



由下而上 年金改革我們要作主

會員不再問「會不會改」，而是誰來改？怎麼改？何時改？
我們為何要被設定為被改革者？政黨為何可以自居為主導者？
我們作主，資訊會公開，主張會辯論。
我們作主，絕不會同意「改到某些人就跳過」
我們作主，才會把「人力」在「財務考量」外加上「最佳服務年齡」一併考慮
我們要一直團結，說好的共存共好，絕不能變成「先領先贏 or 政府賴帳」！

全教總會員代表大會的決議 (101.09.22)

- 以105年為界，另立基金，仍維持確定給付制，但收支須平衡，費率一步到位，未來分段給付。(預期是中費率、中給付，如下圖)
- 過去20年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104年費率及在職同薪級為準，有一年新年資者，補繳一年。(若補繳後仍不足支付，依法由國家付最後支付責任)

上述決議的基本思考

1. 避免世代之間過多債務移轉。
2. 落實國家負最後支付責任。
3. 自救且人救，將雇主之補繳責任也明列。
4. 分段救、分段改，以使責任明確：受益在那一段，補救就由哪一段負責。

X年

Y年

Z年

本俸x(5%~1%)
x服務年資

本俸x2x2%
x服務年資

本俸x〇x〇%
x服務年資

↓
恩給制

85年

↓
儲金制

105年

↓
新儲金制

0費率

費率8-12%(本俸x2)
這部份在退休後要
補繳Y年

費率〇〇%↑(本俸x〇)

關心自己的待遇

保護大家的年金

1. 「我的待遇，我們的年金」差在那裡？

待遇是個人的，是由公務預算或學校預算支付，而年金，尤其是儲金制年金，是建立在相對提撥的準備金上，提撥不足或績效太低，不足以支付年金，又沒有其他財源可以填補，就會產生『先領先贏』或『一起被打折』的疑慮。

2. 你清楚自己的「名目所得」和「淨所得」各是多少嗎？

看看薪資單，應領金額是名目所得，如果扣除公保健保退撫等自提金額，以及所得稅，就是淨所得，兩者各有意義，在分析生活水準或退休需求，可以拿來參考。

3. 教師待遇未來短期中期可能的變化是甚麼？

短期會看到導師費及特教津貼被納為職務加給，學歷提敘明確為碩士三級、博士五級(但要和教學有關)，這是由於全教總等教師工會近年努力完成待遇條例的立法，但調薪受到政治及財政因素影響，又和退休金連動，預期未來二到四年會有結構性改變，包括調薪比率仿照油價設定公式、調薪時針對本薪和職務加給做不同程度調整。

4. 退休金的用途是甚麼？

退休金是由公共制度為個人經濟抗老的財源，在無工作能力時的常態收入，可以不被期待領得豐厚，但在國人退休後餘命甚長之下，以及長照制度尚未完成前，除了退休後生活所需，還被期待有包括晚年醫療照護的準備金性質。

5. 待遇的結構和退休所得有甚麼關係？

待遇包括本薪+加給+獎金，目前退休金原則只和本薪有關(被多次扭曲後的1995前年資的公保優存和加給有關，但已不多)，每個月提撥退撫金和公保都只和本薪相關，給付也只和本薪相關。

6. 每個月領薪水時，被扣掉的錢是那些？怎麼算？未來拿得回來嗎？

健保和眷口數相關，個人有多有少；但退撫和公保，同樣薪級的同仁，扣繳金額都一樣，不分校長、主任、導師或科任。本薪乘2乘12%後的金額，其中的3成5就是個人每月被扣的退撫金額，各教育主管機關則同時為你繳6成5；公保則是本薪乘以8.25%，個人和主管機關的分攤比例和退撫相同，因此和退休相關的扣繳和給付都有兩筆—退撫和公保(養老給付)。離職領回或一次退比較簡單，若要領得到月退，領取的條件就會是目前的年金改革的焦點之一。重點是中長期財務絕對難以支撐。

7. 公教把「本俸乘以2」當退休制度收與支的基數，其他行業的年金呢？

退撫以本俸(薪)乘以2為基數，對中小學教師(大學畢，最高為

94160)而言，高於名目所得，造成提撥基準和給付基數都高於全薪；在教授則略少於全薪；在高階主管公務員，少於其全薪；在基層公務員，則類似中小學教師。公保則以一個本薪為基數，最高47080。

在勞保，是以月投保薪資(上限為43900)為退休金收支的計算基準，平均是其全薪的八成；在勞退，雇主每月提繳實際工資(上限為150000)的6%到勞工個人退休帳戶。

