

全國教師工會

No.5

2013.03.25

總聯合會

發行者/全國教師工會總聯合會 發行人/劉欽旭 主編/文宣部主任 羅德水 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: ttunion@hotmail.com
ISSN/2227-8729 廣告刊登/02-25857528分機306 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

行動的時候到了

■劉欽旭（全教總理事長）

是時候了！老師們，是行動的時候了！

看看年金改革案，全教總在去年10月9日勞保年金議題出現前，就在9月份召開全國分區研討會，同時又召開會員代表大會討論如何通盤因應可能的改革，比官方發動的改革足足早了一個月，沒有被迫，完全出自專業的自覺與判斷。

等到年金成為發燒議題，我們繼續理性與行政院、考試院、教育部、銓敘部對話，沒有遊行抗爭反對改革，結果呢？一如給大家的手冊，官方看來真的想吃定我們了，文的不行，那就準備來武的吧。老師們，是行動的時候了！

再看看教師法修法，教育部居然要取消教評會未兼行政或董事教師的委員比例，不只是降低比例，而是直接把

比例取消了，然後找來所謂的社會公正人士，老師你能心安自在繼續奉獻教學嗎？還是巴著校長、教育局就好？大家都識相點，專業自主擺一旁，工作權的生死大事擺中間？你的初聘、續聘、長聘、解聘、不續聘通通都交出去，還有什麼好說？我們若是沒守住立法院這關，教師工作權還有未來嗎？老師們，是行動的時候了！

這是特別的時刻，比以往更需要團隊、合作，團結的行動更是基本要求。過去一段時間，我們自己的組織努力撐起公共論述品質，未來更需要展現群體動員能量，透過遊說、動員，一波波撥亂反正，才能保住教育的專業自主空間，也才有合理改革的年金制度。

老師們，行動的時候到了！

台新銀行
| 智慧好夥伴 |

房屋加值貸款

房屋增轉貸 房屋增值為夢想加值

專人服務

到府服務、
理財理債財務規劃

e化鑑價流程

作業簡便

※另可搭配超彈利房屋貸款，提早解開房貸壓力。

請洽各地分行或直營專櫃
0800-000-456 按2
www.taishinbank.com.tw

國家人權報告國際審查會議

全教總要求解除對教師工會之不當管制

■全教總秘書處

繼去年4月20日公布第一部《國家人權報告書》後，馬政府自2月25日起一連三天，邀請10位國際專家進行國家人權報告國際審查，除各級政府機關派代表接受國際專家詢問，各NGOs也提出發言申請，全教總理事長劉欽旭於2月26日上午針對教師工會遭官方刻意歧視、壓制提出批判與建議，審查委員對劉欽旭之發言表達高度重視，認為對審查委員做出結論性意見有重大意義。

此次國際審查，與會專家已將「某些類別之勞動者，或處於特殊情況之勞動者未能享有罷工權，請解釋為何教師，以及國防部員工不能擁有罷工權」列為審查委員會問題清單，要求政府提出回應。

其實，除《勞資爭議處理法》禁止罷工外，《工會法》亦不當限制教師工會組織形式，《團體協約法》對公立學校之團體協約則有差別待遇，教育官員更時常出現對教師工會的不友善發言，說到底，我國之人權保障離國際水平仍有極大落差。

前揭管制已明顯牴觸《公民與政治權利國際公約》第22條、《經濟社會文化權利國際公約》第8條，關於結社自由與

勞動基本權之保障，茲將重要精神條列如下：

- 一、人人有權組織工會和參加他所選擇的工會，以促進和保護他的經濟和社會利益；這個權利只受有關工會的規章的限制。對這一權利的行使，不得加以除法律所規定及在民主社會中為了國家安全或公共秩序的利益或為保護他人的權利和自由所需要的限制以外的任何限制。
- 二、工會有權自由地進行工作，不受除法律所規定及在民主社會中為了國家安全或公共秩序的利益或為保護他人的權利和自由所需要的限制以外的任何限制。
- 三、有權罷工，但應按照各個國家的法律行使此項權利。
- 四、不應禁止對軍隊或警察或國家行政機關成員的行使這些權利，加以合法的限制。

馬總統於日前接見國際人權專家時表示：「人權保障已成為世界潮流，最可能侵犯人權的就是政府，我們有沒有反思能力，檢討自己所作所為，能不能真正符合國際人權的標準？」全教總要求政府必須承認打壓勞動人權之事實，並積極進行修正，以落實兩公約。

全教總要求落實兩公約，賦予教師工會合理運作空間

■全教總文宣部

在黨國威權體制下，台灣工會長期處於國家統合主義（state corporatism）的控制下，各級學校教師受1929年頒布之工會法限制，甚至被剝奪組織工會、行使集體勞動權之基本權利。

儘管工會法、團體協約法、勞資爭議處理法等三部規範集體勞動關係的法律陸續修正，並於2011年五一勞動節當天同步生效，然而，教師之勞動基本權以及教師工會之組織運作，仍然備受壓制。

- 一、工會法方面：工會法第6條禁止教師組織企業工會；工會法修法宣稱要解除工會組織之不必要管制，惟在毫無正當理由下，卻又禁止教師組織企業工會，連帶影響教師工會行使其他企業工會享有之法定會務假與代扣會費等基本權利，明顯是官方對教師工會惡意的歧視與壓制。
- 二、團體協約法方面：團體協約法第10條明訂，一方當事人為公立學校而有上級主管機關者，團體協約簽定前應取得上級主管機關核可，此一規定同樣是對教師工會之差別待遇，更使官方宣稱所謂強制協商之立法精神，形同具文。
- 三、勞資爭議處理法方面：不僅勞資爭議處理法第54條明訂，教師與國防部所屬機關、學校之勞工禁止罷工，同時大幅限縮各公共服務業勞工之罷工權利，其程度已明顯逾越「兩公約」所稱合理與必要之限制。

有關禁止教師罷工一事，官方標準說法是「教師罷工將影響學生受教權」，作為一個重視教育的國家，以學生受教權為名來反對教師工會，確實是最為廉價的理由，然而，此一推論實過於簡化，且缺乏實證基礎。

須知，勞動三權三位一體、互為表裡，不可任意切割，若教師缺乏合理工作條件、專業自主性被不當干預，學生有何受教品質可言？應該看到，在國際教育評比（例如PISA）中表現突出的國家，例如芬蘭、加拿大均有強大的教師工會，足見健全的教師工會有助於提升教育品質。

事實上，近年來侵犯學生受教權者尤以官方錯誤教育政策為禍最大，教師工會若能獲得完整勞動三權保障，當可有效減少錯誤政策，反而有助於保障學生受教權、提升教育品質。

全國教師工會總聯合會肯定政府開放教師組織工會的 policy 方向，然觀諸法制面對教師工會的惡意歧視，以及教育官員、學校校長對教師工會的高度敵意，政府對教師勞動人權明顯採取兩面策略：一方面修法開放教師組織工會，以博取保障人權的名聲；可一方面卻又透過層層限制，讓教師工會對政府的制衡力量降到最低。

檢視教師工會組織歷程，台灣離真正的人權國家顯然仍有極大努力空間，要落實人權保障，就從落實兩公約，賦予教師工會合理運作空間開始。

國家人權報告國際審查會議全教總理事長發言摘要

針對審查委員有關「某些類別之勞動者，或處於特殊情況之勞動者未能享有罷工權，請解釋為何教師，以及國防部員工不能擁有罷工權？」之提問，全教總回應如下：

在政府刻意壓制下，台灣的教師曾經長期被禁止組織工會，即便2011年5月1日解禁後，台灣教師工會仍面臨以下惡意歧視：禁止罷工、限制工會組織形

態、教師工會之團體協約須經主管機關核可等差別待遇。

前揭不法限制，不僅違反國際公約，更已嚴重影響台灣教師工會之發展，亟需進一步修正。

全國教師工會總聯合會以為，凡受僱者均應享有完整勞動基本權保障，禁止教師罷工以及其他對教師工會之差別待遇均無正當性，官方有關教師罷工將影

響學生受教權的說法過於簡化，且缺乏實證基礎。

全國教師工會總聯合會自2011年7月11日成立來，致力改善教師勞動條件、維護學生受教權，證明教師工會可以兼顧師生權益，更是確保教育品質的專業人員工會，建議修法解除對教師工會的各種管制，落實人權立國的理想。



協約自治



■林佳和（政治大學法律系助理教授）

協約自治，係指勞資雙方，非經國家授權，而是本於自我形成社會生活的權限，所得享有自行規範勞動生活的自主性。簡單的說，勞資雙方都應該享有相當程度的協約自治，不受國家干預的，自主形成雙方權利義務關係，這是一自由民主國家的常態。

協約自治的最主要形式與呈現，就是締結團體協約，所以也稱之為團體協約自治。一般而言，某些勞動關係上的事項，雖然可能存在著法律規定，但性質上多為最低標準，換言之，勞資雙方原則上可透過團體協約之簽訂，集體的提高勞動條件，給予勞工更強的保障。

協約自治之重點在於：協約目的，並非國家之授與勞資雙方，完全等同於國家立法者的規範權限，而是尊重勞資雙方，使他們其依循自己之意志，自主形成權利義務。**協約自治應受法秩序、特別是憲法的保障，國家不應、亦不得透過法律的制定，任意對之做不當的干預與限制，否則將有掏空憲法保障之嫌。**

教師組織工會，當然享有協約自治，得跟資方締結協約，然而，教師工會一方面不得罷工，已喪失促進協約自治最重要的手段，另一方面，團體協約法第10條第2項第3款又規定：一方當事人為公立學校而有上級主管機關者，其團體協約應經其上級主管機關核可，過當限制協約自治，恐有違憲之虞。



