



社團法人中華人權協會研究報告
Report of the Chinese Association for Human Rights

2012 台灣勞動人權指標調查報告

劉梅君教授
政治大學勞工研究所

計畫主持人：高永光教授

Project Coordinator: Prof. Kao, Yuang-Kuang

計畫主辦單位：社團法人中華人權協會

Project Sponsored Institution: Chinese Association for Human Rights

計畫執行單位：國立政治大學國家發展研究所

Project Executive Institution: Graduate Institute of Development Studies, NCCU.

計畫執行期間：中華民國 101 年 6 月 1 日至 101 年 12 月 28 日

Period of Project: 2012, June, 1—2012, December, 28.

印製日期：中華民國 101 年 11 月 23 日

Date of Publication: 2012, November, 23.

2012 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 33 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，21 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。台灣雖非聯合國一員，但仍一直嘗試單邊批准《公民與政治權利國際公約》及《經濟、社會與文化權利國際公約》這兩項公約，終於在 2009 年由立法院通過，並制訂《兩公約施行法》。今（2012）年 4 月 20 日由總統府公布首份《國家人權報告》，更顯示對人權進展的重視，也期望台灣的人權標準能與國際接軌。

該份《國家人權報告》最快將於年底前交由國際人權專家進行審查。而依國際慣例，這些負責審查的獨立專家都要參考民間 NGO 團體的「影子報告」以為對照，避免官方一隅之見。對此，本會已委請參與人權指標調查計畫的評論人，在今年的分析報告中，就本次指標調查結果，針對《國家人權報告》之相關議題提出建議，以提供該專案審查小組參考，補救官方人權報告的缺漏。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、立法機關及其他民間團體查閱，做為未來制訂政策及各項修法參考的依據，期能促進政府對人權保障的重視，避免侵害人權事件的發生。

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。

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、行政院人權保障推動小組、行政院原住民族委員會、內政部、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	8
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	35
附錄三、德慧調查評估人名單	76
◎社團法人中華人權協會簡介	

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（101 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）101 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、身心障礙者人權、婦女人權等方面的評估相對較為正面（正面評價高於負面評價），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七成六。

整體人權的保障方面，有約三成八的民眾對今年度的整體人權保障抱持正面評價，四成三抱持負面評價。

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 35.1%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 37.8%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 43.0%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 37.7%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」）。

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。

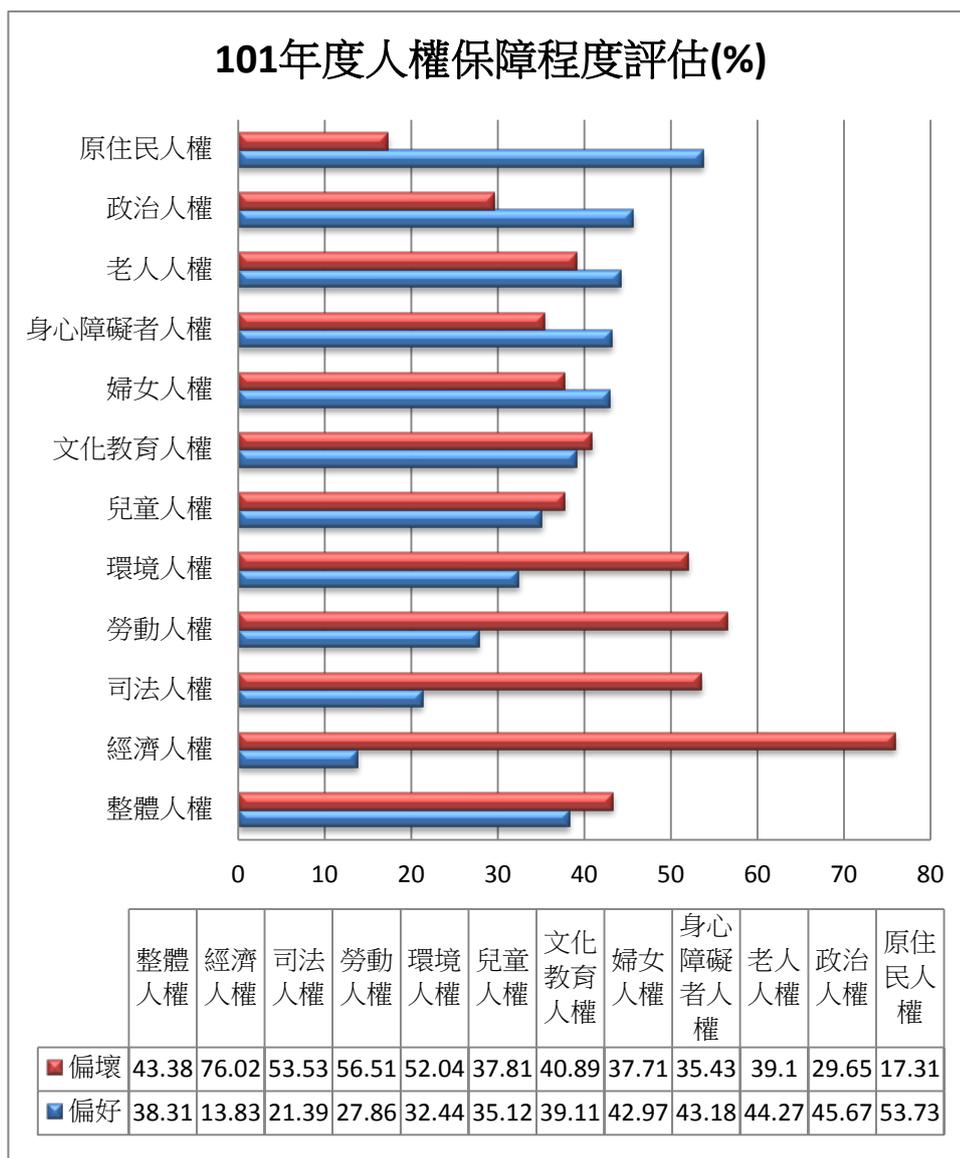
3. 老人人權的保障方面，有 44.3%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 39.1%的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
4. 身心障礙者人權的保障方面，有 43.2%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 35.4%的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
5. 文化教育人權的保障方面，有 39.1%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 40.9%的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
6. 環境人權的保障方面，有 32.4%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 52.0%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」）。
7. 經濟人權的保障方面，有 13.8%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 76.0%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」）。
8. 勞動人權的保障方面，有 27.9%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 56.5%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 21.4%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 53.5%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」）。
10. 政治人權的保障方面，有 45.7%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 29.7%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」）。

11. 原住民人權的保障方面，有 53.7%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 17.3%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」）。

12. 整體人權的保障方面，有 38.3%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 43.4%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」）。

【表 1-1】101 年度人權保障程度評估表

	非常好	好	不好	非常不好	無反應	總數
兒童人權	3.1%	32.0%	28.2%	9.7%	30.84%	1005
婦女人權	3.6%	39.4%	27.2%	10.6%	19.3%	1005
老人人權	5.1%	39.2%	26.0%	13.1%	16.6%	1005
身心障礙者人權	5.8%	37.4%	24.9%	10.6%	21.4%	1005
文化教育人權	5.0%	34.1%	25.9%	15.0%	20.0%	1005
環境人權	2.7%	29.8%	33.5%	18.6%	15.5%	1005
經濟人權	1.5%	12.3%	31.2%	44.8%	10.2%	1005
勞動人權	2.6%	25.3%	31.3%	25.2%	15.6%	1005
司法人權	1.4%	20.0%	29.3%	24.3%	25.1%	1005
政治人權	8.0%	37.7%	16.1%	13.5%	24.7%	1005
原住民人權	15.1%	38.6%	12.1%	5.2%	29.0%	1005
整體人權	4.0%	34.3%	27.7%	15.7%	18.3%	1005
整體人權保障程度在 0~10 評分下，平均數為 4.76。						



【圖 1-1】101 年度人權保障程度評估圖

(二) 101 年度與 100 年度人權保障程度的比較³

在瞭解民眾對 101 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（100 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，約二成六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，則呈現極為「退步」的現象，有近七成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」）。而除了原住民人權、老人人權與身心障礙者人權外，其餘人權都顯示，「認為比去年退步」的民眾比例要比「認為比去年進步」的民眾比例來得高。

整體人權的保障方面，只有約一成八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」），三成六認為比去年退步（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 17.5%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 23.1%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 21.9%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 24.0%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 25.1%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 24.4%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 24.5%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 22.2%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 21.0%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與

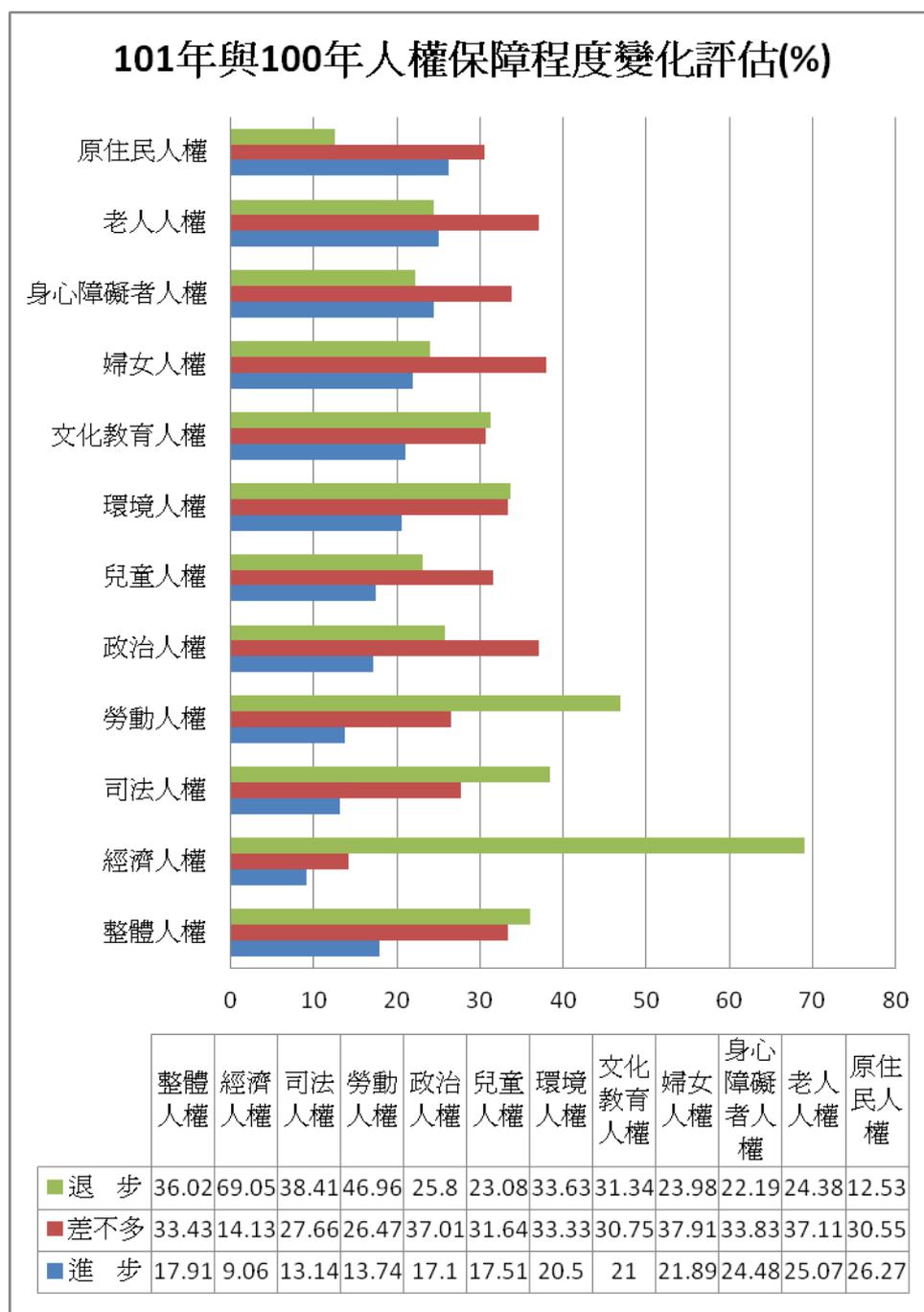
³此部分所稱「進步」包含認為該人權的保障比去年「有進步」與「進步很多」者；「退步」則是包含評估為「有退步」與「退步很多」者。

- 「有進步」，有 31.3%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
6. 環境人權的保障方面，有 20.5%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 33.6%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 9.06%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 69.1%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 13.7%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 47.0%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 13.1%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 38.4%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 17.1%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 25.8%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 26.3%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 12.5%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 17.9%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 36.0%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。

【表 1-2】101 年與 100 年人權保障程度變化評估表

	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	1.7%	15.8%	31.6%	13.2%	9.9%	27.8%	1005
婦女人權	2.1%	19.8%	37.9%	15.2%	8.8%	16.2%	1005
老人人權	1.9%	23.2%	37.1%	14.1%	10.3%	13.4%	1005
身心障礙者人權	3.0%	21.5%	33.8%	13.7%	8.5%	19.5%	1005
文化教育人權	2.8%	18.2%	30.8%	18.3%	13.0%	16.9%	1005
環境人權	1.7%	18.8%	33.3%	20.5%	13.1%	12.5%	1005
經濟人權	0.8%	8.3%	14.1%	27.3%	41.8%	7.46%	1005
勞動人權	0.9%	12.8%	26.5%	23.4%	23.6%	12.8%	1005

司法人權	0.9%	12.2%	27.7%	19.7%	18.7%	20.8%	1005
政治人權	2.4%	14.7%	37.0%	13.4%	12.3%	30.7%	1005
原住民人權	6.1%	20.2%	30.6%	9.3%	3.3%	30.7%	1005
整體人權	1.2%	16.7%	33.4%	20.1%	16.0%	12.6%	1005



