

序言

Introduction

1948年12月10日聯合國通過「世界人權宣言」，揭櫫對人類尊嚴與價值之確認及人民基本自由與權利之保障，自此之後，普世人權成為國際社會的共識，1979年春，因朝野兩極化而引發了「高雄美麗島事件」；在海外，美國卡特總統大力提倡人權外交，促使世人對人權之重視。在國內外形勢互相激盪之下，人民對於人權保障需求日殷，唯為促進台灣朝野對人權之瞭解與實踐，杭立武先生等百餘位社會賢達，乃創立我國第一個民間人權組織——中國人權協會(CAHR)。長期以來，本會秉持此一崇高理念，致力於人權的深耕工作，以追求『世界人權宣言』所揭示之人權理想為宗旨，主要工作內容為：人權理念之倡導、人權事件之關切、台灣人權現況之研究調查、國內外人權組織之聯繫、人權教育之推廣、海外難民救助、協助原住民族發展、處理陳情案件及法律服務等。

鑒於人權事務之普遍發展，已蔚為各民主法治國家共同追求之目標，聯合國及相關的人權國際組織與若干先進國家，為客觀評估各國人權水準之進展，均有年度人權評估報告之發表，其中亦有對我國人權現況予以調查。惟因缺乏長期觀察，且欠缺客觀之統計與深入之調查，致無法真正顯示我國人權水準之實際狀況。又一般國際組織所發表者，對於各個國家之評價，亦多偏重於政治人權或各種自由權部分，較無法全面瞭解各人權之全貌。

為此，本會自1991年開始，舉辦台灣地區年度人權調查，並編製年度人權指標報告。此項研究計有：政治、經濟、文教、婦女、司法、兒童、老人、勞動、身心障礙、環境等十項人權指標調查；分別邀請專家學者會同本會同仁進行調查，希望藉由人權指標調查與評估，喚起社會大眾共同關心並督促我國人權之現況與發展。

今年之人權指標調查結果顯示，在前述十項人權指標中，社會大眾普遍認為我國對於老人及身心障礙者之人權保障最為薄弱，仍有很大的努力空間。由於我國目前教育普及度極高以及家長對於子女學校教育的關切度提高之故，調查結果顯示社會大眾認為文教人權的保障最為完善。另外，在兒童人權方面，兒童教育權的保障最佳，但兒童基本人權的保障卻是最差；婦女人權方面，我國婦女的社會

參與權及教育權保障已頗佳，但對於婦女人身安全權的保障仍有待加強。國人的環保意識逐漸抬頭，在環境人權部分，國人對環境權的認知已有進步，但對於政府之環保政策與績效方面，尚缺乏信心。我國之政治人權，自民國 76 年解嚴以來進展迅速，至今已近 20 年。我國在公民權與自由保障方面已趨成熟，然民眾普遍認為我國之政治效能感及民主鞏固程度不佳。在司法人權方面，由調查數據可知，民眾對於我國司法程序，尤其是檢察官偵查階段及法官審判階段，對人權之保障已頗為肯定，但就警察調查階段及監獄執行階段仍抱持相當的不信任感；此外，就被害人資料保密的部分，民眾認為最需改善。在勞動人權部分，調查結果指出我國對於童工的保障最佳，但因日前的高雄捷運外勞暴動事件揭發我國對於外籍勞工的不平等待遇，故在「平等與歧視」方面，國人認為尚需努力，特別是對於外籍勞工與身心障礙勞工。而在經濟人權方面，民眾認為最需加強的是「公共財產權(如河川地、山坡地、騎樓)受到適切保障的程度」。

本會歷年之人權指標調查報告，深受社會大眾、傳媒及相關團體及政府單位極高之評價，本會所編製之人權指標，將各類人權在台灣實現或受到保障的程度，區分為五個等級，以 5 代表最高，1 代表最低、3 為中等。藉由年度指標分數的升降，呈顯人權狀況之變化，以作為提升我國人權水準之參考。其整體報告內容，除可顯現台灣地區人權之現況外，並可作為政府在制定政策方向時之參考依據。

今年指標調查工作重點突破過去以往僅採郵寄書面問卷方式進行調查，每項指標調查均同時採用普羅(proletariat)調查及德慧(Delphi)調查，除了可讓一般民眾瞭解人權各項基本指標之意涵，從而產生重視人權之普通觀念，為全民重視及維護人權奠定基礎外，另外，透過專案及菁英調查，結合民間團體與學者專家；更可以借著人權調查研究的結果，呼籲更多的專家、學者及民間團體加入改善人權的工作。

普羅(proletariat)調查問卷設計由計畫主持人政大社科院院長高永光教授提供初稿討論、試測與修訂後定稿，以電話訪問之方式進行獨立樣本訪問，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。自 95 年 11 月 24 日至 11 月 27 日於政治大學選舉研究中心執行，訪問完成 1,084 個有效樣本，以百分之九十五之信賴度估計，最大可能抽樣誤差為±3.04% 左右，並將調查結果就性別、年齡、地理區域等三方面進行加權，以確定樣本代表性。



德慧(Delphi)調查主要是由專家學者參與。此次，2006 年台灣地區的十項人權指標德慧調查法共邀請了約 150 位專家學者及專業工作者參與填答。德慧法是一種結合民調與會議法的調查方式，專家學者因具專業背景，對於較深度、較複雜的問題，能夠給予較專業的評估。因此，對於評估結果與真實現況之間差距理論上會比較小。而且，專家學者的評估比較不是直覺的、主觀的、印象式的評估。感謝此次熱心參與本計畫的主持人暨評估問卷的專家學者、民意代表、社會大眾，本會在此表示謝意。此外，也要特別感謝各有關部門之指導與經費補助，本年度各項人權指標調查方得以順利進行，併此致謝。

中國人權協會第十三屆理事長 **李永然**

中 華 民 國 9 5 年 1 2 月 1 0 日

目次

Content

壹、民意調查報告摘要.....	1
貳、德慧調查報告摘要.....	8
參、評論人分析報告.....	15
附錄一、民意調查問卷.....	29
附錄二、德慧調查統計結果.....	41
附錄三、德慧調查評估人名單.....	89

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（95 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、司法人權與政治人權，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）95 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，有三成六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」），但有將近四成六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，有將近五成二的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有將近三成六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，有將近四成三的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有將近三成六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，有超過四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」），有將近三成六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，有四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」），但有將近四成六的民眾抱持負面評價（表示其

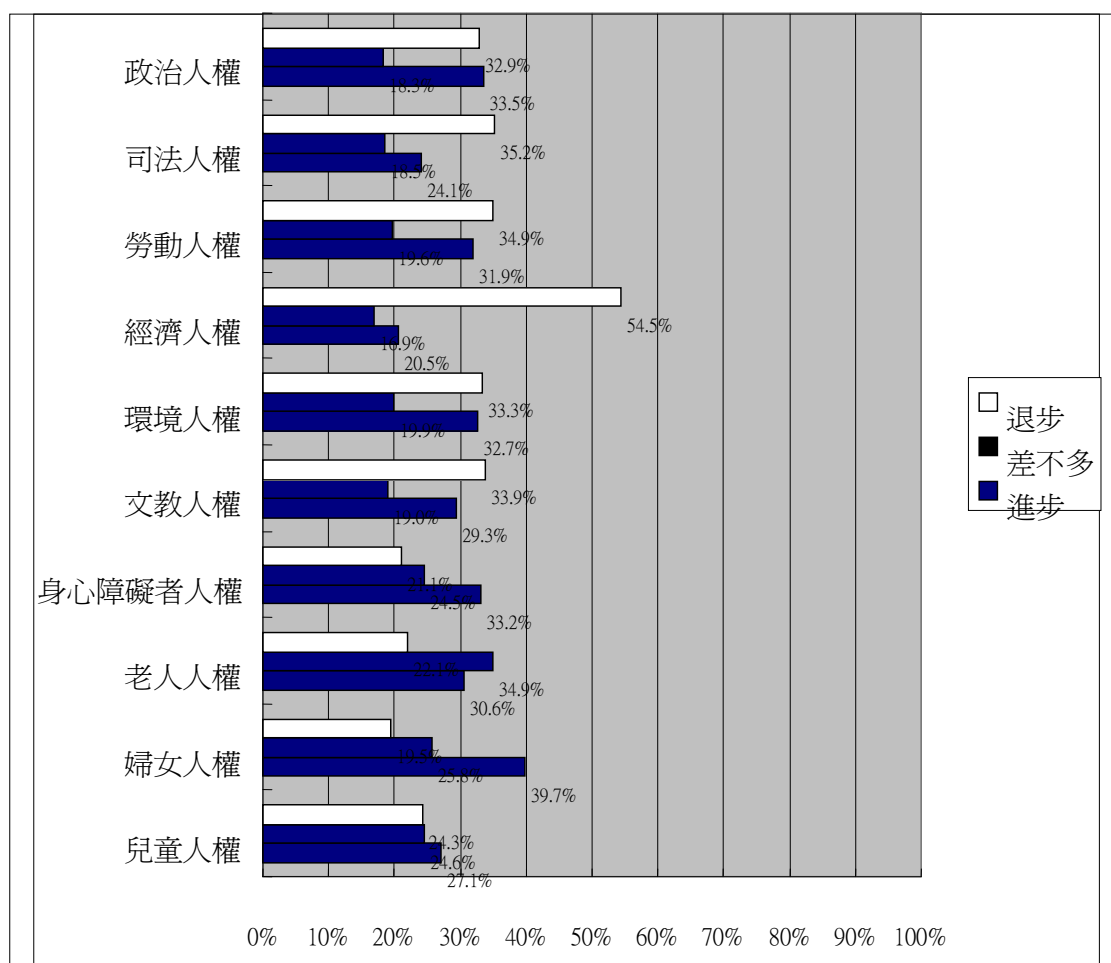
- 人權保障程度「非常不好」與「不好」)。
- 六、在環境人權的保障方面，有四成一左右的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），但有四成四左右六的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 七、在經濟人權的保障方面，有將近二成四左右的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），但有將近六成八的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 八、在勞動人權的保障方面，有超過四成二左右的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有超過四成的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 九、在司法人權的保障方面，有將近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」），但有四成五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，有將近五成的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有三成三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」）。
- 十一、在整體人權的保障方面，有將近五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」），有三成六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，表示保障程度月高），則民眾對過去一年的整體人權保障評價為略高於中點的 5.12。

【表 1-1】95 年度人權保障程度評估

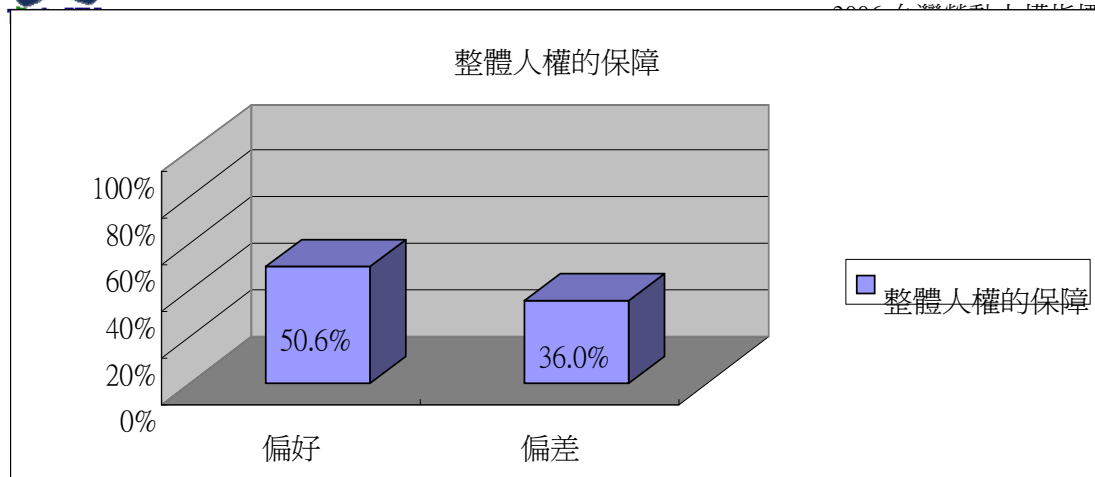
	非常好	好	不好	非常不好	無反應	總數
兒童人權	5.0	31.5	33.6	12.3	17.6	1084
婦女人權	4.7	46.9	27.1	8.7	12.6	1084
老人人權	7.5	45.2	24.0	11.6	11.7	1084
身心障礙者人權	6.6	39.6	23.7	12.0	17.9	1084
文教人權	6.5	33.5	28.1	17.7	14.3	1084
環境人權	4.4	37.0	27.4	16.7	14.6	1084

經濟人權	2.8	20.8	34.1	33.6	8.7	1084
勞動人權	6.1	36.2	25.1	15.2	17.4	1084
司法人權	3.7	26.0	27.2	18.3	24.8	1084
政治人權	11.4	38.5	19.6	12.9	17.6	1084
整體人權 的保障	6.3	44.3	26.4	9.6	13.4	1084

0~10 評分下，平均數為 5.12，標準差為 2.21



民意調查：十項人權指標評估圖



民意調查：整體人權評估圖

(二) 95 年度與 94 年度人權保障程度的比較

在瞭解民眾對 95 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（94 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：

