教師會、教師工會與教育行政單位關係探討

李真玲
臺中市政府教育局國中教育科科長
國立暨南國際大學教育政策與行政學系博士生

一、前言

勞動三法(工會法、團體協約法、勞資爭議處理法)於 2011 年 5 月 1 日修正施行後，工會法第 4 條規定「教師得依本法組織及加入工會」。施行至今，「教師工會」及「教師會」是否真的能夠發揮作為教師組織發展的兩大支柱，同時提昇教師專業品質及改善教育工作環境，並且能夠與教育行政單位相輔相成推動教育政策，實有待進一步探討。

在縣市政府升格為直轄市的政策中，以大臺中市為例，在原臺中市教師會之外，另外於 2011 年成立了臺中市教師職業工會；原臺中縣教師會(臺中市直轄市教師會)，則另成立了臺中市教育產業工會。此兩教師工會之參與會員雖有重疊，但並不全然相同，縣市合併至今多年，此兩工會仍分別與兩教師會並存運作會務。

本文除了對於教師會與教師工會的角色與功能研析外，另就教育行政單位與教師會及教師工會之關係作一探討。

二、教師會

教師組織依據教師法第 26 條分為三級：在學校為學校教師會，在直轄市及縣(市)為地方教師會，在中央為全國教師會。透過許多研究（彭富源，1998；吳清山，1999；洪振廷，2008）發現學校教師會之角色及功能多元且重要，可以歸納為是參與會議之參與者、與學校協議聘約之協議者、改善學校教學環境之輔助者、研究改善教育問題之研究者、辦理教師進修活動之促進者以及推動各項任務政策之溝通協調者等。彭富源(1998)歸納理想的學校教師會任務應包含教師、學生、學校和社區四方面；其組織定位具雙元特色-「既是公會也是工會」；法律定位是「屬於人民團體法中的職業團體」。

學校教師會的成立開始於 1995 年教師法的授權，教師會成立之後與學校行政、家長會形成學校的三足鼎立關係，彼此合作也彼此制衡。教師會主要的任務是維護教師權益、團結教師力量並與行政單位溝通協調(鄭燿男，2013)。現今教育體系中，不論是法令規定或實務運作，教師會都扮演著相當重要的角色。例如常態編班及教學正常化訪視委員會、校長遴選委員會等各重要委員會組織中，都看得到教師會的身影。法律賦予教師會參與教育重要事務之權責，實際執行上，教師會的參與也確實發揮了制衡並提供相關諮詢的功能(鄭燿男，2013)。但是不可諱言的，目前教師會的運作因組織定位不明，與行政的對立與衝突等導致實務運作上仍面臨著某些困境(郭明堂，2013)。

各學校教師會運作有的支持朝向專業主義，致力於提昇教師專業素養，本身就是促進教師專業發展的核心社群；有的則將發展重心放在教師權益的爭取，形成學校組織內的次級團體。有學者(郭明堂，2013)研究建議將教師會三級組織定位加以區隔，即將學校教師會定位為教師專業組織，地方及全國教師會則致力於教師權益之爭取；此不僅發揮影響學校行政的作用，最重要的是能夠為學生營造良好的學習環境，並維護教師專業的素養與形象。

三、教師工會

教師依據新修正的工會法可組織教師工會，教師工會成立多年，其主要目標著重於勞動三權即協商權、爭議權、團結權的爭取與維護；包含維護教師專業自主權、保障教育勞動者權益、團體協約之協商、辦理教師專業成長、獎勵及進修、勞資爭議事件之調解、仲裁及爭議權之行使(全國教師工會總聯合會，2017)。筆者歸納目前教師工會所重視之議題如下：

(一) 會務假

為處理公立學校教師任工會理監事或幹部核予公假處理會務，所衍生之代理代課教師費用，教育部於 2012 年 5 月 21 日以臺人(二)字第 1010084782 號函示，「會務人員減授課務所衍生之代課鐘點費，因涉及各直轄市及縣市政府財政，由各直轄市及縣市教師產(職)業工會與各直轄市及縣市政府、學校自行約定之」。中央對於會務假的處理無統一規定，雖讓地方保有處理彈性，但卻也因此衍生了許多爭議，各縣市政府必須透過協商機制核予教師工會主要幹部會務假。

(二) 校務會議與團體協約之定位

為落實校園民主化，使全校教師有討論參與校務的機會，國民教育法明訂國中小學設校務會議，議決校務重大事項如校務發展計畫、學校重要章則、其他依規定應經校務會議議決之事項及校長交議事項。校務會議為教育法規明確規範之學校民主參與之決策會議。但依團體協約法第 3 條規定：「團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效。」校務會議之決議，倘屬重申強行法已規範之事項，團體協約不得違反校務會議決議，此並非校務會議決議效力位階高於團體協約，而是團體協約不得違反法律之強制或禁止規定。然因對於法律規定之見解不同，校務會議決議與團體協約或有扞格亦常有所聞(王淑玲，2017)。

