全國教保產業工會「2020年教保人員勞動條件調查」統計分析 2011.09.17

**長工時下的私幼薪資水平僅達低標**

**準公共薪資規範能否落實有待考驗**

全國教保產業工會每隔數年，便會針對基層托育工作者進行勞動條件調查。去年2020的5月至11月間，工會在網路上發起「幼兒園工作者工作現況」問卷調查，共收到990筆在私立幼兒園工作的教保人員所填答的回應：其中232筆來自加入準公共的私立幼兒園，另外758筆來自未加入準公共的私立幼兒園。

教育部自2018年8月1日，開始於私立幼兒園實施準公共機制，也就是說，準公共機制至今已實施滿三周年。工會藉由公布2020年私立幼兒園教保人員勞動條件，一方面是與先前於2010與2017年進行的調查對應，比較十年來教保人員勞動條件的變化情形；另一方面，是透過調查結果來檢視與回應準公共機制，揭示準公共薪資規範與坊間實際薪資水平的差距，以督促主管機關應加強查核，方能有效落實薪資規範、保障教保人員的勞動待遇。

**一、私立幼兒園教保人員的一般狀況**

* **平均工資與工時**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2010** | **2017** | **2020** |
| 平均年齡 | --- | 36.3歲 | 36.9歲 |
| 平均年資 | 9.1年 | 10.6年 | 10.7年 |
| 平均薪資 | 20,001~23,000元間 | 21,001-24,000元間 | 29,933元 |
| 平均工時 | 平均9.1小時(未計算午休時間) 其中29.1%工作者工時為10小時以上 | 平均9小時(未計算午休時間)其中28.1%工作者工時為10小時以上 | 平均9.3小時(未計算午休時間)其中43.7%工作者工時為10小時以上 |

1. 跟2010與2017年的調查比較起來，2020年的教保人員平均薪資雖有成長，但薪資水平仍然比不上其他行業的工作者。

根據行政院主計總處109年《人力運用調查報告》年報，表50受僱就業者每月主要工作之收入－按年齡分，20-24歲者每月平均收入為28,621元，35-39歲者每月平均收入為40,248元。本次受訪之教保人員，平均年齡為36.9歲、平均年資10.7年，平均每月薪資為29,933元，跟行政院的統計比較起來，僅略高於全行業20-24歲工作者的平均收入；跟全行業同年齡工作者比較起來（40,248元），只有其平均收入的74.37%。

1. 工資雖有成長，但工時仍然很長，跟2017年比較起來，甚至是倒退的。每日平均工時從2017年的9小時，延長為2020年的9.3小時。
2. 2010與2017年的調查，只有不到三成的工作者表示，每日平均工時超過10小時，但到了2020年，有43.7%的工作者表示，每日平均工時超過10小時。
* 休假與加班

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2017 | 2020 |
| 周休二日 | 90.2% | 94.9% |
| 勞基法特別休假 | 74.5% | 78.3% |
| 五一休假 | 79.7% | 95.5% |
| 中午可休息 | 52.3% | 68.8% |
| 需要加班 | 57.5% | 50.3% |
| 加班有加班費或補休 | 34.0% | 51.1% |

以上統計數據，2020年的調查與2017年比較起來都有進步。休假有逐漸正常化，但2020年還是有5%左右的教保人員無法獲得周休二日及五一休假，仍然有超過二成（21.7%）的工作者沒有法定的特休假，即使有特休假，部分教保人員表示無法依據年資休到法定的天數，還有教保員表示，休特休會扣年終或扣薪。且如前所述，每日平均工時卻反而提高了。還有超過三成（31.2%）的教保人員無法在中午休息，大約一半的工作者需要加班，而這之中又只有一半的人有加班費或補休。

