



教師變薪勞？政府是頭家？

新勞動三法保障下的 教師權益

採訪撰文 楊語芸

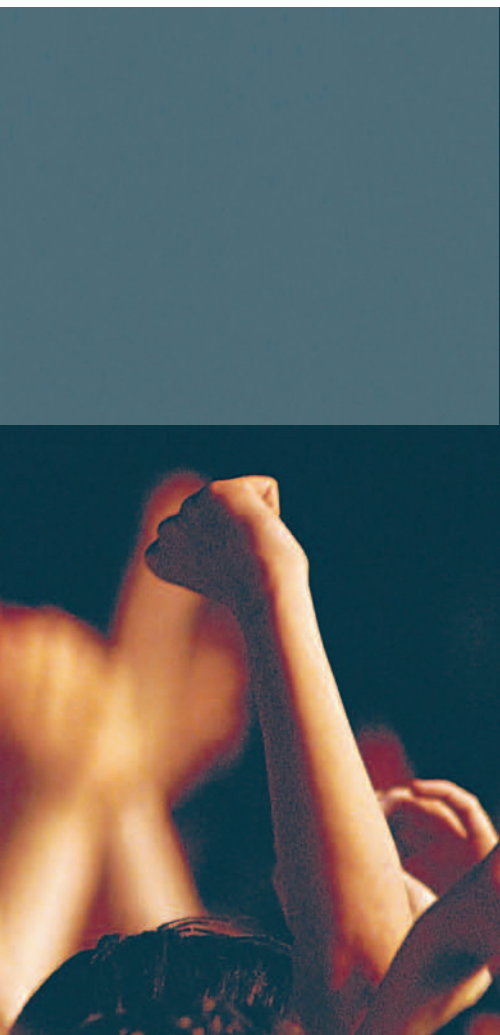
隨著此次勞動三法的通過，教師也被納入勞動三法的保障中。然而教師工作權的法源是《教師法》，而非《勞動基準法》，在勞動三法的衝擊下，教師的權益會產生什麼變化？教育部的態度是什麼？勞委會是否已準備好因應教師的工作爭議與協商？社會輿論的諸多擔憂是否必要？本文特請台北縣教師會李理事長榮富為我們剖析修法前後的差異，並為磨合期間可能發生的問題預作準備。





立法院於今（99）年6月1日三讀通過《工會法》修正案，加上之前已經三讀通過的《團體協約法》、《勞資爭議處理法》修正案，「勞動三法」可望一起生效實施。由於勞動三法修法工程浩大，很多配套法令都還在研擬，三個修正案要同步上路，可能得等到明年五一勞動節了。

勞委會王主委如玄表示，修法通過後，教師有組織及加入特定工會之權利，並適用《團體協約法》及《勞資爭議處理法》之規範。不過教師只能跨校、跨區加入產業工會和職業工會，而不得在各校成立以學校為單位的教師工會。且因部分教師權益另有教育法系規範，因此，不是所有事情都可協商，例如教師的薪資是由薪資待遇條例規範，就不能協商，但是授課節數等工作條件，則可進行協商，





教育部樂見教師組織工會

教育部表示，很少有國家在學校層級組織教師工會，多數歐美國家的教師工會都在中央、州或地方以上層級發展組織。這主要是考量公私立學校教師在學校層級內組工會，可能會衝擊到教育生態，影響學生受教的權利；而且如果單一學校可自組工會，那工會與學校在進行團體協商或勞資爭議的處理時，萬一有針鋒相對的情況，也恐引發校園內不安定的氛圍。因此此次修法才會限制教師組企業工會（即不得在學校內籌組工會）。教師只能組織或加入產業工會及職業工會，例如數學教師工會等。教育部也表示，目前學校的教師會是根據內政部相關條例設置，不會受影響，未來教師除教師會外，也可以選擇加入產業或職業工會，但沒有強制性。

