



台灣總工會
Taiwan Federation Of Labor



會 址：台中市北屯區興安路一段92號
電 話：04-22309009 傳真：04-22309012
信 箱：tpfl@ms39.hinet.net
網 址：<http://www.tpfl.org.tw>
發 行 人：董文雅 編輯顧問：洪清海
總 編 輯：陳錦煌 編 輯：林孟寬
美術編輯：恆邦印刷有限公司

勞動論壇

第 27 期

新~工會法 對工會組織運作會有新發展局勢？

黃英華

歷經多年審議的工會法修法，終於在99年6月1日經立法院通過了。本次修法內容是80年來的最大幅度修正，對工會日後的組成結構與組織發展，將會有許多情勢上的改變。

首先就以工會名稱來說，所有現存的各個以公司工廠為單位的「產業工會」，其組織名稱將配合一律改稱為「企業工會」。而能符合作為「產業工會」名稱的情況，則是必須符合「結合相關產業」的員工跨越單一廠場結構，由不同企業員工所組成之工會，例如：紡織業產業工會，鋼鐵業產業工會或電子業產業工會...，才能稱之為「產業工會」。而職業工會名稱則與現行情況維持未作改變。

對於本次修法爭議不休的強制入會或自由入會之爭點，曾經在立法院召開公聽會，各級工會代表仍期望應以「強制入會」為立法規範，把原來草案中的「需經個人同意」的文字刪除。故在此次修法之第七條即已明載對於企業工會，其所屬勞工『應加入工會』，基本上仍是具有「應加入工會」之強制語意，但對於堅決不加入工會者，因沒有強制之罰責，仍有賴勞工伙伴們的團結認知而主動參與加入，才能夠發揮組織工會行使團結權的真正作用與目的。

至於工會會員人數在100人以上者，新法規定得依章程規定選出一定比例的「會員代表」，比較明確的讓工會組織運作上，增加工會召開大會開會之議事效率。過去，因為工會法裡沒有規定會員代表的產生方式及比例，早期是以勞委會自訂之「工會會員代表選舉辦法」做為選舉產生代表比例依據，但是因為行政程序法公布施行之後，許多未經法律授權訂定的行政規則因而失效。因此，以往工會要從「會員大會」改為「會員代表大會」，需以人民團體法第28條之規定，會員人數達到300人以上時，才能修改章程從「會員大會」改為「會員代表大會」，因此，有部份產

業或職業工會之人數，若未達300人以上時，常受制於生產排班因素或職業工會會員出席不夠半數，開大會時而常有流會之風險。此次工會法明定可產生會員代表之人數後，至少讓中小型工會組織的運作上，得以從經濟、時效面考量代表人數比例，強化工會組織之運作。不過工會代表人數要訂為多少？仍需考量各工會單位或行業特性，並考量日後開會場所容量及出席能夠成會的因素，會員代表人數多固可具有普及性效果，但會議召開相關成本提高與議事效率恐怕會降低因素，亦需有所衡酌。

而且會員代表任期也規定最長為四年，各工會仍有自由決定會員代表任期是否定為四年一任的權利。不過根據一般會務運作常態，法律既然允許為四年一任期，各工會為避免改選作業之冗繁程序及競爭過程衍生之恩怨嫌隙，大部分的工會都會朝此一任四年的任期原則去做。除非是行業上或會員認知上有特殊原因或特別的情況，才會願意繼續維持三年一任的特殊情形。

另外，對於工會組織要設多少個理監事名額？新版工會法第17條也放寬由工會依會員人數多寡，在一定人數範圍內，可自行決定。例如：會員人數在500人以下者，理事為5~9人，超過500人以上者，每逾500人得增置理事2人，理事名額最多不得超過27人。此舉等於是讓大型人數多的工會，得以按照工會自己的情況需要，把理、監事人數酌情向上增設或是維持核心精英策略，確保工會運作能夠有效發揮。而且新版工會法中，對理監事僅能連任三分之二限制條款已經刪除。換句話說，以後各級工會理監事之改選時，理監事不必有三分之一要換人的法令約束。

