

全國教保產業工會

The Alliance of Educare Trade Unions

發行人：簡瑞連

編輯：王淑英、郭明旭、黃士玲、李曼君、買寶玉、張意青

E-mail：aetu2011@gmail.com

2017.9 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 / 手機：0988-789371 / 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

「跟著我們向前走」教保組織紀錄片

~新北、台中、屏東巡迴後分享



全國教保產業工會今年九月連續三個禮拜，北、中、南進行紀錄片的巡迴座談會及勞動權益課程，此次課程設計，除了播映教保組織過往進行幼教政策倡議的紀實外，邀請孫友聯老師及楊秀彥老師直接與現場教保人員對談勞動基準法，同時也設計活潑的團體動力課程，讓教保人員對於組織及團體力量更認識。

台灣女性就業、生育率墊底 托育盟推「公共托育經濟學」

【2017.09.02 / 苦勞網 張智琦記者】

台灣生育率及女性勞動參與率長期低迷，適逢賴清德出任閣揆，托育政策催生聯盟等團體今天（9/20）召開記者會，提出「公共托育經濟學」，呼籲政府擴大公共托育的供應量，透過設置「非營利幼兒園」讓家長省錢、讓教保工作者加薪，並讓幼兒有好的照顧品質，促進經濟正向循環發展。

托育政策催生聯盟召集人劉毓秀表示，台灣當前面臨「勞動力匱乏」和「少子高齡化」的危機，這和台灣女性低勞動參與率、低生育率的「雙低困境」息息相關。劉毓秀指出，根據 2016 年調查數據，各國女性就業率和生育率呈正相關，先進國家皆能做到支持青年父母兼顧就業和育兒，台灣女性卻多在育兒後退出職場，或者乾脆選擇不生育，導致勞參率和生育率雙低，在各國中敬陪末座。

劉毓秀表示，女性勞參率和生育率持續走低，將影響經濟發展所需的人力資源，高齡化海嘯也將拖垮年輕一代的未來，強調政府建立平價優質的公共托育已刻不容緩。

估落實非營利幼兒園 年經濟效益達 28 億

托育政策催生聯盟發言人王兆慶表示，過去政府的托育政策偏好發放「幼兒教育券」，補助私立托育，但私立托育的基本邏輯是「營利」，為獲取更多利潤，常出現苛扣幼兒食材、人力不足、違法超收等問題，私立業者也會用各種名目漲價，壓低教保人員的薪資條件，最終導致家長、幼兒、教保人員三輸。

全國教保產業工會今年（2017）針對私立幼兒園做的問卷調查就發現，平均年資十年的私立幼兒園教保員薪資只有 21-24K，且日工時更高達 9-10 小時，勞動條件極為低薪、血汗。台灣家長教育聯盟理事長謝國清說，教保工作者薪資低，不僅相當不合理，也反映教保品質堪慮，家長無法安心。

王兆慶表示，私立幼兒園在北部的平均月費為 12,000 元，但由政府分攤的非營利幼兒園僅月收 5,500 元，與私校相比差距 6,500 元，對許多青年家長來說，一年可省下近 8 萬元，形同「實質加薪」兩個多月。此外，教保人員薪資在教育部的《非營利幼兒園實施辦法》中明文規定，大學畢業起薪 30-34K，年資十五年最高可達 44-48K。王兆慶說，以目前公共教保人員的薪資落點 35,000 元來看，也形同為教保人員每月加薪 1 萬元。

托育盟依據教育部的「擴大幼兒教保公共化」四年計畫（106-109 年）預定擴張 3 萬個公共托育名額，以非營利幼兒園的收費及薪資公式計算，預估 3 萬個青年育兒家庭，每年將因非營利幼兒園而「省錢 / 加薪」總計 23 億 4 千萬元。而 3,400

位公共托育工作人員與私幼相比，他們每年將「加薪」的總金額為 4 億 4 千 2 百萬元。

劉毓秀指出，政府投資這樣的公共托育，將可創造每年將近 28 億元的經濟效益，不僅可以讓家長、勞工、幼兒都得利，還可促進各行各業的經濟循環。她呼籲賴清德將公共托育和非營利幼兒園普及化，擴大落實到 0-6 歲年齡層的幼兒，發揮「正向投資兒童的社會政策」與「產業龍頭」的社會和經濟效益。



