

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、黃士玲、李曼君、買寶玉、黃雅雪、梁美詩、蔡志杰

E-mail：aetu2011@gmail.com

2020.2 月訊專輯

通訊地址：83057 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

新年度勞動讀書會 開始報名



全國教保產業工會 勞動讀書會報名表

為增進基層教保/托育工作者的勞動知識，使工作者能夠了解自己在職場上的勞動權益，全國教保產業工會將舉辦勞動讀書會，每次聚會針對不同的主題，大家一起研讀材料互相討論。第一階段先進行三個主題，一個月一次。歡迎大家報名參加。

對象：教保/托育人員皆可。但為配合工會內部培訓，時間安排在週間工作日進行。備講義，免費。

去年度工會曾試行舉辦勞動讀書會，為配合工會的內部培訓，在新的一年裡將擴大舉辦，第一階段先進行三個主題，一個月一次，舉辦時間與主題分別是：4/14（二）勞基法概論（勞基法對我們有哪些影響）；5/12（二）工資（認識自己的薪資單）；6/9（二）工時（一年要工作幾小時/有多少休假），地點是在工會位於鳳山的辦公室。

每週依不同主題，由工會人員導讀，並針對托育職場的特性，大家進行討論。每次二小時。有興趣的會員可以透過以下線上表單來報名：

<https://forms.gle/hEeWY6DePDWv5wMf9>

工會參與「婦女及性別團體與立委之新春茶會」 倡議提升托育工作者權益與托育品質之建言

2月24日下午，婦女新知基金會與范雲國會辦公室合作，於立法院舉辦了一場「婦女及性別團體與立委之新春茶會」。茶會邀請超過25個民間團體，一起來跟立法委員說明各團體關注的議題，以及對新國會的期許。工會應邀參加茶會，並提出關於提升托育工作者權益與托育品質之政策建言。

一、降低托育機構的師生比，由公幼、非營利幼兒園與公共托嬰中心優先實施。

- (1) 現行公幼、非營利幼兒園與公共托嬰中心招生，規定以有需要家庭為優先，課室中特殊需求嬰幼兒數驟增，目前的師生配比造成現場工作者不勝負荷的情況，實不利托育照顧品質。
- (2) 照顧嬰幼兒是非常耗費心力的工作，減輕工作者的負擔，才能讓托育工作者更專心在個別嬰幼兒的狀況，以提升照顧品質。師生比的下降，不僅可減輕工作者的身心負擔、緩和從業人員從職場流失的現象；更可促進幼托機構照顧品質的提升，讓眾多家長更安心。
- (3) 工會主張將師生比全面降低，由公立與公設民營的非營利托育機構優先實施。

降低照顧師生比	現行規範	工會主張	法規出處
托嬰中心	1:5	1:4	《兒童及少年福利機構設置標準》第11條 《幼兒教育及照顧法》第16條
幼兒園（二至三歲）	1:8	1:6	
幼兒園（三歲以上）	1:15	1:13	

二、政府公設民營的公共托嬰中心／家園與非營利幼兒園，應適用同一薪資支給基準表。 擁有教保服務人員資格者，如在公共托嬰中心／家園與非營利幼兒園間轉換工作，其 年資應互相採認。

- (1) 教育部訂立的《非營利幼兒園實施辦法》附表，針對非營利幼兒園中不同職位與學歷之工作者，分別製訂薪資支給基準表，政府在執行非營利幼兒園委外服務方案時，亦會依據薪資支給基準表來編列相關人事經費。同樣是公設民營的公共托嬰中心／社區公共托育家園，卻沒有類似的薪資支給基準，致使不同縣市執行的服務方案，呈現薪資基準不一的情況，且一律低於非營利幼兒園的薪資基準。
- (2) 公共托嬰中心／家園的工作者，照顧的是0至未滿2歲的嬰兒，即使照顧師生比較低，工作時的勞動強度並不會低於照顧2至6歲的幼童，但薪資卻不如非營利幼兒園的工作者，致使公共托嬰中心／家園招聘工作人員不易，職場流動率偏高。工會主張兩者應該適用一致的薪資支給基準，可比照《非營利幼兒園實施辦法》附表的方式，針對公共托嬰中心／家園另訂辦法一體適用。

- (3) 在公共托嬰中心／家園工作的托育人員，絕大部分同時擁有在非營利幼兒園擔任教保服務人員的資格，如果工作者在兩種職場間有工作轉換，衛福部主管的托嬰中心採認工作者在幼兒園的工作年資（《兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法》第 12 條），但教育部主管的幼兒園卻不採認工作者在托嬰中心的工作年資。工會主張兩者的年資應該互通。

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。

- (1) 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 2017 年進行的勞動問卷調查顯示，57.5%工作超過 8 小時，66%未領取加班費，41.2%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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。

