



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

2013 台灣勞動人權指標調查報告

劉梅君教授
政治大學勞工研究所

計畫主持人：高永光教授

Project Coordinator: Prof. Kao, Yuang-Kuang

計畫主辦單位：社團法人中華人權協會

Project Sponsored Institution: Chinese Association for Human Rights

計畫執行單位：國立政治大學國家發展研究所

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

計畫執行期間：中華民國 102 年 6 月 1 日至 102 年 12 月 31 日

Period of Project: 2013, June, 1—2013, December, 31.

印製日期：中華民國 102 年 11 月 22 日

Date of Publication: 2013, November, 22.

社團法人中華人權協會 編印
Chinese Association for Human Rights Publication

2013 年台灣人權指標調查報告序言

中華人權協會 蘇友辰理事長

中華人權協會成立於 1979 年，是台灣第一個民間人權團體。34 年來，不分海內外，我們始終堅持在追求「公平」與「正義」的道路上，為促進人權保障而奮鬥。為了瞭解台灣人權進展狀況，本會自 1991 年起，每年均邀請多位專家學者進行台灣年度人權指標調查，內容包括我國的政治、經濟、環境、司法、文教、婦女、兒童、老人、身心障礙者、勞動及原住民等 11 項人權指標，並於每年 12 月 10 日「世界人權日」前公布調查結果，22 年來一直受到政府與國內外人權研究單位的重視。

人權已成為世界各國民主發展的重要指標，《世界人權宣言》所揭櫫的人權理念也為各國所認同。為健全我國人權保障體系，以期望人權標準能與國際接軌，立法院於 2009 年制訂《兩公約施行法》，且依該施行法於 2012 年由總統府公布首份《國家人權報告》，該報告於今（2013）年 2 月送交國際人權專家進行審查，並正式發表 81 項「結論性意見與建議」。對此，本會已委請參與人權指標調查計畫的評論人，在今年的分析報告中，參考上述「結論性意見與建議」，以檢視《兩公約》在我國落實之情形。同時，我們也會將各項人權指標調查報告，主動送交政府相關部會、立法機關及其他民間團體查閱，做為未來制訂政策及各項修法參考的依據，期能促進政府對人權保障的重視，避免侵害人權事件的發生。

事實上，對於民間團體而言，要長期觀察且持續從事台灣人權指標調查與研究工作，不論在人力上和經費上都是一大挑戰。但我們堅信，透過每年客觀、公正的人權調查報告，才能真正顯示台灣人權水準的實際狀況，藉此喚起政府及社會大眾共同關心我國人權發展。

感謝此次熱心參與本計畫的主持人政大國發所高永光教授暨評估問卷的專家學者、民意代表和社會大眾。且承蒙司法院、法務部、行政院勞工委員會、行政院原住民族委員會、衛生福利部社會及家庭署、財團法人王永慶先生教育基金會王文洋董事長，以及財團法人永然法律基金會之經費補助與支持，使得本會今年度的各項人權指標調查方得以順利進行，並將於 12 月初對外發表，併此致謝。

歷年的台灣人權指標調查報告內容，均已刊登在中華人權協會網站上（<http://www.cahr.org.tw>），歡迎各界上網瀏覽參考並指正，共同為促進台灣人權發展盡一份心力。

目次

壹、民意調查（普羅調查）報告摘要.....	1
貳、德慧調查（專家調查）報告摘要.....	9
參、評論人分析報告.....	14
附錄一 民意調查方法與問卷.....	29
附錄二、德慧調查統計結果.....	38
附錄三、德慧調查評估人名單.....	75
◎社團法人中華人權協會簡介	

壹、民意調查報告摘要

本說明分為兩部分，第一部份為今年度（102 年）人權保障程度的評估，第二部分則以今年為基準比較去年的評價，比較今年度與去年的變化情形，以瞭解民眾對人權保障的評估方向。評估的人權保障項目共有 11 項，分別為兒童人權、婦女人權、老人人權、身心障礙者人權、文教人權、環境人權、經濟人權、勞動人權、司法人權、政治人權與原住民人權。詳細的調查方法與訪問問卷可參考隨後附錄。¹

（一）102 年度人權保障程度評估²

就本年度人權評估來講，民眾在原住民人權、兒童人權、身心障礙者人權、婦女人權、老人人權、政治人權以及文化教育人權等方面的評估相對較為正面（正面評價高於負面評價），但是在經濟人權、勞動人權、司法人權、環境以及整體人權等方面的保障評估較為負面（負面評價高於正面評價），特別是經濟人權方面，負面評價的比例接近七成。

整體人權的保障方面，有約四成的民眾對今年度的整體人權保障抱持正面評價，四成五抱持負面評價。

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

1. 經濟人權的保障方面，有 19.4%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 69.1%的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
2. 勞動人權的保障方面，有 30.3%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 54.4%的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
3. 司法人權的保障方面，有 20.6%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 51.8%的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。

¹本次調查結果採用加權處理之方式，百分比計算方式為：各選項回答人數除以總回答人數，計算至萬分位，四捨五入至千分位；兩個以上選項百分比相加的計算方式為相加後，計算百分比至萬分位，四捨五入至千分位，而非直接將已四捨五入至千分位的百分比相加，故各百分比相加可能不等於總和之情形，以下同。

²此部分所稱「正面評價」包含對該人權的保障評估為「好」與「非常好」者；「負面評價」則是包含評估為「不好」與「非常不好」者。

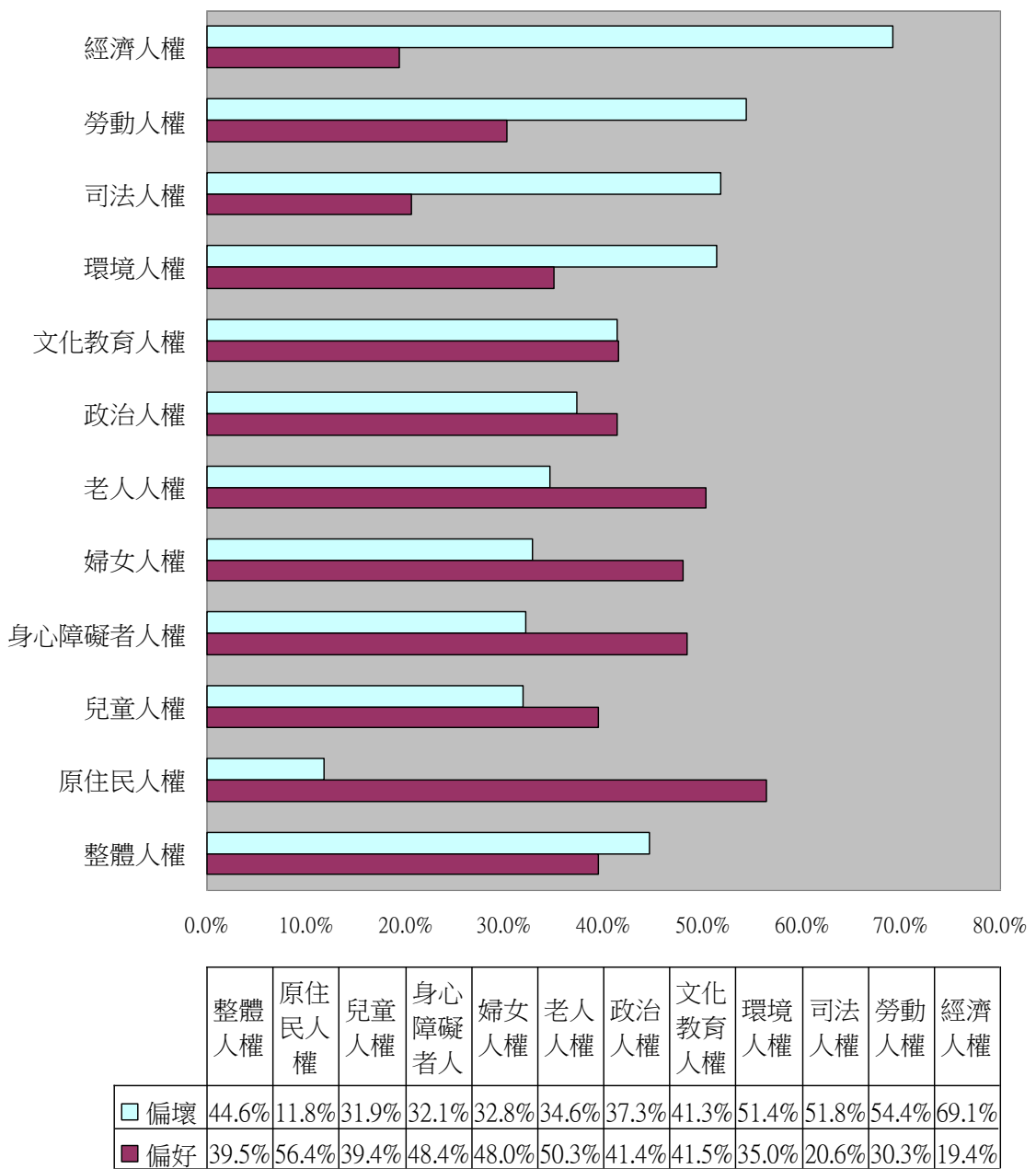
4. 環境人權的保障方面，有 35%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 51.4%的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
5. 文化教育人權的保障方面，有 41.5%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 41.3%的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
6. 政治人權的保障方面，有 41.4%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 37.3%的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
7. 老人人權的保障方面，有 50.3%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 34.6%的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
8. 婦女人權的保障方面，有 48.0%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 32.8%的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
9. 身心障礙者人權的保障方面，有 48.4%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 32.1%的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
10. 兒童人權的保障方面，有 39.4%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 31.9%的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
11. 原住民人權的保障方面，有 56.4%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 11.8%的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
12. 整體人權的保障方面，有 39.5%的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有 44.6%的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。

【表 1-1】102 年度人權保障程度評估表

	非常好	好	不好	非常不好	無反應
經濟人權	3.0%	16.4%	28.9%	40.2%	11.5%
勞動人權	4.0%	26.3%	27.8%	26.6%	15.3%
司法人權	2.4%	18.2%	22.7%	29.1%	27.7%
環境人權	3.9%	31.1%	31.3%	20.1%	13.6%
文化教育人權	7.0%	34.5%	26.7%	14.6%	17.1%
政治人權	8.9%	32.5%	18.9%	18.4%	21.2%
老人人權	8.2%	42.1%	24.4%	10.2%	15.1%
婦女人權	7.1%	40.9%	23.0%	9.8%	19.3%
身心障礙者人權	9.1%	39.3%	20.7%	11.4%	19.5%
兒童人權	5.7%	33.7%	22.6%	9.3%	28.8%
原住民人權	21.4%	35.0%	7.3%	4.5%	31.9%
整體人權	4.9%	34.6%	26.2%	18.4%	15.8%
整體人權保障程度在 0~10 評分下，平均數為 4.79。					

※本次調查訪問共完成 1077 個有效樣本，以 95%信賴度估計，最大可能抽樣誤差為±2.99%。

102年度人權保障程度評估(%)



【圖 1- 1】102 年度人權保障程度評估圖

（二）102 年度與 101 年度人權保障程度的比較³

在瞭解民眾對 102 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（101 年）度人權保障的情形進行比較，以瞭解本年度人權保障程度的發展方向。

各項人權保障情形中，以身心障礙人權獲得民眾認為「進步」的比例最高，約二成五的民眾認為原住民人權保障有比去年進步（含「進步很多」與「有進步」）。但是在經濟人權保障方面，則呈現極為「退步」的現象，有近六成的民眾認為經濟人權保障比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。而除了身心障礙者人權、老人人權與婦女人權外，其餘人權都顯示，「認為比去年退步」的民眾比例要比「認為比去年進步」的民眾比例來得高。

整體人權的保障方面，只有約一成八的民眾認為今年度的整體人權保障有比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），三成七認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。

個別人權項目的變化情形依退步程度如下說明，並見於【表 1-2】與【圖 1-2】：

1. 經濟人權的保障方面，有 10.6%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 58.9%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
2. 司法人權的保障方面，有 9.5%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 42.4%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
3. 勞動人權的保障方面，有 14%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 41.8%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
4. 環境人權的保障方面，有 19.4%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 37.1%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。

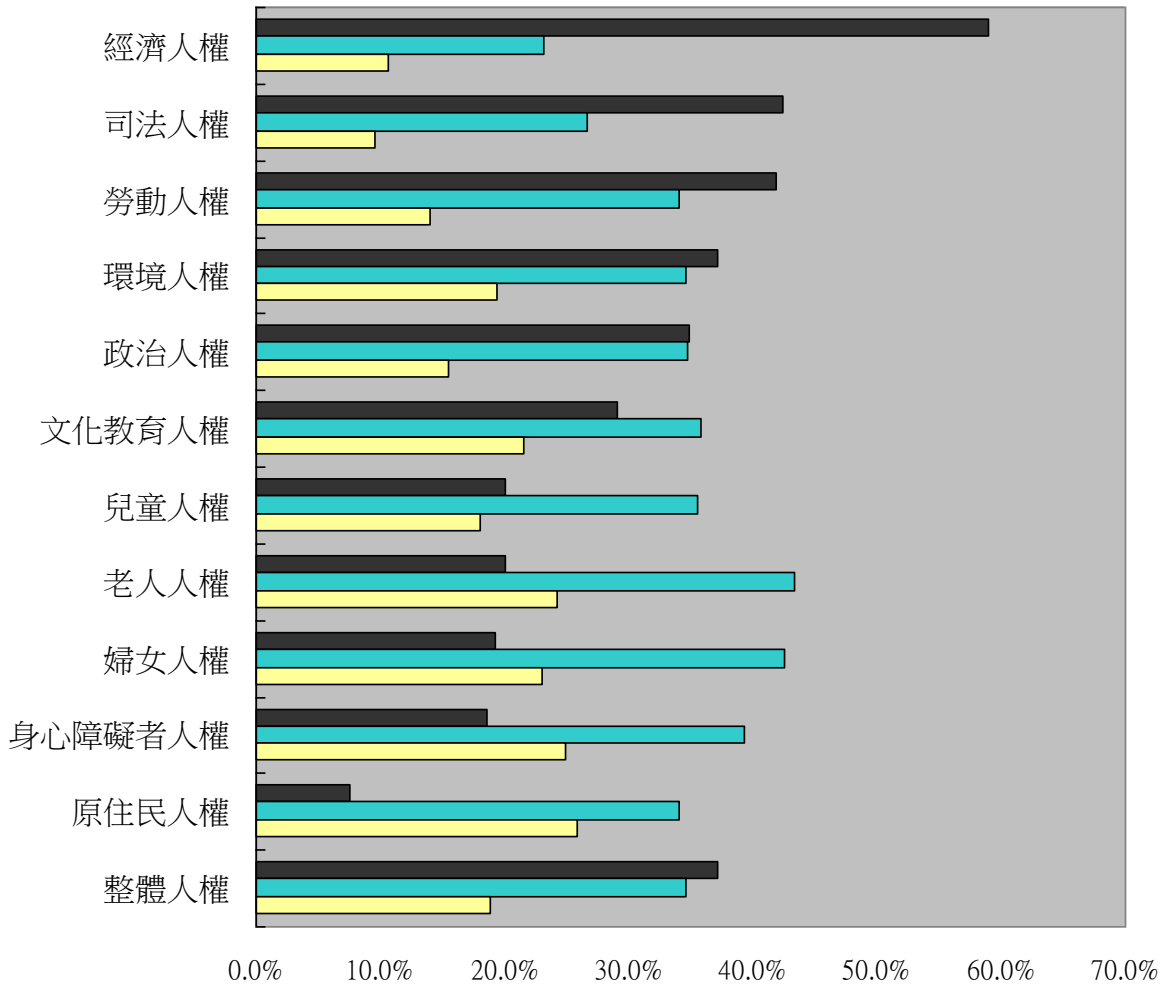
³此部分所稱「進步」包含認為該人權的保障比去年「有進步」與「進步很多」者；「退步」則是包含評估為「有退步」與「退步很多」者。

