



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

2015 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 104 年 7 月 1 日至 104 年 12 月 31 日

Period of Project: 2015, July, 1—2015, December, 31.

印製日期：中華民國 104 年 11 月 21 日

Date of Publication: 2015, November, 21.

序 言

Introduction

中華人權協會(原名中國人權協會)成立於1979年間，是台灣第一個由民間成立的人權團體。為了落實聯合國《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，中華人權協會始終堅持在追求「公平」與「正義」的道路上，為促進人權保障而奮鬥。而為了瞭解台灣人權現況，本協會自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，歷經數次增修擴展至現今規模，目前設有「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」前後公布調查結果，是國內歷史最悠久的全國性人權現況調查研究，一直以來深受各界肯定及信賴。

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年馬總統英九先生批准了《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，政府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。

本協會所作的「台灣人權指標調查」是反應我國人權現況的極佳材料，可作為國家人權報告之補充資料。然而，對於民間團體而言，多年來持續進行「台灣人權指標調查」的研究工作，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，同時，本協會也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參閱，做為未來制訂政策及各項修法參

考的依據，如能喚起國人大眾對人權議題的關懷，進而提昇大眾對人權的知能，並敦促政府加強人權保障之落實，即是「台灣人權指標調查」研究存續之最大意義與貢獻。

最後，我要感謝本計畫主持人高永光教授及其研究團隊、協助評估問卷的專家學者、民意代表和社會大眾；並得蒙司法院、勞動部、行政院環境保護署、衛生福利部社會及家庭署、台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，並將於今年12月間對外發表，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，共同一起為促進台灣的人權發展，盡一份心力。

中華人權協會理事長 李永然

2 0 1 5 (民 國 1 0 4) 年 1 1 月 2 0 日

目次

| | |
|------------------------------|----|
| 壹、2015 年台灣人權指標調查研究方法說明..... | 1 |
| 貳、2015 台灣勞動人權指標分析報告..... | 7 |
| 參、2015 台灣勞動人權指標德慧調查報告摘要..... | 23 |
| 肆、2015 台灣勞動人權民意調查報告摘要..... | 28 |
| 附錄一 德慧調查統計結果..... | 35 |
| 附錄二 德慧調查評估人名單..... | 58 |
| 附錄三 民意調查方法與問卷..... | 59 |
| ◎社團法人中華人權協會簡介 | |

壹、2015 年台灣人權指標調查研究方法說明

中華人權協會多年來持續對台灣人權狀況進行年度調查，調查結果備受各方矚目。人權狀況調查之目的，一方面係為使台灣社會及國際了解台灣人權的發展狀況，期能就台灣人權狀況的改善，讓國人及國際社會肯認台灣為人權進步之文明社會；另一方面，調查結果可供政府相關部門做為改善人權的政策參考及執行依據。

以下即針對本協會所進行的人權指標調查方法加以說明。

一、人權指標

2015 年人權指標的調查類別，計有政治、司法、經濟、勞動、環境、文教、婦女、兒童、老人、身心障礙者、原住民人權共 11 項類別。以上 11 類指標，概稱為類別指標。

二、人權調查方法

在方法上採取兩種方式：一是「專家調查」，專家調查係先進行各項人權指標建構與評估，確認今年度新人權指標後；再經由 220 位學者專家依「德慧調查法」(Delphi Method)進行人權調查。二是「普羅調查」，也就是一般的電話民調，樣本數約在 1068 左右，以 95%的信賴度估計，最大可能抽樣誤差控制在 $\pm 3\%$ 以內。人權評估涉及專業判斷，建議進行人權觀察時以專家調查為主，民意調查為輔。當然，民主政治重視民意，因之本協會亦進行民意調查，以作為人權評估之參考。

所謂「德慧調查法」(Delphi Method)早期是由美國著名智庫蘭德公司 (RAND CO.) 所發展出一種透過群體溝通歷程的預測方法。「德慧調查法」主要有三項基本原理：(一) 結構化資訊匯集：為使群體能有效溝通，「德慧調查法」提供一種結構化的資訊流通，其運作方式是利用連續的結構化問卷，進行反覆式調查。(二) 匿名化群體決策：填答者並不面對面討論，「德慧調查法」對樣本進行一系列詢問，並提供前次團體反應情況，供當次回答之參考。(三) 專家判斷產生共識：每次調查後，填答者再根據回饋資料重新判斷。如此反覆，直到填答者間的意見差異降至最低程度，取得對於研究主題較為一致的看法 (即產生共識)。

因此，「德慧調查法」是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。

三、「德慧調查法」調查設計

(一) 進行 2015 年人權指標建構：

本協會共進行 11 項人權指標調查，每一類別指標邀請 3 位學者專家，組成 11 組，共 33 位的指標顧問團，進行人權指標之建構。人權指標建構係依據世界人權宣言、公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約（兩公約）、禁止酷刑和其他殘忍、不人道或有辱人格的待遇或處罰公約（聯合國禁止酷刑公約）、消除對婦女一切形式歧視公約、兒童權利公約、歐洲人權公約、自由之家（Freedom House）自由度指數等。初步指標建構後，再進行一次人權指標評估人座談會，由本會人權調查委員會及 11 位類別指標評論人進行指標最後確認。本年度各項人權指標結構表如下表所示。

【表 1】人權指標結構表

| 類別指標 | 大指標 | 細項指標 |
|--------|--------------------|----------|
| 政治人權指標 | 公民權和自由 | 21 項細項指標 |
| | 平等權 | |
| | 政治效能感 | |
| | 民主鞏固 | |
| 司法人權指標 | 司法警察調查階段 | 33 項細項指標 |
| | 檢察官偵查階段 | |
| | 法官審判階段 | |
| | 看守所及監獄執行 | |
| | 被害人部分 | |
| 經濟人權指標 | 消費 | 23 項細項指標 |
| | 生產與就業 | |
| | 政治角色與政策 | |
| 勞動人權指標 | 勞動三權 | 22 項細項指標 |
| | 勞動條件保護 | |
| | 職業與就業歧視 | |
| | 社會保障 | |
| 環境人權指標 | 認知意識 | 25 項細項指標 |
| | 政府、民眾與傳媒的教育角色與行為態度 | |
| | 政策效能需求 | |

| | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 老人人權指標 | 基本人權 | 14 項細項指標 |
| | 參與權 | |
| | 照護權 | |
| | 自我實現權 | |
| | 尊嚴權 | |
| 身心障礙者人權指標 | 生存權 | 21 項細項指標 |
| | 健康權 | |
| | 教育權 | |
| | 工作權 | |
| | 公共事務參與權 | |
| | 行動及資訊權 | |
| | 社區融合及居住權 | |
| 兒童人權指標 | 生存權 | 31 項細項指標 |
| | 受保護權 | |
| | 教育與發展權 | |
| | 參與權 | |
| 婦女指標人權 | 社會參與權 | 34 項細項指標 |
| | 教育、文化權 | |
| | 健康、醫療與照顧權 | |
| | 政治參與權 | |
| | 人身安全與司法權 | |
| | 婚姻與家庭權 | |
| | 就業與經濟權 | |
| 文教人權指標 | 教育基本權 | 32 項細項指標 |
| | 學生人權 | |
| | 人民參與權 | |
| | 文教工作者人權 | |
| | 人權教育 | |
| 原住民人權指標 | 經濟社會權 | 26 項細項指標 |
| | 文化認同權 | |
| | 自治權 | |
| | 政治權利 | |
| 11 項類別指標 | 51 項大指標 | 282 項細項指標 |

（二）進行 2015 年人權指標專家調查：

確認人權指標後，進行「德慧調查法」專家調查。專家學者因具專業背景，對於較深度、較複雜的問題，能夠給予較專業的評估。11 項類別指標調查，每一類的專家樣本為 20 位，合計共 220 位專家參與本次調查。在樣本的選擇上，採取分層抽樣後，再進行立意抽樣，以保證參與填答者皆為該項人權的專家。而這些專家的分層屬性及分層之樣本比例，亦經由前階段指標顧問團及評估人座談會所確認。

經過兩回合「德慧調查法」問卷調查後，進行回饋意見統整與各項統計分析。

四、普羅調查設計

普羅調查係進行電腦輔助電話調查（CATI），調查集中在 5 至 6 個工作日(含假日與非假日)，採用系統抽樣法，進行電話訪問。今年樣本數為 1074，控制在 95%的信賴度區間，最大可能抽樣誤差為 $\pm 2.99\%$ 。問卷題目主要針對民眾對於 11 項人權類別指標的看法；以及與去年相較是進步抑或退步的主觀感受。

電話調查後，資料經過編碼與整理，進行統計分析與資料判讀。

經過專家調查與普羅調查後，再邀請 11 位指標評論人，分別依據 11 項類別指標調查結果撰寫分析報告。

五、2015 年人權指標調查結果說明

本年度人權指標依據「德慧調查法」調查結果，依 Likert scale 5 點量表衡量，11 項人權類別指標中分數最高者為司法人權指標（3.45），最低者為原住民人權指標（2.67）；總體人權指標評分為 3.13，評價為「普通傾向佳」。

【表 2】2015 年各項人權類別指標評分表

| 類別指標 | 總體評分 | 評價 |
|---------|------|-------|
| 司法人權 | 3.45 | 普通傾向佳 |
| 政治人權 | 3.40 | 普通傾向佳 |
| 文教人權 | 3.40 | 普通傾向佳 |
| 經濟人權 | 3.13 | 普通傾向佳 |
| 婦女人權 | 3.10 | 普通傾向佳 |
| 勞動人權 | 3.06 | 普通傾向佳 |
| 兒童人權 | 3.05 | 普通傾向佳 |
| 身心障礙者人權 | 3.00 | 普通 |
| 老人人權 | 2.95 | 普通傾向差 |
| 環境人權 | 2.88 | 普通傾向差 |
| 原住民人權 | 2.67 | 普通傾向差 |
| 總體人權 | 3.13 | 普通傾向佳 |

與去年相較，進步最多者為勞動人權指標（3.56），唯一被認為有傾向退步者為文教人權指標（2.90）；總體而言，評分為 3.13，評價為「差不多傾向有進步」。

【表 3】2015 年各項人權類別指標與去年相較評分表

| 類別指標 | 評分 | 評價 |
|---------|------|----------|
| 勞動人權 | 3.56 | 差不多傾向有進步 |
| 司法人權 | 3.35 | 差不多傾向有進步 |
| 經濟人權 | 3.33 | 差不多傾向有進步 |
| 環境人權 | 3.20 | 差不多傾向有進步 |
| 老人人權 | 3.20 | 差不多傾向有進步 |
| 兒童人權 | 3.15 | 差不多傾向有進步 |
| 政治人權 | 3.11 | 差不多傾向有進步 |
| 原住民人權 | 3.06 | 差不多傾向有進步 |
| 身心障礙者人權 | 3.05 | 差不多傾向有進步 |
| 婦女人權 | 3.05 | 差不多傾向有進步 |
| 文教人權 | 2.90 | 差不多傾向有退步 |
| 總體人權 | 3.13 | 差不多傾向有進步 |

而就本年度總體人權表現情況，以 0-10 來表示，專家所給予的分數為 5.88；而民眾所給予的分數為 5.26。由此可知，專家與民眾的看法頗為接近，但民眾相對於專家而言較為悲觀。

【表 4】2015 年總體人權評分表

| 調查方法 | 0-10 評分 |
|------|---------|
| 專家調查 | 5.88 |
| 普羅調查 | 5.26 |

貳、2015 台灣勞動人權指標分析報告

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 項人權指標的民意調查中，所獲得的評價，與經濟人權、司法人權、環境人權等均有待改善。就相對比較而言，去年勞動人權的評價是優於經濟人權，但劣於司法人權及環境人權，不過今年勞動人權所獲得的評價是優於前述三類人權的表現。在民意調查部分，對勞動人權持正面評價的比例增加，持負面評價的比例減少；而學者專家的評價是進步，從去年的 2.8，提升為今年的 2.99，雖然有進步，但仍屬於「普通傾向差」。總體而言，今年的勞動人權有進展但仍需努力。

今年一般民眾對勞動人權持負面評價的比例，與去年一樣高達 48%，是比經濟人權（63.6%）、司法人權（54.3%）及環境人權（52.9%）的負面評價低，但卻高於其他所有人權，也高於整體人權的負面評價比例（42.2%）。至於對勞動人權持正面評價的比例則有 39.5%，也低於整體正面評價的 45%。雖然學者專家的評價今年有進步，但對一般民眾而言，今年勞動人權表現獲得負面評價的比例仍是高於正面評價的比例，這表示仍有許多民眾並未能感受到勞動環境的顯著改善。

