

2011 年台灣人權指標調查報告序言

中華人權協會 蘇友辰理事長

中華人權協會是台灣第一個民間人權團體，成立 32 年以來，我們始終堅持在追求「公平」與「正義」的道路上，為促進人權保障而奮鬥。為了瞭解台灣人權進展狀況，本會自 1991 年起，每年均委託專家學者進行台灣年度人權指標調查，內容包括「政治」、「經濟」、「環境」、「司法」、「文教」、「婦女」、「兒童」、「老人」、「身心障礙者」、「勞動」及「原住民」等 11 項人權指標，並於每年「世界人權日（12 月 10 日）」前公布年度台灣人權報告，20 年來一直受到國內外人權研究單位的重視。

人權已成為世界各國民主發展的重要指標，《世界人權宣言》所揭櫫的人權理念也為各國所認同。聯合國及其他國際組織，為客觀評估各國人權水準之進展，每年均有人權報告之發表，其中亦就台灣人權現況予以調查。惟其所發表者，多偏重於政治人權或各種自由權部分，以致於較無法觀察到各項人權之全貌。況且，實際的人權標準，往往因時因地而有差異。因此，單以某一標準來比較各國的人權狀況，其公平性容易受到質疑。本會認為，唯有透過嚴謹的統計調查，以及分項的逐年自我評估比較，才能從其指標分數的升降，客觀反映台灣在人權實踐上的變化情形。

事實上，對於民間團體而言，要長期觀察且持續從事台灣人權指標調查與研究工作，不論在人力上和經費上都是一大挑戰。但我們堅信，透過每年客觀、公正的人權調查報告，才能真正顯示台灣人權水準的實際狀況，藉此喚起社會大眾共同關心我國人權發展。同時，我們也會將每年的人權指標調查結果，主動送交政府各相關部會、立法機關以及其他民間團體等，做為未來制訂政策及各項修法參考的依據，期能具體改善各項人權措施，以提升水平符合兩公約國際人權規範，達到人權立國之願景。

感謝此次熱心參與本計畫的主持人政大國發所高永光教授暨評估問卷的專家學者、民意代表和社會大眾。且承蒙司法院、法務部、內政部、內政部營建署、內政部兒童局、行政院勞工委員會、臺灣臺北地方法院檢察署緩起訴處分金之經費補助與支持，使得本會今年度的各項人權指標調查方得以順利進行，併此致謝。

歷年的台灣人權指標調查報告內容，均已刊登在中華人權協會網站上（<http://www.cahr.org.tw>），歡迎各界參考並指正，共同為促進台灣人權發展盡一份心力。

目次

壹、民意調查報告摘要	1
貳、德慧調查報告摘要	7
參、評論人分析報告	13
附錄一、民意調查問卷	27
附錄二、德慧調查統計結果	37
附錄三、德慧調查評估人名單	75

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（100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 11 項，分別為兒童人權、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。詳細的調查方法與訪問問卷可參考隨後附錄。¹

（一）100 年度人權保障程度評估²

就本年度人權評估來講，民眾在原住民人權、政治人權、老人人權、婦女人權、身心障礙者人權以及文化教育人權等方面的評估相對較為正面（正面評價高於負面評價，且正面評價比例超過五成），但是在經濟人權、司法人權以及勞動人權等方面的保障評估較為負面（負面評價高於正面評價），特別是經濟人權方面，負面評價的比例超過六成一。

整體人權的保障方面，有約五成八的民眾對今年度的整體人權保障抱持正面評價，三成二抱持負面評價。

個別方面的人權評估如下各項與【表 1-1】與【圖 1-1】所示：

1. 兒童人權的保障方面，有 45.4% 的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 39.0% 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」）。
2. 婦女人權的保障方面，有 52.3% 的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 36.7% 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」）。
3. 老人人權的保障方面，有 54.6% 的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 37.3% 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」）。

¹本次調查結果採用加權處理之方式，百分比計算方式為：各選項回答人數除以總回答人數，計算至萬分位，四捨五入至千分位；兩個以上選項百分比相加的計算方式為相加後，計算百分比至萬分位，四捨五入至千分位，而非直接將已四捨五入至千分位的百分比相加，故各百分比相加可能不等於總和之情形，以下同。

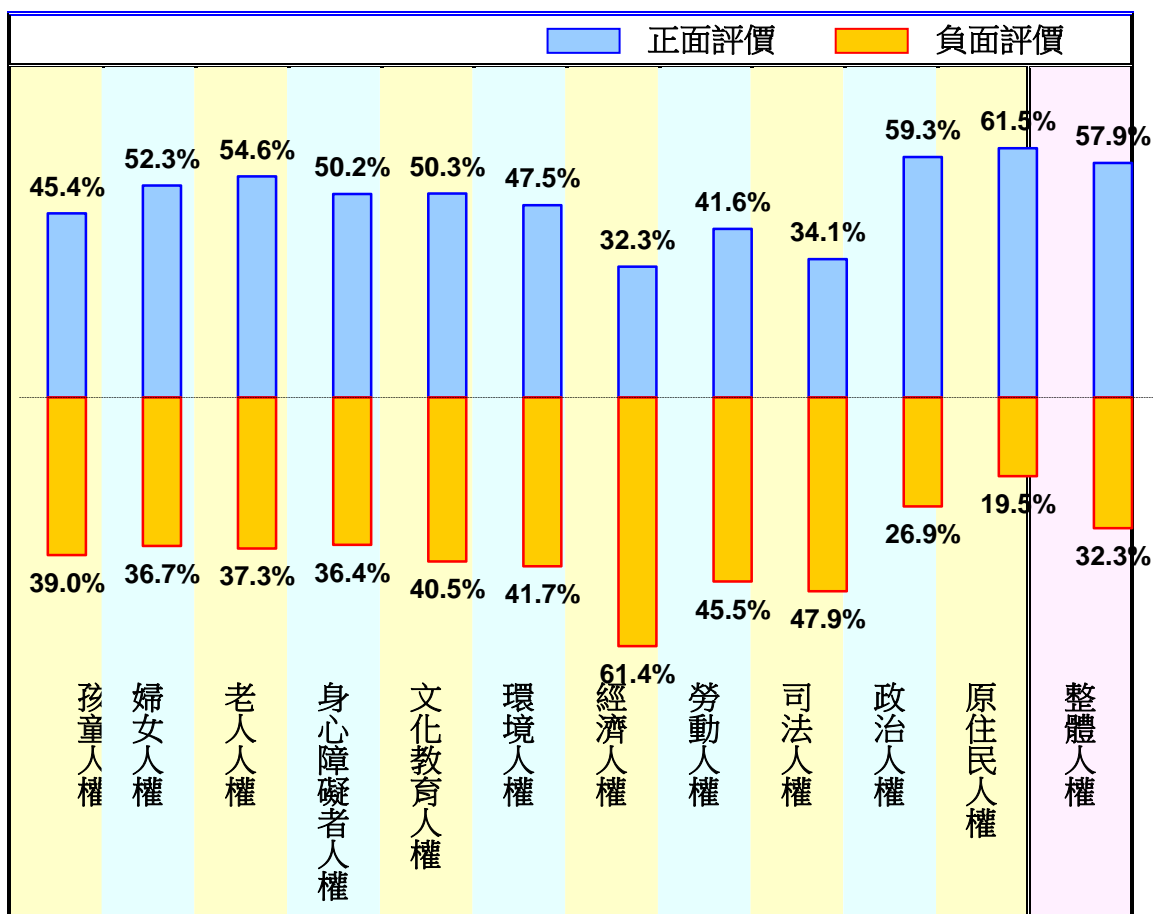
²此部分所稱「正面評價」包含對該人權的保障評估為「好」與「非常好」者；「負面評價」則是包含評估為「不好」與「非常不好」者。

4. 身心障礙者人權的保障方面，有 50.2%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 36.4%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」）。
5. 文化教育人權的保障方面，有 50.3%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 40.5%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」）。
6. 環境人權的保障方面，有 47.5%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 41.7%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」）。
7. 經濟人權的保障方面，有 32.3%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 61.4%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」）。
8. 勞動人權的保障方面，有 41.6%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 45.5%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」）。
9. 司法人權的保障方面，有 34.1%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 47.9%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」）。
10. 政治人權的保障方面，有 59.3%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 26.9%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」）。
11. 原住民人權的保障方面，有 61.5%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 19.5%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」）。
12. 整體人權的保障方面，有 57.9%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 32.3%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」）。

【表 1-1】100 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	4.0%	41.4%	31.8%	7.1%	15.6%	1115
婦女人權	5.4%	46.9%	27.8%	8.9%	11.0%	1115
老人人權	6.7%	47.9%	26.0%	11.3%	8.1%	1115
身心障礙者人權	5.8%	44.4%	25.1%	11.3%	13.4%	1115
文化教育人權	5.5%	44.8%	28.5%	12.0%	9.2%	1115
環境人權	4.2%	43.3%	28.7%	13.0%	10.8%	1115
經濟人權	3.5%	28.8%	36.9%	24.5%	6.3%	1115
勞動人權	4.7%	36.9%	31.4%	14.1%	12.9%	1115
司法人權	2.2%	31.9%	31.8%	16.1%	18.0%	1115
政治人權	9.4%	50.0%	17.3%	9.6%	13.7%	1115
原住民人權	17.4%	44.1%	13.0%	6.5%	19.0%	1115
整體人權	4.6%	53.3%	22.3%	10.0%	9.8%	1115

整體人權保障程度在 0~10 評分下，平均數為 5.58，標準差為 2.06



【圖 1-1】100 年度人權保障程度評估

(二) 100 年度與 99 年度人權保障程度的比較³

在瞭解民眾對 100 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（99 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。

各項人權保障情形中，以原住民人權獲得民眾認為「進步」的比例最高，超過半數的民眾認為原住民人權保障有比去年進步（含「進步很多」與「有進步」）。但是在經濟人權保障方面，則呈現「退步」的現象，有近半數的民眾認為經濟人權保障比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。此外，司法人權與勞動人權也都是民眾認為「退步」（含「退步很多」與「有退步」）的比例高於「進步」（含「進步很多」與「有進步」）的項目。

整體人權的保障方面，有約四成三的民眾認為今年度的整體人權保障有比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），兩成九認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。

個別人權項目的變化情形如下分別說明，並見於【表 1-2】與【圖 1-2】當中：

1. 兒童人權的保障方面，有 34.7%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 23.9%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
2. 婦女人權的保障方面，有 42.0%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 21.9%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
3. 老人人權的保障方面，有 41.0%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 25.4%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
4. 身心障礙者人權的保障方面，有 39.5%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 25.0%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
5. 文化教育人權的保障方面，有 42.0%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 29.7%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。

³此部分所稱「進步」包含認為該人權的保障比去年「有進步」與「進步很多」者；「退步」則是包含評估為「有退步」與「退步很多」者。

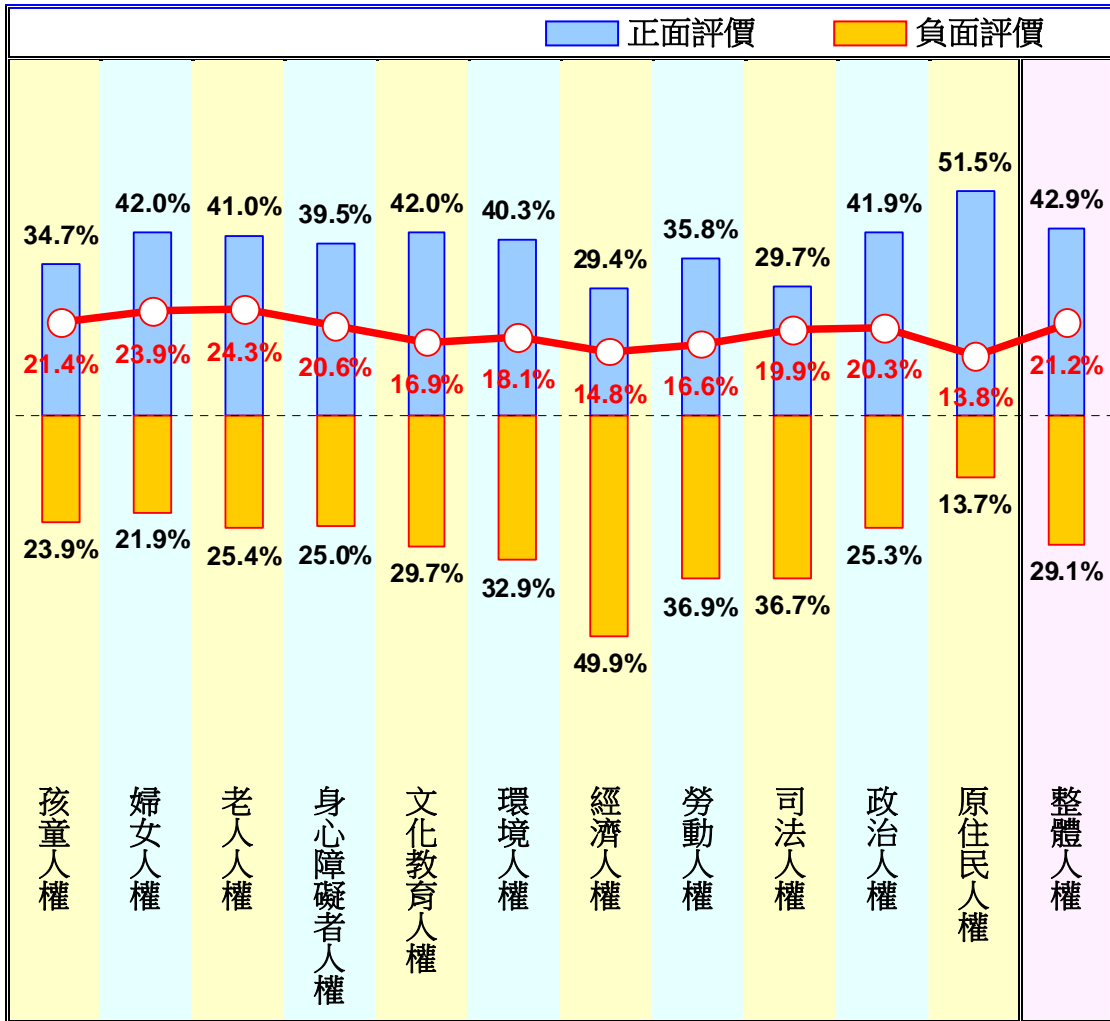
「有退步」)。

6. 環境人權的保障方面，有 40.3%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 32.9%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
7. 經濟人權的保障方面，有 29.4%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 49.9%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
8. 勞動人權的保障方面，有 35.8%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 36.9%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
9. 司法人權的保障方面，有 29.7%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 36.7%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
10. 政治人權的保障方面，有 41.9%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 25.3%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
11. 原住民人權的保障方面，有 51.5%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 13.7%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
12. 整體人權的保障方面，有 42.9%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 29.1%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。

13. 【表 1-2】100 年與 99 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	3.2%	31.5%	21.4%	16.5%	7.4%	19.9%	1115
婦女人權	3.1%	38.9%	23.9%	14.9%	7.0%	12.2%	1115
老人人權	4.0%	37.0%	24.3%	16.2%	9.2%	9.3%	1115
身心障礙者人權	3.7%	35.9%	20.6%	17.6%	7.4%	14.8%	1115
文化教育人權	3.4%	38.6%	16.9%	19.0%	10.7%	11.4%	1115
環境人權	2.5%	37.8%	18.1%	22.9%	10.0%	8.8%	1115
經濟人權	1.9%	27.5%	14.8%	28.4%	21.5%	5.9%	1115
勞動人權	3.5%	32.4%	16.6%	25.2%	11.8%	10.7%	1115

司法人權	2.3%	27.4%	19.9%	23.4%	13.4%	13.7%	1115
政治人權	5.4%	36.5%	20.3%	15.6%	9.6%	12.5%	1115
原住民人權	11.0%	40.5%	13.8%	8.3%	5.4%	20.9%	1115
整體人權	3.7%	39.1%	21.2%	19.8%	9.3%	6.8%	1115