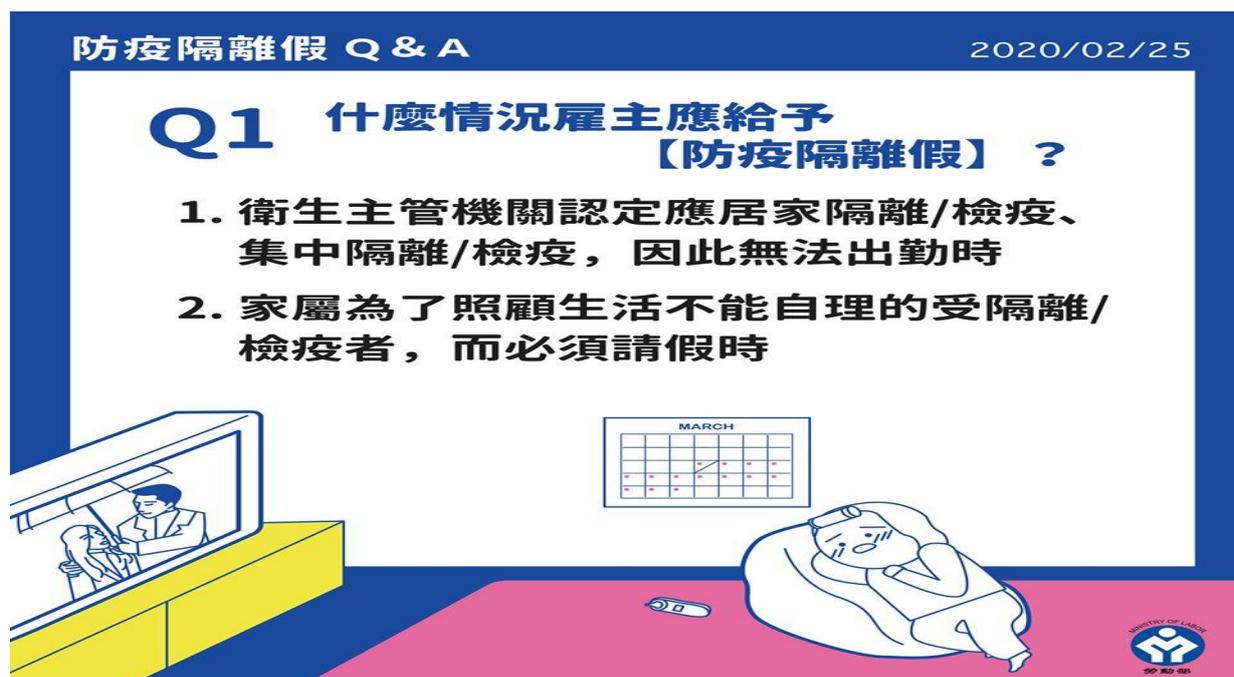


「肺炎特別條例」規範防疫隔離假

勞動部有關【防疫隔離假】的 Q&A

2月25日，立法院三讀通過《嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例》([特別條例全文](#))，隨後總統府立即公布實施。條文第三條明訂，「接受居家隔離、居家檢疫、集中隔離或集中檢疫者，於隔離、檢疫期間，其任職之機關（構）、事業單位、學校、法人、團體應給予防疫隔離假。」

特別條例的條文，並未強制規範防疫隔離假必須給薪。勞工行使防疫隔離假，如果在沒有給薪的情況下，則可以申請防疫補償。至於防疫補償發給之對象、資格條件、方式、金額、程序及其他相關事項之辦法，則有待衛生福利部會商相關機關定之，行政院預計在兩週內完成相關作業程序，並發布防疫補償的相關辦法。工會月訊為使工作者更了解防疫隔離假的相關規範，特引用勞動部臉書粉絲頁的【防疫隔離假】Q&A圖卡，如果工作者遇到必須提出防疫隔離假的狀況，請注意自身的相關權益。([圖卡出處](#))



Q2 【防疫隔離假】 有沒有薪水？

若受隔離/檢疫的原因

- 可歸責於僱主時 → 僱主應給薪 (請看Q3)
- 不可歸責於僱主時 → 未強制給薪
(僱主若有給薪，可從所得稅之所得額中加倍減除)

受隔離/檢疫者如果沒有支領薪資，可以申請【防疫補償】 (請看Q4)



