



V
第 期會刊 R

重新開始 大順路會所齊力整新

船員權益解析 不定期契約

大統海運實習生職災： 被消失的勞動權益和職業安全

《八尺門的辯護人》

公民社會與公民美德

戰略性企業研究

高鐵工會爭取加班費與年終獎金歷程

反對兩外送平台合併案壟斷市場！
勞工勞動權益在哪裡

「重北輕南」五一陳情活動

友會分享 高醫工會 國際機場工會聯合會
高雄市教育產業工會 台灣醫療工會聯合會
台灣工人鬥陣總工會

女人搞工會：托育服務人員組織與公共化托育行動

談勞工、工會與馬克思主義

CSEU



理事長有話要說



台灣是個海島國家，許多貨物及糧食大多依靠外國輸入，其中以船運為大宗，由此可知航運業是台灣不可或缺之一。每個船員肩膀上都背負著一個家庭命脈，而每一趟出海至少半年跑不掉，雖然在船上大家有各自的職務崗位，但現在航運公司主打人力精簡化，不同位置的人員時常需要互相照應幫忙，發生緊急狀況、人力吃緊時甚至需要一個人獨自工作，就連吃飯都需要戰戰兢兢，以防萬一，在一望無際大海上，盡收眼底的盡是孤獨與責任。

試問大家，如果一天24小時，吃喝拉撒與休息都在辦公室度過，會是怎樣的感受？這樣的模式對於船員來說只是最稀鬆平常的生活，想休息？等下船回家多的是時間，想放假？下船後多的是無薪假可以放，更不用說如果有緊急事故時，普通人能夠利用特休回家處理，婚喪喜慶都可以依自己需求安排休假，但今天換作是船員，在船上工作時接到家裡變故，所有情緒都只能獨自排解，聽到了太多太多的例子，許多人錯過了孩子出生的第一刻、親友的最後一面與所有的重要日子，可謂是用人生體驗換取報酬的真實寫照。

船員的職災也是航運界的一大課題，在船上的工作具有高度專業性，相對的也提高了危險性，可以看到許多老船員退休後都留下了不少病根，小則斷指、聽力受損，大則影響到身心健康，且因航運就醫不便，大部分發生在船上的職災幾乎都沒有數據紀錄，也都只能緊急處置，需要動手術或是長期醫治的人都只能等下船休息時自行就醫，其中不乏也有自殺的案例，在海上發生死亡的案例中，自殺比例竟高達15%。近期發生了大統海運實習生自殺的案件，為典型的職場霸凌事件，當船員遭受到霸凌時，要如何向高層反映？大家往往都會忍氣吞聲，就算承受不住也只能獨自吸收消化，更不用說要待在這樣高壓的環境24小時，那將會是普通人無法想像的。

中鋼運通為國營企業，理應作為企業楷模，但現在卻捨棄台灣船員選擇外籍船員，依憲法第十五條：「人民之工作權，應予保障。」復依就業服務法第四十一條「**為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安角。**」中鋼運通宣稱航運界潛規則都是與船員簽屬定期契約，就是所謂的「約聘制度」，但這樣真的有保障到船員的基本權益嗎？

中運公司日前片面中斷在岸船員的勞健保，原因是勞基法規定不能替非在職之員工投保，以及業界慣例就是下船休息就會中斷投保，試問，這些在岸休息的船員就不是儲備船員嗎？公司給予員工優於勞基法的福利是違法的嗎？如此推論，中鋼運通已經持續投保了28年的勞健保，是否代表了中鋼運通持續違法了28年？這段時間所有政府機關都沒有執行勞動檢查？直到工會協助退休船員進行年資認定，中鋼運通與政府機關才突然發現替在岸船員投保勞健保違法？船員在職場權力關係不對等下，開始籌組工會，船員組建工會後，資方則開始打壓工會，進而使工會走向抗爭，資方的不作為與惡意，讓船員及工會感到心灰意冷，迫使大家走向罷工一路。「**治之已精，而益求其精也**」，社會風氣改變，薪資上漲，勞動條件理應與時俱進，而非保殘守缺，法律是道德的底線而非天花板，也不是資方拿來要脅勞工的盾牌，工會已吹起改革號角，誓死捍衛船員弟兄們生而為人的權益。

最後，要特別感謝以下獨立媒體關注工會協助船員爭取權益，讓社會大眾不再是霧裡看花，而能真的了解到現在台灣勞工有多麼的弱勢，今日船員，明日國民，捍衛勞權的路上需要大家的聲援。



台灣焦點通訊社



苦勞網
COOLLOUD

台灣勞工資訊教育協會



社團法人台灣公民行動紀錄協會



大統海運實習生職災 被消失的勞動權益和職業安全



2023.08.03

鏡周刊採訪該實習生哥哥-Joseph

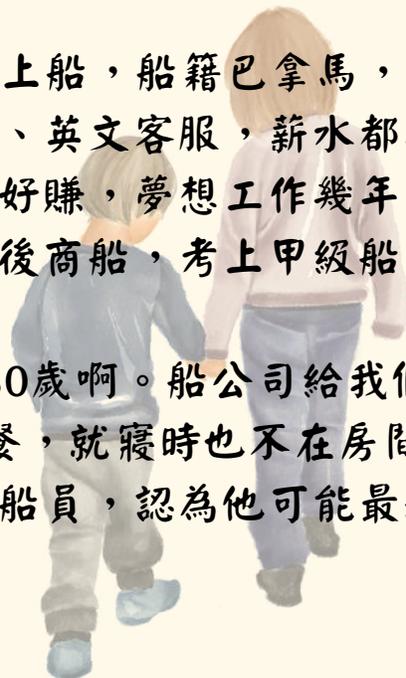


前陣子連假，我揹著弟弟的骨灰去他喜歡的台東，吃飯時都會準備他的碗筷，在心裡對他說：「這是你喜歡的高麗菜，很抱歉之前沒幫到你，希望你不要有掛念，繼續前往下個階段。」

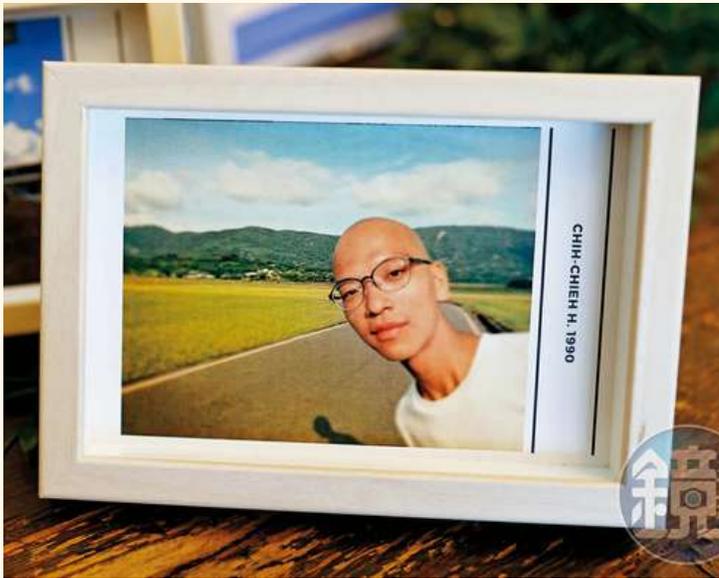
兩年前的一個星期天下午，我正在參加友人婚宴，突然接到船公司電話，他們說弟弟在船上過世了。