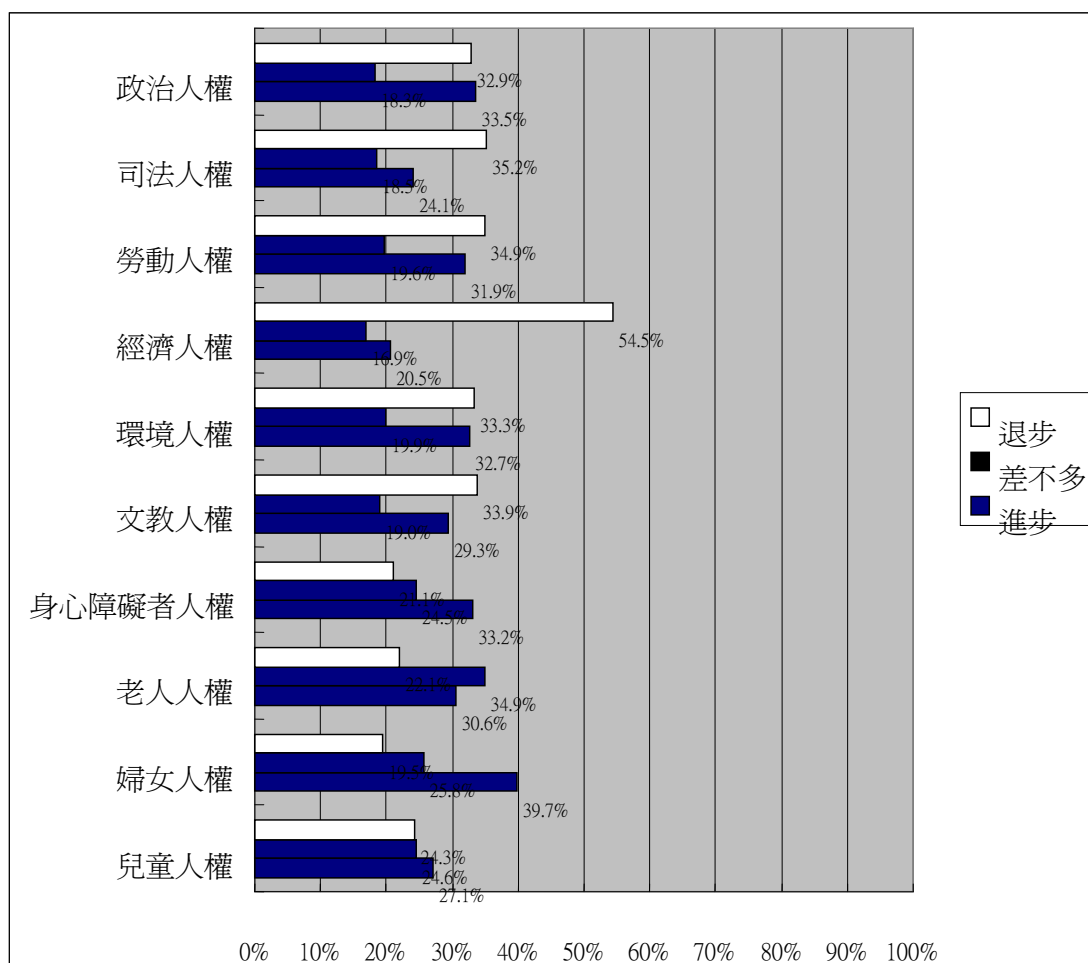
- 一、在兒童人權的保障方面，有兩成七左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有兩成四左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有將近兩成五表示差不多。
- 二、在婦女人權的保障方面，有將近三成的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有將近兩成左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有將近兩成六左右的民眾表示兩年差不多。
- 三、在老人人權的保障方面，有將近三成一的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有兩成二左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有將近三成五表示兩年差不多。
- 四、在身心障礙者人權的保障方面，有三成三左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有兩成一左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有將近兩成五表示兩年差不多。

- 五、在文教人權的保障方面，有超過兩成九的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但有將近三成四的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有將近一成九左右的民眾表示兩年差不多。
- 六、在環境人權的保障方面，有將近三成三的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但同時也有三成三左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有將近兩成的民眾表示兩年差不多。
- 七、在經濟人權的保障方面，有將近兩成一左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但有將近五成五的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成七左右的民眾表示兩年差不多。
- 八、在勞動人權的保障方面，有將近三成二的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但有將近三成五的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有將近兩成的民眾表示差不多。
- 九、在司法人權的保障方面，有兩成四左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但有三成五左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有將近一成九的民眾表示兩年差不多。
- 十、在政治人權的保障方面，有將近三成四的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有將近三成三的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成八左右的民眾表示兩年差不多。
- 十一、在整體人權的保障方面，有將近三成四的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），同時也有將近三成四的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有將近兩成四的民眾表示兩年差不多。

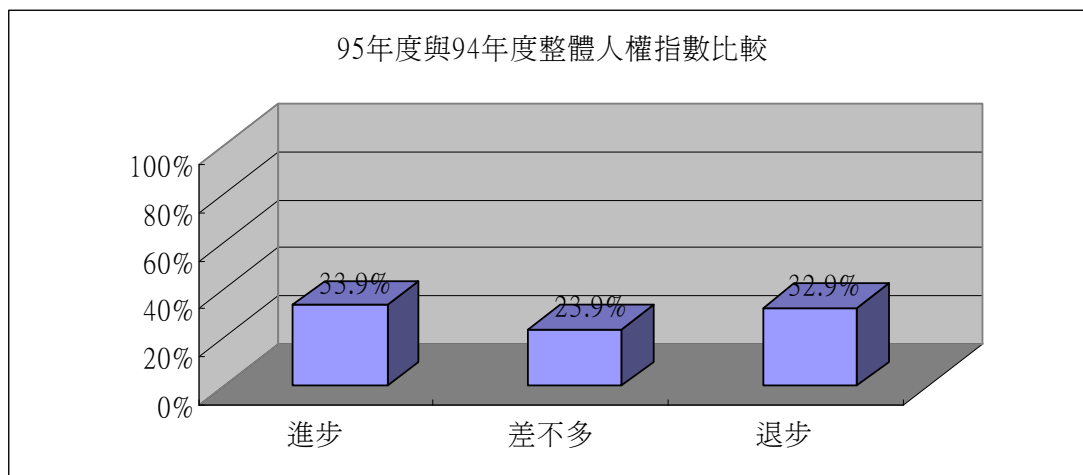
【表 1-2】95 年與 94 年人權保障程度變化評估

	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	2.2	24.9	24.6	15.0	9.3	23.9	1084
婦女人權	3.4	36.3	25.8	12.6	6.9	15.0	1084
老人人權	3.1	27.5	34.9	14.9	7.2	12.4	1084
身心障礙 者人權	4.1	29.1	24.5	13.1	8.0	21.2	1084
文教人權	4.1	25.2	19.0	21.4	12.5	17.8	1084

環境人權	3.4	29.3	19.9	20.9	12.4	14.1	1084
經濟人權	2.4	18.1	16.9	26.2	28.3	8.1	1084
勞動人權	2.1	29.8	19.6	23.0	11.9	13.6	1084
司法人權	3.2	20.9	18.5	18.5	16.7	22.2	1084
政治人權	7.2	26.3	18.3	19.4	13.5	15.1	1084
整體人權 的保障	4.3	29.6	23.9	21.4	11.5	9.3	1084



民意調查：2005 年與 2006 年十項人權指標評估比較圖



民意調查：2005 年與 2006 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 19 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 22 日至 12 月 5 日。邀請參與評估並獲同意的專家學者共 45 位,其中學者共 20 位、職業工會負責人共 10 位、工會、商業會負責人共 2 位、消保官共 11 位、民間社團負責人共 2 位。同意列名本報告的名單請見附錄三。

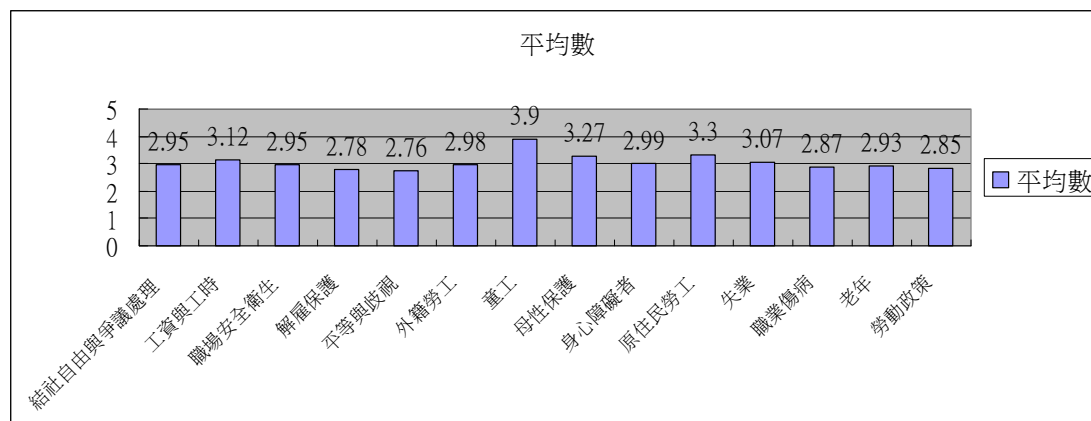
勞動人權指標部分,共分為十四大項:(一)結社自由與爭議處理,(二)工資與工時,(三)職場安全衛生,(四)解雇保護,(五)平等與歧視,(六)外籍勞工,(七)童工,(八)母性保護(九)身心障礙,(十)原住民勞工,(十一)失業,(十二)職業傷病,(十三)老年,(十四)勞動政策,共 34 個題目。每個題目的評分,採李克特式五等分量表計分(Likert 5-point scale),按該項指標受保障程度分為 5 個等級,保障程度最差給 1 分,保障程度最佳給 5 分。在 5 個等級中,以 3 分為普通。

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 2.95,故學者專家的評估是呈「普通」的程度。
2. 學者專家評估「工資與工時」平均數為 3.12,故學者專家的評估是呈「普通」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」的程度。
4. 學者專家評估「解雇保護」平均數為2.78，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。
5. 學者專家評估「平等與歧視」平均數為2.76，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。
6. 學者專家評估「外籍勞工」平均數為2.98，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。
7. 學者專家評估「童工」平均數為3.9，故學者專家的評估是呈「佳」的程度。
8. 學者專家評估「母性保護」平均數為3.27，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。
9. 學者專家評估「身心障礙」平均數為2.99，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。
10. 學者專家評估「原住民勞工」平均數為3.3，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。
11. 學者專家評估「失業」平均數為3.07，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。
12. 學者專家評估「職業傷病」平均數為2.87，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2.93，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。
14. 學者專家評估「勞動政策」平均數為2.85，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

項目	平均數	程度	項目	平均數	程度
1. 結社自由與爭議處理	2.95	普通	8. 母性保護	3.27	普通
2. 工資與工時	3.12	普通	9. 身心障礙	2.99	普通
3. 職場安全衛生	2.95	普通	10. 原住民勞工	3.3	普通
4. 解雇保護	2.78	普通	11. 失業	3.07	普通
5. 平等與歧視	2.76	普通	12. 職業傷病	2.87	普通
6. 外籍勞工	2.98	普通	13. 老年	2.93	普通
7. 童工	3.9	佳	14. 勞動政策	2.85	普通



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3.03，故學者專家的評估是呈「普通」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2.80，故學者專家的評估是呈「普通」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3.33，故學者專家的評估是呈「普通」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2.73，故學者專家的評估是呈「普通」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2.87，故學者專家的評估是呈「普通」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3.30，故學者專家的評估是呈「普通」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3.17，故學者專家的評估是呈「普通」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3.03，故學者專家的評估是呈「普通」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2.97，故學者專家的評估是呈「普通」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3.37，故學者專家的評估是呈「普通」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2.53，故學者專家的評估是呈「普通」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3.03，故學者專家的評估是呈「普通」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2.53，故學者專家的評估是呈「普通」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2.77，故學者專家的評估是呈「普通」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3.07，故學者專家的評估是呈「普通」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2.80，故學者專家的評估是呈「普通」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 2.40，故學者專家的評估是呈「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3.13，故學者專家的評估是呈「普通」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2.83，故學者專家的評估是呈「普通」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3.90，故學者專家的評估是呈「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3.90，故學者專家的評估是呈「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3.00，故學者專家的評估是呈「普通」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3.53，故學者專家的評估是呈「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3.48，故學者專家的評估是呈「普通」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

- 2.50，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3.63，故學者專家的評估是呈「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2.97，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3.07，故學者專家的評估是呈「普通」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3.03，故學者專家的評估是呈「普通」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2.70，故學者專家的評估是呈「普通」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2.93，故學者專家的評估是呈「普通」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2.90，故學者專家的評估是呈「普通」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2.97，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2.67，故學者專家的評估是呈「普通」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。	3.03	普通
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。	2.80	普通
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。	3.33	普通
4.工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度。	2.73	普通
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。」	2.87	普通

6.勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度。	3.30	普通
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。	3.17	普通
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。	3.03	普通
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。	2.97	普通
10.我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度。	3.37	普通
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。	2.53	普通
12.我國法令在解僱保護規範上的完備程度。	3.03	普通
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。	2.53	普通
14.勞工不因國籍及種族遭受雇主歧視的程度。	2.77	普通
15.勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。	3.07	普通
16.勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。	2.80	普通
17.身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。	2.40	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。	3.13	普通
19.雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度。	2.83	普通
20.童工應受保護，目前法令規範的完備程度。	3.90	佳
21.雇主不會非法僱用童工的程度。	3.90	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。	3.00	普通
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。	3.53	佳
24.身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度。	3.48	普通
25.雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度。	2.50	普通
26.原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度。	3.63	佳
27.雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度。	2.97	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。	3.07	普通
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。	3.03	普通
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。	2.70	普通
31.勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。	2.93	普通
32.勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。	2.90	普通
33.政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的保護程度。	2.97	普通
34.外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度。	2.67	普通

