中鋼勞工 月刊

中鋼公司企業工會 LABOR UNION OF CHINA STEEL CO.
www.cscunion.org.tw

330期
NO.330 2026.09.25



115.08.11-12 本會辦理「中鋼囝仔作伙去趣淘樂」暑期親子活動。

生活法律 旅行達人帶團之紅線

醫療保健 長庚醫院跨團隊研究發現：乾眼症恐為自體免疫疾病「警訊」

中鋼工會FB

活動集錦
PHOTOS

115.08.11-12 本會假台南趣淘漫旅飯店辦理今年度第四梯次暑期親子活動-「中鋼囝仔作伙去趣淘樂」，共計有70位學童參加活動。











Summer Family Activities

115.08.13 高雄市議會議員及市議員參選人蒞臨理事會致意，懇求全體理監事與會員的支持。



鄭光峰議員



李雅慧議員



湯詠瑜議員





鄧巧佩參選人



黃敬雅參選人

115.08.14 本會針對會員反映電信收訊品質問題，特邀請遠傳電信公司謝坤霖經理及該公司人員蒞會溝通改善方案，協助提升廠區內遠傳用戶之通訊品質。







活動集錦
PHOTOS

115.08.15-16 本會假台南市台糖長榮酒店辦理今年度第二梯次成長營，共計有80位學員參與研習。





楊乙記理事長講述
工會奮鬥歷程與會務展望





黃茂源助理副總分享勞資溝通協商經驗與公司企業文化



林怡廷律師闡述杜絕霸凌，打造相互尊重環境的友善職場



李茂增律師宣導
數位時代的防詐自保術

LEARNING & DEVELOPMENT CAMP



115.08.17 楊乙記理事長與高雄市產業總工會及高雄市各企業工會領袖向總統陳情，期盼政府傾聽基層心聲，成為基層鋼鐵勞工最堅實的後盾，並給予必要及有力的協助，穩住台灣鋼鐵命脈。



BLESSING RITUAL

115.08.21 中鋼公司辦理115年中元普渡祈福典禮，楊理事長率理監事幹部共同與祭祈福。





DISCUSSION & EXCHANGE







115.08.26 楊乙記理事長前往行政院南部辦公室聯合服務中心，拜會許乃文執行長、戴雅明執行秘書與勞動經濟組陳建廷組長，針對高雄勞工勞動環境現況進行交流，並陳請政府關心鋼鐵產業之永續發展。

115.08.26 本會辦理115年度中元普渡祈福儀式，由楊理事長擔任主祭官，陳守道總經理、劉宏義執行副總經理、彭漢廷監事會召集人擔任陪典官，共祈全體會員工作平安、身體健康、家庭和樂。













CONTENTS 目錄

工會會訊 09 勞資會議議案彙整
12 工會快訊 秘書處

國際快訊 13 國際勞動與產業訊息 秘書處

生活法律 14 旅行達人帶團之紅線 文 / 王舜信 律師

醫療保健 16 長庚醫院跨團隊研究發現：乾眼症恐為自體免疫疾病「警訊」！ 文 / 陳南妮 醫師

勞動情絮 18 2026 中鋼 CBAM：勞資共創綠色溢價與市場護城河 文 / 鐵工人
21 跨越國界的勞動藍圖：在缺工浪潮中看見新型勞動共同體 文 / 李承旻

實習心得 23 中鋼企業工會實習心得 文 / 冷子平
26 走進工會，看見勞動權益的日常 文 / 李承岳

旅遊紀事 29 小倉歸城 文・攝影 / 約書亞
30 新化林塲 文・攝影 / 遊龍

旅遊隨筆 31 旗津浪漫之旅 文・攝影 / 樂仔

詩詞賞析 32 蓮 文・攝影 / 仰華
32 鞦韆 文・攝影 / 承愛
33 《茄芷袋》 文 / 丁丁
33 盛夏童年 文 / linchasel

剪　影 34 藏王醃川溫泉神社 文・攝影 / 森軒
34 鳥居前的列車 文・攝影 / 旅詠
35 屏東佳冬楊氏宗祠 文・攝影 / 遊龍
35 長崎夫婦岩 文・攝影 / 辰瑋
36 嘉義東石古厝 文・攝影 / 鄭培業
36 奧地利哈修塔特湖畔 文・攝影 / 森軒

親子園地 37 阿寧的寒假趣事 文・圖 / 吳絃寧
38 放天燈 圖 / 小草莓
38 公園遊樂場 圖 / 卓祉辰
39 縱橫交錯 圖 /Janet
39 小女孩的夢幻頭髮 圖 / 潘安祺

會員專區 40 駐會服務通訊錄、會員服務、好康報報 秘書處

攝影世界 封底 豪斯登堡 文・攝影 / 辰瑋

《中鋼勞工》徵文

1.散文（2,200字以內）、新詩、剪影、封底、親子園地（童畫、作文），主題不限。請以電子檔寄至cscunion@mail.csc.com.tw或EIP信箱寄至137521（職工編號），並請加註投稿中鋼勞工月刊及單位、姓名、聯絡方式。如有攝影或翻拍之相片稿件，須檢附原拍攝之電子檔，切勿傳送經通訊軟體壓縮過之檔案，以保留相片原有之解析度。

2.經採用刊登後即予稿費酬謝，另本刊有權潤飾修改，如不同意請勿投稿。

3.文稿稿酬每字1元、文稿插圖每張150元，新詩、剪影、親子園地（童畫、作文）每則600元、封底1,000元、封面1,500元。（請勿一稿多投）

歡迎會員、眷屬踴躍投稿（或提供相關建議）

•秘書處小啟

一、115年09月份無互助金申請案，會員及贊助會員毋須扣繳互助金，僅扣繳會費293元（新進人員則再加扣新台幣879元入會費，經常會費293元三倍）。

二、上述款項將於115年10月05日之薪資中扣款，敬請查照。

勞資會議議案彙整

第13屆第33次會議
勞資會議勞方代表

01

建請公司配合「勞工退休金條例施行細則」修法，研擬純舊制員工自願提繳及提前結算退休金之作業辦法，以維護員工權益。



勞方代表訴求

說明

（一）依據勞動部修正發布之《勞工退休金條例施行細則》（增訂第21條之2至第21條之4，已於115年7月17日生效），純舊制勞工符合《勞動基準法》退休要件並已自願提繳者，得於勞動契約存續期間，經勞雇雙方合意提前結算舊制工作年資之退休金，並將該結算金額全數移入勞保局之個人退休金專戶，參與新制勞退基金之收益分配。

（二）本次修法目的在於提供純舊制勞工更多元的退休金儲蓄選擇。以新制勞退基金歷年績效為例，自94年7月成立至114年底之年化報酬率達7.64%，近兩年年化收益率更超過15%，相較舊制退休金並無投資收益分配之設計，員工參與新制後有機會使退休金累積效果更為顯著；惟上述數字為歷史績效，不代表保證未來收益。

（三）依勞動部說明，員工提前結算退休金並不會終止勞動契約，其純舊制身分亦不因此改變，此原則適用於以下未達上限及已達上限兩種情形。

1.若結算時未達45個基數上限，員工繼續工作所生之退休金基數，雇主仍應依《勞動基準法》規定按月提撥退休準備金（此為舊制原有義務，不因本次修法而改變）；至於該部分退休金之給付方式，可由勞雇雙方選擇於員工實際退休或契約終止時一次結算給付，或經雙方合意逐年結算存入勞保局個人退休金專戶。

2.本公司目前仍有一定數量之純舊制員工，部分員工已達到舊制退休金最高45個基數之上限，僅能仰賴日後調薪墊高最終平均工資後之給付金額。若辦理提前結算，將已達上限之退休金一次性移入新制個人專戶，即可參與新制基金之投資收益分配。對公司而言，提前結算亦可避免未來因薪資調整而墊高之退休金給付成本，並加速去化財報上之「確定福利負債」，實為勞資雙贏之舉。

