

從校園薪資地圖談打工低薪問題

撰稿人：鄭中睿（青年勞動九五聯盟理事）/ 106 年撰

檢視單位：勞動保險司、勞動條件及就業平等司、勞動關係司 / 113 年 3 月 6 日修



勞動觀測站：青年學生的打工現狀

（一）部分工時工作以青年為主，多數投入餐飲、零售業

根據勞動部 2014 年「部分工時勞工就業實況調查」，該年度在全臺灣 870.8 萬受僱者裡，有 29.5 萬人從事每週工時未滿 30 小時的部分工時工作。其中 41.69%（約 12.3 萬人）是 15~24 歲的青年勞工，比率为各年齡別最高。至於部分工時工作者們（不分年齡）投入的行業，則以服務業 81.02% 佔絕大多數。其中從事「批發及零售業」及「住宿及餐飲業」的部分工時工作者分別佔全體 23.80% 及 20.40%，合計將近半數。另外勞動部 2016 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」則顯示，在教育程度高中職及國中以下的青年勞動者裡，分別有 44.2% 和 56.1% 的人從事「服務及銷售工作人員」工作。綜觀以上調查，政府統計數據呈現出來的狀況，的確與我們從日常經驗得到的印象相符：臺灣部分工時工作者以青年為主，且多數投入餐飲、零售業。

（二）青年學生打工常見的勞動條件違法態樣

眾多打工的青年學生，處在怎樣的勞動條件？2015 年，台灣少年權益與福利促進聯盟曾對 2925 位有過工作經驗的 15 到 18 歲青少年，進行「青少年勞動權益調查」。結果，其中 52% 的受訪者領薪曾低於基本工資（違反《勞動基準法》第 21 條¹）；僅 40% 受訪者的雇主為員工投保勞工保險（違反《勞工保險條例》第 6 條²）；此外還有 24.3% 及 23.5% 的人，曾遭遇違法扣薪

¹ 勞動基準法第 21 條第 1 項：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」

² 勞工保險條例第 6 條：年滿 15 歲以上，65 歲以下，受僱於 5 人以上之工廠、公司、行號等事業

(違反《勞動基準法》第 26 條³)及連續工作超過 7 天(違反《勞動基準法》第 36 條⁴)的情形。另外在 2016 及 2017 年,台灣勞動者協會(原「台灣工人先鋒協會」)也曾與橫跨全臺北中南 10 所大學之學生團體合作,先後進行過 2 次「大學周邊薪資地圖」調查,亦發現雇主有違法情形⁵。

在 2016 年 12 月公布的第 1 波 4 所大學周邊薪資地圖,學校周邊商圈總計調查到的 211 間商家(以餐飲業為主)裡,有 67.77%(143 間)被發現違反勞動法令,其中違法比率最高的是 45.50%的店家未在員工於國定假日出勤時,給予 2 倍工資(違反《勞動基準法》第 39 條⁶);違法比率稍低但情節更為嚴重的,則是 44.08%店家未替員工投保勞保;另外,還有 17.06%的商家給予打工同學的薪資未達基本工資。而以學校所在地分別觀察,雇主給薪未達基本工資的比率,位於中南部大學比率為 21.05%-24.36%,大幅高出雙北的 3.33%-8.70%,顯見南北薪資水準差距。最後,共同調查項目外,不同學校還分別發現,有高達 73.91%的雇主,沒有替員工投保就業保險(違反《就業保險法》第 5 條⁷),43.59%未提撥勞退(違反《勞工退休金條例》第 14 條⁸),34.42%無給付加班費(違反《勞動基準法》第 24 條⁹),32.26%違法扣薪。

2017 年 6 月公布的第 2 波薪資地圖調查,更發現以下的違法情形,這次參與的 10 所學校總共調查到 561 間商家,其中有 449 家(80.04%)違反勞動法令。違法比率最高的 2 項為 60.75%的雇主未提撥勞工退休金及 60.00%未投保就業保險;其後依序

單位之勞工,應以其雇主或所屬團體、機構為投保單位參加勞工保險,屬勞工保險強制納保對象。

³ 勞動基準法第 26 條規定:「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。」

⁴ 勞動基準法第 36 條第 1 項規定:「勞工每 7 日中應有 2 日之休息,其中 1 日為例假,1 日為休息日。」

⁵ 「大學周邊薪資地圖」各校調查結果請參閱:<http://pioneerlabor.blogspot.tw/2017/06/56180.html>

⁶ 勞動基準法第 39 條規定略以,雇主經徵得勞工同意於休假日工作者,工資應加倍發給。

⁷ 年滿 15 歲以上,65 歲以下之受僱勞工,應以其雇主或所屬機構為投保單位參加就業保險,屬就業保險強制納保對象。

⁸ 雇主應為適用勞工退休金條例之勞工負擔提繳退休金,不得低於勞工每月工資之 6%。」

⁹ 勞動基準法第 24 條規範雇主延長勞工工作時間之延長工時工資標準加給。

為 45.45% 未替員工投保勞保、42.42% 沒有給予國定假日 2 倍工資、27.98% 沒有給付加班費、24.78% 違法扣薪和 18.54% 給薪未達基本工資。綜觀以上調查結果，可以非常清楚地看見，臺灣青年學生打工，大多處在低劣甚至違法的勞動條件。

