

# 目次

---

壹、民意調查報告摘要.....	1
貳、德慧調查報告摘要.....	9
參、評論人分析報告.....	15
附錄一、民意調查問卷.....	31
附錄二、德慧調查統計結果.....	44
附錄三、德慧調查評估人名單.....	73

## 壹、民意調查報告摘要

本說明分為兩部分，第一部份為今年度（96年）人權保障程度的評估，第二部分則以今年為基準比較去年的評價，比較今年度與去年的變化情形，以瞭解民眾對人權保障的評估方向。評估的人權保障項目共有十一類，分別是兒童人權、婦女人權、老人人權、身心障礙者人權、文教人權、環境人權、經濟人權、勞動人權、司法人權、政治人權與原住民人權，最後並利用兩種不同的訪問方式進行整體性的評估，以作為總結評估以及年度比較。詳細的調查方法與訪問問卷可參考隨後附錄。

### （一）96年度人權保障程度評估

就本年度人權評估來講，民眾在婦女人權、老人人權、身心障礙者人權、以及政治人權等方面的評估較為正面（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），但是在兒童人權、經濟人權以及司法人權等方面的保障則抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」），而總體來講，有超過五成的民眾對今年度的人權保障抱持正面評價。個別方面的人權評估如下各項與【表 1-1】所示：

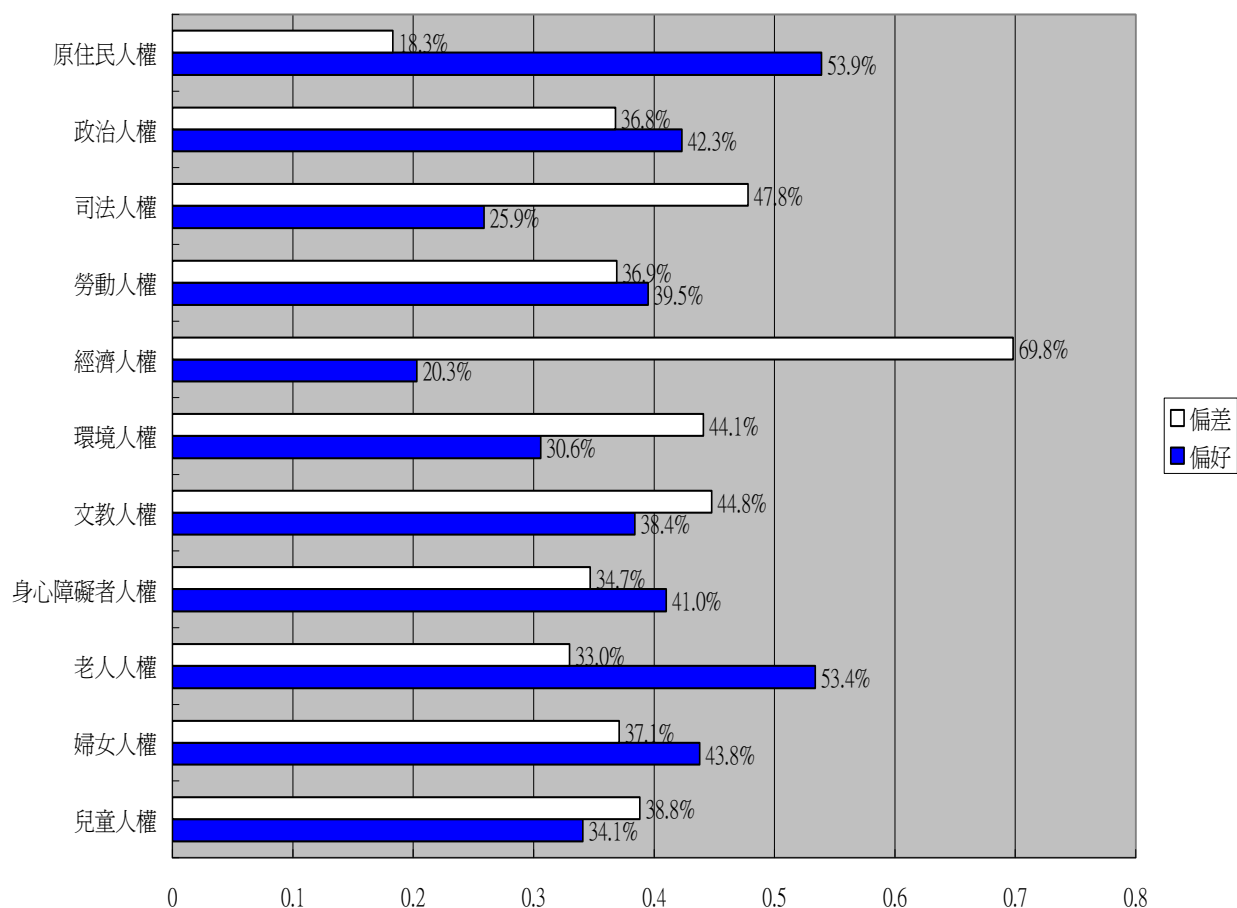
- 一、在兒童人權的保障方面，有三成四左右的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），但有將近三成九的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 二、在婦女人權的保障方面，有將近四成四的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有三成七左右的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 三、在老人人權的保障方面，有五成三左右的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有三成三的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 四、在身心障礙者人權的保障方面，有四成一的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有將近三成五的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 五、在文教人權的保障方面，有三成八左右的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），但有將近四成五的民眾抱持負面評價（表示

- 其人權保障程度「非常不好」與「不好」)。
- 六、在環境人權的保障方面，有三成左右的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），但有四成四左右的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 七、在經濟人權的保障方面，有二成左右的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），但有將近七成的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 八、在勞動人權的保障方面，有將近四成的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有將近四成七的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 九、在司法人權的保障方面，有將近二成六的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），但有四成八左右的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 十、在政治人權的保障方面，有四成二左右的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有將近三成七的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 十一、在原住民人權的保障方面，有將近五成四的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有一成八左右的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 十二、在整體人權的保障方面，有將近四成四的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有四成一左右的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）；如採取 0 到 10 的標準來看（分數越高，表示保障程度越高），則民眾對過去一年的整體人權保障評價為接近於中點的 5.06。

**【表 1-1】96 年度人權保障程度評估**

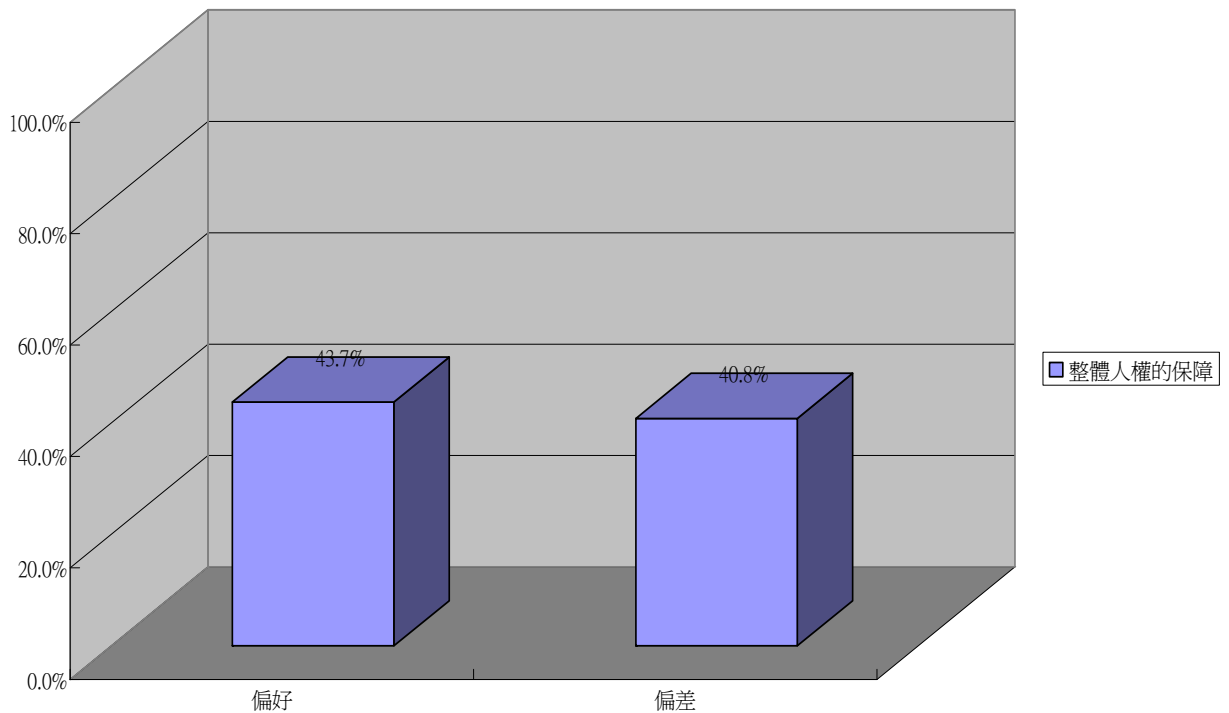
	非常好	好	不好	非常不好	無反應	總數
兒童人權	3.6	30.5	26.4	12.4	27.1	1079
婦女人權	6.4	37.4	27.3	9.8	19.1	1079
老人人權	9.0	44.4	22.1	10.9	13.7	1079
身心障礙者	8.8	32.2	23.1	11.6	24.3	1079

人權						
文教人權	6.7	31.7	24.7	20.1	16.8	1079
環境人權	4.0	26.6	27.6	16.5	25.3	1079
經濟人權	2.1	18.2	30.7	39.1	9.8	1079
勞動人權	5.6	33.9	23.0	13.9	23.6	1079
司法人權	4.5	21.4	25.4	22.4	26.3	1079
政治人權	11.5	30.8	18.6	18.2	21.0	1079
原住民人權	18.0	35.9	11.5	6.8	27.8	1079
整體人權的 保障	6.6	37.1	25.6	15.2	15.5	1079
0~10 評分下，平均數為 5.06，標準差為 2.20						



民意調查：十一項人權指標評估圖

整體人權的保障



民意調查：整體人權評估圖

## (二) 96 年度與 95 年度人權保障程度的比較

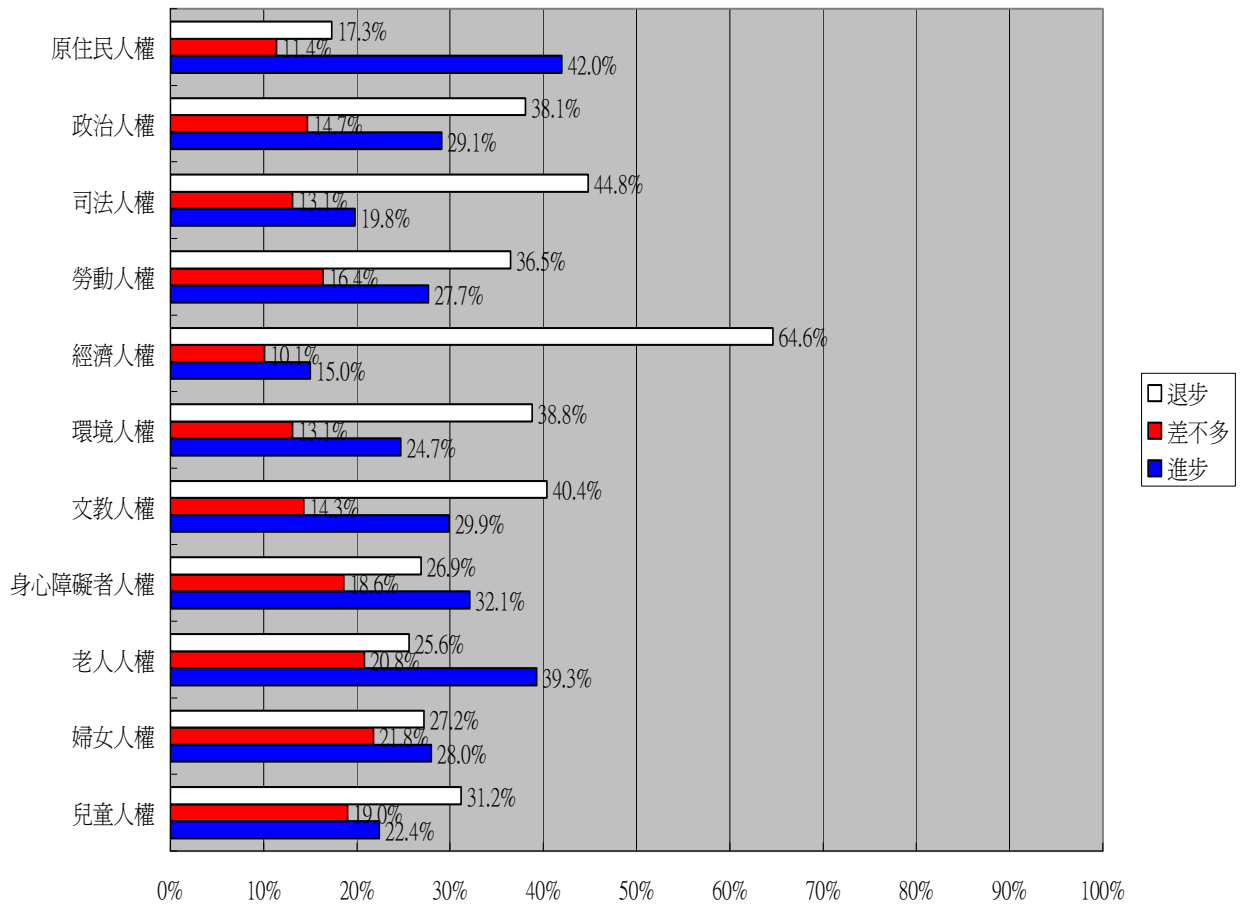
在瞭解民眾對 96 年度人權保障程度的評估後，本調查同時請民眾就本年度的情形與去年（95 年）度人權保障的情形進行比較，以瞭解本年度人權保障程度的發展方向。整體結果顯示民眾對於過去兩年人權保障程度的評價變化不大，但就個別項目來講則有差異，其中，在婦女、老人、身心障礙等類型民眾的人權保障程度有比較顯著的進步，但是在經濟與司法兩方面的人權保障程度則呈現退步的現象（經濟人權也有小幅退步）。這些個別人權項目的變化情形如下分別說明，並見於【表 1-2】當中：

- 一、在兒童人權的保障方面，有二成二左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有三成一左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成九的民眾表示兩年差不多。
- 二、在婦女人權的保障方面，有二成八的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有將近二成七左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有二成二左右的民眾表示兩年差不多。

