

# 序 言

## Introduction

---

中華人權協會(原名中國人權協會)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，致力於實現「人權」的理想。在去(2009)年邁入 30 週年，今(2010)年已正式更名為「中華人權協會」，期能繼續傳承發展，承先啟後，開創未來。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 年間開始從事我國人權的調查研究工作。此計畫當時是由本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。

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，也左右其實踐的能力。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。

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。

在《世界人權宣言》發表已超過了一甲子，並且中華民國即將邁入百歲之際，我國在去年由馬總統批准了《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，並完成兩公約的國內法化工程，象徵我國的人權發展邁入一新的紀元。今年馬總統更於雙十國慶演說宣示，將在總統府成立「人權諮詢委員會」，由副總統蕭萬長任召集人，並預定於 12 月 10 日「國際人權日」開始運作。作為人權政策諮詢、整合協調各機關及團體人權事務、研究國際人權制度與規範、研提台灣人權報告等事項的制度化平台。相信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。

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、法務部、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、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、臺灣臺北地方法院檢察署緩起訴處分金、財團法人臺灣民主基金會之經費補助，以及台北市忠誠扶輪社與自然集團(玉觀軒)之共同協辦，使本會本年度各項人權指標調查方得以順利進行，併此致謝。

中華人權協會(原名中國人權協會)  
第十四屆理事長 李永然

2      0      1      0      年      1      2      月      3      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 .....	13
附錄一、民意調查問卷 .....	26
附錄二、德慧調查統計結果 .....	38
附錄三、德慧調查評估人名單 .....	73

## 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（99 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，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）99 年度人權保障程度評估

就本年度人權評估來講，民眾在婦女人權、老人人權、身心障礙者人權、原住民人權以及政治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」），但是在經濟人權以及司法人權等方面的保障則抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」），而總體來講，有超過五成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，有三成八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」）。
- 二、在婦女人權的保障方面，有將近五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」），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，有將近五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」），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」），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」）。
- 五、在文教人權的保障方面，有四成一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」）。

程度「非常不好」與「不好」)。

六、在環境人權的保障方面，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」），但有四成三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，有將近二成四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」），但有將近六成七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，有四成三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，有將近三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」），但有四成五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、在政治人權的保障方面，有將近五成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」）。

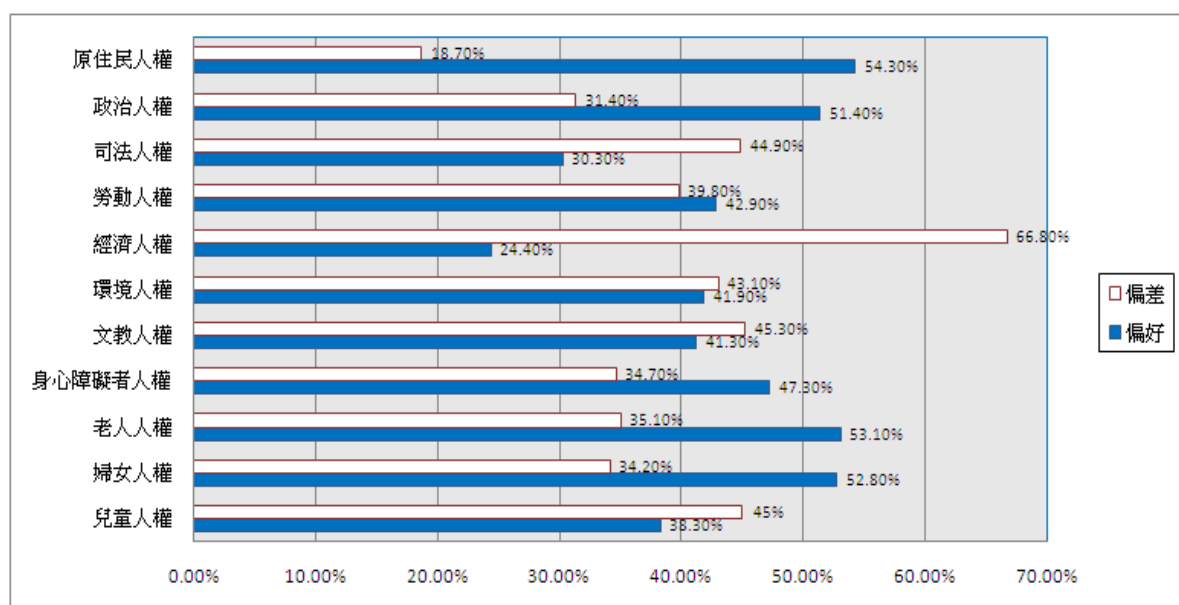
十一、在原住民人權的保障方面，有將近五成四的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有一成九左右的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。

十二、在整體人權的保障方面，有將近五成一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」）；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超過中點的 5.42。

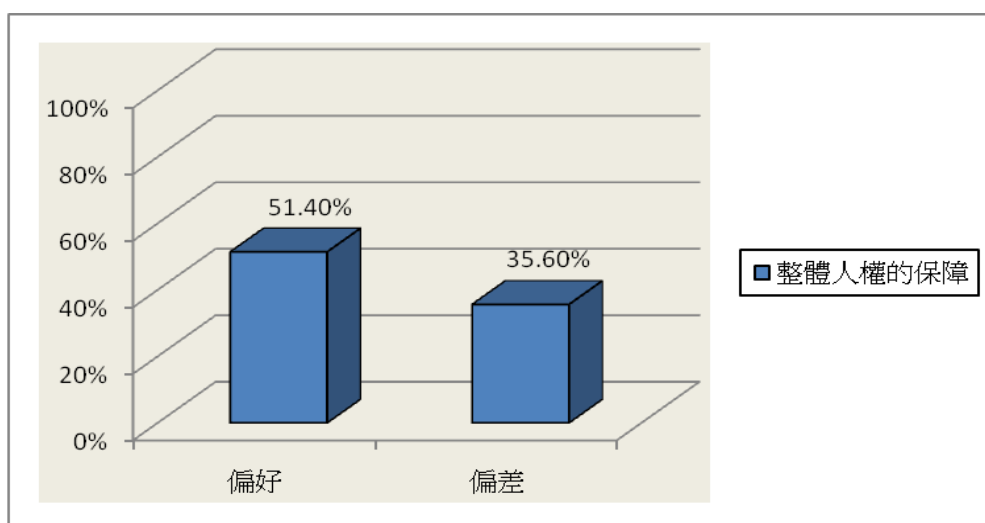
【表 1-1】99 年度人權保障程度評估

	非常好	好	不好	非常不好	無反應	總數
兒童人權	6.1	32.2	33.0	12.0	16.7	1084
婦女人權	5.0	47.8	26.1	8.1	13.0	1084
老人人權	7.7	45.4	23.9	11.2	11.8	1084
身心障礙者人權	7.2	40.1	22.9	11.8	18.0	1084
文教人權	7.1	34.2	27.8	17.5	13.4	1084

環境人權	4.5	37.4	27.0	16.1	13.0	1084
經濟人權	3.1	21.3	34.0	32.8	8.8	1084
勞動人權	6.3	36.6	24.8	15.0	17.3	1084
司法人權	4.2	26.1	26.8	18.1	24.8	1084
政治人權	12.7	38.7	18.9	12.5	17.2	1084
原住民 人權	18.4	35.9	11.6	7.1	27	1084
整體人權 的保障	7.0	44.4	26.1	9.5	13	1084
0~10 評分下，平均數為 5.42，標準差為 2.18						



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）99 年度與 98 年度人權保障程度的比較

在瞭解民眾對 99 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（98 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。整體結果顯示民眾對於過去兩年人權保障程度的評價變化不大，但就個別項目來講則有差異，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，但是在經濟與司法兩方面的人權保障程度則呈現退步的現象。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，有兩成八左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有兩成四左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」）。
- 二、在婦女人權的保障方面，有將近三成一的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有將近兩成二左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」）。
- 三、在老人人權的保障方面，有將近三成一的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有兩成一左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」）。
- 四、在身心障礙者人權的保障方面，有三成四左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有兩成一左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」）。
- 五、在文教人權的保障方面，有超過三成一的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但有將近三成四的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」）。
- 六、在環境人權的保障方面，有將近三成三的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但同時也有三成二左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」）。
- 七、在經濟人權的保障方面，有將近兩成一左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但有將近五成三的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」）。
- 八、在勞動人權的保障方面，有將近三成二的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但有將近三成五的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」）。



退步」)。

九、在司法人權的保障方面，有兩成五左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但有三成五左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」）。

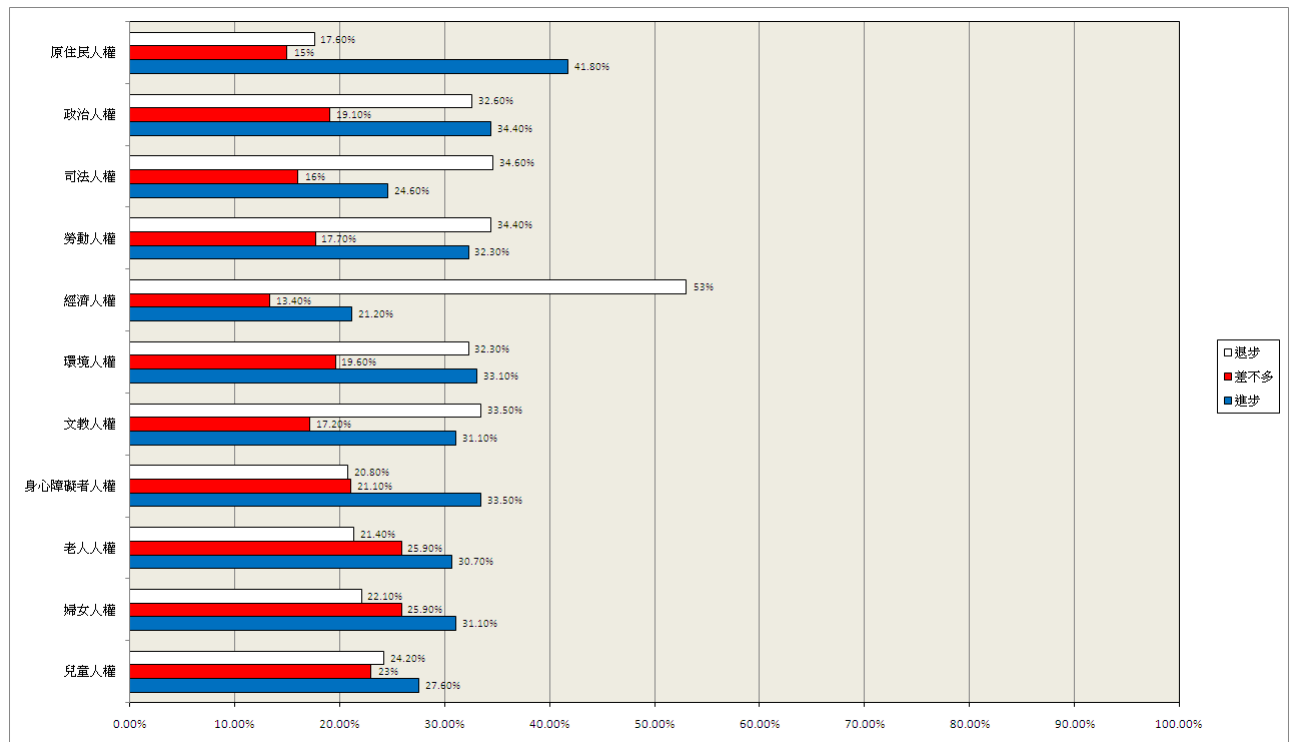
十、在政治人權的保障方面，有將近三成四的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有將近三成三的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」）。

十一、在原住民人權的保障方面，有將近四成二的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有將近一成八的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」）。

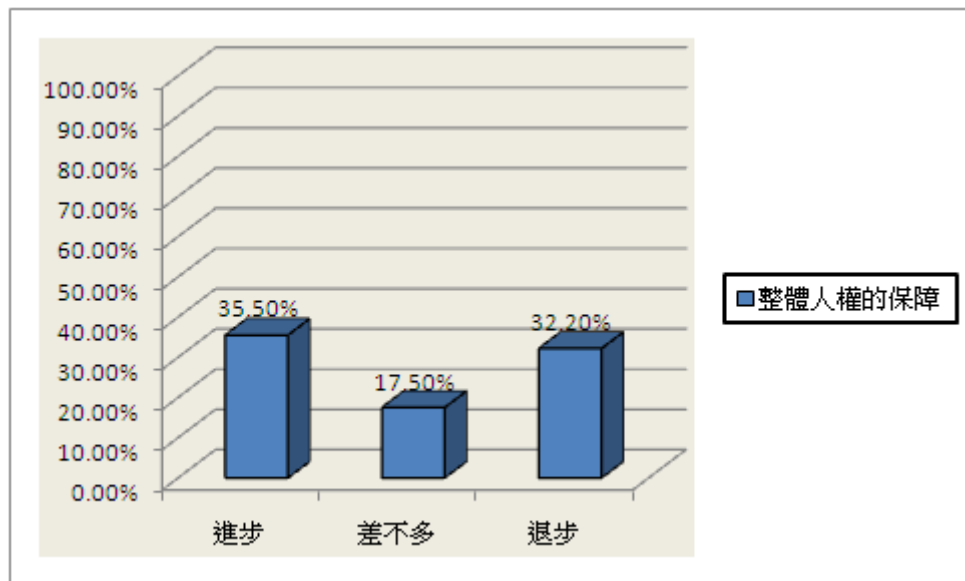
十二、在整體人權的保障方面，有將近三成六的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），同時也有將近三成二的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」）。

