

中鋼運通企業工會

第六期 會刊



OPTION

01

海員總工會高分會第27屆代表選舉紀實

OPTION

02

海員總工會高雄分會第27屆代表選舉圓滿落幕

OPTION

03

中運工會第2屆代表/理事/監事/理事長選舉摘記！

OPTION

04

中鋼股東大會抗議現場力爭海員弟兄工作權

OPTION

05

我是誰!? 王慶宏

OPTION

06

1992~2022南方公共事務論壇3.0 - 心得報告

OPTION

07

船員定期與不定期勞動契約之適用與差異解析

OPTION

08

111年11月11號台北立法院及交通部陳情活動報導

一、海員總工會高分會第 27 屆代表選舉紀實



中華海員總工會高雄分會第 27 屆代表選舉，船上投票於 5 月 4 號至 5 月 13 號並同步於各船上開票所開票，累計 5 月 13 號當日岸上投票開票數後，順利產生 35 名會員代表。

今年受限於新冠疫情嚴峻，再加上總會要求船員身分認證，投票者必須攜帶雙證件等不確定因素影響下，導致此次選舉的過程相當冗長繁雜且激烈，而選舉過程中高雄少數港勤船又發生了選舉舞弊事件的插曲，致使選舉活動一度壟罩陰霾，本會幹部上下團結一心，多方積極拉票襄助，更難能可貴的是海勤弟兄的熱情支持與參與工會決策，最終選舉結果總計囊括了 18 席代表，以過半席次成功取得了高分會的執政權。這是海員工會成立 76 年來，首次由船員自主參與選舉並成功執政的首例，是屬於全體台灣船員的勝利。



王慶宏理事長於當晚發表選舉感言，他表示：本次選舉任重道遠，攸關台灣船員勞動權益優劣的分水嶺，我一定會實現選前承諾，努力改善台灣海員的勞動權益，也謝謝弟兄們對理事長的包容與支持，讓我們一起攜手改寫台灣海員悲慘宿命，創造屬於我們嶄新輝煌的大航海時代，謝謝大家的熱情支持與祝福，大家辛苦了，謝謝！



二、海員總工會高雄分會第 27 屆代表選舉圓滿落幕

摘錄前總會第 23 屆 (2006-2009) 理事長 盧水田 報導

去年(110 年)第 27 屆全國代表選舉高雄區發生糾紛,總會及會員雙方司法互控,其前因後果如拙文” 2021-01-18 第 27 屆海員總工會高雄選舉糾紛之來龍去脈” 所報導,PO 文至今無人出來糾正有誤之處,顯見所言不假。

簡言之,歷屆選舉參選人大多循規蹈矩,但利用會員會籍資料不全而鑽漏洞舞弊當選者也大有人在,此種選舉弊端亂象十數年下來已成歷史共業,據此共識雙方已撤告免除後續龐大訴訟費用及會務人力支出。

今年第 27 屆分會代表選舉(五月 4-13 日)接踵而至,被疫情所延,應屆總會理事會於去年八月初開始運作後便積極進行會員會籍清查及資料作業電腦化及檢討改善選舉辦法,前項工作涉及系統硬體軟件規劃及龐大預算之需求,無法一蹴而就,乃僅能先行就選舉監控防弊之技術面著手,例如投票人須持雙證件,聘請第三方公證人認證,嚴審船員名單及船隻船員編制,錄影存證,選務主管會同檢舉人,律師等現場扣票公佈等因應措施。



5月4-12日流動投票所(船投)過程尚稱平順，惟有一艘港勤交通船，船長出面檢舉在他不知之情況下被他人偽造船員名單投票，編制最多3人竟開出11票。另二艘不在港內之拖船亦是偽造船員名單，灌票作弊，編制在船不到5員之拖船竟也開出16票之多，現在船舶之航行動態已非秘密，孤狗網站搜尋很易查出航跡，證據確鑿，扣票後參選人一當選一落選。

此事件是故技重操，被逮是運氣不好，看準不會被移送法辦，頂多扣票依然當選，由此推想而知過去選舉動輒開出六、七十票是怎樣來的。



這樣一艘船編制16人??

