

2020.05
NO.27

全國教保產業工會

The Alliance of Educare Trade Unions

- ◎勞動權益讀書會熱烈進行中
- ◎2020 幼托機構工作者工作現況調查問卷
- ◎工會參與「婦女及性別團體與立委之新春茶會」
- ◎工會拜會立法委員 提出促進托育品質與工作者權益之政策建言
- ◎立法委員支持降低托育機構師生比 提出《幼照法》及《兒少法》修正草案



目錄

CHAPTER



組織活動發展

- 01 2020幼托機構工作者工作現況調查問卷 / AETU編輯組
- 02 勞動權益讀書會 熱烈進行中 / AETU編輯組

CHAPTER



政策及倡議

- 03 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 / AETU編輯組
- 06 工會拜會立法院數名委員 提出促進托育品質與工作者權益之政策建言 / AETU編輯組
- 07 立法委員支持降低托育機構師生比 提出《幼照法》及《兒少法》修正草案 / AETU編輯組
- 08 【托育政策催生聯盟2020年母親節記者會 520總統就職托育政策建言】母親需要工作，請給我們更多好保母！ / 托育政策催生聯盟
- 11 監視器之後，性別友善托育的下一步 / 林綠紅、李庭欣
- 14 五一行動聯盟2020國際勞動節記者會 訴求主題：勞權不能少，我要工會罩 / 五一行動聯盟
- 16 教育部幼兒教保服務諮詢會 工會提案與會議決議

CHAPTER



各會會務報告及大事紀

- 22 育合春教育基金會
- 24 台南市教保產業工會
- 26 屏東縣幼兒托育職業工會
- 27 高雄市教保人員職業工會
- 28 高雄市輔育人員職業工會
- 29 台北市教保人員協會
- 30 各會大事紀（108年11月至109年3月）

2020 幼托機構工作者工作現況調查問卷

請大家填寫並協助分享轉發

「全國教保產業工會」以基層托育工作者組織的身分，積極參與中央及地方的托育政策，代表基層教保人員及托育人員發聲更是不遺餘力。本會於3月19日前往立法院拜會了數名立法委員，提出關於幼托政策的三項主要訴求，與委員們當面交流相關政策在制訂與執行等各方面的問題。工會提出的第一項政策訴求，就是：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。不久之後，立法院就出現了數個關於《幼兒教育及照顧法》以及《兒童及少年福利與權益保障法》的修正案，提出降低幼兒園與托嬰中心師生比的提案（詳情請見本期會刊後面的文章）。

為了更能貼近基層工作者在職場中的處境，工會每五年進行基層工作者工作現況調查，以了解托育現場工作者的勞動條件，持續為基層人員爭取權益。您的參與十分重要，因為數據會說話，讓基層工作者的處境可以被看見。只要是任職於托育機構的工作者，不管職務為何，都請妳一起來填答問卷。

本現況調查資料，不會透露個人資訊，您可以放心詳填；我們需要您將真實的狀況呈現出來，讓我們可以蒐集整理成統計數據，作為政策發聲的依據，以改善基層工作者的勞動條件。問卷依工作機構分成幼兒園及托嬰機構兩份，如果您目前是幼兒園的工作者，請填幼兒園工作者問卷：<https://forms.gle/Y5RuxWe9k2umD89Y7>。

如果您目前是在托嬰機構工作的托育人員與相關工作者，請填托嬰機構工作者問卷：<https://forms.gle/8QgpiUp1vfCRrETq8>。除了填寫問卷之外，亦請各位工作夥伴將此訊息轉發分享給您的同學與同事，尤其是在私立托育機構工作的工作者，請大家踴躍來填寫問卷，這樣我們才能掌握工作者在私立托育機構的勞動現狀。感謝大家！



托嬰中心工作者問卷



幼兒園工作者問卷

勞動權益讀書會

熱烈進行中



文 / AETU 編輯組

為了增進會員的勞動權益相關知識，工會於 108 年 10 月及 11 月間舉辦了四場勞動讀書會。讀書會一開始先由秘書處夥伴先行報告，介紹與當次主題相關的法律條文與相關規範等，參與者可就自己或聽聞他人的工作經驗，進一步探討在職場上如何透過實務運作，來維護與提倡工作者的勞動權益。

經由去年舉辦勞動讀書會的經驗，覺得這樣的討論有助於讓會員增長勞動權益相關知識，並更深刻理解工作者在職場中的處境，於是理監事會決議，將在 109 年擴大舉辦勞動讀書會。今年的勞動權益讀書會計畫分六次進行，主題分別是：勞基法概論（誰適用勞基法），

工資（認識自己的薪資單），工時（一年要工作幾小時 / 有多少休假），性別工作平等（女性在職場中的處境），勞工保險（勞保有哪些作用），退休制度（退休可以領到多少錢）。

上半年度原本要進行前三個主題，但受到新冠病毒疫情影響，到五月底僅進行勞基法概論的主題。讀書會不只是介紹法令，我們會以職場上的實例來對照法令規範，讓大家在具體案例中理解勞動關係的實務運作。例如下面方格中課後隨堂測驗的問題，你是否能夠找出其中勞動權益有所不足的地方？接下來會繼續其他主題的討論，歡迎有興趣的工作夥伴聯繫工會報名參加。

隨堂測驗卷

小明的姊姊大學畢業之後到服飾連鎖店找工作，對方跟她說有三個月試用期，試用期以每月 23,000 元計薪，通過試用期之後，薪資調為 24,000 元，還跟姊姊說，如果試用期之後想留下來，就必須簽約至少做滿一年；小明的哥哥到科學園區工作，契約先簽一年，之後又續簽，連續三年之後契約期滿不再續約，公司要哥哥簽自願離職書；小明一面讀大學一面在冷飲店打工，店長說因為員工沒超過五人所以不適用勞基法，跟小明白紙黑字簽下勞動契約，約定打工時薪每小時 140 元，小明也簽字接受了。

請問，上述小明跟他姊姊、哥哥的勞動條件，有哪些問題？



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

文 / AETU 編輯組

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
幼兒園（二至三歲）	1:8	1:6	《幼兒教育及照顧法》第 16 條
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。



工會拜會立法院數名委員 提出促進托育品質與工作者權益之政策建言

文 / AETU 編輯組

工會 2 月 24 日參加了婦女新知基金會舉辦的「婦女及性別團體與立委之新春茶會」，於茶會中提出關於提升托育工作者權益與托育品質之政策建言。繼上月的茶會之後，工會於 3 月 19 日再度前往立法院，依序拜會了立法委員林淑芬（圖左上）、王婉諭（圖右上）、賴香伶（圖下），以及黃國書國會辦公室的主任，工會提出三項主要的政策訴求，與委員們當面交流了相關幼托政策在政策制訂與執行等各方面的問題。

工會提出的三項主要政策訴求（詳細論述內容請見本期會刊前一篇文章），包括：

- 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。
- 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。
- 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。

工會秘書處將與各委員的國會研究室密切聯繫，就各項議題如何倡議落實進行更加細部的討論，透過民間工作者基層組織與立法委員的合作，共同來推動托育品質與工作者權益的提升。



工會於3月19日前往立法院拜會了數名立法委員，提出關於幼托政策的三項主要訴求，與委員們當面交流相關政策在制訂與執行等各方面的問題。工會提出的第一項政策訴求，就是：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。

立法院本會期截至4月底為止，共有萬美玲委員與時代力量黨團提出《幼兒教育及照顧法》條文修正草案。其中萬委員的提案是針對第十六條，降低幼兒園三歲以上班級的師生比；時代力量黨團的提案所涉條文較多，內容包括：加強工會與團體代表於教保服務諮詢會的參與、全國教保服務機構之資訊整合平台、降低幼兒園三歲以上班級的師生比、以及加重罰則等。

	現行條文	萬美玲版 修正案	時代力量黨團版 修正案
《幼兒教育及照顧法》第十六條關於三歲以上班級師生比的規範	1:15	1:13	1:13

另外，立法院本會期截至4月底為止，亦出現數個關於《兒童及少年福利與權益保障法》的條文修正草案，其中主要是時代力量黨團的版本，內容包括：加強工會與家長代表於兒少福利相關審議及諮詢會議的參與、全國托嬰中心之資訊整合平台、以及加重罰則等，其中最重要的一條是，將原本訂立在《兒童及少年福利機構設置標準》第十一條的托嬰中心人員配置及師生比規範，正式入法納入《兒少法》新增條文，並將師生比從1:5降為1:4。

