



社團法人中華人權協會研究報告

2014 台灣勞動人權指標調查報告

劉梅君教授

國立政治大學勞工研究所

計畫主辦單位：社團法人中華人權協會

Project Sponsored Institution: Chinese Association for Human Rights

計畫執行期間：中華民國 103 年 8 月 1 日至 103 年 12 月 31 日

Period of Project: 2014, August, 1—2014, December, 31.

印製日期：中華民國 103 年 11 月 21 日

Date of Publication: 2014, November, 21.

序 言

Introduction

中華人權協會(原名中國人權協會)成立於 1979 年，是台灣第一個民間的人權團體。自成立以來，一直秉持著聯合國《世界人權宣言》所揭示的人權理念與宗旨，致力於實現「人權」的理想，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，每年均邀請多位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 12 月 10 日「世界人權日」前公布調查結果，23 年來一直受到政府與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。為健全我國人權保障體系，以期望人權標準能與國際接軌，在 2009 年我國批准了《公民與政治權利公約》及《經濟、社會與文化權利公約》兩項國際人權公約，並制訂《兩公約施行法》，完成兩公約國內法化的工程；且依該施行法於 2012 年由總統府公布我國首份的《國家人權報告》；進而於 2013 年 2 月間舉辦我國初次人權報告的國際審查，並由國際專家發表 81 項「結論性意見與建議」。為此，各部會也積極因應國際人權專家提出的建議，使我國的國家人權保障情形能更臻完善。

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，藉此喚起政府及社會大眾共同關心我國人權發展。同

時，我們也會將各項人權指標調查報告，主動送交政府相關部會、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。

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、勞動部、行政院環境保護署、衛生福利部社會及家庭署、臺北市政府原住民族事務委員會之經費補助與支持，使得本會今年度的各項人權指標調查方得以順利進行，並將於12月初對外發表，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>)，歡迎各界上網瀏覽參考並指教，共同為促進台灣人權發展盡一份心力。

中華人權協會(原名中國人權協會)

第十六屆理事長 李永然

2 0 1 4 年 1 1 月 2 0 日

目次

壹、民意調查報告摘要.....	1
貳、德慧調查報告摘要.....	9
參、評論人分析報告.....	14
附錄一 民意調查方法與問卷.....	32
附錄二 德慧調查統計結果.....	40
附錄三、德慧調查評估人名單.....	64
◎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（103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）103 年度人權保障程度評估²

就本年度人權評估來講，民眾在兒童人權、婦女人權、老人人權、身心障礙者人權、政治人權、原住民人權、整體人權等方面的評估相對較為正面（正面評價高於負面評價），但是在文化教育人權、環境人權、經濟人權、勞動人權及司法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五。

整體人權的保障方面，有約四成三的民眾對今年度的整體人權保障抱持正面評價，三成七抱持負面評價；在 0~10 評分下，平均數為 4.99。

個別人權指標評估依負面評價的高低排列如下各項與【表 1-1】與【圖 1-1】所示：

1. 經濟人權的保障方面，有 19.5%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 65.2%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. 環境人權的保障方面，有 32.1%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 53.6%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. 勞動人權的保障方面，有 32.8%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程

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。

- 度「非常好」與「好」)，有 48.3%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」）。
4. 司法人權的保障方面，有 23.8%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」)，有 48.1%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」）。
 5. 文化教育人權的保障方面，有 35%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」)，有 46.9%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. 老人人權的保障方面，有 49.6%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」)，有 34.4%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」）。
 7. 婦女人權的保障方面，有 48.2%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」)，有 32.7%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」）。
 8. 身心障礙者人權的保障方面，有 47.8%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」)，有 31.2%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. 兒童人權的保障方面，有 39.3%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」)，有 30.5%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 47.8%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」)，有 29.1%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」）。
 11. 原住民人權的保障方面，有 55.7%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」)，有 13.3%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 43.7%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」)，有 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」）。

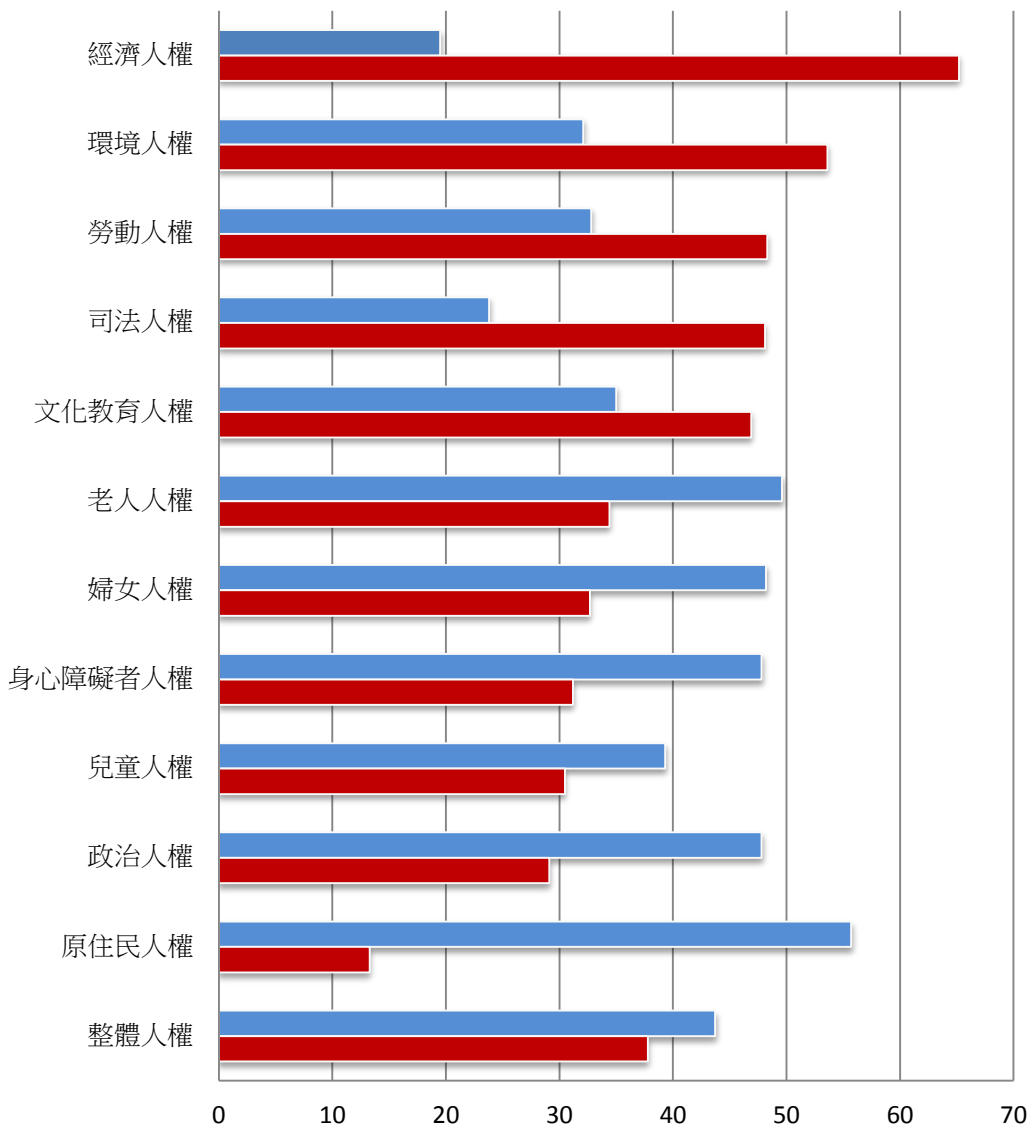
程度「非常不好」與「不好」)。

【表 1-1】103 年度人權保障程度評估表

	非常好	好	不好	非常不好	無反應
經濟人權	2.6%	16.9%	29.9%	35.3%	15.4%
環境人權	5.3%	26.8%	25.2%	28.4%	14.2%
勞動人權	4.9%	27.9%	23.8%	24.5%	18.8%
司法人權	3.4%	20.4%	21.3%	26.8%	27.9%
文化教育人權	6.1%	28.9%	25.2%	21.7%	18.1%
老人人權	9.8%	39.8%	22%	12.4%	16.1%
婦女人權	6.1%	42.1%	24%	8.7%	19.1%
身心障礙者人權	10%	37.8%	20.5%	10.7%	21.1%
兒童人權	6.6%	32.7%	22.1%	8.4%	30.2%
政治人權	11.4%	36.4%	12.3%	16.8%	23.1%
原住民人權	23.6%	32.1%	8.8%	4.5%	31.1%
整體人權	5.9%	37.8%	22.6%	15.2%	18.4%
整體人權保障程度在 0~10 評分下，平均數為 4.99。					

※本次調查訪問共完成 1074 個有效樣本，以 95%信賴度估計，最大可能誤差為±2.99%。本表依負面評價排列。

103年度人權保障程度評估圖



	整體人權	原住民族人權	政治人權	兒童人權	身心障礙者人權	婦女人權	老人人權	文化教育人權	司法人權	勞動人權	環境人權	經濟人權
■ 偏好	43.7	55.7	47.8	39.3	47.8	48.2	49.6	35	23.8	32.8	32.1	19.5
■ 偏壞	37.8	13.3	29.1	30.5	31.2	32.7	34.4	46.9	48.1	48.3	53.6	65.2

【圖 1- 1】103 年度人權保障程度評估圖(單位%)

（二）102 年度與 103 年度人權保障程度的比較³

在瞭解民眾對 103 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（102 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，以司法人權獲得民眾認為「進步」的比例最高，約三成的民眾認為司法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，有五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」）。而兒童人權、婦女人權、老人人權、身心障礙者人權、司法人權與政治人權皆顯示「認為比去年進步」；其餘經濟人權、環境人權、文化教育人權、勞動人權與原住民人權都顯示，「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，有約二成九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」），一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依退步程度如下分別說明，並見於【表 1-2】與【圖 1-2】當中：

1. 經濟人權的保障方面，有 12.2%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 49.5%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
2. 環境人權的保障方面，有 17.2%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 38.8%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
3. 文化教育人權的保障方面，有 17.6%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 37%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。

4. 勞動人權的保障方面，有 19.4%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 33.5%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
5. 原住民人權的保障方面，有 8.3%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 26.8%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
6. 政治人權的保障方面，有 23.6%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 20.3%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
7. 老人人權的保障方面，有 24.3%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 20.1%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
8. 兒童人權的保障方面，有 20.4%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 18%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
9. 婦女人權的保障方面，有 24.5%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 17.6%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
10. 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 15.9%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
11. 司法人權的保障方面，有 30.2%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 14%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。