至於德菲法的調查結果，在五個主要勞動人權面向上，「結社自由、集體協商及爭議處理」、「勞動條件與解雇保護」及「社會保障」上都有進步，且都為「普通傾向佳」。數據上「弱勢勞工保障」的評價有下降，這是因為今年的題目有調整，將歷年來獲得最低評價的「非典型勞動保障」的題目併入，因而拉低了得此面向所獲得的評價。值得注意的是，今年的變動中特別值得一提是，請學者專家評價「政府對台灣勞動人權的保障程度」，這是一個總結性的評價，得到的評分是 2.94，表示與「普通趨向佳」的評價還有點距離。

今年勞動人權表現持續無顯著進展，與長期以來整體經濟環境的表現有關外，也和近期出口下跌，企業採「無薪假」及裁員以為因應的事件有關，還有十多年來薪資條件不佳有關。值得一提的是，今年分別有調升的基本工資，也立法降低了法定工時，從兩週 84 小時降為每週 40 小時，這兩件重要的法制進步，卻沒反映在今年調查的評價中，是否表示，基本工資的調整對絕大多數薪資水準超過的勞工而言，沒有發揮帶動調升的效果？其次，法定週工時的調降，是否因為同時刪減了國定例假日的日

數，因而勞工實際的工時沒有受到影響？或者，工作現場長期以來長工時且加班的情況過於普遍，以致於法定週工時的調降，對於工作現場的實際運作難以產生顯著的影響？

雖然今年政府提出了「加薪四法」（「公司法」第 235 條、「中小企業發展條例」第 36 條、「工廠法」第 40 條及「勞基法」第 29 條）的修訂，以解決實質薪資倒退至 1999 年的低迷，但顯然這個勞資雙方都不領情的修法，最終只過了「公司法」第 235 條的修訂，亦即規定上市公司若有盈餘得分配利潤於員工。有論者認為，台灣長期「低薪過勞」的背後，存在這結構性成因，包括整體生產力和產業競爭力不如歐美先進國家，也不如亞洲鄰國日、韓等競爭對手，因此產業附加價值率持續下降外，「三角貿易」盛行降低了出口與經濟成長的關聯效益，致使獲利主要留在國外，這些都讓勞工薪資難以全面提升。這種說法的確指出低薪過勞這個現象的重要原因，但這個說法用來解釋製造業的情況是信而有徵，但台灣這些年服務業比重大幅上升，雇用的就業人數也早已超越製造業，而服務業主要是內需產業，沒有國際競爭的問題，因此非常值得注意的一個現象是，主要薪資最低的行職業薪資集中於服務業中，如餐飲住宿業，而餐飲住宿業卻是所有行職業利潤率最高者，今年該行業的利潤率高達兩位數字以上。顯然低薪過勞的現象有很大部分是人為的原因，需要政府與民間團體共同來導正這種不正義的現象。

眾所周知，低薪過勞不僅挫折個別勞動者的鬥志，對整體社會經濟更產生嚴重的後果，國家在政策立法的至高點上要努力的是：提高人民的生存福祉與發展機會，而不是成為一小部分人之營私圖利的共犯。誠如去年筆者寫到「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？」的提問，是否已深化在政府施政的反思中，並成為勞動政策修訂的重要方針？如何令願意善盡社會責任的企業發揮標竿作用，引領風氣並改變產業營運模式，政府及民間當有更多努力的空間！

一、前言

2002 年工人團體以「活不起，反貧窮」作為秋鬥的主軸訴求，揭開了廣大勞工群體「活不起、讀不起，住不起，養不起，老不起及病不起」的低薪貧窮現況。十多年過去，台灣的實質薪資仍舊持續倒退到近二十年前，導致青年及中壯年人才出走，同時藍領外籍勞工卻持續增加中，國際經濟場域各種經濟貿易協定的推動簽署，爭相競爭國際市場的積極行動，都讓台灣面臨的經濟競爭環境與勞工面臨的存活挑戰日益艱鉅。

繼去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後，今年政府在改

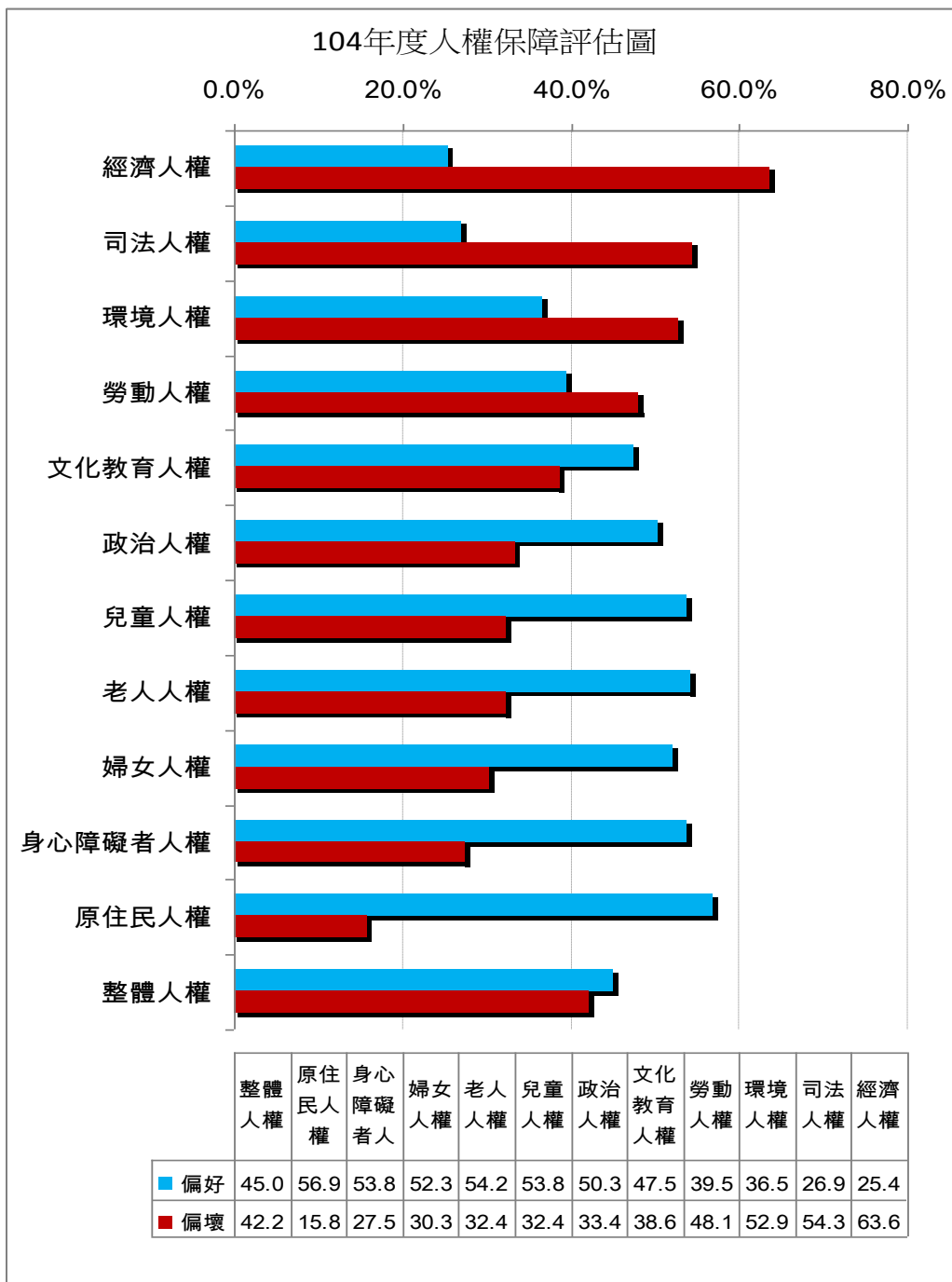
善低薪的行動上，於上半年提出了所謂的「加薪四法」，亦即「公司法」章程第 235 條：公司章程應明定以年度盈餘一定比例，增加員工酬勞；第二，「工廠法」第 40 條：工廠若有盈餘，應以加薪、獎金、或分配紅利給員工分享；第三，「中小企業發展條例」第 36 條：公司若替員工加薪，加薪部分未來三年內，可以加乘 130% 扣減營所；第四，「勞基法」第 29 條：如果公司與企業有盈餘未給員工加薪或分紅，可罰 50 萬至 500 萬元。但最終僅「公司法」這條修訂，但也僅限於上市公司。這個結果反映出的一個事實是，台灣社會仍舊是高度缺乏「社會團結」的地方，欠缺「共好」及「共善」的認知與責任！

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。因此若吾人在意台灣整體的經濟力提升，則勞動人權的保障至關重要，因為勞工同時也是消費者，唯有勞動條件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。因而我們不厭其煩地再次強調：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雖如往年是敬陪末座，但較經濟人權、司法人權及環境人權的表現稍好。但民意調查顯示今年有進步的比例比認為退步的比例為低，這是不佳的訊息。雖然今年上半年有加薪四法的修法努力，及下半年基本工資調漲的行動，然而整體經濟大環境並未有顯著的改善，且企業不願改變壓低人力成本的經營模式，這使得就業市場的低薪化與臨時化的現象仍然存在。至於學者專家的評價則有進步，然仍希望加強法律的落實，以確實維護勞工的勞動權益。

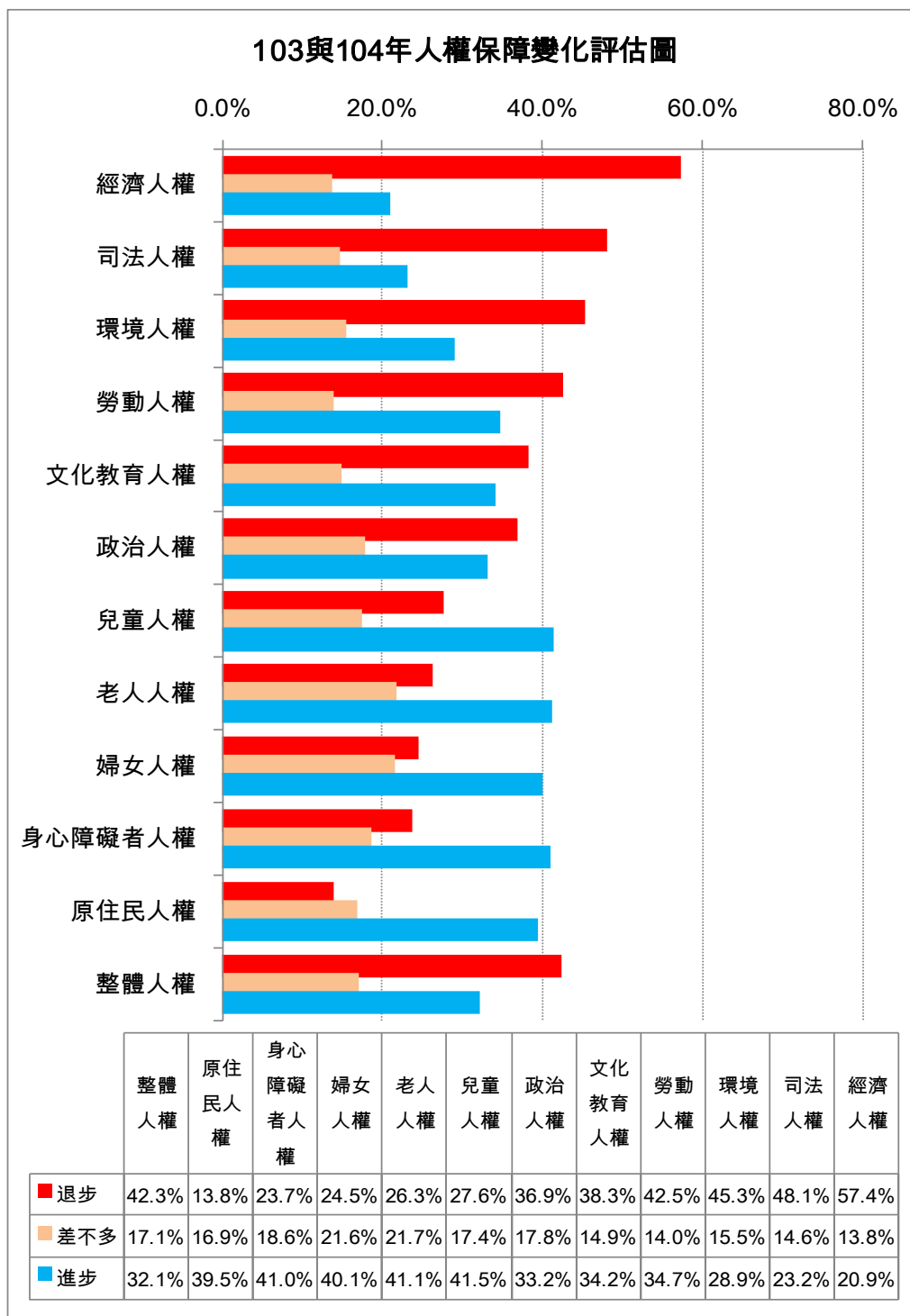
二、勞動人權的相對表現：一般民眾隨機抽樣調查

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（48.1%），僅次於經濟人權（63.6%），司法人權（54.3%）及環境人權（52.9%），仍高居負面評價的第四名。



