

序 言

Introduction

中國人權協會自民國 68 年間成立以來，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，致力實現「人權」的理想。今(2009)年已邁入 30 年，回顧過去，為瞭解我國促進民權、保障人權的實際狀況，本會在民國 70 年開始從事我國人權的調查研究工作。此計畫當時是由中國人權協會創會理事長杭立武先生委託東海大學政治系、政治大學經濟系、中興大學社會系與師範大學教育所，針對「政治」、「經濟」、「社會」與「文教」四個面向，所進行的面訪式問卷調查。此計畫於民國 71 年 6 月間完成，堪稱是國內第一份比較周延、客觀的人權調查報告。

進入二十一世紀，人權已成為世界各國民主化的指標，提升人權也成為民主國家努力的目標。鑒於人權事務之普遍發展，已蔚為各民主法治國家共同追求之目標，聯合國及相關的人權國際組織與若干先進國家，為客觀評估各國人權水準之進展，均有年度人權評估報告之發表，其中亦有對我國人權現況予以調查。惟因缺乏長期觀察，且欠缺客觀之統計與深入之調查，致無法真正顯示我國人權水準之實際狀況。又一般國際組織所發表者，對於各個國家之評價，亦多偏重於政治人權或各種自由權部分，較無法全面瞭解各人權之全貌。

馬總統英九先生自去(2008)年五月上任後，積極推動人權的在地實踐與國際接軌。首要目標即是將「公民與政治權利公約」及「經濟、社會與文化權利公約」兩項國際人權公約加以國內化(domestication)。立法院於今(2009)年 3 月 31 日通過兩項公約及其施行法，馬總統並於 4 月 22 日公布「兩公約施行法」，2009 年 5 月 14 日再正式簽署批准「兩公約」。此為政府推動國際人權規範國內法化與重視人權事務之成就與明證。

既然「人權」已成為世界各國民主發展的重要指標，聯合國《世

界人權宣言》所揭櫫的「人權理念」也為各國所認同。然而，實際的人權標準，往往因時因地各有差異，而政治、經濟發展的程度，亦左右其實踐的能力。因此，單以某一片面標準比較各國的人權狀況，其公平性往往受到質疑。唯有分項的逐年自我評估比較，才能從其升降現象，公正、客觀的反映台灣在人權教育的推廣情形。

政府若能深入體察國際人權保障之新趨勢，設置由聯合國於1993年通過的「巴黎原則」所倡導之國家人權機構(National Human Rights Institute)：一方面確保在地法令與國際人權規範接軌；二方面協調規範落實、公布人權報告、推廣人權教育，則不僅對外能深化與國際人權社群的聯結，對內更得以將施行法中所援引之人權報告制度、人權素養提昇等等事務，納入此一機構，使其成為輔助與協調人權公約實踐的制度化平台，並進一步融入國際與區域人權建制。唯有建構尊重人權的社會，台灣始得脫離程序性民主的階段，「人權立國」的目標，才有可能達成。

本會自民國 80 年起所做之人權指標調查研究，係以問卷評估方式，針對專家、學者舉辦台灣地區年度人權指標調查，調查內容包括政治人權、經濟人權、環境人權、司法人權、文教人權、婦女人權、兒童人權、老人人權、身心障礙人權、勞動人權等十項；民國 96 年為了解原住民人權的現況，並提升我國對原住民人權的重視，更增加「原住民人權指標」，共計十一項人權指標調查。希望藉由人權指標調查與評估，喚起社會大眾共同關心並督促我國人權之現況與發展；協助政府促進我國人權保障真正與國際人權接軌，本協會實責無旁貸。

本會歷年之人權指標調查報告，深受社會大眾、傳媒及相關團體及政府單位極高之評價，本協會所編製之人權指標，將各類人權在台灣實現或受到保障的程度，區分為五個等級，以 5 代表最高，1 代表最低、3 為中等。藉由年度指標分數的升降，呈顯人權狀況之變化，

以作為提升我國人權水準之參考。其整體報告內容，除可顯現台灣地區人權之現況外，並可作為政府在制定政策方向時之參考依據。

感謝此次熱心參與本計畫的主持人政大臺灣研究中心高永光主任暨評估問卷的專家學者、民意代表、社會大眾，本會在此表示謝意。此外，也要特別感謝司法院、內政部、教育部、行政院勞工委員會、行政院原住民族委員會、行政院環保署、內政部營建署、經濟部水利署、內政部兒童局、台北市政府教育局、台北市政府原住民事務委員會之指導與經費補助，臺灣臺北地方法院檢察署緩起訴處分金補助以及財團法人臺灣民主基金會、財團法人台灣更生保護會台北分會、台北市忠誠扶輪社與自然集團(玉觀軒)之共同協辦，本年度各項人權指標調查方得以順利進行，併此致謝。

中國人權協會

第十四屆理事長 李 永 然

2 0 0 9 年 1 2 月 4 日

目次

壹、民意調查報告摘要	1
貳、德慧調查報告摘要	7
參、評論人分析報告	14
附錄一、民意調查問卷	25
附錄二、德慧調查統計結果	37
附錄三、德慧調查評估人名單	72

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（98 年）人權保障程度的評估，第二部分則以今年為基準比較去年的評價，比較今年度與去年的變化情形，以瞭解民眾對人權保障的評估方向。評估的人權保障項目共有十一類，分別是兒童人權、婦女人權、老人人權、身心障礙者人權、文教人權、環境人權、經濟人權、勞動人權、司法人權、政治人權與原住民人權，最後並利用兩種不同的訪問方式進行整體性的評估，以作為總結評估以及年度比較。詳細的調查方法與訪問問卷可參考隨後附錄。

（一）98 年度人權保障程度評估

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、文教人權、政治人權以及原住民人權等方面的評估較為正面（表示其人權保障程度「非常好」與「好」比例較高），但是在環境人權、經濟人權、勞動人權以及司法人權等方面的保障則抱持較負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」比例較高），而總體來講，有四成五五的民眾對今年度的人權保障抱持正面評價。個別方面的人權評估如下各項與【表 1-1】所示：

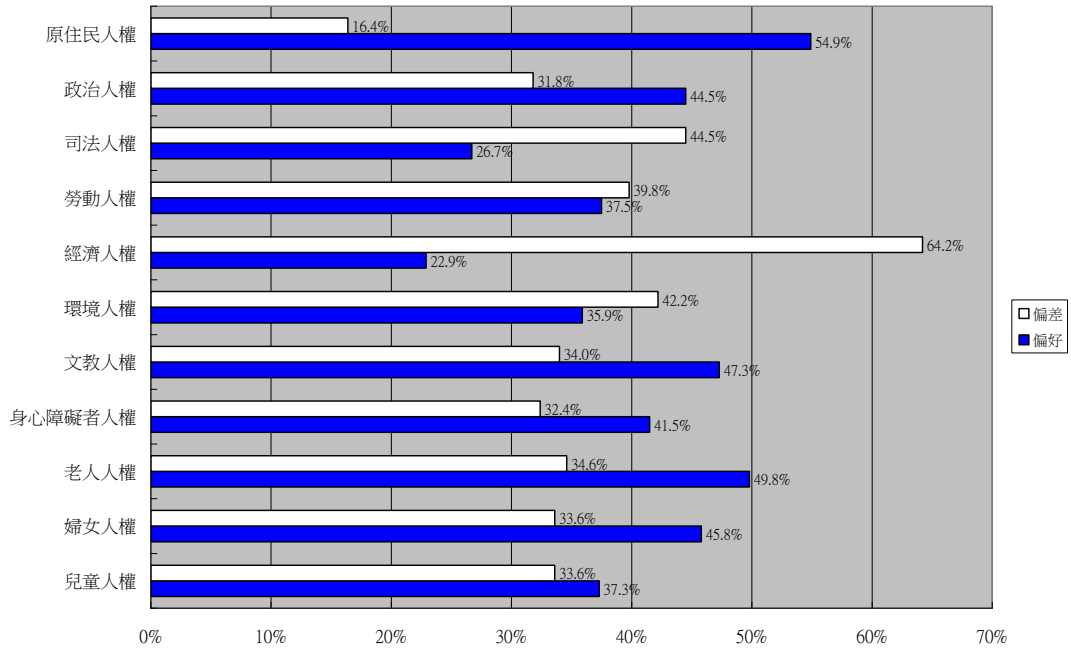
- 一、在兒童人權的保障方面，有三成七左右的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），但也有將近三成四的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 二、在婦女人權的保障方面，有四成六左右的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有將近三成四的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 三、在老人人權的保障方面，有五成左右的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有將近三成五的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 四、在身心障礙者人權的保障方面，有四成二左右的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有三成二左右的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 五、在文教人權的保障方面，有四成七左右的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），但也有三成四的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 六、在環境人權的保障方面，有將近三成六的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），但有四成二左右的民眾抱持負面評價（表示

- 其人權保障程度「非常不好」與「不好」)。
- 七、在經濟人權的保障方面，有將近二成三的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），但有六成四左右的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 八、在勞動人權的保障方面，有將近三成八的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），但也有將近四成的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 九、在司法人權的保障方面，有將近二成七的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），但有將近四成五的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 十、在政治人權的保障方面，有將近四成五的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有將近三成二的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 十一、在原住民人權的保障方面，有將近五成五的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有一成六左右的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 十二、在整體人權的保障方面，有將近四成六的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有將近四成的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）；如採取 0 到 10 的標準來看（分數越高，表示保障程度越高），則民眾對過去一年的整體人權保障評價為略高於中點的 5.12。

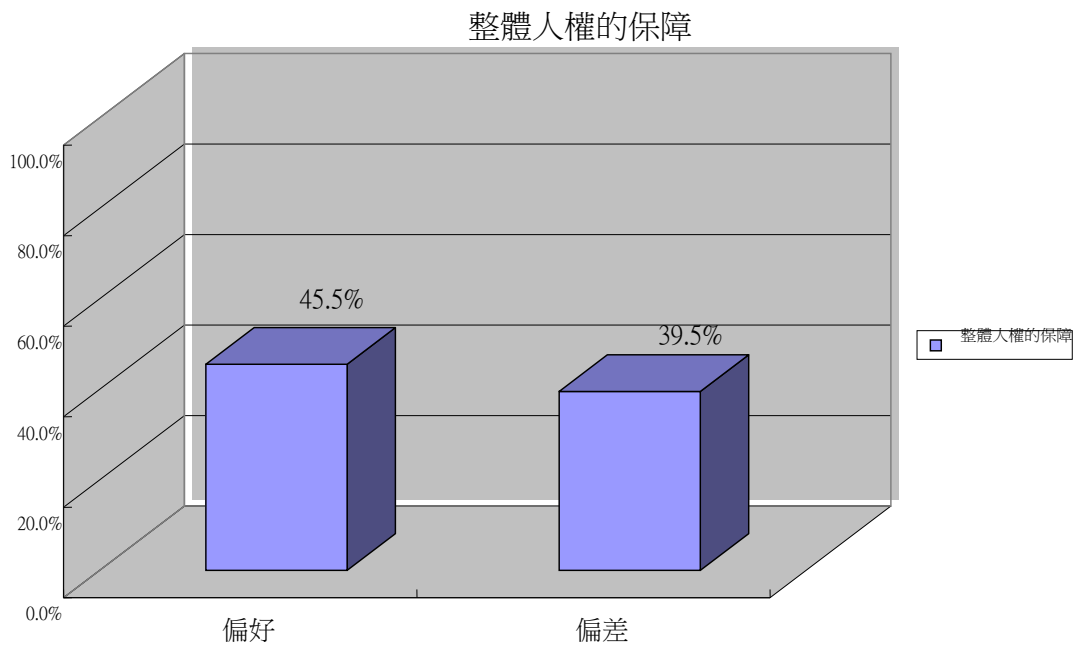
【表 1-1】98 年度人權保障程度評估

	非常好	好	不好	非常不好	無反應	總數
兒童人權	4.4	32.9	26.1	7.5	29.1	1082
婦女人權	5.6	40.2	26.1	7.5	20.6	1082
老人人權	9.5	40.3	24.9	9.7	15.7	1082
身心障礙者 人權	7.9	33.6	22.5	9.9	26.0	1082
文教人權	7.9	39.4	21.4	12.6	18.7	1082
環境人權	4.0	31.9	27.5	14.7	21.9	1082
經濟人權	2.6	20.3	35.0	29.2	12.9	1082
勞動人權	4.8	32.7	26.5	13.3	22.7	1082
司法人權	2.8	23.9	24.6	19.9	28.8	1082
政治人權	8.3	36.2	17.6	14.2	23.7	1082
原住民人權	20.5	34.4	10.3	6.1	28.7	1082
整體人權的 保障	4.2	41.3	25.4	14.1	15.0	1082

0~10 評分下，平均數為 5.12，標準差為 2.17



民意調查：十一項人權指標評估圖



民意調查：整體人權評估圖

(二) 98 年度與 97 年度人權保障程度的比較

在瞭解民眾對 98 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（97 年）度人權保障的情形進行比較，以瞭解本年度人權保障程度的發展方向。整體結果顯示民眾認為過去兩年人權保障程度略有退步，但就個別項目來講仍有差異，其中，在婦女、老人、身心障礙等類型民眾的人權保障程度有比較顯著的進步，但是在環境、經濟、勞動與司法人權等保障程度則呈現退步的現象（兒童、文教與政治人權也有小幅退步）。這些個別人權項目的變化情形如下分別說明，並見於【表 1-2】當中：

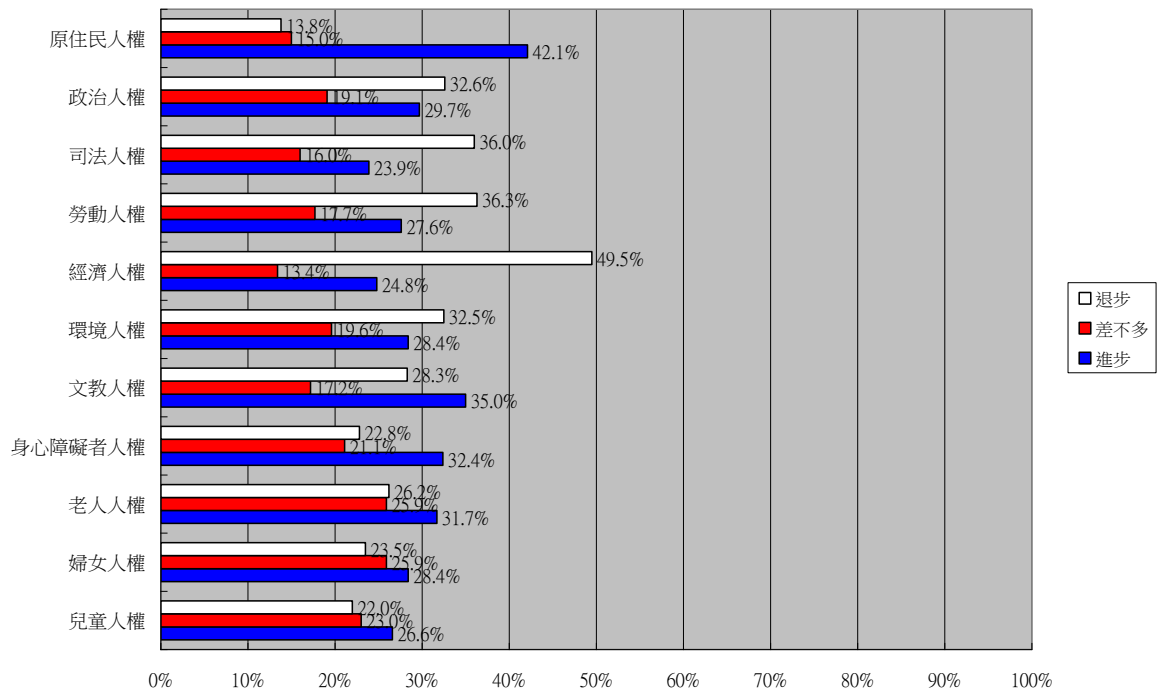
- 一、在兒童人權的保障方面，有二成七左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有二成二的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有二成三的民眾表示兩年差不多。
- 二、在婦女人權的保障方面，有二成八左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有將近二成四的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有將近二成六的民眾表示兩年差不多。
- 三、在老人人權的保障方面，有三成一左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有二成六左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有將近二成六的民眾表示兩年差不多。
- 四、在身心障礙者人權的保障方面，有三成二左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有將近二成三的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有二成一左右的民眾表示兩年差不多。
- 五、在文教人權的保障方面，有三成五的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但也有二成八左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成七左右的民眾表示兩年差不多。
- 六、在環境人權的保障方面，有二成八左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但也有將近三成三的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有將近二成的民眾表示兩年差不多。
- 七、在經濟人權的保障方面，有將近二成五的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但有將近五成的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成三左右的民眾表示兩年差不多。
- 八、在勞動人權的保障方面，有將近二成八的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但有三成六左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成八左右的民眾表示差不多。
- 九、在司法人權的保障方面，有將近二成四的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但也有三成六的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成六的民眾表示兩年差不多。
- 十、在政治人權的保障方面，有將近三成的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有將近三成三的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有將近二成的民眾表示兩年差不多。

