

全國教保產業工會

The Alliance of Educare Trade Unions

2021.12
NO.31



第三屆第三次會員代表大會

110年全國教保產業工會聯合幹部訓練

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

「2020年教保人員勞動條件調查」統計分析發表

目錄 | Contents

一、組織活動發展

- 01 第三屆第三次會員代表大會
/AETU編輯組
- 02 110年全國教保產業工會聯合幹部訓練
/葉恩宜、梁美詩、陳惠菁、林奕寧、李曼君

二、政策及倡議

- 08 2020年教保人員勞動條件調查」統計分析發表
/AETU編輯組
- 12 疫情警戒升級期間，政府對於幼托機構的紓困補助，受補助名單及其金額已經公布
/AETU編輯組
- 13 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
- 16 參加記者會的心得感想
/何瑄稚、吳蕙君

三、各會會務報告及大事紀

- 18 育合春教育基金會
- 22 台南市教保產業工會
- 26 高雄市輔育人員職業工會
- 27 屏東縣幼兒托育職業工會
- 28 台北市教保人員協會
- 29 高雄市教保人員職業工會
- 30 各會大事紀（110年7月至110年10月）

全國教保產業工會

第三屆第三次會員代表大會

■ AETU編輯組



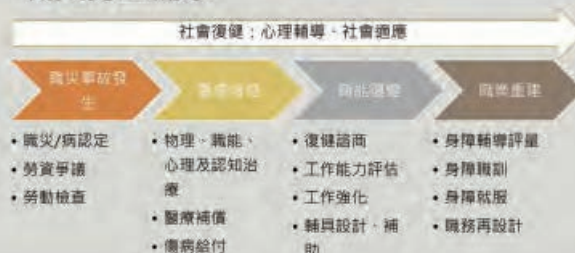
工會定期召開的年度代表大會，原本都是於每年的五月間舉行。今年度因為疫情警戒升級的因素，延期至9月4日舉辦，適逢《勞工職業災害保險及保護法》已經於4月23日經立法院三讀通過，本會特邀台灣職業安全健康連線執行長黃怡翎，於大會之後以視訊方式，就「勞工職業災害保險及保護法概述」為題進行勞教演講，為大家介紹立法院三讀通過之後的法案內容，讓大家進一步了解新的職災保險制度，以及其與原來勞保職災保險的異同之處。

2020年勞保職災給付人次

	合計	傷病	失能	死亡
職業傷害	51,018	48,408	2,092	518
職業病	1,135	864	227	44
總計	52,153	49,272	2,319	562

- 平均約每十分鐘就有一件職災案件發生
- 平均每天有1.5名勞工因職災而死亡
- 平均每天有6名勞工因職災而失能

職災勞工需求



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，今年度於11月6日舉辦的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。以下刊出五位擔任「公民咖啡桌」之桌長所撰寫的心得感想。

工會幹訓桌長心得

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、保母公民參與的優弱勢分析」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啓蒙；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優弱勢分析，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。

工會幹訓桌長心得

梁美詩 ←

感謝志君規劃帶領了這一次幹訓的內容及流程，老實說受託擔任公民咖啡館桌長任務之初，原以為只是協助負責一個既定議題的探討和帶領，在參與籌備的第一次線上會議前，突然接獲了一項沒有範圍、不受侷限、十分開放的工作表單設計，內心真的是充滿了忐忑不安，因為事情跟我原本所想的～完～全～不～一～樣～啊。

在兩次的籌備會議中，雖然有點搞不

太清楚自己當時的思緒重點在哪，想法也還一直在飄渺不定中，但志君給予每一位桌長十分開放的思考和討論空間，引導大家從工作、生活、生命經驗…等種種面向，去思考各自想要和夥伴們討論的主題，在分享討論的過程中，志君也不斷協助大家更深入地去做探究，並將大家拉拉雜雜的想法彙整聚焦。

幹訓當天下午的公民咖啡館安排在戶外公園湖畔，讓大家在陽光微風、輕鬆

愉快的氛圍下輪流換桌進行討論與分享，藉由每桌一個開放性議題的拋問，讓參與的夥伴表達自己的想法和意見，感謝每一組來到我桌旁的夥伴們，因為大家的投入與健談，讓身為桌長的我放下了心中的大石，因為對話建立在對主題的探索與交流，沒有對錯也不做檢討釐清，所以大家都可以很自在地陳述見解，在過程中可以發現彼此的異同，這樣的對話機制可以讓彼此互相有更多的瞭解，是一次很棒的體驗。



工會幹部訓練桌長心得

陳惠菁 ←

這次幹部訓練擔任「桌長」任務，對我來說是一件特別的經驗。剛開始因為活動需要而答應「桌長」任務，在二次事前的討論會中，未有特別期待與想法的我，在志君與大家討論時一步步的帶領下，思索著自己想要和大家討論、探索什麼議題？之前也有幾次機會在研習時參與小組討論、分享，大部份都是主辦單位給明確的題目，讓大家一起輪流說說自己的看法，這次是自己要思索想找大家討論、探索的題目，平時在工作中也是看到問題因有時效性，只能趕快想解決策略並執行，從沒靜下心來好好想想，自己的需要與想要。說實話，邊工作邊思索議題，還真沒時間靜下心好好想，最後我決定以《不同世代差異的合作經驗與傳承》來展開桌長的學習之旅。

現場聽著擔任主管者分享與新進夥伴合作傳承的甘苦談、瓶頸，發現和自己遇到狀況差不多，大家都心有戚戚焉，但自己同時也在省思：這些差異真的是因為跨世代的不同？還是因為年齡與經驗的不同而有不同的想／做法，其實和跨時代是沒關聯的。現場聽著新生代夥伴談到與資深夥伴的搭配的甘苦談，我心裡更想知道新生代如何看待資深夥伴的帶領，她們希望如何彼此合作？也讓我反思自己的現況，在與新生代夥伴合作與傳承時，會不會太用「我」的想法與需求來引導？對方又希望我能如何引導與陪伴？

經過這次桌長咖啡館三輪討論後發現：在跨世代的合作中彼此尊重、信任是很重要的，每個人都希望被認同、有成就感，資深夥伴在陪伴新生代夥伴過程中

要有更多的放心與放手讓對方嘗試、陪伴過程中要明確表達想法讓新生代夥伴了解，在陪伴的過程中資深夥伴陪伴時的熱忱扮演著很重要的角色，會因為你的熱忱感染新生代夥伴的熱忱，讓他覺得有很多期待與希望進而更願意一起努力。最後，大家一致認為要讓更多人能願意投入工會組織、讓公民意識能更抬頭，應該在就學時期甚至國中就學階段就可安排相關課程，養成大家主動參與公民活動習慣與意識，在發聲與倡議的過程中，要讓新生代夥伴清楚遇到問題時發聲的管道與窗口，並且新生代夥伴認為，有感覺、危及到自己的切身問題、有危機感時比較會主動投入參與工會組織。

這次咖啡館討論是一個開頭，期許自己在未來工作中與新生代夥伴合作與傳承時，繼續以現在陪伴的模式陪伴其成長，然而，工會組織參與的公民意識傳承則能創造更多機會讓新生代夥伴了解參與公民活動的重要性。



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（連問都沒問要做什么）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…，這心境會是由漠視、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爲了要生存，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。

享受工作、快樂生活

李曼君 ←

這次透過擔任桌長的機會，幫自己開了一個議題沉澱，也希望透過這樣的機會讓夥伴們共同對話，並重新思考人生的定位與價值。人生的變動因子難以掌

控及預料，面對充滿變數的社會結構我剩下什麼?而我又僅有什麼?