**【表 1-2】99 年與 98 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	2.4	25.2	24.5	14.9	9.3	23.7	1084
婦女人權	3.6	36.4	25.6	12.0	6.7	15.7	1084
老人人權	3.1	27.6	34.8	14.3	7.1	13.1	1084
身心障礙 者人權	4.3	29.2	24.9	13.0	7.8	20.8	1084
文教人權	4.3	26.8	19.2	21.4	12.1	16.2	1084
環境人權	3.6	29.5	19.6	20.2	12.1	15.0	1084
經濟人權	2.5	18.7	16.2	25.7	27.3	9.6	1084
勞動人權	2.4	29.9	19.5	22.7	11.7	23.8	1084
司法人權	3.4	21.2	18.6	18.2	16.4	22.2	1084
政治人權	7.6	26.8	18.0	19.2	13.4	15.0	1084
原住民 人權	11.4	30.4	11.7	11.7	5.9	28.9	1084
整體人權 的保障	4.8	30.7	23.1	20.8	11.4	9.2	1084



民意調查：99 年與 98 年十一項人權指標評估比較圖



民意調查：99 年與 98 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 99 年 09 月 24 日至 10 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 98 年 10 月 20 日至 10 月 29 日。共 45 位，其中公會/工會負責人共 14 位、學者共 20 位、消保官共 11 位。同意列名本報告的名單請見附錄三。

勞動人權指標部分，共分為十四大項：(一)結社自由與爭議處理，(二)工資與工時，(三)職場安全衛生，(四)解僱保護，(五)平等與歧視，(六)外籍勞工，(七)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 30 個題目。每個題目的評分，採李克特式五等分量表計分 (Likert 5-point scale)，按該項指標受保障程度分為 5 個等級，保障程度最差給 1 分，保障程度最佳給 5 分。在 5 個等級中，以 3 分為普通。經各細項指標統計，總平均數為 2.90，是「普通傾向差」程度。

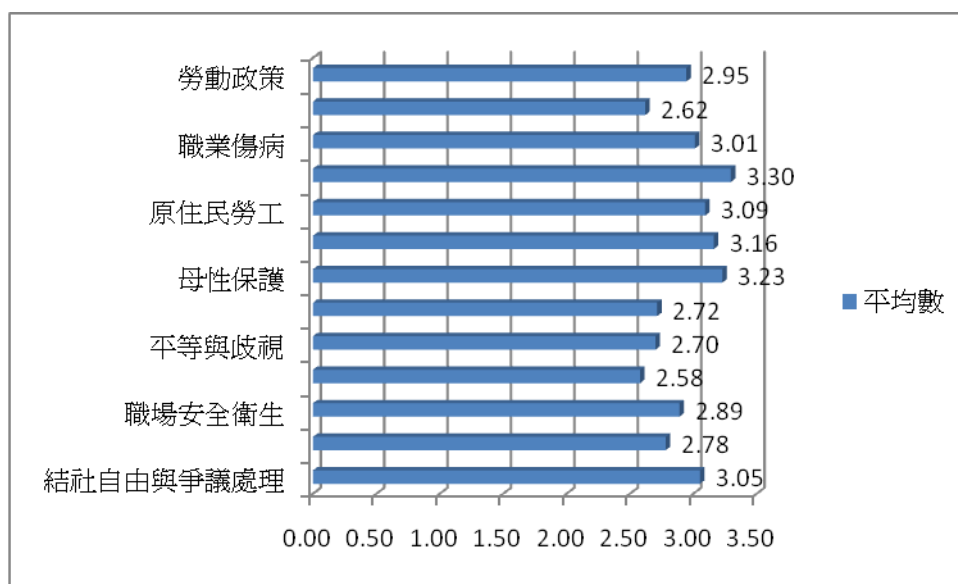
### 一、分項調查結果說明

1. 學者專家評估「結社自由與爭議處理」平均數為 3.05，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
2. 學者專家評估「工資與工時」平均數為 2.78，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 2.89，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
4. 學者專家評估「解僱保護」平均數為 2.58，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 2.70，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 2.72，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
7. 學者專家評估「母性保護」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「身心障礙者」平均數為 3.16，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
9. 學者專家評估「原住民勞工」平均數為 3.09，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
10. 學者專家評估「失業」平均數為 3.30，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
11. 學者專家評估「職業傷病」平均數為 3.01，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
12. 學者專家評估「老年」平均數為 2.62，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
13. 學者專家評估「勞動政策」平均數為 2.95，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

項目	平均數	程度
結社自由與爭議處理	3.05	普通偏向佳
工資與工時	2.78	普通偏向差
職場安全衛生	2.89	普通偏向差
解僱保護	2.58	普通偏向差
平等與歧視	2.70	普通偏向差
外籍勞工	2.72	普通偏向差
母性保護	3.23	普通偏向佳
身心障礙者	3.16	普通偏向佳
原住民勞工	3.09	普通偏向佳
失業	3.30	普通偏向佳
職業傷病	3.01	普通偏向佳
老年	2.62	普通偏向差
勞動政策	2.95	普通偏向差



德慧調查：勞動人權指標分項平均數圖

## 二、各題調查結果說明

1. 學者專家評估「我國勞動法令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 3.27，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 2.86，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
3. 學者專家評估「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 2.62，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
4. 學者專家評估「勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。」平均數為 3.05，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
5. 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 3.46，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
6. 學者專家評估「勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利落實的程度。」平均數為 2.97，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
7. 學者專家評估「勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度。」平均數為 2.51，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 2.41，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「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 3.24，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
10. 學者專家評估「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 2.59，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的

程度。

11. 學者專家評估「我國法令在解僱保護規範上的完備程度。」平均數為 3.19，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 2.62，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
13. 學者專家評估「勞工不因國籍及族群遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.54，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
14. 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 2.73，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
15. 學者專家評估「勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.49，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「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 3.16，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
18. 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 2.76，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
19. 學者專家評估「女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主不利益對待。」平均數為 2.68，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「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 3.11，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「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 3.35，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「雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度。」平均數為 2.76，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「原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.57，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「雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度。」平均數為 3.00，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。
25. 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 3.19，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
26. 學者專家評估「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 3.30，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
27. 學者專家評估「勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益受保障的落實程度。」平均數為 2.86，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 3.16，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「勞保及勞退老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。」平均數為 2.92，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
30. 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 2.32，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。	3.27	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。	2.86	普通傾向差
3	工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度。	2.62	普通傾向差
4	勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。	3.05	普通傾向佳
5	勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度。	3.46	普通傾向佳
6	勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利落實的程度。	2.97	普通傾向差
7	勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度。	2.51	普通傾向差
8	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。	2.41	普通傾向差
9	我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度。	3.24	普通傾向佳
10	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。	2.59	普通傾向差
11	我國法令在解僱保護規範上的完備程度。	3.19	普通傾向佳
12	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。	2.62	普通傾向差
13	勞工不因國籍及族群遭受雇主歧視的程度。	2.54	普通傾向差
14	勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。	2.73	普通傾向差
15	勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。	2.49	普通傾向差
16	身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。	2.43	普通傾向差
17	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。	3.16	普通傾向佳
18	雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度。	2.76	普通傾向差
19	女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主不利益對待的程度。	2.68	普通傾向差

20	我國法令有保護懷孕女性勞工不得從事夜間及有安全衛生之虞工作的規定；目前該規定的落實目前該規定的程度？	3.11	普通傾向佳
21	身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度。	3.35	普通傾向佳
22	雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度。	2.76	普通傾向差
23	原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度。	3.57	普通傾向佳
24	雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度。	3.00	普通
25	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。	3.19	普通傾向佳
26	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。	3.30	普通傾向佳
27	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。	2.86	普通傾向差
28	勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。	3.16	普通傾向佳
29	勞保及勞退老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。	2.92	普通傾向差
30	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。	2.32	普通傾向差



## 參、評論人分析報告

劉梅君(政治大學勞工所教授)

### 摘要

今年勞動人權調查指標總平均為 2.84，該指標四年來一直逐漸滑落，反映出我國勞動環境並沒有顯著改善。政府在經歷金融海嘯過後一直試圖採取各種措施以提升、回復台灣的經濟環境，以求降低失業率。然而諸多方案事實上是急就章推出，缺乏審慎思考，也缺乏相關部會的合作及監督，因而方案成效有限，甚至產生許多負面影響。

勞動人權指標之中「勞動政策」所關注的政府勞務委外的議題，仍非常受到學者專家的質疑。台灣近幾年民間勞動條件普遍低迷之際，政府的這項人力政策，顯有檢討的急迫性，連續兩年墊底的重大勞動政策，所反映出的是台灣民眾（特別是菁英）對於該項政策的不信任，值得執政當局警惕。

在法制的建構方面，近年來勞動相關領域的法制不斷推陳出新，的確對台灣整體勞動人權的保障是被肯定，然而法律的制定畢竟是回應到政府施政的走向，勞工法令的訂立反映的是勞工政策的大方向，如果台灣所追求的是安定的社會、穩固的經濟環境，那麼就必須再次檢視各種去管制化的措施。同時，徒法不足以自行，法制規範面的日益改善，也需執行面的同步改善，由這幾年勞動人權的表現來看，比較是出自執行面的問題，因而未來主管機關更需在執行面著力，以落實法制對台灣勞動人權的保障。

### 前言

今年勞動人權有進有退，例如在勞動三權保障上，由於今年終於完成勞動三權的修法工作，因而這部份是受肯定的；但政府勞務委外的持續擴大及非典型就業型態所引發的勞動權益爭議，則有負面影響。整體而言，今年全球經濟形勢稍有好轉，大規模失業議題並未如前兩年引起社會極大的不安，因而台灣勞動人權在今年的表現，並未惡化，但也未見顯著改善。不過，這幾年全球金融泡沫所造成的市場修正，導致就業低迷的情況，今年雖有改善，但失業率仍居高不下。各項勞動人權的表現，總體而言，法制面的規範較受肯定，但執行面仍欠佳的問題，

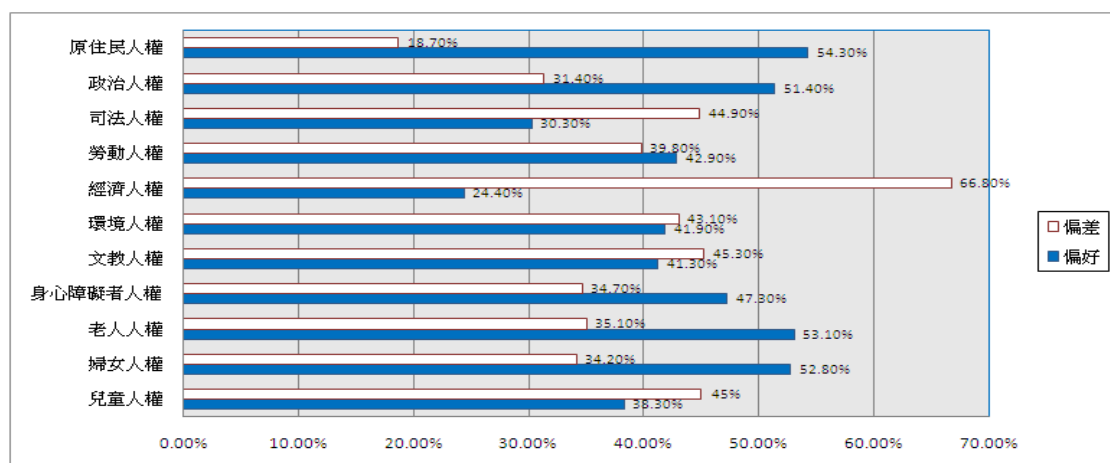
仍持續存在。例如法制規範上，這些年對若干弱勢勞動群體的保障的確是有目共睹，如身心障礙者的勞動權益的保障或女性勞工的保障，但在現實就業職場中，身心障礙歧視或性別歧視仍時有所聞。因而未來政策更需著重的應該是如何強化執行面。

其次，幾年下來的勞動人權表現，難以有顯著突破，與政府的因應措施較傾向是救急的短期政策有關，而這樣的政策內容又失之粗糙且缺乏跨部會的合作與監督，因而即使是短期政策，其效果也令人質疑；這幾年的發展來看，經濟發展掛帥的思維仍是居主導地位的現實底下，勞動事務長期被邊緣化，這使得就業挑戰未能成為跨部會平等討論與合作的議題，致使勞政主管機關往往淪為救火部隊，但成效不彰，甚至產生反效果。幾年來勞動人權表現未令人期望的改善，固然有台灣整體客觀環境的限制，但勞政主管機關未見其主體性的展現，也是原因之一。