【圖 1-2】100 年與 99 年人權保障程度變化評估

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 100 年 8 月 30 日至 9 月 9 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 100 年 9 月 27 日至 10 月 7 日。邀請參與評估並獲同意的專家學者共 45 位，其中公會/工會負責人共 14 位、學者共 20 位、消保官共 8 位，社會團體負責人共 3 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) 解僱保護，(五) 平等與歧視，(六) 外籍勞工，(七) 母性保護，(八) 身心障礙者 (九) 原住民勞工，(十) 失業，(十一) 職業傷病，(十二) 退休，(十三) 勞動政策，共 29 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。經各細項指標統計，總平均數為 2.99，是「普通傾向差」程度。

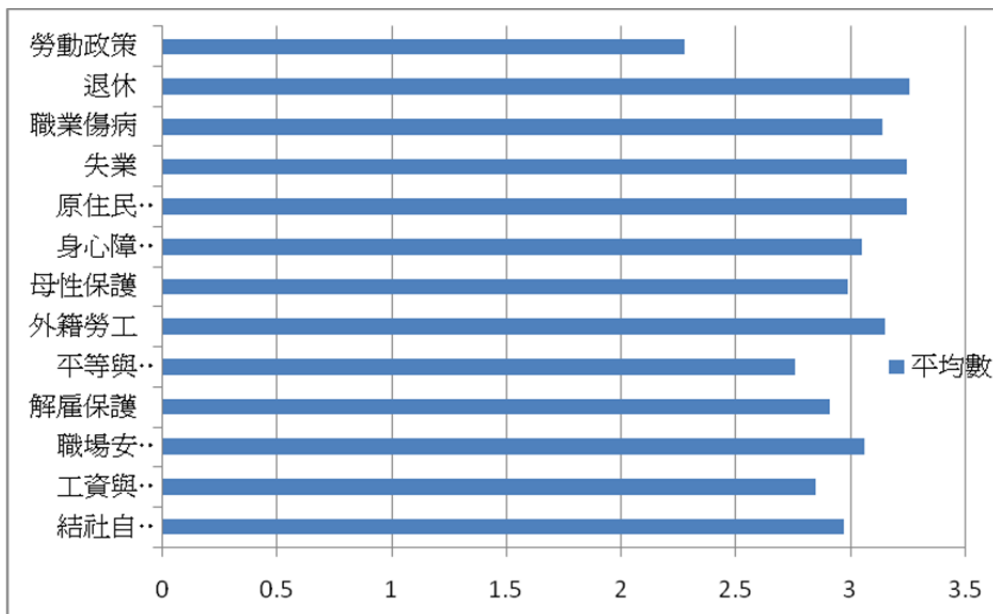
一、分項調查結果說明

1. 學者專家評估「結社自由與爭議處理」平均數為 2.97，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 2.85，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「職場安全衛生」平均數為 3.06，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「解僱保護」平均數為 2.91，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 2.76，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 3.15，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「母性保護」平均數為 2.99，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「身心障礙者」平均數為 3.05，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「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。
10. 學者專家評估「失業」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「職業傷病」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「老年」平均數為 3.26，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「勞動政策」平均數為 2.28，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

項目	平均數	程度
結社自由與爭議處理	2.97	普通偏向差
工資與工時	2.85	普通偏向差
職場安全衛生	3.06	普通偏向佳
解僱保護	2.91	普通偏向差
平等與歧視	2.76	普通偏向差
外籍勞工	3.15	普通偏向佳
母性保護	2.99	普通偏向差
身心障礙者	3.05	普通偏向佳
原住民勞工	3.25	普通偏向佳
失業	3.25	普通偏向佳
職業傷病	3.14	普通偏向佳
老年	3.26	普通偏向佳
勞動政策	2.28	普通偏向差



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「我國勞動法令對勞工團結權的保障程度。」平均數為 3.15，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
2. 學者專家評估「我國勞動法令對勞工協商權的保障程度。」平均數為 3.10，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「我國勞動法令對勞工爭議權的保障程度。」平均數為 3.05，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
4. 學者專家評估「勞工組織工會，有不受雇主與政府不當介入的保障程度。」平均數為 2.78，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「工會得行使與雇主集體協商的權利。」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「勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。」平均數為 3.00，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。
7. 學者專家評估「勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度。」平均數為 3.40，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「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 2.90，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 2.60，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「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 2.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

11. 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 3.50，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「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 2.63，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
13. 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 3.10，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
14. 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 2.73，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「勞工不因國籍及族群遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.85，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
16. 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 2.98，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「勞工不因年齡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「身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.65，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
19. 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 3.15，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
20. 學者專家評估「身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 2.70，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
21. 學者專家評估「我國法令有保護懷孕女性勞工不得從事夜間及有安全衛生之虞工作的規定；目前該規定落實的程度？」平均數為 3.28，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「政府及企業在執行身心障礙者就業保障上，法令規範的落實程度。」平均數為 3.05，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
23. 學者專家評估「政府及企業在執行原住民就業保障上，法令規範的落實程度。」平均數為 3.25，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「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 3.25，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「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 3.33，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
26. 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 2.95，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

27. 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 3.44，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
28. 學者專家評估「勞保及勞退老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。」平均數為 3.08，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「政府對於企業採取勞務委外、非典型僱傭型態，對勞工權益在法令上的保護程度。」平均數為 2.28，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	我國勞動法令對勞工團結權的保障程度。	3.15	普通傾向佳
2	我國勞動法令對勞工協商權的保障程度。	3.10	普通傾向佳
3	我國勞動法令對勞工爭議權的保障程度。	3.05	普通傾向佳
4	勞工組織工會，有不受雇主與政府不當介入的保障程度。	2.78	普通傾向差
5	工會得行使與雇主集體協商的權利。	2.75	普通傾向差
6	勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。	3.00	普通
7	勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度。	3.40	普通傾向佳
8	勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利落實的程度。	2.90	普通傾向差
9	勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度。	2.60	普通傾向差
10	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。	2.50	普通傾向差
11	我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度。	3.50	普通傾向佳
12	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。	2.63	普通傾向差
13	我國法令在解僱保護規範上的完備程度。	3.10	普通傾向佳
14	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。	2.73	普通傾向差
15	勞工不因國籍及族群遭受雇主歧視的程度。	2.85	普通傾向差
16	勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。	2.98	普通傾向差
17	勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。	2.55	普通傾向差
18	身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。	2.65	普通傾向差
19	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。	3.15	普通傾向佳
20	女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主	2.70	普通傾向差

	不利益對待的程度。		
21	我國法令有保護懷孕女性勞工不得從事夜間及有安全衛生之虞工作的規定；目前該規定落實的程度？	3.28	普通傾向佳
22	政府及企業在執行身心障礙者就業保障上，法令規範的落實程度。	3.05	普通傾向佳
23	政府及企業在執行原住民就業保障上，法令規範的落實程度。	3.25	普通傾向佳
24	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。	3.25	普通傾向佳
25	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。	3.33	普通傾向佳
26	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。	2.95	普通傾向差
27	勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。	3.44	普通傾向佳
28	勞保及勞退老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。	3.08	普通傾向佳
29	政府對於企業採取勞務委外、非典型僱傭型態，對勞工權益在法令上的保護程度。	2.28	普通傾向差

參、評論人分析報告

劉梅君(政治大學勞工所教授)

摘要

今年勞動人權調查指標中，在學者專家部分獲得的總平均為2.99，總體而言，勞動人權的表現仍持續被認為是「普通傾向差」；值得注意的是，一般民眾對於勞動人權的評價，相較於其他人權，是退步的，且一般民眾認為今年的勞動人權較99年退步，該退步幅度僅低於「經濟人權」，而高於其他所有人權，也高於整體平均的退步比例。反映出我國勞動環境並沒有顯著改善，甚至在一般民眾的觀感裡，反而是較高的負面認知。雖然政府在各項勞動人權保障政策及立法上一直持續有提出各種修法或措施，然而這些努力並沒反映在民眾及專家的正面評定裡，值得政府檢視民眾對這些政策及立法「無感」甚至「惡感」的原因。

其次，勞動人權大指標中的「勞動政策」，關注勞務委外與非典型濫用的議題，這項政策從學者專家的評價來看，受到相當的質疑，近幾年來台灣民間勞動條件普遍低迷之際，這項人力運用方式，顯有檢討的急迫性，值得執政當局警惕。

在法制的建構方面，近年來勞動法制不斷檢討與修訂，的確有助於台灣整體勞動人權的保障，然而若干應急式的勞動政策與方案，往往因缺乏嚴謹的調查分析與討論，且缺乏跨部會通盤的協調與知會，而失之粗糙與殘漏，施行的結果是勞工未蒙其利反受其害。建議未來其他部會提出勞動政策或方案時，一定得有公開審議的程序並知會相關部會，並最終能取得勞委會的共識，且過程中需有追蹤檢討的機制。

最後，勞動人權保障的程度，體現出一國看待經濟事務與勞動事務的優先順序，過去四、五十年經濟發展優先的政策思維，能否為台灣社會帶來永續的大哉問，是我們今天無法迴避的國家發展的優先問題，如果台灣所追求的是安定的社會、永續的經濟環境，那麼就必須檢視勞動政策中，是否有若干政策與追求安定社會與永續經濟這個大方向，相背離的措施。目前許多勞動政策或方案的檢討，是狹隘地僅就法條或方案本身的檢討，且屬於頭痛醫頭，腳痛醫腳的短期應急的性質，缺乏將法案或方案放在未來台灣整體發展的脈絡下來檢視，前瞻性非常地不足。期待來年的勞動政策在思維上能有前瞻的高度，以改善現行枝枝葉葉修補式的作法。

一、前言

今年勞動人權仍分為一般民眾及學者專家的調查兩項。一般民眾的調查顯示，整體而言，勞動人權相對於其他人權是退步的，且相對於去年也被認知為退步的。至於學者專家的調查結果顯示，整體勞動人權仍是獲得「普通傾向差」的評價。這個結果，有些出人意外，因為這幾年世界景氣低迷，幾波經濟危機下來，勞動權益問題成為顯著的社會問題，政府因而不得不加快相關的修法與推出相關的因應方案，例如勞工老年保障、勞動三權的修法及失業保險的增修與短期就業的方案，這些政府的努力理應獲得民眾的肯定，但從這幾年民眾與學者專家的回應，卻看不到該有的肯定。

仔細檢視會發現，政府這些年的作為，在立法及修法上，是獲得較大的肯定，但在落實這些法令規範上，則漏洞百出，受到許多挑戰與批評。固然法令規章執行上的問題，部分與這幾年全球金融泡沫所造成就業低迷的情況有關，但有部分則是執法魄力的問題，特別是在地方政府的層級，許多勞動法令常處於「休眠」的狀態，其中有人力不足的問題，有首長立場的問題，有人力素質的問題，有地方民眾教育宣導的問題，有地方勢力糾結的考量等等，原因不一而足，均企待解決，否則法令落實的問題很難改善！

其次，去年的勞動人權報告有指出，台灣這些年來的勞動人權表現，「難以有顯著突破，與政府的因應措施較偏向是救急的短期政策有關，而這樣的政策內容又失之粗糙且缺乏跨部會的合作與監督，因而即使是短期政策，其效果也令人質疑」，這種頭痛醫頭腳痛醫腳的政策處理模式，似乎沒有改善。政府回應輿論的方式，民粹色彩濃厚，看似討好，卻仍惹來更多的民怨。而勞動事務長期被邊緣化的結果是，勞政主管機關往往淪為救火部隊，疲於奔命卻成效有限。

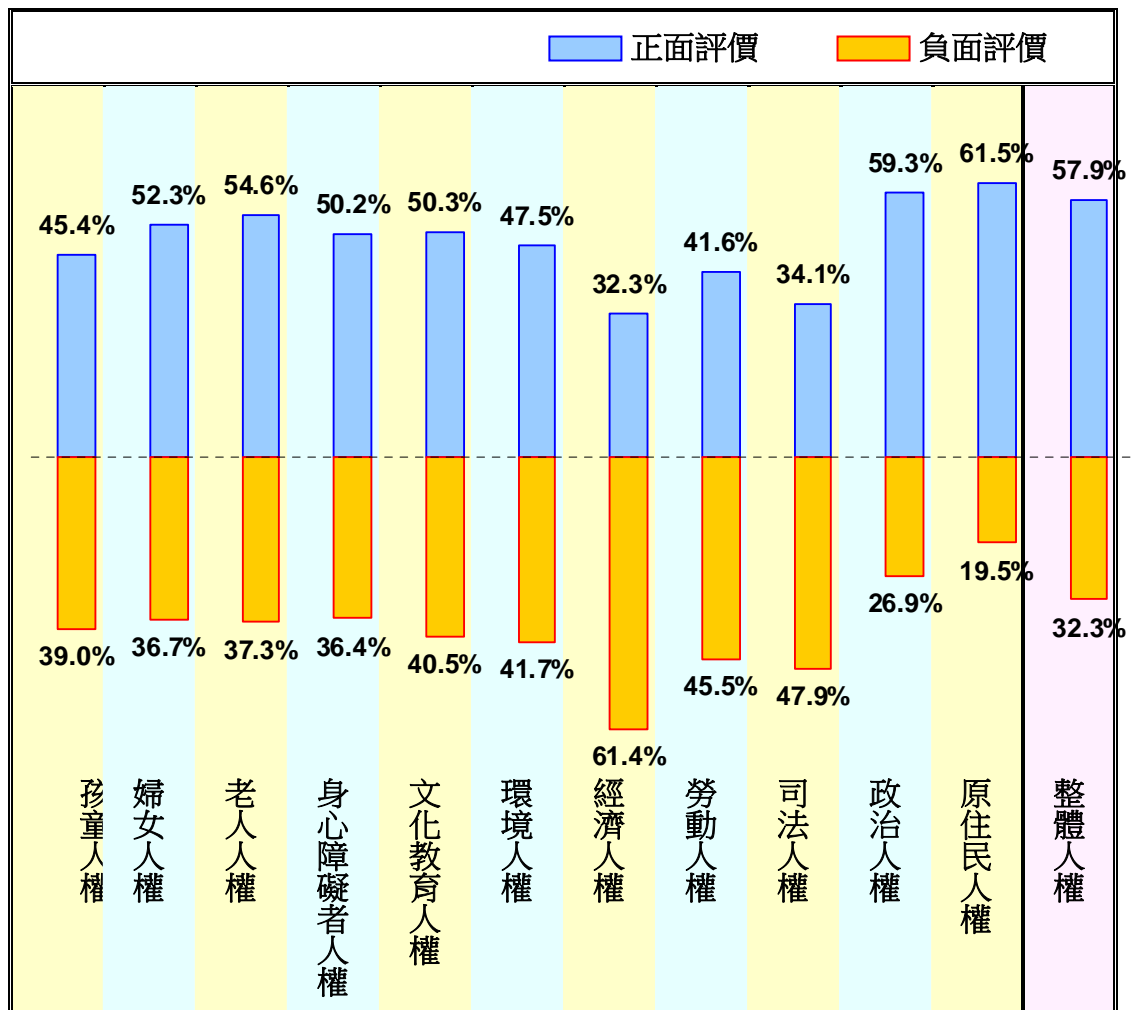
未來勞動人權要有顯著具體的進步，顯然不在枝節上修修補補，而在勞政主管機關要能投注更多的心力於中長期的政策研擬，同時勞政機關的主體性在各層級政府中，亦需大幅被尊重與諮商，以落實勞動法令對勞動者權益的保護，使台灣的勞動人權更上層樓。

二、勞動人權的相對表現：一般民眾隨機抽樣調查

在本年十一項人權指標中，勞動人權的總體表現為倒數第三名（見圖一），僅優於經濟人權及司法人權，而去年勞動人權總體表現，也優於兒童人權、文教人權及環境人權的情況，今年卻被這三項人權拋在後面；相較起去年勞動人權總體表現在所有十一項人權中，評價位居中間位置的情況，今年的退步格外值得注意：是其他人權進步的幅度大，還是勞動人權表現真的退步了？

