



2024Q1

第10期會刊 VOL.10

關松屏輪機長退休金案 勞資和諧只是童話?_02

理事長有話要說_01

「特別獎金」到底是不是工資?_03

遇到職災怎麼辦?_05

高血壓保養之道_06

國營企業CSR跟ESG只是口號?_08

勞資溝通、協商與衝突_09

船舶風險評估_10

社會運動之啟發_11

勞工的盾牌-不作為訴訟_12

放眼全球-國際工會介紹_13

第二屆第三次會員代表大會&尾牙_18

CSEU



理事長有話要說



中運工會從成立初期的懵懂無知，透過幹部與會員團結努力、胼手胝足，得以將全體船員納入福委會、享受公費團保、爭取船員調薪與補足退休金差額，依法訴求職災、病假救助與勞資爭議協助，更透過每年舉辦24場勞教、國際座談會與大型論壇，期許這些課程讓會員們豁然開朗，明白公司是大家共有的，資方與勞工分工合作，若是沒有第一線船員的犧牲奉獻，不可能年年獲利數十億元，盈餘是勞資共同創造的，賺錢當然應該雨露均霑、共同分享，而非獨厚高層。



中鋼集團罔顧自己提出的CSR與ESG，反其道而行，終日想要解決提出問題的人，由於工會的積極作為，讓中運公司用人成本增加，動輒受到媒體與輿論的關注，近年來大量賣出8艘船與透過轉籍來稀釋台籍船員人數，船員在岸沒有工資與福利保障，導致被迫離職轉業，企業要永續經營，需要有智慧的領導人以及滿滿向心力的員工，方能建立優質企業文化。

中鋼集團自詡是國營事業的模範生、海運界的領頭羊，卻始終知法、違法、玩法！專制不恐怖，真正恐怖的是包裹著民主外衣的蠻橫無理，中鋼精神號稱誠信正直與團隊踏實，之於中鋼運通猶如勞資和諧般，皆早已淪為口號，台灣海員革命尚未成功，弟兄們仍須繼續團結努力。



關松屏輪機長退休金案



勞資和諧只是一齣童話



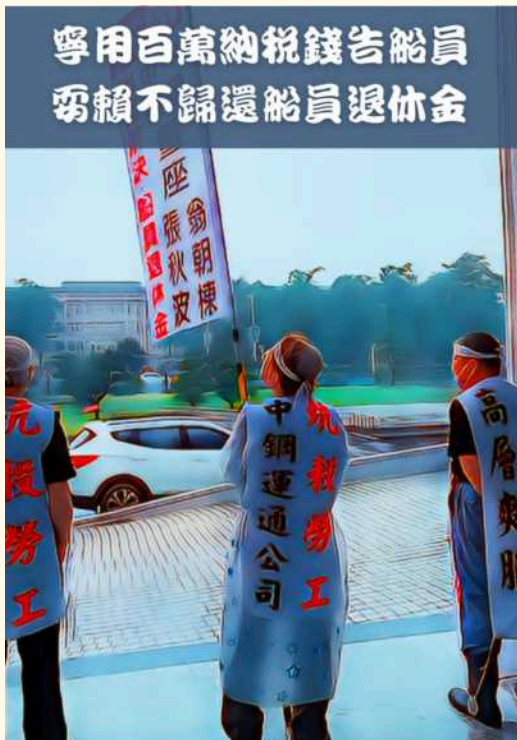
台灣船員第一案關松屏針對不定期契約及退休金給付不足一案，經高等法院高雄分院判決結果，中鋼運通公司確實短付關松屏輪機長「311萬餘元」退休金! 本判決也是全台灣商船船員歷史性的勝利! 關松屏案是台灣第一件，也是至今唯一一件從第一審到第三審都有勝訴的船員案件，此案讓最高法院正視資深船員退休金問題，認為船員在同一公司服務一定之年限，退休金不應受船員法第24條中僱傭契約空窗期3個月的限制所影響。工會認為船員契約應以不定期契約辦理，而不應採取僱主的說法，以簽署船舶一次來回之獨立定期契約作為參考，公司船舶需求為持續性，而非季節性或有特定時間限制，**定期與不定期契約的認定主要為僱主是否有持續性的業務需求**，並非甲方單方面認定為依據，因此航運公司與船員簽屬定期契約本身已不具正當性。