5月13日岸上投票順利完成，選出之35名代表中有71%共25位是初次當選，年輕素質高，可望為工會帶來新氣新作為，本次選舉整體過程雖有插曲尚稱圓滿結束。

比較前(26屆)高分會代表選舉船投開出九百餘票，本屆船投卻六百票不到，顯見防弊措施有收到一定之效果，期待會籍資料電腦化完成後，第28屆(2025年)起實施之總分會合併選舉更能順利圓滿無瑕。

此次選舉未將海巡署艦艇及人員納入亦是一大改善之處，提及此點需再述過去歷屆選舉弊端之大概數種操作手法：

1. 保管在手頭上之失聯會員之會員證拿到想灌票之船上(大都多港勤船、國內線、海巡艦艇等)投票，且亦通常沒依規定在船上而在岸邊投票。
2. 船員名單灌水，將 A 船員之會員證正放在開航船上，返港開票。
3. 岸上普選當日找人頭持他人會員証至現場投票。
4. 空白選票外流，夾帶入場投入票匱。



其中海巡艦艇屬公務船隻，涉及機密，凡人不得登輪，其編制及實際船員名單外界不得而知，檢舉困難，是最好操作投票之區塊，幕後操盤手收集分配會員證(包含已失聯或轉業者之會員證)，指派親信選務人員配合船投，因之此單位數人及其盟友總能當選，長久把持每屆總會分會大小選任幹部之位置不放，此數人無役不與，無選不勝，配票能力一流，每次每人得票均一旦皆幾乎全為船投，羨煞岸上一票一票拉的其他參選人。

有居心之會務主管利用此鐵票倉結合鐵衛隊，如何黨同伐異藉勢作為已有前文之述，在此不再贅言，這也是久任之會務最高主管兼選務負責人一直不甚積極進行其所應負責”會籍資料電腦化”之因，水清則無魚可摸也。

去年第 27 屆全代選舉，鐵衛隊成員大都逾齡不能參選，該單位僅 1 人獲船投 30 餘票當選，其餘百餘張票源也消失，難道鐵桿支持者也都逾齡不能投票？

且不說選舉操作，法規早有明訂”公務員不得組工會或參加工會”且海巡艦艇屬公務船舶，其船員之權益及福祉不受工會之管轄保障，但熟捻法規之總分會選務負責人佯作不知，持續辦理船投讓此批人得意參與會務運作，享受幹部福利十數年，皆已脫離商船事務甚久，對增進船員權益及會員福祉事項毫無建樹。

2021 年高雄選舉糾紛貽笑航運產官學界，其發生之因難謂和此批人無涉，若非已超過 65 歲不得再選或無銓敘部之解釋，想必繼續緊抓選任幹部位置不放，和不肖會務主管朋黨聚群，為私利而罔顧會員之福利，阻礙工會之進步。

順便提及，有某唐姓高雄區前任資深幹部閱過拙前文後提不出說詞糾正錯誤，卻說本人是逾齡想連任不果故懷恨在心扭曲事實，查第 24 屆總會代表選舉時本人未滿 64 歲何來逾齡之有？

在第 25 屆之前，會裡有”選任幹部在任期間滿 65 歲須退職”之規定，大家都依規而行，反而是輪到這位資深幹部及其盟友將屆齡前合力將此規定修改為”任期間滿 65 歲可續任至屆滿止”。

後來更食髓知味，在某主秘及其盟友之合謀下，未提理事會及會務推動委員會研議，聳恿某資深幹部在第 26 屆第 3 次代表大會上逕行以臨時動議方式推出”滿 65 歲亦可參選”之謬案，企圖一次朦混過關後當其”終身理監事”，所幸此議為其他多數有識之代表、理事所阻，否則今日選舉不知是何局面，上述絕無虛言皆為眾人皆知之事實。

又說本人為某秘書長遭撤換之事跑去總會大罵，此言更是無中生有，本人退任後十年完全未曾參加會內活動，也從未過問會內之事，會務人員聽此污蔑無不搖頭嘆息。

所提及之本人任內謝姓 ITF 協調員，因有其個人生涯規劃而自請退職，完全和本人無涉，本會理事長之權限不大，凡事皆須依會章及理事會決議而行，會務人員含 ITF 協調員/檢查員之任免升降皆須經會議通過。有些資深

幹部對人事案件或重大議題常在會議將結束之際以臨時動議方式發動突襲，趁資淺或初任幹部不明究裡之際匆匆通過提案，是故會務人員無不戰戰兢兢，對此資深理監事們畢恭畢敬以博大人好感，會務主管巴結拉攏，這位前資深幹部可已忘記此情景？

又有某資深幹部放話說本人在任內要開放大副大管給外籍船員，此亦無中生有之事，總之，理事長對有人謀私利之企圖不能有所質疑，否則資深幹部會聯手會務主管對付之，此非單例。

