

這就叫改革？——我們對年金改革的四個要求

2 月中旬，考試院長關中突然發現：試院版公務人員年金案，裡面竟夾帶包含主管加給的替代率公式(如附件)，馬上找人來問：「怎麼會有這種東西？立刻拿掉！」就這樣，半個多月前才通過層層審議(銓敘部、考試院、總統府)，風風光光宣布的公務人員年金方案，就悄悄的改掉主管加給，終於小小修正了 94 年以來大官小改小官大砍的錯誤方向，問題是：方案設計者之前如何瞞天過海.....

官方版的烏龍豈只這端，一方面勞委會認為勞保中自付的分攤比 20%不用動，銓敘部卻對公教原已自付 35%的分攤比，硬要調高到 50%；又如要刪掉已被勞保遺屬年金模仿的月撫慰金，方案到了座談會，道理講不過現場出席者，只好回來一改再改.....

全國教師工會總聯合會今天召開記者會，以這兩個切片向國人揭示：當前的執政團隊改革能力不足，方案缺失俯拾皆是，全教總理事長劉欽旭除向社會展示官版方案的完全剖析手冊外，並嚴肅提出四項要求：

要求追究、要求換人、要求辯論、要求精算

要求追究

公教退休制度十多年來衍生社會衝突，即使近年來一修再修皆難圓滿，經深入瞭解，民國 84 年那波改革有重大錯誤，其中定有公僕失職，甚至人謀不臧。因已造成人民長期對立，公帑耗損，特偵組與監察院應分別就法律責任與政治責任加以查究。

要求換人

目前操持方案的文官，有的是過去多波瑕疵改革的主事者，在基層公信力薄弱，在這次大改革中，又設計出令人匪夷所思的內容(如本次新聞資料)，這批佔住位置的人即使不是欺下瞞上，事後再修再補，暴露能力不足，容易引導決策人員做成錯誤判斷。本會認為：用錯師父災難無窮，也深信公務人員中實有不少能人，只是不受重用，換人，有可能正確改革。此外，政務委員中竟沒有一人熟悉年金制度，和改革的迫切性不相稱，也凸顯政府的不用心。

要求辯論

全教總多年來主動關切退休變革，早已擬成多項修法，委請立委提案完畢，如關係退撫基金機構再造以提昇績效的退撫二法(99.06)，關係勞保撥補的勞保條例(99.01)，退休轉任停領月退的相關法案(101.11)，改革不是未來式，而是現在進行式，連關於退休給付和潛藏不足處理方案，更在去年夏秋之交，就已由會員大會做成決議，早於朝野四個月，並在去年 11 月在立院公開送請朝野參考。本會要求所有提出方案者應進行公聽與辯論(包括本會的提案在內)，讓事關國人重大權益的事項經由公開剖析，由全民檢視。

要求精算

我們要求停止以喊價方式修法，也反對任何人動輒口頭宣示保證三十年。所有方案在立院進入協商之前，原提案單位必須提供經過精算師製作簽認的精算報告。(內含改革案的各關鍵參數條件)

改革不是政黨的專利，我們很難相信：過去粉飾退休基金績效的人，突然會變成改革要角，我們也不得不懷疑：過去在改革總是站錯邊的人怎能做成正確改革？我們熱愛我們的工作，希望得到的退休保障是合理踏實的，這和所有受雇者沒有兩樣，今天我們向社會宣告：打掉壞案，改革才會成功，導正改革，公民必須作主。

新聞聯絡人：副理事長吳忠泰 0928-144881、副秘書長羅德水 0917-817123



附表2-1：退休所得替代率公式

100年方案

(第一階段)

月退休金+優存利息

本(年功)俸×2(=全薪130倍)

≤75%~95%

≤97.5%~123.5%(全薪)

(第二階段)

月退休金+優存利息

本(年功)俸+專業加給加權平均數+(主管加給)+年終工作獎金1/12

≤75%~90%

≤84%~101%(全薪)

未來改革

月退休金+優存利息(公保年金)

本(年功)俸+專業加給+(主管加給)

≤80%

≤80%(全薪)

不是只有官版才是改革，我們可以用「九制」來形容官版年金改革方案：

1. 給付任意制：原本是確定給付制，現在卻可以隨意變動——原本退休條例規定的是繳了一定費率，可以獲取一定比率的退休給付，且繳費用本薪乘二當基準、給付也用本薪乘二當基準，現在卻是繳費照樣用本薪乘二當基準，到了給付有的人打八折，有的人打八五折，有的人打九折，法律的誠信蕩然，改革完全不依學理。

2. 階級踐踏制：目前同一薪級繳費相同，中小學並沒有比教授少繳一塊錢，官方版卻要教授不用打折，中小學教師打八到八五折，在過去費率確有不足之下，做這種差別待遇，等於挖中小學教師的繳費去補大學教授的不打折，相信教授也不會願意，但教育部卻如此主張。

3. 績效免責制：基金存量不足以支付原來法定的給予是事實，但其中有部份和基金績效有關，基金的管理操在政府手上，政府一面當裁判，一邊當球員。過去十七年的績效不彰不用負責任，只要砍給付就能解決危機，這種不用負責任的基金操作，真是天下最舒服的經理人。

4. 本末顛倒制：對於法制強度比較高的新制年資退休金猛砍，讓所有在職人員受傷，對於法制爭議較大的公保優存，卻寧可保留而降利率，想取得社會支持，其實社會還是不會接受。

5. 過河拆橋制：不但要刪月撫慰金還要刪補償金，前者是精算時的項目，用來給予未亡人或未成年子女的安家費，現在連勞保都有遺屬年金，用意完全相同，官方居然拿「已達成促進選擇月退」為由，後者則是民國八十五年要從恩給制轉成儲金制的過渡設計，月補償金併到月退休所得，係由公務預算支應而非由基金支應，現在認為已達到實施退撫新制，所以功成身退，簡直是詐欺，難怪被譏為過河拆橋。

6. 推卸成本制：要把公教雙方負擔的比率從 35:65 改為 50:50，換句話說，總繳費不變，只是個人變多、政府變少。勞保停在 20:70:10 不動，個人負擔 20% 不動，公教卻要從 35% 再提高。邏輯何在？

7. 痛宰新人制：新進公教人員未來將採取三層年金制三層的總費用高達薪資的 18.5%，在最年輕者是每月 6299 元，在 625 薪級的人是每月 13587 元，負擔比現在增加 155%，等於是變相大減薪。

8. 部會矛盾制：教育部要幫較高薪額的教授不縮水，勞委會要幫較低薪額的勞工給付不縮水，兩者的思維完全矛盾！許多中高薪的勞工，也可以說勞保保額不利於他的薪資結構(和教授一樣)，所以替代率好像被灌水，怎麼還要他減少？(勞保 30000 元以上保額部份，勞委會想從 1.55% 降為 1.3%)

9. 中學割裂制：中學教師從培育、敘薪、考核到初任年齡都相同，甚至有許多學校是完全中學，人力相互支援，政府無視全教總及台北市教師會等反對把高中職切割到 90 制的強力呼籲，仍然刻意留任高中職教師，將引發中學師資更大的代謝停滯。

資料提供：全教總政策部，引用請註明出處。