

# 事後【新聞稿】

## 被迫出走的女性照顧工作者

### 政府大撒錢，治標不治本，幼兒園與托嬰中心依然缺工

#### 永續、友善真公共才是解決幼托大缺工問題

時間：婦女節前夕，3/07(四)10:00-11:00

記者會團體：文/全國教保產業工會

(新聞聯繫人：全國教保產業工會理事長郭明旭 0927195959)

全國教保產業工會在 38 婦女節前夕召開記者會，希望教育部與衛福部重視幼托缺工的問題。其中全國教保產業工會直指「政府大撒錢，治標不治本，幼兒園與托嬰中心依然缺工」，建議教育部與衛服部，好好思考「永續、友善真公共才是解決幼托大缺工問題」。

首先，全國教保產業演出行動劇，行動劇共分為三幕：

第一幕 衛福部與教育部撒錢，創造假公共化，讓私立幼兒園仍然在政府補助之下，依舊以營利為導向，劣質幼托機構反而因為補助起死回生，私立幼兒園變相收費，額外漲價延托費用，開設補習班與才藝班收費等，仍是以市場機制為主，政府的補助非但沒有減低家長負荷，反而增長家長托育費用仍高居部下。並且還導致劣幣驅良幣，讓優良的公立、非營利與優質私立招生陷入窘境。

第二幕 基層勞動家長，在政府大撒幣的補助政策，拿不到補助。希望「普及」，卻仍然沒有足夠數量的真正公共化幼兒園，非營利幼兒園、公共化托嬰中心，因此根本抽不到；期待「平價」，卻發現到私立幼托機構，政府補越多，收費卻節節高升，一點也沒有平價；政府祭出「國家養」，到最後，勞動家庭卻只能在沒有真正普及、平價的情況下，還是得回家自己養！使得家庭與工作兩頭燒！

第三幕 三位老師道出幼托機構工作辛酸，因此只能出走或是轉行。

第一位幼托工作者老師在托嬰中心工作，平日工作繁忙，但是家長透過監視器要求老師要做這做那…，老師又要照顧小孩、又要滿足家長各種需求…….

第二位幼兒園老師要寫檔案評量與各種紀錄，家長「消費者導向」、「消費者至上」，讓親師關係無法在互動中信任，更使得互惠與互助關愛的基點無法形成。

第三位求職新鮮人，在歷經五個求職歷程，發現幼托機構可能有幾個問題，第一個問題，國家雖然設置了薪水門檻，但是薪水仍有落差的問題；第二個一進來就得加每位家長的 line，每天上傳照片給家長，回應家長的問題，晚上與假日沒有休息時間；第三個問題是傾向才藝課程，無法有統整課程產生；第四個每周有繳不完的周報、課程計畫、周誌、學習觀察紀錄、幼兒學習檔案，還有開不完的會議、上不完的研習；最嚴重的問題-每天要被家長、老闆監視

著，實在太恐怖了，完全沒有人權、不被信任。

基於以上，全國教保產業工會進一步說明國家長政策的問題：

全國教保工會理事長郭明旭指出：「整體公共化幼托機構的數量，仍遠低於私立營利取向的幼托機構，血汗教保環境依然存在。他指出在托嬰中心的部分，根據行政院性別平等會的資料顯示，111 年度全國托嬰中心總共有 1,502 家，私立托嬰中心為 1,117 家(74%)，公設民營者僅有 385 家(26%)。幼兒園的部分，根據教育部主題式互動統計圖表的資料顯示，111 學年全國公立幼兒園(2,180 園)+非營利幼兒園(337 園)+教保服務中心(114 園)總共有 2,631 園，從園數來看公共化幼兒園與私立幼兒園(4,030 園)的比例，似乎有所增長為 4:6。但若從整體收托人數來看，全國公共化幼兒園的幼生數為 190,000 人，僅占所有收托人數的 33%，將近七成的幼生依然是由私立幼兒園所收托。從上述數據來看，整體的幼托環境有七成都是私立幼托機構，公私比嚴重失衡的狀態與 13 年前幼托整合實施時相較並未獲得明顯改善。政府宣稱要擴大公共化幼托機構的設立來改變高度營利取向的幼托環境，以改善幼托工作者惡劣勞動條件，提高幼兒照顧品質，至今看來血汗教保環境依然存在。

全國教保工會理事簡瑞連則義憤填膺的補充：「在高度市場化的幼托環境，採用準公化機制的補助方式來保障教保人員薪資，根本就是緣木求魚。」她更指出「準公根本是假公共化，一是教育部與衛生福利部，一國兩治，管理不一致，各縣市評鑑標準不一致，根本無法、無人力管；政府目前的管理只有基礎安全、超收有退場機制？但是沒有人力查核？財務並未透明，等於沒有管；準公托嬰與幼兒園，仍是「利潤導向」、「消費者導向」，所以無法真正降低家長收費(額外收費、延托、才藝…)，補助越多，托育費用越高，國家財政花大錢，卻沒有效用。

台北市教保人員協會秘書長陳亮吟則指出監視器的問題，她從現場人員的心聲，認為監視器治標不治本的高度行政管理與裝設監視錄影設備，並不會提升幼兒照顧品質，反倒是加速教保員的快速流失與畏懼再進入這個職場，如何建立親師互信是重要的基石。

