



全國教師工會

中華郵政台北雜
字第2104號執照
登記為雜誌交寄



總聯合會

發行者/全國教師工會總聯合會 發行人/侯俊良 主編/文宣部主任邱儷萍 地址/臺北市民權西路27號2樓 電話/02-25857528 傳真/02-25857559
郵政劃撥戶名/全國教師工會總聯合會 郵政劃撥帳號/第50208894號 投稿信箱/E-mail:fisher327327327@gmail.com
ISSN/2227-8729 廣告刊登/02-25857528分機303 http://www.nftu.org.tw E-mail:nftu@nftu.org.tw ◆本刊之圖文非經同意不得轉載或挪用

台北郵局許可證
台北字第6537號

- 第 2.3 版：年金議題-退休制度變革再起
- 第 4 版：政策前線-交通部及教育部破壞課綱
- 第 5 版：薪資審議-政府是最惡劣的慣老闆
- 第 6 版：回復補償金-補償金被改革沒天理
- 第 7 版：全球透視-真實存在的童工
- 第 8 版：組織發展-苗學產成立軌跡紀實
- 第 9 版：組織發展-關於招募會員的二三事
- 第10-12版：幼兒、高級中等學校委員會
- 第 13 版：專業發展-勇敢作夢，積極實踐
- 第14.15版：食農學堂-當食農學堂碰上微電影
- 第 16 版：勞動教室-類似勞工

設計/台南高商 廣告設計科/莫懿



給自己一杯咖啡的時間

您手中的報紙，
是國內單期發行量最大的報紙，
更重要的是種種行動、倡議，
與您息息相關，
同時也如您手中的咖啡一樣，
是眾人辛苦努力而來，
值得您閱讀、分享，
給予更多行動支持。
我們都是教育的當事人，一起努力！

理事長

侯俊良



基隆市
教師職業工會



新北市
教育人員產業工會



台北市
教師職業工會



桃園市各級
學校產業工會



新竹縣各級
學校產業工會



新竹市
教師職業工會



苗栗縣各級
學校產業工會



台中市
教師職業工會



彰化縣
教師職業工會



南投縣
教育產業工會



雲林縣
教育產業工會



嘉義縣
教師職業工會



嘉義市
教師職業工會



臺南市
教育產業工會



高雄市
教師職業工會



屏東縣
教育產業工會



澎湖縣
教師職業工會



臺東縣
教師職業工會



宜蘭縣
教師職業工會



金門縣
教師職業工會



連江縣
教師職業工會



退休制度變革雷聲再



~關心退撫基金潛藏支付負債

■ 台中市教師職業工會/整理

根據107年實施的《公務人員退休資遣撫卹法》第93條與《公立學校教職員退休撫卹資遣條例》第98條明定「中華民國一百十二年七月一日以後初任教職員者，其退撫制度由主管機關重行建立，並另以法律定之。」目前公教退撫制度為公教人員與雇主（政府）依薪資提撥率之分擔比率提存至退撫基金，退休時依退休（繳納）薪資、年資長短計算給付金額的「確定給付」。然，政府要為未來（112年後）初任公教職員的退撫制度重行新建制，乍看似乎與目前公教在職者無關，其實不然，此事首先衝擊的就是目前退撫基金的「潛藏支付負債」壓力浮現，政府對此應要有明確規劃，否則退撫改革的核心價值「永續」及「確保給付」將再次面臨嚴峻的挑戰。

混亂的年改中 組織發揮影響力爭取權益

回顧105年至106年的年金改革，政府以「原退撫基金財務不改革會面臨破產」為起手式，進而擬定「所得替代率領取上限」、「延後月退休給付年齡」、「提高提撥率」、…等新方案的退撫制度，降低原退撫基金的潛藏支付負債壓力，延長基金用罄年限。全國教師工會總聯合會（全教總）在年改過程中透過理性訴求、政策遊說，提供改革不同意見，積極發聲爭取權益，力求修正政府所提方案的不合理之處，成功達成：爭取「本俸二倍」當所得替代率計算基數，修正「肥高官、瘦小吏」缺失、爭取把改革節省經費全數（中央+地方）挹注退撫基金，延長基金年限、教師退休起支年齡下修（65→58歲）及展延退休指標15年過渡期、保留公保養老一次給付及退休時領取、維持現行提撥分擔比例（65%：35%）、爭取一次退休人員更高保障、爭取年資併計等方案，詳細成功爭取內容說明，可參閱全教總年金專刊（<https://reurl.cc/a5aXdY>）。

退撫制度不合理處 組織持續爭取

然而，107年實施的公教退撫制度仍存有不合理之處，如108年7月後廢除年資補償金申請，造成原有（年資補償金）

資格者，無法行使原有權利，形成退休與在職者權益不對等，而同脈絡的取得資格的軍人退撫卻仍保留申請資格，造成職業別權益不公平；育嬰留職停薪年資改革前、後採計標準不一；退休所得替代率並未能依年資多少而有一致性比例給付，甚至對超過年資35年者不當壓低其替代率，造成給付替代率不公平；不當限制退休起支年齡（58歲），阻礙教職人員世代流動…等，仍有待組織透過積極遊說及適當時機發聲，再次爭取修正。

面對基金潛藏支付負債壓力 不容忽視、懈怠

84年實施的公教退撫基金面臨用罄危機，主因是「歷來退撫基金的提撥率都採不足額提撥，導致收繳入不敷出」（<https://reurl.cc/GdXQqp>），產生結構性的制度改革壓力，因而造就了107年退撫制度的改變給付標準、提撥率、及退休起支年齡等變革。然而，112年的公教新進人員將擬訂新制度，準備與現行制度脫鉤，對目前的退撫基金而言，勢必面臨「無新進人員」參與，換句話說也將無「新進財源」（含政府的65%提撥）流入基金，勢必衝擊基金財務平衡，而退撫基金的「潛藏支付負債」就成了現實的數字，也成為基金財務管理者（政府）首要面對的財務窟窿問題，這個問題遠比之前「入不敷出」更加險峻。

因此，我們身為退撫基金參與者（在職與退休）應積極關心政府在擬定新制度時，同時對於原退撫基金做了哪些因應的配套措施，務必讓目前的退撫基金財務仍維持原有的支付水準，不再惡化，確保公教人員的退休生活品質穩定。



