



Taipei Water Department Worker Union

臺北自來水事業處企業工會—
奮起·捍衛應得工資



勇敢爭取 · 堅持自主

【臺北自來水事業處企業工會】

成立時間 | 1964年

登記地 | 臺北市大安區長興街131號

會員人數 | 1050人



臺北自來水 事業處企業工會

台北自來水事業處企業工會由官方輔導成立，簡稱北水工會，工會幹部皆為官派或資方指定人選

1964年

以張豐為首的「自主派」拿下了過半的理事席次，開啟了工會自主化時代。

1989年

工會500多名會員前往臺北市議會陳情，最終績效獎金案、調薪案、抄表員納編案獲得通過。

1993年

通過「臺北自來水事業處企業工會理事長選舉、罷免辦法」，決議理事長改為會員直選。

2003年

戰後1950年代的
臺灣社會，當時仍

是風聲鶴唳的戒嚴時期，國民黨政府為了向國際社會宣傳臺灣是個民主發展的美麗寶島，便運用龐大的國家資源，扶植並介入國營事業及大型民營企業組織工會，隨即臺灣的工會迅速成長。1964年1月21日，臺北自來水事業處企業工會（以下簡稱北水工會）遂成立，至今已經超過54年的歷史，見證了這段黨國不分的年代，各地工會成立後，受到政府及資方監控輔導的歷史。當時北水工會的工會理事長及多半幹部，不是官派就是資方指定人選，不僅徒具形式，實際上就是配合官方與資方，合演「勞資和諧」大戲的傀儡。直到1987年7月政治解嚴之後，一些不甘居於傀儡身分、慢慢展現自主意識的員工，開始採取改革的行動，終讓工會擁有存在價值。



工會自主化的開始

北水工會在黨國威權統治時期，是少數奉准成立的國營事業工會之一，當時章程規定除了處長、人事主任外，其餘員工皆為工會會員，因此工會成員有公務員、勞工這二種身分，比例約為2：1。這二類人在職場上，也各自面臨著不同問題。

當時政府透過國營事業和黨營事業，給予員工較好的福利和保障，企圖透過黨的組織與員工連結，正是這樣的組織結構使然，造成善於逢迎拍馬屁者，容易獲得升遷機會，加上水費低廉，致使資方總以預算不足為由，推諉敷衍員工所提出的各項改革建言，而且長期升遷不公、內部管理怠惰等問題，早就引發部分公務員的積怨不滿。



▲自來水工會是少數奉准成立的國營事業工會之一。

至於勞工身分的員工，主要分為抄水表及收費人員，也是忍氣吞聲已久。抄表人員的上班日為每月1日到22日，收費人員則是從9日工作到月底，兩者皆為連續上班、中間無任何休息日的出勤狀況。自從1984年8月勞動基準法上路實施後，法律雖規定每七天就要休息一天，假日出勤應發給加班工資，然而臺北市自來水處並未依法辦理，終於引起勞工強烈不滿，部分員工陸續在事業處、單位外進行舉牌抗議行動，時間長達3、4年，最後才成功爭取應有的權益。

時任考工股股長的張豐，一直試圖尋找突破點進行改革，發現唯一能與資方平等對話的組織只有工會，無奈工會長期被資方一手把持，就算想透過選舉換掉資方的人馬，手中的選票怎麼盤算也贏不過資方。幸好天無絕人之處，在見識了當時純勞工身分的同事們陸續發動一連串的順法鬥爭、要求資方補發假日出勤工資的活動主張獲得成功後，張豐行動的決心也受到極大鼓舞，並萌生了相互結盟的念頭。