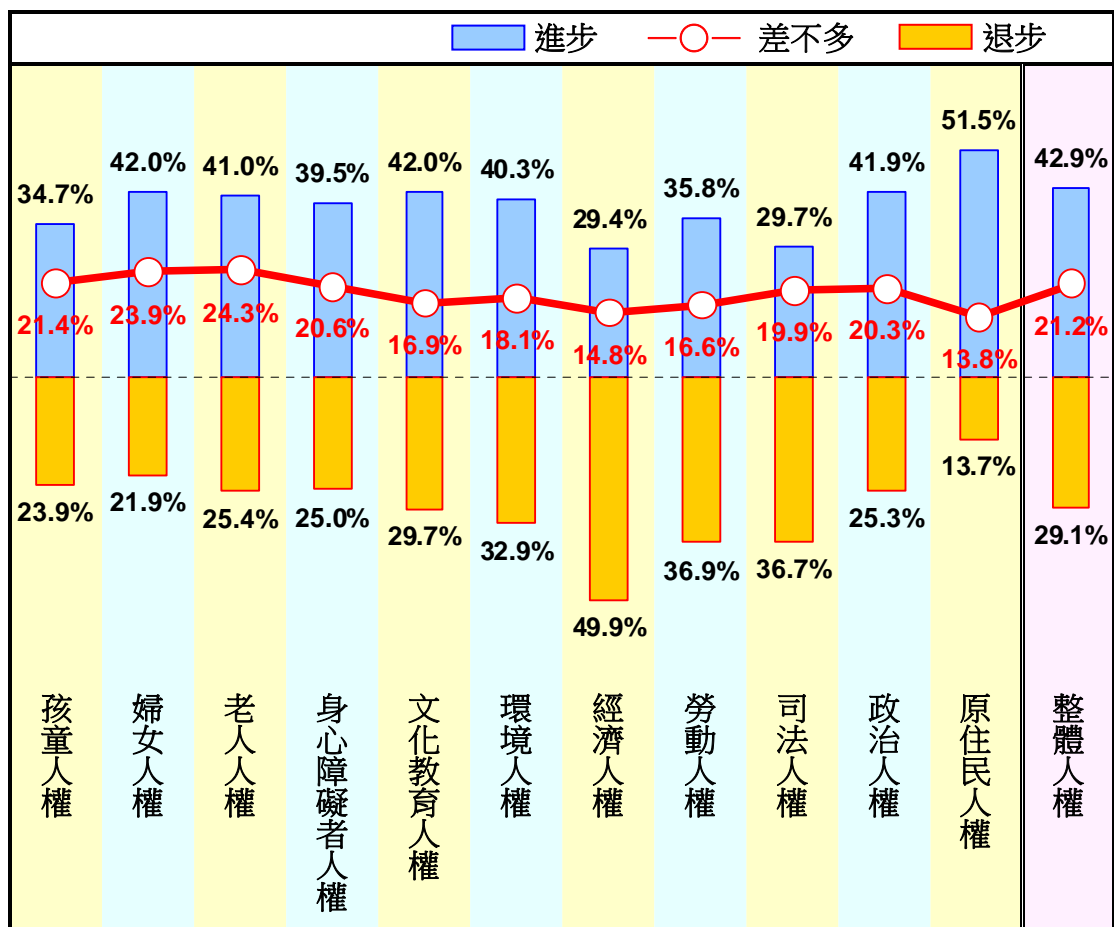
認為勞動人權表現給予「正面評價」的比例為 41.6%，略低於去年的 42.9%，給予「負面評價」的比例，從去年的 39.8%，大幅成長為 45.5%。比較 99 年及

100年，36.9%的台灣民眾認為今年勞動人權較99年退步，退步比例僅低於「經濟人權」，卻高於其他所有人權，也高於整體平均的退步比例。表示一般民眾認為十一項人權項目中，經濟人權退步最大，其次是勞動人權（見圖二），這表示今年勞動議題仍然是民眾最關切且進步表現不佳的問題。整體而言，100年的勞動人權表現相較其他進步幅度大的人權指標項目，存在不小的進步空間。



圖一、十一項人權指標評估圖

從質化資料的分析中可以得知，台灣勞動人權的問題，主要出在執行面，固然法令規範仍有改善進步的空間，但不少利益良善的立法，面臨的是無法落實到企業的挑戰；而無法落實到企業的原因中，有些是雇主缺乏相關法令認識，有些則是雇主故意鑽漏洞或甚至公然違法，面對前者的解決之道在於，教育宣導的加強；至於後者，則有賴勞動檢查與執法的決心。



圖二、100年與99年十一項人權指標評估比較圖

三、勞動人權深入解析：德菲法調查結果

1、「社會保障」表現相對較佳、「勞動政策」相對較差

今年針對學者專家執行的德菲法調查結果，**勞動人權**指標的得分總平均為2.99，較99年進步0.6個百分點。對照前面民眾認為勞動人權有較高比例退步的調查結果來看，兩者顯然有落差。學者專家主觀評價勞動人權有進步，但一般民眾對專業認定的進步卻是「無感」，或許該差距出在學者專家對制度法令的變革，有較清楚的掌握，但這部份是一般民眾缺乏資訊瞭解的地方，對一般民眾而言，日常工作職場的運作現實，是其評比勞動人權的認知基礎，而往往現實運作，相較於法令制度是落後的。這也突顯出未來勞動人權部分更應加強法令的落實。

五項主要勞動人權指標中，除了「**勞動政策**」一項評比稍微較去年差一點，其餘「**結社自由、集體協商與爭議處理**」、「**勞動條件與解僱保護**」、及「**社會保障**」及「**弱勢勞工**」保障四項的表現，都有比去年獲得較好的評價。勞務委外及非典型就業型態對勞工影響的這項勞動政策，持續不為學者專家認同，因而評比持續下降。另外，這幾年來「**勞動條件與解僱保護**」的評比相對不佳，今年仍然是除了「**勞動政策**」之外表現最不好的一項。而「**弱勢勞工**」這項勞動人權指標，

雖然從 95 年的 3.29 持續下降並於 99 年跌破 3.0 的評比，來到 2.99，但今年卻大幅提昇到 3.16，主要是學者專家特別肯定政府在外籍勞工及身心障礙者的保護上，有持續的政策作為。

在五項勞動人權指標當中，仍然以「社會保障」表現最佳，其餘依序是「弱勢勞工」、「結社自由、集體協商與爭議處理」、「勞動條件與解僱保護」，墊底的是「勞動政策」一項。今年的五項指標中，「結社自由、集體協商與爭議處理」、「勞動條件與解僱保護」及「勞動政策」三項的評比為「普通偏向差」，其餘皆為「普通偏向佳」。

表一：勞動人權指標比較表

年度 指標項目 (題目數)	平均指數					
	95 年	96 年	97 年	98 年	99 年	100 年
結社自由、集體協商 與爭議處理	2.95	2.90	2.72	2.86	2.95	2.97
勞動條件與解僱保護	2.80	2.92	2.77	2.75	2.84	2.87
弱勢勞工	3.29	3.17	3.17	3.08	2.99	3.16
社會保障	2.95	2.92	3.15	3.07	3.10	3.26
勞動政策	2.82	3.01	2.74	2.69	2.32	2.28
總平均	2.96	2.99	2.91	2.89	2.84	2.99

2、「勞動三權」的表現

去年勞動三權的總體表現，受到勞動三法順利完成修法而有較佳的評比，今年因為子指標有做修訂，原來指標題目：「我國勞動法令在保障勞工的團結權、協商權及爭議權方面，其規範完備的程度」，改為三項子題，分別是：「我國勞動法令對勞工團結權的保障程度」、「我國勞動法令對勞工協商權的保障程度」、「我國勞動法令對勞工爭議權的保障程度」。修改的結果是將原來偏重法規的規範面，轉移到落實面，因而該項子指標的評比較去年為差。不過，隨著勞動三法的修法完成及執行，在勞工團結權及協商權的保護上，雖然評比分數仍然反映出「普通傾向差」，但較去年已有進展。比較值得注意的是勞資爭議處理的政府執行狀況，今年獲得的評比不如去年，這似乎指出一個值得關注的問題，那就是新修訂的勞

資爭議處理法所規範的爭議處理機制，是否能有效協助勞工解決爭議事項，需要政府給予更多的重視。

不少受訪者基本肯定政府修法的努力與成果，認為此次勞動三法的修訂，減少了各種對勞工在結社團結的限制，但同時也點出工會在勞動條件的改善上，能發揮實質影響力有限的事實，其中的關鍵在於無論是協商權或團結權行使，受到雇主的牽制不小；同時也認為要使雇主願意與勞工協商且有實質結果，前提是需要有強大的工會實力，而此前提條件正好指出台灣勞工團結的現實裡，先天不良暨後天失調的處境。

另外雖然工會法已修法實施，按理勞工組工會，不受雇主及政府不當介入的保障程度可以提升，但學者專家給予的評價略遜於去年，仍是「普通偏差」，原因誠如受訪者指出的問題，如新修的工會法對工會組織者及工會領導人的保護仍有不足，且現實裡雇主可以規避法令介入工會組織的手段很多。

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					
	95年	96年	97年	98年	99年	100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？	3.03	2.91	2.9	3.15	3.27	3.15(團) ⁴
						3.10(協) ⁵
						3.05(爭) ⁶
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	2.82	2.37	2.80	2.86	2.78
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	3.18	3.17	3.15	—	
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	2.68	2.5	2.53	2.62	2.75
5. 勞資爭議發生時，政府依法執行處理的狀況？	2.87	2.90	2.67	2.69	3.05	3.00
總平均	2.95	2.90	2.72	2.86	2.95	2.97

⁴我國勞動法令對勞工團結權的保障程度。

⁵我國勞動法令對勞工協商權的保障程度。

⁶我國勞動法令對勞工爭議權的保障程度。

3、「勞動條件與解僱保護」的表現

「勞動條件與解僱保護」一項今年的評比分數再度提升，由2.84上升至**2.87**，但仍屬「普通傾向差」；這大項下的四項子指標所獲得的評價較去年有進步，但僅「職場安全衛生」所獲得的評價為「普通傾向佳」，其餘「解僱保護」「工資與工時」及「平等及歧視」則仍是「普通傾向差」，表示整體而言台灣勞工的勞動條件保護仍不理想，其中雇主違反加班時數與加班費的情況，未有改善，因而在四項子指標中居墊底地位。

台灣勞工長工時工作情況由來已久，但過去許多勞工是願意加班，以期待能帶回更多工資，改善家計，但今日的長工時乃制度使然，勞工因而是處在被迫的情況。長工時的實施、責任制的濫用及低薪化的生存壓力，使得長工時成為無奈。去年發生在建教合作生的勞動權益爭議，今年保全員及醫療機構醫事人員超時工作的抗議，及特定行業過勞死的事例，一一浮上檯面，再度暴露勞基法第八十四條之一責任制的規範出了問題。超時工作和責任制的濫用，嚴重危害勞工身體健康並損及勞工的家庭與社會生活。

目前主管機關正在研擬修定相關法令，如在職業災害勞工保護法中將過勞死之舉證責任轉移給雇主，同時，重新檢討並緊縮勞基法第八十四條之一，以免責任制遭企業濫用。期待該項法令的修訂能加快腳步，以維護勞工應有的權益及保障。

在職業安全衛生的表現上，今年進步了，雖然今年也發生幾起重大工安事件，暴露出勞工安全衛生法令在執行及落實上的不足，但今年職業安全衛生法的重大修訂，以及行政部門的努力推動，似乎獲得受訪學者專家的肯定。唯雇主在落實相關職業安全衛生規定上，仍需更用心。

解僱保護的表現，相對其他子指標是得到較高的肯定，這與法制上持續改善有關外，這些年政府努力提供解僱後之各方面支持，如失業給付、職業訓練及就業服務等整合，顯然也獲得了相當成效。

另外在平等與歧視一項中，今年總體表現有進步。但所有的次指標表現仍被認為「普通傾向差」，其中尤以「年齡歧視」最嚴重，而身心障礙歧視則是退步最多的一項。值得玩味的一點是「性別歧視」被認為相對表現較佳，但對照台灣縣市政府的就業歧視評議案件，最多申訴案件卻屬「性別歧視」，顯然年齡歧視與身心障礙歧視存在極大的黑數，這與雇主認知的偏差有關，也表示台灣在民眾與企業就業歧視的教宣工作上，應有更多著力的空間。

這些年實務上陸續出現與年齡歧視有關的申訴案，凸顯出「就業服務法」第5條規範過於簡略的問題，國內學者專家為文呼籲應儘速修訂，以提供行政部門處理及審議年齡歧視案件時的依據。另外，最值得注意的是，身心障礙歧視問題，在所有歧視類別中，去年表現最佳，是「普通傾向佳」，但今年卻落居這大項四

子項的倒數第二，且被評為「普通傾向差」。雖然受訪者大都肯定「身心障礙者權益保障法」對身心障礙者就業權益的作用（例如定額晉用的規定），但也認知現實裡，身心障礙者在職場仍普遍受到不利益對待。事實上，身心障礙歧視的挑戰仍有待政府努力，例如不少公部門的招募簡章，在缺乏任何合理的依據之情況下，排除特定類別的身心障礙者，因而全面檢視公部門的招募簡章，是當下可以立即努力的方向。

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					
	95年	96年	97年	98年	99年	100年
6. 勞工有受最低基本工資保障權利，該權利落實的程度？	3.30	3.45	3.07	3.14	3.46	3.40
7. 勞工有受法定雙週84工時保護權利，該權利落實程度？	3.17	2.95	2.7	2.71	2.97	2.90
8. 勞工加班時數，應受勞基法上限保護，該保護落實程度？	3.03	2.95	2.47	2.61	2.51	2.60
9. 勞工加班薪資，應受勞基法給付保障，該保障落實程度？	2.97	2.95	2.53	2.54	2.41	2.50
平均	3.12	3.07	2.69	2.75	2.84	2.85

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					
	95年	96年	97年	98年	99年	100年
10. 我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度？	3.37	3.45	3.53	3.49	3.24	3.50
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	2.45	2.6	2.6	2.59	2.63
平均	2.95	2.95	3.07	3.04	2.92	3.07

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					
	95年	96年	97年	98年	99年	100年
12. 我國法令在解僱保護規範上的完備程度？	3.03	3.22	3.16	3.09	3.19	3.10
13. 勞工有不受雇主違法任意解僱的權利，該權利保障落實	2.53	2.59	2.33	2.29	2.62	2.73

的程度？						
平均	2.78	2.91	2.75	2.69	2.91	2.92

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					
	95年	96年	97年	98年	99年	100年
14. 勞工不因國籍及種族遭受 雇主歧視的程度？	2.77	2.59	2.5	2.51	2.54	2.85
15. 勞工不因性別遭受雇主歧 視的程度？	3.07	3.04	2.87	2.97	2.73	2.98
16. 勞工不因年齡遭受雇主歧 視的程度？	2.80	2.82	2.63	2.53	2.49	2.55
17. 身心障礙勞工不遭受雇主 歧視的程度？	2.40	2.54	2.3	2.21	3.16	2.65
平均	2.76	2.75	2.58	2.55	2.73	2.76

四、「弱勢勞工」保護的表現

本次弱勢勞工保護的評比較去年獲得較為正面的評價，除了「母性保護」這子項外，其他所有的子項指標都獲得「普通傾向佳」的評價。主要是因我國對保障弱勢勞工群體的努力上，法令規範的制訂與實施發揮了關鍵作用。但不容否認的是，法制的作用，短期內很難導正這兩類群體遭到社會排斥背後的刻板印象與歧視，這部份需要更多的教育及宣導。

外籍勞工的勞動權益保障程度被認為比其他弱勢勞工群體為佳。指標當中「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」這一項指標，獲得評價大幅進步，從去年的「普通傾向差」成為今年「普通傾向佳」。這點與主管機關近年來持續在制度與法令上改善有關，例如各縣市政府成立外勞直聘中心，協助因故轉換雇主之外勞，同時也讓雇主可以直接聘僱外勞，不需經手仲介。同時針對家庭外勞權益的保護，也提出了「家事勞工保障法」草案，顯示政府對此現象的重視。

