國立政治大學勞工研究所
碩士學位論文

我國非正式部門就業者的勞動條件與權益之探討

A Study on Labor Conditions and Rights of Informal Sector Workers in Taiwan

國立政治大學
National Chengchi University

指導教授：成之約 博士

研究生：丁于真

中華民國一〇三年一月

謝辭

終於，終於完成了學生時代的最後一份大報告，這一刻的心情自然是非常雀躍，但同時也有些百感交集。能夠完成這份論文，真的要感謝許多人的幫忙；首先要謝謝我的指導教授成之約老師。在訂定論文題目或論文寫作的過程中，老師總是能快速且切中要領的提出指導，讓我更明白自己的盲點，並在我最無助的時候給予方向與建議，如果沒有老師的協助，這本論文無法順利產出。同時也要感謝口試委員張家春老師與李庚霈老師；兩位老師在口試時提出許多有用的寶貴建議，讓這份研究能夠更加完善，使學生受益良多。

謝謝 99 級的同學們，這幾年與大家相處十分愉快，特別是與我一同窩在研究室的勝智、柏宏、柏舜、欣胤、琮鈞、佳憶、雅珊、宣如、永山；你們讓枯燥乏味的閉關生活增添許多樂趣，謝謝你們，即使離開學校也無法忘記那段在研究室同甘共苦的日子。另外還要感謝夥伴怡昕、助教瑤佩學姐、曾經幫助我的學長姐、學弟妹、受訪者，因為你們的加油打氣與幫忙，才催生了這本論文。

一路走來，研究所是我學生生涯中最充實的時光，謝謝當初不斷督促我念書的人，以及鼓勵我的朋友、打工同事，是你們把我送進政大的校園，讓我有機會認識新的朋友及瀏覽不同的人生風景，同時也開闊了視野。然而撰寫論文的路途既孤獨又漫長，還是要謝謝身邊好友的關心與支持，每每都能體諒我的心情與狀況，願意聽我發牢騷並給予安慰。尤其是我的家人，爸爸、媽媽、妹妹、弟弟，他們從不給我壓力，無止境包容我的任性和不長進，成為我堅強的後盾。

關於這段日子的陪伴與關心，一聲加油、一則訊息都成為我前進的動力，想再次謝謝曾經幫助我的每一個你，那些雪中送炭的小事都牢記在心。終於畢業了，感到有些不捨與惆悵，期許自己在人生的下一階段也能過的多采多姿，不辜負這麼多人對我的幫助與厚愛。

丁于真 謹誌于台北　2014 年 1 月

國立政治大學 National Chengchi University

摘要

近年來，就業者樣態趨向多元化，除了傳統受僱於私人企業及公部門的就業者，還有一群人選擇投入自營作業，成為自營作業者或無酬家屬工作者；他們是屬於「非正式部門」就業的類型。非正式部門是與傳統正式部門相對應的概念，在我國就業人口中佔有一定的比例；這些勞動者的工作特性與一般受僱者不同，他們的工作時間具有不確定性，難以區分工作報酬結構，更要承擔所有工作風險。因此與受僱者相比，其勞動條件與勞動權益有較為不足之可能。故本研究著重於我國非正式部門就業者勞動條件與勞動權益探討，藉由相關文獻回顧與整理，瞭解非正式部門的形成背景、定義、概念、所遭遇的問題；再透過我國現有法規與深度訪談，瞭解實務上勞動條件與權益之情況。勞動條件包括工作時間概況、賺取收入報酬之手段、工作安全衛生與職業災害補償等議題。勞動權益則從非正式部門就業者參與工會組織、相關就業保障及老年保障等面向著手。

經由文獻探討與訪談結果歸納，研究發現非正式部門就業者營業收入不穩定，易產生工作時間過長現象；整體缺乏職業災害預防觀念，且加入職業工會意願較低。勞動權益部分，就業不穩定的非正式部門就業者缺乏發聲管道，就業安全保障不足。故針對研究結論提出以下政策建議：

一、加強營業登記，建立良好就業環境。

二、鼓勵非正式部門就業者加入職業工會投保勞工保險，並輔導職業工會提供就業安全、工作安全衛生等課程訓練。

三、將非正式部門就業者納入就業保險及擴大其他勞動政策適用範圍。

四、針對特定族群制訂政策，以滿足各年齡層就業者需求。

關鍵詞：非正式部門、自營作業者、無酬家屬工作者、勞動條件、勞動權益

目錄

第一章 緒論 1
第一節 研究動機與目的 1
第二節 研究方法 3
第三節 研究範圍與限制 4
第四節 研究流程與章節安排 5
第二章 非正式部門發展及其問題 8
第一節 非正式部門形成背景 8
第二節 非正式部門及其就業的定義與概念 12
第三節 非正式部門就業者所遇的問題 24
第四節 小結 31
第三章 非正式部門就業者之勞動條件與權益問題 33
第一節 我國非正式部門就業者概況 33
第二節 我國非正式部門工作特性 43
第三節 我國非正式部門就業者勞動條件與權益 49
第四節 其他國家非正式部門發展與非正式部門就業者相關法律規範 61
第五節 小結 77
第四章 訪談發現與結果 79
第一節 訪談設計與對象 79
第二節 訪談發現 84
第三節 訪談分析 110
第四節 小結 123
第五章 結論與建議 125
第一節 結論 125
第二節 建議 130
參考文獻 133
附錄一 訪談問項 137
附錄二 訪談記錄 139

國立政治大學 National Chengchi University

圖目次

圖 1-1　研究流程 6
圖 3-1　勞動統計中就業者之人口分類 33
圖 3-2　我國職災補償制度概況與內容 57
圖 3-3　國民年金各類加保者 65

國立政治大學
National Chengchi University

表目次

表 2-1　非正式部門與正式部門主要特徵 10
表 2-2　與非正式部門相關的論點 16
表 2-3　Feige Edgar 分類地下經濟種類 18
表 2-4　Castells & Portes 區分正式經濟、非正式經濟與非法經濟 19
表 2-5　Thomas 認為的非正式經濟活動結構 21
表 3-1　臺灣地區歷年就業者之從業身分 35
表 3-2　2011 年自營作業者與無酬家屬工作者之分類行業 35
表 3-3　2011 年我國就業者之從業身分按教育程度與年齡分 37
表 3-4　攤販經營概況按地區別分 38
表 3-5　攤販攤位數按主要營業類別分 38
表 3-6　攤販攤位數按開業年數分 40
表 3-7　攤販從業員工人數 40
表 3-8　自營作業者就業行為與失業現象關聯性 43
表 3-9　2011 年我國就業者主要工作之從業身分與每週工作時數 47
表 3-10 韓國國民年金保險被保險人類別 68
表 3-11 中央公積金提撥率：私部門及未受退休保障之公部門員工 74
表 3-12 自營作業者 2013 年保健儲蓄比率 75
表 4-1　受訪者組合 80
表 4-2　受訪者基本資料 83
表 4-3　受訪者進入非正式部門動機與工作地點 87
表 4-4　受訪者工作時間、休息、休假情形 92
表 4-5　受訪者營業收入情形 95
表 4-6　受訪者職業災害項目與健康檢查情況 98
表 4-7　受訪者加入工會與社會保險情況 101
表 4-8　受訪者之職業訓練與加入就業保險意願整理 108
表 4-9　受訪者擁有社會保險狀態與自願提繳退休金意願 110
表 4-10 中高齡男性勞動條件與權益調查整理 112
表 4-11 中高齡女性勞動條件與權益調查整理 114
表 4-12 青壯年男性勞動條件與權益調查整理 117
表 4-13 青壯年女性勞動條件與權益調查整理 120

第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

一、研究動機

勞工問題從十八世紀工業革命以來一直是許多人關注的重點，隨著兩百多年的社會變遷及產業發展，勞工問題從單純轉變為複雜，其性質與內涵也與過去不同；二十一世紀的今天，全球經濟變動快速，產業結構不同以往，影響勞工問題的因素持續增加。因此使勞工工作型態與勞動市場結構受到衝擊。以我國為例，近年來勞動市場中的就業者樣態趨向多元化，除了傳統受僱於私人企業及公部門的就業者，還有許多非典型的就業者遍佈於勞動市場中。除此之外，還有一群人選擇成為自營作業者、無酬家屬工作者、或是小型生產規模的工作者，他們屬於「非正式部門」就業中的類型；「非正式部門」一詞來自於國際勞工組織，它是與傳統正式部門相對應的一個概念。

國際勞工組織早期調查非洲肯亞就業情形報告，1972 年首次發現此一就業狀態。藉由觀察當地小攤販、街頭攤商、擦皮鞋工人等不完全就業的族群，觀察到這群人雖以自身勞動力換取報酬，但非屬一般傳統認知的正式部門，他們沒有穩定的工作條件，通常也無法獲得較好的薪資，是政府容易忽略的族群之一。即使到了二十一世紀的現在，非正式部門仍存在於各個國家之間，甚至包括已開發國家，且這樣的就業情形並沒有隨著經濟成長而自發性的消失。近年來，國際勞工組織積極推動「尊嚴勞動」(Decent Work)的概念，希望將工作建立在個人尊嚴、家庭穩定、社區和平、民主、經濟成長之上，並在自由、平等、安全與尊嚴的條件下，有足夠酬勞、權益受到保護並有社會安全保障的具有生產收益的工作。然而，不論男女、任何階級的勞動者，保有尊嚴的勞動是最基本的需求，即便是非正式部門就業者，也應獲得該有之勞動條件與權益。

在我國，非正式部門勞動者之工作條件與勞動權益並未被學界大規模討論，主要是因為這些勞動者的工作特性與一般正常勞雇關係不同，他們的工作時間除了具有不確定性外，也很難區分工作報酬結構，更要承擔對於資本、創業技能的風險，以及自身勞動力投入的成本支出。日常生活中常見的攤販、零售商人、水電工人、家庭代工、路邊洗車工人等皆為此類，他們沒有雇主，不屬於勞基法中勞工之定義，亦不受勞基法保障。加上我國於 2012 年與中國大陸簽訂「海峽兩岸服務貿易協議」，特定承諾雙方相互開放服務業市場；雖有助於增加自由貿易程度，但對我國若干產業仍有衝擊之可能。從事服務業的非正式部門就業者僅靠小資本單打獨鬥，實有就業安全之風險。

事實上，非正式部門勞動者在我國就業人口中佔有一定的比例，與經濟發展密切相關，雖然攤販及小商家的買賣在我國已成為一種浮在檯面上的地下經濟行為，但非正式部門提供許多就業及自我僱用機會，有調節失業人口的功能。因此這樣的背景之下，非正式部門的工作條件及勞動權益是值得深思的，且該部門的存在，亦扮演著類似社會安全制度角色，已成為都市、就業政策研究不可或缺一環。因此本文探討非正式部門就業者之工作條件及勞動權益，以期瞭解非正式部門就業者所遭遇的問題及提出建議。

國立政治大學 National Chengchi University

二、研究目的

根據上述研究動機，本研究希望透過研究與調查達到的主要目的如下：

（一）藉由相關文獻回顧與整理，瞭解非正式部門的形成背景、非正式部門及其就業者的定義與概念、非正式部門就業者所遭遇的問題。

（二）針對非正式部門就業者勞動條件部分，由四個面向探討，包括其工作時間概況、賺取收入報酬之手段、探究工作安全衛生與職業災害補償等議題。藉此瞭解非正式部門就業者勞動條件實況。

（三）針對非正式部門就業者勞動權益部分，主要從非正式部門就業者參與工會組織及相關就業保障及老年保障等面向進行探討。

（四）透過深度訪談，瞭解實務上勞動條件與權益之情況。

（五）經由文獻探討與實證分析歸納出研究結果，研擬出保障非正式部門就業者勞動條件與權益之可行性做法，供學術、政府單位與實務工作者規劃參考之用。

第二節 研究方法

一、文獻分析法

本研究採用文獻分析法蒐集關於非正式部門之相關文獻，包含自營作業者、無酬家屬工作者、勞工保險、勞動條件、職業災害等層面之中西相關學術論著，以及我國與其他國家統計資料、期刊論文、研究報告、政府出版品、相關網站等資訊進行歸納整理。

二、深度訪談法

除了以文獻做為分析資料來源外，為彌補國內文獻對我國非正式部門勞動條件與權益議題之不足，透過非結構性訪談之深度訪談的方式，瞭解非正式部門就業者勞動條件與權益之現況，並透過訪談瞭解非正式部門就業者對社會保障之需求及參加意願。本研究屬於質性研究，訪談方式採取面訪，並設計訪談大綱指導訪談進行，訪談過程中並非完全依題號進行，視受訪者回答該問題深淺情況增減問題或將題目轉換方式發問，使受訪者瞭解問題而清楚回應。

國立政治大學 National Chengchi University

第三節 研究範圍與限制

一、研究範圍

（一）以自營作業者及無酬家屬工作者為主要研究對象

本研究關注之族群為非正式部門就業者，指的是那些沒有被計入國家帳目、不受勞動契約、勞動力審查、紀錄和納稅等正式法規約束的同質行業就業者，由於其性質相當多元，為將範圍縮小，即以勞動統計中就業者之「自營作業者」與「無酬家屬工作者」為主要研究對象。關於自營作業者，本研究及受訪對象係採勞工保險條例施行細則第十一條第二款對於自營作業者之定義：為獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。而無酬家屬工作者則根據行政院主計總處人力資源統調查統計編製方法概述與名詞定義：指幫同戶長或其他家屬從事營利工作而不支領薪資之就業者。

（二）以勞動條件與勞動權益為研究核心

勞動基準法中明定要求受僱勞工之勞動條件最低標準，以此方式要求雇主遵守以保障受僱勞工之勞動權益。但因非正式部門就業者沒有雇主，在適用上有明顯困難，再者，非正式部門在我國相關研究較少，欲研究非正式部門就業者之勞動條件及勞動權益保障問題仍需參考勞動基準法的勞動條件類型。而本研究藉勞動基準法之勞動條件項目試著描述非正式部門就業者之勞動現況及遭遇困境，將勞動條件定義為非正式部門就業者之工作時間、休息休假、收入報酬及工作環境和職業災害保障等面向，描繪出該族群之勞動條件面貌。再以一般受僱者常面臨之相關勞動權益為基礎，瞭解非正式部門就業者在勞動權益上所遭遇之問題。

二、研究限制

以下將研究者在蒐集相關理論、文獻資料及實證訪談過程中所遭遇之問題與限制做一說明。

（一）我國目前研究非正式部門之相關文獻較少，部分探討非正式部門之學術論文多以都市政策研究及經濟面向角度切入，鮮少將非正式部門就業者勞動條件與權益納入討論之中。因此學術論文方面資料較為匱乏，沒有現成資料可供參考。

（二）由於各國對於非正式部門所涵蓋的範圍及定義不盡相同，且我國目前對於非正式部門無明確定義，因此在文獻探討與理論佐證上可能會受到較多限制。且非正式部門就業種類多元，無法完全分類。因此本研究以我國勞動統計資料中就業者人口分類的自營作業者及無酬家屬工作者之統計數據做為粗略的分析依據，幫助瞭解非正式部門的就業概況。

（三）受限於研究時間、人力與執行障礙等因素，在實證研究上，樣本僅限於臺北市、新北市之大臺北地區自行設立攤販、店面的自營作業者，且並未包括所有行職業類別，無法對全臺灣之自營作業者進行全面性的研究比較。本研究尋求受訪者之方式主要透過研究者個人網際網絡，再以滾雪球抽樣的方式請受訪者推薦其他自營作業者協助訪談，在客觀抽樣標準上較不客觀。

（四）受訪對象基於商業機密的考量，或是部分涉及成本利潤、營業所得等較為敏感與隱私的問題，可能會加以保留；因此可能會些微影響到研究結果，使本研究之資料無法非常完整呈現。

國立政治大學 National Chengchi University

第四節 研究流程與章節安排

一、研究流程

根據本研究目的，界定研究範圍與方法，蒐集非正式部門發展與概念相關文獻，進一步檢視我國現行非正式部門就業者就業概況，瞭解非正式部門就業者在勞動條件與勞動權益中所存在的問題，並以文獻資料及就業概況做為訪談大綱基礎，親自訪談研究對象，將訪談內容逐字整理後作為個案分析資料，透過深度訪談與其他國家文獻比較研究的方式得出結論與建議。研究流程如圖 1-1 所示。

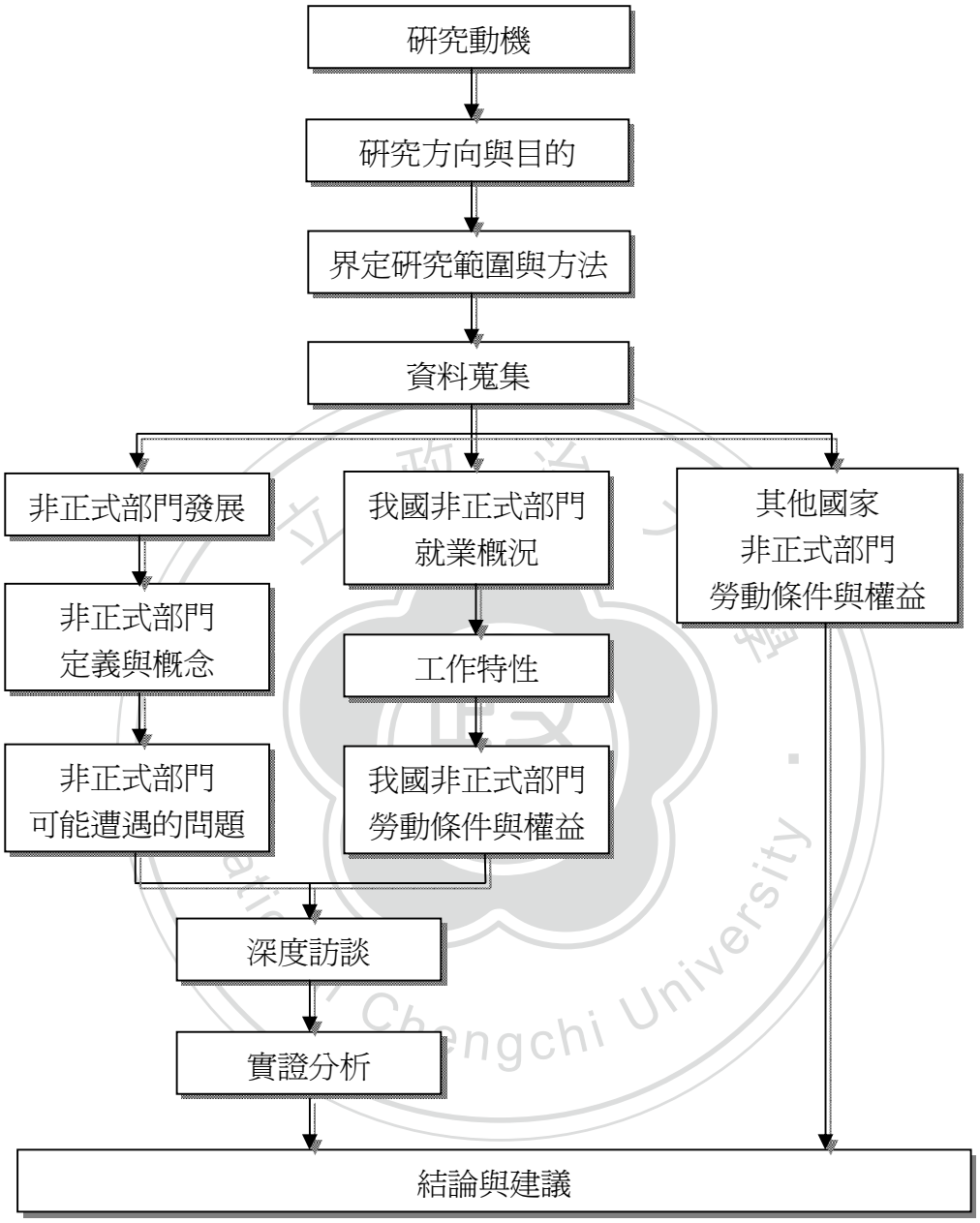

圖 1-1　研究流程

資料來源：作者自行整理

二、章節安排

本研究共分成五章，分述如下：

第一章緒論，說明研究動機與目的、決定研究方法、確立研究範圍與限制、研究流程與章節安排。

第二章為非正式部門的發展及其問題，首先敘述非正式部門形成背景，再釐清非正式部門及其就業的定義與概念，探討非正式部門究業者可能遭遇的問題。

第三章為非正式部門就業者之勞動條件與權益問題，先介紹我國非正式部門就業概況及非正式部門工作特性後，闡述我國非正式部門就業者勞動條件與我國非正式部門就業者工作權益的現況，再提出其他國家的相關制度，以做為借鏡。

第四章為訪談發現與結果，以深度訪談方式進行實證研究，整理受訪者勞動條件與權益之實際情況，檢視其勞動權益是否受到保障。

第五章結論與建議，將研究發現歸納整理成結論，並提出建議做為參考。

國立政治大學
National Chengchi University

第二章 非正式部門發展及其問題

第一節 非正式部門形成背景

1973 年國際勞工組織(ILO)對非洲肯亞就業了解的報告中，首度提出「非正式[1]部門」(Informal Sector)一詞，他們主要觀察的對象是那些小商販、街頭攤商、擦皮鞋的工人和其他在大城鎮街道上不完全就業的族群，他們透過簡單的技術、以小資金形式生產商品。非正式部門是與傳統正式部門相對應的概念，一般的正式部門具有長期的勞動關係、穩定的工作崗位和固定雇主的特徵，而非正式部門則不具備；報告中描述非正式部門的特點為：容易進入、依賴當地資源、以家庭或個人為單位、生產規模小、勞動力密集和適宜的技術、從正規學校以外獲得技能及擁有不受管制的競爭市場。雖然這是非正式部門首度被國際勞工組織提出討論；但非正式部門就業的生成可追朔到更久之前的 1950-1960 年代，歷史的演進如下：

一、世界就業方案

第二次世界大戰過後，許多國家的都市人口在 10 到 15 年間增加了一倍，因此鄉村至都市的大量移民成為明顯的現象，一般而言，由於工業化的速度跟不上都市化所帶來的人口壓力，產生許多都市遊民、貧窮、失業等問題，成為第二次世界大戰後這些國家都市發展共同的課題。事實上第三世界在幾十年後經歷了大幅度的都市化過程，但歐洲和日本的驚人重建速度無法複製到貧窮的第三世界，通常第三世界國家所採取加速工業化的政策多以資本密集式之開發，以賺取大量外匯、加速經濟成長，因此這些大規模的貧窮、失業及貧民窟的蔓延在當時被視為國家發展過程中的過渡階段，國民所得提高後自然會消失。故在這種假設前提下所訂定的政策，都市移民被認為終將由邊際性地位[2]整合到整體社會經濟結構

[1] Informal Sector 通常翻譯成非正式部門或非正規部門，本文統一使用非正式部門稱呼。
[2] 這種邊際性概念最早指拉丁美洲都市就業狀況，但由於使用時多半具有負面意義，此觀念今天已遭到許多批評。

當中，由邊陲性就業者或是所謂過度膨脹的服務業部門轉移成為工業部門的工資賺取者[3]。

由於第二次世界大戰後傳統著重國民所得增加的發展政策並沒有給開發中國家帶來預期的效果，因此 1965 年後 ILO 則以充分就業策略取代過去的政策。自國際勞工組織於 1969 年推動世界就業方案運動(World Employment Program Mission)後，試圖將此一政策引進許多開發中國家之發展政策中。在當時，這樣的任務可說非常創新，代表著對未來發展的努力，也是創造就業的新焦點，由各個機構的專家共同討論方案，包括學者、官員、雇主團體及其他國際組織的專家等人員，試圖在技術與文化、制度上取得平衡。可是這設計上本身也有些缺陷，雖然 ILO 正式發起這樣的任務及組織，但也只是站在建議的立場，這樣的報告沒有強而有力的效力，未必被各國接受，還是以各國自治為主；若需要各國配合這樣的政策，意味著 ILO 需要提供長期資金的支持，在財政上是一大負擔外，也不確定這樣的成本投入是否能完成其任務，而事後也證明經濟上的考量的確無法滿足其任務的目標。儘管如此，這樣的方案使國際組織對於就業的重視，非正式部門的概念成為研究開發中國家就業政策方面重要的一環，研究層面也逐漸擴展，開始有學者分析都市與農村間移動的關係，也引發許多正反不同論點的辯論。

國立政治大學 National Chengchi University

二、非正式部門名詞的誕生

1972 年，非洲的第一個充分就業任務地區位於肯亞，這份肯亞的就業報告對非正式部門的概念有開創性的作用。即使在今天，對於非正式部門仍然難以找到更好的定義或描述。但在肯亞的就業報告中可以比較完整的了解非正式部門的發展情況。肯亞就業報告(ILO Kenya Mission)指出，非正式部門活動之對象主要放在小商販，街頭小販，擦皮鞋的男孩和其他在城鎮街道上就業不足的群體，而

[3] 陳小紅(1984)，開發中國家都市「非正式部門」之研究，國立政治大學學報第五十期，頁 87-88。

這些就業者通常只能勉強生產且經濟效率不高、規模不大，另一種就業者則是通過簡單的技術與正式部門連結，如木工、水泥工、裁縫師、廚師等，但他們仍屬於非正式部門勞動者。主要的問題不是失業，而是存在一批「有工作的窮人」，而這些非正式部門的生產者往往無法獲得較好的薪資，報告原先推測這樣的問題在於這類型的就業者大多屬於失業者或無法找到正式部門崗位的人，因此屈就於較低的薪資，使非正式部門的平均薪資停滯甚至下降。但若是以開放的心態看待肯亞的非正式部門，這將是解決肯亞就業問題的契機；相當多的證據證明，在城市中的非正式部門經由技術變革，其收入甚至高於正式部門就業者的收入水平。非正式部門雖然存在就業障礙和外部支持，但卻有不斷增長情況，這表明非正式部門比正式部門提供較多的就業機會，而正式部門的就業數據也逐漸改變。正式與非正式部門的界線越來越模糊，因此報告中認為非正式部門的活動不應以城鎮外圍或是特定職業的經濟活動做為區別，而是以其特點作為區別，其特點包括七點：容易進入、依賴當地資源、以家庭或個人為單位、生產規模小、勞動力密集和適用的技術、從正規學校以外獲得技能、擁有不受管制的競爭市場[4]。

表 2-1　非正式部門與正式部門主要特徵

非正式部門	正式部門
容易進入	難以進入
依賴當地資源	通常依靠國外資源
以家庭或個人為單位	合作形式
生產規模小	經營規模較大
勞動力密集和適用的技術	資本密集和技術的引進
從正規學校以外獲得技能	正規方式獲得的技能
擁有不受管制的競爭市場	受保護的市場(關稅、貿易許可)

資料來源：參考 McGee T. G.,(1977),"The presisitence of the proto-proletariat: occupational structures and planning of the future of Third World Cities" ,p196-212.

[4] ILO(1972), "Employment, incomes and equity: a strategy for increasing productive employment in Kenya",p5-6.

縱使這份報告發表至此時已過了四十年，但仍具有一定的影響及代表性，其指出非正式部門的主要困境，即非正式經濟部門的活動大多被政府忽視，也很少支持，政府有時甚至扮演積極勸阻的角色。同時提出非正式部門存在創造就業機會的論點，與過去普遍對非正式部門的負面印象產生鮮明的對比。在這份肯亞報告的原始概念主要表達對非正式部門的積極態度，很顯然地，這份報告的作者並不認為非正式部門就業者都是社會底層的人，反而是欽佩這些就業者，在面對市場經濟和政策上的障礙時仍具有適應力和創造力。換句話說，非正式部門存在的概念就是用另一種就業方法作為避免現代與傳統勞動力市場的困境[5]。

必須釐清的是，雖然「非正式部門」是由國際勞工組織提出的名詞，但非正式部門所產生的現象並不是 ILO 發明的概念，而是經由學者 Keith Hart 在迦納首都阿克拉北部移民聚集區做田野調查時，發現大部分成是勞動力沒有工資收入，靠著自營作業或非獲取工資的方式謀生，他將此稱為「非正式收入機會」(Informal income opportunities)，藉由觀察其特殊現象，歸納出這個部門的特點或可能產生的問題，ILO 接納此觀點後才將它正式提出，此後，ILO 和不同領域的學者對非正式部門的概念界定和統計展開了討論，有助於解釋各種就業狀況，並廣泛的運用於各個層面[6]。

三、正式探討非正式部門的困境

在 ILO 的推動之下，有關非正式部門的研究歷經了各個時期，到了 1991 年，非正式部門首次正式被官方所探討，於國際勞工大會(International Labour Conference)上進行國際三方辯論，由雇主、工人代表和政府官員以各自的立場探討非正式部門可能遇到的困境與問題，其討論內容包括非正式部門的經濟治理和傳統觀念的矛盾，以及具體政策可能遇到的窘境。當中對於非正式部門提出了五個行動方針：數據收集和政策研究、組織非正式部門的生產者和工人、改善非正

[5] Bangasser P E. (2000), “The ILO and the informal sector:an institutional history”,p5-10.
[6] 尹曉穎、閆小培、薛德升(2007)，國外非正規部門相關概念辨析及啓示，世界地理研究地 16 卷第 1 期，頁 21-22。

式部門的生產潛力、建立適當的管制框架、完善的社會保障。值得一提的是，該會議提出了兩點結論，首先，和早期的論點相反，非正式部門並不會隨著經濟成長而自發性的消失，反而未來會逐漸成長。其次，自從創出非正式部門這個新名詞後，非正式部門的概念是否適用於農村環境以及城市一直是一個問題；但在此處討論的焦點主要放在「都市」的非正式部門，因為農村的非正式部門生成原因及背景不同於都市，而各種補救措施的討論也未必適用。其後 ILO 對於非正式部門也撥出了預算與計畫，1994 年成立非正式部門的跨部門項目，該團隊探討主題圍繞在：非正式部門統計的範圍和方法、非正式經濟部門的作用、改革的性質，影響和需要的法律和監管框架、生產資源和市場、工作條件、社會保障、非正式部門的自助組織或協會。

第二節 非正式部門及其就業的定義與概念

一、學術見解

非正式部門在各國也有不同的稱呼，如：陰影經濟、地下經濟、黑市經濟、無形經濟、雙重經濟、平行經濟等。這主要是各國對非正式部門所限定的範圍和採取的態度不同所致，由於研究背景與文化方面的不同，各國學者在非正式部門的概念上很難達成共識。當非正式部門一詞被正式提出後，「非正式部門」的定義受到廣泛討論，學界也提出各種見解。在探討第三世界資本主義產業化與社會經濟變化的各理論中，有一派理論堅信先進社會的結構變化與第三世界不同，這一派理論稱為依賴理論，以 1950 年代後南美社會科學家為首而展開，可分為兩大派別，其一為邊際化論，另一為生產模式論。也有以正式與非正式部門的分類下討論的非正式部門論。

（一）邊際化論

邊際化論(Marginalization)主要從開發中國家的產業結構找出小規模經濟活

動的產生原因，Quijano 認為南美經濟結構依賴世界經濟的起伏，呈現不穩定的狀態，與經濟體系內部勞動力的多樣化趨向經濟功能的萎縮是同時進行的結果，這樣的變化是由殖民主義及資本主義片面滲透所造成的變遷，而產生不穩定、不均衡的效力。南美經濟無法培養自力的經濟能力，其結構依賴資本主義，而外來的資本主義與傳統經濟結合，產生不同於資本主義與南美固有經濟結構的第三型態的邊境性經濟結構。內部的邊際化(Marginalization)現象是在吸收新的生產手段後，順其聯結模式(Mode of Articulation)所表現的結構變化，不是單純技術變化或僱傭問題，而是關於獨占和分配的國際和國內分工問題，也隱含了階級上不平等的問題[7]。邊際化論則重視國際、國內的依賴過程以及邊際化的過程，比較忽略生產過程裡找出獨占部門如何影響到小商品生產(petty commodity production)的資本累積[8]。

（二）生產模式聯結論

生產模式聯結論(Articulation of Modes of Production)認為資本主義透進開發中國家的形式具有帝國主義的色彩，在將所有非資本主義生產型態變成資本主義型態的過程中，因不能完全包容前資本主義模式的分工，只能不均衡的包容或解散，所以經濟結構的轉型受到限制，造成不均衡的發展，使得勞動階級和農民逐漸分化[9]。強調資本主義剩餘獨占型態會導致小商品市場生產顯著的變化，利用無酬家屬勞動或低廉勞動來減輕負擔，但最後還是扮演資本主義領域售貨出路的角色。僱傭關係的依賴有轉包(Subcontract)方式、地攤販賣及個人的服務業活動。這項理論發現，資本主義領域並不願意見到小商品生產的消滅而走向僱傭勞動，因為在小商品生產持續的狀態下，透過轉包方式利用工廠外的勞動，可以把資本

[7] Quijano-Obregon, A. (1974) ,The marginal pole of the economy and the marginalized labour force, Economy and Society, vol. 3(4),p 393-428.

[8] 金潤泰(1993)，臺灣地區都市非正式部門(小商品生產)之研究-以成衣業爲例，臺灣大學社會學研究所碩士論文，頁 19-21。

[9] Taylor, John G. (1979),From modernization to modes of production : a critique of the sociologies of development and underdevelopment, London : Macmillan.

累積的責任推給小商品生產領域。

（三）非正式部門論

1、以所得機會做為區別

在 1973 年對肯亞的報告中，學者 Keith Hart 曾指出正式部門及非正式部門最大的差別在於所得機會，正式部門以賺取工資為主，非正式部門的所得則是以自營作業的方法，兩者的根本區別是勞動力是否有長期固定報酬。若有則被計入國民經濟會計帳(national economic accounts)中，反之則無法被列入，強調非正式部門是不被計算在國民經濟會計內的經濟活動。但這種分法也有欠缺的部分，因為就生產量而言，非正式部門未必是生產量最低的部門，也未能探討正式部門與非正式部門之間的關係[10]。

2、以工作安全性做為區別

Ray Bromley&Chris Gerry 修正 Keith Hart 的看法，因為非正式部門的勞動者未必屬於都市中的貧窮者，故以零工(Casual work)替代非正式部門的說法。此處的零工指收入及就業並不安全及不穩定者，這種分類的區分標準為「工作安全性」，指無法享受最低工資、工時、加班費、保險等工作條件的保障[11]。

3、以產業特性為區別

由產業觀點探討非正式部門概念者多半側重於此部門所具特性方面之研究，ILO 在 1984 年的世界勞工報告中指出，非正式部門是指「那些沒有被記入國家帳目、不受契約、勞動力審查、記錄和納稅等正式法規約束的經濟活動」。後來為了便於統計，1992 年第 15 屆國際勞工統計大會上，與會者通過非正式部門的廣義定義為：非正式部門就業者以創造就業機會和收入為根本目的，由從事產品

[10] 陳小紅(1984)，開發中國家都市「非正式部門」之研究，國立政治大學學報第五十期，頁 80。
[11] Ray Bromley&Chris Gerry(1976), Who are the Casual Poor?,Casual Work and Poverty in Third World Cities,p3-23.

生產和勞務的單位構成，其特點是組織水平低，且做為生產要素的勞動力和資本之間沒有明確分工，生產規模小，勞動關係無契約約定的工作形態。這裡的部門指制度上的部門，和經濟活動中行業下的分部門不同，它只是組合起類似的生產經營單位，其主要功能、行為和目標有一些共同的特點，而是將同質的子行業劃分為一部門。並以以下四個標準來界定非正式部門[12]：

（1）非正式部門是指個人的企業[13]，不構成獨立的法人，且沒有一個完整的經濟帳戶，金融活動與生產活動分離；

（2)他們的僱傭規模低於國家規定，沒有在國家法律允許範圍內進行註冊，並僱用職員也沒有進行註冊；

（3）其生產目的是生產在市場上用於銷售或交換的貨物和服務；

（4）從事非農業的活動；但是包括農業部門中從事的非農業活動。

依賴論之邊際化論及生產模式論者，強調正式及非正式部門間具有一種不平等的交換關係，透過資金、設備和轉包等安排，使非正式部門對正式部門產生一種依賴，而正式部門因具有獨占及受政府保護的優勢，易對非正式部門進行剝削。他們強調正式部門與非正式部門間具有密切的依存關係，並非各自獨立的兩個個體[14]。雖然生產模式論和邊際化論在基礎的理論或推演方法上有差距，但在解釋低度發展國的社會、經濟變化上可能是一組互補的理論。而大部分 ILO 研究將非正式部門就業者當作目標團體(Target Group)，而採取一種政策科學的立場，其目的在於尋找擴大就業的優惠政策和資源分配的有效方法。這些有特定目的的研

[12] Hussmanns Ralf (2004), *Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment*, Working Paper No. 53.,p3-4.

[13] 在廣泛的意義上說，這裡的企業，指任何從事生產的商品或服務的銷售或交換單位。它涵蓋的不僅是生產經營單位、聘請僱傭的勞動力，也包括生產單位擁有和經營自己的帳戶的自僱人士，無論是單獨或與無酬家庭成員的幫助下，有個人的工作。他們進行工作的場所，可能是無法辨認的處所或沒有固定的位置。因此，自僱的街頭小販，出租車司機等，以家庭爲基礎的工人都被認爲是企業。

[14] 陳小紅(1984)，開發中國家都市「非正式部門」之研究，國立政治大學學報第五十期，頁 86-87。

究只關心非正式部門獨自發展的可能性，卻忽略整體的社會經濟脈絡[15](參表2-2)。

表 2-2　與非正式部門相關的論點

論點		內容	特點
依賴理論	生產模式論	重視國際、國內的依賴過程以及邊際化的過程	認為正式部門與非正式部門具有密切的依存關係，並非各自獨立的兩個個體
	邊際化論	透過轉包方式利用工廠外的勞動，把資本累積的責任推給小商品生產領域	
非正式部門論		以特性區別正式部門與非正式部門	將非正式部門就業者當作目標團體研究

資料來源：作者自行整理。

經由學者們的研究和討論，非正式部門的概念內涵走向清晰。由於 ILO 針對 Keith Hart 所列舉非正式部門產業之特性加以研究，其後的學術研究逐漸偏向 ILO 的定義。如中國學者廖志豪與張光遠認為非正式部門就業主要具有以下幾個特徵[16]：單就非正式部門來看，其就業規模一般較小；大多數非正式部門就業屬於個體經營和微型企業，資金投入少，生產經營規模小，從業人員的數量較少。其次，非正式部門的就業不穩定，尤其表現為企業和雇主與員工勞動關係的不固定，大多數非正式部門就業者的收入很不穩定，工作流動性大，這些人也沒有納入社會保障的範圍。第三，非正式部門就業形式比較靈活，大多屬於自謀職業和生產自救型就業形式。另外，非正式部門就業還具有覆蓋行業廣泛，從業人員構成複雜的特點。而徐藹婷將非正式部門統計邊界定義為：所有由獨立經營戶、小規模雇主企業和獨立勞動者從事的合法非農作物生產和用於市場交換的服務生

[15] 金潤泰(1993)，臺灣地區都市非正式部門(小商品生產)之研究-以成衣業為例，臺灣大學社會學研究所碩士論文，頁 18。
[16] 廖志豪、張光遠(2004)，我國非正規部門就業發展存在的障礙及對策探析，昆明大學學報第 15 卷，頁 19。

產，但不包括農民家庭以輔助勞力或利用農閒時間進行的一些兼營性的工業、商業及其他活動[17]。國內學者黃仁德則將自營作業者、無酬家屬工作者及小型生產規模的受僱者視為非正式部門[18]。

二、地下經濟與非正式部門

經濟活動之所以變成「地下」，是因為從事經濟的個體刻意隱瞞它，不論是發展中國家或是已開發國家，皆會出現地下經濟的活動。這種類型的經濟活動沒有一種統一的分類，他們大多規避或逃避法規制度體系，因此社會統計數據常無法計算此類經濟活動，連帶影響經濟數據不準確、政策制定方向等社會問題。為了說明特定類型的地下經濟活動，探索其性質及各種類間彼此的關係，故學者會將地下經濟分為許多子項目進行討論，而非正式部門也常被列為其中的子項目。

Feige Edgar 認為地下經濟(underground economy)指沒有遵守已建立遊戲規則制度的經濟活動，並根據違反何種規則制度劃分四類地下經濟活動(參表 2-3)：非法經濟(illegal economy)、未申報的經濟(unreported economy)、未登記的經濟(unrecorded economy)和非正式經濟(informal economy)[19]：

（一）非法經濟：指法定許可範圍之外的經濟活動，非法經濟參與者從事違禁物品、服務的生產與銷售。如：毒品的交易與生產、走私、黑市交易等可能破壞法律、法律、經濟制度穩定的活動皆屬於非法經濟；

（二）未申報的經濟：指逃避稅收的經濟活動，例如沒有發票、無法課稅的交易，自營作業者未申報的收入或財產可歸為此類。在一個發展中國家，若逃稅情況嚴重，將會造成財政機關面臨更大的稅收負擔。

[17] 徐藹婷(2008)，非正規部門生產規模的估算：數據比較法，浙江社會科學 2008 年第 6 期，頁 33-39。

[18] 黃仁德(1994)，臺灣地區非勞動力、非正式部門就業與失業率關係的探討：1978-1990 年，國立政治大學學報第 68 期，頁 213。

[19] Feige Edgar L. (1990),"Defining and estimating underground and informal economies: The new institutional economics approach.", World Development, Vol 18, No 7,p5-11.