您關心學生；保德信關心您

就要繳稅了！報稅懂多少？
退休金變薄！退休知多少？
健保新時代！醫療缺多少？

全教總與保德信人壽共同關心您的權益，
請即撥打保德信教師安心專線：02-3766-5188。
就有機會獲得多張咖啡券。



送

85度C咖啡券

規劃講座好禮享

(講座內容不涉及商品銷售)

活動方式：1. **叫IN送好禮**（個人規劃）：凡來電報名或上網下載報名表傳真至保德信人壽或Email回傳報名表關心與自身相關之報稅、退休、醫療議題並留下資料，保德信專業講師會依您需求為您解說，並提供5張85度C咖啡券。
2. **禮享辦講座**（學校規劃）：凡來電協助貴校舉辦報稅、退休、醫療等議題之安心生活講座，贈送您8張85度C咖啡券。每位出席安心生活講座的教師及教務人員於講座結束後，完整填寫意見表者均可獲得1張85度C咖啡券。
(以上活動可同時報名參加，咖啡券每人最多提供8張)

活動日期：即日起~2013年6月30日止

參加資格：全教總會員於上述活動期間內，皆可報名參加本次活動。

注意事項：1.當您進行提供資料時，需特別留意，您已閱讀瞭解並同意以下資料使用條款。/ 2.本活動所取得的個人資料，僅提供「保德信人壽」基於符合營運或行銷人身保險業務之目的必要範圍內使用。除非事先經本人同意或依照相關法律規定，「保德信人壽」不會將個人資料提供予第三人，或移作其他目的使用。保德信人壽將謹遵「個人資料保護法」之相關規範，善盡保護個人資料之責。/ 3.請完整留下您的個人資料，以確保可由保德信人壽專案服務人員送禮券給您，如因資料不齊或有誤無法送達，恕不另行通知，敬請見諒。/ 4.保德信人壽保有取消本活動，更改活動細節之權利。若禮券贈送完畢，保德信人壽保有提供其他等值面額禮券權利。/ 5.參加者保證所提供之資料均為真實正確，且未冒用或盜用任何第三人之資料，如有不實或不正確之情事，將被取消參加資格。如因此導致主辦單位無法通知或提供資料時，主辦單位不負任何責任。如有致損害於主辦單位或其他任何第三人，應負一切相關刑/民事責任。/ 6.本活動預計於2013年06月30日結束。
核准文號：COM102030502

報名方式：

1. 活動叫IN專線：02-3766-5188 (9am-6pm 歡迎來電，由專人為您服務！)
2. 活動傳真專線：02-3765-2701 行銷企劃部收
3. 活動網址：<http://www.prulife.com.tw/page/event/1010320/edm0829.html>
4. 全教總官網：<http://www.nftu.org.tw>
5. Email回傳報名表請寄至：
david.chiu@prudential.com





官版好意思自稱改革嗎？

■全教總政策部

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。)



全教總堅決反對

■全教總公校退休制度因應授權小組

高中職教師採90制

府院日前公布年金改革方向，其中軍公教退休年齡將由85制（年資與年齡合計為85才可領全額月退俸）逐年朝90制規劃，但警察、消防、醫護、國中小教師、幼兒教育老師等排除。

高中職教師之培育條件及過程與國中並無二致，且完全中學中甚至同一校有教師兼授高中部與國中部之課程，對於管教對象，高級中等學校和國中三年均有身心未成熟、不負完全法律責任之學生，敘薪方式也同樣適用以學歷敘薪，請

假規則等也向來納為一體，如在月退休金領取條件上有所差異，將增加人事管理之歧異與紛擾，亦影響當前實施十二年國教之動力。

全國教師工會總聯合會重申：高中職、國中小、幼兒園教師應適用同一套退休制度的立場，全教總指出，高中以下教師屬同一教育體系，堅決反對將高中職與國中小脫鉤處理，以免造成教育體系內一國兩制現象。

總是掛念在心頭——全教總對私校年金發展說明

一、全教總幹部多數是公校老師，會認真推動私校老師獲得年金嗎？

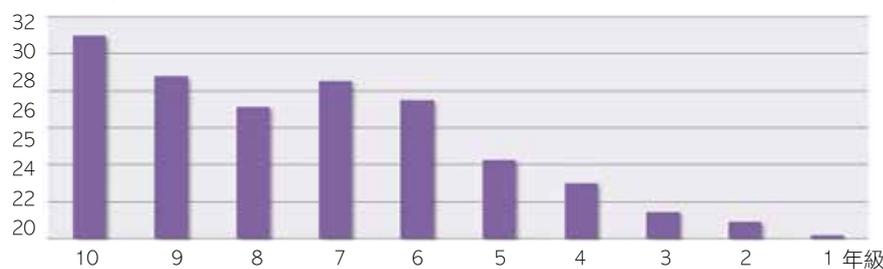
推動私校年金的動力來自共好，而不是搶福利，所以全教總是以會員代表大會通過工作計畫的位階來推動，不只是私校會員自己的期待。如果全教總不能善待會員中的弱勢，更沒有可能去支持社會上的弱勢，私校同仁在勞動上和養老保障上的弱勢，是再明顯不過了，全教總處理公私立議題以堅持法理和正義為原則，不分多數和少數。

二、生源減少之下，私校教師隨時會被資遣，全教總瞭解年金立法是和時間競賽嗎？

是的，我們完全清楚未來三年私立高中職的招生，以及六年後的私立大專招生危機，完全理解私校同仁隨時會失業或資遣，會被迫轉到其他工作，所以促成一個更好保障、更能和公私部門相通的制度一直被幹部們放在心上。

101 學年度國小、國中學生數

單位：萬人



| 年段 | 十年級※ | 九年級 | 八年級 | 七年級 | 六年級 |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|
| 學生數 | 310,000 | 287,866 | 271,458 | 285,560 | 275,217 |
| 年段 | 五年級 | 四年級 | 三年級 | 二年級 | 一年級 |
| 學生數 | 242,778 | 230,001 | 214,692 | 208,814 | 201,873 |

※十年級為91-100學年九年級平均學生數，在此做為參考基準。

三、可否將近年來強化私校退撫的努力扼要說明呢？

大事紀要如下：

| | |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 96.09.26 | 總統競選政見：將漸進提昇私校教師待遇與公校齊一。 |
| 97.10.19 | 全教會發動兩萬多名私校教職員連署，並由近五百名到教育部前陳情，要求立法讓私校免於成為年金孤兒。 |
| 98.03.12 | 行政院通過確定提撥制的私校退撫條例草案(和勞退新制相似)，全教會委請黃昭順提出確定給付制的私校退撫條例(和公校退撫新制相似) |
| 98.06.12 | 在全教會與教育部行政院努力下，立法院三讀通過政院版私校退撫條例，同時基於退養制度整合及彌補，以附帶決議要求「半年內將私校教職員歸到勞保」和私校退撫新制一併日出實施。 |
| 99.01.01 | 私校退撫新制上路，轉回勞保則跳票，私校人覺得被欺騙。 |
| 99.01.07 | 全教會請洪秀柱委員提出勞保應予撥補、並納入私校教職員之修法條文，101.04黃昭順、邱志偉再度接受委託各自提出此案。 |
| 99.03.17 | 私校醞釀萬人上街，吳揆主動邀見全教會代表及黃昭順委員，確認教師訴求有正當性，承諾半月內會有確定方案及儘速立法(一個月後吳揆指示留在公保解決) |
| 99.03.28 | 勞委會放出許多數據訊息，操作媒體全版報導，抹黑正當訴求，全教會半月後刊登廣告回擊。 |
| 99.09.26 | 全教會發動萬人遊行。 |

| | |
|-----------|----------------------------------------------------|
| 100.03.12 | 全教會再度登報譴責立法延宕。 |
| 100.04.29 | 行政考試兩院會銜的公保法草案終於送入立院。 |
| 100.09.28 | 全教會及各私校團體共同登報，催促立法並進行連署。 |
| 100.11.09 | 立院審議公保法，因臨時放水、銓敘部棄守，引發媒體抨擊。101.01會期結束，法案歸零。 |
| 101.10 | 行政院審畢考試院送來的公保法草案，會銜送立法院。 |
| 101.11 | 全教總完成公保年金最新說帖，送所有立法委員 |
| 101.12 | 獲得在野黨支持，若轉到勞保處理，保費分攤特別設計；若留在公保，則給付1.3%不追扣，但新年資新保費。 |

四、改在公保實現年金，是聖旨嗎？

前行政院院長吳敦義在99年三月，決定讓私校一定要留在公保，使得後續官方行動執著於這一條路，看到目前爆發的勞保財務，大家當然可以理解組織當時不能過度堅持要到勞保的理由，但現在是處於勞軍公教都要全面改革、甚至整合的大環境，有關改到勞保這條路應重新考慮納入，事實上我們已委請立委提案完成，隨時可以審查。

五、公保年金化過程中遭遇哪些困擾？

由於公保對象很多類，所以部份已有良好月退的人員也想搭便車(均非公校老師)，想要好上加好，這使得立院難以切割對象，甚至在沒有配套之下，不當的擴大公保年金的適用對象，而官方在擬定版本時又瞻前顧後，時程也被耽擱。總之，公保年金立法不順暢和公保被保險人種類太多有關，容易發生拉扯。

六、留在勞保的可能阻力是甚麼？

勞保財務十分脆弱，如果沒有財務重整，十幾年後就沒錢可領，我們目前若直接要轉到勞保，將來有問題，難以面對中青世代的老師，更重要的是勞委會和部份工會人員，因為太擔心勞保財務已夠脆弱，納上私校眾多將退的老師給付後，財務崩盤速度更快，因此一直不願接納。