「人生剩不到22K，下一個十年你會

在哪？」的網路影片中讓我再次驚醒，活了大半輩子的自己，也該重新檢視長大後的那個自己，片中談的不是薪資，而是人生的時間，似乎每個人的人生不缺算計，其實缺的是計算。以女性平均年齡層來說可以活到82歲，或許可以更久。但如果用中間值來計算，對於30歲的大齡女子來說，距離82歲還有52年可以活命，真要計算起一年365天，那麼 52×365 天，也就是到死亡的這段時間，僅剩18,980天的日子。如果用這樣的思維，想著人生結束的那一刻前，我們所剩的日子，你會如何規劃？如何計算？當然這些思考將會影響我們接下來的選擇。

在交流中發現每個人對於健康的把關是重視的，因為不論可以活多久，都希望自己的離去能不帶病痛，當然心情的調適與適時的紓壓方式就更不能輕忽了！人生陪伴我們最多的時光是「工作」，如果在工作中能建立價值，那麼我們能突破金錢的控制及綁架，跳脫限制為人生添加專屬自己的獨特價值及意義。也因為這樣職場的環境更需要大家共同檢視。

對於自己喜歡的事情不要停；在我成為我們的組織過程中，不論是家人、朋友、同事，都能在彼此的身上看見生命的不同；吸取共同迎面而來的嶄新日子。



**種子的力量即便小，也能有所成就
一個人走得快，一群人走得遠**

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

「2020年教保人員勞動條件調查」統計分析發表

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。

另一方面，教育部於私立幼兒園實施準公共機制，至8月1日已屆滿三周年，根據最新修正的準公共幼兒園教保員月薪下限，起薪是29,000元，任職滿三年後是32,000元，任職滿六年後是35,000元。

工會特於2021年9月17日舉行記者會發表統計結果，並邀請王婉諭立法委員共同來討論，對於教保工作者勞動待遇以及準公共政策的看法。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。

一、準公共機制的薪資規範如何落實

記者會一開始，首先由工會理事梁美詩報告關於準公共幼兒園的薪資規範問題。前面提到，根據最新修正的準公共幼兒園教保員月薪下限，起薪是29,000元，任職滿三年後是32,000元，任職滿六年後是35,000元。

年資	準公共薪資規範	實際薪資水平
起薪	29,000 元	29,037 元
滿三年後	32,000 元	29,373 元
滿六年後	35,000 元	30,830 元
滿二十年後	...	32,400 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。

此外，準公共薪資規範僅適用於園長（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，助理教保員的平均薪資在準公共幼兒園是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。

二、準公共幼兒園缺乏完整的管理機制和退場標準

接著是關於準公共機制缺乏明確的管理機制與退場標準。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。

現場並播放一名任職於屏東某準公共幼兒園的廚工之錄音訪談，現身指證其幼兒園在運作上的諸多不法情事，包括長工時、扣休假、超收兒童及違建經營安親班等，但都能躲過地方主管機關的稽查。

三、王婉諭委員之評論與教育部的回應

針對上述準公共幼兒園的問題，王婉諭委員表示，教保服務應該以公共化為主要的方向來推動，而在公共化服務尚不足的階段，準公共機制可以作為一種補充。既然《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》有明確的薪資規範，主管機關就應該落實執行，準公共幼兒園若有違反薪資規

範的情形，教育部應予說明。王委員接著強調，上述《作業要點》第十九條關於地方政府與準公共幼兒園解除契約的條款，「情節重大」的定義不明，而且還有限期改善、屢次違反規定才加以解除的模糊空間，是否真能為教保品質把關讓人存疑。婉諭委員表示，教育部應明確化準公共幼兒園在違規下的退場機制，並公布三年來的違規裁罰情形與解約的狀況。

教育部國民教育署學前教育組王慧秋組長回應，關於屏東準公共幼兒園的個案，教育部會責成地方政府查核，關於《作業要點》中的薪資規範及違規退場機制的問題，如有不夠明確或需要修訂的地方，請社會各方提出意見，教育部可以再做後續修訂。

四、私立幼兒園教保人員的一般狀況

接著由工會理事蔡曉玲報告私立幼兒園教保人員的一般狀況。統計數據顯示，跟2017年的調查比較起來（平均月薪位於21,001-24,000元間），2020年的教保人員薪資雖有成長（平均月薪29,933元），但薪資水平仍然比不上其他行業的工作者。

■ 平均工資與工時

	2010	2017	2020
平均年齡	...	36.3 年	36.9 年
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

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%。

另外，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。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。

2020年的教保人員平均薪資，與全行業工作者比較起來 連未滿30歲的月平均都比不上

年齡	全行業受僱就業者 每月主要工作之平均收入
20-24歲	28,621元
25-29歲	35,037元
30-34歲	37,890元
35-39歲	40,248元
40-44歲	41,603元
45-49歲	43,956元
50-54歲	45,215元
55-59歲	42,358元
60-64歲	41,722元

平均年齡36.9歲、平均年資10.7年的教保人員，月平均薪資29,933元，跟全行業的工作者主要工作之收入比較起來，連未滿30歲的月平均都比不上。

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，與109年全行業受僱就業者每月主要工作之平均收入比較起來：

1. 僅略高於全行業20-24歲工作者的平均收入，連未滿30歲的月平均都比不上。
2. 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%。

資料來源：行政院主計總處109年《人力運用調查報告》

在休假方面，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。另外，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。

五、互會的政策訴求

工會理事長簡瑞連最後總結指出，關於上述各種準公共的亂象問題，工會已於8月26日召開之「教育部教保服務諮詢會第5屆第4次會議」中提出，會中並得到其他委員的呼應，要求教育部在準公共三周年之際，應該進行專案檢討。簡理事長並再次重申工會的四大訴求，要求教育部必須正視教保職場的實況，並針對問題加以改善。

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。

疫情警戒升級期間，政府對於幼托機構的紓困補助， 受補助名單及其金額已經公布

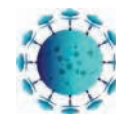
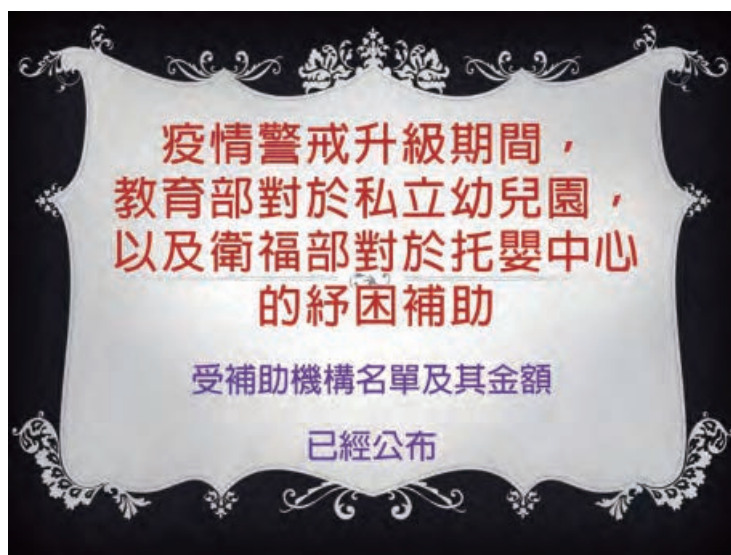
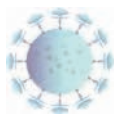
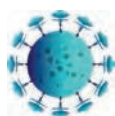
■ AETU編輯組

在工會訴求之下，教育部對私立幼兒園受嚴重特殊傳染性肺炎影響衍生營運衝擊之紓困補助明細表，受補助機構名單及其金額，已經公布在網路上。

網頁路徑：教育部因應COVID-19防疫紓困振興專區，私立幼兒園的部分，拉到頁面最後。

<https://www.edu.tw/COVID-19/cp.aspx?n=55AED4D418A18C83&s=3F2D8EF2E5AEC431>

，拉到頁面最後



衛福部的托嬰中心申請紓困補助通過撥款名冊及其金額，也已經公布。

網頁路徑：衛福部社家署網站→公告資訊→最新消息→110/09/10【公告】全國托嬰中心及居家托育人員申領紓困4.0方案核定情形

<https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/VDetail.aspx?nodeid=20&pid=10918>

