

中華民國初次國家人權報告國際審查會議
經濟社會文化權利國際公約初次報告審查委員會
與政府機關之會議紀錄

*發言內容請依照法務部全球資訊
網人權大步走專區公布之會議影
音檔，本會議紀錄僅供參考

時 間：102 年 2 月 26 日上午 10 時

地 點：公務人力發展中心福華國際文教會館第 202 室

出席者：詳簽到表

Eibe Riedel 教授(主席)

我們會遵照原本的計畫，從現在到下午 1 點討論第 6 條到第 9 條的部分，下午則是討論第 10 條到第 12 條的部分，接下來我就把時間交給在場的代表，謝謝。

內政部入出國及移民署謝署長立功

主席、各位審查委員，首先代表中華民國政府及人民，對於各位在確保世界各國對經濟社會文化權利國際公約(下稱經社文公約)的尊重與落實方面所做的努力表示敬意，並且感謝各位專程遠道來臺，同意擔任我國經社文公約初次報告的審查會委員，我們以類似聯合國的審查程序對我國報告進行審查。臺灣雖然不是聯合國的會員國，也不是經社文公約的會員國，但是臺灣仍然主動舉辦報告審查會議，您來臺參與審查會議的實際行動充分展現了您對人權的堅定支持，值得世人來讚譽，而這次審查會議也將成為世界人權發展史上一個非常重要的里程碑。

中華民國在 1967 年 10 月 5 號就已經簽署了經社文公約，這充分表示臺灣對這項人權公約的重視與支持，儘管臺灣在 1971 年失去了聯合國的代表權，使得臺灣無法有效參與各項國際人權活動，但是在臺灣人民與政府的共同努力之下，人權仍有一定的進展，我國近日主動舉辦這場審查會議，就是自願遵守國際人權標準的一個典範。主席、各位委員，臺灣遵守經社文公約的態度是很明確的，它一直是我們在提升人權方面所要努力的方向，由於臺灣不是聯合國的會員國，因此我國只能以內國法化的方式，使經社文公約的內容成為我國法律的一部分，它的效力並且優於其他的法律，我國立法院在 2009 年 3 月 31 日通過了公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法(下稱兩公約施行法)，總統也在同年 4 月 22 日公布施行法，並在同年 12 月 10 日開始實行，總統雖然在 2009 年 5 月 14 日批准了公民與政治權利國際公約(下稱公政公約)以及經濟社會文化權利國際公約，但是批准書不被聯合國所接受，令人遺憾。

其實行政院相關的各部會一直非常努力，高標準澈底檢視我們相關法規是不是有符合兩人權公約的精神，以內政部為例，我們其實在內政部法規會就有這樣澈底檢視的動作，另外，像我個人擔任內政部入出國及移民署的署長，我們移民署於 2009 年 3 月就成立了移民人權的諮詢小組，其實我們也針對了婚姻移民的相關權益，彼此之間是不是衡平，不管來自哪一個國家地區，我們都充分討論，不斷在權益上做平衡的修法或措施上的處理。另外，像我國入出國及移民法第 36 條及第 38 條，各位都關心的，就是有關外國人強制驅逐出國或是收容期間的問題，我們都踐行一定的法制程序，使得驅逐出國者都有一定申訴的機會，收容期間也不會無限期延長，這個在過去是被人家批評的部分，在這幾年來我們都已經做過檢討或修

正，像我們剛剛講的移民署成立的人權諮詢小組，其實它也不是只有我們內部的委員來組成，我們有 9 位都是民間團體代表、學者專家，內部委員只有 6 位，這幾年來我們已經開過 12 次會議了，我們不斷檢討改進我們的作法，我舉的例子是個人所在的單位，其實其他行政院各部會也大概是採取類似的方法。

另外，我想提到這份初次報告有幾項特點，在此與主席和各位委員說明。第一點，這是臺灣主動依照聯合國條約締約國提交報告的形式及內容相關的準則，提出這份經社文公約的初次報告，報告撰寫過程歷經了一年，邀請了總統府人權諮詢委員會的委員、人權學者專家、政府代表及非政府組織召開了 82 場審查會議及編輯會議，並且在全國分區舉行了 4 場公聽會，在 2012 年 4 月 20 日完成並公布報告，且由總統主持初次報告的發表記者會，向國人及世界宣示我國對促進及保障人權的作為及決心；第二點，我們也非常感謝總統府人權諮詢委員會的委員、人權學者專家及非政府組織在報告撰寫過程中的貢獻與參與，在撰寫報告的過程中，我們充分與臺灣民間社會進行溝通與對話，聽取他們對於人權改進的建議，並將他們對人權的批判寫入了報告之中，作為政府改進的參考依據，我們在此要向總統府人權諮詢委員會的委員、人權學者專家及非政府組織致上敬意；第三點，我國也將依據委員會的結論性意見及國家人權報告的建議，建立人權的改善管考機制，對於各項人權缺失進行監督管考，並提出追蹤報告與定期報告，以尊重、保護及落實我國人民的公約權利。

在尊重國際人權標準的前提下，臺灣確實有些特有的文化價值，使得在人權進展上需要花費更多的時間與精力進行協調，因此人權的進展有時候不能一蹴可及，需要更多時間才能逐步達成。此外，臺灣長期無法加入經社文公約，無法接受經

濟社會文化權利委員會(下稱經社文委員會)的監督，使我國各項人權基礎建設與法律制度缺乏與國際聯繫交換經驗，缺乏接受國際監督的機制而影響 2,300 萬人民的人權，這是臺灣目前在國際社會的困境。

主席、各位委員，我要重申我國對於人權保障的決心與努力始終沒有改變，但是我們也知道在這過程必然有許多挑戰，我們期盼我國政府代表能藉由與各位之間的建設性對話，了解到如何遵循經社文公約的標準與價值，以適當方法逐步或儘速實現我國人民受公約所保障的權利，最後，祝福主席及各位委員身體健康，萬事如意，謝謝。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝您的發言，是不是還有其他人要發言呢？如果沒有，我就把時間交給我的同事，我想他會有幾個問題想提出來。

Theodoor Cornelis van Boven 教授

謝謝主席，我很高興能再一次與政府代表碰面，和各位做意見交流，尤其是針對經社文公約第 6 條到第 9 條，在這裡我想要做一般性的意見陳述，基本上這和所有國際公約都是有關的，這些權利是屬於每一個人的，每一個人都有這些權利，這是我們必須要謹記的，人權不只是公民的權利，而是所有人類的權利，在這前提之下，我選了幾個議題是我認為非常重要的議題，不只是在臺灣，而且是在一般整體概念裡都非常重要，我選了三個，但在聽完昨天的報告，還有一些公民社會的組織和團體代表，像是代表殘障人士的組織，我在這裡就列出四個議題，是有關殘障人士的僱用，所以在此有四個議題要跟各位討論。此外，根據昨天的作法，我沒有辦法全部做處理，而是一個一個來看。

首先，第一個議題是關於外勞或移工的議題，這在臺灣的確是一個重大議題，在其他國家也是如此，我並不是指從北美或歐洲來到臺灣工作的人，我指的是比歐美人士更弱勢的人，這些人都是來自於臺灣鄰近的國家，比如說印尼、越南、菲律賓和其他臺灣鄰國，這些勞工是比較弱勢的，他們來到臺灣希望能尋找更好的生活，或是能在臺灣建立起他們的新生活。講到外勞的議題，其實是有非常多的面向，我不能完全討論各個面向，我想還是有其他問題是跟外勞有關，在之後也會一一浮現。

第一個，我想提出來的是關於勞工招募的問題，也就是移工進入臺灣的問題，有些仲介透過這樣的仲介工作賺取非常多的獲利，也就是把外勞帶到臺灣，從中得到了很大的利潤，我想知道政府如何處理這些仲介的相關議題？很多的仲介並不關心如何保護移工的權利，反而是以獲利為主要目的，有時甚至是以剝削的方式獲利，有時這些仲介費反而會造成外勞很大的負擔，甚至在這些外勞返回自己的國家後，他們還是得付錢給這些仲介，對這些外勞和他們家庭都是很大的負擔，針對這些問題，我的提問是政府在這方面的作為是什麼？如何減少仲介剝削外勞的問題？是不是有促進外勞在臺灣的直接僱用，而不用經過仲介，有沒有這方面的作為呢？這是我提出來的第一個問題，也就是針對外勞的招募或外勞進入臺灣的問題。

我在這裡還有幾個其他的問題，也是針對移工的問題，另外一個我想提出的面向是關於雇主及外勞之間的關係，有些雇主是嚴加控管外勞，有時會扣住他們的護照或強制他們存錢，此外，還有許多的限制，像是外勞如果要換雇主的話，有非常多限制，針對這部分，我想知道外勞更換雇主的權利是什麼？也就是勞資之間的關係是什麼？雇主跟外勞之間的關係是如何？

另一個我想提出來的問題，我想也是敏感的問題，講到家事外勞，往往可能會受到性侵害或性騷擾的風險，或是經常超時工作卻沒有得到超時工作的薪水，有很多在家裡工作的外勞，他的工作條件也不好，政府有哪些作為來改善這一方面的問題？據我了解，在勞工保護法方面有在起草要涵蓋到外勞，我們經常會遇到一個問題，也就是這些法案的草擬都立意良善，可是卻沒有辦法儘快實施，所以針對家事外勞的保護方面，政府的作為在哪裡？這又讓我想到勞動基準法(下稱勞基法)，勞基法是適用於國內外的勞工，可是在家事外勞方面卻沒有受到勞基法的保護，所以在這部分有沒有什麼方法能改善這樣的情況，讓勞基法可以一體適用？也可以適用在這些家事外勞身上而不被排除在外，有沒有什麼作為可以讓勞基法一體適用在所有勞工身上？

