

中國文化大學社會科學院勞工關係學系

碩士論文

Master of Arts Thesis
Graduate of Institute of Labor Relations
College of Social Sciences
Chinese Culture University

以社會排除觀點探討無一定雇主勞工
適用就業保險的實踐困境

A study on practical dilemma of on fixed employer of labors applicable to
employment insurance from social exclusional perspectives.

指導教授：李健鴻副教授
Advisor: Professor Chien-Hung Lee

研究生：黃于珊
Graduate Student: Yu-Shan Huang

中華民國 101 年 06 月
June 2012

謝誌

七年的華岡學生生活，終於在論文誕生之際圓滿落幕。一路以來，感謝我的指導教授李健鴻老師，每當我遇到瓶頸時，老師總是不厭其煩地給予我指導，不斷地給予鼓勵讓我繼續前進，不僅在學業上培養我獨立思考的能力，也給予我很多機會學習處事的方式，讓我學到許多課堂沒有教的重要事。

在文大的這些年，感謝系所老師的教導，讓我對於這門領域興趣增加，還有雅雯和欣詩助教的協助，讓我得以處理學校的行政事務。謝謝課外活動組宗顯主任、伊萱姊、李姊，給我許多工讀的機會。還有，我的同窗好友們毓婷、者龜、西瓜、小尤，每次的討論總是可以激發不同的想法，因為你們讓我在學業上獲得更多不同思維。大學聚會固定班底：花花、蛋蛋、旭皓、一郎、小謝、safe，往各自發展的我們都要加油。在框框裡的傅大哥我重要的好朋友、迷魅人生的親辜們~撒啞黑啞! 實習督導小如姊、胡瑤、歐桑、崇愛夥伴們、五組小朋友、雪莉娟、AEON 劍客團、莉嵐、倚昕，在遠方的你們鳴麗、海迪、阿東、艷亮，在不同國家的你們卻總能分擔我心情上的困擾給我最大的肯定，以及所有曾經給我幫助和鼓勵的朋友們，謝謝每一位出現在我生命中的你們，我會很珍惜~

在撰寫論文的過程中，感謝黃秋桂老師、林佳和老師、林良隆老師、施曉穎學姊給予我論文的建議，讓我的論文方向更加明確。謝謝李章鑿學長、勞保處白科長及廖元祺先生、勞保局陳科長、許久不見卻大力相挺的晶羽，謝謝你們的協助，讓我順利邀約到受訪者。

謝謝十二位受訪者願意撥冗時間，分享實務經驗與看法，感謝辛炳隆老師及李庚霈老師兩位口試委員給予論文精闢的見解，得以讓論文更臻完善與價值。

最後，謝謝我的家人，雖然不時地擔心我論文的進度及能否順利畢業，但總是給我自由的空間去做我想做的事情，讓我在這段期間沒有包袱之下撰寫論文。而我即將邁向人生的另一階段，『沒有想不想、只有要不要；相信自己、做就對了』，我始終提醒著自己，謝謝所有一路陪伴的親朋好友們，我愛你們~

黃于珊謹誌於板橋

101年7月29日

摘要

民國 92 年就業保險獨立立法之時，無一定雇主勞工已成為就業保險的適用對象，被納入就業保險的保護傘之下，但經過長時間下來，卻沒有真正落實保障到無一定雇主勞工的權益，本文主要以社會排除的觀點探討無一定雇主勞工適用就業保險的實踐困境，目前我國就業保險的制度設計與勞工保險制度設計不同，其立法的目的也不相同，但在保險人的部分同為勞工保險局，因此仍在同一個運作體系之下，就業保險以受僱之事實為要件即適用，而勞工保險並非強調受僱事實，因此在適用對象上產生落差。具體問題意識為，在這兩個保險體系的制度設計未達周延的情況下，導致在法律上，無一定雇主勞工應該納入就業保險的保障範圍，但實際上卻出現難以真正適用就業保險制度的實踐困境為何？

本文透過文獻之整理，探討無一定雇主勞工的就業型態與其面臨的勞動風險不利處境，並且利用深度訪談的研究方法，集結無一定雇主勞工、職業工會、勞工團體及政府單位之各方實務經驗分享，深入探討無一定雇主勞工在適用就業保險制度的執行層面所面臨的困難。研究發現：就業保險與勞工保險的適用對象不一致及就業保險以受僱事實為納保要件，而無一定雇主勞工多受僱於自然人雇主或因受僱型態的不明確，將面臨所謂受僱要件的困難，間接從制度中所排除，這是造成無一定雇主勞工適用就業保險執行落實困難的主要原因。另外也發現，無一定雇主勞工在轉換工作時，因無其他特殊技能而被勞動市場所排除淪為邊緣者，無法進入核心的勞動市場當中，經濟的不景氣所產生的就業衝擊，不穩定的工作機會造成不穩定的收入來源，一旦發生失業的困境，面臨的是經濟來源的中斷，將使無一定雇主勞工無法獲得所得安全的保障。因此，本文藉由研究結論並且提出建議，目的使達到制度的落實趨於完善。

關鍵字：無一定雇主勞工、社會排除、就業保險、定期契約工、非典型僱用

ABSTRACT

The Employment Insurance Act was issued in 2003, no fixed employer of labors had been applicable to the employment insurance under the protection of the Employment Insurance, but did not really implement protection to no fixed employer of labors rights and interests after a long time.

This article aims to analyze the practical dilemma of no fixed employers of labors have been applicable to the employment insurance form the social exclusive perspective in Taiwan. Although the purpose and the designed way are all difference between the employment insurance system and the labor insurance system, but operating in the context of adminstive instition because of the insurer of two systems are the Bureau of Labor Insurance. There are gaps between two systems, because of the employment insurance systems is focus on the facts, it is difference of the labor insurance which is not focus on the employment.

The concrete issues are the system design of the two insurance systems is not exhaustive of the case, resulting in no fixed employer of labors should be included in the scope of protection of the Employment Insurance, but in fact it is difficult to applicable to the plight of employment insurance.

This paper explored the employment patterns and the labor risks confronting no fixed employer of labors by sorting through the literature, explored the difficulties in the process of implementation applicable to the employment insurance system with no fixed employer of labors by depth interviews with no fixed employer of labors, occupational union, labor organizations and Labor executive for sharing experiences.

The result is: employment insurance and labor insurance applicable to object to inconsistent. Employment insurance is focus on employment facts, but no fixed employer of labors are more employment of a natural person as an employer or the employment patterns is not clear, they will face the difficulties of the employment facts, indirect excluded from the system, this is the main reason that caused the no fixed employer of labors applicable to the plight of employment insurance.

Another result is no fixed employer of labors have no special skills from one job transition to another job, bringing forth becoming a marginalized of the labor market and unable to enter the primary labor market. The economic downturn which caused employment impact, employment opportunity is unstable and it caused resulting in an unstable source of income, in the event of the plight of the unemployed, facing economic source of the interrupt will make no fixed employer of labors can't be obtained to protect the safety. Therefore, by the conclusions and recommendations, the purpose to achieve the implementation of the system tends to improve.

Key words: No fixed employer of labors 、 Social exclusion 、 Employment Insurance 、 Contracted Workers 、 Non-standard

目錄

第壹章 緒論.....	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 問題意識.....	2
第三節 研究目的.....	5
第四節 研究流程.....	6
第貳章 文獻探討.....	8
第一節 無一定雇主勞工的相關文獻.....	8
一、無一定雇主勞工的定義.....	8
二、無一定雇主勞工的類型.....	10
第二節 社會排除.....	15
一、社會排除的概念.....	15
二、社會排除的特質與面向.....	18
三、社會排除觀點探討無一定雇主勞工的困境.....	21
四、社會排除的典範.....	24
第三節 就業保險法對定期契約工作的保障制度規定.....	27
一、非典型僱用的概念與類型.....	27
二、非典型僱用的現況.....	29
三、我國就業保險法對定期契約的保障.....	31
四、其他國家對於定期契約的就業保險規定.....	34
第四節 承攬與非典型之間的類型與問題.....	38
一、應投保未投保.....	38
二、假承攬真派遣及假承攬真僱用.....	38
三、臨時性工作與登錄型派遣.....	41
四、勞動市場面臨的就業風險.....	41
第參章 研究設計.....	46
第一節 研究架構.....	46
第二節 研究方法.....	48
第三節 研究對象.....	49
第四節 研究限制.....	50
第肆章 研究結果分析.....	52
第一節 無一定雇主勞工之就業型態分析.....	52
一、受僱型態.....	52
二、工作機會.....	53
三、工作時間.....	54
四、工作報酬.....	56
第二節 以社會排除觀點分析各面向之排除效果.....	57

一、勞動市場排除.....	57
二、經濟排除.....	58
三、制度排除.....	59
第三節 無一定雇主勞工適用就業保險之現況與問題分析.....	60
一、就業保險與勞工保險之間的問題.....	60
二、適用就業保險的現況.....	61
三、就業保險年資累積的問題.....	63
四、定期契約視為非自願離職.....	65
第五章 結論與建議.....	67
第一節 研究結論.....	67
一、無一定雇主勞工在法律的定義和事實認定的落差.....	67
二、就業保險與勞工保險適用對象的落差.....	68
三、社會排除面向的影響.....	69
四、年資累積不易.....	69
第二節 研究建議.....	70
一、明確無一定雇主勞工的事實認定.....	70
二、擴大就業保險納保對象.....	70
三、失業救助制度.....	70
四、自願性失業保險制度.....	71
五、加強勞動檢查.....	71
第三節 後續研究建議.....	72
參考文獻.....	73
附錄一:訪談資料 --勞動者版.....	81
附錄二:訪談資料 --工會、勞工團體、政府版.....	102

圖目錄

1. 圖 1-4-1 研究流程圖.....	7
2. 圖 2-1-1 承攬關係圖.....	13
3. 圖 2-1-2 勞動關係圖.....	14
4. 圖 2-2-1 彈性積累情況下的勞動市場結構圖.....	22
5. 圖 2-4-1 勞動派遣關係圖.....	39
6. 圖 3-1-1 研究架構圖.....	47

表目錄

1. 表 2-2-1 社會排除的三種典範.....	26
2. 表 2-3-1 Belous(1989)僱用關係光譜.....	28
3. 表 2-3-2 部分時間、臨時性或人力派遣工作者占各該特性別就業人數比率..	30
4. 表 2-3-3 臺灣非典型工作者之發展趨勢.....	31
5. 表 2-3-4 關於非典型勞動的失業保險概要對照表.....	35
6. 表 2-4-1 臺灣失業風險與工作貧窮風險的發展趨勢.....	44
7. 表 3-3-1 訪談對象-無一定雇主勞工.....	50
8. 表 3-3-2 訪談對象-工會及勞工團體.....	50
9. 表 3-3-3 訪談對象-政府單位.....	50

第壹章 緒論

第一節 研究動機

經濟全球化、勞動彈性化，受到金融海嘯的影響，失業率不斷攀升，勞工不只是承受高失業的危機，現在更要面臨就業風險的產生，而且我國的就業形態已經明顯地朝向「非典型化」傾斜發展的樣貌（李健鴻，2010a），自 1980 年代開始，工作型態出現不同於正式僱用關係之非典型僱用型態(atypical employment)，包括部分工時(part-time work)，暫時性代理(temporary help agency)和定期契約(contract company employment)，短期就業(short-term)和臨時性工作(contingent work)及獨立承包(independent contracting)(Kalleberg,2000)。非典型僱用型態的興起，取代了穩定、傳統的終身僱用制，成為企業僱用勞工的新選擇(高珮萱，2009)，傳統全時僱用型態已經逐漸消失，使得原本傳統的僱用關係產生了變化，勞動市場的運作模式已經不像以往，在這樣的勞動市場轉變過程中，原本就缺少就業保障的無一定雇主勞工更是首要關心的對象。

新北市政府網站新聞稿¹中，勞工局長高寶華（2012）指出，「營造業因產業特性需求，存在許多無一定雇主的流動勞工，這些勞工在尋求臨時性或季節性工作時，例如模板組立、鋼筋綁紮及泥水粉刷等零星作業」，市場是其主要的交涉對象。出資者（對無一定雇主勞工而言，即為雇主）在市場上尋找技能，勞工則藉由販售技能維生，出資者可能不固定，工作期間和地點也較為彈性（李泰耀，2008），也因為沒有固定的雇主，或是因為承包商承攬後再層層轉包的工作型態，往往因為缺乏相關勞工安全衛生知識而容易造成職業災害，根據勞委會的職業災害統計²發現，「無一定雇主之勞工」近幾年每年因工作死亡者平均約為 60 人，另外殘廢傷病者不計其數，而營造業的重大職業災害死亡數中約有四成以上係為「無一定雇主之勞工」，從上述的資料可以得知，在行業別中，營造業只是其中一部分的工作類型，尚有不同的工作中存在無一定雇主勞工，這

¹資料來源：新北市政府。

<http://www.ntpc.gov.tw/web/News?command=showDetail&postId=240789>。

²資料來源：勞工安全衛生研究所。

http://www.iosh.gov.tw/Book/Message_Publish.aspx?P=103&U=1126。

都將說明著無一定雇主勞工面臨了不穩定的就業、工作不安全、工作貧窮(working poor)及就業保護規範不足等不利於勞工的處境，隨之影響勞工在勞動市場的可確定性，這些從事非典型工作者及低度就業而生活困苦的無一定雇主勞工，正面臨日益擴大的低穩定性工作風險與低所得性風險問題（李健鴻，2009a）。

第二節 問題意識

政府在民國 88 年 1 月 1 日失業保險依勞工保險條例為法源依據³，開辦失業給付業務為勞工保險給付項目之一，以保障失業者於一定期間基本經濟生活。之後根據經濟發展委員會對有關就業保險之問題，達成「建構完整就業安全體系，失業保險業務由勞保體制脫離，單獨立法辦理，並與職業訓練與就業服務體系結合」之共識，經勞委會邀集相關單位研擬就業保險法草案，復為建構完整就業安全體系，將失業保險與就業服務及職業訓練三者緊密結合，乃將失業保險與勞工保險體系分離，單獨制訂「就業保險法」，於民國 91 年 4 月 25 日立法院三讀通過，並於民國 91 年 5 月 15 日總統公布，自 92 年 1 月 1 日起實施；其後於 98 年 5 月 1 日修正施行，增列育嬰留職停薪津貼為給付項目，針對中高齡及身心障礙失業勞工，延長失業給付請領期間，另勞工如有扶養眷屬，得加給給付或津貼，以提供勞工更周全的就業安全保障。

臺灣從民國 88 年開辦勞工保險失業給付制度，民國 92 年轉變為就業保險制度，至今已實施十二年，始終無法提高就業保險涵蓋率，無一定雇主勞工適用就業保險的執行成效不佳，臺灣就業保險的涵蓋率相較 OECD 國家而言，為就業保險涵蓋率較低的國家，屬於中水準等級介於 42%及英國 59%之間，就業保險涵蓋率約為 51%，表示將近二分之一的勞工未就就業保險法的保障範圍之內，也意味著這些勞工身處於高風險且無保障的就業環境當中（游于萱，2010）。

探究其涵蓋率低的原因，⁴一部分是在職業工會參加勞保的被保險人，不得

³資料來源：行政院勞工委員會。

http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_theme?page=416f8419。

⁴資料來源：行政院勞工委員會勞工保險局全球資訊網。

<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=oyYIXbA0XMM%3D>。

由職業工會參加就業保險，因為職業工會會員與職業工會之間沒有僱傭關係，因此無法由職業工會申報參加就業保險，職業工會會員如為自營作業者，因其身分非屬受僱勞工，不適用就業保險；又會員如為無一定雇主之勞工，其勞工保險可由所屬本業職業工會申報加保，但其於受僱期間如符合就業保險適用對象之規定，應由雇主申報參加就業保險，以「受僱之事實」為納保要件，認為其在失業認定上有困難而將這些勞工排除於制度之外，當受到勞動市場環境變遷影響，導致工作的不穩定、經濟不安全之人民，都應屬就業保險法欲提升工作技能，促進就業之對象，法規不應該以是否為受僱勞工作為資格限制（范瑋真，2006）。

根據勞委會統計處 98 年對於領取失業給付勞工之就業關懷調查⁵，領取失業給付勞工有 88.3% 以「失業給付」為失業期間之最主要經濟來源，領取失業給付勞工以「失業給付」為失業期間最主要經濟來源的比率逐年上升，由三年前之 81.8% 上升至目前之 91.4%，由此可知，勞工在失業期間，除了原有積蓄賴以維生之外，就業保險之失業給付已成為最重要的經濟支持。

就業保險制度之目的，是藉由社會保險機制的運作，由法律規定，強制勞工在就業期間加入就業保險，繳納一定的保險費用，透過風險分擔的方式，當勞工遭遇到失業意外時，提供失業給付來代替勞工因為在失業期間所喪失的工作收入，維持勞工及其家屬再找尋新工作期間的最低生活費用，預防勞工因失業而衍生的社會問題（范瑋真，2006）。

根據勞保局網站新聞稿⁶所言「受僱加就保，失業少煩惱，僱用 1 人就要保，依現行規定，僱用員工 5 人以上的事業單位，是勞工保險的強制投保單位，但只要僱用員工 1 人，即為就業保險的強制投保單位，凡 15 歲以上，65 歲以下，受僱的本國籍勞工以及依法在台工作的外籍配偶、大陸配偶和港澳地區配偶等，都是應強制參加就業保險的對象」。在此新聞稿中，勞保局特別提醒無一定雇主的勞工朋友，因在職業工會加保並不包含就業保險，應留意在各受僱公司上班時，

⁵資料來源：行政院勞工委員會統計處，98 年領取失業給付勞工之就業關懷調查。

<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy98/9806menu.htm>。

⁶資料來源：行政院勞工委員會勞工保險局全球資訊網。

<http://www.bli.gov.tw/news.aspx?sys=news&type=old&id=e6IPZTYjHgU%3D>。

雇主仍應依規定為員工申報參加就業保險，才能享有就業保險的保障」，然而解釋令⁷及上述新聞稿中，雖然不斷呼籲強調投保於職業工會之無一定雇主勞工，只要有受僱之事實，雇主就需要為其投保就業保險，但在現實執行面上，並非如此，其中問題為：

一、制度上的排除，雖說民國 92 年將失業保險與勞工保險體系分離，單獨制訂「就業保險法」，就業保險與勞工保險乃是不同的設計方式，其立法之目的也不相同，但由於保險人都為勞工保險局，而在投保對象的部分，就業保險仍然與勞工保險為同一體系相互掛勾，也就是說，勞工參加勞工保險同時取得就業保險的被保險人身分，而過去為了讓無一定雇主勞工及自營作業者也可以享受社會保障的權利，在勞工保險條例第六條第一項第七款⁸則規定無一定雇主勞工或自營作業者，應以職業工會為投保單位加保成為勞工保險強制納保對象，儘管無一定雇主勞工取得了勞工保險的被保險人身分，卻又言加保於職業工會者無法納入就業保險，再者由於無一定雇主勞工多受僱自然人雇主及從事臨時性質之工作，制度設計未達周延的情況下，在執行上將有落實之困難。

二、以受僱事實為要件的排除，由於無一定雇主勞工，如營造業，其工作型態存在於承包商承攬後再層層轉包的關係之下所勞動，並非直接僱用，而是以夥伴關係或共同工作的勞動模式在勞動市場上生存，即使呼籲在受僱關係之下就需要投保，對其而言，將面臨所謂受僱之困難，因此在現行的勞工保險和就業保險架構下，即使法律清楚規定適用，卻使得無一定雇主勞工間接被排除於就業保險

⁷資料來源:行政院勞工委員會勞工保險局全球資訊網。

<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=DMuvQG5XJgo%3d>。

行政院勞工委員會 92 年 10 月 29 日勞保 1 字第 0920059120 號函

查依就業保險法第 5 條規定，年滿 15 歲以上，60 歲(現修正為 65 歲)以下，除已領取勞保老年給付者等法定之情形外，受僱之本國籍勞工(現修正為具有中華民國國籍者及獲准居留依法在臺灣地區工作之外籍、大陸及港澳地區配偶)，應以其雇主為投保單位，參加本保險為被保險人，依上開規定，勞工參加本保險應以受僱為要件。查職業工會所屬之會員，除受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證之雇主或機構者外，如有受僱之事實，於受僱期間，應以其雇主為投保單位辦理加保，以保障其就業安全。至自營作業者，因非屬受僱，尚非屬本保險之適用對象。

⁸資料來源:全國法規資料庫。<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0050001>。

之外。

相較於傳統勞動型態的保障，對無一定雇主勞工而言，保險年資仍然不易累積，再者無一定雇主勞工的工作型態，本文認為與非典型僱用型態相似，甚至是承攬這種比非典型僱用保障更低的勞動關係，因此，更談不上投保就業保險。然而，全球經濟衰退導致大量的失業人口產生，政府機關為了要降低失業率，便擬定出多種短期性、臨時性的就業機會，如：短期促進就業措施、立即上工計劃、多元就業開發方案、縣市政府提供短期就業機會等，使得短期、臨時性的就業也廣為流行，明顯看出傳統僱用關係已經開始產生變化，原本的從屬關係也漸漸消失，取而代之的只是名為僱用實質上卻非如此。

本文欲從社會排除的觀點，探討無一定雇主勞工適用就業保險的實踐困境。由於就業保險與勞工保險的制度設計不同，其立法的目的也不相同，因此對於勞工保障會產生不同的影響，勞工保險失業給付辦法實施早於就業保險，當時為了使制度更為完善，乃將就業保險獨立立法，但在保險人的部分仍為勞工保險局，因此仍在同一個運作體系之下，雖然二者都是在職保險，但就業保險相較於勞工保險是屬強制性更高的保險原則，就業保險以受僱之事實為要件即適用，而勞工保險並非強調受僱事實，因此在適用對象上產生了落差。在這兩個保險體系的制度設計未達周延的情況下，導致在法律上，雖然無一定雇主之勞工應該納入就業保險的保障範圍，但實際上，卻出現難以真正適用在就業保險制度的實踐困境問題，成為一個有必要深入探討思考的問題。

第三節 研究目的

由於過去對於無一定雇主勞工之相關文獻探討較為罕見，從問題意識的產生，本研究首先以文獻探討的方式，對本文欲研究之無一定雇主勞工的定義，延伸出其相關勞動類型作一個較完整的說明，並且透過深度訪談方法，實際瞭解無一定雇主勞工面臨的處境，和工會、勞工團體和學者的看法，並訪談政府單位執行之落差，集結各方觀點後配合法規範分析，探究制度之整理，對於其中的問題，配合學理說明之相關規定給予無一定雇主在社會保險有更完整的保障，期許對無

一定雇主勞工之就業保障有更大幫助。

本研究之研究目的有：

- 1.整理國內相關文獻，對於無一定雇主勞工的定義，延伸出其相關勞動類型之說明，並就我國就業保險法對於定期契約工作的保障制度規定，參考國外對於定期契約工適用就業保險的作法，探討無一定雇主勞工在法律上的適用性。
- 2.以社會排除觀點中的勞動市場排除、經濟排除、制度排除等面向，探討無一定雇主勞工在實際上欲投保適用就業保險制度時，所面臨的困境。
- 3.透過訪談，瞭解無一定雇主勞工面臨的處境，集結相關領域的政府單位、職業工會和勞工團體的看法，藉以說明無一定雇主勞工在適用就業保險的制度的過程中，制度規範與實際執行之間的落差。

第四節 研究流程

本文根據研究動機，問題意識的產生，再從相關文獻回顧確立研究架構及研究方法。藉由所蒐集的資料及訪談結果的分析，得出本文之結果與發現，並且對於無一定雇主勞工適用就業保險制度方面提供建議。

本文流程如圖 1-4-1 所示，首先說明研究動機與問題意識，藉由看到的社會現象以學術性的觀點提出問題意識，最後提出研究目的。透過整理國內有關於無一定雇主勞工的文獻，對於無一定雇主勞工的定義及延伸出的勞動類型作一個較深入之說明。延續前述的結論可知，無一定雇主勞工的就業類型，本文認為與非典型僱用型態相似，並探討目前就業保險法對於定期契約工作的就業保障，藉以驗證無一定雇主勞工相較於非典型勞工而言，所面臨的勞動風險要來的更大，其所需的保障卻相對減少。再者說明，無一定雇主勞工的類型，多數存在於營造業等高危險工作中，承攬外包等不穩定的工作型態，其就業保障在何處?最後以學術性的觀點社會排除來說明整篇文章的想法。

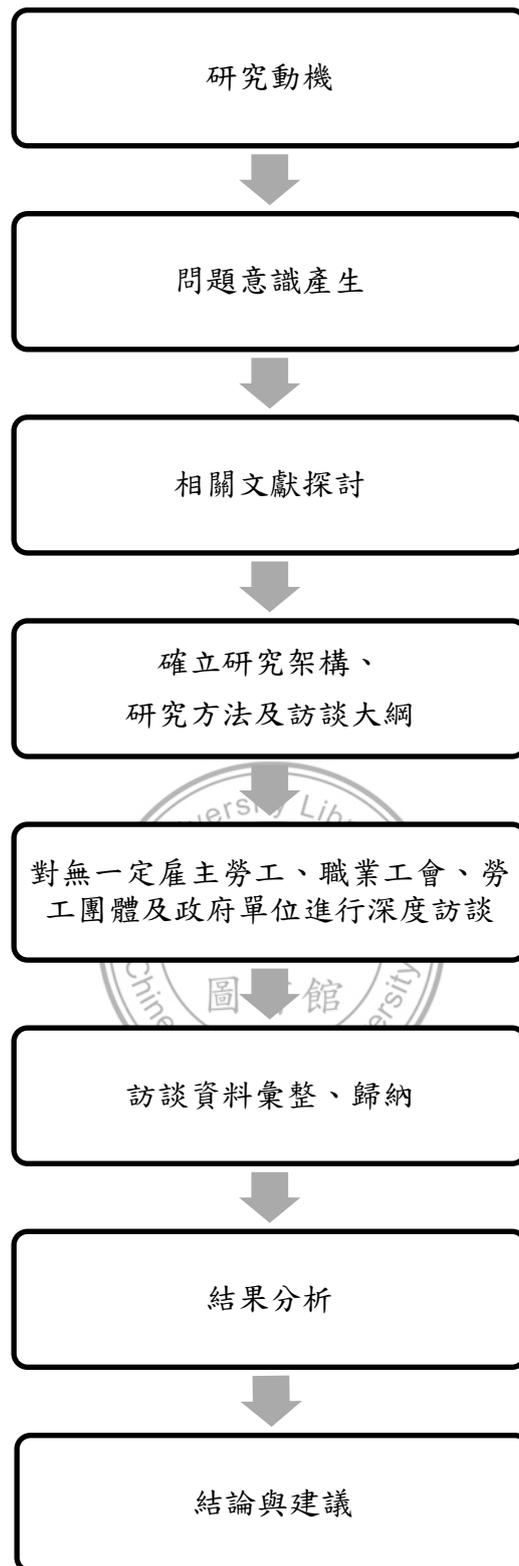


圖 1-4-1 研究流程圖
資料來源:本文自行繪製

第貳章 文獻探討

第一節 無一定雇主勞工的相關文獻

一、無一定雇主勞工的定義

依照勞工保險條例施行細則第十一條⁹所稱無一定雇主之勞工，「指經常於三個月內受僱於非屬同條項第一款至第五款規定之二個以上不同之雇主，其工作機會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬不固定者」。從此定義可得知，無一定雇主勞工的受僱型態，依照施行細則所稱的雇主為非屬同條項（勞工保險條例第六條¹⁰）第一款至第五款規定，也就是說，無一定雇主勞工並非持續地在同一家公司工作，而是頻繁變動其僱用者的一種工作類型，這類型勞工的工作是屬於機會性、臨時性，工作場所及報酬都不固定，這也顯示出，無一定雇主勞工所面臨的是不穩定及不安全就業環境。而在此所描述的無一定雇主勞工多以定期契約勞工為主，本文認為此法令上的定義與現實恐怕是有落差，因為法條對於無一定雇主勞工之定義，無法完全涵蓋現實上的無一定雇主勞工，諸如受僱於自然人雇主者雖非受僱於法人，但其仍為受僱關係；或是實務上有很多像是模板工、

⁹資料來源:全國法規資料庫。

<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0050002>。

¹⁰同註9

年滿十五歲以上，六十歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：

- 一、受僱於僱用勞工五人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。
- 二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。
- 三、受僱於僱用五人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。
- 四、依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府機關及公、私立學校之員工。
- 五、受僱從事漁業生產之勞動者。
- 六、在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。
- 七、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。
- 八、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。

前項規定，於經主管機關認定其工作性質及環境無礙身心健康之未滿十五歲勞工亦適用之。

前二項所稱勞工，包括在職外國籍員工。

泥水工等看似承攬工作者卻存有受僱，這是常見的工作型態，這些勞工也可稱之為無一定雇主勞工。因此本文對於無一定雇主勞工的定義，並非以勞保條例施行細則所指的無一定雇主勞工為主要討論對象，而試圖討論施行細則所無法涵蓋的對象為範圍，研究其所面臨適用就業保險的實踐困境。「民國 40、50 年代，工作機會不多，想要找一份有固定雇主的穩定工作並不容易，不少人只能先當臨時工、從事短期、按件計酬的工作，當工作結束再轉戰到另一個地方」（引自行政院勞工委員會勞工保險局，2010）。

民國 39 年勞工保險開辦時，台灣省勞工保險辦法規定：「本省境內季節性流動性之職業工人均應參加勞工保險，其辦法另定之」。於民國 40 年公布台灣省職業工人保險辦法將職業工人正式納入勞工保險，以職業工人為保險對象，職業工人沒有固定雇主者，必須參加工會由工會幫其辦理勞工保險；當時欲獲得醫療保險的照顧，唯一的途徑就是加入職業工會，以便取得勞工保險的被保險人資格；因醫療保險的需求而紛紛加入職業工會，使得職業工會不斷成長，而近年來由於受到社會變遷的影響，職業工會的功能也越來越多元化（柳春夏，2011）。

民國 87 年受到經濟不景氣以及亞洲金融風暴影響，許多企業關廠歇業造成大量的勞工失業，為了保障失業勞工的生活，從民國 88 年開辦勞工保險失業給付制度，一開始排除了無一定雇主勞工的適用，而是以有明確僱用關係的勞工為適用對象，之後為使失業保險制度更為完善，在民國 92 年轉變為就業保險制度，除了原本已經參加勞工保險的適用對象之外，針對僱用勞工不滿 5 人、或其行業屬性不在勞工保險強制加保的範圍內，也都要加入就業保險（行政院勞保局，2010）。如果符合勞動基準法需要為員工提撥勞工退休金之一般 5 人以上公司行號，幫勞工投保勞健保時就含有就業保險，員工參加勞工保險將同時取得就業保險被保險人身分；但由於無一定雇主勞工以職業工會為投保單位（勞健保），職業工會並非就業保險所稱的投保單位，因此無一定雇主勞工在受僱期間必須由其雇主另外幫其投保就業保險，已辦理登記並僱用員工 1 人以上的公司或行號，即為就業保險的強制投保單位，就應該幫員工辦理參加就業保險。

依就業保險法第五條¹¹規定:年滿十五歲以上,六十五歲以下之下列受僱勞工,應以其雇主或所屬機構為投保單位,參加本保險為被保險人:

(一)具中華民國國籍者

(二)與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚,且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民。

前項所列人員有下列情形之一者,不得參加本保險:

(一)依法應參加公教人員保險或軍人保險。

(二)已領取勞工保險老年給付或公教人員保險養老給付。

(三)受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證之雇主或機構。

受僱於二個以上雇主者,得擇一參加本保險。

所以在職業工會投保勞工保險的無一定雇主勞工進入有繳稅憑證、有公司行號或五人以上有辦理勞保的公司行號做短期工作時,雇主或是公司應為其加保就業保險。

二、無一定雇主勞工的類型

由勞工保險條例施行細則所稱的無一定雇主勞工,可以發現施行細則上所稱的三個月內受僱於兩個以上不同雇主,時間上只是一個短期的概念,並非指三個月內一定要換兩個雇主以上才可以稱之,而是一個非持續長久,屬於變動頻繁的工作型態,這也看出無一定雇主勞工之工作的不穩定性。由於無一定雇主勞工存在於各行各業當中,每個行業別的無一定雇主勞工皆有不同的樣貌,故本文以傳統勞動關係的類型為基礎(如圖 2-1-2),從學理上來說明無一定雇主勞工的工作型態是否有其相關性,下列將闡述傳統勞動關係之各種類型。

¹¹資料來源:全國法規資料庫。<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0050021>。

(一)勞動關係

勞動關係由英文 Labor Relations 一詞翻譯而來，是指勞動者與僱用者之間在勞動的過程中所形成的社會經濟關係的統稱(陳正良，上課講義，2008年9月)。勞動關係是一種勞務與工資的交換關係(楊淑婷，2004)，勞動是為了創造社會財富所進行的有目的、有意思的活動。

(二)僱傭關係

民法債篇第二章第七節第482條¹²規定：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」，指的是只要受僱者在一定或不定期間有給付勞務，不論有沒有完成一定工作，都能獲得報酬。另在，民法第488條¹³規定：「僱傭定有期限者，其僱傭關係，於期限屆滿時消滅。僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限者，各當事人得隨時終止契約。但有利於受僱人之習慣者，從其習慣。」

僱傭關係具有人格從屬性及經濟從屬性，有關從屬性之意涵，則分述如下：

1.以人格從屬性說明，受僱者除了提供勞務及指示服從關係之外，尚須聽從僱用人之指揮監督，服從營業組織中的工作規則、接受檢查義務、接受制裁義務等(黃越欽，2000)，因此，受僱者有以下幾項義務(江璧瑜，2009)：

(1) 受僱者在雇主的企業組織內，必須服從雇主的指揮監督。如果受僱者有違反企業組織內的規定或不接受指揮監督之行為，受僱者則有接受懲戒或制裁之義務。

(2) 受僱者必須親自履行僱傭契約內所約定的內容，不得使用代理人代為完成勞務。

(3) 受僱者是否可以同時提供勞務給不同對象。

(4) 受僱者是否有權利可以拒絕工作。

(5) 拘束性之有無：受僱者在工作場所、或是工作內容與職場上的紀律是否受到嚴格的約束。

¹²資料來源：全國法規資料庫。<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=B0000001>。

¹³資料來源：同前註

2.從經濟上從屬性說明，則是受僱者完全被納入雇主的經濟組織，生產組織體系、生產工具或機器屬於雇主所有、原料由雇主供應、責任與危險均由雇主承擔（黃越欽，2000）。就經濟的從屬性而言，有以下特徵（江璧瑜，2009）：

（1）受僱者不是為了自己的經濟活動或是營業項目而勞動，而是為了雇主的經濟目的而勞動，因此受僱者是從屬於雇主，所以經濟上並非具有獨立性。

（2）受僱者被納入雇主的生產體系中，與同僚之間採取合作分工。

勞動契約是特殊型態的僱傭契約，提供自主性之勞務，勞動契約的種類依勞動基準法第9條¹⁴，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。定期契約屆滿後，有下列情形之一者，視為不定期契約：

（一）勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。

（二）雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。

前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

勞基法施行細則第9條第一項¹⁵所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依下列規定認定之：

（一）臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。

（二）短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。

（三）季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。

（四）特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。

（三）承攬關係

民法債篇第二章第八節第490條¹⁶規定：「稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。」，即承攬者必須

¹⁴資料來源：全國法規資料庫。<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030001>。

¹⁵資料來源：全國法規資料庫。<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030002>。

完成一定工作，否則不得請求報酬。約定為他人完成一定工作的稱之為「承攬人」，約定他方俟工作完成並給付報酬者稱之為「定作人」。茲以圖 2-1-1 表示：

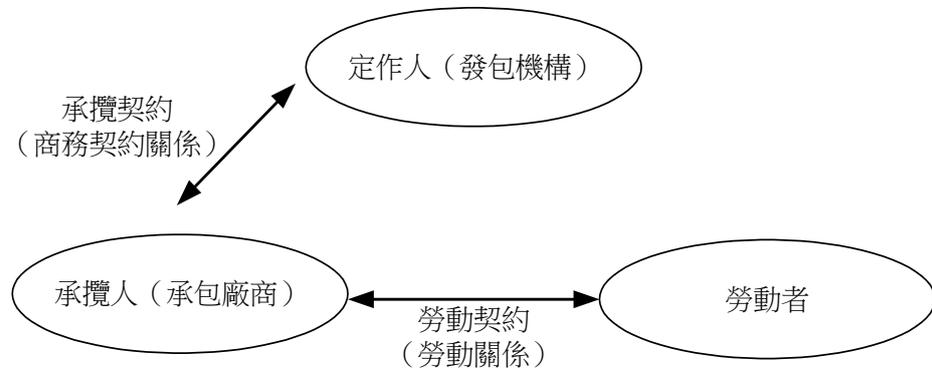


圖 2-1-1 承攬關係圖

資料來源：行政院勞工委員會派遣勞工權益參考手冊(2006)

承攬契約之標的為「完成一定之工作」，一般稱其為「定作物」，這是承攬與其他勞務供給契約之重要區別因素，承攬人為了使發生一定之結果，必然要供給一定的勞務，但其供給勞務只是一個手段，完成一定工作才是承攬之目的（高明發，2001）。

由於僱傭契約是指受僱者必須在雇主的生產組織內，無獨立性，是具有從屬性的關係，使用雇主所提供的生產工具來提供勞務，但是承攬人之義務在於勞務成果的提供，勞動過程是承攬人可以自行決定的，因此具有獨立性。

承攬的要件在於完成一定之工作而獲取報酬，且對工作有自行負責之特性，但承攬人可以不用自行提供勞務履行契約，其可使用其代理人代為完成工作；若承攬人締約履行工作的對象為承攬人所僱用之員工，故在承攬之下，又產生了一種勞動關係。承攬關係的法律性質為有償契約：承攬人有完成一定工作之義務，定作人俟工作完成後給付報酬之義務；為雙務契約：雙方所負有之義務是有對價關係存在的；為諾成契約：當事人意思表示一致而成立，不以當事人現實給付為要件；為不要式契約：當事人之意思表示無須以任何表示方式為必要。

¹⁶同註 12

承攬的種類分為一般承攬：也就是依照民法上所稱的規定，單純由承攬人完成一定工作之後，定作人給付報酬的承攬方式；以及特殊承攬：不同於一般承攬，意味著不單純只是由承攬人自行完成工作。

(四)委任關係

民法債篇第二章第十節第 528 條¹⁷規定：「委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。」指當事人約定，委任人委託受任人處理事務，受委任人允諾處理的契約則是委任契約，委任契約的目的是，以他人之事務的處理為目的，於處理一定事務同時所提供勞務，該勞務的提供只是一個手段（丁嘉惠，2000）。