母性保護部分相較於弱勢勞動的其他子項表現，相對不佳，主要問題出在懷孕歧視。雖然我國藉由性別工作平等法的訂定，已經明文保障懷孕及生產育兒者的權利，且政府也持續進行宣導，然而在實務上懷孕婦女仍舊遭受許多不公平的對待，以致懷孕歧視仍時有所聞，因而這個子項也是今年「弱勢勞動」人權項下所有指標中，表現最不理想者，因而法制面的改善刻不容緩，去年報告即已指出，目前勞基法規定產假薪資仍由直接雇用懷孕婦女之雇主承擔，使得制度上讓懷孕

婦女易為雇主成本考量下的眼中釘，此種作法，不僅與國際社會主流趨勢背道而馳，也在合理性上站不住腳，企待政府部門重視。

身心障礙者方面，目前定額晉用的規定，雖然在招募雇用上，仍遭遇到雇主的排斥，但不容否認越來越多雇主是遵守法令，甚至超額晉用。反倒是在公務人員任用法中有不當的規定（例如對於精神病患服公職的限制），甚至在招募上即已排除特定類別之於身心障礙者，這部分的檢討與糾正刻不容緩。

原住民勞工的勞動人權保障部分，相對其他弱勢勞動的保障，相對獲得較佳的評價。就雇主落實雇用原住民勞工的法令規範上，學者專家認為是有進步。這反映出這些年來促進原住民就業的法制與政策，例如原住民族基本法對原住民雇用的規定，已逐漸呈現出成效。

表七：勞動人權中弱勢勞工之指標平均值

年度 指標題目		平均指標					
		95年	96年	97年	98年	99年	100年
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？	3.13	3.04	3.17	3.37	2.76	3.50
	19. 雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度？	2.83	2.73	2.67	2.71	2.68	—
平均		2.98	2.88	2.92	3.04	2.72	3.50
童工	20. 童工應受保護，目前法令規範的完備性程度？	3.90	3.5	3.6	3.32	—	—
	21. 雇主非法僱用童工的情況？	3.90	3.5	3.3	3.14	—	—
平均		3.90	3.5	3.45	3.23	—	—
母性 保護	22. 女性勞工懷孕期間，遭受雇主不利益對待的情況？	3.00	2.86	2.93	2.57	2.68	2.70
	23. 勞工應享有育嬰期間及之後的工作權益保障，目前法令	3.53	3.59	3.67	3.37	—	—

	規範的完備程度？						
	24. 懷孕勞工不得從事夜間及有安全衛生之虞的工作之法規，目前落實的程度	—	—	—	—	3.11	3.28
	平均	3.26	3.22	3.3	2.97	2.90	2.99
身心障礙	25. 身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度？	3.48	3.41	3.5	3.46	3.35	—
	26. 雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度？	2.50	2.68	2.57	2.51	2.76	3.05 ⁷
							—
	平均	2.99	3.04	3.04	2.99	3.06	3.05
原住民勞工	27. 原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度？	3.63	3.5	3.5	3.69	3.57	—
	28. 雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度？	2.97	3	2.73	2.71	3	3.25 ⁸
							—
	平均	3.3	3.25	3.12	3.2	3.29	3.25

5、「社會保障」的表現

今年社會保障的表現在所有評比中繼續維持第一，且評價上升。雖然金融海嘯過後至今，失業率仍舊接近 5 個百分點，但政府制定多種因應方案，且充實各項保障內涵，因而學者專家對包含失業、職業傷病及老年保障的總體表現，給予「普通傾向佳」的評價；且前述三項次指標也獲得比前一年更正面的評價。

職業災害補償部分，繼去年爆發的南亞工程師猝死案，引起社會大眾高度的關注後，今年情況並未見好轉，續有高科技產業工程師猝死，大學教師猝死及好幾位醫師在崗位上猝死的案件。目前我國在過勞死的職業災害的相關研究非常不足，以致在判定過勞死的案例上，遠遠不急近鄰的日本與韓國，更遑論歐美國家，這凸顯了相關研究需受重視，以及法制需加速修訂的迫切性。同時，從預防的角度而言，過勞背後的長工時勞動及責任制的濫用，更需要主管機關的正視與行動。另外，職災補償制度規範分散在許多法令規章，衍生的問題早已為研究指出，因

⁷政府及企業在執行身心障礙者就業保障上，法令規範的落實程度。

⁸政府及企業在執行原住民就業保障上，法令規範的落實程度。

而儘速整合這些法令，以改善罹災勞工所需的各方面支持，亦應為主管機關的優先政策目標。

雖然學者專家對職業傷病補償的規範與執行給予「普通傾向佳」的評價，不過也提醒目前仍有部分企業雇主規避責任，致使罹災勞工求償無門的困境；同時也建議在補償程序上還可以參照其他國家的作法，利於勞工快速獲得應有的補助；也有學者專家表示，補助與賠償在制度上如何多做努力，都不及建構一個安全的職場環境來得更重要。

就老年保障這部份而言，無論是現行法制規定或是老年保障的實際保障程度今年學者專家均給予「普通傾向佳」的評價。主要是肯定現行老年保障對基本生活的維持。但也表示勞工之保障仍不如軍公教，最大的批評仍是勞保老年給付的所得替代水準仍不足，同時與公保的老年退撫水準存在不小落差。特別對於那些不能符合年金給付條件者，一次給付的金額通常無法支應老年生活；同時也建議勞保及勞退老年給付要能跟得上生活成本的持續上漲。

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					
	95年	96年	97年	98年	99年	100年
一、失業						
29. 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	3.14	3.17	3.20	3.19	3.25
平均	3.07	3.14	3.17	3.20	3.19	3.25
二、職業傷病						
30. 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	3.23	3.30	3.29	3.30	3.33
31. 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？	2.70	2.77	2.93	2.74	2.86	2.95
平均	2.86	3	3.12	3.01	3.08	3.14
三、老年						
32. 勞工老年經濟安全保障，目前法令規範的完備程度？	2.93	2.91	3.3	3.20	3.16	3.44

33. 勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度？	2.90	2.86	3.00	2.83	2.92	3.08
平均	2.91	2.88	3.15	3.01	3.04	3.26

6、「勞動政策」的表現

本年度勞動政策指標仍聚焦於近年受社會關注較大的政府勞務委外及非典型勞工雇用的議題。而該題所獲得的評價非常不理想，甚且較去年得到更低的評價，不唯如此，該項政策也是所有勞動人權子項目中，被評價最差的一項，不少學者專家均指出，這類雇用型態遭企業濫用情況嚴重，對此類勞工的工作權益傷害很大，且也連帶使得正職員工的勞動條件與福利待遇下降，修法因而為當務之急。

由於政府本身也大幅度執行勞務委外，此作為對勞工工作權益的影響是相當可觀，勞委會為因應這樣的趨勢變化，於99年修訂了勞動基準法中的相關規範，但為工會團體及學者批評，放寬定期契約形同鼓勵企業濫用，至於勞動派遣專章採用負面表列的方式限制6種產業不得使用派遣勞工的修法方向，及派遣機構的設置和企業使用派遣勞工的比例部分，都遭到工會界的強烈反彈。

鑑於國際勞工組織這些年也一再關注此現象，並制訂若干公約與建議書，試圖對這類勞動型態提出警示，並提供這類勞工應有的保護架構。相較之下，我國公部門目前大肆使用這類非典型勞工的作法，與國際社會對此勞動型態所持的審慎態度，顯然是背道而馳，需要政府重新審視目前普遍見之於公部門的勞務委外的實務作法，從而在法制上提出一個較周延的規範方式。

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					
	95年	96年	97年	98年	99年	100年
36. 政府採取勞務委外、非典型僱傭型態，對勞工權益的保護程度。	—	—	2.4	2.26	2.32	2.28
平均指數	2.82	2.97	2.97	2.69	2.32	2.28

四、小結

今年勞動人權調查指標中，在學者專家部分獲得的總平均為2.99，總體而言，勞動人權的表現仍持續被認為是「普通傾向差」；在一般民眾的調查中，各項人

權獲得正面肯定比例中，勞動人權落居倒數第三，去年不如勞動人權的兒童人權、文教人權及環境人權，今年都獲得較為正面的評價，且也超越了勞動人權。給予勞動人權「正面評價」的比例為 41.6%，略低於去年的 42.9%，給予「負面評價」的比例，則從去年的 39.8%，大幅提高到 45.5%。另外，比較 99 年及 100 年，36.9%的台灣民眾認為今年勞動人權較 99 年退步，該退步比例僅低於「經濟人權」，卻高於其他所有人權，也高於整體平均的退步比例。反映出我國勞動環境並沒有顯著改善，甚至在一般民眾的觀感裡，反而是負面的認知。雖然政府在經歷金融海嘯過後一直試圖採取各種措施以提升台灣的經濟環境，降低失業率與各種因應補助措施。然而是否諸多方案事實上是急就章推出，缺乏審慎思考，因而方案成效有限，甚至產生許多負面影響，導致民眾對這些政策「無感」甚至「惡感」？

勞動人權大指標中的「勞動政策」，關注勞務委外與非典型濫用的議題，由學者專家的評價來看，這樣的作法受到相當的質疑，近幾年來台灣民間勞動條件普遍低迷之際，這項人力運用方式，顯有檢討的急迫性，值得執政當局警惕。

在法制的建構方面，近年來勞動法制不斷檢討與修訂，的確有助於台灣整體勞動人權的保障，然而若干應急式的勞動政策與方案，往往因缺乏嚴謹的調查分析與討論，且缺乏跨部會通盤的協調與知會，而失之粗糙與殘漏，施行的結果可能是勞工未蒙其利反受其害。建議未來其他部會提出的勞動政策或方案，一定得有公開審議的程序並知會相關部會，並最終能取得勞委會的共識與同意，且過程中需有追蹤檢討的機制。

累積了這些年的調查可以發現，勞動人權表現上，法令規範部分持續受到肯定，但執行落實面則飽受批評，因而未來勞動人權的保護工作上，特別需專注於執行面的改善。執行面不佳，有時是雇主或勞工缺乏勞動權益與法令的認知，此時工作重點可側重教育宣導；但若是雇主惡意違法，則應檢討罰則的效率；如果問題出在企業經營困境，致使難以落實法令對勞工的相關保護，則需要深入瞭解企業具體的困難在哪裡，是否可以尋求跨部會的資源及共同努力來改善該困境結構。

最後，勞動人權保障的程度，體現出一國看待經濟事務與勞動事務的優先順序，過去四、五十年經濟發展優先的政策思維，能否為台灣社會帶來永續的大哉問，是我們今天無法迴避的國家發展的優先問題，如果台灣所追求的是安定的社會、永續的經濟環境，那麼就必須檢視勞動政策中，是否有若干政策是與追求安定的社會與永續經濟的這個大方向相背離。目前許多勞動政策或方案的檢討，是狹隘地僅就法條或方案本身的檢討，且屬於頭痛醫頭，腳痛醫腳的短期應急的性質，缺乏將法案或方案放在未來台灣整體發展的脈絡下來檢視，前瞻性非常不足。期待來年的勞動政策在思維上能有前瞻的高度，以改善現行枝枝葉葉修補式的作法。

附錄一 民意調查方法與問卷

一、問卷設計

本次調查以 1 次電話調查為主，問卷設計由計畫主持人提供初稿討論、試測與修訂後定稿。

二、調查對象

本次調查以台灣地區（不含金門、馬祖）年滿 20 歲以上的成年人為本次調查的訪問對象。

三、抽樣方法

本次調查所撥打之電話號碼將以兩階段的方式來進行抽樣。第一階段是以系統抽樣法(systematic sampling)進行，先以總電話數與預定樣本數之比例決定間距 K ，再以亂數在 1 到 K 之間抽出亂數 R ，做為起始點。因此，在第一階段所得樣本為 $R, R+K, R+2K, R+3K\cdots$ 等，依此抽出電話號碼的樣本。

由於電話號碼簿並未包含未登錄電話，因此抽出的電話必須進行「隨機撥號法」的處理程序，才能做為訪問使用。所以在第二階段時，會將第一階段所抽的電話號碼最後 2 碼，以隨機亂數方式取代之，俾使原本沒有登錄在電話號碼簿上的住宅電話，也有機會能夠中選，成為電話號碼樣本。因此，這樣的抽樣設計方式，完全合乎簡單隨機抽樣(SRS)的學理要求。

四、調查方法

本次調查以電話訪問之方式進行獨立樣本訪問。於 100 年 10 月 19 日至 10 月 23 日執行，訪問完成 1,115 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 ± 2.93 的百分點左右，並將調查結果就性別、年齡、教育程度、地理區域等 4 方面進行加權，以確定樣本代表性。

先生／小姐您好，我們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：您年滿二十歲了嗎？

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。

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 99 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 99 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 99 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 99 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 99 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 99 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 99 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
全的工作環境是好還是不好？【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 99 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 99 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

10 · 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

10 a · 跟去年（民國 99 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

11· 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

11a· 跟去年(民國99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99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 98 - 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）

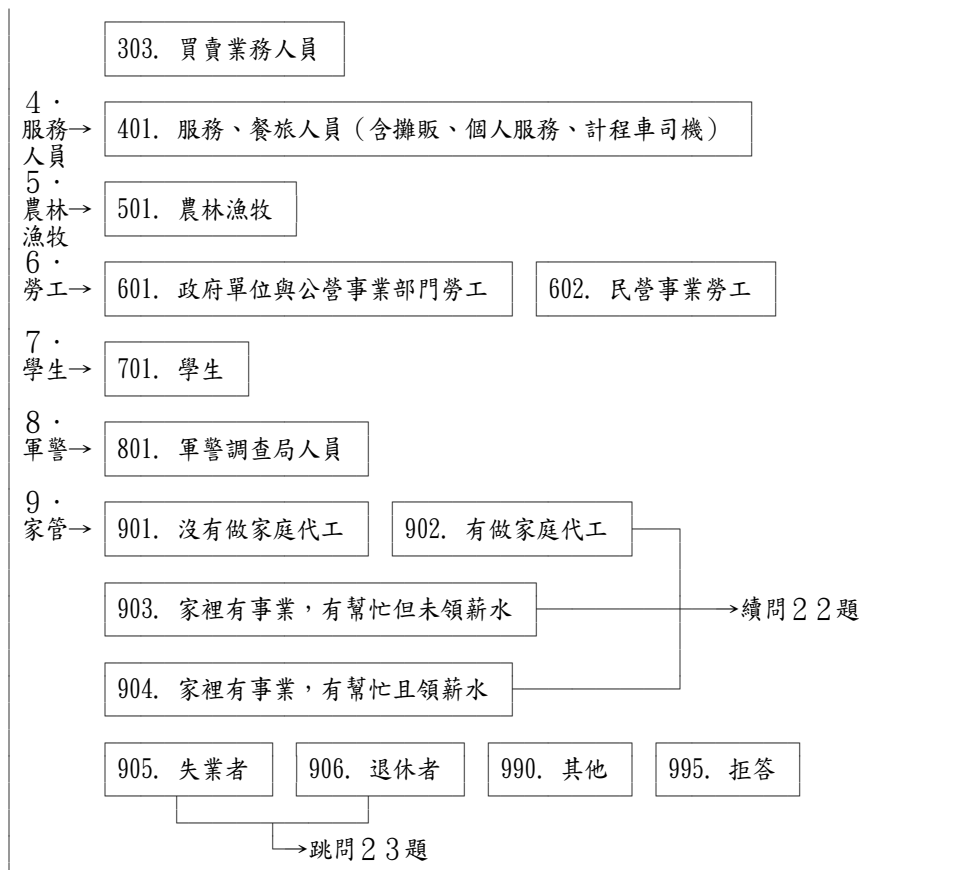
214. 民營事業工程師（機師）

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



2 0 · 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)



	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

2 1 . 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

2 2 . 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 *****

2 3 . 性別：

01. 男性	02. 女性
--------	--------

2 4 . 使用語言：

01. 國語	02. 臺語	03. 客語	04. 國、臺語
05. 國、客語			

附錄二、德慧調查統計結果

〈一〉 結社自由與爭議處理

1. 我國勞動法令對勞工團結權的保障程度。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	3.1579
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.85507
	變異數	.731
	最小值	1.00
	最大值	5.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	3.1500
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.80224
	變異數	.644
	最小值	1.00
	最大值	4.00

