

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

2017.8 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

徵 · 工會秘書（全國教保產業工會）

我們在找這樣的你：

- 認同教保工會的理念與行動策略
- 對托育政策、勞工政策、社會議題有興趣者
- 具處理基本行政、帳務及核銷能力
- 具辦理活動（如：研習活動、記者會...）經驗
- 社團工作運作之實務經驗

工會制度：

- 工作時間：週休二日，需配合出差或假日勞工相關會務活動
- 工作待遇：面議
- 欲應徵者：請備履歷（附照片）、自傳寄至本會 e-mail 或地址

聯絡人：買小姐（執行秘書）

聯絡電話：07-7408133 0988-789371

e-mail：aetu2011@gmail.com

地址：高雄市鳳山區維新路 124 號 9 樓之 1



{教保專業}「跟著我們向前走」教保人員勞動意識與組織宣導會

今年三月「教保服務人員條例」終於三讀通過，過程當中也因為全國教保產業工會積極參與公部門召開的會議及拜會立委，在 43 條的法條中，才有基層的聲音被納入，包含主管機關應該要宣導及鼓勵教保服務人員參與組織；教保人員研習不足時數時，不能一昧歸究教保人員的問題，及地方政府也要開足夠的課程供教保人員上基本救命術等課程...等。今年總共在新北市、台中市及屏東市辦理勞動權益課程，除了談論組織外，也邀請台灣勞工陣線 孫友聯秘書長及高雄市政府勞資爭議調解委員 楊秀彥委員，來到現場與大家討論「勞動基準法」。此次也會針對薪資單、勞動契約進行討論，倘若要參與此次研習的老師，對自身的**薪資單明細或勞動契約**有疑惑者，歡迎帶來現場，一起請現場的老師來為大家解惑。

一、研習時間/地點：

(一) 新北場：106 年 9 月 2 日 (星期六) 8:40-16:30

新北市勞工活動中心 401 教室 (新北市五股區五工六路 9 號)

課程代碼：**2250082**

(二) 台中場：106 年 9 月 10 日 (星期日) 8:40-16:30

台中救國團力行終身學習中心 407 教室 (台中市北區力行路 262-1 號)

課程代碼：**2250086**

(三) 屏東場：106 年 9 月 16 日 (星期六) 8:40-16:30

屏東縣勞工育樂中心 305 視聽室 (屏東市自由路 17 號)

課程代碼：**2250088**

二、聯絡人：賈小姐 0982-113296

勞工懷孕與育兒職場友善度調查/婦女新知基金會

您遇過或聽說過職場懷孕歧視嗎？育嬰假看得到，也吃得到嗎？

婦女新知基金會長期關注台灣勞動者在職場懷孕與育兒現況，除了催生性別工作平等法外，近年更致力於監督照顧公共化與落實相關政策之監督。邀請正在育兒中，或者是配偶懷孕中的男性協助填寫並轉發本問卷，希冀透過問卷更了解您個人跟配偶在請產假、陪產假、育嬰假的狀況，作為後續相關政策倡議之參考與依據！

這份問卷完全匿名，請大家花個五分鐘填寫！

您的鍵盤參與就是我們倡議的動力！

準媽媽/媽媽版問卷: <https://goo.gl/rcHmhb>

準爸爸/爸爸版問卷: <https://goo.gl/XxW4M6>

基本工資爭什麼：最低保障，或勞資鬥爭？

【2017.08.08 / 苦勞網 張宗坤特約記者】

基本工資審議結果今日 (8/18) 出爐，調漲幅度不足 5%，遠低於勞團訴求的「大漲至 27K」。回顧近日勞方代表和資方代表團體的爭辯，雖然雙方對於「要不要調高基本工資」意見相左，但在其他訴求上，卻有驚人的一致：出席會議的勞方和資方團體，在大方向上都同意基本工資應有「計算公式」，而不是在委員會中上演「勞資對立」的戲碼；勞資雙方也共同強調，政府應協助中小企業守法，以提高基本工資的法律遵行率。

不過，勞資雙方的一致可能只是表面的一致。資方總是用一項妥協換另一項修法，也總是「越換越多」。「一例一休」就是政府用來交換「七天假」的妥協；「基本工資」也只不過是資方用來再交換「一例一休」的政治工具而已。

經濟模型總是有誤差，全國規模的勞動成本統計很難不出問題。對資方而言，真確的數據不是重點，只要成本能減多少，就算多少。對他們來說，員工只不過是生產過程的一小顆螺絲釘，員工的生計也只是財務報表上的一小格數字。

