

序 言

Introduction

《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)自 1948 年 12 月 10 日聯合國通過以來，今年適逢第 60 週年。該宣言揭櫫對人類尊嚴與價值的確認及人民基本自由與權利的保障，為世界人權發展史上一個重要的里程碑。

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，亦左右其實踐的能力。因此，單以某一片面標準比較各國的人權狀況，其公平性往往受到質疑。唯有分項的逐年自我評估比較，才能從其升降現象，公正、客觀的反映台灣在人權教育的推廣情形。

為此，本會自 1991 年起，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、文育人權、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；2007 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。

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，本會所編製之人權指標，將各類人權在台灣實現或受到保障的程度，區分為五個等級，以5代表最高，1代表最低、3為中等。藉由年度指標分數的升降，呈顯人權狀況之變化，以作為提升我國人權水準之參考。其整體報告內容，除可顯現台灣地區人權之現況外，並可作為政府在制定政策方向時之參考依據。

感謝此次熱心參與本計畫的主持人政大社科院高永光院長暨評估問卷的專家學者、民意代表、社會大眾，本會在此表示謝意。此外，也要特別感謝司法院、內政部、法務部、教育部、行政院勞工委員會、行政院原住民族委員會、內政部營建署、經濟部水利署、行政院農業委員會林務局、內政部兒童局、台北市政府教育局、台北市政府原住民事務委員會之指導與經費補助，以及臺灣民主基金會、自然集團(玉觀軒)與台北市忠誠扶輪社之共同協辦，本年度各項人權指標調查方得以順利進行，併此致謝。

中國人權協會第十四屆理事長 **李永然**

2 0 0 8 年 1 2 月 5 日

目次

壹、民意調查報告摘要.....	1
貳、德慧調查報告摘要.....	7
參、評論人分析報告.....	14
附錄一、民意調查問卷.....	28
附錄二、德慧調查統計結果.....	40
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（97年）人權保障程度的評估，第二部分則以今年為基準比較去年的評價，比較今年度與去年的變化情形，以瞭解民眾對人權保障的評估方向。評估的人權保障項目共有十一類，分別是兒童人權、婦女人權、老人人權、身心障礙者人權、文教人權、環境人權、經濟人權、勞動人權、司法人權、政治人權與原住民人權，最後並利用兩種不同的訪問方式進行整體性的評估，以作為總結評估以及年度比較。詳細的調查方法與訪問問卷可參考隨後附錄。

（一）97年度人權保障程度評估

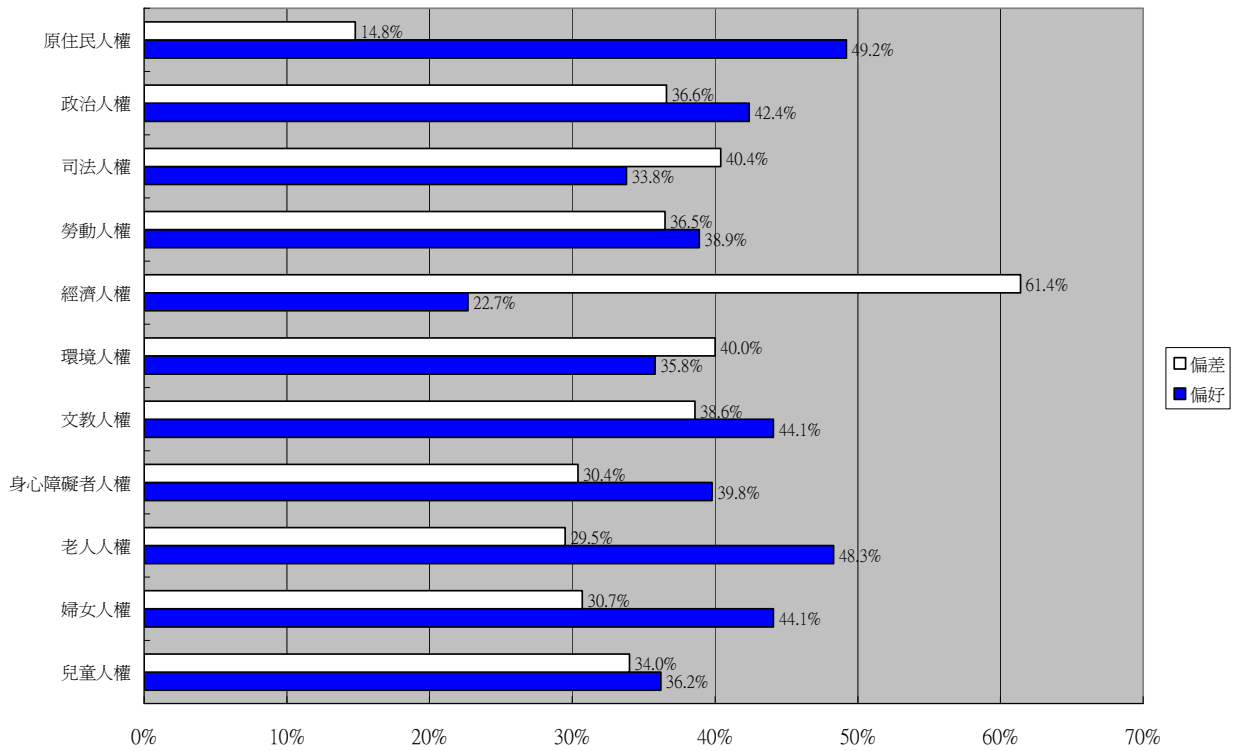
就本年度人權評估來講，民眾在兒童人權、婦女人權、老人人權、身心障礙者人權、文教人權、勞動人權、政治人權以及原住民人權等方面的評估較為正面（表示其人權保障程度「非常好」與「好」比例較高），但是在環境人權、經濟人權以及司法人權等方面的保障則抱持較負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」比例較高），而總體來講，有四成六七的民眾對今年度的人權保障抱持正面評價。個別方面的人權評估如下各項與【表 1-1】所示：

- 一、在兒童人權的保障方面，有三成六左右的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），但也有三成四的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 二、在婦女人權的保障方面，有四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」），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」）。
- 三、在老人人權的保障方面，有四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」），有將近三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」）。
- 四、在身心障礙者人權的保障方面，有近四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」）。
- 五、在文教人權的保障方面，有四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」），但也有三成八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」）。
- 六、在環境人權的保障方面，有將近三成六的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），但有四成左右的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 七、在經濟人權的保障方面，有將近二成三的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），但有六成一左右的民眾抱持負面評價（表示

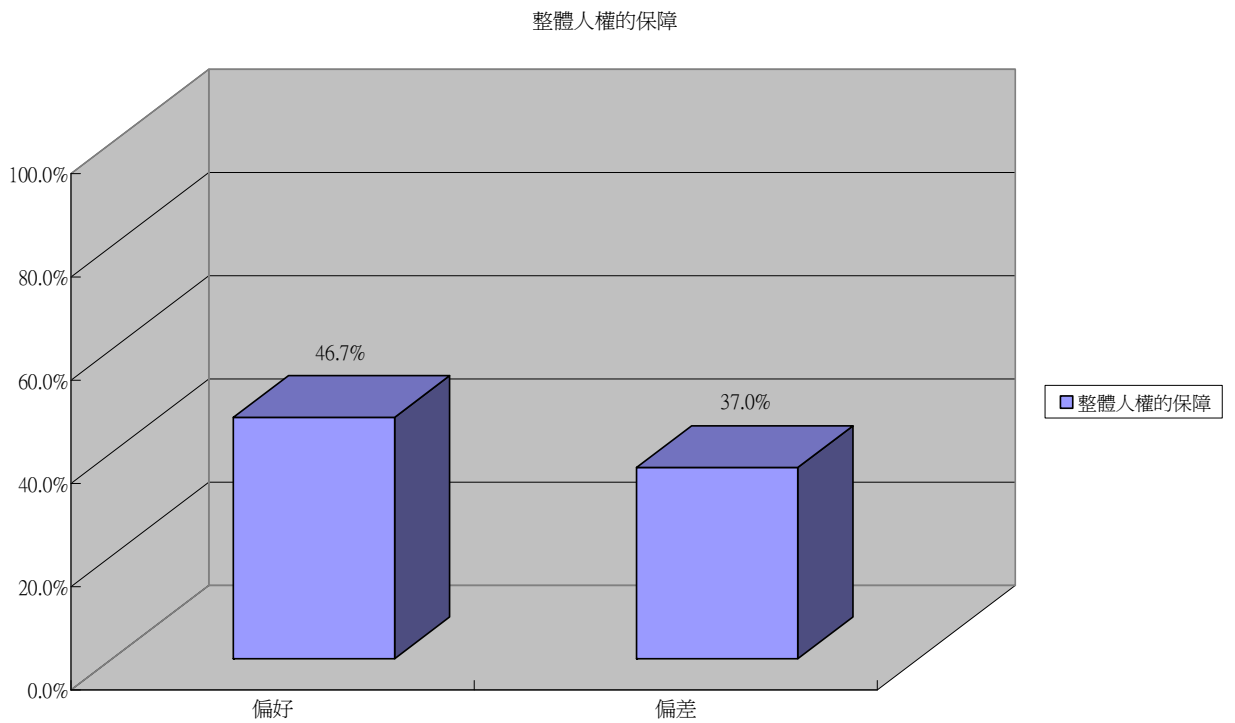
- 其人權保障程度「非常不好」與「不好」)。
- 八、在勞動人權的保障方面，有將近三成九的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），但也有三成七左右的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 九、在司法人權的保障方面，有將近三成四的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），但有四成左右的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 十、在政治人權的保障方面，有四成二左右的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有將近三成七的民眾抱持負面評價（表示其人權保障程度「非常不好」與「不好」）。
- 十一、在原住民人權的保障方面，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」），有一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」）。
- 十二、在整體人權的保障方面，有將近四成七的民眾抱持正面評價（表示其人權保障程度「非常好」與「好」），有三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」）；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低於於中點的 4.96。

【表 1-1】97 年度人權保障程度評估

	非常好	好	不好	非常不好	無反應	總數
兒童人權	4.9	31.3	22.1	11.9	29.8	1091
婦女人權	6.0	38.1	21.4	9.3	25.3	1091
老人人權	8.1	40.2	19.3	10.2	22.3	1091
身心障礙者人權	5.7	34.1	20.2	10.2	29.9	1091
文教人權	7.3	36.8	22.5	16.1	17.4	1091
環境人權	4.5	31.3	21.5	18.5	24.1	1091
經濟人權	2.7	20.0	29.0	32.4	16.0	1091
勞動人權	5.3	33.6	22.4	14.1	24.6	1091
司法人權	8.8	25.0	15.7	24.7	25.7	1091
政治人權	10.5	31.9	15.0	21.6	21.1	1091
原住民人權	13.8	35.4	10.3	4.5	36.0	1091
整體人權的保障	7.2	39.5	16.6	20.4	16.3	1091
0~10 評分下，平均數為 4.96，標準差為 2.59						



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) 97 年度與 96 年度人權保障程度的比較

在瞭解民眾對 97 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（96 年）度人權保障的情形進行比較，以瞭解本年度人權保障程度的發展方向。整體結果顯示民眾認為過去兩年人權保障程度略有退步，但就個別項目來講仍有差異，其中，在婦女、老人、身心障礙等類型民眾的人權保障程度有比較顯著的進步，但是在環境、經濟、勞動與司法人權等保障程度則呈現退步的現象（兒童、文教與政治人權也有小幅退步）。這些個別人權項目的變化情形如下分別說明，並見於【表 1-2】當中：

- 一、在兒童人權的保障方面，有二成一左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有二成五左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有二成四左右的民眾表示兩年差不多。
- 二、在婦女人權的保障方面，有二成八左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有二成三左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有二成四左右的民眾表示兩年差不多。
- 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」），有將近二成六的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有二成五左右的民眾表示兩年差不多。
- 四、在身心障礙者人權的保障方面，有將近二成八的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有將近二成三的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有將近二成三的民眾表示兩年差不多。
- 五、在文教人權的保障方面，有三成二左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但也有三成二左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成七左右的民眾表示兩年差不多。
- 六、在環境人權的保障方面，有二成九的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但也有三成四左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成七左右的民眾表示兩年差不多。
- 七、在經濟人權的保障方面，有將近二成二的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但有五成三左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成二左右的民眾表示兩年差不多。
- 八、在勞動人權的保障方面，有二成六左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但有將近三成六的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成八左右的民眾表示差不多。
- 九、在司法人權的保障方面，有將近三成的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），但也有將近四成的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成的民眾表示兩年差不多。
- 十、在政治人權的保障方面，有三成一左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有四成左右的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」）。