比較不同制度時還須考量雇主和個人的分攤比例、是否被強迫扣繳、生涯發展等因素，不宜輕易論斷。

8. 你可以忍受的(公保加退撫)總提撥金額是多少？

請各自表達，可由每月3000-10000互相測試。

9. 被提撥(扣掉)之後的錢是誰在管？為何有權管？過去二十年績效到底如何？

20年來的績效請見專刊。(以下以退撫為主)由於當初立法時設有管理會、監理會，管理會全部由官方主導，理由是要負責收益未達法定標準時的撥補責任，基金參加人僅能派少數代表參加監理會，功能有限。全教總自99年起，兩度提出基金管理監理的大改造法案，尚未被審議。

10. 「財務可負擔」「生活可無慮」「社會可接受」這三點適合當我們對年金的主張嗎？

尊重現場討論。

11. 如果讓你主張，合理的退休所得大概是多少？你能接受30年年資月領6萬嗎？

請會員表達，並請講師說明規劃中的案子大約是多少。如有時間，可分純新制及新舊兼具者兩類。

12. 你知道公教年金是經過哪些階段變化的？帶動了哪些制度？

由於軍公教退休所得保障甚高，引發比價參照效應，為平衡族群落差，民國97~98分別實施國民年金及勞保年金，103~104年私校及部份公營事業受僱者實施公保年金。

- 1974年前為恩給制月退休金，30年年資約領退休前所得的54%，外加公保養老一次給付。
- 1974~1995，因全球石油危機引發通膨，政府又對公保給付加上優存利息，合計約達到退休前所得的90%。
- 1995(教師1996.02)以後因實施相對儲金制，以基金方式運作，未來具有30年純年資者，約領78%退休前所得(35年則約90%，外加公保給付)，外加公保養老一次給付。給付依照新舊制年資不同，分別計算。
- 2005~2011因兼具新舊年資者的退休所得引發爭議，引發三波改革。
- 2012以後因各種基金都出現中長期危機，引發年金改革。

13. 你知道「可退休年齡」和「可領年金年齡」是可能分開的嗎？兩者分開是利還是弊？

早點退、領得多、領得早是夢想世界，但如果三者不可同時保有的時候，早點退是多數會員最優先、在乎的，領取金額有所調整，或先退離後領取，是有些人願意面對的。也有人主張：調整給付後，自然有人想留在工作上，不用強迫一律晚退。

14. 你知道「公保養老給付」和「退休金」都只和年資與繳費基準及給付率有關嗎？

公保養老給付未來會採年金制，形同小年金，每服務一年可得到 $0.75\% \times$ 本薪；大年金(即目前之月退)號稱可得 $2 \times 2\% \times$ 本薪。兩者分別乘以年資後相加，就是月退休所得。

15. 你理解「將提撥金額最高的○個月平均後當作退休金給付基準」嗎？

許多國家以提撥的全部時間內平均投保金額當做給付基準，以防止高薪低報，虧空財務，但臺灣目前勞保年金是以保額最高60個月平均為退休金給付基準，私校公保年金是120個月平均，只有軍公教是以最後一個月本薪為給付基準。將來可能被要求通盤調整。

16. 你知道軍公教舊制已結束二十年，但是未來政府仍有5.7兆元的給付責任嗎？

過渡期非常長，且現在正在高峰期。雖能編列公務預算支應，但這給付若與各基金的支付同時擠兌，則將上演資源爭奪戰。老農津貼、併入國民年金的敬老津貼也是。

17. 到底軍公教一年舊制退休支出有多少？

目前每年約2500億(中央加地方政府)。

18. 基金不是還剩很多嗎？高齡化、少子化有影響到年金永續嗎？

5500億準備金當然不夠！尤其基金已開始收支逆轉，須多管齊下才能解決，大家才會對基金有信心。但官方有官方的方案，我們跟他們不同。官方102年版本將於105年1月底歸零消失。

高齡化代表一起老去的人增加，各種基金要支付的人數激增；少子化代表未來繳稅的人和勞動力都減少，連繳基金的人都減少。

19. 我可以認同「在基金不足時，已退休者應和過去雇主有共同補繳責任」？

基金因過去長年提撥不足(實際提撥率比應有提撥率還低)所造成的財務缺口，大家有責任一起承擔，這樣也才能把「雇主也少繳很多」的責任逼出來，退休後補繳比打折領取更有意義。信任共存共榮，就不會同意「正在繳的人領不到，已領的人不用補繳」。

