



高雄市新興區林森一路230號行政大樓4樓 TEL：(07)282-8196 FAX：(07)282-8195  
工會網頁 <http://tswu.org.tw> e-mail:chtswu@cht.com.tw 日期：[2016/10/05](#)

## 不要讓中華電信年輕人的心留在門口徘徊 工會前輩將風範留下 年輕人將責任扛起 在乎工作權的年輕兄弟姐妹：請跟我來！

@「現在的年輕工作者，比較不願意為五斗米折腰，」知名人力顧問公司經緯智庫台灣分公司總經理許書揚指出。對於薪水，新代表達出重視，但要求不多，更希望工作與生活平衡的態度(圖表1)。在選擇工作時，新世代最在意的條件中，比例最高的是「薪水」(57.0%)，再來則是「工作與生活平衡」(54.1%)，還有36.8%在意「尊重員工的企業文化」比例均比獎金、升遷、工作地點等指標高出許多。



@另一個值得注意的，則是新世代對職場人際關係的擔憂。其中，擔心上司或同事不友善的比例，高過對長時間加班、不符合興趣、工作內容無聊、缺乏升遷機會、不合所學等過往工作者普遍擔心的問題。許書揚分析，這與新世代的「數位原住民」特質有關。他們在網路普及的環境下成長，同儕間互動經常是透過上網

進行，直接造成這一代普遍比前幾個世代更缺乏實體世界中人際互動的經驗。

「『重視工作穩定』與『準備創業』兩種極端型態，今年都顯著提升，」曾擔任永豐金控人資長、去年出任台大學生職業生涯發展中心執行長的韓愛玫指出。她分析，受金融海嘯衝擊，學生求職前更在意企業經營穩定與否。

@中華電信自從公司化後陸續招考新進員工，年齡層遍及六、七年級生，尤其94年民營化，時任董事長的賀陳旦先生，更是將新進從業人員之試用期，由6個月縮短成3個月，馬上派接工作。人力分布大多在電信研究院、數據分公司、行分、區分公司工務、業務部門。這部分的年輕員工大多負責所謂比較核心的網路研發、規劃設計與維運、重要企業客戶及行銷規劃。

@近幾年更是利用了宏華子公司來大換血，最直接的策略就是門市通路軟硬體改造，「資深員工退居第二線，晉用年輕員工，培養他們了解年輕消費族群需求，直接加入第一線服務，讓年輕人服務年輕人。」另一方面，硬體重新改裝，門市改裝之後更明亮、現代化，第一眼印象就是年輕。 客服電話30秒內接通、門市人員年輕有活力，從接觸的第一秒開始，許多人都感覺到老字號中華電信有了新的改變——品牌年輕化。



@由Cheers雜誌分析，會來考中華電信的年輕同仁，不外乎重視的是工作穩定，但公司用人政策，近年來看似企圖於中華電信母公司與宏華子公司間做個成本控



管，原中華電信晉用的從業人員越來越少，甚至數分機房已開始有安排宏華子公司的員工，這著實讓原考進來中華電信的六、七年級生心裡面打個問號?對於接下來大批資深員工退休後，將面臨哪種安排或許會有些不安的思維。

@所以就原考進來中華電信的六、七年級生而言：

一、防止中華電信泛宏華化，因未來若相同工作卻不同薪酬，勢必造成摩擦，除非像歷史經驗將小工變成正式員工，讓宏華同仁有條件或利用考試再納編為中華電信員工。否則在公司節省成本的勢態下，宏華人力將成為主流，工會年底需要捍衛六、七年級生心理層面，甚至五年級的資深員工，避免公司利用制度分化工會勢力，流失年輕票群。

二、爭取年輕一輩同仁升遷制度透明與公平，部分從升遷名額與單位，可看出端倪，遏止結黨營私。(升遷不能只集中在某些年輕人，應鼓勵平等對待努力付出的年輕同仁)



1. 修改職階考試，以合格制(如80分)取代原少數考試分配名額，目前是採考試(五年一次)和將官班來進階，以考試來說，五年一次似乎太久了，人生有幾個五年，況且考試也不是每個人的強項，有的人表現認真，但就是升不了，或改成按比率方式來決定升遷，例如:考試 50%、考績 10%、工會審核20%等或許會較公平。且將官班多為資方掌控，多數認為頗不為公平。

2. 加薪方面：目前是參考考績方試晉薪，但對於年輕人來說，應以平均薪資做為每年的加薪幅度(類似企業化獎金發放基數)，因年輕員工原本薪資就較低，凡低於平均薪資者，加薪幅度應該拉大。

三、研究院年輕同仁大多工作壓力大，部分計畫分項因研發改善等工作有時效性要求，時常被盯很緊，建議工會push研究院方面能有更暢通的升遷管導，讓辛苦研發的年輕同仁能有所感。



