教師會之定位與運作－從教師工會成立後談起

邱儷萍
全國教師工會總聯合會文宣部主任
中華民國全國教師會文宣部主任
桃園市教師會文宣部主任

一、前言

2011 年教師依法得成立教師工會後，原有之教師會與教師工會呈現雙軌並行之狀態，然則，原企盼教師會與工會能整合為一，礙於各式內(外)在因素，教師會越形弱化(陳怡如，2011)。從而，於法令尚無整合之前提下，如何植基於雙軌衡平之狀態下，俾使二者正常運作，實為一重要之課題。據此，本文擬自教師會之演進、現行運作狀態及未來發展之脈絡為文說明如下：

二、教師會之演進歷程

1995 年《教師法》公布施行，賦予教師籌組三級教師會之權能(全國法規資料庫網站教師法，2018)，教育政策不再是由上而下之主從模式，而是改由共議制，讓行政、家長及教師一起討論一起經營，很多重要之議題，類如：課稅配套、固定授課節數、寒暑假備課日、教師請假規則等等，皆於此時期共議完成 (全國教師工會總聯合會網站，2018)。

教師會如此運作多年下來，教師會對於教育之變革並不容置喙，惟與行政部門間仍處於顯不對等之關係(全國教師工會總聯合會網站，2018)。教師會未能享有完整地勞動三權，復執於法律之規定，教師會採取自由入會之設計(各縣市教師會網站章程)。協商淪於集體行乞，行政部門得不依法與教師會協商卻無罰則並限制教師罷工(全國教師工會總聯合會網站，2018)。故教師會先天之設計限制，讓教師團體亟欲組工會，盼擁有完整之勞動三權。歷經 2002 年十萬教師訴求組工會大遊行、2007 年立法院通過《公民與政治權利國際公約》、《經濟社會文化權利國際公約》，並於 2009 年完成內國法化，並開始著手檢視教師之勞動人權概況，嗣後於 2010 年修正《工會法》並公布施行，教師終得組工會。

2011 年各縣市之地方教師會紛紛轉型成教師工會，雖其與教師會之任務相似，惟開始走向工會主義(Unionism)之路線，並得以與雇主協商團體協約，學校或縣市政府不得拒絕協商(全國法規資料庫網站團體協約法，2018)。教育現場呈現不同之樣貌，且教師工會也企圖走出教師組織網絡，聲援其他工會團體，與廣大受雇者團結在一起。本來經營教師會之幹部，也轉以教師工會為重心，教師會成了二線組織，這些年下來，低度運轉越形弱化。

教師會與教師工會兩塊招牌同組人馬運行多年，本以為得以修法使二者之功能與任務合而為一，但 7 年過去了，仍不聞修法之訊息與契機，眼看各級學校教師會，宣布解散者日益

增多，但得以參與學校、縣市及全國之各項會議，擁有法定代表席次者，卻是教師會而非教師工會(全國法規資料庫網站教師法，2018)。從而，何以使弱化之教師會，回復以往組織運作之活力？教師會在既有之法令上，未來要走什麼路線而有別於教師工會，這都是教師會該思索之方向。

三、教師會現行之運作

筆者目前在全國教師會(全教會)擔任幹部，就眼前觀察，雖然全國教師工會總聯合會(全教總)成立後，重心轉移至工會，教師會低度運轉，而近幾年教師會所辦理之計畫，似有走向專業且有越來越蓬勃之勢(全國教師工會總聯合會網站，2018)：

(一) 咱糧學堂計畫

2013 年全教會發起之復興國產雜糧運動，鼓勵學校教師提出申請，全教會提供種子實種、麵粉實作、還有專車入校講解、辦理校外參觀、辦理作文、攝影、微電影比賽。因為活動豐富有趣，小朋友和老師都喜愛，更重要，這是很扎實之校園食農教育，從種子到食品，完整體驗。令人驚豔之發現：咱糧學堂申請校數由一開始的 39 所學校到目前的 215 所，似乎越來越多學校申請，咱糧學堂正如火如茶在各學校熱鬧開課(全國教師工會總聯合會網站，2018)。