參、評論人分析報告

劉梅君教授（政治大學勞工研究所）

一、正面及負面評價各四成的「勞動人權」

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¹。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。

二、整體表現：「弱勢勞工保護」表現相對佳、「勞動條件與解僱保護」表現相對差

以下「勞動人權」具體內容的評估者，是由 44 人的學者專家透過德菲法所做出來的結果。這 44 人分別是 20 位來自學界、9 位來自職業工會、2 位來自公會/商會、11 位為消保官、2 位來自民間社團或協會。今年「勞動人權」的得分，仍趨向於不理想，總平均得分為 2.96，未及「普通」的 3 分，離「甚佳」之評價的 5 分，仍有段不小的距離。其中，以「勞動條件與解僱保護」這一大項的得分相對較差，為 2.80；得分最好的是「弱勢勞工」的保護，分數為 3.29。（請見表一）

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

¹ 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。

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。

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。

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
結社自由、集體協商與爭議處理(8)	3.07	2.47	2.45	2.95
勞動條件與解僱保護 (19)	2.63	2.63	2.55	2.80
弱勢勞工(13)	2.60	2.72	2.57	3.29
社會保障(7)	2.50	2.49	2.48	2.95
勞動政策 (3)	3.10	2.20	2.06	2.82
總平均	2.76	2.58	2.41	2.96

這次調查結果與去年不一致的地方是，去年在「勞動政策」上獲得的評價最不理想，其次是「勞動三權」部分，再次是「社會保障」，相較而言，「勞動條件

與解僱保護」獲得的評價較高。然而今年卻是「勞動條件與解僱保護」最不受肯定，或許是因台灣今年經濟表現仍未見好轉，未來也似無樂觀展望的跡象，因而勞動條件與解僱的問題，也難有改善，甚至持續惡化；其次原因可能是其他人權面向偏向宏觀結構的問題，對回答者而言，存在經驗上的距離，但「勞動條件與解僱」較偏向是具體的個人的經驗層面，因而感受較深。總之，在經濟環境難以讓一般勞工有樂觀期待的情況下，勞動條件的提升大約也很難期待，失業的陰影亦將揮之不去。

三、「勞動三權」的表現

在勞動三權的表現上(請見表二)，次此專家學者認為我國勞動法令在保障勞動三權上，其規範完備的程度已達及格；但進一步問及勞工在實踐勞動三權上，則較不予肯定，換言之，實務上勞工在組織工會，或行使與雇主的集體協商權時，仍受到雇主的干涉，其中以工會集體協商權利未能落實的情況(2.73)，比勞工組工會受到雇主干涉的情況(2.80)還嚴重；過去幾年**勞工集體協商權**，一直被認為是**表現不佳**，今年參與評鑑者給予的評價類似，這點實值主管機關的重視，勞動三法目前正處於修法階段，有必要利用這個難得的修法機會，讓勞方的集體協商權利能夠落實與保障。

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
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？	—	—	2.67	3.03
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？	2.44	2.44	2.36	2.80
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
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	2.73
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
總平均	—	2.47	2.49	2.95

另外值得注意的是，勞資爭議發生時，政府未能依法執行處理的狀況，這部份的得分僅 2.87，未獲學者專家的肯定，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，從而徒惹民怨，有人表示「多年來層出不窮的街頭抗爭，都是政府未依法處理的後果」，也有人質疑「…許多不公平事件，顯然處理程度不好，否則不會有爭議」，甚至有人表示「政府往往不依法，而是以法外方法處理」。其中一位的評語最值得社會省思，其意見為「**政府與民眾對罷工等爭議行為多採負面看法，有時無法保持行政中立**」，這句話其實一語中的，在台灣工會發動罷工這類的爭議行為時，往往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荒謬行徑，兩相對照下，實有天壤之別！

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」所獲得高評價(得分達 3.16)，這點甚值玩味。因為去年這項子得到的評價並不理想，但今年獲得的評價卻大幅提高，為這大項所有其他子項中評價最高者。推究其原因，或許是今年並沒有就六子項來評論，只從中選擇去年評價相對不錯的四子項出來問，以致於該項所獲評價傾向不錯。但弔詭的是，「工資與工時」這項獲得的評價相當兩極，有人給予的評論是肯定我國法令已有相當的規範來保障勞工，同時也是勞資雙方的共識；但也有人表示「以僱用計時工、工讀生按時計酬方式，規避每月最低基本工資規定之情事時有所聞」或「雇主以時薪規避最低基本工資」或「多數企業規避落實，剝奪勞工權益」，甚至直接表示「中小企業無法落實」、

「...不少企業，視法律為無物」等負面的評價。

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
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
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
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
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
平均	—	2.70	2.55	3.12

至於「職場安全衛生」的表現上(請見表四)，雖然專家學者也認為雇主在維護勞工安全衛生的責任上，表現欠佳(得分 2.95)，但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 3.37)，因而這項的總體評價差強人意，但如同學者專家的評語「許多安全衛生法令已達國際標準」，但「有法令規範，但實施不徹底」或「我們缺少的是執法的公權力，不是法令的完備程度」，這類評語的確一語道破問題的癥結，這也突顯出，**勞工職業安全衛生保護的工作上，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，因此職災意外仍頻傳，如何貫徹公權力或許才是當務之急！

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
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
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
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

在「解僱保護」指標上(請見表五)，今年的回答方向與去年相似，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，雖然法令仍有修正空間，以杜絕雇主遊走法律模糊地帶，但問題核心在於**實際層面上勞工仍頻遭雇主違法解雇**，例如「愈來愈多企業採約聘僱人員，期滿即解約」這類「技術性規避」的手段，另外「特殊對象之解雇保護，如工會幹部、身心障礙者、中高齡等規範仍不足」。

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，以「**性別歧視**」被認為**相對不嚴重**，得分 3.07，獲得的評價是「普通傾向佳」，這個發現其實是很有意思的，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，都早已被正常化了？若這次學者專家的回應能真實反應職場現實，那麼又該如何來解釋，為何「性別歧視」是目前各縣市政府就業歧視申訴案件中的最大宗，而不是其他類型的就業歧視呢？

當然另一種可能是，「性別歧視」的程度，這兩年來被認為不若「種族」、「年齡」及「身心障礙」，這或許突顯並反映外籍勞工、身心障礙人士及中高齡者，在台灣就業市場可能是處於更弱勢位置，值得勞政主關機關的高度重視，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。

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
18.我國法令在解僱保護規範上的完備程度？	—	—	2.63	3.03
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
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

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
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
23.勞工因性別遭受雇主歧視的程度？	2.70	2.69	2.66	3.07
24.勞工因年齡遭受雇主歧視的程度？	2.14	2.49	2.38	2.80
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	2.40
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

相較於「性別歧視」，「身心障礙歧視」得分最低，為 2.40。與去年相比較，回答的方向是有些不一樣，去年被評價最差的是「年齡歧視」，其次為「種族歧視」。去年「種族歧視」評價不佳或許與去年 10 月發生高雄捷運泰勞抗暴事件；今年「年齡歧視」評價提升，與「就業服務法」已提修法草案，將「年齡」新增為禁止歧視的項目之列的努力有關。這個結果也突顯出一個事實，那就是「身心障礙歧視」的禁止、預防與宣導工作，似乎沒有太大的進展與突破，以致於落後其他類型的歧視。另外，儘管「種族歧視」在這次評估優於「身心障礙歧視」，但學者專家仍清楚指出台灣對待藍領外勞的不公義，相當普遍，有待加強改善。

五、「弱勢勞工」保護的表現

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 3.29，在這次學者專家的評估中算是「普通傾向佳」（請見表七）。其中以「童工」保護得分最高為 3.90，其次是「原住民勞工」保護的 3.3，再次為「母性保護」的 3.26，至於「身心障礙勞工」保護及「外籍勞工」保護，則被認為表現較差，但這次得分也都接近 3。這是否表示處於就業市場弱勢位置的勞工，實際的就業處境已有大幅改善？進一步追究發現，各子項在問及法律規範面的問題上，都獲得 3 以上的得分（童工保護這一子項得分更高），表示台灣對弱勢勞工提供了還算不錯的保護法令，但詢及實際僱用保護時，情況就不是那麼理想，特別是「身心障礙者」保護更是如此。

另外要特別一提的是，原住民勞工的保護，在這次的評估得分算是不錯，特別在法令規範上也被認為相當不錯了，但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，究竟問題在哪兒？去年原住民委員會的調查指出，一般漢人社會對原住民的刻板印象，如酗酒、嗜食檳榔、愛抽菸、經常缺勤曠工等，其實都是不符事實的成見，但這些成見究竟對原住民在就業市場的弱勢地位，產生何種影響，實值深入研究。政府責無旁貸，應努力轉變非原住民社會對原住民身上所加諸的錯誤成見與偏見，並尋對策，以改善原住民的就業機會與勞動條件。

其次有人特別提到原住民的就業弱勢與「有關原住民就業促進並無完整法令

規定」相關，這個意見特別值得重視，原住民在相關資訊的掌握上，是處於不利位置的，既有就業服務管道與建制，原住民也不熟悉，因此如何改善原住民的就業促進體系，使其能發揮促進就業的功能，是相關主管機關需要努力的地方。

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
一、外籍勞工				
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
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
平均	2.65	2.65	2.25	2.98
二、童工				
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
31.雇主非法僱用童工的情況？	-	2.98	2.86	3.90
平均	-	3.00	2.78	3.90
三、母性保護				
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
33.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？	-	2.71	2.67	3.53
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
四、身心障礙者				
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
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.僱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
平均	—	2.59	2.60	2.99
五、原住民勞工				
38.原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度？	—	—	2.83	3.63
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.僱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
平均	—	2.61	2.65	3.3

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。

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
一、失業				
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
平均	2.75	2.59	2.47	3.07
二、職業傷病				
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
44.勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，	2.61	2.48	2.38	2.70

該權益保障的落實程度？				
平均	—	2.48	2.57	2.86
三、老年				
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
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
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

此次調查發現「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)。「職業傷病」之保障，是三者中最需加強者。不過就法律規範層面而言，「職業傷病」的法律規範，被認為比「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益的機會不甚理想。這表示「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。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。

另外要強調者，在「職業災害勞工保護法」實施後，許多未參加勞工保險的受災勞工，因此取得了補償，對特別弱勢的勞工，的確可發揮實際的作用。有學者專家主張未來職災傷殘者的給付執行上，「應更快速有效率，避免繁雜程序」，同時也指出執行上的問題「職業傷病認定不夠完整，易有爭議」及「職業病部分的認定及補償仍需加強」。這表示，現行職業災害勞工保護的工作，除了職災補償年金化外，尚有執行政程序的效率問題，與傷病等認定不夠明確的問題，均有待主管機關的重視與改善。另有學者專家也表示職災傷病勞工從勞工保險所獲得的補償「不足供應生活所需，生活堪慮」，這點提醒政府，面對職災勞工，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。

前述提到「老年」保障在法令規範面仍不完備，這點很值得國人注意，因為台灣社會已步入聯合國所定義的「老年化」國家了，雪上加霜的是，這幾年台灣嬰兒出生率急遽下降，少子化直接威脅的是未來老年人口的經濟安全，因此建構一個讓老年人可以活得有起碼尊嚴的老年社會安全體系，是當務之急。目前勞委會正修訂勞保條例中的老年給付，使其從一次給付制，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，所以在現行保險體系改善之際，其他充實及補充老年經濟安全保障的機制，仍有極大努力的空間。

至於去年 7 月甫實施的「勞退新制」，究竟對勞工老年保障的作用為何？有學者專家指出勞保退休金給付低外，「退休金個人帳戶的保障不足」，因此勞工老年經濟安全保障非常不足，誠如此次調查的一位評論言簡意賅的表示「無法照顧老年基本生活」。這樣的回應其實突顯了目前老年經濟保障的規範，是處於缺乏完整體系的狀態，因此無法因應老年化社會上龐大老年人口的經濟安全所需。

七、勞動政策的表現

這次勞動政策的調查中，刪除去年所列的「勞動力彈性化政策」，改增列了「勞保老年給付」的政策。如同前文所述，勞工老年安養的問題，隨著少子化的趨勢，不得不令人未雨綢繆。特別是勞保老年給付採「一次給付」，為人詬病甚深，因此今年勞政主管機關終於修法，將勞保老年給付從「一次給付」改變為「年金制」，與其他類社會保險的老年給付一致。但實際從勞工老年生活的保障而言，僅有以職業別為基礎的社會保險，是無法撐起勞工老年的生活所需，基礎年金制度的規劃與實施，仍具有難以替代的重要性。

表九、勞動人權中「勞動政策」指標比較表

年度 指標題目	平均指數			
	91年	93年	94年	95年
勞保老年給付	-	-	-	2.90
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
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
平均指數	-	2.20	2.06	2.82

至於其他兩項重大勞動政策的評估，過去幾年評估者均給予極低的評價，參照其他人權指標的得分，今年這部份得分平均為 2.82，堪稱「普通傾向較差」，所以還是不是很受到肯定，其中以「**外勞政策**」持續不受肯定，這表示大家對外勞政策仍存在許多疑慮，因此未來外勞政策的任何變動，包括是否要擴大管制的總人數，或要特別引進夜間工作的外勞，都需要主管機關以更審慎及負責任的態度來面對，而非一味討好特定團體，卻以犧牲本國勞工之權益及外勞人權為代價！

