

全國教保產業工會

The Alliance of Educare Trade Unions

發行人：郭明旭

編輯：簡瑞連、吳姿靜、李曼君、買寶玉、黃雅雪、梁美詩

E-mail：aetu2011@gmail.com

2023.06 月訊專輯

通訊地址：830 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

托嬰中心爆不當管教，為何家長卻沒有帶孩子離開惡質幼托？

2023.06.14 親子天下媒體中心 文：陳奕安

台北內湖某托嬰中心被爆出兒虐事件，遭處停業 1 年，但有部分家長希望可以繼續送托，甚至指責受害孩子的父母對社會局施壓。托嬰中心明顯虐待孩子，為什麼家長卻「不離開」惡質幼托？

全國教保產業工會理事楊秀彥指出，對於兒虐事件處理，最重要的觀念，是在兒童權利公約明文強調的「以兒童最佳利益為優先考量」；不過從實際會發現，這句話似乎難以澈底落實。

「最大的難題是，當初家長可能就是千挑萬選，配合住家工作地點、上班路徑、送托時間終於找到這個園所，學期中途想要換，是要換去哪裡？根本沒辦法，只好留下來。」靖娟基金會執行長林月琴一語點出關鍵。

園所發生不當對待事件，是否該為孩子轉學？如果迫不得已無法轉學，可以如何確保孩子的安全？林月琴、楊秀彥都認為，園所經營者的態度、園所整體風氣是關鍵，也提供 3 個建議供家長參考：

1. 管理態度默許兒虐、非單一行為，建議馬上離開
2. 單一事件且經營者積極處理，不一定要急轉學
3. 事件發生後，經營者應誠意處理 [【詳細閱讀】](#)

幼兒園是怎麼餵藥的？

2023-06-20 文/彭婉如教育基金會、台灣公共托育協會、全國教保產業工會

幼兒園是怎麼餵藥的？
到底在幼兒園餵藥受到
哪些規範？

而合於流程的餵藥又是
如何進行的？

[【詳細閱讀】](#)



在幼兒園餵藥，是有規定的！

幼兒教保及照顧服務實施準則 第11條

1. 幼兒園應準備充足且具安全效期之醫療急救用品。
2. 幼兒園應訂立託藥措施，並告知幼兒之父母、監護人或實際照顧幼兒之人。
3. 教保服務人員受幼兒之父母、監護人或實際照顧幼兒之人委託協助幼兒用藥，應以醫療機構所開立之藥品為限，其用藥途徑不得以侵入方式為之。
4. 教保服務人員協助幼兒用藥時，應確實核對藥品、藥袋之記載，並依所載方式用藥。

孩子的最佳利益，是教保服務的所有前提。

餵藥是教保服務的一環。是讓生病的孩子能持續得到治療，也是協力家長一起照顧孩子。

唯有看見彼此，同理需求，建立真實的溝通與信任。

才能為孩子共創好的照顧環境。

台灣 MeToo 為何現在才出現？加害者真的有人被「社死」嗎？

2023-06-27 關鍵評論 圖：達志影像 文：陳美華（中山大學社會系教授）



從美國、英國到澳洲，大家都在問台灣 MeToo 為何現在才出現？台灣這波風潮的特殊性為何？為什麼《人選之人》可以引爆這麼大的風暴？對一個性平指標已經走在亞洲前排的台灣而言，這究竟意味著什麼？

其實這都不是容易回答的問題，尤其台灣 MeToo 的特殊性、為何這麼晚到的問題，如果沒有比較深入的研究其實很難回答。我自己的觀察是，台灣大多數浮上檯面的案例，大部份仍是以言詞性騷擾和不可慾的性注視（unwanted sexual attentions）為主，涉及各種程度不一的性侵行為的案例較少。這和好萊塢大咖被 MeToo 的情勢很不一致。

也因為這類同時帶有性別歧視、索求性的性騷擾每天出現在女孩和女人的日常生活情境中，也導致這些大大小小的性侵犯更容易被看成日常互動，甚至逐漸定型為一個穩固的性／別腳本，絕大多數的男女也反覆的再製這樣的性別腳本。女孩和女人學著如何自我調適、擺脫它，甚或容忍它。