接下來我還要提出一個問題，也就是外勞的薪資和本國勞工薪資脫鉤的問題，我了解某些政府官員認為應該要做這樣的脫鉤，因為外勞應該要以他們本國的薪資水準做給付，而不是以臺灣的薪資標準做給付，如果這樣的脫鉤狀況被實施的話，我想會造成經社文公約第7條的違反，我想聽聽政府針對薪資脫鉤提案的立場是什麼？是不是採取一個支持的立場？還有其他問題在今天早上一一浮現，我們今天早上和許多非政府組織的代表碰面，我們討論到沒有身分的外勞，主席提到我們知道在許多國家都有類似的問題，在歐美也有類似問題，所以這是一個真實的問題，我之前有提到人權是適用在每一個人身上，包含所有的人，當然也包括這些沒有身分的勞工。今天早上我們也討論到一個議題，有一些非常基本的權利，例如食物、庇護、醫療服務，不管是有身分或沒有身分的勞工，都不應該被剝奪這些最基本的權利，尤其是弱勢的人。

今天早上我們聽到假設有人需要立即、急迫的醫療服務，

有些人的生命受到威脅，政府的立場好像是與我們無關，因為我們不負責這些沒有身分的勞工，因為沒有身分是他們自己的錯，所以這些沒有身分的勞工需要照顧的時候，只能透過非政府組織提供協助。我知道這個問題在我自己的國家也是非常嚴重，可是我覺得至少地方政府或是醫療人員可以提供立即的援助，我們不能任由一個人，不管有沒有身分，在緊急的情況下得不到醫療服務，所以我也想請問政府代表，是不是可以請求你們擔起一定的責任，馬總統之前也有提到希望成為一個保護人權、捍衛人權的國家，我覺得這樣的醫療照顧權利是最基本的權利，這是我針對外勞所提出來的問題，當然還有其他像是最低薪資等的議題，稍後我們會再提出。

Eibe Riedel 教授(主席)

好，接下來我就請在場的代表，是不是能針對剛才提出的問題做出回應，可不可以先簡單說明您代表的單位。

內政部入出國及移民署謝署長立功

剛才很抱歉，我沒有先說明，我是內政部入出國及移民署的署長，也是我負責我們今天早上場次的工作。接下來因為剛才的問題和勞委會比較有關，等一下是不是就請我們回答問題的代表先說明服務於哪一個單位，負責什麼樣的職務，讓我們與會的委員都能了解，剛才提到四、五個問題，是不是先請勞委會代表先回答？

行政院勞工委員會職業訓練局外國人庇護管理組代表

主席、各位委員大家好，我是勞委會職業訓練局外國人庇護管理組組長，剛剛委員提到的問題，我就依序答覆。第一個部分有關外籍勞工來臺遭到仲介剝削的問題，我想臺灣政府基本是基於保護外籍勞工的立場，針對有關仲介剝削的問題，我

們政府已經有明定仲介的收費標準，如果仲介收費超出標準，我們會依規定核處，甚至做出停業的處分，所以在我國針對仲介的部分已經有做出相關明確的規定。在國外的部分，我們已經積極與外勞來源國洽談，希望他們也能訂立合理的仲介標準，並且雙方政府能加強取締超收的費用。另外，我們也避免外勞來臺工作被超收費用，所以我們現在跟外勞來源國有訂立一個工資切結書的驗證，工資切結書要經過驗證之前，須經國外仲介、國內仲介、雇主和外國人這四方的簽訂，來臺的所有相關費用都必須在工資切結書裡載明，而且未來如果他到國內有被超收相關費用的話，臺灣政府會依法裁處相關的仲介。我們也明定仲介不得向外勞代收費用，也就是說外勞來臺所衍生的相關費用都必須由外勞自己繳付，而不是由仲介代收，我們擔心仲介代收後卻沒有幫他做繳付的動作而將錢收走，為了保障外勞的權益就做了這樣的規定。另外，雇主會與外勞訂定勞動契約，未來這個勞動契約簽訂的勞動條件和薪資規定不能不利於我剛所提到的工資切結書，條件要比工資切結書來得好，這是我們針對第一個仲介剝削的問題所做的答覆。

第二個部分是雇主和外勞之間的關係，像剛提到的雇主會控管他的護照或強迫他存錢，依照我們目前法令的規定，雇主不能扣留外勞的財務，包括護照、錢財，更不可能要求他存錢，未來我們也要修訂相關的法令，目前法令是沒有這麼嚴謹，但我們未來要求雇主一定不得扣留外勞的護照或強迫他存錢。另外，剛剛有提到轉換雇主的限制，目前外勞如果有不可歸責的原因，我們是同意外勞轉換雇主的，譬如雇主有違法、被看護者死亡或是工廠關廠、歇業等情形，這些外勞都可以轉換雇主。另外，我們在幾年也持續在推動三方合意，原雇主、外勞和新雇主之間，如果找到一個三方合意的情形，我們也同意外勞再轉換雇主。另外，我們最近也在研議，為避免外勞有逃逸

的情形，像是外勞與原來雇主有勞資爭議，但原雇主又不願意讓他轉出，因為他有受到名額的限制，所以我們最近也在研議，只要雇主同意讓外勞轉出，他的名額不會受到限制，目前我們持續在做修法的動作。

回到第一個部分，剛剛有提到直接聘僱的部分，我們也在2007年12月31日成立一個直接聯合聘僱服務中心，這個服務中心主要是服務雇主，如果雇主願意不透過仲介，由雇主直接申請，他就可以免去仲介費用。我們這個聯合服務中心在2007年12月31日就已經成立了，成立之後我們節省了很多外勞的服務費用，包括雇主的仲介費用也都省下來，我們都有做統計，事後可以提供委員參考，我們從2007年12月31日後直接聘僱外勞的人數，我們可以在事後提供給委員參考。

第三個部分，剛剛有提到家事外勞有較高的性侵風險和超時工作的問題，這部分請我們另一位同仁報告，現在有在擬定一個家事勞工保障法的規定，在家事勞工保障法立法之前，我就我們現在的作為做簡單說明，如同我剛剛講的，外勞要來臺灣工作之前必須和國內仲介、國外仲介、雇主和外勞這四方簽訂工資切結書，工資切結書必須經過來源國的政府驗證，確認勞動條件和薪資給付都在這個工資切結書裡明定，未來雇主和外勞若簽訂勞動契約的話，他的勞動條件和薪資不能比工資切結書來得差，所以目前我們在家事勞工保障法還沒有通過之前，我們對外勞有做這樣一個保障措施，這部分我想等一下我們同仁會再針對家事勞工保障法再做說明。

第四個部分，剛剛談到薪資脫鉤的問題，我想馬總統和勞委會主委已經在各個場合公開承諾本、外勞的薪資不會脫鉤，所以外勞來臺工作一定適用國內相關法令規定，做簡單說明，謝謝。

Virginia Bonoan-Dandan 教授

這是一個後續的問題，我想提到的是對於外籍勞工在轉換雇主時，是否需要支付費用呢？這部分我聽得不是那麼清楚。另外，外勞的薪資當然是在離開他們的原住居國時就要簽訂，在這部分，我的第二個問題是和這些非法外勞有關，他們有什麼保障？我知道他們是非法的外勞，但人權的部分也應該得到保障，在這方面，臺灣政府提供這些非法外勞什麼保障呢？譬如說他們在更換雇主時沒有任何保障、沒有薪資上相關協議或合約，所以基本上他們非常容易受到剝削。我的第三個問題同樣也和非法外勞有關，臺灣政府是否有任何方法可以提供這些非法外勞合法在臺灣工作的機會呢？譬如說每年提供多少名額這樣的作法，是不是請您回答這些問題。

行政院勞工委員會職業訓練局外國人庇護管理組代表

第一個，合法外勞轉換雇主的部分，剛剛有提過，外勞進來時，我們有訂定一個仲介的收費標準，所有費用都已經涵括在那個費用裡，轉換雇主是不需要另外收費的。第二個，非法外勞保障的部分，其實我們在處理外勞相關事務時也發現一個合法外勞成為一個非法外勞以後，其相關權益會受到很大的損害，我們也不希望這些外勞變成非法外勞，所以我們有成立一個「1955」二十四小時的諮詢服務專線，如果外勞在受聘僱期間有遭受到任何不平等的對待，我們都希望他透過這個服務專線檢舉或申訴。我們接受檢舉申訴後，我們會請地方政府協助，因為我們擔心外勞變成非法之後，他的相關保障會變成沒有了。第三個，針對非法外勞人權的部分，如果非法外勞真的是人口販運被害人，我們目前有訂立一個人口販運被害人工作許可及管理辦法，針對這些人，我們還是同意他在臺灣居留，而且同意他繼續工作，我想這些非法外勞如果有遭受到任何權

益上損害，基本上也可以透過 1955 做檢舉和申訴，簡單說明，謝謝。

Virginia Bonoan-Dandan 教授

我想在此可能有些溝通上的誤解，我知道您試圖回答有關外勞人權保護的部分，如果他們被剝削的話，可以打 1955 專線，可是如果我是非法外勞的話，我真的敢打電話給政府嗎？把我的非法身分公布給政府嗎？第二個，非法外勞跟人口販賣的情況不太一樣，這兩者不太相同，我想這個保護的部分，是和剛剛我的同事提到的相關，就是非法外勞他們在臺灣到底享有什麼權利？我知道聽起來好像有點矛盾，就是這些非法外勞會有怎樣的權利？但他們確實是要享有一些權利的，在這部分我想除了少數的差異之外，非法外勞和合法外勞的人權應該是相等對待的，我們不要談他們的合法性，而是談他們做為人而有的人權，人口販賣的受害者和這些非法外勞的情況是不太一樣的，是不是您想回應一下呢？

行政院勞工委員會職業訓練局外國人庇護管理組代表

非法外勞基本上還是受到我們勞基法的保護，仍受到國內相關法令的等同保護，只是因為他今天的身分是非法外勞，剛剛委員有提到他可能不太敢透過 1955 專線，不過基本上他工作時的相關保護，包括未來職業災害勞工保護法裡都有制定相關的規定，這些非法外勞仍有適用職業災害勞工保護法的一些相關規定，這是針對勞工保護的部分。另外，之前委員有提到醫療的部分，我想這部分等一下請相關主管機關回應，我想針對勞工的部分，目前勞工受的法規都是一樣的。

