

出席 UNI 第二屆東亞工會論壇 (2013/10.29-31)

兼訪問韓國三大工會論多年盛事



報告人：財團法人公共電視基金會產業工會 UNI 聯繫人 程宗明

2013 年 11 月 2 日

出席 UNI 第二屆東亞工會論壇報告 (2013/10.29-31)

兼訪問韓國三大工會論多年盛事

一、 前言

UNI 國際組織之東亞工會論壇起源於 2012 年由日本舉辦之首會，但是更早溯源自日韓台各分區工會的年度聚會，最有名的就是中華電信工會多年舉辦的東亞電信論壇¹。自去年起，UNI 亞洲區辦公室將各分區工會（資通訊、郵政、金融、保險、媒體）聚合一起，則成就了東亞工會論壇的盛事。本次第二年舉辦，台灣公共電視工會本於學習精神，勇敢前往，同時首次派出女性會員出席²，也呼應本次主題的「低出生率與高齡社會」的挑戰需要，括大周知，聚攏需求，共襄盛舉。



東亞工會論壇前身就是東亞電信工會論壇

二、 東亞工會論壇主題

¹ 本次東亞論壇感謝中華電信工會理事長與弟兄姊妹的照顧，安排交通車往返機場與旅館；同時也感謝中華郵政工會，給予指教同時讓予發表機會，共同合作傳達台灣國情訊息。

² 本次出席本會女性代表監事李美慧，同時負責參訪過程中之攝影工作，諸多照片記錄感謝其辛勞完成

東亞四國（日本、韓國、台灣、香港），同處於人口老化與低出生率的趨勢，對此議題可謂長年熟絡，但是聚在一起則是互有提醒，共同迎戰之意。這次的兩天整的各國代表報告與研討，有諸多可見可習之處：

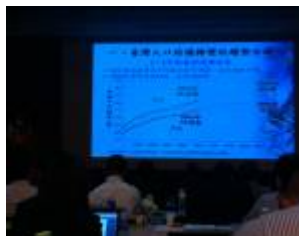
- (一) 現任韓國朴槿惠政府以中長期勞動政策為核心，提出僱用 70% 的發展藍圖（15-64 歲）；工作文化從男性、全職、長時間工作轉換成女性、兼職、工作—生活平衡。
- (二) 日本代表則提出警告，今年過後日本的勞動人口將呈現負成長，所以高齡者雇用制度需要強化與保障，但要在正職工作中開發多樣化的組合
- (三) 韓國代表主動建議，政府不要在擴大各種福利津貼。反而應當從女性就業歧視消除著手，同時擴大公共托育投資，提供高齡合法就業環境，更多社會福利的住宅方案，消除富戶寡佔社會財富的現象
- (四) 日本代表指出，年金制度要面臨彈性給付，而因高齡工作所帶來的給付新需求要考量；日本同時介紹工會聯合共同救濟制度，來提出另一種保險措施
- (五) 日本 NHK 工會指出，對成年照護制度的需求增加，因此離職的趨勢出現，目前有一年無薪照護假 5 天、停班照護可獲 40% 薪資，制度推廣只有 0.04% 成功率，企業支持要加強
- (六) 韓方認為，延長雇用與高齡工作保障，需要有一些彈性措施，確保福利與可行性
- (七) 韓國郵政工會認為將 60 歲義務退休制度導入，對社會安全有穩定性；同時反對民粹式的福利制度設計，也不贊成退休後再聘用制度的擴大使用。
- (八) 在育兒政策上，日本郵政工會認為除了女性的所有福利外，褒揚「超級奶爸」（Iku Men）也是一個平衡的價值需提倡
- (九) 日本產險聯盟則推動，統一的減少工時運動，每日早下班 30 分鐘，並與公司密切溝通取得合作
- (十) 日本勞工金庫聯盟提倡團體協約，讓所有福利條件統一，同時鼓勵男性多多利用加入家庭育兒福利。
- (十一) 韓國金融聯盟認為，增加國立托育機構與強制企業經營托育事業，女性修職期間，需補足勞力，復職後保障原來地位
- (十二) 韓國百貨勞動者，要求照顧工作情緒問題，同時希望每週一天休店日，注重工作與家庭平衡

만화로 읽는 세상



韓國保健醫療工會提供兩則韓國社會改變的縮影令人驚駭

日韓台港四國交流，的確看出社會變遷整體的相似性，香港部分即席發表；台灣部分分成三個報告，由中華電信工會負責高齡化社會與退休延長工作的環境報告，中華電信工會指出高齡化社會在台灣引發勞動力不足的嚴重性，而退休延長目前已經到了 65 歲，但是年金的負擔仍然是一個爭議點，多繳、領少、與退休晚仍是一大社會壓力。台灣公共電視工會則再次強調，托育政策應當加強讓企業普遍設置育兒事業為宜，這是最有共識的幫助點。