而且新版之工會法規定，各工會組織均應設置理事長1人，對外代表工會，打破以往基層工會只能設置常務理事之限制。換句話說，以後不論是職業工會

或企業工會或產業工會，都應設置有理事長制。同時工會之理事、監事、常務理事或理事長、副理事長任期跟會員代表一樣，也是一任四年。但是理事長之任期則有連任一次為限之規定。

此次修法還有另一個重大改變是工會的經費來源，根據新法內容規定，工會的入會費每人「不可以低於」入會時之一日工資所得。如果以基本工資17,280元換算的話，爾後工會章程所訂之入會費金額至少也不應低於576元，低於此金額，可能就有違法之虞。至於每月經常會費部份，新的工會法第28條也規定「不得低於」會員當月工資的0.5%。換句話說，如果會員之月薪為30,000元，每月經常會費至少就要繳150元。這與目前許多基層企(產)業或職業工會章程，不論薪資高低一律統一規定經常會費為每人每月50~100元或200元之情況，可能要配合章程修改時，予以大力的向會員說明。而且薪資越高，經常會費就必須運動提高，是否會造成各基層工會修改章程過程之認知不足而衍生反彈阻力，猶待後續觀察。

但是話說回來，勞工加入工會，主要目的是藉著勞工建立團結權之形成，而取得勞資協商權的基礎代表地位，旨在保障勞工的工作權，若其薪資越高，受到保障的範圍表面上看似一致，其實對高所得者也是一種不同薪等的保障，按照薪資百分比繳交經常會費，也算是比較公平的做法。就如同勞健保投保工資越高，應繳保費也越高的道理是一樣的。

而且新工會法第28條規定，對企業工會之會員會費代扣，負有代扣之規定義務，也就是說公司有義務必須替工會執行工會會員代扣工會會費之作業規定。以往工會與資方對抗面臨勞資關係不佳時，公司往往以法無明定代扣會費為由，藉機不配合代扣工會會費來抵制工會運作，新法比較有保護工會會務運作的功能存在。

而在工會幹部的保障方面，新版工會法第35條，基本上與原來工會法第35條之精神是一致的，只是新版之內容，更加具體明確化，並對勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務或支持爭議行為者，雇主皆不得有各種不利於勞工之行為，同時對於勞工籌組工會或加入工會、參加工會活動期間，也列在第35條的保護規定下，如雇主或代表雇主行使管理權的人，有第35條所述各款情形而解僱、降調或減薪等不利於勞工者，均屬無效。

而且，因此而受此侵害權益之勞工，可循新的勞資爭議處理法，透過勞委會設置之裁決委員會進行爭議裁決，並按情節給予資方處以工會法第45條規定「3萬~30萬元不等之罰鍰。比起現行工會法有規定卻沒罰責的情形，算是有對工會幹部或工會會員、工會發起人等，提供較為具體而明確之保護條款。

但是若面對雇主或管理階層，沒有產業民主觀念，處處無限上綱的職場威權管理的弔詭氛圍下，是否會因為勞資關係本質上的不平等，而淪為「道高一尺，魔高一丈」的對抗戲碼，還有賴勞委會日後依新的勞資爭議處理法組成之裁決委員會，能夠發揮真正的功能作用，確實嚴懲各種打壓工會運作的雇主，使勞工籌組工會或擔任工會幹部，真的獲得保障而有免於恐懼的自由。

另一方面，此次工會法之修法過程中，有些工會團體強烈主張要求刪除第43條及第44條之政府的監督檢查權，他們所持的理由是讓「工會自主」，政府無需過問或是干預工會的事務，避免政府行政權無限擴張而有解散工會之權利。說起來好像是振振有詞，言之成理。但如若細究台灣目前工會組織型態及勞工認知能力與處境，勞工組織真的能脫離政府之而形成有效的工會民主與自主管理嗎？部份工會幹部一方面高喊要求政府行政介入保護工會組織，一方面又強烈反對政府行政介入，其二者想法自相矛盾也令人匪夷所思！如果第43條及第44條之政府的監督檢查權刪除，那麼以後資方拿來運用成立御用的「資方工會」，或職業工會遭少數人壟斷，其工會違反章程、不開會、不改選，財務不透明，政府不能警告、不能限期改善或停止業務或撤免理監事或理事長。企業工會之其他勞工又因企業工會只能有一個工會而無法另外組織工會，工會運作將會產生什麼現象？則可想而知。