難道就如媒體所言，出了臺北，勞基法只是參考？學生打工，注定要受老闆欺負嗎？青年學生打工時有無自保的方法呢？



勞動放大鏡：青年打工自救四招

為什麼在餐飲零售業的部分工時工作，容易出現勞動條件違反勞動法令的情形呢？首先青年學生進入餐飲、零售業打工，大多從事欠缺技術、可替代性高的基層服務工作，依就業市場行情，往往不會有太好的工作待遇；而多數青年學生缺乏法律知識與權利意識，也放任、助長了雇主的不肖心態；再者，目前臺灣勞工組織力量不足，餐飲、零售工作者普遍不受工會保護的情況下，勞工僅僅以個人面對雇主，很難有足夠的議價實力。

老實說，除非勞工們有效地組織起來，以集體力量來牽制雇主，否則，個別勞工要想提升工作待遇，往往須仰仗雇主的善意。在個體化的勞資關係中，雇主掌握了幾近完全的權力，故針對青年學生打工所慣常遭遇的惡劣勞動條件，很難有立即、容易的普遍改善方法。本文期望能幫助讀者在個人層次上建立自我保護的概念，以下將介紹幾項勞動者應注意並採取保障自身權益的最基本措施。

(一) 簽訂書面勞動契約

不管從事什麼工作，勞動者對於自身權益應採取的最低限度自我保護，都是與雇主簽訂書面勞動契約。雖然理論上雇主與勞工間以口頭約定一樣具法律上契約效力，但實務上發生權益受損、爭議時，口頭約定往往因死無對證而淪為各說各話，若無書面契約具明雙方權利義務，勞工很難有主張、爭取權利的依據。例如餐飲、零售業打工時間大多採排班制，假如未以

書面契約事先約定好排班時數，除了容易造成工時、收入不穩定外，還可能碰到雇主以「不排班」方式變相解僱，規避本來依法應該給付的資遣費。另外在餐飲、零售業也常碰到雇主以成本、價值不明的餐點抵扣薪資，與為因應生意波動，臨時更改排班或縮減工時的狀況，簽訂一份將這些事項都先約定清楚的勞動契約，是避免前列爭議最有效的方式。青年學生打工，即便不熟悉勞動法令，也切記一定要簽書面契約，就算契約內容違法，由於契約違反法律者無效，勞工也不必擔心，相關內容反而還可做為雇主違法、主張權利的證據。一份工作是否值得從事，最準確的判斷依據，就是雇主願不願意簽訂書面勞動契約。

(二) 確認雇主是否投保勞工保險、勞工職業災害保險及就業保險

依照《勞工保險條例》第 6 條，工廠、公司、行號等事業單位僱用員工達 5 人以上者，雇主應替勞工投保勞工保險。而根據前面的各項調查，青年學生打工最常遇到的雇主違法情事之一，就是雇主未予投保勞保。在沒有勞保的情況下，一旦發生保險事故，勞工將很難獲得即時保障或補償；且損失的勞工保險投保年資，也會導致勞工退休後能領取的老年給付減少。故青年學生打工就職後，應儘快向勞工保險局查詢自己的投保紀錄，以確保雇主如期並按薪資級距投保；至於僱用未滿 5 人的事業單位，雖然法律並不強制雇主替員工投保勞保，但如果是無一定雇主之勞工¹⁰，還是建議在這些地方工作的青年朋友，自行至相關職業工會加保。

須注意的還有，部分雇主會以讓勞工實領較高薪資（把保費換成薪水）為理由，經勞工同意而不投保勞保，但既然法律明定僱用 5 人以上的雇主應替勞工投保勞保，那麼上列作法即

¹⁰ 勞工保險條例施行細則第 11 條第 1 項：本條例第 6 條第 1 項第 7 款及第 8 款所稱無一定雇主之勞工，指經常於 3 個月內受僱於非屬同條項第 1 款至第 5 款規定之 2 個以上不同之雇主，其工作機會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬不固定者。

便勞工同意，依然違法。勞工除了保持警覺勿受欺騙外，也須瞭解勞保的重要性，千萬不要為了短期的薪資差額，導致自己在意外發生時陷入無援的絕境。

《勞工職業災害保險及保護法》已於2022年5月1日施行，將職業災害保險自勞工保險獨立，除擴大納保範圍，並提升各項給付保障。有別於勞保，不論事業單位規模大小、不分正職或兼職、員工人數多寡，雇主都應於員工到職當日辦理參加勞工職業災害保險(以下簡稱職保)。又為保障勞工請領職保給付之權利，該法施行後，受僱於該法第6條所列投保單位之勞工，於雇主未加保發生職業傷病事故時得請領職災職保給付之規定。勞保局除將依法處罰雇主外，並另以行政處分追繳保險給付金額，以落實雇主為勞工加保職保之責任，確保勞工工作安全保障。

