

# 專訪全國教師工會總聯合會副理事長吳忠泰老師

圖·文整理／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

## 【學經歷】

職銜：全教總副理事長

學歷：臺灣師大國文系畢業

經歷：全國教師會秘書長

全國教師會理事長

國中教師28年

教師組織工作18年

在台北縣服務過25年



## 一路走來、秉持信念

年輕時，第一所服務學校位在山明水秀的雙溪，此環境恰好與自身成長背景相似，也看到許多需依賴老師力量來拉拔或支持的學生，故能深刻感受到自己是被需要的。在偏鄉學校，老師常身兼數角，針對弱勢家庭，可能要兼雙親的角色，這對擴展自身抱負是有幫助的。同時，看到偏鄉的美麗與沒落哀愁，心中不禁升起矛盾感觸，也對社會的變遷較具同理心，因此很感念當初在偏鄉服務的初體悟。第二所服務學校在三芝，因李登輝前總統是三芝人，故可觀察到一些政治色彩，例如：79年，李當選總統後，當地被挹注的資源特別多，以及地方官極盡心力加強當地建設，留在我心中的疑問是一正常社會的本質應是如此這般嗎？到三芝服務後，看到校長認真打拼辦學的背後，有他們不得不服從的一種價值，必須儘可能將自身的努力讓長官看到，以便將來調動時能被青睞，此現象透露出有某些價值在引導著。適逢解嚴初期，然教育界尚未真正解嚴，雖自身並非偉大革命家，但意識到社會最自然的本質應是與周邊的人互相扶持、成長、激勵，最自然的師生關係應是家長、教師、學生三方彼此滿意，而行政是作為潤滑這些人的支持體系，不應該是一隻看不見的手在校園內運作！

83至85年，教改正風起雲湧，個人也從三芝轉到三峽服務，與許多夥伴一同吸收學習，並理解到一個開放社會中，教育應有更多元的想像，校園內的權力與教育人的專業堅持，應是向專業與學生負責，而非只向教育行政機關負責，兩者並不衝突，但當時向教育行政長官負責的力量是最強勁的，個人以為教育改革還是應該回到正常面。這十幾年來，教師組織對於一些教育政策，例如：選書政策、是否多加英文課等，皆是基於對孩子教育全盤考量之立場，除了關注此現場最基本的命題外，教師組織同時也在幫助老師們找回自己，當然包含其勞動條件，相信這是一條使教育正常化的路程，而非要對誰革命！



在協助籌設完一所學校後，因全國教師會剛成立，第一任理事長張輝山老師請我協助幫忙，遂成了教師會幹部，即專職的或接近專職的駐會幹部。很多夥伴對這角色好奇，看我們常在媒體上出現，也跑全台、外島等地，會認為是充滿挑戰的職務，但就實際運作上面而言，擔任越多會員的理事長，自然會被越多人所期待與指責，然而批評容易執行難！從事台灣的教師會組織幹部可以說是摸著石子過河，拿國內的工會來模擬也不像，更不能與國外資源、能量豐沛的工會相比較。因此過去十幾年來，台灣的教師組織多半是靠摸索、交流經驗而成長，並非依賴一位英明的領袖去創立制度，而由群體智慧、世代傳承以累積民主運作經驗，維持一個討論的遊戲規則，最後做成決議並執行，這樣的經驗難能可貴，也願意將此經驗分享給大眾。

## 淺談轉型工會後之教師組織資源與會員教育

第一、從實際面切入，即投資與報酬，假設我們組織的資源達幾千萬，要處理幾千億或幾百億的議題，便有可能達到比較平衡的政策競爭，例如在面對退休制度時，大家會希望有一個團隊能每天盯著各政策發展的面向，並達到與主政者推動策略的競爭性。若要正常運作就需有足夠資源，教師組織已走過十五年，是否該繼續廉價或陽春的運作，是到了該看清楚時勢的時候。以降低班級人數議題而論，若不降低人數，則政府省下的人事費數以億計，組織會想辦法把這筆錢留在學校以聘請新老師、或讓老師沒有被資遣的疑慮，便需極大的能量、人力去執行，有時或許依賴某些人的人脈，剛好可達到有效的政策成果，但是那個時代終會過去，且可遇不可求，因此足夠的資源與人際網絡並存才能相輔相成。若無資源，只事事依靠人脈，那麼台灣就毋需法制了，此為天方夜譚，所以資源充實有其必要性。第二、更重要的是人力資源，許多人力資源是毋需花費的，例如很多老師在研究所進修，具研究能力，可貢獻在教師組織面對現場問題的解決上，例如校外教學、教育旅行或畢旅等議題變成學院中行動教育研究的主題，可結合其研究所課業，說不定回饋回來的意見對政策更有鞭策力，不一定全部得依賴政策幹部，如此則所費不多，且讓願意貢獻智慧的進修教師有發揮的舞台。但過去這種除了會費入股外，也技術入股的情況在全教會、全教總或縣市教師工會皆少見，實為可惜！未來可以考慮讓這樣的會員有更多的參與感與貢獻的機會。