內政部入出國及移民署謝署長立功

我做一下補充，其實剛才我們提到很多都是所謂的非法外

勞，對於非法外勞，基本上政府的立場既然有所謂的合法者和非法者，則對待上會有若干的差異，但對於基本人權的部分，身為一個人，我想我們都會尊重的。

剛才勞委會代表提了很多相關說明，我舉一個正好是實例，其實這是今天報紙我們移民署嘉義縣專勤隊所偵辦的案子，昨天才偵破的案件。這是一位印尼籍來臺擔任看護工作的女性外勞，她的雇主剝削、故意拖延並苛扣她的薪水工資所得，同時，這例子裡也有對她做一些猥褻的情形，所以她就逃跑了，在這情形之下，這雇主就報她是逃逸，其實他是企圖脫卸他的責任，我們移民署嘉義縣專勤隊知道這情形後，不只是平反她的冤屈，讓她重新獲得合法的工作權，同時我們也將她的雇主加以法辦，其實這樣的例子並不是第一天發生在臺灣，我們也知道的確有若干雇主對他所僱用的對象並沒有很好的對待，但我們現在有很好的制度來協助這些人，包括現在只要查獲到逃逸外勞時，我們都會詢問他是不是被害人。我們有一個人口販運防制法，這個法裡無論是苛扣工資、強迫儲蓄或扣留護照，這些都可能構成臺灣的人口販運罪名，因此我們對於這樣的情形，要求查獲人員第一個先瞭解他是不是被害人，因為他有時候不是故意跑掉，在這情形下，他是可以阻卻違法的。換言之，他如果原來有些刑事或行政上的責任，但因為受到雇主不當的對待，他還是有可能會工作，像剛才關心到他會不會不敢打電話，像勞委會 1955 專線有接過，我們移民署也有接過檢舉電話，因為臺灣社會很多人民都知道，如果你遭受到雇主不當對待時，你只要勇於檢舉，政府一定有單位會幫你處理這樣的問題，過去這樣的案件非常多，不至於不敢打電話。我們查獲到這些，他是 victims，不是罪犯，因此我們不論是用收容或 shelter，我們會做安置保護，如果他需要工作，我們還可以保障他的工作權，而且我們可以發給他停留的許

可，這個許可是可以一直再延期的，我們目前是有這個機制存在。

過去也是有發生一些，像我們移民署大概在一個禮拜前，正好也是印尼的外勞生小孩，她住在一個很小的地方，她沒有錢，我們移民署主動募款、捐贈奶粉，讓他可以回到自己的國家，這是在高雄發生的，我只舉這一個禮拜，就有好多這樣的類似個案，我們今天處理勞工的問題不只是勞委會在主管政策，事實上在很多下游的處理單位，勞委會是負責我們整個外勞的政策，可是在執行層面碰到各種不同的問題，如果等一下講性侵害或性騷擾，我們家防會也可以做說明。其實我想強調臺灣政府不是只有單一部會處理外勞問題，各位想想看，我們如果對於非法外勞的權益如此重視的話，我們對合法外勞當然會有一套機制處理，或許剛剛講的家事勞工保障法可以再繼續做一些補充。

另外，我再做一些有關醫療的補充說明，我昨天正好到我們移民署的一個單位去了解，我知道其實現在很多的外勞可能在臺灣賺了錢，可以自己支付醫療費用，我想有錢來支付醫療費用這絕對是合情合理，可是如果他真的沒有錢的話，我們會想辦法，譬如說他是印尼人，我們會請印尼駐華機構的辦事處能負擔一部分的費用，或者我們移民署會編列一部分的公務預算，或者在醫院裡，其實也有做社會公益的費用，有些費用是醫療院所來吸收。另外，臺灣有一些 NGO 團體非常熱心，如果真的有需要的人，他們也會主動捐助，其實我們是透過這樣的網絡，基本上這些問題並不會是太大的困擾，我想做這樣的補充，謝謝。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝。我們現在要開始處理另外一組問題，請 Philip G.

Alston 教授提問。

Philip G. Alston 教授

謝謝主席，首先我想延續之前我們針對外勞的討論，移工就像是 Theodoor Cornelis van Boven 教授剛剛有提到的，在每一個國家其實都是一個問題，包括他們所接受到的待遇等等，我相信臺灣已經採取了很多的作法處理特定的問題。但看起來好像尤其是關於勞動條件，這情況似乎還是很有問題，比如說我想去法庭，基本上這還是一個理論的作法，以及有任何的申訴，往往被忽視的機率是很高的。我在想有沒有任何的空間可以考量一個新的機制，這個新的機制可以提供非正式的管道讓外勞可以提出申訴，再結合一些像是調解的服務，換句話說，我們不要讓他立刻走法律的途徑，因為法律的途徑可能往往是立刻被駁回，或只是把他們遣返回國，是不是有什麼非正式的機制或管道，也許讓某一個政府單位以暫時的管道處理，目前我們蒐集到的資訊，雖然剛才代表提到有各個機制處理問題，但好像有很多地方還是沒有辦法有效解決或處理。

Eibe Riedel 教授(主席)

好，我稍後再回來您的問題。Heisoo Shin 教授也有些問題想提出來，針對女性和其他勞工議題，她有些問題想提問。

行政院勞工委員會勞動條件處代表

有關家事勞動者的權益做一點補充，剛剛有提到為什麼多數從事家事工作者有很大部分是屬於外籍移工，他沒有辦法一體適用勞基法所有規定。我國勞基法如果適用的話，就不會分本國籍或外國籍，它會一體適用，現在的情況是屬於家事工作者沒有辦法透過一體適用勞基法所有規定，因為我國勞基法最早是從工廠法演變而來，它是以一個營利的事業單位，僱用多

人的組織做設計，是考量雇主有相當的承擔能力，可以照顧勞工所有權益，對雇主課予勞動條件上相當嚴格的責任。

家事勞動者比較特殊的是，大部分只有僱用一個人，也有可能是親屬間的互相協助，近年來由於允許外籍勞工進來從事這部分的工作，可是在執行上以整個勞基法保障的話，會要求這些弱勢的雇主，甚至是獨居的人士負擔勞基法像工廠雇主一樣的責任，可能有困難，我們考量到這個情況，也向許多 NGO、相關團體、相關機關共同溝通。我們近年來以朝向制定專法的方向努力，我們已經提出一個家事勞工保障法，裡面的規範包括最低工資也要像勞基法裡的基本工資相同，他的休息、例假、請假、特別休假，尤其是請假、例假、特別休假，基本上都會跟勞基法的規定幾乎是一致的。此外，也規定雇主要幫勞工保勞工保險，全部的案子已經送到行政院審查，現在還在審查過程，我們也努力希望早日能將這個法推動完成立法，對這部分做更佳的保障。至於外籍勞工屬於家事勞動的這部分，目前為止，以各個外籍勞工移出的國家來說，他們也對於他們勞工的契約有相關的規定，要求這些雇主要切結、遵守，我們外籍勞工的管理單位職訓局也有在做一些監督，以上。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝，再把時間交給 Philip G. Alston 教授提出問題。

Philip G. Alston 教授

謝謝您剛剛的回答，我想強調的重點是，在您敘述的這些原因裡，家事勞工，尤其是外籍勞工是容易受到剝削的，在這過程當中，我們應該要能為這部分的勞工提供一些法律的保障，但第二個我想強調的是，因為這群勞工的弱勢環境，使他們很難跟一些其他比較有組織的勞工或是企業組織的勞工有

相等條件爭取他們的權益，所以是否考慮建立一個具系統化但不這麼正式的一個機制解決相關的爭議？這是我個人的建議。

我的第二個問題，或許 Heisoo Shin 教授也會進一步提到，我要談的是勞動市場的問題，就是跟性別平等有關的部分。我們知道臺灣出生率的下降是一個對勞動市場相當重要的問題，這是我們為什麼在這邊討論外勞的問題，主要是因為臺灣的出生率相當低，而且還在不斷下降中，而在出生率低所帶來的主要問題之一，是勞動市場女性勞工的問題，如果勞動市場對女性不友善，她們就比較不容易兼顧工作和母親的天職。我們得到一些資訊，就是平均女性薪酬大概只是男性勞工的 82% 而已，相對是比較低的。另外，也有些相關問題，就是產假的時間，在臺灣只有 8 週產假，目前沒有相關的措施能讓女性能兼顧母職和維持她們的工作。另外，出生到 5 歲這個過程的托嬰服務，相對來說也是一個問題，所以勞動市場的需求、出生率的降低，但政府好像也沒有採取主要必須的措施，使勞動市場對女性勞工來說更友善，是不是有任何相關提議解決這個問題？這樣的提議能如何改善女性勞工的條件及狀況呢？

Eibe Riedel 教授(主席)

先請代表回應，待會 Heisoo Shin 教授再進一步提出問題。

行政院勞工委員會職業訓練局外國人庇護管理組代表

Philip 教授所提出的第一個問題，勞委會在這先做回應。針對如何建立一個系統化的申訴，由非正式機制解決這個爭議，我想委員都很清楚，有些外籍勞工很擔心自己去做檢舉或申訴後，會不會遭受到不當的對待，所以我想我們針對外勞來臺工作建立系統的機制：第一個，他入國之前，我們就透過來源國辦理一些講習，讓他了解臺灣的法令規定、他所得到的薪

資報酬和一些他應該給付的費用。第二個，入國以後我們就分成兩個部分，第一個部分是我們在機場有接機服務，接到外勞以後，我們就發給他在臺工作相關基本宣導手冊，讓他知道臺灣的相關規定，包括法令規定和一些他應該要注意的事項；第二個部分是他在工作期間，我剛剛有提到我們設立了 1955 二十四小時的服務專線，如果他有遭受到不平等的對待或是需要法律諮詢，都可以透過 1955 來申訴，依照我們目前的統計，1955 平均每個月大概可以受理到 2 萬通的電話。第三個，在出國之前，我們擔心有些外勞因為還未到他的聘僱期限，跟雇主之間有些勞資爭議，他的雇主惡意將他遣送回去，所以我們在這有做所謂的解約驗證，如果外勞還未到期之前，雇主要和外勞解約的話，必須要到當地縣市政府做解約驗證，出國之前到機場時，我們機場也設立一個申訴的服務專線，如果在臺灣有遭受到不平等的待遇，包括雇主積欠工資，都可以透過這個機場的申訴服務，我們會把這個申訴服務給地方政府查處。