中華電信工會理事長朱傳炳致詞；中華電信與台灣公視工會的報告

三、 韓國工會聯合主題呈現

正式議程的第二日上午，由韓國各大工會報告現狀發展，這是一場令人動容的講演。韓國社會仍然在社會利益的抗爭中，但是工會也研習了更精進的宣傳方法，嘗試用說故事與拍音樂錄像 (MV) 方式，來包裝他們的運動與訴求，這方面數年發展以來，目前可謂運作成熟，十分能打動人心。

由韓國公共服務工會 (KPSU) 帶來零售業 Homeplus 的工會成立與組訓故事，十分動人。片中描述管理階層以鐵蹄暴政般手段，打壓員工的尊嚴，上級工會如何幫助工人重建信心，並能與管理階層談判，進而團結罷工爭取應有權益，悲涼中帶有盼望。

另外由白領金融聯盟 (KUWU) 則帶來另一個震撼人心的個案，就是韓國金橋集團 (Golden Bridge) 的 556 天大罷工事件。表面上這是一場大型爭取主導權抗爭事件，其實也是一個新時代的戰役。緣由金橋集團是一個外資收併韓國事業產生的新事業體，同時與勞工共同籌資達成一個勞資共同治理公司。然而，之後外資運用創生性諮詢公司進駐方式，逐漸侵蝕勞工的所有權與參與權，以致引發慘烈性的全面對抗罷工。這兩件事，揭示了韓國是一個高抗爭能量的社會，也是較為精緻的勞工運動模式。



Homeplus 工會終於成立顯示勞工尊嚴不能欺



Golden Bridge 工會抗爭更是活力旺盛無法抑扼的浪潮



參訪首爾市汝矣島的街頭時，也見抗爭現場與播出悅耳吹號曲的機器

四、 訪問專業工會

本次來訪韓國，除了出席專題會議與國際交流外，最重要就是約訪了三個工會：韓國公共電視 (KBS) 雇員工會、韓國公共電視 KBS 總部新聞工會、MBC 電視雇員工會，這也讓我們瞭解近年來韓國媒體工會運動的全貌³。

2013 年 10 月 29 日公視代表，首先到 KBS 總部訪問隸屬於雇員工會的 KBS 交響樂團工會成員，由工會理事長特助赫振曠 (Hyukjim Kwon)、資深會員崔峰洛接待。

³ 本次參訪皆由 UNI 韓國聯繫處的事務總長崔貞植女士安排，再次特為感謝她的熱心與辛勞。

KBS 交響樂團工會隸屬於 KBS 雇員工會，總會員達到三千名，其中交響樂團會員有 65 名。2012 年該工會透過罷工與社會運動呼籲方式，成功拒斥了不合理的聘僱合約定期檢視 (re-audition) 的考試，同時對於業務私有化 (另成立私人的 KBSSO 基金會) 提出盡可能的修正作法，這場戰役初次贏得漂亮，但是接續挑戰更大。

不過這場初次勝戰，也源自於諸多制度上的設計得宜，如下：

- (一) 樂團首席指揮任名來自 KBS 特組的遴選委員會，其中工會佔兩席，其餘為社會賢達；工會同時也針對候選人作會員的意見調查 (上次任命調查呈現 95% 的反對意見)
- (二) 工會有四名專職職員，同時交響樂團主席 (Chairperson) 有三名兼職助理 (樂團團員)；理事長任期二年
- (三) 工會徵集會費以月薪 0.3% 為依據，同時政府與 KBS 也有資助

這場抗爭起源於前任指揮 Shin-IK Hahm 的決策，欲以年度再考核 (re-audition) 方式，作為年度續約的依據，但是卻夾雜了個人好惡在其中；這項決策蘊含了複雜的政治圖謀，於是引發樂團全體成員抗議與罷工。大約十六名員工，因抗爭而被停職六個月。

同一時間，KBS 董事會執行私有化樂團業務，另外以自有資金成立 KBSSO 基金會，所以形成一場拉拒戰。基金會自己雇用了 14 名新員工，同時從舊有團員中移撥了 7 名員工進入。加上原有被停職的 16 名員工，重新被聘用。但是，大部分團員 (68 名)，由於保持與 KBS 的不定期合約，所以是以派遣身份雇用於交響樂團基金會。目前 KBS 工會正啟動另一波集會結社行動，讓新的基金會的聘用員工成立工會，開始研議雙方員工同時加入國際音樂家工總 (International Federation of Musicians, FIM)，甚至擴大成全韓國的音樂工作者的組織。