## 析論馬總統之「六個一點點」

馬總統的「六個一點點」說法是做修辭的轉借，藉以讓事情看起來是「一點點」般的簡易，但累積起來是數十萬的繳付費用增加、數百萬的給付費用減少，對老百姓而言是巨大的數目，請馬總統勿被身邊的修辭專家所矇騙；其次，這六個面向是整個退休制度的要素，例如該扣多少費用、分擔多少的比例、投資報酬率及績效是否合理？又能提供多少的領取等，雖非數學難題，但其過程中由誰來管錢？投資標的該是哪些？花三天三夜來講述也不一定能說完！然總統企圖用修辭轉換來扭轉人民對爛改革的觀感，故衷心建議馬總統放棄修辭上的



伎倆，誠實面對民意才是上策。關於繳付多「一點點」，究竟多少是大家可以承受的？官方現在宣告未來勞保、退撫的提撥率要調至18%，那為何18%是合理呢？並未聽聞任何一位財務專家說明或分析原委！是否我們也可用冷冰冰的數字來論述請託，拜託官方將所有的養老成本，包括健保、課稅在內，勿超過薪水的15%，可行嗎？依此邏輯來回推，一個人到底能夠負擔多少費率？退撫基金的績效多少為合理？以前是2%多的績效，最近常常聽到用喊的績效，若立委想減少大家的繳費負擔，所以喊出績效要6%，個人以為若現在能夠喊一喊就6%，過去為什麼不喊一喊？可見並非喊就能解決績效不彰的問題。

全教總在全教會時期就開始擬成一部退撫組織條例再造及組織管理再造方案，即退撫二法，談改善退撫績效、用人的彈性化、績效獎金的可能性等議題，雖無法馬上帶動績效，但是可漸進改善，可惜到目前為止無立委提出相對的法案，只想喊一喊就達成6%。換個角度，若能達到6%績效，則這個公務員應被所有的投信公司高薪挖角了！因為做為一位領固定薪水的公務員，又承擔不符比例的責任，賺得再多也無人感謝、無額外獎金，少賺了則頂多到立法院被責罵半天，試問這樣的機制如何能激勵人才？執政黨雖未注意到此疏漏，但也不能因此便用喊的，還是應該務實的修法及改造才是。

關於延退「一點點」，很多老師表明最不能接受的是：假設想要52歲退休，且可接受少領一些月退金，但是政府硬是要把你留到55歲、60歲！官方沒有弄清楚老師們並不想讓自己生產力低到連自己都嘆氣、讓學生懷疑這位老師怎麼可能曾是名師？人總有老邁時，應要有新血取代，當政府硬要留你下來，就是在向學生宣告：這一代注定不會看到年輕的老師。整個校園內老中青三代無法均衡，到時政府要付出的退休金反而更多，更不要說妨害新陳代謝的機會了，難道政府要請師培機構十年不要開張？因為現職教師都已經超額！若政府未全盤考量，只從錯誤的財務規劃去思考退休制度，顯然思考面太窄化、單一而不當！所以可以訂一個可退休年齡，但是打折給付月退金，讓大家依生理狀況去權衡，而不要到不堪時才退休，感覺是歹戲拖棚。制度有整體性，需同時考慮到人力的新陳代謝、最佳的工作品質以及財務等面向，最後得出的改革案或退休制度應是各面向都考慮周詳的。然馬總統的幕僚或當前的文官體系因規劃不周，等到馬總統要啟動時，因準備不及就容易走針，變成荒唐、片面、選擇性的改革，令人遺憾！

關於政府撥補的「一點點」，在威權時代，很多東西都是政府對人民的恩賜，那時雖無現在的民粹或選舉的極大壓力，但政府懂得讓人民繳少領多，如農民繳的費用便低到不行，雖無養老給付，但農保有喪葬津貼。檢視台灣過去任何一種社會保險，都潛藏巨大財務問題，或稱潛藏負債、潛藏不足。在公保方面，民國88年，已立法由財政部分年撥補，既立法規定舊的潛藏負債由財政部處理，新的負債就想辦法由財務重整規劃，所以財務自93年以後是健全的，大家雖繳多，但很放心於準備金的充足。政府對舊公保的財務缺口能夠用立法方式將之補齊，對勞保也應當以對公保的態度去公平對待才是。但此事一直未修法，教師組織分別在99年及101年三度主動請洪秀柱、黃昭順、邱志偉等立委提出修法案，目的在希望藉由主動關心此勞保議題，一方面讓政府即時處理勞保的負債窟窿，二方面是不讓年輕的勞工朋友在多繳勞保費時，



卻又看不到希望。撥補其實是政府老早應盡的責任，難以理解其為何不做？過去在低廉保費的時代，每個社會保險都有負債窟窿，若要救則不能只救公保，勞保也應有政府的撥補，則其財務危機自然會較晚到來，而非只實施了四年就馬上宣告蜜月期結束。

