

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、林昭慧、黃雅雪、黃麗芳

E-mail：aetu2011@gmail.com

2026.02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：王淑英、邱毓斌、黃育德、劉思龍、孫友聯、田晉杰

《性別平等工作法》第19條，撫育未滿3歲子女可調整工時，已經施行24年頭，九成以上的私立幼托人員沒申請過。

2026/02/26 文/圖：全國教保產業工會

台北市政府2月25日拋出「育兒減少工時」計畫，自3月1日起，家中有12歲以下子女的家長，只要企業配合在不減薪前提下，每天可減少1小時工時，減少的薪資由市府補助八成。

事實上這項政策早已規範在《性別平等工作法》第19條，只是適用對象為30人以上企業的受雇者，撫育未滿3歲子女，每日可以減少工作時間1小時和調整工作時段，雇主不得拒絕此請求，若30人以下雇主的受雇者則須經過勞資雙方的合意。

在台灣的幼托職場，九成以上都是女性工作者，大多數是30人以下的單位，這在權力不對等的勞資關係中，幾乎等同於給予雇主「否決權」，也代表絕大多數的基層幼托人員，在最需要彈性育兒時，其實是被擋在法律強制的保護傘之外。

再加上，未強制雇主給薪，以及，在人力精簡的幼托職場中，一人休假或減時，往往意味著其他同事要增加工作負擔，這種「制度造成的對立」，讓育兒勞工在申請時充滿擔心被排擠或罪惡感，導致受雇者不敢申請。

《性別平等工作法》施行的這24年來，對多數人而言，這就是一項「看的到卻吃不到」的政策。就2020年與2024年全國教保產業工會對私立幼托人員的調查顯示，超過九成以上都沒申請過。

在沒有修改法令與完整的配套措施下，台北市政府這次編列550萬的經費預計補助55家企業，不過又只是一次為了選舉的過水支票。[詳細閱讀](#)

泰博工會赴新北市府陳情 籲凍結泰博移工名額

2026/02/23 文/圖/ 王顯中 苦勞網記者

生醫大廠泰博科技勞資爭議升溫，由移工組成的泰博工會自半年前成立以來，已有包含工會理事長在內的 7 名工會幹部遭到解僱。工會今天（2/23）上午赴新北市府陳情，訴求凍結資方移工配額。新北市勞工局回應表示，泰博公司解僱工會幹部有高度違法疑慮，若查證屬實將依法嚴處，至於凍結移工配額為中央權責，但泰博若要新引進移工需申請「無違反勞工法令證明書」，市府將不予核發。



移工組成的泰博工會今赴新北市府陳情（攝影：王顯中）

泰博勞資爭議導火線源於泰博公司管理移工的手段，工會指出，泰博引進移工降低生產成本，卻依仗移工無法自由轉換僱主的困境，長期實施夜間宵禁、拍照點名、強迫勞動服務，甚至在合約中加入禁止申訴與懷孕解職等歧視性條款。移工於去年（2025）8 月成立工會，希望改善勞權，卻面臨資方一系列打壓。

已遭資方解僱的泰博工會理事卡杜（Roda Catudio）表示，公司口口聲聲說不要傷害公司，但其實是公司的自私自利和一意孤行，才導致公司的醜聞，不只讓移工被壓迫，甚至藉故減少了全體員工的福利獎金，還抹黑說是工會抗爭造成。

泰博工會與聲援團體今日喊出 4 項訴求，包含：一、市府依法凍結泰博移工名額，二、讓被開除幹部盡數復職，並依法提供補償，三、泰博資方立即退還違法濫收費用、停止打壓工會，四、泰博資方停止動員資方傀儡來取代工會。[詳細閱讀](#)

貿易壓力 勞動部發布〈防制強迫勞動指引〉

2026-02-24 文/圖 王子豪 焦點事件記者

去年（2025），台灣企業「巨大集團」遭美國以涉及強迫勞動之虞，禁止其貨品進口美國。而台美在今年2月簽署的《對等貿易協定》，也關注到台灣的產業移工與漁業移工的強迫勞動問題。勞動部近期發布〈[企業防制強迫勞動參考指引](#)〉，提供企業認識「強迫勞動」、並自我評估是否涉及相關問題。

〈指引〉中介紹了國際勞工組織（ILO）提出的11項強迫勞動指標，並提出企業行動方案的架構、以及自我評估表。黃齡玉表示，其實有很多台灣的企業，對「強迫勞動」的概念很陌生，也不知道自己可能已經涉及強迫勞動；〈指引〉發布後，將開始宣導、入場輔導、強化直聘工作、強化仲介評鑑機制……等。後續可能也需要修訂《就業服務法》，進一步避免雇主扣留移工身分文件的問題。

移工因為支付招募費用、產生債務，常是造成強迫勞動的風險來源，因此〈指引〉也強調「公平招募」、「零付費原則」，是避免移工遭受強迫勞動的關鍵。黃齡玉表示，「零付費原則」是針對移工在母國的零付費、應由雇主支付仲介費。至於台灣法規允許仲介每月收取的服務費，性質是幫移工辦理文件等，屬於移工在台生活費的一部分，勞動部的方向是「落實仲介確實有服務到移工、才能收服務費」。

