



退撫提撥免稅、調薪法制化

全教總幫你省荷包又加薪

■侯俊良（全教總理事長）

每年到了這個時候，許多老師面對工會的收費通知，總是喜歡問一句：「工會幫我做了什麼？」。你知道嗎？教師的大小小事都和工會有關，以最現實的薪水來說，工會幫你省荷包又加薪，遠遠超過你繳交的會費。

首先是退撫提撥免稅。在你的薪資通知單上，每個月都有一筆一萬元左右的「退撫基金」列為「應扣項目」，這一萬多元中的65%是政府的補助，另外35%則是從你的薪水中扣除，等於每個月有三、四千元的薪水要放到「退撫基金」去。然而，雖然沒有真的拿到這三、四千元，但還是要納入所得扣稅。

私校教職員及勞工每月自提免稅，但公校教師卻需納入所得課稅，全教總認為這是不合理的，因此在去年分別委請立法委員費鴻泰、張廖萬堅提案，將這筆退撫提撥的費用改為免納所得稅。這項提案獲得朝野高度的認同，連行政院長也希望盡速通過。

不過，政府提出的版本是民國111年才開始實施，但全教總認為應該就從110年開始實施，所以積極遊說各黨立委和

民進黨團，獲得各黨立委的認同，希望能在今年年底前通過修法，並追溯自110年起實施。

而調薪的議題，全教總努力了好幾年，即便在疫情期間仍不忘爭取調薪。但就在疫情趨緩時，「軍公教員工待遇審議委員會」竟然做出明年「不調薪」的決議，全教總在得知此一不公開的內幕消息後，立刻發新聞稿痛批，也呼籲政府拿出誠信善待軍公教。

此一新聞經過多家媒體、包括電視台在內的報導後，發揮一定作用，因此有蘇貞昌院長表示要給軍公教調薪的指示。而全教總也立刻再發新聞稿附和，以確保調薪的政策可以落實。果不其然，隨後政府便釋放出明年調薪3%的訊息。我們對於調薪3%並不滿意，但更重要的是爭取調薪制度化，必須跟著經濟相關數據調整。

教師的荷包，只有全教總有能力提法案、爭加薪，全教總的力量來自教師的團結。「團結才有力量」，邀請你的同儕一起加入全教總，為自己的權益加把勁！



照片來源：中央社

第2版：校園防疫-多一點同理 少一點指責

第3版：催生親職假-全教總倡議給予員工親職假

第4版：重要法案-新教師法實施後一年的觀察

第5版：新型學測-108課綱檢驗前哨站

試題設計勿過猶不及

第6版：全球透視-全球教育復甦追蹤器

第8版：爭取調薪-軍公教調薪有制度

第10版：重要權益-爭取調薪 天經地義

第11版：教育專業-「感動」到「行動」

從社群共備開始

第12版：勞動人權-低薪的幼兒園廚工人力

第13版：消防員組工會-別再殉職換改革

第14版：勞動教室-女性夜間工作

第15版：食農學堂-雜糧種子吉祥物新登場

第16版：世界教師日

多一點同理 少一點指責

全教總呼籲

■全教總新聞稿（發稿日期：2021年8月31日）

教育行政部門持續支援校園防疫

今天是中小學暑假最後一天，明天(9/1)就是110學年度開學日，台灣在經歷一個半月的線上教學後，終於迎來久違的實體開學。針對新學年度實體復學與校園防疫措施，全教總特別提醒以下幾點：

一、校園防疫不易，請多一點關懷與鼓勵

一年多來，新冠肺炎疫情經過幾波轉折，為落實校園防疫，全體教育同仁兢兢業業，全力配合防疫政策，達成停課不停學任務，教職員工的努力，值得肯定。

惟有關防疫措施及其強度，各界看法不一，不同主管機關指令未必一致，家長之間也有不同看法，難免引起一些紛擾，防疫期間，諸多不便，全教總建議各界共體時艱，少一點批評指責，多一點關懷與鼓勵，主管機關下達之防疫指令，尤應明確可行避免造成校園困擾。

二、持續提高校園疫苗覆蓋率

根據教育部與各縣市統計，中小學教職員工的疫苗接種情形良好，除了少數人員因身體因素尚未注射之外，9成左右的教師均已完成第一劑接種，配合其他防疫作為，應能形成校園防護網。

全教總建議，針對尚未完成第一劑接種之教育人員，請各主管機關盡快安排施打；對全體教育人員的第二劑疫苗施打，亦請妥為規劃。至於有關12-18歲學生之疫苗接種事宜，請盡快完成研議並安排接種之時間地點。

三、持續支援防疫物資，讓校園防疫做得更臻完善

暑假期間，各級學校已充分進行校園清潔消毒工作，惟校園防疫必須持續進行，包括口罩、酒精、耳溫槍、漂白水、用餐隔板及快篩試劑等防疫物資，主管機關應確保供應無虞，務必讓校園防疫做得更臻完善，以維護師生健康。

預防性停課適用防疫照顧假

■全教總新聞稿(發稿日期：2021年9月13日)

全教總緊急呼籲：

預防性停課適用防疫照顧假，

12歲以下學生家長給有薪防疫照顧假

近日新冠疫情再起，面對各種的不穩定，社會各界都相當擔心。但開學沒有多久，許多國教階段的家長卻憂心忡忡，除了因為擔心有確診個案，更要面對隨時可能產生的「預防性停課」的請假壓力。

全教總在處理開學期間的各項防疫措施時，從相關法令裡面發現，若依據教育部公布的防疫指引，學校採取的「預防性停課」一詞並未出現在該指引當中的停課依據。但實際上，很多家長在過去這段時間幾乎已經把自己可以請的假通通請完了，若工作單位不再提供防疫照顧假，這些家長恐面臨無假可請的困境。為此全教總曾親自打電話到地方勞動局詢問，地方勞動局均回覆：「預防性停課一樣適用防疫照顧假」，因此家長如符合申請防疫照顧假之條件，雇主不應拒絕。

目前雙北陸續有學校採取「預防性停課」，我們甚至可以預期，未來若其他地區有零星個案出現，各地區學校也可能

會採取相同的「預防性停課」措施，因此在面臨接下來的防疫狀況，全教總主張以下兩點：

1.預防性停課也屬防疫措施，適用防疫照顧假。

全教總提醒，「預防性停課」也是防疫措施的一種，適用相關法令，若家長真有需求需要申請防疫照顧假，請各學校、企業都應依法全力支持准假，共同防疫！

2.提供有薪防疫照顧假，或提供相關補助。

防疫照顧假能讓家長請假在家照顧幼兒，但實際上並沒有給薪，對於實際的生計也是一個問題，我們認為政府不應讓這些願意留在家裡照顧孩童的家長們，蒙受如此大的生計損失，因此全教總呼籲政府應該提供有薪的防疫照顧假，或是提供相關補助，好讓全民可以安心防疫。唯有成功防疫，才能振興經濟！



全教總倡議親職假 呼籲企業界共同響應

■全教總文宣部

縮短親師距離、促進親師良性溝通，中小學在每學期開學都會辦理學校日活動，希望藉此讓家長理解學校辦學方針、年度重要活動、教師教學理念、班級經營模式；一方面也讓學校與教師聆聽個別家長需求，共創親師雙贏。

學校日作為學校年度重要活動，本應鼓勵全體家長參與，然而，回到教學現場，各校學校日仍有不少家長因故無法出席，嚴重影響家長教育參與權，全國教師工會呼籲正視此一問題，保障家長參與學校事務的基本權利。

全教總表示，家長無法參與學校日的主因就是工作因素，其中，又以時常必須受生計問題牽絆的弱勢勞工家長居多，家長缺席學校日的比例越高，將使學校辦理親師日的美意大打折扣，更連帶讓《教育基本法》的立法意旨淪為空談。事實上，多數學校已盡量將學校日活動安排在假日或晚上辦理，但在僱傭型態日趨多元化下，即便是假日或晚間仍然有勞工必須加班輪班，這是多數台灣勞工朋友共同的處境。

就教育本質而言，弱勢家長無法出席學校日，不應只以親師之間失去一次直接對話的機會小看，勞工家長如果連孩子的學校日活動都無法出席，其他重要學校教育事務，例如個別化教育計畫會議等，又如何可能參與？