高雄市教保人員職業工會理事長黃雅雪，指出家長對於照顧工作者的過度期待，造成工作者身心俱疲。三高(高工時、高情緒、高壓力)與三低(薪資低、福利低、保障低)仍是幼托工作窘境。此外，黃雅雪理事長更說明全國教保產業工會在記者會召開前作了一個初步且開放式的幼托人員心聲調查，在 2024 年 3 月 6 日前，用一星期時間蒐集現場北中南幼托人員的回饋，共有 302 位幼托人員填寫，統計顯示(可參考圖 1-1 與 1-2)：

30%的幼托人員認為有過多的文書庶務與考核，她們表示，在照顧孩子的過程，還有「一堆打不完寫不完的觀察記錄、總評量、教學計畫、園刊、活動紀錄等等」，不希望有過多的考核、評鑑，為了迎合評委的期待去製作文件資料，這都會削弱她們照顧小孩的心力。

28%的幼托人員覺得需要配合園所來符合、滿足家長的過度需求，例如，延長托育的時間、不斷要求幼托人員幫小孩拍照，隨時要回覆家長在 APP 上的提問等等。

14%的幼托人員表示，不願意被監視器監控，也不希望家長讓小孩配戴錄音錄影的儀器上學，這樣的作法會完全粉碎親師彼此間的溝通空間與信任。

39%的幼托人員認為，目前幼托機構最需要的就是回到親師信任與陪伴，

25%表示需要提高幼托人員的薪資與待遇，以增加老師留職的意願，

18%則認為應該要建立友善的教保職場，例如，降低師生比、人力配置充足、支持幼托人員等等，11%期待家長要能信任幼托專業。

幼托人員認為照顧現場可以改善的問題

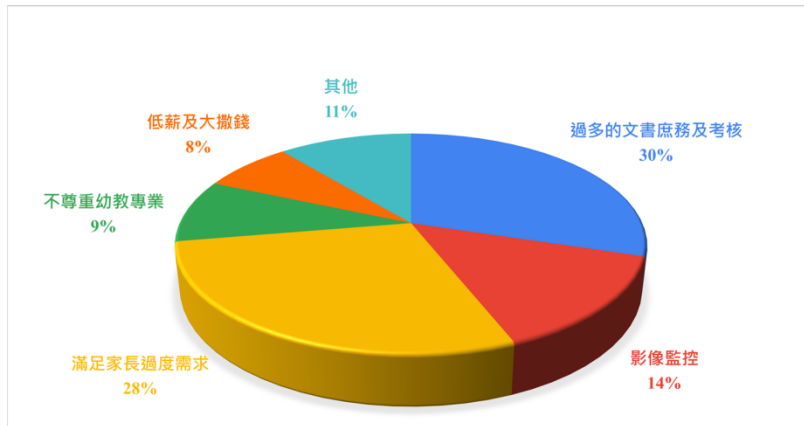


圖1-1

\*

幼托人員期待的照顧現場

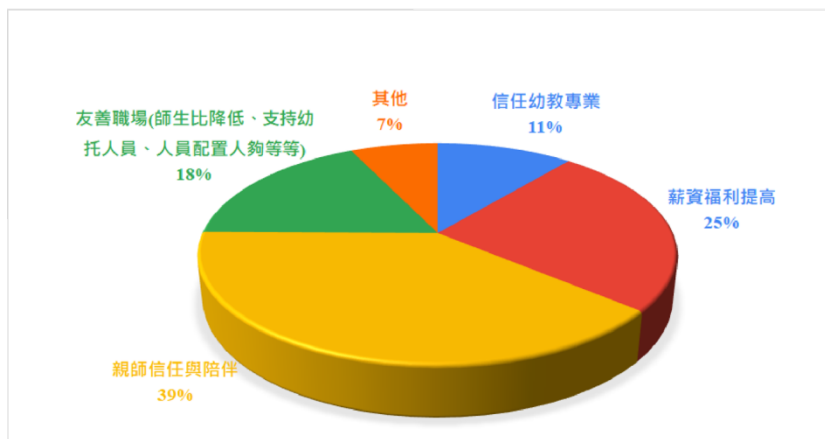


圖1-2

(全國教保產業工會，2024.03.06 製作，以上原圖，另外附給)

台南市教保產業工會理事長林昭慧沉重地指出幼托工作現場真正的實況，她指出「幼托行業裡九成以上都是女性從業人員，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，且幼托工作者在學校養成之後流失嚴重。廣開學士後教保學分班是無法解決流失的問題。

然而，這麼多年來，政府採取大撒幣的政策，並未解決幼托機構人員低薪與短缺的問題，幼兒教育照顧的主要的問題在於，當兒童照顧已落入高度市場化與商品化，利潤成為唯一的目標時，在如何設底線都是無法保障幼托人員的薪資條件。

## 解決之道：

**建置永續、友善的公共化幼托體制才是 0-6 歲國家養的核心，也才能真正解決幼托機構缺工的問題**

全國教保產業工會對於未來的新任政府提出三項建言：

(一)短期內政府應納管準公共化幼兒園與托嬰中心，以非營利幼兒園/公辦民營托嬰中心的考核標準，來管理準公共化幼托機構，且訂定公共化幼兒園違法/規後的具體退場機制。中央主管機關應建立有效的查核機制與申訴管道，讓準公共化幼托機構的幼托人員能如實拿到政府所規定的薪資保障。

(二)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。

(三)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，以保障幼托人員的勞動條件。