

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

2022. 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

玉兔迎春，好運年增！

回顧過去一年，立法院三讀通過了《幼兒教育及照顧法》與《教保服務人員條例》修正案，工作者如違反相關法令規範，有可能終身不得於教保服務機構任職；近年來因少子女化的因素，中央與地方政府紛紛加碼要提高幼托工作者的薪資，但在準公共的部分，雖然薪資規範提高了，業者卻不一定能落實。工會於新年度一如既往，亦將就這些議題，持續監督主管機關、促進工作者違法通報及認定程序的合理性，並要求落實薪資規範。



政府應做「真公共」托育，而不是假公共托育 以維護托育人員勞動權益、保障家長送托權利

托育政策催生聯盟針對 1216 托育平權運動聲明稿



今日（12月16日）上午，私立托嬰中心業者集結在凱達格蘭大道發起「托育平權運動」，訴求公私托育同工同酬，並要求政府補助。

對此，托育政策催生聯盟強調，用「同工同酬」一詞是將公共、私立托育服務混為一談。公共、私立托育服務的運作邏輯天差地遠。公共托育服務的邏輯在於確保每一位公民的托育權利，依需求設點，無

論偏鄉原鄉都用得到，且負有優先照顧弱勢家庭幼兒的義務；由政府衡量家庭可支配所得確保每一家庭都用得起；無營利行為，由政府制定合理成本，確保托育人員合理薪資與勞動條件。

然而，私立托育機構以營利為目的，為了創造利潤，必然壓低各種成本（尤其是占比最高的人事成本）。貿然用納稅人的錢，補助以利潤最大化為前提的私立托育，可想而知會惡化低薪高報、回捐、人頭等亂象，結果將是「錢進」業者口袋，政府落得用稅金「捐助」業者擴大版圖的本錢，惡化原已嚴重失衡的公、私托育比例。

0-2 歲的托育服務是「頭過身就過」的提升生育率關鍵政策，為確保托育人員能夠實踐專業、獲得適切的薪資待遇；為確保托育服務的品質、托育費用的可負擔性，達到肯認托育人員的勞動付出，並支持家庭雙薪育兒。唯一解方即是——政府持續且大量的擴充公共托育服務，創造更多平價、優質、普及、非營利的托育服務，以及合宜勞動條件的托育人員就業機會。

我國 0-2 歲的公共托育服務包括二種：「居家保母」及「公共托嬰中心」，其中，居家保母最為普及，又有政府的托育補助，配搭全臺各地 71 處「居家托育服務中心」嚴謹的管理規範與支持網絡，才是政府應正視且投注資源持續擴大的公共托育服務。

加碼補助私立托育，難以保障托育權利，更恐損及托育人員勞動權益

照顧，無論顧老或顧小，是人一生中都會遇到的基本需求。而攸關人民生活基本需求的服務，應為政府主責的公共服務，不能交給營利市場去做，因為政府和市場各有不同的運作法則，政府的權威規格與市場的自由競爭、一手交錢一手交貨互相衝突，政府註定無法有效管理市場提供的服務（Miller，1994）。

托育服務由私立主導，韓國即是慘痛失敗的例子，韓國政府棄守擴充公共托育服務的重要角色，轉而全面補助私立托育服務，祭出免費托育政策，刺激私立托育服務快速增長，主導國家整體的托育服務。這種情況下，政府越來越難管理，導致一連串難以挽救的後果，包括家長滿意度低、托育人員勞動條件低、托育服務安全和兒童權益保障備受質疑，家長苦於找不到安心、平價的托育服務，女性難以兼顧就業與育兒，只願也只能生養一胎以致生育率掉到世界各國之末。國家不但損失大量優質女性勞動力，更是直接失去下一代新生力。

看回台灣，「準公共化托育政策」內涵即是政府仰賴私立托育服務，正是韓國錯誤政策的翻版！準公共制度從 107 年上路，目標之一也希望改善托育人員薪資，因此設計符合一定條件資格的私立托嬰中心可與政府簽約合作成為準公共化服務，而中心必須保障托育人員的投保薪資，並建立調薪機制，確保托育服務品質。但，110 年度審計部報告說明，截至 110 年 8 月仍有 253 家（近 3 成）準公共托嬰中心未達成托育人員薪資改善目標，也就不利穩定托育服務人力發展。同期間，衛福部委託中正大學所做的「托育公共及準公共化政策效益評估」研究卻發現，政府對於準公共托嬰中心的管理人力不足、價格管理相對鬆散、缺乏統計資料難以檢核托育人員勞動條件。以上證據再再顯示，仰賴高度市場化的托育服務，完全無法保障托育人員的工作權益，更難確保給家長、幼兒安心與適切的照顧服務。

政府擴充公共托育（保母+公托），兼顧幼兒、家長、托育人員權益

托盟嚴正呼籲，少子女化已是國安、國病等級的國家危機，政府應做醫國的良醫，切忌病急亂投醫，在低生育率病入膏肓危及國家社會存續的此刻，必須特別小心避開韓國的覆轍。加碼補助私立托嬰中心，是飲鴆止渴的行為，無法解決整體私立托育品質參差不齊、托育人員勞動條件低落的沉痾，只會讓低生育率與女性低就業率雪上加霜。