中鋼運通公司長期高薪低報船員退休金，替工會主張「**船員不定期契約雇用體制正當性基礎**」進行背書，工會發函要求中鋼運通公司應依勞基法、船員法儘速補足所有船員新、舊制退休金，並追溯至15年。中運公司違法事實明確，卻於請益各大航運公司退休金辦法後，依舊故我，知錯不改過，持續拿納稅人的錢胡亂上訴糾纏，若最終審勞工勝訴，管理階層是否因錯誤裁決與浪費人力資源而下台對中鋼股東負責？

試問，有多少勞工有能力與資源龐大的中鋼纏訟多年？勞工個人絕對無法單獨面對像中運這種政商背景龐大的資方，除了自身的堅持外，我們工會扮演非常重要的輔助角色，工會協助會員走向訴訟完全不是為了金錢，主要是為了揭穿ESG金獎背後的醜惡面目，為台灣海員建立保障制度，但資本主義當道的台灣社會，想要改革談何容易？這是與航商搶奪資源的關鍵戰，工會雖知不可為而為之，就是期待打破不公不義的制度，為台灣船員爭取應有的勞動權益與尊嚴，也替船員弟兄爭一口氣，不要再被無理壓榨。

高等法院確認「特別獎金」即工資



123高等法院高雄分院最新的110年勞上字第36號判決表示：「可見特別獎金一為船員在船上提供勞務（特別工作）之對價性給與，具有勞務對價性，且中鋼運通公司對在船船員均會依照船員職務不同而發給特別獎金一之情，業據中鋼運通公司陳明在卷，可見此項給與具經常性，故特別獎金一應屬勞基法所稱之工資，應列入平均工資計算退休金。」

大家可能還對工資的定義還不太熟悉，每個月會領到的薪水中包含底薪、獎金、全勤獎金、伙食費、差旅費與三節獎金等，到底有什麼差別？是不是特別獎金真的這麼重要嗎？為何要將工資定義得這麼清楚？

簡單來說，**工資是勞工因工作而獲得之報酬**，以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與都是，如果今天A因為工作表現良好而得到績效獎金，那這就屬於工資之一；若A是因生日將近而得到公司發放的生日禮金，與工作並不相關，那這就不能併入工資計算。

工資的定義之所以這麼重要，主要是為了確定「**平均工資**」和「**平時工資額**」，它將連動勞資之間許多權利義務關係，如**資遣費**、**舊制退休金**、**職災補償**等多項給付基準的「平均工資」，以及**加班費**計算基準的「平時工資額」，但仍有許多雇主為了規避法律風險，刻意將部分工資降低，提高其他獎金或津貼達到免稅的目地，導致勞工遇到爭議時無法得到相對應的賠償。在1/26的會員勞教課程中，曾任政府相關專家委員，更擔任過勞動部次長的劉士豪教授在課堂中舉例說明以下幾項可能涉及船員的給付項目究竟是否為工資？



1. 績效獎金是否屬工資？

- 行政院勞工委員會87年8月20日台87勞動二字第035198號函
- 績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞動基準法第二條第三款暨施行細則第十條規定，應屬工資範疇，於計算退休金時，自應列入平均工資計算。

2.久任獎金是否屬工資？

- 行政院勞工委員會86年6月24日台86勞動二字第025402號函
- 事業單位發給勞工之久任獎金，若非一次發給而係雇主按月發給並構成勞工工作報酬之一部分者，依勞動基準法第二條第三款規定，應屬工資，於計算平均工資時應列入計算。
- 如果雇主所發放之久任獎金，經認定具工資性質，那即可能會面臨到勞健保級距、勞退提繳以及平均工資計算上的爭議，所以有些雇主為避免產生法律風險，就採取不按月發給久任獎金之辦法，以規避相關責任。

3.勞工定期固定支領之伙(膳)食津貼是否屬工資？

- 行政院勞工委員會76年10月16日台76勞動字第3932號函
- 勞動基準法第二條暨施行細則第二條、第十條關於平均工資之計算及工資中非經常性給予項目中，均未將勞工定期固定支領之伙(膳)食津貼排除於工資之外，故事業單位每月按實際到職人數，核發伙(膳)食津貼，或將伙(膳)食津貼交由伙食團辦理者，以其具有對每一在職從事工作之勞工給予工作報酬之意思，應視為勞工提供勞務所取得之經常性給予，於計算平均工資時，自應將其列入一併計算，不因給付方式不同而影響其性質。
- 事業單位如係免費提供勞工伙(膳)食，或由勞工自費負擔，事業單位酌予補助，且對於未用膳勞工不另發津貼或不予補助者，應視為事業單位之福利措施，不屬工資範疇。

