

縱容校協詆毀工會 全教總譴責政府無意保障勞權

延續一貫詆毀教師工會的傳統，針對宜蘭縣的教育團體協約，全國校長協會再次近乎歇斯底里的汙衊與謾罵，批評團約是「黑箱」、是「用孩子的未來自肥」。

校長協會對勞動人權、工會組織、團體協約的錯誤理解，證明行政院推動的兩公約國內法化、勞動部鼓勵勞資簽訂團體協約、教育部積極推動的勞動教育，至此全部失敗。

全國校長協會勞動教育死當，應予重修

早在教師工會成立以前，全國中小學校長協會就採取一路反對到底的態度，「自貶身價」、「沒有愛心」、「不專業」、「爭權奪利」、「犧牲學生受教權」則是最為廉價的抹黑，這些毫無根據的惡意指控，反覆、重複出現在校長協會的組織文件、往返公文、以及幹部的投書中，到現在校長協會理事長薛春光竟然還大談教師不是勞工，團體協約侵害受教權的見解。

事實上，校長協會詆毀教師工會的這些言論，早在上個世紀 80 年代台灣解嚴前後就被當作是反對教師結社權、開放教師組織工會的藉口，在解嚴 28 年後的今天，校長協會領導人對基本勞動權的觀念竟然還停留在威權時代，充分反映其人對威權與教育一言堂的眷戀，讓人不可思議。

譴責政府虛晃一招 無心落實勞動三權

過去幾年，立法院完成了兩公約國內法化、修正了勞動三法、開放教師組織工會，勞動部多方鼓勵團體協約、教育部也積極推動人權教育，**甚至補助大筆研習經費給校長協會充實勞動教育專業知能**，詎料，回到教育體系，教育官員、不少中小學校長對於基本勞動人權的概念仍然極為貧乏，簡直到了「聞工色變」、「逢工必反」的地步。

表面上，勞動部積極鼓勵簽訂團體協約、教育部也煞有其事的推動勞動教育、人權教育，但是**面對校長協會毫無根據對教師工會的抹黑，勞動部與教育部卻又裝聾作啞、視若無睹，連澄清誤解都不願意，證明政府推動的一系列保障勞動人權的措施都只是虛晃一招**。全教總要求教育部公布

究竟編列多少經費補助校長、家長團體進行勞動教育？教育部的勞動教育是用來培養校長反對工會的嗎？

解除心靈戒嚴，共同維護教育品質

締結團體協約是組織工會的主要目的，團體協約法前次修正時，特別導入「誠信協商原則」並附有罰則，旨在提升台灣團體協約的締約率，勞動部、各縣市勞動局處對勞資進行團體協商也多所鼓勵，不外希望促進勞資自治，提昇勞資雙方簽訂團體協約的意願。

以此次宜蘭縣簽訂的團體協約為例，包括工時、寒暑假返校、免費健檢、禁止搭便車條款等，早就分別規定於教育部的公函(如教育部中部辦公室民國 99 年 4 月 29 日教中人字第 0990506867 號書函)、教師請假規則第 12 條、職業安全衛法和各縣市公教人員健康檢查規定、團體協約法第 13 條等，團體協約不過是將這些規定具體明文於協約內容，又如何有「自肥」可言？

團體協約旨在釐清教師權利義務，不會影響教師熱忱教學，更不會影響學生受教權，教師工會相關訴求可以接受各界檢驗，但絕不容許校長團體再三汙蔑抹黑，**對教育團體協約的態度，已經成為檢驗政府部門是否決心落實勞動三權的指標**，全教總要求教育部、勞動部駁斥校長協會等之反動言論，讓團體協約成為落實勞動教育的重要一步。

各來賓發言稿請參閱後頁

勞動法學者的忠告

張鑫隆/東華大學財經法律研究所助理教授

簽訂團體協約是集體勞資關係最重要的目標，也是勞工政策極力想成促成的結果。但是 2011 年勞動三法修正實施以來，簽訂團體協約數一直沒有顯著增加，勞動部還祭出重賞來獎勵簽訂團體協約的工會和雇王。

目前全國大約有 5 千多個工會，但連 100 個團體協約都一直無法突破。去年底增加到 300 個，其中有近 2/3 是教師工會爭取到的團體協約，這樣的成果代表教師工會在促進教師權益上有很大的貢獻，對於台灣工會的發展也具有領頭羊的作用。

但是有一部分言論堅持主張教師不是勞工，團體協約內容將侵害到學生的受教權，根本否定教師工會存在和功能。對於不同立場的言論本應予以尊重，但是其內容已否定工會法所承認之教師工會的存在和功能，做一個勞動法學者，想基於學術專業的角度，給予有這樣想法的學校雇主一些忠告。

1996 年聯合國教科文組織在其所公布之《關於教師地位之建議書》第 9 條已明確宣示：「教師組織應被承認是一股對教育改進甚巨的力量，能協助教育政策的制定。」更在第 82 條中強調：「教師之薪俸及工作條件，均應經教師組織與其雇主（學校）間的協議過程始得決定。」

也就是說，教師工會在確保會員教師之工作條件的同時，亦應對於教育政策的制定負有協助的義務和權利。團體協約是經過雙方協商共識所生的產物，原則上應承認雙方已對教師權益及教育政策的推展做最大的考量，如對於內容有所不滿，應透過雙方內部的民主機制反映於協商的過程中，如今協商結果已達成共識就應予以尊重，否則應回到其團體內部去爭取改變，萬不能否定法律制度和工會的存在。

言論自由當然受到法律所保障，但是雇主這種反工會的言論和想法如果反應在其雇主職權行使，對於教師有不利之待遇或對工會造成不當的影響時，將可能構成不當勞動行為，受到法律的處罰，這一點是我最想忠告的。

「穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益」 是簽訂團體協約的核心價值

韓仕賢/全國金融業工會聯合總會秘書長

團體協商是觀察集體勞資關係的重要指標，我國工會法、團體協約法、勞資爭議處理法於 2011 年 5 月 1 日修正實施，咸認對於國內集體勞資關係發展有重大深遠影響；也就是說，國家立法保障勞工組織工會的權利（團結權），工會係代表勞工向雇主爭取權利與利益的正式組織，舉凡勞動條件、工作環境安全及福利事項等勞動議題，均可經由團體協商途徑與雇主磋商並締約（協商權），若是協商未果，工會甚至可以透過罷工等爭議行為向雇主積極施壓爭取（爭議權）。

以台灣而言，勞動基準法只是規定勞動條件最低標準，無法兼顧各種產業勞工不同的勞動條件需求；團體協約係由勞資雙方針對企業本身或產業特性及工作需求，協商雙方均能接受的勞動關係及勞動條件等事項，據以簽訂之書面契約，可視為勞資雙方都能接受、「量身打造」的協商結果，故為保護勞工的重大制度。我國法律明定工會為團體協商的適格主體，惟因長期以來雇主「反工會」態度明顯¹，在檢視國內「簽訂團體協約」這項團體協商制度的實施狀況後，發現存在「成效不佳」的問題。

以教師為例，其於 2011 年 5 月 1 日後，依法可以成立工會及進行團體協約的協商，但是來自主管機關、校方、甚至家長團體的抵制杯葛及謾罵抹黑從未間斷，最後竟然還要工會申請裁決，才勉強簽訂團體協約²。這是因為團體協約法第 10 條關於「核可權」的規定所衍生之爭議，其要求各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構等簽訂團體協約前，應先由事業單位送相關權責機關核可，未經核可不生效力。先不論核可之規定觸及行政濫權的問題，讓目的事業主管機關成為勞資協商的幕後藏鏡人，未必有利協商進行；更甚者，主管機關竟片面要求刪除或修改勞資雙方已經協商完畢之條款，或者遲遲不予核可，變相製造勞資爭議，也抵觸該法第 6 條「誠實信用原則」之意旨。

國內勞資關係研究學者指出，「和諧的勞資關係」是企業努力的目標，也是經濟發展和社會安定的基石，甚至是政權維持的基礎。在現代勞資關係領域中，有關「企業社會責任」及「公司治理」的討論也涵蓋「勞資關係」、「勞工參與」、「吹哨者保護」等組織要素，如果「勞資關係」表現不佳，雇主有支配介入工會、對勞工有不利之待遇、拒絕團體協商等事由，經裁決認

¹ 長期以來，國內人力資源管理的主流思維強調以雇主為中心的管理模式，不樂見工會成立，遑論要與工會協商簽訂團體協約；必要時甚至對勞工或工會進行不當勞動行為（unfair labor practice），侵害工會團結權。此種挑戰集體工業關係制度，或者稱為無工會主義（non-unionism）的想法，仍是國內絕大多數企業奉為經營管理的準則。

² 高雄市教師職業工會與高雄市中小學校長協會經過 7 次協商會議，因為主管機關高雄市政府教育局遲不予核可之故，曾向勞動部申請裁決，最後雙方於 2014 年 8 月達成和解，就代扣工會會員會費事項達成協議，並經核可後正式締約。

定構成不當勞動行為（係指雇主意圖破壞或弱化工會活動所採取的不公平行為），則顯與「和諧的勞資關係」悖離，有違團體協約法第 1 條「穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益」之目的。因此建議資方必須改變調整其對集體勞資關係發展的認知，以形塑勞資雙方相互尊重忍讓，循各種團體協商之方式設法解決彼此歧見的勞資關係，當然也包括與工會協商簽訂團體協約。

案例：教師工會團體協約協商爭議

<p>一、協商準備</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.聲稱未收到協商之請求 2.質疑工會之協商資格 3.質疑工會協商代表之產生資格 4.佯裝協商，並動用各種手段阻擾協商之進行，例如：拖延協商期程，找家長（團體）參與、開記者會等 	<p>二、協商進行</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.對協商內容皆以已有規範而拒絕協商 2.雇主迴避工會，直接與工會會員進行個別協商或通知 3.不願意提供協商必要資料，如學校財務報表
<p>三、僵局處理</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.打壓工會幹部、對會員施壓要求退出工會 2.協商後不送主管機關核可 	<p>四、締結協約</p>

違反誠信協商!!!

趙俐雯/反對教育商品化聯盟

八月十四日，宜蘭縣教師工會完成團約，明定教師工作時數後，教育部次長表示「使用機器生產商品」的勞工「可以有明確上下班時間」，但老師身為教育工作者「教育對象是人，不是商品」，因而「教師不應只由勞工身分認定」，而該考慮學生與家長的期盼。作為學生，站在受教者的立場，我認為這段話非常荒謬並且悖反常理。

學生的最大期盼，不正是希望每位教師都能充分休息、準備後，在狀態良好的情況下授課嗎？教師工作時數如果不明確，照教育部師資藝教司長張明文的原則：「學生在，老師就得在」，既會造成教師過勞，教育工作者的勞動權益受損，更會嚴重影響教學品質，讓學生學習的效果大打折扣！因此，以學生的角度來看，教師與政府簽訂團體協約，明訂工時，對學生受教權絕對是有益無害的！保障教師的勞動權益，不讓教師過勞，才能提升教育品質，滿足學生的期待，絕非如教育部所說的「侵害受教權」。另外，除了減少工時，我們更期待教育部能以其他方式改善教師勞動條件。唯有教師勞動權益受保障，才能讓老師做得更好，讓受教者在教育現場中獲益良多。