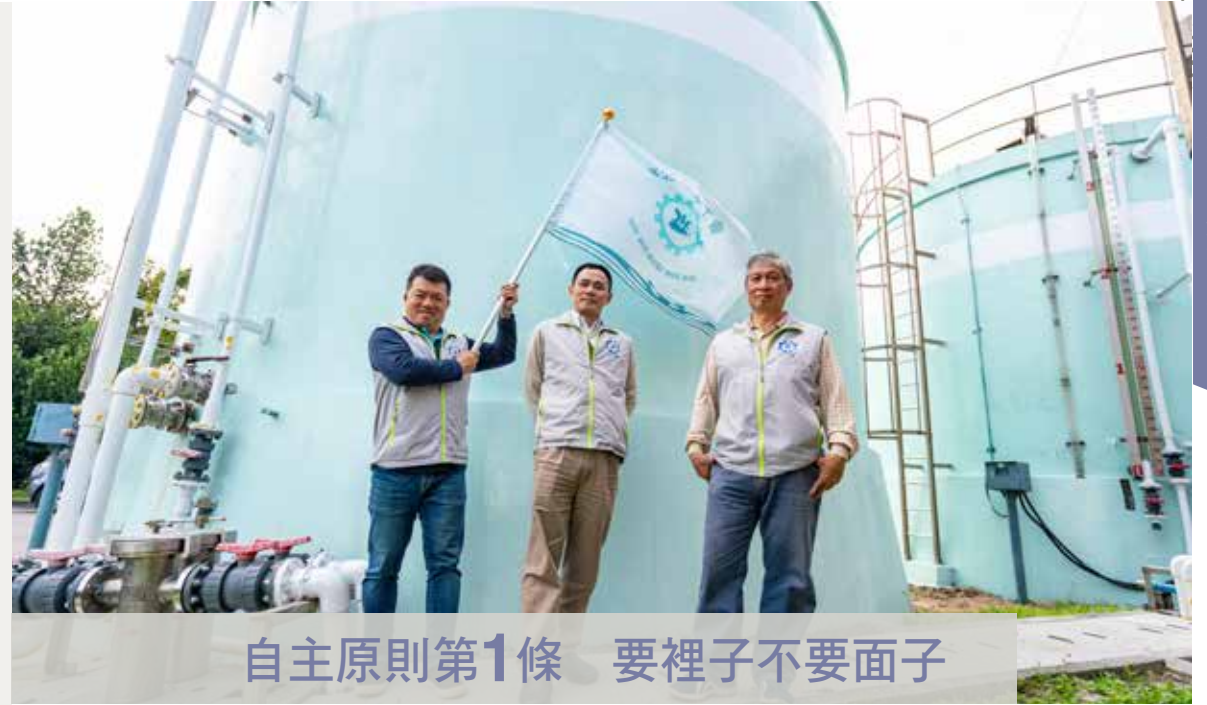
揮別官方 工會走向獨立自主

由於公務員與純勞工在工作性質、各項福利及待遇上畢竟多所不同，平時也不太有往來，經過多次溝通、理解彼此想法後，雙方第一次在工會選舉這件事情嘗試合作。在1989年的工會第10屆幹部選舉中，以張豐為首的「自主派」拿下了過半的理事席次，至於理事長一職，依章程規定是由5位常務理事選出，當時資方拿下2席常務理事、「自主派」囊括3席，但因為「自主派」其中一席為純勞工身分，選擇保持中立，在2比2的僵持下，最後抽籤決定理事長人選。一個人堅持做對的事，冥冥之中都會有幸運之神的幫忙，抽籤結果出爐，張豐成為臺北自來水處工會第10屆理事長，也開啓了工會自主化的新時代。



99.6.23以前的工會法第14條

理監事名額在3人以上時，得按名額多寡互選常務理事、常務監事1人至17人，常務理事名額在5人以上時，並得互選1人為理事長。



自主原則第1條 要裡子不要面子

因為北水工會是在黨國體制氛圍下奉准成立的工會，長期被理所當然納編在專門負責政黨組織工作的產業黨部下，會址設在中山室（國民黨產業黨部的勢力範圍）。張豐接任理事長後，第一件事就是正式行文給北水處，要求依法提供工會辦公會所，資方也確實照給了，但當他到了辦公室，發現辦公室內不僅懸掛國民黨黨旗，門牌甚至掛上「中山室」，相當驚愕，於是立刻要求工會幹事（兼任產業黨部幹事）撤下黨旗跟中山室門牌，改掛工會門牌。