全教總年金專刊QR Code



銓敘部：退撫基金財務失衡嚴重

起 我們應該知道的事



~ 認識退撫制度的設計

■ 台中市教師職業工會/整理

根據107年實施的《公務人員退休資遣撫卹法》第93條與《公立學校教職員退休撫卹資遣條例》第98條明定「中華民國一百十二年七月一日以後初任教職員者，其退撫制度由主管機關重行建立，並另以法律定之。」然，退撫制度為具社會政策性的保險制度（社會保險），而保險本質上則是透過一套財務機制的安排，以風險分攤的方式，籌集足夠的資源，提供工作者適當的退休經濟安全保障。由於具社會政策性，其財務設計採「量出為入」方式，為提供工作者基本保障，與商業保險不同，係採強制納保，而其制度設計，必須先確定保障對象，給付條件、給付項目與給付水準，才能決定保險支出。至於其保險收入，則以保險費為主，但與商業保險不同的是，其保費計算，並非依風險計費，而係考量納費能力計徵，且基於連帶責任，被保險人不須負擔全部保費，通常由勞、資、政共同負擔。

社會年金保險制度設計 依給付責任承擔區分為二

社會年金保險制度依其財務管理可分為支出面（起支年齡、數額、給付年限…）、收入面（薪資倍數提撥率、勞雇的分擔比…）與財務處理方式（雇主支付、投資效益…）等三大面向，依給付責任承擔則有兩種制度模式：

一、確定給付制（Defined Benefit, DB）：雇主精算預估退休金給付成本，決定提撥率，於員工退休時，按約定之退休辦法所預訂的一定公式計算，由雇主負一切支付責任，並一次或分期支付定額退休金，其金額是決定於薪資水準及服務年資，至於雇主與員工所提撥之退休基金，與退休給付之金額並無必然之關係。制度設計賦予勞動者撫養退休人口部分責任，及退休世代年金給付，由工作世代繳款部分支應，雇主負最後支付責任。

二、確定提撥制（Defined Contribution, DC）：雇主及員工依退休辦法，按月提撥一定比率之退休基金於個人帳戶中，交付信託人保管運用。員工退休時再將個人帳戶內之資金和孳息，以一次或年金方式給付退休之員工，因此，退休所得係決定於基金提撥之多寡，及基金之歷年投資收益狀況。

目前公教人員的退休給付制度 均為DB

目前公教人員的退休給付制度有二，一為屬社會保險性質的「公教人員保險」（納保對象含私校教師），其制度設計為確定給付制（Defined Benefit, DB），相關內容可參閱公保制度：<https://reurl.cc/e9WZxK>；另一為屬職業年金的「公教退撫制度」，此制度於民國84年前為恩給制（舊制），後（新制）為確定給付制（Defined Benefit, DB），107年改革後的退撫制度仍維持為「確定給付制」，相關內容可參閱公教退撫基金監理會：<https://reurl.cc/0D6yX6>。

此外，國內其他職業受雇者的年金保險制度，還有屬於勞工的勞工保險為確定給付制（Defined Benefit, DB）；屬職業年金的勞工退休金、私立學校教師退撫制度則為確定提撥制（Defined Contribution, DC），為個人帳戶制。

給予有保障的退撫制度 是政府應該做的事

退休給付攸關受雇者職涯後的經濟基本需求，是吸引優秀人才投入職場誘因之一，目前兩種制度設計——確定給付制（DB）與確定提撥制（DC），其方案內容有其優勢及風險，勞、雇對退休後的所得，也各有不同責任承擔。面對未來的新退撫制度，政府應積極投入資源為112年的新進公教人員規劃出優質政策，及完整的配套措施，讓新方案對職場的工作者具有「保障」又能「永續」，如此才能吸引優秀人才投入公教職場，也才能為國家注入創造競爭力。



公教人員保險(台灣銀行)QR Code



公教退撫基金監理會QR Code

交通部及教育部聯手 破壞課綱制定及審議



■李雅菁（副秘書長）

開學沒多久，各校開始陸續收到縣市政府轉發交通部的函，交通部要求各校參考「109年研訂各學習階段交通安全基本能力計畫」期末報告書中的「五學習階段基本能力架構」落實規劃辦理「交通安全教育課程」，並納入110學年度課程計畫內容。交通部委託民間基金會制定出高級中等以下學校五個學習階段能力架構表，並列出交通安全課程內容重點與補充說明，共計56頁。細究其內容，已然涉及課程綱要的規範內容。

依據高級中等教育法第43條第1項及國民教育法第1項規定均規定了中央主管機關應訂定課程綱要及其實施之有關規定，作為學校規劃及實施課程之依據，另外也依據高級中等教育法第43條第2項及國民教育法第8條第2項規定，教育部訂定「高級中等以下學校課程審議會組成及運作辦法」來處理課程綱要訂定之機制及審議程序。

令人不解的是，交通部竟可委託民間基金會另訂各學習階段的交通安全基本能力，並要求納入110學年度課程計畫。完全忽略了課綱訂定的法制及其嚴謹程序。往前追溯，赫然發現，交通部林佳龍部長及教育部潘文忠部長在108年8月舉行道安委員會議，達成共同推動研訂「高級中等以下學校安全教育課程」內容共識，將交通安全教育列為校訂課程，並預訂自110學年度開始正式實施。

在十二年國民基本教育總綱當中，清楚規範學校課程分為部定課程及校訂課程，部定課程係由國家統一規劃，以養成學生的基本學力，並奠定適性發展的基礎。「校訂課程」則是由學校安排，以形塑學校教育願景及強化學生適性發展。

林部長可能不清楚校訂課程的定位，我們要問的是，潘部長難道也不知道嗎？

交通安全不重要嗎？當然重要，過去九年一貫課程有，此次12年國民基本教育課綱，更是把安全教育擺列在重要的地位，交通安全教育事實上已列入部定課程中，包括綜合活動領域及健康與體育領域。各領域綱要中也提到19項議題是「提供學校及教師於相關課程或議題教學時進行適切融入，以與領域/科目課程作結合」，因此交通安全確實是放在領域綱要中；此外，總綱中更提到19項議題「必要時由學校於校訂課程中進行規劃」，至於要不要額外在校定課程中規劃的主動權在學校，不該是由交通部直接行文要求全國各校每學年都要在校訂課程中實施。若覺得目前課綱對於交通安全教育的內涵有所不足，則應循課綱修訂的法制程序為之。