去年一整年的抗爭後，透過國會反對黨的支持，執政黨本身對 KBS 政策也不以為然，導致 KBS 的整體新考核政策垮台，同時前任指揮去職；國會同時要求 KBS 必需確認樂團公共服務經費之充足。這其中，也有諸多音樂家與音樂院、文學院的學者提出支持 KBS 員工的行動，提出訴願與支持信。

這次行動勝利之後，工會也進一步重申他們對於公共廣電的交響樂團的服務理念，包含更平易的方式讓古典音樂接近公眾、在偏鄉舉辦音樂會、扶持本土的新音樂家 (Young Composer Debut)、義務巡迴演奏於育幼院、老人院及街頭 (工會會員志願性活動)；但是隨著業務移轉給基金會，相映較有利潤的活動也會增多，如參與大宗教機構或大企業活動的演出。我們可以看出，這場勞動與資本的論戰，逐漸將以文化的形式向社會提出訴求與接受評價。

至 2014 年 9 月的雙方重新議約期之前，一些重大發展逐漸成形：新基金會已經聘用了 14 名樂手作員工，而 KBS 交響樂團也有 7 名樂手同意移撥過去。目前如果把原本爭議期間革職者被復職算入，基金會已經有 30 名樂手。雖然整個工會強調會爭取交響樂團業務回到 KBS 母法的公共服務規範之下，但是誰也無法保障這個目標會達成。這樣的對話在雙方都欣然認識彼此之下，愉快的結束。



訪問在排練室旁邊進行；訪問進行中與 KBS SO 工會幹部 赫振曠 (中) 崔峰洛 (右)

這次訪問 KBSSO 交響樂團工會，雙方又互贈專業錄音錄影作品，算是收穫豐碩，也讓韓國公廣工運瞭解，在臺灣有相當支持的弟兄姊妹與他們一同闖蕩公共利益與勞動大未來。

本會第二個拜訪單位是 MBC 電視台企業工會，時間於 11 月 1 日早上舉行。本會與文化放送公司 (MBC) 本部工會秘書長吳東沅見面，訪問對話且互惠資料。在訪問中，吳秘書長提供認識該工會的具體資料，以及近年爭議發展的全貌：

(一) MBC 本部工會在首爾本部有 1,050 會員、區域機構有 850 會員，已經加入上級工會 NUMW (全國言論總工會)。工會專職幹部有 7 人，包含部長與副本部長、執行委員 (任期二年)，另行聘用二名事務員；工作重點在於維護電視台言論公平性與改善勞工環境；其中五名工資由資方發放，二名需要由工會負責 (留職停薪，換句話說為無薪派遣)；會費由會員薪資每月 1% 徵收，在罷工時期，為要支援受害員工，提高至 3% 徵收；

- (二) MBC 本部工會於去年罷工 170 日，延續至今，導致團體協約尚未續約；其中也有資方出手，7 人被解雇，但工會依據團體協約過去的保障依據 (公正放送)，向法院抗告，得到勝訴，解雇令不合法；目前 MBC 公司對於團體協約議定之事更為小心，甚至提高條件，要求本部工會退出 NUMW 為前提才願意續談，同時想刪除這個言論公正保障條款。
- (三) 在董事會層次，過去曾有一名董事選自社會團體，可以與雇員工會保持良好關係；但是近年來，已經中斷如此連結，政府派任的社會團體人士與工會沒有連結，即使是反對黨人士進入董事會也自行其事，不會特別體察工會意見。
- (四) 前任總經理金在田 (Kim Jae-Cheol) 產生諸多爭議，雖然於 2013 年 5 月離職，但是對於這些問題資方無意改變，不願意退讓，而理事會態度也是保守，三分之二人士與執政政府關係良好，所以僵局尚未能解除；但金在田為了解除個人經營危機，曾於 1 月回聘被開除的前 MBC 工會理事長 Lee Keung-Haing，顯示工會的力量是有累積的。
- (五) 過去團體協約可以要求公司定期檢視新聞自主與獨立問題，並可以內部成立委員會來處理。國會雖於今年成立電臺言論公平性特別委員會，但是尚未有定論，所以工會只有持續要求改善。
- (六) 目前 MBC 的新聞旗艦節目 PD Diary 及時事雜誌 2580，雖然持續播出，但是在節目選擇上受到上及的打壓，所以題材轉向社會熱門話題，而較少作政治調查，以致民眾信任開始下降。
- (七) 但是從去年大罷工之後，MBC 工會也開始分裂，有 150 人因為不願意加入罷工而成立新的 MBC 勞動工會，與本部分庭抗禮；另外還有一個公正放送工會，成員為資深員工與記者，總共有 30 人，歷史已久，為自身利益努力。但是團體協約代表，只屬本部工會權限，其他小工會要服從。
- (八) MBC 認同加入國際組織如 UNI 的價值，因為有國際聲明的支持，代表工會罷工的正當性，讓行動產生信心。