詎料1個月過去，工會幹事完全無動於衷。這段期間，張豐服役時的長官，時任北水處視察，甚至對他說道，「老弟呀！我們陸戰隊是永遠忠誠的，你怎麼反黨啊？」雖在如此壓力下，張豐依舊主張「依法行事」。隔天便去訂做一塊工會招牌，將黨旗跟中山室門牌都撤換掉，此舉算是正式與黨部切割開來，象徵工會自主運作的開端。



▲自來水廠內的研究員，時刻不斷地監控原水，就是為了確保大台北地區的居民擁有良好的飲用水。

北水處的營收來源，主要仰賴每一位抄水表的同仁辛苦抄表而得。抄表員在外工作除了風吹日曬外，還須有飛簷走壁的身手，並得忍受各種突發狀況，像是在違建及堆積物中遊走、大表蓋過重或銹蝕無法掀起、頂樓加蓋或鐵門上鎖無法入內抄表、被野狗追逐、或須在草叢內翻找等，有時候運氣不好，可能會忙碌了一天也沒抄到幾個水表。

由此看來，抄水表的工作係屬經常性業務無庸置疑，然而當時北水處卻以約聘方式僱用了近120多位員工，並採按件計酬給薪，在如此不穩定的約聘工作，以及工作負荷與薪資未必相符的情況下，導致離職率高、抄表錯誤率高等情況，最後則影響北水處的收益，如此情形不斷發生造成惡性循環。

1993年，工會提出將約聘抄表員納入正式編制的要求，以及北水處應調整水價的建議。當時因為水價低廉且連續13年未曾調整，北市府雖明白北水處營運面臨嚴重虧損，但考量公用事業費率調漲，恐會帶動物價上漲之情況，因而採取讓北水處以編列赤字預算方式因應。

借助外力 創造勞資雙贏

由於政策決定維持低水價，帶來的成本負擔卻轉嫁在員工身上，工會多次要求資方維修或更替老舊設備，避免員工發生職災問題，資方總以「經費不足」為理由回應，後來更演變為應於當年度7月發放的績效獎金遲遲未發給，應辦理的調薪案竟被人事單位以法令修改為由再三拖延。

同年8月9日，工會為了爭取員工權益，決議發動會員至議會陳情，資方得知後不斷放出風聲軟硬兼施，企圖干擾工會的動員；甚至到了當天，資方一級主管硬是站在接駁車前攔截，試圖阻攔工會會員上車。然而民怨一旦到達沸點，勢不可擋，500多位會員為了捍衛勞動權益，義無反顧跟著工會前往臺北市議會陳情抗議，如此浩大聲勢加上工會訴求合情、合理、合法，更是為了北水處的永續經營著想，當場獲得蔣乃辛、李仁人、陳學聖等多位議員支持下召開公聽會，在8月底前完成了工會的三大訴求：績效獎金案、調薪案、抄表員納編案，水價調整案亦於1994年3月通過。

工會大獲全勝後，張豐將所有功勞歸於北水處處長、議會議員們，給了資方與官方十足的面子，工會則拿了裡子。經過此役，資方意識到工會自主化，不代表就是一群「為反對而反對」的人在無理取鬧，原來工會可以站在與企業共生共榮的立場上，發揮正面改革的力量。



▲北水處約聘僱人員正式納編20周年感恩餐會。(圖片提供/臺北自來水事業處企業工會)



▲舊時的安親班已經被現代化的複合式運動中心所取代。

籌設安親班 照顧員工家庭

張豐講述在當理事長前，多次看到同仁的孩子放學後，在北水處辦公室外等待父母親一同下班，然而某日人事室卻突然轉發市府公文，規定不得帶小孩到辦公處所，如此規定既不符合人性亦無法徹底解決問題，造成同仁們必須偷偷摸摸、遮遮掩掩地將小孩藏在辦公室，對於同仁要兼顧家庭與職場的兩難，深感不忍，心裡遂萌生籌設安親班的念想。

在擔任理事長後，隨即透過會員代表大會提案通過「籌設安親班」之決議。當時恰逢駐防在北水處的憲兵連隊撤防，駐地營舍空置，總務科正在作空間分配使用作業，工會遂掌握時機立即向高層反映，希望能分配一處空間供安親班設置使用，然而此案遲遲未有下文，經查證，原來在第一時間已經由處長批示請總務科處理，但是卻有人無端抹黑工會，是要作為吃喝玩樂聚會用。

