



深度

罢工投票中：八问长荣空服员与资方冲突，争议所为何来？

“他（张荣发）说1就是1，绝对没有1.1或0.9。”长荣集团长年以服从、纪律形塑企业文化，上面一个指令、下面一个动作。长期受企业文化影响的空服员，是否会和华航空服员一样，无惧忤逆上级，也要勇敢站出来捍卫权益？

特约撰稿人 严立武 发自台北 | 2019-05-16



2019年5月15日，长荣桃园的投票站，员工在投票后在票站外拍照。摄：陈焯輝/端传媒

编者按：桃园市空服员职业工会启动长荣空服员罢工投票后，今天召开记者会，向长荣航空董事长林宝水喊话，希望于24日能再度开启双方协商，并释出善意，承诺不会在端午节发动罢工，但罢工投票仍会持续。发稿前，长荣对媒体表示同意于24日进行协商。这场罢工投票行动如何酝酿？劳资关系何以紧绷至此？未来可能走向何方？

2016年，中华航空爆发台湾航空界头一次的空服员罢工，如今，长荣航空在桃园市空服员职业工会的策动下，已于5月13日启动罢工投票，投票期程将至6月6日。近日，不少长荣空服员将脸书大头贴改成“罢工投票中”，投票现场也出现长长人龙。工会于今天上午指出，截至15日止，短短3天就有超过千名长荣空服员投票，预期罢工投票的热度将持续升温。对于达到全体会员过半的2967张同意票，以及长荣分会会员须达八成、共2621张同意票的“双门槛”，工会目前乐观以对。

时隔三年，一前一后，台湾“航空双雄”的空服员罢工行动仍会被拿来比较。与长荣不同的是，华航是“半国营”的航空公司，虽然有民间的股份，但最大股东是政府；长荣航空则是民营航空公司，创办人是被誉为“台湾船王”的传奇企业家张荣发。

此外，华航具有官方色彩，2016年空服员罢工正值总统蔡英文上任不久，为了平息风波，华航高层对劳方做了极大的让步，让罢工行动在22小时之后就落幕；但这次，长荣劳方所面对的，是一家纯民营的航空公司，它只需要对旅客及股东负责。

“（长荣集团创办人）张荣发说1就是1，绝对没有1.1或0.9。”一名任职长荣公司近20年的长荣老臣透露，张荣发掌舵的那些年，只要有船员打架、赌博，不问理由、一律开除。这名人士指出，张荣发对工会的态度十分厌恶，“进入公司参加笔试的时候，就会问一道题目：‘你赞不赞成有工会？’如果回答赞成，基本上是不会录取的。”这名人士回忆。

事实上，长荣航空于5月8日发出公告，表示若罢工导致公司获利大幅下滑、甚至亏损，将暂停发放年终奖金与年度调薪。此外，长荣更祭出罢工首日起3年，暂停所有员工与眷属优惠机票，但支援出勤的空、地勤员工不受此限。此举被不少空服员批评为威吓，部分基层声浪认为，资方此举，可能反而有助催票。

长荣长年以服从、纪律形塑企业文化，上面一个指令、下面一个动作。张荣发在回忆录中提到，幼时所受日式教育，养成他自律严谨的人生态度，也因此驭下极严。长期受企业文

化影响的空服员，是否会和华航空服员一样，无惧忤逆上级，也要勇敢站出来捍卫权益？

长荣罢工投票的结果，以及后续的行动，关系台湾工运的前途与发展。目前，不论台湾政府对工运的态度，或舆论对罢工的观感，与三年前的氛围相比，已然不同。这回长荣空服员酝酿罢工，资方是否会让步？罢工投票是否能冲破门槛？劳资双方将如何斗法？是否还能激起舆论的关注与支持？

一、长荣航空空服员为什么发动罢工投票？工会的诉求是什么？

自2017年4月起，长荣航空与桃园市空服员职业工会每个月召开一次“团体协商会议”，讨论改善空服员的劳动环境。经过多达20次的团体协约会议，工会在调高日支费（外站津贴）、外站休息时间标准（改善过劳航班）等诉求进展不大。