觀諸各中小學家長依法應參與的各種會議：教師評審委員會、校務會議、學校課程發展委員會、乃至於校長遴選會議等，其所謂家長代表，又有多少是出身勞動家庭的家長？再清楚不過，弱勢家長或勞工家長在重重壓迫下，確實無法如同中上階級的家長那樣參與學校教育事務，缺少弱勢與外配家長的參與，既鞏固、強化了優勢階級在教育領域的優勢，亦造成家長參與教育的偏離發展，而確保勞動家長有平等參與教育事務的基本權益，是促進社會公平正義的重要一步。

全教總主張，包含家長參與學校教育事務在內，各種教育資源之分配不僅不能因為家長的出身、階級、職業而有所不同，政府反而應積極提供各種協助，減少階級因素在教育事務中的影響，讓相對弱勢的受薪階級家長，擁有同等參與學校教育事務與孩子成長的權利。

為增進親師合作，全教總建議朝野委員研議修正《性別工作平等法》第20條，增訂「親職教育假」，受雇者出席國民基本教育階段及幼兒園子女之學校家長日、個別化教育計畫會議、安置會議等，得請親職教育假，全年以1日為限，不併入事假計算，並給付薪資，以落實教育公共化。

特教法修法 應符合現場期待

■全教總特教委員會

立法院跨黨派委員於8月27日共同召開「特殊教育政策及修法」公聽會，特別針對學前特殊教育現場之政策法令進行討論與意見蒐集。

綜整學前特殊教育現況，要提升當前我國學前特殊教育之品質，本會代表強力表達以下八點，做為修法方向之建議：

1. 降低幼兒園生師比，穩定融合教育現場。
2. 立法合理巡輔案量，保障巡迴輔導品質。
3. 明訂合理生師比例，確保學生受教權益。
4. 提升正式特師比例，降低師資流動影響。
5. 業務與研習應減量，教學時間回歸現場。
6. 特教資源從寬審查，滿足學生學習支持。
7. 健全特資中心法制，提升特資中心效能。
8. 尊重特生個別需求，保障多元安置型態。

全教總要求進步修法，特殊教育相關法令修法公聽會，將於十月陸續開啟，本會將持續關注！



新教師法實施後 一年的觀察



■李雅菁（全教總副秘書長）

1995年《教師法》公布實施，當時全文39條，中間歷經13次修正，但大致維持在原來法的架構，第14次也就是最近一次修正是在2019年，是歷次修正幅度最大的一次，條文增加到54條，也因為修正幅度大的因素，太多相關子法需要修訂或重訂，2020年6月30日才正式施行，同時這次修正後的教師法版本，也被直接稱之為新教師法。

縱觀新教師法有三個重要的改變，分別說明如下：

一、新增校園事件處理會議（下稱校事會議）的機制。

校事會議的機制首度正式被規範在「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（下稱解聘辦法）」，過去在「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」中，其實就有類似的機制，只是現在解聘辦法完整規範其明確的組成及任務，過去屬於學校行政調查的權責轉移至校事會議，校事會議、調查小組、輔導小組成員既已明定，其組織的組成或決議是否合於規範，均須予以一一檢視。

二、教師評審委員會（下稱教評會）的專業審查限縮。

可從下列改變看到教評會的權責遭到限縮：

- (一) 部分解聘類型，免經教評會審議：犯內亂外患、貪汙、性侵害有罪判決確定（教師法第14條第1項第1款至第3款），由學校逕予解聘。另外，性平會認定之性侵害行為、極重大騷擾或霸凌、極重大性平處罰案（教師法第14條第1項第4款至第6款），則由學校逕報主管機關解聘。在過去除嚴重的性別事件案外，都須經學校教評會審議才能解聘教師。
- (二) 審議部分案件類型降低未兼行政教師比例：審議兒少事件；體罰或霸凌學生；性騷、性霸凌事件（1-4年）時，教評會需增聘外部教評會委員至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額1/2為止。
- (三) 降低教評會通過審議之比例：教學不力類型解聘門檻為教評會2/3出席，2/3通過。但經專審會調查屬實，教評會解聘門檻降為1/2出席，1/2通過。
- (四) 特殊情形專審會取代學校教評會審議權責：在高級中等以下學校教師涉有解聘且終身不得聘任、一至四年不得

聘任（教師法第14-15條）；教學不力或不能勝任工作有具體事實（教師法第16條）；違反聘約情節重大/解聘、不續聘、資遣（教師法第16條）；行為違反相關法規經查證屬實（教師法第18條）時，學校教評會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應交回學校審議或復議，學校仍未依法審議或復議後，主管機關則可提交專審會審議。

三、教師專業審查會（下稱專審會）的功能延伸與擴張。

專審會設立之初，只協助學校調查及輔導教學不力或不能勝任工作的個案，在這次修法之後教師法第26條第2項新增了審議事項，及上段提及之主管機關提交專審會審議案件時，間接取代原教評會審議的功能。

新教師法從去年6月30日開始實施後，幾個點值得特別關注，首先是教評會審議表決數複雜，審議機制必須步步為營、謹慎小心，一不小心，可能導致學校的處理程序違法。其次，學校、教育局處承辦人員必須重新理解新的處理程序，在不熟悉相關程序的狀況下，加缺乏相關諮詢管道，亦可能導致處理程序瑕疵或違法。再者，專審會本即為協助學校處理不適任教師之調查及輔導應運而生，但是目前是否受理案件卻取決於縣市的態度，國教署或縣市應該有更開放的態度，才能真正達到解決不適任教師問題的目的。最後，所有新的處理程序秩序都在逐步建置中，程序的進行正確與否，尚待未來法院的判決逐步確認。

全教總特別在網站上設置新教師法專區，收錄教師法及其子法等規範或程序整理，若欲查看專區完整資料，請先完成「會員登入」後，再選擇「新修教師法專區」便可查看所有資料圖表件。



108課綱檢驗前哨站 試題設計勿過猶不及

■全教總高中職委員會

社團法人中華民國全國教師會(以下簡稱：全教會)長期關注學生升學權益，針對每年學測、指考、統測進行試題評析。111年新型學測將是檢驗108課綱是否順利推行的第一步，全教會秉持過去優良傳統，於9月12日利用線上會議方式，召集全國超過40餘名高中教師，對本次試測作出評析與建議，藉由高中教師群的专业意見，提升大考中心命題品質。

綜觀本次學測試測題目，全教會評論教師群認為共有三項觀察重點：

一、素養命題形式：

自106年起，學測試題逐步邁向素養命題題型，包括：提升閱讀理解能力、結合生活所見所聞、跨領域整合等，大考中心亦逐漸熟稔此種命題模式。本次不乏出現受評論教師稱許的佳作，如英文科被評論教師群認為整體試題具鑑別度，取材主題有趣多元，涵蓋丹麥抗壓神字pyt、雞皮疙瘩的作用、非洲的信仰與對死後世界的信念、慷慨解囊的億萬富翁Feeney、印度單一時區造成的問題、英國理察一世(Richard I)的故事、大富翁遊戲的發展變革、島嶼哺乳類動物的演化等，具豐富知識性，有助於提升學生作答動機，可作為模擬考或校內段考命題的參考；物理科第49至51題以放射性元素為命題素材，設計閱讀文本理解題型，內含科學史觀點，以物理先備知識結合地球科學學習內容，構成自然科的跨科命題，是一題用心設計的素養題組題型。

二、「混合題型」如何命題：

111年新型學測的重大變革之一，即是在單選題外，再增加非單選題型，以利學生表現綜整能力。以本次所呈現出來的題型，包括：「多選」、「簡答」、「填空」、「繪圖」、「申論」、「勾選」、「表格」、「連連看」等，形式多元。大體而言，混合題型的比例依據之前大考中心公告的比例，如國文佔22%、數A、B各佔15%、英文佔10%、社會科與自然科約為32%-44%。但社會科、自然科之各科中，混合題型的出題略有各科差異，如社會科中的地理科略低；自然科則為化學科偏低。

三、「探究與實作」的命題內容：

「探究與實作」是108課綱新增加的課程內容，沒有固定的參考教材，多由各校高中教師依據課程綱要自行研發內容。是以如何在大考中命題，降低各校自行研發教材的差異性，是本次觀察的重點。以本次試卷觀之，自然科第58至60題以磁鐵磁力探討，並取材高中生國際科展作品，延伸發展成基

