

# 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、吳姿靜、李曼君、買寶玉、黃雅雪、梁美詩、蔡志杰

E-mail：aetu2011@gmail.com

2021. 11 月訊專輯

通訊地址：830 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

## 兒之虐、兒之殤，誰之過？



2004 與 2005 年，由於政府對幼托機構監督不力，接連發生兩起娃娃車悶死幼兒的悲劇，基層幼托工作者組織結合家長團體，在 2005 年 9 月 27 日召開「兒之殤，誰之過？」記者會。2021 年秋天，悲劇仍然持續發生，全台各地，尤其是高雄的托嬰中心、幼兒園兒童虐待事件頻傳，可見的是皮肉之傷，不可見的是心靈受創。童年的創傷，不知會如何影響其長大成年以後的生活？

因而，高雄市的公民團體再度站出來，為幼托機構內兒童的受照顧權益發聲，我們包括婦女團體、家長團體與基層幼托工作者組織，於 11 月 19 日在高雄市議會門口，舉辦「兒之虐、兒之殤，誰之過？高雄市民間團體對於幼托機構兒虐事件的政策建言」記者會，共同提出我們對於政府監管幼托機構的政策建言。

# 兒之虐、兒之殤，誰之過？

## 高雄市民間團體

### 對於幼托機構兒虐事件的政策建言

最近在全台各地，尤其是高雄的托嬰中心、幼兒園，兒童虐待事件頻傳，可見的是皮肉之傷，不可見的是心靈受創。童年的創傷，不知會如何影響其長大成年以後的生活？因而，高雄市的公民團體於 11 月 19 日站出來，為幼托機構內兒童的受照顧權益發聲，我們包括婦女團體、家長團體與基層幼托工作者組織，這天早上在高雄市議會共同提出我們對於政府監管幼托機構的政策建言書。參與政策建言書的連署團體包括：

1. 滿天星婦女團體聯盟	15. 社團法人高雄市心家長協會
2. 財團法人勵馨社會福利基金會高雄分事務所	16. 屏東縣幼兒托育職業工會
3. 社團法人台灣同志諮詢熱線協會南部辦公室	17. 台北市教保人員協會
4. 社團法人高雄市彩色頁女性願景協會	18. 台南市教保產業工會
5. 社團法人高雄市性別公民行動協會	19. 高雄市嬰幼兒托育協會
6. 社團法人高雄市全人教育家長協會	20. 高雄市公民監督公僕聯盟
7. 社團法人高雄市女性權益促進會	21. 高雄市婦幼福利關懷協會
8. 社團法人高雄市社區教育協會	22. 社團法人台灣親子共學教育促進會
9. 社團法人高雄市婦女新知協會	23. 高雄市人民團體聘僱人員職業工會
10. 社團法人台灣人權促進會	24. 社團法人台灣城鄉公民培力協會
11. 高雄市輔育人員職業工會	25. 部落互助托育行動聯盟
12. 高雄市教保人員職業工會	(社團法人台灣社區互助照顧行動協會)
13. 全國教保產業工會	26. 財團法人育合春教育基金會
14. 社團法人屏東縣好好婦女權益發展協會	27. 小民參政歐巴桑聯盟高雄黨部

記者會一開始，由滿天星婦女團體聯盟召集人王介言開場，王介言提到，16 年前的 2005 年，因為當時連續發生幼稚園娃娃車悶死幼童的事件，民間團體就曾經召開記者會，呼籲政府加強對於幼托機構的監管。如今，16 年過去，現狀並沒有太多改變，所以民間團體再次發聲，政府必須回應與改善這個問題。

首先發言的高雄市全人教育家長協會理事長顏任儀表示，提供優良的幼托場所，是國家的責任。對於幼托機構內的不當管教事件，政府不能只是處理個別機構或行為人，必須從制度面著手。以調降師生比來降低幼托工作者的負擔，才能提升照顧品質，這樣才能讓家長安心。

接著發言的台灣親子共學教育促進會理事孫涓晴提到，台灣已經立法通過《兒童權利公約施行法》，所有關於兒童的事務應該以兒童利益為首先考量，兒童發展權應該受到保障，兒童時期被對待的方式，會影響其日後的人格發展。高雄市政府必須認真看待幼托機構中的不當管教問題。

高雄市心家長協會副理事長林宗賢則指出，公共事務的公開資訊是非常重要的，多年前自己有托育需求時，曾經向親友到處打聽哪裡有好的托兒場所，如今許多年過去，雖然網路上已經有不少資訊，但各局處各自處理其主管業務，政府必須加以統整，讓家長了解幼托機構的相關收費、評鑑與被裁罰情形。

