

1版 強制教育訓練納入工時
2版 刊論：主管也需要奧援
3版 東側封路 常見同仁誤闖
4版 工會勞教凝聚向心力

強制教育訓練應納入工時

工會：班表複雜 推數位學習兼顧彈性

勞資會議

●公司編AI，最近廣開教育訓練課程，工會在1日的勞資會議中表示，若為強制員工教育訓練，必須納入工時，依勞基法規定，一旦延長工時，工資就要加給，也建議多採線上課程，兼顧上課彈性。會中決議，請人資加強宣導教育訓練的相關規定，盡可能於工時內辦理，或是採線上課程，若屬強制訓練應計入工時。

有會員投訴，上的是夜班，但單位主管以要一起上AI訓練課

程，要求同仁提前3小時到班，但是否能加班或補休，卻不置可否，有人無奈接受，有人拒絕，憂心被考績報復。

理事長吳佩玲指出，此案AI教育訓練是某單位自己辦的，希望員工提升AI技能，但主管讓員工有「你不來上課考績就試試看」的感覺，當同仁詢問延長工時可否補休時，主管卻瞪大眼睛看起來像是「你覺得我要給你嗎？」

工會希望社方加強宣導避免踩到「延長工時」的紅線，尤其新聞部、印發部都是排班部門，分早、午、晚、小夜、大夜等，若要晚班、大夜同仁連續十來天，每天睡眠不足來參加白天的教育訓練，不知成效能有多好？相信

同仁也很願意學習AI，但超出工時就應給補休。

晚班+受訓 應補休

勞方代表王松美認為，若主管要求同仁提早來做教育訓練，很難說不是強制性，若占用同仁休息時間，就應給合理的補休。

勞方代表劉秀娟也贊成，晚班同仁若沒法選擇其他上課時間，也沒線上課程，就要給予補休。

勞方代表陳智華還說，現在是AI時代，員工如能提高工作效率，也符合報社需要，建議未來報社開設相關課程，時間跟選擇應該有更多彈性，適合不同部門的同事。

人資室經理楊淑閔表示，並非

所有教育訓練都計入工時，而是要看是否具有強制性，例如未參加會受到不利對待，或是否為工作必要；若訓練導致工時超過每日8小時，可以列入加班。

投訴個案仍應回到實際情況判斷，若有需要仍願協助處理，與主管溝通。人資的立場是依循法規及原則來處理，並沒意圖苛扣同仁或規避責任，會針對原則宣導。

此外，目前報社各單位教育訓練很多，尤其AI相關課程增加不少，楊淑閔說，課程安排盡可能提供不同梯次，也請同仁善加利用錄影教材。

盼社方合意提存退休金

另外，勞動部最新修法讓純舊制勞工可經由勞資合意提存退休金到個人專戶，工會也提案，建請社方及早因應，提振員工的向心力。

工會指出，目前社方依規定提撥至台銀的勞工退休準備金專戶累積總額已4.3億元，根據工會估算，舊制及新舊混合制退休金的同仁在200人以下，一旦要結清，再多應不超過6.5億。舊制同仁都是對報社有向心力才會熬到現在，願意跟老闆一起拚AI，若社方能用分期方式，優先對退休前三年的同仁先結清提存，階段性分期來做，不會一次失血嚴重，又能激勵士氣。

最後決議，這些都會納入會議紀錄，請社方參考。

(會員代表／陳智華)

攜手過中秋 工會購公益月餅送愛助老幼

【本刊訊】中秋佳節將至，工會15日上午由理事長吳佩玲親自率領工會幹部，帶著中秋禮盒送到樟樹國小逆境天使及樟樹里弱勢獨居長輩的手上，向他們道聲中秋節快樂，傳遞「我們跟你一起好過節」的濃濃人情味。

工會基於善盡社會責任的初衷，每年編列行善預算，趁著中秋節這個中國人重視的日子，也希望弱勢民眾也能感受到社會的關懷，循往例，在秋節前向公司周邊的樟樹國小弱勢家庭兒童、特教生及樟樹里、忠孝里弱勢獨居長輩送上「圓滿、平安」的祝福。