訪問 MBC 本部工會在辦公室進行；會後秘書長引導我們參訪工會空間，後方照片為 1987 年爭取
言論解禁的罷工集結紀念照

本會代表訪問第三站，是隸屬於 KBS 的總部新聞記者工會，同時附屬於全國言論工會 (NUMW) 的新組織 (誕生於 2009 年後)。本次接見我們的是副會長洪起號、執行長 Jang Hong-tai、及政策長 Yoon Sung Do 等三人。KBS TV Union 就是這個組織的英文名稱，該組織誕生自 KBS 工會內部分裂，針對當時李明博總統任命的總經理金人圭 (Kim In-Kyu) 的不同意見引發而起，該組織不能認同其同事願意接受這項任命的決策，以致為強化自身立場脫離而成。

所以 KBS TV Union 屬於較小的工會，會員數 1,200 名，執行部總部幹部總共 14 人，包含 2 人全職 (工會付薪) 分任會長與副會長、3 人半職 (薪資由 KBS 支付) 分任秘書長、政策室策略長及執行長、另 2 人全職派駐上級工會 (NUMW，以 KBS 借調員工身份進駐)、其餘 7 人任幹部都是兼職 (下班時間幫忙)；領導幹部任期二年。但是 KBS 的整體工會組織卻總計達六個之多，除了 KBS Union 及 KBS TV Union，其餘四個分屬政治立場極右派的三個組織 (最多三十人)、以及一個資源管理公司 (徵收 KBS 收視費) 員工工會，會員數 70 人。KBS TV 會費徵收標準，以月薪 1.1% 為基準、罷工期間可以上升到 7.7%；所有會費 25% 上繳 NUMW、75% 留下工會使用。

KBS TV 工會的抗爭長時間在進行，我們前去訪問之前，他們還在處理一個節目的主持人派任爭議，包含對更換的專業性判斷、決策的合理性、主持人的品格與專業，都在與主管爭論中，過程中還有製作人被調職，為此他們還發動了一場抗議。另外，之前「60 分鐘」節目對一則韓國政府官員是間諜還是忠誠者的探討，也與公司編輯的決策相衝突，產生抗爭。看來，KBS TV Union 累積相當

個案來看待這場長期抗戰。

另一方面，KBS 管理階層也十分強硬，對於復職一些新聞部異議人士，並未給予同意；工會認定的重要節目如 ” Current Tonight” 並未復播；另外深度報導的節目，相關人力並未增加，無法真正達成深入調查的功能。

但從另一個角度來看，KBS TV Union 的行動方案也與政黨力量有相當結合，不惶多讓；一方面近年反對黨民主黨與現有工會交往良好（如總統候選人來訪）；另一方面，本屆的董事會席次中，反對黨也開放讓工會與親工會團體推薦代表人。依據現在態勢，董事會席次分配是反映了政黨席次的比例，七席屬於執政黨、四席屬反對黨推薦就任。而這次作法，四席中三席讓工會與相關團體推薦人選。推薦的方式，是由上級民主工會、KBS TV Union、NUMW、民主言論市民團體、言論改革市民團體等組織成立董事推薦委員會，結果提出三個人選獲得通過，包含：前 KBS 時事製作人後任職局長退休、大學言論自由研究教授、及一名報社記者。

這場新的董事會組合角力，也反應在一件大規畫案之上：收視費提高規畫（從 2,500 提高到 3,500 韓元一個月）。執政黨董事支持直接送出方案，反對黨董事卻要求兩個前提：（一）言論公正報導需要設制度保障；（二）本部長以下的局長開放讓員工選拔（以報導、製作與編輯部為優先）；選擇方式有三：票選、評鑑、任命同意權行使。多數董事承諾實踐這兩個前提，才願意支持提高收視費專案。

事實上，本部長目前已有評鑑制度，自 1990 年起開始實施，如果投票評鑑後有 1/2 不同意票數該員必須調動、如果有 2/3 不同意票數該員必須解雇，不過自從李明博總統上任後，這項制度陷入爭議，政府想要改變 KBS 這個投票制度。