我剛剛講的是針對外勞，其實他有相當的管道，包括資訊來源的獲知和申訴檢舉的管道，可是剛剛 Philip 教授特別提到如何建立一個非正式的機制，我想這是滿重要的，目前我們在各縣市政府都有一些諮詢人員，我們希望很多案子透過 1955 或是機場服務去做申訴，我們很多案子都是透過諮詢人員先做初步、非正式的調解，包括最後可能轉換雇主或是一些勞動條件的部分，如雇主積欠薪資，都可以透過這樣非正式的調解，幫外勞要回他應有的權益，我想這部分目前來講很多的外勞案件都在這個非正式的機制下處理，只有少部分案子會正式到勞資爭議的調解，我們目前機制處理有這樣的方式，簡單說明，謝謝。

Philip G. Alston 教授

謝謝您的回應，您提到每月有 2 萬通電話，您有沒有對這些電話的處理結果做一些統計呢？譬如說電話當中有多少百分比的電話是有伴隨後續的特定行動？

行政院勞工委員會職業訓練局外國人庇護管理組代表

我剛剛有提過一個月大概有 2 萬通的電話，當然我們有針對電話的類別做一些統計。第二個部分，這些統計如果涉及到申訴的案件，我們會請地方政府查處，這些查處我們都會做一些管制，看查處的結果是怎樣、有沒有結案，都會做些管控的動作，目前我們整個系統已經可以做到這樣的步驟了，謝謝。

Eibe Riedel 教授(主席)

我想確認一下，事實上是有這樣的監控機制，看這 2 萬通電話的結果如何，但評估的機制是已經存在，還是計劃要進行呢？

Philip G. Alston 教授

我想您剛剛提供給我們的資訊是非常可取的，為了能讓我們相信這個機制確實有效，我們需要一些統計數據，能確保一些重要的案件，您剛剛說一些比較重大的案件可以交給地方政府，但地方政府可以採取什麼步驟呢？是要叫這些外勞閉嘴，不然他們就會被驅逐出境，還是能得到妥善的處置呢？您有沒有任何相關數據說明這 2 萬通電話最後是以什麼途徑解決？主席剛剛的問題是有沒有一個系統存在，來評估地方政府對這些轉交過去的案件是否能有效解決？

行政院勞工委員會職業訓練局外國人庇護管理組代表

我們這 2 萬多通的案件有大部分是屬於諮詢的案件，有一部分是屬於申訴的案件，如同剛剛委員提到的，我們會把它派

到地方政府查處以後，當然不是如委員所講請外勞出去，絕對不是，包括剛剛署長所提的案例，都是透過 1955 以後，可能都請縣市政府查處，發現有薪資給付的不一樣，我們會透過我剛剛講的非正式機制，要求雇主和外勞之間做一些調解，雇主應該給付的待遇就應該要給付給外勞，絕對不會叫外勞出去，我們目前的作法絕對不是這樣。第二個部分，剛剛委員提到相關的數據資料，這部分會後再提供，因為目前派案出去以後，這個案子有沒有結案、結果是怎樣，我們都有一個部門在管控，這個資料我們會後可以再提供。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝您的說明，真的對我們相當有幫助。在統計數據方面，通常一次性的數據我們比較不感興趣，我們希望能看到數據逐年改進，如果沒有改進的話，我們也希望知道沒有改進的理由是什麼，這是我們第一次來做審查，在未來的報告當中，我們希望數據能進一步分析說明，不過謝謝您的回答，是不是還有其他的問題呢？

Philip G. Alston 教授

女性勞工的問題，好像還沒有回答到。

行政院勞工委員會勞動條件處代表

以下就有關女性工作者的部分做一些報告。剛才提到的是女性勞工的工資相對於男性勞工來講有些落差，以 2011 年為例，大概是 17.6% 的差距，可是我們回頭看十多年前，在 1989 年的情況是 22.3%，也就是說在這十多年來，數據是有拉近的，相較於亞洲的其他國家，包括韓國和日本，臺灣的差距是相對地少，而且是逐年縮減中。以初入職場來講，初入職場的青年工作者男女差距大概是 10% 左右，這個數據是更相近的。

此外，有關產假的部分，中華民族有所謂坐月子的概念，大概是指母體生產後有 1 個月左右的休息，這是原來在習俗上的情形，可是在我們現行的勞基法是產假有 8 週，這 8 週的時間雇主要給付全部的薪資，由雇主完全負擔薪資，並不是透過保險，在生產的事實發生後透過保險的部分，勞工可以另外取得 1 個月投保薪資的生育補助。此外，產前的部分，勞工如果經由醫師根據產婦的個別情況評估有安胎的需求，勞工可以請安胎的病假，有多少天的需求，就可以請足多少天，在產前的部分，母體的照顧是已經有明定法令，產前的部分其中的 30 天是可以有一半的薪水，由雇主全額負擔，原則上保險的部分是做一些補充。

此外，針對婦女勞工如何和剛出生的子女等育嬰需求的聯繫，現行的規定也已經有了，勞工為了撫育未滿 3 歲的子女，可以申請育嬰留職停薪，育嬰留職停薪在 3 歲以前最長可以申請 2 年，雇主是不可以拒絕的，在這個申請期間最高可以有 6 個月的投保薪資的津貼，這是 6 成的部分，6 成的投保津貼最長是 6 個月。此外，針對女性工作者，勞基法還有規定，如果勞工懷孕，勞工可以申請改調比較輕易的工作，為了哺育她的年幼子女，工作時間內有哺乳時間，每天有 2 次半小時的時間。如果需要帶小孩撫育的需求的話，還可以申請減少工作時間，減少多少工作時間可以跟雇主協商，工資的部分現在是沒有規定雇主要給付，可是我們看到有些事業單位會衡量它的負擔能力，會提供優於法令的福利，這是目前法令的情況和規範。有關產假部分是否再做延長，以及整體為了少子化是否再有其他措施，整個政府都一起在努力、思考，有的部分是在內政部的範圍推動，這部分可能要由其他單位補充。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝，有沒有給爸爸的育兒假呢？您想補充回答，好的，請說。

行政院勞工委員會職業訓練局身心障礙就業訓練組代表

大家好，我是職訓局的組長，我姓蘇，我想補充對女性就業平等上的努力。在我們所主管的就業服務法第 5 條提到，我們有 16 項就業歧視禁止的項目，其中就包括性別的部分，這樣的就業歧視可以經過一定程序的調查跟評議，如果成立的話，我們可以處他新臺幣 30 到 150 萬元的罰鍰，以 2011 年的數字來看，有 46 件歧視的案件成立，申請案有 337 件，雖然只有 46 件評議成立，但有 337 件的案量，這 337 個案件裡有 48.97%，也就是將近一半，有 165 件都是性別歧視的案件，也就是這樣的數字，可以顯示更多的國人知道可以運用這樣的就業歧視的管道爭取他們工作上的平等。

Alston 教授剛剛有提到對男性的部分，是不是有些性別平等化的思考？在臺灣的法令裡，我們早期是對比較弱勢的女性就業有一些協助措施，舉例來講，早期有個特殊境遇家庭，這些是我們要優先協助的對象，但在性別主流化的潮流裡，我們已經將適用對象修正為特殊境遇家庭，這是一個項目，從只對女性協助，如果是對特殊遭遇的男性，也是我們協助的對象。另外，也是法條裡我們特定要服務的對象，就是獨立負擔家計，在以往我們協助的是獨立負擔家計的婦女，而在近期的法令，我們也修正為獨立負擔家計者，也就是包含男性，比較弱勢的民眾也是我們要優先協助就業的對象，以上補充說明。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝，我先請 Heisoo Shin 教授發言。

內政部入出國及移民署謝署長立功

不好意思，有兒童局同仁要再做一些補充。

內政部兒童局代表

各位委員好，我是內政部兒童局的專員，我姓吳，我大概針對 0 到 5 歲的托育部分做一些回應。中央部分針對於 0 到 2 歲的小孩子，我們的托育政策是採取津貼補助和托育服務雙管齊下並行方式，由家長自行選擇適合他的托育方式，在津貼部分，0 到 2 歲在職勞工的部分，勞委會代表已經提過，有育嬰假的津貼；針對沒有就業的家長，只要家長一方沒有就業，自己在家照顧小孩，我們有提供未就業的育兒津貼，到小孩 2 歲以前都有這個補助；針對雙就業的家庭，要把小孩子送居家式的保母照顧或機構式的托嬰中心，我們有提供雙就業的保母托育費用補助。

另外，在托育服務的部分，目前的方式在 0 到 2 歲的部分是採取居家式和機構式的照顧，居家式的部分是由居家式的保母提供服務，機構式就是由公司的托嬰中心提供服務，目前整體的容納率大概是可以達到 13.26，津貼的部分大概是可以請領到 50%到 60%的津貼補助；至於 2 歲到 5 歲的部分是已經可以上幼兒園，我們針對一些弱勢家庭的對象有提供托育的補助；針對 5 歲的部分有提供全面的免學費，這部分是由教育部負責，參考之前的資料，整體來說，小孩子的容納率大概是可以達到 80%到 90%左右，以上補充，謝謝。

Heisoo Shin 教授

謝謝您的資訊，您所提供的資訊讓我進一步了解 Philip G. Alston 教授剛才提出的一些基本問題。我在此想補充，我認為中國、韓國、日本、臺灣都有非常多類似的特質，比如說在文

化傳統上都有一些類似性，譬如不管是就業的職業婦女或是在家照顧小孩的婦女，我想情況都是相當的類似。當中有一個代表提到日本和韓國的男女收入落差更大，我想跟韓國相比臺灣的情況是比較好的，但在我們談到所謂的薪資落差之前，我想我們必須提出來的根本問題在於所謂的女性就業率，也就是女性的經濟參與率在臺灣到底是多少？我想在這個例子裡，臺灣好像比韓國稍微差一點，韓國大概是 50%，也就是兩個女性當中就有一個沒有工作，在臺灣的報告中提到好像是不到 48%，所以在臺灣應該有很大的空間可以改善女性的就業參與率，因為找到工作是最基本的，我們要怎樣把我們的福利政策、就業政策或是育兒政策做結構上的調整，塑成女性可以參與工作、得到工作，我想這是比較重要的。我想臺灣的女性跟臺灣的男性一樣聰明，甚至有時是更聰明的，我知道臺灣的男性是非常具有生產力，而且非常積極，所以如果今天臺灣女性的就業率只有 47%不到 48%的話，這樣就會有問題了，在我們的福利政策、就業政策和一般政府政策裡就是一個問題。