（三）未登記的經濟：指沒有被記錄到國家帳目中的經濟活動。發展中國家未登記的經濟多發生在家庭內的生產，雖然依據國民收入和生產理論認為家庭應納入國民經濟體系中，但由於統計上有一定的困難度，因此常被省略。這也使主要的經濟指標，如失業率、生產力、物價水平的統計容易產生偏差。

（四）非正式經濟：非正式經濟包括的經濟活動如：沒有商業許可、勞動契約、金融信貸、侵權行為和社會保障等政府所無法控制的經濟生產，包括所有創造價值的經濟活動。

表 2-3　Feige Edgar 分類地下經濟種類

部門分類	分類內容
非法經濟	法定許可範圍之外的經濟活動
未申報的經濟	逃避稅收的經濟活動
未登記的經濟	有被記錄到國家帳目中的經濟活動
非正式經濟	政府無法控制的經濟生產，包括所有創造價值的經濟活動

資料來源：作者自行整理

在 1980 年代末 1990 年代初，曾經引起許多人對非正式經濟的討論，在當時非正式經濟逐漸取代非正式部門而被廣為使用，但 Sassen Saskia 認為非正式經濟與正式經濟並不是完全相對，應是具有交互作用的，且非正式經濟的說法不能代表一個部門的定義，其性質與範圍也不相同[20]。而 Castells & Portes 認為非正式經濟只是一種統稱，很難有嚴格的界定，雖然可以解釋產生收入的過程，但不是一種實體的個人狀態，且非正式經濟也不是一種邊緣現象，不是貧困的代名詞，

[20] Sassen Saskia (1994), The informal economy: between new developments and old regulations.,The Yale Law Journal, Vol. 103, No. 8.,p2289-2304.

而是生產關係中一種特殊的形式；即非正式經濟生產和分配過程雖然不合法，但最終產品是合法的。無論非法經濟的生產和分配過程是否合法，其最終產品是不合法的；因此在最終產品合法的狀態下，正式與非正式經濟的根本區別在於生產和分配過程是否合法(表 2-4)。總而言之，在生產過程中不受制度規範是非正式經濟的核心特徵[21]。

表 2-4　Castells & Portes 區分正式經濟、非正式經濟與非法經濟

經濟類別	生產或分配過程	最終產品
正式經濟	合法	合法
非正式經濟	非法	
非法經濟	合法	非法
	非法	

資料來源：作者自行整理

Thomas 則對非正式經濟活動提供另一種概念，他認為國家的經濟是一個連續的經濟部門，而非正式經濟活動也包含在內，在他的框架中，非正式經濟活動包含四個部門：家庭部門(household sector)、非正式部門(informal sector)、地下部門(underground sector)和犯罪部門(criminal sector)，其區分的重點在於是否參與市場交易及商品的服務和生產、分配過程是合法或非法。以下簡述四類部門的情況[22](參表 2-5)：

（一）家庭部門 (The household sector)

指在家庭從事生產與服務之工作者，由於此部門工作者之貢獻與消費對象皆

[21] Castells Manuel & Portes Alejandro (1989), "World Underneath: The origins, dynamics and effects of the Informal Economy" In Portes, Alejandro, Castells, Manuel & Benton, Lauren A., Eds. The Informal Economy: Studies in Adavnced and Less Developed Countries. John Hopkins University Press.p11-37.

[22] Thomas, J. (2001), What is the informal economy, anyway? School of Advanced International Studies (SAIS) Review. 21(1): 1–11.

來自家庭，工作時數、工作成就無法用有形的貨幣衡量，因此生產產品或服務無法在市場中交易並兌現其價值，故這個部門所關注的焦點在於其勞動價值，而家庭主婦正是當中明顯的例子。在沒有明確量化家務勞動者市場價值的前提下，也難以列入國民經濟會計帳中。但在發展中國家，家庭部門不僅僅只做家務，也包含農村地區的農作生產，而農作物也成為家庭收入的主要來源，故在落後地區家庭部門的重要性大於市場上正式的買賣交易。也因為沒有記入統計中，家庭部門的勞動價值多半被低估。

（二）非正式部門 (The informal sector)

此部門包括自營作業者、小規模工作者和一些未註冊的工作者，和家庭部門不同的是，雖然非正式部門就業者可能也在家中從事生產活動，但產出的產品是透過市場交易提供給其他生產者或是消費者。其產出與服務屬於合法範圍，但因不屬於法規控管，故非正式部門所產生的最終產品界於準合法(Quasi-legal)的模糊地帶。由於全球化造成產業結構改變，在非技術或半技術性勞工供應過剩的環境下，處置潛在冗員成了各企業的隱憂，許多國家都面臨嚴重的失業問題。當城鎮勞動力增長速度開始大於正式部門及政府提供就業機會的數量時，非正式部門創造的就業機會顯得重要，因此近年來，發展中國家的非正式部門佔勞動市場較高的比例，但非正式部門就業者不屬於工會會員，所享受的福利及保障較少甚至沒有。

（三）地下部門 (The underground sector)

依 Thomas 的分類，地下部門和非正式部門非常相似，但最大的區分在於最終產品的合法性，非正式部門的產出屬於準合法的模糊範圍，但地下部門的產出則屬於非法性質。地下部門生產或分配過程雖屬合法，但卻刻意迴避遵守法律，

地下部門通常涉及一些違法行為，包括如逃稅、逃避規定、或社會安全欺騙等，如秘密經營且企圖避免繳稅的地下企業即為其中一種例子。

（四）犯罪部門 (The criminal sector)

生產過程、產品或服務皆為非法的部門即為犯罪部門，包括了偷竊、勒索、毒品等一般制度認為違法的行為，也包括一些具爭議性的行為。當金融活動的發展較為自由後，偵測犯罪部門洗錢的活動變得困難，而洗錢也被研究人員和政府單位列為重要觀察項目。

表 2-5　Thomas 認為的非正式經濟活動結構

部門分類	市場交易	生產或分配過程	最終產品
家庭部門	無	合法	合法
非正式部門	有	合法	準合法(Quasi-legal)
地下部門	有	合法	非法
犯罪部門	有	非法	非法

資料來源：Thomas, J. (2001), What is the informal economy, anyway? School of Advanced International Studies (SAIS) Review. 21(1),P2.

由於家庭部門的生產和服務都在家中，因此不涉及市場交易，屬於合法範圍；而其他三種部門屬於涉及市場交易的類別，但以法律的層面而言，卻有不同程度的合法性。而家務工作雖屬合法；但家務工作者往往不屬於政策中正式社會保障一員。而非正式部門屬於不受政策管制下，所產生合法商品和服務的生產活動。雖然 Thomas 主要以合法性為判斷依據，並由市場交易及商品的服務和生產、分配過程做為分析角度。但法規訂定通常隨著國家不同而有所不同，並非具有一致性，故非正式部門的範圍難以準確測量。

國立政治大學 National Chengchi University

綜上所述，地下經濟與非正式部門之間的關係很密切但又不完全相同，Feige Edgar 將沒有遵守規則制度的經濟活動，視為地下經濟，其分類以行為區分，從涵蓋的範圍而言，除了非法經濟之外，其他三類地下經濟活動與非正式部門的特徵相符。而 Castells & Portes 則將經濟活動類型粗略分為正式經濟、非正式經濟、犯罪經濟三種，雖然未提到非正式部門的全貌，可是他們認為非正式經濟是一種狀態，是生產關係中一種特殊的形式，即非正式經濟生產和分配過程雖然不合法，但最終產品是合法的，也點出非正式部門中經濟活動的特色。Thomas 的論點加入了市場因素，將非正式經濟分為四種部門，具體化各類部門的活動內容，非正式部門也列為其中，其內容與 Castells & Portes 對於非正式經濟下的註解相似，即非正式部門是市場交易中不受政策管制；但屬於產生合法商品和服務的生產活動。以我國而言，包括未經認可、未登記及未受規範的小規模經濟活動的自營作業者、無酬家屬工作者，如流動攤販、家庭代工等皆屬於非正式部門的就業者。

三、弱勢就業[23](Vulnerable Employment)與非正式部門

在一份 2006 年的英國政府出版報告中，弱勢就業被英國定義為：「無法在就業風險高的環境中，具有保護自己且不被濫用的能力與手段的勞動者」。弱勢勞工通常具有工作不穩定及弱勢的工作條件，和一般受僱者相比，這群人更容易遭受他人虐待，根據這個定義，2007 年英國總工會(British Trades Union Congress; TUC)成立了一個「弱勢就業委員會」(Commission on Vulnerable Employment)，探討有關弱勢勞動的議題。該委員會將弱勢勞工分為七類：派遣勞工、其他非典型勞工(如：臨時工、自由業者)、青年勞工、某些產業的在家工作者(industrial homeworkers)、無酬家屬工作者、新移民、非正式部門勞工。這些工作之所以弱

[23] Vulnerable Employment 被翻譯成弱勢勞工、弱勢勞動、脆弱勞工、脆弱勞動等，在此統一使用弱勢勞動一詞。

勢，其中包含許多因素，其「脆弱性」涉及到個人因素、工作因素、風險因素，因而導致影響其健康和安全，而彼此之間是互相影響的，說明如下[24]：

（一）個人因素

個人因素可能包含：年齡、失能、種族、國籍、性別、宗教、性取向、遷移狀態、語言、教育水平、家庭狀況。

（二）工作因素

造成工作不穩定的因素可能包括就業內容不需要太多技能，因此可替代性較高。或是工作型態是屬於派遣工作、臨時工作、兼職、外包等，這些工作屬於非典型工作型態，具有就業連續性低、收入不穩定等風險，且傳統的勞動法規並不能完全適用，如社會保障、失業保障、禁止歧視等。以勞資關係的角度來看，這些弱勢勞動者沒有勞動法規和集體談判給予的保障。

（三）風險因素

在目前的就業市場，自營作業、兼職、臨時工或隨傳隨到的非典型的工作形式並不穩定，並在競爭的就業市場中充斥著壓力，其壓力可能來自於對工作的不熟悉、經驗不足、難以預料工作的危險性、薪資不足等；而壓力對於勞工的職業安全與健康影響有密切的關係。另一方面，大部分工業國家之職業安全與衛生監管制度並不適用於自營作業或個體戶分包商，往往會增加發生職業病與職業災害的機率。

由於全球化的變動，許多公司將產業轉移到中國大陸、東南亞等地，而公司則專注於自己的核心競爭力，大量與外包供應商合作，將產業外包，導致自營作業者、兼職、臨時就業的機會增加。而在發展中國家和新興國家中，有許多弱勢

[24] Sargeant, di Malcolm(2009),Health and Safety of Vulnerable Workers in a Changing World of Work,Working Paper Adapt, 27 Novembre 2009, n. 101,p1-6.

的工作崗位，其工作內容與勞動標準遠遠低於已開發國家，這些問題已逐漸被中是，因為他們需要的是尊嚴的生活。弱勢就業是一種概括性的統稱，其性質較為廣泛，非正式部門就業者在不穩定的就業環境中也是屬於弱勢就業勞工的一部分。

第三節 非正式部門就業者所遇的問題

到了今天，非正式部門仍然是一個難解的問題，和早期預測的相反，非正式部門成長幅度更大更複雜，且於全球各地快速增長，非正式部門的存在不再被視為一個臨時或剩餘的現象。全球競爭激烈，越來越多的公司為因應環境變動，選擇分散生產和改組，形成更加靈活和專業化的生產經營單位。發展中國家或轉型中國家，可能會使用一些小型企業或在家工作者從事最終產品的加工，包括安排非正式部門或非典型工作者分散在生產鏈及各工作場所。而在人力資源運用策略上，為了追求彈性的人事調配，企業未必會使用不定期契約的全職員工，以期降低成本及提高競爭力。另一方面，由於發達的工業國家整體技術進步和就業市場的結構轉變，大多數人無法在正式部門找到工作，使越來越多剩餘勞動力被迫轉移到地下經濟，故轉入非正式部門就業，成為非正式部門就業者。失業和就業不穩定，促進了非正式部門的蔓延，特別是在轉型經濟國家、經濟結構調整和裁員的企業留下了許多被裁的員工別無選擇，只能進入非正式部門[25]。

一般而言，各個國家對於具有從屬性勞工的保障較為完整，除了法律之外，勞動契約是對勞工最直接的保障依據。至於契約內容是否妥當客觀，世界大國大致上採取兩大機制，即團體協約與勞動條件基準法定。團體協商也稱勞動條件之集體形成，政府對勞動條件之形成不加干預，由工會與雇主採取自治方式，進行團體協約形成勞動條件，並締結團體協約，然後勞資雙方共同遵守協商內容。另

[25] ILO(2002),Decent work and the informal economy: six item on the agenda. ,Geneva: ILO.,p30.

一項維護契約內容客觀上妥當性的機制，為勞動基準法定，即國家對工資、工時、休息等勞動條件之基準以法律定之[26]。而各國經濟發展情形各異，勞資關係之模式不一，如德國強調勞資協約自治，而我國則是以勞動基準法對勞動條件詳細規定，有廣泛的適用範圍，各不相同。以我國為例，我國勞動基準法規定勞動條件最低標準，如：工時、休假、加班費、福利等，適用勞動基準法之勞工權益可獲得最基本之保障，屬於適用該法之行業或工作者，雇主與勞工所訂勞動條件不得低於該法所定之最低標準。而勞動三法之工會法、團體協約法、勞資爭議處理法皆是集體勞動關係方面的保障，工會主要任務在於維護其會員的經濟利益，所以透過工會與雇主協商，試圖在團體協約的架構中，為會員爭取較好的工資與工作條件。而勞工社會安全法治方面也有勞工保險條例、職業災害保險等保障。

可以發現，和勞工相關的法制層面多元，且在發達的工業化國家，非典型工作者如：計時人員、兼職人員和電傳勞動工作者也會被歸類在勞動法與社會保障立法中，以我國部分工時者為例，其工作條件亦屬於勞動基準法的範疇之中，即使薪資和福利低於全職人員，但仍有一定的保障。而非正式部門就業者因為不屬於正式部門之勞工，因此許多勞動相關法制未必列入適用範圍。事實上，在發展中國家，非正式部門就業者占總體就業人口很大的比例。根據國際勞工組織 2002 年的統計資料分析，非正式就業在城市非農經濟的就業的比重較高，如北非的非正式部門就業者占城市非農部門就業的比例是 48%，撒哈拉以南非洲是 72%，亞洲的統計資料是 65%，拉丁美洲是 51%，全球平均總計 45-50%[27]。

這些不同的群體之所以被稱為「非正式」，因為他們有相同的特點，即這些非正式部門的就業者不被承認或不在法律和法規的框架中，因此非正式部門就業者在組織中很少有表達的權利及足夠的代表性，只能高度依賴地方政府及大型正規企業的策略，故非正式部門就業通常較不穩定、不規則且收入較低。由於這些

[26] 黃越欽(2006)，勞動法新論，頁 273-277。
[27] ILO(2002), Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture,p7.

非正式的活動遊走於法律邊緣，地方政府有時候會將他們視為違法活動[28]，因此可能會受到賄賂、勒索和鎮壓的騷擾。雖然大多數的非正式部門就業者沒有經過註冊或不受法律規範，但服務和生產最終產品皆是符合法律的。

非正式部門就業者和微型創業者在就業安全上有七點經常被剝奪，包括：勞動市場安全(labour market security)、就業安全(employment security)、工作穩定(job security)、安全工作(work security)、技能再生的保障(skill reproduction security)、收入穩定(income security)、代表權力(representation security) [29]。以下分別就此七點描述非正式部門就業者可能遇到的問題：

一、勞動市場不安全(labour market insecurity)

在總體經濟政策下有充分的就業機會及較高的就業率即為勞動市場安全。隨著全球化的經濟結構調整，各國在經濟改革或面臨經濟危機時，也會引發正式部門失業和就業不穩的現象。當人力運用逐漸自由彈性，勞動市場的彈性化成為控制企業成本的重要機制；它提供企業彈性的空間，讓企業能夠依據市場狀況調整勞動力運用。勞動市場愈來愈多的非典型邊緣性工作的勞動者出現，其工資、社會安全保障機制、勞動條件與勞動權益的提供與典型核心工作之勞動者相比皆有明顯的差距。而非典型工作及邊緣性工作的勞動者，難以受到社會安全制度之保障，再加上其缺乏集體談判條款的制約、沒有嚴格的僱用和解僱程序、缺乏職業訓練及向上流動機會、工作性質高流動性與高度失業不確定性，使其成為被勞動市場潛在排除的一大群人，當雇主回應市場需求水平的變化而調整員工數量時，大大增加了他們失業或部分時間就業的可能性[30]。經濟結構改變或勞動市場缺乏受僱工作時，也會激勵自營業者的增加；在失業率高的社會中，失去工作的員工選擇自營工作將是繼續提供收入和維持自尊的方法[31]。

---

[28] 這些違法活動不包括販毒、人口走私和洗錢等非法經濟活動。

[29] ILO(2002),Decent work and the informal economy: six item on the agenda. ,Geneva: ILO.,p3-66.

[30] 童小珠(2005)，經濟全球化下臺灣勞動問題與就業對策之探討，第二屆中山學術與社會科學學術研討會：全球化、法制化與國家發展，中山大學中山學術研究所，頁 4。

[31] 許凱玲(2005)，臺灣微型創業者的機會與資源及新價值創造動態過程研究，國立政治大學科技管理研究所碩士論文，頁 12-13。

二、就業不安全 (employment insecurity)

就業安全指防止任意僱用和解僱的條例，在經濟環境的轉變下仍能保持就業穩定性。而許多國家勞動立法的目的是保護具有勞雇契約的工人，只適用於明確的勞雇關係。如我國勞基法為保障勞工穩定的生活，規定勞動契約只要有繼續工作之性質者，原則上都應為繼續性之不定期契約[32]，也有資遣費、退休等規定。但正式部門與非正式部門的聯繫非常多元化，許多非正式部門的就業者，可能屬於正規部門中外包的一環。雖然他們表面上看來是自營作業者，但在現實生活中，這些就業者往往是完全依賴某個企業或雇主的設備、材料及訂單，但卻不享有相應的權利及社會保障，也不屬於法制規範的範圍之中。以我國成衣業為例，成衣業具有多項生產步驟，如編織、縫合、整燙等，每一個步驟都需要大量的人力。在 1960 和 1970 年代，國外的訂單十分龐大且源源不斷，為了擴大產能，將部分工作外發給其它工廠或是家庭代工[33]，此處的家庭代工雖屬自營作業者，但仍仰賴外來訂單維生，當產業結構產生變化時，這些家庭代工者也會受到影響。由於自僱和就業之間的區別較為模糊，故這類型的就業者在非正式部門中，容易受到各種剝削，就業也不具有穩定性。

三、工作不穩定 (job insecurity)

工作穩定指在工作中擁有適合的位置及發展事業的機會，具有職業生涯發展的機會，可在某種程度上控制工作內容、具有競爭力等，也是對工作的歸屬感。通常正式部門受僱者的就業過程中可能會接受許多訓練，如基本電腦課程、語言課程等一般性的教育，或進階的特殊職業技能訓練；其目的在於提高受訓者的生產力與就業能力，並提升技能以強化人力資本[34]。然而非正式部門的創業微型者在選擇創業的過程中，會面臨到許多問題，包含社會網絡(social network)環境、

[32] 我國勞動基準法第九條。
[33] 謝國雄(1989)，黑手變頭家：臺灣製造業中的階級流動，臺灣社會研究季刊第二卷第二期，頁 30-32。
[34] 衛民、許繼峰(2011)，勞資關係：平衡效率與公平，頁 346。

資源及工作能力培育的問題，若創業者對於創業事業較不熟悉，學習過程會拉的較長，犯錯機會成本也高[35]。比起受僱者，自行創業雖不受雇主管轄，較能發揮個人專長，且直接獲取勞動報酬；但跳脫於受僱身分外，也處在更大的經營競爭與市場變動的風險當中[36]，工作的穩定性自然比一般受僱者不穩定。若是為了生存而被迫轉進非正式部門的弱勢就業者，其個人或家庭活動僅為了維持純粹的生存，他們唯一的資產可能只有他們的勞動力，這樣的情況下，生涯發展機會或競爭力不是他們最重視的項目。

四、工作無安全性 (work insecurity)

勞工在工作場所提供勞務的活動結構，基本上由人、物、環境等三部分造成，此三部分的關係如果出現異常，即發生事故或災害。以我國現有的勞工法而言，我國的勞工安全衛生法與勞動檢查法訂有防範各種職業災害的規定，勞工安全衛生法規範主體是政府機關與雇主，主要保護對象是勞工；勞動檢查法則是規定政府必須檢查工作場所的安全衛生，在職業災害的預防上，政府、雇主、勞工皆有責任[37]。而非正式部門通常都是未經認可、未登記及未受規範的小規模經濟活動，並不屬於法律保障範圍，因此他們不適用這些法規，職業災害的風險多為自己承擔。通常在工作中發生危險與環境資源不足有很大的關係，當非正式部門就業者將自己的家當作工作場所時，所產生的風險更高，因為這樣的工作場所可能缺乏衛生設施、飲用水、電力或廢物處置設施，不僅就業者本身，連家庭成員及鄰居都有可能受到危害。許多婦女進入非正式部門後，常將照顧家庭的責任與工作結合，一方面就近撫養家庭，一方面也進行生產活動，當工作時間與家庭照護時間重疊，再加上管理不善，風險也隨之提高。非正式部門就業者往往不知道他們所面臨的風險，因此也不知道如何預防職業災害和職業病，且工作環境可能比正式

[35] 許凱玲(2005)，臺灣微型創業者的機會與資源及新價值創造動態過程研究，國立政治大學科技管理研究所碩士論文，頁 16-24。
[36] 葉婉榆,黃沛盈,劉梅君,徐儆暉(2010)，自僱就業者的工作與健康，臺灣公共衛生雜誌第 29 卷第 4 期，頁 283。
[37] 衛民、許繼峰(2011)，勞資關係：平衡效率與公平，頁 218-223。

部門就業者惡劣，在安全和健康上也無保障；缺乏技術和管理技能，也會提高職業病或職業災害的機率。另一方面，非正式部門的工作型態特殊，他們獨立從事工作，不受雇主指揮監督，故可自由選擇工作時間，所以其工作時間不像一般受僱者是固定的，而工作時間過長與不固定也可能造成工作上的傷害。

五、無技能再生的保障 (skill reproduction insecurity)

技能再生的保障指有廣泛的機會可獲得技能和保留技能，或是得到實習和就業培訓的機會。通常在正式部門中有較多這樣的管道。企業基於提升競爭力的目的，對於人力資源的發展與職業訓練較為重視。而此處的職業訓練指教導就業者所需的職業技能，或為提升已就業勞工工作上所需的工作技能與相關知識，所實施的各種訓練[38]。但非正式部門就業者通常缺乏資源、訊息、技術、市場及公共基礎設施，未必有足夠的資本購入生產資本和進行投資，因此他們面對正式部門時，缺乏公平競爭的環境。此外，部分女性因教育程度不高、資源不足或是無完整訓練，會藉由非正式部門進入勞動力市場。當工作與家庭照護同時進行時，女性可能會選擇以家庭為重，放棄就業培訓的機會。不管是發展中國家或是工業國家，促進靈活的非正式部門就業都是解決就業壓力的重要的手段，但這些轉入非正式部門的就業者通常卻缺乏有力的機構協助就業及技能訓練。

六、所得不穩定 (income insecurity)

非正式部門的變動趨勢，隨著勞動市場供給面推力與需求面拉力的關連程度與動態變化影響，包括失業、薪資降低、景氣不佳、教育訓練背景不足等不利求職等因素，驅使勞工離開原受僱身分，而轉入自行創業的力量。自營作業者雖然比受僱者在工作上有較高的自主權，卻面臨更大市場環境的生存壓力，如他們必須獨自面對市場景氣變動的不確定性，或和其他同規模或更大規模的企業競爭等。獨立工作的自營作業者，因為沒有掌控市場的力量，反而受到市場力量的支配，

[38] 衛民、許繼峰(2011)，勞資關係：平衡效率與公平，頁 347。

常依顧客要求決定工作量與內容。事實上，非正式部門就業者並不完全只有微薄的收入，少部分自營作業者的經濟所得是超過正式部門的低技術工人的，而這些自營作業者可能需要一些相當的知識及技能。其收入雖未必比受僱者低，但他們必須自行投入創業基金，且不屬於勞動法令的保護範圍，經濟安全程度明顯較低[39]。如我國攤販的日常活動重心除了進行追求利益的中經濟活動外，空間的權利也很重要，攤販與街道、騎樓、私人店家、基層員警、街道人群間不同形式的互動都會影響所得[40]，與一般受僱者相比，所得相對不穩定許多。

七、沒有代表的權利 (representation insecurity)

Richard Freeman& James Medoff 指出，在涉及工作的市場上，「發出聲音」(voice)代表了與雇主討論工作場所中可以改變的條件，而工會則是發出集體聲音的一個工具，它提供給勞工與雇主溝通的管道[41]。代表的權利指透過獨立的工會和雇主進行社會對話，在勞動力市場上有表達意見及爭取薪資和福利的權利。結社和集會自由是人民的權利，也是一種避免被剝削、虐待、強迫勞動的一種手段。然而，非正式部門並不是統一的整體，彼此的利益可能有明顯差異，這一些被歸類於法律範圍之外的族群，包括了許多層面的勞動者，如家庭代工、自營作業者、無酬家屬工作者等。其中，自營作業者的工作自主性強，身分介於勞工與雇主之間，具有勞資界線模糊的特性，他們沒有類似工會的組織可以幫他們解決實際問題和基本需求，當遭遇問題時多半自己尋求解決方法，或直接忍受長期不良的勞動環境及條件[42]。

[39] 葉婉榆,黃沛盈,劉梅君,徐儆暉(2010)，自僱就業者的工作與健康，臺灣公共衛生雜誌第 29 卷第 4 期，頁 285-293。
[40] 卓立寰(2004)，攤販與街道：非正式經濟的空間與日常生活關係--以臺北市爲例，國立臺灣大學社會學研究所碩士論文，頁 109-110。
[41] 衛民、許繼峰(2011)，勞資關係：平衡效率與公平，頁 158。
[42] 邱嬿蓉(2012)，我國自營作業者勞動條件與權益之探討-以臺北市便當販售業者爲例，國立政治大學勞工研究所碩士論文，頁 53。

由以上七點可發現非正式部門的工作除了不受勞動法規保護外，與正式部門就業者相比，非正式部門的社會保障不足和缺乏代表協助發聲是較明顯的議題，尤其是底層的婦女和年輕的工人較容易遇到這些問題。根本原因在於正式部門受到政策的限制，創造就業的機會較少；因此部分就業者進入門檻較低的非正式部門就業，但卻缺乏有力的市場機構及發聲管道，勞動權益難以受到保障。

第四節 小結

經由歷史的回顧，可以發現自非洲肯亞就業報告發表後，非正式部門一詞正式出現在國際勞工組織中，受到國際組織與各界學者的注意。我們可以從此報告中瞭解非正式部門經濟活動具有容易進入、依賴當地資源、以家庭或個人為單位、生產規模小、勞動力密集和適用的技術、從正規學校以外獲得技能、擁有不受管制的競爭市場等七點特點，並進入發展的階段。於 1991 年招開國際勞工大會，正式探討非正式部門的困境，由雇主、工人代表和政府官員以各自的立場討論此問題，在當時是很重要的突破。

由於各國的背景與文化不同，故對非正式部門所限定的範圍和採取的態度也各不相同，因此簡單以邊際化論、生產模式論、非正式部門論區分論點。依賴論點下的邊際化論、生產模式論由社會學的角度出發，可對於低度發展國家的社會經濟變化做出解釋。以正式與非正式部門的分類下討論的非正式部門論，由學者 Keith Hart 之論點為討論主軸，展開討論，最後 ILO 以產業特性為區別，將非正式部門廣義定義為：組織水平低，勞動力和資本之間無明確分工、生產規模小，勞動關係無契約的工作型態，並以創造就業機會和收入為根本目的從事商品生產和構成勞務單位。由這三種論點可以知道正式部門與非正式部門並非能完全切割成兩個部門來討論，彼此之間仍有許多連結及影響力。為了便於統計，學者多採用 ILO 以產業特性為主的定義，使非正式部門的概念內涵趨向一致。

從地下經濟的討論可發現，地下經濟和非正式部門高度相關但意義卻大不相同，地下經濟討論的範圍較大，包含非法經濟等違法行為。可從地下經濟內涵瞭解非正式部門雖具有不受政策管制的特色，但在市場交易中仍屬與產生合法商品和服務的部門。另外，從弱勢就業的角度而言，非正式部門中仍有許多工作是弱勢且無保障的。

當全球化不斷擴張，使產業結構產生變化的同時，各企業的人力資源運用策略走向彈性且靈活的人事政策，以降低成本提高競爭力；但這也壓縮到正式部門的就業空間，使弱勢就業者轉移至非正式部門就業。由於非正式部門不屬於法律的規範之中，因此非正式部門就業者勞動權益易被剝奪，非正式部門就業者所遇的問題包括：勞動市場不安全、就業不穩定、工作不穩定、工作無安全性、無技能再生產的保障、所得不穩定、無代表的權利七點。

國立政治大學
National Chengchi University

第三章 非正式部門就業者之勞動條件與權益問題

第一節 我國非正式部門就業者概況

前章提及 ILO 將非正式部門廣泛定義為：「非正式部門就業者以創造就業機會和收入為根本目的，由從事產品生產和勞務的單位構成，其特點是組織水平低，且做為生產要素的勞動力和資本之間沒有明確分工，生產規模小，勞動關係無契約約定的工作形態」。儘管不同的國家對非正式部門的稱謂各不相同；但大部分學者將非正式部門視為依法設立的獨立法人單位之外的小規模經營單位；這樣的經營單位可分為三種：第一類是微型企業，這類非正式部門主要是以私營的企業形式存在，他們通常與正式部門透過各種形式聯繫，可視為正式部門的延續；第二類是家庭企業和個體工商戶，其生產經營活動主要由家庭成員承擔，有時也僱用少量工人；第三類獨立的服務者或機動勞動者，主要指街頭小販、家政服務人員、等從事各種臨時性和零星就業的人員[43]。然而根據主計總處人力資源調查統計之名詞定義，將就業者之從業身分分為「雇主」、「自營作業者」、「無酬家屬工作者」及「受僱者」四種(參圖 3-1)。

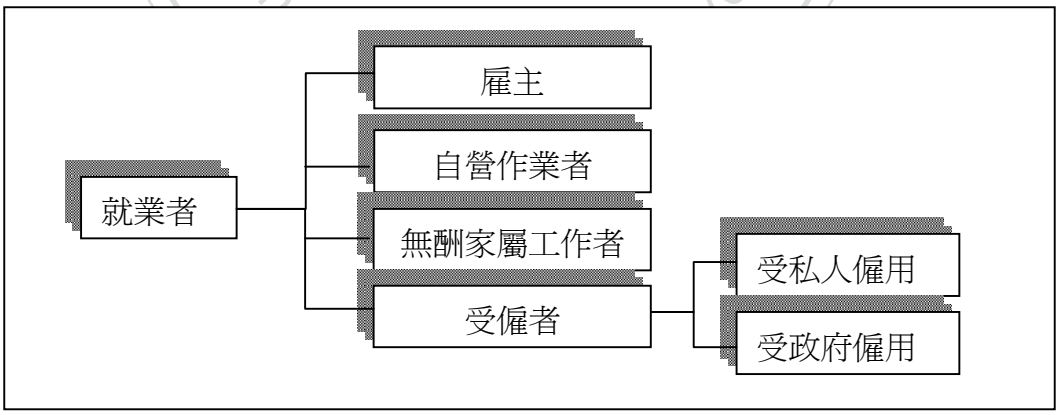

圖 3-1　勞動統計中就業者之人口分類

資料來源：作者自行整理

[43] 張青(2008)，非正規就業群體的社會保護---發展中國家的經驗與啓示，遼寧大學學報(哲學社會科學版)2009 年第 5 期，頁 272。

「雇主」指自己經營或合夥經營事業，並且僱用他人幫助協助工作之就業者。「自營作業者」指自己經營或合夥經營事業而未僱有他人之就業者；獨立從事一項專門職業或技藝工作的人也屬於此類型。「無酬家屬工作者」指幫同戶長或其他家屬從事營利工作，每週工作 15 小時以上，或每日 3 小時以上，而不支領薪資之就業者。「受僱者」指為薪資或其他經濟報酬而受僱者，並分為受私人僱用及受政府僱用二類。依此分類而言，並無明確將非正式部門就業者列入其中。

由於非正式部門不屬於法律管轄範疇，也無明確定易區分範圍，但為了要瞭解非正式部門的就業概況，故以勞動統計資料中的自營作業者及無酬家屬工作者之統計數據做為粗略的分析依據，幫助瞭解非正式部門的就業概況。

勞動市場中，多數人選擇進入私人企業或公家機關任職。但仍有部分勞動者以非正式的管道進入非正式部門，成為自營作業者及無酬家屬工作者。隨著勞動市場整體就業情勢的變化，非正式部門扮演著何種角色，是值得關注的問題。近五年的統計資料顯示，自營作業者與無酬家屬工作者呈現緩慢下降的趨勢，此逐年下降可能包括許多原因，如原先農業中的自僱者比例較高，產業轉型後農業所占比例的下降，或是經濟全球化導致的國際市場競爭，許多批發、餐飲、零售等服務業出現連鎖體系化、大型化的現象，也壓縮到許多自營做業者及小企業雇主的生存空間。依歷年就業者之從業身分統計資料可見，近年來非正式部門就業者占就業人口兩成左右(參表 3-1)，以 2011 年為例，自營作業者及無酬家屬工作者佔就業人口的比率為 17.75%，顯現非正式部門在我國勞動市場中仍占有一席之地，不容輕視。

以 2011 年我國就業者按分類行業與從業身分之分類而言，我國自營作業者及無酬家屬工作者從事服務業比例較高，其中又以批發及零售業為多，分別為 400,000 人和 187,000 人 (參表 3-2) 。

表 3-1　臺灣地區歷年就業者之從業身分

單位:%

年(西元)	雇主	非正式部門			受僱者
		合計	自營作業者	無酬家屬工作者	
2007	5.08	19.78	13.56	6.22	75.14
2008	4.88	19.16	13.21	5.95	75.96
2009	4.57	18.67	12.95	5.72	76.76
2010	4.53	18.25	12.67	5.58	77.23
2011	4.48	17.75	12.36	5.39	77.77

資料來源：行政院主計總處，2007 年至 2011 年人力資源統計年報資料，http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=18844&ctNode=4944，最後瀏覽日期:2012 年 1 月 5 日。

表 3-2　2011 年自營作業者與無酬家屬工作者之分類行業

單位：千人

項目別	總計	自營作業者	無酬家屬工作者
總計	10709	1323	577
農、林、漁、牧業	542	323	126
工業	3892	131	96
服務業	6275	869	355
批發及零售業	1763	400	187
運輸及倉儲業	411	78	4
住宿及餐飲業	728	147	103
資訊及通訊傳播業	218	8	1
影片服務、聲音錄製及音樂出版業	13	1	0
金融及保險業	428	2	1
不動產業	87	5	1
專業、科學及技術服務業	339	36	9
支援服務業	247	10	4
公共行政及國防；強制性社會安全	388	-	-
教育服務業	629	13	3
醫療保健及社會工作服務業	408	11	5
藝術、娛樂及休閒服務業	94	13	4
其他服務業	536	146	31

資料來源：行政院主計總處，2007 年至 2011 年人力資源統計年報資料，http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=18844&ctNode=4944，最後瀏覽日期:2012 年 1 月 5 日。

若觀察自營作業者與無酬家屬工作者教育程度，2011 年自營作業者教育程度以國中及以下程度人數最多，占自營作業者總數的 48%，共 639,000 人，其次為高中(職)35%，共 469,000 人。無酬家屬工作者教育程度以高中(職)人數最多，占 42%，共 244,000 人，其次為國中及以下程度者 40%，共 213,000 人。性別方面，自營作業者中男性占 74%，但無酬家屬工作者則是女性多於男性，占 74%。以年齡觀察，自營作業者以 45~64 歲者為多，占 59%，而無酬家屬工作者以 25~44 歲最多，占 46% (參表 3-3) 。表示自營作業者與無酬家屬工作者教育程度偏低，自營作業者男性比女性多；但無酬家屬工作者女性較多，整體年齡層偏高，自營作業者多半落在 45~64 歲，無酬家屬工作者則分布在 25~44 歲。

觀察獨立的服務者或機動勞動者之就業數據，也可看出一些非正式部門的就業概況，由自營作業者及無酬家屬工作者分布最多的批發及零售業之攤販業可窺探一二。根據行政院主計總處攤販經營概況調查簡介所述，由於大部分攤販之經營係屬流動性質，母體不易掌握，因此，我國歷次工商及服務業普查均未將攤販納入普查範圍；惟攤販家數日益增加後，在我國整體經濟活動中，漸居重要地位。因此，自民國 77 年起，主計處每 5 年辦理一次調查，以彌補工商及服務業普查資料之不足，並以臺灣地區內無固定營業地點之流動攤販、半固定性攤販，及無門牌號碼且未具有一般房屋相同基本功能及外觀之固定攤販為對象。由於攤販不但具有非正式部門特色，族群明確，更是我國常見的非正式部門就業者，因此以攤販的統計數據作為輔助。

就攤販攤位數而言，97 年 8 月底攤販計 30 萬 9,154 攤位。各地區攤販對於人口及土地面積之密集程度，以東部地區平均每百人 1.69 攤位最多，北部地區平均每平方公里 16.62 攤位最為密集(參表 3-4)。觀察攤販主要營業類別之結構，主要以經營小吃類、食品類及飲料類者占 52.11%最多，服務類占 2.56%最少(參表 3-5)。

表 3-3　2011 年我國就業者之從業身分按教育程度與年齡分

單位：千人

項目別	總計	教育程度			年齡			
		國中及以下程度	高中(職)	大專及以上	15~24歲	25~44歲	45~64歲	65歲及以上
總計	**10709**	**2312**	**3645**	**4752**	**763**	**6016**	**3732**	**197**
雇主	480	112	179	189	1	168	296	15
自營作業者	1323	639	469	215	10	414	782	118
無酬家屬工作者	577	213	244	120	32	265	252	28
受僱者	8328	1348	2752	4228	720	5169	2402	37
男	**6006**	**1489**	**2042**	**2475**	**352**	**3222**	**2291**	**142**
雇主	388	96	140	152	1	131	244	13
自營作業者	982	487	340	155	5	288	592	97
無酬家屬工作者	154	39	67	49	20	93	36	5
受僱者	4482	868	1495	2119	326	2710	1419	27
女	**4702**	**823**	**1603**	**2277**	**411**	**2795**	**1442**	**55**
雇主	92	16	39	37	0	38	52	2
自營作業者	341	152	129	60	4	126	190	21
無酬家屬工作者	423	174	177	71	12	172	216	22
受僱者	3846	479	1257	2109	393	2459	983	10

資料來源：行政院主計總處，2007 年至 2011 年人力資源統計年報資料，http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=18844&ctNode=4944，最後瀏覽日期：2012 年 1 月 5 日。

國立政治大學 National Chengchi University

表 3-4　攤販經營概況按地區別分

地區別	攤販攤位數 (攤位)	與上次調查比較 (%)	占工商業比率 (%)	占零售及餐飲業比率 (%)	平均每百人攤販攤位數 (攤位)	平均每平方公里攤販攤位數 (攤位)
92 年 8 月底	**291 064**	**10.55**	**30.04**	**83.40**	**1.29**	**8.08**
97 年 8 月底	**309 154**	**6.22**	**26.76**	**78.86**	**1.35**	**8.59**
北部地區	122 209	6.36	23.06	77.31	1.20	16.62
中部地區	80 731	5.29	28.13	83.01	1.40	7.68
南部地區	96 522	6.60	30.90	78.22	1.50	9.65
東部地區	9 692	8.41	37.37	72.89	1.69	1.19