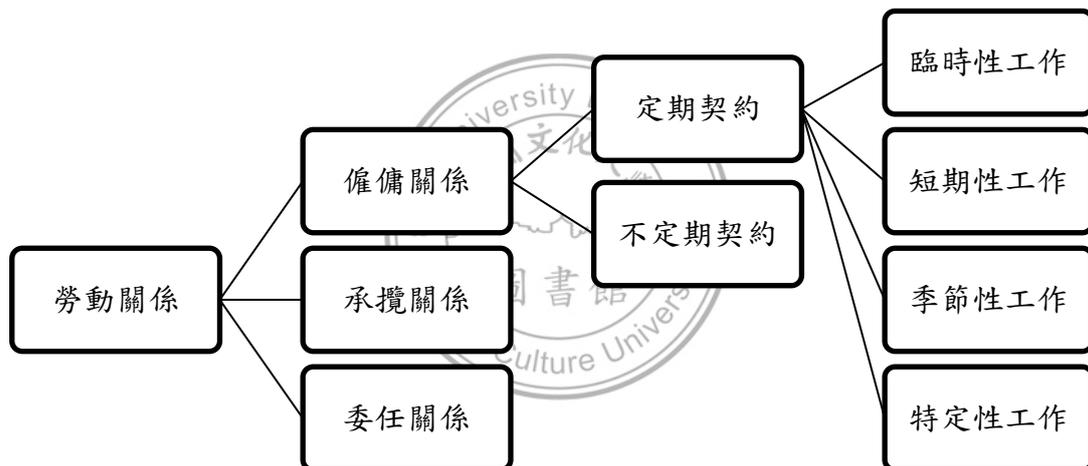


圖 2-1-2 勞動關係圖
資料來源：本文自行繪製

綜合上述，以傳統勞動關係的角度探討無一定雇主勞工的工作類型，本文認為在僱傭關係這個部分，其與定期契約之工作型態相似，包含了臨時性、短期性等暫時性的工作，但本文也發現，無一定雇主勞工的工作型態甚至存在於承攬關係之下。然而，有時候在區分僱傭與承攬關係上並不是那麼容易，假承攬真僱用的情形同時發生著。勞工保險條例第六條第一項第七款¹⁸規定，無一定雇主勞工

¹⁷同註 10

¹⁸同註 9

或自營作業者，應以職業工會為投保單位加保成為勞工保險強制納保對象，卻又言加保於職業工會者無法納入就業保險的範疇，強制納保的結果也使得強制排除的現象產生，即使在解釋令中特別強調加保於職業工會之無一定雇主勞工，在其受僱期間雇主仍須為其投保就業保險，但實際上卻面臨了執行的困難，勞工保險和就業保險的制度設計未達周延的情況下，卻也同時間接將其排除在制度外，造成勞工在其應有的權益上受損。因此本文認為，無一定雇主勞工的工作型態依定期契約的類型而言，有其適用性，但其獲得的就業保障卻相對於其他非典型僱用者來的少。

由上述之說明可以瞭解，目前我國勞工保險施行細則中，對於無一定雇主勞工的解釋說明並無法完全涵蓋現實狀況的無一定雇主勞工，本文將在下一節中討論社會排除的概念，並利用社會排除觀點說明無一定雇主勞工在實際上欲投保適用就業保險制度時，所面臨的困境。

第二節 社會排除

一、社會排除的概念

社會排除(social exclusion)的研究於 20 世紀之初到五、六十年代對貧窮概念與理論的討論，原本討論貧窮的重點從物質匱乏轉變到關注貧窮的社會關係，從關注個人與家庭轉變為社會經濟、政治環境和制度性結構。在這種轉變的過程中，著重於政治、經濟、社會、文化等層面的互動關係（吳文祥，2009），然而，在不同國家、不同地區的討論及政策上的運用發展都有不同的內涵，歷經重重延伸與演變。

社會排除這個概念最早起源於法國，此概念之所以會被提出，是因為當時法國的福利制度無法涵蓋到所有的社會成員，只有負擔繳費的公民才有資格進入保險體系中，1974 年由法國社會主義者 Richard Lenoir 在其著作 *Les Exclus, un Français sur Dix* (*The excluded, one Frenchmen in ten*) 中提出（張菁芬，2005:35），Lenoir 指出約十分一的法國公民遭到排除於保險體系之外，使得被排除者沒有辦法嵌入連帶關係。Lenoir 運用社會排除的概念指不在社會保險保障內的人口，卻同時被

貼上社會問題標籤的不同類型的群體，後來又把焦點放在失業人口上（王永慈，2001）。這個概念一開始並未廣泛被使用，直到1980年末期才廣受許多國家推行，1990年代後更成為歐盟以及歐美主要先進國家的重要典範，同時被許多學者視為福利國家重要的核心議題，使得社會排除的相關研究與辯證成為學術研究與政策制定的新流行趨勢（陳思佳，2010）。

社會排除是一個多元的概念，不但含有經濟所得長期匱乏的意含，更關注被排除的個人或群體，無論是在社會關係、生理、心理、文化和政治參與，都遭到長期隔絕。個人或群體在長期無法獲得某些社會全力或功能匱乏時，不但在經濟上會產生困難，甚至會使被排除者無法享受到公民社會中地位所賦予的基本權利，然而這些權利的喪失，單靠經濟補助或保障救助是無法解決的（陳茹藍，2010）。

此概念逐漸成為研究貧窮的另一種新取向，因為全球資本主義的影響下及科技上的創新帶來的整體社會結構變遷，造成社會上出現高失業率、低度就業、社會不安定和工作貧窮的現象產生，導致出現目前這種新型的結構性貧窮。但由於社會排除理論並沒有一套單一概念或是理論架構，時常在各國不同時期不同的背景文化之下有不一樣的影響，會賦予不同的概念。

綜上所述，社會排除觀點的提出，不但代表著它與社會經濟結構的變遷有關，也和現代社會安全制度有關。目前各學者對於社會排除的概念有相當多的看法，不同的學者有不一樣的定義，以下就此部分整理相關文獻：

（一）歐洲執委會(European Commission)

社會排除是指，在多元而且變遷的因素之下，使得人們在現在社會中的正常交易活動、實務及權利中所排除，其中，貧窮為最明顯的現象之一。社會排除同時意指著住宅、教育、健康及接近服務的權利遭受到不公平的對待。這影響著個人及團體，尤其是居住都市或鄉村地區者，將受到的差別待遇或隔離，導致社會排除的產生。（張菁芬，2005：74；鄭士豪，2006：19-20；陳泓斌，2009：14）。

(二) 歐盟執委會在 1994 年發表的社會政策白皮書

排除過程的本質是動態而且是多面向的，它們不只是和失業或低所得有關，同時也與住宅條件、教育與機會、健康、差別待遇、公民權以及與地方社區的整合有關，預防與打擊社會排除也需要社會總動員，並結合經濟與社會措施雙方面的配合。在歐洲層次而言，這也意指著聯盟所有的政策架構中，應著重社會排除問題（張菁芬，2005：74-75；鄭士豪，2006：20；陳泓斌，2009：14）。

(三) 英國政府

當人們或地區因為失業、低技能、低收入、健康狀況差、住宅條件差、高犯罪率且家庭破碎等問題循環結合造成生活上的痛苦，這就是社會排除（唐大綬，2011）。

(四) Burchardt(1999:229) 等人

個體被稱為社會性排除，必須同時滿足三個條件：在地理空間上必須是居住在社會中；而且雖然其有意願，但因為某些其所無法控制的原因而不能參與社會中公民的正常活動（引自鄭士豪，2006：20）。

(五) Serge Paugam(1991,1993)

為喪失社會資格的過程，其主張社會排除的發生依序有三個階段。首先是進入衰弱期(fragility)，指面臨失業或低度就業時，仍與社會保有連結，接著對社會協助產生依賴，其對工作已經無望，不過仍然可以扮演其他社會角色，進而與社會連帶關係斷絕（引自 Silver,1994:559；陳俊仲，2009：14；鄭士豪，2006：18）。

(六) Robert Castel(1991)

由完全融合，經不穩定、不安全的就業和微弱的關係，導致脫離、排除的動態過程（引自 Silver,1994:559；陳俊仲，2009：14；鄭士豪，2006：18）。

由上述對社會排除的定義，歸納出社會排除應為，此排除過程具有多元性，從經濟、社會、政治及文化等方面，是一個多元的概念。從個人到群體由於無法充分的參與社會及無法享有所賦予的權利，不論是在社會關係、社會制度、生理、心理及文化等，使其邊緣化或是遭受排除的動態過程。

二、社會排除的特質與面向

從不同的定義中，仍可歸納出社會排除的一些相同特質：

(一) 社會排除的特質

1.根據 Littlewood and Herkommer(1999)整理出相關研究中對社會排除的特質有七個共識(王永慈, 2001; 張菁芬, 2005; 童小珠, 2006; 楊佳怡, 2010; 陳茹藍, 2010):

(1) 是一種新興現象：隨著經濟發展的減緩、福利國家緊縮、經濟全球化所帶來的就業型態改變、社會結構轉型等新社會問題的產生，造成大量失業及貧富差距的擴大，這些新興的問題已經不是傳統社會階層理論可以充分解釋。

(2) 是經濟與社會再建構所產生的影響：國際間全球的影響以及工業結構的轉變，帶來了製造業的衰退、服務業的興起、高度的結構性失業，部分工時等非典型就業增加、低薪資所產生的工作貧窮及不安全的工作增加、男女就業機會轉向平衡、低所得家庭與高所得家庭的貧富差距增加，這些轉變不僅發生在經濟不景氣的時候，就算是經濟繁榮之時也可能發生。同時國家或地方政府所採取的經濟政策或是社會福利政策也都會影響社會排除人口的形成。

(3) 視為一種過程：我們可以從失業者的角度來看社會排除觀點，意味著當個人面臨失業先是無法找到新工作，之後家庭支援也用盡，政府的補助措施也會讓他覺得被標籤烙印化，可能產生疏離感，覺得自己是多餘的甚至是沒用的。此外，這個觀點也重視生命的周期變化，即觀察人們在社會中被排除，又可能再被整合機會的動態過程。

(4) 多面向的分析：用過去貧窮的經濟角度分析社會的弱勢團體，已無法說明目前快速變遷又複雜的社會結構，因此，除了經濟上的排除面向外，尚包含被排除者所處的社會環境中，與其有關的多元面向，如:文化、教育、勞動、居住、

社會參與等。

(5) 社會排除的累積性：累積性代表人們處於一種社會排除面向，反之，造成另一種社會排除面向發生的風險。換句話說，可能發生各面向間相互影響的惡性循環現象，更可能因為累積的排除效果，陷入世代間排除循環中。

(6) 空間排除：被排除者集中居住在某一區域，從社會整體的角度來看，指這些人被社會隔離，成為大多數人看不見或是不願意看見的群體。

(7) 社會排除的結果之一是產生低下階層：無論是自願或是非自願性被排除，在無法整合融入主流社會的情形下，無論低經濟所得、薄弱的人際關係、惡劣的居住環境、或是稀少的社會參與，都容易被社會邊緣化而淪入社會弱是的是低層階級，這樣的排除結果將影響被排除者的生活品質。

2.Rodgers(1995)

指出社會排除有下列四種特色，(1)多面向、多學科 (2) 焦點放在過程上 (3) 焦點放在社會行動與代理人 (4) 多層面的影響。

3.Percy-Smith(2000)

認為社會排除是在結構變遷背景之中被看待，被視為一個或一套不受個人控制的過程，是多面向的。

4.黃世鑫、林志鴻、林昭吟 (2003：101)

社會排除為是相對於特定之時空，屬於多面向的現象，而且是一動態過程。

綜上所述，社會排除的特質是由經濟與社會結構的變遷下產生的新興現象，是具多面向的，每個面向之間會相互累積，且為一動態過程。

(二) 社會排除的面向

社會排除是具有多種不同的面向，且各面向之間會相互累積，此過程結合了

各種型式的排除。不同的學者亦有不同的分類方法，如朱柔若（2008）社會排除面向包括-經濟、政治、社會、文化、空間五大面向，與七大類型-就業排除、經濟排除、福利排除、社會網路排除、政治排除、階級排除、空間排除；Kronauer(1998)提出六大面向，勞動市場的排除、經濟的排除、文化的排除、社會孤立的排除、空間的排除、制度性的排除；王永慈（2001）整理出多位學者的分類方法，歸納出至少五種共同面向，包括勞動市場的排除、貧窮、參與團體與影響決策、人際關係的孤立、空間排除；許雅惠（2004）亦提到，從經濟邊緣地位及社會關係孤立兩個面向為主，發展出六個概念為，勞動市場的排除、經濟排除、文化排除、社會關係的排除、空間排除、制度性排除。

綜合以上敘述，本文歸納與整理出各學者對社會排除的多面向主要涉及到以下幾個方面：

- 1.經濟排除：經濟資源的缺乏，無法透過正常管道獲得經濟資源，難以維持個人或是家庭的生活。
- 2.勞動市場排除：個人因為技術低或是就業障礙，使其進入勞動市場的機會較低，處於失業或是勞動市場邊陲地帶。
- 3.制度性排除：指個人、團體不具有公民資格而無法享有社會權利，甚至就算具有公民的資格也被排除於國家的福利制度（童小珠，2006）。
- 4.文化排除：不同於主流文化者，將受到排除。
- 5.社會關係排除或社會孤立：當個人從社會網絡退卻，來往的人數和頻率下降，受到孤力、疏離，與社會聯繫變的薄弱，社會支持減少。
- 6.社會排除的累積性：因為面向的累積性，一旦某層面被排除時，另一層面也將被排除。
- 7.政治排除：個人被排除參與決策或者是對決策施加影響的能力。

因此本文運用社會排除為概念，探討無一定雇主勞工適用就業保險的實踐困境，即使無一定雇主勞工已符合請領資格，但由於制度設計上的結果，卻導致間接排除適用，所面臨的問題仍然存在，並沒有被解決。希望藉由社會排除的探討，呈現無一定雇主勞工的所面臨的社會弱勢地位。

三、社會排除觀點探討無一定雇主勞工的困境

從國內外學者對社會排除面向的看法整理得出，大致為六個排除類型，分別是，勞動市場的排除、經濟排除、文化排除、社會關係排除、政治排除、制度性排除。而本文所要著重的地方是在於因為制度設計的安排，使無一定雇主勞工間接被排除於就業保險之外，所以將簡化為三類說明，呈現社會排除的重要性還有各面向之間相互影響的樣貌。

(一) 從「勞動市場排除」探討無一定雇主勞工的就業困境

因為無一定雇主勞工之職業工人是具有獨特技術性的勞動者，當勞動市場結構性變化或是面臨就業障礙，使其進入勞動市場的機會較低，處於失業或是勞動市場邊陲地帶。被排除於勞動市場者，可能包括長期失業、邊緣就業者、不穩定就業等類型的勞工，如果遭受到勞動市場排除之後，不僅僅會造成收入不穩定、貧窮之外，更會影響心理、家庭關係、社會關係、社會參與等層面(蔡緯嘉,2009)，若再深入瞭解勞動市場中的排除狀況，可能會有兩種排除現象，一種是將勞動者排除於勞動市場之外，可能導致長期失業，或從事臨時性的、不安全的就業；另一種排除狀況是勞動市場內部的排除，勞動者雖然有工作可以做，但所從事的都會是較不好的工作，而成為貧窮工作者(working poor) (趙幼蘭, 2004)。

從圖 2-2-1 可以發現，這些勞工沒有辦法進入核心的勞動市場，只能在邊陲的勞動市場中從事臨時性、短期性的不穩定就業，及低薪工作所造成的工作貧窮問題，這些弱勢勞工或長期失業者，其將面臨生活上不利的處境。

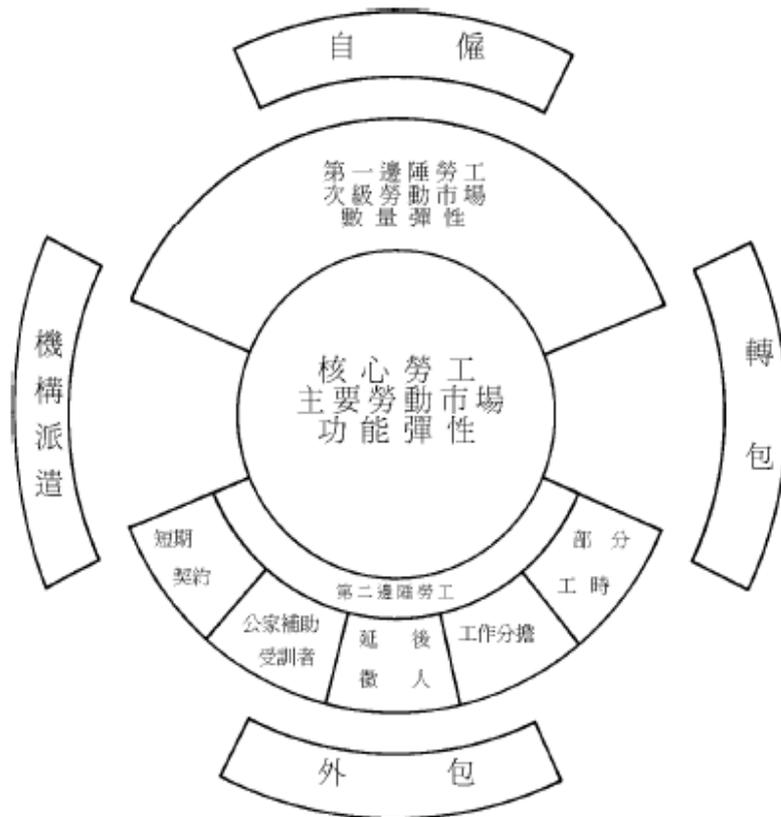


圖 2-2-1 彈性積累情況下的勞動市場結構

資料來源：Harvey，1989:151，Figure2.10(原始資料引自 Flexible Patterns of Work, ed. C. Curson, Institute of Personnel Management)；李碧涵，2002；童小珠，2006

(二)從「經濟排除」探討無一定雇主勞工的經濟困境

無一定雇主勞工工作時間是一臨時且短期的型態，隨著工作及收入不穩定的問題，伴隨而來的將面臨收入不穩定，更糟的狀況則是無經濟收入來源的窘境，這不僅影響著勞工本身，若其為家庭主要經濟來源者，那便會是影響整體家庭成員之生活品質。

(三)從「制度排除」探討無一定雇主勞工的法律保障困境

「學者李易駿（2009）指出社會排除的重要相關議題包括 1.複雜現象面：長期貧窮；2.動態性與過程：貧窮動態、世代貧窮、生命歷程；3.制度失靈：制度設計、服務使用、需求未滿足；4.社會變遷：新貧、長期失業、不安全就業；5.文化與網羅：社會分層、低層階級，其中制度失靈是指因為制度設計不當、使用

服務過程有困境及需求未滿足而形成的排除現象」(引自陳思佳轉引自李易駿，2010：16)。

莊亞娟(1996)的研究指出，政府為保障勞工生活，穩定社會秩序，自民國39年起開辦勞工保險、民國40年訂頒台灣省職業工人保險辦法以來，即以縣市各職業工會為投保單位、職業工人為保險對象，其中政府補助40%的保險費，當時勞工欲獲得醫療保險的照顧，唯一途徑就是加入職業工會，以取得勞保的保險人資格。雖說民國92年將失業保險與勞工保險體系分離，單獨制訂「就業保險法」，就業保險與勞工保險乃是不同的設計方式，其立法之目的也不相同，但由於保險人都為勞工保險局，而在投保對象的部分，就業保險仍然與勞工保險為同一體系相互掛勾，也就是說，勞工參加勞工保險同時取得就業保險的被保險人身分，而過去為了讓無一定雇主勞工及自營作業者也可以享受社會保障的權利，在勞工保險條例第六條第一項第七款¹⁹則規定無一定雇主勞工或自營作業者，應以職業工會為投保單位加保成為勞工保險強制納保對象，儘管無一定雇主勞工取得了勞工保險的被保險人身分，卻又言加保於職業工會者無法納入就業保險，再者由於無一定雇主勞工多受僱自然人雇主及從事臨時性質之工作，制度設計未達周延的情況下，在執行上將有落實之困難；另一個是以受僱之事實的要件所排除，由於無一定雇主勞工，如營造業，其工作型態存在於承包商承攬後在層層轉包的關係之下所勞動，並非有直接僱用，而是以夥伴關係或共同工作的勞動模式在勞動市場上生存，即使呼籲在受僱關係之下就需要投保，對其而言，將面臨所謂受僱之困難。因此在現行的勞工保險和就業保險架構下，即使法律清楚規定適用，卻使得無一定雇主勞工間接被排除於就業保險之外，因為制度設計不當，造成使用服務過程有困境及需求未滿足而形成了排除現象。

就業保險制度只能保障失業者一定期間內的基本生活保障，失業給付最長一次請領六個月，中高齡者及身心障礙者可延長至九個月，若兩年之後再次請領以三個月為限；對於領完失業給付仍持續失業而經濟陷入困境處於長期失業者將會被排除於社會保險制度之外，或是加入後由於工作年資沒有辦法達到標準，而無

¹⁹資料來源:全國法規資料庫。<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0050001>。

法得到足夠的保險給付（王永慈，2001；童小珠，2006）；而從來沒有工作過或繳納過社會保險貢獻者也因為要符合非自願性離職的要件，同樣會排除在就業保險之外，我國目前並沒有失業救助的制度，因此無法進入失業救助體系尋求協助（童小珠，2006）。

四、社會排除的典範

承如上述，就算學者們對於社會排除歸納了一些共同要素，但由於社會排除概念會因為各國福利類型的不同而反映出不同的社會組織、價值以及規範，對於社會排除的詮釋及瞭解也會有不一樣的想法。Silver(1994)的討論是最常被引用的資料，他以一種新的界定方式，來說明有關社會排除的爭論和其在不同背景的涵義，並提出了以下三個關於社會排除的典範。

（一）連帶典範

連帶典範，在一些資料中亦有研究者稱為凝聚的典範或團結典範，此思維源自法國共和主義(Republicanism)，由生物、社會、種族和文化的角度切入，強調個人、群體、社會之間具有一致的核心價值信念，排除的產生，國家、種族、地區、文化都有連帶的責任，社會連帶關係是以個人責任和集體責任的相互關係為基礎，集體責任由國家來扮演，國家的責任是要消除貧窮及保護個人對抗工業化社會所帶來的風險；個人的責任則是要尊重社會規範、參與勞動。在這樣的社會連帶意識之下，社會排除可謂社會連帶關係的聯結斷裂，同時國家不再能維護社會的凝聚力（童小珠，2006）。在連帶的典範中，將被社會排除者視為局外人(outsider)而非底層階級(underclass)；在面對社會排除者時，必須透過凝聚與同化的方式，使其與社會主流一致，恢復其社會參與和維護社會規範的常態運作，此思維認為要打擊或消除社會排除應採取教育或是文化政策(Silver,1994)。

（二）專門化典範

此典範的基礎來自於英美自由主義，認為個人間存在著差異，導致市場與社會群體之專門化，個人是依照其屬性歸入各自分離但是卻相互依賴的領域之內，

會依其利益與動機進行志願性交換來滿足各自的需求，當群體界線阻礙個人參與社會交換的自由時，社會排除也可以說是一種歧視，遭受歧視的被排除者無法在交換網絡中滿足其需求，因而淪為低層階級。社會排除是社會分工、勞動經濟分工和領域的分割等專門化的結果，也就是說當社會失常、出現了歧視、或是市場失靈的時候，排除現象便產生。此思維認為要打擊或消除社會排除應提供技術訓練、消除工作障礙、投資社會資本及健全交換網絡等。

(三) 獨占典範

此典範受到馬克思和韋伯的歐洲左派思想的影響，韋伯的思想為此典範建立了基礎，他將群體界線(group boundaries)，也就是所謂的地位，看作是獨立於社會階級的一個統治來源，身份集團是權力展現，要求主張榮譽和自尊，且擁有自己的意識、消費模式、生活方式，以物質、法律或其他形式的壟斷來維持地為群體的排他性（吳文祥，2009）。馬克思視社會秩序是透過一組階層權力關係所構成，並且加諸在個人身上，社會是由一群不同團體所組成，當制度與文化間區隔時，就會產生社會封閉(social closure)，使得團體內外者有了區隔，也產生了不平等，在內團體的人可以擁有資源，外團體者無法掌有資源，認為社會排除是因為團體壟斷和權力地位之間不平等交互作用的結果，此思維認為要打擊或消除社會排除應透過公民權力的實現，賦予被排除者完全參與的權利。

這三種不同的典範的思考方式不同、整合的看法也不一樣，對於社會政策的主張也就有不同的內容。以下就 Silver(1994)提出的三種典範，並整理國內相關論文討論，列出表格（如表 2-2-1）呈現。

表 2-2-1

社會排除的三種典範

說明	類型	連帶典範 (凝聚的)	專門化典範	獨占典範 (壟斷的)
基本假定		強調個人、群體、社會之間具有共同的核心價值信念，因而形成社會的和諧。	個人間存在著差異會導致市場與社會群體之專門化。社會是個體間因其利益與動機進行自願契約交換來滿足各自需求。	社會是由一群不同團體所組成，在內團體的人可以擁有資源，外團體者無法掌有資源。
社會排除的定義		社會排除意味著社會連帶關係之連結斷裂，同時國家也不再能維護社會的凝聚力，是一種個人和社會之間社會紐帶的中斷。	社會排除是社會分化、勞動經濟分工和領域的分割等專門化的結果。	社會排除為團體壟斷及權力地位間不平等交互作用的結果。
整合概念		團體連帶/ 文化界線	專門化/ 各自分離的領域/ 相互依賴	獨占/ 社會封閉
整合來源		道德整合	交換	公民權力
意識形態		共和主義	自由主義	社會民主
論述		排除/ 局外人(outsider)	歧視/差別待遇/ 底層階級	新貧/不平等/ 底層階級
政經模式		彈性生產	歧視/工作障礙/ 社會資本/ 網絡	勞動市場的分殊化
社會政策		教育或文化政策	技術訓練/ 掃除工作障礙/ 投資社會資本/ 健全交換網絡	公民權的實現
代表國家		法國	英國、美國	歐盟
代表人物		盧梭(Rousseau) 涂爾幹(Durkheim)	洛克(Locke) 麥迪遜(Medison)	馬克思(Marx) 韋伯(Weber) 馬歇爾(Marshall)

資料來源：Silver,1994:540；張菁芬，2005：206；鄭士豪，2006：21；童小珠，2006：45-46；楊秀川，2009：24-25；吳文祥，2009：30-31；楊佳怡，2010：25。

本文將在下一節中探討目前我國對於非典型勞動者的就業保障，依就業保險法中對於定期契約工的保障作說明，探討定期契約工在就業保險的適用上仍有需求未被滿足的現象，並且透過國外對於定期契約工作的相關規定，進一步說明並呈現出無一定雇主勞工在適用就業保險的困境。

第三節 就業保險法對定期契約工作的保障制度規定

一、非典型僱用的概念與類型

非典型僱用即相較於傳統典型的勞動關係，鄭津津（2000）以美國為例，認為傳統「僱用關係」需具備三種特質：（一）僱用關係是具有指揮監督權的雇主與具有服從義務的受僱人，彼此間的個人關係(personal relationship)；（二）僱用關係須建立在全時間(full time)基礎上；（三）只要受僱人被要求繼續工作或其願意繼續工作，僱用關係將無限期(indefinitely)地繼續存在或是繼續有效一段相當的時間(substantial period)。如此一來，只要是相對於全時或持續性的僱用關係之非傳統僱用型態者，則可稱之為非典型的僱用。「非典型僱用這個名詞，起源於1985年Audrey Freedman在一次就業安全會議(employment security conference)中首次提出，她以僱用於特定的地點、時間、針對突發性的服務、產品或技術，而產生勞動力的需求，這樣的條件定義暫時性的工作安排，故舉凡是暫時性(temporary work)、部分工時(part-time work)、租賃工(employee leasing)、外包(contracting out)、在家工作者(home-based work)都能納入暫時性工作安排的一種」（引自潘世偉、王方、林佳和，2006）。由於勞動市場彈性化的趨勢，造成部分工時、定期契約、勞動派遣等非典型僱用關係的工作型態興起，非典型僱用的種類繁多，企業在僱用非典型勞工的成本比較低，雇主所要負擔的薪資、福利成本等也較低，這都達到企業降低勞動成本的效果，因此，這亦是造成非典型僱用興起的原因。

國內外學者對於非典型僱用的看法各有不同，以下整理相關文獻描述非典型的僱用型態，並與無一定雇主勞工的工作類型相互對照之。

Belous(1989)將暫時性勞動力(contingent workforce)定義是指勞工對他們的雇主不再存有長期的附屬關係(long-term attachment)，並提出非典型僱用關係的模型，說明終身僱用與非典型的對應差異（如表 2-3-1）所示：

表2-3-1

Belous(1989)僱用關係光譜

終身僱用模型（強聯繫）	非典型僱用模型（弱聯繫）
勞動者貢獻全部生涯在同一間公司	僱傭關係是協定在一段短的期間
僱傭關係之間彼此承諾與長期責任	僱傭關係無承諾彼此有最大自由與彈性
勞動者未來的發展與企業息息相關	勞動者增進本身的工作技能而非依賴僱用者
僱用者對勞動者願意進行人力資本投資（例如：技能發展、訓練、教育）	僱用者不願意對勞動者進行人力資本投資
舉例：日本	舉例：農業市場

資料來源：Belous, R. S. (1989). How human resource systems adjust to the shift toward contingent workers, *Monthly Labor Review*, 112(3), 7-12.

Polivka 與Nardone(1989)定義暫時性勞動，指勞資雙方皆不期待僱用關係持續，工作時數上也不固定，並特別強調工作時間的不可預期性；Polivka(1996)認為非典型工作是一群工作透過人力仲介機構所安排的（如臨時支援服務公司、派遣公司等），且工作地點、時間與工作數量具有潛在的不可預期性；Kalleberg(2000)認為非典型勞動是指形式上與典型的工作安排不同，典型之工作安排是指全時工作、工作延續性確立、在雇主所屬的公司內完成工作內容並接受雇主的指揮監督；成之約（2004、2005）認為非典型工作型態，就是源自「非典型聘僱關係」（Atypical Employment Relationship）的一種工作型態，所謂非典型聘僱關係所指的是一種非全時、非長期受聘僱於一個雇主或一家企業的關係；張聖英（2010）泛指所有非長期（持續）性、非全日時間、非直接僱用、非固定雇主、無紅利分配或各式津貼之僱傭關係。

本文所認為的非典型僱用是一種非連續性的工作型態，非固定受僱於同一雇主，其工作時間、工作地點存在變動之中，是一種不穩定的就業型態。

而在非典型僱用類型上，Polivka 與 Nardone(1989)提出非典型僱用類型包括，部分工時、臨時性工作、租賃工、自僱工作者、外包工、家事勞動者；Kalleberg(2000)指出非典型僱用型態，包括部分工時，暫時性代理和定期契約，短期就業和臨時性工作及獨立承包；成之約（2004）指出非典型僱用，大體上包括部分工時勞動、定期契約勞動、派遣勞動及電傳勞動等；張聖英（2010）非典型僱用主要包含部分時間、定期契約（短期性或臨時性）、人力派遣與業務承攬工作。由於非典型僱用無一個明確的類型定義，隨著外在環境的變化下，不同的非典型勞動將隨之產生或興起。

二、非典型僱用的現況

根據主計處100年的統計調查，100年5月就業人數1,067萬人，較上年增加21萬1千人，受景氣好轉與政府短期促進就業措施陸續退場影響，從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者計69萬3千人或占全體就業者之6.50%，較上年減少3萬人或0.42個百分點，其中部分時間工作者37萬8千人，臨時性或人力派遣工作者53萬1千人，各占全體就業者之 3.54%與4.97%，較上年分別減少6千人與8千人或0.13個百分點與0.19個百分點。按性別觀察，男性從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者計36萬1千人，占男性就業者之6.02%，女性為33萬2千人，占7.11%；若由年齡別觀察，以25~44歲年齡者僅3.74%最低，15~24歲青少年25.44%最高，主因其在學比率較高，多選擇工時較短或較具彈性之工作類型所致，若扣除近7成利用課餘或假期工作者，則從事部分時間、臨時性或人力派遣工作之比率降為7.92%；就教育程度別觀察，則以大專及以上程度者 5.37%較低，國中及以下程度者9.68%較高（如表2-3-2）所示。

表2-3-2

部分時間、臨時性或人力派遣工作者占各該特性別就業人數比率 單位:%

項目別	部分時間、臨時性或 人力派遣工作者		部分時間工作者		臨時性或人力派遣工作者	
	99年	100年	99年	100年	99年	100年
總計	6.92	6.50	3.67	3.54	5.16	4.97
男	6.18	6.02	2.80	2.78	4.94	4.78
女	7.86	7.11	4.79	4.52	5.43	5.22
年齡						
15-24歲	24.77	25.44	18.95	19.81	17.20	18.53
利用課餘或 假期工作	(64.64)	(68.85)	(81.72)	(85.63)	(57.75)	(64.84)
25-44歲	4.63	4.63	1.77	1.36	3.77	3.13
45以上	6.98	7.14	3.65	3.79	4.68	5.12
教育程度						
國中及以下	10.24	9.68	4.06	3.98	8.12	7.80
高中(職)	6.41	5.94	3.02	2.78	4.89	4.67
大專及以上	5.57	5.37	3.99	3.91	3.81	3.82

表註：1.由於「部分時間工作者」可能亦是「臨時性或人力派遣工作者」，故二者占全體就業人數之比率合計高於整體「部分時間、臨時性或人力派遣工作者」之比率。2.括弧()內數字係指15~24歲年齡者利用課餘或假期從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者占15~24歲年齡者部分時間、臨時性或人力派遣工作者之比率。

資料來源：行政院主計處 100 年人力運用調查統計分析。

<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=30213&ctNode=1849&mp=4>，頁 11。

由上列的數據得知，我國目前非典型就業人口以女性、15-24 歲的青年、教育程度為國中及以下的居多。另外，學者李健鴻（2011）提出目前臺灣非典型工作者的發展趨勢並指出部分工時工作者從 2001 年的 10 萬 2 千人增加為 2010 年的 38 萬 4 千人，臨時性工作者人數則從 2001 年的 12 萬 5 千人增加為 2010 年的 18 萬 6 千人，派遣工作者人數更是上升明顯，從 2002 年的 7 萬 6 千人增加為 2010 年的 35 萬 3 千人。特別是在 2008 年全球金融海嘯爆發後，臺灣勞動市場的非典型工作者人數增加情勢更趨明顯，其中部分工時工作者從 2008 年的 31 萬 1 千人，快速增加為 2009 年的 36 萬 8 千人，三個月內定期契約之臨時性工作者人數從 2008 年的 15 萬 9 千人增加為 2009 年的 17 萬 7 千人，派遣工作者則是從 2008 年的 33 萬 8 千人增加為 2009 年的 33 萬 9 千人（如表 2-3-3）所示。

表 2-3-3

臺灣非典型工作者之發展趨勢（2001 年—2010 年）

年份	部分工時工作者 人數	部分工時工作者 平均薪資（元）	三個月內定期契約之 臨時性工作者人數	派遣工作者人數
2001	102,000	24,038	122,554	—
2002	54,000	14,073	143,860	765,74
2003	107,000	20,736	156,657	78,000
2004	94,000	19,951	164,248	113,829
2005	70,000	19,970	170,764	129,929
2006	181,000	14,717	162,249	126,898
2007	252,327	15,538	—	—
2008	311,000	14,765	159,389	338,611
2009	368,000	12,886	177,973	339,027
2010	384,000	13,879	186,903	353,097

資料來源：引自李健鴻（2011）。當前台灣的工作貧窮化危機與勞動保護對策，收錄於《邁向社會投資型國家：就業與安全重大議題研究論文集》第 5 章，頁 113-127。台北：財團法人台灣智庫出版。

西歐國家自 20 世紀 80 年代，由於越來越多的婦女參與勞動市場和持續大規模失業，非典型就業的重要性已被越來越重視，促進建立更加彈性的就業形態，部分工時和臨時就業（定期契約、不穩定就業和派遣）被視為是一個可以解決長期失業及未充分就業的問題，同時也可以兼顧家庭生活(Janine Leschke,2006)。目前我國非典型就業人數仍然逼近 70 萬人，此現象也反映出，災金融海嘯所造成的經濟衰退，非典型就業已漸漸取代了傳統的就業型態成為新趨勢。

三、我國就業保險法對定期契約的保障

就業保險法中對定期契約工作的保障，依照就業保險法第 11 條²⁰之規定，各種保險給付之請領條件如下：

（一）失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。

（二）提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前

²⁰同註 11。

受僱工作，並參加本保險三個月以上。

(三)職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。

(四)育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。

被保險人因定期契約²¹屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。

另外，在就業保險法第 17 條²²被保險人於失業期間另有工作²³，其每月工作

²¹資料來源：行政院勞工委員會勞工保險局全球資訊網。

<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=NJ1p9RaK8Qw%3D>。

行政院勞工委員會 92 年 4 月 22 日勞保 1 字第 0920022804 號函

有關該法第 11 條所稱定期契約，其要件是否需以書面為之疑義一節，查勞動契約是諾成契約，除違反法律強制禁止規定及公序良俗者外，勞雇雙方意思表示一致者，契約即成立，不以書面為必要。有關離職證明單上所註記之在職起迄日期，是否可視為其定期契約屆滿之證明文件疑義一節，「定期契約工約屆滿」涉及雙方所訂勞動契約性質、勞工之離職原因，似難以所載「在職起迄日期」據為認定，如雙方訂定之定期契約未以書面為之時，可請申請人於檢附之文件中載明，原勞動契約性質、契約起迄時間及離職原因，作為審酌依據。

²²同註 11。

²³同註 23。

行政院勞工委員會 96 年 11 月 9 日勞保 1 字第 0960140467 號函

依就業保險法第 17 條規定，被保險人於失業期間另有工作，其每月工作收入超過基本工資者，不得請領失業給付；其每月工作收入未超過基本工資者，其該月工作收入加上失業給付之總額，超過其平均月投保薪資 80% 部分，應自失業給付中扣除。但總額低於基本工資者，不予扣除。查上開規定之立法意旨係為增進失業勞工之勞動意願，容許失業者於請領失業給付期間另有工作收入，惟其另有工作之收入應有適當之限制，以免發生失業期間之收入加上失業給付之總額高於失業前之工作收入之情形。有關上開法條規定之「另有工作」及「工作收入」之認定，係以被保險人是否具有提供勞務之事實及因而獲致報酬，至於無論僱傭、承攬或其他勞動型態，以及任何收入之名稱例如工資、薪資或其他名義之給與，均屬之。另本會 92 年 2 月 26 日勞保 1 字第 0920007077 號書函停止適用。

收入超過基本工資者，不得請領失業給付；其每月工作收入未超過基本工資者，其該月工作收入加上失業給付之總額，超過其平均月投保薪資百分之八十部分，應自失業給付中扣除。但總額低於基本工資者，不予扣除。領取勞工保險傷病給付、職業訓練生活津貼、臨時工作津貼、創業貸款利息補貼或其他促進就業相關津貼者，領取相關津貼期間，不得同時請領失業給付。

其中對於定期契約勞工的保障規定，離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上、失業超過一個月視為非自願離職，就可請領失業給付，每月給付金額是前六個月平均投保薪資的 60%，最多可領到六個月，中高齡者及身心障礙者可延長至九個月；若請領期限屆滿前找到工作，工作滿三個月後，可一次領取失業給付剩餘月份 50% 的提早就業獎助津貼。而在就業保險第 17 條的規定條文中發現，為使失業勞工在失業期間有積極的勞動意願，因此讓失業勞工在失業期間可以從事工作，但其所從事之工作可謂一短暫的就業，無論是僱傭、承攬或其他勞動型態，以及任何收入之名稱例如工資、薪資或其他名義之給與，均屬之。因此，從事這些短期的工作型態即便它不是僱傭關係，也是被允許的，讓失業者在失業期間可以有微薄的收入來源，但論其短暫的勞動類型，除了在僱傭關係之下有就業保險的保障外，其獲取的可能只是薪資收入。