《兒童及少年福利機構設置標準》 第十一條	《兒童及少年福利與權益保障法》 時代力量黨團版修正案新增條文
托嬰中心師生比 1:5	托嬰中心師生比 1:4

工會一貫主張，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。尤其現行公幼、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。

工會樂於看見，有越來越多立法委員願意支持降低幼托師生比以提升托育照顧品質，期盼相關委員會召集委員能將提案早日排入審查議程。工會亦將持續與相關委員會的委員們交流溝通，讓這些降低師生比的提案能夠早日獲得通過與落實，尤其在公幼、非營利幼兒園與公共托嬰中心等，由政府直接辦理或委外辦理的托育公共化部門優先實施。

母親需要工作，請

低薪時代，唯有雙薪家庭才有能力生養第二胎；疫情期間，雙薪家庭更有能力對抗風險。女人要工作，孩子就需要好的托育。托育政策催生聯盟在母親節向 520 即將就職的蔡英文總統疾呼：「母親需要工作，請給我們更多好保母！」老一代的保母即將退休，請中央與地方政府跨部門合作，共同催生「第二代」保母人力；也向社會號召，保母是穩定的宅經濟，愛孩子的你來當保母吧！

居家保母嚴重老化、托嬰中心大型化
家長需要良善托育，你卻撒錢發育兒津貼

台灣 0-2 歲托育服務，面臨居家保母嚴重老化、托嬰中心大型集體化兩大困境。目前全台共計兩萬六千名居家保母，50 歲以上人數近六成、60 歲以上近兩成（見下表一），中高齡保母屆臨退休，年輕保母相對稀少，保母人力不但老化，更面臨短缺。全台托嬰中心愈來愈多核定收托 90 人以上的機構，同一處所容納近百位嬰兒，法規也未規範各班級人數上限，無法得知一間教室究竟容納多少位幼兒，托育人員的照顧負荷與幼兒接受的照顧品質都難以確保，家長又如何能夠安心送托？

50歲以上人數近六成，卡緊充實保母人力！

年齡	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70 以上	合計
人數	421	3,341	7,323	10,308	4,687	160	26,240
比率 (%)	1.60	12.73	27.91	39.28	17.86	0.62	100%

資料來源：2017年
衛生福利部社會及家庭署統計

57.76%

表一、保母年齡分布統計

給我們更多好保母！

蔡英文總統競選時的育兒政見（見下圖一），不但忽視上述兩項托育服務困境，還反其道而行，撒大錢發育兒津貼，一舉將在家自行照顧的育兒津貼由 2,500 元加碼翻倍至 5,000 元。如此一來，容易誘使女性放棄工作在家育兒，不但加重男性經濟負擔，也不利女性職涯發展，更讓幼兒經濟安全堪虞。再者，蔡總統預計四年任內，（準）公共保母收托嬰兒數僅增加 4%（不到兩千人，平均每年區區 466 人！），相比於準公共托嬰中心預計收托嬰兒數增加 74%（將近兩萬人），實在少的可憐！疫情期間，原本青睞托嬰中心的家長，轉變為偏好居家保母，蔡總統前述托育政策必然無法滿足新的托育偏好，以致一方面迫使想當保母的女人繼續無門可入，另一方面想就業的家長苦於保母荒。女人無法工作，也讓社會流失大量優秀女性勞動力。母親要工作，更需要公共托育服務支持

台灣育兒女性勞動參與率逐年攀升（見下圖二），2000 年有未滿 3 歲子女的女性勞參率僅 48.73%，2019 年已大幅增加至 73.41%，未來勢必持續上升，意味著女人要工作、雙薪家庭為主流已是不爭的事實與趨勢。政府要給充足的托育，才能期待青年女性生育。現在還有部分家庭仰賴爺奶的照顧人手，但未來隨著軍、公、教、

政策內容	蔡英文的「0-6 歲國家一起養」
政策背景	延續賴前院長時期行政院推出的「0-6 歲全面照顧」。
生育補助	各地方政府發放不同額度的生育補助，中央原則上不介入。
育兒津貼	孩子自己帶或送私托（幼）每人每月 2,500 元倍增至 5,000 元；4 年內達成 0-4 歲育兒津貼向上延伸至 0-6 歲未滿都可以領。第 2 名子女即加發 1 千元。生越多、補越多。
托育公共化	1. 0-2 歲公共化托嬰已從 2017 年的 3,668 人提高到目前的 7145 人，未來 4 年將增加到 17,556 人。 2. 2-6 歲公共化幼兒園從 2017 年起增加 951 班，增加收 25,000 人，到目前可收 209,570 人，未來 4 年再增加到 269,000 人。月費再降 1 千元。
托育準公共化	1. 2018 年 8 月推出準公共機制，準公共保母照顧目前已有 42,666 人，未來 4 年增加到 44,532 人。每人每月補助從 6,000 元提高到 7,000 元。第 2 名子女即多補助 1 千元。 2. 準公共托嬰照顧從目前 26,033 人，未來 4 年增加到 45,330 人。每人每月補助從 6,000 元提高到 7,000 元。第 2 名子女即多補助 1 千元。 3. 準公共幼兒園從目前的 110,707 人，未來 4 年增加到 261,000 人。每人每月月費從 4,500 降到 3,500 元。第 2 名子女即再降 1 千元。

圖一、蔡英文總統 0-6 歲育兒政策

育兒女性勞參率直幅上升， 母親需要工作，也需要保母



圖二、有未滿3歲子女婦女勞參率歷年趨勢

勞的年金縮水，長輩為了老年經濟安全也必須延後退休繼續工作，長輩成為後援的紅利只會越來越小，凸顯擴充公共托育服務勢在必行。

「集合啦！保母生友會」 紓困不靠錢，居家保母宅經濟，以就業創造就業

當前嚴重特殊傳染性肺炎肆虐，各行業關門歇業、勞工減薪、放無薪假、失業等情況層出不窮，政府陸續祭出紓困方案，減稅、給補貼，救產業也要救勞工。

但是托盟調查七處居家托育服務中心，發現疫情對托育工作的影響甚小，比較去年與今年第一季保母新增的收托兒童數，多數中心今年竟然較去年同期大幅成長。以士林居托中心為例，去年第一季新收托 60 位幼兒，今年則增加至 104 位，成長率高達 73.3%，唯有兩處中心的收托數微幅下降。關鍵是，居家托育工作具有「宅經濟」特性，類家庭工作場域、接觸對象少且固定（保母最多收托兩歲以下幼兒兩位，總收托至多四位兒童）、群聚感染風險低，家長因而傾向找保母。再加上，嬰幼兒照顧是基本需求，不會因為疫情而停止，家長的工作要延續，更有賴托育支持。等疫情退燒，政府振興方案擴大內需市場，帶動各層經濟活動時，外出就業、需要托育服務的家長會更多！千萬不能錯過這個絕佳的就業時機。托盟請政府向社會號召：「愛孩子的你來吧，快到居家托育服務中心登記當保母！」

（以下為政策建言節錄，全文請見 <http://cpaboom.blogspot.com/2020/05/20200510-520.html>）

監視器之後，性別友善托育的下一步

文 / 林綠紅、李庭欣

回顧 2019 年，托育事故頻傳是許多家長的痛，而這不僅事關幼兒安全。當保母、托嬰等家庭外托育安全風聲鶴唳，直接影響家長送托意願，承受壓力最多的其實還是育兒的女性，應否送托，或有些媽媽甚至擔心到中斷職場工作、回家育兒。

其次，當管制加嚴，如欠缺配套，直接衝擊是托育機構內的托育人員。以現況來說，女性佔托育人員超過九成以上，她們的處境或其他勞動條件是否受到壓抑或侵蝕？托育機構發生的事，到現在還是不折不扣的性別議題。從性別的觀點審視托育現場的諸多現象，2019 年到底有哪些值得注意的現象？

立法院修正兒權法，以回應家長對托育安全的呼求

2019 年從大年初一開始，連著數起社會矚目托育傷害或不當對待事件，不僅讓家長人人自危，更使社會整體對於托育人員、托育機構的信任感掉到谷底。對托育安全的不安，如同野火燎原。為回應社會的需求，立法院非常迅速的在今年 3 月 29 日三讀通過「兒童及少年福利與權益保障法」（以下簡稱「兒少權法」）修正案，其中與托育事故預防相關的有：

