1060724-1（委託研究報告）

臺中市政府106年青少年勞動權益保障暨廠商輔導研究計畫案

(臺中市政府勞工局)編印

中 華 民 國 106 年 12 月

（本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見）

1060724-1（委託研究報告）

臺中市政府 106 年青少年勞動權益保障暨廠商輔導研究計畫案

受委託單位：國立中興大學大學
研究主持人：李長晏
協同主持人：莊旻達
研究員：傅于芹

(臺中市政府勞工局)編印
中 華 民 國 106 年 12 月

（本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見）

目次

目次 I

表次 III

圖次 III

摘要 V

第一章、專案背景、研究內容、範圍與對象 1

第一節、研究背景 1

第二節、研究內容與目的 1

第三節、研究方法 3

第貳章、問卷調查結果分析 11

第一節、現行勞動法規要點之知悉度 11

第二節、事業現行的做法與困難 20

第三節、職業安全衛生法規定之檢核 33

第四節、臺中市政府勞工局舉辦宣導講座或入場輔導參與意願 40

第五節、小結 41

第六節、四大商圈比較表 46

第三章、焦點團體調查結果分析 50

第一節、調查結果討論 50

第二節、青少年勞工政策執行現況與困難 54

第三節、政策傳遞與宣導方式的執行狀況與建議 55

第四節、青少年勞工政策之法制面與執行面的建議 58

第四章、臺中市政府勞工局-青少年勞動權益相關政策或措施 64

第一節、事業單位輔導及查察 64

第二節、法令宣導及諮詢服務 65

第三節、勞動教育扎根 66
第四節、求職服務、職涯發展 67
第五章、結論與建議 70
第一節、問卷調查結果結論 70
第二節、焦點團體座談會結論與未來研究與政策建議 71
第三節、未來研究建議 73
附件一、調查問卷 75
附件二、焦點團體座談會逐字稿 81
附件三、問卷調查結果附表 125

表次

表 1、樣本基本資料 7
表 2、現行勞動基準法要點之知悉度(表示清楚此規定)(%) 46
表 3、事業現行的做法與困難(%) 47
表 4、職業安全衛生法規定之檢核(%) 48
表 5、焦點座談會出席名單 50
表 6、職業安全衛生檢查工作重點執行統計 64

圖次

圖 1、本調查之研究方法 3
圖 2、問卷調查研究架構 4
圖 3、基本工資與時薪標準知悉度 11
圖 4、工時與加班費給付規定知悉度 13
圖 5、假日上班工資給付規定知悉度 14
圖 6、不得預扣工資作為他用知悉度 15
圖 7、應替勞工投保勞健保知悉度 16
圖 8、應提繳勞工薪資 6%作為退休金知悉度 17
圖 9、應備置員工名冊、出勤紀錄與工資清冊知悉度 18
圖 10、不得有就業歧視知悉度 19
圖 11、基本工資與時薪標準執行狀況 20
圖 12、工時與加班費給付規定執行狀況 22
圖 13、假日上班工資給付規定執行狀況 24
圖 14、不得預扣工資作為他用執行狀況 26
圖 15、應替勞工投保勞健保執行狀況 27
圖 16、應提繳勞工 6%退休金執行狀況 28
圖 17、應備置員工名冊、出勤紀錄與工資清冊執行狀況 29

圖 18、不得有就業歧視執行狀況 31
圖 19、為勞工辦理職業安全衛生教育訓練執行狀況 33
圖 20、勞工有取得臺中市政府勞工局工安卡執行狀況 35
圖 21、臺中市政府勞工局職業安全衛生宣導提示卡(CueCard)知悉度 37
圖 22、勞動場所發生職災時應於 8 小時內通報勞檢機構知悉度 38
圖 23、臺中市政府勞工局舉辦宣導講座或入場輔導參與意願 40

摘要

一、中文計畫名稱：臺中市政府 106 年青少年勞動權益保障暨廠商輔導研究計畫案

二、英文計畫名稱：The Research Project of Youth Labor Rights Protection and Manufacturers Counseling of Taichung City Government- The Case of 2017

三、計畫編號：1060724-01

四、執行單位：國立中興大學

五、計畫主持人（包括共同主持人）：李長晏、莊旻達

六、執行經費：新臺幣 79 萬 2,000 元

七、執行開始時間：106/08/18

八、執行結束時間：106/12/20

九、報告完成日期：106/12/20

十、報告總頁數：148

十一、使用語文：中文

十二、報告電子檔名稱：1060724-01.DOC

十三、報告電子檔格式： pdf

十四、中文關鍵詞：青少年、勞動權益、勞動基準法

十五、英文關鍵詞：Teenager, Labor rights, Labor Standards Act

十六、中文摘要：本研究針對藉由主動關懷臺中市事業單位，導正其對於勞動法令之認知，並協助事業單位自我檢視勞動條件，發掘制度面缺失並解決其疑慮，透過專人輔導及提供諮詢服務，提供適法可行之改善建議及取得資訊之管道，以健全勞動條件管理制度，分別採用量化及質化研究方法了解臺中市大學周邊商圈之事業單位，並以大學四大商圈(靜宜及東海、逢甲、一中及樹仁)為主要區域範圍，並邀請專家學者、NGO 代表及學生代表等，舉辦「焦點團體座談會」瞭解本市大學內及周邊店家及青少年勞工所面臨之問題，並提出相關解決方案。

調查結果顯示「逢甲商圈」在多項勞動法令知悉度與目前執行的落實度皆較不理想，建議未來列為優先輔導宣傳區域，而從調查結果亦發現，各商圈對於勞動法令知悉度與實際執行度並不完全成正比，當中形成的落差有待介入了解與輔導，同時，不同商圈店鋪乃至不同店鋪規模落實勞基法的困難點皆不盡相同，但可喜的是，從調查結果可得知，曾參與過勞動法令相關宣導會的店家不論是各項勞動法的知悉度與落實度皆明顯高於未參與過的店家，顯示舉辦宣導會的確有其成效。

針對調查結果與觀察本市目前青少年勞動環境，雖肯定政府在青少年勞工相關輔導計畫立意良好，但計畫結束後當初配合的事業單位多半未能延續其精神，建議長期追蹤落實情況，另外，除了關注青少年勞工勞動權益的同時，也應從社會福利角度關注青少年勞動的背後成因，同時，目前青少年勞工多半對於勞動權益不甚了解，當出現損害其勞動權益情事時，大多未能為己爭取權益，或是不了解求助管道，勞動教育與宣導未來仍須持續進行，並打造青少年友善勞動環境。

十七、英文摘要：

This research is aimed at initiative concerning about business Institution in Taichung City, guiding the cognition of Labor Act, helping they examine their working conditions by themselves, finding the systematic deficiencies and solving them. Through the personal counseling, we providing possible suggestions for improvement, how to get appropriate information, and improve working conditions management system. We adopt the quantitative and qualitative research methods to comprehend the business institutions nearby universities in Taichung, and take the main areas in Providence University, Tunghai University, Feng Chia University and Yizhong Street. We invite experts and scholars, the representation of NGO and students to hold the Focus Group Interview to realize the problems of trade stores and youth labors nearby universities in Taichung City, and try to carry out the proposed solutions.

The survey results show that the knowing degree and implementation degree of Labor Standards Act are incompletion in Feng Chia Business District; we will take it as a priority counseling publicity area. We also find that the knowing degree of Labor Standards Act

doesn’t correspond with implementation degree of Labor Standards Act. The gaps need the government to intervene in understanding and counseling, in the meanwhile, the difficulties in different business district and operational size are completely different.

The good news is that it indeed has its effect for those business stores which ever participated in related propaganda of Labor Act. We aim at the survey results and observe the working environment of youth labors in Taichung City, and approve the conception of related youth labor counseling of Taichung City Government, but we also suggest to long term follow-up the implemented situation. In addition, we should concern about the rights of youth labors and also the causes of them from the aspect of social welfare. Finally, the youth labors lack of the conceptions of labor rights; they don’t know the way of helping thus they can’t help themselves while they are infringed. We suggest that the educational advocacy of labor rights should be continued to create a friendly working environment for youth labors.

第一章、專案背景、研究內容、範圍與對象

第一節、研究背景

多數青少年選擇於暑假或課餘時間進行打工，面對與一般勞工相同的工作環境，卻容易因對職場勞動權益或作業流程不夠熟悉，而增加勞動權益受損或工作災害上的風險。依據行政院主計總處「人力資源調查」指出，15 到 24 歲青少年擔任打工族、派遣等非典型工作的人數約 19.4 萬人，其中有 11.7 萬人是利用課餘或假期工作，平均每月收入為 1 萬 1,506 元；又據台灣工人先鋒協會及 4 間大學學生團體調查大學周邊 211 家事業單位中，約有 67.77%店家違反勞動法令之情形，其中又以 45.5%國定假日未給予兩倍薪資及 44.08%店家未替員工保勞健保之違法情形最為嚴重，另亦有 17.06%商家給薪未達基本工資。若青少年於在學時即面對「不合宜條件」下的「低度就業」，恐將導致青少年對未來就業缺乏前景，產生不適當的勞動行為，如無法久任固定工作等情形。

為瞭解青少年於本市大學周邊商圈打工及勞動條件實際情形，預計規劃針對本市大學周邊形成之 4 大生活商圈(靜宜及東海商圈、逢甲商圈、一中商圈、樹仁商圈)之店家進行查訪，期透過問卷調查方式並採主動關懷輔導方式，瞭解事業單位進用工讀生時對於法令之認知及落差，避免其因對於法令不甚熟稔情形，誤觸法令規範，並協助其建立符合法令之人事管理制度。另一方面，青年學子不僅是商圈內之消費者，同時也是周邊店家主要勞動力來源，將規劃透過焦點團體座談方式，以瞭解青少年的勞動條件概況，並探討如何使青少年勞動權益能獲得保障。

第二節、研究內容與目的

本研究針對藉由主動關懷臺中市事業單位，導正其對於勞動法令之認知，並協助事業單位自我檢視勞動條件，發掘制度面缺失並解決其疑慮，透過專人輔導及提供諮詢服務，提供適法可行之改善建議及取得資訊之管道，以健全勞動條件管理制度，並分別採用量化及質化研究方法進行資料的蒐集與解讀分析，本計畫各項目標如下：

瞭解大學周邊事業單位對於法令及政府政策的認知，並能提供作為政府後續規劃宣導方式及制定政策之參考。

運用問卷調查及柔性輔導方式拜訪事業單位，使其瞭解現行法令及相關諮詢管道，避免誤觸法令，進而保障青少年勞動權益。

透過焦點團體座談，瞭解本市大學內及周邊店家及青少年勞工所面臨之問題，並提出相關解決方案。

第三節、研究方法

一、研究方法概述

本研究透過「面對面訪談」瞭解臺中市大學周邊商圈之事業單位對於現行勞動相關法令要點之知悉度、針對目前勞動基準法、勞工保險條例等要點，事業單位現行的做法與困難，以及有關職業安全衛生法規定落實情形，另再邀請專家學者、NGO 代表與學生代表舉辦「焦點團體座談會」，以輔助面對面訪問調查結果，透過了解目前臺中市大學周邊商圈事業單位對於勞動法規要點知悉度與落實情形，對於青少年勞工在目前的工作環境、勞動狀況的問題，以及未來政策建議提出解決之道。研究目的及對應之研究方法請見下圖。

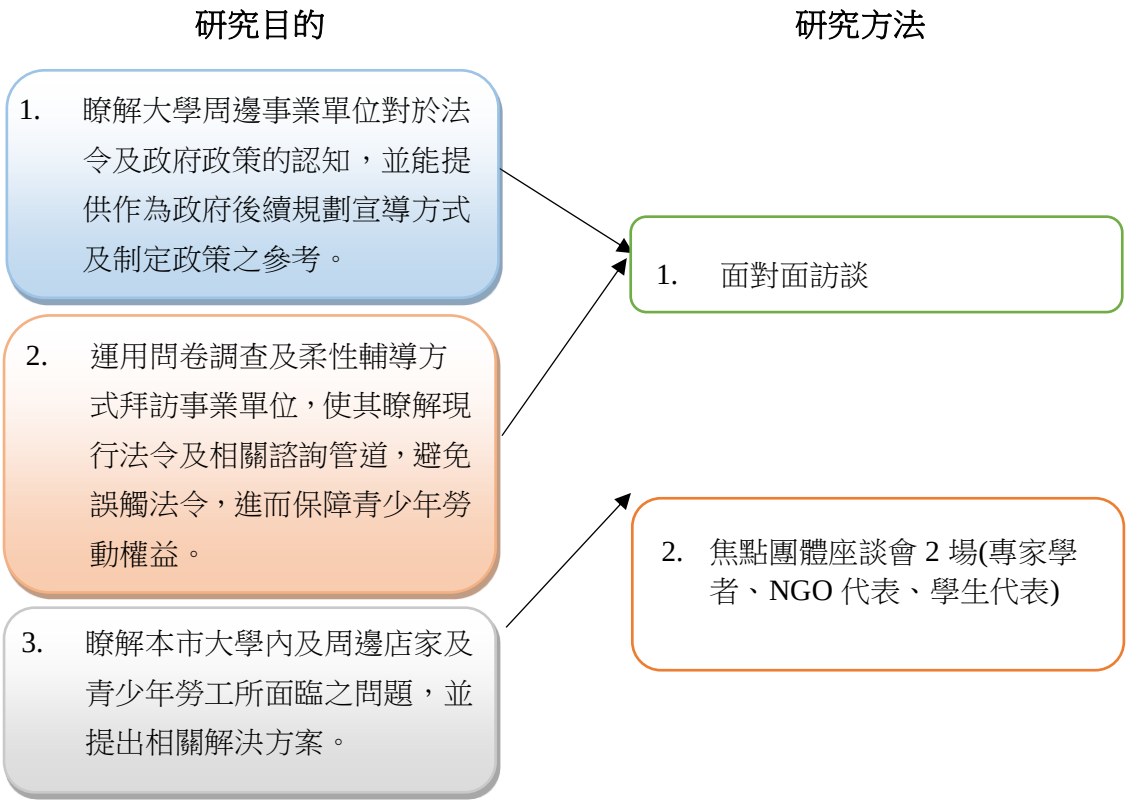


圖 1、本調查之研究方法

二、臺中市大學周邊事業單位面對面訪問調查過程

（一）、調查方法

本研究採面對面訪問進行，正式調查前執行一次前測調查訪問，以了解受訪者回饋情形，並修正調整問卷。

（二）、調查範圍

臺中市大學周邊商圈之事業單位，並以大學四大商圈(靜宜及東海、逢甲、一中及樹仁)為主要區域範圍。

（三）、調查對象

調查對象為有僱用工讀生之事業單位(設定以服務業及餐飲業為原則)，對象須為雇主本身或事業單位內具人事決定權者。

（四）、調查日期與時間

預試時間：自 106 年 9 月 1 日(星期五)及 9 月 3 日(星期日)，下午 13:30 至 21:30。正式訪問時間：自 106 年 9 月 4 日(星期一)至 9 月 30 日(星期四)，下午 13:30 至 21:30。

（五）、調查內容

本次調查分為四大面向，包括事業單位雇主本身或事業單位內具人事決定權者對「現行勞動法規要點之知悉度」、「事業單位現行的做法與困難」及「有關職業安全衛生法規定之檢核」之意見。研究架構如下圖，問卷內容設計請詳見附件一。

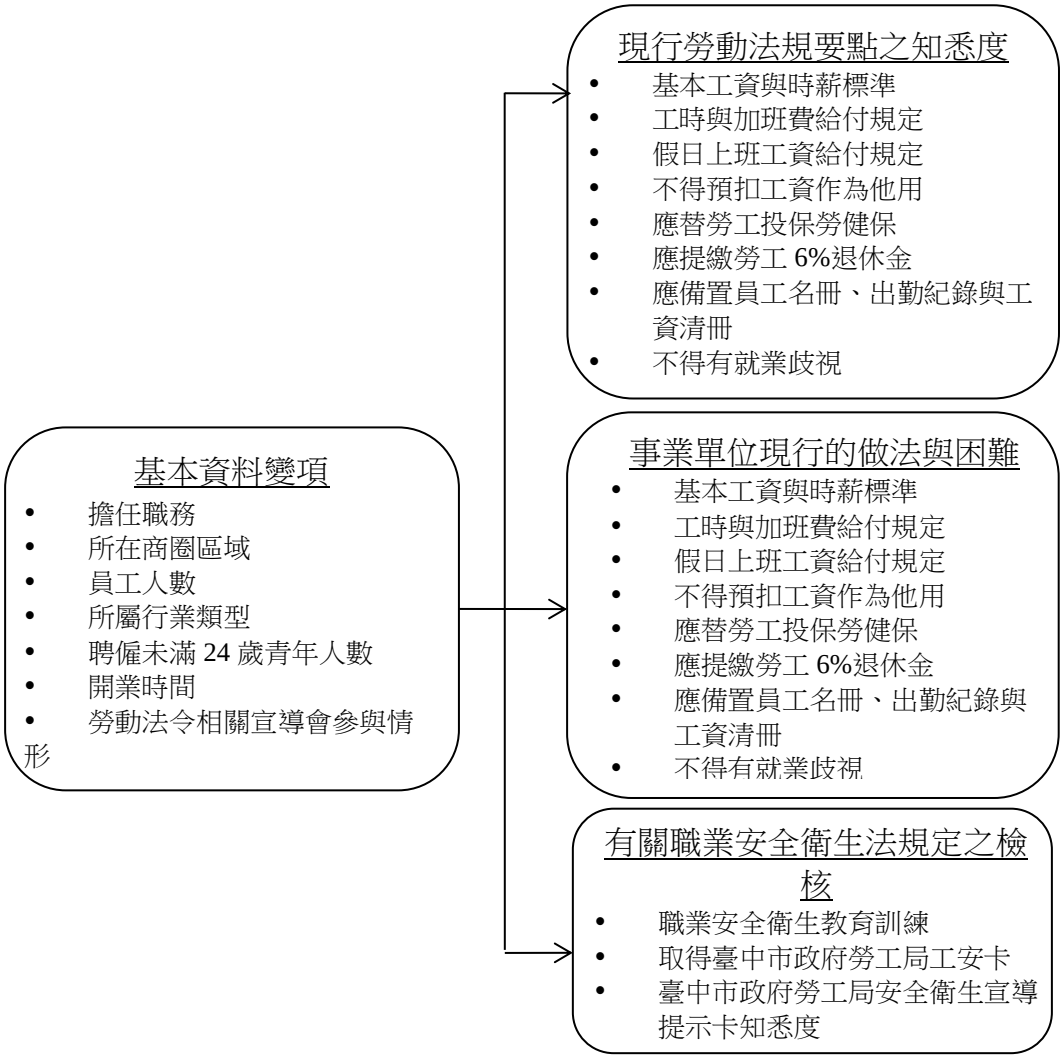


圖 2、問卷調查研究架構

（六）、抽樣設計

採簡單隨機抽樣，依不同區域別進行配額規劃，針對臺中市大學周邊形成之 4 大生活商圈（靜宜及東海商圈、逢甲商圈、一中商圈、樹仁商圈）之店家進行查訪，各層依據接觸樣本配置樣本數隨機抽取、過濾合格受訪者進行訪問(皆於各街口進行抽樣，抽取三間店家，依序往後延伸)。

經調查執行後，東海商圈之店家回收率較差，經討論加入樹仁商圈共同調查，另加入不同區域別的商圈分析模式。

（七）、統計分析方法

1、百分比分析與次數分配

根據各題的樣本比率進行比較選項間的差異時，用下列 Z_1 檢定，以檢定兩個選項間百分比（P_1 和 P_2）的差異。

$$Z_1 = \frac{\hat{P}_1 - \hat{P}_2}{\sqrt{\frac{1}{n}\left[\left(\hat{P}_1 + \hat{P}_2\right) - \left(\hat{P}_1 - \hat{P}_2\right)^2\right]}}$$

2、交叉分析與卡方獨立性檢定

以各題與基本資料的交叉表來分析與基本特徵間的相關，如不同商圈、不同行業類型之事業單位對於各項現行勞動法規要點之知悉度。交叉表第一步採用卡方獨立性檢定，交叉表的卡方顯著水準小於 5%時，才認定兩變數間相關。第二步是在有相關的交叉表內，以 Z 檢定找出有顯著差異的地方，檢視兩個獨立的次群體（subgroups）對同一議題看法的百分比間的差異，採用下列的 Z_2 檢定：

$$Z_2 = \frac{\hat{P}_1 - \hat{P}_2}{\sqrt{\frac{\hat{P}_1\left(1-\hat{P}_1\right)}{n_1} + \frac{\hat{P}_2\left(1-\hat{P}_2\right)}{n_2}}}$$

（八）、接觸狀況

本次調查扣除事業單位無合格受訪者及停歇業、公休等非人為因素外，總共接觸到 404 位合格受訪者，其中有 8 人約訪。另外，76 人中途拒訪，實際完成的成功樣本為 320 人，訪問成功率為 79.2%。

訪問成功率=成功樣本數/實際接觸之合格受訪者樣本數

=成功樣本數/(成功樣本數+約訪+拒訪數)

=320/404

=79.2%

（九）、樣本特性分析

1、前測

以本市大學三大商圈(靜宜及東海、逢甲及一中)周邊事業單位為優先調查母群體，其餘為本市其他大學有僱用工讀生之事業單位，對象須為雇主本身或事業單位內具人事決定權者，以得知事業單位對於勞動法令知悉度、執行度及未來政策可整合規劃之方向，有效樣本數至少須含面訪樣本 30 份，共執行 42 份問卷，其中包含 10 份無效問卷(未聘僱 24 歲以下工讀生)，有效問卷共 32 份。本次調查問

卷共分為「基本資料」、「現行勞動法令要點之知悉度」、「事業單位現行的做法與困難」及「有關職業安全衛生法規定之檢核」四大面向進行調查。問卷預試結果採用 Cronbach α 係數進行內部一致性信度分析，Cronbach’s α 係數為 0.95，大於 0.7，其信度堪稱良好。

2、樣本特性與抽樣誤差

本調查本次共執行 404 份問卷，其中包含 76 份無效問卷(為聘僱 24 歲以上工讀生)，有效問卷共 328 份，在 95%的信心水準下，抽樣誤差為正負 5.41%，回收樣本基本資料請詳見下表。其中在擔任職務方面，以員工最多，占 72.3%；經營區域以逢甲商圈為大宗，占 39.9%；員工人數以 4-6 人最多，占 35.7%；行業類型以餐飲業占大宗，占 52.4%；員工未滿 24 歲之青年人數以 1-3 人最多，占 61.6%。在事業單位開業時間方面，以 1-3 年最多，占 26.8%；多數未參加過勞動法令相關宣導會，占 55.8%；有 10.1%事業單位曾違反勞動法令之規定。