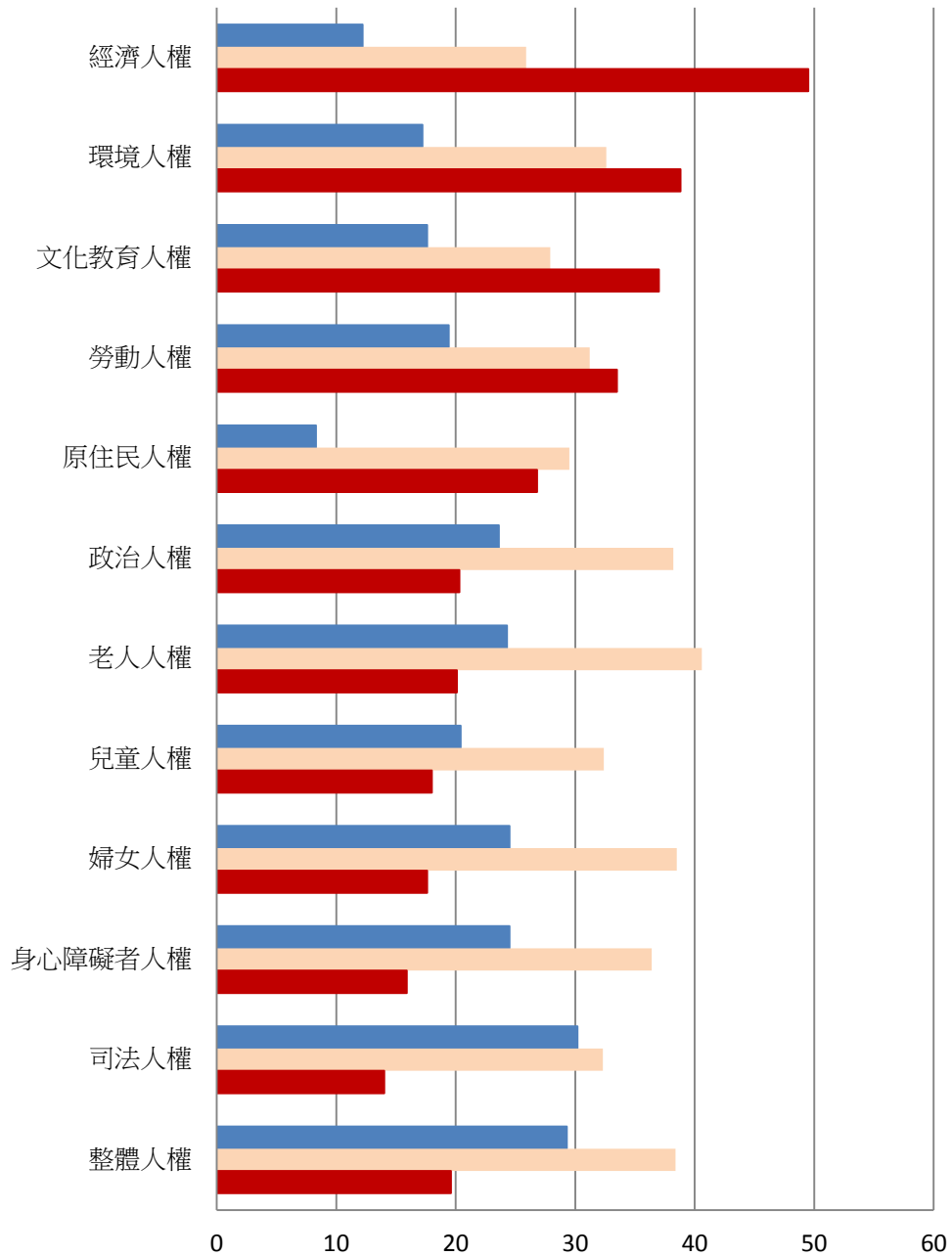
12. 整體人權的保障方面，有 29.3%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 19.6%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。

【表 1-2】102 年與 103 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
經濟人權	1.4%	10.8%	25.9%	21.4%	28.1%	12.4%
環境人權	3%	14.2%	32.6%	17.2%	21.6%	11.4%
文化教育人權	3.4%	14.2%	27.9%	16%	21%	17.5%
勞動人權	2.6%	16.8%	31.2%	15.1%	18.4%	15.9%
原住民人權	2.8%	5.5%	29.5%	18.8%	8%	35.4%
政治人權	13.5%	10.1%	38.2%	15.7%	4.6%	17.9%
老人人權	3.4%	20.9%	40.6%	10.4%	9.7%	15%
兒童人權	2.1%	18.3%	32.4%	10.1%	7.9%	29.1%
婦女人權	2.6%	21.9%	38.5%	10.1%	7.5%	19.5%
身心障礙者人權	3.2%	21.3%	36.4%	8.1%	7.8%	23.1%
司法人權	17.7%	12.5%	32.3%	10.1%	3.9%	23.6%
整體人權	14.7%	14.6%	38.4%	16.7%	2.9%	12.8%

※本表依負面評價排列。

102年與103年人權保障程度變化評估圖



	整體人權	司法人權	身心障礙者人權	婦女人權	兒童人權	老人人權	政治人權	原住民人權	勞動人權	文化教育人權	環境人權	經濟人權
■ 進步	29.3	30.2	24.5	24.5	20.4	24.3	23.6	8.3	19.4	17.6	17.2	12.2
■ 差不多	38.4	32.3	36.4	38.5	32.4	40.6	38.2	29.5	31.2	27.9	32.6	25.9
■ 退步	19.6	14	15.9	17.6	18	20.1	20.3	26.8	33.5	37	38.8	49.5

【圖 1- 2】102 年與 103 年人權保障程度變化評估圖(單位%)

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 103 年 8 月 29 日至 9 月 8 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 103 年 10 月 1 日至 10 月 6 日。邀請參與評估並獲同意的專家學者共 43 位，其中工會負責人共 6 位、公會負責人共 5 位、學者共 20 位、消保官共 7 位，社會團體負責人共 5 位。同意列名本報告的名單請見附錄三。

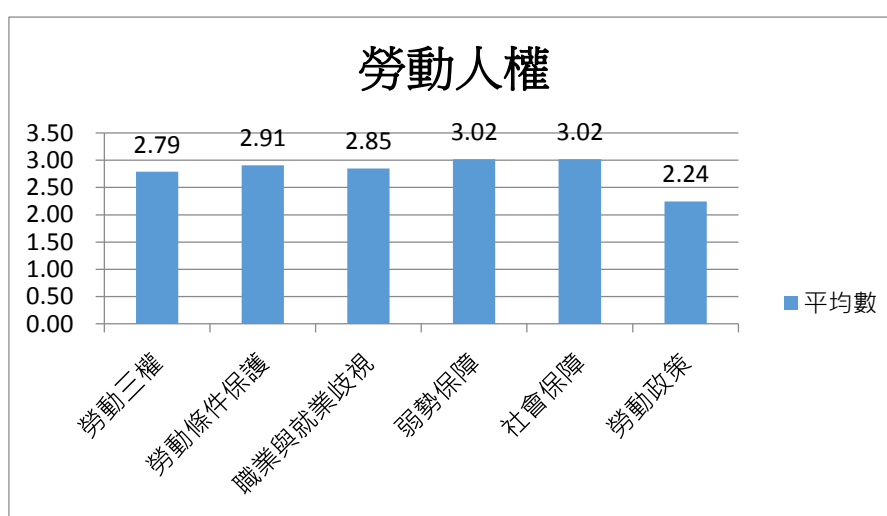
勞動人權指標部分，共分為六大項：(一) 勞動三權，(二) 勞動條件保護，(三) 職業與就業與歧視，(四) 弱勢保障，(五) 社會保障，(六) 勞動政策，共 29 個題目。每個題目的評分，採李克特式五等分量表計分(Likert 5-point scale)，按該項指標受保障程度分為 5 個等級，保障程度最差給 1 分，保障程度最佳給 5 分。在 5 個等級中，以 3 分為普通。經各細項指標統計，總平均數為 2.81，是「普通傾向差」程度。

一、分項調查結果說明

- (一) 學者專家評估「勞動三權」平均數為 2.79，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
- (二) 學者專家評估「勞動條件保護」平均數為 2.91，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
- (三) 學者專家評估「平等與歧視」平均數為 2.85，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
- (四) 學者專家評估「弱勢保護」平均數為 3.02，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
- (五) 學者專家評估「勞動保障」平均數為 3.02，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

(六) 學者專家評估「勞動政策」平均數為 2.24，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	2.79	普通傾向差
勞動條件保護	2.91	普通傾向差
職業與就業歧視	2.85	普通傾向差
弱勢保護	3.02	普通傾向佳
社會保障	3.02	普通傾向佳
勞動政策	2.24	普通傾向差



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 3.05，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 2.86，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「我國勞動法令對勞工爭議權的保障程度。」平均數為 2.73，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
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 2.73，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 2.68，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，勞工循爭議處理機制獲得救濟的程度。」

- 平均數為 2.68，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
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 3.23，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 2.87，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 2.59，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 2.62，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 3.15，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 2.87，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 3.15，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 2.77，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 2.77，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 2.97，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 2.59，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 2.74，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 2.77，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；目前該規定的落實的程度。」平均數為 3.26，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 3.18，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「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 3.26，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 3.10，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，目前法令規範的落實程度。」平均數為 3.08，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
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 3.00，故學者專家的評估是呈「普通」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 2.84，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」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 2.76，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。	3.05	普通傾向佳
2	我國勞動法令對勞工協商權的保障程度。	2.86	普通傾向差
3	我國勞動法令對勞工爭議權的保障程度。	2.73	普通傾向差
4	勞工組織工會，有不受雇主與政府不當介入的保障程度。	2.73	普通傾向差
5	工會得行使與雇主集體協商的權利。	2.68	普通傾向差
6	勞資爭議發生時，勞工循爭議處理機制獲得救濟的程度。	2.68	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。	3.23	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。	2.87	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。	2.59	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。	2.62	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。	3.15	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。	2.87	普通傾向差
13	我國法令在解僱保護規範上的完備程度。	3.15	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。	2.77	普通傾向差
15	勞工不因國籍及族群遭受雇主歧視的程度。	2.77	普通傾向差
16	勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。	2.97	普通傾向差
17	勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。	2.59	普通傾向差
18	身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。	2.74	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。	2.77	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；目前該規定的落實的程度。	3.26	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。	3.18	普通傾向佳
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。	3.26	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。	3.10	普通傾向佳
25	遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的落實程度。	3.08	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。	3.00	普通
27	勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。	2.84	普通傾向差
28	勞保及勞退老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。	2.76	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的表現，在所有 11 項人權指標中，仍與經濟人權及環境人權敬陪末座。在一般民眾的調查部分，持正面評價的比例增加，持負面評價的比例減少；學者專家的評價是進步，從去年的 2.57，上升到今年的 2.8，雖然評價有進步，但仍屬於「普通傾向差」。總體而言，今年的勞動人權進展幅度有限。

今年一般民眾對勞動人權持負面評價的比例，仍高達 48%，僅低於經濟人權與環境人權，而高於其他所有人權。雖然民眾認為今年勞動人權退步者的比例比去年減少一些，但對今年勞動人權表現持負面評價的比例仍是高於持正面評價的比例，這反映出來的現象是仍有許多民眾並未能感受到勞動環境的顯著改善。至於深諳勞動政策與立法之學者專家對今年勞動人權所給予的評價，都有進步，但除了「弱勢勞工保障」的評價有「普通傾向佳」外，其餘仍都評價為「普通傾向差」，其中對派遣勞動政策的評價，雖然今年的評價分數稍有提升，但也仍然持續是所有大指標中表現最差者。

勞動人權表現持續不佳，與整體經濟環境持續不振有關，但也和企業刻意壓低勞動條件的惡習脫不了關係。雖然這些年來勞動法制不斷朝向保障與提升整體勞動人權的方向修訂，然而如這兩年報告所指出的問題，那就是許多政策是應急式的勞動政策與方案，缺乏嚴謹的調查分析與公開審議，因而不免失之粗糙，而政策成效亦缺乏事後的檢討分析，這使得政府失去從經驗中學習精進的機會！另外，政府間缺乏跨部會的聯繫，協調與諮商，也缺乏公開審議的程序並知會與協調相關部會，這些問題值得吾人特別重視，特別是學者專家一再指出勞動人權不佳的主要問題出在執行部分，因而未來勞動人權的監督與推動上，更應著重相關法規的執行面。

最後，我國各部會已針對兩公約的精神做出了通盤的檢討，其中勞動部也邀集專家逐一就我國勞動法令未能符合兩公約精神的地方，提出討論與建議，例如基本工資過低及其導致貧窮的問題，勞工團結權的缺漏，外籍移工勞動權益保障不足的問題等等，這些發生于台灣的勞動人權缺失的地方，恰恰呼應了諾貝爾經