十一、在原住民人權的保障方面，有四成二左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有將近一成四的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成五的民眾表示兩年差不多。

十二、在整體人權的保障方面，有將近三成三的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），同時也有將近三成六的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有將近一成八的民眾表示兩年差不多。

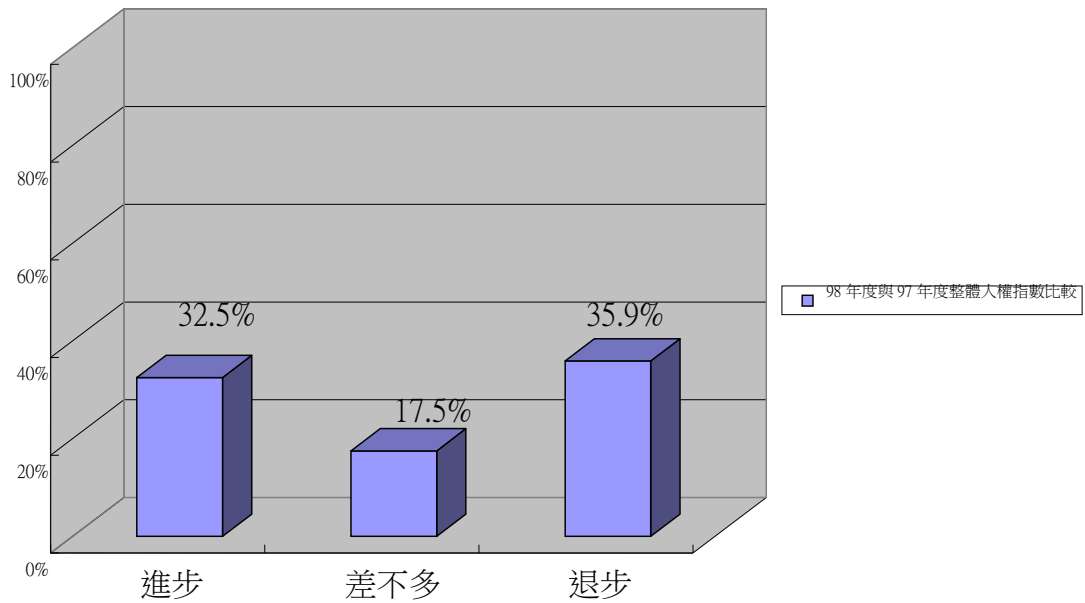
【表 1-2】98 年與 97 年人權保障程度變化評估

	進步 很多	有進步	差不多	有退步	退步 很多	無反應	總數
兒童人權	3.5	23.1	23.0	13.8	8.2	28.4	1082
婦女人權	2.8	25.6	25.9	16.5	7.0	22.2	1082
老人人權	4.1	27.6	25.9	16.9	9.3	16.3	1082
身心障礙 者人權	5.1	27.3	21.1	14.2	8.6	23.7	1082
文教人權	3.3	31.7	17.2	17.2	11.1	19.6	1082
環境人權	2.6	25.8	19.6	19.2	13.3	19.5	1082
經濟人權	3.6	21.2	13.4	23.9	25.6	12.3	1082
勞動人權	3.5	24.1	17.7	21.5	14.8	18.4	1082
司法人權	1.8	22.1	16.0	17.1	18.9	24.1	1082
政治人權	4.1	25.6	19.1	16.6	16.0	18.7	1082
原住民 人權	10.9	31.2	15.0	8.2	5.6	29.1	1082
整體人權 的保障	4.0	28.5	17.5	20.6	15.3	14.0	1082



民意調查：98年與97年十一項人權指標評估比較圖

98年度與97年度整體人權指數比較



民意調查：98年與97年整體人權評估比較圖

貳、德慧調查報告摘要

所謂「德慧調查法」(Delphi Method)係 1948 年由美國智庫蘭德公司(RAND CO.)發展出一種透過群體溝通歷程的研究方法。此名稱是由哲學家 Abraham Kaplan 命名，譬喻此方法有如位於希臘 Delphi 城的阿波羅神殿，具有信望、權威、及預測的功能。「德慧調查法」是一種收集資訊與決策的溝通策略，透過對一群瞭解研究主題的對象，進行問卷調查，經由一連串的回饋循環，統計出最後的結果。最後呈現的群體判斷的集中量數和意見分析，可以反應出群體共識的程度和不同意見的分佈情形。因此，「德慧調查法」是一種介於問卷調查法與會議法之間的研究方法，兼具質化與量化分析的優點。

本研究進行兩階段的問卷調查，第一階段的問卷實施期程是 98 年 10 月 7 日至 10 月 21 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 98 年 10 月 30 日至 11 月 13 日。邀請參與評估並獲同意的專家學者共 45 位，其中學者共 20 位、工會/公會負責人共 16 位、消保官共 9 位。同意列名本報告的名單請見附錄三。

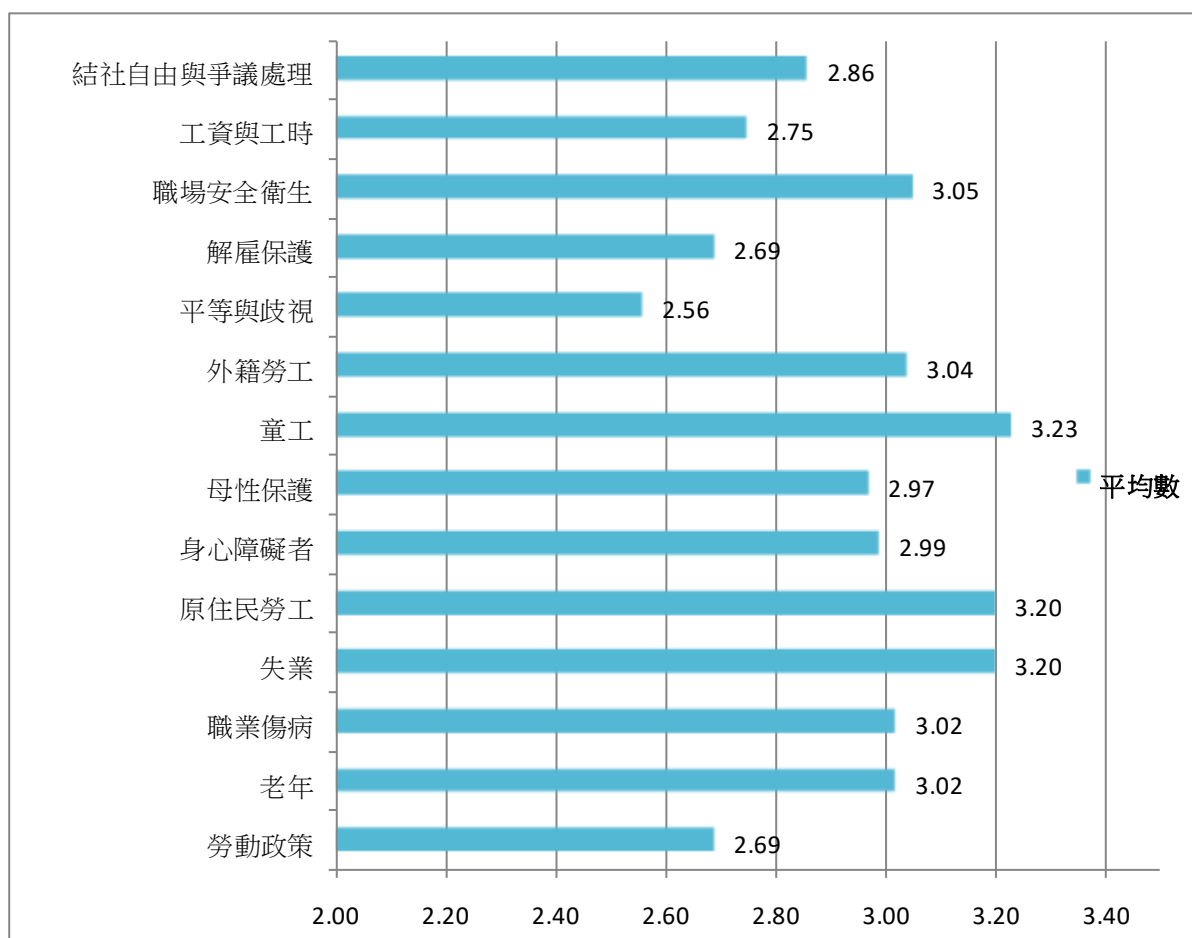
勞動人權指標部分，共分為十四大項：(一)結社自由與爭議處理，(二)工資與工時，(三)職場安全衛生，(四)解雇保護，(五)平等與歧視，(六)外籍勞工，(七)童工，(八)母性保護(九)身心障礙，(十)原住民勞工，(十一)失業，(十二)職業傷病，(十三)老年，(十四)勞動政策，共 34 個題目。每個题目的評分，採李克特式五等分量表計分(Likert 5-point scale)，按該項指標受保障程度分為 5 個等級，保障程度最差給 1 分，保障程度最佳給 5 分。在 5 個等級中，以 3 分為普通。經各細項指標統計，總平均數為 2.89，是「普通傾向差」程度。

一、分項調查結果說明

1. 學者專家評估「結社自由與爭議處理」平均數為 2.86，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
2. 學者專家評估「工資與工時」平均數為 2.75，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
3. 學者專家評估「職場安全衛生」平均數為 3.05，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
4. 學者專家評估「解雇保護」平均數為 2.69，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
5. 學者專家評估「平等與歧視」平均數為 2.56，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

6. 學者專家評估「外籍勞工」平均數為 3.04，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「童工」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「母性保護」平均數為 2.97，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「身心障礙」平均數為 2.99，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「原住民勞工」平均數為 3.20，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
11. 學者專家評估「失業」平均數為 3.20，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「職業傷病」平均數為 3.02，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
13. 學者專家評估「老年」平均數為 3.02，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「勞動政策」平均數為 2.69，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
1. 結社自由與爭議處理	2.86	普通傾向差
2. 工資與工時	2.75	普通傾向差
3. 職場安全衛生	3.05	普通傾向佳
4. 解雇保護	2.69	普通傾向差
5. 平等與歧視	2.56	普通傾向差
6. 外籍勞工	3.04	普通傾向佳
7. 童工	3.23	普通傾向佳
8. 母性保護	2.97	普通傾向差
9. 身心障礙者	2.99	普通傾向差
10. 原住民勞工	3.20	普通傾向佳
11. 失業	3.20	普通傾向佳
12. 職業傷病	3.02	普通傾向佳
13. 老年	3.02	普通傾向佳
14. 勞動政策	2.69	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「我國勞動法令在保障勞工的團結權、協商權及爭權方面，其規範完備的程度。」平均數為 3.15，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
2. 學者專家評估「勞工組織工會，有不受雇主干涉的自主權利，該權利保障的落實程度。」平均數為 2.80，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
3. 學者專家評估「勞工組織工會，有不受政府干涉的自主權利，該權利保障的落實程度。」平均數為 3.15，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「工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度。」平均數為 2.53，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「勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。」平均數為 2.69，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「勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度。」平均數為 3.14，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 2.71，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
8. 學者專家評估「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 2.61，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 2.54，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「我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度。」平均數為 3.49，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
11. 學者專家評估「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 2.60，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
12. 學者專家評估「我國法令在解僱保護規範上的完備程度。」平均數為 3.09，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
13. 學者專家評估「勞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 2.29，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「勞工不因國籍及種族遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.51，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。
16. 學者專家評估「勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.53，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「身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.21，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「外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.37，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「雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度。」平均數為 2.71，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「童工應受保護，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.32，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
21. 學者專家評估「雇主不會非法僱用童工的程度。」平均數為 3.14，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「女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主不利對待的程度。」平均數為 2.57，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
23. 學者專家評估「勞工應享有育嬰期間及之後的工作權益保障，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.37，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「身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.46，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「雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度。」平均數為 2.51，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
26. 學者專家評估「原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.69，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
27. 學者專家評估「雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度。」平均數為 2.71，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 3.20，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
29. 學者專家評估「遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.29，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
30. 學者專家評估「勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益受保障的落實程度。」平均數為 2.74，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
31. 學者專家評估「勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.20，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
32. 學者專家評估「勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。」平均數為 2.83，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
33. 學者專家評估「政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的保護程度。」平均數為 3.23，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
34. 學者專家評估「外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度。」平均數為 2.57，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
35. 學者專家評估「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。」平均數為 2.26，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。	3.15	普通傾向佳
2	勞工組織工會，有不受雇主干涉的自主權利，該權利保障的落實程度。	2.80	普通傾向差
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。	3.15	普通傾向佳
4	工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度。	2.53	普通傾向差
5	勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。	2.69	普通傾向差
6	勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度。	3.14	普通傾向佳

7	勞工有受法定雙週84工時保護的權利，該權利落實的程度。	2.71	普通傾向差
8	勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度。	2.61	普通傾向差
9	勞工加班薪資，應受勞基法規定給付之保障，該保障落實的程度。	2.54	普通傾向差
10	我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度。	3.49	普通傾向佳
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。	2.60	普通傾向差
12	我國法令在解僱保護規範上的完備程度。	3.09	普通傾向佳
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。	2.29	普通傾向差
14	勞工不因國籍及種族遭受雇主歧視的程度。	2.51	普通傾向差
15	勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。	2.97	普通傾向差
16	勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。	2.53	普通傾向差
17	身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。	2.21	普通傾向差
18	外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度。	3.37	普通傾向佳
19	雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度。	2.71	普通傾向差
20	童工應受保護，目前法令規範的完備程度。	3.32	普通傾向佳
21	雇主不會非法僱用童工的程度。	3.14	普通傾向佳
22	女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主不利對待的程度。	2.57	普通傾向差
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。	3.37	普通傾向佳
24	身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度。	3.46	普通傾向佳
25	雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度。	2.51	普通傾向差
26	原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度。	3.69	普通傾向佳
27	雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度。	2.71	普通傾向差
28	勞工失業期間，應獲政府協助（如訓練、輔導、生活需求），目前實際獲得協助的程度。	3.20	普通傾向佳
29	遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的完備程度。	3.29	普通傾向佳
30	勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益受保障的落實程度。	2.74	普通傾向差
31	勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。	3.20	普通傾向佳

32	勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。	2.83	普通傾向差
33	政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的保護程度。	3.23	普通傾向佳
34	外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度。	2.57	普通傾向差
35	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。	2.26	普通傾向差

參、評論人分析報告

劉梅君(政大勞工所教授)

一、整體表現：「弱勢勞工」表現相對佳、「勞動政策」表現相對差

今年德菲法調查的結果，所有勞動人權指標的得分總平均為 2.89，較去年的得分總平均低了 0.02，雖降幅非常小，但已經連續兩年呈現下滑的趨勢。除「結社自由、集體協商與爭議處理」指標上升，其餘皆呈現下降。值得注意的是，在「勞動條件與解僱保護」此項指標中，關於解僱保護的各項問題評比其實是全面下降的，可見在金融海嘯過後，整體經濟環境不佳造成企業界大行裁員，在此又引起了各界對於我國解僱制度是否過於寬鬆與不足的檢討。而過去一直維持表現最佳的「弱勢勞工」一項則大幅下滑；同樣地，過去表現較優的「社會保障」一項分數也有降低的狀況。整體看來，在經歷過金融海嘯過後，經濟的不景氣對於勞動人權的負面影響實為劇烈。