表 1、樣本基本資料

項目別	樣本數(人)	百分比(%)
合計	**328**	**100.0**
擔任職務		
業主/經營者	15	4.6
店長(也是員工)	74	22.6
員工	237	72.3
其他	2	0.6
經營區域		
逢甲商圈	131	39.9
靜宜及東海商圈	49	14.9
一中商圈	98	29.9
樹仁商圈	24	7.3
其他	26	7.9
員工人數		
1-3 人	50	15.2
4-6 人	117	35.7
7-9 人	66	20.1
10-12 人	36	11.0

項目別	樣本數(人)	百分比(%)
13-15 人	15	4.6
16 人及以上	28	8.5
無	5	1.5
未回答	11	3.4
行業類型		
餐飲業	172	52.4
服飾業	90	27.4
娛樂業	3	0.9
美容美髮、美甲	3	0.9
印刷商家(影印)	1	0.3
其他	59	18.0
員工未滿 24 歲之青年人數		
1-3 人	202	61.6
4-6 人	84	25.6
7-9 人	20	6.1
10-12 人	8	2.4
13-15 人	2	0.6
16 人及以上	6	1.8
未回答	6	1.8
事業單位開業時間		
1 年以下	59	18.0
1-3 年	88	26.8
4-6 年	65	19.8
7-9 年	31	9.5
10(含)年以上	66	20.1
未回答	19	5.8
勞動法令相關宣導會參與情形		
是	117	35.7
否	183	55.8
未回答	28	8.5
曾違反勞動法令之規定		
是	33	10.1

項目別	樣本數(人)	百分比(%)
否	266	81.1
未回答	29	8.8

三、焦點座談會研究過程

（一）、研究目的

本研究邀請專家學者、NGO 代表及學生代表等，舉辦「焦點團體座談會」，透過焦點座談，瞭解專家學者等與會代表對於本次量化問卷調查中，臺中市大學周邊事業單位對於現行勞動法規要點之知悉度、落實情形以及落實的困難之處等調查結果提出意見，藉由與會者在勞動相關學理與實務豐富的經驗，提供未來政策執行的具體回應及建言。

（二）、研究方法

本研究在質化研究方法採「焦點團體座談會」進行。利用焦點團體進行座談會的研究方法，主要方式是由一至二位主持人引導，對某一個議題或觀念進行深入討論，而主要目的在於能探討較深入之議題，及瞭解更多心理深層的原因；另外，還有一項優點在於，焦點團體座談會不單是一對一的訪談，而是透過群體之動力，來引發出更深層之意見或看法。

（三）、座談會時間及對象

本研究兩場焦點團體座談會訪談對象主要邀請在青年事務、青年權益、法律、公共行政事務、勞資關係等相關領域之專家學者、NGO 代表與臺中市學生代表，分別在 106 年 11 月 3 日（五）上午 10 時-12 時及下午 14 時-16 時於中興大學社管大樓 218 教室舉行。

（四）、座談會討論題綱

焦點座談會除針對本次問卷調查結果進行解讀外，同時欲了解現行青少年勞工政策執行現況、目前政策於青少年勞工宣導情形、方式，以及整合學理與實務上，對於未來青少年勞工政策有何建議與期待，訪談大綱如下：

1. 針對調查結果討論。
2. 針對青少年勞工政策執行狀況說明？執行困難點？
3. 政策傳遞之方式(如輔導方式)是否有解決問題？傳播方式成效是否合宜，與執行上是否有落差？

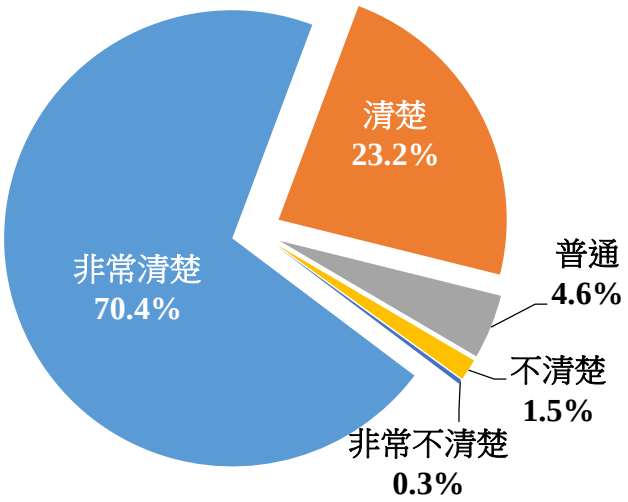
4. 對我國青少年勞工政策之法制面與執行面有何具體政策建議？
5. 政府進一步落實的改革方針應為何？

第貳章、問卷調查結果分析

第一節、現行勞動法令要點之知悉度

一、106.1.1 起月薪不得低於基本工資，21,009 元，時薪不得低於 133 元。(另預計自 107.1.1 起月薪不得低於 22,000 元，時薪不得低於 140 元。)

本次調查中，93.6%的事業單位表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 70.4%、清楚者占 23.2%)，4.6%表示普通，1.8%的事業單位表示不清楚(非常不清楚者占 0.3%、不太清楚者占 1.5%)。



N=328

圖 3、基本工資與時薪標準知悉度

經統計檢定後發現，事業單位對基本工資與時薪標準知悉度在經營區域、員工未滿 24 歲之青年人數、勞動法令相關宣導會參與情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 1)

經營區域：各經營區域表示清楚的比例沒有太大差異，以「樹仁商圈」的事業單位表示清楚的比例最高，占 100.0%。

員工未滿 24 歲之青年人數：人數以「10-12 人以上」者表示清楚的比例最高，皆為 100.0%。

二、每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。延長工時(加班)連同正常工時 1 日不得超過 12 小時，每月不得超過 46 小時，加班另須加給加班費。

本次調查中，90.2%的事業單位表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 63.4%、清楚者占 26.8%)，5.8%表示普通，6.7%的事業單位表示不清楚(非常不清楚者占 3.7%、不太清楚者占 3.0%)。

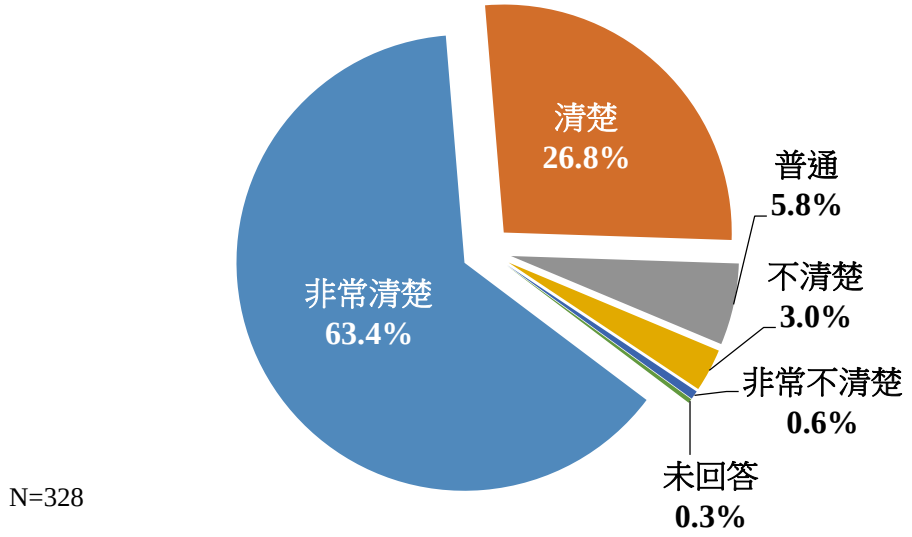


圖 4、工時與加班費給付規定知悉度

經統計檢定後發現，事業單位對工時與加班費給付規定知悉度在經營區域、行業類型、事業單位開業時間與勞動法令相關宣導會參與情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 2)

經營區域：以「靜宜及東海商圈」的事業單位表示清楚的比例最高，占 93.9%，以「樹仁商圈」表示不清楚的比例較高，占 8.3%

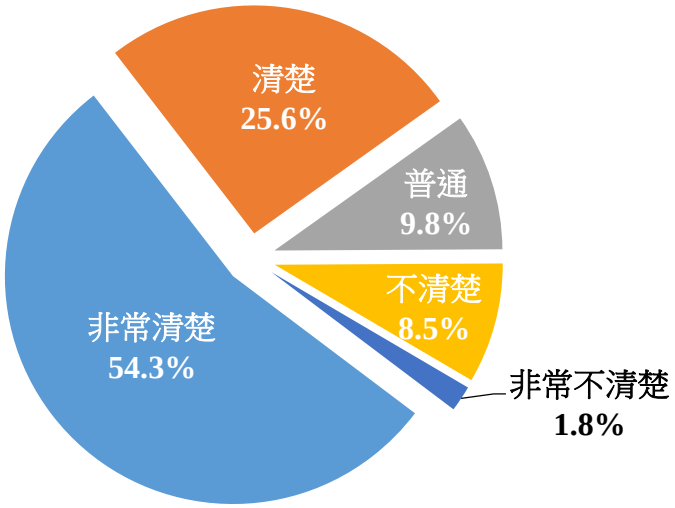
行業類型：以「娛樂業」及「美容美髮、美甲業」表示清楚的比例最高，占 100.0%。

事業單位開業時間：開業時間以「1-3 年」表示清楚的比例最高，占 93.2%，以「10(含)年以上」表示不清楚的比例較高，占 6.1%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示清楚的比例(99.1%)較未參與者(85.2%)高。

三、假日(國定假日)上班，須給付兩倍工資。

本次調查中，79.9%的事業單位表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 54.3%、清楚者占 25.6%)，9.8%表示普通，10.4%的事業單位表示不清楚(非常不清楚者占 8.5%、不太清楚者占 1.8%)。



N=328

圖 5、假日上班工資給付規定知悉度

經統計檢定後發現，事業單位對假日上班工資給付規定知悉度在經營區域與勞動法令相關宣導會參與情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 3)

經營區域：以「靜宜及東海商圈」的事業單位表示清楚的比例最高，占 83.7%，以「樹仁商圈」表示不清楚的比例較高，占 20.8%

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示清楚的比例(94.0%)較未參與者(71.0%)高。

四、不得預扣工資作為違約金或賠償費用，工資應全額直接給付。

本次調查中，81.1%的事業單位表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 55.2%、清楚者占 25.9%)，8.2%表示普通，9.5%的事業單位表示不清楚(非常不清楚者占 1.2%、不太清楚者占 8.2%)。

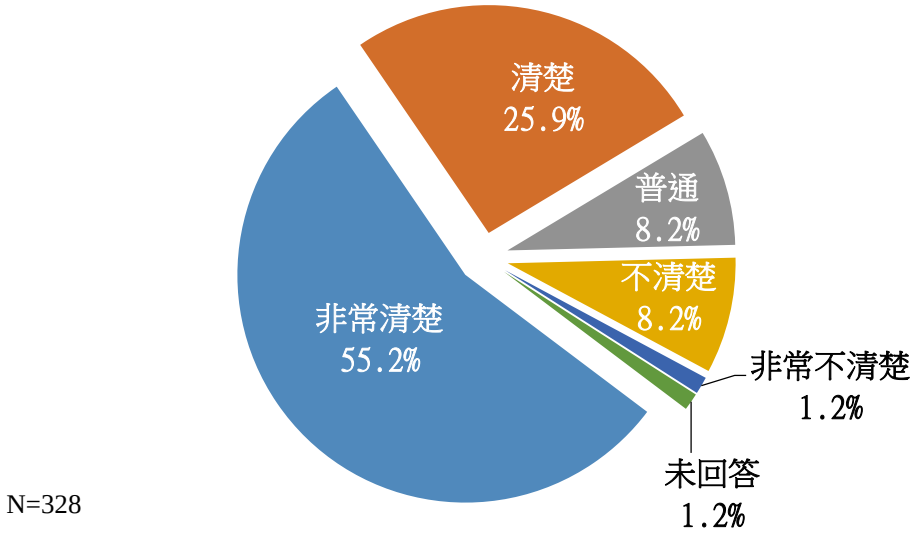


圖 6、不得預扣工資作為他用知悉度

經統計檢定後發現，事業單位對假日上班工資給付規定知悉度在經營區域、事業單位開業時間、勞動法令相關宣導會參與情形與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 4)

經營區域：以「靜宜及東海商圈」與「樹仁商圈」的事業單位表示清楚的比例最高，分別占 83.7%與 83.3%。

事業單位開業時間：以開業「1-3 年」的事業單位表示清楚的比例最高，占 87.5%，「10(含)年以上」較低，占 75.8%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示清楚的比例(94.0%)較未參與者(74.9%)高。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示清楚的比例(83.5%)較曾違反者(78.8%)高。

五、僱有 5 人以上之事業單位，應於勞工到職當日替其投保勞保及健保，即使只有僱用 1 位員工，仍應參加就業保險。

本次調查中，82.3%的事業單位表示清楚此項勞動法要點(非常清楚者占 57.6%、清楚者占 24.7%)，10.1%表示普通，7.0%的事業單位表示不清楚(非常不清楚者占 0.9%、不太清楚者占 6.1%)。

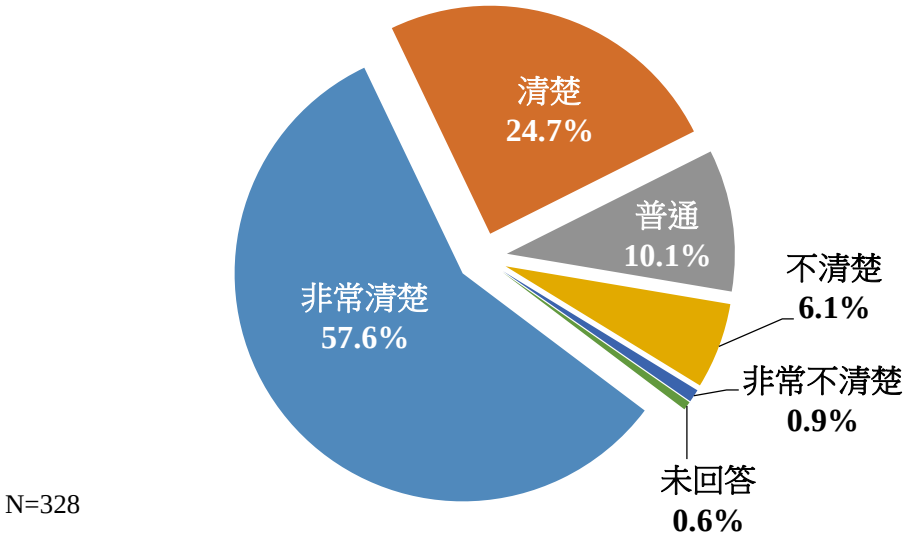


圖 7、應替勞工投保勞健保知悉度

經統計檢定後發現，事業單位對應替勞工投保勞健保知悉度在經營區域與勞動法令相關宣導會參與情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 5)

經營區域：以「靜宜及東海商圈」的事業單位表示清楚的比例最高，占 83.7%，「樹仁商圈」的事業單位較低，占 70.8%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示清楚的比例(94.9%)較未參與者(75.4%)高。

六、應提繳勞工薪資 6%金額作為退休金。

本次調查中，73.8%的事業單位表示清楚此項勞動法要點(非常清楚者占 50.9%、清楚者占 22.9%)，11.6%表示普通，14.0%的事業單位表示不清楚(非常不清楚者占 4.9%、不太清楚者占 9.1%)。

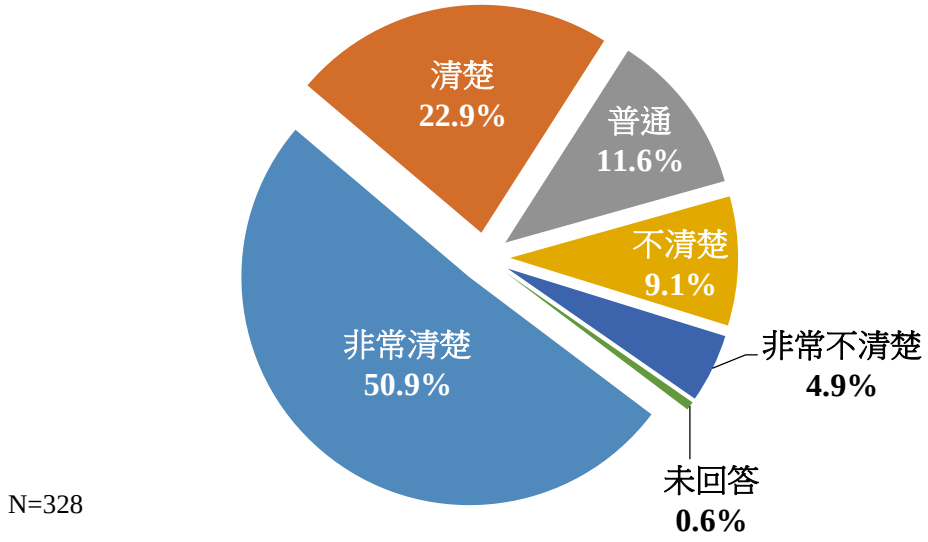


圖 8、應提繳勞工薪資 6%作為退休金知悉度

經統計檢定後發現，事業單位對應提繳勞工薪資 6%作為退休金知悉度在經營區域、事業單位開業時間與勞動法令相關宣導會參與情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 6)

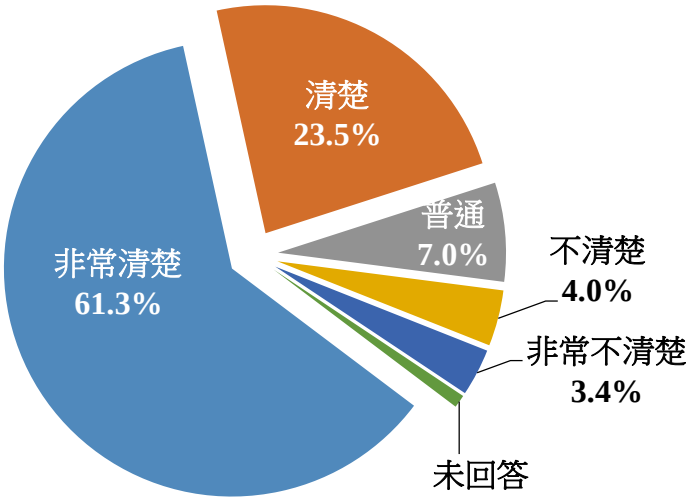
經營區域：以「樹仁商圈」的事業單位表示清楚的比例最高，占 79.2%，「逢甲商圈」的事業單位較低，占 70.2%。

事業單位開業時間：以開業「1-3 年」與「4-6 年」的事業單位表示清楚的比例最高，分別占 81.8%與 81.5%，「7-9 年」較低，占 64.5%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示清楚的比例(88.0%)較未參與者(65.6%)高。

七、應置備勞工名卡、勞工簽到簿或出勤卡及工資清冊(所有僱用人員薪資明細)。

本次調查中，84.8%的事業單位表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 61.3%、清楚者占 23.5%)，7.0%表示普通，7.3%的事業單



N=328

位表示不清楚(非常不清楚者占 3.4%、不太清楚者占 4.0%)。

圖 9、應備置員工名冊、出勤紀錄與工資清冊知悉度

經統計檢定後發現，事業單位對應備置員工名冊、出勤紀錄與工資清冊知悉度在經營區域、事業單位開業時間與勞動法令相關宣導會參與情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 7)

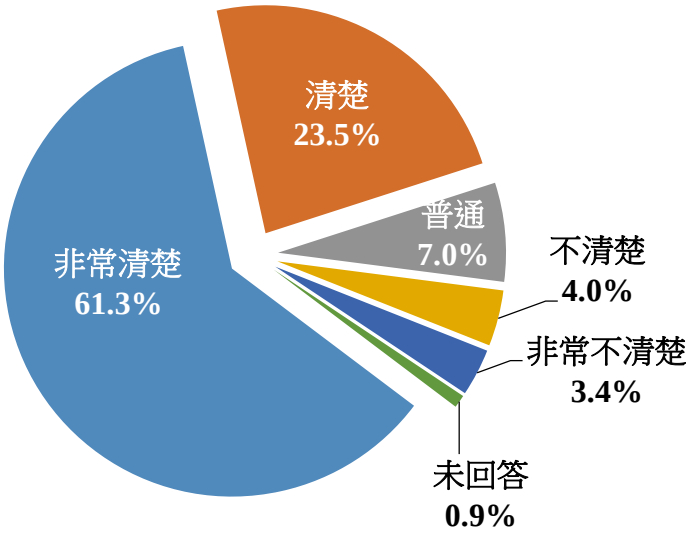
經營區域：以「樹仁商圈」的事業單位表示清楚的比例最高，占 100.0%，「逢甲商圈」的事業單位較低，占 80.2%。

事業單位開業時間：以開業「4-6 年」的事業單位表示清楚的比例最高，占 90.8%，「1 年以下」較低，占 78.0%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示清楚的比例(96.6%)較未參與者(78.7%)高。

八、雇主招募或僱用員工時，不得對求職人不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視(就業歧視)。

本次調查中，94.2%的事業單位表示清楚此項勞動法要點(非常清楚者占 71.0%、清楚者占 23.2%)，4.6%表示普通，0.6%的事業單



位表示不清楚(不太清楚者占 0.6%)。

圖 10、不得有就業歧視知悉度

經統計檢定後發現，事業單位對不得有就業歧視知悉度在事業單位開業時間與勞動法令相關宣導會參與情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 8)

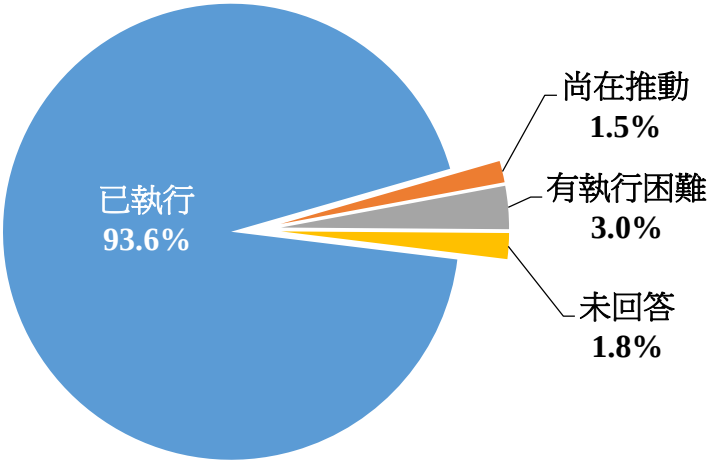
事業單位開業時間：以開業「1-3 年」的事業單位表示清楚的比例最高，占 98.9%，「1 年以下」較低，占 91.5%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示清楚的比例(99.1%)較未參與者(92.3%)高。

第二節、事業現行的做法與困難

一、自 106.1.1 起月薪不得低於基本工資，21,009 元，時薪不得低於 133 元。(另預計自 107.1.1 起月薪不得低於 22,000 元，時薪不得低於 140 元。)