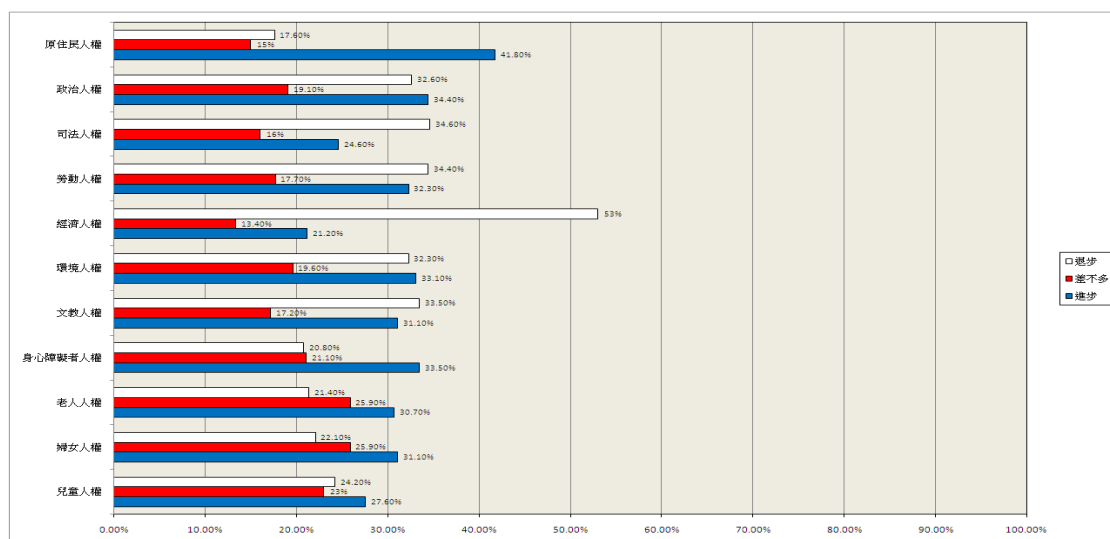
吾人期望未來勞政主管機關要能投注更多的心力於中長期的政策研擬外，也希望在涉及就業議題時，勞政機關的主導地位亦需被其他部會尊重，並與之緊密合作，以避免多頭馬車致使資源浪費甚至發生政策不同步的現象。

### **勞動人權的相對表現：一般民眾隨機抽樣調查**

在本年十一項人權指標中，勞動人權的總體表現為第六名（見圖一），優於經濟人權、司法人權、兒童人權、文教人權及環境人權；在十一項人權項目中的表現恰是居中間位置，認為勞動人權表現偏好者佔 42.9%，偏差者佔 39.8%，呈現出拉鋸的狀況。然而值得注意的現象是，34.40%的台灣民眾認為今年勞動人權較 98 年退步，該比例除低於經濟人權一項外，高於其他所有人權項目，表示一般民眾認為十一項人權項目中，經濟人權退步最大，其次是勞動人權（見圖二），這表示今年就業問題仍然是民眾最關切但也非常不滿意的問題。整體而言，99 年的勞動人權表現相較其他進步幅度大的人權指標項目，仍存在較大的進步空間。



圖一、十一項人權指標評估圖



圖二、99 年與 98 年十一項人權指標評估比較圖

## 勞動人權深入解析：德菲法調查

### 一、「社會保障」表現相對較佳、「勞動政策」相對較差

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 2.84，較 98 年下跌 0.05。評比的指標有些微更動，但是**勞動人權整體持續下滑的趨勢**，值得注意。五項主要勞動人權指標中，其中的「結社自由、集體協商與爭議處理」、「勞動條件與解僱保護」、及「社會保障」三項表現略微上升；「勞動政策」部分，因去除「政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的保護程度」及「外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度」兩項指標，新增勞務委外及非典型就業型態對勞工影響的政策問題，而造成數值大幅波動；另最值得關注的「弱勢勞工」一項，由 95 年的 3.29

持續下降至今，本年度已經跌破及格的 3.0 分來到 2.99，需各界更進一步的省思檢討。

在五項勞動人權指標當中，以「社會保障」表現最佳，其餘依序是「弱勢勞工」、「結社自由、集體協商與爭議處理」、「勞動條件與解僱保護」，墊底的是「勞動政策」一項，表現最差的情形已經持續兩年。而五項指標中也僅「社會保障」一項分數評比為「普通傾向佳」，其餘皆為「普通傾向差」。

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
結社自由、集體協商 與爭議處理	2.95	2.90	2.72	2.86	2.95
勞動條件與解僱保護	2.80	2.92	2.77	2.75	2.84
弱勢勞工	3.29	3.17	3.17	3.08	2.99
社會保障	2.95	2.92	3.15	3.07	3.10
勞動政策	2.82	3.01	2.74	2.69	2.32
總平均	2.96	2.99	2.91	2.89	2.84

## 二、「勞動三權」的表現

今年在勞動三權的總體表現上（見表二），或許是因為勞動三法終於順利完成修法而有較佳的評比，所有指標皆呈略微上揚；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」一項當中上升 0.12，「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」上升 0.06、「工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度」上升 0.09、「勞資爭議發生時，政府依法執行處理的狀況」上升 0.36 為指標中提升幅度較大者。

多數受訪者的立場與去年的調查相似，仍舊強調公營企業工會的實力遠高於私營企業工會；受訪者也多表現出希望政府的積極作為介入，與政府期待協約自

治、產業民主的走向似乎有些許矛盾。勞資政三方究竟要如何形成社會夥伴的概念與共識，是明年新勞動三法施行之後的焦點。

今年集體勞動關係的個案當中以洋華光電產業工會為最重要，洋華工會遭到雇主以不當勞動行為對待，洋華工會進行多次抗議、陳情，勞委會也依法加以裁罰，卻未見雇主有任何停止不待勞動行為的跡象。該事件在國際工人聯合會（International Trade Union Confederation, ITUC）年度報告中被記載，致使我國勞動人權蒙上一層陰影。

**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
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
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
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
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
總平均	2.95	2.90	2.72	2.86	2.95

### 三、「勞動條件與解僱保護」的表現

「勞動條件與解僱保護」一項今年略為提升，由 2.75 上升至 2.84，但仍屬「普通傾向差」；其中關於加班時數以及加班費的指標表現表現仍舊不佳，在指標中墊底。

今年發生許多關於工資與工時的重大爭議，例如建教合作生的勞動權益、適用勞基法第八十四條之一責任制規範以及基本工資的審議問題，都成為輿論關注的焦點。其中建教生的超時工作和部分產業濫用責任制的情形，都嚴重危害勞工身體健康。

建教生部分，由於教育部消極的規範管制，目前建教生的保障呈現一種無法可管的失序狀況，建教生的爭議因此層出不窮，影響所及除勞動權外更包含學生的受教權；另在南亞科技工程師疑似因責任制超時加班導致猝死一案，更是突顯出台灣的工時法制在實務上並未落實；目前主管機關正在研擬修該職業災害勞工保護法，將過勞死之舉證責任轉移給雇主，但我國法令修正一向是一拖再拖，終究緩不濟急。同時，面對可能因工時過長或責任制濫用，所造成過勞死的情形，除了勞委會表示要修法將過勞死視為職業病納入外，更重要的作為應是工時的保護，迫切需要檢討的責任制的濫用。

在職業安全衛生的表現上，今年也退步了，幾起重大工安事件，也再度暴露出勞工安全衛生法令在執行及落實上的不足，特別是若干重大工程工安事件，凸顯國家勞動檢查能量的不足及雇主慣常僥倖的態度，此乃工安之瘤，企待政府有更積極的行動與對策。

解雇保護表現今年得到較多的肯定，除了是法制上相對完備外，這些年中央及地方政府持續改善解雇爭議的機制，顯然也獲得了相當成效。

另外在平等與歧視一項中，今年性別歧視以及年齡歧視兩項指標雙雙滑落，亦值得警惕。中高齡歧視程度被認為最嚴重，其次是國籍/種族就業歧視，這兩種歧視其實與雇主的刻板印象有關，而與勞動生產力不見得有直接關連，因此在未來就業歧視的教宣上，應有更多著力的空間。

至於性別在「就業服務法」及「性別工作平等法」實施後，被社會普遍關注，因而就業歧視問題被認為不若中高齡及國籍/種族歧視嚴重，但這些年性別歧視的評價卻是呈下降趨勢，背後原因值得關注，例如是否因整體經濟回復有限，以致雇用女性衍生的成本較高，造成雇主對女性勞工差別待遇？

最值得注意的是，身心障礙歧視問題，在所有歧視類別中，表現最佳，是「普通傾向佳」，顯然是「身心障礙者權益保障法」定額晉用的規定，起了顯著的作用，但事實上，身心障礙者在職場仍普遍受到不利益對待。

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
6. 勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度？	3.30	3.45	3.07	3.14	3.46
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？	3.17	2.95	2.7	2.71	2.97
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？	3.03	2.95	2.47	2.61	2.51
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？	2.97	2.95	2.53	2.54	2.41
平均	3.12	3.07	2.69	2.75	2.84

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
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
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
平均	2.95	2.95	3.07	3.04	2.92

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
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
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
平均	2.78	2.91	2.75	2.69	2.91

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
14. 勞工不因國籍及種族遭受雇主歧視的程度？	2.77	2.59	2.5	2.51	2.54
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
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
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
平均	2.76	2.75	2.58	2.55	2.73

#### 四、「弱勢勞工」保護的表現

本次弱勢勞工保護的評比刪除了童工一項，亦修正了母性保護評比的指標。在各項弱勢勞工群體中，有個現象值得關心，那就是在職場上易受不公平對待的「身心障礙者」及「原住民勞工」，卻在這些年的評比中，表現相對較佳，均是「普通傾向佳」，這與保護這兩類勞工群體的法制，明確規定晉用比例，關係密切，顯示法制對於保障弱勢勞工群體的關鍵作用。但法制的作用很難及於社會排斥這兩類群體背後的刻板印象與歧視，這部份需要更多的教育及宣導。

外籍勞工的勞動權益指標當中「外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度」一項大幅滑落 0.61。近來包含外籍勞工工資是否與基本工資脫鉤的聲浪以及北縣某公司偷拍女性外籍勞工宿舍等事件，都顯現我國對於外籍勞工的人權仍不夠重視；外籍勞工目前仍無法自行選擇轉換雇主，且被仲介商、雇主苛扣工資、虐待的案例仍時有所聞。

母性保護方面，雖然我國藉由性別工作平等法的訂定已經明文保障懷孕及生產育兒者的權利，然而在實務上懷孕婦女仍舊遭受許多不公平的對待，法制面的改善刻不容緩，例如產假薪資仍由直接雇用懷孕婦女之雇主承擔，這與國際社會主流趨勢是背道而馳，企待政府部門重視。

身心障礙者方面，企業晉用身心障礙者的名額規定，公部門由 50 人下降至 34 人中必須至少雇用 1 名，民營機構則由 100 名修正為 67 人必須雇用一人。現



今關於身心障礙者勞動權益保護的問題，在公務人員任用法中有不當的規定（對於精神病患服公職的限制），值得政策重視。

**表七：勞動人權中弱勢勞工之指標平均值**

指標題目		平均指標				
		95 年	96 年	97 年	98 年	99 年
外籍勞工	18. 外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度？	3.13	3.04	3.17	3.37	2.76
	19. 雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度？	2.83	2.73	2.67	2.71	2.68
平均		2.98	2.88	2.92	3.04	2.72
童工	20. 童工應受保護，目前法令規範的完備性程度？	3.90	3.5	3.6	3.32	—
	21. 雇主非法僱用童工的情況？	3.90	3.5	3.3	3.14	—
平均		3.90	3.5	3.45	3.23	—
母性保護	22. 女性勞工懷孕期間，遭受雇主不利益對待的情況？	3.00	2.86	2.93	2.57	2.68
	23. 勞工應享有育嬰期間及之後的工作權益保障，目前法令規範的完備程度？	3.53	3.59	3.67	3.37	—
	24. 懷孕勞工不得從事夜間及有安全衛生之虞的工作之法規，目前落實的程度	—	—	—	—	3.11
平均		3.26	3.22	3.3	2.97	2.90
身心障礙	25. 身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度？	3.48	3.41	3.5	3.46	3.35

	26. 雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度？	2.50	2.68	2.57	2.51	2.76
平均		2.99	3.04	3.04	2.99	3.06
原住民勞工	27. 原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度？	3.63	3.5	3.5	3.69	3.57
	28. 雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度？	2.97	3	2.73	2.71	3
平均		3.3	3.25	3.12	3.2	3.29