各位幼托工作者的工作職場是否有在名單上？各位在先前的停課不停班期間，是否有領到全薪？如果沒有全薪，機構收到補助之後，是否有補發薪資？大家如有權益上的疑問，可在周一至周五上班時間（10:00-12:30，13:30-18:30）來電 07-7408133 諮詢，直接電話溝通比較清楚。



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

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。參與政策建言書的連署團體包括：

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 滿天星婦女團體聯盟 2. 財團法人勵馨社會福利基金會高雄分事務所 3. 社團法人台灣同志諮詢熱線協會南部辦公室 4. 社團法人高雄市彩色頁女性願景協會 5. 社團法人高雄市性別公民行動協會 6. 社團法人高雄市全人教育家長協會 7. 社團法人高雄市女性權益促進會 8. 社團法人高雄市社區教育協會 9. 社團法人高雄市婦女新知協會 10. 社團法人台灣人權促進會 11. 高雄市輔育人員職業工會 12. 高雄市教保人員職業工會 13. 全國教保產業工會 14. 社團法人屏東縣好好婦女權益發展協會 | <ol style="list-style-type: none"> 15. 社團法人高雄市心家長協會 16. 屏東縣幼兒托育職業工會 17. 台北市教保人員協會 18. 台南市教保產業工會 19. 高雄市嬰幼兒托育協會 20. 高雄市公民監督公僕聯盟 21. 高雄市婦幼福利關懷協會 22. 社團法人台灣親子共學教育促進會 23. 高雄市人民團體聘僱人員職業工會 24. 社團法人台灣城鄉公民培力協會 25. 部落互助托育行動聯盟
(社團法人台灣社區互助照顧行動協會) 26. 財團法人育合春教育基金會 27. 小民參政歐巴桑聯盟高雄支部 |
|--|---|

問題在哪裡呢？

政府監督管理不力， 六都近三成私幼曾違規，安心幼兒園哪裡找？ 每五間違規私幼，就有一間是準公共幼兒園！

虐童、超收、任用不具資格的幼托工作者，往往是三位一體。除了嚴懲、謾罵、辭退這些幼托工作者，公布違規機構黑名單等補破網的方式外，社會大眾更關心的是，政府對於托嬰中心、幼兒園這些幼托機構的監管，到底哪個環節出了問題，令現場幼托工作者產生不適當管教的行為。又或台灣整體的幼托環境，與評鑑、查核制度有甚麼問題，以致於幼托機構超收嚴重，讓現場的幼托工作者照顧量超出負荷，情緒失控而成了傷害幼童的魔鬼。

多數幼托機構虐童事件並非個案，也不應是幼托工作者個人責任，從這三年來，公共政策網路參與平台上，「降低照顧比例」的提案來看，社會大眾也意識到，指責、懲罰幼托工作者，事情並不會改變，真正需要被改變／改善的是制度，台灣社會真正需要的是可以預防憾事發生的機制，而不是事後的究責名單。

我們認為唯有政府正視幼托的結構問題， 才能真正解決問題。

我們的政策訴求

我們需要良好的公共化教保托育制度設計，才能真正產生友善的育兒環境。

一、地方政府專責單位人力不足，無法落實查核與把關

根據《親子天下》網站「你看不見的違規幼兒園真面目」專題報導，私幼違規項目比例，以聘用「不合格師資」、「超收學生」、「超收費用」為前三大項，其中高雄市違規的私立幼兒園中，29%為加入準公共之幼兒園，為六都最高；違規項目中以「不合格師資」為最多，佔15%。

這些違規事項長期以來已成為私立幼兒園的常態，但主管機關卻無法提出有效的解決方法。我們認為，地方政府專責單位應增聘人力，提出具體措施，以利有效管理與執行法規查核與落實。

(一)各縣市地方政府應對幼托機構嚴格把關並落實相關法規

1. 居家保母、托嬰中心與幼兒園，每年應定期查核。對人員聘用、師生比率、勞動條件、收費情形等，應符合政府規範。

2. 建立明確、具體的，準公共幼托機構的退場標準和機制，且落實監督並嚴格執行。
3. 針對一般私立幼托機構之違規，應嚴格執行停托停業規定，切勿高高舉起，輕輕放下。

(二)面對機構虐童事件，機構負責人應負起督管疏失的責任，中央與地方政府在公布違法幼托工作者時，應該一併公布其所任職之幼托機構名稱，且應建立一套機制，建立全國跨縣市名單，讓黑心的教保托育機構負責人停止進入準公共資格、無法再變更機構名稱持續營業、負責人應列入不適任名單，以及不能接辦政府任何委託案。

(三)政府應有責任提供並維持良好安全的教保托育機構，正視幼托的結構問題，立即確保公私立托嬰中心的師生比為 1:4（衛福部現階段以獎勵方式進行），幼兒園的師生比努力降低為 1:13，減輕現場幼托工作者的照顧負荷量。

(四)地方政府應鼓勵公共化教保托育機構，提升 0-6 歲幼托工作者的薪資，並協助 0-6 歲幼托職場的薪資差異降低，資格可以流通，減少其流動頻繁的狀況，如此照顧者與被照顧者才不會需要不斷地重新適應彼此。

二、任何階層的家庭都應該擁有良好品質的幼托環境，讓幼兒可以在安全健康的環境中長大

地方政府應該積極擴大並穩定公共化幼托機構的經營（公立與非營利幼兒園，以及公共托嬰中心），準公共僅是過渡時期的因應方式。

(一)地方政府應該提供托育教保機構的相關資訊透明化，讓家長在資訊充足的情況下，安心托育。成立幼托專區的統一網頁路徑，統整教育局、社會局與勞工局等的幼托機構資訊，包括幼托政策、補助、評鑑、查核、裁罰及退場等訊息。

(二)提供多元機制的公共化托育教保機構，支持非營利幼兒園、社區（部落）互助教保服務中心、職場互助教保服務中心與公共托嬰中心等，讓所有階層與工作樣態的家長，都有安心幼托機構可以選擇。

(三)政府承諾公私比例應要達到四比六，真正公共化托育教保機構應逐年增加，以逐步降低準公共比例。

參加記者會的心得感想

分享者／何瑄稚

說明：工會連同高雄市眾多婦女團體、家長團體與公民團體，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。當天有來自於非營利幼兒園與友會的夥伴一同參與，其中兩位與我們分享了他們的心得感想。

這次的記者會來了26個民間團體和教育體系相關的團體機構，大家都來到現場聲援，這些團體希望透過這次會議讓市長可以承諾，對幼教界的整個大環境有所改善的政策，參與者希望高雄市是一個可以讓當媽媽很放心生、養孩子的優良環境。

爲什麼會有這麼多的虐兒事件發生：

1. 最近因爲層出不窮的虐童事件，請不要只有針對單一對象，應該是要去探討了解背後整個大環境爲什麼會常發生如此的事件？是因爲師生比太高、還是有其他因素存在？
2. 希望能降低師生比例，讓幼教師更能有心力、更用心地照顧孩子們，讓孩子能在一個友善的城市長大。
3. 現在的高雄市準公共幼兒園是六都違規之冠，請下架假的公共幼兒園。
4. 許多的準公共幼兒園利用了很多不合法的名目來收取費用，或應聘了不是幼教相關科系的人員…等，才會讓幼兒一直處於危險的處境，請教育局、社會局、勞工局能隨時去查核這些準公共幼兒園是否有符合規定，當查到不法的規定時請立即能有所處置，而不是去那裡走馬看花。
5. 不贊同裝監視器，監視器只是一個螢幕鏡頭、不能說明發生的事情經過，它不能像人一樣可以說明事情的原委、互相溝通或連繫情感的一個管道。