三、中運工會第2屆代表/理事/監事/理事長選舉摘記！



2022.06.09 中運工會第2屆代表/理事/監事/理事長於寶成大樓14樓會所順利完成選舉，選舉結果如下：

◎ 工會代表（33席）

◎ 理事（10席，候補3席）

◎ 監事（2席）

◎ 理事長（1席）※備註：理事長為當然理事

恭賀各位新當選的選任幹部，因為勞資關係極度緊張，理事長暨全體理、監事們也深感任重而道遠，王慶宏連任中運工會第二屆理事長，希望幹部們共體時艱，雙肩無論挑起多少重擔都一定要咬牙撐過，攜手撐過愈加艱辛的四年，回首創會至今的來時路，大家披荊斬棘克服重重難關，打過一場接一場的勞資爭議，創下台灣企業工會史上無數的第一，台灣首例國際遠洋商船自主企業工會、第一屆期間換了3位理事長、第一屆期間協助海勤調陸勤9明定期契約轉成不定期契約(正式員工)、第一屆期間狀告法院請求確認船員不定期身份(目前多案已上三審)，挑戰台灣海運界長久以來不合法的成規，第一屆期間由工會主導及協助會員司法訴訟案達數十件、第一屆期間將數十位海勤弟兄因工作性質全數列為職業安全衛生勞工代表、第一屆期間員工入會比例超過9成，中鋼集團第一位勞方委員擔任福委會主

任委員(讓海勤弟兄得以全數加入福利委員會、船員及家眷納入福委會公費團保、第一屆期間順利協助數十名退休會員，成功自中鋼運通公司額外領取短付退休金達數千萬元，第一屆期間協助本會弟兄因職災死亡首例自中鋼運通公司取得合理且合法之撫恤金、第一屆期間協助海勤會員可以順利享受在職傷病假的基本福利、加薪3次，無一不是仰賴團結權的成果。

台灣工會法對於企業工會有著諸多的限制，由於先天結構性的瑕疵問題，導致工會幹部一方面仰賴資方給付薪水、考績、核假，另一方面又要協助會員與資方爭議與陳抗，爭取勞動權益，嚴然如精神分裂患者，無法像產業工會揮灑自如，無須受制於企業主的控制，縱然如此，全體幹部們卻從不言苦，主因還是會員們的情義相挺，支撐中運工會跌跌撞撞走到今天，在此要跟幹部們及各位會員們說聲”辛苦了”！謹將工會爭取勞動人權的榮耀，獻給一直以來支持與信任我們的會員。



漫漫長路，面對海運界聯合行為的壟斷，龐大的既得利益官商勾結阻礙工會改革的腳步，我們的訴求很簡單，就是保障基本人權、集會結社自由及勞動權益維護，唯有團結彼此、步伐堅定，服膺於理事會卓越領導之下，衝破重重枷鎖，相信中運工會結合中華海員總工會高雄分會的會員們，甚至是台灣船員的未來一定更加璀璨耀眼的！

四、中鋼股東大會抗議現場 力爭海員弟兄工作權



2022.06.17 又到了一年一度的中鋼股東大會召開日，今年是本會成立以來第三次由上級高雄市獨立總工會張緒中理事長帶領與會，中運工會為爭取船員弟兄工作權及勞動權益，於 08:00 前整隊後由理事長親率全體幹部及岸休弟兄到場拉起布條高呼抗議口號陳抗，大家頂著熱浪全場抗議聲不絕，誓言要讓中鋼翁朝棟董事長及全體經營團隊聽到中運弟兄的不平之鳴。

進入股東會議場中，中運工會幹部與到場聲援的上級高雄市獨立總工會張緒中理事長、許福利理事長及邱文霞秘書長輪番上台專業發言，砲轟中運公司蠻橫無理的剝奪特定海勤弟兄工作權，經過幾輪上台砲轟，翁朝棟董事長才一改官僚作風首肯指派中鋼黃一中副總及陳冠富助理副總與中運工會幹部們闢室懇談，以求徹底瞭解中運公司勞資雙方爭議，本會代表於會中強烈表達三點訴求，並得到副總們的善意回意，他們允諾六月底前將至

中運協調處理，並表示中鋼絕對不會違法更不會無故解僱船員，中運工會訴求如下：

1. 中華民國憲法賦予人民有請願、訴願、訴訟的權利，並且保證人民的工作權，中運船員因中運公司涉及違法而與中運公司進行法律中訟者，應保障其工作權。
2. 船員至勞保局舉報中運公司違法高薪低報部份，許立和副總不得藉故剝奪其上船工作權。

勞保局高薪低報部份簡單說明：中運公司高薪低報導致勞工新制退休金給付不足級距，日前勞動部勞保局已針對中運開出罰鍰並令限期補足勞工退休金。

官方認證中鋼運通違反勞工保險條例！違法行為！

3. 舊制退休金給付部份，須高於已和解者補償金額。

以上三點引起翁朝棟董事長高度重視並責成兩位副總級先行至中運瞭解狀況。中運公司無罪且無辜，是主其事者無能且心術不正！因其法律智識不足，無法接受勞工循正常程序反應！造成中運公司年度律師費預算三年增加 50 被達到 600 萬元的公帑損失，相關人員應追究其業務過失之責！中運工會呼籲中運資方能真正釋出善意，切莫因為個人拉不下面子，或是個人的好惡繼續執迷不悟，知法犯法，勞資關係才能更和諧。最後要感謝當天到現場參與聲援的弟兄，更感謝高雄市獨立總工會張緒中理事長、中華電信南區分公司企業工會許福利理事長及邱文霞秘書長的情義相挺，天助、自助才能有貴人相助。

五、你是誰!?