八、小結

今年勞動人權的評估，因為研究方法及問卷內容的改變，因此呈現出來的結果或有異於以往之處，但其中仍可窺見一致之處，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，台灣勞動人權的問題，主要出在執行層面。這也是主管機關需要特別努力之處。

其次，勞動條件與解僱保護，是這次受訪學者專家認為相對較需加強的事項，這個觀察或體驗，其實與台灣近年來工作場所僱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。當然經濟大環境的低迷也讓不少雇主有心無力，以中小企業為主的臺灣企業結構，對大環境的變動非常免感，因此，要能期待雇主改善勞動條件，並善盡勞基法課予雇主的社會責任，則須先政府拿出實質政策來改善台灣正逐漸流失的經濟競爭力。

「弱勢勞工」的保障，在這次評估中表現相對佳，這個結果固然是對主管機關這些年來在弱勢勞工保護法制上的肯定，但需要注意的是，法制與實務面的落差不小，同時「外籍勞工」與「身心障礙者」的保障仍有極大闕漏，因此對於弱勢勞工就業促進的政策上，未來更應著力的是如何改變外界對特定就業族群的成見與刻板印象，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，能與先進社會並駕齊驅。

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 94 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，隨機修正最後兩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 11 月 24 日至 11 月 27 日於政治大學選舉研究中心執行，訪問完成 1,084 個有效樣本，以百分之九十五之信賴度估計，最大可能抽樣誤差為 $\pm 3.04\%$ 左右，並將調查結果就性別、年齡、地理區域等三方面進行加權，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
2006/11/24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 94 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 94 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 94 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 94 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 94 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 94 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 94 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 work 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 94 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 94 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 · 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

11 a · 跟去年(民國 94 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

12 · 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 ****

13 · 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

14 · 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

15 · 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		
	5. 農林漁牧	401. 服務、餐旅人員(含攤販、個人服務、計程車司機)		
		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			
8. 軍警	701. 學生			
	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	995. 拒答
	→ 跳問 17 題			

16. 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			
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		

17. (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			
8. 軍警	801. 軍警調查局人員			
9. 其他	990. 其他	995. 拒答		



18. 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 ****

19. 性別：

20. 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。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00001			VAR00001		
個數	有效的	34	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.0294	平均數		3.0333
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.9040	標準差		.8503
變異數		.8173	變異數		.7230
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		5.00
百分位	25	2.0000	百分位	25	2.0000
數	50	3.0000	數	50	3.0000
	75	4.0000		75	4.0000

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3.03，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	政府害怕產業出走，紛紛通過有利於業者的法令，又禁止勞工動輒罷工，相當傷害勞工的權益。	2
10	勞動法令近年多所修正，勞工團體也對修法充分表達意見，其規範應尚稱完備。	4
12	我們的勞動法是參照美國、歐洲等先進國家的法令，真的算是走在時代尖端的，很多人都不是很清楚這一點。	5
13	差不多該訂都訂了！	4
16	勞工與企業主相較之下多屬烏合之眾，企業主所掌之生殺大權難被勞工權平衡。	2
17	我並無直接的認識，但從勞工少有工會動作，猜想法令規範	3

	難從經驗中摸索本國的需求。	
21	有法令，但實施不徹底。	3
24	應更加強。	4
29	近年來稍有進步。	3
33	一直有在努力。	3
37	勞動法令在保障勞工的團結權、協商權及爭權方面尚佳，惟資方惡意規避責任與抵制。	3
41	媒體所見有關爭權之報導。	4
43	從勞基法施行之初勞運不斷，迄今勞運已屬少數個案可稽。	5
44	各行業工會團體並未普遍成立。	3
101	軍公教無勞動三權。	3
102	保障勞工相關權限之規範，尚有調整空間。	3
104	勞動三權在立法院並未完成立法。	2
105	甚少有勞資不協或罷工的情事發生。	4
106	立意甚佳，但有否落實執行，往往因勞方之強弱而影響結果，而有些政府往往立於協助立場不願介入。例如勞資爭議委員會開會時，在兩造未能達成協議時，主席裁示作成兩造自行循司法程序另行處理，未能合理保障弱勢之勞工（勞工無能力及時間進行訴訟）。	3
107	由背景資料可看出，政府基本上視各種罷工行為為不利社會安定經濟發展的活動，管制、控制心態過度強烈。	2
108	協商權與爭議權的規範太不完備。	2
112	未完整落實。	3
113	法令適時，且未違反國際規範。	1

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。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00002			VAR00002		
個數	有效的	32	個數	有效的	30
	遺漏值	2		遺漏值	0
平均數		2.9063	平均數		2.8000
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.7344	標準差		.8469
變異數		.5393	變異數		.7172
最小值		2.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00
百分位	25	2.0000	百分位	25	2.0000
數	50	3.0000	數	50	3.0000
	75	3.0000		75	3.0000

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2.80，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	即使勞工可以組織工會，但為爭取自有權利，勞工可以置喙的空間並不大。	3
10	公營企業普遍遵守法令，較少干涉；一般民間企業，仍未能落實。	3
12	這有時是實務操作問題，基本上，雇主不會親身干涉。但雇主有可能透過自身安插的員工進入工會來影響工會運作。	4
13	立法很完備！	4
16	由參考資料感受到的。	3
17	我國工會意識不高，也跟中小企業為主的社會型態有關，勞工普遍怕老闆。	2
21	中小企業大多無工會組織，且工資越少的階級被剝削越嚴重。	2
24	勞工組織工會亦應顧及雇主權益，避免兩敗受傷。	3
29	近年來稍有進步。	3
33	據了解小公司無法成立工會，沒有保障。	2
37	一般企業勞工組織工會會受到資方及雇主惡意打壓。	3
41	雇主可能以技術方式阻撓。	3
43	雇主及勞工已有深切體認，勞工組織工會為時代之潮流，不可隨意阻卻。	4
44	勞工團體並未充分發揮功能。	3
101	雇主干涉程度仍存在。	3

102	有相關法令保障。	4
104	各級勞工行政的協助下，各事業主應不會干涉工會之權利。	4
106	近年來勞工組織工會，被社會大眾接受並鼓勵，權利保障往往因協商破裂。	3
108	私部門雇主阻礙工會成立，工會活動的情況普遍。	2
112	公營事業資方不會干涉，民間則不同。	3
113	對工會幹部不當解雇，或妨礙組織工會，或御用工會之情形，不勝枚舉。	2

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。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00003			VAR00003		
個數	有效的	33	個數	有效的	30
	遺漏值	1		遺漏值	0
平均數		3.0606	平均數		3.3333
中位數		3.0000	中位數		3.5000
眾數		3.00	眾數		4.00
標準差		.8638	標準差		.8442
變異數		.7462	變異數		.7126
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		5.00
百分位	25	2.5000	百分位	25	3.0000
數	50	3.0000	數	50	3.5000
	75	4.0000		75	4.0000

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3.33，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	即使勞工可以組織工會，但為爭取自有權利，勞工可以置喙的空間並不大。	3
10	對影響民生、公共事務推動之產業勞工，其組織工會仍應以限制。	4
12	政府如對勞工組織有任何限制，一定會被媒體修理。所以，沒看過政府會做限制勞工組織的情事。	4

13	政府介入過深！	3
16	公教員工不得罷工，其他員工亦有多項權益受勞動之法限制。	3
17	不大聽聞政府干涉的事，倒是老闆干涉的有。	4
21	勞工組織工會時，其人員認定有時仍與政府意見有所分歧。	3
24	勞工組織工會應不可妨礙大眾權益。	3
29	近年來稍有進步。	3
33	工會有限。	2
35	與上題重複。	2
37	政府依法保障。	4
41	政府直接干涉將引起勞工之反感而影響選票。	4
43	政府已普設保障勞工權益之專責單位可稽。	4
44	勞工團體並未充分發揮功能。	3
101	政治介入仍存在。	3
102	政府之解釋法令較傾向資方之解釋。	3
104	各縣市勞工局、社對各公司、廠、場之勞工組織工會是樂觀其成的。	4
105	台灣很保障此一權利。	5
107	組工會要核准、罷工要核准，那是什麼樣的勞工權益？	2
108	政府對工會組織設立，活動的管制過多，而且以政治動員為考量，允許工會成立。	2
112	只要合於工會組織法規定，政府都會核准成立。	4
113	工會法中政府對組織工會之干涉過多，並禁止教師、公務員等組織工會，工會成立須經事先許可(核備)，此等皆違反國際規範，與全球共同認知背道而馳。	1

4. 工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00004			VAR00004		
個數	有效的	33	個數	有效的	30
	遺漏值	1		遺漏值	0
平均數		2.6667	平均數		2.7333
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		2.00
標準差		.7773	標準差		.7397
變異數		.6042	變異數		.5471
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00
百分位數	25	2.0000	百分位數	25	2.0000
	50	3.0000		50	3.0000
	75	3.0000		75	3.0000

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2.73，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	除非有公權力的介入，單憑乙紙法令，由工會與雇主協商，效果仍是有限。	3
10	公營事業較民間企業較能落實該權利，且落實程度有極大差異。	3
12	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。	4
13	雇主財大氣粗，工會無力對抗。	3
16	工會之共識常無法順利達成，與雇主協商的動力常不足。	3
21	中小企業幾乎無此協商管道。	2
24	雙方皆應受保障。	3
29	近年來稍有進步。	3
33	若實際成立工會者，落實程度佳。	3
37	資方與雇姿態高並掌握控制權，工會集體協商的權利無法落實。	2
41	媒體上少見該類新聞。	3
43	勞僱雙方均已體認兩者係屬唇齒相依共同體。	4
44	勞工團體並未充分發揮功能。	3
102	由媒體得知，某些協商事件，進行並不順利。	3

104	各產業工會是否有能力與資方進行協商令人懷疑，有些時候勞方因不懂得尊重資方的經營方式，亦常常可見。	3
105	比較少聽說。	3
106	近年來勞工組織工會，被社會大眾接受並鼓勵，權利保障往往因協商破裂，難以達成勞方之要求。	2
108	產生規避，工會毫無辦法。	1
110	目前只有 250 左右的團體協約。	1
112	國營事業單位依團體協約協商。	3
113	90% 以上團體協約僅為因應政府宣導之產物，既無實際協商，內容也僅為勞基法照抄。	1

5. 勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00005			VAR00005		
個數	有效的	34	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.9706	平均數		2.8667
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.7171	標準差		.7761
變異數		.5143	變異數		.6023
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00
百分位	25	3.0000	百分位	25	2.0000
數	50	3.0000	數	50	3.0000
	75	3.0000		75	3.0000

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 2.87，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	有若干政府強行干預的例子，終使雙方協商能順利進行，並達成雙贏局面。	4
10	目前政府執行公權力依法行政程度佳，勞資爭議當能依法處理。	4
12	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	4

	程度。	
13	還滿落實的！	4
16	多年來有層出不窮的街頭抗爭實例都是政府未依法處理的後果。	2
17	小的，沒聽說政府管什麼；大的，也沒聽說政府管出什麼。	3
21	勞資發生爭議時，通常先私下協商，勞工在尚可接受之範圍通常會委屈求全。	3
24	政府應加強。	3
29	戒嚴後已有進步。	3
33	新聞媒體上看到許多不公平事件，顯然處理程度不好，否則不會有爭議。	2
37	資方技術性的脫產與資產轉移，政府又無法介入，勞資爭議時勞方總是處於弱勢。	2
41	政府可能會有政治或經濟上之考量。	3
43	爭議仲裁及調解制度已建構完備，勞資雙方均有法令可資處理依據。	4
44	各地方政府接設置勞工業務專責單位，中央政府亦成立勞委會。	4
102	政府形式上有依法處理，但實質效果不如預期。	3
104	基本上仲裁並不可行只是協調而已，最多只是輔導訴訟。	3
105	時有報導。	4
107	不然怎會在嚴格控管下還有不斷爆發的勞資爭議。	2
108	政府往往不依法，而事以法外的方法處理。	1
112	處理時間冗長，受法令限制無法突破。	3
113	政府與民眾對罷工等爭議行為多採負面看法，有時無法保持行政中立。	3

〈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。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00006			VAR00006		
個數	有效的	34	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.1471	平均數		3.3000
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00 ^a
標準差		.7440	標準差		.7944
變異數		.5535	變異數		.6310
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		5.00
百分位	25	3.0000	百分位	25	3.0000
數	50	3.0000	數	50	3.0000
	75	4.0000		75	4.0000

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3.30，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	最低工資保障勞工的基本權利完全落實，但勞工仍不滿意這項最低公資。	4
10	以僱用計時工、工讀生按時計酬方式，規避每月最低基本工資規定之情事時有耳聞。	2
12	基本上，目前本國勞工都可以受到最低基本工資保障。所以，才會有勞動力密集的公司會引入外勞來降低雇用成本。	4
13	還是有勞工被剝削！	3
16	打工族、弱勢族群之薪資常是雇主一手掌控。	2
17	台灣勞工多知道，高不成，低不就，外勞充斥，權利落實，變成失業問題。	4
21	仍有許多打工族(如學生、二度就業婦女...等)被雇主剝削，時薪未達最低基本工資，或如家庭代工採按件計酬，但單件工資極微薄，換算為時薪亦不可能達到最低工資保障。	2
24	勞工有受最低基本工資保障的權利。	4
33	一般企業都有實行給勞工最低薪資。	3
37	雇主以時薪規避最低基本工資。	3
41	雇主可能以臨時工之理由規避。	2
43	法制建構完備，勞資雙方均有共識。	4
44	臨時工、打工性質或獨資事業勞工較無法獲得保障。	3
102	企業經營者藉打工之名規避。	2

