



2020.12
NO.28

全國

教保產業工會

The Alliance of Educare Trade Unions

- ◎基層教保組織成立 30 週年的回顧與展望座談會
- ◎勞動權益讀書會，持續進行中
- ◎ 109 年度工會聯合幹部訓練
- ◎工會對「臺南市兒童及少年保護自治條例草案」之增列條文意見
- ◎工會反對教育部修正「幼兒教保及照顧服務實施準則」第 13 條

目錄

組織活動發展

- 01 基層教保組織成立 30 週年，回顧與展望座談會細數組織歷程 / AETU 編輯組
- 02 勞動權益讀書會，持續進行中 / AETU 編輯組
- 03 參加勞動讀書會的心得感想（上）
- 13 【109 年度工會聯合幹訓報導一】托育公共化給了誰？
/ 李曼君（全國教保產業工會理事）
- 14 【109 年度工會聯合幹訓報導二】一個人走可以走很快，一群人走可以走很遠
/ 黃雅雪（全國教保產業工會理事）
- 16 【109 年度工會聯合幹訓報導三】水交社夥伴參與幹訓的心得分享

政策及倡議

- 20 全國教保產業工會對「臺南市兒童及少年保護自治條例草案」之增列條文意見
- 21 全國教保產業工會反對教育部修正「幼兒教保及照顧服務實施準則」第 13 條

各會會務報告及大事紀

- 22 高雄市教保人員職業工會
- 23 台南市教保產業工會
- 24 育合春教育基金會
- 26 台北市教保人員協會
- 28 屏東縣幼兒托育職業工會
- 29 高雄市輔育人員職業工會
- 30 各會大事紀（109 年 4 月至 8 月）



基層教保組織成立 30 週年 回顧與展望座談會 細數組織歷程

1990 年，全國第一個以基層教保工作者為主體的工會組織「高雄縣學前教育教師職業工會」，準備在高雄鳳山成立，但礙於當時法令不准教師籌組工會，因此未能立案，然而工會參與者卻堅持在體制外運作了三年。之後，高雄縣保育人員職業工會（1993，現高雄市教保人員職業工會）、台北市教保人員協會（1997）、高雄市輔育人員職業工會（2002）與屏東縣幼兒托育職業工會（2010）陸續組成；2011 年工會法修正，工作者得以組織產業別工會，我們又集合各縣市聯盟友會之力，正式成立了全國教保產業工會，作為聯盟組織對外政策對話的代表，並在幼托政策的縫隙中佔有一席之地。台南市教保產業工會隨後在 2014 年組成。

今年適逢基層教保組織成立的 30 週年紀念，全國教保產業工會特於 7 月 18 日的年度代表大會之後，舉辦了一場 30 週年回顧與展望座談會，由淑英、瑞連、蕙英、淑櫻、秀彥與本會顧問勇言等工作夥伴，細數自身如何與其他夥伴結識，並進而加入工作團隊開始從事基層工作者組織工作的歷程。

這 30 年正是幼托服務逐漸產業化與市場化的過程，隨著雙薪家庭增多，幼托需求也跟著增加，但政府公部門提供的托育服務有限，於是逐漸成為由私立業者來主導幼托服務的處境。這期間，國家的幼托制度與工作者資格規範也幾經更迭，2012 年的「幼托整合」將幼稚園與托兒所合併為幼兒園，但 0-2 歲的托嬰與 2-6 歲的幼兒園仍分屬兩套不同的行政與管理機制。工作者在不同的行政規範演變間求生存，制度一有變化，對於工作者的學歷、資格等要求也跟著改變，不少工作者的權益受到忽略。

托育工作的勞動條件本來就不佳，再加上上述的產業背景變化，造就這一群人起而進行基層工作者的組織工作，試圖以團結的力量來保障工作者的權益、提升勞動條件。配合 30 週年的紀念活動，工會也編輯出版了一本《30 當青春：基層教保組織一起走過的三十年》小冊，內容詳實記載了這一段歷程。



勞動權益讀書會，持續進行中

文 / AETU 編輯組

上一期的會刊提到，為了增進會員的勞動權益相關知識，工會於今年度擴大舉辦勞動讀書會。原先計畫分六次進行，主題分別是：勞基法概論（誰適用勞基法），工資（認識自己的薪資單），工時（一年要工作幾小時 / 有多少休假），性別工作平等（女性在職場中的處境），勞工保險（勞保有那些作用），退休制度（退休可以領到多少錢）。讀書會一開始先由秘書處夥伴先行報告，介紹與當次主題相關的法律條文與相關規範等，參與者可就自己或聽聞他人的工作經驗，進一步探討在職場上如何透過實務運作，來維護與提倡工作者的勞動權益。

讀書會不只是介紹法令，我們會以職場上的實例來對照法令規範，讓大家在具體案例中理解勞動關係的實務運作。附表是仿照職場上常見的薪資明細表格式，所模擬出來的某名勞工薪資狀況。從雇主發給的薪資明細表，我們可以進一步探討工資中常見的問題。

支付明細	本薪	全勤獎金	勤務加給		薪資總額
	23,800	2,000	2,000		27,800
扣除明細	勞保自付額	健保自付額			扣除總額
	634	405			1,039
				勞退休金提撥	應付總額
				1,728	26,761

例如，有些雇主會把薪資拆開分成若干不同名目支付，以此壓低本薪的數字，同時僅以本薪的金額來投保勞健保，這是有問題的。原則上，不管薪資名目到底有幾種，只要是平常固定會支付的名目，就是法律上所謂的「經常性給與」，就應該要計入投保薪資的範圍。以上面這個舉例的附表來說，如果全勤獎金跟職務加給都是固定會支付的名目，則雇主就應該以薪資總額、而非本薪來作為投保薪資。相同的道理，計算加班費時，也應該以薪資總額來計算每小時的平日每小時工資額（月工資 / 30 日 / 8 小時）。

受到新冠病毒疫情影響，今年的勞動讀書會僅進行完前三個主題，在新的年度，工會將針對讀書會的進行方法與主題提出檢討，持續就勞動權益知識的推廣來努力。

參加勞動讀書會 的心得感想（上）



說明：工會在今年度進行了三個主題、共六個場次的勞動權益讀書會，特別邀請曾參與讀書會的夥伴，撰寫心得感想與大家分享。因為會刊篇幅所限，大家的心得感想將分兩次刊出。

立謙（屏東四維非營利幼兒園）

勞基法相關的課程對於我來說，是少之又少的知識領域，在就學期間也是稍微提及，並沒有深入了解過，也知道勞基法對於勞動者是非常重要的保障，於勞動者的我更應該了解其法規內容，所以很榮幸能參與這一次的讀書會。

課程上非常用心的準備了講義，也很詳密的解釋了解釋名詞及法規內容、條件等等，也提及何種不適用勞基法及勞動契約常見問題，讓我對勞基法又更進一步的了解。讓我最為驚訝的是，試用期的薪資也要合於基本工資的待遇。在業界常常聽到現值試用期、所以薪資低於基本工資的現象，經今天上課才知道這是違法的事情，身為勞動者這些真的需要好好熟知，才不會上了當、成為冤大頭。

課程最後還有一個小隨堂考，可以好好檢視是否真正了解，其問題還有陷阱，不仔細思考真是會不小心答錯，而這其實也是現在社會的縮影，許多的就業條件、薪資福利待遇等等，業者或許也會設下重重陷阱，等待沒有深究的人掉入不合理的勞動條件中，真的是好好的上了一課。

而這樣的讀書會是一個很好的自我提升管道，藉由上班期間的幾個小時上課，不用另花假日時間抽空，真的是一大福音，畢竟假日真的需要好好的充電休息，希望這樣的讀書會能持續開辦。

這次參加讀書會聽了許多有關工資的內容，許多的內容以前都只是大約的知道而已，不太會去認真研究其內容及項目，這次聽完後覺得自己對這方面也多了一些概念，更清楚為何薪資單上總是一堆格子，原來都有一定的用處跟寫下的必要性，也可以從薪資單上了解不同給薪的方式，最令我意外的是聽大家分享自己以往薪資單的內容，才知原來真的有許多公司會利用不同的名目，多扣員工的薪水，或利用不同的話術來使員工不明白的就被扣薪了，這也是為何工會希望我們多了解自己的工資給薪方式，除了保障自己的權益外，也許還可以協助他人，這堂課真的收穫滿滿，雖然有些部分因不常接觸所以還有些不清楚，但也已經學到許多了呢，感謝工會提供了這樣的課程唷！

曉菁（高雄鳳山社區自治非營利幼兒園）

非營利幼兒園與私立幼兒園的薪資、勞保計算方法的差異：私立幼兒園會把工資分很多名目，把工資讓你認為是非工資，然後把你的勞保級數保至最低。例如你本來的級數是第 7 級 30,300 元、雇主負擔 2,366 元，雇主故意扣除其他名目，讓你保級數第 1 級 23,800 元、雇主只要負擔 1,859 元，兩者相差 507 元。所以要多了解、多問、多爭取，才能保障自己的權益。