綜觀本次工會法通過後，配合勞資爭議處理法，與團體協約法於民國100年5月1日起同步實行。相關的附屬法規，勞委會必需積極的配合制定，未來工會運動能否因新的勞動三法之同步施行，而使奄奄一息的工會組織有所突破與改善，一方面需要勞工伙伴具有共同團結互助的理念與認知，勇於參與工會、支持工會發展，才能振衰起蔽。另一方面也要政府拿出決心魄力，強力落實執法保護工會幹部，讓沉疴已久的工會困境得以重振，讓工會組織成員屢遭資方打壓惡整的夢魘不要一再發生。唯有工會組織成員確實真的受到完全的保障，才會有人敢大聲仗義直言，才會有人勇敢站出來與資方談判協商勞動條件之改善與提升，把勞資地位長期不平等的困境與現象，透過法律的保護機制，真的得到實質平衡的抗衡力量。也冀望工會組織能夠因此而漸漸的成長茁壯硬起來，朝著組織工會的首要任務「簽訂團體協約」的目標前進，努力以赴的追求勞動條件或薪資的調整提升，積極保護工人福祉權益。

同時也希望各工會，漸漸的揚棄「福利型工會」的運作觀念，透過組織體系加強說明，讓工會走向「爭取勞動權利協商」之運作任務目標，並且把工會經費能夠得到相當的充實提升，甚至於要累積有一定數

額之「罷工基金」做為日後勞資協商談判之後盾。而且，有了充裕之工會財源後，辦理任何活動就不必處處仰人鼻息的向資方伸手要求補助，工會要能夠自立自強的挺直腰竿，才能走出自己的一條路。

由於個別的勞工與雇主因為僱傭關係在主從地位上的不平等，其個人受僱之薪資與勞動條件，往往受到勞動市場之供需及雇主或管理者的片面決定，勞動條件的提升或改善往往只能看雇主之主動誠信善意給予，個別勞工很難有置喙之餘地。所謂「天下沒有白吃的午餐」、「勝利不會自動從天上掉下來」，國家立法賦予勞工組織工會的目的，就是要讓勞工透過集

體的團結力量，平衡勞資地位不平等之現象，透過協商權來簽訂一個企業內或產業內的團體協約，而且這個團體協約的勞動條件內容，必需高於勞動基準法的條件才有實質意義。所以，工會必需積極規劃勞工教育訓練，提升工人團結權利意識，讓勞工了解為什麼要組織工會？為什麼要參加工會？為什麼要支持工會？才能真的讓勞工們瞭解，唯有靠勞工「自己挺自己」的覺醒，才能強化工會內部的支持與團結向心力，才能實現足以與資方形成平等協商勞動條件的籌碼與實力。(作者為現任桃園縣總工會總幹事)



2010臺灣工會子弟夏令營活動心得

團員 林桂萍

今年參與的2010年臺灣工會子弟夏令營收穫很多且滿載而歸！由於2008年也有參與，就有發現活動的內容有做調整，相較之下兩岸交流的方面有增加許多，讓兩岸的學生有更多互動及交流的機會，並藉由這次2010年臺灣工會子弟夏令營，讓兩岸的距離又拉近了一些，互動也更頻繁，關係也更加的密切。有兩岸攜手共同努力，才會有圓滿的成果，願這種關係可以像中國大陸的黃河一樣生生不息的流動，持續的傳承下去！不論經過多少年，兩岸都是一家親，彼此互相扶持、包容的生活，一起共建及共創雙贏的局面。