註：「占工商業比率」及「占零售及餐飲業比率」係採 90 年及 95 年工商及服務業普查資料。

資料來源：行政院主計總處 97 年攤販經營概況調查分析

表 3-5　攤販攤位數按主要營業類別分

單位：攤位

主要營業類別	97年8月底		92年8月底		增減比較 (%)
	攤位數	結構比 (%)	攤位數	結構比 (%)	
總計	**309 154**	**100.00**	**291 064**	**100.00**	**6.22**
生鮮肉類	18 818	6.09	18 755	6.44	0.34
生鮮蔬菜類	23 504	7.60	22 576	7.76	4.11
生鮮水果類	30 684	9.93	29 675	10.20	3.40
小吃類、食品類及飲料類	161 091	52.11	151 346	52.00	6.44
成衣、被服、布及鞋類	30 639	9.91	28 163	9.68	8.79
其他商品販賣類	36 505	11.81	33 376	11.47	9.38
服務類	7 913	2.56	7 173	2.46	10.32

資料來源：行政院主計總處 97 年攤販經營概況調查分析

國立政治大學 National Chengchi University

97 年攤販攤位數按開業年數觀察，近 3 年開業者占 41.63%，開業 4 至 5 年者占 13.40%，6 至 10 年者占 16.24%，11 年以上者占 28.74%。按業主教育程度別觀察近 3 年開業比率，以小學及以下最低，大專及以上最高；按業主年齡別觀察近 3 年開業比率，以 50 歲以上之 30.42%最低，未滿 30 歲之 85.43%最高，顯示近 3 年投入攤販經營者，以低年齡層及高學歷者為主流。

97 年 8 月底攤販全體平均開業年數為 8.24 年；按業主教育程度及年齡觀察，平均開業年數則有隨業主教育程度提升及年齡層下降而減少之趨勢，教育程度由小學及以下之 12.23 年，降至大專及以上之 4.74 年，年齡層由 50 歲以上之 11.39 年，降至未滿 30 歲之 2.64 年；按業主有無前職觀察，平均開業年數則以業主無前職之 11.13 年較長，高於有前職之 7.07 年(參表 3-6)，顯示教育程度與開業年數有成反比的現象。

97 年 8 月底攤販從業員工人數計 47 萬 2,708 人。若按攤販從業員工之性別觀察，女性從業員工計占 56.57%較多，男性占 43.43%。若按從業身分觀察，以自營作業者 29 萬 2,671 人最多，無酬家屬工作者 14 萬 2,279 人次之，僱用員工 2 萬 1,275 人，雇主 1 萬 6,483 人最少，5 年來從業員工之結構亦趨一致，其中業主（雇主及自營作業者）及無酬家屬工作者合計占攤販從業員工人數逾 9 成 5，仍屬攤販經營主力(參表 3-7)。

由以上數據，可知國內攤販數正逐年上升中，並以北部最為密集，按主要營業類別區分而言，以經營小吃類、食品類及飲料類者占最多。以開業年數觀察，以近三年開業者占攤販多數，並以低年齡層及高學歷者為主流。若按教育程度及年齡觀察，平均開業年數有隨著業主教育程度提升和年齡層下降而減少，即教育程度較不高的攤販就業者的開業年數較高。就性別來看，攤販就業人口以女性為多，以從業身分區分，以自營作業者最多，無酬家屬工作者次之。從以上數據看來，我們可以發現到非正式部門就業者多屬教育程度不高的族群，且年齡層偏高，性別比例則是依行業別有所不同。

國立政治大學 National Chengchi University

表 3-6　攤販攤位數按開業年數分

中華民國 97 年 8 月底　　單位：攤位，%

項目別	總計	1~3年				4~5年	6~10年	11年以上	平均開業年數
			1 年	2 年	3 年				
總計（總　攤位數	**309 154**	**128 687**	**60 280**	**39 848**	**28 559**	**41 435**	**50 196**	**88 836**	**8.24**
平均）　結構比	**100.00**	**41.63**	**19.50**	**12.89**	**9.24**	**13.40**	**16.24**	**28.74**	
按業主教育程度分									
小學及以下	98 107	28 069	10 508	10 281	7 280	10 723	15 240	44 075	12.23
國（初）中	79 538	30 405	13 907	10 001	6 497	10 848	14 445	23 840	7.99
高中（職）	109 310	56 627	26 459	16 945	13 223	17 135	17 159	18 389	5.56
大專及以上	22 199	13 586	9 406	2 621	1 559	2 729	3 352	2 532	4.74
按業主前職分									
以前無工作	89 103	27 517	11 448	8 136	7 933	10 969	14 467	36 150	11.13
以前有工作	220 051	101 170	48 832	31 712	20 626	30 466	35 729	52 686	7.07
按業主年齡分									
未滿30歲	15 217	13 000	9 000	2 483	1 517	870	614	733	2.64
30歲～39歲	50 481	30 467	15 399	8 830	6 238	8 882	7 175	3 957	4.17
40歲～49歲	93 882	39 720	17 687	12 835	9 198	15 912	18 145	20 105	6.33
50歲以上	149 574	45 500	18 194	15 700	11 606	15 771	24 262	64 041	11.39

資料來源：行政院主計總處 97 年攤販經營概況調查分析

表 3-7　攤販從業員工人數

項目別	97 年 8 月底		92 年 8 月底		增減比較	
	（人）	分配比（%）	（人）	分配比（%）	（人）	（%）
總計	**472 708**	**100.00**	**443 797**	**100.00**	**28 911**	**6.51**
按性別分						
男性	205 303	43.43	193 353	43.57	11 950	6.18
女性	267 405	56.57	250 444	56.43	16 961	6.77
按從業身分分						
雇主	16 483	3.49	15 117	3.41	1 366	9.04
自營作業者	292 671	61.91	275 947	62.18	16 724	6.06
無酬家屬工作者	142 279	30.10	132 257	29.80	10 022	7.58
僱用員工	21 275	4.50	20 476	4.61	799	3.90

資料來源：行政院主計總處 97 年攤販經營概況調查分析

國立政治大學 National Chengchi University

與一般受僱者相比，自營作業者年齡較大的現象有多種解釋，可能年長者累積較多的人力資本，對自己的產業了解較深，達到企業強制退休的年齡後仍能繼續工作；在我國，也可能是產業中普遍存在的年齡就業歧視，當景氣惡化時，中高齡失業者要再進入企業謀職不易，而被勞動市場推擠，使其轉換到自營作業的身分[44]。有關整體就業趨勢的波動與自營作業者消長的關係，國外有相當多的實證研究。Evans and Leighton 等人認為景氣變化對於受僱者轉換為自營作者與否的影響效果有兩類，為「不景氣-推擠」效果 (recession-push effect)與「景氣-吸引」效果 (prosperity-pull effect)。當景氣較差時，受僱者可能會面臨減少工時、減薪，甚至是裁員、關廠的壓力，而產生把受僱者推向自營作業的力量，即「不景氣-推擠」的效果；而「景氣-吸引」的效果則是當景氣較好時，自營作業者工作預期的收入較高，因而吸引受僱者成為自營作業者[45]。

在臺灣的相關研究方面，黃仁德利用 1978-1990 年的時間序列資料分析失業率、景氣對策訊號綜合判斷分數等景氣指標對自營作業者比例的影響效果，其分析發現，當失業率提高時，自營作業者和無酬家屬工作者佔總就業人口的比例會提高，支持「不景氣-推擠」效果假說，顯示自營作業者與無酬家屬工作者兩種從業身分的就業情況，相對比較穩定，經濟波動對他們的就業影響比較小[46]。辛炳隆利用臺灣 1964-1993 年的「人力運用調查」總體時間序列資料，分析經濟成長率等總體因素對非農自營作業者比例變動的影響。結果顯示經濟成長率和基本工資變動對非農自營作業比例的變動呈現負向影響，顯示自營作業者與景氣有所關連，支持「不景氣-推擠」效果假說[47]。于若蓉以 1978-2002 年的「人力運用調查」原始資料建構短期追蹤調查的混合資料，以男性私人受僱者為分析對象，分

[44] 葉婉榆,黃沛盈,劉梅君,徐儆暉(2010)，自僱就業者的工作與健康，臺灣公共衛生雜誌第 29 卷第 4 期，頁 291。

[45] Evans,D. S and L. S. Leighton(1989), “Some empirical aspects of entrepreneurship”, American Economic Review,79,519-535.

[46] 黃仁德(1994)，臺灣地區非勞動力、非正式部門就業與失業率關係的探討：1978-1990 年，國立政治大學學報第 68 期，頁 220。

[47] 辛炳隆(1996)，非農自營作業者就業行爲之分析，人口、就業與福利論文集，中央研究院經濟研究所，頁 149。

析私人受僱者轉換為自營作業者身分的決策，其實證結果顯示景氣惡化時，私人受僱者轉換為自營作業工作的機率提高，雖支持「不景氣-推擠」效果假說；但若區分 1978-1989 年與 1991-2002 年兩個時段來看，在 1978-1989 年間，失業率變動率越高對私人受僱者轉換為自營作業者的機率有顯著正向影響，而 1991-2002 年間，該項影響效果並不顯著，可能原因是傳統的自營作業已有趨於飽和的趨勢，無法有效吸納正式勞動市場釋放出的過剩勞動力，或是失業率急遽上升，使失業率的變動率對受僱者轉為自營作業者或非勞動力的可能性增加，使得失業率的變動率對受僱者轉換為自營作業者的相對機率並無顯著影響[48]。

影響投入自營作業者的因素有許多，除了前段敘述的「不景氣-推擠」效果與「景氣-吸引」效果外，國外學者 Lee 將自營作業者、受僱者、失業者三方面差異建構機會模型(opportunity model)與限制模型(constraint model)，機會模型中，假設個人會追求比受僱還高的報酬，認為選擇自營工作可讓個人在勞動市場上利用其優勢，而擁有技能和資源的勞工在自營工作上所展現的工作報酬或對工作自主的滿意度上都比受僱者來的好。這些人通常具有較高的教育水準、文化資本、社會技能，視自營作業是一種尋找機會的行為，這類自營作業者多擁有獨特且專門技能，因此激勵個人創造自己的事業。限制模型則假設個人沒有適當的技能，或是在勞動市場中屬於較弱勢的族群，因無法獲得受僱工作，需要從自營工作和失業間進行選擇。限制模型理論認為個人是因為不景氣的推力而進入自營作業，由於教育程度較低和缺乏技能，使他們無法在主流經濟活動中成功，而使他們考慮其他選擇[49]。上述兩模型歸納整理其中差異如表 3-8。

[48] 于若蓉(2004)，私人受僱者轉換自營作業工作決策—「不景氣-推擠」效果假說，經濟論文叢刊第 32 卷第 1 期，頁 63-96。

[49] Lee, Marlene A.(1996),Good job, bad job: employment mobility and self-employment transitions,1980-1990.Unpublished Ph. D. Dissertation of University of Cornell.

表 3-8　自營作業者就業行為與失業現象關聯性

區別	機會模型	限制模型
人口特性	多為青壯年	多為中高齡、少數民族、身心障礙者
人力資本	較高教育程度和獨特技能	較低教育程度且缺乏技能
所面臨的工作選擇	從事受僱工作和自營工作	從事自營工作或成為失業者
哪種勞工會由受僱者轉入成為自營工作者	在就業市場中具有優勢的勞工	在就業市場中處於弱勢的勞工
自營工作可維持期間	較長的自營工作時期	較短的自營工作時期
工作生涯的年數	自營工作可擴展工作生涯的年數	自營工作並未擴展工作生涯的年數

資料來源：陳慧玲(2002)，自營作業者就業行為與失業現象關連性之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文，頁 17。

第二節 我國非正式部門工作特性

非正式部門的樣貌多元，內部異質性高，包含不同技能程度的工作者，市場攤販、家庭代工、微型創業等自營作業者與無酬家屬工作者都可以算是非正式部門討論的範疇，它是在一定的歷史、社會和結構的特性下產生的現象，若以狹義的「就業」定義來分析非正式部門就業的概念與事實，可能會忽略其時空下的特殊性。上一章的文獻探討中，我們發現界定正式部門與非正式部門的方法相當複雜，但可以確定的是，當社會活動被制度化因此產生正式部門後，不被規定在正式部門或有意規避法規的經濟活動被視為非正式部門，即是相對於正式部門的概念[50]。因非正式部門內部工作類別差異甚大，為討論其工作特性，將非正式部門區分為自營作業者與無酬家屬工作者兩者討論。

[50] 吳永毅(1987)，試評「都市非正式部門發展之研究：以路邊洗車業爲例」：臺灣關於「非正式部門」研究的一些誤解，國立臺灣大學建築與城鄉研究學報第三卷第一期，頁 180。

一、自營作業者工作特性

（一）動機與因素

影響受僱者成為自營作業者的因素眾多，以下列舉幾個行業做為說明。如成衣業本身具有特殊的行業特性，主要靠外包制度生產，通常從非正式部門補充其所不足的勞力。因成衣工作的進入門檻不高，不需要高學歷、高技術、年輕等高水準條件，也較無身體上的危險，所以本身條件不夠好的人比較容易進入。成衣業者多經由別種職業而來，如原先從事粗重的勞動職業，當受傷或身體病弱老化時，無法承擔原工作，經由親友介紹進入成衣業，或是未有工作經驗就直接學習成衣工作，這些人大部分也是由親友介紹而來[51]。

以路邊洗車業為例，路邊洗車攤主要以計程車和私家車為服務對象，分佈在車流較多的路段，以傳統方式從事勞務生產，如洗車、打蠟、內部清潔等手工服務。陳小紅與周鳳調查業者進入路邊洗車業的動機和工作態度結果，進入此行業的動機包含收入較高、工作較為自由不受拘束、工廠倒閉或被資遣找不到工作、方便照顧家庭等動機[52]。

攤販過去一直是我國農業社會裡常見的商業行為，原本是傳統社會中無法獲得工作的邊緣人口所從事的謀生活動，現在成為一般人也可進入的商業活動。由於都市人口膨脹、就業困難，擺設攤位最為簡便，可視為最低成本的謀生方式，且攤販進入門檻較其他行業低，又有經營成本低、獲利率高、貨源取得容易、攤販營業限制較鬆散、營業場所方便性五個面向，是無需太多專業技術就可從事的行業[53]。

整體而言，自行創業的動機不只一項，謝國雄廣義的將受僱數年後自行創業的現象稱為「黑手變頭家」，並探討臺灣製造業中階級流動的過程，包過流動路

[51] 金潤泰(1993)，臺灣地區都市非正式部門(小商品生產)之研究-以成衣業爲例，臺灣大學社會學研究所碩士論文，頁 89-91。

[52] 陳小紅、周鳳(1987)，臺北市路邊洗車業之研究：以非正式部門觀，國立臺灣大學建築與城鄉研究學報第三卷第一期，頁 173-175。

[53] 臺北市政府研究發展考核委員會，臺北市攤販管理與取締問題之研究，市政專題研究報告 374 輯，頁 22-23。

徑、及影響流動的因素。他認為影響黑手變頭家的因素為[54]：

1、行業特性促使創業

若行業生產過程是可分割的，或創業資本不高，又是依賴資本主義所帶來的外銷產業，其創業的機會較高，如成衣業中從事剪裁和整燙的勞動者，家庭代工或小規模生產者大部分曾經當過成衣業專業作業員。而資本密集及技術密集的行業，自行創業的機會較少，如電子業中印刷電路板的設計和生產就不是一般受僱者可以企及的。即只要有基本的加工技術，受僱者都有機會自己創業。

2、升遷管道與保障阻塞

阻塞的升遷管道會促使勞動者自行創業。受僱者最關切的仍是僱傭關係是否有保障，當保障不足或薪資收入不足以養家活口時，將會成為受僱者自行創業的一個動力，賺取更多的收入也是創業很重要的因素。

（二）工作地點不固定

非正式部門工作地點不如一般受僱者一樣固定，依行業的活動特性有所不同。如家庭代工的工作地點多半在家中；洗車業存在的必要條件是空地和水電的供給，所以業者通常存在車流多又有空地、水電供給的地點，在高架道路沿線或市郊區幹道、公園等有停車需求的地點都成為洗車業生存的有利地點[55]。靠拾荒為生的人則多出現於廢棄物較多的環境，如商店垃圾桶、工地棄土堆、大樓子母車等地撿拾廢紙、廢金屬等物品賣至中小盤估物商。因拾荒業者多以步行、推車或自行車代步，活動範圍與估物商的距離並不會太遠，約 4-5 公里[56]。最常見的流動攤

[54] 謝國雄(1989)，黑手變頭家：臺灣製造業中的階級流動，臺灣社會研究季刊第二卷第二期，頁 30-38。

[55] 陳小紅、周鳳(1987)，臺北市路邊洗車業之研究：以非正式部門觀，國立臺灣大學建築與城鄉研究學報第三卷第一期，頁 171。

[56] 方孝鼎(2001)，臺灣底層階級研究：以臺中市遊民、拾荒者、原住民勞工、外籍勞工爲例，私立東海大學社會學系博士論文，頁 31-32。

販常隨著活動或販賣品的特性,搭配中小型車輛的機動性,可能在人行道、騎樓、菜市場、夜市等人群較多的地方，以時間或空間上流動配合。列舉出以上幾個工作場所，可以發現非正式部門的工作場合和工作內容有關，若工作內容是具有買賣性質的經濟活動，非正式部門就業者多半會出現在人群聚集的地方，需要水電的行業會選擇住家或有提供資源的地點工作。

（三）工作時間不固定

觀察我國 2011 年從業身分與每週工作時數，超過 45 小時的比例各是雇主 57.2%、自營作業者 54.9%、無酬家屬工作者也有 52.5%、受僱者 37.3%，一般受僱者明顯低於其他三者(參表 3-9)。和一般受僱者相比，自營作業者工作自主性較高，也就是一種相對「自由」的感覺；對自營作業者而言，自行創業所帶來的自由有幾種含意,包括不受公司訂定的工作規則束縛、可以自行控制工作的速度，即時間的支配度較高、有權決定要不要接受一項工作、免於他人控制等[57]。大部分的勞動者在非正式部門覺得比較自由，此處的自由指階級改變帶來的自由，他的工作時間可以比較長，也可以隨意擴大或縮小生產組織；但未必是行業本身的自由。也有部分自營作業者高度投入於勞務，無限延長自身投入工作的時間，取消例假日與休息時間，以自我剝削的手段達到最大的資本累積。而這樣過長的工時、耗費高度心力與未來的不確定性也成為壓力的來源，使自營作業者感受較高的工作壓力、整體疲勞和情緒耗竭。

[57] 謝國雄(1989)，黑手變頭家：臺灣製造業中的階級流動，臺灣社會研究季刊第二卷第二期，頁 50。

表 3-9　2011 年我國就業者主要工作之從業身分與每週工作時數

單位:千人

項目別	總計	合計	未滿15小時	15~19小時	20~29小時	30~34小時	35~39小時	40~44小時	45~49小時	50~59小時	60小時及以上
總計	10709	10631	65	83	243	645	495	4684	2622	1147	647
雇主	480	478	1	1	5	18	15	163	130	88	57
自營作業者	1323	1312	14	15	51	37	132	336	282	250	194
無酬家屬工作者	577	577	-	4	16	16	58	180	132	100	71
受僱者	8328	8264	49	62	170	575	290	4005	2079	709	325

資料來源：行政院主計總處，2007 年至 2011 年人力資源統計年報資料，http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=18844&ctNode=4944，最後瀏覽日期：2012 年 1 月 5 日。

二、無酬家屬工作者工作特性

（一）動機與因素

當勞工成為自僱者後，勞動強度通常更高、工作時間更長，許多時候甚至會將自己配偶、兒女等家庭成員加入[58]。已婚男性選擇自營作業時，為避免僱用一般員工的不穩定性與非預警離職之風險，會將自己配偶視為穩定人力資源；尤其是夫妻一起投入家庭自營作業時，雙方將取家庭最大收入視為正常目標，也可避免僱用一般員工可能產生的怠惰問題，尤其是創業初期，家庭成員多是主要勞動力來源。以需求波動大、淡旺季明顯的成衣市場為例，李悅端與柯志明認為小型成衣業者存活的重要因素即是有效調配勞力，在市場需求充裕時達到勞力投入的極大化，並在市場需求消失時將勞力成本減到最小；這種情況下，家庭成員成為關鍵性角色，在趕工缺人手時擔任「彈性化支援」的角色。如五分埔成衣製造業內的無酬家屬工作者以妻子為主，再配合未婚子女或其他家庭成員。未婚子女與

[58] 葉婉榆,黃沛盈,劉梅君,徐儆暉(2010)，自僱就業者的工作與健康，臺灣公共衛生雜誌第 29 卷第 4 期，頁 293。

其他無酬家屬工作者的身分是補充性質，或是過度性的隨著家庭生命週期而變化，營運工作主要依賴創業或繼承原企業的夫妻[59]。

（二）工作地點不固定

一般資本主義企業的工作場所和家庭住宅是分開的空間，其意味著工作與休閒時間、生產與再生產、公領域與私領域的區隔，但對於一般結合家戶與企業的自營作業者或小型企業來說，客廳即是工廠，工作的場地就是自己的住家，因資本額小，兩者合一可以節省廠房租金，並降低水電等營運相關的固定成本[60]。小型企業的營運和家戶生活形成密切的關係，如成衣業的家戶提供了場地、創業和生產的資源及必要的勞力，攤販營業前的準備工作也可能在家中進行，或是隨著自營作業者移動至工作場所幫忙。

（三）工作時間不固定

無酬家屬工作者通常幫忙家中其他成員從事營利工作，當家庭被當作一個生產單位時，其特性是以家庭成員的集體投入追求家戶財產的極大化，並未計算個別家戶成員勞動投入，包含工作時間及工作量的多寡。在市場壓力下，不只自營作業者本身，家戶成員也必須自我剝削，才能在價格競爭即機動反應市場需求上取得有利的地位[61]。因此無酬家屬工作者的平均工作時數比一般受僱者高(參表3-9)。

[59] 李悅端、柯志明(1994)，小型企業的經營與性別分工－以五分埔成衣業社區爲案例的分析，臺灣社會研究第 17 期，頁 57。
[60]李悅端、柯志明(1994)，小型企業的經營與性別分工－以五分埔成衣業社區爲案例的分析，臺灣社會研究第 17 期，頁 60-67。
[61] 李悅端、柯志明(1994)，小型企業的經營與性別分工－以五分埔成衣業社區爲案例的分析，臺灣社會研究第 17 期，頁 55。

第三節 我國非正式部門就業者勞動條件與權益

我國勞動基準法規定了勞動條件的最低標準，此處的勞動條件包括勞工之工作時間、報酬、請假、資遣費、退休金、工作環境等等保障勞工福利之條件。然而勞動基準法的規範僅限於勞工；由勞動基準法第二條第一款勞工之定義，勞工與雇主間需要有一僱用行為，勞工需依雇主指示而提供勞務，包括「為他人提供勞務」及「勞務之從屬性[62]」，及勞工為雇主提供勞務而獲得工資，不屬於私法契約而成立的勞動關係，皆非勞工法所保護之對象。而非正式部門無契約問題外，勞務關係也不是傳統的雙務關係，自營作業者由自己提供勞務，不受雇主指揮，且無經濟上的從屬性和人格上的從屬性，顯然不是一般認知的勞工；而無酬家屬工作者沒有獲取薪資，也不符合勞工法保護範圍。事實上非正式部門在臺灣經濟發展中扮演重要的角色，除了在勞動市場上占有一部分比例，也成為失業者轉換工作的考量之一，對於都會地區的就業機會更扮演著提供者與穩定者的功能與角色，但因非正式部門所涵蓋的都是一些未認可、未登記的小規模經濟活動，因此其勞動條件與權益經常不被受到重視。因此本節以現有相關法律規範與文獻分別探討非正式部門的工作條件與權益。

一、我國非正式部門勞動條件之探討

（一）工作時間

相較於一般受僱者的工作模式，非正式部門當中的自營作業者「高度工作自主」是文獻中最常歸納出的特色，他們不受雇主或主管指揮監督，工作內容、環境、時間都由自己控制。一般受僱者每週工作時數受勞動基準法第 30 條[63]及公務人員週休二日實施辦法第 2 條[64]等工時規定約束，相較之下工作時間較為固定，

[62] 是否爲勞動基準法所稱之勞工，當事人間是否成立勞動契約，主要依據有無「從屬性」進行判斷，所爲之從屬性主要包括「人格上之從屬性」與「經濟上之從屬性」，而另有論者針對勞工之從屬性外，更提出所謂組織上從屬性、技術上從屬性與階級上從屬性等輔助判斷。

[63] 勞動基準法第 30 條規定「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時」

[64] 公務人員週休二日實施辦法第 2 條規定：「公務人員每日上班時數爲八小時，每週工作總時數

時數也較短。而雇主、自營作業者、無酬家屬工作者的工作時間與非工作時間很難區分，且工作時間較不確定，不像受僱者有固定的上下班時間[65]，相較之下工時較長。以從業身分的工作時數觀之，自營作業者工時偏高，多半是尋求經營最大利潤，提高工作時間並高度投入的結果。當工作時間和家務時間的區別被模糊化後，經營者與家庭成員的工作時間也無形中被延長。

休息部分，依勞動基準法第 35 條規定：勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息；但自營作業者因其工作型態之故，未必能在工作 4 小時後休息。自營作業者由一般受僱者轉入自營作業後，其休息習慣也可能因此改變。吳建興在沿街自營店家的生產營運及空間經營中分析，大學周邊沿街自僱店家多半連續工作無正式休息時間；由於服務的對象以學生及附近上班族為主，高峰期間工作忙碌，只能趁著離峰時間休息，有些店家為了爭取離峰時間的顧客，依舊會營業，採取無間斷的馬拉松式營業，休息時間全日可能只有一次[66]。

（二）收入報酬

非正式部門的報酬不同於一般受僱者可依勞動市場價格決定薪資，他們多用長工時、高強度的勞動調整成本負擔，得以在價格上取得競爭力，因此其收入多寡常常取決於自我剝削的程度。若非正式部門就業者的工作是將家戶與企業結合，當家庭的親情和財產產生共有共享的觀念時，會使家戶為一生產單位；即家庭勞力的投入產出都被視為是整體的，總收入在家戶內被匯集，再由家長依家庭需要決定如何分配，不同於一般受僱者可明確計算薪資。以五分埔成衣業社區的小型企業為例，收入主要來自成衣銷售所得，支出除了原料成本、機器設備等必要生產成本的營運生產支出外，還包括家戶的消費性支出。節省家戶消費支出以及家人儘量投入生產以「賺自己的工」，這種自我剝削式的生產方式成為業者賺取利

爲四十小時。」

[65] 陳靖玟(2011)，我國自營作業者社會保險制度之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文，頁 48。

[66] 吳建興(1997)，沿街自營店家的生產營運及空間經營－一個大學街旁的店家爲例，私立淡江大學建築學系碩士論文，頁 49-54。

潤的重要手段[67]。

（三）工作安全衛生

我國勞工安全衛生法是為了保障勞工安全與健康，在安全衛生設施、安全衛生管理等方面對雇主有所要求。但非正式部門就業者不屬於勞工，現階段也不適用其規定。根據 2008 年勞委會對勞工安全衛生法擴大適用範圍的研究，對於工作中會不會遭遇到潛在的危險調查，利用列舉式問卷，總共列舉 14 個潛在危險性答項，有 67.5%雇主及自營作業者認為可能會遭遇至少一項的危險，男性 70.9%，高於女性 56.6%，其中比例較高的為跌倒滑倒(35.0%)、切割擦傷(32.1%)比例較高。在危害因子的題目中，雇主及自營作業者就工作環境中，認為可能有灰塵很多、聲音很大、很熱、使用含鉛物質、使用化學品、接觸可能致病的病菌等 11 項危害因子的頻率進行調查，各分項來看，很熱(50.3%)有較高比例、聲音很大(39.2%)次之、再者二手菸(38.1%)。若男女性比較，都是男性都高於女性[68]。

根據「經濟社會文化權利國際公約」(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)之精神，須確認人人有權享受公平與良好之工作條件，亦包括享有安全衛生之工作環境之權利在內[69]。近年行政院勞工委員會研修的職業安全衛生法[70]草案擬將自營作業者納入適用範圍，在修正草案第1條的說明中指出：參酌「經濟社會文化權利國際公約」之精神，確保「人人享有安全衛生工作環境」之權利，本法保障範圍除「受僱勞工」外，尚擴及「自營作業者」、職業訓練機構學員等工作者。修正草案參考職業安全衛生公約立法體例，以「一體

[67] 李悅端、柯志明(1994)，小型企業的經營與性別分工－以五分埔成衣業社區爲案例的分析，臺灣社會研究第 17 期，頁 56-60。

[68] 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所(2008)，工作環境安全衛生狀況認知調查-2007 年，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，頁 57-61。

[69] 參閱聯合國 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?mtdsg_no=IV-3&chapter=4&lang=en，最後瀏覽日期：2013 年 3 月 6 日。

[70] 行政院院會於 2012 年 11 月 15 日審查通過勞委會所擬「勞工安全衛生法」修正草案，名稱修正爲「職業安全衛生法」，明定適用於各業，將現有保障人數由 670 萬人擴大至 1067 萬人，保障至所有工作者安全及健康。

適用」原則，但自營作業者納入適用仍會遇到一些問題，如自營作業者納入勞工安全衛生法適用範圍之後，要遵守相關規範，亦即履行許多義務，以自營吊車作業為例，該吊車須定期檢查合格，同時須有操作證照、吊掛證照、丙種勞工安全衛生作業主管證照、急救人員證照、訂定工作守則、自動檢查計畫、教育訓練計畫、防災計畫及其他有關安全衛生法令事項。自營作業者以個人之力遵守這些規範，又需要支付相當成本，勢必有所困難。另外，符合自營作業者定義的行業相當多，如刻印、個人計程車、園藝等等，這些行業使用危險性機械設備的機會相對低得多，其作業危害不似在工廠或工地來得高。如果所有自營作業者遵守一致性的規範，顯然不甚合理[71]。而勞工安全衛生法修正草案第4條也有註明：「本法適用於各業。但因事業規模、性質及風險等因素，中央主管機關得指定公告其適用本法之部分規定。」惟如有特殊情形或其他法律另有規定者，得僅適用部分規定，即中央主管機關得僅指定事業適用此法一部分。因此，將自營作業者納入適用範圍，將是未來前進的目標。

（四）職業災害補償

我國對於職業災害之定義與職業災害補償關係，分別訂於不同的法律之中(圖 3-2)。與非正式部門相關的項目以下分別描述：

1、勞動基準法

在勞動基準法中，勞工因遭遇職業災害而死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應給予補償是勞動基準法第 59 條之明文規定，此處的職業災害補償是對受到「與工作有關傷害」之「受僱人」提供即時有效之現金工資給付、醫療照顧，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之處境。當職業災害不幸發生之時，基於勞雇關係中勞工的「從屬性」特質，無論災害的行為人為誰，也無論是否有過失，雇主必須負起補償責任。然非正式部門就業者並不存在僱傭關係，因此不屬於勞基

[71] 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所(2006)，勞工安全衛生法擴大適用範圍之先驅研究，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，頁 61-63。

法保障範圍，發生職業災害時無法適用。

2、勞工保險條例

勞工保險是政府為推行社會政策，以保障最低經濟安全為目的的一種社會保險制度。其應用保險技術，對於多數勞工遭遇到生、老、病、死、傷、殘事故時，採用強制的方式提供保險給付，其採用危險分擔的方式，集合多數人及配合政府的經濟力量，以保障勞工遭遇事故後可領取勞工保險給付，獲得經濟上的幫助[72]。我國勞工保險屬於強制性質，對象以實際從事工作獲得報酬之勞工為主要加保對象，自願加保者為輔，凡年滿十五歲以上，六十歲以下之資格符合者，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，參加勞工保險為被保險人。

勞工保險條例第 6 條第 1 項之加保對象類別亦包括自營作業者，即第 7 款之「無一定雇主或自營作業而參加職業工會者」與第 8 款「無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員」。勞工保險條例施行細則第 11 條規定符合自營作業者之要件有二，指獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。根據勞委會之函釋，進一步說明自營作業職業工人加保認定原則，包括五項原則[73]：

（1）凡主要從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作，雖間有買賣、銷售行為，准由本業職工會加保。若以部分勞動或技藝為手段，終以買賣、銷售為目的賺取差價獲致利潤之事業主，不得由職業工會加保。

（2）未僱用他人幫同工作並已辦理營業（利）登記之事業主，不得由職業工會加保。但獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者（含其配偶、直系血親及媳婦），雖有辦理營業（利）登記，可依照勞工保險條例第 6 條第 1 項第 7 款規定以自營作業之職業勞工身分加保。

[72] 黃越欽(2012)，勞動法新論，翰蘆圖書，頁 519。
[73] 行政院勞工委員會 82 年 7 月 28 日臺 82 勞保 2 字第 24213 號函與行政院勞工委員會 82 年 10 月 23 日臺 82 勞保 2 字第 60111 號函。

（3）獨立從事物品製造加工之體力技術勞動並兼銷售獲致報酬，且依法（商業登記法第 4 條）毋需辦理營業（利）登記者（含其配偶、直系血親及媳婦），縱領有統一發票購票證或稅籍編號，仍准由本業職業工會加保，惟如已依法辦理或應辦理營業（利）登記者，不得由職業工會加保。

（4）未從事勞動或技藝工作，僅以買賣、銷售貨品以賺取差價獲致利潤之事業主，不得由職業工會加保。惟售票員及攤販職業工會會員，如符合產、職業工會分業標準表之組織成員規定者，准由本業職業工會加保。

（5）各業職業工會會員之從業場所如係攤位者，均比照行政院勞工委員會 79 年 12 月 12 日台 79 勞保 2 字第 29004 號函示之規定，凡符合產、職業工會分業標準表所列組織成員範圍者，即准由本業職業工會申報加保。

嗣後另對於獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者，其幫同工作之入贅女婿，准以自營作業職業工人身分加保[74]。另為因應社會現況及實際需要，並擴大保障職業勞工之加保權益，可不受營業（利）登記與否之限制。雖自營作業者可藉由工會加保，但保險負擔比例受僱者並不相同，勞工保險條例第 15 條規定受僱者普通事故保險費由被保險人負擔 20%，投保單位負擔 70%，其餘 10%，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單位負擔。而參加職業工會的自營作業者普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔 60%，其餘 40%，由中央政府補助。參加漁會之甲類會員的自營作業者，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔 20%，其餘 80%，由中央政府補助。

勞工保險分為普通事故保險與職業災害保險，自營作業者只要在工作場所因執行職務而導致傷病，不論是否從事本業工作，都可請領職業災害給付[75]，若是

[74] 行政院勞工委員會 82 年 11 月 27 日台 82 勞保 1 字第 69830 號函。

[75] 行政院勞工委員會 97 年 10 月 20 日勞保 3 字第 0970079500 號令：「核釋勞工保險條例第 2 條第 2 款、第 6 條第 7 款及第 8 款規定，無一定雇主或自營作業而參加職業工會者、漁會之甲類會員，因從事非本業或與本業專長無關之工作，於工作場所因執行職務而致傷病者，得請領職業災

為改善自有居住環境之私有行為，非受僱賺取工資，核與職災保險給付之規定不符，仍不納入職業災害給付範圍[76]。職業災害保險分傷病給付、醫療給付、失能給付及死亡給付，分述如下：

（1）傷病給付：被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費[77]。而職業傷害補償費之發給標準，均按被保險人平均月投保薪資 70%發給，每半個月給付一次；如經過一年尚未痊癒者，其職業傷害或職業病補償費減為平均月投保薪資之半數，但以一年為限[78]。

（2）醫療給付：目前職業災害保險醫療給付，已委託中央健康保險局辦理，被保險人遭遇職業災害或罹患職業病應向全民健康保險醫事服務機構申請診療。發生職業傷病事故時，若以勞保職災身分就醫，可免除健保規定的部分負擔，門診給付包括診察、藥劑或治療材料給予及處置、手術或治療等；住院給付包括診察、藥劑或治療材料給予及處置、手術或治療，膳食費用 30 日內之半數，與勞保病房的供應[79]。

（3）失能給付：失能給付原名為殘廢給付。當被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經過治療後症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經全民健康保險特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準或為身心障礙者權益保障法所定之身心障礙，且經評估為終身無工作能力者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，請領失能補助費[80]。

（4）死亡給付：被保險人因職業傷害或罹患職業病死亡時，可由支出殯葬費之人，請領喪葬津貼外，另有遺屬津貼、遺屬年金給付。而喪葬津貼與遺屬津

害保險給付。」

[76] 行政院勞工委員會 87 年 6 月 25 日臺 87 勞保 3 字第 026298 號函：「查無一定雇主或自營作業之職業工人係以受僱於不同雇主工作賺取工資或獨立從事勞動或技藝工作獲致報酬，藉以維持生計者屬之。本案職業工會會員裝修自有房屋，係爲改善自有居住環境之私有行爲，非受僱賺取工資，其於裝修自有房屋受傷，核與職災保險給付之規定不符。」

[77] 勞工保險條例第 34 條。

[78] 勞工保險條例第 36 條。

[79] 勞工保險條例第 41 條與勞工保險條例第 43 條。

[80] 勞工保險條例第 54 條。

貼係死亡給付內之不同項目。喪葬津貼在補助被保險人死亡時之埋葬等費用，而遺屬津貼旨在保障被保險人遺屬最低生活之安全，兩種性質不同，得分別請領[81]。

勞工保險職業災害保險將職業災害分為職業傷害及職業病二類，其認定係依據勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則及勞工保險職業病種類表之規定辦理。職業病通常由於緩慢繼續的危險原因之作用而發生，在認定上雖與職業災害採取類似的判斷基準，但相對於職業傷害為突發事故所致，職業病在判斷上較職業傷害困難。與職業傷害發生數相比，我國職業病發生數偏低，其重要原因在於「勞工不知道自己罹患職業病」[82]。

3、職業災害勞工保護法

職業災害勞工保護法提供的補助主要在於彌補勞基法與勞保的不足，屬於補充性的保障，補助內容跟勞基法或勞保不重覆，而且補助的對象包括已加勞保勞工及未加勞保勞工。此部分的補助經費來自公務預算，並非來自雇主繳納的職災保險基金，因此屬於社會救助而非社會保險。也就是說，有勞保的職災勞工在領取勞保職災給付後，還可以再申請職災保護補助；許多實際從事勞務且未僱用他人之自營作業者，其與一般受僱勞工無異，皆是以提供勞務獲取報酬，亦為職災勞工保護法適用對象。沒有勞保的職災勞工，不論是受僱者或自營作業者一樣受到職業災害勞工保護法的保障。其補充性的社會救助包括：職業疾病生活津貼、身體障害生活津貼、職業訓練生活津貼、器具補助、看護補助、家屬補助。

[81] 行政院勞工委員會 80 年 1 月 29 日臺 80 勞保 2 字第 31048 號函。
[82] 黃越欽(2012)，勞動法新論，翰蘆圖書，頁 537。