我國就業保險法對於定期契約保障的部分，是備受關注的議題，各方有不同的看法，有學者認為定期契約勞工享有從寬的福利優惠制度，卻有變相請領的情形認為其存在道德風險的問題。但本文認為，在面臨勞動市場結構的變化時，失業風險的問題已經不是勞工所能自行決定及承擔的，甚至在目前的勞動市場環境之下，就業也將面臨風險的現象產生，即使在就業的狀態下，也將面臨低薪工作甚至工作貧窮的問題。就業保險制度是一社會保險，以「貢獻原則」與「對等原則」為核心設計原則，在「權利義務對等下納費互助」的理念下，意味著被保險人在就業期間必須繳納一定的保險費用，使其在失業期間享有就業保險失業給付的相對權益，以達到「社會風險管理」的社會互助目標（李健鴻，2009b）。

行政院勞工委員會 97 年 2 月 20 日勞保 1 字第 0970140070 號令

核釋就業保險法第 17 條第 1 項有關「另有工作」及「工作收入」之規定，指被保險人於失業期間具有提供勞務之事實且因而獲致報酬，不論其勞動型態及收入名稱為何，均屬之。

Leschke(2006)主張，在大多數的國家，就業保險是一個強制性的社會保險，主要對象是受僱勞工，通常所有相關的勞工都需要繳納社會保險保費，但是自僱者和公務員通常被排除於一般失業給付體系，而目前我國就業保險法第五條第二項指出，依法應參加公教人員保險或軍人保險是被排除於就業保險之外。強制性參與的原則提供了一種集體社會保障體系，從而降低因為保險費和個人風險之間的連結所造成的效率不彰問題，在這樣集體社會保障體系原則下，普遍涵蓋及控制在風險可能的範圍內是可能達到的。

在部分國家像是丹麥、英國，對於就業保險制度的設計，更強調福利原則而非一般的保險原則，因此除了原先我們所認知的權利義務對等以及貢獻原則的展現之外，福利原則也滲入就業保險體系當中，失業給付在多數國家，一般而言都是以典型勞動為模型，但是當國家同時談到典型勞動及非典型勞動型態時，制度的設計應該需要有所變動。Leschke 強調失業保險制度是根據保險原則，偏向保護核心勞動者而不是邊緣勞動者（婦女、青年、臨時工），而福利原則通常產生會更為平等的結果(Janine Leschke,2006)。

因此，從定期契約滿六個月視為非自願離職的規定可以發現，就算是面臨失業且具有請領資格的勞工，仍會因為制度設計的原因，發生使用過程未被滿足的現象而遭排除，所以，在具有身份資格的失業者也面臨了使用上的困難。下一個段落將說明國外對於定期契約勞工就業保險的處理方式。

四、其他國家對於定期契約的就業保險規定

非典型勞動相較於典型勞動者要面臨更大的風險，非典型勞工面臨各種風險或機會，包括失業或是退出勞動市場，也可能轉銜為正職勞工或者是回到學校就讀。從上述國外學者 Leschke 的論述中可以發現，目前許多國家的失業保險體系都偏向於保險原則，其強調失業保險體系納入福利原則取代保險原則，將可涵蓋更多的非典型勞動者。一般保險原則：強調貢獻和利益之間的對等，目標是維護狀態，像是德國、西班牙；而福利原則在稅收融資這方面更加強調，使得貢獻和利益之間的連結更容易重新分配，目標是預防以及減輕貧困的狀態，像是英國、

丹麥。從理論的部分已經可以顯現出，這也證實了國家對於失業給付制度設計特色的不同將影響非典型勞動者的就業保障(Janine Leschke,2006)。以下就四國對於非典型勞動的就業保險說明，瞭解其他國家對於定期契約工作的處理方式(如表 2-3-4)。

表 2-3-4

關於非典型勞動的失業保險概要對照表

	丹麥	德國	西班牙	英國
工時或工資門檻(只適用於部分工時)→權利	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 1994 年前，每週工時低於 15 小時的低度就業者不適用失業保險。 ➢ 目前的會員資格，只要開始第一個小時的工作即可適用。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 1997 年前，工時門檻為 18 小時(失業保險和失業救助)。 ➢ 1997 年 4 月起，工時為 15 小時或以上者都算就業。 ➢ 從 1999 年一致的工資門檻€322。 ➢ 哈赤改革:取消工時門檻，工資門檻為€400。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 1993 年前，沒有工時門檻的適用。 ➢ 1994 年到 1998 年之間部分工時低於 12 小時者被排除於失業保險。 ➢ 在 1998 年底重新被納入(時間比例繳付)。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 工資下限 ➢ 2000 年起低薪勞動者不用繳國家保費但獲得福利津貼。
投保年資的期間→權利	<p>一般的:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 失業保險年資滿一年。 ➢ 1996 之前，加入失業保險後就業前三年內投保年資滿 26 週。 ➢ 從 1997 年，過去 3 年滿 52 周(全職工作),26 週後有重新開始權利。 	<p>一般的:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 失業保險:過去 3 年投保年資滿 12 個月，從 2006 年開始期間改為過去兩年。 ➢ 失業救助直到 1998 年:被保險人至少要投保 150 天以上才可以去領後續的給付。 	<p>一般的:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 失業保險:前 6 年保險年資至少 360 天。 ➢ 失業救助:至少 90 天。 	<p>一般的:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 失業保險:前一年必須為最低投保年資的 25 倍，此外，過去兩年至少為 50 倍。 ➢ 失業救助:無條件但需資產調查。

(續下頁)

表 2-3-4

關於非典型勞動的失業保險概要對照表(續)

<p>投保年資的期間 →權利</p>	<p>部分工時被保險者: ➢ 1997 年前統一為 26 週。 ➢ 從 1997 年, 34 週全時工作取代 52 週。 短期就業: ➢ 由於延長保險期間的規定, 進入的權利變得更加困難。但有特別規定的適用。</p>	<p>➢ 從 2005 年起受雇者, 單一費率給付(ALG II) 沒有繳納保費要求。 部分工時: ➢ 沒有不利條件。 短期就業: ➢ 短期就業的主要失業救助被廢除。 ➢ 定期契約的期限從 3 年縮短為年, 但 3 年者為定期契約或 2 年(爭論中)。 ➢ 失業給付領取資格是可以累積的。</p>	<p>部分工時: ➢ 從 1994 年保費的貢獻依照實際工作的時數。 ➢ 從 1999 年工作天數和小時為計算的方式, 是分開計算的, (每周工作不到五天的部分工時勞工要計算是比較困難的)。 短期就業: ➢ 失業給付領取資格可以累積但由於定期契約工投保期間短, 改變領取權利為可累積方式, 其效果仍有限。</p>	<p>部分工時和短期就業: ➢ 無直接不利的條件但很難獲得繳納保費的權利。求職津貼: 低工資(部分工時)和/或間斷就業。</p>
<p>所得替代率只適用於部分工時</p>	<p>➢ 是, 替代率為 90% 結合低限額。</p>	<p>➢ 是, 失業保險 67%(沒有子女 60%) 結合高限額。 ➢ 失業救助: 以前 57%(53%), 現在為單一費率給付。</p>	<p>➢ 是, 失業保險: 70%, 6 個月之後 60%。 ➢ 否, 失業救助: 在 IPREM 80%~225% 之間, 視年齡、投保期間和子女人數而定。</p>	<p>➢ 否, 失業保險和失業救助為單一費率給付。</p>

(續下頁)

表 2-3-4

關於非典型勞動的失業保險概要對照表(續)

<p>所得替代率 只適用於部分 工時</p>	<p>部分工時的被 保險者: ➤ 可以領到 的給付金額為 最高額給付金 額的 2/3, 最低 給付不適用於 先前的部分工 時工作。 ➤ 低限額導 致從高到低所 得的再分配。</p>	<p>部分工時: ➤ 對於那些 從全職轉變到兼 職者的特別規 定: 在一段時 間內, 根據先 前的工資可以 獲得失業給 付。</p>	<p>部分工時: ➤ 可以領到 最高給付上限 與最低給付 (失業保險和 失業救助), 部分工時勞 工用工時比 例計算。</p>	
<p>先前的保費期 間和年齡→領 取期間</p>	<p>➤ 否, 失業 保險最長可以 領到 4 年 (1 年消極不需進 行特別尋職義 務, 3 年積極 依規定進行義 務)。 ➤ 沒有失業 救助但社會救 助支付一個較 高的水平。</p>	<p>➤ 是, 失業 保險: 考慮保費的時 間跟年齡, 比例為 12 個月保費: 6 個月 津貼。 ➤ 失業保 險: 最長為 12 個 月, 但超過 45 歲以 上的失業申領者依 照投保等待期間(即 投保年資)的長短不 同, 最多可延長領取 到 18 個月的失業 金。 ➤ 否, 失業 救助(基本福利) 無 限制但需資產調查。 短期就業: ➤ 不利的短 期契約(見上文)</p>	<p>➤ 是, 失業 保險和失業救 助。 ➤ 失業保 險: 權利義務為 3:1, 1992 年之 前為 2:1。 失業保險: 最長 24 個月。 ➤ 失業救 助: 3 至 30 個 月, 某些情況下 比例為 1:1。 短期就業: ➤ 不利條件 (見上文)。 部分工時: ➤ 每週工作 不到 5 天者是不 利的(如投保年 資期間)</p>	<p>➤ 否, 失業 保險: 6 個月。 ➤ 失業救 助: 給付內容 視其收入、貧 窮程度及家庭 狀況而定, 惟 給付期間並無 限制。</p>

資料來源: 翻譯整理自 Leschke, J. (2006). Are unemployment insurance systems in Europe adapting to new risks arising from non-standard employment? *Proceedings of the 27th Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation (IWPLMS)* [Online], Available:

第四節 承攬與非典型之間的類型與問題

由於本文認為無一定雇主勞工在僱用關係上，其與定期契約工作型態相似，包含了臨時性、短期性等工作，但也發現，無一定雇主勞工的工作型態甚至存在於承攬關係之下，假承攬真僱用或是假承攬真派遣的情形都存在於勞動市場中。本文整理出在這樣多重的就業樣態下，勞工所面臨的就業與保障問題。臺灣目前的各類型產業中，營造業多數存在無一定雇主勞工，而營造業的僱用關係常常以承攬方式來規避雇主應付之責任，在面臨經濟不景氣以及勞動市場競爭所造成的失業和轉業問題，工作充滿著危險性，造成高職災發生率都是目前這些勞工所面臨的重要問題。

一、應投保未投保

理論上我國勞工保險是採用申報主義制度，也就是說投保單位申報所屬勞工或會員加保勞工保險，其效力從投保單位將加保申報表送交勞保局或是郵寄之當日零時起算，但是申報主義制度並沒有一體適用在無一定雇主或自營作業者，當職業工會或是漁會幫他所屬的會員申報加保的時候，其保險效力卻不是由加保申報表送達的當日零時開始起算，其必須經過勞保局的投保資格審查作業後，通過才受理其加保（陳靖玫，2011）。又無一定雇主勞工之勞工保險的投保單位為所屬職業工會，若其在受僱期間，公司是符合就業保險適用對象，雇主就應該為其投保，但通常雇主會認為辦理手續太過麻煩或是法律知識不足的原因，而未幫勞工額外投保就業保險，當採用申報制度做為加保的方式，這會產生雇主如果沒有申報的話，等於是說勞保局無從查得無一定雇主勞工是否受僱於此，除非勞工有所認知並爭取其權益，不然即使雇主沒有幫勞工加保，勞保局也不會發現，因此，將會發生應為勞工投保而未投保的情況無法改善。

二、假承攬真派遣及假承攬真僱用

各國對於勞動派遣的概念皆有不同的看法，在用語上也沒有一個統一的說法

，一般來說，都以「人力派遣」、「勞動派遣」、「臨時勞動」、「租賃勞動」等說詞，根據行政院勞工委員會派遣勞工權益參考手冊²⁴可簡單歸納如下：提供派遣勞作者（以下稱派遣機構）與使用派遣勞作者（以下稱要派機構）簽訂提供與使用派遣勞工之商務契約（以下稱要派契約），而派遣勞工在與派遣機構維持勞動契約前提下，被派遣至要派機構之工作場所，並在要派機構之指揮監督下提供勞務。派遣機構指派所僱用之勞工至要派機構提供勞務，接受該要派機構指揮監督管理之行為，而這是牽涉到三方當事人的三角互動關係，茲將派遣機構、要派機構與派遣勞工間之關係圖（如圖 2-4-1）所示：

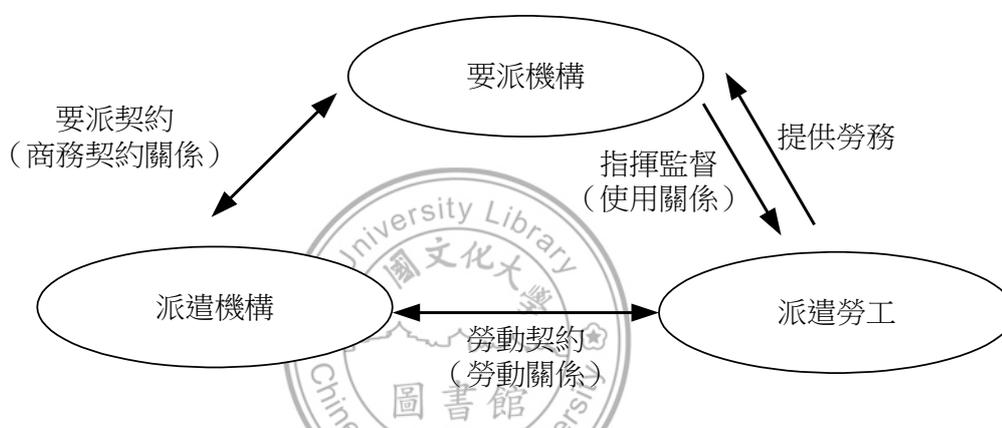


圖 2-4-1 勞動派遣關係圖

資料來源：行政院勞工委員會派遣勞工權益參考手冊（2006）

從上述可發現，勞動派遣具有以下特色：

- (1) 是一種涉及三方當事人的勞動關係。
- (2) 派遣勞工與派遣機構間為勞動契約關係。
- (3) 派遣機構與要派機構間為商務契約關係。
- (4) 要派機構與派遣勞工間雖無勞動契約關係，但派遣勞工係在要派機構之指揮監督下提供勞務。

在勞動派遣類型的部分，派遣勞工與派遣公司之間因為僱用時間的長短分為兩種類型，第一種是「經常僱用型」，指的是派遣勞工與派遣公司所定的派遣契約為繼續性、不定期契約，即無論派遣勞工有沒有被派遣到要派單位提供勞務，

²⁴資料來源：行政院勞工委員會。http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=43c47073。

仍然跟派遣勞工之間維持著僱用關係，派遣公司仍然要給付派遣勞工薪資即給予應有之保障；另外一種類型是「登錄型僱用」，是指派遣勞工與派遣公司訂定定期的派遣契約，只有在接受派遣的時候才跟派遣單位產生僱用關係，並接受要派單位的指揮監督的使用關係，契約一旦結束後，僱用關係則消滅，勞動派遣實為僱用關係，但卻是使用分離的模式，這也是造成僱用不安定的負面效果。

經常型僱用型態與一般傳統的僱用關係相似，其中有差異的地方只是在於派遣勞工是在要派單位提供勞務，而不是在與有僱用關係的派遣公司；就登錄型派遣勞工來說，他們的工作型態可謂是一種臨時性的工作，待工作結束之後就處於失業的狀態，需要重新找尋新的工作（高至賢，2010）。

勞動派遣與承攬之差異，根據前面章節分別有對勞動派遣及承攬做說明，承攬外觀上似乎與勞動派遣相近，但二者間主要差異在於承攬業者並未將指揮監督權讓與定作人，而在勞動派遣，要派機構得直接指揮監督使用派遣勞工。

這種將「僱用」關係偽裝成「承攬」關係，以自然人「假承攬，真僱用」的方式完全脫離雇主責任，但實際上卻依然對所謂的「承攬者」進行實際的指揮監督，名為承攬，實為僱用的問題仍持續的發生在勞動市場上，以下就個別案例²⁵說明：

- (1) 鄉鎮公所，將所屬的臨時人員直接全數變成承攬人。
- (2) 中華郵政公司，將大量的郵件投遞業務勞務委外，2009年約有340名穿著郵差的制服騎著郵局的機車送信，但卻是郵局的個別「自然人承包工」。
- (3) 台灣自來水公司，將抄水錶的業務勞務委外給約200人承攬。
- (4) 國史館，勞務委外「編纂行政人員」、「庫房管理人員」。
- (5) 行政院中部聯合服務中心，從行政企劃、行政秘書、新聞連繫、政策研究共九人，也全數變成勞務承攬人。

以上所舉之案例，實際上勞工與雇主之間有僱用的事實，若以僱用關係之從屬性探討，不論是在人格的從屬或是經濟從屬，在此架構之下，視為明確僱用，但卻企圖切斷僱用關係，不視為正式員工，而直接將業務變成勞務承攬。在上述

²⁵勞動者電子報。<http://labor.ngo.tw/weekly/c20100305.htm>。

許多勞務委外採購的內容，也就是「自然人承攬」的模式，這是一種比非典型勞動更差的就業型態。另外，也有採用承攬方式轉包給派遣公司，再用派遣公司指派所僱用之勞工至生產業作業，承攬作業多屬臨時性工作，在人員流動率高、作業環境不佳、作業種類繁多、多層分包或共同承攬之各種體制下，僱傭及承攬契約關係錯綜複雜，導致法定義務及責任難以釐清（張承明，2010），因此勞基法與相關勞工法令將完全被摧毀，臺灣勞工權益將失去法令的保障。

三、臨時性工作與登錄型派遣

依就業保險法第 11 條²⁶規定：「被保險人因投保單位關廠、...或因定期契約屆滿離職，逾 1 個月未能就業，且離職前 1 年內，契約期間合計滿 6 個月以上，其於非自願離職辦理退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 1 年以上，具有工作能力及繼續工作意願者，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起 14 日內仍無法接受推介就業或安排職業訓練者，始得領取失業給付。」，因此派遣勞工如符合上開規定，自得申請失業給付。但我們可以瞭解的是，登錄型派遣勞工只有當派遣機構要將勞工派到要派機構服勞務的時候，雙方才會訂定派遣契約，若派遣契約期間屆滿，或是派遣機構跟要派機構之間的商務契約因故解除，如此一來，派遣契約則終止，因此，登錄型的派遣勞動為定期契約。所以，一旦登錄型的勞工契約終止時，其又恢復於原登錄的狀態，若沒有其他工作的話，可能就淪為失業的勞工之一，需要找尋新的工作，若其下一份工作是在另一間派遣機構所簽定的派遣契約，其年資的累積需要等到找到新工作才能開始。相同的，在無一定雇主勞工的部分，由於其工作屬於臨時性的工作，就算有投保就業保險但年資斷斷續續，也將會面臨不易累積到請領要件的資格限制。

四、勞動市場面臨的就業風險

（一）工作不安全

工地施工機具跟材料橫陳，隨時都有遭受撞擊或是割傷的危險，其作業環境也都屬於戶外的地點較多，會受到外在因素的影響做動態的變動，也可能因為技

²⁶同註 11

術工的技術不純熟、安全觀念不足，或者反應能力不佳等許多無法預料的原因，造成營建勞工身處危險的工作環境當中，根據勞委會的職業災害統計²⁷發現，「無一定雇主之勞工」近幾年每年因工作死亡者平均約為 60 人，另外殘廢傷病者不計其數，而營造業的重大職業災害死亡數中約有四成以上係為「無一定雇主之勞工」，無一定雇主勞工整體在教育程度與職業等級均較低，並涵蓋較多的第一級產業工作者，營建勞動條件是髒亂、辛苦和危險，以及不穩定的收入。基於這些原因，這類的職業安全健康應該要納入政策考量，包括安全衛生訓練與工作設備、裝備安全衛生標準等方面可能需要強化，增加對於他們的保護(葉婉榆、黃沛盈、劉梅君、徐傲暉，2010)。

(二) 工作不穩定

以典型的營造業無一定雇主勞工為例，國內營造業界對營造技術工一向秉持不直接僱用模式，通常營造廠在得標工程後，都以分包方式，經由數家專業小包的競爭與品質、效率之考量下決定承攬小包，營建技術工則完全由各種專業小包負責僱用(林聰敏，2002)。但是包商(在某些工作也稱設計師)又將工程轉包給廠商(俗稱的工頭)，廠商再找營建技術工施工，一般廠商無設立公司行號，所以分包商與廠商之間皆以口頭承諾為主，營建勞工雖為廠商工作，但卻非受僱於廠商，廠商有權要求他們遵守規定及品質水準，卻不必對其應有工作權益負起責任。營造業市場不穩定，因此業務來源不穩定，勞工就業機會也會受到影響，專業小包也只對其工作日之工資負責，從事按日計酬的臨時性質工作，並不提供任何工作機會的保障，由於營造工程具有時限規範，因此勞工休假時間容易因趕工、工時不定而難以事先安排(劉福勳、葉怡成、曾仁杰，1999)。營造業之契約關係以僱傭契約及承攬契約為主，且實務上多層轉包、分包情況下，造成營建技術工無雇主的比率偏高，工作機會完全操縱在工頭的手中，導致事業單位、雇主及勞工間之契約關係並不單純，勞動型態亦複雜，法定義務與責任複雜，加上導致職業災害之原因眾多，使得事業單位及雇主在不同契約關係下，對於安全衛

²⁷資料來源:同註 3

生管理之義務及職業災害所需負之責任往往難以釐清（沈育全，2007），此種無一定雇主之勞雇關係，其工作既是不穩定也毫無保障可言。

（三）工作貧窮

工作貧窮是一個複合性的概念，涉及工作與貧窮兩個層面，為貧窮現象之下的一個次現象，意指有工作但卻又處於貧困狀態（黃惠玲，2006）。而工作貧窮是指家戶成員中至少一人有工作，其工作時間或薪資收入達到一定基本水準以上，且所屬家戶的總收入低於法定貧窮線的工作者（李健鴻，2010b）。無一定雇主勞工多屬於臨時性質的工作，按件計酬、按日計酬都方式在獲取工資，當經濟不景氣時，其工作機會毫無保障，當其沒有工作機會時連帶影響經濟收入來源，最終影響家庭生活的費用，如果全戶的人口都從事非典型的工作，而造成薪資水準低，就算有工作卻還是產生貧窮的現象。

在工作貧窮風險方面，根據學者李健鴻（2012）指出，低收入貧窮家戶內的總人數從 2000 年的 15 萬 6 千人，持續增加為 2011 年的 31 萬 4 千人，11 年內增加了 15 萬 8 千人之多（如表 2-4-1 所示）。而隨著貧窮家戶內總人數的增加，低收入貧窮家戶內十五歲以上人口中的工作者比例與人數也隨之逐漸升高，從 2001 年的 25.67%（25,709 人）上升為 2004 年的 26.75%（34,919 人），至 2008 年金融海嘯發生時，再升高為 27.86%（39,272 人），其中有高達 46.82% 的工作者，從事臨時性或季節性的非典型工作；而低所得工作者人數 2009 年金融海嘯期間達到 737,352 人的歷史高點。調查資料顯示，在 2001 年以後，臺灣貧窮家戶內的工作者比例已經逐漸上升，同時貧窮家戶內的工作者人數也逐漸增多，代表臺灣社會正面臨著工作貧窮風險日益擴大的不利發展趨勢。

表 2-4-1

臺灣失業風險與工作貧窮風險的發展趨勢（2000 年—2010 年）

年份	失業率 (%)	長期失業者人 數（連續失業 一年以上者）	低收入家戶內 低收入家戶 內十五歲以 上人口的工 作者比例 (%)	低收入家戶 內十五歲以 上人口的工作 者人 數（人）	低所得工作者人數 （全時工作者低於 基本工資人數與部 份工時者低於所得 中位數 50%之人 數）
2000	2.78	38,509	—	—	622,179
2001	4.22	64,717	25.67	25,709	601,302
2002	5.02	99,923	—	—	685,197
2003	4.98	104,506	—	—	695,179
2004	4.41	86,742	26.75	34,919	663,952
2005	4.10	74,006	—	—	600,003
2006	3.84	55,758	—	—	571,635
2007	3.91	58,267	—	—	536,598
2008	4.14	65,856	27.86	39,272	647,688
2009	5.85	101,334	—	—	737,352
2010	5.21	104,724	—	—	721,671

資料來源：引自李健鴻（2012 年 5 月）。全球化危機下台灣的失業、工作貧窮與治理困境。康雅菁（主持人），歐債危機與人力資源。2012 歐債危機與人力資源、勞動保護與勞資關係學術研討會，中國文化大學。

工作貧窮是伴隨全球化之後在各國出現的普遍現象，過去的社會福利觀點會認為應該讓貧困者有工作，藉此擺脫貧困，但是工作貧窮現象卻挑戰這個觀點，工作貧窮者有工作，但是其工資卻無法讓其家庭生活獲得基本滿足，這群人可能因為資產或是家戶收入高於貧窮線，而無法接受社會救助（徐佳青、李健鴻、孫友聯，2010）。因為「社會排除」（Social Exclusion）使得工作貧窮勞工的出現，工作貧窮者所要面臨的是高失業風險、彈性化下的剝削導致低所得風險、以及社會安全制度保障不足導致的低保障風險，這都是影響工作貧窮者成為社會排除的一群，其也是最容易成為社會最底層的人（李健鴻，2012）。

綜合上列所述，不難發現無一定雇主勞工所面臨的勞動風險隨著環境的變化將日趨擴大，這類型的勞工身處在一個不安全的工作環境當中，隨時都有發生意

外的可能；而這種臨時性的不穩定就業，將使得經濟來源的不確定性，有可能是過著有一餐沒一餐的生活，從一個低薪工作者，又若其家庭成員中都是從事這樣不穩定就業的話，將淪為工作貧窮，當其面臨失業的困境時，已經不是個人能夠承擔的風險，對於這類型的勞工將出現保障不足、貧窮風險的問題，在保護規範上應作更縝密的考量。



第參章 研究設計

第一節 研究架構

本文主要的目的是以社會排除觀點探討無一定雇主勞工適用就業保險的實踐困境。經由第二章文獻探討後，整理出對於無一定雇主勞工適用就業保險之困境相關資料延伸而形成主要架構，提出有兩方面的影響因素（如圖 3-1-1）：

（1）制度上的排除

雖說民國 92 年將失業保險與勞工保險體系分離，單獨制訂「就業保險法」，就業保險與勞工保險乃是不同的設計方式，其立法之目的也不相同，但由於保險人都為勞工保險局，而在投保對象的部分，就業保險仍然與勞工保險為同一體系相互掛勾，也就是說，勞工參加勞工保險同時取得就業保險的被保險人身分，而過去為了讓無一定雇主勞工及自營作業者也可以享受社會保障的權利，在勞工保險條例第六條第一項第七款²⁸則規定無一定雇主勞工或自營作業者，應以職業工會為投保單位加保成為勞工保險強制納保對象，儘管無一定雇主勞工取得了勞工保險的被保險人身分，卻又言加保於職業工會者無法納入就業保險，再者由於無一定雇主勞工多受僱自然人雇主及從事臨時性質之工作，制度設計未達周延的情況下，因此在執行上將有落實之困難。

（2）受僱之事實要件的排除

由於無一定雇主勞工，如營造業者，其工作型態存在於承包商承攬後在層層轉包的關係之下所勞動，並非有直接僱用，而是以夥伴關係或共同工作的勞動模式在勞動市場上生存，即使呼籲在受僱關係之下就需要投保，對其而言，將面臨所謂的受僱困難，因此現行的勞工保險和就業保險架構下，即使法律清楚規定適用，卻使得無一定雇主勞工間接被排除於就業保險之外。

²⁸資料來源:全國法規資料庫。 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0050001>。



圖 3-1-1 研究架構圖
 資料來源:本文自行繪製

第二節 研究方法

本文首先以無一定雇主勞工、職業工會、職業工會會員、就業保險、勞工保險、社會保險、勞動關係、承攬關係、僱傭關係等關鍵字搜集資料，包括國內外期刊、論文、書籍、研究報告、政府統計資料、網路資訊及相關法令等與本研究主題相關之文獻資料；接著將資料做有系統的整理與歸納後，完成本文的理論基礎與依據。採用質性研究深度訪談方式做為蒐集資料的方法，實際瞭解無一定雇主勞工所面臨的適用困難，並訪談工會及勞工團體和學者對於此項措施實務上的執行困難，以及政府單位對於這樣的實踐困難之看法。

一、深度訪談法

訪談法是一種人與人之間的相互溝通，藉著這樣交互的過程，訪問者直接與受訪者進行接觸，經由這樣的過程，受訪者分享其經驗與想法，訪問者可以得到需要的資料(孔方正，2008)。訪問者就所研究的主题，按照預定的計畫或程序，主動與受訪者做面對面的實地訪問，以或取實證資料的方法(張紹勳，2008)。深度訪談法就結構而言可分成三種訪談方式：第一種是結構式訪談，又稱為標準化訪談或正式訪談，它有既定的問卷設計，是指研究者在訪談過程運用一系列預先設定的結構式問題，進行資料搜集的工作；第二種是半結構式訪談，又稱為半標準化訪談或引導式訪談，此種訪談方式主要特徵為研究者在進行訪談前，先擬好訪談大綱且問題的特性為開放性議題；第三種是非結構式訪談，此種訪談比其他形式訪談可以提供更加廣泛的資料，且不用預先提出一套標準化的訪談大綱為引導指南，往往以日常生活的聊天形式或知情人士、專家訪談取得資料(胡幼慧，1997)。

本文採取半結構式訪談，依據文獻探討及研究目的所設計之訪談大綱，透過與受訪者之間的交談，且讓受訪者表達各項問題的看法，除了預先設計的問題之外，亦可透過與受訪者的互動及受訪者之經驗增減問題，因此每項問題的回答並未依照原先的順序，最後再進行資料的彙整與分析。

二、訪談題綱設計

受僱於自然人或是非直接僱用的無一定雇主勞工，在實際情況下其也為所謂的無一定雇主勞工，但由於勞工保險施行細則的說明，卻無法將這些勞工涵蓋，使其面臨適用就業保險上的困難。從研究架構的產生，在訪談題綱設計的部分，針對不同對象有不同的訪談內容，本文分別從兩個方向來制定訪談大綱，第一個部分是以政府、工會及勞工團體為主，訪談內容希望從中尋求更多對於制度上的設計問題得到回饋，針對目前制度設計所出現的問題給予更具體的說明或建議；另外在無一定雇主勞工的部分，訪談內容的制定希望實際瞭解無一定雇主勞工目前所面臨的就業困境，以及在適用就業保險時所遇到的困難。結合本文所運用之社會排除觀點中的勞動市場排除、經濟排除、制度排除等面向，更凸顯出無一定雇主勞工在實際上欲投保適用就業保險制度時，因為制度設計不當、使用服務過程有困境及需求未滿足而形成的排除現象。

第三節 研究對象

由於本文欲瞭解無一定雇主勞工適用就業保險的實踐困境，故本文研究對象以無一定雇主勞工為主，研究對象的取得方式是透過親友的介紹，再藉由受訪者以滾雪球的方式找到其他受訪者，但由於無一定雇主勞工存在於各行各業當中且對象之尋找不易，因此本文所選取的對象以較典型的勞工為代表，分別為木工、裝潢及表演藝術的無一定雇主勞工，共有七位受訪者進行實務工作經驗的分享；且為求本文資料更具完整性，除了邀約無一定雇主勞工之外，另外亦邀訪政府單位以便更深入瞭解其與制度實施上有何落差性，並邀請工會及勞工團體分享對於此議題的看法，訪談對象資料如表 3-3-1、表 3-3-2、表 3-3-3 所示。

表 3-3-1

訪談對象-無一定雇主勞工

受訪者	行業	性別	年齡	教育程度	工作年資	婚姻	訪談日期
受訪者 A1	裝潢	男	25-44 歲	國中	24 年	已婚	2012/05/21
受訪者 A2	木工	男	45 歲以上	國中	30 年多	已婚	2012/05/21
受訪者 A3	木工	男	25-44 歲	高中	10 年多	未婚	2012/05/21
受訪者 A4	裝潢	男	25-44 歲	國中	3 個月	已婚	2012/05/22
受訪者 A5	木工	男	25-44 歲	高職	2 年 6 個月	未婚	2012/05/22
受訪者 A6	表演 藝術	男	25-44 歲	大學	12 年	未婚	2012/05/23
受訪者 A7	木工	男	15-24 歲	大學	1 年多	未婚	2012/05/26

資料來源:本文自行繪製

表 3-3-2

訪談對象-工會及勞工團體

受訪者	服務單位	訪談日期
受訪者 B1	職業工會	2012/05/02
受訪者 B2	勞工團體	2012/05/04

資料來源:本文自行繪製

表 3-3-3

訪談對象-政府單位

受訪者	服務單位	訪談日期
受訪者 C1	行政院勞工委員會	2012/04/30
受訪者 C2	行政院勞工委員會	2012/05/04
受訪者 C3	行政院勞工委員會	2012/05/23

資料來源:本文自行繪製

第四節 研究限制**一、資料範圍之限制:**

國內對於無一定雇主勞工的學術文獻及研究甚少，而國外文獻的部分，也未對於無一定雇主勞工有解釋說明，在國外通常這類型的勞工都以定期契約作為探討之對象，因此在資料的取得範圍上有所限制。

二、關於無一定雇主勞工的界定:

依照勞工保險條例施行細則對於無一定雇主勞工的說明，本文認為此說明與現實上有脫節，並無法完全涵蓋所有的無一定雇主勞工，因此本文試圖找出新的無一定雇主勞工身分者做為研究。

因此本文所稱的無一定雇主勞工非以勞保條例施行細則所指的無一定雇主勞工為主要討論對象，而是實務上有很多像是模板工、泥水工等看似承攬工作者卻存有受僱，是一常見的工作型態，這些勞工也可稱之為無一定雇主勞工，研究其所面臨適用就業保險的實踐困境。

三、受訪對象的選取:

由於研究者的身分在尋求訪談對象時遭遇困難，且無一定雇主勞工訪談對象在邀請上不容易，無法透過相關單位或是機構邀約來達到訪談無一定雇主勞工之目的。因此，本文主要以親友介紹的方式並經由有意願的無一定雇主勞工作為訪談對象，導致在勞工訪談對象數目較少，而在工作型態的部分也只能以幾種類型呈現。

第肆章 研究結果分析

第一節 無一定雇主勞工之就業型態分析

依照勞工保險施行細則所稱之無一定雇主勞工為經常於三個月內受僱於非屬同條項第一款至第五款規定之二個以上不同之雇主，其工作機會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬不固定者。本文欲先從瞭解無一定雇主勞工的就業型態，再探究其面臨就業保險適用的困境，因此就其受僱型態、工作機會、工作時間、工作報酬做分析，由於在訪談的過程中，無一定雇主勞工並不以勞工稱之，為便於說明，本文將木工業之無一定雇主勞工稱之為師傅，將表演藝術之無一定雇主勞工稱之為表演藝術工作者，而不以勞工的方式稱之。

一、受僱型態

本文認為，若依照勞工保險施行細則所稱之無一定雇主勞工，其應仍有雇主之存在且有受僱之事實，只是在僱用關係上並非穩定且非長期僱用，因此，無一定雇主勞工以職業工會為投保單位就是一個弔詭現象，既然有受僱，就應以雇主為投保單位納保，但其中的問題是，無一定雇主勞工的工作型態是不穩定的狀態，隨時隨地都在轉變他的雇主，如果以雇主為投保單位的話，會造成很繁瑣的加退保程序，透過訪談後，實際瞭解無一定雇主勞工的受僱型態，除了多受僱於自然人雇主之外，還有是以夥伴關係而共同工作者，一般所知，無一定雇主勞工多存在於營造行業，像是木工業、泥水業、裝潢業等具有技術性的工作，尚有表演藝術工作者。

一般都是業主自己找，設計師介紹的，設計師（包商）會再找廠商去做，我是屬於師傅階層，沒有僱用的模式。我們不會直接稱廠商叫老闆，做這行就已經很可憐了，沒有在稱老闆的，做這行好的就是相挺，可能有人沒有工作就會問對方要不要跟著去做，就像海賊王的夥伴關係。(A1)

從 A1 受訪者的描述中可以發現，其就業型態為業主透過承攬的方式將工程

承攬給包商，包商再將各個工程分包給廠商，廠商再去找師傅完成工程。在這樣的勞動過程中，其實並沒有明確的雇主存在，就如受訪者所提，在這個行業，是互相幫忙的，當一個人能力不夠的時候，會再請人來幫忙共同工作，但在法令的要求之下，一旦請人來工作，即變成資方的角色。廠商可能是有公司行號者，也會有非公司行號者，在木工、泥水、版模等營造相關的無一定雇主勞工之間是以夥伴關係的模式共同工作，在無一定雇主勞工的受僱型態上，並沒有明確的僱用關係存在，而表演藝術勞動者也存在這樣的情況，是沒有直接僱用，廠商接到多少工作，就到哪邊去工作，實務上，很多這種勞動者是非常典型的例子，而在認定上以無一定雇主勞工稱之，但其工作的型態卻非直接僱用，將其認定為無一定雇主勞工時，其原本就可以享有法律上所給予的權利，但實際上他們又非存在確定的僱用關係之下，而法令皆以受僱之事實為納保要件之一，期將面臨所位的受僱之困難。

二、工作機會

無一定雇主勞工的就業機會是不穩定的，由於沒有一個明確的僱用關係，相對的廠商或是公司沒有辦法提供完整的工作機會保障，因此會面臨沒有工作的狀態。

如果說這個案子的量比較大的話，找的人就會比較多，如果比較量比較小，可能就自己來或找一個師傅來幫忙，每一場的人數其實不是固定的，像雷曼兄弟破產那個時候，我做3天休息2天，做1天休息2天，連續3個月，那時候師傅是倒整排的。(A1)

從 A1 受訪者的講述中可以知道，在木工業的工作機會一旦受到外在因素的影響，經濟收入會受到相當嚴峻的影響，木工行業的特性是與裝潢相輔相成，投資客或許買了房子但卻只是做投資，並不會真正入住到房子內，所以就不會做任何的裝潢，只是空屋的投資，並不會想要買房子做為投資，因此在房價被炒作的

情況下，許多投資客並不會想要買房子做投資，因此工作機會也漸漸的減少。而這些師傅的工作機會皆來自於廠商所接到的工作機會，一旦廠商的工作機會減少，相對所需要的人力也就不需要那麼大量時，每個人所分配到的工作機會也就更少，對於這種有工作才有收入的無一定雇主勞工而言，影響的不只是其個人甚至是一個家庭，所以很多的師傅其實不只在一家廠商之下工作，是同時在多個不同的廠商下工作。

像我們這個案子其實很短，例如說婚喪喜慶什麼都有、表演藝術或是跟國家的合作的也有，那變成說我們就像一個樂團那樣子，樂團有一個老闆，老闆去跟公關公司接洽，或者是我們有一個網頁，一些廣告商會自己找我們。(A6)

藝術工作者基本上是跟著同一家廠商或是公司合作，但由於每一個廠商並無法給予勞工保障工作機會的多寡，因此其同時會在兩到三個廠商之下工作，工作機會實際上都是由公司通知才會有工作的來源，但是，如果公司所接到的工作不多的時候，其工作機會也將跟著減少。而在前面我們也發現到，無論是在木工業或是表演藝術的無一定主勞工，其與廠商或是公司之間並沒有明確的受僱關係，這意味著廠商或公司並不能保障無一定雇主勞工的工作，可能是哪邊有工作勞動者就被指派到哪一個工作地點去工作。