* 性平休假

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 未填答 | 沒申請過或不知道有這個假 | 申請使用過 | 申請，但被不當扣薪 | 申請，但被拒絕或無法請足日數 |
| 生理假 | 0.3% | 81.2% | 14.1% | 2.4% | 2.0% |
| 安胎假 | 0.4% | 87.6% | 7.8% | 3.0% | 1.2% |
| 產檢假 | 0.5% | 91.5% | 6.4% | 0.8% | 0.8% |
| 產假 | 0.6% | 91.6% | 5.9% | 1.0% | 0.9% |
| 育嬰留停 | 0.6% | 93.2% | 4.4% | 1.0% | 0.8% |
| 家庭照顧假 | 0.5% | 85.0% | 12.3% | 1.0% | 1.2% |

教保人員將進九成九都是女性，2020年我們首次調查，工作者利用《性別工作平等法》所提供促進工作平等措施的休假之狀況。在所有的性平休假類別中，申請使用過的比例都很低，除了生理假和家庭照顧假有超過一成外，其他的假別幾乎連一成都不到。

從數據中顯示幼兒園是一個以女性為主的職場，卻也是一個對於女性極度不友善的職場。就工會過往接受陳情的經驗來看，很高比例的教保人員在剛懷孕的時候，就會遭遇到懷孕歧視，被園方以各種方式逼退離開工作職場，所以，就沒有機會再使用到產檢假、產假、育嬰留停等相關假別。

* 勞保與勞退
1. 勞保

|  |
| --- |
| **勞工保險** |
| **年度** | **2010** | **2017** | **2020** |
| **勞保** | 90.9% 有加勞保，其中：76.4% 由機構加保 34.0% 依照實際薪資加保 42.4% 機構以較低薪資加保14.5% 從職業工會加保9.1% 不清楚是否加保 | 91.6% 有加勞保，其中：89.6% 由機構加保 47.7% 依照實際薪資加保 41.9% 機構以較低薪資加保2.0% 從職業工會加保8.4% 不清楚是否加保 | 85.5% 有加勞保，其中：84.8% 由機構加保 52.2% 依照實際薪資加保 32.6% 機構以較低薪資加保0.7% 從職業工會加保14.5% 不清楚是否加保 |

1. 勞工退休金提撥

|  |
| --- |
| **勞工退休金提撥** |
| **年代** | **2010** | **2017** | **2020** |
| **勞退** | 51.1% 由機構完全提撥6.1% 由機構提撥一部分，自己承擔一部分18.6% 機構沒有提撥24.2% 不清楚如何提撥 | 68.0% 由機構完全提撥2.6% 由機構提撥一部分，自己承擔一部分5.9% 機構沒有提撥23.5% 不清楚如何提撥 | 49.1% 由機構完全提撥15.1% 由機構提撥一部分，自己承擔一部分1.9% 機構沒有提撥33.9% 不清楚如何提撥 |

從勞保的情形來看，從2010到2017年是有進步的，但到了2020年的調查，不清楚是否加保的人卻增加了，顯示工作者的勞動權益意識仍有待加強。在勞退方面也是一樣，跟2017年比較起來，2020年不清楚如何提撥的工作者增加了一成。

**二、準公共機制的薪資規範如何落實**

前面提到，教育部自2018年8月1日開始，針對願意加入的私立幼兒園實施準公共機制，至今已屆滿三周年。根據最新修正的《教育部推動及補助地方政府與私立教保服務機構合作提供準公共教保服務作業要點》第五點：準公共教保服務機構履約期間，園長（中心主任）、教師及教保員每人每月之固定薪資總額至少達以下額度：（一）在園任該職未滿三年者，至少新臺幣二萬九千元以上。（二）中華民國一百十年八月一日以後，在園任該職滿三年者，自滿三年之次學年度起每人每月固定薪資總額至少三萬二千元以上，在園任該職滿六年者，自滿六年之次學年度起每人每月固定薪資總額至少三萬五千元以上。

* 工作年資與每月平均薪資

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 於目前機構的工作年資 | 準公共幼兒園 | 未加入準公共的幼兒園 | 總平均 |
| 不滿1年 | 29,037 | 29,662 | 29,442 |
| 1-2年 | 29,330 | 29,868 | 29,707 |
| 2-3年 | 28,765 | 29,028 | 28,972 |
| 3-4年 | 29,373 | 29,720 | 29,629 |
| 4-5年 | 29,879 | 29,726 | 29,749 |
| 5-6年 | 30,168 | 29,475 | 29,624 |
| 6-10年 | 30,830 | 30,618 | 30,662 |
| 10-15年 | 29,800 | 31,057 | 30,800 |
| 15-20年 | 30,257 | 31,663 | 31,424 |
| 20年以上 | 32,400 | 32,508 | 32,490 |