今年五項勞動人權指標的相對表現，「勞動政策」的表現最差，去年排名倒數第二，今年更是墊底；其次是「勞動條件與解僱保護」，但是平均分數略為上升；再來是「結社自由、集體協商與爭議處理」，雖然分數與名次都較去年有顯著進步，但是得分仍舊未達「普通傾向佳」；而表現較佳的前兩名是「社會保障」與「弱勢勞工」兩項指標，雖然相對較佳，但是分數的大幅滑落委實令人憂心。尤其是「弱勢勞工」指標中，「母性保護」與「勞工因年齡遭受雇主歧視的程度」的驚人跌幅，這除了反映就業服務法中，禁止就業歧視的規範立法與執行仍須有關單位致力加以改進；同時此現象也看出經濟不景氣下，被雇主視為雇用成本較高的婦女及中高齡勞工，在經濟變動中首當其衝受害。

所有評估項目所面臨的問題一如過往，主要問題仍舊存在於執行面。我國勞動相關法制規範雖未臻完善，但仍有一定程度的保障，何以在落實的程度始終不符合社會所期許。此點由來已久，檢討的聲音也不斷，卻始終未能下定決心大刀闊斧的改革。因此，執政團隊除在法制上仍須時時檢討修正外，更重要的任務莫過於就執行面的問題，切實逐一檢討分析，並提出改善時間表。

表一：勞動人權指標比較表

年度 指標項目 (題目數)	平均指數					
	93 年	94 年	95 年	96 年	97 年	98 年
結社自由、集體協商與 爭議處理 (8)	2.47	2.45	2.95	2.90	2.72	2.86
勞動條件與解僱保護 (19)	2.63	2.55	2.80	2.92	2.77	2.75
弱勢勞工 (13)	2.72	2.57	3.29	3.17	3.17	3.08
社會保障 (7)	2.49	2.48	2.95	2.92	3.15	3.07
勞動政策 (3)	2.20	2.06	2.82	3.01	2.74	2.69
總平均	2.58	2.41	2.96	2.99	2.91	2.89

二、「勞動三權」的表現

今年在勞動三權的總體表現上（見表二），因為勞動三法中的團體協約法，以及勞資爭議處理法，陸續修正及公佈，因此今年在「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」子項目中較去年有明顯的進步，代表在勞動三權法制的部分，是有明顯提升的；但在「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」子項目中，由 96 至 97 年的大幅下滑，反彈回升至 2.80。整體而言，我國勞動三權整體評比分數仍屬「普通偏向差」的程度，但是的確有提升的狀況。惟是尚未修法完成的工會法，仍面臨若干重大爭議（如修正草案中仍舊限制部分職業，如公教人員、軍火工業從業人員等，及自由入會等議題），需要勞政主管機關徹底瞭解台灣的環境背景與勞資關係的權利生態，強力的捍衛勞工應有的團結權。另外，實務中，私部門工會執行集體協商的能力仍不見起色，也是政策需關注檢討的部分。

另外，多數受訪者仍強調公營企業工會的實力遠高過私營企業工會，職業工會多於產業工會，顯示在實務上，工會運作的環境仍舊艱困。我國過去限制工會自由運作的做法，在一系列修法中，主管機關不斷地強調產業民主，似乎表示有鬆綁其自主空間的跡象。但是如何改變企業對於工會的反感和壓制的態度，以及如何在現實中扶助工會，令超低的工會與團體協約覆蓋率能提升至一定水準，進而真正達到產業民主的目標，是主管機關應該致力的部分。

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					
	93年	94年	95年	96年	97年	98年
1.我國勞動法令在保障勞工的團結權、協商權及爭權方面，其規範完備的程度？	—	2.67	3.03	2.91	2.9	3.15
2.勞工組織工會，有不受雇主干涉的自主權利，該權利保障的落實程度？	2.44	2.36	2.80	2.82	2.37	2.80
3.勞工組織工會，有不受政府干涉的自主權利，該權利保障的落實程度？	2.57	2.59	3.33	3.18	3.17	3.15
4.勞工加入工會，有不受雇主干涉的權利，該權利保障的落實程度？	2.53	2.52	—	—	—	—
5.非工會會員有不受工會不利益待遇的權利，該權利受保障的程度？	2.63	2.60	—	—	—	—
6.工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度？	2.39	2.28	2.73	2.68	2.5	2.53
7.工會的爭議權應予以保障，目前受保障的程度？	2.38	2.37	—	—	—	—
8.勞資爭議發生時，政府依法執行處理的狀況？	2.34	2.23	2.87	2.90	2.67	2.69
總平均	2.47	2.49	2.95	2.90	2.72	2.86

三、「勞動條件與解僱保護」的表現

「勞動條件與解僱保護」這項勞動人權指標的總體表現再度下滑，由 2.77 下降至 2.75（見表一），屬於「普通偏向差」。除「工資與工時」這個次指標些微上升，其餘「職場安全衛生」、「解僱保護」與「平等與歧視」三個次指標全面下滑；值得注意的是，「工資與工時」一項中關於「最低基本工資權利落實程度」仍舊是所有子項指標中相對表現較佳者，這點民間團體長期以來的監督以及政府的努力，是值得肯定。其次「加班時數受勞基法上限保護的落實程度」子項，分數略微上升，這或許跟景氣不好，以致勞工較無加班超時的現象發生有關。不過，這兩個表現相對較好的子項，受訪者的回應顯示，在法制的落實與執行上仍舊不足，還存在相當改進的空間。因此實際上 98 年度的「勞動條件與解僱保護」整體評比是下降。

「職場安全衛生」（見表四）依然如去年評比時一樣，是這些次指標中整體表現較佳者，特別在法令規範的完備程度上，的確因為今年有若干重要的修阿已陸續完成，所以法制上給予肯定。唯落實上不盡理想，這表示未來政府在安全衛

生的施政上，需要加強改善執行面的問題，以落實法令對勞工安全衛生的維護。

「解僱保護」（見表五）兩項子項評分均下降，這表示原本幾年來相對受肯定的法令規範，在去年世紀金融風暴的影響下，相對凸顯解僱保護法令，仍存在疏漏。同時，「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」子項的分數仍舊過低，在這波金融海嘯衝擊之下，許多企業使用若干手段（如無薪假等方法）變相規避解僱責任，實質削弱法制對勞方所能起的保護作用，誠如一位受訪者指出，我國解僱規範是以雇主單方面的立意形成，勞工除資遣費之請求外，根本無法要求回廠工作，此問題由來已久，不諱言，政府針對雇主濫權解僱的勞資爭議事件，行動過於消極，長久以來僅訴諸勞資爭議調解，對於明顯違法的雇主，無法展現捍衛公權力的現象，令人遺憾。

在「平等與歧視」次指標當中，「性別歧視」這個子項，學者專家的評估平均數為 2.97（見表六），評價為「普通傾向差」，但較去年有提升，或許是今年育嬰津貼制度終於在延宕多年後正式上路有關，但由於受評分數依然未達「普通」，表示仍有許多改善之處，例如懷孕歧視及性騷擾事件仍在各縣市政府頻傳，這表示關於性別歧視的禁止，有進步但是仍舊不足。相對的，其他就業歧視禁止類別，如禁止年齡歧視及身心障礙歧視部分，在分數上已經連續兩年下滑，評價也始終處於低下，可見就服法第五條禁止歧視的效力不彰。如何從根本改造企業界對於中高齡勞工以及身心障礙勞工的偏見，及在相關法制規範的完備，是下一波政策必須去改革的。

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					
	93年	94年	95年	96年	97年	98年
9.勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度？	3.16	2.82	3.30	3.45	3.07	3.14
10.勞工工資應能保障勞工家庭生活基本所需，目前所獲保障的程度？	2.52	2.38	—	—	—	—
11.勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利落實的程度？	2.72	2.69	3.17	2.95	2.7	2.71
12.勞工在正常工時外，有不受雇主強迫延長工時的權利，該權利落實的程度？	2.47	2.50	—	—	—	—
13.勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度？	2.71	2.49	3.03	2.95	2.47	2.61
14.勞工加班薪資，應受勞基法規定給付之保障，該保障落實的程度？	2.62	2.41	2.97	2.95	2.53	2.54
平均	2.70	2.55	3.12	3.07	2.69	2.75

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					
	93年	94年	95年	96年	97年	98年
15.我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度？	—	2.77	3.37	3.45	3.53	3.49
16.雇主應確保職場安全，善盡維護勞工安全衛生的責任，該責任落實的程度？	2.78	2.69	2.53	2.45	2.6	2.6
17.政府應實施勞動檢查，以落實安全衛生相關規定，勞動檢查落實的程度？	2.68	2.38	—	—	—	—
平均	2.73	2.50	2.95	2.95	3.07	3.04

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					
	93年	94年	95年	96年	97年	98年
18.我國法令在解僱保護規範上的完備程度？	—	2.63	3.03	3.22	3.16	3.09
19.勞工有不受雇主違法任意解僱的權利，該權利保障落實的程度？	2.33	2.42	2.53	2.59	2.33	2.29
20.雇主任意解僱勞工應予補償，勞工受補償情況？	2.26	2.33	—	—	—	—
平均	2.30	2.61	2.78	2.91	2.75	2.69

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					
	93年	94年	95年	96年	97年	98年
21.我國法令在禁止就業歧視的規範上，疏漏的程度？	—	2.82	—	—	—	—
22.勞工因國籍及種族遭受雇主歧視的程度？	2.78	2.42	2.77	2.59	2.5	2.51
23.勞工因性別遭受雇主歧視的程度？	2.69	2.66	3.07	3.04	2.87	2.97
24.勞工因年齡遭受雇主歧視的程度？	2.49	2.38	2.80	2.82	2.63	2.53
25.工作場所內，勞工因工會會員身份受雇主歧視的程度？	2.61	2.55	—	—	—	—
26.身心障礙勞工遭受雇主歧視的程度？	—	2.61	2.40	2.54	2.3	2.21

27.原住民勞工遭受雇主歧視的程度？	—	2.69	—	—	—	—
平均	2.64	2.58	2.76	2.75	2.58	2.55

四、「弱勢勞工」保護的表現

「弱勢勞工」的保護這項指標包含「外籍勞工」、「童工」、「婦女勞工」、「身心障礙勞工」和「原住民勞工」五大類。雖然今年的相對排名，「弱勢勞工」仍舊第一，但是在分數上卻下滑的十分顯著，由 3.17 下跌至 3.08（見表七）。五大類弱勢勞工中，「童工」的保護仍舊最佳；「外籍勞工」的評價提升至「普通傾向佳」，原因在於子項中「外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度」分數大幅提升，但是同次指標「雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度」表現仍然偏低，合併「平等與歧視」次指標中（見表六），「勞工因國籍及種族遭受雇主歧視的程度」，可見我國雇主在勞動場域對於外籍勞工的尊重與保護尚待改進。

而「婦女勞工」次指標的分數在今年大幅下跌，是最必要關注的。我國陸續公布有薪產假以及育嬰留職停薪等規定，今年甚且實施了育嬰津貼，按理在「婦女勞工」一項的評分應該是有所提升，但是「女性勞工懷孕期間，遭受雇主不利益對待的情況」以及「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」兩子項的分數卻雙雙滑落，很明顯在這些制度上路落實的過程中，企業界對這些法令規範的消極抵制，當然經濟危機也會影響到這些法令規範被落實的程度。

「身心障礙勞工」和「原住民勞工」兩大類的分數略有升降，但無太大的波動，兩者在法令規範上，甚至被認為優於其他勞動族群的保護，但主要問題出在市場對這兩大勞動族群，顯然存有極大偏見，致使法令的保障，難以在實務層面得到落實。

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					
		93年	94年	95年	96年	97年	98年
外籍 勞工	28. 外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度？	2.76	2.30	3.13	3.04	3.17	3.37

	29.雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度？	2.64	2.21	2.83	2.73	2.67	2.71
平均		2.65	2.25	2.98	2.88	2.92	3.04
童工	30.童工應受保護，目前法令規範的完備程度？	3.01	2.72	3.90	3.5	3.6	3.32
	31.雇主非法僱用童工的情況？	2.98	2.86	3.90	3.5	3.3	3.14
平均		3.00	2.78	3.90	3.5	3.45	3.23
母性保護	32.女性勞工懷孕期間，遭受雇主不利益對待的情況？	2.73	2.67	3.00	2.86	2.93	2.57
	33.勞工應享有育嬰期間及之後的工作權益保障，目前法令規範的完備程度？	2.71	2.67	3.53	3.59	3.67	3.37
	34.勞工育嬰期間及之後，遭受雇主不利益對待的情況？	2.56	2.54	—	—	—	—
平均		2.72	2.62	3.26	3.22	3.3	2.97
身心障礙	35.身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度？	—	2.80	3.48	3.41	3.5	3.46
	36.政府積極促進身心障礙者（再）就業方面的努力程度？	2.70	2.64	—	—	—	—
	37.雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度？	2.48	2.36	2.50	2.68	2.57	2.51
平均		2.59	2.60	2.99	3.04	3.04	2.99
原住民勞工	38.原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度？	—	2.83	3.63	3.5	3.5	3.69

39.政府積極促進原住民勞工(再)就業方面的努力程度?	2.70	2.60	—	—	—	—
40.雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度?	2.52	2.52	2.97	3	2.73	2.71
平均	2.61	2.65	3.3	3.25	3.12	3.2

五、「社會保障」的表現

「社會保障」指標今年也呈現下滑趨勢，從去年 3.15 下降至 3.07(見表八)，只有「失業」次指標些微提升，「職業傷病」與「老年」兩項皆下降。「失業」次指標的提昇應可歸功於金融海嘯後，政府擴張就業安全網的涵蓋範圍，以延長失業給付和多元就業促進措施來抑制海嘯過後的失業潮。然而這些措施有非常多的瑕疵與漏洞，甚至造成反效果。例如教育部所推行優質人力促進計畫中的大學畢業生職場實習計畫，對於整體的勞動環境影響之鉅可說是前所未有，不僅將大學畢業生的起薪壓低至 22000 元，更對一些從事低技術行政職的勞工造成衝擊，因為企業主只要申請該計畫便能無償使用剛畢業的大學生，所以大量的低階員工便被企業主逼退。因此政府在急於降低失業率，創造政績的同時，應該謹慎思考其作法的各種影響。

「職業傷病」部分，如同其他項目，法令的規定尚稱完備，但是在落實的部分仍舊不足。有受訪者指出「職業病認定程序複雜冗長」、「職業災害涉及賠償，往往可以看到許多糾紛」，都明白指出遭遇職業傷病的勞工需要更簡易的處理程序。而在失能給付的判定標準、給付金額、抵充以及與勞基法職災補償的優先順序等問題，是目前勞保年金化後政府單位必須加以整合與處理的部分。

「老年」部分，在勞保年金化後，雖然在風險上已經比過去一次給付來的有保障，但是本次受訪者指出通貨膨脹的問題以及「勞退基金的財務問題，將會是未來勞保給付的隱憂」。然而仍有許多受訪者認為年金給付過少、限制過多，但是勞保的財務問題，所得替代率過高而保費過低一直是學界與民眾擔憂的事情，我國勞保年金的所得替代率甚至比德國還高，保費卻遠遠不及。或許是以上的爭論，導致本次評比中「老年」生活的保障分數下滑。

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					
	93年	94年	95年	96年	97年	98年