本次夏令營除了有美麗的風景可欣賞，也有美味的美食可品嚐，這次還增加兩場的中國文化講座，讓臺灣子弟們可以對中國大陸有更深層的認識與瞭解。另外，活動的內容很多元化，其中也欣賞了不同風格的表演，讓人會融入那個氛圍裡，一起舞動。那麼兩

岸的學生也都彼此互相學習，呈現出來的感覺是和睦、親切、融洽的，看不出有任何的隔閡，相信這種關係直到永遠都依舊如此，永不改變。而我們都是龍的傳人，都應有此份精神為兩岸的未來展望齊心努力，讓兩岸發展的更好！

那麼團員們原先都不認識彼此，但經過幾天的活動下來，讓彼此團結一心，共同為團隊努力，可以遇到這些團員真的很高興！所以很慶幸又有這次的機會可以參加臺灣工會子弟夏令營的活動，不但能增廣見聞、拓展視野、互相學習，更能充實自我，讓自己從中成長。而這次可以參與臺灣工會子弟夏令營的活動，除了要感謝中國職工交流中心舉辦這次的活動，更要感謝臺灣總工會給予我們有參與學習的機會，希望下次還有機會可以再參加這麼富有文化、知識，且又可促進兩岸交流的臺灣工會子弟夏令營。



本會會員工會中華民國營造業總工會 胡理事長和澤所提建議案



建議案二	為祈請行政院勞工委員會就工會法與勞工保險條例相互間矛盾處之詮釋事。
說明	<p>查工會法第12條，明文規定凡在工會組織區域內，年滿16歲之男女工人，均有加入其所從事職業工會為會員之權利及義務及同法第27條第2項明文規定，會員入會、出會名冊函送主管機關備查；又於工會法施行細則第13條得勸告、警告及決議予以一定期間內之停業之明文，於無一定雇主之具專長、專業勞動者及所屬行業之職業工會間之關係，為憲法第14條結社權之延伸、團結權的展現；職業工會似無拒絕本業勞動者入會之權責，否則當有違反結社權之嫌；奈由於現階段適逢推行國民年金與勞保條例之競合狀況，勞保局對職業工會入會資格及各項給付時，經常藉詞故意以無中生有的事後審查權來為難被保險人，致使勞動者怨聲載道，並陷職業工會兩面不是人，產生不依法吸收不行；若要依法吸收，又面臨法令規章跟實務所謂入會當日列冊申報保險人，否則依勞保保險條例處罰，此矛盾現象業已存在多年，祈請中央勞工委員會就現有條文矛盾之處詮釋，以利職業工會於政令推行有所依循；否則實有無所適從之窘境產生，將使所屬職業勞工無所適從。</p> <p>辦法：請中央勞工委員會重視並能齊一見解，統合事權並能召開公聽會或宣導會來探討各職業工會的運作窘境得以解之。</p> <p>附錄：憲法第14條：人民有集會及結社之自由。</p> <p>工會法第12條：凡在工會組織區域內，年滿十六歲之男女工人，均有加入其所從事產業或職業工會為會員之權利與義務。但已加入產業工會者，得不加入職業工會。</p> <p>工會法第27條：工會每年十二月內，應將左列事項，函送主管機關備查：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、職員之姓名、履歷。 二、會員入會、出會名冊。 三、會計報表。 四、事業經營之狀況。 五、各項糾紛事件之調處經過。 <p>前項備查事項，主管機關認為必要時，得請工會隨時函送。</p> <p>工會法施行細則第13條：工人拒絕加入工會時，經勸告、警告，仍不接受者，得由工會依章程規定或會員大會（會員代表大會）決議予以一定期間內之停業。被停業人於接受加入工會後，得隨時復業。</p> <p>勞工保險條例第11條：符合第六條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人，除依本條例第七十二條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。</p>
建議案三	為維護勞動尊嚴及勞動神聖堅決反對勞動派遣立法事宜。
說明	<ol style="list-style-type: none"> 1.勞動派遣有違勞動基準法第6條：任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益之嫌。 2.公務機關勞動被派者可行使公權力之行政業務嗎？其對具一定資格的學識水準之公務員及其尊嚴，能棄之不顧嗎？尤其是准駁取捨之攸關人民權益之申請案，恐有不具適法性之法律責任問題存在也。 3.為何有派遣勞力的需求？說明白一點，就是要派者規避勞基法及各項法令的責任，把責任義務轉嫁給派人單位，由派人單位承受一切責任義務，而由勞資雙造演變為你、我、他三方，而造成勞動者因生計而屈就的無奈窘境，其情何以堪？ 4.把勞動者尊嚴物化、並踐踏勞動人格、從中不勞而獲之無本行業，與媒介色情何異之？能同意就地合法嗎？ 5.將產生債權與債務責任不均的現象，也就是責任義務過度集中，而衍生單一無限膨脹勞動酬勞及各項保護勞動者政令之實踐，致生求償無效的無奈結果...，與收買人頭之掛名經營之脫法行徑何有差別！建議主政者及各公部門詳研參酌之： <ol style="list-style-type: none"> 1.公部門應依法行政，並應遵照勞動基準法及相關法令規章的要求行使公權力，不能因人力緊縮減肥計畫而棄法不顧，而要求企業主不能效法，但公部門能行的只准州官放火不許百姓點燈的矛盾心理

