



5  
TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY

人物  
好誌



「用心」讓工作更有價值  
透過工作的點點滴滴，累積人生豐富的經歷  
創造一生令自己感到「值得」的成就

本期人物誌將特別介紹幾位不僅在工作上盡心盡力  
更將工作經歷傳承，發揮1+1大於2的力量  
創造更有價值人生的工作者。



# 102年全國模範勞工當選人

## 秉持提攜後輩 傳承技術學識精神

中華民國髮藝美容造型技術指導員職業工會全國聯合會 **陳英玉** 理事長  
採訪撰文 陳秀麗

從事髮藝美容超過30年，陳英玉理事長從高中時期就對美學充滿高度興趣，有自己獨到的想法與審美觀，再加上持續不斷地在這個領域上耕耘，並且培植提攜後輩不遺餘力！當上中華民國髮藝美容造型工會理事長，並獲選102年工會領袖組全國模範勞工之後，深覺肩上的責任重大，也期許自己在這個崗位秉持服務的精神，為她最愛的髮藝美容繼續努力。



坦言從小就愛漂亮、也愛打扮的陳英玉，高中時就對髮藝美容充滿興趣，但當時她念的商科學校沒有這個科系，再加上父母擔心未來會沒有出路，於是她只好轉讀到台南師範學院幼教系。不甘心因此就放棄喜愛的髮藝美容，陳英玉白天上課，晚上便自己花錢請家教老師，專門教授她這方面的知識與技能，也從此奠定了未來與髮藝美容的不解之緣。



## 擔任公職卻無法忘情於髮藝美容

在一邊讀書、一邊學習髮藝美容之下，陳英玉很懂得把學來的技術實際發揮在生活應用上，而她服務的對象就是學校的同學，課餘時幫他們做臉、修剪頭髮等；並且利用晚上或假日到一些工廠去辦講座、開課程，等於有了技術、又有實際操作，讓她學得更加興致盎然！

從幼教系畢業之後，陳英玉順利在公立幼稚園任教，做了幾年公職教師後，發現自己對髮藝美容還是難以忘情！於是又到嘉義的學校去讀化妝品管

理學系，「我很感謝我的家教老師，她在這方面給我很大的啟發。」陳英玉虛心地說，她今天會有一點點成就，要歸功於當年老師幫她奠定下的專業技能。

往髮藝美容之路邁進的決心越發堅強後，陳英玉於是決定辭掉公職教師的工作！「當時家人強烈反對，認為我放棄了一個人人都想捧的鐵飯碗，但我一點也不後悔。」她說，興趣支持我堅定地選擇這條路。

## 技術令人折服，開啓美容傳承事業

但只有興趣是無法支撐下去的，首先還是得先為謀生而奮戰！「我每天忙到三更半夜，就是為了建立客戶群，沒有收入就無法生存。」陳英玉說，她常常在工廠員工下夜班時，不遠千里親自開車去接她們來做美容服務，過了凌晨再送她們回去。後來這些女員工居然被陳英玉的技術所折服，紛紛要求跟她學

習，也開啓了陳英玉日後在企業及機關團體開班授課、辦講座、培養師資、輔導開業等的美容傳承事業。「我一開始是擔任美容工會的會員，因為我很需要這方面的資訊」，陳英玉說，從會員到當上理事長，一路走來陸續幫助了很多會員開拓了自己的美容事業，心中感到非常快樂！



## 鼓勵學員提升自我，經常扮演推手角色

一直以來走的就是實務教學路線，陳英玉對於培植後輩不遺餘力，「培養的過程中，為了提升學員的技術，經常鼓勵他們參加各種比賽，促使學員們能夠不斷吸收新的知識。」此外，她也常督促學員多去報考美容美髮證照，讓自己的實務技術與知識能同步受到肯定！在時尚流行及髮藝美容上，陳英玉就是扮演「推手」的重要角色。

身為理事長，在規劃推動美容美髮的過程中，陳英玉也陸續和各種商業工會、學會等做連結，讓會員業者能經營得更順暢；另外也推動與政府機構的接觸，讓不同的面向與作法都能被學員所吸收，增進並開拓自己的視野。除此之外，因應會員對國際資訊的需求，工會也經常不定時引進國內外專家，為會員們暢談國際性流行訊息，「加入工會的會員，都可以透過相關的連結得知各種資訊。」陳英玉說。