Q3 什麼情況下，受隔離/檢疫的原因是可歸責於僱主，僱主應給薪？

- 若僱主可以預見要員工出差後，員工將受隔離/檢疫，仍派員工出差

例如，中央流行疫情指揮中心已宣布，自中港澳返臺民眾必須接受居家檢疫，僱主仍指派員工前往，於返臺接受居家檢疫的期間，僱主應照給工資。

- 其他因執行職務而受隔離/檢疫

需依個案情況認定隔離/檢疫的原因是否可歸責於僱主。例如，醫護人員因工作上原因而被隔離/檢疫，於隔離/檢疫期間，僱主應照給工資。



Q4 誰可以申請【防疫補償】？

- 受衛生主管機關認定應居家隔離/檢疫、集中隔離/檢疫者
- 為了照顧生活不能自理之受隔離/檢疫者，而請假或無法從事工作之家屬

如果沒有支領薪資、沒有違反隔離/檢疫相關規定，可以申請【防疫補償】

* 特別提醒 *

- 如果有支領薪資或依其他法令規定性質相同之補助者，不能重複領取
- 如果違反隔離或檢疫規定，不但不能申請【防疫補償】，還會被重罰喔！



Q5 請【防疫隔離假】，雇主可以記我曠職、或扣全勤獎金嗎？

特別條例裡有明定，若符合條件的員工要請假，雇主應給予【防疫隔離假】

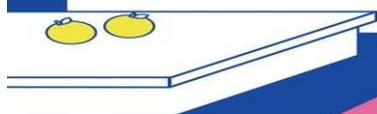
- 雇主不得視為曠職
- 不能強迫勞工以事假或其他假別處理
- 不能扣發全勤獎金、解僱或予不利之處分

違者將處新臺幣五萬元以上一百萬元以下罰鍰



Q6 雇主自行要求我自主隔離不要上班，可以請【防疫隔離假】並申請【防疫補償】嗎？

- 如果不是衛生主管機關認定應隔離/檢疫，而是雇主自行要求勞工不要出勤，那就不符合【防疫隔離假】以及申請【防疫補償】的條件
- 如果雇主自行要求勞工不要出勤時，不可以強迫勞工用自己的假來請假，而且仍要照付工資



Q7 【防疫隔離假】和【防疫照顧假】有什麼不同？

【防疫隔離假】

法源：「嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困特別條例」

情況：衛生主管機關認定應隔離/檢疫

對象：1. 受隔離/檢疫者
2. 家屬為了照顧生活不能自理的受隔離/檢疫者，而必須請假者

【防疫照顧假】

法源：「災害防救法」第31條第1項第11款

情況：高中以下延後開學或停課

對象：須親自照顧 12歲以下學童、幼兒園幼兒或身心障礙學生者

OK?



防疫回歸專業， 人流控管勿製造國族對立與社會恐慌

日前因為新冠病毒的防疫措施，政府對於「滯留中國大陸之陸配子女入境管制政策」有所調整，後來又有滯留武漢的血友病少年患者回台就醫的爭議。本期月訊特別轉載「台灣國際家庭互助協會」2月13日於其粉絲團的貼文，供托育工作者思考，以「國籍」或身分別來作為入境控管依據的盲點。（[原文出處](#)）

【防疫回歸專業，人流控管勿製造國族對立與社會恐慌】

連兩日來中央防疫指揮中心記者會上，陸委會主委與衛福部長針對「滯留中國大陸之陸配子女入境管制政策」朝令夕改，最後以一句：「國籍是可以選擇的，當初沒有選擇我國國籍，就要承擔自己的選擇！」為撤銷政策的註腳，實欠妥當。

台灣國際家庭互助協會發此聲明表達立場如下：

- 一、首先，我們尊重防疫專業，尊重現階段必要實施的人流控管措施，以爭取國內更多應變的時間與措施，但防疫控管不應將焦點集中在陸配子女的「國籍」上大作文章。
- 二、並不是所有的陸配子女要取得台灣身份證都可以「自己選擇」，而是必須經過重重的申請關卡與時間限制。這些陸配未成年子女包含不同類型，有的是台灣人與陸偶的子女卻在中國大陸出生、有的是台灣人收養、有的是陸配前婚生子女...等，。如果他們是被台灣人收養或陸配前婚生子女，他們必須要經過探親停留（4年）、長期居留（2年）才能取得定居資格，而且每個階段都依其不同身份別而有數額管制，每年12名到60名不等，要拿到身份證也有每年300名的數額管制，使得有些陸配子女從申請開始直到其成年，都還拿不到台灣身份證。
- 三、現有防疫政策允許陸配與外配入境，是基於台灣的社會連帶關係、家庭團聚權利，因此，「滯留中國大陸之陸配子女入境管制政策」將導致「國人配偶」可入境台灣，但是「國人子女」卻不可以入境的狀況，此政策管制並不合邏輯。這一紙防疫禁令，恐怕將影響部分「國人子女」的就學與生活。
- 四、當我們看到歐洲把亞洲人視為潛在感染者、菲律賓把台灣視為中國疫區的一部份禁止台灣人入境時，病毒無國界，以防疫資源有限為由，細緻化區分內外的身分政策，產生的輿論效應，恐讓跨國移動者焦慮。充斥著各式國族主義對跨國移動者的社會排除與傷害，更讓我們反思台灣又是如何對待「他者」？誰是「他者」、誰是「自己人」？我們認為，防疫應回歸防疫專業，慎防防疫焦慮，以國族主義製造對跨國移動者的社會排除與傷害。