工會對於善意被扭曲感到沮喪，卻不氣餒，不厭其煩多次向高層遊說設置安親班的必要性，高層方才正視並認同，但卻不願交由工會籌設，指示由北水處的員工消費合作社辦理。他心想「好事只要有人做，不一定都要工會出頭」便樂觀以待。

然而一年多過去了，籌設安親班卻仍舊沒有消息，直至水價調整案通過後不久，高層才主動找工會談安親班設立一事，並明白表示透過水價調整案，使他們認識工會真正的功能，因此希望安親班還是由工會籌設，資方願意配合。

工會從申請場地、問卷、設置要點到場地整建裝修、添置設備等，都親力親為，甚至因工會無多餘資金可供運用，只好拜託廠商以半墊半欠的方式先完成開辦的工作，後續再透過大會決議，通過提高會費由15元調整為50元，以支應安親班的正常運

作。籌備過程相當艱辛，工會幹部們卻不以為苦，只因這是一份有意義的工作，讓會員們不用在工作與家庭間兩頭燒，更能安心工作。



▲安親班開辦後舉行聖誕節活動。(圖片提供/臺北自來水事業處企業工會)



▲工會經常性的舉辦各式活動。



自主原則第2條 捍衛勞權 堅守底線

在1995年，時任臺北市長的陳水扁，破格拔擢林文淵擔任北市自來水處的處長，從基層做起的林文淵相當了解員工的想法，而且秉持開放態度與工會溝通，開創另一種勞資合作的模式。當時的自來水法規規定「每一棟新建築物都需經供水單位同意後始得供水」，目的是為了避免營建商在通路管線上偷工減料，所以需要經過供應水單位檢驗後才能供水，但因人力問題，北水處長期將此業務委託水管商業同業公會辦理，未料發現疏失不斷。

林文淵處長在發現問題後，隨即探詢是否可能將內線檢驗的工作，委託工會辦理？工會如若同意，將會增加一筆鉅額收益，然而工會經營需要依法而行，尤其牽涉到金錢的事更應如此。時任工會理事長（第12屆）鄭珍溪當下未答應，僅表示須詢問主管機關是否適法，經北市勞工局（現為勞動局）解釋「只要勞資雙方同意似無不可」後，工會隨即著手規劃該項「勞資雙贏」政策。

工會對木柵高工及南港高工配管科，表達願意提供一定名額的專職工作給予當年度畢業生，對於學校來說，這是提供表現良好的畢業生保證就業的機會，對於北水處而言，因為是競爭的關係，內線檢驗的品質也可以獲得巨大改善。工會則是獲得扣除給予每位學生每月3萬元6千元加上年終獎金的費用後，存有一定的收益，可以回饋給每位會員。在財務穩健後，工會多次開辦員工團體保險、福利品贈送、會員慰問補助、挹注安親班等活動，不僅凝聚工會與會員間的情感，更增加會員對於工會向心力，此舉可謂勞方、資方與工會三贏。

降低成本 欲裁減警衛

林文淵就任北水處後，希望減少北水處的經營成本，故有將部分工作委外的想法，首當其衝的就是北水處40多位駐衛警，如將其工作委外，北水處將年省超過千萬的費用，想要試探工會的看法。

時任工會理事長鄭珍溪卻以「我理解公司的想法，但40多位駐衛警同仁代表40多個家庭，如果公司取得同仁同意，並願意培養同仁們的第二專長及協助轉調其他業務，工會絕無意見；但若資遣同仁，工會絕不同意，因為業務並未緊縮，工會有工會要堅持的理由，亦請處長理解。」為由笑著回應。當天晚上，聽聞風聲的



內線檢驗

當時的自來水法規規定「每一棟新建築物都需經供水單位同意後始得供水」，目的是為了避免營建商在通路管線上偷工減料，所以需要經過供應水單位檢驗後才能供水，但北水處長期將此業務委託水管商業同業公會辦理，後改由北水處工會接受，該工作於2013年時，資方表達因驗收同仁係屬工會會員，有利益衝突疑慮，已將此業務收回由北水處自行派員辦理。