【圖 1-1】104 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。持正面評價的比例是從 101 年的 27.9%，102 年的 30.3%，103 年更進一步上升到 33.5%，今年則持續提高到 39.5%；而同時持負面評價的比例也持續降低，102 年是 56.5%，103 年減少到 54.4%，今年是 48.1%。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。



【圖 1- 2】 103 年與 104 年人權保障程度變化評估圖

若與前一年（103 年）比較，認為退步的比例高於進步的比例。這個數值相較於去年與前年比較時，顯然高於許多。去年此時認為進步的比例為 33.5%，與今年的 34.7% 差異不是很大。但值得注意的是去年認為退步的比例僅 19.4%，但今年認為退步的比例是 42.5%，兩者差距相當大，顯然問題發生不在法制層面，因為法制層面持續在進步中，

問題在實務層面，亦即民眾日常生活當中感受到的工資、工時、休假及解雇等等的實際狀況不甚理想，反映出來的是民眾長期勞動條件難以改善甚至惡化所累積出來的不滿。

三、勞動人權深入解析：德慧法調查結果

此次填答者包括工會代表六人，學者專家六人，主管機關代表 4 人及社會團體 4 人，總共 20 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進步了

今年針對學者專家執行的德菲法調查結果，**勞動人權指標的得分總平均為 2.99**，比 102 年的評價往進步方向邁進。五項主要勞動人權指標的表現基本上比去年進步。去年「弱勢勞工」保障這項大指標的表現，獲得「普通傾向佳」的評價，今年則因將非典勞工的保障問題併入，拉低了整個面向的評價，使其獲得「普通傾向差」的評價，而其他三項主要指標：「勞動三權」、「勞動條件與解雇保護」及「社會保障」都從去年「普通傾向差」進步為「普通傾向佳」的評價，看來是有進步。若細究專家學者提供的意見，發現主要問題還是出在法令規章的執行與成效。

今年新增的一個主要指標是：「跟去年比較，政府今年對勞動人權的保障是進步或退步？」的問題上，學者專家的評價是 2.94，約是普通的評價。由於這是第一年的問題，因此仍須再有幾年的觀察，才能夠更清楚瞭解學者專家對政府推動勞動人權保障上之努力的想法。

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 | 104 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 | 3.07 |
| 勞動條件與解雇保護 | 2.80 | 2.92 | 2.77 | 2.75 | 2.84 | 2.87 | 2.94 | 2.63 | 2.89 | 3.03 |
| 弱勢勞工 | 3.29 | 3.17 | 3.17 | 3.08 | 2.99 | 3.16 | 3.03 | 2.69 | 3.10 | 2.74 |
| 社會保障 | 2.95 | 2.92 | 3.15 | 3.07 | 3.10 | 3.26 | 3.10 | 2.69 | 2.98 | 3.16 |

| | | | | | | | | | | |
|-------------|------|------|------|------|------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 整體勞動人權保障的程度 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 2.94 |
| 總平均 | 2.96 | 2.99 | 2.91 | 2.89 | 2.84 | 2.99 | 2.85 | 2.57 | 2.80 | 2.99 |

2、「勞動三權」的表現

今年勞動三權的總體評價，較去年進步，總體的評價得到「普通傾向佳」，評價分數從去年的 2.79 進步為今年的 3.07。就法制規範層面而言，協商權所獲得的評價最好，次為團結權，「爭議權」的評價相對較低，但也獲得 3.13。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，也是集體勞動三權面向中或最低評價者，背後原因不外仍有特定身份者被排除於組工會的大門之外，如教師、軍火工業員工及公務員等，這個事實明顯違反國際勞工組織的公約，實有檢討必要！另外組織工會的門檻人數過高，也令絕大多數小型企業或職場分散的員工無法享有這方面的權利；再者，企業打壓及干預工會成立的事例不勝枚舉，導致國內企業工會組織率過低，誠如學者專家所言「雇主阻礙勞工組織工會的情況普遍，勞工因恐懼遭到不利待遇而不敢組織工會」。

至於協商權的表現上，在制度面上相對得到最佳的評價！這是因為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，但由於企業工會的家數實在太少，因此絕大多數勞工無法享有協商權所帶來的保障，換言之，國內有簽訂團體協約的覆蓋率非常低。其次的考驗出在，協商權要能真發揮實力，關鍵在於工會力量的強大與否，這點今日更是極大的挑戰！。

在爭議權的保障上，所獲得的評價有極大的進步，這表示新修訂的勞資爭議處理法所規範的爭議處理機制，如調解、仲裁、及對僱主不當勞動行為的裁決機制，在保障勞工權益上多少發揮一定程度的作用。不過，誠如學者專家的所言，「勞資爭議處理法」對於勞工行使罷工權的限制仍多，特別是權利事項的罷工限制，但台灣勞資爭議事件高達 95% 都是權利事項，在此情況下，絕大多數勞資爭議發生時，勞工仍無法行使罷工權。另有專家表示勞資爭議中最常使用機制是調解，但調解品質堪慮！也有一位專家學者表示：「爭議行為樣態非常多元，不限於勞動法令所示項目，而在於行政/司法/資方對於勞工行駛爭議行為的正確因應態度...總體而言，我國目前是用法另『限制』而非『保障』爭議權」。這幾點提醒相當的懇切，對未來政府在修法及行政作為上提供了極有價值的參考。

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 | 104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) ¹ | 3.16 (團) | 2.87 (團) | 3.05 (團) | 3.20 |
| | | | | | | 3.10 (協) ² | 3.08 (協) | 2.69 (協) | 2.86 (協) | 3.27 |
| | | | | | | 3.05 (爭) ³ | 3.00 (爭) | 2.65 (爭) | 2.73 (爭) | 3.13 |
| 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 | 2.67 |
| 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 | 2.93 |
| 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 | 3.20 |
| 總平均 | 2.95 | 2.90 | 2.72 | 2.86 | 2.95 | 2.97 | 2.96 | 2.68 | 2.79 | 3.07 |

¹ 我國勞動法令對勞工團結權的保障程度。

² 我國勞動法令對勞工協商權的保障程度。

³ 我國勞動法令對勞工爭議權的保障程度。

3、「勞動條件與解僱保護」的表現

「勞動條件與解僱保護」一項今年所獲得的評價從去年的 2.89，進步到 3.03；這大項下的四項子指標所獲得的評價也**全都進步**，這是連續三年來評價上持續獲得學者專家的肯定。除了「平等與歧視」這個面向的評價是「普通傾向差」外，其餘三項子指標都獲得「普通傾向佳」的評價，其中「職場安全衛生」這項指標再次獲得相對佳的評價。這反映出法制持續進步的事實。例如 2014 年 7 月 3 日生效實施的「職場過勞條款」及修訂了「勞工健康保護規則」；再如職業安全衛生法擴及各職業，也包括自營作業者且採源頭管理，這些法制上的行動備受肯定！

今年「平等與歧視」這個面向指標仍延續去年的情況，在這個大面向中獲得最低評價，除了「性別歧視」的評價稍佳外，其餘種族/族群歧視、年齡歧視及身心障礙歧視都不理想，特別是「身心障礙歧視」獲得的評價是最低，緊接在後的是「年齡歧視」，這兩類歧視長期存在於就業市場，的確不容易處理，因其與資本主義所期待的「理想工人」是有相當落差，然而未來因少子化導致人力吃緊的大環境下，政策仍有許多可努力的地方，例如絕大多數法定義務進用企業不知何處去尋找身心障礙者，因此政府就業服務單位應該更積極地與身心障礙團體密切合作，提供企業身心障礙團體的名單；同時也應積極地與民間資源連結，依障別提供並培訓技能，輔導考照，提供結訓名單予企業作為甄選依據。

至於在移工及新住民勞工的保護上，學者專家也都有指出嚴重歧視的存在，例如台灣的新住民仍面臨國籍及種族歧視；至於移工的保護仍顯嚴重不足，特別是移工在台年限放寬到 14 年後，隨之而來的社會權保障不能不處理！

今年「工資與工時」這個子項的評價仍超過「平等與歧視」，特別是加班及加班工資的問題依舊不理想，一方面凸顯企業人手不足卻不補足人力的老問題外，也凸顯企業責任制的濫用，導致上班打卡，下班責任制的情況十分普遍。更嚴重的是加班後卻無任何加給或給付不足，這導致層出不窮的勞資爭議事件。而此違法情況之所以長期存在，部分與雇主違法所付出的成本過低有關，亦即違法之行政罰鍰甚低，以致於出現的怪象是雇主寧願給付罰鍰作為營運成本而不願依法給付勞工加班費！

今年這個大面向中表現最突出的莫過於有關基本工資保障的評價，或許跟這幾年年均有調升基本工資的行動有關。台灣就業市場長期低薪化，因而社會對調升基本工資的期待殷切，特別是對於仍在學及初入職場的青年勞動者更具重要性！雖然此次有關基本工資保障獲得最高的評價（3.67），但其實對於最邊緣的勞工而言，雇主以低於基本工資的水準給付勞務的情況仍相當普遍！

至於勞工面臨雇主違法解雇的情形仍不少，以勞動部的統計而言，2014 年的勞資爭議案建中，涉及恢復雇用關係的爭議案，無論就件數或發生比率，都比 2013 年明顯增加許多，這表示雇主仍採取許多違法解雇的手段來逼退或終止勞雇關係。

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 | 104 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 | 3.67 |
| 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 | 3.13 |
| 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 | 2.67 |
| 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 | 2.60 |
| 平均 | 3.12 | 3.07 | 2.69 | 2.75 | 2.84 | 2.85 | 2.91 | 2.52 | 2.83 | 3.01 |

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 | 104 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 | 3.33 |
| 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 | 3.33 |

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 | 104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 | 3.00 |
| 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 | 3.00 |

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 | 104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 | 2.93 |
| 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 | 3.29 |
| 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 | 2.50 |
| 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 | 2.43 |
| 平均 | 2.76 | 2.75 | 2.58 | 2.55 | 2.73 | 2.76 | 2.71 | 2.61 | 2.77 | 2.79 |

四、「弱勢勞工」保護的表現

在資本主義以營利為最高指導原則的經濟體系下，成本效益原則必然造成特定勞動族群備受排擠而淪為就業市場之不利者，因而國家的介入不僅必要且極其重要！今年「弱勢勞工」面向的指標刪除了「身心障礙者」及「原住民勞工」這兩類的次指標，原因是前面「平等與歧視」已包含了這兩類工作族群。因而這項主指標只剩原來的「母性保護」及今年新增的「非典勞工」的保障情況。特別要說明的是「母性保護」是國際社會普受重視的就業女性權利，本質上本不應歸類為「弱勢」範疇，但因為就業市場上仍經常出現懷孕歧視及女性夜間出勤的事實，致使女性遭遇不利的職場待遇與處境，因而就需受保護的結果而言，被歸類為「弱勢」也就差強人意。今年學

者專家認為「懷孕歧視」的問題仍普遍，主要是企業對此態度仍非友善，甚至 2014 年雇主違反懷孕生育必須離職或留職停薪的案例相較前一年是倍數增加！這使得在這個指標上獲得評價是退步的。相對而言，懷孕女性不得從事夜間即有安全衛生之虞的工作的保障上，學者專家的評價極高，也比去年進步。不過值得注意的是根據勞動部 2014 年的「雇用管理性別平等調查」顯示，只有 45% 的企業有提供懷孕女性調動至無危險工作的措施，同時也只有 26% 的企業表示可以調整懷孕女性員工的工作時間，顯然統計數據顯示的是企業端在這部分需要有觀念上改變。

法制上，懷孕歧視的發生除了觀念及營利的考慮外，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個別雇主將此責任「外部化」的反制？去年已指出上，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，均是指明養兒育女的責任實屬全體社會來共同承擔，但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，反而恐有不利影響，因而此處再三呼籲這部分修法的迫切性！

非典勞工是今年新增題項，長期以來這群勞動者的勞動權益保障一直是勞動人權上最大的漏洞，因而學者專家給予的評價也是最低，僅 2.4，社會大體上對保護這類勞動者是有共識，但如何保護則意見紛歧！有人主張立專法，有人反對，既便是立專法，如何規範也意見不一，因而這部分仍須加緊腳步取得最大共識。不過在法制上尚未妥適解決前，政府可以有幾個努力的方向，一則是逐年減少政府派遣（及外包）的數量，其次是提高現有派遣/外包的勞動條件，三則為鼓勵企業也減少此種人力的運用，不妨研擬在政府採購中增加此資格條件，例如排除（或扣分）有派遣人力的企業為政府採購的對象。

