



勞方對抗資方最終寶劍——罷工

記者 梁子敬 報導

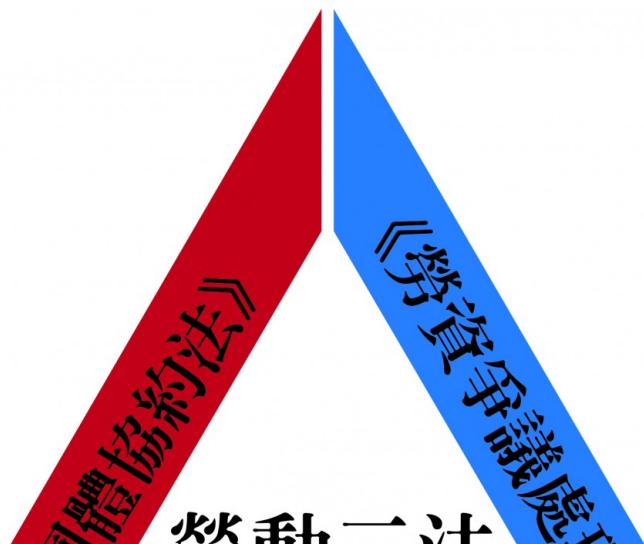
2020/04/05

近年來國內發生了多起罷工事件。在2016年5月，中華航空的空服員吹響了航空業罷工的第一聲號角，緊接著於2019年發生了中華航空機師以及長榮航空空服員的二連罷。2020年1月美食外送平台Foodpanda也因為薪資制度的調整，號召了一波罷工。由以上多起罷工事件就可以得知台灣勞資雙方的衝突是存在的，我們可以從法律層面開始探討。

罷工的精神

罷工是勞方為了表示對資方某些制度的不滿，而發起集體拒絕工作的行動。期望透過此行動讓資方願意與勞方協商，藉此改變不合理制度。回首過往，就有不少類似案例，例如甘地發起的不合作運動，亦或是2019年由瑞典少女Greta Thunberg所發起的「氣候罷課」活動。雖以上兩起活動的主要目的與勞資糾紛所引起的罷工不全然相同，但精神卻是一樣的，都是希望能夠透過實際行動來改變對現實的不滿。

在勞資關係中，最重要的法律為《勞動基準法》與勞動三法。勞動三法包括《工會法》、《團體協約法》以及《勞資爭議處理法》，而罷工即是由上述《勞資爭議處理法》所賦予勞工的權利，讓力量較弱的勞方也有能力與其抗衡，爭取自身的權益。





合法罷工的條件

勞資爭議分為兩大項，權利事項之爭議以及調整事項之爭議。前者為雇主與員工因為法令、團體協約與勞動契約所引發的爭議事件。舉例來說，公司積欠薪資遲未給款亦或是加班不給加班費都屬於權利事項之爭議；後者則為勞動條件的變更或維持所引發之爭議事件，薪資的調整或者是要變更休假制度皆屬於此項。根據《勞資爭議處理法》第53條，權利事項之勞資爭議，不得罷工，所以合法罷工的第一要件，必須為調整事項之爭議。

合法罷工的第二要件則是：勞工必須為法律規定可以罷工的行業。勞資爭議處理法第54條提到，軍公教不能罷工，而重要民生事業，必須在罷工期間提供最低限度以上的服務。包括自來水事業、電力及燃氣供應業、醫院以及銀行部分業務以及工作。

最後，罷工必須為工會所發起，個人則不行。當調整事項的勞資爭議產生時，必須先經過調解委員會調解。若是調解不成立，才可以稱為「爭議行為」，交由工會內部進行罷工投票，超過半數會員投票通過後才得進行罷工。

發動合法罷工之要件





發動合法罷工之要件。（圖片來源／梁子敬製）資料來源：[全國法規資料庫](#)

工會發展的困難

在爭取合法罷工的過程中有許多的辛酸血淚史。在國民黨政時期，政府為了穩定政權並方便管理，成立了許多工會，被稱為閹雞工會，指的是受到資方控制或是無力對抗資方的工會。國民黨來台後，嚴加控管各界勢力，因此希望控制所有勞工，完全不讓工會有能力可以與政府或是雇主對抗，是為國民黨法西斯工會主義，這樣的工會在解嚴後也逐漸消失。