其實我一直覺得幼教界的老師是最沉默的團體，每當老師在園所遇到不公平的對待、或不公平的事件發生時，都只有在私底下講一講或罵一罵，並沒有很多老師敢站出來爲自己的權益發聲、都是默默承受園方給的不公平對待，忍氣吞聲地接受這一切，怕站出來可能就沒工作了，爲了家庭、爲了孩子、爲了生活，而不敢與園方爭取自己應該享有的權益，而且也發現很多的老師並不清楚自己應該享有的權益，而被老闆剝削了也不知道。生活圈太小了，老師們都只有守在自己的城堡裡面守護孩子、照顧孩子，外界發生的事情好像與我們無關，就這樣無聲、扛責、默默的工作著，真的很可憐。

參與了這次的記者會也讓我的眼界更寬廣了，知道有很多人是支持著我們、爲我們來爭取福利、爲我們打造更好的工作環境，讓我們能更用心、細心的在教育孩子上，謝謝這些的團體機構支持著幼教界！



分享者／吳蕙君

這是我第一次參與工會的倡議活動，能夠參與其中讓政府聽到幼托工作者的心聲，我覺得很有意義，近年來兒虐事件頻頻發生令人十分悲痛和難受，不當管教之行為理當受到懲處，但行為發生的背後原因為何，也是我們需要關切的真相。

幼托工作的確是一份高情緒勞務、高工時的工作，或許減輕現場老師的壓力負擔就能進而減少不適當的管教行為發生。面對少子化，教育部一直在降低國小、國中的班級人數，唯獨幼兒園師生比40年來都維持在1:15，因此我們在這次記者會的政策訴求其中一點提到：政府應有責任提供並維持良好安全的教保托育機構，正視幼托的結構問題，立即確保公立托嬰中心的師生比為1:4（衛福部現階段以獎勵方式進行），幼兒園的師生比努力降低為1:13，減輕現場幼托工作者的照顧負荷量。

全教總幼委會也表示：現在幼兒園一間教室有30個幼兒，包含許多需要特殊照顧的對象，過多的幼兒在同一班且橫跨三個年齡層，限縮了教師進行多樣化課程的可能性，1:15的高師生比，讓幼教人員長期處於高壓的工作環境，也不利於幼兒的學習與照顧，損害的是幼兒的受教權益。降低師生比，才能有效提升教保機構之托育品質，並減少教保人員血汗過勞之情形，更有助於降低教保人員流動率。

希望此次記者會能讓市政府聽見第一線人員的訴求，也期待有更多人能夠真心投入在幼托工作中，為了每一位孩子、每一個家庭、為了幼托工作者的權益勇敢向政府發聲喊話，前人努力幫我們種樹、開拓托育的曠野，後人不應該只選擇乘涼、無視幼托現況的危機。現在的托育產業已經比十年、二十年前友善許多，但是仍存在於許多問題需要大家一同把關和關注，期望托育公共化的實施是能讓家長更放心將孩子送去學校、讓老師們有更好的工作環境，讓幼教各個體系得以平衡生存。

育合春教育基金會

新冠肺炎（英文意義皇冠）邁入全球統治的第二年，在社會的極端不安中，育合春基金會提出問題我們該如何自處？

上半年基金會邀請楊碧川老師開啓白色恐怖與人權的討論，下半年相關的討論進入女性政治受難者的歷史時刻。許多女性政治受難者沒有選擇從政而多數不爲人所知，但是他們參與在社會的每一處，用他們的韌性修補社會的黑洞。

紀錄片《流麻溝女思想的》，影片由導演陳育青拍攝女性政治犯的生命經驗，是育合春基金會南方影展人權關懷獎2020的得獎作品。11月13日星期六，政治受難者張常美女士一起觀賞這部影片。討論會邀請陳文成基金會張龍喬執行長一起對話，2021年標記了另一位政治受難者陳文成博士逝世40年。在政治壓

迫中被無故奪去生命的人不能用自己的身體說故事，需要大家追求正義和平的聲音變成他們的聲音。傾聽既是過去也是未來的聲音。



- ◀ 水交社幼兒園林昭慧園長與政治受難者張常美女士對話，張老師從被關押失去做自己的自由談起珍惜台灣民主，勉勵大家都有做自己的主人的獨立性。



- ▲ 水交社幼兒園、育合春基金會，與台灣非政府組織交流協會合辦社區講座，這是水交社與育合春對社區參與精神的實踐，期待社會議題進到社區一起成長。

2021年夏秋之際，隨著疫情減緩與活動空間的開放，育合春基金會逐步增加了對外活動的參與。教保服務與女性勞動者一直是基金會議題的核心，不論是全國教保產業工會9/14會員大會討論「勞工職業災害保險及保護法」，或「台南生活美學館職場互助教保服務中心」的啟動，都是友善托育環境的建構，國家婦女政策的一份足跡，在此分享延伸的討論：

在全國產業工會的大會上，教保人員關心如何認定職業傷病、職災保費的支付，以及受傷的勞工能夠獲得多少的保障。只是我們認為不能疏忽這份法案中國家與雇主的關係，也就是我們必須去關切的是國家的角色。



▲ 受邀本次分享的來賓與活動參與者的合照，前排右起：陳文成基金會張龍僑執行長、張常美老師、育合春王淑英董事長、成令方教授，夥伴來自團體計有：水交社幼兒園、促轉會台南辦公室、高雄教保職業工會、童愛館、主婦聯盟，與社區關心人權發展的朋友。

◀ 活動結束隔日，台南夥伴鍾幸玲、李宏彬陪伴張常美老師參訪國立台灣歷史博物館台灣文化協會百年特展，張常美老師佇足殖民大正九年「台灣青年創刊號」展示櫃前。

透過職災保險單獨立法，希望將現行未納入勞工保險條例中勞保強制投保的工作者（受僱於五人以下公司的受僱者、實習生、臨時僱用、無固定雇主或自營作業者，或已領取勞保老年給付而仍繼續工作者），全納入加保，讓職災涵蓋更多納保對象。同時，落實雇主的責任，職災保險的保費由雇主全額負擔，重視職場安全。然而，單獨立法是否就能夠解決雇主規避職災責任的問題，雇主是否能夠理解本法重點在於雇主可以積極地協助勞工復健、復工，支持受災勞工家庭的生計等。政府應該針對雇用者進行足夠的教育對話，讓這部法案不會成爲另一個勞資關係的障礙。

職場互助的教保空間創設是政府公辦民營的新政策，政府要求機關盤點資源與場地做公私合營托育服務之用。在台南生活美學館職場互助教保服務中心開幕活動中，與會嘉賓強調：政府提供場地容易做到精緻與符合安全規範的教保環境，同時提供更多社區平價的教保服務。也就是說，政府挹注資源，加上與負責任的民間團體參與，將會有助於勞動條件與照顧環境品質的提升。但文化部代表提到，成立過程需克服機關不同的評估，例如公部門人員反應無急切的托育需求，沒有合適場地或整修困難。此正凸顯政府政策由上到下，以及各部門間並未有足夠的橫向溝通和宣導。爲此，教保夥伴與提供空間之機關，首先要釐清政策的目標：到底是職場托育還是社區托育？所謂社區互助的模式，是否爲由下而上的行動模式，從幼兒園、職場、社區，與家長建立合作的團體？公部門配合行政院職場互助教保，是否想過職場也是社區的一部分，還是一個房東的角色？

最後希望跟大家分享勞工運動蔡建仁老師2003年一篇舊文〈什麼是NGO？〉，回到我們該如何自處的這一個問題。NGO代表公民社會的聲音面臨著世界與台灣政治與經濟失靈，社會關係極端化與不安的擴大。我們希望這一篇舊文能更幫助我們往內看生命、工作，與運動的初心與起點，由各自的議題出發去協助創造多元空間，並且不放棄跟困難議題持續對話的方法。

**活動
預告**

**12月25日育台春的雲嘉地區生活寫作
獎學金，將於雲林水林鄉舉辦感謝茶會，
將邀請兩地協力的學校與社區夥伴參與，對
基金會已進行6年的獎助
方案提供建議。**

什麼是非政府組織NGO？

節錄自勞工運動者蔡建仁老師2003年10月第四屆亞洲地區非政府組織論壇文稿（因篇幅關係對原文部份段落刪減，完整文章請至 NAFIA 部落格：<https://nafia-tw.blogspot.com/>的國際交流頁面）

