

全國教保產業工會

The Alliance of Educare Trade Unions

發行人：簡瑞連

編輯：郭明旭、黃士玲、李曼君、買寶玉、黃雅雪、梁美詩、蔡志杰

E-mail：aetu2011@gmail.com

2020.1 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 / 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

2020 工會持續結伴往前行！



在新的一年裡，推動幼托公共化、降低照顧師生比、提升基層托育工作者勞動條件，仍然是全國教保產業工會繼續努力的目標。感謝會員與托育工作者對於工會的支持，新的一年裡我們持續結伴同行，也敬祝所有會員與托育工作者新春如意、工作順利！

由於武漢肺炎（世界衛生組織已正式命名為「2019 新型冠狀病毒」）確診個案持續增加，工會呼籲幼托事業單位應提高警覺，加強嬰幼兒與工作者的感染預防相關措施，工作者如因配合防疫需求而衍生出請假、給薪等問題，應給予工作者該有的權利；工作者亦應了解自身的權益。本期月訊同時提供勞動部對於相關事項的指引說明。

勞動部職安署訂定武漢肺炎職場防護指引， 呼籲勞雇雙方合作防堵疫情擴散

勞動部職安署訂定「因應嚴重特殊傳染性肺炎（武漢肺炎）職場安全衛生防護措施指引」，協助事業單位落實職業安全衛生相關法令規定，並強化對職場生物病原體暴露危害之預防能力，有效防止疫情於職場擴散。

職安署表示，現行職業安全衛生法規已明定，雇主應採行各項必要之安全衛生措施，使勞工免於發生職業災害。近來因武漢肺炎疫情暴發，為促使事業單位加強職場防疫措施，該署特別摘錄現行相關法令規範，訂定職場安全衛生防護措施指引，讓國內業者對於職場防疫相關措施能有所依循，並提醒勞工朋友強化自我防護及相關勞動權益保障事項，期能透過勞雇雙方共同合作與努力，確實防堵武漢肺炎進入職場。重點如下：

一、雇主部分：

- （一）建立體溫量測及篩檢措施、加強勞工職場感染預防訓練、保持工作場所之通風、清潔與定期消毒。
- （二）置備適當及足夠之口罩，不得禁止勞工戴用；第一線工作人員如有感染之虞時，雇主應提供個人專用口罩並使其確實戴用。
- （三）以勞工健康安全為最優先考量，如非必要，應避免指派勞工前往中國大陸疫區。
- （四）對近期曾至疫區出差或旅遊返回職場之勞工，應採取必要之健康追蹤及管理措施。

二、勞工部分

- （一）做好個人自主管理，使用肥皂勤洗手、避免前往疫區旅遊。若出現發燒、咳嗽等身體不適，請速就醫，告知醫師旅遊史、職業史及接觸史，並主動告知雇主。
- （二）如為交通站場、運輸工具、商場、百貨公司等第一線服務人員，宜配戴口罩。
- （三）如對安全衛生防護規定及權益保障有相關疑慮，可透過手機或市話直接撥打 1955 免付費專線尋求協助。

職安署強調，雇主未依職業安全衛生法令暨本指引辦理者，可依法處新臺幣 3 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，呼籲事業單位雇主，除配合衛福部疾病管制署之防疫措施外，並應依本指引採取相關預防措施，同時視疫情嚴重等級、事業規模、活動或服務流程，適時修正及調整，以確保勞工安全健康。[【資訊來源】](#)

附件：[「因應嚴重特殊傳染性肺炎（武漢肺炎）職場安全衛生防護措施指引」](#)全文下載

因應「武漢肺炎」防疫措施， 勞動部有關勞工請假及工資給付規定之說明

「武漢肺炎」(世界衛生組織正式命名為「2019 新型冠狀病毒」)目前已出現確診感染病例，勞工因配合防疫需求所衍生出之勞工請假、給薪等疑義，勞動部說明如下：

一、勞工「感染武漢肺炎」被要求隔離治療者：

(一) 因職業上原因受感染者：

勞工如經認定係職業上原因致感染「武漢肺炎」，雇主應給予公傷病假，並給付相當於原領工資之工資補償，若勞工因此所致之死亡、失能、傷害或疾病，雇主亦應依勞動基準法有關職業災害規定予以補償。