桃園市產業總工會葉瑾瑜秘書長表示，根據《工會法》規定，台灣要組成工會的門檻相對於其他國家高很多，需要30人才能籌組工會。然而，中國規定為25人、香港為7人、韓國則需2人。可見要組成工會對於中小企業林立的台灣是非常困難的。

工會分為三種，企業工會、產業工會及職業工會。企業工會與資方的談判是沒有人數限制的，但其面臨的問題是因為台灣大多數企業都不到30人，所以組建困難。而產業或職業工會必須要有該公司一半的人加入才可以談判。

撇開制度上的問題，大眾對於工會所持的看法通常是負面的，其中的原因為戒嚴時期威權體制下的思想。政治大學法學院林佳和教授提出了一個觀點—儒家資本主義，此主義並不支持勞工進行反抗，對現今台灣社會影響甚鉅。再者，台灣的企業中存在著家長主義，雇主常以家長的形式出現，在家庭中當然不希望有人反抗家長，對勞工而言，罷工自然而然就變得不正當。

長榮空服員罷工血淚

2019年6月，長榮航空空服員與公司進行協商，提出八大訴求，最終談判破裂。工會展開罷工行動，長榮提告工會違法罷工，並號召非會員來反罷工。以其公司的規模及影響力引起媒體的輿論，藉此讓罷工行動失去正當性。

工會訴求

日支費調高至每小時150元，且非會員不得享用調高後的福利。

東京、北京、金邊等9條航線改為過夜班執勤。

開放桃空職工參與會員的人評會等懲處機制，並擁有發言及表決權。

開放勞工參與公司管理，提供必要的經營資訊。

國定假日出勤給付2倍工資。

各航班派遣的外籍空服員不超過2人。

給予工會理監事、會員代表會務每月公務假。

變更空服員現有勞動條件與工作規則應事先與桃空職工協商。

桃園市空服員職業工會八大訴求。（圖片來源／梁子敬製）資料來源：桃園市空服員職業工會

民眾也開始在社群媒體上討論，種種對空服員的歧視以及仇視女性的言論，使空服員的形象遭到抹黑。而媒體所報導的內容不是針對空服員的訴求，反而是一些無關緊要的新聞，這對工會無疑是一種心理打擊。

台灣的勞工運動在1989年遠東化纖的罷工宣告失敗以後，迎來了一段消沉。在近10年才開始有越來越多人站出來為了勞工的權益而抗爭。對於工會來說，罷工所代表的是勞動意識的抬頭。長榮空服員罷工開始時，有2350人參與，到了第20天仍然有2060人，可見空服員爭取權益的強大決心。桃園市空服員職業工會周聖凱秘書長認為：「這次的行動可以讓大家看到工會的力量，在勞工運動的歷史意義是非常重要的里程碑。」

熊貓對於制度不滿 集體罷工

外送平台崛起十分快速，因為門檻不高，有大批人力投入，但這伴隨著薪資的調降，引發外送員的不滿。因此Foodpanda外送員在社群媒體群組中，相約於2020年1月16日集體拒絕送餐。一名外送員葉先生說：「因為我剛入行沒多久，對於薪資的調整並沒有太大的感覺。」對於誰是最終的勝利者，凱凱認為還是資方，因為公司並沒有因為罷工而改回原本的薪資，而是推出其他活動來彌補大家。





外送平台Foodpanda外送獎勵。（圖片來源 / 葉先生）

其中最大的原因為外送平台是新型的企業型態，其僱傭關係是非典型勞動，員工之間很難連結。因此當受到不公平的待遇時，也很難整合起來。這也是新型產業所面臨的問題，要透過傳統企業的法規來爭取自己的權益是難上加難。

了解自身在罷工事件中的角色

媒體通常將罷工塑造成一種製造紛亂的行為，卻沒有把罷工者的訴求告知大眾。這使得大眾在收看相關資訊時，很容易帶著有色眼鏡來評斷。媒體作為公器應該以呈現事實做為基礎，再進行有立場的報導，不求完全的中立，但要清楚身為媒體的社會責任。

林佳和教授表示，政府在罷工事件中，應秉持國家中立義務。唯一需要做的就是促成雙方上談判桌，讓罷工事件可以和平落幕。而民眾雖然對不同立場持有不同的想法，但應該保持尊重。而不是只想到是否會影響自己，因為這可能是別人為了爭取權益的最終手段。

關鍵字：罷工、空服員罷工、勞工權益、勞資爭議、工會

縮圖來源：臉書