統計顯示，學者專家評估「我國勞動法令對勞工團結權的保障程度。」平均數為3.15，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	說明
1	修法後減少各種對勞工的限制，但積極保障的部分仍缺乏。
3	勞動法令與勞工團結權的配套措施不夠完善。
4	勞工已有團結及自由集會之權利。
6	一、勞動三法修訂後原則對於勞工可能較有保障，但雇主太會鑽法律漏洞，加上罰則太輕，雇主根本不怕。 二、勞工主管機關對於法條解釋模糊，以致於讓雇主可以專法律漏洞。
8	除部分特別行業人士(例如軍人、公務員)仍因工作特性不得組織工會團體外，其餘任何行業均已可不受任何限制組織工會，勞動三法也於本年5月1日修法通過，對勞工的罷工權也已大幅放寬，顯示對勞工團結權的保障程度已有大幅增加。
10	沒有強制行為。
12	目前勞動法令及勞工團結權的尊重佳..更主要是依據憲法規範..人民有集結自由...等等，建議集結申請方式及單位應該要更便利點及被申請機關要更明確標示。
13	目前勞工局積極推動，保障勞工及勞工一些福利，如勞工有薪照顧假，但需小孩未滿12歲。

16	近期的相關修法讓人覺得政府的努力。
17	NO comment.
18	法律上的保障都還可以，重點是實際上的保障。
22	如勞動三法通過。
25	今年五月新工會法實施，已放寬對團結權的限制，但施行成效仍待觀察。我國工會在勞動條件改善上，實質影響力仍有限。
29	結社權利受到雇主牽制。
36	法令完備足以保障。
38	實務上仍嫌不足。
43	一、公務人員不用組織工會。 二、企業及職業仍限單一公會。 三、公會無自行擬定章程的權力。 四、公會會費仍受限制。 五、政府可以處置公會及幹部
44	對私人機構無效果。

2. 我國勞動法令對勞工協商權的保障程度。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	3.1579
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.71759
	變異數	.515
	最小值	2.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	3.1000
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.67178
	變異數	.451
	最小值	2.00
	最大值	4.00

統計顯示，學者專家評估「我國勞動法令對勞工協商權的保障程度。」平均數為3.10，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	說明
1	修法後增加誠信協商原則，但要使雇主願意與勞工協商且有結果，前提仍須有強大的工會力量。
3	勞動法令的內容盲點甚多，有待再加修訂。

4	勞工法令觀念淡薄，無法適合伸張。
6	原則新修正法令對勞工協商全有一定保障，但還要看後續勞工主管機關是否有決心辦理。
8	由勞資爭議處理法於今年 5 月修法放寬勞工罷工權的行使條件看來，今後勞工與雇主間的協商權應可更獲得保障。
10	沒有強制行為，舉證困難。
12	很多民眾向機關申請，最後才知申請機關錯誤..要重新申請..。
13	雖勞工有福利，但雇主未必實施。
16	法令上的保障已漸趨完備
17	Not good enough.
21	一旦有事件發生，都會有很健全的協商制度。
22	如勞動三法通過，但執行力待改善。
25	今年五月新團體協約法實施，已放寬對協商權的限制，但施行成效仍待觀察。我國團體協約無論質量，在勞動條件改善上影響非常有限。
29	結社權利受到雇主牽制。
36	法令完備足以保障。
38	現實面略嫌不足。
43	一、部分行職業無自主協商的權利。 二、強制不同工會共同協商（依比例組成協商代表）。
44	有相當程度保障，但勞工多半不懂使用，輔導機制亦不夠。

3. 我國勞動法令對勞工爭議權的保障程度。

第一次問卷統計

第二次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	3.0789
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.67310
	變異數	.453
	最小值	2.00
	最大值	4.00

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	3.0500
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.67748
	變異數	.459
	最小值	1.00
	最大值	4.00

統計顯示，學者專家評估「我國勞動法令對勞工爭議權的保障程度。」平均數為**3.05**，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	說明
1	新法增加許多爭議處理的管道，但也增加對於罷工權的限制，某些行業的勞工在新法實施後被限制罷工。
3	爭議權的規範較前確有改善。
4	勞基法仍有許多法令不周延。
6	爭議程序太過繁瑣。
8	由勞資爭議處理法於今年 5 月修法放寬勞工罷工權的行使條件看來，今後勞工與雇主間的協商權應可更獲得保障。
10	沒有強制行為，舉證困難。
11	民營企業很多都未能落實。
12	勞資雙方如能透過政府真心協調..定可節省很多不必要的對抗，降低社會成本付出。
13	雖有保障勞工，但雇主不實施，也沒有用，誰敢提報雇主，如照政府的方法，勞工工作可能不保。
16	法令上的保障已漸趨完備。
17	Favor firm side.
21	還是會有勞資雙方的糾紛產生。
22	如勞動三法通過，但執行力待改善。
25	今年五月新勞資爭議處理法實施，已放寬對爭議權的限制，但施行成效仍待觀察。我國工會發動勞資爭議行為，在勞動條件改善上影響非常有限。
29	結社權利受到雇主牽制。
36	法令完備足以保障。
38	實際情況有待加強。
43	一、非屬必要服務的罷工權利仍受限制。 二、部分行職業勞資爭議的調解或仲裁仍需主管機關同意。
44	不熟。

4. 勞工組織工會，有不受雇主與政府不當介入的保障程度。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	2.9211
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.78436
	變異數	.615
	最小值	1.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	2.7750
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.86194
	變異數	.743
	最小值	1.00
	最大值	4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工組織工會，有不受雇主與政府不當介入的保障程度。」平均數為 2.78，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	說明
1	對於法令的解釋勞工行政主管機關傾向保守解釋、雇主規避法令介入工會的手段甚多，組織工會仍然不容易。
3	雇主介入的程度非常嚴重。
4	資方雖不鼓勵組織工會，仍多數尊重勞工。
6	一、民間事業單位不准組織工會（例：長榮所屬機構。）。二、勞工主管機關未依法強制要求民間組織工會。
8	除部分特別行業人士(例如軍人、公務員)仍因工作特性不得組織工會團體外，其餘任何行業均已可不受任何限制組織工會，顯示勞工組織工會已獲得一定程度自主權並不受雇主或政府不當介入的保障。
10	公部門較易籌組，私部門籌組易受雇主介入。
12	一、勞工組織工會，目前看來政府介入的情況不多【甚佳】。 二、相對的..勞工組織工會，資方介入的情況大約有 70%【普通】。 三、依據勞動法相關規定，資方不可能不當介入，利用權力、人情介入，時有所聞。
13	有，為什麼會有勞方與資方，有利益就有爭議。
16	法令上的保障已漸趨完備。
17	For the political election purpose, government often evolve into this organization.
18	資方與政府對於工會經常有不當的干預，例如中華職棒工會。
20	台灣有組織有力量的公會，印象中不多。

21	不清楚。
22	這部份在執行力上十分值得加強。
23	雇主使用各種方式阻礙勞工組織工會時有所聞。
25	今年五月新工會法實施，已提高保障程度，但施行成效仍待觀察。
29	結社權利受到雇主牽制。
36	法令完備足以保障，不受雇主與政府不當介入。
38	仍有受到雇主干預情形。
43	雇主介入視而不見勞動行為裁決委員會處理，但政府制定的工會法仍多有違反國際勞工公約的處。
44	法令對組織工會者與工會領導人的保護不足。

5. 工會得行使與雇主集體協商的權利。

第一次問卷統計

個數	有效的	37
	遺漏值	8
	平均數	2.8649
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.91779
	變異數	.842
	最小值	1.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	2.7500
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.83972
	變異數	.705
	最小值	1.00
	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。」平均數為 2.75，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	說明
1	前提是要有工會組織且工會力量夠強大，目前工會組織率仍低。
3	有職業工會的企業，工會尚能發揮集體協商功能。
4	工會與雇主仍有從屬關係，常受迫妥協。
6	一、團體協約簽訂單位少。 二、雇主沒誠意。 三、法令不完善或沒有罰則。 四、罰則太輕和沒有刑責，雇主根本不在乎。 五、勞工主管機關放任或未強力介入。
8	由勞資爭議處理法於今年 5 月修法放寬勞工罷工權的行使條件看來，今後

	工會代表勞工與雇主間的協商權應可更獲得保障。
10	雇主可能置之不理。
12	工會與企業主協調，目前雙方都能依據法令而有所節制，但時常有協調破裂情況，畢竟勞資雙方的意見不會同一陣線，否則也不用協調了。
13	和睦相處才能達成共識。
14	工會運作獨立，且以個人名義加入，應無須和雇主接觸。
16	法令上的保障已漸趨完備。
17	Favor firm side.
20	台灣整各的經濟環境是偏向雇主。
22	如勞動三法通過，但執行力待改善。
23	雇主往往規避工會集體協商的要求。
25	我國工會甚少行使此項權利，令人懷疑此項權利是否存在。
29	受到雇主影響未能落實。
36	法令規定妥適。
38	未見具體成效。
43	一、政府仍試圖介入個別行職業的勞動條件，限制協商的空間。 二、勞動基準法未修正，仍過於介入，致壓縮協商空間。
44	有權利，沒人敢用。

6. 勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	3.0000
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.86992
	變異數	.757
	最小值	1.00
	最大值	5.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	3.0000
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.71611
	變異數	.513
	最小值	1.00
	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 3.00，故學者專家的評估是呈「普通」。

編號	說明
1	勞資爭議的處理程序法律已明訂，通常政府部門均能依法處理，不過依法處理後爭議也未必會有結果。
3	勞資爭議處理法實施後，政府有新依據。
4	依法處理，但結果未見雙贏。
6	一、沒有罰則獲罰則太輕和沒有刑責，雇主根本不怕。 二、勞工主管機關在政府組織中屬弱勢團體。 三、勞工主管機關不做為獲兩面討好。 四、訴訟曠日廢時。
10	執行力弱。
12	政府應有專責單位負責協調，但往往政府只會當個爛好人..希望勞資雙方自己協調好..政府再出面當和事佬。
13	也許會更糟。
14	真有勞資爭議時，政府調解也多半站在資方的角度，勞工權益沒保障。
16	雖然法令上的保障已漸趨完備，但是政府相關部門的“作為”與否才是關鍵。
17	Favor firm size. For example, the issue on raising the wage recently, our government is in the firm side.
20	台灣的法律感覺上是偏向雇主。
22	如勞動三法通過，但執行力待改善。
23	政府能均能依法律程序處理，但處理結果卻多不能依法，調解案件最為明顯。
25	我國工會甚少發動勞資爭議，令人懷疑此項權利是否存在，政府是否能公正依法處理。依過去少數案例顯示，政府多以表面上的公共秩序為處理之考量，而非公正的衡酌保護爭議權之實質的公共秩序。
29	不論勞資爭議的大小，都能獲得處理。
36	政府均能落實，依法行政。
38	處於消極態度。
43	我國現有爭議多屬權利事項爭議，政府均能依法以調解或仲裁機協處。
44	只是公式化照章辦理。

〈二〉 工資與工時

7. 勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	3.2368
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.75101
	變異數	.564
	最小值	1.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	3.4000
	中位數	3.0000
	眾數	4.00
	標準差	.63246
	變異數	.400
	最小值	2.00
	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 **3.40**，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	說明
1	企業規避手法五花八門，運用大量非典型的工作、部分工時、建教生變相打工等，導致超過百萬的勞工薪資低於基本工資。
3	在勞工團體監督下，尚能落實。
4	雖有落實，但不足為基本生活開銷。
6	公家機構或國、公營事業單位落實沒問題，但私人企業、建教合作單位、家庭工廠等等落實較難。
8	目前絕大多數企業主均能依據法令給付其員工最低基本薪資，顯示勞工已享有最低基本工資的保障。
10	部分電子業或傳統產業都用最低基本工資給付。
11	民營企業很多都未能落實。
12	一、例如中國石油加油員..主管三令五申時薪 100 元..但真正到員工手上的時薪是 75 元、泡沫紅茶店新進人員時薪 55 元、便利商店時薪白天 80 元夜間 90 元。 二、中科四期(二林)保全員時薪 70~75 元、台 61 線工地保全員時薪 80 元。
13	國人的工資比外勞還不如。
14	大公司或許會依法執行，但就大部份的公司行號皆未落實執行。
16	勞方仍是弱勢，且因大多不願與資方對抗。
17	No comment.
18	勞動檢查的基本項目，加上勞方意識抬頭，落實程度較高。

21	工讀都受有基本工資的保障。
22	基本工資屢屢提高，但執行方面仍待改善。
25	個別勞工法定最低基本工資權益受侵害時，主關機關申訴管道暢通處理積極。
29	公民營單位皆有落實最低基本工資保障。
36	小規模企業，仍有發生未達最低基本工資情形。
38	實際上未見有效落實。
42	中小企業不佳。
43	非典型多雇者的時薪常有未達基本工資的標準。
44	最低工資多半可達成。

8. 勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利落實的程度。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	2.7632
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.71411
	變異數	.510
	最小值	1.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	2.9000
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.67178
	變異數	.451
	最小值	1.00
	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 **2.90**，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	說明
1	企業濫用「責任制」無限延長工時，勞工不敢依法下班，工作做不完還要帶回家繼續完成，或是在家隨時 on call 待命時間等，皆未被合理計入工時。
3	雇主仍有巧立名目延長工時的情形。
4	勞工對自身權利了解不佳，因從屬關係常迫被加班。
6	公家機構或國、公營事業單位落實較沒問題，但私人企業、餐飲業、保全業、勞動派遣人員、建教合作單位、家庭工廠等等落實較難。
8	目前國內幾乎所有企業對其員工規定的工作時間，都在每兩週 80~84 小時，顯示本像全力落實程度尚佳。
10	部分私人企業未按照規定。

12	一、企業主以責任制度管理員工，平均每天工作時數高達 12-14 小時，月休 4 天。 二、例：中科四期保全員每班 12 小時、台 61 線工地保全員每班 12 小時休假停薪。
13	看雇主的良心了。
14	想擁有工作權需聽從老闆的規定做事。
16	勞方仍是弱勢，且因大多不願與資方對抗。
17	Overtime working is quite common.
18	大多已經實施周休二日。
20	企業濫用責任制。
21	不清楚，但鮮少聽聞因超時而產生的糾紛。
22	執行方面待改善。
25	由於法定正常工時基準不易監督，個別勞工申訴時舉證不易，該項權利並未充分落實。
29	資方對於勞工權利皆有落實。
36	企業濫用責任制情形普遍。
38	未見有效落實。
43	正規多雇者多能依法定工時工作。
44	事實上就是沒有落實，要求上班開始前一小時開始準備、要求提出每日工作報告後才能下班等隱性加班手段多的很。

9. 勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度。

第一次問卷統計

個數	有效的	37
	遺漏值	8
	平均數	2.3514
	中位數	2.0000
	眾數	2.00
	標準差	.78938
	變異數	.623
	最小值	1.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	2.6000
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.77790
	變異數	.605
	最小值	1.00
	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 2.60，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	說明
1	企業濫用「責任制」無限延長工時，勞工不敢依法下班，工作做不完還要帶回家繼續完成，或是在家隨時 on call 待命時間等，皆未被合理計入工時。
3	雇主利用勞基法 84 條之 1 走漏洞，不按規定剝削勞工加班時數。
4	勞工對自身權利了解不佳，因從屬關係常迫被加班。
6	公家機構或國、公營事業單位落實較沒問題，但私人企業、餐飲業、保全業、勞動派遣人員、建教合作單位、家庭工廠等等落實較難。
8	目前國內幾乎所有企業對其員工規定的加班工作時間，均限定依勞基法規定（每月以 46 小時為上限）辦理，顯示本項權力落實程度尚佳。
10	企業會用責任制降低加班時數。
12	跟上述第 8 題雷同 一、企業主以責任制度管理員工，平均每天工作時數高達 12-14 小時，月休 4 天。 二、例：中科四期保全員每班 12 小時、台 61 線工地保全員每班 12 小時休假停薪。
13	往往雇主都是只看頭字完成，中間的過程辛苦與困難，雇主是看不到的，所以加班雇主是看不到的，就算看到也是應該的，因為再敢貨。
14	加班有法定時數上限，超過時數者則無法領加班費。
16	勞方仍是弱勢，且因大多不願與資方對抗。
20	企業濫用責任制。
21	不清楚，但鮮少聽聞因超時而產生的糾紛。
22	執行方面待改善，責任制被普遍濫用。
23	中小企業加班較不正常；有些行業濫用責任制。
24	雇主以責任制或自願加班的名義，使勞工於正常工作時間外工作，卻來考量工作量，工作量的適當調配與管理制度之合理性。
25	由於法定加班時數上限基準不易監督，個別勞工申訴時舉證不易，該項權利並未充分落實。
29	受限於公司法規。
36	企業濫用責任制情形普遍。
38	普遍仍存在時數過長現象。
43	中小企業員工面臨競爭，員工常有加班之情。
44	現實上，電子、軟體、網路產業之爆發性熬夜加班頻繁，主管機關並無對策。