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 | 104年 |
| 非典 勞工 | | | | | | | | | | | 2.40 |
| 平均 | | 2.98 | 2.88 | 2.92 | 3.04 | 2.72 | 3.50 | 2.95 | 2.6 | 2.95 | 2.40 |
| 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 | 2.73 |

| | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|------|------|-----|------|------|------|------|------|------|------|
| 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 | 3.40 |
| 平均 | 3.26 | 3.22 | 3.3 | 2.97 | 2.90 | 2.99 | 3.04 | 2.74 | 3.02 | 3.07 |

5、「社會保障」的表現

如往年一樣，今年社會保障的表現仍繼續維持相對較佳的評價，所獲得的評價也持續進步，整體從去年的 2.98 進步到今年的 3.16，從「普通傾向差」進步到「普通傾向佳」。除了「老年保障」的評價不及 3 外，其餘兩個子項指標所獲評價都超過 3，其中以「失業保障」得到最好的評價 3.53，而「老年保障」最不理想 2.87。失業保障雖獲得不錯的評價，但學者專家仍從法制上指出幾點需要改善之處，一方面不影響失業勞工在失業期間的經濟生活，同時另一方面也減少經費浮濫使用的弊端。至於最不理想的「老年保障」這點，主要仍是既有的老年保障之所得替代率仍不被認為尚有不足，所以多位學者專家表示要提高勞退新制的提撥率，同時適度提高勞保年金的所得替代率。

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，去年報告指出職業傷病相關本土研究上的加強，以協助相關職業傷病的判定，特別是新興職業病的保障仍有待加強。而學者專家也表示，台灣為數眾多的中小企業是法律規範及勞動檢查在執行上力有未逮之處，因而這方面的需要加強宣導並改善。事實上，正由於中小企業家數過於龐大，因此很難期待政府的力量來解決，而是應該在法制上鼓勵企業內自動檢查/自律機制的出現，並賦予員工吹哨人條款的保護以加強事前預防的工作。

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 | 130年 | 104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 | 3.53 |
| 平均 | 3.07 | 3.14 | 3.17 | 3.20 | 3.19 | 3.25 | 3.16 | 2.95 | | |
| 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 | 3.07 |
| 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 | 3.07 |
| 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 | 2.87 |
| 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 | 2.8 | 2.87 |

6、整體勞動人權的表現

今年新增「整體勞動人權表現」的問題，亦即由學者專家對於政府今年推動勞動人權的任務上，來評價究竟是比去年進步還是退步？結果是獲得 2.93 的評價，亦即基本上仍是「普通傾向差」，學者專家提出的原因是：政府在法制的執行落實面上不足，

再者，現實中工會組織率太低，多數勞工無法行使勞動三權，勞資社會對話無法落實，導致缺乏有效溝通管道，因而勞動權益無法得到有效保障。誠然這樣的歸因有其合理性，但仍未見全貌，蓋西方工會歷史悠久，工人團結傳統堅強的社會，仍不敵資本主義全球競爭的侵蝕，組織率下降是共通的現象，工人面臨結構性失業的問題也非常普遍，台灣的經濟體質在面對國際競爭時更是脆弱，因而未來整體勞動人權的提升，企業及國家更是關鍵要角。

表九、整體勞動人權保障的表現

| 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 | 104年 |
| 36.政府對台灣勞動人權的保障程度？ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 3.47 |
| 平均指數 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 3.47 |

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理想，相對於其他人權，勞動人權仍落居倒數第四，這反映出來的事實是我國整體勞動環的改善有限。在一般民眾主觀認知的調查中，這三年持續有進步，但總體而言，近半數的人認為勞動人權保障情況偏差，僅三成多認為保障情況變佳，至於學者專家的評價，從去年的 2.8 進步到今年的 2.99，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」。

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，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。而勞動法制在執行面落實不佳的原因有相當宏觀的結構因素，但是政府的態度立場也會有很大的影響，國家政策在資本與勞工之的利益/權益平衡的取捨上，更要有永續宏觀的視野與魄力。台灣社會在三四十年來的高度發展後，面臨往前走的瓶頸，主要原因在於唯經濟發展優先之政策思維及其衍生的政策，當先進國家也都在對這套思維與社會挑戰進行嚴肅檢討之際，我們顯然需要有新思維與魄力，才能引領突破僵局，走向新局，從而勞動人權也才有得以提升的條件與空間。

台灣除了持續留存的老問題與挑戰外，我們也預期當世界各國及各經濟區域努力簽署貿易協定，甚至許多國家也競爭開發自由貿易區時，未來的勞動挑戰將會更為艱鉅，因而跳脫原有新自由主義的思維框框，配合審慎的研究分析，並以提升全民福祉為最終目的之政策建置的最高原則，是我們應努力追求的方向，我們必須大刀闊斧地摒棄過往短期性討好民眾及民粹式的政策方案，因為那將將使得問題更是雪上加霜，不僅無益於勞動人權的提升，更無助於台灣的長治久安。

參、2015 台灣勞動人權指標德慧調查報告摘要

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。

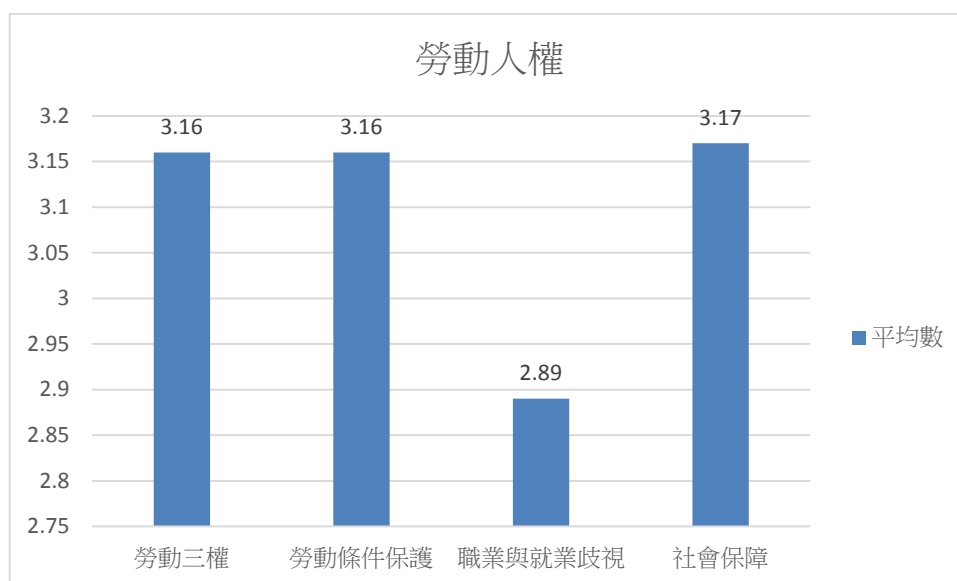
本研究進行兩階段的問卷調查，第一階段的問卷實施期程是 104 年 8 月 28 日至 9 月 10 日，經回收後進行統計，將統計結果附同問卷，再進行第二階段的施測。第二階段的問卷實施期程是 104 年 9 月 25 日至 10 月 2 日。邀請參與評估並獲同意的專家學者共 20 位，其中工會負責人共 6 位、公會負責人共 6 位、地方政府勞動相關局處處長共 4 位、社會團體負責人共 4 位。同意列名本報告的名單請見附錄三。

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) 職業與就業歧視，(四) 社會保障，共 22 個題目；此外，再包含 2 題綜合評估題：整體保障程度，及與去年比較情況。合計共 24 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。整體來說(第 23 題)，指標評估人認為目前政府對台灣勞動人權的保障程度平均值為 3.06，是「普通傾向佳」的程度。與去年相較是進步還是退步(第 24 題)?指標評估人給予 3.56 分，表示「差不多傾向有進步」。

一、分項調查結果說明

- (一) 學者專家評估「勞動三權」平均數為 3.16，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
- (二) 學者專家評估「勞動條件保護」平均數為 3.16，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
- (三) 學者專家評估「職業與就業歧視」平均數為 2.89，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「社會保障」平均數為 3.17，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

| 項目 | 平均數 | 程度 |
|---------|------|-------|
| 勞動三權 | 3.16 | 普通傾向佳 |
| 勞動條件保護 | 3.16 | 普通傾向佳 |
| 職業與就業歧視 | 2.89 | 普通傾向差 |
| 社會保障 | 3.17 | 普通傾向佳 |



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 3.20，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 3.27，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 3.13，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
4. 學者專家評估「勞工組織工會，有不受雇主與政府不當介入的保障程度。」平均數為 2.67，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保障程度。」平均數為 2.93，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 3.20，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
7. 學者專家評估「勞工享有受基本工資保障的保障程度。」平均數為 3.67，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「勞工享有受法定雙週 84 工時保護的保障程度。」平均數為 3.13，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
 9. 學者專家評估「勞工加班時數受勞基法上限之保護的保障程度。」平均數為 2.67，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「勞工加班薪資受勞基法規定給付之保障的保障程度。」平均數為 2.60，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
 11. 學者專家評估「勞工享有法定職業安全衛生的勞動條件的保障程度。」平均數為 3.33，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
 12. 學者專家評估「勞工享有不受雇主違法任意解僱之的保障程度。」平均數為 3.00，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。
 13. 學者專家評估「勞工不因國籍及族群遭受雇主歧視的保障程度。」平均數為 2.93，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
 14. 學者專家評估「勞工不因性別遭受雇主歧視的保障程度。」平均數為 3.29，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
 15. 學者專家評估「勞工不因年齡遭受雇主歧視的保障程度。」平均數為 2.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
 16. 學者專家評估「身心障礙勞工不遭受雇主歧視的保障程度。」平均數為 2.43，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「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 2.73，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「我國法令落實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的程度。」平均數為 3.40，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
 19. 學者專家評估「對於企業採取勞務委外、非典型僱傭型態，政府在法制上所能達成的勞工權益保障程度。」平均數為 2.40，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「勞工失業期間，應獲政府協助（如訓練、輔導、生活需求）的保障程度。」平均數為 3.53，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「勞工遭遇職業傷病時，其相關權益的保障程度。」平均數為 3.07，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「勞工老年經濟安全的保障程度。」平均數為 2.87，故學者專家的

評估是呈「普通傾向差」的程度。

23. 學者專家評估「整體來講，您覺得目前政府對台灣勞動人權的保障程度？」平均數為 2.93，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
24. 學者專家評估「跟去年（民國 103 年）比起來，您覺得今年政府對勞動人權的保障是進步還是退步？」平均數為 3.47，故學者專家的評估是呈「差不多傾向有進步」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。 | 3.20 | 普通傾向佳 |
| 2 | 我國勞動法令對勞工協商權的保障程度。 | 3.27 | 普通傾向佳 |
| 3 | 我國勞動法令對勞工爭議權的保障程度。 | 3.13 | 普通傾向佳 |
| 4 | 勞工組織工會，有不受雇主與政府不當介入的保障程度。 | 2.67 | 普通傾向差 |
| 5 | 工會得行使與雇主集體協商的保障程度。 | 2.93 | 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。 | 3.20 | 普通傾向佳 |
| 7 | 勞工享有受基本工資保障的保障程度。 | 3.67 | 普通傾向佳 |
| 8 | 勞工享有受法定雙週 84 工時保護的保障程度。 | 3.13 | 普通傾向佳 |
| 9 | 勞工加班時數受勞基法上限之保護的保障程度。 | 2.67 | 普通傾向差 |
| 10 | 勞工加班薪資受勞基法規定給付之保障的保障程度。 | 2.60 | 普通傾向差 |
| 11 | 勞工享有法定職業安全衛生的勞動條件的保障程度。 | 3.33 | 普通傾向佳 |
| 12 | 勞工享有不受雇主違法任意解僱之的保障程度。 | 3.00 | 普通 |
| 13 | 勞工不因國籍及族群遭受雇主歧視的保障程度。 | 2.93 | 普通傾向差 |
| 14 | 勞工不因性別遭受雇主歧視的保障程度。 | 3.29 | 普通傾向佳 |
| 15 | 勞工不因年齡遭受雇主歧視的保障程度。 | 2.50 | 普通傾向差 |
| 16 | 身心障礙勞工不遭受雇主歧視的保障程度。 | 2.43 | 普通傾向差 |
| 17 | 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。 | 2.73 | 普通傾向差 |
| 18 | 我國法令落實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的程度。 | 3.40 | 普通傾向佳 |

| | | | |
|----|--|------|----------|
| 19 | 對於企業採取勞務委外、非典型僱傭型態，政府在法制上所能達成的勞工權益保障程度。 | 2.40 | 普通傾向差 |
| 20 | 勞工失業期間，應獲政府協助（如訓練、輔導、生活需求）的保障程度。 | 3.53 | 普通傾向佳 |
| 21 | 勞工遭遇職業傷病時，其相關權益的保障程度。 | 3.07 | 普通傾向佳 |
| 22 | 勞工老年經濟安全的保障程度。 | 2.87 | 普通傾向差 |
| 23 | 整體來講，您覺得目前政府對台灣勞動人權的保障程度？ | 2.93 | 普通傾向差 |
| 24 | 跟去年（民國 103 年）比起來，您覺得今年政府對勞動人權的保障是進步還是退步？ | 3.47 | 差不多傾向有進步 |