104	我國可訂的最低工資為月薪 15840，再低也請不到可要的人才。	4
105	根據所提供之資料。	3
106	有制度之資方會遵守政府之規定，但小型資方提供之薪水未能遵照政府規定發給薪資，勞方在工作難以找尋之下，不敢發生要求發給合理薪水。	3
107	雖然對大的或較有制度的公司都不成問題，但許多小型、家庭或企業而言，市場供需似是決定因素，最低工資頂多只是參考價值。	3
108	最低工資保障已成社會共識。	4
112	多數企業規避落實，剝奪勞工權益。	2
113	短期或臨時性工作之勞動者難以受到基本工資保障。	3

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。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00007			VAR00007		
個數	有效的	33	個數	有效的	30
	遺漏值	1		遺漏值	0
平均數		3.0606	平均數		3.1667
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.7475	標準差		.7466
變異數		.5587	變異數		.5575
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00
百分位	25	3.0000	百分位	25	3.0000
數	50	3.0000	數	50	3.0000
	75	4.0000		75	4.0000

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3.17，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	有些大型企業非常配合政府法令，但以中小企業為主的台灣經濟，仍存在不少企業的保護工時，視法律為無物。	3
10	對違反雙週 84 工時規定之情事，甚少聽到。	4

12	週休二日已經是基本社會常態了。	4
13	還是有很多人被強迫加班！	3
16	中小企業之勞工較難被照顧到。	3
17	感覺是這樣的，可能仍有一些剝削個案。	4
21	許多公司星期六仍需上班，超過雙週 84 工時之限制。	2
24	勞雇雙方應協調。	3
29	因景氣不佳、人員縮編，雙週 84 小時的遵守率下降。	1
33	小公司不可能。	3
37	軍公教均能落實。 民營企業以變相方式如會議、研習營等方式規避。	4
41	雇主如果沒有足夠的產品需求，將無法給勞工固時保護。	2
43	產業結構變更及外移，影響僱主落實之意願。	3
44	臨時工、打工性質或獨資事業勞工較無法獲得保障。	3
102	部分業者藉打工之名規避。	3
104	大部分勞工不敢做此要求。	2
105	周邊朋友之情況都有。	4
108	雇主以減薪、責任制等方式，實際上侵犯了此項權利。	2
112	中小企業無法落實。	3

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。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00008			VAR00008		
個數	有效的	34	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.9706	平均數		3.0333
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.7582	標準差		.8087
變異數		.5749	變異數		.6540
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00
百分位	25	2.7500	百分位	25	2.0000
數	50	3.0000	數	50	3.0000
	75	3.2500		75	4.0000

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3.03，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	現在勞工多不願意加班太久，即使提高加班時薪亦不為所動，令勞基法形同具文。	4
10	對加班時數逾越勞基法情形，甚少聽到。	4
12	勞動法的完整性及施行程在亞洲國家裏，我國已經是模範生了。	4
13	被剝削的案例不少！	3
16	台灣工商之景氣已無讓多數人加班的空間。	3
17	已少聽聞勞工做到累死的程度。	4
21	部分工作如科學園區工程師、工程顧問公司等以專案、責任制為由，勞工可能須超時加班。	3
24	勞雇雙方應協調。	3
29	因景氣不佳、人員縮編，加班時數遵守率下降。	1
33	還是有雇主強制執行過時加班。	2
37	一般大企業能遵循。 小型家庭工廠不落實、政府未執行檢查。	4
41	少聞此類爭議。	4
43	法制建構完備，勞工教育宣導普及，使勞雇雙方均有共識與認知。	4
44	雇主常會規避加班時數，政府無法落實取締。	2
101	超時加班仍存在。	3
102	業者往往藉打工之名規避。	3
104	時常看到超時加班情形，甚至公務員也是如此。。	2
105	近來加班的機會並不多。	4
106	同上。	3
107	印象上，大的、有制度的公司還好，但在小的、非正式部分則還是由市場力量決定。	3
108	工作時間延長總是以各種理由為之。	2
112	生產旺季用各種方式趕產，較不受上限之保護。	4
113	違法超時加班仍多。	3

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。

5

4

3

2

1

甚佳

佳

普通

差

甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00009			VAR00009		
個數	有效的	34	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.0294	平均數		2.9667
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.7972	標準差		.8503
變異數		.6355	變異數		.7230
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		5.00
百分位數	25	2.7500	百分位數	25	2.0000
	50	3.0000		50	3.0000
	75	4.0000		75	4.0000

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2.97，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	勞基法規定的勞工加班薪資很少與物價連動，偶有加班情況亦很少使用。	3
10	仍常聽見小企業要求勞工加班，業主藉理由不支付加班薪資之情形。	3
12	勞動法的完整性及施行程程度在亞洲國家裏，我國已經是模範生了。	4
13	常常被課扣！	3
16	中小企業仍無保障。	3
17	只聽說老闆心疼付加班費，可見勞工伸手要。	4
21	企業以「責任制」為理由，加班無法領取加班費，或雖有加班之實，但因主管或同儕亦沒有報領加班費之壓力而不敢報支。	2
24	勞雇雙方應協調，政府勿強制規定。	4
29	因景氣不佳、人員縮編，加班時數遵守率下降。	1
33	很多公司並未施實。	2
37	一般大企業能遵循。 小型家庭工廠不落實、政府未執行檢查。	4
41	少聞此類爭議。	4

44	雇主常會規避加班時數，政府無法落實取締。	2
102	許多案例可得知部份業者並未依法落實保障勞工權益。	3
108	「責任制」中並不給付加班薪資。	2
112	一般均依勞基法，但有些以補修方式辦理。	4
113	勞工多為求繼續從事原工作，雇主未依法給付加班費亦不敢向主管機關申訴或向法院主張，多於離職時才主張。	3

〈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。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00010			VAR00010		
個數	有效的	34	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.2941	平均數		3.3667
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.6755	標準差		.6149
變異數		.4563	變異數		.3782
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00
百分位	25	3.0000	百分位	25	3.0000
數	50	3.0000	數	50	3.0000
	75	4.0000		75	4.0000

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3.37，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	業主改善職場安全設施的意願不高，即使政府三申五令，也置之不理。我們缺少的是執法的公權力，不是法令的完備程度！	3
10	我國的勞工政策，對勞工的保障尚能重視，故安全衛生法令規範尚屬完備。	4

12	我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度很高。	4
13	還算完備！	4
16	過去數年，法令已近完備。	4
17	中國文化傳統上，人命不大值錢，就算規範有了，執行卻一場糊塗，因為對規範執行的部分太不嚴厲。	3
21	有法令規範，但實施不徹底。	4
24	應更加強。	4
33	目前尚可。	3
37	法規完整。	4
41	每次發生災害，檢討結果，多是雇主未落實法規。	4
43	規範建構尚稱完備，督導組織建置完成。	4
44	相關法令具備，惟尚待落實。	3
102	目前相關規範還算完善（基本需求均有規範）。	3
104	如以開發國家明顯不足，與開發中國家比尚可。	3
105	規範佳但要勤檢查。	4
106	佳，但有些職場政府未規定要前往定期抽驗。	3
107	但重點在執行面，非法令不完整。	3
108	許多安全衛生法令已達國際標準。	4
112	仍有改善空間。	3
113	法令雖稱完備，但執行上限於勞檢人力，無法完全落實。另經濟部門對違法工廠，如地下爆竹場等無法有力取締，亦形成漏洞。	4

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。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差
 第一次統計結果 第二次統計結果

統計量

VAR00011		
個數	有效的 遺漏值	
		34
		0
平均數		2.4412
中位數		2.0000
眾數		2.00
標準差		.7046
變異數		.4964
最小值		1.00
最大值		4.00
百分位 數	25	2.0000
	50	2.0000
	75	3.0000

統計量

VAR00011		
個數	有效的 遺漏值	
		30
		0
平均數		2.5333
中位數		2.0000
眾數		2.00
標準差		.8193
變異數		.6713
最小值		1.00
最大值		4.00
百分位 數	25	2.0000
	50	2.0000
	75	3.0000

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2.53，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	雇主為自身利益，維護勞工安全衛生的設施，盡量能省則省。	2
10	各勞工工作場所，違反勞工安全衛生之情形，四處可見，雇主未落實，政府未執行公權力，落實檢查。	2
12	雇主本身沒有善盡維護勞工安全衛生的責任，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安全衛生。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。	2
13	好像不太落實！	3
16	許多雇主與員工知道工安衛生的規劃，甚至也有必要設施，但員工未依規定使用，雇主多未輔導。	2
21	企業專職之勞安人員人力常不足，勞工安全監督不力，或勞工本身圖一時便利而輕忽安全之重要性。	2
24	工安仍須加強。	3
33	有很大的進步空間，更要確保勞工安全。	2
37	一般大企業能遵循。 小型家庭工廠不落實、政府未執行檢查。	3
41	每次發生災害，檢討結果，多是雇主未落實法規。	3
43	雇主尤其是中小業者未必重視勞安之落實。	2
44	政府人力不足無法落實稽查。	2
102	許多中小企業主未落實職場安全，時常可看到或聽到職災事件。	2
104	大型工廠尚可，中小企業則有待加強。	3
105	還是有不少意外發生。	3
106	在工程或海域職場，因施工程序或作業為在政府之管制及規定下，造成勞工終生殘障或死亡。	2
107	由背景資料，尤其第三則可見一斑。	2
108	雇主規避法令的情形普遍。	2
112	勞工安全防護設施應再加強監督把關。	3
113	職災發生率仍較他國高。	3

〈四〉解僱保護

12. 我國法令在解僱保護規範上的完備程度。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00012			VAR00012		
個數	有效的	33	個數	有效的	30
	遺漏值	1		遺漏值	0
平均數		3.0303	平均數		3.0333
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.6366	標準差		.7649
變異數		.4053	變異數		.5851
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00
百分位數	25	3.0000	百分位數	25	2.0000
	50	3.0000		50	3.0000
	75	3.0000		75	4.0000

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 3.03，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	法令對解僱保護尚屬完備。	4
10	法令有關解僱規定，仍有模糊地帶，業主遊走法律邊緣，法令仍有修正空間，	3
12	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。	4
13	堪稱完備！	4
16	由參考資料得知。	3
21	愈來愈多公司企業採約聘僱人員，期滿即可解約，對員工幾乎無保障可言。	2
24	應更加強。	3
33	不健全，常有糾紛。	2
37	法規完整。 雇主技術性規避。	4
41	此類爭議之訴訟時有所聞。	3

43	勞工處弱勢地位，未必全盤瞭解法令規範是否完備。	3
44	相關法令具備，惟尚待落實。	3
102	目前規範還不算完備。例：雇主違法任意解僱之情形有必要提高罰責。	2
104	法令訂定尚稱完善，執行尚有不足。	4
105	與先進國家相比似有些不足。	3
107	執行面問題較嚴重。	3
108	勞基法，大量解雇勞工保護法等，都對解雇有詳細規範。	4
113	特殊對象之解雇保護，如工會幹部、身心障礙者、中高齡等規範仍有不足，對解雇對象未實有選擇之。	3

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。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00013			VAR00013		
個數	有效的	33	個數	有效的	30
	遺漏值	1		遺漏值	0
平均數		2.6061	平均數		2.5333
中位數		3.0000	中位數		2.0000
眾數		3.00	眾數		2.00
標準差		.7044	標準差		.7303
變異數		.4962	變異數		.5333
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00
百分位	25	2.0000	百分位	25	2.0000
數	50	3.0000	數	50	2.0000
	75	3.0000		75	3.0000

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2.53，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	坊間仍不乏遭無理解僱的例子。	3
10	任意解雇情事仍有耳聞。	3
12	勞動法的完整性及施行程在亞洲國家裏，我國已經是模範	4

	生了。看最近報導，上閤屋廚師被降級為洗碗工勝訴一案，即可得知。	
13	未見落實！	3
16	多項資訊顯示雇主常會解僱資深人員，再改聘薪資較少的資淺人員。	2
17	中國文化，老闆最大，很少聽說勞工不願被解僱而繼續幹的。	1
21	公司裁員可以有各種理由解僱員工。	2
24	應更加強。	3
33	有許多公司仍並未明確實行。	2
37	法規完整。 雇主技術性規避。	3
41	時聞雇主以其他方法逼使勞工辭職。	3
43	雇主會利用各種方法規避法令規範或不當手段解僱勞工。	2
44	政府提供申訴調解機制，司法亦可提供最後保障。	3
102	雇主時常利用各種方法讓勞工自願離職。	2
104	雇主一般了解法令不敢亂來，會用其他方法來使員工自行離職。	3
105	只有零星事件聽聞。	4
106	雖然法規完備，但資方不願聘僱時，或工廠關閉時，在權利落實上有一些爭議。	3
107	欲加之罪，何患無詞。	2
108	雇主會以各種理由（例如績效）製造出合法解僱的事實。	2
113	違法解僱立即發生效力，必須在勞動契約已終止之狀態下，向法院提出訴訟，勝訴後，方得回覆原狀，視為未解僱，勞動者之權益事實上，除工資之金錢賠償外，難以真正獲得保障，尤其回任原職更有困難。	2

