

民國八十九年台灣勞動人權年度評估報告

國立政治大學勞工研究所

90.05.01.

壹、前言

國際勞工組織（ILO）甫於一九九八年第八十六屆大會中通過經各國勞資政代表全體無異議認可之「勞動基本原則與權利宣言（Declaration on fundamental principles and rights at work）」。勞動人權因此正式成爲今後該組織推動工作的首要任務，並且使得聯合國「世界人權宣言」、「公民及政治權利公約」及「經濟、社會及文化權利公約」中，揭櫫之有關勞動人權更爲明確、具體且可行。

此外，前述宣言之內容，因亦獲得一九九五年哥本哈根「世界社會發展高峰會」及一九九六年新加坡「世貿組織部長會議」的支持，致其在全球均具有高度的普遍性。

有鑑於此項世界勞動人權發展潮流之趨勢，本所秉乎勞動研究之專業客觀態度，自前（民國八十八）年起，與國勞組織同步，著手編製「台灣勞動人權年度評估報告」，提供社會各界參考，冀能增進社會各界對勞動人權問題之重視，進而有助於我國勞動人權之提昇水準。

此外，在呼應全球勞動人權普遍關懷的同時，本所自本次評估起，將在台灣受到特別關注的重大勞動人權課題，納入評估的範圍，以突顯其重要性。

貳、評估項目

此次評估之項目，除以國勞組織甫通過之「勞動基本原則與權利宣言」為依據，包括以下四項勞動人權領域，分別涉及八項國際勞動公約外，並納入失業與職災兩項在台灣受到特別關注的重大勞動人權課題：

一、 失業

二、 職業災害

三、 結社自由與團體協商權

(一) 結社自由與團結權保護公約 (1948, no. 87)

(二) 團結權與團體協商公約 (1949, no. 98)

四、 強迫勞動之禁止

(三) 強迫勞動公約 (1930, no. 29)

(四) 禁止強迫勞動公約 (1957, no. 105)

五、 平等

(五) 歧視(雇用與職業)公約 (1958, no. 111)

(六) 同酬公約 (1951, no. 100)

六、 童工之禁止

(七) 最低年齡公約 (1973, no. 138)

(八) 濫用童工公約 (1999, no. 182)

參、評估方式

一、 此次評估依據國勞組織之標準，以專家問卷方式進行，專家問卷請參見附件。

二、 受邀參與此次評估之學者包括：

（一）評估顧問：

黃越欽教授（本所教授、司法院大法官）

王世榕教授（文化大學勞工所教授）

陳小紅教授（本校社會科學院院長）

（二）評估委員：

江明修教授（本校公共行政學系）

張昌吉教授（本所）

成之約教授（本所）

焦興鎧副研究員（中研院歐美研究所）

楊通軒副教授（文化大學勞工研究所）

王惠玲副教授（本所）

劉梅君副教授（本所）

張其恆副教授（本所）

肆、整體評估結果

一、 整體評估分數： 59 分

二、 整體評語：

失業向來不是台灣最重要的勞動人權課題，但從民國八十五年
到去年之五年間，台灣的失業率從百分之一·五陡然上升到百分之
三左右，增加率達百分之百，尤其是中高齡失業人口增加近四倍最
是驚人。既有的各種失業對策與促進就業的措施，顯然已無法發揮
功能，失業問題躍升為台灣最嚴重的勞動人權課題。去年（民國八
十九）政府在緩和失業帶給國民的痛苦以及促進就業上，除有短期
的措施外，並未有建立積極的勞動市場政策之構想，其效果當然也
相當有限。

台灣的職業災害歷年來均居高不下，對於宣稱已邁入已開發國
家之林的台灣，令人尤為汗顏。去年七月發生的八掌溪事件，受到
全國的矚目，除了質疑政府救災體系應變緩慢之外，更突顯出勞工
工作環境的安全衛生所遭受到的嚴重危害。新政府將「安全的工作
環境」作為三大施政重點，對降低職業災害的成效尚不明顯。

解嚴以來，台灣之結社自由水準日漸提昇，民主多元社會的基
本雛形已經建立。不過截至去年為止，雖然經歷了政黨輪替，新政
府並以保障人權為標榜，但在職業團體（含勞工團體）的結社自由
方面，仍然存在著不少管制現象。雖然，這些管制已經隨著社會力
的成長，而日趨形式化，但相對而言，對於團結權的保障亦僅徒具
形式意義。對於職業團體結社自由管制之鬆綁，以及落實團結權之
保障，應是新政府提昇勞動人權水準當急之要務。但是，新政府並

未從長遠制度建立著手，反到以短線炒作自以為得意。在工時案以及全國性工會的承認上，離間勞資關係，分化工運團結，以博取社會同情，而有去年最惡劣的勞工政策之評。

因此，在缺乏實質的團結權保障與短視的勞工政策之環境下，工會並無實力與雇主抗衡，雇主也無從與工會溝通，不到三百份的團體協約，僅是配合政府政令宣導下的產物，內容也只能成為勞動法令的複印本，並不具備勞動條件共同形成的功能。

強迫勞動在台灣不但早為法所禁止，而且在實務上也屬少見。在政府的取締下，然強迫賣淫的案件以及外勞從事契約外工作等情形仍時有所聞。

台灣的雇用與職業歧視問題，去年仍受到社會各界的普遍關注，近年來並已成為勞動法制改革的重要議題。除已施行之身心障礙者保護法外，兩性工作平等法已經列入今年立法的議程。唯身心障礙者的雇用保護，以及兩性平權的課題，目前也僅處於起步階段，到達國勞基準的目標仍有相當差距。此外，原住民、年齡、中高齡、語言（國台客語）、外勞等歧視問題的改善仍有待努力。同工同酬原則雖已明定於勞動基準法之中，但據統計兩性薪資差異仍高達三成，尚有甚大的改善空間。

十五歲以下之童工雇用，在台灣亦早為法所禁止，在實務上卻仍有少數非正式部門與中輟生雇用的現象，受到社會的關注。此外，對於從事危險性與有礙教養工作的最低就業年齡，仍規定為十六歲，並未達到國勞基準的十八歲之水準。所幸的是政府刻正計劃草擬青少年勞工保護法進行改善。