本次調查中，93.6%的事業單位表示已執行此規定，1.5%表示尚在推動；3.0%表示有執行困難，事業單位認為，受限於景氣不佳、原物料上漲，以及成本考量，要符合時薪給付標準仍有困難。



N=328

圖 11、基本工資與時薪標準執行狀況

經統計檢定後發現，事業單位在基本工資與時薪標準的執行狀況在員工人數、員工未滿 24 歲之青年人數、事業單位開業時間、勞動法令相關宣導會參與情形與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 9)

員工人數：以「16 人及以上」的事業單位表示已執行的比例最高，占 100.0%，「13-15 人」表示有執行困難的比例較高，占 6.7%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「10-12 人」、「13-15 人」及「16 人及以上」的事業單位表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，以「7-9 人」表示有執行困難的比例較高，占 5.0%。

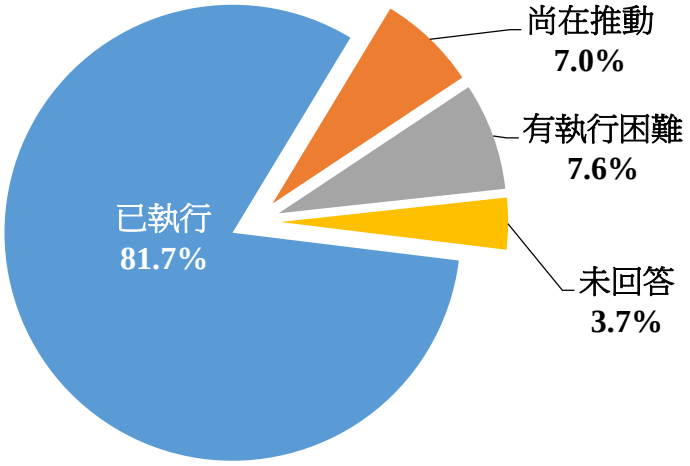
事業單位開業時間：以開業「1-3 年」與「4-6 年」的事業單位表示已執行的比例最高，分別占 98.9%及 98.5%，「7-9 年」表示有執行困難的比例較高，占 6.5%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(97.4%)較未參與者(92.3%)高。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(96.2%)較曾違反者(78.8%)高。

二、每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。延長工時(加班)連同正常工時 1 日不得超過 12 小時，每月不得超過 46 小時，加班另須加給加班費。

本次調查中，81.7%的事業單位表示已執行此規定，7.0%表示尚在推動，7.6%表示有執行困難，事業單位認為因須配合營業時間，



N=328

或因人手不足，工時安排與加班時薪未能符合規定。

圖 12、工時與加班費給付規定執行狀況

經統計檢定後發現，事業單位在工時與加班費給付規定的執行狀況在經營區域、員工人數、行業類型、事業單位開業時間、勞動法令相關宣導會參與情形與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 10)

經營區域：以「靜宜及東海商圈」的事業單位表示已執行的比例最高，占 91.8%，「逢甲商圈」的事業單位較低，占 71.8%。

員工人數：以「13-15 人」的事業單位表示已執行的比例最高，占 93.3%，「10-12 人」最低，占 66.7%。

行業類型：以「娛樂業」及「美容美髮、美甲」已執行的比例最高，皆占 100.0%，「服飾業」最低，占 75.6%。

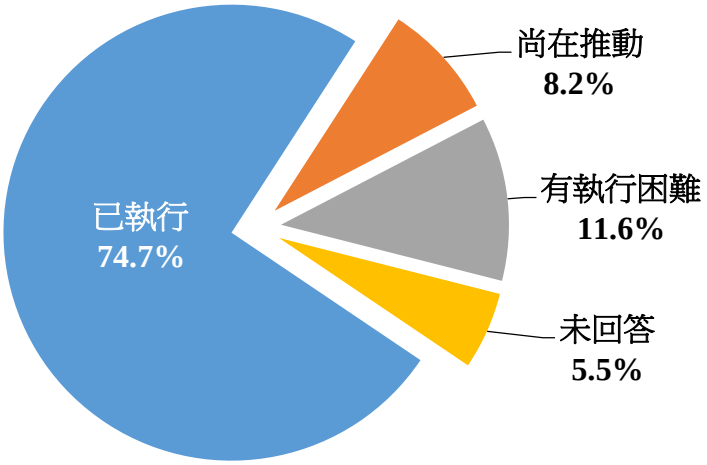
事業單位開業時間：以開業「1-3 年」的事業單位表示已執行的比例最高，占 88.6%，「10(含)年以上」最低，占 66.7%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(91.5%)較未參與者(77.6%)高。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(88.7%)較曾違反者(36.4%)高。

三、假日(國定假日)上班，須給付兩倍工資。

本次調查中，74.7%的事業單位表示已執行此規定，8.2%表示尚在推動，11.6%表示有執行困難，部分事業單位表示遇假日直接給予放假，或採取調整員工人數、調整員工排休以減少給付兩倍工資的成本，甚至正職人員未給付兩倍工資；部分事業單位受訪者因非雇主，表示不清楚假日是否有實收兩倍工資。



N=328

圖 13、假日上班工資給付規定執行狀況

經統計檢定後發現，事業單位在假日上班工資給付規定的執行狀況在行業類型、員工未滿 24 歲之青年人數、事業單位開業時間、勞動法令相關宣導會參與情形與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但行業類型、員工未滿 24 歲之青年人數、事業單位開業時間與曾違反勞動法令規定情形有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 11)

行業類型：以「美容美髮、美甲」已執行的比例最高，占 100.0%，「娛樂業」最低，占 66.7%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「13-15 人」及「16 人及以上」已執行的比例最高，皆占 100.0%，「7-9 人」最低，占 60.0%。

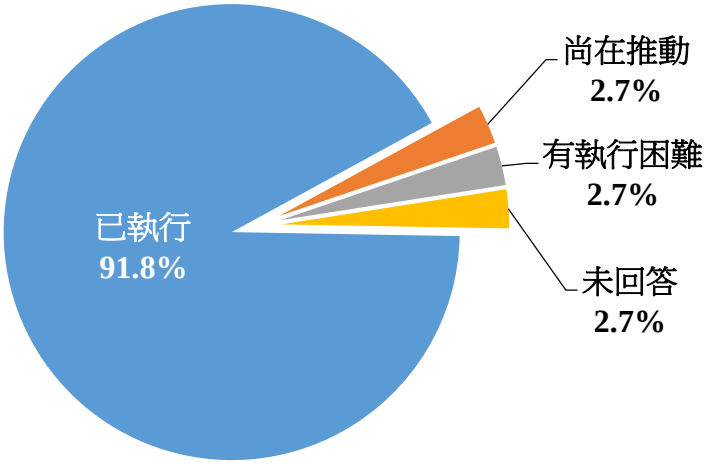
事業單位開業時間：以開業「4-6 年」的事業單位表示已執行的比例最高，占 84.6%，「7-9 年」最低，占 61.3%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(93.2%)較未參與者(65.0%)高。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(79.3%)較曾違反者(39.4%)高。

四、不得預扣工資作為違約金或賠償費用，工資應全額直接給付。

本次調查中，91.8%的事業單位表示已執行此規定，2.7%表示尚在推動，2.7%表示有執行困難，未執行此規定的事業單位表示，部分工資作為員工宿舍租金或員工預支用。



N=328

圖 14、不得預扣工資作為他用執行狀況

經統計檢定後發現，事業單位在不得預扣工資作為他用的執行狀況在員工未滿 24 歲之青年人數、事業單位開業時間、勞動法令相關宣導會參與情形與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 12)

員工未滿 24 歲之青年人數：以「10-12 人」及「13-15 人」已執行的比例最高，皆占 100.0%，「7-9 人」最低，占 85.0%。

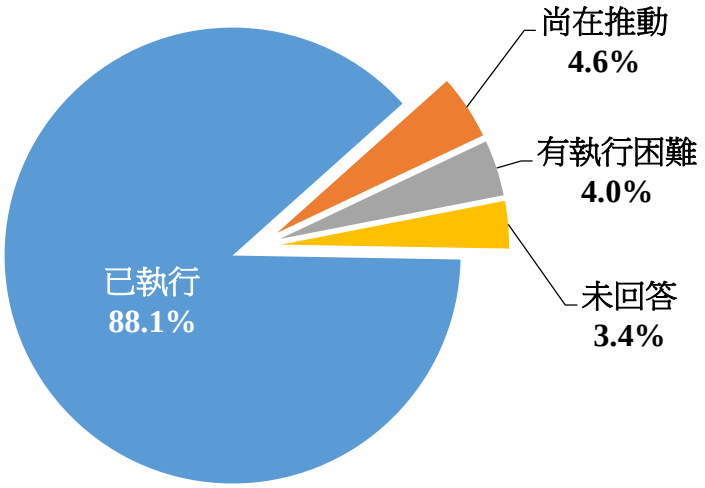
事業單位開業時間：以開業「4-6 年」及「1-3 年」的事業單位表示已執行的比例最高，分別占 96.9%及 96.6%，「7-9 年」最低，占 83.9%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(97.4%)較未參與者(89.6%)高。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(95.9%)較曾違反者(81.8%)高。

五、僱有 5 人以上之事業單位，應於勞工到職當日替其投保勞保及健保，即使只有僱用 1 位員工，仍應參加就業保險。

本次調查中，88.1%的事業單位表示已執行此規定，4.6%表示尚在推動，4.0%表示有執行困難，未執行的事業單位表示，由於人員異動快、員工人數少，或是員工為非本國人，甚至有部分事業單位



N=328

表示不知道如何處理員工勞健保事宜。

圖 15、應替勞工投保勞健保執行狀況

經統計檢定後發現，事業單位在應替勞工投保勞健保的執行狀況在員工未滿 24 歲之青年人數、事業單位開業時間、勞動法令相關宣導會參與情形與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 13)

員工未滿 24 歲之青年人數：以「10-12 人」、「13-15 人」及「16 人及以上」已執行的比例最高，皆占 100.0%，「7-9 人」最低，占 75.0%。

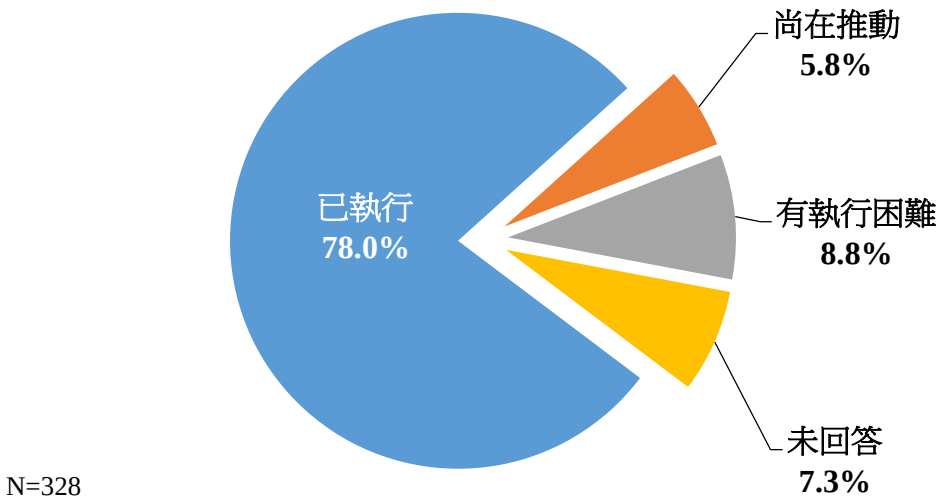
事業單位開業時間：以開業「1-3 年」的事業單位表示已執行的比例最高，占 94.3%，「1 年以下」最低，占 78.0%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(95.7%)較未參與者(84.7%)高。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(90.6%)較曾違反者(84.8%)高。

六、應提繳勞工薪資 6%金額作為退休金。

本次調查中，78.0%的事業單位表示已執行此規定，5.8%表示尚在推動，8.8%表示有執行困難，多數事業單位表示不清楚此項規定，



或是認為員工多數為工讀生、異動快，因此未執行。

圖 16、應提繳勞工 6%退休金執行狀況

經統計檢定後發現，事業單位在應提繳勞工 6%退休金的執行狀況在員工未滿 24 歲之青年人數、事業單位開業時間、勞動法令相關宣導會參與情形與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但員工未滿 24 歲之青年人數、事業單位開業時間與曾違反勞動法令規定情形有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 14)

員工未滿 24 歲之青年人數：以「13-15 人」及「16 人及以上」已執行的比例最高，皆占 100.0%，「10-12 人」最低，占 37.5%。

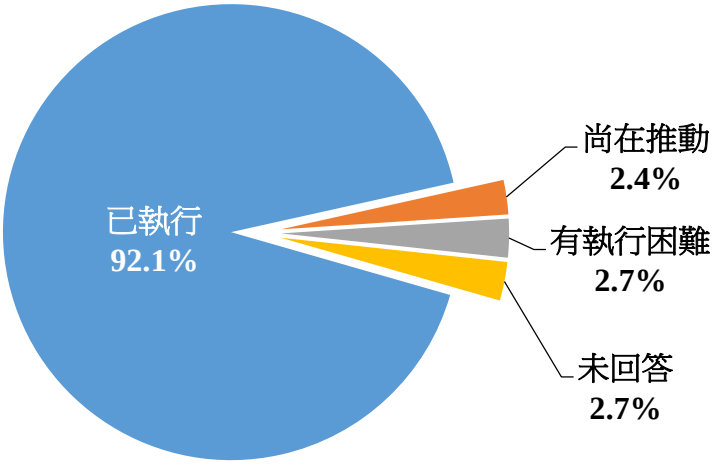
事業單位開業時間：以開業「1-3 年」的事業單位表示已執行的比例最高，占 87.5%，「7-9 年」最低，占 61.3%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(92.3%)較未參與者(70.5%)高。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(82.0%)較曾違反者(57.6%)高。

七、應置備勞工名卡、勞工簽到簿或出勤卡及工資清冊(所有僱用人員薪資明細)。

本次調查中，92.1%的事業單位表示已執行此規定，2.4%表示尚在推動，2.7%表示有執行困難，未執行的事業單位表示為當日結算薪資，或為自營，因此未備有勞工名卡等清冊。



N=328

圖 17、應備置員工名冊、出勤紀錄與工資清冊執行狀況

經統計檢定後發現，事業單位在應備置員工名冊、出勤紀錄與工資清冊的執行狀況在擔任職務、員工人數、員工未滿 24 歲之青年人數、勞動法令相關宣導會參與情形與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 15)

擔任職務：在事業單位擔任「店長(也是員工)」表示已執行的比例最高，占 95.9%，「業主/經營者」最低，占 53.3%。

員工人數：以「13-15 人」已執行的比例最高，占 100.0%，「7-9 人」最低，占 98.5%。

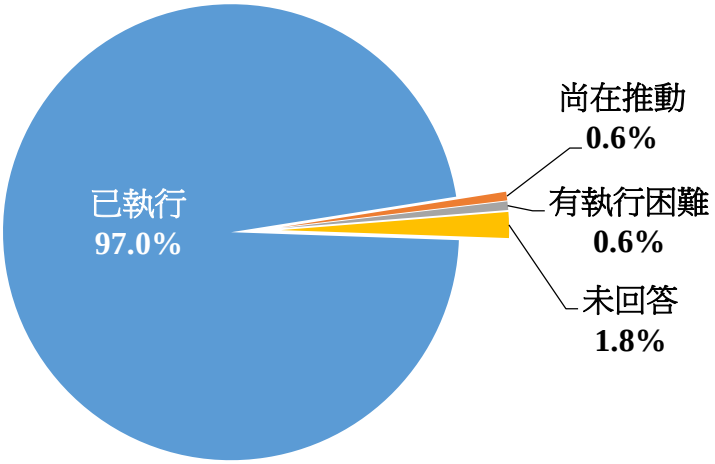
員工未滿 24 歲之青年人數：以「10-12 人」、「13-15 人」及「16 人及以上」已執行的比例最高，皆占 100.0%，「1-3 人」表示有執行困難的比例較高，占 4.5%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(98.3%)較未參與者(89.1%)高。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(93.6%)較曾違反者(87.9%)高。

八、雇主招募或僱用員工時，不得對求職人不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視(就業歧視)。

本次調查中，97.0%的事業單位表示已執行此規定，0.6%表示尚在推動，0.6%表示有執行困難。



N=328

圖 18、不得有就業歧視執行狀況

經統計檢定後發現，事業單位在不得有就業歧視的執行狀況在員工人數、員工未滿 24 歲之青年人數、勞動法令相關宣導會參與情形與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 16)

員工人數：以「1-3 人」、「7-9 人」、「13-15 人」及「16 人及以上」已執行的比例最高，皆占 100.0%，「4-6 人」最低，占 94.9%。

員工未滿 24 歲之青年人數：大多數事業單位已執行的比例沒有太大差異，「7-9 人以上」的事業單位已執行的比例最高，皆占 100.0%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(100.0%)較未參與者(96.2%)高。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(98.1%)較曾違反者(97.0%)高。

整理上述八項要點之開放題民眾建議：

針對「基本工資與時薪標準」，3.0%表示有執行困難，事業單位認為，受限於景氣不佳、原物料上漲，以及成本考量，要符合時薪給付標準仍有困難。

針對「工時與加班費給付規定」，7.6%表示有執行困難，事業單位認為因須配合營業時間，或因人手不足，工時安排與加班時薪未能符合規定。

針對「假日上班工資給付規定」，11.6%表示有執行困難，部分事業單位表示遇假日直接給予放假，或採取調整員工人數、調整員工排休以減少給付兩倍工資的成本，甚至正職人員未給付兩倍工資；部分事業單位受訪者因非雇主，表示不清楚假日是否有實收兩倍工資。

針對「不得預扣工資作為他用」，2.7%表示有執行困難，未執行此規定的事業單位表示，部分工資作為員工宿舍租金或員工預支用。

針對「應替勞工投保勞健保」，4.0%表示有執行困難，未執行的事業單位表示，由於人員異動快、員工人數少，或是員工為非本國人，甚至有部分事業單位表示不知道如何處理員工勞健保事宜。

針對「應提撥勞工薪資 6%金額作為退休金」，8.8%表示有執行困難，多數事業單位表示不清楚此項規定，或是認為員工多數為工讀生、異動快，因此未執行。

針對「應備置員工名冊、出勤記錄與工資清冊」，2.7%表示有執行困難，未執行的事業單位表示為當日結算薪資，或為自營，因此未備有勞工名卡等清冊。

針對「不得有就業歧視」，則無開放題意見。

第三節、職業安全衛生法規定之檢核

一、是否為勞工辦理職業安全衛生教育訓練

本次調查中，53.7%的事業單位表示有為勞工辦理職業安全衛生教育訓練，39.6%表示未執行。

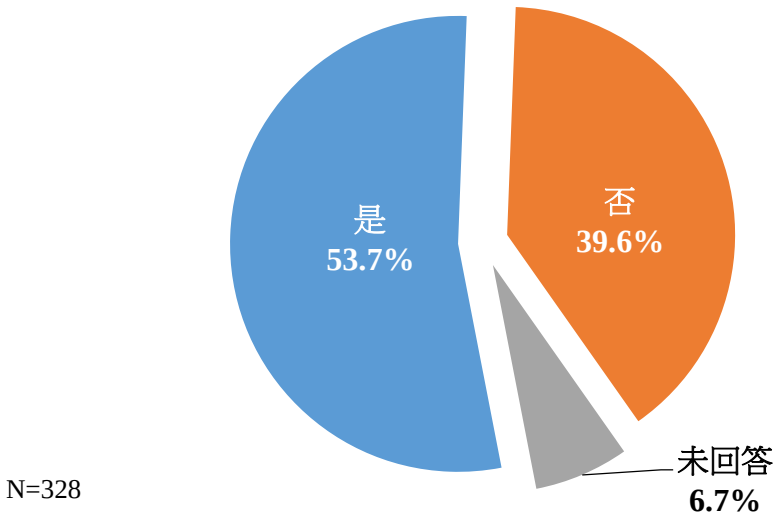


圖 19、為勞工辦理職業安全衛生教育訓練執行狀況

經統計檢定後發現，事業單位為勞工辦理職業安全衛生教育訓練的執行狀況在經營區域、員工人數、行業類型、員工未滿 24 歲之青年人數、事業單位開業時間、勞動法令相關宣導會參與情形與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但員工人數、行業類型、員工未滿 24 歲之青年人數、事業單位開業時間有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 17)

經營區域：以「靜宜及東海商圈」的事業單位有執行的比例最高，占 57.1%，「樹仁商圈」最低，占 41.7%。

員工人數：以「16 人及以上」有執行的比例最高，占 78.6%，「1-3 人」最低，占 38.0%。

行業類型：以「美容美髮、美甲」有執行的比例最高，占 100.0%，「娛樂業」最低，占 33.3%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「16 人及以上」已執行的比例最高，占 83.3%，「13-15 人」及「1-3 人」已執行的比例較低，分別占 50.0%及 50.5%。

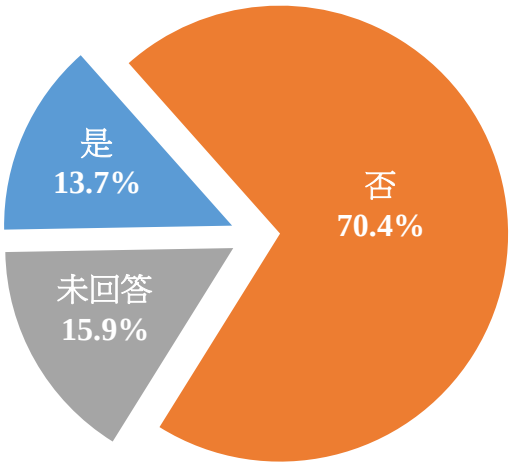
事業單位開業時間：以「1-3 年」及「10(含)年以上」已執行的比例最高，分別占 62.5%及 62.1%，「1 年以下」已執行的比例較低，占 37.3%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(76.9%)較未參與者(41.5%)高。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(59.0%)較曾違反者(30.3%)高。

二、事業單位勞工是否取得臺中市政府勞工局工安卡

本次調查中，13.7 %的事業單位表示勞工有取得臺中市政府勞工局工安卡，平均取得人數為 3 人，70.4%表示未取得。



N=328

圖 20、勞工有取得臺中市政府勞工局工安卡執行狀況

經統計檢定後發現，事業單位勞工有取得臺中市政府勞工局工安卡的執行狀況在經營區域、員工人數、行業類型、員工未滿 24 歲之青年人數、事業單位開業時間與勞動法令相關宣導會參與情形有顯著差異，但經營區域、員工人數、行業類型、員工未滿 24 歲之青年人數有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 18)

經營區域：以「一中商圈」的事業單位有取得的比例最高，占 14.3%，「靜宜及東海商圈」與「樹仁商圈」較低，分別占 8.2%及 8.3%。

員工人數：以「16 人及以上」有取得的比例最高，占 28.6%，「1-3 人」、「4-6 人」與「7-9 人」最低，分別占 12.0%、12.8%及 12.1%。