## 五、「社會保障」的表現

今年社會保障的表現在所有評比中繼續維持第一，且評價微幅上升 0.03。不過，金融海嘯過後至今，失業率仍舊高於 5 個百分點，我國政府雖制定多種應對方案，但是成效如何，還有待觀察；各種方案、計畫之間的制定與劃分非常雜亂無章，致使失業者在尋求幫助時，常常找不到合適的方案。

職業災害部分，由於日前爆發的南亞工程師猝死案，社會大眾對於過勞死議題十分重視。目前我國在過勞死的職業災害認定受限於相關研究不足，以及舉證責任困難的問題，無法有效判定過勞死的業務起因性和業務遂行性，這點凸顯法制需加速修訂的迫切性外。此外，過勞背後的長工時勞動及責任制的濫用，更需要社會大眾及主管機關的正視。

就老年保障這部份而言，學者專家認為現行法制規定雖然是「普通傾向佳」，但並不完善，也因而認為勞保老年給付對勞工老年生活的保障，是「普通傾向差」，最大的批評是勞保老年給付的所得替代水準太低，同時與公保的老年退撫水準存在極大落差。

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
<b>一、失業</b>					
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
平均	3.07	3.14	3.17	3.20	3.19
<b>二、職業傷病</b>					
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
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
平均	2.86	3	3.12	3.01	3.08
<b>三、老年</b>					
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
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
平均	2.91	2.88	3.15	3.01	3.04

## 六、「勞動政策」的表現

本年度勞動政策指標中刪除了「政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的保護程度」、「外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度」兩項。主要考量是這兩項政策存在多年，社會對其評價亦多固定，沒有太大的變化，且也於近年沒有再引起特別的關注，因此無須再進行調查。

勞動政策這項仍保留近年引起關注較大的政府勞務委外及非典型勞工雇用的議題。而該題所獲得的評價非常不理想，且今年較去年得到更低的評價，不唯如此，該項政策也是所有勞動人權子項目中，被評價最差的一項，顯示該現象值得政策高度關注。由於政府本身大幅度執行勞務委外，對勞工工作權益的影響是

相當可觀，勞委會為因應這樣的趨勢變化，於今年年初公布勞動基準法修正草案，其中最重要的規定就是關於放寬定期契約以及制定勞動派遣專章；定期契約部分擬刪除「繼續性」字眼，使企業中屬繼續性工作者得使用定期契約；而勞動派遣專章則採用負面表列的方式限制 6 種產業不得使用派遣勞工，另外在派遣機構的設置和企業使用派遣勞工的比例部分，都遭到工會界的強烈反彈。

鑑於國際勞工組織這些年也一再關注此現象，並制訂若干公約與建議書，試圖對這類勞動型態提出警醒，並提供這類勞工應有的保護架構。我國公部門目前大肆使用這類非典型勞工的作法，與國際社會對此勞動型態所持的審慎態度，相當值得政府重新審視目前普遍見之於公部門的勞務委外的實務作法。

**表九、勞動人權中「勞動政策」指標比較表**

年度 指標題目	平均指數				
	95 年	96 年	97 年	98 年	99 年
34. 政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的保護程度？	2.97	3	3.23	3.23	—
35. 外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度？	2.67	2.95	2.6	2.57	—
36. 政府採取勞務委外、非典型僱傭型態，對勞工權益的保護程度。	—	—	2.4	2.26	2.32
平均指數	2.82	2.97	2.97	2.69	2.32

## 小結

今年勞動人權調查指標總平均為 2.84，該指標四年來一直逐漸滑落，反映出我國勞動環境並沒有顯著改善。政府在經歷金融海嘯過後一直試圖採取各種措施以提升、回復台灣的經濟環境，以求降低失業率。然而諸多方案事實上是急就章推出，缺乏審慎思考，因而方案成效有限，甚至產生許多負面影響。勞動人權指標之中「勞動政策」所關注的政府勞務委外的議題，由學者專家的評價來看，這樣的作法受到相當的質疑，近幾年來台灣民間勞動條件普遍低迷之際，政府的這項人力政策，顯有檢討的急迫性，連續兩年墊底的重大勞動政策，所反映出的是台灣民眾（特別是菁英）對於該項政策的不信任，值得執政當局警惕。

在法制的建構方面，近年來勞動相關領域的法制不斷推陳出新，的確對台灣整體勞動人權的保障是被肯定，然而法律的制定畢竟是回應到政府施政的走向，勞工法令的訂立反映的是勞工政策的大方向，如果台灣所追求的是安定的社會、穩固的經濟環境，那麼就必須再次檢視各種去管制化的措施。同時，徒法不足以自行，法制規範面的日益改善，也需執行面的同步改善，由這幾年勞動人權的表現來看，比較是出自執行面的問題，因而未來主管機關更需在執行面著力，以落實法制對台灣勞動人權的保障。

## 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 98 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，隨機修正最後兩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 99 年 10 月 13 日至 10 月 17 日執行，訪問完成 1,084 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 $\pm 3.04\%$ 左右，並將調查結果就性別、年齡、地理區域等三方面進行加權，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  
2010/10/13

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，這裡是玄奘大學民意調查中心，我們正在做一項關於民眾對人權問題看法的研究，有幾個問題想請教您。首先想請問：您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 98 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 98 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 98 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 98 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 98 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 98 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 98 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 98 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 98 年）比起來，您覺得今年政府對民眾司法人權的保障是進步還是退步？【訪員請追問強弱程度】

01. 進步很多

02. 有 進 步

03. 差 不 多

04. 有 退 步

05. 退步很多

95. 拒 答

96. 看 情 形

97. 無 意 見

98. 不 知 道

10．整體來講，您覺得目前政府對民眾政治人權，例如：基本自由和政治權利的保障是好還是不好？【訪員請追問強弱程度】

01. 非 常 好

02. 好

03. 不 好

04. 非常不好

95. 拒 答

96. 看 情 形

97. 無 意 見

98. 不 知 道

10 a · 跟去年(民國 98 年)比起來,您覺得今年政府對民眾政治人權的保障是進步還是退步?  
【訪員請追問強弱程度】

01. 進步很多

02. 有 進 步

03. 差 不 多

04. 有 退 步

05. 退步很多

95. 拒 答

96. 看 情 形

97. 無 意 見

98. 不 知 道

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

01. 非 常 好

02. 好

03. 不 好

04. 非常不好

95. 拒 答

96. 看 情 形

97. 無 意 見

98. 不 知 道

11 a · 跟去年(民國 98 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

12 a · 跟去年(民國 98 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 一歲數＝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

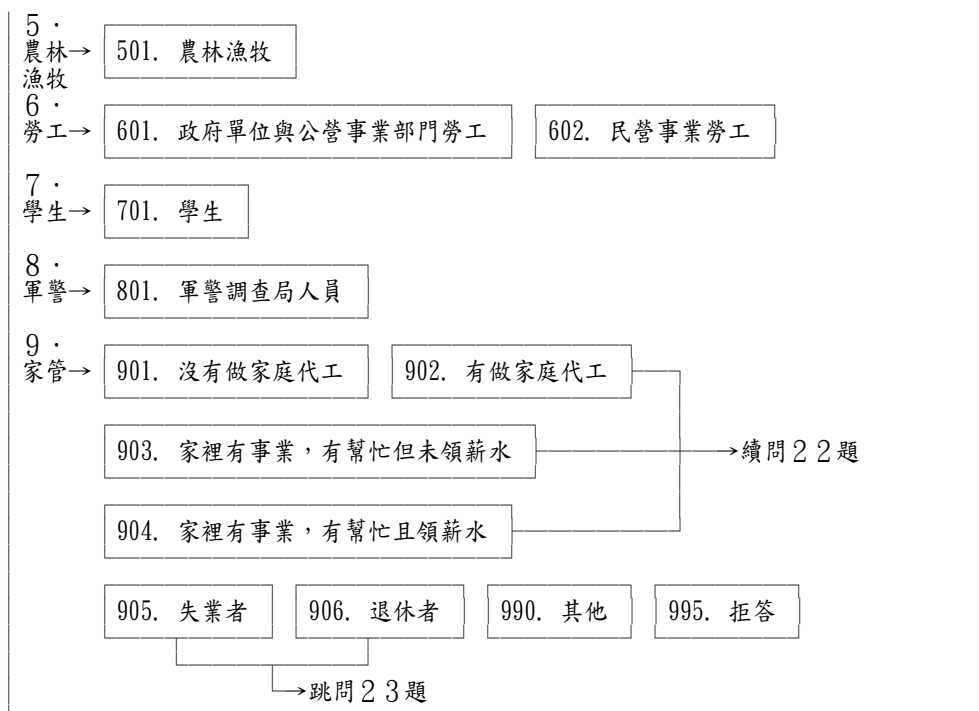
301. 政府單位與公營事業部門職員

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）



20. 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

2 1 . 請問您以前（或退休前）的職業是什麼？

1 . 主管→ 人員	101. 民代	102. 政府行政主管	103. 公營事業主管
	104. 民營事業主管	105. 民營事業公司負責人（自營商人），有雇用人	
	106. 民營事業公司負責人（自營商人），沒有雇用人		
2 . 專業→ 人員	201. 政府部門研究人員（科學家）	202. 私人部門研究人員（科學家）	
	203. 公立醫療單位醫事技術人員（醫師、藥師、護士、醫療人員）		
	204. 非公立醫療單位醫事技術人員（醫師、藥師、護士、醫療人員）		
	205. 會計師	206. 公立教育機構教師	207. 私立教育機構教師
	208. 法官、書記官、檢察官、司法官	209. 律師	
	210. 宗教工作者	211. 藝術工作者（演員、表演工作者、攝影師）	
	212. 文字工作者（作家、記者、劇作家）	213. 公營事業工程師（機師）	



	214. 民營事業工程師（機師）	215. 職業運動專業人士
3. 佐理人員	301. 政府單位與公營事業部門職員	302. 民營事業職員
	303. 買賣業務人員	
4. 服務人員	401. 服務、餐旅人員（含攤販、個人服務、計程車司機）	
5. 農林漁牧	501. 農林漁牧	
6. 勞工	601. 政府單位與公營事業部門勞工	602. 民營事業勞工
7. 學生	701. 學生	
8. 軍警	801. 軍警調查局人員	
9. 其他	990. 其他	995. 拒答

2 2. 請問您居住的地區是\_\_\_\_\_縣市\_\_\_\_\_鄉鎮市區

**\*\*\* 我們的訪問就到此結束，非常感謝您接受我們的訪問 \*\*\***

2 3. 性別：

01. 男 性	02. 女 性
---------	---------

2 4. 使用語言：

01. 國 語	02. 臺 語	03. 客 語	04. 國、臺語
05. 國、客語			

訪問結束時間 \_\_\_\_\_ 時 \_\_\_\_\_ 分，共用 \_\_\_\_\_ 分鐘

## 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

##### 統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		3.38
中位數		3
眾數		3
標準差		0.70
變異數		0.49
最小值		2
最大值		5

#### 第二次統計結果

##### 統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		3.27
中位數		3
眾數		3
標準差		0.65
變異數		0.42
最小值		2
最大值		4

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。」平均數為 3.27，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	理由說明
1	有規範但未必具實效。
3	政府很努力的促成勞動三法的立法程序。
4	勞工法令因政府及立法機關重視，目前堪稱完備。
5	1.法令不完善或罰則輕或沒有罰則所以雇主根本不怕或無法約束雇主。2.勞資爭議時有所聞，且有大幅成長趨勢。
7	結社權利受到雇主牽制。
10	抗爭事件仍時有所聞。
13	看看外聘人員受保障程度之差，即可得知。
14	尚稱完備。
21	應有進步的空間。
27	尚可。
29	台灣相關法令相對先進國家已屬嚴格的範圍 問題在於落實不完全 因此 對於勞工的保護不足。
30	雖仍有缺憾，但已漸趨完備。
35	勞資爭議調解委員均由官派，遴選機制有待加強。
38	勞動三法，均已修法通過實施。
40	台北市勞工局調查葉君璋的「就業糾紛」，裁定興農牛隊違反就業

	服務法相關規定，處以 150 萬元罰款，勞工局認為，牛隊限制籌組工會與發表參與工會活動的不當言行，均屬違反憲法與工會法明文保障人民應有之結社權。(中國時報，2/9)
41	最擅長講理性的「大學教師會」皆無，遑論勞工。

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**

**統計量**

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		2.85
中位數		3
眾數		3
標準差		0.70
變異數		0.49
最小值		2
最大值		4

**第二次統計結果**

**統計量**

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		2.86
中位數		3
眾數		3
標準差		0.75
變異數		0.56
最小值		1
最大值		4