〈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。

5

4

3

2

1

甚佳

佳

普通

差

甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00014			VAR00014		
個數	有效的	34	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.4118	平均數		2.7667
中位數		2.0000	中位數		3.0000
眾數		2.00	眾數		3.00
標準差		.7434	標準差		.8584
變異數		.5526	變異數		.7368
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00
百分位	25	2.0000	百分位	25	2.0000
數	50	2.0000	數	50	3.0000
	75	3.0000		75	3.0000

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2.77，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	高捷外勞遭受不公平待遇，即是一例。	2
10	外勞及取得我國身分之大陸籍人士、原住民在職場上，業主僱用意願較低。	2
12	這在所有國家都會這樣的問題。只能透過教育民眾來改善。	2
13	外國看護做超出工作範圍的工作。	3
16	台灣人對外國人反而較禮遇。	3
17	會大量輸入外勞而令本勞失業，當然是若干程度的種族歧視的結果。	1
21	外籍勞工常受雇主不公平的對待，尤其泰勞、菲傭等容易受雇主歧視，但英、美等已開發國家之外國人卻受到較好的待遇，容易找工作，如英、美國人較台灣人容易找到補習班英語教師的工作。	1
24	應更加強。	2
29	外勞的工作環境應受到更多的注意。	2
33	仍受到很大的歧視程度。南部捷運外勞事件可證。	1
37	本勞與外勞勞動條件不一致。	3
41	許多不同國籍者從事之工作，非本國人願意從事。	2
43	雇主仍希望受僱外籍勞工工作表現能符合職場需要，對國籍或種族差別並非重點。	3
44	政府政策及如何教育人民皆須再加強。	2

102	外籍勞工遭受雇主歧視比本國勞工嚴重，因外籍勞工僱用過程常遭受人為不當操作。	2
104	外國勞工如為先進國家聘來之技工，或明顯受到尊重而低級勞工確有歧視情形。	2
105	泰勞事件後已改善不少。	4
106	普通，高雄外勞事件僅是冰山一角，仍有不少環境惡劣之工作場所，或非法勞工處於受歧視之環境下。	3
107	只有「雇主」嗎？應是「國人」。	2
108	本人與研究生去年進行過外勞人權的時政研究，發現雇主對外勞歧視情況相當普遍。	2

15. 勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

VAR00015		
個數	有效的	
	遺漏值	0
平均數		2.9706
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.7171
變異數		.5143
最小值		1.00
最大值		4.00
百分位	25	3.0000
數	50	3.0000
	75	3.0000

統計量

VAR00015		
個數	有效的	
	遺漏值	0
平均數		3.0667
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.8277
變異數		.6851
最小值		2.00
最大值		5.00
百分位	25	2.0000
數	50	3.0000
	75	4.0000

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3.07，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	企業雇主迄今還是存在女人好欺負的心態，常有對女性勞工歧視的待遇。	3
10	工作性質與工作要求，如不受限性別因素時，性別歧視因素較不存在；如需受限於性別時，尚難視為雇主歧視。	3

12	這在所有國家都會這樣的問題。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進步。然而，還是有很大的改善空間。	4
13	改善很多了。	4
16	台灣人重男輕女的觀念仍重。	2
17	古今中外都差不多，低價勞工歡迎女性，勞動力高者歡迎男性。	1
21	仍有女性因結婚或懷孕而遭雇主解僱，或受雇主質疑其是否可兼顧家庭與事業之能力。	2
24	應更加強。	3
33	女性在職場上普遍還是沒有受到尊重的地位，例如懷孕婦女被解僱。另有主管升遷都會因性別歧視而有差異。	3
37	中小企業較重視男性員工(薪資較高，同工不同酬)。	3
41	女性主管大量出現。	4
43	因行業特殊性及是否需要較重勞力而有所差別。	2
44	相關法令具備（如兩性工作平等法）惟尚待落實。	3
102	某些雇主對女性勞工歧視蠻嚴重，例，要求結婚就不得繼續工作等。	2
104	職場之性別問題不明顯。	4
107	「男性」或「女性」受歧視呢？	3
108	兩性工作平等法實施之後，雇主有警覺，但中小企業限於人力，女性員工生理假、育嬰假的權利無形中無法行使。	3
112	兩性工作平等法尚未落實。	3
113	同工同酬仍難達成，懷孕歧視仍常見。	3

16. 勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00016			VAR00016		
個數	有效的	34	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.6176	平均數		2.8000
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		2.00	眾數		3.00
標準差		.8881	標準差		.8469
變異數		.7888	變異數		.7172
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00
百分位數	25	2.0000	百分位數	25	2.0000
	50	3.0000		50	3.0000
	75	3.0000		75	3.0000

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2.80，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	童工及年紀稍長勞工遭受雇主辱罵的情形較多。	3
10	不同年齡層有不同之經歷與經驗，自有不同工作績效表現，尚難認雇主歧視。	4
12	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
13	有企業不用年紀較大的人。	3
16	較小及較老的員工常受一定程度的差別待遇。	2
17	這是人類的共同現象。	1
21	各大就業廣告中皆可看到限制應徵者年齡的資訊。	2
24	應更加強。	3
29	尋職工作多設有年齡限制，高齡仍舊轉業不易。	2
33	一般雇主還是想雇用青少年或成人。	3
37	年齡輕較多工作。 但報酬卻較資深員工少。	3
41	年齡和工作表現之關連性。	3
43	勞工的忠誠及專業技術才是雇主是否歧視勞工之主因。	3
44	中年失業人口增加，政府僅以擴大就業方案治標，並未提出解決辦法。	2
102	中老年人及童工常發生遭雇主歧視的情形。中老年人就業較困難，因雇主一般不喜歡雇用。	2

104	年長方轉業者因此可從事之工作可能技術離於精進，無法拿到其他開業工資這是正常的。	3
105	同上。	4
107	大致還好，但可能之間差異很大。	4
108	企業解雇中高齡勞工，不願雇用中高齡員工，情況相當普遍。	1
112	包括學生、二度就業婦女集中高齡勞工權益未獲保障。	2
113	中高齡失業嚴重，常為優先被資遣之對象，另覓新職亦經常不被雇用。	3

17. 身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

VAR00017		
個數	有效的 遺漏值	
		34
		0
平均數		2.4118
中位數		2.0000
眾數		2.00
標準差		.7014
變異數		.4920
最小值		1.00
最大值		4.00
百分位 數	25	2.0000
	50	2.0000
	75	3.0000

統計量

VAR00017		
個數	有效的 遺漏值	
		30
		0
平均數		2.4000
中位數		2.0000
眾數		2.00
標準差		.8944
變異數		.8000
最小值		1.00
最大值		4.00
百分位 數	25	2.0000
	50	2.0000
	75	3.0000

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 2.40，故學者專家的評估是呈「差」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	除非有法令規範，私人企業多不雇用身心障礙勞工。	1
10	身心障礙勞工如工作能勝任，所得與付出勞力相當，較無雇主歧視問題；反之礙於法令保障之僱用時，歧視情形難免發生。	4
12	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和改造和創造社會的接納。	3
13	幾乎不可能。	3

16	未聘用前會有極大疑慮，聘用後之雇主多有同理心。	3
21	有些公司寧可被罰，也不願雇用身心障礙勞工。	2
24	應更加強。	3
33	一般雇主還是選擇身心健全的勞工，對身心障礙勞工的就業有很大的影響。	2
37	一般企業不喜歡雇用身心障礙勞工。 工作績效可能較差或怕造成其他的問題。	2
41	某些工作身心障礙勞工應有其不便。	2
43	大部分之身心障礙者工作表現略遜，身心健全之勞工使然。	2
44	政府應更積極獎勵企業雇用身心障礙勞工。	3
102	雇主大部分不喜歡聘用身心障礙者，認為工作效率較差。	2
104	相體諒的情形常見，歧視之情形甚少。	4
105	仍有不少身心障礙勞工失業中。	3
106	雇用身心障礙勞工是政府規定的，有些雇主被迫雇用殘障勞工，對該勞工之工作不是很滿意。	3
107	可記得喜憨兒事件。	2
108	即使有定額雇用制度，但是 100 人。	2
112	大企業多認為身心障礙者工作效率低。	2
113	大多數僅能在庇護性廠工作，一般職場接受度低。	2

〈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。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

VAR00018		
個數	有效的	
	遺漏值	33
		1
平均數		2.9697
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.7699
變異數		.5928
最小值		2.00
最大值		4.00
百分位	25	2.0000
數	50	3.0000
	75	4.0000

統計量

VAR00018		
個數	有效的	
	遺漏值	30
		0
平均數		3.1333
中位數		3.0000
眾數		4.00
標準差		.8193
變異數		.6713
最小值		2.00
最大值		4.00
百分位	25	2.0000
數	50	3.0000
	75	4.0000

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3.13，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	勞基法等對外勞雇用及給予福利，不如本國勞工。	2
10	政府為防範外勞侵害本地勞工權益，對外勞工作條件多所限制，也忽略制定規範外勞基本勞工權益之法令。	2
12	我國有關外籍勞工的法令算是完善的。	4
13	堪稱完備。	4
16	台灣對外籍勞工的保護較他國好，落實程度也常較本國勞工還好。	4
17	我猜，法令都寫得很好，誰監督執行才是問題。	4
21	許多基本保障皆尚未規範。	2
24	應更加強。	3
37	外籍勞工應享有基本勞動權益的保護。 但本勞與外勞勞動條件不一致。	3
41	從以上背景得知，尚有許多爭議。	3
43	中央主管機關及勞僱雙方均在調整觀望中。	3
44	應積極訂定相關法令。	2
102	目前規範外及勞工法令規定還算完備。	3
104	很少外勞造成的事件時記事因溝通不良可引起。	4
105	本國法令是參考其他先進國家的而訂。	4
106	法令規範不完備讓中間仲介勞力者有剝奪之機會。	2
107	由高雄捷運外勞事件，可清楚看出，法令的執行比訂定重要，這些問題一直在討論法令面，沒太大意義。	3
108	對照國際勞動基準，我國法令對外勞保護均大致符合。	4
112	應加強法令之規範。	2

19. 雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00019			VAR00019		
個數	有效的	33	個數	有效的	30
	遺漏值	1		遺漏值	0
平均數		2.7879	平均數		2.8333
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.6499	標準差		.7466
變異數		.4223	變異數		.5575
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00
百分位	25	2.0000	百分位	25	2.0000
數	50	3.0000	數	50	3.0000
	75	3.0000		75	3.0000

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2.83，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	雇主常視法令為無物，除非遭人檢舉。	2
10	外勞權益遭剝削仍有耳聞。	3
12	這個很難評估。雖然，媒體報導雇主對外籍勞工不當對待，但也有外籍勞工傷害雇主情事。需要更多統計資料來評估。	3
13	豬狗不如。	3
16	受政府監督較嚴格，反而較本國勞工好。	4
17	雇主請外勞，幹什麼？就是怕本勞太要求權益，不是嗎？	3
21	許多雇主原本即因外籍勞工廉價，需負擔之責任較輕而引進外勞，因此常忽視外籍勞工之基本權益。	2
24	應更加強。	3
33	在社會新聞上還是看到很多類似虐待或壓榨外籍勞工的事件。	2
37	大部分雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益個案，仍有苛刻的雇主。	4
41	許多工作之性質恐難與一般勞工相同。	3
43	宜就工作內容及服務對象做不同之規範。	3
44	公權力不易介入，違反人權案例層出不窮。	2
102	很多雇主沒有依法提供外籍勞工基本權益。為了減低生產成本部分雇主有意剝奪勞工權益。	2
104	我可看到的就是如此。	4

108	僱主對外勞動輒罰款。	2
110	外勞不可能組織工會。	2
113	僱主為便於管理，往往對外勞基本人權有所侵害，包括實施軍事化管理等，高雄捷運泰勞暴動事件，並非單一偶發事件。	3

〈七〉童工

20. 童工應受保護，目前法令規範的完備程度。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00020			VAR00020		
個數	有效的	33	個數	有效的	30
	遺漏值	1		遺漏值	0
平均數		3.5758	平均數		3.9000
中位數		4.0000	中位數		4.0000
眾數		4.00	眾數		4.00
標準差		.7513	標準差		.6618
變異數		.5644	變異數		.4379
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		5.00
百分位	25	3.0000	百分位	25	4.0000
數	50	4.0000	數	50	4.0000
	75	4.0000		75	4.0000

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3.90，故學者專家的評估是呈「佳」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	現行法令對雇用童工或應給予之保障，未臻具體完善，仍有很大的改善空間。	2
10	近年政府制定不少相關兒童福利保護法令，對童工之保護，應不致遺漏。	4
12	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。	4
13	堪稱完備。	4
17	在臺灣很久未聽聞童工的事。	5
21	目前保護童工之法令應屬完備。	4

24	應更加強。	3
33	台灣目前保護童工的法令佳。	4
37	法令規範完備。	4
41	少聞此類爭議。	4
43	法制建構尚稱完備。	4
44	相關法令具備，惟尚待落實。	3
102	還算完備。(有刑罰規定可遏止雇主非法僱用童工)	3
104	該訂的都已經訂了，且在職場上童工並不多見。	4
105	如所提資料。	4
107	個人認為，童工問題在台灣並不嚴重，雖然仍有些弱勢家庭的小孩不得不幫助家計。	4
108	考績法中有完備規定。	5

21. 雇主不會非法僱用童工的程度。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

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	33	個數	有效的	29
	遺漏值	1		遺漏值	1
平均數		3.6364	平均數		3.8966
中位數		4.0000	中位數		4.0000
眾數		4.00	眾數		4.00
標準差		.7424	標準差		.6179
變異數		.5511	變異數		.3818
最小值		2.00	最小值		3.00
最大值		5.00	最大值		5.00
百分位	25	3.0000	百分位	25	3.5000
數	50	4.0000	數	50	4.0000
	75	4.0000		75	4.0000