（四）新制個人專戶採投資收益分配，雖法定有不低於當地銀行2年期定存利率之最低保證收益，惟長期報酬仍隨基金操作績效而異，與舊制確定給付性質不同，員工於決定是否自願提繳及提前結算前，宜充分了解相關機制與計算方式，避免資訊不對稱影響其判斷。

辦法 建請公司盡速研擬純舊制員工自願提繳及提前結算退休金之作業辦法，以保障員工權益達到勞資雙贏。

A1初步說明

（一）勞動部發布勞工退休金條例施行細則修正條文並自115.07.17起生效後，公司已儘速於115.07.24發布公告，開放勞退純舊制同仁辦理「自願提繳退休金」，並得追溯至115.07.17開始提繳。

（二）至於「提前結存退休金」事宜，因政策甫新上路，勞政及稅務主管機關對於作業細節及權利義務影響尚未完整說明，公司將持續洽詢相關單位釐清其中疑義，以維護同仁權益。



初步結果與展望

資方說明公司已於115年7月24日公告開放純舊制同仁辦理自願提繳，惟實務作業上仍面臨「派駐子公司之委任經理人結算資格」、「資金匯入專戶作業延遲時的在職身分認定」、「未滿45個基數提前結算與屆退補足金額是否合併計算當年度退職所得免稅額」，以及「年度調薪追溯是否影響已結算免稅資格」等法規與稅務問題，已發函勞工局與國稅局釐清；此外，針對結算衍生須將「不休假獎金」納入平均工資而需管控半年加班與特休的問題，初步評估將結算日訂於12月21日（計薪年度結束）以避免下半年無假可休或特休保留上限等管理後遺症，預計在獲得主管機關回覆前，最快於九月份進行試辦，若試辦因法規受阻則回歸現有一次性給付，亦不影響同仁原有權益，待疑慮釐清後再為全體純舊制同仁辦理說明會。勞方表示舊制同仁高度期盼能透過提前結算將資金轉入新制帳戶，以獲取較佳投資收益率並可分期提領享有節稅空間，針對特休請假配套，建議在不增加營運成本下放寬特休假保留天數上限等彈性措施，請公司早日確立明確標準與配套制度，並提供相關試算資訊協助同仁抉擇。（決議：請A1研議。）

02 建請公司提升小港廠區內行動網路覆蓋率及通訊品質。



勞方代表訴求

說明

（一）廠區內行動電話通信或網路訊號不穩的情況由來已久。常常是基層同仁反映問題（如：無法進行線上課程、無法執行無紙化作業、於現場無法即時回報設備狀況等）後，由工會代表各顯神通來協助改善，但終究改善幅度有限，且治標不治本。

（二）公司內部盤點機制如固定資產盤點、物料盤點等均已無紙化，或現場巡檢需拍照回傳，都需要穩定的行動網路通訊品質，網路不通實已造成業務推動困擾。

（三）行動通訊品質之提升涉及公司內多部門溝通，需以TOP-DOWN方式整合推動，方能有具體成效。

辦法 建請公司提升小港廠區內行動網路覆蓋率及通訊品質。



後續追蹤 Y6於115年8月會議中補充說明，

（一）Y6N已於六月依「台灣大哥大行動網路通訊品質改善會議」決議內容初步提供中鋼廠區光纖路徑圖及數家施工協力廠商資訊予台哥大，作為後續施工規劃與評估參考。

（二）簡化工序及施工成本，本單位刻正評估替代光纖路徑圖以取代原建議路徑。

資方說明台灣大哥大擬於協力廠商大樓先行設立示範站；中華電信正與Y5單位接洽，評估於Y52及第三煉鋼廠等區域設置基站；遠傳電信亦於近期入廠評估測量。勞方表示藉由引進台灣大哥大，遠傳電信等，促成三大電信業者間的良性競爭應能提供同仁更多元的選擇與更穩定的通訊服務，建請持續統整各家業者的施作進度。（決議：請W5/Y6再研議。）

賀

中鋼公司企業工會
成功爭取
「115 年 年度調薪」
「領班津貼、主管加給調升」

中鋼公司企業工會為激勵會員士氣、強化人才留任，成功爭取115年年度調薪， 為肯定員工努力，楊乙記理事長特別再爭取加碼定額調薪。 另為激勵主管人才，獎勵優秀人員承擔主管職責，中鋼公司企業工會同步爭取「領班津貼、主管加給」調升。

- 領班津貼調幅66.7%
- 股長津貼調幅63.6%
- 三級、二級以上主管加給，亦有調升。



國際勞動與產業訊息

文 / 秘書處 整理

09.01 勞工動態

LABOR UPDATE

現代汽車勞資和解 拍板調薪10萬韓元、65歲退休

韓國最大車廠現代汽車勞資爭議暫告落幕，工會9月1日表示，會員投票通過今年度薪資協議，基層員工調薪後，每月底薪將增加約新台幣2,308元，另可獲得高額績效獎金和一次性現金獎勵。

韓聯社報導，現代汽車工會31日召開會員大會表決，共有3萬1,166名會員投票，其中61.55%投下贊成票，同意勞資雙方議定的年度調薪方案。員工每月底薪調漲10萬韓元，另發放相當於月薪400%的績效獎金，外加一次性現金獎勵1,270萬韓元（共約新台幣29.3萬元）。

退休制度方面，勞資雙方也達成共識，若韓國政府未來完成修法延遲法定退休年齡，現代汽車員工強制退休年齡將由現行60歲延長至65歲。

業界估算，近期一連串罷工行動，總計造成現代汽車減產5.52萬輛，營業損失超過2.3兆韓元（約16.6億美元）。隨著勞資協議經多次討論後終於拍板定案，現代汽車整體生產秩序可望回到正軌。【MoneyDJ理財網】

08.26 產業動態

INDUSTRY UPDATE

加拿大對美國祭出對等報復關稅最高50%

加拿大宣布，將對價值近200億美元的自美國進口貨品，分別徵收15%、25%或50%的報復關稅，涵蓋鋼品、家電及海鮮等700品項。同時公布財務方案來支持受影響的加拿大勞工和業者。

美加兩國貿易談判破裂後，川普政府22日起對價值200億美元的自加拿大進口貨品徵收50%關稅。根據加拿大政府聲明，報復關稅鎖定價值276億加元（約199億4000萬美元）的美國貨品，並將於9月8日生效。

面臨50%關稅的品項包括鋼、鋁、家具和服裝等美國重要產業，25%關稅則針對起司、家電及一些海鮮，15%關稅適用於電子產品和工具。

新關稅的設計是要在能夠打擊美國的同時，對加拿大消費者和企業造成的衝擊降到最低。

加拿大為支援受新關稅影響的國內勞工和產業，宣布祭出總規模約新台幣1730億元的措施方案，包括援助中小企業、提供企業融資現金流，以及幫助可能因此失業的勞工。【中央社】



旅行達人帶團之紅線

文 / 王舜信 律師

前言

網紅甲喜愛旅遊且常在社群平台分享自身的旅遊短視頻，累積許多粉絲追蹤，隨著粉絲人數增加，甲打算將旅遊興趣發展為工作事業，爰在社群平台公開招攬粉絲參加，以每人收取新臺幣若干萬元團費，參加甲設計安排的旅遊行程，甲認為只是帶粉絲一同出遊，但甲的行為是否合法呢？

本文

一、只有旅行業者可以經營旅行業業務

（一）旅行業者，依照《發展觀光條例》第2條第1項第10款規定，指經中央主管機關核准，為旅客設計安排旅程、食宿、領隊人員、導遊人員、代購代售交通客票、代辦出國簽證手續等有關服務而收取報酬之營利事業。