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 2.86，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	理由說明
1	只有公營企業的工會才有力量，其餘民營事業監督不周。
3	公營機構尚佳，惟私人機構仍大力打壓勞工組織工會。
4	公營企業較能落實，民營企業工會，則因勞工受限雇主的聘僱決定，未能落實。
5	1.工會組織率低。2.政府放任和未強制要求成立工會。3.事業單位甚至明文規定不准成立工會（例：長榮集團）。
7	結社權利受到雇主干制。
10	仍受相當大的箝制。
13	如果好的話，基本工資今年就會顯著提高，但結果是令人失望。
14	大、小企業，差別太大。
18	例如長榮集團員工就受威脅不敢組工會。
21	人在屋簷下不得不低頭，除非有法律的保障及政府的強制執行，現實中還是有很多勞工權益根本無法落實。
27	勞工組織工會均依照人民團體法(工會法)。
29	台灣相關法令相對先進國家已屬嚴格的範圍 問題在於落實不完全 因此 對於勞工的保護不足。

30	大部分行業應該都不受限。
35	工會會員勞工，均自給自足，基本工資調漲與否並沒有保障弱勢勞工族群。
38	工會組織率持續下降，實施無工會主義之企業增加。
40	以參考資料之葉君璋為例。(中國時報，2/9) 另一案例如：南山人壽產業工會(9/27)指出，南山人壽經營高層展開秋後算帳，9月6日發文開除工會常務理事兼發言人藍維鼎的經理職務。 < <a href="http://tw.news.yahoo.com/article/url/d/a/100927/17/2ducu.html">http://tw.news.yahoo.com/article/url/d/a/100927/17/2ducu.html</a> >
41	表面上是如此，但各行各業並不一致。

### 3. 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

##### 統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		2.68
中位數		3
眾數		3
標準差		0.84
變異數		0.71
最小值		1
最大值		4

#### 第二次統計結果

##### 統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		2.62
中位數		3
眾數		3
標準差		0.79
變異數		0.63
最小值		1
最大值		4

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 2.62，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	理由說明
1	只有公營事業 ok。
3	公營機構尚佳，惟私人機構仍待努力。
4	未曾聽說民營企業工會有與雇主有集體協商情形。
5	1.法令不完善或罰則輕或沒有罰則所以雇主根本不願協商或無誠意。 2.真正有公司簽訂團體協約的家數可能佔不到一成。
7	結社權利受到雇主牽制。
10	大多有名無實。
13	如果好，就不會有這麼多的抗爭。
14	未聞成功個案。民智雖開，但仍難敵僱主威力。
18	弱勢勞工幾乎沒有協商權，即使協商也無結果，政府無法令可管。

20	落實時勞工仍會顧忌可能事後算帳的情況。
21	人在屋簷下不得不低頭，除非有法律的保障，否則勞工很多權益根本無法落實。
27	任何運動都不應遭受不公平的待遇。
29	工會與雇主集體協商的能力十分低落。
35	僅表達意見，勞資雙方仍難達共識。
38	依照勞委會資料，簽訂團體協約的企業家數持續下降。
40	資方明顯處於優勢，工會通常只有行使集體協商權利之名，卻未必有行使集體協商權利之實。
41	不可能雙方皆能滿意落實。由最近最低工資訂定可見一斑。

#### 4. 勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。

##### 第一次統計結果

##### 統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		3.03
中位數		3
眾數		4
標準差		0.87
變異數		0.76
最小值		1
最大值		4

##### 第二次統計結果

##### 統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		3.05
中位數		3
眾數		3
標準差		0.81
變異數		0.66
最小值		1
最大值		4

統計顯示，學者專家評估「勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。」平均數為 **3.05**，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	理由說明
1	但從來不足以自行。
3	罰則太輕沒有嚇阻作用。
4	政府依法行政，應能依法處理勞資爭議問題。
5	1.法令不完善或罰則輕或沒有罰則所以雇主根本不怕或無法約束雇主。2.勞資爭議時有所聞，且有大幅成長趨勢。
7	不論勞資爭議的大小，都能獲得處理。
10	積極介入處理能力有限。
13	司法和行政好像是兩個東西，行政可以不管司法？。
14	未聞個案，但自古只聞官商勾結，有聽過官勞勾結嗎？

18	勞基法則不夠，政府即使執行也無法改變勞工工作環境。
20	並無特別印象。
21	政府依法介入協助處理，對勞資兩方會較有約束力。
27	有限定在幾年內解決，避免時間拉長。
28	處理時效不佳，無法即時提供勞工有效之合法協助。
29	即使如上所述 然一旦發生勞資爭議時 政府的處置尚屬妥適。
31	多無法保障勞方。
35	各執已見，法令灰色地帶多。
40	以參考資料之葉君璋為例，政府能適時介入依法處理。(中國時報，2/9)
41	政府選票或民調影響，更本是「搖擺」的。君不見「最低薪資提高」、「彰化大埔鄉農地徵收」的事件，都是在重大選舉時出現。
42	勞資調處給調處者缺乏負責任的心態協調不成。

## 〈二〉 工資與工時

5. 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

#### 統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		3.29
中位數		3.5
眾數		4
標準差		0.84
變異數		0.70
最小值		1
最大值		4

### 第二次統計結果

#### 統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		3.46
中位數		4
眾數		4
標準差		0.93
變異數		0.87
最小值		1
最大值		5

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 3.46，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	理由說明
3	會用到基本工資的機構會利用彈性工時及時薪制規避。
4	小型企業僱用計時人員工資低於基本工資常有聞。
5	公家單位或有制度大型企業落實應該沒有疑義，但私人企業、建教班、計時人員和家庭工廠可能很難落實。
7	公民營單位皆有落實最低基本工資保障。
10	以變相名目處理，藉以逃避監督。

13	真是一個無言的發明：「無薪假????」。
14	難規範小企業。
21	勞基法是保障勞方基本權益的法律，能不能全面落實還是需要政府公權力的介入。
27	最近發生一件工讀生一天工資才可到 100 元。
29	除了建教合作生之外 這個部分頗為落實。
30	在勞動市場傾向雇主決定的現況，雇主總有辦法規避此限。
31	台灣競爭環境難落實。
35	就業機會少，勞方易妥協。
38	仍然有高達 51 萬名勞工之收入，低於 17280 元之基本工資。
40	大部分廠商有遵守最低工資規定給付薪水。
41	要讓失業而又想要工作的階層發聲，而不是僅讓有工作的工會唱獨腳戲。否則，永無權利落實的可能。
42	本國勞實施低脂工資更一般程度及較好程度就業勞工之，出任勞資變成齊頭式平等，無法區分能力之高低。

6. 勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利落實的程度。

第一次統計結果

統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		3
中位數		3
眾數		3
標準差		0.82
變異數		0.67
最小值		1
最大值		4

第二次統計結果

統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		2.97
中位數		3
眾數		3
標準差		0.90
變異數		0.80
最小值		1
最大值		5

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 2.97，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	理由說明
1	愈時工作不致違法。
3	傳統勞工階層根本沒有適用。
4	目前勞工缺的是工作機會，不是超時工作問題。
5	公家單位或有制度大型企業落實應該沒有疑義，但中小私人企業、

	勞動派遣人員、家庭工廠或餐飲服務業要落實很難。
7	資方對於勞工權利皆有落實。
10	藉由勞工自願方式規避法令。
13	公司利用很多方法來規避這些，規定依照法定工時工作，但要求工作在時間內一定要完成，多出來的工時不給薪。
14	仍受僱主限制。
20	在勞動市場傾向雇主決定的現況，雇主總有辦法規避此限。
21	甚至很多大型民營企業都沒有實行。
27	要看老闆的良心。
29	台灣勞動市場責任制的氣氛濃厚 使得許多勞工”自願”超時工作的現象嚴重。
31	台灣競爭環境難落實。
35	就業機會少，勞方易妥協。
38	違法之超時加班情況普遍，政府勞檢不足。
40	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，企業往往可以技巧性的規避此工時保護規定，而員工怕失去工作，也未必會吭聲。

7. 勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度。

**第一次統計結果**

**統計量**

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		2.74
中位數		3
眾數		2
標準差		0.83
變異數		0.69
最小值		1
最大值		4

**第二次統計結果**

**統計量**

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		2.51
中位數		3
眾數		3
標準差		0.69
變異數		0.48
最小值		1
最大值		4

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 2.51，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	理由說明
1	只有公營事業 ok。
3	無法領取加班費的公司行號比比皆是。
4	目前勞工缺的是工作機會，不是超時工作問題。



5	公家單位或有制度大型企業落實應該沒有疑義，但中小私人企業、科學園區、勞動派遣人員、家庭工廠或餐飲服務業要落實很難。
7	受限於公司法規。
10	有很大改善空間。
13	公司利用很多方法來規避這些，規定依照法定工時工作，但要求工作在時間內一定要完成，多出來的工時不給薪。政府要更加油了。
14	難規範小企業。
18	許多被納入第八十四條之一的從業人員，但勞資雙方並未簽訂，目前依然繼續違法。(空服員、機師)。
21	很多民營企業並沒有實行。
27	大公司大部分都有按照規定。
29	台灣勞動市場責任制的氣氛濃厚 使得許多勞工”自願”超時工作的現象嚴重。
30	在勞動市場傾向雇主決定的現況，雇主總有辦法規避此限。
31	台灣競爭環境難落實。
35	基礎保障，多數勞工未知自我權利。
38	違法之超時加班情況普遍，政府勞檢不足。
40	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，企業往往可以技巧性的規避此工時保護規定，而員工怕失去工作，也未必會吭聲。
42	私人公司超時加班，未做適當的管制，實務之加班情形與法規之限制仍有距離。

#### 8. 勞工加班薪資，應受勞基法規定給付之保障，該保障落實的程度。

##### 第一次統計結果

###### 統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		2.62
中位數		3
眾數		3
標準差		0.74
變異數		0.55
最小值		1
最大值		4

##### 第二次統計結果

###### 統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		2.41
中位數		2
眾數		3
標準差		0.64
變異數		0.41
最小值		1
最大值		3

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 2.41，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	理由說明
1	只有公營事業 ok。
3	無法領取加班費的公司行號比比皆是。
4	部份民營企業以責任制為由，變相的不支付加班薪資。
5	因政府及各企業對加班費嚴格控管，導致依勞動基準法相關法規加班給付加班費愈來愈難（註：採擇日補休或換班）。
7	勞資對於加班定義有所差異。
10	加班薪資以各種名目變相減薪。
13	公司利用很多方法來規避這些，規定依照法定工時工作，但要求工作在時間內一定要完成，多出來的工時不給薪。政府要更加油了。
14	公、私立單位有別。
18	許多公司強迫以一比一的補休方式。
21	很多民營企業加班並沒有給付加班費，巧立名目，名為實施責任制，就不給付加班費。
27	要看公司的營業額是否付得起。
29	台灣勞動市場責任制的氣氛濃厚 使得許多勞工”自願”超時工作的現象嚴重。
30	在勞動市場傾向雇主決定的現況，雇主總有辦法規避此限。
35	基礎保障，多數勞工未知自我權利。
38	濫用責任制之名義，行違法超時加班，卻未付給班費之情況，仍然普遍。
40	台灣公司普遍存在「上班打卡制，下班責任制」，讓工時無形加長，小員工就算加班，也不敢要求加班費。
42	私人公司超時加班，未做適當的管制，實務之加班情形與法規之限制仍有距離。

### 〈三〉 職場安全衛生

9. 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

統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		3.44
中位數		4
眾數		4
標準差		0.75
變異數		0.56
最小值		2
最大值		5

第二次統計結果

統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		3.24
中位數		3
眾數		3
標準差		0.68
變異數		0.47
最小值		2
最大值		4

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 **3.24**，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	理由說明
1	小規模企業仍不法。
3	工安意外時有所聞。
4	法令規範堪稱完備。
5	法令要求嚴格。
7	職場安全及衛生代表公司形象。資方對此相當重視。
10	職場環境未能有效控管，導致勞災頻傳。
13	我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度很高。
14	法令尚稱完備。
18	許多公司做假，成本考量。
21	我國公安意外頻傳，表示法令上對勞工職場安衛規範還有很大的改進空間，日本對公安的要求龜毛出名，寧可事前做充足準備，也不要事後耗費更大的社會成本，是值得我國師法借鏡的國家。
27	目前政府一直針對勞工職場安全有重視。
29	然徒法不足以自行。
30	應仍有改善之處。
35	法令一體適用，特殊行業別因另行規範。
38	勞工安全衛生法與職業災害勞工保護法已實施。
40	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，不然往往只是文字。
41	經常自媒體聽到工安事故。

42	對於臨時加入勞工，因職場安全措施未完備而受害情形常發生。
----	------------------------------

10. 雇主應確保職場安全，善盡維護勞工安全衛生的責任，該責任落實的程度。

第一次統計結果

統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		2.59
中位數		2
眾數		2
標準差		0.78
變異數		0.61
最小值		1
最大值		4

第二次統計結果

統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		2.59
中位數		3
眾數		3
標準差		0.69
變異數		0.47
最小值		1
最大值		4

