



深度

评论

# 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

华航“三年两罢”，2019年5月长荣空服员也走向罢工之路。台湾航空业究竟怎么了？

周圣凯 | 2019-06-10



2019年6月4日，桃园市空服员职业工会举行“台湾工人拚民主、长荣空服争尊严”大游行。摄：陈焯輝/端传媒

桃园市空服员职业工会在5月13日到6月6日期间发动罢工投票，6月7日开票，开出长荣分会2949张同意票、华航分会1089张同意票，总计4038张同意票，不仅超过台湾《劳资争议处理法》所规定的全体会员过半同意门槛（2933票），也超过工会自订的长荣分会八成同意门槛（2621票），已确定取得法定的罢工权利，随时都有可能发动罢工。

这个投票结果不仅证明了长荣空服员对罢工的高度认同、改革长荣航空的盼望，其中也有超过一千位华航空服员对这场罢工表达支持，体现产职业工会内部不同公司员工之间的相互支持。

长荣空服员一旦发动罢工，将是台湾解严后三十年来最大型的民营工人罢工，在这之前大型的民营工人罢工，要追溯到1989年的远东化纤罢工。当时的远东化纤罢工有超过1000人参与，然而在资方的强硬和当时威权政府指派宪警的镇压下，以失败告终，也大大削弱了台湾日后三十年的工运发展。

而长荣空服员罢工的人数和对公共运输的影响，预计将远大过远东化纤罢工，台湾政府将如何因应，将是日后对政府作为及台湾民主发展的重要观察指标。



台北松山机场的长荣办公室门口。摄：陈焯輝/端传媒



## “零工会”是怎么出现的？

台湾大部分的民营企业事实上都没有工会。然而，航空集团长荣的“零工会”仍然是个特别闻名的“神话”。

台湾工会组织率低落，只有7%，是个众所周知的事实。造成这种现象的原因，除了劳权意识的普遍不足以外，也与台湾工会法设定的工会组织门槛偏高有关。相较日韩2人、香港7人就能组成工会，台湾成立工会的门槛是30人，但台湾中小企业平均只雇佣7个人，很多企业完全没有成立企业工会的可能。

因此，台湾大部分的民营企业事实上都没有工会。然而，航空集团长荣的“零工会”仍然是个特别闻名的“神话”，这和长荣集团创始人张荣发对工会的强悍作风有关。在台湾的知名航空公司中，“中华航空”属于官股民营公司，1988年就有工会成立，华航集团下面的子公司也大部分都有工会。但在“长荣航空”，几乎所有想进入长荣集团工作的人，都要回答一个问题：“你对工会的态度是甚么？”表达正面肯定的人几乎都不会被录取——长荣集团在选择工人的时候，就已经在筛除劳动意识在集团内萌芽的可能性。

张荣发在1968年成立长荣海运，1985年长荣海运成为世界最大的货柜船公司，长荣集团开始尝试扩张交通运输事业帝国的版图。1989年他年成立长荣航空，是台湾第一间民营的国际航空公司，而成立长荣航空的这一年，也是解严后台湾社会运动风起云涌的一年：1989年郑南榕为争取百分百言论自由而自焚，1989年的远东化纤罢工更是台湾战后最大型的罢工。

这一波一波的民主浪潮对长荣集团不是丝毫没有影响，1994年长荣重工中坜厂工人就尝试突破重围、组织工会。但长荣集团在几个月间非常快速地资遣工会干部和大部分会员，使得工会从最开始的170人加入，到最后剩不足10人，只能以成立条件不足为由，宣布解散工会。

长荣重工中坭厂工会被消灭的悲剧，更确认“工会”在长荣集团内部是禁忌的存在，让其他工人望之却步。往后二十几年，长荣集团仍不时有劳资争议传出，也有过秘密组织工会的传闻，但都在浮出台面成为集体行动以前，就胎死腹中。



2019年2月14日，桃园市机师职业工会宣布，与华航历经 4 次协商，达成 5 项共识，自2月14日晚10时25分起，终止罢工行动。摄：陈焯輝/端传媒

## 突破：华航效应、长荣高层权斗

长荣空服员入工会的人数、比例和速度，完全不是二十几年前的长荣重工中坜厂工会能相比，也远超过长荣航空其它部门的工会组织率。

2016年6月23日桃园市空服员职业工会发动华航罢工，1700个空服员缴交护照，成功透过罢工提高劳动条件、翻转劳资关系，这是华航空服员的集体经验。

同一时刻，散落各地的长荣空服员却有另一番集体经验：许多旅客或亲友玩笑般地问她们：“华航去罢工了，你们没罢工，长荣一定很好。”然而实情是，她们没有工会。没有工会就没有合法罢工的资格。

