

2005 年台灣勞動人權指標調查報告目錄

摘要.....	2
壹、緒論.....	5
一、「勞動人權」指標說明.....	6
二、研究方法.....	11
(一) 調查方式、取樣方法與樣本特性分析.....	11
(二)、指標量表及統計方法.....	14
貳、評估結果.....	14
一、整體勞動人權的變化.....	14
二、勞動三權的變化.....	17
三、勞動條件與解僱保護.....	19
(一) 工資與工時的變化.....	19
(二) 職場安全衛生.....	21
(三) 解僱保護的變化.....	22
(四) 平等與歧視的變化.....	23
四、弱勢勞動族群權益的變化.....	25
(一) 外籍勞工.....	25
(三) 母性保護.....	28
(四) 身心障礙者.....	28
(五) 原住民勞工.....	28
五、社會保障的變化.....	29
(一) 失業保障.....	29
(二) 職災保障.....	29
(三) 老年經濟安全保障.....	30
六、「勞動政策」的變化.....	32
七、結論.....	33
附錄一 2005 年台灣勞動人權指標調查問卷.....	37
附錄二 2005 年台灣勞動人權指標評估人名單.....	42

摘要

今年度「勞動人權」的總平均分數是 2.41，比起 90 年的 2.60 及 91 年的 2.76，及 93 年的 2.58，顯然是持續在退步中。雖然 91 年的及 93 年總平均分數都沒超過 3 這個一般人尚能接受的分數，但其評估子項中有的達到一般人可以接受的及格程度，如 91 年的「勞動三權」及「勞動政策」。但遺憾的是，去年及今年所有勞動人權指標的五大面向，全都不及格，且所有面向的分數持續退步。「勞動政策」是這兩年來持續退步最大的項目，成為所有評估指標中評價最低者。「弱勢勞工」保護雖然總平均為 2.57，是今年得分最高者，但卻是退步最大的項目，這點值得持續關注。

「勞動三權」在立法院等待修法已多年，或許分數退步，反映的是民眾對於關係到勞工權益保障最根本的勞動三法，遲遲未能修訂通過的不滿；同時也反映勞工團體對行政部門在修訂內容上的不滿。另外，這次調查發現評估者對於政府執法不力及企業違法作為的不滿，更甚於前述法制面進展的停滯不前。

至於「勞動政策」這子項今年仍持續惡化，也是所有五大指標中被評價最低者，表示目前政府推動的這三大勞動政策（國公營事業民營化、勞動彈性化、外勞政策），民眾、工會與學者是持保留質疑的態度，這個結果，去年人權報告中有提醒政府對於民營化與勞動彈性化政策，應重新思考與評估！

在勞動三權面向上，團結權固然長久以來存在相當的障礙，但相較起來，勞方與雇主協商權及爭議權，更不受雇主的尊重與保障，這點對於部分工會倡議的「社會夥伴」觀念及「勞資和諧」的說法，顯然相當諷刺。另外更值得注意的是，

這次評估者對於政府遇到勞資爭議發生時，未能「依法行政」感到特別的不滿，這項得分是所有子項中最低者。

在「勞動條件與解僱保護」面向上，以「解僱保護」面向的得分最低，但卻是該面向四大子項中，唯一比去年有進步的子項。「職場安全衛生」得分最高，但也是退步最大的項目之一，「工資與工時」則是另一個退步最大的項目。「工資與工時」子項中得分最低的是「勞工工資未能保障勞工家庭生活基本所需」，近年來勞工面臨極大經濟壓力導致不幸事件頻傳，兩者間大概很難脫離關係！在「職場安全衛生」子項中，「政府勞動檢查」落實不力是最受評估者詬病的一項，嚴重程度遠高於現行法令規範的不完備，值得政府關注。「解僱保護」子項中「雇主任意解僱，卻不予合理補償」的問題，被認為問題最嚴重。在「平等與歧視」子項中，以「年齡歧視」得分最低，表示問題最嚴重，也同時暴露出目前就業歧視法令亟需將此面向納入規範！

在「弱勢勞工保護」面向上，無論是外勞、童工、母性、身心障礙者、及原住民，普遍獲得的評價是最好，是今年五大項人權中得分最高，也是唯一分數有進步的項目。這表示近年來政府在弱勢勞工身上推動的若干措施，普遍被肯定，但這項的總平均也沒有超過3分，表示政府還有繼續用心的地方。特別值得一提的是，「弱勢勞工」保護的子項上，「外籍勞工」保護的情況最為惡劣，高雄捷運泰勞抗暴事件，反映及暴露的是外勞人權被踐踏的冰山一角！

在「社會保障」面向上，失業、職災及老年安養的問題中，仍是以老年安養的問題最不受肯定。這或許是因為台灣尚未有全面性的社會安全體系，而老年安養是每個人必定面臨的問題，因此，獲得的關注程度較高。但有趣的是，今年政

府於七月一日正式實施的新制「勞工退休條例」，但顯然這項政府宣稱的「德政」並未能有效緩和勞工對其老年經濟安全的疑慮。其次，老年安養問題固然得分最低，但這不表示失業及職災問題不嚴重，因為這兩項的分數並不高，且其中有些子項的得分非常低，如失業期間政府各方面協助的狀況以及遭遇職災後權益保障的情況，都被認為是問題相當嚴重的項目。！

在「勞動政策」面向上，「外勞政策」得分退步最大，或許與八月泰勞抗暴事件有關，但這三大勞動政策上，得分最低的是勞動力彈性的趨勢，目前經建部會似有意進一步研擬勞動力彈性的修法動作，這個動作顯然與民間的感受有極大落差，值得主政者再思！

總之，前述諸多問題的發現，多數是存在已久的老問題，雖然政府近年來多少也有著力，不過，從這次的人權評定中可看出，許多重大的政策與措施，被認為持續在退步中，這各結果似乎指出，許多既有法治與措施需要政府更積極的推動與落實，有些重大政策則仍有待更審慎的評估及修正，使台灣勞動人權不要再「向下沉淪」，而能「向上提升」！

壹、緒論

「人權」的價值基本上是受到進步社會的普遍認同，雖然先進國家及部分後進社會在「人權」的概念上仍有分歧，但這不妨礙「人權」作為普世價值的正當性。中華民國也要等到民國 76 年解嚴後，「人權」的議題才有被具體實踐的機會，對牽涉到民眾集會結社、言論表達及人身自由的相關法令規章，也在解嚴之後才有大幅修訂的空間與機會，但人權法規的頒訂與實際落實上，是有相當的差距，更遑論與理想的人權標準更是相距甚遠。

中華民國人權協會於 1991 年首次進行「人權指標調查」，但一直要到 2001 年才首度將「勞動人權」獨立出來進行評估，2003 年因故併入「社會人權」項目，而無法繼續，但 2004 年復又從「社會人權」中獨立出來，這一點值得肯定，因為唯有獨立出來，才能有機會做細緻的勞動人權評估，從而進行分析與比較，以提供相關單位未來的政策的規劃與擬定，今年 2005 年勞動人權評估基本上是站在去年的基礎上，繼續相關勞動人權指標的評估，但做了小幅度的增修。

今年幾件重大攸關勞動領域的政策引發高度的社會輿論注意，如二次金改，其牽涉的不僅是國家龐大資產的可能賤賣與圖利財團，更是無數金融業勞動者金飯碗的摔落跌破與勞動條件的惡化；再如中華電信的海外釋股，其間如同二次金改令人疑惑不已的疑問是，這些被迫合併的金融機構資產均遠大於民營金融機構，為何國家要拱手奉送，中華電信是國營企業的金雞母，每年上繳國庫數百億，既非國家財政負債，為何要急著脫手？另外，今年八月引發政治風暴的泰勞抗暴所突顯的外勞人權慘況外，外勞政策今年也有若干重大改變，但國內長期關注外勞人權的團體卻不認為這些改變是對症下藥。總之，究竟今年台灣的勞動人權評