濟獎得主克魯曼曾于許多媒體公開指出的資本主義全球化的禍害，而侵害勞動人權的後果與台灣社會實質所得不增反減及與少子化現象有密切的關聯，此時我們必須回頭思考今天國家永續發展的大哉問：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？過去唯經濟發展主義的意識形態及施政指導原則，是否能帶領台灣走向永續的發展道路？換言之，勞動政策必須放在台灣整體宏觀永續發展的脈絡下來思考，才能突破目前勞動市場低迷的挑戰與勞動人權缺漏的困境。

一、前言

受到 2008 金融風暴及後來歐債的巨大影響，資本主義國家無一倖免地受到波及，台灣當然也不例外地受到重創，經濟及景氣低迷的結果，使得台灣勞工的就業環境與勞動條件處於惡劣的情況裡；而千禧年以來台灣政治的紛擾不安，造成的社會撕裂與震盪，使得台灣的經濟與社會虛耗在失落的十多年中。青年族群就業的低薪化與臨時化，與超低的生育率，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。其他就業族群也因非典型化勞動雇傭型態的盛行，勞動與生存尊嚴雙雙受到極大的衝擊，台灣是否會繼續朝著貧富兩極化的方向發展，考驗著執政者的智慧，也考驗著台灣的公民社會！

由於十七年來就業市場薪資持續停滯且低薪化的後果已開始顯現，因此今年開始有地方政府及若干個別企業家公開呼籲要調漲薪資，使勞動薪資能合理的反映台灣的經濟成長表現與勞動生產力，但似乎此呼籲仍流於道德勸說，因此效果也僅及於個別有良知或有能力的企業。當然我們樂見今年由勞工委員會改制的勞動部因應輿論的壓力，於月前再次的調漲了基本工資，但因調漲的幅度有限，且影響的勞動人口僅屬勞動大軍中的數數，對於薪資水準在基本工資率以上的勞工，似乎不因基本工資率調升而連帶地帶動就業市場薪資水準的提升。

由於台灣薪資水準與鄰近國家存在顯著差距，低薪也意味著缺乏消費能力，因而低薪的結果是造成整體社會消費疲軟與經濟蕭條。因此若從台灣整體經濟力的提升的角度而言，勞動人權的保障至關重要，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。因而如去年報告所言，勞動人權議題關係到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。

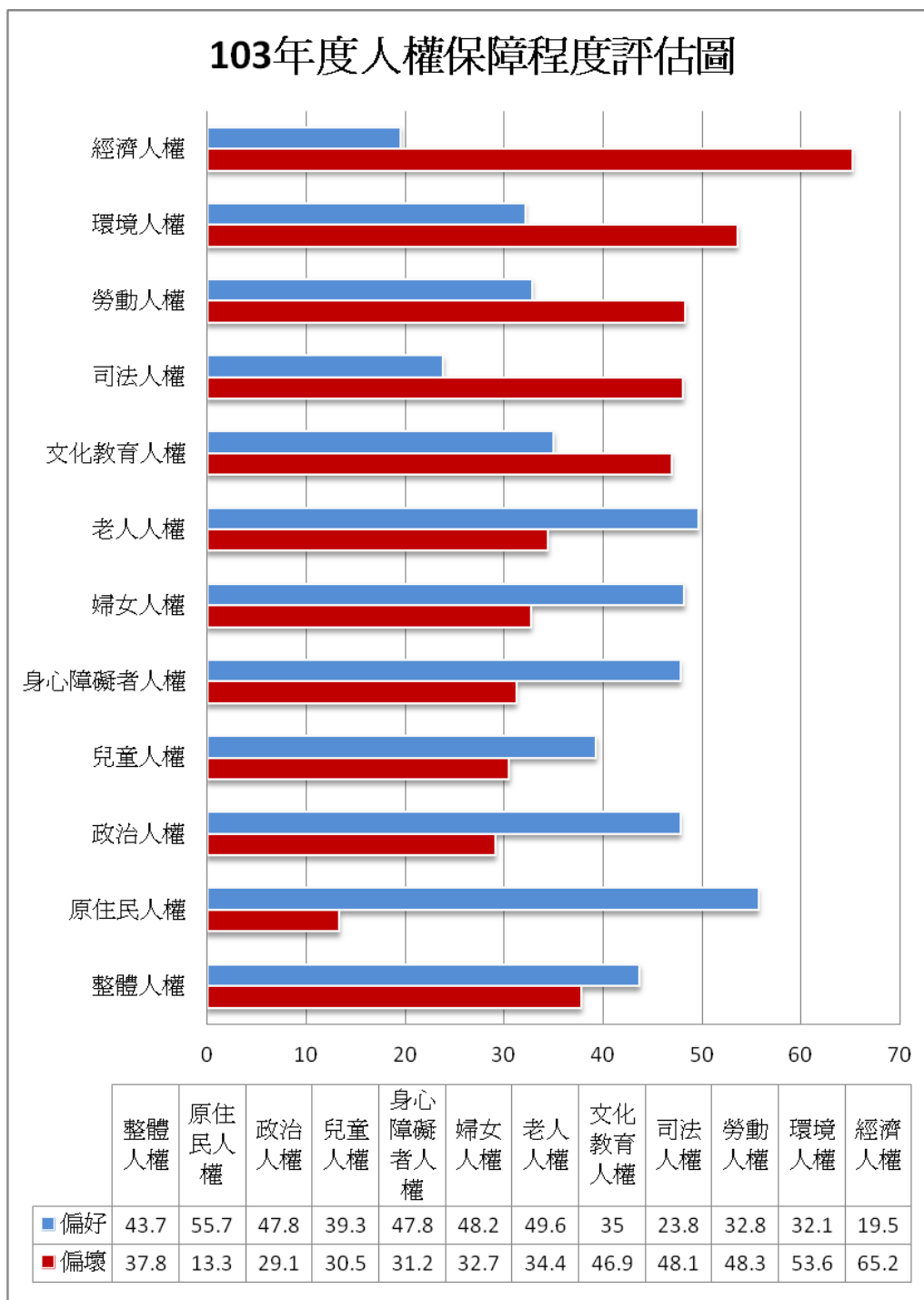
今年的勞動人權仍分為一般民眾及學者專家的兩項調查。無論是一般民眾的認知或學者專家的意見，整體而言，勞動人權相對於其他人權的表現仍如往年是敬陪末座，僅較經濟人權及環境人權的表現稍好，但勞動人權調查中，認為今年

有進步的比例比認為退步的比例也來得高，這是好的訊息。如去年所言，政府這些年在勞動法令與政策上，的確是加快了修法的腳步，例如勞工老年保障金化的修法、勞動三權修法與執行及失業保險的增修與短期就業的方案，然而整體經濟大環境並未有顯著的改善，因此就業市場的低薪化與臨時化的現象仍然存在，特別是學者專家對於老年經濟安全的保障上，以及於就業市場上非常普遍的派遣勞動現象，感到憂心忡忡。

事實上，台灣過去多年修法努力是有目共睹，這均反映在多年來的勞動人權調查結果中，因為民眾與專家對於政府在立法及修法上的努力，是給予較大的肯定，但論及執行落實面時，則持續提出許多挑戰與批評。法令執行不彰歷來已為學者專家詬病，部分原因與各相關部會之間未能有共識與協調有關，部分原因與地方政府執法效能有關，固然地方政府有人力質與量不足的結構困境，但不諱言，地方首長的立場與態度，與地方民眾勞動權益的保護息息相關，因為地方勢力糾結的複雜等等，這些因素常使得許多勞動法令處於「休眠」的狀態，這些盤根錯節的關係引發民怨，以致帶給民眾主觀的認知是負面的，這是未來勞動人權保障議題上必須要面對的挑戰！

二、勞動人權的相對表現：一般民眾隨機抽樣調查

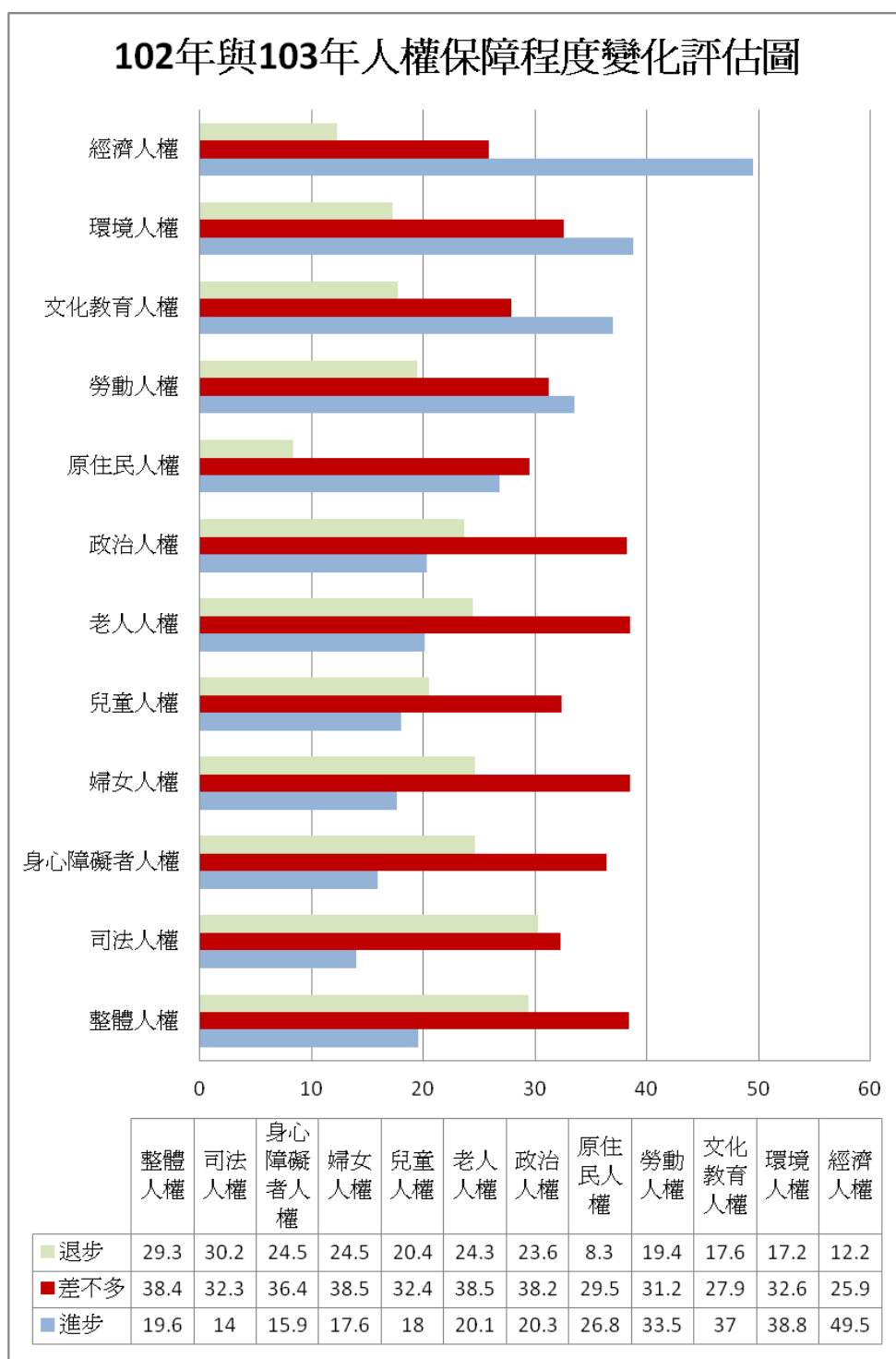
這次勞動人權在所有 11 項人權指標中，仍是與經濟人權、司法人權、文化教育權及環境人權，同屬敬陪末座的人權項目之一。民眾對勞動人權表現持負面評價的比例（48.3%），僅次於經濟人權（65.2%），及環境人權（53.6%），仍高居負面評價的第三名。