【圖 1-2】101 年與 100 年人權保障程度變化評估圖

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。

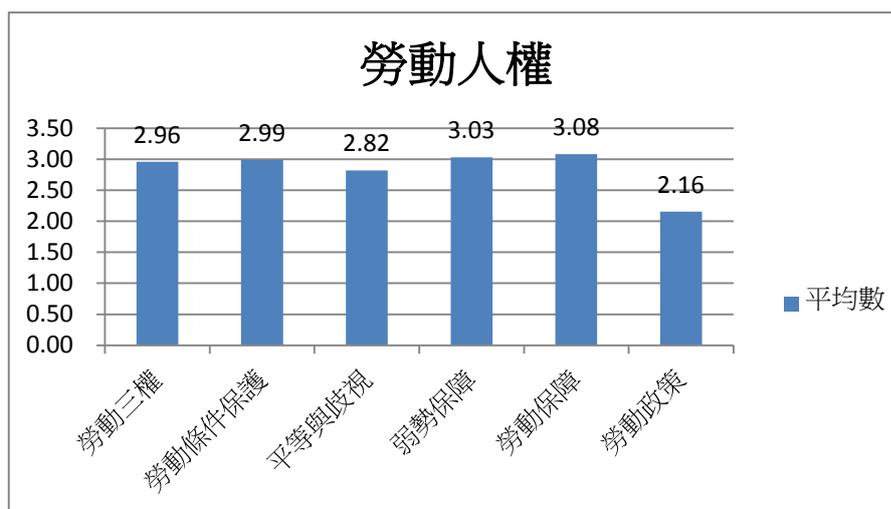
本研究進行兩階段的問卷調查，第一階段的問卷實施期程是 101 年 8 月 27 日至 9 月 3 日，經回收後進行統計，將統計結果附同問卷，再進行第二階段的施測。第二階段的問卷實施期程是 101 年 9 月 21 日至 9 月 28 日。邀請參與評估並獲同意的專家學者共 45 位，其中公會/工會負責人共 12 位、學者共 20 位、消保官共 7 位，社會團體負責人共 5 位，律師 1 位。同意列名本報告的名單請見附錄三。

勞動人權指標部分，共分為六大項：(一) 勞動三權，(二) 勞動條件保護，(三) 平等與歧視，(四) 弱勢保障，(五) 勞動保障，(六) 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 2.84，是「普通傾向差」程度。

一、分項調查結果說明

1. 學者專家評估「勞動三權」平均數為 2.96，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
2. 學者專家評估「勞動條件保護」平均數為 2.99，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
3. 學者專家評估「平等與歧視」平均數為 2.82，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
4. 學者專家評估「弱勢保護」平均數為 3.03，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
5. 學者專家評估「勞動保障」平均數為 3.08，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
6. 學者專家評估「勞動政策」平均數為 2.16，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
勞動三權	2.96	普通偏向差
勞動條件保護	2.99	普通偏向差
平等與歧視	2.82	普通偏向差
弱勢保護	3.03	普通偏向佳
勞動保障	3.08	普通偏向佳
勞動政策	2.16	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 3.16，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 3.08，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
3. 學者專家評估「我國勞動法令對勞工爭議權的保障程度。」平均數為 3.00，故學者專家的評估是呈「普通」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 3.05，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」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 2.76，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「勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。」平均數為 2.70，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
7. 學者專家評估「勞工有受基本工資保障的權利，該權利落實的程度。」平均數為 3.05，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
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 3.00，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 2.79，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 2.79，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「我國法令對勞工安全衛生規範上的完備程度。」平均數為 3.32，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 2.76，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 3.32，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 2.89，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 2.84，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 2.95，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 2.47，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 2.57，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「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 2.81，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
20. 學者專家評估「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 3.27，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
21. 學者專家評估「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 2.97，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
22. 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。
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 3.16，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 3.16，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 3.13，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

27. 學者專家評估「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 3.08，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 2.89，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」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 2.24，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。	3.16	普通傾向佳
2	我國勞動法令對勞工協商權的保障程度。	3.08	普通傾向佳
3	我國勞動法令對勞工爭議權的保障程度。	3.00	普通
4	勞工組織工會，有不受雇主與政府不當介入的保障程度。	3.05	普通傾向佳
5	工會得行使與雇主集體協商的權利。	2.76	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。	2.70	普通傾向差
7	勞工有受基本工資保障的權利，該權利落實的程度。	3.05	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。	3.00	普通
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。	2.79	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。	2.79	普通傾向差
11	我國法令對勞工安全衛生規範上的完備程度。	3.32	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。	2.76	普通傾向差
13	我國法令在解僱保護規範上的完備程度。	3.32	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。	2.89	普通傾向差
15	勞工不因國籍及族群遭受雇主歧視的程度。	2.84	普通傾向差
16	勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。	2.95	普通傾向差
17	勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。	2.47	普通傾向差
18	身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。	2.57	普通傾向差
19	女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主不利益對待的程度。	2.81	普通傾向差
20	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？	3.27	普通傾向佳

21	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。	2.97	普通傾向差
22	外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的落實程度。	2.95	普通傾向差
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。	3.16	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。	3.16	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。	3.16	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。	3.13	普通傾向佳
27	勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。	3.08	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。	2.89	普通傾向差
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。	2.24	普通傾向差

參、評論人分析報告

劉梅君教授

政治大學勞工研究所

摘要

今年勞動人權調查指標中，無論是一般民眾或學者專家的意見是一致的：在一般民眾部分，持正面評價的比例減少，持負面評價的比例大幅提昇，同時也認為今年勞動人權的表現較去年大幅退步。在學者專家部分獲得的總平均為 2.87，也比去年退步了。總體而言，今年勞動人權的調查結果顯示，今年的勞動人權表現非常不理想。

一般民眾對今年的勞動人權持負面評價的比例，僅低於經濟人權，而高於其他所有人權，意即民眾感受最差的是經濟人權的表現，其次是勞動人權。這種情況是持續去年的觀感，表示這一年來勞動環境並沒有顯著改善。甚至在一般民眾的觀感裡，持負面評價的比例高於去年，這表示更多民眾認為負面的表現大過正面的表現。同時也認為今年勞動人權退步者的比例增加許多，該比例也僅次於經濟人權退步的比例。

毫無疑問，這兩項調查所指出的現象是個嚴重的警訊。雖然大環境有其全球景氣的結構性原因，但政府在其中應有守護民眾勞動權益的作為，可惜的是政府沒有展現其魄力與決心，尤其是主其事者仍一貫抱持 40 年來的經濟發展主義的思維，但台灣經濟與產業已面臨結構轉型與提升的壓力，該舊思維無法引領台灣走向新局，也難以有可資永續發展的全球競爭力，因而除非在認識上有大的突破，否則經濟人權與勞動人權的表現，難以令人期待。

持平而論，這些年來勞動法制不斷有檢討與修訂，朝向保障與提升整體勞動人權的方向走。然而若干應急式的勞動政策與方案，在缺乏嚴謹的調查分析與公開審議的情況下，失之粗糙，政策成效亦缺乏事後的檢討分析，以作為後續政策修訂的依據。其他部會涉足勞動政策或方案的提出時，也缺乏公開審議的程序並知會與協調相關部會的協議過程。總之，所有重大的政策與方案，實施過程中及結束後，需有追蹤檢討的機制，以提升政策的效力。

最後，誠如去年報告中語重心長地指出：「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」，也體現出一國對發展的想像與期許。近日行政院仍以經濟發展優先的政策思維，究竟是苦口良方，還是飲鴆止渴，最終歷史將有定論，但最近剛來台灣的諾貝爾經濟獎得主在演講座談時，很明白的道出全球低薪化的災難，這點對世界局勢的認識，是我們今天無法迴避之國家發展的大哉問：既有的勞動政策及勞動現象與我們所追求的社會與經濟永續發展的大方向，是否有背離？許多勞動政策或方案

的檢討，不應成為頭痛醫頭，腳痛醫腳的短期應急的性質，必須將法案或方案放在台灣整體永續發展的脈絡下來檢視，同時勞動政策在思維上能有前瞻的高度。

一、前言

台灣從千禧年以來政治的紛擾不安，與受到世界經濟陷入低迷的影響，造成台灣的經濟與社會虛耗在失落的十年中，青年族群首當其衝受到史無前例的衝擊，就業的低薪化與臨時化，使得這個世代面臨「讀不起，生不起，住不起，養不起與老不起」惶惑與無奈。這個結果的出現受害的不僅是這個世代的年輕人而已，過去與未來的是帶同受煎熬，因為資本主義全球化的年代裡，沒有任何一個人與任何一個世代可以自給自足，因為人類歷史已走到了社會高度分工的時代，在高度分工與私有財產權法治的社會關係底下，彼此間因而必然是休戚與共緊密連結。

在此種背景下，個別勞工及其家戶的情況會有集體社會的後果，以就業市場普遍低薪的情況下，勞工同時的另一個身份即是消費者，個別低薪意味著缺乏消費能力，因而個別低薪的結果是整體社會消費疲軟與經濟蕭條。從這個角度來談，勞動人權議題的重要性若非更重要，至少是不亞於經濟人權的重要性。唯有勞動人權受到應有的合理保障後，台灣社會才有充足的消費力與生產力。因而勞動人權議題所涉及的不僅是狹義的抽象的個別公民人權保護的層次，而是更深遠的整體社會永續發展的問題了。

今年的勞動人權仍分為一般民眾及學者專家的調查兩項。無論是一般民眾的認知或學者專家的意見，整體而言，勞動人權相對於其他人權的表現仍如往年是敬陪末座，僅較經濟人權表現稍好。這個結果，與這些年世界景氣低迷，幾波經濟危機衝擊有關，但也與政府的發展思維模式與發展模式息息相關。勞動權益問題這些年已成為最顯著的社會問題，政府也加快了相關的修法與相關的因應方案，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，這些政府的努力在前兩年似有獲得社會輿論的肯定，但隨著就業市場的低薪化與臨時化的擴大，民眾對未來的不樂觀似乎反映在今年的調查裡。

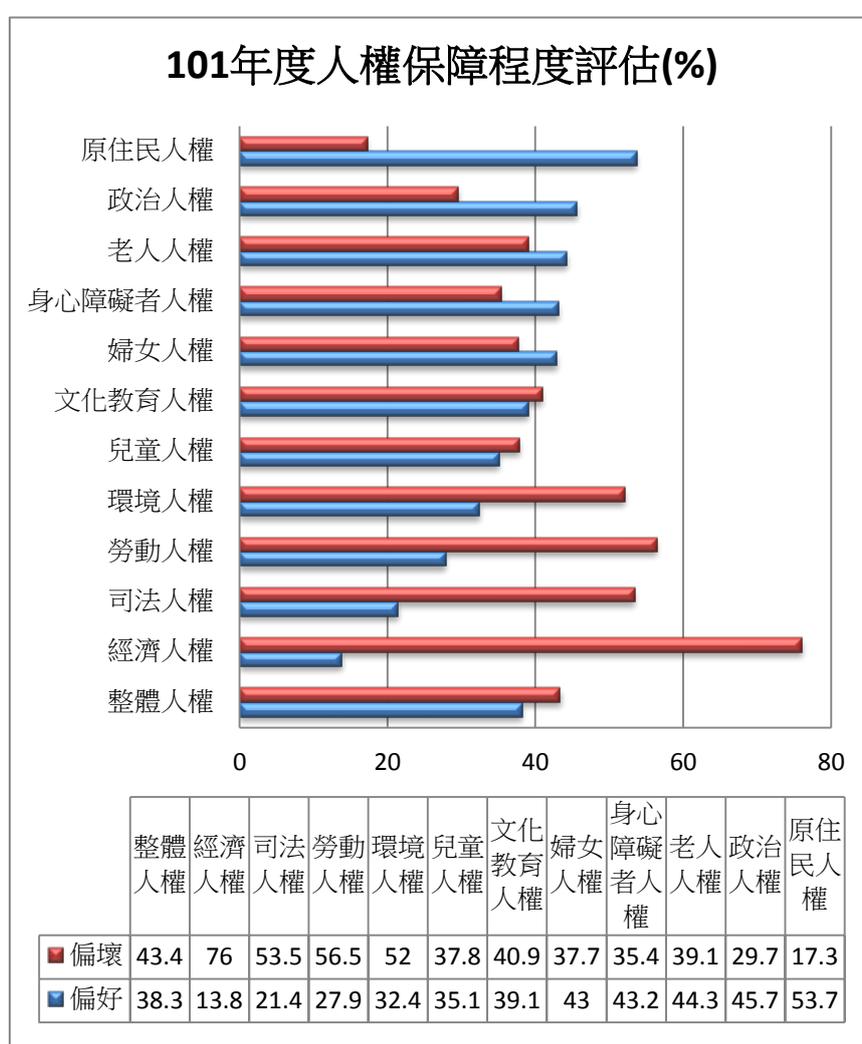
多年來的勞動人權調查發現，政府在立法及修法上的努力，是獲得民眾與專家較大的肯定，但論及執行落實面時，則受到許多挑戰與批評。法令規章執行不力，不能直接歸咎全球金融泡沫與經濟危機的影響，誠如去年報告中指出，部分是執法魄力的問題，「許多勞動法令常處於「休眠」的狀態，其中有人力不足的問題，有首長立場的問題，有人力素質的問題，有地方民眾教育宣導的問題，有地方勢力糾結的考量等等，原因不一而足」，這些盤根錯節的因素，幾年下來未有進展，以致於帶給民眾主觀的認知感受是「無感」的！

持平而論，面對勞動人權年年敬陪末座的事實，主管機關不是沒有努力以回應民眾的心聲，但政府的因應措施較偏向是救急的短期政策，同時相關政策缺乏跨部會的合作協調與監督，及事後的追蹤檢討與修正，因而這些短期政策的效果實有必要認真檢討，以免寶貴資源繼續虛耗。

