



教師會與教師工會的功能與修法建言

文◎理事長 鄭建信

一、前言

教師會與教師工會在我們的國家並存，是否為本然即不相容或分立，抑或只是法制面規範的必然性，而教師是否必須透過這樣的組織建構教師角色之樣貌，本文嘗試提出教師團體應有的功能性，進而檢視相關法制的規範，並提出修法之建言。

二、教師職業團體的必要性

任何一個職業或角色的行動參與，關連到一系列社會性的規範和期待。也正是這樣一個規範系統，明確界定了該社會系統的各個組成角色的性質、地位及其行為規範(高宣揚，1998)。亦即，個別職業發展於特定的社會情境，其特性將與所處的社會情境息息相關，並反映出當時的社會情境。而扮演某種職業角色行為者，為了保障行為者能夠完成其角色的特定目的之行動，必須建構其角色規範所規定的特定權利和義務，使其個體成員能實現他們生存所必須的基本行動，又能維持該社會系統本身所必須的行動得以實現(高宣揚，1998)。

具教師身分者，經由所組織的團體，將教師間原來個別獨立的各種行動，透過與其他教師間行動領域的相互聯繫與影響，使教師的行動在整個社會系統中，呈現出相對穩定；並使其在專門領域中，得以實現該角色應有之行動。現今社會系統中，教師這樣一個身分或職業，必然性地需透過團體的力量，鍵結教師與教師間的有機連帶，以扮演整體社會需求的功能性角色。

三、教師職業團體的功能

就教師職業之屬性而言，教師雖非國家考試之專門職業人員，但社會大眾多認為教師應具專業性，或至少屬於必須專業化之職業類別(周志宏，2003)。不論對教師專業程度的理解為何，一般多認同教師具有一定的專業性，且期許教育工作是朝著專業化的動態歷程(饒見維，2003)。因此，教師透過集體性行動，進行專業維權，將成為必然的方向。而教師的專業發展占教師生涯很長的一段時間，必須透過高度的專業化組織，持續地辦理各種專業進修和認證，因此，這個教師組織的權限，與教師專業發展有密切的關係(蘇永明，2017)。

另一方面，集體受僱於學校的教師，無論在工作條件之爭取，或是聘約之議定，皆須面對勞資實力不對等的現實，唯有透過團結權的實踐，方能補充個人勞動契約的不足，以保障個別受僱者的權益。工會之主要目的本即在於「勞動條件之維持與改善」以及「經濟地位之提昇」，透過工會與雇主的團體協商制度，以其具強制力之規範性的效力取代或修正個別勞動契約，教師作為勞動者所組織之工會，亦復如此(周志宏，2003)。

實務上，就一個專業職業團體而言，「專業化」及「勞動條件」之功能並非全然不相容及衝突(周志宏，2003)。勞動者是就其職業上聘僱關係來立論，專門職業人員則是就其職業工作內容及工作者之特性來界定(周志宏，2003)。因此，教師同時具備勞動者身分，並無影響教師朝向專業化的實然。

四、現行法制的限縮

對於職業的專業標準，專業組織其實扮演相當吃重的角色，因為它藉由「核發專業證照，以維護從業人員的專業素養，進而得以提供專業性的服務」(姜添輝，2003)；又可透過「頒布一組倫理信條，來規範從業人員的行為，以達到顧客利益至上的專業原則」(姜添輝，2003)。教師組織在性質上應該較接近專門職業團體之定位，教師理應組成「教師公會」，並落實「強制入會」、「專門職業人員之自律」、「參與專門職業人員之懲戒」、「協調及增進共同利益」等功能(周志宏，2003)；然，我國《教師法》卻僅給予教師自由參加教師會(教師組織)的權利，並賦予教師組織「任務」而非權利。所以現行「教師會」根本算不上具有如專門人員職業公會的專業權限。