本概念題和實驗數據處理與製圖，相當程度引導探究與實作未來的準備方向。

然而在經過本次試測後，評論教師群也提出幾項憂慮，後續命題應多加留意：

一、為素養而素養的隱憂：

素養命題的重點，應是培養學生如何運用既有知識解決問題的能力。但近來卻有越來越多人誤以為素養命題就是把題幹加長，卻缺乏連結題目要測試的概念。如自然科第48題及第54題；題目的素養情境與題目欲測驗的觀念未能完全契合，第46題題組文本所提到2019年事件視界望遠鏡(EHT)，實際上是在地面上以無線電波進行觀測，與題目欲測驗的高能電磁波(X射線)未能完全契合。是以題目設計上，如何給予適當的文本，避免流於測驗閱讀能力而非該科核心專業能力，應是命題教師要再行斟酌之處。

二、混合題型衍生之爭議，應再行修正：

- (一) 混合題型不再是一翻兩瞪眼的單選題答案，增加的簡答、論述、繪圖等題型之評分標準，是師生共同關心之處。以社會科為例，師生皆擔心混合題型的評分標準會否受到閱卷老師與考生答題的論點差異而有不同評分標準，是以後續將公告的非選擇題評分標準，將會是教學現場關注的焦點。
- (二) 自然科教師提及部分學生反應無法於時間內完成作答，除了大量文字需閱讀外，本次所增加的混合題型等多元作答方式(如:繪圖)，亦是學生無法及時作答的原因之一。大考中心應適度調配試題數量，讓學生能有餘裕完成試卷。

三、跨領域統整仍須努力：

108課綱強調盡可能以議題為中心進行跨領域的統整分析。但無論自然科或社會科題型，仍能清楚看出各學科之間的分野，實不利於於新課綱精神的教學發展。建議在跨領域融合部分，應再行努力。

與過去自然組、社會組一刀劃分不同，大學校系不再侷限於傳統文理組分類，可自行選擇參採數A或數B。但兩者的教學內容不再是數A包含數B的關係，而是部分相同、部分相異。由於文理組不再涇渭分明，某些傳統認為的文組科系採用數A，將實質上迫使學生為了保障最大選擇科系的可能性，而陷入是否同時修習數A、數B的掙扎中，恐與108課綱強調的「適性揚才」願景背道而馳。是以如何衡平大學招生需求，與學生適性發展的兩端，是教育部應再行思考之處。

全球教育復甦追蹤器 (ERT) : 快速掌握各國教育現況

COVID-19 Global Education Recovery Tracker

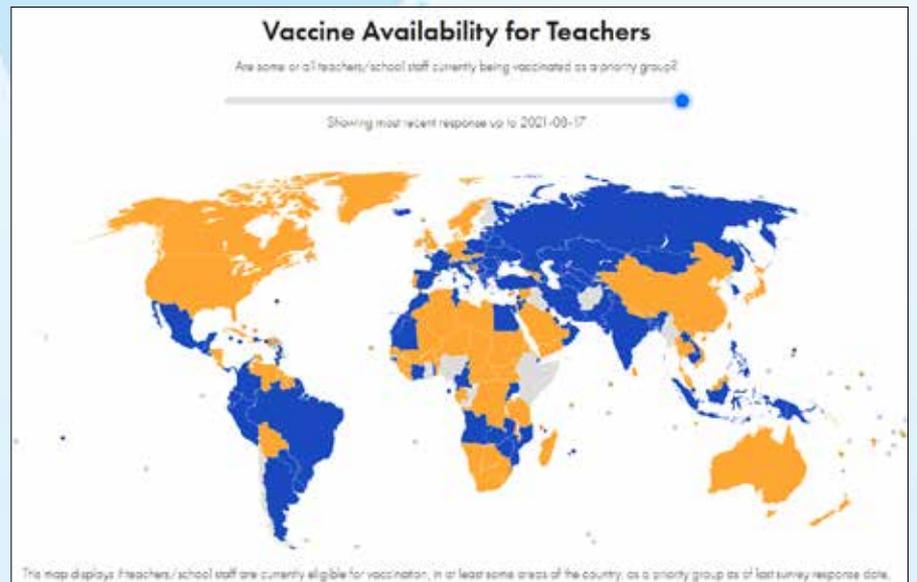
■全教總外事部

開學不到一周即爆發本土疫情，瞬間延燒到中學、小學、幼兒園，無論傳染鏈的疫調結果如何，學生與幼童、家長、教師所形成的學校教育生態圈，已然成為染疫高風險族群，尤其傳播力之迅速，使整體社會開始感受到Delta病毒的威脅。自5月18日停課不停學以來，各級學校與教育主管機關利用這段時間做足各項校園開學防疫準備，各教育階段或教育機構的各類型教師與職員亦陸續接種疫苗，目的就是9月1日順利實體復課；這是一場疫苗覆蓋率與病毒變異速度的賽跑，對教育前線人員更是一場艱鉅的長期戰。

全球疫情議題的重點，從去年討論「緊急因應」(emergency responses)到今年「復甦政策」(policies for recovery)，隨著疫情高速變化，教育者需要專業、及時、簡明的訊息，了解各國現況與趨勢，作為擬訂措施或指引的參考。約翰霍普金斯大學 (John Hopkins University, JHU) 領導的大學團隊，與世界銀行教育部門 (World Bank Group) 及聯合國兒童基金會 (UNICEF) 合作，進行全球教育現況調查與分析，建立疫情期間「全球教育復甦追蹤器」(COVID-19 Global Education Recovery Tracker, ERT)，將龐大複雜的資料庫，以簡單的彩色地圖、圖表、數字，提供即時性分析短文，予全球教育者與政策制定者參用。此外，國際經合組織 (OECD) 除了在4月份提出「[疫情一年來的學校教育現況](#)」，亦與上述國際組織合作，加上聯合國教科文組織 (UNESCO) 與全球教育夥伴 (Global Partnership for Education, GPE)，共同進行跨國調查，整合全球教育統計資料庫，於6月時提出「[教育的下一步？各國教育復甦調查報告](#)」。

「全球教育復甦追蹤器」的[世界地圖功能](#) (Maps) 【圖1】可選擇初等教育、國中或高中階段 (grade level) 查看各國現況，例如復課後採用的教學模式為混合式教學或完全實體教學、教師與職員優先施打疫苗情形。[精選圖表](#)則約一周一則，例如最近提出的是：「[學校採取哪些策略來支持實體教學](#)」

【圖2】—修改學年度行事曆？重心放在補救教學？調整上學日作息？與非營利組織合作安排個別學習指導？直接請任教老師或增聘老師個別指導？（教師的個別指導常被歸類於補救教學措施中）抑或是混合多元式？[報導與啟發](#)是由三個國際組織的專業研究員撰寫之專欄主題文章，例如備受關注的「[教師施打疫苗對全球公平復課的意涵](#)」談到【圖3】，就公衛政策的角度並非所有國家都將教師列為優先施打疫苗的對象，而是置於國家（教育）復甦政策的架構下去談，尤其是社會對學生返校實體上課有高度共識及需求。然而大部分中低收入國家的



【圖1】「全球教育復甦追蹤器」的世界地圖功能 (Maps)：教師與職員優先施打疫苗情形，藍色為是、黃色為否。「橫向圓標」為時間軸，可往左拉動到過去的時間點，地圖亦隨之變動。最近更新的資料為2021年8月17日。

※備註：台灣在研究中屬於「東亞暨大洋區」(East Asia and Pacific, EAP)，但在此功能中，台灣依聯合國架構被劃入中國區，無法呈現台灣教育者在疫情期間努力的成果。