王慶宏 理事長

船員在海上經歷過的各種惡劣天象、驚濤駭浪、沒有休假、24 小時困在船上離群索居及種種不人道的痛苦，如果沒有複雜技術的持續引導我們，我們很可能只會被一些目光狹隘的仇恨，就事論事的責備，漫無邊際的抱怨和含混不清的嘮叨所包圍。



所以，訴苦絕不僅僅是簡單的講述痛苦，將身體的不幸轉變為語言，而是要援用複雜的技術，將各種支離破碎的痛苦總體化，尤其是將身體遭受的沉默的痛苦放在一個合情合理的框架中來言說。

首先是告訴自己與台灣 2300 萬台灣人民，我們是誰，船員是誰？！

在這三年嚴峻疫情期間，幫全台灣航商創造營收紀錄，讓台灣人民能享受物資無虞的正常生活，在第一線默默運送物資、忍受被隔離、高接觸風險，困在海上牢籠辛酸痛苦的人，是誰？

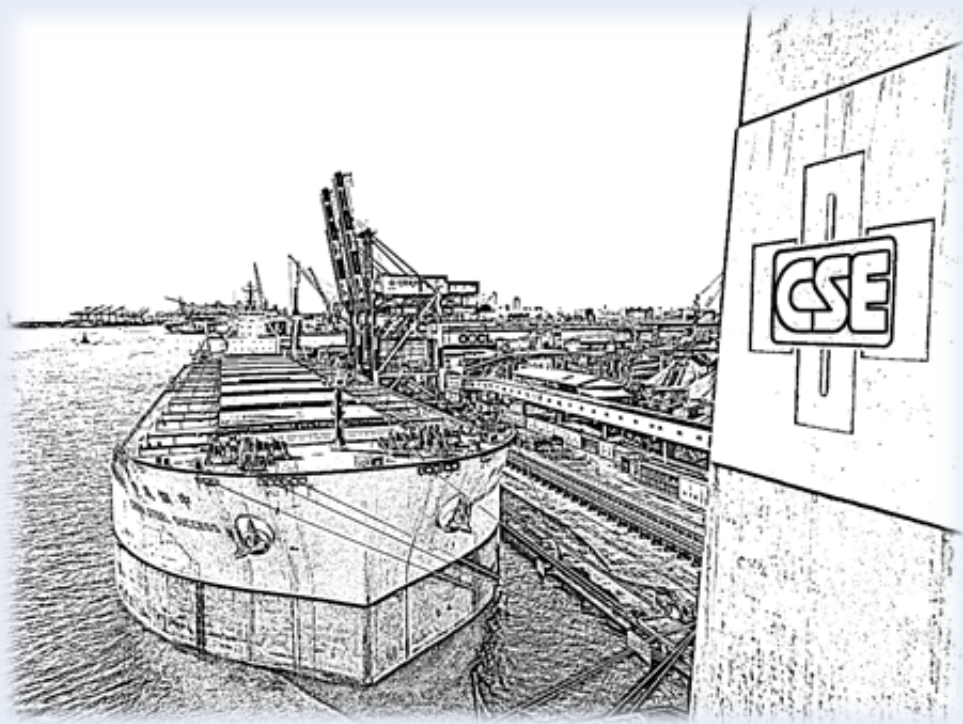
痛苦，與對集體痛苦的講述，成了回答「是誰」這個問題的關鍵，也因此成了台灣全體商船船員問題的根源，更成了被資方政治鬥爭的關鍵。

船員弟兄的問題，我們若不由內在啟發，提高對於自身所處惡質工作環境的覺悟，將內部問題引導到社會議題，內銷轉外銷，很可能反而因內部矛盾，而引起內部分裂，甚至將引起內部鬥爭而全軍覆沒！

只有弄清楚「是誰」，才能徹底解開此似乎「無主」的痛苦，這些沒有歸宿，毫無目的對於命運的「烙印」——船員的烙印通常可以從各群組討論區裡的自嘲發現，窮根索源，從而真正使痛苦成為競爭與鬥爭的力量！如此一來，有關對於痛苦的遺忘或記憶，針對命運的瓦解和重述，成了解決勞資敵對關係的核心要素。

舉一個近期針對漁船船員的會議為例：「外籍漁工人權議題利害關係人之行動與對話」 ACTIONS and DIALOGUES of Stakeholders on the Issues of Migrant Fishers' Rights，整場會議中，移工團體主要關心的是外籍漁工的問題，那台籍漁工被長期剝奪工作權的問題難道不該被探討？還不夠嚴重嗎？台灣漁民因為資方聯合壟斷就業市場，長期違反就業服務法，但主管機關卻選擇性鄉愿的結果，造成如今彷彿台籍漁工從來不曾存在，不存在當然就不會有勞資問題了！探究根源，其實台灣漁船船員應該和商船船員一起享有船員法的保障，大家都是船員，不是嗎？