他是甲板實習生，2021年1月27日在日本上船，船籍巴拿馬，船名是愛宕山輪。他大學念工業設計，曾做過工設、英文客服，薪水都很低。他從新聞、學校資訊得知散裝貨櫃船員很好賺，夢想工作幾年，存一筆錢去台東買地種田。他轉念海洋大學學士後商船，考上甲級船員。

怎麼第一次上船3個月就過世了呢？他才30歲啊。船公司給我們一份只有2頁的船長報告，說那一天弟弟沒吃晚餐，就寢時也不在房間，船長派人去找，發現他在某處上吊，詢問其他船員，認為他可能最近和女友不愉快，才想不開。



隔天，他女友聯繫我，開口就說：「船一定有問題。」她說，弟弟在船上沒有一餐是吃飽的，食物很差，導致他從上船第一週就每天胃痛、拉肚子。他吃素，因為媽媽之前生病，他發願一起茹素。他曾傳訊息給媽媽，說遠洋船的環境太封閉了，反映問題都不處理。他說下船後想換到離岸風電作業船，至少離岸邊比較近。他過世前2、3週，船航行到印度洋，船長不給船員用網路，完全斷了聯絡，這段時間到底發生什麼事？



Source：鏡周刊

我希望遺體運回台灣，重新驗屍，釐清真相。爸爸以前跑過船，覺得這行就是這樣，很難要到真相。媽媽一直哭，有時堅持提告，有時覺得我們太弱勢，人都沒了，多要一點賠償金也好。家人吵來吵去，最後爸媽勉強接受以13萬美元撫卹金和解，遺體火化，骨灰運回台灣。那筆錢，我們至今一毛都沒碰。

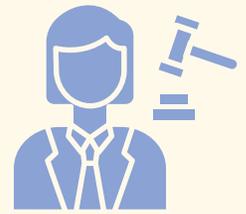
家屬有《海事勞工公約》和特別協約的賠償規定，只願按照雇傭契約賠18,000美元。我們自己查全英文的國際組織特別協約，才要到合理一點的賠償。他們提供弟弟在船上的工時表，簽名看起來造假，職位也從甲板實習生變成OS（一般水手），但月薪仍只有900美元。

我拿到兩箱遺物，發現少了一些東西，其中一支手機也疑似被還原成原廠設定。家人求神問卜，塔羅牌、靈糧堂...等，有的說船上有人做了突破他道德底線的事情，有的說是自殺，因為過得太苦了。我們現在對船公司提告，向監察院陳情，希望其他船員有類似傷亡案例可以說出來，不想就這樣算了。討公道的過程，我發現船員勞動環境差，法規漏洞多，航港局、職安署、勞動部卻都不管。

我曾經期待夢到他，可惜至今他還沒有入夢來。



《八尺門的辯護人》



相信各位船員弟兄一定有聽過這部刻劃討海人辛酸的劇集，前陣子更是入圍了第59屆金鐘獎的許多獎項，雖然內容主要探討外籍移工在船工作所遭遇的各種不公平對待，但許多船員在工作時何嘗又不是弱勢呢？普羅大眾都認為討海人收入不斐，殊不知基層船員所得到的報酬都是經過了層層剝削，才勉強得到微薄的收入，以下為大家盤點《八尺門的辯護人》10大金句：(參考TVBS新聞網20240928)

1. 「一個人要有多幸運，才能像諸位一樣，認定這個世界十分溫柔，而我們擁有絕對的權力，對罪犯殘忍。」
2. 「殺人島是我故鄉，所有的殺戮都一樣。」
3. 「只有弱者才寄望運氣，而我不是，我靠的是努力。」
4. 「真正的邪惡是平庸，是認為自己可以置身事外，是不願意為了正道而放下執念的人。」

Source：TVBS新聞網20240928

Source：雷嘉洵Instagram

Source：Bella雜誌網20230803





Source : TVBS新聞網20240928

Source : SundayMore

5. 「只要給群眾他們想要的，就不會有人記得他們應得的。」

6. 「站在陸地上，才知道搖晃的是自己。」



7. 「我真的不認為殺人者無罪，但是在這法庭上、在台灣的司法裡，我們的死刑卻是運氣問題！」

8. 「其實死刑一點都不難，難的是，相信這世界上的痛苦，會有停止的一天。」

9. 「法律本來就是權衡和妥協的產物，不殺，就不能阻止繼續殺，如果必須要殺，那就要殺在最好的時刻。」

10. 「台灣民眾有七成的人對司法公平性缺乏信心，七成五認為台灣法律只保障有權有勢的人，八成認為窮人比有錢人更容易被判死刑，但是，八成五的人，支持死刑。」



船員權益解析-不定期契約



相信各位弟兄一定都聽過「定期契約」與「不定期契約」，兩者之間的差別只差在一個「不」字，薪資結構與契約內容卻是大不相同，蔡晴羽律師為大家整理，船員的定期契約與不定期契約之間的主要差別如下：

1.定期契約：通常是指船員簽訂一定期限的契約，例如每年或每季度，契約到期後自動終止。在台灣，船員僱傭契約範本中，定期契約的期限通常是航行中屆滿者終止契約的時間。

2.不定期契約：不定期契約通常需要雇主有法定事由（如勞基法第11條裁員解僱、第12條懲戒解僱）才能終止僱傭。

為大家整理兩個契約比較之下較大差別：

- 1.有**繼續性工作**一律屬不定期契約。（企業主因經營上有持續性需求）
- 2.定期契約約期滿終止；不定期契約雇主若要終止，必須要有法定事由（勞基法第11條裁員解僱、第12條懲戒解僱），否則不得為之。
- 3.**定期契約終止無須預告**；不定期契約若屬裁員解僱，則須預告勞工。
- 4.定期契約期滿終止**無須給付資遣費**；不定期契約若屬裁員解僱，則必須給付資遣費。

船運公司多以船員之職業特殊性，與船員簽署定期契約範本為主，但特殊法並未真正的保障船員的權益，反而是限制了船員的薪資與福利內容，基本時薪從105年的\$120元調高至113年的\$183元，可船員的薪資並未與時俱進，加上航運界一直有讓船員可以在岸休息的習慣，使得船員在接到下一個合約前的空窗期是沒有收入的，此外，船員法第24條規定，船員簽訂兩勞動契約，只要是時間間隔三個月內，屬於同船舶或同公司法人的狀況下，即可以將兩勞動契約的年資合併計算，而得享有較充足的退休金保障。有關年資計算，於關松屏退休金訴訟案中，經最高法院/更審法院均認定**同一事業單位內之年資應予累計**，也就是不受船員法第二十四條所列兩契約間超過三個月不累計之限制，已是工會協助訴訟的一大佳音，但不定期契約工會端仍持續與航港局溝通協調，希望能達成共識，爭取船員弟兄應有的基本權益。