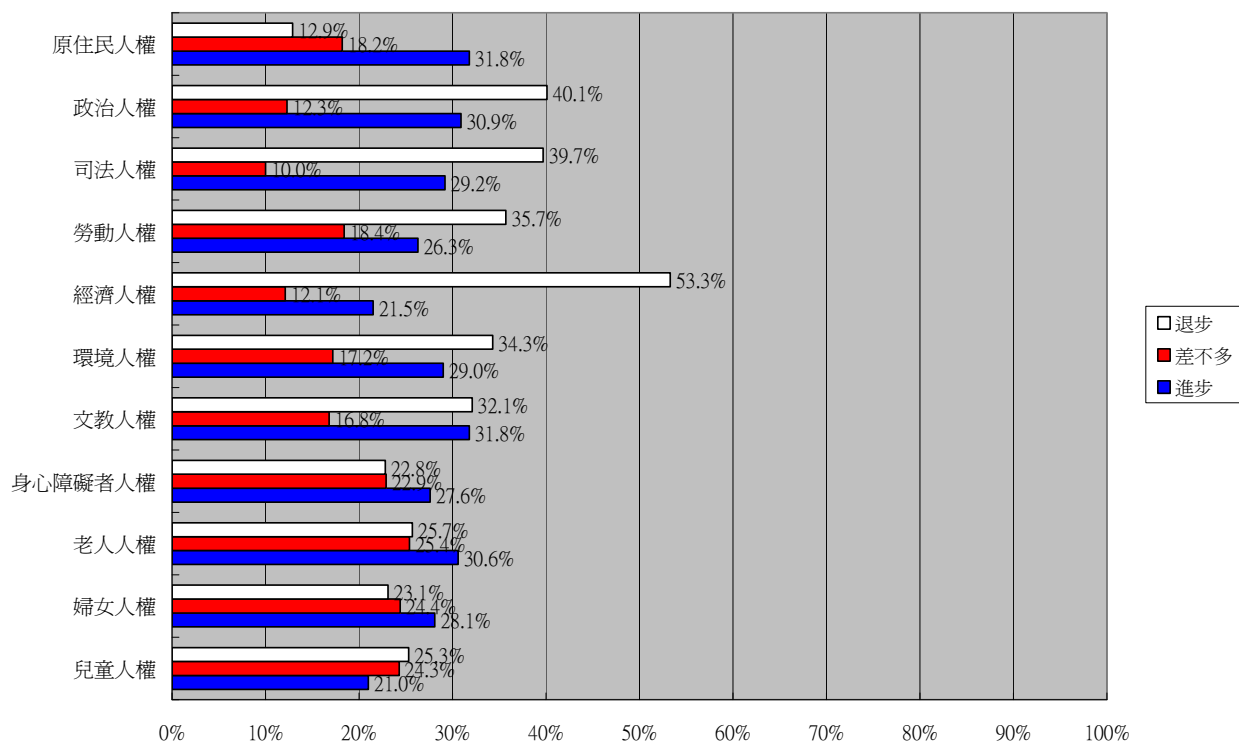
步」)，另有一成二左右的民眾表示兩年差不多。

十一、在原住民人權的保障方面，有將近三成二的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），有將近一成三的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成八左右的民眾表示兩年差不多。

十二、在整體人權的保障方面，有三成四左右的民眾表示有進步（含「進步很多」與「有進步」），同時也有將近三成九的民眾表示有退步（含「退步很多」與「有退步」），另有一成三的民眾表示兩年差不多。

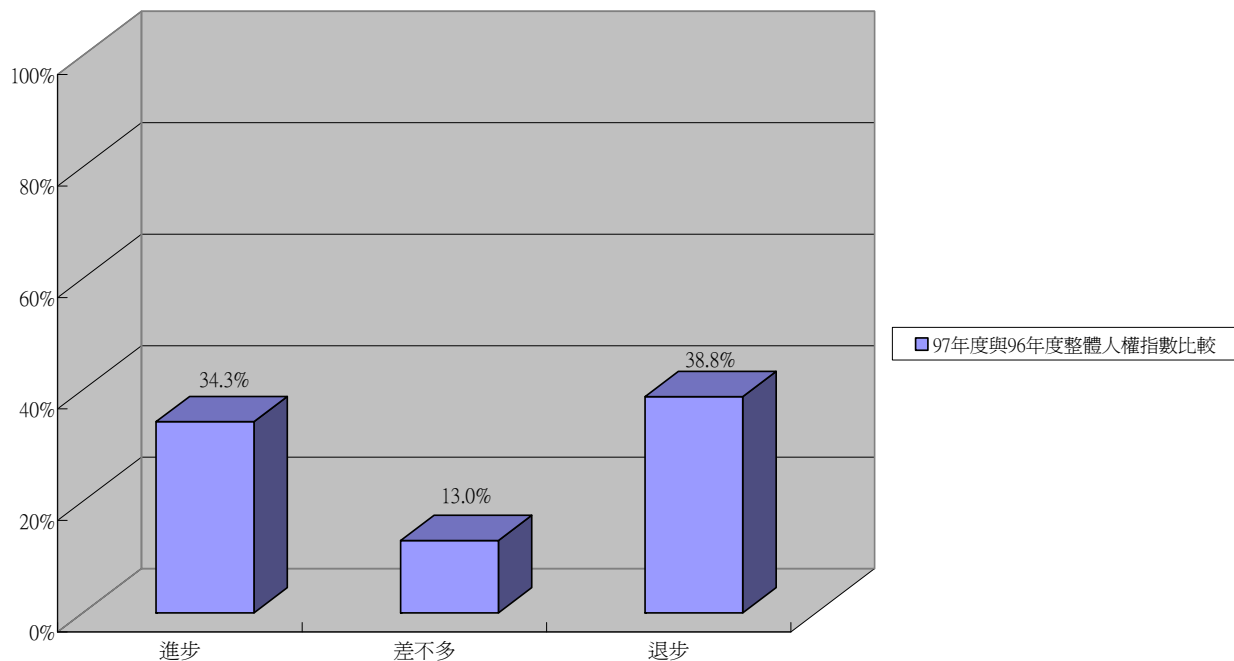
【表 1-2】97 年與 96 年人權保障程度變化評估

	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	2.3	18.7	24.3	11.7	13.6	29.4	1091
婦女人權	3.4	24.7	24.4	11.8	11.3	24.3	1091
老人人權	4.4	26.2	25.4	15.1	10.6	18.3	1091
身心障礙者 人權	3.2	24.4	22.9	13.0	9.8	26.7	1091
文教人權	4.0	27.8	16.8	16.1	16.0	19.4	1091
環境人權	3.9	25.1	17.2	15.5	18.8	19.6	1091
經濟人權	2.9	18.6	12.1	21.6	31.7	13.1	1091
勞動人權	3.1	23.2	18.4	19.9	15.8	19.7	1091
司法人權	7.5	21.7	10.0	13.3	26.4	20.9	1091
政治人權	7.0	23.9	12.3	13.9	26.2	16.5	1091
原住民人權	7.4	24.4	18.2	6.7	6.2	37.1	1091
整體人權 的保障	5.1	29.2	13.0	16.2	22.6	13.8	1091
0~10 評分下，平均數為 4.96，標準差為 2.59							



民意調查：97年與96年十一項人權指標評估比較圖

97年度與96年度整體人權指數比較



民意調查：97年與96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 97 年 9 月 1 日至 10 月 27 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 97 年 10 月 30 日至 11 月 30 日。邀請參與評估並獲同意的專家學者共 45 位，其中公會/工會負責人共 16 位、學者共 20 位、消保官共 9 位。同意列名本報告的名單請見附錄三。

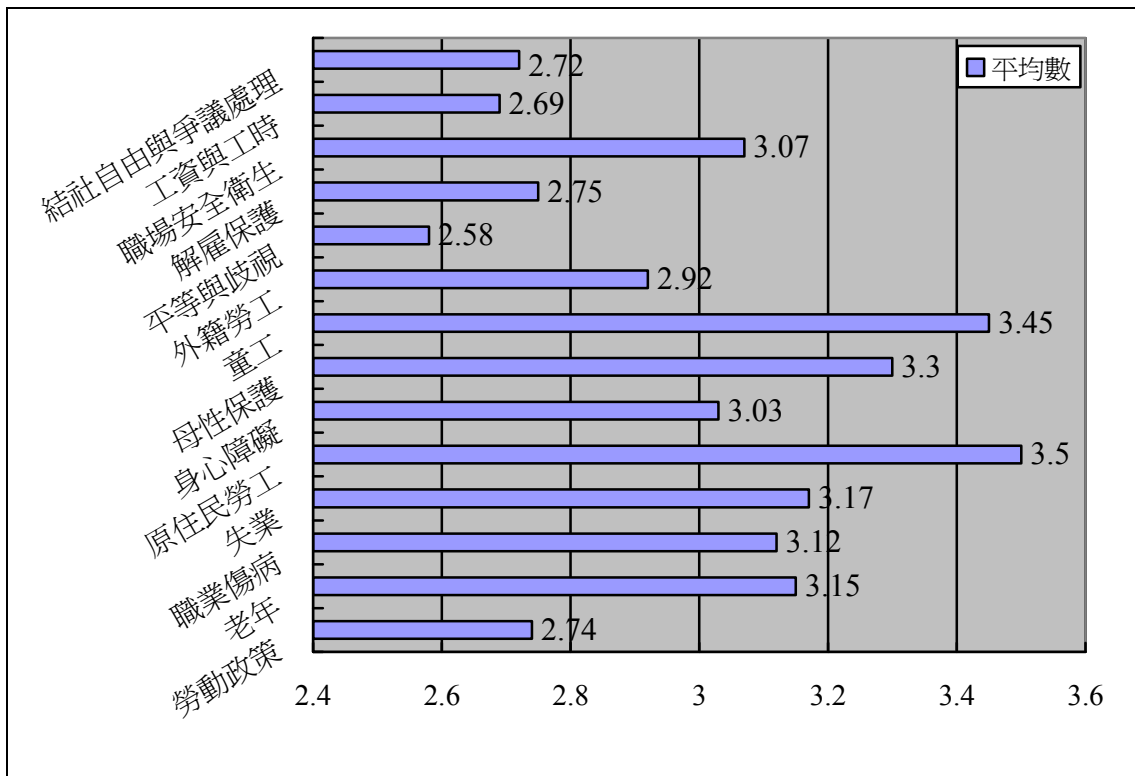
勞動人權指標部分，共分為十四大項：(一)結社自由與爭議處理，(二)工資與工時，(三)職場安全衛生，(四)解雇保護，(五)平等與歧視，(六)外籍勞工，(七)童工，(八)母性保護(九)身心障礙，(十)原住民勞工，(十一)失業，(十二)職業傷病，(十三)老年，(十四)勞動政策，共 34 個題目。每個题目的評分，採李克特式五等分量表計分(Likert 5-point scale)，按該項指標受保障程度分為 5 個等級，保障程度最差給 1 分，保障程度最佳給 5 分。在 5 個等級中，以 3 分為普通。

一、分項調查結果說明

1. 學者專家評估「結社自由與爭議處理」平均數為 2.72，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
2. 學者專家評估「工資與工時」平均數為 2.69，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
3. 學者專家評估「職場安全衛生」平均數為 3.07，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「解雇保護」平均數為 2.75，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 2.58，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 2.92，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「童工」平均數為 3.45，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」

- 的程度。
8. 學者專家評估「母性保護」平均數為 3.30，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「身心障礙」平均數為 3.03，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「原住民勞工」平均數為 3.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
 11. 學者專家評估「失業」平均數為 3.17，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
 12. 學者專家評估「職業傷病」平均數為 3.12，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。
 13. 學者專家評估「老年」平均數為 3.15，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「勞動政策」平均數為 2.74，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

項目	平均數	程度
1. 結社自由與爭議處理	2.72	普通傾向差
2. 工資與工時	2.69	普通傾向差
3. 職場安全衛生	3.07	普通傾向佳
4. 解雇保護	2.75	普通傾向差
5. 平等與歧視	2.58	普通傾向差
6. 外籍勞工	2.92	普通傾向差
7. 童工	3.45	普通傾向佳
8. 母性保護	3.30	普通傾向佳
9. 身心障礙	3.03	普通傾向佳
10. 原住民勞工	3.50	普通傾向佳
11. 失業	3.17	普通傾向佳
12. 職業傷病	3.12	普通傾向佳
13. 老年	3.15	普通傾向佳
14. 勞動政策	2.74	普通傾向差



德慧調查：勞動人權指標分項平均數圖

二、各題調查結果說明

1. 學者專家評估「我國勞動法令在保障勞工的團結權、協商權及爭權方面，其規範完備的程度。」平均數為 2.90，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 2.37，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
3. 學者專家評估「勞工組織工會，有不受政府干涉的自主權利，該權利保障的落實程度。」平均數為 3.17，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
4. 學者專家評估「工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度。」平均數為 2.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
5. 學者專家評估「勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。」平均數為 2.67，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
6. 學者專家評估「勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度。」平均數為 3.07，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
7. 學者專家評估「勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利落實的程度。」平均數為 2.70，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
8. 學者專家評估「勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度。」平均數為 2.47，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