四、工作內容因未來人力愈趨緊繃，故獨立作業愈勢在必行，年輕同仁工作環境(上司不友善)會影響其發揮空間，工會應予協助，讓更多中間選民能拉到企業工會來。從cheers雜誌闡述：新世代擔心上司或同事不友善的比例，高過對長時間加班、不符合興趣、工作內容無聊、缺乏升遷機會、不合所學等過往工作者普遍擔心的問題。

五、年輕同仁較少參與工會因素：

1. 工作相對都配派給年輕同仁處理，分身乏術。(企客有的光出庭跑法院就花很多時間，加上日前有許多特攻隊，年輕員工都被派第一線，大多資深員工幾乎叫不動，或叫了也沒用)
2. 主管通常建議少參與。
3. 無危機意識，已被資方餵飽飽(考績、升遷、將官班樣樣來)，只要認真工作賺取當年度收入與獎金就好，其他以後再說，且現有繳交工會會費，福利部分工會自然會幫大家爭取。
4. 因無以往國營員工身分被剝奪問題，對於工運活動較為冷感。



六、未來在整個人力結構上，也許可以從三個主要業務領域來看。行動及數據未來屬於高成長業務，傳統的固網業務，技術資本密集、勞力密集，所以人事成本很高，員工約佔了總人力三分之二。但是因為技術的進步，現在可以做遠端遙控、集中維運，公司或許會認為不需要這麼多的人力，慢慢等員工屆退，也遇缺不補，讓既有留下來的年輕人負責。當中華電信完成必要的人力轉換之後，組織再造的轉型工作，對公司而言就算大功告成了。員工越來越少，工會又切割多派，工會抗衡資方的勢力將削弱，此時工會的角色是否能夠延續捍衛員工權利？會讓年輕員工對未來不確定感更加重？



七、親愛的年輕兄弟姐妹們：29年前，我們不到30歲，從體制外強力批判電信局拍馬逢迎、派系勾結、結黨營私組織文化，希望主管道德領導、以身作則，建立正派經營、透明公開的人是升遷制度。更進一步，為擺脫台灣政商勾結，反對財團化之電信公司化、民營化政策，讓中華電信至今能脫離財團毒手。今日終於證明：高鐵BOT政府免出資民營化政策，結果收歸國有民營的大笑話。虧錢企業收歸國營，賺錢中華電信民營，還陪嫁應由中華電信經營的ETC獨佔業務。可證，台灣最大的詐騙集團就是兩大政黨，立法院就是行使詐騙犯罪地。我們過去二十多年的鬥爭實踐經驗，證明：因為我們用行動告訴那些表裡不一，欺世盜名的政客與官員，中華電信從29年前就爭議不斷，因為勞方正派單純的價值，強力挑戰政客，最後一哩終於守住了；監督中華電信，政治惡勢力無法插手人事經營，才讓中華電信成為我們的希望與驕傲。

八、檢視台灣當前政商大環境，無論從人事或政策，中華電信即將進入變動期。體察台灣現有政治媒體生態，公司經營團隊老化唯命是從心態，以及外在經營環境如MOD業務連虧11年，無法上架的不利影響，經營條件相對均不利的固網分公司同仁，更應該要有危機意識。獨立南方，自主高雄，不是一個口號而已，而是對公司現狀危機的認知。



九、有什麼樣的會員，就有什麼樣的工會。當工會面臨一個全新的挑戰：網路社會快速變遷，新的工作模式，新的工作職場，員工世代交替的矛盾與衝突，工會如何更獨立、更專業的經營，以知識價值與資方對話，有效落實團體協約的內容，捍衛會員勞動人權，應該是工會幹部與所有會員必須共同面對的挑戰。在此，誠摯呼籲我們工會兄弟姐妹，發揮電信人樸實、頂真，腳踏實地精神，嚴格監督公司落實公司治理，依法正派透明經營；踐行企業社會責任，讓「中華電信一直走在最前面」不是一句廣告口號，而是一個真正有溫度的故事。

十、中華電信的老大哥老大姐曾經努力過，天下沒有白吃的午餐，過去的經驗告訴我們：權利不會從天上掉下來！只要路正，不怕路遙。年輕的夥伴：您的平均素質跟學歷，都比我們強太多了；但是，知識不會產生力量，如何應用知識，付諸行動才是硬道理！我們利用餘命為大家拼一塊淨土，有理想、有靈魂、在乎這份工作的夥伴，歡迎大家一起來。全力支持一個有信仰、具專業值得您信賴的工會，(台灣南分公司企業工會)作為工作權最有力的靠山。

(以上部分內容引用Cheers雜誌127期：5大勢力興起，中華電信重回王座)

撰文：高文政工程師：年資11年 第一科大電腦碩士、南區分公司勞方考核委員、工會推派職安委員  
張緒中理事長：年資39年 中山大學管理學博士、中山大學兼任助理教授、高雄營運處專員

分享網頁：<http://tswu.org.tw/>

分享影片：<https://www.youtube.com/watch?v=kXb5Sjh2h4c&feature=share>