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 2.59，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	理由說明
1	小規模企業仍不法。
4	工安意外常有所聞。
5	公家單位或有制度大型企業落實應該沒有疑義，但中小私人企業或家庭工廠等要落實很難。
7	職場安全及衛生代表公司形象。資方對此相當重視。
10	勞安設備不充足，職場充斥相當大潛在危險。
13	看看最近的六輕及其它工安事件即可得知，雇主如何忽略工安。
14	雖與法令完備度仍有落差，但大致可以。
18	成本考量。
21	很多公安意外的發生，是可以避免的，卻因為一個小小的輕忽，造成無可彌補錯誤，真的令人心痛。
27	雇主會安排相關講師來上課、宣導。
29	然徒法不足以自行。
30	大部分的雇主並不會特別注意。
35	成效不彰。
38	職災發生率仍然偏高。
40	以國道六號意外為例。 < <a href="http://hnews.org.ru/libertytimes/liberty_view.php?link=http://www.libertytimes.co">http://hnews.org.ru/libertytimes/liberty_view.php?link=http://www.libertytimes.co</a>

	m.tw/2010/new/oct/1/today-t2.htm>
41	政府工安法令採「同尺寸鞋讓所有人能穿(One-size fits all)」制定，廠商差異性因素恐難讓法令落實。

#### 〈四〉 解僱保護

11. 我國法令在解僱保護規範上的完備程度。

第一次統計結果

統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		3.38
中位數		3
眾數		3
標準差		0.65
變異數		0.43
最小值		2
最大值		5

第二次統計結果

統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		3.19
中位數		3
眾數		3
標準差		0.66
變異數		0.44
最小值		2
最大值		4

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 3.19，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	理由說明
1	小規模企業仍不法。
4	法令規範堪稱完備。
5	1.法令修正及勞工意識高漲。2.政府及媒體宣導。3.教育水平提升及申訴管道多元化。4.政府機關主動提撥勞工權益基金（行政院勞委會、台北、高雄市政府）。
7	在解僱保護法令方面有因應對策。
10	尚有改善空間。
13	勞動法要加強外聘雇員的保護。
14	法令應該完整，但仍有勞工權益受害的新聞，可見法令還有大缺點。
18	主管機關不肯明確表示態度，立法不夠。
21	很多雇主根本不照章行事，除了有法令規定外，政府應介入保障勞工基本權益。
27	雇主會利用各種理由來解雇。
29	然徒法不足以自行。
30	由前幾年的經濟衰退時的情況可得知。
35	尚可。

38	集體解僱保護規範雖已充份，但是個別解僱保護規範仍有不足。
40	雇主開立勞工離職證明，由於涉及失業勞工向勞工保險局請領失業給付的資格，勞委會指出，雇主應按照勞工離職事實開立證明書，若有虛偽，會違反就業保險法與就業服務法的規定，將受罰則處分，同時也可能觸及偽造文書印文罪等刑事責任。(經濟日報，8/25) 勞基法規定，派遣人力等同一般勞工，勞資在合約期滿前，派遣公司若要轉換派遣工工作單位，預先告知並取得勞方同意。若資方以「勞方無法勝任」為由轉換工作，卻未提前告知，等於提前終止契約，預付資遣費並開立非自願離職證明。當勞方工作滿3個月、未滿1年，資方預在終止勞動契約10天前預告，未預告或預告期不足，就要付預告期間的工資，否則派遣公司恐遭罰6000至6萬元。(聯合報，8/18)

12. 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

統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		2.79
中位數		3
眾數		3
標準差		0.77
變異數		0.59
最小值		1
最大值		4

第二次統計結果

統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		2.62
中位數		3
眾數		3
標準差		0.64
變異數		0.41
最小值		1
最大值		4

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2.62，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	理由說明
1	小規模企業仍不法。
3	雇主可用各種理由解僱，勞工申訴平反曠日廢時，一般勞工都選擇另謀生路。
4	雇主任意解雇情形，時有所聞。
5	1.法令修正及勞工意識高漲。2.政府及媒體宣導。3.教育水平提升及申訴管道多元化。4.政府機關主動提撥勞工權益基金（行政院勞委會、台北、高雄市政府）。
7	在解雇保護法令方面有因應對策。

10	莫名解僱理由層出不窮。
11	台灣競爭環境難落實。
13	外聘人員的保障甚差。
14	任意解僱仍時有所聞。經濟復甦後，已有改善。
18	主關機關不肯明確表示態度，也無執行力卻要司法解決。(勞基會、勞委會)。
21	感覺上沒有完全落實，當雇主想要解僱員工，通常會巧立名目，最後逼得勞工自動走路。
27	若資方以勞方無法勝任為由轉換工作。
29	然徒法不足以自行。
30	在勞動市場傾向雇主決定的現況，雇主總有辦法規避此限。
35	基本保障。
38	勞資爭議案件中，仍然以違法解僱且未支付資遣費為最多。
40	即使台灣的法令在解僱保護規範上的完備程度不差，但雇主違法任意解僱員工仍時有所聞（例如請育嬰假的女性員工遭到解僱），員工若爭取自身權益，訴訟期間曠日廢時，費用龐大，並非一般人所能承受。
41	被解僱勞工，尤其是年輕的，有不在乎的趨勢。這種現象在大學生修課時，就有被檔並不在乎的現象。再者，強出頭反而怕因在媒體曝光而無法找到新工作。

### 〈五〉 平等與歧視

13. 勞工不因國籍及族群遭受雇主歧視的程度。

#### 第一次統計結果

##### 統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		2.74
中位數		3
眾數		3
標準差		0.83
變異數		0.69
最小值		1
最大值		4

#### 第二次統計結果

##### 統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		2.54
中位數		2
眾數		2
標準差		0.80
變異數		0.64
最小值		1
最大值		4

統計顯示，學者專家評估「勞工不因國籍及族群遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.54，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	理由說明
1	多數人仍歧視落後國家人民。
3	政府推出特區薪資與基本工資脫勾即可看出有沒有歧視的程度。
4	外勞工作環境及薪資待遇，遠不及本勞。
5	1.媒體報導時有所聞。2.實際觀察。
7	因語言及文化背景而遭受不平等待遇。
10	族群仍為雇主重要考慮因素。
13	要加強。
14	有外勞，表示跟本勞不同，當然意涵差別待遇。
21	此題較無法體會。
27	計統計去年女性的平均月薪成長幅度超越男性。
30	歧視情況仍有所聞。
35	雇主仍有歧視。
38	對於遷移勞工之國籍歧視問題已是制度性與社會集體性之歧視。
40	代理知名品牌體育服裝的信華行負責人張雯琳，被控強逼三名印尼穆斯林外勞吃豬肉，甚至要脅扣薪，上月被檢方起訴。< <a href="http://udn.com/個數EWS/個數ATIO個數AL/個數AT3/5594644.shtml">http://udn.com/個數EWS/個數ATIO個數AL/個數AT3/5594644.shtml</a> >
41	因母國文化與低所得因素，任何國家外勞皆多少會遭受僱主歧視，但我認為，相對於其他國家，台灣僱主歧視算是輕程度。
42	外籍勞工之受仲介(本國及外籍勞工團內)剝削情形嚴重見列入問卷。

#### 14. 勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。

##### 第一次統計結果

###### 統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		3.0
中位數		3
眾數		3
標準差		0.76
變異數		0.57
最小值		2
最大值		4

##### 第二次統計結果

###### 統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		2.73
中位數		3
眾數		3
標準差		0.65
變異數		0.42
最小值		2
最大值		4

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 2.73，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。



編號	理由說明
1	多數人有尊重女性意識。
3	女性投入職場的比率提高及工作性別平等的意識抬頭相對故較沒有歧視問題。
4	防止性別歧視法令完備。
5	民間機構薪資結構可以看出。
7	因工作需求而對性別產生選擇。
10	情況仍相當嚴重。
13	這在所有國家都會這樣的問題。只能透過教育民眾來改善。不過，我國的女性勞工相對過去來講算是有很大進步。然而，還是有很大的改善空間。
14	女性在職場升遷管道及性別歧視都有極大改善空間。
18	就歧視相關立法通過後，ok 啦。
21	時有所聞婦女因懷孕生產請育嬰假無法復職。
27	行政院針對婦女同仁的關懷，為男女平權孕育更多優良種子。
30	歧視情況仍有所聞。
35	職場女性意識高漲，相對能力也提高。
38	就業歧視爭議案件中，仍然是以性別歧視案件最多。
40	職場性別歧視中，例如雇主在知道女性員工懷孕時，採取不友善的調職、不准假、解僱等方式，造成員工損失工作、產假及產假工資等權益受損。
41	當僱主刻意對「弱勢」性別提高職位或優先升遷與工作分派時，就已有歧視成分。這種歧視不因平衡性別措施而淡化。

#### 15. 勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。

##### 第一次統計結果

###### 統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		2.59
中位數		3
眾數		3
標準差		0.66
變異數		0.43
最小值		1
最大值		4

##### 第二次統計結果

###### 統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		2.49
中位數		2
眾數		2
標準差		0.73
變異數		0.53
最小值		1
最大值		4

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 2.49，

故學者專家的評估是呈「普通傾向差」

編號	理由說明
1	年齡與生產力大致成正比。
3	目前職場的生態中高齡就業仍困難，但需專業技能的比較沒有影响。
4	勞力之工作受年齡影響，待遇有所差異，勞心工作則較不受年齡影響，待遇差異不大。
5	徵才年齡限制。
7	經驗與適應問題，會因工作需求而不同。
10	童工法令規制尚待加強。
13	中高齡的失業人數大增。
14	工作都要體力，年齡當然是問題。
18	就歧視相關立法通過後，ok 啦。
21	沒有深刻的體認。
27	台中市勞工處表示，不管美醜、胖瘦、年齡或婚姻狀況，都不能歧視。
30	歧視情況仍有所聞。
31	實難避免。
35	年齡與競爭力不成比例。
38	年齡歧視，徵才部份已經在表面上，明顯減少年齡歧視之徵才廣告；但是在解僱部份仍然普遍存在年齡歧視問題。
40	許多工作有年齡上限規定，即使有的工作沒有，但面試主管往往已經預先設定不要年齡過大的員工。台灣職場年齡歧視的問題，癥結在於台灣的產業與勞動結構，主要產業多以精力和腦力為主的研發與代工，年輕的員工較吃香。
41	相信存在於高齡及低齡的勞工階層。

# 16. 身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。

## 第一次統計結果

### 統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		2.58
中位數		3
眾數		2
標準差		0.71
變異數		0.50
最小值		1
最大值		4

## 第二次統計結果

### 統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		2.43
中位數		2
眾數		3
標準差		0.77
變異數		0.59
最小值		1
最大值		4

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2.43，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	理由說明
1	公務部門 ok，但是民營企業仍需改善。
3	雇主仍以繳代金取代直接聘雇。
4	身心障礙者，需視其障礙程度及工作性質，如影響工作，自有差別待遇。
5	公家機關沒問題，會依法令執行（佳）；民間企業則難查核（差）。
7	工作能力受身心障礙而有所影響。
10	政府部門普遍進用不足。。
13	我們要透過教育來使民眾對弱勢團體有更多接納能力，而弱勢團體也必須受教育來和改造和創造社會的接納。
14	公、私單位有別。
18	就歧視相關立法通過後，ok 啦。
21	因為個人所處的職場，並沒有身障人士，此題沒辦法切確體會，不過相信他們在職場上會較一般人辛苦，政府應制定更完善的法律，保障他們的權益。
27	政府最近幾年來對身心障礙的勞工特別照顧。
29	身障勞工的就業機會不佳。
30	歧視情況仍有所聞。
31	實難避免。
35	建立社會福利補助，雇主成本降低，而身障勞工技能也相對提高。
38	身障者歧視案件是就業歧視案件中的第三多
40	身心障礙者定額僱用新法已上路，進用身心障礙者定額規定修正

	後，公部門僱用人數將從總員工人數 50 人僱用 1 人，下修 34 人以上者至少須僱用 1 人；民營機構則從 100 人修正為 67 人須僱用 1 人。但企業雇主落實雇用程度為何，工作數量對身心障礙者是否足夠，仍待評估。
--	--

## 〈六〉 外籍勞工

17. 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

#### 統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		3.29
中位數		3
眾數		4
標準差		0.91
變異數		0.82
最小值		1
最大值		5

### 第二次統計結果

#### 統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		3.16
中位數		3.00
眾數		3.00
標準差		0.87
變異數		0.75
最小值		1.00
最大值		5.00

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 3.16，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	理由說明
3	仍以最低薪資為目標。
4	法令尚稱完備。
5	1.法令修正。2.申訴管道多元化。3.民間關心外勞組織相繼成立。4.政府相關單位成立外籍勞工窗口。
7	受到政策保護。
10	目前保護法令仍有不足。
13	還需要再加強。
14	政府應已訂出合理法規，但不常嚴懲違法者，好像法訂得不好。
21	重點是要能落實。
27	政府最近幾年來對身心障礙的勞工特別照顧。
29	在基本工資的保障是優於其他國家 但其他工作環境或安全的保障較差。
30	應有改善空間。
35	各項保障僅次本國勞工。
38	目前政府官員與社會輿論仍然普遍使用外籍勞工此一名詞本身就

