

拒絕肥貓，要求真改革

~行政院南部中心陳情~

5 月 8 日星期三上午十點半，高雄市教師職業工會聯合台南市教育產業工會及屏東縣教育產業工會，針對行政院通過不公不義年金修法案表達抗議；並要求行政院長江宜樺針對「肥貓雙薪條款」及「雇主責任」立即表態！高雄市議員蕭永達到場聲援，立委許智傑亦派助理到場致意；行政院南部中心由副執行長林清強代表接受陳情書。

為了聲援全教總理事長劉欽旭的絕食，接力抗議官版年金改革爛案，高雄、台南、屏東三個教師工會幹部一行二十餘人，今天上午到行政院南部聯合服務中心，高呼口號：「袒護肥貓，政府改假的」、「勞勞相助，拒絕污名化」、「重建方案，支持真改革」。



高雄市教師職業工會理事長陳建志強調：今天的活動是要凸顯政府改革的虛偽，當面對自身階級利益受損時，就千方百計迴避。日前，行政院通過的「退休者雙薪自肥條款」就是最好的證明。此外，有關退休年金的提撥比例，政府也一再推卸該負的雇主責任；如此一來，未來勞工的退休基金，企業主是不是也可比照要求降低雇主提撥比例？

陳建志理事長同時指出，政府口口聲聲說沒錢，但歷次的稅改卻一再偏袒企業主及有錢人，包括遺產稅、營所稅、及產業創新條例等稅收減免，每年超過 1500 億的稅收損失。政府實在不該一方面要求小老百姓勒緊褲帶、共體時艱，一方面卻對大老闆極力慷慨。

5 月 6 日，立法院教育文化委員會已針對「退休者雙薪自肥條款」，要求教育部本會期結束前提出修正法案；雖然，當天教育部長蔣偉寧同意立院決議，但行政院至今仍未表態。陳建志理事長要求行政院長江宜樺不要再逃避，應立即針對「肥貓雙薪條款」及「雇主責任」說明白、講清楚！



大家
戰
出來!!

導正改革
打掉爛案

525行動不能沒有你

臺南市教育產業工會與您一起

附件：陳情書

抗議行政院 通過不公不義年金修法案

◎2013.5.8／高雄市教師職業工會、台南市教育產業工會、屏東縣教育產業工會

1. 一個連一次辯論都不敢的政府，大刺刺推出貌似改革的方案，這不是改革，是階級鬥爭！因為在行政院的方案中，軍官、教授、法官優遇(另一形式的退休)都被保護得好好的，然後專門鬥爭勞工、中小學教育人員、公務員；**薪資少於保額的勞工要被砍，薪資少於保額的教授則不用改，這是對改革的背叛。**
2. 在 2012 年「年金風潮」之前，全國教師工會總聯合會就已經由大會做成改革方案的決議，早於官方半年，並且在過去半年 向立法及行政部門公開說明建議。如今，**一個從不準備的政府，拿出殘害新世代最深的方案(如下分析)，卻敢對社會侈言「世代包容」？！**我們將盡一切力量戳破這場騙局，我們對政府的抗爭將沒有上限。
3. 對於真正的年金改革，全國及各地之教師工會有高度期待，將與任何政黨、任何有心導正改革的力量結合；我們誓言：把爛案掃進歷史垃圾堆，把「每次改革都搞成階級對立的官員」留在灰燼中，把「世代共好、族群共榮的方案」催生成功。
4. 全教總理事長劉欽旭為「肥貓雙薪條款」絕食抗議，本週一(5/6)在立法院的積極回應下暫時落幕；雖然，當天教育部長蔣偉寧同意立院決議修正，但行政院至今未表態。**本案徹底暴露了行政院「選擇性改革」的真面目：口口聲聲「改革」，當面對自身階級利益受損時，卻千方百計迴避關鍵項目；對於雇主該為「受雇者安老」負的責任，政府始終避重就輕。**事實上，上個月行政院通過的「官版年金方案」，除了「退休者雙薪自肥條款」，其他各項缺失也依然紋風不動。我們強烈要求：行政院長江宜樺針對「肥貓雙薪條款」及「雇主責任」立即表態！