估結果如何？以下逐一進行說明。

不過在進入各項人權評估結果的報告前，先就今年「勞動人權」的指標的選取與決定，先予說明。其次，再就本次調查樣本及研究方法提出說明。

一、「勞動人權」指標說明

今年在「勞動人權」指標的擬定上，主要是延續去年的指標，但另新增了若干指標，以求今年的勞動人權指標的調查更為周延與完備。事實上，在勞動人權指標的擬定上，本來就不是一件容易的任務，「勞動人權」概念，究竟該包含哪些面向，不同的執行者各有不同的抉擇。但無論如何，勞動人權的核心概念是不應錯失。「國際勞工組織」(ILO)曾提出的「核心勞動基準」(core labor standard)，是聯合國及許多國家進行勞動人權評估時的重要依據。本次調查仍延續去年以此為基礎所發展出來的五大面向，分別是「勞動三權的保障」、「勞動條件與解僱保護」、「弱勢勞工保障」、「社會保障」及「勞動政策」，總共四十七個題項，比去年的四十一個題項多出了六項。以下就各大面向分予說明。

(一)「結社自由、集體協商與爭議處理」面向

在「結社自由、集體協商與爭議處理」這一大勞動人權面向上，除了原有的七個子項目外，另新增綜合性的子項，成為八項指標，分別是：

- * 我國勞動法令在保障勞工的團結權、協商權及爭議權方面，其規範的完備程度？(新增指標)
- * 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？
- * 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？

- * 勞工加入工會，有不受雇主干涉的權利，該權利保障的落實程度？
- * 非工會會員有不受工會不利益待遇的權利，該權利受保障的程度？
- * 工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度？
- * 工會的爭議權應予保障，目前受保障的程度？
- * 勞資爭議發生時，政府依法執行處理的狀況？

(二)「勞動條件及解僱保護」面向

在「勞動條件及解僱保護」大項上，也仍舊延續去年分成「工資與工時」、「安全衛生」、「解僱保護」及「平等與歧視」四面向。

1、「工資與工時」

在「工資與工時」這一題項下，刪去「勞工工資應能保障勞工個人基本生活所需，目前所獲保障的程度？」，其餘均保留。這是因為工資作為勞工的勞務對價，理論上應能讓維持勞工及其家庭的基本生活所需。因此這各面向總共有六項，分別是：

- * 勞工有受基本工資保障的權利，該權利落實的程度？
- * 勞工工資應能保障勞工家庭基本生活所需，目前所獲保障的程度？
- * 勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利落實的程度？
- * 勞工在正常工時外，有不受雇主強迫延長工時的權利，該權利落實的程度？
- * 勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度？
- * 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、「安全與衛生」

在這一項下，新增了一個綜合性的指標，因此總共有三項評估指標，分別是：

- * 我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度？（新增指標）
- * 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？
- * 政府應實施勞動檢查，以落實安全衛生相關規定，勞動檢查落實的程度？

3、「解僱保護」

在「解僱保護」這面向上，新增一綜合性指標，其餘仍延續去年，所以這個面向上也有三項指標，分別是：

- * 我國法令在解僱保護規範上的完備程度？（新增指標）
- * 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？
- * 雇主任意解僱勞工應予補償，勞工受補償情況？

4、「平等與歧視」

在「平等與歧視」這面向上，也新增一綜合性指標及另外兩項特定勞動族群的問項，其餘仍延續去年，所以這個面向上總共有七項指標，分別是：

- * 我國法令在禁止就業歧視規範上的完備程度？（新增指標）
- * 勞工因國籍及種族遭受雇主歧視的程度？
- * 勞工因性別遭受雇主歧視的程度？
- * 勞工因年齡遭受雇主歧視的程度？
- * 工作場所內、勞工因工會會員身分受雇主歧視的程度？
- * 身心障礙勞工遭受雇主歧視的程度？（新增指標）
- * 原住民勞工遭受雇主歧視的程度？（新增指標）

(三)「弱勢勞工」面向

在這一面向上，也仍延續去年分為五大子面向，分別是「外籍勞工」、「童工」、「母性保護」、「身心障礙者」及「原住民勞工」。後二者各有新增綜合性的指標外，其餘子面向與去年一樣，因此在「弱勢勞工」這一面向上，總共有 14 項評估指標，分別是：

1、「外籍勞工」

- * 外籍勞工應享有基本勞動權益的保障，目前法令規範的完備程度？
- * 雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度？

2、「童工」

- * 童工應受保護，目前法令規範的完備性程度？
- * 雇主非法雇用童工的情況？

3、「母性保護」

- * 女性勞工懷孕期間應享有工作權益的保障，目前法令規範的完備程度？
(修訂)
- * 女性勞工懷孕期間，遭受雇主不利益對待的情況？
- * 勞工育嬰期間及之後的工作權益，目前法令規範的完備程度？(修訂)
- * 勞工育嬰期間及之後，遭受雇主不利益對待的情況？(修訂)

4、「身心障礙者」

- * 身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度？(新增指標)
- * 政府積極促進身心障礙者(再)就業方面的努力程度？
- * 雇主落實身心障礙者就業相關法令的程度？

5、「原住民勞工」

- * 原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度？（新增指標）
- * 政府積極促進原住民勞工（再）就業方面的努力程度？
- * 雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度？

（四）「社會保障」面向

「社會保障」面向也延續去年所擬定的三子面向，分別是「失業」、「職業傷病」及「老年經濟安全」，每一子面向均新增一綜合性評估指標，另外刪去「失業」子項中的「政府應提供失業勞工就業資訊與職業訓練，您認為政府在這方面的施政與作為」，由於這子項與另一子項重疊性高，故刪去。在「老年經濟安全」子項上，因為今年正式實施「勞退金條例」，故另新增一指標。因此這部分總共有七子項，分別如下：

1、「失業」

- * 失業勞工的相關保護，目前法令規範的完備程度（新增指標）
- * 勞工失業期間，應獲政府協助，目前實際獲得協助的程度？

2、「職業傷病」

- * 遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保護上，目前法令規範的完備程度？
（新增指標）
- * 勞工遭遇職業災害時，其相關權益應受保障，該權益保障的程度？

3、「老年」

- * 勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度？（新增指標）
- * 勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度？
- * 新制「勞退條例」對勞工老年生活，可能發揮的實際保障程度？

(五)「勞動政策」面向

今年仍延續去年所提的三項勞動政策，包括：

- * 政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的保障程度？
- * 人力資源運用彈性化趨勢下，對勞工工作權益的影響？
- * 外勞政策對本國勞工勞動條件的影響？

二、研究方法

(一) 調查方式、取樣方法與樣本特性分析

本次調查採問卷郵寄方式，調查對象主要從網路上尋找勞工相關科系之大專院校學者專家、國公營事業工會（如台電工會、中華電信工會）、產業工會（如全國產業總工會、勞動人權協會、中華航空公司產業工會）與服務於就業服務中心非公務員身分的就服員，進行郵寄問卷調查。總共發出 364 份問卷，回收 143 份，回收率為 39.29%。

本次調查對象，也延續去年不以「社會精英」為主，除了「學者專家」外，還加入了日常嫻熟勞工事務的工會代表，或本身就是受雇勞動者的工會會員及一般受雇者。這次評估勞動人權的受訪者以企業受雇者身分這類的人數最多，過半數達 53.85%，這種樣本組成結構，或許較貼近勞動現實，更能反映出台灣一般勞動者的感受。

表一、問卷之發出與回收

身份	回收份數	佔總回收份數百分比
私人企業受雇者	77	53.85%

公務人員	8	5.59%
學者專家	16	11.19%
產業工會會員	19	13.29%
職業工會會員	9	6.29%
社運／工運組織者	10	6.99%
未填答	4	2.80%
總數	143	100.00%
共發出 364 份，回收率：39.29%		