這個世界上三種關鍵力量，就是國家、市場與公民社會，而NGO 就是代表公民社會的力量。國家的公權力，是一國之內唯一合法的暴力機構，被稱作國家機器，有軍隊、警察、法院，能夠強制執行各種法令，還能夠與國際上其他國簽署協定，而且要簽定國遵守。市場，就是金錢的力量、企業的力量，最主要的目的就是追求利潤，其他皆為次要，如果不受其他因素制衡，將會對人類社會造成嚴重的傷害。最後，NGO 就是公民社會的力量，把社會上的公民組織起來，發揮對公共事務的影響力，要求國家去約束市場的力量。

國家具有公共性質，但是有時候會「政府失靈」，不能反映民意，這時候要由NGO 代表公民社會的力量來矯正。市場也會「市場失靈」，譬如在台灣許多大商家不用繳稅，居然還退稅！因此，公民社會的力量就有必要出現了。

國家、市場、公民社會這三者不斷地彼此互相影響。公民社會要求國家的公權力下放，釋放公家資源給一般大眾，同時也向企業要求進行「公司整治」，取得獨立董事的席位、介入企業的經營，以迫使大企業照顧一般民眾等「利害關係人」的利益，不再只照顧股票持有人的利潤。但是，國家和企業也會對公民社會「反作用」，對NGO滲透，例如國家釋放資源給NGO，讓它接政府計畫案，用資源來收買；或者以法律持息，保障NGO的地位，藉此收編NGO。這種NGO，其實是G-NGO，是有利於政府的NGO。

企業一樣會收編NGO。許多NGO是企業出錢贊助，不會做出損害企業利潤的事情，民眾利益和企業衝突的時候，它們就縮回去，不會站在公民社會的立場據理力爭。如NIKE會自己組成勞動條件調查的NGO，以沖淡外界對於NIKE用血汗工廠賺取暴利的批評。這種NGO，其實是BR-NGOs，Business Run NGOs，由企業進行運作的NGO。

從事NGO工作的人，一定要清楚其實NGO是有AGO的性質，就是against governmental organization，帶有「反政府」性質。並不是指無政府主義，而是維持NGO的獨立地位，不同於國家和企業對於統治與利潤的追求，而是以公民社會的需求為第一優先。NGO 鼓動升斗小民參加大社會，也就是參加公共事務，這樣才會形成所謂的公民社會（civil society），以公共關懷作為他的歸屬，鼓勵大家的眼界，從局部到整體，從小到大，這才是civil society。

台南市教保產業工會

本會目前仍擔任臺南市教育局教保服務諮詢會的委員，近期召開會議時間於本年7月21日，本次會議僅本會提案，附上三則案由及決議內容。

案由一：臺南市非營利幼兒園招生優先錄取可將育有三胎（含）以上子女家庭及當學年度兄弟姐妹已在園持續就讀之幼兒列為優先順位，提請討論。

說明：

1. 育有三胎（含）以上子女家庭之幼兒學齡滿四足歲以上，建議刪除滿四足歲的規定。目前臺南市非營利幼兒園招生簡章中，優先錄取第二順位第2點，育有三胎（含）以上子女家庭之幼兒學齡滿四足歲以上（幼兒人數計算含寄養家庭之子女）才算是優先順位，建議將學齡滿四足歲刪除。應鼓勵育有三胎的家庭或者寄養家庭托育負擔及解決家長接送的問題，不應在優先錄取的順位中設年齡限制，且未符合 110 學年教育部的孩子國家養的政策，於非營利幼兒園中第三胎幼兒免繳月費，更不應該有年齡上的限制。

2. 建議新增「當學年度兄弟姐妹已在園持續就讀之幼兒（不含前一學年畢業生及當學年新生）」為優先入園順位中。

為能真正減輕家長托育接送的問題，應讓當學年度兄弟姊妹已在園就學者的幼兒有優先錄取的機會，本會承接的非營利幼兒園在這二年中就有家長擔心弟妹抽不到，故而將在非營利幼兒園的幼兒一起轉到私幼就讀，其順位並非優惠於園內的家長，而是能真正幫助到有托育需求的家庭，不然光一個早上要將二個孩子送往二個托育機構，放學時也是同樣情況，若是雙薪家庭又沒有長輩支援的小家庭，如何能負擔接送的壓力。建議能參考台北市、新北市及高雄市將當學年度兄弟姐妹已在園持續就讀之幼兒列為優先順位中（附件如下圖）。

縣市	優先順位	身份
台北市	第 7 順位	兄弟姐妹當學年度就讀該幼兒園之幼兒 (兄弟姐妹為「原園直升幼兒」)
新北市	第 8 順位	家有兄姊於新學年度仍就讀該幼兒園之幼兒
高雄市	第 3 順位	當學年度兄弟姐妹已在園持續就讀之幼兒

特幼科研析意見：

一、依據幼兒教育及照顧法第7條及其施行細則第4條規定，公立幼兒園及非營利幼兒園應優先招收下列第 6 類需要協助之幼兒：（一）身心障幼兒。（二）低收入戶子女。（三）中低收入戶子女。（四）原住民籍幼兒。【不限設籍本市】（五）特殊境遇家庭子女。（六）中度以上身心障礙者子女。

二、本市除前開第一優先對象外，亦有第二優先對象，分別為：（一）將本校育有三胎（含）以上子女家庭之幼兒學齡滿四足歲以上（幼兒人數計算含寄養家庭之子女）。（三）在園特教生之兄弟姐妹。（四）因公死亡公務人員之子女。對於上述所提育有三胎（含）以上子女家庭之幼兒學齡滿四足歲以上，建議刪除滿四足歲的規定，列入優先入園順位及新增「當學年度兄弟姐妹已在園持續就讀之幼兒」（不含前一學年畢業生及當學年新生）為優先入園順位中之意見，考量優先類別需求及其平衡性，擬納入研議，未來亦將持續提升教保公共化比率以滿足家長教保服務需求。

決議：請業務科就公立及非營利幼兒園招生優先錄取條件，將育有三胎（含）以上子女家庭之幼兒及當學年度兄弟姐妹已在園持續就讀之幼兒列為優先順位之議題，未來將視每學年度招生情形，將所提列之優先對象納入未來修法研議。

案由二：針對紓困補貼的托育機構，主管機關應審慎評估及公布審查通過名單，提請討論。

說明：

1. 5/19教育部宣布全國各級學校公私立幼兒園停課起，全國教保產業工會不斷接獲第一線教保服務人員申訴，工會也立即進行線上問卷調查，統計到6/15止，私立幼兒園教保人員共1471筆，包含455筆準公共化幼兒園的教保服務人員，其中台南市共有141筆，包含39筆為準公共化幼兒園。

就台南市資料統計如下，在 5月19至28日與 5月31至6月14日這兩階段停課不停班期間，「被協商請特休」、「被協商請事假」、「被強制請特休」、「被強制請事假」的比例都高達四成三以上。

在薪資是否有受影響的調查上，第一階段只有27.7%的人表示薪水不受影響，表示還不清楚的有7.1%。而第二階段也只有28.4%的人表示薪水不受影響，表示不清楚者則增加至17.7%。可見薪水受到這波疫情影響的台南市基層教保人員大約高達七成三以上。

薪水受影響的方式也琳瑯滿目，「六月休假不支薪」、「補貼明年事假次數免扣全勤」、「模糊的半薪」、「這段期間皆無薪」、「扣日薪」、「原有津貼，園方會扣一半」、「就是無薪假」、「沒請特休就要被扣錢」、「沒有5月的考核