【圖 1- 3】 103 年度人權保障程度評估圖

今年民眾對勞動人權的評價中，認為較去年進步的比例持續增加，亦即與去年相比較，則台灣民眾對勞動人權的評價是有改善。首先，前去年持正面評價的比例是 27.9%，去年提高到 30.3%，今年更進一步上升到 33.5%；而同時持負面評價的比例，去年是 56.5%，今年減少到 54.4%。簡而言之，正面評價的人增加，

負面評價的比例也持續減少，這意味著在民眾的經驗與觀感中，勞動人權是在改善中，當然此觀感與經驗是對應客觀勞動環境的改善？還是主觀期待放低所致？仍需深入探究。



【圖 1-4】102 年與 103 年人權保障程度變化評估圖

若與前一年（102年）比較，認為進步的比例高於退步的比例。但認為今年勞動人權保障偏壞的比例仍高達 48.3%，亦即將近半數的受訪民眾實際的觀感是負面的，且認為偏好的比例不及三成，因此政府仍有極大積極作為的空間，來改善台灣勞工的就業環境。

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、五項人權指標的評價全都進步

今年針對學者專家執行的德菲法調查結果，不僅**勞動人權指標的得分總平均為 2.80**，比 102 年的評價進步許多，且五項主要勞動人權指標的表現都較去年進步。去年五項勞動人權子標所獲得的評價都屬「普通傾向差」，但今年其中「弱勢勞工」保障這項大指標的表現，獲得「普通傾向佳」的評價，得分為 3.10。其餘四項大指標仍維持「普通傾向差」的評價；其中仍以「勞動政策」的評價仍是所有指標中評價最差的一項指標，得分仍只有 2.24。細究專家學者的評價，主要問題還是出在法令規章的執行與成效。今年勞動人權總體評價有進展，除了是讓人民有感於政府致力於勞動法令的執行面加強，也於近年來積極檢討現行法令規範以符合國際勞動人權公約的及兩公約標準。值得一提的是，一年來政府對於國內低工資的現象開始有較積極的關注，以及企業界亦有調高工資的呼聲，這使得今年基本工資終於再次獲得調整，這對產業界的工資水準或有帶動作用。因而今後勞動人權推動與保障上，仍需持續加強法令的落實外，如何導正企業願意與勞方分享獲利，俾使台灣的經濟與社會發展能夠永續，這就此目標的達成上，勞動人權的保障至關重要！

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	102年	103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	2.96	2.68	2.79
勞動條件與解僱保護	2.80	2.92	2.77	2.75	2.84	2.87	2.94	2.63	2.89

弱勢勞工	3.29	3.17	3.17	3.08	2.99	3.16	3.03	2.69	3.10
社會保障	2.95	2.92	3.15	3.07	3.10	3.26	3.10	2.69	2.98
勞動政策	2.82	3.01	2.74	2.69	2.32	2.28	2.24	2.16	2.24
總平均	2.96	2.99	2.91	2.89	2.84	2.99	2.85	2.57	2.80

2、「勞動三權」的表現

今年勞動三權的總體評價，均較去年進步，雖然總體的評價仍處於「普通傾向差」，評價分數從去年的 2.68 進步為今年的 2.79。就規範層度而言，團結權所獲得的評價最好，為「普通傾向佳」，其餘協商權及爭議權則仍維持「普通傾向差」的評價，其中「爭議權」的評價最不理想，僅 2.73。就勞工組織工會是否享有自主權，不受到僱主或政府的干涉的這個問題上，所獲得的評價仍持續退步，這顯示我國勞動三法在修法及推動上，不因在法令制度上已建立救濟制度，且提升工會籌組過程中工會幹部的保障，而有顯著改善！誠如去年一位專家所言，政府以保障「消極團結權」為理由詮釋法令，這反而使得組織工會的困難度增加。至於協商權的表現上，目前團體協約法引進了誠信協商機制，且搭配裁決制度，使企業工會較以往有機會與資方進行團體協約的協商，因而這部分獲得的評價稍有微幅提升，但不諱言，協商權的落實仍有待考驗，這是因為國內團體協約的覆蓋率非常低；其次是勞方行使協商權之實力與能力仍需加強，這點凸顯出來的問題重點在於工會力量的強大與否。在資本主義經濟體系底下，勞資雙方權力是不對等，資方享有極大的權力，而勞方長年又缺乏團結意識，企業環境對勞方組工會也極不友善的條件下，協商權的行使與落實，仍有很長的路要走！。

在爭議權的保障上，所獲得的評價稍有起色，這表示新修訂的勞資爭議處理法所規範的爭議處理機制，開始能朝著修法所預期的方向發揮作用，去年我國第一次針對兩公約審查所得出的國際獨立專家通過的結論性意見與建議報告中，特別對我國現行工會制度提出以下文字的質疑：「是否相關的法律，例如工會法、勞資爭議處理法和團體協約法，與經社文公約第 8 條及公政公約第 22 條相符？這些法律就工會之分類、組織與目的及罷工權設下諸多限制」，顯然這些國際專家指出「相關勞動法規應與聯合國及國際勞工組織標準相符」的建議，在法令實施兩三年後，已開始見其成效。不過，不諱言，長期以來，勞工團結行動的發展

上，遭遇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，因而爭議權地行使上與保障上有許多的缺漏，未來政府及工會團體應加強並提升勞工團結組織的力量，以取得與雇主平等協商及爭議的實力。

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	102年	103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	3.16 (團)	2.87 (團)	3.05 (團)
						3.10 (協) ⁵	3.08 (協)	2.69 (協)	2.86 (協)
						3.05 (爭) ⁶	3.00 (爭)	2.65 (爭)	2.73 (爭)
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	2.76	2.73
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	2.63	2.68
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	2.70	2.49	2.68
總平均	2.95	2.90	2.72	2.86	2.95	2.97	2.96	2.68	2.79

3、「勞動條件與解僱保護」的表現

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。

「勞動條件與解僱保護」一項今年所獲得的評價從去年的 2.63，進步到 2.89；這大項下的四項子指標所獲得的評價全都進步，其中以「職場安全衛生」這項的評價進步到「普通傾向佳」！不同於以往的情形是，以往「工資與工時」獲得的評價都是最低，但今年獲得最低評價是「平等與歧視」這個面向，特別是「年齡歧視」的問題所獲評價是最低。

雖然今年「工資與工時」這個子項的評價超過「平等與歧視」，但台灣經濟大環境的發展並未有令人振奮的突破，以至於平均工資水準停滯不前的問題仍備受矚目，一年多前兩公約審查中國際獨立專家通過的結論性意見與建議報告所特別提出的「最低工資與貧窮線」意見及建議：「政府應依經社文公約第 7 條第 1 項第 2 款之規定，提供勞工和其家庭一定水準的工資」，顯然是政府該大刀闊斧積極面對的挑戰，台灣工資水準長期嚴重落後鄰近各國的事實，挑戰了政府唯經濟發展與狹隘發展主義的思維！同時去年勞動人權報告說明中有指出兩公約審查意見中特別提到「企業責任」這個議題，並建議我國政府應透過有拘束力的法規來規定監督與管制，以課企業社會責任的履行！。去年本報告有提及許多大型企業甚至國公營事業大量將業務「派遣化」的問題！對照國際社會期之於企業的社會責任，毋寧是極大的反諷，實需政府拿出魄力予以糾正。

其次，台灣勞工加班時數過長及加班工資不受保障的情況，仍不理想，如眾所週知，台灣企業濫用責任制與不合理的考績制度，迫使勞工犧牲下班後及假日休息時間，形成隱藏性的自願加班，結果是台灣勞工面臨到的是個超長工時的常態，因而日前國勞組織發佈的全球工時報告中，台灣仍高居世界第四名長工時的國家的事實也就一點都不意外。台灣勞工工時過長的事實，卻未獲得超時工資補償的現象，存在已久，其對整體社會與經濟的影響不可忽視，特別是對於台灣已拉警報的超低生育率更是嚴重的威脅！這幾年勞委會已一再檢討並嚴格縮減勞基法第 84 條之 1 的適用，但顯然實務上並無法有效遏止勞工長工時勞動的不正常現象，因此無人殷切期待政府需提出具體策略來遏止企業違法濫用責任制的現象。

今年表現相對不佳的「平等與歧視」這個子項指標中，如同以往，在「性別」、「年齡」、「身心障礙」與「種族」歧視上，「性別歧視」表現相對佳，「年齡歧視」的表現仍是墊底，「身心障礙歧視」緊接在後。這與特定年齡族群與身心障礙者的格外艱難就業處境有關，由於資本主義企業的核心關注是利潤率，因而對於勞動力的挑選有其偏好，特定年齡族群勞工與身心受限勞工不受資本青睞就不令人

意外，也因此這兩類勞動族群特別需要國家制度的保障與協助！目前規範就業歧視禁止最主要的法規即「就業服務法」但該法僅第 5 條聊備一格的規範，實過於簡略，因而應儘速修訂相關法令，以作為行政部門處理及審議年齡歧視案件時的依據。除修法外，就業歧視問題的減緩需要民眾在認知觀念上的改變，這方面的教育宣導仍需積極為之。

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	102年	103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	3.05	3.03	3.23
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	3.00	2.41	2.87
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	2.79	2.26	2.59
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	2.79	2.36	2.62
平均	3.12	3.07	2.69	2.75	2.84	2.85	2.91	2.52	2.83

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	102年	103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	3.32	2.95	3.15
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	2.76	2.44	2.87
平均	2.95	2.95	3.07	3.04	2.92	3.07	3.04	2.70	3.01

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	102年	103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	3.32	2.92	3.15
13. 勞工有不受雇主違法任意解僱的權利，該權利保障落實的程度？	2.53	2.59	2.33	2.29	2.62	2.73	2.89	2.69	2.77

平均	2.78	2.91	2.75	2.69	2.91	2.92	3.11	2.81	2.96
----	------	------	------	------	------	------	------	------	------

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	102年	103年
14. 勞工不因國籍/種族遭受雇主歧視程度？	2.77	2.59	2.5	2.51	2.54	2.85	2.84	2.6	2.77
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	2.95	2.83	2.97
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	2.47	2.45	2.59
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	2.57	2.58	2.74
平均	2.76	2.75	2.58	2.55	2.73	2.76	2.71	2.61	2.77

四、「弱勢勞工」保護的表現

如前所述，資本主義以營利為主的經濟體系與雇傭關係為主導之社會關係的社會裡，特定勞動族群較不受資本青睞而淪為就業市場之不利者，因而國家的介入成為必要！這些年來政府也積極修訂相關法令並施行相關政策，以協助這類就業弱勢群體的基本工作權保障。歷年來勞動人權調查中，弱勢勞工的保障向來獲得較佳的評價，此次調查亦是如此，今年勞動人權五大指標中，僅有「弱勢勞工」的保護，獲得「普通傾向佳」的評價，相較去年大幅進步，從去年的 2.69，上升為今年的 3.10。如往年一般，其中「外籍勞工」保護的評價是最不理想，而「原住民勞工」保護的評價相對較佳，且今年僅有「外籍勞工」之保護仍落於「普通傾向差」的評價，其餘「母性保護」、「身心障礙勞工」保護及「原住民勞工」保護則獲得「普通傾向佳」的評價！

「原住民勞工」與「身心障礙勞工」之保障會獲得較高之評價，是很值得深究的現象，因為這兩類勞動群體在台灣就業市場的弱勢處境（失業率高，平均勞動條件偏低）是長期以來的事實，因而這樣的調查結果顯現的問題癥結是什麼？由於現行保障這兩類勞動群體的相關法規已不斷有進展，因而其相對弱勢的勞動處境，或許不在法規面，而是企業面與社會認知觀念，特別是企業面，仍有不少企業寧可被裁罰繳交罰款，究其原因部分出在對其勞動能力的偏誤與成見，部分