<https://www.covideducationrecovery.global/maps/>



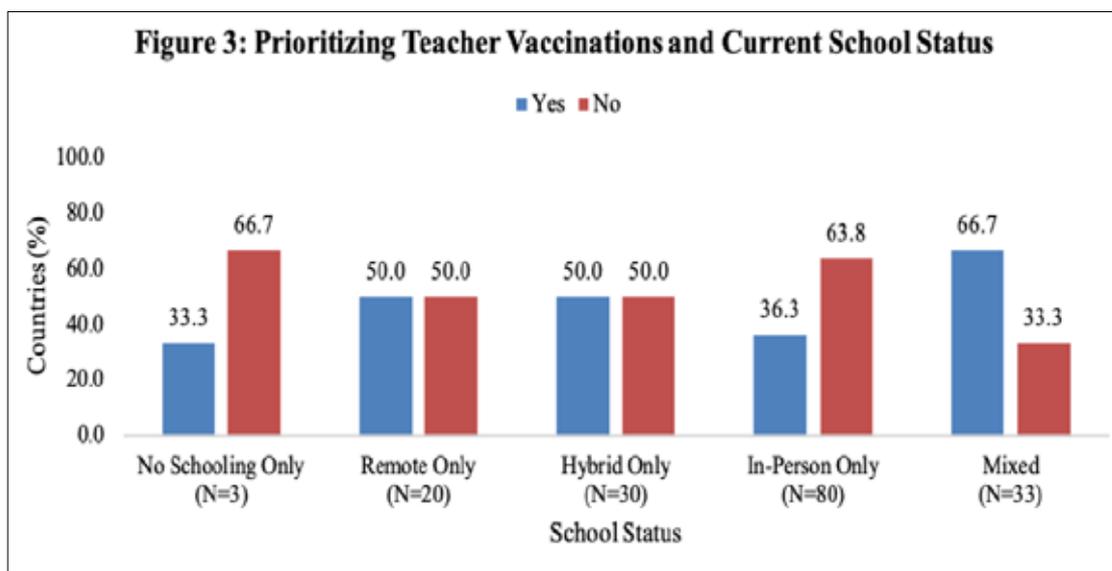
【圖2】「每周精選圖表」：「學校採取哪些策略來支持實體教學」從學前教育、初等教育、初級中等教育、高級中等教育，分四種顏色的柱狀圖呈現。從百分比最高的「修改學年度行事曆」(Changes in School Year Calendar)來看，學前教育特別高（約40%的國家採用），「調整上課作息」(Changes in School Day)也是；若從「混合多元式」(Mixed-Multiple)來看，學前教育卻相對低（約25%的國家採用），而其他教育階段在這兩類教學支持策略，比例上差異不大，可見學前教育有其特殊性，著重在學年與作息調整。「補救教學」(Targeted Remedial Measures)比例最高的是初等教育，「教師進行個別學業指導」(Tutor by Teachers)只剩下少數國家的高中。※資料更新時間為2021年9月1日。

<https://www.covideducationrecovery.global/stories/2021-09-01-gert-data-points/>

疫苗「稀少」，靠COVAX分配也不足讓國民施打，更難去談教師是否列為優先，因為學校至今仍是關校停課狀態，專家甚至認為這些學習中斷的孩子幾乎不可能再回到教育體制內學習（已被迫投入勞動市場）。

專家認為，即便教師施打疫苗在自由意志的考量下不應成為實體復課的必要前提，但是願意施打疫苗的教師將成為防堵學校與社區疫情擴散的一大助力，使實體教學可能造成的染疫危機降到最低；進一步論，無症狀者比例升高、染疫年齡層下降，雖然科學數據顯示相較於其他群聚場所，校園仍非群聚感染的熱點，然而Delta病毒的傳染力驚人，第四波疫情還在隨時變化發展中，教師的自我健康管理便相形重要，因為不幸染疫須隔離都將造成班級停課、加重其他教師工作負擔、甚至全校停課。

無論如何，專家再次強調，是否全面實體復課必須全盤考量，最根本也是最重要的，仍是回歸到：戴口罩、保持社交距離、自身健康管理。無論教師、學生或家長，徹底落實個人防疫措施，才有安全的實體學習環境（make in-person learning environment safer）。事實上，沒有人能保證學生與家庭有足夠的資源和韌性再次經歷超過一年的遠距學習，實體復課與國家復甦必然是同步進行的。在疫苗供給與分配仍不穩定的當前，教育政策制定者應確保學校有充分的經費來落實防疫措施，同時盡力了解對疫苗接種仍有疑慮的教師的想法。



【圖3】「教師優先施打疫苗與學校現況」：教師與職員優先施打疫苗情形，藍柱為是、紅柱為否。以「完全實體教學」（In-Person Only）為例，有80個國家（N=80），其中63.8%的國家教師並未優先施打疫苗，顯示兩者並非正相關。優先施打率最高的國家反而是採取「多元混合型教學」（Mixed）。再看看「虛實混合型教學」（Hybrid Only）的30個國家、「遠距教學」（Remote Only）的20個國家，是否施打便不是影響教學模式的因素了。澳洲教師工會AEU不斷疾呼政府讓教師優先施打疫苗，而教師疫苗施打率已達9成的全美教師工會AFT，理事長公開表態支持教師強制施打疫苗。※統計資料時間為2021年2月26日至6月21日。

<https://www.covideducationrecovery.global/stories/2021-07-09-vaccination-for-teachers/>

2021 桃園流行音樂劇

好好愛我

青春追夢人 校園歌喉讚

郎祖筠 | 林俊逸 | 謝宇威 | 賴銘偉 | 餅乾 | 董柏霖 | 陳葦廷

2021 11.27 (六) 14:30 19:30
桃園展演中心展演廳

票價：250、350、500、800、1000、1500、2000、2500、3000
購票優惠：8折夏日優惠及攜手同行四人套票75折至9月15日止
其餘優惠請參閱OPENTIX售票系統

全國教師工會總聯合會85折優惠代碼 **teacher11085**

指導單位：桃園市政府、桃園市議會 主辦單位：桃園市政府文化局 執行單位：春河劇團

春河劇團 Spring River Performing Arts Troupe

改編自王小棣導演、黃黎明編劇電影原著，光影交織擬真幻象打造魔幻的靈異世界

執導——**范瑞君**

主演——**郎祖筠**
范少勳
侯彥西
官建綦
郭德君

特別
邀演——**李如麟** 台北
郭子乾 台北
陶傳正 高雄
范瑞君 巡迴

魔法阿媽

GRANDMA AND HER GHOSTS

線上打怪有什麼了不起
我的最佳神隊友《魔法阿媽》
我的阿媽打的是真妖怪

2021 10.22~12.11
台北 高雄 台中 台南

全國教師工會總聯合會85折優惠代碼 **teacher11085**

春河劇團專頁

戲劇顧問/原著導演 | 王小棣 原著編劇 | 黃黎明 製作人 | 郎祖明 團長暨藝術總監 | 郎祖筠 導演 | 范瑞君
編劇 | 曹碩和 服裝設計 | 林恆正 舞台設計 | 劉達倫 燈光設計 | 車克謙 音樂設計 | 蘇琳 影像設計 | 羅士翔

主辦單位：春河劇團、OPENTIX 協辦單位：桃園市政府文化局 贊助單位：GOLDEN TULIP (臺南場) 藝企合作：信用卡優惠：中國銀行、交通銀行、國泰世華銀行

指定住宿：GOLDEN TULIP (臺南場) 藝企合作：信用卡優惠：中國銀行、交通銀行、國泰世華銀行

春河劇團 106台北市大安區安和路2段211號B1 電話：02-2377-1116 Email: springsunpat@gmail.com www.spring-river.com.tw 春河劇團保留演出異動權利

軍公教調薪有制度 重要民生物價指數當指標

全教總呼籲 調薪有公教代表 並依據重要民生物價指數調薪、調退休金

■全教總新聞稿（發稿日期：2021年9月14日）

軍公教是國家運作的基石，國家制度運作的良窳取決於軍公教的素質。軍公教為國為民盡心盡力，但軍公教是國民，也是國家的受雇者，軍公教的薪資和退休金的調整應該要符合實際生活狀況，更要聆聽基層軍公教的意見。

軍公教的調薪機制一向不透明，號稱審議調薪的「軍公教員工待遇審議委員會」（下稱：薪資委員會）不僅沒有基層公教的代表，更沒有發揮審議調薪的功能，顯示軍公教的薪資審議機制應該加以變革，而納入公教團體代表正是最為重要的一步。

全國教師工會總聯合會（全教總）近年來不斷呼籲薪資委員會應納入公教代表，但始終得不到行政院的正向回應。因此，回頭檢視公教待遇相關法制，發現不論是《公務人員奉給法》或《教師待遇條例》均無調薪審議的相關規定，明顯是立法不足之處。所以，全教總認為應該在立法上彌補這項不足，而首要關鍵就是在調薪審議機制中納入公教團體代表，因此積極遊說各黨立委，希望能在此二部法律中明訂公教團體代表參與的條文。

此外，現行在職軍公教調薪、退休軍公教年金的調整，都會參考「消費者物價指數」作為調整的依據，尤其是月領退休金在法條上明文當「消費者物價指數累計成長率達正、負百分之五時，……擬具評估報告或調整方案」，以避免退休軍公教的退休金因通貨膨脹而造成生活品質的下降。