工會經費不多，因此訂購一百多盒熊米屋愛心烘焙坊的月餅，一盒月餅可以吃到鳳梨酥、綠豆椪、蛋黃酥三種口味，透過採購支持心智障礙的「小偷兒」，再將這分充滿正能量的禮盒送給弱勢民眾，雙重公益，心意加倍。

理事長吳佩玲15日上午和常務理事王松美、劉秀娟、理事黃子



▲工會中秋採購公益月餅送給樟樹國小弱勢學童。

杰、會員代表王為泰、會務秘書陳思帆、總幹事牟玉珮等人，帶著月餅禮盒，前前往樟樹國小。校長邱俊傑、主任林淑芬及輔導室老師在場接待，並致贈工會感謝狀。

小學生剛下課，拿到月餅禮盒後開心想立刻打開來看，老師特地重複叮嚀：「別先吃掉了，記得要帶回去給家人分享喔！」輔導室老師說，目前小學及幼兒園裡共有67位來自經濟拮据的家庭或本身是特殊生，不少是隔代教養、單親家庭，還好學校和社會資源不時湧入，減輕家長負擔。

工會一行人隨後到樟樹里活動中心，里長高名杉歡迎工會的溫暖，代弱勢獨老感謝工會的熱心公益。16日工會也安排月餅禮盒送至忠孝里，由里長丁彥伶代為轉送給獨老。工會表示，除了服務會員，也希望能夠為地方注入更多正能量，共創溫馨和諧的社會環境。

◀工會中秋送月餅助弱勢，在樟樹國小裝袋。



主管也需要奧援

7月職場霸凌防治專章上路，讓部分基層勞工以為找到反制「管理權」方法。但構成職霸真的不簡單，它有其成立的要件；最重要的是，企業治理不管主管與勞工都需要人際溝通在職訓練、企業更要給予專業奧援。

防治職場霸凌最近成為勞資方顯學，某些直轄市甚至已預估申訴案全年會破千件。因應新法社方連續兩個月各舉辦一場預防職霸與主管溝通技巧訓練，有了專家解說，至少紓解部分主管的焦慮，了解管理權與霸凌的那條紅線。

防治職場霸凌，重點在強化「組織溝通」。勞動部表示，半數職場衝突起因於溝通不良與認知差異，再其次才是「可能霸凌」。企業組織運作有如人體血脈運行，若氣血長期瘀滯，將會導致身體重大危害。若不幸出現疑似「霸

凌」，就要當機立斷處理，人非聖賢，但有過就要改之。

最近網路熱門的某銀行性騷擾新聞，就頗具代表性。起因於銀行舉辦「新人人職訓練」，銀行一名副總裁課程上大聊「保險套」引來非議，課後遭人檢舉言行不當。

銀行端展開調查，副總裁起先矢口否認，並提供偽造剪輯帶，最後銀行勘驗原版錄影帶，以他說謊違反誠信原則，記二大過免職處分，300萬元年薪泡湯。檢視這起事件，副總裁並非違反「性騷擾」或「職場霸凌」而丟工作，其重點在於用「謊話」掩飾過錯，才導致職涯危機。

主管是管理權的執行者，難免會說錯話、做錯事，一旦警覺自己犯錯，不要急著說謊滅證，反而應該面對錯誤當面

道歉，只要真心懺悔、保證不再犯，相信會獲致諒解，以此案為例內部行政處分和免職令相比，孰輕孰重高下自知。

科層組織中的主管，不論職務高低都是企業的重要骨幹，他們既被要求具備專業能力，還要能承上啟下，推動部門績效，其角色扮演何其不易。他們既要解決部門的困難、擔任部屬的備援系統，但自身遇到困難時，又有誰可以幫忙，答案很簡單，企業要給予援手。

「職場霸凌防治」專章上路之前夕，職安署火速在6月26日修改「勞工健康保護規則」，其中分列多則修改條文，有的在今年7月、明年7月與後年7月上路。其中要求企業雇用勞工健康服務護理人員（包括醫師、護理師、心理師、物理或職能治療師、公共衛生師）的規定更是趨嚴，道理很簡單，若真是因職