出在人力資本的問題，而後者又與身心障礙者所面臨之社會資源缺漏不足及原住民所處的社會經濟地位有關，因而未來政策宜應在人力培訓上加強，並改善這兩類勞動群體所面臨的不友善環境。

母性保護子項中有兩個指標，也仍如往年，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」的保護在所有弱勢指標中，獲得最佳的評價，「懷孕歧視」則是最低評價。「懷孕歧視」的發生，有觀念因素與法制因素。觀念上除缺乏「母性保護」的認知與行動外，也缺乏養兒育女乃社會共同責任的認知，這表示我們這個社會對於「母性保護」的觀念非常欠缺，對「養兒育女」實屬全體國民責任的認識也極其不足，因而這部分需要更多且有效的教育與宣導。至於在法制因素上，懷孕歧視的發生也與法規設計不合理有關，勞基法產假工資課予個別雇主身上，這樣的法令規範顯然會引發雇主將此責任「外部化」的反制？事實上，歐美資本主義成熟國家對養兒育女這項國家大事的處理方式是絕大多數國家採取社會保險，極少數則以稅收方式處理，但無論是社會保險或稅收，均是將此責任予以「社會化」，意即全體社會共同來承擔，相較之下，目前我國仍將此責任「私化」為個別雇主的作法，表面上對懷孕勞工有保障，實則對大多數於中小企業體工作的勞工而言，是項法令規範恐有不利影響，因而需要政府正視並進行深入研究，從而採取適當因應行動。

今年外籍勞工的勞動權益保障程度仍在其他弱勢勞工群體中是較差的。這凸顯我國對於是類勞工缺乏法令規章的保護。去年報告中提及我國對兩公約的檢討與建議報告中，移工問題的檢討佔了顯著的篇幅，報告中指出高昂的仲介費、權力關係嚴重失衡的勞雇關係、轉換雇主的限制、「逃跑」外勞的結構性成因與不利處境、家務移工不受勞動法令保護，過長工時、低工資及易遭性騷擾等勞動人權易受侵害的問題。其中「逃跑」外勞面臨基本權利被侵害之嚴重的問題，包括食物權、住房權和健康照護權，以及海上外籍漁工惡劣的勞動環境與勞動剝削問題，都是政策刻不容緩應予以正視的挑戰。

這些年來，政府對移工權利的保護也一直改善中，例如實施直聘制度，以避免中間仲介剝削，移工保護專線的設立，移工庇護中心服務的強化等等，但不諱言，移工權利被侵害的事情仍時有所聞，因而在移工權利保護上，需要採取積極的行動來改善其處境，例如加強國內一般民眾對移工處境的教育宣導外，法制的修訂以改善移工在台的保護仍需加強。

至於身心障礙者在就業市場的處境，透過定額晉用的規定及職訓服務的提供，對身心障礙者的就業固有實質助益，但仍有一成多雇主未足額晉用而遭罰款的現

象值得深入研究，因為這個現象或許與整體社會對於身心障礙者保護的認識不足而出現的排斥，或與事業單位缺乏足夠的認識與支持措施，而使得身心障礙勞工面臨工作上的重重困難，當然也有部分原因在於職訓課程及方式，規劃不周使然，因而未來的努力方向是去瞭解身心障礙勞工所面臨的諸多結構性因素，協助解決企業在雇用上的困難，同時也需大力表揚獎掖這方面善盡企業社會責任之雇主的努力。

表七：勞動人權中弱勢勞工之指標平均值

年度 指標題目		平均指標								
		95年	96年	97年	98年	99年	100年	101年	102年	103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	2.95	2.6	2.95
	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	2.95	2.6	2.95
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	2.81	2.54	2.77
	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	3.27	2.95	3.26
平均		3.26	3.22	3.3	2.97	2.90	2.99	3.04	2.74	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	2.97	2.85	3.18
平均		2.99	3.04	3.04	2.99	3.06	3.05	2.97	2.85	3.18
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	3.16	2.92	3.26
平均		3.3	3.25	3.12	3.2	3.29	3.25	3.16	2.92	3.26

5、「社會保障」的表現

如往年一樣，今年社會保障的表現，雖不及「弱勢勞工」保障這大項，但其仍繼續維持相對較佳的評價，所獲得的評價比去年有進步，整體從去年的 2.69 進步到今年的 2.98，但仍是「普通傾向差」。如同以往，社會保障中的三個子項中，「老年保障」是三子項中評價最不理想者，至於「失業保障」及「職業傷病保障」則從去年「普通傾向差」的評價，上升到「普通傾向佳」的評價。

老年保障獲得較差的評價，除了去年報告指出來自於老年保障制度的差異所引發的職業別及世代間不公平的問題外，不少評論者也指出目前攸關一千萬勞工人口的勞保及勞退，保障水準易受通膨影響，對許多基層勞工而言，其保障遠遠不足以支應基本生活，因而對於老年經濟的安全仍是極大的威脅。

在職業傷病的補償部分，去年報告所指出的問題仍須正視，並予以加強，包括職

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。

業傷病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。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，雖也有政策關注，但日前公布台灣仍高居世界長工時國家的數據顯示，台灣勞工仍暴露在過勞的職業風險下，需要主管機關更大的魄力來因應。

法制上，有幾個面向仍須積極的增修，包括職業重建、勞工生活及家庭關係協助與心理的輔導等。

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	102年	103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	3.16	2.95	3.10
平均	3.07	3.14	3.17	3.20	3.19	3.25	3.16	2.95	3.10
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	3.16	2.68	3.08
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	3.13	2.5	3.00
平均	2.86	3	3.12	3.01	3.08	3.14	3.15	2.59	3.04
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	3.08	2.58	2.84
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	2.46	2.76
平均	2.91	2.88	3.15	3.01	3.04	3.26	2.99	2.52	2.80

6、「勞動政策」的表現

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，雖較去年進步，但僅獲得 2.24 的評價。許多專家學者提及派遣現象的存在，影響的不僅是派遣員工，其他勞工一併受影響，因為派遣拉低了就業市場的勞動條件，壓抑了正職勞工勞動條件的提升。特別是日前國內契約工、外包、承攬、派遣勞動等非典型僱用的最大雇主竟是國公營及大企業與政府部門，因而也影響公共服務應有的品質。

如去年報告指出，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，因而政府刻不容緩需嚴肅審視目前普遍見之於公部門的勞務委外的政策方向，同時對此雇用型態應予以有效規範。至於是否要立法或修法，目前正反意見仍難有共識的前提下，前述政府部門逐年減少並最終禁止採用此類雇用方式的建議則應儘速行動！

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	102 年	103 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	2.16	2.24
平均指數	2.82	2.97	2.97	2.69	2.32	2.28	2.24	2.16	2.24

四、小結

今年台灣民眾的主觀認知中，勞動人權保障的程度依舊不受肯定，相對於其他人權，勞動人權仍落居倒數第三，這反映出來的事實是我國勞動環境並沒有顯著改善。在一般民眾主觀認知的調查中，這兩年持續有進步，但總體而言，近半數的人認為勞人權保障情況偏差，僅三成多認為保障情況變佳，而學者專家的評價上，從去年的 2.57 進步到 2.80，雖有相當的進步，但勞動人權的表現仍持續被認為是「普通傾向差」。

連續多年勞動人權五大指標中的「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評價最低者。今年勞動政策詢問的內容仍是鎖定勞

務派遣，就此議題而言，台灣及西方國家的研究多已披露，勞務委外與非典型濫用之弊，因為勞務委外影響的不僅是這些從事派遣之勞工，更是對整體勞動市場的勞動條件造成不利的影響，因而該政策的檢討有其急迫性。目前政府已有修法的準備，然而如何規範，民間的主張歧異極大，但無論如何，政府立即應有的行動是所有公部門及國公營事業機構應逐年減少派遣勞動的使用，以為民間表率！

由於學者專家大都肯定歷年來勞動法制的不斷檢討與修訂，這點的確有助於台灣整體勞動人權的保障，然而執行上未能貫徹立法的遺憾也反映在每一次的調查中，其次，在資本全球化的年代裡，許多社會現象與問題不僅複雜度高且彼此間是有關聯，因此我們除了需要嚴謹的調查分析與檢討因應之政策，而非應急式的勞動政策與方案外，回應問題的行動當然不能侷限于單一部會，而需跨部會通盤的協調、共識與合作，才能避免政策失之粗糙與殘漏，從而無法有效保障勞動人權。

其次，關於執行面不佳，需予改善的問題上，由於執行面牽涉複雜的因素，需要逐一釐清以為因應，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，後者是行政團隊需能超越本位主義思維，否則難以改變目前的困境。因而對於問題的正確診斷與有效因應，是未來台灣勞動人權提升的關鍵。

再者，這兩年來台灣社會面臨發展的瓶頸，瓶頸的原因在於四、五十年來台灣政府唯經濟發展優先之政策思維及其衍生的政策，顯然無法因應劇變的世界，幾次全球性的經濟危機，充分暴露唯經濟發展主義的侷限與其所造成的災難。換言之，在面臨全球資本主義系統性危機系的今天，這類結構變遷所帶來的對國家與個人的巨大挑戰，讓我們必須在勞動政策與立法上，需要有新思維與勇氣及魄力，唯有新思維才能引領台灣走向新局，從而勞動人權也才有得以提升的條件與空間。

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 103 年 10 月 6 日至 10 月 13 日執行，訪問完成 1074 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 ± 2.99 的百分點，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 102 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 102 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 102 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 102 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 102 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 102 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 102 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 102 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 102 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 102 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 102 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102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103-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 | | |

15· 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

勞動人權各指標平均值

	2013 年	2014 年
勞動三權	2.68	2.79
勞動條件保護	2.63	2.91
職業與就業歧視	2.66	2.85
弱勢保障	2.69	3.02
社會保障	2.69	3.02
勞動政策	2.16	2.24

2014 問卷各題統計資料

(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	37
遺漏值	8
平均數	3.11
標準差	0.86
變異數	0.75
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	37
遺漏值	8
平均數	3.05
標準差	0.73
變異數	0.54
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-4	徒法不足以自行，落實執法方是重點。
CPO-5	法令規定很清楚，施行上有技術上的困難。
CPO-6	沒接觸，無法作答。
CPO-7	法令對於籌組工會限制不多。
Pr-E-4	大多數勞動者對於自身權益所知不多，無法達到應有的保障。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-Ev-3	秋後算帳是一個顧慮。
Pr-L-1	雇主妨害團結權的不當勞動行為，已有救濟管道。但對團結權行使方式，如產業、職業、企業的組織劃分和工會理事長的任期限制，仍存在著管制現象。
Pr-L-6	勞動三權已修法公布實施。
S4	有勞工團結保障?
S5	可合法組織。
S-L-1	企業有工會者，勞工團結權獲得合理保障。

S-L-4	勞工團結權關鍵在工會，但工會並少受保障。
S-L-6	雖 100 年 5 月已施行新勞動三法，至 103 年 7 月止勞動力人數為 1,155.5 萬人，相較企業、產業工會共 1,021 家組織人數僅 625,508 人(參考勞動部 103 年第 2 季資料)，工會組織率仍低迷，顯然目前律法仍不足保障勞工勇於籌組工會。
S-P-4	雖有管道可以提出不公平對待，但相對要付出很多人力及時間，本身有工會者比較有保障