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3.90，故學者專家的評估是呈「佳」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	大型企業會遵守法令，但中小企業則否。	3
10	甚少聽聞有雇主非法僱用童工情事。	4

12	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。	4
13	照雇不誤。	3
16	台灣目前已無童工市場。	4
17	台灣不再是勞力密集工業區。	5
21	台灣目前已少有非法雇用童工的情況。	4
24	應更加強。	3
33	現在比較少有雇主雇用童工，怕被起訴。	4
37	勞動力充足。 企業一般皆不雇用童工。	4
41	少聞此類爭議。	4
43	除法制建構完備外，雇主尚須考量童工之生產力及勞安問題。	3
44	部分行業常非法雇用童工如檳榔西施。	3
102	因有刑事責任問題，雇主不太敢輕易非法雇用童工。	3
105	甚少聽聞。	5
108	一般企業鮮少使用童工，僅少數小型或家庭式工廠，雇用輟學、逃學青少年，並給予過低工資。	4

〈八〉母性保護

22. 女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主不利益對待的程度。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

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		個數	有效的	
	遺漏值	34		遺漏值	30
		0			0
平均數		2.9118	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		.6212	標準差		.5872
變異數		.3859	變異數		.3448
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00
百分位	25	2.7500	百分位	25	3.0000
數	50	3.0000	數	50	3.0000
	75	3.0000		75	3.0000

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，不會遭受雇主不利益對待的程度。」平均數為3.00，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	多半不會遭受雇主不利對待，但若影響企業正常生產運作，仍會被不公平對待。	3
10	婦女懷孕及育嬰期間，將影響工作績效，部分業主難免會有不利益對待。	3
12	這得看工作性質。很難做全面性的評估。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，遭受雇主不利對待。這是文化問題，還是要透過教育來解決這個問題。	3
13	現在雇主比較有良心了。	4
16	雖有法令，但監督機制不強。	3
17	勞力密集工業會這樣，但現代女性流行不生、少生、晚生，不利的對待好像少了。	4
21	仍有因懷孕而被解僱或減薪之情形。	2
24	勞雇雙方應協調，政府勿強制規定。	3
33	在台灣仍然還是有許多婦女，一懷孕遭解雇。	2
37	大型企業不會遭受雇主不利益對待。 中小型企業較有解僱或不公平對待情事。	3
41	因此類情況仍時有所聞。	3
43	雇主考量生產力及人力調度與成本因素偏重。	2
44	部分雇主配合意願不高。	3
102	女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，常有遭受雇主不利益對待的情形。(雇主認為生產後之女性勞工常把心力放在子女家庭)。	2
104	若營利單位以營利為目的，相關婦女亦不敢多做要求	2
105	根據上面所提之參考資料。	3
106	資方立於工作能順利推動，產量產值能順利達成，女性勞工確實受雇主不利益之對待，如升遷。	3
107	案例雖然存在，但依背景資料研判，應不是太嚴重	3
108	公部門情況良好，但私部門不佳。	3
112	國公營事業單位較能落實。	4
113	育嬰期間後回任原職遭遇困難，或懷孕而遭解雇之申訴案仍屬常見。	3

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。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

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	34	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.4412	平均數		3.5333
中位數		3.0000	中位數		4.0000
眾數		3.00	眾數		4.00
標準差		.7046	標準差		.7761
變異數		.4964	變異數		.6023
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		5.00
百分位	25	3.0000	百分位	25	3.0000
數	50	3.0000	數	50	4.0000
	75	4.0000		75	4.0000

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3.53，故學者專家的評估是呈「佳」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	雇主較願配合，因為母愛至上。	4
12	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。	4
13	堪稱完備。	4
16	台灣已有適當法令。	4
17	法應該訂了，怎麼做，效果好嗎？事實是職場女性怕生育。	5
21	有法令，但成效不彰。	3
24	勞雇雙方應協調，政府勿強制規定。	3
29	過高的保障反而有害婦女工作權。	3
33	為提升國內婦女生育率，國內法令仍可再提升。	3
37	大型企業不會遭受雇主不利益對待。 中小型企業較有解僱或不公平對待情事。	4
41	從上述背景資料得知。	4
43	新制實施不長，勞雇均有所觀望。	3

44	相關法令具備惟尚待落實。	3
102	還算完備（基本保障均有規範）。	3
104	法令應屬完備。	4
107	育嬰留職津貼的範圍擴大有助保障，但不清楚津貼由誰負擔，若是由雇主負擔，恐怕會有「短多常空」的反效果。	4
108	兩性工作平等法有完備規定。	5

〈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。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

VAR00024

個數	有效的	33
	遺漏值	1
平均數		3.3333
中位數		3.0000
眾數		3.00 ^a
標準差		.8165
變異數		.6667
最小值		1.00
最大值		5.00
百分位	25	3.0000
數	50	3.0000
	75	4.0000

a. 存在多個眾數，顯示的為最小值。

統計量

VAR00024

個數	有效的	29
	遺漏值	1
平均數		3.4828
中位數		4.0000
眾數		4.00
標準差		.7847
變異數		.6158
最小值		2.00
最大值		5.00
百分位	25	3.0000
數	50	4.0000
	75	4.0000

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3.48，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	目前法令規範不夠完備，因為各行各業能否雇用身心障礙者的情形不同，很難以法令逐業規範。	2
10	企業依法需進用身心障礙人員、國家辦理身心障礙特考等，對身心障礙人士就業保障法令稱完備。	4
12	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。	4
13	大抵完備。	4

16	各公立機關已強制優先進用身心障礙者或保障身心障礙者從事特定行業。	4
17	我猜，法令都很好，但犯法的懲罰恐怕不確實，或嚇不了人。	4
21	有法令，但成效不彰。	3
24	勞雇雙方應協調，政府勿強制規定。	3
33	仍有待加強。	3
37	法規完善。	4
41	此類常被引用要求。	4
43	除應提高繳納之基金外，並應限期逐漸改善到一定程度。	3
44	相關法令具備惟尚待落實。	3
102	還算完備。(要求相當規模業者需聘用是基本保障)	3
104	該訂的幾乎都已訂了。	4
105	法令佳，但落實不易。	4
107	個人不認同經由法令規定方式，強迫任何企業雇用指定人士，應以其他(如背景資料)的方式解決。	
108	有定額雇用制度，且有最低工資折扣的規定。	5
113	身心障礙者進入一般勞動市場之相關促進措施仍欠缺。	3

25. 雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

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	34	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.3529	平均數		2.5000
中位數		2.0000	中位數		2.5000
眾數		2.00	眾數		2.00 ^a
標準差		.6912	標準差		.7311
變異數		.4777	變異數		.5345
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00
百分位	25	2.0000	百分位	25	2.0000
數	50	2.0000	數	50	2.5000
	75	3.0000		75	3.0000

a. 存在多個眾數，顯示的為最小值。

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2.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	有關法令規定尚屬完備，但執行情形頗受質疑。	3
10	進用身心障礙者方面規避情形時有發生。	3
12	要透過教育來解決。不然，有人會透過人頭來達成雇用身心障礙者比例。這對急需工作的身心障礙者是不利的。	3
13	政府執法有決心。	4
16	政府監督機制不全。	3
17	中小企業有多少會理會。	1
21	有些公司寧可被罰，也不願雇用身心障礙勞工。	2
24	勞雇雙方應協調，政府勿強制規定。	3
33	國內企業都沒落實應雇用人數。	2
37	雇主不願落實身心障礙者就業相關法令規定。 成本增加並衍生其他問題。	2
41	如上述背景資料，部分大企業認為身心障礙者工作效率低， 寧願繳納差額補助費，也不願雇用身心障礙者。	3
43	雇主以生產力及成本效率為主要考量。	2
44	部分雇主配合意願不高。	2
102	除行政機關落實比例較高外，私人機構落實相對減低。(認為 工作較無效率)	2
104	能適合他的工作並不多。	2
105	根據上面參考資料。	2
108	中小企業雇主不願雇用身心障礙者，雖然不違背法令，但是 已雇用者，並不願進行工作場所設施之改善。	2
112	大企業未足額進用比例較高。	3
113	定額雇用未落實。	2

〈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。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

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	32	個數	有效的	30
	遺漏值	2		遺漏值	0
平均數		3.4375	平均數		3.6333
中位數		4.0000	中位數		4.0000
眾數		4.00	眾數		4.00
標準差		.8007	標準差		.7649
變異數		.6411	變異數		.5851
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		5.00
百分位	25	3.0000	百分位	25	3.0000
數	50	4.0000	數	50	4.0000
	75	4.0000		75	4.0000

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3.63，故學者專家的評估是呈「佳」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	原住民的選票少，其就業保障較不受到立委的重視。	2
10	政府採購法及原住民工作保障法，對原住民就業考試優待，公共工程進用原住民訂有優待措施。	4
12	原住民法案算是有很大進展。不過，對於原住民部分，還牽涉到原住民要求的「傳統領域」及「自治權」問題。這是很需要大家的智慧來解決的。	4
13	堪稱完備。	4
16	原民會的功能極強。	4
17	都一樣，我猜法都有，但多少人管它？本來國人守法程度就不高。	4
21	有法令，但成效不彰。	3
24	勞雇雙方應協調，政府勿強制規定。	3
33	原住民勞工就業問題，除了保障、應加強教育訓練。	3
37	強制規定僱用一定比例的原住民。	4
41	從以上背景資料。	4
43	法制建構及經費補助均優於非原住民族群。	4
44	尚須制定周全法令。	2
102	還不算完備（還有很多改善空間，例政府宜提供更多訓練、輔導規範）。	2
104	而且不宜特別訂定原住民的相關法令，否則可能反而害了他。	4

105	法令立意佳。	4
108	原住民工作權保障法有完備規定。	5
113	有關原住民就業促進並無完整法令規定。	2

27. 雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

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	32	個數	有效的	30
	遺漏值	2		遺漏值	0
平均數		2.9063	平均數		2.9667
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.8175	標準差		.8503
變異數		.6683	變異數		.7230
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		5.00
百分位	25	2.0000	百分位	25	2.7500
數	50	3.0000	數	50	3.0000
	75	3.7500		75	3.0000

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2.97，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	除語言溝通需要加強外，原住民的苦幹實幹精神較受雇主青睞，雇主也較願意配合政府法令。	3
10	對公共工程承包廠商如進用原住民人數未符合規定，另訂有需繳納代金之規定，執行狀況尚佳。	4
12	沒有足夠的統計數來參考。	3
13	不太重視。	3
16	有些雇主不錯，如長庚技術學院，有些則仍待努力。	3
17	原住民受教育高者，沒問題，其他在外勞充斥下，如何看見法被落實。	2
21	部分雇主對原住民仍存有偏差印象，如喝酒、工作不認真等，而不願僱用原住民。	2
24	勞雇雙方應協調，政府勿強制規定。	3

33	需加強宣導。	3
37	管理不易。 能力不足或工作績效不高。	2
41	工作性質是否合適之問題。	3
43	法制建構雖已完備，但原住民勞工酗酒之普遍，影響生產力，致雇主多少有所顧忌。	3
44	大部分雇主配合意願不高，政府應有獎勵制度。	2
102	雇主往往考慮管理問題及效率問題，而不願配合相關法令的落實。	2
104	基本上我認為原住民工作的問題並不需另訂其他法令，把他當作與一般人相同，如果生活並不分開對他們是好的。	4
105	落實的業者不多。	2
108	原住民失業情況較一般高，原住民本身對工作的觀念應調整。	4
112	因雇主的偏差印象及歧視，原住民勞工工作權未受保障。	2

〈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。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

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	34	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.1471	平均數		3.0667
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.7440	標準差		.5833
變異數		.5535	變異數		.3402
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00
百分位	25	3.0000	百分位	25	3.0000
數	50	3.0000	數	50	3.0000
	75	4.0000		75	3.0000

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3.07，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	只有失業問題受到媒體大幅披露或選舉期間，政府才會重視。	2
10	社會上仍有多數失業勞工未能獲得政府相關的協助。	3
12	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。	4
13	有落實！	4
16	某些社福計劃未訓練失業者第二專長，只像消化預算，時間一到，失業者會再度失業。	3
17	我猜，國力已難以面對大量失業勞工，任何協助，不如問：還要這麼多外勞嗎？	3
21	資訊流通不良，一般失業人士不易取得相關資訊。	3
24	應更加強。	2
29	職訓輔助頗多，但失業給付的保障較少。	3
33	例如-失業達六個月被雇主解雇，可向勞工局申請失業救助金。	4
37	流於形式。 無實質幫助。	2
41	許多年紀較大者其能接受輔導的可能偏低。	3
43	法制建構及預算編列均有待加強。	2
44	政府雖有作為惟尚有進步空間。	3
102	部份勞工不願接受訓練、輔導、生活需求的協助，因為政府所提供上述內容不符合他們需求。	3
104	對失業給付之申請應無問題，職業訓練不供過已求。	4
105	宣導的還不錯。	4
107	最近許多自殺案例均起因於「長期失業」導致「經濟困難」。	2
108	就業保險給付及各項失業者津貼已有制度，且失業者只要合乎規定均能夠獲得協助。	4
113	轉業訓練差。	3