一、失業						
41.失業勞工的相關保護，目前法令規範的完備程度？	2.58	2.59	—	—		
42.勞工失業期間，應獲政府協助（如訓練、輔導、生活需求），目前實際獲得協助的程度？	2.60	2.34	3.07	3.14	3.17	3.20
平均	2.59	2.47	3.07	3.14	3.17	3.20
二、職業傷病						
43.遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的完備程度？	—	2.75	3.03	3.23	3.30	3.29
44.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？	2.48	2.38	2.70	2.77	2.93	2.74
平均	2.48	2.57	2.86	3	3.12	3.01
三、老年						
45.勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度？	—	2.56	2.93	2.91	3.3	3.20
46.勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度？	2.30	2.25	2.90	2.86	3.00	2.83
47.新制「勞退條例」對勞工老年生活，可能發揮的實際保障程度？	—	2.44	—	—	—	—
平均	2.39	2.42	2.91	2.88	3.15	3.01

六、「勞動政策」的表現

「勞動政策」的表現在今年的所有勞動人權指標當中排名墊底，「外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度」以及「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」兩子項的分數下降（見表九），尤其是非典型雇用型態的使用，在金融海嘯過後更加常見，但是我國非典型勞動並無專法規定，甚至連部份工時法的制定都一延再延，因此在實務上爭議甚多。受訪者之一指出：「層層剝削，對派遣勞工何有保護可言，建議應盡量訂定派遣法。」，目前勞委會雖也有意在勞基法勞動契約一章中直接加入有關勞動派遣的相關規定，但是一來緩不濟急，二來在制定法規之後，是否代表政府贊同派遣人力的運用，會不會造成我國勞動環境的劇烈變動等等，是非常直得深思的問題，更何況現今公部門反而是使用派遣人力最多的單位，對於台灣勞動環境的影響，最具指標性意義。

「外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度」子項當中，雖然產業藍領外勞的引進是否真的會壓縮本國勞工的工作機會仍舊不無疑問，但是社福外勞人數這一年仍持續快速攀升，對台灣照顧人力市場的發展與勞動條件，很難不發生影響，當然目前整體經濟環境不佳，使得國人傾向於減少外勞引進以確保本國勞工

的工作權益。

而國公營事業民營化的問題，因為政策顯然已有暫緩跡象，因此該議題目前所產生的問題相對小，訪談者多半也指向民營化「後」的勞工權益受損問題，在民營化過程，因為國公營事業的屬性，多半依法行事，而勞工較少有權益受損的狀況。故此子項獲得的評價，遠優於其他兩個子項，特別是非典型勞動權益保障的議題。

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					
	93年	94年	95年	96年	97年	98年
48.政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的保護程度？	2.26	2.17	2.97	3	3.23	3.23
49.外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度？	2.27	2.03	2.67	2.95	2.6	2.57
50.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
平均指數	2.20	2.06	2.82	2.97	2.97	2.69

七、小結

今年勞動人權評估的結果，從各項勞動人權指標的表現來看以連續兩年退步，表現仍不理想，總平均為 2.89。一如過往，各項勞動人權指標在法律規範層面，得到的評價平均而言能達到「普通」、甚至「普通傾向佳」的地步；但若換成是執行或落實層面的問題時，得到的依舊是「普通傾向差」回答。這些年來針對執行面的問題，不僅學界及民間團體早已振臂疾呼改革，整體社會氛圍也期盼一個有為、高效能的政府出現，但執行面的問題仍困擾台灣勞動環境至今，未見有大刀闊斧的改革作為。

又，五大勞動人權指標項目中「勞動政策」的表現最差，也代表各界對於政府在相關勞動政策的不信任。以經濟掛帥的政府機關，其振興經濟的思考模式，仍舊限於經濟主義及新自由主義的窠臼裡，政府太輕易向資本集團傾斜，以為「挺企業」，企業就會自然而然「挺勞工」，這個邏輯證諸世界資本主義大國，其幻想成分大，實現成分小，聯合國及國際勞工組織等國際組織，這幾年出台的許多報告，紛紛對這套資本邏輯進行深刻的反省與批判，同時提出的政策省思，如危機時期，基本工資/最低工資不僅不能下降，甚至要提高；或是危機時期，對企業進行的若干降稅等纾困方案，是否真能創造預期的就業機會，也都有嚴肅的評估，但這些批判的聲音，在台灣的政策辯論中，卻不見重視。

表現次差的勞動人權指標是「勞動條件與解僱保護」這項，在金融海嘯過後，對於勞工工作權的影響毋庸再述；另外，企業在面臨金融海嘯的因應措施，也使用無薪假、留職停薪的方式來規避大量解僱勞工保護法以及資遣費的支出，因此只觀察解僱保護的指標分數，是無法真正了解台灣目前的勞動條件與解僱保護情形的。而在不景氣的當下，雇主使用彈性人力的情況只會增加不會減少，因此可以預見往後我國的勞動條件，將會因為彈性化而日漸降低。

「結社自由、集體協商與爭議處理」這項勞動人權指標在今年脫離墊底，排名第三，可以歸功於勞動三法的陸續修訂完成。目前只待工會法修正公佈後，新勞動三法即刻公佈施行，將使台灣的集體勞動關係進入一個嶄新的世代。然而，新法雖有更佳合理的規範，但企業界對於工會根深蒂固的反感，能否因為法令的修正而有所扭轉，情況未必樂觀。況且新修正的勞動三法中並未完全放棄國家統合主義，對於部分產業的從業人員的勞動三權仍有諸多限制。若真要達成勞資政三方和諧的終極願景，勞動三權的強化與保障仍舊是各界努力的目標。

最後，評價最高的「社會保障」與「弱勢勞工」兩項指標在今年名次雖未變動，但是在分數的降低是必須關注的焦點。關於「社會保障」，我國在一系列的年金化政策上，終於捨棄過去「以確定的金額，保障不確定未來」的一次性給付制度，改以全球三分之二國家都採行的保險年金政策，在制度上的進步值得喝采。惟如何穩定社會保險的財政支出，確保勞工能在面臨社會風險危害後，能獲得真正足夠的援助，將是往後幾年的熱門話題。而在「弱勢勞工」指標中，婦女勞工的保護分數大為下降，連同整體的分數下滑，應當與金融海嘯後，企業界以各種手段逼迫員工離職有關，弱勢勞工必定是雇主首先開鋤的犧牲品，必須確實使雇主落實弱勢勞工的保護政策與法令，並且積極增進弱勢勞工的就業能力，才能符合普世期待的良好價值。

附錄一、民意調查問卷

一、問卷設計

以一次電話調查為主，問卷設計由計畫主持人高永光教授提供初稿討論、試測與修訂後定稿。

二、調查對象

以台灣地區（不含金門、馬祖）年滿二十歲以上的成年人為本次調查的訪問對象。

三、抽樣方法

本研究的抽樣方法為電話簿抽樣法。其中電話簿抽樣法以「中華電信住宅部 96-97 年版電話號碼簿」為母體清冊，以系統抽樣法抽出電話樣本後，隨機修正最後三碼以求接觸到未登錄電話的住宅戶電話，接通後再由訪員按照戶中抽樣的原則，抽出應受訪的對象進行訪問。

四、調查方法

以電話訪問之方式進行獨立樣本訪問。自 98 年 10 月 28 日至 10 月 30 日執行，訪問完成 1,082 效樣本，以百分之九十五之信賴度估計，最大可能抽樣誤差為 $\pm 2.98\%$ 左右，並將調查結果就性別、年齡、教育程度、地理區域等四方面進行加權，以確定樣本代表性。

訪員編號： _____

督導過錄： _____ 督導鍵入： _____

訪員簽名： _____ 座位號碼： _____

日期： _____ 月 _____ 日

(如因電腦當機而手動輸入者，請詳填以上資料，輸入完畢後勿再使用，逕交專任助理保存，謝謝)

PP0697B2
2009/10/28

問卷編號

--	--	--	--

(訪員免填)

樣本編號

--	--	--	--

「台灣民眾對人權問題看法」之研究

計畫主持人：高永光教授

--	--	--

(區域號碼)

--	--	--	--	--	--	--

(電話號碼)

訪問對象：男 女

訪員簽名： _____

您好，我們是政大的學生，我們的老師正在做一項關於民眾對人權問題看法的研究，有幾個問題想請教您。首先想請問：您家中年齡在二十歲以上的成年人有幾位？這_____位當中男性有_____位？那麼，麻煩請_____來聽電話好嗎？（訪員請按戶中抽樣原則抽出受訪者）我們想請教他一些問題，謝謝！

****請轉記受訪者的稱呼方式****

在開始訪問時，請訪員務必唸下列句子：

我想開始請教您一些問題，如果我們的問題您覺得不方便回答的，請您告訴我，我們就跳過去。

(訪問開始，訪員請記下現在時間：____月____日，星期____，____時____分)

1. 整體來講，您覺得目前政府對台灣孩童人權的保障是好還是不好？【訪員請追問強弱程度】

01. 非常好

02. 好

03. 不好

04. 非常不好

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

1 a. 跟去年(民國 97 年)比起來，您覺得今年政府對孩童人權的保障是進步還是退步？【訪員請追問強弱程度】

01. 進步很多

02. 有進步

03. 差不多

04. 有退步

05. 退步很多

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

2. 整體來講，您覺得目前政府對婦女人權的保障是好還是不好？【訪員請追問強弱程度】

01. 非常好

02. 好

03. 不好

04. 非常不好

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

2 a. 跟去年(民國 97 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 97 年)比起來，您覺得今年政府對老人人權的保障是進步還是退步？【訪員請追問強弱程度】

01. 進步很多

02. 有進步

03. 差不多

04. 有退步

05. 退步很多

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

4. 整體來講，您覺得目前政府對身心障礙民眾(台：行動不方便和頭腦反應比較慢的民眾)人權的保障是好還是不好？【訪員請追問強弱程度】

01. 非常好

02. 好

03. 不好

04. 非常不好

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

4 a. 跟去年(民國 97 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 97 年)比起來,您覺得今年政府對文化教育人權的保障是進步還是退步?
【訪員請追問強弱程度】

01. 進步很多

02. 有進步

03. 差不多

04. 有退步

05. 退步很多

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

6 · 整體來講,您覺得目前政府對民眾環境人權的保障是好還是不好?【訪員請追問強弱程度】

01. 非常好

02. 好

03. 不好

04. 非常不好

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

6 a · 跟去年(民國 97 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 97 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 97 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 97 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 97 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 97 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97年）比起來，您覺得今年政府對民眾整體人權的保障是進步還是退步？【訪員請追問強弱程度】

01. 進步很多

02. 有進步

03. 差不多

04. 有退步

05. 退步很多

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

13. 如果請您用0到10來表示目前政府對民眾整體人權的保障程度，0表示保障的程度非常不好，10表示非常好，請問您會給多少？

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

**** 最後，我們想請教您一些個人的問題 ****

14. 請問您是民國那一年出生的？（說不出的改問：您今年幾歲？由訪員換算成出生年：即98-歲數=出生年次）

_____年

95. 拒答

15. 請問您的最高學歷是什麼（讀到什麼學校）？

01. 不識字及未入學

02. 小學

03. 國、初中

04. 高中、職

05. 專科

06. 大學

07. 研究所及以上

95. 拒答

16 · 請問您的職業是？

1 : 主管人員	101. 民代	102. 政府行政主管	103. 公營事業主管	
	104. 民營事業主管	105. 民營事業公司負責人 (自營商人), 有雇用人		
	106. 民營事業公司負責人 (自營商人), 沒有雇用人			
2 : 專業人員	201. 政府部門研究人員 (科學家)		202. 私人部門研究人員 (科學家)	
	203. 公立醫療單位醫事技術人員 (醫師、藥師、護士、醫療人員)			
	204. 非公立醫療單位醫事技術人員 (醫師、藥師、護士、醫療人員)			
	205. 會計師	206. 公立教育機構教師	207. 私立教育機構教師	
	208. 法官、書記官、檢察官、司法官		209. 律師	
	210. 宗教工作者	211. 藝術工作者 (演員、表演工作者、攝影師)		
	212. 文字工作者 (作家、記者、劇作家)		213. 公營事業工程師 (機師)	
	214. 民營事業工程師 (機師)	215. 職業運動專業人士		
	3 : 佐理人員	301. 政府單位與公營事業部門職員		302. 民營事業職員
		303. 買賣業務人員		
	4 : 服務人員	401. 服務、餐旅人員 (含攤販、個人服務、計程車司機)		
	5 : 農林漁牧	501. 農林漁牧		
	6 : 勞工	601. 政府單位與公營事業部門勞工		602. 民營事業勞工
701. 學生				
8 : 軍警	801. 軍警調查局人員			
9 : 家管	901. 沒有做家庭代工	902. 有做家庭代工		
	903. 家裡有事業, 有幫忙但未領薪水		→ 續問 16 題	
	904. 家裡有事業, 有幫忙且領薪水			
	905. 失業者	906. 退休者	990. 其他	
	→ 跳問 17 題			995. 拒答

17. 請問您先生（或太太）的職業是什麼？（若已失業、退休者，請追問失業、退休前之職業）

1. 主管人員	→ 101. 民代	102. 政府行政主管	103. 公營事業主管	
	104. 民營事業主管	105. 民營事業公司負責人（自營商人），有雇用人		
	106. 民營事業公司負責人（自營商人），沒有雇用人			
2. 專業人員	→ 201. 政府部門研究人員（科學家）	202. 私人部門研究人員（科學家）		
	203. 公立醫療單位醫事技術人員（醫師、藥師、護士、醫療人員）			
	204. 非公立醫療單位醫事技術人員（醫師、藥師、護士、醫療人員）			
	205. 會計師	206. 公立教育機構教師	207. 私立教育機構教師	
	208. 法官、書記官、檢察官、司法官		209. 律師	
	210. 宗教工作者	211. 藝術工作者（演員、表演工作者、攝影師）		
	212. 文字工作者（作家、記者、劇作家）		213. 公營事業工程師（機師）	
	214. 民營事業工程師（機師）		215. 職業運動專業人士	
	3. 佐理人員	→ 301. 政府單位與公營事業部門職員	302. 民營事業職員	
		303. 買賣業務人員		
	4. 服務人員	→ 401. 服務、餐旅人員（含攤販、個人服務、計程車司機）		
	5. 農林漁牧	→ 501. 農林漁牧		
	6. 勞工	→ 601. 政府單位與公營事業部門勞工	602. 民營事業勞工	
7. 學生 → 701. 學生				
8. 軍警	→ 801. 軍警調查局人員			
9. 其他	→ 901. 配偶已去逝	902. 沒有配偶（含已離異）		
	990. 其他	995. 拒答		

18·(失業、退休者續問) 請問您以前(或退休前)的職業是什麼?