勞方團體訴求「去政治化」

資方團體顯然認識到「政治議題總是與經濟利潤無法分離」；但勞方團體卻仍在強調「基本工資僅是為保障勞工家庭的最低生活需求」，並盡全力「避免 (與資方) 爭議，導致空轉內耗」，這背後的理念則是「基本工資的政治面向 (勞資之間的爭議) 與經濟面向 (保障生活需求) 必須要拆開看待」。

兩方在表面上雖然一致，但在更深刻的概念層次上，卻有著不同觀點。諷刺的是，在這樣的情況下，資方似乎比勞方更有政治經濟學的視野，而勞方卻遁入勞工的家庭與個人生活保障的議題中。政治與經濟相連結，是進入鬥爭狀態的團結勞動者的應有認識，畢竟從個人集結為集體，意識到工人集體與資本家集體間的權力關係，正是所謂的「政治化」；然而，觀察勞方提出的訴求，僅僅打算維護「勞動者生存」，甚至強調「勞資和諧」的原則，這又何嘗不是一種反向的「去政治化」過程？

藉由考察領取基本工資的人數，以及台灣勞工的薪資分布，可以給予我們關於基本工資政策意涵的啟發。根據勞保局的投保級距與人數統計推算，截至今年六月，大約有 283 萬人是以基本工資投保，佔勞保全體被保險人的兩成八。雖然這數字有高估的風險，但我們大致可以說：全台灣至少有兩成的勞工，是以基本工資過活。

然而，換個角度思考，上面這句話也可以改寫為：全台灣至多有八成的勞工，薪資水準都在基本工資以上，基本工資政策跟他們關聯不大。雖然如此，工資與工

時還是勞動者在勞動過程中最重視也最計較的兩個數字。在七天假的工時鬥爭中，出面抗爭的勞工團體也一再強調「工資與工時的相互關係」，提供優質服務的台灣服務業部門（不論是全聯店員、打工族，或是華航空服員、HTC 工程師、客運司機……），多數屬於這種以「高工時換取高工資」的血汗行業。

除了過勞打拼、超時工作外，台灣勞工的薪資成長實在也不太漂亮。不論從整體 GDP 中受雇人員薪資總額的比例，或是從青年的實質起薪來看，都呈現縮減和倒退。相對於此，GDP 和 GDP 中資本利得的比例卻節節高升，經濟成長的果實在資強勞弱的結構中，進一步被移轉到資本家手中。受基本工資所保障的兩百萬人固然重要；但薪資本來就高於基本工資的八百萬人，也應該得到可預期薪資成長的保障。

基本工資是整體勞資鬥爭的一環

解決受雇者普遍低薪的問題與基本工資調整，是工資鬥爭的兩條平行戰線，前者（至少）應該與後者同等重要。而考慮到工運逐步發展、上升的過程，或許前者比後者更為關鍵。透過工會的力量，壟斷工廠、職業甚至產業的生產力，讓資本家不得不正視勞工的訴求；普遍發生的工資鬥爭，以及受到工資鬥爭啟發的勞動者們，再經過產業工會或工會聯盟的架構進一步整合，作為爭取其他更弱勢勞動者的「基本工資」保障的基礎，也就會更有底氣。

從這個意義來看，各產業工人爭取工資、工時等勞動條件的日常鬥爭，正是全國性勞資鬥爭的前哨戰。從根基做起，強健台灣工會的體質與實力，一旦碰到類似去年七天假爭議的全國性工時鬥爭時，就能穩當地保住工人的休假與閒暇。

部分古典經濟學家認為，工資必然將隨著經濟發展，逐漸趨於僅讓工人能維持基本生存的程度，這個被後人稱之為「工資鐵律」（Iron law of wages）的斷言，也恰好就是今日出席審議會議的勞方團體的訴求。對經濟學者而言，經濟模型的目的在於推測未來的經濟發展，並促成更好、更多的發展可能；但對工人來說，每一份薪水，每一次上班，每一次抗議可能都是性命攸關的掙扎。

優雅的工資鐵律或許符合數學與經濟學的定律，也符合直觀上「老闆應該照顧勞工」的工作倫理。然而我們正面對持續崩壞的資本主義社會，這個社會在我們心中悄悄種下「永恆不變」的印象，以日復一日、年復一年的工作與勞資協商，掩飾無法從內部解決的階級矛盾。只是期許基本工資更貼近工人的「生活最低需求」，恐怕無法扭轉工人被剝削的現實，我們還必須透過團結行動打破現狀，奪回屬於我們的尊嚴。