在人口變項上，女性的比例為 34.27%，低於男性的 59.44%；在工作年資上，1-5 年及 16-25 年的比例最高，分別佔 25.87% 以及 17.48%，工作達 6 年以上年資的受訪者為 59.3%，將近六成，年資在十一年以上的比例近乎一半，47.4%；年齡以 35-39 歲的人比例最高，佔 13.99%，其他 25-29、40-44、45-49 歲者比例一樣，分別佔 12.59%，年齡分布還算平均；64% 的評估人學歷在大專院校以上，教育程度算是偏高。以地區別而言，北部地區最多，佔了 79.72%，南部有 8.39%，東部最少只有 2.1%。整體而言，地區別人數分配不很理想。

表二、2005 勞動人權指標書面評估人基本資料

	基本資料	回收份數	百分比
工作年資	不滿1年	10	6.99
	1年~5年	37	25.87
	6年~10年	17	11.89
	11年~15年	24	16.78
	16年~25年	25	17.48
	26以上	19	13.29
	未填答	11	7.69
	總數	143	100
年齡	20~24歲	16	11.19
	25~29歲	18	12.59
	30~34歲	15	10.49
	35~39歲	20	13.99
	40~44歲	18	12.59
	45~49歲	18	12.59
	50~54歲	14	9.79
	55~59歲	5	3.50
	60歲以上	7	4.90
	未填答	12	8.39
	總數	143	100.00
性別	男	85	59.44
	女	49	34.27
	未填答	9	6.29
	總數	143	100.00
教育程度	國中及以下	3	2.10
	高中職	32	22.38
	大學	38	26.57
	碩士	45	31.47
	博士	10	6.99
	未填答	13	9.09
	總數	2	1.40
區域	北部	114	79.72
	中部	11	7.69
	南部	12	8.39
	東部	3	2.10
	Missing	2	1.40
	總數	1	0.70

(二)、指標量表及統計方法

「勞動人權」指標的問項，採用等級標準(ordinal variable)，分為五等級，從最差到最好，最差給一分，最好給五分。每項题目的得分，是按實際進入分析之樣本數計算其平均數，故平均分數愈高，表示這次評估者對該項人權指標的表現愈肯定。藉著各項指標平均分數的計算，也可以比較今年各項人權表現的優劣。

本次勞動人權報告，也僅就等級變項加總後平均，呈現出每一項指標評估者的給分高低。本報告不試圖做任何相關分析或因果分析，因此，統計工具上無須利用到相關係數分析或一些高級統計模式，只需用到平均數。

貳、評估結果

一、整體勞動人權的變化

今年勞動人權指標的評估結果，比起前兩年都退步了，前年是 2.76，今年是 2.41，(參見表三)。很遺憾的是，今年五大勞動人權面向的指標，分數都沒有及格！

就分項指標而言，91 年時，「勞動三權」的分數是所有評估面項上，僅次於「勞動政策」者，也是五大勞動人權面項中的及格者。但這兩項於去年及今年持續大幅退步中，其中以「勞動政策」退步最多。民國 91 年「勞動政策」是所有分項中分數最高者，分數高達 3.10，但卻大幅滑落到 93 年的 2.20，今年更進一

步退步到 2.06，成為今年分數最低者，短短三年內，「勞動政策」從排名第一成為倒數第一，似乎表示政府宣稱的政策優點與民眾感受到政策的效果之間顯有落差，同時民眾對這些重大勞動政策是持相當保留態度的。

相對最受肯定的是「弱勢勞工」照顧這項指標，但這項指標今年的退步幅度卻高居第二，僅次於「勞動政策」指標，這項指標的退步，表示對於弱勢勞工的照顧，也正在惡化當中。其他「結社自由、集體協商與爭議處理」，「勞動條件與解僱保護」、「社會保障」這三大項也都比前兩年退步了。

表三、九十四年職業別與勞動人權指標比較表

評估人類別 指標項目（題目數）	私人企業受雇者	公務人員	學者專家	產業工會會員	職業工會會員	社運／工運組織者	平均指數		
							94年	93年	91年
結社自由、集體協商與爭議處理(8)	2.42	2.56	2.23	2.68	2.86	2.31	2.45	2.47	3.07
勞動條件與解僱保護(19)	2.48	2.55	2.37	2.78	2.85	2.59	2.55	2.63	2.63
弱勢勞工(13)	2.49	2.96	2.46	2.69	2.81	2.65	2.57	2.72	2.60
社會保障(7)	2.45	2.52	2.51	2.35	2.83	2.56	2.48	2.49	2.50
勞動政策(3)	2.27	1.86	2.18	1.67	1.63	1.48	2.06	2.20	3.10
總平均	2.40	2.54	2.35	2.40	2.56	2.33	2.41	2.58	2.76

前述結果傳遞出值得政府必須嚴肅以對的訊息，以「民主進步」自我期許，

且標榜人權立國的執政黨，在勞動人權的表現上，卻是一直在退步當中。即便近幾年來陸續推出了理論上而言對台灣的勞動人權應有促進作用的若干勞動法制規定，如「大量解僱保護法」、「職業災害勞工保護法」、「就業保險法」等等重大法案，但民眾的評價並未出現預期的肯定，反而是大幅度的倒退。對照台灣這一年來的失業率的下降，這種評價大幅倒退的結果，毋寧是令人憂心的。根據官方統計，去年九月的失業率是 4.61，今年同期為 4.43，按理失業率下降若真實反映勞動力市場及台灣產業環境的改善，那麼民眾的評價應同步提升，但似乎失業率的下降並未帶給民眾如此樂觀的期待。去年的勞動人權報告曾指出，民眾對勞動人權的評價降低，究竟是不滿主管機關在法令頒布後，未能確實執行？還是對勞動政策日趨鬆綁的大方向憂慮？抑或是法令本身仍有極大疏漏？除了這些因素外，民眾對產業及經濟情勢的發展難以樂觀，是否也是影響民眾評價低落的原因之一。

若進一步觀察，不同工作身分者對勞動人權的評價，則以公務員及職業工會會員的評價較高，社運/工運組織者及學者專家的評價最低。

這次「勞動政策」的評價是所有項目中最低者，其中社運/工運組織者的評價才 1.48，是所有不同工作身分評估人中最底的，這或許跟社運/工運組織者平日的焦點是政策議題，而今年以來，特別顯著的重大勞工政策議題，如中華電信釋股、二次金改政策、及勞退新制的實施等，感受特別深刻有關。

分項人權評價相對較好的是「弱勢勞工」保護，得分 2.57，是所有項目中，得分最高者，但值得注意的是，這一項也是退步最大的項目。學者專家及私人企業受僱者，在這一項目上，給予的評價較差。在「社會保障」上，這次評價比前

兩次分數又略退了一點，對照今年勞基法企業退休金改制實施，這是否突顯民眾的認知，與官方大力宣揚是對勞工「利多」政策的認知之間，顯有矛盾？主管機關有必要針對勞退新制實施的影響，對勞工實際是利是弊。

二、勞動三權的變化

今年勞動三權的平均分數比去年高一點，但若詳細觀察各分項，發現除了「勞工組工會，有不受政府干涉的自主權力」這一項分數略有進步外，其餘全都比去年退步。其中以「工會行使與雇主集體協商的權利」、「工會爭議權應予保障」、「勞資爭議發生時，政府依法執行處理」等三項退步最大。既然如此何以平均分數略提高呢？主要是今年新增一項綜合性的子題-「我國勞動法令在保障勞工團結權、協商權及爭議權方面，其規範完備的程度」，這項得分是 2.67，雖也是不及格的分數，但卻發生了提高總平均的作用。同時，這一子項分數高居所有其他子項之上，似乎表示勞動三法雖法令不完備，但執行面及落實面的問題更甚於法制面的問題。