爲了提升學員的技術，經常鼓勵他們參加各種比賽，促使學員們能夠不斷吸收新的知識

2008年當選第3屆「中華民國髮藝美容造型技術指導員職業工會全國聯合會」理事長，之後再度連任，陳英玉謙虛地感謝前輩的提攜以及所有會員的愛戴，當選以來已第五年，除了秉持服務精神外，她對於勞工的文化教育、勞工福利、設計倡導、安全衛生，以及勞資調解等，都傾全力進行推動與執行。

不僅要提攜培育國內的造型師，

陳英玉更積極進行規劃一個「國際級整體造型認證」，最主要是要延伸國際的連結，希望在國內得到認證的講師，未來也能擴展到海外國家，成為國際級的專業講師。「在台灣拿到的丙級美容美髮證照，到國外是可以當作技術移民的！」對國內設計師技術十分有信心的陳英玉自信地說，這些設計師到國外一定能得到肯定。



## 有被利用的價值，才是有價值的人

在她擔任兩屆理事長期間，舉辦了兩次大型國際性美容美髮比賽，目的除了培育並提升設計人才外，也讓他們可以在此獲得認同與肯定。「我認為勞工朋友不只要提升技術，未來在職場上更應該要不斷加強知識層面，才能因應變化快速的現代社會與市場！」陳英玉語重心長地說，全方位的技術與學識是必須走的路。

「全國聯合會底下有很多職業工會，當他們在業務上需要協助，或者哪些課程需要輔導時，我都會全力提供幫助。」陳英玉說，她一直都希望把自己

所擁有的知識與技能，提供出來造福給需要的人，她也常跟勞工朋友說：「有被利用的價值，才是有價值的人！」

從眾多競爭激烈的對手中獲選為模範勞工以來，陳英玉感受到一股對自我的期許與壓力，並時時以「一日模範勞工，終身模範勞工」的精神期勉自己，也不忘鞭策自己肩上擔負的重責大任。陳英玉說：「為了不辜負所有勞工的期待，我一定會督促自己更加成長，並且更用心在服務上，不管多辛苦也甘之如飴！」

## 給年輕勞工朋友的一段話

**面對多變的社會，不僅擁有一技之長很重要，更需具備自己的第二專長。不管是在職訓練或職場技術，擁有多技能就能朝向多領域發展，也才能延伸更廣泛的興趣與知識，並達到全方位專業的整體技能邁進！**



## 102年全國模範勞工當選人

# 對的事情就 勇往直前，做就對了！

台北捷運工會 王裕文 理事長  
採訪撰文 江睿毓

多次獲選為台北市優良工會，和諧的勞資關係也堪稱台北市模範，台北捷運工會在王裕文理事長的領導之下，積極為同仁爭取權益，並建立起許多制度典範，包括設置「勞工董事」參與公司的經營決策，辦理「會員代表與公司經營者對話」以增進勞資雙方的相互了解，及設置「人事甄選委員會」、「考核委員會」之勞方代表，落實員工參與治理，維護勞工權益等。



現在的成果都是過去不斷努力的累積，王裕文表示，一開始高層也害怕跟工會接觸，這期間歷經過無數次的衝撞、磨合，漸漸地互信與了解，逐步建立雙方的良善互動，到現在已經是隨時都可以協商互助。

### 接任理事長即面臨大考驗

王裕文接任台北捷運工會理事長的契機，要從91年6月，工會第三屆吳姓理事長虧空公會公款事件談起。原擔任常務理事的王裕文，在工會存亡之際臨危受命，挺身而出補選接任理事長一職，當時的工會幾乎面臨瓦解，會員對工會



諸多不信任，為穩定會務運作王裕文多方奔走，細心跟會員溝通說明，並於短期內建立財務管理機制，慢慢重拾會員對工會的向心，並將壹百多萬的負債一一清償，使捷運工會目前財務健全，存款已達1200餘萬元。

同年，發生站務人員吃票案，捷運工會會員因「悠遊卡更改進出碼」事件，資方未審先判而將8名會員開除。王裕文認為，當時這些會員的確做了不該做的事，公司可以給予懲處、記過等處分，但不至於剝奪他們的工作權。工會的核心價值就在於維護同仁的工作權，在司法還沒判決之前，都應保有同仁的工作權。當時媒體、輿論、議會的壓力排山倒海而來，時公司刻意分化團結將責任切割予運