托
育
盟
出
示
統
計
數
字
指
，
台
灣

在 33 國中，女性的生育率和就業率「雙低」墊底。（圖片提供：托育政策催生聯盟提供）

勞工懷孕與育兒職場友善度調查/婦女新知基金會

您遇過或聽說過職場懷孕歧視嗎？育嬰假看得到，也吃得到嗎？

婦女新知基金會長期關注台灣勞動者在職場懷孕與育兒現況，除了催生性別工作平等法外，近年更致力於監督照顧公共化與落實相關政策之監督。邀請正在育兒中，或者是配偶懷孕中的男性協助填寫並轉發本問卷，希冀透過問卷更了解您個人跟配偶在請產假、陪產假、育嬰假的狀況，作為後續相關政策倡議之參考與依據！

這份問卷完全匿名，請大家花個五分鐘填寫！

您的鍵盤參與就是我們倡議的動力！

準媽媽/媽媽版問卷: <https://goo.gl/rcHmhb>

準爸爸/爸爸版問卷: <https://goo.gl/XxW4M6>

法國一工會號召遊行抗議新勞動法改革

【2017.09.12 /世界之聲 法廣 作者】

法國工會組織“勞工總工會”(CGT)號召民眾9月12日走上街頭，抗議現政府強行通過勞動法改革方案。配合此次全國大遊行的工會組織還有教育界兩大工會Solidaires以及FSU(統一教師工會聯盟)。法國學生聯盟(Unef)、法共、工人鬥爭Lutte ouvrière(LO)和新反資本主義黨(NPA)等極左組織也和勞工總工會站在了一起。法國《費加羅報》報道稱：“這是馬克龍和工會組織首次掰腕子”。

“法國不屈服”運動領袖梅朗雄本號召他手下的人9月23日舉行遊行。但他的發言人表示，不會阻止願意12日參加遊行的人。法國兩大工會組織-工人力量總工會(FO)、工人民主聯盟(CFDT)沒能和“勞工總工會”並肩上街，示威規模能夠突破20萬還是個未知數。此次全國示威對“勞工總工會”(CGT)號召力和政府應對能夠是雙重考驗。

2017年9月12日的大遊行在暑假之前就早已定好了。但由於各大工會組織分裂，號召力成為眾人關注的焦點。

全法國有近4000個大小工會總部和分部提交了大罷工預先通知(préavis)。法國工人力量總工會負責人雖然不跟進，但被稱之為頑固不化的FO部分成員會上街遊行。雖然此次勞動法改革之涉及到私營企業，但教師工會和學生聯合會均表示會支持部分失去了勞工權益的受薪階層人士。

遊行的隊伍12日下午14點從巴士底廣場(Place de la Bastille)出發。為了防止治安出現混亂或砸商業鋪面的情況發生，警察和安保人員全力以赴。

至於公共交通，巴黎地鐵將不會受到任何影響。高鐵(TGV)、通往西歐城市的大力士高速列車(Thalys)和歐洲之星(Eurostar)都不會受影響。法航雖接到了兩個工會組織的罷工的預告通知，但管理人員表示，可能會有個別航班晚點的情況發生，但總體不會受到影響。但總部設在愛爾蘭的航空公司瑞安航空公司(Ryanair)由於12日的大罷工不得不取消了110次航班的正常運行。航空公司首席營銷官雅各布(Kenny Jacobs)11日表示，法國總統馬克龍表示會改革勞動市場，到如今什麼也沒改成。他敦促法國政府採取應急措施。

通往外地的地區性火車TER以及巴黎郊區快線RER A、B、C、D、E都會受到不同程度的影響。例如，RER B會取消一半兒的車輛；RER A三趟列車中會有兩趟正常運行。法國國鐵公司(SNCF)管理層號召大家提前看好列車時間表，以免誤車。