我在 2009 年時有到臺灣審查消除對婦女一切形式歧視公約(下稱 CEDAW 公約)第一次報告的會議，在當時大家都非常興奮，很多的女性代表對於政府如何調整、處理性別問題是非常興奮的，經過了 3、4 年，我發現好像情況並沒有任何改善或改善不多，從這樣的角度來看，我想提出來的第一個根本問題是臺灣勞委會的勞動政策裡，有沒有考慮把女性當成具有生產力的勞動力呢？因為如果你認為，也就是我們主流的心態認為男性才是來賺錢的，女人就是要待在家裡，如果整個國家的勞動政策是以這樣的心態在進行設計的話，不管做多少額外的措施，我想女性勞動力參與不高的問題是不會改變的，所以我們應該要從根本來看，要將男性和女性視為勞動市場當中的同等參與者，這是我的最根本的問題。之所以你認為女性就是要在

家裡照顧小孩、家庭，不管家裡有人生病、有老人、殘障或小孩，你就覺得好像一定要女人照顧這些人，在政府做政策的時候，要想想看誰來照顧這些人，怎樣處理兒童的照顧，或是有人生病時在家裡誰應該照顧，除非我們把整個結構做調整，怎樣做結構的調整是很重要的，不然你會覺得尤其在亞洲地區，一般的心態好像都覺得有人生病、殘障就是要女性照顧他們，這是我的第一個問題，政府的基本心態到底是什麼？

第二個問題，各位有討論到育兒，即便有 30 分鐘哺育的休息時間，在職場上也有育兒的設施，也可以在工作休息時來餵母乳，可是如果職場上沒有這樣的設施就不可能。如果我們今天的法律明定要求所有的職場或公司必須都要有育兒設施的話，這是不是只適用於一些女性的勞工呢？還是這樣的法律適用不論男性或女性？比如說 200 個勞工以上的公司規定要有育兒設施，這個設施是爸爸、媽媽都可以用嗎？爸爸、媽媽都可以帶小孩來上班，小孩都可以受到育兒設施的照顧，這部分的法律規定是什麼？我們不應該讓這個問題留給勞資雙方來協調，應該是說整體政府的架構是什麼？也就是政府針對育兒設施的要求是什麼？另外，您剛才也報告到針對 0 到 5 歲會有各種育兒津貼，有些資訊讓我覺得沒有太多公家優質的育兒設施，如果今天我們讓育兒的作法留由民間來做，往往會很昂貴或是品質難以控制，有沒有任何的計畫提高或增加優質且收費合理的公家育兒機構？

第三個問題是關於育嬰假，我知道 2 個月的時間是可以的，當然 3 個月會更好，像是國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)規定的是 16 個禮拜，甚至是超過 3 個月的。我在想男性如何處理育兒或生小孩的問題？如果今天太太生小孩，他們要如何處理呢？我了解在東亞地區男性會覺得女性比較適合照顧小孩，小孩最好是由媽媽在家裡照顧、

養育，感覺好像男性不需要參與育兒的工作，所以是 3 天、5 天還是 2 個禮拜可以給男性呢？在韓國過去是只有給男性爸爸 3 天的育嬰假，送媽媽去醫院，再接回來，3 天就結束了，在臺灣的男性不知道有幾天的育兒假呢？之後臺灣的男性可以請所謂的親職假嗎？比如說有需要照顧小孩的親職假？在韓國只有 2% 的男性申請所謂的育兒或親職假，如果我想要找歐美的一些好的政策，他們會提供爸爸的親職假，尤其是只針對爸爸的親職假，如果男性不用的話，基本上就沒有了，是專門針對男性的育兒假，有時候是 50%，專門給男性，讓爸爸也可以學習如何照顧小孩，享受跟小孩的親子時光。我的問題是在臺灣如何協助男性在家庭和工作得到一個平衡？我想這不應該只是女性的問題，也應該是男性的問題，如果今天希望提高生育力的話，我想這也是一個很重要的問題。

Eibe Riedel 教授(主席)

在我自己的國家—德國，其實是滿具有革命性的，在北歐除了給媽媽的育嬰假，還有給爸爸的，現在的年輕人生了小孩，爸爸就會請育嬰假，而且滿長的，甚至最高可以請到 1 年，而且是保證在請了育嬰假後，一定可以回到工作崗位。我想這可能也是一些文化的差別，可能因為文化不同，我們對家庭的概念也不一樣，做一點補充。接下來誰要報告呢？

行政院勞工委員會勞動條件處代表

我就其中一些部分先來回應，剛剛提到男性的部分，有沒有可能也有一些相關的措施，在現在的法令裡，如同剛剛提到的，我們有跟韓國類似的情況，可以申請陪產假，女性生產的時候，男性勞工可以請 3 天的陪產假，這是有薪水的，工資照給全薪。在育嬰留職停薪部分，男性也可以申請 6 個月的育兒假，跟女性的規定是一樣的，是不分性別的。如果有一個家庭

因為小寶寶出生，女性勞工可能會先請產假，產假完後可能會請育嬰留職停薪 6 個月，這樣已經 8 個月過去了，她的先生可以另外再請 6 個月，這樣前前後後就可以照顧這個小孩 14 個月。男性勞工在這段期間也可以請求 6 個月的留職停薪津貼，這是目前的規定。

此外，不分男女勞工或是受僱者，都可以在 1 年裡請 7 天的家庭照顧假，如果他的家人有重大疾病、事故要照顧，也許是親屬或小孩，因為有重大事故要請假的話，雇主不得拒絕，也不能影響全勤獎金或給予不利的待遇。育嬰留職停薪結束，難免有一些雇主不讓勞工復職，我們也有相關的申訴規定，如果出現這樣的情況，就會進入申訴的處理程序，包括請專家審議雇主是否有理由，如果是沒有理由，則裁處給雇主處分。另外，女性職業生涯中可能跟男性勞工不一樣，她會有中斷的情況，會有一些需要離開職場，又重回職場的情況，所以她的勞動參與率對男性勞工而言，可能會有一些差異，這部分政府有在做很多的努力，希望女性勞工更加有平等機會共同參與勞動市場。當然也有部分的團體會提到，或許這麼快要求女性勞工進入職場是不是相對剝奪她的小孩的權益，有些人有這樣的說法，但這部分在整體上來看，我們不認為育兒是完全屬於女性的責任，是兩性共同承擔的事情，所以從很多的措施，包括工時的調整，前面有關育嬰假、家庭照顧假都是不分性別的規範，政府的努力是一步一步在進行，以上。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝您的回答。

行政院勞工委員會職業訓練局身心障礙就業訓練組代表

某部分的問題都不在我們出席的單位，但因為我是女性，

所以我滿樂於來回答的。誠如剛才這位韓國老師所提到的，臺灣的女性的確非常努力，尤其在近年來接受教育的狀況，甚至令許多男性非常嫉妒，他們都會抱怨女性比較會讀書。在勞動參與率的部分，最近這幾年，老實說我們非常努力，一直在 50% 上下徘徊，2009 年女性的勞動參與率是 49.62%，我們一直很想突破 50%，最新 2012 年 12 月的數字是 50.41%，所以稍稍有比韓國好一點。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝您很快地做後續的回應。

Heisoo Shin 教授

事實上我們收到的勞動參與率數字好像跟你們的不太一樣，我們這裡的數字是 48% 左右，但的確有在改善當中。您提到男性，也就是父親，也可以請 6 個月的育嬰假，有多少百分比的男性請育嬰假呢？這是我的第一個問題。第二個問題，您提到在育嬰假期間，有所謂的補助津貼，每個月是多少呢？是薪資的某個百分比嗎？還是每個月固定的數字呢？我覺得這部分滿重要的。

行政院勞工委員會勞動條件處代表

截至 2011 年底申請育嬰留職停薪的人數總共有 11 萬 1,498 人，申請育嬰留職停薪津貼的人，其中女性占了 82.9%，男性占 17.1%。男性和女性育嬰留職停薪的所得來自於勞工保險，從投保薪資，也就是按照他平常的工資來分級投保，按照投保薪資數額的 60% 給付 6 個月。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝您的回答，您手邊的資料真的非常充分，對我們非常

有幫助。我有一個很短的後續問題，您剛剛提到男性的陪產假只有三天，這個思維是什麼呢？為什麼天數這麼少？背後的邏輯是什麼？要怎樣解釋呢？因為真的好像沒有什麼道理。

行政院勞工委員會勞動條件處代表

陪產假規定在性別工作平等法。一般現代國家裡生產、入院可能比較需要一些協助。以生產來講，以健保而言，自然生產原則上 3 天就要出院，剖腹生產大概是 5 天或看情況延長。因為勞基法同時有特別休假的規定，性別工作平等法也有家庭照顧假的規定，陪產假是要求雇主全薪給付，等於陪產假 3 天要給付全部的工資，在天數上有考量到雇主方面，希望漸進式推動，搭配已經有的家庭照顧假 7 天及個人有的特別休假，也就是工資照給的年假，可能有 7 天到 30 天不等，勞工可以從這些天數來做請求。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝您的回答，我現在才比較了解，基本上或許是因為比較多的勞工資源，所以可以去減少這樣的需求。接下來回到 Philip G. Alston 教授，針對第 9 條社會安全、社會福利，請您開始提問。

Philip G. Alston 教授

謝謝主席。接下來我想提出一個比較有爭議性的問題，尤其是針對在場代表來說，是關於退休金改革的問題。目前我們看到正在討論的社會福利、社會安全，這方面包含退休金不足的問題，我提出一個比較嚴苛的問題，就是退休金提議改革，公部門和私部門勞工之間的差距，就我所了解，最近總統才公布相關的改革內容，這部分主要針對公務員的退休，但會造成

