**全國教保產業工會**

**「幼托工作者疫情停課期間出勤狀況調查」**

**統計分析**

說明：為因應幼托工作者在疫情停課期間的工作權益，全國教保產業工會在網路上發起「幼托工作者疫情停課期間出勤狀況調查」，自6月1日至15日，共收到2,355筆回覆，扣除公幼及居家托育等較小或非機構樣本，來自幼兒園工作者的回覆有1,711筆，來自托嬰中心工作者的回覆有539筆。

以下為調查結果統計分析，分為5/19-28及5/31-6/14兩個停課階段，分為幼兒園及托嬰中心兩部分。在調查統計呈現上，將「被協商請特休/事假」與「被強制請特休/事假」、「以上狀況的混合」、「其他」一同列為「非自主性休假」項目計算，是因為不少工作者表示協商都只是一個形式，通常都是已經列好事項再請工作者簽名，而成為所謂的勞資協商，非出自勞雇雙方合意的狀態。

完整統計數字請見附檔【全國教保疫情停課期間出勤狀況調查統計數字】

1. **幼兒園的出勤狀況 （完整統計見附檔第一分頁幼兒園出勤類型）**

私立及準公共幼兒園部分，在5/19-28階段的非自主性休假比率都是在七成五左右，私立幼兒園為74.81%，準公共化幼兒園為75.82%；非營利幼兒園比較低，24.56%。而到了5/31-6/14階段，私立及準公共幼兒園部分，非自主性休假比率都稍微降低，私立幼兒園為72.76%，準公共化幼兒園為71.65%，非營利則為22.81%。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 私立幼兒園(非準公) | 準公共幼兒園 | 非營利幼兒園 |
| 百分比 | 100% | 100% | 100% |
| **5/19~28出勤類型** | 　 | 　 | 　 |
| 1. 依照日常到機構或居家分流上班 | 14.69% | 18.02% | 69.30% |
| 2. 自請「照顧假」/特休/事假 | 10.51% | 6.15% | 6.14% |
| **非自主性休假****(協商/強制/請特休或事假+混合+其它)** | **74.81%** | **75.82%** | **24.56%** |
| **5/31~6/14出勤類型** | 　 | 　 | 　 |
| 1. 依照日常到機構或居家分流上班 | 16.83% | 18.68% | 74.12% |
| 2. 自請「照顧假」/特休/事假 | 10.41% | 9.67% | 3.07% |
| **非自主性休假****(協商/強制/請特休或事假+混合+其它)** | **72.76%** | **71.65%** | **22.81%** |

第二階段非自主性休假之所以降低，或許是因為教育部發出函示表示停課期間應依照勞動部規範，不可強迫工作者以特休假或事假來抵充在家，且須發全薪。因此，可以看到「被協商請特休/事假」與「被強制請特休/事假」兩項的比例有些許降低，也就是可能有些雇主擔心被舉發，而不再以特休或事假來抵充，轉而考量以其他的出勤形式來減扣工作者的薪資，所以「其他」明顯提高許多。

後來紓困方案成形，其中的一個條件為須給全職人員全薪，業者為了申請紓困，開始調整出勤方式以因應紓困方案，例如有若干教保人員反應，原本在家待命的他們，在第二階段被機構叫回去上班。但總體來說，非自主性休假比率的降低非常有限，第二階段在私立及準公共幼兒園還是超過七成。

非自主性休假的實際狀況很混亂，有機構要求工作者先以特休來抵，也有機構直接宣告放無薪假，只是在形式上，有很多工作者都反應，雇主拿出同意書來要求工作者填寫，填完就收回去，工作者根本不知道雇主會如何安排出勤或休假，一切都是機構單方決定，但偽裝成協商、合意的形式。

彈性、輪值、部分天數上班等等方式也很普遍，有些是老師輪流去上班，有些是一週一次或三次，有些是上半天班，有些是沒有固定時間，依雇主的調派，有以抽籤的方式，也有被強制要求請防疫假等等。

不同的出勤方式，正對應著雇主對於薪資計算的盤算，例如，有部分工作者就提到要求請防疫假也就理所當然可以不支薪，也有工作者說自己薪水只有到校時間才計算，變成時薪人員，這都反映著在這段期間，雇主心裡如何盤算讓自己保有最大的利潤。