〈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。

 5

 4

 3

 2

 1

甚佳

佳

普通

差

甚差

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	34	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.0000	平均數		3.0333
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.7785	標準差		.8087
變異數		.6061	變異數		.6540
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00
百分位	25	2.7500	百分位	25	2.7500
數	50	3.0000	數	50	3.0000
	75	4.0000		75	4.0000

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3.03，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	人是有同情心的動物，即使法令規範不甚完備，亦會有社會善心人士的溫暖關懷。	3
10	目前法令規定對職業傷病的認定仍常生爭議，法令應再明確從寬。	3
12	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。	4
13	堪稱完備。	4
16	政府應有主動協助弱勢勞工的常設機構。	3
17	我猜，還不錯，但報導判罰那麼重者，幾悉？	4
21	職業傷並認定不夠完整，易有爭議，且有申請期限。	3
24	應更加強。	3
33	職災受傷者支給付應快速有效率，避免繁雜程序。	2
37	雖有相關法令的保障。 但保障還是不足。	2
41	從上述背景資料，可知僅台北財政狀況好，才能有較好的權益保障。	2
43	中央相關主管機關對法令之適用過於保守。	3
44	相關法令具備惟尚待落實。	3

102	規範還算完備（因對基本權益均有規範）。	3
104	法令是完備唯宣傳仍須加強。	4
105	立法規定不錯。	4
106	傷病勞工在傷病後可能從勞工理賠所得，不足供應生活所需，生活堪慮。	2
107	法令固不周全，保障權益的行使似更為困難。	2
108	職業病部分仍須周詳規劃。	3
113	除殘廢給付未年金化外，其餘相關認定與補償之機制尚稱完備。	4

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。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

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	34	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.7941	平均數		2.7000
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.6866	標準差		.7497
變異數		.4715	變異數		.5621
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00
百分位	25	2.0000	百分位	25	2.0000
數	50	3.0000	數	50	3.0000
	75	3.0000		75	3.0000

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2.70，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	遭受傷殘勞工常能接受受僱企業的金錢賠償，但賠償額度仍有待提高。	4
10	業主規避責任之情事，仍有耳聞。	3
12	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。	4
13	有些雇主逃避責任。	3

16	勞工常得單打獨鬥。	2
17	聽到周邊人一些個案，大致都獲得保障，但額度有些可憐。	4
21	職業傷並認定不夠完整，易有爭議，且有申請期限。	2
24	應更加強。	3
33	職災保護是被動的事後動作，更該加強事前防範。	2
37	雇主以最低法令規定應付。 尤其是中小企業落實程度不佳。	2
41	其因果關係之認定，可能有其爭議。	3
43	雇主的心態及勞工教育宣導均有待提昇。	3
44	勞工保險及司法可提供必要救濟。	3
102	勞工遭遇職業傷病時，由案例中可得知，往往需透過繁雜程序才能爭取到應有的權益。	3
104	如上。	4
105	但是真正落實的業者不多。	2
106	傷病勞工在傷病後可能從勞工理賠所得不足供應生活所需，生活堪慮，其權益目前仍難以全面落實。	2
107	見上題，及背景資料 2、4。	2
108	職業病部分的認定及補償仍須加強。	3

〈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。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

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	33	個數	有效的	30
	遺漏值	1		遺漏值	0
平均數		2.8788	平均數		2.9333
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.6963	標準差		.7397
變異數		.4848	變異數		.5471
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00
百分位	25	2.5000	百分位	25	2.7500
數	50	3.0000	數	50	3.0000
	75	3.0000		75	3.0000

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2.93，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	依目前勞工老年的退休福利及生活、醫療費用相比，其經濟安全的保障仍然不夠。	3
10	目前勞退新制對自營作業者退休保障不足。	3
12	這一點由於我國過去長期忽視退休制度所形成的。問題會持續一段期間，直到適用新制的退休勞工年老時，問題才會完全解決。	3
13	堪稱完備。	4
16	已較過去好很多。	4
17	有規範，但似乎許多勞工退休後，過得仍辛苦。	3
21	目前勞工老年經濟安全端賴過去公司之退休金，而今後勞退新制仍有許多雇主可逃避之漏洞，仍須好好檢視。	2
24	應更加強。	3
29	退休金個人帳戶的保障不足，勞保退休金給付低，勞工老年經濟安全保障程度差。	2
33	政府逐步落實老有所依目標。	4
37	雖有法令規範。 但還是不夠完備充足。	3
41	從政府部門之說明與宣導。	2、3
43	現行 60 歲強制退休之規定過於嚴苛，允宜放寬至 65 歲。	3
44	尚須制定周全法令。	2
102	法令規範程度算完備（對基本權益保障有所規範）	3
104	其可領到的錢真能過吃到死嗎？	3
105	根據以上說明。	4
106	老人經濟上安全保障，政府以每月支付數千元之老年津貼，僅是政府對老年照顧的起步。	1
107	對 1-4 項各項法令之間的關係感到很複雜，難理解，不知有多少「勞工」真的清楚自己權益為何。	3
108	自從退休金條例改變之後，制度上較過去更能保障退休勞工。	4
113	勞保老年給付尚未年金化，僅有一次給付，勞退所得替代率一官方計算也僅有 20%，保障仍嫌不足。	3

〈十四〉 勞動政策

32. 勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

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	32	個數	有效的	30
	遺漏值	2		遺漏值	0
平均數		2.8125	平均數		2.9000
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.8590	標準差		.7589
變異數		.7379	變異數		.5759
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		5.00	最大值		4.00
百分位	25	2.0000	百分位	25	2.0000
數	50	3.0000	數	50	3.0000
	75	3.0000		75	3.0000

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2.90，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	對勞工老年的生活費大半用於醫療支出，在醫療費用急遽升高的今天，該項給付如何夠用？	2
10	對年滿六十歲老年繼續工作者，其保險年資最多計算五年，對超過六十五歲繼續工作者，保障不足。	3
12	有相當的保障程度。	4
13	不無小補。	4
16	雇主不勸提撥年金時，勞工反而有提早失業的危機。	3
17	保障應該有，標準低一些吧。	4
21	老年年金攜帶制度仍有漏洞。	3
24	應更加強。	3
33	如上。	4
37	物價高漲。 勞供給付相對不足以養老。	2
41	就一般中小企業言，落實勞工退休準備者，似很有限，且給付金額亦不高。	2

43	雇主為減少自負額之負擔常少報投保金額，致勞工退休之老年給付相對減少。	2
44	雖有勞退新制，但尚無法提供勞工老年生活保障。	3
102	能實際領到勞保老年給付比例尚低。	2
104	幾乎在五年內就會全部發光。	3
105	同上。	2
106	勞工退休養年金，近年才實施，對勞工老年生活照顧，政府正在起步階段。	3
107	對 1-4 項各項法令之間的關係感到很複雜，難理解，不知有多少「勞工」真的清楚自己權益為何。	
108	退休金舊制下的退休勞工經濟安全保障不足，新制之實施仍待觀察。	3
112	無法照顧老年基本生活。	2

33. 政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的保護程度。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

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	31	個數	有效的	30
	遺漏值	3		遺漏值	0
平均數		2.9677	平均數		2.9667
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.9123	標準差		.8087
變異數		.8323	變異數		.6540
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		5.00
百分位	25	2.0000	百分位	25	2.0000
數	50	3.0000	數	50	3.0000
	75	4.0000		75	3.2500

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 2.97，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	公營事業經營效率繫於全體員工，推動公營事業民營化以提	4

	高企業效率並降低國庫的財政負擔（對虧損的公營事業而言），是政府既定目標，當然有責任制定法律以保護勞工的權益。	
10	國營事業轉民營化對原有勞工，多有優惠措施，保護程度已相當完備。	5
12	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。勞工要自我提升能力才能有助於轉業及轉換工作。	4
13	應該是沒有影響。	3
16	公營事業民營化常是財團化，勞工權益常是最後被考慮的因素。	2
17	沒有注意到什麼對勞工有益的訊息。	3
21	民營化後許多行政事務的員工亦須負擔業績，也有因業績不佳而遭解僱之情形。	1
24	民營機構勞工權益的保護程度亦應受保障。	4
33	此屬於福利事業，應由政府執行，以落實社會福利。	2
35	本題目有問題。	
37	基本權利都有保障。	3
41	親朋間所聽聞。	4
43	民營化後，勞工實際所得較民營前減少許多。	3
44	政府推動國公營事業民營化乃時勢所趨，對勞工權益亦提供必要保護。	4
102	因成本考量，民營對勞工權益保護一般比公營差。	2
104	勞動條件明顯變差，但又能如何。	2
105	根據上面之說明。	3
108	最大的問題在於工作權保障。	2
112	勞工權益較無保障。	2

34. 外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度。

5 4 3 2 1
 甚佳 佳 普通 差 甚差

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	33	個數	有效的	30
	遺漏值	1		遺漏值	0
平均數		2.6364	平均數		2.6667
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.6990	標準差		.7581
變異數		.4886	變異數		.5747
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00
百分位	25	2.0000	百分位	25	2.0000
數	50	3.0000	數	50	3.0000
	75	3.0000		75	3.0000

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2.67，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

開放問項統計結果

編號	評估理由	估計值
1	外勞的基本勞動條件大半是比照本國勞工，但勞働工時及休假除外。	4
10	雖有規定，但上有政策下有對策，流於形式，無法落實。	2
12	勞動法的完整性及施行程程度在亞洲國家裏，我國已經是模範生了。	4
13	實際上會壓縮本國勞工勞動條件。	3
16	道高一尺，魔高一丈。	2
17	相信有一定的保護，但執行得如何？	3
21	引進外勞造成雇主不願聘請本國勞工。	2
24	顧彼失此。	3
33	針對特定弱勢族群，應予以保障就業機會。	2
37	本勞與外勞勞動條件不一致。	3
41	從上述背景資料得知。	2
43	基本法制建構尚稱完備。	3
44	引進外勞有其必要，如過度保護本國勞工對整體經濟有害，甚至惡性循環。	3
102	適度保障本國勞工就業的機會。	3
104	就職機會變少。	2
106	影響本國勞工就業權益，尤其原住民。	2
107	更重要的問題是，我們可不可能爲了保護本勞而捨棄外勞？	3

108	外勞政策對本國藍領勞工勞動條例有降低效果，未來，白領勞工亦可能因白領外勞大量引進而受波及。	2
112	許多公司非法使用外勞，規避優先聘用本土勞工的規定。	2
113	外勞政策所謂短期性、補充性，目前已變更企業長期雇用外勞，對本國勞工產生替代性。	2

附錄三、德慧調查評估人名單

王惠玲	政治大學勞工關係研究所教授
王鳳生	高雄大學應用經濟系教授
石賢彥	台北市醫師公會基層醫療委員會
成之約	政治大學勞工研究所教授
朱 信	成功大學環工系教授
林仁昇	雲林縣政府消保官
林正寶	中興大學企管系教授
林尙平	雲林科技大學企業管理研究所教授
林明瑞	中華民國環境教育學會理事長
林維雄	台灣科技大學企管系副教授
林錫忠	宜蘭縣政府消保官
邱慧英	宜蘭縣勞工團體聯盟總會秘書長
胡健驊	海洋大學海洋環境資訊系教授
徐銘通	台南縣政府消保官
許文章	中華民國雕刻業職業工會全國聯合會理事長
許繼峰	中正大學勞工關係學系副教授
陳世良	彰化師範大學企管系專任教授兼所長
程 俊	屏東縣政府消保官
黃珍琪	東吳大學經濟系副教授
黃美瓏	基隆市消保官
黃國旗	台灣省洗染業職業聯合工會理事長
黃鈺生	台北市市政府消保官
黃麗璇	中央大學經濟系教授
蔡秋發	中國國際商業銀行產業公會理事長
蔡清源	中華電信宜蘭分會常務理事
衛 民	國立中正大學勞工所教授
賴穎銳	嘉義市醫檢師公會理事長
簡金晃	彰化市政府消保官

社團法人中國人權協會簡介

緣起

民國六十八年，我國歷經三十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，於民國六十八年春，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。

工作內容

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，並於六十九年成立「中泰支援難民服務團」，八十三年後轉型為「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；民國八十八年成立「台灣原住民工作團」，以關懷原住民人權為主要目的。

◎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，並出版人權法典、人權研究報告等書籍，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。

◎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。如八十七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。

◎人權案件之關切協助

本會歷年表達關切與提供協助之人權案件有美麗島案、王迎先案、大陸閩平漁船案、六四天安門事件、蘇建和三名被告進行義務辯護等。本會皆以旁聽審判、出庭辯護、專案調查，呼籲國際重視等方式以盡維護人權之責任。另本會不定期訪問各地監獄及看守所、大陸人民處理中心、外國人收容所等，除關心收容人的生活外，並協助其解決問題，以發掘易為社會忽視族群者之人權。

◎人權研究與調查

自民國八十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，自八十七年起，又增加了老人人權、環境人權、原住民人權三項，共計十項人權指標調查。且為了解社會大眾對各項人權的看法，今年更增設網路問卷調查，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。

◎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

本會於民國六十九年成立「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，八十三年後改名為「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，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，服務地區曾擴及柬埔寨及中南美洲，目前在泰緬邊境設有辦公室協助當地難民教育重生的工作，未來仍期盼能擴大服務世界上更多需要協助的地區，希望在國際人道救援上能更加盡一份心力。

◎原住民服務

本會於民國八十八年六月首度發表原住民人權現況調查報告，調查範圍涵括三十個山地鄉及二十五個平地鄉。同年十月成立「台灣原住民工作團」，除深入部落了解九二一地震後，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，也已成爲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。