及人數津貼，考核是每個月每個人自己的表現，就我而言每個月約領 \$2500；人數津貼是因我們園所沒有依照正常的師生比，所以若有超過20位幼兒的則有\$300的津貼，例如本班幼兒有21位所以有\$300津貼、本班幼兒有22位所以有\$600津貼。」等等。

2. 目前教育部給予托育機構的紓困補助方案，都是以機構為紓困對象，托育工作者無法直接申請補助。為使紓困方案達到保障工作者權益之效用，避免機構業者申請到紓困補助，卻沒有發給工作者應有薪資之情況，建議台南市政府應該有兩項措施。一、要求機構提供薪資清冊及薪資轉帳證明等，實質審查其發薪狀況，而不僅是依靠其勞健保投保狀況等書面文件。二、應公布審查通過紓困補貼機構名單，以受家長、工作者及社會大眾公評與檢驗。

特幼科研析意見：就紓困補助部分，本局僅就資料完整性做書面初審作業，至符合紓困金額及撥款進度，均由教育部審核後直接寄送審核通知至幼兒園指定電子郵件。

勞工局研析意見：

- 一、查三級警戒期間，教育部係採停課不停學、教職員工以到園為原則。因勞工仍有到班義務，雇主仍應依照原約定給付工資，惟如僅有少數家長有送托需求，且園方為避免疫情感染，僅需保留部分人力者，於兼顧園方管理上之公平原則，可採輪流出勤方式，進行內部人力調整。
- 二、幼童請假者，依據地方政府所訂退費辦法，幼兒園所應退還家長之費用，僅有請假期間之餐費及交通費等代辦費，並未包括學費及雜費等屬於支應人事費用之項目，對於園方之經營與維持影響層面有限，各園仍應支應園內教職員工之薪資，雇主不得藉故要求教職員排定其他不論是否給薪之假別。

決議：請業務科與中央主管機關釐清並確認紓困名冊公布方式是由中央或地方主管機關負責，如中央授權地方提供紓困名冊將函請中央確認名冊後周知園所。

案由三：托育現場常見問題，提請討論。

說明：

1. 本會接獲申訴，在服務的托育機構遇到教師或教保員休假後，因人員配置不足及

托育機構尚未聘請代課老師，導致一人獨立帶領二十幾位幼兒，壓力非常大，曾與僱主提過卻未有回應，且不只一次，才會與本會申訴其狀況，並將該狀況提到本次諮詢會議。

2. 依幼兒教育及照顧法第16條明列人員配置方式（招收三歲以上至入國民小學前幼兒之班級，每班招收幼兒十五人以下者，應置教保服務人員一人，十六人以上者，應置教保服務人員二人）。但回到現場有些園所爲了不增加成本，當現場教師或教保員請假，就會出現人員配置不足的情況，甚至是由園內的助理員進行跑班的模式，導致一名老師在當下仍要承受照顧超過原本配置的師生比，孩子的照顧如何能受到保障、教保人員的壓力如何被看見。
3. 建議能增加臨時稽核抽查，同時輔導私立業者能配置足夠人力。

特幼科研析意見：

- 一、爲輔導本市公私立幼兒園符合幼兒教育及照顧法第41條暨相關子法規定，本市訂有年度幼兒園教保法令檢查及輔導改善計畫，年度檢查園數應達240園（含分校）。
- 二、檢查方式：不定期到園檢查、不事先通知，經比對系統查不符合規定或涉有違法情事、經人民陳情或媒體報導疑似違法者，列爲優先檢查對象。

決議：

- 一、請特幼科留意園所有發生托育現場人力配置不符規定者列爲優先查核對象；若有屢次查獲園所有此情形會強稽核頻率及督導園所改善。
- 二、請特幼科規劃於下次園長行政會議邀請勞工局進行勞基法相關權益宣導。
- 三、請園長回園後將勞基法相關權益及宣導內容周知園內教師。



高雄市輔育人員職業工會

重要訊息

◎11/27 辦理勞工教育訓練：【幫兒童打造人樹共好的林蔭城市】與【基層幼托工作者組織勞動合作社的可能性】

會務報告

◎110年7月～110年10月新加入會員：許○梅、王○養、林○縈、李○殷、馮○萍、林○芸、洪○惠、林○燕、廖○瑩、陳○鴻、余○瑩、丁○如、白○文、劉○琪、甯○娟、羅○懷、金○琴、蔡○璇、王○惠、楊○玲、蕭○雲、蔡○蓉、吳○馨、陳○珩、陳○春、曾○捷，共計26人

◎會員人數：460人

◎勞健保人數：407人(眷保人數含補助對象284人)

◎110年7月-110年10月請領勞保給付人員名單：

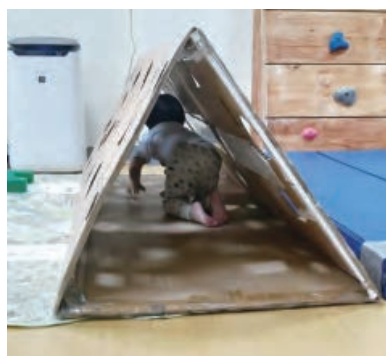
幾付種類	姓名	核付金額
傷病給付	許○惠 楊○儷	853,863
	翁○慧 趙○梅	
老年給付	陳○心 陳○珍	23,268
	吳○英	
給付總數		877,131



本會承辦的托育人員的在職訓練



兒童發展篩檢的活動



新興公共托嬰中心及三民/前金臨托據點的照顧理念，會持續的一直陪伴與支持有需要的家庭。

【托育服務】是一個人與人緊密連結的職場環境，在其中的人都是透過互相陪伴與支持，希望讓日常過得更自在與精彩，無論是小孩陪伴小孩，或是大人陪伴小孩，甚至是大人支持著大人，無非就是讓大家都知道，個別家庭獨立育兒很辛苦，串連起資源大家一起陪伴才能有喘息的機會，友善的托育環境也因此較易擴大。

屏東縣幼兒托育職業工會

衝量的政策，

難以提供優質的幼托品質



《親子天下》網路版在今年（2021年）的10月間，統計全國教保網的裁罰數據發現，自2018年開始，六都有843間私立幼兒園有過違規紀錄。以私幼平均間數約略3,000來計，六都有高達三成的私幼都曾因違規被罰。

再細看其數據，以109學年度的裁罰紀錄來看，六都私幼最常違規項目依序為不合格師資（23%）、超收學生（21%）、超收費用（10%）。事實上這些違規項目已是私立幼兒園這20年來的違規常態，只是從中央到地方的主管機關並未能提出有效的解決方法。

未能提出有效的解決方法，其實簡單的講，就是執政者並不願意去面對事情根源的結構問題，而只想以簡單、快速的方式來彰顯其執政績效，反而使得整體的幼托環境更形惡劣。

雖然政府打著「0-6 國家一起養」的亮麗口號，但至今國家依舊僅是把自己定位在一個「花錢協助民眾養小孩」的角色，不斷加碼育兒津貼，不斷擴大準公共化的規模，用現金大量補助私立幼托機構來快速滿足民眾托育的需求。一廂情願的認為用現金補貼私立幼托機構就能引導其改善照顧品質，但實際上並非如此，從目前整體的高等教育品質的低落就可窺見一般。

現金補助，美其名補貼家長，實際上是招生越多的幼托機構，拿到政府的補貼就越多，當然就助長了幼托機構財團化、造成連鎖經營的惡性競爭。不僅排擠了公立幼托體制擴充的預算，同時，更將台灣的幼教環境推



屏東縣教保研習—幼兒園職場法治教育與勞動基準法概論及勞動權益保障

往營利的方向，家庭托兒的負擔不只未減輕，並且對於幼托品質產生負面的影響，以致幾十年來，園所超收、師生比不符規定、任用不合格教保員、虐童、未立案等等現象已成為幼托機構的常態。可說，私立業者一手拿政府補助，一邊超收兒童。

公共電視新聞實驗室於去年10月29日出刊的《違法幼兒園現形記6》，將全國的準公幼名單與全國教保資訊網的裁罰記錄兩相比對，全台有違規紀錄的幼兒園共 905 間，當中有211間先後被核准成為準公幼，佔了近四分之一（24%）。在2019年，兒