	<p>帶頭違法，何具公權力部門之妥適及依法行政的嚴肅面！</p> <p>2.各級勞動者主管機關應落實勞動基準法的規範及相關保護勞動者的法令之實踐而努力，而不是一再說人力派遣早就存在、現無法可管、必須立法來保護及規範之說辭來搪塞美化之；應就當前現有法制面及實務面多加探討深究，而不是以鴟鳥心態應付之！實是棄法不視而不是無法可規範也！須知為何徒法不彰？實非現有法之不週延；而是應為而不為、不應為而為之失序現象普遍存在，並有產生行政怠忽之憾，實有待主政者深思而行也。</p> <p>3.勞資僱傭關係本來是雙方合意而行之，資方付代價取得勞動支配權及指揮監督之行使，而勞方聽候指揮命令付出時間內的勞務為直接互動的行為；而今如果存有不勞而獲的所謂「勞動人力派遣業」介入他人的勞動契約，其目的是剝削勞動，而其中間利潤不應就地合法，否則勞動尊嚴及勞動神聖何以維繫呢？</p> <p>辦法：請中央勞工委員會重視之，召開公聽會來探討各工會的見解以維護勞動尊嚴。</p>
--	---

本會99.07.28第25屆第2次理事會提案

提案	爲對新修工會法第28條會員入會費及經常會費事宜，提請討論案。 (提案人：本會常務理事 胡和澤)
說明	<p>依據立法院99年6月1日新修工會法第28條之規定：「前項入會費，每人不得低於其入會時之一日工資所得。經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五。」依據上開規定施行於產業工會尚可推行，因其僱主固定、薪資固定；但以職業工會而言係一群無一定僱主之勞工，工作不固定、收入不固定，當月酬勞如何確定？若比照投保薪資，對當月酬勞常處不穩定的會員卻又失之公平。今將上開經常會費之規定依投保最高薪資及最低薪資之差異列舉計算式如下：</p> <p>投保最高薪資43,900 × 0.005元=219.5。 投保最低薪資17,280 × 0.005元=86.4元。</p> <p>相較於目前實行於各基層職業工會之間的收費標準，一旦按照新修工會法的規定實施，經常會費低標的部份將造成工會運作上經費的不足；反之，高標的部份又會造成會員的壓力負擔與繳費的意願，是否會造成會員退會的問題？是否會造成各職業工會會員間投機性的板塊移動？進而影響工會實務運作與生存空間盲點。</p> <p>辦法：若以最高及最低投保薪資的平均數值(即中間數)(219.5+86.4)/2=153元，似乎較能取得平衡，但目前各基層職員業工會對經常會費的收費標準不同，仍應評估對各基層工會帶來的衝擊，以爲建言主管機關制定辦法之參考。並祈各勞工先進不吝建言，以促職業工會運作得予暢行之。</p> <p>決議：保留、待施行細則公佈確定後再研議。</p>
提案	「二代健保」實施之際，建請提出有效防堵健保財務黑洞方案。 (提案人：本會常務理事 蔡忠生)
說明	<p>一、二代健保是以家庭總所得來計算，預算將會有七成民眾受惠保費減少，但26%的高所得者，要繳交的保費還會更多，雖然投保薪資的費基計算更完整，較公平，但影響層面較大，如果費率調降不多，可能性高達75%以上家戶保費可能會調漲，尤其高所得中所得的單身上班族、雙薪收入但無效扶養人口者，健保費預計會大幅增加。</p> <p>二、民眾雖願多繳錢使健保永續經營，但不甘心一再被剝削，表面上高達七成八保費不動，但多是由政府的稅收支應，還是全民的錢，勢必排擠到其他的社福預算，最後還是全民買單。</p> <p>三、時隔八年，健保費率再次調漲：結果是政府再由國庫拿出一百多億補貼保費，挖錢補洞勉強包裝出七成以上民眾不受影響的假象但是沒有人提出1.催討地方欠費2.醫療總額支出年年不合理3.藥價調查不落實4.醫界詐領、浮報、虛報健保費等問題，防堵健保財務黑洞的方案，就連原本由職業工會代收健保，並且負責催收延遲繳費的會員，政府都有意改由超商代收，但超商只代收保費，卻不負責催收，真想改革就應提出更具體的改革方案。</p> <p>決議：照案通過。</p>