1. **托嬰中心的出勤狀況 （完整統計見附檔第二分頁托嬰中心出勤類型）**

在5/19-28階段的非自主性休假比率，私立托嬰中心達70.65%，準公共化托嬰中心為68.58%，公共托嬰中心則達70.20%。到了5/31-6/14階段，私立托嬰中心達68.47%，準公共化托嬰中心為64.86%，公共托嬰中心則達66.22%。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 私立托嬰中心(非準公) | 準公共托嬰中心 | 公共托嬰中心 |
| 百分比 | 100% | 100% | 100% |
| **5/19~28出勤類型** | 　 | 　 | 　 |
| 1. 依照日常到機構或居家分流上班 | 14.13% | 10.14% | 20.53% |
| 2. 自請「照顧假」/特休/事假 | 15.22% | 21.28% | 9.27% |
| **非自主性休假****(協商/強制/請特休或事假+混合+其它)** | **70.65%** | **68.58%** | **70.20%** |
| **5/31~6/14出勤類型** | 　 | 　 | 　 |
| 1. 依照日常到機構或居家分流上班 | 13.04% | 14.19% | 23.18% |
| 2. 自請「照顧假」/特休/事假 | 18.48% | 20.95% | 10.60% |
| **非自主性休假****(協商/強制/請特休或事假+混合+其它)** | **68.47%** | **64.86%** | **66.22%** |

跟私立及準公共幼兒園比較起來，私立及準公共托嬰中心的非自主性休假比率稍微較低，但也都是在六成八以上，在第二階段略有降低。這可能也因為衛福部有發出函釋的效果，以致在「被協商請特休/事假」與「被強制請特休/事假」兩項的比例有些許降低，但在「其他」的部分則有明顯提高許多。

由衛福部主導，各地方政府申請成立的公共托嬰中心，在這次的調查中，其中高雄市共40筆，台北市共18筆，新北市則有67筆，三個直轄市就佔了公共托嬰中心/公共家園填寫數量的八成三。然而，非自主性休假兩個階段都高達六成六以上，這不禁令人質疑，這些有接受政府補助具公共性的托嬰機構，其工作者的勞動條件並不比私立托嬰機構友善，這背後的問題是值得主管機關檢討。

非自主性休假的實際狀況一樣混亂，各種狀況都有、很分歧。強迫以特休假來抵扣最常見，特休假不足就扣錢或請事假或預支下年度的特休，有雇主告知薪水只結算到5/17、5/18開始為無薪假，強制放無薪假或防疫假，一周上三天，排班等等。

1. **幼兒園的發薪狀況 （完整統計見附檔第三分頁幼兒園薪資概況）**

在政府委辦的非營利幼兒園部分，發薪狀況基本上是中規中矩，接近九成的工作者表示薪資沒有受到影響。在私立及準公共幼兒園的部分，狀況就不好了，第一階段有高達七成左右表示薪資有受到影響，私立是70.04%，準公共是69.89%；第二階段也有超過六成表示薪資到影響，私立是63.62%，準公共是63.30%。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 私立幼兒園(非準公) | 準公共幼兒園 | 非營利幼兒園 |
| 問卷筆數 | 100% | 100% | 100% |
| **5/19~28薪資概況** | 　 | 　 | 　 |
| 1. 薪水沒有受到影響 | 23.64% | 20.44% | 88.60% |
| 2. 不清楚、未知、尚未確定 | 6.32% | 9.67% | 2.63% |
| **薪水受到影響****(以特休抵扣+不支薪、上班才給薪+其它)** | **70.04%** | **69.89%** | **8.77%** |
| **5/31~6/14薪資概況** | 　 | 　 | 　 |
| 1. 薪水沒有受到影響 | 24.90% | 26.37% | 91.23% |
| 2. 不清楚、未知、尚未確定 | 11.48% | 10.33% | 3.95% |
| **薪水受到影響****(以特休抵扣+不支薪、上班才給薪+其它)** | **63.62%** | **63.30%** | **4.82%** |

在薪資這個部分必須提醒大家注意的是，1. 有些工作者在填寫問卷時尚未領到五或六月的薪資，雇主也沒有表明要如何計算薪資，所以有一成左右的人會填答不清楚、尚未知道。2. 前面提到，有些機構的雇主會要求工作者先用特休來抵休假，因為特休是有薪休假，所以在特休被用完之前，薪資呈現的還是全薪。有部分工作者反應，雇主甚至要求工作者提前用下年度的特休來抵，這樣，帳面上的薪資並不會受到影響。

私立及準公共幼兒園的部分，在第一階段有高達四成左右的人表示，被機構要求抵用特休；第二階段下降到二成左右，下降的原因或許是因為，特休已經都被抵用光了，已經無法再用此方法。第二階段常出現的減薪模式很分歧，包括無薪休假、給底薪、一天500元、八成薪、以鐘點計算等等。