	是國籍歧視;有關移工來台工作之法令，目前是以就業服務法之專章規範，未能以專法規範，且內容是以仲介管理為主，多數未有移工保障之規範。
40	相較於鄰近國家，台灣的外勞享有相對較好之基本勞動權益的保護。
42	對於逃逸勞工未能有效遏阻。

#### 18. 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

##### 統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		2.76
中位數		3
眾數		3
標準差		0.70
變異數		0.49
最小值		2
最大值		4

##### 第二次統計結果

##### 統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		2.76
中位數		3.00
眾數		2.00
標準差		0.83
變異數		0.69
最小值		1.00
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 2.76，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	理由說明
1	欺騙外勞事件時有所聞。
3	外勞有被要求遣返的原因，對於雇主即使有違反勞動權益亦不敢反應。
4	外勞遭受雇主不合理待遇，時有所聞。
5	媒體報導及相關外勞組織提供訊息。
7	受到政策保護。
10	工作性質仍為重要考慮。
13	媒體報導雇主對外籍勞工不當對待。
14	一般可以，但違背者仍時有所聞。
21	雖然有很多很好的雇主，但從許多新聞事件得知還是有為數不少的雇主漠視外籍勞工的人權，甚至賠上台灣的國際形象，希望政府能正視這個問題。
27	大部份都按照規定，但也有違法的雇主。
29	在基本工資的保障是優於其他國家 但其他工作環境或安全的保障

	較差。
30	違規情況仍有所聞。
38	雇主與仲介業者聯合剝削移工的案件層出不窮。
40	代理知名品牌體育服裝的信華行負責人張雯琳，被控強逼三名印尼穆斯林外勞吃豬肉，甚至要脅扣薪，上月被檢方起訴。< <a href="http://udn.com/個數EWS/個數ATIO個數AL/個數AT3/5594644.shtml">http://udn.com/個數EWS/個數ATIO個數AL/個數AT3/5594644.shtml</a> > 由勞委會主辦的「1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線」於 98 年 7 月 1 日開線至今，接聽來電量逐漸增加，執行半年期間，已累計 4 萬多通來電電話，代表台灣雇主對於人生地不熟的相對弱勢的外勞權益保護不足。
41	僅就外勞有無週休二日，或仍工作有額外薪酬。我絕大部份沒有。

### 〈七〉 母性保護

19. 女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主不利益對待的程度。

#### 第一次統計結果

##### 統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		2.76
中位數		3
眾數		3
標準差		0.61
變異數		0.37
最小值		1
最大值		4

#### 第二次統計結果

##### 統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		2.68
中位數		3
眾數		3
標準差		0.82
變異數		0.67
最小值		1
最大值		4

統計顯示，學者專家評估「女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主不利益對待的程度。」平均數為 2.68，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	理由說明
1	多數人以有尊重女性意識，但是生育對社會愈來愈重要卻只有政府部門落實。
3	有些女性勞工怕工作權被剝奪。
4	民營企業著重實質生產力，懷孕及育嬰影響生產力，常有受不利益待遇情形。
5	1.公家機關及大型有制度企業沒有問題（佳）。中小企業、服務業等（差）。 2.媒體相關報導。3.陳情案。

7	政府有應對措施，但在勞資對立立場上無法杜絕問題存在。
10	民間企業不利益對待情形嚴重。
13	這得看工作性質及雇主的素養。很難做全面性的評估。有些職場，比較不會發生女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，遭受雇主不利對待。這是文化問題，還是要透過教育及法律確實執行才能解決這個問題。
14	女性懷孕遭受歧視及育嬰需求未被接納，在私人單位普遍存在。
21	雇主以個人利益考量，被不利益對待還是時有所聞。
27	今年五月孕婦可申請安胎假，比照公務員辦理，違者罰金。
29	這方面歧視的情況時有所聞。
30	歧視情況仍有所聞。
31	時有所聞。
35	中小企業職務代理機制不佳，常造成孕後復職不易。
38	雇主濫用勞基法之不適任勞工規定而違法解雇懷孕婦女之案件仍然是性別歧視案件中的主要部份。
40	勞委會表示，性別工作平等法實施以來，「懷孕歧視」相關的申訴案件占最大宗，因懷孕遭不當解僱、影響考績、調動職務等最多。例如：歧視懷孕空姐 華信抗罰敗訴事件 < <a href="http://tw.nextmedia.com/applenews/article/art_id/32615513/IssueID/20100626">http://tw.nextmedia.com/applenews/article/art_id/32615513/IssueID/20100626</a> >

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

**第一次統計結果**

**統計量**

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		3.09
中位數		3
眾數		3
標準差		0.75
變異數		0.57
最小值		1
最大值		4

**第二次統計結果**

**統計量**

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		3.11
中位數		3
眾數		3
標準差		0.66
變異數		0.43
最小值		2
最大值		4

統計顯示，學者專家評估「我國法令有保護懷孕女性勞工不得從事夜間及有安全衛生之虞工作的規定；目前該規定的落實目前該規定的程度？」平均數為3.11，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	理由說明
1	政府部門 ok。
4	懷孕婦女從事夜間工作及危險工作情形，甚少聽聞。
5	1.公家機關及大型有制度企業沒有問題（佳）。中小企業、服務業等可能難落實（差）。
7	資方會避免問題的產生。
10	尚有改善空間。
13	資料少很難評估。
14	公、私單位有別。
18	很多行業沒做到勞基法第四十九條規定，主管機關也沒主動查，勞工也不敢告。
21	感覺上應該還好。
27	因勞委會有研擬修正勞工請假規則。
29	通常業者對於懷孕女性的就業歧視並非以此方式呈現。
30	違規情況仍有所聞。
35	僅少數行業別需輪值服務。
38	在輪班制的工廠中，違法要求女性夜間工作之情形，依然普遍。
40	大多企業單位遵守不得使女性聘僱人員於午後十時至翌晨六時之時間內工作之規定。
41	應存在於前三至五個月懷孕期間。臨盆前兩個月，絕大部份僱主應不敢不依法令落實。

## 〈八〉 身心障礙者

21. 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

#### 統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		3.56
中位數		4
眾數		4
標準差		0.66
變異數		0.44
最小值		2
最大值		5

### 第二次統計結果

#### 統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		3.35
中位數		3
眾數		3
標準差		0.59
變異數		0.35
最小值		2
最大值		4



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 3.35，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	理由說明
3	仍有許多的身心障礙者就業困難，。
4	已有公務人員特考及就業服務法保障。
5	1.法令明文保障。2.民間成立相關機構監督政府。3.政府為照顧弱勢團體投入大量經費和人力。
7	受到政策保護。
10	仍有再加強空間。
13	勞動法的有相當程度的完整度。但還有改善空間。
14	立法完備。
21	還有改善空間。
27	因勞委會有研擬修正勞工請假規則。
30	應可在改進。
35	就業機會少。
38	身心障礙者權益保護法已修正實施。
40	身心障礙者定額僱用新法已於去年上路，進用身心障礙者定額規定修正後，公部門僱用人數將從總員工人數 50 人僱用 1 人，下修 34 人以上者至少須僱用 1 人；民營機構則從 100 人修正為 67 人須僱用 1 人。
41	不可能完備但有很大的進步。

## 22. 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

#### 統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		2.94
中位數		3
眾數		3
標準差		0.65
變異數		0.42
最小值		2
最大值		4

### 第二次統計結果

#### 統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		2.76
中位數		3
眾數		3
標準差		0.68
變異數		0.47
最小值		2
最大值		4

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。」平均數為 2.76，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	理由說明
1	只有政府部門 ok。
4	受限於身心障礙，適合之工作不多。
5	政府為照顧身心障礙者工作權，法令明定身心障礙者用人比例。
7	對於基礎工作，資方有比例上的配合。
10	進用人數明顯不足。
13	不難，怎麼有身心障礙失業人口的抗爭。
14	私人公司難以執行。
21	很多企業未依法令規定任用一定比例的身心障礙員工。
27	為落實協助身心障礙者就業，去年八月法令修正通過。
29	身障勞工就業的保障不應只以法令規定之 法令的規定屬於消極的做法。
30	違規情況仍有所聞。
31	競爭環境難完全落實。
35	法令完善。
38	身障者失業率仍然明顯高於整體失業率，身障者僱用獎助津貼之成效依然不佳。
40	台北市勞工局昨（11）日公布未足額進用身心障礙者的企業名單，不少大型知名企業均「榜上有名」，依法需每月另外繳納身心障礙者進用不足的差額補助費，每一人為 1 萬 7，280 元。(經濟日報，5/12)
41	要落實很容易，祇要花點錢就行。但有無真正提高身心障礙者職能，就恐非就業相關法令規定所著重的。
42	雇主以人頭聘用身心障礙勞工按月(給予津貼)仍然存在，執法單位雖明知但難以取捨。

## 〈九〉 原住民勞工

23. 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

統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		3.65
中位數		4
眾數		4
標準差		0.73
變異數		0.54
最小值		2
最大值		5

第二次統計結果

統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		3.57
中位數		4
眾數		4
標準差		0.65
變異數		0.42
最小值		2
最大值		5

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 3.57，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	理由說明
3	有訂定各項的法令保障原住民就業。
4	已有就業考試及原住民就業法令保障。
5	1.政府各級單位為照顧原住民勞工及事務，成立原住民委員會。2.在原住民縣、市明訂政府相關機構提供原住民比例工作機會。
7	弱勢權益抬頭。
10	尚有改善空間。
13	原住民法案算是有很大進展。不過，對於原住民部分，還牽涉到原住民要求的「傳統領域」及「自治權」問題。這是很需要大家的智慧來解決的。
14	立法完備。
27	因為大環境的改變，擴大辦理促進原住民再就業計畫。
30	應有改善空間。
35	不完善。
38	原住民族權益保障法已實施。
40	原民會表示，面對當前失業的問題，99 年度將訂定及賡續辦理多項短、中、長期促進原住民就業政策，以確實創造良好就業環境，提供就業機會予原住民同胞。其中，為因應大環境的改變，原民會自本（99）年 9 月起提出安定原住民生活的準社會救助式的短期就業措施，擴大辦理「促進原住民在地就業計畫」，提供 1,000 個就業

	機會，下半年（第三季）將視整體失業率之情況，將再擴大推動就業計畫及開拓並增加失業者之就業機會，以協助失業者儘速就業，舒緩失業情勢。(原民會新聞稿，9/3) 政府更應重視因颱風、水災失去工作的原住民就業保障，而且不是僅頭痛醫頭，而是有一個長期規劃。
41	法令規範愈完備，就愈無法落實。現在問題是無法落實。

#### 24. 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

##### 統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		3.12
中位數		3
眾數		3
標準差		0.77
變異數		0.59
最小值		2
最大值		5

##### 第二次統計結果

##### 統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		3
中位數		3
眾數		3
標準差		0.82
變異數		0.67
最小值		2
最大值		5

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。」平均數為 3.00，故學者專家的評估是呈「普通」。

編號	理由說明
1	只有政府部門 ok。
3	雇主仍依就業需求為主。
4	原住民工作體能好，如能認真工作，雇主多會遵守法令。
5	政府相關機構均依法令辦理。
10	雇主會因工作性質考量，未能確實落實。
13	這次問卷還是沒有提供足夠的統計數來參考。但失業人口的確顯著成長。
14	外勞遍地，理由說明了一切。
27	以協助失業者儘速就業，舒緩失業情勢。
30	違規情況仍有所聞。
31	競爭環境難完全落實。
35	不完善。
38	僱主未依法僱用定額之原住民以及未能依法繳交代金的情況仍然普遍。

40	以原住民雇用比例為例，若依就服法、原住民工作權保障法規定的就業比例，就算全體原住民從九十歲到剛出生的幼兒都雇用，也仍然不足供應。<台灣醒報，9/10>
41	有些時候，雇主要落實也要看原住民對生活的態度。原住民的「做兩天休一天」工作習性，難以融入現代服務業。祇要看原住民委員會有多少經費是業主寧願繳交代金，由原委會運用，就可知落實的難度。
42	雇主以人頭聘用原住民勞工(命令津貼)仍然存在，執法單位難以取締。

## 〈十〉 失業

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

### 第一次統計結果

#### 統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		3.45
中位數		3
眾數		3
標準差		0.75
變異數		0.57
最小值		2
最大值		5

### 第二次統計結果

#### 統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		3.19
中位數		3
眾數		3
標準差		0.74
變異數		0.55
最小值		2
最大值		5

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。」平均數為 3.19，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	理由說明
1	訓練與輔導仍未多元完善。
3	政府推出各項失業補助及就業方案，成效還不錯，並且延長領取失業就濟金的時間。
4	職業訓練及輔導就業之協助，仍待加強。
5	1.勞工知識水準普遍提申。2.勞工關心自己權益。3.媒體大幅報導。 2.行政院勞委會和各級縣、市政府大幅宣導。
7	失業勞工能得到職能提升。
10	失業率未能有效下降，即可了解改善程度。