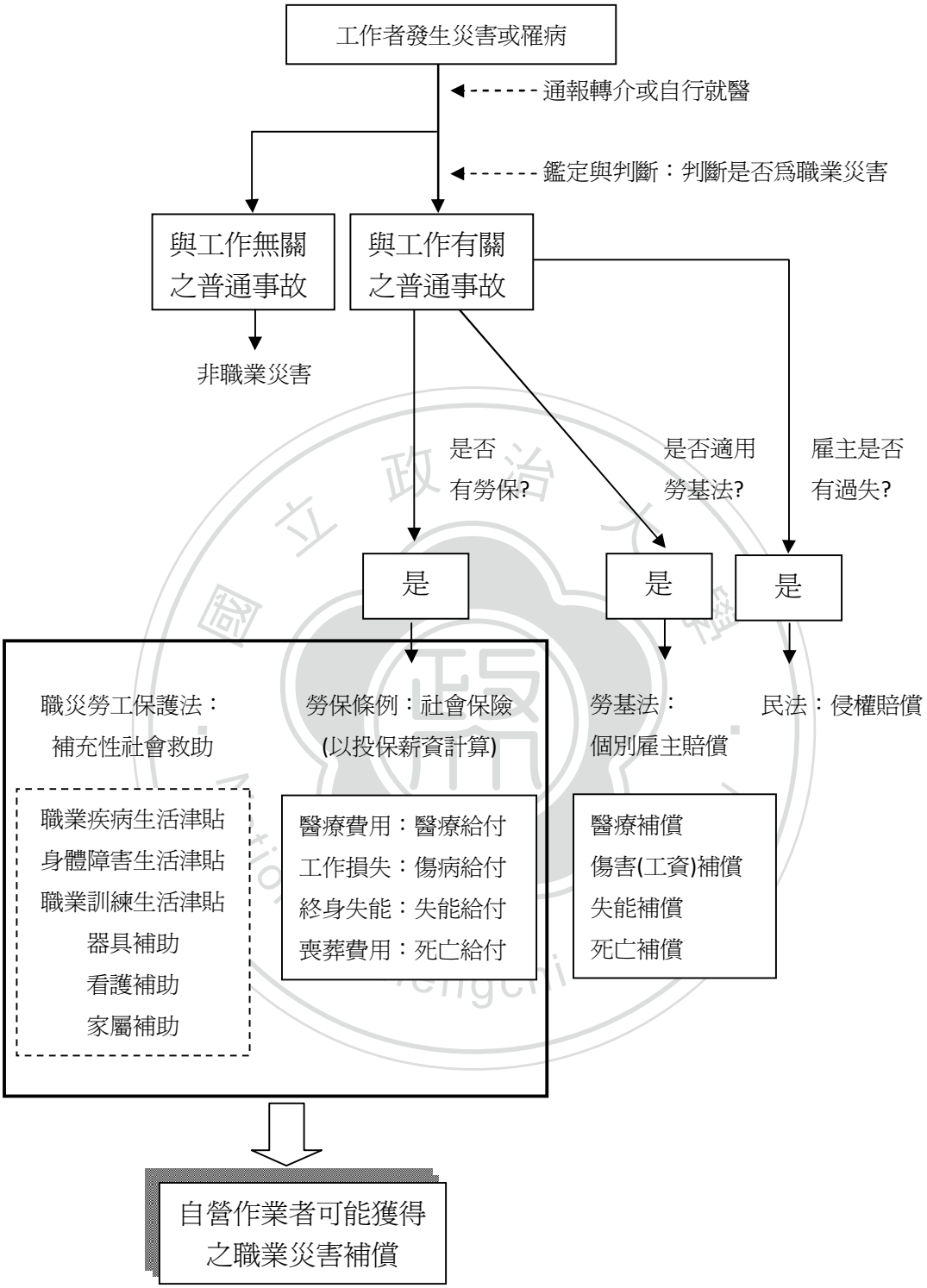

圖 3-2　我國職災補償制度概況與內容

資料來源：修改自王嘉琪、鄭雅文、王榮德、郭育良(2009)，職災補償制度的發展與臺灣制度現況，臺灣衛誌第 28 卷第 1 期，頁 8。

我國職業災害補償制度散落在各法規中，包括勞動基準法、勞工保險條例、職業災害保護條例，規則複雜、計算不一且彼此間有互相抵充的關係。現行制度基本上以勞保條例作為基礎，採強制性社會保險制度，由政府設立單一保險機構[83]，徵收保險費並主管保險給付相關業務；加上勞基法加諸於個別雇主的「無過失」補償，共同架構而成雙軌制[84]。而自營作業者並無雇主也無勞雇關係，明顯不適用勞基法之職業災害補償；因此發生職業災害時，藉由職業工會加保勞保的自營作業者可獲得勞工保險與職業災害保護法補充性的保障(參圖 3-2)。

二、我國非正式部門勞動權益保障之探討

（一）參與工會組織

工會存在的目的是要代表勞工與雇主展開團體交涉，並進行爭議，以達成團體協約。事實上，非正式部門就業者之間並無同質性可言，內部包括各種族群且差異性大，並不適合以同一企業組成企業工會。因此許多非正式部門就業者會選擇加入職業工會；職業工會是由同一職業、同一技術之工人所組織而成的工會，依現行法，無一定雇主之勞工與自營作業者在參加勞工保險與全民健保時，需以職業工會為投保單位。因職業工會跨多個產業，欠缺商談的立足點，加上近年來社會福利發展快速，工會原來可以做為改善勞工生活的諸多項目，均成為社會安全福利的對象，職業工會只剩下勞保費、健保費代收的功能，工會已無著力點[85]。由於非正式部門就業者本身工作自主性高，身分介於雇主與勞工間，工作上的問題多半自己尋求解決方式，加入職業工會的目的僅是希望能加入勞保，獲得職災、醫療、老年給付等相關保障，許多工會原有的功能，如勞動條件的改善、權益的維護等議題反而沒這麼重視。

[83] 此處的單一保險機構即勞工保險局。
[84] 王嘉琪、鄭雅文、王榮德、郭育良(2009)，職災補償制度的發展與臺灣制度現況，臺灣衛誌第 28 卷第 1 期，頁 7。
[85] 黃越欽(2012)，勞動法新論，翰蘆圖書，頁 366。

（二）就業保障方面

就業保障是現代國家為保障人民工作權，促進國民就業、免於失業與危險所建構的一種體系。我國憲法第 152 條規定：「人民具有工作能力者，國家應予以適當的工作機會」，理論上來說，其保障的對象應是全體國民；一般而言，就業保障體系以就業服務、職業訓練及失業保險為主要環節。

就業服務的基本涵義是媒合求才者與求職者的服務，我國就業服務法將就業服務界定為「協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務[86]」，服務內容從職業介紹擴大到就業諮詢、職業分析、提供就業市場資訊等。且職業訓練對個人的就業與人力素質的提升皆有助益，勞工接受訓練的目的即為提升就業技能，以降低轉業與在就業的障礙。政府主要職業訓練服務包括提供公共訓練、推動並協助企業辦理訓練、辦理技能檢定。但目前公立服務機構實務上是以典型全職工作者為主要服務對象，雖然基於零拒絕原則，對廣義非典型工作者並未排除；但卻沒有顧及這些工作者的不同處境，採取特別措施加以協助，導致提供之協助事倍功半[87]。現在國內政府對於微型企業之創業輔導體系，由經濟部中小企業處負責，而行政院勞委會針對中高齡失業者、特殊境遇婦女與弱勢團體，提出相關的創業輔導與貸款補助措施，如我國就業促進津貼實施辦法中提供求職交通補助金、臨時工作津貼、職業訓練生活津貼、創業貸款利息補貼、就業推介媒合津貼。但僅適用非自願離職者與就業服務法中較弱勢的特殊族群[88]，限制較為嚴謹，而非正式部門就業者沒有自願與非自願離職的問題，除非符合其資格，否則也無法申請其津貼。

我國失業給付之申請資格僅限於年滿 15 歲以上，65 歲以下之符合資格的「受僱勞工」，礙於自營作業者等非正式部門就業者失業認定困難，主管機關選擇排

[86] 就業服務法第 2 條。

[87] 李健鴻(2010)，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 99 年第 1 期，行政院勞工委員會職業訓練局網站 http://www2.evta.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/half_year_display.asp?menu_id=3&submenu_id=498&ap_id=1079，最後瀏覽日期：2013 年 3 月 30 日。

[88] 指就業服務法第 24 條所提及的獨力負擔家計者、中高齡者、身心障礙者、原住民、生活扶助戶中有工作能力者、長期失業者、其他經中央主管機關認為有必要者。

除無一定雇主之自營作業者與職業工會投保者。但事實上，非正式部門就業者正是失業的高風險族群，多半屬於教育程度較低、年齡層偏高的就業者，卻不在失業給付的保障範圍內。失業救助不僅與勞工失業期間基本生活需要的維持有關，更關係著職業訓練和就業服務的提供，而自營作業者在缺乏失業救助的情況下，職業訓練和就業輔導的效能也無法充分發揮[89]。

（三）老年保障

我國的勞工退休金制度可分為新制與舊制，舊制為勞動基準法所規定之退休金制度，由雇主依每月申報之薪資總額提撥 2%至 15%之金額到勞工退休準備金專戶當中，做為勞工退休準備金；此帳戶專款專用，所有權屬於雇主，並由臺灣銀行辦理基金收支、保管及運用。新制為勞工退休金條例，雇主每個月幫選擇適用勞退新制之勞工提繳不得低於每月工資 6%的退休金，儲存於勞保局設立之退休金個人專戶；屬於以個人退休金專戶為主，年金保險為輔的制度，一般受僱者為強制提繳對象。根據行政院勞工委員會 94 年 3 月 17 日勞動 4 字第 0940012882 號函：參加職業工會之自營作業者，並無受雇主僱用或另行僱用勞工之事實者，非勞工退休金條例第 7 條第 2 項所稱「實際從事勞動之雇主」之範圍，故其尚不得自願提繳。故非正式部門就業者不屬於勞基法適用範圍，亦不為勞工退休金條例自願提繳的族群，可見目前他們的老年退休保障仍顯不足。為因應社會情勢變遷，2011 年行政院院會已通過「勞工退休金條例」修正草案，修正重點在於擴大適用對象，並開放自營作業者自願提繳退休金，故未來計程車司機、攤販和 SOHO 族等自營作業者都可自願提繳退休金，自願提繳部分可自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。

[89] 成之約(2010)，貿易自由化發展與勞動政策的因應，臺灣勞工季刊第 21 期，頁 31。

第四節 其他國家非正式部門發展與非正式部門就業者相關法律規範

一、日本

在日本，製造業一直是僱用勞動者數最多的產業，然而近年來經濟結構變化與全球化因素，生產的靈活性與競爭力已和從前不同。日本製造業為了生存以及面對劇烈的國際競爭，紛紛將生產轉移到海外，以及擴大使用非正職勞動者。一直以來，日本勞動市場中大型企業與中小型企業形成獨特的關係，在製造業中，小型企業往往成為大企業的分包對象，並建立長期穩定的合作關係，在這種關係下，小型企業的負責處理原料初步處理，將這些材料轉化為製成品。換句話說，分包的方式提供大型企業與小工廠、公司、甚至是自營作業者密切連結的管道，使個體戶在日本經濟蓬勃發展的過程中扮演重要的角色，尤其在製造業中特別明顯。日本在文化、制度以及地理環境上，都較類似我國社會，並且呈現雙元勞動市場結構[90]的現象，且大企業與小公司在勞動市場中的保障也不相同，包括收入、福利都有很大的差別。當許多日本企業選擇將外包移至海外後，傳統大企業與小公司的連結開始弱化，即使如此，分包現象仍占勞動市場很大部分[91]。2011 年日本自營作業者佔整體就業者的 11.3%[92]

（一）勞動者災害補償保險

日本職業災害保險依照不同勞動者身分分別立法，原先僅受僱勞工適用「勞工災害補償保險法」，其餘雇主、自營作業者與其家族的從業人員等未受僱用之勞動者，在工作時受到災害時不屬於勞災保險的補償對象。經多次修正，已擴大

---

[90] 雙元勞動市場理論認爲主要勞動市場提供高薪資、工作安全衛生環境良好、就業安全和工作有保障，有明確的工作管理規則和升遷的機會；而次要勞動市場則是傾向於低薪資、較差的工作環境、就業情況相當具變化性、工作管理規則雜亂無章且升遷機會較少。

[91] Hyunjoon Park(2010), The Stability of Self-Employment : A Comparison between Japan and Korea, International Sociology Vol. 25 No. 1,p101-102.

[92] 參考 OECD 網站，http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profile-japan_20752288-table-jpn，最後瀏覽日期：2013 年 4 月 12 日。

適用事業範圍，幾乎涵蓋所有行業[93]、提高災害補償標準，更將受僱勞工以外的特別加入者、通勤災害均列入補償對象。

1、適用對象

勞災保險的適用對象，係指受僱於勞災法適用事業中領取薪資之勞工而言，即工作上有從屬關係皆認定為勞工，其中較特別的是「特別加入制度」[94]，即在不違反勞災保險既有原則範圍內，藉由申請而承認下列勞動者加入勞災保險，範圍包含：中小企業主及家族從業人員、獨資事業主等其他自營業者、從事特定作業者、派遣國外工作之勞工。

（1）中小企業主及家族從業人員

指平時僱用勞工人數在 300 人以下之雇主[95]。經常與中小企業主從事相同事業之同一家族從業人員亦准許特別加入。

（2）獨資事業主等其他自營業者

指經常不僱用勞工而可單獨一人從事下列專業工作者。包括：

A、使用車輛載送乘客或貨物作業者，如：個人計程車、個人貨物運送業者。

B、從事建設工作者，如木匠、泥水匠、鷹架工、石匠等獨資事業主。

C、以漁船從事水產動植物採撈作業者[96]。

D、從事林業工作者，如：林木採伐、造林及從事其他林業者。

E、醫療藥品之配銷販賣業者。

F、以資源再生利用為目的從事廢棄物收集、搬運、分類、拆解等事業者。

（3）從事特定作業者

專指從事下列特定工作者而言：

A、從事特定農業作業者。

B、從事特定農業機械作業者。

---

[93] 此處不包括船員及公務員，因船員適用「船員保險法」、國家公務員適用「國家公務員災害補償法」，地方公務員適用「地方公務員災害補償法」。

[94] 日本勞工災害補償保險法第 33 條。

[95] 批發業或服務業爲 100 人，金融業、保險業、不動產業及零售業爲 50 人。

[96] 限乘坐漁船進行工作者。

C、在國家或地方公共團體實施職前訓練者。

D、家庭代工與其助手。

E、勞動者工會的專職幹部。

F、從事照護工作者。

（4）派遣國外工作之勞工

派遣國外工作之勞工，必須是在日本設業（限持續性事業）的雇主，派遣至在國外一定地區進行該事業（海外分公司、當地法人、合併事業等）之勞動者。與以代表身分派遣至海外中小企業從事工作者。

2、勞災保險給付

勞災保險給付範圍分業務災害及通勤災害兩類，業務災害給付包括：療養補償給付、休業補償給付、障害補償給付、傷病補償給付、遺屬補償給付、喪葬費、介護補償給付、二次健康診斷共八項給付[97]。另外，特別加入者在業務災害與通勤災害方面雖然也受到保障；但個人計程車業者、個人貨物運送業者、以漁船從事採撈作業者、從事特定農業機械作業者、家庭代工及其助手，不在通勤災害的保障範圍之內。

（二）公共年金制度

日本的公共年金制度由國民年金制度、厚生年金制度、共濟年金制度三個制度組成。目前日本的年金制度為雙層結構，第一層為國民年金，提供全體國民基本生活的保障。第二層結構為與所得相關的厚生年金或共濟組合，提升上班族或政府公務員的保障。各解釋如下：

1、國民年金

最底層為國民年金，提供所有被保險國民最低的生活給付，是最基礎的年金

[97] 日本勞工災害補償保險法第 12 條至第 22 條。

制度;國民年金同時適用社會保險原則和公共救助原則也包括無業的低所得與身心障礙者。適用對象可分為三類，第一類保險人為 20 歲以上 59 歲之自營業者、農民、學生、無工作者、部分工時者為資格身分，該類加入者需向所屬的市役所申請加入。第二類保險人是薪資受僱者，以民間企業的受僱員工、公務員與私校教職員等由僱用的公司或組織申請加入。第三類是薪資受僱者之配偶，主要由第二類加入者扶養之 20 歲以上 60 歲未滿的配偶年收入未滿 130 萬日圓者，由配偶所屬的公司代為申請加保者為對象[98]。國民年金之被保險人保險費皆相同，並領取相同的年金制度給付額，但會視個別被保險人之繳費期給予不同比率之定額年金，給付內容大致可分為老年基礎年金[99]、身心障礙基礎年金[100]、遺屬基礎年金[101]三種。

2、厚生年金

第二層包括勞工的厚生年金制度，凡受僱於除農林漁業之外，超過 5 人以上之民間事業單位之 65 歲以下勞工均為投保對象[102]。提供勞動者關於老年、身心障礙、重大親屬死亡事故等保險給付，安定勞動者或其遺屬之生活，並提升其福利。

3、共濟組合

共濟組合是以公務員、公營事業機構員工以及其他團體的職員為對象的一種互相扶助組織，針對公務員等特定團體，可分為國家公務員共濟組合、地方公務員共濟組合、私立學校教職員共濟組合與農林漁牧團體職員共濟組合[103]。

---

[98] 日本國民年金法第 7 條。

[99] 老年基礎年金俗稱爲「基礎年金」，正式名稱爲老年基礎年金，其支付要件，以年齡和加保年資爲要件。而老年基礎年金原則上，加入者繳納保險費年資和免除繳納保險費年資，合計達 25 年以上者，自 65 歲起受領老年基礎年金。

[100] 身心障礙基礎年金到 65 歲爲止，因殘障而支付身心障礙基礎年金。

[101] 國民年金中的遺屬給付有遺屬基礎年金、寡婦年金以及死亡暫時金等三種制度。

[102] 日本厚生年金法第 9 條。

[103] 蔡瑩潔(2005)，日本年金制度改革之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文，頁 20-22。

綜上所述，可知公共年金制度雖依其性質與適用對象的不同而有不同的加入制度；但使全國各種行業國民均能參加老年年金保險，在其退休後獲得生活保障(參圖 3-3)，亦包含自營作業者的老年生活。

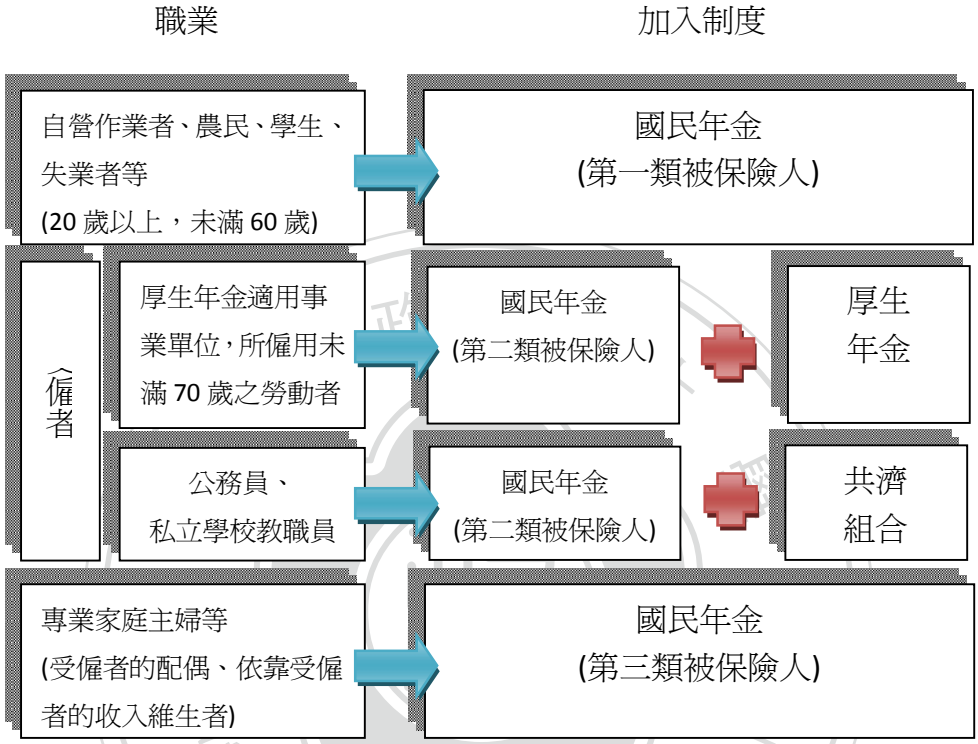

圖 3-3　國民年金各類加保者

資料來源：修改自日本厚生労働省年金局，公的年金制度の概要 http://www.mhlw.go.jp/topics/nenkin/zaisei/01/01-03.html，最後瀏覽日期：2013 年 4 月 18 日。

（三）僱用保險制度

日本實施僱用保險的目的是為了預防失業、調整就業狀態、提升勞工職業能力、以及改善勞工就業福利，內容包括：僱用安定事業、能力開發事業、僱用福利事業三大事業。只要僱用 1 名屬於僱用保險制度的勞動者的事業單位，基本上就涵蓋於僱用保險的適用單位。僱用保險三大事業的經費主要來源是全由雇主負擔的保險金支應，並由中央厚生勞動省職業安定局及職業能力開發局及轄下各執

行機關負責推動相關事業。排除季節性工作者、船員保險的被保險人、公務員、65 歲以上高齡勞工、短期季節勞動者，無雇主的自營作業者亦不適用此制度。

二、韓國

工業化之後，韓國政府以提供金融貸款及提供特種經濟特權的方式，直接管理與控制財團，因此在 1970-1980 年代，這些財團靠著國家的大力支持，迅速增長，形成大型企業長期主導韓國經濟的局面，長期下來，也抑制了中小型企業的發展[104]。韓國在 1997 年遭遇金融風暴時，經濟一度瀕臨崩潰邊緣，失業率從過去的 2%-3%攀升至 6.8%，失業人數急速增加，隨之而來的是非典型工作者的增加。韓國是依賴出口的工業國家，又以大型企業為主，國內民生經濟反而成為小型商家及自營作業者得以維生的出路，越來越多非正式部門就業者在市區提供小規模的商業和服務。工業化後期，自營作業者滿足了市場的需求，成為國內產業發展的重要角色[105]。因此比較各國統計數據上，韓國的自營作業者與比其他工業化國家高上許多，而目前 2011 年自營作業者占全體就業比例為 28.2%[106]。

（一）工業意外保險

韓國的工業意外保險(Industrial Accident Compensation Insurance Act)設立宗旨是保護工人降低職業意外與疾病的傷害，使企業經營者與社會分擔工業意外產生的成本，並且藉由政府的分擔可以更公平且迅速的補償每一位受害者。韓國勞工部特別成立「勞工福祉事業團」(Welco/KLWC)，專門辦理職災保險業務，特別是醫療、給付與重建，屬公益法人中之特殊法人。此單位除了接受勞工部委託營運職災保險業務之外，還辦理就業保險、勞工福利、積欠工資墊償、職災勞工

[104] Cumings, B. (1997) *Korea's Place in the Sun: A Modern History*. New York: W. W. Norton.
[105] Hyunjoon Park(2010), The Stability of Self-Employment : A Comparison between Japan and Korea, International Sociology Vol. 25 No. 1,p103.
[106] 參考 OECD 網站 http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profile-korea_20752288-table-kor，最後瀏覽日期：2013 年 4 月 11 日。

重建、失業勞工創業貸款等事項。當勞工部向雇主收取職災保險費後，將其基金列入政府的特別帳戶，補助勞工福祉事業團辦理相關業務，包括：提供重建諮詢、補助職業訓練費用、協助創業、補助重建活動、補助復健醫療、 適應社會計畫、後遺症的醫療照顧、補助復健用義肢更新、補助失能者重返職場等 9 大項目[107]。因此在工業意外補償保險系統下，雇主可藉由投保的方式免除補償的責任，而是由政府直接補償意外受害者。工業意外保險扮演主要兩種角色，第一個是預防工業意外，另外一個是提供保險金、復健和福利計畫給意外受害者。

此法律原則上採取強制保險的設計，適用任何工作地點的受僱員工，只要僱用 1 人以上之事業單位，皆屬於投保範圍內，即使雇主未完成對保險關係成立之申報，職業災害勞工亦能獲得保險給付。因某些行業欠缺僱用關係，因此被排除適用。但若經由韓國勞工福祉事業團的認可，他們可自願加入工業意外保險。可自願加保的行業如下[108]：

1、農林漁獵產業員工人數少於 5 人之公司行號。

2、某些員工數少於 50 人之中小企業。

3、參加中小型建設計畫(建設成本低於 20,000,000 元)之個人。

4、電工；電信業從業人員；消防人員。

5、某些自僱者以及家庭工作者。

（二）國民年金保險

韓國的公共年金體系主要包含公務員年金方案、軍人年金方案、私校教員年金方案、以及國民年金方案。韓國國民年金涵蓋對象為居住在韓國且年齡在 18 至 60 歲的民眾，不論其所得狀況，一般就業者和未就業者都是國民年金保險的涵蓋範圍。除了一些特定狀況之外，居住於韓國年齡在 18 至 60 歲的外國人，也

[107] 許繼峰(2009)，讓職災保險規劃更完善-德、日、韓三國制度比較，臺灣勞工季刊第 19 期，頁 109-111。

[108] 參考 The Official Website of the U.S. Social Security Administration 網站 http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2010-2011/asia/southkorea.html，最後瀏覽日期：2013 年 5 月 15 日。

納入國民年金保險的適用範圍[109]。

1、被保險人類別

國民年金保險的被保險人，大致可以分為強制納保對象和自願納保對象。強制納保對分為「事業單位加保者」和「個人加保者」。自願加保者則可以分為「自願加保者」和「自願繼續加保者」兩類(表 3-10)，說明如下[110]：

表 3-10 韓國國民年金保險被保險人類別

納保對象	類別
強制納保對象	事業單位加保者
	個人加保者
自願納保對象	自願加保者
	自願繼續加保者

資料來源：韓國國民年金網站 http://chinese.nps.or.kr/jsppage/china/system/join.jsp，最後瀏覽日期：2013 年 5 月 15 日。

（1）事業單位加保者

這一類的被保險包括所有 18 到 60 歲在 1 人以上單位工作之受僱者和雇主；以及年齡在 18 歲以下，於納入國民年金保險之事業單位工作，取得其雇主之同意而加入者。事業單位加保者的保險費，為收入的 9%，由受僱者和雇主雙方各分攤一半，即收入的 4.5%。

（2）個人加保者

以個人身分加保者需自行負擔全額保險費，以下為強制個人加保對象：

A、自僱者。

[109] 參考韓國國民年金網站 http://chinese.nps.or.kr/jsppage/china/system/join.jsp，最後瀏覽日期：2013 年 5 月 15 日。

[110] 傅從喜(2008)，德國、日本、美國及韓國社會年金保險制度面臨問題及改革方向之研究，內政部委託研究報告，頁 104-105。

B、年齡在 27 歲以上且無所得者。

C、年齡在 27 歲以下但曾繳 1 個月以上的保費者。

（3）自願加保者

下列各類的民眾，可以自願加保：

A、公務人員年金、私立學校教職員年金、軍人年金、國民年金、與特殊郵局年金方案等方案的被保險人或年金受益者的無所得之配偶。

B、年齡在 27 歲以下且從未有繳交國民年金保險費記錄者。

C、受國民基本生活安全保障法（National Basic Living Security Act）保障之民眾。

D、已從公務人員、私立學校教職員、軍人、或特定郵局員工身分退休，並已領取公務人員年金、私立學校教職員年金、軍人年金、或特殊郵局年金者。

（4）自願繼續加保者

包括下列各類民眾：

A、年齡在 60 歲以上且投保年資在 20 年以下者。

B、年齡在 55 歲以上、符合請領老年年金資格、投保年資在 10-20 年之間的礦工和漁民等特定行業之受僱者。

國立政治大學 National Chengchi University

2、給付項目

韓國國民年金的給付項目主要分為老年年金、傷殘年金、遺屬年金與一次給付金 4 種。

（1）老年年金：年齡在 60 歲以上，加保年資達 20 年，且未從事有酬工作者；給付標準為基本年金與附加年金。

（2）傷殘年金：加保者依規定繳納保險費，且繳費期間超過總加保期間的 3 分之 2，於發生疾病或傷害事故時，得請領障礙年金。

（3）遺屬年金：

A、請取老年年金者。

B、身心障礙等級第一、第二級且領取身心障礙年金者。

C、被保險人年資不滿一年，則僅限於在被保險期間因疾病或職業災害死亡者，其遺屬可領取遺屬年金。

D、曾為國民年金被保險人，且加保年資 10 年以上；或加保年資不滿 10 年，而在退保後一年內診斷有疾病或職災，並於退保後 2 年內死亡者。

（4）一次給付金：又分為返還性一次金與死亡一次金。

（三）就業保險

韓國就業保險法在 1995 年 7 月 1 日開始實施。但在 1997 年金融危機發生後，失業率急速攀升，韓國政府不得不重新考慮建立就業保險制度，因此逐步修訂就業保險法以擴大就業保險制度的覆蓋範圍，從而協助促進穩定失業者的生計。韓國的就業保險制度由 3 項基本計劃組成：失業保險、穩定就業計劃及職業技能發展計劃。由於韓國的自營作業者(self-employed people)比例遠遠高於其他先進國家，且在營業過程中遇到許多困難，因此 2012 年進一步納入自僱者進入就業保險法中，開放有條件的申請[111]。涵蓋於此次修法之自營作業者範圍為單人作業或少於 50 名員工的小型企業，投保的唯一要求是需具有商業登記證，據估計，全國有 490 萬的自營作業者，其中 359 萬是有商業登記證書[112]。保費費率為 2.25%[113]，願意參加保險者應選擇對應本身條件之參考工資[114]。

參加就業保險並繳交保費超過一年之自營作業者，若遭遇銷售下滑或持續無

[111] 自願參加該計畫的自營作業者應在商業登記之開業日期後六個月內申請，如自營作業者已有商業登記證，申請日期為 2012 年 1 月 22 日至 2012 年 7 月 21 日止。

[112] 郭振昌(2012)，加拿大與南韓自僱人士享有就業保險與臺灣地區可行性芻議，臺灣勞工季刊第 32 期，頁 80-82。

[113] 保險費率 2.25%包括申請失業給付的 2%與就業保障和就業技能發展計畫的 0.25%。

[114] 參考工資分為 5 個尺度，從韓元 154 萬至 231 萬不等。第一級：韓元 154 萬，第二級：韓元 173 萬，第三級：韓元 192 萬，第四級：韓元 211 萬，第五級：韓元 231 萬。

獲利情形，導致非自願的停業，可在結束營業後獲得失業給付，為參考工資的50%，領取期間為 90 天至 180 天，如遇業務持續虧損、自然災害、健康惡化等狀況，可延長領取期間[115]。除了失業給付外，就業保險亦提供自營作業者提高生產力與再就業的資源，如完成培訓課程可獲得費用補助，或是至就業保障中心註冊，經諮詢確認為需要培訓後即適用之[116]。

三、新加坡

新加坡為小而開放的經濟體，目前主要發展高價值、知識密集性的產業為主，事實上，新加坡過去和大多數東南亞國家一樣，販賣食品的攤販佔據主導地位，1950-1960 年代，大多數新加坡攤販都在不衛生的環境下工作，威脅到當地的公共健康和衛生，甚至造成嚴重汙染，因此政府不得不建立相應的經營場所，1968 年政府透過人口普查，確定 18000 名街頭小販，並頒發臨時准照，成功限制攤販數量，其後，所有新加坡攤販必須持照經營。近年來亞洲金融危機後，導致失業率逐漸升高，使新加坡出現很多年輕、受過教育的小販[117]。2011 年非正式部門就業者佔整體就業者的 15%[118]。

（一）職業災害保障

1、工傷賠償法(Work Injury Compensation Act)

在新加坡，罹患職業病的勞工可有兩種要求賠償的途徑，一為工傷賠償法，可向新加坡的工業傷害賠償局申請，一為依民事法請求法院裁定。當勞工拿到醫師開立之職業病證明文件時，可選擇兩種途徑之一。決定申請工傷賠償金者，即不能再請求法院裁定，必須在一年之內向人力資源部下之工作傷害賠償局申請賠

[115] 若延遲支付保險費 3 次以上，則不支付失業給付。
[116] 參考韓國勞動部網站 http://www.moel.go.kr/english/topic/employment_policy_view.jsp?&idx=871，最後瀏覽日期：2013 年 5 月 16 日。
[117] 呂國民(2010)，澳門、新加坡、香港小販管理比較研究，行政：澳門公共行政雜誌，第 23 卷第 2 期，頁 311-315
[118] 參考 Labour Force in Singapore,2012，http://www.mom.gov.sg/Documents/statistics-publications/manpower-supply/report-labour-2012/mrsd_2012LabourForce.pdf，最後瀏覽日期：2013 年 5 月 20。

償。工傷賠償方案是一項雇主的責任方案，它需要雇主義務性的投保，雇主要付給保險公司依照比例的保險費，保險費依照其責任計算，因此可鼓勵雇主降低勞工的意外發生率，使得工作環境更安全。給付項目包括醫療費用、病假工資、永久性失能、死亡一次性賠償[119]。但自營作業者不在工傷賠償法保護範圍內。

2、工作安全衛生法(Workplace Safety and Health Act)

工作安全衛生法的立法目的是建立安全的工作場所，並且保護工作人員的安全、健康和福利。此法案涵蓋所有工作場所，因此不管是雇主、業主、委託人、承包商、製造商與供應商、裝配人員與安裝人員、勞工、自營作業者都是此法的適用對象。要求所有適用對象應進行工作場所的風險評估記錄，採取合理可行的措施降低安全與衛生風險，若風險不能排除，應建立安全工作程序。還須明確列出負責安全工作程序實施人員的角色和責任，以及風險控制措施，並通知勞工有關風險的性質，以及實施控制措施和安全工作程序[120]。若不執行以上條例則被視為違規，可能會被處以罰款或監禁。即使是攤販仍有嚴格的管理制度，環境局小販署負責管理攤商的食物安全及建立衛生標準，將攤商安置至食品中心與市場，提供基本的飲用水、電、垃圾收集和處理，確保環境衛生，還會定期舉辦培訓課程，如食品、個人衛生、營養等課程[121]。

（二）公積金制度

新加坡政府於 1955 年建立公積金制度，為新加坡唯一的基礎公共退休金制度，最初設立目的以提供受僱於同一雇主，工作時間在一個月以上的勞工，不包括臨時工及自營作業者，只是一個強制性的儲蓄計畫，保障的範圍也只涉及公積

[119] 參考新加坡人力資源部網站 http://www.mom.gov.sg/legislation/occupational-safety-health/Pages/work-injury-compensation-act-faqs.aspx#general，最後瀏覽日期：2013 年 5 月 17 日。

[120] 參考新加坡人力資源部網站 http://www.mom.gov.sg/Documents/safety-health/Risk%20Management%20Guide%20(Chinese).pdf，最後瀏覽日期：2013 年 5 月 17 日。

[121] Sharit K Bhowmik(2005), Street vendors in Asia: a review, Economic and Political Weekly, May 28-June 4, 2005,p2259-2260.

金會員退休或因傷殘喪失工作能力後的基本生活。發展至今，還具有醫療、不動產、教育、投資、退休等其他功能。新加坡法律強制所有受僱的新加坡公民和永久居民，包括所有兼職、臨時和全職工作者以及他們的雇主，都必須參與公積金計畫；受僱員工及雇主必須共同提撥公積金，按不同年齡訂定不同的提撥比率。此公積金為確定提撥制[122]，由中央公積金局負責統一管理相關事務。新加坡公積金會員有一個統一編號，並以其個人名義開設帳戶。每個會員擁有 4 個帳戶，分別是普通帳戶(Ordinary Account)、特別帳戶(Special Account)、保健儲蓄帳戶(Medisave Account)和退休帳戶(Retirement Account)，分述如下[123]：

1、普通帳戶

普通帳戶可用於購屋、教育、投資、支付保險費以及其他用途。此帳戶可用來投資經政府核准的投資標的，包括公司股票、債券、房地產基金等等，為避免普通帳戶被過度使用而影響退休保障，政府對於會員動用資金仍有金額限制。

2、特別帳戶

特別帳戶是讓勞工做為晚年退休用途，僅可投資退休相關的金融產品。

3、保健儲蓄帳戶

保健儲蓄帳戶類似臺灣健保制度功能，專門用來支付自己或是直系家屬的醫療費用、注射相關疫苗，也可用於購買經核准的醫療保險。由於個人的醫療保健需求將隨年齡增加，因此存入醫療保險帳戶的提撥金額百分比也會隨會員年齡遞增。

4、退休帳戶

會員在年滿 55 歲時，中央公積金局會自動為會員設立退休帳戶，必需在退休帳戶及保健儲蓄帳戶存入最低留存金額，也可由普通帳戶及特別帳戶移入退休帳戶，若有剩餘便可一次提領剩下的公積金儲蓄存款。勞工於 62 歲開始，即可

[122] 參加者每年事先按月提撥一定金額的費用，合乎一定條件時可提領個人帳戶中所儲存的基金收益本息作爲使用，故每一參加者可領取之給付均不盡相同，視其提撥額度及基金收益情況而定。

[123] 參考新加坡中央公積金局網站 http://mycpf.cpf.gov.sg/CPF/About-Us/Intro/Intro.htm，最後瀏覽日期：2013 年 5 月 16 日。

每月於退休帳戶中領取退休金，領至 82 歲退休帳戶金額歸零為止，領取期間約 20 年。近年來新加坡政府推行公積金終身入息計畫，將投資於特別政府債券，其票面利率較特別帳戶及保健儲蓄帳戶固定期限長，故公積金終身入息計畫資金享有長期債券投資組合的加權平均利率，會員則可獲得穩定的利息收入。

自 2012 年 9 月 1 日起，50 歲以下且薪資高於 1500 新元的會員每月須提撥薪資的 20%，雇主提撥 16%，年齡超過 50 歲及每月薪資低於 1500 新元者，提撥率相對較低，提撥之金額再依規定分配至普通帳戶、特別帳戶、保健儲蓄帳戶內(參表 3-11)。

表 3-11 中央公積金提撥率：私部門及未受退休保障之公部門員工

年齡	提撥率 (每月薪資 1500-5000 新元)			各帳戶分配比例		
	提撥率(%)	雇主分攤比例(%)	勞工分攤比例(%)	普通帳戶(%)	特別帳戶(%)	保健儲蓄帳戶(%)
35 歲以下	16	20	36	23	6	7
35-45 歲	16	20	36	21	7	8
45-50 歲	16	20	36	19	8	9
50-55 歲	14	18.5	32.5	13.5	9.5	9.5
55-60 歲	10.5	13	23.5	12	2	9.5
60-65 歲	7	7.5	14.5	3.5	1.5	9.5
65 歲以上	6.5	5	11.5	1	1	9.5

資料來源：新加坡中央公積金局網頁
http://mycpf.cpf.gov.sg/Employers/Gen-Info/cpf-Contri/ContriRa.htm，
最後瀏覽日期：2013 年 5 月 16 日

新加坡將自營作業定義為無從事勞動契約的貿易、專業、職業與經營，提供個人服務、獨資經營者、小販、出租車司機亦同。因他們不同於受僱者，有雇主定期提撥金額至保健儲蓄帳戶中，須按法律規定，若每年貿易收入淨額達 6000 美元，則需按年齡、收入狀況另繳交公積金至保健儲蓄帳戶(參表 3-12)，以確保他們在需要醫療資源時，有足夠的保健儲蓄支付，尤其老年後停止工作，更應於年輕時預留一部分收入。其餘普通帳戶與特別帳戶則沒有規定，自營作業者可隨個人意願選擇是否自願提繳，強制提繳與自願提繳均可列入減免稅額之項目[124]。

表 3-12 自營作業者 2013 年保健儲蓄比率

單位：%

全年營業收支淨額	35 歲以下	35-45 歲	45-50 歲	50 歲及以上
小於 12000 美元	2.33	2.67	3	3.17
12000 至 18000 美元	2.33-7	2.67-8	3-9	3.17-9.5
大於 18000 美元	7	8	9	9.5

資料來源：參考新加坡中央公積金局網頁 http://ask-us.cpf.gov.sg/efa/index.htm?isBrowsingTree=1&initCollectionID=381844984100003851，最後瀏覽日期：2013 年 5 月 17 日。

（三）就業獎勵

就業入息補助計畫（Workfare Income Supplement，簡稱 WIS）是由中央公積金局負責執行的就業獎勵政策，於 2007 年開始施行，並逐步擴大適用範圍。透過補助的方式獎勵薪資較低的受僱者和年紀較長的新加坡公民持續工作，以增加其公積金儲蓄。2013 年適用對象為：

[124] 參考新加坡中央公積金局網站 http://ask-us.cpf.gov.sg/efa/index.htm?isBrowsingTree=1&initCollectionID=381844984100003904，最後瀏覽日期：2013 年 5 月 16 日。

1、新加坡公民，每個月收入[125]不超過 1900 美元。

2、35 歲以上。

3、居住房產價值不得超過 13000 新元。

4、為鼓勵勞工經常性工作，需在最低聘用期 3 個月期間工作至少 2 個月。

5、自營作業或非正式就業者，須申報全年收入，並完成公積金保健儲蓄要求，符合資格之會員才可領取 WIS。

6、個人不得擁有 2 項以上房地產、私人財產、非住宅房地產。

7、已婚者其與配偶不得擁有 2 項以上房地產、私人財產、非住宅房地產，且年收入不得超過 70000 元美元。

符合資格者，無論是受僱勞工或是自營作業者，每個月皆可以領到一筆就業入息補助，目的是幫助低工資勞工，依照他們的收入，依照年齡、就業狀況、收入有不同的補助金額，如同樣的收入狀況，年紀越大的勞工領取較年輕勞工高。自 2007 年起至今，新加坡政府每月撥出超過 4 億新元就業入息補助，超過 40 萬名符格者受惠[126]。

國立政治大學 National Chengchi University

[125] 此處的收入指平均毛利率月收入，包括基本薪資及額外的工資，如加班費和獎金。
[126] 參考新加坡中央公積金局網站 http://ask-us.cpf.gov.sg/efa/index.htm?isBrowsingTree=1&initCollectionID=38184498410000391 4&pageNumber=2，最後瀏覽日期：2013 年 5 月 17 日。

第五節 小結

本章敘述我國與其他國家非正式部門勞動者的勞動條件與權益情形，就我國就業概況觀察，可以發現我國非正式部門在人口背景的特徵包括：自營作業者以男性為多，無酬家屬工作者則以女性為多，整體而言屬於年齡層偏高，教育程度較低的族群。

非正式部門的工作通常進入門檻較低，且分布在創業資本不高及生產過程可分割的行業，因此成為失業者或一般受僱者轉換跑道或進入勞動市場的選擇之一。非正式部門之工作特性依行業特性而定，其工作地點多半與工作內容相關，尤其是小型企業的營運和家戶生活的關係較為密切，如攤販多在家中準備前置作業，營業時間再聚集到夜市、市集、菜市場等人潮較多的地方。因工作時間可自行調整，因此自營作業者與無酬家屬工作者會以自我剝削的方式延長工作時間，取消休息與休假，以達到最大的資本累積。為在價格上取得競爭力，他們的收入常常取決於投入工作的強度。

由於我國非正式部門之勞動條件不在勞動基準法保障範圍內，相較於一般受僱者，非正式部門就業者之工作時間、休息、休假較為彈性與自由。儘管如此，工作過程中仍有一些潛在的危險，故非正式部門就業者可藉由職業工會加保勞工保險獲得職業災害的保護，但因我國並未強制其加入職業工會，亦不適用工作安全衛生法與勞動基準法之個別雇主賠償，未加入者只能自己承擔職業災害帶來的問題，包括醫療費用、無收入等問題。

勞動權益保障部分，因非正式部門中有許多族群且差異較大，其加入工會的目的僅為了獲得加入勞工保險資格，無法發揮職業工會應有之功能。就業保障方面，因非正式部門就業者失業認定有其困難，不在失業救助的範圍內。目前我國勞工退休金條例僅適用於受僱者，對自營作業者與無酬家屬工作者而言，老年保障仍十分不足。

有關其他國家非正式部門之勞動條件與權益之相關法律規範，本章提出日本、韓國、新加坡等鄰近國家之經驗，做為我國規劃職業災害給付、社會保險、就業安全執行之借鏡。整體而言，我國非正式部門就業者的安全保障仍有需要加強之處，因我國勞工法令僅針對典型勞工規範，而這些法令本身有些限制，未必能完整適用在非典型勞工與非正式部門就業者身上。

國立政治大學
National Chengchi University

第四章 訪談發現與結果

本章針對非正式部門就業者工作概況、勞動條件與權益等問題進行訪談設計，再將訪談結果加以歸納整理，試圖瞭解非正式部門就業者在現行勞動法規中所面臨的問題與保障不足之處。共分為四小節，第一節為訪談設計與對象，包括訪談設計過程與訪談大綱，訪談大綱首先詢問受訪者基本資料、從事非正式部門動機，問題主軸為勞動條件部分、勞動權益保障兩部分，另說明訪談對象的選取。第二節為訪談發現，整理受訪實際情形，歸納受訪者在勞動條件與勞動權益的現況與問題。第三節為訪談分析，將受訪結果分別以年齡、性別交叉討論，比較訪談結果之間的異同。第四節以小結統整論述。

第一節 訪談設計與對象

一、訪談設計

在第三章我國非正式部門就業者描述中，其工作特性與一般受僱者不同，具有工時較長、休息時間不固定、工作場所與家庭結合的特點。而本研究訪談設計與內容，主要由前章我國非正式部門就業者之勞動條件與權益問題延續而來。與勞動條件相關之問題包括：工作時間、休息、休假、收入狀況、職業災害保障與預防；勞動權益問題包括：集體勞動權益、就業安全、老年保障等問題。由於我國對非正式部門就業無明確定義，故訪談對象鎖定勞動統計中就業者從業身分之自營作業者，且符合非正式部門就業者廣義定義：「以創造就業機會和收入為根本目的，由從事產品生產和勞務的單位構成，其特點是組織水平低，且做為生產要素的勞動力和資本之間沒有明確分工，生產規模小，勞動關係無契約約定的工作形態。」

首先整理受訪者對於勞動條件與勞動權益之態度與現況；勞動條件相關問題包括從事自營作業動機、工作地點、例行性工作流程、來客數、營業額、如何進行工作安全預防等問題。藉由每日工作內容瞭解自營作業者工時、休息、休假之安排，另外詢問是否有無酬家屬工作者協助，瞭解無酬家屬工作者之角色定位。其次以每日來客數、營業額等概略問題估算自營作業者平均收入；最後詢問是否有發生職業災害及個人對於職業災害預防策略等問題，瞭解非正式部門就業者對於職業災害預防的態度。勞動權益之問題則著重在集體勞動權益、就業安全、社會保險三方面；問題包括是否有加入工會、如何學習工作技能、職業生涯規劃、對於失業風險的認知、對於政策的接受程度等。之後再分別就年齡、性別做交叉分析。

就業服務法第 2 條將中高齡者定義為「年滿 45 歲至 65 歲之國民」，因此年齡區分為滿 45 歲至 65 歲之中高齡就業者與未滿 45 歲之青壯年就業者，性別則分為男性、女性，故有：中高齡男性、中高齡女性、青壯年男性、青壯年女性四種組合(表 4-1)。

表 4-1　受訪者組合

性別＼年齡	滿 45 歲至 65 歲	未滿 45 歲
男性	中高齡男性	青壯年男性
女性	中高齡女性	青壯年女性

二、訪談大綱

本研究採用質性研究中的深度訪談法，以從事攤商、小商家之自營作業者做為研究對象，希望藉由訪談的方式，探究受訪者身處於非正式部門的真正想法與感受。訪談內容為第三章之延伸，首先了解受訪者從事此工作之動機與工作特性，並將重點放在非正式部門的勞動條件和權益兩個面向。以下為訪談大綱內容：

國立政治大學 National Chengchi University

（一）受訪者基本資料

1、訪談日期

2、性別與年齡

3、學經歷背景

4、店家性質

5、工作年資

（二）勞動條件部分

1、請問您在這份工作之前有過其他工作經驗嗎？為什麼會選擇從事自營作業？從什麼時候開始的?