童福利聯盟曾做過「2019台灣幼兒家長使用準公托（幼）服務現況調查」，結果發現有超過三成以上送托準公幼家長曾遇園方不合理事項，其中又以「超收費用」、「巧立名目收費」為大宗。

這麼多數字擺在眼前，難道主管單位瞎了眼嗎？其實不然，而是主管單位只想便宜行事，達到執政者想達成的績效數字，並不考慮人民真正的需求，當然也就讓這些層層問題無法解決，且更相互糾結難以解套。



台北市教保人員協會

陳惠菁 常務理事
擔任桃園市非營利幼兒園
第四屆審議會委員

高雄市教保人員職業工會

會務報告

◎110年7月~110年10月新加入會員：

楊○超、陳○仙、莊○嵐、吳○燕、呂○麗、張簡○慧、江○蘭、顏○貞、陳○瑩、徐○萍、朱○政、謝○蓉、李○蓉、林○雲、章○雅，共計15位。

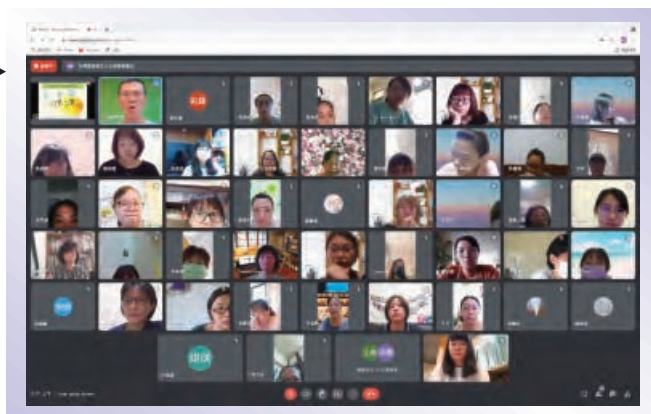
◎各類勞保給付申請統計：(110年7月~110年10月)

傷病給付16,493元；老年年金及老年給付 649,728；家屬死亡給付 72,000；失能給付819,450元；本人死亡給付2,177,000；總計2,217,978元整。

◎110年10月會員人數661人；勞健保人數565人(含眷保人數327人)。

今年初因為疫情再次升溫，原訂辦理兒少保、勞基法教保研習，不得被迫延期。下半年選定時間辦理也因為場地不符人數使用，讓往年我們習慣的實體課程紛紛改成視訊研習。過程中不論是講師、工作人員及老師們都學習著如何操作線上會議室、如何讓課程順利進行，過程中不免要克服網路不穩定而斷線、沒有視訊鏡頭或麥克風壞掉。這變化是不可逆的，明年病毒是否捲土重來，不得而知，但至少今年我們因為疫情而有另一種學習模式。(圖1、圖2 教保研習視訊課程)

教保研習視訊課程



全國教保產業工會



- 07.01 出席行政院性別平等會教育、媒體及文化組會議（視訊）
- 07.05 工會與立法委員賴香伶國會辦公室及立法委員王婉諭國會辦公室共同主辦「紓困補助應嚴謹審核，必須保障幼托工作者權益」線上記者會
- 07.06 出席研商「直轄市、縣(市)政府辦理未滿二歲兒童托育準公共化服務與費用申報及支付作業要點」修正草案第五次會議（視訊）；出席「教育部非營利幼兒園審議會」第1屆第15次會議（視訊）
- 07.07 出席嘉義縣110年度非營利幼兒園審議會；出席行政院性別平等處「性別平等重要議題（院層級議題）（草案）」第二次研商會議（視訊）
- 07.09 出席研商「直轄市、縣(市)政府辦理未滿二歲兒童托育準公共化服務與費用申報及支付作業要點」修正草案第五次會議（視訊）
- 07.13 出席「教育部非營利幼兒園審議會」第1屆第15次會議（視訊）；參加「工鬥團體」舉辦之「疫情之下勞工處境系列論壇」直播活動
- 07.15 出席行政院性別平等處「性別平等重要議題（院層級議題）（草案）」第三次研商會議（視訊）
- 07.19 出席行政院性別平等會就業及經濟組會議
- 07.20 出席行政院性別平等處「性別平等重要議題（院層級議題）（草案）」第四次研商會議（視訊）
- 07.22 出席「兒童托育服務專法（草案）民間團體研商會議」
- 07.23 出席行政院性別平等會人身安全分工組會議（視訊）
- 07.30 出席行政院性別平等會環境、能源與科技組會議（視訊）
- 08.03 出席「兒童托育服務專法（草案）民間團體研商會議」（視訊）
- 08.05 出席行政院性別平等會衛生、福利及家庭組會議（視訊）；出席托育政策催生聯盟【給我彈性育嬰假讓「請育嬰假」成為「做爸爸」的標配】記者會（視訊）
- 08.12 出席「教育部非營利幼兒園審議會」第1屆第17次會議（視訊）
- 08.13 出席「嘉義縣110年度非營利幼兒園審議會」；召開第三屆第九次理監事會
- 08.16 出席「教育部非營利幼兒園審議會」第1屆第18次會議（視訊）
- 08.20 出席「110年第1次托嬰中心業務督導及聯繫會報」（視訊）
- 08.24 出席「兒童托育服務專法（草案）民間團體研商會議」（視訊）
- 08.26 出席「教育部教保服務諮詢會第5屆第4次會議」（視訊）
- 08.31 出席「兒童托育服務專法（草案）民間團體研商會議」（視訊）；出席「教育部非營利幼兒園審議會」第1屆第19次會議（視訊）
- 09.02 出席行政院性別平等會第24次委員會議會前協商會議（視訊）
- 09.03 出席「兒童托育服務專法（草案）民間團體研商會議」（視訊）
- 09.04 召開第三屆第三次會員代表大會
- 09.07 出席「嘉義縣110年度非營利幼兒園審議會」
- 09.13 接受高雄廣播電臺「公事好好說」節目專訪
- 09.15 出席托育政策催生聯盟主辦【打造友善勞資雙方的育嬰假一性工法、就保法條文修正公聽會】
- 09.17 工會主辦「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」線上記者會
- 09.22 出席「教育部非營利幼兒園審議會」第1屆第21次會議（視訊）
- 09.24 高師大性別教育研究所師生就實作課程之前來拜訪交流
- 10.01 拜訪屏東縣議會洪明江議員

- 10.07 參加婦女新知基金會發起之性別工作平等法修法記者會
- 10.13 出席「教育部非營利幼兒園審議會」第1屆第24次會議（視訊）
- 10.25 出席行政院性別平等會第24次委員會議（視訊）
- 10.28 出席「兒童托育服務專法（草案）民間團體研商會議」（視訊）；出席「教育部非營利幼兒園審議會」第1屆第26次會議（視訊）

育合春教育基金會

- 08.16 袁志君加入育合春基金會全職工作。
- 09.01 育合春董事會通過正式聘用袁志君為育合春工作人員。董事會同意2021年下半年可持續進行人權電影講座的活動，暫緩綠島人權旅行方案。
- 09.04 育合春董事長王淑英與工作人員袁志君參加全國教保產業工會的會員大會。
- 09.11 黃明川導演新作紀錄片《波濤最深處》致贈首映會入場券，邀請育合春夥伴出席。電影有來自台灣、印度、斯里蘭卡、菲律賓多位女詩人為這個世界讀詩，女詩人的眼界跨越地理的界線，將現代的台灣與我們臨近的國家連結在可以生命互通的脈絡。
- 09.16 參加水交社幼兒園「和樂共親職家長團體」，袁志君以「觸手可及的文化多樣性」與家長交流。
- 10.18 袁志君拜訪高雄童愛館，認識高雄在地的團體與社區工作。
- 10.23 黃明川導演藝術紀錄片講座，明川導演從事紀錄片的初衷是認識自己，特別是從被我們忽略的人的眼光；為此，他的紀錄片《波濤最深處》，從女性、從詩人，還有從鄰近國家來進行「認識自己」這一個命題。
- 10.29 王淑英董事長邀請蔡曉玲、郭明旭、黃雅雪、林昭慧，與賴淑宜組織教保人員專業培訓討論小組。第一次討論聚焦在問題現況，包括缺少理論與實作的持續對話空間，還有教育哲理無法被評鑑框架，或者是政府的評鑑框架導致教育偏向活動技巧而不是教育哲理經驗的累積。