務（台北捷運公司當時最大體系即運務和維修），工會內部的力量頓時被切為兩半，工會面臨極大挑戰，不僅對外要努力論述，對內還要教育同仁。王裕文站在工會立場，與上級工會北市產總共同透過勞資爭議協商及邀集多位議員召開公聽會方式，甚至架設網站跟社會對話，經過3個多月的努力，最終得到市長的認同，媒體、議會的支持，不僅找回8個會員的工作權，同時原有職等、年資和勞健保等不受影響，發揮工會保護勞動權益的重要意義。

那時公司甚至曾向王裕文直接表明，不要再為這些人爭取權益，王裕文表示：「我到現在都仍堅持，工作權就是工會的最大核心價值。」

## 服務理念＝傾聽、溝通、專業、關懷、服務

傾聽同仁的心聲，跟高層來溝通，再轉化成專業技術，去關懷同仁、服務同仁。

### 提昇台灣勞工的工會意識

台灣的勞工普遍對工會的意識不足，這是現在要努力的任務，也是未來要衝刺的目標。王裕文舉中華電信民營化的過程為例，本來的電信局要變成中華電信公司的時候，很多的勞動條件都

會受到改變，當時中華電信工會開了一個會員大會，會議中高達98.6%的會員都支持工會發動罷工行動，然而到了罷工的那天，真正參與的人數比率卻是倒過來的。台灣勞工的心態是我精神上支持

## 重要貢獻事蹟

- 捷運工會第三屆吳姓理事長因虧空工會公款及欠債共達600多萬餘元，工會面臨極大危機之際，王裕文臨危受命接任理事長，穩定會員情緒，取得外界諒解，並將負債一一清償，使捷運工會目前財務健全。
- 捷運工會會員因「悠遊卡更改進出碼」事件，資方未審先判而將會員開除，王裕文為捍衛勞工工作權，四處奔走，不僅與資方對話，同時召開公聽會為開除的勞工奔走，終獲資方同意恢復工作權。
- 擔任北市產總常務理事，對於北市產總會務與勞工教育、聲援活動等，均積極參與，對於工運與社運議題亦有高度熱忱，亦非常具有行動力。
- 為落實產業民主，爭取捷運公司比照國營事業設置「勞工董事」，讓勞工的聲音能在董事會上發聲並參與經營決策，獲時任市長馬英九同意由工會推派勞工董事。
- 於任內率先開辦「捷運工會勞動關係學院」，辦理工會幹部講習訓練，課程內容除勞工法令解析之外，另安排人際溝通技巧、危機管理等課程，有助幹部提升會員服務水準。
- 推動辦理「會員代表與公司經營者對話」，藉由對話讓勞資雙方的意見、看法充分溝通，以增進勞資雙方相互的了解、和諧，共創雙贏。
- 透過勞資會議機制，爭取捷運公司設置「人事甄選委員會」、「考核委員會」之勞方代表，落實員工參與治理，維護勞工權益。
- 爭取員工權益不遺餘力，但凡有關會員權益事項如獎金、年資、加班、休假、工時、工作環境、調薪、職災保障等等，從個案處理到制度建立，均不遺餘力爭取認同而有感。
- 前市長馬英九任內積極爭取勞工權益基金，用以濟弱扶貧，深獲好評。

你罷工，但我沒辦法親身參與，因為擔心可能會被做記號，擔心對自身有不良影響。有鑑於此，王裕文率先開辦「捷運工會勞動關係學院」，邀請社運工運領域的專業人士來上課，辦理工會幹部講習訓練，課程內容除勞工法令解析之外，另安排人際溝通技巧、危機管理等課程，有助幹部提升會員服務水準。

至今擔任台北捷運工會理事長一職已超過10個年頭（第三、四屆及六、

七屆理事長），王裕文一路走來始終如一，「要進廚房就不要怕油鍋熱；就像釋迦摩尼成道之前，他的周邊有很多妖魔鬼怪，但並沒有影響到他，最後他還是成佛了。既然我們決定要做這件事，就不要受到太多的影響，對的事情就勇往直前，堅持該堅持的，不要有太多預設立場，做就對了。」王裕文期與未來者共勉之。☺



