



Q：【原住民工作權保障法】保障什麼？

A：

許多原住民想要在工作上能有所作為，但往往遇到困境，造成這些困境的因素則在於社會結構。既是社會結構的問題，那麼解決原住民的就業問題則必從社會結構著手，也就是要把那些綑綁原住民獲得工作的繩索與障礙去除掉，這些障礙包括有行政措施、社會價值觀、社會態度等。因此，為促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活，「原住民族工作權保障法」於九十年十月三十一日公布施行。保障法主要是在規範政府機關、公立學校、公營事業機關及依政府採購法之得標廠商須依一定比例的員額進用原住民，經由各項措施，使原住民的就業機會增加。

在作法上，保障法採用比例進用原則，釋出政府機關裡部分非公務員身份的工作，舉如約僱人員、駐衛警、技工、駕駛、工友、清潔工、收費管理員等工級職務，讓原住民不須經國家考試便能進入政府部門做事。此乃依據「原住民族工作權保障法」第四條規定各級政府機關、公立學校及公營事業單位，除澎湖、金門、連江縣外，僱用不須具公務人員資格之工級職務每滿一百人應有原住民一人；另外政府有部分機關、公立學校及公營事業單位，舉如國家公園、林務局、國家風景特定區管理處、管理所、發電廠等設在原住民地區，為促進原住民在原鄉就業，除工級職務須進用原住民三分之一比例外，公務員須進用百分之二，在三年內達成進用目標。

另外，為了促進原住民的產業發展，也鼓勵原住民籌組合作社，並立法給予保障，在所得稅及營業稅上也給予優惠，營運發展經費也得由各級政府酌予補助。進一步的對於公共工程及政府採購之保障，在

第十一條中明訂「各級政府機關、公立學校及公營事業機構，辦理位於原住民地區未達政府採購法公告金額之採購，應由原住民個人、機構、法人或團體承包。」對於一般民間企業來說，政府也以鼓勵的方式，讓民間企業釋出更多工作機會給原住民，第十二條中即說明「依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數百分之一。依前項規定僱用之原住民於待工期間，應辦理職前訓練；其訓練費用應由政府補助；其補助條件、期間及數額，由中央勞工主管機關另以辦法定之。得標廠商進用原住民人數未達第一項標準者，應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。」

在促進就業方面，中央主管機關則以設置原住民就業促進委員會，來規劃、研究、諮詢、協調、推動、促進原住民就業相關事宜。並鼓勵公、民營機構辦理原住民就業服務，提供就業諮詢、職場諮詢、就業媒合及生活輔導。對原住民就業的狀況，也定期辦理調查，並建立原住民人力資料庫及失業通報系統，以利推介原住民就業或參加職業訓練。針對原住民各族群之文化特色所得以發展出的產業及訓練，勞資間若發生爭議時的保護與救濟等，在工作權保障法同樣皆有清楚的規定。是以，本法對於降低原住民的失業率，提高經濟發展能力，進而讓原住民們能安居樂業，在法律上提供了一個完善的規範。

(rata mayaw)