另外，有別於勞保，不管僱用幾人，雇主都必須為勞工投保就業保險，並按月提撥勞工退休金（至少佔薪資6%），即便員工人數未滿5人也一樣。實務上，不管是為了節省成本或嫌相關作業麻煩，雇主只要未替員工投保勞保，大多也會遺漏職保、就保和提撥勞退。就保和勞退的投保、提撥紀錄，也可以向勞保局查詢，青年朋友須隨時注意自身的權益。

(三) 雇主違反勞動契約或法令致有損害權益之虞者，勞工可不經預告離職並主張資遣費

青年學生打工遇到的最大問題，是就業市場上雇主違法情形普遍，許多時候，就算再熟悉勞動法令、瞭解自身權益，在經濟壓力下仍常常出現屈就情形，這樣的狀況在短期內難以立即改善，但勞工基於最低限度自我保護的立場，在進入職場後若發現雇主有違法情形，《勞動基準法》第14條第1項第6款規定：「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」為「勞工得不經預告終止契約」之情形。也就是說，若發

現雇主給予自己的勞動條件違反了勞工法令或勞動契約損害了勞動權益，勞工就可立刻主動離職，且雇主必須支付資遣費。在發生勞資爭議時，這項規定經常是勞工維護自身權益的最有效武器。不過，勞工若欲依《勞動基準法》第14條第1項第6款離職，必須在曉得雇主違法或違約的30天內（或雇主違法、違約造成勞工損害，勞工曉得該損害結果的30天內）主張。實務上保險的做法，是勞工發存證信函給雇主，告知依該條文終止勞動契約，其具體處理方式，可尋求勞工團體協助。

(四) 向地方勞工主管機關申訴或申請勞動檢查

在臺灣工會組織協商動員能力不足，勞資雙方力量懸殊的情況下，對許多權益受到侵害的勞工而言，國家公權力介入往往是尋求救濟、保障的最後手段。當雇主給予的勞動條件違法，勞工單憑己力無法使其改正時，可透過向地方勞工主管機關申訴或申請勞動檢查來遏止雇主違法行為、改善工作待遇；不過實務上勞動檢查常受限於證據蒐集困難及檢查人力不足等原因，未必能立即展現成效。儘管如此，勞動檢查仍是救濟管道的選項，青年學生打工如遇雇主違反勞動法令，可向地方政府勞工局處申訴或申請勞動檢查。若情況許可，最好先蒐集違法的相關證據，於申請時檢附，以提升查獲不法的機率。又為了避免雇主秋後算帳，勞工依法申請勞動檢查可要求主管機關隱匿個資，倘讀者對勞動檢查相關事項仍有疑問，同樣可尋求勞工團體協助。



勞動小提醒：組織、加入工會，才能有效改善勞動條件

回到內文所提：「學生打工，注定要受老闆欺負嗎？」假如勞工始終只是做為個體在職場上生存，缺乏抗衡力量下恐怕很難扭轉劣勢，除了少數高度專業的工作者外，一般勞工由於易被取代且生

計為雇主掌握，很難有籌碼甚至勇氣單獨和雇主議價。在雇主對勞工幾乎享受完全支配權力的勞資關係裡，絕大多數勞工擁有的武器，便是以集體力量壟斷勞動力供給，憑必要時停止工作（罷工）、癱瘓生產的威嚇力，使雇主願意接受勞工要求，改善工作待遇。而所謂「工會」就是勞工集體合作展現為組織的形式，工會有愈多勞工加入，就愈有實力替勞工爭取權益並提升福利及待遇。一言以蔽之，工會是勞工在職場上的最強後盾。相較於前面提出在個人層次上消極避免法定權益遭受侵害，或於損害後嘗試救濟的「自救」方法，組織、加入工會，才是積極改善整體勞動者處境的方式。



勞動大挑戰

一、同學及身邊的親友有無打工經驗呢？是否曾遇過打工勞動條件不佳的狀況？雇主違反勞動法令常見的情形有哪些呢？

說明

授課老師可列舉多種常見的違法狀況，引導同學比對自身及親友的打工經驗，確認以往的雇主有無確實遵守勞動法令。依照「大學週邊薪資地圖」調查，雇主常見的違法情形有：員工於國定假日出勤未給予2倍工資、未替員工投保勞保、勞工職業災害保險、薪資未達基本工資、未替員工投保就業保險及提撥勞工退休金、未給付加班費、違法扣薪…等。

二、為了避免雇主違反勞動法令造成打工學生權益受損，打工應該要注意哪些事項才能保障自己的權益呢？

說明

可參考勞動放大鏡，引導同學回想「青年打工自救四招」：

- 1.確實簽訂書面勞動契約。
- 2.確認雇主是否依法投保勞工保險、勞工職業災害保險、就業保險、提撥退休金。

3. 僱主違法，勞工得不經預告離職並主張資遣費。

4. 蒐集違法事證申請勞動檢查。

(提醒同學，組織並加入工會，才是改善勞動條件最效的辦法)