我在消防隊爭取權益歷程

2012.08.31，當時擔任消防員的徐國堯發起全台第一場「守護消防大遊行」，該遊行三大訴求，包含：**合理工時**、**非消防專業業務回歸**、**制訂消防人員人事制度法規**，卻因為這場維護權益的行動，遭到高雄市消防局秋後算帳，40天內吞下42支申誡，被免除消防員之職。

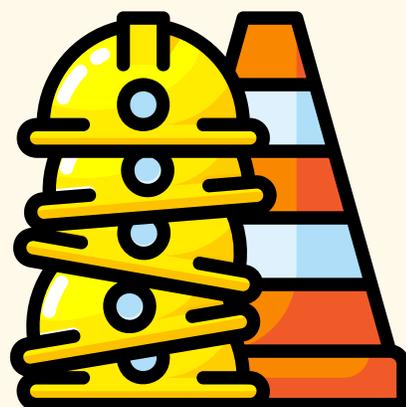
消防人員工作包山包海，像是抓貓抓狗、消防栓檢查等業務，但都不在消防員業務中。自民國84年警消分家後，消防人員始終沒有一套法治人事保障，既不適用一般公務人員制度，套上警察法規也不合身。消防人員周旋在兩套法規中，上級長官卻時常採用嚴謹法令，使消防員無法享有應有保障。

2014.12.25，高雄市長陳菊連任並舉辦就職典禮，消防員工作權益促進會前往現場抗議，要求市府正視徐國堯案，抗議黨主席蔡英文放任高雄市長陳菊開鏟為消防權益爭取制度改革的消防員，批評民進黨讓美麗島戒嚴再現，儼然成為民主退步黨。

徐國堯是消防體系裡，第一位跳出來表達人力不足、工作超時等消防體制問題的消防員，並籌劃消防員大遊行，但在為消防爭取權益過程中，屢次遭高雄市政府無情打壓，3個月內被記42支申誡，最後被解僱，沒了工作，家庭生活頓時失去支柱。

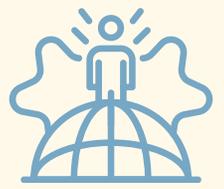
從2015.04.17~2022.06.24，消防員徐國堯一路不屈不撓，針對高雄市政府、高雄市政府消防局提起行政訴訟、高行政法院提起上訴、與消促會到監察院陳情，以及最後申請釋憲，遂於2022.06.24憲法法庭判決出爐，大法官黃虹霞擔任審判長，判決結果顯示，《警察人員人事條例》第31條第1項第11款並未違憲，至於行政機關做出的免職處分否有違憲疑慮？憲法法庭表示「**不予受理**」。

為了爭取消防人員權益，被惡意打壓、遭到免職後，又迎來漫長而無盡的官司，若問徐國堯一切值不值得？徐國堯說，就算他不做，一定會也有另一個徐國堯站出來，因為消防員就是一直在被壓迫、被奴役的一群人。他一開始的出發點，也只是想幫自己爭取權益，卻沒想過最後會影響全台灣的所有公務人員。未來，他仍會繼續嘗試提出免職案訴訟，計畫用這次憲判字的內容引述憲字785號作復審，希望行政法院能受理，也或許會再走一次憲法法庭，不論如何，只能抱著希望繼續走，不做任何放棄。





公民社會與公民美德



陳健民教授是香港中文大學的社會學教授，長期以來致力於研究和推動社會公民責任的理念。他強調，作為現代社會中的一員，每個人都應該承擔起公民的社會責任，並在公共事務中發揮積極作用，這不僅是一種權利，更是一種責任。以下是對陳教授的社會公民責任觀點的簡要心得。

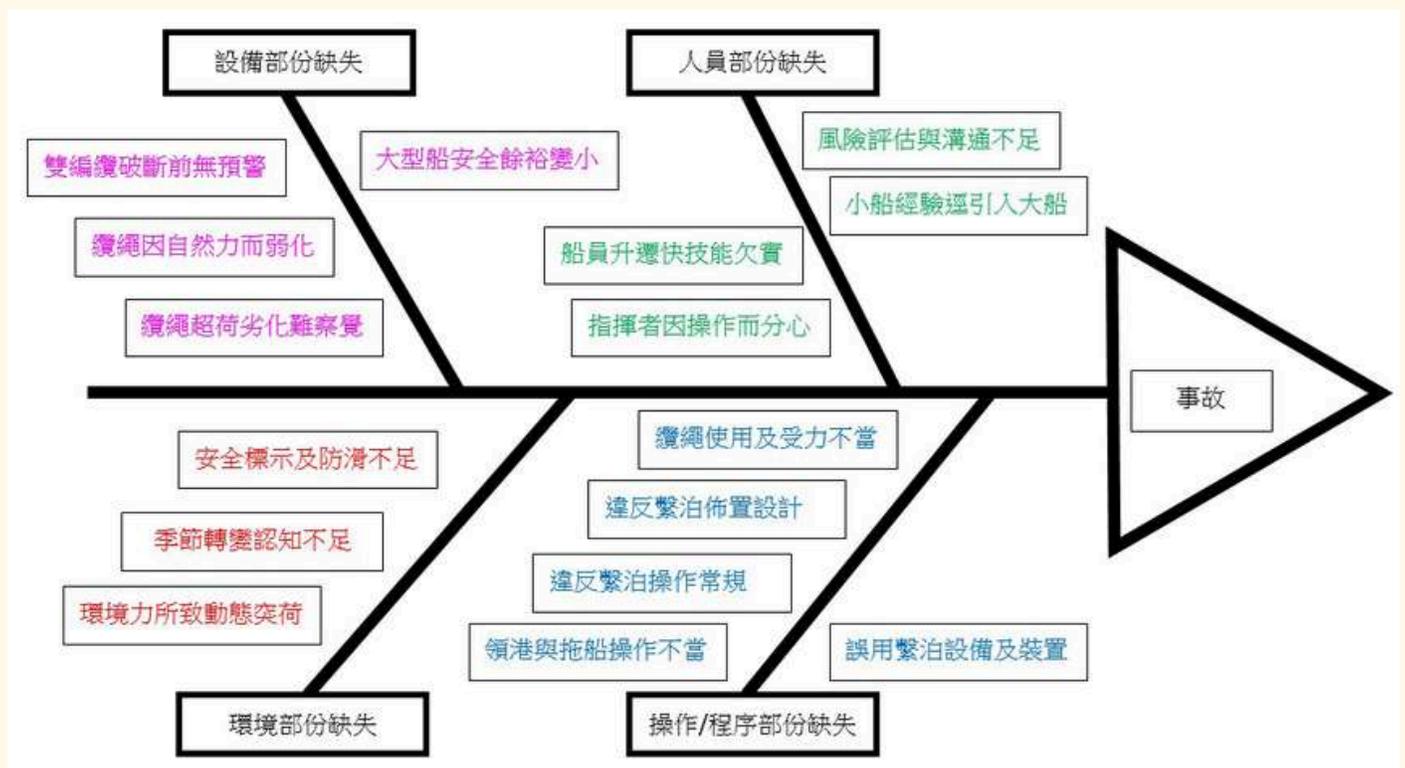
首先，陳健民教授認為公民社會的核心在於**公民意識的覺醒和參與**。隨著全球化的推進，社會中的人際關係日趨緊密，個體的行為會對社會產生深遠的影響，因此每個人都需要對公共利益負責。在這種觀點下，社會公民責任並不是單純的遵守法律或規則，而是積極參與社會事務，為社會的公平與正義貢獻力量。他強調，這樣的責任意識可以透過教育和家庭影響逐漸培養，而非一朝一夕之事。其次，陳教授認為，社會公民責任的實踐包括對社會不公的關注和行動。他曾指出，當人們目睹或經歷社會不公時，若能採取具體行動如倡議、抗議或社會活動，這不僅是表達自我權利，也是在履行對社會的責任。這種行動並非為了衝突，而是為了引導社會往更公平、公正的方向發展。他鼓勵人們用和平的方式、理性的討論來解決問題，以避免社會動盪。