修正第 13 條，要求定期針對六歲以下兒童死亡原因進行回溯分析，希望能過去經驗中找到有效預防事故發生的策略。

新增第 77-1 條，規定托嬰中心裝設監視錄影設備，以期當事故發生時，有助於了解事發經過，並釐清責任歸屬。

修正第 81 條，增訂第六項，針對將聘僱的托育人員進行事前資格審查，並淘汰不適任工作人員。

修正第 97 條，將罰鍰上限提高，以期達到嚇阻作用。

修法通過後，媒體上的評論，上述的修法是給予幼兒更周全保護。但同時，爭議多時的托嬰中心全面加裝監視器也正式入法。

很遺憾的是，兒少權法修正通過後的第三天，4 月 1 日下午，台北市內湖區的托嬰

中心又發生因托育人員不當照顧，導致托兒歿命的不幸事件。該托嬰中心原先就有裝設監視器，社會局調閱相關影像後發現，施虐的不只一名托育人員，甚至連主管也知情。最後園方被勒令停業一年，並裁罰 30 萬元罰鍰。

監視器的存在，仍無法有效嚇阻不當對待事件發生

到底托嬰中心的監視器，有無預防托育事故的功能？關於監視器與犯罪防制的關係，2015 年台北市警察局委託中央警察大學「臺北市錄影監視系統運用於犯罪偵防效能之研究」總結報告中，分析了台北市街頭大量裝設監視器前（2008-2009 年）與事後（2011-2012 年）竊盜案發生的情況。

報告顯示，犯罪熱區無明顯差異。分析數據指出，竊盜案件量下降，但其他各類型犯罪也都下降，依此推論監視器帶來的安全效益並不顯著。亦即，在犯罪預防上，監視器的效用有限。這結果並不令人意外，過去許多研究大多有類似結論。

因此，強制要求托嬰中心裝設監視器的規定，或許可以帶來短暫的嚇阻作用，但同時也必須承認，此舉長期的效果仍有待確認，甚至可能如同街頭巷尾的監視器一般無效。

正視服務市場化下，托育人員長期被不當對待的處境

今年 5 月 1 日叢叢媽媽曾在公共政策網路參與平臺發起「改善台灣托育條件包括保姆勞動環境改善以及降低托嬰師生比」的提案，只花了一天的時間，便獲得 6,000 多名的附議，通過提案。提案內容則明確指出「改善托育環境，才是最根本能降低再次發生悲劇的可能性」。此提案說出政府不敢面對托育安全的真相，托育人員的勞動處境才是解決問題的關鍵。

究竟台灣的托育人員的勞動條件有多差？根據 2017 年全國教保產業工會針對托育

提議者 叢叢媽媽
改善台灣托育條件包括保姆勞動環境改善以及降低托嬰師生比

尚須0個附議 附議期限倒數
已附議：6129 時間已截止

分享至 [Facebook icon] [Twitter icon]

日期	回應
2019-05-29	已回應 了聲更多
2019-06-14	已回應 了聲更多
2019-06-28	已回應 了聲更多
2019-09-03	已回應 了聲更多

提議內容或建議事項
我是今年4/1號內湖托嬰中心兒童窒息死亡的媽媽，事發至今剛好一個月，此托嬰機構沒有任何人跟我們說明為何此事件會發生。
身為父母的我們有時照顧一位寶寶都很累，更何況這件事情變成一份工作，法定一位保姆能帶五位寶寶的數量已經超過一位受薪保姆的身心負荷，保姆的勞動條件一定需要改善。
保姆這個工作是給錢的人覺得很多，拿錢的人覺得很少的辛苦工作。
如果再往高一點的層級思考事發原因，除了托育比太高(1:5)，是否保姆勞動條件太差(薪水低/工時長)也是主因？
兒子在托嬰中心窒息死亡的事件只是冰山一角，在台灣各個角落常常發生令人心碎的類似事件，只是每每都被當成單一事件，報導過後就結束，沒有人去檢討事發原因為何以及後續如何避免悲劇再次發生。
為了養起一個家庭，雙薪是無法避免的。托育是一條我們不得不選擇的路，相信許多的父母也是。改善托育環境才是最根本能降低再次發生悲劇的可能性。
我們希望衛福部/行政院能夠正視這個問題並且改善台灣嚴苛的托育環境，並成為改善少子化計畫中重要的一環。

利益與影響

訴求如下：
1) 托育人員勞動條件的改善(薪水/工時/心理輔導)
2) 降低1:5的托育比例(根據衛福部的報告，從1:5降成1:4成本大約增加2000/月)



人員勞動狀況調查發現，台灣托育人員的血汗勞動處境有「三高」（高勞動、高情緒、高流動率）與「三低」（薪資低、福利低、保障低）的現象。造成勞動條件低落最主要的原因，或許還是與台灣托育服務嚴重「市場化」有關。

許多以營利為導向的托育機構，經營者為了追求最大利潤，違法超收托兒、刻意壓低托育人員薪資等狀況時有所聞，再加上托育工作本身即為高情緒、體力勞動、高工時的工作，多重不利條件也使現場人員流動率居高不下。此外，繁瑣的表單可能排擠照顧孩子的時間、機構老闆為營利而違法超收、超長工時與不對等的超低薪資，甚至可能是被迫照單全收（恐龍）家長提出的過多、不合理的要求等，這些都是監視器無法拍到的。但是，卻足以使托育人員無法專注於工作，而提高托育風險。

公共化服務，才能讓孩子、家長與托育人員三方共好

根據實務經驗，托育服務品質相當程度取決於現場托育人員的狀況，因此在關注孩子是否有受到妥善照顧時，

也應該同步關注托育人員是否有好好被對待。如何改善托育人員的處境與勞動條件，有學者認為，唯有支持增加公共化托育服務，翻轉台灣過去營利導向的模式，才有機會改變長期扭曲的勞動條件。

前年（2018）行政院發佈「我國少子女化對策計畫」，以擴大公共化托育服務為目標，同時改善托育人員勞動條件，並以此作為提升嬰幼兒照顧品質的策略。托育人員勞動條件的問題，正式成為國家政策關注的重點，是否能因國家資源的挹注有所改善，仍有待觀察。

只是對許多家長來說，即便監視器入法後，可能仍無法真正放心。我們的社會必須正視照顧商品化的問題，平等的托育關係才較可能促成，進而讓好的托育人員留任。而安全、友善的托育關係方能有助於減輕育兒女性的托育重擔，不必苦於家庭與工作無法兼顧。但目前我們離這個目標，還有待努力！

（作者林綠紅為彭婉如文教基金會副執行長、李庭欣為研究發展部專員，本文轉載自 2019/12/30 網誌 / 岡市女性電子報，<http://bongchhi.frontier.org.tw/archives/46407>，圖為本刊所加。）



五一行動聯盟 2020 國際勞動節記者會

訴求主題：勞權不能少，我要工會罩

文 / 五一行動聯盟

勞工團體每年五一勞動節均走上街頭、表達勞權訴求，今年因為武漢肺炎（COVID-19）疫情影響，「2020 五一行動聯盟」決定縮小活動規模，改為當天上午在總統府前的凱道舉行戶外記者會及搭配線上活動，同時提出「勞權不能少，我要工會罩」的相關訴求。

活動部分，五一行動聯盟於臉書粉絲頁推出「線上歷年五一遊行照片展」，可以看到勞工團體每年持續走上街頭的堅持；另線上募集發起團體合計近 600 家工會 / 團體，其中 139 家團體並提供會旗，製作出一面長達近 5 公尺巨大口罩，於記者會當日呈現，象徵勞工要團結組織工會，保障勞動權益、抵擋資本家惡勢力病毒入侵，以呼應今年「勞權不能少，我要工會罩」的行動意義！

五一行動聯盟總指揮、台北市產業總工會理事長鄭雅慧指出，這幾個月來各行各業勞工受到疫情衝擊出現種種問題。「防疫超前部署」，其實是來自於許多第一線勞動者的犧牲奉獻，甚至許多措施已經在侵害人權及法制的邊緣；然而「紓困漏洞百出」，社會安全機制不足，僅靠現行勞工保險無法涵蓋到所有勞動者，勞工紓困方案只好從受僱者、自營作業者、未投保者…不斷變更追加，凸顯政府落後局勢，外界推一步、作一步，各部會也缺乏橫向整合。再者，疫情趨緩後，勞工反而可能要面臨新一波「無薪假」人數飆升、青年及中高齡失業率數字上揚，或企業大幅減薪、獎金縮水，乃至惡性倒閉等問題，政府對勞工就業安全的超前部署，在哪裡？！國際勞工組織 ILO 指出，這是二戰以後最嚴重的就業危機，預估全球失業人數恐高達三億。而我們勞工團體多年疾呼的基礎年金、勞保改革、就業安全機制等，當時不做，現在疫情衝擊，勞工就得率先承擔苦果！