如果大家還有記憶，性騷擾這個詞出現以前，「吃豆腐」一詞就是台灣社會用來洗白、淡化甚至美化男性對女性的性騷擾、性索求的行為。「吃豆腐」這詞不知道是怎麼來的，但是主詞是男人、動詞也是男人，豆腐／女人做為客體、受詞。好精巧的比喻，被吃的豆腐還能水嫩、完整、不破碎嗎？

性騷擾作為女性日常的普遍性，甚至跨越社會階級與年齡差異。我臉書上的女性朋友，從高中女學生、女大生到女教授都可以細數自己被性騷擾的經驗。很多女性大概還沒有體驗到性快感之前就先經驗了被性騷擾的驚嚇與羞恥感。【[詳細閱讀](#)】

機師、海員工會籲保障本國籍就業權

2023-06-26 焦點事件 圖/文：歐碧薇

桃園市機師職業工會、中鋼運通工會與跨黨派立法委員今（6/26）召開記者會指出，航空公司與海運公司大量聘僱外籍員工，壓縮本國籍員工的就業權益，還可能造成飛安及國安問題，甚至削弱工會，呼籲具專業性特殊性的海員、機師等工作，優先保障本國人就業。



機師工會理事長李信燕說，長榮航空去年（2022）招收 30 幾個外籍機師，本國籍機師僅 11 個，外籍機師在公司佔比達四分之一，鄰近同屬星空聯盟的日本、新加坡航空，幾乎都沒有外籍機師，大韓航空則只有 8%。

李信燕說，過去航空公司草創時期，民航專業人才缺乏，仰賴外籍飛行員建立機隊。依〈外國人就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準〉第 15 條，航空公司培訓一名本國籍機師，七年內 2.5 名外籍機師，他認為，30 年過去，這個比例規範明顯與其他行業背道而馳，已過時應該要修正，要求航空公司逐步減少外國籍機師的聘用，並優先培訓、升訓本國籍機師。

中鋼運通工會理事長王慶宏也指出，根據中華海員總工會 2015 年的統計，國內 12 家主要航商的船隊所聘超過 8,000 名船員中，本國籍僅佔 15%、1,249 人，中國籍船員則多達 5,300 人，而以中鋼通運現有的船舶中，外籍船員人數則佔接近 4 成，其中有五艘船的船長為中國籍。

王慶宏說，近十年，台灣航商將船籍轉掛他國，成為「權宜船」，規避限制雇用外籍船員的法規，也持續遊說擴大開放聘用外籍船員比例，戰時恐導致駕駛大型船舶的本國籍人力缺乏。王慶宏也呼籲盡速檢討、廢止「船員定期雇傭契約範本」，改為「不定期契約」，實質保障本國籍海員工作權。兩工會質疑，大量聘僱外籍員工，除了與仲介公司的利益輸送，也可能是要削弱工會，如果聘用外籍員工不會降低成本，那麼維持一定比例甚至更高的外籍員工，那麼在工會發動爭議行為時，公司就不必擔心調度問題，因為「至少還有一定比例的人可以維持運量」。

跨界視角》訴求太跳痛？未來新趨勢？「週休三日」國際倡議與勞權傳統的撞擊

2023-06-19 圖／文：焦點事件



今天想要來談一個這陣子我覺得好像該談，卻又不知道該怎麼談的議題，那就是「週休三日」。

先說為什麼「不知道該怎麼談」。

2000年，從「週48工時」縮短為「雙週84工時」，跟著一堆彈性勞動的配套，影響一直到今天，2016年，工時再縮短到「週40工時」，跟著就是2017年「一例一休、砍假七天」，和「勞基法二修」的大抗爭。這一次，忽然在「公共政策網路參與平台」跑出「週休三日」，或者「週32工時」提案，說要「讓台灣成為亞洲第一個週休三日的國家」。

2023年，台灣的年總工時還在兩千小時，據說是世界第四、亞洲第二什麼的。這樣會不會太跳痛、太不現實啦？不可能的事情，需要認真嗎？其實不只是我們，我看到工會、工運界，甚至於勞動部，也都不知道該怎麼回應。

那又為什麼覺得「該談」？因為這個提案和相關的新聞出來之後，的確得到社會的一些迴響，對部份的人來說，這好像蠻好的，從他們的工作性質來說，好像「不是不可能」，是不是該回應一下呢？

[【影片連結】](#)