在這新增題項上，以社運/工運組織者給分最低。(參見表四)。這或許反映即便「工會法」有若干保障勞方團結、協商與爭議的權利，但如前所述法制面與現實面脫節太遠，雇主不尊重勞方集體協商的權利、勞方行使爭議權的保障缺乏，以及政府在勞資爭議發生時，未能依法執行，因此勞方團結三權，顯然除了修法的期待外，政府執法的態度與立場也有極大改善的空間！

在勞動三權上，分數最高的面向是「非工會會員有不受工會不利益對待的權利」，表示事業單位勞工組織工會，因有些勞工不加入工會，而遭致歧視待遇的

情況不嚴重。分數最低的是「勞資爭議發生時，政府依法執行處理的狀況」，這是否反映當工人及工會面臨雇主不當行為，轉向政府求援時，政府未能積極處置的不滿情緒。事實上，勞工最痛苦的莫過於，遭遇不當勞動行為時，明明雇主已公然違反現行法令，但行政不作為，致勞方權益頻遭踐踏的處境。

表四、勞動人權中結社自由與爭議處理之指標平均值

人類別 指標題目	評估 私人企 業受雇 者	公務人 員	學者專 家	產業工 會會員	職業工 會會員	社運/ 工運組 織者	平均指數		
							94年	93年	91年
1. 我國勞動法令在保障勞工的團結權、協商權及爭權方面，其規範完備的程度？	2.77	2.63	2.56	2.53	2.67	2.40	2.67	—	—
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？	2.36	2.50	2.06	2.50	2.56	2.20	2.36	2.44	2.44
3. 勞工組織工會，有不受政府干涉的自主權利，該權利保障的落實程度？	2.53	2.75	2.50	2.72	3.14	2.40	2.59	2.57	3.07
4. 勞工加入工會，有不受雇主干涉的權利，該權利保障的落實程度？	2.51	2.50	2.13	2.94	2.67	2.30	2.52	2.53	2.66
5. 非工會會員有不受工會不利益待遇的權利，該權利受保障的程度？	2.46	2.75	2.81	3.06	2.44	2.60	2.60	2.63	2.99

6. 工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度？	2.30	2.38	1.81	2.78	2.22	2.00	2.28	2.39	2.33
7. 工會的爭議權應予以保障，目前受保障的程度？	2.32	2.63	2.00	2.37	3.11	2.40	2.37	2.38	2.37
8. 勞資爭議發生時，政府依法執行處理的狀況？	2.14	2.38	2.19	2.32	2.78	2.20	2.23	2.34	2.61
總平均	2.46	2.59	2.24	2.72	2.84	2.33	2.49	2.47	—

三、勞動條件與解僱保護

(一) 工資與工時的變化

勞工日常感受到最切身相關的莫過於工資與工時，然而這一大項的平均分數是 2.55，仍是不及格，也較去年退步許多。今年這一大項分數最高的「最低基本工資的保障」，是 2.82，但去年這一子項的分數是 3.16，也是所有項目中唯一及格者，但今年這一項目退步最大，從 3.16 滑落到 2.82，且所有項目的評分都不及格（見表五）。這部分評價的大幅度跌落是否反映著勞工對於企業近年來在勞動力彈性化上的節節進逼，政府卻未能善盡保護弱勢勞工的工作權利有關？

表五：九十三年勞動人權中「工資與工時」指標比較表

指標題目	評估人類別	私人企業受僱者	公務人員	學者專家	產業工會會員	職業工會會員	社運／ 工運組織者	平均指數		
								94年	93年	91年
9. 勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度？		2.72	2.88	2.81	3.28	2.44	3.10	2.82	3.16	3.24

10. 勞工工資應能保障勞工家庭生活基本所需，目前所獲保障的程度？	2.23	2.50	2.19	2.68	2.78	2.80	2.38	2.52	—
11. 勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利落實的程度？	2.50	2.63	2.69	3.28	3.11	2.80	2.69	2.72	3.01
12. 勞工在正常工時外，有不受雇主強迫延長工時的權利，該權利落實的程度？	2.45	2.00	2.63	2.53	2.67	2.80	2.50	2.47	—
13. 勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度？	2.41	2.25	2.31	2.84	2.67	2.70	2.49	2.71	—
14. 勞工加班薪資，應受勞基法規定給付之保障，該保障落實的程度？	2.40	2.25	2.38	2.47	2.22	2.70	2.41	2.62	—
平均	2.43	2.42	2.50	2.94	2.65	2.82	2.55	2.70	—

「勞工不受雇主強迫延長工時的權利」這一子項上的分數比去年稍有進步，其他項目全都退步。退步幅度居第二及第三的是「勞工加班時數應受勞基法上限保護」及「勞工加班薪資應受勞基法規定給付之保障」，這是否意味原先立意良好的縮短工時修法，在實務執行面上碰到推動的困難？這與法定工時縮短後，許多企業單位紛紛擴大變形工時及責任制範圍有密切關聯？

這一大題上，得分最低的是「工資應能保障勞工家庭生活基本所需」這一項，表示台灣勞工實拿的工資，要能支撐勞工家庭，顯然是有相當程度的困難。這項分數值得政府特別注意，台灣實質工資率近年來是呈下滑趨勢，與此同時企業也一直企圖要廢止勞基法的基本工資條款，特別在台灣社會安全體系仍處不健全的情況下，這對弱勢勞工而言，無疑是更大的打擊。

(二) 職場安全衛生

職場安全衛生這次總分也不及格，分數是 2.50，也比去年的 2.73，退步許多。(見表六)。其中兩子項-「政府的勞動檢查責任」及「雇主有維護職場勞工安全衛生的責任」都大幅退步，「政府的勞動檢查責任」分數反而低於「雇主有維護職場勞工安全衛生的責任」，這是值得進一步探討的現象。

今年新增一項綜合性評估子題-「我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度」，得分為 2.77，也都高於其他兩子項分數，這是否表示，勞工職業安全衛生的規範，就法制層面而言，雖仍有改善的空間，但對勞工而言，最迫切的仍是政府執行及雇主落實層面的問題，特別是得分最低政府勞動檢查的作為？

表六：九十四年勞動人權中「職場安全衛生」指標比較表

類別 指標題目	評估人	私人企 業受雇 者	公務人 員	學者專 家	產業工 會會員	職業工 會會員	社運/ 工運組 織者	平均指數		
								94 年	93 年	91 年
15. 我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度？		2.56	2.88	2.94	2.53	2.67	2.60	2.77	—	—
16. 雇主應確保職場安全，善盡維護勞工安全衛生的責任，該責任落實的程度？		2.53	2.25	2.00	2.37	2.56	2.30	2.69	2.78	2.51
17. 政府應實施勞動檢查，以落實安全衛生相關規定，勞動檢查落實的程度？		2.28	2.50	2.00	2.53	2.67	2.40	2.38	2.68	2.46
平均		2.57	2.46	2.42	2.77	3.04	2.73	2.50	2.73	—

(三) 解僱保護的變化 (參見表七)

勞基法於民國 73 年正式頒布實施，法條明訂有雇主合法解僱勞工的情況，但現實勞資關係中，卻有不少非法解僱的事例頻傳。不過今年這大項的分數比去年進步許多，去年得分 2.30，今年提升到 2.61，是這部分所有評估項目中評價最高者，特別是當其他評估項目今年分數都退步時，解僱保護的整體得分的進步，的確是值得注意的。91 年有提及「勞工不受雇主非法解僱之權利」的問項，這項分數去年進步一點，從 2.20 進步到 2.33，復又進步到今年的 2.42。「雇主解僱勞工應予補償」的問題上，評分上也進步一點，但其分數比前項子題為低，這表示被雇主任意解僱後，許多被解僱員工面臨的是無法獲得合理補償的情況！因而執行上如何能夠責成雇主負起該有的法定合理補償責任，更是當務之急。