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	37
遺漏值	8
平均數	2.95
標準差	0.77
變異數	0.59
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	8
平均數	2.86
標準差	0.81
變異數	0.66
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-4	徒法不足以自行，落實執法方是重點。
CPO-6	沒接觸，無法作答。
CPO-7	各縣市政府多設有勞工處及相關管道協助。
Pr-E-4	大多數勞動者對於自身權益所知不多，無法達到應有的保障。
Pr-E-5	近幾年來，都出現因勞工權利無法受到保障而罷工抗議的事件。
Pr-E-6	有待改進。
Pr-L-1	法令對勞工協商權的限制不多，但也無具體促進規定。
Pr-L-6	勞動三權已修法公布實施。
S4	有勞工協商保障?
S5	無特別感受。
S-L-1	企業有工會者，協商權尚能獲得保障
S-L-6	對企業工會保障程度較高。

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	37
遺漏值	8
平均數	2.81
標準差	0.80
變異數	0.64
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	8
平均數	2.73
標準差	0.76
變異數	0.58
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-4	徒法不足以自行，落實執法方是重點。
CPO-6	沒接觸，無法作答。
CPO-7	各縣市政府多設有勞工處及相關管道協助。
Pr-E-4	大多數勞動者對於自身權益所知不多，無法達到應有的保障。
Pr-E-6	有待改進。
Pr-L-1	法令對勞工爭議權的限制，足以使團結權與協商權落空。
Pr-L-6	對個別勞工解僱之保護仍有不足。
S4	有勞工爭議保障?
S5	無特別感受
S-L-1	尚限制罷工行業。
S-L-6	勞工普遍可透過各地方勞工局提出爭議，但礙於為保障自身工作權，勞工往往選擇隱忍，或離職後才提出爭議。

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	37
遺漏值	8
平均數	2.81
標準差	0.86
變異數	0.75
眾數	2
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	8
平均數	2.73
標準差	0.76
變異數	0.58
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-4	就中小型企業而言，有關不受雇主不當介入者，仍待加強。
CPO-5	事實如此，尤其是有管理階層的勞工代表，會受到上級的關切。
CPO-6	沒接觸，無法作答。
CPO-7	法令對於籌組工會限制不多，除因籌組工會致遭受資方不當對待者，勞工主管機關亦會介入調查。
Pr-E-6	有待改進。
Pr-Ev-3	間接的「提醒」。
Pr-L-1	勞工組織職業工會主要目的是為代辦勞健保，產業與企業工會的組成甚少，組織率也甚低，幾乎是全世界工業國家之末段半班。
Pr-L-3	雖然法令保障程度不錯，但雇主阻礙勞工組織工會的情況普遍。
Pr-L-6	勞工組織權已修法。
S4	完全沒感受到
S5	無特別感受
S-L-1	雇主用盡各種方法禁止勞工組織工會，致國內企業工會組織率低，政府亦未予以有效輔導。
S-L-4	普通，看組織工會的比率就知道了。
S-L-6	以目前金融業來看，民營銀行對籌組工會態度仍採高壓管制，20多萬金融業勞工僅 4 分之 1 真正受工會保護。

5. 工會得行使與雇主集體協商的權利。

第一次統計結果
統計量

有效值	37
遺漏值	8
平均數	2.81
標準差	0.86
變異數	0.75
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	8
平均數	2.68
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

編號	理由說明
CPO-4	公部門提供工會免於恐懼之協商自由意願，應續加努力。
CPO-6	不瞭解，無法作答。
CPO-7	各縣市政府多設有勞工處及相關管道協助。就權利之行使幾無限制。
Pr-E-6	有待改進。
Pr-Ev-2	但對於大眾運輸與公眾服務業，亦需有相對保護機制。

Pr-L-1	勞工無法主張加薪，薪資水準停滯十餘年，已足證明工會集體協商的權利無法落實。
Pr-L-3	雇主一般規避工會集體協商的要求，人力資源作為將勞資關係個別化。
Pr-L-6	已實施誠信協商制度。
S4	完全沒感受到
S5	無特別感受
S-L-1	國內企業工會組織率偏低，多數勞工根本無法行使與雇主集體協商的權利。
S-L-4	在公營事業單位是如此。
S-L-6	但因工會組織率低，難以有效透過與雇主集體協商，提升整體勞動權益。

6. 勞資爭議發生時，勞工循爭議處理機制獲得救濟的程度。

第一次統計結果
統計量

有效值	38
遺漏值	7
平均數	2.68
標準差	0.92
變異數	0.85
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	8
平均數	2.68
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

編號	理由說明
CPO-2	目前勞資爭議協調機制普遍，業者在協商過程合裡讓步的情形較為普遍。
CPO-4	就免於訟累而言，其結果是值得肯定的。
CPO-6	政府對勞工爭議處理機制之運作相當重視。
CPO-7	勞資爭議協商機制有效解決勞資爭議案件。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-Ev-7	爭議處理過程往往歷經數年，勞方處於弱勢的一方。
Pr-L-1	勞工發生爭議時，絕大多數藉由政法行政司法的管道尋求救濟，工會沒有爭議權，勞工只能爭取法定權益，無法爭取合理權益。
Pr-L-6	對個別勞工權利事項之爭議仍未能有效保護。
S5	曠日費時。
S-L-1	勞工面對違法企業多束手無策，且爭議處理機制尚無法有效解決勞工問題。
S-L-6	礙於為能持續工作，多數勞工仍不願提出爭議。

(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	40
遺漏值	5
平均數	3.30
標準差	0.71
變異數	0.51
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	39
遺漏值	6
平均數	3.23
標準差	0.70
變異數	0.49
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	2

編號	理由說明
CPO-2	基本工資部分業者遵守程度較高(因為勞方對此部分較不願退讓，業者又有法令的要求，故違規情形較少)
CPO-4	除時薪外，逐漸良好。
CPO-6	大部分業者應有遵守基本工資之規定。
CPO-7	仍有許多低於基本工資的例子存在，況基本工資的額度尚有爭議，又況且基本工資對於本國勞工幫助有限。
Pr-E-2	與政府無涉，感謝鄉民與媒體。
Pr-E-3	這對邊緣勞工是「愛之適足以害之」的政策。
Pr-E-4	基本工資的涵蓋率與遵守率已經達到相當程度。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-Ev-7	基本工資(本薪+津貼)不含福利與補助的概念須持續宣導。
Pr-L-1	除地下經濟外與非正規就業外，基本上勞工有受基本工資保障的權利。
Pr-L-6	基本工資未能確保勞工之基本生活水準。
S5	觸及不到廣大的基層員工。
S-L-1	企業多能依法給付。
S-L-6	基本工資不代表「本薪」，「本薪」低於基本工資，加班費以「本薪」計算，已不符合基本工資之保障。
S-P-6	有些小推販、商攤僱用之 Part Time (兼職) 勞工就無此保障。

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	2.90
標準差	0.84
變異數	0.71
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	39
遺漏值	6
平均數	2.87
標準差	0.88
變異數	0.78
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	責任制工作多。
CPO-4	應注意企業對加班之處理。
CPO-6	就週圍朋友所知，應有依雙週 84 工時規定放假。
CPO-7	責任制下落實情況仍待商榷。
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。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-Ev-3	在加班方面往往未計入時數。
Pr-L-1	基本上法定正常工時已獲遵守，但有許多法定例外情形，形成漏洞，實際工時並不等於正常工時。
Pr-L-3	超時工作的情況普遍。
Pr-L-6	派遣勞工仍未能享有。
S4	有太多規避法令的行為
S5	自身經驗。
S-L-1	違法要求勞工上班之情形仍時有所聞。
S-L-6	未有工會之私人企業，用已經透過勞資會議通過變形工時及女性勞工夜間工作等為由，讓勞工一個月加班上百小時的案件仍時有所聞。
S-P-4	很多為了工作及薪水還是會配合僱主。

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	2.69
標準差	0.85
變異數	0.73
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	39
遺漏值	6
平均數	2.59
標準差	0.93
變異數	0.86
眾數	2
中位數	3
最大值	5
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	加班需有打卡等證明，業者尚未有加班打卡制度，自然部會保障勞工加班費之權益。
CPO-4	應注意企業對加班之處理。
CPO-6	就週圍朋友所知，業者應有遵守加班時數規定。
CPO-7	責任制下落實情況仍待商榷。
Pr-E-4	許多廠商以責任制的方式規避加班時數。
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。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-E-7	許多公司為責任制，無法確認勞工上班時數，當然也無加班費。
Pr-L-1	變形工作時間措施的採用，已使加班時數上限之保護名存實亡。
Pr-L-3	加班時數已被雇主濫用勞基法 84 條之 1 抵銷。
Pr-L-6	企業實施工作責任制，工作時間常有不符法令之規定。
S4	有太多規避法令的行為
S5	自身經驗
S-L-1	上班打卡制，下班責任制之情形普遍。
S-L-6	未有工會之私人企業，用已經透過勞資會議通過變形工時及女性勞工夜間工作等為由，讓勞工一個月加班上百小時的案件仍時有所聞。
S-P-6	問題在於「包工制」，沒有敢報加班。

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	38
遺漏值	7
平均數	2.68
標準差	0.83
變異數	0.69
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	39
遺漏值	6
平均數	2.62
標準差	0.92
變異數	0.85
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	加班需有打卡等證明，業者尚未有加班打卡制度，自然部會保障勞工加班費之權益。
CPO-4	對中小企業之加班處理，宜加強監督。
CPO-6	不瞭解，無法作答。
CPO-7	責任制下落實情況仍待商榷。
Pr-E-4	仍有許多廠商以責任制的方式規避加班薪資。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-Ev-7	以上#7-10 目前常見新聞揭露勞工權益未受保障之血汗工廠。
Pr-L-1	變形工作時間措施的採用，已使加班時數上限之保護名存實亡，而加班薪資亦可藉補休名義抵銷。
Pr-L-3	許多雇主利用責任制，不付加班工資。
Pr-L-6	企業實施之薪給制度，對加班薪資常有不符法令規定之潛規則存在。
S4	因為規定不能加班(過勞)反而無法獲得加班費
S5	自身經驗
S-L-1	主管機關實施勞動檢查，發現企業不依法給付勞工加班薪資之案例眾多。
S-L-6	「本薪」低於基本工資，加班費以「本薪」計算，已不符合基本工資之保障。
S-P-6	問題在於「包工制」，沒有敢報加班。

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	37
遺漏值	8
平均數	3.24
標準差	0.79
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	39
遺漏值	6
平均數	3.15
標準差	0.77
變異數	0.59
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	法令規定十分完整，重點在親行落實程度。
CPO-4	唯待執法落實。
CPO-6	不瞭解，無法作答。
CPO-7	法令有基本的保護，落實情況仍有進步空間。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-Ev-2	法規應以務實可行為主，畢竟，安全至上。
Pr-Ev-7	工安意外仍頻傳、勞工保險未加保問題仍未落實。
Pr-L-1	今年七月開始實施職業安全衛生法，該法對於邊際勞工的適用保護擴大，對於勞工維護安全衛生的權利提升，對於職業安全衛生保護的範圍擴大，皆有所助益。
Pr-L-6	政府已修法。
S5	無特別感受
S-L-1	職業安全衛生法及相關法令規範嚴謹。
S-L-6	企業普遍有僱用勞工安全衛生專業人員。
S-P-4	除非嚴格規定，但仍會有落差。

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	38
遺漏值	7
平均數	2.87
標準差	0.77
變異數	0.59
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	39
遺漏值	6
平均數	2.87
標準差	0.79
變異數	0.62
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	以勞安事件減少觀之，比部分落實程度佳。
CPO-4	重視程度逐漸提高，惟仍待主管機關加強勞動檢查。
CPO-6	沒接觸，無法作答。
CPO-7	法令有基本的保護，落實情況仍有進步空間。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-Ev-7	工安意外仍頻傳、勞工保險未加保問題仍未落實。
Pr-L-1	請說明以上您作出評估的理由：按照勞動部統計處發布的資料，近年我國職災死亡千人率已優於美國，和日本相當，原應勾選甚佳，但這個數據無法令人置信。
Pr-L-6	對勞工安全衛生之勞動檢查常有不符規定之報導。
S4	許多公司明顯漠視法令
S5	自身經驗。
S-L-1	傳統產業或建築業勞工發生職災機率仍高，主管機關應加強勞動檢查確保勞工工作職場安全。
S-L-6	企業普遍有僱用勞工安全衛生專業人員，更需不間斷的對員工做教育訓練才能有效落實。

