



文 | 陳守哲 (本文作者為航運管理系教授)

華航機師罷工 爭利？求飛安？

2019 年春節連假期間的網紅，非兩位女姓桃園市機師工會理事長以及理事莫屬，在這次事件中，從閉門談判到兩次網路直播，讓眾媒體疲於奔命「看熱鬧」，造就近四萬名旅客行程受阻，以及無數旅遊相關產業遭受波及，如「多變」的孫悟空大鬧交通部。先不論勞資孰是孰非，顯見有欠良好溝通，政府（交通部及勞動部）對於罷工問題處理偏頗，盡失專業評估考量、難辭其咎。

熟 悉航空產業的民眾一定記憶猶新，去年 8 月底桃園市機師職業工會幹部在桃園市勞工局與諸官員們手牽手見證下，與華航、長榮資方達成協議，確認一年內在協商和平期內，不行使罷工權。然在半年後的農曆春節，堅稱資方未釋出善意，以「快閃」加「暗示」性的突襲式罷工，實不知勞、資以及政府如何看待去年 8 月那張如廢紙般的協議。

台灣的航空產業罷工濫觴源於 2016 年 6 月空服員職業工會罷工三日，民眾一定會問，怎麼又來了？亂源在哪呢？筆者並非偏袒資方，也認同勞資應理性溝通，然在現行「工會法」以及「勞資爭議處理法」之架構下，其實罷工雖非易，但亦非難事！

首先，工會法設計 30 人以上，可成立工會，且該工會又屬地域性成立。長榮航空李信燕理事長即基此在談判中代表「桃園市機師工會華航分會」，以法論並無抵觸。然改以情與理論，試問李理事長真能瞭解華航文化與管理之問題？而長榮較華航福利更差，怎麼未替長榮員工建言？此種工會運作設計原則，未來更可應用於敵對商業攻擊伎倆，實有待進一步規範。

其次，有關勞資爭議處理法之設計缺陷，各方在參考英、法、義及日本等國之罷工相關法令，均設有 48 小時至 10 天不等罷工預告期。筆者理解勞方欲痛擊資方達成訴求之概念，然莫忘當罷工發生於難以替代或彌補的時點，難道預告期仍然無效？勞動部許部長稱這是給全民最好的勞運課，實則對民眾無辜地懲罰！政府應保障全民福祉的角色，似乎已拋諸腦後。

再者，勞動部以及交通部礙於選票，應各打五十大板。勞資爭議處理法明訂工會發動罷工程序為先調解、後強制仲裁，且申請強制仲裁屬勞資雙方均得提出之權力。其中第 25 條更明訂「應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁」，遂第一次空服員罷工前，華航資方屢次遭桃園市勞工局拒絕申請強制仲裁；此次，華航二月六日送強制仲裁公文書至桃園市勞工局，地方政府已讀不回之無作為，身為目的事業主管機關的交通部又在哪？一樣以無作為為因應，最後當然就被媒體扣上「收割」之名！

✦ 三年前華航空服員的罷工事件完美達成訴求，讓當時前來聲援的桃園機師職業工會下定決心與公司展開勞資協商，也埋下這次機師罷工事件的導火線。(Photo: 桃園市機師職業工會)



若深入以國際規範檢視本次罷工訴求重點疲勞管理，華航不論在國內的「航空器飛航作業管理規則」（俗稱AOR）或國際組織ICAO、EASA等規範，均高於標準。筆者深知前艙組員之工作，囿於飛安是高度受保障的一群，然貽笑大方的是前述規範如CFR Part 117僅限於客機討論，但機師工會商議的疲勞航線不少卻著重討論美國內陸「貨機」，此舉無疑降低公司競爭力，且過份擴大要求資方。

除此之外，民眾不難發現機師工會論述著重於「工時」管理。然此頂工時問題影響飛安大帽，基本上應從各面向綜合考量，如「值勤時間（Flight Duty Period, FDP）」、「飛行時間（Flight Time, FT）」、休時、時差效應、休憩場域以及生理時鐘整體交錯，產生配套滾動式排班邏輯。整體論述中更欠缺疲勞管理國際規範最重要的精神「自我管理」，在未深刻自我檢討的當下，自然會讓輿論轉化為貪得無厭的形象。更遑論所謂「夜上海」、曼谷早班機等本於職責之短程航班，當要求資方以工時設定執勤人數的同時，在工作特性早早晚晚的業別中，入行前即應有體悟與自覺，機師們應充份利用時間，妥適休息，遂切勿模糊焦點，混淆大眾視聽。

