

專訪全國教師工會總聯合會理事長 劉欽旭老師

新北市教師會暨新北市教育人員產業工會/潘秀綾 游素珠 賴冠伶

中文姓名：劉欽旭

英文姓名：LIU, CHIN-HSU

職銜：中華民國全國教師會理事長

學歷

國立台中師院初教系畢業

國立台北師院智能不足師資訓練班結業

現任

全國教師會理事長

全國教師工會總聯合會理事長

教育部經費基準委員會委員

教育部師資培育委員會委員

總統教育獎評審委員

經歷

國立編譯館國小社會科編輯委員

南投縣政府教育局特殊教育輔導員

南投縣政府教育局輔導業務負責人

教育部經費分配審議委員會委員

教育部輔導工作六年計畫有功人員

教育部輔導中輟學生系統小組成員

教育部校長領導卓越獎評審

教育部教學卓越獎評審

教育部終身學習推展委員會委員

教育部教師出國專案研究評審小組委員會委員



南投縣教師會理事長

南投縣虎山國小教師會理事長

全國教師會秘書長

全國教師會教師法修法委員

全國教師會課稅協商小組委員

全國教師會工會法修法小組委員

全國教師會 2003年 九二八為孩子出發萬人活動總指揮

全國教師會 2005年 五一工教聯盟大遊行教師大隊總指揮

暨南國際大學教師申訴評議審議委員會委員

南開科技大學教師申訴評議審議委員會委員

淺談退休改革議題

關於此重大議題，全國教師工會總聯合會(以下簡稱全教總)已於101年九月召開會員代表大會討論，並於會中決議下階段之退休制度相關規劃中本組織的立場，長期以來教師組織對各種退休基金的狀況、各類退休條件，皆有組成小組及宣講團，並派代表參加考試院銓敘部的退撫基金監理委員會，於會議中獲得的資訊都經由各種管道周知會員，放眼全台所有職業類別組織中，應只有我們會以如此完整的方式且透過教育的角度讓全體會員了解。

在101年十月，整體年金制度遭遇了一波巨大的波浪與衝擊，多數老師們著重於談論該不該改革？如何改革？改革方式是否合理等面向，相對的，其他行業別勞工在談論此議題時，其代表是否能精確的讓勞工們理解改革的邏輯，還是只純粹站在相對剝奪感的思維，若是後者，



則不利於整體社會氛圍。

因此101年度十大教育新聞中，將此議題納入是理所當然。自十月開始，在各大媒體、政論性節目報導，諸多名嘴的意見表述下，發現各界皆在退休議題上耗費了相當多時間。事實上，此議題在經過一百多場的討論之後，各方意見逐漸統整，個人對教師組織能以理性態度討論退休議題十分具有信心。目前首先被討論的是勞工能否領到勞保的議題；其次為總體社會安全系統之國民年金、基礎年金區塊。一般人會將職業年金與基礎年金加總，用以衡量老年生活過得是否有尊嚴，甚至於相對幸福或相對有保障，若要達到老年生活相對舒適的程度，可能需要仰賴商業年金(例如保險)。

關注老中青世代間的平衡

當前年輕世代的教師會員約占6成左右，組織於處理退休議題時，自始至終皆採用重視世代公平正義的態度，而非世代剝奪的方式進行討論。關於組成人員方面，除考量性別以外，也特別強調跨世代的平衡，在老中青三代的對話部份，透過現在的多元媒材，例如網路或影音連結，能快速傳遞出去，可促進世代間相互的理解以及獲得安全感，個人認為彼此相互理解十分重要，在組成因應小組時，也會由不同世代成員組成且相互對話，以獲得不同世代的意見。另外從組織做出的決議中，可以清楚發現其公正的思維邏輯：例如對於已退休者，其退休條件若造成退撫基金過度的財務失衡，也會有持平的主張，所以組織在討論此議題時，並非基於先退先贏的想法，而是以大家皆命運共同體的概念，全面地包含老中青各世代的方式進行討論。

當前退休基金的大問題

當前退休基金最大的問題就出在勞保的部分，政府過去不敢對資方言明退休金是廣義的延遲給付的薪資，所以在聘用人員時，資方撥付每位雇員勞保的70%就是人事成本，此人事成本原本由國家設算，且企業亦接受，此勞保提撥70%是資方的責任，但最近企業的責任卻少有人談及，大家都將焦點放在談論勞委會的責任、馬總統的責任，應該要更深入而全面的廣泛討論。