历经一年半的漫长协商，工会在2018年11月决定终止与公司的团体协约会议，向桃园市政府劳动局申请劳资争议调解，也就是由政府来当和事佬，调解劳资双方的争议，并将之前团体协约会议所讨论的议题，缩减、修改成12项诉求。

长荣空服员罢工大事纪



2017.04

- 劳资开启团体协约会议

2018.11

- 劳资无共识，关闭团体协商会议，向劳动部申请调解

2019.04.17

- 第三次调解破局

第一次调解 •

2019.03.05

第二次调解 •

2019.04.09

- 罢工投票

2019.5.13-6.6

罢工投票门槛

- 1 同意票须超过全体会员一半。
- 2 长荣空服员罢工同意票，须达长荣分会人数8成。

从今年3月5日到4月17日，长荣航空与桃园空服员职业工会举行三场调解会议，针对12项诉求进行讨论与攻防。然而，这三场调解会议，劳资双方并未拉近距离，反而歧见更深，尤其在4个工会非常在意的诉求上（调高日支费（外站津贴）、改善过劳航班、让工会参与惩处会员的决策机制及增设劳工董事，以及禁搭便车条款），双方完全找不到共识。

劳资双方进入调解程序后，桃园市空服员职业工会缩小战场，聚焦于前述4大诉求；就在4月17日第三场调解会议结束后，桃园空服员职业工会宣布调解失败，进入罢工程序，于5月13日至6月6日举行罢工投票。

二、工会取得合法罢工权的门槛是什么？

根据台湾《劳资争议处理法》规定，工会要取得合法罢工权，必须全体工会会员半数以上同意。但这衍生一个争议，桃园市空服员职业工会因为是外部工会，其会员中不仅只有长荣的空服员，还有华航的空服员；有人质疑，这恐怕会演变为“华航空服员罢长荣的工”，或“长荣的命运由华航决定”。

为了消弭这样的质疑，除了法律规定“半数以上同意”的门槛，工会自行增设一道关卡，即工会成员中，长荣空服员超过八成以上才会启动罢工，以强化罢工的正当性。工会并表示，不会发动突袭式罢工。

桃园空服员职业工会总会员数为5933人，要达到“半数以上同意”的门槛，同意票必须超过一半，也就是2967人。目前，长荣分会会员数为3276人，要达到“超过八成”的长荣空服员门槛，必须要有2621名长荣空服员投下同意票，才能顺利取得罢工权。

桃园市空服员职业工会秘书长郑雅菱指出，“双门槛”增加了取得合法罢工权的难度，但她强调，此举是要让社会大众了解，工会发起罢工不是随便做的决定，且长荣罢工由长荣空服员决定，而非由外人决定。



2019年5月15日，长荣桃园的投票站。摄：陈焯輝/端传媒

三、“调高日支费诉求”是为了提高空服员待遇，长荣空服员实际待遇如何？

日支费又称为外站津贴，主要是补贴空服员出勤在外的日常开支，譬如吃饭、购买日用品等。航空公司给付日支费是以每小时计，华航2016年空服员罢工前，日支费为每小时2美元（约新台币60元），罢工后升至5美元（约新台币150元）。目前，长荣日支费则是每小时3美元（约新台币90元）；工会力争长荣航空的日支费，比照华航提高至5美元。

根据长荣航空的说法，表面看长荣的日支费只有3美元，低于华航的5美元，但两家航空的日支费计算方式大不同。

华航给付日支费给空服员的期间，为“飞机离地到飞机重返国内机场”这段时间；长荣则是空服员到公司“报到”起就开始计算日支费，直到回台到公司报离。也就是说，空服员执行一趟同样的飞行任务，长荣给付日支费的时间比华航多出2至3小时。