（二）法規對於旅行業之設立規範，例如：

1、依照《發展觀光條例》第26條規定：經營旅行業者，應先向中央主管機關申請核准，並依法辦妥公司登記後，領取旅行業執照，始得營業。

2、依照《旅行業管理規則》第4條規定：旅行業應專業經營，以公司組織為限；並應於公司名稱上標明旅行社字樣。

3、依照《發展觀光條例》第30條規定及《旅行業管理規則》第12條規定，經營旅行業者，應依規定繳納保證金。且依照《發展觀光條例》第31條規定，旅行業者應依規定投保責任保險及履約保證保險。

4、依照《旅行業管理規則》第14條規定，旅行業之發起人、董事、監察人、經理人、執行業務或代表公司之股東，不能有該條規定列舉之不法行為。

二、非法經營旅行業業務

（一）依照《發展觀光條例》第55條規定，若無取得營業執照就經營旅行業務，主管機關可處業者罰鍰並勒令歇業。

（二）若業者沒有營業執照，就算只透過網路行銷營業訊息，依照《發展觀光條例》第55之1條規定，主管機關可處業者罰鍰，並命限期移除；屆期不履行者，得按次處罰。

（三）關於「招攬」行為，參照最高行政法院107年度判字第235號行政判決意旨：立法者雖將「招攬或接待觀光旅客，並安排旅遊、食宿及交通」列為旅行業之業務範圍，惟不以同時從事「招攬觀光旅客」及「安排旅遊、食宿及交通」為必要，若其分擔從事「招攬觀光旅客」或「安排旅遊、食宿及交通」，即屬經營旅行業業務。又所稱「招攬」，並無行為方式之限制，凡行為人所為在客觀上足使旅客瞭解該旅遊活動進而報名參加即屬之。

代結論

法規特別規定只有旅行業者可以經營旅行業業務，且對旅行業之設立和經營有較嚴格的規範，並非任何人都可招攬旅客，目的乃為保障旅客之權益。參加旅遊應選擇合法旅行業者，讀者如欲確認旅行業者是否合法，可至交通部觀光署官網查詢，透過事前查證，降低風險。

長庚醫院跨團隊研究發現：乾眼症恐為自體免疫疾病「警訊」！

文 / 陳南妮　嘉義長庚眼科主治醫師

43歲的邱小姐，被雙眼乾澀困擾數月，還出現疲勞感、腳踝關節痠痛情形，她四處求診卻始終苦無明確診斷與有效治療，最後輾轉至基隆長庚眼科看診。在孫啟欽醫師仔細問診後，判斷其症狀並非單純的乾眼症，除給予人工淚液與局部抗發炎藥物緩解症狀外，也積極轉介至風濕免疫科。經風濕免疫科醫師專業評估及檢驗後，確診為「修格連氏症候群（俗稱乾燥症）」。邱小姐接受口服免疫抑制劑治療後，整體症狀大幅改善，生活品質明顯提升。

不同疾病：乾眼症與乾燥症

正常眼睛表面有一層淚液保護膜，透過眨眼維持濕潤，當淚液膜失去平衡並伴隨眼部不適，例如乾澀、異物感、灼熱感、畏光、紅腫、發癢、視力模糊、睜不開眼等，就稱為「乾眼症」。乾眼症主要分為三種類型，淚液分泌不足型、淚液蒸發過快型和混合型。成因包括：環境、體質、自體免疫疾病、服藥和眼疾。

而「乾燥症」則是一種慢性自體免疫疾病，免疫系統會錯誤攻擊體內的外分泌腺體，導致口乾、眼乾及全身性症狀，乾燥症好發於中年女性族群，常因症狀不典型而被輕忽或延誤診斷。

重大發現：乾眼症平均早於免疫疾病診斷 3 年出現

研究顯示，台灣40歲以上成人的乾眼症盛行率約5～40%，但在自體免疫疾病患者中，患有乾眼症的比例卻高達47.14%。為了進一步解乾眼症與自體免疫疾病的關聯性，基隆長庚眼科部與國家衛生研究院黃昱瞳博士團隊合作，透過台灣全民健康保險資料庫，分析2011年至2020年間，共67,264名新診斷出自體免疫疾病的患者。結果顯示，乾眼症通常比自體免疫疾病的正式診斷，提早出現約3年。其中乾燥症患者乾眼症

盛行率最高，達81.3%，其餘如類風濕性關節炎（39.3%）、紅斑性狼瘡（38.1%）亦有極高比例患有乾眼症。而血管炎患者雖然乾眼盛行率不是最高，但其演變為角膜炎（27.6%）或角膜潰瘍（10.6%）的風險卻是最高，顯示其眼部發炎程度最為劇烈。此外，在所有分析的疾病類別中，女性患者罹患乾眼症的比例均高於男性。

研究價值：具有預警作用，掌握黃金治療期

這項發現具有「預警作用」，乾眼症狀出現平均比自體免疫疾病診斷早約3年，在特定疾病乾眼症甚至可早於確診約3.5年（乾燥症）至3.7年（克隆氏症）。這意味著眼科醫師若能早期偵測乾眼症，將有助於及早轉介至風濕免疫科，掌握黃金治療期。長庚醫院的這項重大發現，已刊登於 2026年2月國際知名醫學期刊「JAMA Network Open」。

T細胞：自體免疫疾病導致乾眼症的幕後黑手

自體免疫疾病會導致乾眼症，與幕後黑手T細胞有關。因為我們的免疫系統裡，有一群叫做「Th17」的T細胞，平時它們是保護身體的衛兵，但在某些情況下（如自體免疫疾病或長期受損），它們會變得過度活躍，轉而攻擊眼睛表面，導致淚液不足。免疫細胞也會攻擊位於眼瞼邊緣的瞼板腺，造成負責分泌「油脂」的瞼板腺被堵住，加速淚液蒸發。

乾眼症：可能是自體免疫系統發出的「求救信號」

基隆長庚副院長孫啟欽醫師表示，「這項研究揭示了乾眼症不僅是眼科問題，更可能是身體自體免疫系統發出的『求救信號』，而且自體免疫相關的乾眼症，通常伴隨更嚴重的發炎反應與不適感。」若能在乾眼症出現時（平均早於確診3年）就介入篩檢，將有助於提早揪出潛藏的免疫疾病，避免錯失黃金治療期。

專家建議：早期識別與積極管理乾眼症

民眾若長期感到眼睛異常乾澀、異物感或視力模糊，且使用一般人工淚液未能改善，應提高警覺，及早就醫。早期識別並積極管理乾眼症，才能減少角膜潰瘍等嚴重併發症的風險。乾眼症患者亦應維持規律作息，均衡飲食，避免熬夜與抽菸；平時可用毛巾熱敷眼部，以減輕疲勞並促進淚液分泌，並需注意眼瞼清潔。

2026 中鋼 CBAM：勞資共創綠色溢價與市場護城河

文 / 鐵工人

【前言】碳定價元年：從價格戰到碳權戰，中鋼沒有悲觀的權利

2026 年1月1日，歐盟碳邊境調整機制（CBAM）將正式進入實施期。過去鋼鐵業比拼的是「誰的產量大、價格低」；如今，市場的終極裁決者已變成「誰的碳足跡少、綠色認證齊全」。

近期鋼市景氣低迷，然而觀察國內終端市場，受惠於高科技廠辦與公共工程需求，許多鋼構大廠訂單滿手、獲利屢創新高，這證明了市場並非沒有需求，而是「政策圖利與標準不一」造成了嚴重的資源分配不均。面對這場生存保衛戰，單純的內部勞資博弈，無法憑空創造訂單。工會必須成為公司最堅實的戰略夥伴，勞資攜手將中鋼累積多年的「減碳實力」轉化為真實的「商業溢價」，對外阻絕低價劣質鋼材，對內制定獎勵機制，帶領企業在CBAM新紀元站穩腳步。