七、為甚麼有回溯到99年1月1日的構想，它可靠嗎？

因為我們在98.06.12立院完成私校退撫條例三讀時，請立院順帶通過一個改公保到勞保的日出條款，而時間就和私校退撫要同步，因此現在才會有「若實施年金制，可以回溯到99.01.01以後退休的人」，將來立法的原則，也是如此，由於是經由院會通過，所以被朝野認帳的可能性極高。

八、退撫部份自102.03起開放自主投資，是比較進步的作法嗎？

私校退撫比勞退新制更進步的地方，就在於讓自己能自主投資，如果在三年內，有一定比率的同仁，在自主投資獲得比各種公共退休基金更好的績效，將影響其他退休基金—尤其是勞退的跟進；但相對的，若多數同仁都選擇低風險低報酬，則自主投資的意義就會被削弱。

九、在年金大改革中，官方態度和在野黨的意見如何？

| | |
|-------|----------------------------------------|
| 行政版主張 | 留在公保，給付率 1.3%，但退休時扣繳部分當補充保費。 |
| 民進黨主張 | 1. 留在公保，給付率 1.3%，不再扣繳。 |
| | 2. 帶準備金到勞保，給付率 1.55%，但勞資保費分擔和一般企業員工不同。 |

是審議民主？還是強盜改革？

■全教總政策部

新、舊內閣已於18日交接，擺在江宜樺院長面前的，不僅有棘手的經濟問題，更有年前由江一手主導的「年金制度改革方案」，檢視銓敘部與教育部公布的公務人員與教育人員改革方案內容，我們必須提醒江揆，號稱「審議式民主」的官版改革，其實與赤裸裸的搶劫無異，這種強盜式改革必須接受國人嚴格檢驗，並儘速進行修正。

所得替代率的陷阱

已經公布的年金改革方案充斥許多問題，嚴重背離官方宣稱的

「財務健全、社會公平、世代包容、務實穩健」。

承辦官員無視公教人員之退撫基金費率、退休金計算方式均以「本薪×2」為計算基準，改以「現職待遇」作為退休所得替代率的分母，以便創造出基層人員高替代率、高階官員與教授低替代率的假象，實則，高階公教人員之退休所得替代率雖然較低，但其實質月退休所得則遠高於基層人員，比較同為舊制年資10年、新制年資20年之中小學教師、大學教授，當知官方力推以現職待遇為替代率分母的陽謀何在。

表一：各類教育人員退休所得替代率

| | 現職待遇 | 現行退休所得 | 以本薪2倍為替代率分母 | 以現職待遇為替代率分母 |
|----------------------------------|--------------------------------|--------|-------------|-------------|
| 大專教授 (舊制年資10年、新制年資20年；薪額700) | 107525 (本薪53075、學術研究費54450) | 90227 | 85% | 83.91% |
| 中小學教師 (舊制年資10年、新制年資20年；薪額625) | 73370 (本薪47080、學術研究費26290) | 70159 | 74.5% | 95.62% |
| 中小學教師 (純新年資；薪額625) | 73370 (本薪47080、學術研究費26290) | 56496 | 60% | 77% |

事實上，若比照前揭邏輯，將現行「本薪×2×12%」之退撫基金費率，改以中小學教師現職待遇為計算基準，則中小學教育人員負擔之實際費率將達16.1%，相較之下，大學教授僅為11.85%，兩者差距達4.25%，試問，壓低基層人員之替代率以成就高階人員，能謂公允？

尤有甚者，此次年金改革進一步在退休金基數內涵做出差別待遇，各類教育人員計算基準如下：

- 1.大專教授將由「本薪」2倍，改為「平均薪額」2倍。
- 2.大專副教授將由「本薪」2倍，逐年調降至「平均薪額」1.9倍。
- 3.大專助理教授將由「本薪」2倍，逐年調降至「平均薪額」1.8倍。
- 4.中小學教師兼具新、舊年資者將由「本薪」2倍，逐年調降至「平均薪額」1.6倍。
- 5.中小學教師純新制年資者將由「本薪」2倍，逐年調降至「平均薪額」1.7倍。

依前揭方案，中小學教育人員與大學教授之退休給予差距將進一步拉大，教育人員退休制度自此階層化，俸等越低者之退休所得縮減越多，制度公平性破壞殆盡，這無疑是繼肥高官瘦小吏的18%改革後，對公部門退休制度的又一次踐踏。

改革不是合法掠奪

官方年金制度改革高舉公平、包容大旗，宣稱要適度縮小不同職業別間保障之差距，使繳費及領取給付之權利義務能夠相對應；並使不同世代負擔合理化，促進世代包容與平衡。然而，觀諸前揭「改革」方案內容，竟完全與其揭櫫之公平正義背道而馳，這樣的方案如能妄稱改革，與強盜何異？

既然號稱審議式民主，則官方無視退休學理、無視公平正義，所

推動的教育人員年金改革方案，理應接受各界嚴格檢驗：

一、為何費率與退休金基數不一？

依現行退休法制，全體教育人員之退撫基金費率、退休金計算方式均以「本薪×2」為基準，並無學校層級、主管或非主管的差別，此一制度屏除在職所得的迷思，減少職等對退休金計算的影響，目的在使退休制度回歸老年經濟安全原理，雖兼具新、舊年資者享有高替代率，惟並非不能適度調降。

令人遺憾者，「改革」方案設計者既不願面對輿論說明原委，又提不出合理方案，竟然想出費率不變、退休金基數內涵卻隨職等調降的妙方，依此，實際費率較高之中小學教師，反而只能領取折扣後的退休金基數，不啻等於同意高階人員向基層人員合法掠奪，在繳費及領取給付之權利義務脫鉤下，就連同一職業類別人員之退休公平性均不復存在，遑論要縮小不同職業別間保障之差距。

二、為何與勞保改革方向背道而馳？

此次年金制度改革涵蓋公保、勞保、退撫諸層面，其中，勞保改革方案關於年金「年資給付率」有甲、乙兩案，乙案係按平均月投保薪資3萬元以下以1.55%計、逾3萬元部分以1.3%計，勞保之改革係以調降高薪勞工之退休替代率為方向，又與公教退撫改革之方向完全相反，易言之，調降退休金基數內涵可說專為中小學教育人員量身訂做，這樣牽涉廣泛的大改革工程，竟全然不見改革的中心思想，讓人詫異。

江宜樺院長勉勵新內閣要有規畫力、執行力與溝通力，強調執行力要做到「堅定、迅速和確實」，此處必須提醒的是，即便是推動改革，也只能在正確的軌道上進行，不知自詡以審議式民主進行改革的江揆，該如何面對錯亂至此的反改革版本？

Panasonic

國際牌23W螺旋省電燈泡

6入組 (白光/黃光)

- 發光效率同級品最高
- 高演色性、色彩逼真
- 通過美國Energy Star 10,000小時檢測

原價1,794元
全教總優惠價899元

※僅供全教總會會員享有 ※外島加運費100元

請上全教總會會員團購專區訂購 電話：02-2585-7528#306

Panasonic

國際牌11W LED護眼檯燈 SQ-LD520

- 無閃爍保護眼睛
- 高演色性、色彩逼真
- 亮度均一性，減輕眼睛負擔

連續性調整光線，創造個人最佳舒適亮度

分段調整 連續調整

瀏覽電腦 閱讀 工作 文書處理

原價4,990元
全教優惠價3,990元

無疊影 高演色性Ra85 六個活動關節 40000小時長壽命 無段式連續調光

訂購專線：02-8227-1166#370 蔡小姐 ※外島加運費100元

邁向國際

芬蘭教育大不同



■陳崇弘（全教總專業發展中心副執行長）

本文引述帕思·薩爾博格(Pasi Sahlberg)教授之著作，以芬蘭教授觀點看芬蘭教育與英美教育的相異之處，藉由兩者不同的觀點，當台灣面臨雷同教育問題時，醒思的方向。

一、公共教育無法滿足孩子獲得普遍學習機會

英美等國做法是，嚴格控制學校、要求學校對學生成績表現採責任制、彙整更多學習資料、廢除教師會、開設特許更多特許學校、開除不適任教師、關閉經營不是學校；芬蘭認為教育體系不仰賴評鑑、標準化教育綱要、高風險學生測驗；推行讓學生參與學習、吸引優秀年輕人投入教育工作。注重平等與合作，而非抉擇與競爭。

二、顛覆傳統面對教育問題的思維

當學生學科表現不佳時，傳統教育觀念做法通常是：修改課程大綱、增長授課時數、增加家庭作業份量，因此世界各國增加了教師教學時數。但OECD於2010年的調查顯示，授課時數與學習表現沒有顯相關。芬蘭仍維持較低的授課時數，但芬蘭政府鼓勵學校提供課後活動供年紀較小的學童參與，芬蘭政府認為非政府組織所構成的社群網路對年輕人的社會與人格發展貢獻良多，對教育體系表現助益良多。

三、教師工作的「質」比「量」更重要

教師的工作呈現「質」與「量」相悖離的現象，以初中教師授課時數為例，芬蘭初中教師授課時數每年約六百小時；美國初中教師每年授課時數約一千零八十八小時，芬蘭教師將有更多的時間與機會參與改善教育或課程規劃，也有足夠時間與同事集思廣益，提升個人專業發展。