勞工總工會(CGT)也同時號召貨車司機加入到12日反新勞動法的遊行行列之中。但還不知貨車司機是否會響應工會組織發出的罷工號召。

全球資本化下的勞動環境，需要我們團結起身對抗資本的浪潮

端傳媒這篇對於香港大學社會系教授潘毅的專訪報導，很直白地質問蘋果非常驕傲自己是做高科技的、高端的、影響人類未來的產品，一秒之內就能把整個世界連接在一起，但卻不願發揮自己的影響力去改善勞動者的勞動環境，更直接地諷刺「如果蘋果這麼強調人的連接，可事實上幫它製造 iPhone 的工人，連基本的生活水平都沒能夠達到。」。

從 2010 年發生全世界關注的工人連環跳樓事件到現在，表面上好像設立了一些機構來關心勞工的身心健康，例如，關愛中心與工會，但事實上卻成為企業篩檢淘汰員工的機制，直接將具有異議者、心理與情緒已產生問題者直接剔除，為的只是公司內部的管理和效率。

富士康並未因工人連環跳樓事件而重新檢視勞動者的工作環境，依舊壓迫勞工換取高額的利潤。因此，做為消費者的我們可以做些什麼事來改善富士康工人的勞動條件呢！

潘毅教授認為，亞洲佔蘋果的整個市場已經超過 35%，雖然說我們是離不開蘋果了，但蘋果也恰恰離不開我們，且亞洲消費者的群體還不斷在開發，所以我們其實是有討價還價的力量，只要消費者願意發點聲音，要求蘋果正視這些勞動者惡劣的勞動條件，蘋果必須要來面對這個問題！

專訪社會學家潘毅：離不開蘋果的我們，可以為富士康工人做什麼？

【2017.09.16 /端傳媒 秦秋 特約撰稿】

潘毅：「齊澤克批評消費者運動，如果我不落地，肯定會接近齊澤克的批評，可是我是落地的那個。」

常年關注勞工問題的香港大學社會學系教授潘毅，接受端傳媒記者採訪時，潘毅剛看完蘋果新產品發布會這樣說：「還是老樣子，賣手機功能，多薄，科技多進步。我希望標榜自己是進步的高科技公司能重視一點環境保護、勞工、性別權益這些基本的東西。」

2010 年，以代工蘋果產品聞名的台資富士康深圳工廠，發生全社會嘩然的工人連環跳樓事件。當時任職香港理工大學應用社會科學系的潘毅，組織起學生、同事，調研富士康工廠，發布了長達七萬字的調查報告，批判富士康用工中存在的種種不公。

潘毅欣喜於學生一代採用的新媒體技術。但她也直言這些年「大環境不好」，推動關注勞工權益的運動「缺少資源」。

過去幾年，潘毅的主要精力，都在中國四處調研、走訪。回到香港，她有些失望：「小部分的學生仍然關心香港基層、底層問題，也關心國內的底層，但是這個數

量越來越減少，這樣下去對推動整個社會發展沒有好處。本來兩邊力量都很弱，應該互相支持才對。」

但她認為自己也沒法批評他們：「我沒有努力過，沒有去跟香港普通學生做工作，沒有努力去做教育。」

訪談（端 = 端傳媒，潘 = 潘毅）

端：你從最開始研究深圳工廠中的女工，到跟進富士康的連環跳樓事件，你覺得這些年中國工人的勞動條件和權益變化如何？

潘：我們整個研究隊伍從 2010 年到現在持續關注富士康，我只能說，從客觀條件來講，基於大家的努力和社會上的運動壓力，某一方面是有改善的。2010 年工人連環跳之後，富士康從 2011 年開始加工資，加到 2014 年，但 2015 年之後，底薪已經三年沒有加了，一直停到現在。我們有十幾個工友的案例，他們在富士康打工超過十年。2014 年時，如果他們加班加點，可以拿到三千多；如果他週六週日都加，可以拿到四千塊錢。現在的問題反而是，他們加班沒有以前那麼多。這是由於整個全球經濟已經開始下滑。淡季時，他們的工資可以跌到兩千塊錢。

我們的勞動者製做蘋果這麼高價值的產品，卻需要靠加班才能拿到能過活的工資。蘋果非常驕傲自己是做高科技的、高端的、影響人類未來的產品，一秒之內就能把整個世界連接在一起。可它一點都不重視背後是誰在幫它製造 iPhone。這些勞動者一個月白班一個月晚班，很消耗身體；還有很多是離鄉別井，沒有家庭生活的。所以蘋果這麼強調人的連接，可事實上幫它製造 iPhone 的工人，連基本的生活水平都沒能夠達到。這不單是工資的問題，還有生活狀態的問題。