第一章、戳破0.2折的迷思：爭取合理資源，捍衛勞資權益

中鋼在國內碳費制度下取得了0.2的排放量調整係數（打兩折），似乎享有極大優惠。但天下沒有白吃的午餐，要取得優惠係數，前提是中鋼必須提出極度嚴苛的「自主減量計畫」。為了達標，公司必須實打實地投入數百億元的資本支出進行高爐升級與製程改善。這些龐大的減碳投資，無可避免地會壓縮到基層勞工的獎金與福利空間。

另一項更荒謬的現象是資源分配的極度失衡。根據政府公開資訊，碳費2026開徵，首年收入估45億元，但分配給全台受衝擊勞工（高達數百萬人）的「公正轉型」預算，竟然僅匡列微薄的2億元，比例嚴重失衡。勞資應共同向政府倡議：政府的碳費就不該只拿去補助硬體設備或開辦空泛的訓練課程，而必須直接針對「合規企業的營運衝擊」給予實質的綠色營運補貼，或運用基金補貼下游採購本土綠鋼。 讓碳費真正成為驅動營運的活水，而非壓垮優良企業的重擔。中鋼勞工跟著公司扛下了減碳重擔，致中鋼營運遭遇逆風，產線甚至面臨降載與員工被迫排休的窘境，政府就應給予實質的防護網，絕不能讓基層成為淨零海嘯下的犧牲品。

第二章、釐清政策失衡：高爐與電爐使命不同，拒絕單一標準錯位競爭

國內電弧爐（電爐廠）以廢鋼為原料，產品主力應用於國內的建築與土木工程；而中鋼高爐產出的熱軋、冷軋等平板鋼材，則是支撐台灣下游「手工具、機械設備與運輸載具」等出口導向產業的關鍵基石。受限於廢鋼反覆熔煉的雜質殘留，國家要發展高科技產業與精密製造，絕對無法脫離中鋼的高純淨原生鋼材。

此外，廢鋼反覆熔煉存在品質侷限，如國家要發展電動車、半導體廠房等高科技產業，無法脫離中鋼高爐所生產的高純淨鋼材。呼籲公司與工會應聯合要求政府：重大公共建設的綠色鋼材採購標準，必須涵蓋「原料進口完整碳足跡」並對齊歐盟標竿值。唯有建立公平的檢視標準，中鋼高爐廠的優質低碳鋼才能獲得應有的市場定價與公共工程訂單。

第三章、中國碳權計算：催生台版CBAM，守護57% 國內基本盤

面對中國高碳排鋼材傾銷，我們不能以「中國已實施碳市場」為由拒絕設防，其真相卻是台灣產業的致命危機。

根據中國生態環境部發布的《2024-2025年全國碳排放權交易市場鋼

鐵、水泥、鋁冶煉行業配額分配方案》，其鋼鐵業享有高達97%甚至100%的「免費碳排核配額度」，且其市場碳價換算僅約新台幣300多元；反觀台灣審議會甚至建議2030年後費率，每噸應訂在1,200至1,800元間。這種「中國免費放水、台灣嚴格扒皮」的巨大碳價差，會將本土鋼鐵業推向深淵。

依據中鋼永續發展報告書內容，中鋼有高達57%的鋼材是內銷給國內下游加工業（如扣件、手工具），而這些下游產品最終仍要外銷歐美。如果放任免付真實碳費的中國鋼流入台灣，當下游產品出口面臨歐盟CBAM嚴格追溯上游碳足跡時，整個台灣鋼鐵供應鏈將面臨毀滅性打擊。

因此勞資雙方必須向政府嚴正表態：承認中國碳市場，但拒絕「碳價差」屠殺！政府應立即啟動邊境碳定價機制（台版CBAM），對進口鋼材補徵巨大的碳價差，並查其碳排數據真實性。 這不僅是保護中鋼，更是保護台灣龐大下游加工出口業的命脈。

第四章、轉守為攻：發揮EPD認證威力，勞資同舟共渡

抱怨不公無法改變現狀，實力才是最佳的談判籌碼。中鋼在2025年已為五大核心產品成功取得國際權威的產品環境宣告（EPD）認證。工會亦應全力助攻營業部門，積極推動將中鋼的EPD低碳鋼材寫入國際品牌的材料認證規格書中。當終端品牌緊盯供應鏈碳排時，具備真實減碳數據的中鋼產品，將成為下游代工廠唯一且無可取代的選擇。

【結語】

面對2026年的嚴峻考驗，勞資雙方應該處在同一艘戰艦。期盼經營團隊能展現決心，對外能運用EPD認證凸顯產品價值，並與工會攜手向政府倡議「啟動邊境碳價差課徵」與「落實公共工程嚴格碳標準」來創造內需的護城河；對內則善用政府公正轉型資源，來保障員工權益，避免受到政策過渡期的陣痛。只要勞資能同舟共濟，我們定能在這場碳權商戰中，堂堂正正地將應得的市場與利潤贏回來！

跨越國界的勞動藍圖：在缺工浪潮中看見新型勞動共同體

文 / 李承旻

回望歷史，百年前的工人們曾走上街頭，在煙囪林立的工業城市裡，為爭取每日八小時工時而奮力呼喊。那是一段為「時間與身體自主權」而抗爭的歲月，奠定了現代勞動權益的基石。時光流轉，來到2026年的臺灣，現今我們所面對的勞動問題，已從單純的「如何防止過度勞動」轉變為一場更深層、且迫切需要全社會共同面對的結構性危機——「究竟還有誰，願意與我們並肩工作？」

少子化與高齡化的雙重壓力，如同溫水煮青蛙，讓臺灣產業的基層與技術現場陷入了前所未有的「人力荒」。身為這個時代的年輕人，或是每天在第一線揮汗如雨的基層勞工，對「缺工」這兩字，有著遠比媒體報導或財經數據更直接、更深刻的感受。

走進臺灣無數支撐經濟命脈的工廠、工地、維修據點或技術服務站，映入眼簾的往往是一幅令人憂慮的世代斷層畫面。那些擁有數十年寶貴經驗、僅憑機器運轉聲響就能精準判斷問題所在的「老師傅」，正頂著花白頭髮，逐漸邁入退休年齡。可當他們環顧四周，年輕的新血卻少之又少，甚至出現了無人接班的技術真空。

社會輿論常常輕易地將這種現象歸咎於「年輕人吃不了苦」或「新世代只想找輕鬆的工作」。但作為青年一代，我們的心聲卻鮮少被真正聽見與理解。年輕人並非不願意付出勞力，而是在這個房價高漲、階級流動停滯的時代，傳統「只要肯吃苦就能出人頭地」的承諾早已不再適用。當基層技術職位伴隨著高工時、高風險和僵化的職場文化，卻無法換來相應的生活保障與尊嚴時，許多年輕人選擇投入彈性較高的外送產業，或轉向服務業。這並不是逃避，而是年輕世代在衡量投入與回報後，所做出的理性且無奈的選擇。

因此，技術傳承的斷層成為無法忽視的現實。產線需要持續運作以交付訂單，生產設施必須維護，龐大的機器設備也要定期檢修。當本地勞動力已無法彌補龐大的人力缺口時，「跨國勞動力開放」與引進外籍中階技術人才，已不再只是政策選項，而是維繫臺灣產業命脈的唯一解決之道。

過去，外籍移工的形象多停留在補充基層體力勞動——他們是看護、工廠流水線上的作業員、建築工地裡的無名英雄。但隨著

勞動法規鬆綁與產業升級，這個畫面正在迅速轉變。越來越多受過專業訓練、具備技術專長的跨國人才，正以「技術夥伴」的身份，堂堂進入臺灣的核心技術現場。

這種轉變初期，現場基層難免產生焦慮與摩擦。對本地中基層勞工而言，面對語言不通、文化差異巨大的外籍同事，心中不免生出「防備」與「競爭」的疑慮。「他們會不會搶走我們的飯碗？」「老闆是不是想用更便宜的人力取代我們？」這些耳語在茶水間、吸菸區流傳不息。再加上語言隔閡，一個簡單的操作指令也可能因翻譯誤差而出錯，初期的工作現場確實充滿波折。