102年全國模範勞工當選人

# 努力學習、永不放棄的奮鬥精神

中華民國營造業總工會 胡和澤 理事長

採訪撰文 陳秀麗

13歲開始當木工學徒，16歲出師成為正式木工師傅，年幼時因家境清苦，小學畢業後便無法繼續學業的胡和澤，儘管如此仍秉持不放棄的意志，憑著自己的自學苦讀完成高職學歷。從事營造工作超過50年的他，對營造業勞工的安全與權益的維護更是不遺餘力，並連續當選兩任「中華民國營造業總工會理事長」，此次獲選為102年工會領袖組全國模範勞工，可謂實至名歸。



如果要敘述胡和澤理事長對營造業的貢獻，還真不是三言兩語就可說得完的。說起話來鏗鏘有力的胡理事長，渾身散發出其專業上的高度執行力與魄力，時時不忘體恤勞工及爭取他們的權益。

## 苦幹實幹贏得讚賞與成就

小學畢業時，胡和澤因家境清苦，他是父母的第11個孩子，家中無法再負擔他的教育費用，於是在他13歲的小小年紀時就被迫當學徒；認真向學的他，白天苦幹實幹於木工技藝，晚上就自己找書來自學，沒有進入正規學校學習的

他，竟然憑著一股不放棄的毅力，不僅取得台灣省立淡水高級商工職業學校（現為「新北市立淡水高級商工職業學校」）學歷，孜孜不倦的他還利用僅剩的一點點時間，陸續奔波於各個大專院校去進修，不放棄任何一次學習的機會。

自從民國67年擔任「台北縣營造業職業工會常務理事」以來，胡和澤感於營造工人普遍不被社會所重視，一直想為這些弱勢者發聲及爭取權益，期間多

次提出具體改善計劃建議，像是：營造工程安全衛生論述、如何促進國際勞工組織的團結，以及對政府提出「著重具專長建設性勞動人才之培育」建言等；並積極地為勞工不合理的待遇與權益做爭取，更曾針對不合理事件，挺身而出與政府單位打官司，在沒有律師的後援下單打獨鬥，最後竟贏得了訴訟！「勞工很弱勢，也沒有錢請律師，只好自己親自上場。」胡和澤說。

## 引以為傲的個人事蹟

曾在民國74年被勞保局申告，當時只是一個勞工的胡和澤，只好硬著頭皮打官司，訴訟一路纏訟到高等法院，最後結果為：「請求原告之訴訟駁回，訴訟費由原告負擔，並且不得上訴，全案定讞！」胡和澤說，當時的勞保局規定，加入工會才可參加勞保，因此認定勞工是為了勞健保才加入工會，「這觀念完全本末倒置，加入勞工團體是為了團體的展現！」他說，當年勞保局認為工會中有一名勞工帶病投保，因此保險前的事務不予理賠，於是對被保險人科以「保險前事故不予給付」判定。身為工會負責人的胡和澤認為，這根本違背了勞保

的本意，況且工會條例並無規定有病不得加入勞保，最終贏得勝訴的他激動地說：「這個判決也喚醒了所有勞工團體，未來可以根據這個判例跟勞保局相抗衡，再也沒有所謂的帶病投保條款！」可說是為全國勞工樹立了權益標竿。

此外，還有一件也令他相當憤慨的事。由於前一任理事長到外交部申請10萬元補助到國際會議，事後卻被國稅局追溯要扣所得稅，胡和澤覺得很不合理，因為所得稅的定義是針對自然人和營利事業單位，工會不屬於此範圍，於是堅持打官司，最後也在沒有律師後援下再次贏得勝訴！



## 連任兩屆理事長，被寄予厚望與權責

民國96年與99年連續兩屆（共6年）獲選為「中華民國營造業總工會理事長」，胡和澤接下大任後的各種積極作為，贏得勞工與所有理事會員的一致肯定，原本今（102）年就要卸任交棒的他，被賦予使用新的工會法延續一年的重任。「這是一種責任的交付，如何扮演好理事長應付的責任，是我最大的考驗！」胡和澤說，多年來執政者始終侷限在工會勞動法行政規範上的要求，對工會的定位、目標如何展現與擴大，並沒有具體的探討與改善措施，對於從事營造工作超過50年的他，深感還有很大

的進步空間，例如：服務會員、保障勞動權益、就當權法令矛盾與不足之處提出修法建言等，都是仍需努力的方向。

始終為營造業勞工盡心盡力的胡和澤，除了擔任工會理事長一職外，很欣慰有幸參與外勞策略小組且擔任諮詢委員，他為維護本國勞工權益，提出不可因價差引用外勞而放棄本勞的工作權，更強調「勞動尊嚴」應該被重視，頗受政府重視。此外，他也認為不管是基層勞工或幹部主管，素質仍有待自我提升，希望喚起所有勞工的共識與觀念。