○○公司○年○月 薪資條											
姓名	應發金額 (A)						應扣金額(B)				合計 (A)-(B)
	底薪	全勤獎金	伙食津貼	加班費	未休特別 休假工資	屆期未補休 折發工資	勞保費	健保費	團保費	請假	

因此，當大家拿到薪資單時不只要核對金額，也要確認每一筆獎金的明細，以保護自身日後的權益，勞基法第二十三條規定了雇主應主動提供以下工資項目：

- 勞雇雙方約定的工資總額
- 工資個項目之給付項目(本薪、獎金、津貼與加班費等)
- 依法令之規定或勞雇雙方另有約定，得扣除之金額(勞工負擔之勞保、就保、健保、自提退休金與職工福利金等)
- 實際發給之金額





遇到職災怎麼辦？

洪鑽珍律師在1/16的會員勞教課程帶來的是船員法系列第三期「船員法職災救濟規定及實務解析」，職災的概念從過去最高法院認為唯雇主提供職安設備導致的問題才構成職災，到現在**只要在工作場域發生的傷害都可以被認為是職災**，準則第三條：「被保險人因執行職務而致傷者，為職業傷害。」便是如此，在此特別強調第十條：「被保險人經雇主指派參加進修訓練...視為職業傷害。」，在岸未派船弟兄如被公司要求去參加相關訓練，雖公司矢口否認有僱傭關係，但是依法受訓期間受傷都算是職災，如果弟兄發生相關狀況記得馬上聯絡工會。

職災的實務上，一旦發生後就需要準備好**診斷證明**及**薪資存摺**，診斷證明上面要記明有那些症狀，職災期間記得不要亂跑，要安心休養，記得30日後要再次進行檢查、重新開一張診斷證明確定沒有新的併發症，如果有併發症也要算入職災範圍。律師提醒如果發生職災的弟兄，雇主一定想騙你回去工作，一旦提前回職場，那怕最簡單的工作，雇主都有可能在你回來工作之後，在後續討論要賠多少勞動力減損的賠償時，主張你身體受傷未癒是因為自己跑回來工作，自己也要負責；而後要主張勞動力減損或不能工作導致薪資所得減少時，需要用薪資存摺來舉證，特別是雇主特別喜歡用各種名目高薪低報，用薪資存摺來證明經常性所得比較不會吃虧。

最後千萬要記得，職災假、職災補償是法定義務，法律給的就是你的權利，法律沒有給的，工會幫你爭取。過去因為工會的出現，讓公司開始正視船員職災死亡問題，從一開始資方想用400萬就補償打發受害家屬，到後來工會為船員家屬爭取倍數成長的補償金，以及最近又有弟兄因職災住院，自從公司知道工會介入協助後，馬上派員積極慰問、釋出善意處理職災問題，這便是工會的價值，請各位弟兄未來也繼續支持真正會做事的工會，真正為船員服務的團隊。





高血壓保養之道



有20年演講經驗並幫助上千人重獲健康，及助人減重達萬斤的劉守純營養師，於1/16勞教課程中教導長年在海上的弟兄如何檢視自己是否有高血壓。現今的飲食因高油、高鹽、多酒、低纖又缺少運動，故18歲國民以上的高血壓罹患率為26%，40歲以上的罹患率更高達38%。高血壓不可怕，可怕的是會引發心血管疾病、腦中風、糖尿病、腎臟病、眼疾等併發症，若是能夠配合醫囑按時服藥、減重及養成良好的飲食及生活習慣，應可和平共處。

依據社團法人台灣高血壓學會及中華民國心臟學會最新「2022台灣高血壓指引」，18歲以上民眾每年至少要在家量一次血壓，並搭配722（請量量）原則，若發生下列情況，建議連續量測一周的血壓，若有血壓偏高，建議儘速就醫。