提案	建請勞保局將勞保年金給付金額核發撥入帳戶日後期提前至當月月底前，以符合政府照顧勞工朋友老年經濟生活的美意。（提案人：本會理事 蔡昭得）
說明	<p>勞工申請老年給付退休(勞保年金月退)後，因無工作收入，需依賴勞保年金來保障生活開銷支出，給付日期延遲於次月才給付入帳，造成經濟上負擔，建議勞保局能體恤勞工的辛苦，將勞保年金月退提前至當月月底前核撥入帳。</p> <p>辦法：請勞保局研辦。</p> <p>決議：照案通過。</p>
提案	建請健保局修訂健保法規制度，針對被保險人眷屬投保薪資勿隨著被保險人因調整投保薪資而迫要調高健保費，而造成被保險人經濟負擔重。（提案人：本會理事 蔡昭得）
說明	<p>一、健保局規定被保險人眷屬是依被保險人的投保薪資的級數來核定 應繳納健保費，如果被保險人投保薪資調高，眷屬的健保也隨著調高度（眷口數×健保費）。</p> <p>二、就目前眷屬的身份有配偶、子女、父母以上眷屬均為無謀生能力或就學中，依現行健保制度以眷口數計費，眷口數多者造成被保險人經濟上負擔重，並且不合理。</p> <p>辦法：請健保局研辦。</p> <p>決議：撤案（健保局於99.07.28函覆蔡理事昭得、副本送達本會）。</p> <p>健保局答覆內容如下：</p> <p>一、有關保險人眷屬之保險費，依全民健康保險第18條及第19條 第3項規定，第一類至第三類被保險人及其眷屬之保險費，依被保險人之投保金額及其保險費率計算之。眷屬之保險費由被保險人繳納，超過三口，以三口計。貴會建議被保險人之眷屬保險費勿隨被保險人投保金額調高而隨之調高一節，礙與前揭規定不符，未便同意。又為減輕眷口數多者之負擔，爰有計費眷口數超過三口，以三口計之規定，尚請 諒察。</p> <p>二、目前行政院送立法院審議之全民健康保險法草案對於民眾應負擔之保險費，係以「家戶總所得」取代現行「薪資所得」作為保險費之費基，此種方式即採量能付費的原則，使高所得、經濟能力強者，負擔之保險費多，所得低、經濟能力弱者，負擔之保險費少，將使民眾保險費負擔更具公平性。</p>
提案	有關本會推薦出席 勞委會退休金監理會第二屆委員勞工代表，未獲勞委會遴聘，提請討論案。（提案人：本會理事 梁炳煌）
說明	<p>一、本會莊理事慶文經本會推薦並獲勞委會遴聘為首屆勞工退休基金監理委員，任職期間除因99年3月4日地震受困高鐵外，百分百的出席率足見其積極態度。另為善盡監理委員之職責，對於歷次會議議案均能深入認知並提供具建設性之建言，亦可視其勞工專業之展現。又莊理事係國立中正大學勞工研究所碩士，除任職公部門外，亦於國立空中大學擔任兼任講師，專業職能與品德操守均為一時之選，99年更當選全國模範勞工。綜上，本會再次依勞委會函囑，提報莊理事為第二屆勞工退休金監理會委員之勞工代表，卻未獲 勞委會續聘，實難以理解與接受。</p> <p>二、莊理事擔任勞工退休基金監理委員期間，自行要求於本會召集理、監事會議時，提供勞工退休基金監理會會議相關資訊之書面及口頭報告，並主動回應理、監事們所提之各項疑義，且對於媒體或基層訛傳之突發訊息，亦能透過本會網站轉載 勞委會或監理擬之澄清稿件，第一時間運用工會溝通管道，及傳播正確資訊溝通平台，使本會對監理會業務任度大幅提升。惟勞工退休基金監理會第二屆委員之推薦，本會僅提莊理事一人出席，卻仍未能獲得勞委會聘任，亦使前開所述溝通機制立即中斷，全體理、監使事無不義憤填膺，並深感本會不受 勞委會之基本尊重，紛表遺憾。</p> <p>三、上開所述，請 勞委會妥查惠復，並予合宜釋示，俾利本會致全體理監事說明。</p> <p>決議：建請勞工委員會釋示。</p>