- 三、在老人人權的保障方面，有三成九左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有將近二成六左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有將近二成一的民眾表示兩年差不多。
- 四、在身心障礙者人權的保障方面，有三成二左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有將近二成七的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有將近一成九的民眾表示兩年差不多。
- 五、在文教人權的保障方面，有將近三成的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但有四成左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成四左右的民眾表示兩年差不多。
- 六、在環境人權的保障方面，有將近二成五的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但也有將近三成九的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成三左右的民眾表示兩年差不多。
- 七、在經濟人權的保障方面，有一成五的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但有將近六成五的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成左右的民眾表示兩年差不多。
- 八、在勞動人權的保障方面，有將近二成八的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但有將近三成七的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成六左右的民眾表示差不多。
- 九、在司法人權的保障方面，有將近二成的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但有將近四成五的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成三左右的民眾表示兩年差不多。
- 十、在政治人權的保障方面，有二成九左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有三成八左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有將近一成五的民眾表示兩年差不多。
- 十一、在原住民人權的保障方面，有四成二的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有一成七左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成一左右的民眾表示兩年差不多。
- 十二、在整體人權的保障方面，有將近三成一的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），同時也有四成左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有將近一成五的民眾表示兩年差不多。

**【表 1-2】96 年與 95 年人權保障程度變化評估**

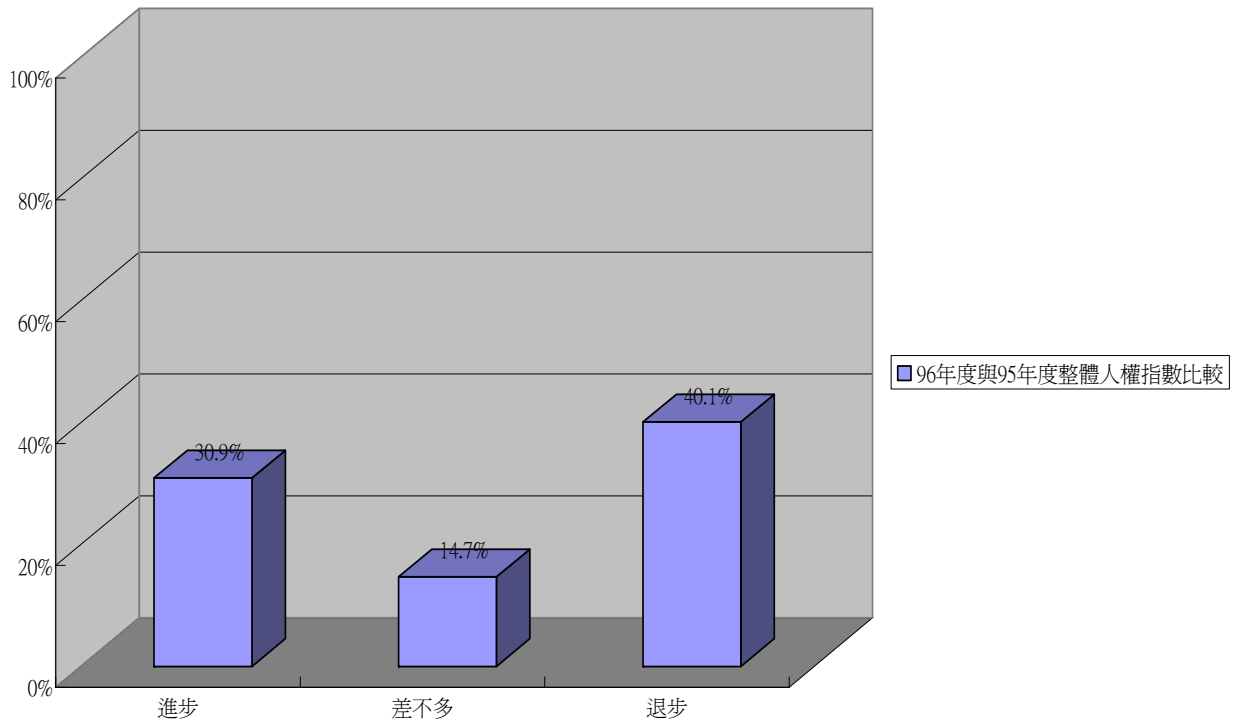
	進步 很多	有進步	差不多	有退步	退步 很多	無反應	總數
兒童人權	2.8	19.6	19.0	17.2	14.0	27.4	1079
婦女人權	3.8	24.2	21.8	18.0	9.2	23.0	1079
老人人權	5.8	33.5	20.8	16.2	9.4	14.4	1079
身心障礙 者人權	5.8	26.3	18.6	18.4	8.5	22.3	1079
文教人權	4.3	25.6	14.3	21.8	18.6	15.4	1079
環境人權	3.2	21.5	13.1	24.1	14.7	23.4	1079
經濟人權	1.6	13.4	10.1	27.3	37.3	10.3	1079
勞動人權	3.5	24.2	16.4	21.7	14.8	19.3	1079
司法人權	2.7	17.1	13.1	24.7	20.1	22.3	1079
政治人權	6.2	22.9	14.7	20.3	17.8	18.2	1079
原住民 人權	11.5	30.5	11.4	11.5	5.8	29.3	1079
整體人權 的保障	4.7	26.2	14.7	24.9	15.2	14.3	1079



民意調查：96年與95年十一項人權指標評估比較圖



96年度與95年度整體人權指數比較



民意調查：96年與95年整體人權評估比較圖

## 貳、德慧調查報告摘要

所謂「德慧調查法」(Delphi Method)係 1948 年由美國智庫蘭德公司(RAND CO.)發展出一種透過群體溝通歷程的研究方法。此名稱是由哲學家 Abraham Kaplan 命名,譬喻此方法有如位於希臘 Delphi 城的阿波羅神殿,具有信望、權威、及預測的功能。「德慧調查法」是一種收集資訊與決策的溝通策略,透過對一群瞭解研究主題的對象,進行問卷調查,經由一連串的回饋循環,統計出最後的結果。最後呈現的群體判斷的集中量數和意見分析,可以反應出群體共識的程度和不同意見的分佈情形。因此,「德慧調查法」是一種介於問卷調查法與會議法之間的研究方法,兼具質化與量化分析的優點。

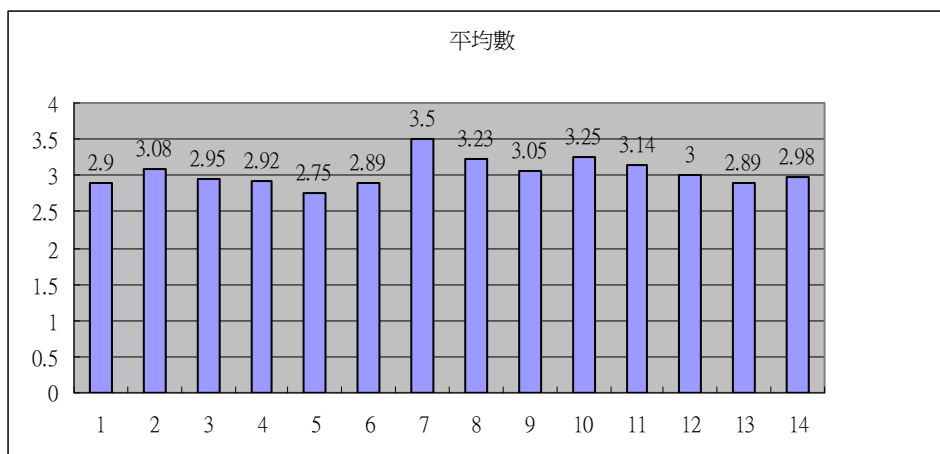
本研究進行兩階段的問卷調查,第一階段的問卷實施期程是 95 年 10 月 25 日至 11 月 14 日,經回收後進行統計,將統計結果附同問卷,再進行第二階段的施測。第二階段的問卷實施期程是 95 年 11 月 15 日至 11 月 30 日。邀請參與評估並獲同意的專家學者共 30 位,其中學者共 15 位、職業工會負責人共 3 位、工會、商業會負責人共 2 位、消保官共 10 位。同意列名本報告的名單請見附錄三。

勞動人權指標部分,共分為十四大項:(一)結社自由與爭議處理,(二)工資與工時,(三)職場安全衛生,(四)解雇保護,(五)平等與歧視,(六)外籍勞工,(七)童工,(八)母性保護(九)身心障礙,(十)原住民勞工,(十一)失業,(十二)職業傷病,(十三)老年,(十四)勞動政策,共 34 個題目。每個题目的評分,採李克特式五等分量表計分(Likert 5-point scale),按該項指標受保障程度分為 5 個等級,保障程度最差給 1 分,保障程度最佳給 5 分。在 5 個等級中,以 3 分為普通。

### 一、分項調查結果說明

1. 學者專家評估「結社自由與爭議處理」平均數為 2.90,故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
2. 學者專家評估「工資與工時」平均數為 3.08,故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
3. 學者專家評估「職場安全衛生」平均數為 2.95,故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

4. 學者專家評估「解雇保護」平均數為2.92，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
5. 學者專家評估「平等與歧視」平均數為2.75，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
6. 學者專家評估「外籍勞工」平均數為2.89，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
7. 學者專家評估「童工」平均數為3.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
8. 學者專家評估「母性保護」平均數為3.23，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
9. 學者專家評估「身心障礙」平均數為3.05，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
10. 學者專家評估「原住民勞工」平均數為3.25，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
11. 學者專家評估「失業」平均數為3.14，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
12. 學者專家評估「職業傷病」平均數為3.00，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。
13. 學者專家評估「老年」平均數為2.89，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
14. 學者專家評估「勞動政策」平均數為2.98，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。



德慧調查：勞動人權指標分項平均數圖

## 二、各題調查結果說明

- 1.學者專家評估「我國勞動法令在保障勞工的團結權、協商權及爭權方面，其規範完備的程度。」平均數為2.91，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
- 2.學者專家評估「勞工組織工會，有不受雇主干涉的自主權利，該權利保障的落實程度。」平均數為2.82，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
- 3.學者專家評估「勞工組織工會，有不受政府干涉的自主權利，該權利保障的落實程度。」平均數為3.18，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
- 4.學者專家評估「工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度。」平均數為2.68，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
- 5.學者專家評估「勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。」平均數為2.90，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
- 6.學者專家評估「勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度。」平均數為3.45，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
- 7.學者專家評估「勞工有受法定雙週84工時保護的權利，該權利落實的程度。」平均數為2.95，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
- 8.學者專家評估「勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度。」平均數為2.95，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
- 9.學者專家評估「勞工加班薪資，應受勞基法規定給付之保障，該保障落實的程度。」平均數為2.95，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
- 10.學者專家評估「我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度。」平均數為3.45，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
- 11.學者專家評估「雇主應確保職場安全，善盡維護勞工安全衛生的責任，該責任落實的程度。」平均數為2.45，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
- 12.學者專家評估「我國法令在解僱保護規範上的完備程度。」平均數為3.23，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
- 13.學者專家評估「勞工有不受雇主違法任意解僱的權利，該權利保障落實的程度。」平均數為2.59，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
- 14.學者專家評估「勞工不因國籍及種族遭受雇主歧視的程度。」平均數為2.59，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
- 15.學者專家評估「勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。」平均數為3.05，故學者

專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

16.學者專家評估「勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。」平均數為2.82，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

17.學者專家評估「身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。」平均數為2.55，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

18.學者專家評估「外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度。」平均數為3.05，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

19.學者專家評估「雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度。」平均數為2.73，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

20.學者專家評估「童工應受保護，目前法令規範的完備程度。」平均數為3.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

21.學者專家評估「雇主不會非法僱用童工的程度。」平均數為3.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

22.學者專家評估「女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主不利益對待的程度。」平均數為2.86，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

23.學者專家評估「勞工應享有育嬰期間及之後的工作權益保障，目前法令規範的完備程度。」平均數為3.59，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

24.學者專家評估「身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為3.41，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

25.學者專家評估「雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度。」平均數為2.68，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

26.學者專家評估「原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為3.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

27.學者專家評估「雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度。」平均數為3.00，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

28.學者專家評估「勞工失業期間，應獲政府協助（如訓練、輔導、生活需求），目前實際獲得協助的程度。」平均數為3.14，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

29.學者專家評估「遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為3.23，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

30.學者專家評估「勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益受保障

的落實程度。」平均數為2.77，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

31.學者專家評估「勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。」

平均數為2.91，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

32.學者專家評估「勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。」平均數

為2.86，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

33.學者專家評估「政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的保護程度。」平

均數為3.00，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

34.學者專家評估「外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度。」平均數為2.95，

故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

題目	平均數	程度
1.我國勞動法令在保障勞工的團結權、協商權及爭權方面，其規範完備的程度。	2.91	普通傾向差
2.勞工組織工會，有不受雇主干涉的自主權利，該權利保障的落實程度。	2.82	普通傾向差
3.勞工組織工會，有不受政府干涉的自主權利，該權利保障的落實程度。	3.18	普通傾向佳
4.工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度。	2.68	普通傾向差
5.學者專家評估「勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。」	2.90	普通傾向差
6.勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度。	3.45	普通傾向佳
7.勞工有受法定雙週84工時保護的權利，該權利落實的程度。	2.95	普通傾向差
8.勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度。	2.95	普通傾向差
9.勞工加班薪資，應受勞基法規定給付之保障，該保障落實的程度。	2.95	普通傾向差
10.我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度。	3.45	普通傾向佳
11.雇主應確保職場安全，善盡維護勞工安全衛生的責任，該責任落實的程度。	2.45	普通傾向差
12.我國法令在解僱保護規範上的完備程度。	3.23	普通傾向佳

13.勞工有不受雇主違法任意解僱的權利，該權利保障落實的程度。	2.59	普通傾向差
14.勞工不因國籍及種族遭受雇主歧視的程度。	2.59	普通傾向差
15.勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。	3.05	普通傾向佳
16.勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。	2.82	普通傾向差
17.身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。	2.55	普通傾向差
18.外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度。	3.05	普通傾向佳
19.雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度。	2.73	普通傾向差
20.童工應受保護，目前法令規範的完備程度。	3.50	普通傾向佳
21.雇主不會非法僱用童工的程度。	3.50	普通傾向佳
22.女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主不利益對待的程度。	2.86	普通傾向差
23.勞工應享有育嬰期間及之後的工作權益保障，目前法令規範的完備程度。	3.59	普通傾向佳
24.身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度。	3.41	普通傾向佳
25.雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度。	2.68	普通傾向差
26.原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度。	3.50	普通傾向佳
27.雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度。	3.00	普通
28.勞工失業期間，應獲政府協助（如訓練、輔導、生活需求），目前實際獲得協助的程度。	3.14	普通傾向佳
29.遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的完備程度。	3.23	普通傾向佳
30.勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益受保障的落實程度。	2.77	普通傾向差
31.勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。	2.91	普通傾向差
32.勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。	2.86	普通傾向差
33.政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的保護程度。	3.00	普通
34.外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度。	2.95	普通傾向差

## 參、評論人分析報告

劉梅君

(政大勞工所教授)

### 一、正面評價略高於負面評價的「勞動人權」

今年勞動人權的表現，低於所有人權表現的平均值，落後於原住民人權、老人人權、婦女人權、身心障礙者人權及政治人權，但遠比經濟人權、司法人權、環境人權等為佳。這個現象凸顯國家近年來在特定弱勢人口群的權益保護上法制規範與實踐上，是有實際的成果，值得肯定。相較之下，勞動人權的表現則進展有限，相較於所有其他人權表現，既非模範生亦非劣等生。