(二) 教師專業發展支持系統

教師專業發展支持系統是教師評鑑之轉型，強調教師自發之自主動能，而非以往由上而下之評鑑規範，全教會這項對老師友善之計畫，讓老師熱衷於教學，專研於教學，而且呼朋引伴，同儕一起共好。申請學校之成果展，看到老師發亮之眼睛、教學之熱情、也看到這種熱情感染了同伴，原來教書是很愉快又欲罷不能之工作。從第一期 11 個縣市教師會、63 位輔導諮詢教師、149 個基地班(基礎社群)、774 位老師參與；到目前第二期，擴展到 13 個縣市教師會、91 位輔導諮詢教師、230 個基地班(基礎社群)以及 1235 位老師參與，教師專業發展支持系統在學校間傳開，蔚為風潮大家一起來自發互動共好(全國教師工會總聯合會網站，2018)。

(三) 教師專業審查委員會

2017 年全教會接下了教育部的培力研習，舉辦三場教師專業審查委員會增能訓練。專審會是一個處理疑似校園不適任教師的新機制，此次研習，從認識專審會、到審查小組、輔導小組介紹，最後學員還要寫 2 份報告，過程精實也確實學到精髓。全教會希望能幫助學校處理疑似不適任問題，也能有效輔導需要幫助的老師，三場六天下來，爆場的出席，表示辦的有口碑，精彩的內容，顯示全教會的專業(全國教師工會總聯合會網站，2018)。

(四) 勞動教育落實校園

有感於勞動意識及人權的有待提升，全教會連續多年辦理了勞動權益教育種子師資培訓，多年來北中南多場的研習，參加的高國中小幼兒園教師，把勞動知能帶回校園教育學子，期能深耕發芽，讓國人提升勞動人權意識，落實勞動尊嚴的理想。全教會多年推動勞動教育下來，近年課綱審議，全教會也順利力促勞動尊嚴寫入課綱，實為教育專業動能實踐。

以上四項活動，在低度運轉之教師會組織氛圍，卻也很自然地走出安靜，在校園熱絡熱鬧了起來，跟小朋友攜手做食農教育，也發展教師專業支持系統，還承辦教師專業審查委員會及長期推動勞動教育。教師會在既有之組織章程及活動下，似乎有了新亮點，未來可以有別於工會走向專業發展之路。

四、教師會之未來發展

基於教師會是《教師法》之法定組織，未來要如何發展及經營，觀察目前運作模式及思索有別於工會、並與工會衡平之路線，建議以下發展方向：

(一) 宣揚教師會之重要性及必要性

教師會存在之重要性及必要性，仍著眼於它是《教師法》明訂之法定組織，有教師法存在，全國、地方、學校之三級教師會就會存在，且是各級會議之法定代表，我們希望能夠改善教育環境，在教學現場看到一些不合理之狀況，希望可以改善之時，這個法定代表得幫助老師發聲。因此，透過文宣、小型座談或辦活動、訊息刊登及當面對話，讓教師會之存在價值彰顯及廣被認同。

(二) 著重專業發展之面向

教師會作為教師法賦予之法定組織，有其專業性及唯一性，而目前之發展方向，可朝深化專業並與政策之形成相互回饋、用專業建立教師組織之品牌形象，如同咱糧學堂及專業發展支持系統，不止燃起教師自主動能，也建立老師專業形象，再以專業為後盾，與社會做溝通及對話，相信社會大眾能理解甚而支持論述，也相信教育環境能因教師會之努力而改善。

五、結語

承上，教師會及教師工會這兩個任務相近之組織，2011 年後之發展態勢，教師工會無法成為教師法內正式組織，而正式組織之教師會卻已弱化，期待重倡教師會之重要性及必要性，兼顧發展專業，讓教師會與工會發展平衡，教師工會享有勞動三權，教師會也有專業之形象及能量，續為教育貢獻組織之力。

參考文獻

■ 全國法規資料庫網站（http://law.moj.gov.tw/）。

■ 全教師工會總聯合會網站（http://www.nftu.org.tw/）。

■ 李至涵（2014）。**工會主義或專業主義：我國教師組織定位演變之探討**（碩士論文）。取自臺灣博碩士論文系統。（系統編號 102NTNU5631016）

■ 陳怡如（2011）。**新「工會法」實施後教師組織與功能之研究**（碩士論文）。取自臺灣博碩士論文系統。（系統編號 099CCU00350028）