量血壓「722守則」，風險族群應定期檢查！

7 連續量7天
連續紀錄求精準。

2 每天量1次
·起床後1小時內。
·就寢前1小時。

2 每次量2遍
兩遍各間隔1分鐘。

前半小時：不可抽菸、喝酒、喝咖啡、運動。
前10分鐘：先坐下休息。

✓ 手臂與心臟同高。
✓ 脈壓套於手肘上約2指節處。

高血壓的症狀

Health a Sync

暫時性的頭暈頭痛
耳鳴
呼吸急促
心悸

高血壓 140 / 90 mmHg
高血壓 蛋白尿 130 / 80 mmHg
65歲↑ 150 / 90 mmHg

糖尿病類型 | 建議控制目標

我的血壓有太高嗎？

8g
4g

減少鈉攝取
少用調味料，少吃醃製和加工食材。

減輕體重
減輕1kg，可降低動脈壓約1mmHg。

運動
規律、不太激烈的運動，如每天快走30~45分鐘。

菸酒
戒菸及適量飲酒。

心理
放輕鬆，保持情緒平穩。

糖尿病友血壓控制和血糖控制一樣重要！
有高血壓症狀必須天天量血壓，即使有改善也不能中斷。
切記不要隨意停藥，更不要自行增加用藥。

日常生活的降血壓招式

定期量血壓，不要亂停藥

Health a Sync

多蔬果
(各式水果與蔬菜)

多高纖
(糙米、大麥、燕麥、堅果)

低油脂
(少用動物油，如豬油、牛油；適量使用植物油，如芥籽油、橄欖油)

少加工食品
(少吃火腿、罐頭、香腸、泡麵、罐頭)

少調味品
(少糖、少鹽、少味素、少胡椒)