此外，交通部除要求各縣市輔導與鼓勵各級學校運用前揭期末報告書實施教學之成效，同時更宣布將納入院頒「道路交通秩序與交通安全改進方案」110年終考評與「交通安全教育訪視輔導計畫」之相關考評項目。如此一來，各縣市政府為擔心考評受到影響，也只能選擇忽略課程在法制上的定位，強制學校做出破壞課程法制的事情來。

交通部居然可以委由民間基金會，直接訂出交通安全課程的內容，不理會12年國民基本教育課綱的架構及精神，要求學校寫入學校課程計畫。由國家或團體制定綱要皆須經課程審議會審議的程序蕩然無存。當時信誓旦旦要針對黑箱課綱予以改革制度的民進黨政府，現在自己違反當時的理念，破壞法制莫此為甚。



交通部及教育部聯手破壞課綱制定及審議程序，本會3月4日召開記者會抨擊

公教薪資連年凍漲

政府是最惡劣的「慣老闆」

■張旭政（副秘書長）

軍公教的薪水自民國89年以來，總共只調漲過4次，每次都是3%，換算下來民國88年的薪水到110年的薪水只調漲了12.55%，如果只計算教師薪水，則調漲幅度比12.5%還低。倘若國家經濟狀況不佳，民間企業的薪資水準也差不多如此，則21年調漲12.5%還情有可原，但事實是同一期間人均GDP成長了78.99%、重要民生物價指數成長了55.73%，而民間平均薪資則成長了29.95%。顯然國家經濟狀況良好，重要民生物價飆升，民間企業的薪資水準也拉高，就唯獨軍公教的薪資的調漲蝸牛化，造成軍公教的待遇一年不如一年！

造成此一結果的最重要原因就是黑箱作業的軍公教薪資審議，每年討論薪資是否調漲的「軍公教員工待遇審議委員會」是哪些人參與？在會議裏說了什麼？做了什麼決定？外界從來都不得而知。事實上，這些委員幾乎都是政府機關的代表，這些代表只會從政府的角度來審議軍公教的薪資調整，而政府的角度就是：政府財務負擔很重、國家需要建設沒有餘力調整軍公教薪資、社會支出已經很龐大了沒有餘裕調整薪資……。事實上，國家的經濟每年成長，稅收每年增加，怎麼會沒有能力調整軍公教人員的薪資？關鍵點就在於不把軍公教待遇當一回事。國家需要建設、社會需要財務支出，這些都是政治人物心中編列預算的優先排序，至於軍公教待遇調整絕對不在排序中，所以政府不是沒有能力調整軍公教薪資，而是不把軍公教薪資調整當一回事。

許多民間企業的老闆在年度末，總會對員工說：公司盈餘不佳、財務不健全、公司還有購置器材、做其他投資……。其目的就是為不加薪找藉口，但一旦攤開財務報表，不僅盈餘不錯，每位股東還分到不少股利。這種只顧自己荷包、業績，卻不把員工當一回事的老闆，有個封號叫「慣老闆」。事實上，台灣最大、也最惡劣的「慣老闆」就是政府。在民間企業，一旦員工組成工會，就可以要求協商薪資、福利、工作條件等重要的勞工權益，企業不得拒絕；倘若企業有不誠信協商的情況，還會受到裁罰。然而，政府在對待其受雇者—公教人員，不僅行徑如同「慣老闆」，還不准員工組成的團體協商薪資、待遇，包括教師工

會在內。全教總多次開記者會要求參與薪資審議，卻一再被拒絕；依照團體協約法發動團體協商，要求薪資審議委員會納入全教總代表，也被否決。這樣的「老闆」是不是比「慣老闆」更可惡？！

面對這種可惡的「慣老闆」，唯有所有公教的受雇者團結行動，以集體力量來撼動政府不願協商、不同意公教派代表參與審議的情形；也唯有公教派代表參與薪資審議，公教人員的薪資才有可能跟著重要經濟數據，正常化的調整。

權益必須靠自己爭取！所有的老師，請準備跟著全教總一起行動吧！



本會與各會員工會代表赴行政院陳情，要求薪資審議應納入軍公教代表



會員大會決議通過，爭取軍公教調薪代表

年資補償金是改革的補償 被改革沒天理

「年資補償金」是指民國84-85年間的軍公教年金改革時，因為從恩給制改為軍公教要自行提撥35%費率的儲金制，且任職前15年的給付從本俸的5%變為4%(本俸二倍*2%)，為了彌補這1%的差距，因此設計了「年資補償金」制度，同時明定在法律中，屬於橫跨新舊制且舊制年資未滿15年之軍公教的法定權利。

顧名思義，「年資補償金」的性質屬於因改革受損而填補損失的補償制度，且是由政府編列預算支出，與退撫基金毫無關係。當初政府設計此一制度，就是為了讓當時的改革能過順利度過，避免引起爭議而耗費社會成本，且明文規定在法律中，屬於法定權利。未料，民國105年蔡英文政府啟動的年金改革，竟將與退撫基金毫無關係的「年資補償金」一併去除，等於是把政府當年說好，法律明定要給予的「補償」不給了；因為改革而給予的補償，還沒補到又被改革掉，這叫補償金被刪除的公教人員情何以堪。

而更令人氣結的是，同樣時空背景下的「年資補償金」，軍人繼續保留給與，但公教卻被刪除；同時，具有領取資格而在108年6月30日前退休公教人員可以領取，但之後退休者卻無法領取；形成同樣具有資格者，有的可領取、有的不能領取的不公平現象。這是一種標準的選擇性改革；「只改公教、不改軍人」、「退休者全拿、在職者全無」的不公平做法。