以國內知名的不鏽鋼製造大廠彰源企業為例，即便開出優渥薪資，產線依然苦等不到本地年輕人的加入。就在技術傳承面臨危機之際，他們透過政策推動，破釜沉舟地將十一位在廠內奉獻超過十年、對各種大型機台瞭若指掌的資深外籍移工，正式晉升為「中階技術師傅」。

在他們的廠房裡，這些外籍老師傅的實力令人折服。他們光憑聽機台運轉的細微震動聲，就能敏銳地判斷出異常，在技術領域，科學與邏輯無國界。當遭遇棘手設備異常，或產線面臨停擺危機的關鍵時刻，語言的障礙往往被更強大的共通語言取代——那就是「專業」。

在那些高壓的搶修瞬間，臺灣年輕技師與外籍中階技術員，各自拿著手機翻譯軟體，神情專注地對著複雜的機械藍圖比劃。他們用蹩腳的英文、誇張的肢體語言，甚至直接拿起粉筆在機台旁的鐵板上畫出結構來溝通。當真正的技術問題被排除，巨大的不鏽鋼裁切機台重新發出平穩而低沉的運轉聲時，兩人相視點頭，默默遞還手中的扳手，並用衣袖抹去額頭上的汗水。

那一刻，國籍、膚色、語言都變得無關緊要。他們看到彼此手掌上同樣厚實的老繭，也看見對方對專業的堅持與實力。本地勞工逐漸明白，這些遠道而來的同事，並不是來搶飯碗的對手，而是一起撐起產業、共同承擔壓力的「戰友」，這正是我們這個時代最渴望的「新型勞動共同體」。

從年輕世代的角度來看，跨國勞動力的加入，其實也是重新定義自我價值的契機。如果我們的工作僅僅是重複性的勞動，確實隨時可能被自動化或全球廉價人力取代。但若我們能將眼光放遠，把外籍技術人才的加入視為刺激與互補呢？

我們擁有在地文化、語言及資源協調的優勢。面對跨國團隊，年輕基層員工可以逐步將自身角色從「單純技術執行者」轉化為「跨文化溝通橋樑」或「系統整合管理者」。我們學習包容多元文化，融合不同國家的工作習慣與技術思維，創造更高效率。與跨國夥伴既是合作，也互相激勵。他們帶來不同的除錯邏輯與敬業精神，我們則分享在地經驗與人脈。這不是零和遊戲，而是讓臺灣產業鏈在全球競爭中持續升級的共贏局面。

缺工潮看似產業危機，卻也推動我們邁向更包容、更多元的勞動新篇章。我們正見證「無國界工作台」的誕生。在這裡，決定一個人價值的，不再是護照上的國徽，而是工作時的責任感、解決問題的能力，以及願意攜手合作的善意。

中鋼企業工會實習心得

文 / 涂子平 中正大學勞工系

在來到中鋼公司企業工會實習以前，「工會」對我而言，僅存在於課堂上的法規、案例與名詞之中。團體協約、勞資爭議和會員權益，這些內容雖然並不陌生，但我始終好奇，當勞工真正遇到問題時，工會將如何回應？面對公司與會員不同的立場，又要如何進行溝通與協調？這次有機會至中鋼公司企業工會實習，藉由參與會議、活動及了解工會各項會務工作，實際了解工會的運作方式。工會除了維護會員權益之外，平時也需要回應會員需求、整合不同意見，並處理各項實務問題。對我而言，這次實習也是將課堂所學與實務相互連結的機會，讓我能進一步認識勞動法令在工會工作中的實際運用，以及人力資源與勞資關係相關工作的內容，並從中思考自己未來的職涯方向。



A. 老師至中鋼訪視　B. 參與中鋼暑期活動

實習一開始時，工會的各位祕書向我們介紹各個小組的工作內容。原先我對於工會工作的理解，主要集中在勞資協商，以及為會員爭取薪資與福利等面向，實際接觸後才發現，工會的業務遠比想像中廣泛。從勞資關係、職業安全、教育訓練、會員福利、活動辦理及文宣製作，到財務與行政管理，每一項工作都與會員的權益或生活密切相關。工會辦公室的電話不時響起、會員前來詢問事情，秘書們除了處理手邊業務，還要耐心了解會員的需求並協助解決問題。看似平常的辦公室日常，其實都是工會與會員維持聯繫的重要過程。

實習期間有機會旁聽理事會以及監事會等會議，我發現一項制度或提案往往牽涉許多不同層面。以調薪、退休金提繳比例及勞退舊制年資結清等議題為例，除了確認是否符合法令，還必須考量不同年資、職務及工作環境的會員可能受到哪些影響，以及公司是否具備實際執行的條件。在會議中，幹部們會提出不同觀點，即使目標都是保障會員權益，每個人關注的面向仍可能不同，因此工會必須先彙整內部意見，才能形成較完整且具有代表性的立場。也讓我了解到，工會並不是一味地向公司提出要求，而是必須先蒐集資料，評估議題的影響，再透過適當的溝通方式和公司協商。

除了旁聽會議，我們也需要蒐集勞動法令資料、分析案例並進行簡報。我在這一個月內的報告主題包含就業保險法、同工同酬、年終獎金、勞工退休金等內容。在準備報告的過程中重新思考這些規定在實務上會如何運作，以及勞工可能遇到哪些問題。另外，主秘也會從實務角度補充並提醒我們哪些地方不夠完整，在這時候，原以為已經整理清楚的內容，經過提問後才發現仍有許多需要釐清的地方。這些回饋讓我明白，法令雖然是分析問題的基礎，卻不一定能直接提供所有答案，透過結合案例、判決及實際工作情境，才能真正理解制度對勞工與企業造成的影響。另外，在不斷修正內容的過程中，我也逐漸學會從不同立場思考問題，而不是只尋找單一的標準答案。

實習期間也安排我們進入中鋼廠區參觀，這是讓我印象很深刻的經驗。除了了解鋼鐵的生產流程外，實際進入廠區感受到高溫、噪音及粉塵的工作環境後，才更能體會第一線員工工作的辛苦，難以想像員工長期在這樣的環境中輪班工作的負擔。這次參觀也讓我理解，工會對職業安全及工作條件的重視，都是為了回應會員在工作現場所面臨的實際問題。

另外全國金融業工會聯合總會至中鋼交流時，我也看見不同工會所面對的處境。工會的規模、產業性質及會員組成不同，關注的問題與運作方式自然也有所差異。有些工會擁有較完整的組織與資源，有些則需要透過上級工會或其他團體的協助，凝聚更多力量。這些經驗讓我更認識到工會沒有完全一致的經營方式，而是必須依照會員需求及企業環境，持續調整自己的角色與策略。

實習期間，也參與協助暑期親子活動。從事前準備、現場引導到注意孩子們的安全，每個環節都需要工作人員相互配合，也必須隨時因應突發狀況。透過這些活動，看到孩子們開心地參與活動，也看見工會重視、關心會員及其家庭的生活，更感受到家長對工會的肯定，工會與會員之間的信任也在服務與



C. 參與中鋼暑期活動

互動中逐漸建立，更加體會到會員服務對工會的重要性。

透過這次實習，我對工會的認識不再只停留在課本上的「團結勞工、保障權益」，而是看到背後許多日常而細緻的工作；從整理資料、回應會員、籌辦活動，到召開會議及形成工會立場，每一項工作都需要耐心、責任感與團隊合作。工會要在會員期待、公司立場與法令規範之間找到合適的處理方式，並不是一件容易的事。也正因如此，更加能理解工會在勞資關係中所具有的重要性。