华航空服员罢工在一天之内几乎停下华航所有航班，成功争取调高机组人员的外站津贴从2美金变成5美金（约新台币150元）、年度休假保障123天、国定假日出勤两倍工资等，几乎是台湾航空业有史以来最好的薪资水准，对台湾航空业起了全面性的影响。而抗争的外溢效应，是让复兴航空、远东航空、长荣航空的工人都开始思考组织工会。

对劳动意识的提升有些微警觉的长荣航空，提高了二十年没有调整过的外站津贴，从每小时新台币60元调高为90元，以缩小长荣和华航的薪资差距。

不过，长荣航空这个策略反而让空服员更确信工会和抗争的有效性，罢工——尽管是其他航空公司的罢工，竟可以改变长荣航空二十年不动的劳动条件。

与此同时，长荣集团内部也发生了一个重大事件：第一代领导强人张荣发在2016年初辞世，第二代的领导梯队发生了常见的经营权斗争才成功交班。或许，新的领导梯队将主要精力放在巩固新的权力核心上，不及应对新的劳资关系和集团内外变动剧烈的社会情势，更低估了华航空服员罢工对长荣空服员的影响——因此在2016年下半年，长荣空服员组织工会的早期阶段，长荣航空公司并没有像从前直接“消灭”长荣重工中坜厂工会那般操作，



而是改采取冷处理的态度，不相信工会对长荣空服员的号召力，拒绝承认桃园市空服员职业工会的代表性。

然而事实是，桃园市空服员职业工会在2016年6月底开始大力招募长荣空服员入会，并在三天内达到1500人、三个月后有2400人入会，短时间内入会人数达到长荣全体空服员的七成，满足台湾工会法规定的“单一职种超过二分之一入会，雇主就不能不同意开启协商”的门槛。长荣空服员入工会的人数、比例和速度，完全不是二十几年前的长荣重工中坜厂工会能相比，也远超过长荣航空其它部门的工会组织率，例如长荣机师的工会和空服员差不多时间成立，但经过三年，入会比例仍然不足五成。



2019年6月4日，桃园市空服员职业工会举行“台湾工人拚民主、长荣空服争尊严”大游行。摄：陈焯輝/端传媒

## “空服”为何更容易被动员？

和航空业工人部门间薪资结构和劳动型态差异极大有关。

在长荣航空内部，空服员之所以比其他部门能更快速度、更高比例地组成工会，和航空业工人部门间薪资结构和劳动型态差异极大有关。

用最粗略的空地二分法来说，地勤人员和其他产业的工人一样都适用“劳基法”；但空服员的工时计算则要同时适用“劳基法”和“民航法”，而且薪资结构中的固定薪资（本薪）占比不高，每月收入约有二分之一是飞行津贴和外站津贴，属于“变动薪资”，是较没有保障的。

同为空勤人员的机师，在工时计算上和空服员最相近，但机师属于高技术专业职种，更是航空业最关键的部门，在薪资等方面的劳动条件自然优于其他部门。机师享有更高的劳动条件，但航空公司通常也会和机师签约、绑订服务年限、对其证照和升训作出限制等等，这些都可能会降低机师对工会的参与度。

再者，长荣航空对空服员的威权管理也是引爆抗争的草灰蛇线。亚洲航空公司偏好用年轻貌美的女性空服员，但一般航空公司或多或少有男性空服员。长荣航空却清一色只有女性空服员，又特别喜欢起用大学刚毕业、社会经验少的新人，既方便管理，更形塑出更均质、更服从的工人。

2001年美国的911事件后，全球航空业都陷入低谷，长荣航空在此情境中，也一口气资遣600多位空服员，但是许多空服员都是服勤完、一落地即刻被资遣，完全不符合相关法令。现在在线上服务的长荣空服员，还有不少人是透过漫长的民事诉讼后才复职的。

这些将空服员当作免洗筷般可“用之即弃”的各种故事，积淀成长荣空服员集体的历史记忆，在华航空服员罢工的启发、长荣空服员和华航、其他国际航空公司薪资条件落差的比较下，成为一股将长荣空服员推向工会的沛然之力。