但值得注意的是，雖然對勞動人權予以正面評價的比例（四成），超過予以負面評價的比例（約三成七），但認為今年勞動人權有退步的比例（約三成八），卻是高過認為有進步的比例（約二成八）；同時因今年勞動人權的評價低於所有人權的總平均值，這表示台灣的勞動人權仍需加油改善。

去年勞動人權在所有人權項目的表現中，最不理想。然而這項態度在今年的調查中出現轉變<sup>1</sup>。相對於其他人權項目，今年民眾對勞動人權的評價提高許多。但值得注意的是，雖然對勞動人權抱持正面評價的民眾有四成二，不過同時對勞動人權持負面評價的也超過四成。因此雖然「勞動人權」受肯定的比例，高過「經濟人權」、「文化教育權」、「環境人權」、「兒童人權」、「司法人權」，但低於整體人權受肯定的比例(五成一民眾持正面評價)，同時仍有四成民眾對「勞動人權」不予肯定，這表示「勞動人權」企待提昇。

---

<sup>1</sup> 今年的研究方法跟以往不同。以前各個人權項目的評估，均是由各人權議題的主持人決定受訪調查對象，因此不同的人權議題的受訪對象均各不相同。今年則是由電話系統抽樣，以電訪方式完成 1,084 個有效電話樣本，這 1,084 電話受訪者對十個人權議題均給予評價。透過這種方式進行各人權議題的比較時，優點是有共同的基準：同一群人進行不同人權議題表現的評價；但缺點是一般民眾並非對所有人權議題都有親身經驗或有相當程度的認識，因此其回答往往可能只是一個不確定且模糊的印象。因此在進行各人權議題表現孰優孰劣的評估時，不可不慎。



## 二、整體表現：「弱勢勞工保護」表現相對佳、「結社自由、集體協商與爭議處理」表現相對差

今年德菲法調查的結果，所有勞動人權指標的得分總平均為 2.99，比去年德菲法調查結果的 2.96，稍有微幅進步，這主要是「勞動條件與解雇保護」、「社會保障」及「勞動政策」的評價提高使然。值得注意的是「結社自由、集體協商與爭議處理」是今年五大勞動人權指標項目中，獲得最低評價的一項，這個結果或許與以下緣由有關，首先勞動三法延宕至今尚未修法通過；其次今年勞動三法在立院審議時，行政院版本的勞動三法與工會團體的期待仍有相當落差。工會行使與雇主集體協商的權利，在實務運作上一直僅止於聊備一格的情況下，對勞工權益的影響不可謂不小。同時這個調查也指出，台灣集體勞資關係在法制層面的修訂，實刻不容緩！

另外「弱勢勞工」的勞動人權項目，持續去年獲得較佳的評價，仍高居五大勞動人權項目的第一位，但今年的評價比去年低，這個現象究竟如何解讀？是整體經濟就業大環境不佳，導致弱勢勞工首當其衝受其影響？本次調查顯示除了「身心障礙者」的勞動人權保護比去年得到較佳的評價外，其餘外勞、原住民勞工、童工及婦女的勞動人權項目，比去年獲得較差的評價。這個調查結果很值得勞政主管機關嚴肅對待。如同去年評估分析中所指出，國家在弱勢勞工的法制規範上，這些年有相當積極的建樹，如母性保護、童工保護、原住民勞工保護及身心障礙者保護等，唯在執行落實層面上顯有許多努力進步的地方，因為在落實層面所獲得的評價普遍不佳，這是未來政策需特別著力的重點。

這次的勞動人權評估，如同往年一般，各項子議題，在法律規範上獲得的評價一般均不差，得分幾乎都在 3 以上，但若詢及落實的情況，則評價下降，得分均不及 3。這表示我國在相關勞動法制上的表現，大致不錯，但落實程度不足。顯然目前當務之急，似乎應在執行面進行徹底的檢討與改善，而非優先著眼於法制面的改變。

表一、勞動人權指標比較表

年度 指標項目 (題目數)	平均指數				
	91年	93年	94年	95年	96年
結社自由、集體協商與爭議處理 (8)	3.07	2.47	2.45	2.95	2.90
勞動條件與解僱保護 (19)	2.63	2.63	2.55	2.80	2.92
弱勢勞工(13)	2.60	2.72	2.57	3.29	2.92
社會保障(7)	2.50	2.49	2.48	2.95	3.17
勞動政策 (3)	3.10	2.20	2.06	2.82	3.01
總平均	2.76	2.58	2.41	2.96	2.99

這次調查與去年一致的另一部分是，相對較獲肯定的都是「弱勢勞工」的保護。這某種程度反映了近年來政府在弱勢勞工政策與法制上的確有許多建樹，也讓人看到成果，例如母性保護的大力推動與立法完成施行，再如原住民勞工的勞動權益保護更是相關機構政策與立法的重點目標。不過在肯定這大項之餘，特別提醒的是外籍勞工與身心障礙勞工的保護問題，仍存在不少的障礙，特別在雇主這一端，歧視違法事件時有傳聞，這表示政府在法制面及執行面上仍有努力空間，在社會教育的宣導上更需加把勁，以破除成見，真誠地接納這群長期被社會排斥的人口。

### 三、「勞動三權」的表現

在勞動三權的表現上(請見表二)，去年有兩子項獲得較佳的評價，但今年只有勞工組工會不受政府干涉的自主權力落實成度，獲得較佳的評價。至於評價退

步的「勞動法令在保障勞動三權上，其規範完備之程度」的這個子項，如前所述，或許跟勞動三法延宕多年仍未修法完成的事實有關。也因為如此，所以工會集體協商權利與集體爭議權未能落實的情況，今年獲得的評價甚且低於去年，這表示過去幾年**勞工集體權利，一直嚴重被忽略。**

勞資爭議發生時，政府未能依法執行處理的狀況，這部份獲得學者專家的評價也不高，這表示勞資爭議發生，至少政府應依法秉公處理的底線，都未能守住，固然有幾位專家學者表示，政府基本上在處理程序上謹守依法行政，但有人表示「資方關係大於勞方，政府難以依法執行」，也有人質疑「在法律範圍內，政府態度多傾向資方」，甚至有人表示「政府不依法而是採用法外模式」，另有人表示「公務人員欠缺企業精神，少管為妙，不到翻天，不去覆地」。事實上，台灣工會發動罷工這類的爭議行為時，往往面臨被資方甚至國家予以汙名，造成罷工行動很難獲得社會大眾的支持，而難有突破發展。證諸先進國家，民眾面對工會發起罷工活動，所展現的體諒與同理心；以及國家不會協助資方突破罷工封鎖線的立場，兩相對照下，實有天壤之別！

總之，對於勞動三法目前仍擱置於立法院，未能有修法進展，讓勞方的集體權利未能得以落實與保障，行政單位實責無旁貸，應儘速再檢討現行修法版本，並全力推動修法完成。

**表二、勞動人權中結社自由與爭議處理之指標平均值**

年度  指標題目	平均指數				
	91年	93	94年	95年	96年
1. 我國勞動法令在保障勞工的團結權、協商權及爭議方面，其規範完備的程度？	—	—	2.67	3.03	2.91
2. 勞工組織工會，有不受雇主干涉的自主權利，該權	2.44	2.44	2.36	2.80	2.82

利保障的落實程度？					
3. 勞工組織工會，有不受政府干涉的自主權利，該權利保障的落實程度？	3.07	2.57	2.59	3.33	3.18
4. 勞工加入工會，有不受雇主干涉的權利，該權利保障的落實程度？	2.66	2.53	2.52	—	—
5. 非工會會員有不受工會不利益待遇的權利，該權利受保障的程度？	2.99	2.63	2.60	—	—
6. 工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度？	2.33	2.39	2.28	<b>2.73</b>	<b>2.68</b>
7. 工會的爭議權應予以保障，目前受保障的程度？	2.37	2.38	2.37	—	—
8. 勞資爭議發生時，政府依法執行處理的狀況？	2.61	2.34	2.23	2.87	2.90
總平均	—	2.47	2.49	2.95	2.90

#### 四、「勞動條件與解僱保護」的表現

在「勞動條件與解僱保護」的表現上(請見表三)，「工資與工時」今年在這大項下的四個主要指標項目中，仍獲得較高的評價(得分達 3.07)，但顯有退步。這項能獲得較佳評鑑，主要是肯定台灣勞工受基本工資保障的這個權力。但若是談到法定兩週 84 工時，或加班時數上限的保護，或勞基法加班給付的保護，則專家學者的評價則趨於「普通」。雖然學者專家的評論是肯定我國法令已有相當的規範來保障勞工，但「引進外勞以降低成本」、「剝削基層勞工」及「短期勞工、工讀生、臨時勞工仍出現低於最低基本工資保障的情形」這個現象是值得主管機關於相關政策研擬制訂時需特別注意的問題。

至於「職場安全衛生」的表現上(請見表四)，專家學者表示，我國在勞工安全衛生的法令規範之完備程度算是不錯(得分 3.45)，甚至認為法制過於嚴苛，但

同時認為雇主在維護勞工安全衛生的責任上，表現欠佳(得分 2.45)，這突顯出，勞工職業安全衛生保護的工作，要能往前跨步，關鍵不在政府法令，而在如何讓雇主能遵守法律，善盡雇主義務。事實上，雇主規避法令的情形相當普遍，如同一位專家學者的評語指出「因欠缺工會或勞工代表參與監督，企業內衛生管理單位皆為雇主指派，欠缺內部監督機制，完全依賴外部政府勞動檢查制度，安衛措施難以落實」。換言之，要減少公安事件，似乎內部監督機制的強化與事前預防機制的建立，是當前勞工安全衛生政策應努力的方向！

表三：勞動人權中「工資與工時」指標比較表

年度 指標題目	平均指數				
	91年	93年	94年	95年	96年
9. 勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度？	3.24	3.16	2.82	3.30	3.45
10. 勞工工資應能保障勞工家庭生活基本所需，目前所獲保障的程度？	—	2.52	2.38	—	—
11. 勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利落實的程度？	3.01	2.72	2.69	3.17	2.95
12. 勞工在正常工時外，有不受雇主強迫延長工時的權利，該權利落實的程度？	—	2.47	2.50	—	—
13. 勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度？	—	2.71	2.49	3.03	2.95
14. 勞工加班薪資，應受勞基法規定給付之保障，該保障落實的程度？	—	2.62	2.41	2.97	2.95
平均	—	2.70	2.55	3.12	3.07

表四：勞動人權中「職場安全衛生」指標比較表

年度 指標題目	平均指數				
	91年	93年	94年	95年	96年
15. 我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度？	—	—	2.77	3.37	3.45
16. 雇主應確保職場安全，善盡維護勞工安全衛生的責任，該責任落實的程度？	2.51	2.78	2.69	2.53	2.45
17. 政府應實施勞動檢查，以落實安全衛生相關規定，勞動檢查落實的程度？	2.46	2.68	2.38	—	—
平均	—	2.73	2.50	2.95	2.95

在「解僱保護」指標上(請見表五)，今年與去年相似，亦即學者專家大致認為我國在法令規範層面，已達相當完備的程度，甚至認為太過嚴苛，但問題核心在於實際層面上勞工仍頻遭雇主違法解僱，特別是私營企業「太強勢且抽象濫用解僱理由」，同時特殊對象（如工會幹部、身心障礙者、中高齡等）在職場受到的保護仍不周全。

在「平等與歧視」指標上(請見表六)，在種族、性別、年齡及身心障礙這四類歧視種類裡，仍然以「性別」歧視被認為相對不嚴重，得分 3.04，獲得的評價是「普通傾向佳」，誠如去年報告指出：究竟「性別歧視」在工作場所的確比較不是問題，還是因為一般人較缺乏性別敏感，以至於長期以來文化規範對女性的不利對待，容易被忽略，甚而被認為是問題？

表五：勞動人權中「解僱保護」指標比較表

年度 指標題目	平均指數				
	91年	93年	94年	95年	96年
18. 我國法令在解僱保護規範上的完備程度？	—	—	2.63	3.03	3.22

19. 勞工有不受雇主違法任意解僱的權利，該 權利保障 落實的程度？	2.20	2.33	2.42	2.53	2.59
20. 雇主任意解僱勞工應予補償，勞工受補償 情況？	—	2.26	2.33	—	—
平均	—	2.30	2.61	2.78	2.91

表六：勞動人權中「平等與歧視」指標比較表

年度 指標題目	平均指數				
	91年	93年	94年	95年	96年
21. 我國法令在禁止就業歧視的規範上，疏漏的程 度？	—	—	2.82	—	—
22. 勞工因國籍及種族遭受雇主歧視的程度？	—	2.78	2.42	2.77	2.59
23. 勞工因性別遭受雇主歧視的程度？	2.70	2.69	2.66	3.07	3.04
24. 勞工因年齡遭受雇主歧視的程度？	2.14	2.49	2.38	2.80	2.82
25. 工作場所內，勞工因工會會員身份受雇主歧視 的程度？	—	2.61	2.55	—	—
26. 身心障礙勞工遭受雇主歧視的程度？	—	—	2.61	<b>2.40</b>	<b>2.54</b>
27. 原住民勞工遭受雇主歧視的程度？	—	—	2.69	—	—
平均		2.64	2.58	2.76	2.75

當然另一種可能是，「性別歧視」的程度，這幾年來被認為不若「種族」及「身心障礙」歧視嚴重，這或許突顯並反映外籍勞工及身心障礙人士，在台灣就業市場是處於更弱勢位置，值得勞政主管機關的高度重視，特別是國際社會無論

是「核心勞動基準」的倡議，或「尊嚴勞動」的呼籲，「就業歧視」問題都是其中重要關懷內涵，不可等閒視之，在國際社會矚目的國家人權報告中，這兩個族群的就業權益保障，也是人權內涵的重點，值得我國更加重視。

今年「年齡歧視」的評價又提升，這個現象與「就業服務法」已將「年齡」新增為禁止歧視的項目之列的努力有關。但未來中高齡勞工就業情況是否有大幅改善，仍有待觀察。事實上今年也新修訂了「身心障礙者權益保障法」，對於身心障礙者就業歧視問題是否能有減緩作用，似乎並未能獲得學者專家的肯定，以致於身心障礙者就業歧視的嚴重性，仍落後其他類型的歧視，這也凸顯身心障礙者就業問題，與其他種族、性別或年齡歧視性質不同，法制禁止對身心障礙者而言，僅能發揮是消極功能，但還需要政府及社會共同努力，在就業能力增加及職場無障礙環境建設上，要有更多的積極作為。

## 五、「弱勢勞工」保護的表現

如同去年，今年被認為表現最佳的勞動人權面向上，以「弱勢勞工」的保障得分最高為 3.17，在這次學者專家的評估中算是「普通傾向佳」（請見表七）。其中仍以「童工」保護得分最高為 3.50，其次是「原住民勞工」保護的 3.25，再次為「母性保護」的 3.22，至於「外籍勞工」保護，則被認為表現相對較差，得分僅 2.88，較去年退步，是所有弱勢勞工族群中被認為表現「普通傾向差」。這凸顯台灣的外籍勞工是弱勢勞動族群中的弱勢者。