三、工作時間

無一定雇主勞工的工作時間是非常彈性的，但從另外一個角度而言卻是不穩定的。本文就所受訪的無一定雇主勞工中，分為兩大類，一是木工業另一個是表演藝術類，依序做為分析：

工作時間是大家固定的，八點開始做到下午五點，因為不能太早做也不能太晚下班，太晚下班的話民眾會覺得敲敲打打很吵，然後就會被抗議，中間休息一個小時吃飯跟睡覺，工期不趕的話，月休大概四天，如果工期很趕的話，就完

全沒有休。(A7)

在工作時間的部分，基本上仍與正常工作時間相仿，每天工作時間為 8 個小時，早上八點開始工作到下午五點休息，也是會碰到有加班的狀況，一般來說加班至少都三個小時左右的時間，而加班的薪水可能等同於一日的工作薪資，這也促進勞工對加班的願意。而休假的天數，由於每位勞工的技術及年資有所不同，因此會有些許的差距，通常工作的天數約 22~26 天左右，但是從受訪者 A7 的講述中可以得知，如果為了要配合工期的進度，則變成沒有休假的時間，可能一個工期為期三個月的話，那麼這段時間下來都是沒有休息的；另外一種狀況是，在工程部分，可能受限於外在環境因素影響之下，像木工業這種會製造較多噪音的工作，所以現在很多大樓都有規定六、日是不能進行工程的，因此無法進行施工的工作，在這樣的情形下，也跟著實施週休二日的休假，但若配合趕工期也是會有例外的時候，其實從勞工所述的言語中透露出，若能不休假則盡量不要休，因為有工作就會有收入。

相較於木工業的無一定雇主勞工，在表演藝術工作者的部分，其工作時間屬於更為彈性的型態。

不一定，很 FREE，很彈性。像我禮拜二晚上我都會去扶輪社，去彈鋼琴伴奏，他們就是一場兩首歌，他們唱歌幫他們伴奏這樣子，兩首歌半小時我工作就結束了，最長的話接活動是到東南亞去，是一個月。(A6)

在表演藝術工作者的工作時間有別於木工業，其並非固定八個小時，也非早上八點到五點，其每一天的工作時間及工作量都不一定。從 A6 受訪者的講述中可以得知，表演藝術工作都是以一個案子或是一個場次為主，就像受訪者所提到的，有可能一天只工作半個小時，兩首歌的時間就結束了一天的工作，但也會有一整天接了好幾個案子，這樣其工作時間也就跟著拉長，或是一個案子的時間為三個小時，但實際上工作出演的時間只有一個半小時左右，其餘的時間都是休息

待命的狀態，而長時間的工作則有可能一個月都到外地去做演出，等於是說他一整個月的時間都受限於外地，所以有時候並不能事先瞭解他這個月的工作時間到底是哪些時段，甚至有些表演藝術者也會找兼職的工作。如果在同一家公司，而每天的工作時間都只能接到短時間的案子，其實對其而言，是相對不穩定的。

四、工作報酬

在勞動市場上，一般工作者的薪資以月薪為主要計算方式，部分工時者可能以時薪的方式計算，而無一定雇主勞工的特性都是論件計酬、論面積計酬、或是論重量計酬，以日薪及計件的方式居多，本文就所受訪的無一定雇主勞工中，分為兩大類，一是木工業另一個是表演藝術類，依序做為分析：

在木工業，其工作報酬以日薪為計算方式，薪資收入一天為 800—3000 元不等，根據每一位師傅之技術以及年資的長短而有所不同，而薪水的調整，是由老闆也就是廠商去決定技術到了哪一個階段，就會幫其做薪水的調整，或是年資較長、工作技術較為成熟的老一輩師傅會決定而做調整。

以年資二十、三十年的老師傅而言，已經是可以獨當一面完成業主或是廠商所交代的工作事項，可能自己就可以完成一個簡單的工程，並不需要旁人協同或是監督，因此在薪資收入上，一個月平均下來相較於一般工作者是來的高薪。但相對的，若是剛進入這一個行業不久的新手，工作年資只有幾個月者，在薪資收入上就沒有老師傅來的這麼優渥。

在薪資方面，都是以日薪的方式做為計算，因此薪資的多寡取決於工作機會的多寡，是有工作才有收入的狀況，由於此工作是具有專業性及技術性，技術的高低將也會影響薪資收入，一般學徒的一天收入只有 800 元，如果是以時薪計算的話，是低於基本工資的 103 元，若在穩定的勞動市場之下，木工業師傅的工作報酬一般而言得以維持基本生活，隨然每一次的酬勞相較於其他類型的勞動者，相對是較高的，不過由於工作的不穩定而也會產生無法提供穩定的薪資來源。

在表演藝術工作者的部分，就沒有那麼穩定的收入來源，這種工作性質是有淡季和旺季的區分，因此公司並沒有辦法給予穩定的收入，表演藝術工作者都必

須跑二到三家，甚至五家公司這樣到處工作，在收入方面才比較可能會穩定一些。

依我這樣子接來接去，平均下來薪資大概五六萬一個月，也把淡季算進去的話，淡季場比較少可能只有三萬塊，最多可能也有到六、七萬，所以平均下來大概是五六萬塊。(A6)

其次，在表演藝術工作者的薪資收入方面，以個人薪資及整體薪資分配的方式來計算，簡單來說，有一些活動在市場上是有公定價格，比如說婚禮或是告別式的伴奏，可能一次的活動下來就是一至三千元，所以根據受訪者表示，如果接到這樣性質的活動，當下就大概可以知道今天的工作收入是多少元，相反的，如果是大型的活動，公司接到工作時會先談好一筆經費，然後由公司去運作，在依照活動的工作人數去進行支薪的動作，所以像這種大型的活動薪資收入就無法先行得知。

第二節 以社會排除觀點分析各面向之排除效果

一、勞動市場排除

根據文獻的整理可知，這類型得無一定雇主勞工從事這樣的行業者，幾乎都是從小時候，或是一出社會就開始累積相關的工作經驗。這類型的工作特質是透過經驗的累積及熟練的技術，對薪資高低有相當程度之影響。有了工作機會後，因為經驗及技術會影響薪資收入的多寡，但由於這種類型的勞工是從小時候或是出社會就學習這樣的工作技能，其實不會在額外學習沒有相關性的工作技術，因此這樣的工作技術是具有專業性的，這樣專業性的工作面臨勞動市場的變化時，這類型勞工的工作技能也將面臨考驗，可能一輩子都是從事這樣的工作，當面臨沒有工作機會或是失業時，如果已經是年齡稍長者，其要重新找到新的工作，其實是有困難之處。

因為我是無一定雇主勞工，我並不是故意說有事做而我不去工作，是因為我想要工作找不到工作。(B1)

就無一定雇主勞工的失業認定而言，這類型的勞工是可以自行選擇要不要工作，也就是說在失業的認定上，一般認為是有困難的地方，因為他們的受僱關係並不明確，從 B1 受訪者的說法可以得知，當面臨勞動市場的變化時，確實是無法找到工作而不是不去工作，面臨這樣的困境，其態度也只是無奈，也因為覺得自己缺乏其他的工作經驗及技術，或是教育程度上沒有那麼的優秀於人，而缺乏轉換跑道的信心，只能安於目前的工作現狀，一般從事木工或是泥水等無一定雇主勞工，在教育程度上，普遍為國中、高中職的學歷為主，從他們完成國民教育時，即開始從事這樣的工作，但相較於同行業，學歷較高者，其對於未來的前景也有不同的規畫，自己在額外學習更高的技術之外，試圖往與自己工作相關的領域深入學習，從這可知，勞工在勞工市場上仍要不斷的學習新技能，避免再度淪為邊緣的工作者。

二、經濟排除

經濟收入的來源對於一個個體或是一個家庭都是非常重要的支柱，每一個人都是為了賺取金錢來滿足生活上的各種需求，所以一旦經濟發生問題，所影響的不只是生理上的滿足，更會影響一個人的心理狀況，可能會造成不堪設想的後果或是產生社會問題。不穩定的工作使得經濟來源的不穩定，這是相互影響的，因此，無一定雇主勞工面臨了工作的不穩定，當其遭受各種勞動風險時，所要承擔的風險是相較於其他工作者來的大，其在勞動保護上是缺乏的，卻是要依賴自己度過低潮。

不能說是失業，有半年是沒有工作的，這半年的期間生活費都是靠儲蓄。(A2)

近年來金融風暴的影響，全球性的景氣都受到波及，就算是有資歷且具有純

熟技術者也都面臨失業的威脅，最直接影響的是沒有工作機會，因此在沒有工作的這段期間，只能靠自己做做手工來賺取微薄的收入補貼家計，而主要的生活支出還是依靠先前的儲蓄維持生活，儲蓄及投資是最常見的投資工具，具有財產累積的功能，其主要來源是工作的收入，其次才是世代之間親人移轉或是親友的資助等（鄭麗珍，2001）。從受訪者的說法，必須要確認的是，什麼樣的人才可稱之為失業？對於無一定雇主勞工而言，其沒有工作但他卻不認為這是一種失業，我國目前失業者之定義，是參考採取國際勞工組織（ILO）之規定：「即凡在資料標準週內，年滿十五歲，同時具有（一）無工作；（二）隨時可以工作；（三）正在尋找工作或等待工作結果等三項條件者，謂之失業者²⁹」，從失業者的定義來分析，無一定雇主勞工在這沒有工作的半年的時間，就是失業的狀態，由於無一定雇主勞工多數沒有就業保險的保障，因此當其面臨失業時，卻無法得到國家的幫助，沒辦法請領失業給付。

沒有失業，但是現在的生活也沒有太好，太太沒有在工作，還有兩個小孩要養，我剛進入這一行，薪水還沒有很高。(A4)

由 A4 受訪者的講述可以瞭解，在雙親家庭當中，經濟多由雙方共同承擔的情況以不像以往，即使是在雙親家庭也會面臨由一人承擔經濟責任的情形，可能落入工作貧窮的困境。

三、制度排除

制度的排除可以說是一種制度設計不當所造成的排除效果，或是在使用過程之中未被滿足的一種現象，這裡所要探討就是，法令上雖明定無一定雇主勞工若符合要件就應是投保就業保險的適用對象，但在實際的落實上卻發生問題。

²⁹資料來源：人力資源調查統計編制方法及概述與名詞定義。
<http://www.stat.gov.tw/public/Data/22614593871.pdf>。

無一定雇主為什麼沒有失業保險，是因為你沒有雇主，因為這個錢是雇主要付的失業保險金，這是目前很多法令裡面都沒有去著墨的。把我們這些所謂的無一定雇主職業工人自營業者當棄嬰，而且像我們這的人數會越來越多，將來我們非典僱用的狀況會很多，所以現在人力派遣、人力仲介興起。(B1)

從無一定雇主勞工的受僱分析中就可以發現，無一定雇主勞工並沒有明確的僱傭事實存在，而就業保險卻以受僱之事實為納保要件，在解釋令的部分又說明若無一定雇主勞工在受僱期間，符合就業保險的納保對象就應投保，這邊的結果就是，法令明確的訂立，而現實上，所謂的無一定雇主勞工並不能符合受僱之事實，所以就算是有這樣的保障，對於無一定雇主勞工而言，卻是一種看的到而吃不到的情形，從 B1 受訪者所述，無一定雇主勞工確實沒有明確的雇主存在，又或者是自然人的雇主，因此面臨無雇主為其投保就業保險的困境。多數無一定雇主勞工所處的營造業，很多工程都是承包之後再轉包分包，這種狀況在勞動市場上是常有的現象，使得勞動關係複雜化，僱傭與承攬關係模糊，再者，無一定雇主勞工很多是自然人承攬，這是一種比非典型更加沒有保障的就業型態，並不受就業保險的保護，而政府單位卻無法落實勞動檢查，當面臨意外事故或是勞資糾紛時，就算雇主認為其與勞工雙方為承攬或是派遣關係，但不能以雇主認為的說法判定，需以勞工工作事實的狀況去認定，在目前的法令規定上，對於受損勞工只能做事後的補償，對於雇主課以罰則。

第三節 無一定雇主勞工適用就業保險之現況與問題分析

一、就業保險與勞工保險之間的問題

就業保險是從勞工保險失業給付辦法所延伸而出，就業保險在民國 92 年單獨立法，其立法之目的與勞工保險不同，就業保險是為了提昇勞工就業技能，促進就業，保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活，是一強制性的在職保險。由於保險人都是同一單位為勞工保險局，為了使作業程序簡化，因此就業保險及勞工保險仍然在同一個架構之下，不過在適用對象上面卻無一致性，就業保險是

只要有受僱之事實，僱用一人即為強制投保對象，而在勞工保險的部分，卻為五人以上才是強制納保對象，這邊就產生了對象上的落差。

就業保險並沒有四人以下的規範，一個人就要投保，但是因為我們現在的勞保，五人以上強制投保，所以變成法律上的A GAP是存在的，我不幫勞工投保勞保，相對的我就不會去投保就保，就不會去投保其他的保險。(B2)

勞工保險是強制及自願納保，也就是被受僱在未滿五人單位的勞工，因為是屬於自願納保，如果公司沒有幫他們投保勞工保險的話，這些勞工就面臨沒有勞工保險的年資問題，因此勞工為了要累積勞工保險的年資，就會到工會去投保，這是現實上所發生的問題，雖然這些勞工不是勞工保險強制納保的對象，卻是就業保險納保對象，一旦勞工去工會投保，其就失去就業保險資格，因為不能符合無一定雇主勞工的身分，卻也不能適用就業保險。而無一定雇主勞工也是強制納入就業保險的對象，只要有受僱就應該要強制納保同時取得就業保險的資格，但是現在的情況卻為無一定雇主勞工應為職業工會為投保單位加入勞工保險，即是矛盾的地方。

由於勞工保險及就業保險都採用申報制，也就是說，雇主僱用員工時為其投保，而無一定雇主勞工是以職業工會為投保單位，若在工作期間有僱用之事實時，雇主需要額外為其投保就業保險，這之間就產生問題，一般來說，員工若投保在職業工會時，就算員工符合就業保險的適用對象，但雇主卻不會為員工投保就業保險，無論是在員工或是雇主的思維上，對於就業保險的概念是很低的。

二、適用就業保險的現況

我國就業保險涵蓋率低的原因在先前的文獻中有提及，其中影響比較深的就是投保於職業工會的會員，包括自營作業者跟無一定雇主勞工，自營作業者目前在法令上是不受就業保險的保障，因此在這個部分本文並未涉及。另外則是本文所要探討的重點，即無一定雇主勞工以職業工會為投保單位，卻在工作的期間是

符合就業保險的對象時，雇主需要額外幫其投保就業保險，但我們可以知道的是，無一定雇主勞工是指非受僱於五人以上的單位，也就是說，這些勞工多受僱於自然人的雇主居多，另外在就業保險法內，並沒有直接無一定雇主勞工的名詞說明，從本文的兩個主要的研究架構來分別說明：（一）受僱於自然人的落實現況（二）面臨受僱要件困難的問題。

那些雇主為什麼不幫勞工加就保，一個簡單原因就是因為麻煩，可能做兩三天就要換一間，甚至有可能做一天，那早上幫你加保，下午幫你退保，那雇主可能就一個人，公司就一個人也沒有什麼人資人事部門幫他做這些事情，所以他也不可能幫他加就保。所以實務上只有加就保沒有加勞保的人，據勞保局的說法是有，可是非常少，那是有良知的雇主才會去做的。新聞稿只是勞保局一段時間會呼籲一下，叫大家去加保，可是事實上沒什麼用。(C1)

由於就業保險是只要有受僱關係，僱用一人就要為勞工投保，並不是限制在符合勞動基準法的勞工或是已投保勞工保險的勞工，其只要是合法登記的單位就是適用對象，但，無一定雇主勞工要面臨的就是，僱用他的單位可能只是一個小間的合法登記公司，小型行號的公司，如果無一定雇主勞工在這種小型公司工作，通常雇主方面，可能會因為法令認識不足或是認為這會是成本負擔的增加，甚至雇主認為麻煩者，如果雇主沒有為勞工額外投保就業保險，其實上，政府單位也不會知道這件事，勞工自己也可能因為不熟法令並不會知道自己符合資格，因而損失了投保年資的累積，然而政府單位也認為不乏有這樣的情形，但並不會去查核，除非勞工在權利上受損舉發，不然這樣的情形仍無法改善。

因此，法律雖明確規定適用，但是落實上卻有困難，更讓人不能接受的是，通常只要是投保在工會的勞工，雇主就不會再幫勞工負擔其他的保費，就算他是有穩定僱用關係的也好，非典型就業的也好，一旦勞工加入職業工會投保，就無法適用就業保險。

無一定雇主勞工的就業型態，不單單只是存在於自然人雇主，本文研究發現，

其就業型態上，沒有明確的受僱事實，而不以直接僱用的方式共同工作，因此，將面臨就業保險中受僱要件為納保對象的困難。

要僱用在先，我們職業工會就被排外，這一點是絕對沒有用，失業給付你沒辦法舉證說誰給你資遣，誰不要你，要先取得雇主，要先有被僱傭的事實的存在，你才有進入失業保險，那我們職業工人是論件計酬的，我們哪來的雇主，對無一定雇主而言，你沒有老闆，只有眼巴巴的菜，看個國家資源往有確定僱傭的非自願性失業者的勞動者身上去做，我們都是被排外的。(B1)

從 B1 受訪者的講述就可以說明對於無一定雇主勞工而言，其僱用關係是非常不明確的，由於法律規定，一旦僱用他人即為資方，均需負擔雇主應負的責任，但在無一定雇主勞工的就業型態上，並不會以僱用的方式稱之，所以對於無一定雇主勞工而言，沒有所謂的雇主存在，因此就無法取得就業保險的身分資格。在現行的法令規範都是以確定僱用關係的要件來制定，隨著環境的變化，勞動市場彈性化，現存的勞動關係複雜及多元化，僱傭關係的確立在認定上，雇主跟勞工之間的關係就是雙方契約的模式，不一定要有書面的契約，口頭上的諾成契約也可視為勞動契約的成立，只要雙方確定，這樣的僱用關係其實就確立。

三、就業保險年資累積的問題

社會保險的原則是風險分擔，要享有權利之前需要盡義務，必須達到一定年資及條件方可享有資格請領，目前我國就業保險各種保險給付之請領條件³⁰的規定，依不同保險給付分別為（一）失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。（二）提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險三個月以上。（三）職業訓練生活津貼：被

³⁰ 同註 12

保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。(四)育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。

會遇到問題是一定的，但這是他工作性質的關係，有可能這些人都達不到，因為他的工作型態就是短期的，那要累積保險年資當然會困難，這就變成一種不安全的就業。(C1)

由 C1 受訪者的口述中可以發現，無一定雇主勞工的工作性質是短期且不穩定的狀態，因此要累積就業保險年資是有困難之處，在這樣斷斷續續的保險年資累積之下，無一定雇主勞工需要花更長的時間，才有辦法累積到就業保險中所規定的保險年資，因其將面臨一個工作有投保，下一個工作卻不符合就業保險的要件而無法投保，或是面臨雇主沒有幫其加保的情況下，這些種種的因素，都會影響到無一定雇主勞工請領就業保險對象給付的資格限制，我國目前對於失業者的保障只有就業保險，是有資格的限定，如果勞工被排除在適用對象之外者，或無法達到失業給付請領要件者及請領完失業給付的期間仍無法進入勞動市場者，對於這樣的勞工我國尚未有失業救助的保障，在這樣不穩定的就業環境之下，這些勞工的保障為何，也是要考量的問題。

事實上，由於無一定雇主勞工的不明確僱用關係也是另一個問題，一旦僱用關係不明確，就會影響到後續的納保問題，沒有雇主為其投保的話，就業保險年資是不會有累積的可能，因此面臨達不到請領的要件。

本來無一定雇主就是沒有雇主，從頭到尾都是被排外，不可能有所謂的這個年資。(B1)

無一定雇主勞工為勞工保險的納保對象，同樣地繳交保險費用，累積勞工保險的年資，但卻因為僱用關係的不明確，沒有雇主為其投保而使其就業保險的權

益受損，在權利義務對等的原則下，盡到應盡的義務，卻沒有享有該有的權利。

四、定期契約視為非自願離職

依照就業保險對於非典型定期契約工作的保障規定，被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。以無一定雇主勞工的就業型態來探討，在適用定期契約視為非自願離職得以請領失業給付的要件是否有可行性，

我覺得失業就是失業，失業可能還有其他的部分，像是部分失業，也就是說失業的態樣是越來越多元的，而這個失業的態樣，他基於這樣的一種狀態，他必須要得到保障，我覺得這樣的原則是明確的，但是，因為他的整個失業的狀況，怎麼樣來設計那樣的給付，跟社會保險的權利義務關係對等的情形，我覺得是可以來談。(B2)

無一定雇主勞工的工作型態，本文在先前的文獻中有說明，認為其在僱傭關係上也是一種定期契約，工作特性是頻繁地轉換，是一種短期、臨時性的工作，對於定期契約勞工而言，雖說是可以預先知道什麼時候會離職，什麼時後會結束這一個工作，但若定期契約結束之後依舊無法找到工作時，仍然處於失業的狀態之下。另外，就業保險是以非自願性失業為要件，相較於自願性失業者其失業風險程度較高，但若又以失業風險程度來衡量，並不能完全解決勞工面臨失業的窘境，對於自願性失業而暫時找不到工作，或自願性失業暫時沒有工作意願者而言，也不應該去承擔這樣的失業風險與成本，如 B2 受訪者所述，目前失業型態亦呈現出不同的樣貌，失業就是一個事實狀態，而在保險體系中，什麼樣的制度設計才可以保障失業者在失業期間的生活。失業給付在多數國家，基本上都是以典型

的就業模式為範圍，是以保險原則來制定法令，但在部分國家，像丹麥、德國、英國、西班牙對於非典型勞動的就業保險有不同之措施，當面臨勞動市場上出現典型跟非典型就業的情況時，以福利原則角度來探討制度設計，可能會出現更加平等的效果。



第五章 結論與建議

第一節 研究結論

政府在民國 88 年 1 月 1 日失業保險依勞工保險條例為法源依據，開辦失業給付業務為勞工保險給付項目之一，勞工保險失業給付制度依附在勞工保險條例中，保障失業者於一定期間基本經濟生活，當時未提供非自願性失業者在推介就業上的幫助，是屬於一種消極性的社會保險。立法之初，在適用對象的部分，先以固定、穩定長期受僱的勞工為納保對象，無明確僱用關係的勞工並沒有被納入勞工保險失業給付制度的範圍。為了使制度更加完善，在民國 92 年將勞工保險失業給付制度轉變為就業保險法，將失業保險與就業服務及職業訓練三者緊密結合，乃將失業保險與勞工保險體系分離，單獨制訂「就業保險法」，將原本消極性社會保險轉型成為積極性社會保險，失業者在請領給付之前，必須履行應有的義務達到請領要件，才能享有權利的對等原則，而在適用對象上，擴大為受僱一人即要納保的規定，希望建構完整的就業安全體系，以提供勞工更周全的就業安全保障。近年來非典型勞動的興起，就業型態的改變，無一定雇主勞工面臨了不穩定的就業、工作不安全、工作貧窮(working poor)及就業保護規範不足等不利於勞工的處境，雖然法律明定其有適用就業保險的資格，但在執行上確實產生適用的困難，傳統法令制度已漸漸無法因應現實的狀況，勞動市場彈性化及勞動關係複雜化的情況下，法律的制定與修改都將影響勞工在勞動市場的保障。

從文獻整理以及透過訪談實證發現，無一定雇主勞工在就業保險的適用上存在執行問題與缺失，由於受到研究限制的影響，以下研究結果與建議依本文所訪談的對象為主，說明如下：

一、無一定雇主勞工在法律的定義和事實認定的落差

在勞工保險條例施行細則的說明，將無一定雇主勞工定義為受僱勞工，三個月內轉換兩個以上不同雇主，依照此說明，可以解釋出，無一定雇主勞工應有雇主的存在，但是根據本文所訪談的結果，事實上，無一定雇主勞工存在於不明確的僱用關係之下，甚至是沒有僱用的事實，因此，所謂的無一定雇主勞工究竟是

否有受僱而可以符合勞保條例施行細則所稱無一定雇主勞工，這在認定上確有其困難。而在實務上，勞工保險局的認定，並不會硬性規定三個月的期限，在時間方面只是表達一個短期的概念，是以頻繁變動的狀態來認定此勞工是否為無一定雇主勞工。在現存的勞動市場上，由於無一定雇主勞工的就業型態有不同的樣貌，雖說都以無一定雇主勞工涵蓋，但卻有不同的就業型態，以本文的研究對象木工業與表演藝術行業說明，在這兩類型的行業別中，其無直接僱用關係，通常在木工業是以夥伴關係共同工作，並沒有所謂的受僱也不會有僱用的事實，但在認定上，卻又以無一定雇主勞工認定之，因此，在適用就業保險制度時，將會使其面臨所謂以受僱事實的要件所排除，抑或是無一定雇主勞工，存在自然人承攬的情況下，更無法符合就業保險的納保對象，所以，在這樣多元的勞動關係之下，若以傳統的僱用關係概括，在強制納入的同時，其實也就強制排除了某些特定的對象，如何建構出一套合適的制度來保障勞動市場的勞動者。

二、就業保險與勞工保險適用對象的落差

受僱勞工投保勞工保險的同時，也取得了就業保險的資格。勞工保險五年以上為強制納保對象，未滿五人者則為自願加保，這些受僱於未滿五人的勞工，雖為勞工保險自願加保非強制納保的對象，卻是就業保險強制納保的對象，而就業保險納保對象則是受僱一人即要加保，實際上，這種只加保就業保險而無投保勞工保險者是少見的，因此可以探討出，一般受僱於未滿五人的勞工，如果公司沒有幫勞工投保勞工保險的話，這些勞工就面臨沒有勞工保險的年資問題，因此勞工為了要累積勞工保險的年資，就會到職業工會去投保，而這是現實上所發生的問題，這些有受僱事實的勞工，一旦去職業工會投保，其就失去就業保險資格，因為不能符合無一定雇主勞工的身分，卻也不能適用就業保險。再者，這些確實有僱用關係的勞工，透過職業工會投保時並不會有資格認定的標準，因此將與所謂的無一定雇主勞工而有所混淆。在法律上，無一定雇主勞工也是就業保險的適用對象，只要有受僱就應該要強制納保同時取得就業保險的資格，既然有受僱之事實，就應為勞工保險的強制納保對象，而無一定雇主卻以職業工會為投保單位

納入勞工保險，即是矛盾的地方，這將使勞工的權益受到損害，無法確實達到應有的權益，因此在落實上將會有困難，使得制度的間接排除效果產生。

三、社會排除面向的影響

由無一定雇主勞工的訪談結果分析，發現無一定雇主勞工普遍教育程度較低，一進入勞動市場就是從事目前的工作，其專業性技能的累積雖具有一定的程度，但卻只是在此行業的單一性，面臨勞動市場結構的變化，當其需要轉換工作之時，會面臨因無其他特殊技能而被勞動市場所排除，其所從事的工作仍為勞動市場邊緣，無法進入核心的勞動市場當中，因此不斷的淪為邊緣勞動市場的一份子，其在經濟收入上將面臨問題，受到外在環境的影響，經濟的不景氣而產生的就業衝擊，這些因素都隨之影響無一定雇主勞工的工作機會，不穩定的工作機會造成不穩定的收入來源，一旦發生失業的困境，最首要的就是經濟來源的中斷，然而，在目前就業保險制度，確實無法真正落實保護這些勞工在失業期間的生活。

四、年資累積不易

無一定雇主勞工的工作型態是頻繁在變動及轉換，因此在累積就業保險年資的這個過程，是需要經過較長的時間去做累積，才可能達到就業保險的請領要件，由於工作的頻繁變動，在符合就業保險對象與不符合的就業保險的情況下，慢慢累積就業保險年資。而其工作類型都屬於短期或臨時性的工作居多，是一種定期契約的工作類型，若依照現行的就業保險法對於定期契約工作的規定，適用於無一定雇主勞工是有可行的可能，但在不同學者的觀點中，會認為無一定雇主勞工在認定失業上有其困難，本文認為失業風險的程度不應該是作為資格認定的一個標準，在經濟環境的變化之下，失業已經不是只有受僱勞工才會面臨的風險，無一定雇主勞工在轉換工作的過程中，其實也需要時間的等待，而這個轉換的等待期或長或短，不論是因為非自願性失業或是自願性失業的原因，其失業的狀態已經產生，這段期間最直接的影響就是經濟收入的來源中斷，因此，在這樣不安全的就業之下，當期面臨失業的風險時，是無法受到任何的就業保護。

第二節 研究建議

從文獻探討及訪談分析後，發現無一定雇主勞工在適用就業保險確有落實困難之處，造成無一定雇主勞工間接排除於制度之外，使得無一定雇主勞工無法取得就業保險的保障，因此本文針對研究結論給予建議，目的使達到制度的落實趨於完善。

一、明確無一定雇主勞工的事實認定

在無一定雇主勞工的認定上，需落實資格的審核，不應使具有受僱事實的無一定雇主勞工之應有權益受損，在法令定義上不應以便宜行事的方式將其概括，若法令將實際上有受僱者定義為無一定雇主勞工，其實對這些勞工而言都是權利的剝奪，應將有受僱事實者納入勞工保險，由雇主承擔責任義務，因此在制度設計上需做不同的調整。

二、擴大就業保險納保對象

我國就業保險的涵蓋率不夠廣泛，大約只有 51% 的勞工受到保障，將近 49% 的勞工無法被納入就業保險的保護傘之下，使勞工處在高度不穩定的勞動風險當中，就業保險的施行目的是為提昇勞工就業技能，促進就業，保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活，避免失業勞工在失業期間遭受到經濟層面上的問題，因此，不應該只是以受僱關係做為資格的限制，如果只是一味在失業認定困難的考量將勞工排除於保障之外，這些勞工的權益將受到影響。就業保險應擴大適用範圍，使更多勞工納入就業保險的保護傘之下，保障其在失業期間的所得安全，維持失業期間的基本生活。

三、失業救助制度

失業對於任何一個勞工而言，都是一個可能隨時發生的衝擊，當前失業問題持續惡化，失業樣態已經呈現多樣化，不單單只是非自願失業，像是部分失業、自願性失業、不穩定就業所造成的工作貧窮等，沒有完整的勞動保護。由於我國

目前的就業保險失業給付制度的給付期限最長只有六個月，而特定對象在身心障礙者及中高齡者已延長至九個月，對於已經請領完失業給付期限，卻仍然無法重返勞動市場者，或是面臨工作轉換而暫時性失業者，都可能因失業時間的所得收入中斷而影響這段期間的生活，因此，針對不同的失業樣貌作制度設計上的調整，除了可以仿效其它先進國家，如德國、澳洲等國家，建立失業救助制度，失業救助是跟過去的收入相聯結，是不用納稅的一種資產調查型的津貼，針對已經領完失業給付期限者，經過專業就業諮詢評估，提供失業救助津貼。

四、自願性失業保險制度

就業保障是社會安全制度的重要環節，除了可以減少失業勞工個人的經濟衝擊，也能提升社會的和諧。我國對於未被納入就業保險者，可以參考北歐國家如丹麥、芬蘭、瑞典等國家實施自願性失業保險制度，其運作的方式類似強制性的制度，不同的差別是在於，其透過工會加入失業保險基金，不是工會的會員也可以選擇是否加入，由工會來管理失業保險基金。

五、加強勞動檢查

假承攬真派遣及假派遣真僱用等不利勞工的就業樣態在勞動市場充斥著，勞工終究屬於弱勢的一群工作者，都有可能從就業不穩定淪為失業勞工，派遣的盛行，使得勞工陷入不安全的就業、勞動條件也保障也不足，而自然人承攬對勞工來說條件比派遣又更差，派遣、承攬在法令上都沒有明文禁止，但是發展到現在，法令內涵卻與實際狀況產生落差，勞工面臨勞動保護法規範不足的問題，勞基法與相關勞工法令將完全被摧毀，臺灣勞工權益將失去法令的保障，因此應在法令上更加明確制定規範，避免出現法律漏洞，而政府也應要求所屬勞動檢查單位加強勞動檢查。

第三節 後續研究建議

在本文研究對象的部分，由於未訪談到依勞工保險施行細則所指的無一定雇主勞工，是具有受僱事實的無一定雇主勞工，因此未來若以此研究對象為主，將可以具體研究出制度執行上落實的問題，從技術層面參考其他國家，對於這些無一定雇主勞工在適用就業保險時的年資累積問題，是要以什麼樣的方式去落實，像是日本使用印花保險費日數之多寡計算決定等其他國家政策方向為依據，促使我國就業保險在對象的適用上更趨完善。



參考文獻

一、中文部分

- 丁嘉惠 (2000)。個別的勞動關係法-以民法僱傭契約與勞動基準法勞動契約基礎篇。台北：元照。
- 王永慈 (2001)。社會排除—貧窮概念的再詮釋。社區發展季刊，95，72-84。
- 孔方正 (2008)。研究方法。高雄縣：宏冠出版社。
- 成之約 (2004)。部分時間工作發展與所得分配問題。國家政策論壇，93：春季號，221-237。
- 成之約 (2005)。「非典」工作時代來臨。管理雜誌，377，142-144。
- 朱柔若 (2008)。全球化與台灣社會：人權、法律、社會學的觀照。台北：三民。
- 江璧瑜 (2009)。美髮業從業人員工作型態對工作條件與全義之影響-以台北市髮型設計師為例 (未出版碩士論文)。國立政治大學勞工研究所碩士論文，台北市。
- 行政院勞工委員會勞工保險局 (2010)。甲子紀事-勞工保險 60 年。台北市：行政院勞工委員會勞工保險局。
- 李碧涵 (2002)。勞動體制的發展：全球化下的挑戰與改革。社會政策與社會工作學刊，6：1，186-219。
- 沈育全 (2007)。營建工程職業災害刑事鑑定之研究 (未出版碩士論文)。中原大學財經法律學系碩士論文，桃園縣。
- 李泰耀 (2008)。技能、市場與勞動者組織-台灣職業工會的不同樣貌 (未出版碩士論文)。國立臺灣大學社會科學院政治學系碩士論文，台北市。
- 李健鴻 (2009a)。社會排除風險與不穩定就業風險之間：臺灣長期失業者的尋職困境，政大勞動學報，25，57-114。
- 李健鴻 (2010a)。後金融海嘯時期的非典型就業趨勢、風險與勞動保護。就業安全半年刊，9：1，12-19。
- 李健鴻 (2010b)。臺灣新貧階級的特徵與因應對策。新社會，10，16-20。

- 李健鴻 (2012)。全球化危機下台灣的失業、工作貧窮與治理困境。康雅菁 (主持人)，歐債危機與人力資源。**2012歐債危機與人力資源、勞動保護與勞資關係學術研討會**，中國文化大學。會議時間：2012年05月11日。
- 林聰敏 (2002)。產業技術升級與生產力、勞工工作動機之研究-營建產業實證 (未出版碩士論文)。南華大學管理研究所碩士論文，嘉義縣。
- 吳文祥 (2009)。國小弱勢學童在校生活與學習經驗之探-以社會排除觀點探析 (未出版碩士論文)。南華大學教育社會學研究所碩士論文，嘉義縣。
- 胡幼慧 (1997)。質性研究理論、方法及本土女性研究實例。台北市：巨流圖書公司。
- 范瑋真 (2006)。我國就業保險制度法規範之研究 (未出版碩士論文)。國立中正大學法律學研究所碩士論文，嘉義縣。
- 高明發 (2001)。承攬之理論與實務。九十年年度研究發展項目研究報告，台灣高等法院台南分院。
- 高珮萱 (2009)。員工隊派遣工作的認知與其職業生涯發展之研究 (未出版碩士論文)。國立中央大學人力資源管理研究碩士論文，桃園縣。
- 高至賢 (2010)。營建工程採勞動派遣概況與問題之分析 (未出版碩士論文)。國立高雄應用科技大學土木工程與防災科技研究所營管組碩士論文，高雄市。
- 莊亞娟 (1996)。台灣職業工會體制之分析 (未出版碩士論文)。中國文化大學勞工研究所碩士論文，台北市。
- 陳泓斌 (2009)。社會排除下的遊民生活紀錄與省思 (未出版博士論文)。國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文，嘉義縣。
- 陳俊仲 (2009)。育幼機構院生的多重弱勢歷程研究：兒童保護或社會排除 (未出版博士論文)。國立中正大學社會福利研究所碩士論文，嘉義縣。
- 陳思佳 (2010)。社會服務輸送之社會排除現象初探-以居家服務為例 (未出版碩士論文)。國立台灣大學社會科學院社會工作學系碩士論文，台北市。
- 陳茹藍 (2010)。由社會排除探討單親家庭的脫貧影響 (未出版碩士論文)。國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系碩士論文，台北市。

- 陳靖政 (2011)。我國自營作業者社會保險制度之研究 (未出版碩士論文)。
國立政治大學勞工研究所碩士論文，台北市。
- 許雅惠 (2004)。庭院深深，深幾許？外籍配偶社會排除初探，「社會排除公民論壇」研討會論文，台北：東吳大學。
- 張菁芬 (2005)。社會排除現象與對策：歐盟的經驗分析。台北：松慧。
- 張紹勳 (2008)。研究方法。台中市：滄海書局。
- 張承明 (2010)。我國承攬管理制度之探討。勞工安全衛生研究報告 98 年度研究計畫 (編號：IOSH98-S318)。台北市：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所。
- 張聖英 (2010)。淺介非典型就業。主計月刊，666，68-72。
- 黃越欽 (2000)。勞動法新論。初版台北市：翰蘆圖書出版有限公司。
- 黃世鑫、林志鴻、林昭吟 (2003)。新貧問題與社會福利政策--科學 vs. 價值&菁英 vs. 普羅。國家政策季刊，2：4，83-124。
- 黃惠冷 (2006)。誰是下一個工作貧窮者？-台灣勞動結構變遷與工作貧窮現象之發展(未出版碩士論文)。國立台灣大學社會科學院國家發展研究所碩士論文，台北市。
- 游于萱 (2010)。就業保險法之失業認定制度探討 (未出版碩士論文)。中國文化大學社會科學院勞動學系碩士論文，台北市。
- 楊淑婷 (2004)。定期勞動契約之研究 (未出版碩士論文)。國立政治大學法律學系碩士論文，台北市。
- 楊秀川 (2009)。全球化下的新移民女性-台灣外籍與大陸配偶社會排除與社會融合之研究(未出版碩士論文)。東吳大學社會學系碩士班在職專班碩士論文，台北市。
- 楊佳怡 (2010)。失業青年尋職歷程探討-社會排除觀點的分析 (未出版碩士論文)。中國文化大學社會科學院勞動學研究所碩士論文，台北市。
- 童小珠 (2006)。從就業排除到社會排除：失業勞工的社會分析 (未出版博士論文)。國立中山大學中山學術研究所博士論文，高雄市。

葉婉榆、黃沛盈、劉梅君、徐傲暉 (2010)。自僱就業者的工作與健康。臺灣衛誌，29：4，283-298。

葉至誠、葉立誠 (2011)。研究方法與論文寫作。台北：商鼎數位出版有限公司。

鄭津津 (2000)。美國派遣勞動法制之研究。臺灣勞動法學會學報，1，123-150。

鄭麗珍 (2001)。貧窮女性化與社會救助政策。社會教育年刊，49，13-18。

潘世偉、王方、林佳和 (2006)。非典型勞資關係研究。行政院勞工委員會委託研究計畫 (編號：01-09503046)。台北市：行政院勞工委員會。

鄭士豪 (2006)。以歐盟多面向之社會排除概念檢視台灣現況 (未出版碩士論文)。玄奘大學社會福利學系碩士論文，新竹市。

蔡緯嘉 (2009)。都市原住民族勞動市場排除之研究：以大臺北地區大專生原住民為例 (未出版碩士論文)。中國文化大學社會福利研究所碩士論文，台北市。

劉福勳、葉怡成、曾仁杰 (1999)。現行營造業承攬管理運作現況及管理規範建立研究。勞工安全衛生研究報告 88 年度研究計畫 (編號：IOSH88-S123)。台北市：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所。

二、英文部分

Belous, R. S. (1989). How human resource systems adjust to the shift toward contingent workers, *Monthly Labor Review*, 112(3), 7-12.