9. 學者專家評估「勞工加班薪資，應受勞基法規定給付之保障，該保障落實的程度。」平均數為 2.53，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
10. 學者專家評估「我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度。」平均數為 3.53，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
11. 學者專家評估「雇主應確保職場安全，善盡維護勞工安全衛生的責任，該責任落實的程度。」平均數為 2.60，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
12. 學者專家評估「我國法令在解僱保護規範上的完備程度。」平均數為 3.17，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
13. 學者專家評估「勞工有不受雇主違法任意解僱的權利，該權利保障落實的程度。」平均數為 2.33，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
14. 學者專家評估「勞工不因國籍及種族遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
15. 學者專家評估「勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.87，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
16. 學者專家評估「勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.63，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
17. 學者專家評估「身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.30，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
18. 學者專家評估「外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.17，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
19. 學者專家評估「雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度。」平均數為 2.67，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
20. 學者專家評估「童工應受保護，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.60，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
21. 學者專家評估「雇主不會非法僱用童工的程度。」平均數為 3.30，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
22. 學者專家評估「女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主不利益對待的程度。」平均數為 2.93，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
23. 學者專家評估「勞工應享有育嬰期間及之後的工作權益保障，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.37，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
24. 學者專家評估「身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
25. 學者專家評估「雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度。」平均數為 2.57，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
26. 學者專家評估「原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為

- 3.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
27. 學者專家評估「雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度。」平均數為 2.73，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
 28. 學者專家評估「勞工失業期間，應獲政府協助（如訓練、輔導、生活需求），目前實際獲得協助的程度。」平均數為 3.17，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
 29. 學者專家評估「遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.30，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
 30. 學者專家評估「勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益受保障的落實程度。」平均數為 2.93，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
 31. 學者專家評估「勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.30，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
 32. 學者專家評估「勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。」平均數為 3.00，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。
 33. 學者專家評估「政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的保護程度。」平均數為 3.23，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。
 34. 學者專家評估「外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度。」平均數為 2.60，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。
 35. 學者專家評估「政府採取勞務委外、非典型僱傭型態，對勞工權益的保護程度。」平均數為 2.40，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。	2.90	普通傾向差
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。	2.37	普通傾向差
3	勞工組織工會，有不受政府干涉的自主權利，該權利保障的落實程度。	3.17	普通傾向佳
4	工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度。	2.50	普通傾向差
5	學者專家評估「勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。」	2.67	普通傾向差
6	勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度。	3.07	普通傾向佳
7	勞工有受法定雙週84工時保護的權利，該權利落實的程度。	2.70	普通傾向差

8	勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度。	2.47	普通傾向差
9	勞工加班薪資，應受勞基法規定給付之保障，該保障落實的程度。	2.53	普通傾向差
10	我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度。	3.53	普通傾向佳
11	雇主應確保職場安全，善盡維護勞工安全衛生的責任，該責任落實的程度。	2.60	普通傾向差
12	我國法令在解僱保護規範上的完備程度。	3.17	普通傾向佳
13	勞工有不受雇主違法任意解僱的權利，該權利保障落實的程度。	2.33	普通傾向差
14	勞工不因國籍及種族遭受雇主歧視的程度。	2.50	普通傾向差
15	勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。	2.87	普通傾向差
16	勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。	2.63	普通傾向差
17	身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。	2.30	普通傾向差
18	外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度。	3.17	普通傾向佳
19	雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度。	2.67	普通傾向差
20	童工應受保護，目前法令規範的完備程度。	3.60	普通傾向佳
21	雇主不會非法僱用童工的程度。	3.30	普通傾向佳
22	女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主不利益對待的程度。	2.93	普通傾向差
23	勞工應享有育嬰期間及之後的工作權益保障，目前法令規範的完備程度。	3.37	普通傾向佳
24	身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度。	3.50	普通傾向佳
25	雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度。	2.57	普通傾向差
26	原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度。	3.50	普通傾向佳
27	雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度。	2.73	普通傾向差
28	勞工失業期間，應獲政府協助（如訓練、輔導、生活需求），目前實際獲得協助的程度。	3.17	普通傾向佳
29	遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的完備程度。	3.30	普通傾向佳
30	勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益受保障的落實程度。	2.93	普通傾向差
31	勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。	3.30	普通傾向佳
32	勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。	3.00	普通
33	政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的保護程度。	3.23	普通傾向佳

34	外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度。	2.60	普通傾向差
35	政府採取勞務委外、非典型僱傭型態，對勞工權益的保護程度。	2.40	普通傾向差

參、評論人分析報告

劉梅君(政大勞工所教授)

一、整體表現：「弱勢勞工保護」表現相對佳、「結社自由、集體協商與爭議處理」表現相對差

今年德菲法調查的結果，所有勞動人權指標的得分總平均為 2.91，比去年德菲法調查結果的 2.99，稍有微幅退步，主要原因是五大主要勞動人權指標，除了「社會保障」這項勞動人權指標有小幅進步外，另外三項人權指標，分別是「結社自由、集體協商與爭議處理」、「勞動條件與解雇保護」及「勞動政策」，均出現小幅退步。其中「結社自由、集體協商與爭議處理」這項勞動人權指標，仍延續去年情況，獲得最低評價；相對的，「弱勢勞工」這項勞動人權指標也仍然跟去年一樣，是這五大勞動人權指標中表現最佳的一項。整體來看，今年勞動人權表現所獲得之評價，比去年低。

五項主要勞動人權指標的相對表現上，以「結社自由、集體協商與爭議處理」的 2.72 得分最低，其次是「勞動政策」的 2.74 得分，再次是「勞動條件與解雇保護」的 2.77 得分；獲得評價相對好的是「弱勢勞工」的 3.17 得分與「社會保障」的 3.15 得分。由此似乎可以看出台灣這幾年在勞動社會安全網的建置上，逐步建構起來，且開始發揮相當的保護作用，因此其成效獲得相當的肯定。以「弱勢勞工」這項勞動人權指標而言，其中「母性保護」及「身心障礙者保護」在民國 97 年度有重大的修法進展，因此持續獲得較佳的評價，唯在執行落實層面上顯有許多努力進步的地方，因為在落實層面所獲得的評價普遍不佳，這是未來政策需特別著力的重點。

但與此同時，相關既有勞動法規的修訂（如工會法、團體協商法或勞資爭議處理法等等），則修法步調相當緩慢，其中涉及的修法內容與方向引起相當的爭議。其次重大勞動政策的執行，對勞方的影響（如民營化、政府勞務委外及外勞政策），持續引發民眾高度的關切，甚至不滿。這些情況的存在使得「結社自由、集體協商與爭議處理」及「勞動政策」這兩項勞動人權指標，相對於其他勞動人權指標，所獲得的評價是不佳的。這突顯出前述修法及當前這幾項重大勞動政策，需要有更多的政策討論與更嚴謹的政策評估及檢討。

雖然前述提到「弱勢勞工」的勞動人權獲得相對佳的評價，但其中身心障礙

者在勞動力市場遭受到的歧視程度，似乎不因「身心障礙者權益保障法」通過施行，而有太大的改變，甚至在這部份相關子項指標的評價，都較去年退步。這某種程度反映了近年來政府在弱勢勞工政策與法制上的確有許多建樹，但現實上，勞動力市場上的弱勢勞工，特別身心障礙勞工與外籍勞工的保護問題，仍存在不少落實上的障礙，特別在雇主這一端，歧視違法事件時有傳聞，這表示政府在執行面上仍有很大的努力空間。相關的社會教育宣導工作上，需要結合其他部會，共同努力以破除成見，使得台灣的勞動力市場能真誠地接納這群長期被社會排斥的勞動人口。

這次的勞動人權評估，如同往年一般，各項子議題，在法律規範上獲得的評價一般不差，得分幾乎都在 3 以上，但若詢及落實的情況，則評價下降，得分許多不及 3。這表示我國在相關勞動法制上的表現，大致不錯，但落實程度不足。顯然目前當務之急，似乎在執行面的檢討與改善，應有更積極的作為。

表一、勞動人權指標比較表

年度 指標項目 (題目數)	平均指數					
	91 年	93 年	94 年	95 年	96 年	97 年
結社自由、集體協商與爭議處理(8)	3.07	2.47	2.45	2.95	2.90	2.72
勞動條件與解僱保護 (19)	2.63	2.63	2.55	2.80	2.92	2.77
弱勢勞工(13)	2.60	2.72	2.57	3.29	3.17	3.17
社會保障(7)	2.50	2.49	2.48	2.95	2.92	3.15
勞動政策 (3)	3.10	2.20	2.06	2.82	3.01	2.74
總平均	2.76	2.58	2.41	2.96	2.99	2.91

二、「勞動三權」的表現

在勞動三權的總體表現上，今年比去年大幅退步(請見表二)。每一子項所獲得的評價，也較去年退步，其中退步幅度最多的是「勞工組織工會，有不受雇主干涉的自主權利」這子項，從去年的 2.82 下降到 2.37。相對的「勞工組工會不受政府干涉的自主權利」這子項，獲得較佳的評價。工會行使與雇主集體協商的這項權利落實情況，今年獲得的評價，仍然不佳，甚至也比去年還不理想，這表示過去幾年勞工的集體權利，一直嚴重被忽略，且進展緩慢。

這次參與德菲法的受訪者認為台灣的勞動三法，規範上有人認為尚稱完備，

有人認為不周延，誠如受訪者表示「現行法長期未修法多已不合時宜，爭議權行使保障不足」、「協商權有名無實」。有也有受訪者認為勞動三法無法有效保障勞工的重要原因是，「工會無法健全發展導致協商力量薄弱」以及「政府以形式上意見干涉工會自主形成，並需經事前許可，嚴重違反實際勞工公約之規定」。另有受訪者點出「部分行政人員對法令的解釋角度不同，不合現行社會現象」。這些觀察不僅反映出台灣勞工勞動集體權保障不足的事實，也反映了勞動三權在規範及落實上的複雜挑戰。

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					
	91年	93	94年	95年	96年	97年
1.我國勞動法令在保障勞工的團結權、協商權及爭權方面，其規範完備的程度？	—	—	2.67	3.03	2.91	2.9
2.勞工組織工會，有不受雇主干涉的自主權利，該權利保障的落實程度？	2.44	2.44	2.36	2.80	2.82	2.37
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？	3.07	2.57	2.59	3.33	3.18	3.17
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？	2.66	2.53	2.52	—	—	—
5.非工會會員有不受工會不利益待遇的權利，該權利受保障的程度？	2.99	2.63	2.60	—	—	—
6.工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度？	2.33	2.39	2.28	2.73	2.68	2.5
7.工會的爭議權應予以保障，目前受保障的程度？	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？	2.61	2.34	2.23	2.87	2.90	2.67
總平均	—	2.47	2.49	2.95	2.90	2.72

勞資爭議發生時，政府未能依法執行處理的狀況，這部份獲得學者專家的評價也不高，這表示勞資爭議發生，至少政府應依法秉公處理的底線，都未能守住。值得一提的是，去年受訪的專家學者，固然認為政府基本上在處理程序上謹守依法行政，但「資方關係大於勞方，政府難以依法執行」，甚至「在法律範圍內，政府態度多傾向資方」，更有受訪者表示「政府不依法而是採用法外模式」等等的評語。今年受訪者較無這方面的批評，但態度更消極，因此有人建議要「建立救濟制度」。台灣不是沒有救濟制度，但問題出在效果上，這點倒是政府應嚴肅以對，目前行之多年的勞動訴訟補助，究竟遭遇勞資爭議的勞工而言，能否發揮

積極的作用，該制度仍有哪些缺漏，顯然是需要政策更多的關注。

另外，勞資爭議處理上，也有值得檢討的地方，由於勞工事務龐雜，各地方勞工行政人力不足，勞資爭議案件居高不下，因此近年來勞資爭議處理外包的作法，也衍生出若干有損勞方權益的後遺症，這是勞工主管機關需要正視並謀求改善的問題。

台灣工會發動罷工這類的爭議行為時，往往面臨被資方的汙名；勞動集體權利的概念尚未能在台灣有機會建立，造成集體罷工行動很難獲得社會大眾的支持，而難有突破發展。證諸先進國家，民眾面對工會發起罷工活動，所展現的體諒與同理心；以及國家不會協助資方突破罷工封鎖線的立場，兩相對照下，實有天壤之別！

總之，對於勞動三法目前仍擱置於立法院，未能有修法進展，讓勞方的集體權利未能得以落實與保障，行政單位實責無旁貸，應儘速再檢討現行修法版本，並全力推動修法完成。

三、「勞動條件與解僱保護」的表現

「勞動條件與解僱保護」這項勞動人權指標的總體表現上，所獲評分從去年的 2.92，退步到今年的 2.77，(請見表三)。「勞動條件與解僱保護」指標下，有四個次指標，分別是「工資與工時」、「職場安全衛生」、「解僱保護」及「平等與歧視」。其中「職場安全衛生」獲得的評價有進步外，其餘三項子指標是呈現退步的情況。另外，「職場安全衛生」取代去年的「工資與工時」，成為今年在這大項下的四個子指標項目中，獲得較高評價的項目。去年在這項指標下，表現相對佳的「工資與工時」，今年反而退步幅度最大。

