發佈：2017-11-27, 週一 10:36
點擊數：17635

「人生而平等」這是口號，現實世界中，富二代、政二代彼彼皆是，每個人一出生起跑點就不同，不過，每個人都想要透過工作來力爭上游，那這個社會難道不應該提供給每個人平等的就業管道嗎?
每個人不會因為他的性別、種族、宗教信仰等因素，就在尋找工作或在職時，受到不公平的對待。工作平等不是要每個勞工都領相同的薪資，企業徵人用人本來就是依照專業與能力來挑選適合勞工，但除此之外，其實社會上，很多企業，毋寧說是很多人會對特定族群另眼相待，這就是一種就業歧視，一種差別待遇。

很難想像，很多就業歧視其實是
以「保護弱勢」的名義出現。在1999年，郵局招考500
名郵務士，不過
卻以「夜間投遞不安全」、「偏
遠地區很危險」的名義，僅招收41
名女性郵務士，台鐵也是以類似理由，當年招考954人，女性僅有22
個名額，這些公家機關帶頭違法的作法，在遭到婦女團體抗議後，才逐漸更改陋習取消女性的名額限制。其實這種把女性當作弱者，因此必須受到特別保護的思維，其實也是社會大眾既定的刻板印象，以保護之名，行歧視之實，是社會最無知的罪過。

雖然1992
年開始施行的就業服務法第五條規定，「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」而且各縣市政府也都
有設置就業歧視評議委員會，企業違法可處以30-150
萬元，不過，法律的落實依然很有一大段距離。

目前在街頭依然可以看到很多店家貼著
徵人的紅紙，寫著:
「誠徵檳榔小姐
」、「急需洗碗歐巴桑」、「男
大卡車司機一名」、「櫃台小姐25
歲以下、未婚」、等，這些公然違反就業服務法與性別工作平等法的行為，就這樣在街頭隨手可見。這是因為，台灣社會普遍認為企業用人以追求利潤是其經營自由，而在社會偏見之下，就認定女性、高齡者或種族「適合」從事某種職業的約定俗成，大家也就見怪不怪，毫無違和感。

台灣有沒有種族歧視?
有的。新北市某雙語幼稚園應徵美語教師，一位在美國長大的本國人以電話洽談要前往應徵面試，園方以英文問他你是美國人嗎?應徵者說他是American Born
Chinese,ABC
結果園方回答他們要的是白種人的教師而拒絕，雖然應徵者向園方說明，他在美國出生長大，英語能力與美國人一樣，不過園方卻以「學生比較喜歡白人老師」、「家長也不知道你是美國人」等理由為藉口而拒絕面試。這個案例，後來被新北市勞動局就業歧視評議委員會認定是種族歧視，該幼稚園被罰30萬元。

當然，女性被懷孕與婚姻歧視等性別歧視的案件，還是佔最大宗。不過，近來開始有因為性傾向被歧視的案件出現。最有名的案例是，2010
年台北市馬偕醫院的一位男性資訊維修人員，但著女裝、留長髮上班，該醫院認為會造成第一線

Phoca PDF

工作同仁異樣眼光，因此將他調職成庶務人員，後又將其免職，此案後來被台北市勞動局認定為違法，而遭罰鍰。最近，2016
年，新北市的某家全聯福利中心因為拒絕雇用一位生理男性，性別認同為女性的留長髮男子，全聯以男性員工只能留短髮為由，但卻無法說明相同職位的女性可留長髮，顯然限制男性留長髮工作職位無關，因此被新北市勞動局判定是性別歧視，開罰三十萬元。

目前，除了上述的就業歧視的法律禁止之外，就業服務法第五條，還有規定了雇主在招募或僱用員工，不得有下列情事：一、為不實之廣告或揭示。二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

這些規定是避免勞工在求職時，遭受到不當對待，其中在第二、三款，勞工被扣留證件、財物或保證金，是非常常見的求職陷阱。不過，在實務上經常發生的簽署本票到底是不是扣留財物或保證金，是否違法，一直是一個法律爭議點。

求職時被資方要求簽署本票，是否違法?在2015
年行政法院
認定簽本票就是扣留勞
工財物或保證金，是違反就業服務法。事件發
生在2013年有02年11月六星集養生美容集團36

6
萬元本票當擔保，才能獲聘雇。經
過台北市勞動局調查後，於2014年1
月以六星集要求推拿師簽約時要簽6
萬元本票當擔保，違反就業服務法，
且是第二次違法，裁罰12
萬元。而六星集不服裁罰提出上訴，在2015
年高等行政法院認定六星集違法，台北市勞動局的裁罰無誤。

就業歧視，除了上述的「直接歧視」之外，其實還有「間接歧視」，例如，面試時，必須進行與該工作無關的體能測試，或是與該工作無關的身高體重、或是以必須能夠調職為前提的雇用條件，但該工作職位顯然沒有調職的可能。這些更加細緻的間接歧視，目前我國法令上並無直接規範，只能依照申訴案件的裁定，來向社會大眾宣達。

Phoca PDF

發佈：2017-11-27, 週一 10:36
點擊數：17635

作者 張烽益 為台灣勞動與社會政策研究協會執行長

Phoca PDF