私部門勞工退休金大幅的影響，換言之，公務員在這過程當中，他專屬的權益會在這個改革當中獲得較多的保障，相對較多的負擔反而會落在私部門僱用勞工的身上。另外，我們也可以看到在公務員的退休金，也有一些時間上的差距，到 2016 年之前不會受到影響，比較是漸進式的改革過渡時期，但對於私部門的勞工來說，這些改革從明(2014)年就會開始造成影響，所以我的問題是，大家都普遍接受退休金改革是必要的，政府是採取什麼立場才會讓公部門和私部門的勞工獲得如此差異化的待遇呢？

Eibe Riedel 教授(主席)

請政府代表回應。

行政院勞工委員會代表

勞委會說明，針對委員詢問，公部門和私部門要區分是國營事業還是政府部門，如果是國營事業的勞工，他也是和一般勞工一樣，依照所有的勞動基準和勞工保險退休的規定處理。這一次我們要改革的主要是勞工保險的問題，造成這樣的情形其實有很多原因，可能一方面是我們給付的條件比較優厚、費率比較低，也因為各位委員提到的少子化、出生率下降，導致勞工保險的存續發生一些疑慮，因此從去(2012)年底開始，總統、行政院對這件事情非常注重，認為整個保險制度的改革不能只有勞工保險，也要包括其他所有的保險，包括公部門的。

因此我們從去(2012)年底到現在進行各種研議，也在 1 月底時提出勞工保險的改革，改革的方向有幾個原則，最主要是永續經營、世代包容，也期待這樣的制度能長久下去，保障勞工晚年退休的生活。當然我們提出的改革方案也願意與社會大眾做一些對話、交換意見，因為這不只勞資雙方，這是和所有

人都攸關的制度。至於公部門和私部門互相之間，並不會有排擠，因為對於私部門而言，所有的基金是分開的，沒有綜合在一起，也就是勞工保險和公部門的基金運用和支出是分開處理，兩邊有關自付的金額，包括受僱者負擔的比例、雇主負擔的比例都是不太一樣的，這兩個制度不會互相干擾，當然現在政府的作法是希望制度能達到合理，也就是不管是公部門或私部門，所得替代率基本上希望能相當，避免公部門比較優厚，私部門所得替代率比較低，有明顯不公平的地方，這部分我們也都一起考量，謝謝。

內政部入出國及移民署謝署長立功

我們也請考試院的代表。

考試院代表

各位委員大家好，有關年金改革這部分不管是公部門或私部門，公部門部分我做一個簡要說明，公部門年金主要包括兩個，一個是退休金，1995年7月1日以前是舊制年資，採取N級制，由政府全額負擔，1995年7月1日以後是所謂新制，由政府負責65%，公務員負責35%，繳交費率是12%到15%，目前繳交的是12%，1995年以前公保制度，因為有優惠存款的問題，也就是公務員有舊制和新制年資的話，所得替代率以目前來看是有稍微偏高一點，這次的年金改革主要目的就是符合社會大眾的觀感，另外，也考慮到世代的正義。

此外，這裡要做一個說明，在1995年7月1日以後的新制，我們是成立退撫基金來管理，因為管理涉及到經營和財政負擔的問題，這部分我們也考慮到因為所得替代率如果偏高的話，給付額度太高可能會造成入不敷出，所以要做一個澈底的改革。我們這次的改革主要是把退休的年金，目前是以最後1

年做採計，可能會採 10 到 15 年的年資。另外，原來舊制年資有優惠存款的利率的話，可能會從 2016 年慢慢逐年往下降從 12%到 9%。採計的基準是以本俸的 2 倍，可能也會逐年降到 1.6，這是我們初步的方案。也因為考慮到和社會、公務人員、退休人員的溝通，最近由行政院和考試院分別辦了 32 場次的宣導，和公務人員、退休人員面對面的溝通，使新的改革阻力降到最低，以上簡要報告，謝謝。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝。

Philip G. Alston 教授

我有一個後續的問題，我並不是想進一步做任何實際提議改革的提案，但你們好像沒有直接回答我剛所提的問題，比如說公私部門落差的問題。因為你剛剛的回應完全沒有回答到我的問題，甚至是比如說公務員有優惠存款利率要逐漸下降，但這是民間或私人部門的員工所沒有的，我剛才的提問是關於公私部門之間的落差，像在優惠存款利率或一般利率方面，因為優惠存款是這樣的利率，但一般利率是譬如說 2%，我的重點不是在這裡，而是馬總統所公布的改革計畫似乎在公私部門之間有顯著的落差，也許目前還提不出適當的回應，或是在政治的層面沒有一個回應，不過這是一個問題，就是公私之間的差別待遇。

Eibe Riedel 教授(主席)

這也是我們委員會一般的想法，也就是社會安全的權利，社會安全有各種不同的形式，我們必須要涵蓋到各個不同的面向，包括社會保險、社會安全，還有它底下的原則，應該是所謂的社會保護，也就是國際勞工組織所講到的社會保護，因為

從公家系統到有混合的系統，就是有公部門和私部門的混合，可能在某些部分就會失去了社會保護，您的回答裡有稍微提到一些資訊，但您有什麼新的提案或作法嗎？或是您知道有哪些問題呢？您建議的處理方式是什麼？

考試院代表

因為我們了解公部門和私部門每個月的繳費基準是不一樣的，所以公部門和私部門沒有辦法做很具體的比較，我們這一次的改革主要是為了讓退撫基金能永續經營，能讓 30 年的退撫基金持續給付，不會整個崩盤，這是我們主要的改革目的，剛剛我報告的主要是改革的初步構想，我們還會透過多場次與公務人員及退休公務人員做面對面溝通，做一個適度的調整，使整個改革方案可以達到最理想的方案，以上補充。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝，我現在要再請 Theodoor Cornelis van Boven 教授，他還有一些其他的問題想提出。

Theodoor Cornelis van Boven 教授

倒沒有那麼多的問題啦，但我的確是有一些問題，有一個問題是我之前已經有提到的，在一開始就提到，也就是最低薪資和貧窮之間的落差，現在就我了解，這也是大眾一直在討論的議題，不管是在報章雜誌還是各個媒體上面，這並不是一個新的問題，我們應該要回應所謂的最低薪資問題以及在第 7 條所提到的標準，針對勞工和他的家人的合理生活條件，我了解政府本身也對現狀不滿，我有看到一些政府的報告，我還記得當中有個報告提到，在 2012 年的 1 月 1 日已經有調整基本薪資，在經社文公約國家報告裡，我不太記得實際數字是多少，也提到這樣一個薪資水準是不足以讓勞工和他的家人維持適

當的生活條件，所以政府的立場本身也對現狀不滿意。另外，還有經社文公約國家報告第 81 段及之後的另外一段，也提到大部分的人在庇護的工作場域裡，他們的薪資是低於最低薪資的，甚至像是身心障礙者也比沒有身心障礙的人低，這是在國家報告裡政府自己寫的，我在這裡也希望花一點時間討論薪資問題，還有對工作機會的取得，尤其是針對身心障礙者。

在昨天我們有討論到，今天我要將它獨立提出來，但我現在又要把它納在這裡講，主是因為時間限制的關係。昨天我們有非常好的報告，來自於身心障礙者的團體或是身心障礙者本身的報告，我想不只是在臺灣，還有其他國家，其實大部分的國家都是如此，身心障礙者都有一個比較不利的條件，這是為什麼聯合國針對身心障礙者的權利方面草擬了專門的權利，我們稍早也有討論到臺灣願意接受這樣的公約，我們有很多比如說原住民團體，他們也強烈針對權利提出訴求，他們也是在弱勢的位子，或是在就業當中是屬於弱勢者，我覺得所謂的可取得性，比如說進入大樓或是進入社會的可進性，或是就業市場的可進性都是比較弱勢的，應該是經社文公約第 18 號一般性意見裡就有提到，我們應該協助身心障礙者能取得工作的機會，在他們的職業裡能有所發展，並整合到整體的就業市場裡面。回到殘障者權利的問題，還有最低薪資的議題，政府是不是在解決這個問題的時候有考慮到國際公約的要求？尤其是第 7 條的部分，因為本身來說，政府應該了解目前的狀況，臺灣並不是一個真正貧困的國家，在亞洲區，臺灣事實上被視為一個工業化的國家，也是高度開發的國家，並不是被列於窮國之林，我想臺灣政府也應該要能達到聯合國的標準，至少針對最低工資這個議題，外界對於臺灣這樣一個發展程度國家的期望，我希望政府代表能就這部分來做討論。

Eibe Riedel 教授(主席)

這部分政府代表是否能回應？

行政院勞工委員會職業訓練局身心障礙就業訓練組代表

謝謝委員的關心。首先對身心障礙者的保障，我們有一個法在 1980 年立法，叫殘障福利法，但現在這個法已經改了名稱，從名稱上的改變代表臺灣對這件事看法的改變。殘障福利法現在修正為身心障礙者權益保障法，就主詞，我們不再認為他是沒有功能的，只是身心上的障礙；就目的來講，也不僅限於福利，它重視的是權益的保障。在這個法裡，非常有趣的和其他立法不同，它把身心障礙者的各個面向、功能、需要，包括福利、經濟安全、就業權益、教育權益和醫療方面權益和其他無障礙的權益都含括在內，就業的部分也有就業權益的專章。剛剛委員關切到障礙者的最低薪資部分，也的確我們希望不同的障礙朋友透過政府的措施可以融合在一般就業職場。

跟大家說明一個過程，在 2007 年，這個法在修正的時候，大家就在討論對於這些能力比較不夠的障礙朋友，我們到底要讓他一直留在社會福利機構，還是讓他到所謂的就業職場？也就是有產能、有薪資的職場，經過許多的討論，障礙的團體都希望得到有尊嚴的工作，所以就把所謂能力不足的朋友所工作的場所稱為庇護工廠，把庇護工廠放在就業權益的專章裡，當時我們也討論到對這些朋友工資的部分，是不是要適用勞基法或要不要適用基本工資等等，當時陷於非常冗長的討論，最後我們得到共識。第一個，我們希望這些產能比較差的朋友，在庇護工廠工作也要得到勞基法的保障，但他們的產能的確低於一般民眾，所以他的薪資要不要獨立出來做些討論呢？在當時我們的確參考了一些國家有這樣的作法，所以在 2007 年的修法裡，對薪資特別明定可以依他的產能核薪，這些弱勢的民眾會不會因為這樣的條文，勞動的權益就被忽略了？所以這個法