10多位駐衛警趕到鄭理事長家，以為工會已與資方談妥要將他們工作委外，鄭理事長明確告之他們只要有工會在的一天，工會就會保障他們工作權，理事長堅定的保證有如一劑強心針，安撫所有同仁，「有工會真好」的想法就此深植人心。

1997年，監察院行文經濟部國營事業委員會表示，應檢討國營事業退休前半年加班費爆量併計平均工資的問題。國營會隨即發布行政命令指出：

- 一、退休前半年的加班一律選擇補休
- 二、自願退休須於半年前提出

但北水處另又自行增加「退休前半年輪班人員調整為正常班」之規定。

工會當時在會員反映下，主動與銓敘部溝通討論強調：

- 一、強制加班選擇補休違反勞動基準法
- 二、並無任何法條規定退休須於半年前提出

最後在工會強力反映下，國營會才重新行文表示，加班依勞動基準法規定辦理、刪除自願退休須於半年前提出之規定。至於北水處自行規定的退休前半年輪班人員調整為正常班，工會在勞資會議提出反對未果，隨後向處長表示，要工會接受這項規定，前提就是「所有主管退休前調整為非主管」。如此一來，主管加給亦不能併計平均工資，資方在無法反駁亦礙難辦理下，就此作罷。

工會要讓人心服口服，必須要做到訴求合情、合理前提下，據理力爭，掌握「以子之矛攻之子盾」的談判技巧，縱然資方有合理的理由要刪減基層員工福利，但在工會充分展現「並非不可以」、「獎由下起，罰由先上」的原則，絕不能退讓態度下，資方要砍也不得不從經營高層砍起。



自主原則第3條 未雨綢繆、不能永遠期待資方

工會與資方曾就績效獎金部分有過協議，即資方可自績效獎金提撥1%至5%由資方分配，但實際上從未提撥過。結果新一任處長在未與工會協商的情況下，就認為此事係屬自己職權範圍內，一次即提足5%，並將此筆獎金分配給其認為表現較佳的員工，但其中竟包含前一年度未有貢獻者，致使當年度全體員工的績效獎金大幅減少，在程序及分配邏輯不公的情況下，工會為此提出勞資爭議調解。

此次調解雖然以處長當面向工會幹部道歉收尾，並保證後續會與工會協商，但當年度實質上仍是讓資方扣掉5%的預算。時任工會秘書長的羅煥禎，在經此風波後，隱約對於勞資關係的生變感到不安，擔憂北水工會在資方強勢作風之下，又回到資方把持的狀態，為此，羅煥禎決心突破工會法的束縛，推動理事長直選。

舊工會法時期，一個基層勞工要當選理事長，要先有辦法選上工會會員代表，再來是當選理事，之後再被選上常務理事，最

後獲得過半數常務理事支持，方能當選。這樣的間接選舉制度，縱使有勞動意識強烈的勞工，企圖要競選理事長以改革工會，結果容易造成選舉過程中被資方以各種手段打壓，即資方挾帶強大資源介入選舉的案例屢見不鮮。而且很多工會即使當屆是自主化運作，也要不時擔心著資方會在下一屆的改選介入反撲。

所以有幾個大型工會如中鋼、漢翔，就深感在工會自主運作中，直選制度可以創造會員對工會領導人及工會組織的認同，其次，工會領導人也必須強化個人的法令與政策素養，爭取多數員工認同，而不是僅靠人脈關係來競選。因而工會才要積極推動理事長直選，避免擁有極高民意基礎的理事長候選人，在間接選舉的過程遺憾落選。