除此之外，较为公众熟知的[2017年7月的天灾假事件](#)和[2019年1月的机上受辱事件](#)等，也凸显出长荣空服员对硬飞政策的强烈反弹、长荣航空公司对工会的不友善态度、对“以客为尊”的过度追求，以及对空服员尊严的压抑及不尊重。这也使得当大部分企业工会的抗争多聚焦在工时工资等经济性斗争上时，长荣空服员在这个面向以外，还有很多反抗威权管理的诉求。

反对长荣航空公司三十年来的威权管理，也是桃园市空服员职业工会此次发起罢工的主轴之一。桃园市空服员职业工会和长荣航空公司从2017年4月开启团体协约协商以来，谈判了超过20次。到发起罢工投票后，劳资双方的其中两个核心争点都仍然和“威权管理”有关，一个是“禁搭便车条款”，一个是“劳工要参与公司的经营治理”。

“禁搭便车”的意思是，不鼓励非工会成员与工会成员享有同样的抗争成果，在劳资不对等的情况下，这是各国都力图保护的一种防止工会被分化的举措。桃园市空服员职业工会之坚持“禁搭便车条款”，目的即在于不让工人对抗争有投机心态，以维系工会的团结和会员人数，确保劳资关系得以对等。

“劳工要参与公司的经营治理”也是在争取劳资关系对等的情况下提出来的诉求：“增设劳工董事”的概念取经自德国的制度，让劳工能参与并监督高层决策，取得或提供经营必要之信息。但台湾目前仅有国营或官股民营的公司能推派劳工董事，民营工人在这方面的权利是不如国营工人的。通过鼓励民营工人更多参与到经营管理的权利之中，有望改善长荣航空公司的威权专制。

由于空服人员的劳动形态和其他工种有较大不同——进入三万英尺高空的机舱中独立作业，相比地面，有很强的封闭孤绝感和不稳定感——因此空服人员之间更惺惺相惜；而空服与机师间存在技术及位阶上的差距，更使得空服人员“自成一体”，从最基层、最资浅的空服员到职级最高的座舱长，都会以“组员”自称和互称，比起其他职种更有“团结”的基础；另外空服员团队工作的劳动型态，也有利于工会的日常宣传、动员和分工。

在上文所述的集体记忆、抗争诉求及基于空服员劳动型态的工会动员下，长荣空服员的入会人数持续成长，现已超过3200人，并能稳定支持工会活动。



2019年6月4日空服员游行结束前，空服员将“尊严”标语，贴往张荣发基金会外的铁栏杆上。摄：陈焯輝/端传媒

## 台湾航空业何以一再走向罢工？

华航“三年两罢”。2019年5月长荣空服员也走向罢工之路。

台湾航空业近年频频发生重大劳资争议。2016年6月华航空服员罢工、2018年7月华航和长荣机师联合罢工投票、2019年2月华航机师在春节连假期间罢工，形成华航“三年两罢”的局面。2019年5月长荣空服员也走向罢工之路。

台湾航空业究竟怎么了？为何一再引发罢工？

笔者尝试通过以下几点回答：

第一，台湾机师和空服员的工时法规是多头马车。普通的台湾工人皆一体适用“劳基法”，一日工时上限最高不能超过12小时。由于航空业的航班特性，从台湾飞欧美单趟航程的工时不可能不超过12小时，所以劳基法第“84-1”条也为航空业设计了解套条款，规定单趟航程超过12小时的长班可不受劳基法限制，不过单趟航程工时少于12小时的短班就应回归“劳基法”。

这原本是个清楚的分法，但实际上，“劳基法”对台湾航空业的约束力非常薄弱，真正有约束力的是“民航法”——因为劳基法只有象征性的罚鍰，而民航法会影响航权。然而民航法对机师和空服员的一日工时上限竟然比劳基法还宽松：一日可达14小时。所以航空公司经常对劳基法“阳奉阴违”，安排机师和空服员接近12小时的航班，例如桃园曼谷来回班、桃园东京来回班等，但航班延误并不是少见的事情，违反劳基法就成为常态。

第二，台湾航空业近年的营收和获利不停成长，但缺少合理分配。根据IATA统计资料，2011年到2018年全球航空运量皆稳定成长，聚焦台湾航空业，来台总旅客人数也不断增加，年成长率高达7%，华航和长荣航空近年的营收和获利，总体也都是成长的，长荣航空2017年营收1635亿、获利57亿，2018年营收1799亿、获利65亿，更屡创历史新高。



