

全國教保產業工會

The Alliance of Educare Trade Unions

發行人：簡瑞連

編輯：王淑英、郭明旭、黃士玲、李曼君、買寶玉

E-mail：aetu2011@gmail.com

2016.11 月訊專輯

通訊地址：83057 高雄市鳳山區維新路 124 號 9 樓之 1

電話：07-7408133 / 手機：0988-789371 / 傳真：07-7407188

郵政劃撥：42281695

網站：<http://tw.aetutw.org/>

FB 粉絲團：【AETU 全國教保產業工會】

顧問：邱毓斌、黃育德、劉思龍、孫友聯、田晉杰

立法院第 9 屆第 2 會期第 12 次 社福、兒少、性別及文化類法案動態

李麗芬立委國會辦公室整理每週立法院將審理的法案，本會僅摘錄有關勞工、兒少等相關議題，更了解目前法案的動態。

| 委員提案 (2016.11.25-12.01) | | | |
|-------------------------|-----------------------------|--|----------|
| 提案人 | 法案 | 法案內容 | 交付委員會 |
| 林為洲 | <u>就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案</u> | 修正提出就業服務法第五條將工資為四萬元以下者須告知求職者或所僱用員工最低薪資，不得以面議之方式洽談工資，並修正第六十五條將該款納入罰則，避免求職者工作權益受損。 | 社福及衛環委員會 |
| 李彥秀 | <u>勞動基準法增訂第三十八條之一條文草案</u> | 第三十八條之一 特別休假之日期應依勞工之意願排定。但該日期有礙企業正常營運之虞者，不在此限。特別休假得遞延至隔年休畢。特別休假如有下列情形而未能行使者，應發給工資： 一、勞工已請求而遭雇主否准者。 二、終止契約。 | 社福及衛環委員會 |

(資料來源：李麗芬立委國會辦公室)

105 年教保人員與托育人員工作現況問卷調查



民國 89、95、100 年為了瞭解基層教保工作者的勞動權益現狀，我們分別於高高屏地區進行了教保人員勞動權益調查。五年後的今天，歷經幼托整合政策上路及新政府上任，全國教保產業工會期待更進一步了解目前托育現場的勞動現狀，以期能向政府做政策的反映。近期勞動議

題沸沸揚揚，許多勞工團體持續地在街頭髮聲、罷工，為的就是廣大勞工的權益，有關基層托育工作者的勞動現狀，您的發聲將是最真實的樣貌。同時，工會也將可作為政策發聲的依據，數據會說話，因此您的參與十分重要，讓托育職類照顧者的工作處境被社會看見。

本問卷想了解近五年來教保人員與托育人員工作現況，包括職務相關資格、薪資福利、工作領域與環境等等，以作為工會在與政府政策對話時，有具體的數據來呈現，所以目前當下處於現職狀態的教保人員與托育人員均可填寫，且一人只填寫一份，本會將以此為依據提出相關訴求，保障基層教保工作權益。

本現況調查資料，不會以個人或單位名稱呈現，您可以放心詳填。在此感謝您的填寫，願意將真實的狀況呈現出來，一起努力來改善托育場域。

問卷發送單位：全國教保產業工會、台北市教保人員協會、台南市教保產業工會、高雄市教保人員職業工會、高雄市輔育人員職業工會、屏東縣幼兒托育職業工會



線上問卷填寫：<https://goo.gl/Fz8vjT>

AETU 勞動新訊

-勞工退休金修法後可選擇一次領或月領

立法院今(1)日三讀通過《勞工退休金條例》第5條、第24條、第46條及第48條條文修正草案，勞工工作年資滿15年以上，得選擇請領一次退休金或月退休金，並同時提高事業單位拒絕提供資料或對提出申訴勞工為不利處分者，處罰上限由原15萬元提高至30萬元。預估有632萬餘勞工受惠。

(資料來源：勞動部勞動福祉退休司 發布日期：105.11.01)