肆、2015 台灣勞動人權民意調查報告摘要

本說明分為兩部分，第一部份為今年度（104 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。⁴

（一）104 年度人權保障程度評估⁵

就本年度人權評估來講，民眾在文化教育人權、婦女人權、政治人權、兒童人權、老人人權、身心障礙者人權、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），但是在經濟人權、司法人權、環境人權、及勞動人權等方面的保障評估較為負面（負面評價高於正面評價），特別是經濟人權方面，負面評價的比例超過六成三。

整體人權的保障方面，有約四成五的民眾對今年度的整體人權保障抱持正面評價，四成二抱持負面評價；在 0~10 評分下，平均數為 5.26。

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 25.4%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 63.6%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」）。
2. 司法人權的保障方面，有 26.9%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 54.3%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」）。
3. 環境人權的保障方面，有 36.5%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 52.9%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」）。
4. 勞動人權的保障方面，有 39.5%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非

⁴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。

⁵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。

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」）。

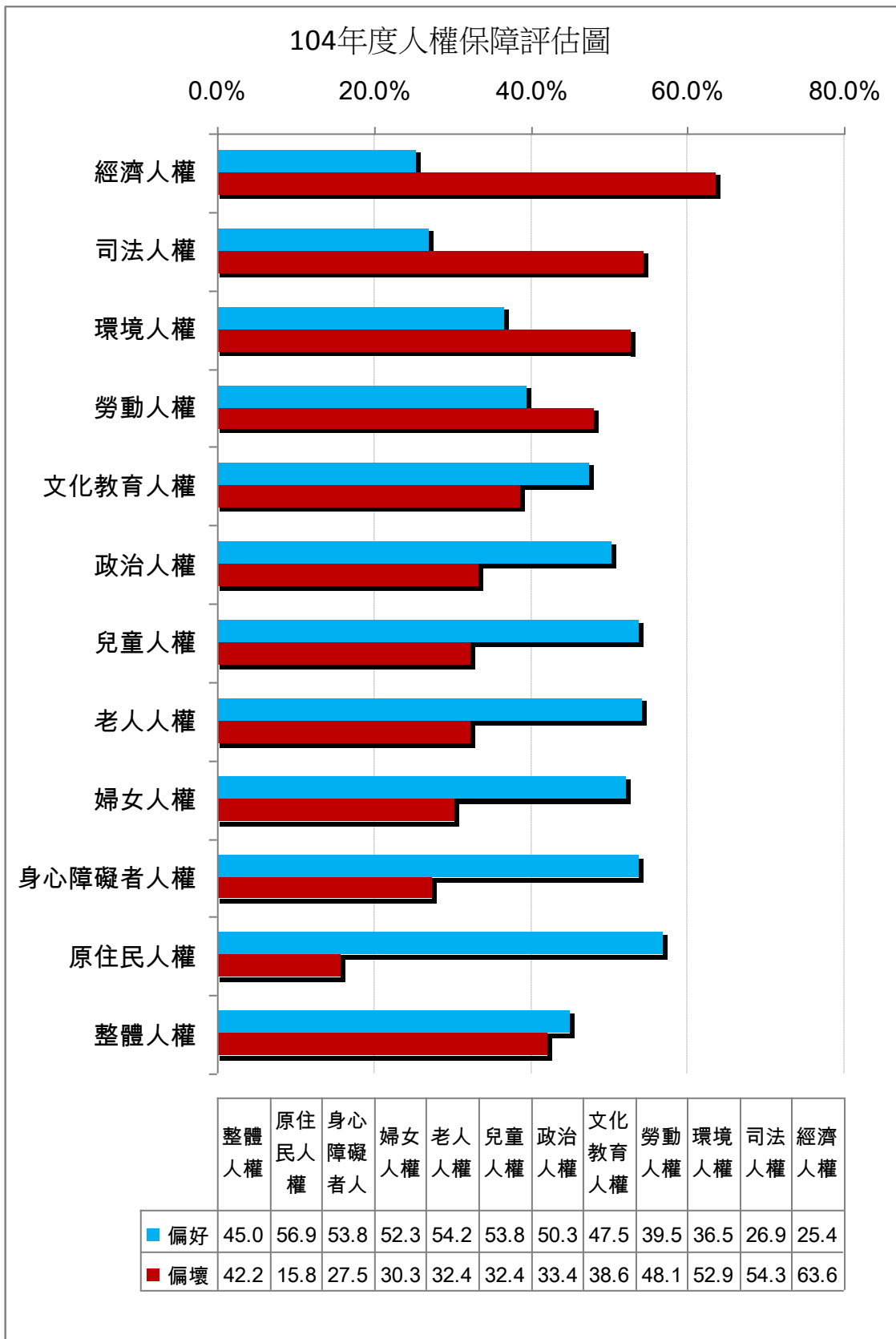
5. 文化教育人權的保障方面，有 47.5%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」)，有 38.6%的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
6. 政治人權的保障方面，有 50.3%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」)，有 33.4%的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
7. 兒童人權的保障方面，有 53.8%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」)，有 32.4%的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
8. 老人人權的保障方面，有 54.2%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」)，有 32.4%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」）。
9. 婦女人權的保障方面，有 52.3%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」)，有 30.3%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」）。
10. 身心障礙者人權的保障方面，有 53.8%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」)，有 27.5%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」）。
11. 原住民人權的保障方面，有 56.9%的民眾抱持正面評價(表示其人權保障程度「非常好」與「好」)，有 15.8%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」）。
12. 整體人權的保障方面，有 45.0%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」)，有 42.2%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」）。

【表 1-1】104 年度人權保障程度評估表

| | 甚差 | 差 | 普通 | 佳 | 甚佳 | 無反應 | 總樣本數 |
|----------------------------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|
| 經濟人權 | 30.0% | 33.6% | 4.4% | 22.5% | 3.0% | 6.5% | 1,074 |
| 司法人權 | 23.9% | 30.4% | 4.2% | 22.6% | 4.3% | 14.5% | |
| 環境人權 | 23.5% | 29.4% | 5.2% | 32.0% | 4.6% | 5.4% | |
| 勞動人權 | 18.5% | 29.6% | 4.3% | 33.1% | 6.3% | 8.2% | |
| 文化教育人權 | 15.1% | 23.6% | 5.3% | 39.6% | 7.9% | 8.6% | |
| 政治人權 | 10.5% | 23.0% | 5.4% | 38.8% | 11.5% | 10.9% | |
| 兒童人權 | 10.9% | 21.4% | 3.4% | 46.1% | 7.8% | 10.4% | |
| 老人人權 | 9.8% | 22.6% | 5.7% | 46.0% | 8.2% | 7.8% | |
| 婦女人權 | 6.3% | 24.0% | 6.8% | 44.5% | 7.8% | 10.6% | |
| 身心障礙者人權 | 8.1% | 19.4% | 5.3% | 45.3% | 8.4% | 13.5% | |
| 原住民人權 | 3.9% | 11.9% | 2.7% | 38.2% | 18.7% | 24.5% | |
| 整體人權 | 13.2% | 29.0% | 6.8% | 38.8% | 6.2% | 6.0% | |
| 整體人權保障程度在0~10評分下，平均數為5.26。 | | | | | | | |

※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。



【圖 1-3】104 年度人權保障程度評估圖

(二) 103 年度與 104 年度人權保障程度的比較⁶

在瞭解民眾對 104 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(103 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，以兒童人權獲得民眾認為「進步」的比例最高，約四成二的民眾認為兒童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，有五成七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」)。在兒童人權、老人人權、身心障礙者人權、婦女人權、與原住民人權皆顯示「認為比去年進步」；其餘經濟人權、司法人權、環境人權、勞動人權、文化教育人權與政治人權都顯示，「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，有約三成二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」)，四成二認為比去年退步(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 20.9%的民眾認為比去年進步(含「進步很多」與「有進步」)，有 57.4%的民眾認為比去年退步(含「退步很多」與「有退步」)。
2. 司法人權的保障方面，有 23.2%的民眾認為比去年進步(含「進步很多」與「有進步」)，有 48.1%的民眾認為比去年退步(含「退步很多」與「有退步」)。
3. 環境人權的保障方面，有 28.9%的民眾認為比去年進步(含「進步很多」與「有進步」)，有 45.3%的民眾認為比去年退步(含「退步很多」與「有退步」)。
4. 勞動人權的保障方面，有 34.7%的民眾認為比去年進步(含「進步很多」與「有進步」)，有 42.5%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 34.2%的民眾認為比去年進步(含「進步很多」與「有進步」)，有 38.3%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 33.2%的民眾認為比去年進步(含「進步很多」與「有進步」)，有 36.9%的民眾認為比去年退步(含「退步很多」與「有退步」)。
7. 兒童人權的保障方面，有 41.5%的民眾認為比去年進步(含「進步很多」與「有進步」)。

⁶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。

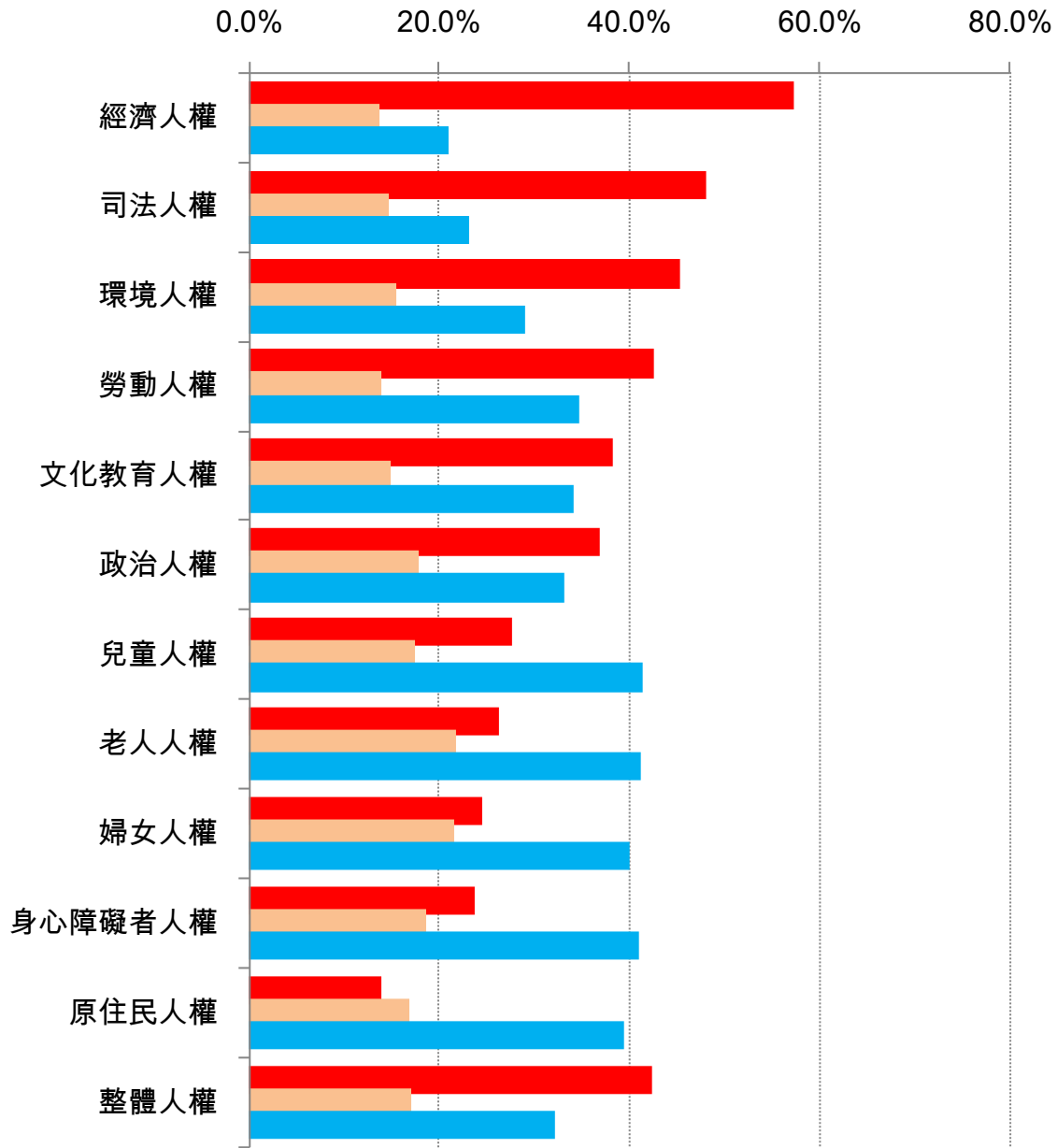
- 進步」)，有 27.6%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
8. 老人人權的保障方面，有 41.1%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 26.3%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
 9. 婦女人權的保障方面，有 40.1%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 24.5%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
 10. 身心障礙者人權的保障方面，有 41.0%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 23.7%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
 11. 原住民人權的保障方面，有 39.5%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 13.8%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 32.1%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 42.3%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。

