

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. 12 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

誠摯邀請共同加入修法降低師生比之連署

12月17日，立法院教育及文化委員會召開「幼兒教育及照顧法第十六條條文修正草案」公聽會。「幼兒教育及照顧法」第十六條條文規範的是幼兒園的師生比，目前立法院內已經有委員提出關於本條文的四個修正提案，都是要調降師生比。

本會受邀參加 12 月 17 日的公聽會，由理事長簡瑞連代表發言。簡理事長於公聽會中提出，二至三歲的師生比應自 1:8 降為 1:6，三歲以上的師生比應從 1:15 降為 1:12，工會隨後並於網路上發起連署活動，誠摯邀請大家一同加入來參與。

連署網址：<https://forms.gle/oNx2KXk4EyMxg6S68>

我們呼籲：
基於所有孩子
應擁有均質的
教育機會與品質，
幼兒園師生比
應全面降低

• 現行《幼兒教育及照顧法》中關於師生比的規範

應全面降低：

- 二至三歲的師生比自**1:8**降為**1:6**，每收托6名幼兒就應置專任教保人員一人。
- 三歲以上的師生比自**1:15**降為**1:12**，每收12名幼兒就應置專任教保人員一人。
- 若礙於幼托服務長期趨向營利市場，導致不易立即全面執行，則應由公幼與非營利幼兒園率先推行，修法**2-3**年後應**公私立幼兒園全面推動並適用**。
- 本工會反對在修法中區隔公立差異性的師生比，這是違反公平原則。

降低幼兒園師生比， 給孩子一個安全的照顧環境

我們的訴求：修正《幼兒教育及照顧法》第十六條關於幼兒園師生比的規範

- (一) 二至三歲的師生比自 1:8 降為 1:6，每收托 6 名幼兒就應置專任教保人員一人。
- (二) 三歲以上的師生比從 1:15 降為 1:12，每收托 12 名幼兒就應置專任教保人員一人。
- (三) 若礙於幼托服務長期趨向營利市場，導致不易立即全面執行，則應由公幼與非營利幼兒園率先推行，修法 2-3 年後應公私立幼兒園全面推動並適用。
- (四) 反對在修法中區隔公私立差異性的師生比，這是違反公平原則。

2004 與 2005 年，接連發生兩起幼托機構娃娃車悶死幼兒的悲劇，基層幼托工作者組織結合家長與婦女團體，在 2005 年 9 月 27 日召開「兒之殤，誰之過？」記者會，呼籲政府正視幼托機構內的照顧服務環境。如今又經過 16 年，台灣的幼托機構仍不時傳出，幼童因疏忽或不當管教而受到傷害、甚至不幸夭折早逝的事件。

進一步檢視經由新聞揭露的幼托機構疏忽或不當管教事件，發現幼童於機構內之所以受到傷害，往往跟超收或師生比過高有直接關係。以目前的觀察，公幼+非營利+準公共的現狀下有提升送托率，但針對托育品質仍然原地踏步，因為現在幼兒的照顧需求度大，特殊兒比例高，家長的焦慮樣態也高，而因為少子化下獨生子女增多，現在年輕教保員的保育能力確實較弱。因此，目前的師生比沒處理，無法改變托育現場的高負荷狀態，所以，降低師生比是立即需推動。

有一句跨越國界的諺語說：「拉拔一個孩子長大成人，需要一整個村莊的努力」。照顧幼童是非常耗費心力的工作，減輕工作者的負擔，才能讓教保工作者可以更專心在個別幼童的狀況，以提升照顧品質。師生比的下降，不僅可減輕工作者的身心負擔、緩和從業人員從職場流失的現象；更可促進幼托機構照顧品質的提升，讓眾多家長更安心。

目前在立法院中，已經有立法委員提出數個關於調降幼兒園師生比的修法版本，為敦促行政部門早日提出對案，以加速修法的進程，我們發起這次的降低幼兒園師生比修法連署，誠摯邀請社會各界共同加入我們的行列，為提升幼托機構照顧品質與安全環境來共同努力。

幼托工作者在職場中應注意的權益事項(一)

說明：本文為幼托工作者（包含幼兒園的教保人員，以及托嬰中心的托育人員）在職場中應注意權益事項的清單。因主管機關不同（幼兒園→教育部，托嬰中心→衛生福利部），兩者適用的規範若有不同的情形，內文會加以說明。本文最後有工會的聯絡方式，若有不清楚的地方，或是想反應更多問題，可與工會進一步聯繫。