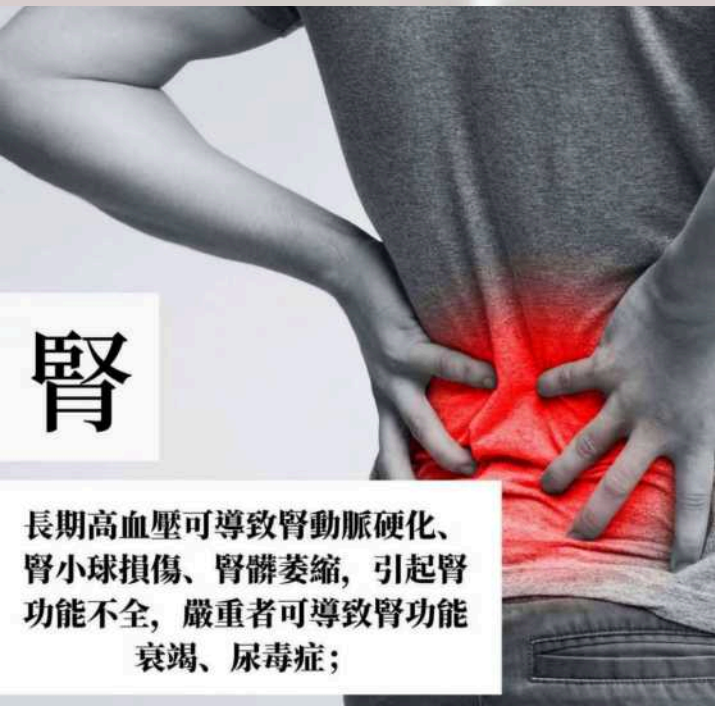
高血壓

對身體的危害有哪些



眼睛

高血壓可導致眼底動脈硬化，引起視野縮小、視乳頭水腫、黃斑病變、眼底出血等併發症。



腎

長期高血壓可導致腎動脈硬化、腎小球損傷、腎臟萎縮，引起腎功能不全，嚴重者可導致腎功能衰竭、尿毒症；



腦

長期高血壓可導致腦動脈硬化，引起血栓形成，從而引起腦卒中，腦出血和腦梗死是高血壓腦病，最常見的併發症；



心臟

長期高血壓可能導致動脈粥硬化，引起冠心病，出現心絞痛，心肌梗死等症狀；此外，長期高血壓可導致心肌負荷增加，心肌缺血，引起高血壓性心臟病，發生心力衰竭。

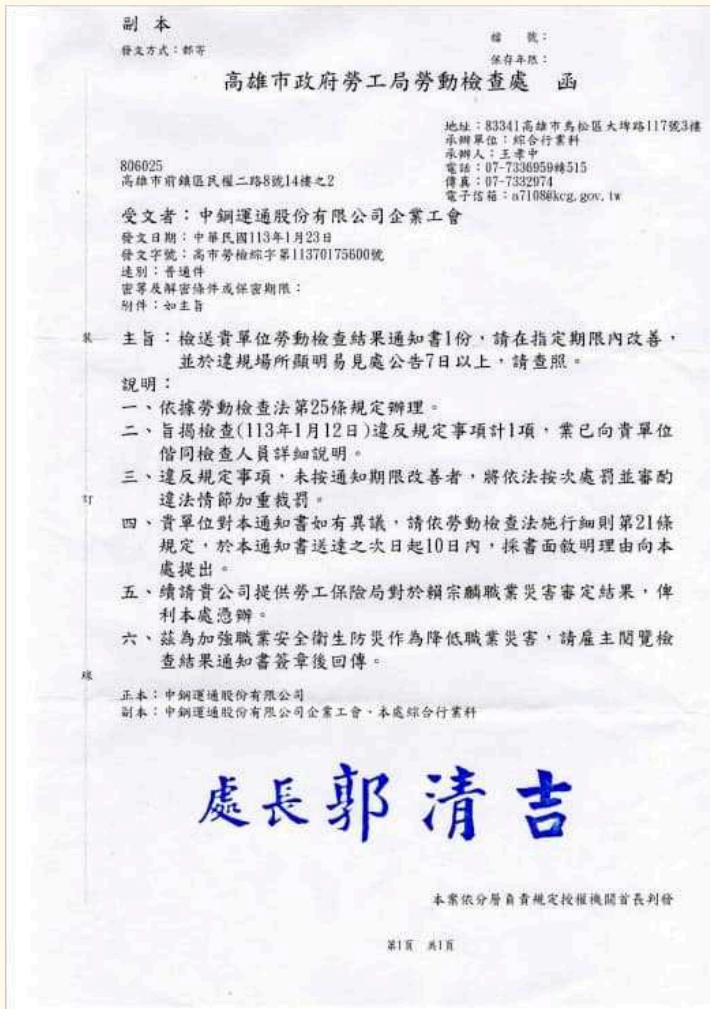


中運職安問題

CSR、ESG只是口號？



職安衛管理屢次缺失 中運工作環境超危險！



中鋼運通公司，隸屬於號稱國營企業模範生的中鋼集團，本應該作為實踐CSR、ESG的航商楷模企業，但今天卻帶頭苛扣船員退休金，使用定期勞動契約不給船員保障，本就早已讓人汗顏。更加過分的是，中運屢屢違反職業安全衛生規定，連涉及船員人身安全之保護措施都當兒戲，簡直置所有海上工作的船員弟兄於險境，自通裕輪上的悲劇至今，中運仍不思改進，依舊被勞檢出違反職業安全衛生法，殷鑑不遠卻依然故我，難道船員的命在中運眼裡如此不值錢？

職業安全衛生法第一條開宗明義：

「為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法」，這些規定是為了保障工作者的生命、身體的安危，任何一條絕無一絲議價討論的空間，今天就是因為公司的不作為，又造成一位弟兄頭部受傷住院，這樣的環境如何要勞工放心？

工會在此呼籲中鋼運通公司，應馬上、立刻對於中運內部所有的工作場域，包含海上、陸上、船上、辦公室任何中運的場所，以及相關管理措施，進行職業安全衛生盤點，改善所有不符合職業安全衛生法的地方。工會將會為了全體中運員工之安危，仔細盤查公司所有違反職業安全衛生法部分，逕向行政機關檢舉，以達到讓所有中運船員安心工作的最基本要求！敬告中鋼運通管理階層，切勿倒行逆施、本末倒置，有空稽核工會理事長辦會務，卻沒空好好守法處理職安問題。





勞資溝通、協商與衝突



2/15有幸邀請到政大林佳和教授替大家講解，與勞工息息相關的解雇保護法，大量解雇保護法之立法背景系因跨國企業興起，傳統產業變遷導致公司行號關閉歇業而間接促使立法。然而本法施行二十餘年，在集體勞資關係、勞資協商實務貧瘠不發達的台灣，並未達到其真正目的，解雇保護法在歐洲國家的目地為創造公司永續經營，透過與勞工工會或勞工代表協商，討論出雙贏或最適當的結果，進而遏止雇主隨意、惡意解僱勞工，但在勞資關係不對等的臺灣卻形同虛設。