至於機師工會提出外籍機師相關限制，無疑是為自身權益保障。但換個思維，恐怕又不攻自破。筆者以韓國兩大航為例，韓航外國籍機長佔四分之一強，韓亞航亦有近兩成機長比例；而不論韓航或韓亞航副機師數則相對低至僅2%，且兩航均有聘用台灣籍機師。機師工會會員們之提議，顯為保障而保障，但國籍機師如何提升素質，卻未見該工會反求諸己，提出更好建言，落入民粹的泥沼。更甚者，我國機師如至他國航空面臨機師工會提出之限制，在國際自由職場競爭中，又該如何自處？

華航機師罷工事件幸於罷工後七天在情人節落幕，此次罷工保守估計損失五億之上。筆者殷切期盼產、官、學的專業聲音，應被勞動、交通主管機關積極正視；身為勞資兩造的華航大家庭們勿忘，常聽華航友人言，華航由上到下所有員工均為「勞方」，並無真正的「資方」。換言之，當其中之一成員獲得家中多分一塊肉時，其實亦侵蝕其他成員之利。罷工是一時的，環視鄰國航空業者興衰，其實也反應該國國力的興衰，日本航空前車之鑑，可為借鏡，勿讓勞運罷工成為壓垮台灣航空業的稻草。代表中華民國之翼的華航如何永續經營，有賴先後罷工的勞方職業工會，以及有待強化溝通的資方，共同努力！✈



機師投書

文 | 聶政 (本文作者為華航機師並參與罷工者)

華航勞資糾紛又一章

勞工相對資方永遠是較為弱勢，即便是機師也難逃這樣的宿命。在此次勞資衝突中，針對工會代表提出的訴求，勞資雙方起初各說各話，社會大眾及學者專家也各有不同見解。罷工事件終於在歷經七日之後收場，無一方全輸，亦無一方全贏。罷工是先進國家勞工對抗資方的最後手段，雖然必會造成大眾不便，仍期待這次的行動能帶給台灣勞資雙方更多的省思。

台灣勞動法規對於罷工發起具有嚴苛的限制，在發動罷工前需經過四道法定程序：一、必須先組立工會；二、必須是屬於非禁止或限制罷工之行業；三、必須先經過調解並且調解不成立；四、必須通過全體過半數會員的直接投票門檻。而這些法定程序進行過程必是曠日費時，資方也可能於期間對勞工假藉「道德勸說」等方式介入干預，使得罷工發動更是難上加難。因此當罷工發動越加困難時，可以合理推斷勞工對於勞動條件的不滿越是忍無可忍。

這次華航機師罷工行動發起前，已確實完備上述法定程

序，合法性無庸置疑。此外，桃園市機師職業工會由中華民國機師自組成立，不附屬於任何航空公司，參與會員也不限定航空公司，而華航企業工會會員只限華航員工，為華航所屬機構，因此由具有長榮機師身份的李信燕理事長，帶領桃園市機師職業工會華航會員進行罷工並無任何可議之處。

華航機師罷工行動於法有據，雖然合法但是否合情合理，則有多方不同見解。

民眾或能理解機師發動罷工為勞工爭取權益的展現，但對於時機選擇在春節輸運高峰多有撻伐，普遍認為華航機

師不應為一己之利置乘客於不顧。早在 2018 年 8 月勞資調解失敗，長榮及華航兩家航空公司工會會員即已投票通過罷工提案，然而事過半年，為何在同一時間取得合法罷工權的長榮航空飛行員沒有付諸行動？再者，在農曆新年前華航機師即已「要脅」將於近日發動罷工，身為資方的航空公司是否未能及時做出有效協商安撫機師，才終究使事態一發不可收拾？更甚有之，如媒體揣測其實資方早有盤算，正好整以暇地等待工會發動罷工，順勢給予重擊，以一勞永逸地解除這長年以來的心頭大患。乘客權益在此次罷工蒙受損害，是無辜的犧牲者，而勞資雙方似乎都以乘客作為這場豪賭的籌碼。

