



## 提升正確的勞動意識，維護合理的勞動權益

文·法務中心主任 林其良

2018年1月10日立法院通過勞動基準法修正案，調整內容包括「休息日加班工時，改為核實計算」、「每週7休1鬆綁成每兩週14休4（包含例假日和休息日）」、「當年未休完的特休假，經勞資協商可積假到明年」、「每月加班上限經工會同意或勞資會議協商，得增加為54小時，三個月不超過138小時」、「輪班間隔的休息時間經工會同意或勞資會議協商，得縮減為8小時」。從後面三項條文變動，是由工會或勞資會議來決定攸關勞工的工作條件，可以看出工會在捍衛勞工權益的重要性。

然而勞動部2017年第1季的統計顯示，企業工會數只有919個，工會組織率為3%，亦即100個企業只有3個組工會，勞工參加工會比率也只有7%。比較於各國勞工參加工會比率，2013年德國17.7%、挪威53.5%、瑞典67.7%、丹麥66.8%、澳洲17%、日本17.8%、英國25.4%、義大利36.9%，韓國9.9%，平均OECD國家組織率是16.9%，可以看出臺灣工會力量是相當虛弱的。

工會的四大功能包括提供會員保險與協助、保護工人免於受到雇主的 削、替工人向企業和國家爭取更大的權益、在國家層級代表工人利益。在臺灣由於政府制定各種勞工法令在強化企業競爭力及保護勞工權益之間擺盪，導致工會可以保護勞工的作用有限，工會不易向企業爭取利益，工會可以提供給會員的東西也愈來愈少，但唯一的是工會在法令上仍具有代表勞工利益的合法性，惟有工會可以在各政府層級、各經濟活動領域，代表工人發聲。

民國84年「教師法」通過，教師得以組成學校、縣市及全國等三級教師會，教師的團結權自此確立，但協商權只限於教師聘約準則的建議，完全禁止爭議權的行使。由於教師的教育水準普遍是大學、碩士以上程度，在行動力頗強的全國教師會帶領下，影響重要的教育政策方向與訂定，進而促使工會法修法，讓教師得以組成工會。

100年5月1日起，新北市教育人員產業工會（以下簡稱新北教產）團結新北市各級公、私立學校教師，與學校進行工作條件的團體協約協商，歷經數年、上百次的協商會議，過程漫長艱辛、阻礙重重，終於在106年7月11日和財團法人景文科技大學順利簽署了新北市第一份教育團體協約，並陸續簽署了光復高中、秀峰高中、金山高中、錦和高中、三重商工、三重高中、明德高中等七份公立高級中等學校團體協約，透過團體協約的簽訂，而達成安定校園環境，穩定教師工作條件。

在這當下，推動勞動教育，提升正確勞動意識正刻不容緩。新北教產也參與編纂新北市高級中等學校勞動權益課程師資培訓，讓所有新北市內高一學生都能實際體驗兩堂「這一站準備，下一站幸福」的求職防騙及基本勞動權益課程，避免青年學子進入勞動市場就業，遭到詐騙或不法對待。

新北教產針對部分學校不當剋扣、遲延給付教職員薪資、無正當理由不續聘等事件，予以強力回應，透過與教育主管機關持續溝通、向勞動主關機關申請調解程序，進而申請不當勞動行為裁決程序，讓受到不當對待的教師得以回復權益。新北教產是新北市教師的強大後盾，更是臺灣勞工運動的強大生力軍。