原住民勞工的保護，在這次的評估得分算是不錯，無論在法令規範上或實際雇主落實原住民勞工就業相關法令上，都獲得「普通傾向佳」的評價，但對照原住民勞工的失業率仍超出非原住民許多且其勞動條件也普遍偏低的事實，這表示未來政策努力的優先順序，不在法令規範，而在或雇主身上，而在我們這個社會對原住民身上所加諸的錯誤成見與偏見的剷除，以及原住民人力資本的提升，如此才能有助改善原住民的就業機會與勞動條件。誠如一位學者專家指出「一般企業雇用原住民情形仍不多，主因在於原住民教育程度較低」，另一位也有類似意



見「如果手法在根本上不提升原住民的生產力，要求雇主雇用一定比例的原住民不公平也不可行」。

身心障礙者勞動權益的保護，在法制層面與實務層面出現極大的落差，表示這幾年身心障礙者團體的積極動員與努力下，相關法制的訂定一直在進步中，但在落實於就業職場時，似乎仍面臨雇主雇用意願低落的挑戰，當然其中牽涉的問題是很複雜，身心障礙者就業能力的開發與強化，顯然政府及民間團體仍有待努力。

表七、勞動人權中弱勢勞工之指標平均值

年度  指標題目	平均指數				
	91年	93年	94年	95年	96年
<b>一、外籍勞工</b>					
28. 外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度？	2.77	2.76	2.30	3.13	3.04
29. 雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度？	2.54	2.64	2.21	2.83	2.73
平均	2.65	2.65	2.25	2.98	2.88
<b>二、童工</b>					
30. 童工應受保護，目前法令規範的完備性程度？	3.39	3.01	2.72	3.90	3.5
31. 雇主非法僱用童工的情況？	-	2.98	2.86	3.90	3.5
平均	-	3.00	2.78	3.90	3.5
<b>三、母性保護</b>					
32. 女性勞工懷孕期間，遭受雇主不利益對待的情況？	2.90	2.73	2.67	3.00	2.86
33. 勞工應享有育嬰期間及之後的工作權益保	-	2.71	2.67	3.53	3.59

障，目前法令規範的完備程度？					
34. 勞工育嬰期間及之後，遭受雇主不利益對待的情況？	-	2.56	2.54	-	-
平均	-	2.72	2.62	3.26	3.22
<b>四、身心障礙者</b>					
35. 身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度？	-	-	2.80	3.48	3.41
36. 政府積極促進身心障礙者（再）就業方面的努力程度？	2.45	2.70	2.64	-	-
37. 雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度？	-	2.48	2.36	2.50	2.68
平均	-	2.59	2.60	2.99	3.04
<b>五、原住民勞工</b>					
38. 原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度？	-	-	2.83	3.63	3.5
39. 政府積極促進原住民勞工（再）就業方面的努力程度？	-	2.70	2.60	-	-
40. 雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度？	-	2.52	2.52	2.97	3
平均	-	2.61	2.65	3.3	3.25

## 六、「社會保障」的表現

在勞動人權中的「社會保障」指標上，「失業」、「職業傷病」及「老年」是資本主義社會經濟關係下之受雇者最大的風險與威脅，因此一個國家的進步程度基本上反映在這些面向上的保障程度，這也是福利國家藉由社會安全體系的建立，來達成勞動力「去商品化」目的的基本信念。

此次調查發現與去年同，「失業」所獲得之保障，比「職業傷病」及「老年」，較獲得學者專家的肯定(請見表八)。去年「職業傷病」之保障，是三者中最需加強者，但今年卻是「老年」保障。不過就法律規範層面而言，「職業傷病」的法

律規範，被認為比「失業」及「老年」保障的規範來得好。然而諷刺的是，在實際層面，勞工遭遇職業傷病時，能夠從相關法規實際獲得保障的程度，卻是不如失業及老年。這表示這幾年來「職業傷病」的保障，在法律規範與實務之間存在極大的落差，不容忽視。

另外，目前法制上似乎仍有改善之處，誠如學者專家所指出「勞基法職災補償應予保險化，與勞工職災保險合併，以免雇主因不願補償而否認職災，造成勞工權益受損」。值得一提的是，目前勞保條例也正修定職災或傷病給付，在原有的一次給付制外，增列了年金制，對於因職災致傷殘等級較重，導致終身無法工作者，「雖保障仍不足」，但確實提供了比以往更好的保障。然這部分修法仍在立法院尚未順利完成，對因職災致傷殘等級較重的勞工而言，這部分的修法完成實為當務之急。

另外本次報告要再次強調者，現行職業災害勞工保護的工作，除了職災補償年金化外，尚有執程序的效率問題，與傷病等認定不夠明確或過於嚴苛的問題，均有待主管機關的重視與改善外，現行職災補償金額偏低因此政策上在思考這個職災工人及其家庭後續生活的維持時，其所需協助不僅來自勞政單位(職災補償畢竟有限，難以滿足生活所需)，更須社政機關的參與(若職災補償仍無法因應最低生活所需，則應社會救助系統的補位，以舒緩職災工人的困境)，因此政策的思考需要跨部會的合作協力，這點在未來職業傷病的相關政策與執行上需要特別加強與努力。

表八、勞動人權中「社會保障」指標比較表

年度  指標題目	平均指數				
	91年	93年	94年	95年	96年
<b>一、失業</b>					
41. 失業勞工的相關保護，目前法令規範的完備程度？	2.80	2.58	2.59	—	—

42. 勞工失業期間，應獲政府協助（如訓練、輔導、生活需求），目前實際獲得協助的程度？	2.71	2.60	2.34	3.07	3.14
平均	2.75	2.59	2.47	3.07	3.14
<b>二、職業傷病</b>					
43. 遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的完備程度？	—	—	2.75	3.03	3.23
44. 勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益保障的落實程度？	2.61	2.48	2.38	2.70	2.77
平均	—	2.48	2.57	2.86	3
<b>三、老年</b>					
45. 勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度？	—	—	2.56	2.93	2.91
46. 勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度？	—	2.30	2.25	2.90	2.86
47. 新制「勞退條例」對勞工老年生活，可能發揮的實際保障程度？	—	—	2.44	—	—
平均	—	2.39	2.42	2.91	2.88

前述提到「老年」保障在法令規範面仍不完備，目前雖將勞保條例中的老年給付，從一次給付制，改為年金制，此番改變對老年安全保障是有加分作用，但值得注意的，即使勞保改為年金制，因年金的薪資代替水準有限，因此仍難滿足退休勞工實際生活所需。至於前年7月甫實施的「勞退新制」，究竟對勞工老年保障的作用為何？有人表示，「退休金制度之改，較過去完備」、「現有勞退新制保護不足」、「規範有、年金發，可是物價節節漲」，似乎這部分仍有待觀察。這樣的回應其實突顯了目前大家對既有老年經濟保障的規範，並非很有信心，事實

上，台灣目前老年安全的規劃上，政府的責任幾乎缺席，此種架構背離先進國家的模式，也與國際組織所倡議的模式不同，值得政府慎思。

本次「失業」所獲評價相對佳，但學者專家特別指出「政府協助仍偏重社會福利方式處理，對訓練輔導失業勞工重回職場的協助程度不足，仍有待加強」，同時也指出，面對失業問題，除了職業訓練就業服務等手段外，「國家總體經濟環境才是所有制度有效的保障」，換言之，職業訓練及就業服務要能發揮效用，更重要的是國家總體的經濟環境，經濟景氣低迷，總就業機會沒有提升的情況下，對失業勞工所提供的職訓或就輔，大約效果亦很有限。

## 七、勞動政策的表現

最後，在兩項重大的「勞動政策」項目上，今年獲得的評價都比去年好一些。在「民營化政策」上，今年獲得比去年較佳之評價，從專家學者的回答中似可窺知一二原因，例如公營事業仍有官股之影響，且國公營企業原本工會組織實力大，因此即便民營化後，勞工權益仍較民營企業的勞工有較佳的保障。除此之外，吾人認為這幾年來民營化浪頭已稍緩，先前民營化的反面例證，讓社會重新思考這個政策，政府及工會在處理及因應的經驗上也日益成熟，因而該項政策對勞工影響相應減緩。

在「外勞政策」項目上，今年獲得之評價也較去年好，細究專家學者的回答，似乎認為外籍勞工在台的勞動條件好壞，對本國籍勞工的就業失業及勞動條件影響有限，因為對本國籍勞工威脅最大是整個大環境的變遷，且本國籍勞工的勞動條件是受到相關勞動法令保護。不過，值得注意的是，這兩年外勞人數又出現攀升的趨勢，這點主管機關似應給社會一個說明，更重要的是，台灣外勞政策未來的定位又該如何，有待政府清楚表明。

表九、勞動人權中「勞動政策」指標比較表

年度	平均指數
----	------

指標題目	91年	93年	94年	95年	96年
48. 政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的傷害程度？	-	2.26	2.17	2.97	3
49. 人力資源運用彈性化（如人力派遣、外包、臨時工）趨勢下，對勞工工作權益的傷害程度？	-	2.06	1.95	-	-
50. 外勞政策對本國勞工勞動條件的傷害程度？	-	2.27	2.03	2.67	2.95
平均指數	-	2.20	2.06	2.82	2.97

## 八、小結

今年勞動人權的評估結果，基本上與去年大同小異，如法律規範層面的問題，得到的評價平均而言是達到「普通」、甚至「普通傾向佳」的地步；但若換成執行或落實層面的問題時，得到的是「普通傾向差」回答，這很清楚的指出，現階段台灣勞動人權的問題，主要出在執行層面，因此如何改善執行層面法律規章無法於事業單位落實的問題，是主管機關需要特別努力之處。

其次，這次在五大勞動人權指標項目上，以「結社自由、集體協商與爭議處理」，是這次受訪學者專家認為表現相對較差的勞動人權面向。去年是「勞動條件與解僱保護」被認為表現最不理想，去年的評估報告書曾指出，這或許「與台灣近年來工作場所雇用關係正在瓦解有關，許多非典型雇用型態的盛行，直接威脅到勞工的勞動條件，同時也讓弱勢勞工難以藉由勞基法之解僱保護條款得到應有的保障，勞政主管機關對此現象似亦缺乏積極作為」有關，事實上前述問題是否有得到緩和？政府是否有提出實質政策來改善台灣正逐漸流失的經濟競爭力？答案似乎不是那麼樂觀，但問題是何以今年反倒是「結社自由、集體協商與爭議處理」取而代之，成為今年評鑑之專家學者認為表現相對不佳的人權面向？

這許是今年勞動三法在立法院修法過程中，因勞工團體與勞政機關在若干規定上採取不同意見，如教師組織工會、工會幹部會務假、公用事業罷工的限制、

爭議行爲的限制、權利事項/調整事項的劃分、單一工會、強制入會及工會不當勞動行爲等等，以及中華電信今年罷工事件中，政府高度介入所引發的問題，這些爭議凸顯了勞動三法的問題，以及修訂的迫切性。事實上，企業對工會仍普遍懷有敵意，且社會對勞工集體行動仍舊缺乏基本認識與接受，以及國家對勞動三法之修訂態度仍嫌保守之際，勞方權利難以透過集體行動獲得提升，然而弔詭的是，勞動三法越是受到壓抑，勞資自治的目標就越是難以達成，國家介入就難以避免，勞方也就愈依賴政府的介入，這種惡性循環將妨礙勞資關係的健全發展。

1998年國際勞工組織所頒訂的四項國際核心勞動基準中，勞工團結權、協商權及爭議權是居於核心基準的首位，由此可知其重要性。勞動三權是資本主義社會經濟體制下，勞方得以取得與資方對等談判協商力量的根本關鍵，無法獲得勞動三權的保障，其他一切勞動權益的保障亦將落空。

「弱勢勞工」的保障，在這次評估中持續去年的情況，獲得專家學者相對佳的評價，這個結果固然是如去年報告書所指出，是一種「對主管機關這些年來在弱勢勞工保護法制上的肯定」，然而同樣的挑戰是，弱勢勞工的法制規範面與執行實務面兩者間，落差相當大，這表示針對這些特定弱勢勞動族群的具體就業挑戰與困境，需要政府就執行實務面深入探究。

另外，「外籍勞工」與「身心障礙者」仍如去年一樣，被認為是弱勢勞工中的最弱勢者，這凸顯對於這兩類勞動族群的法制與執行面，都還有相當大改善的地方，例如這兩大倍受就業歧視的勞動族群，如何改變外界對他們的成見與刻板印象；同時加強其就業能力或就業保護，還給這兩類弱勢勞工中的弱勢族群一個就業公道，讓台灣在勞動人權的表現上，能符合國際社會的水準，也是目前勞工政策的當務之急。

## 附錄一、民意調查問卷

### 一、問卷設計

以一次電話調查為主，問卷設計由計畫主持人高永光教授提供初稿討論、試測與修訂後定稿。

### 二、調查對象

以台灣地區（不含金門、馬祖）年滿二十歲以上的成年人為本次調查的訪問對象。

### 三、抽樣方法

本研究的抽樣方法為電話簿抽樣法。其中電話簿抽樣法以「中華電信住宅部 95-96 年版電話號碼簿」為母體清冊，以系統抽樣法抽出電話樣本後，隨機修正最後三碼以求接觸到未登錄電話的住宅戶電話，接通後再由訪員按照戶中抽樣的原則，抽出應受訪的對象進行訪問。

### 四、調查方法

以電話訪問之方式進行獨立樣本訪問。自 96 年 11 月 21 日至 11 月 24 日執行，訪問完成 1,079 效樣本，以百分之九十五之信賴度估計，最大可能抽樣誤差為 $\pm 2.98\%$ 左右，並將調查結果就性別、年齡、教育程度、地理區域等四方面進行加權，以確定樣本代表性。



訪員編號： \_\_\_\_\_

督導過錄： \_\_\_\_\_ 督導鍵入： \_\_\_\_\_

訪員簽名： \_\_\_\_\_ 座位號碼： \_\_\_\_\_

日期： \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日

(如因電腦當機而手動輸入者，請詳填以上資料，輸入完畢後勿再使用，逕交專任助理保存，謝謝)

PP0697B2  
2007/11/17

問卷編號

--	--	--	--

(訪員免填)

樣本編號

--	--	--	--

## 「台灣民眾對人權問題看法」之研究

計畫主持人：高永光教授

--	--	--

(區域號碼)

--	--	--	--	--	--	--

(電話號碼)

訪問對象：男 女

訪員簽名： \_\_\_\_\_

您好，我們是政大的學生，我們的老師正在做一項關於民眾對人權問題看法的研究，有幾個問題想請教您。首先想請問：您家中年齡在二十歲以上的成年人有幾位？這\_\_\_\_\_位當中男性有\_\_\_\_\_位？那麼，麻煩請\_\_\_\_\_來聽電話好嗎？(訪員請按戶中抽樣原則抽出受訪者)我們想請教他一些問題，謝謝！