四、考試與學習效果的迷思

儘管PISA測驗窄化教育範疇，讓教育視野變得狹隘，但PISA所提供的數據顯示，以採取成績責任制的國家在數學、科學與閱讀能力的表現呈現停滯或衰退的現象；反觀芬蘭開始強調教師專業、以學校為本的基礎教育綱要、以信任為基礎的教育領導概念、透過網路加強校際合作的方法，使得她們在PISA測驗上皆維持高水準的表現。

五、教師評鑑

作者訪談幾位芬蘭教師指出，如果她們不再擁有教育自主性，而有來自教育組織外部的評鑑人採取成績責任制作為評鑑標準，讓她們陷入評鑑的困境，她們就可能轉換生涯跑道；反觀英、美、加等國則是引進評鑑以評估工作職責成效的方法來管控教師的工作表現，但學生學習表現卻遠遠落後芬蘭。

六、師資培育

芬蘭社會給予教師職業專業尊嚴與社會尊重，使得許多優秀學子投入教師職業，並將其視為志業。在芬蘭年輕人取得教師職業必須擁有優秀成績、通過面試，完善的師培訓練、周延的實習制度、攻讀碩士以上學位，造就芬蘭擁有最優秀的人力素質；反觀以美國的「為美國而教」計畫(Teach for America)接受一般學院畢業生的申請，讓學生在暑假中的數個星期密集接受訓練，隨後就將他們送到需要薪師資的學校——但學生將會發現自己必須在課堂上接受非常艱困的挑戰。

Education International歡慶20歲生日

■全教總外事部編譯(編譯日期：2013/01/23)

20年前--1993年的1月26日，兩個最大的前國際教師工會—國際教師同業聯盟(the World Confederation of Teaching Profession, 簡稱WCOTP)和國際自由教師工會聯盟(the International Federation of Free Teachers Unions, 簡稱IFFTU)的代表，在瑞典的斯德哥爾摩齊聚一堂。他們來自210個教師組織，代表1800萬各國教師工會會員。就在那一天，這些代表們同意合併組成一個國際代表教師的組織，也就是Education International(簡稱EI)。2004年，唯一未加入EI的國際教師組織--世界教師聯盟(World Federation of Teachers)也與EI合併，所以，EI成為國際中唯一團結全球教師的教師工會聯盟。現在的EI有390個來自175個國家和區域的會員工會，總會員數高達3千萬人。它的會員包括教師、教授、

講師、教育行政人員和教育支援人員。

由於團結的力量，EI不僅成功地保護許多工會運動者的權力(如：團結權、性別平等...等)，也推動「讓每個人都受高品質的教育」。今天，不管是在國際或區域，還是各國際組織(如：OECD、世界銀行等)，EI都被視為在國際世界中為教育政策及教育人員發聲的組織。

在EI二十歲生日的前夕，EI的理事長Susan Hopgood和秘書長Fred van Leeuwen發表了一個聯合聲明，他們表示，在社會和經濟環境越來越困難的時代，EI將會以更有效的方式為教育及教育人員努力。

MADE BY GEAR4

最受大人小孩歡迎的
憤怒鳥喇叭 瘋狂搶購中!!

ANGRY BIRDS
SPEAKERS

總代理 傳科國際



我國教師評鑑政策之脈絡與矛盾

■徐慧芝（高雄市明義國小教師）

為回應行政院《教育改革總諮議報告書》之建議，教育部於1998年擬定《教育改革行動方案》，自1998年至2003年，編列經費1,570餘億元，實施12項工作計畫，其中包括「健全師資培育與教師進修制度」。此後，提升教師專業及推動教師評鑑成了歷年來教育政策的重點。

教育部在2002年規劃的教師專業發展評鑑原是希望結合教師分級、教師考績以及處理不適任教師。而後，因為缺乏法源依據，2006年教育部推動「教育部補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」時，即以「專業成長」為唯一目標，與教師分級、教師考績及淘汰不適任教師脫勾。

由此脈絡可發現我國教師評鑑政策起初是為了回應社會各界對於教育成效的期望，但卻缺乏正當性；各項會議與研究未能討論釐清「過去到現在的臺灣教師專業出了什麼問題」、「教師評鑑政策能夠確實解決什麼問題」，僅以空泛的「回應社會需求」、「依教改決議」和「世界各國趨勢」作為論述主軸。事實上，**英、美等國推動教師評鑑有其本土脈絡成因及欲解決之問題，我國借用他國政策，卻未耙梳國內教育實務、教師專業本土脈絡與問題**；如同醫生不知病人病因、未曾問診即開立藥方，如何令人信服這帖藥方是「對症」下藥？如何不質疑此藥方非但無法解決現有問題，反而

會造成身體更大的損傷？

此外，評鑑內涵顯示所謂「專業」必須能被指標規準所證明、須留有書面記錄、教學檔案以驗明教師績效。當指標規準明確時，學校與教師容易聚焦在可明視、可量化、可速成的項目，而其更為細密的、抽象的、需要長期經營又不可明視、質化的教學面向，其實更是教育的核心，卻容易在追求「績效」時被忽略；然而，若指標不明確，容易造成受評人與評鑑人均有不確定感，評鑑結果受到評鑑人主觀意識影響甚大，則不宜列為評鑑之依據。是故，教師專業標準、指標在化為評鑑規準時，必須審慎斟酌，過與不及都會造成教育現場不可逆的惡果。

但是，在學校現場，中小學教師每天要處理的評鑑視導、行政業務等多如牛毛，教室每日充滿了瑣碎、複雜又必須立即處理的事務，行政、校務、級務、教學等現象切割教師的時間與思維；在此時空限制下，難以真正達成「專業發展」的深層效果，教師評鑑或教師專業發展評鑑已有徒增學校行政人員與教師文書資料工作、流於形式化之傾向。



為什麼反對官版評鑑？



■王文娟（彰化縣和美國小教師）

教師組織致力於教師專業成長始終不懈怠，但對教育部規劃的教師評鑑接納度卻不高；究其因，其實是雙方的思考模式大相逕庭。教師組織思考方向是：由專業人員內部自主「形成」評鑑系統；而教育部則是：由上而下「制訂」評鑑系統，並由外部進行評鑑。

形成專業的基本要素有三：專業能力、專業自主及對專業的信任。筆者認為，若能朝向全教總的思考模式與規劃方向，並將評鑑內容、方式、期程等相關配套措施，讓教育人員內部凝聚共識，政府再透過與真正的教師專業組織—全教總—訂定團體協約，則評鑑才有可能成為提升教育品質、嘉惠學子的資源；若執意把評鑑當成「管理或控制教師」的工具，則英美各國失敗的例子，將註定在台灣重演。

換句話說，唯有將評鑑回歸到「專業自律」的精神，才有可能成為有助於教育進步的資源。此外，為了確保評鑑的成功，有幾個重要的配套也值得特別注意：

一、成立專業評鑑機構：

以美國為例，起因於1986年卡內基教育與經濟論壇（Carnegie Forum on

Education and the Economy）對提昇教師專業的呼籲，一個啟動「教師專業評鑑」的重要組織—國家專業教學標準委員會（The National Board for Professional Teaching Standards, NBPTS）正式於1987年成立。該委員會自1994年以來，便持續發展「評量教師專業」的檢定標準及評鑑技術；2001年，更將評鑑指標全面翻修，以符應時代的變遷。NBPTS之所以至今仍受到廣泛肯定，除了其參與成員包括基層教師組織成，具備教育專業者的代表性；更因為本身為一獨立自主之組織，得以彰顯其公正性；而其穩定的財源，也使其研發品質獲得各界的信任。

二、建立優秀教師社群正向回饋機制：

校園文化可貴之處在於強調協同與合作，而教師社群正可透過此一文化，激勵提昇彼此的專業。因此，除了設立專業評鑑機構，也應同步建立教師社群回饋機制，亦即：各階段、各領域之「優秀教師」，透過原專業社群的組織系統，共同參與評鑑中的修訂；如此一來，對於評鑑指標或評鑑方式，不但可以提高發展的成

本效益，對於之後的「後設評鑑」也能提高效率。

此外，政府應依各學校層級、各教學領域評鑑結果投入「援助型」（而非「獎勵型」）的資源，亦即對評鑑未通過愈多者投入越多協助資源；如此一來，參與評鑑對該校校務發展、對教師才是正向的幫助。

三、建立評鑑機構的公共課責：

任何評鑑均應定期性調整評鑑內容，進行持續性、廣泛性的改進，方能因應社會變遷與學校環境的轉變；而為了確保進步，除了評鑑機構內部的自我檢視，也應有必要的「公共課責」（public accountability）。以NBPTS為例，除了本身不斷作自我檢視與修正之外，美國教育部也針對NBPTS的評鑑進行後設評鑑，以了解該評鑑對於各層面的影響，包括對教師行為的影響、對學生學業成就的影響以及評鑑的成本效益等等，以符應「對公眾負責」的精神。未來，我國在推動教育評鑑政策伊始，也應在「公共課責」的設計上有所規劃。

各國教師評鑑概況 (2013 JAN)