Cordova, E. (1986). From full-time wage employment to atypical employment: A major shift in the evolution of labour relations? *International Labour Review*, 125(6), 641-667.

Harvey, D. (1989). *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Oxford: Blackwell Press.

- Kronauer, M. (1998). "Social exclusion" and "underclass": New concepts for the analysis of poverty. In H.-J. Andreß (Eds.), *Empirical Poverty Research in Comparative Perspective* (pp. 51-76). Aldershot: Ashgate.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Littlewood, P., & Herkommer, S. (1999). Identifying Social Exclusion: Some Problems of Meaning, In P. Littlewood., I. Glorieux., S. Herkommer, & I. Jonsson, (Eds.), *Social Exclusion in Europe: Problems and Paradigms* (pp. 1-19). London: Ashgate.
- Leschke, J. (2006). Are unemployment insurance systems in Europe adapting to new risks arising from non-standard employment? *Proceedings of the 27th Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation (IWPLMS)* [Online], Available: <http://dev.ulb.ac.be/dulbea/documents/I118.pdf> [2006, September 14-16]
- Polivka, A. E., & Nardone, T. (1989). On the definition of contingent work. *Monthly Labor Review*, 112(12), 9-16.
- Polivka, A. E. (1996). Contingent and alternative work arrangements, defined. *Monthly Labor Review*, 119(10), 3-9.
- Percy-Smith, J. (2000). *Policy Responses to Social Exclusion: Towards inclusion?* Buckingham: Open University Press.
- Rodgers, G. (1995). What is special about a social exclusion approach?, In Rodgers, G., Gore, C., & Figueiredo, J. B. (Eds), *Social Exclusion: Rhetoric, Reality, Responses*(pp. 43-56), Geneva: International Institute for Labour Studies.
- Silver, H. (1994). Social exclusion and social solidarity: three paradigms.

三、網路資料

人力資源統計年報。2012/05/16 取自

<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=18844&ctNode=4944&mp=4>。

人力資源調查統計編制方法及概述與名詞定義。2012/06/07 取自

<http://www.stat.gov.tw/public/Data/22614593871.pdf>。

人力資源調查統計編制方法及概述與名詞定義。2012/06/07 取自

<http://www.stat.gov.tw/public/Data/22614593871.pdf>。

內政統計月報 3.1-低收入戶戶數及人數。2012/05/16 取自

<http://sowf.moi.gov.tw/stat/month/list.htm>。

內政部調查統計摘要-調查報告分析 90/93/97 年低收入戶生活狀況調查摘要分析。

2012/05/16 取自 <http://sowf.moi.gov.tw/stat/Survey/list.html>。

中華民國主計處。2012/03/22 取自 <http://statdb.cla.gov.tw/html/mon/23010.htm>。

行政院主計處。100 年人力運用調查。2012/03/11 取自

<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=30213&ctNode=1849&mp=4>。

行政院勞工委員會。2012/03/11 取自

http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_theme?page=416f8419。

行政院勞工委員會統計處，98 年領取失業給付勞工之就業關懷調查。2012/03/11

取自 <http://statdb.cla.gov.tw/html/svy98/9806menu.htm>。

行政院勞工委員會勞工保險局全球資訊網。2012/03/12 取自

<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=oyYIXbA0XMM%3D>。

行政院勞工委員會勞工保險局全球資訊網。2012/03/12 取自

<http://www.bli.gov.tw/news.aspx?sys=news&type=old&id=e6IPZTYjHgU%3D>。

行政院勞工委員會勞工保險局全球資訊網。2012/04/25 取自

<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=DMuvQG5XJgo%3d>。

行政院勞工委員會。僱用部分時間工作勞工參考手冊。2012/04/26 取自

- http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=43255acb#勞動基準。
- 行政院勞工委員會。派遣勞工權益參考手冊。2012/04/26 取自
- http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=43c47073。
- 行政院勞工委員會勞工保險局全球資訊網。2012/04/28 取自
- <http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=NJ1p9RaK8Qw%3D>。
- 全國法規資料庫。2012/03/10 取自
- <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0050002>。
- 全國法規資料庫。2012/03/15 取自
- <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0050021>。
- 全國法規資料庫。2012/03/15 取自
- <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=B0000001>。
- 全國法規資料庫。2012/03/15 取自
- <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030001>。
- 全國法規資料庫。2012/03/15 取自
- <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030002>。
- 全國法規資料庫。2012/03/15 取自
- <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0050001>。
- 全國法規資料庫。2012/04/25 取自
- <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0050001>。
- 李健鴻（2009b）。身份政治下的財務不公平：就業保險制度變革之評析。台灣新社會智庫，2012/04/28 取自
- http://www.taiwansig.tw/index.php?option=com_content&task=view&id=1016&Itemid=123。
- 李健鴻（2011）。當前台灣的工作貧窮化危機與勞動保護對策，收錄於《邁向社會投資型國家：就業與安全重大議題研究論文集》第5章，頁113-127。台北：財團法人台灣智庫出版。2012/05/18 取自
- http://www.taiwanthinktank.org/page/chinese_attachment_6/2350/03_6.pdf。

柳春夏 (2011)。職業工會導入 TTOS 之探討。2012/05/17 取自

http://ttqs.evta.gov.tw/Column_Files/84415d096ddf461b87a5743c74f28b56/%E8%81%B7%E6%A5%AD%E5%B7%A5%E6%9C%83%E5%B0%8E%E5%85%A5TTQS%E4%B9%8B%E6%8E%A2%E8%A8%8E.pdf。

徐佳青、李健鴻、孫友聯 (2010)。如何建置幫助工作貧窮者的社會福利制度座談會記錄。台灣新社會智庫，2012/04/26 取自

http://www.taiwansig.tw/index.php?option=com_content&task=view&id=2638&Itemid=140&userid=92&content_type=article。

國際勞工組織。2012/04/26 取自 <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>。

新北市政府。2012/03/14 取自

<http://www.ntpc.gov.tw/web/News?command=showDetail&postId=240789>。

勞工安全衛生研究所。2012/03/15 取自

http://www.iosh.gov.tw/Book/Message_Publish.aspx?P=103&U=1126。

勞動者電子報。2012/05/21 取自 <http://labor.ngo.tw/weekly/c20100305.htm>。

臺灣地區失業者之性別、年齡、教育程度與失業週數。2012/05/16 取自

http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/year/year_f.asp?table=62。

附錄一：訪談資料 --勞動者版

您好：

感謝您在百忙之中撥冗時間接受訪談分享您寶貴的經驗與想法。本研究主要『以社會排除觀點探討無一定雇主勞工適用就業保險的實踐困境』，訪談過程及內容絕對保密不作其他用途，所有訪談內容亦僅提供學術性之研究使用，並以『匿名』方式呈現，請您放心！您的參與將使本研究更具有價值與意義。

再次感謝您的賜教與指導，若您有任何疑問或指教，亦請您不吝以電話或電子郵件賜告。祝 順安！

中國文化大學勞工關係學系碩士班

指導教授：李健鴻 博士

研究生：黃于珊

電子郵件：sprinkleshan@gmail.com

連絡電話：0937-007-035

基本資料

1. 性別：男 女
2. 年齡：15-24 歲 25-44 歲 45 歲以上
3. 教育程度：國小以下 國中 高中/職 專科 大學 碩士以上
4. 婚姻狀況：已婚 未婚 其他_____
5. 子女人數：有_____人 無

一、請問您目前從事哪個行業？

二、請問您從事目前工作之前是否有做過其他類型的工作？

三、是做甚麼樣的工作？這個工作是有穩定僱用的嗎？老闆有沒有幫您投保？為何沒有繼續從事此工作？

四、請問您是否曾經失業？有的話，失業這段期間是如何渡過生活的？

五、當失業後再次找尋工作時，是否有被雇主拒絕過？

六、請問您何時開始從事目前的工作？工作年資多久？

七、請問您當初為什麼會從事這個工作？從哪邊學到這項從業技能？

八、請問您是否有考慮轉業找有穩定受僱者的工作？

九、請問您目前有參加勞工保險嗎？投保的單位為何？

十一、請問您的工作型態為何？工作時間跟薪資是如何約定的？

十二、請問您的一天工作時間幾點到幾點?一天工作中休息時間約多久?

十三、請問您的一個月平均休息幾天?固定休假或是排班輪休?還是有其他方式?

十四、請問您的薪資是以哪種形式計算工資(時薪/日薪/月薪)?平均月收入多少?

若已婚者，配偶的工作為何?

十五、請問您的每一份工作、案子或是工程約多久時間?最短多久?最長多久?

十六、請問您的工作上需要的工具是由誰提供?或是必須自備?

十七、無一定雇主的勞工，因為在職業工會加保者並不包含就業保險，應留意在各受僱公司上班時，於受僱期間如果符合就業保險適用對象的規定，則應由雇主應依規定為員工申報參加就業保險，才能享有就業保險的保障。

看到這段話，是否知道您有這樣的權利?

十八、對於就業保險中各種保險給付之請領條件(如下)，您認為要達到請領資格是否有困難?若有的話，困難之處為何?

1.失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。

2.提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險三個月以上。

3.職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。

4.育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。

被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。

本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。

受訪者:A1

訪談日期:2012/05/21

基本資料

6. 性別: 男 女

7. 年齡: 15-24 歲 25-44 歲 45 歲以上

8. 教育程度: 國小以下 國中 高中/職 專科 大學 碩士以上

9. 婚姻狀況: 已婚 未婚 其他_____

10. 子女人數: 有__3__人 無

訪談者:請問您目前從事哪個行業?

受訪者:裝潢。

訪談者:請問您從事目前工作之前是否有做過其他類型的工作?這個工作是有穩定僱用的嗎?老闆有沒有幫您投保?為何沒有繼續從事此工作?

受訪者:很少,第一個是16歲國中畢業開始做電子兩個月、然後做紙業、在做營造立門框、公設,這邊都是有老闆僱用,電子那份是因為個人原因不做;紙業沒有什麼技術性,一年就可以出師,一個月才三萬多不做,做營造一年多,做裝潢也一樣。

訪談者:請問您是否曾經失業?有的話,失業這段期間是如何度過生活的?

受訪者:沒有,每份工作都是先問好有工作才轉換工作,中間只休息七天而已。

訪談者:請問您何時開始從事目前的工作?工作年資多久?

受訪者:裝潢18歲開始做,差不多24年左右。

訪談者:請問您當初為什麼會從事這個工作?

受訪者:大哥(親人)引薦。

訪談者:從哪邊學到這項從業技能?

受訪者:跳槽學習,一般都自己開發比較多,三成人家教七成靠自己,我做這行的時候師傅都很囂張,都不教的,現在的都會教,那時候跟四個師傅,他跟我講一句話:教你我就損失很多,不傳工夫,只能偷偷學習那個工夫,回家練習。我學至少學七年,都是自己摸索,真正出師要五、六年。

訪談者:請問您是否有考慮轉業找有穩定受僱者的工作?

受訪者:要找沒有相關的工作比較難,不然只能做餐飲,做店長分股利拼業績也可以。

訪談者:請問您目前有參加勞工保險嗎?投保的單位為何?

受訪者:裝潢職業工會。

訪談者:請問您的工作型態為何?工作時間跟薪資是如何約定的?

受訪者:一般都是業主自己找,設計師介紹的,設計師(包商)會再找廠商去做,我是屬於師傅階層,沒有僱用的模式。市場價格,外面行情多少大概就多少,像加

油一樣，台北 92 是多少不可能到雲林會有變化。只有師傅頭才有分價，師傅很少再分價錢。所以就是說設計師(包商)會去找廠商，廠商再去找師傅來做，一個團體大概有幾個人去做這樣，如果說這個案子的量比較大的話，找的人就會比較多，如果比較量比較小，可能就自己來或找一個師傅來幫忙，每一場的人數其實不是固定的，天數也是很彈性的，我們不會直接稱廠商叫老闆，做這行就已經很可憐了，沒有在稱老闆的，做這行就是好的相挺，可能有人沒有工作就會問對方要不要跟著去做，就像海賊王的夥伴關係。如果我們是進去像百貨公司那種地方做臨時工作，廠商也要幫我們投保，但只會投意外險，有去才有險，沒去沒有險。

訪談者:請問您的一天工作時間幾點到幾點?一天工作中休息時間約多久?

受訪者:一樣八個小時，中午休息一個小時。

訪談者:請問您的一個月平均休息幾天?固定休假或是排班輪休?還是有其他方式?

受訪者:一個月我現在工作大概 22 天左右，現在有周休二日，但我不想周休二日，現在有規定六日不能做，因為有噪音，只有像油漆是特例，主要是因為噪音，有的高級住宅區建房子、打牆壁的 9-12 點，打雜可能 14 點到 16 點半。

訪談者:請問您的薪資是以哪種形式計算工資(時薪/日薪/月薪)?平均月收入多少?配偶的工作為何?

受訪者:不一定，我平均七萬，這個工作機會是要有屋主或是設計師者到我們，我們才會去接，才会有工作機會，沒有工作的話就是在家裡休息。太太是在百貨公司上班。

訪談者:請問您的每一份工作、案子或是工程約多久時間?最短多久?最長多久?

受訪者:最短一天，最長正常差不多一個月。現在要裝潢的人蠻少的，房價高的話買房子只是作投資，不見得真的有住進去，所以就變成裝潢的人很少，都空屋比較多。工作機會變很少，以前一個月可以做 30 天，有做才有薪水。

今年比較可怕有人從過年到三四月還沒有工作，我從做這行到現在休息最久的空檔大概 20 天，這 20 天的生活就是靠做手工跟之前的存款維生，那時候還是學徒，現在的話頂多休 3 天，周休二日不算進去，現在大概是這樣，還是要依市場而定，之前更慘，雷曼兄弟破產那個時候，做 3 天休息 2 天，做 1 天休息 2 天，連續 3 個月，那時候師傅是倒整排的，那時候是一場 2 萬 8 個人分，還好還有做夜間加班的，但常常被警察趕所以就不做了，晚上大概 10 點半才可以開始做做到 2、3 點，警察會趕。

訪談者:那那些師傅現在都回來做嗎?

全部都回來了。

受訪者:請問您的工作上需要的工具是由誰提供?或是必須自備?

大型工具或機器是老闆(廠商)提供，但如果是手工的工具，像是鐵槌、螺絲帽等，不過油漆跟水泥工就不用自己提供。

受訪者:A2

訪談日期:2012/05/21

基本資料

11. 性別: 男 女

12. 年齡: 15-24 歲 25-44 歲 45 歲以上

13. 教育程度: 國小以下 國中 高中/職 專科 大學 碩士以上

14. 婚姻狀況: 已婚 未婚 其他_____

15. 子女人數: 有__2__人 無

訪談者:請問您目前從事哪個行業?

受訪者:木工。

訪談者:請問您從事目前工作之前是否有做過其他類型的工作?這個工作是有穩定僱用的嗎?老闆有沒有幫您投保?為何沒有繼續從事此工作?

受訪者:沒有。

訪談者:請問您是否曾經失業?有的話,失業這段期間是如何度過生活的?

受訪者:不能說是失業,有半年是沒有工作的。

訪談者:那這半年的期間生活費是?

受訪者:都是靠儲蓄。

訪談者:請問您何時開始從事目前的工作?工作年資多久?

受訪者:16歲開始做,差不多30-40年左右。

訪談者:請問您當初為什麼會從事這個工作?

受訪者:那時候時機好、師傅好做。

訪談者:從哪邊學到這項從業技能?

受訪者:師傅教,自己再學習。

訪談者:請問您是否有考慮轉業找有穩定受僱者的工作?

受訪者:沒有,現在也不能轉什麼工作。

訪談者:請問您目前有參加勞工保險嗎?投保的單位為何?

受訪者:木工工會。

訪談者:請問您的工作型態為何?工作時間跟薪資是如何約定的?

受訪者:一般都是業主自己找,設計師介紹的,設計師(包商)會再找廠商去做,市場價格,外面行情多少大概就多少。

訪談者:請問您的一天工作時間幾點到幾點?一天工作中休息時間約多久?

受訪者:八個小時,中午休息一個小時。

訪談者:請問您的一個月平均休息幾天?固定休假或是排班輪休?還是有其他方式?

受訪者:一個月我現在工作大概22天左右,現在有周休二日。

訪談者:請問您的薪資是以哪種形式計算工資(時薪/日薪/月薪)?平均月收入多少?

受訪者:平均七萬，這個工作機會是要有屋主或是設計師者找到我們，我們才會去接，才会有工作機會，沒有工作的話就是在家裡。

訪談者:請問您的每一份工作、案子或是工程約多久時間?最短多久?最長多久?

受訪者:最短一天，最長正常差不多一個月。我最長沒有工作的那段時間大概有半年都沒有工作，這半年都是靠存款。

訪談者:請問您的工作上需要的工具是由誰提供?或是必須自備?

受訪者:大型工具或機器是老闆(廠商)提供，小工具自己準備。

受訪者:A3

訪談日期:2012/05/21

基本資料

16. 性別: 男 女

17. 年齡: 15-24 歲 25-44 歲 45 歲以上

18. 教育程度: 國小以下 國中 高中 專科 大學 碩士以上

19. 婚姻狀況: 已婚 未婚 其他_____

20. 子女人數: 有_____人 無

訪談者:請問您目前從事哪個行業?

受訪者:木工。

訪談者:請問您從事目前工作之前是否有做過其他類型的工作?這個工作是有穩定僱用的嗎?老闆有沒有幫您投保?為何沒有繼續從事此工作?

受訪者:之前是做修車的,想換別的工作。

訪談者:請問您是否曾經失業?有的話,失業這段期間是如何度過生活的?

受訪者:沒有,因為我缺錢所以不能讓自己失業。

訪談者:請問您何時開始從事目前的工作?工作年資多久?

受訪者:20歲,十幾年。

訪談者:請問您當初為什麼會從事這個工作?

受訪者:我覺得這行業錢多。

訪談者:從哪邊學到這項從業技能?

受訪者:現在都師傅教,所以從老師傅這邊學。

訪談者:請問您是否有考慮轉業找有穩定受僱者的工作?

受訪者:一樣先做,沒有想那麼多。

訪談者:請問您目前有參加勞工保險嗎?投保的單位為何?

受訪者:木工工會。

訪談者:請問您的工作型態為何?工作時間跟薪資是如何約定的?

受訪者:我們的工作型態都差不多。

訪談者:請問您的一天工作時間幾點到幾點?一天工作中休息時間約多久?

受訪者:一樣八個小時,中午休息一個小時。

訪談者:請問您的一個月平均休息幾天?固定休假或是排班輪休?還是有其他方式?

受訪者:一個月我現在工作大概24天左右,周休二日。

訪談者:請問您的薪資是以哪種形式計算工資(時薪/日薪/月薪)?平均月收入多少?

受訪者:日薪兩三千,一個月大概五六萬。

訪談者:請問您的每一份工作、案子或是工程約多久時間?最短多久?最長多久?

受訪者:最短一天，最長正常差不多一個月。

訪談者:請問您的工作上需要的工具是由誰提供?或是必須自備?

受訪者:大型工具或機器是老闆(廠商)提供，但如果是手工的工具都自己準備。

受訪者:A4

訪談日期:2012/05/21

基本資料

21. 性別: 男 女
22. 年齡: 15-24 歲 25-44 歲 45 歲以上
23. 教育程度: 國小以下 國中 高中/職 專科 大學 碩士以上
24. 婚姻狀況: 已婚 未婚 其他_____
25. 子女人數: 有_2_人 無

訪談者:請問您目前從事哪個行業?

受訪者:裝潢。

訪談者:請問您從事目前工作之前是否有做過其他類型的工作?這個工作是有穩定僱用的嗎?老闆有沒有幫您投保?為何沒有繼續從事此工作?

受訪者:做電纜線三年,有固定老闆,老闆有幫我投保。因為想要換有技術性的工作。

訪談者:請問您是否曾經失業?有的話,失業這段期間是如何度過生活的?

受訪者:沒有失業,但是現在的生活也沒有太好,太太沒有在工作,還有兩個小孩要養,我剛進入這一行,薪水還沒有很高。

訪談者:請問您何時開始從事目前的工作?工作年資多久?

受訪者:今年3月才開始做,大概3個月的年資。

訪談者:請問您當初為什麼會從事這個工作?

受訪者:因為想要換有技術性的工作,也是因為親友介紹跟哥哥一起。

訪談者:從哪邊學到這項從業技能?

受訪者:現在都是師傅在教。

訪談者:請問您是否有考慮轉業找有穩定受僱者的工作?

受訪者:目前會先以這份工作為主,還沒有想那麼多。

訪談者:請問您目前有參加勞工保險嗎?投保的單位為何?

受訪者:裝潢職業工會。

訪談者:請問您的工作型態為何?工作時間跟薪資是如何約定的?

受訪者:目前都是跟著這個廠商在做,等這份工作結束之後就要換另一個廠商,或是有需要支援也會去幫忙。

訪談者:請問您的一天工作時間幾點到幾點?一天工作中休息時間約多久?

受訪者:一樣八個小時,中午休息一個小時。

訪談者:請問您的一個月平均休息幾天?固定休假或是排班輪休?還是有其他方式?

受訪者:一個月我現在工作大概24天左右,也是周休二日。

**訪談者:請問您的薪資是以哪種形式計算工資(時薪/日薪/月薪)?平均月收入多少?
配偶的工作為何?**

受訪者:我一天日薪是 1100 元，一個月大約兩萬六，太太沒有工作在家顧小孩。

訪談者:請問您的每一份工作、案子或是工程約多久時間?最短多久?最長多久?

受訪者:通常一個月，因為我剛做不久，所以還沒有遇到中間停工太久的時間，目前都是正常在工作。

訪談者:請問您的工作上需要的工具是由誰提供?或是必須自備?

受訪者:大型工具或機器是老闆(廠商)提供，但如果是手工的工具，所以進入這一行就要先花錢準備這些工具。

受訪者:A5

訪談日期:2012/05/21

基本資料

26. 性別: 男 女

27. 年齡: 15-24 歲 25-44 歲 45 歲以上

28. 教育程度: 國小以下 國中 高中/職 專科 大學 碩士以上

29. 婚姻狀況: 已婚 未婚 其他_____

30. 子女人數: 有_____人 無

訪談者:請問您目前從事哪個行業?

受訪者:木工。

訪談者:請問您從事目前工作之前是否有做過其他類型的工作?這個工作是有穩定僱用的嗎?老闆有沒有幫您投保?為何沒有繼續從事此工作?

受訪者:16歲開始做廚房,服務業。是由老闆投保。

訪談者:請問您是否曾經失業?有的話,失業這段期間是如何度過生活的?

受訪者:沒有。

訪談者:請問您何時開始從事目前的工作?工作年資多久?

受訪者:2年半前開此做木工。

訪談者:請問您當初為什麼會從事這個工作?

受訪者:混口飯吃。親友介紹。

訪談者:從哪邊學到這項從業技能?

受訪者:從師傅那邊學。

訪談者:請問您是否有考慮轉業找有穩定受僱者的工作?

受訪者:如果資金夠的話會想要創業,但這會有創業的風險。

訪談者:請問您目前有參加勞工保險嗎?投保的單位為何?

受訪者:有,投保在木工工會。

訪談者:請問您的工作型態為何?工作時間跟薪資是如何約定的?

受訪者:廠商找才有機會做,有一定的行情價。

訪談者:請問您的一天工作時間幾點到幾點?一天工作中休息時間約多久?

受訪者:一樣八個小時,中午休息一個小時。

訪談者:請問您的一個月平均休息幾天?固定休假或是排班輪休?還是有其他方式?

受訪者:一個月我現在工作大概24到26天左右,也周休二日。

訪談者:請問您的薪資是以哪種形式計算工資(時薪/日薪/月薪)?平均月收入多少?

受訪者:日薪1900元,一個月差不多四萬多。

訪談者:請問您的每一份工作、案子或是工程約多久時間?最短多久?最長多久?

受訪者:最短一天,最長正常差不多一個月。過年後有 20 天的時間是沒有工作的,那時後是靠之前的儲蓄生活。

訪談者:請問您的工作上需要的工具是由誰提供?或是必須自備?

受訪者:大型工具或機器是老闆(廠商)提供,但如果是手工的工具,就要自己準備。

受訪者:A6

訪談日期:2012/05/23

基本資料

31. 性別: 男 女

32. 年齡: 15-24 歲 25-44 歲 45 歲以上

33. 教育程度: 國小以下 國中 高中/職 專科 大學 碩士以上

34. 婚姻狀況: 已婚 未婚 其他_____

35. 子女人數: 有_____人 無

訪談者:請問您目前從事哪個行業?

受訪者:表演藝術-國樂(嗩吶、中國笛、簫、鋼琴)。

訪談者:請問您從事目前工作之前是否有做過其他類型的工作?這個工作是有穩定僱用的嗎?老闆有沒有幫您投保?

受訪者:沒有正職的工作,只有兼職是在音樂教室做過,現在還是有兼職在音樂教室,那可能好幾家到處跑,白天都是接案子,晚上的話就是去排學生教學生,目前約三家。這個也是自己投在工會。

訪談者:請問您目前有參加勞工保險嗎?投保的單位為何?

受訪者:有,我投保在工會,台北市音樂工會。

訪談者:請問您的工作型態為何?工作時間跟薪資是如何約定的?

受訪者:像我們這個工作其實很短,例如說婚喪喜慶什麼都有、表演藝術或是跟國家的合作的也有,那變成說我們就像一個樂團那樣子,樂團有一個老闆,老闆去跟公關公司接洽,或者是我們有一個網頁,一些廣告商會自己找我們。

訪談者:那主要接洽的人是那個老闆嗎?

受訪者:對。

訪談者:那他是有公司行號的嗎?

受訪者:對,有一個公司行號。

訪談者:那你們樂團裡面的同事們也都是投在職業工會嗎?還是說有直接僱用?

受訪者:他是沒有直接僱用我們,等於說我們是自己投工會,然後公司並沒有提供勞健保,然後我們可能必須要讓他報稅,報的話等於是說報人頭戶。所有表演藝術工作都是這樣。除非你是國家的樂團,譬如台北市立國樂團、國家交響樂團,這種是國家的樂團才有,他們是考進去算隸屬公務員,一般像外面的樂團,都是沒有僱用,就算是地方的樂團也是沒有,隸屬國家,像基隆市立國樂團,或者是像台中市立國樂團,可是你雖然考進去了,可是你不屬於公務人員,考進去只是保障你有 case,比較好聽就是說你是公立的樂團,像我們這行如果你待樂團的話,有一個公開性質的活動,私底下接 case 會比較好接,或是學生會比較多。

訪談者:那會有公司直接僱用員工,然後專門幫他做接的案子?

受訪者:沒有,我們現在表演的都是沒有。

訪談者:等於說這家沒有工作的話，你會去接別家的?

受訪者:變成說，第一個沒有保障，我們接這種工作有淡季旺季的問題，並沒有辦法給你固定的收入，所以就必須跑兩三家或是三五家到處跑，可能再收入方面才會比較穩定一點。

訪談者:淡忘季大概是如何區分?

受訪者:農曆七月就是比較淡季，旺季的話大概是農曆七月之前，在包括年尾的時候，年尾有尾牙，逢過年那段期間，還有過年後。

訪談者:請問您何時開始從事目前的工作?

受訪者:大概 17、18 歲高中畢業。

訪談者:請問您當初為什麼會從事這個工作?

受訪者:學長姐介紹，只要這音樂工作缺的話，大家都會介紹來介紹去，因為其實這個是蠻缺人的，這人才都還是蠻缺的。

訪談者:工作年資約多久?

受訪者:約 12 年。

訪談者:從哪邊學到這項從業技能?

受訪者:小時候就學了，大概國小開始學，那時候是興趣就一直學，高中就是科班，念華岡藝校。

訪談者:樂團內的同事都是固定的嗎?

受訪者:有固定的，有固定的組合也有外調的，場合不同，因為我說婚喪喜慶，也包括譬如說歌仔戲伴奏，或布袋戲的伴奏，都不一樣。

訪談者:請問您是否有考慮轉業找有穩定受僱者的工作?

受訪者:目前會先出國，等出國回來再看看。這個行業變成說為什麼沒有勞健保，因為第一個他不穩定，他就是沒辦法提供你穩定的薪資，可是相對的他每一次的酬勞都蠻高的，是比一般勞工還要高很多。

訪談者:請問您的一天工作時間幾點到幾點?

受訪者:不一定，很 free，很彈性。

訪談者:最短的工作時間約多久?

受訪者:大概半小時，像我禮拜二晚上我都會去扶輪社，去彈鋼琴伴奏，他們就是一場兩首歌，他們唱歌幫他們伴奏這樣子，兩首歌半小時我工作就結束了。

訪談者:這樣薪資是多少?

受訪者:800 塊，兩首歌半個小時。歌曲是他指定，大部分都流行歌，或是台語老歌國語歌老歌，他跟我講，我找個譜，就可以彈。

訪談者:那有比較長時間的工作嗎?譬如說 8 小時或是要到外地去工作?

受訪者:最長的話接活動是到東南亞去，是一個月，那是跟僑委會出去。

訪談者:所以像這個工作是國家把 case 接洽給你們的廠商?

受訪者:不是，等於是國家包給一個承辦人，承辦人的話會去找各個團體，當然不只我們這個團體，可能有 10 個團體，裡面有很多藝人之類，那我們是其中一個團體，所以那個廠商也不算是一個雇主，若以 case 來說的話，雇主變成是僑

委會，可以他是以承包的方式包給廠商。之前台北花博，我們也有去，那是為期好像六個月的時間，都有定時去表演，那一樣也是像這樣的方式。

訪談者:所以說你的工作時間就是很不穩定?

對，每天都不一定，可能半個小時就結束，也有可能到 8 個小時。

訪談者:那工作時間中會有休息時間嗎?

基本上如果說像一般 case，2~3 小時，我們演奏時間可能只要 1 個半小時，那中間時間都是在休息。

訪談者:請問您的一個月平均休息幾天?固定休假或是排班輪休?還是有其他方式?

受訪者:其實不一定，就變成說我們這行業，有 case 就有錢，沒 case 就沒錢，那當然沒有放假的話就是賺越多，也有像那種是密集性的，這 case 其實不一定，一天可能有三場，我有可能這整個月下來我只有放 10 天假，我 10 天都是沒有 case 的，可是其他天的狀況下都是接滿班，那我這個月可能賺到五萬塊，那到了下個月之後，我可能只放了四天，可是我一樣只賺五萬塊，因為每天的 case 量並沒有那麼集中，所以是不一定的。

訪談者:那這個工作薪資有一定的行情嗎?

受訪者:有一定的行情，例如說婚禮大概是那個價錢、告別式大概是那個價錢、如果是 show 的話，可能是尾牙場又是另外一個價，那時間也有定，例如說一個 show，通常一個時間是 40 分鐘，那 40 分鐘大概是多少錢，

訪談者:您剛說有 800 塊的，這薪資的差距幅度大概多少?

受訪者:這很難講，像我們以前有接過活動，還要看要的人數是多少，譬如說，如果我們包場一個 show 包場兩個小時，兩個小時他差不多給你六萬，給你六萬塊就要看你幾個人去分，包括公司有沒有抽，一場表演 40 分鐘可能 4000 塊，可是你到兩個小時的時候頂多 5000 至 6000 塊，其實不會差太多，不會說兩個小時就雙倍給你到 10000 塊。

訪談者:所以不是以個人薪算，而是以場大家分?

受訪者:對，等於說如果是表演的話就是大家這樣分，如果是婚禮告別式就有公定價，一個人可能說婚禮的話是 2500 至 3000 塊，那告別式就是 1000 塊，所以只要接到婚禮或告別是大概就知道價碼是多少。如果接到表演的話，那就是看跟廠商談多少錢然後下去 share，想出國去也是跟廠商先談好，他會給一筆經費再去分，譬如說我們自己公司要抽多少、經紀人要抽多少、下面的團員要拿多少。

訪談者:若依照你比較密集接的話，平均月收入多少?

受訪者:那時候，花博的時候是到 10 萬。

訪談者:是持續了花博那段期間都是每個月 10 萬?

受訪者:沒有，並不是說每個月都這麼多場給你，可是一般平均下來，依我這樣子接來接去，平均下來薪資大概五六萬一個月，也把淡季算進去的話，淡季場比較少可能只有三萬塊，最多可能也有到六七萬，所以平均下來大概是五六萬塊。

訪談者:那您有遇過中間是空比較長一段時間是沒有工作的嗎?

受訪者:沒有,12年大概差不多都是這樣。這個都還是蠻缺人的,因為這是一個技術,只要你做,基本上還是會有工作,有可能說我出國兩年回來之後,還是找不到工作,還是可以回來這行業,至少隨便做一做最少還是有兩三萬塊。

訪談者:那你有聽同事之間是有比較長時間沒有接到工作的嗎?

受訪者:也是有拉,接工作變成是技術的問題,像我在這個行業期時就很久,大家固定會找,我們當然也有分正職跟兼職,例如說我們在這個行業是正職的話,像告別式、婚宴場合,樂團正職大概僱用最少五個人最多可能20至30個,這些正職固定有case先找,如果說場太多的話,就可以找兼職的,就有一些學弟妹是兼職的,可能在淡月的時候就沒有case,想我們農曆七月就只有兩三萬塊,他們大概只有差不多一萬塊。兼職的話就要再去找其他工作,要教學生就要自己去找,其他case也要自己去找,那我們這工作是比較自由比較free一點,就變成是沒有保障,所有的要自己是想辦法。

訪談者:所以工作很彈性但是保障這部分是比較不足的?

受訪者:當然也會擔心,從以前就會想這市場會不會越來越小的問題,會不會轉型,一直以來這行業應該是餓不死,可是也不會賺太多錢,就像你講我們這種沒有僱用關係的話,我們就沒有退休金,變成我們要自己存。

訪談者:你自己認為在這行業你們是有僱用關係的存在嗎?

受訪者:其實這個很矛盾,像我們員工的話,我們會覺得說希望我們有僱用關係,因為對我們是一個保障,可是對於老闆的話,他們會覺得說,我如果給你們保障的話,我如果給你們這些勞健保的話,那你第一個你要實報實銷,我們就得繳稅,那這樣子我們一定是超過,因為我們年收入以五萬塊來說的話,那我們又不想繳稅,因為如果每一家都這樣子的話,我在這家白天的樂團我已經賺了五萬,可是我晚上的樂團可能也賺個幾萬,我年收入百萬,我繳的稅就更多,一般大部份我們自己就會覺得說,因為繳稅的問題,而不要有這些。

訪談者:那是因為有很穩定的工作,那如果沒有的話?

受訪者:那相對於老闆的話,他要幫你保他必須有固定的case進來,那他並沒有固定的case,他沒辦法保證說他一個月可以給你兩萬、三萬,他沒有辦法保證,所以這是比叫矛盾的地方。

而且像我們有同事,每天都很忙,都排得很忙,他可能接一場戲,歌仔戲,四天大概賺到兩萬塊,可能一個月有兩檔戲就四萬塊,四萬塊他是晚上的case,白天一樣在接,一個月下來大概四萬塊,每個月都這樣子。能夠賺就多賺,並不會說賺四天,四萬這個月就休息不做,因為我們這個取代性非常高,你不做有人要做,雖然說我們學這種東西的人跟其他行業相比會比較少,可是就是取代性非常的高,因為大家同等的技術其實很多,那你不做別人就會替代你,一替代你下一檔工作,人家就不一定要你,站穩了這個舞台之後,最好就是繼續下去,要不然其實有人就cover調你,現在學音樂的還是非常多,然後現在就是女性變成說,現在很多行業都是看外表,那女生會比較吃香一點。

訪談者:所以這個行業不是看技術比較重嗎?

受訪者:現在有一點被市場影響，很多都是物化女性，把女性當成商品的一種，就像廣告也是，都想要找女生，包括現在像文大之前有個樂團無雙，比較是物化女性的一種，叫你穿露一點，那其實廠商基本上，其實說音樂好不好聽是其次，第一個是人視覺動物，人家第一個看到有露，凸顯了他們的廣告，所以現在這個行業型態其實有在改變，以女性為主，男生比較沒有那麼吃香，技術好也真的是其次，像音樂這個是近幾年，大概三五年來整個型態的轉變。你看像以前溫金龍的話，他外型還好，可是人家技術很好，可是現在不是，你去看女生穿的低胸一點，裙子短一點，大概畫個妝就可以，技術是其次不用那麼好，因為舞台上的表演是真的在演還是放 cd，觀眾其實看不出來。那是商業頭腦，比如說原本只有一團，那他現在打廣告打出去了，更多廠商來，那一天只接一團你不要，當然是先把 case 接了再說，完蛋了，一天要報三團四團怎麼辦，好那就再去找人，第一個，選瘦的、漂亮的技術其次，技術當然也是要有國樂底子，不用頂尖中等就可以。

訪談者:那你這些樂器是要自己準備的?廠商那邊會提供嗎?

受訪者:要自己準備，都是自己的。

訪談者:樂器得更新汰換率會很高嗎?

受訪者:更新率其實不會，還好，如果好好保養的話，其實一個樂器用個五年十年沒有問題。



受訪者:A7

訪談日期:2012/05/26

基本資料

36. 性別: 男 女

37. 年齡: 15-24 歲 25-44 歲 45 歲以上

38. 教育程度: 國小以下 國中 高中/職 專科 大學 碩士以上

39. 婚姻狀況: 已婚 未婚 其他_____

40. 子女人數: 有_____人 無

訪談者:請問您目前從事哪個行業?

受訪者:木工。

訪談者:請問您何時開始從事目前的工作?工作年資多久?

受訪者:大學畢業，當完兵回來一年之後才開始做，大概去年的一月份。差不多一年半的時間。

訪談者:那當兵回來那一年的工作是什麼?

受訪者:在休養，因為開刀。

訪談者:所以這是你第一份正式的工作?

受訪者:第一份在花旗，但那個是約聘只有一個月，大學期間是在餐飲業打工。所以目前是第二份正式的工作。

訪談者:也是因為做了這個行業才開始投保職業工會?

受訪者:對，因為這沒有雇主，所以要自己去保，原則上自己就是自己的老闆，有些人也是這樣子想，所以我自己去投保就好了，而且投保這個概念在一開始的時候，那些老師傅出來做的時候是沒有這個概念的，可能大家做了很多年但是都沒有去投保，像我爸是從14歲開始做，但他29歲才去投保，所以變成他前面的年資都不算，他前面工作有受傷的話，金額都是要自己吸收，因為那時候他們勞保的概念並不熟悉，大家並不清楚，只覺得投保勞保要花錢，可以想有的權利什麼都不知道，不然的話我爸已經可以退休了，他現在只是在累積年資而已。

訪談者:您當初為什麼會從事這個工作?