全國教保產業工會理事長簡瑞連表示，16年過去，幼托機構中幼童遭受不當對待的事件仍然存在，問題不外乎：機構超收問題嚴重，幼托工作者工時長，政府的監督與查核時常受到業者的干擾。陳其邁市長在競選時曾承諾，要將幼托服務的公共化比例提升至四成，期待市長必須在任期內達成承諾。



小民參政歐巴桑聯盟高雄黨部執委于仙玲則說，英文有一句著名的諺語，拉拔一個孩子長大成人，需要一整個村莊的努力。作為兩個孩子的媽媽，希望社會善待每一名兒童，幼托服務不應以市場為主流，國家必須付出更多的資源，來支持幼托服務朝向公共化的方向。

林于凱議員的特別助理黃思學指出，若干幼托機構超收幼童，往往是促發不當管教事件的主因。除了加強稽查與降低師生比之外，政府應該對於不當管教有明確的定義與罰則，這樣，讓各方都有明確的依循標準，以避免機構於事後的逃避責任。

黃捷議員指出，高雄必須營造讓家長安心的幼托環境，先前就提出主張，政府必須製作讓家長安心的幼托地圖，將幼托機構的相關資訊都整合起來，資訊透明。工作者的資格審查，違規幼托機構的退場機制，以及工會必須參與對於機構的勞動檢查等，都是重要的工作。

最後，參與記者會的民間團體，在林于凱議員的協助之下，將此次的政策建言書送達正在議會中備詢的陳其邁市長。期待市長能夠達成幼托公共化比例提高的承諾，並對眾多民間團體共同提出的訴求，可以提出具體方法來落實與改善。

- 附件：1. 高雄市民間團體對於幼托機構兒虐事件的政策建言書  
2. 高雄市近年曾受違規裁罰的幼托機構名單及其受紓困補助金額表  
以上兩個文件在全國教保產業工會網頁，文章最後端有下載連結。

<http://tw.aetutw.org/modules/tadnews/index.php?nsn=417>

# 110 年全國教保產業工會聯合幹部訓練

說明：教保人員基層組織成立至今已超過 30 週年，相對於過去幾年以講演為主的課程，今年度工會聯合幹訓換了方式，由我們的長期工作夥伴袁志君，為我們主持進行「故事牆」、「公民咖啡桌」及「同心圓」等團體動力活動，藉由回顧 30 年來勞工運動及教保相關公共政策的演變，來發想出對於工會未來的組織方向思考。以下刊出恩宜及奕寧兩位桌長的心得感想。

## 幹訓桌長心得——葉恩宜

先前得知幹訓這一天，講師志君將安排一場「公民咖啡館」模式，帶領幹部們討論 30 年教保歷程、勞工運動史、個人的生命故事；志君希望能有幹部主動認領 3-5 桌的議題討論主持工作、擔任桌長，加上明旭力邀我來談一下保母議題。因此，我很樂意地接下桌長這個任務，事前線上討論了二次，第一次討論後，我有太多的發想，所以又和志君約一個週六早上談了半小時；大致建構出一個架構。

從主題「保母的職涯歷程與探究、保母公民參與的優劣勢分析」到四個主題大綱：1. 落地生根（蹲點）、2. 公共議題的關注、3. 行動展現、4. 未來契機（或發想）；接著是從原生家庭的排序，及父母親的勞工工作環境與勞工基準法的意識啟蒙；其次，從高職幼保科到取得幼保碩士求學路和南部求職詭異經驗。最後，民國 87 年保母技術證考照、民國 98 年的建構友善托育環境，到民國 103 年草草上路的居家托育管理登記證辦法，到民國 107 年實施準公共化。



以上，共三個脈絡在我的身上發生著，談越多、說越多更幫助了我進行了 SWOT 優劣勢分析，來思考與探究職涯的歷程。

**S 優勢：**1. 專業技巧的帶領與保親溝通、2. 教保知能之實務運用、3. 不加準公共化依然滿托、4. 幼保轉居家托育的基底很厚實。

**W 劣勢：**1. 個人職涯生活 vs 封閉侷限的規範、2. 外人所不能理解的現況面（現象）、3. 保母參與公共議題的限制、4. 居家托育人員對於「法規」與「政策」的理解及誤判（解讀理解能力）。

**O 機會：**1. 發展其他專業能力、2. 躍升專業級講師、3. 如何從組織面向找出一個有機會對話（談）的窗口。

T 威脅：1.年齡與體力、2.家外送托比率、3.錯誤政策的帶風向、4.各地串連的時機薄弱。

下午進行桌長分組討論的開始前，我的場佈實在想把自己家裡的所有物品都搬到現場（但不可能呀！），準備了按摩娃娃、布書、五感教具、軟性積木、立體書和甜食。共三組夥伴來聽我說、聽我分享，也請大家給我些回饋或問題，變成一種拼貼方式來做「同心圓」討論分享的呈現。