羅煥禎理事長在參考上述兩家工會的經驗後，先於2003年的會員代表大會通過「臺北自來水事業處企業工會理事長選舉、罷免辦法」，並依該辦法順利當選第15屆理事長。

即便當時高雄地方法院就中鋼工會理事長直選訴訟，做出「理事長選舉制度得由代表大會自行決定的解釋，顯示工會直選『合憲不違法』」，惟臺北市勞工局仍認定北水處工會的選舉違法，不僅不予核備亦不發給理事長當選證書。工會抗議無效後轉向行政院勞工委員會（現為勞動部）陳情，甚至不惜與勞工局進行訴願，歷時近一年的周旋溝通，直至時任行政院勞工委員會主委的陳菊，才終於發函承認高雄地方法院看法，工會當時依據此，拿到當時北市勞工局長嚴祥鸞親自頒發的理事長當選證書，成為臺北市第一家由會員直選理事長的工會。



▲在通過「臺北自來水事業處企業工會理事長選舉、罷免辦法」後，由羅煥禎理事長當選第15屆理事長。（圖片提供／臺北自來水事業處企業工會）



自主原則第4條 維護會員權益，義無反顧

2000年時，1名新進擔任技術士的會員向工會反映，北水處不承認其前於臺北市政府國民住宅處及捷運工程局擔任約聘僱人員共計長達12年的年資，導致當年度沒有特別休假，無法帶需要定期化療的小孩回醫院治療。工會介入了解後，認為在臺北市政府組織架構下各機關的員工，其雇主皆應為臺北市政府；勞工在各機關轉調，休假年資卻不併計服務年資，影響勞工權益甚鉅，故由工會會員代表大會提案到團體協約修訂，同時展開對內遊說工作，然因北水處的高層仍持保守心態，工會在多次溝通無效後，轉向市長陳情，終於在2003年間獲得市長同意。

2001年間，北水處依《原住民族工作權保障法》聘用數位原住民擔任正職員工；然而北水處內亦有一群依照《殘障福利法》特別法聘用的人員，卻是臨時約僱的身分。兩者同樣依照特別法聘用，經過甄試合格任用，卻因為正式編制與臨時約僱的差別，造成敘薪高低及升遷、晉薪、功獎等各項保障上的不公。那時候的約僱人員薪水固定為160薪點、年終獎金1.5個月，與正式編制

的員工差距甚大，且多年未曾調整。「照顧弱勢族群」一直是北水處工會的信念與立場，所以羅煥禎先向資方爭取調高這些同仁薪資，在獲得資方的正面回應後，進一步爭取將所有身心障礙約聘人員納入正式編制。

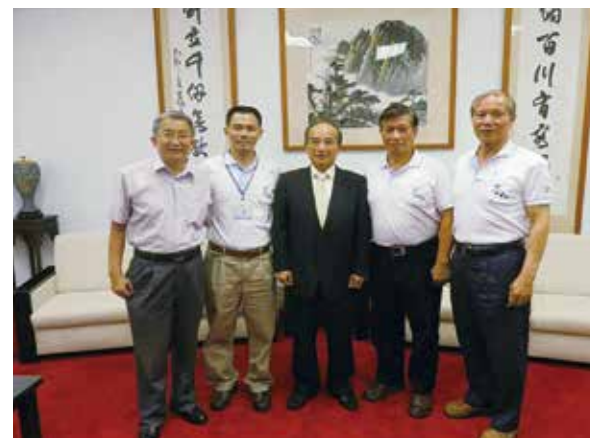
羅煥禎多次與北水處處長溝通，溫情喊話「你我都有任期，是不是我們可以留下一些讓人懷念的地方」，更辦理「約僱人員座談會」，讓所有一級主管正視這些兢兢業業的身心障礙約聘同仁的需求，並了解其在工作上勤勉負責、任勞任怨的態度，並不輸於任何一位正式編制的同仁。在感性的座談會後，資方陸續規劃納編事宜，最後終於在2010年全數納編，成為第一個將身心障礙約聘僱人員納入正式編制的事業處。

北水處內有所謂的四類人員：「公務員兼具勞工」（含正式職員及臨時職員）及「純勞工」（含正式工員及臨時工員）」身分之別。其中，公務員兼具勞工身分者自2009年3月19日以後，新進人員強制改投公保（2008年3月19日以前得一次選擇），卻無法享有公保相同的養老給付金額標準，在勞保年金後，更凸顯兩者之間的社會保險在老年照顧上的差距。