臺灣的勞資關係因工會與勞資觀念仍未與時俱進，導致解雇保護法並未如其名般保護弱勢勞工，僅能在爭取工資或相關費用時發揮些微效用，沒有針對當初立法的宗旨確實改善勞資關係，而背負定期契約的船員們更是無法適用大部分的解雇保護法內容，只能眼睜睜的看著自己的權益一點一點地被資方吞食，這讓身在法治社會的我們感到十分痛心，只能集結大家的力量對外發聲，爭取這些生而為人的權益。



協商意味分歧與衝突，過去衝突被認為是不好的、有害的，直到近代研究發現衝突是組織體發展必然的現象，小規模衝突反而可以有利整個組織體發展。例如前陣子的行人地獄遊行，就是旨在改善整體交通環境，是否能夠讓衝突往好的方向發展，則有賴於雙方如何解決衝突。

在協商談判中若適度的讓對方選擇，可以讓對方覺得獲得尊重，有效協商除了可以化解衝突外，也可以避免雙方陷入競爭狀態，共創雙贏，一旦陷入競爭就會落入經濟學上的囚徒困境，在經濟學上的最佳策略會是相互出賣、兩邊雙輸，這就是競爭關係帶來的必然結果。

協商桌上的協商大概只占兩成，八成都是事前準備，包含工會的核心訴求、底線以及預案等等，甚至如同前面提到協商本質是互相退讓，各退一步，達成有效協商，才能在協商中創造雙贏。



船舶風險評估



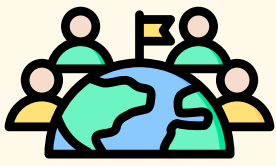
2/22會員勞教課程邀請到巴方吉祥老師主講船舶風險評估課程，感嘆船員在賣命、用命在交陪，航商根本不在乎，船上沒有職安衛設備，一旦出事就給錢封口。有船員出身進了辦公室後，為了求表現，用壓榨其他船員來達到目地，身為船務處的船員，卻不知船務處的主要客戶就是船員，一味討好公司高層，遺忘本質。

歐美先進國家50年前跟現今台灣航商類似唯利是圖，都是出事之後才學會教訓而制訂通過保命法規，IMO最新的規定已要求只要有險情就要識別成風險，現在更積極的在出事前先判斷可能的風險在哪裡。台灣有世界級航商船隊，但只有學到體，沒有學到形，推動安全文化需要最公司最高層的承諾。如同前述，有高風險的工作員工有主動拒絕的權利？雇主叫員工執行高風險作業，就要給員工相應的訓練，設計一套完整制度才能夠保障所有船員安全；船東建造新船時應知道危險在哪裡，如果都是閉門造車、紙上談兵，最終影響的都是船員的身家性命，難怪IMO會說「事故真實的真相都不在船上，都在遠方(航商)。」

生而為人都應該有免於恐懼、免於受傷的自由，更何況是在海上打拼的船員們，面對有問題的指令或情況，有時甚至會被外籍船員檢舉，台灣的船員大多會幫老闆掩飾，這間接導致台灣欠缺安全文化，大家都活在高風險的恐懼中。台灣航運界現在還有許多不注重風險、作業時沒有紀律、沒有安全設備的狀況發生。老師指出根據統計，330件風險行為中會有30件小意外以及1件大意外事件，也有統計顯示，平均600個錯誤就會出人命，這些都是來自於非常規操作、單人作業、未評估、以及監控不足的危險行為，還有最重要的是航商的漠不關心才導致這樣的結果。

課程的最後，巴方老師肯定工會這幾年的貢獻，做了「五十年前就該改變的事」，看到今天滿滿的學員，感到非常欣慰，只要工會持續下去，有朝一日台灣的航運勞動環境必然能達到西方的高標準，不再有船員無辜發生意外，不再有悲劇上演，大家才能安安心心出航，平平安安賺錢，快快樂樂回家與家人團聚！

危害+意外事件=事故=>傷害



社會運動之啟發



2月15日非常榮幸請到目前在政大社會系擔任客座教授的陳健民教授，跟大家分享為何會踏入社會運動，陳教授最為人熟知的事蹟為2013年在香港推動和平佔領中環運動，陳教授也因此被世人稱之為「佔中三子」，陳教授雖然身為教育學者，但為了社會公理正義，並沒有選擇待在不食人間煙火的大學象牙塔內，而是毫不猶豫地為了抗議不公正的體制挺身而出，甚至身陷囹圄，遭受不公平的對待，卻仍未放棄公平正義，實為令人欽佩，值得學習。