然而，由於貧富差距的擴大，加上許多非日常必要商品因生產技術的提升而價格下降，導致「消費者物價指數」與受薪階級百

姓的實際生活有脫節情形，反倒是「17項重要民生物價指數」涵蓋的是日常生活所需的食物、用品，才是跟民生息息相關。而將二者的數據比較，可以發現「重要民生物價指數」的漲幅是「消費者物價指數」的二倍多，就一般民眾實際的生活情形來說，重要民生物價指數才是真正能反映實際生活的數據，因此就受薪階級而言，不管是在職薪水或退休金，都應當參考「重要民生物價指數」做為調整依據，全教總也期望修法時能明文納入。

重要民生物價指數和物價指數比較表

年度	89年	100年	109年	110年2月(今)
重要民生物價指數	68.98	91.36	106.05	107.42
物價指數(CPI)	85.47	95.15	102.31	103.57
	89年至今	100年至今		
重要民生物價上漲	55.73%	17.58%		
物價指數(CPI)上漲	21.18%	8.85%		

*原始資料來源:行政院主計總處 製表:全教總

在106年的年金改革後，許多軍公教對於政府的承諾失去信心，因此建構合理的調薪與退撫制度，確保軍公教的生活能維持一定品質，才能讓軍公教安心地戮力從公，也才能吸引優秀的人才為國效勞。全教總認為政府應該先將調薪審議機制納入公教代表，並且在調薪、調整退休金的參照數據上採用「重要民生物價指數」，才能讓軍公教維持生活品質，安心為國。

參與軍公教薪資調整 是權利，不是施捨

■侯俊良（全教總理事長）

9月14日立法院新會期開議前，全教總與立法院公義社會與勞動政策促進會等跨黨派立委共同召開記者會，提出應將公教團體代表納入軍公教薪資審議機制並入法，同時宣布由立委賴香伶等人提案修法，明訂薪資審議應納入公、教團體代表，補足調薪審議的缺失，確保軍公教薪資審議機制能夠發揮反應基層公教意見，並參照相關經濟數據做出調整建議的功能。

推動調薪審議入法是延續近年來本會訴求：「軍公教員工待遇審議委員會」應納入基層代表的更進一步作法。回顧過往薪資議題，唯有全教總鏗而不捨召開記者會、進行連署、遊行、行政院靜坐、發動向行政院團體協約、勞資調解、提告不當勞動行為裁決，讓原本不調薪的政策轉彎，若111年軍公教順利調薪，全教總的努力必是關鍵。

全教總主張只有調薪審議入法，才能確保軍公教的調薪制度更加透明，調薪審議能得到軍公教和國人的認同，並增進社會團結。更避免再次發生，十年來，國家經濟成長和稅收都成長

了36%，重要民生物價指數上漲了16%，民間企業薪資平均成長18%，但軍公教只調薪3%的狀況。

教師對於爭取調薪議題態度多數是既愛又怕，擔心爭取會有社會觀感問題，但「調薪」爭取在受雇者的勞動權益中，除有法令保障外，更能透過合法罷工手段爭議獲取，所以爭取調薪是權利；況且法令上還限制教師不能合法罷工，更是削弱我們爭取權益的力量。因此，付出勞動獲取薪酬是基本，爭取調整是勞動尊嚴的展現，而不是施捨。對於我們推動調薪審議入法，審議委員納入公教團體代表這件攸關所有會員切身權益的重要政策，大家定要時時關注同時將相關訊息轉知大眾。

沒有開始不會有任何結果，自己的權益別人不會幫你爭取，雖然111年調薪機會很大，但我們更在意的是調薪制度化的建立，也會持續達成此一目標，當組織為此議題需要大家動員時，請全力為自己的權利站出來。

軍公教薪資審議應有員工代表 公教警消聯合發聲要求

■全教總新聞稿（發稿日期：2021年8月10日）

軍公教調不調薪，係由「軍公教員工待遇審議委員會」討論後，再交由行政院長決定。然而，薪資委員會完全沒有基層的公教代表在內，而且審議過程都是黑箱作業，台灣公務革新力量聯盟(公革力)、台灣警察工作權益推動協會(警工推)、消防員工作權益促進會(消促會)、全國教師工會總聯合會(全教總)，共同呼籲行政院改革「軍公教員工待遇審議委員會」，應將公教警消基層代表納入委員會。

全教總理事長侯俊良表示，全教總在調薪法制化議題上努力了很多年，但完全得不到政府的回應，只是一再以「調薪已經制度化」、「教師可以由教育部代表發聲」等虛假、錯置的理由來搪塞。但調薪法制化的議題不僅牽涉到教師，更牽涉到公務員、警察、消防員，甚至公營事業機構、公立醫院具有公務員身分以及依據軍公教待遇調整的員工，因此全教總的努力涉及各身分的最廣義軍公教，大家都希望調薪制

度能夠制度化、透明化，最重要的是要有基層團體代表，相信還會有更多團體一起來要求行政院作改革。



軍公教薪資審議應有基層代表 公教警消聯合發聲要求

爭取軍公教調薪 全教總努力全紀錄

全教總深知，薪資乃是受僱者的核心利益，也是勞雇關係中的根本要素。軍公教的薪資待遇調整是權利，不應是施捨；是尊嚴，不應是工具，更是維持基本生活尊嚴所必要。我們爭取政府應參考相關的經濟成長率、民間企業薪資成長、物價指數、重要民生物資指數等數據作為軍公教薪資調整依據，並應於「薪資審議委員會」納入教師組織代表。在待遇調整上，更應該有個健全的制度，不能因為一時的災情或輿論就抹煞本應調整的待遇，才能彰顯政府尊重軍公教勞動權利，及重視軍公教勞動尊嚴的具體表現。

全教總一路關心（111年）薪資結構調整幅度未能制度化，自109年開始爭取應參與相關薪資審議機制，於今年（110）年3月針對「施能傑人事長，你是在哈囉？」發起是否調薪議題進行爭論，4月份透過一連串爭取「加薪機制連署」、紅不讓活動訴求「要加薪 爭五一」，於5/1「勞工大遊行」於行政院門口靜坐達到高峰，於陳抗後政府於5/2首度鬆口有調薪空間。

然一場風暴式的疫情又打亂了調薪可能，甚至在8/13政府主導的「軍公教員工待遇審議委員會」做出「暫不調薪」的結論。全教總於8/17立即發表抗議聲明「偷偷摸摸召開調薪委員會 只能按照上意做結論 人總行徑與宵小何異」。在這一連串的訴求下，行政院蘇貞昌院長於8/26又鬆口「看如何給

予軍公教同仁肯定，作為政府帶頭加薪的示範」，全教總初步肯定蘇貞昌院長注意到軍公教的薪資問題，但我們也要特別強調軍公教本來就應該調薪，若政府機關為了績效，而犧牲軍公教的調薪權利，則是惡劣的示範。

根據媒體報導，明年度的中央政府的歲入編列是2兆2391億元，這和軍公教最近一次調薪的107年度歲入2兆177億元相比增加了11%，代表政府的收入大幅增加，理應有經費給軍公教調薪。再從調薪相關的經濟數據來看，按照主計總處的預估，111年的年度GDP為34,523美元，和107年度25,838美元相比，增加了34%，代表國家經濟成長強勁；而企業平均薪資從106年到109年成長了7.3%，相信計算到110年會更高；重要民生物價指數從106年到110年7月則是增加了7.6%。從各種數據來看，國家經濟大幅成長，歲入也增加了10%，絕對有錢給予軍公教調薪，而企業平均薪資、重要民生物價指數也都成長了7%以上，軍公教的薪資本就應該有一定的調幅。

110/08/31媒體報導，軍公教明年擬調薪3%。這是行政院長蘇貞昌表明為軍公教加薪後，行政院釋出的具體調薪幅度。對於此一結果，全教總再次肯定蘇貞昌院長為軍公教調薪的作為，但也期盼軍公教調薪應該納入團體代表，讓調薪走向制度化。

爭取調薪 天經地義



■張旭政（全教總副秘書長）

你在乎調薪嗎？你會為爭取調薪而站出來嗎？

很多老師面對這兩個問題時，內心很複雜，希望調薪但又不好意思，為什麼呢？「老師的待遇已經很不錯了」、「社會大眾會反彈」、「怕被人說沒有教育愛」、「跟老師的形象不合」、「擔心寒暑假會被取消」、……，各種擔心抗爭的理由紛至沓來，彷彿爭取調薪就是「只愛錢不愛工作」的人，一個無形的緊箍咒緊緊套在老師心中。