關於企業的責任部份，舉例說明：僱用一位人員，需要顧及其有尊嚴的退休生活，假設需成本100元，則其中70元應由企業支付，10元應由政府支付，剩下的20元則是勞工自行支付。而現今最大的問題就是國家在試算後，且立法院亦通過施行了，勞工退休後可領100元，但事實上雇主只繳交50元，因此最後勞工一定會向政府請求領取100元，然而政府並未向企業說明必須要繳交多少錢才能讓勞工領到100元，此即問題之源頭。

期許政府在試算適當提撥率或準備金時，要誠實呈現應許可勞工領多少錢，同時要誠實準備該筆預算，並透過立法程序明訂關於聘用勞工時企業要支付多少人事成本，政府最後只需檢



查雇主是否按照規定繳交、提撥、或有無高薪低報、或有相當程度人數為非領勞工年金而應領國民金者也加入勞保等情事，稽查不實與監督企業負起責任是政府的職責。

85制與90制

關於此波退休條件的變革，組織已經讓考試院銓敘部及行政院教育部都充分理解，教師與公務人員的工作性質有相當大的不同，也因為論述成功，故至今教職員退休條例尚未修法。先前在與教育部長的座談中，部長也發自內心表達其想法：德高望重在大學有其正面意義，但在中小學則很難被認同。現在因銓敘部欲了解中小學老師是否有其職業屬性，全教總自己也委託民調公司進行調查，諸如家長認為自己的孩子應由怎麼樣的老師進行教學、各個老師的年齡層之間有何特性等。全教總在處理此議題時，不只是一要讓老中青三代或退休老師清楚，也要讓社會各界都明白未來可能出現的聲音，不要被公部門操弄而不自知，所以在很多訊息出來前，組織就已經做好準備並掌握資訊，並據之為政策遊說的基礎。

退休制度改革對教育的衝擊

首當其衝的是師資培育制度，因面臨當前少子化現象，每年度能任用的正式教師人數僅一、二百位，導致培訓人數從以前約18000人到今日的8000多人；另也可從師培生的入學成績明顯觀察出受退休制度改革的衝擊，過去入學成績優秀，現在比較不佳；此外，已經取得畢業證書者，師資檢定時竟要再多考一科數學，便可知對於現在的師資培育畢業生，各界是存有疑慮的。這樣的意見或許對師培生不公平，但從客觀數字而言，當前的師資培育生並非大家心中志願首選。若退休議題未被妥善處理，此問題將會雪上加霜，可能是壓倒駱駝的最後一根稻草！另，目前的教學時數中20%是由兼任教師吸收，事實上兼任教師的退休條件並非在這個退撫基金水庫中，如此則水進不來水庫，但是流出去的卻更多，也是一大問題。

對退休年金改革的期待

期待每個人都能獲得安全有尊嚴的老年退休生活保障，這也是政府的職責，政府的責任是指政府應向企業雇主說明白，要付出多少人力成本，而非一味由政府拿錢出來。台灣的有效賦稅率只有8%到12%，其他福利國家通常為40%到50%，相差5倍之多。而提高稅率的前提就是政治要清廉，若政府貪污，人民自然不願繳稅，因而要先建構人民的信心，民眾才願意繳稅。另外關於資本利得部分，如同這次健保改革一般，永遠課不到資本利得部分，反而課到工讀生和領固定薪水的人，固定薪資所得占有效課稅率的比例非常高，政府應感到汗顏，這代表政府無法課到資本利得，只能靠領固定薪水者的課稅來支撐國家財政，所以提高有效賦稅率的前提是應先解決資本利得課稅的問題。



對退休年金改革的期待

期待每個人都能獲得安全有尊嚴的老年退休生活保障，這也是政府的職責，政府的責任是指政府應向企業雇主說明白，要付出多少人力成本，而非一味由政府拿錢出來。台灣的有效賦稅率只有8%到12%，其他福利國家通常為40%到50%，相差5倍之多。而提高稅率的前提就是政治要清廉，若政府貪污，人民自然不願繳稅，因而要先建構人民的信心，民眾才願意繳稅。另外關於資本利得部分，如同這次健保改革一般，永遠課不到資本利得部分，反而課到工讀生和領固定薪水的人，固定薪資所得占有效課稅率的比例非常高，政府應感到汗顏，這代表政府無法課到資本利得，只能靠領固定薪水者的課稅來支撐國家財政，所以提高有效賦稅率的前提是應先解決資本利得課稅的問題。