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

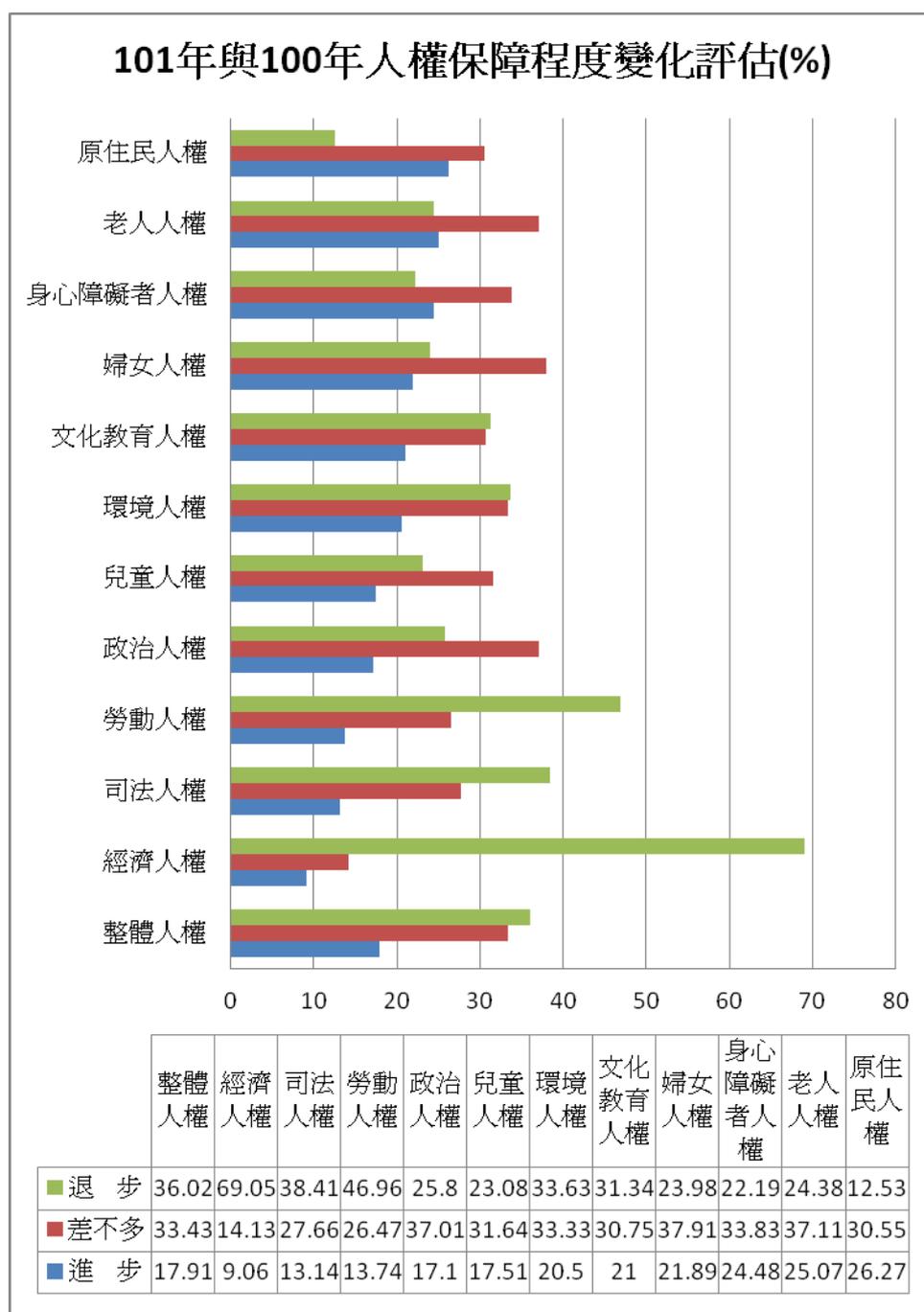
這次勞動人權在所有 11 項人權指標中，是敬陪末座的人權項目之一。民眾對勞動人權表現持負面評價的比例 56.5%，僅次於經濟人權，高居負面評價的第二名；從正面評價的比例（27.9%）來看，則是較經濟人權與司法人權表現略微好一些，但遠遠落後其他人權的評價。



【圖 1-3】101 年度人權保障程度評估圖

然而如果是與去年相比較，則台灣民眾對勞動人權的評價是令人憂心的。首先，去年有 41.6% 的民眾對勞動人權表現是持正面評價，但今年卻掉到 27.9%；其次，持負面評價的比例，去年是 45.5%，但今年卻增加到 56.5%。簡而言之，正面評價的人減少，

負面評價的人增加，無論是親身感受或是主觀認知，這份調查透露出普羅大眾對勞動人權保障的信心危機。



【圖 1-4】101 年與 100 年人權保障程度變化評估圖

若與前一年（100）比較，勞動人權於 101 年的表現是進步或退步？對照 100 年（與 99 年的表現相比較）的調查結果，覺得 100 年比 99 年進步的比例達 35.8%，但今年的調查顯示，僅 13.74%認為有進步，兩年之間認為有進步的民眾，大幅度的減少；100 年

認為是退步的比例是 36.9%，而今年 101 年認為勞動人權退步的比例高達 48%，退步的幅度頗大。去年司法人權被認為退步的幅度大於勞動人權，但今年勞動人權退步幅度之大超過司法人權，成為退步比例的第二高，僅次於經濟人權的退步表現。

三、勞動人權深入解析：德菲法調查結果

此次填答者包括工會與公會代表各六人，經濟、勞動、環境學者各七人，消保關七人及社會團體五人，總共 45 位，經過兩輪的問卷調查，得出的結果如下：

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 2.87**，較 100 年表現稍微差了些。這與前述民眾的觀感頗能呼應。今年學者專家主觀評價的勞動人權與一般民眾的感知一樣，都認為勞動人權的表現不佳，這其實是很大的警訊。這些年若干重要法制不斷修訂，以期能對台灣勞工的勞動權益能有更大的保障，但實際上不僅一般民眾對此無感，即便是專家學者也頗多批評，細究專家學者的評價，主要問題出在法令規章的執行與成效，去年勞動人權總體評價有進展，是拜勞動三法終於在修法多年後正式上路，但新的勞動三法在執行上未能落實立法宗旨，致使勞動人權在現實中的運作，落後於法制的事實，頗令有識之士高度關注，再加上這一年總體經濟環境未能有明顯的改善與提升，以致於勞工的日常就業處境未能如預期得到改善。

五項主要勞動人權指標中，有三項主要指標表現不如去年的水準，「勞動政策」外，尚有「弱勢勞工」及「社會保障」等這三大指標得到的評價不僅是「普通傾向差」，且也較去年獲得的評價更差，其中以「勞動政策」的評價持續惡化，是所有指標中評價最差的一項指標。「社會保障」及「弱勢勞工」保障這兩大指標的表現，獲得學者專家「普通傾向佳」的評價，其中「社會保障」的評價相對最佳，但今年評價也不如去年，似乎意味著雖然法令規章上勞工的社會保障越來越完備，但執行上未能如法制般落實，以致於得到的評價退步了。

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	101 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	2.98
勞動條件與解僱保護	2.80	2.92	2.77	2.75	2.84	2.87	2.9
弱勢勞工	3.29	3.17	3.17	3.08	2.99	3.16	3.07

社會保障	2.95	2.92	3.15	3.07	3.10	3.26	3.16
勞動政策	2.82	3.01	2.74	2.69	2.32	2.28	2.24
總平均	2.96	2.99	2.91	2.89	2.84	2.99	2.87

2、「勞動三權」的表現

隨著我國勞動三法的修法完成及施行，在勞動三權的總體評價上，持續有進步。特別是在勞工團結權及協商權的保護上，持續獲得「普通傾向佳」的評價，且評價較去年有些微進步，且在團結權與協商權的落實上，也獲得學者專家持續的肯定。但爭議權的規範完備上則出現評價退步的情況，且在勞資爭議處理上，政府的執行狀況，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，未能朝修法所預期的方向發展，其中下半年所發生的福昌聯福員工的抗爭事件與華隆罷工事件，均暴露出爭議權在執行上的種種問題。

雖然勞動三法的修訂，讓勞工在結社團結的限制障礙降低，但工會組織在修法通過後，未有明顯的成長，因而在勞動條件的改善與保護上，能發揮的實質影響力有限，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，而這恰巧點出在台灣勞工團結行動的歷史發展上，先天不良暨後天失調的處境，使得勞工團結權與協商權不受到雇主的重視與尊重，因而未來如何加強並提升勞工團結組織的力量，並取得與雇主平等協商的實力，是未來政府與工會共同努力的目標。

今年下半年所出現的重大勞資爭議，從法令的觀點而言，毋寧是很諷刺的，因為台灣的勞資爭議的起因，竟然是雇主違法侵害勞工的法定權利，而非如歐美國家的情況：勞資爭議主要是起因於勞方要求勞動條件的提升。換言之，今天台灣勞工的法定權利，國家作為法律是非的裁定者，竟然無法予以快速處理，反而得靠勞工以抗爭來爭取，這點實在值得法治政府深思反省既有政策的缺漏，對於勞工的生存權保障，長期以來未能優先於其他債權順位的現實，實在值得深思。

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	101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	3.18(團)
						3.10(協) ⁵	3.11(協)
						3.05(爭) ⁶	3.00(爭)

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。

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	3.05
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	2.76
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	2.77
總平均	2.95	2.90	2.72	2.86	2.95	2.97	2.98

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 2.87 上升至 **2.9**，但仍屬「普通傾向差」；這大項下的四項子指標所獲得的評價持續有進步，其中「職場安全衛生」與「解僱保護」所獲得的評價為「普通傾向佳」，其餘「工資與工時」及「平等及歧視」則仍是「普通傾向差」。整體而言，台灣勞工的勞動條件保護被認為持續改善中，但仍有若干領域需要努力，特別是雇主違反加班時數與加班費的問題，仍不理想。

長工時的實施、責任制的濫用及低薪化的生存壓力，使得長工時現象持續引發社會關注，雖然這兩年來勞基法第 84 條之一已有限縮，但實務上 84 條之一的濫用與長工時的情況，沒有太大的改善。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。因此在重新檢討並緊縮勞基法第八十四條之一的適用行業的同時，也應加強責任制遭企業濫用的檢查與裁處，以維護勞工應有的權益及保障。

在職業安全衛生的表現持續進步，這與近幾年勞政主管機關不斷增修法令，引進勞安機制的努力顯有關係。但今年仍有幾起重大的勞安事件，暴露出勞工安全衛生法令在執行及落實上的不足。因而雇主觀念與認知上仍須加強宣導與輔導外，重大工安事件發生的事後裁處也需檢討，以收警惕之效，唯有多管齊下才可能落實相關職業安全衛生的規定。

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，這些年政府也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。但今年大的經濟環境不佳，因此下半年陸續有放「無薪假」的案例出現，需主管機關的重視與因應。

另外在「平等與歧視」一項中，仍被認為「普通傾向差」且持續評價下滑。除「性別歧視」表現相對佳外，其餘仍被評價為「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持續退步最多的一項。對照台灣縣市政府的就業歧視評議案件，年齡歧視與身心障礙歧視的申訴案件相對於性別歧視案件量則少了許多，這個事實除了凸顯特定年齡族群與身心障礙者的就業處境特別的艱難外，也點出了事後尋求申訴也因難重重。未來政府與 NGO 團體在這兩類歧視的防制上可以有更多積極的作為。

去年的勞動人權報告已指出「就業服務法」第5條規範過於簡略，因而國內學者專家呼籲應儘速修訂，以作為行政部門處理及審議年齡歧視案件時的依據。同時身心障礙歧視的剷除的努力中，公部門招募簡章的全面檢視與檢討，是當下可以立即努力的方向，這部份有待更多積極的行動。當然年齡歧視與身心障礙歧視的問題，無法僅靠法令規章得以解決，一樣重要的行動是社會大眾對這類就業歧視，必需在認知上改變，中高齡或身心障礙者與生產力低之間不是等號關係，因而未來在剷除刻板印象的教育宣導上，需更加著力。

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	101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	3.16
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	3.05
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	2.76
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	2.74
平均	3.12	3.07	2.69	2.75	2.84	2.85	2.93

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	101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	3.36
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	2.86
平均	2.95	2.95	3.07	3.04	2.92	3.07	3.11

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	101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	3.29
13. 勞工有不受雇主違法	2.53	2.59	2.33	2.29	2.62	2.73	2.91

任意解僱的權利，該權利保障落實的程度？							
平均	2.78	2.91	2.75	2.69	2.91	2.92	3.10

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	101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	2.91
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	3.00
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	2.51
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	2.56
平均	2.76	2.75	2.58	2.55	2.73	2.76	2.75

四、「弱勢勞工」保護的表現

本次弱勢勞工保護的評比雖然仍是「普通傾向佳」，但不如去年的評價，不過「弱勢勞工」項下的所有的子項均得到「普通傾向佳」的評價。去年在「母性保護」這個子項上，只得到「普通傾向差」的評價，因而今年這項勞動人權指標得到的總體評價是有提升的。這個結果反映出民間努力與政府立法推動及宣導的成效。

在四個子項中，「原住民勞工」的保障評價優於其他三類工作群體。母性保護子項中有兩個指標，這兩個指標獲得的評價恰恰兩極，其中「懷孕勞工夜間工作及安全衛生」的保護獲得最佳的評價，而「懷孕歧視」則是最低評價，甚且低於身心障礙勞工與原住民勞工的保護。這個現象固然有社會大眾（包括雇主）長期以來對懷孕者的刻板印象及偏見使然外，也與制度設計不合理有關，勞基法產假工資的規定，究竟對懷孕歧視造成的影響是什麼，實在需要政府正視並採取修法行動。

外籍勞工的勞動權益保障程度雖然比其他弱勢勞工群體為佳，但今年該項評價出現退步。雖然外籍勞工這項指標主要評價的是「法令規範的完備程度」這層面，而這一年來在保障外籍勞工勞動權益上的法令規章並無變動，但學者專家卻給予較差評價的原因，甚值玩味！是否與這幾年來不斷有基本工資與外勞薪資脫勾的主張有關，致使大家對未來外勞勞動權益的保障頗為擔憂？