工會訴求：四大保護、全面防護！

全台灣各地工會今年五一還是要為全國勞工發聲，五一行動聯盟以「收入保護」、「職場保護」、「就業保護」及「工會保護」等四大面向，要求蔡政府任期內儘速完成。

收入保護：蔡政府應有具體提高勞工現職收入及老年經濟保障的政策進程，例如最低工資法儘速通過、改善實質薪資停滯近 20 年問題，以及勞保年金修法與勞退提撥率提高等。長期而言，基礎年金仍然是必要推動政策。



職場保護：少子化問題嚴重衝擊，政府應積極協助減低勞工育兒困難、增加配偶共同參與育兒機制（如提高配偶育嬰津貼及育嬰留停期間保費減免）；勞工過勞與雇主加班濫用問題嚴重，勞基法不應再予放寬；為減低職災風險與強化職災勞工保障，應儘速通過防災假立法、職災保險立法，並賦予工會職災入廠調查審議等充分權利。

就業保護：企業濫用非典勞動如外包、承攬、派遣等，現行法制保障不足，勞動契約、勞工保險、工會組織等各面向均需大幅強化；企業如遠航等惡性倒閉，除補償勞工損失以外，應有懲罰機制；為避免勞工「因照顧而離職」，國家損失勞動力，應比照公務員給予勞工有薪家庭照顧假、參照引進日本「介護假」（長照安排假）等機制。



工會保護：目前工會組織門檻（30 人）相較世界各國過高，應予下調；產業工會 / 職業工會之團體協約協商門檻過高（需達過半入會），應予下調；而打壓工會事件頻傳，但勞動部『不當勞動行為裁決』機制，申請期限過短（90 天）、編制不足以致案件調查無法落實，應予強化，同時應就違法樣態加強對雇主宣導禁止。

（文：取自五一行動聯盟新聞稿；照片及圖卡：五一行動聯盟。）

教育部幼兒教保服務諮詢會 工會提案與會議決議

編輯組：本會為教育部幼兒教保服務諮詢會的教保服務人團體代表委員之一，以下為近兩年來工會於會議中的提案，以及會議的相關決議。

第四屆第二次會議（107年12月26日）

案由一：監督非營利幼兒園之承辦法人和參與準公共化之私立幼兒園，對於教保服務人員勞動契約的簽定是否符合勞動相關法令，請討論之。

說明：增設非營利幼兒園與「建置準公共化機制」已成為行政院의 既定政策，這兩項政策都期能保障教保人員勞動條件，來提升照顧的品質。但由於非營利幼兒園承辦的法人團體越來越多，每個法人團體的承辦意圖也有所不同，已有非營利幼兒園之教保人員向本會申訴被要求簽訂不合理的勞動契約，此舉非但未保障教保人員的勞動條件，更違反非營利幼兒園設立的核心價值之一「平等尊重」，未來政府的準公共化機制上路，如何避免相同的情況，真正落實受僱者之勞動權益受到保障。

本會認為，未來非營利幼兒園之承辦法人團體與參與準公共化機制之私立幼兒園，要與其聘任之教保服務人員簽訂勞動契約，其勞動契約應提繳給縣市政府主管單位，透過法治人員協同審視該文件是否符合勞動相關法規，以確保受僱者之勞動權益受到保障，且落實「平等尊重」之核心價值。

決議：地方教育主管機關非勞動單位，未能替代勞動單位檢視幼兒園勞動契約，又勞動部業訂有勞動檢查機制，爰有關勞動規定事項，仍應回歸勞動單位依權責辦理；另本部訂有「幼兒園因應勞動基準法之調適指引」可供各地方政府及幼兒園參考。

案由二：教師與教保人員每月所支領的導師費與教保費是否應計算為工資一案，請討論之。

說明：本會有接獲教保人員提供其詢問，「公立教保員其延長工時及未修畢特休假日數之工資計算，是否應包含教保費一案」之相關資料，其中教育部的回應是不應納入工資計算，但衛福部與

勞動部的回函是應納入工資。導師費和教保費是否應納入工資計算，會影響到教保人員加班費計算與勞健保投保級距，教育部應給予明確釋疑。若視為工資，應列入非營利幼兒園營運成本。

決議：導師費與教保費是否屬於教保服務人員工資範疇，須納入所得薪資課稅範圍一節，涉及取消軍教薪資所得免稅配套措施事宜，需另案邀集勞動部、衛福部及本部等多個部會及法制代表，共同研商確認。

案由三：在幼兒園現場，不論是兼職人員或專職人員都適用勞基法，特殊教育助理人員一職也應比照辦理，教育部應編列相關經費，請討論。

說明：特殊教育助理教保員雖為時薪制兼職人員，依然適用勞基法，其工作性質較為特殊，隨著特教生人數的增減而有繼續工作或失業的可能性，這樣的工作型態是否可簽訂定期性契約？還是應視為不定期性契約？若視為不定期性契約，則需支付資遣費，則資遣費應列入此計畫經費編列當中。

決議：依據教育部國民及學前教育署補助辦利非營利幼兒園作業要點第 4 點第 6 項規定，各非營利幼兒園得申請配置教師助理員之補助經費，補助項目包含個鐘點費、勞健保及退休金，並依勞動基準法規定辦理；至資遣費一節，將再行評估研議。

第四屆第三次會議（108 年 5 月 16 日）

案由一：有關維持幼兒園教師培育管道暢通、以利幼教師資新陳代謝穩定，建議檢討並調整現行幼兒教師培育管道一案，提請討論。

說明：一、幼兒園師資培育管道，原有二類，（一）各大專院校開設師資培育中心的幼兒園教育學程，供在學大學生在校修習。（二）學士後師資職前教育學分班。

二、目前幼兒師資培育管道的問題：（一）上述第一類管道，在教保人員服務條例通過及師資培育法修正後，提供幼兒園教育學程的大專院校幾乎都停招（請師資藝教司提供仍在開設名單）。102 學年度教保核心課程實施後，大專院校師資培育中心的幼教學程開設數量減少，大學在學生能夠有機會參與幼兒園教師師資培育職前課程的機會銳減。（二）上述第二類管道，源自目前師資培育法第 24 條第 1 項「本法中華民國一百零三年五月二十日修正之條文施

行前已於立案之幼兒園實際從事教學及保育工作並繼續任職者，於一百十三年一月三十一日以前由中央主管機關協調師資培育之大學，專案辦理教育專業課程，提供其進修機會」。由於該條文是在 104 年 2 月 1 日修正施行，依教育部〈幼兒園在職人員修習幼兒園教師師資職前教育課程辦法〉及相關解釋，目前僅提供符合下列要件者進修師資職前教育學分班：1. 中華民國 104 年 1 月 31 日以前已於立案之幼兒園實際從事教學及保育工作，並繼續任職者，係配合師資培育法第 24 條之修正施行日期 104 年 2 月 1 日所為規定，故必須於 104 年 1 月 31 日以前（包括當日）已於幼兒園從事教學及保育工作，並繼續任職者，方為本辦法適用人員。2. 綜上，有關幼教專班之報考人員須於中華民國 104 年 1 月 31 日「當日」仍於立案之幼兒園實際從事教學及保育工作，並繼續任職至報考時未曾中斷者，方符合上述辦法第 2 條第 1 項第 1 款規定之報考資格。3. 須符合「連續」工作 3 年。（三）承（二），1. 在職幼兒園教保服務人員的師資職前教育學分班，目前僅提供 104 年 2 月 1 日前在幼兒園工作者方才適用，導致 103 年 6 月以後的大專院校畢業生，完全無任何機會可以報考師資職前教育學分班。2. 此外，就算 104 年 2 月 1 日前在職幼兒園工作，但需要 104 年 2 月 1 日前到報考前「連續」工作滿 3 年，太過嚴苛！女性工作者因為婚嫁、生育、轉換跑道，或是工作銜接不連續導致中斷！