關於教師評鑑

組織非常重視此議題，也已經針對8萬多名會員發放問卷調查，很快就能彙整並得到相關資訊。其次，本人無從反對或支持教師評鑑，因從未有人勾勒出教師評鑑究竟應如何進行，但至少可以確定幾件事情：第一、未有支持或反對共識時，組織不必有立場，也毋須對號入座；第二、不論未來教師評鑑如何進行，我們都反對僅由官方單一向來進行教師評鑑；第三、組織會一直反對沒有團體協約或協約精神的不法文字；第四、組織將持續檢視相關單位對教師評鑑投入的教育經費，及所產出的教學專業成長的比例是否為最佳途徑，也許投注如此多的教育經費做教師專業成長，會比做教師評鑑所達成的效果還要好；第五、一直以來都遍尋不到世界各國中有進行教師評鑑且成功的例子，這是最核心的大問題，

但在跟社會各界對話時，組織通常將教育基礎放在最後，若一開始即提出，容易被扣上反對教師評鑑的帽子。事實上若將客觀事實、投入之教育經費、甚至學生成績拉入教師評鑑內容中分析，皆證明了一個事實：自古至今沒有一個教師評鑑成功的例子，舉例說明：英國投入上百億經費，然做了幾年便喊停；美國某些州曾經採取獎勵制度，卻被質問有難以舉證的情況，批評者認為教師評鑑耗費過多金錢，若改採其他方式可能會做得更好。因此教師評鑑並非神聖不可侵犯，只是現在對話者都站在不知從何而來的基礎上，認為評鑑非做不可。

評鑑是個中性的辭彙，很多進行教師評鑑的國家，事實上是在進行考核，甚至有些國家的評鑑，僅是以年資做為敘薪的標準。最重要的對照組是芬蘭，其並未進行教師評鑑，原因是認為此舉侮辱了教師族群，他們一開始就讓老師成為如同醫生一般受歡迎的職業，接著培養進入教育職場的人員具備榮譽感與責任感，並給予極大的專業自主空間，芬蘭人不相信考試會讓學生能力變好，他們以為考的越少、教學時數越少、大量增加學生探索時間是比較好的方向。



關於家長責任

家長教養職責宜透過立法程序，讓家長了解其最低限度的責任內涵，其實這是對兒少的保障，一般人都認為對兒少的保護責任皆需由政府負責，而學校要提供免費義務的服務等等，較少提及家長的責任。有些家長認為孩子是未來的主人翁，便讓孩子從早到晚都課輔，將全數責任全交由家庭以外的機構與國家承擔，以人類社會或以親子關係而言，此舉已將兒少從作為一個人的定位，轉換成工具化取向。所以家長的責任應被深刻探討，例如基礎部份家長至少要做到什麼程度？若家長無法達到最低要求，應透過一種強制的課程以提供協助，使該家庭具有一個常態家庭的功能。

當前台灣有一個很大的問題，許多媒體無法完整呈現真正在教育現場的親師關係，導致有特定的家長團體長期代表家長在媒體上發聲，但事實上他們已非中小學學生的家長，而家長其實不應該成為一種「職業」，而是「身份」，不應為了媒體的發言空間、組織的擴大發展，便配合或引導媒體而說一些可博得新聞版面的話，此舉深刻傷害了原本良好夥伴關係的學校教師與家長，造成需要輔導的家長聲音反成為主流聲音，這是本末倒置與扭曲的現況，再加上公部門完全無法體現事實真相，反而認為躲在特定家長背後，讓這些家長和教師形成一種對立關係，便可便宜行事，不必經過深入對話就可貫徹某些政策，個人以為此舉不妥，因為教育要處理的是孩子的受教權以及未來。

教師評鑑 VS. 處理不適任教師

當前關於教師評鑑議題是處於各自表述的狀態，教育部長與次長的表述不同；甲次長與乙次長的表述也有落差；藍綠政黨表述不一；校長團體彼此之間表述不同，家長團體亦是。然綜觀各方論述，似乎做了教師評鑑之後，便可各取所需，但我可以肯定的說並不會。各界都認為我們害怕教師評鑑，但是，錯了！我們是看不起教師評鑑，我們覺得以台灣老師的資質，要讓教師們符合教師評鑑的指標，個人認為不會太難，倒是心疼我們台灣的老師要去服膺這種形式化的教師評鑑，而且早預見它必然會走上一種表報式或回報式的教師評鑑，那麼對學生的教學輔導是最大的損失，所以不要小看教師族群對教師評鑑的看法，最令人擔心的是耗費大家生命時間去做教師評鑑格式化的過程，個人衷心期待能讓老師回復到與孩子互動，透過每次的對話、輔導、教學行為、補救教學或親師懇談，讓教學可以順利進行，這是我們最在乎的事情。凡是教育工作者皆明白，教育最大的特性即是不能隨便被數字量化檢視，更多時候它需要互信，是以互相合作的角度，而非消費生產的角度去看待。