\*\*請轉記受訪者的稱呼方式\*\*

\_\_\_\_\_

在開始訪問時，請訪員務必唸下列句子：

我想開始請教您一些問題，如果我們的問題您覺得不方便回答的，請您告訴我，我們就跳過去。

(訪問開始，訪員請記下現在時間：\_\_\_\_月\_\_\_\_日，星期\_\_\_\_，\_\_\_\_時\_\_\_\_分)

1. 整體來講，您覺得目前政府對台灣孩童人權的保障是好還是不好？【訪員請追問強弱程度】

01. 非常好

02. 好

03. 不好

04. 非常不好

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

1 a. 跟去年(民國 95 年)比起來，您覺得今年政府對孩童人權的保障是進步還是退步？【訪員請追問強弱程度】

01. 進步很多

02. 有進步

03. 差不多

04. 有退步

05. 退步很多

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

2. 整體來講，您覺得目前政府對婦女人權的保障是好還是不好？【訪員請追問強弱程度】

01. 非常好

02. 好

03. 不好

04. 非常不好

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

2 a. 跟去年(民國 95 年)比起來，您覺得今年政府對婦女人權的保障是進步還是退步？【訪員請追問強弱程度】

01. 進步很多

02. 有進步

03. 差不多

04. 有退步

05. 退步很多

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

3. 整體來講，您覺得目前政府對老人人權的保障是好還是不好？【訪員請追問強弱程度】

01. 非常好

02. 好

03. 不好

04. 非常不好

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

3 a. 跟去年(民國 95 年)比起來，您覺得今年政府對老人人權的保障是進步還是退步？【訪員請追問強弱程度】

01. 進步很多

02. 有進步

03. 差不多

04. 有退步

05. 退步很多

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

4. 整體來講，您覺得目前政府對身心障礙民眾(台：行動不方便和頭腦反應比較慢的民眾)人權的保障是好還是不好？【訪員請追問強弱程度】

01. 非常好

02. 好

03. 不好

04. 非常不好

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

4 a. 跟去年(民國 95 年)比起來，您覺得今年政府對身心障礙民眾(台：行動不方便和頭腦反應比較慢的民眾)人權的保障是進步還是退步？【訪員請追問強弱程度】

01. 進步很多

02. 有進步

03. 差不多

04. 有退步

05. 退步很多

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

5. 整體來講，您覺得目前政府對文化教育人權，例如(台：譬如講)教育普及(台：普遍)、照顧弱勢、學生權益的保障是好還是不好？【訪員請追問強弱程度】

01. 非常好

02. 好

03. 不好

04. 非常不好

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

5 a · 跟去年(民國 95 年)比起來,您覺得今年政府對文化教育人權的保障是進步還是退步?  
【訪員請追問強弱程度】

01. 進步很多

02. 有進步

03. 差不多

04. 有退步

05. 退步很多

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

6 · 整體來講,您覺得目前政府對民眾環境人權的保障是好還是不好?【訪員請追問強弱程度】

01. 非常好

02. 好

03. 不好

04. 非常不好

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

6 a · 跟去年(民國 95 年)比起來,您覺得今年政府對民眾環境人權的保障是進步還是退步?  
【訪員請追問強弱程度】

01. 進步很多

02. 有進步

03. 差不多

04. 有退步

05. 退步很多

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

7 · 整體來講,您覺得目前政府對民眾經濟人權,例如(台:譬如講)購物消費(台:買東西)、就業問題(台:找頭路)、稅務公平的保障是好還是不好?【訪員請追問強弱程度】

01. 非常好

02. 好

03. 不好

04. 非常不好

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

7 a · 跟去年(民國 95 年)比起來,您覺得今年政府對民眾經濟人權的保障是進步還是退步?  
【訪員請追問強弱程度】

01. 進步很多

02. 有進步

03. 差不多

04. 有退步

05. 退步很多

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

8 · 整體來講,您覺得目前政府對民眾勞動人權的保障,例如:參加工會、合理的工作時間和安全的環境是好還是不好?【訪員請追問強弱程度】

01. 非常好

02. 好

03. 不好

04. 非常不好

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

8 a · 跟去年(民國 95 年)比起來,您覺得今年政府對民眾勞動人權的保障是進步還是退步?  
【訪員請追問強弱程度】

01. 進步很多

02. 有進步

03. 差不多

04. 有退步

05. 退步很多

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

9 · 整體來講,您覺得目前政府對民眾司法人權的保障是好還是不好?【訪員請追問強弱程度】

01. 非常好

02. 好

03. 不好

04. 非常不好

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

9 a · 跟去年(民國 95 年)比起來,您覺得今年政府對民眾司法人權的保障是進步還是退步?  
【訪員請追問強弱程度】

01. 進步很多	02. 有進步	03. 差不多	
04. 有退步	05. 退步很多		
95. 拒答	96. 看情形	97. 無意見	98. 不知道

1 0 · 整體來講,您覺得目前政府對民眾政治人權,例如:基本自由和政治權利的保障是好還是不好?【訪員請追問強弱程度】

01. 非常好	02. 好	03. 不好	04. 非常不好
95. 拒答	96. 看情形	97. 無意見	98. 不知道

1 0 a · 跟去年(民國 94 年)比起來,您覺得今年政府對民眾政治人權的保障是進步還是退步?【訪員請追問強弱程度】

01. 進步很多	02. 有進步	03. 差不多	
04. 有退步	05. 退步很多		
95. 拒答	96. 看情形	97. 無意見	98. 不知道

1 1 · 整體來講,您覺得目前政府對原住民人權的保障是好還是不好?【訪員請追問強弱程度】

01. 非常好	02. 好	03. 不好	04. 非常不好
95. 拒答	96. 看情形	97. 無意見	98. 不知道

1 1 a · 跟去年(民國 95 年)比起來,您覺得今年政府對原住民人權的保障是進步還是退步?  
【訪員請追問強弱程度】

01. 進步很多	02. 有進步	03. 差不多	
04. 有退步	05. 退步很多		
95. 拒答	96. 看情形	97. 無意見	98. 不知道

12. 您覺得目前政府對民眾整體人權的保障是好還是不好？【訪員請追問強弱程度】

01. 非常好

02. 好

03. 不好

04. 非常不好

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

12a. 跟去年（民國95年）比起來，您覺得今年政府對民眾整體人權的保障是進步還是退步？【訪員請追問強弱程度】

01. 進步很多

02. 有進步

03. 差不多

04. 有退步

05. 退步很多

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

13. 如果請您用0到10來表示目前政府對民眾整體人權的保障程度，0表示保障的程度非常不好，10表示非常好，請問您會給多少？

\_\_\_\_\_

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

**\*\* 最後，我們想請教您一些個人的問題 \*\***

14. 請問您是民國那一年出生的？（說不出的改問：您今年幾歲？由訪員換算成出生年：即95－歲數＝出生年次）

\_\_\_\_\_年

95. 拒答

15. 請問您的最高學歷是什麼（讀到什麼學校）？

01. 不識字及未入學

02. 小學

03. 國、初中

04. 高中、職

05. 專科

06. 大學

07. 研究所及以上

95. 拒答

16 · 請問您的職業是？

1 : 主管人員	101. 民代	102. 政府行政主管	103. 公營事業主管	
	104. 民營事業主管	105. 民營事業公司負責人 (自營商人), 有雇用人		
	106. 民營事業公司負責人 (自營商人), 沒有雇用人			
2 : 專業人員	201. 政府部門研究人員 (科學家)		202. 私人部門研究人員 (科學家)	
	203. 公立醫療單位醫事技術人員 (醫師、藥師、護士、醫療人員)			
	204. 非公立醫療單位醫事技術人員 (醫師、藥師、護士、醫療人員)			
	205. 會計師	206. 公立教育機構教師	207. 私立教育機構教師	
	208. 法官、書記官、檢察官、司法官		209. 律師	
	210. 宗教工作者	211. 藝術工作者 (演員、表演工作者、攝影師)		
	212. 文字工作者 (作家、記者、劇作家)		213. 公營事業工程師 (機師)	
	214. 民營事業工程師 (機師)		215. 職業運動專業人士	
	3 : 佐理人員	301. 政府單位與公營事業部門職員		302. 民營事業職員
		303. 買賣業務人員		
	4 : 服務人員	401. 服務、餐旅人員 (含攤販、個人服務、計程車司機)		
5 : 農林漁牧	501. 農林漁牧			
6 : 勞工	601. 政府單位與公營事業部門勞工		602. 民營事業勞工	
	701. 學生			
8 : 軍警	801. 軍警調查局人員			
9 : 家管	901. 沒有做家庭代工	902. 有做家庭代工		
	903. 家裡有事業, 有幫忙但未領薪水		→ 續問 16 題	
	904. 家裡有事業, 有幫忙且領薪水			
	905. 失業者	906. 退休者	990. 其他	
	→ 跳問 17 題			995. 拒答



17. 請問您先生（或太太）的職業是什麼？（若已失業、退休者，請追問失業、退休前之職業）

1. 主管人員	→	101. 民代	102. 政府行政主管	103. 公營事業主管	
		104. 民營事業主管	105. 民營事業公司負責人（自營商人），有雇用人		
		106. 民營事業公司負責人（自營商人），沒有雇用人			
2. 專業人員	→	201. 政府部門研究人員（科學家）		202. 私人部門研究人員（科學家）	
		203. 公立醫療單位醫事技術人員（醫師、藥師、護士、醫療人員）			
		204. 非公立醫療單位醫事技術人員（醫師、藥師、護士、醫療人員）			
		205. 會計師	206. 公立教育機構教師	207. 私立教育機構教師	
		208. 法官、書記官、檢察官、司法官		209. 律師	
		210. 宗教工作者	211. 藝術工作者（演員、表演工作者、攝影師）		
		212. 文字工作者（作家、記者、劇作家）		213. 公營事業工程師（機師）	
		214. 民營事業工程師（機師）	215. 職業運動專業人士		
	3. 佐理人員	→	301. 政府單位與公營事業部門職員		302. 民營事業職員
			303. 買賣業務人員		
	4. 服務人員	→	401. 服務、餐旅人員（含攤販、個人服務、計程車司機）		
	5. 農林漁牧	→	501. 農林漁牧		
	6. 勞工	→	601. 政府單位與公營事業部門勞工		602. 民營事業勞工
7. 學生	→	701. 學生			
8. 軍警	→	801. 軍警調查局人員			
9. 其他	→	901. 配偶已去逝		902. 沒有配偶（含已離異）	
		990. 其他	995. 拒答		

18·(失業、退休者續問) 請問您以前(或退休前)的職業是什麼?

1· 主管 人員	→	101. 民代	102. 政府行政主管	103. 公營事業主管	
		104. 民營事業主管	105. 民營事業公司負責人(自營商人), 有雇用人		
		106. 民營事業公司負責人(自營商人), 沒有雇用人			
2· 專業 人員	→	201. 政府部門研究人員(科學家)	202. 私人部門研究人員(科學家)		
		203. 公立醫療單位醫事技術人員(醫師、藥師、護士、醫療人員)			
		204. 非公立醫療單位醫事技術人員(醫師、藥師、護士、醫療人員)			
		205. 會計師	206. 公立教育機構教師	207. 私立教育機構教師	
		208. 法官、書記官、檢察官、司法官		209. 律師	
		210. 宗教工作者	211. 藝術工作者(演員、表演工作者、攝影師)		
		212. 文字工作者(作家、記者、劇作家)		213. 公營事業工程師(機師)	
		214. 民營事業工程師(機師)		215. 職業運動專業人士	
	3· 佐理 人員	→	301. 政府單位與公營事業部門職員	302. 民營事業職員	
			303. 買賣業務人員		
	4· 服務 人員	→	401. 服務、餐旅人員(含攤販、個人服務、計程車司機)		
5· 農林 漁牧	→	501. 農林漁牧			
6· 勞工	→	601. 政府單位與公營事業部門勞工	602. 民營事業勞工		
7· 學生	→	701. 學生			
8· 軍警	→	801. 軍警調查局人員			
9· 其他	→	990. 其他	995. 拒答		

19. 請問您居住的地區是\_\_\_\_\_ 縣市\_\_\_\_\_ 鄉鎮市區

**\*\* 我們的訪問就到此結束，非常感謝您接受我們的訪問 \*\***

20. 性別：

21. 使用語言：

01. 國語

02. 臺語

03. 客語

04. 國、臺語

05. 國、客語

訪問結束時間 \_\_\_\_\_ 時 \_\_\_\_\_ 分，共用 \_\_\_\_\_ 分鐘

## 附錄二、德慧調查統計結果

### (一) 結社自由與爭議處理

1.我國勞動法令在保障勞工的團結權、協商權及爭權方面，其規範完備的程度。

#### 第一次統計結果

#### 第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00021			VAR00021		
個數	有效的	20	個數	有效的	22
	遺漏值	1		遺漏值	0
平均數		3.0500	平均數		2.9091
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.8256	標準差		.7502
變異數		.6816	變異數		.5628
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「我國勞動法令在保障勞工的團結權、協商權及爭權方面，其規範完備的程度。」平均數為，2.91，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

樣本編號	說明
3-4	勞動三法之修法落後。
3-8	三十人即可成立工會,不顧個數,將會分化工人團結。
3-9	我國勞動法令賦予勞工組織工會、罷工權、設置勞資爭議協商機制堪稱完備。
3-10	未完整落實。
3-11	我們的勞動法是參照美國、歐洲等先進國家的法令真的算是走在時代的尖端。很多人都不是很清楚這一點。各級政府勞工局應設置法律顧問或者是轉而立法來提供弱勢勞工較有利的法律服務。
3-12	法令完備。
3-13	勞動法極需修正。
3-14	三法均尚未修正,過時且與國際基準相去甚遠。
3-15	我不懂那事業的內容,但以台灣的水準還可以吧。
3-23	參考資料 5
3-24	法律規範有可改善之處,私營企業勞工仍屬弱勢團體,勞工福利多決定於企業雇主社會責任的高低影響。
3-28	勞基法的規定已臻明確。

2. 勞工組織工會，有不受雇主干涉的自主權利，該權利保障的落實程度。

### 第一次統計結果

### 第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00022			VAR00022		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.8571	平均數		2.8182
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.7270	標準差		.7950
變異數		.5286	變異數		.6320
最小值		2.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工組織工會，有不受雇主干涉的自主權利，該權利保障的落實程度。」平均數為 2.82，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

樣本編號	說明
3-3	資方的支持情況對工會的發展是有影響的。
3-8	目前仍發生開除公會幹部之情事。
3-9	仍侷限於公營事業機構，私營企業雇主干涉仍能藉由人事任免影響或干涉。
3-10	公營事業資方不會干涉，民間則不同。
3-11	這有時是實際操作的問題，基本上，雇主干涉不會親身干涉。但雇主干涉有可能透過自身安插的員工進入工會來影響其運作。
3-12	法令沒有落實。
3-13	部門雇主干涉阻礙工會成立與活動情況普遍。
3-15	大公司不敢干涉，小公司勞工不想組工會吧。
3-21	雙方仍有爭議，顯示彼此差距有待改善。
3-23	政府收編或“鬥臭”都來不及了，還談保障？
3-24	部分企業勞工組織尚屬弱勢團體，權利保障會受雇主干涉。
3-28	工會實質上代表或行使職權方式不夠嚴謹透明。