「工資與工時」的退步，或許跟整個經濟大環境不佳有關，即便相關法令有兩週 84 工時、加班時數上限、及勞基法加班給付的保護規定，但誠如受訪者表示「許多以工時計算的勞工是得不到最低工資的保障」、「雇主以住院加班或責任至為由，要求勞工無薪加班」、甚至「私人機構視若(指勞基法)無睹」，這些評論的確是反映出現實層面的若干情況，以致於這項保護在大企業，還可期待，但對台灣眾多的中小企業，今年大半年面臨能源及原物料價格節節上漲，導致經營成本的壓力，這部份增加的成本，勢必部分轉嫁到勞工的勞動條件緊縮上，在這個經濟危機的年代，如何確保勞工勞動條件的不繼續惡化，特別值得政府更多的關切。

至於「職場安全衛生」的得分為 3.07，較去年有進步，屬於「普通傾向佳」

的表現(請見表四)，專家學者對我國勞工安全衛生的法令規範，基本上是肯定，甚至認為法制「規範一大堆」，但同時認為雇主在維護勞工安全衛生的責任上，表現欠佳，因此該項兩個子題得分的差距不小。這突顯出，勞工職業安全衛生保護的工作，要能往前跨步，關鍵在如何讓雇主能遵守法律，善盡雇主義務。事實上，雇主規避法令的情形相當普遍，誠如專家學者的評語指出「法令尚可，但事實上資方仍存僥倖心態，故工安事件頻傳」及「許多行業，如未依照法令規範進行適當的安全訓練」，因此建議「雇主責任應立法加重」及「加強監督落實」。換言之，要減少工安事件，內部監督機制的強化與事前預防機制的建立，是當前勞工安全衛生政策應努力的方向！

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					
	91年	93年	94年	95年	96年	97年
9.勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度？	3.24	3.16	2.82	3.30	3.45	3.07
10.勞工工資應能保障勞工家庭生活基本所需，目前所獲保障的程度？	—	2.52	2.38	—	—	—
11.勞工有受法定雙週84工時保護的權利，該權利落實的程度？	3.01	2.72	2.69	3.17	2.95	2.7
12.勞工在正常工時外，有不受雇主強迫延長工時的權利，該權利落實的程度？	—	2.47	2.50	—	—	—
13.勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度？	—	2.71	2.49	3.03	2.95	2.47
14.勞工加班薪資，應受勞基法規定給付之保障，該保障落實的程度？	-	2.62	2.41	2.97	2.95	2.53
平均	—	2.70	2.55	3.12	3.07	2.69

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					
	91年	93年	94年	95年	96年	97年
15.我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度？	—	—	2.77	3.37	3.45	3.53
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？	2.51	2.78	2.69	2.53	2.45	2.6

17.政府應實施勞動檢查，以落實安全衛生相關規定，勞動檢查落實的程度？	2.46	2.68	2.38	—	—	—
平均	—	2.73	2.50	2.95	2.95	3.07

在「解僱保護」指標上，這幾年情況相似(請見表五)，學者專家大致認為我國在法令規範層面，以取得不錯的成果，但仍有加強之處，不過問題核心更在於實際層面上「雇主鑽漏洞情形隨處可見」，勞工仍頻遭雇主違法解僱，特別是私營企業「巧立名目使勞工自願離開」，同時特殊對象(如工會幹部、身心障礙者、中高齡等)在職場受到的保護仍不周全。

「平等與歧視」這項指標，幾年來一直是在這大項勞動人權指標中，表現最不理想者(請見表六)。今年該指標下的每一子題也出現評價退步的情況，去年評價獲得「普通傾向佳」的「性別歧視」，今年也落入「普通傾向差」，雖然在種族、性別、年齡及身心障礙這四類歧視種類裡，仍然以「性別」歧視被認為相對不嚴重，然此評價依據究竟是「性別歧視」在工作場所以逐年改善了(表示這些年的宣導防治有效)?還是因為一般人較缺乏性別敏感，以至於長期以來文化規範對女性的不利對待，容易被忽略，甚而不被認為是問題?學者專家的評論仍相當審慎的指出「性別歧視仍為一大隱憂」，或者先表示「性別平等法實施後有顯著改善」，但女性在升遷及待遇等遭遇到的歧視仍時有所聞。

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					
	91年	93年	94年	95年	96年	97年
18.我國法令在解僱保護規範上的完備程度？	—	—	2.63	3.03	3.22	3.16
19.勞工有不受雇主違法任意解僱的權利，該權利保障落實的程度？	2.20	2.33	2.42	2.53	2.59	2.33
20.雇主任意解僱勞工應予補償，勞工受補償情況？	—	2.26	2.33	—	—	—
平均	—	2.30	2.61	2.78	2.91	2.75

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					
	91年	93年	94年	95年	96年	97年
21.勞工不因國籍及種族遭受雇主歧視的程度？	—	2.78	2.42	2.77	2.59	2.5
22.勞工不因性別遭受雇主歧視的程度？	2.70	2.69	2.66	3.07	3.04	2.87
23.勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度？	2.14	2.49	2.38	2.80	2.82	2.63
24.工作場所內，勞工不因工會會員身份受雇主歧視的程度？	—	2.61	2.55	—	—	—
25.身心障礙勞工不會遭受雇主歧視的程度？	—	—	2.61	2.40	2.54	2.3
26.原住民勞工不會遭受雇主歧視的程度？	—	—	2.69	—	—	—
平均		2.64	2.58	2.76	2.75	2.58

「外籍勞工」及「身心障礙者」在勞動平等權的保護上，相對受到雇主歧視待遇的情況最嚴重。今年學者專家具體指出歧視的例子，如喧騰一時的「高捷泰勞暴動事件，可以為證」，及「最低基本工資不適用外勞，可見一般」的評論也反映出國內許多人對外勞的基本立場。前述提及「性別歧視」，這幾年來被認為不若「種族」及「身心障礙」歧視嚴重，這或許也恰好反映出外籍勞工及身心障礙人士，在台灣就業市場是處於更弱勢位置，值得勞政主管機關的高度重視，特別是國際社會無論是「核心勞動基準」的倡議，或「尊嚴勞動」的呼籲，「就業歧視」問題都是其中重要關懷內涵，不可等閒視之，在國際社會矚目的國家人權報告中，這兩個族群的就業權益保障，也是人權觀察的重點，值得我國更加重視。

今年「年齡歧視」的評價較去年退步，這對「就業服務法」已將「年齡」新增為禁止歧視的項目之列的努力，是極大的諷刺！究竟年齡歧視的惡化，是反映大環境不佳的結果？還是目前僅簡單規範於「就業服務法」的年齡歧視禁止之條文，無法有效禁止就業市場對特定年齡族群的歧視行為？至於新修訂的「身心障礙者權益保障法」，對於身心障礙者就業歧視問題是否能有減緩作用，似乎並未能獲得學者專家的肯定，以致於身心障礙者就業歧視的嚴重性，仍落後其他類型的歧視，這也凸顯身心障礙者就業問題，與其他種族、性別或年齡歧視性質不同，法制禁止對身心障礙者而言，僅能發揮是消極功能，但還需要政府及社會共同努力，在就業能力增加及職場無障礙環境建設上，要有更多的積極作為。

五、「弱勢勞工」保護的表現

「弱勢勞工」這大項勞動指標，包含「外籍勞工」、「童工」、「婦女勞工」、及「身心障礙勞工」及「原住民勞工」五大類。如同去年，今年被認為表現最佳的勞動人權面向上，以「弱勢勞工」的保障得分最高為 3.17，在這次學者專家的評估中算是「普通傾向佳」（請見表七）。其中僅「外籍勞工」保障所獲評價是屬於「普通傾向差」外，其餘四類的評價均是「普通傾向佳」。其中仍以「童工」保護得分最高為 3.45，其次是「母性保護」的 3.3，再次是「原住民勞工」的 3.12；至於「外籍勞工」保護，則被認為表現相對較差，得分僅 2.92，較去年微幅進步，但這無法掩蓋台灣的外籍勞工仍是弱勢勞動族群中的弱勢者。因此未來外勞的相關勞動權益保障，仍須持續關注並謀求有效改善。

原住民勞工的保護，在這次的評估得分算是不錯，都獲得「普通傾向佳」的評價，但也出現法令規範或實際落實上的落差。對照原住民勞工的失業率仍超出非原住民許多，且其勞動條件也普遍偏低的事實，這表示未來政策努力的優先順序重點在執行面，不諱言，我們這個社會對原住民身上所持有的錯誤成見與偏見，不利其就業，如學者專家所指出「原住民工作權益保障優於一般普通人」，「但外勞遍地，原勞卻常失業」，原因之一與「雇主對原住民的偏差印象及歧視」有關，當然「公私立機關未落實」也是主因之一。此外，誠如去年的學者專家指出「一般企業雇用原住民情形仍不多，主因在於原住民教育程度較低」，「如果手法在根本上不提升原住民的生產力，要求雇主雇用一定比例的原住民不公平也不可行」。因而改善原住民就業不利處境的政策努力，除了剷除社會上對原住民的成見外，提升原住民的人力資本也是當務之急。

特別值得一提的是，身心障礙者勞動權益的保護，在法制層面與實務層面出現巨大的落差，表示這幾年身心障礙者團體的積極動員與努力下，相關法制的訂定一直在進步中，但落實於就業職場時，似乎仍面臨雇主雇用意願低落的挑戰，當然其中牽涉的問題是很複雜，身心障礙者就業能力的開發、強化與職場無障礙環境的推動，具是龐雜而重要的政策考驗。日前大法官做出按摩業不限於視障者專屬權的釋憲案，引發身心障礙者團體的譁然與抗議，諷刺的是，就在我國該項釋憲案公布的前一日，韓國大法官也對此做出相反的釋憲，韓國歷經將按摩業專屬視障者的主張，後廢止該項釋憲，允許明眼人亦可從事按摩業，如今又回到認定按摩業僅限視障者專屬的主張，或許這樣的轉變有台灣可資借鏡的地方。

表七、勞動人權中弱勢勞工之指標平均值

年度 指標題目		平均指數					
		91年	93年	94年	95年	96年	97年
外籍 勞工	28.外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度？	2.77	2.76	2.30	3.13	3.04	3.17
	29.雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度？	2.54	2.64	2.21	2.83	2.73	2.67
平均		2.65	2.65	2.25	2.98	2.88	2.92
童工	30.童工應受保護，目前法令規範的完備程度？	3.39	3.01	2.72	3.90	3.5	3.6
	31.雇主不會非法僱用童工的情況？	—	2.98	2.86	3.90	3.5	3.3
平均		—	3.00	2.78	3.90	3.5	3.45
母性 保護	32.女性勞工懷孕期間，不會遭受雇主不利益對待的情況？	2.90	2.73	2.67	3.00	2.86	2.93
	33.勞工應享有育嬰期間及之後的工作權益保障，目前法令規範的完備程度？	—	2.71	2.67	3.53	3.59	3.67
	34.勞工育嬰期間及之後，遭受雇主不利益對待的情況？	—	2.56	2.54	—	—	—
平均		—	2.72	2.62	3.26	3.22	3.3
身心 障礙	35.身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度？	—	—	2.80	3.48	3.41	3.5
	36.政府積極促進身心障礙者（再）就業方面的努力程度？	2.45	2.70	2.64	—	—	—
	37.雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度？	—	2.48	2.36	2.50	2.68	2.57
平均		—	2.59	2.60	2.99	3.04	3.04
原住 民勞 工	38.原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度？	—	—	2.83	3.63	3.5	3.5
	39.政府積極促進原住民勞工（再）就業方面的努力程度？	—	2.70	2.60	—	—	—
	40.雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度？	—	2.52	2.52	2.97	3	2.73
平均		—	2.61	2.65	3.3	3.25	3.12

六、「社會保障」的表現

今年「社會保障」的這項勞動人權指標，表現被認為「普通傾向佳」，比去年有進步。資本主義社會性質是處處充滿風險，因而「社會保障」變得格外重要，其中「失業」、「職業傷病」及「老年」是資本主義社會經濟關係下最大的風險與威脅，因此一個國家的進步程度，基本上是反映在這些面向的保障程度，這也是福利國家藉由社會安全體系的建立，來達成勞動力「去商品化」目的的基本信念。

今年本項指標表現如前所述是「普通傾向佳」，比去年進步了，且各項次指標也比去年獲得更佳的評價。其中以「失業」所獲得之保障，比「職業傷病」及「老年」，持續較獲得學者專家的肯定(請見表八)。