2、工作地點是怎麼決定的?

3、請問您一天的工作流程是如何，並有哪些事情是例行性的工作程序？

4、工作時間如何調配？休息時間怎麼安排？

5、休息時間都在什麼地方休息?休息和下班時間可否跟工作完全分離?

6、平常休假的配置如何？是固定還是不固定休假？國定假日有休假嗎?

7、相對於一般受僱者，您的工作時間、休息、休假較為彈性，覺得有比較自由嗎?感受如何?

8、除了您之外，工作過程中家屬會幫忙嗎?協助的工作內容有哪些?除了幫忙之外，家屬本身有沒有其他工作?

9、家屬協助的工作地點在哪裡?

10、家屬協助的工作時間與休息、休假怎麼安排？

11、每日平均來客量?什麼時間客人最多與最少?生意是否有淡、旺季差別?

12、每個月的營業收入是否滿意?與您之前的工作薪資相比有何差異?您覺得合理嗎?為什麼?

13、您覺得在您的工作過程中有哪些潛在的危險?做什麼工作最容易受傷?

14、您是否在工作過程中發生職業傷害?如何處置?有沒有使用過政府資源?

國立政治大學 National Chengchi University

15、您覺得這份工作長期下來會有哪些職業病?是否有定期安排身體檢查?

16、日常的工作環境如何維持?有無定期安排工作環境檢查?

（三）勞動權益保障部分

1、請問您目前有加入工會組織嗎?若有，所屬的工會名稱?您知道所屬的工會成員包括哪些?加入工會時，需要什麼資料(如報稅資料等)?工會有詳細審核嗎?若無，為什麼?

2、您覺得職業工會的功能是什麼?對職業工會有什麼期待?

3、請問您從何學習到這項工作技能?有沒有參加過相關技能訓練或講習?工作過程中是否有再受過專業訓練或進修?若無，原因為何?通常都怎麼開發新產品或提升技能?

4、對於自己的職業生涯規劃為何?未來是否考慮轉業或回到一般受僱狀態?您覺得政府應該提供您什麼樣的資源?

5、請問您離開上一份工作的原因?間隔多久才開始從事目前的工作?失業期間如何維持生活?您認為自營作業者是否存在失業風險?

6、目前規定自營作業者不適用就業保險法(就業服務、職業訓練、失業保障)，對此您的看法?如果未來納入保險範圍，是否有意願參加?

7、常聽到職業工會成員會在退休前提高投保薪資，您的看法是?您覺得這樣的老年保障足夠嗎?

8、目前勞工退休金條例修法納入自營作業者可自願提繳退休金至個人帳戶中，並可享有節稅的優惠，老年將會多一份保障，您會想要自願提繳嗎?

9、目前政府對自營作業者的社會安全保障，您有什麼建議與看法?

三、訪談對象選取

根據本研究第二章文獻探討，認為非正式部門具有：容易進入、依賴當地資源、以家庭或個人為單位、生產規模小、勞動力密集和適用的技術、從正規學校

以外獲得技能、擁有不受管制的競爭市場等七點特點。對應於我國社會，以攤販、小商家做為受訪對象最為符合，因此選定為本研究探討非正式部門就業者工作概況、工作條件與權益的分析對象。

由於許多攤販未申報所得，對於勞動條件與權益的問題較為敏感，訪談對象主要是以研究者的人脈關係以及滾雪球方式獲得，先由研究者自身的人際網絡向外推展，徵求目前從事自營作業者身分的朋友接受訪談，再請受訪者推薦同為自營作業者身分之研究對象，在朋友與家人的引薦下，找到 8 位符合非正式部門特徵之受訪者，包括中高齡男性 2 位、中高齡女性 2 位、青壯年男性 2 位、青壯年女性 2 位。訪談對象所在範圍不局限於單一市集，以菜市場、夜市、創意市集為主，擴及大臺北地區，包括臺北市與新北市新莊區與樹林區。

本研究進行深度訪談日期為 2013 年 4 月 13 日至 2013 年 5 月 7 日，歷經 3 個星期的時間，深度訪談皆採取實地面訪方式。基於個人隱私以及受訪者不願透露基本資料的情況下，將受訪對象以英文字母及數字加以組合做為代號，並將訪談對象基本資料整理成表 4-2。

表 4-2　受訪者基本資料

分類	代號	店家性質	性別	年齡	學歷	工作年資
中高齡男性	A1	水果攤	男	56 歲	國中肄業	21 年
	A2	生魚片店	男	46 歲	高中畢業	13 年
中高齡女性	B1	便當店	女	54 歲	國中畢業	27 年
	B2	魚攤	女	53 歲	國小畢業	30 年
青壯年男性	C1	手染服飾	男	26 歲	高中畢業	2 年
	C2	手作飾品	男	30 歲	碩士畢業	5 年
青壯年女性	D1	飲料攤	女	39 歲	二專畢業	6 個月
	D2	熱狗攤	女	37 歲	高職畢業	6 個月

第二節 訪談發現

一、從事自營作業者動機與工作地點 (如表 4-3)

（一）從事自營動機

從訪談中發現，受訪者從事自營作業的動機各不相同，並非單一因素，可能是多種因素相互影響。有些受訪者曾於過去從事的職業學會某項技術和基礎，因此在轉換工作環境時，便考慮結合過去所學，產生自行創業的念頭。

「以前是海鮮餐廳廚師，後來和弟弟到南投自己開店，直到 921 大地震之後，南投人變少了才又回到臺北開生魚片店。」(受訪者 A2)

「第一份工作是在咖啡廳工作 4 年，然後自己出來開早餐店做了 6 年，後來又到餐廳工作 6 年，辭掉餐廳後休息了一陣子，朋友邀約一起出來開店，所以才又創業。主要是我對飲料比較熟悉，所以對這方面比較熟也有興趣，廠商也有認識的。」(受訪者 D1)

學歷較低的非正式部門就業者，透過人際網絡的推薦與介紹獲得低於市價的商品，或是利用將住家改成店面等方式，降低自行創業的成本。

「主要是因爲沒有學歷、背景，這個工作是最簡單的，剛好有親戚也是從事這行，所以就選擇賣水果。」(受訪者 A1)

「因爲這種工作是最簡單的，店面也是自己的，而且不用冒什麼風險，剛創業的時候想說如果失敗的話，還可以自己塡飽肚子，就是這個考量。說真的本身也沒有什麼學歷，也沒有別的技術，所以做這個是最簡單的。」(受訪者 B1)

「賣魚這個工作比較簡單，剛開始只要用一台機車補一點點貨就可以賣了，剛好有認識的人在做這一行，所以就和他補貨。」(受訪者 B2)

而受訪者 C1 因不願受雇主指使，因此試圖發展自己的興趣，進入門檻較低的非正式部門就業。

「因爲不想被綁住…選擇這個工作是因爲比較自由，對這個也有興趣，可以把工作當興趣在做，想幹嘛就幹嘛，也不用想這麼多。會選擇染衣服是覺得比較簡單，做工都一樣。」(受訪者 C1)

從訪談過程中，發現進入婚姻生活也是轉入自營作業的原因之一，結婚生子後開銷較大，而固定薪水無法滿足已婚就業者的生活開銷，於是自行創業。

「因爲給別人請是領死薪水，結婚後覺得應該要多賺一點，所以才轉行。」(受訪者 A1)

「我之前的工作收入才兩萬初而已，還沒嫁給他之前覺得還好，但有小孩之後覺得有點少…我老公之前是做手機店店員，當時生意也不好，於是我們兩個一起創業當兼差。」(受訪者 D2)

也有受訪者原先擔任無酬家屬工作者，當技術、工作穩定後，至其他地方另開分店，夫妻一人顧一攤，受訪者 B2、D2 即為無酬家屬工作者轉為自營作業者之例。但訪談中發現，即使女性自行擺設攤位，工作過程仍需要另一方的協助，工作內容無法完全與另一半分的很清楚。

國立政治大學 National Chengchi University

「這份工作是我先生開始做的，之前我都是幫他一起賣，後來工作穩定後，我自己到別的地方賣魚，兩攤分開賣，所以我們兩個的工作內容差不多，我先生也會幫我搬東西。」(受訪者 B2)

「就是我跟我老公兩個人，一人擺一攤，其實技術主要還是在他身上，我只是輔佐他而已，我自己出來擺攤的時候，東西都會在家裡請老公先用好，我只負責招呼客人、控溫、色澤、看有沒有熟這樣。我老公會在我擺攤之前幫我開店，當我沒擺攤的時候幫他收攤。」(受訪者 D2)

（二）工作地點

非正式部門就業者選擇工作地點時，攤位的人潮多寡會被列入考量項目之一。而新開幕的菜市場或夜市往往帶來大量人潮，也成為他們選擇工作地點的考量。若有無酬家屬工作者協助時，其工作地點與自營作業者大致重疊。

「住家附近有新成立的菜市場，剛好沒有人賣魚，所以就選擇那個地方。」(受訪者 B2)

「看到電視上廣告有個新夜市要開張，就決定到這個新夜市擺攤…我姪子也在這個攤子幫忙。」(受訪者 D1)

「我會自己到這邊開，是因爲這個是新的夜市，人潮蠻多的。」(受訪者 D2)

國立政治大學 National Chengchi University

表 4-3　受訪者進入非正式部門動機與工作地點

代號	動機	工作地點
A1	學歷較低、結婚開銷大，可向親友批發	原為流動攤販改租店面
A2	以前為廚師，熟悉生魚片批貨、處理流程	買下店面
B1	學歷低、結婚後無工作，將住家改成店面	住家店面
B2	學歷低、結婚後原為無酬家屬工作者，穩定之後自行至別處開分店	菜市場固定攤位
C1	不想被拘束、興趣	隨市集擺攤，不固定攤位
C2	與所學相關，兼職轉自營	原先隨市集擺攤，後有固定店面
D1	以前就有接觸飲料調製方法，想轉換工作環境	夜市固定攤位
D2	兼職轉無酬家屬工作者，穩定之後轉自營，自行至別處開分店	夜市固定攤位

國立政治大學 National Chengchi University

二、勞動條件部分

（一）工作時間、休息、休假 (如表 4-4)

1、工作時間

訪談過程中，發現非正式部門就業者的工作時數與天數幾乎由自己安排，無法明確計算花多少時間在工作上，即使是夜市或是創意市集，仍要在非營業日或休息時間處理材料、訂貨等雜事。因此，檯面下的前置作業的工作時數與營業時數才可說是非正式部門就業者的工作總時數。若將前置作業的時間算入非正式部

門的工作時間，8 位受訪者中，每日工作 10 小時以上的受訪者共 6 位。其中 A1、A2 兩位受訪者工作時數最多可達 13 小時。相較於自營作業者，無酬家屬工作者的工作時間更為彈性，工時也較短，工作內容並不吃重，主要扮演輔佐的角色。

「遇到要拜拜的日子就是半夜 1 點多出門到，早上 4 點回來，回來還要排貨大約 3、4 個小時，然後就等客人上門。…早上排貨完大概 8、9 點就可以開始賣了，直到晚上 10 點半打烊，遇到拜拜的時間就是 11 點多才打烊。…我和太太兩個人，只有我負責批貨，回到店面的話兩個人工作都一樣，誰有空誰就接客人。」(受訪者 A1)

「半夜 2 點到市場批貨，批貨時間連來回車程大概 3 個小時，到市場選魚….。買回來就要處裡魚，除內臟、刮魚鱗、將魚肉切成條狀，這些前置作業大概 1 小時。假日人較多的時候就會邊賣邊處理魚貨，會花到 2 個小時。3 點半營業時還會再處理一次。通常都早上 8 點開始營業，平日賣到中午 12 點半，周末到 1 點；下午營業時間是 3 點半到 8 點半。…太太會幫忙，她沒有其他工作，她都早上幫忙處理魚，準備蘿蔔絲，都補貨我自己去。假日的時候小孩沒有上學也會幫忙。」(受訪者 A2)

「早上 6 點起床，有些比較麻煩的東西會前一天先處理好，洗菜與切菜到 8、9 點，9 點過後炒菜至 10 點半左右，10 點半處裡外帶便當的訂單，11 點過後附近工廠的員工就會陸續到店用餐，直到 12 點多東西賣完。清潔整理工作要到 3 點，然後準備明天要用的菜，大概 4 點才會完全結束。...有時候很忙的話會從早上 6 點到下午 5、6 點…工作時間大概 10 個小時。…兒子、女兒都會幫忙，做比較簡單的工作，例如洗米、洗碗、包便當，他們自己另外有別的工作。…他們幫忙從 10 點開始，大概到 1、2 點結束」(受訪者 B1)

國立政治大學 National Chengchi University

「半夜 2 點多起床，3 點出發，車程大概 30 分鐘到達魚市場，補貨就是挑選 7、8 種的魚，包含等漁船來的時間需要 2 個小時。大概 6 點多回到市場，再花 30 分鐘整理魚貨，7 點多就開始營業，直到中午才打烊收攤，回家大概 1 點。工作時間大概 10 個小時。」(受訪者 B2)

「大概會超過 10 個小時，我和我女朋友規定自己要從早上 10 點工作到晚上 10 點，…因爲飾品配件跟包裝都是自己做的，而且店裡面有一半的東西需要自己手作，我跟我女朋友只會有一個顧店，另一個人在家裡工作，顧店的話在店裡找資料，畫設計圖，另一個人就在家作業，早上先連絡廠商，採買材料、畫圖、做一些手工。」(受訪者 C2)

「我都利用下午還沒營業的時間備貨、串熱狗、切東西 3 個小時，在花 3 小時製作熱狗，到現場就直接炸，主要還是招呼客人。…前置作業 3 小時，加上營業時間是 5 點半到 12 點半，差不多要工作 10 小時。」(受訪者 D2)

2、休息

休息時間同樣受到工作性質影響，營業過程中幾乎不會停滯作業，只能在人潮較少時稍作休息，或請無酬家屬工作者協助，但仍是待命狀態，不算真的休息。因休息場所與前置作業場所都在家中進行，休息期間仍會接觸到工作的事物，至打烊才有屬於自己的時間，故工作與休息時間難以完全區隔。

「沒有休息，我和太太輪流上班，太太都 12 點到 2 點，我大概是 2 點到 5 點，5 點過後我們兩個都會在這邊。…營業過程中沒有客人就坐在這邊看電視，打烊之後就是自己的時間了。」(受訪者 A1)

國立政治大學 National Chengchi University

「大概只有中午客人少的時候可以休息一下，3 點到 5 點中間如果有空閒時間可以短暫休息一下。…都在樓上休息，除了打電話叫菜之外，下午 4、5 點過後才是自己的時間。」(受訪者 B1)

「中間不會休息，頂多去上個廁所，收攤整理完後，下午 2 點後就是自己的時間。」(受訪者 B2)

「中間沒有休息時間。…都在家中休息，但每天需要花時間回信，也要思考圖案的設計。」(受訪者 C1)

「休息時間就在工作時間找空檔休息。…我覺得工作和休息很難分開，其實我們有一些網路的賣場，雖然下班了也必須要回覆網路上的問題。」(受訪者 C2)

3、休假

關於休假的配置，是依工作地點的環境以及客源作息做決定，若自營作業者以攤位維生，又屬夜市或創意市集，則需配合該營業場所規定。受訪者中，C1 所參加的創意市集活動僅於星期六、日舉行，因此沒有活動的日子便成為他休假的日子。而 D1、D2 兩位受訪者所屬的夜市一星期只開放四天，其餘的三天才會休假。此外，以攤位維生的自營作業者，營業與否還有其他的因素影響，當天氣較差的時候，客人也會相對變少，使營業效益不如預期；因此除了固定休假之外，天氣因素也會成為他們不固定休假的考量。

「如果沒有市集活動就會休假，國定假日休不休假也是依市集而定。…下雨天生意會比較差，我就不會出來擺攤了，也是靠天吃飯。」(受訪者 C1)

國立政治大學 National Chengchi University

「這個夜市開二、五、六、日，所以我是固定休一、三、四。但就算是營業日也需要考慮很多因素，因爲每次擺攤需要付一筆單次的清潔管理費 300 元，如果下雨天，或是小學生要考月考，人潮會比較少，就不會來擺攤，所以我都是看天氣來看狀況營業。」(受訪者 D1)

「天氣不穩定和下大雨就會休假。」(受訪者 D2)

若自營作業者以店面呈現營業狀態，則較不受天氣因素影響，主要是依批貨場所與個人意識來決定休假與否，如魚市場固定休星期一，受訪者 B2 因無法補貨就會配合魚市場而休假。扣除掉天氣因素與場地因素，有固定店面或攤位的受訪者除非臨時家中有事外，傾向全年無休，避免東西太久沒賣出而損壞，或是流失客源，因此儘量不休假。

「不固定休假，我們是有事情才有修，很少休息，雖然每個星期一市場都會休息，但我們檯面上都還有水果，就不會跟著市場休。…自己的事業，東西批回來沒賣掉成本都在裡面。」(受訪者 A1)

「平常都不休假，國定假日也會營業，不會因爲魚市休息而休息，除非自己有事情，算是不固定的休假。…想說自己的事業多做一點，就可以多賺一點，因此工作時間比較長。」(受訪者 A2)

「以前魚市場都是農曆初三、十七號休市，後來政府規定魚市場改成每周一休市後，我們星期一都會跟著魚市場休假。…除了家裡有事情外，不會另外休，就算感冒也會出來賣，怕主顧客會跑掉，以後生意就變差。」(受訪者 B2)

表 4-4　受訪者工作時間、休息、休假情形

代號	工作時間	每日平均工時	休息	休假
A1	7:00-12:00 14:00-22:30 拜拜期間 01:00-12:30 14:00-23:00	13 小時以上	12:00-14:00	幾乎不休， 不固定休假
A2	2:00-5:00 8:00-12:30 15:30-20:30	13.5 小時	5:00-8:00 12:00-15:00	幾乎不休， 不固定休假
B1	6:00-16:00	10 小時	空閒才休息	固定休六、日 與國定假日。
B2	3:00-13:00	10 小時	營業中不休息	固定休周一
C1	周間工作日約 4 至 6 小時 六、日 12:00-1800	周間工作日前置作業約 5 小時，營業日 6 小時	營業中不休息 前置作業休息時間不固定	依市集而定， 通常休周一至周五
C2	10:00-22:00	12 小時	自己決定， 空閒才休息	固定休星期一
D1	17:00-1:00	8 小時	營業中不休息	固定休一、三、四
D2	14:00-1:00	10 小時	營業中不休息	固定休一、三、四

國立政治大學 National Chengchi University

（二）收入 (如表 4-5)

由於受訪者的行業各不相同，無法用單一薪資標準來評論受訪者收入是否高或低，且詢問薪資收入涉及成本利潤與營業所得，較為敏感與隱私，僅能以受訪者提供的粗略數字及本身觀感認知做為分析。從訪談過程中，大部分受訪者滿意自己目前的收入；認為自行創業的收入與一般受僱薪資相差不遠甚至更多，至少不會低於受僱者的薪資，工作內容與過去受僱相比較為自由、輕鬆、沒有壓力。

「因爲只賣一餐，然後賣星期一到星期五而已，扣掉成本應該有 3、4 萬，而且房子是自己的，不用付房租，不然應該也沒什麼賺。跟其他工作比起來薪資差不多，只是比較自由，不用被約束，也沒有壓力、動腦筋。」(受訪者 B1)

「一個月大概 2、3 萬，收入跟之前比起來差不多，就是比較自由。」(受訪者 B2)

「比較自由，也沒有壓力。…收入 3、4 萬，扣掉成本大概是 2、3 萬，一個月工作 8 天，還比之前賺的多。」(受訪者 C1)

為了獲得較高的收入，非正式部門就業者付出的心力比一般受僱者為高，他們認為自行創業雖然較為自由與彈性，也可自行調整工時、休假，但仍有部分受訪者認為多做多賺，犧牲自己的時間換取金錢，比較有向前的動力。

「自己出來做生意收入一定比之前好，至少用錢比較自由。…如果要多賺一點錢就是要付出勞力，因爲我們付出的時間也很長，賺比較多錢是應該的。」(受訪者 A1)

「營業收入比固定上班好，比較起來，雖然讓人家請有固定休假，但自己出來做比較不累，想說自己的事業多做一點，就可以多賺一點，工作時間比較長，賺比較多。」(受訪者 B2)

「現在工作時間比較長，但覺得比較踏實也比較自由，像我之前是做助理研究員，花了很多時間寫很多案子，出來的結果覺得沒有什麼實質作用。但像這裡的話，做多少就是自己的，…雖然現在收入跟過去比起來差不多甚至差一點，會覺得有個目標可以一直往前。」(受訪者 C2)

雖然在訪談中發現受訪者對自己的收入滿意，但認為仍有需要承擔的壓力。與受僱者不同，自行創業除了需要盈虧自負外，也受外在環境影響，如人潮多寡與天氣好壞都是影響收入的因素，相較之下風險性高。但受僱於雇主只需要做好老闆交代的事情，壓力是來自於雇主，兩者無法比較。

「給別人請是照表操課，如果是自己的事業，可以以自己的意願，想放在這裡就放這裡，不用聽別人的。主要就是壓力，東西拿回來賣不掉都算自己的，如果給人家請就沒關係。這兩種心態完全不一樣，被請是被動沒有壓力，沒有客人就算了。」(受訪者 A1)

「只是自己出來做壓力比較大，會擔心生意不好，像這裡平日都是觀光客，沒有人的時候就真的沒人，一整天下來落差很大，連續兩三天沒客人的時候就會比較擔心。其實我們這些東西門檻都沒有很高，只是需要花很多時間手作。」(受訪者 C2)

「雖然服務業已經夠自由了，但這個工作更自由，可自由挪用時間，因爲我個人

是老闆，想做什麼就可以做什麼。給別人請穩定性比較高，我現在的工作雖然自由但比較有風險，看季節性，像最近下雨，收入就沒有這麼穩定，主要看天氣吃飯，可能夏天來了會好一點，通常飲料在夏天賣的比較好，冬天就是淡季。晚上大家吃完飯之後人潮才會開始變多，大概 9 點到 10 點是最高峰，11 點過後人就會變少了，跟大家的作息有關。」(受訪者 D1)

「這個工作比較自由也比較彈性，但跟之前工作比起來，有不一樣的壓力，像這個攤位畢竟是自己的事業，跟本沒有工作上的壓力，但我們的壓力是來自於生意不好、下雨天沒得賺錢，還是靠天吃飯，加上現在時機不好，相對風險也比較高。給人家請就沒這麼自由，人家叫妳做什麼就做什麼，但就不在意下雨天的問題，下雨天客人比較少還輕鬆一點。」(受訪者 D2)

表 4-5　受訪者營業收入情形

代號	收入	目前收入與過去受僱薪資相比
A1	未透露	較好
A2	未透露	較好
B1	3-4 萬	差不多
B2	2-3 萬	差不多
C1	2-3 萬	較好
C2	5 萬左右	差不多，甚至差一點
D1	3 萬左右	較好，但不穩定
D2	4-5 萬	較好

國立政治大學 National Chengchi University

（三）職業災害保障 (如表 4-6)

受訪者在從事自營作業的過程中，使用刀具或使用瓦斯煮、油炸東西時易發生職業災害，受訪者 A2、B1、B2 都表示在用刀時曾有過受傷的經驗，受訪者 B1、D1、D2 製作過程中也有被熱水、油燙傷；但情況都不算嚴重，僅以簡單藥物處裡傷口後就繼續工作。除此之外，工作過程中從未有過重大災害，也未使用過政府的資源。雖然在工作過程中有些許危險，但他們認為只要自己多注意就不會有問題。

「忙的時候切魚可能會被刀子劃到手。」(受訪者 A2)

「被油燙到、切菜切到比較多。」(受訪者 B1)

「煮開水和煮奶茶的時候容易燙傷。也會用酒精燈煮咖啡，所以做這個工作最怕燙傷。沒有很嚴重的職業傷害，但自己要很小心。因爲自己這些東西比較熟悉了，經驗累積後受傷的機率比較小。」(受訪者 D1)

「被油濺到、切東西、串東西都有危險，最主要就是怕被油燙到，起水泡。但做久之後就會比較小心，有準備燙傷藥，但沒有嚴重到要用政府資源。」(受訪者 D2)

受訪者 C1、C2 特別提到交通意外也有可能是職業災害。事實上，對需要往返批貨市場的非正式部門就業者而言，交通意外的確是一個工作過程中的風險，但大部分的受訪者都忽略這一點。

「沒遇過職災，因爲這個市集會到中南部舉辦，我需要帶著商品到處跑，所以可

能交通過程比較危險。」(受訪者 C1)

「倒還好，做手工的過程中手指可能會刮到或破皮，但只是小傷。比較危險的是之前去擺攤，東西大包小包又騎摩托車，交通往返中比較危險。」(受訪者 C2)

職業病的部分，所有訪談者目前不覺得自己患有職業病，但不否認這份工作長期下來有罹患職業病的可能，從事服務性質的自營作業者多半需要久站及搬重物，在膝蓋關節、腰、背等部位較多人反應有可能產生不適。身體健康檢查方面，除了攤販招商特別要求外，受訪者不會為了職業上的身體不適特地前往檢查，而是基於年紀較大，身體功能衰退才會考慮做健康檢查。

「長期久站膝蓋會不好，現在雖然還好，但年紀大之後症狀才會跑出來。沒有安排身體檢查。」(受訪者 B1)

「胃可能會出問題，因爲客人一多很緊張，只有我一個人，常常忙不過來。還要久站，腰也會出問題。不會因爲工作的關係去檢查，但年紀到了後就會開始注意身體狀況。」(受訪者 B2)

「應該是膝蓋吧，不常從事服務業的人腳可能會受不了。這個夜市在招商時，管委會要求餐飲業繳交健康檢查報告，看有沒有 B 型肝炎，所以那時候有做檢查，但其實沒有很硬性規定，所以有的攤販也是沒有檢查。」(受訪者 D1)

「常常要低頭，所以肩胛骨、頸部可能會出問題，另外也會常常動到 10 隻手指頭，就會手部痠痛、油炸的東西還有呼吸道的問題。因爲太忙了沒有時間去做身體檢查，頂多貼個痠痛藥膏。」(受訪者 D2)

由於我國的職業災害保險隸屬於勞工保險之下，自營作業者常會藉由職業工會加入勞工保險，以確保自己發生職業災害時仍有保障，但受訪者中只有 A1、B1 兩位受訪者加入職業工會，其他未加入勞工保險的受訪者須自行承擔職災所衍生的醫療費用、額外生活費用等，對於此點，部分受訪者認為依靠私人保險已足夠。

「沒有加入勞保，…年紀也大了也沒人會讓我保了吧，如果發生災害就靠自己的保險就好了。」(受訪者 B2)

「我本身沒有保勞保，也沒有國民年金，只有私人保險。我之前做別的工作老闆就沒有幫我保勞保了，加上我覺得用到職業災害的機率也低，…有私人保險就夠了。」(受訪者 D2)

表 4-6　受訪者職業災害項目與健康檢查情況

代號	最常發生職業災害項目	可能會罹患的職業病部位	有無定期身體檢查
A1	無	無	無
A2	切傷	膝蓋、腰、背	無
B1	切傷、燙傷	膝蓋	無
B2	切傷、扭傷	膝蓋、腰、胃	無
C1	交通意外	無	無
C2	交通意外、刮傷	眼睛、肩膀、手指	無
D1	燙傷	膝蓋	僅在招商時繳交健康檢查報告
D2	燙傷	肩胛骨、頸部、手指關節、呼吸道	無

三、勞動權益保障部分 (如表 4-7)

（一）集體勞動權益

因非正式部門就業者的工作環境與行業各不相同，且自營作業者對於工作時間、工作方式有極高的自主性，對有固定店面及固定攤位的自營作業者而言，集體勞動權益反而沒這麼重要，加入職業工會的目的僅止於加入勞保獲得保險利益。訪談過程中發現，發現受訪者並不會主動加入職業工會，受訪者 A1、B1 雖有加入職業工會，但也並非主動加入，而是經由親友介紹，且參加非本業的職業工會。顯示職業工會審核會員資格雖然較為寬鬆，但仍須透過熟人介紹才能加入。

「我有加入新北市土木職業工會，以前哥哥就是在裡面，所以才跟著加入，當初也沒有需要什麼申請資料，…當初加入職業工會也沒有想這麼多，只是想說可以加個勞保，但現在慶幸還有加勞保，不然像我們賺多少花多少，至少退休之後還有一筆錢可以領。」(受訪者 A1)

「有，新北市鐵工業職業工會，之前沒有上班，當初是朋友介紹進去的，沒有什麼審核，當時只要有身分證就可以加入。…加入只是為了加保勞健保而已，對他們沒什麼期待。」(受訪者 B1)

此外，訪談中發現，過去受僱於雇主時就無勞保的受訪者，主動加入職業工會的意願不高，年紀較長或是過去無勞保年資都是影響因素。如受訪者 B2 因已接近退休年齡，認為以前沒有加入勞保，未來加入也沒有必要。從受訪者 D2 的回答中，可以看出過去有無勞保年資會影響加入職業工會的意願。

「我沒有加入勞保，只有私人保險。因為以前就沒有保了，就沒有特別想要保，年紀也大了也沒人會讓我保了吧。」(受訪者 B2)

「我本身沒有保勞保，因爲這個一保就要保好幾十年，感覺我現在保也晚了，領不到多少錢，有私人保險就夠了。不過我先生就有加入新北市餐飲業職業工會，他是爲了要保勞保才加進去的，因爲之前的勞保年資已經 10 年了，不想放棄這個年資，所以才又加進職業工會，當初是申請就進去了，沒有特別準備什麼資料。」(受訪者 D2)

對於擁有固定店面與攤位的受訪者而言，他們沒有攤位流動的問題，工作條件也都可以自己掌控，因此對集體勞動權益較不重視，但對於沒有固定位置的受訪者而言，卻未必如此。夜市或市集一般是由私人夜市管理委員會或舉辦市集的單位進行招商，他們聚集特色攤位帶動人潮，同時他們也擁有決定自營作業者可否擺攤的權力。受訪者 C2 表示，手工產品因有其獨特的文化特色，需要透過市集擺攤打開知名度，而受訪者 D2 曾有遇過攤位突然被收回，無位可擺的情形，可見攤販與場地之間的關係相當密切，但因缺乏集體發聲的力量，無固定攤位之自營作業者只能承擔這種沒有場地就失業的風險。

「因爲產品類型的關係，創作者很需要媒介來宣傳自己的產品，最主要還是透過市集，而市集舉辦需要寫場地企劃書、申請場地，所以有民間的單位會舉辦，也有些政府的單位會提供場地跟舉辦市集活動，如果這些單位以營利爲目的，風氣就會變得比較差。這也是一個隱憂。」(受訪者 C2)

「突然沒有位子可以擺，像我之前就有遇到這種事情，…比較舊的夜市很多人一開始佔地爲王，轉賣、轉租的情況很多，就有很多弊端，二房東租 2 萬，三房東租 3 萬，我們的位置跟租金根本沒什麼保障。」(受訪者 D2)

表 4-7　受訪者加入工會與社會保險情況

代號	有無加入職業工會	社會保險	加入/不加入職業工會的原因
A1	有	勞工保險	為保勞保，親戚介紹
A2	無	農保	為保留農保資格
B1	有	勞工保險	為保勞保，朋友介紹
B2	無	無，僅私人保險	已接近退休，不需要
C1	無	無，僅私人保險	不清楚職業工會功能
C2	無	國民年金	不清楚職業工會功能
D1	無	無，僅私人保險	不信任政府政策
D2	無	無，僅私人保險	不需要

（二）就業安全 (如表 4-8)

1、職業訓練

一般受僱者進入職場，經由雇主安排職前訓練、進修訓練，便可從事雇主交辦事項。但轉入非正式部門後，技能大多需要自己摸索，且須重新學習技能，因此過去未曾有過相關技能的受訪者大部分是透過網路、書籍或是藉由人際網絡請教他人，以學習新的技能與開發新產品。

「賣的前兩天有請親戚帶個一兩天，剛開始賣的時候做的比較少，只批了幾項東西回來賣，後來就自己去揣摩，慢慢摸索。新產品的話，就是看看別攤賣了什麼，批回來賣賣看客人接受度如何，沒有說一定會賺錢。」(受訪者 A1)

「都是自己摸索，多看雜誌，找網路資料，當初摸索了一年才找到方向。起初技術比較不成熟，剛開始做的時候大概一個星期才賺 3000 塊，…提升技能還是以

自己摸索累積經驗。」(受訪者 C1)

「以前學校所學的只是一些基礎，大部分都是靠自己摸索出工法，這是一種創意，所以會詢問廠商的師傅或是網路上尋找資料。…提升技能主要還是經驗，因爲我們都是念設計的，會有一些想法，就會試試看，不斷嘗試，我自己覺得我們的邏輯比較不一樣，會從製造的材料開始嘗試。」(受訪者 C2)

「因爲這種熱狗需要技術方面才有辦法做，加上我們一開始對吃的完全不懂，所以我老公就向不認識的人拜師學藝，看他願不願意傳授技能，先當一個星期學徒，就直接出來創業了。…因緣際會下，客人告訴我們韓國有一種薯條熱狗，我們在網路上找到圖片後改良試賣，大受好評，也有報章雜誌報導，就變成我們的招牌熱狗。…推出新產品，都是自己嘗試研發，現場邊做邊賣，有時候也是靠客人提供點子」(受訪者 D2)

部分受訪者因過去生活經驗中曾接觸過類似技能，或受僱於雇主時學習過其他技能，故選擇相關行業自行創業，如此一來，創業初期不用重頭開始學習，較易上手，也節省學習的時間與降低貿然創業的風險。如受訪者 A2 過去曾經擔任廚師，對於魚的種類及如何挑選、批貨等已有經驗，因此販賣生魚片不必重新學習相關技能，很快就駕輕就熟。

「以前做海鮮廚師的時候學到的，先當一陣子學徒，…生魚片大概就這幾種，不用開發新產品。」(受訪者 A2)

「之前是跟著媽媽學的，然後自己也興趣，炒久了就有心得了。之前沒有受過什麼訓練。」(受訪者 B1)

「殺魚的技能是在鄉下學的，稍微學一下就會了，這工作也不用什麼其他技能，天天都是殺魚、賣魚這樣。」(受訪者 B2)

「一直以來的工作都在餐廳，所以對飲料都有接觸，加上我第一份工作是做咖啡廳的，所以製作酒精燈咖啡、冰飲料的技能是在那邊學的，後來跟朋友合夥開早餐店也有接觸飲料。」(受訪者 D1)

另外，關於技能檢定，除非從事行業需要，否則自營作業者不會刻意考取證照，以餐飲業而言，政府規定需有證照才能營業，因此受訪者 B1 特地考取丙級中餐證照；而受訪者 A2 因過去曾擔任過廚師，因此已有乙級的中餐技術證，其餘受訪者皆沒有技能檢定證照。

