



我們的組織 我們來定義

文・理事長 鄭建信

組織價值信守始終如一

教師組織的價值可以有多大，其面貌與意義該如何呈現，從來都是我們可以去定義的。不論是過去臺北縣教師會時代，以「專業、公益、關懷、服務」的訴求，影響教育政策的導向；還是現今的新北市教育人員產業工會，強調「熱忱、專業、典範、卓越」的願景，形塑新北市優質的教育品質。教師組織永遠可以展現正面的能量與提升正向的社會價值。我們秉持這樣的理念，傳承「教師會」的法定義務，走向「教師工會」的社會責任，一路走來，始終如一。

專業成長不畫地自限

經過組織的長期努力，政府對教師專業發展的立場，終於由「強調外部績效評鑑導向」，回歸「自主專業的支持導向」。事實上，本會長期致力於教師專業的提升，反應基層教師實務與經驗的專業見解，提供教師主流意見做為教育政策的決策參考；但在往專業化路上邁進的同時，我們不畫地自限，僅以符應特定的專業指標及定義為滿足；因此，本會經常性地辦理各項教學研習、研討活動、透過教學精進的過程中，尋找適當的教學策略，使得教師能以學科知識及教育知識為基礎，在教育行動過程中找出最佳策略。這學期我們辦理了數十場的教學精進研習、2016專業引領一雙北翻轉教學研討、107課綱考招連動座談、高級中等學校教育政策與議題研討、教保專業精進研習、建構教專發展支持系統實務對話、台灣希望小學教材釋出等研習…。感謝夥伴們熱烈響應，我們認為，教育專業應該是透過具有圓熟智慧的教育理論為基礎，在真實的教學情境中不斷琢磨精進實踐、相互砥礪，互相提攜。

補救教學講實益十年持續不輟

另一方面，新北市教師會自95年起即與永齡基金會合作，辦理臺灣希望小學(原永齡希望小學)以弱勢且學習落後的孩童為輔導對象，針對學生學習障礙的癥結，進行協助與補救，希望這些孩子能啟動重新學習的信心，並開始學會用自己的力量建立自信，自己站起來。這兩年，我們更協助推廣永齡的補救教學教材，希望能幫助更需要的人；進行教材推廣的過程中，也得力於教育局及許多合作學校的共同支持，讓我們了解，關懷社會的路上，我們並不孤單。同時，新北市教師會也是全民食物銀行的合作夥伴，協助媒合有生活物資需求的學童，能及時獲得必要的協助。

承擔社會責任不落人後

此外，身為受雇者及教育工作者，我們關心社會資源分配問題，打破凡事政治化的一元思考，努力創發台灣社會的進步空間，透過全教總的連結，組織每年與全總、全產總、工委會、勞權會、自主工聯等各大勞工團體發起並辦理每年的秋鬥、五一遊行。今年秋鬥的「移工與移民」、「土地迫遷」、「教育與勞動」、「性/別」、「能源與食品安全」、「勞工工時與過勞」等議題，其中教育線即以捍衛教育公共化、反對大學商品化、捍衛校園勞動者權益為主要訴求。組織期待透過與其它工會團體的合作，展現勞勞團結的能量，共同守護社會正義。

團約提升勞權臨門一腳不退卻

本會自103年5月起，積極推動團體協約，在104年就完成3所高中的學校團約簽訂；但受限於團體協約法第10條上級機關核可之規定，以及教育局未依行政程序法之時限核定，加上部份團體的不理解，使得團約推動一直遇到障礙。儘管如此，組織仍奮力推動團約的協商，除積極要求教育局就局端權責事項儘速協商外，學校端的團約也持續進行，並於今年再完成另外4所學校的團約簽訂。團體協約自治，是透過勞資雙方以團體協約議定勞動條件，主管機關不必事事介入，回到學校本位，再就勞動條件的律定，因校、因地方而異，由當事人自為議定，必能更符合需求與現況。現階段，團體協約推動進程雖然緩慢，但我們深知，惟有教育工作者自己先行體認勞動受雇者的困境後，親自投入團結權與協商權的實踐，才能透過教育的力量，協助學生適應未來職涯生活，認知全球化後「勞資結構之改變」，及其「對弱勢勞工個人之影響」，且必須使每個受教者了解基本之「勞動人權」及「勞動權益」，使其成為具有社會適應力與應變力的終身學習者，以求能追求未來美好之生命與生活。

