

65歲延退起支是昧於

教育現場需求的共識

文·法務中心主任 詹前鋒
(秀峰高中公民與社會專任教師)

年改會在紛紛擾擾中落幕，緊接著就是進入年金分區會議、國是會議；執政的民進黨將會加快腳步，預計106年初，應該就會提出行政單位的年改版本，我們必須審慎以對。

20次的年改會到底會不會有共識？從年改會進行的方式和組成代表，就可以得知很難取得共識。一種年金制度都很難處理了，何況要討論起碼五種的年金制度，結果可想而知。從媒體上屢見相互謾罵、攻擊的場面，幾乎已喪失理性討論的空間，這也是全教總決定退出年改會的原因。

儘管會後部份部年改會委員表示沒有共識，但年改會針對65歲起支卻表示：不分職業別一律65歲退休是「共識」；緊接著媒體大肆報導65歲退休且開始領年金，似乎真的成為共識？而基層教師反對65歲退休的聲音，在媒體上卻上不了版面。

本會主張，年金改革不應罔顧職場需求，不宜有強迫國民65歲才能領取退休金的思維；政府年改策略需維護各不同職業別合理的退休權益，尊重不同職業別的年金制度，回歸不同退休年金制度設計的基本去探究解決之道。更重要的，改革過程不應造成職業別之間的對立。以下提出對不應強制延後教師到65歲才能起支退休年金的理由：

1. 教師職業的特殊性：高中以下教師工作是極度消耗體力的工作，不管哪一個學習階段都有連上三堂、四堂課的經驗，體力的連續耗費，非教學現場的人是無法瞭解，65歲才可以退休，體力上真的會成為一大負擔。以體育老師為例，如果60歲還要示範跳遠、跳高給同學看，那會是怎樣的畫面？年金改革決戰點在立法院，我們也盡可能努力讓各個立委能認同，應考量我們職業的特殊性，不宜採取一刀劃下的齊頭式改革。
2. 家長普遍不喜歡年紀太大的老師：全教總102年透過專業民調機構調查家長對教師年齡的意見，調查結果顯示中小學教師最佳工作年齡，40.5%的家長認為是22歲到50歲，32.4%選22歲到55歲；年紀太大的教師是否容易造成家長先入為主的排斥感，而影響班級經營及親師溝通的互信？何苦讓這種情況發生呢？現在從事教職幾乎都在25歲以後，甚至需到超過30歲後才有機會成為正式教師，50歲就退休幾乎不可



能，政府該思考的反而應該是如何活絡教育職場，才能符合家長需求。

3. 教師現場需要傳承更需活絡：少子化造成新進年輕教師大幅減少，資深教師即使有心傳承寶貴教學經驗，也是英雄無用武之地。如果將來要到65歲才可以退休，教育現場勢必更趨近老年化，即使有新進教師進入教育職場也不容易和非常「資深」的前輩產出教學創新。教育現場應該是讓每個教師的黃金時期能充分發揮，讓體力上無法負荷的前輩能退休、讓有新觀念的新血能加入，才能更有利於教學現場。
4. 師培中心必面臨停招：若強制65歲始得退休，教育現場死水一片，師培中心毫無招生誘因，優秀的年輕人力，面臨教育現場屆退老師無法退休，無缺額可開，必然沒有人願意投入教育產業；等到好不容易資深老師65歲退休了，卻找不到人承接教學工作，將形成教育人員超級大斷層；師培中心一旦停招，師培中心勢必要解聘，製造失業問題。
5. 地方政府財政負擔大：教師退休後是從退撫基金領取退休金，地方政府幾乎無須支出經費；但強留大多數的資深教師在職場，則需由地方政府支出龐大人事經費。強制65歲始得退休，反而讓地方政府財政負擔更大。最理想的方式應該是讓資深教師退休，讓年輕教師進入教學現場，地方政府財政才不至於負擔過大。

由此可見，65歲始得起支退休金，等同強制老師65歲才能退休，不但對老師不好，對學生不好，同時，對家長不討好，對師培機構也不好，對地方政府財政更不好。教師組織認為，退休制度是教育品質重要的管控機制，應與年金改革脫鉤處理。應延續現在的制度，教師衡量自己的體力與熱忱，依照自己的考量，選擇適合的退休時間，不應強制延後退休年齡。

我們身為教育人員，當然是以教育現場發展為重，組織會繼續為合理的年金權益奮戰，積極向立委遊說，但也提醒大家無需跟著反改革的情緒起舞，反而容易造成負面形象，而阻絕我們推動較好策略的空間。請各位老師在面對一般民眾質疑的時候可以講出我們「教師」職業的特殊性，讓教育現場能活絡、傳承、不斷進步。