同時也有一些相關規定，包括他的薪資要由雇主和勞工議定，產能核心的狀況要送到當地的勞工主管機關核備，以及他的勞動契約，一般勞工的勞動契約可以用口頭或書面記載，但我們在法裡就明定他們一定要簽訂書面的勞動契約。這些都是我們參考其他國家，考量在薪資的部分有些彈性的作法，可是我們又希望在整個機制上規範它來保障這些朋友的權益。

在中央政府的部分，我們也擔心地方政府是否有落實去做？所以我們也對於這個依產能核薪整合的注意事項，我們每一年也會發一個公文，請縣市政府檢視這些產能核心的狀況是不是已經核備，在執行面上我們也非常在意是否落實執行。向各位報告一個數字，這樣的現象是不是非常普遍？人數是不是非常多呢？跟各位報告，目前在臺灣經過法律所認定的障礙朋友大概 110 萬人左右，占了總人口 4.7%，其中有多少人就業呢？其實這人口裡有 37%是 65 歲以上的老年人口，在 2011 年的全國調查裡，有就業的身心障礙朋友大概是 17 萬左右，而最特殊的這群庇護工廠的朋友，在去(2012)年的數字是 1,642 人，低於基本工資者有 1,578 人左右，人數並不是很多。

雖然我們每一年有編一些錢用在支持庇護工廠，但勞工主管機關在推動相關的政策上，還是以提供不同障礙的朋友，程度比較輕的朋友，我們希望他運用公立就業服務中心的資源就可以推介直接就業，稍微重度的朋友，我們希望有些就服員協助他到職場去，我們也透過一些職業訓練或一些職場的輔助、體驗等方式，幫助他們就業。另外有一點比較特別的是，臺灣從 1991 年開始也實行身心障礙者定額進用的制度，主要是針對政府部門，員工有一定的人數，就要進用一定比例的障礙朋友，這個措施其實也有相當的成效。剛剛有提到，公立的部門是否有釋出比較多的職缺給障礙朋友？這個措施的執行，在 1991 年的時候有 7,117 位障礙的朋友，因為強制進用的制度而

被進用，到最新的 2012 年有 69,589 位各項障礙朋友，因為這個制度而被進用，大概是這樣的狀況。我們還是希望他能進入融合性的職場，當然他就受到勞基法，包括最低工資等勞動權益的保障。

內政部入出國及移民署謝署長立功

是不是也可以讓經建會的代表發言？

行政院經濟建設委員會人力規劃處代表

各位委員，我是經建會人力規劃處的副處長，我想對於基本工資的部分做一個說明，其實我們基本工資有兩種計算的方法，一種是月薪，就是剛剛講到的 18,780 元，另外一個是以時薪方式計算，就是每小時 103 元，要符合 18,780 的薪資，是要全日工作者，比如說他工作 22 天，每天是 8 小時，所以我們會看到其實有些人他的工資是低於基本工資，並不是沒有受到基本工資的規範保護，而是他的工作時數本來就是選擇部分工時，比如一天只能工作 4 小時，一個禮拜只能工作 2 天，這樣的薪資一定是低於 1 萬元以下，但這並不是沒有去保障他，而是按照他生產的貢獻，基本上有些是受僱員工自己選擇的方式，我想需要補充這一點。

行政院勞工委員會勞動條件處代表

就基本工資和剛剛關注的跟貧窮線落差，以及能不能照顧到勞工家戶的生活這件事做一點補充。如果以最低生活標準來看，現在的月基本工資 18,780 元，這個數字是高過於一個人的最低生活，但考量到家戶所得，每個家戶的成員不同，有的可能有 2 個以上的工作人口，有的可能是 3 個以上的工作人口，但需要被撫養的人口不見得比較多，在有些家戶裡，他的

生活是可以維持的，但在有些家戶裡是不足的，不足的部分，我們國家是用社會安全的體系做協助和處理，包括重新訂立中低收入戶的標準，把更多屬於實質上處於貧窮線邊緣的人包括進來，給予一些協助。

就基本工資的部分，我們認為勞工本來在工作都應該得到合理的報酬，但這合理的報酬透過基本工資制度維持，還是要考量到很多經濟面向。我們在 2007 年開始，每一年就基本工資開會檢討，2010 年起明定每年的第 3 季開會，我們把基本工資審議的制度做了一些調整，目前的架構是參考一些國家的作法，由勞工團體、雇主團體及公益方，3 方各 7 名的代表，公益方有學者、專家及少部分政府人員，政府人員只有 3 名，3 方的架構做對話和研議。由於考量到這幾年來有金融海嘯和歐債的情形，整個就業市場是不太穩定的，我們很擔心基本工資的每年調整可能會對就業率，尤其對領基本工資的邊際勞工產生衝擊，我們很擔心他們會被犧牲。在這考量的過程中，也許物價有上升，但基本工資可能不在當年做調整。目前我們的失業率大概是百分之四點幾，這個數字相對於歐美國家或許比較低，但我們的目標是希望降到 3%，我們很擔心在過度調整基本工資的過程中，會不會犧牲到這些邊際勞工的就業機會，我們很擔心這一點，但我們也是持續關注，必須是每一年重新審視一次，看是否需要做檢討，今(2013)年的第 3 季一定還會再做檢討，以上。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝，Theodoor Cornelis van Boven 教授還有一些後續的問題。

Theodoor Cornelis van Boven 教授

非常謝謝您的回應，您的回應非常有幫助。我了解之前我們有討論所謂的最低薪資，最低薪資是每年都會檢討，但最低薪資好像已經有好幾年沒有調整了，儘管政府本身在報告當中有提到這點，政府有報告了一些東西，可是在最低薪資方面卻沒有做任何的調整。當然您也回應了身心障礙者的最低薪資，我又想到一個問題，您提到這些身心障礙者的生產力比較低，就代表他們薪水比較低，他們的薪水比較低，主要是因為他們的生產力低於一般沒有身心障礙的人，我覺得這樣的回應，我沒有辦法滿意。

我們對身心障礙者是不是只能用經濟的標準看待他們？我想政府不能只看到經濟權利，也應該要看到社會和文化的權利，我認為至少還有社會的問題，尤其是針對這些弱勢人群，我們應該要考量到他們的社會權利。經濟標準，我們都知道是一個固定的標準，當然不見得適用於弱勢團體，我想強調不能忽略社會的因素。另外，針對這個問題的後續問題，像有些人或組織是代表身心障礙者，如果他們希望要求雇主能僱用特定比例的身心障礙者，適用這樣配額的系統，我們還沒有討論到這一點，不過這是不是政府也會考量的作法呢？

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝，在回應之前我想補充另外一個問題，是針對Theodoor Cornelis van Boven教授提到的，關於身心障礙者僱用的標準。剛才好像有人提到有個系統，在公部門裡要有一定比例的公務員配額保留給身心障礙者，他們也可以得到和其他人一樣的薪資，在私部門、民間單位這樣的作法可能比較不容易，這時又有所謂最低薪資的問題，這樣的規定下來，可能會造成就業率下降，在德國的民間單位或私人單位有 50 個員工以上，他們就一定要 5% 以上的勞工是身心障礙者，如果今

天他們不想僱用身心障礙者，雇主就要支付代金，也就是支付本來要給身心障礙者的薪水，不知道您的回應是如何？

行政院勞工委員會職業訓練局身心障礙就業訓練組代表

我分兩部分回答，首先我也很同意剛剛第一位教授(Theodoor Cornelis van Boven 教授)提到的，除了經濟方面的考量外，還有社會權利的思考。這個問題我們也參考了德國對於庇護工廠員工的薪資給付，包括來自保險的給付，可以保障他的最低生活。在臺灣，經濟安全的部門和勞政部門是在兩個不同的部門，或許這樣的議題在未來是可以進一步探討的，這是第一個問題。

我剛剛的報告裡已經提出，兩位教授談到關於在臺灣身心障礙朋友定額進用的制度，這個制度在 1990 年開始實行，政府部門員工人數在 50 個人以上要僱用 2% 的身心障礙朋友，這是強制規定；私人部門是 100 人以上要僱用 1%，從這規定就可以看到臺灣人對政府的要求是特別嚴格。在 2009 年的時候，又進一步要求提高比例，現在修正為政府部門在 34 個人以上要進用 3%；私人部門因為現在沒有足額進用的單位，95% 以上都是民間的單位，所以在這部分的修正是比較保守的，門檻修正為 67 人，而進用的比例還是維持在 1%。在這個制度上，臺灣人希望政府要作表率，我剛剛也跟各位報告，因為這個制度進用的人數，從 1991 年的 7,117 人，到去(2012)年底的數字已有 69,589 人，其中在公部門的有 25,378 人，在大部分的公部門是足額的，沒有足額的 97% 是私部門。配合這樣的制度，臺灣在許多年前由法令規定，在國家考試裡特別為身心障礙朋友辦理身心障礙特考，這也是一個搭配措施。對於沒有足額進用的單位，我們也是要求交錢到身心障礙的就業專戶，專戶的錢我們就用在身心障礙朋友的身上。在臺灣這個制度已經實施

一段時間，效果也不錯，也日漸讓公部門和私部門的單位更加認識到身心障礙朋友也可以在一般職場裡好好就業。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝你的回應，後面好像有人想回應。

行政院經濟建設委員會人力規劃處代表

我想跟各位委員說明，我剛剛只是說明工資方面的算法，我知道政府對於未達基本收入的人有很多的措施，從非薪資方面的補助，比如有些生活的津貼等等。剛剛有提到我們基本工資好像這幾年沒有調整，事實上我們曾經做一個分析，大概這10年以來，可能臺灣現在產業上有一些困境，一般薪資其實成長率非常低。我們有算過基本工資在10年以來，可能成長率有到達5%以上，也就是比一般的平均薪資是有比較好的成長。