「職業傷病」之保障，這幾年來一直是被認為這三者中最需加強者。就法律規範層面而言，「職業傷病」的法律規範，被認為不比「老年」保障的規範差。然而在實際層面，勞工遭遇職業傷病時，能夠從相關法規實際獲得保障的程度，卻是不如老年保障。這表示這幾年來「職業傷病」的保障，在法律規範與實務之間存在極大的落差，不容忽視。另外，值得一提的是，目前勞保條例於民國 97 年修定的職災或傷病給付，在原有的一次給付制外，增列了年金制，對於因職災致傷殘等級較重，導致終身無法工作者，「雖保障仍不足」，但確實提供了比以往更好的保障。然無論是一次給付或年金化，職災補償金額仍過低，其中補償金額的計算上仍有不盡合理之處，特別是其計算納入「投保年資」這項因子，已有學者專家提出質疑。許多國家在計算補償金額時，不將投保年資納入考慮，以凸顯職災的雇主責任。

另外本次報告要再次強調者，現行職業災害勞工保護的工作，除了職災補償年金化外，尚有執行政程序的效率問題，與傷病等認定不夠明確或過於嚴苛的問題，均有待主管機關的重視與改善外，現行職災補償金額偏低因此政策上在思考這個職災工人及其家庭後續生活的維持時，其所需協助不僅來自勞政單位(職災補償畢竟有限，難以滿足生活所需)，更須社政機關的參與(若職災補償仍無法因應最低生活所需，則應社會救助系統的補位，以舒緩職災工人的困境)，因此政策的思考需要跨部會的合作協力，這點在未來職業傷病的相關政策與執行上需要特別加強與努力。

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					
	91年	93年	94年	95年	96年	97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？	2.80	2.58	2.59	—	—	—
42.勞工失業期間，應獲政府協助（如訓練、輔導、生活需求），目前實際獲得協助的程度？	2.71	2.60	2.34	3.07	3.14	3.17
平均	2.75	2.59	2.47	3.07	3.14	3.17
二、職業傷病						
43.遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的完備程度？	—	—	2.75	3.03	3.23	3.30
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？	2.61	2.48	2.38	2.70	2.77	2.93
平均	—	2.48	2.57	2.86	3	3.12
三、老年						
45.勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度？	—	—	2.56	2.93	2.91	3.3
46.勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度？	—	2.30	2.25	2.90	2.86	3.00
平均	—	2.39	2.42	2.91	2.88	3.15

今年「老年保障」從去年的「普通傾向差」，進展到「普通傾向佳」的評價。雖然「老年」保障在法令規範面仍不完備，但目前將勞保條例中的老年給付，從一次給付制，改為年金制，此番改變對老年安全保障是有加分作用，但值得注意的，即使勞保改為年金制，因年金的薪資代替水準有限，因此仍難滿足退休勞工實際生活所需。至於前年7月甫實施的「勞退新制」，究竟對勞工老年保障的作用為何？去年有學者專家表示，「退休金制度之改，較過去完備」、「現有勞退新制保護不足」、「規範有、年金發，可是物價節節漲」，因此老年經濟保障仍有待觀察。這樣的回應其實突顯了目前大家對既有老年經濟保障的規範，並非很有信心，事實上，台灣目前老年安全的規劃上，政府的責任幾乎缺席，此種架構背離先進國家的模式，也與國際組織所倡議的模式不同，值得政府慎思。

七、勞動政策的表現

最後，今年在兩項重大的「勞動政策」項目外，新增政府勞務委外對勞工權益的影響這個新次指標。從這三項的整體評價來看，是「普通傾向差」，也較去年退步。「民營化政策」對勞工的影響，被認為有緩和的現象，這個評論與這幾年來民營化浪頭已稍緩，且先前民營化的反面例證，讓社會重新思考這個政策，政府及工會在處理及因應的經驗上也日益成熟，因而該項政策對勞工影響相應減緩。

在「外勞政策」項目上，今年獲得之評價也較去年退步，專家學者基本上肯定外勞政策對本國籍勞工是有影響，雖然仍有人認為本勞不夠勤勉，或主張有經濟市場效益決定，無須太多保護，然而這兩年外勞人數出現持續大幅攀升的趨勢，因而主張「外勞人數應不斷地定期評估，否則嚴重壓縮本國勞工就業機會雇主亦多鑽營法令，雇用外勞」，因而「本國勞工就業機會被排擠」。如何重新定位台灣的外勞政策，實需更多的社會討論與共識。

今年新增「政府勞務委外對勞工權益的保護程度」這一新指標，獲得的評價是「普通傾向差」，得分僅 2.4，與民營化政策的對勞工影響相較，實有極大差距。這些年台灣勞動關係出現極大的變化，政府部門的雇用型態也起了非常大的變化，許多例行性的業務，紛紛採取勞務委外的方式來因應，以致委外雇用時傳違法的事例，已引起有識者極高的關切，誠如學者專家指出「勞務委外及非典型勞動造成不安定就業，且使勞工薪資難以成長，甚至負成長」、「形同默許新型態勞動關係，壓縮勞工權益」等等的隱憂。

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					
	91年	93年	94年	95年	96年	97年
48.政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的保護程度？	—	2.26	2.17	2.97	3	3.23
49.外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度？	—	2.27	2.03	2.67	2.95	2.6
50.政府採取勞務委外，非典型僱傭型態，對勞工權益的保護程度	—	—	—	—	—	2.4
平均指數	—	2.20	2.06	2.82	2.97	2.74

八、小結

今年勞動人權的評估結果，從各項勞動人權指標的表現來看，表現為退步，總平均為 2.91。整體而言，各項勞動人權指標，在法律規範層面，得到的評價平均而言是達到「普通」、甚至「普通傾向佳」的地步；但若換成是執行或落實層面的問題時，得到的是「普通傾向差」回答，這很清楚的指出，現階段台灣勞動人權的問題，主要出在執行層面，因此如何改善執行層面法律規章，使事業單位能依法落實，是主管機關需要特別努力之處。

其次，五大勞動人權指標項目上，仍持續是「結社自由、集體協商與爭議處理」，為這次受訪學者專家認為表現相對較差的勞動人權面向。相對而言，「弱勢勞工」的保障，在這次評估中持續去年的情況，獲得專家學者相對佳的評價，這個結果固然是對主管機關這些年來在弱勢勞工保護法制積極作為的肯定，然而同樣的挑戰是，弱勢勞工的法制規範面與執行實務面兩者間，落差相當大，這表示針對這些特定弱勢勞動族群的具體就業挑戰與困境，需要政府就執行實務面深入探究。

雖然「弱勢勞工」獲得較佳的肯定，但弱勢勞工族群中的「外籍勞工」與「身心障礙者」仍如去年一樣，被認為是弱勢勞工中的最弱勢者，在就業市場遭受的歧視仍不可忽視，這凸顯對於這兩類勞動族群的法制與執行面，都還有相當大改善的地方，例如這兩大倍受就業歧視的勞動族群，如何改變外界對他們的成見與刻板印象；同時加強其就業能力或就業保護，還給這兩類弱勢勞工中的弱勢族群一個就業公道，讓台灣在勞動人權的表現上，能符合國際社會的水準，是目前勞工政策的當務之急。

至於「勞動條件與解僱保護」這項勞動人權指標，今年的退步或許與台灣近年來工作場所雇用關係正在瓦解有關，許多非典型雇用型態的盛行有關，因為此種雇用型態直接威脅到勞工的勞動條件，同時也讓弱勢勞工難以獲得相關法令的保障，勞政主管機關對此現象似亦缺乏積極作為，甚至政府部門在人力運用上也朝此方向，此種人力運用方式，是否真能帶來生產效率的提升，或人事成本的節省，行政服務品質的改善，在在都需要更多的檢視與評估，其中牽涉一些意識型態的迷思，也宜嚴肅正視。

最後，「結社自由、集體協商與爭議處理」這項勞動人權指標，也仍持續是今年評價最不理想的項目。長期以來勞動三法引發的爭議一直不斷，如教師組織工會、工會幹部會務假、公用事業罷工的限制、爭議行為的限制、權利事項/調整事項的劃分、單一工會、強制入會及雇主不當勞動行為等等，這些爭議在在凸顯了勞動三法修訂的迫切性。事實上，企業對工會仍普遍懷有敵意，且社會對勞

工集體行動仍舊缺乏基本認識與接受，以及國家對勞動三法之修訂態度仍嫌保守，因而勞方權利難以透過集體行動獲得提升，然而弔詭的是，勞動三法越是受到壓抑，勞資自治的目標就越是難以達成，國家介入就難以避免，勞方也就愈依賴政府的介入，這種惡性循環將妨礙勞資關係的健全發展。

1998年國際勞工組織所頒訂的四項國際核心勞動基準中，勞工團結權、協商權及爭議權等勞動三權，是居於核心基準的首位，由此可知其重要性。勞動三權是資本主義社會經濟體制下，勞方得以取得與資方對等談判協商力量的根本關鍵，亦是勞資自治的前提要件，期待不久未來，行政及立法機關能在勞動三權上展現出積極的態度與作為，讓台灣勞資關係能有突破的進展與合理的發展。

附錄一、民意調查問卷

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 95-96 年版電話號碼簿」為母體清冊，以系統抽樣法抽出電話樣本後，隨機修正最後三碼以求接觸到未登錄電話的住宅戶電話，接通後再由訪員按照戶中抽樣的原則，抽出應受訪的對象進行訪問。

四、調查方法

以電話訪問之方式進行獨立樣本訪問。自 97 年 11 月 13 日至 11 月 15 日執行，訪問完成 1,091 效樣本，以百分之九十五之信賴度估計，最大可能抽樣誤差為 $\pm 2.97\%$ 左右，並將調查結果就性別、年齡、教育程度、地理區域等四方面進行加權，以確定樣本代表性。

訪員編號： _____

督導過錄： _____ 督導鍵入： _____

訪員簽名： _____ 座位號碼： _____

日期： _____ 月 _____ 日

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

PP0697B2
2008/11/13

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

****請轉記受訪者的稱呼方式****

在開始訪問時，請訪員務必唸下列句子：

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

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

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

01. 非常好

02. 好

03. 不好

04. 非常不好

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

1 a. 跟去年(民國 96 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 96 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 96 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 96 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 96 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 96 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 96 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safe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 96 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 96 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 96 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 96 年)比起來,您覺得今年政府對原住民人權的保障是進步還是退步?
【訪員請追問強弱程度】

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

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

01. 非常好

02. 好

03. 不好

04. 非常不好

95. 拒答

96. 看情形

97. 無意見

98. 不知道

12a. 跟去年（民國96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97-歲數=出生年次）

_____年

95. 拒答

15. 請問您的最高學歷是什麼（讀到什麼學校）？

01. 不識字及未入學

02. 小學

03. 國、初中

04. 高中、職

05. 專科

06. 大學

07. 研究所及以上

95. 拒答

16 · 請問您的職業是？

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

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

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

18·(失業、退休者續問) 請問您以前(或退休前)的職業是什麼?

1· 主管 人員	→	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		

19·請問您的戶籍是設在_____縣市_____鄉鎮市區

***** 我們的訪問就到此結束，非常感謝您接受我們的訪問 *****

20·性別：

附錄二、德慧調查統計結果

(一)結社自由與爭議處理

1. 我國勞動法令在保障勞工的團結權、協商權及爭權方面，其規範完備的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00001			VAR00001		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.0645	平均數		2.9000
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.85383	標準差		.80301
變異數		.729	變異數		.645
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「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 2.90，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	內容
3	法令的制訂沒有勞工的參與，勞工的意見往往不被採納，而針對經營者過多的處分，對勞工似乎不見得有何好處。
4	抗爭不斷。
6	規範尚稱完備，惟不夠落實。
8	尚稱完備。
12	法令尚不周延，勞資糾紛仍層出不窮。
16	法令齊備。
18	台灣法規人士的知識水準不可能差，規範應該完備，也有不少勞工運動。
21	現行法長期未修法多已不合時宜，爭議權行使保障不足。
23	協商權有名無實，勞基法罰則不重，不夠實際，資方寧願違法也不遵守。
25	法令雖有規定，對實際面臨的難題未設想周全，影響落實程度。
27	仍然有細節未規劃詳盡。
33	政府主管單位已能依相關法規協助保障勞工團體。
44	勞資糾紛勞方處於劣勢。

2. 勞工組織工會，有不受雇主干涉的自主權利，該權利保障的落實程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00002			VAR00002		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.6129	平均數		2.3667
中位數		3.0000	中位數		2.0000
眾數		2.00	眾數		2.00
標準差		.84370	標準差		.61495
變異數		.712	變異數		.378
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工組織工會，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 2.37，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	內容
3	試一次罷工活動就知道了。
4	公營及大公司還好，小公司仍無法組織工會。
6	公營事業資方不會干涉，民間則不同。
8	立法有落實。
12	雇主的干預仍有一定程度。
15	多會遭雇主之干涉，甚至遭解雇。
16	監督尚可。
18	中小企業為主的社會型態，勞工普遍怕老闆。
21	不公平勞動行為禁止之制度不周全。
23	雇主干涉情形仍嚴重，法令處罰機制闕如。
27	私人機構仍受資方限制。
33	國內企業大多仍屬中小型企業，企業主對勞工組織仍具有干涉勞工工作權之能力，故一般而言，本項所謂勞工權利保障落實程度似仍顯不足。
44	受限於工作機會，大部分勞工仍怯於為自己發聲。
48	多數雇主會明白表示不歡迎勞工組織工會。