一、 求職時

1. 月薪四萬元以下的工作，業者徵才廣告上之薪資不可寫「面議」，必須要寫最低數額（如：月薪 29,000 元以上），或明確薪資區間（如：月薪 29,000 元-34,000 元，區間範圍不得超出五千元）。可將徵才廣告全文拍照或截圖留存，日後有爭議時才有舉證依據。
2. 需注意徵才機構是否有立案登記。如果是私立機構，是否有加入準公共。
 - 要查詢托嬰中心，可上「衛生福利部社會及家庭署托育媒合平臺」的「[托嬰中心查詢](#)」，依行政區查詢，會顯示所有立案托嬰中心名單，以及是否加入準公共。
 - 要查詢幼兒園，可上教育部「全國教保資訊網」的「[幼兒園查詢](#)」，依行政區查詢，會顯示所有立案幼兒園名單，以及是否加入準公共；或是以機構名稱搜尋。
3. 可查詢徵才機構是否有違法或被主管機關裁罰的紀錄，作為判斷其是否正當經營的參考。
 - 要查詢托嬰中心，可上「衛生福利部社會及家庭署托育媒合平臺」的「[裁罰公告](#)」，依行政區查詢，會顯示所有被裁罰的托嬰中心名單；另外，從「[托嬰中心查詢](#)」依行政區查詢，會顯示所有立案托嬰中心名單，點進個別托嬰中心機構資訊，網頁最下方亦可見違反法令紀錄。
 - 要查詢幼兒園，可上教育部「全國教保資訊網」的「[裁罰紀錄查詢](#)」，依行政區查詢，會顯示所有被裁罰幼兒園名單，或是以機構名稱搜尋。另外，從「[幼兒園查詢](#)」依行政區查詢，會顯示所有立案幼兒園名單，點進個別幼兒園機構資訊，亦可見裁罰紀錄。
4. 如果沒有實際任職，不要提供個人資料給業者當「借牌人頭」，這是違法的行為。如果機構發生其他違規事項，可能也會受到牽連。
5. 如果尚未取得教保人員或托育人員資格，就不能從事教保人員或托育人員的職務。即使已經在上相關訓練課程，也必須等到結訓、取得資格之後才能任職。有些幼托機構會便宜行事，雇用尚未取得資格之人從事職務，這也是違法的。

二、錄取之後

1. 雙方約定開始任職，即是雇傭關係的開始。如果業者表示有「試用期」，在「試用期」期間，也必須符合相關法規的最低標準。如果業者表示有「試用期」，然後給予工作者低於最低標準的勞動條件，這是違法的。
2. 如果業者宣稱工作屬於「實習」性質，這也不是業者自己說了算。實質上是雇傭關係，就必須符合勞動法令的最低標準。
3. 如果業者在「試用期」過後決定不繼續僱用，這屬於非自願離職，機構應該給予工作者資遣以及非自願離職證明。
4. 幼兒園及托嬰中心的工作適用《勞動基準法》，不屬於責任制。如果業者宣稱幼兒園及托嬰中心的工作屬於責任制，這是錯誤或故意誤導的說法。
5. 不少業者是連鎖式經營，或是家族同時經營兩個以上的幼托機構，開始任職之後，必須注意自己是受雇於哪一個機構。
6. 按照法規，教保人員及托育人員受雇於幼托機構之後，機構應該於 30 日之內將相關資料送縣市主管機關備查，主管機關會回函給機構，副本由機構轉交工作者。工作者如在機構任職二個月之後仍未拿到備查回函，應主動向機構詢問。
7. 在正常情形下，工作者實際工作地點的機構，跟主管機關核準備查的機構，以及勞健保的投保單位，這三者應該是同一個。如果不是，那大概就有問題。
8. 如果雇主及其家族同時經營兩個以上的機構，在你任職期間將你調職或是核備到其他機構，可能會影響幼托工作年資累計的問題，必須注意。