事實上，爭取調薪是「我能力好且表現好」的具體象徵，看看演藝界、職業運動界，每一個能力好、表現好的藝人或運動明星，當然是極力爭取高額薪酬。高額薪酬代表了這個藝人、職業運動員的價值。「薪資=價值=能力+表現」此一定律不是只有在演藝界、職業運動界，在所有勞動市場都是如此，俗話說：「只出得起香蕉，只請得到猴子」正是此一定律的具體展現。

另一種迷思是：「我只要認真工作，政府自然會給教師調薪」。這樣的想法在20年前可能沒問題，但放到現在來看，則太會自我安慰了！讓我們看看這20年來，政府對軍公教調了幾次薪？調幅多少？再來和同一時期的國家經濟成長、民間企業薪資成長、重要民生物價指數比較看看！

軍公教調薪和相關經濟數據比較表

（資料來源：行政院主計總處）

調薪相關經濟數據	89年	109年	20年來成長
人均GDP	465,574	833,354	79%
民間企業平均薪資	41,831	54,358	30%
重要民生物價指數	68.10	106.05	55.7%
初任教師月薪	38,385	43,135	12.37%

*軍公教在89年後，於90年、94年、100年、107年，共調薪四次，每次3%，調幅為12.55%

從上表就可以明顯發現，軍公教這20年來的調薪不僅跟不上重要民生物價指數(實質購買能力下降)，連民間企業平均薪資的車尾燈也看不到。經過這樣的比較，如果還要說「政府自然會幫軍公教調薪」，那也只能搖頭嘆息了！

爭取調薪是「有能力、表現好」的工作者天經地義的權利。我是老師，「專業、努力、認真工作」，我爭取應有的調薪權利，因為我是個好老師！

公立學校教師提敘薪級權益獲突破

■林金財（全教總法務中心執行長）

全教總於109年底，陳請立法院林宜瑾委員協助召集教育部與全教總開協調會，爭取具有服務私校受聘專任教師年資，應寬以採計職前年資，給予提敘薪級。

教育部110年6月2日函文，教師證書科別與聘任科別依「中等學校任教科別教師證書對照表」認定，屬於同群-專長者，或未區分專長之群別屬於同群者，可採計該段私立高級中等學校專任教師年資，辦理提敘薪級至所聘職務等級最高年功薪，歷次函釋規定與上開意旨不合者，均自即日起停止適用。並於110年6月9日再函文，當事人自上開函釋起30日內申請者，得追溯自110年6月2日起生效。

採計職前私校年資是否限縮於〈教育人員任用條例施行細則〉第19條第1項，「各級學校延聘教師，應以審查合格之等級或檢定之類科為準。」所規定之檢定之類科。教育部106年1月10日函釋，公立學校新進教師職前曾任私立學校專任教師，其未具受聘任教科別合格教師證年資採計提敘疑義：「教育部105年12月26日臺教師(二)字第1050178984號函釋略以，中等學校(含國中、高中、高職)教師任教學科，應

與其教師證書任教學科相符。教師職前曾任私立學校專任教師年資之採計提敘薪級，請依上開教育部函釋規定本權責核處。」。

實務面，高級中等學校專業群科分為15群93科，分科發證分科聘任，常有因為私立學校給聘未依據《教育人員任用條例施行細則》規定延聘之情事(例如以資料處理科聘書聘任持會計事務科教師證書者)，轉任公立學校後不予採計該段年資，影響教師的敘薪權益。

全教總認為不採計專任教師服務年資與《教師待遇條例》所稱「中小學教師之薪級以學經歷及年資敘定之」的立法意旨不符。全教總一直以來就倡議有服務就應該有年資，積極奔走訴求人事業務敘薪正義，此次教育部的放寬雖有進步之解釋，但對維護教師敘薪權益仍有努力之空間。全教總呼籲私立學校應嚴格以對〈教育人員任用條例施行細則〉的延聘規定，並建議服務於私校的教師夥伴檢視受聘之聘書是否與所持教師證對應，確保個人權益。

「感動」到「行動」從社群共備開始

■何俊彥（全教總專業發展中心執行長）

疫情來襲，校園內外許多教師專業成長研習被迫停辦或延期，但支持系統改採線上方式，仍於7月30日舉辦今年度的成果發表會，邀請11位教師，對於國內外疫情期間教育組織以及教學現場風貌的轉變提出觀察，另外也針對不同學習階段進行分組報告，主題包括探究與實作、感動與行動、課程與教學及省思與反饋，而其中幾位講師都讓人印象深刻及感動，今天想介紹的是台中市至善國中李雅雯老師，她為我們帶來「社群共備經驗與課堂實踐分享」。

雅雯老師除了參加基地班之外，也同時參加其他教師社群，她分享基地班剛開始時是採取較容易操作的多學科活動，科別分際清楚較容易分工，以童軍課程中的“跑定向點位”為基礎，思考在不同校園角落如何融入跨領域的課程設計，讓孩子透過觀察及推理來進行教學，例如數學的部分可以用學生的身高倍數來測量校門口鐵捲門的寬度，校園的小花可以想到費氏數列(0、1、1、2、3、5、8、13…)，配合校園的老照片，可以使用Holiyo這個APP來設計解謎活動等等，學生都很投入參與並期待下次上課，目前這個活動仍在現場繼續使用，並開放其他科目的老師來加入，這是第一年參加基地班的活動主軸。而在活動進行的過程中要怎麼樣讓全組的同學都共同參與呢？解決方法就是活動設計需要全組學生都跟關卡內的圖案拍照，每個人的臉都要露出來，才會有額外的加分；另外學生如果超過時間沒回來怎麼辦？結果就是該小組的得分全部歸零，因此學生都會準時回來準時下課。在順利完成基地班社群共備的第一步後，大家在思考基地班接下來要怎麼走？

為什麼要有基地班？為什麼要有社群？社群是指「共享共同價值觀或文化的人群」，而基地班的老師都是希望發揮教學專業讓學生學得更好，而這個社群跟其他社群有甚麼差別？在於他們有想解決的特定問題，所以至善基地班的第二步就是「開放教室」，從召集人開始進行入班觀課，社群人不用多，彼此有感才是最重要的，所以接下來兩年都是做入班的觀議課，為了需要有共同的語言，所以採取讀書會形式的共讀活動，至善基地班的輔導老師是認真的純夙老師，他幾乎每一次共備都會參與，基地班共讀的書籍「提問與討論的教育奇蹟」以及「教室裡的對話練習」，其實教室就像是老師經營的一畝田，開放教室才會

有活水進來，既分享所學也吸收別人的智慧與經驗。

以往的說觀議課都是以被觀課的老師為主軸來進行，但思考108課綱當中的「共備」的精神後，至善基地班將觀議課的重點轉變成A：我們一起討論怎麼教；B：看夥伴課堂實踐；C：議課回饋，讓觀議課的主軸變成「我們的」課程，這樣才是社群意義啊。也因此在第五期的基地班進行跨領域、跨校園及跨世代的「至善說故事的人」，這門「島嶼的集體記憶」不只是為學生上的課，更是為學生個人和家族所準備的課程，讓孩子透過課程能了解祖父母的家族故事，讓接觸到這個課程的家族成員彼此關係更加柔軟溫暖，學習從多元的角度來正視並尊重歷史，也讓孩子與生存的土地產生情感與記憶的連結。

而去年基地班的共備課程主軸是「家人的藥袋」，透過觀察家人的身體狀況以及服藥狀況，結合藝術領域的「熱縮片」製作內容，在學期末辦理學生美展活動，同時也邀請第一屆畫祖父母故事的學生回來看美展，活動順利成功也頗受好評。雅雯老師提到這門課程比較特別的部分，在於跨領域學習單在這堂課完成後，由孩子帶到下一節課繼續完成，所製作的PPT和學習單都是基地班社群提供給學校老師使用的「公共財」，降低其他老師使用上的難度，這就是所謂「共好」的概念。

透過雅雯老師的分享，我們看到社群發展的成長軌跡以及「共好」意念的具體落實，基地班這個計畫希望能成為現場教師的重要支持力量，也希望透過專業分享內容能持續為老師增能打氣，而縮小「感動」到「行動」之間的距離，就從基地班社群共備開始！



低薪的幼兒園廚工人力，該如何給幼兒健康的飲食？



■楊逸飛(全教總幼委會主委)

110年7月，教育部陸續公布非營利幼兒園與公立幼兒園契約進用人員的薪資調整，對於整體友善教保職場向前邁進一小步。然而，在這波調整的歷程當中卻有一群公立幼兒園的廚工薪資待遇完全被遺忘。公立幼兒園廚工長期的低薪與勞力問題不被看見，因為勞動條件極差，其流動率相當高。