10. 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。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	2.4474
	中位數	2.5000
	眾數	3.00
	標準差	.68566
	變異數	.470
	最小值	1.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	2.5000
	中位數	2.5000
	眾數	2.00 ^a
	標準差	.67937
	變異數	.462
	最小值	1.00
	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 2.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	說明
1	企業濫用「責任制」無限延長工時，勞工不敢依法下班，工作做不完還要帶回家繼續完成，或是在家隨時 on call 待命時間等，皆未被合理計人工時。
3	雇主利用勞基法 84 條之 1 走漏洞，不按規定剝削勞工加班時數。
4	勞工對自身權利了解不佳，因從屬關係常迫被加班，另勞工對於薪資計算基礎不了解。
6	一、現在公家機構或國、公營事業單位因政府對於加班費嚴格管控，導致依勞動基準法發給加班費愈來愈難。 二、民間除有規模之企業可能會依法辦理外，其他一般中小企業可能很難落實。
8	一般中小企業對勞工加班應付給之薪資，常基於節省公司成本考量立場，要求員工釋後已補休假方式替代，不太願意支付加班費。
10	企業會用責任制降低加班時數。
12	跟上述第 8、9 題雷同 一、企業主以責任制度管理員工，平均每天工作時數高達 12-14 小時，月休 4 天。 二、例：中科四期保全員每班 12 小時、台 61 線工地保全員每班 12 小時休假停薪。
13	現在幾戶都是責任制，加班是自己的事，也許在公家機關，加班才有加班費。
14	加班有法定時數上限，超過時數者則無法領加班費。

16	勞方仍是弱勢，且因大多不願與資方對抗。
17	In bad condition.
20	企業濫用責任制。
21	不清楚，但鮮少聽聞此類糾紛。
22	執行方面待改善，責任制被普遍濫用，故加班費也受到抑制。
25	由於加班時數不易監督，個別勞工申訴時舉證不易，該項保障並未充分落實。
29	勞資對於加班定義有所差異。
36	企業濫用責任制情形普遍。
38	低階層勞工受到保障仍待加強。
43	中小企業的加班常未依法給付加班費。
44	帳面上有登記的都有保障，但沒登記的比有登記的多。

〈三〉 職場安全衛生

11. 我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	3.4211
	中位數	3.5000
	眾數	4.00
	標準差	.64228
	變異數	.413
	最小值	2.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	3.5000
	中位數	4.0000
	眾數	4.00
	標準差	.59914
	變異數	.359
	最小值	2.00
	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 **3.50**，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	說明
1	未能迅速針對新興起的行職業列入規範，科技、產業變化與規範內容產生落差。
3	職業安全衛生法規雖然尚可，但執行力不夠。
4	雖有規範，落實狀況不佳。
6	政府法令要求嚴格。
8	勞基法對勞工職場安全已有詳盡的規範。

10	尚稱完備。
12	一、大都會區對勞工職場安全衛生規範【佳】。 二、非大都會區對勞工職場安全衛生規範【差】。
13	雇主通常為了賺錢，能省則省。
16	法令上的保障已漸趨完備。
17	Law is ok but government action is not enough.
21	近來很常宣導工作安全。
22	安衛意識已受到較多的重視。
25	我國勞工安全衛生法規體系，目前對於非直接受雇勞工之職災預防責任完備性，與新興職業病之預防措施標準完備性，均有待加強。而職災預防、補償、重建之體系，仍待積極架構完備。
29	職場安全及衛生代表公司形象。資方對此相當重視。
36	法令規模完備。
38	明顯不足，工安事件時有所聞。
43	我國職場安全衛生多已有相關法令規範。
44	法令面上嚴謹，甚至程度上已構成進入門檻。

12. 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。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	2.6842
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.80891
	變異數	.654
	最小值	1.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	2.6250
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.66747
	變異數	.446
	最小值	1.00
	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 2.63，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	說明
1	雇主通常只顧趕工、壓低成本，不重視職場安全衛生。
3	雇主經常陽奉陰違應付了事，主管機關應加強檢查。
4	雇主對安全工作有強烈要求，但法令不熟且便宜行事，未正真落實工安第

	一。
6	公家機關或國公營事業單位和民間大型企業落實應無疑義，但中小型企業和建築業、民間家庭式工廠，落實較難。
8	一般大型賣場、百貨公司甚或如體育場館等公共場所，常見新聞報導未能通過政府安全檢查部門之檢查，導致雇主未能確保在該場所之從業勞工職場安全。
10	工安事件時有發生。
11	雇主應建立保障勞工安全的標準作業流程。
12	例：台北市工程施工員應著反光背心、安全帽、安全鞋..等等，保持施工地點清潔、順暢。 例：中科四期工程施工員不必著反光背心、安全帽、安全鞋..等等，不用保持施工地點清潔、順暢。 例：台 61 線工程，施工單位【大成工程】會注意勞工著反光背心、安全帽、安全鞋..保持施工地點清潔、道路順暢。另一單位【德昌工程】則可以省略。
13	就以本大樓的 一家餐廳來說，他們聘請都是年齡很大（超過 50 歲以上），顧只省了勞健保費用，因為它們很需要一份工作餬口，所以流動量很小，他們很怕被解雇，某日一位阿婆丟廚餘，因沒有站好，從樓梯邊邊上滾下去，全身是傷，沒有健保，還被雇主罵說想偷懶才去摔的，如要請假休息，沒有工錢。
14	若不維護職場安全，員工出事雇主責任難逃。
16	一些大公司較能落實。
17	Many accidents happened in the construction sides recently.
21	確切落實有待加強勸導。
22	公安意識已受到較多的重視。
23	中小企業落實程度不足。
25	我國目前落實勞工安全衛生責任之機制，主要仍賴雇主之安衛自我管理與主管機關之勞動檢查，並未積極促進勞工參與安全衛生管理之機制，未能充分保障勞工之工作環境權。而在嚴格的認定制度下，職災給付年均超過六萬人次仍屬偏高。
29	職場安全及衛生代表公司形象。資方對此相當重視。
36	工安事故仍常發生。
38	雇主往往忽視勞工身處工安的保護作為。
42	職場災害時有所聞。
43	達到安全衛生法令規定的成本不低，中小企業未必能遵守。
44	與其說積極保護勞工善盡責任，不如說是在最低成本考量下盡量避免損失，對於勞安問題發生的事後補償也推拖卸責。

〈四〉 解僱保護

13. 我國法令在解僱保護規範上的完備程度。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	3.2632
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.68514
	變異數	.469
	最小值	2.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	3.1000
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.63246
	變異數	.400
	最小值	2.00
	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3.10，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	說明
1	解僱採嚴格的法定事由且必須有一定的程序及對勞工年資的補償。
3	解僱保護防範法令尚稱完備，惟雇主經常巧設藉口解僱勞工。
4	目前法令有明確規範。
6	一、申訴管道多元化和暢通。 二、勞工主管機關提撥勞工權益基金，讓勞工訴訟期間無後顧之憂（勞委會、台北市、高雄市均有提撥）。 三、勞工對於自身權益重視。 四、政府及媒體宣導。 五、教育水準提升。
10	常有勞工被違法解僱。
12	法令在解僱保護規範上的完備很健全，問題出在企業主的心態及配合程度不同，而有所差異。
13	一點保障都沒有。
14	雖訂有不得解僱之規定要件，但仍會想其它辦法讓其自動離職。
16	法令上的保障已漸趨完備。
17	No comment.
20	雇主善用優退取代解僱，以逃避規範。
25	缺乏社會計畫等預防性之解僱保護機制，而企業購併時之解僱保護亦待加強。

29	在解雇保護法令方面有因應對策。
36	法令規定保護尚稱完備。
38	顯有不足，有待再修法。
43	不論個別勞工或多數勞工的解雇已有法令規範。
44	有一定法規保障，但透過勞務委外，大開規避責任後門。

14. 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。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	2.8421
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.82286
	變異數	.677
	最小值	1.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	2.7250
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.67889
	變異數	.461
	最小值	2.00
	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 2.73，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	說明
1	企業內是一個獨裁專制的世界，老闆最大，想解僱誰就解僱誰，雇主對勞工的解僱權並不會遵守法律規定的事由及程序。
3	解雇保護防範法令尚稱完備，惟雇主經常巧設藉口解雇勞工。
4	勞工法令不了解。
6	一、申訴管道多元化和暢通。 二、勞工主管機關提撥勞工權益基金，讓勞工訴訟期間無後顧之憂（勞委會、台北市、高雄市均有提撥）。 三、勞工對於自身權益重視。 四、政府及媒體宣導。 五、教育水準提升。
8	目前除仍有極少數雇主有任意解雇員工情形外，大多數勞工在主管機關監督及社會關注下，現已較少有勞工遭受雇主違法任意解雇情形發生。
10	沒有強制約束雇主的法令。
12	簡單事情一件..如果我是企業主，只要給員工分配責任制度、或加班，員工

	自然會受不了，自己辭職，不用我去解僱員工。現在的企業大約有 50-60% 都是如此。
13	無法逞屈僱主，僱主最大。
16	僱主能有許多手段和方法能達成解僱目的。
17	廣達優退員工以規避資遣費。
18	從勞資爭議的事件來看，任意解僱的情事較少了。
20	僱主善用優退取代解僱，以逃避規範。
23	從勞資爭議案、就業歧視評議案來看，該權利保障落實程度不足。
25	據調查九成以上的勞資爭議訴訟案件均在勞工遭解僱後發生，可以推測勞工對於僱主解僱的合法性與正當性存疑。
29	在解僱保護法令方面有因應對策。
36	違法任意解僱情形已少見。
38	未見明確，仍有待加強。
43	僱主時有曲解法令規定的情形，如擅自認為違反工作規則情節重大。
44	雖然有法規保護，但實務上勞工必須自力救濟，政府對於法規教育也非常消極。

〈五〉 平等與歧視

15. 勞工不因國籍及族群遭受僱主歧視的程度。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	2.8947
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.86335
	變異數	.745
	最小值	1.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	2.8500
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.69982
	變異數	.490
	最小值	1.00
	最大值	4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工不因國籍及族群遭受僱主歧視的程度。」平均數為 2.85，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	說明
1	對於不同國籍、族群的勞工，社會上仍普遍存在特定的刻板印象。
3	僱主在考量工作的匹配上，難免存在著歧視的感覺。

4	就歧已逐漸受到重視，惟雇主常因法令不了解，無意觸法。
6	一、外勞可加入工會。 二、國內工運界或團體，為保障外籍勞工權益成立相關權益促進會或組織。 三、勞工主關機關成立相關科、室關心外勞權益。
8	目前外籍勞工在我國境內工作期間所受待遇均依據勞基法及最低工資標準與本國籍勞工受有同等保障，未因其國籍不同而有受歧視情形發生。
10	較無發現此情形。
12	現在普遍的外籍勞工比我們所謂的台灣牛更台灣牛了。 例：工地施工較危險的工作大都是外籍勞工的份。
13	尤以看護的外勞最明顯，不能與雇主童一起吃飯，有做不完的家事。
14	只要工作能力好，不會有國籍及族群之別。
16	外籍勞工仍受相當歧視。
17	In the bad degree 對外勞。
18	許多勞資糾紛以及新聞都可以看得到雇主對國籍的歧視問題。
20	媒體報導外勞常受到輕視和欺負。
23	社福外勞、外籍與大陸新娘遭受歧視嚴重。
25	雖然國籍或族群歧視受法律之禁止，然小企業或家庭職場歧視現象仍然存在，嚴重者亦時有媒體報導。
29	因語言及文化背景而遭受不平等待遇。
36	外勞及大陸勞工遭雇主歧視情形屢見。
38	現實上仍存在國籍及族群不同的差別對待。
43	仍有剝削外籍勞工的情形。
44	國內種族歧視程度低。

16. 勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。

第一次問卷統計

第二次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	3.0526
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.69544
	變異數	.484
	最小值	1.00
	最大值	4.00

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	2.9750
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.69752
	變異數	.487
	最小值	1.00
	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 2.98，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	說明
1	女性及其他性傾向者，在職場上仍舊受歧視，進用、待遇、升遷等方面都受到不公平待遇。
3	雇主在考量工作的匹配上，難免存在著歧視的感覺。
4	類似情事較少發生。
6	公家機關或國公營事業單位較無此種情事發生，民間機構聽說發生機率較高。
8	一般雇主在聘僱員工時會設有性別規定者，多因該項工作係以男性或女性擔任時可獲得較佳成效而定，似乎未見雇主因喜好某種性別而特別歧視另種性別情事。
10	較無發現此情形。
12	外籍男女勞工低薪、工作量大，很受雇主歡迎、接受。雇主歧視性別主要是雇主本身心態問題。 例：外籍女勞工看護亦相當吃重。
13	小公司還是有性別歧視，但大公司就有男性的新資比女性高。
14	男女平等，女性工作意識抬頭。
16	性別歧視已較少見。
17	色狼老板很多。
18	性別歧視仍然存在，女性在就業上的困難仍高於男性，尤其是單親母親。
20	還是有聽到性別歧視的事件。
21	部分工作還是會有性別上的考量。
22	女性職場歧視現象仍屢見不鮮。
25	婦女勞動參與率已逐步提高，然在高階管理職與專門技術職仍以男性為主。
29	因工作需求而對性別產生選擇。
36	生活週遭未曾聽聞。
38	仍時有所聞因性別受歧視現象。
43	我國仍以中小企業為主，女性懷孕時，將造成公司困擾，故受歧視情況嚴重。
44	對性別的刻板印象重，但不到歧視的程度。

17. 勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	2.5263
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.68721
	變異數	.472
	最小值	1.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	2.5500
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.74936
	變異數	.562
	最小值	1.00
	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 2.55，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	說明
1	中高齡勞工不容易找工作，再就業困難，如遭遇企業裁員時也常常是優先被裁減對象。
3	雇主在考量工作與__的匹配上，難免存在著歧視的感覺。
4	類似情事較少發生。
6	雖就業服務法有此規定，但實際情形好像並未改善，因為雇主會技巧性排除。
8	目前各企業於招募員工時，除對應徵者訂有學歷、經歷、專長、性別等設有基本條件外，對其年齡亦多有限制，顯示勞工仍有受歧視的感覺。
10	有部分企業限制最高年齡。
12	企業主希望員工永遠都是 20-40 歲，雇主最希望 40 歲趕快離開公司，因為 40 歲以上者大都因為年資問題，工作量少、座領高薪。
13	在大的公司為了退休金問題，給你從原來的地方調到離家遠或大陸、其他國家甚至還要住宿舍，一星期或一個月.....才能與家人相聚，願意與命運低頭就做下去，不願離鄉背景就離職。
14	雖有規定就業不應有年齡之別，但公司皆在面試時即用其它理由不錄取。
16	年齡太大者仍常受到歧視。
17	It is hard to find the job for the old people.
20	新聞媒體報導。
21	像是年紀太大或是二度就業，會有很大的就業問題。
22	青年人的勞動力受到質疑 歧視問題可能已經浮現 未受到重視。

23	中高齡就業歧視越來越嚴重。
25	中高齡遭裁員資遣比例較高，青年失業率亦偏高。
29	經驗與適應問題，會因工作需求而不同。
36	生活週遭未曾聽聞。
38	仍然存在，有待改進。
43	中高齡就業困難。
44	30歲以上的無經驗工作者於電子產業幾乎不被接受。

18. 身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	2.6316
	中位數	3.0000
	眾數	2.00
	標準差	.75053
	變異數	.563
	最小值	1.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	2.6500
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.76962
	變異數	.592
	最小值	1.00
	最大值	5.00