长荣航空主张“给付日支费的时间比华航长”，在部分短程航线上，长荣空服员的日支费合计并不比华航低。

长荣、华航薪资差异对比



空服员薪资来源为：底薪＋飞行加给＋外站津贴(日支费)



★ 30,000元起 (新台币,下同)	底薪	26,000元起 (新台币,下同)
130元起/hr ; 195元起/hr(60-75hr)	飞行加给	★ 170元起/hr ; 340元起/hr(60-75hr)
90元/hr	外站津贴	★ 150元/hr
★ 从报到算至报退, 比华航多算2-3小时	外站津贴 计算方式	从起飞计算至降落
★ 近三年调涨 至约4个月	年终奖金 (皆以底薪计)	约1.8-2.2个月

长荣5/8表示,若罢工行动启动,可能停发年终、不调薪、取消员工优惠机票。

註:「底薪」與「飞行加给」皆為第一年的空服员起薪,会随年资调整。

资料来源:长荣航空、桃园市空服员职业工会

这个说法看似有理，但长荣航空寸步不让，最大的顾虑，其实是长荣航空的长程航线远比华航多。说白了，就是长荣航空空服员待在海外的时间远比华航多；若日支费比照华航提高到每小时5美元，人事成本上升的压力会更加沉重。

翻开长荣航空法人说明会资料，可以发现，其“北美线+欧洲线”的营收，占整体营收比重就高达51%。而华航“北美线+欧洲线”营收占整体营收的比重，只有25%，仅长荣航空的一半。

事实上，华航当年将日支费调高至5美元后，罢工风波一平息，就立刻将空服员在外住宿的早餐取消，借以控制人事成本的上涨。不少空服员认为，资方其实是用朝三暮四的方式为空服员“加薪”。

不过，除了日支费，长荣与华航的整体薪资结构，也有很大的差异。

空服员薪资结构为“底薪”加上“飞行加给”与“日支费”。长荣航空的底薪为新台币（下同）3万元，华航为2.6万元。飞行加给部分，长荣每小时130元，第60至75小时则是每小时195元；华航每小时170元，第60至75小时则是340元。

日支费部分，长荣每小时给付3美元，华航为5美元。不过，长荣给付日支费的时间比华航多2至3个小时，且长荣有提供空服员海外住宿的饭店早餐（长荣称每客饭店早餐价值30美元，但工会指出早餐价值仅9美元）。

从上述薪资看，华航空服员的整体收入似乎比长荣好。但长荣称，连续4年发放4个月的年终奖金，高于华航平均1.8至2.2个月。另外，长荣称，近3年共调升空服员月薪7000至8000元，华航近3年调升3500元。

若以4个月年终奖金来计算，以一名新进空服员、每月飞时75小时计算，华航与长荣的空服员年收入皆为新台币90万元左右，两家航空公司的差距，其实并不大。

不过，桃园市空服员职业工会副秘书长周圣凯认为，长荣所称的“4个月年终”是以底薪计、且并非经常性薪资、也不是每年都发4个月年终。此外，他指出，长荣资深、新进组员之间存在的薪资差异，比华航组员之间的落差更大。

桃园市空服员职业工会秘书长郑雅菱也说，年终奖金是随公司的经营绩效而调整，公司赚得多，劳工拿得也多，反之公司赚得少，奖金就会缩水。她强调，工会争取的是固定薪资部分，也就是“不会随经营绩效而起伏不定”，这也是工会力争提高日支费的原因。

四、工会力主改善过劳航班，长荣空服员劳动环境如何？

工会原本提出9条有过劳嫌疑的航班，要求改为“过夜航班”，而非当日来回，后来缩减为“台北—东京”及“台北—北京”两个航班。

工会锁定这两个航班，是因为这两个航班很容易违反“每日工作时数不得超过12小时”的法律规定。

举例来说，台北飞东京约2.5至3小时的飞时，来回合计5至6小时，加上空服员报到及报离约2至3小时，再加上在东京的停留时间，总工作时数已接近12小时，若班机延误，就会超过法律规定的工作时数上限。