最後，陳健民教授認為，公民責任並非個人化的義務，而是社會整體進步的重要動力，每個人在公共事務中的參與，能推動政府政策的透明與公平，也促使政府更貼近人民的需求。這不僅是對個體的福祉有利，對於整體社會而言，亦可促進和諧與可持續的發展。因此，他提倡在校園中推廣社會公民責任教育，讓年輕人從小學會關心社會、勇於擔當，並將此理念帶入未來的生活中。總結而言，社會公民責任理念旨在提醒人們不僅要關注個人的權利，更應體認到對社會的責任，並以積極、和平的方式參與公共事務，他的觀點啟發我們思考如何在日常生活中實踐公民責任，為社會的公平正義與和諧貢獻自己的力量。

船舶風險評估

113年5月22日邀請到臺灣海洋大學商船系的巴方吉祥教授，以案例分享的方式，解說船舶作業的風險評估，繫泊意外是在這些案例中最常發生的，船舶靠、離碼頭都需要進行纜繩繫泊作業，而此作業需要在船舶「靜止」時操作而非「航行正在靠岸或即將離岸」時，大多數人都忽略了這最重要的一點，往往貪快省時的方式反而造成嚴重的傷害，教授也說不管船上或是岸上的工作，有些意外是再怎麼小心都沒有辦法避免的，例如設備老舊、前置作業疏失等，更何況是對於船員這種需要高強度與長時間專注的工作。

國際海事組織(International Maritime Organization, IMO)透過 SOLAS公約來對繫泊作業和拖曳裝置進行安全規範，希望能減少船舶營運意外的發生，讓船員弟兄們能在更安全、更有規範的工作環境下安心作業，也讓在岸的弟兄家屬們放下擔憂的心，教授的分享也讓大家了解到，安全的工作環境需要大家來維護，法律只是規定了最低的標準，如果大家都能時刻警惕，不以一時方便而省略SOP，這樣就可以大大的增加作業環境的安全性，何樂而不為!



高鐵工會爭取加班費與年終獎金歷程

2023.12.13，高鐵公司在營運大幅成長的情況下，卻做出不公調薪及微幅調整年終獎金的決策，高鐵員工及工會聞之譁然，工會因此發出【**年終要加發!調薪要公平!**】的訴求，決定發起爭議行動，並於2024.01.16召開臨時會員代表大會，會中通過端視勞資協商結果，不排除將發起爭議行為的決議，呼籲資方於協調會上，切勿再錯過勞資和諧的機會，否則工會已做好最壞打算及萬全準備。

經過交通部及勞動部居中協調本次爭議案，工會與高鐵公司和董事會在理性協商下，高鐵年終獎金爭議於2024.01.10落幕，原本台灣高鐵董事會通過發放2.3個月年終，在工會爭取下，宣布提高到3.8個月，加上績效獎金平均2.2個月，加上先前已發出的\$12,000元營運激勵金，等於高鐵員工今年有機會領到超過6個月的年終獎金，同時雙方協商日後將就未來年終獎金制度化、調薪制度化、指定日期激勵金制度化，持續協商，討論出符合同仁期待的方案。

綜觀此次高鐵工會爭取加班費與年終獎金行動，工會經過平時的準備與努力再加上抗爭時所展現的高強度抗壓性，最終在合理合法抗爭下最種嚐得勝利的果實，由此案觀之，高鐵工會的壯大並非一蹴可及，需要透過員工的認同與長期共同經營，與正確的政策方針，方能成就最終目的，由本次件可知，當眾人團結一致時，縱使前方道路蜿蜒曲折，最終定能達成目標！

透過懶人包，我們希望...

外界能理解高鐵員工的血汗勞動環境，給予我們支持，共同監督不法企業、相關主管機關以及自身權益！

同時，我們要向高鐵基層員工說：
我們有自己改善勞動條件與改變社會的能力，

大家團結起來!



高鐵工會罷工懶人包

高鐵快速又便利！

但是！你看到鐵道上的血汗了嗎？

臺灣高鐵企業工會

THSRC Labor Union

Email : twhsrlu@gmail.com

電話：0978-198-384

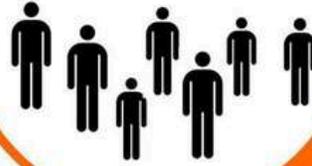
(08:30~18:00)



台北

高雄

員工們用
過長工時+身體健康



換來 **交通運輸業**
便利又快速的服務



但是...

行駛安全？

乘客的安全

疲勞駕駛？



2006年高鐵於第一屆第12次勞資會議通過實施：

- ✓ 雙週變形工時
- ✓ 員工總工時2040小時(未達時數需扣錢或扣特休)
- ✓ 女性夜間工作 等事項

2040小時

高鐵公司所採用的年度總工時制度，亦是最大的工時制度問題

計算方式

$$\frac{\text{一年總天數} - \text{法定休假日數}}{\text{法定正常工時}} = 2040 \text{小時}$$

$$(365 \text{天} - 110 \text{天}) \times 8 \text{小時} = 2040 \text{小時}$$

違規避法 加班費

2008年，第二屆第7次勞資會議，把加班費的給付用抵扣雙週工時超過84小時的方式，違法規避加班費！

由於當時工會尚未成立，即便勞資會議有勞方代表，但多礙於考績、升遷等，局勢仍然由資方主導，對勞工非常不利！

薪資結算月	1月				2月			
週次	1	2	3	4	5	6	7	8
法定工時	30	45	40	36	48	48	42	46
與兩週84小時正常工時差異時數	-9		-8		12		4	
結算時數	-17		-8		12		-1	
核算超時時數	0				0			

以此類推，利用違法30%的作法，將超過正常工時的延長工時移至其他未超過正常工時月，直至年底才總結算加班費。

勞動法小教室

- 1、扣錢的規定違反勞基法第22條第二項：
「工資應全額直接給付勞工」
- 2、扣特休的規定違反勞基法38條：
「員工繼續工作滿一定期間者，應給予特別休假」

高鐵工會罷工懶人包

勞動法小教室

1. **扣加班費** 違反勞基法第24條：
「**雇主延長勞工工時，須加給延長工時之工資。**」
2. 延長工時工資請求權
勞雇雙方**不得約定於事前放棄！**

✓ 正確做法

加班費計算
正常工時
雙週最高84小時

應於雙週次結算完畢，不應以整年度為計算標準

薪資結算月	1月				2月			
週次	1	2	3	4	5	6	7	8
法定工時	30	45	40	36	48	48	42	46
與兩週84小時正常工時差異時數	0	0	0	0	12	0	0	4
結算時數	17				1			
核算超時時數	-	-	-	-	12	0	0	4

1. 達兩週即進行結算
2. 未超時不用給加班費
3. 超時需給加班費

血汗 高鐵

看的到
休不到

不僅工時，
連國定假日、特別休假
也是利用**非法調移**來規避...