## 解決斷層及老化危機，喚醒新生代投入

儘管如此，胡和澤始終認為「勞工安全」還是其中最重要的一環！營造勞動是非常需要具有專長才能勝任的工作，並非任何人都可以做，「沒有專才的人，很可能連爬上鷹架都有摔下來之虞！」他說，很多公安事件就是這樣產生的。為此，他也向中央建言，提出「師徒傳承」的建議，讓一些具有專長的老師傅，帶動新生代的心血傳承，否

則永遠只能面對斷層、老化、後繼無人的窘境！但是要喚起年輕人投入營造行業，則有賴政府政策與教育政策的配合，「多年來教育政策極目標預計失策，造成人力規劃失衡、全民教育資源浪費、學不致用，空有學歷而忽略各項實務技能的培養，造成企業求才、勞工求職上的種種困難，都是亟待解決的問題。」胡和澤語重心長地說。☺

### 以兩首打油詩期勉後輩

常以「當公雞就要會啼，當狗就要會叫，當牛就要會耕田！」來期勉自己上任理事長以來，做什麼就要像什麼、絕不虛耗其位的神聖使命。他也以模範工會領袖前輩的身份，自創兩首打油詩，要留給後輩鼓勵與期許。

**打油詩 1** 不患其位之，但患何立也，知此亦識彼，惟有靠自己。

**打油詩 2** 銳器須使，當展其利，鈍物待磨，惟祈可用，  
見賢思齊，迎頭趕上，終學到老，永懷希望。



102年全國模範勞工當選人

# 持續學習 多元提升 領導工會創造勞動雙贏

全國模範勞工 許駢洪

採訪撰文 游姿穎

現任雲林縣職業總工會執行長的許駢洪，熱衷並致力推動勞工事務及建立學習平台，雲林縣職業總工會在他的帶領之下，成為國內最佳辦訓機構之一，他憑藉著理想與熱忱，在領導工會前行的路上堅持信念，其優異表現與成就獲得今年全國模範勞工工會領袖組的殊榮。



勞工是社會不斷進步的動力與發展基礎，因為有勞工的努力與付出，才能有使國家不斷向上提升的力量。每年勞委會都會表揚對於國家建設與經濟發展有貢獻，或熱心從事勞工運動、服務勞工具有優異表現的勞工朋友，以彰顯其成就及精神。而今年工會領袖模範勞工代表之一，便是雲林縣職業總工會執行長許駢洪。

## 爭取權益 實現自我

中正大學勞工研究所畢業的許駢洪，一直以來便相當關心勞工權益與勞動環境的改善，他認為，工會領導是一項藝術也是技術，工會團結了勞工力量，帶來經濟與工作制約，並能促進社會的改革與進步，同時創造多元服務，進而能實現工會領導人的理念，因此，懂得善用工會的力量與資源，才能創造

許多的可能。他有感當時工會功能的未臻健全，於是希望成立工會，為在地勞工爭取更多權益與學習機會，也成為他實現自我的開始。

但成立總工會並非一蹴可幾，必須得到雲林縣境內工會進而帶動1/3以上會員的通過才能成立，歷經兩年的努力與奔走，雲林縣職業總工會於民國95年正式成立，並打破過去境內單一壟斷的局面，讓雲林縣內的基層職業工會將有多一個選擇。除了辦理勞健保業務與勞動法規諮詢等一般性工作外，他們導入了「台灣訓練品質系統」（TTQS），辦理

並推動職業訓練，增進勞工就業能力。近年受大環境不景氣的影響，傳統產業居多的雲林縣也面臨嚴重的失業危機問題，也因此許驥洪希望藉由TTQS訓練品質系統執行各種訓練來提升縣內的人力品質。他也表示，「我們和其他工會有很大不同之處在於，我們的成員很年輕，許多理監事也具具勞工研究相關背景，並擁有碩博士學歷，同時也與附近的大學，像是南華大學、環球大學進行產學合作，開設學分班，鼓勵工會成員不斷進修，自我精進。」