今天台灣漁船船員因為缺乏勞動權益的認識，資方與主管機關配合的聯合壟斷行為，台灣漁民幾乎消失殆盡，可悲的是甚至缺乏社會關注，更遑論是政治力的介入，這是台灣商船船員最好的借鏡，請大聲告訴社會大眾與身旁的親朋好友，你是誰？



中鋼運通工會要做的，就是讓船員認清自己的價值，從而讓社會知道第一線船員的心酸與苦楚，讓船員脫離被交通部當成公關籌碼的悲慘命運。想要改變宿命，必須藉由工會行使團結權，才有機會扭轉，將未來掌握在我們自己的手裡！

中鋼運通工會不是針對任何人或任何團體，而是希望透過不斷的宣傳，能正確清楚地傳達給全體台灣人！如果你們當中有任何人的食、衣、住、行、育、樂，不是船員在海上為其冒著高風險拼搏來的，誰就可以先拿石頭丟擲爭取勞動權益的船員！這兩年受惠於疫情，航運三雄創下天價歷史紀錄的稅後純益中，有哪一塊錢不是因為第一線的船員辛勤努力的付出，那台灣人可以繼續漠視台灣船員的勞動條件，台灣所有商船船員們，因為交通部拿公權力做公關，至今全部都是定期契約工，也就是各航運公司非正式員工，一次定期契約期間約 6-10 個月，定期僱傭契約到期時，各公司直接解約，甚至近期發生中鋼運通公司在定期契約沒有期滿，竟然違法拿同意書要求船員同意其終止僱傭契約，從此船員與公司天涯兩相望沒了千係，更有甚著直接對著船員法幹，直接終止儲備船員的勞健保，可憐的船

員只能自己至海員工會加保，在各航運公司辦公室人員坐領高薪，可以享受休假、例假、家庭照顧假、特休假等勞基法保障的假期，等同一年工作約9個月可以爽領年終20~80個月年終的同時，第一線幫航運公司創造高獲利的船員們，卻連基本的工作權保障也沒有，台灣辛勤的船員們，請帶著您的憤怒加入我們，唯有團結我們才能共同創造屬於你我的大航海時代，我們一起打造一個屬於你我，可以大聲驕傲回答你是”台灣船員”黃金時代！



六、1992~2022 南方公共事務論壇 3.0 – 心得報告

SECTION 1 公司治理 3.0- CSR 與 ESG 的法治與實務

大家比較忽略的是 ISO 組織於 2010 年 11 月 1 日公布的 ISO 26000 社會責任指引，包含以下七大核心主題：

1. 組織治理、2. 人權、3. 勞動實務、4. 環境、5. 公平運作實務、
6. 消費者議題、7. 社區參與與發展



企業社會責任(Corporate Social Responsibility)指企業要取之社會、用之社會，企業不光只要替股東創造更大的利益，還要兼顧所有相關的厲害關係人的權益。利害關係人指跟企業運作有關的所有人，包含員工、客戶、供應商、消費者、社區、國家與自然環境等。ESG 永續指標視作評估企業健全狀態與穩定程度的三項指標環境(Environment)、社會(Social)、公司治理(Governance)。

從中華電信 499 之亂造成門市從業人員嚴重超時工作，甚至媒體認證中華電信因此事踐踏勞基法，並引起廣大員工們的怒吼，張旭中理事長援引電影賽得克巴萊中的名句:如果文明是讓我們卑躬屈膝，我們就讓你們知道野蠻的驕傲，以表達針對此事心中的憤怒。

早在第二次世界大戰後，即有類似國際貿易秩序中的勞動保護痕跡，有關企業對於人權應負責任的討論，大致上始自 1990 年代，亦即跨國經濟大幅增長的快速發展，私人企業，不再是國家，成為全球經濟的主角，在此，人權問題逐漸浮現，跨國企業主導全球供應鏈下的血汗工廠。在全球輿論的諸多報導下，聯合國也開始關注此議題，在全球治理與企業社會責任(Global Economic Governance)，在漫漫發展過程中，走到了 21 世紀的時