另外今年新增的一項綜合性評估子題是「我國法令在解僱保護規範上的完備程度」，這項分數高於其他兩子項，由於兩子項涉及的是實際執行上的現況，因此法令規範較完備得分高於這兩子項，似乎表示，在法令層面固然未能及格，但執行層面問題更大。

表七：九十四年勞動人權中「解僱保護」指標比較表

類別 指標題目	評估人	私人企 業受雇 者	公務人 員	學者專 家	產業工 會會員	職業工 會會員	社運/ 工運組 織者	平均指數		
								94 年	93 年	91 年
18. 我國法令在解僱保護規範上的完備程度？		2.66	2.75	2.94	2.89	3.00	2.90	2.63	—	—
19. 勞工有不受雇主違法任意解僱的權利，該權利保障		2.63	2.50	2.25	3.00	3.22	2.90	2.42	2.33	2.20

落實的程度？									
20. 雇主任意解僱勞工應予補償，勞工受補償情況？	2.41	2.13	2.06	2.42	2.89	2.40	2.33	2.26	—
平均	2.49	2.52	2.34	2.55	2.73	2.51	2.61	2.30	—

(四) 平等與歧視的變化 (參見表八)

民國 81 年頒布實施的「就業服務法」條列了十二項禁止歧視的種類，十年後另外新增「婚姻」項目，成為十三項。但實務上經常見到的主要是性別歧視、工會會員身分歧視、身心障礙歧視、族群歧視及年齡歧視。這次在這一項的總平均比 93 年退步，從 2.64，下滑到 2.58。(表八)

表八：九十三年勞動人權中「平等與歧視」指標比較表

人類別 指標題目	評估	私人企 業受雇 者	公務人 員	學者專 家	產業工 會會員	職業工 會會員	社運/ 工運組 織者	平均指數		
								94 年	93 年	91 年
21. 我國法令在禁止就業歧視的規範上，疏漏的程度？		2.79	2.63	3.00	2.89	3.00	2.60	2.82	—	—
22. 勞工因國籍及種族遭受雇主歧視的程度？		2.44	2.38	2.00	2.74	2.56	2.20	2.42	2.78	—
23. 勞工因性別遭受雇主歧視的程度？		2.53	2.88	2.56	3.00	3.33	2.50	2.66	2.69	2.70
24. 勞工因年齡遭受雇主歧視的程度？		2.30	2.63	1.88	2.78	3.33	2.00	2.38	2.49	2.14
25. 工作場所內，勞工因工會會員身份受雇主歧視的程		2.53	2.75	2.00	2.67	3.00	2.80	2.55	2.61	—

度？									
26. 身心障礙勞工遭受雇主歧視的程度？	2.61	2.88	2.19	2.74	3.00	2.40	2.61	—	—
27. 原住民勞工遭受雇主歧視的程度？	2.73	2.88	2.19	2.84	3.11	2.30	2.69	—	—
平均	2.55	2.71	2.26	2.80	3.05	2.40	2.58	2.64	

今年新增三項子題，分別是綜合性評估的「我國禁止就業歧視規範的疏漏程度」、「身心障礙遭受雇主歧視程度」及「原住民遭受雇主歧視程度」，其中，「我國禁止就業歧視規範的疏漏程度」得分是所有指標最高者，這似乎也表示雖然評估者認為台灣禁止就業歧視的法規，仍有極大疏漏的地方，但其他執行面的問題更大。去年四個子項的分數，今年全部退步，尤其以「國籍及種族歧視」退步最多。

在現實面上「年齡歧視」的分數最低，2.38，表示「年齡歧視」的問題最嚴重。其次是「國籍及種族歧視」的問題，得分2.42。至於「工會會員身分」，得分為2.55，嚴重性僅次於年齡歧視及國籍種族歧視。有趣的是，「性別歧視」得分相對之下嚴重性較小，2.66。被評估者認為就業歧視問題相對最不嚴重的是原住民的就業歧視。

關於「性別歧視」，這個發現與各地特別是台北縣市及勞委會曾經受理及處理的就業歧視案件的經驗，有顯著的差異。在台北縣市及勞委會曾受理處理的就業歧視案件，以「性別歧視」案件居絕大多數，但這次評定被認為不如「年齡歧視」、「國籍及種族歧視」、「工會會員身分歧視」及「身心障礙就業歧視」。這樣

的結果，值得深入探討為何其他發生率更高的歧視類型，被公開出來的比率偏低？

當然以「年齡歧視」而言，可以理解雖然是盛行率最高，但卻少有申訴案件的原因，是因為「年齡」不在前述「就業服務法」所列的 13 項歧視類型中。因此不在公部門受理之列。但這次調查結果反映「年齡歧視」的問題最嚴重，且年齡歧視的問題似乎有嚴重化的趨勢，93 年的得分是 2.49，今年明顯退步到 2.38。因此未來「就業服務法」修法時，應當優先列入「年齡歧視」的禁止。

「性別歧視」的問題，從 91 年到 94 年是呈現惡化趨勢，分數從 2.70，下降到 2.69，再降到今年的 2.66。這個趨勢在兩性工作平等法已實施三年餘的背景來看，毋寧是相當諷刺的。另外與經驗法則相左的發現是，身心障礙就業歧視與原住民就業歧視，居然是所有歧視項目中，被認為相對最不嚴重的兩項，特別是原住民就業歧視，是因為我國已有法規明文規定保障名額的緣故，且企業在落實上也表現的差強人意，因而這兩方面的問題相對不嚴重？

四、弱勢勞動族群權益的變化（參見表九）

（一）外籍勞工

關於外勞基本勞動權益受到雇主及法令保障的程度這個問題，今年仍是處於不及格的狀況，且比前兩年還退步許多，由去年的 2.65，退步到今年的 2.25。無論是就現行法令規範的完備程度，或是雇主在法令落實上，這兩項子項今年的分數比前兩年退步許多。雖然勞政主管機關宣稱已提供若干保護外勞的政策與措施，但顯然這些改善措施仍未能扭轉這次評估者的認知。今年八月高雄捷運工地

泰勞抗暴的事件，或許是揭開外勞保護實際面的冰山一角，分數的退步，不令人意外。

(二) 童工

去年童工的保護，整體而言剛剛好及格。相較於其他人權的表現，童工的情況顯然是比較好。今年即便這部分也落於不及格之列，是 2.78 分。就法令層面而言，由前兩年的及格分數，退步到今年不及格的地步。至於雇主非法雇用童工的情況則是延續去年不及格，今年更是退步，從去年的 3.00，退步到今年的 2.78。

表九、勞動人權中弱勢勞工之指標平均值

類別 指標題目	評估人 私人企業受僱者	公務人員	學者專家	產業工會會員	職業工會會員	社運/ 工運組織者	平均指數		
							94年	93年	91年
一、外籍勞工									
28. 外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度？	2.25	2.75	1.94	2.56	2.44	2.30	2.30	2.76	2.77
29. 雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度？	2.24	2.75	1.69	2.28	2.00	2.50	2.21	2.64	2.54
平均	2.24	2.75	1.81	2.42	2.06	2.40	2.25	2.65	2.65
二、童工									
30. 童工應受保護，目前法令規範的完備性程度？	2.60	2.75	2.88	2.78	2.88	3.10	2.72	3.01	3.39
31. 雇主非法僱用童工的情況？	2.81	3.00	2.93	2.72	2.88	3.20	2.86	2.98	-
平均	2.71	2.88	2.87	2.75	2.88	3.15	2.78	3.00	-

三、母性保護

32. 女性勞工懷孕期間，遭受雇主不利益對待的情況？	2.51	3.00	2.75	2.84	3.33	2.50	2.67	2.73	2.90
33. 勞工應享有育嬰期間及之後的工作權益保障，目前法令規範的完備程度？	2.39	3.38	3.06	3.00	3.22	2.40	2.67	2.71	-
34. 勞工育嬰期間及之後，遭受雇主不利益對待的情況？	2.43	2.57	2.60	2.84	2.67	2.50	2.54	2.56	-
平均	2.45	3.00	2.76	2.89	3.07	2.47	2.62	2.72	-