育嬰假調查》

「告完老闆完全找不到工作」 幼教界不敢放育嬰假的心酸

【105.11.14 風傳媒/記者 尹俞歡 報導】

「人家都說，做幼教事業要有愛心、有耐心，但我們做員工的怎麼會被這樣對待？」

剛從幼稚園轉去補習班當輔導老師半年，珊珊（化名）就發現自己懷孕了。滿心期待新生命的珊珊告知主任懷孕消息，原以為可以避免太勞累的工作，沒想到對方竟開始要她搬重物、在大熱天到路邊發傳單，導致她才剛懷孕就出血。緊急請了一周安胎假後，主任終於攤牌、要她自請離職。珊珊不肯，硬是繼續工作，直到將屆臨盆前身體又出狀況，於是決定要提早請產假及育嬰假，但主任仍不願意、再次要她離職，「你這樣我還要再請一個人，很麻煩。」

珊珊在網路上查到了當地議員提供的法律諮詢，在對方的指引下向勞工局提出申訴，主管被告發後自知理虧，選擇與珊珊和解，把所有假期薪資一次發給她。珊珊這時才知道，自己原來還有家庭照顧假、特休假可以請。

辦好離職手續才能請假 僱主惡行各有不同

從事幼教工作的勞工有 99% 是女性。像珊珊一樣的遭遇，在圈子裡工作的人都時有所聞。各種故事在勞工間流傳，其中僱主的「惡行」各有不同，有人得簽下離職交接單、辦好離職手續才能請育嬰假；有人必須在遠得要命的新職和離職間二選一；有人要請安胎假、被要求必須在假期結束當天離職……。但無論是什麼理由，故事的結局都相同：勞工當了媽媽，卻丟了工作。

各種育嬰假的歧視，圈子外的人看來畸形，圈子內的人卻渾然不覺。全國教保產業工會理事長簡瑞連指出，幼教業相對封閉，平常都是主管出去開會、跟外面接觸，一般老師每天面對孩子，下了班也不會特別了解政策、時事，對勞動權益陌生，碰到問題不知如何解決，只能把僱主所提的不合理條件照單全收。「但這樣只會讓問題一再發生，」簡瑞連說，類似一懷孕就被迫離職的案例層出不窮，卻少有人會主動申訴。不少幼教人員為了避免麻煩，甚至不生第二胎，以免又因生產而失業。

除了勞工較無勞權意識，幼教產業中「團結」的資方，也讓個別工作者難以抗衡。珊珊回憶，當她生完孩子、回到補習班教室準備上課時，主任當場不准他進教室，拉她進小房間簽離職單。珊珊拒絕，指出《勞基法》沒這項規定，主任臉色一沉：「你不要用勞基法壓我，我們不吃這一套。你壓我，你在這邊不會有辦法生存，附近補習班、幼稚園，也絕對找不到工作。」

試遍區內每家幼稚園 沒人敢用她

珊珊不信，與補習班還沒和解就開始找工作，沒想到試遍區內每家補習班、幼稚園，還真的沒有一個人要用她；跨區跑到市區找工作，僱主還是對她搖頭。朋友給他通風報信，告訴珊珊外面都在傳她告老闆，接下來大概沒人敢再僱她工作。

業界黑函是幼教圈裡另一項公開的秘密。簡瑞連透露，僱主碰到「有問題」的員工，就會互相告知同業要「封殺」。高雄輔育人員職業工會秘書長楊秀彥也曾聽聞，高雄市的幼教業僱主間有一個聯絡的 Line 群組，裡面流傳一份「黑名單」、所有曾與僱主有勞資糾紛的幼教人員都有上榜。有的老師改了名想再找工作，僱主還會在群組裡「揭露」員工本名、要其他老闆別上當。