行業類型：以「娛樂業」及「美容美髮、美甲」有取得的比例最高，分別占 33.3%，「服飾業」最低，占 5.6%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「16 人及以上」有取得的比例最高，占 33.3%，「4-6 人」較低，占 9.5%。

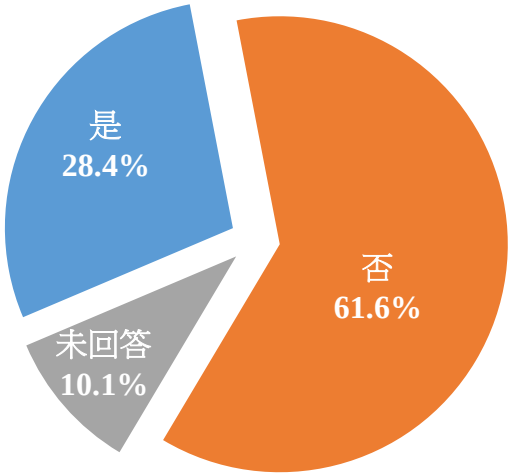
事業單位開業時間：以「7-9 年」有取得的比例最高，占 22.6%，「4-6 年」比例較低，占 7.7%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示有取得的比例(21.4%)較未參與者(9.8%)高。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示有取得的比例(15.4%)較曾違反者(6.1%)高。

三、臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(Cue Card)知悉度

本次調查中，28.4%的事業單位表示知道臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(Cue Card)，61.6%表示不知道。



N=328

圖 21、臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)知悉度

經統計檢定後發現，事業單位勞工對臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)知悉度在經營區域、員工人數、員工未滿 24 歲之青年人數、事業單位開業時間與勞動法令相關宣導會參與情形有顯著差異，但員工人數、員工未滿 24 歲之青年人數有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 19)

經營區域：以「樹仁商圈」的事業單位知道的比例最高，占 41.7%，「靜宜及東海商圈」較低，占 18.4%。

員工人數：以「7-9 人」知道的比例最高，占 36.4%，「1-3 人」較低，占 22.0%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「13-15 人」知道的比例最高，占 50.0%，「10-12 人」比例較低，占 12.5%。

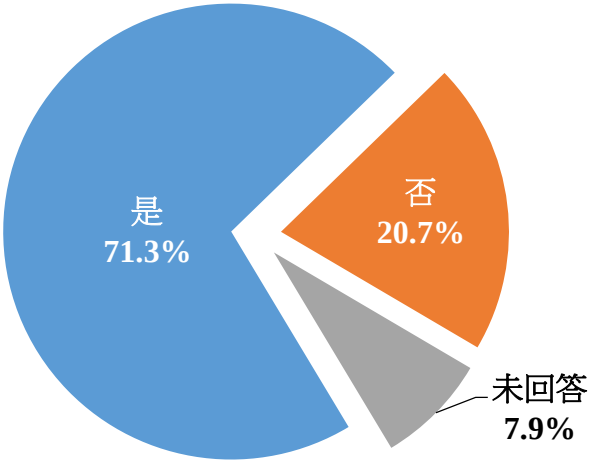
事業單位開業時間：以「10(含)年以上」及「1-3 年」知道的比例最高，分別占 34.8%及 34.1%，「1 年以下」比例較低，占 13.6%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示知道的比例(46.2%)較未參與者(19.1%)高。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示知道的比例(32.3%)較曾違反者(12.1%)高。

四、勞動場所發生死亡災害、罹災人數在 3 人以上或罹災人數在 1 人以上，且需住院治療等職業災害時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構之知悉度

本次調查中，71.3%的事業單位表示知道勞動場所發生下列職業災害時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構，20.7%表示不知道。



N=328

圖 22、勞動場所發生職災時應於 8 小時內通報勞檢機構知悉度

經統計檢定後發現，事業單位勞工對勞動場所發生職災時應於 8 小時內通報勞檢機構知悉度在經營區域、員工人數、員工未滿 24 歲之青年人數、事業單位開業時間與勞動法令相關宣導會參與情形有顯著差異，但經營區域、員工人數、員工未滿 24 歲之青年人數有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見附表 20)

經營區域：以「樹仁商圈」的事業單位知道的比例最高，占 79.2%，「一中商圈」較低，占 61.2%。

員工人數：以「16 人及以上」知道的比例最高，占 82.1%，「1-3 人」較低，占 64.0%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「13-15 人」知道的比例最高，占 100.0%，「10-12 人」比例較低，占 87.5%。

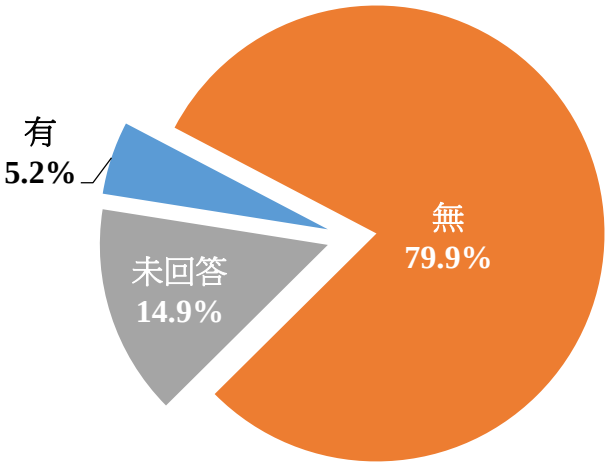
事業單位開業時間：以「1-3 年」知道的比例最高，占 80.7%，「4-6 年」及「7-9 年」比例較低，分別占 64.6%及 64.5%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示知道的比例(76.9%)較未參與者(69.9%)高。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示知道的比例(74.1%)較曾違反者(63.6%)高。

第四節、臺中市政府勞工局舉辦宣導講座或入場輔導參與意願

由調查結果可得知，事業單位有意願參與臺中市政府勞工局舉辦的宣導講座或入場輔導的意願僅 5.2%，79.9%的事業單位表示無意願，大多數無意願參與的原因為沒時間，部分事業單位表示總公司已有安排相關宣導課程。



N=328

圖 23、臺中市政府勞工局舉辦宣導講座或入場輔導參與意願

經統計檢定後發現，事業單位對於臺中市政府勞工局舉辦宣導講座或入場輔導參與意願在各基本變項無顯著差異。(詳見附表 21)

第五節、小結

一、現行勞動法令要點之知悉度

由調查結果可得知，整體對於「不得有就業歧視」(94.21%)、「基本工資與時薪標準」(93.60%)及「工時與加班費給付規定」(90.24%)的知悉度較高；「假日上班工資給付規定」(79.88%)及「應提繳勞工薪資 6%金額作為退休金」(73.78%)的知悉度相對較低。

四大商圈中，「靜宜及東海商圈」對於現行勞動法令要點知悉度較高，包括「工時與加班費給付規定」、「假日上班工資給付規定」、「不得預扣工資作為他用」及「應替勞工投保勞健保」等項目皆為四大商圈中最高，而「逢甲商圈」則在各項要點知悉度較其他商圈低。

從各細項勞動法規要點來看：

基本工資與時薪標準：四大商圈中以一中商圈的知悉度(91.8%)略低。

工時與加班費給付規定：四大商圈中以逢甲商圈的知悉度(86.3%)略低，事業單位開業時間 10 年以上者知悉度較低(87.9%)，反倒是開業 1-3 年的新開業事業單位知悉度較高(93.2%)，而曾參加過勞動法令相關宣導會的事業單位知悉度較高(99.1%)。

假日上班工資給付規定：四大商圈中以逢甲商圈的知悉度(74.0%)略低。

不得預扣工資作為他用：四大商圈中以逢甲商圈的知悉度(77.1%)略低。事業單位開業時間 10 年以上者知悉度較低(75.8%)，而曾參加過勞動法令相關宣導會的事業單位知悉度較高(94.0%)。

應替勞工投保勞健保：四大商圈中以樹仁商圈的知悉度(70.8%)略低。而曾參加過勞動法令相關宣導會的事業單位知悉度較高(94.9%)。

應提繳勞工 6%退休金：四大商圈中以逢甲商圈的知悉度(70.2%)略低。而曾參加過勞動法令相關宣導會的事業單位知悉度較高(88.0%)。

應備置員工名冊、出勤紀錄與工資清冊：四大商圈中以逢甲商圈的知悉度(80.2%)略低。開業 1 年以下的新成立事業單位知悉度較低(78.0%)，而曾參加過勞動法令相關宣導會的事業單位知悉度較高(96.6%)。

不得有就業歧視：四大商圈中以靜宜及東海商圈的知悉度(91.8%)略低。開業 1 年以下的新成立事業單位知悉度較低(91.5%)，而曾參加過勞動法令相關宣導會的事業單位知悉度較高(99.1%)。

二、事業現行的做法與困難

由調查結果可得知，整體對於「不得有就業歧視」(96.95%)、「基本工資與時薪標準」(93.60%)、「應備置員工名冊、出勤紀錄與工資清冊」(92.07%)及「不得預扣工資作為他用」(91.77%)的執行度較高；而對於「假日上班工資給付規定」(11.59%)推動表示有困難的比例較高，事業單位表示為了減少薪資成本，通常遇假日直接給予員工休假、調整排休或是調整員工人數以因應此項規定，甚至正職人員未給付兩倍工資；部分事業單位受訪者因非雇主，表示不清楚假日是否有實收兩倍工資。

四大商圈中，「靜宜及東海商圈」與「一中商圈」對於現行勞動法令要點的執行度較高，「逢甲商圈」與「樹仁商圈」表示有困難的比例則較高，「逢甲商圈」包括「工時與加班費給付規定」、「假日上班工資給付規定」及「應提繳勞工薪資 6%金額作為退休金」，「樹仁商圈」則是「假日上班工資給付規定」、「不得預扣工資作為他用」、「應替勞工投保勞健保」與「應提繳勞工薪資 6%金額作為退休金」表示執行困難的比例偏高。

從各細項勞動基準法要點來看：

基本工資與時薪標準：四大商圈中靜宜及東海商圈(95.9%)與樹仁商圈(95.8%)雖然已執行的比例較高，但靜宜及東海商圈(4.1%)明確表示有執行困難的比例較高，而員工人數 13-15 人的事業單位表示有執行困難的比例也較高(6.7%)；員工中未滿 24 歲之青年人數為 7-9 人者表示有執行困難的比例也略高(5.0%)，表示以大學事業周邊單位來看，總員工人數較多，且未滿 24 歲之青年比例較高的事業單位，在執行基本工資與時薪標準的困難度較其他類型的事業單位高。

工時與加班費給付規定：四大商圈中逢甲商圈(13.0%)明確表示有執行困難的比例較高，而員工人數 16 人及以上的事業單位表示有執行困難的比例也較高(17.9%)；服飾業表示有執行困難的比例較高(15.6%)，開業時間越長，表示有執行困難的比例也越高，7-9 年表示有困難的比例為 12.9%，10(含)年以上的事業單位為 16.7%，表示以大學事業周邊單位來看，總員工人數較多，且開業時間較長的事業單位，在執行工時與加班費給付的困難度較其他類型的事業單位高。

假日上班工資給付規定：四大商圈中樹仁商圈(20.8%)明確表示有執行困難的比例較高，其次為逢甲商圈(16.0%)，服飾業表示有執行困難的比例較高(18.9%)，員工中未滿 24 歲之青年人數為 7-9 人者表示有執行困難的比例也略高(25.0%)，開業時間越長，表示有執行困難的比例也越高，7-9 年表示有困難的比例為 12.9%，10(含)年以上的事業單位為 19.7%，表示以大學事業周邊單位來看，員工中未滿 24 歲之青年人數越多，且開業時間較長的事業單位，在執行假日上班工資給付規定的困難度較其他類型的事業單位高。

不得預扣工資作為他用：四大商圈中樹仁商圈(12.5%)明確表示有執行困難的比例較高，員工中未滿 24 歲之青年人數為 7-9 人者表示有執行困難的比例也略高(15.0%)，開業時間 7-9 年表示有困難的比例為 16.1%，表示以大學事業周邊單位來看，員工中未滿 24 歲之青年人數越多，且開業時間較長的事業單位，在執行不得預扣工資作為他用規定的困難度較其他類型的事業單位高。

應替勞工投保勞健保：四大商圈中樹仁商圈(12.5%)明確表示有執行困難的比例較高，員工中未滿 24 歲之青年人數為 7-9 人者表示有執行困難的比例也略高(10.0%)，開業時間 7-9 年表示有困難的比例為 9.7%，表示以大學事業周邊單位來看，員工中未滿 24 歲之青年人數越多，且開業時間較長的事業單位，在執行替勞工投保勞健保規定的困難度較其他類型的事業單位高。

應提繳勞工 6%退休金：四大商圈中樹仁商圈(16.7%)明確表示有執行困難的比例較高，員工中未滿 24 歲之青年人數為 7-9 人者表示有執行困難的比例也略高(20.0%)，開業時間 7-9 年表示有困難的比例為 19.4%，表示以大學事業周邊單位來看，同樣以員工中未滿 24 歲之青年人數越多，且開業時間較長的事業單位，在執行應提繳勞工 6%退休金規定的困難度較其他類型的事業單位高。

應備置員工名冊、出勤紀錄與工資清冊：四大商圈中逢甲商圈(5.3%)明確表示有執行困難的比例較高，員工人數 1-3 人者表示有困難的比例較高(8.0%)，員工中未滿 24 歲之青年人數為 1-3 人者表示有執行困難的比例也略高(4.5%)，表示以大學事業周邊單位來看，員工人數較少的小型事業單位，認為備置員工名冊、出勤紀錄與工資清冊的困難度較高。

不得有就業歧視：四大商圈大多表示有執行，開業時間 10 年以上表示有困難的比例為 3.0%，表示以大學事業周邊單位來看，目前臺中市大學周邊事業單位在不得有就業歧視的執行度落實得較為徹底。

三、職業安全衛生法規定之檢核

由調查結果可得知，整體對於「勞動場所發生職業災害時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構」(71.34%)的知悉度較高，「勞工是否取得臺中市政府勞工局工安卡」(13.72%)與「臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)知悉度」(28.35%)明顯偏低。

四大商圈中，各商圈有「為勞工辦理職業安全衛生教育訓練」的比例差不多，皆有四～五成，其中以「靜宜及東海商圈」(57.14%)與「逢甲商圈」(56.49%)執行度較高。員工人數 1-3 人者表示有執行的比例較低(38.0%)，娛樂業(33.3%)、員工未滿 24 歲之青年人數 1-3 人及 13-15 人有執行的比例僅五成，開業 1 年以下的新事業單位有執行的比例也偏低(37.3%)，顯示在勞工職業安全衛生教育訓練上，不僅在員工 1-3 人的小型事業單位落實程度較低之外，13-15 人較大型的事業單位同樣落實度也不高。

四大商圈在「勞工有取得臺中市政府勞工局工安卡」的取得率都偏低，尤其以「靜宜及東海商圈」與「樹仁商圈」取得率較低。員工人數 1-9 人者表示有取得的比例較低(12.0%~12.8%)，服飾業(5.6%)、員工未滿 24 歲之青年人數 4-6 人(9.5%)取得率也不高，開業 4-6 年的事業單位有取得的比例也偏低(7.7%)。

四大商圈對於「臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)知悉度」亦偏低，僅「樹仁商圈」知悉度超過四成，其餘商圈皆不到三成。員工人數 1-3 人者知悉度較低(22.0%)，員工未滿 24 歲之青年人數 10-12 人(12.5%)知悉度亦偏低，開業 1 年以下的事業單位知悉的比例也偏低(13.6%)。

「勞動場所發生職業災害時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構」知悉度方面，四大商圈除「一中商圈」(61.22%)外，其餘商圈知悉度皆超過七成。員工人數 1-3 人者知悉度較低(64.0%，員工未滿 24 歲之青年人數 13-15 人知悉度僅五成，開業 4-9 年的事業單位知悉度不到七成。

四、其他建議

由員工受訪的事業單位表示，目前時薪太低，工時與薪水不符合正比，且學區商圈聘僱員工多為工讀計時制的大學生，屬於部分工時勞工，依勞基法應同樣享有特別休假之權益，但多數雇主並未落實，且大學生也不清楚此為自身應有的權益，導致工作年資符合勞基法特休標準的學生喪失權益。

由雇主受訪的事業單位則表示，在低薪的大環境下，消費力不足，影響營收表現，每位雇主未必能徹底實施勞基法基本時薪的規定，導致撙節薪資預算，形成惡性循環。

第六節、四大商圈比較表

表 2、現行勞動法令要點之知悉度(表示清楚此規定)(%)

	整體	逢甲商圈	靜宜及東海商圈	一中商圈	樹仁商圈
1. 自 106.1.1 起月薪不得低於基本工資，21,009 元，時薪不得低於 133 元。(另預計自 107.1.1 起月薪不得低於 22,000 元，時薪不得低於 140 元。)	93.60	92.37	95.92	*91.84*	**100.00**
2. 每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。延長工時(加班)連同正常工時 1 日不得超過 12 小時，每月不得超過 46 小時，加班另須加給加班費。	90.24	*86.26*	**93.88**	91.84	91.67
3. 假日(國定假日)上班，須給付兩倍工資。	79.88	*74.05*	**83.67**	81.63	79.17
4. 不得預扣工資作為違約金或賠償費用，工資應全額直接給付。	81.10	*77.10*	**83.67**	80.61	83.33
5. 僱有 5 人以上之事業單位，應於勞工到職當日替其投保勞保及健保，即使只有僱用 1 位員工，仍應參加就業保險。	82.32	81.68	**83.67**	81.63	*70.83*
6. 應提繳勞工薪資 6%金額作為退休金。	73.78	70.23	*69.39*	74.49	**79.17**
7. 應置備勞工名卡、勞工簽到簿或出勤卡及工資清冊(所有僱用人員薪資明細)。	84.76	*80.15*	81.63	86.73	**100.00**
8. 貴事業單位是否知道，雇主招募或僱用員工時，不得對求職人不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視(就業歧視)。	94.21	93.13	*91.84*	94.90	**100.00**

表 3、事業現行的做法與困難(%)

	整體			逢甲商圈			靜宜及東海商圈			一中商圈			樹仁商圈		
	已執行	推動中	有困難	已執行	推動中	有困難	已執行	推動中	有困難	已執行	推動中	有困難	已執行	推動中	有困難
1.基本工資與時薪標準	**93.60**	1.52	3.05	92.37	1.53	3.05	95.92	-	4.08	91.84	2.04	4.08	95.83	4.17	-
2.工時與加班費給付規定	81.71	7.01	7.62	71.76	12.21	**12.98**	91.84	2.04	2.04	86.73	2.04	7.14	79.17	16.67	-
3.假日上班工資給付規定	74.70	8.23	11.59	66.41	8.40	**16.03**	83.67	10.20	4.08	80.61	6.12	10.20	62.50	12.50	**20.83**
4.不得預扣工資作為他用	**91.77**	2.74	2.74	93.13	2.29	1.53	91.84	2.04	2.04	90.82	4.08	3.06	79.17	4.17	**12.50**
5.應替勞工投保勞健保	88.11	4.57	3.96	85.50	6.11	4.58	89.80	6.12	2.04	90.82	2.04	3.06	75.00	8.33	**12.50**
6.應提繳勞工薪資 6%金額作為退休金	78.05	5.79	8.84	72.52	7.63	**12.21**	85.71	4.08	6.12	77.55	6.12	6.12	75.00	-	**16.67**
7.應備置員工名冊、出勤紀錄與工資清冊	**92.07**	2.44	2.74	87.79	2.29	5.34	95.92	4.08	-	91.84	3.06	2.04	100.0	-	-
8.不得有就業歧視	**96.95**	0.61	0.61	95.42	-	1.53	97.96	2.04	-	96.94	1.02	-	100.0	-	-

表 4、職業安全衛生法規定之檢核(%)

	整體	逢甲商圈	靜宜及東海商圈	一中商圈	樹仁商圈
1. 為勞工辦理職業安全衛生教育訓練	53.66	56.49	57.14	43.88	41.67
2. 勞工是否取得臺中市政府勞工局工安卡。	13.72	12.21	8.16	14.29	8.33
3. 臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)知悉度	28.35	25.95	18.37	28.57	41.67
4. 勞動場所發生下列職業災害時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構 一、發生死亡災害。 二、發生災害之罹災人數在 3 人以上。 三、發生災害之罹災人數在 1 人以上，且需住院治療。	71.34	74.05	77.55	61.22	79.17

第三章、焦點團體調查結果分析

本研究在事業單位面對面訪問調查完成後，邀請專家學者、NGO 代表與學生代表參與焦點座談會，針對調查結果討論並提出對於政策改革的建議方針，焦點座談會由計畫主持人李長晏教授及協同主持人莊旻達助理教授主持。

表 5、焦點座談會出席名單

上午場與會者
曾玟學（青年事務審議會青年代表）
劉志洋（台灣少年權益與福利促進聯盟）
林于聖（群園基金會）
陳明茹（群園基金會）
陳怡安（中興大學國務所研究生）（學生代表）
下午場與會者
陳建仁（東海大學政治學系副教授）
林炫秋（中興大學法律學系副教授）
劉志洋（台灣少年權益與福利促進聯盟）
陳秋政（東海大學行政管理暨政策學系副教授兼主任）
簡家興（彰師大公共事務與公民教育所碩士學生代表）

第一節、調查結果討論

一、建議未來可針對青少年勞工進行調查，以補足目前的調查結果

與會者認為，本次調查對象主要針對事業單位雇主，或有人事決定權者，調查內容皆為自述，對於研究目的及未來政策發展規劃易有盲點，建議可規劃另一項以青少年勞工為調查對象的研究，以充實整體青少年勞工政策發展研究的不足，以期未來政策擘劃方針更為完善及增加參考價值。

因為現在比較偏向雇主自述，他的自我表述，那我們都知道，自述在某種效度上是有盲點在的。就我會建議說，針對調查

結果，有兩塊看有沒有機會可以補。第一塊是針對勞工的部分，青少年勞工，因為我想，定義是 24 歲，我想大學生的勞工會相對比較好找，那如果這個東西執行上有困難，我會建議補另外一塊，這個可能比較簡單，針對勞檢員的部分，他們在勞檢上，一定有違法比率的數字，我們直接去比對說，他們雇主自述的執行率，跟我們勞檢看到的數字有沒有相符。【林于聖】

我是想針對剛剛講的，就是這份訪談裡面，是以雇主的方向。以後這部分，是不是也可以增加一個，也去訪談受僱的學生，也對他們進行訪問。【陳怡安】

二、建議未來更細緻化調查對象的年齡區間

本研究調查對象為有僱用 24 歲以下青少年勞工的事業單位，而目前主計處人力資源調查在年齡區間上有更細緻的分類，未來建議在調查對象的年齡區間能更為細緻，除了關注大學周邊事業單位的大學生青年勞工外，18 歲以下等未成年勞工的議題也同樣值得關注，若能細緻化年齡區間，將調查結果內容與主計處統計資料進行比對，將能挖掘更多需要解決的問題，或擴大須關注的青少年勞工權益議題。