陳健民教授分享了，早在1980年代，健民教授還是香港中文大學三年級生時，就從當地社區牧師口中得知港島東區居民求診困難的情形，當地居民每次有病痛都須遠赴港島中西區的醫院求診，導致送診途中不少重症病患於到院前已宣告不治，所以當年陳健民教授主動找上柴灣的朱耀明牧師，請教港島東區缺乏醫療機構的問題，並且費心收集救護車搭載病患，將由港島東區至中西區的行車時間、柴灣工廠區的工傷數字與入院前死亡數字，予以量化並製作報告，這引起了社會大眾的關注最終發展成社會運動，促成政府重視這個議題，最終興建東區尤德夫人那打素醫院，造福當地百姓。



由以上例子可以得知，陳教授從年輕時代就發揮自身所學，受社會事件啟蒙後自我反思，結合對公共事務及發展有相近理想的人們，採取組織化的集體行動，爭取社會大眾的支持而形成力量，藉以改變現狀，促成社會進步，其精神與做法所以非常值得我們學習與效法，加上現今社會多以社群網路進行聯繫，跟以前只能實際走上街頭的模式大相逕庭，表達與傾聽意見變得容易許多，雖然單憑一己之力，能夠完成的事情十分受限，但當社會中的每個人串連起來時，團結一致的力量是非常強大的，如同日本知名作家芥川龍之介說的，「我們每個人都是一滴小水滴，但聚在一起就能匯成海洋。」





勞工的盾牌-不作為訴訟



台灣每年約有2.5萬件勞資爭議調解案，由於勞資雙方資源不對等，資方常在司法訴訟階段下足功夫，與勞工展開長期消耗戰，勞方受限裁判費、律師費高昂，且蒐證過程困難，大多選擇和解或不了了之，演變成小蝦米對抗大鯨魚的困境，且勞資爭議事件除影響勞工個人權益外，更影響其家庭生計，勞工往往無法兼顧官司訴訟與經濟負擔，在訴訟程序中通常居於弱勢，加上相關證據多被資方掌握，不利於勞工舉證，對於屈居弱勢的勞方極為不利，逐漸演變成小蝦米對抗大鯨魚的困境。



在民國107年12月5日勞動事件法立法前，如雇主有侵害多數勞工利益之行為，別受損害之勞工因為與雇主間仍存在僱傭關係，故會擔心提出申訴或提告後會被秋後算帳，所以大多數人選擇隱忍、噤聲。為合理降低勞工的起訴門檻，《勞動事件法》立法後，自然人(至少二人)可透過工會提起不作為之訴訟，讓工會作為勞工代表面對公司，個別勞工隱名化，使得工會會員不會因畏懼公司的秋後算帳而放棄爭取自身權利，實是勞工打仗的一大利器。

以下為邵允亮律師於3/29的勞教與大家分享的案例：

- 1.新竹元晶太陽能工會-輪班制度調整
- 2.渣打國際銀行工會-獎金報酬制度調整爭議
- 3.金融勞權產業工會VS富邦銀行-調整獎金計算制度
- 4.華航工會-機組員升訓退訓辦法調整
- 5.桃園空服員工會VS長榮航空-資方調班爭議



不作為訴訟雖無須繳納昂貴裁判費、不須事先取得主管機關許可，但仍須由律師強制代理執行，且必須是工會章程明定的目的範圍內才能提出訴訟，及法院若認定工會行為違反會員利益時，可強制停止其訴訟之權力，不容許工會任意撤回、捨棄訴訟或與資方和解，以避免工會與資方聯合，侵害勞工權益。



放眼全球-國際工會介紹



工會的組成目地為進行勞資協商、抗爭與溝通，資本家的勢力龐大，幾乎都會組織十分完善的資方團體，政府機關與資方同進退也是常有的情況。勞工組成的工會如果只侷限在單一公司、單一產業、單一國家的範圍內發展，那絕對沒有發展空間及長遠規劃。因此各國的工會在二十世紀逐漸發展成熟後，開始組織出國際工會與資訊交流，同時國際工會交流也是另一種國民外交，可謂是小小聯合國。