而就教師的集體勞動權而言，在《教師法》中及《工會法》中皆有雇主不得妨礙教師加入教師組織或工會的規定；然而《教師法》並未給予教師會協商權或爭議權，《教師法》賦予教師參與教師會的權利，至多僅屬於「結社權」而算不上是「團結權」。「勞動三權在概念上雖有分別，但在發揮實現其集體勞工之生存權及工作權之功能上，則絕不可分割而任缺其一…則工會組織與勞工之其他聯誼性組織，將無所區別」(劉鐵錚、戴東雄，1995)。教師目前雖然得加入及組織工會，但教師不得罷工、公立學校團體協約須經上級核可、不得組織企業工會等限制，教師勞動三權的落實，仍有相當距離。

五、教師專業團體的運作原則與修法建言

教師職業團體屬於社會系統中的「共同體」，其社會行動之規範，在外部必須符合社會的「期待」，而其內部必須取得「同意」的基礎，才能透過「規章」而要求「秩序」(高宣揚，1998)。簡而言之，教師職業團體，須透過內部民主自治原則，建立內部拘束，以符合社會系統規範。

「教師會」與「教師工會」應可定位為「專業結社」及「團結權」二者相互補充的教師團體(曾大千，2015)。以教師會而言，在教師專業的前提下，要提升專業水準就必須對成員有強烈的規訓(蘇永明，2003)。這包括從成員「專業證照的核發、在職進修標準的訂定、專業服務標準的訂定到不適任者之排除等」(蘇永明，2003)，必須有整套的配套措施，才足以實質提升專業水準。如此，則應該要將教師會定位為「教師公會」之型態。並將加入教師組織的權利，改以「業必歸會」強制入會的方式，給予教師專業自律的相關職權。



就教師工會而言，勞雇雙方均應理解，團體協約是工會努力之目標，更是勞資和諧自治的重要方向。而團體協約法中的上級核可權，應該取消，畢竟在協商過程，上級機關均可參與，核可權的行使，等同雇主得片面推翻協商成果的法律依據；再者，教師之爭議權，亦應逐步放寬，否則教師工會的團體協商，只是集體行乞而已。此外，為維護工會之實質協商成果，有關禁止搭便車條款之約定，應該修正為「原則不能拒絕」，以尊重工會的的努力及成果。進而言之，透過團體協約的協商，工會爭取會員工作條件的改善，雇主取得安定之教育環境，雙方互負義務。若非工會會員得以享受協商成果，卻不必負擔義務及受拘束，教師之團結權終究將被架空。

六、結語

教師的專業追求及工作條件主張，本來就不是互斥的概念。教師會與教師工會兩個團體的角色，也未必會衝突。就目前《教師法》及《工會三法》的相關規範來看，這二個團體，反而能在功能上互相補充，同時建構教師的專業結社權及勞動團結權。

惟我國現行教育法制或勞動法制，對於教師團體做了過多的限制，不只限制了教師的權利，更扭曲了教師專業組織應有的態樣，推遲了校園勞資自治前進的契機。政府應放棄控制的心態，修改相關法制，給予教師組織教師專業自決權利，才能優化整體師資水平；而充分尊重教師工會的勞動三權，才能建構勞資自治的開放校園。

參考文獻

- 大法官劉鐵錚、戴東雄（民84）。釋字第373號解釋不同意見書。
- 周志宏（2003）。教育法與教育改革。臺北：高等教育。
- 曾大千（2015）。教師法與勞動法之交會：論教師之法律地位。師資培育與教師專業發展期刊，8(11)，105-128。
- 姜添輝（2003）。英國教師組織的政治特性。載於楊深坑主編，各國教師組織與專業權發展（頁25-82）。臺北：高等教育。
- 高宣揚（1998）。當代社會理論(下)。臺北：五南。
- 蘇永明（2003）。英格蘭的「教學總會」。載於楊深坑主編，各國教師組織與專業權發展（頁1-24）。臺北：高等教育。
- 蘇永明（2017）。英格蘭教師專業發展之探究：2013年TALIS結果分析。載於中華民國師範教育學會主編，教師專業發展及「教學與學習國際調查」（頁119-120）。臺北：學富。
- 饒見維（2003）。教師專業發展 論與實務。臺北：五南。

（原文曾發表於臺灣教育評論月刊，2018，7（5），頁 01-03）