四、身心障礙者

35. 身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度？	2.72	3.13	2.81	2.84	3.00	2.90	2.80	-	-
36. 政府積極促進身心障礙者(再)就業方面的努力程度？	2.45	3.13	2.50	2.74	3.44	3.00	2.64	2.70	2.45
37. 雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度？	2.21	2.75	1.88	2.79	2.78	2.70	2.36	2.48	-
平均	2.46	3.00	2.40	2.79	3.07	2.87	2.60	2.59	-

五、原住民勞工

38. 原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度？	2.79	2.88	2.81	2.95	3.11	2.60	2.83	-	-
39. 政府積極促進原住民勞工(再)就業方面的努力程度？	2.54	3.00	2.56	2.61	3.13	2.40	2.60	2.70	-

40. 雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度？	2.53	2.50	2.25	2.61	3.13	2.30	2.52	2.52	—
平均	2.62	2.79	2.54	2.72	3.13	2.43	2.65	2.61	—

（三）母性保護

母性保護的整體分數為 2.62，比起去年的 2.72，也是呈現退步的狀況。且就母性保護的三項子項的分數——職場懷孕歧視、育嬰權益的法令規範完備程度、及育嬰期間雇主不利益對待等，也全都比去年退步。這些年來兩性工作平等法的實施，及勞政主管機關也對各縣市政府的就業歧視及兩性工作平等工作的推動及執行上，分別進行考評，但顯然行政考評的動作仍未能有效解決懷孕歧視及育嬰面臨的就業權益保護困境，這點值得勞政主管機關的注意。

（四）身心障礙者

在身心障礙者保護上，今年總平均是 2.60，比去年的 2.59，有些微的進步。但無論是政府方面的努力，或雇主落實的情況，今年也都較去年退步，尤其是雇主落實上，退步最大。但在身心障礙法令本身規範的完備程度上，評估者給的分數都高過政府及雇主兩方的努力。這表示即使評估者認為在法令規範上，我國對身心障礙者的法令規定雖然仍是不及格，但問題主要是出在落實上，特別是雇主在落實身心障礙者就業相關法令上，表現有待加強。

（五）原住民勞工

原住民勞工的就業權益的保護，整體分數今年比去年稍有進步，從 2.61 進步到 2.65。今年新增的評估子項，是就法令面規範的完備程度來看，評估者雖仍認為不及格，但該子項分數是這部份其他兩子項中較高者，這表示，目前原住民

勞工的就業歧視與勞動保護，問題癥結主要不是出自法令規範面，而是政府在原住民就業工作上是否有積極努力，以及雇主是否能落實法令對原住民勞工就業權益的保護。

雇主部分，分數雖無退步，但相較於政府的努力，仍是較差的，這表示不少雇主在落實法令對原住民勞工就業權益的保障上，還有極大改善空間。值得注意的是政府的努力部分，今年的分數是 2.60，相較於去年的 2.70，顯然是退步許多。

五、社會保障的變化（參見表十）

失業、職災及退休，是勞工面臨最大的經濟安全威脅，因此在社會保障這一大項指標下，包含了失業保障、職災保障及老年經濟安全保障三類。以下說明這三項的評估狀況。

（一）失業保障

對於失業勞工的保護上，今年持續退步，從 91 年的 2.75，退步到 93 年的 2.59，到今年的 2.47。但就分項評分而言，失業勞工獲得政府實際協助的程度，得分退步最大。法令規範部分稍有些微的進步，從去年的 2.58 進步到今年的 2.59。但在政府提供各項失業協助上，分數不增反減。事實上，失業給付的資格認定其實比以前寬鬆許多，但此次評分仍不理想，這或許表示失業期間，政府提供的各項協助，如職業訓練、就業輔導及生活需求等，對失業勞工發揮實際作用的情況有限，這或許跟經濟大環境仍持續低迷有很大關係！

（二）職災保障

職災保障的整體分數，較去年進步，不過分數上的進步不表示實際上是進步了。因為今年新增職業災害保障在法令規範面的問題，這部分獲得較高的評價，分數是 2.75。但若單純就去年和今年同樣的問題來比較，則今年是退步的。去年在「勞工遭遇職災傷病相關權益受保障的程度」這一子項的評估上，得分為 2.48，今年退步到 2.38。若將這兩子項同時觀察，似乎表示勞工遭遇職業傷病時，法令規範不足固然是重要的問題，但既有法令無法發揮保障受災勞工的作用，這個問題顯然更甚於法令規範不足的問題。

（三）老年經濟安全保障

至於勞工老年經濟安全所託的勞工保險老年給付與企業退休金，在現實上究竟是否能保障勞工老年生活所需？這部分的得分是所有三類保障上最低者，只有 2.42。表示評估者對這部分最不看好，即便今年七月一日正式實施個人帳戶制的「勞工退休金條例」，顯然評估者普遍對新制的「個人帳戶制」仍存疑慮。這點疑慮反映在今年新增的子題（新制「勞退條例」對勞工老年生活可發揮實際保障的程度為何？）得分只有 2.44，其中學者專家及產業工會會員給分最低，均不及 2.00。

評估者對目前我國相關法令對勞工老年經濟安全保障上，仍然認為不夠完備，這部分得分只有 2.56。但相較於勞保老年給付，及勞退條例可發揮的老年保障功能而言，既有法令雖不完備，但評估者認為更大的問題仍然出在執行與落實層面。意思是，雖然勞工保險條例是有規範勞保老年給付，或企業勞退帳戶，但勞工於退休時，這兩部分所能提供的老年經濟安全保障，仍倍受質疑。

表十、勞動人權中「社會保障」指標比較表

類別 指標題目	評估人 私人企 業受雇 者	公務人 員	學者專 家	產業工 會會員	職業工 會會員	社運/ 工運組 織者	平均指數		
							94年	93年	91年
一、失業									
41. 失業勞工的相關保護，目前法令規範的完備程度？	2.51	2.75	2.94	2.42	2.89	2.60	2.59	2.58	2.80
42. 勞工失業期間，應獲政府協助（如訓練、輔導、生活需求），目前實際獲得協助的程度？	2.22	2.13	2.63	2.26	2.89	2.60	2.34	2.60	2.71
平均	2.37	2.44	2.78	2.34	2.89	2.60	2.47	2.59	2.75
二、職業傷病									
43. 遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的完備程度？	2.66	3.00	3.00	2.63	2.89	2.90	2.75	—	—
44. 勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益保障的落實程度？	2.37	2.13	2.31	2.42	2.67	2.50	2.38	2.48	2.61
平均	2.51	2.56	2.66	2.53	2.78	2.70	2.57	2.48	—
三、老年									
45. 勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度？	2.52	2.63	2.63	2.53	2.78	2.60	2.56	—	—
46. 勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度？	2.18	2.50	2.13	2.26	2.67	2.40	2.25	2.30	—
47. 新制「勞退條例」對勞工老年生活，可能發揮的實際保障程	2.61	2.50	1.94	1.95	3.00	2.30	2.44	—	—

度？									
平均	2.44	2.54	2.23	2.25	2.81	2.43	2.42	2.39	—

六、「勞動政策」的變化（參見表十一）

這次人權評估中，仍然延續去年三項重大的勞動政策，作為評估的對象，分別是目前正方興未艾、持續推動中的「國公營事業民營化」、「勞動彈性化」及「外勞政策」。這部分總平均分數只有 2.06，比起去年的 2.20，更是持續退步。是所有大項總平均中的最低者，這似乎顯示目前三項國家以公權力大力推動的重要勞動政策，無法獲得評估者的支持與肯定。