雇主之所以選擇要工作者先抵用特休，這是因為，可以在表面上達到發放全薪的假象，這樣就不會被告發違法，也有利於申請紓困補助。

對於被抵用特休的工作者來說，雖然帳面上還是全薪，但等於特休的權利被剝奪了；用另一種角度來想，在一般狀況下如果工作者沒機會休完年度特休，是可以換算成薪資的。所以，被於那些被雇主要求抵用特休的工作者，我們也認為他們的薪資受到影響。

**四、托嬰中心的發薪狀況（完整統計見附檔第四分頁托嬰中心薪資概況）**

在托嬰中心部分薪資受影響的比率，第一階段私立是58.70%，準公共是72.30%，而公共托嬰中心為63.57%；第二階段私立是61.96%，準公共是73.64%，公共托嬰中心為57.62%。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 私立托嬰中心(非準公) | 準公共托嬰中心 | 公共托嬰中心 |
| 百分比 | 100% | 100% | 100% |
| **5/19~28薪資概況** | 　 | 　 | 　 |
| 1. 薪水沒有受到影響 | 36.96% | 26.35% | 34.44% |
| 2. 不清楚、未知、尚未確定 | 4.35% | 1.35% | 1.99% |
| **薪水受到影響****(以特休抵扣+不支薪、上班才給薪+其它)** | **58.70%** | **72.30%** | **63.57%** |
| **5/31~6/14薪資概況** | 　 | 　 | 　 |
| 1. 薪水沒有受到影響 | 25.00% | 24.32% | 33.77% |
| 2. 不清楚、未知、尚未確定 | 13.04% | 2.03% | 8.61% |
| **薪水受到影響****(以特休抵扣+不支薪、上班才給薪+其它)** | **61.96%** | **73.64%** | **57.62%** |

由上面的統計資料可見，在這段疫情停課上班期間，除了非營利幼兒園的教保服務人員在出勤的狀況和薪資支付上較不受影響，其它不論是私立幼兒園、準公共化幼兒園、私立托嬰中心、準公共托嬰中心以及公共托嬰中心的幼托人員在出勤的方式與薪資支付上幾乎受到一定程度的衝擊。

先排除私立幼兒園不論，從統計數字可看出，一樣都是打著公共化名義的非營利幼兒園和公共托嬰中心，公共托嬰中心的托育工作者在出勤方式和薪資的影響上比起非營利幼兒園則高出太多，幾乎都高達六成以上，這與衛福部當初推出公私協力托嬰中心期待透過經費上補助來解決托育工作者勞動條件的目標，有著很大的落差，這也表示，衛福部對於整體公共托嬰中心的查核機制有很大的漏洞，從委辦者的評估，公共托嬰中心的人員支薪機制，財務審核機制都應一一檢討。

除此，從2018年8月由行政院主導推動的準公共化機制，三年來政府花了幾百億元補助這些準公共化幼托機構，且設定了底線來保障托育工作者的薪資條件，期待能藉此改善工作者的勞動條件，但這次統計數字也明顯呈現，私立業者一邊拿了政府的補助，一邊剝削托育工作者，兩部會主管機關不只無法有效控管，還需另外給予紓困補助，這正說明了，準公共化機制空有公共化的外殼，無實質內涵，純粹就是現金補助，無助於改善幼托環境。

整體上，這次的調查，更明確的顯示出，真正落實公共化精神的托育機構才能真正保障托育工作者的勞動條件，假的準公共化只是增加大筆的政府預算支出與行政耗能。

**五、工會的訴求**

雖然教育部及衛福部先前已函示，停課期間仍應支付員工薪資，不得要求其請無薪假，然而，根據上述調查統計數據，工作者非自主性休假及薪資受到影響的狀況仍然非常普遍。而且這些放無薪假的幼托機構，仍然有可能獲得政府的紓困補助，機構得到補助之後，也不保證會將補助挹注回員工薪資中。

為使紓困補助達到保障工作者權益之效用，工會對教育部及衛福部提出兩項訴求：(1) 對於申請紓困補貼的機構，主管機關應全面要求機構提供薪資清冊及薪資轉帳證明等，實質審查其發薪狀況，而不僅是依靠其勞健保投保狀況等書面文件。(2) 主管機關應該公布審查通過的紓困補貼機構名單，以受家長、工作者及社會大眾的公評與檢驗。