把員工請育嬰假塑造成麻煩 藉此分化勞工

除了聯合資方勢力，有些僱主還會把聘雇替代人力的責任丟到勞工身上，或是把員工請育嬰假一事塑造成工作麻煩，藉此分化勞工。好比當珊珊因懷孕被主任脅迫離職時，就有同事看準珊珊離職後空出的職缺，不但不幫忙、反倒也勸珊珊走人。另外，之前在兒童早療機構任職的巧雯（化名），園內照顧的是有特殊需求的孩子，少了巧雯後師生比一下子從 1 比 3 變成 1 比 6，僱主沒有增聘補充人力，同事不堪負荷，也透過主管要巧雯離職。

儘管幼教產業裡的僱主或主管以女性居多，但相同的性別卻無法紓解勞工的工作困境。簡瑞連認為，勞方、資方的角色在工作關係上的重要程度往往大過性別，女性當了老闆，一樣只會考慮成本，因此不見得會對女性員工的處境感同身受，也讓「女人為難女人」的情境在幼教產業裡不斷上演。

即使僱主聯合抵制，日子還是得過，小孩還是得靠自己。肩負 2 個小孩養育費用的珊珊，盤算一家人不能光靠先生的薪水過日子，決定改行當家庭保姆。為了遵守衛福部的居家托育管理規範，珊珊白天還得把小孩送給婆婆帶，自己「專門」帶別人的小孩。當年受著氣生下的孩子已經 5 歲，如今珊珊稍微收拾了憤慨和難過，樂觀的說，也許過幾年小孩大了、鋒頭過了，還是能再試著回幼稚園工作。幼稚園老師白天幫別人顧小孩，下班回家反倒面對比其他行業更艱難的育兒環境。簡瑞連嘆，幼教人員懷孕後往往連工作都保不住，遑論請育嬰假。勞動部統計復職率 9 成，完全沒有反映真實狀況；另一方面，相關勞檢沒落實、罰責又太輕，缺乏勞權知識的幼教人員只能任何資方宰割，「法令擺在那，勞動部都說做得很好，但根本不是這樣！」

2016 秋鬥 社運再集結 要求民進黨停止假轉型 促階級平等

【105.11.27 苦勞網/記者 陳逸婷 報導】

有左翼社運結盟意義的「秋鬥」從 2009 年開始重新舉辦，今天 (11/27) 2016 年的秋鬥再度登場，主題為「人民要正義，戳破假轉型——左翼翻轉大集結」，一共集結了五十多個團體，於民進黨中央黨部前搭建舞台抗議，各團體分為「移工與移民」、「土地迫遷」、「教育與勞動」、「性/別」、「能源與食品安全」、「勞工過勞與工時」等六大主題，批判民進黨政府未兌現選前的承諾，並提出各自的訴求。

秋鬥的傳統是將最弱勢的團體放在發言順序的最前面，因此，最先上場的是菲律賓與越南移工團體的熱情舞蹈表演，移工團體代表表示雖然已經廢除三年出國一日的條款，仍然要督促民進黨政府實行相關的配套措施。移工手舉「拒砍七天假」的牌子，用歌舞表現工人的精神，移工團體提到，資本家沒有祖國，工人也沒有國界，面對資本家的剝削，本地跟各地的工人都要團結，並高喊口號「工人鬥陣、車拼相挺」。

台灣國際家庭互助協會北部辦公室主任李丹鳳表示，1992 年，台灣開放引進外勞，1993 年，開始新南向政策，此時與東南亞的交流帶動了東南亞的移民進入台灣，然而，移民從結婚面談到取得身份都遭到差別對待；今年蔡英文政府再度提出新南向政策，東南亞的移民卻仍然面對歧視的眼光，他舉例，新移民除了父母可以申請探親來台，其餘家人卻因為觀光簽證申請的高門檻，來台不易，批評移民政策是「假友善、真勢利」。秋鬥主持人郭冠均強調，台灣政府政策若仍然排外、差別對待移民，本地人的人權保障也不會進步。