事實上，有關教師組織工會的權利，不僅見諸「國際勞工組織」（International Labor Organization, ILO）第 87 號公約、第 98 號公約及聯合國《經濟社會文化權利國際公約》和《公民與政治權利國際公約》，而且，台灣才剛剛批准上述兩則國際公約，並於由立法院通過《公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法》。因此，為了落實《憲法》第 14 條人民有結社的自由，同時因應世界潮流，讓我國人權法制與國際接軌，教育部對於教師可組織及加入工會，有更多元的結社自由，基本上是樂觀其成。

由於我國的教師法制一向採行「公教合一」，相關的權利、義務及獎懲辦法，都依照（或比照）公務人員相關規定來辦理。長期下來，各界人士不免認為，教師屬於公務人員。

不過因為教育事業蓬勃發展，教師追求專業認同的呼聲漸起，加上國際政經局勢都朝向全球化的方向發展，各界人士都認為，我國應該符應世界的潮流，將教師與公務人員予以區分。台北縣教師會理事長李榮富表示，當政府明訂教師可組產業及職業工會時，就等於是宣示我國法令認同教師的勞動者身分。他認為，過去教師沒有意識到自己也是廣義的勞工，很容易以為自己是廣義的公務員。《工會法》通過後，將確定教師與基層勞工相同，這是《工會法》對教師最大的影響。

有了勞動意識的教師，才能在勞動意識的傳承上，教導出更健康、更懂得追求社會正義的下一代。





此次三法修正，將教師納入勞動三法的保障，實為符應世界潮流、尊重教師追求專業認同的作法。

配合勞動三法的實施 教育法系也有因應的修訂

在勞動三法將教師納入適用對象後，教育部也配合修正《教師法》部份條文。由於教師和學校之間有聘約關係存在，這種關係本質上就是勞動契約或勞雇關係，教師是受雇主（教育主管機關或私立學校董事會）僱用、提供勞務而獲致工資報酬的勞工身分，因此適用勞工相關法律。這次修訂《教師法》，也只是讓教育法制回歸應然的權利義務關係。

根據教育部的說法，因為教育層級的勞資雙方關係已經改變，需要配合修正的法律包括：《教師法》（教評會、請假、待遇、教師組織、申訴及訴訟等）、《教育基本法》（教師會代表）及《大學法》（申訴）等相關教育法規。具體列如表 1。

表 1 因應勞動三法 教育法規的配套修正

《教師法》	增訂必要時得邀請社會公正人士參與教師評審委員會，刪除末兼行政或董事之教師代表不得少於總額二分之一之規定。
	增訂教師在校服務時間之規則，高級中學以下學校由教育部定之，專科以上由各校定之。
	教師待遇、薪級、起敘薪級、提敘等相關事項之辦法，由教育部擬訂，報行政院核定。
	教師組織轉型為提升教師專業及教學品質之組織。
	教師權益受損之救濟，得依其性質分別適用訴願法、勞資爭議處理法之規定，同時刪除現行第九章申訴及訴訟相關規定。
《教育基本法》	基於教育之特殊性，相關法規已明定教師待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險、一定工作時間及請假等權利義務事項者，不得於團體協約中約定。
	教師可自由參加任何教師團體，不再僅限於教師會，且直轄市及縣(市) 政府設立之教育審議委員會，其組成已包含教師代表，爰擬具《教育基本法》第10條、第17條修正草案，刪除教師會為該委員會成員之規定。
《大學法》	《大學法》為同步配合《教師法》之修正，刪除《大學法》有關研究人員及專業技術人員之申訴規定，以及大學教師申訴評議委員會相關規定，將申訴規定回歸相關勞工法令之規範。

資源來源：「教師組織工會資訊網」



老師的工作權和勞工權，絕對不能高於學生的受教權。這是社會各界共同的期盼。

本次《教師法》的主要修正方向，一方面確立教師具有勞工身分，但為了保障教師權益，也把部份權利義務事項交由法律或授權命令來規定，部份則交由勞資協商。換言之，教師工會一方面被立法機關訂立了明確的權利義務關係，可以減少未免不必要的爭議；另一方面工會具有的協商和爭議權限，也受到必要的調整和限制。各界對於勞工法制導入《教師法》產生的諸多疑慮，像是教師罷教、薪資爭議等，實為過慮。