雅楨（高雄鳳山社區自治非營利幼兒園）

很開心有這機會參加工會辦的勞動讀書會，雖然身為勞工，但對於一些勞工的法規及自身的權益，並不是很明確清楚，在前一個工作地方，雖然在工作上做的順手，也沒有特別問題，但現在回想起來，以勞基法來看，其實工作超時，薪資也是沒有按照領的薪水提報勞退，而是選擇較低薪資來提報，雖然目前沒有影響，但對往後的退休金會影響很大。在之前以為只要是勞工都可享用勞基法，今日才知道原來並不是每個勞工都是適用勞基法的，有些職業是不適用的例如：從事家事服務業勞工、境外聘僱的外籍漁工、小吃攤販、公務員、公私立學校之教師、主治醫師、職業運動員之球員、教練、裁判，還有某些團體或國際機構之工作者。最後還有討論到勞動契約的常見問題，在這裡也談到試用期部分，只要勞動契約一旦成立，就可以適用勞基法規範。在結束前有做課後隨堂測驗，看看大家對勞基法了解多少，看似簡單的案件，把它一一分開來看，原來裡面包含很多關鍵：對象（是否是勞工）、薪資（時薪一小時 158）、工作是否適用勞基法？很感謝這次工會用心安排這讀書會，讓我對勞基法更了解些。

虹秀（屏東社皮非營利幼兒園）

從讀書會的課程中，在認識與研讀法條的過程中，覺得很艱澀，這些規定好像離自己很遠，但其實與每個人息息相關，自己不夠融會貫通的部分是需要加強的，在課程中與夥伴熱烈討論，用不同的角度來思考事情，除了更清楚了解法條的規定，也能知道同事看事情的論點，讓自己練習換位思考外，也有種瞭解現實與社會接軌的感覺。

郁頻（屏東社皮非營利幼兒園）

在這次的工會課程中，老師帶領我們一起了解勞動基準法的法規，讓我們在工作中，能夠更知道那些行為是可以的？而哪些則是不可以的？在完成這次的研習後，更知道要如何來維護自己的權益，老師也運用問答題的方式，讓我們跟著老師們一起研究和討論，透過這次的問答，自己也可以知道是否有了解內容。

惠美（屏東社皮非營利幼兒園）

透過讀書會，讓自己對勞工權益有更深一層的了解，也開始注意自己的工作條件和權益有符合勞基法。

宜晴（屏東社皮非營利幼兒園）

參加培力課程可以更了解勞資權益，也聽到許多老師分享過去職場中許多不平等的對待，和不對等的勞工權益及薪資，才知道現今的自己其實非常幸福，過去有許多前輩不斷努力爭取勞工該有的權益及薪資，才使得台灣的薪資條件與職場環境越來越好、與過去相比進步許多。期待未來的台灣職場能有更多有利於勞工的工作與待遇，這需要我們每一個人去爭取與支持的，也感謝工會提供這樣的課程，讓現場老師們了解更多資訊。

佩玲（屏東社皮非營利幼兒園）

課堂上說到園方給予薪資的項目及勞基法相關權益，也給我們看了私幼的薪資條，讓我們看有什麼不同之處，經過討論才了解很多細項是不合法，有些薪資條項目不該這麼多的，了解後才知道以前被剝削的該有權利，也分享到機構為了幼教工作者的權利站到街頭、向政府爭取該給我們的權利，希望幼教環境能更好而為大家爭取，聽完了覺得很感動，以前不知道有一群默默為幼教盡一份心力的人，期待大家都在公平合法的環境上班，照顧我們的孩子！



紫滢（屏東社皮非營利幼兒園）

這次上課說到園方給予薪資的項目，講師也給我們看了她之前私幼的薪資條，讓我們看看有什麼不合理的地方，大家討論一番後才了解，該有的薪資條項目不必這麼多的，但是以前待在私幼的我，覺得是老闆說的算是合理的，了解後才知道以前被剝削的該有權利。以前不知道有工會這樣一群默默為幼教盡一份心力的人，聽大家的故事很振奮人心，也了解好多以前不知道的事情，讓我能和在私幼的老師來分享這些事情。

瑞莉（高雄忠孝非營利幼兒園）

以前在私幼對於自己的薪資待遇與勞動條件都不太關心，就算明知道有違反法規規定，但也只是默默在心裡難過，很少為自己的權益發聲主動爭取，也不知道該如何爭取；而現在非營利幼兒園工作，除了平時就能取得第一線透明的消息之外，也有對話的窗口與管道，也藉由這次的讀書會更加了解到，現況的幼教環境仍是存在許多問題。不解的是老師們為什麼還是要這樣默默的承受，而這些默默的承受背後，只會助長無良的幼教業者繼續壓榨老師，沒有快樂的老師怎有快樂的孩子呢？這讓我聯想到日前參與工會為老師們舉辦的勞動權益保障研習，尾聲時有位老師發言，請工會為幼教老師們發生爭取權益，但這位老師並未加入工會組織... 我覺得唯有自己親身加入工會才能明白，改善幼教環境並不是靠一個人的力量能完成的，而是需要凝聚大家的力量才行呀！！

芸卉（高雄忠孝非營利幼兒園）

在進入非營利幼兒園之後，除了負責教保工作之外，也提供許多機會，讓老師們跟社區、工會等有連結，也讓我們更了解現在的幼教環境。從最基本的勞動權益，帶著我們逐字逐句分辨、說明，也藉由分組分享彼此的看法並且知道大家到底理解了多少，感受基金會對老師的用心。以前的我，認知上只單方面體悟到幼教環境錢少事多，私立幼兒園老闆賺老闆的、老師做老師的，也試著為自己的權益爭取過，只不過徒勞無功，也往往時間久了麻痺了，只剩下些許的熱忱。很欣慰的是，我們仍有機會更了解自己的工作環境、有很多人正在為大家盡力，這份精神讓我們更加凝聚以及自我意識抬頭，我們的工作不論環境變遷、雖有少子化的影響，但不可取代的是專業的我們。

溶容（高雄忠孝非營利幼兒園）

這次去參加的工會讀書會的主題是「工資：認識自己的薪資單」，首先先認識了什麼是工資，再來就是認識工資以外給與、加班費的計算等。園長給我們看了以前工作發的薪資單，發現了很多不合理的地方，例如勞健保沒有符合薪資級距投保、活動參與以次數核算獎金、沒有給加班費但是有給膳食費...等，看了之後覺得我們現在很幸福，有健全的福利制度，有合理薪資待遇及勞動條件，在穩定且晉薪是看到的工作環境下，對在幼兒園工作的每一個人都是有保障的！

薪資低、加班沒有加班費、超收等問題，在新聞上常看見，造成人才的流失或是導致老師壓力大有虐童的可能，希望政府可以多增加及推廣公共幼兒園，讓教保人員有穩定且優質的薪資，讓職場的老師們願意持續發展專業，並培育出更多人才！

靜怡（高雄忠孝非營利幼兒園）

參加勞動權益的讀書會，從踏入五甲園開始接觸工會，也才知道自己對於自身應有的勞動權益完全沒在乎，然後逐漸跟著大家的腳步，看見原來以前以為政府有良心才給予的權利，其實背後是有人為了讓社會更好而積極據以力爭來的，也因為自己也走過那段從托兒所、幼稚園整合變成幼兒園的過程，才知道一個政策或法規要上路之前是需要多少的討論、行動、思考，不合理也要努力讓它不能合法上路！就如同一例一休當初要上路時，從很多的新聞看見，社會上已經把對很多勞工的不合理剝削當作是合理對待，該拿加班費沒拿說成是體貼公司？相反的，希望民眾工作與休息都能兼得的美意，應該放大討論；工會要強大，必須有人一起站出來發聲，就如同幼教體制要變好，大家就不能默認無良的幼教業者繼續生存！該站出來時、缺一不可！

嘉華（高雄市教保人員職業工會）

在這一場認識自己薪資單的讀書會，經由雅雪園長分享歷年的薪資明細，從中來檢視薪資結構，例如何為經常性給與和非經常給與的名目及其差別、勞健保的投保級距該為如何、加班費該如何計算，讓我們能很清楚的理解。會中有老師說曾任職的私幼沒有給過薪資單和沒有加班費的，或者是不合理勞動契約的簽訂，由此可見在幼教職場中還是有很多違法的事情，也因為不對等的勞動條件，造成老師們很大的勞動負擔，進而可能衍生照顧上的問題發生，這也是工會一直在倡議合理友善的工作職場，才能提昇照顧的品質，也因參與勞動權益的讀書會讓老師們能更注意自己的勞動權益。

對於勞基法的涉獵一直都是表層，法條部份也是有看沒有懂，或是需要進修與相關課程所需才會去翻閱法條。透過這次的課程引導以及紙本的導讀，讓我對於勞基法的相關保障與基本常識，增加許多層面的理解與認識。在宛如基金會體系下工作，一直都是走在守法且依循幼兒教育及照顧法給予老師保障與權益，所以基本上我較少會去關注到其他享有勞基法的職業，或是哪些勞工是適用於勞基法或不是，以及在勞動契約在定期和不定期上的差別性與保障，當資方違法有什麼管道能去申訴，以及勞動契約的終止與年資範圍如何計算，包含之後的勞退…等。雖然較少接觸這類的課程與導讀，但經由這樣的學習也增添許多對於勞動基準法的認識與見解，這是必須要去知道的自身權益，與了解自己的工作上市所遵守的勞基法法條。之後若遇到問題可以知道哪些資源可以運用與諮詢。