20. 「只要基金管理績效夠好，退休制度根本不用改」這句話對不對？

理論上對，誰都可以講期待，但有誰做得到平均四年10%的報酬率？而且受限於法規，基金管理會目前沒有激勵機制，且只能用

公務員管理基金，用人難以專業進取。面對制度的限制，這些全教總都已有法案提出一讀。但績效要改善不是說好就好，更不是要多少就有多少，所以合理的給付調整仍需面對。

21. 軍人的基金再五六年就要破產，他們都不擔心，為何我們要擔心？

許多國家對軍人退養的安排是獨立規劃的。我國因軍人的限齡退休以及過去十多年全面精簡軍士官，軍人基金將首先見底，但期待「軍人部份會破產，政府還是會救」並無法解決公教退撫基金的危機。更嚴重的是教育人員基金跟勞保基金差不多同時見底，政府要如何救？

22. 基金拿去護盤，到底虧損或賺錢？能夠抓到護盤證據嗎？運用若不賺錢，基金會足以支付退休金嗎？

基金買臺股有賺有賠，你說護盤他說逢低買進，即使是護盤未必賠(以今年八到九月為例)，最重要的是：基金到底是領導人的金融工具，或獨立機構。一定要積極運用基金，否則支付不了龐大的年金請求。

23. 到底是誰讓年金撐不下去？

- 一開始設計很高的給付率的官員
- 沒有適時調整修改基金運用法規的立委
- 國際上始料未及的財經情勢，包括微利時代來臨、金融海嘯...

24. 有哪些人，沒有被官方102年提出的修法版本改到？

教授純新制年資沒有減，法官的退養金、軍官也都沒有減。

25. 我們有提出「禁止轉任私校領雙薪」、「全職轉任私校要打折」嗎？

我們一直倡導後者，而非前者；前者有違憲的問題，但後者是國際上多見，如果在公教系統退休後還能轉往私校擔任全職(兼少量課程或兼職不算)、而月所得超過公校在職所得6成以上，應減發一定比例月退休金，等到再度退休再恢復全額發給。

26. 未來退休所得可能用「物價指數」取代「隨在職人員調薪」，你贊不贊成？

前者是保護購買力，目前勞保年金、國民年金，多項津貼都採這種設計，當物價指數累計達正負5%，就會調整年金金額。後者必須建立在調薪客觀化的前提下才可以。

未來應會修正如前者。以免退休者挨打，或在職者望不到調薪。

27. 一百零五年一定會啟動新一波改革嗎？你知道年金彈藥庫同時引爆的意義嗎？

依照目前總統候選人關心議題及社會意見來看，明年重新啟動全面年金改革幾乎勢在必行，這次應該不會再有「先砍軍公教再改勞工」。但重要的是年金危機正式引爆是指日可待的。國家沒有財力同時救所有人，救所有基金，只好得罪人，做減法。