身心障礙者在就業市場受到歧視的情況，這些年並無顯著的變化，定額晉用的規定雖然已實施多年，但仍遭遇到雇主的排斥，整體社會對於身心障礙者的認識進展似乎也

有限；而相關的職業訓練與就業促進努力，也碰到瓶頸，特別是庇護工廠所面臨的問題，很值得政策關注。當然經濟環境不佳，對身心障礙族群的就業權益更是嚴峻的挑戰。

原住民勞工的勞動人權保障部分，相對其他弱勢勞動群體的保障，相對獲得較佳的評價。由於這項是檢視「雇主落實雇用原住民勞工的法令規範」，因此相對較佳的評價，表示原住民勞工受到就業市場之雇主歧視的程度是較低的，這與台灣長期以來的就業上之種族歧視問題不嚴重有關，同時這些年來促進原住民就業的法制與政策頒訂實施後，也逐漸呈現成效。

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	101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	3.03
	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	3.03
童工	20. 童工應受保護，目前法令規範的完備程度？	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	2.75
	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	3.59	3.67	3.37	—	—	—
	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	3.29

平均		3.26	3.22	3.3	2.97	2.90	2.99	3.02
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	3.04
平均		2.99	3.04	3.04	2.99	3.06	3.05	3.04
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	3.19
平均		3.3	3.25	3.12	3.2	3.29	3.25	3.19

5、「社會保障」的表現

如往年一樣，今年社會保障的表現，在所有評價中繼續維持第一，但獲得的評價不如去年。社會保障中的三個子項，無論是「失業保障」或「職業傷病保障」或「老年保障」，雖然都獲得「普通傾向佳」的評價，且前兩者獲得評價還有小幅的進步，但「老年保障」則呈現大幅的退步。

職業傷病的補償部分，這兩三年在法制上比較有明顯的進展，如過勞引起之心血管疾病與憂鬱症的相繼認定為職業病，且認定基準上也有合理放寬的情況下，因職業因素導致傷亡的補償案件，比以往增加不少。不過我國長期以來在職業災害相關本土研究上的不足，的確嚴重影響相關職業傷病的判定，以致於我國職業傷病的認定案例量，遠遠不及近鄰的日本與韓國。同時，如同去年報告中有指出，從預防的角度而言，近年來頗受矚目的長工時勞動及責任制的濫用，其所衍生的職業傷病問題，應為主管機關政策優先關注的目標。

另外有學者專家表示職業重建的落實程度不足，也往往是罹災後勞工重返職場的困難處。同時也指出職業傷病往往是勞工與其家人一輩子得承受的苦，因此我們需關心的不應只有社會保險給付，勞工因此而喪失的生活自信能力、家庭生活品質等損失，這部

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。

分的補償應為將來法制修訂檢討時的重點之一。

今年老年保障大幅退步，顯然與台灣這幾年生育率沒有太大的進展，且勞動力市場低薪化的現象也無改善跡象等發展趨勢有關，這些都對未來的老年保障構成極大的威脅，誠如一位學者專家所指出：「目前應檢視的是勞保隨收隨付的社會保險精神，是否因就業率降低、人口減少而影響未來給付能力，此涉及的是下一代負擔增加的世代正義問題」。這個大問題恰好呼應了近日勞工老年經濟安全制度所引發的高度爭議。台灣的社會保險是分散的，而彼此間因著歷史緣故而有不同的發展，以至今日引發公平正義的爭論與世代不平等的隱憂，如果少子化與低薪化的問題不解決，勞工老年保障的問題，遲早將成為社會安全體系中最大的危機。

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	101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	3.29
平均	3.07	3.14	3.17	3.20	3.19	3.25	3.29
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	3.25
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	3.07
平均	2.86	3	3.12	3.01	3.08	3.14	3.16
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	3.18
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	2.89
平均	2.91	2.88	3.15	3.01	3.04	3.26	3.04

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。該項勞動政策所獲得的評價不僅持續走低，且仍舊是所有人權項目指標中評價最不理想者，甚且較去年得到更低的評價，這個事實突顯出學者專家對此現象的極大隱憂，不少學者專家均指出，「勞動彈性化的趨勢在政府推波助瀾下，成為不可逆的惡性沉淪」。的確政府是目前國內契約工、外包、承攬、派遣勞動等非典型僱用的最大雇主，而這類型的勞工之特徵是：工作期短、不穩定，政府不願投資訓練成本，因而不僅影響公共服務應有的品質，同時也帶頭拉低了整體的工資水準。這類雇用型態在企業界的濫用情況也不遑多讓，影響所及是正職員工的勞動條件與福利待遇也面臨下壓的威脅。

然而如去年於報告書中指出，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。因而我國公部門及私部門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。而目前政府統計也顯示這類雇用型態似有擴大趨勢，因而需要政府嚴肅審視目前普遍見之於公部門的勞務委外的政策方向，從而思考如何節制對此型態的濫用。

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	101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	2.24
平均指數	2.82	2.97	2.97	2.69	2.32	2.28	2.24

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從去年的2.99退步為2.87。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，各項人權獲得負面評價的比例中，勞動人權落居倒數第二，這表示勞動人權表現持續相對惡化。勞動人權的退步比例僅次於「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，負面的認知的比例在增加中。

這些年政府持續採取各種措施以提升台灣的就業環境。然而諸多方案事實上是急就章推出，既缺乏事前審慎的評估，執行過程中的監督，亦無事後的檢討，因而方案成效有限，甚至產生許多負面影響，這部分關於政策評估監督與檢討的功夫，非常需要政府正視，也需要民間輿論的監督。

再一次勞動人權大指標中的「勞動政策」，今年再次不獲得學者專家的肯定，且仍

是所有人權指標中最不受肯定者。由學者專家的評價來看，勞務委外與非典型濫用之弊，西方國家的研究中多已披露，台灣的研究也有不少提醒，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，更顯有檢討的急迫性。

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，然而兩方面的問題使得保障堪稱完備的法制，禁不起現實的檢驗：一來執行上未能貫徹立法的意旨，二來，若干應急式的勞動政策與方案，在缺乏嚴謹的調查分析檢討，與缺乏跨部會通盤的協調，共識與合作下，而失之粗糙與殘漏。因而未來所有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與相關部會協商合作，且事後需能追蹤檢討成效。

累積了這些年的調查可以發現，未來勞動人權的保護上，特別需專注於執行面的改善。執行面不佳，牽涉複雜因素，需要逐一釐清，若是屬於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，後者是行政團對需能超越本位主義思維，否則難以改變目前的困境。

最近造成極大社會紛擾的基本工資調漲，外勞薪資是否與基本工資脫勾，以及公勞保間公平性爭議的問題，暴露出台灣各部會間所抱持的核心價值的差異，與長期缺乏全面性視野思考問題的本位及局部的政策思維慣性。過去四、五十年經濟發展優先的政策思維，能否繼續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。目前許多經濟政策與勞動政策的檢討，需放回更大的環境脈絡裡來思考其長遠宏觀的定位，短期應急式或枝葉性的政策短打，在面臨系統性失靈的今天，已遠遠不足以因應結構變遷帶來的巨大挑戰，期待來年的勞動政策在思維上能有前瞻的高度與魄力。

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

本次調查以全國年滿 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 ， $R+K$ ， $R+2K$ ， $R+3K$... 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 101 年 10 月 6 日至 10 月 9 日執行，訪問完成 1,005 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 ± 3.09 的百分點左右，並將調查結果就地理區域進行加權，以確定樣本代表性。

先生／小姐您好，我們是金門大學（民意調查中心）老師的助理，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兒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 100 年）比起來，您覺得今年政府對兒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 100 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 100 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：行動不方便或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 100 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 100 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，例如對環境的保護，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 100 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 100 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 100 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 100 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 100 年）比起來，您覺得今年政府對民眾政治人權的保障是進步還是退步？【訪員請追問強弱程度】

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

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

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

1 1 a · 跟去年（民國 100 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

1 2 · 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

1 2 a · 跟去年（民國 100 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

1 3 · 如果請您用 0 到 1 0 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，1 0 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 ****

1 4 · 請問您今年幾歲？（說不出的改問：您是民國那一年出生的？由訪員換算成出歲數：即 101 - 出生年次 = 歲數）

01. 20-29 歲

02. 30-39 歲

03. 40-49 歲

04. 50-59 歲

05. 60 歲以上

95. 拒答

1 5 · 請問您的最高學歷是什麼（讀到什麼學校）？

01. 小學（含）以下

02. 國、初中

03. 高中、職

04. 專科

05. 大學及以上

95. 拒答

16 · 請問您的職業是？

01. 軍公教人員

02. 私部門管理階層及專業人員

03. 私部門職員

04. 私部門勞工

05. 農林漁牧

06. 學生

07. 家管

08. 退休失業及其他

17 · 請問您居住的地區是_____ 縣市

01. 台北市

02. 新北市

03. 臺中市

04. 臺南市

05. 高雄市

06. 基隆市

07. 新竹市

08. 嘉義市

09. 宜蘭縣

10. 桃園縣

11. 新竹縣

12. 苗栗縣

13. 彰化縣

14. 南投縣

15. 雲林縣

16. 嘉義縣

17. 屏東縣

18. 臺東縣

19. 花蓮縣

20. 澎湖縣

21. 金門縣

22. 連江縣

95. 拒答

*** 我們的訪問就到此結束，非常感謝您接受我們的訪問 ***

18 · 性別：

01. 男性

02. 女性

19 · 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〉 勞動三權

1. 我國勞動法令對勞工團結權的保障程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	40
遺漏值	5
平均數	3.20
標準差	0.93
變異數	0.86
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	8
平均數	3.16
標準差	0.74
變異數	0.72
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

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3.16，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	勞工應加入工會團協搭便車條款，新工會法明定，但政府對於資本主並無強制規範工會，對修法失望。
CPO-2	勞工只有在面臨裁員較會集結發聲，對休假等事項並不敢向業者集體主張。
Pr-E-2	相關法定的保障程度應屬完善，但執行成效才是關鍵
Pr-L-1	去年五月新工會法實施，已放寬對團結權的限制，但施行成效迄未顯現，組建工會並未成為處理職場勞工問題的主要議題。籌組工會之行政障礙仍然存在，如台大工會成立登記遭駁提訴願事件。
Pr-E-7	但徒法不足以自行。
S-L-4	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。
CPO-4	法令保障具備，惟待設法落實。
Pr-Ev-1	結社權利受到雇主牽制。
S2	工會活動受法令保護
S-L-1	集體勞動三法修法後減少各種對勞工團結權的限制，但行政部門透

	過解釋函令，仍舊以舊法的思維方式進行對工會的管制，且缺乏積極的保障。
Pr-L-6	勞動三權之法案修正已通過
CPO-6	仍顯不足，有待加強。
S-L-6	新勞動三法施行後，工會法維持勞工應加入工會之強制入會精神，並開放勞工籌組多樣型態之工會，且提升工會籌組過程中工會幹部的保障，整體而言勞工團結權是受到保障的。
S-P-3	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。
Pr-E-6	法令非常民主
S1	國內勞工團結權不強。
S-L-2	仍時有勞工集體陳情抗爭，顯示法令及配套措施仍有待加強之處。
Pr-E-3	工會少見，代表勞工集結的影響力不大。
S3	勞動法令訂定還不錯，只是推行不力。

2. 我國勞動法令對勞工協商權的保障程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	3.13
標準差	0.91
變異數	0.83
眾數	4
中位數	3
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	8
平均數	3.08
標準差	0.81
變異數	0.72
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

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 3.08，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	法令完全無法規範資本主必須於勞工協商。

CPO-2	勞工只有在面臨裁員較會集結發聲，對休假等事項並不敢向業者集體主張。
Pr-E-2	相關法定的保障程度應屬完善，但執行成效才是關鍵
Pr-L-1	去年五月新團體協約法實施，已放寬對協商權的限制，但施行成效迄未顯現，勞雇雙方罕以團體協商制度解決職場勞工問題。我國團體協約無論質量，在勞動條件改善上影響非常有限。
Pr-E-7	但徒法不足以自行。
S-L-4	一、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落實。二、雇主沒誠意。三、法令不完善或沒有罰則。三、罰則太輕和沒有刑責，雇主根本不在乎。四、勞工主管機關放任或未強力介入。五、上級主管機關（例：財政部、交通部、經濟部等）干涉太多。
CPO-4	法令保障具備，惟待設法落實。
Pr-Ev-1	結社權利受到雇主牽制。
S2	法令保護程度尚可
S-L-1	集體勞動三法修法後新增誠信協商原則，但因工會結構複雜化，使協商權的行使也趨於複雜化，有時演變成工會之間的競爭。
Pr-L-6	已實施誠信協商制度
CPO-6	明顯不足，須主管機關加強介入。
S-L-6	尤其是團體協約法中引進誠信協商機制，並搭配裁決制度，使企業工會較以往有機會與資方進行團體協約之協商；金融業工會是近幾年團體協約簽訂數最高的。
Pr-E-5	最近的新聞，華隆案罷工抗議的事件
S-P-3	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。
Pr-E-6	法令對於勞工的保障很完全
S1	尚未建立勞工協商權機制。
S-L-2	勞資協商時勞方通常處於弱勢，法令知識不足常吃暗虧，請勞委會協助法律諮詢服務。
Pr-E-3	工會少見，代表勞工集結的影響力不大。

3. 我國勞動法令對勞工爭議權的保障程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	7
平均數	3.00
標準差	0.83
變異數	0.68
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	8
平均數	3.00
標準差	0.76
變異數	0.61
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

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3.00，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	勞資爭議案件要交付仲裁，困難重重，限制太多。
CPO-2	勞工只有在面臨裁員較會集結發聲，對休假等事項並不敢向業者集體主張。
Pr-E-2	相關法定的保障程度應屬完善，但執行成效才是關鍵
Pr-L-1	去年五月新勞資爭議處理法實施，已放寬對爭議權的限制，但施行成效迄未顯現，未見勞雇雙方藉爭議權之行使，促進團體協商之進行。華隆案罷工性質屬維護法定勞動權利之自力救濟行為，並非以勞動條件改善為目的之爭議行為。
S-L-4	爭議權行使限制太多且程序太過繁瑣。
CPO-4	法令保障具備，惟待設法落實。
Pr-Ev-1	結社權利受到雇主牽制。
S2	勞工發動罷工，政府與媒體通常先傾向勞工方
S-L-1	集體勞動三法修法後放寬罷工的條件、新增爭議處理的管道，但某些行業在新法實施後被限制不能罷工。
Pr-L-6	尚未有勞動法庭
CPO-6	主管機關雖有適時介入，惟未能尋求妥善解決之道，致時有抗爭之舉。
S-L-6	教師罷工權仍被排除，以及最低服務條款的設置，都是未來國家社會看待勞工行使爭議權可以進步的空間。