怡靈（高雄五甲社區自治非營利幼兒園）

還未上過此次讀書會前，對於薪資條的檢視，只單單了解底薪及加班的部份，其他全勤、餐點費…等等一概不知。在私立園所待過多年，每個月拿到薪資條只會看實領金額是否正確，僅僅如此，有時甚至沒有發薪資條也都是正常的。經過這次讀書會，講師帶領我們一一檢視薪資條內的名目，什麼名目是該出現的，什麼名目是在為了遊走法規邊緣的，讓我們深入了解其中不為人知的秘密，以及請假扣費標準計算、退休金請領計算…等，相當實用的一堂課。無良的業者透過這些小操作，讓沒有概念的老師們慢慢的在損耗自身的權益，應該相挺工會團體，讓更多的人了解自身權益，為自己爭取相對應的利益。

家榛（高雄新興公共托嬰中心）

勞動法規對於每個從事勞動工作的人來說，是一個很重要且必須了解的法規，因為它攸關著我們的勞動權益，尤其，現代社會的勞工越來越重視自身權益，遇到不合理便要出面爭取，更顯得勞動法規的重要性，但是實際上卻甚少有人會去細讀並了解，我自己也不例外，所以本次有機會可以參加勞動法規的讀書會，真的感覺蠻開心的。

雖然讀書會不像正式的課程那麼詳細的逐條介紹法規條文，但透過夥伴的導讀及介紹，還有小組之間的實例探討，還是讓我對勞基法有了更深的認識，原來看似簡單的法條內容，還有那麼多不同層次的涵義在內，真的是讓我獲益良多。

講師依勞動法規定來帶大家看薪資條，發現有些單位的薪資條項目不合理，變向壓低老師的固定薪資，且固定薪資會影響勞健保投保級距，也是損害到員工退休金的權益，也有很多不成文的扣薪方式。教育大家對於不合理的勞動條件應主動了解自身權益，講師也教大家認識較簡單的加班費計算方式，讓大家認識基本權益。

另外也發現，其實巧立薪資名目的狀況一直再發生，但受害者往往選擇離開重覓工作或考公部門體系，因為擔憂被封殺的風險，導致陋習一直無法透過大家的團結來一同改善，勞動現場固然有很多的勞資不對等，但堅守的線在哪？一線從業人員對自身價值的認可在哪？好的勞動條件、環境不會憑空出現，等待他人救贖或僅靠同一群願意努力的人撐著？答案顯而易見，但有勇氣的仍是少數，這也是為什麼台灣勞動權益、環境仍有很大改善空間的原因吧！工會舉辦勞動讀書會，讓一線人員能對自己的勞權有所認識，在應聘工作時能看懂基本權益，避免誤上賊船，這樣的教育工作是很重要的！甚至應該在學生時期就應該。

怡婷（高雄前鎮愛群社區自治育兒資源中心）

參與完一系列讀書會後，最有感觸的是大家對於勞基法的認知普遍不足，真心認為應將認識基礎的勞基法放入大學的課程當中，社會新鮮人對於這些法規及目前社會運行的勞動現況是陌生的，一開始為了能畢業即就業，就算無法判斷勞動契約書是否存在漏洞，也只能硬著頭皮先簽了再說，所以往往成為最容易被資方框架的一群人…而印象最深刻的，便是幼教前輩們所保存下的薪資單，真真實實的展現出早期血汗教保的勞動條件，各種以獎金之名包裝而成的「基本工資」，透過讀書會相互的討論分析，學會看懂薪資條是不可或缺的生存技能。感謝全國教保產業工會特別安排勞動讀書會的系列課程，透過實際的案例分析，儘管勞基法的法規尚未完善，但至少有了初步的概念，未來才有共同努力倡議的空間與機會。



了解勞基法來保障自身的權益，是目前人人需學習卻也被忽略的部分，尤其是各行業中大多有契約的簽訂，也了解到個別契約其實對勞方可能不妥，回歸勞基法才是最高指導原則，但有許多新鮮人等容易為求職業的獲得而輕忽契約條款，或容易僅以口頭形式而訂，無明確的保障自身，當未來發現違反法條時，也有很多法官認同契約內容而變成自身負擔責任。關於試用期也是常見狀況之一，但許多人都因此喪失權益，事實上試用期並非例外的區隔期間，仍適用勞基法的規範，但有太多新鮮人會因不明白而受到不平等待遇，要如何有效地落實在各個行業之中？在上政策、下有對策的社會之下，有很多勞工權益在壓榨中被剝削掉不敢發言，讓更多族群了解勞基法及觀念的正確形成，更要努力才行。

怡仔（高雄前鎮愛群社區自治育兒資源中心）

勞基法保障人民的權益，但現在有很多的公司、店家還是在鑽法律漏洞，為了保護自己，在職場上時時刻刻都要注意是否自己的權益流失掉了。勞基法還是有持續的保障人民，若有違反勞基法一律無效，而契約是一定要留一份在身上的，且不定期為原則，年限要累積並且給應有的福利（如：特休）。如公司要求三個月試用期也不得違反勞基法，三個月試用期之後不雇用也需給資遣費，保障每個人在職場上的權益以及福利。每個人都應該享有憲法生存權，人民的生存、工作、財產權應予保障，目前多數都認為，這樣的權利不僅是排除國家對人民的侵害，同時在生存權上，更有積極項國家請求最低限度生活保障的權利，也包含了人民勞動的各項權利，勞基法依據憲法維護人民生存權、工作權及改善勞工生活之意旨，以保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展為目的，而規定關於工資、工作時間、休息、休假、退休、職業災害補償等等，懂得勞基法的規定後，更要懂得保護自己、為自己的權益發聲。



從演講人帶我們看著不同公司所給予的工資來看，會覺得自由市場的操作其實影響著台灣工作的大環境，平時常被忽略的薪水條裡其實大學問可不少，遲到要扣錢、少一個學生要扣錢、沒有全勤要扣錢…等，太多不公不義的事在我們的身邊默默上演，這麼想來，覺得身處於非營利的我們，能每個月固定給薪及享有我們的福利，真的是一件很幸福的事。

台灣社會的勞動者通常工時長、薪水少，所以有多少家庭必須雙親皆要出去工作並加班（因為可再額外獲得薪水加給），可是卻也造成孩子得長時間留在幼兒園或安親班，或是因為薄弱的薪水而養不起家庭的人寧願單身不結婚，大環境的環環相扣、惡性循環下，人口逐漸凋零，老人的人數比已超出新生兒的出生率，所以我們應該不能小覷與無視，其實任何人都不是局外人。

由一張薪資條看到背後辛苦工作的勞動者，用他們的時間與汗水，換取來少許的薪水，業者又假借許多花俏的名義，打著理所當然的大旗扣東扣西，少少的薪水又變得更薄，真是很可惡！所以我們勞動者也應該團結起來，大家一起維持正常化的工作環境，我們要付出勞力但我們也應享有該獲得的權益，正常化的工作環境雖不是短時間能改變，但是人人有責。勞動者的勞力支出獲得了他們應得的福利權益，善的循環也會影響台灣的工作環境，如果所有的勞動者們都能提早下班讓孩子早一點回家，家庭的親子聯繫更緊密以外，幼兒園老師的工時也可以縮短。身為社會中的一顆小螺絲釘，雖然看似不重要，但若每個人都能有勇氣站出來為自己發聲，團結就是力量。希望今日所看到的那些扣苛勞動者的薪水條慢慢減少，讓我們的工作環境越來越正常化，相信不是只有我們獨好，而是對社會中每一位勞動者都是有利的。



彥如（高雄市輔育人員職業工會）

在讀書會中透過大家的分享，才再進一步瞭解幼托教育業。居家及到宅托育人員屬於個人服務業項下之家事服務業，目前是不適用勞動基準法，與家長（委託人）簽定的契約，其約定內容非常重要。在機構內的幼托人員誰是適用勞動基準法，與雇主簽定的勞動契約是不定期還是定期，簽定勞動契約時如何看懂其內容及爭取合理的勞動條件，在這次的讀書會中大家也都有琢磨討論。更有夥伴秀出過往薪資條，供大家研究各家的薪資結構，從基本工資原則上討論合理性，另在討論工作時間時，簡老師提到勞資會議中討論工作時間調整部份再查詢相關法規及議題後，發現是可以好好來研討，勞資會議是法規授予成立，是勞資雙方溝通的主要橋樑，從如何組成到可以討論什麼內容，很值得來探討。

姿誼（高雄平等非營利幼兒園）

第一次參加勞動讀書會，跟著大家了解勞基法概論，對於勞基法我只有基本的小常識而已，常常透過新聞在報導而知道片面的勞動基準法，我沒有特別去了解或是鑽研。這次的讀書會讓我知道甚麼是勞動基準、勞動契約等，身為勞工我們都應該要知道這些，來保障我們的權益，遇到不合理的時候才會知道怎麼解決，課堂上也介紹了勞動契約常見的問題，透過這些問題我更了解勞動基準法，才發現原來我知道的不多。最後用分組隨堂測驗考驗大家，分組一起討論題目，各自提出問題共同解決，也很感謝園所讓我有機會可以出去研習，跟著大家一起了解勞基法，也了解勞基法對我們有甚麼的影響，勞基法對勞工們真的很重要，大家對勞基法有基本的認識，才能保護自己的權益。