表十一、勞動人權中「勞動政策」指標比較表

人類別 指標題目	評估	私人企業受雇者	公務人員	學者專家	產業工會會員	職業工會會員	社運／工運組織者	平均指數		
								94年	93年	91年
48. 政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的傷害程度？		2.54	1.88	2.25	1.68	1.11	1.40	2.17	2.26	—
49. 人力資源運用彈性化（如人力派遣、外包、臨時工）趨勢下，對勞工工作權益的傷害程度？		2.17	2.00	1.73	1.68	1.56	1.33	1.95	2.06	—
50. 外勞政策對本國勞工勞動條件的傷害程度？		2.12	1.57	2.38	1.63	2.22	1.70	2.03	2.27	—
平均指數		2.27	1.86	2.18	1.67	1.63	1.48	2.06	2.20	—

所有三項政大勞動政策今年的分數，全部都退步。評價最低的是「勞動彈性化」這一項，得分只有 1.95，這個評價值得政府在政策思維上朝「彈性化」方向規劃時的嚴肅提醒，政府這些年來本身也在進行人力運用上的彈性化，同時企業也紛紛採取各種人力運用彈性化的手段，但這樣的趨勢對於勞工工作權益的影響，則是負責任的政府必須要誠實面對的問題。

其次是「外勞政策對本勞勞動條件的傷害」這一項，得分 2.03，較去年大幅退步，表示現行「外勞政策」在影響本國勞工勞動條件上，是有相當程度的影響。這點值得勞政主管機關在外勞政策的執行上，及未來任何重大外勞政策的改變時，必須更審慎處理，及嚴謹評析後果，以免對本國勞工的就業權益造成更大的傷害。至於「國公營事業民營化」，得分也不高，僅 2.17。基本上工會，無論是國公營工會或全國型工會聯合會都不肯定這項政府的既定政策，值得主政者後續在推動「民營化」政策時的再思，特別是今年政府大力主導的「二次金改」，學界及輿論對此提出許多愷切警醒的忠告，實值重視。

七、結論

今年度「勞動人權」的總平均分數是 2.41，比起 90 年的 2.60 及 91 年的 2.76，及 93 年的 2.58，顯然是持續在退步中。雖然 91 年的及 93 年總平均分數都沒超過 3 這個一般人尚能接受的分數，但其評估子項中有的達到一般人可以接受的及格程度，如 91 年的「勞動三權」及「勞動政策」。但遺憾的是，去年及今年所有勞動人權指標的五大面向，全都不及格，且所有面向的分數持續退步。「勞動政策」是這兩年來持續退步最大的項目，成為所有評估指標中評價最低者。「弱勢勞工」保護雖然總平均為 2.57，是今年得分最高者，但卻是退步最大的項目，這

點值得持續關注。

「勞動三權」在立法院等待修法已多年，或許分數退步，反映的是民眾對於關係到勞工權益保障最根本的勞動三法，遲遲未能修訂通過的不滿；同時也反映勞工團體對行政部門在修訂內容上的不滿。另外，這次調查發現評估者對於政府執法不力及企業違法作為的不滿，更甚於前述法制面進展的停滯不前。

至於「勞動政策」這子項今年仍持續惡化，也是所有五大指標中被評價最低者，表示目前政府推動的這三大勞動政策（國公營事業民營化、勞動彈性化、外勞政策），民眾、工會與學者是持保留質疑的態度，這個結果，去年人權報告中有提醒政府對於民營化與勞動彈性化政策，應重新思考與評估！

在勞動三權面向上，團結權固然長久以來存在相當的障礙，但相較起來，勞方與雇主協商權及爭議權，更不受雇主的尊重與保障，這點對於部分工會倡議的「社會夥伴」觀念及「勞資和諧」的說法，顯然相當諷刺。另外更值得注意的是，這次評估者對於政府遇到勞資爭議發生時，未能「依法行政」感到特別的不滿，這項得分是所有子項中最低者。

在「勞動條件與解僱保護」面向上，以「解僱保護」面向的得分最低，但卻是該面向四大子項中，唯一比去年有進步的子項。「職場安全衛生」得分最高，但也是退步最大的項目之一，「工資與工時」則是另一個退步最大的項目。「工資與工時」子項中得分最低的是「勞工工資未能保障勞工家庭生活基本所需」，近年來勞工面臨極大經濟壓力導致不幸事件頻傳，兩者間大概很難脫離關係！在「職場安全衛生」子項中，「政府勞動檢查」落實不力是最受評估者詬病的一項，嚴重程度遠高於現行法令規範的不完備，值得政府關注。「解僱保護」子項中一

「雇主任意解雇，卻不予合理補償」的問題，被認為問題最嚴重。在「平等與歧視」子項中，以「年齡歧視」得分最低，表示問題最嚴重，也同時暴露出目前就業歧視法令亟需將此面向納入規範！

在「弱勢勞工保護」面向上，無論是外勞、童工、母性、身心障礙者、及原住民，普遍獲得的評價是最好，是今年五大項人權中得分最高，也是唯一分數有進步的項目。這表示近年來政府在弱勢勞工身上推動的若干措施，普遍被肯定，但這項的總平均也沒有超過3分，表示政府還有繼續用心的地方。特別值得一提的是，「弱勢勞工」保護的子項上，「外籍勞工」保護的情況最為惡劣，高雄捷運泰勞抗暴事件，反映及暴露的是外勞人權被踐踏的冰山一角！

在「社會保障」面向上，失業、職災及老年安養的問題中，仍是以老年安養的問題最不受肯定。這或許是因為台灣尚未有全面性的社會安全體系，而老年安養是每個人必定面臨的問題，因此，獲得的關注程度較高。但有趣的是，今年政府於七月一日正式實施的新制「勞工退休條例」，但顯然這項政府宣稱的「德政」並未能有效緩和勞工對其老年經濟安全的疑慮。其次，老年安養問題固然得分最低，但這不表示失業及職災問題不嚴重，因為這兩項的分數並不高，且其中有些子項的得分非常低，如失業期間政府各方面協助的狀況以及遭遇職災後權益保障的情況，都被認為是問題相當嚴重的項目。！

在「勞動政策」面向上，「外勞政策」得分退步最大，或許與八月泰勞抗暴事件有關，但這三大勞動政策上，得分最低的是勞動力彈性的趨勢，目前經建部會似有意進一步研擬勞動力彈性的修法動作，這個動作顯然與民間的感受有極大落差，值得主政者再思！

總之，前述諸多問題的發現，多數是存在已久的老問題，雖然政府近年來多少也有著力，不過，從這次的人權評定中可看出，許多重大的政策與措施，被認為持續在退步中，這各結果似乎指出，許多既有法治與措施需要政府更積極的推動與落實，有些重大政策則仍有待更審慎的評估及修正，使台灣勞動人權不要再「向下沉淪」，而能「向上提升」！

2005 年台灣勞動人權指標調查問卷

評估人：

您好！

非常感謝您的協助。為了瞭解過去一年，國內勞動人權現況與勞工生活之處境，特從事本項問卷調查。請您就從事勞工服務或勞工研究之經驗及對勞工生活現況的瞭解，回答下列問題。本項問卷乃是採整體資料分析的方法，不僅不會就個人資料進行分析，同時也會對您所提供的資料充分保密，敬請放心填答。感謝您的協助與合作，並祝健康愉快。

中國人權協會 敬上

(請您在適當的評價底下勾選，每題皆為單選)