■吳南嫻 (全教總外事部主任)

| 國名 | 教師評鑑狀況 | 國名 | 教師評鑑狀況 |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 奧地利 | 1.校長執行教學表現評鑑。 2.若有特別嚴重的案件(如被家長嚴重投訴),會派督學到學校參與評鑑該教師。 3.教師自評。 4.沒有系統性的評鑑,且很少針對教師教學表現做正式評鑑。校長偶爾會做評鑑。 | 丹麥 | 1.丹麥教師在通過兩年的試用期後,就沒有任何正式的教師評鑑。 2.終身聘教師的評鑑方式是透過面談來決定。 3.評鑑主要是要報告教師的專業活動,與教師生涯晉升和薪水無關。 |
| | | 芬蘭 | 1.沒有正式的教師評鑑。 2.大部份學校會每年討論教師成長及評鑑。 |
| 澳洲 | 1.因不同管轄區域和學校而有所不同。 2.評鑑程序包括:教學表現計劃、個人發展計劃、教學成就表揚、教學回饋及教學檢視。 3.校長或學校領導人負有執行評鑑的責任。不過,實際的執行者是教師與其部門主管或指導者。校長所扮演的角色只是確認評鑑的執行是否有遵守相關規定及向政府提出報告。 4.教師評鑑標準由州當局和用團體協商的方式來建立。有的教師評鑑會寫在團體協約裡面。 5.最常用的評鑑方式:課室觀察、客觀環境、與教師面談及教師自評。 6.不管是設計或執行評鑑的人,都要受過足以執行此任務的訓練。 | 法國 | 1.評鑑是國家督學的責任。 2.有報告顯示,教學法專長的督學不足。 3.小學部份,平均一個督學要評鑑350名教師。 4.中學部份,平均一個督學要評鑑400名教師。 |
| | | 冰島 | 1.教師評鑑是強制的。 2.評鑑方式:自評和外部評鑑。 3.由於缺乏經費及專業評鑑人,大部份教師的評鑑變成做學生調查。這樣的評鑑就沒有任何懲罰的性質。 |
| | | 愛爾蘭 | 1.由督學評鑑(主要是小學)。 2.到中學層級,就以學校評鑑為主。 3.並未對不適任做任何定義。 |
| 比利時 | 1.依社區性質而有所不同。這裡的社區指的是法蘭德斯語區及法語區。 2.法蘭德斯語區:(a)依工作進行而評鑑;(b)個人工作描述為主要的評鑑標準;(c)至少四年做一次;(d)每位老師都會有兩個評鑑人,一個專門負責指導;(e)政府提供經費訓練評鑑人。 3.法語區:(a)法語區的教師隸屬於網絡中;(b)網絡的經理人負責建立教師評鑑制度;(c)若校長提出需求,督學也會扮演評鑑人角色。 | 義大利 | 1.教師會在導入計劃結束後評鑑。 2.終身職教師只有在不適任的狀況下,才會被評鑑。 |
| | | 日本 | 1.所有終身職教師一年都必須被評鑑一次。 2.依照其職責、專業目標、教學、教學計劃、教學準備、專業成長的完成、與社區的連結等來評鑑。 3.評鑑工具:課室觀察、客觀環境、個人面談、自評。 4.評鑑會影響:專業成長、職業生涯、基本薪資、津貼(好的表現)、及傑出表現的表揚。 |
| 加拿大 | 1.因管轄區域而異。 2.一般而言,教師評鑑在試用期結束、教師取得證照或是教學表現管理時會使用教師評鑑。 3.教師評鑑會要求設定具體改進目標以及提供可達到這些目標的資源。 4.各管轄區域的要求不一,有的區域所使用的協助成長的評鑑模式,這樣的評鑑是非強制性的。 5.加拿大的教師被鼓勵要互相幫助,所以,教師評鑑並非比賽活動。在評鑑前還要確認所使用的標準是否能被教師接受,以確保老師會互助合作,讓學生得到最好的教學品質。 6.以上這些評鑑概念建構在以下的假設上(a)沒有任何一個老師對所有的學生都是最好的;(b)每個學生都能從某教學實施中獲得幫助;(c)受歡迎的教學不代表好的教學。 | 荷蘭 | 1.評鑑的負責單位:學校委員會。 2.評鑑方式:與學校領導者面談,討論工作表現(通常二年一次)。 3.其他評鑑方式:課室觀察。在中學部份,也會詢問教師的同事和學生。 |
| | | 挪威 | 1.國家規定一定要實施教師評鑑。 2.法律並沒有規定教師評鑑該怎麼進行。 3.國家並沒有規定可執行教師評鑑的標準。 4.一般的評鑑方式就是校長每年都會與教師對談。 |

揚棄管理主義，以芬蘭為師

■任懷鳴(高雄市教師職業工會教育政策中心主任)

1990年代至今,世界各國都在瘋包括「教師評鑑」在內的各種教育評鑑,被加拿大學者 Benjamin Levin 戲稱是一種「流行病」的現象(註1)。事實上,這種對公辦教育的「績效考核」政策,完全脫胎自新自由主義的管理主義思維:認為公共服務(包括學校教育)之所缺乏效能,在於公部門科層體制的僵化;因此,政府應師法企業經營的典範,將公共服務市場化,透過消費者選擇,促進公共服務機構之間的競爭;並以績效評鑑及獎懲機制,來提昇公共服務品質。

殊不知,這個邏輯最大的問題就在於:**許多公共服務(例如消防隊)本質上屬於人民基本需求,一味的以市場機制處理,弱勢人民將無法與優勢者競爭,反而違反了公共服務原本的使命-公平正義。**此外,許多公共服務屬於專業者工作(例如教育、醫療),引進市場機制將排擠掉重要「非市場價值」,例如專業工作者的專業堅持(試想,當醫院以門診量來評鑑醫師績效時,有幾個醫師會堅持對病患的充分關懷?同理,當學校以學生考試成績來評鑑教師績效時,有幾個教師會堅持要求學生的品格教育?)以及更重要的,專業

工作者的專業道德將因為市場機制侵蝕殆盡,最近,美國教育界在NCLB的測驗成績集體作弊的故事,就是一個例子。

良好的教育無他,在於教育工作者秉持專業良知,展現專業熱忱,並發揮其專業能力,以解決兒童成長與學習過程中出現各種複雜問題。而良知、熱忱是無法評鑑的,甚至教育專業能力也不易完全評出高下。

在這一波新自由主義及新管理主義浪潮席捲各國之際,芬蘭就選擇了一條完全相反的道路。經過1980年代中期的政策辯論之後,芬蘭不但更加確認「平等教育」的政策,也開始了教育決策地方分權的工程,許多中央規範自法條中廢除,學校對資源的運用也有更多的自主權。1990年代初,國家對教科書的預審制度被廢除,由州主辦的學校視導被終止,學校年度計畫的審查也不再進行。取而代之的則是系統化的全國學習成果的「形成性評鑑」,這種評鑑沒有等第,沒有校際比較,也沒有獎懲,僅指出優缺點作為各校內部發展的參考。

此外,芬蘭沒有教師評鑑,芬蘭的小學教師對課程、教材選擇、及教學方法

擁有高度自主權。而芬蘭確保師資品質的方式則是:一、提昇全體中小學教師到碩士學歷,二、嚴格篩選學生進入師資培育學程,三、精緻的職場師徒制,四、制度化的同儕專業互動。充分落實專業主義的「專業內部品管」精神。

不像英美行政人員與教師的緊張關係,芬蘭的學校行政人員與教師和教師組織充分合作,展現出對教師專業的高度尊重。芬蘭國家教委會前任主委 Vilho Hirvi 說的好:「在這個網路經濟和自我導向組織的時代,解放在教育系統中工作的人員能力,並將此能力用在發展教育的品質,是一件重要的事。」(註2)而尊重教育人員專業,正是解放的方法。芬蘭教育的成功,印證了這位教育領導者的遠見。

註1: Levin, Benjamin(1998) 'An Epidemic of Education Policy: (what) can we learn from each other?', Comparative Education, 34: 2, 131-141。

註2: 引自芬蘭國家教委會顧問 Reijo Laukkanen 博士的文章《Finnish Strategy for High-level Education for All》,載於「國民核心素養國際工作坊」手冊,2006,台北。

全教總幫您省很大

加班費性質鐘點費免稅省多少， 算給你看！

■林金財（全教總高中職委員會主委）

5月報稅季節將要來臨，家中信箱不時會收到扣繳憑單。國中小老師今年將是第一次申報所得稅，對高中職老師來講是每年都要準備與面對的事務。去年，在費鴻泰委員大力協助下，全教總成功爭取鐘點費屬加班費性質者得免徵所得稅(學期中每月70小時，暑假每月25小時，寒假15小時，並按每節課分鐘數換算成節數)。

全教總幫老師們的荷包省了多少钱呢？

試舉一俸點600（薪俸45,750元，學術研究費31,320元）之高中數學老師為例，101年授課包含學期中輔導課(上半年平均每月16節，下半年平均每月12節)，寒假輔導課19節，暑假輔導課68節。經學校核算101年可以列為加班費性質之鐘點費免徵所得稅之總額116,050元。

假設其報稅條件為單身，申報102年度綜合所得稅免稅額、標準扣除額、薪資所得特別扣除額如下：

- 一、免稅額：85,000元
- 二、標準扣除額：79,000元
- 三、薪資所得特別扣除額：108,000元

試算比較如下：

| | 免稅前 | 免稅後 |
|-------------|----------------------------------|---------------|
| 加班費性質鐘點費 | | 116,050 |
| 應稅總額 | 1,343,695 | 1,227,645 |
| 扣除額 | | 272,000 |
| 所得淨額 | 1,071,695 | 955,645 |
| 稅率與累進差額 | 12% , -36,400(520,001~1,170,000) | |
| 應納稅額 | 92,203 | 78,277 |
| 少課稅金 | | 13,926 |

加班費性質鐘點費可免稅之前，所有的鐘點費都需要課稅，這位數學老師的年所得應稅總額為1,343,695元，輔導課鐘點費免稅可以扣除116,050元，應稅總額降為1,227,645元，實質受益可以省下13,926元的稅金免繳。