點，以聯合國作為主體與平台，在全球治理的範疇與思維基礎中，針對此等議題，逐漸演變成 CSR、ESG。

從 1349 年王室條例，誕生了英國史上第一部全國勞工法，這部法律主要由三點組成：

1. 本法強制勞動
2. 限定最高工資
3. 限定勞工在空間及職業上的流動

由以上我們可以得知這部法律主要是限縮勞工的權益及人權，而不是保障，到了 18 世紀法國大革命(1789 年 5 月 5 日~1799 年 11 月 9 日)，在工業化與政治動盪，由資本集中，所形成的中產階級，成為無產階級壓迫者，所以法國的[自由、平等、博愛]直到 19 世紀開始各國聯合組織成立(1818 年起)，英國曼徹斯特的博愛社，是第一個總工會，歐洲勞工力量漸起，工運管制漸減。

最後到了 20~21 世紀(國際勞工公約)致力於保障勞工權益及人權，其主要作為有以下幾點：

1. 要求勞資政共同努力保護勞工(但，資本家[專制]更為肆行)
2. 組織權保障(第 11 號，1921 年)(第 87 號，1948 年)
3. 團體協商權(第 98 號，1949 年)(第 154 號，1981 年)
4. 三方面諮商(第 144 號，1976 年)

經濟民主是什麼?直觀來說，就是讓各種經濟活動利益關係人，均擁有參與及制定決策的權利，透過廣泛賦權處理經濟不公等與維護經濟參與，促進經濟回到社會集體控制，回到企業本身即是產業民主!產業民主的邏輯一樣是透過經紀權力的去集中化，去除少數壟斷的民主過程。

SECTION 2 複數工會之競爭與鬥爭-獨立自主工會之經營困境與想像

台灣[複數工會]的前世今生，我國工會法制長期採行單一工會制度，民國 100 年前，舊工會法第 8 條規定：「凡同一區域或同一廠場內之產業工人，或同一區域之職業工人，以設立一個工會為限。」此規定之優點在於強制勞工團結使得力量集中，但也可能使得工會容易受雇主或特定人所把持，反而不利工會的民主發展，因此一直以來檢討是否開放多元工會的聲音不絕。

民國 100 年修正施行的工會法，雖然在第 9 條第 1 項和第 2 項依舊規定同一範圍內企業工會與職業工會仍以一個為限，但是實際上第 6 條第 1 項第 1 款已經允許企業工會可以在廠場、事業單位以及關係企業等不同層級同時成立（例如中華電信底下的數間企業工會）；同時，企業內的勞工也可以選擇不加入企業工會，而加入職業工會與產業工會（例如華航，有加入企業工會，也有加入職業工會者），因此現行法已經實質採行多元工會制度，產生了同一範圍內有多個工會的「複數工會」現象。(援引:金融業工會聯合總會 淺析當前「複數工會」議題)



以國外經驗來看，以職業別與產業別的工會有較大的發展潛力，而企業工會因人力資源與專業性侷限的緣故，其實力較難與上述二種工會相提並論，目前全世界絕大多數國家都是採用複數工會主義，目前採用單一工會的國家只有中國大陸及越南等共產主義國家，為什麼大多數國家要採用複數工會主義呢？因為其目的在禁絕國家或雇主干預勞工的結社自由，而結社自由是普世原則。

東亞工會(包含中、日、韓與台灣)與歐洲工會有一點很大的不同，那就是工會幾乎都是設置在企業(也就是企業工會)，也就是在同一個空間，而企業與工會又有”共決權”，也就是勞方右手對抗、左手合作，勞方右手跟資方對著幹而左手又要與資方開勞資會議強調勞資和諧，這在歐洲學者來看是不可想像的事情，他們認為合作與對抗是不可能並存的，所以這是台灣工會的特殊生態。上述”共決權”計有二種，一種是管理的共決權，台灣叫做”勞資會議”，另外一種經營的共決權，台灣叫做勞工董事(或是員工董事)，勞工董事起源於歐陸，因為二戰大戰以後，歐洲煤、鋼鐵等大型企業原本要收歸國有，因為美國擔心歐洲會因此左傾社會主義化，所以提出交換方案，董事會部分員額交由員工擔任，不過歐洲是由員工委員會(Works Council)推派，而在台灣因為是由工會推派代表擔任。

照道理說工會能力愈強，幫會員爭取很多權益，理應會增加更多會員請求加入，但是台灣的工會有另一種很奇怪的現象，在其他國家也是不會發生的，那就是台灣工會爭取到勞動條件的提升，雇主都讓非工會會員也一併享有，所以搞到最後大家都退出工會，因為不用加入工會也能享有，有關這點也是讓國外專家覺得不可思議的作法。

我國複數工會目前的困境，大致有以下幾點有：

1. 工會的自主獨立性能否確保？
2. 工會缺乏專業性，工會政策是什麼？
3. 勞資關係產生困難
4. 複數性工會的競爭，導致勞勞相殘

論壇中潘世理教授有探討工會的 policy 選擇有兩種，一種是自我規範，其二國家規範，台灣因為國民性關係，任何事則非常習慣交由國家規範，而工會主義發展初期，為了排除國家及雇主的干預，因此勞工傾向於透過自我結社，自我選擇來參加工會，這也是國際勞工組織(ILO)87 號公約的精神由來。