壹、結社自由、集體協商與爭議處理						
		甚差	差	中等	佳	甚佳
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？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	勞工加入工會，有不受雇主干涉的權利，該權利保障的落實程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	非工會會員有不受工會不利益待遇的權利，該權利受保障的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	工會的爭議權應予以保障，目前受保障的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	勞資爭議發生時，政府依法執行處理的狀況？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
貳、勞動條件與解僱保護						
一、工資與工時		甚差	差	中等	佳	甚佳
9	勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	勞工工資應能保障勞工家庭生活基本所需，目前所獲保障的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利落實的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	勞工在正常工時外，有不受雇主強迫延長工時的權利，該權利落實的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	勞工加班薪資，應受勞基法規定給付之保障，該保障落實的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
二、安全衛生		甚差	差	中等	佳	甚佳
15	我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16	雇主應確保職場安全，善盡維護勞工安全衛生的責任，該責任落實的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	政府應實施勞動檢查，以落實安全衛生相關規定，勞動檢查落實的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
三、解僱保護		甚差	差	中等	佳	甚佳
18	我國法令在解僱保護規範上的完備程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	勞工有不受雇主違法任意解僱的權利，該權利保障落實的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	雇主任意解僱勞工應予補償，勞工受補償情況？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
四、平等與歧視		很嚴重	嚴重	尚可	不嚴重	很不嚴重
21	我國法令在禁止就業歧視的規範上，疏漏的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	勞工因國籍及種族遭受雇主歧視的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	勞工因性別遭受雇主歧視的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	勞工因年齡遭受雇主歧視的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	工作場所內，勞工因工會會員身份受雇主歧視的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	身心障礙勞工遭受雇主歧視的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	原住民勞工遭受雇主歧視的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
參、弱勢勞工						
一、外籍勞工		甚差	差	中等	佳	甚佳
28	外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
二、童工		甚差	差	中等	佳	甚佳
30	童工應受保護，目前法令規範的完備性程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	雇主非法僱用童工的情況？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
三、母性保護		甚差	差	中等	佳	甚佳
32	女性勞工懷孕期間，遭受雇主不利益對待的情況？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	勞工應享有育嬰期間及之後的工作權益保障，目前法令規範的完備程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	勞工育嬰期間及之後，遭受雇主不利益對待的情況？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
四、身心障礙者		甚差	差	中等	佳	甚佳

35	身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	政府積極促進身心障礙者（再）就業方面的努力程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
五、原住民勞工		甚差	差	中等	佳	甚佳
38	原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	政府積極促進原住民勞工（再）就業方面的努力程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
肆、社會保障						
一、失業		甚差	差	中等	佳	甚佳
41	失業勞工的相關保護，目前法令規範的完備程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	勞工失業期間，應獲政府協助（如訓練、輔導、生活需求），目前實際獲得協助的程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
二、職業傷病		甚差	差	中等	佳	甚佳
43	遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的完備程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益保障的落實程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
三、老年		甚差	差	中等	佳	甚佳
45	勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46	勞保老年給付與 企業退休給付 ，對勞工老年生活的實際保障程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47	新制「勞退條例」對勞工老年生活，可能發揮的實際保障程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
伍、勞動政策						
		很大	大	中等	小	很小
48	政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的傷害程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49	人力資源運用彈性化（如人力派遣、外包、臨時工）趨勢下，對勞工工作權益的傷害程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

50	外勞政策對本國勞工勞動條件的傷害程度？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
陸、期待之勞動人權 在未來一年，您建議政府在保障並提升勞工的勞動人權上，最優先應做的三件事是： (1) _____ (2) _____ (3) _____						

◎以下是您的基本資料，請惠予填寫作為統計分析之用：

目前的職業身分 (可複選)：	<input type="checkbox"/> (1)私人企業受雇者 <input type="checkbox"/> (2)公務人員 <input type="checkbox"/> (3)學者專家 <input type="checkbox"/> (4)產業工會會員 <input type="checkbox"/> (5)職業工會會員 <input type="checkbox"/> (6)社運/ 工運組織者 (包括全國性工會組織)
工作年資 (無論專任或兼任 累計年資)	<input type="checkbox"/> (1)不滿一年 <input type="checkbox"/> (2)一年~五年 <input type="checkbox"/> (3)六年~十年 <input type="checkbox"/> (4)十一年~十五年 <input type="checkbox"/> (5)十六年~二十五年 <input type="checkbox"/> (6)二十六年以上
年 齡：	<input type="checkbox"/> (1) 20-24 歲 <input type="checkbox"/> (2) 25-29 歲 <input type="checkbox"/> (3) 30-34 歲 <input type="checkbox"/> (4) 35-39 歲 <input type="checkbox"/> (5) 40-44 歲 <input type="checkbox"/> (6) 45-49 歲 <input type="checkbox"/> (7) 50-54 歲 <input type="checkbox"/> (8) 55-59 歲 <input type="checkbox"/> (9) 60 歲以上
性 別：	<input type="checkbox"/> (1) 男 <input type="checkbox"/> (2) 女
教 育 程 度：	<input type="checkbox"/> (1) 國中及以下 <input type="checkbox"/> (2) 高中職 <input type="checkbox"/> (3) 專科 <input type="checkbox"/> (4) 大學 <input type="checkbox"/> (5) 碩士 <input type="checkbox"/> (6) 博士
地區別	<input type="checkbox"/> (1) 北部 (台北市、台北縣、基隆市、桃園縣、新竹縣市、宜蘭縣) <input type="checkbox"/> (2) 中部 (苗栗縣、台中縣市、彰化縣、雲林縣、南投縣) <input type="checkbox"/> (3) 南部 (高雄市、高雄縣、嘉義縣市、台南縣市、屏東縣) <input type="checkbox"/> (4) 東部 (花蓮縣、台東縣) <input type="checkbox"/> (5) 離島地區 (澎湖縣、金門地區)

附錄二 2005 年台灣勞動人權指標評估人名單（按姓氏筆劃排列）

評估人	職務名稱
Hugo	
王惠玲教授	政治大學勞工研究所
王銘麟	
石大樹	奇美公司產業工會
朱芳儀	台北第九信用合作社
何秀萍	台北第九信用合作社
何豐達	台北第九信用合作社
吳政賢	台北第九信用合作社
吳茂生	中華電信台北東區分會
呂瑛櫻	
宋秉昌	
宋秉勳	
李台生	
李巧鈴	奇鈺科技股份有限公司
李本京	淡江大學美研所
李明哲	
李嫻	台北第九信用合作社
李龍生	
李鴻斌	
汪紹銘律師	大彰化之聲法律時間主持人
林子平	奇鈺科技股份有限公司
林子平	奇鈺科技股份有限公司
林振煌律師	綜橫法律事務所
林傳源	明沂法律事務所
林義恒	
林聯昆	
邵馨儀	
邱秀惠	台北第九信用合作社
邱聰寶	宜蘭縣勞工團體聯盟總會
姜淑惠	
姚國隆	中華電信新竹分會
凌仁	奇鈺科技股份有限公司

柴松林教授

涂余風

偕嘉紘

張武智

張淑珍

張逢竹

張錫欽

理事長

紹柏檻

紹靖淳

莊爵安理事長

許存傑

許家和

許繼峰副教授

連信旭

陳文良

陳汝靜

陳池

陳品祺

彭振旺

曾秀琴

黃世芳

黃先生

黃同圳

黃廷剛

黃淑敏

黃雅文

楊孝濂教授

楊承佑

楊曜菴

葉玲妹

劉宗郎

劉奕雯

劉梅君教授

奇鉉科技股份有限公司

銀行員工會全國聯合會

台灣石油工會

中正大學勞工關係學系

台北第九信用合作社

中央大學人力資源管理研究所

奇鉉科技股份有限公司

台北第九信用合作社

東吳大學教授

台灣省碼頭裝卸職業聯合會

奇鉉科技股份有限公司

政治大學勞工研究所

蔡孟真

衛民教授

鄭亞仔

鄧登琪

蕭明仁

蕭建平

蕭巽木先生

賴保全

賴政均

賴振財

謝俊棟

謝靜竹

簡建忠副教授

藍科正副教授

顏瑞儀

魏文洲

魏旭杰

蘇彥文

奇鉉科技股份有限公司

中正大學勞工關係學系

奇鉉科技股份有限公司

中華電信中港分會

奇鉉科技股份有限公司

中華電信員林分會

中華電信數據分會

中正大學勞工關係學系

中正大學勞工關係學系

台北第九信用合作社

台北第九信用合作社