## 多元服務 提升職能

雲林縣職業總工會最初有33家職業工會加入，會員人數約有2萬多人，在許驥洪與工會同仁的努力下，至今已增加到47家工會，會員人數近3萬人，並連續6年通過TTQS評鑑，去（101）年更得到「TTQS訓練品質評核系統金牌獎」的榮譽。他認為，技術及職業順練和再訓練，對勞工職能的提升相當重要，尤其是處於社會迅速變遷的今日，面對市場需求與競爭，勞工必須培養多元的專長與增加專業訓練。

許驥洪說，工會導入TTQS最重要的是內部從上到下方向與目標共識的建立，也就是態度問題。他說，當初工會的員工除了原先日常工作內容外，還要額外負擔TTQS的導入工作因而多所抱怨，甚至離職。而他也因為對TTQS的瞭解度不夠，無法帶給員工信心。因此他花了兩年的時間苦讀、研究，並同時考取勞委會職訓局TTQS的評核委員及共通核心職能講師，同時為提升工會的辦訓能力及品質，工會的辦訓人員也通過TTQS訓練品質管理課程，為輔導與增進雲林在地勞工的職能與技能而努力。



## 普世領導 創造價值

多元化的服務與好口碑是許駢洪事業成功的原因，但得到全國模範勞工的榮耀，他則認為是自己一直以來積極配合勞動政策，並努力實踐的信仰。「我認為工會的角色除了將勞工的權益放在第一位，更重要的是做為政府與勞工間的溝通橋梁。」他表示，工會應站在支持政府的角色，響應並配合政府施政，和基層勞工溝通，消弭種種歧見與隔閡，如此才能建立良好的勞動環境。談到勞動環境與勞雇關係，他也認為，勞資雙方應建立在相互信任的基礎上，訂定優質的勞動契約，才能減少後續不必要的對立與衝突。

雲林縣職業總工會除了協助職訓局與縣政府辦理各項職前訓練、專業技能訓練、職災預防宣導，也會因應市場需求規劃相關課程，像是邀請專業律師

講解買賣契約、美容專業課程、保母訓練等，逐漸累積了不小的成績，進而帶動會員的加入。但許駢洪認為，工會必須建立在「自主、公平、發展」的基礎上，有許多工會因為找不到自身的地位，會員人數銳減或消失，他希望工會不是處於彼此削弱競爭的局面，而是找到各自的定位與優勢平行發展，才能帶動社會整體的進步。

懷抱熱情與理想並帶有普世關懷的許駢洪，一直將社會大眾利益放在最前面，他謙虛地表示，自己只是在自身的崗位上，把事情做好，未來，許駢洪希望能透過社會企業的方式，將工會會員的資源集結起來創造並加值勞工福利，更重要的是解決社會問題、用於社會公益，以永續經營的方式體現工會的社會責任，為社會創造更大的價值。☺





## 102年全國模範勞工當選人

# 卓越領導 大有作為 為公理而存在的力量

全國金融業工會聯合總會 林萬福理事長

採訪撰文 連欣華

民國78年的夏天，林萬福理事長在偶然的機會下，到輔仁大學參加新北市銀行員職業工會的會議，在台北縣銀行行員職業工會黃理事長的說明下，讓當時對「工會」二字毫無概念的他有全新的認識，並初次體認到工會對銀行員的重要性。「當時社會對工會的刻板印象總是停在愛鬧事、不講理，但實際了解後，才知道工會是為公理而存在的力量，為那些不敢說『不』的人發聲。」於是，林萬福益發確認組織工會的必要性，並積極鼓勵行員加入工會。



### 差距甚大 工會有保障

「工會的存在，就是在保障員工的工作權。」一路走來，林萬福持續用這樣的理念為會員們奔走著，當行員受到不平等的對待時，就是工會挺身而出的時候。林萬福表示，同樣是銀行員，但待在公營銀行與民營銀行的待遇大不相同，一樣的服務年資，薪水與升遷職等卻有著天壤之別的差異。林萬福舉例，

曾有在公營單位服務的行員，退休後為不讓生活空白，繼續到民營銀行工作，但不過短短二、三年的時間，該行員原本剛退休時意氣風發的模樣，一下子蒼老很多。「那名行員向我說，工作的壓力、待遇與環境真的跟原本差太多。我問他，所以你現在的心得如何？他回我，所以我現在要閃了。」



林萬福認為，每個家庭都有人在當勞工，但往往在私人企業服務的勞工，其能獲得、獲知、獲用的勞工權利卻相對來得少。目前所有公營銀行都有與工會簽有團體協約，其作用在於當銀行要對銀行員執行相關的作業制度時(比如裁員)，須先約工會溝通，才能繼續執行。