每一位老師的授課狀況不同，當您拿到學校給的年度所得代扣明細，可曾試算這中間的差異，算一算可以省下的稅金呢？

請支持組織，讓組織全力為您爭取更多的權益！

CASIO®



AP-650

符合

民國102年招標機種：



CTK-6200



AP-450

教師志工在「水花園有機農夫市集」做什麼？

市集的農夫實在很辛苦，週一到週五忙耕作，週六還要到市集銷售產品。

我們幫農夫搭起棚架、整理蔬果，了解他們的耕作法和產品的色澤、斑點、大小、營養分的關聯性，學習跟訪客說明，花比慣行農法多一點錢，同時買下健康、安心和自然的營養，省下未來可能的醫療支出，是值得的。

我們也幫忙搬各種雜物、提水、洗碗，只要我們會做的我們都做。我們和農夫們邊聊邊做。

農夫們看到了跟刻板印象中不一樣的教師，靦腆地說：「讓老師幫這些，真不好意思。」

幫助農民把有機產品賣出去，就能支持他們堅持有機耕作，就能使更多台灣的土地脫離農藥和化肥污染。

3/30我們還要支援「自閉症總會」的「為愛走動」大型活動。4月底要支援台北鳥會的「觀音山賞鷹」。

這些教師志工都是本會「不特定時間與活動志工群」的志工，簡稱「不特定志工群」。他們就散佈在你我的週圍，和你我一樣天天忙著孩子和簿子。

如果你在北台灣任教，也願意在有空時，擔任支援各種環境、兒少、特教團體的活動志工，請填本頁的「志工志願表」，或者上網 <http://www.nftu.org.tw/Volunteers/Volunteers.aspx>，填表回傳。您只需在有空時參與服務，並沒有固定的活動義務。詢問事項請電詹政道老師：0982-939527。



支援水花園市集的志工行前講習



學生認真向農友學習

本會「特教志工」

一年服務 1280 小時

■詹政道（全教總社會發展部主任）

本會在台北、新北市試辦「中小學特教志工計畫」已屆一年，101學年上學期共有16人到校服務，除了兩位搬家到花蓮、一位畢業、一位課排滿無法服務外，其餘12人本學期持續服務，絕大部分留任原服務學校，協助原個案學生。

上學期16位志工累計服務217人次，620小時，連同101年上半年（100學年度下學期）22位志工，累計服務超過450人次，1280小時。

本會自100年11月開始在台北地區試辦

「中小學特教志工計畫」，招募大專學生或退休人士擔任志工，到中小學輔助老師協助特教學生。

志工從100學年度下學期開始進入學校服務，一年來累計服務20個學校46位學生。有人陪上課、有人陪下課、陪用餐、陪移動到教室、陪課輔、陪心輔…等，每個個案都不一樣，都是配合學校的要求和學生的需要。

志工其實不只是服務46學生，而是至少在1280小時服務時間內，穩定46個班級（計1380位學生）的上課情緒，讓46個家庭受到

支持。

志工每週服務至少一個半天，持續至少一學期，是服務頻率相當高的志工計畫，因此志工並不好找。但如果我們找到志工，就會向志工志願服務區內的中小學，徵詢是否需要額外的特教協助志工。

感謝政大、師大、台北市教大、東吳、淡江各師培中心、特教系、心理系、幼教、教育系，主動幫本會傳送招募志工的訊息給學生，讓我們在今年一月募到二十餘位大專志工。

【不特定時間或活動志工基本資料及志願表】

填表日期：____年____月____日

| | | | | | |
|------------------------|---------------------------------|------|-------|----|-------|
| 姓名 | | 生日 | | 性別 | 口男 口女 |
| 身份證號碼 | (辦保險用) | 一般電話 | | 手機 | |
| e-mail | | 退休與否 | 口是 口否 | | |
| 現職或退休前任教學校 | 立 _____ (大學、學院、高中、高職、國中、國小、幼兒園) | | | | |
| | _____ (科、系) | | | | |
| 曾任職務：口專任教師 口組長 口主任 口校長 | | | | | |

本表填寫完畢請E-MAIL：regina@nta.org.tw或FAX：02-25857559李靜宜小姐，並來電02-25857528#309確認。

2013年國際教育高峰會簡介

■全教總外事部

2013年國際教育高峰會 (International Summits on the Teaching Profession, 簡稱ISTP) 已於3月13、14日於荷蘭阿姆斯特丹舉行。主辦單位為荷蘭教育部，協辦單位為國際教育 (Educational International—為國際教師工會聯盟, 簡稱EI) 和經濟合作暨發展組織 (Organization of Economic, Cooperation and Development, 簡稱OECD)。

今年的國際教育高峰會，與會的代表都是來自在OECD所主辦的「學生能力國際評量計劃」(PISA) 中表現優異或有顯著進步的國家代表和該國的教師工會代表。

台灣學生雖然在「學生能力國際評量計劃」中表現優異，但第一屆及第二屆均未獲邀請參加國際教育高峰會，經本會不斷向教育部及外交部反映應積極爭取台灣代表參與會議，經過去年一整年的努力，今年中華民國全國教師會終於獲得大會邀請。

隨著全球化所帶來的衝擊，教育越來越受到重視。由於教師是執行教育工作的人，故教師品質成為各界關注的重點，這一次的國際教育高峰會就以教師品質為核心討論議題。

針對教師品質所討論的第一個議題為：政策制定者、教學專業人士及社會對如何對教師品質下定義？針對教師品質設定了哪些標準？這些標準由誰訂定？第一個議題所要凸顯的問題有：(1) 對於怎樣的教師品質為好的教師品質，本身就可能是個具爭議性的問題，不同角色的看法會不一樣。如果不同角色對教師品質的看法不同，由「誰」來訂定教師品質的標準就變得很重要。

針對教師品質所討論的第二個議題為：如何評鑑教師品質？目前有哪些好的評鑑？這些評鑑是如何實施的？這個議題主要反映出：(1) 不是所有的教師評鑑都是妥適的；(2) 重點不是在「有沒有教師評鑑」，而是在「如何實施教師評鑑」。

大會所討論的第三個議題為：評鑑如何讓學校得到改善，讓老師提升自我效能？我們期待教師評鑑對於教與學帶來什麼影響？這個議題主要觀念是要確認評鑑的角色。也就是說，教師評鑑應該是一個能幫助學校和老師提升教學效能的工具。換言之，目前全世界的教師評鑑中，並不是所有的教師評鑑都能做到這一點。

對於教師評鑑在教師品質中所扮演的角色，EI的態度是很明確的，那就是教師評鑑對教育並非一定好，也並非一定壞，端視國家是想讓教師評鑑成為控制教師、具懲罰性、造成教師之間競爭的工具，還是要讓教師評鑑成為幫助教師專業成長、促成教師合作的工具。在EI對各國教師評鑑所做的研究「教師評鑑的使用及誤用/濫用」中發現，各國的教師評鑑制度及理念大不相同，其中，能建立教師信任度的非正式評鑑為效能較好的評鑑。而在PISA中表現優異的國家(如：芬蘭、挪威、丹麥和比利時)，實施的就是非正式評鑑。這些國家所做的評鑑，是與老師一起討論教學目標和教學成長(如：芬蘭)，或固定與教師面談(挪威、丹麥)。至於比利時則因為區域性的不同，而有不同的評鑑。這些國家所實施的非正式評鑑都不會與不適任教師之處理或薪資掛鉤。它的精神是以促進教師合作為主。

在這份報告中也發現，目前爭議性很大的教師評鑑有：

- I. 將學生成績納入教師評鑑標準的加值評鑑 (簡稱VAM)。舉例來說，紐約市歐推動的VAM，就將一個在艱困、有許多新移民地區學校的英文教師評鑑不合格。事實上，該校校長——一個在紐約市內最受尊敬的校長——將這位教師評為優秀教師。
- II. 將教師評鑑與教師薪資或獎勵連結。到目前為止，沒有任何

研究能證明這項制度能提升教學品質。

也就是說，就EI的立場而言，教師評鑑若無法提升教學品質和促進學子學習，實施教師評鑑就沒有意義。除此之外，EI也提出教學品質的致命傷：

- I. 聘用不合格教師；
- II. 在聘用教師時，降低聘用標準；
- III. 與其他同學歷相比，教育人員的薪資低於其他行業；
- IV. 在教師專業自主方面施以控制；
- V. 實施高利害關係的責任制度—包括用教師評鑑來懲罰老師；
- VI. 破壞教育制度—包括引進私部門來管理學校。

最後，就教師工會的立場來說，教師工會希望能透過世界教育高峰會，好好地討論影響教學專業的每一個面向，讓教育不再被限縮在教學，更要發揮公共利益的角色。

全新的全教總網站等你來上線喔！

全教總的網頁要改版了，新的網頁將對會員及非會員提供的資訊做區別，只要您是會員，進入會員登錄處，輸入您全教總會員卡的卡號(第一次登錄的時候，帳號和密碼相同)，您便可以看到更多的資訊，並享有會員專屬的福利優惠。我們希望透過網站，提供會員更多更快的訊息，等你來上線喔！(http://www.nftu.org.tw)



全國教師工會總聯合會
全國退休教師聯盟

超優惠團體保險

『珍愛680』保費680元，擁有A+B保障

| A. 意外保障 | |
|---------|---------|
| 身故保險金 | 100萬元 |
| 殘廢保險金 | 5~100萬元 |
| 實支實付 | 3萬元 |
| 住院日額 | 1000元 |
| 意外骨折 | 最高3萬元 |
| 重大傷燙傷 | 50萬元 |

| B. 癌症保障 | |
|---------|-------|
| 初次罹癌 | 1萬元 |
| 癌症身故 | 10萬元 |
| 癌症住院 | 1000元 |
| 癌症門診 | 1000元 |
| 出院療養 | 1000元 |
| 癌症手術 | 1萬元 |