擅自排班
假休不完

高鐵公司在**未獲員工個別同意**調移下，直接排定員工班表，且常常休不滿上述假日，因調移後未標定確切日期的結果，通常公司都是告知員工排休那天作為調移的日期...但是排休往往是不足法定的天數...

臺灣高捷企業工會
THSRC Labor Union

勞動法小教室

假日調移須具以下三要件：

1. 須先與工會(無工會經由勞資會議)協商是否可出勤加班
2. 與員工個別協商其假日調移事宜，且一定要勞工同意後始得調移
3. 調移之假日須**明確標定於班表**。

勞動法小教室

違反勞基法37、38、39、42條：
「未給足特休以及未給予國定假日，若有出勤亦未給予**雙倍工資**。此外，未經勞工同意情形下，**強制其工作。**」

- 除上述，高鐵公司**違反勞基法**項目還包括：
連續工作4小時未給予30分鐘休息時間(35條)、員工當日工作時間高達15小時(32條)、雇主強制工作(42條)...等事項，多地勞檢皆已裁罰，但公司仍不服提起許願，近日許願結果判定**高鐵欺詐！**



臺灣高捷企業工會
THSRC Labor Union

高鐵工會罷工懶人包

輪班人員平均
月工時高達

200小時

經年累月下，導致員工...

- ⚠️ 工作過勞
- ⚠️ 足底筋膜炎
- ⚠️ 睡眠障礙
- ⚠️ 女性不易懷孕

最重要的，也可能影響到

乘客的 **乘車安全!**

月平均
200小時

相當於

一年工作
2400小時

工
時
大
水
庫

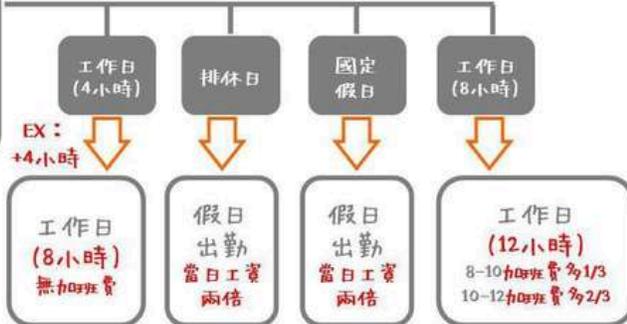
若按照公司年度工時大水庫的概念，2040小時為全年正常總工時，也就是超過2040小時的360小時部分：

1、為延長工時 2、為假日出勤

在未標定假日日期的情況下，就會衍生加班費或是假日出勤**雙倍工資**的問題哦!

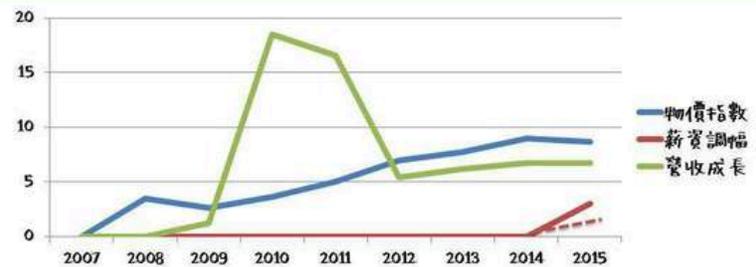
如前所述，2040小時是全年的正常工時，若超過的工作時間在沒有標定假日的情況下，公司主張員工超時的時間是工作日跟假日出勤會衍生不同的給付...

例如：將超過2040的工作時數各分配4小時於員工不同班表上的日期



#所以，輪班員工可以主張其超過2040小時的360小時，皆各分配到110天假日出勤，則公司應積欠員工110天的兩倍工資!!

然而...在不友善的工作環境底下，薪資結構的調整也非常不友善...



今年高捷公司雖然聲稱調漲3%的薪資，實情竟是將伙食津貼調整(1800元→2400元)也包含在裡面! 所以實際上，長年來薪資僅僅是調高1.57%.....

高鐵工會主要訴求為

- 🚄 立即返還國定假日未休假積欠之加班費。
- 🚄 立即返還違法積欠之雙週加班費。
- 🚄 立即改善休假天數不足之狀況。
- 🚄 立即改善每工作4個小時未有30分鐘休息時間之狀況。
- 🚄 不得強迫及威逼勞工加班，以確保營運安全及勞工權益。

⚠️ 展開團體協商

在極力爭取下，工會已與高捷公司展開團體協商! 除了請公司**導正違法**的規範外，期望透過團體協約**提升高捷員工長年處於低等勞動條件的工作環境!**

⚠️ 期待公司盡早因應

我們也提醒高捷公司盡早對於工會所提出的團體協約草案研究其可能性與對應方案，秉著誠信原則，使團體協約早日完成。

反對兩外送平台合併案壟斷市場!

勞工勞動權益在哪裡?



日前，Uber Eats宣布合併foodpanda，此舉將導致兩家外送業者總市佔率突破8成，倘若合併獲准後，Uber Eats在台灣的外送市場將會發展成一家獨大的狀況。目前外送平台對於店家抽成多在30%以上，相對於歐美等國普遍將外送規則法制化規定平台抽成上限不能超過15%，已經高出許多，可以預料，一旦台灣的Uber Eats合併Foodpanda後，市場的自由競爭能力將更加被大大削弱，無論是對消費者或店家來說，必然都將面臨到因完全缺乏競爭而導致權益進一步受損的情況。更嚴重的是，合併案對外送員的勞動權益，在目前仍缺乏足夠保障的情況下，無疑更將雪上加霜！根據推估，高雄地區的外送員人數就高達近1.5萬人，本會許多屬會的工會會員們，都有正在從事外送員工作的家人或朋友，基於防止外送平台遭全面壟斷、保障外送員勞動權益，本會除表達反對Uber Eats與foodpanda兩大外送平台的合併案之外，更要求主管機關勞動部必須優先保障外送員勞動權益。

現今，外送平台為了規避「僱傭關係」，往往與外送員簽訂「承攬契約」，然而，無論從各個角度檢視，外送員均受外送平台實際指揮監督與控制，各外送平台長期假承攬之名，行僱傭之實為剝削外送員的實質雇主。舉例來說，外送平台對外送員所制定嚴格的顧客評分制度，並以此強化對外送員的指揮與控制，早已讓外送員們如坐針氈，而如此獎懲制度，事實上唯有存在於僱傭關係才有可能發生。