「我有考到乙級的中餐技術證，那個時候要先上課，考試過才能去餐廳當廚師，考完之後每年都要去聽衛生講習，但我現在已經不是廚師了，就沒有再去聽了。」(受訪者 A2)

「94 年的時候政府強制要考證照，爲了要考到丙級中餐證照，有到補習班上過課。」(受訪者 B1)

生涯規劃方面，受訪者大部分選擇繼續目前工作，但各有不同的看法，年紀較長的受訪者認為中高齡轉業不易，因此選擇維持目前工作。

「沒有想要轉業，做到不能做爲止，不然年紀這麼大了還能幹嘛?」(受訪者 A1)

「就打算做到退休，因爲自己年紀比較大了，轉業也難了。現在的年齡已經沒有

人要請了，加上學歷也不夠，以前國小畢業就可以找到一些簡單的工作，只要讀到高中就可以當老師或會計了，現在已經 50 幾歲了，又不認識字，頂多只能找到洗碗的工作，不是想找工作就能找的到。」(受訪者 B2)

受訪者 B1 認為從事自營作業年資已久，對於其他行業不熟悉，加上自己也有興趣，因此選擇繼續從事目前工作。

「沒有轉業打算，會一直維持這樣，做到年紀大了，小孩子成家立業了之後就會打算不要做了，加上對別種行業不內行，這個做了最久又有興趣。」(受訪者 B1)

受訪者 D2 因滿意目前狀態，打算繼續此工作，未來打算繼續創業，或是換另一種方式經營。

「因爲賺的是自己的，不是幫別人賺錢。…還是會繼續創業，如果店面可以做也會考慮，有在思考轉型的問題。像我們這個東西賣很久了，就想要換個方式來經營，像這種裹麵粉的東西很多人不喜歡，所以我們有考慮賣大眾一點的東西，有打算把重心放在網購、團購等方式經營。」(受訪者 D2)

因自營作業易受環境與外在因素的影響，創業初期較不穩定，因此部分受訪者雖認為可以繼續從事自營作業，但未來可能需要找兼職甚至不排除再次受僱於他人的可能性。受訪者 C2 認為從事自營作業越久，越沒辦法重新適應職場，因此離開職場的年數多寡也是影響自營作業者生涯規劃的考量因素之一。

「目前還是以做這個爲主，沒有想換工作，但生涯規劃的話就是順其自然，職訓局的一些課程訓練未來會考慮使用，但現在我也不會去用。…如果失業就算了，

還是走一步算一步，逼不得已才會想要回去給別人請。」(受訪者 C1)

「剛開始兼職的時候，還是學生，對一個學生來說，有這樣的收入算是很不錯，但長期下來覺得也沒有進步多少。說實在的，一直這樣很恐怖，尤其現在離開職場越久就越不敢回去，…目前打算繼續做這個工作，但也是有打算再去找工作。」(受訪者 C2)

「至於轉業的話，因爲擺攤很不穩定，我是有想要在白天找一個住家附近的兼職，但還沒有要放棄這個工作找正職。」(受訪者 D1)

2、失業保險

詢問受訪者關於從事自營作業失業的可能性，部分受訪者認為自營作業沒有失業的風險，因為做與不做都是自己可決定的，他們不像受僱者有被雇主解雇的可能，如果願意擺攤就會有收入。受訪者 B1 認為如果有主要的客戶來源，失業的可能性也會減少。

「以我這個年紀來看，我覺得工作是沒有失業風險，如果只要求有工作就好，就不會有失業的可能，就是要做與不做的問題，只要出來擺攤就會有客人在。」(受訪者 A1)

「這份工作應該不會有失業的風險，因爲客人一直都在，也會有熟客介紹。」(受訪者 B1)

「我覺得要不要失業是自己掌控的，有時候覺得壓力很大，會有放棄的打算，但現在覺得再辛苦也要撐一下。」(受訪者 C2)

也有受訪者認為，失業的風險來自於外在環境因子，如受訪者 A2 與 B2 都需要到魚市場批貨，他們一致認為魚貨批價已高於過去許多，利潤也會逐漸變少。

「失業風險應該還好，因爲店是自己的，也不用發薪水跟店租，但現在魚的數量越來越少，價錢也變高了，利潤就比較少。」(受訪者 A2)

「我覺得以後生意應該會漸漸變差，因爲現在的年輕人不太會煮東西來吃了，都在外面吃，買魚的客人就會變少，加上現在魚貨批價也比較貴了，就會越賺越少，到時候也差不多可以退休了。」(受訪者 B2)

另外，擺攤場地的狀況不穩定也會成為失業的風險，受訪者 D1 覺得夜市人潮變少是失業的風險，受訪者 C2 因依賴市集維生，沒有市集就有失業的可能，受訪者 D2 認為攤位位置掌握在少數房東手中，失業的風險來自於攤位被無預警的收回。

「失業風險我覺得還是有，因爲這個夜市剛開幕跟現在落差很大，之前還有打廣告，所以人潮很多，但現在幾乎沒有人會來了，尤其下雨天更慘，主要還是人潮的問題。」(受訪者 D1)

「因爲有市集才有我…，沒有市集我就失業了。」(受訪者 C1)

「舊的夜市攤位很多私人的，中間也轉租好幾層，每個攤位的租金都不同，也沒有打契約，房東臨時收回去就失業了。」(受訪者 D2)

另外進一步詢問受訪者對於失業保障的需求，若未來將非正式部門就業者納入就業保險的範圍內，是否有意願參加。發現年紀較長的受訪者因已接近退休年齡，對於就業保險接受程度較低。

「這種法規是對菜市場的攤販來說不會在意這個，像失業補助都是給鑽法律漏洞的人領的，反而會讓失業的人產生惰性，像我們這種工作，還有房租問題，能開就會儘量開。」(受訪者 A1)

「對我來說沒有什麼誘因。」(受訪者 A2)

「對我來說這些東西沒有很重要，應該不會有意願。」(受訪者 B1)

「不會，因爲也到了要退休的年齡了，覺得不會用到。」(受訪者 B2)

相較於中高齡受訪者，青壯年受訪者對於就業保險的意願較高，雖然目前不會用到，但認為未來仍有需要的可能性，會依照本身狀況及保障內容考慮是否參加就業保險。

「願意，覺得比較有保障。」(受訪者 D1)

「會看保障的內容來考慮要不要加入。」(受訪者 D2)

國立政治大學 National Chengchi University

表 4-8　受訪者之職業訓練與加入就業保險意願整理

代號	如何習得技能	有無技能檢定	有無轉業計畫	加入就業保險意願
A1	請教親戚、自我摸索	無	無	否
A2	過去曾接觸相關行業	有	無	否
B1	過去生活經驗習得	有	無	否
B2	過去生活經驗習得	無	無	否
C1	自我摸索	無	目前無，未來順其自然	考慮
C2	自我摸索	無	目前無，未來可能另尋其他工作	是
D1	過去曾接觸相關行業	無	目前無，可能會另找兼職兼顧兩者	是
D2	請教他人	無	無，但考慮轉型，繼續創業	考慮

國立政治大學 National Chengchi University

（三）社會保險 (如表 4-9)

社會保險方面，受訪者中只有 A1 與 B1 受訪者加入勞保，A2 受訪者本身有農保，以及 C2 受訪者繳交國民年金，其餘 4 位受訪者無任何社會保險。進一步詢問理由，未加入社會保險的原因包括本身已有私人保險或儲蓄險，對於老年保障較不擔心。

「老年保障的話，我在年輕的時候就有儲蓄險了，覺得靠自己就可以了。」(受訪者 C1)

「還是會想靠自己的私人保險。」(受訪者 D2)

訪談中發現，較年輕的受訪者因正值青壯年，且事業處於成長期的階段，若有額外收入也會投資於下一次的新產品中，尚未考慮老年保障的生活，對於社會保障較不重視。

「對於老年保障倒是沒有想這麼多。」(受訪者 C1)

「目前沒有考慮到這麼遠。出來做生意的人心態比較不一樣，會不斷投資在自己身上，往高風險的地方走，有一筆錢就會直接用在開發新產品等等地方，一次性的花掉，當然希望有一天可以做到個規模可以置產，基本上就是沒什麼薪水，一有閒錢就拿來做新的東西。」(受訪者 C2)

另外詢問自願提繳勞工退休金之意願，受訪者中有 5 位沒有意願，擁有私人保險的受訪者意願較低，端看個人理財規劃而定。

「這個對年輕人可能比較有用，問我們這個年紀的人比較不適合，因爲都要退休了，只能說還好還有勞保退休金，但每個人的理財方式不一樣，也許有的年輕人會願意自願提繳。」(受訪者 A1)

「我不太相信政府的政策，變化很大，而且條例會一直改，我寧願自己規劃。」(受訪者 D1)

國立政治大學 National Chengchi University

表 4-9　受訪者擁有社會保險狀態與自願提繳退休金意願

代號	社會保險	自願提繳退休金意願
A1	勞工保險	否
A2	農保	否
B1	勞工保險	是
B2	無，僅私人保險	否
C1	無，僅私人保險	否
C2	國民年金	會考慮
D1	無，僅私人保險	否
D2	無，僅私人保險	是

第三節 訪談分析

上述訪談調查中，已經了解受訪者在勞動條件與勞動權益的相關問題，本節以年齡與性別交叉分析之角度進行分析，進一步比較勞動條件與權益之相同點與相異處。

一、年齡與性別比較

（一）中高齡男性 (如表 4-10)

1、勞動條件部分

受訪者 A1、A2 皆有固定店面，可自行決定工作時間。以受訪者經營的角度看來，為求最大利益，避免食物腐壞，他們會選擇拉長營業時間，延長工作時間換取金錢，甚至超時工作。休假方面，除非家中有事，否則全年無休，因此收入較先前受僱時高。這 2 位受訪者之配偶皆為無酬家屬工作者，本身無其他工作。其工作時間、休息、休假幾乎與自營作業者相同，但工作內容較少；比較粗重的

工作或補貨仍以自營作業者擔任。無酬家屬工作者主要扮演輔助的角色，在受訪者休息或需要幫助時負責協助，以分擔工作壓力。雖然勞動基準法訂定勞工之正常工時為 8 小時，延長工時連同正常工時不得超過 12 小時，但中高齡男性非正式部門就業者將自營作業視為自己的事業，自身與配偶以自我剝削的方式，投入高工時工作，避免休假，賺取最大利益，同時也增加了罹患疾病之風險。

由於 2 位受訪者並無遭遇重大職業災害，對於較輕微的受傷並不在意，雖然認為未來有罹患職業病的可能，但並不會為了工作上的原因至醫院檢查。對於職業災害預防觀念較弱，容易輕忽職業災害帶來的危險性。

2、勞動權益保障部分

關於集體勞動權益，受訪者 A1、A2 皆為獨立作業，雖然工作環境各不相同，但店面固定，且工時、休息、休假等勞動條件可自行決定，無訂定團體協約之需求。受訪者 A1 加入職業工會目的僅是加入勞工保險。

中高齡男性就業安全方面，關於職業技能之學習，中高齡男性自營作業者創業時不仰賴政府職業訓練機構，多透過個人網絡或接觸相關行業學習技能，且其工作性質不需再學習新的技能。受訪者 A1 即透過親戚協助，瞭解作業流程後自行批發水果販賣。受訪者 B2 曾於受僱於餐廳時學習魚貨的批發與處理，因此選擇延伸此技能進行創業。由於 2 位受訪者，從事自營作業年資已長，收入穩定，且本身學歷不高，若要二度就業已顯困難，因此皆無轉業打算。未來若擴大就業保險適用範圍，中高齡男性受訪者無誘因加入。關於老年退休的規劃，2 位受訪者各加保勞工保險與農民保險，對於社會保險呈正面評價，認為失去謀生能力時，社會保險所提供的老年給付是維持生活支出的來源之一，對於不善理財之自營作業者，尤其重要。因中高齡就業者已接近退休年齡，未來若擴大勞工退休金自願提繳範圍，參加意願較低。

表 4-10 中高齡男性勞動條件與權益調查整理

	A1	A2
年齡/學歷	56 歲/國中肄業	46 歲/高職畢業
從事自營作業年資	21 年	13 年
每日工作時數	13 小時以上	13.5 小時
休息時段	12:00-14:00	5:00-8:00/12:00-15:00
每周工作天數	7 天	7 天
每月休假天數	幾乎不休	幾乎不休
目前收入	未透露	未透露
目前收入與過去受僱薪資相比	較好	較好
有無發生職業災害	無	切傷
有無定期環境檢查	無	無
有無加入職業工會	有	無
加入/不加入職業工會的原因	為保勞保，親戚介紹	為保留農保資格
如何習得技能	請教親戚、自我摸索	過去曾接觸相關行業
有無技能檢定	無	有，乙級中餐技術證
有無轉業計畫	無	無
加入就業保險意願	否	否
社會保險	勞工保險	農保
自願提繳勞工退休金意願	否	否

國立政治大學 National Chengchi University

（二）中高齡女性 (如表 4-11)

1、勞動條件部分

受訪者 B1、B2 進入非正式部門之年資超過 25 年以上，詢問從事自營作業之原因，皆是進入婚姻後選擇自營作業，他們表示收入與過去受僱相比無明顯差異，但工作內容簡單、好上手，且工作性質較為自由與輕鬆，亦可兼顧家務。工作時間方面，受訪者中 B1、B2 每日工作時數為 10 小時，營業時間 4 至 5 小時，還需花等同的時間準備前置作業與後續收拾。與中高齡男性相比，雖然中高齡女性的每日工作時數較短，但依然超過勞動基準法之正常工時標準，且於訪談中得知，受訪者除了本身工作之外，仍須兼顧家庭中妻子與母親的角色，結束工作依然負擔家務工作，如煮飯、洗衣服等。關於休息時間，於營業過程中，受訪者只能找空檔時間休息，無法真正獲得休息時間。由於我國家務分工仍以女性為主，由此組分類中，可發現中高齡女性每日工作時間已達 10 小時，但回到家中仍繼續從事家務勞動，因此相對可完整休息的時間被壓縮，兼顧自營作業與家務所付出的勞力與工作時間可能被低估。

職業災害預防方面，受訪者 B1、B2 在工作過程中皆有遇到職業災害，如切傷、燙傷、扭傷等，但無特別規劃預防對策。詢問關於職業病的狀況，2 位受訪者雖然覺得會有職業病的可能，但不會特別安排健康檢查，身體出現警訊通常被認為是年紀較長後功能退化的結果。

2、勞動權益保障部分

中高齡女性受訪者 B1、B2 長期從事自營作業，自主性高，且有固定店面及攤位，對他們而言沒有行使集體勞動權益的必要，受訪者 B1 雖加入職業工會，但僅為了加保勞工保險，對於職業工會無其他要求。而受訪者 B2 無加入職業工會意願，整理而言無集體勞動意識。

表 4-11 中高齡女性勞動條件與權益調查整理

	B1	B2
年齡/學歷	54 歲/國中畢業	53 歲/國小畢業
從事自營作業年資	27 年	30 年
每日工作時數	10 小時	10 小時
休息時段	空閒才休息	無
每周工作天數	5 天	6 天
每月休假天數	8 天	4 天
目前收入	3-4 萬	2-3 萬
目前收入與過去受僱薪資相比	差不多	差不多
有無發生職業災害	切傷、燙傷	切傷、扭傷
有無定期環境檢查	無	無
有無加入職業工會	有	無
加入/不加入職業工會的原因	為保勞保，朋友介紹	已接近退休，不需要
如何習得技能	過去生活經驗習得	過去生活經驗習得
有無技能檢定	有，丙級中餐技術證	無
有無轉業計畫	無	無
加入就業保險意願	否	否
社會保險	勞工保險	無，僅私人保險
自願提繳勞工退休金意願	是	否

國立政治大學 National Chengchi University

就業安全部分，詢問受訪者由何處習得職業技能，2 位皆表示職業技能是從過去生活經驗學習而來，受訪者 B1 從事便當業，廚藝是小時候家人傳授，結婚後因無一技之長，因此選擇進入門檻較低的便當業，只需烹煮食材即可創業。而受訪者 B2 出生地在雲林，當地居民以養殖漁業為生，因此從小就會處理活魚，結婚後便自行批魚貨販賣。可知學歷較低的受訪者因尋職不易，會選擇已有技能做為創業技能，並從事自營作業，且工作內容無需再學習其他技能。進一步詢問受訪者是否有轉業打算，2 位受訪者認為學歷不高無法輕易轉業，即使應徵其他行業入取率也不高，尤其目前工作已從事多年，轉換職場需要重新學習技能，且目前工作沒有失業可能性，他們表示會做到退休為止，若擴大就業保險適用範圍，其加入就業保險意願仍低。

關於自營作業者老年退休規劃，勞工保險所提供之老年給付可做為自營作業者老年生活之保障，因此部分自營作業者加入職業工會之目的為加保勞工保險。由於中高齡就業者獲得資訊管道較少，僅以口耳相傳的方式瞭解加保方式，如受訪者 B1 在親友介紹下加入非本業的職業工會，並非主動加入職業工會。而受訪者 B2 目前無任何社會保險，認為再加保之意義不大，因此無加保意願，認為依靠自己的私人保險已足夠。

（三）青壯年男性 (如表 4-12)

1、勞動條件部分

受訪者 C1、C2 皆從事創意文化產業，販賣手工製品維生，以獨特的手作商品吸引顧客。不同於部分自營作業者，只將批貨而來的東西做簡單加工即可販賣，創意文化產業的自營作業者購入原料後須經設計、手作才能完成一項商品。設計、製作商品的時間甚至比販賣的時間還長，因此工作時間無法準確計算，甚至被低估。受訪者 C1 每日工作時數僅 5 至 6 小時，主要原因在於自營作業的工作時數可由自己控制，由於沒有養家活口的壓力，經濟壓力較小，較無超時工作的情況。

而 C2 受訪者的事業正值成長期，對於自我要求較高，因此花較多時間在工作與設計上，但相較於中高齡男性，青壯年男性每日工作時數較短，自我剝削的情況較不嚴重。

近年來政府大力推廣文創產業，民間團體或政府相關部門常舉辦不定期的創意市集招攬手工創意工作者擺攤，吸引人潮，形成特殊的文化。文創產品多以手工方式製作，因此與一般市售商品相比，價格相對高昂，競爭力也較低。故文創自營作業者需藉著市集銷售產品，形成仰賴市集維生的生態，若沒有市集活動則沒有銷售管道，造成所得不穩定的情形。另一方面，擺攤易受天氣影響，人潮減少後收入也隨之減少。與擁有固定店面的自營作業者相比，擺攤的自營作業者需要承擔更多的風險。另一方面，青壯年男性創業年資較短，仍處於變動階段，亦是造成收入不穩定的原因之一。

關於職業災害預防觀念，受訪者 C1、C2 認為工作過程中沒有特別容易受傷的情形，也沒有特別在意。對中高齡自營作業者而言，雖然不會為了職業因素進行健康檢查，但仍會為了身體功能退化進行檢查；對青壯年男性而言，沒有任何身體檢查的誘因，若患有職業病也不易察覺。

2、勞動權益保障部分

受訪者 C1 與 C2 皆屬於手工創意工作者，由於其工作性質與販賣商品較為特殊，需透過創意市集販賣，藉由產業群聚效應吸引顧客，因此對市集的依賴性較高。而籌劃創意市集之單位包括民間團體與政府單位，舉行時間地點皆不固定，對於此類手工創意工作者而言，往往需遷就籌劃單位之要求，遭遇問題時多半自己尋求方法解決。籌劃單位負責招商，攤商雖有自行選擇是否加入市集之權力，但卻又不得不仰賴市集為生，故實有集體勞動之需求，但無溝通管道可進行對話。進一步詢問是否有加入職業工會，受訪者並不清楚工會之作用，也不瞭解職業工會有加保勞工保險的功能。

表 4-12 青壯年男性勞動條件與權益調查整理

	C1	C2
年齡/學歷	25 歲/高中畢業	29 歲/碩士畢業
從事自營作業年資	2 年	5 年
每日工作時數	5-6 小時	10 小時
休息時段	無	空閒才休息
每周工作天數	4-5 天	6 天
每月休假天數	8-12 天	4 天
目前收入	2-3 萬	5 萬左右
目前收入與過去受僱薪資相比	較好	差不多，甚至差一點
有無發生職業災害	無	刮傷
有無定期環境檢查	無	無
有無加入職業工會	無	無
加入/不加入職業工會的原因	不清楚職業工會功能	不清楚職業工會功能
如何習得技能	自我摸索	自我摸索
有無技能檢定	無	無
有無轉業計畫	目前無，未來順其自然	目前無，未來可能另尋其他工作
加入就業保險意願	考慮	是
社會保險	無，僅私人保險	國民年金
自願提繳勞工退休金意願	否	考慮

國立政治大學 National Chengchi University

就業安全之職業技能方面，受訪者 C1、C2 表示過去並無接觸目前所需之工作技能，皆是自行從網路、雜誌蒐集相關資訊，靠著自己不斷嘗試摸索所發展而來。近年來網際網路發達，資訊流通快速，自我學習已非難事，較年輕的自營作業者已相當熟悉電腦操作，獲得資訊便利，故職業技能或開發新產品之方式可透過自我學習以及自行蒐集資訊習得。2 位受訪者離開前一份受僱工作皆為自願離職，從事自營作業年資不長，目前雖考慮繼續從事自營作業，但認為自營作業較不穩定及有失業的可能，不排除再次尋找受僱工作，也有意願參加職訓局所開設的職業訓練，若未來將自營作業者納入就業保險範圍，參加意願較高。

青壯年男性受訪者投入自營作業之年資較短，營運較不穩定，因此資金的運用多投資於新產品的開發或嘗試，且正值青壯年階段，對於風險承受度較高，較不重視老年保障。未來若擴大勞工退休金自願提繳範圍，受訪者意願分歧，視個人理財方式而定，較不重視社會保險與老年退休。

（四）青壯年女性 (如表 4-13)

1、勞動條件部分

受訪者 D1、D2 同為私人夜市招商攤販，私人夜市通常訂有固定營業時間，故夜市攤販需配合場地營業，由此可知，營業工作時間與工作場地具有密切關係。與店面營業之自營作業者工作時間相比，夜市擺攤的自營作業者營業時間較短，若將前置作業與收拾等時間加入，攤販自營作業者的工作時間約 8 至 10 小時。營業過程中無休息時間，人潮較少可短暫休息，但仍處待命狀態。休假則配合夜市營業時間決定。從事擺攤的自營作業者，生意易受環境、天氣影響，如：用餐時間或下雨天人潮較少，同時影響收入。受訪者 D1、D2 皆認為從事自營作業工作較為自由，可控制營業方式、彈性運用時間是從事自營作業的優點，缺點在於夜市人潮不穩定，必須靠天吃飯，雖然收入與過去受僱於他人相比較高，但卻不穩定。

職業災害預防觀念方面，2 位受訪者在工作過程中皆有輕微職業災害經驗，多自行準備藥品處理傷口，關於職業災害預防，受訪者認為自己對工作內容已非常熟悉，累積經驗後受傷機率較小。可見自營作業者對於職業災害預防知識皆由過往經驗而來，可能忽略未預期之職業災害風險。

2、勞動權益保障部分

受訪者 D1、D2 擺攤地點位於私人夜市，私人夜市之管理皆由管理委員會負責招商、行銷及環境維持，租金計算方式以一季 3 個月為一單位。受訪者 D1 表示，夜市行銷對於人潮有很大的影響，若管理委員會疏於對外廣告，人潮減少的結果即連帶影響擺攤者的收入，因無發聲管道，僅能自行離開做為抵制。雖然自營作業者在工作時間、方式、過程與價格具有高度自主性，但部分攤販仍依賴夜市、市集等場地維生，易受場地管理委員會之決策影響勞動條件。

職業技能學習方面，2 位受訪者之職業技能分別透過個人網絡與曾接觸相關行業學習而來。因從事營業類別為小吃類、食品類及飲料類，產品需不斷推陳出新迎合客人口味，故此類自營作業者對於新產品的開發較為重視。詢問受訪者在工作過程中是否曾接受專業訓練或進修，受訪者雖有意願進修，因無法配合時間而放棄進修。研發新產品之資訊多從網路、書籍而來，開發產品或提升技能仍需依靠自我學習。進一步詢問 2 位受訪者之生涯規劃，認為未來將會繼續從事自營作業，因自營作業仍有不穩定的風險因素，如收入不穩定、就業不穩定等，考慮改以兼職搭配自營作業或是轉換創業型態與自營作業兼顧等方式，降低自營作業之風險。未來若擴大就業保險適用範圍至自營作業者，受訪者認為可降低自營作業不穩定之風險，因此參加意願高。

表 4-13 青壯年女性勞動條件與權益調查整理

	D1	D2
年齡/學歷	39 歲/二專畢業	37 歲/高職畢業
從事自營作業年資	6 個月	6 個月
每日工作時數	8 小時	10 小時
休息時段	空閒才休息	空閒才休息
每周工作天數	3 天	3 天
每月休假天數	12 天	12 天
目前收入	3 萬左右	4-5 萬
目前收入與過去受僱薪資相比	較好，但不穩定	較好
有無發生職業災害	燙傷	燙傷
有無定期環境檢查	無	無
有無加入職業工會	無	無
加入/不加入職業工會的原因	不信任政府政策	不需要
如何習得技能	過去曾接觸相關行業	請教他人
有無技能檢定	無	無
有無轉業計畫	目前無，可能會另找兼職兼顧兩者	無，但考慮轉型，繼續創業
加入就業保險意願	是	考慮
社會保險	無，僅私人保險	無，僅私人保險
自願提繳勞工退休金意願	否	是

國立政治大學 National Chengchi University

社會保障與老年退休生活方面，受訪者D1、D2皆未參加職業工會加保勞保，且目前無加入任何社會保險，受訪者D2認為自己使用機率不高，且過去雇主無主動幫受訪者加保勞保，故受訪者認為沒有重新加保的必要，老年退休生活依靠自己的私人保險。受訪者D1對於政策信賴度低，因此無加保任何社會保險，僅有私人保險。對部分自營作業者而言，以私人保險取代社會保險的現象為多。

二、年齡比較

（一）勞動條件部分

在受訪者基本資料中，可發現中高齡自營作業者學歷較低，雖曾受僱於雇主，但因關廠、結婚後開銷較大等因素中斷勞雇關係，因緣際會之下透過人際網絡的幫助獲得較低價的商品，或是將住家改成店面降低自行創業的成本，選擇自營作業，且收入與過去相比相差不遠甚至更好。中高齡從事自營作業的年資較長，事業已趨於穩定，皆擁有固定店面或攤位，在工作時間的安排上更為彈性，自主性更高，因此每日工作時間平均為10至13小時，休假依人潮多寡自行決定，甚至全年無休。訪談中也發現，高度投入自營作業的自營作業者常需無酬家屬工作者之協助，多半是配偶或是子女擔任。

相較之下，青壯年自營作業者偏好先以兼職或無酬家屬工作熟悉產業環境後，才會完全轉入自營作業，從事自營作業年資較短，多半沒有固定店面，工作時間、休假受限於夜市與市集，外在環境因素容易影響收入多寡，因此勞動條件較中高齡自營作業者不穩定。

（二）勞動權益部分

訪談中發現，中高齡自營作業者在勞動條件上自主性較高，且工作性質獨立，較無集體勞動需求；相較之下，青壯年自營作業者通常無固定店面或攤位，集體勞動需求相對較高。但實際加入職業工會的受訪者比例並不高，部分受訪者甚至

不瞭解職業工會的加入管道與功能。

就業安全方面，中高齡自營作業者之職業技能多藉由人際網絡學習而來，從事無須開發新技能之工作，如賣魚、水果、自助餐等行業，且從事多年自營作業，已有固定客源，失業風險較低，並將自營作業視為職業生涯規劃的主要核心，對於政府就業安全保障內容較不重視。對青壯年自營作業者而言，善於利用網際網路搜尋資源，職業技能是透過個人自我學習與自行蒐集資訊習得，需要不斷開發新產品或技能吸引新客群。因從事自營作業時間不長，仍在摸索階段，在環境不穩定的情況下有較高的失業風險，且不排除回歸典型就業尋職，若未來擴大就業保險適用於自營作業者，青壯年自營作業者需求較高。

社會保險方面，社會安全制度是國家維護社會再生能力的方法，在全體或多數國民遭遇生、老、病、死、傷、失業等特定危險事故時，提供社會保險給付，以保障最低安全收入及基本醫療照顧，原則上應是強制參加，但訪談中發現，受訪者加入勞工保險或國民年金比例不高，尤其以青壯年自營作業者最為明顯，他們除了全民健保外無任何社會保險，因對社會保險信心不足，因此選擇以私人保險替代社會保險。

三、性別比較

（一）勞動條件部分

婚姻對於自營作業者之勞動條件有一定的影響力，如已婚男性自營作業者在家庭中擔任收入主要來源，傾向以長工時換取收入，但這種情形在未婚男性青壯年自營作業者身上並不明顯。已婚女性自營作業者雖然較沒有以長工時換取收入的情形，仍須完成家庭任務，如煮飯、照顧小孩等；從事自營作業讓他們更有彈性運用時間，除了達到就業的目的外，還可兼顧家中事務。

此外，自營作業者的配偶因長期協助自營作業者工作，對於營業方式、技能較為熟悉，當原先店面或攤位之技術、客源穩定後，可能自行至他處另開分店，

國立政治大學 National Chengchi University

以增加家庭收入，這也可能是女性自營作業者從事自營作業的動機。

（二）勞動權益部分

關於集體勞動需求，工會存在之目的在於代表勞工與雇主展開交涉，我國職業工會是由同一職業、同一技術之工人所組成的工會。原則上無一定雇主與自營作業者加入職業工會可獲得集體勞動保障之外，也可獲得加保勞工保險與全民健保之權益。但訪談發現，無論是男性或女性，自願加入職業工會的受訪者意願並不高，在性別上沒有明顯差別。職業工會參與率過低的結果，不但使原先職業工會的功能無法發揮，個人社會保障也不足。

第四節 小結

本章為訪談發現與結果，內容包括質性訪談大綱設計、訪談內容、訪談對象選取，以及受訪者勞動條件與勞動權益之現況摘錄，將資料進行整理與分析，並呈現結果。首先在勞動條件方面，自營作業者不受雇主與勞動法令約束，最大特性即自主性高，工作時間、休息、休假較為彈性，可自行調整。在訪談發現中，沒有規範的情況下，自營作業者傾向以延長工作時間以換取穩定收入，大部分受訪者之工作時間仍超過勞動基準法工時標準，其中以擁有固定店面或攤位之男性中高齡自營作業者最為明顯。而青壯年自營作業者因處於創業初期，需依靠市集、夜市等場地擺攤維生，工作時間多配合營業場地調整，收入受場地、環境、天候影響，較中高齡自營作業者不穩。休息方面，自營作業者在營業過程中幾乎無完整休息時間，常處於待命狀態，且準備前置作業場所與休息場所皆在自己家中，因此有休息時間與工作無法分離之情形。自營作業者對休假的態度以儘量不休假為原則，除非遇到家中有事、天氣不佳或批貨處休假、營業場地休假等狀況。

在非正式部門中，無酬家屬工作者屬於輔助角色，多半為自營作業者之配偶

或親屬，其工作時間與工作量較少，主要為協助自營作業者於忙碌或休息時間時進行工作分擔，當技術與生意穩定時，無酬家屬工作者有機會轉為自營作業者，自他處另開分店，也是女性自營作業者創業動機之一。

職業災害預防方面，因我國職業災害補償分別訂於不同的法律之中，對不適用勞動基準法的自營作業者而言，加入職業工會並以職業工會做為投保單位加保勞工保險，是自營作業者獲得職業災害保障的唯一管道。但實際加入勞工保險的自營作業者比例偏低，一方面是對職業工會功能的不瞭解，另一方面是對自己的經驗有足夠信心，認為只要謹慎即可避免發生職業災害，故可發現自營作業者對於職業災害預防認知觀念較弱。

其次在勞動權益部分，非正式部門就業者之間異質性高，不適合組成企業工會。對自營作業者而言，加入職業工會是保障集體勞動權益之方法，但受訪者主動加入意願不高。訪談發現，具有固定店面、攤位之自營作業者，在勞動條件上可自行控制，無集體勞動必要，加入職業工會目的僅為加入勞工保險。但受限於場地限制之自營作業者，其勞動條件與場地具有密切關係，實有集體勞動需求。

就業安全方面，自營作業者之職業技能多透過個人網絡、自我學習或曾接觸相關行業習得，中高齡就業者多從事技能簡單且無須學習新技能之行業，青壯年就業者因資訊取得方便，較常從事需要開發新產品、新技能之行業。

自營作業者之生涯規劃與失業風險各有不同，因中高齡自營作業者從事自營作業年資較長，事業穩定較無失業風險，沒有轉業打算，但青壯年自營作業者從事自營作業年資較短，處於創業成長期，收入與事業較不穩定，失業風險較大，未來不排除重返典型勞動市場，或以轉型、兼差等方式維持自營作業。社會保障方面，訪談發現自營作業者加保勞工保險與國民年金的比例偏低，其原因在於對社會保險資訊瞭解不全，因此以私人保險取代社會保險，老年保障明顯不足。

國立政治大學 National Chengchi University

第五章 結論與建議

第一節 結論

「非正式部門」是與傳統正式部門相對應的概念，其具有組織水平低、無明確分工、生產規模小、無勞動契約訂定等特點。過去人們普遍對非正式部門存有負面印象，認為非正式部門增長之情形為都市化的過渡現象，故政府對於這類就業者的勞動條件與權益較不重視。隨著全球化與貿易自由化加劇，產業結構變動快速，連帶影響正式部門就業機會減少，產生失業和就業不穩等情形，而非正式部門不但沒有隨著經濟成長自發性消失，反而逐漸增長。

非正式部門就業者一般指從事產品生產，以創造就業機會和收入為目的之就業者，性質與地下經濟類似，屬於在市場交易中不受政策管制，但製造合法商品和服務之生產活動。這類型的經濟活動多被政府忽視，他們介於合法邊緣，缺乏外部支持且存在就業障礙，就業風險較高。若他們處於不穩定的就業環境，失去保護自己被剝削的能力時，即落入弱勢就業的範疇；相對於典型就業者，非正式部門就業者在就業中可能會遭遇到勞動權益被剝奪之狀況，包括勞動市場不安全、就業不穩定、工作不穩定、工作無安全性、無技能再生的保障、所得不穩定、沒有發聲管道等不穩定因素，將會直接或間接影響其健康與安全。

目前我國未明確定義非正式部門之範圍，故本研究主要將焦點放置在就業者從業身分為自營作業者與無酬家屬工作者之上。根據 2011 年統計資料顯示，我國非正式部門就業者占整體就業人口的 17.75%，在勞動市場中仍占有一席之地，屬於年齡層較高，教育程度較低的族群。日常生活中常見的攤販、小商家都可視為非正式部門的一員，因非正式部門創業資本低，工作時間較為彈性與自由，且現行法制下無門檻限制，成為失業者或一般受僱者重新進入勞動市場的選擇之一。非正式部門依照不同行業有不同的工作特性，通常具有工作地點不固定、工作時間不固定等特點，勞動以單人作業或家庭營運等方式呈現；由於非正式部門就業

無從屬性、無法律保障最低薪資，為求收入達到一定水準，非正式部門就業者傾向以自我剝削的方式延長工作時間，達到資本最大積累。勞動權益則須藉由加入職業工會才能獲得應有之保障。

因自營作業者與無酬家屬工作者非屬勞動基準法之勞工定義，在勞動保障與權益的行使上自然少於一般受僱勞工。故本研究提供其他鄰近國家相關經驗，如日本允許特定自營作業者加入勞動者災害補償保險；韓國允許自營作業者自願加入工業意外保險，持有商業登記證者另可加入就業保險；新加坡政府要求自營作業者應進行工作場所風險評估記錄、提供就業獎勵等，做為我國規劃非正式部門政策之借鏡。

本研究藉勞動基準法之內容區分非正式部門勞動條件與權益類型，在我國並未受到廣泛討論之際，試著描繪非正式部門之樣貌。勞動條件包括工作時間與休息休假、收入與工作安全與職業災害保障，勞動權益類型包括集體勞動權益、就業安全之職業技能訓練、失業保障，社會保險與老年退休。經由本研究整理文獻與實證發現之結論如下：

一、營業收入不穩定，易產生工作時間過長現象

與一般受僱者不同，自營作業者及無酬家屬的工作時間難以計算，除了營業時間外，前置作業的工作時數也屬於工作時間一部分；且休息、休假具有無法完全與工作區隔之特性，視不同工作性質與工作情況而有不同狀況，故非正式部門就業者無法統一工作時數，時數計算上有一定的難度。收入方面，由於非正式部門之報酬無法以勞動市場價格決定，收入多寡取決於投入工作時間長短及勞動強度。為維持一定的收入，非正式部門容易產生工作時間過長的現象；本實證研究中又以中高齡男性就業者最為明顯；因男性擔任家中主要收入來源，傾向以長工時換取收入。

在我國，自行擺攤、開設小商店等行為被視為一般人正常的商業活動，雖然有些就業者因自身條件不佳、經濟不景氣等原因，被勞動市場推擠進入非正式部

門，但也有就業者看中其管制鬆散的特徵，放棄原先典型勞動市場之工作，投入非正式部門就業。訪談中發現，部分受僱者因原工作勞動條件不佳、個人因素、家庭考量等狀態下，自願離開典型就業轉至非正式部門。這類就業較為彈性與自由，但相對必須承擔經濟、市場變化、法規保護與就業安全不足等風險，例如我國勞動基準法中有許多工作時間的規定，其規定無非是考量勞工的身心健康，避免長時間工作所帶來的心血管疾病、肌肉病症、壓力所引起的精神和生理疾病，而這些規定並不適用於非正式部門就業者。在中央主管機關無法介入監督的狀態下，長時間工作維持收入成為常態。

二、缺乏職業災害預防觀念，加入職業工會意願低

勞工保險屬於強制性的社會保險制度，一般受僱勞工應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，加保勞工保險；但非正式部門就業者須加入職業工會後，以職業工會為投保單位才可獲得加入勞工保險資格。我國這種將職業工會與職業災害補償保障結合之法規與其他國家不同，其他國家如日本、韓國之非正式部門就業者是以個人自願方式向主管機關加保職業災害補償保險，而我國非正式部門就業者必須透過職業工會才可獲得應有之保障。

本研究發現處於創業初期之自營作業者有工作地點、所得不穩定等就業不安全現象，有集體勞動需求；但加入職業工會之自營作業者比例並不高，原因包括多項因素，其一是就業者對自己的工作經驗與操作有足夠信心，忽略職業災害的預防與評估，認為沒有職業災害補償保障必要；其二是就業者過去受僱於雇主時就未加保勞工保險，沒有年資的累積問題，因此自行創業後無誘因加入勞工保險。其三是就業者不瞭解職業工會之功能，自行創業後對於資訊接收各不相同，部分就業者因不瞭解勞工保險加保方式與職業工會的功能，無加入職業工會之意願；基於以上幾點，主動加入職業工會之自營作業者並不普遍。因非正式部門就業者不適用勞動基準法職業災害補償，發生職業災害時，僅能以勞工保險所提供之職

國立政治大學 National Chengchi University

業災害補償為主要保障。在這樣的情況下，無加入勞工保險的非正式部門就業者需要承擔更高的就業風險，發生職業災害時不但無法獲得補償，且需要自行承擔醫療費用。

三、就業不穩定的非正式部門就業者缺乏發聲管道

由前幾章的文獻探討可知，非正式部門多半不在法律規定的範圍之內，就業較一般受僱者不穩定、不規則，或是有收入不固定的情況。一般而言，在典型勞動市場中，勞工在工作過程遭遇不公平待遇時，可藉由工會發聲；工會就是發出集體聲音的一個重要工具，提供給勞工一個平等與雇主溝通的管道，最主要的功能是代表勞工傳達需求、維持或促進會員的利益。但非正式部門大多在無營業登記的情況下，自行至人潮較多處擺攤、開設小商店，當環境產生變化，如無場地可擺攤、人潮減少等情況，其工作權益也跟著受損，無發聲管道的非正式部門就業者只能自行承擔就業風險。

因非正式部門囊括各行各業，且異質性較高，在整體環境中很少有表達的權利以及足夠的代表性，雖名義上有職業工會可加入，但現階段我國的職業工會功能仍以投保勞健保為主，實際工會之功能發揮成效不彰；另一方面，訪談結果發現非正式部門就業者主動加入職業工會的比例並不高，而是藉著親友介紹加入非本身職業的職業工會，即使工會可出面發聲，代表性仍嫌不足。