2010臺灣工會子弟夏令營活動心得

團員 劉品均



參加這次的夏令營活動之旅，似乎是暑假最好的開始。以前想到大陸不外乎山寨版還有許許多多的黑心商品，這次的交流大大改觀了我們對大陸的刻版印象。大陸的現代化其實並不輸我們呢！

抵達北京的第一天，迎接我們的是北京異常熱的天氣，一直以為北京在台灣北方好多怎麼會有這麼悶熱的天氣？讓我們這群台灣人嚇了一大跳。經過一天勞累的飛行，我們第一頓晚餐就是鼎鼎大名的「北京烤鴨」，能吃到道地的北京烤鴨讓我們都快忘記這天的勞累。接下來的日子都有緊湊的行程等著我們呢。

第二天早上是開營式跟于銘松教授的「中國傳統文化精髓」的講座，他從陰陽五行、天人合一、中庸中和、修身克己四個方面去講中國傳統文化，只可惜那裡缺少了投影片否則這場演講會更加精采。下午我們去了「萬里長城」，還好這天的天氣不像前一天這麼炎熱，陰陰的天氣好適合爬長城。一個階梯接著一個階梯，我們像在替自己走歷史。邊走邊想這裡就是以前秦始皇建造來抵擋外患，真的只有親自爬過才能體會到萬里長城的宏偉。晚上舉行了篝火晚會，看到許多精采的表演，我們也因為我們前一天晚上苦練的舞到得到熱烈掌聲。

第三天就是再北京的最後一天了。因為在北京只得短短的兩天，所以我們只能參觀幾個比較著名的景點。早上我們去參觀故宮「紫禁城」，我們還走過當時六四天安門事件的「北京天安門廣場」，每天每天我們又更走進中國以前的歷史。下午我們參觀了2008年北京奧運的鳥巢，從外觀就可以看到整個鳥巢的宏偉，更不用說走進去裡面了！2008年的北京奧運似乎又替中國現代化增添新的一筆。晚上我們搭飛機前往我的第二個行程「重慶」。