國際工會組織介紹：

由全球性跨業別總工會組成的工會聯盟

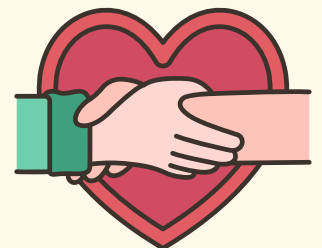
1. International Federation of Trade Unions—IFTU（國際工會聯合會）
2. World Federation of Trade Unions—WFTU（世界工會聯合會）
3. International Confederation of Free Trade Unions—ICFTU（國際自由工會聯合會）
4. World Confederation of Labour—WCL（世界勞工聯合會）
5. International Trade Union Confederation—ITUC（國際工會聯合會）

由國際產業工會組織的總工會

1. Building and Wood Workers International—BWI（建築與木工工會）
2. Education International—EI（國際教育工會）
3. IndustriALL Global Union—IndustriALL（全球產業總工會）
4. International Federation of Journalists—IFJ（國際記者聯盟）
5. International Transport Workers' Federation—ITF（國際運輸工人聯合會）
6. International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association—IUF（國際食品、農業、飯店、餐廳、餐飲、煙草及聯合工人產業工會，簡稱國際食品關連工人產業勞動組合聯合會）
7. Public Services International—PSI（國際公共服務協會）
8. Union Network International—UNI（國際網路工會）
9. Trade Union Advisory Committee to the OECD—TUAC（經合組織工會諮詢委員會）

跨國界工會

1. Industrial Workers of the World—IWW（世界產業工人聯合會）



工會活動剪影



20240104
桃園勞工聯合座談會



20240111
拜訪高雄教育產業工會



20240202
拜訪中華電信工會
南部分會



工會活動剪影



20240307
高雄教育產業工會來訪

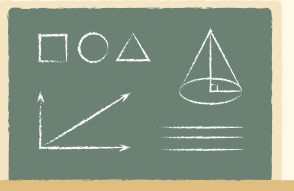
20240314

拜訪桃園機場產業工會



20240321
拜訪桃園機師工會





會員勞教



20240116
劉守純營養師&
洪鑽珍律師



20240126
劉士豪教授&
邵允亮律師



20240215
林佳和教授&
陳健民教授



class

會員勞教



20240222
羅威駿先生 &
巴方吉祥教授



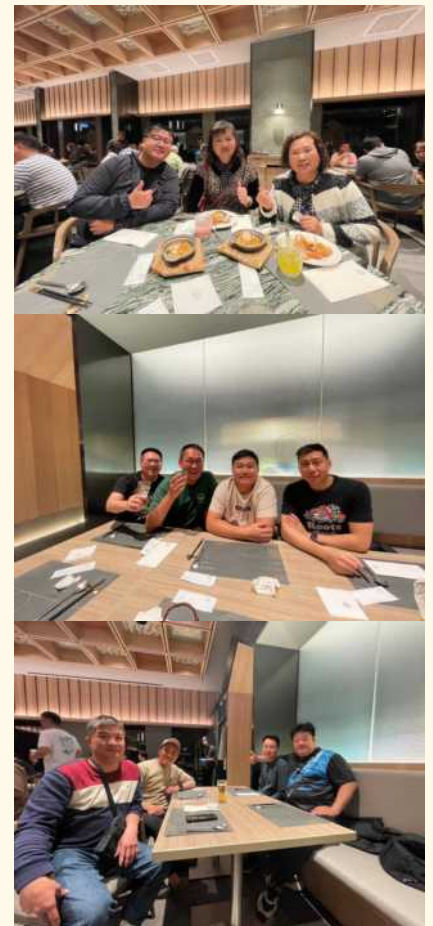
20240322
劉梅君教授 &
江明修教授



20240329
邵允亮律師 &
汪英達主任

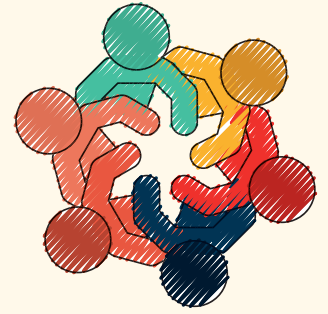


第二屆第三次會員代表大會&尾牙





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：許榮仰、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：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>