5. 政治人權的保障方面，有 15.5%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 34.9%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
6. 文化教育人權的保障方面，有 21.6%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 29.1%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
7. 兒童人權的保障方面，有 18.1%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 20.1%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
8. 老人人權的保障方面，有 24.2%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 20.1%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
9. 婦女人權的保障方面，有 23%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 19.2%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
10. 身心障礙者人權的保障方面，有 24.9%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 18.6%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
11. 原住民人權的保障方面，有 25.9%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 7.5%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。
12. 整體人權的保障方面，有 18.9%的民眾認為比去年進步（含「進步很多」與「有進步」），有 37.2%的民眾認為比去年退步（含「退步很多」與「有退步」）。

【表 1-2】102 年與 101 年人權保障程度變化評估表

	進步很多	有進步	差不多	有退步	退步很多	無反應
經濟人權	1.6%	9.0%	23.1%	22.4%	36.5%	8.3%
司法人權	1.3%	8.2%	26.6%	17.5%	24.9%	21.7%
勞動人權	2.0%	12.0%	34.0%	19.1%	22.7%	10.2%
環境人權	2.4%	17.0%	34.6%	21.4%	15.7%	8.9%
政治人權	4.5%	11.0%	34.7%	16.2%	18.7%	14.9%
文化教育人權	3.2%	18.4%	35.8%	15.3%	13.8%	13.4%
兒童人權	2.0%	16.1%	35.5%	11.1%	9.0%	26.3%
老人人權	4.0%	20.2%	43.4%	11.7%	8.4%	12.3%
婦女人權	3.1%	19.9%	42.6%	10.9%	8.3%	15.3%
身心障礙者人權	3.5%	21.4%	39.3%	10.8%	7.8%	17.2%
原住民人權	8.4%	17.5%	34.0%	4.3%	3.2%	32.7%
整體人權	3.0%	15.9%	34.6%	19.5%	17.7%	9.3%

102年與101年人權保障程度變化評估(%)



	整體人權	原住民人權	身心障礙者人權	婦女人權	老人人權	兒童人權	文化教育人權	政治人權	環境人權	勞動人權	司法人權	經濟人權
■ 退步	37.2%	7.5%	18.6%	19.2%	20.1%	20.1%	29.1%	34.9%	37.1%	41.8%	42.4%	58.9%
■ 差不多	34.6%	34.0%	39.3%	42.6%	43.4%	35.5%	35.8%	34.7%	34.6%	34.0%	26.6%	23.1%
■ 進步	18.9%	25.9%	24.9%	23.0%	24.2%	18.1%	21.6%	15.5%	19.4%	14.0%	9.5%	10.6%

【圖 1- 2】102 年與 101 年人權保障程度變化評估圖

貳、德慧調查報告摘要

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

本研究進行兩階段的問卷調查，第一階段的問卷實施期程是 102 年 9 月 2 日至 9 月 20 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 102 年 9 月 27 日至 10 月 18 日。邀請參與評估並獲同意的專家學者共 39 位，其中公會/工會負責人共 10 位、學者共 17 位、消保官共 7 位，社會團體負責人共 5 位。同意列名本報告的名單請見附錄三。

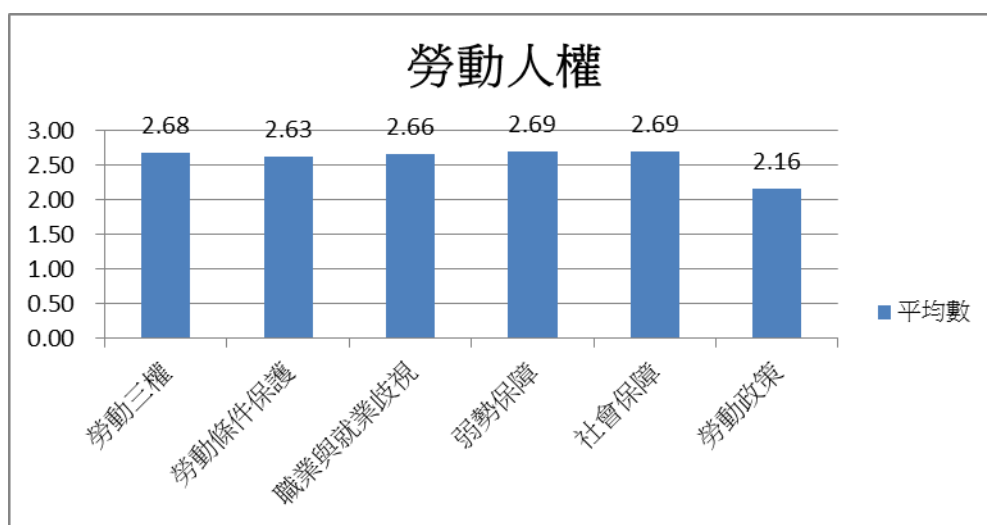
勞動人權指標部分，共分為六大項：(一) 勞動三權，(二) 勞動條件保護，(三) 職業與就業與歧視，(四) 弱勢保障，(五) 社會保障，(六) 勞動政策，共 29 個題目。每個題目的評分，採李克特式五等分量表計分 (Likert 5-point scale)，按該項指標受保障程度分為 5 個等級，保障程度最差給 1 分，保障程度最佳給 5 分。在 5 個等級中，以 3 分為普通。經各細項指標統計，總平均數為 2.59，是「普通傾向差」程度。

一、分項調查結果說明

1. 學者專家評估「勞動三權」平均數為 2.96，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
2. 學者專家評估「勞動條件保護」平均數為 2.99，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
3. 學者專家評估「平等與歧視」平均數為 2.82，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
4. 學者專家評估「弱勢保護」平均數為 3.03，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
5. 學者專家評估「勞動保障」平均數為 3.08，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
6. 學者專家評估「勞動政策」平均數為 2.16，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

向差」的程度。

項目	平均數	程度
勞動三權	2.68	普通傾向差
勞動條件保護	2.63	普通傾向差
職業與就業與歧視	2.66	普通傾向差
弱勢保護	2.69	普通傾向差
社會保障	2.69	普通傾向差
勞動政策	2.16	普通傾向差



德慧調查：勞動人權指標分項平均數圖

二、各題調查結果說明

1. 學者專家評估「我國勞動法令對勞工團結權的保障程度。」平均數為 2.87，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「我國勞動法令對勞工協商權的保障程度。」平均數為 2.69，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
3. 學者專家評估「我國勞動法令對勞工爭議權的保障程度。」平均數為 2.65，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
4. 學者專家評估「勞工組織工會，有不受雇主與政府不當介入的保障程度。」平均數為 2.76，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
5. 學者專家評估「工會得行使與雇主集體協商的權利。」平均數為 2.63，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
6. 學者專家評估「勞資爭議發生時，勞工循爭議處理機制獲得救濟的程度。」平均數為 2.49，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

7. 學者專家評估「勞工有受基本工資保障的權利，該權利落實的程度。」平均數為 3.03，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
8. 學者專家評估「勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利落實的程度。」平均數為 2.41，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「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 2.26，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
10. 學者專家評估「勞工加班薪資，應受勞基法規定給付之保障，該保障落實的程度。」平均數為 2.36，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
11. 學者專家評估「我國法令對勞工安全衛生規範上的完備程度。」平均數為 2.95，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「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 2.44，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
13. 學者專家評估「我國法令在解僱保護規範上的完備程度。」平均數為 2.92，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 2.69，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
15. 學者專家評估「勞工不因國籍及族群遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.60，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
16. 學者專家評估「勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.83，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
17. 學者專家評估「勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.45，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
18. 學者專家評估「身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.58，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
19. 學者專家評估「女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主不利益對待的程度。」平均數為 2.54，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
20. 學者專家評估「我國法令有保護懷孕女性勞工不得從事夜間及有安全衛生之虞工作的規定；目前該規定落實的程度？」平均數為 2.95，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
21. 學者專家評估「政府及企業在執行身心障礙者就業保障上，法令規範的落實程度。」平均數為 2.85，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
22. 學者專家評估「外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的落實程度。」平均數為 2.60，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
23. 學者專家評估「政府及企業在執行原住民就業保障上，法令規範的落實程度。」平均數為 2.92，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
24. 學者專家評估「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 2.95，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

25. 學者專家評估「遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的落實程度。」平均數為 2.68，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「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 2.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
27. 學者專家評估「勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為 2.58，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
28. 學者專家評估「勞保及勞退老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。」平均數為 2.46，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
29. 學者專家評估「政府對於企業採取勞務委外、非典型僱傭型態，對勞工權益在法令上的保護程度。」平均數為 2.16，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

	題目	平均數	程度
1	我國勞動法令對勞工團結權的保障程度。	2.87	普通傾向差
2	我國勞動法令對勞工協商權的保障程度。	2.69	普通傾向差
3	我國勞動法令對勞工爭議權的保障程度。	2.65	普通傾向差
4	勞工組織工會，有不受雇主與政府不當介入的保障程度。	2.76	普通傾向差
5	工會得行使與雇主集體協商的權利。	2.63	普通傾向差
6	勞資爭議發生時，勞工循爭議處理機制獲得救濟的程度。	2.49	普通傾向差
7	勞工有受基本工資保障的權利，該權利落實的程度。	3.03	普通傾向佳
8	勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利落實的程度。	2.41	普通傾向差
9	勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度。	2.26	普通傾向差
10	勞工加班薪資，應受勞基法規定給付之保障，該保障落實的程度。	2.36	普通傾向差
11	我國法令對勞工安全衛生規範上的完備程度。	2.95	普通傾向差
12	雇主應確保職場安全，善盡維護勞工安全衛生的責任，該責任落實的程度。	2.44	普通傾向差
13	我國法令在解僱保護規範上的完備程度。	2.92	普通傾向差
14	勞工有不受雇主違法任意解僱的權利，該權利保障落實的程度。	2.69	普通傾向差
15	勞工不因國籍及族群遭受雇主歧視的程度。	2.60	普通傾向差
16	勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。	2.83	普通傾向差

17	勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。	2.45	普通傾向差
18	身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。	2.58	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。	2.54	普通傾向差
20	我國法令有保護懷孕女性勞工不得從事夜間及有安全衛生之虞工作的規定；目前該規定落實的程度？	2.95	普通傾向差
21	政府及企業在執行身心障礙者就業保障上，法令規範的落實程度。	2.85	普通傾向差
22	外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的落實程度。	2.60	普通傾向差
23	政府及企業在執行原住民就業保障上，法令規範的落實程度。	2.92	普通傾向差
24	勞工失業期間，應獲政府協助（如訓練、輔導、生活需求），目前實際獲得協助的程度。	2.95	普通傾向差
25	遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的落實程度。	2.68	普通傾向差
26	勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益受保障的落實程度。	2.50	普通傾向差
27	勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。	2.58	普通傾向差
28	勞保及勞退老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。	2.46	普通傾向差
29	政府對於企業採取勞務委外、非典型僱傭型態，對勞工權益在法令上的保護程度。	2.16	普通傾向差

參、評論人分析報告

劉梅君教授

國立政治大學勞工研究所

摘要

今年勞動人權調查指標的表現在所有 11 項人權指標中仍舊敬陪末座，僅次於經濟人權的表現。但與去年不同的是，一般民眾的評價與學者專家的評價並不一致：在一般民眾部分，持正面評價的比例增加，持負面評價的比例減少；然而在學者專家部份的評價總體是大幅退步，從去年的 2.85，下滑到今年的 2.59。總體而言，今年的勞動人權表現依然持續不佳。

與其他人權表現相較，一般民眾對今年的勞動人權持負面評價的比例，也仍高達 54.4%，僅低於經濟人權，而高於其他所有人權，此情況已持續多年，這表示這一年來勞動環境並沒有顯著改善，雖然認為今年勞動人權退步者的比例比去年減少一些，但總體對今年勞動人權表現持負面評價的比例高於持正面評價的比例，特別是深諳勞動政策與立法之學者專家在每一大項勞動人權次指標的評價全都退步，且都被評價為「普通傾向差」。

值得注意的是，勞動人權五大指標中的「弱勢勞工」與「就業保障」兩方面，過去幾年都獲得「普通傾向佳」的評價，但今年也都落入「普通傾向差」的評價中。而「勞動政策」之指標僅得 2.16 的評價，其負面性已到幾乎觸底的地步，實為極大的警訊。

勞動人權表現不佳，與整體經濟環境持續不振及勞工整體勞動條件停滯有關。雖然這些年來勞動法制不斷朝向保障與提升整體勞動人權的方向修訂，然而如去年報告所指出，「若干應急式的勞動政策與方案，在缺乏嚴謹的調查分析與公開審議的情況下，失之粗糙，政策成效亦缺乏事後的檢討分析，同時其他部會涉足勞動政策或方案的提出時，也缺乏公開審議的程序並知會與協調相關部會的協議過程」的觀察，今年並未有改善，且學者專家一再指出勞動人權不佳的主要問題出在執行部分，特別是地方政府，因而未來勞動人權的監督與推動上，更應著重相關法規的執行面。

最後，今年我國針對兩公約所提出的第一次國家報告指出了不少勞動人權保障上的缺失，例如基本工資過低及其導致貧窮的問題，勞工團結權的缺漏，外籍移工勞動權益保障不足的問題等等，恰恰呼應了這幾年的調查所指出的問題點。去年來台的諾貝爾經濟學獎得主於其演講中也明白的指出全球低薪化的災難，也恰好一針見血的點出

台灣社會實質所得不增減降與少子化之「悶」的源頭，這也是我們今天無法迴避之國家發展的大哉問：既有的勞動政策及勞動現象與我們所追求的社會與經濟永續發展的大方向，是否有背離？勞動政策或方案的檢討，必須要能將法案或方案放在台灣整體宏觀永續發展的脈絡下來檢視，如此勞動政策在思維上才能有前瞻的高度。