13	不然，失業人數為何如此多，而再就業比率低，社會問題多。
14	曾到勞工局，目睹眾多勞工穿梭辦事。
21	失業期間可請領失業津貼，還有職訓局安排的職訓課程可以協助失業者。
27	為協助更多失業勞工學習專業技術，開辦很多職訓班。
29	相關的訓練與輔導頗多 但實際生活需求的協助很少 失業給付並不多。
30	由近年的經濟衰退時的情況可得知。
31	較國外為低，但未必不佳。
35	失業協助完善。
38	各項就業措施雖已充份，但受限於執行力有限，而使失業勞工受益人數未能擴充。
40	台北市勞工局為協助更多失業勞工學習專業技能，特開辦日間養成訓練班，自1月8日起報名，將招收300人。另針對失業青年規劃「青年專班」，提供480至640小時訓練課程。(聯合報，1/5)看好台灣觀光產業前景，台中縣政府委託亞洲大學進修推廣部，替失業勞工辦理「觀光產業人力資源培訓班」，輔導失業勞工成為現在最夯的觀光產業生力軍，熟悉領隊導遊的專業學理和實務訓練。(聯合報，8/10)
41	城鄉間落差很大。

### 〈十一〉 職業傷病

26. 遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的完備程度。

#### 第一次統計結果

##### 統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		3.5
中位數		4
眾數		4
標準差		0.71
變異數		0.5
最小值		2
最大值		5

#### 第二次統計結果

##### 統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		3.30
中位數		3
眾數		3
標準差		0.66
變異數		0.44
最小值		1
最大值		4

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 3.30，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	理由說明
3	對於精神上的職災比較無法給予保障。
4	法令尚稱完備。
5	1.勞工知識水準普遍提申。2.勞工關心自己權益。3.媒體大幅報導。 2.行政院勞委會和各級縣、市政府大幅宣導。
7	補助與賠償不及職場環安的重要性。
10	仍有再加強空間。
13	勞動法保護尚稱足夠，但還是有改善空間。
14	法令應該不錯。
21	應該還好。
27	為解決勞工困境，政府成立職業傷病管理服務中心。
29	職業傷病的認定頗為專業與嚴格。
30	應有改善空間。
31	權益受損仍有所聞。
35	不固定雇主因不同工作而職傷，未得到因有的保障。
38	職業災害勞工保護法已實施。
40	近來天氣酷熱，對多數勞工而言，倘因執行職務時因高溫致熱衰竭死亡，依法有勞保職業災害等相關保障。但真正「靠天吃飯」的農民，倘因執行農務中遭雷殛或熱衰竭或農藥中毒等「農務工作因素」致死，卻完全沒有職業傷害保障現行的農保條例中，完全沒有職業傷害的設計，只有對於被保險人死亡給予喪葬津貼；不分普通死亡或從事農務工作死亡，一律由支出殯葬費之人領取喪葬津貼十五個月，換算金額只有十五萬三千元。(自由時報，7/18)
41	本質上，應要確實預防職業傷病而不要事後做保障權益。

27. 勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益受保障的落實程度。

#### 第一次統計結果

##### 統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		3
中位數		3
眾數		3
標準差		0.65
變異數		0.42
最小值		2
最大值		4

#### 第二次統計結果

##### 統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		2.86
中位數		3
眾數		3
標準差		0.59
變異數		0.34
最小值		1
最大值		4

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 2.86，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	理由說明
1	只有政府部門極少數優良企業 ok。
4	職業傷病之認定標準不足，權益保障有待加強。
5	1.勞工知識水準普遍提申。2.勞工關心自己權益。3.媒體大幅報導。 2.行政院勞委會和各級縣、市政府大幅宣導。
7	補助與賠償不及職場環安的重要性。
10	雇主未能確實保障情形嚴重。
13	目前有太多的工安事件及相對的訴訟。
14	公、私立單位差別很大。
21	事實上還是有很多勞工並沒有受到應有保障，日前，鮮天下鍋貼店為節省成本並沒有幫全部員工辦理勞保，而是以抽籤的方式辦理。
27	如遇勞工職業傷病，可享有勞保職災給付。
29	職業傷病的認定頗為專業與嚴格。
30	未受保障的情況仍有所聞。
35	限制過多，補助過少。
38	雖已逐漸擴大職業傷病之範圍，但是認定標準嚴格且處理時效緩慢。
40	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，相關權益未必受到 100%保障，落實程度不明確。

## 〈十二〉 老年

28. 勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		3.32
中位數		3
眾數		3
標準差		0.59
變異數		0.35
最小值		2
最大值		4

第二次統計結果

統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		3.16
中位數		3
眾數		3
標準差		0.65
變異數		0.42
最小值		2
最大值		4



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 3.16，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」。

編號	理由說明
4	勞工退休條例之修法及勞保年金制度之實施法令堪稱完備。
5	相關法令修正但還有改善空間。
7	法律規範完備。
10	尚有再改善空間。
13	這一點由於我國過去長期忽視退休制度所形成的。問題會持續一段期間，直到適用新制的退休勞工年老時，問題才會完全解決。
14	尚稱完備。
18	可更多改進。
21	法令規範應隨時代變遷與時俱進，請領勞保年金的年齡太高，很多人 50 多歲退休，65 歲才能領到年金，10 多年的空窗期，很多弱勢族群生活上可能無以為濟。
27	很好。
29	退休年金制的實施強化了老年保障。
30	應更全面。
35	尚未達到全民社福。
38	勞保老年給付雖已年金化，但是所得替代率明顯低於公保
40	人口老化衝擊未來勞動市場，勞委會因應作法有法令、政策及對企業補助三個方向；就業服務法修訂禁止企業以年齡理由歧視勞工，且延長退休年紀到 65 歲；另外也推出「中高齡職務再設計」，以及補助聘用中高齡勞工的企業，各項作法多管齊下，希望能延長中高齡勞工在職場時間。(聯合晚報，1/8)
41	不可能完備但有很大的進步。

29. 勞保及勞退老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。

第一次統計結果

統計量

個數	有效的	35
	遺漏值	10
平均數		3.30
中位數		3
眾數		3
標準差		0.59
變異數		0.34
最小值		2
最大值		4

第二次統計結果

統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		2.92
中位數		3
眾數		3
標準差		0.68
變異數		0.47
最小值		1
最大值		4

統計顯示，學者專家評估「勞保及勞退老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。」平均數為 **2.92**，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	理由說明
1	只有政府部門與公營事業有落實。
3	退休金的所得替代率仍偏低。
4	現行規定，已較以往更有保障。
5	1.相關法令修正。2.物價指數。3.通貨膨脹。
8	政府有配套因應措施。期待心靈滿足的提升。
10	雇主變相縮減薪資，造成給付不足現象。
13	有相當的保障程度。
14	相較於公務人員，有改善空間。
18	可更多改進。
21	目前有很多資方以高薪低報方式投保，影響勞工老年給付至鉅，政府應對資方訂定明確罰則，資方才不致心存僥倖。
27	可一次領回，也可每月領。
29	勞保高新低報的情況頗為嚴重 使得退休給付不多。
30	此制度因行之多年，已有較佳的效果。
31	雖有改進但仍待觀察。
35	應加權通貨膨脹計算之。
38	勞保老年給付雖已年金化，但是所得替代率明顯低於公保。
40	勞保及勞退老年給付相對於公務人員保險給付是較差的，而且保障往往趕不上通貨膨脹，想老年退休者往往需要從年輕就要有退休規劃。
41	對最近十年要退休的，勞退新制所提供的勞工老年生活的實際保障

	程度可能不足，但退休規劃本是個人領域問題，政府所要做的是有一個有效率且有保障的制度，而不是用低提撥金高給付，造成勞退新制有破產之虞。這對未來退休人口是不公平的。
--	--

#### 〈十四〉勞動政策

30. 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

##### 統計量

個數	有效的	36
	遺漏值	9
平均數		2.41
中位數		2.5
眾數		3
標準差		0.82
變異數		0.67
最小值		1
最大值		4

##### 第二次統計結果

##### 統計量

個數	有效的	37
	遺漏值	8
平均數		2.32
中位數		2
眾數		3
標準差		0.85
變異數		0.73
最小值		1
最大值		4

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 2.32，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」。

編號	理由說明
1	此類僱傭型態使勞動人權大倒退。
3	影響薪資所得的提升，雇主經常更換，工作權沒有保障。
4	政府勞務委外節省人事成本支出，派遣勞工實得薪資需扣除雇用公司利潤，權益較不受保障。
5	1.企業不用正職人員。2.勞動條件和福利待遇降低。3.社會貧富差距愈來愈大。4.薪資下降。
7	資方得到派遣人力的資源，勞方期盼有更合理的權益。
10	雖透過採購押約規範，但未有效落實監督。
13	看看外聘人員的抗爭即可得知。
14	委外就是要避開勞工權益。
18	不夠。
21	政府採取勞務委外、非典型僱傭型態，顯示是短期晉用，是否已相對剝奪勞工應有權益。
27	勞基法修正草案大致底定。
29	派遣條例的修訂使得非典工作者的保護增加 但仍嫌不足。
30	這是較為缺乏的一環。

31	勞動市場較為彈性，但待遇較差。
35	許多資方未提列保證金、擔保金，常惡意倒閉、壓榨勞工。
38	未能將中間剝削費用透明化。
40	勞委會首度針對數十萬派遣勞工增訂「派遣」專章，未來派遣工不再是臨時工，如果在工作地點工作滿一年以上，就可要求成為正式員工；要派公司也不能「只用不管」，必須視同雇主，在工資、職災、就業歧視等方面，都必須負連帶責任。(聯合報，7/12)
41	要反問的是，如果政府「禁止採取勞務委外、非典型僱傭型態，對勞工權益的保護程度」就高嗎？我看祇見到企業出走，勞工不是要抗爭減薪，就是失業增加。
42	造成勞工必須常更換受雇公司，不但造成勞保中斷，薪資無法提升，也無法表現勞工之長處，勞工效益蕩然無存。

### 附錄三、德慧調查評估人名單

姓名	性別	工作單位及職稱
王惠玲	女	政治大學勞工關係研究所教授
成之約	男	政治大學勞工研究所教授
朱信	男	成功大學環工系教授
江意華	男	台北市/台灣省大地工程技師公會總幹事
宋玉生	男	台灣大學經濟學系副教授
李昭平	男	中華民國全國航空業總工會理事長
林明瑞	男	台中教育大學環境教育研究所教授
林彥伶	女	淡江大學經濟系教授
姚睿	男	公立大學經濟學系副教授
胡健驊	男	海洋大學海洋科學系教授
徐士勛	男	政治大學經濟學系助理教授
許文章	男	中華民國離課業職業工會全國聯合會理事長
許繼峰	男	中正大學勞工關係學系副教授
陳鎮洲	男	政治大學經濟學系教授
傅然輝	男	台南市政府消保官
程俊	男	屏東縣政府消保官
馮立功	男	國立中正大學經濟學系副教授
黃美瓏	男	基隆市政府消保官
黃麗璇	女	中央大學經濟學系教授
葉國俊	男	中正大學經濟學系副教授
廖培安	男	世新大學經濟學系教授
翟威甯	男	臺中縣政府消保官
蔡秋發	男	兆豐商銀產業工會理事長
蔡清源	男	中華電信宜蘭分會理事長
鄭秋洪	男	高雄市消保官
簡金晃	男	彰化縣政府消保官
1	女	台南市記帳士公會
2	女	花蓮縣政府消保會
3	男	台灣菸酒股份有限公司產業工會
4	男	淡江大學水資源及環境工程學系
5	男	國立成功大學企業管理學系
6	女	台灣省結構技師公會
7	女	台灣省工業會
8	男	全國工人總工會

9	男	中國文化大學勞動暨人力資源學系
10	女	消保會消保官
11	男	消保會消保官
12	男	消保會消保官



## 社團法人中華人權協會簡介 (原名中國人權協會)

---

### ~~~~~緣起~~~~~

1979 年，在台灣人民對人權保障需求日殷下，杭立武先生與百餘位關心人權之人士，為促進台灣人民對人權之瞭解與重視，以《世界人權宣言》所揭示之人權理念為宗旨，在台北創立了我國的第一個民間人權組織——中國人權協會。2010 年，為因應本會對內拓展會務與對外交流合作之所需，將「中國人權協會」正式更名為「中華人權協會」。

### ~~~~~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~~~

中華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」，2008 年於本會召開催生「國家人權委員會組織法」立法會議，同時「庇護法」、「赦免法」亦催生中。

### ◎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。

### ◎法律服務

提供民眾法律諮詢服務，或轉介其他相關單位、團體，用以保障其權益。同時，每三個月與黎明文化事業基金會共同舉辦「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~~~

中華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，中華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

## **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](mailto: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)