Pr-E-5	在新聞報導中，給予感覺為勞工法令是比較偏向勞方
S-P-3	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。
Pr-E-6	法令對於勞工的保障很完全
S-L-2	勞資協商時勞方通常處於弱勢，法令知識不足常吃暗虧，請勞委會協助法律諮詢服務。勞方受保障程度較低。

4. 勞工組織工會，有不受雇主與政府不當介入的保障程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	7
平均數	3.05
標準差	0.92
變異數	0.84
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	37
遺漏值	9
平均數	3.05
標準差	0.57
變異數	0.39
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	2

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 3.05，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	除類政府之公司工會組織較健全，其他私營企業難上加難，根本就是完全被資本主打壓。
CPO-2	現在勞工較有組工會之意願，且組工會不見得會不利雇主。
Pr-E-2	除非特殊行業，不然政府應不會介入，但雇主則不一定
Pr-L-1	去年五月新工會法實施，已提高保障程度，但施行成效迄未顯現。
S-L-4	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企業組織工會。三、組織工會家數與實際情形不成比例。
CPO-4	中小型企業之不受雇主不當介入公會之組成者，有待改善。
Pr-Ev-1	結社權利受到雇主牽制。
S2	華隆公會、中油工會、中華電信工會等行使公會權力狀況穩定，不

	受輿論爭議影響
S-L-1	僱主不當介入工會的籌組時有所聞，而行政部門透過解釋函令，仍以舊法的思維方式進行對工會的管制，甚至經過不當勞動行為裁決委員會裁決認定僱主違法，行政部門所持的見解竟與不當勞動行為裁決委員會不同。
Pr-L-6	新工會法有適當之保障條款
CPO-6	仍有不足，致抗爭事件頻傳。
Pr-L-3	僱主有意無意地阻礙勞工組織工會的情況時有所聞。
S-L-6	工會法明確規定，勞工組織、加入工會、參加工會活動或擔任幹部，資方不得為不利益之待遇；搭配裁決制度，未來僱主不當介入勞工組織工會的情形，應患減少或轉型。
Pr-E-5	最近的新聞，華隆案罷工抗議的事件
S-P-3	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僱主或政府不當介入的保障。
Pr-E-6	勞工的保障非常完全
S1	僱主可能會介入，政府不介入。
S-L-2	如果勞方工會組織強大，就不易受到影響介入。
S3	個人預估有七成受到僱主會政府影響。

5. 工會得行使與僱主集體協商的權利。

第一次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	7
平均數	2.76
標準差	0.87
變異數	0.76
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	37
遺漏值	9
平均數	2.76
標準差	0.88
變異數	0.95
眾數	2
中位數	3
最大值	4
最小值	1

統計顯示，學者專家評估「工會得行使與僱主集體協商的權利。」平均數為2.76，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	要看工會實力多少才有辦法。
CPO-2	只有大型企業工會的協商權較能時時發揮功能。
Pr-E-2	雇主故意刁難的情事雖已較少，但仍未杜絕
Pr-L-1	我國工會甚少行使此項權利，令人懷疑此項權利是否存在。
Pr-E-7	雇主幾乎仍是台灣勞動市場上工資、工時、加班、工作環境與工作條件的唯一決定者。
S-L-4	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。六、上級主管機關（例：財政部、交通部、經濟部等）不當干涉太多。
CPO-4	中小型企業尚待加強。
Pr-Ev-1	受到雇主影響未能落實。
S2	華隆公會、中油工會、中華電信工會等行使公會權力狀況穩定，不受輿論爭議影響
S-L-1	工會組織率極低，實際進行協商的比例更低。
Pr-L-6	已實施誠信協商制度
CPO-6	仍未達具體成效。
Pr-L-3	雇主一般不願與工會協商，規避工會集體協商的要求，主張一切以法令為依據。
S-L-6	團體協約法確認工會為雇主簽訂團體協約之單位，並明列具協商資格的工會類型，使工會之集體協商權獲得法的明確保障。
Pr-E-5	最近的新聞，華隆案罷工抗議的事件
S-P-3	由勞資爭議處理法已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。
Pr-E-6	勞工的保障非常完全
S1	尚未建立機制。
S-L-2	經常因認知差異過大，協商破裂無共識。
S3	過大財團轉灣

6. 勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。

第一次統計結果

統計量	
有效值	38
遺漏值	7
平均數	2.84
標準差	1.01
變異數	1.03
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

第二次統計結果

統計量	
有效值	37
遺漏值	9
平均數	2.70
標準差	0.77
變異數	0.46
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

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 2.70，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	榮電工會、華隆工會勞資爭議，政府幫了弱勢工會什麼？
Pr-Ev-2	法制太差，立法怠惰甚嚴重。
CPO-1	政府對勞資爭議所作的太少了。
CPO-7	中小企業未必遵守。
CPO-2	政府能依法處理，但處理之結果仍需訴訟為主。
Pr-E-2	對政府的處理案件，並沒有特別的印象
Pr-L-1	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。
Pr-E-7	有些勞資爭議存在多年長期的制度問題，使得目前政府能夠依法執行的程度受到限制。
S-L-4	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、勞工主管機關不作為或沒肩膀。四、訴訟曠日廢時。
CPO-4	政府之作為決心明顯。
Pr-Ev-1	政府無法牽制雇主。
S2	小案子公權力較強勢，大案子公權力會退縮
S-L-1	勞資爭議與集會遊行的界線有模糊地帶，使警察權有過度介入勞資爭議之虞。

Pr-L-6	對權利爭議事項，政府未能有效處理
CPO-6	處理態度消極居多，有待加強。
S-L-6	除了北高，地方政府勞工局的勞資爭議調解品質仍良莠不齊，無法確保勞工權益獲得伸張，而大型勞資爭議事件發生時，勞委會處置往往過於依法保守，錯失懲戒不良企業的機會。
Pr-E-5	最近的新聞，華隆案罷工抗議的事件，顯示出政府沒有照顧勞工的決心。
S-P-3	勞資發生爭議時，政府各級主管單位除宣示其立場外，對爭議事項之處理似較少採取立即有效之方法，致處理時間拖長，對勞工較不利。
Pr-E-6	法令的規範很完全
S-L-2	法令不周全，配套措施不完善。
Pr-E-3	有時會出現權責不清，致政府單位推卸責任。
S3	過大財團轉灣

〈二〉 勞動條件保護

7. 勞工有受基本工資保障的權利，該權利落實的程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	3.26
標準差	0.87
變異數	0.75
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	8
平均數	3.05
標準差	0.76
變異數	0.67
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

統計顯示，學者專家評估「勞工有受基本工資保障的權利，該權利落實的程度。」平均數為 3.05，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	時薪工作者許多並未受保障。
CPO-7	本國勞工擔心失業，超時工作大都忍了。

CPO-2	只有基本工資是較易實現之保障，其於休假等權益較難落實。
Pr-E-2	因為景氣不佳，雇主佔有市場優勢，因此基本工資不易受保障
Pr-L-1	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。基本工資調整，勞委會表現積極。
Pr-E-7	基本工資落實最高的族群可能是外籍勞工，對於學生工讀的部份，基本工資的落實度非常值得加強。
S-L-4	公家機關或國、公營事業單位或民間有制度大型企業落實較沒問題，但中小型企業、勞動派遣人員、建教合作單位、家庭工廠等等落實較難。
CPO-4	普遍而言，除人力派遣外，應屬合理。
Pr-Ev-1	公民營單位皆有落實最低基本工資保障。
S2	私下條件狀況仍多，但勞工願意蒐證並出面時可獲得確實保護
CPO-5	變相以「工時」計算，勞工工資往往不到基本工資水準。
S-L-1	基本工資偏低，非都市地區常聽聞有低階工作之工資水準低於基本工資的情形，或雇主利用各種剝扣費用的方式使實際領取之工資低於基本工資等情形。
Pr-L-6	有形式之基本工資審議制度，但最終決定權是在政府
CPO-6	尚有待政府加強監督以更加落實。
S-L-6	基本工資已逐年調漲，但仍無法反映急劇攀升的物價，甚至無法兌現馬總統的承諾。相較於施行基本工資的各國，台灣靜陪末座，墊底的香港是以平均工資計算，且政府因盈餘以現金直接回饋港民，搭配台灣勞工不可思議的高工時，已經達成另一種血汗奇蹟。
S-P-3	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。
Pr-E-6	大多都很清楚並且遵守基本工資
S1	還可以，較少未依基本工資給付。
Pr-E-4	勞動檢查逐漸強化，落實程度有提升。
S-L-2	大部分收到基本工資的保障，但其他部分福利很少。
Pr-E-3	臺灣基本工資已經相對偏低，故落實難度低。
S3	過大財團轉灣
S-L-3	基本工資協商完畢,竟然可以推翻協商結果,不就證明前面各項勞工議題落實之程度為何是最差的

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。

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	3.10
標準差	0.87
變異數	0.76
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	8
平均數	3.00
標準差	0.73
變異數	0.65
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

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 3.00，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	具規模公司較依法辦理。
CPO-7	只有在少數大企業遵守。
CPO-2	目前雙週 84 工時遇有假日如 5 月，但仍不放假者亦有。
Pr-E-2	越多責任制的契約的存在，使工時保障無法確實執行
Pr-L-1	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。勞委會今年已採取大規模勞檢超時工作，已略有改善。
Pr-E-7	不當加班與責任制過於氾濫。
S-L-4	公家機關或國、公營事業單位或民間有制度大型企業落實較沒問題，但中小型企業、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。
CPO-4	中小型企業尚待落實。
Pr-Ev-1	資方對於勞工權利皆有落實。
S2	根本沒落實過…
S-L-1	勞基法設下太多例外條件，不受雙週 84 工時上限規範的行職業太多，責任制遭到濫用的情形嚴重。
Pr-L-6	輿論常有報導受雇員工申訴
CPO-6	目前仍對勞工不利，有待改善。
Pr-L-3	勞基法 84 條之 1 的濫用已破壞雙週 84 工時保護的權利。

S-L-6	雙週84 工時的精神在於推動週休二日以及彈性工時，同時帶動內需市場的成長。然企業濫用責任制與不合理的考績制度，使勞工被迫犧牲下班後及假日休息時間，形成假性的自願加班，以達成企業利潤目標。
Pr-E-5	常有超時工作之新聞報導，其中不乏知名的企業公司
S-P-3	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，顯示本項落實程度尚佳。
Pr-E-6	大多都很清楚並且遵守法令
Pr-E-4	勞動檢查逐漸強化，落實程度有提升。
S-L-2	工時卻有受到保護，惟如遇包工制度則較無保障。
Pr-E-3	工時有受到保護，只是加班的壓力也很大。
S-L-3	那為何過勞死一再發生？那為何一再有血醫護…

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。

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.72
標準差	0.90
變異數	0.82
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	8
平均數	2.79
標準差	0.83
變異數	0.77
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

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 2.79，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	大多數資本主。
CPO-2	加班時數常因責任制而犧牲。
Pr-E-2	越多責任制的契約的存在，使加班時數時保障無法確實執行
Pr-L-1	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。勞委會今年已採取大規模勞檢超時工作，

	已略有改善。
Pr-E-7	責任制被濫用，近年來加班工時長問題幾乎都是廠商違反勞基法最主要的情況。
S-L-4	公家機構或國、公營事業單位或民間有制度大型企業落實較沒問題，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。
CPO-4	中小型企業尚待落實。
Pr-Ev-1	受限於公司法規。
S2	回家使用 VPN 工作是否算加班？
S-L-1	勞基法設下太多例外條件，不受加班時數上限規範的行職業太多，責任制遭到濫用的情形嚴重。
Pr-L-6	輿論常有報導受雇員工申訴
CPO-6	爭議事件頻傳，仍待主管機關加強查察。
Pr-L-3	加班時數已被勞基法 84 條之 1 的濫用抵銷。
S-L-6	企業濫用責任制與不合理的考績制度，使勞工被迫犧牲下班後及假日休息時間，形成假性的自願加班，以達成企業利潤目標；雇主卻又規避給付加班費，要求勞工僅得申請補休，且由主管視部門人力狀況核准何時可休假。
Pr-E-5	僅落實在具有規模的公司企業，但並沒有落實在更小規模的商家
S-P-3	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，顯示本項落實程度尚佳。
Pr-E-6	大多都很清楚並且遵守法令
S1	目前勞工不想加班，非關保護制度。
S-L-2	包工制度下的加班很難受到勞基法的保障。
Pr-E-3	只偶而在特別缺工的行業(如旅行業司機)未落實。
S-L-3	濫用 84-1 規避加班費及上班打卡下班責任制…

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。

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.69
標準差	0.85
變異數	0.73
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	8
平均數	2.79
標準差	0.69
變異數	0.50
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	2

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 2.79，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	銀行從業人員、保全人員是最被壓榨的行業。
CPO-7	除了國營事業及少數大企業外，其餘不佳。
CPO-2	加班時數常因責任制而犧牲。
Pr-E-2	越多責任制的契約的存在，使加班薪資無法確實執行
Pr-L-1	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。
Pr-E-7	雇主未支付加班費等問題幾乎都是近年來廠商違反勞基法最主要的情況之一。
S-L-4	一、現在公家機關或國、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。
CPO-4	中小型企業尚待落實。
Pr-Ev-1	勞資對於加班定義有所差異。
S2	回家使用 VPN 工作是否算加班？
S-L-1	勞基法設下太多例外條件，不受加班時數上限規範的行職業太多，責任制遭到濫用的情形嚴重。
Pr-L-6	輿論常有報導受雇員工申訴
CPO-6	落實程度不佳，仍賴主管機關加強查核。
Pr-L-3	勞基法 84 條之 1 的責任制已無加班工資。