一、前言

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

十六年來就業市場薪資停滯且低薪化的情況，不僅個別勞工及其家戶受到影響，整體社會必然也面臨極大之永續的衝擊，因為個別低薪意味著缺乏消費能力，因而個別低薪的結果是整體社會消費疲軟與經濟蕭條。從這個角度來談，勞動人權議題的重要性若非更重要，至少是不亞於經濟人權的重要性。唯有勞動人權受到應有的合理保障後，台灣社會才有充足的消費力與生產力。因而勞動人權議題所涉及的不僅是狹義的抽象的個別公民人權保護的層次，而是更深遠的整體社會永續發展的問題了。

今年的勞動人權仍分為一般民眾及學者專家的兩項調查。無論是一般民眾的認知或學者專家的意見，整體而言，勞動人權相對於其他人權的表現仍如往年是敬陪末座，僅較經濟人權表現稍好。這些年在勞動法令與政策上，政府的確是加快了相關的修法與因應方案，例如勞工老年保障金的修法、勞動三權修法與執行及失業保險的增修與短期就業的方案，這些努力也獲得社會輿論的肯定，但隨著就業市場的低薪化與臨時化的擴大，民眾對未來的不樂觀持續反映在今年的調查裡，甚至學者專家對今年勞動人權的評價出現不小的退步幅度。

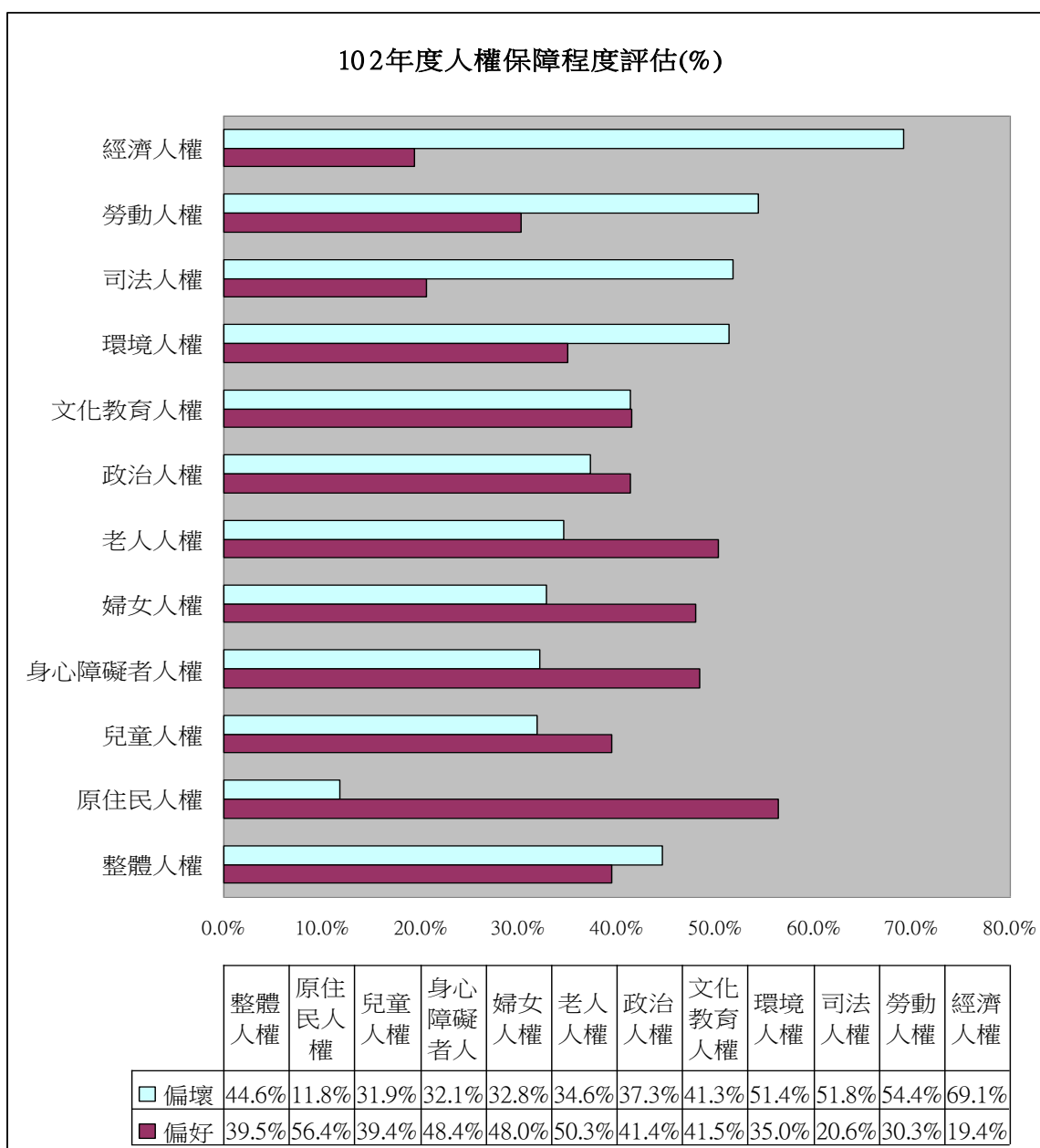
多年來的勞動人權調查發現，政府在立法及修法上的努力，是獲得民眾與專家較大的肯定，但論及執行落實面時，則持續受到許多挑戰與批評。雖然台灣這些年的經濟不振與勞動權益不彰的背後，有全球金融泡沫與經濟危機的國際環境因素，然而不諱言的是，法令執行不彰歷來已為學者專家詬病，與法令執行效能息息相關的是地方政府執法所面臨的結構困境，如人力質與量不足的問題，首長立場態度的問題，地方民眾認知與教育宣導的問題，地方勢力糾結的複雜等等，這些因素常使得許多勞動法令處於「休眠」的狀態，這些盤根錯節的因素，幾年下來未有進展，以致於不僅帶給民眾主觀的認知是「無感」的，也令學者專家徒呼負負！

未來勞動人權要有顯著具體的進步，顯然不在枝節上修修補補，而在解決執行上的障礙外，勞政主管機關要能投注更多的心力於中長期的政策研擬。今年我國才正式

提出兩公約的審查報告書，其中不少涉及勞動人權保障缺失之處，因而藉由兩公約精神的指導，未來勞動人權的監督與落實或有更上層樓的機會。

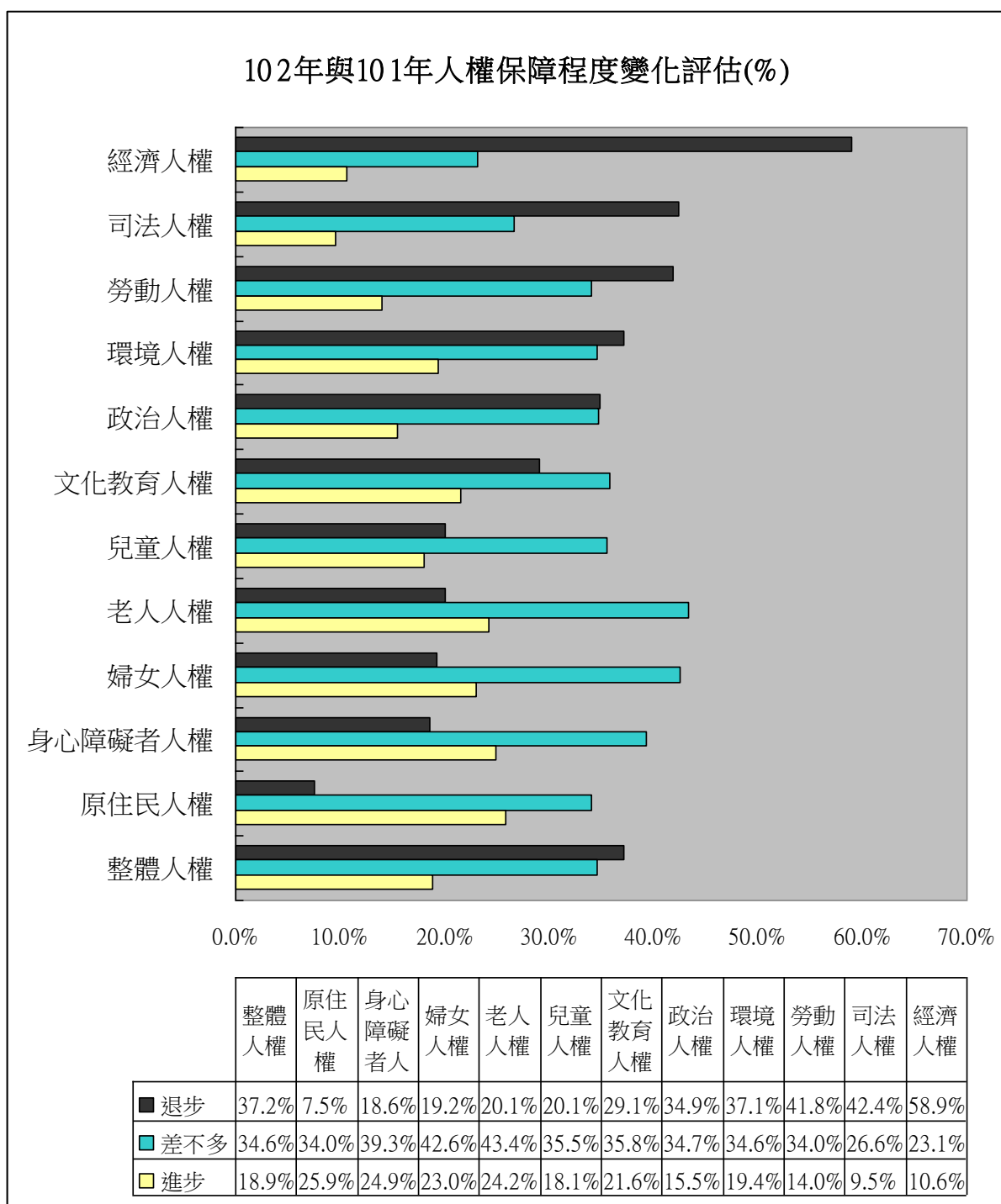
二、勞動人權的相對表現：一般民眾隨機抽樣調查

這次勞動人權在所有 11 項人權指標中，仍是敬陪末座的人權項目之一。民眾對勞動人權表現持負面評價的比例（54.4%），僅次於經濟人權（69.1%），也仍高居負面評價的第二名；從正面評價的比例（30.3%）來看，則是較經濟人權與司法人權表現好，但遠遠落後其他人權的評價。



【圖 1-3】102 年度人權保障程度評估圖

然而如果是與去年相比較，則台灣民眾對勞動人權的評價是沒有惡化。首先，去年持正面評價的比例是 27.9%，今年提高到 30.3%；同時持負面評價的比例，去年是 56.5%，今年減少到 54.4%。簡而言之，正面評價的人增加，負面評價的人減少，相較於去年調查顯示民眾對勞動人權保障的信心危機，今年似有一點進步。不過，由於持負面認知的民眾過半數以上，因此這仍是警訊。



【圖 1-4】101 年與 100 年人權保障程度變化評估圖

若與前一年（101 年）比較，勞動人權於 102 年的表現是進步或退步？覺得去年比前年進步的比例僅 13.74%，認為今年比去年進步的比例為 14%，實質上並沒有太大變化；反觀認為退步的比例，認為 101 年比 100 年退步的比例高達 48%，而認為今年比去年退步小幅縮減為 41.8%。此數據恰可呼應前面持負面評價人數減少的數據。今年勞動人權之退步幅度僅次於司法人權及經濟人權的退步幅度，仍高於其他人權項目的表現。

三、勞動人權深入解析：德慧法調查結果

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

1、五項人權指標的評價全都退步

今年針對學者專家執行的德菲法調查結果，**勞動人權指標的得分總平均為 2.59**，比 101 年的評價退步許多。五項主要勞動人權指標中，全部指標的表現都不如去年的水準，其中「勞動政策」的評價仍是所有指標中評價最差的一項指標，幾乎已觸底；而「社會保障」及「弱勢勞工」保障這兩大指標的表現，從過去數年的「普通傾向佳」評價，也落入「普通傾向差」的評價中。細究專家學者的評價，主要問題出在法令規章的執行與成效。前年勞動人權總體評價有進展，是拜勞動三法終於在修法多年後正式上路，但新的勞動三法仍未來符合國際勞動人權公約的標準，且在執行上未能落實立法宗旨，致使勞動人權在現實中的運作，落後於法制的事實，頗令有識之士高度關注，再加上這一年總體經濟環境未能有明顯的改善與提升，以致於勞工的日常就業處境未能見到有撥雲見日的可能。

因而今後勞動人權維護上必須努力方向是深入的瞭解，如何能克服執行落實上的巨大障礙，已達成相關勞動人權法制的目的。

表一：勞動人權指標比較表

年度 指標項目（題目數）	平均指數							
	95 年	96 年	97 年	98 年	99 年	100 年	101 年	102 年
結社自由、集體協商與爭議處理	2.95	2.90	2.72	2.86	2.95	2.97	2.96	2.68
勞動條件與解僱保護	2.80	2.92	2.77	2.75	2.84	2.87	2.94	2.63
弱勢保護	3.29	3.17	3.17	3.08	2.99	3.16	3.03	2.69

社會保障	2.95	2.92	3.15	3.07	3.10	3.26	3.10	2.69
勞動政策	2.82	3.01	2.74	2.69	2.32	2.28	2.24	2.16
總平均	2.96	2.99	2.91	2.89	2.84	2.99	2.85	2.57

2、「勞動三權」的表現

隨著我國勞動三法的修法完成及施行，在勞動三權的總體評價上，並未如預期持續獲得更佳的評價，總體評價仍處於「普通傾向差」，評價分數從去年的 2.96 降為 2.68。無論團結權、協商權及爭議權，今年全都從去年及前年的「普通傾向佳」評價，轉為「普通傾向差」的退步狀況，其中尤以「爭議權」的評價最不理想，僅 2.65。雖然誠如學者專家指出，「雇主妨礙勞工行使團結權的不當勞動行為，已建立救濟制度」及「新勞動三法施行後，工會法維持勞工應加入工會之強制入會精神，並開放勞工籌組多樣型態之工會，且提升工會籌組過程中工會幹部的保障，整體而言勞工團結權是受到保障」，但不諱言如同另一位專家所言，「團結權的積極保障沒有進展，反而經常以保障「消極團結權」為理由詮釋法令，使組織工會的困難度增加」。

關於協商權的表現上，雖然目前的團體協約法中引進了誠信協商機制，並搭配裁決制度，使企業工會較以往有機會與資方進行團體協約的協商，但存在以下幾方面的問題，使得協商權的落實仍有待考驗。首先是整體團體協約的覆蓋率非常低；其次是缺乏勞工行使協商權之能力建設；而此問題工會力量大小有關，如專家所指出，協商權保障問題的重點在於工會力量的強大與否。而台灣工會積弱不振的遺憾是否有逆轉的契機，值得持續關注。