年改議題因時應變不躁進

面對年金改革議題引起的社會紛擾，教師組織當然無法置身事外。正如組織97年的預判，退撫基金已於103年開始收支逆轉，並將於117年歸零；於此同時，勞保基金也將先一步在116年歸零，面對這樣一個即將發生的事實狀況，組織應該要如何因應與面對？也許有人認為應強調信賴保護，主張只需由政府依法負最後支付責任即可。但組織也要提醒不應忽略信賴保護原則的實現，本就有重大公益之目的，憲法基本原則向來有所謂的競合情況，更不能漠視「基於公益之必要，其信賴保護得以變動」的文字意旨(註1)。因此，面對年金可能破產的事實，組織不應該也不能只是「喊喊口號」，「迴避問題」，我們必須告訴會員真實狀況；因此，一直以來，組織即透過內部的民主程序，於101.09.22及105.01.17在全教總會員代表大會決議，通過讓老中青世代都能「不白繳、領得到、領得久」的年改方案(註2)。並於105年10月28日再次召開會員代表大會，確認原決議，並議決補充說明文(註3)。簡單而言，我們當然要求信



賴保護，但我們也要求政府應一起負責、世代應互助共同承擔，維持確定給付制；未來幾個月，辦公室會全力執行組織之決議，透過密集的國會遊說，向社會對話，也希望各支會會長及會員夥伴能全力支持與協助。

組織傳承刻不容緩

前些日子有人提出：「全教總應該要傾聽基層的聲音」的說法，而我要與大家分享的是：「你我就是基層，你我就是全教總！」組織是我們的，組織的面貌也是我們可以決定的。在此，鄭重邀請所有會員，共同來參與組織的運轉與經營。各位的參與，是組織的力量來源，歡迎所有教育現場的夥伴，共同支持與加入；明年初，組織將進行年度改選，竭誠邀請有志於公眾服務的會員，投入理監事之參選，共同為組織的下一個階段齊心努力。

註1-

釋字717號理言書略以：「信賴保護原則涉及法秩序安定與國家行為可預期性，屬法治國原理重要內涵，其作用非僅在保障人民權益，更寓有藉以實現公益之目的。」信賴保護原則的實現，本就有重大公益之目的，但憲法基本原則向來有所謂的競合情況，因此，同號理由書亦提及：「授予人民經濟利益之法規預先定有施行期間者，在該期間內即應予較高程度之信賴保護，非有極為重要之公益，不得加以限制…其未定有施行期間者，如客觀上可使規範對象預期將繼續施行，並通常可據為生活或經營之安排，且其信賴值得保護時，須基於公益之必要始得變動。凡因公益之必要而變動法規者，仍應與規範對象應受保護之信賴利益相權衡，除應避免將全部給付逕予終止外，於審酌減少給付程度時，並應考量是否分階段實施及規範對象承受能力之差異，俾避免其可得預期之利益遭受過度之減損。」

註2-

「1.以改革法案通過為界，未來另立基金，不相流用，仍維持確定給付制，但收支須平衡，費率一步到位，未來分段合計給付。(預估未來是中費率、中給付)；2.過去原儲金年資的給付責任不應打折，但潛藏不足應由已退人員和未來退休人員及其雇主共同補繳，費率、費用以原費率及在職同薪級為準，補繳年數與其原儲金年資相同。若補繳後仍不足支付，依法由國家付最後支付責任。」

註3-

「1.本決議所稱「潛藏不足」，係指雇主及受雇者過去不足額提撥之金額。2. 補繳比例由雇主及已退休人員和未來退休人員，分別依雇主65%及受雇者35%分擔，共同補繳。3. 補繳時機應自退休後開始補繳。4. 「自 85 年起至本次基金改革定案」之原儲金年資之退休給付，政府應保證不再變動，以取信於參與改革者。5. 另立之新基金，應注重績效及落實依精算後之提撥，以達成原給付為原則。」