場衍生心理衛生疾患，可能就不是透過人際溝通能化解，必須由專業人員協助，甚至衍生後續心理諮商、追蹤、轉介治療。

職場中最常聽到主管抱怨，和部屬難以對焦與溝通，主管最無奈是，明明是面對面談話，屬下卻全程不發一語，有時連表情都沒有。這類職場現象，如果有專業健康護理人員介入輔導，或許就能打開心結、找出癥結並對症下藥。

總之，新法上路，給大家翻轉職場文化希望，這份契機不是單方面打擊主管、震懾「管理權」，最重要還是提醒雇主，職場內若有不合時宜的規訓，該改就改，至於和職工心理衛生相關事項，就讓專業心理健康、護理人員適時加入企業幫忙，對勞工、主管、企業經營無異締造三贏。

明年春節禮券再加碼 同仁最高領6500元

3方案罕見3輪表決 給未來新增福利保留空間

職福會議

●聯合報職工福利委員會17日討論明年春節電子禮券發放金額，歷經3輪表決，最後6500元以8比6票勝出，較今年最高發放金額增加500元，職福會表示，盡量在年度預算不超支下回饋同仁，也為未來新增福利項目保留空間。

春節禮券並非齊頭式發放，而是依年資及貢獻度按比例計算，職福會17日召開第12屆第5次會議，討論116年春節禮券發放額度，會務單位基於財務穩健，建議比照去年最高發放6000元，但也提出6500元、7000元方案供委員選擇。

去年以1125人估算，今年春節每人發放最高6000元，今年依員工人數及預估退休人員計算，發放人數約1088人，比去年減少37人。

職福會表示，目前資產分為可動用資金2400萬餘元、設立基金4500萬元（不可動用），財務試算顯示，115年度預估總收入1086萬元，若維持最高6000元，動支率94.17%；若提高至6500



元，動支率98.78%，仍可維持收支平衡；若發放7000元，動支率103.38%，將會超支36萬7400元，會動用到累積結存。

維持收支平衡多回饋

主席陳柏亨表示，職福會每3年還有一次約150萬元的健康檢查支出，若未遇到健檢年度，經費相對較有餘裕；未來仍須視醫療、文康及各項補助的實際申請情形調整。

委員莊德仁建議，職福會累積結存仍多，在6500元至7000元間選擇。他認為年度資金可保有盈餘，但不宜一再累積，應適時回饋同仁，並建議未來將禮券基本額由3500元提高至5000元，再視

財務狀況加發。

委員廖健翔表示，若當年度有盈餘，確實可提高，但不應把福利金都集中在春節一次發放，也可盤點是否恢復過去取消的補助，或規畫其他有感的福利。他也提醒，若今年提高、隔年因支出增加又調降，應向會員清楚說明，加發須依年度動支率及實際財務狀況決定，並非每年固定都能領到相同金額。

福利事項宜多元

委員劉冠志認為，結婚、生育等補助有身分限制，能受惠者有限，春節禮券則幾乎所有同仁都能領取，加上Pay Easy可選品項增加，是最普遍且有感的回饋方

式。他並提出生日禮券加發1000元的構想，讓福利不只集中在年終。

委員吳佩玲則主張保留財務餘裕。她指出，職福會好不容易恢復結婚補助，未來可考慮逐步提高結婚、生育補助，鼓勵有婚育需求的年輕同仁；若一次將年度餘額全數放進春節禮券，可能壓縮到新增加其他福利事項的補助空間。

委員葉冠好說生育補貼雖有其意義，但受惠者較少，也未必能達到催生效果，認為多出的福利金不一定只能用於春節禮券，也可增加生日、旅遊或其他福利。若增加不同發放項目，可讓更多同仁感受到職福金不是只留在帳

目累積，而是真正回饋給自己。

三輪投票6500出線

委員充分交換意見後表決兩輪仍未有共識，經財務人員說明，帳面7000多萬元中，有4500萬元屬職福會成立時的設立基金，不可任意動用；實際累積結存約二千萬餘元，年度動用在5%、約121萬元，經委員會同意即可辦理。

委員釐清累積結存、超支規定及未來福利項目後，最後排除6000元選項，改由6500元與7000元第三輪對決，最後6500元獲8票、7000元獲6票，由6500元方案勝出。