在實務工作上，因為幼兒較小，所以食材處理都必須比一般人更為細心，一天也不是只有煮午餐，還有兩次的點心要烹調，冬天夏天也需要依照季節決定食物的冷熱變化，而基於幼兒營養的問題，在調味上也需要更多加琢磨才能提供美味與健康兼顧的飲食品質。

公立幼兒園廚工缺少合理薪資待遇標準

在幼兒園的廚工工作，其實比起外界的同行要來得更為辛苦，但整體薪資待遇卻更為不友善。

目前公立學校幼兒園的廚工，主要以契約進用為主，相關權利義務依據「公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法」，但令人不解的是，這個辦法內有明訂教保員、助理教保員與社工、護理等人員的薪資，卻獨獨沒有廚工的薪資標準。

工時薪資不足，只能讓幼兒吃加工或隔餐食品

根據筆者的調查，除了台北市的公立幼兒園廚工之外，各縣市公立幼兒園廚工的平均薪資，僅落在最低工資的24000-25000元左右，且幾乎沒有薪資晉級的制度，做十年也是同樣的薪資。另外有多數的縣市，都只用鐘點計費(最低時薪160元)的方式聘僱幼兒園廚工，聘僱的時間多數只有5小時，等於一天工資僅有800元，卻要煮三餐，許多這樣鐘點聘用的廚工，因工作薪資與時數嚴重不足，對於餐點只能草草處理，大多提供外購的加工食品或預先煮起來放好隔餐吃。

這樣的低薪與辛苦的工作，竟是我們提供給幼兒園的飲食品質？政府竟然認為一天800元的薪資，可以提供安全、衛生與健康的餐飲品質嗎？面對新冠疫情的肆虐，孩童的身體健康更是重要，沒有良好的飲食基礎，如何提供足夠的免疫力？

同行業界待遇遠高於公立幼兒園，導致招聘困難

同樣是要求丙級廚師證照的廚工，非營利幼兒園卻有明訂薪資級距表，第一年起薪30000元，每年逐步調升500元，任職15年薪資最高可到3萬8千元左右。台北市的廚工起薪為28930元，每年逐步調升500元，任職12年薪資最高為34375元。

根據104薪資情報與111人力銀行的相關資料比對，具有丙

級廚師證照的職缺，於業界第一年平均薪水約在3萬元左右，任職滿五年可以到約4萬元，任職七年以上約為4萬7千元。在勞動部相關的統計當中，廚師的平均薪資約在4萬3千元。

正因為公立幼兒園廚工之薪資遠低於非營利幼兒園以及一般業界，導致目前公立幼兒園內對於招聘廚工面臨相當大的困難。飲食與幼兒的健康息息相關，窮不能窮教育，餓不能餓孩子。

尊重職業廚師、重視幼兒飲食安全，應制定合理工資與工時

當前公立幼兒園的廚工待遇沒有一個合理的依循標準，導致縣市政府為了節省開銷，多數僅採用最低工資或者是只用5小時的鐘點人員，在食安問題嚴重的環境底下，國家卻是用這樣的待遇在對待廚工，這不僅是對職業的不尊重，更是罔顧幼兒的飲食健康權益！

因此，筆者呼籲，教育部應該要在「公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法」當中，制定合理的薪資待遇與晉級標準，同時更該規定，如採兼任方式聘用，每日應至少提供8小時之工資，以確保幼兒能在幼兒園當中，有穩定及健康的飲食！

最重要的是：勞動者的團結，才能保障職場條件穩定

從客觀的層面而言，幼兒園廚工的薪資待遇急需被改善，但筆者仍從實務經驗出發，職場中勞動者無法團結的時候，幾乎是很難改善當前的職場條件。

當勞動者在職場的待遇條件中被剝削，或者認為勞動條件是相對不平等的時候，個人很難去改變大環境的制度，所以要嘛就是選擇離開，或者只能隱忍下來。但是，若勞動者本身可以意識到自己該有的權利義務，並團結一致加入相關工會團體，才可能集結團體的力量影響政策，共同改變職場條件，促成尊嚴勞動的工作環境！

附表：幼兒園廚工職場待遇參考比較表

	公立幼兒園 鐘點聘用廚工	公立幼兒園 契約進用廚工	非營利幼兒園 契約進用廚工	業界同行 中餐廚師
第一年	16,000	24,000	30,000	30,000
第五年	16,000	24,000	33,000	40,000
第七年	16,000	24,000	34,000	47,000
備註	180/時 5時/天			

表/全教總自行整理

別再殉職換改革 一起支持打火兄弟組工會



■消防員工作權益促進協會

在工會組織率只有7%的台灣，組織工會對於許多人來說是遙遠的議題，更遑論目前仍未開放組織工會的公務人員。但偏偏在封閉的公務體系中，有一群人為了實現這個理想，已經默默耕耘超過八年的時間。2012年高雄831大遊行，台灣消防員首次走上街頭，揭露消防體系長期人力不足、工時過長的問題，然而，消防員回到自己的職場，卻遭到管理階層施壓，進而促成一群希望改革消防權益的先行者團結起來，成立「消防員工作權益促進協會」。

過去十年間，幾乎不間斷的殉職帶走了42名警義消人員，殉職發生的背後都隱含著消防制度長期人力不足、裝備老舊問題。協會成立後，透過吸引社會關注、尋求民代協助、甚至是體制外的抗爭行動，在地方及中央的議題上面都有階段性的成果。我們先後經歷了2015年的新屋保齡球館大火、2018敬鵬工廠大火、茄荳火警、2019年台中大雅區工廠大火、到今年彰化喬友防疫旅館等等數不清的殉職案。作為推動消防員工作權益的團體，每一次的殉職，都提醒著我們，改革的進度追趕不上殉職的發生。

以推動《消防法》生命三權修法經驗來說，我們從2018年即開始蒐集基層消防員對於修法的相關意見，但是最後的修法仍然

是在2019年大雅區工廠火災後，社會對於消防員的關注下，才成功的推動修法。我們不希望消防制度的改革永遠都要透過消防員生命的消逝來交換。這幾年我們已經透過團結的力量，試圖改變殉職消防員「今天公祭，明天忘記」的情況。下一步，我們希望透過組織工會、擁有完整的勞動三權，來扭轉消防體制「殉職換改革」的宿命。

我國《公務人員協會法》在協商的範疇自一開始就排除「消防」，導致基層消防員始終無法和地方消防局或是中央消防署建立對等的溝通管道，也無法替自己的權益發聲。甚至站出來爭取權益的基層消防員，都必須冒著被上級懲處與解僱的風險。在彰化縣喬友殉職案發生後，我們更深刻體認到缺乏一個團結權、協商權和爭議權的工會，我們永遠都只能在殉職的悲劇裡面才有空間爭取改革，因此我們決定發起支持「消防員組工會」連署活動，呼籲社會各界共同加入連署，爭取消防員決定自己命運的權利。



讓火神不再流淚

全教總全力支持消防員組織工會

■侯俊良（全教總理事長）

日前(7/1)彰化縣喬友大樓防疫旅館火警造成四死的慘劇，其中一位即是殉職消防員，這場悲劇燒出疫情期間的公共安全问题，也再次燒出消防員勞權的破口。「消防員工作權益促進協會」與殉職者家屬發起連署，呼籲政府開放消防員組織工會，全教總對此表達全力支持。

據該協會統計，近10年來，已有42位義警消因公殉職。救人救災是消防員的天職，但他們失去生命的原因往往和制度密切相關，也就是在更充足的人力、更完整的裝備、更合理的工時.....等勞動條件的改善下，讓每位消防員獲得強大的後援，才能從根本減少悲劇的發生。

然而，整體消防制度的改革陷於牛步，受到工會法的限制，消防員無法透過組織工會和政府單位成立對等溝通管道。而當基層人員用召開記者會、抗爭等行動表達訴求時，又得冒著被懲處及解僱的風險。因此，全教總支持消防員爭取工會團結權，讓每位勞動者都有組織工會，並使工會為其發聲的權利。

台灣勞工陣線最新出版

《不流血的戰役—非暴力抗爭的理論與實踐》



在仇恨情緒在憤怒中滋長的當下，還談非暴力抗爭、公民不服從運動，真的合時宜嗎？面對獨裁者，如何在「武器」不對等的情况下持續反抗，就成為這本書在此刻重新強化非暴力抗爭思想武裝的重要意義！