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2.65，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	說明
1	企業進用身心障礙勞工的比例仍低，多數企業未達法定進用比例。
3	雇主在考量工作與_的匹配上，難免存在著歧視的感覺。
4	管理不便，雇主不願定額進用，寧可繳納代金。
6	公家機關及國公營事業均會依規定辦理，但民營企業可能較難。
8	目前除政府機關或公營事業或身障者保護機構外，一般民營企業聘僱身障者員工仍屬少數，顯示目前社會對身障者仍多少存有歧視情形。
10	有部分企業不願雇用身心障礙勞工。
12	企業主對於雇用身心障礙勞工，主要是礙於法令規範，不得已雇用。 例：台 61 線、中科四期、鐵路高架工程、勞力付出，誰要雇用身心障礙勞工。
13	往往碰壁。
14	行動上的不便可能無法做某些工作。

16	除公家機關與一些大企業必須滿足規定外，其餘公司對於聘用身心障礙勞工仍有顧慮。
17	It is still a problem.
20	新聞媒體報導。
21	或許是工作本身有困難度，多數雇主不會積極給予工作機會。
25	職場無障礙工作環境並不普遍，身心障礙勞工輔助工作設施設備亦未適當開發提供，目前僅大型企業有定額雇用義務。
29	工作能力受身心障礙而有所影響。
36	基於同工同酬之觀點，遭受歧視情形少見。
38	普遍僱用仍然不足。
43	許多政府部門不願雇用身障人士。
44	難以說沒有偏見。

〈六〉 外籍勞工

19. 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。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	3.2368
	中位數	3.0000
	眾數	4.00
	標準差	.88330
	變異數	.780
	最小值	1.00
	最大值	5.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	3.1500
	中位數	3.0000
	眾數	4.00
	標準差	.89299
	變異數	.797
	最小值	1.00
	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 **3.15**，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	說明
1	外籍勞工來台從事家事服務勞工或是產業勞工，二者待遇不同，家事服務勞工並未適用勞基法，基本勞動權益保障付之闕如。
3	目前我國對外籍勞工在照顧上，所訂的法令與措施已有相當程度的改善。
4	比照本勞。
6	法令規定與規範應算完備，但是否能確實落實則還有待商榷。
8	目前外籍勞工在我國境內工作期間所受待遇均依據勞基法及最低工資標準

	與本國籍勞工受有同等保障，未受歧視故法令規範應屬完備。
10	外勞也享有工作權。
11	不瞭解。
12	外籍勞工法令規範的完備，但經心人士的操作，那又另當別論。 例：外籍勞工進入台灣工作前 12 個月，等於 0 薪資，因為都要交給仲介公司。
13	政府對雇主直接先扣錢。
16	基於地球村的概念，外籍勞工的權益應該要貼近本國勞工，一切以能力為依據。
17	No comment.
21	台灣對於外籍勞工的權益保護相較於其他國家算是健全。
22	過去如高雄外勞事件的壓榨現象已極為少見。
25	今年五月新工會法實施，已放寬對外籍勞工團結權的限制，但施行成效仍待觀察。除限制自由轉換雇主外，其餘法定勞動基準之適用並未有歧視性規定，然多數家庭監護工仍缺乏勞動基準法與勞保條例之適用。
29	受到政策保護。
36	法令仍嫌不足。
38	可再加強。
43	外籍勞工亦同本國人民受到法令保護（看護工幫傭除外）
44	不熟。

〈七〉 母性保護

20. 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。

第一次問卷統計

第二次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	2.6842
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.80891
	變異數	.654
	最小值	1.00
	最大值	4.00

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	2.7000
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.64847
	變異數	.421
	最小值	1.00
	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，不會遭受雇主不利益對待的程度。」平均數為 2.70，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	說明
1	實際上歧視仍存在，重回職場仍有重重障礙。
3	母性保護的法令與時推移，仍不時改進中，因有法規的，雇主也不敢違背，但不當的藉口仍有常見。
4	雇主需負擔育嬰假薪資及工作要求問題，常受到歧視。
6	公家機關及國公營事業及大型民間企業有可能均會依規定辦理，但中小型民間企業或家庭式工廠或沒良心企業可能較難。
8	政府機關或大型企業對女性勞工在懷孕及育嬰期間均能確實依據勞基法給予照顧，一般中小型企業對相同情況之女性勞工照顧普遍不如政府機關或大型企業，且偶傳中小企業藉機解雇女性勞工情事發生。
10	懷孕後仍可回到工作職場。
12	這個問題不切實際，企業主是精打細算的，除了部份真正大型指標企業以外，很少會令女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，得到相同待遇的，除非年年選總統。
13	小部分還是有，為了產假及孕婦身體一些不方便，盡量淘汰孕婦。
14	雇主會另安排較為輕鬆的工作給孕期勞工。
16	相對的歧視和不尊重的事件仍有所聞。
17	The 懷孕 women are fired often.
18	女性因為懷孕而被解雇的案例仍然存在。
20	法律不完備及執行不完善。
21	工作上的發展仍舊是生育子女的考量之一。
22	相關的歧視現象仍屢見不鮮。
25	育嬰津貼的提供有助於改善雇主之不利益對待，然適婚年齡與生育年齡婦女勞參率仍然偏低，職場友善程度仍嫌不足。
29	政府有應對措施，但在勞資對立立場上無法杜絕問題存在。
36	小規模企業基於人力成本考量，能否遵守規定仍有疑慮。
38	不利益對待情形仍有所聞。
43	中小企業仍無法承擔對女性勞工懷孕及育嬰的保障。
44	除了公務機關，私人機構幾乎難以落實。

21. 我國法令有保護懷孕女性勞工不得從事夜間及有安全衛生之虞工作的規定；
目前該規定落實的程度？？

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	3.3158
	中位數	3.5000
	眾數	4.00
	標準差	.77478
	變異數	.600
	最小值	2.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	3.2750
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.67889
	變異數	.461
	最小值	2.00
	最大值	4.00

統計顯示，學者專家評估「我國法令有保護懷孕女性勞工不得從事夜間及有安全衛生之虞工作的規定；目前該規定落實的程度？？」平均數為 **3.28**，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	說明
1	雇主普遍不會針對懷孕勞工改調適當工作或增加保護措施。
3	母性保護的法令與時推移，仍不時改進中，因有法規的__，雇主也不敢違背，但不當的藉口仍有常見。
4	多數均有落實。
6	公家機關及國公營事業及大型民間企業有可能均會依規定辦理，但中小型民間企業或家庭式工廠或沒良心企業和服務業可能較難。
8	目前國內各企業對懷孕女性勞工除盡量不予安排夜間或有安全之虞的工作外，亦多設有育嬰室或哺乳室，落實法令照顧女性勞工情形甚佳。
10	還算落實。
12	一、政府的規定是合理的..但那是不可可能的..【企業主是精打細算的】。 二、相關罰則太輕，企業主願罰..不願配合。『大型企業、都會區企業會配合』。 三、城鄉差距問題，也是大、中、小型企業問題。
14	但有些公司會以無法輪班為由辭退員工。
16	相對的歧視和不尊重的事件仍有所聞。
17	No comment.
25	並未見相關負面報導或案件。

29	資方會避免問題的產生。
36	我國人情，對懷孕婦女多能維護其安全。
38	尚有待加強。
43	雇主不 _二 從事明顯違反法律規定的行為，尤其易遭到檢舉。
44	法令符合勞雇雙方利益。

〈八〉 身心障礙者

22. 政府及企業在執行身心障礙者就業保障上，法令規範的落實程度。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	3.2368
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.75101
	變異數	.564
	最小值	2.00
	最大值	5.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	3.0500
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.74936
	變異數	.562
	最小值	1.00
	最大值	5.00

統計顯示，學者專家評估「政府及企業在執行身心障礙者就業保障上，法令規範的落實程度。」平均數為 **3.05**，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	說明
1	通常會用繳納代金、罰鍰等金錢方式取代進用身心障礙勞工。
3	一般而論尚稱落實。
4	有確實執行。
6	一、法令明文規定。 二、政府照顧。(註：不包含民間單位)
8	許多公民營企業在執行身心障礙者就業上，仍未能確實依法辦理，而以繳交就業代金方式應付，法令落實程度較差。
10	處罰不重。
12	政府及企業在執行身心障礙者就業保障有一定的規範，但相關主管機關大部份以勸導方式與企業主協調、或請求企業主多雇用部份身心障礙者。
14	多和大企業配合。
16	通常僅政府確實落實。
17	No comment.

20	企業還是有歧視身心障礙者的就業權。
21	需要聘請一定名額的勞工，但還是採被動姿態。
22	問題在於企業僱用意願仍舊不高，除了法令規定外，應設法解決該問題。
25	據統計已超過定額雇用人數，然仍有超過一千五百家未達標。
29	受到政策保護。對於基礎工作，資方有比例上的配合。
36	法令規範完備。
38	明顯不足。
43	政府仍有不願雇用身障人士，而以罰金代替。
44	法令規定的程度。

〈九〉 原住民勞工

23. 政府及企業在執行原住民就業保障上，法令規範的落實程度。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	3.1842
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.80052
	變異數	.641
	最小值	2.00
	最大值	5.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	3.2500
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.77625
	變異數	.603
	最小值	2.00
	最大值	5.00

統計顯示，學者專家評估「政府及企業在執行原住民就業保障上，法令規範的落實程度。」平均數為 3.25，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	說明
1	不瞭解原住民就業問題。
3	一般而論尚稱落實，然原住民的工作技能有待改善。
4	原鄉地區與非原鄉地區仍有差距。
6	一、政府法令明文規定公家機關和國公營事業單位任用人數比例。二、政府照顧。三、成立原住民委員會。四、在原住民縣市訂定原住民工作人員額比例。
8	許多公民營企業在執行原住民就業上，仍未能確實依法辦理，而以繳交就業代金方式應付，法令落實程度較差。
10	可從就業行業別看出，偏重於藍領。

12	一、原住民於平地就業情況並理想，大部份只能從事勞力工作。 二、例：南投縣仁愛、信義二鄉原住民冷寧可留鄉工作都不願外出就業，根據他們表示下山只能從事勞力工作而且薪資不高。
14	因就公司而言原住民身份並不會為公司帶來任何額外利益，故和一般員工一樣。
16	通常僅政府確實落實。
17	Good.
23	近年來這部份落實狀況頗佳。
25	原住民失業率 5.33%，較一般失業率略高。勞參率 59.78%，則高於一般勞參率。
29	受到政策保護。弱勢權益抬頭。
36	對原住民雇用人數有一定比例，未達比例者，須繳代金，應無不能落實之虞。
38	明顯不足。
43	企業落實情況不佳。
44	法令規定的程度。

〈十〉 失業

24. 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。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	3.3158
	中位數	3.0000
	眾數	4.00
	標準差	.70155
	變異數	.492
	最小值	2.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	3.2500
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.63043
	變異數	.397
	最小值	2.00
	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 3.25，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	說明
1	制度上已經有各項補助、津貼、訓練等協助方案，但都訂有一定期間，並未針對長期失業者的情形有特別的協助措施。
3	目前我國失業勞工的輔助尚屬合理，惟增加就業機會才是上策。
4	政府雖有協助，但造成民眾過度依賴。例公部門臨工。
6	一、勞工對於自身權益愈來愈重視。 二、政府及媒體廣為宣導。 三、勞工知識水準提高。 四、相關團體會提醒（例：工會或相關勞動團體）。
8	勞工於失業期間除可申請失業給付暫渡難關，其餘如轉業訓練、轉業輔導等項目前似仍感覺不足。
10	失業補助延長，也有免費職業訓練
12	失業勞工朋友，政府以替代性工作安撫『並非實質補助』。 例：失業勞工到鄉鎮區公所登記，由鄉鎮公所安排到各學校、機關為臨時工作 6 個月，每天 8 小時為期 6 個月，實際上並無真正解決失業問題，政府應該安排輔導、技能培訓、輔導轉型等。
13	雖永續就業政府做的很好，但政府沒有實際進去參與，部分懶散的勞工，在永續就業裡以待了兩年，這兩年一直在永續，他說只要簽到，作一個鐘頭的工就可以回家睡覺，不再找工作造成資金亂用，如果勞工在永續就業持續兩年，這勞工是不是有問題
14	有補助，生活暫時不會有問題。
16	這幾年隨著失業人口的增加，政府相關的規劃已趨多元。
17	Ok but sill quite a lot of 流浪漢. People have not received the full information about this issue.
20	有失業保險的實施。
21	各個地區都會有就業輔助站。
22	職訓部分頗佳，其他待加強。
24	津貼給付方面雖佳，但再就業之協助上仍有不足。
25	失業勞工政府提供之訓練輔導與生活津貼，在數量上大致相當，但在質量上，能否提供失業勞工再就業的一個新的職涯再出發點，或是更好的職涯前景，無論從媒體報導上或個案接觸上，均不多見。從政府協助失業勞工政策目的而言，並未達標。
29	失業勞工能得到職能提升。
36	政府協助仍有不足，訓練、輔導未能普及一般失業勞工。
38	明顯不足。
43	有失業給付，提昇就業獎助及就業訓練。
44	失業給付有落實，有訓練課程，但訓練內容不符職場實務需求。

〈十一〉 職業傷病

25. 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。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	3.3947
	中位數	4.0000
	眾數	4.00
	標準差	.75479
	變異數	.570
	最小值	2.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	3.3250
	中位數	3.5000
	眾數	4.00
	標準差	.79703
	變異數	.635
	最小值	1.00
	最大值	4.00

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 3.33，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	說明
1	針對雇主的補償責任、職災保險的給付都有相關法律規範。
4	法令雖完備，但並無確定保障。
6	一、勞工對於自身權益愈來愈重視。 二、政府及媒體廣為宣導。 三、勞工知識水準提高。 四、相關團體會提醒（例：工會或相關勞動團體）。
8	目前勞基法及勞工保險條例對勞工遇到職業傷病時所給予的保障規定尚佳。
10	補償仍較少。
12	申請職業傷病、傷害補助，須由黃牛代為申請，自己去申請大約只有 20% 能順利申請完成(申請中途煩瑣公文、補送資料等等)，如果由黃牛代為申請大約有 90% 可以順利通過（須讓黃牛抽 30% 工作費）。
13	雖有勞基法保障勞工，但對雇主也是龐大的資金壓力，他希望花部分小錢，讓傷者辭職回家。
14	除有醫療救治外，另有少額津貼補助，會派人關心復原程度。
16	基本的權益，法規已有相當保障
17	No comment.
20	有法律的漏洞給予企業規避責任。

21	遭受職業傷害都有完善的法令可以給予幫助。
22	但職災的認定待改善。
23	職業重建方面的法令不足。
25	職災補償在補償額度上，較諸國際基準仍有相當落差。勞保職災失能年金給付，額度仍按投保年資計算，資淺者未能獲得應有保障。職業重建機制僅屬初階並不完備。
29	補助與賠償不及職場環安的重要性。
36	法令完備。
38	尚有不足。
43	法令已有較詳實的規範。
44	都丟給勞保給付，雇主責任只對勞工法規而非勞工本人負責。

26. 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。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	3.0263
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.78798
	變異數	.621
	最小值	2.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	2.9500
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.78283
	變異數	.613
	最小值	1.00
	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 2.95，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	說明
1	企業不負責任或是小公司雇主規避責任，通常勞工會索討無門，如雇主沒有為勞工投保職災保險，則連保險補償都領不到。
4	法令雖完備，但並無確定保障。
6	一、勞工對於自身權益愈來愈重視。 二、政府及媒體廣為宣導。 三、勞工知識水準提高。 四、相關團體會提醒（例：工會或相關勞動團體）。 五、有制度公司會主動幫忙辦理。