下載專案說明與參加表 <http://www.taione.com.tw/nftu680.pdf>

『珍愛2188』保費2188元，擁有C+D+E保障

| C. 意外保障 | |
|---------|---------|
| 身故保險金 | 100萬元 |
| 殘廢保險金 | 5~100萬元 |

| D. 疾病保障 | |
|---------|-------|
| 疾病身故金 | 100萬元 |
| 重大疾病 | 10萬元 |

| E. 意外與疾病保障 | |
|------------|-------|
| 住院日額 | 1500元 |
| 加護病房 | 2000元 |
| 燒燙傷病房 | 2000元 |
| 住院手術 | 2萬元 |
| 急診 | 1000元 |

下載專案說明與參加表 <http://www.taione.com.tw/nftu2188.pdf>

1. 會員、父母、配偶、子女可參加，職業等級1-3類，請詳見方案說明(可至全教總網站或上列網址下載)
2. 傳真投保(參加表、會員卡影本)、信用卡繳費、自動續保

規劃與服務: Tai-One 台一保險經紀人承保公司: 國泰產險
諮詢專線: 02-2970-5198 團險部(全教總珍愛團保)



全教會代表台灣參加 2013 國際教學專業高峰會

(The International Summit on the Teaching Profession, ISTP 2013)

■李雅菁(全教會 / 全教總秘書長)

本屆國際教學專業高峰會議3月13日至14日在荷蘭阿姆斯特丹舊證券交易所召開。在學生標準化測驗的成績與教師的評比是否應該連結，引發了對立的討論，全美教育協會（NEA）的理事長極力主張應該彼此連結，但包括美國教師聯盟（AFT）理事長及更多的代表都表示不應該互相連結，即使是有關連，但也不應劃上等號。北歐國家的代表甚至表示沒有所謂好教師的標準，他們真正關切的是學生將來有好的生活。

許多國家的經驗都指出，所有的評鑑制度都應該建立在互信以及各種不同的團體共同參與的基礎，這裡指的不同團體包括工會甚至家長、專業團體及學生的意見。而一個真正好的並且把老師視為提升教育品質夥伴的學校領導者，會隨時主動問老師三個問題：「你好嗎？」、「你需要什麼？」以及「我可以幫你什麼呢？」大家共同的結論更直指出，一個壞的評鑑制度比沒有評鑑制度更為糟糕，而信任是一個重要的因素。

EI理事長Susan Hopgood在最後結論提出，她肯定這樣的三方會談，每個人的觀點都是出自於尊重專業，老師是夥伴而非被監督管制的對象，這次會議主軸「回饋」其實是合作文化的一環，包括教師的自信、信任、分享知識與智慧，才是所謂教師評鑑的核心，而真正的問題在，錯誤的使用評鑑結果來決定教師職務的內容，但我們對未來仍保持樂觀，繼續期待這樣的三方平台，能對各國教師專業發展帶來正向的影響。

本會理事長欽旭老師在會場代表台灣發言，他的發言摘要如下：

「各位教育家，我來自台灣，我是教師工會理事長，我很樂意帶來一個建議和一個分享。首先，我非常認同剛剛芬蘭老師對於教師評鑑的看法。我建議大會注意，教育是一個完整系統，不單單只有教師，這個系統中的各個環節都要總體考量，至少有教育行政、教師、家長、學生、政治等等，特別必須注意的是，這些必須在總量有限的教育經費下推動。人類社會的發展不斷改變與發展中，教育系統必須謹慎與之互動。

另外，我很樂意分享台灣的經驗。目前台灣正打算將教師評鑑放入法律中，我們的社會正在進行非常熱烈的對話。可貴的是，在台灣我們希望更多的對話，並且必須先證明教師評鑑確實能有效提升學生學習成果，而且經費使用符合比例、效能。所以台灣已進行實驗性質的教師專業發展幾年了，我們以必須在學校校務會議通過及教師個人自願為原則，我們將看看效果如何，因為如果沒有投注經費的預期結果，我們又何必一定要推動教師評鑑呢？會不會教師評鑑只是促進教育系統提高品質的選項之一？」

本次會議特別感謝教育部台北駐歐盟兼駐比利時代表處徐會文組長以及駐荷蘭代表處李光章代表、蘇瑩君組長、一等秘書林靜文全力促成本會代表台灣參與本次會議，以及在歐洲對本會的協助與幫忙。

國際教學專業高峰會議隨行側記

■蘇怡之（全金聯副秘書長、全教會隨行翻譯）

國際教學專業高峰會議（International Summit on Teaching Summit, ISTP 2013）的初衷在於拉進跨國研究發展組織（OECD）、國家政府教育主管機關（各國教育部）、國際教育工會（EI）三種不同立場的組織形成對話平台，藉此影響各國教育政策，提升全球教育品質，今年由荷蘭政府教育部承辦。

代表工會方的EI秘書長魯文（Fred Van Leeuwen）提醒，全球經濟危機將引發其他層面的社會危機，政府回應緩慢而保守，以「零成長」（zero growth policy）來回應零成長的經濟是不足的，以標準化測量成績來定義孩子的學習，並藉以作為教學品質的指標、與教師薪資待遇掛鉤，更是令人無法認同。他強力主張工會才是決定教師標準的核心，教師評鑑應是建立在信任、透明化與高度參與的基礎上。工會參與促成的ISTP高峰會，其高度與成就已經遠超過OECD的影響力，不但促進各國、行政區工會與政府的對話，更有益於雙方建立合作典範，推動永續教育政策。此外他補充，即使媒體未能自由入場，但Twitter、Facebook開放讓全球關心此議題的教師與倡議人士能同步在線上討論，監督的力量與峰會同時並進。

劉欽旭理事長於EI會後會時發言認為OECD簡直是教育的最佳銷售員，一如少年Pi的遭遇，是教師應謹記在心的老虎，獲得各友會代表與秘書長魯文高度肯定。沿用劉理事長的啟發從另一個角度來看，筆者從事工會國際參與多年，個人觀察淺見以為政治是代表組織處理國際事務者在與各國交流、交涉、協處等過程，無一不存在心中的老虎。老虎並非受邀前來，其原始本性亦隨時能將人吞沒沉淪，但人能選擇各種方式與之共存；從畏懼、逃避、到主動馴養、維持恐怖平衡、共患難而寄予情感、到最後清楚界線回到本我。語言只是一種工具，正視心中的老虎、跳脫旁觀自保的心理，展現人性基本的信任、樂觀與積極的行動，才能泰然生存。政治兩字顯然不只是政黨、政策、或者權謀如此狹義的聯想，亦不宜以國內兩黨政治經驗與框架去理解或主觀詮釋國際政治的現象；也許應最單純地回歸到「處理眾人之事」的初衷，便能發現政治與專業不是獨立的元素，而是同一隻老虎。



不容基本工資調整案遭到扭曲

■黃德北（世新大學社發所教授）

台灣經濟好不容易才因全球經濟的暫時復甦而得以回暖，照理政府也應履行去年承諾調整基本工資，讓工人每天可以多吃一顆茶葉蛋。眼見基本工資調整已成定局，未料代表資本家利益的工、商業總會與行政院經建會主委管中閔竟節外生枝，另行提出一些扭曲方案，目的則是企圖壓抑勞工工資成長，減少資本家的生產成本，在當前各國政府都採取擴張性政策解決經濟困境時，台灣的資本家與政府卻反其道而行，還想壓制勞工實質所得成長，以緊縮政策面對經濟危機，實在讓人慨歎政府的無知與無情。

依據政府所制定的工資調整規定，去年基本工資就應隨物價指數略有調整，但當時由於負責政策協商的政務委員管中閔從中作梗，以景氣不佳為由，硬是將基本工資調整強迫延後，並導致勞委會主委王如玄下台。像管中閔這樣的主流經濟學者一直對基本工資持保留看法，不相信基本工資制定與調整可以保障低所得勞工的收入與勞動條件，因此他們之前所提出的勞動政策主張如取消基本工資與經濟示範區本勞與外勞工資脫鉤等，都與當前許多文明國家的作法有很大的差異，但管中閔可能根本不知道文明國家的國際勞動標準不允許本勞外勞基本工資脫鉤，就像他不知道台灣北部人的平均餘年高於南部人，更不會了解目前領取基本工資的勞工

高達179萬人，基本工資調整攸關他們基本生活能否得到改善。

政府與資本家不願分享經濟成長的果實，壓低工人待遇與勞動條件，以致多數台灣民眾近年生活日益向下沉淪，這是當前經濟的主要問題，也是社會不滿與衝突不斷的來源，但官商似乎永遠不會滿足，各種醜陋的行動紛紛出籠。

看看資方最新的主張：一是基本工資調整由1年改為3年，等於是將調整基本工資延長實施的時間；二是基本工資依據受雇者年齡、行業別與地區別訂定不同基本工資，根據不同行業與地區訂定基本工資的作法只有在美國等廣土眾民的國家才有實施的必要，在台灣推出這樣的主張，目的還不是為了將基本工資分化與解體。

統治者要了解：工人一方面是生產者，同時也是社會最主要的消費者，一味壓低工人工資所得，實際上也意味著社會的消費力在逐步的停滯或下降，最終生產廠商也將成為受害者。行政院長江宜樺最近表示希望大學畢業生起薪能達到每月3萬元水平，這才是解決年輕人淪為新貧族與防止台灣向下沉淪的藥方，但眼下在財經官員與資方合謀的情況下，讓大學生月薪3萬元的主張只怕又是一張選舉芭樂支票。政府真要言而有信，就從基本工資調漲不打折做起吧！