受訪者:薪水比較高，而且想要學個一技之長。

訪談者:所以在進入這個行業之前就已經瞭解這個行業的薪資情況?

受訪者:因為我爸爸本身就是做木工的，所以從小就知道他薪水大概在哪，而且因為是算日薪所以你一個月工作多少天就賺多少錢，像休假的話就是沒有錢的。

訪談者:請問您是否有考慮轉業找有穩定受僱者的工作?

受訪者:沒有，現在還在起步階段，未來會往設計的方向走，因為我現在有在上設計的課，但是因為設計師還是要有實務的經驗才可以比較好一點，要不然你只

會畫圖到現場什麼都不會，這樣也是不行。設計師的前置作業會比較辛苦，有的設計師也要負責看工程進度，所以設計師也沒有比較輕鬆。

訪談者:投保的單位為何?

受訪者:新北市木工工會。

訪談者:請問您的工作型態為何?

受訪者:一般是承包商去接 case，像木工的部分就會再包給木工包商、水泥工的找水泥、鐵工的找鐵工包商，包商再去找師傅來做，每一個場的包商可能都不一樣，有的時候也會都是同一個，但是他們也不會固定就請你一個，所以也不會幫你保勞保，像我們就是今天哪裡有工作需要我們，我們就去做，然後做完之後看哪邊還有需求再去做，如果老闆厲害的話，他可以一直接一直接一直接，你就一直在那邊做，就固定在他那邊做，但你自己是自己的雇主，因為你說不做就可以不做，如果你覺得這個月賺夠了想休息，那你就不要做。

訪談者:工作時間跟薪資是如何約定的?

受訪者:工作時間是大家固定的，八點開始做到下午五點，因為不能太早做也不能太晚下班，太晚下班的話民眾會覺得敲敲打打很吵，然後就會被抗議，中間休息一個小時吃飯跟睡覺。

訪談者:您的一個月平均休息幾天?固定休假或是排班輪休?還是有其他方式?

受訪者:工期不趕的話，月休大概四天，如果工期很趕的話就完全沒有休，因為我們的上班時間也沒有很長，五點下班之後的時間是屬於自己的，所以就可以好好的休息。

像很多大樓現在六日不能施工，就要休六日，不然的話一般都是沒有在休息的，有的地方公司反而希望你六日去把比較吵雜的地方用好，因為辦公大樓畢竟還是有在辦公，所以太吵雜他們平常也不能辦公，有的時候六日還是會叫你去那邊敲敲打打(工作)。如果工程趕的話會加班，加班費領下來會比本薪還高，一般來說加班都是加三個小時，從五點做到八點，那天就會變兩天的錢，但是加班會比較累一點。

訪談者:請問您的薪資是以哪種形式計算工資(時薪/日薪/月薪)?平均月收入多少?

受訪者:日薪 1500，平均月收入四萬多。

訪談者:薪水的調整是誰做決定及依據?

受訪者:由老闆去決定你今天的技術到哪裡，他就會幫你調的應該有的薪資水準，就是木工包商會看你的進度，還有那些老師傅會決定你的進度到哪裡該領什麼薪水，我起薪是一千，算高了，還有 800 的，800 是一般學徒的公定價，這種行業也有人從國中畢業就開始做，也有像我這樣大學畢業才去做的，其實剛進去的新人，他們是比較不想休息的，因為會想要學更多然後才可以更快的升薪水，所以一般來講一開始進去都會做滿 30 天，這樣 30 天就有 24000 塊，起步比較累，工作量會比較大，基本上這東西是學不完的，因為木工分太多。

訪談者:現在大學畢業做的人多嗎?

受訪者:目前我只有遇到一兩個而已，大部分都是國高中當完兵回來就去做。

訪談者:請問您的每一份工作、案子或是工程約多久時間?最短多久?最長多久?

受訪者:最短三天,最長有到兩三個月的,也有半天的但是那種是屬於居家修繕的部分,只是去修個東西,或是之前完工的地方有出點小問題去做居家修繕的部分。

訪談者:這一年多的時間中,有遇到沒有工作的時間是比較長的時候嗎?

受訪者:沒有,最近的景氣也還不錯,畢竟裝潢大家還是會去做,還是有很多工作在做,像我去年的休假,整年大概沒有超過一個月,還是很穩定的在做,今年還越來越多,同時有兩三場,會分配師傅到不同的場次去工作,所以每個地方有可能只剩下一兩個師傅在做,如果要收尾就留一兩個,其他的再去比較重要的地方工作。今年是沒有暑假的,今年會很忙,大概會忙到九月吧,中秋節過後。

訪談者:您之前看您父親工作時有遇到比較長的時間是沒有工作的嗎?

受訪者:好像在10年前吧,有一陣子大概有兩三個月沒有工作,都待在家裡幫忙做家事,因為那一陣子的裝潢業比較不景氣,所以很多木工師傅都沒有工作做,之後到現在大家都蠻穩定的在工作。

訪談者:這個工作會不會有失業的風險?

受訪者:如果技術比較不好,老闆就會不想用你,就會漸漸失去掉一些工作機會,所以這種工作還是要以技術去賺取老闆的注意力,因為像我爸他就會比較忙,比較多人要找他工作,有的時候可能會這個地方在趕工,下一個地方的就會問說你這裡好了沒,他急著要,之前有合作過的有工程都會先找我爸做,他現在是等把我提拔程師傅他就要退休了。

訪談者:到師傅的階段是指?

受訪者:可以一個人獨立完成一項作業,就是今天業主跟你說什麼,你可以按照他要求幫他做,或者是提出比較好的方式去幫他完成,承包商跟業主有的時候會是同一個人,有的時候也會不一樣。承包商一般來說是有公司行號的,但是業主的話,如果他今天是一個家庭的裝潢的話,他就是一般的自然人,也有業主是有公司行號的,甚至還有醫院工程跟公共工程。

訪談者:景氣不好也會受影響?

受訪者:像之前奢侈稅,有些投資客就不會想要買房子,靠投資客在裝潢的包商就會漸漸工作會變比較少,因為我爸其中一個老闆,就是專做投資客,然後他從奢侈稅開始之後,一個月大概只會買一間,還不急著動工,要不然以前是一個月賣四五間,然後就是三四天裝潢好,一個星期之內賣出去的那種。

訪談者:那沒有工作的期間生活是?

受訪者:吃自己,所以都要儲蓄,不斷的工作工作,這樣萬一真的沒工作才可以維持下去。

訪談者:請問您的工作上需要的工具是由誰提供?或是必須自備?

受訪者:比較貴的工具是廠商提供,像一般基本工具是要自己自備。

訪談者:從哪邊學到這項從業技能?

受訪者:師傅會教，因為沒有學校再教這種東西，學校可能會教水電配線。可能學建築設計的話會學到一點點，可是他們也只會知道施工的方式跟材料而已，但他們並不知道要如何去做，我看過建築系的課本太多理論性的，跟建築法規、消防法、還要一些勞動衛生安全法。



附錄二:訪談資料 --工會、勞工團體、政府版

您好:

感謝您在百忙之中撥冗時間接受訪談分享您寶貴的經驗與想法。本研究主要『以社會排除觀點探討無一定雇主勞工適用就業保險的實踐困境』，訪談過程及內容絕對保密不作其他用途，所有訪談內容亦僅提供學術性之研究使用，並以『匿名』方式呈現，請您放心！您的參與將使本研究更具有價值與意義。

再次感謝您的賜教與指導，若您有任何疑問或指教，亦請您不吝以電話或電子郵件賜告。祝 順安！

中國文化大學勞工關係學系碩士班

指導教授：李健鴻 博士

研究生：黃于珊

電子郵件：sprinkleshan@gmail.com

連絡電話：0937-007-035

- 一、何謂無一定雇主勞工？請問除了勞工保險細則說明之外，是否有更具體的說明？
- 二、依照勞工保險條例施行細則第 11 條，所稱「無一定雇主勞工」為受僱於非屬勞工保險第 6 條第一款至第五款的雇主，無一定雇主勞工的受僱型態為何？指的是受僱於哪些人？
- 三、解釋令及新聞稿中強調呼籲，無一定雇主勞工在受僱期間若符合就業保險對象，雇主則須為其投保，但無一定雇主多為自然人承攬的情況下，勞工從事再承攬的工作，其無勞動基準法等法令規定之保障，即使是在受僱的情況下，由於承攬關係並非僱用關係，對於無一定雇主勞工而言，在制度上是否間接排除適用？
- 四、無一定雇主勞工在受僱期間，雇主為其投保就業保險，但由於無一定雇主勞工及登錄型派遣的勞工的工作型態是短期、臨時性的工作，在這樣斷斷續續的投保之下，其年資的累積會遇到什麼樣的問題？
- 五、假承攬真僱用以及假承攬真派遣等問題的出現，這種實際上有僱用關係，但事實上卻為了規避雇主責任，應為勞工投保而未投保的狀況，法規範有哪些不足的地方？
- 六、在就業保險法中，對於定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並得請領失業給付的看法為何？對於這些非典型甚至是適用就業保險的無一定雇主勞工而言，要達到此標準是否有困難之處？
- 七、現行法令的制定與修正方向，通常都是以有「固定僱用關係」為立法(修法)依據，隨著新樣態的勞動關係紛紛興起，現行法令不足以規範，行政解釋命令的補充說明效果有限，如何改善目前的狀況？

受訪者:B1

訪談時間:2012/05/02

訪談者:何謂無一定雇主勞工? 請問除了勞工保險細則說明之外, 是否有更具體的說明?

受訪者:這一點在中央目前的法規規範裡面, 有一點瑕疵, 我常向中央轉達我的看法, 所謂僱傭關係如果在勞基法的定義, 應該是今天僱用你就算數, 沒有什麼長期不長期的, 僱傭就是確定在說兩造合意, 一方願意出工資支付, 勞方這邊願意把勞力提供出來, 這就僱傭關係確定。問題是現在的勞基法裡面只講僱傭僱傭而已, 實際上勞工的定義不限制在僱傭關係才是勞工, 這個定義上應該要廣義的解釋, 如果以勞基法說僱傭, 那其他沒有僱傭的還是不是勞工, 這個在我論述也常常寫到這個問題。

訪談者:依照勞工保險條例施行細則第 11 條, 所稱「無一定雇主勞工」為受僱於非屬勞工保險第 6 條第一款至第五款的雇主, 無一定雇主勞工的受僱型態為何? 指的是受僱於哪些人?

受訪者:像我們自營作業者, 像我們營造勞動者, 一般的特性都是論件計酬、論面積計酬、論件數計酬、論重量計酬, 主管機關有關各項的法令都是以僱傭來確定它, 而且這存在很矛盾的, 對職業工人是叫作自營作業者, 經過我的呼籲, 最近成之約老師有給予回應, 這篇資料你拿回去參考, 今天就補充在文字裡面沒有辦法去敘述的我再強調一下, 第一個勞工的定義不應該只有在僱傭關係為勞工, 勞工的定義是說只要我付出勞力, 獲取報酬也好業務所得也好, 是以勞力支出為獲取工資來謀生度日, 那如果僱傭的話, 大家都要有雇主都要有受僱者, 那只是另外一個形式, 說大家約好的。勞保條例跟健保條例強調一句話在施行細則所講的 90 天內經常兩人以上僱用, 那是不是可以反解釋說, 有一個是半天的, 有一個是 89 天半的, 也算是三個月兩人僱用對不對, 這個法規都沒有講清楚, 在勞保條例跟健保條例在施行細則講這句話, 什麼叫無一定雇主, 就職業工人阿, 論件計酬性的, 像理髮做頭髮的, 也是論件計酬阿, 工夫好的可能半個小時就可以完成, 工夫不好的可能用一個小時也還沒完成, 這是以人數為計價單位, 沒有說洗比較久錢就拿多一點, 進去他可能說 500 塊, 動作很好工夫很好材料很好的半個小時就可以搞定, 我也要付 500 塊, 如果碰到一個不懂得用了一個半小時, 比較不熟悉的那是不是也要給他 500 塊, 這個在定位上不是以時間為定位, 這是以效力為定位, 我的解釋是這樣子。所以無一定雇主目前所有法令都忽略了我們無一定雇主職業工人的照顧, 它都在勞基法僱傭僱傭僱傭, 甚至在最大的一個盲點是在什麼地方勒, 跟所得稅的扣繳也產生矛盾, 如果工資支付的話, 他是每天八個小時, 八點報到五點鐘下班, 颱風也好、地震也好、淹大水也好, 老闆仍然要給工資, 因為我把這個八小時交給你, 我聽從你的指揮命令, 從事你交代我的事情我去做, 至於效力若干因人而異, 有的動作很好腦筋很好一講就會, 有的用了半天都還用不會, 這個就是僱傭的盲點, 所以現在中央在跟勞資關係的僵化,

兩邊的兩極化就這點沒有辦法去調合，勞工希望事少錢多離家近又可以睡午覺，資方你給我做死，最好不要被我看到不要像我要錢最好，這是兩極化的矛盾，所以什麼叫責任制，實際上要叫效力制不要叫責任制。每一次很多勞工團體到勞委會去抗議，一直講說不應該有責任制，我講的不是責任制，這叫效力制，因為雇主他有成本壓力，如果一般僱傭關係雇主盡量減少成本是最大獲利的取向，勞力在我們的研究將近事業百分比是占 60%，其他才是材料，人力成本占多數。像郭台銘為什麼要把事業轉到中國大陸，因為取向它勞力低廉，如果要他去德國英國法國他敢不敢，打死他他也不敢去，這就講出勞力支付到底平衡點在什麼地方，我們現在在思考的是說，職業工人也好產業工人也好，黃同學你講的是職業工人，我認為你非常有見地。因為目前的現況，勞資兩方面為什麼不能很和諧的存在，都是基於兩極化，資方是認為成本越低越好，否則為什麼叫血汗工廠，勞方是希望說越輕鬆越好有冷氣吹又安全又不煩惱又不骯髒又不危險最好，這個政府都沒有去研究，在勞基法裡面是偏重雇主還是偏重勞方，以目前的勞基法是偏重勞方，沒有話講，勞動基準法就是要照顧勞方的，我們也無可厚非，但是政府也應該要，我站在勞工的團體的立場，也希望說要有資方的誘因存在人家資方才願意投資，如果資方的投資意願低弱，大家有資本不投入(資)的話，我們勞動者何嘗有工作機會的享有，這是兩方面大家考量的，像夫妻一樣兩夫妻要共同協力，主政者要去思考怎麼樣使其平衡點，問題是說資方投資的若干款項，他的人力獲利應該多少才是允許的，任何大財團也希望成本越降低越好，他獲利越多，這是因為沒有一個平衡點，就像我們工作時數雙週不可以超過 84 小時，但 84 小時問題是你勞動者在這每天 8 小時的過程，正當時間裡面不加班的話，正常工作 8 小時你付出多少勞力使資方可以從 8 小時裡面可以獲利若干，這是我們勞動者應該要思考的，不要說我們今天一個月拿人家五萬或者拿人家三萬或是基本工資，你根本沒有達到人家的獲利的那些要求的話，致使資本主還要賠本給你的話，這種雇主也沒有人願意去做，因為沒有人願意去做沒有賺錢的、沒有獲利的事業者，這是我們站在勞工立場應該要去體會的。

訪談者:所以這樣說下來，在無一定雇主勞工他這個名詞在法條上只是狹義的定義？

受訪者:不是。根本排外，因為勞基法是講僱傭僱傭，沒有講承攬，我們現在講無一定雇主，你現在研究的主題是無一定雇主職業工人，職業工人是被法令排外，好像是非婚生子女，不受照顧，我常常在文章都大聲的呼籲這個問題，因為我今天這一篇是因為成之約老師也聽到我的呼應，後續他也寫那一篇回應，他是改成自營作業者，我們一般講職業工人，那職業工人像司機也是自營作業，買一部計程車每天在路上跑招攬生意，你說他有雇主嗎？沒有。你上車，我幫你送到目的地，國家規定若干路程你要給我多少錢，如果今天沒有這個機會的話，請問他的獲利是今天早上可以知道還是晚上才可以知道他今天獲利多少，而且這個獲利還要減去油資、保養費、買車的成本，如果你的父親也是從事勞動者，應該我講除非是軍公教人員，否則我們都是存活在無一定僱傭關係以及自營作業的狀況下存

活，今天我們政府的缺點就是說，只講勞基法的僱傭，沒有講職業工人的特性是因為論件計酬是效力制，像我們釘模板釘天花板，你家裡有 10 坪，他說 30 個平方公尺或 100 平方，是先給你估價，一個平方拿你 500 塊或是拿你 2000 塊，當然是約好的，我在時間內給你完成，還要負責瑕疵擔保，還有工具損耗，還有勞力支出，還有成本在裡面，那這個政府沒有去考量，政府說你被僱用好了，可是人家就不僱我阿，被僱跟受僱，永遠存有兩極化，大家是實行效力制的沒有話講，能力好的、知識好的、工具好的、智慧好的，他的效力高他多賺錢，體能不好的、工夫不好的、工具不好的、智慧又不好，他少賺錢沒有話講因為自己能力不及，這一點是我們大家應該要去研究他，這是我的看法。

訪談者：所以您剛講的都是承攬關係？

受訪者：承攬關係的意思是說，是先約好但是獲利若干個人能力不等同，所以獲利是不同的，如果是被僱傭的話，是以時間過程為條件成就，如果無一定雇主職業工人跟自營作業者一樣是講效力，有效力呈現在你們面前，不管是雇主還是僱用我們的人合約完成的人，看到東西才給我們這些錢，如果說 10 件我只有做 8 件，就賺 8 件而已，如果是講 10 件我做 12 件，你也沒意見的話你就要給我 12 件的錢，這個是有一定雇主跟無一定雇主職業工人的差異性。

訪談者：所以都是勞工自己去承攬這個案件嗎？

受訪者：對，很多，尤其我們營造的更多。

訪談者：是否有工頭承攬之後在僱用勞工的？

受訪者：也有，那個很少。像現在國公營事業的營造資方，他們都是騙人的，他們都承包了之後轉包再轉包，現在的現況政府不是不知道，而是不願意去管。如果營造場的所謂資方，營造廠方他不是生產事業，這個跟什麼石磚工廠、機車工廠、汽車工廠，這些可以事先預做完成入庫待售的，這叫產業性，營造業不一樣阿，營造業是有機會去承攬到一個工程才有工作，像 101 的包商，你要包到 101 才有這個機會，101 蓋完就沒有啦，就要找別的地方，你不能是先生產完成放在倉庫裡面等待人家來販售，營造廠是機會性的工作，營造資方，所以今天我是代表某職業工會涵蓋所有的職種包括，模版、鋼筋、混泥土、水泥、石磚、玻璃、油漆，有關硬體設備技術性的勞動者，多不存在於確定僱用，因為確定僱用是什麼人才確定僱用，營造廠的會計人員、經理人員、監工人員，那如果從這個地方勞保健保的投保人數來看就可以看出端倪，那都是騙人的。一個營造廠弄一個電話找一個機司簽證，一個會計小姐一個監工一個寫標單的，這就成立拉，政府也沒有規定說要僱用若干勞動者，只有在營建署裡面的營建法裡面有規定說，你要設立一個營造廠，丙級的要若干技術士乙級的要若干技術士甲級若干技術士，我們勞方在中央開會的時候我們面對很大的壓力，目前為止還比較傾向於聽資方雇主的話，不聽我們的意見，這是我們無奈的地方因為我們勞動者是弱勢，我們是靠人家吃飯的，你要求 10 塊，人家碰到一個 9 塊的給他作，9 塊的碰到 7 塊的，老闆就跟你掰掰了，那個僱傭關係不一樣，現在僱傭關係是時間過程你就給我那些錢，不管你的效力多少時間到了你就條件成就，我們職業工最大的特性就是以

效力取向，效力多少獲利多少，非每人的同工同酬，那都是騙人的，像司機出去，比較努力的一天 12 小時很辛苦有可能賺比較多，把時間拉長去填補他的損失，那產業工人不一樣，僱定僱用關係 8 點鐘上班 17 點鐘下班，這是勞基法規定的，也週休二日，那職業工人哪來週休二日，星期天人家叫你要去還是要去，星期天沒有說不能洗頭髮，勞基法規定說週休二日是為了要走更遠的路，你今天要休息明天才有能力在做，這是理想，所以我今天呼籲說如果你有在學術理論要去研究的話，希望多替這些無一定雇主不確定僱用關係也好，自營作業也好這些職業工人多多講出我們的看法，呼籲我們主政者多多了解我們這些無奈的弱勢，現在談到這個僱傭關係跟勞保有關係跟健保有關係，勞保條例也是講僱用關係，講投保薪資，那請問對無一定雇主何其無奈對職業工人何其無奈，我剛才講的，職業工人的獲利，不管是工資也好業務所得也好，他不能預期阿，像夫妻間關係，結了婚以後不能預期說一定會生男的阿，可能生個女的也不一定阿，那勞基法是講說你投保薪資多少要講出來，那請問是講昨天的投保薪資還是講現在的還是未來的投保薪資，到現在法律還沒有講清楚，只講投保薪資投保薪資，那他講的很單純，說你被僱用老闆要給你三萬你就是要給他投保三萬，有多的話你就要給他調整，也不能以多報少也不能以少報多，那對我們營造工人何其慘忍與無奈，我們為了要符合法規的規定，像現在職業工人最高上限 43900，那請問，難道這些 43900 的人每個月都真的領 43900 嗎？只有天曉得。所以我常講我們這些職業工人，很可憐很悲哀阿，坐下去凳子碰到鐵釘，站起來把椅子都黏起來，半蹲在存活，我們並不得以要給勞保局騙說我們有賺 43900，因為這樣他才准你投保 43900，因為這裡面的誘因將來你老年給付，時間年資年齡達到規定的話，就可以申領老年給付，我們像勞保局請的不是退休金喔，是勞年給付要瞭解，如果雇主給的叫退休金，我們跟勞保局沒有僱傭關係，我們只是說基於勞保條例跟健保條例要照顧這些職業工人，剛才你講的 90 天內經常 2 人以上僱用，剛才我強調的半天也算數阿，一個半天一個 89 天半也是阿，也是在你法規所講的 90 天經常兩人以上，可能 2 分法，每個都 45 天也是三個月兩人以上，這個定義也沒講清楚，矛盾的是說我們職業工人投保薪資的定義，他的法令勞保條例規定以實際獲取薪資為主，這個對職業工人是不適用的，對產業工人有一定雇主確定僱傭關係的被僱者，才有定義。對無一定雇主是不確定收入，我們是月底才知道這個月賺多少，不是說今天上班就知道這個月老闆應該要給我多少錢，這是現在法令存在盲點的地方，最大的詬病。我們恨遺憾政府都沒有重視我們，我們自己也在反省我們勞工團體，一盤散沙，沒有團結力。憲法第 14 條，結社自由過度的膨脹，過度的講自由產生的分化、分類，意見不能統合，產生意見分歧沒有共識，各搞各的，相互踐踏相互抵制相互內鬥，理念不能統合，所以我這邊所寫要求我來自全國各個勞工幹部要有這些理念，問題是說我們現在勞工團體，敢講多數都是掛一個名字而已，你們李教授可能會瞭解，像成之約老師辛炳隆老師我們常常在勞委會開會都知道，僱傭關係現在到底是定位在勞基法僱傭，那這些沒有被僱傭的論件計酬的營造業勞動者也好，司機駕駛員也好，存在法令的矛盾。像從事本業，什麼叫從事本業？

什麼叫在職保險?在職保險是對產業工人才有適用,對職業工人有一天沒一天的,如果照法令硬性的來講,所謂在職保險就是說,你今天有工作參加勞保,那你今天失業了沒有工作就跑到國民年金去了,這也是法令的盲點,因為我是無一定雇主勞工,我並不是故意說有事做而我不去工作,是因為我想要工作找不到工作,像「救失業」這三個字,救誰?現在政府只是在救那些你被動被資遣的,被遣散的,你才可以納入失業保險的範疇裡面,對無一定雇主而言,你沒有老闆,只有眼睜睜的菜,看個國家資源往有確定僱傭的非自願性失業者的勞動者身上去做,我們都是被排外的。所以我在中央法令我也常常提寫文章呼籲政府應該要重視這個問題。

訪談者:解釋令及新聞稿中強調呼籲,無一定雇主勞工在受僱期間若符合就業保險對象,雇主則須為其投保,但無一定雇主勞工多為自然人承攬的情況下,勞工從事這樣的工作類型,其無勞動基準法等法令規定之保障,即使是在受僱的情況下,由於承攬關係並非僱用關係,對於無一定雇主勞工而言,在制度上是否間接排除適用?

受訪者:問題是我們的勞動市場裡面,像我剛講的營造這個特性的,是專長專業的都是被論件計酬,大家講勞力支出若干個人的獲利不同的,有關你這個研究方面要還有一個方向可以去研究,工資收入跟業務所得的差異性,有必要去研究它,像林志玲的什麼獲利,國稅局扣薪資所得他漏報還要罰款,罰三倍五倍,他打官司打到行政法院打輸,因為他們引用法條錯誤,像林志玲被扣,林志玲說我是演藝人員我是業務所得阿,財政部認為說,你是工資收入阿,你要報所得稅阿,那業務所得跟工資收入的稅法盲點也沒有人在去研究,什麼叫業務所得?什麼叫工資收入?工資收入是純工資收入,政府要依據所得稅法要扣所得稅,就你收取工資多少,照你的累進數字抽你的所得稅。那如果業務所得不一樣喔,業務所得職業工人我剛講的,有工具的損耗、有智慧的獲得、成本、交通的支付,那產業工人不一樣喔,我今天到你的工廠去上班,我是人進去而已阿,最多帶一隻原子比阿,也沒有帶槍、子彈去,都用老闆的。那職業工人有沒有人去研究?沒有。我們有工具損耗,有工具的支出,這一點就是目前法規裡面沒有去研究他的,無一定雇主為什麼沒有失業保險,是因為你沒有雇主阿,因為這個錢是雇主要付的失業保險金,這是目前很多法令裡面都沒有去著墨的。把我們這些所謂的無一定雇主職業工人自營作業者當棄嬰,而且我們這個人數會越來越多,將來我們非典僱用的狀況會很多,所以現在人力派遣、人力仲介興起,法令都沒有辦法追得上,所以現在勞委會在開會說要利用勞基法的專章來約束這些勞動派遣,如果在勞基法裡面沒有勞動派遣這四個字,是講僱傭哪有第三者介入的機會,而且勞基法第六條明文規定,任何人不得介入他人之勞動契約抽取不法利益,問題是不法利益是若干才是不法利益,是一塊就叫不法利益還是一百萬,中央法規沒有講清楚,解釋令我的建議到勞委會,我問東他給我答西,他不敢答覆,這很遺憾。勞基法第6條明文已經開宗明義講了,任何人不得介入他人之勞動契約,那現在的勞動派遣就是介入他人的勞動契約,被物化,就像婚姻關係一樣,沒有婚姻制度了那

又何必結婚，沒有結婚生的孩子是非婚生子女，各搞各的。人力派遣更可悲的是，被派遣的勞動者沒有自己的主張意思，只有聽派遣公司的指派，叫你去你就去，這是影響我們的勞動尊嚴，所以我今天看這個男的不高興我打死也不嫁你，我看很對眼我就要嫁給你，這是勞動尊嚴，如果被物化的話，我們勞動者是悲哀的，被物化被當工具在使用，支配權是派遣公司，我覺得這一點你們要走學術界的應該要多著墨這一方面。所謂人力派遣在勞基法是徹底破壞勞基法，藐視勞基法是像勞基法挑戰，政府有這個法令但他不敢用，那這個法令是虛訂的。還有一個是勞基法第 28 條，他說半年內的最工資優先清償，那請問碰到財政部的抵押權，財政部抵押的產權優先，那我覺得這個「最」字要拿掉，這個「最」代表什麼？應該超越，這是勞力支付，沒有辦法在彌補回來的，是最可憐最可悲最無奈的，銀行你是為了要獲取利息，所以你才貸款給事業主、雇主，那為什麼產生這個競合的時候，法律競合時我們的勞基法最優先清償被財政部的抵押權，抵押順為再先，政府只講說我們已經有積欠工資的清償辦法，清償辦法就是拿大家的錢在賠的，我們講的是說，你是雇主違背了勞基法的規定，為什麼到時候債權沒有辦法確保，政府講說我們有後續動作，有工資墊償基金，墊償基金本位的定義不是在這個地方，如果可以走法律漏洞大家不給錢都找政府拿錢，對那些有按照規定提撥的資方，也不公道，這是大家的錢，你應該要怎麼強化勞基法第 28 條，最優先清償這幾個字要強化出來，這個也都沒有人去研究它，全國產業總工會我也都是抨擊他們，我說你們號稱全國產業總工會，你們對勞基法這個矛盾都沒有辦法去爭取，現在只在爭取四人以下悉為強制投保，那僱用關係如果確定的話當然勞基法適用，只是在勞保條例第八條他講說「得」，第六條第七條是講「應」，那現在改成大家都「應」。

訪談者：剛講到四人以下的問題？

受訪者：現在在野黨一直在提這個案子，最近立法院可能也列入議案，我們也是在擔心，依我的看法我們無一定雇主比較沒有關係，他們在考慮的是說，如果大家被僱用以後都強制投保，會不會在有意願來參加工會。實際上工會的存在不是因為勞健保為誘因，是現在的定位被模糊掉了，而且勞動者來參加工會最大的誘因是為了要取得勞保健保 40% 的政府補助為最大誘因，這跟我們工會法的定義是矛盾的，因為工會法是依照憲法第 14 條，結社自由團結的展現，因為結社的目的就是要團結，那團結的目的地是什麼？是凝聚共識產生力量，那現在反而就像我講的四分五裂，過度膨脹無限量的膨脹所謂結社自由，是不是造成分化，跟憲法第 14 條的本義是相違背的，這個我也在中央本年度的勞資關係協進會也在大會提出，很多教授也都嚇一跳，想說怎麼提出這個案子，沒有人提出什麼憲法第 14 條，結社自由的終極目的地在什麼地方？它的定義應該是要團結，各行各業大家團結，那既然各行各業要團結但又無限量的膨脹的話，試問，這個團體有力量嗎？勞動者為什麼會從事勞動，就是少年失學才從事勞動，否者我們也會去當官，我們當勞動者也何常願意這樣辛苦，大太陽還要釘模板、去紮鋼筋去粉刷、去釘天花板，從事勞動就是悲哀的，就是父母親沒有辦法栽培才要從事勞動，今天這樣

子的話有反射到我們勞動者悲哀更悲哀，現在的物資上漲，這幾天也在抗議，我一直主張不是以抗議為手段，應該理性一點大家共同來解決問題，用抗議沒有辦法解決問題，政府也只是回應而已，你在抗議晚上還要回去睡覺，這樣給你鬧也是鬧白天而已，這都是騙人的。抗議不是萬靈丹，你把理想拿出來，我們盡量透過相關會議講出我們的心聲，至於執政者要不要接受，我們無可奈何。

訪談者:非強制納保的勞工透過職業工會投保，是否與無一定雇主勞工混淆?使工會成員複雜，變成無法認定什麼樣的人是無一定雇主或自營?

受訪者:對會混在一起。理論上講參加工會是要實現憲法第 14 條，因為工會法存在在先，在來勞基法在來勞保條例等這些是在後，工會法從民國 18 年就開始存在，經過去年五月一號大修改後，很遺憾的對職業工人無一定雇主勞工還是沒有著墨，都只是在強調僱傭而已，職業工人他在工會法是一法全蓋，一個工會法可以我沒有話講，但裡面施行細則要分兩篇或是兩章，一章講職業工人一章講產業工人，這樣才可以落實照顧勞工的定義，但現在遺憾的是把一個工會法完全蓋在裡面，把職業工人埋沒掉不談，像會務假像無給職，這個對我們職業工人是非常殘忍的，產業工人是因有雇主，有確定僱傭他有薪水拿的，他在選舉被選當理事長、常務理事長、監事也好，他是有工作的在雇主的行業內，是無後顧之憂，另外工會法說你有會務假，可以向雇主要求會務假因為你被選為理事長，而且你可以不去上班辦會務，一個月或一個禮拜不要超過若干小時，政府以工會法來強化你在雇主那邊的法律定位，那對這些無一定雇主，像誰請假?沒有僱傭關係，工會法沒有講，還有無給職，無給職，產業工人可以適用，因為老闆有給你錢了，為什麼工會還要給你錢。但職業工會當理事長，為什麼年紀要大一點，為什麼會產生這個原因，年紀輕的未了謀生就沒有時間了，為了自己的生活都搞了，周休二日都沒有了，哪有時間來參加工會來義務幫忙照顧這些勞工團體，我們的章程裡面無給職，不能領薪水，那你要這些理事長要會跑又不能吃草，那這匹馬不是老馬就是斷腿的馬，所以舉目所見所有勞工團體職業工會都是這樣子，掛一個名字而已，大家在鬼混，這不是我自己勞工團體在罵自己，這應該值得我們自己去反省，也不能怪政府也不能怪學者，只是說，怪政府在工會法裡面，不能一法全蓋。

訪談者:因為無一定雇主勞工若在受雇期間是可以適用就業保險的，但由於您剛提到無一定雇主勞工都是承攬關係，即使有這樣的適用規定但還是沒辦法落實?

受訪者:不適用，沒有辦法享用，被排外。

訪談者:所以還是會有臨時雇用關係的無一定雇主勞工嗎?

受訪者:有雇用關係可是他沒有給他投勞保，他就來工會保。

訪談者:所以在勞保這邊讓無一定雇主勞工透過職業工會去投保?

受訪者:但是沒有失業給付，沒有失業保險的保障範圍內，只是可以職災。那是法的設計問題，我們也是無奈說，為什麼我們職業工人就不能投入失業保險，他說你沒有老闆阿，你講你老闆是誰?就我沒有結婚哪有老公阿，我沒有結婚哪有老婆阿，一天到晚叫我找個老婆給你，也不能否決我不是勞工阿，這也是無奈阿，

一直講說要去找一個老闆來，誰願意承認他是你的老闆，因為承認是你的老闆他就要給你參加勞健保，跟勞基法又矛盾拉，跟勞保條例也是矛盾的，雖然你承認他是你老闆，但為什麼沒有給他參加勞健保，讓他跑到職業工會去，按照勞保條例是要罰款的，違反勞保條例，而且違反勞基法，你沒有給他退休金，沒有提撥6%的退休金，而且沒有給他周休二日，那我們職業工人向誰周休二日，這都我們應該研究的地方。這個很廣泛，光一個無一定雇主有確定僱傭關係還是沒有確定僱傭關係，這分三個階段，現在勞保條例跟健保條例剛剛講的，90天經常兩人以上僱用為職業工人為無一定雇主勞工可以參加工會參加勞保，實際上參加工會是兩碼子事沒有關係，參加工會是說我為了要團結，我來參加這個團體，你沒有人可以去否定他的，這是憲法講的，14條只是講結社自由沒有講說一定要參加勞工保險，換句話說，現在來參加職業工會都是為了40%的補助，今天政府勞健保沒有辦法補助40%的話，請問還有人家要參加工會嗎？也沒有人探討到這個問題，我在國際開會，各國的探討的話，像德國，參加工會只是一個代表這個行業的欣賞，包括我有沒有從事這個行業都不管，只要我願意加入你這個團體就是你的法定的成員，這才是定義。甚至他們另外繳錢幫助落後國家，跟我們民主性是不同的，由其德國是最開放的，人家教會教徒都捐錢出來，在挹注給工會，工會在透過國際團體來幫忙那些落後未開發的國家，這個是值得我們推崇的。反觀我們國內所謂中華民國的台灣，很悲哀拉，有職業工會那麼多一點力量都沒有。那國際上我開會的時候也常常受質疑，MR.A 中華民國的台灣工人怎麼那麼厲害可以組織工會，到底政府有沒有幫你們的忙，我說政府是沒有幫我們的忙，但是准予我們組織，但是一個閹雞是不會生小孩的，擺一個花瓶在那邊，在國際上我們是有職業工會的，但是裡面是沒內容的，是空殼子，單位團體很多一點力量都沒有，現在所謂全國性的綜合總工會有10大。

訪談者：無一定雇主勞工在受僱期間，雇主為其投保就業保險，但由於無一定雇主勞工及登錄型派遣的勞工的工作型態是短期、臨時性的工作，在這樣斷斷續續的投保之下，其年資的累積會遇到什麼樣的問題？

受訪者：本來無一定雇主就是沒有雇主，從頭到尾都是被排外，不可能有所謂的這個年資。年資只是參加職業工會的投保年資計算，跟退休金是兩碼子事，勞保年資只要有繳錢就算數，我剛講的43900也好，17880也好，到底你的收入是不是有那些錢，那只有天曉得。所以我們現在在失業的這一塊的統計數字上都是被隱藏性的，依據勞保局的定義是說，你有參加勞保就是你有賺錢，你才有所謂的在職保險，那實際上講的這些都是空的，這是對我們無奈的，我們被逼的要承認，你這邊講說我真的有工作，實際上我們有工作，但是我為了要取得勞保將來的老年給付誘因，我不得不承認說我有賺43900，否則勞保局你不准我投保阿，你說我就跑到國民年金去了，國民年金他的所得替代率又不一樣，所以國民年金開辦後，中央勞委會也好勞保局也好監察院也一直質疑，為什麼勞保年金實施以後，勞保年金的人數都沒有辦法依據當時設計的那些人數，因為當時設計國民年金是說，你沒有工作就要參加國民年金，有工作參加職業工會，有雇主的給你參加勞

工保險，實施後結果沒有預期的人數產生，因為誘因的關係，勞保可以保到 43900，只要我敢負擔這 43900 的若干保險費率的話，我參加工會就取得會員資格，就變成強制保險對象，但這又矛盾了，我們剛談到，如果有 30 天內有 15 天沒有工作的，那是不是 15 天要跑到國民年金，那這個月不就要保兩次嗎？那誰願意，有所得替代率的誘因存在在那個地方，我勞保還可以 43900 為計算基數，國民年金基本工資。那現在更可惡的，因為無一定雇主職業工人為了 43900 不得不承認的話，健保把我們扣在一起，比照勞保的投保薪資，扣我們 43900 的健保費，這個在法令上也是不應該的。因為健保跟勞保應該是分別定義，健保是對一個人的健康的保險，勞工保險是對一個人的工作職場上的保險，為什麼健保一定要比照勞保的投保薪資，這是不公道也是不人道的。因為健保保越多，去看病也是等同對待，也沒有說你保比較多可以打兩針，說你投保比較多的要吃的比較好一點，這個是健康應全民等同對待，勞保不一樣，勞保是個別的特性不同，你只有要工作才可以參加，這個應該要分開計算。像我們職業工人以我本身保 43900，然我的老婆我的兒子未成年的話，以 43900 計價，這都是法令的矛盾。