低薪拖垮生育率 托育盟：公托可解

【2017.08.27 /台灣大紀元 徐翠玲記者】

公立幼兒園費用 1 個月 1 萬 5 千元、私立幼兒園 2 萬 5 千元，對年輕夫妻而言，生養是沉重的負擔，即便明（2018）年基本工資將調漲到 2 萬 2 千元，但杯水車薪仍無助生養。托育政策催生聯盟召集人劉毓秀指出，低薪問題是少子化很重要因素，各國都是；政府一定要站出來負起責任，提供平價、優質、普及、近便的公共托育，才能緩解青年家庭低薪、低生育率困境，這是政府所能採取的有效政策手段。

劉毓秀表示，實施公共托育政策路線的國家，長期效益研究顯示，一個家庭到底是輕鬆度日或經濟拮据，差別端在於是否雙薪。若能提供平價、優質托育，托育費用就可大量降低，如果每個家庭送托 2 個小孩，起碼每月省 1~2 萬元，這不是政府用其他任何津貼補助所能夠節省的費用；另一方面，媽媽又能出去就業增加家庭收入，國家如果提供好的托育措施，爸爸也會願意參與育兒，促進家庭和諧。

實質公托服務 取代津貼補助

全國教保產業工會理事郭明旭指出，希望政府提供實質公共托育服務，而不是只有津貼補助。從扁政府的幼教券，到馬英九時代 5 歲免學費，這些津貼補助有提升照顧品質？貴族幼兒園還是一樣超收，生育率也沒提高，但學費卻飛漲。

郭明旭表示，假如托嬰變成商品化，市場只剩追求利潤，就會去壓低工作人員薪資、提高工時、給很差的福利待遇，形成惡性循環，目前全國幼保系畢業生有 4 千~5 千人，但幼兒園仍缺工。全國教保產業工會 2004~2017 年對私立幼兒園老師薪資調查顯示，2004~2017 年薪資漲幅不到一碗陽春麵，今年調查平均薪資才 2 萬 3 千元，私立托嬰中心托育人員更慘，南部有些只有 2 萬元左右，甚至不到 2 萬元。

幼兒機構照顧法定合理範圍是 1 比 5，郭明旭指出，南部很多托嬰中心照顧比是 1 比 8，甚至 1 比 10，已直接影響兒童照顧品質。家長往往只注意漂亮環境、好的教具、有機的點心，卻不知道照顧工作者才是最大影響兒童照顧品質的主因。教育部這幾年一直推非營利幼兒園，是正確方向，非營利幼兒園給老師一定水平的薪資待遇、提供良好勞動福利條件，提升應屆幼保系學生進入職場的意願。

青年家庭低薪 不敢生不敢養

目前基本工資是 2 萬 1,009 元，大學畢業生領不到 2 萬 7 千元。台灣家長教育聯盟理事長謝國清說，現在薪水 2 萬多，1 個孩子送到保母或幼兒園的費用起碼要 1 萬多，假設年輕夫妻生 2 個，薪水根本不夠用；很多媽媽乾脆不上班，可是等到孩

子較大要回職場卻很困難，造成年輕人不敢生小孩。即便薪水接近 3 萬元，假設自己沒房子，在外地工作，1 個月租金 7 千~1 萬元，怎麼可能生孩子？

台灣高等教育產業工會研究員陳柏謙表示，低薪影響少子化，其實是一環扣一環，父母工作的薪資沒成長，同時托嬰、育兒經費還是一樣非常高，甚至增加，兩相夾擊之後，他有很多女性大學同學幾乎 40 歲才生育，不是不想生，早先是經濟考量，後則因為女性超過 40 歲後，或許沒機會生育，才會趕在最後階段生育；到底要不要生小孩或生幾個小孩，經濟因素絕對是年輕人考量的最重要部分。

增加公托 有助改善勞動市場

政府應怎樣改善低薪、少子化問題？陳柏謙認為，兩頭要並進，一方面提供更多公共托育、托嬰相關資源，減低父母生小孩的負擔；另一方面改善勞動市場，照理說一例一休應對減少工時有幫助，部分勞工卻被雇主說服一例一休不好，這是因為勞工須透過大量加班才能彌補低薪問題。如果薪資上升、工時下降，勞工才能把更多時間花在家庭、陪伴子女。

劉毓秀指出，公共托育措施是女性就業很重要的因素，以往薪資很低，但公共化以後例如非營利幼兒園，薪資比以往高 1 萬元，非常有效改善低薪，而錢拿回家用，又會回到社區，促進社區經濟活動、就業。就像經濟學家馬凱所說，促進生育率，生小孩這件事情應該被視為龍頭產業，因為它會帶動很多經濟活動。

陳柏謙提醒，很多企業根本沒遵守《勞動基準法》，如果狀況長期持續下去，他對台灣的生育感到非常悲觀，而生育率低直接影響國安問題，10 年、20 年後台灣的勞動率就不足，將會進入超高齡老年社會，下一個缺乏公共照護的老年人口問題馬上出現。