四、就業安全保障少，缺乏老年退休保障

我國就業保障基本上是提供就業服務、職業訓練與失業保險為主，雖然公立就業服務機構並未排除服務非正式部門就業者，但實務上仍以典型就業為主要服務對象，在就業服務與職業訓練內容上可能與非正式部門就業者之想像有些出入，且部分輔導與貸款補助措施仍以典型勞工為主，故非正式部門就業者在實質上使用成效不大。失業給付部分，礙於無法判斷非受僱勞工失業狀況，請領失業給付

之對象僅限於年滿 15 歲以上，65 歲以上之符合資格的受僱勞工。

由於非正式部門就業者被排除在我國就業安全保障之外，他們的職業技能多藉由個人網絡、自我學習或曾接觸相關行業習得。年紀較長的中高齡非正式部門就業者多投入民生需求之行業，如水果攤、便當店等，較無學習新技能的問題，且年資較長的非正式部門就業者之工作條件與內容已相當穩定，不擔心失業問題，因此在就業安全保障上較無需求。但對於青壯年非正式部門就業者而言，事業正於起步階段，為了與其他競爭對手做出區別，常常加以改良物品，以創新的想法吸引客人，同時需要不斷的嘗試與學習，卻因為創業年資不長，處於創業變動期，收入較不穩定，還需不斷投資資金在自己的事業上，相對中高齡就業者而言，失業風險較高。其他國家方面，韓國已於 2012 年進一步將自營作業者納入就業保險涵蓋範圍內，為克服實務上判斷失業之困難，允許具有商業登記證之自營作業者自願加入就業保險，若有非自願停業狀況，可領取失業給付及培訓課程費用補助。新加坡政府雖然沒有提供失業補助，但利用特有的公積金制度為基底，訂定就業獎勵政策，即就業入息補助計畫，此計畫鼓勵失業者或低工資勞工就業並持續工作；相較之下我國非正式部門可利用資源較為匱乏。

老年保障部分，非正式部門目前不屬於自願提撥勞工退休金的族群[127]，實際上的老年生活支出僅能依靠自己的個人規劃。

[127] 立法院院會已於 2013 年 12 月 31 日三讀修正通過勞工退休金條例部分條文，自營作業者可自願提繳及請領退休金。

第二節 建議

關於文獻與訪談之非正式部門就業者勞動條件與勞動權益之狀況，本節針對訪談結果和研究結論提出以下幾點建議：

一、加強營業登記，建立良好就業環境

由歷年就業者從業身分數據調查中，可知非正式部門之自營作業者與無酬家屬工作者在我國勞動市場中佔有一定的比例。由於我國對於非正式部門之營業限制並不嚴謹，進入門檻比其他行業低之外，經營成本也不高，無論有無營業登記皆可從事小本生意，導致許多人進入非正式部門就業，因此路上的攤販、小商家不減反增；這些就業者包括勞動市場中較為弱勢的勞工、失業者，甚至教育程度較高的勞工。非正式部門乍看之下創造了許多就業機會，暫時舒緩了失業問題，實際上這些就業者選擇轉入非正式部門的同時也脫離了勞動法規的保護，即使工作內容與方式都可由自身決定；但潛在的就業不穩定也是就業者必須負擔的風險，若無法承擔則會落入弱勢的就業環境。為了避免弱勢勞動者增加，政府應扮演輔導與監督管理的角色，提高進入非正式部門的門檻，要求店家進行營業登記，可參照新加坡政府對於自營作業者的態度，攤販必須取得營業登記才可營業，除了可以有效的控制數量外，對於攤販的工作安全衛生、培訓也有相對應的管理措施，再針對不同類別的需求與現況進行差異化的管理，如輔導夜市、市集成立自治會，以集中管理環境衛生與營業時間等標準，避免工作時間過長、降低職業災害的機率，建立與非正式部門就業者溝通之管道，減少非正式部門就業不穩定的狀況。

二、鼓勵非正式部門就業者加入職業工會投保勞工保險，並輔導職業工會提供就業安全、工作安全衛生等課程訓練

現行法律架構下，我國非正式部門就業者必須靠著加入職業工會才可獲得勞工保險的保障。但因多數非正式部門就業者不瞭解職業工會之功能，自願加入職

業工會的就業者比例並不高，反而出現以私人保險取代社會保險的情況。而非正式部門就業者本身將自營作業視為職業，在作業上仍有遭遇職業災害之機率，加保勞工保險無非是為自己多一分保障，因此加入職業工會有其必要性。為避免在資訊不對等的狀態下損失自我權益，應多鼓勵非正式部門就業者加入職業工會，並配合夜市、商圈等自治會加強宣導，或由職業工會主動提供資訊已達到資訊佈達的效果。

然而，就工會的本意而言，工會是代替會員爭取更好待遇及福利的發聲管道，但在政策與環境的轉變下，現行職業工會已失去真正工會該有面貌，僅剩加保勞工保險之功能。因此政府在極宣導勞工保險及職業災害預防的重要性時，首先應輔導職業工會轉型，除了加保勞工保險外還能提供職業災害預防、工作安全衛生、就業服務、職業訓練等相關課程，以增加非正式部門就業者加入職業工會之誘因，同時達到提升勞動權益保障部分。

三、將非正式部門就業者納入就業保險及擴大其他勞動政策適用範圍

就業保險涵蓋就業服務、職業訓練與失業保險三部分，而非正式部門就業者因無法查證是否為非自願性失業及失業原因，長久以來一直被主管機關排除在外。加上非正式部門就業本身就有就業不穩定的特性，當該族群真正面臨失業時，完全無法獲得失業期間所需的生活維持費用。加上簽署海峽兩岸服務貿易協議後，可能衝擊到第一線供應民生需求的攤商、小店家等服務業自營作業者，實有就業保險的需求。有鑑於此，主管機關應積極考慮將非正式部門納入就業保險的保障對象。韓國已於 2012 年進一步修法，將自營作業及小於 50 名員工之小型企業有條件的納入就業保險法當中，申請者必須進行商業登記，並選擇對應本身條件之基本工資加保。當自營作業者遭遇非自願性的停業狀況時，在撤回營業登記之後可獲得失業給付，若遇特殊狀況可延長領取期限，同時也提供自營作業者提高生產力與再就業的資源。韓國的作法已相當貼近國際勞工組織推行的尊嚴勞動，我

國在研擬相關法令修改時，亦可參考韓國之作法，將營業登記許可或執業證照之註銷視為認定失業標準，克服實務上主管機關無法認定失業之限制，向國際勞動潮流貼近，如此才能保障真正需要幫助的人，維持就業保險的公平性

關於非正式部門就業者之老年保障，為考量自營作業者仍有老年生活預先準備之需求，已通過勞工退休金條例修正，自營作業者可自願提繳退休金；可見我國已開始重視非正式部門就業者的勞動權益。為保障其工作的穩定性，政府應逐漸擴大勞動政策適用範圍，除了老年保障外，在其他勞動政策規劃時亦能加強非正式部門就業者之安全保障，才是建立良好就業環境的首要方向。

四、針對特定族群制訂政策，以滿足各年齡層就業者需求

深度訪談分析中，中高齡就業者與青壯年就業者在職業技能的學習管道、轉為受僱者意願、加入就業保險的意願各不相同，可見不同年齡層有不同的政策需求。如中高齡就業者從事自營作業年資較長，工作收入及地點普遍穩定，雖無轉業打算，但仍可能受外在環境影響而產生失業現象；而青壯年就業者加入自營作業時間較短，處於創業初期，工作穩定度較中高齡就業者低，重返受僱機率較高，職業訓練與就業服務的需求也較高。因此，政府應針對中高齡就業者與青壯年就業者進行不同的政策制定，如中高齡就業者因承擔家計，失業的影響較大，失業保險的部分，也許可以考慮使用多項標準給付，除了薪資標準外，也可依照年齡有不同的給付方案；而青壯年就業者則著重於職業訓練、就業服務的推行，以滿足各年齡層就業者的需求。

國立政治大學 National Chengchi University

參考文獻

一、中文部分

于若蓉(2004)，私人受僱者轉換自營作業工作決策—「不景氣-推擠」效果假說，經濟論文叢刊第 32 卷第 1 期。

方孝鼎(2001)，臺灣底層階級研究：以臺中市遊民、拾荒者、原住民勞工、外籍勞工為例，私立東海大學社會學系博士論文。

尹曉穎、閆小培、薛德升(2007)，國外非正規部門相關概念辨析及啟示，世界地理研究地 16 卷第 1 期。

王嘉琪、鄭雅文、王榮德、郭育良(2009)，職災補償制度的發展與臺灣制度現況，臺灣衛誌第 28 卷第 1 期。

成之約(2010)，貿易自由化發展與勞動政策的因應，臺灣勞工季刊第 21 期。

吳永毅(1987)，試評「都市非正式部門發展之研究：以路邊洗車業為例」：臺灣關於「非正式部門」研究的一些誤解，國立臺灣大學建築與城鄉研究學報第 3 卷第 1 期。

吳建興(1997)，沿街自營店家的生產營運及空間經營－一個大學街旁的店家為例，私立淡江大學建築學系碩士論文。

李悅端、柯志明(1994)，小型企業的經營與性別分工－以五分埔成衣業社區爲案例的分析，臺灣社會研究第 17 期。

辛炳隆(1996)，非農自營作業者就業行為之分析，人口、就業與福利論文集，中央研究院經濟研究所。

邱嬿蓉(2012)，我國自營作業者勞動條件與權益之探討-以臺北市便當販售業者為例，國立政治大學勞工研究所碩士論文。

行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所(2006)，勞工安全衛生法擴大適用範圍之先驅研究，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所。

行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所(2008)，工作環境安全衛生狀況認知調查-2007 年，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所。

呂國民(2010)，澳門、新加坡、香港小販管理比較研究，行政：澳門公共行政雜誌，第 23 卷第 2 期。

金潤泰(1993)，臺灣地區都市非正式部門(小商品生產)之研究-以成衣業為例，臺灣大學社會學研究所碩士論文。

卓立寰(2004)，攤販與街道：非正式經濟的空間與日常生活關係--以臺北市為例，國立臺灣大學社會學研究所碩士論文。

徐藹婷(2008)，非正規部門生產規模的估算：數據比較法，浙江社會科學 2008 年第 6 期。

陳小紅(1984)，開發中國家都市「非正式部門」之研究，國立政治大學學報第五十期。

陳小紅、周鳳(1987)，臺北市路邊洗車業之研究：以非正式部門觀，國立臺灣大學建築與城鄉研究學報第 3 卷第 1 期。

陳慧玲(2002)，自營作業者就業行為與失業現象關連性之研究，國立中正大學勞

工研究所碩士論文。
陳靖玟(2011)，我國自營作業者社會保險制度之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
張青(2008)，非正規就業群體的社會保護---發展中國家的經驗與啟示，遼寧大學學報(哲學社會科學版)2009 年第 5 期。
許繼峰(2009)，讓職災保險規劃更完善-德、日、韓三國制度比較，臺灣勞工季刊第 19 期。
許凱玲(2005)，臺灣微型創業者的機會與資源及新價值創造動態過程研究，國立政治大學科技管理研究所碩士論文。
郭振昌(2012)，加拿大與南韓自僱人士享有就業保險與臺灣地區可行性芻議，台灣勞工季刊第 32 期。
黃仁德(1994)，臺灣地區非勞動力、非正式部門就業與失業率關係的探討：1978-1990 年，國立政治大學學報第 68 期。
黃越欽(2012)，勞動法新論，翰蘆圖書。
童小珠(2005)，經濟全球化下臺灣勞動問題與就業對策之探討，第二屆中山學術與社會科學學術研討會：全球化、法制化與國家發展，中山大學中山學術研究所。
傅從喜(2008)，德國、日本、美國及韓國社會年金保險制度面臨問題及改革方向之研究，內政部委託研究報告。
葉婉榆,黃沛盈,劉梅君,徐儆暉(2010)，自僱就業者的工作與健康，臺灣公共衛生雜誌第 29 卷第 4 期。
廖志豪、張光遠(2004)，我國非正規部門就業發展存在的障礙及對策探析，昆明大學學報第 15 卷。
蔡瑩潔(2005)，日本年金制度改革之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
臺北市政府研究發展考核委員會，臺北市攤販管理與取締問題之研究，市政專題研究報告 374 輯。
衛民、許繼峰(2011)，勞資關係：平衡效率與公平，前程文化。
謝國雄(1989)，黑手變頭家：臺灣製造業中的階級流動，臺灣社會研究季刊第 2 卷第 2 期。

二、外文部分

Bangasser P E. (2000), “The ILO and the informal sector:an institutional history”.
Cumings, B. (1997) Korea’s Place in the Sun: A Modern History. New York: W. W. Norton.
Castells Manuel & Portes Alejandro (1989), "World Underneath: The origins, dynamics and effects of the Informal Economy" In Portes, Alejandro, Castells, Manuel & Benton, Lauren A., Eds. The Informal Economy: Studies in Adavnced and Less Developed Countries. John Hopkins University Press.
Evans,D. S and L. S. Leighton(1989), “Some empirical aspects of entrepreneurship”, American Economic Review,79.
Feige Edgar L. (1990),”Defining and estimating underground and informal economies: The new institutional economics approach.”, World Development,

Vol 18, No 7.
Hussmanns Ralf (2004), Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment, Working Paper No. 53.
Hyunjoon Park(2010), The Stability of Self-Employment : A Comparison between Japan and Korea, International Sociology Vol. 25 No. 1.
ILO(1972),"Employment, incomes and equity: a strategy for increasing productive employment in Kenya".
ILO(2002), Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture.
ILO(2002),Decent work and the informal economy: six item on the agenda. ,Geneva: ILO.
Lee, Marlene A.(1996),Good job, bad job: employment mobility and self-employment transitions,1980-1990.Unpublished Ph. D. Dissertation of University of Cornell.
Quijano-Obregon, A. (1974) ,The marginal pole of the economy and the marginalized labour force, Economy and Society, vol. 3(4).
Ray Bromley&Chris Gerry(1976), Who are the Casual Poor?,Casual Work and Poverty in Third World Cities.
Sharit K Bhowmik(2005), Street vendors in Asia: a review, Economic and Political Weekly, May 28-June 4, 2005.
Sassen Saskia (1994), The informal economy: between new developments and old regulations., The Yale Law Journal, Vol. 103, No. 8..
Sargeant, di Malcolm(2009),Health and Safety of Vulnerable Workers in a Changing World of Work,Working Paper Adapt, 27 Novembre 2009, n.
Thomas, J. (2001), What is the informal economy, anyway? School of Advanced International Studies (SAIS) Review. 21(1).
Taylor, John G. (1979),From modernization to modes of production : a critique of the sociologies of development and underdevelopment, London : Macmillan.

三、網路資料

日本厚生労働省年金局，公的年金制度の概要，http://www.mhlw.go.jp/topics/nenkin/zaisei/01/01-03.html，最後瀏覽日期：2013 年 4 月 18 日。
李健鴻(2010)，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 99 年第 1 期，行政院勞工委員會職業訓練局網站 http://www2.evta.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/half_year_display.asp?menu_id=3&submenu_id=498&ap_id=1079，最後瀏覽日期：2013 年 3 月 30 日。
新加坡工作場所安全與衛生(風險管理)條例指南，新加坡人力資源部網站 http://www.mom.gov.sg/Documents/safety-health/Risk%20Management%20Guide%20(Chinese).pdf，最後瀏覽日期：2013 年 5 月 17 日。
韓國勞動部，http://www.moel.go.kr/english/topic/employment_policy_view.jsp?&idx=871，最後瀏覽日期：2013 年 5 月 16 日。
韓國國民年金，http://chinese.nps.or.kr/jsppage/china/system/join.jsp，

最後瀏覽日期：2013 年 5 月 15 日。
新加坡中央公積金局，
http://ask-us.cpf.gov.sg/efa/index.htm?isBrowsingTree=1&initCollectionID=381844984100003851，最後瀏覽日期：2013 年 5 月 17 日。
Country statistical profile: Korea，
http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profile-korea_20752288-table-kor，最後瀏覽日期：2013 年 4 月 11 日。
Central provident fund board of singapore，
http://mycpf.cpf.gov.sg/CPF/About-Us/Intro/Intro.htm，最後瀏覽日期：2013 年 5 月 16 日。
Contribution and Allocation Rates，
http://mycpf.cpf.gov.sg/Employers/Gen-Info/cpf-Contri/ContriRa.htm，最後瀏覽日期：2013 年 5 月 16 日
International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights，
http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?mtdsg_no=IV-3&chapter=4&lang=en，最後瀏覽日期：2013 年 3 月 6 日。
Labour Force in Singapore 2012，
http://www.mom.gov.sg/Documents/statistics-publications/manpower-supply/report-labour-2012/mrsd_2012LabourForce.pdf，最後瀏覽日期：2013 年 5 月 20。
The Official Website of the U.S. Social Security Administration，
http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2010-2011/asia/southkorea.html，最後瀏覽日期：2013 年 5 月 15 日。
Work Injury Compensation Act，Ministry of Manpower Singapore，
http://www.mom.gov.sg/legislation/occupational-safety-health/Pages/work-injury-compensation-act-faqs.aspx#general，最後瀏覽日期：2013 年 5 月 17 日。

國立政治大學 National Chengchi University

附錄一 訪談問項

（一）受訪者基本資料

1、訪談日期

2、性別與年齡

3、學經歷背景

4、店家性質

5、工作年資

（二）勞動條件部分

1、請問您在這份工作之前有過其他工作經驗嗎？為什麼會選擇從事自營作業？從什麼時候開始的?

2、工作地點是怎麼決定的?

3、請問您一天的工作流程是如何，並有哪些事情是例行性的工作程序？

4、工作時間如何調配？休息時間怎麼安排？

5、休息時間都在什麼地方休息?休息和下班時間可否跟工作完全分離?

6、平常休假的配置如何？是固定還是不固定休假？國定假日有休假嗎?

7、相對於一般受僱者，您的工作時間、休息、休假較為彈性，覺得有比較自由嗎?感受如何?

8、除了您之外，工作過程中家屬會幫忙嗎?協助的工作內容有哪些?除了幫忙之外，家屬本身有沒有其他工作?

9、家屬協助的工作地點在哪裡?

10、家屬協助的工作時間與休息、休假怎麼安排？

11、每日平均來客量?什麼時間客人最多與最少?生意是否有淡、旺季差別?

12、每個月的營業收入是否滿意?與您之前的工作薪資相比有何差異?您覺得合理嗎?為什麼?

國立政治大學 National Chengchi University

13、您覺得在您的工作過程中有哪些潛在的危險?做什麼工作最容易受傷?

14、您是否在工作過程中發生職業傷害?如何處置?有沒有使用過政府資源?

15、您覺得這份工作長期下來會有哪些職業病?是否有定期安排身體檢查?

16、日常的工作環境如何維持?有無定期安排工作環境檢查?

（三）勞動權益保障部分

1、請問您目前有加入工會組織嗎?若有，所屬的工會名稱?您知道所屬的工會成員包括哪些?加入工會時,需要什麼資料(如報稅資料等)?工會有詳細審核嗎?若無，為什麼?

2、您覺得職業工會的功能是什麼?對職業工會有什麼期待?

3、請問您從何學習到這項工作技能?有沒有參加過相關技能訓練或講習?工作過程中是否有再受過專業訓練或進修?若無,原因為何?通常都怎麼開發新產品或提升技能?

4、對於自己的職業生涯規劃為何?未來是否考慮轉業或回到一般受僱狀態?您覺得政府應該提供您什麼樣的資源?

5、請問您離開上一份工作的原因?間隔多久才開始從事目前的工作?失業期間如何維持生活?您認為自營作業者是否存在失業風險?

6、目前規定自營作業者不適用就業保險法(就業服務、職業訓練、失業保障)，對此您的看法?如果未來納入保險範圍，是否有意願參加?

7、常聽到職業工會成員會在退休前提高投保薪資，您的看法是?您覺得這樣的老年保障足夠嗎?

8、目前勞工退休金條例修法納入自營作業者可自願提繳退休金至個人帳戶中，並可享有節稅的優惠，老年將會多一份保障，您會想要自願提繳嗎?

9、目前政府對自營作業者的社會安全保障，您有什麼建議與看法?

國立政治大學 National Chengchi University

附錄二 訪談記錄

一、中高齡男性 A1

（一）受訪者基本資料

1、訪談日期：2013 年 4 月 22 日

2、性別與年齡：56 歲

3、學經歷背景：國中肄業

4、店家性質：水果攤

5、工作年資：21 年

6、店家代號：A1

（二）勞動條件部分

1、請問您在這份工作之前有過其他工作經驗嗎？為什麼會選擇從事自營作業？從什麼時候開始的?

之前是給別人請，在店面服務。因為給別人請是領死薪水，結婚後覺得應該要多賺一點，所以才轉行。主要是因為沒有學歷、背景，這個工作是最簡單的，剛好有親戚也是從事這行，所以就選擇賣水果。

2、工作地點是怎麼決定的?

一開始是在路邊，遇到警察就跑，這樣也維持了 5 到 6 年，久了之後熟悉工作內容後才選擇這個菜市場固定下來，這個地方是租的。

3、請問您一天的工作流程是如何，並有哪些事情是例行性的工作程序？

早上批貨，回來再排貨就可以賣了。工作程序每天不一定，平常的日子，可以打電話請店家留，早上 7 點會去批貨，看檯面上欠缺什麼水果補什麼這樣。但遇到要拜拜的日子就是半夜 1 點多出門到，早上 4 點回來，回來還要排貨大約 3、4 個小時，然後就等客人上門。

國立政治大學 National Chengchi University

4、工作時間如何調配？休息時間怎麼安排？

早上排貨完大概 8、9 點就可以開始賣了，直到晚上 10 點半打烊，遇到拜拜的時間就是 11 點多才打烊。沒有休息，我和太太輪流上班，太太都 12 點到 2 點，我大概是 2 點到 5 點，5 點過後我們兩個都會在這邊。

5、休息時間都在什麼地方休息?休息和下班時間可否跟工作完全分離?

打烊之後是在家休息，營業過程中沒有客人就坐在這邊看電視，打烊之後就是自己的時間了。

6、平常休假的配置如何？是固定還是不固定休假？國定假日有休假嗎?

是不固定休假，我們是有事情才有修，很少休息，雖然每個星期一市場都會休息，但我們檯面上都還有水果，就不會跟著市場休。

7、相對於一般受僱者，您的工作時間、休息、休假較為彈性，覺得有比較自由嗎?感受如何?

給別人請是照表操課，如果是自己的事業，可以以自己的意願，想放在這裡就放這裡，不用聽別人的。主要就是壓力，東西拿回來賣不掉都算自己的，如果給人家請就沒關係。這兩種心態完全不一樣，被請是被動沒有壓力，沒有客人就算了，但是自己的事業，東西批回來沒賣掉成本都在裡面。

8、除了您之外，工作過程中家屬會幫忙嗎?協助的工作內容有哪些?除了幫忙之外，家屬本身有沒有其他工作?

只有我和太太兩個人，只有我負責批貨，回到店面的話兩個人工作都一樣，誰有空誰就接客人。

9、家屬協助的工作地點在哪裡?

都在這個店面。

10、家屬協助的工作時間與休息、休假怎麼安排？

我們兩個都一樣。

11、每日平均來客量?什麼時間客人最多與最少?生意是否有淡、旺季差別?

菜市場生意都差不多，頂多中午2點到4點比較沒人，也沒有淡旺季的差別，頂多夏天水果壞的比較快，主要就是拜拜的日子比較忙。

12、每個月的營業收入是否滿意?與您之前的工作薪資相比有何差異?您覺得合理嗎?為什麼?

自己出來做生意收入一定比之前好，至少用錢比較自由。我覺得這個問題沒有什麼合不合理，像我們就是用時間換取金錢，如果要多賺一點錢就是要付出勞力，因為我們付出的時間也很長，賺比較多錢是應該的。

13、您覺得在您的工作過程中有哪些潛在的危險?做什麼工作最容易受傷?

覺得還好，頂多是搬貨比較有可能。

14、您是否在工作過程中發生職業傷害?如何處置?有沒有使用過政府資源?

沒有。

15、您覺得這份工作長期下來會有哪些職業病?是否有定期安排身體檢查?

覺得還好，所以也沒有做身體檢查。

16、日常的工作環境如何維持?有無定期安排工作環境檢查?

不會特別安排大掃除，每天看到有髒的就掃。

（三）勞動權益保障部分

1、請問您目前有加入工會組織嗎?若有，所屬的工會名稱?您知道所屬的工會成員包括哪些?加入工會時,需要什麼資料(如報稅資料等)?工會有詳細審核嗎?若無，為什麼?

有，新北市土木職業工會，以前哥哥就是在裡面，所以才跟著加入，當初也沒有需要什麼申請資料，我太太是保在理燙髮的工會，她之前就是做那個工作。

2、您覺得職業工會的功能是什麼?對職業工會有什麼期待?

當初加入職業工會沒有想這麼多，只是想說可以加個勞保，但現在慶幸還有加勞保，不然像我們賺多少花多少，至少退休之後還有一筆錢可以領。

3、請問您從何學習到這項工作技能?有沒有參加過相關技能訓練或講習?工作過程中是否有再受過專業訓練或進修?若無，原因為何?通常都怎麼開發新產品或提升技能?

賣的前兩天有請親戚帶個一兩天，剛開始賣的時候做的比較少，只批了幾項東西回來賣，後來就自己去揣摩，慢慢摸索。新產品的話，就是看看別攤賣了什麼，批回來賣賣看客人接受度如何，沒有說一定會賺錢。

4、對於自己的職業生涯規劃為何?未來是否考慮轉業或回到一般受僱狀態?您覺得政府應該提供您什麼樣的資源?

沒有想要轉業，做到不能做為止，不然年紀這麼大了還能幹嘛?政府資源的話就沒有。

5、請問您離開上一份工作的原因?間隔多久才開始從事目前的工作?失業期間如何維持生活?您認為自營作業者是否存在失業風險?

因為結婚才開始做這個，中間大概花了一兩個月磨合期，就先靠著太太的收入過活。以我這個年紀來看，我覺得工作是沒有失業風險，如果只要求有工作就好，就不會有失業的可能，就是要做與不做的問題，只要出來擺攤就會有客人在。

6、目前規定自營作業者不適用就業保險法(就業服務、職業訓練、失業保障)，對此您的看法?如果未來納入保險範圍，是否有意願參加?

這種法規是對菜市場的攤販來說不會在意這個,像失業補助都是給鑽法律漏洞的人領的，反而會讓失業的人產生惰性，像我們這種工作，還有房租問題，能開就會盡量開。

7、常聽到職業工會成員會在退休前提高投保薪資，您的看法是?您覺得這樣的老年保障足夠嗎?

要說足夠一定是不夠啦，有的話是比沒有還好，在能夠賺錢的時候就要多賺一些，在失去謀生能力的時候這些錢其實也沒有多少。

國立政治大學 National Chengchi University

8、目前勞工退休金條例修法納入自營作業者可自願提繳退休金至個人帳戶中，並可享有節稅的優惠，老年將會多一份保障，您會想要自願提繳嗎?

這個對年輕人可能比較有用，問我們這個年紀的人比較不適合，因為都要退休了，只能說還好還有勞保退休金，但每個人的理財方式不一樣，也許有的年輕人會願意自願提繳。

9、目前政府對自營作業者的社會安全保障，您有什麼建議與看法?

覺得沒什麼差，覺得多一點老年保障的措施會比較好，像是儲蓄險之類的，最起碼我在退休的時候還可以領一筆錢，至少不用擔心老年的生活。

國立政治大學
National Chengchi University

二、中高齡男性 A2

（一）受訪者基本資料

1、訪談日期：2013 年 4 月 22 日

2、性別與年齡：男 47 歲

3、學經歷背景：高中畢業

4、店家性質：賣生魚片

5、工作年資：13 年

6、店家代號：A2

（二）勞動條件部分

1、請問您在這份工作之前有過其他工作經驗嗎？為什麼會選擇從事自營作業？從什麼時候開始的?

以前是海鮮餐廳廚師，後來和弟弟到南投自己開店，直到 921 大地震之後，南投人變少了才又回到台北開生魚片店。

2、工作地點是怎麼決定的?

當廚師的時候店面就在這邊，後來就把這個地方買下來。

3、請問您一天的工作流程是如何，並有哪些事情是例行性的工作程序？

半夜 2 點到市場批貨，批貨時間連來回車程大概 3 個小時，到市場選魚，跟一般賣魚的不一樣，我們賣生魚片要最新鮮的，就會早一點去買，當然價錢也會比慢去的較高。買回來就要處裡魚，除內臟、刮魚鱗、將魚肉切成條狀，這些前置作業大概 1 小時。假日人較多的時候就會邊賣邊處理魚貨，會花到 2 個小時。3 點半營業時還會再處理一次。通常都早上 8 點開始營業，平日賣到中午 12 點半，周末到 1 點；下午營業時間是 3 點半到 8 點半。

4、工作時間如何調配？休息時間怎麼安排？

工作時間是看客人多少決定，原本是 7 點開始賣，但因為太早沒客人，才改成 8 點開始賣。早上批貨回來後可以休息 3 小時，中午 12 點半休到 3 點半，8 點半過後休息到隔天早上 2 點。

5、休息時間都在什麼地方休息?休息和下班時間可否跟工作完全分離?

都在家裡休息、睡覺，晚上 8 點半打烊之後就不會再碰到工作的事情。

6、平常休假的配置如何？是固定還是不固定休假？國定假日有休假嗎?

平常都不休假，國定假日也會營業，不會因為魚市休息而休息，除非自己有事情，算是不固定的休假。

7、相對於一般受僱者，您的工作時間、休息、休假較為彈性，覺得有比較自由嗎?感受如何?

覺得比較彈性跟自由

8、除了您之外，工作過程中家屬會幫忙嗎?協助的工作內容有哪些?除了幫忙之外，家屬本身有沒有其他工作?

太太會幫忙，沒有其他工作，她都早上幫忙處理魚，準備蘿蔔絲，都補貨我自己去。假日的時候小孩沒有上學也會幫忙。

9、家屬協助的工作地點在哪裡?

都在這個店面。

10、家屬協助的工作時間與休息、休假怎麼安排？

太太除了沒有補貨之外，其他休息、休假都一樣。

11、每日平均來客量?什麼時間客人最多與最少?生意是否有淡、旺季差別?

平日下班時間大概 5 點到 7 點多客人最多，假日就是整天生意都很好，早上 8、9 點人最少，下午生意就都還好。淡旺季的話，冬天比較少、夏天比較多。

12、每個月的營業收入是否滿意?與您之前的工作薪資相比有何差異?您覺得合理嗎?為什麼?

營業收入比固定上班好，比較起來，雖然讓人家請有固定休假，但自己出來做比較不累，想說自己的事業多做一點，就可以多賺一點，就工作時間比較長，賺比較多。

國立政治大學 National Chengchi University

13、您覺得在您的工作過程中有哪些潛在的危險?做什麼工作最容易受傷?

算沒有吧，忙的時候切魚刀子可能會劃到手。

14、您是否在工作過程中發生職業傷害?如何處置?有沒有使用過政府資源?

沒有。

15、您覺得這份工作長期下來會有哪些職業病?是否有定期安排身體檢查?

要久站，所以背跟腰比較有可能。沒有安排檢查。

16、日常的工作環境如何維持?有無定期安排工作環境檢查?

每天都要打掃，下班都會用漂白水刷過。

（三）勞動權益保障部分

1、請問您目前有加入工會組織嗎?若有，所屬的工會名稱?您知道所屬的工會成員包括哪些?加入工會時,需要什麼資料(如報稅資料等)?工會有詳細審核嗎?若無，為什麼?

沒有，只有加入農保，以前給別人請的時候就沒有加保勞保了，目前自己有另外的私人保險，如果加入工會，農保就失效了，而且勞保的保費也比較高。我太太現在是保國民年金，主要是對勞保沒有什麼信心，遇到重大災害的時候還是比較相信自己的保險。

2、您覺得職業工會的功能是什麼?對職業工會有什麼期待?

無。

3、請問您從何學習到這項工作技能?有沒有參加過相關技能訓練或講習?工作過程中是否有再受過專業訓練或進修?若無，原因為何?通常都怎麼開發新產品或提升技能?

以前做海鮮廚師的時候學到的，先當一陣子學徒，然後有考到乙級的中餐技術證，那個時候要先上課，考試過才能去餐廳當廚師，考完之後每年都要去聽衛生講習，但我現在已經不是廚師了，就沒有再去聽了。生魚片大概就這幾種，不用開發新產品。

國立政治大學 National Chengchi University

4、對於自己的職業生涯規劃為何?未來是否考慮轉業或回到一般受僱狀態?您覺得政府應該提供您什麼樣的資源?

應該是一直做這個吧，有的話就是退休，做到不想做為止。不會用到政府資源。

5、請問您離開上一份工作的原因?間隔多久才開始從事目前的工作?失業期間如何維持生活?您認為自營作業者是否存在失業風險?

921 地震後南投人潮變少才到台北的，中間只隔了一個月。失業風險應該還好,因為店是自己的,也不用發薪水跟店租,但現在魚的數量越來越少，價錢也變高了，利潤就比較少。

6、目前規定自營作業者不適用就業保險法(就業服務、職業訓練、失業保障)，對此您的看法?如果未來納入保險範圍，是否有意願參加?

對我來說沒有什麼誘因。

7、常聽到職業工會成員會在退休前提高投保薪資，您的看法是?您覺得這樣的老年保障足夠嗎?

無。

8、目前勞工退休金條例修法納入自營作業者可自願提繳退休金至個人帳戶中，並可享有節稅的優惠，老年將會多一份保障，您會想要自願提繳嗎?

不會，如果要投資這個，不如自己選擇投資方法還比這個來的保險。

9、目前政府對自營作業者的社會安全保障，您有什麼建議與看法?

這些社會保障對我們這種自己出來做的人沒有什麼影響,這些法令都是對上班族比較有用，但我是用不太到。

國立政治大學 National Chengchi University

三、中高齡女性 B1

（一）受訪者基本資料

1、訪談日期：102 年 4 月 13 日

2、性別與年齡：女 54 歲

3、學經歷背景：國中畢業

4、店家性質：自助餐店

5、工作年資：27 年

6、店家代號：B1

（二）勞動條件部分

1、請問您在這份工作之前有過其他工作經驗嗎？為什麼會選擇從事自營作業？從什麼時候開始的?

結婚前做了幾份工作，但就業時間都很短；結婚後在家當了 5 年家庭主婦，因為這種工作是最簡單的，店面也是自己的，而且不用冒什麼風險，剛創業的時候想說如果失敗的話，還可以自己填飽肚子，就是這個考量。說真的本身也沒有什麼學歷，也沒有別的技術，所以做這個是最簡單的。

2、工作地點是怎麼決定的?

我們本來是跟婆婆住在一起，這個房子是租給人家的，但因為一直沒給租金，後來跟我先生商量才把房子收回來，然後做這個生意。這個地方本來就是做自助餐，自己重新裝潢後 1 樓重開自助餐店，2、3 樓就當自己住家。

3、請問您一天的工作流程是如何，並有哪些事情是例行性的工作程序？

早上 6 點起床，有些比較麻煩的東西會前一天先處理好，洗菜與切菜到 8、9 點，9 點過後炒菜至 10 點半左右，10 點半處裡外帶便當的訂單，11 點過後附近工廠的員工就會陸續到店用餐，直到 12 點多東西賣完。清潔整理工作要到 3 點，然後準備明天要用的菜，大概 4 點才會完全結束。然後晚上 8 點會打電話叫隔天要用的菜。

國立政治大學 National Chengchi University

4、工作時間如何調配？休息時間怎麼安排？

有時候很忙的話會從早上 6 點到下午 5、6 點，大概只有中午客人少的時候可以休息一下，一個星期有 2 天會花多一點時間醃肉，3 點到 5 點中間如果有空閒時間可以短暫休息一下。工作時間大概 10 個小時。

5、休息時間都在什麼地方休息?休息和下班時間可否跟工作完全分離?

在樓上休息，除了打電話叫菜之外，下午 4、5 點過後才是自己的時間。

6、平常休假的配置如何？是固定還是不固定休假？國定假日有休假嗎?

配合附近上班族休假時間，固定休六、日與國定假日。除非家裡有事情才會另外休假，但機率很小。

7、相對於一般受僱者，您的工作時間、休息、休假較為彈性，覺得有比較自由嗎?感受如何?

覺得比較自由，不用被別人約束。

8、除了您之外，工作過程中家屬會幫忙嗎?協助的工作內容有哪些?除了幫忙之外，家屬本身有沒有其他工作?

兒子、女兒都會幫忙，做比較簡單的工作，例如洗米、洗碗、包便當，他們自己另外有別的工作。

9、家屬協助的工作地點在哪裡?

1 樓店面，廚房和用餐區。

10、家屬協助的工作時間與休息、休假怎麼安排？

10 點開始，大概到 1、2 點結束，休息休假都一樣，但他們有空的時候才會幫忙。

11、每日平均來客量?什麼時間客人最多與最少?生意是否有淡、旺季差別?

沒有特別算有多少人會來，大概 120 人左右，因為位於工業區附近，客人都很固定，都是附近的上班族、作業員。客人都很集中，11 點到 11 點半人最少，11 點半到 12 點客人最多，到 12 點半人就會走光了。外帶的客人

國立政治大學 National Chengchi University

與內用的客人各占一半。

12、每個月的營業收入是否滿意?與您之前的工作薪資相比有何差異?您覺得合理嗎?為什麼?

沒有仔細算，因為只賣一餐，賣星期一到星期五而已，扣掉成本應該有3、4萬，而且房子是自己的，不用付房租，不然應該也沒什麼賺。跟其他工作比起來薪資差不多，只是比較自由，不用被約束，也沒有壓力、動腦筋。

13、您覺得在您的工作過程中有哪些潛在的危險?做什麼工作最容易受傷?

可能會被油燙到、切菜切到比較多。

14、您是否在工作過程中發生職業傷害?如何處置?有沒有使用過政府資源?

都沒有。

15、您覺得這份工作長期下來會有哪些職業病?是否有定期安排身體檢查?

應該會有，長期久站膝蓋會不好，現在雖然還好，但年紀大之後症狀才會跑出來。沒有安排身體檢查。

16、日常的工作環境如何維持?有無定期安排工作環境檢查?

每天都會打掃環境，沒有安排什麼檢查，頂多2、3個月抽油煙機洗一洗，因為每天都有整理。

（三）勞動權益保障部分

1、請問您目前有加入工會組織嗎?若有，所屬的工會名稱?您知道所屬的工會成員包括哪些?加入工會時，需要什麼資料(如報稅資料等)?工會有詳細審核嗎?若無，為什麼?

有，新北市鐵工業職業工會，之前沒有上班，當初是朋友介紹進去的，沒有什麼審核，當時只要有身分證就可以加入。

2、您覺得職業工會的功能是什麼?對職業工會有什麼期待?

加保勞健保而已，對他們沒什麼期待。

3、請問您從何學習到這項工作技能?有沒有參加過相關技能訓練或講習?工

國立政治大學 National Chengchi University

作過程中是否有再受過專業訓練或進修?若無，原因為何?通常都怎麼開發新產品或提升技能?

之前是跟著媽媽學的，然後自己也興趣，炒久了就有心得了。之前沒有受過什麼訓練，但 94 年的時候政府強制要考證照，為了要考到丙級中餐證照，有到補習班上過課。沒有什麼開發新產品，都差不多是那些菜色，不過還是依照客人喜好來決定煮什麼菜，都有特定的一些菜客人很喜歡，綠色青菜最受歡迎，肉類的話就是雞肉類。

4、對於自己的職業生涯規劃為何?未來是否考慮轉業或回到一般受僱狀態?您覺得政府應該提供您什麼樣的資源?

沒有轉業打算，會一直維持這樣，做到年紀大了，小孩子成家立業了之後就會打算不要做了，加上對別種行業不內行，這個做了最久又有興趣。

5、請問您離開上一份工作的原因?間隔多久才開始從事目前的工作?失業期間如何維持生活?您認為自營作業者是否存在失業風險?

上一份工作是在家帶小孩，這份工作應該不會有失業的風險，因為客人一直都在，也會有熟客介紹。

6、目前規定自營作業者不適用就業保險法(就業服務、職業訓練、失業保障)，對此您的看法?如果未來納入保險範圍，是否有意願參加?

對我來說這些東西沒有很重要，應該不會有意願。

7、常聽到職業工會成員會在退休前提高投保薪資，您的看法是?您覺得這樣的老年保障足夠嗎?

提高的話相對退休金也會增加，有調高才有保障。

8、目前勞工退休金條例修法納入自營作業者可自願提繳退休金至個人帳戶中，並可享有節稅的優惠，老年將會多一份保障，您會想要自願提繳嗎?

會，因為是儲蓄的一種

9、目前政府對自營作業者的社會安全保障，您有什麼建議與看法?