主席陳柏亨表示，職福會將依決議辦理，也會向同仁說明，加發金額取決於當年度收入、補助支出及整體動支率，並非往後每年都保證維持6500元；委員會仍會在財務可負擔範圍內，盡量替同仁爭取最大福利。至於禮券發放日期及相關執行細節，將於下次會議提出討論。

此次調高春節禮券，也是職福會繼文康聯誼活動補助由每人250元加碼至500元後，再度增加同仁福利。委員會後續將研議討論生日、婚育或其他補助項目，在避免年度大幅超支下，讓職福金有更多元、普遍且有感的運用。（職福會委員／黃羿馨）

東側門石板鬆動封路 常見同仁誤闖斜坡車道

決議加強明顯告示聲明「行人勿入」 預計10月施工

安衛會議

【本刊訊】汐止園區東側門外牆石板近來有鬆動跡象，總務組唯恐發生意外，8月底在聯8達公告封閉東側門，請大家出入改道。工會在安衛會議提案指出，



封閉通道卻未見施工跡象，時日一久，容易衍生「狼來了」失去戒心導致誤走，建議保全應在上下班尖峰時段引導動線。

安衛會議29日舉辦第18屆第8次會議，會中決議，因為保全人力有限，當班者要顧大門與東側門會力有未逮，請總務組在東側門外部車道線再加強告示與提醒，以免行人誤入以策安全。

工會指出，報社封閉進入收發室側門已逾1個月，因為外牆石板有掉落風險，社方雖在聯八達公告，自8月25日起暫停開放收發門，僅提供部分收發貨之貨車使用。同仁不知外牆何處鬆動，行經此地初時頗感威脅，但因張貼時日一久，外觀也未見動工跡象，如同「狼來了」，易令人失去戒心。

斜坡只載貨禁穿越

工會表示，汐止地區有時艳阳高照、有時又綿綿細雨，如果石板已鬆動，在忽乾忽溼氣候下，更容易變成不定時炸彈。工會幹部多次見到，雖然東側門封閉人行道，但卻開放貨車送貨，不時會看到同仁存僥倖心態從斜坡車道快步出入，也不見保全阻止，

倘若真有外牆物件掉落致傷亡，責任恐大。未來，若開始施工，現場宜採以大字報告示，以彰顯管理責任。

行政暨安全衛生室經理沈威億表示，東側門外牆石板恐脫落，報社資產管理組已找人鑑定確認，暫訂10月維修，約要一周的工作天，屆時會公告周知。

會議主席郭其安重新翻看東側門外觀照片，發現東側門車道供車輛運補貨物，公告並不明顯，他要求總務組務必在斜坡車道旁再以明顯告示聲明「行人勿入」。

後門社區圍牆傾斜嚴重

同樣是出入安全，工會再次提醒，後門第二停車場與英郡社區圍牆有傾倒之虞，英郡社區管委會雖有加強固定基腳，但都是只是著重在社區部分，卻無視圍牆目前是往外傾倒，威脅第二停車場公共通行車道安全，歪斜牆面雖貼有告示，但文字細小、且位處高處，不易分辨，太陽熾熱斜射時，牆面的整排倒影常被出入同仁當成躲陽光的遮蔭處，更凸顯公共安全堪憂。

沈威億表示，這堵和社區連接

圍牆是報社資產管理組負責的，會請他們立即和社區管委會反映，火速處理牆面傾斜問題，免得同仁受傷。

另外，汐止園區入口閘門磁卡感應不良，社方已規畫在前門安置車道柵欄遙控器，社方推估採購主機設備與400個遙控器預算近23萬元，未來開車同仁只要押金500元，就可以遙控感應出入。但後門有保全駐守，仍維持刷卡進出。