CASIO

卡西歐科學型計算機

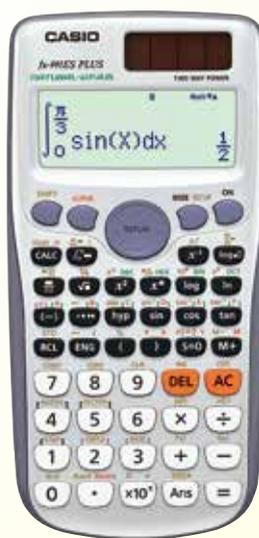
上課的好幫手

學習的好朋友

- ★ **數學自然顯示-簡單易懂的數學符號顯示**
輸入符號和教科書上的顯示方式相同，讓學習更輕鬆。
- ★ **便於操作的圖樣顯示按鍵**
(各型號皆為易於輸入的塑膠按鍵)



fx-350 ES PLUS



fx-991 ES PLUS

選擇CASIO計算機的最佳理由

日本品質保證

豐富多樣的功能

符合各種需求的計算機

卓越的操作性

迅速且準確的計算

徵人啟示

有鑑於台灣數理教育多元化發展同時，為因應教學內容推展，提升台灣教學與莘莘學子學習面向，台灣卡西歐也希望對台灣數理教育有所助力，耕耘台灣國教系統。為此，歡迎對數理教學輔助教具導入課程有所興趣之人員(具備教師資格者為佳)請與我們聯絡，本專案非短期計劃，也無直接銷售行為。

■ 聯絡方式：請電洽台灣卡西歐股份有限公司 (02)-2653-2588分機112或E-MAIL洽詢 stanley@casio.com.tw



從一個不該開的會談起

■羅德水（全教總文宣部主任）

員工出差需要自付旅費與住宿費用嗎？這個不該成為問題的問題，近來卻困擾著教育體系，原因是一個國小校長投書，以假設媒體質疑教師A學生旅費的口吻，大談教師應否付費參加畢業旅行，為了釐清爭議，教育部昨天開了這個理論上應該讓政府機關尷尬萬分的會議。

或許是受前揭校長投書影響，不少人還真以為教職員隨隊指導畢旅費用都由廠商吸收，事實上，包括台北市、台中市、彰化縣、雲林縣、屏東縣、台東縣、金門縣、基隆市、嘉義市等均由公務預算支付，惟無可諱言，也有縣市係由得標廠商吸收相關費用，全案確有檢討空間。

本案的荒謬在於，畢業旅行做為學校重要校務，教職員隨隊指導難道不是執行公務？這需要開會討論嗎？試問：有哪個政府部門員工自付旅費出差？各級政府官員出差有無差旅費？何以唯獨中小學教職員必須自掏腰包？教育部做為公立學校廣義的雇主，究竟要以什麼標準看待國家體制？要以什麼態度保障員工勞動尊嚴？難道還能做出校外教學不是執行公務？能做出要老師自付旅費的決議？或者，乾脆要求各校停辦校外教學？做為最高主管教育機關，教育部召開這樣的會議去釐清一個不該存在的問題，還不夠尷尬嗎？

誠如所見，十多年來，中小學教師的工作內容、權利義務被各界反覆檢視，多數教育工作者早已見怪不怪。基本上，社會的邏輯建立在教師應有愛心、不要計較的脈絡上，對教育官員而言，也動輒以志業要求教育人員，感慨的是，**官員一方面以聖職教師的標準要求中小學教師，可一方面對教育經費的挹注、教學現場的支援卻又完全不成比例，官府編不出預算支應中小學校外教學費用，凸顯的不僅是廉價國教的現實，更是國家長期輕賤基層教育人員的悲哀。**

尷尬的豈止教育部？主動挑起議題的校長協會，表面上以投書討論教師是否付費參加校外教學，呼籲勿「以個案聲討通案的言論來批判學校進行的校外教學費用，錙銖必較地和教師精算權責」，實則隻字未提教職員帶隊畢旅之費用係雇主責任，也不提其實有不少縣市早已編列公務預算支應，這斷非澄清社會疑慮的正確做法，甚至反而模糊問題焦點，陷教職員於不義。

雖然教育部與各縣市代表已於昨天會議達成：校外教學是教師執行公務、應編列公務預算支應的共識，但本案所凸顯的教育法制落後社會現實、政府廉價辦理國教、官員缺乏勞動人權概念等問題，顯然值得持續關注。



全國教師工會總聯合會推廣閱讀網路書城 • 為您嚴選最適合孩子閱讀的優質童書

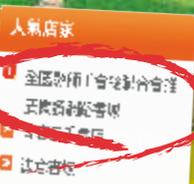
2013
春季強檔活動

- 網站購書滿 \$1500
現折 2% 現金回饋
- 超值回饋專區
任選 3 本 \$198
- 小魯全書系全面
7.5 折起

您家孩子選對書了嗎？

最優惠、最便利、最安全的購書選擇

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| <p>同系列任選 第二本以上 6 折</p> <p>出版社 / 格林文化</p> <p>任選 4 本以上 再送《夾鍊袋筆記本》一本</p> | <p>「中國 JK 羅琳」楊紅櫻 知名暢銷書系</p> <p>出版社 / 龍時代</p> <p>單本定價 \$250 優惠價 \$175 4 冊合售 特惠價 \$650</p> | <p>超人氣教具 全面 6.9 折</p> <p>定價 \$399 優惠價 \$275 出版社 / 幼福文化</p> | <p>三采知識漫畫 獨家 6.5 折起</p> <p>定價 \$840 優惠價 \$550 出版社 / 三采文化</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|



客服專線：02-2695-4989 (9:00~18:00) 傳真專線：02-2694-1587 (24H) 客服信箱：orgnta@gmail.com

圖片來源：小魯文化/小雞遊樂園

更多優質好書，請上全國教師工會推廣閱讀網路書城 <http://www.pcstore.com.tw/bookclub/>

(活動優惠至102/4/30止)

全教總3~6月強打團購專案

自101年底開始，本會陸續推出衛生紙、行動電源、購車專案及光陽機車團購...等專案，感謝全國會員熱烈響應，衛生紙熱銷3,000箱、光陽機車100台秒殺搶購一空！本季再次推出強打團購專案：

◆太星電工『好視力』LED護眼檯燈

8w護眼檯燈 原價\$2,450 ↘ \$1,xxx
5w護眼檯燈、夾燈 原價\$1,250 ↘ \$6,xx

◆凱撒、OSUMA 2013微電腦馬桶座

凱撒2013旗艦豪華版 購物價\$7,880 ↘ \$6,xxx
OSUMA2013新款 購物價\$8,780 ↘ \$7,xxx

◆ViewSonic優派10.1吋平板電腦

原促銷價\$9,800 ↘ \$6,xxx

◆Angry Bird 2.1聲道音響與迷你喇叭

黑色炸彈鳥音響 原價\$3,990 ↘ \$2,xxx
紅色憤怒鳥音響 原價\$2,990 ↘ \$1,xxx
迷你喇叭原價\$1,980 ↘ \$1,xxx

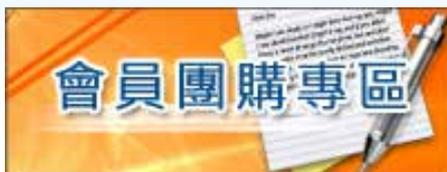
◆Panasonic省電燈泡23w(6入)

一般促銷價\$1,190起 ↘ \$8xx

品牌、價格有保證，請登入→
帳號密碼預設為102年會員卡號

歡迎洽詢：

全教總福利部 02-2585-7528*306



快速上手

理財節稅

高通膨低利率的時代來臨了！！
聰明理財與投資節稅，已是不可或缺的基本能力！！

輕鬆報稅與節稅 理財講座

102/04/13(六) 1400-1600

(專業會計師及稅務專家共同教授)

全教會會員及學校團體報名(每位)只要300元

一、理財規劃與投資實務入門系列課程：

學習正確又有效的投資理財，掌握財富高投資報酬增值、享受品味人生！

效益：1.建立正確投資管道、為財富實質加分！！

2.看懂財富的景氣循環，掌握全球財富重分配

單元：股票、基金、保險、不動產、衍生商品、貨幣匯率 等六堂課程

二、創造財富系列：

兒童理財、專注力、創造力師資培訓班(快速培養第二專長)

課程諮詢專線：02-2927-2718 或馬上至活動通報名

歡迎學校團體邀請演講(兒童理財、節稅報稅講座)



天陶 國際整合行銷有限公司
擁有國際視野 遨遊廣闊天空
http://millionjob.tw



與您共創未來™



教師的未來，宏利來關心

面對未來不煩惱 宏利幫得好

宏利人壽免費提供教師研習座談，三大研習議題
(可申報教師研習時數)，讓您掌握時勢變遷！

- ① 所得稅申報有一套，輕鬆報稅好上手
- ② 二代健保要重視，醫療保障靠自己
- ③ 退休制度報你知，提早規劃很重要

服務期間：即日起~8/31

服務時間：依教師或貴校需求時間安排

- 4~5月還特別提供在校駐點服務，全教總會會員參與，還有機會領取限量小禮物喔！

歡迎各級機關學校申請本服務，申請方式：

- ① 網路報名：請上本公司活動網頁
(http://www.manulife.com.tw/project/teacher/)留下聯絡資訊。
- ② 電話報名：請撥打教師專線0800-888-166
- ③ 傳真報名：請上本公司活動網頁下載報名表並回傳