助印價單本350元（一本另付運費50元）
另有其它優惠購買組合

專線：02-23217648

ISBN：978-986-88707-5-8

編著：孫友聯(台灣勞工陣線協會秘書長)

規格：平裝/336頁/14.8 x 21 / 普通級 / 單色印刷 / 2021年7月初版





女性夜間工作

■林佳和（政治大學法律系副教授）

「衡諸女性勞動年齡期間，生育年齡佔其大半，女性勞工上述期間，不僅身心健康負荷較諸男性為重，且其母體健康更與下一代是否健全有明顯直接關聯，從而，禁止雇主令女性勞工於夜間工作，以免有違人體生理時鐘之工作安排，影響其身體健康，係基於使社會人口結構穩定，及整體社會世代健康安全之考量」、「出於社會治安、保護母性、女性尚負生養子女之責、女性須照顧家庭及保護女性健康等考量」，在立法者、勞工主管機關的眼中，「雇主不得使女工於午後10時至翌晨6時之時間內工作」，女性夜間工作之禁止，有其正當性，在台灣維繫多年。

2021年8月20日，司法院大法官以釋字第807號解釋，宣告勞動基準法第49條第1項之禁止女性夜間工作，違憲，即日起立即失效。大法官認為，女性勞工原則禁止於夜間工作，而男性勞工則無此限制，即便於夜間工作，亦無須工會或勞資會議同意，「顯係以性別為分類

標準、對女性勞工形成不利之差別待遇」，而此差別待遇，著眼於前述立法者與勞工機關提出之理由，在大法官眼中，手段與所欲達成之目的間，顯然欠缺實質關聯，無法通過合憲檢驗。

誠然，歐洲各國於三十年前的1990年代，逐步廢除禁止女性夜間工作、這個最早來自於保護女性思維之明文，不論從男女從事夜間工作所需之保護無甚差別、勞動市場之就業機會、乃至於不合時宜之繼續課予女性家庭照顧責任之不當等角度，都無法再繼續支撐獨獨禁止女性夜間工作之禁令。

但更重要的，或許是如何站在性別平等的立場，構思對於夜間工作、不分男女，如何更符合人性、顧及勞動者身心健康之形成與限制，建構務實且得以發揮成效的保護機制。禁止女性夜間工作的違憲，不是夜間工作之廣開大門，毫無節制，反而是脫離性別窠臼後，全面認真思索夜間工作適當之限制與保護的開始。

東雨文化閱讀展

全教總獨家優惠

單本 **79折** 兩本 **75折**
活動期間10/1-12/25



推理力×寫作力

趣味閱讀·寫作加分

不只懂意思，更要教孩子怎麼用
~從閱讀中增進詞語運用力！

科學推理·邏輯滿分

觀察、推理、學習~
從日常生活中訓練判斷思考力！



口袋神探1、口袋神探2、口袋神探3、
名偵探解開謎題&推理136個檔案

原價1220元
獨家套組特價：

915元



童話夢工場-天鵝公主與醜小鴨
童話夢工場-傑克與魔豆少女
童話夢工場-南瓜公主HALLOWEEN
顛覆成語，一玩就會的成語遊戲

原價1049元
獨家套組特價：

788元



東雨文化事業有限公司
www.kingin.com.tw



全國教師工會總聯合會
The National Federation of Teachers Unions, R.O.C.

雜糧種子吉祥物

新登場

■王英倩（全教總社發部主任）

走訪學校，和每位食農教師互動，關心他們種植的情形，是讓食農學堂一直很有溫度的原因之一。

施依惠老師任教於臺北市松山家商廣告設計科，在學堂中，高中老師較為少數，設計類科的老師就更少見了。這天，我們滿懷好奇與期待的心情拜訪施老師，除了參觀學校的綠屋頂(利用頂樓空間開闢種植的田園，據說要抽籤才能使用)，恰巧學校在舉辦畢業成果展，施老師順便帶我們欣賞學生的作品。

展場中，我們驚喜的看到許多學生以雜糧、蔬菜、水果…等農產品做為設計的主要元素，用在禮盒包裝、筆記本、提袋等商品上，十分活潑可愛，且兼具文創美感。施老師說，高中學生比較沒有時間親手種植，她一直在想如何讓學生可以和食農教育產生更多連結，於是鼓勵學生去了解各類的農作物，觀察它們顏色、形狀，發揮創意融入在設計作品裡。呈現在我們眼前的，就是跨域交流的火花。

因為這樣的機緣，我們邀請施老師和她的學生艾樺，為學堂的七種雜糧種子設計卡通圖案，希望讓參與學堂的學生可以更容易親近雜糧，進而喜歡雜糧，愛上食農教育。

透過設計者艾樺的巧思，讓最小只有兩釐米的種子，展現出擬人般的活潑個性。設計過程中歷經數次來回修改，謝謝黃文欣老師對種子真實性的要求，讓每個吉祥物能精確傳達種子的特色；謝謝施依惠老師提供設計上專業的指導，讓種子造型更加豐富。

110學年度的食農學堂，這七種種子吉祥物正式粉墨登場，陪伴所有食農學堂的師生一起開心種雜糧！

歡迎到全教總網站-食農學堂專區及臉書粉絲專頁，掌握最新訊息～



食農學堂粉專



紅藜



黃豆



黑豆



黑芝麻



薏苡



蕎麥



小麥



松山家商學生作品，處處可見食農教育的元素。



松山家商學生作品，用充滿設計感的小工具箱，推廣產地到餐桌的理念。

感謝教師的無私付出，接住每個孩子

世界教師日

讓我們為堅守教育崗位而失去性命的全球教師默哀一分鐘

World Teachers' Day, Let's Take 1 min Silence for those lost teachers

■全教總外事部

面對疫情，人類彷彿回到大航海時代，與時間及未知賽跑，在生命存續的邊界掙扎著。隱形的病毒壟罩著世界，恐懼一波波襲向航行在暗夜大海中的孤舟。教師與其他前線抗疫戰士堅守崗位，戰戰兢兢不敢有一刻鬆懈、唯恐船上的孩子們有任何損傷。然而Delta病毒一如常用突襲之計的敵軍，黎明將至、疫情稍歇之際，各國逐漸鬆綁、高談復甦政策之時，迅速橫掃全球，連紐澳等防疫模範生也不例外，不得不延續關校封城。

倒下前還在線上教學，再見成了再也無法見

只要有戰爭就有死傷，為了讓孩子學習不中斷的教師，在防疫的各個階段倒下。以美國為例，地方政府與學區各行其是、未經證實的訊息在社群流傳、質疑論者對疫苗的不信任、加上口罩令點燃藍紅州選民的政治效應，使教師身心理承受著極高的風險。即便已完整接種疫苗，突破性感染依舊威脅著必須實體開學的教師健康。有的教師要求在家線上教學被拒，成為校園與社區群聚染疫下的犧牲者。也有教師在確診倒下之前，還在線上教學或是跟同事開會討論教學法。更有夫妻倆同為教師奉獻教育，牽手共組家庭卻也牽手離世。截至2021年9月10日的統計數據顯示，全美k-12教育階段已至少有1065位教師與教育支持人員染疫辭世，代表著1

千多個心碎的教育者家庭、學校與社區。

每一個逝去的生命，都是未完成的教育夢

每年的10月5日是世界教師日，去年我們參與了史上規模最大的24小時線上集會，彼此鼓勵支持、分享因應疫情的教育經驗。今年EI這個全球教師的大家庭，希望在大部分國家順利實體開學之時，不要忘記曾與我們並肩抗疫卻永遠離開我們的教育夥伴們。他/她們為教育奉獻的短暫人生、未完成夢想與故事，都銘記在所有教育者、孩子與家長的心中。今年世界教師日，讓我們為早逝的教師默哀一分鐘，讀他/她們的教育之路，感受那份熱誠的餘溫，化為動力去接住更多受疫情影響的弱勢孩子，接續教育之夢的最後一哩路。

■EI「老師，您永遠都在」(Always Present) 悼念全球染疫辭世教師網站：<https://www.teachercovidmemorial.org/>

■美國教師工會AFT「紀念我們失去的夥伴」(In Memoriam) <https://www.aft.org/coronavirus/memoriam>

■教育周刊即時統計(Educators We've Lost to the Coronavirus) <https://www.edweek.org/teaching-learning/educators-weve-lost-to-the-coronavirus/2020/04>