經歷過這段實習經驗，也讓我對未來的職涯方向有更多思考。無論未來進入工會、企業人力資源部門或其他勞動相關領域，都需要理解勞工真正面臨的處境，並在不同立場之間進行溝通。專業知識固然重要，但傾聽、觀察、協調及清楚表達同樣不可缺少。這段實習也讓我看見自己需要改進的地方。我的個性較為安靜內向，在會議或參訪過程中，即使有不清楚的地方，也常常因為需要時間整理想法，而沒有立即提出問題，錯過能了解更多實務經驗的機會。因此我也開始嘗試在會議或參訪前先整理相關資料並準備問題，幫助自己掌握討論內容，增加主動提問的勇氣。

最後，感謝中鋼企業工會提供這次實習機會，也感謝實習期間所有給予指導與協助的秘書大哥大姐們，除了分享工作經驗，並讓我們參與各項會議、活動與參訪，讓我能從不同面向認識工會。這段時間累積的經驗，不只是一次實習成果，更是我從學生走向職場前的重要學習階段。未來，我也會帶著這些觀察與收穫，繼續充實自己的專業能力。



走進工會，看見勞動權益的日常

——我的中鋼公司企業工會實習心得

文 / 李承岳 中正大學勞工關係學系

身為勞工關係學系的學生，我在課堂上接觸過工會、勞動法令及勞資關係等內容，但過去對這些事情的認識，大多來自課本、法條或案例。法令在實際職場中如何運作？工會平常又是怎麼了解會員的需求、和公司溝通？帶著這些疑問，我來到中鋼公司企業工會實習，希望可以趁這段時間，更靠近企業工會的日常運作，也看看自己在課堂上學到的知識，真正進入職場後會是什麼樣子。

進入工會以前，提到工會，我最先想到的通常是勞資協商、抗爭，或是在勞工權益受到影響時，由工會出面替會員爭取。至於實習內容，我原本也以為會以整理資料、製作文件或行政協助為主。第一天聽完主管和各組同仁的介紹後，我才發現工會的工作範圍比想像中廣很多。從勞資事務、會員福利、組織訓練、職業安全衛生，到文宣、會議和諮詢服務，每一組都有不同的工作，也都和會員的生活有關。

實習期間，我們有機會參觀中鋼廠區。過去提到鋼鐵產業，我腦中浮現的多半是大型機具、廢氣和污染，但實際進入廠區後，才發現中鋼的自動化程度很高，對環保和副產物再利用也投入不少心力。例如將部分生產過程中產生的物質重新利用，作為柏油或水泥等材料。這次參觀讓我對重工業有了不同的看法，也讓我明白，產業發展和環境永續之間不一定只有衝突，企業如何改善製程、降低環境負擔，本身也是一項需要長期面對的工作。

我們也協助參與會員親子活動和暑期學童活動。活動內容包含漂漂河、打水仗、手做愛玉、生態導覽，以及用樂高製作戰鬥陀螺等。一開始我把這些活動看成一



和辦公室的大哥大姐們合影



高雄市產業總工會參訪

般的會員福利，真正參與後，才發現它們也有家庭照顧的功能。家長白天需要工作，孩子則可以在安全的環境中參加活動。看似輕鬆的行程，背後其實需要安排場地、餐點、人力和安全維護，遇到孩子身心的突發狀況時，工作人員也要立即處理。當下我才真正感受到，活動能夠順利完成，不只是因為流程安排得好，也仰賴工作人員的經驗和臨場反應。

實習期間，我們也和其他產業的工會交流。透過高雄市產業總工會，以及全國金融業工會聯合總會的參訪，我才知道不同產業面對的問題差異很大。鋼鐵業重視職安、輪班和工作環境，金融保險業則可能面對業績壓力、組織調整或勞資溝通等問題。這些交流讓我開始理解，沒有一套方法可以直接套用在所有工會上。工會需要依照產業特性、公司文化及會員需求，發展適合自己的做法。中鋼工會和公司的互動相對穩定，也讓我看見，工會除了爭取權益之外，平時累積的溝通和信任同樣重要。

這段實習中，我花了不少時間製作勞動議題及勞動法令報告。主秘曾提醒我們，報告是要講給企業主聽的，不能只把法條整理出來，還要進一步思考企業在實際管理上可能遇到的問題。這句話對我的影響很大。過去做報告時，我很容易只從勞工權益出發，認為知道法律規定就已經足夠，但後來和人資部門及現場前輩討論，才發現一項制度真正執行時，還會牽涉人力安排、工作流程和管理成本。站在不同立場思考，不是放棄原本的觀點，而是讓自己的分析更完整。

問卷設計也帶給我類似的體會。我們這次的研究題目是「工會會員參與情形及代表意願之分析探討」，主要希望了解會員平時參與工會事務的情形，以及未來是否有意願擔任會員代表。原本以為設計問卷，就是把想知道的問題列出來，真正開始做之後，才發現每一個題目和選項都需要反覆確認。會員是否看得懂？選項有沒有符合現場情況？問題的敘述會不會帶有暗示？這些都必須仔細考慮。

我們除了和主秘討論，也請人資同仁、現場工作者及工會前輩提供意見。不同身分的人看問卷時，常會注意到不一樣的問題。例如，部分選項在我們看來很合理，但對現場會員來說，可能不容易理解，或沒有涵蓋實際情況。經過多次調整後，問卷內容才慢慢完整。這個過程讓我明白，研究不只是蒐集資料，更重要的是先把問題問清楚，才能真正了解會員的想法。

回顧這段實習，我覺得自己最大的收穫，不是記住了多少法條或完成了多少份報告，而是開始學會從不同角度看事情。老師曾提醒我們，實習時不要只是記錄每天發生什麼，也要多問幾個「為什麼」。為什麼工會要提供這項服務？為什麼這個議題需要透過會議討論？同一項制度，勞工、工會和公司分別會怎麼看？當我開始思考這些問題後，才發現課堂上所學的內容，並不是和實務分開的，而是需要透過觀察、提問和討論，才能真正連在一起。

最後，我很感謝中鋼公司企業工會的主管、同仁和前輩，在實習期間願意花時間向我們介紹工作、回答問題，也讓我們實際參與不同活動和會議。從大家平時的互動中，我感受到工會不只是由制度和組織構成，更重要的是人與人之間長期累積的信任。這一個月雖然不長，卻讓我重新認識工會，也讓我更確定，勞資關係的核心從來不只是法令或談判技巧，而是如何理解彼此的需求，並在不同立場之間找到能夠繼續合作的方式。

這次實習對我來說，不只是一段暑期經歷，也是一次把課堂知識放進真實職場中重新理解的機會。未來不論是繼續學習勞資關係，或進入人力資源相關工作，我都希望自己可以保留這段時間養成的習慣：不要急著下結論，多聽不同人的經驗，也多想一步，看看一項制度真正落實之後，會對現場的人帶來什麼影響，對於日後的改進，勢必會更如人意。



中正勞工關係學系
丁文卿老師（左二）
至工會進行實習訪視



小倉歸城

文・攝影／約書亞

初訪小倉這城市之前我是陌生的，相較於日本九州耳熟能詳的城市如最大城市福岡、台積電進駐的熊本等，小倉相對名氣較低，而原本是單獨的小倉市，後來併入其他城市成為北九州市的一個區。從小倉車站的規模才驚覺小倉是個規模不小的城市，畢竟也是北九州市市府所在地。

自日本戰國時期武將細川忠興於1602年建築小倉城後，伴隨著城池而生，屬於居民生活的城下町，也是今日小倉市區的前身。日本城與城下町是脣齒相依的關係，平時人民生活在城下町務農或經商並繳納稅金（米）給城主，戰時則躲進城池裡，由城主與其手下武士守護城池與領民之安全。

