



非典型就業 勞工「薪」酸

2015-12-11 記者 修瑞韓 報導



二〇一五年五月一日，勞工團體號召勞工大遊行，提出四大訴求，分別是「縮工時、要加薪、反過勞、禁派遣」，呼籲政府正視勞工的權益。面對經濟不景氣的環境，許多企業在僱用勞工時，開始採用非典型職務的方式，導致非典型就業人口持續增加，也因此這類勞動者的權益逐漸受到重視。



許多勞工參與五一勞工大遊行，希望藉此獲得政府關注，改善勞工權益。

(圖片來源/聯合影音)

非典型就業人數增加

非典型就業指的是企業在僱用勞工時，採用人力派遣、臨時工、計時人員、案件計酬或是約聘等方式，而這些都不屬於正式員工，舉例來說像是青少年打工族、兼任老師、清潔工等職業。根據行政院主計總處所公布的二〇一五年「人力運用調查統計結果」顯示，臺灣從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者等非典型就業者有781000人，占全體就業者的6.98%，人數較去年增加一萬五千人。

勞工選擇非典型就業方式，考量的因素各自不同，像是等待轉為正職的機會，為了累積學習經驗，或是找不到適合的工作而先選擇非典型就業職務等，都是勞工選擇此類就業的可能因素。非典型就業容易讓人聯想到收入低，以及工作時間不穩定。曾在設計公司擔任工讀職務的Tina說：「當初覺得進入設計公司上班可以學習經驗，所以還是願意以按件計酬方式，在薪資低的環境下工作。」此外，yes123求職網於二〇一五年的調查顯示，76%非典型就業勞工的月薪低於22K，平均月薪只有16786元。



123求職網調查統計，曾經有過非典型就業經驗者，一個月下來領過最低的收入。

(圖片來源/修瑞韓製)

無法脫離 差別待遇

相較於全職員工，非典型就業勞工在職場上受到的待遇較差，勞工應該擁有的權益以及保障容易

媒體歷屆廣告

推薦文章

- 搖滾鮮師飆熱血 吶喊正義
- 社會弱勢 流浪的街友
- 脫離不了動物的家庭

總編輯的話 / 許馨仁



本期為喀報第兩百三十期，共有二十三篇稿件，類目多元。側欄廣告為2016總統大選須知，分享投票時不可不知的小知識。

本期頭題王 / 許人文



牙齒整齊，動作很慢，我是許人文

本期疾速王 / 羅宛君



逃不過3.14的大臉 躲不過比胸部還大的肥肚 懇求我的眼睛可以流的不是淚 而是油

本期熱門排行



同志 難以通過的家庭學分 胡浣莊 / 心情故事



凌式音樂 王者之聲 林儒均 / 人物



社會弱勢 流浪的街友 姚煒哲 / 照片故事



神祇古怪 眾神齊聚之地 林筱晴 / 照片故事



流離暗夜的鶯 蔡家寧 / 照片故事

被忽略或侵犯，導致同工不同酬、福利標準不同，甚至是薪資不合法以及職場歧視等問題發生。曾擔任補習班工讀課輔老師的陳品蓉表示：「原本工作的時薪為每小時115元，且不包含勞健保費，之後向老闆反應法定時薪是每小時120元，老闆卻推託表示不知情。」事後老闆雖然有調整薪資，卻讓人懷疑有逃避責任的嫌疑。

對此，新竹市勞工局勞動條件課長黃坤勝表示：「現在《勞動基準法》規定法定最低時薪為每小時120元，低於法定薪資就是違法，勞工可以以申訴或是檢舉的方式，維護自身權益。」然而，yes123求職網公關副理楊宗斌卻表示：「大部分求職者或是學生不清楚自己的權益，願意為了薪水忍氣吞聲，而不採取申訴及檢舉的管道。」因此，勞工只能透過政府勞動檢查的方式，或是透過網路發聲，揭發業主不合法的行為。同時，這也說明臺灣相關的社會福利制度，對於非典型就業者的保障是不健全的。