在爭議權的保障上，獲得的評價持續退步，這似乎指出一個值得關注的問題，那就是新修訂的勞資爭議處理法所規範的爭議處理機制，未能朝修法所預期的方向發揮作用，原因如同學者專家所言，「台灣對於國計民生相關產業罷工權之限制、教師與公務員等罷工權之完全剝奪，乃至於政府部門一直存在之敵視態度」，一針見血地指出何以我國法制與執行現況皆仍違反國際人權公約。今年我國第一次針對兩公約審查所得出的國際獨立專家通過的結論性意見與建議報告中，特別對我國現行工會制度提出強烈的質疑，其第 44 條意見明白指出「是否相關的法律，例如工會法、勞資爭議處理法和團體協約法，與經社文公約第 8 條及公政公約第 22 條相符？這些法律就工會之分類、組織與目的及罷工權設下諸多限制」，因而這些國際專家建議「相關勞動法規應與聯合國及國際勞工組織標準相符」。

事實上，這些年出現的重大勞資爭議，相較於歐美國家，毋寧是很諷刺的，因為台灣的勞資爭議，起因竟然是雇主違法侵害勞工的法定權利，而非如歐美國家主要是

源於勞方要求勞動條件的提升。換言之，今天台灣勞工的法定權利，國家作為法律是非的裁定者，竟然無法予以快速處理，反而得靠勞工以抗爭來爭取，這點實在值得法治政府深思反省既有政策的缺漏。其次，長期以來，勞工團結行動的發展上，遭遇先天不良暨後天失調的處境，使得勞工團結權與協商權不受到雇主的重視與尊重，因而未來如何加強並提升勞工團結組織的力量，並取得與雇主平等協商的實力，是未來政府與工會共同努力的目標。

表二：勞動人權中結社自由與爭議處理之指標平均值

年度 指標題目	平均指數							
	95年	96年	97年	98年	99年	100年	101年	102年
1.我國勞動法令在保障勞工的團結權、協商權及爭議權方面，其規範完備的程度？	3.03	2.91	2.9	3.15	3.27	3.15 (團) ⁱ	3.16 (團)	2.87 (團)
						3.10 (協) ⁱⁱ	3.08 (協)	2.69 (協)
						3.05 (爭) ⁱⁱⁱ	3.00 (爭)	2.65 (爭)
2.勞工組織工會，有不受雇主干涉的自主權利，該權利保障的落實程度？	2.80	2.82	2.37	2.80	2.86	2.78	3.05	2.76
3.勞工組織工會，有不受政府干涉的自主權利，該權利保障的落實程度？	3.33	3.18	3.17	3.15	—			
4.工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度？	2.73	2.68	2.5	2.53	2.62	2.75	2.76	2.63
5.勞資爭議發生時，政府依法執行處理的狀況？	2.87	2.90	2.67	2.69	3.05	3.00	2.70	2.49
總平均	2.95	2.90	2.72	2.86	2.95	2.97	2.96	2.68

3、「勞動條件與解僱保護」的表現

「勞動條件與解僱保護」一項今年的評比分數從連四年提升後逆轉，從去年的 2.94，退步到今年的 2.92，評價屬於「普通傾向差」；這大項下的四項子指標所獲得的評價全都退步，且四大指標所獲評價也全都屬於「普通傾向差」，其中「工資與工時」獲得的評價最低，其次是「平等與歧視」。「職場安全衛生」與「解僱保護」的評價從去年的「普通傾向佳」，轉為今年的「普通傾向差」。

台灣經濟大環境持續不振，平均工資水準不僅停滯十多年，甚至還倒退到比 16 年前還低的水準，這點在前述兩公約審查所得出的國際獨立專家通過的結論性意見與建議報告中，也特別提出對「最低工資與貧窮線」的意見，該報告指出，政府本身也清楚認識到「現階段的工資水準不足以讓勞工和其家庭維持適當的生活水準，某些特定類型的人口，例如身心障礙者和庇護就業者，所賺的錢少於最低工資」，因而該建議書主張，「政府應依經社文公約第 7 條第 1 項第 2 款之規定，提供勞工和其家庭一定水準的工資」。顯然政府不能再規避台灣工資水準長期嚴重落後鄰近各國的事實！

該建議書另一項值得注意的建議出現在「企業責任」這個議題上，此次審查的專家建議，「政府應適當注意企業責任…需要透過有拘束力的法規來規定監督與管制」。台灣龐大的中小企業在工資增長上或有結構上的困難，但許多大型企業甚至國公營事業大量將業務「派遣化」，因而也成為這波低薪現象之推波助瀾者的問題，實需政府嚴肅以對。

在工時問題上也問題重重，如同此次專家學者所言，「台灣企業濫用責任制與不合理的考績制度，迫使勞工犧牲下班後及假日休息時間，形成隱藏性的自願加班；所以討論工時不能單看表面數字，應分析「法定」工時減少的同時，加班時數或甚至過勞死人數上揚的情形」。這幾年勞委會已一再檢討並嚴格縮減勞基法第 84 條之 1 的事用，但同時也需開始提出策略來遏止企業違法濫用責任制的現象。

所獲評價也非常不理想的是「平等與歧視」。如同以往，在「性別」、「年齡」、「身心障礙」與「種族」歧視上，「性別歧視」表現相對佳，「年齡歧視」表現最差，「身心障礙歧視」緊接在後。但觀察各縣市申訴及評議案件的種類，年齡歧視與身心障礙歧視的申訴案件，相對於性別歧視案件量則少了許多，這個事實凸顯特定年齡族群與身心障礙者的格外艱難就業處境，特別是事後尋求申訴的障礙重重。追究原因部分出於「就業服務法」第 5 條規範過於簡略，因而國內學者專家呼籲應儘速修訂，以作為行政部門處理及審議年齡歧視案件時的依據。除修法外，就業歧視問題的減緩需要民眾在認知觀念上的改變，這方面的教育宣導仍需積極為之。

表三：勞動人權中「工資與工時」指標比較表

年度 指標題目	平均指數							
	95 年	96 年	97 年	98 年	99 年	100 年	101 年	102 年
6.勞工有受最低基本工資保障權利，該權利落實的程度？	3.30	3.45	3.07	3.14	3.46	3.40	3.05	3.03
7.勞工有受法定雙週 84 工時保護權利，該權利落實程度？	3.17	2.95	2.7	2.71	2.97	2.90	3.00	2.41
8.勞工加班時數，應受勞基法上限保護，該保護落實程度？	3.03	2.95	2.47	2.61	2.51	2.60	2.79	2.26
9.勞工加班薪資，應受勞基法給付	2.97	2.95	2.53	2.54	2.41	2.50	2.79	2.36

保障，該保障落實程度？								
平均	3.12	3.07	2.69	2.75	2.84	2.85	2.91	2.52

表四：勞動人權中「職場安全衛生」指標比較表

年度 指標題目	平均指數							
	95年	96年	97年	98年	99年	100年	101年	102年
10.我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度？	3.37	3.45	3.53	3.49	3.24	3.50	3.32	2.95
11.雇主應確保職場安全，善盡維護勞工安全衛生的責任，該責任落實的程度？	2.53	2.45	2.6	2.6	2.59	2.63	2.76	2.44
平均	2.95	2.95	3.07	3.04	2.92	3.07	3.04	2.70

表五：勞動人權中「解僱保護」指標比較表

年度 指標題目	平均指數							
	95年	96年	97年	98年	99年	100年	101年	102年
12.我國法令在解僱保護規範上的完備程度？	3.03	3.22	3.16	3.09	3.19	3.10	3.32	2.92
13.勞工有不受雇主違法任意解僱的權利，該權利保障落實的程度？	2.53	2.59	2.33	2.29	2.62	2.73	2.89	2.69
平均	2.78	2.91	2.75	2.69	2.91	2.92	3.11	2.81

表六：勞動人權中「平等與歧視」指標比較表

年度 指標題目	平均指數							
	95年	96年	97年	98年	99年	100年	101年	102年
14.勞工不因國籍/種族遭受雇主歧視程度？	2.77	2.59	2.5	2.51	2.54	2.85	2.84	2.6
15.勞工不因性別遭受雇主歧視的程度？	3.07	3.04	2.87	2.97	2.73	2.98	2.95	2.83
16.勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度？	2.80	2.82	2.63	2.53	2.49	2.55	2.47	2.45
17.身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度？	2.40	2.54	2.3	2.21	3.16	2.65	2.57	2.58
平均	2.76	2.75	2.58	2.55	2.73	2.76	2.71	2.61

4、「弱勢勞工」保護的表現

本次弱勢勞工保護的總評比過去獲得「普通傾向佳」的評價，但今年則退步為 2.69，成為「普通傾向差」，且所有子項指標不僅全部落入「普通傾向差」的情況中，也在所獲評價上全部退步，其中「外籍勞工」保護的評價是最不理想，而「原住民勞工」保護的評價相對較佳。

值得注意的現象是，原住民勞工在台灣就業市場的弱勢處境（失業率高，平均勞動條件偏低）是長期以來的事實，但卻在四個子項中，獲得的評價優於其他三類勞動群體。這個矛盾凸顯的問題是，現行保障原住民勞工的相關法規已有不錯的成果，雇主也願意遵守雇用原住民勞工的相關法令規範，因而原住民勞工相對弱勢的勞動處境，比較不是法規與雇主就業歧視的問題，可能是人力資本不足的事實，而人力資本不足的原因又與原住民所處的社會經濟地位有關，誠如此次調查的一位學者專家一針見血的評論：「政府應該討論原住民真正需要的是企業「做交代」式的就業保障還是更公平的社會待遇？」。

因而原住民就業保障的問題，似應著重原住民所面臨的社會經濟結構的改善，其中值得注意的是，兩公約的建議中對原住民族的土地與仍在使用的保留區之土地與傳統土地，剝切建議政府應「密切監督開發計畫的過程，以確保這樣的計畫不會侵害到原住民族的領域權，並且在已發生這類侵害時能夠提供有效的救濟管道」，也指出「原住民族基本法應予以有效執行，並且修改與原住民族基本法有所抵觸的政策和行政措」，更建議在「釐清「原住民土地（領域）」的定義，需要向原住民族諮商且須要原住民族的直接參與」，顯見未來有不少政策著力之處。

母性保護子項中有兩個指標，這兩個指標獲得的評價恰恰兩極，其中「懷孕勞工夜間工作及安全衛生」的保護在所有弱勢指標中，獲得最佳的評價，「懷孕歧視」則是最低評價。「懷孕歧視」的發生，有觀念因素與法制因素。觀念上除缺乏「母性保護」的認知與行動，也缺乏養兒育女乃社會共同責任的認知，這均需更多有效的教育與宣導。法制因素上，懷孕歧視的發生也與法規設計不合理有關，勞基法產假工資課予個別雇主身上，究竟對懷孕歧視造成的影響是什麼，實在需要政府正視並採取修法行動。

外籍勞工的勞動權益保障程度在其他弱勢勞工群體中是較差的，長久以來學者專家一直抨擊甚嚴！根本原因之一在於是類勞工缺乏法令規章的保護有關。在兩公約的建議報告中，移工問題也佔了顯著的篇幅，報告中指出的問題包括「過高的仲介費用、對於雇主幾近完全依賴、轉換雇主的限制、有證勞工失去其身分，以及成為無證勞工後伴隨而來的驅逐出境風險等方面。家務勞工是所有移工中最脆弱的，面臨過長的工時、低工資，以及易遭受性騷擾。同時也值得關注的是包括家務勞工在內的移工，並沒有被基本的勞動保護法規所涵蓋在內，例如勞動基準法及勞工安全衛生法。更有甚者，一個嚴重的問題是，即使是依國際人權標準應賦予每個人的最基本權利，尤其包括食物權、住房權和健康照護權，無證勞工卻無法獲得確保。

因而專家們的建議如下：「.基本的勞動保護法規，例如勞動基準法和勞工安全衛生法應該涵蓋移工、家務勞工和派遣工；外勞招募仲介商的剝削行為必須受到更嚴密的控制，虐待情形必須予以處罰；移工轉換雇主的權利必須被擴大；包括國民與非國民，有證或無證者在內，應保證人人得享最基本的人權，特別是食物權、住宅權和健康照護權」。

這幾年來甚至不斷有基本工資與外勞薪資脫勾的主張，對此兩公約報告明白指出「.將外勞基本工資與中華民國(臺灣)公民基本工資脫鉤的提案應予拒絕，因為與聯合國及國際勞工組織標準有違」。

身心障礙者在就業市場受到歧視的情況，這些年似無顯著的改善，定額晉用的規定雖然已實施多年，但仍有雇主寧繳罰款不願晉用，整體社會對於身心障礙者保護的認識不足；針對此問題，兩公約的建議報告中也特別提到「各層級的政府機關必須採取必要的措施來使身心障礙者能夠確保並取得適當的就業機會，並應在其職業場域內給予協助以促及融入或再融入於社會之中」，因而未來的努力方向是去瞭解何以事業單位寧罰款也不願雇用的結構性因素，協助企業在雇用上的困難，同時也需大力表揚獎掖這方面善盡企業社會責任之雇主的努力。

表七：勞動人權中弱勢勞工之指標平均值

年度 指標題目		平均指標							
		95年	96年	97年	98年	99年	100年	101年	102年
外籍 勞工	18. 外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度？	3.13	3.04	3.17	3.37	2.76	3.50	2.95	2.6
	19. 雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度？	2.83	2.73	2.67	2.71	2.68	—	—	—
平均		2.98	2.88	2.92	3.04	2.72	3.50	2.95	2.6
母性 保護	22. 女性勞工懷孕期間，遭受雇主不利益對待的情況？	3.00	2.86	2.93	2.57	2.68	2.70	2.81	2.54
	23. 勞工應享有育嬰期間及之後的工作權益保障，目前法令規範的完備程度？	3.53	3.59	3.67	3.37	—	—	—	—

	24.懷孕勞工不得從事夜間及有安全衛生之虞的工作之法規，目前落實的程度？	—	—	—	—	3.11	3.28	3.27	2.95
平均		3.26	3.22	3.3	2.97	2.90	2.99	3.04	2.74
身心障礙	25.身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度？	3.48	3.41	3.5	3.46	3.35	—	—	
	26.雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度？	2.50	2.68	2.57	2.51	2.76	3.05 ^{iv}	2.97	2.85
平均		2.99	3.04	3.04	2.99	3.06	3.05	2.97	2.85
原住民勞工	27.原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度？	3.63	3.5	3.5	3.69	3.57	—	—	
	28.雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度？	2.97	3	2.73	2.71	3	3.25 ^v	3.16	2.92
平均		3.3	3.25	3.12	3.2	3.29	3.25	3.16	2.92

5、「社會保障」的表現

如往年一樣，今年社會保障的表現，在所有評價中仍繼續維持相對較佳的評價，但所獲得的評價不如以往，從「普通傾向佳」下滑到「普通傾向差」的評價。社會保障中的三個子項，「老年保障」是三子項中評價最不理想者，至於「失業保障」及「職業傷病保障」則從以往「普通傾向佳」的評價，退步為「普通傾向差」的評價，