三、基於以上，相關建議提請討論：（一）請師資藝教司提出幼兒園教師供需數量，計算每年需培育的幼兒園教師數量，以利維持幼兒園教師的新陳代謝穩定（離退與新進）。另外參加培育不代表就會進入工作場域，還需思考耗損量。（二）在職進修師資職前教育學分班專班在「連續」工作滿三年的條件，是否請考量女性工作場域的問題，修正為累積滿三年即可。（三）大專院校師資培育中心幼教學程與在職進修師資職前教育學分專班是否能夠維持暢通管道，以維持師資培育的數量。

決議：併同下案處理。

案由二：有關「幼兒園園長專業訓練班」的開設數量、縣市分布是否合理，以及課程應避免過度集中一案，提請討論。

說明：一、本會接獲基層教保工作者反應，「幼兒園園長專業訓練班」的開設於六都以外的非都會區有不足的現象，致使基層工作者必須長途跋涉至其他縣市參加「幼兒園園長專業訓練班」。請國教署提供目前「幼兒園園長專業訓練班」開設狀況的資訊，包括開設數量及其縣市分布。

二、基層教保工作者常必須在下班之後，利用夜間及周末假日的時間參加「幼兒園園長專業

訓練班」，為使基層工作者兼顧家庭生活與減輕身心負擔，課程訓練應落實分散式授課，避免授課時數過度集中。

決議：一、請本部國教署將下列事項納入近期全國幼教科長會議討論：（一）瞭解今年度未開辦園長專業訓練課程之縣市辦理情形。（二）宣導採標案方式委託辦理之縣市，其開課時間仍應以分散式授課安排，避免因標案期程導致可成過度集中之情形。

二、有關委員所提各縣市委辦訓練課程時數有落差等情形，請業務單位整體檢視幼兒園園長專業訓練辦法納入修法研議。

案由三：非營利幼兒園所配置的教師助理員，在連續性雇用的情況下，依據勞動基準法如屬不定期契約，則教師助理員即有年資累計，亦即特別休假及契約終止時之資遣費等相關權益。然目前〈教育部國民及學前教育署補助辦理非營利幼兒園作業要點〉僅以時薪方式來支應教師助理員待遇，恐無法因應連續受雇之教師助理員的勞動權益，提請討論。

說明：一、教師助理員的配置以幼兒園及其分班內身心障礙幼兒人數為依據，但每學期身心障礙幼兒人數並非固定，有可能發生持續聘僱教師助理員數學期之後，因身心障礙幼兒人數變化而停止聘僱教師助理員的情形。

二、依據勞動基準法，繼續性工作應為不定期契約。不定期契約之工作者即有年資累計，亦即特別休假及契約終止時之資遣費等相關權益。

三、受持續聘僱之教師助理員如屬不定期契約，則日後終止勞動契約時，教師助理員有主張資遣費之勞動權益。就現行的作業要點來看，教育部之補助僅以勞動基準法基本工資時薪來支應教師助理員之待遇，如此在不定期契約的狀況下，無法因應連續受雇之教師助理員的勞動權益。為符合勞動基準法之規範，提請教育部檢視作業要點、編列相關經費。

決議：一、有關教師助理員之勞動權益均依勞動基準法之規定辦理，並請業務單位將資遣費之經費項目納入教育部國民及學前教育署補助辦理非營利幼兒園作業要點修正。

二、請透過非營利共識營或相關場合加強宣導或研訂範例等資料提供參考，避免園方因不知悉法令而有違規之情形。

第四屆第四次會議（108年8月29日）

案由一：準公共幼兒園機制與2-4歲擴大育兒津貼已於8月1日全面實施，為符合準公共機制之規範，提請教育部責成縣市政府，就加入準公共機制之幼兒園在收取費用與教保人員薪資待遇兩方面，應建立相關申訴機制並公開宣傳申訴管道，以利家長與教保人員反應準公共機制在基層之真實實施狀況。

說明：1. 根據「托育準公共化與新制育兒津貼」的相關規範，簽約加入準公共機制之幼兒園，不能擅自調高收托費用或收取額外費用，並應給予其教保人員一定的薪資待遇。

2. 準公共幼兒園與2-4歲擴大育兒津貼自去年8月1日於六都以外縣市開始實施之後，本會陸續聽聞分別來自家長及基層教保工作者之抱怨，若干加入準公共機制之幼兒園，有疑似收取額外費用之情形，或是沒有提供教保人員達到符合規範之薪資待遇。準公共幼兒園機制與2-4歲擴大育兒津貼自今年8月1日於六都展開，實施不過數日，亦可以聽到相關的抱怨。

3. 對於簽約加入準公共機制之幼兒園，提請教育部應責成地方政府就兩方面建立申訴機制，公開宣傳申訴管道及方法：一是針對幼兒園擅自調高收托費用或收取額外費用的情況；二是針對幼兒園給予教保人員的薪資待遇不符規範的情形。申訴個案一旦核實確實違反準公共機制之相關規範，應取消其加入準公共之資格，並公告民眾週知。

4. 關於上述申訴機制，提請教育部應建立業務及資訊平台，彙整各縣市之申訴管道相關資訊，公告於網頁（如：全國教保資訊網）以利民眾查詢，並監督各縣市政府確實宣傳及查核相關申訴案例。

決議：請本部國教署與各直轄市、縣市主管機關研議彙整申訴管道及違規事項公告等資訊，並整合單一查詢窗口，俾利民眾查詢。

第四屆第五次會議（108年12月26日）

案由一：為提高幼兒教保照顧品質、降低教保人員工作負擔，建議降低幼兒園內二歲以上至入國民小學前幼兒之班級師生比，由公立及非營利幼兒園開始實施。

說明：1. 從民國70年《幼稚教育法》立法施行以來，幼（稚）兒園之班級師生比始終持不變。然而這38年來，為順應學齡人口減少之社會趨勢以及小班小校教育發展，《國民小學與國民中學

班級編制及教職員員額編制準則》已將國小及國中班級人數，從最多 45 人調降為國小 29 人、國中 30 人，降幅超過 3 成。

2. 現行公立及非營利幼兒園招生規定以有需要家庭為優先，又課室中特殊需求幼兒數驟增，目前的師生配比造成現場教保人員不勝負荷的情況，實不利教保照顧品質。

3. 幼兒園班級師生比的下降，不僅有助於精緻化教保服務，更可減輕教保服務人員的工作負擔、緩和教保從業人員從職場流失的現象，實有必要盡速修正；降低師生比，更可促進幼兒園教學品質的提升，會讓眾多家長更安心。

4. 師生比建議比例：2 至 3 歲自 1:8 降為 1:6，3 至 6 歲自 1:15 降為 1:12。

5. 《幼兒教育及照顧法》修法降低師生比之前，建議由公立及非營利幼兒園開始先行實施。

決議：未達成至 113 年 2 歲至 5 歲幼兒入園率達 70% 之政策目標，短期內尚無法調降幼兒園之師生比，至於現場衍生之相關困難，應透由其他配套措施，以減輕幼兒園園內教保服務人員之工作負擔。

案由二：為提高教保從業人員之勞動權利意識，並了解準公共機制中關於勞動待遇的保障，建議於教保專業知能研習課程中，鼓勵多加增開教保政策與勞動權益相關課程。並請提供各縣市去年與今年開設之研習課程中，教保政策與勞動權益相關課程的研習場次和時數，以及佔所有課程的比例等相關統計資料。

說明：1. 據本會與基層教保工作者的互動經驗，基層教保人員普遍缺乏勞動權益的法律與相關知識。準公共機制實施之後，基層教保人員對於準公共機制的勞動待遇保障亦不了解，故有必要藉由教保專業知能研習，提昇工作者之勞動意識，應鼓勵多加增開關於勞動權益，以及說明準公共機制之課程。

2. 請提供關於今年開設之研習課程中，勞動權益相關課程的總時數，以及佔所有課程的比例等相關統計。以利進一步瞭解目前研習開課的狀況。

決議：請本部國教署與勞動部合作，針對教保服務人員辦理勞動基準法與勞動權益保障之研習課程；另請各直轄市、縣市政府協助蒐集幼兒園現場勞動權益問題，納入現行之數位研習課程或印製手冊，以提升教保服務人員之勞動權利意識。



2020 嘉義國際藝術紀錄影展「創造真存在」，有許多非常棒及感人的記錄片，觀賞《為壽終談琴》紀錄片感動了我的靈魂，它生動地描繪了彼得的生活和故事。

《為壽終談琴》(From Music into Silence) 是紀錄陳述彼得·羅伯茨 (Peter Roberts) 原擔任家族事業的家具推銷員，在一次機緣下接觸了 13 世紀的波斯詩人賈拉·阿登·穆罕默德·魯米 (Jalāl ad-Dīn Muhammad Rūmī，或簡稱為魯米) 的作品〈蘆笛之歌〉而心裡深受悸動。此部紀錄片也以這首詩的詩句貫穿其中，蘆笛之歌是分離之歌，是思念之歌，是渴望之歌，是愛之歌，也是靈魂與神聖摯愛分離而感到憂傷的象徵。