郑雅菱说，工作12小时已是人体极限，但航班又非常容易误点，动辄延误一个小时已是常态，“（长荣）公司说这是天候造成的不可抗力因素，那为何不直接改为过夜航班，一劳永逸解决过劳问题？”

但站在公司成本控制的立场上，长荣航空目前“台北—东京”每周高达28个航班，“台北—北京”每周也有7班，皆是班次相当密集的航线，若全部改为过夜，势必得大幅增加空服员的人力，进而提高长荣人事成本。

长荣向工会提出因应对策，“台北—北京”8月雨季改为过夜航班；“桃园—东京”及“高雄—东京”冬季班表也改为过夜航班。但工会坚持“全部”改为过夜航班，导致双方协商触礁。

五、工会要求增设劳工董事，为何资方强烈反对？

调高日支费及改善过劳航班两个诉求，是之前20次团体协商会议中，工会就已提出的诉求。一名参与劳资调解的政府人士透露，今年3月5日进入调解会议后，工会突然提出“增设劳工董事”及“参与惩处会员的决策机制”两个新的诉求，让长荣航空感到震惊且不悦，劳资关系急转直下。

长荣航空认为，如果让步，等于让工会参与公司的经营与决策，而且未来公司要对员工进行奖惩，恐怕也会面临工会的掣肘与干扰，等于扩大工会在公司内部的话语权。对公司经营者而言，此举无疑增加管理难度，自然不乐见。

但站在劳方的立场，参与奖惩会议才能避免工会成员遭受公司迫害；而增设劳工董事，是防止公司作出伤害劳动权益决策的根本之道。

只不过，台湾法律并没有强制公司设立劳工董事的规定，长荣航空咬定这点，认为工会要求增设劳工董事的诉求于法无据。

郑雅菱认为，虽然法律没有规定必须设立劳工董事，但工会成员也可以透过列席董事会的方式，让劳方适度参与公司的管理与经营；遗憾的是，三次调解会议中，长荣完全不愿讨论细节，封杀所有讨论空间，代表资方非常抗拒工会参与公司经营。

“我们其实是在帮公司想办法！”郑雅菱强调，若工会能参与决策，一旦长荣做出对劳工不利的决策，就能在董事会上立即制止，减少迫使劳工上街抗议的机率。但对于劳方的“好意”，资方完全不领情。

一名长期研究劳权的律师认为，劳资双方在增设劳工董事上产生歧见，是很正常的，“因为没有掌权者愿意外人来分享权力，更何况是在工运界以驍悍作风闻名的外部工会，如果让他们（劳工）进入董事会，公司肯定会担心永无安宁之日。”

这名律师认为，“劳资互信”才是解开僵局的关键，唯有互信双方才能各退一步。比如资方不要抗拒劳工董事的设立，或改设立公益性独立董事，甚至允许劳工成立内部工会；劳方则推派劳工董事人选，也必须是长荣的员工，而非外部工会的成员。



2019年4月30日，桃园市空服员职业工会于台北举行记者会，邀约总统和交通部长对话，协调开放劳资对等协商。 摄：陈焯輝/端传媒

六、什么是禁搭便车条款？“禁搭便车”如何引发劳资争议？

从2016年华航空服员罢工，到今年华航机师罢工，以及本次长荣空服员罢工，导致劳资双方僵持不下的，就是所谓的“禁搭便车”条款。不仅长荣航空董事长林宝水撂下狠话，对禁搭便车绝不妥协；郑雅菱更坦言，禁搭便车能否实施“关系到工会存亡”。

禁搭便车源自西方制度，已有100多年历史，指的是工会透过协商、罢工等各种方式，向雇主争取来的福利与成果，仅限工会会员才能独享，非工会成员不得享受。

事实上，禁搭便车是迫使没有参加工会的人，要付出一定的代价。换言之，就是不让一个人什么都没做，又不加入工会，还能享有跟工会会员一样的待遇，进而达到保障工会行使“团结权”的权利、提高工会协商的能力。