(二) 非因職業上原因受感染者：

勞工如非因職業上原因感染「武漢肺炎」，隔離治療期間得請普通傷病假、特別休假或事假療養。

二、勞工「未感染武漢肺炎」惟因有接觸疑慮，經防疫單位要求進行自主健康管理者：

(一) 勞工配合衛生主管機關自主健康管理之要求，自行居家休養：勞工如自行居家休養（隔離）者，可請普通傷病假、事假或特別休假，或協議調整工作時間。

(二) 雇主認為勞工已收到自主管理通知書，對其出勤有所疑慮，要求勞工不要出勤，因屬雇主受領勞務遲延，仍應照給工資。

三、勞工之家庭成員因病或因受自主健康管理要求，需親自照顧者：

勞工除可依《性別工作平等法》規定，請家庭照顧假外，亦可依勞工請假規則請事假，或與雇主協商排定特別休假。勞工請家庭照顧假者，其請假日數與事假合併計算，全年共計 7 日，父母雙方可分別依此規定請假。另勞工提出請假申請時，雇主不得拒絕，且不得視為缺勤而影響全勤獎金、考績，或為其他不利之處分。

勞動部強調，不論是雇主或是勞工，都必須配合防疫，勞工除可依規定請假外，勞資雙方亦可協商調整工作時間，共同為防疫工作盡一分心力。[【資訊來源】](#)

「臺南市兒童及少年保護自治條例草案」

公聽會相關報導（續）

日前臺南市政府提出「臺南市兒童及少年保護自治條例草案」，送交臺南市議會審議，但因草案中若干內容引發不同意見，市議會決議全案保留，要求市政府先行舉辦公聽會，蒐集社會各界意見之後再行審議。其中最具爭議性的是草案第 10 條，規範「托嬰中心、幼兒園、兒童課後服務班及中心、居家式托育服務提供者及其他兒少安置場所應裝設監視錄影設備。」上期月訊有提到，工會發動理監事及會員參與了 108 年 12 月 27 日及 30 日的兩場公聽會，為基層托育工作者發聲。

因為居家保母難以在週間工作日外出參加公聽會，經反映之後，臺南市政府順應民意，於 109 年 1 月 5 日週六當天加開了兩場公聽會。工會再度發動基層托育工作者到場發表心聲，以下為相關發言稿的摘錄。

- 我是台南市教保產業工會理事長葉恩宜，同時也是佳里區居家托育人員。我主張刪除第 10 條條文，還給第一線托育教育照顧者居家托育人員自主權，以及一個友善的工作場域。



(1) 我們和家長建立的誠實信任感因此而受到很大的影響，當然更包括了人權及隱私權的問題，還有個資被駭的問題。

(2) 居家托育人員出走潮。台南市居家托育人數量，原本就顯不足，如果

強制架設監視器，會有很多家長因此找不到居家托育人員協助托育照顧，造成就業率低，無法對台南市有任何的幫助。

(3) 另一個影響的層面，就是嚴正呼籲各界新聞媒體，因長期新聞媒體過度誇大並汙名化「保母施虐」，造成社會大眾對於居家托育人員負面觀感，因此，希望台南市政府官員應該為此負起責任，加強推廣居家托育人員的事蹟，如具備保母證照及登記證，還有提供良民證審查、40 項環境評估等等。

- 林昭慧園長（臺南市水交社非營利幼兒園，台南市教保產業工會理事）



站在幼兒園及工會的立場，反對在托育服務空間裝設監視器，並強烈要求刪除此條文。

（1）世界人權宣言第 12 條：「任何個人之私生活、家庭、住所或通訊不容無理侵犯，其榮譽及信用亦不容侵害。人人為防止此種侵犯或侵害，有權受法律保護。」

（2）世界人權宣言第 26 條，其中提到「教育之目標在於充分發展人格，加強對人權及基本自由之尊重。」既然教育之目標在於加強對人權及基本自由之尊重，一旦裝設監視器等同否決此教育目標。