【表 1-2】103 年與 104 年人權保障程度變化評估表

| | 退步很多 | 有退步 | 差不多 | 有進步 | 進步很多 | 無反應 | 總樣本數 |
|---------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|
| 經濟人權 | 26.4% | 30.9% | 13.8% | 19.3% | 1.7% | 7.9% | 1,074 |
| 司法人權 | 20.0% | 28.1% | 14.6% | 20.7% | 2.5% | 14.1% | |
| 環境人權 | 16.5% | 28.8% | 15.5% | 26.3% | 2.7% | 10.2% | |
| 勞動人權 | 15.2% | 27.3% | 14.0% | 29.7% | 4.9% | 8.8% | |
| 文化教育人權 | 13.0% | 25.3% | 14.9% | 30.9% | 3.3% | 12.6% | |
| 政治人權 | 13.0% | 23.9% | 17.8% | 27.8% | 5.4% | 12.2% | |
| 兒童人權 | 8.9% | 18.8% | 17.4% | 37.0% | 4.4% | 13.5% | |
| 老人人權 | 7.0% | 19.4% | 21.7% | 37.0% | 4.2% | 10.8% | |
| 婦女人權 | 6.0% | 18.5% | 21.6% | 36.3% | 3.8% | 13.8% | |
| 身心障礙者人權 | 6.8% | 16.9% | 18.6% | 36.1% | 4.9% | 16.7% | |
| 原住民人權 | 3.4% | 10.5% | 16.9% | 32.7% | 6.9% | 29.7% | |
| 整體人權 | 13.4% | 28.9% | 17.1% | 29.3% | 2.8% | 8.5% | |

※本表依負面評價排列。

103與104年人權保障變化評估圖



| | 整體人權 | 原住民人權 | 身心障礙者人權 | 婦女人權 | 老人人權 | 兒童人權 | 政治人權 | 文化教育人權 | 勞動人權 | 環境人權 | 司法人權 | 經濟人權 |
|-------|-------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
| ■ 退步 | 42.3% | 13.8% | 23.7% | 24.5% | 26.3% | 27.6% | 36.9% | 38.3% | 42.5% | 45.3% | 48.1% | 57.4% |
| ■ 差不多 | 17.1% | 16.9% | 18.6% | 21.6% | 21.7% | 17.4% | 17.8% | 14.9% | 14.0% | 15.5% | 14.6% | 13.8% |
| ■ 進步 | 32.1% | 39.5% | 41.0% | 40.1% | 41.1% | 41.5% | 33.2% | 34.2% | 34.7% | 28.9% | 23.2% | 20.9% |

【圖 1-4】103 年與 104 年人權保障程度變化評估圖

附錄一 德慧調查統計結果

2015 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

第二次統計結果

統計量

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 3.28 |
| 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 |

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 3.20 |
| 標準差 | 0.65 |
| 變異數 | 0.43 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 2 |

| 編號 | 理由說明 |
|-------|---|
| S-S-1 | 公務員仍不得組織工會，未達國勞公約之基準；而不公平勞動行為已設有救濟管道。制度上對工會的組織活動，不必要的管制仍多，組織者仍難以推動持續性之團結。 |
| S-S-2 | 工會法修正之後，法令對於勞工團結權保障已經相對進步。 |
| S-S-5 | 教師不能組企業型工會，軍火工業勞工以及公務員不能組工會，三十人以上才能組工會，限制仍多，不符合國際勞工組織第 87 號公約的規範。 |
| L-C-3 | 放寬組織工會之限制、基層工會組織類型多樣化、雇主不當勞動行為之限制。明定勞工及教師均有組織及加入工會之權利。 |
| S-L-3 | 法令限制致使組織工會困難：人數門檻(30 人)太高。資方打壓致使勞工組織工會受到威脅，但資方有打壓行為時，法令並無使資方受拘束或遭處份等因應。 |
| S-L-5 | 企業有工會者，勞工團結權獲得合理保障。 |

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 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 3.50 |
| 標準差 | 0.69 |
| 變異數 | 0.47 |
| 眾數 | 4 |
| 中位數 | 3.5 |
| 最大值 | 5 |
| 最小值 | 2 |

第二次統計結果

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 3.27 |
| 標準差 | 0.57 |
| 變異數 | 0.33 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 2 |

| 編號 | 理由說明 |
|-------|---|
| S-S-1 | 協商權受團體協約法保障，已符合國勞公約之基準。之所以未能出現有勞動市場效果的團體協約，殆為無適法的團結。如高工局收費員事件，無任何適法之工會為之代言。 |
| S-S-2 | 即便團體協約法修正之後，但是仍有相當多需要再進一步修正與調整之處。 |
| S-S-5 | 修正團體協商法後，法制面已有明顯進展，特別是訂有誠信協商之條款。 |
| L-C-3 | 團體協約法增訂誠信協商規範與配套，未來勞資之一方要求進行團體協約之協商，他方無正當理由不得拒絕，否則認定為不當勞動行為者，行政機關可採取連續罰方式，有助於提高勞資雙方簽訂團體協約之意願。 |
| S-L-3 | 在團體協約法民國 100 年修正通過後，對勞工行使協商權有較為明確的程序保障。 |
| S-L-4 | 端看勞資雙方誠意及努力！ |
| S-L-5 | 企業有工會者，協商權尚能獲得保障。 |

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 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 3.11 |
| 標準差 | 0.99 |
| 變異數 | 0.99 |
| 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 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 3.13 |
| 標準差 | 0.62 |
| 變異數 | 0.38 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 2 |

| 編號 | 理由說明 |
|-------|---|
| S-S-1 | 禁止教師罷工，違反國勞公約基準。 |
| S-S-2 | 勞資爭議處理法修正之後，法令對於勞工爭議權保障已經相對進步。 |
| S-S-5 | 勞資爭議處理法對於勞工行使罷工權的限制仍多，特別是限制勞工對於權利事項不可罷工，但是台灣有 95% 以上的勞資爭議事件都是權利事項之爭議，致使絕大多數勞資爭議發生時，勞工都不能行使罷工權。 |
| L-C-3 | 勞資爭議處理法對爭議權保障制度除有調解、仲裁，對於雇主不當勞動行為亦有裁決機制。 |
| S-L-3 | 爭議行為樣態非常多元，不限於勞動法令所示項目，而在於行政/司法/資方對於勞工行使爭議行為的正確因應態度，廣義更包含集會遊行及社維法違憲等問題。總體而言我國目前是用法令『限制』而非『保障』爭議權。 |
| S-L-4 | 多重管道，多重保障。 |
| S-L-5 | 爭議處理程序冗長，無法有效且即時保障勞工權益。 |

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

第二次統計結果

統計量

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 2.94 |
| 標準差 | 1.03 |
| 變異數 | 1.05 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 5 |
| 最小值 | 1 |

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 2.67 |
| 標準差 | 0.60 |
| 變異數 | 0.36 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 2 |

| 編號 | 理由說明 |
|-------|--|
| S-S-1 | 政府介入干預勞工組織活動，已經明定於工會法，有多處違反國勞公約之基準。 |
| S-S-2 | 仍經常有雇主與政府不當介入的事例發生。 |
| S-S-3 | 雇主阻礙勞工組織工會的情況普遍，勞工因恐懼遭到不利待遇而不敢組織工會。 |
| S-S-5 | 目前全台灣的企業型工會只有 905 家，占全台灣 125 萬家企業的比率十分低。部分雇主得知勞工籌組工會時，會採取打壓動作，打壓不成，就同時組成可受控制的工會，以減弱自主勞工組成之工會力量，最新的案例就是宏達電公司。 |
| L-C-3 | 政府不可隨意解散工會，為避免雇主對於求職者、工會幹部或工會發起 人有不當解僱、降調等不利之待遇，明定雇主不當勞動行為之態樣以保障勞工及工會幹部之團結權。 |
| S-L-2 | 法令未能落實執行。 |
| S-L-3 | 實務上，雇主對於籌組工會之勞工給予不利益待遇，或雇主透過積極成立『黃色工會』以阻撓勞方工會組織的案例，非常多。 |
| S-L-4 | 工會自主亦無限制。 |
| S-L-5 | 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，政府亦未能有效輔導。 |

5. 工會得行使與雇主集體協商的保障程度。

第一次統計結果

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 2.83 |
| 標準差 | 1.07 |
| 變異數 | 1.14 |
| 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 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 2.93 |
| 標準差 | 0.68 |
| 變異數 | 0.46 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 2 |

| 編號 | 理由說明 |
|-------|---|
| S-S-1 | 工會無協商實力，保障再多也枉然。 |
| S-S-2 | 囿於法令的不健全，保障程度有待提升。 |
| S-S-3 | 雇主對集體協商多持負面態度，以致於工會幹部不敢提出集體協商要求。 |
| S-S-5 | 依照勞動部的統計，2014 年全台灣只有 300 件團體協約，其中企業型的團體協約只有 106 件，比率十分低。 |
| L-C-3 | 有企業工會、產業工會與資方簽訂團體協約。 |
| S-L-2 | 職業工會幾乎無所作為。 |
| S-L-3 | 工會要有集體協商的實力，必須在爭議權獲保障的前提下才有可能。但目前爭議權保障甚差，工會的協商許多時候淪為『形式協商、程序協商』，『為會議而會議、為團協而團協』，沒有實體協商成果。 |
| S-L-4 | 協商勞資雙方意見，無關法令依據。 |
| S-L-5 | 尚可。惟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。 |

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

第二次統計結果

統計量

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 3.22 |
| 標準差 | 0.79 |
| 變異數 | 0.62 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 5 |
| 最小值 | 2 |

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 3.20 |
| 標準差 | 0.54 |
| 變異數 | 0.29 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 2 |

| 編號 | 理由說明 |
|-------|---|
| S-S-1 | 法定勞動條件之爭議，方有救濟途徑。 |
| S-S-3 | 勞資爭議中最常使用之調解品質不佳。 |
| S-S-5 | 依照勞動部的統計，2014 年共計 22,703 件勞資爭議案件中，只有 11,466 件獲得行政機關的調處。 |
| L-C-3 | 有調解、仲裁及不當勞動行為的裁決。 |
| S-L-2 | 雇主違法沒有相對的懲罰，可以僥倖漠視其違法而不予以面對。 |
| S-L-3 | 在勞工訴訟權益基金、法律扶助，以及勞動部不當勞動行為裁決委員會成立並運作之後，爭議之救濟確實有提升。但針對雇主一旦使用解雇，就必須透過非僅行政而是司法（訴訟）程序才能獲得救濟，勞資雙方資源嚴重不對等，要透過司法獲得救濟對勞工顯不公平。 |
| S-L-4 | 多重管道支援。 |
| S-L-5 | 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。 |

〈二〉 勞動條件保護

7. 勞工享有受基本工資保障的保障程度。

第一次統計結果

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 3.78 |
| 標準差 | 0.71 |
| 變異數 | 0.51 |
| 眾數 | 4 |
| 中位數 | 4 |
| 最大值 | 5 |
| 最小值 | 2 |

第二次統計結果

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 3.67 |
| 標準差 | 0.70 |
| 變異數 | 0.49 |
| 眾數 | 4 |
| 中位數 | 4 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 2 |

| 編號 | 理由說明 |
|--------|--|
| S-S-1 | 基本工資之調整與金額，已廣為媒體關注而為勞雇雙方認知。 |
| S-S-5 | 依主計總處的人力運用調查，20000 元以下的低薪勞工人數仍有 70 萬人，占受僱勞工總人數的 8.15%之多。 |
| L-C-3 | 勞基法明文規定勞工工資不得低於基本工資，輔以檢舉保護及檢查處罰機制。 |
| S-L-2 | 基本工資過低，造成薪資水準長期低落，勞工入不敷出。 |
| S-L-3 | 薪資未達基本工資因明確違法只要有檢舉或爭議調解，行政機關一定可以依法處理，法令保障沒問題。 |
| S-L-5 | 企業多能依法給付。 |
| L-Pr 1 | 雇主較不敢違反勞動條件。 |