乍听之下，禁搭便车似乎不太合理，因为会造成“同工不同酬”；明明做一样的事，加入工会的人待遇就是比较高，久之还会引发员工之间的对立与内哄。

不过，根据“台北高等行政法院审理中华航空公司与劳动部间不当劳动行为争议事件”的审理结果说明，可以知道禁搭便车背后的意义：“参加人（工会）会员参与罢工，与原告（华航）抗争，必须承受极大之心理压力，并冒有遭原告（华航）惩处之风险。故搭便车条款之订定，乃参加人（工会）及其会员付出极大心力与代价，争取得来之权利。”

前大法官黄越钦于其著作《劳动法新论》中指出，工会人士经过辛苦努力和代价争取权利和福利时，这些不参加工会的人雨露均霑，坐享其成，获得不当利益。禁搭便车在台湾，也有法源依据。《团体协约法》第13条规定：“团体协约得约定，受该团体协约拘束之雇主，非有正当理由，不得对所属非该团体协约关系人之劳工，就该团体协约所约定之劳动条件，进行调整。”

厘清禁搭便车的法律基础及精神后，再回顾台湾近年因禁搭便车而引发的劳资对立。2016年6月23日桃园市空服员职业工会针对华航空服员发起罢工，资方同意提高外站津贴待遇，由每小时3美元提高至5美元，并同意“禁搭便车”，只有参加桃空职工的空服员才适用。然而，华航6月28日突然宣布，所有空服员的外站津贴皆调至5美元。

突如其来的举动，引发空服员认为“被不劳而获得人搭了便车”，因此大为失望，觉得何必甘冒得罪公司风险挺身而出？这个结果亦导致工会会员数明显下降。桃空职工认为华航违反禁搭便车承诺，向台北高等行政法院提出告诉，但一审遭驳回。

对此判决，郑雅菱批评，这完全否认了工会行使团结权，除了提出上诉，今年6月也将举行研讨会，找专家学者进一步讨论，如何避免资方撕毁禁搭便车的承诺。

政治大学法学院副教授林佳和表示，根据过往劳工运动经验，工会发动罢工结束后，雇主会赶快帮非工会的成员的加薪，原因在于如果不这么做，会鼓励更多人加入工会，“因为加入工会才有糖吃”。

检视这次长荣空服员罢工事件，不难想像，若长荣资方点头同意禁搭便车，造成员工之间“同工不同酬”，势必会鼓舞更多人参加工会，壮大工会影响力。反观，站在工会立场，若禁搭便车闯关失败，就会重演华航2016年事件，引发一波退会潮，这当然不是劳方所乐见。



台北松山机场的长荣办公室门口。摄：陈焯輝/端传媒

七、罢工投票有可能失败吗？如果失败，会造成什么影响？

尽管工会对于破千的投票人数感到乐观，但由工会自行订定的“双门槛”，大幅拉高取得合法罢工权的困难度，只要没有取得罢工权，工会便无法发动罢工，罢工行动便会以失败收场。

一旦失败，长荣资方更有理由拒绝工会的诉求，未来的劳资协商过程里，工会就会变得更加弱势；台湾工运的气势，也会受挫。

对旅客、长荣航空股东或政府而言，罢工危机落幕，自然免去了心理压力。但劳资关系的撕裂与不信任加剧，恐会在长荣航空内部，留下长远的影响。

一名不愿具名、已完成投票的长荣空服员说得明白：“我们被公司奴役惯了，现在氛围很诡谲，还是有人反对（罢工）。”她表示，目前仍在催票，加上工会订的门槛很高，仍担心罢工投票无法达到工会订定的双门槛。

另一名不愿具名的长荣空服员则说，在学姊及同僚的“压力”下，很难不参与罢工，否则可能受到排挤；但加入罢工行列，又担心遭到公司秋后算帐，“我现在处境就是怎么做都不对，而且很多人都有一样有这个困扰。”

