

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

2017.3 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

重要訊息

教保服務人員條例近況報導...

教保服務人員條例終於在今年 3 月完成朝野協商，預計二、三讀後，該條例就能開始實行。在立法階段，全國教保產業工會從參與教育部召開的協商會議，及近幾年不斷拜會立委，最怕就是此條例淪為管理跟資格的規範，雖然許多條文仍無法守住，卻也透過李麗芬立委、時代力量黨團立委們發聲，讓朝野協商的過程中，基層教保人員的聲音才被看見...，摘取幾條朝野協商後幾個與基層教保人員相關條文：

第九條 中央主管機關得協調師資培育之大學，辦理幼兒園師資職前教育課程，提供於幼兒園實際從事教保服務工作滿三年且現職之園長、教保員進修機會，取得參加幼兒園教師檢定資格。

前項人員修畢幼兒園師資職前教育課程成績及格者，由師資培育之大學發給修畢師資職前教育證明書，其具有大學畢業學歷，通過教師資格檢定考試且完成教育實習成績及格者，由中央主管機關發給教師證書。但最近七年內於幼兒園（包括托兒所、幼稚園）任園長、教保員累計滿三年以上，表現優良，經教學演示及格者，得免教育實習。...

第十條 幼兒園教保員，應具備下列資格之一：

一、修畢經中央主管機關認可之國內專科以上學校教保相關系科之幼兒園教保專業課程且取得專科以上學校畢業證書。...

第十一條 幼兒園助理教保員，應修畢國內高級中等學校幼兒保育相關學程、科之

課程，並取得畢業證書。…

第十八條 各級主管機關應協助教保服務人員成立各級教保服務人員專業組織，協助其訂定工作倫理守則，並宣導、鼓勵教保服務人員依工會法組織及參與工會。

為提升教保服務品質，幼兒園應建立教保服務人員參與教保服務及員工權益重要事務決策之機制。

第二十六條 幼兒園不得以派遣方式進用教保服務人員。

第三十八條 教保服務人員有下列情形之一者，應命其限期改善，屆期仍未改善者，處新臺幣一千元以上六千元以下罰鍰，並得按次處罰：

- 一、違反第二十七條第一項規定，每年未參加教保專業知能研習十八小時以上。
- 二、違反第二十七條第二項規定，未於規定期限內接受基本救命術訓練八小時以上、安全教育相關課程三小時以上或緊急救護情境演習一次以上。

教保服務人員有前項各款情形之一，係因不可歸責於教保服務人員之事由所致，並經查證屬實者，不予處罰。

前項情形可歸責於幼兒園者，應命其限期改善，屆期仍未改善者，處幼兒園負責人新臺幣一千元以上六千元以下罰鍰，並得按次處罰；其情節重大或經處罰三次後仍未改善者，得依情節輕重為一定期間減少招收人數、停止招生六個月至一年、停辦一年至三年或廢止設立許可之處分。

AETU 紀錄片開跑

「跟著我們向前走」教保組織紀錄片出爐囉！

【紀錄片簡介】

在台灣從事照顧的工作者常是被社會給忽略且不被照顧的一群人…

這部紀錄片歷經三年完成，紀錄著不同世代教保工作者的勞動條件和處境，

在分屬三個不同世代的教保工作者，其生命經驗當中，

過長的工時、低落的薪資福利和社會地位似乎成為這群照顧者的勞動宿命，

托育職場的懷孕歧視依然不斷地在發生，

這都讓在幼托現場的教保照顧者心灰意冷，甚而失望、憤怒地離開教保工作。

但這二十年來，有一群基層教保工作者就是不願向這個卑劣的制度低頭，

她們在各地不斷地發展和運作教保工會組織，串連不同區域

的教保工作者，透過組織的力量，對政府的幼托政策進行監

與倡議行動，站在第一線捍衛教保工作者的勞動權益，

這樣的公民參與行動似乎也讓更多現場的教保工作者願意

站出來，一起去面對這個惡質的勞動處境，改變現有不公不

義的勞動體制，一同打造合理的勞動環境。

導演/黃淑梅 片長/43分26秒 發行單位/高雄市教保人員職業工會



勞基法施行細則出爐 特休假三軌並行

【2017.03.17 經濟日報/記者 陳素玲報導】

一例一休修法通過後，勞動部今天預告勞基法施行細則修正案，特休假計算適度鬆綁，在不減損勞工特休假天數情況下，可採曆年、周年或會計年度三軌並行執行特休假，雇主應在勞工符合條件後 30 日內告知。對於未休完特休假工資該如何給？勞動部首度明確訂出標準，要求雇主要按天數發給一倍工資，並應於年度終止結算後 30 天內或下一次發放工資前給付。

一例一休修法大幅加碼勞工特休假，讓勞工工作滿半年就有三天特休假，一年以上勞工特休假都增加。此外，以往特休假未修完，若非可歸責雇主，特休假多半作廢，但新制規定，特休假未休完一定要折抵工資。配合上述修正，施行細則對勞工特休假權益著墨最多。

勞動部原本要求企業改採員工到職日（即周年制）執行特休假，鑑於實務上勞雇雙方約定以曆年制（即 1-12 月）或會計年度給假，施行細則明訂在確保勞工特休假權益情況下，勞雇可協商約定特休假執行方式，可以勞工受僱日（即周年制）、曆年制（1 月 1 日-12 月 31 日）或會計年度。