活動結束後，開著車往北走回台南的路上，頭腦迴路一直跑呀跑、跳呀跳、有衝擊拉扯、有因為疫情關係宅在家讓自己沉澱下來的情緒，不再是刺蝟防衛去刺傷他人、不再是張牙舞爪地情緒高漲而無法談；而是開心有這樣一場「公民咖啡館」、「同心圓」概念式的執行與實踐。感恩講師志君的帶領與發想、感謝夥伴們的回饋，感恩工會們的每一位成員，讓我透過開放式討論釐清這一路上來在組織裡的正確性。

\*\*\*\*\*

## 另一種改變的方式—公民咖啡館—林奕寧

參與組織十九年，中間參與了無數次的活動，這次是一個非常特別的經驗。

在 10 月下旬被詢問 11/6 幹訓擔任桌長，也沒特別的想法（連問都沒問要做什麼）就答應了，真是大意啊！也開始了「重訓」（重點訓練）。在 10/28 桌長們齊聚同一視窗（線上討論），腦中尚是一片空白，從當天自己的任務，經由志君的說明，才瞭解自己的前置要準備什麼，因為自己還停留在曾參與過方桌會議的既定印象中，以為當天只是與會者，孰不知擔此重任瞬間頭皮發麻；在與夥伴對望間（還好不只我腦袋空白），當下湧起回想參與組織及在這幼教界的歷程，有參與的初衷與在組織中的看見，體認只要是映入眼簾的事就不要置身事外，處理它就是一個責任，若不是你的事不會有緣分遇見它…，這心境曾是由漠視、到疑惑、到憤怒、到淡然，接受了並處理它。

因為桌長可主導要聊的主題，也藉於在幼教界及組織中一段時間，由新生代進階到中生代，一直在思考為何「你們」不想成為「我們」這問題，所以在 11/2 的分組討論恰巧是與蕙菁對話，延續 10/28 的內容聚焦出，我想與桌友們對話的「職場世代合作與經驗傳承」這主題。

經由上午個人生命史/勞工運動史/教保運動史各個故事



牆的串聯作鋪路，在下午進行公民咖啡館時，我們桌長們可以自然的帶入主題，這在我活動結束後的回溯，覺察到當中的流程安排就是一個起承轉合，在當天一進幼兒園我們就開始進行活動。雖然都在幼教領域，但在難得的時間要聚集大家且要在短時間參與議題討論，所謂的默契不是自己的認定，而是要有清楚的共識，見多識不深是之後的想法，清楚感受到一個活動從規劃到執行辦理當中的學問。

加入組織，因為關係中的真誠互動而暖心，也在過程建立自己的公民意識培養及行動力並激發出領導力；有太多時候我們在職場上為了要生存，選擇委屈自己或是妥協，但時間一久，可能就會開始感到徬徨。想想自己的初衷，別小看一個人的力量。

我們常在討論做一件事的內在動機會是如何如何，一個人能夠發自內心長出想要持續進步、想朝向目標前進的動力，即使在這個努力的過程中會困難重重及面對種種的考驗。在帶新人時常給予的鼓勵是歷練會是力量，在這次的活動後也增加另一個感受：一直討論也許也是一種改變的力量。這是很棒的體驗，感謝志君從一開始的帶領及當天所有的桌友們，這次所凝聚的期待增加更多夥伴前進的動力。

---

## 樓地板沒了 部份大學專任助理「凍薪」多年

2021-11-17 焦點事件 圖／文：歐碧薇

---



高等教育產業工會今天（11/17）公佈[大專院校專任助理薪資水準調查結果](#)，發現許多專任助理人員薪資已多年未調，甚至三年前軍公教調薪有 7 成學校專任助理沒跟著調，工會擔憂科技部在 2017 年廢除「[專任助理人員工作酬金參考表](#)」後，將使專任助理薪資失去樓地板，訴求應恢復「標準表」，並依據物價、經濟成長率等逐年上調薪資標準，且明年（2022）度專任助理薪資待遇應比照軍公教人員調薪。

高教工會秘書蘇子軒指出，科技部在 2005 年將「酬金標準表」改為「參考表」，不具強制力，但仍有一定程度的保障及參考價值，在 2017 年時，更廢止該「參考表」，美其名是要「破除學歷年資迷思、回歸專業能力取材」，然而實際上看到的卻是專任助理落入了低薪、薪資凍漲的問題。

工會從全國 160 間大專院校網站中普查，共有 102 間查有新進專任助理的薪資標準，而其中的 51 間學校專任助理第一年薪資，在 2017 年廢止「參考表」後就沒調過，更有 12 間學校專任助理未達「參考表」標準（學士級 31,520 元、碩士級 36,050 元）。【[詳細閱讀](#)】