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	37
遺漏值	8
平均數	3.22
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	39
遺漏值	6
平均數	3.15
標準差	0.83
變異數	0.69
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	法令規定尚稱完妥。
CPO-4	如何確保企業關廠之處理，值得再加以費心。
CPO-6	不瞭解，無法作答。
CPO-7	法令有基本的保護，落實情況仍有不少進步空間。
Pr-E-4	勞基法在勞動契約一章中有詳細的規範。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-Ev-2	勞工固然必須保障，但若解僱規範過於嚴格，企業反而會捨正視勞工而取派遣人力，反而減少工作機會。
Pr-Ev-7	爭議仍常見於新聞媒體。
Pr-L-1	解僱後勞資爭議案件數佔勞資爭議案件數比例甚高，足以說明勞

	工對解雇的公平性不滿程度。
Pr-L-6	對個別勞工遭解雇之爭議仍未能有效保護。
S5	自身經驗(來自朋友的說明)
S-L-1	法令規範嚴謹，惟主管機關應加強勞動檢查予以落實。
S-L-6	違法的不利益解雇保護，我國確實有完整的規範，端視勞工是否認知其有該項保護並於需要時能適時提出，保障自身權益。
S-P-6	法令完備，但實務上僱主會以其他名義處理。

14. 勞工有不受雇主違法任意解雇的權利，該權利保障落實的程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	7
平均數	2.84
標準差	0.84
變異數	0.71
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	39
遺漏值	6
平均數	2.77
標準差	0.86
變異數	0.74
眾數	2
中位數	3
最大值	5
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	業者對工時、加班費落實程度差，違法解雇較少，但仍有知名業者(如家樂福)出現涉此爭議。
CPO-4	主管機關應加強介入與稽查。
CPO-6	不瞭解，無法作答。
CPO-7	法令有基本的保護，落實情況仍有不少進步空間。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-Ev-3	不能明示就暗示。
Pr-Ev-7	爭議仍常見於新聞媒體。
Pr-L-1	今年高工局帶頭規避大量解雇勞工保護法的通報和協商義務，將收費員的工作權益丟給遠通惡整，是解雇保護的惡例。
Pr-L-3	中小企業雇主不太在乎法令對勞工之保障。
Pr-L-6	輿論常有報導勞工任意遭解雇之情事。
S5	自身經驗(來自朋友的說明)
S-L-1	企業違法任意解雇之情形仍時有所聞，建議國教學程應納入勞動教育。
S-L-6	勞工有不受雇主違法任意解雇的權利，但雇主違法任意解雇的案例仍有發生(台北九信工會理事長解雇案)。

(三)、職業與就業歧視

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	2.85
標準差	0.79
變異數	0.63
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	39
遺漏值	6
平均數	2.77
標準差	0.77
變異數	0.59
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	2

編號	理由說明
CPO-2	基本工資調整時，資方即出現本勞與外勞薪資脫鉤之主張。
CPO-4	雇主對外勞之態度，仍有進步之空間。
CPO-5	族群本身也要加油。
CPO-6	直覺台灣是善良社會，遭受雇主歧視的外籍勞工應是少數。
CPO-7	仍存在不平等對待，例如外籍看護、外籍勞工等。
Pr-E-2	差，一般印象即如此。
Pr-E-4	外籍勞工仍普遍受歧視，包含工作內容與薪資。
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。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-E-7	外勞普遍備受歧視。
Pr-Ev-2	但亦不應造成某些法規反有利於少數族群
Pr-L-1	外勞遭到雇主歧視性對待案例，仍時有所聞。
Pr-L-6	輿論常有報導外籍勞工受雇主毆打或特定類別勞工受排擠等不法情事。
S-L-1	主管機關除應加強勞動檢查予以杜絕外，建議納入國教學程宣導。
S-L-6	參考外籍勞工於台北火車站大廳內集結，被台北火車站禁止之新聞。
S-P-6	生育的女勞工，怎不被歧視呢？

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	39
遺漏值	6
平均數	3.05
標準差	0.71
變異數	0.51
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	39
遺漏值	6
平均數	2.97
標準差	0.73
變異數	0.54
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	2

編號	理由說明
CPO-2	性別差別待遇在女性普遍就業之市場已較少見。
CPO-4	逐年進步，惟尚待加強。
CPO-6	性別因素遭受雇主歧視現象應已有相當程度改善。
CPO-7	仍存在不平等對待。
P-E-3	女性勞動條件上升，女性出頭天上升。
Pr-E-2	差，一般印象即如此。
Pr-E-4	女性平均薪資仍較男性低，應有歧視的存在。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-L-1	女性遭到歧視仍是不爭的事實，尤其在母性保護、職涯發展等方面。女性勞參率過低，反映了這個事實。
Pr-L-3	女性請育嬰假遭受歧視狀況比較嚴重。
Pr-L-6	女性勞工擔任主管之比重偏低。
S5	公司狀況。
S-L-1	法律規範嚴謹且大力宣導，成效尚可。
S-P-4	目前應比昔日改善很多，但仍還是會有。

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	2.74
標準差	0.84
變異數	0.70
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	39
遺漏值	6
平均數	2.59
標準差	0.78
變異數	0.60
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	中年就業障礙已有減少，業者亦因中年穩定性高而不排斥中年者。
CPO-4	年長者就業仍較為不易。
CPO-6	勞工年齡是轉業困難的重要因素之一。
CPO-7	仍存在不平等對待。例如中年求職大抵上仍不易。
Pr-E-5	應徵工作的條件中仍存在年齡和年資的要求。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-E-7	中年失業一般難找工作。
Pr-Ev-7	年紀大的勞工容易被惡意解聘。
Pr-L-1	中高齡失業率與青年失業率偏高，反映出歧視的事實。
Pr-L-6	中高年齡謀職非常困難。
S5	公司狀況
S-L-1	主管機關應加強勞動檢查予以杜絕。

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	40
遺漏值	5
平均數	2.85
標準差	0.85
變異數	0.73
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	39
遺漏值	6
平均數	2.74
標準差	0.87
變異數	0.75
眾數	2
中位數	3
最大值	5
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	業者寧付怠金也不願僱足額身障者之情形普遍存在。
CPO-4	經持續之教育與宣導，雇主較能落實對身心障礙勞工之尊重。
CPO-5	能免則免。如一定要按規定雇用，寧可被罰款。
CPO-6	台灣是友善的社會，雇主既同意僱用身心障礙勞工，反而會更加照顧此類勞工。
CPO-7	仍存在不平等對待。
Pr-E-5	身心障礙人士在求職和職場仍受到不平等的待遇。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-L-1	身心障礙勞工須靠配額制就業，反映遭歧視的事實。
Pr-L-6	身心障礙勞工類別之失業率偏高。
S5	公司狀況
S-L-1	因國情及民族性因素，雇主歧視身心障礙勞工之情事較少。
S-L-6	公部門聘用視障勞工為電話諮詢員，對視障勞工提供更多就業機會，值得鼓勵。

S-P-4	有改善，但還是存在。
-------	------------

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	40
遺漏值	5
平均數	2.80
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	39
遺漏值	6
平均數	2.77
標準差	0.83
變異數	0.69
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	懷孕及育嬰造成業主成本的增加，在業者無社會責任想法時，常會造成不利益之對待。
CPO-4	尚待加強對雇主之教育宣導，以落實兩性平權。
CPO-6	從媒體訊息，仍有女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，遭受雇主不利益對待現象。
CPO-7	法令有保護規範，落實情況不錯但仍有進步空間。
Pr-E-3	依法令規定實施。
Pr-E-4	因懷孕被解雇的新聞仍有所聞。有些女性也擔心被解雇而不敢請育嬰假。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-E-7	雖法令有規定，但老闆私下多希望女性員工不要請育嬰假或只請一個月產假，以免影響考績。
Pr-L-1	除公部門外，女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，遭受雇主不利益對待，仍時有所聞。
Pr-L-3	女性勞工請育嬰假不僅雇主甚至同事都會不利對待。
Pr-L-6	輿論常有報導女性勞工因懷孕或育嬰而遭受不利對待之情事。
S5	公司狀況
S-L-1	有待主管機關加強勞動檢查，降低雇主不利益對待之情事發生。

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	37
遺漏值	8
平均數	3.35
標準差	0.78
變異數	0.61
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	7
平均數	3.26
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

編號	理由說明
CPO-2	此部分業者為避免意外發生會遵守，但重點在於工作之調動，常與保護孕婦無關，而係變相減薪。
CPO-4	基於安全考量，當然，雇主較能落實本項之要求。
CPO-6	不瞭解，無法作答。
CPO-7	責任制下落實情況仍待商榷。
Pr-L-1	直接解雇或請產假，較少聽聞懷孕婦女從事夜間及有安全衛生之虞工作。
Pr-L-6	對懷孕女性勞工之保護已有普遍之認識。
S5	公司狀況
S-L-1	政府廣為宣導，企業及勞工皆清楚相關法令規定。

(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	3.05
標準差	0.71
變異數	0.51
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	39
遺漏值	6
平均數	3.18
標準差	0.71
變異數	0.51
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	業者寧付息金。
CPO-4	對雇主以生產力為主要考量之思維，應再加以適度導正。
CPO-6	不瞭解，無法作答。
CPO-7	法令對於一定規模以上之企業，訂有晉用身心障礙人士之基本名額。
Pr-E-2	就工作系所所得經驗。
Pr-E-3	有寧願繳錢情形。
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。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-L-1	目前法令僅有配額制的強制規定，其他如合理便利措施的安排，公平的工資報酬等基本權益，雇主僅有努力義務。
Pr-L-6	政府部門落實身心障礙者就業保障之法令規範的程度高，企業部門執行意願低落。
S5	連知名企業都無法落實，可知執行力不佳。
S-L-1	企業多依法保障身心障礙者就業。

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	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	5
最小值	1

第二次統計結果
統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.95
標準差	0.71
變異數	0.51
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	2

編號	理由說明
CPO-2	目前薪資保障 ok，但工時、休假保障落實差
CPO-4	尚待加強查核，俾敦促雇主與外籍勞工維持和諧之僱傭關係。
CPO-6	不瞭解，無法作答。
CPO-7	外籍勞工享有基本工資、工時限制等制度之保障，各縣市政府亦不定時進行稽查。
Pr-E-5	社會上不時還是有不平等對待外勞的事件。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-E-7	外勞普遍工時很長。
Pr-L-1	目前監護工仍無適當的勞動保護法令適用。
Pr-L-3	政府若勤於檢查，落實程度才會改進。
Pr-L-6	輿論常有報導外籍勞工遭受不法之情事。

S5	有見識到正常休假的制度。
S-L-1	宜再加強宣導。
S-L-6	仲介是影響外籍勞工享有基本勞動權益的最大因素。

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	38
遺漏值	7
平均數	3.29
標準差	0.76
變異數	0.57
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	39
遺漏值	6
平均數	3.26
標準差	0.67
變異數	0.45
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	2

編號	理由說明
CPO-2	原民的工作助力強於身障者，相關原民職訓亦較普遍
CPO-4	尚待加強查核，俾敦促雇主與原住民勞工維持和諧之僱傭關係。
CPO-6	不瞭解，無法作答。
CPO-7	法令對於一定規模以上之企業，訂有晉用原住民身分人士之基本名額。
Pr-E-3	佳，不少僱用的例子。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-L-1	原住民失業率較一般水準相當，但平均工資較低。
Pr-L-6	政府部門落實原住民就業保障之法令規範的程度高，企業部門執行意願低落。
S-L-1	企業多依法保障原住民就業。
S-P-4	有些企業還是有自身的見解。