立法與否 非唯一因素

關於如何保障非典型勞動者的權益，臺灣大學社會工作學系教授古允文表示：「目前沒有專法保障非典型就業勞工的權益。」而勞動部所擬定的《派遣勞工保護法》，只針對非典型就業中的派遣勞工，此法仍未通過的爭議點在於：是否真的能保障派遣勞工的權益，或只是將派遣勞工合法化。勞工團體認為只要有派遣公司在，就不可能真正讓「同工同酬」落實，而政府欲設立保護法原因在於，若禁止派遣制度反而會造成勞工派遣地下化。事實上，大眾還是期望一份相對穩定的工作。

根據《勞動基準法》（以下簡稱勞基法）規定：只要勞資雙方屬於僱傭關係，即適用勞基法。在現今社會上，非典型勞動十分普遍，且以各種不同的職務名目呈現，因此雇主會認為不適用於勞基法，或是易產生濫用的嫌疑。如前陣子發生的「學生兼任助理是否納入勞基法」爭議事件中，社會保險制度是否適用於非典型就業者的問題即被放大檢視。黃坤勝表示：「若是要以勞基法來保障非典型勞工權益，前提是必須要有明確的僱傭關係。大企業有專業的顧問處理勞基法規等問題，政府的難處在於中小企業業主的觀念不足，也沒有時間參加講座或是宣導活動。」

除了法律上的問題外，古允文補充：「政府為了實施小政府，縮減公務人員人數，業務量卻依舊龐大，因此將某些工作委託給其他勞力派遣公司。政府因此成為促成非典型就業的始作俑者之一，這也導致政府本身執行力不足。政府、企業追求經濟發展的成果，卻沒有將獲利轉換到勞工身上。」



學生提出抗議與其訴求，認為學生兼任助理應享有勞動權益的保障。

(圖片來源/苦勞網)

相較於臺灣，歐洲聯盟保障非典型勞工的作法為：不論聘用典型或非典型就業勞工，資方都必須承擔勞、健保或是退休金的成本，因此，資方聘用兩者所負擔的成本是同樣的。古允文說：「在相同的成本下，企業會選擇上班時間相對穩定的典型勞工，這樣的方式可以遏制企業或是政府聘用更多非典型勞工，臺灣應嘗試效仿這種做法，往這樣的方向努力。」非典型就業應為補充不足的人力，而非取代正職。而楊宗斌則表示：「除了使用非典型勞工比例應設限外，也應鼓勵企業讓非典型勞工轉為正職。」

勞工自保 權利主張

臺灣部分女性因為家庭因素，選擇在家接案或是外包的就業方式，勞工人能選擇自己適合的時間，

也不侷限工作地點。雖然企業在於採用人才方面較彈性、多元，卻不該因此侵害勞工的權益，而勞工也應充分了解自身權益。

面對不法事件，許多勞工揮別被動等待幫助的形象，主動出擊，不再只是依賴工會領導階級推動政策改變。楊宗斌則提醒求職者：「勞工應清楚知道自身的權益外，工作應該先求有發展，再求薪資好、福利好的工作。」

現今，在工作職場上想尋求一份穩定的工作越來越困難，如何保障勞動者權益即是臺灣正在面對的問題。非典型就業所牽涉的範圍廣大，包含經濟與政策等方面，因此各界的看法與立場不一致。政府對於非典型就業的增加，應規劃足以因應勞動市場結構性的變化的適切措施，提出適合勞資雙方一同配合的明確規範，勞工的需求不該只在敏感的選舉時刻被傾聽。



搖滾鮮師飄熱血 吶喊正義

熱血的高中英文老師，不僅是一位搖滾樂手，也積極參與社會運動，高唱他的反骨精神。



同志 難以通過的家庭學分

身為同志，秘密與孤獨如影隨形，而我從來都是獨自面對。

0則回應

排序依據 **熱門**



新增回應……

Facebook Comments Plugin

▲TOP