8. 勞工享有受法定雙週 84 工時保護的保障程度。

第一次統計結果

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 3.22 |
| 標準差 | 0.79 |
| 變異數 | 0.62 |
| 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 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 3.13 |
| 標準差 | 0.50 |
| 變異數 | 0.25 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 2 |

| 編號 | 理由說明 |
|--------|---|
| S-S-1 | 過長工時問題在台灣相當嚴重。 |
| S-S-2 | 長工時事例經常發生。 |
| S-S-5 | 依照勞動部的調查，仍有超過 45%的勞工未能享有雙週 84 小時。 |
| L-C-3 | 勞基法有強制規定及檢查處罰機制，但因有變形工時，實務運作有時難以認定。 |
| S-L-2 | 台灣勞工工時超長（世界第四），工時保護虛有其表。 |
| S-L-3 | 雖法有明訂，但實務上雇主透過調移假日及休息時間、用全月或全年度總工時來規避雙週 84 工時規定，在勞動檢查時屢見不鮮。 |
| S-L-4 | 彈性。 |
| S-L-5 | 企業違法要求勞工上班之情形仍屢見不鮮。 |
| L-Pr 1 | 雇主較不敢違反勞動條件。 |

9. 勞工加班時數受勞基法上限之保護的保障程度。

第一次統計結果

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 3.00 |
| 標準差 | 0.94 |
| 變異數 | 0.89 |
| 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 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 2.67 |
| 標準差 | 0.60 |
| 變異數 | 0.36 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 2 |

| 編號 | 理由說明 |
|--------|---|
| S-S-1 | 過長工時問題在台灣相當嚴重。 |
| S-S-2 | 加班時數超過法令規定的事例仍有許多。 |
| S-S-3 | 超時工作的情況普遍。 |
| S-S-5 | 依照勞動部的「勞工生活及就業狀況調查報告」顯示，有多達 27.0% 的勞工近 1 年有 1 日工時超過 12 小時情形。 |
| L-C-3 | 法令上明訂上限時數規定並有處罰機制。 |
| S-L-2 | 勞工加班過於嚴重，凸顯企業人手不足也不願意補足人力。 |
| S-L-3 | 雇主透過拒絕勞工加班申報、要求責任制、隱性加班（下班後透過通訊軟體或遠端作業等方式讓勞工繼續工作）等，勞工實際加班時數遠超過法令上限。 |
| S-L-4 | 還是要勞工同意才能加班。 |
| S-L-5 | 各產業出現上班打卡制，下班責任制之情形仍十分普遍。 |
| L-Pr 1 | 雇主較不敢違反勞動條件。 |

10. 勞工加班薪資受勞基法規定給付之保障的保障程度。

第一次統計結果

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 2.89 |
| 標準差 | 1.10 |
| 變異數 | 1.21 |
| 眾數 | 2 |
| 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 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 2.60 |
| 標準差 | 0.80 |
| 變異數 | 0.64 |
| 眾數 | 2 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 1 |

| 編號 | 理由說明 |
|--------|--|
| S-S-1 | 過長工時問題在台灣相當嚴重。 |
| S-S-2 | 經過勞動檢查，雇主 A 勞工加班費情況相當多。 |
| S-S-3 | 許多雇主未支付加班工資不足。 |
| S-S-5 | 根據勞動部「勞工生活及就業狀況調查報告」顯示，台灣有 12.29% 的勞工曾經有未領到加班費或補休的問題發生。 |
| L-C-3 | 法令上明訂有基本工資、限期給付、積欠工資墊償基金及處罰機制。 |
| S-L-2 | 雇主通常沒有給付加班費或給付不足，而為勞資爭議的大宗。 |
| S-L-3 | 承上，因加班申報准駁權在雇主，基本上雇主以明示或暗示方式不給予勞工加班申報及核實給予加班費的問題，也已經是勞動檢查最常見樣態。但雇主違法時要付出的代價（行政罰鍰）甚低，以致於雇主寧願給付罰鍰當作企業營運成本而不願依法給付勞工加班費。 |
| S-L-4 | 足矣。 |
| S-L-5 | 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。 |
| L-Pr 1 | 雇主較不敢違反勞動條件。 |

11. 勞工享有法定職業安全衛生的勞動條件的保障程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 3.56 |
| 標準差 | 0.68 |
| 變異數 | 0.47 |
| 眾數 | 4 |
| 中位數 | 4 |
| 最大值 | 5 |
| 最小值 | 2 |

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 3.33 |
| 標準差 | 0.70 |
| 變異數 | 0.49 |
| 眾數 | 4 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 2 |

| 編號 | 理由說明 |
|--------|---|
| S-S-1 | 職業傷病問題在台灣亦相當嚴重。 |
| S-S-3 | 新職業安全衛生法規定雇主應預防勞工因執行職務遭受不法侵害（職場暴力）幾乎沒有落實。 |
| S-S-5 | 職業安全衛生法修正案在 2014 年 7 月 3 日才生效實施，增訂「職場過勞條款」、修正「勞工健康保護規則」，雖然是正面的改進措施，但至今實施成效尚不明顯。 |
| L-C-3 | 新修訂工作職場安全擴及各職業，包括自營作業者及任何指揮監督關係且採取源頭管理，更重視勞工健康議題，如過勞死等職業病預防。 |
| S-L-2 | 有賴勞動檢查的執行是否有效徹底。 |
| S-L-3 | 雖有勞基法第 11、12、13、14 條之規定，基本上雇主還是常採用先任意解雇再循司法跟勞工耗的心態。 |
| S-L-4 | 加上檢查制度，相得益彰。 |
| S-L-5 | 職業安全衛生法及相關法令規範嚴謹。 |
| L-Pr 1 | 雇主較不敢違反勞動條件。 |

12. 勞工享有不受雇主違法任意解僱之的保障程度。

第一次統計結果

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 3.17 |
| 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 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 3.00 |
| 標準差 | 0.73 |
| 變異數 | 0.53 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 1 |

| 編號 | 理由說明 |
|-------|--|
| S-S-1 | 雇主只要符合勞基法所定正當事由，即可解僱勞工，不須違法任意解僱。 |
| S-S-2 | 不當解僱事例相當多。 |
| S-S-5 | 依照勞動部的統計，2013年發生的23,943件爭議案件中，有800件是恢復僱傭關係之爭議案，2014年時，在22,703件勞資爭議案件中，則有911件是恢復僱傭關係之爭議案，不論件數或發生比率，都明顯增加。 |
| L-C-3 | 勞基法、檢查法、工會法及爭議處理法等均有相關規定雇主不得任意解僱勞工的保護規定。 |
| S-L-2 | 雇主違法解僱的手段很多，常見逼退，變相資遣案件的申訴。 |
| S-L-4 | 明訂遵循。 |
| S-L-5 | 企業違法任意解僱之情形仍時有所聞，建議國教學程應納入勞動教育。 |

〈三〉 職業與就業歧視

13. 勞工不因國籍及族群遭受雇主歧視的保障程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 3.22 |
| 標準差 | 0.92 |
| 變異數 | 0.84 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 5 |
| 最小值 | 2 |

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 2.93 |
| 標準差 | 0.25 |
| 變異數 | 0.06 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 3 |
| 最小值 | 2 |

| 編號 | 理由說明 |
|-------|--|
| S-S-1 | 雇主只要符合勞基法所定正當事由，即可解僱勞工，不須違法任意解僱。 |
| S-S-2 | 尤其是新住民，將常遭受國籍及種族歧視。 |
| S-S-5 | 近幾年來，美國國務院公布的全球人權觀察報告，台灣有待改善的主要人權問題一直都是移工人權不佳。 |
| L-C-3 | 就服法及性平法均有相關保障規定，但實務上弱勢族群因自身條件限制雇主僱用仍有所顧慮。 |
| S-L-2 | 移工保護仍不足。 |
| S-L-4 | 有目共睹。 |
| S-L-5 | 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。 |

14. 勞工不因性別遭受雇主歧視的保障程度。

第一次統計結果

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 3.50 |
| 標準差 | 0.83 |
| 變異數 | 0.69 |
| 眾數 | 4 |
| 中位數 | 3.5 |
| 最大值 | 5 |
| 最小值 | 2 |

第二次統計結果

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 14 |
| 遺漏值 | 6 |
| 平均數 | 3.29 |
| 標準差 | 0.70 |
| 變異數 | 0.49 |
| 眾數 | 4 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 2 |

| 編號 | 理由說明 |
|--------|--|
| S-S-1 | 性別歧視仍屬重要歧視問題。 |
| S-S-5 | 就業歧視案之中，性別歧視案件一直是發生件數最多的類型。依照勞動部的統計，2013年發生了280件性別歧視案，至2014年時，增加為368件。 |
| L-C-3 | 勞基法同工同酬、就服法及性平法均有相關保障規定，如懷孕解僱禁止、罰則加重等，且近年來女性勞動參與率逐年上升，女性表現並不比男性差，雇主對於性別歧視漸不明顯。 |
| S-L-2 | 女性因懷孕，育嬰留停方面仍見歧視(ex:考績變差)。 |
| S-L-4 | 已有成效。 |
| S-L-5 | 法律規範嚴謹且大力宣導，成效大致良好。 |
| L-Pr 1 | 社會性別意識逐漸為雇主接受。 |

15. 勞工不因年齡遭受雇主歧視的保障程度。

第一次統計結果

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 2.78 |
| 標準差 | 0.79 |
| 變異數 | 0.62 |
| 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 | 14 |
| 遺漏值 | 6 |
| 平均數 | 2.50 |
| 標準差 | 0.73 |
| 變異數 | 0.54 |
| 眾數 | 2 |
| 中位數 | 2.5 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 1 |

| 編號 | 理由說明 |
|-------|---|
| S-S-1 | 中高齡就業相當困難。 |
| S-S-2 | 年齡歧視是構成中高齡就業的最大障礙。 |
| S-S-3 | 中高齡勞工遭受歧視情況嚴重。 |
| S-S-5 | 就業服務法修法之後，直接年齡歧視的情形已經改善，但間接年齡歧視的問題仍然層出不窮。 |
| L-C-3 | 就服法有明文規定年齡歧視的禁止，但實務上流於文字形式，雇主於面試時可透過各種機制予以淘汰禁用。 |
| S-L-2 | 中高齡勞工被逼退，或被迫「優離優迫」方式提早離開職場。 |
| S-L-4 | 基本常識。 |
| S-L-5 | 主管機關應加強勞動檢查有效防止。 |

16. 身心障礙勞工不遭受雇主歧視的保障程度。

第一次統計結果

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 2.72 |
| 標準差 | 0.93 |
| 變異數 | 0.87 |
| 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 | 14 |
| 遺漏值 | 6 |
| 平均數 | 2.43 |
| 標準差 | 0.98 |
| 變異數 | 0.96 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 2.5 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 1 |

| 編號 | 理由說明 |
|-------|---|
| S-S-1 | 雇主多繳身障代金，而非真正雇用。 |
| S-S-2 | 身權法的修正，身障者就業機會增加。 |
| S-S-5 | 依照衛生福利部公布的「身心障礙者生活狀況調查報告」顯示，全國身障者失業率為 11%；其中男性失業率為 12.1%，女性為 10.08%，男性失業率略高於女性。這項資料顯示身障者在就業機會上有極大的困境。相對於全國失業率為 3.96%相比，身障者的失業率明顯偏高。 |
| L-C-3 | 身權法及就服法的保障規定很多，但實務上雇主僱用仍有疑慮。 |
| S-L-2 | 政府及雇主(寧繳罰金)，應該積極促進身障者的就業保障協助。 |
| S-L-4 | 專法保障。 |
| S-L-5 | 因國情及民族性因素，雇主歧視身心障礙勞工之情事較少。 |

17. 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

第二次統計結果

統計量

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 3.06 |
| 標準差 | 0.85 |
| 變異數 | 0.72 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 5 |
| 最小值 | 2 |

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 2.73 |
| 標準差 | 0.68 |
| 變異數 | 0.46 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 2 |

| 編號 | 理由說明 |
|-------|--|
| S-S-1 | 生育給付和育兒津貼，有助於改善雇主不利益對待。 |
| S-S-2 | 有關事例仍然經常存在。 |
| S-S-3 | 雇主對女性勞工請育嬰假多會有不利對待，以致於阻礙申請育嬰假。 |
| S-S-5 | 依照勞動部的統計，2013 年發生了 27 件規定或事先約定因懷孕分娩或育兒時必須離職或留職停薪的案件，至 2014 年時，增加為 51 件，顯示問題惡化。 |
| L-C-3 | 公家機關因可申請職務代理人，沒有成本問題，是不會遭受雇主不利益對待，而私人機關申請的比例也逐年增加，表示雇主應不會採不會採取對勞工不利的對待，勞工才敢申請。 |
| S-L-2 | 理由同第 14 題。 |
| S-L-4 | 雇主已有自知之明。 |
| S-L-5 | 主管機關必須加強勞動檢查，降低雇主不利益對待之情事發生。 |

