

團體協約法對於教育環境的正面影響

文 三鶯樹分區辦事處會長 陳育生

全球化的發展，造成國際企業在各國之間尋找更低的生產成本，以追求最高利潤。於是各國政府，競相營造有利企業經營的環境，相對抑制了勞動條件的改善，以爭取公司企業的設立，追求經濟發展。但也因此造成經濟利益分配失衡，全球貧富差距擴大，中產階級消失的M型社會，進而發生抗議資本主義發展等社會運動。回顧台灣近十年來，就是這樣典型的發展脈落，當本土企業為降低生產成本大量外移時，政府制定許多優惠獎勵措施，希望企業根留台灣。然而失業率依然持續升高，勞動條件無法獲得改善，薪資不見成長，實質所得下降。所以當2011年台灣經濟成長率超過百分之十，企業獲利增長，人民卻無感經濟復甦的現象。即使台灣勞工任勞任願，有超高的工時與生產力，但是薪資佔GDP比率遠低國際平均水準，無法分享經濟成長的果實，人民必定感到挫折與無奈！

當前台灣經濟的困境，必須要靠勞、資、政三方共同努力解決。政府應該有正確的產業以及就業政策；企業應該善盡社會責任並積極投入研

發，促進產業升級；勞工必須發展工會組織，爭取改善勞動條件。一起尋求國家社會發展，共享經濟成果，追求全體國民幸福生活。然而台灣勞動人權意識薄弱，雇主往往單方制訂的工作規則，勞工均處於他決的地位，更惡化了勞工受制於雇主的困境，就像很多企業存在著勞工超時工作，卻沒領加班費等不合理的現象。在此背景下，應該增加勞動者談判的能量，保障受雇者的權益。新勞動三法的修正通過，在團體協約法當中，規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益。其中明訂勞資雙方應本誠信原則進行協商，並且搭配罰責具有強制義務性質。團體協約的法律位階高於工作規則而對工作規則有拘束力，而且勞工得集體透過團體協約凝聚勞方意見，影響並提升勞動條件的水準，將勞動關係嘗試扭轉為自決的地位。其實，多數歐美OECD會員國家，團體協約保障受雇者的涵蓋範圍都是80%以上，比台灣只有個位數的情形高出許多，顯然在訂定團體協約方面，我們還有很多努力的空間。





教師工會的成立，創造與教育行政單位進行團體協商的條件，有關教師工作條件都可以團體協約訂定之。其實，當教師工作條件獲得保障與提升，更能吸引優秀人才加入，使教師樂於工作，自然可以提高教育品質，最直接受惠的就是學生本身。所以教師工會進行團體協商，最主要目的在於改善教師工作條件，以增進教學品質，就如同企業設法提高員工工作滿意度，才能提升工作效率增加企業獲利一樣的道理。但是教育有更高的使命，必須為國家社會培育健全的公民。當民選政府背負政績壓力，急於展現教育成果時，可能流於短線操作，以致傷害教育專業及學生學習。所以確保教師的專業自主，教學正常化，減少不必要的干擾也是協商的重點。簡單的說，除了工作條件外，教師工會必須與教育行政單位，就專業自主與績效管理之間，尋求一個共同為教育努力的平衡點。這將有別於一般企業工會單純爭取權益，而具有更高的理想性。因此，如果教育行政單位能夠有正確的認知，本著互信原則，開誠佈公與教師工會充分溝通、妥協，雙

方就比較容易達成共識，更能確保國家教育品質與發展。

國家政治、經濟、社會的發展，以及資源的分配，勢必影響教育政策走向，牽動教師工作條件的變動。所以教師必須了解公民社會發展的重要，認知教師角色定位與影響力，積極的了解相關法令規定，與教育政策發展。並且透過組織工會，進行討論對話，促進教師團結，建立專業的教育團體。而工會組織穩固，會員人數過半之後，最重要的任務就是進行團體協商，除爭取保障會員的權益，更可以對教育政策發揮正面的影響力量。團體協商是一個過程，而團體協約是團體協商的結果，雖然這必須耗費相當時間、人力與經費，但是教師工會仍然必須責無旁貸的來推動。與教育行政單位進行團體協商訂定團體協約，追求國家教育資源合理分配，營造一個更優質的教育環境，提升教育品質，促進國家社會健全發展。