

團體協約大事記

文◎新北市教師會第10屆/新北市教育人員產業工會第4屆 副理事長 黃國政

立法院於民國99年6月1日院會三讀通過工會法修正草案，允許教師成立工會，以因應國際勞工組織第87號公約及憲法第14條明訂之人民有集會及結社之自由，同時工會法也規定雇主不得對工會成員施加不當待遇或妨礙工會活動，工會幹部得與雇主約定，給予一定時數之公假以發展會務。之後，行政院宣布工會法修正案於100年5月1日開始施行，因此各縣市之教師職業工會或產業工會陸續成立，包含全國教師工會總聯合會(全教總)與新北市教育人員產業工會(新北教產)亦於100年5月1日成立，以保障教師會員權益。而今年新北教產即將邁向工會成立十週年，對教師來說是值得慶祝的時刻！

教師得組織工會後，可以透過勞動三法(工會法、團體協約法、勞資爭議處理法)，讓勞動三權，亦即團結權、團體協商權、爭議權，實際運作藉此爭取與維護自身權益，而法規的立法意旨也明示為了穩定勞動關係，促進勞資和諧，與保障勞資權益。團結權就是保障教師可以自由加入工會並參與工會運作，團體協商權讓教師透過工會組織，形成團體的力量，方能與學校針對勞動條件進行對等協商。團體協約法規定，工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣退休、職業災害補償、撫卹等事項得用團體協約約定。而爭議權就是我們常常聽到的罷工權，在勞資爭議事件發生時，勞工可以在法規允許的範圍內以罷工的手段進行抗爭，以工會的集體行動與資方進行抗爭再協商。但教師的罷教權因勞資爭議處理法第54條第2項規定教師不得罷工而無法行使，雖降低對學生受教權的衝擊，但仍有檢討的空間，而教師仍可採用其他合宜之爭議行為。

新北市教育人員產業工會自103年起，依據團體協約法規定，以工會組織與學校啟動團體協約協商，目的在穩定校園裡的勞動關係，促進勞資和諧並保障勞資權益，迄今已完成9所公立學校與1所私立學校的團體協約。





團體協約規定勞資雙方應本誠實信用原則進行團體協約之協商，且對於他方所提團體協約之協商，無正當理由時不得拒絕。勞方經常處於弱勢，因此需要立法保障勞方權益，若資方拒絕協商、未於60日內針對協商書面通知提出對應方案並進行協商、或拒絕提供進行協商所必要之資料，即視為無正當理由並違反團體協約法第6條規定，經裁決認定者，可處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，得按次連續處罰。也因為有法條規定，本會曾要求勞動部介入裁決，處理不願啟動協商的學校，讓學校端願意與工會進行團體協約的協商與簽訂。

目前新北教產與各校的團體協約可以納入雙方合意事項，例如教室配置、文康經費使用、代扣會費、訂定教師聘約內容，而私校更可將本薪(年功薪)、學術研究加給、導師費、鐘點費及年終與績效獎金等等事項納入團體協約，以保障教師權益，學校簽約後若欲修改相關內容，即必須與工會協商獲得同意後方可進行調整。如此，教師權益可以獲得完整保障，不必面臨校方任意刪減年終福利、調職或增加基本鐘點等等手段逼迫勞方，以達成資遣目的。

工會邁入十週年，組織發展益臻成熟，也透過支會會長不斷提供學校老師相關知識與協助，讓老師可以在校園安心教學並提升職場知能，更在需要協助時有專人可以諮詢與提供實質幫助，因此呼籲教師們務必加入新北市最大的新北市教育人員產業工會，讓自己擁有專業的教育與法務夥伴提供即時服務，解決教育現場遇到的問題，使教師們更能夠專心投入教學相關事務，營造更好的教育環境。