S-L-6	企業濫用責任制、不合理的考績制度或是企業文化霸權，迫使勞工犧牲下班後及假日休息時間自願加班，以達成企業利潤目標；雇主卻又規避給付加班費，要求勞工僅得申請補休，且由主管視部門人力狀況核准何時可休假。因此台灣勞工便獲得企業界「自動免費加班好員工」的好評，加上工會組織率低，雇主更肆無忌憚、理所當然地侵害勞工的勞動權益。
Pr-E-5	僅落實在具有規模的公司企業，但並沒有落實在更小規模的商家
S-P-3	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。
Pr-E-6	大多都很清楚並且遵守法令
S1	大致上已依勞基法規定。
S-L-2	變相的包工制度或放無薪假，勞工根本領不到加班費。
Pr-E-3	臺灣尚有許多二到三人的小型企業，較難落實這項規定。

11. 我國法令對勞工安全衛生規範上的完備程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	40
遺漏值	5
平均數	3.40
標準差	0.80
變異數	0.64
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	2

第二次統計結果

統計量

有效值	37
遺漏值	9
平均數	3.32
標準差	0.74
變異數	0.53
眾數	4
中位數	3
最大值	4
最小值	2

統計顯示，學者專家評估「我國法令對勞工安全衛生規範上的完備程度。」平均數為 3.32，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	各行業近年越來越重視。
Pr-Ev-2	法規不完備，勞安單位極官僚。
CPO-2	規範佳，但檢查密度要配合。
Pr-E-2	法令應還算完備，但執行成效令人質疑

Pr-L-1	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。
Pr-E-7	但徒法不足以自行。
S-L-4	一、政府法令要求嚴格。二、勞動檢查單位不定期查核。三、勞工或勞動團體會幫忙監督。
CPO-4	立法保障完備。
Pr-Ev-1	職場安全及衛生代表公司形象。資方對此相當重視。
S2	規範很多
S-L-1	法令修改的進度緩慢，無法追上產業的變遷，安全衛生措施的標準、職業病的認定標準沒有辦法及時修改。
Pr-L-6	已有職業災害之保護條款
CPO-6	已有逐步改善，但仍需再檢討，以求完備。
S-L-6	目前的法令無法保障派遣工、外包工、定期契約工等非典型勞動者的權益，諷刺的是，出事的往往就是這群勞動場域中的更弱勢者。
S-P-3	勞基法對勞工職場安全已有詳盡的規範。
Pr-E-6	勞工有受到很好的保障
S1	安全法規十分專業，執行團體也必須十分專業。
S-L-2	規範上尚稱齊全，惟施行上有落差。
Pr-E-3	衛生尚可，工安常忽略。

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。

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.95
標準差	0.64
變異數	0.41
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	2

第二次統計結果

統計量

有效值	37
遺漏值	9
平均數	2.76
標準差	0.79
變異數	0.42
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

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 2.76，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	資本主漸重視。
CPO-7	部分雇主忽視勞安，抱著僥倖心態。
CPO-2	勞安事件發生的確減少。
Pr-E-2	工安意外仍有所聞，尤其是一般的小公司因為成本的考量，可能較無法落實
Pr-L-1	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。
S-L-4	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，但中小企業和建築業、民間家庭式工廠，落實較難。
CPO-4	中小型企業較易忽略。
Pr-Ev-1	職場安全及衛生代表公司形象。資方對此相當重視。
S2	可鑽的漏洞也超多
CPO-5	多數係應付政府查核，真正落實的大概只有「勞保」吧！
S-L-1	雇主通常不願意將成本投入職場安全衛生，我國年度勞工保險職業災害保險給付千人率每年都維持在千分之四以上，重大工安事故時有所聞。
Pr-L-6	輿論常有報導受雇員工申訴
CPO-6	工安事件頻傳，主管機關應加強要求雇主落實，違法者從重處罰。
Pr-L-3	中小企業雇主落實程度不足。
S-L-6	派遣勞動契約為不願負起雇主責任的企業開了一條方便路，不但不需投入太多資源加以培訓，發生意外時還可以將責任推給實際與派遣勞工有勞動契約的派遣仲介業者。尚無法令介入保障的特殊三方勞動關係，使得雇主維護勞工安全衛生的責任，出現很大的漏洞。
Pr-E-5	工安不時常常會在新聞出現，最明顯的例子為台朔六輕多次工安意外
S-P-3	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。
Pr-E-6	雇主都有負起應負的責任
S-L-2	一般雇主多少會考量確保職場安全，仍有部分待加強。
Pr-E-3	衛生尚可，工安常忽略。
S3	規模小的單位政府應大力輔導。

13. 我國法令在解僱保護規範上的完備程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	40
遺漏值	5
平均數	3.25
標準差	0.92
變異數	0.84
眾數	4
中位數	3
最大值	5
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	37
遺漏值	9
平均數	3.32
標準差	0.74
變異數	0.67
眾數	4
中位數	3
最大值	4
最小值	2

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3.32，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	被解僱者，所獲得之補償杯水車薪。
CPO-2	我國的法令對雇主的要求高，但執行狀況常與法令落差甚大。
Pr-E-2	雇主故意刁難或鑽法律巧門的情事仍有所聞
Pr-L-1	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。受全球經濟危機影響，雇主經常以無薪休假規避解僱保護制度，而勞委會消極的以無薪假通報制度因應，易有變相鼓勵雇主以無薪假規避解僱保護制度的現象。
S-L-4	一、雖較以往完備，但仍有其漏洞。
CPO-4	立法保障完備。
Pr-Ev-1	在解僱保護法令方面有因應對策。
S2	法令規範採雇主舉證責任制，實質保障勞工權益
S-L-1	勞基法對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。
Pr-L-6	尚未有獨立之勞動契約法案
CPO-6	雖有改善，但仍有再檢討空間。
S-L-6	大量解僱保護法實施後，雇主也立刻發展因應對策—用更冠冕堂皇的績效考核辦法，分批解僱勞工，甚至瓦解工會。加上政府對於無預警關廠歇業者其惡意脫產、潛逃出境的行徑，法執行力有限，使經營不善的企業得以從容將資產移轉到海外，同時以組織重整、業務變更等名目，大舉裁員，將投資失利的惡果加諸在賣命一輩子為

	企業賺錢的勞工身上。
S-P-3	勞動基準法對僱主解僱勞工已訂有較嚴格之規定，勞工如對僱主有不當解僱情形時均可提出申訴。
Pr-E-6	雙方都有受到保障
S-L-2	被解僱的保護有法令上的規範，但似乎不夠完善。
Pr-E-3	解僱有所規範，尤其在教育界是相當保護員工的。
S3	還有改善空間。

14. 勞工有不受僱主違法任意解僱的權利，該權利保障落實的程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	40
遺漏值	5
平均數	2.93
標準差	0.85
變異數	0.72
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	37
遺漏值	9
平均數	2.89
標準差	0.76
變異數	0.50
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	2

統計顯示，學者專家評估「勞工有不受僱主違法任意解僱的權利，該權利保障落實的程度。」平均數為 2.89，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	勞工意識抬頭。
CPO-7	業者遊走法律灰色地帶。
CPO-2	執行狀況差，只是員工因此上新聞者較少，但仍有員工爭取自己權益，如馬偕醫院解僱著女裝之男性員工。
Pr-E-2	僱主故意刁難或鑽法律巧門的情事仍有所聞
Pr-L-1	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。
S-L-4	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。六、體制外勞動團體的協助。
CPO-4	中小型企業較易忽略。
Pr-Ev-1	在解雇保護法令方面有因應對策。
S2	因為雇主需要主動舉證，因此容易獲得保障
S-L-1	雇主行使解僱權時通常不會遵守法律規定的事由及程序，想解僱誰就解僱誰。
Pr-L-6	輿論常有報導受雇員工申訴
CPO-6	爭議事件頻仍，主管機關應確實介入主動瞭解並協助勞工解決。
Pr-L-3	中小企業勞工保護較差。
S-L-6	勞基法第11 所列舉「非有左列情事者，雇主不得預告勞工終止勞動契約」也就是說：只要符合左列條件，雇主即可經預告解僱勞工，這是解雇五要件，每一項的詮釋權都在資方；而12 條「有左列情事者，雇主得不經預告終止契約」，其中爭議性的模糊法律概念「情節重大」，使資方得以濫用來無預警解雇勞工。
Pr-E-5	法令及政府的態度都偏向勞方
S-P-3	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。
Pr-E-6	勞工很清楚自己的權利，雇主也不得不遵守
S-L-2	常發生被解雇後才來法律訴訟，曠日廢時，保障程度有限。
Pr-E-3	因此有離職員工根據某法條告上法院的情形。
S3	還有改善空間。

〈三〉 平等與歧視

15. 勞工不因國籍及族群遭受雇主歧視的程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	40
遺漏值	5
平均數	2.98
標準差	0.91
變異數	0.82
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	37
遺漏值	9
平均數	2.84
標準差	0.72
變異數	0.69
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

統計顯示，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 2.84，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	本、外勞基本薪資不脫鉤政策。
Pr-Ev-2	台灣人水準仍低，不尊重別人。
CPO-2	外勞虐待事件頻傳。
Pr-E-2	仍偶有虐待或歧視新聞上報
Pr-L-1	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。如台玻菲勞控遭虐案件。
S-L-4	一、新工會法實施後外籍勞工可加入工會。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。
CPO-4	尚待努力。
Pr-Ev-1	因語言及文化背景而遭受不平等待遇。
S2	國內種族歧視狀況輕微
S-L-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。
Pr-L-6	輿論常有報導外籍勞工申訴
CPO-6	族群因素仍有部分雇主相當在意。
S-L-6	長期以來，台灣並非屬於開放國際化的勞動人力市場，外勞的引進由政府管制，來台工作的白領外籍人士亦由勞委會進行個案審查，且外勞工作集中幾項產業，並非如香港或新加坡般，本地與外籍人士共同工作、生活、競爭生存機會。所以這個問題若想問的是「外勞是否遭受歧視」，又與弱勢保障的題目似無相斥；若想問的是「國內不同族群的勞工是否因此遭受歧視」，似乎有挑起族群問題的疑慮。
Pr-E-5	社會上普遍對外籍勞工或外籍新娘存在偏見和歧視
S-P-3	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。
Pr-E-6	少有歧視的狀況
S1	必須視那一種國籍或勞工身份，部分勞工受到歧視。
Pr-E-4	對於東南亞的外籍勞動力仍有相當的歧視。
S-L-2	若雇主無願雇用，無法規定是因國籍或族群的原因。
Pr-E-3	有許多勞力密集工作非常需要外籍勞工擔任。

16. 勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	40
遺漏值	5
平均數	3.05
標準差	0.80
變異數	0.65
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	2

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	8
平均數	2.95
標準差	0.60
變異數	0.43
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	2

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 2.95，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	越來越多女性在職場佔一席之地。
CPO-7	只有少數高勞動力之產業歧視女性。
CPO-2	雇主仍有因性別而聘僱員工，道以女性員工還不如男性勞工之情形。
Pr-E-2	仍偶有歧視新聞上報
Pr-L-1	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。晉升高階職務女性多為單身，歧視問題顯已擴及婚姻家庭甚至生育問題。
S-L-4	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。
CPO-4	改善程度明顯。
Pr-Ev-1	因工作需求而對性別產生選擇。
S2	已經改善許多，企業老闆看重績效而非性別
S-L-1	性別工作區隔仍明顯，一般雇主對於特定的性傾向仍有歧視。
Pr-L-6	輿論常有報導受雇員工申訴
CPO-6	對於女性勞工，部分雇主仍有歧視心態。
S-L-6	性別與職業的社會性別刻板印象，致使企業僱用勞工或思考人力資源運用時傾向認定－文書內勤適合女性、業務外勤適合男性。職場性別歧視最易出現在升遷機會不公平或同工不同酬，形成女性升遷的「玻璃天花板」，職位越高、女性比例越少。在社會仍將絕大部

	分照顧家庭的期待壓在女性身上的此時，投入更多時間與精力工作的女性，一旦家庭出現狀況，可能還要背負拋家棄子以致家庭失和的罪名，因此表面上看來現代女性在工作上已有發揮空間，但隱藏在其中的仍舊是性別歧視的原始概念。
Pr-E-5	職場上對女性的能力已經普遍認同，但對女性懷孕期間仍存在不公平對待
S-P-3	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。
Pr-E-6	少有歧視的狀況
S1	公部門不受歧視，但私人部門有歧視現象。
Pr-E-4	視業別而定。
S-L-2	性別歧視常被工作性質需求所掩蓋，難以認定。
Pr-E-3	臺灣是女權相當抬頭的社會。

17. 勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.54
標準差	0.75
變異數	0.56
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	8
平均數	2.47
標準差	0.64
變異數	0.33
眾數	2
中位數	2
最大值	4
最小值	1

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 2.47，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	中年失業越來越多，年齡是要因之一。
Pr-Ev-2	治安使然；立法怠惰未能建立資勞皆公平制度。
CPO-7	業主普遍不用高齡者。
CPO-2	因經濟狀況不佳，二度就業者多且二度就業之員工穩定性較高，故較不受雇主歧視。

Pr-E-2	仍偶有歧視新聞上報
Pr-L-1	中高齡遭裁員資遣比例較高，青年失業率亦偏高。
Pr-E-7	中高齡勞工較為嚴重。
S-L-4	一、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。 二、就業服務法雖有此規定，但民營企業可能會想盡辦法技巧性排除。
CPO-4	中小型企業可再加強。
Pr-Ev-1	經驗與適應問題，會因工作需求而不同。
S2	35 歲以上已經被視為不良人力資產，歧視嚴重
S-L-1	中高齡勞工再就業困難，如遭遇企業裁員時也常常是優先被裁減對象。
Pr-L-6	輿論常有報導受雇員工申訴、中高年齡勞工就業非常困難
CPO-6	中年二次就業勞工普遍不受雇工歡迎。
Pr-L-3	中高齡勞工之歧視情況越來越嚴重。
S-L-6	企業徵人往往不將年齡歧視明寫在徵人啟事上，而是到了應徵面試時，才被無端拒絕。而雇主為規避給付高齡勞工龐大的資遣與退休金，藉故將其逼退，例如給予無法短期內習得之新技術工作並加以嚴格考核，形成因年齡而為之不利益待遇。
Pr-E-5	應徵工作的條件中仍存在年齡和年資的要求
S-P-3	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。
Pr-E-6	少有歧視的狀況
S1	除了少數個案外，其他大致可以。
Pr-E-4	視業別而定。
S-L-2	年齡問題可被其他如體能、工作能力問題取代，難以認定。
Pr-E-3	中年轉業困難可證明。