幼托工作者在職場中 應注意的權益事項

各位幼托工作者，
你知道在職場上需要注意哪些事項？
工作者有哪些權益受到法令的保障？

三、 勞保（勞工保險）、健保（全民健康保險）與勞退金（勞工退休金）

1. 開始任職的第一天，機構就應該為工作者投保勞保與健保，並開始提撥 6% 勞退金，就算當天是假日也必須如此。即使有「試用期」，也應該從第一天開始投保並開始提撥。
2. 應注意：勞健保的投保單位，是否與自己實際從事工作地點的機構相符合。
3. 應注意：勞健保的投保薪資等級，是否符合自己實際領到的薪資。投保薪資基本上應該以全薪為準，以下面的薪資明細表為例，這名月薪 30,000 元的工作者，其投保薪資應該是以薪資總額 30,000 元為準、而不是本薪 26,000 元，也就是說，應該投保 30,300 的薪資等級。

支付明細	本薪	全勤獎金	勤務加給		薪資總額
	26,000	2,000	2,000		30,000
扣除明細	勞保自付額	健保自付額			扣除總額
	697	470			1,167
				勞退提撥金額	應付總額
				1,818	28,833

4. 如何查詢自己是否有加入勞健保、投保單位及投保薪資級距？
→→ [勞保](#)；[健保](#)。
5. 有一種說法是說，勞保高薪低報沒關係，這樣還可以少繳一點保費。勞保高薪低報，雖然工作者可以少繳一點保費，但雇主省下的錢更多；而且，如果勞保薪資等級低報，日後要申請各項給付時，可以領到的金額也會減少。切勿因小失大。
6. 勞保有哪些給付內容？
→→ 生育給付；傷病給付（因傷病無法工作時的工資補償）；失能給付（以前稱為殘廢給付）；老年給付（一般民眾概念中的「退休金」）；死亡給付。申請育嬰留職停薪時可申領育嬰留職停薪津貼；失業時可申請失業給付。
7. 媒體不時報導說，勞保快「破產」了，我們還需要加入勞保嗎？會不會領不到老年給付？
→→ 參加勞保的保險人超過一千萬，將近全國國民的一半，如果勞保的收支出現問題，政府負各項給付的最後支付責任，且事關全國民眾的生計，政治效應非常巨大，政府不可能不管。大家還是要加入勞保，才能監督政府將勞保辦好。

（未完，待續。全文亦可上[工會網頁](#)瀏覽。）

RCA 案二軍二審 員工律師籲維持判賠金額

2021/12/23 苦勞網苦勞報導 圖／文：王顯中 苦勞網記者



美國無線電公司（RCA）1970 年代在台設廠，在廠區傾倒有機溶劑等有毒廢料，員工因長期飲用受污染的地下水和吸入有毒氣體，導致 1,300 人罹癌、200 多人死亡，是台灣歷史上的重大工作傷害指標案件。1994 年案情爆發後，RCA 員工才組成關懷協會，陸續向法院提起求償。

法院將 RCA 員工分為三類，A 組是「罹病死亡」、B 組是「罹患癌症或其他疾病」、C 組是「尚未發病但健康權受損」。第一批提告的「一軍」529 人求償 27 億，2018 年 8 月三審定讞，只有 A、B 組 262 人獲賠 5.1 億元，C 組 246 人發回高院更審，2020 年 3 月更審判決出爐，僅 24 人獲賠，5,470 萬元，目前員工仍持續上訴。【[詳細閱讀](#)】

訴求自由轉換雇主

2022 移工大遊行 1/16 街頭見

2021-10-26 焦點事件 圖／文：歐碧薇

2003 年開始由台灣移工聯盟（MENT），每兩年舉辦一次的移工大遊行將於明（2022）年 1 月 16 號上街遊行，主題為「自由轉換雇主」，預計中午 12 點在台北車站西一門集合後，下午 1 點出發前往民進黨黨部，最後終點走向勞動部。今（12/26）記者會展示移工版畫班集體印製的「FREEDOM」大布條，遊行當天將穿、戴自己製作的版畫作品、沿途演出行動劇、舞蹈表演等等。



天主教希望職工中心的專員 Ella 說明，「自由轉換」是移工遊行 20 年來的訴求，希望廢除《就業服務法》[53 條第 4 項](#)，藍領移工不得轉換雇主或工作的規定。Ella 說，很多人會說現在移工明明已經可以轉換雇主了，甚至連勞動部都說，你們的訴求已經沒有問題了，不過他說明，這些所謂的轉換是要符合《就服法》[59 條第 1 項](#)，移工被迫無法工作或是雇主違法在外的例外情況，否則必須要雇主簽名同意才可以轉換，移工始終無法「自由」轉換雇主。【[詳細閱讀](#)】