其實蘋果是有能力來處理這些問題的，其他的公司、企業可以說利潤率太薄了，邊際利潤太低，我們提出這些要求它們是達不到的，可是蘋果恰恰不是。蘋果基本上已經是世界五百強中每一年都能排前五名的，一部蘋果手機五六千塊錢，蘋果最少拿 40%，工人才拿 2.2% 或者 2.5%，根本達不到 3%，所以它是根本有條件可以提高的。

端：連環跳樓之後，富士康有照顧工人的心理狀況嗎？

潘：它們搞了個排查，就是工人面試的時候，會有一個心理測試。

端：是請了專業機構？

潘：對，然後它們內部還會有關愛中心，有點像社工服務機構，但它們一旦發現了問題，就馬上讓工人的父母勸工人辭職離開。就是說，它們不是發現你的工作壓力太大，有適應問題，通過關愛中心讓你一步步適應下去，而是勸退工人，告訴工人的父母「生命是很寶貴的」，把他們的孩子帶走。

2010 年自殺高峰期的時候，富士康就請了大量的心理專家，安排每一條生產線

去見心理諮詢師，一組二三十個人見吧，每個人都會講話，問問題。如果發現某個工人的態度不夠好，或者講話有點情緒，諮詢師就馬上把他講的東西記錄下來，評估他們自殺的可能性，可能性最高的就會被勸回去。

後來不會說老是排查，因為不可能讓所有工人每次都見諮詢師，所以就安排面試時，問很多問題，測試他們反應，發現工人會有點波動時，就不會要他，把他篩走。廠裏面呢？有兩個機構來處理這些問題，一個是關愛中心，一個是工會組織。關愛中心是所謂的專業輔導，如果你有什麼投訴，比如說你對你生產線的線長有什麼不滿，發現工傷這個賠償不到位，打電話去投訴，中心會約見你。這裏的問題是什麼呢？就是它會把這些意見返回你的生產線的線長，本來你就是對你的生產線有意見，你在投訴你的生產線管理不公平，結果關愛中心把這些資訊轉回去，管理層就會知道說這個工友是在背後捅他。

端：就是說工人在面對諮詢師時，表達的對管理層的意見，會傳遞到管理層那裏去？

潘：是馬上記錄進來。它們有一個非常快速的電腦系統，會蒐集所有資訊，然後返回生產線上面，你在關愛中心講的每一句話都會被記錄，然後返回去。

端：所以有些工友會以為他們可以向諮詢師說真心話，但其實關愛中心不是對工人個體負責，而是對整條生產線和富士康負責？

潘：是，都是為了它們的管理和效率，可是它們是以關愛中心的名義出現。

另外一塊就是工會。我們寫了很多報告，然後給壓力蘋果、富士康，其中一個要求就是應該按中國的工會法來組建、選舉工會。富士康一直反對建立工會，一直等到 2007 年底，工會才建立起來；工會主席呢？這麼多年還是同一個人。

端：所以你認為富士康的工會是沒有什麼進展的？

潘：沒有的。自殺的事情，太多人關注，所以當時富士康答應媒體會按照中國的工會法律規定組建工會。我們追蹤了整個工會的發展史，做了兩次普查，發現現在比前幾年更退步了。富士康對外講它們的工會入會率已經超過 90%，我們的問卷結果則是不到 10%的人在工會裏。現在問題就是，整個工會都是虛假的，表面說我們真的會選工會主席，可事實上就是在生產線上面派信得過的管理層，走一個非常虛假的程序選上去，全部都是不規範的。我們訪談裏面有小部分工友有工會意識，他們跑去要求說我現在要登記，想參與選舉。富士康的工會就告訴他們，你們不需要，你們一進來就自動是工會會員了。有個工友說那我想要參與選舉啊，工會就說你以為你是誰啊，你以為隨便就可以選嗎？

所以說，在工會的問題上，消費者需要讓蘋果去履行責任，讓富士康跟中國政府把工會體制搞好。這種壓力，我們還是可以給出來的。... [【閱讀詳文】](#)