訪談者：假承攬真僱用以及假承攬真派遣等問題的出現，這種實際上有僱用關係，但事實上卻為了規避雇主責任，應為勞工投保而未投保的狀況，法規範有哪些不足的地方？

受訪者：落實勞基法第六條，是產生三角關係還是甲乙一對一的關係，如果派遣就像剛剛我講的，就是以勞力派遣，人力仲介是一次而已，就像外籍勞工，引進外籍勞工的人力派遣公司，派遣的話是只要你工作他就抽你，等於吸血鬼中間剝削，像職業介紹只是介紹你這個職業只有一次而已，那現在如果是派遣的話，因為政府主動違法在先，他們公部門一直都在用人力派遣，為了他們的人力減肥計畫，人力精簡，為了還是規避勞基法，因為他用人力派遣比較便宜，如果人力派遣比用勞基法更不便宜的話，他會用人力派遣嗎？為什麼政府工部門一直要用人力派遣，遇退不補，規避人事壓力，剛才我講的雇主也是這個壓力，所以為什麼現在非典僱用那麼多，他為了減少人力成本，我把這個 case 交給你，你一個人力公司來承包我就交給你，我今天要 50 個你帶 50 個進來，我包給你，我要 50 個你就要帶 50 個過來，假派遣也好真派遣也好，問題就是要規避勞基法雇主的責任義務，向勞基法挑戰，這很明顯，只是政府沒有辦法落實勞基法第六條，還要就地合法我認為非常可惡，那現在勞動者也有反對的聲音，為什麼您反對我們派遣勞動被專章保護，兩個思考邏輯，一個是說，要不要承認事實就把勞基法擱在旁邊，不去用它，否則就說我們欺負勞動派遣的存在而趕快在事後計畫改變，在弄一個派遣法的專章，到底哪一邊是對哪一邊是非，我們現在還沒有一個定位。勞動者說我願意去做為什麼你反對政府立法給我保障，政府立法保障只是說你派遣公司也好人力仲介公司也好，你要負起勞基法應負的責任義務，問題有一點政府沒有去考慮，我在中央開會我也提出我的論述，第一個是過度的責任膨脹，如果雇主跟勞動者是一對一的話，可能他的風險只是一對一而已，如果那個仲介公司是一對一百萬或兩百萬的話，那無限膨脹的話，試問，民事終結的話，要錢沒

有錢要命一條，問題是這個問題，叫作過度膨脹責任，就像我們節制資本一樣，資本者越大的話我們國家越不好掌控他，經濟牛尾都被他抓住，節制資本的目的就是這樣子，也不准民間的企業過大於政府的力量，像台塑慢慢都要超越，中油說賠錢台塑在賺錢，這就是沒有辦法去節制資本，計畫經濟跟自由經濟差異性，自由經濟不是不好，但也不一定完全是好，你沒有資本節制的話，他的力量已經超越政府公部門的國營事業，所以為什麼菸酒要開放，如果不開放的話菸酒公賣局說他的人力成本跟收入是不成對等，那別人的為什麼會賺錢你公賣局就不行，養的人太多了，都是人力拖垮，像台鐵也是一樣，退休的都養到死，坐火車還不要錢，華航的機司也一樣，終身坐飛機不要錢，我說你們太好了。這就是為什麼公部門的行業不賺錢私部門的行業人家會賺錢，就是人力的問題，勞力支出。落實勞基法第六條，還有為了防範人力派遣公司的過度責任膨脹，也等於是債務膨脹，一個人債務如果沒有辦法負擔他就會倒閉，雖然有訂專章來保護也是沒有用，不能落實。如果今天可以落實為什麼還有勞退新制的產生，因為我們的企業一般統計 15 年叫短命企業，15 年就倒閉，有的是故意倒閉的，為了規避退休金的壓力，中途事先就向銀行抵押，所有的資產可供清償的有抵押權在先，最後宣告倒閉，產生勞動者最優先清償的工資成泡沫，像這一次太子汽車，以前日航遠航這都是問題，資方說我沒有前我易主(轉換雇主)，都像我們勞基法挑戰。

訪談者:在就業保險法中，對於定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並得請領失業給付的看法為何？對於這些非典型甚至是適用就業保險的無一定雇主勞工而言，要達到此標準是否有困難之處？

受訪者:要僱用在先，我們職業工會就被排外，這一點是絕對沒有用，失業給付你沒辦法舉證說誰給你資遣，誰不要你，要先取得雇主，要先有被僱傭的事實的存在，你才有進入失業保險，那我們職業工人是論件計酬的，我們哪來的雇主，沒有結婚哪來老公，一天到晚叫我們找老公給他，這一點要對產業工人。你講逾一個月未能就業，且離職前一年內，這個法令定的也不夠周全，如果一個剛從學校畢業進入職場的，他根本應徵都沒有人要他，你說他是不是失業？應該算失業，但是我們定義說要先有雇主僱用你，非自願性之失業，因為有就業才有失業阿，他就給你定在這，應該不是這樣，我學業成就後到社會上找不到工作也是失業吧，我從頭到尾都還沒有被僱用過，哪來的非自願性之失業，非自願是說你找出雇主證明說他不要你，這個法的設計也是盲點，失業的定義，先僱用才有失業，我要找工作找不到工作也應該是失業，像我們營造勞動者也是勞工，為什麼不是勞工，他說僱用才是勞工，承攬的跟你講不是勞工，因為你沒有雇主，他把勞基法定義定死了，說有僱傭才是被保護的對象，如果以第六條你講的這一些逾一個月未能就業，那勞工保險條例跟健保條例所講的 90 天內經常兩人僱用，跟這又是矛盾，勞保條例講說可以來參加工會，你現在又講說僱用一人也是要強制投保，那不是跟勞保條例也是起矛盾，你講勞保可以，可是就保又不行，監察院曾經跟我講說叫我針對現行的勞工，勞動條件法令的相互矛盾的地方作一個專案研究。參加工

會並不是因為要參加勞保健保，參加工會應該是為了要團結，展現專業性或是不專業性勞工團體的心聲，這才是工會主旨定義，工會不是辦勞健保為要點，這是附加價值，而且是由勞保條例跟健保條例單方面挹注給我們的應行的義務，這樣是不對的，因為勞保應該叫約定書，我們跟勞保局也沒有簽契約，只是勞保條例講說，入會當日即列冊申報為被保險人，不辦還不行，因為他是強制投保對象，那試問，勞工保險又跟工會法掛在一起，參加工會就可以參加勞保，那你現在勞保條例說，薪資，參加工會哪有薪資，職業工會那有薪資，產業工會才有薪資，工會要分開來講，一種叫職業工會一種叫產業工會，職業工會又分不一樣的單位，職業工會是縣市以下各行各業的職業工會，像我營造總工會是含蓋全國所有的營造工會的團體為重，只是我們代替各縣市的營造勞工團體向中央建言的平台而已定位是這樣的，工會分很多種，有的地區性的工會，像我們是專業性的工會，這是以行政區域畫分為單位，像台北縣總工會現在叫新北市總工會，像台北市總工會，還有產業總工會，又四分五裂分的很多，過度細分，所以這個所謂就業保險我們職業工人就至始被排外，都沒有受政府的眷顧。

訪談者:因為職業工人是可以透過工會加勞保，勞保為五人是強制納保單位，就保是只要受僱一人就要那保，有人提出說全面納保，是否全面納保就可以解決適用的問題?

受訪者:全面納保政府的理想是這樣，政府就不用去負擔40%的補助最大的誘因，等於是他要敢不敢講，因為這是馬蜂窩，這一捅的話蜜蜂都跑出來要叮他，政治壓力的考量，是要減少40%的補助。如果兩千三百萬的老百姓，職業工人目前大概占四百多萬，四百多萬你負擔40%的保費那個比例不得了，而且現在還有給我們行政補助費，一個人大概35塊，人數多就多，人數少就少給，一個會員進來政府就要給勞保跟健保的行政補助，郵資電話催繳，但是職業工會的存在也替政府做很多事情是政府沒有辦法做到的，我們做到了，這次我在台灣總工會有強調過，我們是有穩定社會的功能，如果這些業務都交給政府公部門去辦，不可能拉，只有回歸各區公所，鄉鎮公所的地區人口，那是辦健保而已，那叫地區人口，沒有僱傭關係的，包括國民年金，所以這個是非常矛盾的。

訪談者:現行法令的制定與修正方向，通常都是以有「固定僱用關係」為立法(修法)依據，隨著新樣態的勞動關係紛紛興起，現行法令不足以規範，行政解釋命令的補充說明效果有限，如何改善目前的狀況?

受訪者:對阿，固定僱用關係為立法(修法)依據，都是以勞基法的僱傭關係，因為勞基法沒有講承攬，如果有在民法講承攬，承攬分兩種承攬，一種是營造廠的承攬，是包工包料，他有成本風險，應該職業工人像我們營造本業專長專業的勞動者，他是以專長專業是包工不包料的，雇主提供材料我們負責給他施工完成，這個應該定義包括勞工才對，不應該把他們在半資半勞，所以我們現在的營造工人的定位，表面上是講職業工人營造工人，實施上我們多是半資半勞，自己是承攬工程也自己從事這個行業，逼得我們要講合夥關係，沒有僱傭關係，為了配合法令的要求，他說你僱用人家你就變成資方，那這個法令也是盲點，因為我一個人

能力不及要請一個人同伴來完成這個工作，比如說你家請一個營造工人去釘天花板、去油漆、貼石磚，你請一個姓張的來，姓張的找兩個同伴來做，只要我們交給他時間到我們給他錢，我們沒有僱傭關係，是承攬關係，承攬關係的話他叫一個人來，政府規定說你不能請他，你請他有賺中間差價你就是雇主，換你要給他勞保，你就是投保單位，這個在實務上都是矛盾的地方，政府講的是一套，實際上沒有辦法，現我們現在講的四人以下悉為強制投保單位，真的實行下去的話對職業工人情何以堪，因為我們不確定僱用關係的話，早上姓張的僱用我，下午姓李的叫我去工作，這樣一天不就要保兩次，勞保局受的了嗎？這個業務他承載量夠嗎？勞保是以登記為要件，投保要寫薪資報表，你說僱用一天也是僱用一個小時也是僱用，如果這樣子的話就沒有職業工會拉，沒有職業工會參加勞健保，那這四百多萬人怎麼辦？從勞保局的定位你去看阿，職業工會的投保人數有多少人，應該三四百萬，那這些人一個人被僱用的話，那什麼人才可以參加職業工會勞工保險健保，他們有的在擔心，人數顯然會遞減，無可厚非，但是依我的看法，不一定是對也不一定是不對，只要勞基法的僱傭你就要付雇主責任，那另外一個角度是說，勞工被僱用，取得多少薪資報酬才是公道，這是我們現在在納悶的，否則為什麼有外勞進來，如果不外勞進來的話，我們本勞的勞動市場機制回歸市場自由機制，請不到人再貴也要請，現在反觀來講，還有外配新娘，因為本國的小姐不願意嫁本國的男人，只有去找外籍的，如果今天擋住不准來的話，是不是這些阿狗阿貓再怎麼樣也要找，因為有外勞的近來所以本勞的工作才被逼的壓下來，因為雇主說你不做外勞要做，這是盲點，43900跟17880差兩萬六千多塊，這才是最大的誘因，我向中央要求國公營事業公部門都要以本勞的價錢編列預算，這個在行政院劉院長的時候已經落實了，要求包括到各鄉鎮公所，所有的工程的單價都要以本勞的薪資為設計計算的單位，那資方雇主營造廠就講說他沒有人，本勞不做阿，他的目的是要引外勞來，他一個人就賺兩萬六，因為他包的價錢是用本勞的去編列，這個行政院公文都有，這個我提議的，我說這是價差誘因，現在政府是說如果他再請外勞我在扣回來，問題是怎麼扣怎麼算，那外勞很可憐，昨天入境今天早上掉下來就死了，根本沒有專長沒有安衛訓練，只是一個人進來，仲介公司就給他派過去，根本沒有考慮危險存在，固然是外國人人家也是一條生命，第一個國家的形象破滅，第二個我們勞保局還是要賠，職災保護法，代替雇主賠他，像雇主代位賠償，也是用我們全民的錢只是死的不是中華民國的勞工而已，情何以堪，這都是法律上的盲點，希望政府應該多眷顧我們無一定雇主的勞動者，勞工的定義不應該縮限勞基法的勞工而已，因為有很多是以專長專業承攬而存活的勞動者，不能給他定位為雇主，這一點是我們應該呼籲的，勞工的定義不應限制於僱傭關係為勞工，因為勞基法第二條明文講，只要付出勞力收取工資系為勞工，那為什麼一定是僱傭關係，難到論件計酬的不是勞工嗎？為什麼政府都不照顧，非自願性之失業七個字把我們掐死，他說你懶惰不去做，我說我要做沒得做，也是兩極化的矛盾，一邊講東一邊講西，最大的敗筆是，公部門行政人員現存最大的詬病是多做多錯、少做少錯、大家應付、得過且過，薪水照領一

毛不少，當消防隊員，會滅火而已，應該要治本的觀念，使其野火不要在生，才是治本之道，現在舉目所見的官員都是這樣應付，開會罵一罵講一講，帶回去參考，回去都忘記了丟在垃圾桶，反正幾個月再開會一次，那一次我不去就好了。勞工法令到目前為止很少去研究他，大家掛個名字弄個頭銜而已，一點用也沒有，只有靠我們勞工的幹部，不管說領袖也好幹部也好，所屬的會員也好，大家自力自強，否則管道不通、學術理論我們也沒有辦法，我們都是弱勢，有學術理論的他不會來從事勞動，從事勞動的他缺乏理念只會罵人而已，拍桌子掀桌子而已，勞動團體尤其職業工會，是以勞動者人的結合，不是資本的結合，那人的結合你就要產生理念還要有有效的方針，有效的建言，表達我們的心聲給主政者參考而已，我們也不是執行單位，而且我們也不是權責單位，我們是私法人，這也是我們職業勞工團體無奈的地方。



受訪者:B2

訪談時間:2012/05/04

訪談者:何謂無一定雇主勞工? 請問除了勞工保險細則說明之外, 是否有更具體的說明? 依照勞工保險條例施行細則第 11 條, 所稱「無一定雇主勞工」為受僱於非屬勞工保險第 6 條第一款至第五款的雇主, 無一定雇主勞工的受僱型態為何? 指的是受僱於哪些人?

受訪者:我覺得無一定雇主事實上, 有時候是還蠻難認定的, 其實雇主是很明確的, 誰是雇主他都是知道的, 但是以前大部分的無一定雇主都是比如說:工地的板模工, 工地板模工地這個件案板模的需求是, 剛開始做的時候, 要釘一個板模接下來就是灌漿等, 在整案子結束後他就到另外一個案子去, 所以說變成他的雇主是誰?是當下蓋房子的建設公司呢?還是說他的雇用型態不穩定。以前大部分講工頭, 所以雇主到底是工頭呢?工頭也覺得說他不是雇主, 他只是一個協調的人, 無論如何這個部分法律定義不會太過模糊, 那另外一種無一定雇主的型態的確在法律, 例如說你三個月內, 受僱於不同的雇主, 那我覺得說實在的, 這樣的人, 如果要去區分, 譬如說, 很多安親班裡面的老師, 算不算無一定雇主?我是說那種才藝老師, 不是專職帶小孩的老師, 而是才藝的老師, 我今天在一個安親班教鋼琴, 我下一個小時在另外一家教鋼琴, 那我受領的是薪資, 既然我受領的是薪資, 當下我在這個場域裡面就是你的員工, 所以其實在很多時候, 這一群勞工最後的結果就是, 他們完全不具有保險身分, 也就是說他們, 有工作一天也工作八小時, 可能早上在這家安親班, 下午在另外一家, 但是呢他們早上的雇主是很明確的, 下午的雇主也很明確的, 但是他加起來一天工作八小時, 但是他卻受不到相關社會保險的保障, 那我覺得這部分的話基本上, 或許在法律定義上說勞保條例施行細則第 11 條, 就是所謂得這樣定義之外, 可以更明確的去定義, 所謂的無一定雇主他的雇用型態是什麼, 人數大概到底是多少?一般像無一定雇主會跑到職業工會, 我覺得這部分如果雇主的責任是明確的, 那其實至少那幾個月, 板模其實說長不長說短不短, 如果是一個很大的建案的話, 搞不好板模工也要做個好幾個月, 所以我會認為說, 如果法令把他們定義這是為無一定雇主的話, 其實對他們都是權利的剝奪。

訪談者:無一定雇主是也存在於明確的受僱的型態?

受訪者:會阿, 其實無一定雇主雇主是誰都是知道的, 雇主是明確的雇主是很清楚的, 只不過說我們在法律上開了一個口讓他叫做無一定雇主, 早上的下午的晚上的雇主誰誰誰都知道, 怎麼會是無一定雇主呢, 所以無一定雇主是他一個時間內給付勞務給不同的人, 但是他給付給誰是明確的, 那在法律定義上我們稱之為無一定雇主, 但是我覺得在整個行政技術上去課以雇主的責任是沒有太大的問題的, 所以這個部分可能我們便宜行事的講說這個東西就是無一定雇主, 但是基本上我會覺得在行政技術可以把他在拉回來, 去設計說不同雇主的法令義務, 那如何來設計跟規範這才是解決問題的方法。

訪談者:像幫人家洗頭的他們也是透過職業工會投保勞健保，他們也可以算是無一定雇主嗎？還是視為承攬關係？

受訪者:哪一種幫人家洗頭的？如果是像曼都這種他雇主很明確，也就是說，我們常去批評這個東西，你把一群僱用關係很明確的人，然後你在勞保條例裡面開了一個口說，四人以下非強制投保，所以大家都逃避掉了，在曼都裡面洗頭的雇主是誰？曼都阿，在小林裡面洗頭的就小林，在隨便的一家洗的頭就是那家是雇主。所以你看，前陣子我們在關心一個議題就是建教生的權益問題，那建教生你不得超過你員工的多少比例，但是這些有頭有臉的連鎖的髮廊，他們竟然把在職業工會投保的在他們那邊工作的人計算為他的員工，我覺得這是政府得太寬容了。也就是說他不承認這樣的一個僱用關係的存在，然後呢他又把你計算在員工人數，沒有什麼道理，說實在，這群人的勞保事實上他們要自己負擔 60%，那因為他們在工會投保，所以他們就不會有就業保險。沒有就業保險，那當然他們碰到失業事故的時候他們就領不到失業保險給付。

訪談者:解釋令及新聞稿中強調呼籲，無一定雇主勞工在受僱期間若符合就業保險對象，雇主則須為其投保，但無一定雇主多為自然人承攬的情況下，勞工從事再承攬的工作，其無勞動基準法等法令規定之保障，即使是在受僱的情況下，由於承攬關係並非僱用關係，對於無一定雇主勞工而言，在制度上是否間接排除適用？

受訪者:當然，也就是說承攬關係的要件跟僱用關係的要件我想你應該蠻清楚的，也就是說在僱用關係的要件之下，你用承攬的契約去約定，也不允許的，所以，在就業保險你本身，就業保險是一個在職保險，也就是說當我在職的時候，我就必須要投保，嚴格來講，就業保險並沒有四人以下的規範，一個人就要投保，但是因為我們現在的勞保，五人以上強制投保，所以變成法律上的 a gap 是存在的，我不幫勞工投保勞保，相對的我就不會去投保就保，就不會去投保其他的保險，當然我覺得說，就業保險他規定是，我在過去三年累積滿一年的投保年資，我就有這個請求權去請領保險的失業給付，跟各項給付，那其實跟短期長期無關，只要當下你有受僱事實，哪怕是 10 天，這當然也必須為他投保，投保後這樣去累積，累積說我這個工作加起來我過去三年搞不好都是很短的，就是三個月幾天或者是 10 個月加起來超過一年，就不會影響我的請求的權利，所以其實基本上我覺得，不管他在什麼樣的關係之下，承攬關係的要件不是老闆說的算，承攬關係他是定作人跟承攬人之間的契約關係，那我會覺得如果他的僱傭事實是明確的話，那應該是要以所謂的僱傭關係來作為約定。而且這個事情不難拉，我覺得政府用心一點，你就可以讓這群勞工碰到問題的時候得到保障。

訪談者:所以是說在勞工的定義上要再更廣，不只受限於勞基法內的勞工？

受訪者:沒錯，而且我覺得說，四人以下強制投保這個東西你做了以後，變成他有很多的漏洞就很難跑了，那我會覺得說這個法是應該要趕快過。

訪談者:若四人以下強制納保的話，可以解決這樣的問題？

受訪者:你解決了大概 1/2 以上的問題。

訪談者:因為其實它是有受僱關係的，那他會不會面臨就像工會裡面在講的，早上是 A 雇主幫其投保，下午可能又要換一個，這樣子的問題？

受訪者:可以，現在沒問題，現在可以累積，不同雇主你所受僱於從事勞務給付勞務給不同雇主的話，雇主就必須幫你投保，那沒有問題，只要你的投保薪資加起來不超過最高投好薪資就好，也就是這問題不大，但是未來可能要處理的問題講說最低保薪資的標準，也就是說因為他有一個最低投保薪資的標準，那這最低投保薪資的標準，那時後再討論要不要放，我們那時候比較持反對的意見是說，雖然薪資不同但是最低的生活風險的保障是一致的，所以不應該低於所謂的最低投保薪資，但是這樣講當然在現實面上，就譬如說，反正我一個月內就是對六個雇主給付勞務，而這六個雇主假如說一個人給我 8000 元，那我一個月的薪水大概是幾萬塊，但是這些雇主如果都用最低投保薪資來保，那當然我就會超過，但是我不能超過，而且從 8000 到 17880 的 gap 到底為什麼是雇主要去承擔，我想未來我們自己也要去面對這個爭論，也就是說要不要放，我覺得這個部分是要很務實的去討論，放，搞不好雇主就會一直向下修正投保薪資，所以這個是重點。

訪談者:參加職業工會的勞工享有勞保資格，但卻完全無法適用於就業保險？

受訪者:完全沒有，他被排除，即使他有受僱的關係，唯一的正本治道就是四人以下強制投保。先解決掉大部分的問題，也就是說，所有有受僱事實的人都應該納入勞工保險，而且雇主承擔這樣的一個責任投保的義務，之後再來談其他的部分，當然如果連這個都做不到的話，那要我妥協說，譬如說 part-time 的可以有降低投保薪資的部分，那要叫我怎麼同意呢，所以我覺得四人以下強制投保是一個關鍵，但是阻力很大，因為職業工會會反對，我覺得這是沒有道理的，這是產業工會利益，職業工會或職業工人憑什麼來阻擋。說來說去他就是一個既得利益，完全考量自己利益的一種思維，我覺得這部分我是無法妥協的。

訪談者:無一定雇主勞工在受僱期間，雇主為其投保就業保險，但由於無一定雇主勞工及登錄型派遣的勞工的工作型態是短期、臨時性的工作，在這樣斷斷續續的投保之下，其年資的累積會遇到什麼樣的問題？

受訪者:我覺得勞保是很聰明的，你投保一天就有一天的年資，因為它是一個社會保險，所以我覺得在技術上是沒問題，當然保險給付如何去設計，我覺得這是另外一個層次的問題，譬如說真對這樣的勞工他的保險給付，像前陣子我們不是看到，所謂的流浪老師詐領就業保險費的新聞，其實就是詐領，台灣社會是奇怪的，就是說，就業保險的要件是很清楚的，我必須要有求職意願，必須要有一定的要件，但是大家都在詐領，其實這個社會也習以為常，這跟當初設計就業保險的精神有很大的牴觸，我身邊也不乏有這樣的朋友，明明這段期間我就是不想工作，但是我就是想請領就業保險金，當然如果未來我們去討論說非自願性失業或者是說自願性失業而暫時沒有工作意願者也不應該去承擔這樣的失業風險跟成本，我覺得另當別論，但是目前的制度設計上，是這個樣子就是我失業了以後必須要，假設我可以很快找到工作銜接的話事實上沒問題，但是如果說我是要休息，說實在的我覺得這個社會會把這種道德風險視為一種習慣。未來所謂的無一定雇

主認定失業的部分是比較困難的，但是我覺得這是認定專業的問題，而不是制度的問題，那目前我們認定失業的人，都是一個隨時處在失業狀態的就業服務站的派遣勞工，那這些人如何去累積專業認定，也是一直不敢做的實質認定，我實質認定你的需求，我實質認定你失業的狀況，如果說不敢做的話，那未來這問題都無法解決，因為你永遠都無法去專業認定失業者的狀況。

訪談者:所以說您認為這些勞工在年資上的累積是可以達到的?

受訪者:我個人認為是沒有問題的，應該講說勞工保險的電腦是很厲害的，健保局的電腦其實也是很厲害的，在難的程式他們都寫得出來。

訪談者:假承攬真僱用以及假承攬真派遣等問題的出現，這種實際上有僱用關係，但事實上卻為了規避雇主責任，應為勞工投保而未投保的狀況，法規範有哪些不足的地方?

訪談者:我覺得還是要回歸到說法律裡面對這兩個不同法律關係的認定，也就是說，不管是假承攬真僱用或者是假派遣真僱用，這些事實上你在整個法律技術上的認定是沒有問題的，那認定一個兩造雙方是否有僱用關係這很容易吧，人格的從屬性、經濟的從屬性，這兩個架構你放下去，那我覺得它就構成一個事實，所以這部分的話其實我覺得，老話一句還是政府機關他們在這個關係裡面有點便宜行事，也就是我們的行政機關很容易用一種便宜行事的態度去面對別人的苦難，我覺得其實這樣的問題可以在未來法律修正裡面或者是在行政的指導裡面去做一個更明確的規範，假承攬真僱用雖然兩造雙方是簽承攬關係，但是事實認定他要打卡，事實認定他受指揮監督而且受領工資報酬，我覺得這樣的問題其實蠻容易認定的，之所以會出現這樣的情形，其實公部門要負很大的責任，包括他最近被糾正被批評，在整個政府機關用人的部分，我覺得當政府機關都帶頭做這樣的事情的時候，它可能就會產生民營企業，有更多的這樣一種逃避責任的一種方式，我認為在法律上不能解決，我認為在法律認定上不能解決，但是在實質的情況是我們放任、放縱這樣的一種方式的存在。

訪談者:在就業保險法中，對於定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並得請領失業給付的看法為何?對於這些非典型甚至是適用就業保險的無一定雇主勞工而言，要達到此標準是否有困難之處?

受訪者:我覺得失業就是失業，失業可能還有其他的部分，像是部分失業，也就是說失業的態樣是越來越多元的，而這個失業的態樣，他基於這樣的一種狀態，他必須要得到保障，我覺得這樣的原則是明確的，但是，因為他的整個失業的狀況，怎麼樣來設計那樣的給付，跟社會保險的權利義務關係對等的情形，我覺得是可以來談，包括這個東西定期契約屆滿離職，逾一個月不能工作，那定期契約的部分，我們對定期契約在細則裡面就有一定的規範，臨時性、短期性、季節性、特定性，臨時性、短期性，他要件是要很嚴格的去認定，但是我們卻放任，譬如說護理人員簽定定期契約，到底是臨時性、短期性、季節性還是特定性，那特定性要受主管機關核備，結果這個事情擺爛，完全是不去嚴格的執行這個法律所規

範的東西，那當然既然如此，你前面的部分卻放任了定期契約，而的確有一些人處在定期契約狀況而遭遇到這樣風險事故的時候，我覺得這個部分是要去好好談的，我覺得基本上，道德風險一定會存在，任何的保險，商業保險也好，社會保險也好，道德風險一定會存在，只不過說，如何在這個給付的方式裡面去限縮，或去防止這樣的道德風險的出現，我覺得這個部分是可以談的，道德風險的問題不能過於防弊，過於防弊的話當然就會失去了原有制度的意義，但是如果過於寬鬆，而這個事情就會有一點變成失去原意。基本上我們要用一個明確的法律認定，回過頭來看，就業服務站的實質認定對失業的實質認定，失業的態樣我覺得那部分才是關鍵，那你不做那一塊你現在用便宜行事的各項給付的門檻去限縮，我覺得這是不負責任的，而失業就是失業，我沒有所得就是沒有所得，我買不起奶粉就是買不起奶粉，所以其實這個問題是必須要不只是在就業保險這塊，包括就業服務體系的改革才能夠去得到解決，單解決這塊說實在的，你在怎麼寬鬆還是會有那個標準，這個標準之上這個標準之下，就會有天壤之別的情形，那我會覺得如果單純只是用預防道德風險的角度去看的話，那很容易做，我只要高門檻，但是我覺得這樣子完全失去了就業保險本身的意義，這個體系(就業保險)你可以去做多元的設計，但就業服務的體系要一定來做解決，否則的話還是會碰到實質認定的一種問題。

訪談者:現行法令的制定與修正方向，通常都是以有「固定僱用關係」為立法(修法)依據，隨著新樣態的勞動關係紛紛興起，現行法令不足以規範，行政解釋命令的補充說明效果有限，如何改善目前的狀況？

受訪者:這應該不會是一個困擾，也就是說回到一個事實存在，非典有一種僱傭事實比較不明確就承攬，就承攬而已，其他的部分僱傭事實都明確，不管你是電傳勞動、派遣、部分工時或是其他非典，你的僱傭事實都是存在也容易認定，那承攬這部分要件的話，就我剛剛講的，承攬跟僱傭的法律認定，譬如說，人格跟經濟從屬性的這樣的一個認定，我覺得這其實業不那麼困難，那真正處在承攬關係之下，那很抱歉這個體系大概就沒辦法，我們必須要有一個體系在，你無法納入作為一個保障的對象，但是如果說僱用事實是存在，而且僱傭事實明確的話，那其實我覺得他再怎麼非典他還是在這個游泳池裡面游來游去，假設有一個游泳池，有些人的確是很正規的在游，有些人是在那邊漂的，即使是漂還是在這個池子裡面，那在池子外面的就真的沒辦法，你要設計其他的制度，包括說之前官方謠言異說所謂的創業勞動者他本身是創業身分上是雇主，但是基本上他實際上是勞動要納入就業保險我是有遲疑了一下，我用游泳池理論就是說，不管是很正規游來游去的那種，或者是在漂的還是在這個池子裡面，那如果說制度設計是要保障這個池子裡面的人的話，那就是制度設計的問題，沒有太大的法律上爭議。

受訪者:C1

訪談日期:2012/04/30

訪談者:何謂無一定雇主勞工?請問除了勞工保險細則說明之外,是否有更具體的說明?

受訪者:基本上無一定雇主的勞工就是依照法條說明是沒有錯的,就是指三個月內換兩個以上不同雇主,工作機會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬不固定者。

訪談者:依照勞工保險條例施行細則第 11 條,所稱「無一定雇主勞工」為受僱於非屬勞工保險第 6 條第一款至第五款的雇主,無一定雇主勞工的受僱型態為何?指的是受僱於哪些人?

受訪者:就業保險原則即為雇主只要雇用一為勞工就需要幫其投保就業保險。勞保有強制及自願加保者,但無一定雇主或自營業者也是強制納入勞工保險,這變成勞保與就保之間有一點矛盾,因為只要是受僱的人,就要強制納入就保,可是這邊又講說,如果是無一定雇主勞工是要加入職業工會,這就是矛盾的地方。無一定雇主勞工多數受僱於自然人雇主,比如說一個工頭,有工作的時候才去找人,像是營建(造)業,營造業最多,很多是非常下包的,可能一段期間都沒有案子,之後有建案標到了一個案子,就會去找勞工,一次可能找了兩三個,可能只負責鷹架,那就是做鷹架而已,可能時間就是三個月,差不多就是自然人雇主最多。無一定雇主在就保裡面,大概都是做臨時工最多,所以才會跑來跑去,如果一般,就算是很小的公司,即使是定期契約,受僱也不會這麼不穩定,大概是臨時工、自然人雇主最多,也就是說它不會有一個明確的受僱關係。工作環境也不一定大概是這種狀況,像這種狀況,勞保局根本沒有統計,都是大概算一下職業工會多少人,無一定雇主勞工多少人大概就這樣,大概兩三百萬。

訪談者:所以像五人以下非強制納入勞保的勞工,若公司沒有幫他們投保,他們不就是到職業工會去投保?

受訪者:現在的盲點就是這個,因為四人以下是自願納保,但四人以下的就會說,你就去工會加保,一但去職業工會加保,就不能加就業保險,因為就業保險是要以雇主或所屬機構為投保單位,並不是以職業工會為雇主,所以就不能加就業保險。照理說四人以下的勞工,他們在勞保是不能用無一定雇主參加職業工會,但還是要他們去參加職業工會,但勞保採申報制,所以勞保局也不知道。所以要來職業工會加保,職業工會還是讓你加。

訪談者:這樣不就會跟真正的無一定雇主勞工難以區分?

受訪者:所以到底無一定雇主有多少人,勞保局也不知道,到底自營作業有多少人,勞保局也不知道,那到底有多少人是沒工作加入職業工會的,也不知道。因為有些人是為了要累積勞保年資的。

訪談者:解釋令及新聞稿中強調呼籲,無一定雇主勞工在受僱期間若符合就業保險對象,雇主則須為其投保,但無一定雇主多為自然人承攬的情況下,從事這樣

的工作類型，其無勞動基準法等法令規定之保障，即使是在受僱的情況下，由於承攬關係並非僱用關係，對於無一定雇主勞工而言，在制度上是否間接排除適用？
受訪者：就保跟勞保的範圍是比勞基法還要大的，勞基法是有適用勞基法的行業才有適用，但就保不是，就保只要是去勞保局登記保險證號就可以加了，只要是一個合法的投保單位就可以，所以他範圍比勞基法大，一般人都會誤解說是勞基法受僱勞工才適用就業保險，並不是這樣，適用勞基法的人，一定適用就業保險，但適用就業保險法的人，不一定適用勞基法。那些雇主為什麼不幫勞工加就保，一個簡單原因就是因為麻煩，可能做兩三天就要換一間，甚至有可能做一天，那早上幫你加保，下午幫你退保，那雇主可能就一個人，公司就一個人也沒有什麼人資人事部門幫他做這些事情，所以他也不可能幫他加就保。所以實務上只有加就保沒有加勞保的人，據勞保局的說法是有，可是非常少，那是有良知的雇主才會去做的。

照理說四人以下的人可不加勞保，但一定要加就保，但99%的雇主都沒有加，都叫勞工去職業工會，事實上一般人都不知道這個規定，雇主哪會知道什麼勞保就保，只會叫你去保勞保而已，所以例子很少。新聞稿只是勞保局一段時間會呼籲一下，叫大家去加保，可是事實上沒什麼用。

訪談者：制度上雖說可以納入，但實務上有困難？

受訪者：對外宣稱都是說，制度就是這樣要加保，可是實際上是兩三百萬的無一定雇主都沒有加，那這些人到底是什麼狀況，可能有很多人都真的沒工作。自營作業者應該是有但不是很多，剩下的人就是應該要加就保的，四人以下的公司就是要加就保。都沒有加的話失業時就什麼都沒有。

訪談者：那有辦法在制度上做調整嗎？

受訪者：因為勞保局不可能查，沒有人力去做這些事情，有一個辦法就是把勞保四人以下強制納保的規定定出來，也就是說全面納保，四人以下也強制納入勞保，即雇主或是投保單位幫勞工加保，不能到職業工會去加保，但這樣職業工會就沒得玩了，一旦加勞保(三合一表格)，自然就會幫她加就保，這就解決了。可是不可行，這個法條現在在立法院是很難通過的。

訪談者：若像是自然人承攬的狀況下，就算全面納保，承攬關係非僱用關係，這樣也沒辦法納入？

受訪者：你這邊說的自然人承攬不是說我跟勞工之間的承攬，這個承攬是說，我是一個承包商，是包(承攬)人家工作，可是我總要找人來做，不是勞工與雇主是承攬關係，承攬關係根本不能加勞保，就保也不能加，是雇主去承攬那個工作，所以現在有很多更不好的作法是去找派遣公司，而派遣公司也用不好的作法，使用登錄型的勞工，可是我們是禁止登錄型的，找幾個人在這邊做，但建築業很容易發生職災，有個例子：專門包高公局工程的公司，前幾天就有勞工職災過世，這個狀況就是，它是最下包的，可是最下包的沒有勞工，就去找派遣的人，派遣公司就隨便幫他找幾個人來，這時候就發生狀況了，這個法律問題就很複雜，是派遣公司要負責還是下包要負責，最上游那個是不是要負連帶責任，因為勞基

法有連帶責任。承攬是說雇主是承攬工作，而他是一個自然人，不是他與勞工之間是承攬關係。

所以說，要解決這個，就是將四人以下強制納保通過，不要分四人以下是用自願納保，當然職業工會一定是反彈，因為這個職業工會就沒望了，因為那些都是勞保工會，那勞保有地方保了，就不用去職業工會投保。職業工會一定反彈，那這些雇主也會反彈，因為他沒有人力可以去辦這些業務，勞保局要幫人家想辦法，可以用卡，刷卡登錄一個人之類的，也不一定每個人都會上網，現在都可以網路申報加保，可是那些人一定不會上網想也知道。所以唯一辦法就是訂四人以下強制納保，這樣才會一致，現在就是就保跟勞保不一致，照理說要一致。不過這很難通過，職業工會利益太龐大。所以如果說他是承攬的話，當然就不是僱用關係。

訪談者:若勞工自己承攬，這樣的話也算無一定雇主勞工嗎?

受訪者:這樣就變成自營作業者，自己從事勞動，出賣勞力去賺錢，可是我自己是老闆因為我是一個人，這時候就是自營作業者，那當然就是投保在職業工會。

訪談者:若是雇主承攬後在找勞工的話，所以自然人雇主就要幫勞工加保就保?會幫他們保嗎?

受訪者:但實際狀況就是不會幫他們投保，也不是不會保就是要他們去職業工會加保，這樣雇主就免除他的責任，這樣職災的時候，勞保局是會給的，因為你是有雇主，可是你投保在職業工會，所以這個就很麻煩。

訪談者:無一定雇主勞工在受僱期間，雇主為其投保就業保險，但由於無一定雇主勞工及登錄型派遣的勞工的工作型態是短期、臨時性的工作，在這樣斷斷續續的投保之下，其年資的累積會遇到什麼樣的問題?

受訪者:會遇到問題是一定的，但這是他工作性質的關係，因為在就業保險要領取失業給付，三年內要有一年的投保年資，有可能這些人都達不到，因他工作性質的關係這就沒辦法了。因為他的工作型態就是短期的，那要累積保險年資當然會困難。

這就變成一種不安全的就業，這就牽涉到一個問題，我們現在只有就業保險，可是我們沒有失業救助，如果勞工不符加保資格，或是說完全沒辦法符合失業給付的請領要件，或是失業給付領完了還不夠用，我們對這些人沒有一個失業救助的動作，這個說很久，可是就沒有，我們有一個就業促進津貼實施辦法，可是那個只有職訓生活津貼，而且是針對特定對象，長期失業者的話，還是要有六個月的年資、或是單親家庭、更生保護人、中高齡等，是針對特定對象，像一般失業救助制度我們是沒有，這也是一大問題。像這種不穩定就業的人他就沒有保障，這講很久，可是內政部又不想做，他只要說有關就業問題就是勞委會，勞委會這邊也沒有，所以現在只有就業保險，就會遇到這個問題，在不穩定的就業根本沒辦法達到保險的要件時，到底有什麼保障的問題。

訪談者:所以這樣似乎是制度設計上使他間接排除?

受訪者:這就是勞就保之間的問題，事實也不是被排除適用，而是在實務上做不到。基本上，主軸就是就保絕對可以加沒有問題，規定就是要加保，因為他是強

制的，但是現在變成勞保那邊有問題，一個問題是四人以下自願納保，自願納保雇主就叫勞工自己去工會加保，如果說要實現每一個人都強制納保的話，實務上做不做的到，這個可以問勞保局。

訪談者:假承攬真僱用，以及假承攬真派遣等問題的出現，這種實際上有僱用關係，但事實上卻為了規避雇主責任，應為勞工投保而未投保的狀況，法規範有哪些不足的地方?