年資補償金原本就是「補償」，以教師來說，就只有民國70年到83年間進入公立學校擔任教職的人具有被補償資格。因此，當初政府以法律明定此一補償制度時，就已確立領取補償金的權利，應該如實給予。藉改革之名，把補償刪除，實在沒有道理。更讓人不能接受的是不公平的「選擇性改革」，軍人保留了、退休公教全領了，就只有在職公教的補償金一毛都拿不到，如何能讓人接受！

在年金改革期間，全教總始終主張補償金應該保留，過去幾年也不斷努力爭取，卻得不到政府的善意回應。為了回復補償金，全教總會繼續努力爭取！



我們
持續爭取年改「回復」年資補償金給付

一直
全教總年改前後的主張一致，就是已退者、未退者，只要符合可支領年資補償金之規定者，都應受到公平的對待，均應保障其法定權益。

都在
行政機關與立法院遊說、拜會、草擬提案...不曾懈怠



本會透過拜會立委、開記者會、陳情爭取補償金



不應存在卻仍真實存在的童工

2021 International Year for the Elimination of Child Labor

■外事部 編譯

「每個孩童都該享有童年、獲得教育與生活保障，在安全自由的環境中成長。剝奪了孩童的受教權，等同剝奪了他們的未來，沒有任何人有權這麼做。」

—Kailash Satyarthi諾貝爾和平獎2014年共同得主

全球仍有 1.52 億孩童為生活被迫工作



童工不但失學、失去童年，更被迫長時間曝露於有毒危險的環境中工作，在未分類的垃圾掩埋坑中撿拾回收物，或以滑石粉磨製自己無緣玩到的玩具。

圖片來源：

<https://theirworld.org/news/children-in-school-key-to-end-child-labour>

<https://2019/6/12/world-day-against-child-labour-five-must-watch-documentaries>

近半數童工在非洲與亞太區：7200萬非洲孩童、6200萬亞太區孩童，這些孩童的童年被剝奪、缺乏家長照護、基本身為人的尊嚴亦不可得。長期投入拯救童工的印度教育家

Kailash Satyarthi在發起1998年全球反童工大遊行後，即便在過去10年，全球童工數量已下降38%，至今仍有4030萬孩童被迫在極度危險的環境中工作。

ALLIANCE 8.7 跨國企業、青年學生加入聯合行動

有別以往，ILO邀集童工問題的利益相關團體聯合行動，2021年1月21日各團體最高代表同步上線，正式簽署消弭童工聯合聲明，將此跨國倡議行動層級提升到最高。同時，各簽署團體正式成立「ALLIANCE 8.7聯盟平台」，以推動2025年前落實永續發展目標SDG 8.7為宗旨，動員其他童工利益相關團體，承諾三大執行方針：採取行動、引領啟發、擴大影響 (Action, Inspire and Scale up)，就三大面向進行工作—強化國家級法律政策之施行、提升孩童教育醫療及社會保障措施、增加教育投資與社會募款。



我們共同生存的地球上，每10個孩童就有1個為了生活，被迫放棄上學去工作，例如採收農作物製成加工產品(咖啡、可可)；每20個孩童就有1個不但要工作，還只能做環境最危險惡劣、健康安全毫無保障的黑工，例如垃圾場撿拾回收物、熔煉電子回收產品、採集貴重礦石、製作手工藝/玩具或紡織品、街頭兜售紀念品、甚至性服務產業。

圖片來源：<https://endchildlabour2021.org/>

Fair Share的精神：相信人類團結可以帶來更好的可能

值得注意的是，除了聯合國官方各相關系統如ILO、UNESCO、IPU及WHO，以及長期倡議反童工的國際組織如ITUC、EI、Global March Against Child Labor、與Child Labor

Coalition，許多被點名的大型跨國企業董事長也出席親自簽署。

讓孩童回到學校，任何人都可以是改變的起點

讀者們可曾想過自家孩子手中的玩具、身上的時尚潮服、開啟每天工作的咖啡或睡前香甜的可可，可能是一個孩童、甚至是幼童，為掙口飯吃去工作所參與生產出來的？

這世上的孩童彷彿活在平行世界，許多國家政府簽署ILO條例卻未加以落實，拯救孩童回到教育系統，草根社區運動仍是基礎。EI秘書長表示EI將結合「教育公共化」、「平等優質教育」兩大倡議主軸，以及ITUC之「新社會契約」運動，要

求跨國企業與政府承擔責任，保障家長的勞動條件與孩童教育權，才能有效降低童工。同時，他鼓勵所有同仁加入消弭童工的行動，讓我們每個人都成為改變的起點：參與社區活動時多關懷一份，讓所有孩童回到學校；購物消費時多思考一分，以行動促使企業負起社會責任；準備教材時多補充一分，讓更多青年學生覺知並投入行動。

旱苗得雨

苗學產成立軌跡紀實



■郭彥成（苗栗縣各級學校產業工會理事長）

一、站穩起步—校內教師組織的啟發

筆者於101年介聘回竹南鎮照南國中，擔任教師會理事長時思考著：學校教師會能做些什麼？這些年關注到多項時空環境下造成的歷史共業，經過與行政端共同努力，終得解決。也與學校一起研擬超額教師處理比序原則並重新修訂導師輪替辦法以維護現職教師權益。

除了公共事務，照南國中教師會也積極舉辦教職員工遊憩與教職員工羽球賽，每年總吸引多數同仁共襄盛舉，也促使校內運動風氣越來越興盛。

教師組織可以是引領學校向前邁進的力量，也可以和行政部門是合作的夥伴，更是凝聚向心力的重要平台。

二、跨出舒適圈—苗栗縣教師組織的願景

曾與前輩談論同事鮮少加入縣教師會的議題，前輩的答案是：因為苗栗縣教師會沒有加入全國教師會，所以大家後來就只加入校內教師會。

導致校內同仁不清楚全國性教師組織做了什麼？教師在教育議題的意見因而無法受到地方主管機關重視，減少合作可能。創造進步議題的量能不足，形成惡性循環。

如何觸發教育公共事務的熱情？從校內教師會經驗看來，

壯大地方教師組織，成為教師與外界連結的平台，是可行之路。

三、走出自己的路—成立苗學產

全國僅苗花二縣缺乏與全教總串連的對口單位。在一次研習中，全教總侯俊良、林清松、張旭政老師提到：「苗栗縣成立所屬工會的時機成熟了，需要有人出來發起」筆者思考著：「對的事情，總是要有人挺身而出」於是接下發起人這個工作，名稱定為「苗栗縣各級學校產業工會」。