對 2013 政府版年金改革的整體意見（公教部分）

●未對目前退撫基金採取斷然措施：

包括公校教師與軍人在內的公務人員退撫基金，其收支不足已是迫在眼前，破產年度更是遙遙在望，行政版目前的方案是採取救亡圖存的方式，一方面減少給付，一方面讓新進人員和現職人員持續繳進大水庫。但根據銓敘部 4 月 11 日新聞資料，改革方案最多只能延緩破產 6 年，這對於民國 84 年以來的純新制人員而言，意味著除了多繳付之外仍然沒有改善多少，對民國 90 年開始任職者而言，到了他可以退休時，仍然沒有錢可以付給他退休金，可見政府版採取的減少給付措施，對於新制人員不是減少給付，而是造成更多年輕世代領不到錢，相較之下，在野黨提出的方案比較具有斷然處置的精神，「分段救、分段改」，比較合於世代公平。

●破壞法制和信賴：

對於新制儲金的給付，目前在退撫基金管理條例第八條有明文規定：「退撫基金如不足支付時，應由基金調整費率或由政府補助，並由國家負最後支付責任。」這中間的順序很清楚，並且沒有一個字提到打折給付，但是政府版的主張卻是優先打折給付，再要求新世代捐血(提高費率且持續加入)，明顯違背當年法制建構的順序及承諾。此外，月補償金是當年入法的規定，是在建制新退休制度時明文入法的補償條件，現在官方以「已達成實施退撫新制」為由，強行取消，完全是過河拆橋，不僅對當事人極為不公，且有欺騙當年立法院之嫌。

●整死新人，苛待中青代：

對未來世代的友善原則，在官版年金方案中完全背棄。新進人員三層制的中間那一層確定給付制，繳錢給資深者領，卻最多撐到民國 125 年破產。換句話說，號稱大改革，卻要新進人員乖乖提供破產前的這 23 年領用，完全是整死新人。

以往的輿論偏重於對公保優存的質疑，這次為了救基金，竟不惜對純新制直接打八五折，對於國 84 年以後任職公教(純新制)的中青代非常不公平。由於基金 20~23 年後仍會破產，屆時勢必會再改一次，如此大的不確定感懸在所有當事人身上，沒有停損點，看不到未來。有人認為所有改革，剛好給這些純新制人員領不到退休金。

●推卸成本給受雇者：

一月份所提方案中，主政者原本企圖將新進人員的三層都改為 50% 由受雇者負擔，經過基層反應後，公保部份的分擔比率不動，在職人員改為職業退休金部份由個人負擔 40%，但新進人員的職業退休金則在 40%~50% 之間，也就是當事人若第三層(確定提撥制)選擇繳到費率最高 5%，則整個職業退休金費用的一半將成為新進人員負擔(詳細算式本會另行提供)，主政者要求公教新進人員負擔公保三成五職業退休金一半，已超過勞保勞退的相對標準，

也就是政府責任竟然少於一般雇主！若當事人不提撥第三層（確定提撥制），則政府竟然可以提撥少於私校退撫的「政府加上學校」的提撥額數！趁機減少雇主(自己)責任，莫此為甚！

●任意訂定給付標準：

過去 17 年，同樣用「本俸×2」當標準在繳費，給付時原本也是規定用「本俸×2」當基礎，現在有人打八五折、有人打九折、有人不打折，理由竟然是還看薪資結構，完全違背學理和原始設計，製造新的不公。這樣做，從另一個意義上來換算，就是過去公務員和中小學教師的費率變成近 16%，教授則為 11.8%，方案完全不能服人！若論薪資結構，白領高薪者可以主張：目前勞保最高保額也是遠低於他的薪資(就像教授的本薪在全薪中比較低)，對他不公，因此他不能被打折，但實際勞委會決定要求保額高於三萬元的一部分要打折；教育部對於高保額的教授不打折，勞委會是對於中低保額者不打折，兩者思維完全衝突。還有，統一用本俸當繳費基準的公保，給付並沒有看對象打折，為何用「本俸×2」的退撫，就要看對象打折呢？