特休假未休完工資如何計算工資？以往採約定成俗，並未明確說明，施行細則首次明定，雇主要按勞工未休完特休假天數，發給一倍工資。舉例而言，勞工於今年 7 月 1 日到職，可在明年 1 月 1 日到 6 月 30 日有三天特休假，明年 7 月 1 日起到後年 6 月 30 日又有 7 天特休假，若採曆年制，勞工可將明年 7 月 1 日起的 7 天特休假分段執行，約定到明年底先休 4 天，後年 6 月 30 日前再休完 3 天。勞動部表示，只要勞工年資應有的特休假天數未減損，勞資可以約定休假方式。

為確保勞工了解特休假天數，施行細則明定雇主要在勞工符合特休假條件起 30 日內告知；未休完特休假折抵工資，必須在年度終結日後 30 天內或下一個發薪日給付，例如若雙方約定每月 5 日發薪，結算日是 4 月 15 日，則公司應在 5 月 5 日發給，最晚不能超過 5 月 15 日。

母法新增雇主應提供工資明細，施行細則明定工資明細應記載約定之工資總額；各項給付金額如本（底）薪、獎金、津貼、加班費；約定扣除之金額，如勞健保、福利金、勞退自提。至於雇主提供的工資明細不限書面，可以電子資料傳輸方式，如電子郵件、簡訊、通訊軟體、公司網站系統等，讓勞工可隨時取得或列印。

修正案也增訂勞工出勤紀錄方式，不限書面，可以出勤卡、門禁卡、刷卡機及電腦出勤紀錄等方式進行。

一例一休 不正是為了照顧做工的人嗎？

【2017.03.17 /作者 on.cc 東網-王乾任 社會觀察家】

日前看到某家媒體，竟把開業兩天就暫停營業的餐廳的問題，照例歸咎到一例一休，就覺得荒謬透頂。該新聞報導中的案例，明明是沒有做好創業初期的資金配置，一口氣展太多店，花了上億元，使得開店後的現金流不足以支撐而暫停營業，卻怪到一例一休頭上，著實太過誇張。

說真的，到現在還來寫一例一休爭議都覺得有點可笑，可是成天看媒體新聞報導繼續以「一例一休」作為討論各種物價上漲、企業倒閉的起手式，著實覺得還是應該再寫一點東西，談一談一例一休這個「動搖國本」的議題所引發的社會輿論背後的一些東西。

從近來媒體報導台灣經濟議題的姿態，可以發現一件事情，那就是企業主可以無能，無力改善自家營運體質，被迫使得旗下員工得加班才能賺到溫飽薪資都不再是丟臉的事情，而是什麼了不起的偉大情操，反而是為了照顧與保護弱勢勞工的勞動權益而落實一例一休的政府和民間支持者成了大壞蛋，害了這些弱勢勞工沒辦法多加班賺錢？

如果說，今天員工自願加班是為了創造傑出成就，是為了超越溫飽，那麼是周瑜打黃蓋，一個願打一個願挨。然而，如果說加班是為了賺取基本溫飽，不加班則活不下去，那麼有問題的絕非落實一例一休的政策，而是無力讓自己的員工在基本時數中賺取溫飽收入的企業。

最讓人感到遺憾的是，並非不懂經濟學原理的一些媒體、政黨和知識分子，為了自己的政治立場或其他利害關係，明知道落實休假日以保障勞工權益是必走之路，卻依然不斷緊咬一例一休這個議題不放，藉此營造執政黨拚經濟無能的印象。

今天台灣如果經濟真的好，落實一例一休就不會有那麼大的爭議，而台灣經濟不好也絕不是執政一年的執政黨能夠創造的奇蹟，而是日積月累的結果，偏偏某些就是元凶的共犯結構，卻在媒體上帶頭叫囂，斥責執政黨照顧勞工政策的作為。

一例一休保障的是社會上相對弱勢的勞工群體，也就是那些只能靠基本工資勉強溫飽的勞工群體，而不是有一技之長或是中高階勞工，這些勞工或俗稱的白領階級早就落實周休二日已久，企業主也都接受了這個現實。唯有屈居底層的勞工仍然未被照顧，好不容易有一個落實到照顧底層勞工的政策，卻引發一股強烈的反彈聲浪。

某種程度上來說，這和日前政府廢止外籍移工工作滿三年得出境再入境的規定後，遭到部分利益團體的強烈反抗一樣，凸顯了台灣社會對於無力自己維護自己權益的弱勢族群的態度，就是盡可能的壓榨，不希望政府的手介入、干預。

前一陣子，林立青的《做工的人》出版後，在知識圈頗引起一陣回響，各大媒體爭相報導與轉載內容，銷售成績也很不俗。這本書談的正是台灣社會底層勞工的辛酸，讓許多人見識到了從未想像過得辛苦世界而引發惻隱之心，許多人看見社會上相對強勢族群對於弱勢底層者的壓迫之現況。

反諷的是，同樣的媒體，可能一邊的版面大力為文追捧《做工的人》一書對底層苦難的深刻刻劃，另外一邊的版面卻發文抨擊執政黨的一例一休。

如果我們的社會只願透過文學作品認識底層弱勢的苦難，卻不願意透過實際政策改變底層受苦者的命運，這又會是什麼樣的一個社會？

心理學說，人都會有高估自己能力的偏誤。會不會當我們以為自己是好人的同時，就以此自滿且自豪，卻忘了其實不經意的傷害圍繞在我們身邊，為我們服務的弱勢勞工而不自知？就像某些素來在外有慈善美名的老闆，竟被爆出虐待或囚禁移工多年的醜事？

一例一休是面照妖鏡，反映出台灣社會每一個人對於真正需要照顧的弱勢者的看法。