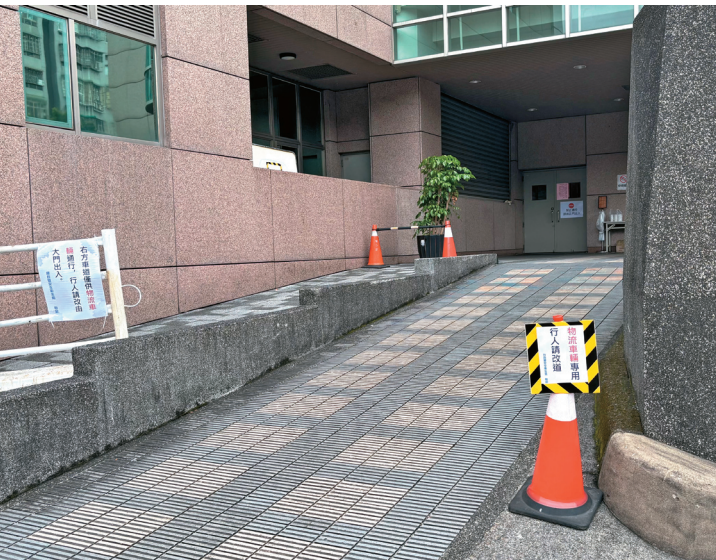
馬桶掀蓋器被否決

委員雷光涵提案，基於公共衛生，有同仁建議在每座馬桶設掀

蓋器。主因是發現，許多人沖水時會先蓋上馬桶蓋，但沖水後常忘了再把蓋子掀起，造成後面使用者得先掀蓋再使用，難免有衛生疑慮，建議加裝一個掀蓋器，網路價不過15元，便宜又好用，不用擔心病菌散播。

主席郭其安與其他委員都在問「那個掀蓋器有消毒功能？」眾人表示，馬桶無端加設一個人人都會碰觸的設備，又不能遙控處理，似乎在功能上作用不大。

委員杜瑜滿說，廁所裡已設有清理坐墊消毒液，同仁若擔心掀蓋會弄髒手，可用衛生紙沾消毒液清理，非常好用。



颱風天遠距上班 補休不同調

人資強調合法合規 專家：勞資可重新約定

●颱風天公告停止上班，為了讓上班同仁避災，聯合、經濟新聞部同意遠距工作，可補休一天，北美世界日報台灣辦事處卻只能補休半天，同一公司兩種標準，會員反映不公平，工會在勞資會議詢問人資部門差異及適用原則。

根據民國85年聯合報團體協約規定，颱風天經證明確有困難者外均應依規定上班，公告免上班地區會員得於事後補假或發給加班費；勞動部114年9月修正的天

然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點第7條規定，勞工因地方首長宣布停止辦公等原因無法出勤工作，雇主宜不扣發工資。但應雇主之要求而出勤，雇主除當日工資照給外，宜加給勞工工資。

颱風天能不上班？

政府首長已宣布不上班課，若是行政人員可以不上班。但新聞工作有特殊性，因此工會曾與聯合報新聞部總編輯王茂臻討論，

當時王總編輯同意，差勤表上為工作日的上班同仁，如果想放颱風假，依天然災害發生要點規定，他不能拒絕，但新聞部運作恐會癱瘓，所以他請求同仁上班，惟顧慮風雨太強，同意遠距工作，並給這些同仁一天補休。

人資室經理楊淑閔認為，依團體協約精神，颱風天遠距上班並未外出工作，原則上不符合團體協約所訂事後補假或發給加班費的條件，像美世台灣辦事處給半天已是從優處理。若公司要提供

優於法令或團體協約待遇，應另行討論及呈核。

法務室顧問竇俊茹說，當年因颱風天全員都需冒雨涉水到公司上班，無法到班者需請假，所以對於冒雨出勤的同仁訂定了優於勞基法的措施，後續陸續放寬颱風天不出勤無需扣薪的單位，至於到班出勤同仁的補假方式原則上依團體協約規定，由單位一級主管視工作需要決定。

補半天遭質疑

對於颱風天遠距上班能不能給加班費？有勞動專家認為，遠距工作已是很多企業工作常態，也有上下班考核方式，例如網路打

卡等，勞動部106年11月30日修正的勞工在事業場所外工作時間指導原則，即是遠距工作者的規範，明訂工作時間的認定方式，包括新聞工作者在內。

因此，這位勞動專家認為，颱風天放假，員工遠距上班，雇主需要給加班費，或經勞工同意換成補休。以美世員工所稱上一天班補休半天，算是違反規定，若被勞檢，公司可能會被罰錢。

