

## 東華大學教師會針對近日校務爭論之建言

各位東華同仁：

根據媒體報導，全國教師工會總聯合會於2014年12月29日發佈新聞稿，指稱東華大學校務亂象不斷。國立東華大學教師會眾多會員身為學校的一份子，當然高度關切該新聞稿所涉及之個案與東華大學之整體校務運作狀況，因此，在此謹以教師會理監事會共同聲明之形式，表達我們對近日校務爭論事件的建言，並尋求化解爭議之道。

我們首先必須指出，東華大學教師會與全教總並無組織上之關連，惟同屬於公民社會中的重要成員，都具備工會之性質。我們認為，全教總身為我國重要的教師工會組織，願意為教師與教育環境爭取合理的改善，這個宗旨是值得尊敬的，也是東華教師會追求的目標。另一方面，教師會認為，全教總的這份新聞稿，有部分內容已經逾越民主社會討論公共事務應有之規範，為了維護工會之公信力以及日後提升公共事務討論之品質，我們希望在此表達東華教師會對這份新聞稿的不同見解。

我們的主要看法是，異議是民主社會討論中不可或缺的成分，當然應該盡力維護異議發聲的空間。然而，對公共事務的討論，也應有所本，對於尚無充分事實根據之部分，固然可以根據常理提出合理之質疑，但既然在討論當下仍無法提出充分之事實基礎，那麼在表達意見時就不應過度推論、甚至到達傷害所有東華大學成員之程度。

以全教總的這份新聞稿而言，部分內容指涉到個人或個案，當然可以、也應該根據個案事實，去釐清是非曲直。然而，這些個案，無論是非的最後真相為何，是否可以推論到整個東華大學之校務運作與辦學品質呢？這是我們認為全教總聲明逾越基本論事規範之處。就舉聲明稿中的幾個地方：「已然成形的國立東華大學黑金帝國」；「臺灣民主歷程已走入公民政治的境界，但國立東華大學還停留在50年前的一黨專制、戒嚴統治，讓人有時空錯亂的荒謬感，現在連教師授課與學生受教之權益都要由權貴操縱」；「對於校園白色恐怖與校務黑箱作業，吳茂昆盡是否認，權貴之外的基層教師彷彿身處悲慘世界」；「國立東華大學特殊的反民主現象，是全國國立大學中僅有的，難道是因為國立東華大學地處臺灣的後山，其民主進度竟然落後西部國立大學50年之久？」以上一竿子打翻全校的推論，真的可以根據幾個是非尚待釐清的個案推導出來嗎？

東華大學當然不是一個完美的組織，事實上人類社會也沒有完美的組織。針

對校內的各種公共事務，教師會、教師會會員、以及非會員教師也不曾間斷地表達建議。實際上，人類組織中永遠存在不同的觀點，因此對於任何議題，也從來沒有完美的方案，因此討論與決策過程的縝密與程序正義，就變成核心的議題。針對這部分，以我們自身參與校務運作的經驗出發，我們同意東華還有很多待改善之處，而且這些待改善之處，行政系統當然有責任主動推動變革。但即使距離完善還有一段距離，我們並不同意東華是「一黨專制」、「戒嚴統治」、「白色恐怖」的大學。

人類社會的本質是，不同的人們具備歧異之觀點，而且資訊乃分散在所有成員身上，換言之，沒有人是全知全能的。理解這個侷限性，是每個人在參與公共事務時必須體認的。在這次全教總的新聞稿中，無論其出發點為何，過度的推論與不嚴謹的措辭，不但傷害東華大學整體，也可能會斷傷全教總的公信力，這將傷害這個社會的互信、以及日後討論公共事務的根本基礎。我們珍惜工會在民主社會中的重要角色，所以期待工會在針對個案發表聲明之時，能夠更為堅守民主社會的基本論事規範。

對於東華大學校方，基於本次新聞稿所指稱事件的嚴重性，我們的建言如下。首先，對於所有個案，建議校方在最短時間內，主動公開所有相關資訊，以供各界公評。關於這一點，我們必須進一步指出，由於校務運作有其複雜之處，因此對於關心校務的教職員工生而言，在面對龐雜的校務資訊之時，若無縝密的說明與討論辯詰過程，其實仍難以充分理解任何特定個案的本質。為此，我們建議學校應主動召開會議，表達溝通討論的誠意，向質疑者說明事情的原委，畢竟，相較於個別成員，學校擁有最大的資源與行政權，可以透過各種管道對外澄清，因此學校應負有主動與當事人溝通之責，以化解校園爭議。

我們也建議學校能體認，基於勞動部不當勞動行為裁決委員會及最高行政法院的見解，均肯認資方對於工會的批評言論負有容忍的義務。裁決委員會認為：「工會針對雇主所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應已足，不可以此理由來否定工會言論的正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。」；「雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較嚴苛程度之言論監督，如工會發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，亦應為雇主容忍義務的範疇。」

台北高等行政法肯認裁決委員會的見解並被最高行政法院所維持：「工會活動與雇主經營，社會現實上是力量與利益之對決，形成一種恐怖平衡，而在雇主優勢情形下，此種平衡必須仰賴公權力之作為，才能達成；基於此種現實背景，

勞資和諧是一個願景，但不是最高規範，工會若不能強勢抗議，只被允許歌功頌德或致力維護企業形象，通常沒有辦法達到保護會員勞工權益之目的，雇主既是企業的執政者，工會只能大聲抗議或示威、罷工從事監督，但就企業政策、勞工權益之拿捏，仍長久地取決於雇主，工會理事長或幹部只是一時而已，不是永遠都能當選，故而主管機關要求雇主對於勞資關係下勞工組織的運作，負有容忍義務。」

上述勞動部不當勞動行為裁決委員會及最高行政法院的見解，說明了校方應容忍工會或個別組織成員強勢抗議的根本原因。在理解這一點後，校方當應以平和之態度，去面對異議之質疑，並採取實際行動化解爭議。

最終，我們必須指出，強勢抗議固然在某些時候有其必要性，但這些努力若遲遲無法轉化為學校的制度與校務運作品質變革，那麼反將導致無止境的內耗，這是東華所有成員最不願意見到的局面。基於這個擔憂，教師會呼籲，爭議各方均應以最大善意去理解對方關切之議題，是該平心靜氣坐下來，討論實際改善方案的時候了。如此，則東華甚幸！

國立東華大學教師會全體理監事 敬上

2015/1/7