他並認為在台灣既有的制度安排，很難僅以工會自主方式建立工會的獨特性，因為牽涉到民族性、歷史發展的背景等因素。雖然在民國 100 年修法時之考量是容許工會有自我發展的空間，國家無需過度干預，然而經過十年的發展，顯然台灣工會運動者自治能力有限，難以建立工會自我規範，發展具有代表性的工會組織。

而林良榮教授認為要解決這些問題，可能需要仰賴中央或地方的介入與協助勞資爭議的處理，而國家是否需要適時保護弱勢勞工條件的改善，直至工會獲取獨立自主處理相關爭議處理能力之後，國家協助的角色才能考慮慢慢退卻，這些問題是未來產官學各界需要重視以及討論的重要議題。



七、船員定期與不定期勞動契約之適用與差異解析

前言:

船員法第 12 條規定:【雇用人僱用船員，應簽訂書面僱傭契約，送請航政機關備查後，受僱船員始得在船上服務。僱傭契約終止時，亦同】

從字面上定義，我們可以得知船員法根本就沒有說只能簽定期合約，而且在勞動部不當勞動行為 105 年勞裁字第 40 號裁決(2017. 03. 17) ※備註

在裁決內容書內航港局也承認船員法並沒有要求只能簽定期契約，所以航港局所訂定的定期契約範本顯然有違反船員法之嫌，按照法規解釋，船員法是賦與大家簽約(定期或是不定期)的自由，簡言之，交通部航港局所頒布「船員僱傭契約範本」不具有法律強制力，只有參考之用，而當今各家航運公司限定與船員只能簽定期合約，這是違法的。

※備註:此份判決文件在網路上也可以找的到。

年資的重要性:

對於當初選擇舊制勞退的海員弟兄(備註:民國 94 年 7 月 1 號開始實施勞退新制)，因為退休金的計算與年資息息相關，所以其年資就顯得非常重要了，依照船員法第 24 條規定，【僱傭契約因故停止履行後，繼續履行原約或定期僱傭契約屆滿後，未滿三個月又另訂定新約時，船員前後工作年資應合併計算】，換言之，船員下船休息後又重新訂定新的定期僱傭契約上船，如有中斷間隔逾 3 個月者，就不得合併計算前後年資。對於大多數船員弟兄來說，最困難的是大家不能自行決定是否能夠休息短於三個月以內，若是船員簽訂的是不定期契約的話，其年資是累計的，就不會有上述的問題產生了。

當然有些弟兄會說下船休假有多次超過三個月後才上船的狀況，但是公司都還是會給予久任基數(類年資)，但各位必須了解這是指承平時期的，大家都

相安無事，倘若是與雇主產生退休金糾紛而鬧上法院之後，這些下船休息超過三個月後才上船的狀況，就會被視為定期契約，其年資就會被歸零計算，而雇主所給予的久任基數將會被法院視為恩惠性給予，在法律上是不被承認的，所以這也是現今退休老前輩們所面臨的難題。

工作權的保障:

一旦船員適用不定期契約後，勞工可以隨時終止僱傭契約，但雇主不得單方面任意終止僱傭契約，勞資雙方的契約終止必須合意且有法律上的理由，反之，若是船員還是適用定期契約時，勞動契約是屆期就終止，時間到了自動解除契約，且雇主不用負舉證之責，這對船員工作權而言，是相當沒有保障的，基本上台灣勞工都應適用不定期契約，這是勞動基準法所規定的以保障勞工的工作權，而勞工簽訂定期契約應該是特例，應該要報請政府核准方能實施，可現如今各個船東都說船員適用船員法而不適用勞基法，事實上，這是錯誤的觀念，但是這種謬誤的說法已經積非成是很久，以至於違法都變成合法的。如果未來大家還是都適用定期契約的話，雇主可以不具任何理由，下一期不予再聘用!而且一切合法，所以說定期契約是一切問題的根源，定期契約對於船員沒有任何正面的幫助。

結論:

船員法其實未規定船員僱傭契約得為定期或不定期契約，所以應該回歸勞動基準法第9條第1項:【勞動契約，分為定期契約及不定期契約，臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約;有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。】

中鋼運通公司的船員都是同一個雇主，但現今中運公司視各位船員為定期合約的目標非常堅決，所以各位要爭取不定期合約的目標也要非常堅決，對於工作是否具備持續性?這邊有一個很重要的判斷關鍵，”那就是各位的