托育公共化給了誰？

李曼君（全國教保產業工會理事）

今年度全國教保產業工會暨聯盟友會的聯合幹部訓練，11月14-15日間於台中舉辦。在第一天的課程中，工會邀請中正大學社會福利學系的王舒芸老師以及劉侑學博士候選人，就〈國家如何一起養？勸婚催生，不如先談愛與平等〉，以及〈全面失控：高齡少子女化的成因、挑戰與政策回應—年金政策〉兩個主題，分別進行研討。

對於現在快速且充滿變動的世代，兩性議題也許可從許多報章媒體得知，大家總能朗朗上口的聊著對於女性／男性進入家庭的想像與看法，甚至也願意挑戰起傳統的思維；婚姻與生育已不再是個人的私密事情，而是需要藉由國家的支持與人民的滾動實踐，也因為如此在愛才能灑脫無所顧慮！

對於現在年輕族群的生育意願低落，主要原因在於政府部門沒有對症下藥。兒福聯盟所做的「2019年台灣女性生育意願和育兒現況調查報告」顯示，在合理房價、收入增加、企業友善育兒的措施三項「理想狀態」之下，最有機會提高女性生育意願。2018年行政院長賴清德喊出提高總生育率目標之後，「網路溫度計」揭曉「網友就是不想生的十大原因」，高居首位的就是「薪水養不起」，第四高的是「對國家未來感到無望」，第七高則是「托育制度不夠完善」。另在少子化問題方面，根據內政部的統計資料顯示，2015年台灣出生人數為213,598人，2016至2019年依序為208,440人、193,844人、181,601人、177,767人，從這些數據明顯看見「人口出生率持續低落」，更令人擔心的是，今年前四月出生人口數僅53,278人。

社會的整體網絡在每一個環節的緊密都是相連且重要的，當照顧與工作產生衝突時，就會成為爸媽的職涯分叉路口，對於未婚男女來說，在經濟與工作的考量下，面對愛還願意勇敢嗎？好比《82年生的金智英》這部片，大家很在乎金智英能不能自由選擇，而她所做的選擇真的是自由嗎？有人說，現在靠著爺奶撐起半邊天不需要擔心，是家庭的後盾！但這是最不樂見的方案之一。

隨著少子女化現象，政府所投注的資源，是美意但也需要全民共同檢視才有改變的可能，津貼也許是當下最有感，但也卻是最令人擔憂的政策！如果沒有取的平衡，那也將是另場失控的開始。

一個人走可以走很快， 一群人走可以走很遠

黃雅雪（全國教保產業工會理事）

一個人走可以走很快，一群人走可以走很遠，但要讓人願意跟著，甚至是朝著同樣方向走，對於組織都是一件不容易的事。全國教保工會是一群人一起走了 30 年，有人累了休息一下、有力氣了再跟上，走在前面走的人，不忘回頭看看其他人，有時放慢腳步，有時喊喊話，讓後面的人可以跟上，為了讓我們在後面跟著的人也越來越有力氣往前走，甚至繼續帶著教保人員一起走，因此工會一年一次的幹部訓練，也朝著讓我們增能的方向前進，因此不管是課程還是遊玩，總是令人期待。

今年聯合幹訓的第二天課程，工會邀請部落互助托育行動聯盟的江瑛，透過遊戲的方式帶我們看組織可以如何培力，並從遊戲中看見自己，更學習從團體中看每個成員的角色，考驗著組織領導的人，以下是我參與二個遊戲的體驗，及以觀察員的角度觀看每個團隊的樣態。



遊戲一：螞蟻搬家

老師準備了兩條鋁線，線應該是很筆直，但它卻有點高高低低、彎彎曲曲。

~~ 像極了人生。

一條鋁線左右兩邊約略站了各十個人，老師說請把線舉起來且手不能離開鋁線。

~~ 這時你會發現超快速的被舉起，感覺自己還沒跟上就被逼著往上，感覺有大家一起做事、一起支撐時一點也不費力。



困難來了！！老師說請把線放下來且手都不能離開鋁線。

～當口中一直說下來，但怎麼感覺一直往上沒有下來的動作，心理焦急的人就會開始抱怨旁邊的人，不是說下來嗎？你怎麼都不動？你一句我一句只有抱怨，但每個人都覺得自己的手是有下來的，其實為了貼緊鋁線，事實上是沒有動的；

在團體中每個人都專注於自己的事物，有時忘了抬頭看看旁邊的夥伴，如果互相發現彼此的狀況，互相提醒一下甚至討論解決方法，或許就能解決。

重新再一次，老師提到不管用什麼方法手都要在線上不能離開，並把線撐上來，過程可以討論。

～剛開始大家只是自己想，試了幾個方法，老師提醒可以討論，大家開始跟旁邊的人說說這樣好不好，那樣可以嗎？但沒有一個方法是共同的，直到前面有人出聲說：「我們用手指頭夾住線一起往上」，把訊息往後傳後，大家一同往上就很快速。這個遊戲真正在考驗團隊：如果各做各的，鋁線無法一起往上；訊息太多時，需要有人跳出來統整訊息。

遊戲二：造方舟的遊戲

利用六根紙吸管建一間房子，可以利用工具，但材料只有紙吸管。

當天看到每一個組別就是一個團隊，有的團隊組成是不熟悉的人，會互相尊重來、尊重去；有的團隊是有意見的人太多、反而卡住，需要有人妥協才有辦法再前進；有的團隊是行動派的，沒想什麼、做就對了，滾動中修正；有的是計畫型的，需要深思熟慮，別人已經衝到很遠的地方了，卻還沒前進，但也因為有計畫及深思熟慮，所以當開始行動時，反而減少錯誤摸索的時間；有的團隊中有默默無語的人，但在關鍵時間卻可以幫忙解決問題，也有的人發號司令，厲害的是可以叫得動人。

在當觀察員時，真的讓我學習到如何去觀察每個人的特質，透過觀察團隊的互動，也看到問題，明白組織是由不同特質的成員組成，當成員無法一起前進時，比較能釋懷為何會有這樣的原因，可以如何調整並留意沒聲音的人，激發成員參與，凝聚大家的共識一起走，就能走很遠。



【109 年度工會聯合幹訓報導三】

水交社夥伴參與幹訓的心得分享

如亭

這次的幹訓，是我加入工會一年多以來第二次參加，培訓過程中，很喜歡江瑛老師利用「鐵絲」和「紙吸管」的活動來啟發我們對「組織培力和發展」的認識。在活動中，因為大家來自不同的學校，雖然有溝通，但是沒有共識；所以一開始發生了默契不合、觀念不同、沒有向心力……問題；但經過相處、討論後，慢慢有了共識，大家有了共同的方向和理念，並合力完成了老師交待的任務。

在分組時，很幸運的組員都是水交社非營利幼兒園的老師，當江瑛老師請我們用 6 根紙吸管建構一間房子時，我們馬上很有默契的想到學校的印第安帳篷，基本底有了後，剩下的吸管大家就開始集思廣益的說出自己的想法，最後就完成了一間獨特的「星空小屋」。討論過程中，我們只有給予意見和想法，沒有反對和批評，真的很喜歡這種氛圍，也很喜歡水交社非營利幼兒園的團隊，妳們真的很棒！從活動中，讓我深深的感受到，一個組織、工會要龐大有力量不僅要團結，還要有共同的理念、默契、向心力，最重要的就是溝通，這次的幹訓真的讓我獲益良多！

似甄

這是我第三次參加幹訓，除了在求學階段的時候有勞工意識相關課程，進入社會後，也只有參與工會活動，才有了解更多關於社會的議題及相關法律條例，還有藉此機會瞭解不同的世界觀，並瞭解除了幼教以外的勞工問題。這次活動中，除了瞭解少子化的狀況、男女之間的不平等以及國民年金的議題，更加印象深刻的是團體的分工關係。

從一開始的鐵線平衡到後面的搭建房屋，發現過程中每個人本身都是團體中重要性的角色，當然也需要一位領導者；因為有一位完整的統整者能發號司令，這不僅可以增加凝聚力，也能提升完整性，還能快速達到目標或任務呢！六根紙吸管讓人摸不著頭緒，到後面完成一棟房子真的很有趣呢！也感謝工會用心準備每次的幹訓，讓大家都收穫滿滿的回家。

來自台南水交社非營利幼兒園的工作夥伴，幾乎全員參與今年度的聯合幹訓，我們特別邀請水交社的夥伴們寫下她們的參與心得分享。

怡靜

第一次參與全國教保產業工會的活動，在兩天的勞工教育訓練研討會中了解到，教保產業發展的現況及這近 40 年中托育政策的演變，身為人母其實十分有感觸。女性在這個社會中常常只能屈就於世俗的壓力而不斷的妥協，能擁有選擇權的女性少之又少，托育政策關係到的不只是孩子與母親，而是整個國家的核心，應該要被更加重視才是！