四、筆路藍縷需要有你—後續發展的困境與展望

教育現場上教師都非常投入教學與班經，然而，如何擴展對教育公共事務的參與，增進能見度是重要課題。苗學產尚處新生階段，經費與人力皆有限，未來一年將引進全教總資源，舉辦不同面向活動。希望藉由苗學產催化，讓教師更願意投入教育公眾事務，吸引更多熱血老師加入，讓教師的專業與付出能夠被更多人看見。

唯有積極對外連結，才有辦法扭轉現況，教師勞動權益才能進一步地受到保障。而老師受到保障、更願意付出，便能讓教育帶動社會進步的善循環。



苗學產成立大會，各方代表前來祝福



關於招募會員的二三事

■陳建宏（屏東縣教育產業工會/屏東縣教師會）

會員是教師組織的主體，會員數的多寡決定了組織的動能，因此如何增加會員人數一直是組織不斷尋求突破的目標與挑戰。光憑形式上的「大外宣」不見得就能增加入會率，如何做好會員服務，確保教師有入會意願時能「票票入袋」，以下提供幾點本會心得供參考。

相較於有課務負擔的教師幹部，秘書更是站在服務會員的第一線，可說是組織的門面，除了要有親切有禮的態度贏得服務對象的好感，在招募會員方面也要拿出如同「資產管理顧問公司」般鍥而不捨的精神；一旦得知老師有意入會，就要主動聯絡、說明繳費方式及福利訊息；忘記繳費的還要持續追蹤、關注，就像叮嚀老伴初一十五要吃素一樣，再三提醒，直到確定繳交會費才能將一切「隨緣放下」。即使失聯多年的舊會員早已銷聲匿跡，在秘書的大力「追捕」之下，還是有機會藉由一通通電話的聯繫，動之以情，讓他們順利歸隊；倘若秘書具備這樣像鹼性電池一樣超持久的耐心與韌性，組織要達到會員登錄入會成功率超過100%(外加樓頂招樓腳)也就不成問題。

由於社會風氣變遷，現今從事教職已成高危行業，投保教師責任險已成為教師組織必須提供給會員的基本配備，組織若能找到專業的保險公司合作，對於會務推廣及會員的招募也可大大的加分，舉例來說，認真專業的保經人員進入校園服務會員，除了提供服務，也達到宣傳組織的效果，有時因為與老師長期建立的信任關係，還能發現他們在學校所遇到的疑難雜症，此時，透過他們適時的說明，就能引導老師尋求組織協助並加入成為會員，如此，即可形成組織、會員、保經良性互動的循環，並互蒙其利達到三贏的局面。

因應步調快速的e化時代，建立簡單好用的線上入會及繳費系統應是時勢所趨，無論是ATM轉帳、線上刷卡或超商條碼，都要盡可能滿足會員各種繳費習慣的需求，以力求能即時捕捉老師瀏覽入會訊息起心動念的那一瞬間，立即加入成為永恆。

總之，招募會員的工作永遠是教師組織要全力以赴的任務，做好會員服務是不二法門，以上謹不揣淺陋提供參考。

【問卷調查】全教總計畫開辦廣播節目

全教總計畫開辦廣播節目！為了解您的需求，以提供更完善的服務，請您填寫以下問卷，作為我們製播節目的參考，謝謝！





教保職場的重要里程碑！

契約進用人員甲等考核75%限制解除！

■楊逸飛（幼委會主委）

幼托整合後，教保員的考核制度問題逐年浮現，其中契約進用人員甲等考核的比例限制，是影響教保員權益最大的規定。

緣起：現場意見與幼委會之討論

本會陸續收集各界反應關於考核限制之意見，幼委會並於109年08月與11月的幼委會會議中詳細討論，希望朝廢除「公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法」第16條甲等人數限制75%之方向進行。

行動：媒體、立委與政策協商

109年12月08日本會召開「廢除教保人員考核甲等75%總數限制記者會」呼籲應當廢除不合理制度。12月14日，立委萬美玲依據本會記者會內容協助質詢並獲部長承諾將進行調整。

12月22日本會匯集教保員投書媒體之意見於「教育部第五屆第二次全國教保諮詢會」正式提案廢除甲等考核75%限制，會議上獲得教育部回應將修改調法令朝廢除方向修訂，並加速辦理。12月23日本會與立委林宜瑾邀請教育部進一步協商「如何可以更進一步保障教保員考核權益」會議中教育部表示，將修法讓考核小組當中應有教保員代表。

12月29日本會參與教育部召開之協商會議討論細節，會議中本會另外建議：「規定內之助理教保員、職員、護理人員、社會工作人員、司機及廚工等均不應有甲等上限，應如實考核。」

成功：刪除考核比例、保障考核小組代表名額

經過一連串的密集行動後110年01月13日教育部正式公告修正後之法令教育部臺教授國部字第1090166681B號，修正「公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法」部分條文，其修正重點有：

1. 刪考列甲等75%限制規定(16)。
2. 考核小組應置契約進用教保服務人員代表(19)。
3. 平時跟年終考核細目由縣市機關訂定並報中央機關備查(15)。

後續：法規修訂之後，勞動權益的知能更為重要

全教總致力於提升教保服務人員之工作條件，此項考核限制比例困擾現場多年，終於於今年度成功修正法令，如實考核。但我們依然要提醒所有的教保服務人員，縱使考核限制解除，並不表示在現場就一定是沒有阻礙，職場上的各種問題與人際互動，都是你我勞動生活的一部份，法令只是基本的保護，最終教保服務人員仍應該了解與自身相關權益的法令、政策，也應當要知悉勞動調解、協商的各種過程，並清楚自身的責任義務，如此在勞動現場遭遇各種困難的時候，我們才能有自我保護的能力。