為了保障準公共機制中工作者的薪資，目前教育部為準公共幼兒園的園長（中心主任）、教師及教保員制定了薪資下限：開始任職起薪至少要29,000元；滿三年後至少為32,000元；滿五年後至少為35,000元。

比對工會2020年勞動調查所得到的平均薪資數據，開始任職的起薪是有達到準公共規範的29,000元，但這是平均數字，如果詳細去看個別填答數字，就會發現還是有接近一半的初任職工作者沒有達到29,000元的基準。另外，從年資分布來看，此後的薪資成長便非常緩慢，以準公共幼兒園來說，年資要到五年以上才能達到30,000元，年資要到20年以上才能達到32,000元。也就是說，目前的實際薪資水平，離準公共規範的薪資下限有一段距離，加入準公共機制的幼兒園，接下來是否能夠為工作者調整薪資，達到準公共的薪資規範，將會是一項非常巨大的挑戰。

* 助理教保員的薪資問題

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 準公共幼兒園 | 未加入準公共的幼兒園 | 總平均 |
| 25,765 | 24,720 | 25,045 |

前面提到準公共薪資下限的規範，僅適用於園長（中心主任）、教師及教保員，但對於機構內其他工作者，例如：職員、廚工及高中職學歷的助理教保員等，缺乏適用於他們的薪資規範。在工會2020年的調查數據中，職員、廚工的樣本只有零星數筆，所以這裡暫不討論，至於來自助理教保員的填答有67筆，這些助理教保員的平均薪資如上表，在準公共幼兒園是25,765元，距離全部工作者平均的29,933元，有超過四千元的差距；距離準公共規範大專學歷教保員的薪資下限29,000元，也有超過三千元的差距。這個差距太大，而且準公共的薪資規範，對於大專學歷的教保員有依年資調整的機制，隨著教保員薪資不斷提升，助理教保員卻完全沒有薪資下限規範，兩者間的薪資差距會越拉越大。

**三、準公共幼兒園缺乏完整的管理機制和退場標準，以致照顧品質不佳**

從教保資訊網的裁罰資料統計顯示，2019至2021年四月底，準公共化幼兒園被裁罰總共有303所，重複被裁罰二次以上的園所共有45所，這些園所有些二年違規九項，有些一年違規四、五項不等，但被退場的園所卻是微乎其微。

加入準公共機制的私立幼兒園違法項態相當多，其中「超收」、「師生比不符」、「聘任不合格教保員」這三種違規樣態是排名前三項。也就是政府砸了許多錢去購買私立幼兒園的服務，但卻無法保障幼兒的照顧品質，政府卻拿不出改善的積極措施。

主要是，我們的政府部門為了吸引更多私立托育機構加入準公共化機制，以達成其績效，以達成其既定績效目標，放任私立業者一面拿政府補助，一面卻可違法亂紀，而無視於孩童照顧品質的低落。

**四、工會的政策訴求**

1. 主管機關應加強查核，以提升勞動條件。雖然薪資略有成長，但教保人員長工時、加班的狀況依舊，教育及勞工主管機關應加強查核，以縮短工時。
2. .準公共機制之薪資規範要落實。教育部及地方政府應落實準公共機制的薪資規範，嚴格查核幼兒園必須按工作年資調整薪資。
3. .準公共機制之教職員工薪資應共同成長。教育部應仿效公立與非營利幼兒園的薪資規範，為準公共幼兒園內的所有不同職種工作者，分別訂立薪資標準表，以保障所有職種工作者的薪資水平。
4. 準公共機制之退場機制要建立，審查標準應明確訂定。教育部應該要比照非營利幼兒園的管理標準，來建立準公共幼兒園的管理機制和退場標準，以提升整體幼兒的照顧品質。