訪問最後，受贈該工會的出版品，流通各種媒體工會活動出版品，是該工會與整個 KBS 的特色，顯示他們工會活動的蓬勃與理念宣達的積極。



工會與民主黨總統候選人文在寅見面，顯示他們政治上的關聯



KBS 電視新聞工會戰力十足的辦公室；KBS 大廳內擺滿了各種上架的工會、社會團體與企業刊物大家一同爭競人心



左：副會長洪起號接待我們的訪問 右：政策長熱心在白板上為我們解說 KBS 治理結構



KBS TV Union 贈我們諸多出版物展現他們的活動力

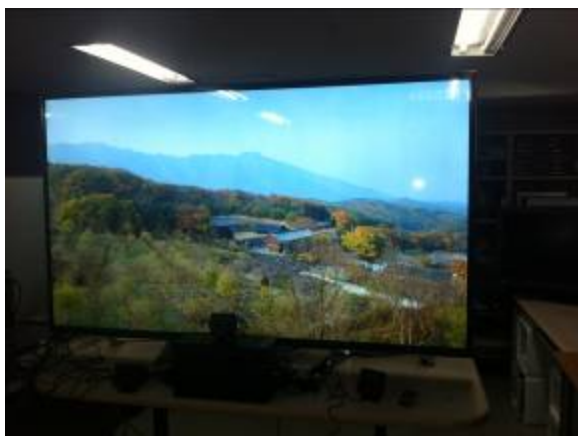
五、 結語

經過這次廣泛拜訪，足令我們感受到韓國那種「強社會、強企業、強政府、強國家」的風格展現⁴。我們當然知道韓國的民族性，在這方面扮演了重要角色，並非別者可以效學也。但是韓國社會情況的理解，也常因為國家各部門的強大與對抗作風使然，以為他們盡是一致的衝突而無運作調解，這也是一錯解。

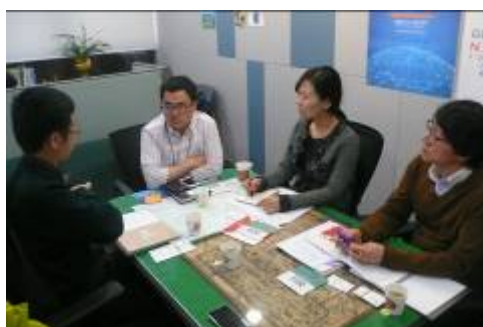
⁴ 此語出自南方朔 (2012 年 9 月 25 日)：台灣更需要安哲秀奇蹟。中國時報，A14 版。

以工會而言，激烈的罷工抗議背後，也非所有會員都有一致立場。這樣反而使韓國公共廣電機構在罷工同時，也維繫著正常運作。但是罷工引發的後果，如果繼續在非法還是合法解雇的訴訟上，將是一大僵局，而且員工對於媒體也失去了影響力。時間考驗著韓國媒體工會，是否持續長期抗爭為手段，以及反思在這場運動中究竟目標為何？

這次訪問安排，也一併與 KBS 的負責業務的員工交流往來。我們抽空訪問了二個機構：科技研究所 (Technical Research Institute) 與國際部 (International Relations)。我們在科技研究所見證到 4K 超高畫質電視無線廣播的壯舉，同時也知這是員工工會支持的公共開創，在頻率拍賣朝市場看齊浪潮中，是一抗潮而起的義舉；我們在國際部交談中，則瞭解到 KBS 這幾年在積極進入亞洲社會，執行公共服務功能上，獲得肯定 (當日報紙刊登 KBS 總裁續任 ABU 亞洲廣電聯盟主席)。而國際部的同仁，也是工會會員。



技術所同仁為我們講解最新研發成果，同時開放讓我們參觀 4K UHD 的測試



拜會國際部有密切的討論，總裁續任 ABU 主席令工作同仁士氣大振

此行見證了韓國整個社會都進入到一種大動能的時代，積極進取，尤其是工會運動與公共廣電事業開發，都有相可看性。雖然很多時候是一種闖蕩開拓的局面，但是經濟性地運用已有資源，據以開創大格局，則是令人刮面相看的。過去常因為參與國際會議，與四海八方結識朋友，但忽略了地主國人的生命故事。這次抽空於開會之餘，拜訪了五個韓國媒體專業組織，收穫豐富，值得作以後工會外交活動的設計參考。

這次出訪，訪問團體之多，為一嘗試性的壯舉。經歷過後，也體驗到台灣公視工會能量的踏實，我們無須菲薄自我，然而更當珍惜這些國際網絡早已為我們搭好的友誼橋樑，與我們的弟兄姊妹多多互惠認識，共同攜手祝福彼此要面對的挑戰性未來，正是我們在急速變動的亞洲中，應有的應變良方。