此外，新移民取得身分證後仍有五年「品行端正」與否的觀察期，李丹鳳質疑，這五年中，對於已經放棄母國國籍的移民而言，身分證若被取消該何去何從？批評根本是「假照顧、真管控」。台灣新移民勞動權益促進會理事長劉茜也提到陸配遭到類似的「品行」控管狀況，並要求政府落實「尊重包容、多元平等」，實行身分證「六改四」。

代表「教育與勞動」議題發言的高教工會青年行動委員會召集人蘇子軒表示，為了讓大學解決少子化危機，民進黨政府正在編列私校退場基金，而同時《高等教育創新轉型條例》也預期會在本會期被送入立法院，然而，蘇子軒強調，這份條例實際上是鬆綁了許多目前對於高等教育的法令限制，讓大學可以籌措財源、運用校產，並鼓勵大學創新、開辦衍生企業、高學費專班、或者讓企業租用校地；同時，也鼓勵後段私校退場，轉型成社福與文教產業。

然而，蘇子軒以台大開設一年學費 60 萬的國際專班為例，認為這種以國際化包裝的「私有化」教育不過是賣給有錢人的商品，另一方面，日前無預警停辦的永達技術學院卻使得學生被迫中輟、積欠教師薪水，董事會卻可以坐擁上億校產。他批評，條例中的「學校轉型為社福產業」便是增加董事會對校產進行運用的機會，而

這種思維也就是國家為了「去管制」，規避公共責任而出現的政策方向。對於少子化的擔憂，蘇子軒認為，應該是改善惡化生師比、提高教育品質以及教育公共化的契機，前提是國家不縱容私校任意退場、轉型。

此外，也有學生代表發表「青年貧窮化」心聲，東海人間工作坊的幹部表示，青年畢業後面對的第一個問題是低薪問題，「22K」造成社會新鮮人的低薪僅能滿足最低生活需求，加上正職職缺減少，學生畢業後若非成為約聘雇、就是派遣勞工，工作缺乏保障；同時，教育政策鬆綁帶來的教育商品化，則使得學費調漲，學生要透過學貸才有辦法負擔教育費用，學生代表說，許多學生出社會後除了面臨領低薪、負擔高勞務的惡劣勞動環境以外，還要承擔學貸壓力，使得青年越來越貧窮。

中場是音樂工作者「樹懶教會我的事」的現場表演，現場演唱兩首歌曲，歌曲提到「如果林明昇的懶覺你不滿意，可以試看看郭台銘的懶覺啊」，成員解釋，比起台灣當前火熱的同婚議題，他們更在乎的是勞工的勞動條件與處境，因為他們雖然是同志，但是沒有錢可以去思考結婚與否的問題。此外，他們也提到，民進黨選戰期間推出了「點亮台灣彩虹小物」的悠遊卡想收買同志票源，然而帶著這張卡片的支持者同志現在卻要為了爭取七天假走上街頭，痛批身為勞工只能被政客財團任意宰割，同志友善成為欺騙的手段。因此，他們要送給民進黨一句話：「有錢人的懶覺最大隻！你們都吃的到，我們卻連半滴沒都榨不出來！」表達對當前資政合謀的不滿。

緊接在後的是性別團體的發言，由台灣性別人權協會秘書長王蘋代表發言，他提到同志應反對用簡單的認同政治來自我認識，不要將同性戀、工人、原住民、性工作者等身份區分開來，要看見當中複雜的社會關係，站在左翼連結的同一陣線，挑戰並翻轉資本邏輯壓榨底層的體制。針對當前民進黨政府在立法院進行修法的兩個法案，同性婚姻以及砍七天假，王蘋認為，同志應該要嚴正拒絕民進黨政府這種「假平權真砍假」的「粉紅清洗」手法。

從 1997 年的常德街事件，便面對了來自體制的暴力與打壓，一直到現在，性愛、用藥、愛滋等議題仍然遭到污名化，王蘋說到，同志族群應該一同面對這些不會因為「一紙證書」就隨之消失的歧視，否則，即便同志可以結婚，仍然解決不了過勞死、買不起房又失業等階級問題，並喊出「同志工人，解放過勞台灣」以及「工人同志，解放婚姻家庭」來表達訴求。