“我是不相信会船过水无痕。”这名空服员质疑，如果罢工投票未过，支持和反对罢工的空服员，未来是否会产生嫌隙，破坏内部和谐？管理阶层难道会尽释罢工的前嫌，公平对待所有组员？

八、如果罢工投票成功，工会发动罢工，后续会发生什么影响？

罢工投票的截止日为6月6日，投票一结束，工会将立即开票。由于隔日（6月7日）是台湾端午3天连假的首日，此前，航空界人士推断，只要取得合法罢工权，工会很可能6月7日零时就宣布罢工，藉影响连假疏运来加强对资方的施压，以及唤起社会大众对改善空服员劳动环境的重视。

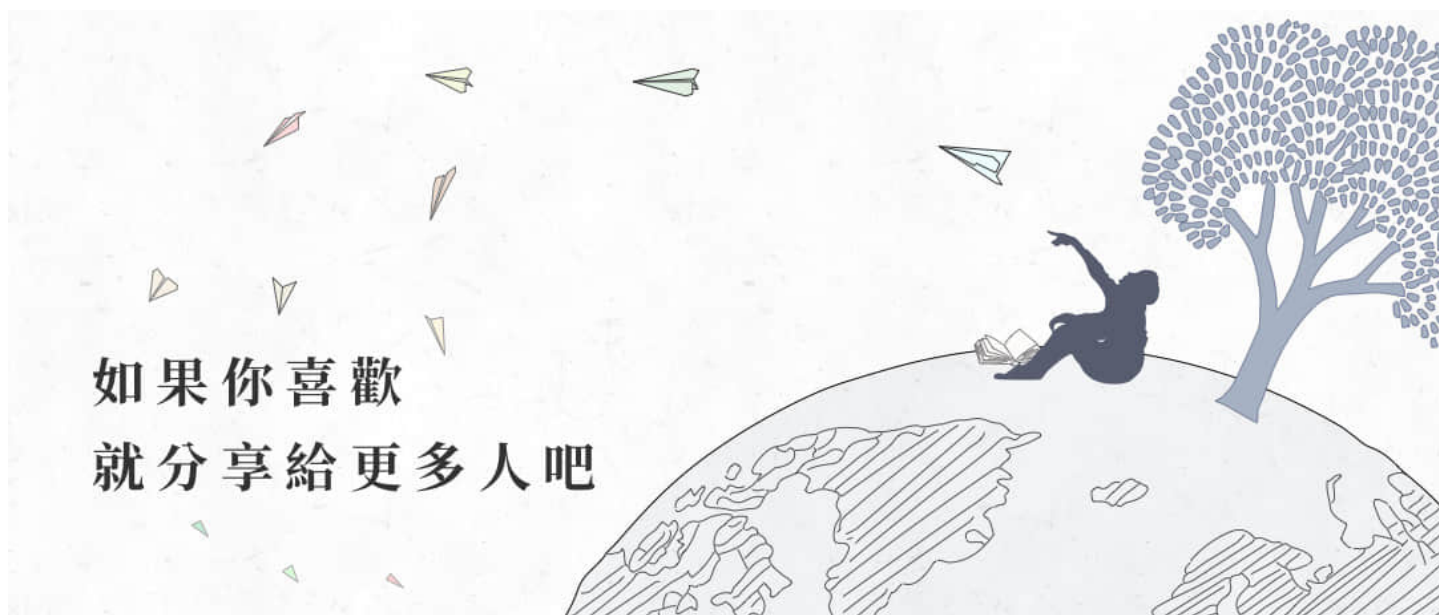
长荣航空表示，因担心罢工的不确定性，在订位上都全面趋向保守，有些也将6月的航班做了转换航空的调整，造成长荣航空自5月以来订位与载客率明显下降。

不过，桃园市空服员职业工会今天（16日）上午已决定向长荣航空公司主动递出橄榄枝，希望能于5月24日和长荣航空重新开启协商，并期待能邀请林宝水亲自出席，以拉近劳资隔阂，承诺不会在端午节发动罢工，也不会影响连假期期间的疏运。

