

學校廚工薪資協調座談會 會議回報紀錄

101年3月1日

記錄人：許又仁

這次我代表本會參與了台南市政府教育局辦理的學校廚工薪資座談會，按《勞基法》第9條規定，「有繼續性工作應為不定期契約」，因此學校的廚工應為連續性不定期契約工，廚工持續在相同學校內服務，部份學校卻採取「一年一聘」聘僱方式，造成廚工應有權利受損。在會中我強調若採取「一年一聘」方式這是一種刁難，主因廚工學歷不高對勞動法令並不熟悉，在面對採取「一年一聘」方式的學校主管要求重新簽訂「定期契約」，對於是否能持續擁有「工作權」心中著實忐忑不安，會議主席黃緒信副局長接受了廚師工會這項訴求，同意行文學校要求改善此不合理現象。

在薪資方面，廚師工會的訴求有下列幾項：

1. 廚工工作環境與工作條件並不理想，要求其薪資每月應不得少於基本工資 18780 元。
2. 過年時應有年終獎金且寒暑假得以支薪，以維持其基本生計。〈註：會中表達若得以支半薪，就符合他們的期待，寒暑假支半薪期間願意支援學校其他事務工作。〉
3. 薪資應能按年資加薪，年資計算應以到職日起算。

與會人員提出的不同意見有：

1. 廚工工作時數未滿 8 小時，小型學校廚工工作時數甚至更短。
2. 規模不夠大的學校，收取學生的午餐代辦費用並不足。
3. 寒暑假廚房廚工工作時數並未有煮飯供餐的事實。
4. 廚工薪資來自學生，調薪或寒暑假支薪勢必排擠學生的權益。〈註：家長聯合會會長聲明若因此增加學生負擔，即提高學生收費，該會站在反對立場〉

與會人員提出下列幾項看法與建議：

1. 大、中、小型學校廚工的工作負擔並不相同，應統計學校規模的差異，約在多少學生數下其繳交的午餐代辦費用，總計得以自給自足。
2. 在不影響學生用餐質量的原則下，規模夠大可以自給自足者，廚工的工作條件與待遇應符合勞基法的規範。
3. 在少子化的趨勢下小型學校應盡量採中央廚房方式辦理，在學校向學生收取午餐代辦費用不足額時，政府應編列經費加以補貼。〈註：可視為學生教育福利政策〉
4. 學校營養師列為學校編制內人員，寒暑假得以支領全薪亦有年終獎金，工作屬性與身分別與廚工雖然不同，但廚工經常被視為定期契約，其薪資調整僅能隨基本工資調整，要求寒暑假支薪與年終獎金，政府應正視其工作條件的改善。
5. 在學校家長代表大會的決議下，應可是物價變化適當提高學生午餐代辦收費

局內回應與議員的關切：

1. 將函文所屬學校應視廚工為「連續性不定期契約工」，要求聘任關係應符合勞基法規範。
2. 會要求所屬統計學校規模的差異，約在多少學生數下其繳交的午餐代辦費，總計得以自給自足。
3. 在學校向學生收取午餐代辦費用不足額時，可透過議員於議會中要求市政府編列經費加以補貼。

後記：

與會的人員除教育局人員外，有廚師工會成員、市產業總工會成員、家長會代表、學校行政代表，還有特別感謝林宜瑾議員親自到場的協助以及高雄市教育產業工會的列席關心。