當然，最重要的是，一個人的力量或許微不足道，但是多人的團結絕對是促進職場保障的最佳利器，持續加入全教總，共同為幼兒、教保人員塑造更好的學習與職場環境！



本會召開記者會訴求廢除75%限制

教保職場重要里程碑

契約進用人員考核75%限制解除！

- 12/08 全教總召開記者會
- 12/14 友好立委萬美玲質詢教育部
- 12/22 全教總於全國教保諮詢會提案
- 12/23 友好立委林宜瑾召開協調會
- 12/29 全教總參與教育部協商會議
- 01/13 教育部修正公告

#全教總 #有工會 #好安心

幼兒園降低師生比

1:12 在金門！



■楊逸飛（幼委會主委）

幼教師生比的議題，在108年有立委提案降低，但時至今日，僅有一讀通過後就沒有任何的消息，讓幼教現場與家長完全大失所望。

110年01月，金門縣召開降低幼兒園師生比協調會，本會受邀前往參加共同研議。金門縣教育處處長羅德水表示，幼兒園降低師生比已經是多數共識，也是當前提升幼兒教育品質的重要政策，因此金門縣將於110學年度開始先降低小班班級人數，從1:15到1:12，之後從中班與大班逐年降低，預計3年後完成降低全縣幼兒園師生比到1:12的目標。

我國自民國70年公告「幼稚教育法」，即明訂幼兒園師生比為1:15。但40年來，我國出生人口從民國70年的41萬，降到108年18萬，減幅超過一半，去年109年更創新低為16萬。

依據教育部統計，108年全國國小的師生比平均為1:12，但至今幼兒園卻仍然維持在1:15的高比例。在全球均強調幼教教育品質的現今，這樣的師生比完全沒有辦法呼應國際趨勢。全教總支持降低師生比的理由僅有一個：「提供更好的幼兒發展與學習環境」

全球最具指標性的幼教協會-全美幼兒教育協會(National Association for Education of Young Children, NAEYC)-曾針對幼兒的年齡提出建議的師生比例，根據其標準來看，我們仍還有很大的努力空間。

NAEYC建議之幼兒師生比	
2歲以下	1:4
2歲-3歲	1:6~1:9
3歲-4歲	1:9
4歲-5歲	1:10
5歲-6歲	1:10

在推動師生比議題上遇到的最大困難，是可能會衝擊到整體幼兒教育提供的服務數量，還有新增校舍園所的空間問題。這兩個點當然會是困難，但卻不是無法解決的困境，金門縣在處理這個議題上，提供了良好的運作脈絡，參考金門的經驗，大致可以分為三個層面逐步進行：

1.新增班級優先適用

在尚有餘裕空間的公立幼兒園優先增班，但增班之招生即以人數1:12為基準，讓新增設的班級能優先適用較低的師生比，俾利後續經營。除了增設的公立幼兒園優先適用之外，亦能將條件限制在準公共幼兒園的合作園所，以達最佳的幼兒教育品質。

2.現行班級提供人力

當前已經在運作之學校，因為人數無法立刻降低，則可以外加之方式，提供教保人力，幼生人數超過24名時，便再增加一名教保服務人員，至少能讓師生比降低，但這僅是過渡時期之措施，隔年度或當屆幼生畢業之後，應設定年限逐年降低到1:12。

3.設定目標逐年降低

為了要同時滿足降低師生比與提高公共托育的目標，在逐年增班的過程當中，應該事先評估降低後影響到的服務總量，並將結果納入增加公共托育的評估當中，以降低對現場的衝擊。

少子化的時代與多元化的社會，幼兒教育是國民生活品質的重要場域，國家應當提供更精緻與個別化的教育品質才能全面提升國人的家庭生活品質。

對於地方政府，全教總呼籲應當主動面對降低師生比之議題，主動盤整縣市內的相關資源，並研議具體可行的做法，設定具體目標逐年實現降低師生比。針對中央主管單位教育部，全教總更強調其應該扮演積極性的角色，修改相關法令，並提供必要支援給地方政府，如此才能真正整合地方與中央，讓停滯40年的幼教師生比往前邁進。

如果中央與地方政府均不正視這問題，恐怕真的要就會讓1:15的師生比維持超過半個世紀！





持續完善升學制度

維護學生升學權益

■高級中等學校委員會

高級中等學校教學現況與學生升學權益，為全教總高級中等學校委員會長期關注之重點。本會除每年定期辦理學測、指考、統測試題評論外，並積極參與各項升學制度的研訂、辦理大學招生專業化研習以蒐集現場意見，隨時反應予相關單位參考辦理。

一、普高部分：持續參與升學相關工作小組、辦理相關研習

除持續參與相關工作小組、辦理試題評論外，110年本會將至各縣市辦理10場有關大學招生專業化研習，討論有關「111大學考招制度」、「學習歷程檔案」、「大學評量尺規」、「108課綱下學校課程運作」等議題，邀請包括：大考中心主任、教育部高教司官員、大學招生專業化工作圈夥伴等，與高中教師面對面討論。目前確定場次如下，請夥伴逕洽縣市工會，踴躍參加：

日期	3/24下午	4/7下午	4/28下午	5/12下午
地點	新竹市教師會辦公室	苗栗縣國教輔導團活動中心	新北市立北大高中	國立屏東女中

二、技高升學：完善升學制度，保障考生權益

為完善技高生學制度，並保障考生權益，本會於109年努力達成下列目標，包括：

學測、指考、統測，
全教會教師群做試題
分析，讓制度更完善

(一) 招聯會回應全教總訴求增補技優入學校系名額

110學年度技優招生簡章公告後，無論技優保送、技優甄審名額皆較109學年度招生名額減少，嚴重損及學生權益。經本會積極與教育部溝通後，聯合會重新公告招生名額，技優保送增列化工等12類共41名名額；技優甄審增加10類共45名招生名額，至少保障各類別學生之技優升學管道。

(二) 完善試題疑義申請程序並增列特殊考生應考服務事項

過去統測試題疑義申覆時間過短：且學生拿到成績單時，疑義試題之答案亦往往尚未公布。經本會多方溝通，110學年度統測簡章延長試題疑義申覆時間；試題疑義回覆則確定將於「考生成績公告的前一天」公告，以降低過去考生拿到成績單時，對成績與答案的不確定性。

此外，本次簡章並於重要日程增列「寄發應考服務審查結果通知書」，並於附錄增加「特殊試題呈現方式」欄位，增加「放大A3試卷」、「試題以語音報讀」等方式，以供有需求的考生選擇，保障特殊考生應考權益。