1· 主管 人	→	101. 民代	102. 政府行政主管	103. 公營事業主管	
		104. 民營事業主管	105. 民營事業公司負責人(自營商人), 有雇用人		
		106. 民營事業公司負責人(自營商人), 沒有雇用人			
2· 專業 人	→	201. 政府部門研究人員(科學家)	202. 私人部門研究人員(科學家)		
		203. 公立醫療單位醫事技術人員(醫師、藥師、護士、醫療人員)			
		204. 非公立醫療單位醫事技術人員(醫師、藥師、護士、醫療人員)			
		205. 會計師	206. 公立教育機構教師	207. 私立教育機構教師	
		208. 法官、書記官、檢察官、司法官		209. 律師	
		210. 宗教工作者	211. 藝術工作者(演員、表演工作者、攝影師)		
		212. 文字工作者(作家、記者、劇作家)	213. 公營事業工程師(機師)		
		214. 民營事業工程師(機師)	215. 職業運動專業人士		
	3· 佐理 人	→	301. 政府單位與公營事業部門職員	302. 民營事業職員	
			303. 買賣業務人員		
	4· 服務 人	→	401. 服務、餐旅人員(含攤販、個人服務、計程車司機)		
	5· 農林 漁牧	→	501. 農林漁牧		
6· 勞工	→	601. 政府單位與公營事業部門勞工	602. 民營事業勞工		
7· 學生	→	701. 學生			
8· 軍警	→	801. 軍警調查局人員			
9· 其他	→	990. 其他	995. 拒答		

19·請問您的戶籍是設在_____縣市_____鄉鎮市區

***** 我們的訪問就到此結束，非常感謝您接受我們的訪問 *****

20·性別：

附錄二、德慧調查統計結果

〈一〉結社自由與爭議處理

1. 我國勞動法令在保障勞工的團結權、協商權及爭權方面，其規範完備的程度。

第一次統計結果			第二次統計結果		
統計量			統計量		
VAR00021			VAR00021		
個數	有效的	35	個數	有效的	34
	遺漏值	12		遺漏值	13
平均數		3.0857	平均數		3.1471
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.85307	標準差		.74396
變異數		.728	變異數		.553
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「我國勞動法令在保障勞工的團結權、協商權及爭權方面，其規範完備的程度。」平均數為 3.15，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	公平法及採購法與消費者間沒有太多的著墨，較偏於廠商與廠商間的關係及政府機關採購程序及實體規定。
5	政府法令仍偏向發展經濟。
11	未能明確告知及宣導。
14	有嗎？這些法令也是極需要來修正，讓人民得到好的建設，不要再有任何危險公共工程出現。
18	執行面無法貫徹。
21	對於消費者權益問題已漸被政府重視。
22	如有違法交易或採購，主管機關會有聲音。
31	依舊有有心人士鑽漏洞。
34	個人觀察。
35	政府採購，多以價競標，低價得標者，故常會出現劣幣驅逐良幣現象!與一般消費者無關。
38	政府在這方面著力許多。
39	公平交易法規範下，認定聯合壟斷之程序複雜冗長，不易收斂。

40	理由如上。
41	台灣往往有字面完善的法令，但執行力差，成效有限。
42	政府規定學校採購需以台銀名單上的物品為限，結果，名單上的價格比坊間價格高，學校也是消費者啊!
44	仍有改善空間。
45	1.新興消費問題如雨後春筍般冒出，但法令修改部分仍趕不上時代需要。 2.政府對消費者保護仍需加強法令修改，政策規劃、組織整合才能有效落實消費者權利維護。
46	不論是公平交易法或消費者保護法皆已使消費者受到日漸完善之保障。

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。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00022			VAR00022		
個數	有效的	35	個數	有效的	35
	遺漏值	12		遺漏值	12
平均數		2.6000	平均數		2.8000
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.69452	標準差		.79705
變異數		.482	變異數		.635
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工組織工會，有不受雇主干涉的自主權利，該權利保障的落實程度。」平均數為**2.80**，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	怕丟掉工作，而且工會成員多以管理階層擔任重要職位，常與雇主干涉。
5	工會組織擁有過多自主權利常與企業利益衝突。
11	仍有相當程度限制。
14	這就又牽涉到法令問題，勞工組織還是受到某種程度的限制。雇主干涉也會想辦法讓工會無法達到其目的。
20	視職業別而異。
21	勞方有時顯示出的是弱勢。
28	尚可。

31	多少有干涉。
34	個人觀察和媒體報導。
35	已有工會的組織不談，沒有工會組織而想成立者困難重重，雇主不可能不干涉的。
38	工會不夠有力，經常看到勞方上街向資方爭取。
39	我國產業工會的組織指有 3.7%，十分低，因雇主阻力大，職業工會組織率雖高，但並無團結勞工的作用。
40	雖有法源可依循，但許多小型企業由於其雇主作為較不受社會關注，因此針對這些企業地落實程度仍有待商榷。
41	勞工組織工會，原則上不受雇主的干涉，但私底下是否有任何威脅利誘則不清楚。
42	雇主真正的干涉在貼標籤後就難消除，組織在法令上受保障，但組織的副作用就不受法令防範的。

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。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00023			VAR00023		
個數	有效的	35	個數	有效的	34
	遺漏值	12		遺漏值	13
平均數		3.1143	平均數		3.1471
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.79600	標準差		.82139
變異數		.634	變異數		.675
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工組織工會，有不受政府干涉的自主權利，該權利保障的落實程度。」平均數為 3.15，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	有些較特別的行業如大眾運輸、軍公教師等仍會受到政府的限制。
5	政府法令對勞工組織工會限制並不嚴苛。
11	政府法令訂定不足。
14	這就又牽涉到法令問題，勞工組織還是受到某種程度的限制。例如，為何不能讓老師罷工。罷工是最後手段，但有時不罷工，不會讓議題受人重視，失去老師時的重要性。所以，有限度的

	讓老師一個禮拜可以罷工一天，也是可以考慮的方向。
21	政府協調的能力漸減弱。
28	由勞工局輔導工會，使工會更健全，更有保障。
31	未有此經驗。
34	個人觀察和媒體報導。
35	政府幾乎不太干涉，只要符合成立要件，但本人認為成立要件太過寬鬆浮濫，不利勞工團結權。
38	無法判斷。
39	公教人員及軍火工業人員依然不列入工會法修正案中，此點與多數民主國家不同。
40	從這幾年的新聞事件看來，政府已給予許多彈性。
42	政府是政策維護者，當然不會阻擾。

4. 工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00024			VAR00024		
個數	有效的	34	個數	有效的	34
	遺漏值	13		遺漏值	13
平均數		2.5882	平均數		2.5294
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.85697	標準差		.86112
變異數		.734	變異數		.742
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度。」平均數為 2.53，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
5	除公營事業外與雇工協商空間仍不大。
11	協商機制有待加強。
13	公營事業工會較能落實，民營企業工會因無法和企業主對等協商。
14	如上所述，除非能杜絕漏洞，否則不容易落實。不然，台積電也要等到張忠謀出現才能解決不當解雇勞工的問題。就可看出勞工組織多麼無力。
18	工會不健全，難以協商。
21	雙方仍有爭議，難達成協議權力落實程度也難進入佳境。

28	合理的範圍內進行。
31	唯有雇主落實，員工才有保障。
34	個人觀察和媒體報導。
35	目前的台灣工會沒有能力與雇主集體協商，只能個別協商(也受限於一些國營企業的工會或較大的外商企業的工會)。
38	無法判斷落實程度。
39	我國訂立團體協約的企業家數甚少，只有 233 家。
40	可能某些較大型的工會在與雇主協商後的結果能確實進行，可能是因為台灣工會密度不高。
42	要看公會的強勢與否而定。

5. 勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。

第一次統計結果			第二次統計結果		
統計量			統計量		
VAR00025			VAR00025		
個數	有效的	35	個數	有效的	35
	遺漏值	12		遺漏值	12
平均數		2.7143	平均數		2.6857
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		2.00 ^a	眾數		3.00
標準差		.85994	標準差		.75815
變異數		.739	變異數		.575
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

a. 存在多個眾數，顯示的為最小值。

統計顯示，學者專家評估「勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。」平均數為 2.69，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	政府(行政機關)並無強制力，如果調解不成，也只能依仲裁或法院訴訟解決之。
5	公務人員依法行政多能依法執行。
11	仍然無法有效解決。
14	有在執行嗎？不然，台積電及高雄圓山勞工的情事是如何發生的？
21	有時政府協調能力不足，態度不夠果斷。
26	勞資爭議發生時，除少數企業主依相關法令處理外，甚多企業主多以其自定條件與勞方談判，政府部門似很少願出面，強制企業主依法處理爭議。
31	共同監督。
34	個人觀察和媒體報導。

35	目前各縣市勞工局勞工申訴管道暢通，勞資爭議發生時，勞工朋友可透過政府協商、調解、解決爭議得到基本的保障。
38	發生嚴重爭議時，政府依法能執行的程度不多，往往以上街抗議方式呈現。
39	目前縣市勞工主管機關多先以非正式的協調方式處理勞資爭議，而不是法定的調解與仲裁方式。
40	可能某些較大型的工會在與雇主協商後的結果能確實進行，可能是因為台灣工會密度不高。
42	應該沒有任何政府單位敢冒瀆職的大不諱。
44	要看協商者對爭議處理的態度，如牽涉財團及民意代表介入，效果會受到影響。

〈二〉工資與工時

6. 勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量		
VAR00026		
個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		3.1429
中位數		3.0000
眾數		3.00 ^a
標準差		.94380
變異數		.891
最小值		1.00
最大值		5.00

統計量		
VAR00026		
個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		3.1429
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.73336
變異數		.538
最小值		1.00
最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度。」平均數為 3.14，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	已經是「最低」的工資了。
5	小型企業低於最低基本工資事件，常有所聞。
11	變相處理無法保障勞工。
14	不然，薪資怎麼回到 85 年水準，而物價卻沒有下降。
21	面臨問題，處理問題時，政府的態度有改善，較前積極，勞工權利落實的程度增加。
28	受到金融海嘯影響，就業率降低。
31	目前約聘員工，薪資有些未遵守規定。

34	個人觀察和媒體報導。
35	一般中大型企業皆有落實，唯有少數中小企業不符法令規定。
38	最低工資的保障在勞基法的強制與擴大執行下效果佳。
39	依主計處資料，2007 年調高基本工資為 17280 元後，共有 51 萬名勞工薪資收入低於 17280 元，此即低所得工作者。
40	員工可申訴且政府有確切做出懲罰的舉動。
41	大部分廠商有遵守最低工資規定給付薪水。
42	許多企業或不受勞基法規範的組織其勞工較不能享此保障。

7. 勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利落實的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00027			VAR00027		
個數	有效的	34	個數	有效的	35
	遺漏值	13		遺漏值	12
平均數		3.0294	平均數		2.7143
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.86988	標準差		.75035
變異數		.757	變異數		.563
最小值		2.00	最小值		1.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利落實的程度。」平均數為 2.71，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	視個別公司而訂，有的佳，有的差，所以勾選普通。
5	經濟景氣不佳勞工缺的是工作機會。
11	仍然未落實。
14	薪資低，工作難找，勞工只好忍氣吞聲了，怎麼落實。沒有合理的工資來支持勞工在台灣可以過著像樣的生活，勞工也必須多工作來得到其合理報酬。
21	較前改善，確實照法令執行，權利落實的程度增加。
28	有照規定落實。
34	個人觀察和媒體報導。
35	一般中大型企業皆依法實施，但很多中小企業、服務業以所謂責任制，規避工程限制。
38	大多以符合工時規定，且多以週休二日了。
39	勞基法在 2000 年修正後，增到變形工時制，包括四周、八周制

	變形工時，使雇主得以藉此制不落實雙周 84 小時。
40	近來許多企業已不打卡，採取責任制，因此較不易落實。
41	勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利是否有落實，難以查核。
42	許多企業或不受勞基法規範的組織其勞工較不能享此保障。

8. 勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量		
VAR00028		
個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		2.6286
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.80753
變異數		.652
最小值		1.00
最大值		4.00

統計量		
VAR00028		
個數	有效的	34
	遺漏值	13
平均數		2.6176
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.81704
變異數		.668
最小值		1.00
最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度。」平均數為 2.61，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	視個別公司而訂，有的佳，有的差，所以勾選普通。
5	經濟景氣不佳，企業獲利縮減工時減少。
11	未落實保護、審議機制未確實。
13	連公營事業機構都違法，要求員工加班事後補休。
14	當然不容易落實。
21	較前改善，自然保護勞工的落實程度增加。
28	一般加班(工會的員工)都沒有加班費。
31	依公司性質不同而有所不同(如責任制)。
34	個人觀察和媒體報導。
35	一般中大型企業皆依法實施，但很多中小企業、服務業以所謂責任制，規避工程限制。
36	傳承親身經驗(家世背景)很重要。
38	落實的程度無法判斷。
39	勞基法在 2000 年修正後，增到變形工時制，包括四周、八周制變形工時，使雇主得以藉此制不落實雙周 84 小時。
40	近來許多企業已不打卡，採取責任制，因此較不易落實。

41	勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利是否有落實，難以查核。
42	許多企業或不受勞基法規範的組織其勞工較不能享此保障。

9. 勞工加班薪資，應受勞基法規定給付之保障，該保障落實的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00029			VAR00029		
個數	有效的	35	個數	有效的	35
	遺漏值	12		遺漏值	12
平均數		2.5143	平均數		2.5429
中位數		2.0000	中位數		3.0000
眾數		2.00	眾數		3.00
標準差		.74247	標準差		.78000
變異數		.551	變異數		.608
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工加班薪資，應受勞基法規定給付之保障，該保障落實的程度。」平均數為 2.54，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	視個別公司而訂，有的佳，有的差，所以勾選普通。
5	失業率高、工作難尋、加班薪資需求，較難受保障。
11	雇主以變相方式處理問題時有所聞。
14	雇主想降低成本，勞工想得到工作，如何確切落實。
18	大多採補休制，但卻又無法排補休時間，形成變相不給加班費。
21	較前改善，依法給付，勞工被保障的程度增加。
26	一般企業若有獲利時，大多尚能依規定給付勞工加班薪資，但如 2008 迄今年發生之經濟衰退，企業獲利不佳時則有甚多企業不願發給勞工加班費，改以補休假，甚至休無薪假，對勞工造成甚大傷害。
28	因工會有的沒有照勞基法進行，只有內規。
31	定期會有演習。
34	個人觀察和媒體報導。
35	雇主心態，能少給就少給，能換休補休就不給加班費，更別說所謂的責任制，不但超時工作，又沒任何加給。
36	臨時人員假日加班，卻領不到工資合理?
38	落實的程度無法判斷。
39	目前實務上，大企業多訂有加班費上限，即每周加班一定時數

	內才支付加班費，中小企業則未支付。
40	資方可變相要求勞工加班，但不給付加班費，如調整工作時間。
41	很多勞工加班並沒有加班費，尤其當景氣不佳或工作採責任制者。
42	許多企業或不受勞基法規範的組織其勞工較不能享此保障。

〈三〉職場安全衛生

10. 我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00030			VAR00001		
個數	有效的	35	個數	有效的	35
	遺漏值	12		遺漏值	12
平均數		3.5714	平均數		3.4857
中位數		4.0000	中位數		4.0000
眾數		4.00	眾數		4.00
標準差		.73907	標準差		.61220
變異數		.546	變異數		.375
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度。」平均數為 **3.49**，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

受訪者編號	理由說明
5	法令規範周延。
11	法令可再完善修正。
14	這些法令都是仿照美、日等先進國家，規範上算是好的。
21	政府法令規定漸漸趨向完備，但仍待努力。
31	法令實施徹底，公司皆注意該規範。
34	立法從嚴執法從寬。
35	法令規範甚佳，唯落實與否?及罰責輕重，才是減少工安的重點。
38	法令規章、課程講習、研討會、教育訓練，多管齊下，相當完備。
39	勞工安全衛生法令與勞動檢查法另之連結仍須加強。
40	已修法改善，如上之參考資料。
41	我國法令對勞工職場安全衛生規範上的程度完備，但如何確實宣導與落實才是重點。
44	實務上仍發生很多職災。

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。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00031			VAR00031		
個數	有效的	35	個數	有效的	35
	遺漏值	12		遺漏值	12
平均數		2.7714	平均數		2.6000
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.68966	標準差		.77460
變異數		.476	變異數		.600
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「雇主應確保職場安全，善盡維護勞工安全衛生的責任，該責任落實的程度。」平均數為 2.60，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	視公司是否重視而訂。
5	實務執行面未落實。
11	公安事件層出不窮，尚待改善。
13	一般民間中小企業都無法落實。
14	看看中油等相關產業廠商，都有工人在清洗及處理危險性高的設備時，中毒及爆炸情事發生。
21	雇主負責任的態度亦有改善，仍應努力。
28	因政府常舉辦有關勞工安全衛生講習。
31	定期會有演習。
34	立法從嚴執法從寬。
35	大型企業職場尚算安全，但台灣太多中小型工廠，幾個人到幾十個人，哪有安全衛生可言，勞工的安全環境令人憂心。
38	只看到政府的努力，顧主是否善盡責任則無法判斷。
39	我國職災發生率仍高達千分之 4.6 以上
40	雇主較勞工有優勢，若發生事故常透過私下解決，因此不見得會確保職場安全。
42	許多雇主要等出事了才被法律課以責任。
44	公安衛生不落實，往往存在「我不會那麼倒楣，災害不會發生在我身上」的觀念，對於剛加入之勞工未立即投保，造成保險無法理賠的困擾。

