

帶著爽朗的笑聲，臺灣菸酒股份有限公司工會全國聯合會理事長謝浩忠一開口就有南部陽光般的溫暖氣息。從福利委員會開始，謝浩忠工會資歷逾 15 年，擔任全國聯合會理事長之後，不僅順利簽訂了 25 年來難以突破的團體協約，更讓臺灣菸酒公司連續 3 年締結安全伙伴，樹立起重要的里程碑。



謝浩忠

臺灣菸酒股份有限公司工會全國聯合會理事長

## ▶ 南台灣出發 謝浩忠翻轉經營福委會

謝浩忠表示，自己先是任職於台南隆田酒廠、後來調動至屏東酒廠，現在為製酒領班。臺灣菸酒公司有 27 個分支單位、各有獨立工會，與中油、台電工會不同，是屬於全國聯合會性質，各轄下工會都有獨立的理事長，聯合會經費來源則是由各工會繳納支應。

從屏東起步，謝浩忠最早投身於屏東酒廠工會，他解釋，當時發現福利委員會、福利社接近倒閉，於是自告奮勇跳出來服務，希望透過工會協助讓福利社經營起色、爭取更多員工福利。由於增加福利讓同仁很有感，後續也能繼續凝聚向心力爭取勞動權益，例如在職務調動上應先與員工協調、讓勞工受到尊重，甚至辦理團體保險，讓同仁們工作上無後顧之憂。

### 8 年當 4 年做 打破僵局、簽下團體協約

謝浩忠熱心服務的個性也讓他把觸角延伸到全國聯合會，2000 至 2014 年擔任全國聯合會勞資代表、常務理事，2018 年至 2022 年擔任理事長。他笑說，雖然理事長可以做 2 任，「但我把 8 年當 4 年做」，期間甚至突破困境，完成近 25 年沒有簽訂的團體協約。

到底是如何打破僵局、簽下團體協約？謝浩忠表示，勞動部推動簽署團體協約是很好的政策，讓企業能夠給員工很多保障與權益，減少勞資衝突、增進勞資合作、共創雙贏。臺灣菸酒公司一直都有在討論團體協約，但勞資雙方各有立場，「我

上任後就一直積極協調整個簽約進度」，謝浩忠說，且公賣局時代其實就曾簽過團體協約，但中間又浮現許多問題，例如較有爭議的民營化、或爭取全勤獎金列入員工平均工資等。

### 勞資放下爭議 友善條約先行

謝浩忠說，他在 2018 年上任時即主動釋出善意，與臺灣菸酒公司溝通，希望先暫緩有爭議的部分，將其餘沒有爭議的 49 條先簽約、接下來再依各爭議部分慢慢談，最後在 2019 年 5 月終於完成簽約。而這「試用版」的團體協約也擴及 27 個單位，後續在勞動部的允許下，簽訂了正式的完整團體協約，讓勞工福利大躍進、甚至部分福利優於勞基法。

### 爭取締結安全夥伴 保障職場安全

勞動部職業安全衛生署（以下簡稱勞動部職安署）近年透過締結安全伙伴關係，協助企業改善工作環境與缺失，並共同推動職業安全衛生事項及災害預防工作。謝浩忠表示，這是勞動部職安署很好的一項政策，臺灣菸酒公司的前身為公賣局，歷經十分漫長的 121 年歷史，如今也該與時俱進，在他擔任理事長後，也積極爭取



▲ 謝浩忠盼工作交棒，延續擦亮臺灣菸酒招牌

臺灣菸酒公司跟勞動部職安署簽訂安全伙伴，甚至後續更續約 2 年，落實維護職場安全、減少工安事故，保障職場安全健康，同時也有利於建立企業形象。

### 未盡之志 栽培後起新秀接手完成

展望未來，謝浩忠表示，現在這一任理事長任期還剩下 2 個月、明年也將到達退休年齡，現在已經著手栽培新人，希望後繼有人能完成未盡之志。他說，除了民營化、全勤獎金納入平均工資這兩部分之外，還有「調薪脫鉤」這重大目標要去協商。

謝浩忠解釋，臺灣菸酒公司過去調整薪資的時候，都是跟公務人員一起調整，不管企業努力賺了多少錢，薪資調整就只能跟依循公務人員的規則。他認為，既然要民營化成為企業，員工賣力幫公司賺錢，在乎的就是有成果，比如有無獎金、薪水可否調整，「如果比照公務員，對同仁是不公平的」。因此謝浩忠希望下一任理事長可以繼續協商，讓財政部、臺灣菸酒公司雙方都同意，未來無論人才晉用、或是獎金發放，都能依在協商後的草案實施，讓公司企業能夠更好、更強壯，擦亮臺灣菸酒公司的招牌。



▲ 打破僵局，謝浩忠順利推動簽訂團體協約