18. 身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	7
平均數	2.55
標準差	0.75
變異數	0.56
眾數	2
中位數	2.5
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	37
遺漏值	9
平均數	2.57
標準差	0.59
變異數	0.36
眾數	2
中位數	3
最大值	4
最小值	2

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2.57，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	還有甚多機構未聘此類工作者。
Pr-Ev-2	國民的素養水準仍不足。
CPO-7	雇主先入為主觀念。
CPO-2	目前輔具之發明，可增加身障勞工之就業能力，較不受歧視。
Pr-E-2	相對而言，除非是政府部門，不然此類勞工和相同條件的勞工在求職上仍屬弱勢
Pr-L-1	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。
S-L-4	一、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。 二、就業服務法雖有此規定，但民營企業可能會想盡辦法技巧性排除。
CPO-4	中小型企業可再加強。
Pr-Ev-1	工作能力受身心障礙而有所影響。
S2	國內歧視狀況輕微，但產業結構不適合身心障礙勞工
S-L-1	企業進用身心障礙勞工的意願不高。
Pr-L-6	身心障礙勞工就業困難，真實情況無法評估
CPO-6	工作分配及待遇在部分私人企業仍受甚大影響。
S-L-6	身心障礙者若是基於企業法訂僱用比例而取得工作，是否遭受歧視，可能不是單從表面的工作條件與職場相處（言語、肢體上的尊

	重)，而應從是否獲得同等培訓與升遷機會來看。
Pr-E-5	身心障礙人士普遍從事的工作還是以中下階層的工作為主
S-P-3	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。
Pr-E-6	少有歧視的狀況
S-L-2	若雇主對身心障礙勞工已有認知，心存體諒，不太會發生歧視問題。
Pr-E-3	由於工作能力確實與正常人有異，雇主歧視存在。

19. 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。

第一次統計結果

統計量

有效值	37
遺漏值	8
平均數	2.68
標準差	0.81
變異數	0.65
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	36
遺漏值	10
平均數	2.81
標準差	0.66
變異數	0.50
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	2

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2.81，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	育嬰假之給予，民間企業應更落實。
CPO-1	整體社會觀念對女性懷孕及育嬰之支持仍低。
CPO-2	雇主為求減少成本，會犧牲女性勞工之產假、育嬰假，此部分恐需政府釋出政策提供誘因。
Pr-E-2	仍有歧視新聞上報，且雇主有各式手段可以規避法律
Pr-L-1	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。
S-L-4	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。

CPO-4	改善程度漸明顯。
Pr-Ev-1	政府有應對措施，但在勞資對立立場上無法杜絕問題存在。
S2	有改善，但仍需時間繼續推廣鼓勵女性勞工爭取權益
S-L-1	懷孕歧視向來是各種就業歧視中最嚴重的一項，我國已經是嚴重少子女化的社會，卻未對懷孕勞工的母性保護以及需育嬰的勞工提供友善的職場環境。
Pr-L-6	女性勞工就業困難，真實情況無法評估
CPO-6	部分私人企業仍有不利益對待之情事。
S-L-6	雇主為了規避女性員工懷孕而產生的有薪產假及相關成本，會藉故以業績或不勝任、不適任等理由加以解雇。因此政府應留意各地勞工單位勞資爭議中，侵害母性保障的情形。
Pr-E-5	新聞報導中，仍存有在還孕期間的婦女被雇主解雇的新聞，且工作環境或公共場合人對孕婦或嬰兒不友善
S-P-3	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。
Pr-E-6	少有歧視的狀況
Pr-E-4	這類的負面新聞仍然常見。
S-L-2	雇主對於期間及之後的人力調派有困難之處，勞資雙方應互相諒解。
Pr-E-3	臺灣女權益是抬頭。
S3	民間單位尚有改善空間。

20. 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；目前該規定的落實的程度？

第一次統計結果

統計量

有效值	36
遺漏值	9
平均數	3.31
標準差	0.91
變異數	0.82
眾數	4
中位數	4
最大值	5
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	37
遺漏值	9
平均數	3.27
標準差	0.76
變異數	0.56
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

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 3.27，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	出生率低，勞資皆重視下一代之培育。
CPO-7	雇主普遍陽奉陰違。
CPO-2	雇主常以調工作、減薪方式回應，雇主不必要為反規定要求懷孕女性員工從事夜間工作等。
Pr-E-2	雇主有各式手段可以規避法律
Pr-L-1	並未見相關負面報導或案件。
S-L-4	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。
CPO-4	雇主對此應較重視。
Pr-Ev-1	資方會避免問題的產生。
S2	雇主本來就不會冒此種風險
S-L-1	許多案例顯示懷孕勞工如要求改調職務經常受到主管或雇主的刁難，大部分的勞工不敢要求，只能自己忍耐。
Pr-L-6	女性勞工就業困難，真實情況無法評估
CPO-6	部分私人企業仍未見落實。
S-L-6	一般女性從事夜間與有安全衛生之虞的工作多為輪班制的工廠作業員，而雇主為了規避女性員工懷孕而產生的有薪產假及相關成本，會藉故以業績或不勝任、不適任等理由加以解雇。因此政府應留意各地勞工單位勞資爭議中，侵害母性保障的情形。
S-P-3	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。
Pr-E-6	勞工清楚知道自己的權利，並且懂得為自己爭取
S-L-2	此時女性勞工亦不宜從事此項工作，勞資雙方應該協商處理。
S3	民間單位尚有改善空間。

〈四〉 弱勢保障

21. 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。

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	3.10
標準差	0.84
變異數	0.71
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	2

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	8
平均數	2.97
標準差	0.71
變異數	0.44
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	2

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 2.97，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	聘雇率不足。
CPO-2	目前身障者的就業比率仍低，且身障者就業常看業者之態度，而非法令之規定。
Pr-E-2	政府部門與大型民間企業較佳，中小企業則不確定
Pr-L-1	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。而非勞雇關係之工作者未納入適用，保護落空。
S-L-4	一、法令明文規定。二、政府機關國公營事業單位會落實辦理，但民間企業或中小企業要落實較難。
CPO-4	稽查作為與強度，有助落實。
Pr-Ev-1	受到政策保護。對於基礎工作，資方有比例上的配合。
S2	流於制度化，且社會福利資源不足以落實法令規範
CPO-5	有些公司會以繳交「代金」方式規避身障者就業比例的方式，好嗎？
S-L-1	法令落後，整體就業環境對身心障礙者多不友善。
Pr-L-6	身心障礙勞工失業嚴重
CPO-6	進用人數仍顯不足。
S-L-6	法有明定，加上清楚的罰則，企業有了遊戲規則可循—不論真實聘僱但不予栽培重用、或是編好預算等著繳罰款，此項政策的執行率就相對良好。然對於促進身障者的就業是否有實質幫助？保障名額

	式的僱用是否形成另一種歧視？
Pr-E-5	身心障礙人士普遍從事的工作還是以中下階層的工作為主
S-P-3	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。
Pr-E-6	多有受法令規範並且遵守
S1	大部分僱主與事業單位均遵守。
S-L-2	雖有規定，但很多企業在技術上做不到。
Pr-E-3	公務體系有晉用身心障礙比例的規定及執行。
S3	民間單位尚有改善空間。

22. 外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的落實程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	3.10
標準差	0.93
變異數	0.86
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	2

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	8
平均數	2.95
標準差	0.79
變異數	0.58
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

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。

編號	理由說明
S-P-1	政府對外勞勞動權益重視程度甚於本勞。
CPO-2	外勞超時工作甚多。
Pr-E-2	政府部門與大型民間企業較佳，中小企業則不確定
Pr-L-1	去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。除限制自由轉換僱主外，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。而勞委會規劃推出之鐘點外勞監護工制度，如能有效監督，將有助於外勞工時權益之確保。

S-L-4	法令雖完善但落實較難。
CPO-4	可再加強。
Pr-Ev-1	受到政策保護。
S2	需求足夠，中介機構水準也已經提高
S-L-1	社福外勞與產業外勞二者待遇不同，從事家事服務的勞工並未適用勞基法，基本勞動權益保障付之闕如。
Pr-L-6	輿論常有報導外籍勞工申訴
CPO-6	時有外籍勞工因不滿雇主行為，滋生意外事端，落實有待加強。
S-L-6	目前台灣大部分的外勞分處於2種產業－家庭照護服務業（家庭幫傭）、3K 產業。前者透過民間參差不齊的仲介業者引介來台工作，常被雇主要求無休假、全都做，且因服務地點為雇主家－私領域，工作權益是否遭剝奪較難查核，以致最終爆發的都是嚴重的社會案件。至於3K 產業的外勞均為企業向政府整批申請引進，作息受嚴密管控、生活受集中管理，僅能維持基本的生存、無生活品質可言，因此外勞思鄉苦悶卻無處調劑以致釀成社會事件，也是可以理解的結果。上述兩者的工作權益與人權受制於僱用契約，外勞連最基本的勞基法都不適用，何來政府法令保障？若有，是將外勞視為「商品」還是「人」？
Pr-E-5	身心障礙人士普遍從事的工作還是以中下階層的工作為主
S-P-3	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。
Pr-E-6	多有受法令規範並且遵守
S-L-2	外籍勞工的貢獻常大於本籍勞工，法令規範卻較嚴苛，惟為顧及本及勞工之權益，應相對考量。
Pr-E-3	社會也越來越多共識要將全意延伸至外國人。

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。

第一次統計結果

統計量

有效值	37
遺漏值	8
平均數	3.22
標準差	0.90
變異數	0.82
眾數	4
中位數	3
最大值	5
最小值	2

第二次統計結果

統計量

有效值	37
遺漏值	9
平均數	3.16
標準差	0.82
變異數	0.73
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

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 3.16，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	政府應有更好的措施輔助原住民。
CPO-2	原民之教育已日漸普遍，其法令之保障是否仍需一定程度之保障？其與身障者恐不盡相同，與其保障就業，不如發展原民特質為創業的訓練。
Pr-E-2	政府部門與大型民間企業較佳，中小企業則不確定
Pr-L-1	原住民失業率雖較一般失業率略高，但勞參率則高於一般勞參率。
S-L-4	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。
CPO-4	此問題逐年受到重視，故落實成效明顯。
Pr-Ev-1	受到政策保護。弱勢權益抬頭。
S2	執行面歸類於社會福利政策，執行單位之資源不足，難以妥善落實
Pr-L-6	政府對原住民就業保障能確實執行，在企業方面無法評估
CPO-6	落實層面仍顯不足。
S-L-6	法有明定，加上清楚的罰則，企業有了遊戲規則可循—不論真實聘僱但不予栽培重用、或是編好預算等著繳罰款，此項政策的執行率就相對良好。然對於促進原住民的就業是否有實質幫助，就值得存疑。
Pr-E-5	原住民普遍從事的工作還是以勞力付出的工作為主或是失業

S-P-3	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。
Pr-E-6	多有受法令規範並且遵守
S1	有些工作原住民就業較受歧視。
S-L-2	對原住民的保障過多，相對於非原住民也不公平。
Pr-E-3	似乎原住民就業保障不如身心障礙者。
S3	民間單位尚有改善空間。

〈五〉 勞動保障

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。

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	3.41
標準差	0.71
變異數	0.50
眾數	4
中位數	3
最大值	5
最小值	2

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	8
平均數	3.16
標準差	0.81
變異數	0.56
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

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」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	失業問題嚴重迫使政府必須做好協助。
CPO-2	每人可申請失業救濟，訓練時期亦有補助。
Pr-E-2	從職訓局相關數據看起來，多數勞工有受到一定的協助
Pr-L-1	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，但較去年改善。
S-L-4	一、政府勞動法令保障機制愈來愈完善。二、勞工對於自身權益愈來愈

	愈重視。三、政府及媒體廣為宣導。四、勞工知識水準提高。五、相關團體會提醒（例：工會或相關勞動團體）。
CPO-4	民眾知悉與獲得此協助管道及補助者，成效明顯。
Pr-Ev-1	失業勞工能得到職能提升。
S2	方案與申請均方便容易
S-L-1	未針對長期失業者特別予以協助。
Pr-L-6	政府目前對失業勞工未有明確之定義
CPO-6	失業津貼補助無法獲得勞工另覓第二春之需。
S-L-6	以目前失業給付可達6 成原薪資水準領6 個月、搭配職訓局安排的強制訓練課程，對於失業勞工的照顧是肯定的。
Pr-E-5	有勞工失業保險的保障和職業訓練機構的幫助
S-P-3	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。
Pr-E-6	像是就業服務站等，都有提供很好的幫助
S1	已有相當多協助方案。
S-L-2	請政府整體考量創造就業機會。
Pr-E-3	生活需求方面協助有限。
S3	實際轉(就)業尚須落實。

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。

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	3.33
標準差	0.83
變異數	0.68
眾數	4
中位數	3
最大值	5
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	8
平均數	3.16
標準差	0.84
變異數	0.69
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