勞動法專家徐卿廉認為，由於遠距居家辦公是近幾年的事，不少團體並未規範颱風天遠距上班可補休情形，建議勞資雙方可以重新約定。

（會員代表／陳智華）

颱風天出勤有危險 工會主張編列通勤津貼

【本刊訊】每年颱風多，工會建請社方編列相關預算，支應同仁颱風天出勤時，必要的通勤協助或津貼。

工會在安衛會議指出，勞動部114年9月修正「天然災害發生事

業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，當地方政府宣布因颱風、洪水、地震等天然災害，停止上班上課時，如果雇主認為有必要要求該區域勞工出勤時，雇主「應」提供通勤協助，包括交通

工具、交通津貼或其他必要協助。若勞工原通勤方式有困難而必須搭乘計程車，雇主必須支付其相關費用。

工會表示，公司向來遵法與守法，既然政府有上述規定，目前

正逢各單位編列下年度預算，建議把颱風天通勤津貼列入預算。

工會理事長吳佩玲表示，颱風天出勤是增加同仁工作的危險性，政府已明訂企業要給予勞工通勤協助或津貼，單位預算中編

列相關科目的津貼，合情合理。

安衛會議主席郭其安表示，此案宜和財務部門溝通，即使要編列，要放在那個科目底下，也要尊重專業的意見，工會提案已表達得清楚，將轉給社方參考。

工會勞教 充實勞動新知凝聚向心力

職場性騷與霸凌 焦興鎧：預防才是解藥

【本報訊】工會9日至10日在桃園渴望會館舉辦兩天一夜的勞工教育訓練活動，包括工會理監事、會員代表、勞方代表等幹部參與踴躍，大家暫時放下工作，在輕鬆愉快的環境裡「充電」，除了吸收勞動新知，也互相交流，凝聚工會向心力。

工會每年安排勞工教育訓練課程，帮助大家充實最新勞動法令，瞭解並捍衛勞工權益，這次活動，邀請前理事長楊金嚴、徐國淦給予指導，友會光陽工會理事長楊志成、味全工會理事長林坤霖也都帶著重要幹部參加。

出發到桃園前，全員先在汐止總社聽新北勞工局股長何佩芬的「市政宣導」，她詳細介紹新北市政新措施，並說明與勞工職場權益有關的重要新知及新修勞動法令，如勞保年金請領年齡提高為65歲、育嬰留停可按日或小時申請等，現場還有有獎徵答，氣氛熱烈。

勞動法令要學透徹，勞工權益保障才會更堅固，工會才會更有力量，理事長吳佩玲歡迎工會幹部參加勞教活動，也感謝兩位前理事長一直保持對工會事務的關心，她說續簽團協、AI時代以及職場霸凌和性騷擾防治等，這些都是重要課題，也在這次勞教活動中邀請專家來為大家解惑。

這次課程分別由金融業工會秘書長韓仕賢、政大名譽教授成之約、中研院研究員焦興鎧等重磅級專家來講課，工會幹部聚精會神、認真吸收，不時提出問題，休息時間則在渴望園區放鬆散步，互相交流。最後回程前到金勇番茄觀光農場參觀，結束精實的勞教活動。

重視職場不法侵害

●職場性騷與霸凌事件屢上社會版面，中央研究院歐美研究所兼任研究員焦興鎧表示，常都因出了人命悲劇，才引發重視促成



▲工會勞教活動在桃園渴望會館舉辦，結束後合影。

相關法令修改變革的重點，該如何預防及處理這類事件，避免誤踩職場紅線，以及工會在相關調查案件中又可扮演什麼角色。

性騷也有灰色地帶

焦興鎧參與調查處理超過600件性騷擾案件，他說，實務上最難處理的，往往不是明確違法行為，而是職場權力關係中的「灰色地帶」，還有辦公室戀情引發的「性徇私」、裙帶關係，不倫戀、恐怖情人等也屢有所見。

若主管只針對具有特殊關係的人給好處，塑造出「我要取悅長官，不然就得不到好處」的氛圍，這種「性徇私」，就可能構成敵意環境。

他提醒，過去判斷是否騷擾，要看與「性」、「性別」有無關係，但修法後並不盡然，他舉例，有任職科學園區一家企業的員工藉由生理假取巧延長假期，公司要求出示衛生棉證明，員工因而提起性騷申訴，雖然此案最後不成立，但性騷成立與否，仍必須視個案認定、綜合判斷，公司要求出示衛生棉的行為，還是可能違法性工法第14條。