關於學者專家對老年保障的評價差，究其原因如同一位學者專家所指出：「職業間的不公平、世代間的不公平都沒有解決，有些人保障太多、有些人保障仍不足」，的確，台灣的社會保險是分散的，而彼此間因著歷史緣故而有不同的發展，以至今日引發公平正義的爭論與世代不平等的隱憂，在台灣快速老年化與少子化的趨勢下，很難不令一般百姓對未來老年經濟安全不有擔憂。

職業傷病的補償部分，學者專家認同這幾年來法制上有進展，如過勞引起之心血管疾病與憂鬱症相繼被認定為職業傷病，且認定基準上也有合理放寬。不過我國長期以來在職業災害相關本土研究上的不足，的確嚴重影響相關職業傷病的判定，以致於我國職業傷病的認定案例量，遠遠不及近鄰的日本與韓國。同時，如同去年報告中有

指出，從預防的角度而言，近年來頗受矚目的長工時勞動及責任制的濫用，其對勞工身心健康的影響，需要主管機關更多的政策關注。

去年檢討中有學者專家表示職業重建的落實程度不足，往往是罹災後勞工重返職場的困難處，因此需關心的不應只有職業傷病的社會保險給付，還需關心勞工因此而喪失的生活自信能力、家庭生活品質的影響，這部分的補償應為將來法制修訂檢討時的重點之一。

表八、勞動人權中「社會保障」指標比較表

年度 指標題目	平均指數							
	95年	96年	97年	98年	99年	100年	101年	102年
一、失業								
29.勞工失業期間，應獲政府協助（如訓練、輔導、生活需求），目前實際獲得協助的程度？	3.07	3.14	3.17	3.20	3.19	3.25	3.16	2.95
平均	3.07	3.14	3.17	3.20	3.19	3.25	3.16	2.95
二、職業傷病								
30.遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的完備程度？	3.03	3.23	3.30	3.29	3.30	3.33	3.16	2.68
31.勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益保障的落實程度？	2.70	2.77	2.93	2.74	2.86	2.95	3.13	2.5
平均	2.86	3	3.12	3.01	3.08	3.14	3.15	2.59
三、老年								
32.勞工老年經濟安全保障，目前法令規範的完備程度？	2.93	2.91	3.3	3.20	3.16	3.44	3.08	2.58
33.勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度？	2.90	2.86	3.00	2.83	2.92	3.08	2.89	2.46
平均	2.91	2.88	3.15	3.01	3.04	3.26	2.99	2.52

6、「勞動政策」的表現

勞動政策所獲得的評價不僅持續走低，且仍舊是所有人權項目指標中評價最不理想者，僅獲得 2.16 的評價，這樣得結果並不令人意外。如一位學者專家指出，「政府是台灣帶頭僱用非典型勞工的單位、也是最大的雇主。當政府要檢視民間企業濫用非典

勞動的問題，應該要先釐清因果邏輯」。的確，政府是目前國內契約工、外包、承攬、派遣勞動等非典型僱用的最大雇主，因而不僅影響公共服務應有的品質，同時此作法「導致現在本國勞工和正式勞工的需求進一步惡化，薪資低落的原因」，即政府帶頭做了很壞的示範。

我國公部門及私部門大肆使用這類非典型勞工的作法，與國際社會對此勞動型態所持的審慎態度，顯然是背道而馳。而目前政府統計也顯示這類雇用型態似有擴大趨勢，因而需要政府嚴肅審視目前普遍見之於公部門的勞務委外的政策方向，同時對此雇用型態應予以有效規範。

表九、勞動人權中「勞動政策」指標比較表

年度 指標題目	平均指數							
	95年	96年	97年	98年	99年	100年	101年	102年
34.政府採取勞務委外、非典型僱傭型態，對勞工權益的保護程度。	—	—	2.4	2.26	2.32	2.28	2.24	2.16
平均指數	2.82	2.97	2.97	2.69	2.32	2.28	2.24	2.16

四、小結

今年勞動人權調查指標中，勞動人權仍落居倒數第二，這表示勞動人權表現持續相對無改善，反映出的是我國勞動環境並沒有顯著改善。在一般民眾主觀認知的調查中，雖然認為較前一年有一點進步，但總體而言，有過半數的人認為勞動人權保障情況偏差，認為偏差者的比例仍比認為偏好者的比例高出 24%。在學者專家部分獲得的總平均從去年的 2.85 退步為 2.59，總體而言，勞動人權的表現仍持續被認為是「普通傾向差」。

連續多年勞動人權五大指標中的「勞動政策」，今年再次不獲得學者專家的肯定，且仍是所有人權指標中最不受肯定者。由學者專家的評價來看，勞務委外與非典型濫用之弊，西方國家的研究多已披露，台灣的研究也有不少提醒這項人力運用方式對勞動人權的傷害，特別是個體勞動人權，事實上，勞務委外影響的不僅是這些從事派遣之勞工，影響所及是其對整體勞動市場的勞動條件形成壓抑的作用，因而其檢討的急迫性在此無庸贅言。

去年報告曾剴切的指出，「近年來勞動法制不斷檢討與修訂，的確有助於台灣整體勞動人權的保障，然而兩方面的問題使得保障堪稱完備的法制，禁不起現實的檢驗：一來執行上未能貫徹立法的意旨，二來，若干應急式的勞動政策與方案，在缺乏嚴謹的調查分析檢討，與缺乏跨部會通盤的協調、共識與合作下，而失之粗糙與殘漏」。這點也是熟悉勞動政策與立法之學者專家長期指出的核心問題。因而未來勞動人權保障

的工作中，特別需專注於執行面的改善。執行面不佳，牽涉複雜因素，需要逐一釐清，若是屬於雇主或勞工缺乏勞動權益與法令的認知，此時工作重點可側重教育宣導；但若是雇主惡意違法，則應檢討罰則的效率；如果問題出在企業經營困境，致使難以落實法令對勞工的相關保護，則需要深入瞭解企業具體的困難在哪裡，是否可以尋求跨部會的資源及共同努力來改善該困境結構，後者是行政團隊需能超越本位主義思維，否則難以改變目前的困境。以上這些問題面向似尚無較佳的積極行動以為因應，但卻是勞動人權保護上核心的行動方向。

從勞動人權表現的結果回頭來思考四、五十年來台灣所推崇的經濟發展優先之政策思維，能否繼續為台灣社會經濟帶來永續？許多經濟政策與勞動政策的檢討，需放回更大的環境脈絡裡來思考其長遠宏觀的定位，今日所見短期應急式或修枝剪葉性的政策短打，在面臨系統性失靈的今天，難以因應結構變遷所帶來的對國家與個人的巨大挑戰，因而勞動政策與立法在思維上需要不僅能有前瞻的高度，更要有執行的勇氣與魄力。

值此兩公約在我國第一次提出審查並已做成結論建議報告書的當下，吾人更應善用此機會，深入檢討勞動人權保護與落實上的陳窠。勞動人權保護表現不理想，雖然有其全球景氣的結構性原因，但政府做為守護民眾勞動權益的角色實應加強並提升，可惜的是政府沒有展現其魄力與決心，尤其是主其事者仍一貫抱持 40 年來的經濟發展主義的思維，但台灣經濟與產業已面臨結構轉型與提升的壓力，該舊思維無法引領台灣走向新局，也難以有可茲永續發展的全球競爭力，因而期待在認識上有大的突破，以扭轉經濟人權與勞動人權的表現。

ⁱ 我國勞動法令對勞工團結權的保障程度。

ⁱⁱ 我國勞動法令對勞工協商權的保障程度。

ⁱⁱⁱ 我國勞動法令對勞工爭議權的保障程度。

^{iv} 政府及企業在執行身心障礙者就業保障上，法令規範的落實程度。

^v 政府及企業在執行原住民就業保障上，法令規範的落實程度。

附錄一 民意調查方法與問卷

一、問卷設計

本次調查以 1 次電話調查為主，問卷設計由計畫主持人提供初稿討論、試測與修訂後定稿。

二、調查對象

本次調查以全國年滿 20 歲以上的成年人為本次調查的訪問對象。

三、抽樣方法

本次調查所撥打之電話號碼將以兩階段的方式來進行抽樣。第一階段是以系統抽樣法(systematic sampling)進行，先以總電話數與預定樣本數之比例決定間距 K ，再以亂數在 1 到 K 之間抽出亂數 R ，做為起始點。因此，在第一階段所得樣本為 R ， $R+K$ ， $R+2K$ ， $R+3K$... 等，依此抽出電話號碼的樣本。

由於電話號碼簿並未包含未登錄電話，因此抽出的電話必須進行「隨機撥號法」的處理程序，才能做為訪問使用。所以在第二階段時，會將第一階段所抽的電話號碼最後 2 碼，以隨機亂數方式取代之，俾使原本沒有登錄在電話號碼簿上的住宅電話，也有機會能夠中選，成為電話號碼樣本。因此，這樣的抽樣設計方式，完全合乎簡單隨機抽樣(SRS)的學理要求。

四、調查方法

本次調查以電話訪問之方式進行獨立樣本訪問。於 102 年 10 月 4 日至 10 月 9 日執行，訪問完成 1077 個有效樣本，以百分之九十五之信賴度估計，最大可能抽樣誤差為±2.99 的百分點，並將調查結果就地理區域進行加權，以確定樣本代表性。

先生／小姐您好，我們是金門大學（民意調查中心）老師的助理，我們的老師正在做一項關於民眾對人權問題看法的研究，有幾個問題想請教您。
首先想請問：您年滿二十歲了嗎？

在開始訪問時，請訪員務必唸下列句子：

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

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

01. 非常好

02. 好

03. 不好

04. 非常不好

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

1 a．跟去年（民國 101 年）比起來，您覺得今年政府對兒童人權的保障是進步還是退步？【訪員請追問強弱程度】

01. 進步很多

02. 有進步

03. 差不多

04. 有退步

05. 退步很多

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

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

01. 非常好

02. 好

03. 不好

04. 非常不好

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

2 a · 跟去年（民國 101 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 101 年）比起來，您覺得今年政府對老人人權的保障是進步還是退步？【訪員請追問強弱程度】

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

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

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

4 a · 跟去年（民國 101 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 101 年）比起來，您覺得今年政府對文化教育人權的保障是進步還是退步？【訪員請追問強弱程度】

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

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

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

6 a · 跟去年（民國 101 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 101 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 101 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 101 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 101 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 101 年）比起來，您覺得今年政府對原住民人權的保障是進步還是退步？【訪員請追問強弱程度】

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

1 2 · 您覺得目前政府對民眾整體人權的保障是好還是不好？【訪員請追問強弱程度】

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

1 2 a · 跟去年（民國 101 年）比起來，您覺得今年政府對民眾整體人權的保障是進步還是退步？【訪員請追問強弱程度】

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

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

95. 拒 答

96. 看 情 形

97. 無 意 見

98. 不 知 道

**** 最後，我們想請教您一些個人的問題 ****

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

01. 20-29 歲

02. 30-39 歲

03. 40-49 歲

04. 50-59 歲

05. 60 歲以上

95. 拒 答

15· 請問您的最高學歷是什麼（讀到什麼學校）？

01. 小學（含）以下

02. 國、初中

03. 高中、職

04. 專科

05. 大學及以上

95. 拒 答

16· 請問您的職業是？

01. 軍公教人員

02. 私部門管理階層及專業人員

03. 私部門職員

04. 私部門勞工

05. 農林漁牧

06. 學生

07. 家管

08. 退休失業及其他

17. 請問您居住的地區是_____縣市

01. 台北市	02. 新北市	03. 臺中市	04. 臺南市
05. 高雄市	06. 基隆市	07. 新竹市	08. 嘉義市
09. 宜蘭縣	10. 桃園縣	11. 新竹縣	12. 苗栗縣
13. 彰化縣	14. 南投縣	15. 雲林縣	16. 嘉義縣
17. 屏東縣	18. 臺東縣	19. 花蓮縣	20. 澎湖縣
21. 金門縣	22. 連江縣	95. 拒 答	

*** 我們的訪問就到此結束，非常感謝您接受我們的訪問 ***

18. 性別：

01. 男 性	02. 女 性
---------	---------

19. 使用語言：

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

附錄二、德慧調查統計結果

〈一〉 勞動三權

1. 我國勞動法令對勞工團結權的保障程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	40
遺漏值	5
平均數	2.98
標準差	0.76
變異數	0.57
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	7
平均數	2.87
標準差	0.80
變異數	0.64
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	法令並無不好，但實務上常因員工在意僱主的想法而無法貫徹。
CPO-4	徒法不足以自行，落實執法是重點。
CPO-6	保障不足，仍掌握於資方。
Pr-E-2	相關法令經不斷修訂已有一定的完備性。
Pr-L-1	對於僱主妨礙勞工行使團結權的不當勞動行為，已建立救濟制度。
Pr-L-4	限制仍然很多，有諸多違反國際公約之情形，類如公務員被剝奪工會組織權，只有政府自己認為還在保障。
Pr-L-6	勞動三權已修法公布實施。
S2	較不會有威嚴式的打壓動作。
S3	與軍公教相比還是差距很大。
S-L-1	對於團結權的積極保障沒有進展，反而經常以保障「消極團結權」為理由詮釋法令，使組織工會的困難度增加。
S-L-5	法令存在，但勞工常遭受無形壓力。
S-L-6	新勞動三法施行後，工會法維持勞工應加入工會之強制入會精神，並開放勞工籌組多樣型態之工會，且提升工會籌組過程中工會幹部的保障，整體而言勞工團結權是受到保障的。

2. 我國勞動法令對勞工協商權的保障程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	7
平均數	2.97
標準差	0.84
變異數	0.71
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.69
標準差	0.79
變異數	0.62
眾數	2
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	法令並無不好，但實務上常因員工在意僱主的想法而無法貫徹。
CPO-4	徒法不足以自行，落實執法是重點。
CPO-6	保障明顯不足，仍須自力救濟。
Pr-E-2	相關法令經不斷修訂已有一定的完備性。
Pr-E-5	近幾年來，都出現因勞工權利無法受到保障而罷工抗議的事件。
Pr-L-1	缺乏勞工行使協商權之能力建設。
Pr-L-4	真正來說，無所謂協商權保障問題，因為重點在於工會力量的強大與否，這個前提顯然不存在於台灣。
S2	基本上都能輕鬆的進入協商的階段。
S3	對一般企業、勞工保障尚佳。對大單位及公務機構應加強。
S-L-1	法令訂有誠信協商原則，不過目前工會多元化下，產生複數工會之協商資格爭議不易釐清。
S-L-5	法令存在，但勞工常遭受無形壓力。
S-L-6	團體協約法中引進誠信協商機制，並搭配裁決制度，使企業工會較以往有機會與資方進行團體協約之協商；但整體團協覆蓋率仍相當低。