在主計提出的資料的時候，我們是不是有辦法做一個 mapping，有沒有辦法去拼接，甚至是在主計資料上對於年齡別的變項，我們有沒有辦法把這個變項變得更細緻，就是把年齡層區分的更開，這也是我們之前沒有思考到的重點，就是今天其實 16 歲以下、16-18、18-20 歲，其實還是有不同的法規，站在那裡等，可能還是有違法啊，或者相關的權益影響作為，這部分也是值得我們拿來做討論的喔。【莊旻達】

三、建議重新定義「工讀」定義

與會者認為，本研究對於調查對象定義為有僱用工讀生之事業單位，而本研究主要的研究目的在於制定未來青少年勞工的政策參考，但「工讀」本身的定義未能明確，建議依勞基法區分為「全部工時」、「部分工時」以符合法律定義。

那這樣就有問題，定義上需要工讀的意義，不然就不要用工讀，用他實際工作的狀況。因為工讀是一個很不確定的概念，一般我們瞭解是說，法律上沒有工讀這個概念。所以他是不

是學生也不是重點，重點是他是全部工時，或者部分工時。因為他全部工時，可能會影響他勞動條件實際的計價。【林炫秋】

工讀本身就是一個影響勞工條件的問題，他本身就是一個變項。因為你是工讀生，所以可以不用勞健保，可以不用提供就業，這本身就是一個錯誤觀念。就算他是童工也受到保障，只要有工作，就有受到勞基法的保障，不管是勞工保險或者勞基法。所以重點是說，他去工作的事實。所以用工讀就會有問題。【林炫秋】

延伸出來，就是說我們現在做的這些青少年的保障，搞不好針對這些保障，似乎要聚焦很大的比例是針對 PT 在談。我是覺得針對 PT 在談，跟針對 Full time 在談，是有很大的差異。目前沒有相關資料，我只是想說先把這點點出來，因為畢竟這部分資料還是要放到你的結論報告去做分析。【陳秋政】

四、建議根據大學商圈店鋪垂直特性納入調查抽樣規劃考量

與會者認為，本研究調查範圍以臺中市大學周邊商圈為主，但部分大學商圈因應商業發展、地理位置等多元因素，店鋪垂直發展，二樓店鋪經濟應運而生，建議未來類似研究可依調查商圈的店鋪經營模式將垂直性店鋪納入抽樣規劃考量中。

其實這些商圈或多或少還是有一些消費經驗。我想就臺中來講，比較是店鋪型的，就是地面的，有門面的，少數還是有樓上樓下的。尤其這裡面，只有逢甲有所謂樓上樓下的商圈，當然二樓可能沒什麼店家啦。但另一個細節是說，在做訪問的時候，有沒有顧及到垂直性的店家分佈。這個訪問的部分是不是本來就有顧慮到。【陳秋政】

五、僅 5%受訪事業單位願意參加臺中市政府勞工局舉辦的宣導講座或入場輔導

調查結果發現，本次調查事業單位中，僅 5%事業單位願意參加勞工局舉辦的宣導講座或入場輔導，建議勞工局應重視此項問題，提升事業單位參與意願，提升事業單位自主規範及降低事業單位違規率，以期保障勞工權益。

就是問廠商願不願意接受輔導的時候，只有 5%是願意接受的。我想勞工局應該是希望雇主對於勞動法定相關的認識然

後如果有不足，未來可以透過政策宣導的方式進行補強。最後出現這樣的結果，我想知道勞工局的未來的打算。【曾玟學】

六、建議進一步針對有執行困難的事業單位進行深入訪談

調查結果發現，在各項勞動基準法要點中，仍有部分單位表示正在推動或有執行困難，為宣傳勞動法令相關規定，提升本市各事業單位之法令知能，並協助各界解決勞動條件管理與執行上所面臨之困難，消彌疑義並蒐集法令執行實務之意見，勞工局每年度均規劃多場次法令宣導會及說明會，針對高工時、高風險、適用彈性工時、工時除外規定及受法令修正影響較大之行業，列為優先宣導對象，宣導活動特敦聘專家或學者講解相關法令規定，藉由實務常見違法態樣案例及法令說明，並輔以問題交流等方式進行，達到傳達正確勞動觀念。未來將持續規劃勞動法令之宣導活動，穩定勞動關係，保障勞工基本權益。

那我想看到的是,針對執行困難的部分,是不是可以用更多，比如說他們每個月的成本收益，或者是他們必須去完成每個月最低的限制的時候，他有多少的困難，或者在這樣的狀況下，如果要去完成，他在班表的調動下，他會遇到怎麼樣的困難？【曾玟學】

我也很贊同曾委員，如果可以更細部的討論，做焦點訪談。我們上次訪談滿有趣的，因為站在倡議組織，當然是站在都是你們的問題的角度。但如果可以知道雇主有什麼問題，這是很好的。【劉志洋】

第二節、青少年勞工政策執行現況與困難

一、政策期許與實際執行有落差

受訪者認為，目前政府致力於輔導事業單位與青少年勞工的勞資關係、雇主與勞工權益，因運推出許多相關計畫，但計畫通常有期間性，許多參與計畫的事業單位在計畫期間配合執行，且有達到計畫標準，但計畫的原意在於期許事業單位延伸發展計畫的精神，深耕勞動教育，達到勞資雙方的和諧與雙贏。

但受訪者實際觀察認為，部分事業單位多半僅流於形式，在計畫期間達標即可，但事業單位聘僱的青少年勞工工作內容大多一成不變，且並未依據工作年資累積而提供進一步的職場技能教育，且未能落實計畫期許青少年勞工在職場中能了解自身權益、加強技能，進而做好未來就職前的準備，建議應在計畫實行之前，充分了解青少年勞工的就業狀況，讓透過計畫進入職場的青少年勞工，能有完整的職前教育。

> 但針對輔導的對象，可能有更多人，像勞動部發的書啊，他們針對對象，有一些方案的名稱，例如跟技職的合作，像是旗艦計畫。那些人明顯在學，他可能符合青少年的身份界定，透過學校那邊，據我一部分的瞭解，績效主義非常的高，績效主義非常的高。甚至到那個勞動力發展署裡面去看，他的績效主義非常高。那個交叉裡來，雇主對僱用青少年勞工這一塊，他裡面有很大的調整空間。什麼叫績效主義非常的高？就是我今年承接、加入的這個觀點，對我這個學校來說，我要 push 出去多少 case 成功，對我而言就是達標，他們一直在圍繞這個的迷思，業者有些部分很好，他可能反映到的是傳統建教合作的基礎。這弄出來的東西，最後弄出來都是數字。但那真正的目標，例如青少年勞工的就業狀況到底怎麼樣？【陳秋政】

> 很多行業裡面，他的勞動替代率非常高的。你一直在做重複的事情，你這段時間告訴我，你去那個餐廳，我覺得我也符合喔，符合時數喔等等，可是那就是跟你政策揭露的不太一樣。政策揭露是希望他深耕，有廣有深，讓他有學習的變化，讓他就業有所選擇。所以雇主可能會，就是一批一批，所以永遠都在端盤子、永遠都在洗盤子，所以對年輕人來講，透過這個管道進來，我未來到底要幹嘛？我跟學校合作，透過層層的過程，搞不好比不上自己跳脫這個管道，自己直接去

市場上端盤子的薪資更高。【陳秋政】

二、政策彈性的可能性

本研究目前主要研究範圍與對象為臺中市大學周邊有聘僱 24 歲以下青少年勞工的事業單位，而在大學周邊的青少年勞工，也多以 18 歲以上的青少年勞工為主，但與會者認為，未成年甚至 15 歲以下的童工在法律規定上也有諸多限制，但有些特殊狀況或家庭因素使得這些未成年勞工須進入職場工作，一方面雇主容易衍生法律問題、是否符合勞基法規範，以及是否真的能妥善保障未成年勞工的就業保障；另一方面須正視的是整體社會福利問題，如何在社會福利健全的方向上，減低未成年勞工不得不工作的情形，同時進入職場，又能有完善的保障，與會者認為應視未成年勞工自身實際狀況，將政策彈性化，甚至依個案分別處理。

因為這裡的主題是工讀生，然後就我的觀察，工讀生是被當作廉價勞工的代名詞，所以要先定義一下工讀生的工讀的意思是什麼。它就是勞工嘛，15-16 是童工麻，15 以下是非法勞工，也就是黑工。其實黑工也可以做，以前我覺得沒有這個問題，但其實這也是一個問題，照法律規定，他是不能打工，可是因為家庭因素，所以他也有需要，結果他變成黑工，這其實是個問題，未滿 15 歲，國中未畢業，那個是有刑法責任的。雇主僱用的話是有刑法制裁的，但只是實際上存在。【林炫秋】

那是滿特殊的，因為這是牽涉到整個社會福利不足的問題，因為社會福利夠的話，應該不會發生這個問題。法律政策的設計上，照理講他是不該存在的，但實際上他是存在的，代表整個社會福利不足的問題。所以應該要專案處理，這是個別的問題。【林炫秋】

第三節、政策傳遞與宣導方式的執行狀況與建議

一、目前青少年勞工對於勞動基本權益多半不甚了解

目前青少年勞工進入職場工讀，除了自行應聘之外，多半依靠親友介紹，但在進入職場之前，多半對於勞動基本權益一知半解，青少年勞工對於勞動基本權益的認知情形多半分為兩類：第一類，能清楚知道在勞動基準法的規範之下，基本時薪應有 133 元，但有

關勞動條件、職工福利、勞工保險及職場安全的相關事項不甚了解，甚至不知道工讀生也受勞基法保障。第二類，即使清楚勞基法的內容，但由於依靠親友介紹工讀，即使雇主給與低於勞基法保障的薪資，或是不依勞動法規定給予保障，青少年勞工由於缺乏捍衛權益的意識或勇氣，而讓自己應有的權益受損。

> 同學們最有反應跟感覺的就是薪水，他們都知道要拿到基本時薪，就是一定要拿到 133，但實際上有打工的人且有拿到的不到三分之一。我們會一個個問為什麼，他們可能會說因為不好意思、認識的、以為未成年是沒有辦法有勞基法權。【陳明茹】

> 要讓學生自己更知道自己的權益是什麼。因為我發現很多人連意識都沒有，所以根本沒得談。或者像是我們近期遇到一個例子是，我們有個孩子是去同學的媽媽的飲料店打工，然後他媽媽時薪給他開 120，然後我們問他說為什麼不要檢舉？他說因為那是同學媽媽，所以不好意思。很純粹、很善良，對啊，但我想同學媽媽好意思給他這個，因為這表示一定沒有勞保，那怎麼辦？所以我們能夠看到的是在青少年勞工這件事情上面，他的社會閱歷是不夠的、相關知識成長與人生經驗是不夠的、談話技巧是不夠的，所以很容易老闆講什麼他就相信什麼，或者很容易就被說服，然後他就認同了。【林于聖】

> 我們去學校裡面跟學生談，他們對於相關規定，基本時薪、勞保、勞退金，這些相關的規定，我們發現大部分學生是不知道的。我們可以預設，因為雇主有獲利上的考量，他要估算各種成本，他被迫去瞭解相關法規，或者至少人家來裁罰的時候，怎樣可以合法過關，他要知道。但對勞工來說，一方面是弱勢地位、一方面是學校教育，不要說國高中，就算到大學也都要自己學，除非念法律系的學生。【林于聖】

二、建議校園宣導主題應與青少年勞工工讀經驗切身相關為主軸

依目前與會者進行校園宣導的經驗來看，與薪資相關的議題的確是會立刻引起青少年勞工的關注與迴響，建議進一步由最切身的「金錢」相關的保障出發，例如勞保、健保等保險，喚起青少年勞工對自身權益認知的積極性，進而檢視目前自身的勞動條件是否合法，以期在職場遇到損害自身勞動權益時，能清楚且立即反應。

除此之外，針對宣導的內容，除了以青少年勞工最切身相關的薪資保障為出發點外，還應掌握當地青少年勞工的勞動樣態，行業類型、區域及職務內容，以規劃適合的宣講內容，更能引起青少年勞工的關注與共鳴。

> 我都是做簡報，他們的反應比較熱烈。當然你叫他們回應，他們也會更熱烈。他們都知道錢的事情，但退休跟勞保他們都不知道，可是讓他們知道，他們會願意把這件事情記在心裏滿重要的，所以如果可以透過宣導讓他們知道，可能會有點幫助。【陳明茹】

> 例如他們職安署，最近幫他們重新弄了一下，他們去跟青少年宣講的時候，都在講粉塵啊、重臂吊臂啊，對，是有人會碰到，尤其小工廠很少在關心，特別臺中縣那周邊的小工廠，那是很少人關心。可是你去學校宣講，都在講這個，都不是青少年聽得懂的，不要說青少年，連老師都聽不懂。你即便要講小工廠加工、切割、夾捲、燒燙傷，那些東西青少年到底能不能聽懂？不要覺得我們好像在迎合青少年的胃口，而是那些東西，我們真的聽不懂。這些教材到底有沒有效？【劉志洋】

> 宣講，最主要的是先提升，讓他們有這個意識，我們做的調查，雖然只有百分之五的青少年對勞動法規熟悉，但這百分之五，只要他熟悉以後，這些人只要遇到被剝削的狀況，他們就會去申訴，因為他們知道他們被剝削了。但更多數的是我們根本接觸不到，他們不知道這些事。【劉志洋】

三、建議由勞工局與教育局協力推動勞動教育，增加青少年權益培力

近年來由於勞動權益意識增加，不論勞工局或教育局皆開始重視勞動教育，與會者根據在校園宣導的經驗指出，建議勞工局與教育局可協力推動勞動教育，進入校園進行青少年勞工權益培力，加強青少年對於勞動權益的認知與意識。

> 如果可以的話，可不可以由勞工局跟教育局去合作，例如每個班上去培育勞工權益小天使。【陳明茹】

> 像今年我進去之後，老師開始會跟我有互動，原來是因為臺中市教育局有要求老師要做勞工權益的宣導，可能是因為這

兩年比較多青少年工讀生出事，所以教育局有施壓，然後學校老師也會比較無助，然後也就會比較願意站出來問說這是怎麼回事。我覺得與其強迫老師去了解在他們的工作崗位上比較不了解的事，不如就把知的知能下放給學生，就是勞工局跟教育局合作，進到校園去培訓這樣。【陳明茹】

四、友善勞工局網站，提升使用者體驗

以青少年的媒體使用習慣來看，當有資訊需求時，第一步即是上網搜尋資訊，但目前政府機關網站設計大多資訊繁雜，搜尋資訊較為不便，建議簡化網站介面，提升使用者體驗，減少使用者搜尋到所需資訊的時間。

我們政府的網站，大家都很不想用，密密麻麻的。以我今天是個年輕的勞工，我想要到勞工局看相關權益，其實那個網頁是很不友善的，所以我的想法是，可以盡量去簡化那個網站，讓有需求的人去到那個網站上，可以立刻得到想要的資訊。【陳建仁】

第四節、青少年勞工政策之法制面與執行面的建議

一、建議應明確掌握青少年工作樣態資料，方能發展實際政策

目前主計處雖有針對勞工進行人力資源調查統計，但與會者認為，目前政府掌握青少年的實際工作樣態資料仍不足，而本研究主要針對的是臺中市大學周邊商圈的調查，建議能依個別商圈了解工作樣態，有了實際的青少年工作樣態，方能對於未來青少年勞工政策之法制面發展具體且實際的政策。

所以我們才一直說，政策宣導跟實際樣態是有很大落差的。所以國際審查委員才會在就一個很根本的問題，到底有沒有瞭解到青少年實際工作的樣態，而這個問題，至少跟主計處問到的東西，有一點落差。【劉志洋】

劉先生提出說對於青少年的實際工作樣態，我覺得這部分很重要。我覺得勞動部也要有相關的資料才對。【李長晏】

國家需要做的是，資訊。像是莊老師這邊提到的就是，商圈到底是什麼樣的工作樣態？因為我們看到的都還是大的數據，我們看的是臺中地區的，但更好的是個別商圈的。【劉志洋】

例如我上禮拜去行政院做兩公約的會議，那時候要回應的一個主題是是說國際審查委員對臺灣政府對於臺灣青少年政策，他們提出一個很大的疑問是說，你們都沒有掌握青少年的實際的工作樣態，你們如何去推展相關的工作？比如我們勞動部在國際審查會議提出的意見是我們 18 歲以下青少年勞工是很少的，所以台灣這個問題並不嚴重。可是從民間團體，甚至從政府自己的，主計總處長年在做的人力資源調查，以及每兩年做的青少年勞工調查，這已經在自打嘴巴了。【劉志洋】

二、未分類其他餐飲業目前仍不適用勞基法，造成青少年勞工權益死角

目前未分類其他餐飲業，包括宴席包辦、飲食攤、冷飲攤等攤販，包括從事餐飲服務但無固定營業地點之流動性攤販、半固定攤販，以及無門牌號碼且未具有與一般房屋相同基本功能及外觀之固定攤販等仍不適用勞基法，但依目前大學周邊商圈行業類型，甚至擴大至整體青少年勞工的工作場域，餐飲業絕對佔大多數，但這些未分類其他餐飲業在不適用勞基法的前提下，成為了青少年勞工權益的死角，青少年勞工在權益受損後，才發現雇主並不受勞基法規範，導致求救無門，無法捍衛自身權益。

與會者建議，部分大學周邊的連鎖餐飲商家仍屬於未分類其他餐飲業，建議重新檢視這些連鎖餐飲業者在行業標準規範的適切性，勿成為勞工權益的死角。

我們今年初接到一個青少年的申訴，在一中商圈打工，跟雇主有一點不愉快，也不會說青少年都對，因為青少年有時候在職場上就是特別衝。老闆就叫他滾。……，他說，叫他滾沒關係，但錢要先給他。……。他來只是問我們一句話，他說，老闆說勞基法管不到他，這是真的假的？結果我同事跟我說，勞基法好像真的管不到他，真的管不到。這個世界上有些工作，除了那些醫生啊、軍人啊、公務員啊，還真的有勞基法管不到的工作，叫做未分類其他餐飲業，例如攤販，這是三十幾年前的行政命令法。但臺中四大商圈裡面，攤商的業者，我們後來去問，從臺中市政府勞工局問到中央，我們後來定義，只要沒有門牌的就算。【劉志洋】

臺中市是不是可以針對這些已經是大型連鎖的攤商，在各個商圈已經是開個五六家連鎖的老闆，不要再讓他們說我們不

適用於勞基法，可以規避掉這些應該具有的責任。【劉志洋】

三、在捍衛雇主權益的同時須先守法

雇主在勞基法之下捍衛自身權益無可厚非，但受訪者認為，在青少年勞工就業的條件之下，從職缺介紹、薪資給付、工作環境條件等，雇主相對掌握較有強勢的資源，雇主在捍衛自身權益時，同時也應將「守法」納為大前提，切莫捍衛權益的同時，同步侵蝕青少年勞工的權益。

在處理這種實際執行的時候，雇主其實是有相對強勢的資源，但青少年在這個年紀進去工作，我們不要忘記，他們有六成以上，甚至七成，找工作要靠誰？報章雜誌，不是 104 喔，六成裡面有親朋好友介紹。很多都是這種，而且這是政府的數據，都是親朋好友介紹進去的。18 歲以下，有工作需求的人，工作需求面是很強的。到 18 歲以上，那是大學打工，那是另外一件事情。18-20 歲的人，因為他們是有需求，所以他們是很弱勢的那一面。要討論雇主的時候，四大超商他們就一句話啊，我們增加成本啊、報假資料啊。像是萊爾富，他也很兇啊，我們青少年夜間工讀，只有 2%而已，抱歉，那是他們直營店，現在全都是加盟店的狀態，加盟雇主他們根本就管不到。所以我要強調的是說，在強調雇主權益的同時，他們已經站在違法的事實上面。我們不要講促進發展，我們最基本、最低的要求，不就是先合法嗎？【劉志洋】。

四、勞檢制度與裁罰比例的拿捏

與會者認為，目前勞工局在勞檢制度的實務執行上為雙軌制，第一步是接獲勞檢後，由勞檢員視察，視情況決定裁罰或進行輔導，但目前勞檢員人數不足，且視察後為限期開罰，且為一案一罰，除了人力不足的狀況外，目前裁罰流程也對違法的事業單位未造成太大影響。

此外，若牽涉到薪資或需調解的時候，係由勞工直接面對雇主進行調解，勞工局在之中的角色消失，且在裁罰金額上，雇主歸還勞工的為勞工受到積欠的金額，但實際上在剝削勞工的過程中，所獲得的營業利益遠高於積欠員工的薪資或加班費，需重新檢視目前的勞檢制度是否存有缺失，是否能真的對於違法的雇主起警示作用，此外，裁罰金額的比例也需重新拿捏，不僅是還給勞工應得的部分，更應有其他的方式有效遏止雇主再度違法的機會。

因為我們知道勞工局在實務上，在處理違法這件事情，他是

雙軌制啊。第一個是檢舉勞檢，好，派勞檢員去，或者我去看他的勞動狀況，我決定要不要裁罰，或者要進輔導機制，協助這個企業、這個單位，看他符不符合勞基法，這是第一條。第二條，如果他積欠員工加班費、薪水、預扣薪資，這件事怎麼處理？好，進調解會，調解沒有成怎麼辦，走民法。那勞工局呢？又不見了。是勞工直接去面對雇主，……我們調解會雙方各退一步，你欠我 8000 加班費，給你 4000。這在實務上是常常發生的，但這真的是各退一步嗎？這 8000 對勞工來講，是勞工的錢，是他應得的利益，而且可能是 20 個員工，其中一個員工的 8000 塊欸。他的比例原則是完全不一樣的。所以站在我們的立場，我們會認為說，雇主不需要輔導，就是要罰他。而且裁罰金額很低，重罰四萬、重罰兩萬，這金額跟獲益率來講，是完全不成比例的。

第二個就是勞檢員的人數真的不夠。你這麼少的人數去做勞檢，然後檢查完不會立刻罰，因為是限期改善，限期改善之後再罰一次，而且是一案一罰，一案是一個單位一案，不管你 10 個勞工違法、還是 20 個勞工違法，所以我們可以看到他們都覺得沒差。【林于聖】

五、打造友善青少年職場，加強優良廠商媒合機會

目前青少年勞工主要應聘的管道除了主動應聘外，更多的是透過親友介紹，但在找尋工作機會的過程中，並沒有一個健全的指南讓青少年能安心媒合，與會者建議，可仿效租屋基金會的模式，讓優良的房東、搬家公司進駐，讓租屋者能安心選擇租屋的物件與搬家廠商；青少年勞工求職也是如此，建議能讓第一線的社工尋找讓優良的廠商進入青少年就業輔導媒合名單，活化就輔站的機制，讓欲求職的青少年勞工，在第一步接觸雇主時，即受到保護。