因此，針對Uber Eats與foodpanda兩大外送平台的合併案，本會嚴正提出以下兩點要求：

- 一、反對必然將侵害消費者、店家與外送員權益的Uber Eats、foodpanda兩大外送平台合併案，要求公平交易委員會明確做出禁止合併並課以行政裁罰。
- 二、值此之際，勞動部身為中央勞工主管機關，不應該再如同過往僅交由各地方政府分別訂定規範不一的外送平台業者自治條例，全台灣目前保守估計已有超過15萬名外送員，本會強烈要求勞動部必須更積極、明確地實質認定外送員與外送平台的僱傭狀態，並針對外送平台要求其外送員簽訂假承攬契約之現象強力介入並開罰，要求各外送平台，必須遵守包括勞動基準法等相關勞動法，保障外送員應有的勞動權益，更有必要在勞基法保障尚有不足情況下，儘速擬定外送員專法以資保護外送員法益。

「重北輕南」五一陳情活動



4月9號王理事長帶領工會至立法院參加由高雄市獨立總工會帶領的陳情活動，訴求重點之一就是爭取在中南東部設立勞動裁委會，這是高獨總連續多年向勞動部陳情訴求，在既有的行政院各地辦公室增設裁決委員會，勿

讓勞工為爭取權益舟車勞頓，之前政府屢屢以「不符經濟效益」為由拒絕，大家試想有多少弱勢勞工是因為台北太過遙遠，他們負擔不起裁決的金錢與時間花費，選擇放棄裁決救濟，默默接受公司的打壓，這不就是違背裁決會最初設立的目的嗎？所以勞動人權絕不能以此「經濟效益」來衡量。

台灣中南部具有優良的海空地理環境，且擔負全台灣工業發展重任，相較於資方的財大氣粗以及法務資源豐富，反觀台灣中南東部弱勢勞工長期承受勞動權益不對等，所以增設不當勞動裁決委員會是天經地義再合理不過的事，希望中央能便民以符合公平正義的理念。





友會分享-

高雄醫學大學醫療事業企業工會



本會於5月9日邀請高醫工會柯心炫理事長跟大家分享，高醫工會成立迄今的點點滴滴，柯理事長從大學畢業後投身醫護工作，從基層一路走來，深深感受到醫護人員的辛勞，她(他)們領著最普通的薪資，有時甚至無償加班，不分貴賤照顧芸芸眾生，看到這裡只想說一句話：「醫護人員也是普通人！」然而她(他)們目前院內的現實勞動狀況，護理師面臨著排班的不公平，欲發聲表達不公卻被公司主管私下約談，以教育新人名義調離原單位。此事反映出醫護人員本就面臨高壓超時的工作，想爭取基本權益卻又遭受莫名打壓，所以柯理事長毅然決然參與高醫工會理事長競選，最終獲得高票當選。

工會作為勞方代表本應替勞工們爭取權益，但歷年高醫工會收到的訴訟案件屈指可數，在外人眼中看似和平友愛，但事實卻是，醫護人員們工作已占用大部分時間，還要挪用僅剩的休息時間來進行可能無人理會的申訴，這才造成「零訴訟案件」的假象；其實這種現象跟我們船員何其相似，船員並不如表面上的光鮮亮麗，優渥的薪水只是假象，真正隱藏在背後的是高工時、無償加班與公司打壓刁難，正是因為這樣的現象，大家才更應該站出來爭取應得的權益，而不要當隻沉默羔羊，任人宰割。





友會分享-

國際機場工會聯合會

「愈多人加入會愈有不一樣的思想，我不反對有異樣的聲音，這樣才能從不同的角度看到工會有哪些地方是不夠的，聽的到他們在關心什麼，有哪些是我們要加強要進步的：可能是勞教不夠的，可能是我們跟上面爭取不夠的，都要去改善；要有包容心包容各種聲音，這樣才是健康的工會。工會幹部不應該只認知到自己存在的意義是要為了每個會員服務，在做決策時不能有私心，應該站在每一位勞工的立場。當會員需要幫助時應該提供幫助，當會員不理解時應該花更多時間聆聽。」

工會是一門複雜的技藝，如何拿捏何處該堅持，何處該靈活，又如何在會員與資方之間不斷斡旋，其間種種利害權衡，也許只有一個身經百戰、深諳人情事故、各方門路的工會幹部才能掌握竅門，箇中祕訣大多數不足為外人道也。但唯可確知的是，這裡絕非「團結、堅持、對抗」等等扁平、呆板的字眼可以囊括與描述的，也不是一味緊抓「勞方利益」就可以達成協商的目標。連國營企業工會在談判時都需要這麼多的退讓與折衷，一般的私人企業工會就更不待言。每一次談判爭取到的成果，絕不能被單純地看待，工會內部如何做成每一次的決議、談判桌上如何拿捏每一步的進退，中間又有多少人的利益被牽動跟影響，真的是工會史中最複雜卻也最厚實豐富、不易被發掘的部分，卻也最能真實反映出工會與個別勞工的當下處境。

「工會不是萬能，沒有工會卻萬萬不能。」理事長如此總結。也許因為之前唯一接觸過的工會是處在瀕臨瓦解、負隅頑抗中的工會，兩相對照，機場的幹部們顯得格外信心充滿，似乎過往團結的經驗真的帶給他們對組織的信任和責任感，真正相信工會可以為他們爭取權益、讓大家聚在一起做事、尋求改變的可能。

友會分享-

高雄市教育產業工會



團結權、協商權和罷工權是勞工的基本權利，至1970年代之後，這些權利逐漸賦予公部門人員。但對於教師而言，團結權已普遍適用於所有勞工，但因公部門具有主權、獨佔性產品，以及公共利益等三大特質，協商權和罷工權仍受到不同程度的限制。我國教師因勞資爭議處理法中第54條規定「教師及國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工禁止罷工」，以致於教師之罷工權仍完全受限制。公立學校教師會理事長和校長都支持教師會擁有協商權，但教師的罷工權因社會感觀，有部份校長持強烈反對意見，近年來教師若行使罷工權，是否會有侵害受教權的爭論，受到社會大眾強烈的關注，新勞動三法實施近15年，但該爭論仍未獲得好的進展，依舊原地踏步，而其他國家所發生的教師罷工事件，就沒有侵害受教權的疑慮嗎？所有國家中，就只有台灣的教師罷工會限制人們的受教權？實在是令人匪夷所思。

罷工權及受教權同時受我國憲法保障的人民基本權利，孰輕孰重，該如何權衡成了很大的課題，協商權卻像被恩惠性施捨給教師們，這個能做那個不能做，在為人師表應為楷模的框架中，應有的基本權益被步步限制，教師們保護孩子們的受教權，誰來保護他們的人權？期盼有一天台灣的教師們能跟全世界的勞工們一樣享有理當該有的權益及保障。而非打著維護大眾的權益，行剝削小眾的事實。