（3）「兒童及少年福利與權益保障法」第 77-1 條，僅規範托嬰中心應裝設監視錄影設備，若地方自治條例強行通過，凌駕其上，比中央更加限制人民的基本權益，恐生爭議。

- 郭宣妤老師（高雄市平等非營利幼兒園）

坊間的監視系統是用於保全或是預防犯罪，例如調閱馬路上的交通事故、不在場證明，超商、銀行失竊…等。我弟弟是基層員警，在職務上所需常調閱監視器搜尋犯罪記錄，老師不是犯人不適用於職場被監視，老師長期背負高壓的工作環境，不能再加上監視器，這只會讓老師更身心疲憊，我們有工作權、隱私權、被尊重權。

- 湯于箴園長（高雄市平等非營利幼兒園）

我們應該思考的是…托育現場為什麼出現失控的老師？社會對於幼教老師有超高的道德標準（有愛心、有耐心、說話輕聲細語…），但卻不重視第一線老師的工作權益（高壓、高工時、高師生比），我們應該回歸到改善整體幼教產業的工作環境思考，降低師生比、增加照顧人力，當老師情緒需要冷靜時能暫時抽離…並落實稽查機構超收情形與勞動檢查，降低第一線人員身心負擔。

我們與家長之間為夥伴關係，我們鼓勵家長到園共同協力，透過園區晨間故事、運動、圖書借閱、節慶…活動參與，與家長建立雙向溝通，彼此互相理解、信任，提供家長安心托育，幼兒開心上學的安全環境。



工會拜訪臺南市議員就托育政策進行交流

此次臺南市政府在缺乏與民間團體溝通的情況下，向臺南市議會提出「臺南市兒童及少年保護自治條例草案」，全國教保產業工會及臺南市教保產業工會除了積極動員基層托育工作者參加公聽會發聲之外，並重點拜訪了數位臺南市議員，除了再度表達工會反對草案第 10 條關於托育機構必須設置監視錄影設備的規範之外，也趁這個機會與議員們對於臺南市的托育政策進行溝通與交流。



工會首先表達，幼托服務機構發生不當管教嬰幼兒事件的重要原因，在於托育工作者執行照顧工作時的身心壓力，現行的照顧師生比太高、應該調降，托嬰中心師生比應該從 1:5 降為 1:4，幼兒園二至三歲的師生比自 1:8 降為 1:6，幼兒園三歲以上的師生比從 1:15 至少降為 1:13。

左圖：工會拜訪許又仁議員

接著，工會向議員們說明，托育行業裡九成以上都是女性從業人員，長期以來托育現場常見的三高（高工時、高勞動情緒、高流動率）與三低（低薪資、低福利、低保障）問題並未獲得改善。工會 2017 年針對教保人員進行勞動問卷調查顯示，57.5% 工作超過 8 小時，66% 未領取加班費，41.2% 教保人員的勞保被高薪低報。倘勞動條件不佳，恐造成基層托育工作者過勞，危及照顧品質。工會建請臺南市應針對托育行業加強勞動檢查，以落實勞動法令對於工作者的保障。



上圖：工會拜訪林易瑩議員

左圖：工會拜訪蔡旺詮議員



政府對於托育現場照顧品質的維護，公權力可以介入的另一個點就是要強力杜絕機構超收問題。在現行師生比規範之下，托育工作者的身心負擔已經頗高，如果機構超收嬰幼兒，則現場的照顧品質更是堪虞。工會呼籲議員，在臺南市必須推動跨局處的聯合稽查機制，包括

主管托嬰中心的社會局、主管幼兒園的教育局與主管勞動行政的勞工局，應該一起進行稽查行動，讓不良托育機構的違規事項能夠一次獲得更正。