其他團體也分別到場表達對不同議題的訴求，代表「土地迫遷」發言的自救會控訴地方政府為了炒地皮，迫遷居民的手段惡劣；「能源與食品安全」的代表團體批評政府對能源轉型的態度「擺爛」，也質疑強力護航核災食品的動機；而「勞工過勞與工時過長」的代表團體，則重申「拒砍七天假」訴求，呼籲勞動者團結，像政客與財團奪回工人的權利。最後，2016 秋鬥集體戳破執政黨的「假轉型」，並將「詐騙集團」匾額送給民進黨，表達對民進黨執政的不滿，也呼籲民進黨政府把轉型的資源用於翻轉長期不平等、受雇者受迫、歧視邊緣群體的社會結構，讓「經濟更民主」、「階級更平等」。

復航解散》工會爭取成為唯一對口 12/2 前難有協商結果

【105.11.26 焦點事件/記者 孫窮理、侯百千 報導】

復航昨天 (11/25) 在召開勞資協商會議，依舊沒有達成共識。依據《大量解僱勞工保護法》第 5 條，資方提出「大量解僱勞工計畫書」後 10 天，屬於「勞資自治協商」期間，在這段期間，並沒有明確協商對口的規定；由於資方是在 11/22 將計畫書送出，算一算要到 12/2 這段期間才算結束，之後，依《大解法》第 6 條，由主管機關介入時，勞方代表「有工會組織者，由工會推派」，也就是說，復航企業工會可以單獨成為與資方協商的對口。

資方雖然承認了工會的成立、可以推派代表參與協商，但是並未將工會當作唯一的對口，在這種情況下，復航想要在 12/2 之前就達成協議，也不會為工會所接受。

不過復航近日也屢屢發表挑戰工會代表性的言論，11/24，SIGMU 集團總裁、復航董事長林明昇父親林孝信表示「已有 95% 以上員工諒解，抗爭者僅是少數」，工會副理事長龐閔憶則反駁，企業工會的成員人數還在持續上昇，現在已經逼近 600 人，將近公司人數的 3 分之 1，「少數人」之說，明顯與事實不符。

事實上，復航企業工會在 10 月 26 日成立，的確只是超過法定 30 人的門檻，不過在公司忽然決議解散、11 月 22 日取得證書之後，人數暴增，鄭雅菱說，這幾天，工會積極到各地舉辦說明會，現在除了空服員外，地勤、運務與機務人員，都紛紛加入工會。

至於在具體的資遣條件上，工會與資方也存在著不小的落差，工會堅持必須以優於《勞基法》的條件資遣，而資方則以《勞基法》，以及信託專戶的「6 億元」作為停損點，復航公關行銷副總經理陳逸潔表示，公司經營困難，面臨解散，能力未逮，懇請員工體諒，他強調，公司為資遣員工以及員工薪資，準備了金額 6 億的信託專戶，已是其支付極限。

龐閔憶則強調，工會並非獅子大開口，而是面對這樣毫無預警的解散，員工頓失生計，許多資深員工為公司走過風雨，卻突臨資遣，工會希望能為蒙受損失的勞工爭取更多權益，也希望資方能拿出誠意協商，而非願意依照《勞基法》標準資遣，不提出任何其他具體方案。龐閔憶表示，資方提出具體方案前，工會沒有下一次協商的安排，未來將讓勞動局強制介入協商。

雖然目前在「協商對口」上，勞資雙方歧見尚深，也不大可能就具體的資遣條件達成什麼結論，不過在《大解法》規定下，時間似乎是站在工會這邊的，到 12 月 2 號，工會有機會成為唯一協商對口之後，實際的談判才將可能真正展開。在這段期間，惶恐不安的復航員工，可能得快點跟工會聯繫、加入工會，將自己的需求透過工會表達。... [【閱讀全文】](#)