友會分享-

台灣醫療工會聯合會

8月14邀請到台灣醫療工會聯合會的趙麟宇理事長，與大家分享聯合工會的組織之路。2002年，趙理事長在紐約州立大學附設醫院脊椎外科為期一年的進修期間，認知到從事勞工運動比做醫生更能表達他的社會理念。自研究所開始，趙理事長密切關注健康不平等的社會成因：勞工、階級、種族等議題。在嘉基工會時，趙老師體認到，要想改變現況的種種不平等待遇，必須透過組織工會才能解決結構性的問題，發現有比勞資會議更好的選項，由勞資會議轉變成工會，最終走向團體協約，勞工意識的崛起，使得更多人認識自身的處境。工會爭取勞工權益，透過團體協約可以得到比勞基法更好的待遇，有勞資爭議法做我們的後盾，並聘請法律顧問，用協商式民主提供未來決策示範，協商工作條件，反映職場不公、幫助社會上其他勞工改善勞動處境；在嘉基工會經營多年後，因能力所及範圍擴大，而催生了「台灣醫療工會聯合會」，透過與國際工會組織PSI，WHA、WHO交流，與衛福部每三個月定期開會，工會成立不困難，但是要如何凝聚會員們的向心力卻是工會組織成長壯大的關鍵。與資方的團體協商歷程像一齣戲，僵局、衝突、帶來真是價值的正負擺盪，但還是希望能喜劇收場。



Source：台灣醫療工會聯合會臉書



友會分享- 台灣工人鬥陣總工會



「臺灣工人鬥陣總工會」起始於104年年底，在105年總統選舉前百日開始，以「工鬥團體」的平台模式，要求總統候選人對於重大勞工政策如七天國定假日、國道收費員案件、工會籌組門檻降低、反對勞保年金修惡、反對血汗長照等議題，提出明確回應，當時也在選舉前與總統候選人蔡英文親自當面對談。除了參加例行的五一遊行外，在106年及112年，工鬥團體也兩次發動全台行腳行動，從高雄步行至台北，就勞工退休制度、低薪等重大議題，分別於北中南各動員超過千人進行集結抗爭，展現台灣勞工的基層力量。

自109年開始，工鬥團體決定從平台運作，轉型往組織全國級總工會的 mode 前進，經過近五年來的討論、規劃與招募，終於在今年的3月開始正式於楊梅埔心牧場召開發起人會議，並於三次籌備會議後，在113年8月20日在高雄圓山飯店召開成立大會。(Source: 2024 工人鬥陣總統臉書)





工會的中心主旨及依據建立在勞動三權(三法)之上，分別是：團結權(工會法)、爭議權(勞資爭議處理法)、協商權(團體協約法)，可謂是勞工運動的墊腳石。

勞動三權 勞動三法



團結權
工會法

爭議權
勞資爭議
處理法

協商權
團體協約法

那工會是藉由什麼樣的做法來協助會員的呢?主要有以下六大重點：

- 1.申請勞動檢查及陪同檢查(勞動檢查法第22條)
- 2.調解、仲裁或裁決(勞資爭議處理法)
- 3.勞動事件調解、共通基礎中間確認之訴、不作為之訴(勞動事件法)
- 4.進行一般性協商，如修改工作規則等(工會法第18條)
- 5.簽訂團體協約(團體協約法)
- 6.勞資會議提案(勞資會議實施辦法)



2024 工人鬥總統 七大訴求

- 1 是否願意改善低薪？
- 2 勞工退休如何保障？
- 3 是否增加國定假日？
- 4 不要再讓消防殉職！
- 5 健全長照禁止奴工！
- 6 是否提高雇主職災費率？
- 7 是否降低工會組織門檻？

女人搞工會-

托育服務人員組織與公共化托育行動

9月25日邀請到教保人員職業工會創會理事長簡瑞連女士，蒞臨本會分享女性組織工會的甘苦談，作為教保工會理事長，她長期深耕於推動托育服務人員組織化和公共化托育行動，透過工會組織，她致力於改善托育工作者的勞動條件，並推動公共托育政策。

首先，簡老師指出以女性為主的托育勞動社群，主要來自教保產業相關的服務機構(托兒所/托嬰中心/幼兒園/課後)，而來自社區內擔任托育照顧工作的居家保母主要是來自二度就業社群，在現代社會，托育工作仍被視為女性的「天職」，長期以來缺乏應有的重視與保障。由於托育產業多為女性主導，這些勞動者往往被低薪、長工時、無保障的工作環境所束縛，甚至常常面臨工時超長、權益受損的情況。簡老師透過工會組織，努力為托育工作者爭取更合理的待遇和尊嚴，使他們能夠獲得相應的勞動保障，並打破社會對女性勞動的偏見。

其次，簡老師倡導公共化托育的必要性。她認為，托育服務並不應該僅僅是私人市場的責任，而是社會的共同義務。現今年輕人的負擔越來越沉重，今年4.4人養1個老人，20年後2人養1個老人，這樣的負擔該怎樣讓年輕的世代有自己的發展空間？身為台灣極少數的女性勞工組織，簡老師與教保的夥伴孤獨且煎熬地攜手走過三個十年，工會組織不斷承受台灣教保業者集團式的攻擊及圍堵，也不如主流女權團體受到官方、學界和媒體的重視與關愛，但正是因為我們身為勞動群體之一，一直持續承受著資本主義社會對勞工的暴力壓迫，再加上父權文化的宰制，性別歧視以及階級的剝削，致使簡老師與教保同仁們不棄不捨地與社會對話、抗議不合法法案，以及爭取應有的社會地位。



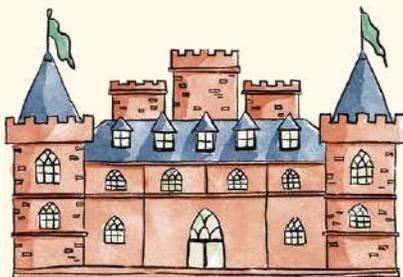


談勞工、工會 與馬克思主義

馬克思的想法非常先進民主，在他認知的社會主義中又分為兩種靈魂：由上而下的社會主義和由下而上的社會主義。馬克思是第一位爭取擴大由下而上的民主控制，倡導人民必須自己站出來，而不是期待政府幫你解決所有的問題。

實際上推翻、推倒、顛覆、改變社會其實有非常多的方式，並不是只有暴力一途，馬克思並不是暴力的代名詞，而是選擇較為中性的字眼，用強而有力的力量將有權有勢的政權推翻掉。馬克思和恩格斯在1848-1849年革命過程中制訂民主的憲法，包括廢除封建義務、爭取勞動人權和福利權等。他們在革命運動中是最徹底的民主派，並且不斷揭露德國資產階級在政治上的保守性。

馬克思分析了法蘭西內戰，工人階級的政府可以使勞動者在經濟上獲得解放的政治形勢，得到了民主的基本原則：各級官員普選、人民可以隨時撤換不稱職的官員、官員的工資不能超過工人的平均工資(防止有人為了發財而搶著做官)，恩格斯鎮為這些制度有助於打碎舊的國家政權，建立一個真正民主的國家政權。從前有一種錯覺，以為行政和政治管理是神祕的事情，是高不可攀的職務，只能委託給一個受過訓練的特殊階層，蒐羅人民群眾中的知識分子，把它們放到等級制度國家的低級位置上指揮人民群眾。



