

嘉義大學

勞動權益與相關法令

報告人：馬財專

單位：中正大學勞工關係
學系

labtma1008@gmail.com

2024/Dec/18

楔子

- 國際勞動組織關於勞動市場參與者平等和歧視的定義主要包括：就業機會歧視的禁止、就業期間的不平等待遇，包括工資和福利、言語及肢體騷擾以及晉升機會的禁止。
- 國際勞動組織的主要目標是消除基於種族、性別、宗教信仰，民族和政治觀點的歧視；主張男女同工同酬（國際勞工組織第 100 和 111 號公約）。

台灣就業歧視的制度

- 憲法第七條及第十五條規定人民之工作平等權。
- 勞動基準法第二十五條規定雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。
- 就業服務法第五條亦規定雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、年齡、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、五官、殘障或以往工會會員身分為由，予以歧視。
- 性別工作平等法更是藉由對性騷擾、哺乳假、育嬰假、兒童照顧假的規範。（性別平等教育法及性騷擾防制法）。
- 身心障礙者權益保障法保障殘障勞工之就業權益與減少職場當中的就業歧視。

勞動市場平等的意義與因素

勞動市場的就業歧視：

- (一) 偏見的對待 (prejudiced treatment) ;
- (二) 不利的影響 (adverse impact);
- (三) 不公平的對待 (unequal treatment) ;
- (四) 就業歧視因素：勞動市場歧視形成乃是家務和工作上的性別分工之結果。

- (1)先勞動市場的歧視：對於中高齡或婦女既成之概念。
- (2)雇用歧視：招募、訓練、升遷的不平等待遇。
- (3)薪資歧視：性別平均薪資差距與身心障礙的勞動者。婦女在勞動市場的報酬不如男性，主要是社會文化制度結構性別化(gendered)。
- (4)後勞動市場的歧視。

勞基法下職場之不平等狀況

* 後勞動市場就業不平等 (歧視) 分為以下幾種類型：

- (1) 工資收入歧視：指從事相同工作的員工，由於非經濟個人特徵導致所獲工資收入低於他人。
- (2) 就業歧視：指在其他條件相同的情況下，但因個人的非經濟特徵而遭到雇主的資遣。
- (3) 職業歧視：指在勞動力市場上，某些被限制或禁止進入某些職業，或者被排擠到同一職業中的過低層次的位置上。以上三種歧視被稱為後勞動力市場歧視，因為這幾種歧視是人們進入勞動力市場以後遇到的歧視。

- 就業不平等是一種複雜的勞動社會和經濟過程，其根源在於弱勢群體的集體剝奪所產生的不平等待遇。

性別平等建構之議題一

- 一、性別的文化建構：性別特質；性別角色；性別刻板化；性別階級化等。
- 二、性別與身體：身體形象；身體自主權；選美；美容、瘦身、整容；性；安全性行為；墮胎；懷孕；生產等。
- 三、性別與暴力：性騷擾；性侵犯；家庭暴力；婚姻暴力；約會強暴等。

性別議題二

- 四、性別與性取向：同性戀；異性戀；雙性戀。
- 五、性別與法律：民法親屬編；兩性工作平等法；性侵害犯罪防治法；家庭暴力防治法；刑法妨害性自主罪等。
- 六、婚姻與家庭：愛情；分手；母職/父職；家務勞動；照顧工作；單親；多元家庭等。

性別議題三

- 七、性別與工作：勞動參與率；同工同酬；單身條款；禁孕條款；玻璃天花板；托兒；職場性騷擾等。
- 八、性別與教育：教材；教法；正式課程；師生互動；同儕關係；校園空間；校園性騷擾等。
- 九、性別與媒體：廣告；戲劇；電影；電腦等性別意識及主流化思考。

性別議題四

- 十、性別與空間：家庭空間；校園空間；公共空間；人際空間；善意環境等。
- 十一、性別與政治：性別比例原則；女性政治人物；女性選民；婦女政策等。

性騷擾的法律界定

指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：

一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。

二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
(性騷擾防治法第2條)

三、交換式與敵意式性騷擾及跟騷法的制定與執行。

性別平等：理解與平等

- 了解兩性的共同點---性別尊重
- 認識兩性的差異點---差異並非缺陷
- 家庭中的性別衝突與和諧
- 職場中的性別衝突與合作

釋字第807號-限制女性勞工夜間工作

- (一) 為了保障夜間工作勞工的健康安全，相關主管機關必須要了解 #目前勞工夜間工作情況，才能提出更有效保護措施。勞動部應對目前勞工夜間工作的樣態、人數、產業別進行了解，並於一個月內做成報告。
- (二) 有鑑於雇主對於勞動條件具獨斷決定權，尤其是例外工時之安排，進而造成對勞工生理和心理健康、工作與生活平衡等的可能危害，因此實有必要 #強化勞僱協商及共同決定的程序，避免例外工時的浮濫運用。因此，勞動部應藉新勞動三法上路十週年之際，儘速提出補強勞資協商之必要措施，以確保勞工的勞動條件及職業安全健康保障。

(三) 為保障 #妊娠、#哺乳期間 之婦女拒絕夜間工作之權利，勞動部應於一個月內提出相關保護措施並盡速公告。

(四) 為因應司法院釋字第807號解釋，勞動部應盤點夜間工作相關法律與法規命令、函釋，尤其 #對工會集體權的確保，以及對於夜間工作不分性別權利保護於三個月內提出後續修法規劃。

PS：但在2024年的，我們的同酬日從2023年的2月27日變成2月24日。

特定族群職場平等權

- (一) 女性歧視：差別對待的歧視(disparate treatment discrimination)。性別平等
→性別正義→性別主流化論述。
- (二) 身心障礙歧視：身心障礙的低雇用率。
- (三) 原住民的歧視：族群不平等觀念的揚棄。
- (四) 新住民族群歧視：外籍配偶及大陸配偶。
- (五) 中高齡及青少年的年齡就業歧視。
- (六) 更生人的就業歧視。
- (七) 近期中間型(平台經濟)勞動工作者的就業保障歧視。

勞資關係之本質

緊張關係？(為何緊張)

資本與勞動和諧(如何建構)



勞資關係和諧？

從勞資平等



走向勞資合作



勞資關係開始與結束

從雇用

退休

從雇用

解雇

從雇用

辭職

全員參與的職業安全衛生管理



報告亮麗

敬請指教