管理權與職霸爭議多

所謂的「職場霸凌」，是指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。

這兩年焦興鎧陸續調查處理超過50件職場霸凌爭議案件，大部分發生在公務門，僅4件是一般事業單位，原因是有公務人員保障法的申訴人較不擔心受到報復，因而較勇於申訴或檢舉。不過，除非案情特別嚴重，否則絕大部分認定「不成立」，依行為人的動機與目的等綜合判斷是否超過社會通念容許，從判決上來看，基本上還是較注重管理權。

工會扮中介橋梁

跟職場上遭遇到性騷擾一樣，焦興鎧表示，對於有此類不良傾向的主管、同事應保持警戒，當有徵兆時，立即尋求組織內外部的支援系統，並採取避害措施，假設不幸發生，可向值得信任的同事求助，並將事發經過詳細記錄下來。他也提醒，目擊者不該置身事外，應向相關負責人反映並提供協助，保持沉默形同暗助或默許。

焦興鎧表示，外部調查委員雖每年一定要辦，但對新進勞工或主管，人資室已經採購三個小時的線上課程，未來會要求這些人都要上課或補課，課後還有相關測驗，以建立彼此尊重的職場環境，形塑良好的企業文化。

具有獨立性，但未必熟悉組織內部，工會相對了解職場現況與脈絡，這時就能扮演重要的中介角色，除跟雇主合作防治性騷與霸凌，在會員成為當事人後，最好配合調查訪談，並提供會員必要協助。

他強調，職場不法侵害事件，即便調查程序再完備，傷害都已經造成，因此最有效的方式還是事前預防。這就需要每個人建立職場不法侵害防治正確觀念，在各個場域內互相尊重，最重要的是，當目睹發生越軌言行，千萬別置身事外，勇於通報和制止，善用個人及組織力量，降低傷害。

(會員/葉冠好)

工會大事記

115.09.01~115.09.30

- ▲9月1日：勞資會議，理事長吳佩玲、總幹事牟玉珮參加。
- ▲9月9-10日：辦理本會115年度第二場次勞工教育訓練。
- ▲9月11日：性別平等培力班，理事長吳佩玲參加。
- ▲9月14日：職福會辦理電腦抽獎，理事長吳佩玲參與見證。
- ▲9月15日：中秋行善活動，理事長吳佩玲率常務理事王松美、劉秀娟、理事黃子杰、會員代表王為泰、總幹事牟玉珮等人，至樟樹國小及樟樹里活動中心贈送身心障礙學童及獨居長者熊米屋中秋禮品。
- ▲9月16日：中秋行善活動，理事長吳佩玲率常務理事王松美、總幹事牟玉珮至忠孝里辦公處贈送獨居長者熊米屋中秋禮品。
- ▲9月16日：主管會報，理事長吳佩玲參加。
- ▲9月17日：職福會議，理事長吳佩玲、總幹事牟玉珮參加。
- ▲9月29日：安衛會議，理事長吳佩玲、總幹事牟玉珮參加。

防治性騷擾、職霸將有線上課程 新進員工都要補課

【本刊訊】職安署規定，職場霸凌與性騷擾防治，企業都應為員工、主管舉辦2-3小時教育訓練課程，以建立機制。工會建議，本公司應年年舉辦，落實法治、展現對不法侵害「零容

忍」。

根據已上路的性騷擾防治或最新的職場霸凌防治措施準則第6條第3項規定，雇主應對事業單位人員實施相關的教育訓練，前項人員為各級主管、負責及參與

申訴事件者，另應實施溝通技巧等相關教育訓練。

行政暨安全衛生室經理沈威億表示，性騷擾防治法規是要求相關教育訓練是年年舉辦，但職霸防治課程規定較模糊，沒有規定

每年一定要辦，但對新進勞工或主管，人資室已經採購三個小時的線上課程，未來會要求這些人都要上課或補課，課後還有相關測驗，以建立彼此尊重的職場環境，形塑良好的企業文化。