3. 勞工組織工會，有不受政府干涉的自主權利，該權利保障的落實程度。

### 第一次統計結果

### 第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00023			VAR00023		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.1429	平均數		3.1818
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		4.00	眾數		3.00 <sup>a</sup>
標準差		1.0142	標準差		.8528
變異數		1.0286	變異數		.7273
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		5.00	最大值		4.00

a. 存在多個眾數，顯示的為最小值。

統計顯示，學者專家評估「勞工組織工會，有不受政府干涉的自主權利，該權利保障的落實程度。」平均數為**3.18**，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

樣本編號	說明
3-3	因政治力介入而無法落實工會的自主權制。
3-4	過去的行政單位多一事不如少一事的情況。
3-9	現行政府多能依法行政，不致有受干涉問題。
3-10	只要符合工會組織法規定,政府都會核准成立。
3-11	政府如對勞工組織有任何的限制，一定會被媒體修理。所以，沒看過政府會做限制勞工團體的情事。
3-13	政府干涉普遍。
3-15	法在那裡,政府不會也不必做吧。
3-24	政府多依法行事,在法律範圍內勞工組織工會是擁有大多數的自主權力。
3-28	政府基本上不干涉組織工會依法有限制。

4.工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度。

### 第一次統計結果

### 第二次統計結果

統計量		
VAR00024		
個數	有效的	20
	遺漏值	1
平均數		2.5000
中位數		2.5000
眾數		2.00 <sup>a</sup>
標準差		.9459
變異數		.8947
最小值		1.00
最大值		4.00

a. 存在多個眾數，顯示的為最小值。

統計量		
VAR00024		
個數	有效的	22
	遺漏值	0
平均數		2.6818
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.5679
變異數		.3225
最小值		2.00
最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度。」平均數為 2.68，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

樣本編號	說明
3-3	權力落差太大,難以達成協商。
3-4	成功例子不多,最主要出在工會幹部能力不足。
3-8	雇主可不出席卻無罰責。
3-9	私營企業仍能以人事任免，妨礙協商的要求；公營事業較能落實。
3-10	國營事業單位依團體協約協商。
3-11	看很多工會目前都會進行與資方的協商，甚有抗爭情事。不過，沒有報導的情事也無從知曉。這方面可再提供統計資料以便更詳盡的評估。
3-12	尚能依法行政。
3-13	全國有效團體協助會數目已降到二位數。
3-15	大型工會有威力,小的公會恐怕以聯誼為主。
3-24	工會有此權利但多數公會除遇公司嚴重決策,否則很少執行

5. 勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。

### 第一次統計結果

### 第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00025			VAR00025		
個數	有效的	21	個數	有效的	21
	遺漏值	0		遺漏值	1
平均數		2.8095	平均數		2.9048
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.7496	標準差		.7003
變異數		.5619	變異數		.4905
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。」平均數為 2.90，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

樣本編號	說明
3-3	資方關係大於勞方,政府難以依法執行。
3-4	無仲裁功能只有協調。
3-9	政府依法行政，處理程序上尚能符合法令。
3-10	處理時間過長,受法令限制無法突破。
3-11	目前司法體系及行政體系基本都能確實進行依法執行處理的程度。
3-12	尚能積極處理。

3-13	政府不依法而是採用法外模式。
3-15	公務人員欠缺企業精神,少管為妙,不到翻天,不去覆地。
3-24	在法律範圍內,政府態度多傾向資方。
3-28	本項上不宜太過介入民事紛爭。

(二) 工資與工時

6. 勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00026			VAR00026		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.1429	平均數		3.4545
中位數		3.0000	中位數		4.0000
眾數		3.00	眾數		4.00
標準差		.8536	標準差		.7385
變異數		.7286	變異數		.5455
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度。」平均數為 3.45，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

樣本編號	說明
3-4	收入低於基本工資過多。
3-9	我國民智較開，對法規都能有基本認識，尚懂得維護自身最低基本工資權利。
3-10	多數企業規避落實,剝奪勞工權益。
3-11	基本上，目前本國勞工都可以受到最低工資的保障。所以才會有勞動力密集的公司會引進外勞來降低雇用成本。
3-12	基層勞工被剝削。
3-13	最低工資雖有社會共識但企業對替代性高的勞工以各種方式規避之。
3-15	經濟好的時候法有用,公司不賺錢了管他什麼法,一定要玩法,官們大家沒飯吃。
3-24	基本工資落實情形甚佳,唯短期勞工,工讀學生,臨時勞工仍有出現低於最低基本工資保障的情形。
3-28	保障已符合民生產水平。

7. 勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利落實的程度。



### 第一次統計結果

### 第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00027			VAR00027		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.9048	平均數		2.9545
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.6249	標準差		.6530
變異數		.3905	變異數		.4264
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利落實的程度。」平均數為 2.95，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

樣本編號	說明
3-8	大公司或有制度的公司才可做到。
3-9	大型企業或有一定規模之雇主，多能遵守；無一定雇主勞工或小規模企業雇主未必能遵守。
3-10	中小企業無法落實。
3-11	週休二日已經是基本社會常態了。
3-12	這是神話。
3-13	服務業高科技業超時狀況普遍。
3-15	大公司有別，營業性質也有別，總之賺錢的大公司或公務員皆落實，否則保障權利還是保障飯碗。
3-23	較有制度企業或單位大概沒有問題，但一般小企業或 informal sector 只要有工作就不錯了。
3-24	多數企業多配合政府法令規範，各產業別依舊會有程度的差異，但思營工廠仍出現超時加班的情況。
3-26	雇主不守法令，時有所聞。
3-28	有資方借其他名目行加班之時的作法。

8. 勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度。

### 第一次統計結果

### 第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00028			VAR00028		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.8095	平均數		2.9545
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.6796	標準差		.6530
變異數		.4619	變異數		.4264
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度。」平均數為 2.95，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

樣本編號	說明
3-9	同上；大型企業或有一定規模之雇主，多能遵守；無一定雇主勞工或小規模企業雇主未必能遵守。
3-10	生產旺季感應,教不受上限之保護。
3-11	勞動法的完整性及施行程程度在亞洲國家裏，我國已是模範生了。
3-12	常見勞工被剝削。
3-13	加班時數以各種計算方式而低落。
3-14	對部份工時勞動無明確的規範,又雇主常假藉加班制或自願加班，剝奪加班方面的保障。
3-15	人都跟錢走,錢都跟政府財經能力漲落,經濟好,公司賺,拼加班,人人要,經濟衰,公司撐,靠加班,也得幹。
3-24	多數企業配合政府法令規範,各產業差別依舊會有程度的差異。
3-26	雖有法令，但雇主不遵守，時有所聞。

9. 勞工加班薪資，應受勞基法規定給付之保障，該保障落實的程度。

### 第一次統計結果

### 第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00029			VAR00029		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.8095	平均數		2.9545
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.8136	標準差		.6530
變異數		.6619	變異數		.4264
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工加班薪資，應受勞基法規定給付之保障，該保障落實的程度。」平均數為 2.95，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

樣本編號	說明
3-4	超時工作情形時有所聞。
3-9	同上；大型企業或有一定規模之雇主，多能遵守；小規模企業雇主未必能遵守。
3-10	一般皆依勞基法,但有些已補休處理。
3-11	勞動法的完整性及施行程度在亞洲國家裏，我國已是模範生了。
3-12	很少看到那麼守法的雇主。
3-15	還是看對象是什麼公司,賺錢公司要員工拼命,加班費不會少,危機公司要員工捨命幫忙,說保障,請走路或關門。
3-26	雇主不給付加班費，時有所聞。

### (三) 職場安全衛生

10. 我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度。

#### 第一次統計結果

#### 第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00030			VAR00030		
個數	有效的	20	個數	有效的	22
	遺漏值	1		遺漏值	0
平均數		3.5500	平均數		3.4545
中位數		4.0000	中位數		3.0000
眾數		4.00	眾數		3.00
標準差		.6863	標準差		.5096
變異數		.4711	變異數		.2597
最小值		2.00	最小值		3.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度。」平均數為 3.45，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

樣本編號	說明
3-4	依本人對勞動法令及勞動檢查處及安全衛生處之了解。
3-9	基於勞工團體壓力，民意機關的監督，有關勞工安全衛生規範，堪稱完備。
3-10	尚稱完備,惟有改善空間。
3-11	我國法令對勞工職場安全規範上的完備程度很高。
3-12	法令完備。
3-13	安全衛生法令已達國際標準,只是部分行業尚未納入保障。
3-15	都有,寫法令空寫,執法如何呢。

3-23	不清楚,但往往不是法令不完備而是執行出了差錯。
3-24	落實薪資高低與否受雇主企業社會責任高低影響甚鉅。
3-28	執法尙稱嚴密。
3-31	從勞安檢查之項目內容。

11. 雇主應確保職場安全，善盡維護勞工安全衛生的責任，該責任落實的程度。

### 第一次統計結果

### 第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00031			VAR00031		
個數	有效的	20	個數	有效的	22
	遺漏值	1		遺漏值	0
平均數		2.6000	平均數		2.4545
中位數		3.0000	中位數		2.0000
眾數		3.00	眾數		2.00
標準差		.5026	標準差		.5958
變異數		.2526	變異數		.3550
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		3.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「雇主應確保職場安全，善盡維護勞工安全衛生的責任，該責任落實的程度。」平均數為 2.45，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

樣本編號	說明
3-4	工場及營造工地的條件普遍不足。
3-9	企業雇主普遍未能遵守法令，縱有易常流於形式，社會上工安事件仍時有發生。
3-10	勞工安全防護設施應再加強監督把關。
3-11	雇主本身沒有善盡維護勞工衛生安全衛生的責任，看路上施工的情形就可以知道。同時，我們的勞工本身也不注重自身衛生安全，如跟日本比(去日本考察一下，平常馬路上考察即可)，我們還差一大截。
3-12	差強人意。
3-13	雇主規避法令情況普遍，只在出事後受罰才改善。
3-14	因欠缺工會或勞工代表參與監督，企業內衛生管理單位皆為雇主指派，欠缺內部監督機制，完全依賴外部政府勞動檢查制度，安衛措施難以落實。
3-15	大公司制度，大多做到一個程度，除非勞資皆馬虎，缺警覺意識，小公司恐怕故意規避，可以降低成本。
3-24	法令規範尙稱完備。
3-28	雇主常以省錢為目的不投注更多心力在職場安全上。

3-31	大多仍有僥倖心理。
------	-----------

(四)解僱保護

12. 我國法令在解僱保護規範上的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00032			VAR00032		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.1905	平均數		3.2273
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		4.00	眾數		3.00
標準差		.9284	標準差		.6119
變異數		.8619	變異數		.3745
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「我國法令在解僱保護規範上的完備程度。」平均數為3.23，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

樣本編號	說明
3-4	法令的訂定高於雇主之職。
3-9	基於勞工團體配合民意機關對行政監督下，相關解僱保護規範尚稱完備。
3-10	尚屬完備,但仍待落實。
3-11	勞動法的完整性及施行程度在亞洲國家裏，我國已是模範生了。
3-12	法令完備。
3-13	勞基法,大解法對解雇均有改善。
3-14	勞工主張解雇違法時解雇仍發生效力,須待法院判決確定,才可獲得相關賠償,訴訟期間生活發生困難,且工作權難以回復。
3-15	我非專業,知之有限,猜想有的大概是人都是不到臨頭不去了解吧。
3-23	參考資料已經很清楚,但其餘資料執行面問題更大。
3-24	法令規範尚稱完備。
3-26	甚至太過嚴苛。
3-28	勞基法明文。
3-31	從相關法令內容得知。

13. 勞工有不受雇主違法任意解僱的權利，該權利保障落實的程度。

## 第一次統計結果

## 第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00033			VAR00033		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.5238	平均數		2.5909
中位數		2.0000	中位數		2.0000
眾數		2.00	眾數		2.00
標準差		.6016	標準差		.7341
變異數		.3619	變異數		.5390
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工有不受雇主違法任意解僱的權利，該權利保障落實的程度。」平均數為 2.59，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

樣本編號	說明
3-4	退職令新制實於對員工選擇更為方便而資方選擇勞工的權利也更為強勢。
3-9	公營事業遵守政府法令，較少發生任意解僱問題；私營企業雇主仍會視勞工工作績效要求，及家族事業心態，違法任意解僱事件，常有發生。
3-10	雇主任意解僱勞工仍時有所聞，勞工權未獲保障。
3-11	勞動法的完整性及施行程度在亞洲國家裏，我國已是模範生了。看最近報導，上闔屋廚師被降級為洗碗工勝訴一案，即可得知。
3-12	很少見到那麼守法的雇主。
3-13	雇主以各種理由製造出合法解僱的條件。
3-14	我國對解僱權事雖有嚴格限制，但就解僱對象之選擇並無社會正當性之考慮，因此中高齡者，工會幹部，參與勞資爭議者往往成為雇主具有合法理由解僱時優先解僱之對象，且對後兩者勞保規定並不周全。
3-15	台灣勞工的權利之是不是升學考題，求學時不學以後沒有心去學那些專業社會知識，難啊！
3-24	多數勞工不知申訴管道與方式以及其相關保障法令，一般企業多受規範，但私營企業工廠則不一定。
3-26	違法解僱時有所聞。
3-28	雇主仍太強勢且抽象濫用解僱理由。
3-31	法規與執行面有必然的落差。

### (五) 平等與歧視

14. 勞工不因國籍及種族遭受雇主歧視的程度。

### 第一次統計結果

### 第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00034			VAR00034		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.4286	平均數		2.5909
中位數		2.0000	中位數		2.0000
眾數		2.00	眾數		2.00
標準差		.6761	標準差		.7341
變異數		.4571	變異數		.5390
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工不因國籍及種族遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.59，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

樣本編號	說明
3-3	雇主仍有刻板民族習性(如懶惰,敏捷,偷竊等)觀感,而影響僱用國別種族的需求。
3-4	此情形是一直存在的。
3-9	台灣民眾對外勞或大陸籍配偶，仍有將其視為經濟弱勢，而存有歧視心態。
3-10	遭受歧視是普遍現象。
3-11	這是所有國家都會發生的問題。只能透過教育民眾來改善。
3-12	常被認為是次級勞工。
3-13	外勞受歧視現象普遍。
3-15	之所以有外勞就是便宜又聽話,而這就是歧視的根源。
3-23	記得高雄捷運泰勞事件嗎?但是連主事者都沒事。
3-24	外籍勞工及原住民就業保障仍存在問題。
3-26	原住民及外勞是受雇主歧視的對象。
3-28	高雄外勞事件。
3-31	非直接國籍及種族因素，而可能因國籍及種族不同引起之溝通與習慣等問題。