而最讓人印象深刻的是，由部落互助托育行動聯盟的楊江瑛老師所帶領我們進行的團體動力遊戲，藉由螞蟻搬家和造方舟兩個活動，更加讓我深深地感受到，其實只要每個人都願意付出，不論多或少，哪怕只是一點點力量，在彼此尊重、合作的基準下，要完成一件事並不困難；希望透過你、我的努力，能讓整個大環境越來越好。

育琦

這是我第二年參加幹部訓練，第一年的活動讓我認識了很特別的工會組織：空服員工會與機師工會；跨組織的經驗分享，讓我更理解到工會能如何為基層工作者爭取權益。我也是進入工會才了解到何謂「勞動三權」：團結、協商、爭議權。

今年的幹部訓練演講的題目是跟我們息息相關的議題：「公共托育」與「年金政策」。「公共托育」關係到我們的工作環境，畢竟我們的照顧對象是人，如何讓家長敢放心的生孩子、養孩子，其實也考驗著政府的決策與能力。「年金政策」的議題則關係著我們年老後的生活，經過講師一連串的分析及解釋，才警覺如果我們再不好好健全制度，未來應該要一直工作到老死。

經過這兩次的幹部訓練，更強化了組織對我的重要性，除了集結眾人的向心力，最重要的核心價值就是團結與互助合作。

這次的勞工教育訓練研討會的課程，讓我得到很多不同的收穫，尤其是江瑛老師的課程「螞蟻搬家」、「造方舟」非常有趣！從這些團體活動中，讓我思考到不管是在職場上或幼教生態裡，很多事情是需要大家有共同的默契與目標，碰到困難大家願意去聆聽思考討論，一起設想方法解決，有些事情一個人的力量太小，需借助大家一起努力、相互幫助，從這些遊戲裡，帶給我的領悟與回饋對我來說更是珍貴！

媯婁

第一天下午的主題是教保產業發展與政策演變，及高齡少子女化的成因及挑戰。政府多項對於幼兒的照顧政策的改變，例如公幼及非營利幼兒園的普設，讓婦女可以有更多的機會參與職場；但是整體來說，家庭及幼兒對於女性來說依然是一個很大的負擔。

第二天早上，楊江瑛老師透過實際互助合作的遊戲，讓我們體驗組織合作的重要性，及個人差異對組織的重要性；也聽見了不少幼兒托育第一線的老師們的心聲，工會的組織雖然不大，但是只要有人願意發聲，對於教保政策仍會有一定的影響力。

郁媯

幹部訓練活動的兩天，讓我印象深刻的是第二天的團體遊戲！利用鐵線進行螞蟻搬家的遊戲，看似簡單玩起來卻頗有難度！裡面蘊含的也很值得省思！團體裡面每個人各司其職外，還需要合作、需要領導者的帶領及被領導者的服從…這些真的很受用！

還有六根吸管搭建房子的活動，也讓不熟識的組員，因為這個活動必須快速的認識並且合作進行搭建房子！每個人的集思廣益還有分工合作，完成了一個作品，真的很有成就感唷！

妍心

這是第二次參加工會的幹部訓練，每一次的議題讓平常習慣按部就班的老師們有不同的思考刺激，讓自己去檢視以及他人目前工作的窘境，並增加許多不同的勞工基本常識，利用團體的力量可以做哪些努力，參加完後就馬上與目前仍在幼教的同學同事們分享，也鼓勵寫下問卷，老師的友善環境與尊重，還有很長的一段路要走，大家一起往同一個方向，一起加油！

少子化牽扯到國安問題，這可不是危言聳聽，而且風暴正在形成，為此政府也投入了許多資金及政策，總統也宣布少子化對策計畫全面起跑，除了公立幼兒園跟非營利幼兒園的數量增加，沒到幼兒園就讀的也會發給津貼，透過政策減輕家長負擔。但真的只是發給津貼就能解決一連串面臨的問題這麼簡單嗎？

我想並非是每個發送育兒津貼的國家都有助於提升生育率；性別平權才是促進生育率的關鍵能力，當照顧孩子的責任只以母職為主，請問女性如何願意生第二個小孩或第三個孩子；所以，期待政府能真正面對背後真正原因，做負責任的長遠規劃，而不是應付當前問題而已。

惠英

第一天由王教授詳細說明托育的整體狀況，也作了詳細的勞工政策相關數據，很明顯的直接影響到生育率，因為結婚生了孩子，就必須要把小孩送去托育，也很直接的影響到每個家庭的開銷，幾乎都是負所得。先決條件要有雙薪，再加上長輩的幫忙照顧才有辦法，否則年輕人真的不敢生孩子；往後的托育，有些婦女希望把孩子送進保母家或托育機構，並能受到妥善的照顧，又或者得放棄自己的收入，離開工作職場、自己照顧，所面臨到的經濟壓力，也影響了每個家庭，更希望能受到政府的協助。接著劉講師分享了高齡少子化問題，更希望以後的老年人，不要成為年輕人的負擔，老師上課非常的幽默風趣，因此也顯少出現打瞌睡。

第二天由楊老師做了蠻有趣的活動分享，從遊戲的方式十幾個人一組，然後每個成員用你的食指將鐵絲上上下下，雖然大家都不認識但非常的同心協力，雖然沒辦法一致連結，但大家呈現出來非常的同心協力，也呈現了團隊的精神，超棒的。第二種遊戲是給我們 6 根紙做的吸管，大家更是賣力地來完成，每個作品都非常的精緻，因此大家又多了一層的認識，真的是非常棒的課程，因此我感覺受益良多，感謝能擁有這次參與研討會的機會，非常的開心！



全國教保產業工會對 「臺南市兒童及少年保護自治條例草案」 之增列條文意見

說明：臺南市政府於 108 年底向議會提出「臺南市兒童及少年保護自治條例草案」，原草案第 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。」稍後市府雖刪除原草案第 10 條，市議員對於監視器仍各有立場。109 年 9 月 9 日，議會於專案報告之後做成決議，再度退回草案，並要求市府重新提案前先行調查家長之意見。本會於 9 月 22 日發函臺南市政府及所有議員，說明唯有減輕工作者過度負擔，才能提升兒童教育及照顧之品質、保障兒童權益，並提出降低幼托照顧師生比、自公共托育部門優先實施的意見。

工會提請臺南市政府在自治條例草案中增列條文：公共托嬰中心之托育比，自 1:5 降為 1:4；公立及非營利幼兒園，二歲以上未滿三歲之師生比自 1:8 降為 1:6，三歲以上至入國民小學前之師生比自 1:15 降至 1:13。詳如表格。

條文	說明
<p>新增條文 本府委託非營利法人辦理之公共托嬰中心，所收托嬰幼兒應分班。每收托四名嬰幼兒應置專任托育人員一人，未滿四人者，以四人計。</p>	<p>一、本條新增。 二、近期發生在托嬰中心之不當照顧事件，時常引發家長與媒體的關注，凸顯目前托育比過高，造成現場工作者不勝負荷的情況。唯有減輕工作者過度負擔，才能提升嬰兒教育及照顧之品質，保障兒童權益。 三、爰此，擬由本市轄區內之公共托嬰中心率先實施，將托育比自 1:5 降為 1:4。</p>
<p>新增條文 本府設立之公立幼兒園，與本府委託或核准非營利法人辦理之非營利幼兒園，二歲以上未滿三歲幼兒，每班以十二人為限；三歲以上至入國民小學前幼兒，每班以二十六人為限。 招收二歲以上至未滿三歲幼兒之班級，每班招收幼兒六人以下者，應置教保服務人員一人，七人以上者，應置教保服務人員二人；招收三歲以上至入國民小學前幼兒之班級，每班招收幼兒十三人以下者，應置教保服務人員一人，十四人以上者，應置教保服務人員二人。</p>	<p>一、本條新增。 二、參考「經濟合作暨發展組織」(OECD) 國家之數據顯示，學齡前教育(二至六歲)平均師生比為 1:12.88。 三、爰此，擬由本市轄區內之公共化幼兒園(公立與非營利幼兒園)率先實施，將幼兒園二歲以上未滿三歲之師生比自 1:8 降為 1:6，三歲以上至入國民小學前之師生比自 1:15 降至 1:13。</p>

全國教保產業工會反對教育部修正 「幼兒教保及照顧服務實施準則」第 13 條

說明：教育部於 109 年 10 月 16 日發佈臺教授國部字第 1090113719A 號公告，預告修正「幼兒教保及照顧服務實施準則」第 13 條草案，草案擬刪除現行條文第十三條第七款幼兒園「不得採全日、半日或分科之外語教學」之規定，此公告張貼於公共政策網路參與平臺。教育部此舉等於是為私立幼兒園實施英語教學大開方便之門，工會已於平臺表達反對意見，並呼籲於幼教現場工作的教保人員一起，於網路參與平臺發表對於開放幼兒園實施英語教學的想法。

教育部公告之網址：<https://join.gov.tw/policies/detail/acefc0ea-ec72-42b5-a78b-5fcb426af3e5>