〈四〉解僱保護

12. 我國法令在解僱保護規範上的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00032			VAR00032		
個數	有效的	35	個數	有效的	35
	遺漏值	12		遺漏值	12
平均數		3.0286	平均數		3.0857
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.70651	標準差		.65849
變異數		.499	變異數		.434
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「我國法令在解僱保護規範上的完備程度。」平均數為**3.09**，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	法令規範尚稱完備。
5	勞基法解僱勞工法令，在保護勞工方面尚可。
11	法令雖備，惟執行卻未落實。
14	法令雖取自歐、美、日等先進國家，然而，在移植的過程中，卻有些部分受到利益團體的干預，當然會降低完備度。
21	政府漸漸發揮輔助的功能，希望步入佳境。
28	如果雇主沒有辦法經營下去，政府也無法保護。
31	在公職人員完善，但私人公司不一定。
34	立法從嚴執法從寬。
35	若指「大量解僱勞工保護法」，立意雖佳，但上有政策，下有對策，根本無法限制資方解雇勞方。
38	法令有針對此部分訂定條款或修法，算是相當完備。
39	依個人研究，若依照 OCED 評估指標，我國在集體解雇保護規範上是 29 國中的第五名，而個體解雇保護規範則是 29 國中的第 12 名。
40	在職場中的女性更容易遭遇不平等的解雇，應更加強女性勞工權益。
42	大企業(如勝葦)有熟捻勞基法者都如此了，更遑論小企業。

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。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00033			VAR00033		
個數	有效的	34	個數	有效的	35
	遺漏值	13		遺漏值	12
平均數		2.3235	平均數		2.2857
中位數		2.0000	中位數		2.0000
眾數		2.00	眾數		2.00
標準差		.63821	標準差		.66737
變異數		.407	變異數		.445
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		3.00	最大值		3.00

統計顯示，學者專家評估「勞工有不受雇主違法任意解僱的權利，該權利保障落實的程度。」平均數為 2.29，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	仍視雇主有無守法的觀念而定。
5	企業主規避法規，任意解雇情形時有所聞。
11	以無薪假方式處理變相處理雇用問題。
13	雇主假借優惠退休，實指是逼迫勞工持退休。
14	這就和前面在講工安部分一樣，雇主總是有辦法讓勞工無法得到該有的權利。所以，未來應將解僱。
18	違法解雇勞動契約亦立即終止，循訴訟途徑又甚冗長。
21	資方仍然較強勢，希望改善，使勞方權利獲保障。
28	雇主如果自己本身沒辦法生存，也會任意解雇。
34	立法從嚴執法從寬。
35	雇主立意解雇，勞工也只能要求資遣費等，根本沒有機會再回廠工作，裕隆汽車解雇工會幹部，就算法院判決資方不法，資方仍不讓勞方回廠工作。
38	還是有許多的雇主違反法令，勞工要透過抗議政府才會知道，若不抗議，是否勞工就得要默默接受了。
39	勞基法中有預報購買制度之規定，使雇主可以合法地以預告工資之父方是不履行資遣前預告規定。
40	若只是單獨一人或數人遭解雇，力量不足以對抗雇主，勞工權益不受保障。
42	小企業勞工就無法受到保障，被任意解雇後摸著鼻子走人找下一個工作者大有人在。

44	未落實，民眾被無故解聘後，若未依法申訴請求救濟，權利自未受到保障。
----	-----------------------------------

〈五〉平等與歧視

14. 勞工不因國籍及種族遭受雇主歧視的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00034			VAR00034		
個數	有效的	35	個數	有效的	35
	遺漏值	12		遺漏值	12
平均數		2.6571	平均數		2.5143
中位數		3.0000	中位數		2.0000
眾數		3.00	眾數		2.00
標準差		.76477	標準差		.74247
變異數		.585	變異數		.551
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工不因國籍及種族遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.51，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	一定有受歧視。
5	我國人對外勞及大陸人士仍有歧視。
11	仍有國籍及種族問題。
14	不然對外勞之不良對待如例發生。當然，也有外勞對本國雇主施以暴力等情事。
21	由外籍勞工之普遍現象看來，雇主為了本身的利益，當期需要勞工時，並不在乎種族、國籍，甚至於不論是否合格。
28	只要工作能力強，沒有國籍及種族之歧視。
31	校園內未有此現象。
34	個人觀察和媒體報導。
35	高雄捷運的外勞事件即可見一斑。
38	外勞在台工作仍受到相當的歧視。不論是工資或工時。
39	外籍勞工地一年在台工作所得，多數須繳回給仲介業者，形同無實質所得。
40	很難比較，但許多外籍勞工在台地位本來較低，從事出賣勞力工作，易遭歧視，但外籍教師、主管卻是非常吃香。
41	以高捷之前外勞暴動為列，我們可以窺探到外勞(尤其東南亞)

	備受歧視。
42	只要工作認真，國籍、種族歧視程度還好。
44	外國勞工往往須作危險，本國勞工不願做的工作。

15. 勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00035			VAR00035		
個數	有效的	35	個數	有效的	35
	遺漏值	12		遺漏值	12
平均數		2.8286	平均數		2.9714
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		2.00	眾數		3.00
標準差		.82197	標準差		.61767
變異數		.676	變異數		.382
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.97，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	依勞力程度而言，某些需體力的工作仍有性別歧視。
5	受民主制度影響，雇工性別歧視已大幅改善。
11	性別對雇主仍為重要考量因素。
14	女性遭受歧視的情事還是發生，主要還是家庭教育及社會價值觀的問題。
21	當雇主為了本身的利益，其也不在乎性別。
28	最近幾年來女性工作能力不輸於男性。
31	部分私人公司存在。
34	個人觀察和媒體報導。
35	很多工作徵聘時雖無性別限制，但錄取時還是會考慮女性勞工所謂地產假、生理假、育嬰假的成本支出。
38	女性在職場的就業仍有限制，男女工資仍存在差距。
39	性騷擾及性別歧視目前是縣市就業歧視評議委員會受理最多的歧視案類型。
40	社會上女性義事雖逐漸抬頭，但華人社會依舊主要是“男主外、女主內”，女性無法避免因家庭因素無法配合公司政策(如加班)故易遭到歧視。
42	性別歧視在勞動界仍然存在，不然我國政府不會極力想樹立兩

	性平權的觀念。
--	---------

16. 勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00036			VAR00036		
個數	有效的	35	個數	有效的	34
	遺漏值	12		遺漏值	13
平均數		2.4571	平均數		2.5294
中位數		2.0000	中位數		2.5000
眾數		2.00	眾數		2.00
標準差		.78000	標準差		.56329
變異數		.608	變異數		.317
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.53，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	中年以後，漸漸就被排斥了，年紀越大，就業越困難。
5	勞力工作減少，工作多靠能力，受年齡差異影響不大。
11	年齡高低仍影響雇主進用因素。
14	台灣很少童工事件。也很少聽過有虐待童工事件。不過，中高齡的失業卻是大家可以看得到的。這才是問題所在。
21	同上理由，當雇主為了本身的利益，也是不在乎年齡，甚至於對於年邁者或幼童過當雇用。
28	有的工作還是要依年齡來考量。
31	看工作之性質以及職位而定。
34	個人觀察和媒體報導。
35	中高齡失業，是很難再有職場第二春的。
38	許多的職業項目仍有設定年齡。
39	2007 年就業服務法修正後，將年齡因素列入求職禁止歧視的規定項目，但實務上仍存在許多年齡歧視。
40	某些需要出賣勞力工作無法避免此情況，社會經驗也受年齡而有些許不同。
41	許多工作有年齡上限規定，即使有的沒有，但面試主管往往有心證不要年齡過大的員工。
42	年齡歧視是兩極化(中高齡、青少年)的。

17. 身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00037			VAR00037		
個數	有效的	35	個數	有效的	34
	遺漏值	12		遺漏值	13
平均數		2.5143	平均數		2.2059
中位數		3.0000	中位數		2.0000
眾數		3.00	眾數		2.00
標準差		.78108	標準差		.72944
變異數		.610	變異數		.532
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。」平均數為2.21，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	所以政府只好軟硬兼施。雇用者尚有補助、優惠；不雇用者，有罰則。
5	身心障礙勞工，工作需視其障礙程度影響雇主僱用意願。
11	身心障礙勞工仍受歧視。
14	不然，中央大學近來有一位身高只有 120 公分的教授是如何呢？就是還是在外在肢體上受到歧視（在中大這個例子裏，連公家機關也不例外），所以，該位教授只好尋找自己的人生出路，還好本身不自暴自棄。
18	身心障礙勞工進用比例仍偏低。
21	許多工作，其性質上對身心障礙是可負荷的，但雇主同樣為了本身的利益，對身心障礙者仍存有歧視。
28	身心障礙之勞工有他們的生活能力。
31	身心障礙人士皆有所保障。
34	個人觀察和媒體報導。
35	即使有身障保護法，身障者能從事的工作也多是低階、邊緣性的工作。
38	不能說沒有，但應有在逐漸改善中。
39	定額雇用制難以落實，即使雇主因未足額進用身障者需繳納差額費，多數會以行政訴方式拖延。
40	雇主可能是在不得已情況下雇用之，不一定會給予應有的尊重。
42	明明殘障者有生性上限制，雇主仍然以正常人標準要求!甚至要求做正常人的工作，許多義務雇用單位內，可不可以不要雇用

	殘障者。
--	------

〈六〉外籍勞工

18. 外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00038			VAR00038		
個數	有效的	35	個數	有效的	35
	遺漏值	12		遺漏值	12
平均數		3.4857	平均數		3.3714
中位數		4.0000	中位數		3.0000
眾數		4.00	眾數		4.00
標準差		.65849	標準差		.68966
變異數		.434	變異數		.476
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.37，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	法規偏向於外籍勞工權益，雇主的保障則較少!
5	法令規範尚稱完備。
11	外籍勞工享有權益法令尚待改善。
14	這牽涉到很多問題。世界各國一定要先保障本國勞工為最高指導原則，不然，國家無法存續。因此，除了一定要對外籍勞工保障其基本工作人權外，如何在本國勞工的保護上做出適當的保障反而是刻不容緩。
21	法令規範漸向完備程度邁進。
31	仲介是否皆遵守法規?
34	個人觀察和媒體報導。
35	勞委會設立 1955 專線，對外勞是一大福音，如遭雇主不當剝削有管道可申訴，唯接獲申訴，公權力應盡量介入查明。
38	法令上針對外勞有多項規定與保障。
39	我國雖在基本勞動權益上，外勞因適用勞基法而受到基本保障，但是對仲介業之規範過於寬鬆而影響外勞權益。
40	適用於就業保險法。
42	對外勞的告知規範足夠了。

19. 雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00039			VAR00039		
個數	有效的	35	個數	有效的	35
	遺漏值	12		遺漏值	12
平均數		2.8286	平均數		2.7143
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.70651	標準差		.78857
變異數		.499	變異數		.622
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度。」平均數為 2.71，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	是雇主的良心而定。
5	外勞遭受雇主不合理對待時有耳聞。
11	外籍勞工基本勞動權益仍未明顯提升。
14	雇主聘用外勞的最大考量就是成本。最近比較少聽到外勞的不良對待情事發生。不過，沒有報導，並不代表沒有在發生，有時只是時間點還未到而已。
21	由新法令看來，雇主們也努力配合法令顧及勞動者權益。
31	雇主提供勞工的保障，但仲介?
34	個人觀察和媒體報導。
35	大多雇主仍依法提供基本權益，但少數雇主仍會想辦法剝削外勞。
39	部分勞工與仲介業者共同牟利，為害外勞權益，出現濫收費用、就業安定費私下轉移由外勞支付部分費用、食宿條件不佳、人頭等諸多問題。
40	雇主不一定依規範進行雇用，外勞為求得工作機會，可能退讓。
41	以高捷之前外勞暴動為列，我們可以窺探到雇主並沒有依法提供外籍勞工基本勞動權益。
42	違反基本勞動權的雇主還是有外勞仲介評鑑時，從違規事件可看出。

〈七〉童工

20. 童工應受保護，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00040			VAR00040		
個數	有效的	35	個數	有效的	34
	遺漏值	12		遺漏值	13
平均數		3.2857	平均數		3.3235
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		4.00	眾數		3.00 ^a
標準差		.89349	標準差		.68404
變異數		.798	變異數		.468
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		4.00

a. 存在多個眾數，顯示的為最小值。

統計顯示，學者專家評估「童工應受保護，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.32，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	早就規範完備。
5	我國照顧兒童之社會福利措施法令尚稱完備。
11	童工保護法令尚須修正。
14	法令取法先進國家，因此這方面還算可以。
18	規定簡陋且未考慮現時，對 15 歲以下從事勞動者，並未落實查核。
21	勞保殘障給付與團體意外險之賠償問題應再討論使臻完善。
28	因經濟不景氣的關係很多童工還是要打工。
31	對於未成年工讀，法令皆有所保障。
34	個人觀察。
38	勞基法有完整規範。
39	ILO 訂立之廢除最惡劣型態童工公約已列為國際核心勞動標準之一，但未列入我國法令。
40	依上例之新聞事件，一般勞工可能不如童工般受保障。

21. 雇主不會非法僱用童工的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量		
VAR00041		
個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		3.1714
中位數		3.0000
眾數		4.00
標準差		.95442
變異數		.911
最小值		1.00
最大值		5.00

統計量		
VAR00041		
個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		3.1429
中位數		3.0000
眾數		4.00
標準差		.80961
變異數		.655
最小值		2.00
最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「雇主不會非法僱用童工的程度。」平均數為 3.14，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	怕罰則。
5	雇主普遍對具有對非法僱用童工，屬違法行為之觀念。
11	非法僱用童工仍時有所聞。
14	較少聽說。不像過去在 60 及 70 年代比較多這種事情。
21	應再檢討法令規訂或修訂法令，特別為童工訂定保護法。
28	因政府非常重視童工的全意，不至於會受影響。
31	目前鮮少聽到僱用童工的事件。
34	個人觀察。
35	雇主非法僱用童工的負面新聞少之又少。
38	許多業者仍會僱用中輟生的童工從事生產或是外務工作，例如發傳單。
39	家庭工廠之家庭內勞動中，非法童工仍多，此外，以建教合作，學徒等不同名義僱用之非法童工亦多。
40	一般童工因缺乏專業技能，供給彈性低，可與雇主私下進行協商，較易出現非法僱用情況。
41	以我的認知，一般雇主不太會非法僱用童工，但還是有個案存在，比方上面參考資料提到未滿 16 歲童工受僱廣告社架設廣告布條、不慎觸及高壓電嚴重灼傷。
42	少子化後僱用童工程度降低了，雇主也不見得願意僱用童工。

〈八〉母性保護

22. 女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主不利對待的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00042			VAR00042		
個數	有效的	35	個數	有效的	35
	遺漏值	12		遺漏值	12
平均數		2.6571	平均數		2.5714
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.83817	標準差		.65465
變異數		.703	變異數		.429
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主不利對待的程度。」平均數為 2.57，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	視個別公司而定，有的好，有的差，但女性已經較會提出申訴了。
5	礙於工作機會較以往難尋，遭受不利益對待情形，仍有存在。
11	仍會受雇主不利益對待。
14	公家機關這方面的問題較少，但私人機構的問題就很多。政府帶頭不執行，女性勞工如何受保障。
18	目前性別歧視案件最主要為懷孕歧視，私人企業請育嬰假者仍屬少數。
21	法令有規定，實際上，不是每個雇主皆執行得很好。
28	視工作情況而定。
31	私人公司未必對懷孕婦女有所保障。
34	個人觀察。
35	服務業勞工因懷孕而遭資遣的爭議時有所聞。
38	法令與社會對懷孕婦女的重視有顯著大幅提升。
39	實務上禁孕歧視案例仍多，且佔最多。
40	許多未揭露的情況是，女性怕失去工作而不敢聲張。
42	視企業雇主兩性平權觀念而定。

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。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量
VAR00043

個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		3.4000
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.77460
變異數		.600
最小值		2.00
最大值		5.00

統計量

VAR00043

個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		3.3714
中位數		4.0000
眾數		4.00
標準差		.73106
變異數		.534
最小值		2.00
最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工應享有育嬰期間及之後的工作權益保障，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.37，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