要讓勞保制度穩定、財務改善，則政府應儘早撥補，人民才會覺得政府是有勇氣與擔當的，主政者應該將人民的感受放在心中，而非只時時要求人民共體時艱！許多事是解鈴還需繫鈴人，既然四年前政府要給大家美麗的承諾或立法，後面要收拾棘手問題時，態度應謙遜一些，然後該屬於勞保的撥補要儘速立法，期待我們教師組織對勞保的建議能被政府採納，例如：撥補金額最少要有中央政府預算的2%或3%當作起點，約是三百八十億到五百七十億，這是對照中央政府公債的還本，一年最少要達中央政府的5%，大概是九百億，類似這樣設計，使勞保危機降至最低。

## 關於好的改革邏輯 --- 分段救、分段改

為何分段？分段代表每個時期政府的角色，及其所許諾的內涵之歷史源由，例如民國85年以前在教育人員退休部分是恩給制，即承諾你不用花錢就能請領退休金，然而85年時已實施退撫新制，既已切割，為何之前的舊制還要再拿出來算帳，跟人民說一聲對不起，政府現在要刪掉以前舊制部分一年5%，剩一年2%，公然違背當初從舊制轉新制的誠信！分段改的意思是：每階段是不同的時代背景，前一個階段承諾的制度應把它凍結維持，後來若發現新制階段會有嚴重財務傾斜，可能對中青世代不利，便應該再於103~105年凍結，凍結後，中間段已發生的年資應誠實給付。

凍結代表著承認債務，承認後不應被推翻，若須補繳那是另外一回事。103或105年之後的新階段，若大家還需要有一個確定給付制，則要體認到可能只有中費率、中給付，不會是高費率、低給付，也不可能是低中費率、高給付，因為進入了另一務實的確給付階段，大家要有心理準備，若覺得新年代的給付不夠，從年輕時就需注重理財，但政府不能將已發生的事實，隨意七折八扣！故分段救、分段改之目的在讓世代間取得公平諒解，也符合學理，重要的是政府應負責與承擔。另外，公保優存18%的法制強度不高，社會觀感也不佳，改了那麼多次大家都不甚滿意，很多老師也厭倦被污名化，可以討論刪減時列為優先。

重要是法制強度較強的月退休金及月補償金，但85年後進入教職的新制老師，現在不知何由也被砍了八五折，既無優存18%，又被橫刀掃過，使純新制夥伴受傷慘重，顯示出政府的改革系統有瑕疵，若回歸到改革學理，便不會出現這般疏漏。



## 談525打爛案、救改革行動

臺灣人民是和平的，也可說很溫吞，不知自己的力量可以很巨大，也不知自己可當家做主，民主口號已經喊很久了，然為何退休改革不是人民做主？人民以為會有一個英明政府、領袖出面來主持改革大計，但俗話說「不見棺材不掉淚」，未到危機重重時、不足以獲得巨大選票利益時，他們是不動的，因此要防止政治人物的操作，最好的方式是人民跟人民、族群跟族群對話、上街對話、座談會裡對話，自己推敲出應面對和可接受的東西。過去因太習慣乞憐於政治人物、向政治人物遊說，而遊說照理說是互相拜託，因立委也需深入理解政策，但是人民往往扮演矮一階的角色，感覺是下對上的關係。

其實人民不喜歡代議政治，觀察十八世紀始，代議政治開閃躲民意之端，久了便習慣用自身階級思維來決議，人民只有透過不斷的覺醒，才能拿回屬於自己的責任與權利。因此上街面對其他族群的質疑，並宣告大眾我們也可以提出一個競爭版本，個人以為教師組織是較有機會的，因基於老師需要不斷進修與吸收新知的特質，並非只期待有幾位重量級立委為我們發聲，還是由自己擬出適合自身且安全的退休制度較適切。

若能如此，難道十萬、二十萬位老師不夠格嗎？所以525行動之最大精神就是把行政部門倉卒之間推出的年金改革爛案，由人民去導正，如此則每個人都會是政策的當事人、受益者、付出者！而總統、院長、部長所繳的錢也沒有比我們多，只因身處該職務，便能訂定、修改眾多影響深遠的方案，難道我們數萬人的民意不會比一個黨的中常委重要？不會比一位立法委員重要？應該讓立法委員傾聽我們眾人的聲音，所以525我們上街重要的意義是在翻轉主客位置，並提出質疑及扭轉局面！教師組織的諸多行動除了意志堅強外，也比他人早一步預測、行動，證明我們已經成熟到可做一個負責任的改革者，從公保是否如實提高保費、勞保要否立法撥補、退撫機構是否改造、管理運用是否調整、退撫基金虧損要否及時補償？哪件事不是教師組織身先士卒、一馬當先？所以最後我呼籲一件事，相信老師們會有一個基本上公平價值的認同，相信公平正義是每個人心中最底層的價值，教師不會跟別人不同，教師也不會剛好是公平與正義的反對者，然惟有正確理解才可能有正確的批評或認同，所以應該先彰顯自己是願意多付出一點、願當自己的主人一點，自然而然就會有下一波的行動。

若當自己是客人、漠視自身權益及責任者，當然會覺得損失像是被搶走一般，得到的好似撿到的寶，希望大家能慢慢脫離這種命運被宰制的宿命感，並身體力行拿回自身的主導權，這絕對是我們可以努力並期待的！