受訪者:我之前才剛接到一個案子，勞工要來領取失業給付，可是他拿出來的契約是承攬契約，就是他是在派遣公司，可是派遣公司跟這些員工竟然簽承攬契約，可是員工都不知道就很奇怪，那這個沒辦法，勞工自己要跟人家簽承攬契約，契約上面寫得很清楚，那承攬契約就排除所有的僱用關係，所以根本不能加就保，這個就是在規避雇主責任沒錯，法規是沒有不足，勞就保都有規定應該要幫勞工加保，沒為他加保就要怎麼處理，就是罰錢，再來就是勞工可以跟雇主求償，本來要領失業給付才發現原來沒有加保，這就牽涉到契約的問題，這就是要上法院走勞資爭議。頂多有人說勞保局要代位求償，先賠給勞工再去告雇主，可是不可可能，若萬一真的是承攬的話，勞保局不就虧大了，失業給付給他再去告雇主，如果告不贏就糗大了，所以才說勞工所受的損失由投保單位來賠償，那你要跟他要賠償之後一定是上法院的，除非他願意賠給你，事實上這個就是一大問題了。目前有在研擬關於勞工應投保但未投保的事後求償。

訪談者:承攬關係可以讓他變為有保障的嗎?

受訪者:應該不可能，因為在民法裡面承攬就是做出一個結果，那個僱用完全不一樣，是受僱的話就是勞動契約，不應該簽承攬契約。因為有這樣的承攬關係，在實務上就會被使用，勞工在簽契約的時候頭腦要想清楚，怎麼可以簽承攬契約。

訪談者:但勞工知識上有不足的地方，若沒有瞭解，應該也不知道什麼是承攬契約什麼是勞動契約?

受訪者:政府不太可能一直去介入說，總不可能定一個受僱的定型化契約，因為這是私法關係，到時候契約有爭執就是上法院，我們不可能強制規範什麼樣的狀況是承攬什麼樣的狀況不是，就是讓法院去判定。

訪談者:在就業保險法中，對於定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並得請領失業給付的看法為何?

受訪者:這個就是好問題了。

訪談者:當初為什麼要訂六個月，理念是什麼?

受訪者:我覺得這一條應該要廢掉才對，如果你看非自願離職的要件，要被 fire 掉才叫非自願離職，會是說投保單位倒閉了才叫非自願離職，可是你在看這個定期契約屆滿離職，你不覺得這個程度上，好像定期契約這個有點太簡單了，我只要定期契約做滿六個月，然後在家待一個月不要上班，就符合要件視為非自願離職，可以請領失業給付，這個也太容易了，現在工作多為定期契約，而且這六個

月是合計的，3 個月 3 個月加起來 6 個月也可以，這很容易就達到，這樣就可以算非自願離職，就可以領失業給付那太簡單了。像代課老師是每年循環的在領失業給付，因為他定期契約一次是 10 個月，一定符合六個月的要件，大約都是從九月做到六月，六月底結束後就去考試，考完基本上都有，九月就要開始工作了，所以到八月就符合逾一個月未就業，就可以申請失業給付，那失業給付原則是發出去之後，如果那個月已經就業了，那個月的錢是不會追回的，錢是先發的，但如果就業的話下個月就不給，但這個月已經給的不追回，九月就開始就業，那大概也是那時候發錢，發出去時他就領到一個月，等到十二月的時候他又就業滿三個月，就去領提早就業獎助津貼，領取剩下的一半，1+2.5 這樣就 3.5 個月了，隔年又來又是這個狀況，所以這個太寬鬆，照理說他聘用的契約應該是要到七月才對，但教育部為了要省錢，六月就要你走人，所以一年大概有兩個月的空窗期，就是十個月的契約，他們就覺得這樣是失業，可是看在一般民眾去想像，他根本不是失業，他預期九月就要上班了，大概八月就會簽契約，九月就就業加保，那兩個月就當作放暑假，老師本來就會放暑假拉，他們也會說考試很辛苦阿，也是要花錢阿，全省到處跑之類的，但事實上要跟真正被 fire 掉的失業勞工比起來，那個程度根本沒辦法比。

訪談者:若排除代理教師這種不談，一般定期勞工要累積到這個年資是否有困難?

受訪者:事實上要累積到這六個月是很簡單的，當然還是要看人，有的當然還是累積不到，不過基本上，至少你要達到這個要件是比真正非自願離職勞工簡單得太多，那個成本低，被 fire 的是不知道甚麼時候被 fire，一被 fire 就沒工作，就要趕快去找，可是定期契約有一個特質，勞工可以知道甚麼時候契約會結束，可以開始先找，可是這些人就是不找，就是要等到契約沒了才要去找，那程度就不一樣了，當初為什麼要這樣定，沒有人知道，92 年那時候就這樣定，但為什麼會這樣，只能說是放寬的規定，全世界就只有我們有。

訪談者:是否有依權利義務對等這樣的想法，先繳納一定保費，然後領取?

受訪者:有訂三年內保險年資要滿一年，這也是一種權利義務對等，也是為了說至少就保是要給一直有在就業市場裡面的人，如果說根本沒有工作能力也不出來工作，就不是就業保險要保障的對象，所以才規定三年內保險年資要滿一年，但定期契約這個是放寬的規定沒有錯，不過這條應該要更嚴格，比如說逾三個月未能就業，在家待三個月總是會受不了，這也可以解決代課老師的問題，逾三個月未能就業就不可能符合現在的要件，因為暑假才兩個月，九月就要上班了，除非他不做老師，可是這個要修法，這個本來就不應該讓他們領，這個領起來是 10 幾萬的。

訪談者:對於這些非典型甚至是適用就業保險的無一定雇主勞工而言，要達到此標準是否有困難之處?

受訪者:要看個別狀況，這個應該算是很寬鬆的要件，一年內工作半年應該不困難。

訪談者:應該是說，無一定雇主勞工就是加保在職業工會，雇主本來就要幫他保

而未保的情況下，他就根本沒有辦法達到這樣的標準。

受訪者:這樣根本不可能，沒錯，因為根本沒加保，至少在失業的時候為被保險人，才會給予給付，這是保險的基本原則，如果跑到職業工作去納保，就算契約有達到這個要件，但是非就業保險的被保險人，並不會給你給付，像育嬰津貼也不會有。

訪談者:現行法令的制定與修正方向，通常都是以有「固定僱用關係」為立法(修法)依據，隨著新樣態的勞動關係紛紛興起，現行法令不足以規範，行政解釋命令的補充說明效果有限，如何改善目前的狀況?

受訪者:就保它就是很明確的，事實上像勞保就算是不穩定的僱用關係也是可以加，可是像就業保險它就是要給穩定僱用關係的人，在一開始就有講清楚要提升技能促進就業，所以失業給付才會訂這些要件，要有保險年資、要有工作能力及工作意願，事實上每一國都一樣，都是針對穩定僱用的人，才給予就業保險，失業時給失業給付，如果是不穩定僱用的人，當然是要用失業救助制度，因為根本達不到這個要件，因為社會保險總要有一點貢獻，要繳保費才會給給付，可是這些人是連要件都達不到了，連繳保費的義務都達不到，可能三年內沒有一年的工作，達不到要件領不到失業給付，照理說是要給予失業救助才對，可是就是沒有。如果看日本的就業保險法又跟我們有點不同，我們都是針對穩定僱用的人讓你加就保，事實上也不是，像部分工時的人也是要加，受僱的人就要加，不過在領給付的時候有點不一樣，領給付的時候要滿足這些保險年資，但像日本他排除了一些東西，我們算是寬鬆的。日本更針對固定僱用關係，日本會把日僱勞動者排除掉，像臨時工是被排除的，或是一週工作時數低於幾個小時的，事實上你寫的這個是沒有錯，像派遣，我們就業保險就會面臨一個問題，因為要領失業給付的時候，要拿出離職證明，可是派遣勞工的離職證明到底要怎麼開，是要派公司要開嗎?還是派遣公司?照理說是派遣公司要開才對，因為派遣公司僱用勞工，我把你派到要派公司做六個月，可是六個月完了不是說我就 FIRE 掉，派遣公司要幫勞工找下一個吧，可是通常都這樣就沒了。這時候離職證明要怎麼開就有問題了，這就是目前沒有辦法因應這樣新的勞動關係。像部分工時是還好，像你說到這樣很短期的僱用，就算加就保也可能領不到失業給付，這也是一個問題。勞保性質與就業保險不同，畢竟就業保險是保障說在工作時，不要面臨失業的問題，勞保給付那麼多種，而且勞保沒有保險年資的限制，就算只保一天出事也是會給給付，可是就保就不行。這就是有差距，就保是要達到要件，目的是要勞工積極就業，要看到勞工是有積極在就業的，所以才會規定那一大堆東西，什麼工作能力工作意願。

訪談者:加入職業工會的無一定雇主勞工是比非典型的保障又更低?

受訪者:沒錯，非典型的也是要加就保，派遣、部分工時、定期的也都是要加。所以這個就真的是實務作業的問題，真的是實踐的困境，法條都是訂在這裡了，勞保局也只能做宣導、抽查，但抽查也很難，如何抽查?去職業工會抽查勞工看是不是所謂的無一定雇主，這很困難，所以要解決這個問題大概就是要將四人以

下強制納保的規定通過。因為四人以下的很多都是無一定雇主。

訪談者:像裝潢業，一個工頭找其他勞工來做，只要有營登，就需幫勞工投保？

受訪者:只要是一個合法的投保單位。

訪談者:什麼樣叫合法？

受訪者:幾乎都合法，排除的就是依法免辦登記無核定課稅，或無統一發票購票證明，這些都不是，像如果家裡僱用一個外勞，自己僱外籍幫傭的自然人雇主這就不是，但通常你說的那些裝潢業都有公司行號的名稱，例如某某企業社，這樣就要去登記。

訪談者:若一家公司將所有員工都投保到工會，這樣是違法的不是嗎？

受訪者:這樣是違法的，變成加保的制度是沒有辦法完全落實。

受訪者:你這個問題國外應該沒什麼資料吧，因為不會有這種狀況，這個真的只有在台灣有這樣的問題。

訪談者:是因為職業工會嗎?為什麼當初會讓這些勞工到職業工會去投保?

受訪者:對，照理說是不行。

訪談者:因為法開了這一條出來表示可以讓這些人透過職業工會去加保，後來才有就保，卻又說投保工會不得適用就保?

受訪者:你這樣說起來也對，為什麼勞工規定一個無一定雇主可以透過職業工會投保勞保，但就保卻又不是適用對象，這是個好問題。照理說不應該這樣的，因為就算是無一定雇主也是有受僱關係。

訪談者:他一樣是有受僱關係，但為什麼可以去職業工會投保?

受訪者:這可能是特別放寬的規定，這我就較不清楚。

訪談者:因為這樣的原因，好像使職業工會內的會員相較之下複雜許多，很難去認定說甚麼樣的人才是無一定雇主是需要被保障的?

受訪者:這就是有點亂來，因為無一定雇主是有要件的，但勞工去職業工會加的時候，工會也不會看他這個要件，不過你這邊的無一定雇主，倒不一定是勞保施行細則所稱的無一定雇主，他的範圍又更大了。應該是說只要是不穩定就業者，雇主相當不一定的，但不一定是細則所稱的三個月內受僱兩個以上不同雇主，就保問題應該是比這個更大的，但目前無一定雇主都是沒加。我覺得目前是職業工會加保的無一定雇主一定不是照這個要件，會更誇張。只要有受僱就要強制加保，不論有一定或無一定雇主，事實上這無一定雇主應該也要取消掉，

訪談者:為什麼無一定雇主可以去加職業工會，他是有雇主又有受僱關係為什麼可以加入工會投保?

受訪者:沒錯，是不行的，論文可以多寫這點。只要有受僱關係無論幾人就是要加保，因為一跑到職業工會加保問題會多到不行，最簡單的就是就保沒得加，接下來就是發生職災責任怎麼算，雇主是要負補償責任的，可是他這時候沒得抵充，顯然也不會付，也就是說如果加在不該加保的地方時，會出甚麼樣的問題，本來有雇主的人就要加勞保就保，沒照規定時給付會有甚麼樣的影響，保險就是要拿給付，加錯地方給付就沒了。

受訪者:C2

訪談日期:2012/05/04

訪談者:何謂無一定雇主勞工? 請問除了法條定義之外, 是否有更具體的說明?

受訪者:想表達的是說, 這勞工不是一直持續長久在一個單位, 是那一種比較會頻繁變動他的受僱者的那種型態, 所講的三個月只是講一個說, 基本上認為當初立法的時候, 因為很久了所以也不太可考說他當時, 應該是想要表達的是說, 很常常變動頻繁, 那其實在實務上我們的做法, 不會非常僵硬在這個三個月, 如果說他是屬於一個比較變動頻繁的我們大概都會認可。但是你也別說我一年都在同一個單位, 然後我才去換一個工作, 通常三個月比較是用有像勞基法那個樣子的適用期, 那你適用期過了, 可能一般公司你適用期過了你還一直持續留在這個公司, 那就表示你可以持續繼續在這個公司上班的意思了, 所以他這個三個月有點類似那樣子, 只是說還不到適用期滿, 你可能就一直換, 這是一種表示方式, 這是因為你在受僱公司或是比較具體的才有可能, 但是在實務上有很多像那種, 模板工泥水工, 這是非常典型的, 他工作可能就兩天三天四天, 各個工地到處跑, 他是同時在進行, 他的工作型態是這樣, 所以我們像這種的我們都是把他當無一定雇主, 所以沒有限定說三個月內一定要換兩家換三家才算, 可能我們會考量到他的行業型態跟他的這種行業別, 有沒有可能產生, 還是說有一些行業別他可能同時都是在進行兩個雇主, 可是可能他兩個雇主同時在進行, 但是他可能是做了超過三個月, 那這種的我們也會認為他是無一定雇主, 其實我們的重點比較偏重在無一定雇主這個字眼上, 而不會在定義的三個月。

訪談者:依照勞工保險條例施行細則第 11 條, 所稱「無一定雇主勞工」為受僱於非屬勞工保險第 6 條第一款至第五款的雇主, 無一定雇主勞工的受僱型態為何? 指的是受僱於哪些人? 所以無一定雇主是存在受僱關係的?

受訪者:存在, 但像計程車司機, 他是比較模糊的, 因為計程車司機我把他當自營也可以, 我當成說乘客就是他的雇主也 OK, 目前應該這樣講, 計程車司機有兩種。

訪談者:靠行的?

受訪者:靠行不叫受僱, 靠行的那輛車子是司機買的, 錢是他出的, 只是因為政府職業汽車的牌照, 計程車牌是有管制的, 所以他可能拿不到這個計程車牌, 所以他是去靠一個車行拿那個車牌, 可是車子是他的, 那他只是靠在那裡但是他跟他沒有僱用關係, 只是說讓他幫他服務而已。所以像計程車司機是比較典型的那種模稜兩可。有可能是早期, 早期有一種車行他真的是僱人的, 我買了三部計程車我僱人來幫我開, 這種的就叫做受僱, 所以現在都是自己買的車比較多, 他會偏向自營作業, 像這種他就是會比較模糊一點。

那你說像廚師, 廚師如果說他是自己開餐廳小吃店就是自營, 但如果說廚師是受僱兩個單位呢? 比較少拉, 但是說如果兩個麵店, 今天早上在這邊, 下午在這邊, 那我不是無一定雇主? 是阿, 所以要看的整個工作型態, 而沒有辦法用行業別

來判斷，所以說，你說這種行業有沒有受僱？有。那就像比較傳統的車行，早期我買了三部車我僱司機來開，現在比較少，這個就是阿，他就可能兩家以上就是受僱者，像現在的型態他就不會是，看工作狀態、型態、樣貌，不是用職業說你是這種職業就是或不是，是要看他實際的工作型態。有受僱關係所以現在還是限定在叫無一定還是可以透過職業工會加保，所以為什麼框在三個月換，其實重點就是在說，就像我剛剛講的，變動性非常大，轉換很頻繁的，就拿模板工來講，他可能受僱這個工地兩天，也有可能當天他就換了，所以可能今天在這邊做明天在那邊做後天在那邊做都有可能，還有那種裝潢工、水電工可能都是這種情況，還有就是受僱自然人的，像我去幫麵攤洗碗，洗碗工有可能這個店只要洗兩小時，會雇用這種兩小時的應該就是在他們的尖峰時間，他可能三個小時就離開去另外一家，所以像這樣的狀態我們都叫他為無一定雇主，他是受僱阿，可能同時兩個。像採茶的工人也有可能今天那個明天是那個後天是那個，他不是沒有雇主，只是他的雇主是一個公司、行號還是一個自然人。這個都是有雇主不是說沒有雇主，沒有雇主的就叫做自營作業。

訪談者：像您剛提到的這樣受僱樣態，那是否會存在於承攬的關係？

受訪者：他如果是承攬就不叫受僱。承攬就是自己做就是自營作業，所以他本來就可以加職業工會。我自己承攬東西來做，比說他是做手工的，塑膠花我拿回來做或是填充玩具拿回來做，我幫你包 100 件，我做完你給我 100 件的工錢，所以他沒有雇主，因為我只是在我家做只是把東西拿來給我，我做完了給你你給我工錢就這樣而已。現在比較流行的是在家裡做專案的，可能是在家裡設計程式的，他也覺得他沒有雇主，因為他是包承攬。那無一定雇主一定有個雇主才叫無一定雇主，因為職業工會包含兩個，如果不是無一定雇主大概就是自營那一塊。

訪談者：如果說家裡請人來裝潢，這個人就算是自行承攬或是自營，那如果他又帶了兩個可能是他的師傅好了，這樣他們之間的關係是？

受訪者：不一定是僱用，因為裝潢跟水電等是比較特殊，因為他的行業是這樣，他們都是獨立的，他可以自己出去自己做，可是他們可能通常有搭配的人，比如說我今天要裝潢，那我找了這個師傅來，可是他看一看我這一個人就可以做了，比如說油漆而已，那也有可能他覺得要花個兩天，或是面積比較大需要兩個人來幫手，他會去找他的朋友，不一定是他僱來的人，他會去找他的朋友來做，然後是說一天多少錢，然後他會給他錢，所以這應該是叫一個共同工作，他不太算是一個我僱他來，因為這個人他是一個自然人，他也沒有公司也沒有什麼，他只是說可能要兩個來幫忙兩天才做得完，他就去找朋友來了，像這種他只是找來，來幫忙他工作，他給他一個自己的費用，這就不叫他是僱用他，通常他們這種的工作型態會有這樣的，那他們大部分會一起工作的大概就是這幾個人，就是這些朋友，有的是同樣做油漆的，可是有的他不一定喔，有的他可能是一個油漆的會找一個水電的一個泥水的，三個人搭配誰找到工作就誰互通有無，有需要的就介紹一起做。

訪談者：所以這些人也不能稱之為無一定雇主的勞工？

受訪者:他是有點像說,你不能只就這一個時段的工作來看,要看他平常的,如果說我是一個泥水工,我是去做工程受僱,我也有可能自己去包來做,所以他的身分是一直在轉換的,一旦他去受僱每個工地有公司的這種的,他就不一定,可是如果他是今天自己去承攬一個家庭油漆或是什麼,這個身分又變成自營,不管是無一定或自營他都可以加職業工會,所以他沒有差別。對我們來講不會去區隔那麼清楚,那通常在職業工會加保我們要瞭解他是不是符合這個規定的時候,我們會瞭解不是他這一段,可能要去瞭解以往平常大概你的工作狀態是什麼。

訪談者:那這個瞭解方式是透過職業工會嗎?還是其他方式?

受訪者:不是,我們是說如果有需要瞭解之後,我們就會去訪問他本人,看他有沒有什麼資料可以佐證說他的工作狀態是這樣子。

訪談者:如果是幫人家洗頭的?

受訪者:那個叫受僱,譬如說家庭美髮,那家庭美髮也有可能是好幾家,那還有一種是你認為他是在裡面你認為他是有受僱,可是其實他不是,可能有可能老闆娘年紀大了,可能本來有五張椅子,可能把一張椅子租給那個人,他去那邊做,那美髮我服務你的客人他的錢就是直接交給他,他可能只是交一點店租一點水電費給這個老闆娘,所以他就不叫受僱,所以像這種的,我們都是要去實地了解才會知道他真正的工作狀態是什麼,因為他都存在,所以說如果假設他是四人以下,真的受僱兩家的小型的美髮店,我們也叫他是無一定雇主,但是像講只是租一張椅子還付租金給對方,那這種的就不叫受僱。

訪談者:無一定雇主的型態上感覺是很多不一樣的?

受訪者:因為各行各業都有,很多種,泥水工、水電工、清潔工還有家裡自己做手工,採茶的製茶的做農產品的,包羅萬象很多種。

訪談者:所以現在在職業工會投保的對象是較多樣態?

受訪者:因為他含括無一定跟自營。

訪談者:目前四人以下公司若沒有幫他投保的話,也是到職業工會去投保?

受訪者:這樣的話不行,但要看情形,因為雖然他是四人以下,我們講你要無一定雇主,所以你是要變動頻繁兩個雇主以上,如果說好我受僱一家公司,從兩年前就受僱這家是四人以下的公司,我一直做做做做做到現在已經都兩年了我還在做,那叫有一定雇主,那那個老闆其實他不幫他加勞保,他也要強制幫他加就保,所以說提勞退,這就不在我們的認定範圍,他就不能去加職業工會,他還是得要回歸由這個雇主去來幫他加保這些東西,他是不符合無一定雇主。像無一定雇主勞工是受僱四人以下但也不是長期,那他就是一直這樣換工作,可是這種人,他就是受僱四人以下,是長期他又不叫無一定,他叫有一定可是他又不是強制,那雇主不幫他加,在目前法令上是不違法的,這一批人你也不能叫他去職業工會加,雇主不幫他加也ok,那他要加什麼?沒有人幫他加所以其實不是在於無一定雇主而是在這一塊的人,要把這一塊補起來,他是受僱四人以下是長期有一定雇主的人,這一塊是要強制這個去幫他加保,目前是空窗的。

訪談者:但目前實務上會有公司請勞工自行到工會去加保?

受訪者:我們常常看到,我們會去輔導他轉,那我們會去罰這個公司說你沒幫人家加保,加就保提勞退這一塊,所以這現實是有拉,但是不是說他那邊不行就不行,他還是要符合無一定雇主的法律上的規範,所以他還是不可以去加。

訪談者:解釋令及新聞稿中強調呼籲,無一定雇主勞工在受僱期間若符合就業保險對象,雇主則須為其投保,但無一定雇主多為自然人承攬的情況下,勞工從事再承攬的工作,其無勞動基準法等法令規定之保障,即使是在受僱的情況下,由於承攬關係並非僱用關係,對於無一定雇主勞工而言,在制度上是否間接排除適用?如果說投保在職業工會的話不就沒有辦法適用就業保險?

受訪者:不是,自營作業不行,因為那是就保法的規定,那無一定雇主可以,如果同時有兩個雇主,其實是其中選一個雇主,那他如果說這一個禮拜都在這裡做,那這個雇主就應該幫他加就保,然後他下一個禮拜換另外一個雇主,另外一個雇主要幫他加就保,其實只是變動而已,他的身分是符合無一定雇主,一旦這七天他受僱這個雇主的時侯,這個雇主就應該要幫他加就保。

訪談者:但在實務上,因為都受僱於自然人雇主較多,變成說真正會幫勞工投保就保的是很少的?

受訪者:很少阿?因為沒有統計耶。這個是在老闆,我們來的通常是他有來報我們才知道,他沒來報我也不知道有沒有受僱。不可能去問所有的企業說,你來了他有沒有加,通常都是有來報的我們才會知道,所以我們對這塊不是很清楚。這個你要去問企業比較會知道,如果員工來了他會不會幫他加,因為他不幫他加他不會來告訴我們,不否認有這樣的情形,通常這一種的可能會比較偏向小行號,大公司大概不會,像美容院,我本來就是老闆娘在做,可能這陣子暑假比較忙,我請一個人來幫我做一個月,本來就只有他但他請了一個人來幫他做一個月,這個月他應該要幫他加就保對不對?第一個有可能老闆娘她不認識法令,第二個有可能會說這會增加成本,都有他的考量,不否認有這種存在。

比如說我是老闆娘但是我有核定課稅,那我本來就應該要幫人家加就保的,但是他通常沒有那種觀念,可是他對勞保就很強烈,他會覺得現在他僱用一人就要幫他加勞保,那乾脆我不要僱好了,因為僱了之後覺得很不敷成本,他就會跳起來,他會覺得他本身可以去加職業工會,可是我僱了一個人之後是不可以的,他就不能加職業工會因為他就是雇主了,其實有些人也不是不願意,他是嫌麻煩,他說我不會辦、不會做,有時候辦完了員工已經離職了,那我是不是又找不到員工,員工又不來,沒有員工,又變成我自己一個人我又要去把這個開戶整個取消掉,等到下一次我又僱了一個人,他可能又要再做一次,可能覺得很麻煩。有些長期僱的還好,可能暫時是個空窗找不到,也許兩三個月後就找到員工就加,可是有一些不是,他是季節性的,我可能今天夫妻經營一個小麵店,可是我等到寒暑假我人很多很多一定要請一個師傅來幫我,那可是他只做兩個月他可能又離開,可是我一年只僱他這幾個月,或者是下次又僱別人,可能就是在這兩個月我需要一個員工,可能過了好幾個月才再需要一個員工,他會覺得他這樣子很麻煩,這可能是他們考慮,第一個是成本的考慮,第二個是他僱的人在這兩個月他自己本身

也要辦出來，再開一個幫勞工加，加完了之後又兩個月後這個人又要退，退了之後他想想還是要回職業工會可能又要再辦一次，就是這個手續上，他本來就很小規模要處理這些事是很麻煩的手續，我錢又要增多，有些是覺得不會寫、不會辦、不知道怎麼做。

訪談者:所以說如果無一定雇主透過職業工會加保，但也可能無法享有這樣的就保障?

受訪者:應該是這樣講他可以，只是說雇主有沒有幫他做這件事情，不是說他不能享有，而是說他可以享有，法令上規定他可以享有，可是現在就是要看雇主他有沒有依法去做到這一塊，那其實如果沒有幫他加，我們查到的話我們是會罰雇主錢的。那就保他有排除條件，他是受僱在不用辦登記沒有核定課稅或是也沒有統一發票購票證的這種雇主或機構，他是不用幫他加就保，所以基本上在法令上就排除一些，那無一定雇主通常除非你說像他去受僱那種工程兩天三天那種比較大，通常都是受僱自然人，不然就是比較小的企業，像我講的說有一些美容店他可能會有統一發票，或者是說他有核定課稅，像這種的老闆娘又不認識法令或是法令認識不夠，或是怎樣，他可能不會幫他加。但是有一些大部分可能沒有登記，就家裡擺一張椅子像這種，在法令上規定他本來就不用加。所以這個就變成說，要怎麼講，就是說，可能要看那個雇主他有沒有這樣子的一個法令知識，然後他要去幫這些勞工加保，因為小型的行業可能比較困難。

制度上沒有把他排除掉，只是說目前大概沒有加的可能，制度上規範不能加的是指自營作業的人，因為就保裡面有失業，那你自己做你當然就沒有所謂的失不失業，看你要不要做而已，除了那一塊以外，其實他只要你有受僱，他還是得要加，那現在只要就是在，因為他們受僱的可能都是一些比較小型的，那有可能他們第一個我就講的，認識比較不是很清楚或他可能連就保是什麼他都没聽過，所以他可能自己都不知道，就不曉得要去幫這些勞工加，那其實我們是有宣導，只是說，你想像那歐巴桑，他可能就不太瞭解這些，就比較偶爾會去疏失。那像現在如果一般的行業企業行號，應該都是蠻清楚的。

訪談者:所以這些行號包含五人以上嗎?

受訪者:有可能。

訪談者:如果說無一定雇主勞工兩天的時間是受僱在五人以上的行號，那他一樣投保在職業工會?還是說要轉出由公司加保?

受訪者:原則是公司你不管他(勞工)加哪裡，我只要是五人的你只要他(勞工)來，他就應該要幫他(勞工)加保，對不對就算他(勞工)來兩天?他也應該要幫他加勞就保，這是要分開來談，雇主不能說你有加什麼所以就不幫他加保，依法上他是要幫他加，那可是這個員工，員工本來是無一定雇主的身分，那我這兩天可能在這家，可是那他加進來的時候，其實我們會去通知工會說，這個人他目前有加這個公司喔，他會去問他說那你是不是已經不是無一定雇主，你其實是長期要在這邊工作，那他如果說不是，他其實只有兩天，我們不排除他有重覆加保的狀況，為什麼?因為我可能在這邊是做兩天，可是我們是三個月內阿，他確實也是符合無

一定雇主，所以他可以重覆加保，我們沒有排除，我們沒有說你加了這個這邊就不行，沒有，但是要看他的身分，他的身分符合這個也符合這個，那他幫他加這邊也是可以繼續加，這是同時在進行才會有這種狀態。像一般上班族，一定是要轉出，因為你去受僱了，那如果是說像那種水泥工，所以說要看工作型態，像水泥工那種，他一定是這邊加，可是那邊可能是五人他幫他加兩天，所以他只是做兩天他還是無一定，他可能就會有重加的狀態出現，兩邊都會加保。

訪談者:無一定雇主勞工在受僱期間，雇主為其投保就業保險，但由於無一定雇主勞工及登錄型派遣的勞工的工作型態是短期、臨時性的工作，在這樣斷斷續續的投保之下，其年資的累積會遇到什麼樣的問題?

受訪者:不會，現在年資都可以合併計算，全程都計算，一天也算，所以現在沒有那個問題，那如果沒有幫他加他就會無法累積。

看工作型態如果來講像是變動很頻繁的，那大部分受僱四人以下的，像這一種的他大概都加在職業工會，所以他就不會有累積少的問題，因為他在職業工會是加長期的，他就不會有少累積的問題，那除非是說受僱五人以上，他本來就不能在職業工會加保，他本身就不是無一定雇主。

訪談者:這是在勞保的年資，如果是就保年資?

受訪者:就保就有可能，因為就保可能這個沒幫他加他就可能會減少，因為就保就像我講的跟一般員工是一樣的，如果他老闆沒加，一樣是會減少。

訪談者:如果是在職業工會加保者，他的就業保險是容易被忽略的?

受訪者:對，這個就像我所說的，一般來講，一般比較有制度的還是會幫他加，就像我講的可能他是不清楚的，不瞭解法令或有的是故意的，那比較小型的行業或家庭(族)經營，就比較會忽略這一塊，可是一旦他要去領失業給付或什麼的，我們就會去罰那個公司，加強法令告知他們是一個人就要保，跟勞保是不一樣的，你一個人都要加。

訪談者:假承攬真僱用以及假承攬真派遣等問題的出現，這種實際上有僱用關係，但事實上卻為了規避雇主責任，應為勞工投保而未投保的狀況，法規範有哪些不足的地方?

受訪者:法規都定得很清楚，是他明知故犯，應該不是法規的問題，法規都定得很周延，這就是有心人是要去做。你說真派遣是沒有錯法律沒有說他不能簽個人勞務承攬，應該這麼講，要看派遣公司他基於什麼樣的角色，如果說他只是一個媒介，我這邊就像 104 一樣，這個老闆只是需要這個人我只是媒介你過去，他就跟 104 沒關係，他就是媒介，真正僱用他的是這個公司，那還是公司加，那有一些派遣是說，你要兩個派遣人員他也一樣是媒介，我找了兩個人說他要兩個人你要不要去，他(勞工)說好，是說派遣公司去的嗎?也不一定阿，有可能最後僱用是他，他也只是媒介，只是說，他的公司名字叫派遣公司，那有一種是真的派遣公司，派遣公司先去承攬了工作，他才來找人，我公司是外包我根本不要你幫我媒介，我就是直接包給你派遣公司，那你派遣公司是來承攬，承攬公司的工作，承攬以後才去找人來做，那這兩個人就是受僱派遣公司，是有一點點不太一樣。

要看派遣公司的角色，如果他的角色只是媒介工作而已，那當然還是老闆(公司)要去加，那如果說派遣公司是像人家去外包，收發室外包，派遣公司包了人家的收發，他跟人家簽契約說好你的收發工作通通都是我做，那派遣公司當然要去找人來做這樣的事情，所以他找人來做這些事情的時候，派遣公司跟這個勞工就有受僱關係，所以也是要看他們簽的契約。因為現在沒有派遣法沒有辦法規範說他不可以簽，可是你可以簽個人的勞務契約，因為沒有派遣法說你不能簽個人的勞務契約，除非你有派遣法來把這一塊排除，說如果你是派遣公司你就不能簽這種契約，要簽僱傭契約，派遣公司才沒有辦法規避這塊，如果他簽個人也不能說他不對。變成要用事實上去認定，假設勞工要告雇主的時候，就是用工作事實上去判定，基本上如果單用跟他簽的契約的話，可是事實上就像你講他真的是派遣真的是僱用，但他簽的是承攬那就要提出一些事證，由法令再去判定說他的實質應該是什麼，就沒有辦法用單那一張契約來看。

訪談者:是否有事後的做法?

受訪者:他是故意規避故意犯法的，那勞工要爭取他的權益，我們發現的時候一定會去罰那個雇主，會請雇主要趕快把人家加保。他可能一個月前就受僱，他發現老闆沒幫他加，他來告訴我們，我們處罰這個雇主是罰錢就請這個雇主趕快幫這個勞工加，礙於法令，法令是什麼時候申報什麼時候生效，他就是要盡快幫人家申報，才不會後面的年資又受影響，前面罰雇主，雇主要負責，盡快加保，所以不是法令上的問題，是他看了法令而去規避，就沒辦法說是法令不對。

訪談者:在就業保險法中，對於定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並得請領失業給付的看法為何?對於這些非典型甚至是適用就業保險的無一定雇主勞工而言，要達到此標準是否有困難之處?

受訪者:這可能要問失業給付科會比較清楚。

訪談者:現行法令的制定與修正方向，通常都是以有「固定僱用關係」為立法(修法)依據，隨著新樣態的勞動關係紛紛興起，現行法令不足以規範，行政解釋命令的補充說明效果有限，如何改善目前的狀況?

受訪者:這可能要問勞委會的勞資關係勞動關係立法的問題，他們可能比較瞭解。

非典型是更符合無一定雇主，因為他的雇主一直在變動，只是說他受僱的單位，在勞保法令上面，他是叫做五人以上的，他是該由雇主加而不是在職業工會加。

受訪者:C3

訪談日期:2012/05/23

訪談者:解釋令及新聞稿中強調呼籲，無一定雇主勞工在受僱期間若符合就業保險對象，雇主則須為其投保，但無一定雇主多為自然人承攬的情況下，勞工從事再承攬的工作，其無勞動基準法等法令規定之保障，即使是在受僱的情況下，由於承攬關係並非僱用關係，對於無一定雇主勞工而言，在制度上是否間接排除適用？

受訪者:以就保法來說算是一個強制性比較高的保險，只要有僱用的事實的話，雇主就要幫勞工投保就業保險，即使是僱用一天也要加保，從就保法的法條來看，有受僱事實就要以雇主或所屬投保單位投保，所以沒有五人以上的限制，即使五人以下也要投保，雇主跟勞工的關係就是雙方合約，等於是一個勞動契約，那勞動契約不一定要有書面契約，諾成契約口頭承諾也是可以，你來幫我做什麼事情我給你多少錢，講清楚契約就成立，那這個就已經有僱用關係了。所以在就保裡面也有一個但書規定，有一個情況是不必參加的，不可以參加的，在就保第五條第二項，法律文字上也沒有無一定雇主這樣的名詞出現，他是依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證明或機構，是這樣寫，最好的例子是夜市的攤販，他為什麼要這樣定，因為這種情形的勞雇關係並不明確，而且他在職離職的情形也很難舉證，所以變成很難適用後面的這些給付，所以這種人不能參加，在就保裡面也沒有無一定雇主這樣的名詞，不見得這就等於無一定雇主，不見得無一定雇主的雇主都是這種的。但因為勞保跟就保式不同的保險，但都會搞混是因為兩個保險人都是勞保局，繳錢的時候一起繳，勞保保費跟就保保費一起繳，所以民眾都會搞混，而且民眾感受不深。

訪談者:無一定雇主勞工在受僱期間，雇主為其投保就業保險，但由於無一定雇主勞工及登錄型派遣的勞工的工作型態是短期、臨時性的工作，在這樣斷斷續續的投保之下，其年資的累積會遇到什麼樣的問題？

受訪者:你說他的型態是短期、臨時性的工作，他年資的累積會斷斷續續是沒有錯，事實上年資的累積勞保局那邊會算的很清楚，是不會有問題的，他可能短期臨時幾天幾天，可是他如果三年內累積有滿一年的話還是可以，所以這個不會有問題。

訪談者:假承攬真僱用以及假承攬真派遣等問題的出現，這種實際上有僱用關係，但事實上卻為了規避雇主責任，應為勞工投保而未投保的狀況，法規範有哪些不足的地方？

受訪者:就保裡面也有規定若應投保未投保的話，雇主是有罰則的。

訪談者:在就業保險法中，對於定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並得請領失業給付的看法為何？對於這些非典型甚至是適用就業保險的無一定雇主勞工而言，要達到此標準是否有困難之處？

受訪者:事實上就業保險的給付要以非自願離職為前提,就是說要非自願離職才能夠領失業給付,也就是說被保險人投保就業保險之後,他碰到這個離職的情況是他不能掌握的,就是說他是被迫的,不是自己要離職的,所以這樣子的話那可以有失業給付,那定期契約的話是滿六個月,定期契約是當初我跟雇主成立定期契約的時候,勞雇雙方就已經講好了,這個定期契約什麼時候開始什麼時候結束,所以結束的時間點是我知道我同意的,我才會來跟這個雇主定這個契約,所以定期契約屆滿離職不能說是非自願離職,但是當初就保法在定的時候就思考到了,可是也許會有很多定期契約,那可不可以開放,即使是一個定期契約當初我在跟雇主定這個契約的時候就已經知道我什麼時候會離職,我什麼時候會沒有工作,但是如果這個契約超過六個月的話,那契約結束之後我再去找工作,可是還是找不到,那可以視為非自願離職可以領失業給付,所以才有這一條,這一條本身就是一個比較從寬的規定。

再來就是說六個月是不是會太為難,我是在想一個問題,我們的一個勞工,他在就業市場上,如果他是你所提到的無一定雇主勞工,那他的生活、他的收入保障夠不夠,我是沒有看到統計說無一定雇主勞工多少人,每個月的收入多少錢,我是蠻好奇的就是說,一個人如果不要說一輩子,他的大半輩子都是在無一定雇主勞工的話,他的生活怎麼維持,無一定雇主是不是應該只是偶爾,他有可能長時間的一個職場生涯都是無一定雇主,這樣的話他的生活足以維持?這很值得思考,所以,我總感覺真的有這種人存在的話我很難想像,是不是他的家庭才力足夠支應,或是說他的家人有其他的收入可以讓他一直是無一定雇主,或者他是無一定雇主但他隨時都有工作,不要說隨時,可能他一個月裡面 20 天都有工作,只是他雇主都不同而已,不然他的收入怎麼維持生活,也許他還要養家,如果能夠就這個人的工作時符合無一定雇主,而且他這個工作是足以維持生計的話,那回過頭來講,如果雇主有依規矩幫他加保,即使是定期契約也好或者不是定期契約也好,這些累積年資都不成問題,我的看法是這樣子。即時承認是僱用也不見得幫他保,雇主也要負擔保費的部分雇主常常都要省這筆錢,不要講無一定雇主、承包或是定期契約,一般正式僱用的雇主也不見得會幫勞工投保保險,勞保或就保。通常會覺得你在工會投保了這邊就不用在參加了,不論雇主或勞工都會覺得保費能省則省,既然有繳那就算了,既然工會可以保就保工會了。