8	國內各企業對勞工遭遇職業傷病時應受之權益保障，均依據勞基法及勞工保險條利的相關規定辦理，故落實保障情形尚佳。
10	補償仍較少。
12	同 25 題 例：美國政府對勞工職業傷病申請補助，只要通過初審，即先行發放申請補助金額 30%，由義工服務資料收集、補送、協調…等等。
13	有上軌道的公司，都會落實勞工權益。
14	有勞保可保障。
16	縱有法規，面對資方，勞方仍是弱勢。
17	No comment..
20	有法律的漏洞給予企業規避責任。
21	法令的完備與落實的程度還有一段差距。
22	但職災的認定待改善。
23	雇主多不願報告職業傷害或發給職業傷病門診單，勞工遭遇職業傷病時，往往以普通傷病就醫，而且重建制度上不健全。
25	主管機關在職災認定上雖已逐步放寬，但爭議個案仍時有媒體報導。通勤災害職災認定在法院判決上並不一致，形成權利義務的不確定性。職業重建落實程度不足。
29	補助與賠償不及職場環安的重要性。
36	部分職業傷病之認定困難。
38	明顯不足。
43	職業病的認定仍然不易。
44	勞安事故鑑定漏洞百出。

〈十二〉 退休

27. 勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	3.5000
	中位數	4.0000
	眾數	4.00
	標準差	.64724
	變異數	.419
	最小值	2.00
	最大值	5.00

第二次問卷統計

個數	有效的	39
	遺漏值	5
	平均數	3.4359
	中位數	3.0000
	眾數	4.00
	標準差	.59802
	變異數	.358
	最小值	2.00
	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 3.44，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	說明
1	各項退休後的保障已逐漸建立，並以年金制度為主。
4	社會福利尚未成熟。
6	勞保年金實施後會比以前較有保障。
8	以目前勞基法所規範的內容而論，法令規範尚稱完備。
10	有些公司退休金提撥率較低或薪資低報。
12	一、勞工辦理按月領取退休金平均 8000 元（須滿 45 支數即代表參加勞保滿 25 年）。 二、勞工辦理全退者可領取退休金 2 萬 X45 月=90 萬，滿 65 歲後每月 3000 元。
13	未進政府財正視勞工退休經濟保障。
14	有年金制度可使老年生活比較不用擔心。
16	法令應該算是完備。
17	Only for the people who join the 勞保.
21	退休制度改善很多。
22	個人退休帳戶的實施對於退休制度進了一大步。
25	勞保老年年金給付開辦後，勞工老年生活經濟安全已有基本保障。
29	法律規範完備。
36	勞工保險之勞保年金及勞工退休金新制等法令完備。
38	可再修正。
43	勞工去年之保障還不如軍、公、教人員。
44	規範老舊，不符社會現實。

28. 勞保及勞退老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。

第一次問卷統計

個數	有效的	38
	遺漏值	7
	平均數	3.0526
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.69544
	變異數	.484
	最小值	1.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	3.0750
	中位數	3.0000
	眾數	3.00
	標準差	.57233
	變異數	.328
	最小值	2.00
	最大值	4.00

統計顯示，學者專家評估「勞保及勞退老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。」平均數為 3.08，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	說明
1	所得替代率仍有不足，如不能符合年金給付條件者，一次給付的金額通常不足以支應其老年生活。
4	每月支領費用，仍無法維持基本生活開銷。
6	物價指數、通貨膨脹會有所影響。
8	目前雖已實施勞工退休新制，勞工退休時其退休金將可由勞工依個人意願一次獲終生分期領取，但因新制實施期尚短，國內生活水準日漸升高，故對勞工老年生活的實際保障程度仍顯不足。
10	有些公司退休金提撥率較低或薪資低報。
12	一、勞工辦理按月領取退休金平均 8000 元（須滿 45 支數即代表參加勞保滿 25 年）。 二、勞工辦理全退者可領取退休金 2 萬 X45 月=90 萬，滿 65 歲後每月 3000 元。
13	政府有落實勞工的勞退老年給付。
14	因縱使每月有津貼，但金額不大，若老年人需就醫，錢就不夠用了。
16	目前的保障應仍數不足。
17	OK.
18	以目前的基本生活要求來看，似乎保障不夠，尤其是私部門退休勞工。
20	生活成本持續上漲，勞保及勞退老年給付要跟的上。
22	實際的退休給付金額不高。
25	勞退新制實施尚屬初期，成效仍待觀察。

29	政府有配套因應措施。期待心靈滿足的提升。
36	勞保年金及勞工退休幾付制度之實施，已較能保障勞工老年生活。
38	仍顯不足。
43	不如軍、公、教人員。
44	規範老舊，不符社會現實。

〈十三〉勞動政策

29. 政府對於企業採取勞務委外、非典型僱傭型態，對勞工權益在法令上的保護程度。

第一次問卷統計

個數	有效的	36
	遺漏值	9
	平均數	2.3056
	中位數	2.0000
	眾數	3.00
	標準差	.78629
	變異數	.618
	最小值	1.00
	最大值	4.00

第二次問卷統計

個數	有效的	40
	遺漏值	4
	平均數	2.2750
	中位數	2.0000
	眾數	2.00
	標準差	.67889
	變異數	.461
	最小值	1.00
	最大值	3.00

統計顯示，學者專家評估「政府對於企業採取勞務委外、非典型僱傭型態，對勞工權益在法令上的保護程度。」平均數為 2.28，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	說明
1	企業採取勞務委外、非典型僱傭，目的無非就是為了規避法令。
3	如不能徹底廢除非典型勞雇問題，就應建立制度化及制訂法令加以規範。
6	一、企業專法律漏洞，不用正職人員，直接影響正職人員工作機會。 二、採勞務委外後正職員工勞動條件和福利待遇下降。 三、薪資結構跌幅下滑。
8	政府在將勞務工作委外後，對從事該勞務之勞工應有權益均一併交由承包該勞務之單位負責，若承包單位未遵守相關法令時，則勞工權益將不易獲得政府保護。
10	非典型僱傭工作權較無保障。
12	一、勞務委外利弊各半，政府或企業主對管理勿須付出太多精神，申請薪資較能和政府、企業主配合。

	二、勞務委外辦理之顧問公司或企業，抽取太多勞工薪資。 例：中科四期政府對勞工含保全工作者，編列預算每人每月 31200 元，勞務委外辦理後，勞工實際領到 19800 元。
14	委外的派遣工作並無保障且無退休金。
16	雖以逐漸改善，但仍不足。
17	Our law does not protect the people with part-time job.
22	非典僱用的濫用嚴重，法令保障不足。
23	尚無派遣勞工保護相關法律。
25	勞動法令並無對其有歧視性規定，惟有關勞動權益之監督與職業安全衛生之注意義務，現行機制較難落實。
29	資方得到派遣人力的資源，勞方期盼有更合理的權益。
36	人力派遣制度，勞工權益遭中間剝奪，法令保障不足。
38	仍可再修法。
40	勞務委外造成薪資過低，可能也沒幫勞工保險，影響勞工權益。
43	勞務採購是造成工作貧窮的主要原因。
44	連政府機關都有委外業務，造成勞工無年終、無年資等被剝削狀況。

附錄三、德慧調查評估人名單

姓名	性別	工作單位及職稱
蔡清源	男	中華電信工會宜蘭分會理事長
陳膺仁	男	台北市職業總工會總幹事
江意華	男	台北市/台灣省大地工程技師公會總幹事
嚴秀琴	女	台南市記帳士公會理事長
蔡秋發	男	兆豐商銀產業公會理事長
謝尚彬	男	台灣省電腦商業同業公會聯合會理事長
張靖儀	女	台灣省金銀珠寶商業同業公會聯合會總幹事
陳美蓁	女	台灣省布商業同業公會聯合會總幹事
陳鎮洲	男	政治大學經濟學系教授
徐士勛	男	政治大學經濟學系助理教授
林彥伶	女	淡江大學經濟系教授
黃麗璇	女	中央大學經濟學系教授
許繼峰	男	中正大學勞工關係學系副教授
王惠玲	女	政治大學勞工關係研究所教授
張其恆	男	政治大學勞工關係研究所副教授
成之約	男	政治大學勞工研究所教授
彭百崇	男	中國文化大學勞工關係學系教授
余泰毅	男	銘傳大學風險管理與保險學系助理教授
余瑞芳	男	聯合大學環境與安全衛生工程學系助理教授
黃美瓏	男	基隆市政府消保官
傅然輝	男	台南市政府消保官
程俊	男	屏東縣政府消保官
張祐齊	男	新北市政府消保官
1	女	全國產業總工會
2	男	台北市職業總工會
3	男	中華民國銀行員工會全國聯合會
4	男	台灣菸酒股份有限公司產業工會聯合會
5	女	中華民國水電業總工會
6	女	台灣省結構技師公會
7	女	台灣大學經濟系教授 / 社會科學院研發分處
8	女	國立中央大學經濟學系副教授
9	男	東華大學經濟學系助理教授
10	女	國立中正大學經濟學系副教授
11	男	淡江水環系教授
12	男	台中教育大學環境教育研究所教授

13	男	中興大學環境工程學系教授
14	男	逢甲大學環境工程與科學學系副教授
15	女	花蓮縣政府消保官
16	男	彰化縣政府消保官
17	女	行政院消保會
18	男	行政院消保會
19	男	中華民國勞資關係協進會
20	男	財團法人中華民國環保科技研究發展中心

(部分填答人要求匿名，因此以編號代替)



社團法人中華人權協會
(原名中國人權協會)

電話：02-3393-6900

傳真：02-2395-7399

會址：10053 台北市中正區杭州南路一段 23 號 4 樓之 3

網址：[http:// www.cahr.org.tw](http://www.cahr.org.tw) 電子信箱：humanright@cahr.org.tw

關於中華人權協會

中華人權協會是台灣第一個民間人權組織，創立於 1979 年 2 月 24 日，原名「中國人權協會」，為因應對內拓展會務與對外交流合作之所需，2010 年改為現名，期更具承先啟後的時代意義。

我們的宗旨

以宣揚人權理念、促進人權保障及實現人權體制為宗旨。

我們的任務

我們致力於：

- 一、人權理念之宣揚事項。
- 二、保障人權制度之研究事項。
- 三、實現人權體制之研究事項。
- 四、支援世界各地爭取人權事項。
- 五、舉辦關於司法、政治、勞動、經濟、環境、文教、兒童、婦女、老人、身心障礙者、原住民、難民、軍人、網路、賦稅等人權指標調查及研討事項。
- 六、其他有關人權促進及保障之工作事項。

歷任理事長

1979 年~1991 年 理事長： 杭立武 （第 1-6 屆）

1991 年~1993 年 理事長： 查良鑑 （第 7 屆）

1993 年~1997 年 理事長： 高育仁 （第 8-9 屆）

1997 年~2002 年 理事長： 柴松林 （第 10-11 屆）

2002 年~2005 年 理事長： 許文彬 （第 12 屆）

2005 年~2011 年 理事長： 李永然 （第 13-14 屆）

2011 年迄今 理事長： 蘇友辰 （第 15 屆）

我們的成長與工作

本會自從成立以來，在國內，我們為促進台灣人權保障而奮鬥；在海外，為難民人權的濟助而努力。始終堅持在追求「公平」與「正義」的道路上，遵循「人權，是與生俱來的權利，尊重人權讓每個人皆能有尊嚴的生存在這塊土地上每一個角落」之理念。

~~~工作內容~~~

◎ 人權教育及理念之倡導

以宣揚人權理念為目的，每年舉辦多場研討會、座談會，邀請產官學界共同討論重要人權議題。成立「南台灣人權論壇」、「中台灣人權論壇」，持續透過各種交流，提出融合在地觀點的建言與看法，以促請朝野之重視。規劃不同主題的青少年及兒童人權教育活動，期將人權理念向下紮根，培育國家未來主人翁正確認識人權概念。每季定期出版「人權會訊」介紹人權專文，並透過網站 (<http://www.cahr.org.tw>)隨時更新最新人權資訊與活動。

◎ 人權政策倡議與法案推動

組成人權論壇撰述小組，就人權議題進行研究，並發表專文於報章雜誌或學術刊物上。出席政府部門之會議，積極參與人權政策之討論；推動修法工作，如：1998 年於立法院推動通過之「犯罪被害人保護法」，2008 年召開催生「國家人權委員會組織法」立法會議；另推動「難民法」（草案）、「納稅人權利保護法」（草案）並促請政府相關部門修正「赦免法」，以保障人權。

◎ 重大人權案件及弱勢群體之關切與協助

對人權受侵害者提供法律諮詢服務，並就重大人權案件表達關切與提供協助，例如美麗島案、王迎先案、大陸閩平漁船案、六四天安門事件、蘇建和案等。基於人道關懷，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，以實際行動對於收容人及受刑人之生活情況表達關切，並聽取建言，藉以發現羈押被告、受刑人的人權問題，以協助尋求改善及解決之道。

◎ 台灣人權指標調查與研究

自 1991 年起以問卷調查方式，由專家、學者評估國內年度人權指標，包括婦女、兒童、勞動、司法、政治、經濟、文教、老人、環境、身心障礙者、原住民族人權等 11 項。透過人權指標調查與研究，反映台灣人權現況，作為政府制訂政策參考之依據，期改善各項人權措施，提升水平符合兩公約國際人權規範，達到人權立國之願景。

◎ 國際人權公約的推動與監督

積極引進並推動國際社會較為重要的國際人權公約在台落實，務使我國人民在公民、政治、經濟、社會及文化各方面之人權，皆能與國際社會享有相同之保障。2009 年我國批准通過『公民與政治權利國際公約』暨『經濟、社會與文化權利國際公約』，及兩項人權公約施行法，本會對應研擬提出「民間協助推動及監督兩公約落實計畫」，以民間社會立場協助及監督政府部門進行《兩公約》落實工作。

◎ 國際人權交流活動

與國際社會及國際人權體系接軌，積極參與國際性人權活動，並建立與國際人權團體之聯繫與交流。訪問國際人權組織、接待來訪國際人權組織代表，並出席與舉辦國際人權會議等。

◎ 國際人道救援與發展工作

1980 年成立「中泰支援難民服務團」，派遣團員並捐募救助物資至泰柬邊境各難民營展開服務工作，1994 年更名為「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，服務地點也由泰柬邊境延伸至全球各地，期能在國際人道救援上多盡一份心力。並與國際社會同步，每年響應聯合國難民署舉辦「世界難民日」慈善系列活動，藉以呼籲台灣民眾對難民的關心與重視。另出版 TOPS newsletter 介紹本會 TOPS 在泰緬邊境的工作及服務現況，讓國人了解我們的國際人道救援工作，進而解囊相助。

◎ 原住民族協助與服務

1999年10月成立「台灣原住民工作團」，並投入921大地震的賑災工作。為強化國內對原住民議題之重視，每年8月舉辦原住民族活動以呼應「原住民族日」，藉由時下議題的討論凝聚共識，並彙整內容呈交相關單位，以反應原住民族最真實的需要。

◎ 賦稅人權改革之推動

鑑於我國現行租稅法律環境對納稅人權保障嚴重不足，侵害人權情事層出不窮，為協助政府推動及執行《兩公約》保障人權的規範，本會設立「賦稅人權論壇」，辦理相關系列活動，包括每三個月辦理一次研討會，不定期舉辦記者會，透過研討會彙整學界、實務界、政府機關及一般民眾意見，協助研擬相關制度之修正方向，逐步落實兩公約對賦稅人權之保障，促進優良賦稅環境之實踐，以符合「世界人權宣言」所揭示之人權理念。

◎ 兩岸人權對話與交流

促進兩岸人權的對話與交流，藉由兩岸人權研究與實踐分享，彌合兩岸人權思維與價值的差距，並提供兩岸政府相關建言，以維護在大陸台灣人合法正當之權益。

自我期許與前瞻

中華人權協會在各方面的努力與奉獻，從最艱困地區人民的救援、協助與照顧到我國各類人權指標的探究，深刻劃下人權實踐的每一段里程。30幾年來，因為各界的愛心捐獻，我們才有持續下去的力量。希望所有關注人權的朋友們，能繼續發揮人飢己飢、人溺己溺的人道博愛精神，讓我們在維護人權的路上，可以做的更好！做的更多！

《您的愛心捐款，是我們行動的力量！》

劃撥帳號：01556781 戶名：社團法人中華人權協會

劃撥帳號：19398472 戶名：社團法人中華人權協會(原住民工作團)

劃撥帳號：18501135 戶名：社團法人中華人權協會台北海外和平服務團(TOPS)