(三) 團體協約協商

教育部為因應教師適用勞動三法後，教師工會陸續成立並可能與雇主進行協商，因此於 2017 年 9 月函發「高級中等以下學校因應教師工會團體協約協商訴求之 SOP 作業流程圖及因應作為」予各縣市政府教育局處轉知所屬學校據以憑辦。除了強調落實通報機制外，對於籌組協商團隊之義務與必要亦多所著墨，就是希望能夠強化學校與教師之勞政知能，讓雙方都能秉持誠信原則進行協商。

四、教育行政單位

彭富源(1998)指出，教師會成立有其正面意義，目前教育決策過程已改成由下而上，學校的經營應以教師為主體；學校教師會已然成為台灣教改新興勢力。為傾聽教師心聲，目前教育行政單位會定期與教師會暨工會舉行座談，教師組織透過座談表達所重視的議題如教育訪視評鑑減量、簡化評鑑指標及模式、教師合理員額編制及降低班級人數、協商教師聘約準則、研修授課節數編排要點、給予長期代理教師合理聘期、教師執行學童上下學交通安全等，各項議題除了訴求提高教師工作品質及精進教育專業成長外，亦間有採取較為激進的方法來達到其訴求。教育行政單位在處理教師組織團體各種訴求中，也相對面臨了許多有形及無形的壓力與難題。

五、教師會、教師工會與教育行政單位之關係

教師會、教師工會與教育行政單位三者，究竟是合作夥伴還是制衡對立之關係，實務上會因訴求議題或政策目標不同而有所變化。教師組織常形成一股改革的勢力，而教育行政單位則被視為保守或反對的一方，尤其當整個大環境的變遷讓教師組織的許多訴求無法被滿足時，彼此的攻防就會造成關係緊張。

教育行政單位會期望教師會及教師工會能成為行政機關與教師們之間溝通的橋樑與平台；而教師會及教師工會則賦予教育行政單位應該要能傾聽並達到其需求的能力。三者之間對於彼此的角色定位與任務期許如有所落差，就會造成互相制衡與對立；但如能體認都是為教育而努力，就能創造三合一的效益。教師會及教師工會或許常被視為教育行政的制衡者，但如教師能對教師會的設立目標及基本任務有明確的認識，不要把教師會及教工會當作是與學校對立的團體；教育行政單位如能與教師會及教師工會建立和諧夥伴關係，將有利於整個教育環境的改善。

六、結語

在教改風潮之下，可以看到教師組織亦積極規劃成立專業學習社群，朝向教師專業發展，成為教改最堅強的夥伴；權益爭取與教師專業精進或許一為手段，一為目標，但孩子的學習權才是我們要共同努力的終極焦點，期許各級教師會、教師工會與行政單位三者能攜手合作，理性解決問題，共同營造優質且和諧的校園環境。

參考文獻

■　王淑玲(2017)。教師工會團體協約爭議問題探討。**臺灣教育評論月刊，6**(6)，55-60。

■　洪振廷(2008)。學校教師會功能之探討-以苗栗縣建國國中為例。**靜宜大學管理研究所-碩士論文**。

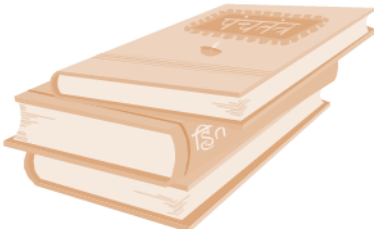
■　彭富源(1998)。台灣教改新興勢力：學校教師會。**教育資料集刊，23**，55-78。

■　郭明堂(2013)。學校教師會困境與展望之探討與評析。**臺灣教育評論月刊**，2(6)，120-126。

■　張旭政(2018)。為什麼要「教師工會」。**中華民國全國教師會**(2018)　。http://forum.nta.org.tw/v362/showthread.php?t=5027

■　鄧學良(2013)。教師工會與教師會之分合。**臺灣教育評論月刊**，2(6)，31-35。

■　鄭燿男(2013)。教師工會、學校教師會的角與未來可能的發展。**臺灣教育評論月刊**，2(6)，16-21。

■　全國教師工會總聯合會簡介(2017)。**全國教師工會總聯合會**。網址 http://nftu.org.tw/Profile/Profile0101.aspx

■　台中市教師職業工會/台市教師會(2018)。網址http://www.taotc.org.tw/