李榮富表示，教師們亟欲爭取的是教師權益受到尊重，如果校務及教務發生爭議，有合理合法的管道讓他們申訴或協商。輿論將焦點放在教師想要爭取罷教權，其實根本偏離了重點。學生受教的權利絕對不該受到影響，也不會受到影響。李榮富強調，教師仍舊會對教育保持高度的熱忱，盡力完成「傳道·授業·解惑」的職責，而家長的要求與檢驗也不會有所改變。反倒是加強了勞動意識的教師，更能夠體認勞工家庭的需求，同時將蓬勃的勞工意識傳承下去，為社會（相對）弱勢者的教育貢獻更多心力。

另外也有媒體提到，教師既受勞動三法的保障，又有各種教師專用法律護身，會不會讓他們在各個法律間遊走，依個人條件選擇最適用之法規來執行？李榮富同樣認為，這種狀況根本不會發生。因為《教師法》主要在規範教師的權利義務、《教育人員任用條例》規定各級學校教師任用資格與程序、《公立學校教職員敘薪辦法》規定公立學校教職員薪給、《學校教職員退休條例》規定公立學校教師退休事宜，各法所規範的事項不同，根本沒有所謂擇法適用的問題。

另外，根據《教師法》修正條文規定，凡法律有明訂者，例如教師之待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險、工作時間及請假、休假等相關權利義務，都不得在團體協約中約定。李榮富提醒大家，這也是大家無需擔憂教師罷教的另一個法源。另外，《勞資爭議處理法》也明文規定：「教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之事項者，不適用之。」因此提起行政救濟的勞資爭議仍舊會依照教師原有的救濟制度來辦理。



表 2 一般工會、教師可組工會與現行教師間的差異

	一般工會	教師可組工會	現行教師會
適用法律	工會法	工會法	教師法
主管機關	勞委會	勞委會	教育部
組織層級	企業工會 產業工會 職業工會	產業工會 職業工會	學校教師會 地方教師會 全國教師會
會務假	理事長半天或全日理監事 每月於50小時內	勞資雙方得協商一定時數之 公假	教師請假規則
入會規定 (會費)	自由(入會費每人不得低 於1日所得;經費會費不 得低於當月工資之0.5%)	自由(但入會會員之會費 為:入會費每人不得低於1 日所得;經費會費不得低於 當月工資之0.5%)	自由(未規定)
待遇工時 勞動條件	勞資雙方協商	待遇、福利、退休撫卹、資 遣、保險、工時時間及請假 等權利義務事項不得約定	聘約、聘約準則可協議
爭議、救濟	調解、仲裁(訴訟)、裁 決(訴訟)	調解、仲裁(訴訟)、裁決 (訴訟)、訴願(訴訟)	申訴、訴願(訴訟)
權利	依勞動相關法系之規範	1.適用勞動三法之規範 2.適用教育法系之規範	依教育相關法系之規範

資源來源:「教師組織工會資訊網」

更和諧的教育環境 有助澆灌健康的幼苗

根據李榮富瞭解，全國各大教師會都已陸續排定期程，要在三法明年正式上路前，多和主管機關進行溝通，目標是讓磨合期的困難減到最低。由於勞委會過去在專責勞資爭議及團體協商時，並未與教師團體有過接觸。而過去一向與教育部打交道的教師們，也要首度走入勞委會的大門，為自己爭取權益。李榮富衷心期望，教師們提早做好準備，勞委會也即早做好準備。因為有了勞動意識的教師，才能夠教導出有勞動意識的下一代。有了勞動意識的社會，才會更公平正義，而這樣的社會也才是我們樂見的。📍