公共政策
網路參與平臺

網站導覽 聯絡我們 常見問題 搜尋關鍵字 登入

重點子 京聞講 來監督 找部長

首頁 法令草案預告 教育部公告：預告「幼兒教保及照顧服務實施準則」第13條修正草案

教育部公告

中華民國109年10月16日
臺教授國部字第1090113719A號

主旨：預告修正「幼兒教保及照顧服務實施準則」第13條草案。

依據：行政程序法第151條第2項準用第154條第1項。

公告事項：

- 一、修正機關：教育部。
- 二、修正依據：幼兒教育及照顧法第12條第4項。
- 三、「幼兒教保及照顧服務實施準則」第13條修正草案如附件，本案另載於本部主管法規查詢系統網站（網址：<http://edu.law.moe.gov.tw>）。
- 四、對於本公告內容有任何意見或修正建議者，請於本公告刊登公報隔日起60日內陳述意見或洽詢：
(一) 承辦單位：教育部國民及學前教育署學前教育組。
(二) 地址：臺中市霧峰區中正路738之4號。
(三) 電話：02-77367496簡小姐。
(四) 傳真：02-23512329。
(五) 電子郵件：e-j379@mail.k12ea.gov.tw。

部長 潘文忠

全國教保產業工會對預告修正「幼兒教保及照顧服務實施準則」第 13 條草案之意見如下：

1. 查「國家語言發展法」第九條第一項：「中央教育主管機關及直轄市、縣（市）主管機關應保障學齡前幼兒學習國家語言之機會」。意即，在幼兒教

育過程中，學習國家語言（臺灣各固有族群使用之自然語言及臺灣手語）應優先於學習外語。

2. 查教育部發佈之「十二年國教課程綱要」，國民小學是從三年級才正式排入英語教學課程，教育部之政策應有一貫性，刪除現行對於幼兒園「不得採全日、半日或分科之外語教學」的限制，將造成政策與教育現場的混亂，不利語言教學的進行。

基於上述兩點理由，本會鄭重表達反對刪除現行條文第十三條第七款之意見，建請教育部不可刪除現行條文第十三條第七款。本會意見已於 10 月 30 日以公函形式行文教育部與立法院教育及文化委員會委員。



↑辦理勞動基準法概論及勞動權益保障教保研習

↓辦理看見漁工處境，提昇勞動人權意識教育系列講座



高雄市教保人員職業工會

會務報告

◎ 109年5月～109年8月新加入會員：

葉○棉、許○容、蘇○瑜、洪○綾、黃○齡、李○真、謝○英、魏○如、童○馨、邱○玲，共計10位。

◎ 各類勞保給付申請統計（109年6月～109年8月）：

傷病給付 27,374 元；老年年金及老年給付 3,875,040 元；家屬死亡給付 137,400 元；本人死亡給付 999,250 元；總計 5,039,064 元整。

◎ 109年8月會員人數 684 人；勞健保人數 593 人（含眷保人數 360 人）。

台南市教保產業工會

【臺南市水交社非營利幼兒園】滿一週年 工會的轉變與運作

【文 / 葉恩宜 理事長】

民國 108 年得知台南非營利幼兒園招標事宜後，自己秉持著要「在台南做件有意義性的事情之初衷」大力支持台南工會來承接。經由各方謹慎評估後，另一方面正在思考如何籌措經費來源時，獲得淑英老師及友會的支持，開始一路上的籌備而成立臺南市水交社非營利幼兒園。

我們有非常資深幼教背景的昭慧園長和負責行政事務的寶玉，還有支援我們的全國教保產業工會理事長瑞連等人，來協助水交社所有事務，大家一起徵募志同道合的老師。

我本身因為工作緣故無法每次都到場勘查工程及教室的佈置等等，從一位不懂會計、不懂工會運作、不懂園務運作的角色，逐漸開始第一步的學習，學習如何召開理監事會議、學習如何看會計款項並對數字有敏銳度、學習如何站出來和他人做對話，從非常生澀對外發言到拿麥克風不會發抖，再從混亂的思緒到邏輯脈絡清晰，一年下來對我來說也成長許多。

如今幼兒園已經滿一周年，這一年來，除了教育部的例行性檢查及考評皆獲得優良成績，老師們草創期的辛勞付出共同營造幼兒快樂成長的環境，以及家長對園所的肯定，短短時間達到如此般的成果，非常感謝這些日子付出努力的所有人。我相信合作與友善的團隊能營造出正向氛圍的幼兒園，且讓更多教保人員看見理想的實踐。





育合春教育基金會

「看見漁工處境，提升勞動人權意識」教育講座紀錄

台灣自 1989 年開始正式引進外籍移工，根據勞動部的統計數據，直至 2018 年底，台灣外籍移工人數已達 706,850 人。外籍移工在台所從事的工作職種包含：製造業、漁撈業、屠宰業、幫傭、機構看護工、家庭看護工等等，較骯髒、危險性高、辛苦的工作，其中以從事海洋漁撈業的移工，其勞動處境最為艱難，被視為底層中的底層。

為了讓更多的人理解外籍漁工在台灣處境，育合春教育基金會、台灣非政府組織國際交流協會、全國教保產業工會與宜蘭縣漁工職業工會共同於 2020 年 8 月 22 日，在高雄和台南，各辦理一場「看見漁工處境，提升勞動人權意識教育講座」，希望藉由宜蘭縣漁工職業工會這幾年來處理外籍漁工勞動問題的樣態為起點，擴及台灣整體勞動者的勞動權益，冀望經由與會者彼此的分享和討論，提升自我的勞動意識。

宜蘭縣漁工職業工會秘書長李麗華提到，外籍漁工由於長時間在海上、與陸地隔離，勞動環境封閉，使得漁工遇到困難或生病時，幾乎沒有對外求助的機會和管道。此外，常態性超時、高壓力和高體力負擔的工作內容，這都導致漁工們容易產生各種諸如過勞、四肢撕裂傷、刺傷、憂鬱等等疾病。再加上，仲介的剝削、語言的隔閡，以及對於法令的不熟悉，以致於他們發生傷病事故時，很容易受到仲介與雇主的矇騙被遣送回國，無法得到妥善的醫療照顧，即使是死亡，其家屬也很難得到應有的補償，大部分的保險補助都進入仲介的口袋。



雖然 2016 年監察委員王美玉針對外籍漁工勞動人權的調查報告，就要求行政院及相關機關應正視外籍漁工的勞動條件和權益，但由於漁業勞動法規職權分工不明，以致漁業署及勞動部兩方互踢皮球、推卸責任，未能提出積極有效的改善對策。事隔三年，2019 年 10 月 1 日南方澳大橋崩塌導致 6 位外籍漁工死亡，由於媒體的大肆報導，讓漁工惡劣的勞動條件及不堪的生活環境再次浮上檯面。

如水法律事務所黃昱中律師則從結構層面談到在全球化的影響下，許多印尼爪哇島的人民為了維持家庭的生活，需要離鄉背井遠渡他國尋找機會，雖然很多人清楚知道仲介收費的不合理，以及漁船上工作的未知性和危險性，為了讓家庭成員存活下來，上船工作成為不得不的選擇。

黃律師同時提到，宜蘭縣漁工職業工會在去年南方澳大橋倒塌事件發生時，因為揭露外籍漁工生活狀況，遭受同時具有仲介身分的宜蘭縣蘇澳區漁會理事長蔡源龍打壓，不僅招開記者會要求工會秘書長李麗華道歉，更對工會印尼籍理事長 Wardino 施壓、要求其辭職，更誇張的是宜蘭縣勞工處還協助雇主施壓、逼迫 Wardino 辭職，完全無視於《工會法》賦予勞工組織結社的權力。

黃律師提到，2010 年 6 月《工會法》修法後，外籍漁工是受《工會法》第 35 條所保護，也就是雇主不得對加入工會組織以及工會活動或擔任工會職務的勞工有不平等的對待。Wardino 的雇主已經明顯違反工會法規定，構成不當勞動行為。

與會者對於外籍漁勞工受到雇主打壓時，作為一個地方勞動主管單位的宜蘭縣勞工局不僅毫無作為，居然還與資方團體聯手打壓工會、介入工會運作，同聲譴責。從世界人權宣言的宗旨來看，外籍漁工所遭遇的處境就是本勞的處境，當政府成為雇主打擊外籍移工的打手，就是不尊重勞動人權。所以不論本勞或外勞，只有看見並理解勞工是命運共同體，才能對抗資本社會，提升所有勞工的集體權益。



台北市教保人員協會

「幫特教孩子走穩第一步：台灣早期療育如何更進步」 公聽會報導

文 / 林靜瑜

立法院教育及文化委員會於 109 年 4 月 27 日舉辦一場「幫特教孩子走穩第一步：台灣早期療育如何更進步」公聽會，黃國書立委有感於現行國內的特殊教育法已歷經 30 年未有全面檢修，為提升學齡前之特殊教育生的輔導機制與療育環境，特別召開此次的公聽會，邀請學者專家代表，包含特殊教育系所、資源中心、療育協會以及業界教保人員協會等等團體與會，以祈廣納各界的意見。

本會從 102 年起開始配合政府推動學前教育公共化政策，陸續承辦了 2 間大公托、5 間小家園和 3 間非營利幼兒園，承接這些公辦民營托嬰中心和非營利幼兒園的目的，除為了支持政府友善的托育政策、落實友善職場的實施外，也想透過這些機構的承辦，來了解實務運作面的各種現況。