此外，在整個青少年求職的過程中，應打造一個友善的青少年勞工求職環境，公立就業服務機構對於求職人及雇主申請求職、求才登記不得拒絕，企業若有求才需求，符合求才必備文件如合法營業登記證明且求才登記表勾選項目皆符合勞動基準法規定，尚不得拒絕其登記與推介。就公立就業服務機構之權責下，建議應先就違法事業單位名單及友善事業單位名單建立互通機制，由地方勞工行政主管機關定期提供事業單位違法缺失事項名單，使公立就業服務機構於辦理就業服務時得參酌評估，另地方勞工行政主管機關如有

優良廠商名單，亦可提供公立就業服務機構，俾利邀約事業單位辦理求才登記及推介。

有沒有辦法推友善青少年職場。比如說勞工局常常有在做表揚啊，環境很好的職場啊、工商獎，很多不同的獎，有沒有辦法在這個面向上面，去提供一些正向的鼓勵政策。【劉志洋】

如果我們可以提供一個好的雇主名單，提供放在那邊給青少年，透過資源給學校那邊。……，我們政府的政策工具是，我們有沒有辦法提供青少年足夠的誘因說，透過我們這裡找，就好像我們找房、租房子，我們有保固服務，如果出問題，我們直接來這裡，我們有後續服務，我們至少提出前十名優良店家。【劉志洋】

透過政策工具的想像，讓就輔站的資源可以活化、青少年更容易接近就輔站、讓青少年有足夠誘因進來就輔站這邊、或者透過政府的網站去媒合好的雇主，在做雇主調查的時候，或許有優良雇主會出來。那青少年就可以進去【劉志洋】

把政策做一個場域的建立，去弄一個 friendly 友善的場域，去吸引年輕人來，去重視他的議題。再者，就是資訊透明化的方式，去讓所有的資訊公開，讓年輕人知道，然後有相關的連動機制可以去處理。那當然其實就職前的準備，怎麼把知識傳遞給他們。那不僅僅是大學，可能連高中，都要開始做這件事情，因為他們即將進入 15 歲。【莊旻達】

其實在第一線的社工，他們很大量的在跟雇主接觸，因為他們要尋找友善職場，要媒合青少年進入職場，其實他們是一個很需要資源、也在第一線跟雇主溝通的角色。【劉志洋】

六、提升並落實整體勞動教育

目前針對青少年對於勞動權益及義務的認知仍不足，勞動條件意識觀念也較為薄弱，且職場生活並非畢業後才需要了解學習，應在就學期間對於未來就職應有準備，政府應針對青少年加強並落實勞動教育，除了就學期間工讀的媒合、勞檢機制的完善、友善就業環境的建置，正式進入職場後的職涯追蹤與發展服務皆屬於勞動教育實踐的一環，不僅僅是針對畢業生，仍在就學的青少年更應提早對於勞動權益、義務等相關知識有所認知。

我們在做政策的輔導政策支持的時候，有對應到就職前的準

備，就是這些準備要進入職場的教育，我們講的是勞動教育的提升，不要只是 KPI，我們講的適不適合青少年聽。在職場上，公部門如何媒合進去好的職場，在職場上，如何透過勞檢的工具，來維持，透過民間機構、政府機構、或像老師這樣的機構，來讓職場資訊可以穩定的出來。接下來就是穩定進去職場，在職場後的追蹤跟職涯發展服務等等。像我剛剛看臺中市政府勞工局這邊，其實所有方案都有做了，那就很可惜，青少年為什麼進不去這個資源裡面。【劉志洋】

第四章、臺中市政府勞工局-青少年勞動權益相關政策或措施

第一節、事業單位輔導及查察

一、勞動檢查

每年度皆針對常僱用工讀生的事業單位進行檢查，尤其是工資及工時等勞動條件，都會納入檢查重點；106 年 1 至 11 月底止已實施 248 家次勞動檢查，其中常見事業單位違反規定的事項包括工資低於基本工資、未給予工讀生國定假日出勤加倍工資、未依法給予加班費等。另如接獲勞工反映事業單位有未加勞保等情況時，本局會主動移請勞動部勞工保險局處理，以保障勞工權益。

二、安全衛生檢查

為保障青少年勞動權益，本局對於本市所轄事業單位實施安全衛生檢查及輔導時，併加強宣導 106 年「暑期保護青少年-青春專案」-防制青少年發生重大職業災害之重點注意事項，以避免青少年發生重大職業災害，其工作重點執行情形統計如下：

表 6、安全衛生檢查工作重點執行統計

編號	執行項目	單位	預定實施次量	實際實施次量	目前執行率
1	職業安全衛生檢查	場次	425	979	247.85%
2	職業安全衛生輔導	場次	395	979	247.85%
3	職業安全衛生相關宣導會	場次	14	14	100%
4	校園安全臨場輔導	場次	2	2	100%

註一、統計資料期間:106 年 6 月 1 日至 12 月 15 日

第二節、法令宣導及諮詢服務

一、勞動法令宣導活動

為宣傳勞動法令相關規定，提升本市各事業單位之法令知能，並協助各界解決勞動條件管理與執行上所面臨之困難，消彌疑義並蒐集法令執行實務之意見，本局每年度均規劃多場次法令宣導會及說明會，針高工時、高風險、適用彈性工時、工時除外規定及受法令修正影響較大之行業，列為優先宣導對象，宣導活動特敦聘專家或學者講解相關法令規定，藉由實務常見違法態樣案例及法令說明，並輔以問題交流等方式進行，以達到傳達正確勞動觀念。未來將持續規劃勞動法令之宣導活動，穩定勞動關係，保障勞工基本權益。

二、求職防騙宣導

另爲強化青少年求職防騙概念，本局於每年暑假前即安排進入高中職及大學校園辦理求職防騙宣導講座，106年度共辦理25場次，並透過電台廣播、有線電視託播、公車車體廣告、報紙分類廣告、網路廣告、印製海報及宣導摺頁等多元宣傳管道，提醒欲求職或打工之青年學子，面對五花八門的求才廣告及不斷翻新的求職詐騙手法，應提高警覺，小心謹慎避免誤觸求職陷阱。

三、大臺中人力資源網設置「工讀生專區」

為擴大宣導青少年相關勞動權益，本局於大臺中人力資源網成立「工讀生權益專區」，建置工讀生打工基本規範說明、常見問答、工讀生諮詢及申訴等資訊，另積極開發兼職打工職缺，於該網成立「兼職打工職缺專區」，以提供青少年相關就業機會，截至 106 年 12 月 14 日止，瀏覽人數達 35 萬 102 人次以上。

四、建置勞動權益通 APP

設計各項工資及工時試算功能，並整合現有相關網站的多種資訊，包括勞動部勞動法令查詢系統、勞工局活動線上報名系統、臺中市工會管理系統、求職GPS地圖尋職App及勞保局行動服務App，提供民眾即時最新且行動化的查詢功能。106 年度亦將新增戶外熱指數及違反勞動基準法事業單位查詢功能，透過即時查詢熱危害指數資訊，以避免勞工發生熱中暑、熱衰竭、熱痙攣及熱昏厥等熱疾病並督促事業單位遵循勞動法令，截至 106 年 11 月底止，下載量為 16,311 次。

五、義務律師免費勞動法令諮詢服務：

1. 現場諮詢：於新市政大樓 1 樓聯合服務中心設有律師法令諮詢服務台，每週星期一至星期五下午 2:00-5:00 提供律師免費諮詢服務。
2. 電話諮詢：每週星期一至星期五上午 9:00-12:00 撥打本局服務專線(04-22177268)，由專業律師提供勞動法令電話諮詢服務。

六、勞資爭議調解在地服務：

青少年勞工如於職場遇有勞資爭議事件，且勞務提供地為本市時，即可向本局提出勞資爭議調解之申請，選定由本局或社團法人台中市勞雇關係協會、社團法人台中市勞資關係協會、社團法人臺中市(縣)勞資關係協會等單位協處勞資爭議案件。且為方便民眾就近召開勞資爭議調解會議，提供在地調解服務，勞工可就近選擇太平、大里、東勢、沙鹿、大甲、烏日、北屯、西屯、南屯及龍井等 10 個區公所作為調解據點就近召開調解會。

第三節、勞動教育扎根

一、培訓勞動教育種子教師及編列勞動議題教材

擬定 106 年勞動教育競賽獎勵計畫，以寓教於樂的方式辦理勞動法令知識挑戰競賽，除函請本府教育局協助本市國中、高中(職)學校推動校園競賽辦理外，並規劃全市競賽計畫，以擴大勞動教育推廣成效。此外，透過「勞動教育扎根計畫」編列勞動教育教材，依據勞動法規修正及參考時事勞動議題編修教材，讓職業與勞動價值觀、個人職涯概念、工作及進修規劃、職場倫理、勞動權益等重要概念從學校扎根，並逐年培訓勞動教育種子教師、辦理勞動權益及就業資源講座等，結合市府教育局共同推展勞動教育。為更普及多元入班教學授課師資參與，自 104 年開辦至今，參與培訓種子教師共計 400 人次。

二、將職業安全衛生觀念推進校園：

為藉由勞動教育向下紮根，防制青少年發生重大職業災害，為保護即將進入職場之應屆畢業、進修及建教班學生，臺中市勞動檢查處透過辦理宣導會方式，使學生能認識職業災害類型及預防對策，以推動職業安全衛生觀念，期避免職業災害之發生，確保職場新鮮人之安全與健康，截至 106 年 5 月 31 日止，本局已辦理 12 場次「106 年校園應屆畢業生勞動安全衛生暨權益宣導會」。

三、工安卡制度

鑒於大多數的職業災害皆起因於「人為因素」的不安全的行為，為避免職業災害發生及保障青少年生命安全健康，提升青少年之安全衛生基礎知識與觀念至為重要，確保每位青少年進入高風險場廠前，皆已接受「一般職業安全衛生教育訓練」，並發給「工安卡」或受訓證書，事前建立安全之工作方法與正確衛生之基本觀念，避免職業災害所帶來的損失，截至 106 年 12 月 15 日止，本局已審核通過 16,807 人次。

第四節、求職服務、職涯發展

一、職涯與就業資訊系統

（一）、行動求職 GPS 地圖尋職系統

為讓青少年勞工能隨時隨地透過手機及平板電腦查詢最新在地就業資訊，本局建置行動求職 GPS 地圖尋職系統，結合 GOOGLE MAP 圖資技術，使求才職缺以圖像化方式呈現於地圖上，求職者選取各行政區域後，即可看見該區域內所有公司於地圖上之標記，地圖亦可縮小放大檢視，自由移動所在地圖的位置。本年度截至 11 月底止手機版累積下載次數為 4,144 次；桌機版累積使用人次為 12464 次。，並持續積極推廣使用。

（二）、職涯工作卡

參考日本工作卡制度精神，建置職涯工作卡系統，協助有就業意願或職涯規畫需求的青年於辦理求職登記後可登錄使用，並將尋職過程中所進行之相關諮詢、測驗或職業訓練資料及就業服務之記錄同步登錄系統，完善職涯履歷，系統已於 106 年 8 月底上線，截至 11 月底同意登錄系統人數共計 788 人。

二、獎勵青年穩定就業

為鼓勵青年穩定就業，改善青年失業狀況，累積職場發展實力，提升青年勞動參與率，開放二十九歲以下失業青年經推介至符合本局公告特定行業別名單之事業單位及長照事業單位者得申請穩定就業獎勵金，於同一事業單位連續就業滿 3 個月，可申請 1 萬元，滿 6 個月可再申請 1 萬 2 千元。截至今年 11 月底止，共計有 706 人申請，396 人符合請領資格。

三、幫缺工找人才校園巡迴活動：

結合「科系出路與就業趨勢」及「業界達人職場眉角」課程，邀請職場專家解析科系與就業市場之關聯性，並邀請新興產業及熱門產業業界達人說明求職必備軟實力及職場就業眉角，藉由職場專家及業界達人雙講師模式，結合職場概念與實務經驗，帶領青年學子瞭解產業發展趨勢及職場現況，縮短畢業後尋職週期，進而提高青年職場競爭力與就業穩定度。

第五章、結論與建議

第一節、問卷調查結果結論與建議

一、勞動法知悉度與實際執行度並不完全成正比

由整體各項勞動法令要點知悉度結果來看，臺中市大學周邊商圈對於各項勞動法要點的知悉度並不算太低，大多要點知悉度皆超過八成，但知悉度高的項目並不完全與實際執行度成正比，例如「工時與加班費給付規定」及「假日上班工資給付規定」皆是知悉度高，但執行率較低的項目，尤其臺中市大學周邊商圈，除了以當地學生為主要消費族群之外，假日更是著名觀光景點，也因此事業單位在「假日上班工資給付規定」的知悉度與落實度皆不高。

二、不同商圈店鋪落實勞基法的困難點不盡相同

不同區域的大學商圈對於勞基法要點的落實程度不盡相同，執行困難的項目也各有差異：

「逢甲商圈」:「.工時與加班費給付規定」、「假日上班工資給付規定」、「應提繳勞工薪資 6%金額作為退休金」表示執行有困難的比例較高。

「靜宜及東海商圈」: 以「應提繳勞工薪資 6%金額作為退休金」表示執行有困難的比例較高。

「一中商圈」: 以「假日上班工資給付規定」表示執行有困難的比例較高。

「樹仁商圈」: 以「假日上班工資給付規定」、「不得預扣工資作為他用」、「應替勞工投保勞健保」及「應提繳勞工薪資 6%金額作為退休金」表示執行有困難的比例較高。

三、不同店鋪規模在落實勞基法的困難點亦不盡相同

除了不同區域的大學商圈對於勞動法令要點的知悉度與落實程度不盡相同之外，不同規模、不同開業時間，甚至僱用 24 歲以下青少年人數的多寡，對於各項勞動法令要點的落實程度與困難度也不同，例如在知悉度方面，開業時間 10 年以上的事業單位，對於「工時與加班費給付規定」、「不得預扣工資作為他用」的知悉度較高，而開業 1 年以下的新成立事業單位，在「應備置員工名冊、出勤紀錄與工資清冊」及「不得有就業歧視」的知悉度較高。

而在落實度方面，總員工人數以及 24 歲以下青少年員工越多的事業單位，在「基本工資與時薪標準」、「工時與加班費給付規定」、「假日上班工資給付規定」、「不得預扣工資作為他用」、「應替勞工投保勞健保」及「應提繳勞工 6%退休金」大多落實度都明顯較低，尤其以上要點皆與「薪資」、「保險」等人事成本相關，顯示事業單位在落實有關人事成本相關要點方面，與員工人數，甚至是與 24 歲以下員工人數多寡成正比，值得關注。

四、勞動法令相關宣導會有其成效

由調查結果可發現，有參與過勞動法令相關宣導會的事業單位，不論在勞動基準法要點的知悉度與落實度皆明顯高於未參加者，顯示勞動法令相關宣導會的確有其成效。

第二節、焦點團體座談會結論與政策建議

一、政府在青少年勞工輔導計畫立意雖美，但未能延續其精神

政府目前對於勞工對勞動相關權利及義務之認知仍有不足，勞動意識觀念相對薄弱的情況日益重視，而青少年在面對職場生活相關的勞動意識、勞動人權、勞動關係、勞動條件、社會保障、勞動福祉、職場安全與衛生、就業平等及勞動倫理等事項皆不慎了解，且職場生活並非畢業後才開始，許多青少年因家庭經濟或個人需要，在求學階段已開始打工，政府也因應青少年勞工展開許多計畫，原意為期許青少年勞工在職場上能學得以上勞動教育意涵，並延伸至日後職涯。

但可惜的是，計畫立意雖美，但通常有期間限制，當初參與計畫的事業單位，多數未能延伸計畫的精神，反流於形式，僅在計畫期間符合計畫要求，但當計畫結束後，又回復日常作業，青少年勞工未能有一完整的職業訓練與後續的職業教育、職涯發展進程的規劃。

二、關注青少年勞工勞動權益的同時，也應關注青少年勞動的背後原因

目前勞基法對於工讀生及童工皆有相關規範，一定程度的保障其勞動條件與權利，但在勞動法規的保障之外，也應從社會福利的角度去關懷青少年勞動的原因，包括因家庭經濟因素、其他個人因素不得不在求學過程中投入職場打工，皆是值得關懷的部分。

另外，部分青少年勞工投身職場，雇主以師徒制、包吃包住等條件，自行降低青少年勞工應有的基本薪資保障，也值得注意。

三、青少年勞工對於勞動權益不甚了解，勞動教育與宣導仍需對症下藥

由與會者實務經驗觀察得知，目前青少年勞工對於自身的勞動條件權利大多不甚了解，除了對於基本工資尚有認識之外，對於與職場生活相關的勞動關係與法令大多一知半解，使得青少年在打工職場，甚至未來步入社會勞動時，對於社會經濟關係的價值觀、認知以及勞動保障相關法令皆未有健全的知識體系，使得當面臨到勞動權益受損時，青少年多半未有勇氣捍衛權益，甚至不知道自身權益已受損。

與會者建議，近年來勞工局與教育局皆開始重視勞動教育的施行，應由兩單位協力培育青少年勞動教育的知識建構，而宣導內容也須因地制宜，配合當地青少年的工作樣態，宣導勞動權益、職場安全、未來職涯發展等全面性的勞動教育體系，養成青少年正確勞動價值觀念。

四、「未分類其他餐飲業」未受勞基法規範，卻為青少年勞工打工大宗

大學周邊商圈的行業類型集中在餐飲、服飾及娛樂等行業，其中流動攤販或未設立門牌餐飲店家皆屬於未分類其他餐飲業，而青少年打工的場域也不乏這些商家，但值得注意的是，目前未分類其他餐飲業未受勞基法規範，因此當青少年在這些工作場所打工而勞動權益受損時，多半求救無門，成為青少年勞動過程中的權益死角，建議未來應妥善考慮未分類其他餐飲業納入勞基法規範中，除了保障青少年勞工外，亦能擴大至其他在此就業的勞工。

五、打造青少年友善勞動環境

由前述結論可發現，青少年在求職過程中，多半存在不穩定的因素，包括自身對於勞動條件、權益等認知不足、求職管道多半依靠親友，或自行向陌生商家投遞履歷，建議在青少年求職的過程中，打造友善的青少年勞工求職環境，從健全勞動教育意識、工作媒合、投入職場，甚至未來正式踏入社會，都有完善的流程與機制，並讓整個資訊公開透明化，讓青少年能安心求職。

目前就業服務站皆有提供公部門或暑期工讀機會，建議應加強宣導，並積極納入優良廠商，活絡媒合機制，讓青少年工讀能在一個友善、透明且安全的場域獲得工作機會。

第三節、未來研究與政策相關建議

一、建議以「逢甲商圈」為優先輔導宣傳對象

由調查結果顯示，逢甲商圈在各項勞動法令要點的知悉度大多低於其他臺中市大學周邊商圈，包括「工時與加班費給付規定」、「假日上班工資給付規定」、「不得預扣工資作為他用」及「應備置員工名冊、出勤紀錄與工資清冊」等，顯示逢甲商圈事業單位對於勞動基準法要點的認知尚不足，加上逢甲商圈不論商圈範圍、店鋪數量眾多，建議可以逢甲商圈為優先輔導宣傳對象。

二、建議未來納入本研究調查範圍的青少年勞工調查，以完善研究結果

本研究以調查臺中市大學周邊事業單位的雇主或有人事任命權者，建議可再配合受雇於事業單位的青少年勞工進行調查，分別從雇主與勞工兩方面自述的結果，才能有一較全面的研究成果。

三、建議未來更細緻化調查對象的年齡區間

本研究以調查有僱用 24 歲以下青少年的事業單位為主，係以雇主為主要受訪對象，未來若擴大針對 24 歲以下的青少年進行調查，建議根據人力資源調查的年齡區間進行區隔，以使調查結果能與政府統計資料進行比對。

四、建議重新定義「工讀」定義

本研究主要以有僱用「工讀生」的事業單位為主，建議應更細緻區分為「全部工時」與「部分工時」的青少年勞工，除了符合勞基法分類標準外，亦能從此變項區分不同工時類型的青少年勞工目前所面臨的問題與解決方向。

五、建議根據大學商圈店鋪垂直特性納入調查抽樣規劃考量

本研究的調查範圍主要以大學周邊商圈為主，而臺中市大學商圈除了以學生為主要消費族群之外，也成為外來觀光遊客的遊覽景點，而因應地理位置、商業文化等各種因素，部分商圈店鋪開始垂直發展，二樓店鋪不在少數，建議未來針對同樣的調查範圍可將垂直店鋪納入抽樣規劃考量。

六、可針對表示有執行困難的事業單位進行焦點團體座談

由調查結果可發現，不同商圈、不同規模、不同類型的事業單位所面臨的執行困難不盡相同，但由於訪問時間、場地的限制，未

能就有執行困難之處深入訪問，而目前勞工局每年度均規劃多場次法令宣導會及說明會，針對高工時、高風險、適用彈性工時、工時除外規定及受法令修正影響較大之行業，列為優先宣導對象，宣導活動特敦聘專家或學者講解相關法令規定，藉由實務常見違法態樣案例及法令說明，並輔以問題交流等方式進行，達到傳達正確勞動觀念。未來將持續規劃勞動法令之宣導活動，穩定勞動關係，保障勞工基本權益。

附件一、調查問卷

大學周邊事業單位法令與政府政策認知調查表

敬致 受訪者 ：

您好!為了瞭解青年勞工目前就業情形，特委託國立中興大學，進行 106 年度「大學周邊事業單位法令與政府政策認知調查」，打擾您幾分鐘的時間，請教幾個簡單的問題。敬請撥冗填答。如對調查真實性及作業有疑義，請電洽臺中市政府勞工局(勞工局就業安全科：(04)2228-9111 分機 35607。

您的意見對我們來很重要，所有調查結果僅作整體統計分析應用，個別資料絕不對外公布，**並且所有資料與意見都將受到最嚴密的保護，請您放心。**

主辦單位：臺中市政府勞工局

委辦單位：國立中興大學國家事務與公共政策研究所

****篩選題：是否有僱用工讀生或 24 歲以下員工。**

□(1)有　　□(2)無 【結束訪問】

一、基本資料

1. 請問您在貴事業單位擔任的職務是？

□(1) 業主/經營者　□(2)店長(也是員工)　□(3)員工　□(4)其他 _____

2. 請問貴事業單位目前是在哪一個區域？

□(01) 逢甲商圈
□(02) 靜宜及東海商圈
□(03) 一中商圈
□(04) 其他____ _____

3. 請問貴事業單位目前員工有多少人？（不含外籍勞工）

□(1) 1-3 人　□(2) 4-6 人　□(3) 7-9 人
□(4) 10-12 人　□(5) 13-15 人　□(6) 16 人及以上
□(7)　□(7) 拒答