「許多行員或管理單位往往在面臨裁併、退休時，才發覺工會的重要性，但那時才想到要組織工會已來不及了。」面對有些民營銀行對待勞工的不平等現象，林萬福積極推動幾項方案：

1. 與資方簽訂團體協約，以保障會員工作權。
2. 若所待單位加班費發給不足，分行主管又不願向總行申請而致會員權益受損，工會將依勞基法申請勞動調查。
3. 擬定優退臨雇年資併計及自願退休優惠存款施行辦法。
4. 爭取公正合理之升遷制度及資深行員升遷方案。

5. 擬請資方提升授權幅度，以解決勞資會經常議而未決之情形。林萬福表示，為能全面性的讓每個行員都能有工會的保障，另外還有「全國金融產業總工會」，可讓沒有參加團體工會的個人加入。

## 挺身而出 為公理發聲

儘管過程中曾碰到不少質疑與壓力，林萬福皆以公開化、坦率的態度來應對，除了外在行方的壓力，內部會員信任感的經營也很重要。林萬福會辦理優秀員工表揚，適度運用分配後的工會基金或募款及爭取配合款，補助有加入工會的行員出國旅遊，這樣的用意是在鼓勵行員能在工會穩定力量的加持下，心無旁騖地在公司發揮最大的工作效能，並作為種子將這樣的精神與力量傳播出去。然而當「幾家歡樂幾家愁」後，質疑的聲音就浮上了檯面。「有人

覺得不平衡，認為選拔不公，無論我們怎麼解釋都聽不進去。所以我們決定讓他當下次的評審委員，讓他了解整個過程與處理流程。由於一切都絕對公平、公正，我並不擔心他們的質疑，只希望雙方能在彼此的信任下，讓工會有更實質的推動效益。」

林萬福認為，勞委會有責任去為勞工捍衛權利，而也在各層面確實制定了許多方案，但在有些情況下勞委會卻是「有責無權」，無法去實際管理或限制到每個老闆。因此，存在勞資中間立場的「工會」，自然要用盡各種力量去為勞工發聲，而最重要的訴求點，就在於要讓勞資訴訟與勞資和諧公開化。

林萬福曾參與經歷過許多大場面的遊行活動，如「1206保工作、求生存」、銀行員納入勞基法、「0102還我自提儲蓄金」等，其中最著名的要屬

「二次金改抗爭事件」。林萬福回憶，時處於陳水扁總統任內，由於在推動二次金改政策後，使銀行員陷入工作不保的危機。當時工會為了抵抗政府為合併而合併、將國家資產賤賣給財團、並為保障員工工作權，不惜在民國94年9月8日發動銀行史上第一次罷工。在那4日的罷工期間，以每日上午8點至下午4點結束，其過程井然有序，以不鬧事、不衝突、理性的方式表達協商訴求，其抗爭方式讓當時的轄區員警都給予極高的肯定。「更讓人感動的是，當時共有一百多位的立委連署支持；還有許多與工會合作的中小企業老闆一同出力，甚至願意幫忙支付那些行員在罷工期間的財力物力支援；海外媒體也大幅報導、並表明同等的立場聲明。這些種種，都讓工會的努力有了最大的回饋，也給我們更往下走的力量。」林萬福感性說著。





## 服務不懈 志業永生

走來至今，林萬福已為臺企銀與工會服務四十多年，從業務出身的他，曾接待過進百位的企業老闆，即使已屆退休之齡，林萬福仍常將其所累積的業務經驗回臺企銀開課傳授，也用著將近半輩子的服務經驗，教導後進行員從專業知識到人生哲學的處事學問。林萬福家族在臺企銀服務已到第四代，對

於同在臺企銀服務的兒子，林萬福不但會「請熟人多照顧」，反而給予最嚴厲的提點：「人家做8小時，你就要做9小時；人家跑100家客戶，你就要跑200家。永遠記住，若做錯事，被罵的不只你一人，還有你的老爸。」原來，就是如此的身教言教，讓林萬福能成為工會裡備受敬重的領導人物；也讓這樣的精能永續地傳承下去。☺

## 給年輕勞工朋友的一段話

不論做什麼工作，團隊精神與倫理當都相當重要。  
人絕對不要貪，要有大志，先好好學，不要太過計較。  
永遠記得，賺錢靠智慧，不須靠別人。