

全國教保產業工會出席林月琴立法委員交流茶會建言

一、關於準公共化機制，短期政府應嚴格納管，長期應設定落日時間表

1. 短期內(目前準公共化要進入第三期程)教育部應納管準公共化幼兒園，以非營利幼兒園的監督標準，來管理準公共化幼兒園，且訂定公共化幼兒園違法/規後的具體退場機制。長期而言，政府應該要大量擴充公共化幼托機構(公立、非營利幼兒園、公辦民營托嬰中心)的量能，訂出準公共化政策的退場時間表，不要再以假的公共化來虛應人民。

2. 工會 2020 年進行的勞動問卷調查顯示，有 5 成的準公共化幼托機構的教保人員沒有拿到政府規定的薪資標準，中央主管機關應建立有效的查核機制，讓在準公共化幼托機構的教保人員能如實拿到政府所規定的薪資保障。

3. 巧立名目提高收費一直以來是準公共化幼兒園所被詬病的問題之一，中央主管機關應有一套機制來解決這個存在已久的問題，以落實政府提供平價托育的目標。

二、擴大公共化幼托機構（公辦民營托嬰中心、非營利幼兒園與公立幼兒園)的建置。

教育部於這 10 年期間，在各縣市設置了許多的公共化幼托機構，但多集中於六都，而為了衝量，指要有釋出空間就設置，造成區域的分布也十分不平均。本工會認為，中央與地方政府應合作對於全國不同區域的地域特性（如，人口數，民眾收入，產業特性，村落間的距離等等）作一普查，瞭解各區域的托育需求數，依據區域的差異來設計符合不同需求的多元托育模式，這樣才能真正解決公共量分布不均的問題，達到公平、近便的目標，讓公共托育成為多數家長的權益。

三、在偏鄉／部落地區增設教保中心，以解決偏鄉／部落的照顧需求。

準公共化的補助機制，只適合都會地區，完全無法協助偏鄉地區的家庭，而非營利的設置成本規模也無法在偏鄉運作。政府應正視偏鄉地區及原住民族部落，兒童教保資源不足、不均的事實，投注足夠的公共化教保資源，真正跟偏鄉及部落家長「一起養」。

為此，我們有以下 2 點政策建議：

(1) 每年定期進行偏鄉及原住民族部落教保需求調查 中央政府應每年定期進行 0~6 歲教保資源和需求的調查，調查範圍應細緻到村里、社區或部落，尤其應強調偏鄉及原住民族部落的教保需求，及考量家長送托的實際交通時間；並依據需求調查，設定公共化教保資源的配置目標，逐年減緩城鄉資源落差。

(2)落實《幼照法》第 10 條，回應偏鄉及部落教保服務需求，增設社區（部落）互助式教保服務中心 呼籲中央政府應進行跨部會整合，編列足額經費，以行政力量積極推動社區（部落）互助式教保服務中心，如：召集各縣市政府相關業務單位，辦理教保中心推動說明會，以滿足偏鄉及部落 2~6 歲幼兒的教保服務需求。

四、教育部應落實/堅持非營利幼兒園的非營利本質，不應為了達到績效，而讓私立幼兒園業者進場承接非營利幼兒園

目前各地方教育局為了達到中央的績效，讓許多私立幼兒園業者成立非營利組織來承接非營利幼兒園，這種引狼入室的作法，只會讓非營利幼兒園失去優質、平價的核心價值，成為業者團體吸金的管道，教育部應該有相對應的政策作為。

五、中央主管機關應督促地方政府，針對托育行業定期進行勞動檢查，並推動跨局處的聯合稽查

托育行業裡九成以上都是女性從業人員，長期以來勞動現場常見的三高（高工時、高勞動情緒、高流動率）與三低（低薪資、低福利、低保障）問題並未獲得改善。工會 2020 年進行的勞動問卷調查顯示，平均工時是 9.3 小時(未包含午休時間)，43.7%工作超過 10 小時，50%未領取加班費或補休，32.6%教保人員的勞保被高薪低報。倘勞動條件不佳，恐造成基層托育工作者過勞，危及照顧品質，且托育工作者在學校養成之後流失嚴重。

中央主管機關應督促地方政府，就下列事項落實對於托育機構的勞動檢查，並推動跨局處的聯合稽查。

1.托育機構所雇用的工作者幾乎都不超過 30 人，工作者難以成立企業工會，應加強針對托育行業進行產業別勞檢，並施行工會陪鑑制，由產業工會代表擔任陪同鑑定人，使勞檢時更能針對行業特性找出勞動弊端。可仿效臺北市勞動局訂立的《臺北市勞動條件檢查陪同鑑定作業要點》，由勞動部訂立適用全國的作業要點。

2.托育行業分為 0 至未滿 2 歲的托嬰中心、2 足歲至未滿 6 歲的幼兒園，以及小學課後照顧三個部門，相關法規及主管機關不盡相同，若干業者又同時經營不同型態的托育機構，地方政府如以單一局處進行稽查，容易發生漏洞。例如：如業者同時經營托嬰中心與幼兒園，教育局稽查幼兒園時，業者容易將超收的幼兒轉移至托嬰中心的場地以躲避稽查，類似的狀況時有所聞。工會主張應推動跨局處的聯合稽查，包括勞動、教育與社會局處。

3.準公共機制全面實施以後，加入準公共機制的托育機構因為與政府簽訂準公共契約，必須遵守準公共契約中關於勞動條件的規範，尤其是薪資的基準。地方主管機關應提供工作者關於勞動待遇的申訴管道，並針對加入

準公共契約的托育機構，加強並落實聯合稽查。

六、教育部及衛福部委託公辦民營的幼托機構勞動條件及標案經費應一致，才能吸引及留住優質法人及團隊。

願意從事幼托工作性質而在 0-6 歲的幼托職場流動是常見的情形，以女性從業居高的幼托產業，因婚育關係造成工作必須異動時，依現狀的規劃，勞動條件(例如，薪資待遇、晉薪基準、績效獎金)的不一致，難為了基層的幼托工作者選擇優質的工作機會，往往造成人才流失。同時，托嬰中心/公共家園/托育資源中心的標案沒有資遣費經費的編列，民間法人不會想主動進場。

因此，建議舉凡非營利幼兒園、職場互助教保中心、社區（部落）互助教保服務中心、公共托嬰中心、托育公共家園等等機構，勞動條件的制度應一致，以吸引及留住優質法人及其團隊與幼托人員。