聆聽蘆笛的歌聲，它在哀嘆分離之苦，
自從我被從蘆葦地裏收割，我的悲歌總讓人們流淚，
我找尋因分離而心碎的人兒，因為只有他們才懂得渴望之苦，
每一個背井離鄉的人都在盼望回家的那一刻，
在每一次聚會，無論人們是悲是喜我總在悲傷哭泣，
每個人對樂曲的理解各不相同，但無人探尋過我內心的秘密，
我的秘密只能在我的悲傷中找到——
眼睛和耳朵的尋找都是徒勞……
蘆笛的歌聲不是來自風，而是來自火，
缺少了這火焰，人生又有何用？
這就是愛的火焰，將音樂注入蘆笛；
這就是愛的酵母，讓烈酒變得甜蜜。
蘆笛的歌聲撫慰失去愛的苦痛；
蘆笛的歌聲揭開遮閉心靈的面紗。

還有什麼毒藥能像它一樣苦澀？
還有什麼蜜糖能像它一樣甘甜？
聆聽這蘆笛之歌。

(魯米 (Jal ā lad-D ī nMuhammadR ū m ī) 詩選〈蘆笛之歌〉)

當彼得·羅伯茨看到了在蒙大拿州進行專業培訓的廣告之後，已 48 歲的他心裡備感交戰，心裡的悸動促使他帶著妻子和兩個女兒移居美國兩年半，也至此改變了他的生活，在過去的 23 年中，彼得·羅伯茨擔任澳大利亞最不尋常的工作，他是唯一的一位為逝者演奏豎琴的澳大利亞音樂家。他無私的音樂天賦將光明與愛帶入了最黑暗的時刻，他幫助人們死於和平，為人們提供和平與安寧的故事。

羅伯茨的旅程不止於此，他和法爾希德·克盧傑 (Farshid Akhlaghi) 在拍攝期間一起前往土耳其，追尋影響他深遠的詩人魯米的所在地—土耳其，也是他祖父曾登陸的地方，相繼參觀魯米的家和加里波利 (Gallipoli) 半島後，他們兩人都進行了深切的精神之旅。

這部攝影作品和音樂的使用以及剪輯都非常出色。從音樂到寂靜，每天，我們都會朝著終點走近一天，無論我們是誰，也無論我們相信什麼，幾個世紀以來，音樂的治癒能力一直是奇蹟的源泉，音樂是一種影響心律，呼吸質量和身體疼痛的非侵入性方法，對一個即將走入終點的人都會很榮幸能有一個像彼得·羅伯茨這樣的人，來帶領進入人生終點。



1. (右 - 左) 王秀卿女士、王淑英董事長、黃淑梅導演、黃明川導演、林昭慧園長、郭明旭理事長，齊聚欣賞嘉義國際藝術影展。
2. 黃明川導演播放《給自己的情書》後，進行映後座談。
3. 王淑英董事長在映後座談中分享自己對影片的感受。

大部分家庭為了能減輕托育費用的壓力，多數期待政府能建置更多的公幼或非營利幼兒園等平價的托育場所，然而因為政府這二十年來，根本還是亂撒現金補助，公共化量能提升不足，以至於想進入這些公共化的幼兒園，只能上輩子燒香積德才有一絲絲的可能性。

因此四月份有一場由公民運動者號召的「免抽籤，學前教育公共化」的研討會，希望得到更多民眾和公民團體的支持，預計未來向政府建言應再投入更多的教育預算去建置更多公共化幼托措施，而不是以現金補助再將民眾推回市場，自行解決托育的問題。

當天我也報名在線上收聽了研討會，這過程，觸發我個人思考了一些幼托現場長期存在的問題，例如，法源依據、社會結構、對第一線教師教保員專業度不尊重，等等議題，我將其整理如下：

1. 如何整合《教師法》及《幼照法》？幼托整合至今，師資培育管道依舊分流、雜亂，使得許多教保人員不斷地追著資格跑。
2. 如何突破社會結構層面所產生的問題？像是市場化、商業化所導致整體幼托品質不佳，以及教保人員勞動條件被剝削等等問題，政府不應該以現金補助來迴避對於公共化幼托機構的建置。
3. 軟硬體設施、設備如何妥當運用？
4. 未來參與非營利幼兒園的法人背景如何判斷？非營利幼兒園雖然已提升教保服務人員的勞動條件和環境，也讓教保人員的自主性漸提升。但在政府以量為主導的情況下，承辦非營利幼兒園的法人，很多背後都是業者團體，這並不能真正改善幼托的環境，未來也會拉低教保人員的勞動條件。

5. 學前教育公共化的走向如何，才能引發年輕人願意生養小孩的驅動力？

6. 政府政策一直以來都是現金補助，而不是往公共化發展。

事實上，幾十年來，政府花費了許多精力推動幼托整合，到頭來，保障的制度也未見提升，主要原因就是，政府便宜行事，整合不到位變成徒勞無功。若是從源頭就真正整合，國家承擔建置完整幼托機制的責任，將幼托管理單位合而為一，而不是分割成 0-2 歲衛福部管理、2-6 歲教育部管理，師資培育管道同流合用，用心去規劃普設平價、近便的幼托設施，而不是將幼托問題還是以現金補助的方式將民眾推回市場，或許才有可能引發年輕人願意生養小孩的驅動力。

台南市教保產業工會第三屆第一次會員大會實錄

賀 葉恩宜 當選第三屆理事長

第三屆理事 葉翠蓮、林昭慧、郭明旭、蔡惠婷、田晉杰、買寶玉

候補理事 林育琦、張瓊云、陳盈妙

第三屆監事 梁好鳳 候補監事 買杏娟



1. 台南市勞工局王鑫基局長蒞臨（右）、葉恩宜理事長（中）、王淑英董事長（左）

2. 當日參與會員大會來賓及會員

玩染藍天

透過會員代表大會的小聚，除了讓會員們彼此相互認識之餘，這次特別邀請到社團法人屏東縣好好婦女權益發展協會的蔡順柔主任帶大家體驗藍染。在每個細緻綁法的技巧下，大家玩出不同圖案的獨特與專屬。

每每在會員大會除了安排多元課程交流之外，理監事們也會帶來許多不同的訊息交流。隨著公共化政策上路及社會公民實踐的場域中如何開創可能，如：社區推廣、多元文化、性別教育推動…等第一手資訊，當天屏東縣美園社區互助教保中心馬秀辛主任也談起，部落托育班在 2009 年從不合法的爭議討論，需要克服很多的設置標準、法條，但很感動的是看到組織共同合作的力量，藉由全國教保產業工會的支持與多次的討論策略，這些一路的走來很不容易卻也看到托育互助的價值。相信大家秉持不放棄的精神，共同合作凝聚力量讓工會更加強壯。



重要訊息

本會擔任屏東縣幼兒園收費審議小組第三屆委員
任期自 108 年 1 月 1 日至 109 年 12 月 31 日為期 2 年

本會擔任屏東縣教保服務機構及教保服務人員獎勵評選會委員
任期自 108 年 2 月 17 日至 109 年 12 月 31 日為期 2 年

本會擔任屏東縣非營利幼兒園審議會委員
任期自 108 年 4 月 1 日至 110 年 4 月 1 日為期 2 年

本會擔任屏東縣幼兒園基礎評鑑、追蹤輔導及追蹤輔導評鑑委員
任期自 108 年 8 月 1 日至 110 年 7 月 31 日為期 2 年

會務報告

◎新加入會員：陳昭吟、蕭伊亨、鄧怡菁、徐麗娥、廖慧君



會務報告

◎ 109年4月～109年5月新加入會員：

余○蘭、賴○桂、林○慈、林○偵、王○蘭、黃○媛、吳○梅、柯○慧，共計8位。

◎各類勞保給付申請統計：(109年4月～109年5月)

傷病給付 17,585 元；生育給付 93,334 元；失能給付 338,800 元；老年年金及老年給付 3,822,734；家屬死亡給付 254,250 總計 4,526,703 元整。