3. 勞工組織工會，有不受政府干涉的自主權利，該權利保障的落實程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00003			VAR00003		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.5161	平均數		3.1667
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.81121	標準差		.83391
變異數		.658	變異數		.695
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		5.00

統計顯示，學者專家評估「勞工組織工會，有不受政府干涉的自主權利，該權利保障的落實程度。」平均數為 3.17，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	內容
3	政府不會干涉的。
4	可以組織工會，但雇主的干涉才是主因，政府如強制會更好。
6	只要合於工會組織法規定，政府都會核准成立。
8	執法有落實。
12	政府政策因素，往往介入工會的運作。
16	尊重自主權。
18	政府不會干涉，老闆干涉恐怕有。
21	政府以形式上意見干涉工會自主形成，並須經事前許可，嚴重違反實際勞工公約之規定。
23	政府涉入不進工會。
27	部份行政人員對法令的解釋角度不同，不合現行社會現象。
33	除各工會成立時有違法或適法爭議需另做處理外，一般而言，政府主管單位對各工會成立均極少干預，對保障勞工組織工會權利保障甚佳。
44	政府爲了穩定市場，出手干預都希望勞方能退一步。

4. 工會得行使與雇主集體協商的權利，該權利落實的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00004			VAR00004		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.6452	平均數		2.5000
中位數		3.0000	中位數		2.5000
眾數		3.00	眾數		2.00 ^a
標準差		.79785	標準差		.82001
變異數		.637	變異數		.672
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

a. 存在多個眾數，顯示的為最小值。

統計顯示，學者專家評估「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 2.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	內容
3	工會的領導階層，有許多與資方是同一陣線的。
4	沒有罰則，雇主不協商也沒辦法。
6	國營事業單位依團體協約協商。
8	雇主經常漠視。
12	有待加強。
15	勞工多屬相對弱勢，缺乏協商籌碼。
16	幾乎無成功個案。
18	可協商，做多少？台灣社會還缺乏這種觀念。
21	工會無法健全發展導致協商力量薄弱。
23	雇主配合度仍差，政府未落實法定保障。
27	資方能拖則拖。
33	工會行使與雇主集體協商事件，近年日漸增多，政府主管單位亦多能於事件發生時發布聲援工會立場，本項權利落實程度已較往年大有進步。
44	知名大企業這方面落實成效不錯。

5. 勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00005			VAR00005		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.9032	平均數		2.6667
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.70023	標準差		.66089
變異數		.490	變異數		.437
最小值		2.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞資爭議發生時，政府能依法執行處理的程度。」平均數為 2.67，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	內容
6	處理時間冗長，受法令限制無法突破。
12	建立救濟制度。
18	小的，沒聽說政府管什麼；大的，也沒聽說政府管出什麼。
33	與 4 題相同(工會行使與雇主集體協商事件，近年日漸增多，政府主管單位亦多能於事件發生時發布聲援工會立場，本項權利落實程度已較往年大有進步。)

(二)工資與工時

6. 勞工有受最低基本工資保障的權利，該權利落實的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00006			VAR00006		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.0645	平均數		3.0667
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.72735	標準差		.73968
變異數		.529	變異數		.547
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「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 3.07，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	內容
3	有時候許多以工時計算的勞工是得不到最低工資的保障。
4	仍有不到基本工資的員工，爲了生計仍得工作。
6	多數企業規避落實，剝奪勞工權益。
8	私人機構視若無睹。
12	仍須透過勞工反映加上政府介入方可落實。
16	南北有別。
18	連外勞都必有最低工資 (雖被仲介吃掉不少)，只有最低工資，勞工還看不上呢。
23	企業型廠家較有保障，臨時之時薪工較差。
27	仍有業界不實施。
33	除國、公營企業或大型民營企業均能遵守相關法令核給員工薪資外，大多數中、小企業均以企業主個人主觀意願核給薪資，迴避法令最低薪資規定。
44	仍有許多資方未依照政府規定 (如 85 度 C)。

7. 勞工有受法定雙週 84 工時保護的權利，該權利落實的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00007			VAR00007		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.8065	平均數		2.7000
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		2.00 ^a
標準差		.79244	標準差		.70221
變異數		.628	變異數		.493
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

a. 存在多個眾數，顯示的爲最小值。

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 2.70，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	內容
3	幾乎都要超時工作，勞工也願意，如果不同意也不行。
4	一般工廠較沒落實。

6	中小企業無法落實。
8	私人機構未落實。
12	超時工作仍時有所聞。
16	企業有其規避之方法。
18	想這個權利，大概容易失業。
21	雇主以自願加班或責任制為由要求勞工無薪加班。
23	一般企業均遵守。
27	本國勞工服務長工時的勞力減少。
33	目前各產業似多仍以生產線需求作機動性調整要求員工配合工作時間，對法定雙週工作 84 小時規定多不予重視。
44	許多責任制工作仍超時且未給付超時工資。

8. 勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00008			VAR00008		
個數	有效的	30	個數	有效的	30
	遺漏值	1		遺漏值	0
平均數		2.7333	平均數		2.4667
中位數		3.0000	中位數		2.0000
眾數		3.00	眾數		2.00
標準差		.69149	標準差		.68145
變異數		.478	變異數		.464
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工加班時數，應受勞基法上限之保護，該保護落實的程度。」平均數為 2.47，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	內容
3	只要合理的加班，廠商又依照規定付雙倍加班費，勞工尚不至於太抱怨。
4	沒罰則。
6	生產旺季用各種方式趕產，較不受上限之保護。
8	公私立機構完全忽視。
12	加班無加班費的機制仍普遍。
16	企業陽奉陰違。
18	大公司大概落實，不會過份加班；小公司，拚業績，連老闆都累死，誰管加班上限？
21	如第七題，雇主以自願加班或責任制為由要求勞工無薪加班。

23	營業旺季時，勞錮雙方均棄法自紓，勞方不得不配合，否則工作權不保。
27	仍然有許多機構不配合。
33	與 7 題說明相同(目前各產業似多仍以生產線需求作機動性調整要求員工配合工作時間，對法定雙週工作 84 小時規定多不予重視。)
44	如 6 題，許多責任制工作仍超時且未給付超時工資。

9. 勞工加班薪資，應受勞基法規定給付之保障，該保障落實的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00009			VAR00009		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.8387	平均數		2.5333
中位數		3.0000	中位數		2.5000
眾數		3.00	眾數		2.00
標準差		.77875	標準差		.57135
變異數		.606	變異數		.326
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「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 2.53，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	內容
3	尚可。
4	員工敢怒不敢言，怕飯碗不保。
6	一般均依勞基法規定，但有些以補休方式處理。
8	私人機構未落實。
12	有待勞工反映及政府適度介入。
16	企業陽奉陰違。
18	大公司、政府單位，OK；其他，你還要不要飯碗？
21	如第七題，雇主以自願加班或責任制為由要求勞工無薪加班。
23	經濟不景氣，以補休代薪情形普遍。
27	有。
33	與 7 題說明相同(目前各產業似多仍以生產線需求作機動性調整要求員工配合工作時間，對法定雙週工作 84 小時規定多不予重視。)
44	如 7 題，許多責任制工作仍超時且未給付超時工資。

(三) 職場安全衛生

10. 我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00010			VAR00010		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.4839	平均數		3.5333
中位數		4.0000	中位數		4.0000
眾數		4.00	眾數		4.00
標準差		.67680	標準差		.62881
變異數		.458	變異數		.395
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「我國法令對勞工職場安全衛生規範上的完備程度。」平均數為 3.53，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	內容
3	尚可法令尚佳，但事實上，資方仍存僥倖心態，故工安事件頻傳。
6	堪稱完備。
8	法制已完備。
12	規範仍相對不足。
16	有作類型化及執行。
18	規範一大堆，我都嫌煩了。
23	法令規範尚可，執行未落實。
27	偶一為之（可能人力不太夠吧）。
33	目前我國各項勞動基準法規，已對職場安全衛生訂有嚴格標準，並有專責機構實施查核，法規完備程度佳。
44	許多行業（例如工地工程）仍未依照法令規範進行適當的安全訓練。

11. 雇主應確保職場安全，善盡維護勞工安全衛生的責任，該責任落實的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00011			VAR00011		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.6129	平均數		2.6000
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.61522	標準差		.49827
變異數		.378	變異數		.248
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		3.00

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

編號	內容
3	同 10 題，尚可法令尚佳，但事實上，資方仍存僥倖心態，故工安事件頻傳。
6	勞工安全防護設施應再加強監督落實。
8	私人機構不重視。
12	職場事故持續發生，雇主責任應立法加重。
16	大部分企業尚可體認重要性。
18	雇主自己都不在乎，他也在職場中，特別是衛生方面。當然，有例外，有水準很高的。
21	勞動檢查人力不足，雇主常為趕工或節省成本等因素未確實施行安全衛生措施。
23	稽查制度及人力缺，雇主之勞安知能更缺。
27	上班場所不完善的工廠，根本沒有職場安全。
33	勞工安全衛生法規雖訂立可稱完善，惟多數職場，其負責人可能基於節省經費立場，對應設置之勞工衛生防範措施設置不足或品質降低，致雇主應負責任未能確實落實。
44	許多廠商因成本考量，並未落實其維護勞工安全的責任。

(四)解僱保護

12. 我國法令在解僱保護規範上的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

VAR00012

個數	有效的	31
	遺漏值	0
平均數		3.2581
中位數		3.0000
眾數		3.00 ^a
標準差		.72882
變異數		.531
最小值		2.00
最大值		4.00

a. 存在多個眾數，顯示的為最小值。

統計量

VAR00012

個數	有效的	30
	遺漏值	0
平均數		3.1667
中位數		3.0000
眾數		3.00
標準差		.69893
變異數		.489
最小值		2.00
最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「我國法令在解僱保護規範上的完備程度。」平均數為3.17，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	內容
4	勞工較弱勢，公權力保護有限。
6	尚屬完備，惟仍待落實。
8	完備之法令。
12	規範尚有待加強。
16	法令太抽象，要求說明的機制缺乏。
18	講法令規範，一定寫得有模有樣。
21	雇主違法解雇仍屬有效，勞工須進行訴訟勝利，才回復原狀。
23	法令不完備，雇主鑽漏洞情形隨處可見。
27	未落實。
33	我國社會在勞工聘、解雇之保護規範上，已訂有多項專責法令規章，對勞工保障程度可評為「佳」。
44	許多資方仍巧立名目使勞工自願離職，以規避資遣費。

13. 勞工有不受雇主違法任意解僱的權利，該權利保障落實的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00013			VAR00013		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.5806	平均數		2.3333
中位數		3.0000	中位數		2.0000
眾數		3.00	眾數		2.00
標準差		.71992	標準差		.54667
變異數		.518	變異數		.299
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		3.00

統計顯示，學者專家評估「勞工有不受雇主違法任意解僱的權利，該權利保障落實的程度。」平均數為 2.33，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	內容
3	透過向政府單位申訴，可以得到保障，但卻很難與雇主相處，唯一之道，只有離職。
4	雇主仍可利用各種名目讓你做不下去。
6	雇主違法解雇勞工仍有所聞，勞工工作權未獲保障。
8	私人機構未重視勞工權益。
13	勞工有時身不由己，權利伸張不易。
15	多須勞工自力訴訟爭取，應落實法制給予直接便利及有效之保護。
16	同 12 題，法令太抽象，要求說明的機制缺乏。
18	台灣老闆最大，沒聽說過勞工不願被解僱而繼續幹的。
21	如 12 題，雇主違法解雇仍屬有效，勞工須進行訴訟勝利，才回復原狀。
23	同 12 題，法令不完備，雇主鑽漏洞情形隨處可見。
27	不確實。
33	我國法令雖對雇主規定不得任意解雇勞工，惟實際執行時，仍有多數雇主對該類規定不予重視，致勞工非自願性離職事件仍時有所聞。
45	勞方總處於弱勢，不願離職就會受到不平等的對待。

(五) 平等與歧視

14. 勞工不因國籍及種族遭受雇主歧視的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00014			VAR00014		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.7097	平均數		2.5000
中位數		3.0000	中位數		2.5000
眾數		3.00	眾數		2.00 ^a
標準差		.73908	標準差		.62972
變異數		.546	變異數		.397
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

a. 存在多個眾數，顯示的為最小值。

統計顯示，學者專家評估「勞工不因國籍及種族遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	內容
3	以高捷泰勞暴動事件，可以為證，國人普遍對原住民仍有歧視。
4	最低基本工資不試用外籍勞工可見一斑。
6	遭受歧視仍普遍現象。
8	就業服務法，兩性工作平等法不夠確實。
12	國籍仍考量勞工的體力或能力。
16	因個案及教育水準之不同而有不同。
18	大量外勞執行本勞不做事，當然是種族歧視。
23	罰則相對較重，企業主亦怕影響商譽，外國及本國籍勞工均受保障。
27	雇主、同儕員工亦會歧視。
33	目前國內外籍勞工眾多，原住民族勞工亦多，由於該二種勞工多從事基層勞力繁重工作為主，社會上一般民眾大多將他們是為低賤職業，亦受歧視眼光對待。
44	以高捷事件即可看出端倪。