不論是戰國時期的豐前國或江戶幕府時期的小倉藩，小倉城的存在就是城下町居民的一種精神寄託與象徵。當然隨著時間流逝，小倉城也難逃祝融之手，城池最重要的天守閣於1837年燒毀，現今看到的天守閣則為1959年在市民的殷殷期盼下重建。

現今小倉城所在是市區中的一個大公園，穿過層層外郭來到小倉城下，高聳的天守閣在護城河的守護下顯得靜謐美麗。沿著石垣來到小倉城入口處，城池規模不大卻挺殺記憶卡。

購票入城後，隨著樓層而上，不若國寶姬路城等充滿濃郁的古老歷史氛圍，鋼筋水泥築成的復興天守（歷史上曾存在過，惟資料不足只能參考現有天守或想像而重建的天守）反而多了很多吸引人的樂趣。除了歷史呈現的史料展示外，城內多了些如騎馬射箭、古裝試著等小孩子也能玩得不亦樂乎的互動式設施。當然更不能錯過北九州強力宣傳的日本劍豪宮本武藏生平與膾炙人口與佐佐木小次郎巖流島對決的故事。而以城主視角從最頂層看著現今繁榮的小倉市景並想像曾經的歷史，內心有種不同的感觸。

時近傍晚，夕陽灑下，走在連結小倉城的鷗外橋上，回頭看著朝小倉城前進的人們，有那麼一瞬間彷彿看到了舊時領民於日落時分回歸小倉城的錯覺，或許我們只是來去匆匆偶然一訪的旅人，但對市民來說小倉城就像個守護一般一直在那等著領民回歸。

新化林場

文．攝影／遊龍

占地高達三百七十餘公頃的台南新化林場，是台灣唯一的低海拔亞熱帶林場，也是國立中興大學實驗農場，區內種植全台最多的桃花心木，是休閒度假的最佳去處。

新化林場座落於台南市新化區76號，附近有虎頭埤風景區、大坑農場等休閒旅遊勝地，它是從演習林變為國立中興大學新化林場，已走過長達一百週年的歲月，森林公園內，有穿越紅木林的古木參天綠蔭步道、漂亮湖泊和充滿浪漫氣氛的咖啡館以及學生實習館等設備，一直是南台灣最佳的避暑勝地，由於它是隸屬中興大學，秉持百年深耕，世紀躍升的理念，逐漸在旅遊業抬頭，大家在耳熟能詳的溪頭遊樂區之後，也沒注意到小而美的新化林場的存在，此處絕對是平民消費的好去處，居民爬山漫步，是台灣首座低海拔的熱帶林場。

1921年新化林場第一次的人工造林，根據歷史沿革紀錄，當時種植台灣相思樹19.7853甲，如今事隔超過百年，早已綠樹成蔭。

中興大學的前身，是由台灣省立農學院與台灣省立法學院合併而成，1971年由省立改為國立至今，2019年中興大學建校百年，隔年新化林場也創立一百週年，可惜文宣廣告不足，除了在地居民和該校師生知道外，很少人知道這訊息，頗令人遺憾。



旗津浪漫之旅

文．攝影 / 樂仔

由於高雄到旗津，開車從過港隧道很快就可抵達，因此以往為了快速抵達旗津，皆是開車載小孩與妻子來旗津旅遊。現在小孩長大有自己的天地，老伴也領到高雄市敬老卡，搭捷運只扣點數，一毛錢不花，因此我就與老伴，嘗試搭捷運到哈瑪星，再步行前往鼓山輪渡站，轉乘渡輪到旗津。

此次搭渡輪到旗津，海風拂面，景色優美，我倆坐在船頭欣賞美麗的風景，回頭望向高雄市區，其中愛河音樂廳、八五大樓帶領的城市建築群最為顯著，不久就抵達旗津。我倆手牽手，沿著海邊漫遊，發現許多釣客手拿釣竿悠閒垂釣，不亦樂乎。在此仰望守護港口超過百年的旗後山頂高雄燈塔（又名旗後燈塔），鳥瞰湛藍的大海、西子灣以及高雄港的城市天際線，就有一股說不出的喜樂湧上心頭。

走著走著就在路邊看到一家海產店，我倆叫了一碗海產粥及蚵仔煎，新鮮味美又便宜，實在物超所值。之後騎YouBike微笑單車於旗津海水浴場穿梭，在海邊走玩沙灘，欣賞海景，靜靜地傾聽浪濤聲、拍網美照，享受這午後的浪慢之旅，心情豁然開朗。

不久夜幕降臨，城市的燈火漸漸亮起，我倆才依依不捨，沿著旗津老街步行至旗津港口，搭乘渡輪返航。此時，哈瑪星與旗津的燈火在水中閃爍，燈光倒映海面，就像璀璨珠寶，景色迷人，讓人留連忘返，幸福感破表。最後將這趟旗津浪漫之旅，於夢中畫下完美的句點。



旗津遠眺八五大樓的景觀

蓮

文．攝影 / 仰華



愛蓮說乃周敦頤所寫
出淤泥而不染自高潔

說愛蓮的你帶我到蓮池潭
妳說我像蓮花般優雅純潔

蓮說愛我們之間的青春爛漫
再加上一束晨光灑落顏面
如燦爛笑容勾勒出白色煙火

愛說蓮好吃的我
化身美食家帶你去舊家巷口
蓮子湯你一口我接一口
卻總不捨把蓮子吃空

鞦韆

文．攝影 / 承愛



美術館的鞦韆
坐下，輕響如遠船
妳跑來
撲顛撲顛地坐上去
像被什麼吸住 不肯離開

風在身上 光在臉上
笑聲在空氣裡晃
煩惱很輕 一吹就散
跟著妳的臉 一起遠去

妳像一隻鵝黃的小鴨
來回之間 世界都跟著擺動

一盪 就是一個下午
再一盪
天色暗下來

我還沒看清
妳就從兩歲
走到了十八

再一晃
女孩已經是少女
再一轉
青澀
已經學會獨立

《茄芷袋》

文 / 丁丁

紅、綠、藍交織的線，
像一條被時間縫補的河，
在菜市場的風裡輕輕流淌。
阿嬤提著「臺灣牌LV」，
裝過菜脯、魚肉、還有酸甜苦辣的日常，
更裝了一整個家的重量。
它有跨時代的時髦，更有貫穿歲月的韌性，
像阿嬤的愛一樣，揉進心裡，永不褪色。



盛夏童年

文 / linchasel

盛夏午後，
看著孩童，
對抗著炙熱的太陽，
在交織的水柱間敏捷閃躲。

不怕跌倒，
用清脆的笑聲，
和毫無保留的勇敢，
在沁涼的廣場上恣意穿梭。

時光帶走了純粹的快樂，
幸好有這場狂歡，
讓我想起...
童年 最該有的輪廓。

藏王醝川温泉神社

文．攝影 / 森軒



位於日本山形縣溫泉街上的醝川溫泉神社，是當地守護溫泉與居民的重要神社，主祭祀為溫泉之神，保佑泉源豐富，象徵療癒與淨化。

冬天積雪覆蓋在鳥居與石階上，形成經典的雪中神社，石街兩旁的樹林被白雪包圍，此刻的美景令人屏息凝神。

鳥居前的列車

文．攝影 / 旅詠

旅人停下腳步
列車沒有

它帶著人們去往遠方
而鳥居只是沉默守著
每一次相遇與離開



屏東佳冬楊氏宗祠

文．攝影 / 遊龍

屏東佳冬楊氏宗祠，超過百年的古蹟，因道路開發而面臨失守厄運，幸賴地方士紳與藝文界等熱心人士奔波努力，而得以保留，它門前的太極兩儀池，在台灣十分罕見，陰陽圖案造型，象徵遇水則發，是客家聚落探討歷史淵源，十分重要的地點。