到達重慶的第一天，天氣開始不這麼熱了，因為重慶下著一陣一陣的雨。早上我們聽了第二個文化講座「巴渝文化」，原來『巴』就是新石器時代時重慶這一帶的傳統部落，而『渝』就是重慶的簡稱。這些比較細的中國歷史，只遊到各個地方遊覽過才會真正了解的！下我們到三峽博物館看到了早上講巴渝文化的所有東西，把早上聽道只是幻想的東西都變成實體一一呈現在我們的眼前呢！晚上我們去吃重慶這一地區的特色「麻辣」，這裡的麻辣真的是辣到我們骨頭裡了！吃完我們就準備上船開始我們四天三夜的游船行程了。

當天晚上十點我們所搭的「帝王號」才開始航行，其實沒有我想像中的搖晃反而那天晚上我睡的特別香甜。隔天早上只是一個簡單的游船說明會，下午我們去遊覽豐都鬼城，我們一路上經過了三關「路引、奈何橋、鬼門關」，還有十八層地獄。這天有下點雨，溼溼答答真替這裡增添幾分可怕的氣氛。聽說等三峽大壩真

正完工蓄水完就要把奈何橋淹沒，所以中國政府已經再另外一個地方從現在建造仿製奈何橋了！在船上的行程都比較輕鬆，晚上船上的工作人員還特地準備了幾個精彩的表演。7月11號這天我們有了一個很特別的經驗。早上我們去白帝城，我們應該都走進從小就琅琅上口的李白詩『早發白帝城』（朝辭白帝彩雲間 千里江陵一日還 兩岸猿聲啼不盡 輕舟已過萬重山）的境界了吧！下午我們連續從大船換中船、中船換小船，我們去遊覽「神農溪」。我們坐上人工划槳的小木船，看著那裡稱「夥計」的船夫的賣力的替我們划著小船，到了最上游他們還要下船拉繩。這份工作這麼辛苦，本以為這樣的薪水應該不低，導遊透漏他們這樣拉一趟才只有30人民幣也就相當不到150台幣。不過為了生活這裡的男生從小的到老的幾乎都在做這份辛苦的工作，一天不知道要這樣來來回拉多少次。很快再船上的三個晚上就結束了！

之前我就看過一個記錄片是紀錄有關三峽大壩名叫「沿江而上」，這個記錄片記錄了長江因為建了三峽大壩，有許許多多本來住在長江兩岸的農民都是仰賴長江水灌溉維生。不過為了建造大壩這些農民被迫搬遷，而政府也沒有一個完善的補助搬遷計畫，就有一個小女孩才剛國中畢業，為了家計她被迫到在長江航行的郵輪工作。我看完這個記錄片然後沒想到不到半年我自己也親身到了三下大壩，這幾天在郵輪和上江上，總覺得有和別人不一樣的省思和收穫。

下船之後，我們搭乘遊覽車看了三峽大壩的建設，這些真不是一項簡單的作業呢！中午吃過飯我們準備搭車前往我們最後一個行程「武漢」了！我們花了整個下午的時間在坐車，到了晚上我們終於到了我們的飯店。隔天我們參觀了兩個汽車公司，聽說東風汽車公司是台灣人開的呢。我們跟著輸送帶走，繞完一圈一台汽車就這樣被組裝好了！只可惜今天一直下雨，害的我們下午參觀「黃鶴樓」好掃興，這個景點也是我們從小久耳熟能詳的地方之一呢！最後一個晚上的閉營式典禮又是好多精采的節目，不過比起開營式這次多了幾分不捨。這八天來大家日日夜夜相處在一起，每個人都來自各地大家都建立起深厚的情感，互相留下聯絡方式也拍了好多照片，希望還有機會能碰面。

這九天我們所參觀的著名景點像在印證歷史課本國文課本所教的東西，所謂「讀萬卷書行萬里路」或許就是現在的我們慢慢在做的吧！在這當中我們不只是玩樂我們還學到了許多平常學不到的東西。還要特別要謝謝陪伴我們九天的團長、陳阿姨、孟寬姐還有曉旌姐，謝謝他們一路對我們無微不至的照顧。希望下次還能有這樣的機會能拓展我們小小的視野。