沒有，要求不高。

四、中高齡女性 B2

（一）受訪者基本資料

1、訪談日期：2013 年 4 月 21 日

2、性別與年齡：女 53 歲

3、學經歷背景：國小畢業

4、店家性質：魚攤

5、工作年資：29 年

6、店家代號：B2

（二）勞動條件部分

1、請問您在這份工作之前有過其他工作經驗嗎？為什麼會選擇從事自營作業？從什麼時候開始的?

出社會第一份工作是紡織業，第二份工作在成衣廠工作，嫁人之後就離開成衣廠。賣魚這個工作比較簡單，剛開始只要用一台機車補一點點貨就可以賣了，剛好有認識的人在做這一行，所以就和他補貨。以前在鄉下都在魚塭幫忙，學會處理魚的方法，才選擇賣魚。

2、工作地點是怎麼決定的?

住家附近有新成立的菜市場，剛好沒有人賣魚，所以就選擇那個地方，民國 73 年到目前為止都在那個地方賣魚。

3、請問您一天的工作流程是如何，並有哪些事情是例行性的工作程序？

半夜 2 點多起床，3 點出發，車程大概 30 分鐘到達魚市場，補貨就是挑選 7、8 種的魚，包含等漁船來的時間需要 2 個小時。大概 6 點多回到市場，再花 30 分鐘整理魚貨，7 點多就開始營業，直到中午才打烊收攤，回家大概 1 點。

4、工作時間如何調配？休息時間怎麼安排？

中間不會休息，頂多上個廁所，收攤整理完後，下午 2 點後就是自己的時間，大概晚上 8 點多睡覺，半夜 2 點多再起床。工作時間大概 10 個小時。

5、休息時間都在什麼地方休息?休息和下班時間可否跟工作完全分離?

都在家中休息，下班後就不會再碰工作的事情。

6、平常休假的配置如何？是固定還是不固定休假？國定假日有休假嗎?

以前魚市場都是農曆初三、十七號休市，後來政府規定魚市場改成每周一休市後，我們星期一都會跟著魚市場休假。國定假日沒有，都是看魚市場什麼時候休假，通常在農曆春節、清明、端午、農曆七月半和中秋都有固定休息。除了家裡有事情外，不會另外休，就算感冒也會出來賣，主要是怕主顧客會跑掉，以後生意就變差。

7、相對於一般受僱者，您的工作時間、休息、休假較為彈性，覺得有比較自由嗎?感受如何?

50 幾年前在紡織廠工作的時候，幾乎沒有休假，只有輪班，我一年只請假兩次回南部，怕會被家人責備太常回家。所以相較之下賣魚比較自由，現在一星期還有休息四天。

8、除了您之外，工作過程中家屬會幫忙嗎?協助的工作內容有哪些?除了幫忙之外，家屬本身有沒有其他工作?

這份工作是我先生開始做的，之前我都是幫他一起賣，後來工作穩定後，我自己到別的地方賣魚，兩攤分開賣，所以我們兩個的工作內容差不多，我先生也會幫我搬東西。

9、家屬協助的工作地點在哪裡?

魚市場，營業時間我們就在各自的攤位。

10、家屬協助的工作時間與休息、休假怎麼安排？

工作時間、休息、休假都跟我一樣。

11、每日平均來客量?什麼時間客人最多與最少?生意是否有淡、旺季差別?

星期六、日生意最好，因為大家有休息比較常煮飯，賣的比較多。平日生意就普通。

國立政治大學 National Chengchi University

12、每個月的營業收入是否滿意?與您之前的工作薪資相比有何差異?您覺得合理嗎?為什麼?

一個月大概 2、3 萬，收入跟之前比起來差不多，就是比較自由。

13、您覺得在您的工作過程中有哪些潛在的危險?做什麼工作最容易受傷?

魚比較大，可能會被刺到，還有切魚會切到手。因為魚會用到冰塊，就需要搬很重的東西。

14、您是否在工作過程中發生職業傷害?如何處置?有沒有使用過政府資源?

沒有。

15、您覺得這份工作長期下來會有哪些職業病?是否有定期安排身體檢查?

胃可能會出問題,因為客人一多很緊張,只有我一個人,常常忙不過來。還要久站，腰也會出問題。不會因為工作的關係去檢查，但年紀到了後就會開始注意身體狀況。

16、日常的工作環境如何維持?有無定期安排工作環境檢查?

處裡魚剩下的廚餘會拿去回收，每天清潔。沒有檢查。

（三）勞動權益保障部分

1、請問您目前有加入工會組織嗎?若有，所屬的工會名稱?您知道所屬的工會成員包括哪些?加入工會時,需要什麼資料(如報稅資料等)?工會有詳細審核嗎?若無，為什麼?

沒有加入勞保，只有私人保險。因為以前就沒有保了，就沒有特別想要保，年紀也大了也沒人會讓我保了，如果發生災害就靠自己的保險就好了。

2、您覺得職業工會的功能是什麼?對職業工會有什麼期待?

沒有。

3、請問您從何學習到這項工作技能?有沒有參加過相關技能訓練或講習?工作過程中是否有再受過專業訓練或進修?若無，原因為何?通常都怎麼開發新產品或提升技能?

殺魚的技能是在鄉下學的，稍微學一下就會了，這工作也不用什麼其他技能，天天都是殺魚、賣魚這樣。招呼客人的方法是靠經驗累積，試著叫賣看看，後來就會看客人臉色來招呼。

4、對於自己的職業生涯規劃為何?未來是否考慮轉業或回到一般受僱狀態?您覺得政府應該提供您什麼樣的資源?

就打算做到退休，因為自己年紀比較大了，轉業也難了。現在的年齡已經沒有人要請了，加上學歷也不夠，以前國小畢業就可以找到一些簡單的工作，只要讀到高中就可以當老師或會計了，現在已經 50 幾歲了，又不認識字，頂多只能找到洗碗的工作，不是想找工作就能找的到。

5、請問您離開上一份工作的原因?間隔多久才開始從事目前的工作?失業期間如何維持生活?您認為自營作業者是否存在失業風險?

因為結婚才換的。我覺得以後生意應該會漸漸變差，因為現在的年輕人不太會煮東西來吃了，都在外面吃，買魚的客人就會變少，加上現在魚貨批價也比較貴了，就會越賺越少，到時候也差不多可以退休了。

6、目前規定自營作業者不適用就業保險法(就業服務、職業訓練、失業保障)，對此您的看法?如果未來納入保險範圍，是否有意願參加?

不會，因為也到了要退休的年齡了，覺得不會用到。

7、常聽到職業工會成員會在退休前提高投保薪資，您的看法是?您覺得這樣的老年保障足夠嗎?

老年就靠自己的保險。

8、目前勞工退休金條例修法納入自營作業者可自願提繳退休金至個人帳戶中，並可享有節稅的優惠，老年將會多一份保障，您會想要自願提繳嗎?

不會。

9、目前政府對自營作業者的社會安全保障，您有什麼建議與看法?

沒有。

五、青壯年男性C1

（一）受訪者基本資料

1、訪談日期：2013年5月1日

2、性別與年齡：男 26歲

3、學經歷背景：高中畢業

4、店家性質：手染服飾

5、工作年資：2年

6、店家代號：C1

（二）勞動條件部分

1、請問您在這份工作之前有過其他工作經驗嗎？為什麼會選擇從事自營作業？從什麼時候開始的?

之前當過義大利麵、咖啡廳、服飾店工讀，上一份工作是在鞋店，辭職後有到天母商圈賣一些自己的二手服飾，後來才改賣手染服飾，選擇這個工作是因為比較自由，對這個也有興趣，可以把工作當興趣在做，想幹嘛就幹嘛，也不用想這麼多。會選擇染衣服是覺得比較簡單，做工都一樣。

2、工作地點是怎麼決定的?

我都是跟著市集跑，看市集辦在哪裡決定，周末狂潮這個市集是有人發起的活動，每次都需要上網報名，時間跟地點都不一定，我必須要到處跑。

3、請問您一天的工作流程是如何，並有哪些事情是例行性的工作程序？

前置作業需要找圖片、設計圖案、割模子，再上染劑。擺攤的日子就只要顧著攤子就好了，只是前一天要將東西準備好，一般都是周間晚上準備。做一次手染要4個小時，煮染劑2小時，剩下2個小時是綁染，一星期至少有兩天晚上會染衣服，但時間沒有固定，看心情而定，如果要開模就要另外花1個多小時，一星期會開兩次模，時間也是不固定。因為衣服跟染劑都是在網路上買的，不用自己去批貨。前置作業都是在家的廚房準備，另外設計圖案的時間也很不一定，腦袋會一直想，可是不一定會做。

4、工作時間如何調配？休息時間怎麼安排？

一星期只工作六、日兩天，從 12 點到晚上 6 點，中間沒有休息時間。

5、休息時間都在什麼地方休息?休息和下班時間可否跟工作完全分離?

都在家中休息，但每天需要花時間回信，也要思考圖案的設計。

6、平常休假的配置如何？是固定還是不固定休假？國定假日有休假嗎?

如果沒有市集活動就會休假，國定假日休不休假也是依市集而定。

7、相對於一般受僱者，您的工作時間、休息、休假較為彈性，覺得有比較自由嗎?感受如何?

比較自由，也沒有壓力。

8、除了您之外，工作過程中家屬會幫忙嗎?協助的工作內容有哪些?除了幫忙之外，家屬本身有沒有其他工作?

沒有，只有我一個人。

9、家屬協助的工作地點在哪裡?

無。

10、家屬協助的工作時間與休息、休假怎麼安排？

無。

11、每日平均來客量?什麼時間客人最多與最少?生意是否有淡、旺季差別?

大概下午 2 點和下午 5 點人最少，其他就還好，也沒有固定的客人，下雨天生意會比較差，我就不會出來擺攤了，也是靠天吃飯，但因為我只染短袖，所以冬天算是淡季。

12、每個月的營業收入是否滿意?與您之前的工作薪資相比有何差異?您覺得合理嗎?為什麼?

收入 3、4 萬，扣掉成本大概是 2、3 萬，一個月工作 8 天，還比之前賺的多。

13、您覺得在您的工作過程中有哪些潛在的危險?做什麼工作最容易受傷?

國立政治大學 National Chengchi University

沒遇過職災，因為這個市集會到中南部舉辦，我需要帶著商品到處跑，所以可能交通過程比較危險。前置準備就還好，都會帶手套、口罩。

14、您是否在工作過程中發生職業傷害?如何處置?有沒有使用過政府資源?

都沒有。

15、您覺得這份工作長期下來會有哪些職業病?是否有定期安排身體檢查?

覺得還好，也沒有安排檢查。

16、日常的工作環境如何維持?有無定期安排工作環境檢查?

我把廚房當工作室，平常沒什麼清理，蠻髒的。

（三）勞動權益保障部分

1、請問您目前有加入工會組織嗎?若有，所屬的工會名稱?您知道所屬的工會成員包括哪些?加入工會時，需要什麼資料(如報稅資料等)?工會有詳細審核嗎?若無，為什麼?

沒有，但之前工作有保勞保，辭職之後我也不知道那要去哪裡加保，所以目前就沒有保險，家人有幫我保私人保險。

2、您覺得職業工會的功能是什麼?對職業工會有什麼期待?

不知道職業工會是什麼，沒有聽過。

3、請問您從何學習到這項工作技能?有沒有參加過相關技能訓練或講習?工作過程中是否有再受過專業訓練或進修?若無，原因為何?通常都怎麼開發新產品或提升技能?

都是自己摸索，多看雜誌，找網路資料，當初摸索了一年才找到方向。起初技術比較不成熟，剛開始做的時候大概一個星期才賺 3000 塊，因為我的東西比較特別，只有一件不會有第二件，後來生意才變好。想開發新產品的原因，是因為覺得舊有的東西太普遍，最近有想要染帽子，想讓商品多種一點，提升技能還是以自己摸索累積經驗。

4、對於自己的職業生涯規劃為何?未來是否考慮轉業或回到一般受僱狀態?

您覺得政府應該提供您什麼樣的資源?

目前還是以做這個為主,沒有想換工作,但生涯規劃的話就是順其自然,職訓局的一些課程訓練未來會考慮使用，但現在我也不會去用。

5、請問您離開上一份工作的原因?間隔多久才開始從事目前的工作?失業期間如何維持生活?您認為自營作業者是否存在失業風險?

因為不想被綁住，辭職之前有存一筆錢，大概過了半年才開始做這個工作。有失業的風險，因為有市集才有我，市集有手手市集跟周末狂潮兩種，沒有市集我就失業了

6、目前規定自營作業者不適用就業保險法(就業服務、職業訓練、失業保障)，對此您的看法?如果未來納入保險範圍，是否有意願參加?

不會，但如果政府有資源可以提供，就可以考慮。

7、常聽到職業工會成員會在退休前提高投保薪資，您的看法是?您覺得這樣的老年保障足夠嗎?

對於老年保障倒是沒有想這麼多。

8、目前勞工退休金條例修法納入自營作業者可自願提繳退休金至個人帳戶中，並可享有節稅的優惠，老年將會多一份保障，您會想要自願提繳嗎?

不會，我都把錢交給家人。

9、目前政府對自營作業者的社會安全保障，您有什麼建議與看法?

對這個沒有研究，因為也用不太到，如果失業就算了，還是走一步算一步，逼不得已才會想要回去給別人請。

國立政治大學 National Chengchi University

六、青壯年男性C2

（一）受訪者基本資料

1、訪談日期：2013年5月7日

2、性別與年齡：男 30歲

3、學經歷背景：碩士畢業

4、店家性質：手作飾品

5、工作年資：5年

6、店家代號：C2

（二）勞動條件部分

1、請問您在這份工作之前有過其他工作經驗嗎？為什麼會選擇從事自營作業？從什麼時候開始的?

之前是學生的時候就兼職在作這個，當完兵後在財團法人當助理研究員，我跟我女朋友都是念設計，在學生時代的時候想說嘗試看看，2007年很流行創意市集，於是開始擺攤，連續好幾年，直到今年1月才有這家店面。

2、工作地點是怎麼決定的?

還沒有店面之前，沒有固定地點，依市集而定，有些地方有固定大型市集，攤友也會互相告知市集資訊，也會上網路找可以擺攤的市集。今年1月找到了這個店面，就在這邊開店。

3、請問您一天的工作流程是如何，並有哪些事情是例行性的工作程序？

因為飾品配件跟包裝都是自己做的，而且店裡面有一半的東西需要自己手作，我跟我女朋友只會有一個顧店，另一個人在家裡工作，顧店的話在店裡找資料，畫設計圖，另一個人就在家作業，早上先連絡廠商，採買材料、畫圖、做一些手工。

4、工作時間如何調配？休息時間怎麼安排？

大概會超過10個小時，我和我女朋友規定自己要從早上10點工作到晚上10點，當然也沒有硬性規定，有時候也會睡晚一點，休息時間就在這中

國立政治大學 National Chengchi University

間找空檔休息。

5、休息時間都在什麼地方休息?休息和下班時間可否跟工作完全分離?

都在家裡，我覺得工作和休息很難分開，其實我們有一些網路的賣場，雖然下班了也必須要回覆網路上的問題。

6、平常休假的配置如何？是固定還是不固定休假？國定假日有休假嗎?

星期一固定休息，國定假日不會休息。

7、相對於一般受僱者，您的工作時間、休息、休假較為彈性，覺得有比較自由嗎?感受如何?

現在工作時間比較長，但覺得比較踏實也比較自由，像我之前是做助理研究員，花了很多時間寫很多案子，出來的結果覺得沒有什麼實質作用。但像這裡的話，做多少就是自己的，只是自己出來做壓力比較大，會擔心生意不好，像這裡平日都是觀光客，沒有人的時候就真的沒人，一整天下來落差很大，連續兩三天沒客人的時候就會比較擔心。

8、除了您之外，工作過程中家屬會幫忙嗎?協助的工作內容有哪些?除了幫忙之外，家屬本身有沒有其他工作?

只有我跟我女朋友兩個人，飾品類的手工、設計是我女朋友在做。我是負責設計褲襪、T 桖、明信片、跑廠商、撰寫報名市集的企劃書。沒有其他工作，把這個當全職在做。

9、家屬協助的工作地點在哪裡?

也是在家裡跟店裡。

10、家屬協助的工作時間與休息、休假怎麼安排？

因為我女朋友需要回台中的家，和我比起來會多休幾天。其他休息時間就是在工作時間內找空檔，沒有固定。

11、每日平均來客量?什麼時間客人最多與最少?生意是否有淡、旺季差別?

少的話大概一天 8、9 組客人，多的話 10-20 組，平日跟假日的來客數

差蠻多的，假日就一直會有人進來。每天 6 點到 7 點的吃飯時間人最少，淡旺季的話，1、2 月暑假是旺季，5 月報稅季客人會比較少。

12、每個月的營業收入是否滿意?與您之前的工作薪資相比有何差異?您覺得合理嗎?為什麼?

還沒扣掉成本一個月大概 10 萬左右，之前擺攤成本比較低，我們兩個很勤勞的擺一個月大概 6 萬，但後來市集逛的人也變少了，生意變的不好，主要是因為風氣變差了，創意市集是很原創的東西，價格比較高，可是到後來就會有人抄襲、批貨低價賣的情況發生，變的比較雜亂，開始惡性削價競爭，失去創意市集本來的意義。其實我們這些東西門檻都沒有很高，只是需要花很多時間手作。現在的收入跟之前薪資比起來其實差不多，這裡工時又比較長，但以前在那邊比較沒有向前的動力，雖然現在差不多甚至差一點，會覺得有個目標可以一直往前。

13、您覺得在您的工作過程中有哪些潛在的危險?做什麼工作最容易受傷?

倒還好，做手工的過程中手指可能會刮到或破皮，但只是小傷。比較危險的是之前去擺攤，東西大包小包又騎摩托車，交通過程中比較危險。

14、您是否在工作過程中發生職業傷害?如何處置?有沒有使用過政府資源?

都沒有。

15、您覺得這份工作長期下來會有哪些職業病?是否有定期安排身體檢查?

眼睛需要一直盯著東西還要看電腦、肩膀、手指都有可能，不會安排身體檢查。

16、日常的工作環境如何維持?有無定期安排工作環境檢查?

都是在家準備，因為我現在租的地方沒有很大，有時候可能會在飯桌上做手工之類的，不會固定在某個地方作業，所以就以打掃家裡為主。

（三）勞動權益保障部分

1、請問您目前有加入工會組織嗎?若有，所屬的工會名稱?您知道所屬的工

會成員包括哪些?加入工會時,需要什麼資料(如報稅資料等)?工會有詳細審核嗎?若無，為什麼?

我們這一行不知道有沒有職業工會，說實在的，我不知道勞保可以做什麼，目前我身上只有國民年金。

2、您覺得職業工會的功能是什麼?對職業工會有什麼期待?

不知道職業工會的功能是什麼。

3、請問您從何學習到這項工作技能?有沒有參加過相關技能訓練或講習?工作過程中是否有再受過專業訓練或進修?若無，原因為何?通常都怎麼開發新產品或提升技能?

以前學校所學的只是一些基礎，大部分都是靠自己摸索出工法，這是一種創意,所以會詢問廠商的師傅或是網路上尋找資料。有想過生意穩定的話，可以多學一些東西，但現在只有我們兩個人，比較忙，就沒有辦法去上課。提升技能主要還是經驗，因為我們都是念設計的，會有一些想法，就會試試看，不斷嘗試，我自己覺得我們的邏輯比較不一樣，會從製造的材料開始嘗試。

4、對於自己的職業生涯規劃為何?未來是否考慮轉業或回到一般受僱狀態?您覺得政府應該提供您什麼樣的資源?

剛開始兼職的時候，還是學生，對一個學生來說，有這樣的收入算是很不錯，但長期下來覺得也沒有進步多少。說實在的，一直這樣很恐怖，尤其現在離開職場越久就越不敢回去，像今年開這家店算是跨了一步,之後可能希望可以多開一些店,像我們現在還有很多東西需要手工，所以要花很多自己的時間，想說後來是不是可以請人家代工，或是請別人幫我們做，但感覺還是很久以後的事情，目前打算繼續做這個工作，但也是有打算再去找工作，但我女朋友離開職場太久了，已經沒辦法再回去了。關於政府的資源，現在所在的場地就算是政府的資源，是文化

局的，每年需要徵選廠商，好處就是租金不貴，也算是觀光客會到的景點，比起自己在西門町租一間店，這個算是不錯的資源了。

5、請問您離開上一份工作的原因?間隔多久才開始從事目前的工作?失業期間如何維持生活?您認為自營作業者是否存在失業風險?

辭職的原因是和公司的理念不合，辭職後有半年都在開發新產品，就沒有工作，靠著之前上班存的錢生活。我覺得要不要失業是自己掌控的，有時候覺得壓力很大，會有放棄的打算，但現在覺得再辛苦也要撐一下。有想過是不是要再出去擺攤，跟店面同時賣，但我覺現在市集的生態已經和以前不一樣了，以前大家的東西都是手工、原創，雖然價格比較高，但對文創有興趣的人都會用很熱情的眼光看你的產品，但長期下來就會發生抄襲、帶入批發的東西進來削價競爭，反而真正的原創攤販沒辦法接受市場的考驗。因為產品類型的關係，創作者很需要媒介來宣傳自己的產品，最主要還是透過市集，而市集舉辦需要寫場地企劃書、申請場地，所以有民間的單位會舉辦，也有些政府的單位會提供場地跟舉辦市集活動，如果這些單位以營利為目的，風氣就會變得比較差。這也是一個隱憂。

6、目前規定自營作業者不適用就業保險法(就業服務、職業訓練、失業保障)，對此您的看法?如果未來納入保險範圍，是否有意願參加?

覺得多少會有一點需要。

7、常聽到職業工會成員會在退休前提高投保薪資，您的看法是?您覺得這樣的老年保障足夠嗎?

目前沒有考慮到這麼遠。出來做生意的人心態比較不一樣，會不斷投資在自己身上，往高風險的地方走，有一筆錢就會直接用在開發新產品等等地方，一次性的花掉，當然希望有一天可以做到個規模可以置產，基本上就是沒什麼薪水，一有閒錢就拿來做新的東西。

8、目前勞工退休金條例修法納入自營作業者可自願提繳退休金至個人帳戶中，並可享有節稅的優惠，老年將會多一份保障，您會想要自願提繳嗎?

我覺得還是要看它的內容如何，畢竟外面這麼多壽險，還是會先和外面的保險比較。真的要比較好才會選擇這個。但可以免稅對我來說是一個誘因。

9、目前政府對自營作業者的社會安全保障，您有什麼建議與看法?

本來在市集擺攤賺多少就是自己的，但為了要獲取一些政府的資源，可能就需要一些營業登記，之後就必須要繳稅，對我們來說，本來是不用負擔這筆費用，未來我們這種行業若擴大適用一些保險，希望可以多一些節稅的措施，就會想要參與。政府有許多資源可以用，但宣傳好像比較不足，不過我覺得那些資源應該給應該用的人，門檻較高也沒有關係。

國立政治大學
National Chengchi University

七、青壯年女性 D1

（一）受訪者基本資料

1、訪談日期：2013 年 4 月 25 日

2、性別與年齡：女 39 歲

3、學經歷背景：二專畢業

4、店家性質：飲料店

5、工作年資：6 個月

6、店家代號：D1

（二）勞動條件部分

1、請問您在這份工作之前有過其他工作經驗嗎？為什麼會選擇從事自營作業？從什麼時候開始的?

第一份工作是在咖啡廳工作 4 年，然後自己出來開早餐店做了 6 年，後來又到餐廳工作 6 年，辭掉餐廳後休息了一陣子，朋友邀約一起出來開店，所以才又創業。主要是我對飲料比較熟悉，所以對這方面比較熟也有興趣，廠商也有認識的。

2、工作地點是怎麼決定的?

看到電視上廣告有個新夜市要開張，就決定到這個新夜市擺攤。

3、請問您一天的工作流程是如何，並有哪些事情是例行性的工作程序？

主要工作內容是煮飲料、招呼客人、點餐、控量。5 點到攤販開始準備，要煮水、煮奶茶、紅茶、綠茶、咖啡，大概 6 點開始營業，中間如果飲料不夠了會現場煮，12 點打烊開始收，也要一個小時，半夜 1 點。因為攤販位子比較小，通常我都會在家備好貨，星期二叫貨、星期三進貨、星期四備貨。

4、工作時間如何調配？休息時間怎麼安排？

這個夜市是從 5 點開始，直到 12 點打烊，中間沒辦法休息，頂多上廁所請人幫忙顧一下。

國立政治大學 National Chengchi University

5、休息時間都在什麼地方休息?休息和下班時間可否跟工作完全分離?

沒有擺攤會在家，休假期間需要撥一點時間進貨、備貨。

6、平常休假的配置如何？是固定還是不固定休假？國定假日有休假嗎?

這個夜市開二、五、六、日，所以我是固定休一、三、四，但就算是營業日也需要考慮很多因素，因為每次擺攤需要付一筆單次的清潔管理費 300 元，如果下雨天，或是小學生要考月考，人潮會比較少，就不會來擺攤，所以我都是看天氣來看狀況營業。

7、相對於一般受僱者，您的工作時間、休息、休假較為彈性，覺得有比較自由嗎?感受如何?

雖然服務業已經夠自由了，但這個工作更自由，可自由挪用時間，因為我個人是老闆，想做什麼就可以做什麼。

8、除了您之外，工作過程中家屬會幫忙嗎?協助的工作內容有哪些?除了幫忙之外，家屬本身有沒有其他工作?

剛開幕的時候很忙，一個人忙不過來，所以有請姪子來幫忙，他目前是學生，有空的時候會來幫我倒飲料、服務客人、點餐、結帳。備貨跟煮飲料這些他比較不熟就是我自己來。

9、家屬協助的工作地點在哪裡?

我姪子也在這個攤子幫忙。

10、家屬協助的工作時間與休息、休假怎麼安排？

等他周休不用上課才會來幫忙，只有五六日會來。

11、每日平均來客量?什麼時間客人最多與最少?生意是否有淡、旺季差別?

剛開始量很多，開幕的時候最高可以做到單日 5000 元，但現在人潮變少了，已經有明顯的落差，但跟隔壁攤的比起來，我是直接跟廠商叫貨，成本可以壓的比較低，這幾個月平均起來，收入應該有 3 萬元左右。

國立政治大學 National Chengchi University

12、每個月的營業收入是否滿意?與您之前的工作薪資相比有何差異?您覺得合理嗎?為什麼?

給別人請穩定性比較高，我現在的工作雖然自由但比較有風險，看季節性，像最近下雨，收入就沒有這麼穩定，主要看天氣吃飯，可能夏天來了會好一點，通常飲料在夏天賣的比較好，冬天就是淡季。晚上大家吃完飯之後人潮才會開始變多，大概 9 點到 10 點是最高峰，11 點過後人就會變少了，跟大家的作息有關。

13、您覺得在您的工作過程中有哪些潛在的危險?做什麼工作最容易受傷?

煮開水和煮奶茶的時候容易燙傷。也會用酒精燈煮咖啡，所以做這個工作最怕燙傷。

14、您是否在工作過程中發生職業傷害?如何處置?有沒有使用過政府資源?

沒有很嚴重的職業傷害，但自己要很小心。因為自己這些東西比較熟悉了，經驗累積後受傷的機率比較小。

15、您覺得這份工作長期下來會有哪些職業病?是否有定期安排身體檢查?

應該是膝蓋吧，不常從事服務業的人腳可能會受不了。這個夜市在招商時，管委會要求餐飲業繳交健康檢查報告，看有沒有 B 型肝炎，所以那時候有做檢查，但其實沒有很硬性規定，所以有的攤販也是沒有檢查。

16、日常的工作環境如何維持?有無定期安排工作環境檢查?

因為我每次都有繳清潔費，管委會有請清潔人員清潔走道，我只要把我的攤位整理好就好了。

（三）勞動權益保障部分

1、請問您目前有加入工會組織嗎?若有，所屬的工會名稱?您知道所屬的工會成員包括哪些?加入工會時，需要什麼資料(如報稅資料等)?工會有詳細審核嗎?若無，為什麼?

之前工作的時候有勞保，但現在沒有了，也沒有找職業工會加保，辭職後只剩下健保，現在本身只剩下個人保險，因為覺得政府的措施變化很大，條例一直改，覺得沒有什麼保障，所以基本的保一保就好了。

2、您覺得職業工會的功能是什麼?對職業工會有什麼期待?

沒有。

3、請問您從何學習到這項工作技能?有沒有參加過相關技能訓練或講習?工作過程中是否有再受過專業訓練或進修?若無，原因為何?通常都怎麼開發新產品或提升技能?

一直以來的工作都在餐廳，所以對飲料都有接觸，加上我第一份工作是做咖啡廳的，所以製作酒精燈咖啡、冰飲料的技能是在那邊學的，後來跟朋友合夥開早餐店也有接觸。本來有打算要上課考證照，但跟我的營業時間有衝突，所以就取消了，中間就沒辦法再進修。開發新產品的話，做飲料的過程中會有一些想法，加上我自己也會去書店找相關書籍，也會在網路上找資料，主要都是靠自己找資訊來創新。

4、對於自己的職業生涯規劃為何?未來是否考慮轉業或回到一般受僱狀態?您覺得政府應該提供您什麼樣的資源?

因為這個夜市的人潮已經開始變少了，所以我有打算下一季會遷出這個夜市，到小學附近賣飲料。至於轉業的話，因為擺攤很不穩定，我是有想要在白天找一個住家附近的兼職，但還沒有要放棄這個工作找正職。

5、請問您離開上一份工作的原因?間隔多久才開始從事目前的工作?失業期間如何維持生活?您認為自營作業者是否存在失業風險?

前一個工作待了 6 年，因為想要轉換一個環境才辭職的，剛離開的時候還有一筆儲蓄可以用，直到有點吃緊了才去打工 3 個月。失業風險我覺得還是有，因為這個夜市剛開幕跟現在落差很大，之前還有打廣告，所以人潮很多，但現在幾乎沒有人會來了，尤其下雨天更慘，主要還是人潮的問題。

國立政治大學 National Chengchi University

6、目前規定自營作業者不適用就業保險法(就業服務、職業訓練、失業保障)，對此您的看法?如果未來納入保險範圍，是否有意願參加?

願意，覺得比較有保障。

7、常聽到職業工會成員會在退休前提高投保薪資，您的看法是?您覺得這樣的老年保障足夠嗎?

老年保障的話，我在年輕的時候就有儲蓄險了，覺得靠自己就可以了。

8、目前勞工退休金條例修法納入自營作業者可自願提繳退休金至個人帳戶中，並可享有節稅的優惠，老年將會多一份保障，您會想要自願提繳嗎?

我不太相信政府的政策，變化很大，而且條例一直改，我寧願自己規劃。

9、目前政府對自營作業者的社會安全保障，您有什麼建議與看法?

對我來說，現階段有資金的需求，所以政府的微型創業貸款或青年創業貸款對我比較有用，讓想圓夢的人可以試試看，不過這個要有營業登記證明才能申請，條件是要先上他的課 20 小時。我之前沒有繳稅，但為了要符合他的資格才去申請登記。當初創業的時候有一筆準備金，但我現在資金都用完了，想要再多一些資金才會做這些。其實當初我也不曉得有這個貸款，後來在網路找到這些資訊才發現剛好我符合這些條件，這個東西沒有太多人知道，資訊不夠公開。

國立政治大學 National Chengchi University

八、青壯年女性 D2

（一）受訪者基本資料

1、訪談日期：2013 年 4 月 29 日

2、性別與年齡：女 37 歲

3、學經歷背景：高職畢業

4、店家性質：熱狗攤

5、工作年資：6 年

6、店家代號：D2

（二）勞動條件部分

1、請問您在這份工作之前有過其他工作經驗嗎？為什麼會選擇從事自營作業？從什麼時候開始的?

之前是做寵物美容，因為住在夜市附近，想說可以在夜市兼差，我老公之前是做手機店店員，當時生意也不好，於是我們兩個一起創業當兼差，我都是負責前置作業，後來覺得收入不錯，所以就把工作辭了，全心幫他。後來看到這邊有新開的夜市，我們技術也比較熟了，我就自己到這邊擺攤開分店。一開始是抱著一個嘗試的心態下去做，試試看接受度如何，覺得有一份兼差多賺一份薪水還不錯，還離家近。至於為什麼要賣熱狗，是考量做其他的行業，必須要比別人了解市場，例如賣衣服之類的，但做吃的完全不用，加上這個東西比較新奇，想把他帶到傳統夜市裡面，所以就試試看。

2、工作地點是怎麼決定的?

我們的創始店是在住家附近，我會自己到這邊開，是因為這個是新的夜市，人潮蠻多的。

3、請問您一天的工作流程是如何，並有哪些事情是例行性的工作程序？

我都利用下午還沒營業的時間備貨、串熱狗、切東西 3 個小時，在花 3 小時製作熱狗，到現場就直接炸，主要還是招呼客人。

國立政治大學 National Chengchi University

4、工作時間如何調配？休息時間怎麼安排？

前置作業 3 小時，加上營業時間是 5 點半到 12 點半，差不多要工作 10 小時。我擺攤的夜市只做二、五、六、日，營業後就沒有休息，但我老公是每天都有營業，我如果不用擺攤的話，還是會幫忙準備東西，串完熱狗後就會休息，攤位只留他一個人顧，12 點半打烊我在幫他收。

5、休息時間都在什麼地方休息?休息和下班時間可否跟工作完全分離?

都在家裡，不太能分開，因為東西要營業前準備好才能賣。

6、平常休假的配置如何？是固定還是不固定休假？國定假日有休假嗎?

沒有固定休，天氣不穩定和下大雨就會休假。

7、相對於一般受僱者，您的工作時間、休息、休假較為彈性，覺得有比較自由嗎?感受如何?

這個工作比較自由也比較彈性,但跟之前工作比起來,有不一樣的壓力,像這個攤位畢竟是自己的事業,跟本沒有工作上的壓力,但我們的壓力是來自於生意不好、下雨天沒得賺錢,還是靠天吃飯,加上現在時機不好,相對風險也比較高。給人家請就沒這麼自由,人家叫妳做什麼就做什麼,但就不在意下雨天的問題,下雨天客人比較少還輕鬆一點。

8、除了您之外，工作過程中家屬會幫忙嗎?協助的工作內容有哪些?除了幫忙之外，家屬本身有沒有其他工作?

就是我跟我老公兩個人,一人擺一攤,其實技術主要還是在他身上,我只是輔佐他而已,我自己出來擺攤的時候,東西都會在家裡請老公先用好,我只負責招呼客人、控溫、色澤、看有沒有熟這樣。我老公會在我擺攤之前幫我開店,當我沒擺攤的時候幫他收攤。

9、家屬協助的工作地點在哪裡?

在家、我的攤位、他的攤位。

10、家屬協助的工作時間與休息、休假怎麼安排？

我老公只有在開店的時候會來幫忙，天氣不好我們兩個一起休假。

11、每日平均來客量?什麼時間客人最多與最少?生意是否有淡、旺季差別?

這個夜市是新夜市，還不太清楚來客量是多少，大概是晚上 8 點到 10 點和 10 點半到 11 點半人最多。淡、旺季的話，夏天會稍微少一成客人，比較熱就會少一點人買。

12、每個月的營業收入是否滿意?與您之前的工作薪資相比有何差異?您覺得合理嗎?為什麼?

我們兩攤加起來大概可以賺 15 萬到 20 萬。跟之前的收入比起來滿意阿，之前的工作才兩萬初而已，還沒嫁給他之前覺得還好，但有小孩之後覺得收入有點少。因為賺的是自己的，不是幫別人賺錢。

13、您覺得在您的工作過程中有哪些潛在的危險?做什麼工作最容易受傷?

被油濺到、切東西、串東西都有危險，最主要就是怕被油燙到，起水泡。但做久之後就會比較小心。

14、您是否在工作過程中發生職業傷害?如何處置?有沒有使用過政府資源?

就是被油燙到，有準備燙傷藥，但沒有嚴重到要用政府資源。

15、您覺得這份工作長期下來會有哪些職業病?是否有定期安排身體檢查?

常常要低頭，所以肩胛骨、頸部可能會出問題，另外也會常常動到 10 隻手指頭，就會手部痠痛、油炸的東西還有呼吸道的問題。因為太忙了沒有時間去做身體檢查，頂多貼個痠痛藥膏。

16、日常的工作環境如何維持?有無定期安排工作環境檢查?

攤車每天要清要擦，不像店面要打掃，我們只要把攤車整理乾淨就好了，環境的話，我們都有繳交清潔費，會有清潔人員來清，每個月消毒一次。

（三）勞動權益保障部分

1、請問您目前有加入工會組織嗎?若有，所屬的工會名稱?您知道所屬的工會成員包括哪些?加入工會時，需要什麼資料(如報稅資料等)?工會有詳

細審核嗎?若無，為什麼?

我本身沒有保勞保，也沒有國民年金，只有私人保險。我之前做別的工作老闆就沒有幫我保勞保了，加上我覺得用到職業災害的機率也低，因為這個一保就要保好幾十年，感覺我現在保也晚了，領不到多少錢，有私人保險就夠了。不過我先生就有加入新北市餐飲業職業工會，他是為了要保勞保才加進去的，因為之前的勞保年資已經 10 年了，不想放棄這個年資，所以才又加進職業工會，當初是申請就進去了，沒有特別準備什麼資料。不然做個攤販也沒有什麼保障，有一個人有保就夠了。

2、您覺得職業工會的功能是什麼?對職業工會有什麼期待?

我老公只是為了要保勞保而已，沒有什麼期待。

3、請問您從何學習到這項工作技能?有沒有參加過相關技能訓練或講習?工作過程中是否有再受過專業訓練或進修?若無，原因為何?通常都怎麼開發新產品或提升技能?

因為這種熱狗需要技術方面才有辦法做，加上我們一開始對吃的完全不懂，所以我老公就向不認識的人拜師學藝，看他願不願意傳授技能，先當一個星期學徒，就直接出來創業了。其實剛開始出來賣的時候生意也不太好，做了 9 個多月都是小陪，但那時候還有自己的工作就還好，4 年前流行韓風，因緣際會下，客人告訴我們韓國有一種薯條熱狗，我們在網路上找到圖片後改良試賣，大受好評，也有報章雜誌報導，就變成我們的招牌熱狗。然後東西賣久了也會想讓商品多樣化，所以就會推出新產品，都是自己嘗試研發，現場邊做邊賣，有時候也是靠客人提供點子，像我們另一種脆麵熱狗也賣的很好。其實我們有一群主要的常客，他們有固定喜歡的口味，開發新的只是想吸引新的客人，而且桌面沒有很大，所以也不能一直開發新產品。

4、對於自己的職業生涯規劃為何?未來是否考慮轉業或回到一般受僱狀態?您覺得政府應該提供您什麼樣的資源?

不會再給人家請了，還是會繼續創業，如果店面可以做也會考慮，有在思考轉型的問題。像我們這個東西賣很久了，就想要換個方式來經營，像這種裹麵粉的東西很多人不喜歡，所以我們有考慮賣大眾一點的東西，有打算把重心放在網購、團購等方式經營。不會考慮用政府的資源，像有些低利貸款需要做營業登記跟報稅，就不會打算用。

5、請問您離開上一份工作的原因?間隔多久才開始從事目前的工作?失業期間如何維持生活?您認為自營作業者是否存在失業風險?

我們一開始賣熱狗是兼職，兼職了一年，直到生意量變好我們兩個才辭掉工作，所以中間沒有失業。至於我們做這個有沒有失業的風險還是有，例如突然沒有位子可以擺，像我之前就有遇到這種事情，比較舊的夜市攤位很多私人的，中間也轉租好幾層，每個攤位的租金都不同，也沒有打契約，房東臨時收回去就失業了。

6、目前規定自營作業者不適用就業保險法(就業服務、職業訓練、失業保障)，對此您的看法?如果未來納入保險範圍，是否有意願參加?

會看保障的內容來考慮要不要加入。

7、常聽到職業工會成員會在退休前提高投保薪資，您的看法是?您覺得這樣的老年保障足夠嗎?

還是會想靠自己的私人保險。

8、目前勞工退休金條例修法納入自營作業者可自願提繳退休金至個人帳戶中，並可享有節稅的優惠，老年將會多一份保障，您會想要自願提繳嗎?

會。

9、目前政府對自營作業者的社會安全保障，您有什麼建議與看法?

比較舊的夜市很多人一開始佔地為王，轉賣、轉租的情況很多，就有很多弊端，二房東租 2 萬，三房東租 3 萬，我們的位置跟租金根本沒什麼保障，像現在很多私人的夜市有統一的管委會，租金也比較透明，我覺得政府需要

好好的規劃夜市的位置，例如用公開招標的方式讓攤商租或買，如果要繳稅我也覺得沒有問題。

國立政治大學
National Chengchi University