在承辦期間我們發現，因應政府融合教育的推動，不論是托嬰或幼兒園確實有越來越多特殊需求幼兒進入現場就讀，而這些特殊需求幼兒需要透過多元融合的方式來支持學習，但是以目前托嬰（現行 1:5），以及幼兒園（現行 2-3 歲 1:8，3-6 歲 1:15）的照顧人力來看，現場的老師人力非常有限，而且也間接地讓老師們非常的緊張也承受直接的壓力；若能下修現行的照顧比來達到托育品質的提升，相信對於現場的人力配置與托育工作人員會有直接的幫助。

本會也從現場察覺，雖然主管機關會因特殊需求孩子的需要而給予專業的團隊前來協助，比方說巡迴老師、職能治療老師…等等，但我們也常發現這些專業團隊針對同一案例，有時卻給予不同的建議，這對現場執行的老師將會造成無所依從的困擾，若這些專業的建議能夠有一個整合的平台並給予一致的指令或建議，對於特殊需求的孩子與現場支援系統比較能獲得直接且有力的協助。

此外，依照我國現行強迫入學條例第 13 條規定：『身心障礙之適齡國民，經特殊教育學生鑑定及就學輔導會（鑑輔會）鑑定確有暫緩入學之必要者，得於核定暫緩入學，最長以一年為限』，以及特殊教育法第 12 條規定：『特殊教育學生得視實際狀況，調整其入學年齡及修業年限』；在在都顯示，中央政府讓這群慢飛天使依其個別需求有申請緩讀的權益，然而，中央政府的善意政策下放到地方政府執行時，卻是有大落差。我們從幼兒園現場的實務運作看到，一些目前就讀公幼並經由鑑輔會通過緩讀申請的特殊需求幼兒，希望續留原班進行緩讀卻是有困難的，導致家長需要在外重新找尋緩讀的園所，這對於原本就需要穩定且是在熟悉的環境就讀的孩子，未能有善意且支持的系統予以協助，實在令人有所遺憾，若以孩子最大利益為考量，期待是不是能讓他們就繼續留在原來的園所就好了呢？

台北市教保人員協會站在支持政府推動友善托育政策且身為合作者的角度上，重申一直以來的倡議，希望委員們能夠藉這些個案了解並關注現場老師的負擔和壓力，來推動修法，下修現行 0-2 歲照顧比（由現行 1:5 修改為 1:4）、以及 2-3 歲的照顧比（由現行 1:8 修改為 1:6），與 3-6 歲的照顧比（由現行 1:15 修改為 1:13），唯有改善教保人員的照顧負擔且改善勞動條件，才能讓整個支援系統更加友善以達提升幼兒托育的照護品質。

屏東縣幼兒托育職業工會

會務報告

◎新加入會員：楊美玉、林瑀燕、鐘立謙



透過「姓不姓由你」研習活動，讓參加者了解有關性別平等相關法律常識及個人權益，破除性別刻板印象、落實性別平等觀念，並學習改善家庭間的互動模式。



本年度與四維 / 社皮 / 廣安 / 鶴聲非營利幼兒園共同合作，在屏東市新住民市集設攤，除讓親子有個共玩的場域，也在活動現場進行公共托育宣導。



本系列活動使參加民眾，增進女性性別意識的覺醒，強化家庭消費意識與知能權益，破除媒體物化女性的迷思，及女性生命歷程與角色之增能，了解自己與家庭、社會的關係。

高雄市輔育人員職業工會

重要訊息

◎前金定點多元托育服務據點開始營運囉！服務時段是 24 小時，採預約制，地點位於高雄市前金區大同二路 54 號之 7-9 號（前幼旁邊 / 大同社會住宅後面），相關詳情請電洽 241-6731、0937-904831，或進入【雄愛生囡仔·FUN 心育兒資源網】詳閱。

會務報告

◎ 109 年 4 月～ 109 年 8 月新加入會員：

阮 0 萍、陳 0 菊、王 0 力、鄭 0 庭、陳歐 0 卿、宋 0 靜、吳 0 靜、呂 0 妹、杭 0 璇、杭 0 柔、楊 0 姬、陳 0 君、蔡 0 眉、陳 0 儒、陳 0 怡、劉 0 宇、白 0、李 0 玲、于 0 雯、陳 0 華、張 0 玲、洪 0 瑩、魏 0 芳，共計 23 人

◎會員人數：423 人

◎勞健保人數：375 人（眷保人數含補助對象 270 人）

◎ 109 年 4 月 -109 年 8 月請領勞保給付人員名單：

幾付種類	姓名		核付金額
傷病給付	楊 0 儷	陳 0 珍	27,860
老年給付	孫 0 聆		13,209
生育給付	陳 0 宇		47,600
給付總數			88,669



今年很開心可以連結旗津社福中心，到旗津辦理「育兒一起來、快樂跟著來—親子育兒知能系列活動」，其中每月兩次的週三遊戲日是孩子很期待的，支持家長育兒，陪伴孩子遊戲，都是正能量的氛圍，希望整整一年的一起玩，可以讓旗津的托育資源串起來，進而拓展及永續。

大事紀 (109 年 4 月至 8 月)

全國教保產業工會

- 109.04.10 參加嘉義縣 109 年度公私立幼兒園收費審議小組會議
- 109.04.12 參加「幼教免抽籤與學前教育公共化」研討會
- 109.04.22 出席教育部國教署召開「第四屆第六次教保服務諮詢會」
- 109.05.01 參加 2020 五一記者會
- 109.05.10 參加托育政策催生聯盟【520 總統就職托育政策建言記者會 母親需要工作，請給我們更多好保母！】記者會
- 109.05.18 參加高雄市 109 年度私立教保服務機構收費調整審議小組會議第 2 次會議
- 109.05.19 參加嘉義縣 109 年度公私立幼兒園收費審議小組第 2 次會議
- 109.05.26 勞動讀書會基礎班第一場
- 109.06.09 勞動讀書會幹部班第二場：第三屆第五次理監事會
- 109.06.13 參加屏基工會發起的遊行，聲援不被續聘的屏基工會理事長詹智鈞醫師
- 109.06.17 參加衛福部社家署「109 年第 1 次托嬰中心業務督導及聯繫會報」
- 109.06.23 勞動讀書會基礎班第二場
- 109.07.01 出席托育政策催生聯盟工作會議
- 109.07.15 參加托育政策催生聯盟【五千元育兒津貼，摧毀 0-2 歲公共托育 斷送政府因應低生育率的有效政策作為】記者會
- 109.07.18 第三屆第二次會員代表大會暨「基層教保組織 30 週年的回顧與展望」座談會
- 109.07.24 出席台南市議員林易瑩舉辦「台南市專案產業別勞檢施行工會陪鑑制公聽會」
- 109.07.30 出席教育部國教署「偏遠地區國小附幼招收幼兒辦法修正草案諮詢會議」
- 109.08.12 出席行政院性別平等會第 5 屆民間委員性別平等業務諮詢座談會
- 109.08.24 拜訪台南市教育產業工會，就臺南市政府兒少自治條例中的監視器條款交換意見
- 109.08.25 出席教育部召開「第五屆第一次幼兒教保服務諮詢會」
- 109.08.26 出席托育政策催生聯盟「0-6 歲國家一起養」政策公聽會：加碼育兒津貼對托育公共化和女性就業的影響

高雄市教保人員職業工會

- 109.04.07 雲林縣公私立幼兒園收費審議會
- 109.04.14 本會第九屆第五次理監事會議
- 109.04.14 滿天星婦女團體聯繫會議（二）
- 109.05.21 雲林縣非營利幼兒園審議會
- 109.06.09 滿天星婦女團體聯繫會議（三）
- 109.06.12 教保研習－勞動基準法概論及勞動權益保障
- 109.06.23 兒福中心會議
- 109.07.01 非營利幼兒園第一次研商會議
- 109.07.06 雲林縣非營利幼兒園審議會
- 109.07.18 全國教保產業工會會員代表大會
- 109.07.18 三十當青春－基層教保組織一起走過的三十年
- 109.07.22 全國育兒資源中心聯繫會議

- 109.07.28 高雄市幼兒教保服務諮詢會議
- 109.08.06 工會團體幹部知能講座
- 109.08.11 滿天星婦女團體聯繫會議 (四)
- 109.08.21 本會第九屆第六次理監事會議
- 109.08.22 看見漁工處境，提昇勞動人權意識教育系列講座
- 109.08.31 高雄市工會行善特攻隊籌組

育合春教育基金會

- 109.07.11 「談琴，存在與愉悅」人權紀錄片觀賞第一場
- 109.08.22 「看見漁工處境，提升勞動人權意識」教育講座
- 109.09.05 「談琴，存在與愉悅」人權紀錄片觀賞第二場

台南市教保產業工會

- 109.04.01 參與台南市教育局辦理【教保服務機構及教保服務人員獎勵評選會】
- 109.04.09、04.14、04.15、04.17
參與台南市教育局辦理【教保服務機構及教保服務人員獎勵評選會】實地訪視
- 109.04.20 參與台南市教育局辦理【教保服務機構及教保服務人員獎勵決選會議】
- 109.07.08 水交社非營利幼兒園辦理第一屆第二次勞資會議
- 109.07.17 與台南婦女團體拜會黃偉哲市長及社會局陳榮枝局長
- 109.07.24 參與林易瑩議員辦理【台南市專案產業別勞檢施行工會陪鑑制公聽會】
- 109.08.22 協辦水交社非營利幼兒園安全教育及教保專業知能研習 (幼兒飲食習慣與幼兒用藥安全、勞動權益研習)
- 109.08.25 拜訪台南市教育產業工會