唯有政府從根本做起，有魄力的擔起擴充公共托育服務的關鍵角色，抓準正確的方向，持之以恆，一步步投注資源培訓及招募優質人力投入保母工作，強化「居家托育服務中心」管理及輔導保母托育的功能，並建置公共托嬰中心，方能維護托育人員的勞動權益，並保障家長及幼兒的托育權利。最後，托盟再次強調，逆轉台灣低生育率與低女性勞動參與率沒有捷徑，端賴建制平價、優質、普及、非營利的公共托育服務，而政府責無旁貸！【[原文出處](#)】

議題缺乏正當性 別拿孩子中飽私囊！

19 民團聯合聲明

關於業者發起 1216 托嬰工作平權集會活動，兒少、婦女、家長、工會等 19 個社福團體發出聯合聲明，期待業者們回歸兒童福利服務之立場，真正站在兒童、家長、托育人員的立場來思考，目前全國托嬰中心家數，截至 111 年 8 月底計有 358 家公共化托嬰中心、882 家準公共托嬰中心，提供超過 5 萬個 0-2 歲嬰幼兒的托育服務，私立業者所提供的服務量約為公共化的 2.5 倍，業者打著公私立條件差異的名號，談托育人員薪資差異，影響孩子與家長權益實為假議題，私立業者雖與政府簽訂準公共化契約，但盈餘仍由私人處份，相較公共化托嬰中心以收托弱勢兒童為優先且不得自行分配盈餘之結果截然不同，業者訴求比照公共化之補助，試問拿納稅人的錢補貼盈餘？是否缺乏訴求正當性。

一、公共化托嬰中心照顧弱勢優先，非營利基礎不應與準公共相提並論

政府委託之公辦民營托嬰中心與私立托嬰中心最大的不同在於，收托對象以弱勢家庭為優先，目的在落實並引領政府的照顧政策，依契約盈餘必須以專戶管理，動支必須使用於提升托育品質與員工福利，且須經由主管機關同意；私立托嬰中心往往缺乏明確的預決算規劃，盈餘也放入業者口袋，拿納稅人的錢補業者口袋，遑論以托育人員權益為由，訴求政府補助實不合理。

二、請先好好照顧托育人員，提升服務品質首重建構好的勞動條件

政府除廣設托嬰中心提供服務外，回應家長對於托育品質的訴求更是刻不容緩，因此降低照顧比、提升托育人員薪資、培力托嬰中心托育品質，皆為目前努力的方向，期待準公業者們站在共同照顧下一代的立場，創造優質的品質吸引更多幼托人員的投入，家長於 PTT 上討論，資方主導不如直接加薪？也提到希望中心能體恤托育人員的辛苦，避免低薪高勞動的狀態，因為家長相信照顧好孩子的前題就是先照顧好老師！

連署團體名單（依筆畫排列）：中華民國兒童權益促進協會、台灣嬰幼兒家長協會、台北市教保人員協會、台北市婦女救援基金會、台南市教保產業工會、台灣少年權益與福利促進聯盟、台灣教育人員產業總工會、台灣媒體觀察教育基金會、白絲帶關懷協會、全國教保產業工會、社團法人高雄市社區教育協會、社團法人高雄市心家長協會、屏東縣幼兒托育職業工會、財團法人靖娟兒童安全文教基金會、財團法人彭婉如文教基金會、財團法人主婦聯盟環境保護基金會南部辦公室、高雄市教保人員職業工會、高雄市輔育人員職業工會、臺灣兒童權益聯盟

在緬甸打壓工會 台灣寶成世足場外參戰

2022-12-13 焦點事件 文：孫窮理，圖：10/26，寶成仰光廠罷工錄影截圖

事情是這樣的，如同許多國家一樣，在 COVID-19 疫情的肆虐下，緬甸發生物價大漲的現象，這使得寶成在緬甸仰光雪碧達（Shwepyitha）工業區，為愛迪達代工^{參考}工廠，原本日領 4,500 到 4,800 緬甸元（1 緬甸元約 0.015 元台幣）的工人，生活陷入困境，於是工人開始組織工會，並提出加薪到 8,000 緬甸元等二十多項訴求。



在訴求沒有回應的情況下，10 月 25 號，400 名工人發動了罷工，第二、三天，加入罷工的工人，已經達到兩千人，根據愛迪達的產業鏈報告，寶成仰光廠總雇用人數是 7,109 人（其中女性為 6,023 人），差不多三分之一的工人加入了罷工，於是寶成答應工人要在 10 月 31 號談判。【[詳細閱讀](#)】

外包廠商以離職人頭詐領費用 國防部不聞問

2022/12/21 苦勞網苦勞報導 圖／文：王顯中 苦勞網記者



國軍桃園總醫院清潔、傳送及照顧工作的外包廠商「有限責任禾意照顧服務勞動合作社」，在今年（2022）年初遭員工投訴以「合作社」名義規避《勞基法》，要求勞工繳交 100 元股金「入社」，藉此宣稱不受勞動法令約束，甚至用假人頭詐領獎金及疫情期間的防疫獎金。

工會調查禾意採購案的驗收文件，發現 2020 年的請領服務費清冊中，竟出現多位已離職員工的打卡紀錄，形同用人頭帳戶詐領服務費。出席記者會的前員工李小姐表示，自己在 2020 年 5 月就已從禾意離職，但 6 月禾意的請領服務費清冊卻仍有她的名字，並蓋有她的簽章，員工執勤表中甚至有她打滿卡的紀錄，自己「根本完全不知情」；另一名前員工陳先生則表示，他入職時禾意收取了個人印章，離職時卻不退還，說是搞丟了，卻在離職後繼續冒用自己的身份簽收相關費用。【[詳細閱讀](#)】