周圣凯指出，若票数开出来未能突破双门槛，就不会发动罢工；但目前投票情况稳定成长，预估过跨门槛的机率不低。“如果罢工投票跨过门槛，长荣又无法提供有诚意的解决方案，就会端午节之后发动罢工，时间还没确定。”他说。

开南大学空运管理学系副教授卢衍良则表示，若长荣空服员发起罢工行动，长荣取消的航班数必然导致营收短少，并影响盈余，“日后（员工）福利减少实属可预期的必然后果。”

长荣 罢工 长荣航空



热门头条

1. 103万港人上街反对《逃犯条例》修订，创回归后历史新高
2. 反《逃犯条例》修订市民占领金钟多条主要道路 警方发射逾150催泪弹清场
3. 【616遊行全紀錄】周一早晨示威者商议后转往添马公园集结，金钟夏慤道重新开放
4. 香港反《逃犯条例》修订游行周日举行，高院法官罕有实名参与联署
5. 从哽咽到谴责，林郑月娥一天之中的两场讲话
6. 李立峰：逃犯条例修订，民意到底站在谁的一边？
7. 零工会神话的“破灭”：从华航到长荣，台湾航空业何以一再走向罢工
8. 读者来函：望当局能知《逃犯条例》进退——一个台湾法律人的观点
9. 盾牌、警棍、催泪弹，19岁少年在612现场
10. 联署风暴、素人街站、组队游行，他们为何在沉默中爆发？

编辑推荐

1. 英国已经陷入一场宪政危机，而下一任首相只会让情况更糟
2. 猝死的前总统，短命的穆兄会之春，迷走于权力困局的埃及
3. 自信：科技苦力主义的崛起与新冷战的现实
4. 孔杰荣：香港“暂缓”修订逃犯条例，无法改变中国刑事司法丑陋现实
5. 叶健民：香港人小胜一场，但未来挑战更艰难
6. 催泪弹进化史：全球警权军事化背后，谁是数钱的大赢家？
7. 橡胶子弹、催泪弹和胡椒球，他们在612经历的警察武器
8. 林家兴：韩流涌入，“菁英蓝”vs“草根蓝”鸿沟愈来愈深

9. 叶荫聪：由反抗绝望到育养香港

10. 互联网裁员潮，泡沫破碎与转型阵痛

延伸阅读

劳资达成共识，台湾华航罢工落幕

是什么原因引爆台湾华航史上最大罢工？

过劳死、长期失眠、自律神经失调……，赔上健康仍不断遭资方压榨、克扣的华航空服员，决定站出来捍卫权益。

张庆玉：性别、情绪劳动，与台湾空服员的处境

罢工固然告一段落，社会上对女性工作的刻板印象并未因此松动，正如同在镜头前聚焦的，总是那最香最美的一样。

华航空服员罢工，为何引发了“两个工会”之争？

华航内部的矛盾是：愈来愈多员工认定企业工会无力为会员争取劳动权益，因此旗下分会各自出走，另辟新工会发起抗争。

台湾还有一群空服员，连工会都没有

华航罢工，很多旅客转到我们这边，忙乱的很，但没有人抱怨一句，这就是我们支持华航空服员的方式。

华航惩处工会干部，是谁“破坏劳资关系”？

“我们是出卖了自己的身体劳力与时间，但我们没有要出卖自己的生活与灵魂啊！”三名华航工会干部今年参加“交通运输业工时大体检”行动，抗议交通运输业血汗劳动。如今，三人被资方认定“破坏劳资关系”，前途未卜。

周圣凯：三年两罢，华航再罢工，台湾工运走向政治化的当口

从工运史的角度来把握和评论华航机师罢工的意义。

没有伤口的职灾：那个替乘客脱内裤的长荣空姐，以及她的“制服病”

“医生当时很担心，如果我这样下去，可能是PTSD（创伤后压力症候群），最严重的话，我可能一辈子不会回去飞。我傻眼。”