4. 請問貴事業單位屬於何種行業類型？

□(1)餐飲業　□(2)服飾業　□(3)娛樂業
□(4)美容美髮、美甲　□(5)補教業　□(6) 印刷商家(影印)
□(7)其他

5. 請問貴事業單位目前聘僱員工有多少未滿 24 歲之青年？

□(1) 1-3 人　□(2) 4-6 人　□(3) 7-9 人
□(4) 10-12 人　□(5) 13-15 人　□(6) 16 人及以上

6. 請問貴公司目前已開業時間為？

□(1) 1 年以下　□(2) 1-3 年　□(3) 4-6 年
□(4) 7-9 年　□(5) 10(含)年以上

7. 請問貴事業單位是否參加過勞動法令相關宣導會？

□(1) 是　□(2) 否

8. 請問貴事業單位是否曾違反勞動法令之規定？

□(1) 是　□(2) 否

二、現行勞動相關法令要點之知悉度

針對勞動基準法之要點進行了解，貴事業單位是否知悉現行法令規定。	非常清楚	清楚	普通	不清楚	非常不清楚
9.自 106.1.1 起月薪不得低於基本工資，21,009 元，時薪不得低於 133 元。(另預計自 107.1.1 起月薪不得低於 22,000 元，時薪不得低於 140 元。)					
10.每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。延長工時(加班)連同正常工時 1 日不得超過 12 小時，每月不得超過 46 小時，加班另須加給加班費。					
11.假日(國定假日)上班，須給付兩倍工資。					
12.不得預扣工資作為違約金或賠償費用，工資應全額直接給付。					
13. 僱有 5 人以上之事業單位，應於勞工到職當日替其投保勞保及健保，即使只有					

僱用 1 位員工，仍應參加就業保險。					
14.應提繳勞工薪資 6%金額作為退休金。					
15.應置備勞工名卡、勞工簽到簿或出勤卡及工資清冊(所有僱用人員薪資明細)。					
16. 貴事業單位是否知道，雇主招募或僱用員工時，不得對求職人不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視(就業歧視)。					

三、事業單位現行的做法與困難

針對勞動基準法之要點，貴事業單位現行的做法與困難。	已執行	尚在推動(是否有困難，請具明原因)	有執行困難(是否有困難，請具明原因)
17.自 106.1.1 起月薪不得低於基本工資，21,009 元，時薪不得低於 133 元。(另預計自 107.1.1 起月薪不得低於 22,000 元，時薪不得低於 140 元。)	□	□說明：_____	□說明：_____
18.每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。延長工時(加班)連同正常工時 1 日不得超過 12 小時，每月不得超過 46 小時，加班另須加給加班費。	□	□說明：_____	□說明：_____
19.假日(國定假日)上班，須給付兩倍工資。	□	□說明：_____	□說明：_____
20.不得預扣工資作為違約金或賠償費用，工資應全額直接給付。	□	□說明：_____	□說明：_____
21.僱有 5 人以上之事業單位，應於勞工到職當日替其投保勞保及健保，即使只有僱用 1 位員工，仍應參加就業保險。	□	□說明：_____	□說明：_____
22.應提繳勞工薪資 6%金額作為退休金。	□	□說明：_____	□說明：_____
23.應置備勞工名卡、勞工簽到簿或出勤卡及工資清冊(所有僱用人員薪資明細)。	□	□說明：_____	□說明：_____
24.貴事業單位是否知道，雇主招募或僱用員工時，不得對求職人不得以種族、階	□	□說明：	□說明：

級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視(就業歧視)。		_____	_____

四、有關職業安全衛生法規定之檢核

針對職業安全衛生規定事項是否有作為	是	否
25.請問貴單位是否為勞工辦理職業安全衛生教育訓練。	□	□
26.請問貴單位勞工是否取得臺中市政府勞工局工安卡。	□ 有( )人取得	□
27.請問貴單位是否知道臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(Cue Card)。	□	□
28.請問貴單位是否知道勞動場所發生下列職業災害時，應於 8 小時內通 報勞動檢查機構: 一、發生死亡災害。 二、發生災害之罹災人數在 3 人以上。 三、發生災害之罹災人數在 1 人以上,且需住院治療。	□	□
其他相關規定： 1. 為因應餐飲業用火、爐具及瓦斯鋼瓶安全管理,建議即使僱用員工僅 1 人,亦宜為其投保 勞保,以分散職災風險及保障勞工權益。 2. 現場提供臺中市高風險事業工作者職業安全衛生教育訓練實施計畫(取得工安卡方式)。 3. 現場提供青少年工讀生作業安全管理/用火安全管理/爐具用火安全管理/瓦斯鋼瓶安全管 理等提示卡(Cue Card)。 4. 相關職業安全衛生法規定事項及資料請上臺中市勞動檢查處網站 (網址:http://www.doli.taichung.gov.tw) 下載。		
29. 請問貴事業單位是否有其他職業安全衛生方面之建議事項:		

五、其他

30.是否有意願參加臺中市政府勞工局舉辦的宣導講座或入場輔導。

□(1) 有 (請填寫本局輔導表)
□(2) 無，原因是：

其他建議：

※※※※我們的訪問就到此為止，祝您有個愉快的一天※※※※

附件二、焦點團體座談會逐字稿

臺中市政府 106 年青少年勞動權益保障暨廠商輔導研究計畫案
焦點團體訪談

時間：106 年 11 月 3 日（五）上午 10 時-12 時

地點：中興大學 社管大樓 218 教室

編碼說明：

A：李長晏（中興大學國務所教授／社科院副院長）

B：莊旻達（台北市立大學都會產業經營與行銷學系助理教授）

C：曾玟學（青年事務審議會）

D：劉志洋（台灣少年權益與福利促進聯盟）

E：林于聖（群園基金會）

F：陳明茹（群園基金會）

G: 陳怡安（中興大學國務所研究生）（學生代表）

A：

好，我們謝謝另外一位共同主持人，莊老師的簡報。當然這是我們目前已經做好的問卷調查的部分，那我們就今天就針對這個部分，看各位能否給我們具體的建議。我們大概有討論主題的方向，相信各位手上都有討論主題的方向。我們上午場先針對研究結果做討論，有一些其實看得到，為什麼逢甲商圈對所謂勞工權益的瞭解度好像不是那麼高，這個我們調查的結果是這樣。這個我不知道會不會因為，像是樹仁商圈，大概是，那逢甲商圈是在西屯區，樹仁商圈是在霧峰，所以一個是比較偏鄉的，一個是比較都會區的，會不會是因為城鄉差距，造成這樣的一個填答上的問題，還是是不是有什麼原因。

我們先就這個問題，請教各位可不可以給我們一點看法或建議？

E 答：

李老師，各位老師好。我們是群園社會福利基金會，我們長期在關注青少年在打工這方面他們的打工權益問題。那如果老師感興趣的話，可以上我們單位的網站，我們在這議題已經做六年的研究

了。我們用的比較偏向是母體樣本式抽樣。那我們找學校抽樣，每年大概 800-1500 的紙本問卷做調查。那等下如果台少盟夥伴來，我記得他們去年好像是有做 2000 多份也是紙本問卷，只是是針對全國啦。

那，我剛剛看數據分析，我比較擔心有一個盲點的部分。因為現在比較偏向雇主自述，他的自我表述，那我們都知道，自述在某種效度上是有盲點在的。就我會建議說，針對調查結果，有兩塊看有沒有機會可以補。

第一塊是針對勞工的部分，青少年勞工，因為我想，定義是 24 歲，我想大學生的勞工會相對比較好找，那如果這個東西執行上有困難，我會建議補另外一塊，這個可能比較簡單，針對勞檢員的部分，他們在勞檢上，一定有違法比率的數字，我們直接去比對說，他們雇主自述的執行率，跟我們勞檢看到的數字有沒有相符，因為至少就以我們單位這邊看到的狀況來講，我們統計 18 歲以下青少年，他們拿到基本時薪，現在是 133，拿到基本時薪的比率大概長年都在四成左右，只有百分之四十。那如果是講 18 歲以上，這就沒有那麼精細，我們概約是七成，可以達到這個數字有七成。所以我們就發現有滿大落差，滿 18 跟未滿 18，落差到三成那麼大。那這一塊有什麼方式可以做調查，我覺得可以研究一下。

那我另外這邊，我不確定能不能跟勞工局調到，他們從 103 年開始，他們有針對，就是暑假有做勞檢專案，我印象中每年抽檢一、二十家，違法率大概都在七八成左右，這個數字我想可以跟他們要精確的數字。至少我記得 103 好像是抽 23 家，然後有十幾家違法，這個數字我不確定，可能直接問勞工局。所以我比較建議，針對調查結果，假設後續要做結果分析的話，我會建議補這兩塊，要嘛是從勞工面，要嘛是從勞檢員這一塊。因為畢竟我們從雇主分析，我會擔心這個問題。

然後另外，我比較好奇是說，那個針對表 15、16，我們有提到，就是有勞工清冊執行率全部有九成二，然後其次其他問題有九成七，其實是非常高。那我們比較去看，因為這兩個東西，應該比較算是是比較 common sense，老闆普遍都知道，表 15 跟 16。可是我們回頭看前面，國定假日兩倍薪水，七成四，或是說執行 133 最低薪資九成三，這樣數字比較，我會發現有問題，因為他不該那麼接近，一個是 common sense，是大家都知道的，所以可以到九成多，完全不意外，可是這個基本時薪的執行跟加班時數的執行，他可以到八成九成那麼高嗎？我們會擔心它是不是有什麼地方的盲點，導致這個數字出問題了。

所以針對這一塊，假設你們後續要做更進一步分析的話，這部份可能要再做加強。因為我們會很擔心他跟現況是是不是有落差，至少跟我們單位自己的調查結果，我們發現落差是很高的。我可以講，我們在 102 年，我有個同學在學校，在中興這邊，校門口開飲料店，時薪開 100 元，那一年基本時薪好像是 109 吧他說他的時薪是這附近最高的了。所以我想，這個部分的數字，有沒有什麼辦法再做補足啊？因為老實說，雇主自述，站在我們單位的立場，我們是很不信任這個東西的。以上補充，謝謝！

A：

我覺得剛提的一個非常好的論點，在之後做分析的時候，我們可以做比較跟補強。因為在執行的當時，我們多半是給他們自己填答，所以我們不能去主導他們，就是一直去回應任何的問題。我們就只能把真實的數字結果去做一個呈現。在做這樣的調查的時候，因為當時，我們跟勞工局有非常多的討論。因為我一直很要求一個東西叫做學術倫理，我們是學者，所以我們要保護受試者，再加上我又是學校的委員，所以我認為研究委員是很重要的，所以匿名性是很重要的，甚至我們跟勞工局，我們訪問了哪家廠商，我們都不說，然後甚至要我們提供地址，也不可能。當初我們就是看到了，有非常多對青年學生做的調查。那我們的認知是，有供方跟需方，那是不是兩雙方都應該來做，來做個對比一下，所以才有這個專案。所以其實，所以我們當時希望可以跟原本的，貴單位，跟就是少年權益促進聯盟的結果，看能不能去做一個對比跟比較，然後希望可以針對這樣一個結果，看會不會一個是極好，一個是極壞，然後搞不好中間值是可信度比較高。

因為其實還是有這樣一個統計方法，就是前端跟後端，雖然資料在類比上有困難，因為樣本的切入點不同，但我們這是希望提供一個政策建議，因為案子最後的結果，是讓雇主跟勞工局以及學生三方都得到一個共同的階段。那這個階段要怎麼去溝通、怎麼去協調，我覺得這個數據解讀，就是之後。恩，很感謝你的意見，我們之後會做分析跟處理。我比較好奇的是，因為貴單位，在過去這方面有很多相關的調查案，那你覺得，我們在執行上，後續我們有什麼樣的建議可以去做加強？除了剛剛講的，就是針對，原本已經有建議勞檢員的資料，但其實勞檢員的資料是非常少數的，大概 20 幾，如果在學理上來講，它根本就不具有代表性。

E：

我說的是撈回來的檢查數據，因為他們組裡面，一定有檢查多少，然後有多少違法，那些數據是一看就知道的。我不是要看他有沒有裁到，是要看他有沒有檢查到。

因為畢竟老闆只要自己說自己的數據都很高，有時候太理想化了，怎麼會這麼理想化？我會很擔心啊。就我們實務上接觸到，它是有落差的。

我覺得你們做這個研究超級難的，因為你們直接去訪問雇主。至少就我們自己當初在商量怎麼做這個調查的時候，像你們下午可以問林炫秋老師，六年來我們都是請她幫我們做問卷調查指導的。所以針對我發現你們是對雇主做調查的時候，我覺得要欽佩你們，因為真的很難，我覺得滿不可思議的，可以這樣子。

A：

好 那是不是，還有哪一位，可以在針對這一部分，可以提供我們想法？我們學生，有沒有？

B：

好，就是在執行上，今天除了非營利組織的單位之外，我們今天也希望學生代表或者青年審議會這邊，可以針對這樣一個政策，看看可不可以給我們建議？那不知道這邊，曾委員有沒有什麼想法或建議可以提出給我們？

C：

好，就是我們看到最後一頁的時候，就是問廠商願不願意接受輔導的時候，只有 5%是願意接受的。我想勞工局應該是希望雇主對於勞動法定相關的認識然後如果有不足，未來可以透過政策宣導的方式進行補強。最後出現這樣的結果，我想知道勞工局的未來的打算。然後還有另外一個，這份數據是針對雇主的，可是其實我們看到數據裡面，大多數經營者只佔了真的非常少。我想問的是，所以店長或者是員工，就是他其實就算是店長也是受雇者，他們在受訪問的時候，是以受雇者的身份在回答問題，還是是以預設自己是這家店老闆的身份在回答問題。因為如果是以前者，也就是受雇者身份的話，那他就一樣是勞方。

B：

一般我們在執行問卷的時候，會發生一些問題，你可能最後會質疑我們的受試者有沒有代表性，其實通常上在統計上的方法，如果真的要那麼細的話，就根本不可能。在全國各縣市的調查根本不可能調查到目的跟結果。其實我之前是在市調公司，然後大型標案

一直都是兩三萬份，那所以後來有個替代的做法，就學術倫理上來講的話，就是我在調查之前，先告知他，我設定的篩選題是什麼，然後以及我在過程中，你認為，你是這樣的人嗎？你說你是，我就相信你是。因為我沒有辦法去質疑，他到底是不是。因為在整個研究倫理上來講的話，所以我們在整個調查過程中，我們有幾個篩選題，第一個是問，有沒有僱用二十四歲以下的工讀生員工，那以及在當場訪問的時候，有沒有辦法告知我這些訊息的人，如果他沒有辦法告知我這些訊息的人，他會告訴我他沒有辦法填、他不知道結果，但那裡面也有漏網之魚，但其實這是看得出來的，所以那到時候都會被編為所謂的無效問卷，但這個份數是非常少的，因為我在做訪訓的時候都會要求他們是能夠去做一個 Final arbiter 的，所以我覺得在最後調查結果上可以會有瑕疵，但我們盡力了，因為真的非常難做，那這是第一個部分。

第二個部分，針對勞工局舉辦的講座跟輔導會，這個議題，我也很想知道他們的想法。但這是一個政策參考，因為這是一個內部資料，他想要做任何政策之前，他需要先知道廠商的想法跟概念。那在這樣的來回之下，我跟他有個 line 群組，是跟勞工局互相對話的。每天傳訊息大概 200 封吧，比我跟女朋友傳的還多，那對話是在對話什麼？在說調查上面的困難、遇到了什麼問題、我們要怎麼解決，然後股長、科長趕快下來，然後問股長、科長怎麼辦。我相信在這樣的過程，他們會發現，回應率那麼低的結果之下，他們也會找出一個相對應的做法。例如在勞檢的同時，就去做輔導，這要看後續的做法。那第二個是，他今天如果標榜勞檢，他們一定害怕，那如果今天是關懷員而不是勞檢員的時候，有沒有可能我不知道，因為在社區照顧的時候有這一塊，他是一個關懷，然後告訴你政策訊息，還可以做一個 DM 然後發給他們告知訊息。所以我相信知悉度夠高，但有沒有做不知道，然後有沒有困難點、困難點在哪裏，這是我們這次調查的主題。但我會幫你追問一下勞工局後續有什麼想法。

B：好那，那個，除了我們增委員外，還有沒有哪位？怡安，可以嗎？

就一個學生的觀點，如果你今天是學生，然後你今天要在外面打工，然後你看到雇主給你的反應都是一些，沒有錢啊，或者沒有辦法去支付你這些東西的話，你可能會有什麼樣的想法或反應？

Ｇ：我是想針對剛剛講的，就是這份訪談裡面，是以雇主的方向。以後這部分，是不是也可以增加一個，也去訪談受雇的學生，也對他們進行訪問。

B：好，如果就一個完整的研究，應該要這樣沒錯。但因為時程跟經費的關係，很難做。我好像記得，群園基金會你們在做調查的時候，你們有一部分是用網路問卷對不對，

E：不是，是台少盟。

B：喔，台少盟。好那我們這樣問卷的成功率跟他的一個經濟性會比較低，但他在問卷的信效度判斷就會比較合理。所以群園這邊也是透過面訪？

E：我們是用學校問卷。用人口比例，去抽學校，再抽班。

B：

喔，用學校問卷。好，這也是另外一個作法，然後這個做法其實可收回的回卷率會比較高，然後信效度也會比較強。可是最後又會被質疑統計的問題，因為抽樣的問題，代表性的問題。好，我覺得你的建議很好，我今天問了雇主，之後應該要問學生。這個我們之後再跟勞工局討論，有沒有辦法去做一個後續的延伸，就是針對台中市的學生，去做這個訪談，因為台中市做出來的數據結果會比較有可信度，因為台中市的樣本數夠大，一定要到 1068，甚至還要空學校，然後看學校的代表性多少，但我覺得這是很好的催生點。對後續相關議題的想法跟催生。

好，還有沒有什麼議題，要提出的？

E：

我也在補充一下好了，剛對於調查信效度或者調查方法的部分。我們單位的調查方法是，我們會去看各區的人口數，然後看學校人數多少，去做母體抽樣跟分配，那我們一樣會遇到問題，因為我們不是學術單位，我們做的問卷也不是想要做學術研究，比較是追蹤每年發生什麼事。

所以我會建議說，如果，往後要做這樣的調查的話，因為我們都是抽全部學生，我們不會說一定要打過工才要抽樣，每年大概抽 800-1200，然後 2/3 的同學有打工意願，然後再全部的 1/3 有實際上去打工。好，假設我抽 1200 好了，表示我實際抽到只有 400 有打工經驗。我不確定這個研究計畫是不是每年都會做，如果是的話，這可以列入。因為我們單位，可能這是我們最後一年做調查了，那這

個可以讓大家知道，因為對我們來說，我們關注的是青少年本身的勞動權益問題。

所以，對我們來說，雇主不需要輔導，因為他是強勢地位的人。我們輔導雇主，那勞工怎麼辦？因為我們直接遇到的事，青少年的權益是受侵害的。在受侵害這件事情上面，他們受到的保障很少，因為最後是走民法、債務不履行，就是財產權的部分，因為我們知道勞工局在實務上，在處理違法這件事情，他是雙軌制啊。第一個是檢舉勞檢，好，派勞檢員去，或者我去看他的勞動狀況，我決定要不要裁罰，或者要進輔導機制，協助這個企業、這個單位，看他符不符合勞基法，這是第一條。第二條，如果他積欠員工加班費、薪水、預扣薪資，這件事怎麼處理？好，進調解會，調解沒有成怎麼辦，走民法。那勞工局呢？又不見了。是勞工直接去面對雇主，走民事法庭。那如果老闆就是不給他加班費，雖然勞工局裁罰老闆了，可是我還是不給這個勞工加班費，那怎麼辦？好，我發現勞工局他沒有籌碼在手上欸，他只能讓勞工直接去面對雇主。

好，那是不是會說，我們調解會雙方各退一步，你欠我 8000 加班費，給你 4000。這在實務上是常常發生的，但這真的是各退一步嗎？這 8000 對勞工來講，是勞工的錢，是他應得的利益，而且可能是 20 個員工，其中一個員工的 8000 塊欸。他的比例原則是完全不一樣的。所以站在我們的立場，我們會認為說，雇主不需要輔導，就是要罰他。而且裁罰金額很低，重罰四萬、重罰兩萬，這金額跟獲益率來講，是完全不成比例的。

我一開始在看到這個計劃案的名稱的時候，就有點情緒。因為我們說勞資和諧，但他權力結構是在的，他上對下的結構是在的。所以我們單位為什麼做到今年就不再做了。因為我們去跟勞工局談，他說他們會加強監督，會要求做計畫，可是好像也就這樣而已。而監察院，也都只說確實有疏失，但他們也就那樣而已。我們去學校裡面跟學生談，他們對於相關規定，基本時薪、勞保、勞退金，這些相關的規定，我們發現大部分學生是不知道的。我們可以預設，因為雇主有獲利上的考量，他要估算各種成本，他被迫去瞭解相關法規，或者至少人家來裁罰的時候，怎樣可以合法過關，他要知道。但對勞工來說，一方面是弱勢地位、一方面是學校教育，不要說國高中，就算到大學也都要自己學，除非念法律系的學生。

所以整個法規的執行面、落實面，會發現兩個問題，第一個就是整個勞工局的重點都錯了，第二個就是勞檢員的人數真的不夠。你這麼少的人數去做勞檢，然後檢查完不會立刻罰，因為是限期改

善，限期改善之後再罰一次，而且是一案一罰，一案是一個單位一案，不管你 10 個勞工違法、還是 20 個勞工違法，所以我們可以看到他們都覺得沒差。所以我比較建議說，如果你們可以跟勞工局遇到，他們訪查的比率，就不是裁罰的結果，例如沒有提供出缺席紀錄，或資料立刻拿不出來，我覺得這可以立刻看。因為他們自己表達的達成率，跟勞檢局去看的比率，我們可以立刻看到落差有多大。我們都說我們做心理測驗會自我感覺良好，這是同樣的狀況，我們會很擔心。那其他政策面的東西，志洋可以做分享，因為他在青少年倡議這一塊，真的走滿久的。以上，謝謝。

B：

剛比例原則的想法很好，但仲裁到底能不能做到一定成效，還是需要去溝通。我的背景是學經濟的，就商圈經營來看，如果今天全部、全然要賺錢，用一個資本主義的角度來看的話，那這個會不會造成這個商圈越來越小，有沒有這個可能？就經濟角度來講，我覺得也是有。所以我覺得這個問題應該要三方共好的情況下一起討論這個問題。因為您做了很多年，基金會做了很多年，對這個議題非常的清楚，就我的觀點而言，我沒有你做得那麼久。我的學術認知跟產業經驗跟我說，應該要做到一個 co-worker 的概念，他應該是協力的概念，是一個資源交換的想法。我可不可以反問一個問題，你剛有提到，你們在政策端跟執行端都有做推動，那就對你們而言，政府的角色是什麼？學生的角色是什麼？廠商的角色是什麼？這是我比較好奇的，因為先把角色定位清楚之後，再去討論他們，會更清楚、更明朗。