3. 我國勞動法令對勞工爭議權的保障程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	37
遺漏值	8
平均數	2.84
標準差	0.94
變異數	0.89
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	40
遺漏值	5
平均數	2.65
標準差	0.79
變異數	0.63
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	法令並無不好，但實務上常因員工在意僱主的想法而無法貫徹。
CPO-4	徒法不足以自行，落實執法是重點。
CPO-6	保障不足，未針對問題有效解決。
Pr-E-5	在新聞報導中，給予感覺為勞工法令是比較偏向勞方。
Pr-L-1	僅設有名目上的勞工法庭，缺乏實質上的專業勞工法庭，勞工爭議權的保障不足。
Pr-L-4	台灣對於國計民生相關產業罷工權之限制、教師與公務員等罷工權之完全剝奪，乃至於政府部門一直存在之敵視態度，我國法制與執行現況皆清楚違反國際人權公約。
S2	勞工活動都會受到媒體相當的支持與報導。
S3	法令須修定與符合現今社會環境需要。執行更需努力。(尤其是針對財團)
S-L-1	法令肯定勞工有爭議權。
S-L-6	教師罷工權仍被排除，以及最低服務條款的設置，過了一年亦未見討論與改善。
S-P-4	要有工會才有可能保障勞工的權益，一般勞工有很多權益自身多不了解及不知如何爭取。

4. 勞工組織工會，有不受雇主與政府不當介入的保障程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	37
遺漏值	8
平均數	2.89
標準差	0.83
變異數	0.69
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	7
平均數	2.76
標準差	0.84
變異數	0.71
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	雇主雖可能介意工會的運作，但程度有限，實務上似較常見員工因在意僱主的想法而無法貫徹。
CPO-4	有關不受雇主不當介入者，仍待加強。
CPO-6	保障相對不足，仍掌握於資方。
Pr-E-2	組織工會通常以不會受到限制。
Pr-L-1	實務上勞工組織工會仍然不易。
Pr-L-4	提問方式有誤，請問問的是法制內容還是實踐狀況？
S2	雖然還是有不當介入，但仍會受到法律相當的約束。
S3	除極少數企業（含公營）外，大多數勞工工會都被雇主控制。
S-L-1	雇主一定會用盡手段介入，至少裁決制度提供了一個較為經濟快速的救濟管道。
S-L-5	法令存在，但勞工常遭受無形壓力。
S-L-6	理論上在工會法與勞資爭議處理法的搭配保護下，勞工應有較多空間從事工會活動，然而實際操作面上，由於缺乏罰則，加上「工會活動的內容」必須獲得資方認同，勞工組織工會仍有困難。

5. 工會得行使與雇主集體協商的權利。

第一次統計結果

統計量

有效值	36
遺漏值	9
平均數	2.67
標準差	0.85
變異數	0.72
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	7
平均數	2.63
標準差	0.81
變異數	0.65
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	法令上並無對協商權有限制，實務上似較常見員工因在意僱主的想法而無法貫徹。
CPO-4	公部門提供工會免於恐懼之協商自由意願，得續加努力。
CPO-6	勞方仍居於弱勢。
Pr-E-2	印象中，少有成功案例。
Pr-E-4	工會的力量甚為薄弱。
Pr-E-5	在新聞報導中，通常集體協商中，公會皆處在弱勢的情況。
Pr-E-7	勞資糾紛通常不見資方誠意協商。
Pr-L-1	我國幾無實質上的團體協商存在。
Pr-L-4	Rights on Paper ? or in Action ? 本題設計有誤。
Pr-L-6	幾乎無有團體協商之事實。
S3	有很大部分與協商程序卻無法有很符合工會訴求效果。
S-L-1	制度導致工會組織率太低、僅有的八百多個企業工會大部分既小且弱，實力不對等的協商，意義不大。
S-L-6	團體協約法確認工會為雇主簽訂團體協約之單位，並明列具協商資格的工會類型；然而絕大部分民營企業尚無工會組織，勞資協商停留在勞資會議層次，對勞工保障有限。

6. 勞資爭議發生時，勞工循爭議處理機制獲得救濟的程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.62
標準差	0.80
變異數	0.65
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.49
標準差	0.81
變異數	0.66
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	制度的設計立意佳，但員工仍會在意僱主的想法而不進行爭議處理機制。
CPO-4	就免於訟累而言，其結果是值得肯定的。
CPO-6	雖有設置，但發揮功效有限。
Pr-E-2	無法得到救濟的新聞事件仍不時耳聞。
Pr-E-5	從過去到現在的新聞事件，顯示出政府沒有照顧勞工的決心。
Pr-E-7	若尋爭議處理可得到救濟，就不會看到勞工臥軌事件。
Pr-L-1	年初的臥軌事件顯示，嚴重的勞資爭議案件，並不藉由現行勞資爭議處理機制獲得救濟。
Pr-L-4	國內行政體系的勞資爭議處理確實發揮一定的功效，如果先不管權利貫徹程度與其司法性 <i>Justizialitaet</i> 不足之問題的話。
Pr-L-6	勞資爭議事件常有輿論報導，政府無能解決。
S2	小型糾紛〈小公司、單一勞工〉的處理速度快，且效率高。但對群體性的勞資糾紛，進入協商後，政府後續的追蹤關切不足，對於勞資雙方協商過程太過被動，常常讓勞工單方面承受無薪又必須自行研讀法條的困難局面。
S3	有部分情況讓人民有吃軟不吃硬的感覺。
S-L-1	爭議處理機制運作的狀況越來越成熟、專業，但勞工是否能獲得救濟仍然取決於僱主守法的態度如何。
S-L-6	除了北高，地方政府勞工局的勞資爭議調解品質仍良莠不齊，無法確保勞工權益獲得伸張，而大型勞資爭議事件發生時，勞委會

處置往往過於依法保守，錯失懲戒不良企業的機會。

〈二〉 勞動條件保護

7. 勞工有受基本工資保障的權利，該權利落實的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

統計量

有效值	38
遺漏值	7
平均數	3.05
標準差	0.94
變異數	0.89
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

有效值	39
遺漏值	6
平均數	3.03
標準差	0.89
變異數	0.79
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	基本工資在一般行業大都會遵守，但在建教生及工讀生（尤其是短期工讀）則仍常被忽略。
Pr-E-2	名目上，資方都會遵守。
Pr-E-6	鮮少有違反這項規定的事件。
Pr-E-7	在台北以外的地區，月薪小於最低工資的勞工比例頗高。
Pr-L-1	各項社會給付與傳統家庭保障，使得多數勞工無須接受低於基本工資之就業。
Pr-L-4	諸多勞動統計都清楚的彰顯這項事實：台灣有兩百萬勞工實際薪資在基本工資以下，現實應該更糟糕。
Pr-L-6	基本工資水準未能確保勞工之基本生活。
S3	1.企業財務的困境。2.政府不當政策與示範。(如約雇、22K)
S-L-1	目前的法定基本工資仍低於應有的水準。
S-L-6	基本工資每年微幅調漲 8 元、6 元，連買一顆茶葉蛋都不夠，形式化的審議會議感覺倒像在敷衍勞工團體的訴求。
S-P-3	科學園區的企業大都配合勞基法。
S-P-4	業者其實也會走漏洞，尤其現在有約僱契約，雖說有最低薪資保障，但有的公司會變相改用時薪制，那就未必達到基本薪資。

8. 勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利落實的程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.67
標準差	0.94
變異數	0.89
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.41
標準差	0.81
變異數	0.65
眾數	2
中位數	2
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	目前常見業者為減省人力成本（因為基本工資之要求），常遇缺不補，加重勞工工時，勞工亦為求有工作，對此工時之要求較小。
CPO-4	應注意企業對加班之處理。
CPO-6	超時工作仍有所聞。
Pr-E-2	違法要求加班或增加工時的案例仍多。
Pr-E-5	常有超時工作之新聞報導，其中不乏知名的企業公司。
Pr-L-1	超過正常工時工作情形十分普遍。
Pr-L-4	不然何來世界工時最長？平均每一日工作 10.4 小時？
Pr-L-6	臺灣勞工工作時間世界最長。
S2	保證沒有落實，資料上宣稱 84 小時，實質上雙週超過 90~100 小時的狀況普遍。
S3	中小企業、小單位執行得不是非常有效率。
S-L-1	工時普遍太長，雇主濫用責任制以規避法定工時的規範時有所聞。
S-L-6	企業濫用責任制與不合理的考績制度，使勞工被迫犧牲下班後及假日休息時間，形成隱藏性的自願加班；所以討論工時不能單看表面數字，應分析「法定」工時減少的同時，加班時數或甚至過勞死人數上揚的情形。
S-P-3	科學園區的企業大都配合勞基法。

9. 勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.44
標準差	1.03
變異數	1.07
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.26
標準差	0.74
變異數	0.55
眾數	2
中位數	2
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	目前特殊行業（如保全業等）仍有超時加班之普遍情形。
CPO-4	應注意企業對加班之處理。
Pr-E-2	仍有違法案例出現
Pr-E-4	雇主鑽責任制的漏洞。
Pr-E-5	僅落實在具有規模的公司企業，但並沒有落實在更小規模的商家。
Pr-E-7	責任制仍普及。
Pr-L-1	超過加班上限工作，難以監督落實程度。
Pr-L-6	臺灣勞工工作時間世界最長。
S2	基本上沒落實，未記錄的狀況普遍。
S3	中小企業及小單位未能徹底落實。
S-L -1	勞工因薪資過低必須配合雇主要求加班賺取加班費，加班超時、打卡後繼續工作、回家仍要 on call 的事情時有所聞。
S-L-6	雇主規避給付加班費，要求勞工僅得申請補休，或者以各種名目（例如被主管明示暗示最好不要不到的業績激勵大會或訓練課程）使勞工不得不犧牲假日去參加。這些隱藏性的加班時數，是壓垮勞工身心健康的毒手。
S-P-3	科學園區的企業大都配合勞基法。
S-P-4	現在大部分都沒有加班費，或是加班時數要扣掉用餐或幾點後才開始算加班。

10. 勞工加班薪資，應受勞基法規定給付之保障，該保障落實的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.46
標準差	0.98
變異數	0.97
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.36
標準差	0.77
變異數	0.59
眾數	2
中位數	2
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	除公務機關、公營事業或制度較健全之公司有加班費之核發，或長期加班者有酌給加班費外，民間企業仍普遍未依法核給加班費。
CPO-4	對中小企業之加班處理，宜加強監督。
Pr-E-2	資方想方設法的刁難與規避的新聞仍常見
Pr-E-4	雇主鑽責任制的漏洞。
Pr-E-5	僅落實在具有規模的公司企業，但並沒有落實在更小規模的商家。
Pr-L-1	加班薪資保護，難以監督落實程度。
Pr-L-4	現實完全相反，佔勞動者六成比例之上之服務業幾成為無加班費的場域。
Pr-L-6	加班薪資有限。
S2	有登記的加班都能確實領到相對的給付，但未登記的加班比例較高。
S3	中小企業及小單位執行不夠徹底。
S-L-1	加班費一般都會依照法定標準，但問題在於雇主運用手法隱匿加班事實。
S-L-6	雇主規避給付加班費，要求勞工僅得申請補休，或者以各種名目（例如被主管明示暗示最好不要不到的業績激勵大會或訓練課程）使勞工不得不犧牲假日去參加。這些隱藏性的加班時數，是壓垮勞工身心健康的毒手。
S-P-3	科學園區的企業大都配合勞基法。

11. 我國法令對勞工安全衛生規範上的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

統計量

有效值	37
遺漏值	8
平均數	3.24
標準差	0.79
變異數	0.62
眾數	4
中位數	3
最大值	4
最小值	1

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.95
標準差	0.88
變異數	0.77
眾數	4
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	法令規定其實已足，重點在企業執行情形及政府稽查密度。
Pr-E-2	相關法令經不斷修訂已有一定的完備性
Pr-E-5	還是常出現業者找規範法令漏洞而作出侵犯勞工權利或危害環境安全的行為。
Pr-L-1	隨著職安法的通過，勞工安全衛生規範進一步完備。
Pr-L-4	規範內容普通，落實程度極差。
S-L-1	職業安全衛生法剛修訂通過，新的法令有較多進步與改變。
S-L-6	目前的法令無法保障派遣工、外包工、定期契約工等非典型勞動者的權益，諷刺的是，出事的往往就是這群勞動場域中的更弱勢者。前陣子更發生未成年青少年（童工）利用暑假到工地打工，身上毫無任何安全設備，意外摔死卻求償無門的悲劇。
S-P-3	科學園區的企業大都配合相關法令。

12. 雇主應確保職場安全，善盡維護勞工安全衛生的責任，該責任落實的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

統計量

有效值	37
遺漏值	7
平均數	2.68
標準差	0.87
變異數	0.76
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.44
標準差	0.81
變異數	0.66
眾數	3
中位數	2
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	大部分會造成生命身體立即危險的行為會遵守，以免職災賠償，但對於需累積或無法直接證明因果關係者，則業者會選擇規避。例如甲苯餐盒案，業者對員工身體健康根本視若無睹。
CPO-4	重視程度逐漸提高，惟仍待主管機關加強勞動檢查。
Pr-E-5	工安不時常常會在新聞出現，最明顯的例子為台朔六輕多次工安意外。
Pr-Ev-5	隨便到一中小企業現場都可瞭解。
Pr-L-1	職安法通過後，雇主責任擴大，目前尚未見具體規劃逐步推動落實。
Pr-L-4	台灣職業災害發生率在工業國家中幾為最高。
Pr-L-6	勞動檢查不足。
S2	勞安問題的鑑識不夠公正透明，使得勞安責任常常一面的被推給勞工，因此法令規章是有，但落實度頗低。
S3	需執行單位更努力宣導與督導。
S-L-1	雇主不願投入成本改善職場安全衛生。
S-L-6	隨著各種產業類別的企業都越來越愛用派遣工，就知道這是一個雇主責任的大漏洞，把勞工當作隨時可以取代的物品，不但不需投入太多資源加以培訓，發生意外時還可以將責任推給實際與派遣勞工有勞動契約的派遣仲介業者。
S-P-3	科學園區的企業大都配合相關法令。

13. 我國法令在解僱保護規範上的完備程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	7
平均數	3.16
標準差	0.67
變異數	0.45
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.92
標準差	0.86
變異數	0.74
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	我國勞工相關法規相較外國，係屬較嚴格者，但徒法不足以致行，仍需業者確實執行。
CPO-4	如何確保企業關廠之處理，值得再予費心。
Pr-E-2	相關法令經不斷修訂已有一定的完備性
Pr-L-1	雇主無法定正當事由，無法任意解雇勞工，已有法律規範。
Pr-L-4	比較法的角度很清楚：解僱保護實體法尚可，程序法付之闕如，實際情況很糟。
Pr-L-6	個別解僱保護規範仍有不足。
S2	勞工在面對解雇之後的追訴管道與方式，多元而暢通。
S-L-1	法令上採取嚴格的規範。
S-L-6	大量解僱保護法實施後，雇主也立刻發展因應對策－用更冠冕堂皇的績效考核辦法，分批解雇勞工，甚至瓦解工會。