台北市教保人員協會

- 109.04.08 召開 109 年度第 4 次托嬰暨親子館主管會議
- 109.04.10 本會族中非營利幼兒園園長參與非營利幼兒園共識營
- 109.04.14 本會族中非營利幼兒園園長參與非營利幼兒園共識營
- 109.04.27 本會理事長參與黃國書立委辦公室早期療育公聽會
- 109.05.04 本會理事長與理事參與凱達格蘭大道五一行動聯盟記者會
- 109.05.08 召開 109 年度第 5 次托嬰暨親子館主管會議
- 109.05.18 舉辦 109 年度所屬幼兒園聯合應徵面試第一階段
- 109.05.27 參與所屬機構濱江非營利幼兒園社區諮詢委員會
- 109.05.29 舉辦 109 年度所屬幼兒園聯合應徵面試第二階段
- 109.06.03 參與產業學院實習成果檢討會
- 109.06.17 本會理事長參與衛福部托嬰中心業務督導及聯繫會議

大事紀 (109 年 4 月至 8 月)

- 109.06.19 召開 109 年度第 6 次托嬰暨親子館主管會議
- 109.07.01 本會理事長參與桃園非營利幼兒園審議
- 109.07.09 本會理事長參與非營聯盟會議
- 109.07.14 召開 109 年度第 7 次托嬰暨親子館主管會議
- 109.07.18 本會理事長與理事參與全國教保產業工會會議
- 109.07.18 本會理事長與理事參與基層教保組織 30 周年慶
- 109.07.27 參與台中市社會局托嬰中心評選
- 109.07.30 參與北投社區諮詢委員會
- 109.08.07 召開北投親子館未來方向討論第一次會議
- 109.08.12 召開北投親子館未來方向討論第二次會議
- 109.08.21 召開 109 年度第 8 次托嬰暨親子館主管會議
- 109.08.26 本會理事長參與托育政策催生聯盟於立院「0-6 歲國家一起養」政策公聽會

屏東縣幼兒托育職業工會

- 109.05.06 屏東縣幼暉獎評選初審會議
- 109.05.20 屏東縣幼兒園收費審議會
- 109.06.03 屏東縣幼暉獎評選複審會議
- 109.06.29 屏東縣非營利幼兒園審議會
- 109.07.24 屏東縣 108 學年度幼兒園評鑑檢討會

高雄市輔育人員職業工會

- 109.04.08、04.12、05.04 辦理 109 年 BS08 托育人員職前平日荅雅班報名 / 甄試 / 開訓
- 109.04.11、07.05 召開第 5 屆第 18.19 次理監事會議
- 109.04.12、07.12 辦理特殊兒童照護技能班第 01 期開 / 結訓
- 109.04.14、06.09、08.11 出席滿天星婦女團體聯盟會議
- 109.04.16 出席高督盟理監事會議
- 109.04.23、05.07、05.28、06.09、07.30、08.06、08.25、08.27 辦理 109 年脆弱家庭育兒指導員在職訓練
- 109.04.24 參加第三屆第 2 會期議員評鑑記者會
- 109.04.27、05.20、06.24 召開第 4.5.6 次辦公室會議
- 109.04.28 參加校園性平調查委員培訓課程事件會議
- 109.04.28、05.12、05.26、06.16、06.30、07.02、08.13 辦理 109 年脆弱家庭育兒指導員團體督導
- 109.04.29 辦理滿天星性平小組會議
- 109.05.02 協辦跟【孩子談性說愛 · 家庭學校一起來】
- 109.05.03 協辦【變裝皇后說繪本】
- 109.05.11 參加小型企業人力提昇計畫輔導
- 109.05.14 參加 109 年度「職前訓練資訊管理系統」系統操作教育訓練
- 109.05.16、07.04 辦理 0-3 歲副食品及簡易膳食製備班第 01 期開 / 結訓

大事紀 (109 年 4 月至 8 月)

- 109.05.22 新興公托接受高雄市政府社會局訪視輔導
- 109.05.30、08.15 辦理氣球造型創意設計進階班第 01 期開 / 結訓
- 109.05.31、07.19 辦理托育安全及危機處理實務班第 01 期開 / 結訓
- 109.06.03 參加楠梓社會福利服務中心開幕典禮
- 109.06.05 出席前金多元托育標案簡報
- 109.06.09 出席全國教保產業工會理監事會議
- 109.06.10 出席保母管理小組會議
- 109.06.11 至市議員林于凱服務處討論公共托嬰中心師生比降低議題
- 109.06.13 參加屏基醫院不續聘三位主治醫師大遊行
- 109.06.15 出席高雄市公共托嬰中心訪輔會議
- 109.06.17 109 年第一次全國托嬰中心會議
- 109.06.18、07.03、07.15 辦理 109 年 BS07 托育人員職前平日小港班報名 / 甄試 / 開訓
- 109.06.19 辦理烏克蘭麗麗樂器教學班第 01 期結訓
- 109.06.23 樹德科大實習生報到
- 109.06.29、07.03 辦理育兒照顧技能輔導班第 01 期開 / 結訓
- 109.07.07 參加脆弱家庭育兒指導服務實地參訪暨業務交流
- 109.07.08 參加合作經濟議題講習
- 109.07.11 辦理【0 至 2 歲兒童親職教育活動】親子互動：搖搖擺擺向前行
- 109.07.13 參加【青年職前訓練學習獎勵金】推動說明會
- 109.07.15 出席高雄市政府勞工局勞工教育研習
- 109.07.16、08.14 TTQS 第 1.2 次輔導
- 109.07.18 出席全國教保產業工會會員代表大會及【基層教保組織 30 週年回顧與展望】活動
- 109.07.21 辦理 109 年脆弱家庭育兒指導員訓練招生說明會
- 109.07.22、08.05、08.19 辦理旗津周三遊戲日活動（旗津社會福利服務中心）
- 109.07.24 辦理 109 年脆弱家庭育兒指導員訓練招生說明會
- 109.07.25 辦理旗津親職活動：不只是早午晚 / 餐食育教育（旗津圖書館）
- 109.08.01 辦理【0 至 2 歲兒童親職教育活動】親子互動：冒險王
- 109.08.01、08.07 辦理育兒照顧技能輔導班第 02 期開訓
- 109.08.02 辦理【前金多元臨托室】徵才說明會
- 109.08.03、08.07 辦理育兒照顧技能輔導班第 03 期開訓
- 109.08.06 辦理旗津親職活動（旗津社會福利服務中心）：顏色變變變
- 109.08.12 接待【台灣人權促進會、地球公民基金會、同志熱線協會以及台南新芽協會】實習生參訪本會
- 109.08.17 辦理 109 年脆弱家庭育兒指導員職前培訓班
- 109.08.29 辦理 109 年度托育 / 教保人員【兒童福利服務及相關法規基本認識在職研習】；辦理【0 至 2 歲兒童親職教育活動】生活照顧：嬰幼兒用藥安全
- 109.08.31 辦理 109 年 BS09 托育人員職前平日鳳山班報名

全國教保產業工會

電話：07-7408133

傳真：07-7407188

劃撥帳號：42281695

網址：<http://aetutw.org/>

e-mail：aetu2011@gmail.com

83057 高雄市鳳山區維新路 124 號 9 樓之 1

高雄市教保人員職業工會

電話：07-7406188

傳真：07-7407188

劃撥帳號：41430372

網址：<http://kec.aetutw.org/>

e-mail：childcare1993@yahoo.com

83057 高雄市鳳山區維新路 124 號 9 樓之 1

高雄市輔育人員職業工會

電話：07-3356016 0937-904831

07-3353123

劃撥帳號：42145601

網址：<http://kupe.aetutw.org/>

e-mail：3356016@gmail.com

80242 高雄市苓雅區中山二路 412 號 6 樓之 5

屏東縣幼兒托育職業工會

電話：08-7369459 0970-997131

劃撥帳號：42278817

網址：<http://pin.aetutw.org/>

e-mail：pingdongkid@gmail.com

90056 屏東縣屏東市德豐街 106 號 1 樓

台北市教保人員協會

電話：02-8502-1236

傳真：02-8502-0139

劃撥帳號：19181081

網址：<http://tpedc.aetutw.org/>

e-mail：1997educare@gmail.com

10348 台北市大同區延平北路二段 255 號 11 樓之 1

台南市教保產業工會

電話：0982-113296

劃撥帳號：31615971

網址：<http://eutn.aetutw.org/>

e-mail：eutn2014@gmail.com

70174 台南市東區仁東街 25 號 2 樓之 2

財團法人育合春教育基金會

電話：06-2902031

劃撥帳號：31585916

網址：<http://hope.aetutw.org/>

e-mail：hospfoundation@gmail.com

70174 台南市東區仁東街 25 號 2 樓之 2



發行人：簡瑞連

主編：蔡志杰

美編：黃暄懿

編輯小組：王淑英、黃士玲、李曼君

陳亮吟、葉恩宜、張淑櫻

郭明旭