◎ 109年5月會員人數 668 人；勞健保人數 597 人（含眷保人數 372 人）



本會第九屆第二次會員代表大會，並邀請桃園市空服員職業工會鄭雅菱祕書長分享空服員罷工的歷程。



邀請楊佳羚老師透過自身在瑞典育兒經驗，來分享瑞典托育資源及在台灣推廣的可能性。

會務報告

◎ 108 年 11 月—109 年 3 月新加入會員：

鄭0玲、陳0誼、姚0芬、康0春、許0慧、郭0吟、鍾0英、李0敏、
陳0芳、陳0琳、徐0禎、袁0瓊

◎會員人數：398 人

◎勞健保人數：363 人(眷保人數含補助對象 272 人)

◎ 108 年 11 月 -109 年 3 月請領勞保給付人員名單：

傷病給付 / 林0德、靳0莉、楊0儷，共給付 43,084 元；

老年給付 / 吳0靜，給付 1,168,515 元；

生育給付 / 吳0儀、葉0芸、莊0榆，共給付 143,834 元；

家屬死亡給付 / 林0秋，給付 75,600 元。



活動照片圖說：

協辦【第四屆全球婦女庇護安置大會參訪新興公共托嬰中心】，是本會近年來推動兒童與婦女福利服務的一項特殊任務，感謝主辦單位勵馨社會福利基金會提供此機會，讓我們運用團隊互助的能量來接待 20 多個國家的來賓，過程中也特別邀請推動托育及婦女政策經歷豐富的育合春文教基金會王淑英董事長與來賓們座談，在短短的一個小時中，介紹了輔育人員工會承辦新興公托的願景與現階段的業務發展，王老師也對台灣的婦女政策做了分享，我們的努力讓國際人士了解，透過工會組織倡議相關議題是民間很重要的行動，來賓們藉由留言板的留言，分享且羨慕當天看到的友善公共托育環境，很可惜沒有足夠的時間讓更多的托育夥伴來和來賓們互動，但難得的經驗又再次讓輔育工會增加了能量，我們期許，在未來的持續努力與倡議，能加速達到友善托育的更高境界。

台北市教保人員協會

會務報告

◎新進會員：林思怡、李可鈞、林美雲、陳立婷、陳俐妤、蔡姍雲、高孟慈、蔡子萱、鄭雅穗 共 9 名



- 1：教保人員職場溝通—狀況劇演練
- 2：教保人員職場溝通—狀況劇演練
- 3：職場生涯歷程分享

全國教保產業工會

108 年 11 月至 109 年 3 月捐款芳名錄

王珊珊 4200 元、梁美詩 1200 元、黃雅雪 200 元

大事紀 (108 年 11 月至 109 年 3 月)

全國教保產業工會

- 108.11.11 召開內部幹訓讀書會
- 108.11.12 參加「外勞被打壓，本勞來相挺—控訴蘇澳區漁會不當勞動行為，戕害漁工權益」記者會
- 108.11.14 參加高雄市社工人員職業工會的聚會，交流政府委外方案中的教保員與社工勞動權益
- 108.11.23-11.24 年度聯合幹訓於烏山頭湖畔度假會館舉行
- 108.12.05 參加「108 年度第 2 次托嬰中心業務督導及聯繫會報」
- 108.12.05 參加黃捷市議員團隊舉辦「高雄市專案產業別勞檢施行工會陪鑑制公聽會」
- 108.12.10 參加「別灑錢了事！友善生育、共同育兒才是正解！請各黨候選人作出承諾，選後落實改革！」民間團體聯合記者會
- 108.12.16 高雄市勞工局組織科石慶豐科長及條件科陳俊源科長來訪，就勞動檢查事項進行討論
- 108.12.17 參加托育政策催生聯盟討論會議
- 108.12.20 出席「幼兒教育及照顧法」及「教保服務人員條例」修正草案研商會議
- 108.12.20 出席婦女新知基金會「生養何其難！痛苦無法擋？友善生育政策論壇」
- 108.12.25 第三屆第三次理監事會
- 108.12.26 出席教育部國教署召開「第四屆第五次教保服務諮詢會」
- 108.12.27 參加臺南市政府「臺南市兒童及少年保護自治條例草案」第一場公聽會
- 108.12.30 參加臺南市政府「臺南市兒童及少年保護自治條例草案」第二場公聽會
- 109.01.02 參加高雄市「109 學年度私立教保服務機構收費調整審議小組」會議
- 109.01.05 參加臺南市政府「臺南市兒童及少年保護自治條例草案」第三場公聽會
- 109.01.07 參加衛福部「兒童及少年福利與權益保障法部分條文修正草案第 2 次研商會議」
- 109.01.10 就台南市托育政策拜訪台南市議員許又仁與林易瑩
- 109.01.15 就台南市托育政策拜訪台南市議員蔡旺詮
- 109.02.18 就高雄市托育政策拜訪高雄市議員郭建盟
- 109.02.24 參加「【配合防疫作戰，勞工卻被放無薪假】武漢肺炎特別條例，應比照 SARS，受隔離者應給公假 / 工資！」記者會
- 109.02.24 參加婦女新知基金會「婦女及性別團體與立委之新春茶會」
- 109.03.19 拜訪立法委員林淑芬、王婉諭、賴香伶及黃國書國會辦公室
- 109.03.24 勞動讀書會幹部班第一場
- 109.03.24 第三屆第四次理監事會

育合春教育基金會

- 108.11.2 辦理人權影展《午夜行者》（百達文教中心）
- 108.11.11-11.22 2019 年育合春寫作獎助金決選
- 108.11.16 出席南方影展頒獎活動
- 108.12.14 辦理 2019 育合春寫作獎助金暨《牙齒與舌頭》紀錄片放映及座談
- 109.01.02 召開第四屆第二次董事會議
- 109.02 籌備人權教室（水交社非營利幼兒園二樓儲藏室）
- 109.03.14-03.16 王淑英董事長、郭明旭董事、黃淑梅董事及林昭慧志工一同參與 2020 嘉義國際藝術紀錄影展「創造真存在」

台南市教保產業工會

- 108.12.08 至台南應用科大課後照顧班分享本會執行的業務
- 108.12.28 召開第二屆第十二次理監事會議
- 108.12.30 出席台南市政府辦理【臺南市兒童及少年保護自治條例草案公聽會】
- 109.01.04 辦理第三屆第一次會員大會暨第三屆理監事選舉暨專題演講〈從兩性到性別：一個思想革命的進程〉
- 109.01.04 召開第三屆第一次理監事會議暨年度尾牙
- 109.01.05 出席台南市政府辦理【臺南市兒童及少年保護自治條例草案公聽會】
- 109.01.14 參與台南市教育局辦理【教保人員評選籌備會】
- 109.03.18 水交社非營利幼兒園辦理第一屆第一次勞資會議

屏東縣幼兒托育職業工會

- 108.11.02 「兒童及少年福利與權益保障法責任通報及輔導」教保研習
- 109.02.18 幼暉獎評選籌備會議
- 109.03.28 本會第三屆第三次會員代表大會

高雄市教保人員職業工會

- 108.11.09 「草地音樂暨跳蚤市場」家庭支持與社區網絡活動計畫
- 108.11.19 光武 / 前鎮非營利幼兒園績效考評會議
- 108.11.14 高雄市 108 年第 2 次婦女團體聯繫會議
- 108.11.23-11.24 108 年度勞工教育研習
- 108.11.29 光武 / 前鎮非營利幼兒園、童愛館 109 年工作規畫會議
- 108.11.29 前鎮草衙育兒資源中心防火漆開工會議
- 108.12.17 光武 / 前鎮非營利幼兒園行政會議
- 108.12.26 全國育兒資源中心聯繫會議
- 108.12.27 高雄市 108 年第 2 次非營利幼兒園招生事宜會議
- 108.12.27 第九屆第四次理監事會議
- 109.01.04 參加台南教保產業工會會員代表大會
- 109.01.17 109 年委辦與補助民間單位社工薪資說明會

- 109.01.18 參加高雄市輔育人員職業工會會員代表大會
- 109.01.18 本會第九屆第二次會員代表大會
- 109.01.18 本會 108 年度尾牙
- 109.01.21 109 年度 0 至 2 歲兒童親職教育推廣方案辦理事宜說明會
- 109.02.11 滿天星婦女團體聯繫會議（一）
- 109.02.18 前鎮愛群育兒資源中心參訪
- 109.02.21 台南親子館（仁德、歸仁）參訪
- 109.03.06 高雄市各育兒資源中心因應嚴重特殊傳染性肺炎防疫措施討論會議
- 109.03.24 本會在職訓練：瑞典托育經驗分享
- 109.03.24 本會在職訓練：勞基法概論讀書會
- 109.03.28 屏東縣幼兒托育職業工會會員代表大會