14. 勞工有不受雇主違法任意解僱的權利，該權利保障落實的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

統計量

有效值	38
遺漏值	7
平均數	2.74
標準差	0.75
變異數	0.56
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.69
標準差	0.82
變異數	0.67
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	業者任意解僱的情形還好，但對於任意調職以促使員工自動離職的情形反較普遍。
CPO-4	主管機關應加強介入與稽查。
Pr-E-2	雇主仍有各種方式規避相關法令
Pr-E-5	法令及政府的態度都偏向勞方。
Pr-L-1	勞資爭議案件多生於解僱後，顯然受解僱勞工並不認同受到公正的對待。
Pr-L-4	台灣屬於勞動保護權利貫徹極差的國家，OECD 有關彈性安全調查研究即將台灣列為不安全國家，即為明證。
S2	能舉證都能落實執行，不會被掩蓋。
S3	雇主常有千奇百怪牽強法令灰色地帶的手段、違法解僱。
S-L-1	實際上雇主都認為自己有權任意解僱，利用各種方法跳過法令規範。
S-L-6	勞基法第 11 條所列舉「非有左列情事者，雇主不得預告勞工終止勞動契約」也就是說：只要符合左列條件，雇主即可經預告解僱勞工，這是解僱五要件，每一項的詮釋權都在資方；而第 12 條「有左列情事者，雇主得不經預告終止契約」，其中爭議性的模糊法律概念「情節重大」，使資方得以濫用來無預警解僱勞工。
S-P-4	勞資雙方有時認知上不同，行為註解也會不同。

〈三〉 職業與就業歧視

15. 勞工不因國籍及族群遭受雇主歧視的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

統計量

有效值	40
遺漏值	5
平均數	2.75
標準差	0.89
變異數	0.79
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

有效值	40
遺漏值	5
平均數	2.60
標準差	0.92
變異數	0.84
眾數	2
中位數	3
最大值	5
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	我國國人對所聘僱之外國人仍有一定程度之歧視，對其管理有時並不夠人性化。
CPO-4	雇主對外勞之態度，仍有進步之空間。
CPO-6	雇主依工作屬性仍有用人差異。
Pr-E-2	印尼漁工的被歧視反映部分歧視仍在。
Pr-E-5	社會上普遍對外籍勞工或外籍新娘存在偏見和歧視。
Pr-E-7	我國仍歧視外勞。
Pr-L-1	外勞外配在勞動市場上受到歡迎。
Pr-L-4	台灣職場歧視極為嚴重。
S2	多少會用異樣眼光與標準來對待，但包容性其實也很高。
S3	經政府近年大力推動，已有相當成果。
S-L-1	雇主因勞工國籍及族群不同而差別待遇、同工不同酬的情況很普遍。
S-L-6	隨著越來越多的同志出櫃，同志族群在職場受歧視的情形也漸增。

16. 勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	3.05
標準差	0.88
變異數	0.77
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	40
遺漏值	5
平均數	2.83
標準差	0.95
變異數	0.89
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	我國教育體制並無性別之差別對待，故女性進入職場機會仍能維持一定比例，但仍有業者認為女性勞工需負擔家事，而較少給予升遷的機會。
Pr-E-2	除軍中外，性別歧視程度應該已有相當改善。
Pr-E-3	就業市場競爭性相對高。
Pr-E-5	職場上對女性的能力已經普遍認同，但對女性懷孕和育嬰期間仍存在不公平對待。
Pr-E-7	女性平均薪資與職等仍低於男性。
Pr-Ev-4	部分仍只注意文字上的不觸法。
Pr-Ev-7	職業仍有性別問題的考量。
Pr-L-1	從高職缺的性別分配比例觀之，女性在升遷上較有受到歧視的可能。
Pr-L-4	情況很差，雖然性別歧視稍較以前進步。
S2	在亞洲國家中應該算好的
S3	除少數有特性企業外，已有相當成果。
S-L-1	性別的刻板印象仍很難打破。
S-L-6	職場性別歧視最易出現在升遷機會不公平或同工不同酬，形成女性升遷的「玻璃天花板」，職位越高、女性比例越少。

17. 勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.44
標準差	0.93
變異數	0.86
眾數	2
中位數	2
最大值	5
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	40
遺漏值	5
平均數	2.45
標準差	0.89
變異數	0.80
眾數	2
中位數	2
最大值	5
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	現在大型企業雖仍普遍以職場新鮮人為選擇對象，但日前有報載部分行業因留不住年輕員工，反而對中高齡員工接納度變高。
CPO-4	年長者就業較為不易。
CPO-6	中年失業比率仍偏高
Pr-E-2	年齡越大或越小者，還是可能受到歧視。
Pr-E-5	應徵工作的條件中仍存在年齡和年資的要求。
Pr-E-7	許多職業仍限定工作年齡。
Pr-Ev-7	多數仍考量年齡。
Pr-L-1	年齡歧視極為普遍，青年與中高齡就業困難。
Pr-L-4	人人盡知台灣是屬於嚴重歧視中高齡勞工的就業場域。
Pr-L-6	中高年齡應徵非常困難。
S2	30歲以上就會明顯感受到雇主的聘用考量。
S3	中高年齡勞工確實再就業機會非常非常低。
S-L-1	年齡普遍會影響雇主雇用意願、給薪標準。
S-L-6	企業端出的就業機會看似無年齡歧視，但實際面試時便進行「技術性」篩選，或者進用後刁難，以規避資遣費與退休金。

18. 身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	40
遺漏值	5
平均數	2.68
標準差	0.96
變異數	0.92
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	40
遺漏值	5
平均數	2.58
標準差	0.95
變異數	0.89
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	超商僱用身障者的比例有提高之趨勢。
CPO-4	雇主就此較有正確之觀念與態度。
CPO-6	公、私營機關、機構仍未依法補足。
CPO-7	只有公務機構及國營事業可平等對待。
Pr-E-2	部分雇主仍會規避規範。
Pr-E-5	身心障礙人士在求職和職場仍受到不平等的待遇。
Pr-L-1	多數雇主無法提供便利設施僱用身心障礙者就業。
Pr-L-4	唯一可告慰的或許是，讓身障者完全進不了職場，應該是唯一緩和雇主歧視問題的方法。
S2	相較國外應該好很多。
S3	只在公家單位與大單位看到成果。
S-L-1	企業進用身心障礙勞工的意願不高。
S-L-6	精神障礙勞工所受到的職場歧視仍在。
S-P-3	部份廠商因工作環境的關係，無法僱用身障者。
S-P-6	普通企業主或主管不會喜歡僱用身心障礙者。

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

第二次統計結果

統計量

統計量

有效值	40
遺漏值	5
平均數	2.63
標準差	0.97
變異數	0.93
眾數	2
中位數	2
最大值	5
最小值	1

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.54
標準差	0.84
變異數	0.71
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	較少業者對女性勞工的懷孕期間及育嬰期間及之後不會予以不利對待，尤其是育嬰假後。
CPO-6	私人企業仍存不利益對待。
CPO-7	只有公務機構及國營事業可平等對待。
Pr-E-2	歧視與不平等的權利剝削仍有耳聞。
Pr-E-5	新聞報導中，仍存有在懷孕期間的婦女被雇主解雇的新聞，且工作環境或公共場合人對孕婦或嬰兒不友善。
Pr-E-7	時常耳聞女性生育之後被變相解雇。
Pr-L-1	為性別歧視的最主要型態。
Pr-L-4	不知凡幾的勞資爭議與司法訴訟即可證明。
S2	國內雇主對於產假與育嬰假的觀念仍薄弱。
S3	只在公家單位與大單位看到成果。
S-L-6	中小企業雇主為了規避女性員工懷孕而產生的有薪產假及相關成本，會藉故以業績或不勝任、不適任等理由加以解雇。

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

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	3.15
標準差	0.92
變異數	0.85
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	7
平均數	2.95
標準差	0.86
變異數	0.73
眾數	3
中位數	3
最大值	5
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	此部分聽聞業者違反規定之比例較低。
CPO-4	基於安全理由，雇主較易遵守。
Pr-E-2	各行業公司的雇主應都有內規。
Pr-L-1	為性別歧視的主要型態。
Pr-L-4	內行人皆知：到加工出口區去看就知道。
S2	幾乎不會碰到，即使發生也很容易申訴而獲得改善與懲罰。
S-L-1	要求改調工作通常很困難。
S-P-4	為了工作權還是有婦女配合公司，但有比以前（早期）好很多。

〈四〉 弱勢保障

21. 政府及企業在執行身心障礙者就業保障上，法令規範的落實程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.95
標準差	0.78
變異數	0.61
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

有效值	40
遺漏值	5
平均數	2.85
標準差	0.82
變異數	0.68
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	政府部分落實情形較佳，大部分企業對身心障礙者就業保障大多仍嫌不足。
CPO-4	因有罰責之規定，加以雇主之觀念提升，此部分已明顯落實。
CPO-7	只有公務機構、國營事業及公股銀行落實。
Pr-E-2	大企業比較可能落實。
Pr-E-5	身心障礙人士普遍從事的工作還是以中下階層的工作為主。
Pr-L-1	甚少企業落實身心障礙者就業保障的法律規定。
Pr-L-4	個人做過一些身障者就業情況研究，所有相關服務團體的共同心得。
S2	身心障礙者的權利觀念已經較為普及。
S3	只有公務機構與大企業執行不錯。
S-L-1	沒有什麼積極的作為。
S-L-6	企業有了遊戲規則可循－不論真實聘僱但不予栽培重用、或是編好預算等著繳罰款，對於促進身障者的就業是否有實質幫助？保障名額式的僱用是否形成另一種歧視？

22. 外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的落實程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.69
標準差	0.79
變異數	0.62
眾數	2
中位數	3
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	40
遺漏值	5
平均數	2.60
標準差	0.80
變異數	0.64
眾數	2
中位數	2.5
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	基本工資在家庭監護工部分仍未落實，顯見對外勞之保障明顯不如本勞。
CPO-4	應特別注意人力仲介與外勞實際薪資獲得之關係。
Pr-E-2	大企業比較可能落實。
Pr-E-5	社會上不時還是有雇主虐待或是不平等對待外勞的事件。
Pr-L-1	外籍監護工缺乏法令保障。
Pr-L-4	美國國務院都因為外勞而將台灣列為人口販運嚴重之輸入國，原因之一就是嚴重的勞動剝削。
S2	國內業主對於外籍勞工多採集中管理方式，基本上都會依據法令與規範來進行。
S-L-1	家庭看護工仍然不適用勞動基準法，連基本保障都沒有。
S-L-6	外勞連最基本的勞基法都不適用，何來政府法令保障？若有，是將外勞視為「商品」還是「人」？

23. 政府及企業在執行原住民就業保障上，法令規範的落實程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

統計量

有效值	37
遺漏值	8
平均數	3.14
標準差	0.81
變異數	0.66
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.92
標準差	0.73
變異數	0.53
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	原住民教育程度較以前提高，業者可選擇具專業知識之原民困難度減低。
CPO-4	宜加強其職業訓練與在職教育，以提升專業及競爭力。
CPO-6	與實際情況差距頗大。
CPO-7	只有公務機構、國營事業及公股銀行落實。
Pr-E-2	政府與大企業比較能落實。
Pr-E-5	原住民普遍從事的工作還是以勞力付出的工作為主或是失業
Pr-L-4	民間調查研究認為原住民失業率應該在 25%以上，幾成為沒有希望的族群，國內諸多人權報告均已說明此問題。
S2	不論考試、選舉都有一定的原住民保障。
S3	有第二等公民的待遇。
S-L-6	政府應該討論原住民真正需要的是企業「做交代」式的就業保障還是更公平的社會待遇？

〈五〉 社會保障

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

第一次統計結果

統計量

有效值	37
遺漏值	8
平均數	3.16
標準差	0.75
變異數	0.57
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	40
遺漏值	5
平均數	2.95
標準差	0.80
變異數	0.65
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	現行就業訓練制度已漸臻成熟，周遭親人曾申請就業訓練。
CPO-3	補助制度不公，且未能實際獲得就業機會。
CPO-4	只需續加強協助管道之宣導。
Pr-E-2	似乎仍是僧多粥少。
Pr-E-3	就服訓練機構提供適切服務。
Pr-E-5	有勞工失業保險的保障和職業訓練機構的幫助。
Pr-L-4	法制看似健全，別忘了台灣實際失業者領有失業給付的比例，竟然不到三成，相較於先進國家的六成以上。
Pr-L-6	補助有限，申請條件嚴苛。
S2	就業輔導的管道、方案豐富。
S-L-1	沒有什麼積極的作為，長期失業者容易變成惡性循環。
S-L-6	目前失業給付可達 6 成原薪資水準領 6 個月、搭配職訓局安排的強制訓練課程，對於失業勞工的照顧是肯定的。

25. 遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

統計量

有效值	37
遺漏值	8
平均數	2.89
標準差	0.83
變異數	0.69
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

有效值	40
遺漏值	5
平均數	2.68
標準差	0.85
變異數	0.72
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	目前職災認定範圍已較往年有持續性進步。
CPO-6	資訊宣導不足，致勞保黃牛猖獗。
Pr-E-2	政府與大企業比較能落實。
Pr-E-5	有勞工保險的保障。
Pr-L-1	勞保等職災保護制度，經改進後尚稱健全。
Pr-L-4	個人參加過多次職業災害制度改革公聽會，也作過比較研究，台灣幾乎是世界倒數的糟糕，當然是跟工業國家相比。
Pr-L-6	職業傷病界定常有爭議。
S2	由於勞安責任認定偏向資方的問題，使得勞工權益難以落實。
S3	有少許個案需政府協助與民間單位溝通。以省訴訟之苦。
S-L-1	職業傷病的認定不容易。
S-L-6	職災傷病勞工的權益保障，主要關鍵在於勞保職災給付認定理賠的機制與範圍。

26. 勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益受保障的落實程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

統計量

有效值	37
遺漏值	8
平均數	2.76
標準差	0.88
變異數	0.78
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

有效值	40
遺漏值	5
平均數	2.50
標準差	0.81
變異數	0.65
眾數	2
中位數	2.5
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	法律有放寬職災的範圍，但員工除需取得醫院證明因果關係外，遇有爭議，業者亦傾向透過訴訟始願解決。
CPO-6	明顯與實際情形差距大。
Pr-E-2	政府與大企業比較能落實。
Pr-E-5	有勞工保險的保障。
Pr-L-1	勞保等職災保護制度，經改進後尚稱健全。
Pr-L-6	職業傷病界定常有爭議。
S2	多少會有，但通常都是七折八扣的，難以得到完整的權益。
S3	有少許個案需政府協助與民間單位溝通。以省訴訟之苦。
S-L-1	常見雇主推卸責任、脫產等等手段，勞工遭遇職災時治療為重，很難分心去處理追討權益的法律事宜。
S-L-6	職業傷病往往是勞工與其家人一輩子要去承受的苦，法的保障與給付實不符比例原則。勞工保險是社會保險而非商業保險，政府一直無法理解兩種保險本質上的差異，而以商業保險的角度去審視勞工保險的保費與給付。