當時的工會秘書長唐秀珠係屬職員身分，深感上述政策實在不公，認為此事雖然爭取難度很高，但事關2/3以上會員的老年生活，工會應列為首要工作目標。羅煥禎亦表示，「水處人員身分類別複雜，工會處理權益上本就不易，但該做的、該努力的，我們還是得義無反顧，水處的人更應該飲水思源，我自己當時也是張豐理事長爭取『約聘僱抄表人員正式納入編制』的受惠者，所以在聽完唐秀珠秘書長說明後，即便此案難度高，我還是決定編列預算以做好長期爭取的各項準備，而這場仗確實打了很久……。」

工會隨即展開一系列說明會、公聽會、拜見立委的活動，並聯合其他國公營事業工會、教師工會等共同進行遊說，期間因社會多數人不理解「公務員兼具勞工」與公務員間的差別，不乏被譏諷「貴族勞工、得寸進尺」，甚至遭受少數立委打臉的情況。工會卻並不因此放棄，依舊持續進行遊說與溝通，在選舉氛圍下，最終獲得各黨團及當時的立法院長王金平支持，納入當期院會首要審理法案。歷時近8年，《公教人員保險法》終於在2014年6月1日通過實施養老年金制度，但在當時銓敘部長張哲琛堅持下，反對「無月退休金且無領優惠存款利息之公保退休人員」比照私立學校回溯自2010年1月1日起適用，國營事業所屬投保公保人員只能追溯自2014年6月1日以後退休人員適用，留下一個美中不足的遺憾。

自主派工會往往因為與資方唱反調，導致資源有限、人力不足，但職場上大至調薪、修改不合理制度、爭取績效獎金，小至會員個人申訴、調動、同事與主管不合等問題，工會包山包海，然而「不因善小而不為」是所有工會幹部應奉為圭臬，因為工會爭取的各項權益從來都不是一蹴可及，往往需要耗費一至二屆，甚至更長時間的爭取，如何貫徹工會意志，鍥而不捨則在於每位理事長、每個幹部所接觸到的每位會員，是否能認同並理解工會目標與做法，進而成為工會堅實的後盾。



▲北水工會幹部與時任立法院院長王金平會面。
（圖片提供／臺北自來水事業處企業工會）



展望工會未來與挑戰

工會自主化迄今已經29年了，所有辛苦努力爭取的每項權益，都不是理所當然應該就有，而是前人接棒打拚所留下來的成果，也是工會價值所在。但是在前人不斷流逝，以及北水處人事三法實施後，因為薪酬待遇不如以往，新員流失率不斷升高的情形下，現任第19屆工會理事長張正杰認為自己肩負最重要的任務，就是要能夠強化維繫工會的團結權及工會幹部的傳承。

工會目前面對的資方，不單只是北水處的管理者，還有整個北市府。以工會最近爭取「提高夜點費案」為例，北水處經營者都表示樂見其成，然而預算案到北市府就被以中央預算未過為由退

回。如果執政單位、地方首長對工會合情合理的訴求不予重視、不溝通，都會直接、間接地影響各層級主管對工會的不友善，進而影響同仁參與工會的意願，這是工會經營發展的艱困之處。

工會對內面對權益不相同的職員、工員，如何更有效地連結兩者，是工會長期要面對的課題。例如近期的人事辦法失去激勵效果，導致職員不斷流失，工會必須不斷鼓勵職員能提供具體、有利的論述，甚至在工會舉辦說明會時能夠挺身而出，畢竟是親身體



▲對於北水處工會輝煌的歷史，現任理事長張正杰感到相當驕傲，圖為理事長與工會幹部合影。



團結之路

臺北市工會故事



驗，才更能了解制度上的不公不義，直接現身說法才具有說服力，更能讓工員身分的會員更加理解職員的來來去去是其來有自，進而產生同理共鳴。

對於北水處工會而言，工會領導者從來都不是一件輕鬆的事，看著前人一路走來跌跌撞撞，怯弱時有、委屈時有，但是他們也深信，只要時常提醒自己不忘初衷，「為捍衛勞工權益努力、匡正制度不公不義的問題」，按部就班、循序漸進，做應該做的事，就能讓北水工會更加穩健邁向下一個里程碑。

