

從「禁止搭便車」 談「勞動意識的建立與教育」

文·新北教產理事長 鄭建信

禁止搭便車的目的在維護團結權

因宜蘭縣教師團體協約的簽訂，近來有關教師的工作條件，得否因團體協約之約定內容，而有工會會員與非會員間的差異，引起廣泛討論。團體協約法第十三條規定「團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。」查其立法理由略以，「配合工會組織多元化及自由化，避免企業內團體協約簽訂後，受團體協約拘束之雇主，對所屬非團體協約關係人之勞工，就團體協約所約定之勞動條件事項，進行調整，而導致勞工間不正當競爭，間接損及工會協商權及阻卻勞工加入工會，爰增訂團體協約得約定受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非團體協約關係人之勞工，調整該團體協約所約定之勞動條件。惟為避免因前開之約定，間接造成非團體協約關係人之勞工，其合理權益有受損害之虞，爰另為但書之除外規定。」簡而言之，為保障工會協商的之成果，禁止非會員以搭便車的方式，享受工會的努力成果，團體協約法第十三條，乃有「禁止搭便車」之規範內容，以保障並促進工會之團結權及協商權。另一方面，校園內每個教師之「工作條件」，或因兼任行政與否、年資差異、任教科別、服務年段…，本來就有差異的存在；未來因團

體協約的簽訂而有會員與非會員的不同，本來也就並無特別之處。主張會員與非會員的工作條件不同，將造成學校管理困擾，未免言過其實，且明顯有針對性。

勞動三權是基本人權

實際上，勞工組織工會之「結社自由與團結權保護」及「組織權與團體協商權」早於國際勞工組織第87號公約及第98號公約規範，認定為國際公認之勞動標準；透過受雇者透過組織工會來爭取或保障自身權益，在德國及日本的憲法中均有明文規定，屬於國民之基本人權。而在釋字373號大法官劉鐵鈕、戴東雄之不同意見書亦說明：「蓋勞動結社權與一般結社權不同，勞動結社權與團體交涉權及爭議權（罷工），在行使上有結合之關係，在結構上有連繫之關係，此勞動三權，或稱為勞工之集體基本權。…我國之工會法即係具體實踐勞動結社權，保障勞動者生存權、工作權之重要立法，」又依釋字第538號謝在全大法官協商意見書表示略以「本院上述解釋於目前將憲法上工作權保障定位為自由權性質，應無礙於其向兼具受益權性質。」。因此，透過「受益權」理念，保障生存權、工作權、財產權之勞動三權可謂是調整國民經濟生活之社會權、亦等同於由生存權、工作權、財產權等憲法保障之基本人權。

建立教師勞動意識刻不容緩

依據教育部103年11月28日，十二年國教課程綱要總綱(以下簡稱「總綱」)之修訂

背景，「近年來…新興工作不斷增加、民主參與更趨蓬勃、社會正義的意識覺醒、生態永續發展益受重視，加上『全球化』與『國際化』所帶來的轉變，使得學校教育面臨諸多挑戰，必須因應社會需求與時代潮流而與時俱進。」

又依總綱之基本理念所示，「本課程綱要以『成就每一個孩子——適性揚才、終身學習』為願景，…成為具有社會適應力與應變力的終身學習者，期使個體與群體的生活和生命更為美好。」而總綱之課程目標亦指出，為促進生涯發展…並建立「尊嚴勞動」的觀念，淬鍊出面對生涯挑戰與國際競合的勇氣與知能，以適應社會變遷與世界潮流，且願意嘗試引導變遷潮流。

面對未來全球化所帶來勞資結構之改變，受雇者個人的弱勢力量，若非藉著集體勞動之力，實無可能以一己之力面對未來產業對個人的衝擊，為適應未來全球化帶來勞資結構之衝擊，我們必須要培育下一代尊重欣賞不同職業，除了要指導學生了解基本勞動相關法令外，還須讓他們了解如何透過團結權保障權利，解決紛爭。如此，方得適應未來勞動形態的改變，追求幸福的未來。因之，就十二年課程綱要協助學生適應未來職涯生活之實踐而言，至少應協助學生認知「每個受教者了解基本之勞動人權及勞動權益，使其成為具有社會適應力與應變力的終身學習者，以求能追求未來美好之生命與生活。」

代結語——身體力行，參與實踐

教師勞動條件的提升，適足以維護學生受教權，給予學子更理想之學習環境；教師本身透過參與工會，方得以設身處地去了解

受雇者所面臨之困境與衝擊；藉由勞權的實踐與挑戰，進一步釐清自身之勞動意識，深化勞動人權概念。為建構未來和諧自治的共好社會，教師應該身體力行，秉於勞資自治精神，與學校為共構理想工作情境與教學環境而努力；教師不該只是傳授知識、指導學問，教師更應該是個理想實踐家，引領學生參與社會實踐工作，為建立未來美好之社會齊心努力。