然而航空公司并没有就此进行合理分配。华航空服员实质的薪资成长，是2016年华航空服员罢工后，外站津贴方从每小时2美金调高到5美金。诚如前叙，长荣空服员二十年没有调整过的外站津贴，也是因为华航空服员罢工，才得以改变。相较航空公司营收和获利的大跃进，航空业工人实质薪资成长的感受不大，且机师和空服员都是相对国际性的劳动市场，台湾的机师和空服员与知名国际航空公司做比较后，就产生了更强的相对剥夺感。

第三，航空公司在工时、工资和管理等层面，都有不小的劳资矛盾，而在处理劳资矛盾上，航空业工人也比多数工人具备更好的抗争条件。交通运输业罢工本来就较其他产业的罢工更具影响力，且台湾航空业是接近寡占的市场，航空业每个部门也几乎都是关键部门，机师、空服员、地勤和维修人员，每个部门发动抗争，都有可能冲击航班生产线的运作。

第四，台湾航空业工人的薪资水准普遍较其他产业工人高，更有条件短暂忍受罢工期间失去薪资。世界各地的航空业工人都常有罢工成功的案例，台湾航空业工人在被工会组织化以后，对罢工有了具体认识，更能认同以此作为争取提高劳动条件的手段。

不过，台湾的机师和空服员频频走向罢工之后，也开始面临社会上指责他们是“贵族工运”的批评，意指劳动条件较优渥的工人透过激烈抗争去争取权益，没有照顾弱势工人。

但事实上，这不仅与他们所面对的不平等处境是两个截然不同的问题，而且从工运角度看，劳动条件比较好的工人往往比较有能量和意愿站出来抗争，抗争也会有外溢效应，能带动更广泛的劳动条件提升。2016年的华航空服员罢工就提升了全华航集团和长荣机师、空服员的劳动条件，进而协助突破了长荣集团零工会的神话。



2019年6月7日，长荣航空空服员罢工投票开票。摄：陈焯辉/端传媒

台湾解严以来，社会上发生的罢工都是同一公司工人的罢工。但在其他国家，不同公司的工人联合行动或罢工并不少见，甚至在德国，产职业工会的罢工常常就是同一产业或同一职业工人团结起来，争取劳动条件的共同提升。台湾过去非常欠缺这方面的经验，近期航空业的工运是一个新的启发与补足。

在本次罢工投票期间，台湾交通部就屡屡对外释放消息，指一旦长荣空服员发动罢工，交通部将调派华航等官股民营公司、军机、军船协助疏运。

值得关注的是，这在保障公共运输的同时，也完全暴露出台湾民营工人抗争的难度。因为在华航空服员和机师罢工时，国家没办法调派民营公司协助华航公司，但却可以动用国家的资源协助长荣航空公司，某程度上削弱了罢工的力道。

更矛盾的是，交通部要尽量确保公共运输是可以理解的，但交通部给长荣航空公司愈多协助，长荣航空公司愈不可能在罢工前的协商给出好的方案，反而更可能导致罢工的发生。

**（周圣凯，桃园市空服员职业工会副秘书长）**

评论

长荣罢工

周圣凯





---

## 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. 白信：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

---

### 温朗东：华航罢工，改写台湾劳动尊严的前线

6月24日凌晨，南京东路三段与龙江路的华航公司前，上千名华航员工群起罢工。这将会是台湾劳动权益的转折点。

### 华航罢工21小时，没有参与的人在做什么？想什么？

不能因为我们当时做事负责，选择跟公司在同一阵线，就在网路上被霸凌。虽然被说得很难听，但我想要忠于自己的工作。

### 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。

### 张庆玉：空服员的天灾假，碰上大家长姿态的长荣

7月30日当天，长荣航空第一时间为无足够空服员调派必须取消航班而致歉。这样看起来谦卑恭谨的态度，却反映着背后企业父权而自大的心态.....

### 邱羽凡、翁玮、龙建宇：华航罢工落幕，劳资间的角力才要开始

劳方的胜利只是阶段性的，而台湾劳权意识的教育与培养，不积跬步，无以行千里。

### 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。”

### “要罢要谈，长荣决定”：长荣罢工同意票过双门槛，空服员工会取得罢工权

全体会员罢工同意票有4038票、长荣分会罢工同意票则有2949票，皆过法定及自设门槛，长荣会员支持罢工比例更高达90%。