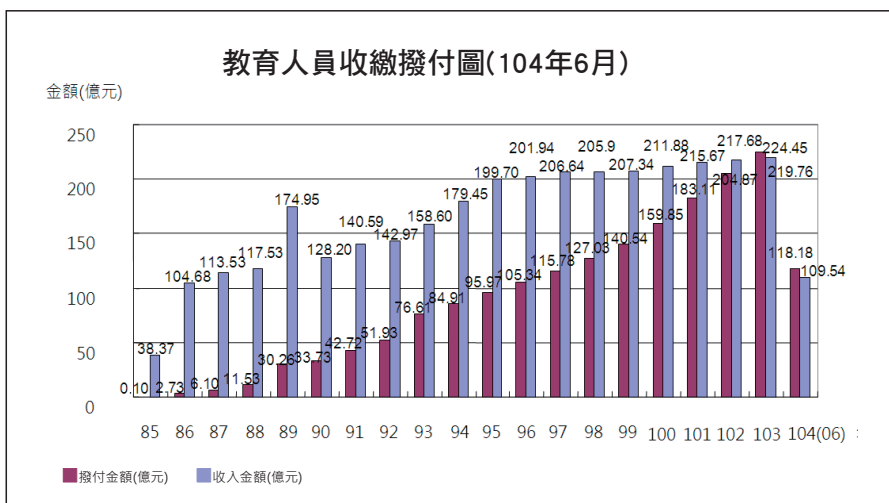
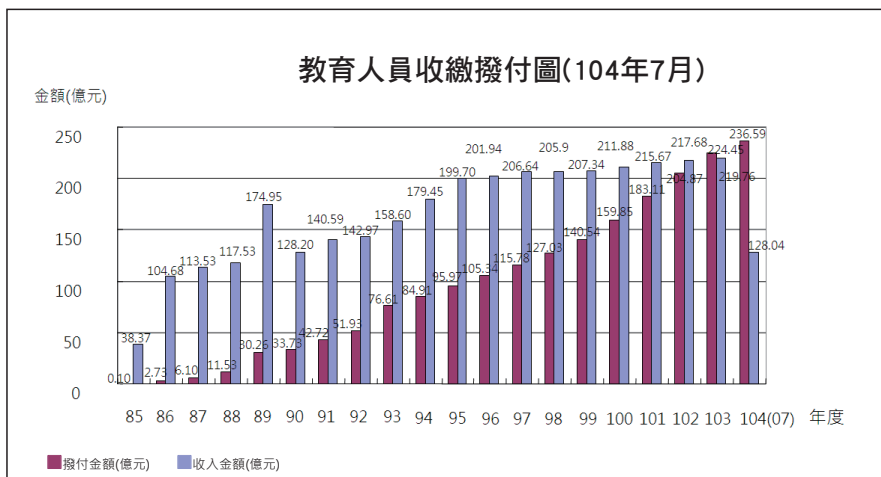
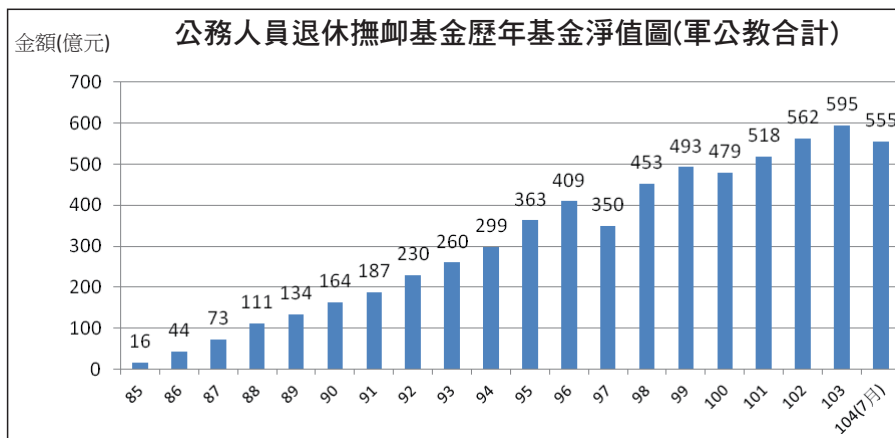
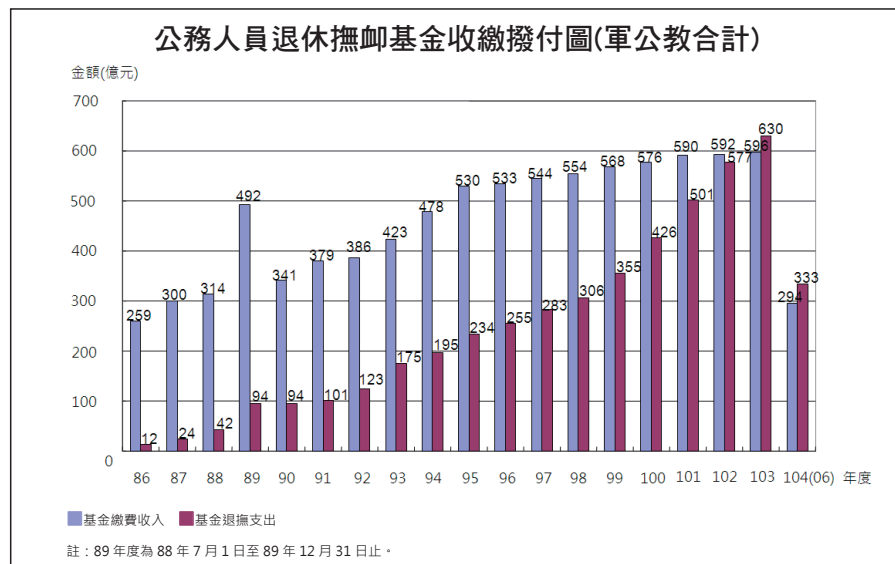
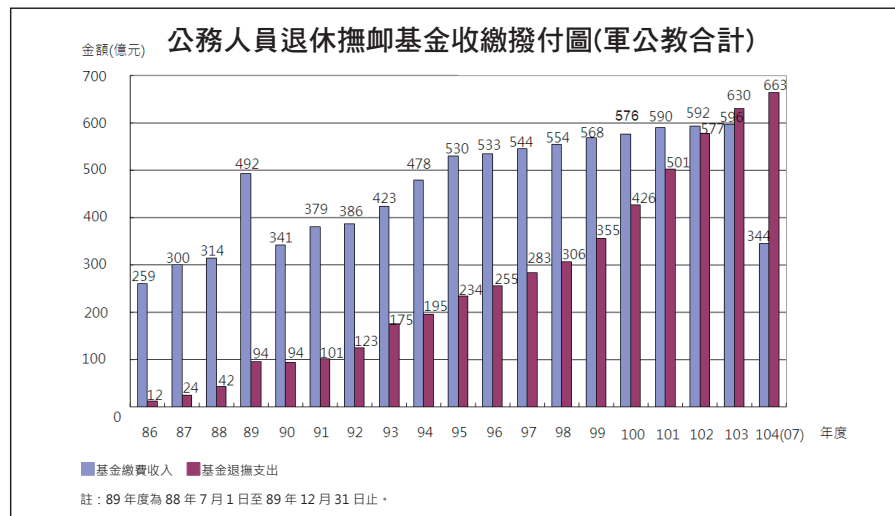
28. 你贊成我們的組織以反燒法來因應年金改革，取得主導權和話語權嗎？