高雄市輔育人員職業工會

- 108.11.01 參加「109 年度補助辦理托育人員職業訓練計畫」提案說明暨聯繫會議
- 108.11.02 協辦燭光協會「幫幫新手育兒照顧者親職講座」
- 108.11.07 「高雄市發展合作事業自治條例（草案）」公聽會
- 108.11.08 協辦第四屆全球婦女庇護安置大會參訪新興公托、辦理 108 年 BS09 托育人員職前平日鳳山班實習成果發表
- 108.11.10 辦理「0-2 歲親職教育推廣活動—動動身體真有趣」親子活動
- 108.11.11 辦理 108 年 BS09 托育人員職前平日鳳山班結訓
- 108.11.12、12.17、109.01.16、02.19、03.18 召開辦公室會議
- 108.11.12 辦理「0-2 歲親職教育推廣活動—嬰幼兒用藥安全」講座
- 108.11.14 出席婦女團體聯繫會議
- 108.11.15 辦理【三民區兒童定點計時托育服務計畫】團體督導
- 108.11.16-11.17 辦理 108 年勞工教育訓練—台東 FUN 鬆趣
- 108.11.22 辦理歡迎光臨我的家【兒童收養】議題講座
- 108.11.22、12.27 召開新興公共托嬰中心會議
- 108.11.22 出席高雄市 109 年教保及課綱研習計畫暨 108 年教保及課綱研習檢討會議
- 108.11.26 辦理【脆弱家庭育兒指導員】團體督導
- 108.11.27 出席「108 年南方婦女姊妹情誼與男女共好 From She For She to He For She 期末方案」檢討會議
- 108.11.27 辦理《0-2 歲親職教育推廣活動—感覺這樣玩 I》暨工作檢討會議
- 108.11.28 出席「翻耕兒虐現狀 受暴力侵害兒少座談會」
- 108.11.30 辦理《性別平等教育是蝦米碗糕？》：【認識多元性別 & 同性家庭】講座
- 108.12.04 辦理《0-2 歲親職教育推廣活動—感覺這樣玩 II》
- 108.12.05 出席「高雄市專案產業別勞檢施行工會陪鑑制」公聽會
- 108.12.07 辦理《性別平等教育是蝦米碗糕？》：【從繪本解讀性別 / 一起學習說故事】
- 108.12.09 辦理《0-2 歲親職教育推廣活動—孩子幾歲學規矩？》
- 108.12.10 辦理《0-2 歲親職教育推廣活動—孩子該怎麼打…分數？》
- 108.12.11 彭婉如基金會北辦參訪三民區兒童定點計時托育服務
- 108.12.15 參加「2019 高雄反空汙大遊行」
- 108.12.16 勞工局來訪—陪鑑制度公聽會後續
- 108.12.21 參加 2019 推展合作事業系列研習
- 108.12.21 辦理 0-3 歲副食品及簡易膳食備製班第 02 期開訓

- 108.12.22 辦理母嬰照護及親子關係建立技巧實務班第 01 期結訓
- 108.12.25 出席全國教保產業工會理監事會議
- 108.12.27 辦理公民教育系列講座一【今年選舉】很有事！
- 108.12.27 辦理烏克蘭麗麗樂器教學班第 02 期結訓
- 108.12.30 出席【高雄市政府幼兒教保服務諮詢會議】
- 109.01.04 辦理氣球造型創意設計進階班第 02 期結訓
- 109.01.09 出席高雄市公民監督公僕聯盟理監事會議
- 109.01.10、02.21 召開高雄市新興公共托嬰中心會議
- 109.01.13、01.15、01.17 辦理 109 年保母證照術科單區班
- 109.01.16 出席高雄市政府社會局承辦托育業務團體聯繫會議
- 109.01.17 辦理高雄市新興公共托嬰中心歡送會
- 109.01.18 召開第 3 屆第 4 次會員代表大會暨尾牙餐敘、第 5 屆第 17 次理監事會議
- 109.02.01 辦理 0-3 歲副食品及簡易膳食備製班第 02 期結訓
- 109.02.03-02.05、02.10-02.14 辦理 109 年保母證照術科單區班
- 109.02.08 出席高雄市公民監督公僕聯盟會員大會
- 109.02.15 出席高雄市政府社會局公共托嬰中心聯繫會議
- 109.02.25 辦理 109 年度【保母技術士檢定術科內容異動】說明會
- 109.02.27、02.28、03.06 辦理 109 年脆弱家庭育兒指導員訓練招生說明會
- 109.03.03 辦理特殊嬰幼兒互動遊戲設計班第 01 期開訓
- 109.03.05 辦理 109 年旗山以北區域脆弱家庭育兒指導員訓練招生說明會
- 109.03.06 辦理烏克蘭麗麗樂器教學班第 01 期開訓
- 109.03.11 辦理 109 年旗山以北區域脆弱家庭育兒指導員培訓班開訓
- 109.03.16 辦理 109 年脆弱家庭育兒指導員培訓班開訓

台北市教保人員協會

- 108.11.07、11.12、11.14、11.19、11.21 舉辦托育人員壓力、情緒及人際關係互動成長系列課程
- 108.11.07 召開 108 年度第十一次托嬰暨親子館主管會議
- 108.11.11 召開本會承接非營利幼兒園 108 年第 11 次主管會議
- 108.11.20 出席北社盟會議
- 108.11.23-11.24 出席全國教保產業工會 108 年幹部訓練
- 108.12.02 參加國立北護產業學院檢討會議
- 108.12.05 召開第二次托嬰中心督導及聯繫會報
- 108.12.10 出席婦女新知「別灑錢了！有善聲譽、共同育兒才是正解！」記者會
- 108.12.13 召開本會承接托嬰中心 108 年第 12 次主管會議
- 108.12.21 召開本會理監事會議
- 108.12.27 參加桃園市教育局幼兒園審議會
- 109.01.03 參與非營利幼兒園聯盟會議
- 109.02.12 出席北投社區諮詢委員會
- 109.02.13 召開本會承接托嬰中心 109 年第 1 次主管會議
- 109.02.14 參加衛福部家園訪視會議
- 109.03.05 召開本會承接托嬰中心 109 年第 2 次主管會議主管會議
- 109.03.12 召開本會承接非營利幼兒園 109 年第 2 次主管會議
- 109.03.21 召開本會理監事會議
- 109.03.24 參與全國教保產業工會理監事會議

全國教保產業工會

電話：07-7408133

傳真：07-7407188

劃撥帳號：42281695

網址：<http://aetutw.org/>

e-mail：aetu2011@gmail.com

83057高雄市鳳山區維新路124號9樓之1

台北市教保人員協會

電話：02-8502-1236

傳真：02-8502-0139

劃撥帳號：19181081

網址：<http://tpedc.aetutw.org/>

e-mail：1997educare@gmail.com

10348台北市大同區延平北路二段255號11樓之1

高雄市教保人員職業工會

電話：07-7406188

傳真：07-7407188

劃撥帳號：41430372

網址：<http://kec.aetutw.org/>

e-mail：childcare1993@yahoo.com

83057高雄市鳳山區維新路124號9樓之1

台南市教保產業工會

電話：0982-113296

劃撥帳號：31615971

網址：<http://eutn.aetutw.org/>

e-mail：eutn2014@gmail.com

70174台南市東區仁東街25號2樓之2

高雄市輔育人員職業工會

電話：07-3356016 0937-904831

07-3353123

劃撥帳號：42145601

網址：<http://kupe.aetutw.org/>

e-mail：3356016@gmail.com

80242高雄市苓雅區中山二路412號6樓之5

財團法人育合春教育基金會

電話：06-2902031

劃撥帳號：31585916

網址：<http://hope.aetutw.org/>

e-mail：hospfoundation@gmail.com

70174台南市東區仁東街25號2樓之2

屏東縣幼兒托育職業工會

電話：08-7369459 0970-997131

劃撥帳號：42278817

網址：<http://pin.aetutw.org/>

e-mail：pingdongkid@gmail.com

90056屏東縣屏東市德豐街106號1樓



發行人：簡瑞連

主編：蔡志杰

美編：黃暄懿

編輯小組：王淑英、黃士玲、李曼君

陳亮吟、葉恩宜、張淑櫻

郭明旭