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 3.16，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	職傷政府把關過嚴，形同虛設。
CPO-2	因有保險制度之建立，故職災勞工可獲救助，但職業病之認定常生爭議，此部分法令之規定恐過於保守。
Pr-E-2	基本的權益保障應屬完備
Pr-L-1	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。
S-L-4	一、政府勞動法令機制愈來愈完善。二、勞工對於自身權益愈來愈重視。三、政府及媒體廣為宣導。四、勞工知識水準提高。五、相關團體會提醒（例：工會或相關勞動團體）。六、有制度公司會主動幫忙辦理。
CPO-4	立法堪稱完備。
Pr-Ev-1	補助與賠償不及職場環安的重要性。
S2	勞安法規之規定嚴格
S-L-1	雇主的補償責任以及職災保險的給付都有相關法律規範。
Pr-L-6	已有職業災害之保護條款
CPO-6	仍須再廣納意見重新檢討，以求完備。
S-L-6	職災傷病勞工的權益保障，主要關鍵在於勞保職災給付認定理賠的機制與範圍，多年經驗累積下來，運作尚稱完善。政府的角色則是落實職業傷病的預防，尤其是過去較少重視、而今已成勞動力供需大宗的服務業。
Pr-E-5	有勞工保險的保障
S-P-3	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。
Pr-E-6	勞工都有得到應有的保障
S-L-2	對於永久性的傷害，施能勞工應給予更多生活保障。

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。

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	3.00
標準差	0.78
變異數	0.62
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	8
平均數	3.13
標準差	1.59
變異數	0.39
眾數	3
中位數	3
最大值	12
最小值	2

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 3.13，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	政府之態度形同與勞工對抗，根本無法落實。
CPO-2	職業病之認定過於狹隘，且證明上常有困難。
Pr-E-2	權益保障的落實應仍以政府部門或大型民間企業為佳
Pr-L-1	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。
S-L-4	一、政府勞動法令機制愈來愈完善。二、勞工對於自身權益愈來愈重視。三、政府及媒體廣為宣導。四、勞工知識水準提高。五、相關團體會提醒（例：工會或相關勞動團體）。六、有制度公司會主動幫忙辦理。
CPO-4	中小企業可再加強。
Pr-Ev-1	補助與賠償不及職場環安的重要性。
S2	透過勞安鑑定機制，漏洞極容易鑽
S-L-1	常有受僱於四人以下企業的勞工，因雇主沒有為勞工投保職災保險，使勞工索討無門連保險補償都領不到。此外，職業病之認定仍經常發生爭議。
Pr-L-6	有完善之職業災害保護措施
CPO-6	尤其無特定雇主之勞工之保障仍大大不足。
S-L-6	職業傷病往往是勞工與其家人一輩子要去承受的苦，法的保障與給

	付實不符比例原則，遭遇職業傷病的勞工通常會另提精神/心理損失賠償，並就此與雇主對簿公堂；主張所獲得的不應只有社會保險給付，其因此而喪失生活自信能力、影響家庭生活品質等損失，雇主有額外賠償的責任。
Pr-E-5	有勞工保險的保障
S-P-3	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。
Pr-E-6	勞工都有得到應有的保障
S-L-2	初期的權益有保障，但長期的照護應有配套措施。
S3	法令有點僵化。

27. 勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	40
遺漏值	5
平均數	3.28
標準差	0.77
變異數	0.60
眾數	4
中位數	3
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	8
平均數	3.08
標準差	0.93
變異數	1.00
眾數	4
中位數	3
最大值	4
最小值	1

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 3.08，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	財政緊縮，勞工老年政策越來越不利勞工。
CPO-2	勞退基金可一定程度保障勞工老年經濟。
Pr-E-2	基本的權益保障應屬完備
Pr-L-1	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。
S-L-4	勞保年金實施後會比以前較有保障。
CPO-4	立法堪稱完備。
Pr-Ev-1	法律規範完備。

S2	不足以支付老年生活
S-L-1	各項退休後的保障已逐漸建立年金制度，仍有少數年金孤兒目前尚在研議修法中。
Pr-L-6	已實施年金制度、且有國民年金
CPO-6	仍須廣納意見再行檢討，以立求完備。
S-L-6	勞保年金實施後，勞工可選擇退休後每月領取年金直到死亡，使基本生活獲得穩定的經濟來源保障，對於現在屆齡退休的勞工而言是沒問題的；然目前應檢視的是勞保隨收隨付的社會保險精神，是否因就業率降低、人口減少而影響未來給付能力，此涉及的是下一代負擔增加的世代正義問題。
Pr-E-5	有勞工保險的保障
S-P-3	以目前勞基法所規範的內容而論，法令規範尚稱完備，勞工保險條例對老年勞工符合規定者，退休時除可領取一次老年給付外亦可選擇年金給付，對勞工老年經濟安全上已有較多保障。
Pr-E-6	勞工都有得到應有的保障
S1	勞保年金+勞工退休金，已提供基本保障。
Pr-E-4	保障日趨完備。
S-L-2	整體的社會安全保障才會完備。
Pr-E-3	公保佳，勞保則不如公保。

28. 勞保及勞退老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	40
遺漏值	5
平均數	2.88
標準差	0.71
變異數	0.51
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	8
平均數	2.89
標準差	0.64
變異數	0.33
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	2

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 2.89，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	政策上對勞工越來越不利，如勞退年金請領年齡延後。
CPO-7	一般中小企業不遵守法令
CPO-2	因社會福利不足,故以有限的勞保勞退年金，恐難使勞工老年生活獲得較高之保障。
Pr-E-2	實際保障會受到當時經濟環境與景氣波動影響而定
Pr-L-1	勞退新制實施尚屬初期，成效仍待觀察。
Pr-E-7	年金化之後較佳。
S-L-4	一、物價指數、通貨膨脹會有所影響。二、油電雙漲後帶動原物料價格大幅上漲但給付卻沒比照上漲幅度調整。
CPO-4	月退給付選擇，是一大改善。
Pr-Ev-1	政府有配套因應措施。期待心靈滿足的提升。
S2	完全不足以支付老年生活
S-L-1	勞工退休後的所得替代率仍有不足，難以跟其他職業類別相比。
Pr-L-6	年金給付金額遠低於公教人員
CPO-6	仍有不足。
S-L-6	勞保年金實施後，勞工可選擇退休後每月領取年金直到死亡，使基本生活獲得穩定的經濟來源保障，對於現在屆齡退休的勞工而言是沒問題的；然目前應檢視的是勞保隨收隨付的社會保險精神，是否因就業率降低
Pr-E-5	有勞工保險的保障
S-P-3	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。
Pr-E-6	勞工都有得到應有的保障
S1	勞保年金+勞工退休金，已提供基本保障。
Pr-E-4	實際的保障程度仍然不足。
S-L-2	整體的社會安全保障才會完備，應與社會安全保障一起考量。
Pr-E-3	近年臺灣通貨膨脹速度快於這些名目給付的成長速度。
S3	比不上公保。

〈六〉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。

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.23
標準差	0.97
變異數	0.95
眾數	2
中位數	2
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	8
平均數	2.24
標準差	0.87
變異數	0.73
眾數	2
中位數	2
最大值	4
最小值	1

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 2.24，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	理由說明
S-P-1	勞動契約之訂定掌控權在資本主，勞工無力。
CPO-2	外包、派遣制度，不利勞工工作權及資遣費之保障，更遑論退休制度。
Pr-E-2	法令的保護應已屬健全
Pr-L-1	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。今年勞委會推動公營派遣勞檢，發現 3 成未提勞退金，如能持續強化監督，當能有所改善。
S-L-4	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、薪資結構大幅下滑。
CPO-4	尚待加強。
Pr-Ev-1	資方得到派遣人力的資源，勞方期盼有更合理的權益。
S2	目前最剝削勞工的合法制度
CPO-5	幾無權益保障。
S-L-1	無法可管，放任企業規避法令。
Pr-L-6	未能有效實施勞動檢查
CPO-6	對於人力派遣法令仍須再行檢討，落實保護勞工。

Pr-L-3	非典型勞工，尤其是派遣勞工，缺乏相關法律保護。
S-L-6	勞動彈性化的趨勢在政府推波助瀾下，成為不可逆的惡性沉淪。政府是國內契約工、外包、承攬、派遣勞動等非典型僱用的最大僱主，國營事業的人事精簡計畫要求遇缺不補，但工作量有增無減，只能以更低的成本聘僱非典型勞工；而這些勞工工作期短、不穩定，政府不願投資訓練成本，影響公共服務應有的品質，同時帶頭拉低整體工資水準。再者，法律上亦無明確罰則，使得一般企業樂於使用更低的成本、更有限的權責來僱用勞工，獲取更高利益。
Pr-E-5	這些政策導致現在本國勞工和正式勞工的需求進一步惡化，薪資低落的原因
S-P-3	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。
Pr-E-6	勞工都有得到應有的保障
S1	法令有其限制。
S-L-2	對愈來愈多人力仲介勞工派遣工作，勞工更沒有保障。

附錄三、德慧調查評估人名單

姓名	性別	工作單位及職稱
林萬福	男	全國金融業工會聯合總會理事長
邱奕淦	男	兆豐商銀產業公會
施義芳	男	台灣省土木技師公會
徐士勛	男	國立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
許繼峰	男	國立中正大學勞工關係學系副教授
張其恆	男	國立政治大學勞工關係研究所副教授
成之約	男	國立政治大學勞工研究所教授
王湧泉	男	國立高雄應用科技大學人力資源發展系副教授
陳月娥	女	大葉大學人力資源暨公共關係學系助理教授
彭百崇	男	中國文化大學勞工關係學系教授
蔡俊鴻	男	國立成功大學環境工程學系教授
余泰毅	男	銘傳大學風險管理與保險學系助理教授
盧至人	男	國立中興大學環境工程學系教授
余瑞芳	男	國立聯合大學環境與安全衛生工程學系教授
康馨王	女	台中市政府法制局主任消保官
傅然輝	男	台南市政府消費者保護官
陳伽榮	男	財團法人福爾摩莎新世紀環境保護基金會執行長
張平沼	男	中華民國全國商業總會理事長
1	女	全國產業總工會
2	男	台灣電力公司公共服務處
3	男	中華民國全國聯合總工會
4	男	台灣菸酒股份有限公司產業工會聯合會
5	男	中華電信工會總會
6	男	環境工程技師公會
7	男	台北市/台灣省大地工程技師公會
8	男	中華民國環境檢驗測定商業同業公會
9	男	國立成功大學經濟系
10	女	國立中央大學經濟學系
11	男	國立東華大學經濟學系
12	女	國立中正大學經濟學系
13	女	國立中央大學經濟學系
14	男	寰瀛法律事務所

15	男	淡江大學水資源及環境工程學系
16	女	逢甲大學水利工程與資源保育學系
17	男	國立台灣大學環境工程研究所
18	女	新北市政府法制局
19	女	台北市政府法規委員會
20	女	花蓮縣政府
21	男	高雄市政府經濟發展局
22	男	行政院消保處
23	男	中華民國勞資關係協進會
24	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> 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族議題之重視，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)



## 專案名稱：2012 台灣勞動人權指標調查報告

---

發行人：蘇友辰  
出版者：社團法人中華人權協會  
執行編輯：林欣儀  
地址：100 臺北市杭州南路 1 段 23 號 4 樓之 3  
電子信箱：[humanright@cahr.org.tw](mailto:humanright@cahr.org.tw)  
網址：[www.cahr.org.tw](http://www.cahr.org.tw)  
創會理事長：杭立武  
名譽理事長：高育仁、柴松林、許文彬、李永然  
理事長：蘇友辰  
副理事長：查重傳  
常務理事：李永然、高永光、葛雨琴、楊泰順、周志杰  
理事：呂亞力、葉金鳳、朱鳳芝、李孟奎、李復甸、王雪瞧、吳惠林、林振煌、鄭貞銘、林天財、馮定國、周韻采、汪秋一、鄧衍森  
常務監事：王紹堉  
監事：李鍾桂、楊孝滌、劉樹錚、李本京、蘇詔勤、羅爾維  
名譽顧問：馬漢寶、蘇俊雄、黃東熊、薛承泰、李念祖、曹興誠  
秘書長：吳威志  
副秘書長兼台北海外和平服務團執行長：朱延昌  
副秘書長兼秘書處主任：李佩金  
會計長：施中川  
原住民委員會/台灣原住民工作團：蔡志偉主任委員  
國際人權公約推動及監督委員會：楊泰順主任委員  
國際交流委員會：高永光主任委員  
人權指標委員會：李永然主任委員  
公共關係委員會：陳瑞珠主任委員  
人權會訊暨編輯委員會：蘇詔勤主任委員  
人權教育宣導及培訓委員會：鄧衍森主任委員  
賦稅人權委員會：林天財主任委員  
兩岸交流委員會：周志杰主任委員  
法律服務委員會：林振煌主任委員  
網路人權委員會：周韻采主任委員  
社會關懷救助委員會：李雯馨主任委員  
會員發展委員會：張綺珊主任委員  
南台灣人權論壇：吳任偉主任委員  
中台灣人權論壇：吳威志主任委員  
志工團：王雪瞧團長  
會務秘書：荊靈、林欣儀、曾守一、王詩菱  
捐款劃撥帳號：01556781 社團法人中華人權協會  
電話：(02)3393-6900  
傳真：(02)2395-7399

© 中華民國 101 年/ 版權屬社團法人中華人權協會

本出版品由中華人權協會負責出版，出版品中參加研究學者論文內容不代表本會意見。

版權所有，非經本會事先書面同意，不得翻印、轉載及翻譯。

This publication has been published by the Chinese Association for Human Rights. Statements of fact or opinion appearing in this publication are solely those of the participating authors and do not imply endorsement by the publisher.

All rights reserved. No portion of the contents may be reproduced in any form or by any means without prior written permission of the publisher.

您的捐款，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



中華人權協會

CHINESE ASSOCIATION FOR HUMAN RIGHTS

社團法人中華人權協會

地址：100 臺北市杭州南路 1 段 23 號 4 樓之 3

電話：(02)3393-6900

傳真：(02)2395-7399

電子信箱：humanright@cahr.org.tw

網址：[www.cahr.org.tw](http://www.cahr.org.tw)

Chinese Association for Human Rights

Add: 4F-3, No.23, Sec.1, Hangchow S. Rd., Taipei,  
Taiwan 100

Tel: (02)3393-6900

Fax: (02)2395-7399

Email: humanright@cahr.org.tw

Website: [www.cahr.org.tw](http://www.cahr.org.tw)