15. 勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。

### 第一次統計結果

### 第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00035			VAR00035		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.1429	平均數		3.0455
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.7270	標準差		.5755
變異數		.5286	變異數		.3312
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。」平均數為 3.05，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

樣本編號	說明
3-3	視工作性質不同而有不同需求以及不同待遇。
3-4	近幾年確有進步。
3-9	因女權運動結果及多數女性於社會各界表現優秀，也力主各項保護婦女法案通過，我國勞工因性別遭受雇主歧視問題較少發生。
3-10	兩性工作平等法仍待落實
3-11	在所有國家都會有這樣的問題。只能透過教育民眾來改善。不過，我國的女性勞工相對過去來講算是有很大的進步。然而，還是有很大的改善空間。
3-12	雇主的觀念有待改變。
3-13	自兩性平等法實施有顯著改善。
3-14	玻璃天花板現象仍多，解雇對象的選擇上女性往往先於男性，受兩性平等法保護者主要為政府機構，公營事業員等。
3-15	台灣女性仍有地位比男性低的狀態，其實舉世到處皆然。
3-23	比以前有進步，但進步空間仍很大。
3-24	薪資升遷仍有性別影響因素存在。
3-26	勞基法、兩性平等法提供相當多的條件。
3-28	女性升遷仍不易。
3-31	工作性質須要必然之不同需求。

16. 勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果



統計量			統計量		
VAR00036			VAR00036		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.6190	平均數		2.8182
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		2.00	眾數		3.00
標準差		.6690	標準差		.7327
變異數		.4476	變異數		.5368
最小值		2.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.82，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

樣本編號	說明
3-4	年輕人確實比老年人有進步空間,且中老年人比年輕人在乎收入是正常的。
3-9	屬於勞力工作者，因年齡較長，仍有因體力問題而受有歧視。
3-10	尤以欲二度就業之中的中高齡失業勞工更是困難重重。
3-11	打電動都可以做職業的時代。沒有人會因為年齡來歧視，倒是能力很重要。
3-12	中年失業很難找到工作。
3-13	企業解僱或不用中高齡者情況普遍。
3-14	就無法並未列年齡歧視,受解僱中高齡亦為優先對象。
3-15	年齡太輕沒有經歷,年齡太長沒有產力,除非白領,一定被歧視。
3-23	可能得考慮工作性質,對高危險以及體力要求重地工作是否要特別處理?
3-24	職場年齡歧視情況較少出現,多以職場經歷做為雇主用任升遷標準,然升遷等人事變動仍以年長者為首要選擇居多,年小者多被視為經歷不足。
3-26	中高齡受歧視情況相當嚴重。
3-28	較多此現象。
3-31	工作性質須要必然之不同需求及對人力資源投資之考量。

17. 身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00037			VAR00037		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.5238	平均數		2.5455
中位數		2.0000	中位數		2.0000
眾數		2.00	眾數		2.00
標準差		.8136	標準差		.6710
變異數		.6619	變異數		.4502
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。」平均數為2.55，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

樣本編號	說明
3-4	雇主只會在乎工作成果而不在于其是否有障礙。
3-9	身心障礙勞工，因行動不便或心理問題，產生工作效率不彰時，仍有遭受歧視情形。
3-10	一般雇主多認為身心障礙者工作效率低。
3-11	我們要透過教育來使民眾對弱勢團體有更多接納能力，而弱勢團體也必須受教育來改造和創造社會的接納。
3-12	還是會被排斥。
3-13	在僱用之時期歧視狀況較差才有修法之筆。
3-14	雇主雇用身心障礙意願降低。
3-15	因愛心而雇身心障礙者沒問題，但仍不可能比照正常人給薪，若備法令強迫聘僱怎能欣慰。
3-23	連許多政府機關不願雇用法定而身障者，怎能奢談其他。
3-24	以就業來看，身心障礙者失業情況頗為嚴重，在就業上時屬弱勢團體，而會任用之企業一般在福利照顧上也不差。
3-26	僱主寧可繳罰金，也不願雇用身心障礙者。
3-28	法規規定備用的比例。
3-31	生產力及管理上必然的考量。

#### (六)外籍勞工

18. 外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度。

#### 第一次統計結果

#### 第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00038			VAR00038		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.9524	平均數		3.0455
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.9735	標準差		.7854
變異數		.9476	變異數		.6169
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.05，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

樣本編號	說明
3-3	完全比照勞基法等,可稱完備,並有就業服務法保障。
3-4	依本國規定聘用外勞有基本工資之規定。
3-9	台灣民眾對外勞仍有歧視心理，政府政策也因此未能重視保護外勞基本權益之法令。
3-11	我國有關外籍勞工的法令算是完善的。
3-12	法令缺乏。
3-13	法律對外勞保護大致完備。
3-15	國家形象寫個「佳」,國人學者沒問題。
3-23	政府根本就沒有把外勞當做一位工人看待,而是將其當”外來乞丐”,甚至是作奸犯科的嫌疑犯,哪來保證?。
3-24	外籍勞工者的法令仍嫌不足,從仲介到職場安全到薪資福利皆有改善空間。
3-26	家庭看護工及幫傭受法令保障程度有限。
3-28	用勞基法即可(就業服務法應與其配套修正)。
3-31	除仲介費用外，就法令規定保障應很充足。

19. 雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00039			VAR00039		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.5714	平均數		2.7273
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.6761	標準差		.7673
變異數		.4571	變異數		.5887
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度。」平均數為 2.73，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

樣本編號	說明
3-3	看護工環境尚可,工廠工則普遍差,漁工則慘。
3-4	雖與法令規定有差距但大體並不相差太多。
3-9	歧視外勞仍是雇主未能提供基本勞動權益之主因。
3-10	外勞基本勞動權益常遭雇主剝奪。
3-11	這個很難評估。雖然，媒體報導雇主對外籍勞工不當虐待，但也有外籍勞工傷害雇主情事。須要更多統計資料來評估。
3-12	外籍勞工常被剝削。
3-13	雇主對外勞動輒罰款遣散為威脅。
3-15	沒有,若不提供誰知,若執行太差不會有人來,外勞持續來就是飯碗勝過權力的結果,甲乙雙方都不看重吧。
3-23	政府都是那種態度了,還能期待做什麼?
3-24	雇主多提供法律規範最低限制,落實高低與否受企業社會責任高低影響甚鉅。
3-26	家庭看護工及幫傭受法令保障程度有限。
3-28	雇主不重視。
3-31	部分雇主對法令之執行可能尚有落差。

(七) 童工

20. 童工應受保護，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00040			VAR00040		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.5238	平均數		3.5000
中位數		4.0000	中位數		3.5000
眾數		4.00	眾數		3.00 <sup>a</sup>
標準差		.9284	標準差		.8018
變異數		.8619	變異數		.6429
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		5.00

a. 存在多個眾數，顯示的為最小值。

統計顯示，學者專家評估「童工應受保護，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

樣本編號	說明
3-3	教育未普及化。
3-4	童工僱用法甚完備。
3-9	我國重視兒童保護工作，目前對童工保護之法令完備。
3-10	目前法律規範堪稱完備。
3-11	勞動法的完整性及施行程度在亞洲國家裏，我國已經是模範生了。
3-12	法令完備。
3-15	以台灣的進步不可能連法都訂不好。
3-23	但二萬元罰鍰似乎是聊備一格。
3-24	童工保護不但受勞工法令規範亦受兒童福利法等法律規範,規範完備。
3-26	美國國務院人權報告，台灣存在相當嚴重童工問題。
3-28	沒有明文。
3-31	相關法令之規定內容。

21. 雇主不會非法僱用童工的程度。

### 第一次統計結果

### 第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00041			VAR00041		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.3810	平均數		3.5000
中位數		3.0000	中位數		4.0000
眾數		4.00	眾數		4.00
標準差		.8047	標準差		.6726
變異數		.6476	變異數		.4524
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「雇主不會非法僱用童工的程度。」平均數為 3.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

樣本編號	說明
3-4	外面童工應用並不大。
3-9	台灣童工普遍體力不佳，加上民眾重視兒童保護，法法僱用童工情形甚少見聞。
3-10	勞基法已有明確規定。
3-11	沒有聽過有重大違法僱用童工的新聞事件。
3-12	不少見。
3-13	少數工廠僱用中輟生。
3-15	台灣傳統產業跑光光,要童工有何好處?少子化更讓兒童驕質化,非法用童工的不多吧?
3-23	直覺印象,除了偏遠地區需要幫忙家務外,絕大部分小孩均在就學。
3-24	多數企業部非法僱用童工,非法僱用童工的情況多屬自營工廠或非法活動。
3-26	法令對童工定義的錯誤，導致童工僱用案例無法忠實呈現。
3-28	中小企業較無法監督。
3-31	雇主無需冒險。

#### (八)母性保護

22. 女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主不利對待的程度。

#### 第一次統計結果

#### 第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00042			VAR00042		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.9524	平均數		2.8636
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.5896	標準差		.6396
變異數		.3476	變異數		.4091
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主不利對待的程度。」平均數為 2.86，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

樣本編號	說明
3-2	普遍存在的問題。

3-4	懷孕婦女之保護確有不足。
3-9	女性因懷孕或育嬰需要，均會影響工作效率，增加雇主管運成本，遭受不利對待情形仍存在。
3-10	因公營事業較能落實。
3-11	這得看工作性質及雇主的素養。很難作全面性的評估。有些職場，比較不會發生女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後
3-13	私部門較公部門差。
3-14	育嬰留職停薪申請者多為政府機構及公營事業員工，一般企業除申請者少外，育嬰期間後回任原職亦常發生困難。
3-15	除非高級的工作單位，女性孕期產假必降，若無欲保策略，雇主損失誰擔，高度商業化社會必少子，其來有自。
3-23	除公有機構外，大部分女性根本「不敢」請育嬰假，公司會採取什麼手段沒人知道，而生活的需要卻是很急迫的。
3-24	工作場合的無障礙空間，哺乳室與育嬰室的不足
3-26	法令提供相當周延之保障。
3-28	雇主較重視，且權益較有保障。
3-31	雖屬權益，雇主亦認影響人力調配。

23. 勞工應享有育嬰期間及之後的工作權益保障，目前法令規範的完備程度。

### 第一次統計結果

### 第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00043			VAR00043		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.5714	平均數		3.5909
中位數		3.0000	中位數		4.0000
眾數		3.00	眾數		4.00
標準差		.6761	標準差		.5032
變異數		.4571	變異數		.2532
最小值		3.00	最小值		3.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工應享有育嬰期間及之後的工作權益保障，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.59，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

樣本編號	說明
3-4	依規定有法但施行不足。
3-9	有鑑於我國對婦女保護及提高生育率的政策推動下，勞工應享有育嬰期間及之後的工作權益保障相關法令規範完備。
3-10	雖有法律規範為尚待落實。

3-12	大致上還好小公司較多見。
3-13	兩性平等法有完整規定。
3-14	育嬰期間尚無任何薪資補助制度
3-15	只要動筆寫法我相信不會太差,只怕罰則輕率,嚇阻力不夠而已。
3-20	出發點不是保護母性而是憂出生率,徒法不足以保護。
3-24	法令規範尚稱完備,惟細項與監督執行力需加強。
3-26	法令提供相當周延之保障。
3-28	沒有明文。
3-31	相關法令之規定內容。

(九) 身心障礙者

24. 身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00044			VAR00044		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.4762	平均數		3.4091
中位數		3.0000	中位數		3.5000
眾數		3.00	眾數		4.00
標準差		.8136	標準差		.6661
變異數		.6619	變異數		.4437
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.41，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

樣本編號	說明
3-8	雇者寧可繳代金也不雇用身心障礙者。
3-9	基於政府扶助弱勢群的政策下，身心障礙者就業保障法令完備。
3-10	法令規範尚違背,然公立機構較能落實。
3-12	完備。
3-15	細節不知,但以我國的水準,訂個不難看的法,應該有的。
3-21	希望更周全。
3-23	參考資料 1.3
3-24	法令規範包含補貼,職訓者等稱完備,但政令宣導及誘因能須加強促使雇主願意僱用身心障礙者,還必須從教育做起,使國人對身障者的工作成果與以接納。
3-26	定額雇用。
3-28	法律規定不細緻



25. 雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

VAR00045

個數	有效的	20
	遺漏值	1
平均數		2.5000
中位數		2.5000
眾數		2.00 <sup>a</sup>
標準差		.5130
變異數		.2632
最小值		2.00
最大值		3.00

a. 存在多個眾數，顯示的為最小值。

統計量

VAR00045

個數	有效的	22
	遺漏值	0
平均數		2.6818
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.6463
變異數		.4177
最小值		2.00
最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度。」平均數為 2.68，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

樣本編號	說明
3-4	施行不足。
3-9	企業仍以工作績效為考量，因工作效率問題雇主仍有規避僱用身心障礙者情形。
3-10	中小企業及私人機構進用比例低，較不易落實。
3-12	雇主很少會用身心障礙者。
3-13	雇主不願雇用情況普遍。
3-15	公家大公司都落實了吧，其他我懷疑。
3-21	希望更周全。
3-24	僱用身障者的情形仍不多，無障礙空間設施缺乏，落實高低與否受企業社會責任高低影響甚鉅。
3-28	投機心態仍重。
3-31	從實際雇用之人數評估。

(十)原住民勞工

26. 原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00046			VAR00046		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.2381	平均數		3.5000
中位數		3.0000	中位數		4.0000
眾數		3.00	眾數		4.00
標準差		.8309	標準差		.7400
變異數		.6905	變異數		.5476
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		5.00

統計顯示，學者專家評估「原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

樣本編號	說明
3-9	基於政府扶助弱勢群的政策下，原住民就業保障法令完備。
3-12	已經有專法了。
3-15	法令規定是有的,否則必有人爭戰。
3-23	參考資料中唯一法令 1.4 並非直接對原住民,可見目前未有積極性的做法。
3-24	原住民就業法令仍有改善空間。
3-26	原住民族工作權保障法。
3-28	無專業門規定。
3-31	相關法令之規定內容。

27. 雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度。

### 第一次統計結果

### 第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00047			VAR00047		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.7619	平均數		3.0000
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.6249	標準差		.6172
變異數		.3905	變異數		.3810
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度。」平均數為 3.00，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

樣本編號	說明

3-3	建議政府詳實查察。
3-4	雇主用勞工標準是以其工作能力來決定
3-9	企業雇主對原住民工作敬業態度仍持保留心理，但對勞力或短期性工作，僱用原住民之意願仍高。
3-10	因雇主的偏差印象,原住民勞工就業低。
3-12	差強人意。
3-15	若是原住民與一般其他國民相同何必要有法,可見原住民有原發性特質,不從原住國民常態化上著手,靠就業法抑制民族差異,在自由經濟下只有表象。
3-23	如果手法在根本上不提升原住民的生產力,要求雇主僱用一定比例的原住民不公平也不可行。
3-24	一般企業僱用原住民情形仍不多,主因在於原住民教育程度較低,落實高低與否受企業社會責任高低影響甚鉅。
3-28	不似政府機關執行甚力。