18. 我國法令落實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的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 3.44 |
| 標準差 | 0.76 |
| 變異數 | 0.58 |
| 眾數 | 4 |
| 中位數 | 3.5 |
| 最大值 | 5 |
| 最小值 | 2 |

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 3.40 |
| 標準差 | 0.61 |
| 變異數 | 0.37 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 2 |

| 編號 | 理由說明 |
|-------|---|
| S-S-1 | 實際案例已不多見。 |
| S-S-5 | 依照勞動部公布的 2014 年「僱用管理性別平等調查」，只有 45% 的企業有提供懷孕女性員工可以調動至無危險工作之措施，同時只有 26% 的企業可以調整懷孕女性員工的工作時間。 |
| L-C-3 | 勞基法及職業安全衛生法對女性夜間工作均有保護，惟檢查工作普遍於白天執行，除有女性檢舉才介入檢查及調查，在落實上較為消極。 |
| S-L-2 | 應該要求該項規定的安全保護方面措施的嚴格落實。 |
| S-L-4 | 已有共識。 |
| S-L-5 | 法令規範嚴謹。 |

19. 對於企業採取勞務委外、非典型僱傭型態，政府在法制上所能達成的勞工權益保障程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

統計量

| | |
|-----|----|
| 有效值 | 18 |
|-----|----|

| | |
|-----|----|
| 有效值 | 15 |
|-----|----|

| | |
|-----|------|
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 2.39 |
| 標準差 | 0.83 |
| 變異數 | 0.68 |
| 眾數 | 2 |
| 中位數 | 2 |
| 最大值 | 5 |
| 最小值 | 1 |

| | |
|-----|------|
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 2.40 |
| 標準差 | 0.61 |
| 變異數 | 0.37 |
| 眾數 | 2 |
| 中位數 | 2 |
| 最大值 | 3 |
| 最小值 | 1 |

| 編號 | 理由說明 |
|-------|--|
| S-S-1 | 目前相關立法停滯，而方向亦有待檢討。 |
| S-S-2 | 有關法制有待建立。 |
| S-S-3 | 非典型僱傭型態缺乏專法規範，以致於保護不足。 |
| S-S-5 | 勞動部雖然已於 2014 年提出派遣勞工保護法草案，但是至今行政院尚未通過。對於承攬勞動者的保護，勞基法只限於安全衛生條件的保護，明顯不足。 |
| L-C-3 | 派遣工作型態極為普遍，尤其在科技業、營造業等，目前職業安全衛生法有納入保障，勞基法保障尚有不足，俟勞動派遣法通過於以全面保障。 |
| S-L-2 | 幾乎沒有作為，所提之法、草案難謂保護勞工。 |
| S-L-4 | 有法援引。 |
| S-L-5 | 1.政府採購法應將價格標改為合理標。2.得標價格不得低於市場行情。3.嚴格執行勞動檢查，避免得標廠商巧立名目，變相剝削勞工。 |

〈四〉 社會保障

20. 勞工失業期間，應獲政府協助（如訓練、輔導、生活需求）的保障程度。

第一次統計結果

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 3.50 |
| 標準差 | 0.76 |
| 變異數 | 0.58 |
| 眾數 | 4 |
| 中位數 | 4 |
| 最大值 | 5 |

第二次統計結果

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 3.53 |
| 標準差 | 0.72 |
| 變異數 | 0.52 |
| 眾數 | 4 |
| 中位數 | 4 |
| 最大值 | 4 |

| | |
|-----|---|
| 最小值 | 2 |
|-----|---|

| | |
|-----|---|
| 最小值 | 2 |
|-----|---|

| 編號 | 理由說明 |
|-------|---|
| S-S-1 | 就業環境不佳，職訓就服的效能感下降。 |
| S-S-5 | 勞動部於 2011 年公布實施的〈就業保險失業認定作業原則〉，要求申請失業給付的失業勞工，必須完成多項超越就業保險法母法規定的尋職義務以及接受就業諮詢義務，未完成者不得領取失業給付，影響失業勞工在失業期間的經濟生活，明顯違法。 |
| L-C-3 | 可失業給付、媒合工作及參加失業者職業訓練班，符合特定對象條件及資格還可以申請職訓生活津貼。 |
| S-L-2 | 職訓內容及就業媒合要貼近社會現實，而所消耗經費沒有顯著效果。 |
| S-L-4 | 已佔去就業安定基金大部分預算。 |
| S-L-5 | 政府職訓機構積極輔導就業且大力宣導。 |

21. 勞工遭遇職業傷病時，其相關權益的保障程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 3.17 |
| 標準差 | 0.76 |
| 變異數 | 0.58 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 5 |
| 最小值 | 2 |

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 3.07 |
| 標準差 | 0.57 |
| 變異數 | 0.33 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 2 |

| 編號 | 理由說明 |
|-------|---|
| S-S-1 | 傳統職業傷病已有勞保保障，新興職業病保障仍待加強。 |
| S-S-5 | 台灣在 1991 年就已經公布心腦血管疾病的職業病認定參考指引，但是遲至 2006 年才真正有心腦血管案例通過勞保的職業病認定，在 2009 年僅有 26 件，2010 年也只有 33 件，直到 2011 年之後，才因為勞保局修改認定標準，而使心腦血管的補償案件有所增加。表面上看起來，台灣社會的職業疾病並不嚴重，但是事實上，由於職業疾病補償制度的保護不足，因此職業疾病的風險，都是由勞工個人自行承擔。 |
| L-C-3 | 勞基法職災補償、勞保法職災給付，未保者有職災勞工保護法之職 |

| | |
|-------|---|
| | 災補助。 |
| S-L-2 | 應將職災預防觀念導入修法，降低致災傷亡率及人數。 |
| S-L-4 | 法已有明訂。 |
| S-L-5 | 1.企業及勞工之勞動權益保障教育仍嫌不足。2.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。 |

22. 勞工老年經濟安全的保障程度。

第一次統計結果

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 3.06 |
| 標準差 | 0.78 |
| 變異數 | 0.61 |
| 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 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 2.87 |
| 標準差 | 0.50 |
| 變異數 | 0.25 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 2 |

| 編號 | 理由說明 |
|-------|---|
| S-S-1 | 勞工保險年金給付保障不足，勞退金尚未達全額請領年限。 |
| S-S-2 | 勞工老年所得的所得替代率相對偏低，以致於會影響到老年經濟安全。 |
| S-S-5 | 目前勞工領取勞保老年給付以及勞工退休金的所得替代率，合計約為 60%，雖然已經有所改善，但是仍然低於 OECD 國家的平均所得替代率 70%。 |
| L-C-3 | 目前退休金，勞保年金，經濟安全的保障有提升，但支領比率略低，對於實際基本生活協助仍有不足。 |
| S-L-2 | 勞退新制提繳低，勞保年金所得替代率應提高。 |
| S-L-4 | 年金制度宣導有成。 |
| S-L-5 | 1.勞工保險條例（勞保年金）有效保障勞工老年生活。 2.勞工退休金條例（企業退休金）有關雇主強制提撥率 6% 太低，應適度提高。 |

〈五〉年度綜合指標

23. 整體來講，您覺得目前政府對台灣勞動人權的保障程度？

第一次統計結果

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 3.11 |
| 標準差 | 0.74 |
| 變異數 | 0.54 |
| 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 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 2.93 |
| 標準差 | 0.44 |
| 變異數 | 0.20 |
| 眾數 | 3 |
| 中位數 | 3 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 2 |

| 編號 | 理由說明 |
|-------|--|
| S-S-1 | 勞工在職場中的發言權受限，但各種社會安全網尚稱健全。 |
| L-C-3 | 以實際工作經驗及案例而評估。 |
| S-L-2 | 徒法不足以自行，政府對勞動人權落實未見決心。 |
| S-L-4 | 足矣!甚至有些失常。 |
| S-L-5 | 1.工會組織率太低，多數勞工無法行使勞動三權，致勞動權益不能得到有效保障。2.勞資社會對話制度未落實，致缺乏有效溝通管道。3.基本工資調整公式未建立，致造成勞資對立嚴重，耗費社會資源。 |

24. 跟去年（民國 103 年）比起來，您覺得今年政府對勞動人權的保障是進步還是退步？

第一次統計結果

統計量

| | |
|-----|------|
| 有效值 | 18 |
| 遺漏值 | 2 |
| 平均數 | 3.39 |
| 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 | 15 |
| 遺漏值 | 5 |
| 平均數 | 3.47 |
| 標準差 | 0.62 |
| 變異數 | 0.38 |
| 眾數 | 4 |
| 中位數 | 4 |
| 最大值 | 4 |
| 最小值 | 2 |

| 編號 | 理由說明 |
|-------|--|
| S-S-1 | 雖有立法微調和行政措施推進，並無重大政策改革出現。 |
| S-S-5 | 勞動部與勞工局實施勞動檢查的企業違法件數仍然居高不下，勞工超時與低薪工作的比率仍然偏高，工會組織率與團體協商簽約數仍然偏低，至今行政院未通過派遣勞工保護法草案。 |
| L-C-3 | 女性生產相關權益的保障愈來愈周全。 |
| S-L-2 | 同第 23 題。 |
| S-L-4 | 神速。 |
| S-L-5 | 1.縮短法定工時，實施週休二日。2.勞工債權與銀行抵押權同等順位。 |

附錄二 德慧調查評估人名單

| 姓名 | 性別 | 工作單位及職稱 |
|--------|----|----------------------|
| 王鑫基 | 男 | 臺南市政府勞工局 局長 |
| 張其恆 | 男 | 政治大學勞工關係研究所 副教授 |
| 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 |
| 陳建良 | 男 | 暨南大學經濟系 教授 |
| 陳淑綸 | 女 | 北市產業總工會 理事長 |
| 陳鎮洲 | 男 | 國立政治大學經濟學系 副教授 |
| 潘世偉 | 男 | 文化大學勞工系 副教授 |
| 戴國榮 | 男 | 全國產業總工會 秘書長 |
| L-C-1 | 女 | 中華民國勞資關係協進會 高階主管 |
| L-C-2 | 男 | 高雄市勞資關係協會 高階主管 |
| L-Pr 1 | 男 | 中華民國勞資關係協進會 行政專員 |
| L-Pr 2 | 男 | 台灣勞工陣線 高階主管 |
| S-L-1 | 男 | 中華民國全國總工會 高階主管 |
| S-L-2 | 男 | 全國金融業工會聯合總會 高階主管 |
| S-L-4 | 男 | 新北市各業工人總工會 高階主管 |
| S-S-2 | 男 | 政治大學勞工關係研究所 教師 |
| S-S-4 | 男 | 文化大學勞工關係學系 教師 |
| S-S-5 | 男 | 文化大學勞工系 教師 |
| S-S-6 | 男 | 中正大學勞工系 教師 |

(部分填答人要求匿名，因此以編號代替)

附錄三 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 104 年 10 月 11 日至 10 月 16 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，並將調查結果就性別、地理區域進行加權，以確定樣本代表性。

先生／小姐您好，我們正在做一項關於民眾對人權問題看法的調查，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 103）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 103）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 103）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 103）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 103）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 103）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 103）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 103）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 103）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 103）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 103）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103）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104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. 臺北市

02. 新北市

03. 桃園市

04. 臺中市

05. 台南市

06. 高雄市

07. 基隆市

08. 新竹市

09. 嘉義市

10. 宜蘭縣

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



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~2013年 理事長：蘇友辰（第15屆）

2013年~迄今 理事長：李永然（第16屆）

第十六屆理監事暨會務人員名單

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、林天財

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

候補理事：嚴震生、馮定國、齊蓮生、吳惠林、蕭逸民、黃文村、陳鄭權

常務監事：李本京

監事：呂亞力、葛雨琴、吳任偉、厲耿桂芳、趙永清、楊孝潔

候補監事：劉樹錚、徐鵬翔

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

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，出席、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)」，目前工作隊提供泰緬邊境難民營幼兒園之援助，以及辦理幼兒園營養午餐與學前教育計畫。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 月於原住民日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」，不定期辦理相關系列活動，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：2015 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、曹立欣

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、林天財

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

候補理事：嚴震生、馮定國、齊蓮生、吳惠林、蕭逸民、黃文村、陳鄭權

常務監事：李本京

監事：呂亞力、葛雨琴、吳任偉、厲耿桂芳、趙永清、楊孝滌

候補監事：劉樹錚、徐鵬翔

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：楊永方主委、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、李禮仲副主委

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

新聞自由及人格權保障委員會：葉慶元主委、高美莉副主委

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：曹立欣、葉靜倫

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 104 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.

*本出版品由勞動部補助印製

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