

調整步伐風雨同行

文·新北教產理事長 鄭建信

教師法主要規範專任教師之基本權利義務事項，工會三法的相關法制，則以保障教育受雇者工作及生活為其內涵，使教育工作者之專業角色及受雇者身分能相容於教育職場；相較於教師會僅能由「公、私立學校編制內專任教師」組成¹，工會則由全體教育受雇者為組織範圍，包容所有教育職場的受雇者。因此，教師會與工會的整合運作的健全與否，對教育環境穩定、教育專業提升、受雇者工作生活穩定，有其積極的角色及功能。

工會為實為受雇者個人力量的團結體，教育工作者尤應積極參與教師組織運作，透過工會力量行使團結權以維護教師之專業自主性及改善教育職場之工作條件；然，教育工作者的工會認同尚待加強、工會會員對工會運作的被動心理及對工會參與感的普遍不足，導致不願意投入工會會務，進而造成工會領導階層的新陳代謝速度過慢，若不思改善之方，長期而言，勢將削弱工會團結體之能量。以下針對工會運作提出幾點看法，一來做為自身從事工會會務之警惕，二來試圖激勵我輩工會意識與服務熱忱。

工會是團結個別教育受雇者的公益組織

釋字373號²：「從事各種職業之勞動者，為改善勞動條件，增進其社會及經濟地位，得組織工會，乃現代法治國家普遍承認之勞工基本權利。」。大法官劉鐵錚、戴東雄更於同釋字之不同意見書表示：「應准許勞動者組織工會，使藉團體力量以維護其應得之利益；又所謂經濟基本權，即泛指生存權、工作權與財產權之保障，其對勞動者而言，則指勞動權之保障，經濟基本權，實即生存權。均在闡明勞動者組成工會之憲法上之涵義。」勞動部³則認為：「依據工會法第2、5、6條，為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生

¹ 教師法第3條，「本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之」；教育法施行細則第26條第1項，「學校教師會由同一學校（含附設幼兒園）專任教師三十人以上依人民團體法規定組成之，冠以學校名稱，執行本法第二十七條各款任務。」

² 釋字第373號解釋文：「工會法第四條規定：「各級政府行政及教育事業、軍火工業之員工，不得組織工會」，其中禁止教育事業技工、工友組織工會部分，因該技工、工友所從事者僅係教育事業之服務性工作，依其工作之性質，禁止其組織工會，使其難以獲致合理之權益，實已逾越憲法第二十三條之必要限度，侵害從事此項職業之人民在憲法上保障之結社權，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿一年時，失其效力。惟基於教育事業技工、工友之工作性質，就其勞動權利之行使有無加以限制之必要，應由立法機關於上述期間內檢討修正，併此指明。」

³ 參見，勞委(101)勞資一〇一〇〇七一三八三號函



活，工會之任務及其目的觀之，其係爭取及保障勞工權益為目的，依其任務及民法分類規定，應屬公益法人。簡而言之，工會實係個別受雇者透過團結權之行使，透過工會取得與雇主平等互動的機會，以求保障受雇者之生存權，工會依工會法第二條規定為法人，實係工會組織具有一定之公益性。

內部民主化才能維持公益性

緣於工會具公益目的之性質，其設定及運作均應依工會法之規定，依具運作民主之原則、遵守章程規範，建立內部委任之執行機關及監督機制，定期召集理事會、監事會、會員(代表)大會，並依相關的議事程序規範，達到運作民主化的目標。⁴再參見民法第四十九條⁵之立法理由：「謹按社團內部之組織、及社團與社員相互間之關係，使得以章程定之者，蓋欲使法人易於行動也。然認此法則而若無限制，則有害於益。故以不違反第五十條至第五十八條之規定為限，使章程不致與法律抵觸也。」另，工會法第十八條第一項規定：「會員大會或會員代表大會休會期間，由理事會處理工會一切事務。」再依，同法第十九條第二項規定，「工會會員參加工業團體或商業團體者，不得為理事或監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長或監事會召集人。」查其立法理由，係基於工會會員純粹性與工會運作獨立性原則，並避免工會為工業團體或商業團體所把持。」

續上而言，工會基於其自主獨立性之運作及運作之效能，平時由理事會推動會務，為免於工會會員為雇主所把持，對理監事之有消極資格之限制。但工會會務內部運作，須以民主自治為其實踐原則，工會法對於工會運作的基本規範，即在於避免少數工會主事者長期把持會務，將會務連繫重在內部連帶關係之建立，而規避正常制度運作下的監督，進而阻礙了內部民主運作，而有違工會之公益性。

簡言之，理監事的權力來自於會員的賦與，唯有會員透過民主一監督機制，才能節制理監事的權力，而維持工會的公益價值。

⁴ 參見工會法第2條、第5條、第6條、第12條、第18條、第24條、第26條。

⁵ 釋字第373號解釋文：「工會法第四條規定：「各級政府行政及教育事業、軍火工業之員工，不得組織工會」，其中禁止教育事業技工、工友組織工會部分，因該技工、工友所從事者僅係教育事業之服務性

工會運作須以工會宗旨為念

工會為達成其維護及促進勞動條件及經濟條件為其主要目的，但工會必須附帶地推動福利事業並參與政治及社會活動，共同關心社會議題，並負擔協助立法機關推動立法之相關角色⁶；黃越欽(2015)進一步指出，工會之消極條件之一為：「不得以政治運動或社會運動為主要目的；工會既然係以勞動條件之維持與改善及經濟地位之向上為目的，自然以此為宗旨，與政治運動或社會運動不同，尤其工會有爭議權作為達成目的之合法手段，自須審慎為之，否則，如以爭議權之行使作為政治運動或社會運動之手段，則不僅與工會之宗旨不符且易造成社會當事人混淆或社會秩序之混亂。」⁷。因此，工會會務推動，應時時以改善會員工作條件為念，會務人員必須過各種活動方式讓會員的想法得以表明，藉由內部透明化之運作，使會員對組織運作能透過互信、建立命運共同體之心理交流，強化工會主要功能。

新北教產做為新北市最大的教育人員團結體，內部運作更應強調民主交流，包容大專、高中職、國中、國小、幼保不同學習階段的夥伴，體察公、勞保體系之差異，理解公私立學校受雇者的困境，團結一體，互相扶助，實踐工會章程的宗旨與任務。

代結語—制度化的全面參與

隨著全球化趨勢的席捲、網路解構了知識取得的管道，教育工作者面臨學校教育型態的轉化，未來工作的困境及專業論述的挑戰，必將愈形艱困，透過工會集體力量發聲，將更為必要。

工會會員的世代包含初入職場之青年夥伴，於職場耕耘數十載的資深同伴；會員聘雇的類型，有專任、專職者，有代理、代課、社團教師等非典受雇者。工會的異質組成，必須透過全面性的對話與參與，建立會員認同感，增強內部凝聚力，激勵會員的參與熱忱與潛力，才能使工會組織不斷地進化；工會得能人，固為有幸，但正常運作的內部制度，有其自我生命力，但才能使組織生生不息，一棒接一棒。

⁶參見，楊通軒(2012)，集體勞工法—理論與實務，台北，五南，頁92-102。

⁷參見，黃越欽(2105)，勞動法新論，頁413。