15. 勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00015			VAR00015		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.9677	平均數		2.8667
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.65746	標準差		.62881
變異數		.432	變異數		.395
最小值		2.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工不因性別遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.87，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	內容
3	女性就業升遷仍受歧視甚多。
6	兩性工作平等法未落實。
8	私人機構歧視女性。
12	性別歧視仍為一大隱憂。
16	男女平等觀念已獲普遍認同。
18	當然有性別偏向，要體力的不歡迎女性，要省錢的不歡迎男性。其他，願打願挨的，當然不必歧視，男女都可以啦。
21	性別工作平等法實施後有顯著改善。
23	工作權歧視較輕，其他保護較差。
27	尚可。
33	政府雖已訂立性別工作平等法等法規，為社會上仍有部分行業針對性別有不平等對待情形存在。
44	女性待遇與升遷管道仍比男性差。

16. 勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00016			VAR00016		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.5484	平均數		2.6333
中位數		2.0000	中位數		3.0000
眾數		2.00	眾數		2.00
標準差		.67521	標準差		.66868
變異數		.456	變異數		.447
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工不因年齡遭受雇主歧視的程度。」平均數為 2.63，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	內容
3	中年就業不易（年輕者都找不到工作了）。
4	仍有限制年齡。
6	雇主不願雇用中高齡勞工，其工作權益未獲保障。
8	40 歲以上沒有人要用。
12	年齡層面多為雇主考量的重點。
15	中年或銀髮族二度就業困難。
16	年輕的創意仍不受歡迎。
18	古今中外都一樣吧，基層勞工誰要老的？
21	中高齡失業嚴重，為雇主優先解雇對象。
23	一般企業對年資高員工較易資遣。
27	以能力區分。
33	政府雖訂有就業服務法，禁止企業對勞工有年齡歧視，但國內大部分企業仍對中、高齡勞工存有歧視現象，導致中、高齡勞工就業困難度大為增加。
44	高齡族群轉業不易，求職條件仍有年齡限制。

17. 身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00017			VAR00017		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.4194	平均數		2.3000
中位數		2.0000	中位數		2.0000
眾數		2.00	眾數		2.00
標準差		.88597	標準差		.79438
變異數		.785	變異數		.631
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		5.00	最大值		5.00

統計顯示，學者專家評估「身心障礙勞工不遭受雇主歧視的程度。」平均數為2.30，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	內容
3	幾乎不雇用，除非政府有規定雇用比率。
4	以繳代金代替雇用身心障礙者可見。
6	雇主多認為身心障礙者工作效率低。
8	表面上遵守身心障礙保障法，實際上障礙重重。
12	仍有待克服。
16	在公部門較能受到平等待遇及保障。
18	除了法令規定配額的身心障礙勞工，特別是公家單位，或者極少數慈悲人士，其他雇主為什麼要賠錢？
21	雇主因績效考量與成本因素，不願雇用身心障礙者。
23	尚可。
27	仍受大眾異樣之眼光。
33	政府雖於相關發令中訂有企業規模達一定規模以上時，其就業員工應按一定比例雇用身心障礙勞工，卻另訂有但書可改已繳納代金替代，致部分業主寧可較交代金不願雇用身心障礙者，易造成身心障礙者亦受雇主歧視。
44	仍有許多雇主並未雇用身心障礙者。

(六)外籍勞工

18. 外籍勞工應享有基本勞動權益的保護，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00018			VAR00018		
個數	有效的	30	個數	有效的	30
	遺漏值	1		遺漏值	0
平均數		3.2333	平均數		3.1667
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		4.00	眾數		3.00
標準差		.81720	標準差		.69893
變異數		.668	變異數		.489
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「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 3.17，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	內容
3	以就業服務法而言，外籍勞工權益是有受到保障的，甚至有人認為比對本國勞工還要好，雇主的權益反而沒有了。
4	勞委會有開始注意外勞的權益，而配合修法。
6	應加強法令的規範。
8	就業服務法堪稱完備。
12	法令仍有不足。
16	法制 ok。
18	台灣有學問的人太多，寫個法令漂漂亮亮，有何困難。
23	尚可。
27	足夠。
44	仍有外籍勞工受虐事件發生。

19. 雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00019			VAR00019		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.7742	平均數		2.6667
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.80456	標準差		.66089
變異數		.647	變異數		.437
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「雇主依法提供外籍勞工基本勞動權益的程度。」平均數為 2.67，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	內容
3	依雇主個人條件及心態而異。
4	偶有虐待勞工情事發生。
6	外籍勞工基本勞動權益常遭雇主剝削。
8	外勞不受尊重。
12	外籍勞工基本勞動權益未受到充分保障。
16	因個案及教育水準之不同有異。
18	雇主請外勞，幹什麼？就怕本勞太要求權益。
23	未能見同理心，尚可加強。
27	已足夠。
44	同 18 題，仍有外籍勞工受虐事件發生。

(七)童工

20. 童工應受保護，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量

VAR00020

個數	有效的	31
	遺漏值	0
平均數		3.4194
中位數		3.0000
眾數		3.00 ^a
標準差		.99244
變異數		.985
最小值		1.00
最大值		5.00

a. 存在多個眾數，顯示的為最小值。

統計量

VAR00020

個數	有效的	30
	遺漏值	0
平均數		3.6000
中位數		4.0000
眾數		4.00
標準差		.81368
變異數		.662
最小值		2.00
最大值		5.00

統計顯示，學者專家評估「童工應受保護，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.60，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	內容
3	我國對兒童的保護是很用心的。
4	雇主寧願冒著被處罰的危險雇用童工，可見處罰不重。
6	目前法令規範堪稱完備。
8	兒童及少年保護法，勞動基準法有明訂。
12	法令尚有待加強。
16	法制 ok。
18	在臺灣很久未聽聞童工的事。有，也是色情事件，抓到了，法令夠伺候的。
23	可。
27	應更嚴格。
44	少見童工事件。

21. 雇主不會非法僱用童工的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00021			VAR00021		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.2581	平均數		3.3000
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.96498	標準差		.74971
變異數		.931	變異數		.562
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		5.00

統計顯示，學者專家評估「雇主不會非法僱用童工的程度。」平均數為 3.30，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	內容
3	民智已開，對雇主並無好處，但特種行業對兒童仍有癖好。
4	同 20 題(雇主寧願冒著被處罰的危險僱用童工，可見處罰不重。)
6	勞基法已有明確規定。
8	仍然可見。
12	童工的僱用為雇主人事成本考量因素之一。
16	1.桃園已難隨處可見童工。2.教育水平影響公平就業性。
18	台灣不再是勞力密集工業區。
23	一般不常見到。
27	比率降低。
33	除國公營企業或民營大型企業均不會僱用非法童工外，一般中小企業亦少有僱用童工。
44	受到法令與輿論壓力的限制。

(八)母性保護

22. 女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主不利對待的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00022			VAR00022		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.9032	平均數		2.9333
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.74632	標準差		.73968
變異數		.557	變異數		.547
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		5.00

統計顯示，學者專家評估「女性勞工懷孕期間及育嬰期間及之後，不會遭受雇主不利對待的程度。」平均數為 **2.93**，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	內容
3	但遭調職或勸退仍時有所聞。
6	國公營事業單位較能落實。
8	私人機構仍受不利對待。
12	實施尚不徹底。
15	這部分不論公部門或民間企業，均有大幅改善，長足進步。
16	已達成共識。
18	我猜，情況惡化了。因為經濟下滑，失業率高，老闆不怕找不到別人，自己又快撐不住，如何再給什麼孕育協助！
23	大型廠家較佳，小型廠家較差。
27	比十年前進步。
33	依勞保局統計，去年申請生育給付人數超過 10 萬人，但申請勞保育嬰假者僅 3206 人，由此顯示多數勞工對雇主於女性勞工懷孕及育嬰期間，雇主可能會有不利於己措施，以致不敢或不願請假。
44	雇主多以其他名義先行解雇或求職時不予以錄用。

23. 勞工應享有育嬰期間及之後的工作權益保障，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00023			VAR00023		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.6129	平均數		3.3667
中位數		4.0000	中位數		3.0000
眾數		4.00	眾數		3.00
標準差		.80322	標準差		.76489
變異數		.645	變異數		.585
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		5.00

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

編號	內容
3	法令上當然是相當完備的。
6	雖有法令規範，惟執行成效不彰。
8	尙稱完備。
12	法令可再加強使其更完美。
16	法制 ok。
18	寫功課，台灣人一級棒；執法，一級爛。
23	以法令規範角度為佳，問題仍在執法及懲罰過程。
27	太佳，適可即可。
33	既有多數女性員工普遍認為全面實施育嬰假會降低企業雇用意願，應該顯示本項法令規範完備程度屬「佳」。
44	尙屬完備，但落實的多為公家機關。

(九)身心障礙者

24. 身心障礙者就業保障上，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00024			VAR00024		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.6452	平均數		3.5000
中位數		4.0000	中位數		3.5000
眾數		3.00	眾數		3.00 ^a
標準差		.70938	標準差		.73108
變異數		.503	變異數		.534
最小值		3.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		5.00

a. 存在多個眾數，顯示的為最小值。

統計顯示，學者專家評估「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 3.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	內容
3	政府有相當的重視，但是仍舊有多重困難，係因身心殘障者個人條件有異。
6	法令規範尚完備，但公立機構較能落實。
8	身心障礙保護法，政府採購法有明訂。
12	法令規範可再加強。
16	案例仍不足。
18	法令我不知，但絕對相信台灣的法律人都說得頭頭是道。
23	就其法尚可。
27	越來越好。
33	身心障礙者就業服務法雖已公布實施，但該法與勞動基準法等部分法規於適法性上有部分扞格，政府宜對該法進行通盤檢討修正，減少扞格情形發生。
44	因法令有規定雇用身心障礙者的比例。

25. 雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00025			VAR00025		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.7097	平均數		2.5667
中位數		3.0000	中位數		2.0000
眾數		3.00	眾數		2.00
標準差		.78288	標準差		.67891
變異數		.613	變異數		.461
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「雇主落實身心障礙者就業相關法令規定的程度。」平均數為 2.57，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	內容
3	只要合於雇用，雇主大多不會有刁難之情事。
6	中小企業及民間機構進用比例低，不易落實。
8	私人機構未落實。
12	私人機構落實狀況不佳。
15	大多雇主對雇用身心障礙者，意願不高。
16	仍不普遍。
23	國公營及大企業較好。
27	大致會依循。
33	除部分宗教或慈善事業願依法進用身心障礙者外，一般中小企業多不願進用身心障礙者，致政府希望落實事業雇主照顧身心障礙者美意不如預期。
44	一般而言雇主仍希望避免雇用身心障礙者。

(十)原住民勞工

26. 原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00026			VAR00026		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.6129	平均數		3.5000
中位數		4.0000	中位數		3.5000
眾數		4.00	眾數		3.00 ^a
標準差		.76059	標準差		.62972
變異數		.578	變異數		.397
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		5.00

a. 存在多個眾數，顯示的為最小值。

統計顯示，學者專家評估「原住民就業保障上，目前法令規範的完備程度。」平均數為 3.50，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	內容
3	原住民工作權益保障優於一般普通人。
8	原住民保障法有明訂。
12	法令明顯不足。
16	法令充足。
18	所有該有的法，都建立了吧。但外勞遍地，原勞卻常失業，法令可能有漏洞。
21	目前原住民就業措施並無完整法令規範。
23	尚可。
27	保障太多。
33	政府已訂有各種法規，要求企業多方雇用原住民族。

27. 雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00027			VAR00027		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.9032	平均數		2.7333
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.94357	標準差		.78492
變異數		.890	變異數		.616
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「雇主落實原住民勞工就業相關法令規定的程度。」平均數為 2.73，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	內容
3	一定要遵守。
4	仍依需求為重，不會為了落實原住民勞工政策。
6	雇主對原住民的偏差印象及歧視，原住民勞工就業不易。
8	公私立機關未落實。
12	雇主常考量其身份給予不同的待遇。
16	已普及化。
18	外勞充斥，原勞稍息，顯然有法不幹，或原勞自己不幹。
21	雇主對原住民仍有刻板印象。
23	一般國公營及大企業較好。
27	配合佳。