長崎夫婦岩

文．攝影 / 辰瑋



海岸邊突出11公尺高的兩塊岩石，並立的姿態被稱為「夫婦岩」，為四億八千萬年前岩漿構成，兩石中間可眺望軍艦島，白天與傍晚之時可拍出不同的美景。

嘉義東石古厝

文．攝影 / 鄭培業

座落於臺61線西濱快速公路旁的一座廢墟，由於地層嚴重下陷，加上海水潮夕不停的倒灌，屋主嚇得早已遷移，獨特的淒涼景觀，而成了攝影家們的最愛，那就是嘉義東石古厝。



奧地利哈修塔特湖畔

文．攝影 / 森軒

被譽為來自天堂的明信片的小鎮《哈修塔特》，眼前這片寧靜，正是哈修塔特最迷人的樣子。

山披著薄雪，倒映在哈修塔特湖中，像兩個世界相互對望。震撼的山景反射於湖中，悠閒的鴨子輕輕划過，才讓人從美景中回過神來。



阿寧的寒假趣事

文．圖 / 吳絃寧(國小一年級)

寒假時，我們全家人到美濃和六龜玩了三天兩夜。出發前，我們先到科工館挑戰口袋神探的闖關活動。接著，我們搭車去六龜，一到六龜，我們就先聚餐。晚上時，我們住在漂亮又舒適的民宿。

我們去了好多地方玩，有去美濃的東門樓和柴燒年糕店，也有去六龜的十八羅漢山和國小的單槓區，還有去寶山看櫻花。

旅途中有一天是住在民宿，我好喜歡這間民宿，因為乾淨又舒服。我覺得最好玩的是一起出門買早餐，我們邊走邊玩，一起唱歌，一起聊天，我覺得好快樂！

因為我表現很好，在旅程中獲得不少禮物，我得到了狐獴娃娃，也在7-11選了一個盲盒，還看到了很多平常沒看過的商品，我覺得太驚訝了！

謝謝家人帶我們出去玩，用心的安排旅程，謝謝六龜的朋友熱情的招待我們，讓我印象深刻，擁有了一個難忘的寒假旅行。





註：作者年級係指著作當時之年級，非顯示本人目前就讀之年級。

放天燈

圖 / 小草莓(國小五年級)



公園遊樂場

圖 / 卓祉辰 (幼兒園大班)



註：作者年級係指著作當時之年級，非顯示本人目前就讀之年級。

縱橫交錯

圖 / Janet(國小三年級)





小女孩的夢幻頭髮

圖 / 潘安祺(小學三年級)





註：作者年級係指著作當時之年級，非顯示本人目前就讀之年級。

駐會服務通訊錄

意外險

	廠商	服務時間		分機
團體傷害意外險 定期壽險 醫療險 旅平險	台灣人壽	總部B1每週二	14:00~16:00	#6549
		工會二樓 週一、三、五	12:30~16:30	

產險

	服務時間	廠商	分機	免費道路救援專線	
汽機車險 旅平險 住火險 (工會2F)	總部B1每週二 14:00~16:00 週一至週五 07:30~11:30 12:30~16:30	新光產險	#3986	汽車	0800-667-866
				機車	0800-212-551
		第一產險	#6821	汽機車	0800-288-068

諮詢

	服務時間	單位	預約直達路徑
法律諮詢線上預約 (工會2F)	週一13:30~16:10	謝旻吟律師	ULO2 或 行動辦公室 EZoMe
	週三08:50~11:30 總部B1第二週週五 08:50~11:10	許毓民律師 林莅薰律師	
土地與不動產代書諮詢線上預約	週三13:30~15:50	陳永福地政士	

其他

		服務時間	廠商	分機
生命禮儀服務		週四13:30~16:30	聯詠生命禮儀	#6549
電信服務	工會(2F)	每月第二、四個禮拜週五 14:00~16:00	遠傳電信	#6549
	總部(集團會館1F)	每月第二、四個禮拜週二 11:00~13:00		



會員服務

住院慰問金申請

直達路徑：ULAA
請提供：☑ **住院診斷證明(正本)** 請加註**職工編號**公文傳遞至工會
分機：3561

死亡慰問金申請

直達路徑：ULAA
請提供：☑ **死亡證明(正本)**或 ☑ **除戶影本擇一**
請加註職工編號公文傳遞至工會
分機：3561

調解申請

直達路徑：AQJF
填妥申請書後請EIP email至960005(職工編號)
分機：3561

婚嫁喜事禮金申請

直達路徑：AHBL
請提供：
☑ **喜帖** ☑ **戶口名簿**(不可省略結婚記事)
分機：5510

喪禮致意申請作業

直達路徑：AHBM
分機：5510

工會會員子女獎學金申請

直達路徑：ULE3
請直接上傳：☑ **成績單**(百分制成績單)
分機：3561

工會法律/地政諮詢預約

直達路徑：ULO2
分機：3561

《中鋼勞工》月刊訂閱數量變更

請小組長EIP mail至137521(職工編號)
標題：月刊本數變更
加註：組別、分機、欲變更本數

• 好康報報團購資訊 •

☎ 分機： 2071

【Giaretti 珈樂堤多功能電烤盤】優惠

訂單截止：即日起~10/30止

- 發放時間：付款後7個工作日可配送
- 發放方式：宅配
- 付款方式：工會繳款

☑ 中鋼員工限定　**優惠價：$1,290元**
☑ 火鍋+烤盤煎/煮/烤/炒皆得宜
☑ 不沾塗層 煎煮食材不沾黏，好清潔
☑ 過熱保護裝置 防乾燒、更安全



訂購請掃描 QR code 填寫表單訂購

【谷凡 AI智能廚餘機】優惠

訂單截止：即日起~10/30止

- 發放時間：付款後7個工作日可配送
- 發放方式：宅配
- 付款方式：工會繳款

☑ 中鋼員工限定　**優惠價：$5,280元**
☑ 淨流雙效循環 去除異味
☑ AI自動偵測判定運轉時間



訂購請掃描 QR code 填寫表單訂購

【LG 樂金-18公升雙變頻除濕機】優惠

訂單截止：即日起~10/30止

- 發放時間：付款後7個工作日可配送
- 發放方式：宅配
- 付款方式：工會繳款

☑ 中鋼員工限定　**優惠價：$17,300元**
☑ UV nano紫外線淨化
☑ 奈米離子抑制細菌生長
☑ 隨機附贈烘鞋配件可
☑ 申請退貨物稅1,200元



訂購請掃描 QR code 填寫表單訂購

中鋼企業工會粉絲團
LABOR UNION OF CHINA STEEL

中鋼企業工會網站，
歡迎查閱《中鋼勞工》電子版月刊。



豪斯登堡

文・攝影 / 辰瑋

位於日本長崎縣佐世保，為全日本面積最大的單一主題樂園，廣闊園區內散布歐洲風格的磚造建築、運河、風車與花卉，並有著世界唯一的米飛兔園區，入夜後，街景在燈飾點綴下，搭配每晚施放的煙火，呈現與白天截然不同的姿態。

發 行 人：楊乙記
總 編 輯：李澄瑛
編輯委員：高浴德、吳進崑、梁宸毓、郭暐堃、方湘榕、施和佐、謝銘峰、葉哲男、林昱辰、鄭嘉茵、陳彥豪、王煦、邱家宏、黃子晏、李耀華、陳建堯

執行編輯：巴兆瑞
發 行 所：中國鋼鐵股份有限公司企業工會
地　　址：高雄市小港區中鋼路一號
http：//www.cscunion.org.tw
E-mail：cscunion@mail.csc.com.tw

電　　話：07-8021111-6544
傳　　真：07-8031433
美編印刷：天晴文化事業
地　　址：台南市安平區健康路三段326號
電　　話：06-2933266(代表號)

使用智慧型手機 QR Code 對準條碼，即可進入中鋼工會網站查閱電子版月刊。