我們也算過和各國的比較，我們基本工資在平均薪資的比率可能是40%以上，其實和OECD(Organization for Economic Co-operation and Development, 經濟合作暨發展組織)及一些國家來說可能是在中間的，也就是我們基本工資的保障不是太差，當然希望企業能有更多獲利，讓勞工有更多保障。基本工資的調升，我們剛剛一直講產能，是因為它的確是我們在分析時比較扣緊生產的部分，可是對於政府照顧人民這部分，其實不是只有看這部分的薪資，而是在其他比如說我們有很多社會的協助措施，每一個月有一些補貼給中低收入戶，舉例來說，有1萬元收入的勞工，另外也有幾千塊，我們是有讓他的總收入加起來會達到最低生活的保障，補充說明。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝您所提供的額外資訊，好像還有其他的人想發言。

內政部社會司代表

我是內政部社會司代表。剛才經建會已經做了一個說明，有關薪資低的家庭裡的成員，只要他的身分有老人或身障者，剛剛大家關心的是身障者，剛剛有提到我們國家最低生活費的訂定，只要低於最低生活費的 2.5 倍以下的身障者，事實上是可以在政府的體系裡再拿到一些生活補助費，這個費用每個月從 3500 到 8200 元不等，看障礙等級核發相關的生活補助，來扶助家庭所得不足的部分。若今天勞工所處的家庭裡有老年人，他的家庭總收入也是屬於剛才講的樣態，則老年人一樣有 3500 到 6000 元不等的費用，是可以獲得一些協助的。家戶裡如果有一些未成年子女，也一樣有相關的津貼可以補薪資所得不足來維持家計。政府有整個社會保障的經濟安全網絡，在支持比較低薪的家庭，以上補充。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝，還有沒有其他人想發言？

行政院勞工委員會勞動條件處代表

就基本工資這部分做幾個說明：第一，在 2011 到 2013 年以來，這 3 年的 1 月 1 日，基本工資做了 3 次的調整，從 1 個月 17,280 元，預定調整到 19,047 元。如果以預定的漲幅推算，這 3 年的漲幅大概是 10% 左右，今(2013)年本來在 1 月 1 日就要從 18,780 元調整到 19,047 元，由於考量到去(2012)年年底各國的經濟狀況比較特殊，政府考量這個情形後做了一個思考，如果季的 GDP，連續 2 季，也就是去(2012)年的第 4 季及今(2013)年的第 1 季，或是往後有連續 2 季達到 3% 以上，這個調漲就成立。我們目前去(2012)年第 4 季已經達到百分之三點幾，今(2013)年的第 1 季，相關數據會在 4 月底左右公布，如

果也符合百分之三點幾的話，就會調整到 19,047 元，這樣計算 3 年來的成長幅度就會是 10%。另外，對於時薪的部分來講，因為我國基本工資是按月的一個數值，及按小時的一個數值，按小時的部分從之前的 95 元，經歷過 98 元、103 元，到今(2013)年 1 月 1 日起已經不附任何的條件調整到 1 小時 109 元，我們認為還要再調高。部分工時按小時計算的工作者來說，他的工作密度可能比一般全職工作者，相對需要被照顧及重視，因此我們可能還會再把它拉高。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝，Heisoo Shin 教授想再提出一些問題。

Heisoo Shin 教授

簡短的一些問題，關於老年人的部分，我們知道在已開發國家這是一個全球性的現象，1 人家庭的數目正在成長當中。很多獨居老人如果行動不便，這些老人就很難做日常的購物或煮飯，除了您剛剛提到額外的補助津貼，像是 3,000 元的老人年金之外，是不是有其他的社會照護系統？譬如說能替這些獨居老人煮飯？或有沒有存在什麼樣的社會安全網，讓這些人可以安全獨居呢？

Eibe Riedel 教授(主席)

請您儘量簡短回答，因為後面還有一些問題還沒討論。

內政部社會司代表

臺灣已經有推長照 10 年的計畫，計畫裡包括委員關注的提供居家服務的措施，包括送餐、做家事服務、沐浴、清潔打掃，甚至陪伴就醫，這些服務措施都有。對於獨居老人，地方

政府都有建立清冊，用電話問安，甚至親訪做家庭訪視，協助處理一些所需要的事務。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝您的回答。

Theodoor Cornelis van Boven 教授

謝謝主席，我儘量簡單扼要的發問。我們知道經社文公約第 8 條及公政公約第 22 條和工會有關，像是組織工會的問題。細節的部分，我不會講得太多，但根據我所收到的資訊，像是工會法處理勞資爭端相關議題等等，我注意到很多人質疑這些法律是不是符合經社文公約第 8 條的規定。整體來說，法規的限制在關於工會的分類、組成及罷工條件，昨天我有提到這部分，教師工會今天上午有提出意見，我感到有點驚訝，在教師工會方面的權益沒有受到平等對待，我們到場委員也都是教師，這也跟我們自身的權益有點相關。我們看到在某些情況下，譬如在職軍人的權益，因為他們特定的狀況而有所影響，我們也可以說教師對學生及社會非常重要，所以他們不應該組成工會或罷工而對學生的學習造成影響，但在我的國家裡，即使是在職的軍人也有權組成工會來實施罷工等相關的活動，有些國家可能有些特殊安全性的考量，或許可以解釋這狀況，不過這狀況同樣也是在改變當中，不過這部分或許只適用於軍人，但對於教師就讓我很困惑了，為什麼老師在工會的權益及罷工的權益受到限制呢？我想這是比較明確的問題，整體來說，我的問題是在目前實際的法律和規定是不是有限制？沒辦法符合公約的規定？目前是不是有任何計畫來檢視這樣的問題？謝謝。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝您的問題，是不是有哪位代表可以回答？

行政院勞工委員會代表

謝謝委員關心。我國的工會法規定所有人都可以組工會，當然我們排除幾種人，第一種人是現役軍人和軍火工會員工，因為和國家安全有關，很多國家都有這個限制；第二是各級政府機關和公立學校公務人員的結社，這部分等一下可能請考試院的同仁回應，因為這部分就我們國家的想法，我們以另外法律規範保障他們的結社權。另外，剛剛委員提到的老師，其實工會法明確規定教師可以組織及加入工會，我們沒有限制教師組成工會，只是我們在立法裡認為老師不要在單一學校裡籌組一個學校的工會，也就是我們希望讓他像歐美國家一樣，老師是脫離一個學校的範圍，讓他是一個大的區域，不同學校的老師，每個老師的權益都相當，不會因某個學校的關係而異，所以我們法律規定老師是籌組整個區域型的工會，不是單一學校的工會，當然這一點在我們檢視的過程當中，我們也認為有抵觸平等的疑慮，為什麼其他私部門的勞工沒有這樣的限制？所以我們就政府機關的立場，也同意來做修正，我們現在針對工會法的修法方向裡，也採納了這樣的意見，也在進行未來修法的考慮。

其次，有關老師不能罷工的議題，確實當初我們在研議時有經過很多的考量，某種程度是考慮到學生的受教權和社會大眾接受共識的程度。過去在這段期間之內，社會大眾對於老師能進行罷工的議題有相當的疑慮，更重要的是很多社會大眾認為特別是公部門的老師，他們加重對這方面無法理解的地方。同樣，我們這次在檢視過程中也認為有抵觸到兩公約的疑慮，所以這部分我們也納入，希望在修法上再做調整。換句話講，整個工會法限制罷工的要件也好，限制籌組工會的要件也好，

我們隨著時代慢慢演進及改變，在整個社會氛圍能接受的程度逐漸調整，與世界各國人權公約能做一個結合，謝謝。

內政部入出國及移民署謝署長立功

是不是先請考試院，再請教育部、國防部都做一些補充？

考試院代表

我是考試院銓敘部法規會的執行秘書，有關公務人員可不可以組成工會的問題，我們都知道公務員是執行公權力，而且公務員是和國家發生公法上的職務關係。據我們目前了解，世界各國大部分國家的公務員好像都不能夠罷工，大概只有法國的公務員好像可以透過罷工程序和政府協商。但我們有訂立公務人員協會法，裡面分為地方和全國的公務人員協會，在 2009 年 10 月的時候已組成全國公務人員協會，現在全國公務人員協會已經有相當的 power，像這次年金的改革，考試院銓敘部透過公務人員協會，請各機關協會的代表來做諮商，提供現職人員和退休人員的具體建議。另外，在機關裡，目前依公務人員考績法和公務人員陞遷法都有相關規定，辦理考績時，考績委員會的組成是每個機關都有一個協會的代表，同樣，陞遷委員會也有，其他成員是票選委員和機關首長指定的委員。所以我們從機制上可以適度反映，雖然不能罷工和組成工會，但有一個特別的法，使公務員的權利保障能透過公務人員協會法的運作達到目的，以上補充。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝。

國防部代表

各位委員，我做一個補充，剛剛勞委會代表已經講得很清

楚，我們基於國家安全，現役軍人和參與相關軍火工業同仁是不能組成工會的。事實上我們國防部在醫生的部分，醫院是可以組成工會的，醫院裡也有現役軍人，但我們也在思考是只要擁有武器和承擔國家安全權益的這部分，我們可以排除在外，其他部分我們其實是可以做適度檢討，以上報告。

教育部代表

各位委員好，教育部補充報告，老師是不是一個純勞工的身分，長久以來社會對這部分是有不同看法的。經過勞委會多年的努力，在最近一次工會法的修正，已經授權老師可以組織和加入產業工會和職業工會，但有關企業工會這部分就像勞委會剛剛講的，我們要再累積社會的共識之後，才能處理這個問題。至於罷工權的部分也是一樣，在整個社會還沒有一致的共識之前，我們可能只能逐步爭取，以上補充說明。

Eibe Riedel 教授(主席)

謝謝大家，我們都同意大家在會議中有非常多的對話，我要代表整個委員會感謝大家所提供的意見，我們得到很多非常專業和即時的回應，這對我們的工作有很大的幫助，能幫助我們做出觀察的結論。在這方面有些問題，我們確實會提出一些建議，我不知道大家下午會不會繼續留在現場？可能不會，今天下午是第 10 條至第 12 條的討論，我想可能有其他專家到場，不過在此還是要再次感謝各位的與會，謝謝各位能與我們做這麼有建設性的交流，謝謝大家。接下來是午餐時間，我們在下午 2 點半回來繼續議程。