27. 勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

統計量

有效值	38
遺漏值	7
平均數	2.84
標準差	0.78
變異數	0.61
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

有效值	40
遺漏值	5
平均數	2.58
標準差	0.80
變異數	0.64
眾數	3
中位數	3
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	雖有在討論，但似乎是將公務員保障降低而非提高勞工部分，故認為目前勞工老年經濟安全之保障只稱得上普通。
CPO-4	年金制度之改革對此議題有正向之助益。
Pr-E-2	還有改善的空間，降低對未來的不確定性。
Pr-E-3	不同族群不公平。
Pr-E-5	有勞工保險的保障。
Pr-L-1	勞保與勞退已建立合理保障水準。
Pr-L-4	法律粗備，雖然內容上仍有許多問題。
Pr-L-6	實施有年金退休制度。
S2	方案多，資訊也還算透明通暢。
S3	與軍公教比較是有差距。
S-L-6	勞保費率提高後就真的能多撐 10 年、20 年嗎？青壯一代勞工心中最大的疑慮，就是退休後領到的錢將縮水到不敷基本生活，現在多繳的是負擔前一代繳少的人的退休給付，但少子化的結果，未來負擔只會更重。

28. 勞保及勞退老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	7
平均數	2.45
標準差	0.75
變異數	0.56
眾數	3
中位數	2.5
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	39
遺漏值	6
平均數	2.46
標準差	0.75
變異數	0.56
眾數	2
中位數	2
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	法律的保障僅屬普通，業者多有未依法提撥者，其落實情形對勞工老年實際保障低。
CPO-4	得再研議其年金給付之額度。
Pr-E-2	仍面臨很大的不確定性。
Pr-E-5	與軍公教人員相比，仍有明顯的差距。
Pr-E-7	勞保基金機制受質疑。
Pr-L-1	勞退實施不久，實惠尚未完全顯現。
Pr-L-4	勞工之老年生活與公務員完全不能比，一國數制，是國內研究者的共識。
Pr-L-6	給付金額相對公務員差距非常大。
S3	因法令未完備與正常通膨而未達保障程度。
S-L-1	職業間的不公平、世代間的不公平都沒有解決，有些人保障太多、有些人保障仍不足。
S-L-6	有能力的勞工靠加買私人保險來顧好退休生活，更多沒有經濟能力的勞工，也就是更需要／只能靠社會保險制度的弱勢，卻無法獲得更好的退休照顧；這就是政府錯用商業保險的邏輯來思考勞工保險的結果。
S-P-4	現實生活物質持續調漲、勞退給付不能滿足目前之所需。

〈六〉勞動政策

29. 政府對於企業採取勞務委外、非典型僱傭型態，對勞工權益在法令上的保護程度。

第一次統計結果

統計量

有效值	36
遺漏值	8
平均數	2.22
標準差	0.75
變異數	0.56
眾數	2
中位數	2
最大值	4
最小值	1

第二次統計結果

統計量

有效值	38
遺漏值	7
平均數	2.16
標準差	0.74
變異數	0.55
眾數	2
中位數	2
最大值	4
最小值	1

編號	理由說明
CPO-2	目前現行法令似要求減少派遣制度，而非就已派遣者之權益予以合理保障。
CPO-4	尚待加強研議修法因應。
CPO-6	實際情況保護明顯不足。
Pr-E-2	雖然已有相關修法，但仍多加努力完備。
Pr-E-5	這些政策導致現在本國勞工和正式勞工的需求進一步惡化，薪資低落的原因。
Pr-L-1	職安法通過後，非典型雇用的保障水準提高。
Pr-L-4	有趣的是，政府採購法根本不容許現有之勞務採購型態，出發點就錯了，何來保護？
Pr-L-6	非典型僱傭勞動條件相對低落。
S2	嚴重剝奪勞工權益，約聘人員完全無法累積年資與休假，造成嚴重的權益剝削。 且政府帶頭剝削，非常差的典範。
S3	法令與執行大都有巧門。
S-L-1	完全放任。
S-L-6	政府是台灣帶頭僱用非典型勞工的單位、也是最大的雇主。當政府要檢視民間企業濫用非典型勞動的問題，應該要先釐清因果邏輯。

附錄三、德慧調查評估人名單

姓名	性別	工作單位及職稱
呂昞坤	男	中華電信工會總會 理事
林萬福	男	全國金融業工會聯合總會 理事長
楊基振	男	環境工程技師公會 理事長
蔡顯修	男	中華民國環境檢驗測定商業同業公會 理事長
吳圳益	男	中華民國信託業商業同業公會 秘書長
林向愷	男	台灣大學經濟系 教授
徐士勛	男	政治大學經濟學系 副教授
林彥伶	女	淡江大學經濟系 教授
張其恆	男	政治大學勞工關係研究所 副教授
許繼峰	男	中正大學勞工關係學系 副教授
陳月娥	女	大葉大學人力資源暨公共關係學系 助理教授
彭百崇	男	中國文化大學勞工關係學系 教授
黃同圳	男	健行科技大學企管系暨經管所 教授
盧至人	男	中興大學環境工程學系 教授
蘇惠珍	女	逢甲大學水利工程與資源保育學系 副教授
余瑞芳	男	聯合大學環境與安全衛生工程學系 教授
陳麗如	女	東華大學觀光暨休閒遊憩學系 助理教授
康馨王	女	台中市政府法制局 消保官
傅然輝	男	台南市政府 消保官
李俊青	男	財團法人中華民國環保科技研究發展中心 執行長
陳伽榮	男	財團法人福爾摩莎新世紀環境保護基金會 執行長
1	女	全國產業總工會 高階主管
2	男	台灣電力公司工會 高階主管
3	男	中華民國全國聯合總工會 高階主管
4	男	台灣菸酒股份有限公司產業工會聯合會 高階主管
7	女	會計師聯合公會 高階主管
9	女	台灣科學工業園區科學工業同業公會 高階主管
10	女	台灣區環保設備工業同業公會 高階主管
15	男	中華經濟研究院 研究員
17	男	東華大學經濟學系 教師
18	女	中正大學經濟學系 教師
19	女	暨南大學經濟學系 教師
21	男	政治大學勞工關係研究所 教師
23	男	政治大學法律系 教師

27	男	臺北市立大學地球環境暨生物資源學系 教師
28	男	銘傳大學風險管理與保險學系 教師
32	男	台灣師範大學環境教育研究所 教師
34	女	新北市政府法制局 消保官
36	女	台北市政府法規委員會 消保官
37	男	高雄市政府經濟發展局 消保官
38	女	花蓮縣政府 消保官
40	男	行政院消保處 消保官
41	男	中華民國勞資關係協進會 高階主管
44	男	中華民國工業安全衛生協會 高階主管
45	男	台灣區農業暨食品電子商務協會 高階主管

(部分填答人要求匿名，因此以編號代替)



社團法人中華人權協會
(原名中國人權協會)

電話：02-3393-6900

傳真：02-2395-7399

會址：10053 台北市中正區杭州南路一段 23 號 4 樓之 3

網址：<http://www.cahr.org.tw> 電子信箱：humanright@cahr.org.tw

關於中華人權協會

中華人權協會是台灣第一個民間人權組織，創立於 1979 年 2 月 24 日，原名「中國人權協會」，為因應對內拓展會務與對外交流合作之所需，2010 年改為現名，期更具承先啟後的時代意義。

我們的宗旨

以宣揚人權理念、促進人權保障及實現人權體制為宗旨。

我們的任務

我們致力於：

- 一、人權理念之宣揚事項。
- 二、保障人權制度之研究事項。
- 三、實現人權體制之研究事項。
- 四、支援世界各地爭取人權事項。
- 五、舉辦關於司法、政治、勞動、經濟、環境、文教、兒童、婦女、老人、身心障礙者、原住民、難民、軍人、網路、賦稅等人權指標調查及研討事項。
- 六、其他有關人權促進及保障之工作事項。

歷任理事長

1979 年~1991 年 理事長： 杭立武 （第 1-6 屆）

1991 年~1993 年 理事長： 查良鑑 （第 7 屆）

1993 年~1997 年 理事長： 高育仁 （第 8-9 屆）

1997 年~2002 年 理事長： 柴松林 （第 10-11 屆）

2002 年~2005 年 理事長： 許文彬 （第 12 屆）

2005 年~2011 年 理事長： 李永然 （第 13-14 屆）

2011 年迄今 理事長： 蘇友辰 （第 15 屆）

我們的成長與工作

本會自從成立以來，在國內，我們為促進台灣人權保障而奮鬥；在海外，為難民人權的濟助而努力。始終堅持在追求「公平」與「正義」的道路上，遵循「人權，是與生俱來的權利，尊重人權讓每個人皆能有尊嚴的生存在這塊土地上每一個角落」之理念。

~~~工作內容~~~

◎ 人權教育及理念之倡導

以宣揚人權理念為目的，每年舉辦多場研討會、座談會，邀請產官學界共同討論重要人權議題。成立「南台灣人權論壇」、「中台灣人權論壇」，持續透過各種交流，提出融合在地觀點的建言與看法，以促請朝野之重視。規劃不同主題的青少年及兒童人權教育活動，期將人權理念向下紮根，培育國家未來主人翁正確認識人權概念。每季定期出版「人權會訊」介紹人權專文，並透過網站(<http://www.cahr.org.tw>)隨時更新最新人權資訊與活動。

◎ 人權政策倡議與法案推動

組成人權論壇撰述小組，就人權議題進行研究，並發表專文於報章雜誌或學術刊物上。出席政府部門之會議，積極參與人權政策之討論；推動修法工作，如：1998 年於立法院推動通過之「犯罪被害人保護法」，2008 年召開催生「國家人權委員會組織法」立法會議；另推動「難民法」(草案)、「納稅人權利保護法」(草案)並促請政府相關部門修正「赦免法」，以保障人權。

◎ 重大人權案件及弱勢群體之關切與協助

對人權受侵害者提供法律諮詢服務，並就重大人權案件表達關切與提供協助，例如美麗島案、王迎先案、大陸閩平漁船案、六四天安門事件、蘇建和案等。基於人道關懷，不定期訪問各地監獄及看守所、大陸人民處理中心、外國人收容所等，以實際行動對於收容人及受刑人之生活情況表達關切，並聽取建言，藉以發現羈押被告、受刑人的人權問題，以協助尋求改善及解決之道。

◎ 台灣人權指標調查與研究

自 1991 年起以問卷調查方式，由專家、學者評估國內年度人權指標，包括婦女、兒童、勞動、司法、政治、經濟、文教、老人、環境、身心障礙者、原住民族人權等 11 項。透過人權指標調查與研究，反映台灣人權現況，作為政府制訂政策參考之依據，期改善各項人權措施，提升水平符合兩公約國際人權規範，達到人權立國之願景。

◎ 國際人權公約的推動與監督

積極引進並推動國際社會較為重要的國際人權公約在台落實，務使我國人民在公民、政治、經濟、社會及文化各方面之人權，皆能與國際社會享有相同之保障。2009 年我國批准通過『公民與政治權利國際公約』暨『經濟、社會與文化權利國際公約』，及兩項人權公約施行法，本會對應研擬提出「民間協助推動及監督兩公約落實計畫」，以民間社會立場協助及監督政府部門進行《兩公約》落實工作。

◎ 國際人權交流活動

與國際社會及國際人權體系接軌，積極參與國際性人權活動，並建立與國際人權團體之聯繫與交流。訪問國際人權組織、接待來訪國際人權組織代表，並出席與舉辦國際人權會議等。

◎ 國際人道救援與發展工作

1980 年成立「中泰支援難民服務團」，派遣團員並捐募救助物資至泰東邊境各難民營展開服務工作，1994 年更名為「台北海外和平服務團(TOPS)」，援助對象由難民擴大至落後、戰後地區需要援助的人，服務地點也由泰東邊境延伸至全球各地，期能在國際人道救援上多盡一份心力。並與國際社會同步，每年響應聯合國難民署舉辦「世界難民日」慈善系列活動，藉以呼籲台灣民眾對難民的關心與重視。另出版 TOPS newsletter 介紹本會 TOPS 在泰緬邊境的工作及服務現況，讓國人了解我們的國際人道救援工作，進而解囊相助。

◎ 原住民族協助與服務

1999 年 10 月成立「台灣原住民工作團」，並投入 921 大地震的賑災工作。為強化國內對原住民議題之重視，每年 8 月舉辦原住民族活動以呼應「原住民族日」，藉由時下議題的討論凝聚共識，並彙整內容呈交相關單位，以反應原住民族最真實的需要。

◎ 賦稅人權改革之推動

鑑於我國現行租稅法律環境對納稅人權保障嚴重不足，侵害人權情事層出不窮，為協助政府推動及執行《兩公約》保障人權的規範，本會設立「賦稅人權論壇」，辦理相關系列活動，包括每三個月辦理一次研討會，不定期舉辦記者會，透過研討會彙整學界、實務界、政府機關及一般民眾意見，協助研擬相關制度之修正方向，逐步落實兩公約對賦稅人權之保障，促進優良賦稅環境之實踐，以符合「世界人權宣言」所揭示之人權理念。

◎ 兩岸人權對話與交流

促進兩岸人權的對話與交流，藉由兩岸人權研究與實踐分享，彌合兩岸人權思維與價值的差距，並提供兩岸政府相關建言，以維護在大陸台灣人合法正當之權益。

◎ 司法官個案評鑑申訴中心

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

自我期許與前瞻

中華人權協會在各方面的努力與奉獻，從最艱困地區人民的救援、協助與照顧到我國各類人權指標的探究，深刻劃下人權實踐的每一段里程。30 幾年來，因為各界的愛心捐獻，我們才有持續下去的力量。希望所有關注人權的朋友們，能繼續發揮人飢己飢、人溺己溺的人道博愛精神，讓我們在維護人權的路上，可以做的更好！做的更多！



專案名稱：2013 台灣勞動人權指標調查報告

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

© 中華民國 102 年/ 版權屬社團法人中華人權協會

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

版權所有，非經本會事先書面同意，不得翻印、轉載及翻譯。

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

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

您的愛心捐款，是我們行動的力量！

劃撥帳號：01556781 戶名：社團法人中華人權協會

劃撥帳號：19398472 戶名：社團法人中華人權協會(原住民工作團)

劃撥帳號：18501135 戶名：社團法人中華人權協會

台北海外和平服務團(TOPS)



中華人權協會

CHINESE ASSOCIATION FOR HUMAN RIGHTS

社團法人中華人權協會

地址：100 臺北市杭州南路 1 段 23 號 4 樓之 3

電話：(02)3393-6900

傳真：(02)2395-7399

電子信箱：humanright@cahr.org.tw

網址：www.cahr.org.tw

Chinese Association for Human Rights

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

Tel: (02)3393-6900

Fax: (02)2395-7399

Email: humanright@cahr.org.tw

Website: www.cahr.org.tw