●八五制和公保優存成為假議題：

由於大大減少退休金，將來會有一定比率的中小學教育人員，即使到了八五制仍然不退休，而對於越來越多 30 歲才考上公校教職的人而言，60 多歲才會達到 30 年，目前的八五制不是一個好的解決方法，它將惡化了原來就因少子化而近乎窒息的師資培育，甚至使新陳代謝斷流。而新訂基本薪額八成的天花板，將使公保優存名存接近實亡，卻留一個污名在社會上，繼續成為相罵本。公保年金在公教部分設計得十分微薄，給付率低，且一旦領取就要被算入替代率中，必然逼使大家選擇一次給付，自行理財。

●無法制止近年搶退：

由於新方案沒有設計出生命共同體的補繳制度，所以早退早領、先領先贏的現象十分明顯，本次改革加深這種趨勢，馬上搶退者可以得到「公保優存暫不降低、基數內容暫不打折、計算基準暫不降低、月補償金暫不縮水」等好處，等於是在鼓勵大家立刻離開，繳費群和領取群的對立感越來越深。

●未依法制強弱來決定改革方向：

公保優存的正當性一直被爭議，其法制強度也較弱，而月退休金則強度較強(經過立法院立法)，這才是當事人主要的依賴。本次改革自訂替代率已是屬於後加的公式，這公式八年來連改三次，公式都不同，公信力脆弱，本次方案對兼有新舊制者而言，法定月退休金砍一大刀，公保優存砍一點留一點，沒有從法制強弱依序檢討。純新制人員即使沒有公保優存之下也砍得很深，但其實根本很可能領不到(特別是民國 90 年以後任職者)而且即使這次改過了，將來一定還會再改，如何教人心安？如何教人心服？

官方明知公保優存的合理性和月退金相比顯然不同，後者的安定性是經由法律去確立的，但此次改革官方採取「東改一些、西改一些」的方式，留下部份優存，但個人總減少金額都超過公保優存利息，如此迴避，增加社會的困惑，無法解決被污名的公保優存爭議。

●連承認錯誤都不願一步到位：

民國 100 年 2 月版的優存案顯然有錯誤：「袒護主管」！但在這次改革中，執政者的版本竟然只認錯一半；仍然不願改正 100 年 2 月版的錯誤，只願對新的退休人員改用新方案，這種將錯就錯的心態，掩護了某些過去的得利者，比不改革還要惡劣。

●績效免責任：

管理委員會完全由官方主導，卻不用負責任，銓敘部長兼管理委員會主委，角色根本衝突，績效和定存利率比高低的作風完全沒變。未來三層年金中的確定提撥制，還是要交給這種官方獨佔的機構管錢，實在毫無道理，到目前官方未提出任何對基金管監機構改造的修法版本。

合理的建議

●公教分段救、分段改：

公教人員自 84 年以來的退撫儲金制的財務，明顯沒有未來性，應儘速予以凍結年資，這段給付責任不應打折，但應由擁有此段年資的受雇者和原雇主在退休後依年資比例補繳，才取得領取權利；補繳之後仍有不足，則依目前法律規定由國家負最後支付責任。

未來公教人員之職業退休金應調整為中費率中給付的確定給付制，財務保持平衡。收支與之前的儲金不得互相流用。

●勞工分段補、分段給：

勞保過往年資的給付不應打折，其民國 97 年以前的潛藏不足，應完全參照公保法第五條對民國 88 年 5 月底前年資之撥補規定，儘速立法實施，勞保給付的微調，應至少在勞退實施 10 年後再實施。