(三) 成功爭取放寬全國專題及創意競賽得獎跨群加分採計

經本會積極爭取，110學年度四技二專甄選入學及技優甄審簡章中，取消過去非畢業科別之比賽項目不得採計加分的限制，所有學生，無論群科，其得獎紀錄皆能為其獲獎群或畢業群採計加分，以落實十二年國教精神。此舉將有利於教育現場的師生更勇於嘗試跨領域教學及應用。





勇敢作夢，積極實踐

董書攸（高雄市教師會支持系統總召）

在各縣市教師會積極發展教師專業的基礎下，全國教師會於106年創建【教師專業發展支持系統】，以發展真正有效的教師專業成長機制，也企圖從教師組織的角度詮釋教師專業，並將此理念帶入基層予以深化。

高雄市教師會，作為上述【支持系統】的重要推手之一，至今仍積極參與，更一步步將當初「組」的人所「織」的夢想實踐出來。

107年，高雄市教師會教學研發中心以基地班實際運作的經驗，編撰以「專業對話」為核心目標的《觀議課實務手冊》，從「觀議課本質」及「效能」的角度，重新詮釋觀議課。

109年，我們再往前邁進一步，邀請參與【支持系統】的基地班夥伴，親自撰文分享他們的心路歷程與創作結晶，《**夢想從「基地」出發～「素養導向教學」創新之旅**》一書，並於今（110）年初正式出版。



本書呈現的11個基地班，有由同校教師社群演變而成的跨校團隊，也有實踐「108課綱跨領域學習」精神的跨領域基地班。包含國小、國中、高中職各教育階段，也涵蓋了不同的學科或領域：包括綜合活動、自然、社會、語文等等。課程研發都各具特色～有規劃出展現學校特色的校定課程，有教學理論發展而成的教學流程，也有將理念化為實際的教學創新……；其中，在在展現的是「培養學生帶得走的能力」的教育願力，是「拒絕放棄、逆風飛翔」的教學熱血，更有「教育界老兵」的生命堅持……

參與【支持系統】四年來，高雄市的夥伴從初期摸索階段，逐步穩定成長；彼此從可能不相干的陌生人，逐漸成為有共同理念的團隊夥伴；更在高度信任的基礎下，彼此互為學習者與支持者。因為這樣的基礎，去（109）年3月，本會教學研發中心決定啟動新書籌畫，並向基地班夥伴提出邀稿請求，希望能在三個月內，寫出各自的「基地班發展歷程」以及「素養導向教學教案」（並說明發展理念及實際施教後的省思）。令人感動的是，受邀伙伴都二話不說、欣然答應；本會也在收到稿件的三個月內將書稿三校後編輯付梓。

今（110）年1月21日，更在高雄文學館舉辦新書發表會，並邀請國教署、教育局以及在地家長團體參與，藉此與社會對話，一則展示教師的專業實力，再者傳遞「教師組織大力發展教學專業」的訊息。

熱情與專業，是教師教學生涯中不可或缺的兩大支柱。在【支持系統】中，我們看到參與夥伴旺盛的熱情與專業；過程中，組織全力提供後勤支援，更營造「支持與陪伴」的氛圍，讓夥伴們可以無後顧之憂的進行專業發展。

我們期望，這本《**夢想從「基地」出發～「素養導向教學」創新之旅**》能提供些許力量，讓遭遇挫折的夥伴重新燃起鬥志；也希望書中分享的課程創作能提供大家在實踐新課綱時，有更多元的視角、更寬闊的想像，秉持著教育的熱誠與夢想，我們一起從基地出發。

【SUPER 專書+共備共學+素養導向教學】系列~2021 歡喜共備GO~

特惠期間：2021年2月21日~12月25日
 夢想從「基地」出發-「素養導向教學」創新之旅
 2021.1.21 網路上市 | 定價：NT\$250
 優惠特價：每本NT\$200-

1. 新書典藏：2021夢想從「基地」出發-「素養導向教學」創新之旅
 ● 一次購5-9本，送閱讀好禮。
 ● 一次購10-19本，送閱讀好禮+書卡1張+閱讀好禮。
 ● 一次購20本以上，送閱讀好禮+書卡1張+閱讀好禮+老師的親子田-1本。
 2. 尚把親子超值典藏：《老師的親子田+田》【每套NT\$400】。
 3. 三合一超值組合：《素養導向教學創新之旅》+《共備專書》+《觀議專書》【每套NT\$600】。
 4. 師生雙贏大滿貫：尚把親子+三合一+贈送書卡，超值版【全套NT\$1,000】。
 尚把親子《觀議課實務手冊》1本！

高雄市教育局 / 高雄市教師會
 地址：802高雄市中區新街仁德里15號6F-1 | 電話：07-723-5660 | 傳真：07-723-8279
 網頁：www.khs.edu.tw | e-mail：khs201131@gmail.com

當食農學堂 碰上微電影



■王英倩（社發部副主任）

全教總食農學堂的合作夥伴育秀基金會舉辦「育秀盃創意獎」已邁入第18屆，其中微電影—食育創作組的競賽項目，特別邀請參與食農學堂的師生擔任主角，媒合大專相關科系學生團隊入校拍攝。拍攝過程有甘有苦、有歡樂有挑戰，來聽聽參與本屆拍攝的食農老師們分享吧！

編注：因版面有限，須酌刪部分內容，完整圖文請見全教總網站-食農學堂專區(粗體字為編者所加)。



全教總食農學堂專區

彩虹田心 與微電影的邂逅

文/屏東縣來義國小附幼曾莉婷老師

食農學堂是與孩子的另一座橋梁，參與微電影拍攝的計畫啟動，這是我近期覺得最棒的一件事~因為跨界合作與跨領域嘗試總是這樣的振奮人心，可以讓人跳脫原本的教學思考框架，且真心相信一定能帶給孩子們各種的可能性，以及未來的延續性。

過程中老師可以守著初衷、孩子們可以帶著一份勇氣探索，就這樣一起慢慢、一起走好、一起刻下美好記憶。微電影的拍攝經驗讓現在的我們活出自己的姿態，更是期待未來的茁壯與豐收。