工作對於雇主來講是否具有持續性的需要”，簡言之，各位所做的事情是不是公司持續營運所需要的工作，若答案是肯定的話，那各位當然就是繼續性工作，理應適用不定期契約。

船員定期契約 vs. 不定期契約比較表

	定期契約	不定期契約
性質	等於沒有保障的「臨時員工」	等於有保障的「正式員工」
工作權保障	一年以下或 10 個月約滿後， 可以不需任何理由不續約(即喪失工作權)。 完全沒有任何保障!	契約長期存續，除非雇主可以佐證勞工有勞基法的解雇事由，否則契約持續存在! 工作權保障完整!
年資累計	約滿如果超過三個月未再續約，之前年資自動歸零!	每一年的年資都可以持續累計!
舊制退休金	若如上述年資中斷將造成(舊制)退休金巨大損失。	每年年資持續累計，不會有任何年資中斷造成(舊制)退休金減損的風險。
自由離職權利	因為合約為固定期限，一般而言約滿才可離職。	依年資標準、最長一個月前向雇主預告後，勞工即可隨時離職!沒有無法離職的問題。

八、111年11月11號台北立法院及交通部陳情活動報導



因為中鋼集團在高雄地區的強大影響力，致使本會歷來的陳抗活動均遭遇到極大的阻力，欲達到既定目標顯得困難重重，有鑑於此本會理監事們時刻都在集思以尋求突破，我們認為要讓工會的訴求獲得政府單位重視的話，則必須前往中央政府所在地-台北市進行諸如陳抗活動或是舉辦公聽會，以減少中鋼集團強大公關游說能力的干預，最終在陳柏謙研究員的奔走協調之下，特別籌畫了此次台北 1111 陳抗活動，此次活動在政大江明修教授以及劉梅君教授的聲援下，成功吸引了媒體廣泛報導以及取得關心勞工朋友的部分立法委員之協助與幫忙，此行收穫可謂重大，以下即是我們此次的活動議題簡介：

1. 會員工作權的保障：

中鋼公司舉辦 111 年股東大會時，中鋼運通企業工會以股東利害關係人身份與會，本會於大會中也誠摯請求中鋼集團能積極介入其 100% 轉投資的子公司-中鋼運通公司停止打壓工會幹部以及會員弟兄，以保障員工結社自由與工作權，會中得到翁朝棟董事長的正面回應，他也表示中鋼集團素來極為重視勞資關係和諧，以及平等對待工會及員工，翁朝棟董事長當下指示黃一中副總及陳冠富助總立即與工會幹部進行懇談了解事件始末，之後雖然有開過幾次中運公司與中運工會之間的協調會議，但最終也未能達成任何預期性的目標，我們仍然有 5 位弟兄受到中運公司打壓無法上船。

2. 會員權益的保障:

中運公司長期【高薪低報】導致全體海員弟兄於勞退基金蒙受損失，部分具有正義感的同仁向勞工局提出舉報，且最後經過行政調查後確認屬實，但勞工局卻僅以每案區區 5000 元給予裁罰，而提出舉報的吹哨者們，卻被公司以各種理由拒絕派船及升遷，面對這種鴨霸作法，豈不令人心寒。

3. 退休前輩退休金爭議:

本會多名退休會員因與中運公司有退休金短付問題，長期與公司陳抗與訴訟，這段期間公司拒絕與他們協商，連勞工局也不願出面協助，在這長達三年的時間裡，不管烈日豪雨，他們堅持在中鋼總部大樓周邊舉牌抗議，看著他們疲憊的身影著實令人不捨，但令人傻眼的是，中運公司跑去與從未提出訴訟的退休海員們，主動給予他們退休金短付之補償金，而前述退休會員們卻一毛錢也拿不到，他們號稱既然已經提告就交給法院審理，然而其所作所為只是想製造寒蟬效應，以避免更多人去告公司，如此囂張行徑，實在令人不齒。



4. 船員不定期契約的爭取:

船員法第 12 條規定:【雇用人僱用船員，應簽訂書面僱傭契約，送請航政機關備查後，受僱船員始得在船上服務。僱傭契約終止時，亦同】，船員法根本就沒有說只能簽定期合約，所以航港局所訂定的定期契約範

本顯然有違反船員法之嫌，交通部航港局所頒布「船員僱傭契約範本」不具有法律強制力，只有參考之用，各航運公司倒果為因並聯合以定期僱傭當作船員定期身分的依據，針對這點交通部航港局要如何補救？交通部增訂四套定期與不定期僱傭契約範本，明顯甩鍋，試問哪一位台灣船員有能力和航運公司就合約性質做協商，所以本會 1111 當天的重點就是前往交通部抗議陳情，希望交通部航港局能撥亂反正，在未來船員法修法過程中，明確將船員不定期契約納入法條當中，以保障船員權益。



Vol.6



LOGO NAME

Thank You For Watching

歡迎加入 F B 官方粉絲團

高雄市前鎮區成功二路88號24樓

07-3378888



捐款贊助帳戶戶名: 中鋼運通企業工會
成功簡易型分行
帳號: 078-09-00131-5