受訪者編號	理由說明
5	法令經常更新修正，工作權益較以往有保障。
11	法令保障仍有修法空間。
14	仿照歐、美、日國家的制度，當然，不會太差。但修正版畢竟不是正版。
21	政府已重視該問題，法令規範已向完備程度邁進。
28	都有依照法令規定通用。
31	公家、學校皆有所保障，但私人公私不一定。
34	執法問題。
35	育嬰假剛推出不久，尚無法評估，但仍有少數案例因勞工請育嬰假而遭資遣。
38	還有很多尚未規範的項目，例如無薪假。
39	就保法修正增列育嬰流職津貼後，雖有助於工作權保障，但申請人數仍居少數。
40	育嬰期間夠長且之後”依法”亦不得任意解雇。
42	法令規範已多項程序訂定及頒布實施。

〈九〉身心障礙者

24. 身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

VAR00044

個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		3.4286
中位數		3.0000
眾數		4.00
標準差		.69814
變異數		.487
最小值		2.00
最大值		5.00

統計量

VAR00044

個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		3.4571
中位數		4.0000
眾數		4.00
標準差		.61083
變異數		.373
最小值		2.00
最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.46，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

受訪者編號	理由說明
5	已有公務人員特考及就業服務法令保障。
11	法令規範尚待加強。
14	仿照歐、美、日國家的制度，當然，不會太差。但修正版畢竟不是正版。
21	法令規範已向完備程度邁進。
28	視身心障礙輕重而論。
31	目前皆對身心障礙人士有完善的保障。
34	個人印象。
35	雖然有法，要能落實才是重點。
38	有加強的空間。
39	2007 年身障法修正後，已較為完備，但職業重建之規範仍可再加強。
40	雖有定額雇用人數，但就業之後相關福利不明確。
42	法令規範對身心障礙者已有許多保護。

25. 雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

VAR00045

個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		2.5429
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.78000
變異數		.608
最小值		1.00
最大值		4.00

統計量

VAR00045

個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		2.5143
中位數		2.0000
眾數		2.00
標準差		.65849
變異數		.434
最小值		1.00
最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度。」平均數為 2.51，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	多是應付政府規定。
5	身心障礙者受限於體障，適合工作項目不多。
11	未落實身心障礙者就業問題。
14	雇主有的是辦法（找人頭等），如何落實，當然，是政府要想辦法才對。
21	雇主業已開始確實依據相關法令規定逐步落實身心障礙者的就業，使其權益受到保障。
28	透過服務設計，服務、協助身心障礙者就業。
31	皆雇有一定比率的身障勞工。
34	個人印象。
35	就如民間團體所陳述「景氣好就業率低，景氣差就先被 Fire」。
38	雇主基於營運考量，對雇用身心障礙者仍有顧慮。
39	定額雇用制問題，成效不彰，雇主繳納差額費用者為少數。
40	如上新聞事件 2,4，往往是最先被解雇的(尤其在不景氣時)。
42	雇主遵循法令就業相關規定尚 OK，但是，若以實質落實仍有一段差距，法令一旦拿掉，身障者就業之路更加崎嶇。

〈十〉原住民勞工

26. 原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

VAR00046

個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		3.6857
中位數		4.0000
眾數		4.00
標準差		.67612
變異數		.457
最小值		2.00
最大值		5.00

統計量

VAR00046

個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		3.6857
中位數		4.0000
眾數		4.00
標準差		.63113
變異數		.398
最小值		3.00
最大值		5.00

統計顯示，學者專家評估「原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.69，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	保護有加。
5	已有就業考試保障及原住民就業法令保障。
11	原住民就業保障法令仍有待修正。
14	仿先進國家的制度，當然，不會太差。但修正版畢竟不是正版。
21	政府以積極推行各種政策，修正各種法令，照顧原住民。
28	落實政府輔導原住民就業。
31	制度完善，大部分公司、學校皆有保障。
34	個人觀察。
35	法令規範尚稱完備，能否落實才是重點。
38	沒有特別針對原住民有就業保障的條款。
39	原住民權益法只有基本原則(除足額雇用是具體規定外)，就業服務法雖將原住民列為特定對象，但並無與其他群體不同。
40	原住民其實並不算弱勢的族群，不僅考試有加分，也對雇主要求受雇比例，加上先天體格優勢，更容易受聘於某些工作，因此目前法規已足夠。
42	對原住民的保障夠了。

27. 雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

VAR00047

個數	有效的	34
	遺漏值	13
平均數		2.8824
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.76929
變異數		.592
最小值		1.00
最大值		4.00

統計量

VAR00047

個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		2.7143
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.66737
變異數		.445
最小值		1.00
最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度。」平均數為 2.71，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	雇主不願雇用原住民，多因原住民上工多數不太正常(領了薪資就不太上工，沒錢了才又回來)。
5	原住民體能佳，如肯努力工作，雇主多會遵守法令。
11	雇主多未落實執行。
14	雇主有的是辦法，如何落實，當然，是政府要想辦法才對。
21	對原住民就業照顧，雇主依相關法令規定業已開始落實。
28	政府非常重視原住民就業之協助。
31	法規完善，但公司未必遵守。
34	個人觀察。
39	原住民定額雇用制見於自由貿易港區條例、原住民權益法，但雇用知雇用意願不佳。
40	某些需要專業技能的工作，雇主不易落實相關法令，但這並非完全是雇主的錯誤，原住民本身應多充實技能。
42	不要一味責怪雇主，原住民集體不告而別，不用心在生產力上，怎能降低水準求體諒呢?苦勞與一般勞工相較，是不是也是另一種對一般勞工的歧視和不公平?

〈十一〉失業

28. 勞工失業期間，應獲政府協助（如訓練、輔導、生活需求），目前實際獲得協助的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量
VAR00048

個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		3.2571
中位數		3.0000
眾數		4.00
標準差		.98048
變異數		.961
最小值		1.00
最大值		5.00

統計量

VAR00048

個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		3.2000
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.75926
變異數		.576
最小值		1.00
最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工失業期間，應獲政府協助（如訓練、輔導、生活需求），目前實際獲得協助的程度。」平均數為 3.20，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

受訪者編號	理由說明
5	提供短期就業機會，僅能救急。
11	實際獲得協助仍然有限且有不均。
14	主要是應該建立起終身學習及就業等相互互動的制度，不要等到經濟不好才在做這些事，到那時根本遠水救不了近火。
18	雖有就業保險，但促進就業方面多為短期就業機會之提供，僅會延後失業狀況。
21	針對減低失業率，政府之各種補助方案不錯，效果也立即呈現，然長期仍得視經濟情況改變，適時予以調整。
28	勞委會落實為員工進修訓練。
31	更需考慮是否真的有幫助(如:進修)。
34	相較其他國家 台灣的失業保險制度已有平均水準。
35	就所知的失業勞工，不是在領取失業救助，就是積極在參加職業訓練，連很多自願離職的勞工也在領失業救助。
38	都是短期的協助而已。
39	1.領取失業給付者人數多，就服人員有限，難以獲得深入服務 2.特定對象失業者亦同，尤其是長期失業者受到協助最欠缺。
40	某些協助並不實際且具排他性。

〈十二〉職業傷病

29. 遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

VAR00049

個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		3.4000
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.55307
變異數		.306
最小值		2.00
最大值		4.00

統計量

VAR00049

個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		3.2857
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.66737
變異數		.445
最小值		2.00
最大值		5.00

統計顯示，學者專家評估「遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.29，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

受訪者編號	理由說明
5	政府設有照顧勞工專門機關，法令完備。
11	法令可再修正充實。
14	仿先進國家的制度，當然，不會太差。但修正版畢竟不是正版。
21	政府對勞工職業傷害問題已重視並積極提出法令規範保護勞工。
28	勞委會積極推動職業傷害降到最低。
31	法規完善，但公司未必遵守。
34	個人觀察。
35	多重保護，立意尚稱完備。
38	職業災害是法規中最被重視的項目。
39	精神疾病致職業病尚未列入，仍在研擬中。
40	遭遇職業傷病的過程與事後，皆有受到保障。
42	我國對職災的規範尚稱用心。

30. 勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益受保障的落實程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

VAR00050

個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		2.8286
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.82197
變異數		.676
最小值		1.00
最大值		4.00

統計量

VAR00050

個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		2.7429
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.81684
變異數		.667
最小值		1.00
最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益受保障的落實程度。」平均數為 2.74，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
5	政府對受職業傷害之勞工，各項福利照顧措施多能落實推動。
11	相關權益仍未落實。
14	勞工一旦受傷，除了在金錢上給予補償外，事後的輔導措施是相對重要的。主要的保障是在其受傷後的復原及復原後的輔導才是重點。
21	由於法令規範已提出，目前看來勞工遭受職業傷病時，受到保障的程度有增加。
31	法規完善，但公司未必遵守。
34	雇主心態和執法不嚴。
35	少數遇有爭議，調解結果多是保障勞工權益。
38	職業災害涉及賠償，往往可以看到許多糾紛。
39	職業病認定程序複雜冗長。
40	法規完善，但執行上易有爭議(如參考資料 2)。
41	遭遇職業傷病的勞工往往因為資訊不透明，及對自身權益的不了解，相關權益未必受 100% 保障，落實程度不明確。
42	我國對職災的規範尚稱用心。

〈十三〉老年

31. 勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

VAR00051

個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		3.2000
中位數		3.0000
眾數		3.00 ^a
標準差		.83314
變異數		.694
最小值		2.00
最大值		5.00

統計量

VAR00051

個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		3.2000
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.71948
變異數		.518
最小值		2.00
最大值		5.00

a. 存在多個眾數，顯示的為最小值。

統計顯示，學者專家評估「勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為 **3.20**，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	不夠不夠
5	有勞工退休法、勞基法及勞工老年年金制度之實施。
11	法令仍有修法空間
14	由於對老年的照護，除了原來勞保給的給付之外，其實，勞工老年生活會是一個很大問題。如果，通膨是持續的現象外，那麼應該如何來保護其退休金的購買力，就是一個很大的課題。再加上，過去政府不重視退休制度，目前退休金制度要在新舊之間取得永續經營的目標是不容易的。目前等於是把現在還在工作的勞工的繳交金額拿來補貼已退休人員。除非目前勞工的生產力極高，不然，到時，目前正繳交的勞工，未來不見能夠享受到退休金的好處。
21	由一些新法令規範看來，對老年在經濟安全上的保障是較前完備些，但仍嫌不足
31	措施完善
34	個人觀察
35	制度雖佳，但一般勞工所能累積的金額有限，對老年生活保障不足。
38	勞退新制、國民年金制對老年經濟已有大幅的保障。
39	勞工退休金舊制之提撥仍偏低，新制適用者領取者尚有限
40	有老人年金且規範雇主不得拒絕雇用之
42	所得替代率不足夠勞工晚年的生活(老年人多病、需人照顧，少

子化後未必子女能照顧)。

32. 勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00052			VAR00052		
個數	有效的	34	個數	有效的	35
	遺漏值	13		遺漏值	12
平均數		2.9706	平均數		2.8286
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.83431	標準差		.78537
變異數		.696	變異數		.617
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		5.00

統計顯示，學者專家評估「勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。」平均數為 **2.83**，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	不夠不夠。
5	工作達一定年資後，勞保老年給付能提供基本生活需求。
11	透過勞退基制或多或少有所保障。
14	只能說省點花，不然，到時通膨吃了老本。制度設計上，要再多加強保障購買力的部分。
21	新勞保年金雖在全額及投保人資格上有增加及擴大，然由於通貨膨脹率之影響，往後年老實生活究竟是否真能保障或保障程度如何仍值得仔細研究。
31	措施完善。
34	勞退基金的財務問題 將會是未來勞保給付的隱憂。
35	勞保年金制度佳，但勞工若無法工作超過 30 年以上，或投保金額不高，對老年生活保障有限。
38	能維持基本生活無虞。
39	在勞工退休金舊制成效不佳的情形下，勞保老年給付雖可提供部分保障，但因金額較少，故難以擴大成效。
40	只能算是補貼，不能提供太多保障(因金額過低)，但考量國庫赤字也是無可奈何。
41	保障趕不上通貨膨脹，且社會保險有破產危機，老年退休者往往需要從年輕就要有退休規劃。

42	所得替代率不足夠勞工晚年的生活(老年人多病、需人照顧，少子化後未必子女能照顧)。
----	--

〈十四〉勞動政策

33. 政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的保護程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量 VAR00053			統計量 VAR00053		
個數	有效的	33	個數	有效的	35
	遺漏值	14		遺漏值	12
平均數		3.3939	平均數		3.2286
中位數		4.0000	中位數		3.0000
眾數		4.00	眾數		4.00
標準差		.82687	標準差		.94202
變異數		.684	變異數		.887
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		5.00	最大值		5.00

統計顯示，學者專家評估「政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的保護程度。」平均數為 **3.23**，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	眾說紛紜，尤其民營化或財團化招致批判，許多勞工因民營化而受到裁撤，表示未蒙其利先受其害。
5	國營事業多會遵守法規。
11	公營事業民營化者權益較受保障
14	對國營事員工來說，民營化對其更有利。除了享用原有公務體系下的福利外，也還能享受私人企業的獎勵，當然高興。
21	由資料看來，政府積極注意勞動權益，多項保護勞動權益的政策陸續訂定。
31	相較於民營較有保障。
34	個人觀察。
35	公營民營化過程對勞工權益保護尚屬周到，唯民營化後就很難知道，且很多公營民營話根本就是固有財產私人化(財團化)。
39	民營化初期對個別勞工離職之補償制度尚可，但對現職勞工之管理日益不合理，尤其是民營化後之再合併、易使勞工權益受損。
40	通常這些單位存在緊密的工會(即使民營化)，較易爭取權益。
41	民營化的國公營事業，勞工權益通常比照就往辦理，仍比一般

民營企業保障佳。

34. 外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量
VAR00054

個數	有效的	33
	遺漏值	14
平均數		2.7273
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.83937
變異數		.705
最小值		1.00
最大值		4.00

統計量

VAR00054

個數	有效的	35
	遺漏值	12
平均數		2.5714
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.69814
變異數		.487
最小值		1.00
最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度。」平均數為 2.57，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
3	多少有傷害，甚至排擠本勞的工作機會。
5	過度開放引進外勞，相對影響本國勞工就業機會及工作條件。
11	對本國勞工勞動條件保護不足。
14	這就失業率高的其中一個原因。
21	由於經濟情勢轉變，政府也顧及本國勞工。
34	目前外勞多是藍領 做的多是本國勞工不願從事的工作。
35	因進用外勞、本國勞工勞動條件平均下降或停滯不動。
38	外勞政策仍以無損本國勞工為優先。
39	外勞政策已由原本知補充性政策朝向實質知替代性政策發展。
40	本國勞工就業市場被瓜分較吃虧，若不是面臨景氣衰退，政府也不會重新思考此部分。

35. 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。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

VAR00055

個數	有效的	33
	遺漏值	14
平均數		2.5152
中位數		2.0000
眾數		2.00
標準差		.75503
變異數		.570
最小值		1.00
最大值		4.00

統計量

VAR00055

個數	有效的	34
	遺漏值	13
平均數		2.2647
中位數		2.0000
眾數		2.00
標準差		.75111
變異數		.564
最小值		1.00
最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「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。」平均數為 2.26，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

受訪者編號	理由說明
5	規避僱傭關係，勞力仲介公司從中獲利。
11	對勞工形成另種失業狀態。
14	不然國美館的情事如何產生？如再坐視不管，以後還有更多會發生。
18	對派遣尚無明確政策，且政府部門使用派遣勞動力或勞務委外，已達濫用之情況。
21	沒有明顯的規章，但為保護勞工權益仍然需要明顯的規章。
28	須再加強。
34	個人直覺。
35	層層剝削，對派遣勞工何有保護可言，建議應盡量訂定派遣法。
38	保護程度有提高。
39	雖會編列勞動法令之相關費用交由委外單位提供給勞工，但相關法令遲未立法(如派遣法)成為政府濫用此類勞工日益嚴重的根源。