(十一) 失業

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

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00028			VAR00028		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.2258	平均數		3.1667
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		4.00
標準差		.76200	標準差		.79148
變異數		.581	變異數		.626
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「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 3.17，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	內容
3	許多人靠失業補助撐過難關。
4	勞委會有在配合實際修法。
6	多數失業勞工未能獲得政府的協助。
8	杯水車薪，助益小。
12	失業人口仍呈上升趨勢。
16	未見通案或即時規劃。
18	政府當然依法提出協助，能否足以令失業者安然過渡，我多少懷疑，否則何以東跳樓、西燒炭，因為不止失業問題，他們恐怕曾經貪婪，賭股或揮霍，自掘墳墓。
21	就保法實施後生活保障較過去為佳。但就業促進仍待改進。
23	設置窗口太少，資訊取得困難。
27	非能完備。
44	失業補助申請的方式還算透明。

(十二) 職業傷病

29. 遭遇職業傷病的勞工，在相關權益的保障上，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00029			VAR00029		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.3871	平均數		3.3000
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		4.00
標準差		.71542	標準差		.74971
變異數		.512	變異數		.562
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「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。

編號	內容
8	勞基法規定不完備。
12	勞工保險機制可再補充加強。
16	法令 ok。
18	台灣如先進國家，法令多如牛毛，完備程度我不明白，不差吧。
21	職業病認定機制已逐漸建立，對於職災範圍也參考國外制度，有所擴大。
23	職傷認證嚴苛，應再作放寬，政府之補助亦應加碼。
27	相關資訊多推廣。
44	法令規定各項損害補償辦法大致完備。

30. 勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益受保障的落實程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00030			VAR00030		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		2.9355	平均數		2.9333
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.57361	標準差		.52083
變異數		.329	變異數		.271
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞工遭遇職業傷病時，其相關權益應受保障，該權益受保障的落實程度。」平均數為 2.93，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	內容
1	職災之發生常見，取得職災給付者都不少多。
3	補償金額尚可。
8	憑雇主良心。
12	保障額度仍有不足。
16	申請較為複雜。
18	大公司，不錯；小號，可憐了。
21	勞工保險，勞基法與職災勞工保護法等對職災勞工保護日漸周延。
23	同 29 題，職傷認證嚴苛，應再作放寬，政府之補助亦應加碼。
27	推廣不夠。
44	造成肢體障礙會導致工作權益受損。

(十三) 老年

31. 勞工老年經濟安全的保障上，目前法令規範的完備程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00031			VAR00031		
個數	有效的	31	個數	有效的	30
	遺漏值	0		遺漏值	0
平均數		3.1613	平均數		3.3000
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		4.00
標準差		.77875	標準差		.74971
變異數		.606	變異數		.562
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「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 3.30，故學者專家的評估是呈「普通傾向佳」的程度。

編號	內容
3	勞工年老的經濟安全，一直被忽略，但高齡化的趨勢政府是要去積極規劃及制訂相關法律已面對之。
6	法令雖有規範，保障仍有不足。

8	有勞保年金，還好。
12	搭配國民年金，讓勞工自行選擇。
16	未跟上社會銀髮化的程度。
18	社會老化，老人選票超重要，但只知年金的消息一堆，還有什麼法令，我不清楚。
21	國民年金與勞工給付年金化後，法規已可稱完備。
23	並不保證永續及世代公平。
25	法令逐漸朝向完備改進中。
27	國民年金、勞工年金 97.10.1 才上路，仍未看出效果。
44	老人年金制度及勞基法的修正都有助於規範的完整性。

32. 勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00032			VAR00032		
個數	有效的	31	個數	有效的	29
	遺漏值	0		遺漏值	1
平均數		3.0000	平均數		3.0000
中位數		3.0000	中位數		3.0000
眾數		3.00	眾數		3.00
標準差		.81650	標準差		.59761
變異數		.667	變異數		.357
最小值		2.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「勞保老年給付，對勞工老年生活的實際保障程度。」平均數為 3.00，故學者專家的評估是呈「普通」的程度。

編號	內容
3	永遠趕不上通膨，但有做總比沒有好。
4	所得替代仍不高。
6	勞保年金即將實施，對工作年資長者，老年生活較有保障，年資短者，保障仍嫌不足。
8	勉強度日。
12	與現實無法契合。
16	同 31 題，未跟上社會銀髮化的程度。
18	最低活命的需求，大城以外，馬馬虎虎吧。都市裡，絕對不夠。
21	目前勞保老年給付為一次給付，未來年金化後將較有保障。

23	新創年金尚可，一次領勞工全無保障，政府應提經費比照公教人員之優惠利率，照顧勞工晚年生活。
27	很好，希望勞保年今未來不會有問題。。
33	保障額度仍生嫌偏低。(一般勞工退休時可領取之老年退休補助，大多不足 200 萬元，以目前銀行存款利率不高情形下，每年所能領取之利息可能不足以支付生活所需)。
44	目前為止勞保給付狀況大致正常，且目前法令著手調往月領制度，有助於勞工老年生活的規劃。

(十四) 勞動政策

33. 政府推動國公營事業民營化，對勞工權益的保護程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00033			VAR00033		
個數	有效的	30	個數	有效的	30
	遺漏值	1		遺漏值	0
平均數		3.3667	平均數		3.2333
中位數		3.5000	中位數		3.0000
眾數		4.00	眾數		3.00
標準差		1.03335	標準差		.85836
變異數		1.068	變異數		.737
最小值		1.00	最小值		2.00
最大值		5.00	最大值		5.00

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

編號	內容
3	以中華電信為例，員工的權益似乎縮水了，但公司競爭力似乎提升了。
4	造成勞工工作權沒有保障。
6	勞工權益較無保障。
8	有依法保障。
12	較私人機構保障多，惟仍有一段距離。
16	法制齊全，有其法律依據。
18	民營化的一些例子，只聞人人羨慕、忌妒。
23	先予結清年資，但休假及其他福利大致延續。
27	有依法處理，但員工均不贊成，不支持。
44	國營企業民營劃對勞工還是有部份程度的影響。

34. 外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量		
VAR00034		
個數	有效的	29
	遺漏值	2
平均數		2.8621
中位數		3.0000
眾數		2.00 ^a
標準差		.87522
變異數		.766
最小值		1.00
最大值		4.00

a. 存在多個眾數，顯示的為最小值。

統計量		
VAR00034		
個數	有效的	30
	遺漏值	0
平均數		2.6000
中位數		3.0000
眾數		2.00 ^a
標準差		.72397
變異數		.524
最小值		1.00
最大值		4.00

a. 存在多個眾數，顯示的為最小值。

統計顯示，學者專家評估「外勞政策對本國勞工勞動條件的保護程度。」平均數為 2.60，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	內容
3	不太清楚我們的外勞政策是什麼？
6	引進外勞影響本國勞工就業機會。
8	本國勞工就業會被排擠。
12	保護程度因雇主考量其成本，明顯不周。
15	外勞人數應不斷地定期評估，否則嚴重壓縮本國勞工就業機會，雇主亦多鑽營法令雇用外勞。
16	由經濟市場效益來看，無須太多保護。
18	政策一定四平八穩，玩法的人更道高一尺。
23	逐步放寬中，而且未有關連性的配套措施。
27	本國勞工不太勤勉。
44	開放的企業與開放的項目仍有規範。

35. 政府採取勞務委外、非典型僱傭型態，對勞工權益的保護程度。

第一次統計結果

第二次統計結果

統計量			統計量		
VAR00035			VAR00035		
個數	有效的	26	個數	有效的	30
	遺漏值	5		遺漏值	0
平均數		2.4231	平均數		2.4000
中位數		2.0000	中位數		2.0000
眾數		2.00	眾數		2.00
標準差		.75753	標準差		.67466
變異數		.574	變異數		.455
最小值		1.00	最小值		1.00
最大值		4.00	最大值		4.00

統計顯示，學者專家評估「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 2.40，故學者專家的評估是呈「普通傾向差」的程度。

編號	內容
3	政府可以減少勞工在退職後的所有支出（勞保、職災、退休……）而對人力派遣公司規範過少，當然對勞工權益是保障較低的。
4	造成勞工工作權不確定。
8	原有勞工失去飯碗。
12	勞動派遣只能解燃眉之急。
16	有其法律依據即可（ex:民法）。
18	凡勞務委外，都想寧可簽約金吃點虧，不要勞工權益的夜長夢多。
21	勞務委外及非典型勞動造成不安定就業，且使勞工薪資難以成長，甚至負成長。
23	雖未立專法，但現行規定亦未落實保障，形同默許新型態勞動關係，壓縮勞工權益。
27	沒保障。
33	政府將勞務外後，承包之民間公司，是否依法善待其公司受聘勞工，可能大有疑問，（因目前一般公司多已論件計酬方式轉交其員工承辦，導致其員工有工作始有薪資可領，工作中斷時則無薪可領，對勞工並不公平）。
44	資方獲益程度大於勞方。

附錄三、德慧調查評估人名單

王 葳	逢甲大學經濟學系教授
王惠玲	國立政治大學勞工研究所副教授
朱 信	國立成功大學環境工程學系教授
成之約	國立政治大學勞工研究所教授
朱傳炳	中華電信工會常務理事
江意華	大地工程技師公會總幹事
李昭平	中華民國全國航空業總工會理事長
沈景茂	淡江大學企業管理學系副教授
林仁昇	雲林縣政府消費者保護官
林明瑞	國立臺中教育大學環境教育研究所教授
邱明祥	苗栗縣總工會秘書長
胡健驊	國立臺灣海洋大學海洋環境資訊系教授
許文章	中華民國雕刻業職業工會全國聯合會
許繼峰	國立中正大學勞工關係學系暨勞工研究所副教授
陳柏菁	臺北市政府消費者保護官
陳德雄	中華民國理燙髮美容業職業工會全國聯合會理事長
程 俊	屏東縣政府消費者保護官
黃仁德	國立政治大學經濟學系教授
黃珍琪	東吳大學經濟學系副教授
楊明宗	中華民國全國駕駛員職業總工會理事長
蔡秋發	中國國際商業銀行產業工會理事
謝清泉	台東縣政府消費者保護官
簡金晃	彰化縣政府消費者保護官
藍朝卿	台北市結構技師公會理事長



社團法人中國人權協會簡介

~~~~~緣起~~~~~

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

~~~~~宗旨~~~~~

以保障與增進「世界人權宣言」所揭示之人權理念為宗旨。

~~~歷任理事長~~~

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

~~~工作內容~~~

中國人權協會之主要工作有人權理念之倡導、人權事件關切、台灣人權現況之研究調查、國內外人權組織之聯繫、法律服務等，並於1980年成立「中泰支援難民服務團」，1994年後轉型為「台北海外和平服務團(TOPS)」，援助對象由

難民擴大至落後、戰後地區需要援助的人；1999 年成立「台灣原住民工作團」、2000 年 12 月曾於泰安鄉永安部落成立「泰安關懷站」，以推動原住民部落兒童教育及心理重建為要務，現已完成階段性任務。

◎人權理念之倡導

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

◎人權相關法案之推動

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

◎人權研究與調查

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

◎法律服務

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

◎國際人權活動

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

與舉辦國際人權會議等。

◎ 國際人道救援

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

◎ 原住民服務

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

~~~自我期許與前瞻~~~

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

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

您的捐款，是我們行動的力量！

劃撥帳號：01556781 戶名：社團法人中國人權協會

劃撥帳號：19398472 戶名：社團法人中國人權協會(原住民工作團)

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

Chinese Association for Human Rights

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

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

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

E-mail : humanright@cahr.org.tw

What are Human Rights?

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

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

About Us (CAHR)

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

Main Objectives

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

Successive Chairmen of CAHR

The first chairman (1979~1981): Li-Wu Hang

The second chairman (1981~1983): Li-Wu Hang

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

What We Do

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

PROMOTING HUMAN RIGHTS

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

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

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

The Advancement of Related Human Rights Laws

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

Human Rights Research and Surveys

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

Legal Service

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

International Human Rights Events

In collecting and disseminating international information about human rights, and presenting our efforts to the world community, we act as an active participant in international human rights events and establish communication channels with our international human rights organizations. In concrete, we pay visits to international human rights organizations, receive international human rights representatives who

come to Taiwan, and not only attend but also organize international human rights meetings as well.

International Humanitarian Aid

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

Service to Aboriginal People

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

Looking to the future

The CAHR is a benchmark in the evolution of political, economic and social development in Taiwan and has its place that should not be neglected. Nowadays, human rights represent more the rights of living, as well as dignity, freedom, and a person’s right to development. The spread of the common value of human rights has also become a universal goal of all nations in the international community.

Since 1979, the CAHR has addressed itself to the spread of human rights values, promoting legislations related to human rights, showing our concerns and assisting the human rights events. The CAHR also presents researches on current human rights status in Taiwan, cooperates with other domestic and foreign human rights organizations, and provides indigenous and legal services. The CAHR founded TCRS in 1980 and transformed it into TOPS in 1994. The TOPS continuously sends

out trained personnel and resources to Thai-Burma to help the refugees. With donations coming from all around the world, we have been able to continue our mission for over 20 years.

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

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

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

Account No: 01556781

Account Name: Chinese Association for Human Rights

Account No.: 19398472

Account Name: Taiwan Indigenous Peoples Group (TIPG)

Account No.: 18501135

Account Name: Taipei Oversea Peace Service (TOPS)