(五)、社會保障

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	3.23
標準差	0.80
變異數	0.64
眾數	4
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	39
遺漏值	6
平均數	3.10
標準差	0.71
變異數	0.50
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	只要有申請，政府均會視情況協助。
CPO-4	經多年之宣導，民眾普遍能知悉利用而獲得協助。
CPO-6	勞工失業期間，可獲政府協助者十分有限。
CPO-7	非自願性失業勞工，均可依法提出失業保險給付。
Pr-E-3	社福單位努力在做。
Pr-E-5	有勞工失業保險的保障和職業訓練機構的幫助。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-L-1	政府提供許多協助，但實質效益有限。
Pr-L-6	申請條件嚴苛，且資訊不足，勞工失業而接受社會保障之比重偏低。
S5	周遭朋友的經驗。
S-L-1	政府職訓機構普及且大力宣導，成效尚可。
S-L-6	若非自願離職，可獲政府協助。
S-P-4	有多少勞工是真正應用政府美意，及有多少是利用政府美意。

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	3.13
標準差	0.82
變異數	0.68
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	39
遺漏值	6
平均數	3.08
標準差	0.73
變異數	0.53
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	過勞死亡認定比較寬鬆。
CPO-4	經多年之宣導，民眾普遍能知悉其權益而獲得保障。
CPO-6	遭遇職業傷病的勞工，獲保障十分有限，保險仍不足解決問題，尚有許多業者逃避為勞工保險。
CPO-7	職業傷病者可申請保險給付，惟雇主常規避應負之賠償責任。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-L-1	職災勞工保護仍以補償給付為主，職業重建仍屬試行階段。
Pr-L-6	對勞工職業傷病之各類別給付已實施有相關之法令規範。
S-L-1	企業及勞工之勞動權益保障教育仍嫌不足。
S-L-6	勞動部與各部會互踢皮球的事件屢見不鮮。(職業傷病、教師團體協約簽約對象)。

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	38
遺漏值	7
平均數	3.03
標準差	0.81
變異數	0.66
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	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	5
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	過勞死亡認定比較寬鬆。
CPO-4	經多年之宣導，民眾普遍能知悉其權益而獲得保障。
CPO-5	25.26 題是相同的嗎？上軌道的公司一切依法令辦理尚可。
CPO-6	遭遇職業傷病的勞工，獲保障十分有限，保險仍不足解決問題，尚有許多業者逃避為勞工保險。
CPO-7	勞工對於雇主之賠償請求常須自力為之。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-Ev-3	大都不易取得證明。
Pr-L-1	職災勞工保護仍以補償給付為主，職業重建仍屬試行階段。
Pr-L-6	勞工請領職業傷病之給付常有爭議情事之發生。
S-L-1	法令仍無法有效且完整規範中小企業，應加強勞動檢查及法令宣導。

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	38
遺漏值	7
平均數	2.89
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	7
平均數	2.84
標準差	0.81
變異數	0.66
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	年資可攜是一大進步。
CPO-4	尚應加強雇主投保之觀念。
CPO-5	勞保年金保障基本生活尚可，但難敵通貨膨脹。
CPO-6	不瞭解，無法作答。
CPO-7	已改善國民年金、勞工退休金等法令制度。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-Ev-2	尚須財政健全配合。
Pr-L-1	勞保年金化後，勞工老年經濟安全已有最低的保障。
Pr-L-6	已實施有社會保險之年金退休制度。
S4	保障遠遠不夠
S5	可應付最基本的生活。
S-L-1	勞保年金有效保障勞工老年生活。
S-L-6	勞退基金三不五時就被爆出弊端，勞工老年經濟保障並不完備。

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	39
遺漏值	6
平均數	2.72
標準差	0.88
變異數	0.77
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	7
平均數	2.76
標準差	0.84
變異數	0.71
眾數	2
中位數	3
最大值	5
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	物價波動以及社會福利不足，都將造成勞工老年保障稍嫌不足。
CPO-4	除去通貨膨脹之影響因素，目前，尚佳。
CPO-5	勞保年金保障基本生活尚可，但難敵通貨膨脹。
CPO-6	不瞭解，無法作答。
CPO-7	老年給付仍無法完全滿足退休所需。
Pr-E-3	相對軍方較差。
Pr-E-4	對於實際老年生活的保障仍有提升的空間。
Pr-E-5	與軍公教人員相比,仍有明顯的差距。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-L-1	勞退尚未發揮功能，勞保僅屬最低生活保障。
Pr-L-6	相對公保之給付金額差距非常大。
S5	可應付最基本的生活。
S-L-1	勞保年金有效保障勞工老年生活。惟勞退老年給付率仍太低。
S-L-4	差，看勞退月領金額就知道了。

〈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	38
遺漏值	7
平均數	2.18
標準差	0.85
變異數	0.73
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	37
遺漏值	8
平均數	2.24
標準差	0.88
變異數	0.78
眾數	2
中位數	2
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	此類勞工工作後，保障仍有不足(例如需用機構無預警裁員)
CPO-4	尚待對人力派遣加強規範與查核。
CPO-5	幾乎沒有保障啊！
CPO-6	工作無法保障，致無法安居樂業。
CPO-7	對於派遣工之保護法令尚未立法通過。
Pr-E-4	勞務委外、非典型僱傭型態並沒有實質的法規保障。
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。
Pr-E-6	仍待加強。
Pr-Ev-2	此指標與勞動政策具相關性。
Pr-L-1	目前派遣法的草擬討論，均較勞基法的保障水準倒退。如果成立，甚至可能掏空勞基法，影響整體勞工權益保護水準。

Pr-L-3	派遣勞工仍缺乏相關法律保護。
Pr-L-6	派遣勞動等之非典型僱傭之勞動條件甚差，政府卻未能有效禁止。
S4	越來越多公司利用約聘規避正常員工
S5	無感。
S-L-1	應嚴格禁止國內企業使用勞動派遣，且政府應率先減少使用派遣工，並應訂定落日條款，讓派遣勞工轉為正職勞工。
S-L-6	派遣法不應該因為派遣上限談不妥而遲緩施行，每遲緩一天對勞工權益就是多損失一天。
S-P-4	利用僱傭方式對政府對企業可以省去退休金，但對勞工來講沒有保障

附錄三、德慧調查評估人名單

姓名	性別	工作單位及職稱
成之約	男	政治大學勞工關係研究所 教授
余瑞芳	男	聯合大學環境與安全衛生工程學系 教授
吳圳益	男	中華民國信託業商業同業公會 秘書長
呂炅坤	男	中華電信工會總會 理事
林彥伶	女	淡江大學經濟系 教授
胡偉民	男	政治大學財政系 副教授
殷茂乾	男	高雄市政府經濟發展局 消保官
崔曉倩	女	中正大學經濟學系 副教授
康馨王	女	台中市政府法制局消保官 主任消保官
許繼峰	男	中正大學勞工關係學系 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
陳木炎	男	台灣菸酒股份有限公司產業工會聯合會 秘書長
陳妍蓓	女	暨南大學經濟學系 助理教授
陳建良	男	暨南大學經濟系 教授
陳漢仁	男	台北市政府法規委員會 消保官
陳麗如	女	東華大學觀光暨休閒遊憩學系 助理教授
彭百崇	男	中國文化大學勞工關係學系 教授
黃光宇	男	財團法人福爾摩莎新世紀環境保護基金會 董事長
黃同圳	男	健行科技大學企管系暨經管所 教授暨商學院院長
楊基振	男	環境工程技師公會 理事長
蔡顯修	男	中華民國環境檢驗測定商業同業公會 理事長
盧至人	男	中興大學環境工程學系 教授
蕭代基	男	中研院經濟所 研究員
戴國榮	男	全國產業總工會 秘書長
CPO-1	女	新北市政府法制局 消保官
CPO-5	女	花蓮縣政府 消保官
CPO-6	男	台南市政府 消保官
CPO-7	男	行政院消保處 消保官
Pr-E-3	男	中華經濟研究院 研究員
Pr-E-5	男	東華大學經濟學系 教師
Pr-Ev-2	男	臺北市立大學地球環境暨生物資源學系 教師
Pr-Ev-4	女	逢甲大學水利工程與資源保育學系 教師
Pr-Ev-6	男	台灣師範大學大環境教育研究所 教師
Pr-L-1	男	政治大學勞工關係研究所 教師
S1	男	中華民國勞資關係協進會 高階主管

S2	男	環境品質文教基金會 高階主管
S4	男	中華民國工業安全衛生協會 高階主管
S5	男	台灣區農業暨食品電子商務協會 高階主管
S-L-2	男	中華郵政工會 高階主管
S-L-3	男	中華民國全國總工會 高階主管
S-L-6	男	全國金融業工會聯合總會 高階主管
S-P-3	女	台灣科學工業園區科學工業同業公會 高階主管
S-P-4	女	台灣區環保設備工業同業公會 高階主管

(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~2014 年 理事長： 蘇友辰 (第 15 屆)

2014 年~ 迄今 理事長： 李永然 (第 16 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」、「東台灣人權論壇」，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。

◎ 司法官個案評鑑申訴中心

2012 年 7 月成立司法官個案評鑑申訴中心，依法官法承辦評鑑法官/檢察官的業務，期為維護司法人權，追求合乎人性尊嚴的公平審判，以及落實司法為民的理念，善盡民間監督的責任。

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！



專案名稱：2014 台灣勞動人權指標調查報告

發行人：李永然
出版者：社團法人中華人權協會
執行編輯：李佩金
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
網址：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、蘇友辰
理事長：李永然
副理事長：高永光
常務理事：查重傳、楊泰順、周志杰、鄧衍森、李天財
理事：李復甸、連惠泰、王雪瞧、鄭貞銘、李孟奎、蘇詔勤、陳瑞珠、林振煌、董立文、楊永方、張家麟、蔡志偉、高美莉、朱延昌
常務監事：李本京
監事：呂亞力、葛雨琴、呂任偉、厲耿桂芳、趙永清、楊孝滌
名譽顧問：馬漢寶、董翔飛、李念祖、曹興誠
秘書長：吳威志
副秘書長兼秘書處主任：李佩金
會計長：李迎新
台北海外和平服務團：李永然團長、查重團副團長、朱延昌執行長、連惠泰副執行長
台灣原住民工作團：汪秋一團長
原住民委員會：蔡志偉主委、連惠泰副主委
國際人權公約推動及監督委員會：楊泰順主委、蔡季廷副主委
海外交流委員會：高永光主委、袁易副主委、羅爾維副主委
人權指標委員會：查重傳主委、張家麟副主委
公共關係委員會：黎明珍主委、李孟奎副主委
人權會訊暨編輯委員會：陳建宏主委、黃文村副主委
人權教育宣導及培訓委員會：鄧衍森主委、呂雄副主委
賦稅人權委員會：林天財主委、陳鄭權副主委
兩岸交流委員會：周志杰主委、張登及副主委
法律服務委員會：林振煌主委、謝心味副主委
網路人權委員會：周韻采主委、李政釗副主委
社會關懷救助委員會：李雯馨主委、賴明伸副主委
會員發展委員會：張綺珊主委、楊永方副主委
南台灣人權論壇：吳任偉主委、蔡秀男副主委
南台灣人權論壇顧問：薛西全、林復華、周村來、李玲玲、蔡鴻杰、盧世欽、施秉慧、周元培、吳振溪
中台灣人權論壇：吳威志主委、林維新副主委
東台灣人權論壇：林國泰主委、李文平副主委
志工團：王雪瞧團長、尹大陸副團長、王均誠副團長、黃玲娥副團長
會務秘書：王詩菱
會計出納：詹叡臻
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 103 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)



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

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