說明反燒法並和會員討論。

軍公教退撫基金今年六、七月財報及說明

我們的組織一直勇於提供正確的資訊及解讀，這和有些團體「迴避真相又漫天要價」的作風完全不同。

1. 退撫基金淨值正在下降中(到七月底已剩5500多億)一部份是因為從去年起收入開始小於支出，且逆差隨退休人數增加而持續擴大，一部份是因為今年全球財經情勢不佳，國內外股市疲弱不振所致。
2. 以績效而言，今年初累計到六月底是負18億，到今月底是負75億，預期八月會再擴大。過去曾帳面虧損到860億(2008)，也曾帳面獲利762億(2009)，預期都不會是今年的狀況。
3. 教育人員(公校教師)退撫基金持續收支不足，六月財報可以看出前六個月收入並不够來支付前半年的支出，面對七月超過百億以上的大筆支出(就是七月十六日支付給退休人員後半年月退及微量的一次退)更是動用到歷年節餘才撐得過去，教育人員的狀況就是全體軍公教人員的縮影。
4. 歷年有虧有賺，但整體績效是不夠好的，有人建議要大打護盤虧損，其實本會暨全教會是最早打護盤的，並成功揪出在民國93年底立委選舉的護盤(見940331蘋果日報財經版頭條)，但是護盤不易抓到，他們管理者也一定可以解釋為「在非理性下跌下，進場最有獲利空間」而過去護盤也往往在帳面虧損後的兩到三年後回本，因此要打護盤，不宜打虧損，而是打「基金定位是國家工具或受雇者權益」—主政者過去都搞曖昧，在現有的監理機制下權力多掌握在官方的管理會手上，因此本會四年多來一直推動修法，包括退撫基金管理監理機構(合一及強化)及運作規則徹底翻修，以確保受雇者過半主導，這時派出代表監管才會有力。
5. 過去費率由8%一路調整到12%，本會基於費率確實過低，一直沒有反對，但是由於基金財務加速脆弱，根本不是再調高3%(到15%)能解決的，為了不同世代的保障應受公平對待，本會暫不支持只處理費率問題，並非反對改革，而是期待更完整的改革。



退撫基金20年來收益數及收益率

單位：新臺幣億元，%

年度	臺銀2年期定期存款利率(%)	收益數(億元)	收益率(%)	年度目標收益率(%)
85	6.93	4.83	7.78	-
86	6.29	34.19	12.25	7.86
87	6.31	15.51	2.68	7.78
88	5.85	110.40	12.21	7.95
89	5.14	-171.83	-8.70	6.90
90	4.02	54.71	3.85	8.12
91	2.25	-44.26	-2.53	5.12
92	1.57	164.98	8.13	3.69
93	1.50	53.14	2.21	3.74
94	1.81	128.30	4.74	4.87
95	2.18	346.63	10.93	3.38
96	2.47	184.28	4.91	4.30
97	2.69	-860.87	-22.33	5.02
98	0.94	762.63	19.49	4.11
99	1.07	159.47	3.60	2.67
100	1.32	-284.51	-5.98	3.35
101	1.40	298.11	6.17	3.70
102	1.40	427.68	8.30	3.78
103	1.40	356.46	6.50	4.03
104(7月)	1.40	-75.15	-2.25	4.13
合計	1.94	1664.70	2.93	

註：89年度係一年半之會計期間。