(十一) 失業

28. 勞工失業期間，應獲政府協助（如訓練、輔導、生活需求），目前實際獲得協助的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00048			VAR00048		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.9524	平均數		3.1364
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.5896	標準差		.4676
變異數		.3476	變異數		.2186
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工失業期間，應獲政府協助（如訓練、輔導、生活需求），目前實際獲得協助的程度。」平均數為 3.14，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

樣本編號	說明
3-3	不夠普及致使民眾不知如何尋求協助。
3-8	就業市場供需有問題。
3-9	政府協助仍偏重以社會福利方式處理，對訓練輔導失業勞工重回職場，協助程度不足，仍有待加強。
3-10	失業勞工多數未獲得政府協助。

3-12	有落差。
3-14	失業後轉業訓練不佳,造成勞工只能從事有限之工作,如計程車小吃業等,就業多媽媽制度,所用經費與媒合成功率不成比率。
3-15	方法制度都有,址恐怕難以面對人數眾多之時,國家總體經濟環境才是所有制度有效的保障。
3-23	參考資料多為官方數據,多與一般民間感受有差距。
3-24	職訓機會,制度皆有建立,唯宣導不夠仍有多數失業者未能善用政府資源,而失業救助金對有兒童的小家庭而言入不敷出。
3-28	輔導的項目不夠多元落實。

## (十二)職業傷病

29. 遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的完備程度。

### 第一次統計結果

#### 統計量

VAR00049

個數	有效的	21
	遺漏值	0
平均數		3.2857
中位數		3.0000
眾數		3.00 <sup>a</sup>
標準差		.7171
變異數		.5143
最小值		2.00
最大值		4.00

a. 存在多個眾數，顯示的為最小值。

### 第二次統計結果

#### 統計量

VAR00049

個數	有效的	22
	遺漏值	0
平均數		3.2273
中位數		3.0000
眾數		3.00 <sup>a</sup>
標準差		.7516
變異數		.5649
最小值		2.00
最大值		4.00

a. 存在多個眾數，顯示的為最小值。

統計顯示，學者專家評估「遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.23，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

樣本編號	說明
3-3	均有詳細完備的規定,惟員工不知法令權益。
3-9	勞工團體及民意代表之配合，對近年來勞工權益維護多所著墨，目前法令堪稱完備。
3-12	法令完備。
3-13	職業價對某些勞工嫌短,金額亦不高。
3-14	職災殘廢給付年金化,職災補償應與勞保職災給付合併,以避免爭議。亦即求償困境
3-15	法令都有啦,但甲乙雙方都有理,雙方律師都有黑白看法。
3-23	參考資料 3-6
3-24	法令尚稱完備,唯實行效率需加強。
3-28	勞工只能請病假及補助部份藥費。

30. 勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益受保障的落實程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00050			VAR00050		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.6667	平均數		2.7727
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.5774	標準差		.6853
變異數		.3333	變異數		.4697
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		3.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益受保障的落實程度。」平均數為 2.77，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

樣本編號	說明
3-3	如有未替員工投保之雇主,若員工發生職災時,則無法獲得保障,對此政府應予嚴加規範,以保障勞工權益。
3-9	雇主對勞工之傷病是否屬職業傷病多自行從嚴解釋，認定上常生爭議，也成為雇主規避責任之藉口。
3-12	還有很多雇主規避責任。
3-13	法律需要整合。
3-14	勞基法職災補應愈保險化,與勞工職災保險合併,以避免雇主因不願補償而否認職災,造成勞工權益受損。
3-15	勞資各護其利,律師各有把戲,法有寫,各有解,有人受到保障有人被欺負。
3-23	參考資料 2-6,特別是基層勞工對自身權益認知不足,而如果賠償要經歷這些長期法律訴訟,弱勢勞工大概會望之卻步,如參考資料 6 的等不及訴訟結果也時有所聞。
3-24	由於法令知識不足造成勞工無法在第一時機掌握權益,時而喪失。
3-31	顧主規避責任之心態。

(十三) 老年

31. 勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00051			VAR00051		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.8571	平均數		2.9091
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.7270	標準差		.6102
變異數		.5286	變異數		.3723
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為 2.91，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

樣本編號	說明
3-4	原有勞基法實施不普及,現有勞退新制保護不足。
3-9	老年勞工退休，目前尚未能以年金給付方式，長期保障退休生活，法令仍有改善空間。
3-10	法律雖有規範,惟保障仍有不足。
3-12	法律規範還不夠。
3-13	退休金制度之改,較過去完備。
3-14	見題 14,勞保老年金給付條件之一為離職退保,解釋上認為在請領老年給付之際始離職,因此中高齡失業但不符合老年給付要件者,可能因此喪失其權益,期待權未能受到保障。
3-15	規範有,年金發,可是物價節節上。
3-23	參考資料顯示,目前這些法令還在改變,修補階段,離完善還有一定距離。
3-24	法令尚稱完備,唯實行效率需加強。
3-26	有各項法令保障。
3-28	至少有退休金。

32. 勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00052			VAR00052		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.8095	平均數		2.8636
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.6796	標準差		.6396
變異數		.4619	變異數		.4091
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。」平均數為 2.86，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

樣本編號	說明
3-4	一般勞工領到年老給付沒幾年就用光了,但是勞工可以接受,但是改為年金制一般參加勞保勞工能接受的不高。
3-9	勞工老年給付仍採一次給付方式，無法給予長期保障。
3-10	無法照顧老年基本生活。
3-12	杯水車薪追不上物價。
3-13	領舊額退休金保障不足
3-14	勞保為一次給付尚未年金化。
3-15	完全靠勞保,一級貧,人人要自保,年輕預備好。
3-23	以目前政府效率與作為,將勞基法完全交於其手中實在堪虞,即使法令規定能改善,政府若不守法,任何法令都沒用。
3-24	法令尚稱完備,唯實行效率需加強
3-26	不夠豐碩。
3-28	同上且其他福利不完整。

#### (十四) 勞動政策

33. 政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的保護程度。

#### 第一次統計結果

#### 第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00053			VAR00053		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.0000	平均數		3.0000
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.8367	標準差		.8729
變異數		.7000	變異數		.7619
最小值		2.00	最小值		1.00
最大值		5.00	最大值		5.00

統計顯示，學者專家評估「政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的保護程度。」平均數為 3.00，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

樣本編號	說明
3-3	未獲實質的照顧。
3-9	公營事業因有官股的支持及受政府民營化與兼顧保障勞工政策影響下，公營事業民營化時，勞工權益已較民營企業因停業資遣之勞工，獲得較多之保障。
3-10	勞工權益較無保障。
3-12	蠻順的。
3-13	工作權保障最值得改進。
3-15	民營化就是為競爭,原勞工不像公務員,怎麼保護?。
3-23	不斷有公營事業走上街頭抗議民營化,和前面參考資料似乎不大相關。
3-24	公營企業勞工工會組織力量大,民營化後勞工權益仍可得到基本保障。
3-28	有法規規定明確。

34. 外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度。

### 第一次統計結果

### 第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00054			VAR00054		
個數	有效的	21	個數	有效的	22
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.8095	平均數		2.9545
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.6016	標準差		.4857
變異數		.3619	變異數		.2359
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00



統計顯示，學者專家評估「外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度。」平均數為 2.95，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

樣本編號	說明
3-3	基本上外勞的勞動條件在於各別雇主差異,而本國勞工則在於整個大環境的變遷,均充滿不安定感。
3-9	屬勞力性質工作，本國勞工工作意願不高，引進外勞多以從事勞力工作，對本國勞工權益侵害有限，現行外勞政策對本國勞工保護程度尚佳。
3-10	引進外資影響本國勞工就業機會。
3-12	尚待加強。
3-13	藍領勞工工作條件受到政策影響。
3-15	如果用外勞不如用本勞,誰會用外勞?
3-23	勞工就業條件本就要提高,但似乎不應用特定手法提高歸咎於外勞引進。
3-24	外勞政策排擠國內部就業人口,尤以技術低替代性高工作更是如此,國內輔導轉業,就業制度未能確實落實,提升失業人口就業機會。
3-28	本國勞工權益並未受損。

### 附錄三、德慧調查評估人名單

王惠玲	政大勞工關係研究所教授
謝清泉	台東縣消保官
陳柏菁	台北市消保官
胡健驊	海洋大學海洋科學系教授
成之約	政大勞工關係研究所教授
許文章	中華民國雕刻業職業公會全國聯合會理事長
王鳳生	高雄大學應用經濟系教授
蔡秋發	中國國際商業銀行產業工會理事長
程俊	屏東縣消保官
簡金晃	雲林縣消保官
林明瑞	台中教育大學教授
朱信	成功大學環工系教授
傅然輝	台南市消保官
黃美瓏	基隆市消保官
黃珍琪	東吳大學經濟系教授
衛民	中正大學勞工所教授

## 社團法人中國人權協會簡介

---

### ~~~~~緣起~~~~~

1979年，我國歷經30餘年之高度經濟成長與政治發展，人民對人權保障需求日殷，但因朝野發展的兩極化而爆發了高雄美麗島事件；在國外，美國卡特總統大力提倡人權外交，雖採雙重標準為人垢病，但仍促進了世人對人權之了解與重視。在此國內外外交相刺激之下，為促進台灣人民對人權之了解與重視，於1979年春，由杭立武先生等百餘位人士在台北創立我國的第一個民間人權組織——中國人權協會。

### ~~~~~宗旨~~~~~

以保障與增進「世界人權宣言」所揭示之人權理念為宗旨。

### ~~~歷任理事長~~~

第一屆(1979年至1981年)理事長：杭立武  
第二屆(1981年至1983年)理事長：杭立武  
第三屆(1983年至1985年)理事長：杭立武  
第四屆(1985年至1987年)理事長：杭立武  
第五屆(1987年至1989年)理事長：杭立武  
第六屆(1989年至1991年)理事長：杭立武  
第七屆(1991年至1993年)理事長：查良鑑  
第八屆(1993年至1995年)理事長：高育仁  
第九屆(1995年至1997年)理事長：高育仁  
第十屆(1997年至1999年)理事長：柴松林  
第十一屆(1999年至2002年)理事長：柴松林  
第十二屆(2002年至2005年)理事長：許文彬  
第十三屆(2005年至2008年)理事長：李永然

### ~~~工作內容~~~

中國人權協會之主要工作有人權理念之倡導、人權事件關切、台灣人權現況之研究調查、國內外人權組織之聯繫、法律服務等，並於1980年成立「中泰支援難民服務團」，1994年後轉型為「台北海外和平服務團(TOPS)」，援助對象由

難民擴大至落後、戰後地區需要援助的人；民國 1999 年成立「台灣原住民工作團」、2000 年 12 月曾於泰安鄉永安部落成立「泰安關懷站」，以推動原住民部落兒童教育及心理重建為要務，現已完成階段性任務。

#### ◎人權理念之倡導

本會曾多次舉辦研習會、演講會、辯論比賽、論文比賽、座談會等活動以推廣人權觀念，出版人權法典、人權研究報告等書籍，每季出版「人權會訊」介紹人權專文、人權資訊及協會活動，出版 TOPS news letter 介紹 TOPS 在泰緬邊境的工作報告及服務現況，並建置「網站」(<http://www.cahr.org.tw>)隨時更新最新人權資訊與活動，以期達到傳播人權理念之目的。且為要將人權觀念從小紮根，本會特別舉辦「認識人權·歡樂童年」兒童人權繪畫比賽、並至國小校園舉辦「兒童人權教育宣導活動」及出版「齊齊陪你說人權」漫畫、「人權教育教師手冊」等，期以寓教於樂的方式將人權觀念推廣到社會的每一個角落。還經常赴各地監所瞭解在押被告及受刑人之處遇，且在每年「世界人權日」舉辦「人權週」系列活動，倡導人權理念。

#### ◎人權相關法案之推動

促請立法機關與政府部門制定與人權相關之法令。如 1998 年於立法院推動通過之「犯罪被害人補償法」，另「赦免法」正於催生中；並推動「庇護法」立法，2006 年於本會召開催生「庇護法」立法會議。

#### ◎人權研究與調查

自 1991 年起以問卷評估方式針對專家、學者調查國內年度人權指標，調查內容包括婦女、兒童、社會、司法、政治、經濟、文教等七項，自 1998 年起，又增加了老人人權、環境人權、身心障礙者人權三項，2007 年更增加了原住民人權，共計十一項人權指標調查。且為了解社會大眾對各項人權的看法，2006 年增設網路問卷調查，藉由網路的無遠弗屆期能收集更多社會大眾之意見，希望藉由人權指標調查呼籲社會大眾共同關心及監督台灣地區之人權狀況。

#### ◎法律服務

此項服務之構想原係對人權受侵害者提供法律諮詢服務，對弱勢團體與個人，代向司法等機關查詢案情，用以保障其權益。本會並成立人權律師團提供民眾人權相關問題之諮詢、每三個月舉辦「關懷人權·維護權益系列講座」。

#### ◎國際人權活動

積極參與國際性人權活動並建立與國際人權團體之聯繫為本會重要工作事項之一。具體事項有訪問國際人權組織、接待來訪國際人權組織代表，以及出席與舉辦國際人權會議等。

### ◎ 國際人道救援

本會於民國 1980 年成立「中泰支援難民服務團」，派遣團員與救助物資至泰緬邊境各難民營對難胞展開實際服務工作，1994 年後改名為「台北海外和平服務團」，援助對象由難民擴大至落後、戰後地區需要援助的人，派人員服務的地點也由泰國延伸至非洲國家與柬埔寨，從事的工作有職業訓練、師資訓練、社會服務與緊急救援計劃等，現更將服務地區擴及中南美洲，期能在國際人道救援上多盡一份心力；並與國際社會同步，每年舉辦「世界難民日」慈善系列活動以響應聯合國世界難民日並藉以喚醒民眾對難民的關心與重視。

### ◎ 原住民服務

本會於 1999 年 6 月首度發表原住民人權現況調查報告，調查範圍涵括 30 個山地鄉及 25 個平地鄉。同年 10 月成立「台灣原住民工作團」，除深入部落了解 921 地震後，原住民在災後重建過程中所面臨的問題和處境外，並不定期舉辦與原住民族相關議題之研討會，以期強化國內對原住民議題之重視。

### ~~~自我期許與前瞻~~~

中國人權協會的誕生是我國政經與社會整體進步發展的自然產物，有重要的歷史意義。在今日人權內涵已超越單純的生存權而擴及人權尊嚴、身體自由、自我發展等精神領域。而人權之普遍發展，也己成為普世各國共同追求之目標。

在未來，中國人權協會期盼從社會各個層面出發，並著重「人權教育」，使「人權」之理念能向下紮根，企盼能引起各界人士的共鳴，尋求建造普遍的人權價值，讓不同的階級、不同的族群、兩性之間皆能有更好的對待方式。瞻望未來，我們還有很多的事要去做，我們希望能有更多的有志之士一起加入，大家共同致力於實現尊重“人權”的理想，讓每個人皆能有尊嚴的生存在這塊土地上的每一個角落。