

全國教保產業工會拜訪立法委員建言

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
(一)準公共化於八月要進入第三期程簽約，目前針對國教署擬訂「準公共教保服務機構第三期程合作要件及收費調整草案」，本工會有幾項建言：
1.收費的部分: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。例如，國教署成立申訴電話供家長檢舉。

2.在教保人員基本薪資的部分:工會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。例如，教保人員調薪機制公開備查，國教署成立申訴電話供教保人員檢舉。

3.對於教保服務品質與行政管理上:目前草案中由園所自行於指定期限內上傳/提供「幼兒園業務狀況調查表」，這不過只是增加現場教保人員製作更多的文書資料，根本無法反映園所內的真實情況。而在經費上，只有籠統的規定採設帳方式管理園務經費，並未有政府的監管機制。所以，本會認為政府應比照非營利幼兒園的考核標準，每年應有一至二次的到園檢查，以及二至三次的會計審核。

4.關於準公共化幼兒園違法/規後的具體退場機制:目前草案中訂出準公退場機制。不得續約及不得申請條件包括近三學年(110~112學年度)有下列情形:

- (1)違法對待幼兒案件屬實，經主管機關處以罰鍰。
- (2)教保服務機構經主管機關處罰減收人數、停招及停辦。
- (3)有超收人數、藏匿幼生、超收費用、教保人員資格不符、師生比不符規定、拒絕查察或通報、未辦理團保，經主管機關處以罰鍰達三次者。

A.據消息來源，教育部目前因為私立業者團體的反對，要將近三學年的違規條件，修正為從去年(112年)三月後有違規者，本會認為，準公共化幼兒園違法比例達三成七，這還是有被查核到的部分而已，教育部補助這麼多人民納稅的錢給私立業者原本就需要嚴格把關照顧品質。教育部不能因為私立業者或有些中央民意代表以家長/兒童權益受損害的藉口，就妥協降低加入/退出準公化幼兒園的門檻，這不就是等於以犧牲兒童本身利益來成就私立業者，這只是讓兒童照顧品質更加劣化。

B.本會認為超收人數、藏匿幼生、教保人員資格不符、師生比不符規定都是相當嚴重的違規事項，也是虐童事件頻發生的背後主因，應該罰鍰達二次者就退場。

再者，我們認為政府既然要保障教保人員的勞動條件，也應該將未達教保人員基本薪資規定者，以及違反勞動基準法規定者，列入不得續約及不得申請的條件，以真正保障教保人員的整體環境。

(二)長期而言，準公共化幼兒園隨著違規事項退出，直接影響的就是就學的幼童和家長，以及教保人員的權益，地方政府也需要花很大的力氣去處理。所以本會認為，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。

二、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。

三、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。

四、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。

七、《幼兒教育及照顧法》第十五條，教保服務機構於進用教職員工後三十個工作日內，應檢具相關名冊、學經歷證件、身分證明文件影本，並應附最近三個月內核發之警察刑事紀錄證明書等基本資料，報直轄市、縣（市）主管機關備查；異動時，亦同。直轄市、縣（市）主管機關應主動查證並得派員檢查。

《兒童及少年福利機構設置標準》第三條第三項規定，兒童及少年福利機構所需之專業人員，離職、復職或職位調整者，應於事實發生之日起三十日內，報主管機關備查。

就兩項法律規定，托嬰中心與教保服務機構於進用教職員工與異動後可於三十個工作日內，檢具相關資料報地方主管機關備查即可，原本立意良善的作為，卻成為許多機構為了要假借離職「人頭」來符合形式上照顧師生比，或延續政府的補助，而不願將離職幼托人員從核備系統上退出，以致幼托人員即使找到新的幼托機構也無法如期任職的窘境，影響幼托人員的工作權，但中央與地方主管機關卻互推皮球，毫無作為。

本會陸續接獲若干幼托工作者反應，從原任職之幼托服務機構離職，但該機構並未即時雇用合格之接任員工、亦未即時向地方主管機關提出離職之異動備查，直到當事人發現後，仍有機構不斷藉口拖延異動備查之狀況。

實務上機構若未即時提出異動備查，有可能造成離職工作者無法轉任其他幼托工作的狀況，如本會就曾接獲陳情，該工作者從機構離職後轉任居家托育，卻因原任職機構未提出離職之異動備查、仍有在教保服務機構任職之身分，致使當事人無法順利進行居家式托育服務登記，而影響當事人工作權之情形。當事人雖向原任職機構反應，機構仍然以三十個工作日為由持續拖延。甚至當事人跟當地社會局反應，當地社會局也以三十個工作日為由敷衍當事者，或請當事者自己再打電話給援機構，完全沒有作為。

雖然《幼兒教育及照顧法》第十五條與《兒童及少年福利機構設置標準》第三條第三項都有三十個工作日內之緩衝期限，但如有幼托服務人員離職，即使在合於規範之三十個工作日內，若幼托工作者已離職，原雇主理應將其退出其資訊系統。但許多幼托機構實際並未雇用足夠之合格人員接任，卻沿用舊的人員備查、持續以原有招生規模營運，不僅涉及故意冒用工作者資格以及實際違反照顧師生比之情形，同時也影響幼托人員的工作權。

我們認為，中央(教育部和衛福部)與地方主管機關(社會局和教育局)就上述相關情況應提出對策，以維護幼托工作者之權益。機構如確有違反法令之情況，應立即要求機構改善或開罰。