附錄三、德慧調查評估人名單

王 葳	逢甲大學經濟教授
王惠玲	政治大學勞工關係研究所教授
成之約	政治大學勞工研究所教授
朱 信	成功大學環工系教授
江意華	台北市台灣省大地工程技師公會總幹事
李昭平	中華民國華航產業工會理事長
李健鴻	中國文化大學勞動暨人力資源學系教授
林仁昇	雲林縣政府消保官
林明瑞	台中教育大學環境教育研究所教授
林彥伶	淡江大學經濟系教授
林淑慧	中正大學勞工關係學系教授
邱明祥	苗栗縣總工會總幹事
胡健驊	海洋大學海洋科學系教授
張玉萱	元智企管助理教授
許文章	中華民國雕課業職業工會全國聯合會理事長
許繼峰	中正大學勞工關係學系副教授
陳德雄	中華民國理燙髮美容業職業工會全國聯合會理事長
傅然輝	台南市政府消保官
程 俊	屏東縣政府消保官
黃珍琪	東吳大學經濟系教授
黃美瓏	基隆市政府消保官
蔡明珠	中華電信桃園分會總幹事
蔡秋發	兆豐商銀產業公會理事長
蔡清源	中華電信宜蘭分會常務理事
簡金晃	彰化市政府消保官
藍朝卿	台灣省結構技師公會理事長



社團法人中國人權協會簡介

~~~~~緣起~~~~~

1979年，我國歷經30餘年之高度經濟成長與政治發展，人民對人權保障需求日殷，但因朝野發展的兩極化而爆發了高雄美麗島事件；在國外，美國卡特總統大力提倡人權外交，雖採雙重標準為人垢病，但仍促進了世人對人權之了解與重視。在此國內外外交相刺激之下，為促進台灣人民對人權之了解與重視，於1979年春，由杭立武先生等百餘位人士在台北創立我國的第一個民間人權組織——中國人權協會。

~~~~~宗旨~~~~~

以保障與增進「世界人權宣言」所揭示之人權理念為宗旨。

~~~歷任理事長~~~

第一屆(1979年至1981年)理事長：杭立武
第二屆(1981年至1983年)理事長：杭立武
第三屆(1983年至1985年)理事長：杭立武
第四屆(1985年至1987年)理事長：杭立武
第五屆(1987年至1989年)理事長：杭立武
第六屆(1989年至1991年)理事長：杭立武
第七屆(1991年至1993年)理事長：查良鑑
第八屆(1993年至1995年)理事長：高育仁
第九屆(1995年至1997年)理事長：高育仁
第十屆(1997年至1999年)理事長：柴松林
第十一屆(1999年至2002年)理事長：柴松林
第十二屆(2002年至2005年)理事長：許文彬
第十三屆(2005年至2008年)理事長：李永然
第十四屆(2008年至2011年)理事長：李永然

~~~工作內容~~~

中國人權協會之主要工作有人權理念之倡導、人權事件關切、台灣人權現況之研究調查、國內外人權組織之聯繫、法律服務等，並於1980年成立「中泰支

援難民服務團」，1994 年後轉型為「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；1999 年成立「台灣原住民工作團」、2000 年 12 月曾於泰安鄉永安部落成立「泰安關懷站」，以推動原住民部落兒童教育及心理重建為要務，現已完成階段性任務。

◎人權理念之倡導

本會曾多次舉辦研習會、演講會、辯論比賽、論文比賽、座談會等活動以推廣人權觀念，出版人權法典、人權研究報告等書籍，每季出版「人權會訊」介紹人權專文、人權資訊及協會活動，出版 TOPS news letter 介紹 TOPS 在泰緬邊境的工作報告及服務現況，並建置「網站」(<http://www.cahr.org.tw>)隨時更新最新人權資訊與活動，以期達到傳播人權理念之目的。且為要將人權觀念從小紮根，本會特別舉辦「認識人權·歡樂童年」兒童人權繪畫比賽、並至國小校園舉辦「兒童人權教育宣導活動」及出版「齊齊陪你說人權」漫畫、「人權教育教師手冊」等，期以寓教於樂的方式將人權觀念推廣到社會的每一個角落。還經常赴各地監所瞭解在押被告及受刑人之處遇，且在每年「世界人權日」舉辦「人權週」系列活動，倡導人權理念。

◎人權相關法案之推動

促請立法機關與政府部門制定與人權相關之法令。如 1998 年於立法院推動通過之「犯罪被害人補償法」，另「赦免法」正於催生中；並推動「庇護法」、「國家人權委員會組織法」等立法，2008 年於本會召開催生「國家人權委員會組織法」立法會議。

◎人權研究與調查

自 1991 年起以問卷評估方式針對專家、學者調查國內年度人權指標，調查內容包括婦女、兒童、社會、司法、政治、經濟、文教等七項，自 1998 年起，又增加了老人人權、環境人權、身心障礙者人權三項，2007 年更增加了原住民人權，共計十一項人權指標調查。且為了解社會大眾對各項人權的看法，2006 年增設網路問卷調查，藉由網路的無遠弗屆期能收集更多社會大眾之意見，希望藉由人權指標調查呼籲社會大眾共同關心及監督台灣地區之人權狀況。

◎法律服務

此項服務之構想原係對人權受侵害者提供法律諮詢服務，對弱勢團體與個人，代向司法等機關查詢案情，用以保障其權益。本會並成立人權律師團提供民眾人權相關問題之諮詢、每三個月舉辦「關懷人權·維護權益系列講座」。

◎國際人權活動

積極參與國際性人權活動並建立與國際人權團體之聯繫為本會重要工作事項之一。具體事項有訪問國際人權組織、接待來訪國際人權組織代表，以及出席與舉辦國際人權會議等。

◎國際人道救援

本會於1980年成立「中泰支援難民服務團」，派遣團員與救助物資至泰緬邊境各難民營對難胞展開實際服務工作，1994年後改名為「台北海外和平服務團」，援助對象由難民擴大至落後、戰後地區需要援助的人，派人員服務的地點也由泰國延伸至非洲國家與柬埔寨，從事的工作有職業訓練、師資訓練、社會服務與緊急救援計劃等，現更將服務地區擴及中南美洲，期能在國際人道救援上多盡一份心力；並與國際社會同步，每年舉辦「世界難民日」慈善系列活動以響應聯合國世界難民日並藉以喚醒民眾對難民的關心與重視。

◎原住民服務

本會於1999年6月首度發表原住民人權現況調查報告，調查範圍涵括30個山地鄉及25個平地鄉。同年10月成立「台灣原住民工作團」，除深入部落了解921地震後，原住民在災後重建過程中所面臨的問題和處境外，並不定期舉辦與原住民族相關議題之研討會，以期強化國內對原住民議題之重視。

~~~自我期許與前瞻~~~

中國人權協會的誕生是我國政經與社會整體進步發展的自然產物，有重要的歷史意義。在今日人權內涵已超越單純的生存權而擴及人權尊嚴、身體自由、自我發展等精神領域。而人權之普遍發展，也己成為普世各國共同追求之目標。

在未來，中國人權協會期盼從社會各個層面出發，並著重「人權教育」，使「人權」之理念能向下紮根，企盼能引起各界人士的共鳴，尋求建造普遍的人權價值，讓不同的階級、不同的族群、兩性之間皆能有更好的對待方式。瞻望未來，我們還有很多的事要去做，我們希望能有更多的有志之士一起加入，大家共同致力於實現尊重「人權」的理想，讓每個人皆能有尊嚴的生存在這塊土地上的每一個角落。

您的捐款，是我們行動的力量！

劃撥帳號：01556781 戶名：社團法人中國人權協會

劃撥帳號：19398472 戶名：社團法人中國人權協會(原住民工作團)

劃撥帳號：18501135 戶名：社團法人中國人權協會台北海外和平服務團 TOPS

Chinese Association for Human Rights

Tel : 886-2-2393-3676 Fax : 886-2-2395-7399

Address : 4F-3, No.23, Sec. 1, Hangchow S. Rd., Taipei, 10053, Taiwan, R.O.C.

Website : <http://www.cahr.org.tw/>

E-mail : humanright@cahr.org.tw

What are Human Rights?

All human beings are born free and equal in dignity and rights.

People are endowed with reason and conscience and should act towards one another in a spirit of brotherhood. Therefore, we can live with dignity in any place over the world.

About Us (CAHR)

In the Spring of 1979, Mr. Hang Li-Wu, a leading figure on human rights and hundreds of other advocates established the Chinese Association for Human Rights (CAHR), the first non-governmental human rights organization in Taipei, Taiwan. In the domestic realm, until the eventful protest of the Kaohsiung Incident in 1979, Taiwan had experienced considerable economic growth as well as in the sphere of political development. This incident took place as a result of the intensive conflicts between the government and the civil society as greater respect for human rights was demanded by the general populace. The international environment also witnessed dramatic change when former U.S. President Jimmy Carter began to promote foreign policy that placed human rights as priority. Carter's approach could be regarded as a significant break from the past perception of human rights. Even though this was sometimes criticized for having double standards, it nonetheless helped facilitate the respect and emphasize the value of human rights worldwide. Thus, as a response to both domestic demand and international emphasis on human rights, the CAHR was founded.

Main Objectives

The major goals of CAHR are to secure, facilitate and promote human rights based on the respect of their value acknowledged in the Universal Declaration of Human Rights.

Successive Chairmen of CAHR

The first chairman (1979~1981): Li-Wu Hang
The second chairman (1981~1983): Li-Wu Hang
The third chairman (1983~1985): Li-Wu Hang
The fourth chairman (1985~1987): Li-Wu Hang
The fifth chairman (1987~1989): Li-Wu Hang
The sixth chairman (1989~1991): Li-Wu Hang
The seventh chairman (1991~1993): Liang-Jiang Cha
The eighth chairman (1993~1995): Yu-Ren Gao
The ninth chairman (1995~1997): Yu-Ren Gao
The tenth chairman (1997~1999): Song-Lin Chai
The eleventh chairman (1999~2002): Song-Lin Chai
The twelfth chairman (2002~2005): Wen-Bin Xu
The thirteenth chairman (2005~2008): Yung-Ran Li
The fourteenth chairman (2008~2011): Yung-Ran Li

What We Do

The main functions of the CAHR could be briefly categorized, but not limited, into seven main spheres and will be further explained in detail. Those spheres are, namely, (1) promotion of human rights; (2) advancement of related human rights laws; (3) human rights research and surveys; (4) legal services; (5) international human rights events; (6) international humanitarian aid; and (7) service to aboriginal people.

PROMOTING HUMAN RIGHTS

In order to promote the idea of human rights, the CAHR has organized various events such as conferences, speeches, debates and forums. More specifically, we hold series of activities on every human rights related holidays, such as World Refugee Day, International Day of Indigenous People, and Human Rights Day, as well as periodically publish books of human rights code and reports on human rights. We also set up website (<http://www.cahr.org.tw>) to provide up-to-date human rights information and activities. For example, the Human Rights Quarterly not only introduces articles and information relating to human rights, but also publicizes recent activities of the CAHR. Not to be forgotten, we publish the TOPS Newsletter to report our achievements and services provided at Thailand-Burma border.

Besides, for instilling a sense of human rights to the young generations, we organized event like painting competition – “Learning about Human Rights – Happy Childhood”, for children to appreciate their human rights. Another event we held is “Educating Children about Human Rights” in elementary schools. We also publish cartoon – “Chi-Chi Tells You about Human Rights” and other materials like “Teacher Guide to Human Rights Education” for similar purpose.

In short, by promoting the idea of human rights through entertaining activities, we attempt to influence more people and arouse their interest in knowing more about human rights.

The Advancement of Related Human Rights Laws

The CAHR urges parliament to draft bills related to human rights issues. In 1998, the “Innocent Victims Compensation Law” was passed in the Legislative Yuan. In addition, “Pardon Law” and “Asylum Law” are under consideration. In 2008, we convene a conference for the current session to draft the “National Human Rights Commission Organic Law”.

Human Rights Research and Surveys

To generate greater concerns in Taiwan’s human rights condition, we launched an annual survey of expert opinions on human rights starting from 1991. In the beginning, the survey contained 7 human rights indicators, under the category of women, children, community, judiciary, political, economic and education. In 1998, human rights of the elderly, environment, and people with disability were also included. Finally, in 2007, human rights of the indigenous people were added to the survey. Overall, a total of 11 human rights indicators are of our concerns. Furthermore, in order to understand public opinion towards each human rights area, we established an internet survey questionnaire in 2006 as well. We hope to take advantage of the instantaneous nature of the internet so that we could collect more opinions and suggestions from local people.

Legal Service

The establishment of this service is to provide legal advices and relevant information for the minorities and individuals who have encountered infringement on their human rights. Nonetheless, on behalf of them, we inquire the case before judiciary to protect their rights. We established a Human Rights Legal Service to provide consultations for the community. Together with Liming Foundation, we hold

quarterly forum on “Caring Human Rights, Protecting Interests”.

International Human Rights Events

In collecting and disseminating international information about human rights, and presenting our efforts to the world community, we act as an active participant in international human rights events and establish communication channels with our international human rights organizations. In concrete, we pay visits to international human rights organizations, receive international human rights representatives who come to Taiwan, and not only attend but also organize international human rights meetings as well.

International Humanitarian Aid

The Thai Chinese Refugee Service (TCRS), set up by the CAHR in 1980, provides assistance, services and aid to refugee camps located in Thai-Burma border. Since 1994, after the transformation of the TCRS to Taipei Overseas Peace Service (TOPS), the service has been extended to people in developing regions and victims in post-conflict areas. In addition to the service provided in Thailand, the TOPS also sends its personnel to Cambodia and African countries as well. Our main missions are to supply vocational training, teacher training, social services and emergency relief projects. Recently, the TOPS has also augmented its service in Latin America. By doing so, we hope to devote more efforts in the practice of human rights in the international arena. We also hold charity activities each year in response to the World Refugee Day with the hope to raise more public awareness of the refugees.

Service to Aboriginal People

In June 1999, the CAHR published the first Report on Human Rights of Aborigines. The report is composed of report on 30 aboriginal villages in the mountain regions and other 25 on plain areas. In the same year, the “Taiwan Aboriginal Service” was established in October. It invested substantial resources to the problems confronted by the aborigines during the reconstruction period after the 921 Earthquake. Furthermore, the Taiwan Aboriginal Service also holds conferences regarding issues related to the aborigine, hoping to reinforce the importance of aboriginal issues in Taiwan.

Looking to the future

The CAHR is a benchmark in the evolution of political, economic and social development in Taiwan and has its place that should not be neglected. Nowadays,

human rights represent more the rights of living, as well as dignity, freedom, and a person's right to development. The spread of the common value of human rights has also become a universal goal of all nations in the international community.

Since 1979, the CAHR has addressed itself to the spread of human rights values, promoting legislations related to human rights, showing our concerns and assisting the human rights events. The CAHR also presents researches on current human rights status in Taiwan, cooperates with other domestic and foreign human rights organizations, and provides indigenous and legal services. The CAHR founded TCRS in 1980 and transformed it into TOPS in 1994. The TOPS continuously sends out trained personnel and resources to Thai-Burma to help the refugees. With donations coming from all around the world, we have been able to continue our mission for over 20 years.

Looking for the future, the CAHR aims to deepen its work into different dimensions. We would like to emphasize the importance of human rights education so its value could be noticed and further rooted in the society. We look forward to practice tolerance and live together in peace with one another as good neighbors with regard to different gender, ethnic, and classes. There are still many tasks to be carried out in the future. Thereby, all volunteers are welcomed to join us and devote their efforts to pursue the realization of respect for human rights.

We believe that all human beings are born with the right to live with dignity. And we sincerely hope, with your kindly help, we can do more and be better in the promotion of the universal value of human rights.

If you would like to help us, please make your donation to:

Account No: 01556781

Account Name: Chinese Association for Human Rights

Account No.: 19398472

Account Name: Taiwan Indigenous Peoples Group (TIPG)

Account No.: 18501135

Account Name: Taipei Oversea Peace Service (TOPS)