此次另一議題為外籍機師的聘用，許多民眾情緒性地認為聘用外籍機師，恰好可以替換參與罷工的不稱職機師。如此回應也突顯這次罷工行動並沒有普遍受到民眾支持，原因除了罷工時機外，其他也可能認為機師待遇薪資遠優於台灣一般勞工，及工會談判代表未能將訴求清楚表達等。罷工時機的確多有爭議，而勞工的資源及籌碼非常薄弱，若發動一場不痛不癢的罷工，不具有玉石俱焚效力，最終結果可能是勞方全軍覆沒，無奈牽連乘客於勞資對抗之中，又如上段所述，這場春節罷工是否完全不可避免？

機師的待遇薪資雖遠優於一般勞工，但未必合理或沒有改善空間，期待終有一日台灣所有勞工勞動條件都能獲得提升，當有勞工團體踏出這艱難的一步時，民眾不應因為自己的工時更長或待遇低落，或無力向資方爭取改善勞動條件，就要將追求更好工作環境的機師歸類為貪得無厭的一群。

聘用具有特殊長才外籍專業人士來台協助產業發展，是提升台灣競爭力的必要途徑，但機師並非屬於國際上稀缺人材，聘用外籍正機師，極可能衝擊國籍副機師的升訓及國人就業機會。長榮與華航都聘有外籍機師，但在人力配置上長榮以副機師佔大多數，外籍與國籍副機師在爭取升訓時會面對相同考驗公平競爭。台灣年輕人有膽抗爭，也有膽面對競爭，但資方聘用外籍正機師，使得國籍副機師連競爭的機會都沒有。當航空公司人力短缺時，企業社會責任應是以提供國人就業為優先，尤其台灣東部就有一所能培育符合國際標準民航機師的訓練機構，有志於此自費出國學飛的年輕人也不在少數，因此航空公司本著企業的社會責任，不但應減少聘用外籍正機師，也應將工作機會留給在台灣嚮往天空的年輕人。

依工時增派人力是此次罷工訴求的重點，在工時無法減少的前題下，增派人力可以令機師於執勤時輪替，略作休息以減低疲勞。以台北往返曼谷航班為例，去程飛時至少約 3 小時 30 分，回程為 3 小時，現行規定機師需於表定起飛時間前 90 分鐘抵達報到，並將兩趟航班之間地停時間 1 小時計入，工作時間至少有 9 小時以上。其中地停並非休息時間，因為機師仍需為下一航段作準備。許多民



✦ 本次機師罷工七天落幕，總計取消 214 班、影響超過兩萬五千人，華航營收損失超過五億元。勞動部次長劉士豪代表工會宣布，在簽署團體協約後的三年半有效期間，「雙方同意放下武器，未來不再進行爭議行為」。換言之，三年半內華航機師不會再進行罷工。(Photo: 桃園市機師職業工會)

眾認為現代飛機都配備有自動駕駛，所以機師在空中無事可做，事實上，雖然自動駕駛能減低機師工作負荷，但並未免除其責任，仍需專注於監控飛機狀態，隨時處理如天氣避讓、航管指令、機件故障等狀況。稱職的機師總是「Think ahead」，即使一切正常也要預想萬一異常發生時該如何處置。如此高度持續專注，必會因工作時間延長而降低，尤其在時差及凌晨、深夜時段的影響之下可能會更為顯著。因此機師爭取增派人力並非因為好逸惡勞，而是在經歷實務作業後基於飛安考量的專業訴求。

勞資雙方協商自第三次起開放直播，即有民眾及會員私下認為工會代表表現不如預期。機師工作內容主要為技術，除非身兼管理職務，否則不會有行政經歷，換言之，資方代表都是身經百戰工作年資二、三十年的職場精英，能在規模萬人的公司升任主要職務，可見其口才、各方能力必定出類拔萃，對於經營數據也必是瞭若指掌，機師代表表達陳述不如資方流利清晰其實是意料中事。縱使工會代表在協商會場表現未能盡如人意，甚至引發失言風波，但再多的缺失都不能減一個事實，那就是工會代表們的勇氣及熱情，也因為他們，才能在台灣的勞動史上寫下不可磨滅的篇章。⊕