▲來義國小拍攝現場

在黑暗中 盼到「黎明」

文/台北市東湖國中徐珍梅老師

參加食農微電影的初衷是希望將這幾年帶領學生體驗雜糧的經驗透過影片呈現出來，但這學期報名參加後，卻因種種因素一度想打退堂鼓。一來是臨時接任導師，二來是鳥害及氣候因素，擔心無法順利拍攝。

幸好校長給予大力的支持與協助，以及12月中終於有黎明技術學院影視傳播系的學生來訪，使心中頓時又燃起了希望。看到微電影呈現出我想傳達的理念以及學生體驗農事的愉悅畫面，不禁佩服學生的敬業與專業，藉由微電影將食農教育傳播出去，實在是一件非常有意義的事。



▲學生體驗食農的成果，可以透過微電影展現（東湖國中）

「農情善水」 的下一步

文/台中市善水國民中小學鄭春女老師

參加微電影拍攝計劃是我在善水國中小推動食農教育3年之後的一個小總結。雖然最後因為作物成長因素而被取消劇情片拍攝（編注：僅拍攝紀錄片）。但是我一開始申請的初衷不就是：增加孩子的生命豐富度。當梁教授帶領著大學生來到善水國中小拍攝，與我們的孩子生命產生碰撞，不正是我最初的動機嗎？

感謝全教總、育秀基金會共同舉辦這麼有意義的活動，讓善水國中小的跨世代食農教育有機會被看見，展現生命的多元風貌。



▲善水國中小學生說：「第一次吃飯被這麼多人看，而且還拿著相機拍攝，好害羞喔！」

堅持是為了讓學生 參與不同的學習

文/彰化縣北斗國中蔡孟宏老師

微電影對我來說並不陌生，但要拍出有感覺有內涵的影片是件很困難的事，因參與食農學堂接觸到微電影拍攝，從事前的拍攝場域資料撰寫到媒合拍攝團隊，及後續的場勘、選角等…，對於沒有帶班的我每個環節都需要與各任課老師協調拍攝事宜，會一直想要參與的動力是想讓學生有機會參與不同的學習，並留下一些教學現場的紀錄。



▲北斗國中的校園農場，是最佳的拍攝場景

與課綱「豆陣長大」 的食農教育

文/台南市官田國中林睿展老師

2020年9月開始與南臺科大梁丹青教授帶領的團隊合作，以種植台灣雜糧黑豆為背景拍攝了「豆陣長大」微電影。食農教育是一門多元整合的課程，生物課的「植物知識」、數學課的「數與量計算」、科技課的「機電整合」，透過微電影的主角傳達「逆境成長與勇於面對」的處事精神，藉由精彩劇情表現出108新課綱的核心概念-「多元」與「素養」。



▲官田國中微電影-「豆陣長大」宣傳照

台上十分鐘， 台下十年功

文/台中市神岡國小陳勇吉老師

什麼!微電影拍攝的甘苦談?我哈哈大笑，是蠻辛苦的，但對老師來說是個有趣的教學體驗，對學生來說是個有趣的活動。總在螢幕看到俊男美女，拍出動人心弦的影片，卻不知道背後的汗水。孩子們說：老師好難喔，導演喊「卡麥拉」就想笑了！我說：「對阿!台上十分鐘，台下十年功」，舞台上的光鮮亮麗背後所付出的心血，包括演員和幕後工作者，是妳我無法想像的。



▲全班一起參與拍攝，是難忘的回憶(神岡國小)



類似勞工

■林佳和（政治大學法律系副教授）

在勞工認定上，雖有人格上、經濟上、組織上從屬性之別，但理論與實務多認為，人格從屬性，必須遵從他方當事人的指揮監督，甚而有受懲戒餘地者，才是判斷是否成立勞動關係，勞動者叫做勞工的關鍵，進一步影響是否適用特定的法律，例如勞動基準法，得否享有特定權利與保障，例如工作時間的拘束、職業災害補償等。在社會上，有不少勞動者，看似並不存在如此人格從屬性，可以自由地面對市場，自行接觸不同客戶與交易對象，決定締約、提供服務與否，在一般法律規則上，多以承攬或委任契約，形成這些勞動者與交易對象的法律關係。然而，如與對方的關係過於密切，例如很高比例訂單來自於同一第三人，則一旦斷裂，將產生類似被解僱的效果，如此之勞動者，受保障之必要性未必亞於一般從屬性勞工。這特別多誕生於1970年代經濟危機時代的勞動市場面貌，諸如不少所謂家內勞動者，漸漸在學理、司法實務，乃至於立

法上，產生類似勞工、或有稱類勞工、準勞工之概念，亦即雖不具人格上、但明顯具有經濟上從屬性的勞動者，相對於主要的交易對象（經濟上從屬的對方），居於很接近勞工的地位，進而透過立法，讓適用於一般勞工的某些保障，勞動法的（如病假給薪、關係消滅之經濟補償），或社會法的（例如勞工保險及其他社會保險），也能適用於類似勞工之上。歐洲許多國家對之均有立法，日本誕生於1980年代的家內勞動法，亦有類似身影，美國勞動市場研究上所稱independent worker、dependent contractor，獨立的勞工、從屬的自營作業者，從傳統上應然面的從屬的勞工、獨立的自營作業者演變而來，後者所述說的，也是相同的發展。在數位經濟平台當道，在勞動市場上出現越來越多不是典型勞工，卻呈現相同保護必要性的今日，類似勞工，儼然成為立法上必須去思考的問題。

水滴文化 全教總獨家優惠

單本 **79**折 · 兩本 **75**折



更多需求歡迎私訊
水滴粉絲團



【跟孩子談悲傷與快樂】暢銷得獎情緒繪本套書



英國童書最高榮譽
凱特格林威大獎入圍

知名暢銷心理書作家
許皓宜 圖文編譯

—原價640元—

獨家優惠**599**元(可再79/75折)

【閱讀素養起步走】翻轉知識套書



絕不無聊的
名人傳記+史上最犀利動物名人堂

人文素養、自然生態，知識一把抓！
開啟孩子好奇心，培養關鍵能力！

—原價900元—

獨家優惠**859**元(可再79/75折)