〈指引〉的內容，面向於有聘僱移工的企業。對於移工，勞發署表示，在移工入境前、來台後都會有講習、課程，讓移工了解自己的權益。至於家庭移工雇主，黃齡玉表示，短期內會先處理有急迫性的產業移工與漁業移工的強迫勞動問題。



「代孕」引爆台灣社會爭論：誰的渴望，誰的風險？

2026-02-01 圖/文 王立柔 BBC 中文特約記者

台灣應否「代孕」合法化，30 多年來都沒有社會共識。近期立法院審議《人工生殖法》修正草案，讓這個爭議再度成為焦點。

法案討論引發大量女性強烈反對，被視為集體創傷的展現，少數男同志發言也進一步加劇社會情緒背後的性別對立。部分聲音甚至將「代孕」與「性交易」類比，引來新一輪爭辯。

回到制度的起點，社會各界都在追問：生育有血緣關係的孩子，是個人渴望，還是必須由政府回應的公共問題？

代理孕母是指一名女性受他人委託，透過人工生殖技術懷孕，生產後孩子由委託者撫養。是否使用代孕者的卵子，則視代孕契約與當地法規而定。若從是否涉及報酬來分，代孕模式可分為「商業代孕」（有償代孕）和「利他代孕」（無償代孕），前者允許委託者向代孕者支付必要費用外的報酬，後者經常是親友協助性質的代孕，委託者仍須負責代孕期間的必要支出，至於能否給予補償金（compensation），各國規定不同。

無論是哪一種，代孕在台灣都不合法。這是根據 2007 年頒布的《人工生殖法》，異性夫妻若不孕或有特殊醫療理由，可進行人工授精及試管嬰兒等療程，但依法受術女性必須「親自懷孕」。2024 年衛生福利部曾提出修法草案，嘗試納入代孕條文，但因爭議過大而擱置。

部分台灣人會前往開放代孕的國家尋求服務。2025 年出版的紀實書籍《孩子不是我生的？第一本台灣夫妻的海外代孕實錄》指出，以美國加州為例，商業代孕費用至少需要 22 至 29 萬美元，需歷時一到兩年。

過去亞洲的熱門地區則因出現剝削與棄養問題，泰國已禁止外國人使用商業代孕服務，印度則全面禁止商業代孕。

隨著近年台灣同婚合法化及生育型態的改變，人工生殖與代孕議題再度引起討論。

台灣立法院自 1 月 8 日審議《人工生殖法》修正草案，在各黨立委、黨團與行政院提出的共 20 個草案版本中，有 5 個版本增列代孕專章，被指等同推動代孕合法化，引發各界關注。[詳細閱讀](#)



圖片擷取自報導中的影片

同工不同酬？女性每年工時多59天 電子業性別薪資差距突破4成

2026/02/26 文/徐筱嵐 太報記者

在台灣科技產業傲視全球、股市屢創新高的背後，男女間的薪資分配卻有巨大鴻溝！勞動部今（2/26）日公布115年「同酬日」為2月28日，揭露我國女性平均時薪340元，與男性的405元相比，每小時實質縮水16.1%，意味著女性每年必須比男性「多工作59天」才能獲得對等報酬，更值得注意的是，作為國家經濟命脈的電子零組件業，性別薪資差距竟然高達4成以上。

根據最新統計，114年我國女性平均時薪為340元，約為男性405元的83.9%。勞動部勞動及職業安全衛生研究所深入研究發現，台灣就業市場已基本達成「同工同酬」，但薪資差距主要源於「水平隔離」（行業選擇不同）與「垂直隔離」（職位高低分布不均）。

值得注意的是「電子零組件製造業」，其性別薪資差距竟高達42.7%，並非單純的同職不同酬，而是該產業中，領取高額分紅與薪資的研發及工程職位仍以男性居多。數據顯示，若剔除少數性別差距較大的科技業，整體的性別薪資差距僅為11.3%，顯見科技紅利的高度集中，也無形中拉大性別間的財富鴻溝。

勞動部補充，根據勞安所的性別薪資差距研究，影響我國性別薪資差距有三大主要因素，一是因生育女性需短期離開職場，導致年資中斷或不易重返工作，而造成性別薪資差距；二是就業市場中的就業選擇水平隔離，導致不同行業間的性別薪資差距；三是就業市場中的職業垂直隔離，恐將使性別薪資差距擴大。

為了打破「女性因育兒中斷年資」與「高階職位垂直隔離」的兩大障礙，勞動部今年起推動兩大關鍵政策，包括彈性育嬰留職停薪新制，勞工申請育嬰留停可細化到以「日」為單位，鼓勵男性共同負擔育兒責任，避免女性因長期離開職場而導致薪資成長停滯。

另外，勞動部與金管會達成共識，要求所有上市櫃公司從今年開始，必須揭露員工性別薪資資訊，透過制度化的資訊公開，迫使企業正視內部升遷與薪資制度的性別公平。



我國女性平均時薪340元，與男性的405元相比，每小時實質縮水16.1%，意味著女性每年必須比男性「多工作59天」才能獲得對等報酬。廖瑞祥攝