馬克思對資本主義的批判主要是：

- 1.剝削的不正義、資本主義運作的核心是競爭性的資本累積，歸根究柢來自於剩餘價值。
- 2.因異化而喪失自由，工人與勞動成果、過程、其他人、自己疏離。
- 3.金錢式的量化趨勢，質的區別被消滅了，只剩下量的冰冷算計只剩下冷酷無情的現金交易。
- 4.非理性與野蠻狀態，資本主義會不斷陷入週期性的經濟危機，而陷入危機的成本都是一般勞工受害。
- 5.生態倒退與危機，資本主義特色是掠奪勞動者與掠奪土地，透過破壞環境創造獲利，應該要將改良過的土地傳給後代。

馬克思論工會與工人運動，在工資、價格和利潤中指出，勞動力的價值除純生理要素外，還有歷史或社會的要素，社會的因素來自於鬥爭雙方力量的對比決定工資水準，工會運動能使臣民變成有權利公民的一種手段，資本是集體的社會力量，工人只擁有自己的勞動力，勞資永遠不可能在公平的條件下締結協定，相對而言，工會可消除、削弱工人間的競爭，力圖阻止資本的不斷進攻，不僅是正當也是必要的，因此各國工會的建立和聯合進而普遍地展開來。而大多數資本家不會將工人的健康和壽命放在第一位，除非社會施加壓力，**正常工作日是長期隱蔽內戰的產物，工時也是長期階級鬥爭的結果。**

工會的意義在於勞工團結締組工會，持續與資本家鬥爭是改善勞動條件的必備條件，萬老師於課程中介紹歐美的工會體系，以跨廠工會或產業工會為主，工人的力量較集中，而臺灣的工會卻細分為三種工會，且大多數是經由資方扶持而起，2020年產業工會組織率只有7.6%，並無法有效的集中工人的力量，實屬可惜。



馬克思要你成為變革的一分子，如果你所在的社會有毛病，如果你覺得存在不公、不正、不平等，你要發聲，要組織起來，要抗議，要爭取變革。

工會SCR-戰略性企業研究

(STRATEGIC CORPORATE RESEARCH)

隨著現在工會的蓬勃發展，管理組織也發展出了類似經營企業的策略法則，有計畫及照程序地執行與擬定政策，當有了人力資源、資本與資產的需求，其中影響最大的不外乎就是人力資源，以下為黃國治副教授要與大家分享，工會組織的必要條件：

1. 充足的人力與財務資源
2. 戰略目標
3. 積極且具代表性的基層幹部團隊
4. 志工管理
5. 職場內外的人力聯繫
6. 評估工會獲得的支持，並設定行動進一步推進所需的支持程度
7. 可引起廠內與社區共鳴的議題
8. 員工參與、具創意且逐步升級的內部壓力策略
9. 員工參與、在地連結、擴散國內外、具創意且逐步升級的外部壓力策略
10. 行動期間簽訂團協



其中第1、第3與第6點為組織工會的基礎，若缺少任何一點都會造成工會經營的不易，而研究也指出，若工會組織擁有以上10點中的5點，那麼工會就擁有了十分良好的發展。老師也有與學員們討論目前工會的發展狀況，提到了「財報資訊」是最主要影響勞動者的因素，藉由財報資訊來審視公司的營運資訊，進而了解公司結構、產業前景、公司營運方針、產業關聯和部門發展，甚至能從中得知勞資關係是否緊張(公司如何對外陳述勞資關係)，這些都與勞方的權益息息相關。以往組織工會都主要著重在人力管理，工會戰略性研究是為大家耳目一新的內容，以個人的力量就可以利用公司的資源做好功課，等到工會需要集結群眾力量時，大家都能侃侃而談，增加工會的軟實力，才有底氣去爭取更多的權益。

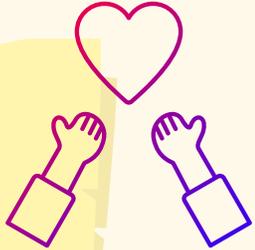


重新開始-大順路會所齊力整新

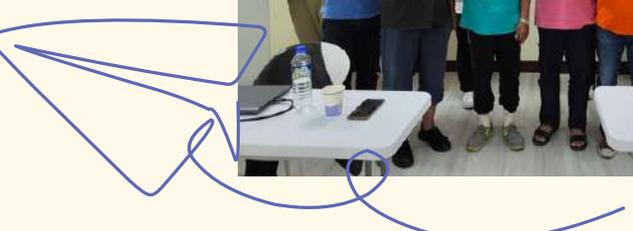
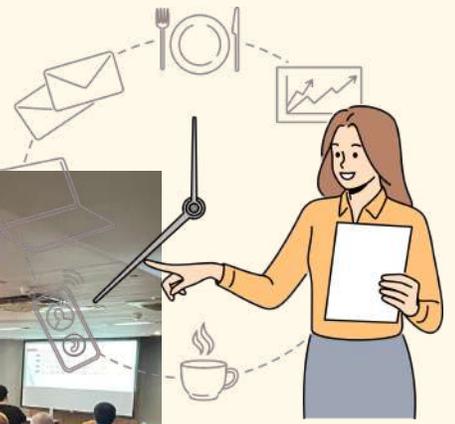


Activity

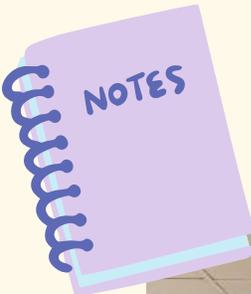
感恩茶會



會員勞教



會員勞教



拜訪友會



VISIT NOW

台船工會



高醫工會





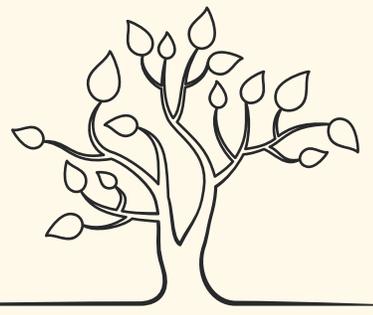
工會活動剪影

[▶ JOIN NOW](#)

20240409北上立法院聲援高獨總



20240603
聲援高教產抗議活動



工會活動剪影

南亞塑膠&中華電信南分代表大會



海員總工會代表大會



優良勞工表揚





中運企業工會 第二屆理監事名單



理事長：王慶宏

理事：周佐竺、黃慶華、戴乃聖、黃詠麟、蔡村益、蔡炎龍、曾勇順、歐文蓮、李珈豪、劉原呈

監事：許祭仰、蘇品瑄



-歡迎各位弟兄來會所坐坐-

- 勞資問題諮詢 - 勞動權益、職場問題、福利爭取等。
- 法律問題諮詢 - 不限爭議種類，各式法律問題皆可。
- 會員關懷服務 - 各類問題諮詢。

連絡電話：07-3805702 or 0910158266

地址：807高雄市三民區大順二路147號6F-3

(近輕軌-樹德家商站)

捐款贊助帳戶戶名：中鋼運通企業工會

成功簡易型分行(078)09-00131-5

<https://cseunion.com>