台南市教保產業工會

- 07.21 參加台南市教育局辦理【臺南市幼兒教保服務諮詢會109學年度第2次會議】
- 08.07 辦理基本救命術研習課程
- 09.17 參與國立臺南生活美學館職場互助教保服務中心揭牌儀式暨記者會
- 09.25 辦理教保人員學習區規劃與運用—積木區與語文區
- 10.13 召開第三屆第七次理監事會議暨母機構與幼兒園聯繫會議

台北市教保人員協會

- 06.25 出席本會承接之臺北市族中非營利幼兒園績效考評（線上）
- 07.05 出席全國教保產業工會召開之『紓困補助應嚴謹審核，必須保障幼托工作者權益線上記者會』
- 07.09 出席衛福部召開研商『直轄市、縣(市)政府辦理未滿二歲兒童托育準公共化服務與費用申報及支付作業要點』修正草案第六次會議
- 07.14 召開本會110年度第六次托嬰暨親子館主管會議
- 07.15 召開本會110年度第六次幼兒園主管會議
- 07.16 出席『110學年度非營利幼兒園自主管理共識營實施計畫』研討
- 07.29 與國教署許麗娟副署長有約『商討拓展教保服務公共化建言』

- 07.30 出席研商中央機關(構)及國立學校設置公共化教保服務110學年度開辦會議
- 08.05 參加110-111年度勞動部「建構勞資夥伴關係、調解人與勞動訴訟研習計畫」
- 08.06 出席財政部愛國西路財政大樓結構補強案審查會議
- 08.13 拜會臺北市社會局科長『商討公共托嬰薪資調整一案』
- 08.17 召開本會110年度第七次托嬰暨親子館主管會議
- 08.19 召開本會110年度第七次幼兒園暨教保中心主管會議
- 08.20 出席國教署召開『非營利幼兒園第七次研討會議』；召開本會第11屆第15次理監事會議
- 08.24 出席衛福部召開『兒童托育服務法草案會議』
- 08.31 出席臺北市社會局召開『社區公共家園焦點會議』
- 09.14 召開本會110年度第八次托嬰暨親子館主管會議
- 09.15 出席立法院召開『育嬰假修法公聽會』
- 09.17 召開本會110年度第八次幼兒園暨教保中心主管會議
- 10.07 出席婦女新知召開『照顧時間貧窮荒一職場家庭兩頭燒』記者會
- 10.13 出席臺北市教保服務機構不適任認定委員會第一次會議
- 10.14 召開本會110年度第九次托嬰暨親子館主管會議
- 10.15 召開本會第11屆第13次理監事會議
- 10.19 召開本會110年度第九次幼兒園暨教保中心主管會議

高雄市輔育人員職業工會

- 07.27 第三屆高雄市性別平等友善線上會議
- 08.05 本會進行公共安全檢查複查
- 08.06 召開高雄市新興公托中心會議
- 08.10 出席滿天星婦女團體聯盟會議
- 08.13 出席全國教保產業工會理監事會
- 08.18 接待台灣人權促進會參訪
- 08.19 辦理育兒指導計畫親職陪伴員說明會、三民臨托據點普渡
- 08.20 出席全國托嬰中心業務督導及聯繫會報、本會/新興公共托嬰中心普渡
- 08.24、10.19、10.28 辦理育兒指導計畫親職陪伴員團督
- 08.28 辦理托育/教保人員【兒童福利服務及相關法規基本認識教保研習】
- 08.29 召開第6屆第3次理監事會議
- 08.29、09.09、09.26 參加「推動6歲以下兒保個案賦能親職教育方案」工作坊—彰化2場、嘉義1場
- 09.04 辦理小型企業人力提升計畫在職訓練、出席全國教保產業工會會員代表大會
- 09.07 辦理BS06托育人員職前平日班甄試
- 09.12 召開前金臨托據點工作會議
- 09.13 受邀高雄廣播電臺【公事好好說】主題：家長該知道的教保人員勞動權益】
- 09.14 辦理BS06托育人員職前平日班開訓
- 09.15、10.07 辦理育兒指導計畫親職陪伴員在職訓練
- 09.16 出席托育管理委員會會議
- 09.17 線上記者會：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

- 09.18 辦理【0至2歲親職教育推廣活動—親子瑜珈】
- 09.22-10.01 辦理育兒指導計畫親職陪伴員職前訓練
- 09.23 辦理【0至2歲親職教育推廣活動-兒童發展篩檢活動】
- 09.25 辦理托育/教保人員【勞動基準法概論及勞動權益保障實務案例研討教保研習】
- 10.01 辦理提升勞工自主學習計畫—烏克麗麗樂器班開訓
- 10.02 辦理小型企業人力提升計畫在職訓練、協辦伊甸基金會—旗津親子活動】
- 10.06 參加勞動部補助【工會運用行動通訊軟體教育訓練】
- 10.16 辦理提升勞工自主學習計畫【溝通技巧與正向關係建立實務班開訓】
- 10.17 辦理提升勞工自主學習計畫【孕產婦與兒童營養及飲食餐點設計班開訓】
- 10.22 出席【強化社會安全網第二期計畫公私協力服務方案說明會】
- 10.24、10.31 協辦荅雅社福中心—副食品講座活動【把拔馬麻今天吃什麼？】
- 10.25 參加【消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）實務及案例研討】
- 10.30 辦理小型企業人力提升計畫在職訓練

屏東縣幼兒托育職業工會

- 07.05 屏東縣110年幼暉獎複選會議
- 09.06 屏東縣教保研習—幼兒園職場法治教育
- 10.16 屏東縣教保研習—勞動基準法概論及勞動權益保障

高雄市教保人員職業工會

- 07.19 高雄市幼兒教保服諮詢110年第1次會議
- 08.19 雲林縣公立幼兒園收費審議會會議
- 08.20 非營利幼兒園第7次研商會議
- 08.21 幼兒園職場法治教育
- 09.11 第9屆第10次理監事會議
- 09.23 高雄市教保服務機疑似不當對待幼兒案年調查及輔導會議
- 10.04 高雄市婦女權益促進委員會更名座談會
- 10.27 高雄市婦女團體聯繫會議
- 10.30 勞動基準法概論及勞動權益保障實務案例教保研習

● **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
830高雄市鳳山區維新路124號9樓之1

● **台北市教保人員協會**

電話：02-85021236
傳真：02-85020139
劃撥帳號：19181081
網址：<http://tpedc.aetutw.org/>
e-mail：1997educare@gmail.com
103台北市大同區延平北路二段255號11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
830高雄市鳳山區維新路124號9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
701台南市東區仁東街25號2樓之2

● **高雄市輔育人員職業工會**

電話：07-3356016、0937-904831
傳真：07-3353123
郵局(700)帳號：0041691-0132866
網址：<http://kupe.aetutw.org/>
e-mail：3356016@gmail.com
802高雄市苓雅區中山二路412號6樓之5

● **財團法人育台春教育基金會**

電話：06-2902031
劃撥帳號：31585916
網址：<http://hospfund.blogspot.com/>
e-mail：hospfoundation@gmail.com
701台南市東區仁東街25號2樓之2

● **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
900屏東縣屏東市德豐街106號1樓



發行人：簡瑞連

主編：蔡志杰

編輯小組：王淑英、吳姿靜、李曼君
陳亮吟、葉恩宜、張淑櫻
郭明旭