E：

我是覺得，這在這邊不需要在這裡討論，因為這是理論的問題。看你用哪一套哪一個理論去看這整個經濟結構。

B：

因為就剛剛來說，只是在保護學生的問題。難道雇主不需要被保護嗎？因為政府應該是保護雙方的角色。

E：

我想我們剛多談到一塊，是強勢地位的問題。就是誰資本比較強，代表誰手上握有的權力比較多，我想大家都會感受到，握有比較多資本的老闆，跟單一的員工，這兩個的地位是差非常多的。所以我們每次都說，勞資權益、協商決定，我們在實務面上我們會擔心什麼問題？今天老闆要你簽某一個東西，對，我有權利拒絕，可是我可以使用這個權利嗎？所以我要談的是，這種相對關係的部分。

我說，雇主不需要輔導，這比較偏我個人的看法，這是我佔據的那套理論的立場是偏這邊。但理論立場這種東西本來就是可以討論的，不是一個絕對值，不然我們就都走共產就好了啊，所以不用討論這個，應該要討論執行面。我看到執行面上，勞檢員的人數不夠、裁罰率有多高、立刻現場看到的違法率有多高、怎麼去改善這件事情。如果你每年訪一百家，都有六成違法，連續三年都這樣，那勞工局在政策面是不是要做檢討的？我們看的是現實層面，問題有沒有獲得改善。

像我們第一年，101 年做調查的時候，勞保的比率是 9.3%，18 歲以下的，第二年是 9.2%，跟那一年馬英九民調一樣高，然後呢，到今年 35.2%，成長超級多欸。從不到一成到三成五，進步是很高的，就以這件事來講，我們是讚揚勞動局的。可是這要看從什麼角度，還有六成五還沒有勞保欸，我們可以說還有六成五的青少年在受苦，因為他們連勞保都沒有。為什麼會連勞保都沒有？如果他的薪水沒有到基本時薪，他不可能保勞保，他去勞工局說我這個工讀生的薪水沒有符合基本薪資，那不是自殺嗎？所以我們才會說，我們今天看的是，整個勞動市場，至少就我們單位，做 18 歲以下的來講，他們的就業環境、就業條件有沒有獲得改善，我們看到逐年在進步，可是那個進步幅度，或者是說，更多數人很像是沒有享受到我們期待他們可以享受到的東西，那是要怎麼改善？

A：

我想請教一下，你們做了那麼多年，你看到這個問題，如果站在你的角度，你希望勞工局怎麼樣去改善？勞檢制度增加？裁罰率增加？這樣的作法是不是可以讓勞動部的，因為你們認為勞方跟資方的權力結構不一樣，那當然權力結構是站在資方這邊，那現在就是說，從這個角度來看，你認為政府應該在雇主這一塊，你們的研究只是凸顯勞資雙方的不和諧，這個大家都知道。只是有沒有具體的作法？例如勞檢制度要提高，要提高到多少？抽查要多密集？另一個就是說，裁罰率要多高？因為業者他本身也是有工作的權益，這是雙方的。所以你們有沒有比較具體的建議？因為你講的這些，我也都知道，但這些我就是用懲罰的方式，用棍棒的方式去打，但我把雇主都打打打，打到不願意經營了，但到最後呢，勞工本身還是無法起來，整個商圈就沒了，必然會有這樣的情形。我現在講的是另一個角度。對一個勞工局的人，在處理這樣的事情的時候，局長不可能不知道這個問題，他也很瞭解這個結構的關係。但我想這麼多年來，看到您所表述的，我也滿贊同。您有沒有一些比較具體

的作法的建議？可以給我們一些建議，也許我們在做分析的時候，可以做一些連結。

E：

我想您客氣了，學術研究是您的專業。就我們單位來講，我們只能在執行面，就我們看到的，提出一些意見。所以我剛才提到的，所謂我們不滿意的現況，是可以逐步改善的。至於怎麼改善，不是我們可以解決的，如果我可以解決，我現在就不在這裡了。

另一塊，我想要談的是說，為什麼常常勞工局內部會議，都會提到要顧經濟活動、經濟發展，所以我都會想說，我到底是在跟勞動局開會，還是經發局開會？我們今天如果站在勞工的立場，本位主義應該要站在勞工上面吧？像是環保局站在環保的立場，經發局站在經濟的立場，我完全可以理解。我會有一點荒謬的感覺，我們不是在談青少年的權益嗎？不是在談勞權的問題嗎？為什麼每次這種會議，都在談經濟發展？所以我只能說，因為我們是站在群園社會福利基金會的立場，這是我的主軸，所以當我們跨到倡議，是會被問的，例如為什麼要去打勞工局，不給局長面子？我們看到的不是這樣，我們看到的是弱勢的孩子，他們今天很懂事、很成熟，他願意主動扛起家計、去賺他自己的生活費，這件事是值得肯定的，為什麼他遇到的是這麼惡劣的工作環境，這麼惡劣的雇主情況？所以我們站在執行面的第一線來看，我們知道問題需要被解決。

我現在想到的就是，勞檢率需要提升，要讓學生自己更知道自己的權益是什麼。因為我發現很多人連意識都沒有，所以根本沒得談。或者像是我們近期遇到一個例子是，我們有個孩子是去同學的媽媽的飲料店打工，然後他媽媽時薪給他開 120，然後我們問他說為什麼不要檢舉？他說因為那是同學媽媽，所以不好意思。很純粹、很善良，對啊，但我想同學媽媽好意思給他這個，因為這表示一定沒有勞保，那怎麼辦？所以我們能夠看到的事，在青少年勞工這件事情上面，他的社會閱歷是不夠的、相關知識成長與人生經驗是不夠的、談話技巧是不夠的，所以很容易老闆講什麼他就相信什麼，或者很容易就被說服，然後他就認同了。可是這個東西合理嗎？我們當然知道不可能讓每個人都滿意，讓老闆滿意、讓員工滿意，我們也知道在實務上，如果你要求每個勞工薪水都要 133，那老闆在選員工的時候，為什麼要選你未滿 18 歲的？你又不會騎車，甚至你未滿 15、16 歲，童工的相關規定更麻煩，我為什麼聘你？

像我們今年八月有辦一個勞權的檢討會，那時候家扶基金會的人有提到，他們有孩子去摩托車店打工，那個老闆不計較他什麼出身，他願意教他，可是薪水只有 60 元。但是，他有很大的心智上的

功能，他可能代替他的父母跟他情感上的支持，這件事情怎麼講？我們知道這件事情，我們要檢舉他嗎？他提供的事精神上的支持、情緒上的支持、心靈上的輔導，那這件事怎麼看？所以我們到最後只能分兩塊，法規面歸法規面，我們必須讓老闆說，你給員工的待遇可能有違法，那這件事情以後可以怎麼處理，另外一件事情就是，青少年的支持面上，為什麼他家長的親子功能不見？這是我們這個社會需要煩惱的。為什麼要一個善心人士在做這件事，我們社輔的體系是不是出問題了？所以我才說，這東西不能混在一起談，要分開談，我們看到的就是青少年勞工、受雇者在實務遇到那麼多問題，那應該怎麼辦？我只能就我們單位的立場，去提供意見。那就學術界研究，或者學術界的比較分析，可以怎麼反應勞動現場的狀況，可以讓雇主面、商業發展面不會受到太大的打擊，同時又可以兼顧勞工權益，我想，這真的是老師你們的專業。

B：

剛您有提到，你們基金會有在做這個校園做相關宣導與資訊傳遞，可不可以說怎麼做？因為今天社工師也有來，可不可以跟我們分享一下？

E：

我先簡單補充，這件事怎麼開始好了，因為我們 101 年開始做問卷、開記者會，勞工局很懊惱，說我們怎麼打他臉，不給他面子？所以第二年開始，因為做問卷、開記者會都不能解決問題，只能讓議員在議會質詢你而已。所以我們問勞工局要不要一起進學校，我們讓學生知道有哪些重要的權益，我記得那時候好像是勞動基準科吧，他說他們有試著做，但只有兩間有回覆他，說我們有這個需要，請你進來做宣講，就只有兩間。但我們一學期就十二間，一直到現在，我們平均每年大概有二十間。我們會固定發公文去學校，問說有沒有人暑假想打工，有的話，我們可以做宣講。有可能是在禮堂，有可能在小教室，找一些有打工經驗的人來講。我們現在跟學校的合作模式是這樣子，就是學校主動來申請。後來勞動局，我們第二年就沒有再找他了，原因是公務部門有一些受限的地方，他出來講的內容、簡報檔，是需要經過層層審核的、是需要全面的。例如他需要講退休金、講退休制度、講一些相關的申訴規定，但對於青少年而言，這不是他們要的，我們只要跟他講基本時薪多少、要有勞保、要有勞退金、遇到問題要跟誰申訴。我們只要講這四件事，然後因為這個講法的關係，我們後來都自己去，就不再找他了，因為

經驗上說就是，他來了之後，同學們反應不佳，那這樣我以後可能也沒有機會再進去學校。那我們請明茹說一下，同學們的反應好了。

F：

同學們最有反應跟感覺的就是薪水，他們都知道要拿到基本時薪，就是一定要拿到 133，但實際上有打工的人且有拿到的不到三分之一。我們會一個個問為什麼，他們可能會說因為不好意思、認識的、以為未成年是沒有辦法有勞基法權。在宣導方面，我們會一直跑，但社工人數有限，進去校園的場次也有限。如果可以的話，可不可以由勞工局跟教育局去合作，例如每個班上去培育勞工權益小天使。進校園之前，我會預設立場，我以為孩子們是知道的，只是他們是弱勢的、不敢爭取的。可是我後來進去發現，原來我講的東西，他們會眼睛一亮，他們從來都不知道。所以我覺得，如果可以讓孩子們多知道，例如特休，他們其實工讀生是有特休的，他們知道之後會在問卷上跟我討論說，原來會有這麼稀奇的事情，他們以前是不知道的，他們覺得很遠。以我小小的見解，我覺得這件事不難辦，因為我們發公文，學校都願意來申請，像今年我進去之後，老師開始會跟我有互動，原來是因為台中市教育局有要求老師要做勞工權益的宣導，可能是因為這兩年比較多青少年工讀生出事，所以教育局有施壓，然後學校老師也會比較無助，然後也就會比較願意站出來問說這是怎麼回事。我覺得與其強迫老師去了解在他們的工作崗位上比較不了解的事，不如就把知的知能下放給學生，就是勞工局跟教育局合作，進到校園去培訓這樣。

B：

在執行上，有哪些元素、溝通管道，是可以直接 touch 到學生的？就是比較直接的？

F：

我都是做簡報，他們的反應比較熱烈。當然你叫他們回應，他們也會更熱烈。他們都知道錢的事情，但退休跟勞保他們都不知道，可是讓他們知道，他們會願意把這件事情記在心裏滿重要的，所以如果可以透過宣導讓他們知道，可能會有點幫助。

B：

是不是可以請劉志洋先生幫我們接續一點？

D：

不好意思，比較晚來，希望等下講的東西，可以對準討論。我需要一開始就先贊同群園這邊一個很重要的意見，從實務經驗去發

展的政策推想。例如我上禮拜去行政院做兩公約的會議，那時候要回應的一個主題是是說國際審查委員對台灣政府對於台灣青少年政策，他們提出一個很大的疑問是說，你們都沒有掌握青少年的實際的工作樣態，你們如何去推展相關的工作？比如我們勞動部在國際審查會議提出的意見是我們 18 歲以下青少年勞工是很少的，所以台灣這個問題並不嚴重。

可是從民間團體，甚至從政府自己的，主計總處長年在做的人力資源調查，以及每兩年做的青少年勞工調查，這已經在自打嘴巴了。19 歲以下的勞工是十一萬四千人，20-24 歲以下是七十萬人，也就是有八十幾萬人。主計處 105 年的統計，有百分之五十以上的 18、19 歲以下的青少年，工作時數每週是超過四十小時。這跟上面這個就已經有一點點落差了。主計處的資料是滿可信的。超過四十個小時，是 19 歲喔，我每週在這邊咳說工作好累好辛苦，但可能我工作時數都沒有他們長，而且是 19 歲以下。那就更不用講，大林一直關切的弱勢青少年，昨天一篇〈廢墟裡的少年〉那一系列的報導，昨天公共電視的節目，有話好說就立刻訪問了報導者。

我們一直在推想的政策，有兩個面向，一個是讓多數的年輕人受益，因為不一定每個青少年都是弱勢的人，可是在最大受益的時候，我們另外要去考慮的是，那些最弱勢的人呢？這些法律有沒有顧慮到最弱勢的人？所以我想大林一直在這個地方，他很努力，因為我想，連最弱勢的人都有所受益的時候，其他青少年也不太會有問題。因為現在的童工問題，並沒有真的被抓出來，不管是我們實際從人約盟、台權會，調查出來的未成年，16 歲以下的童工在台中地去的數目，要嘛就是他們報導作假，要嘛就是我們實際有這個情形，但勞檢員沒有抓出來。因為主要，延續剛剛討論脈絡，在青少年教育宣導的部分，一直是勞動部跟教育部的，一直都是部會在會議上的討論。

可是剛大林或者是社工師，他們提到的確實是重點，我們去勞動部，大概前兩個月吧，跨部會、勞動教育會議，就來了好多人，所有的會議都只設定了人數跟場次，對政府而言，他們需求是這樣，因為報上去的時候，被問勞動部做了什麼？只需要說執行了 3,500 場 26,000 人次。可是在第一線，我們看到的是什麼？例如他們職安署，最近幫他們重新弄了一下，他們去跟青少年宣講的時候，都在講粉塵啊、重臂吊臂啊，對，是有人會碰到，尤其小工廠很少在關心，特別台中縣那周邊的小工廠，那是很少人關心。

可是你去學校宣講，都在講這個，都不是青少年聽得懂的，不要說青少年，連老師都聽不懂。你即便要講小工廠加工、切割、夾捲、燒燙傷，那些東西青少年到底能不能聽懂？不要覺得我們好像在迎合青少年的胃口，而是那些東西，我們真的聽不懂。這些教材到底有沒有效？勞工局委託的場次，他們在講的都是執行最好的那一個，叫做戲劇巡迴，像是跟青年藝術聯盟、紙風車，他們做的巡迴，效果是最好的。

宣講，最主要的是先提升，讓他們有這個意識，我們做的調查，雖然只有百分之五的青少年對勞動法規熟悉，但這百分之五，只要他熟悉以後，這些人只要遇到被剝削的狀況，他們就會去申訴，因為他們知道他們被剝削了。但更多數的是我們根本接觸不到，他們不知道這些事。像是我們這禮拜去夜間部，學校宣導都是在早上週會啊，但夜間部學生，這時候還在工作。觸及不到工作強度最高的學生的勞動政策，所以我們才一直說，政策宣導跟實際樣態是有很大落差的。所以國際審查委員才會在就一個很根本的問題，到底有沒有瞭解到青少年實際工作的樣態，而這個問題，至少跟主計處問到的東西，有一點落差。

B：

主計處是針對學生？

D：

不是，他會針對年齡。人力資源跟人力應用調查。每年都會有，那是針對年齡去做區分的。例如說，他們有問到工時啊、非點工作的狀況啊，即便是這樣的資訊，我們還是覺得太少了，畫不出青少年勞工真實的工作樣貌。所以我才會特別再提昨天報導者的那一系列的青少年的勞工的工作。然後最後再補充一點，

我們今年初接到一個青少年的申訴，在一中商圈打工，跟雇主有一點不愉快，也不會說青少年都對，因為青少年有時候在職場上就是特別衝。老闆就叫他滾。他說，叫他滾沒關係，但錢要先給他。結果老闆說，等我心情好再說。他來只是問我們一句話，他說，老闆說勞基法管不到他，這是真的假的？結果我同事跟我說，勞基法好像真的管不到他，真的管不到。這個世界上有些工作，除了那些醫生啊、軍人啊、公務員啊，還真的有勞基法管不到的工作，叫做其他類餐飲業者，例如攤販，這是三十幾年前的行政命令法。

但台中四大商圈裡面，攤商的業者，我們後來去問，從台中勞工局問到中央，我們後來定義，只要沒有門牌的就算。但這是針對三十幾年前的攤商型態，但青少年投訴的那間，是連鎖攤商，光在

一中商圈就有三個店面，所以勞動部那時候自己就已經在推動說把這個廢掉了。因為以前都說攤商工作辛苦時間長，可是現在這個叫做連鎖攤商啊，一中商圈有、逢甲商圈有，那個老闆是大老闆欸。我們後來去問了一下，大林一定更熟悉啊，他們算天的欸，從下午一點開始做，做到凌晨兩點，總共十二個小時，一千塊，不包含吃。而且這些青少年勞工，16、17 歲的很多，所以我們每次在跟勞工局說，很奇怪，這些第一線的工作人員都接觸得到工作人員，為什麼政府人員接觸不到青少年？這是勞檢一個很根本的問題。勞檢當然又涉及到人員編制等等，那個更複雜，所以我大概先分享到這個樣子。

B：

我覺的針對其他業餐飲業者，滿重要的。我會把這個議題延伸到下午，在進行更深入的研究。

A：

還有什麼建議，要提供給我的？一個經濟的發展下來，勞工的權益都是在弱勢的狀態。有時候權力的解構，也不是單單去只從青少年這邊，我讓青少年知道更多權力，是必要的。因為權力的解構，不是只有這邊，是雇主這邊去解構他，才能真正的去達成。例如職業安全、薪資結構等等。因為即便說，勞工局跟教育局，在各大學都去宣導，各大學也都知道他們要什麼東西。但這樣的結果，是不是就可以改變掉現況？我覺得不大可能。

但這當然要做，因為很多青少年不知道要做這件事。但重點在於，雇主這塊要怎麼去解構他們的權力，這才是比較根本的。不然長期來講，問題還是在那。不然就要修法，可能也不是那麼容易，畢竟立法者也有站在某一邊的立場。針對 NGO 倡導、倡議的想法，是很好的，把潛在的議題抓出來。透過政治上，讓勞工局去做一個怎麼樣的調整，可能是更上位，可能中央，像是行政院、勞動部、教育部等的來做根本改變、與法制上的調整。光靠勞工局，是很有限的。

當然，也不能說，這樣我們就不做。當然，就剛剛各位所提供的建議，我們看到的實務問題就這幾項，為什麼這幾項不容易改變？因為這幾項是雇主背後有很多強而有力的東西嗎？像是對於勞工權益的宣導，這是本來就要做的，不只這個權益，其他各方面的政策都應該要做，甚至不只是要宣導，還要培育。培育的計畫一定要做下去。例如群園可以有這樣的培育計畫，然後勞工局、教育局應該

要去協助。甚至有些不在校園裡的，也要做。剛剛歸納下來，你看勞檢、裁罰的問題，這應該是政府可以努力的。那這樣的東西呢，也提到說，可能跟產業發展、經濟發展上有所衝突。所以有時候也很難，處理上面就有一些衝突的地方。

B:

我其實在執行這個專案的時候，在做焦點訪談的時候。非常希望學生公會跟我們談，像是東海有、逢甲也有、中興也有，其實都有，我們都有聯絡到，但他們都不願意來，我也不知道原因。我們想知道，以前在推行相關政策的時候，有沒有跟他們有過連結，他們在連結的時候，角色是什麼？他們有沒有辦法壯大？因為他們就是有代表性的人、利害關係人。有沒有過跟他們的經驗或交流？

E:

我們是比較間接，我們主要是跟 18 歲以下，所以大學生不在我們服務範圍。偶爾有間接接觸，但沒有直接的，例如他會跟我們要資料。

D:

對啊，工會的部分，一開始在做那個大學周邊調查，例如青年九五。他們學生的串連，其實學生組織有個特色，就是說他們跟你的信任感，跟你到底到哪邊，其實一個學生工會組織，就跟大人的工會組織依樣。例如他們有沒有足夠的空間讓他們發展，例如他們也有外務啊，就好像我們大人一樣啊，他們已經很努力了，但也要看學校或社會資源有沒有給他們足夠的資源，讓他們可以用青少年的主體來看待這些資訊。但最重要的還是，跟他們信任感的建立。至於為什麼不去焦點討論？可能有其他原因，我也不知道。

B：

之前好像有做一個學生公會的執行率，像是東海工會，他會去做神秘客。那在你們的調查結果，有分區域，那像是在東海會不會就比較沒有那麼嚴重？

D:

這我們就沒有做相關的，所以我才說，剛剛李老師的幾點結論，如果可以補充的話。國家需要做的是，資訊。像是莊老師這邊提到的就是，商圈到底是什麼樣的工作樣態？因為我們看到的都還是大的數據，我們看的是台中地區的，但更好的是個別商圈的。我覺得你們已經算很厲害了，你們可以動到那麼多雇主來填寫。也許大家

也可以一起來討論一下特別商圈的工作性質，因為我們 16 歲以上就算成年了，16 歲 8 點過後就不能工作了，但 18 以下，像是社會秩序維護法的規定，是不能在外面遊蕩的。那夜間工作這件事，對 18 歲以下的青少年，如果台中大眾運輸不夠的話，他們就是得騎摩托車，像等等這些問題。四大超商的業者，針對青少年夜間工作這一塊的，到底應不應該禁，還是乾脆就禁掉？那這個地方，到底該怎麼訂，通常雇主都很強悍啊。他們都說沒差啊，政策出來，我們就配合啊。

像現在，勞基法規定 18 歲以下要通報，就是要家長同意書通報。我們就說要通報一下，雇主就說，好啊，大家通報看看，我們一個店的流動是 20 個，我們全台灣所有的便利超商大概是 10,000 家，我們一個月一間店給你通報 20 個，看你怎麼處理。

誰要處理那個通報量？在處理這種實際執行的時候，雇主其實是有相對強勢的資源，但青少年在這個年紀進去工作，我們不要忘記，他們有六成以上，甚至七成，找工作要靠誰？報章雜誌，不是 104 喔，六成裡面有親朋好友介紹。很多都是這種，而且這是政府的數據，都是親朋好友介紹進去的。18 歲以下，有工作需求的人，工作需求面是很強的。到 18 歲以上，那是大學打工，那是另外一件事情。18-20 歲的人，因為他們是有需求，所以他們是很弱勢的那一面。要討論雇主的時候，四大超商他們就一句話啊，我們增加成本啊、報假資料啊。像是萊爾富，他也很兇啊，我們青少年夜間工讀，只有 2%而已，抱歉，那是他們直營店，現在全都是加盟店的狀態，加盟雇主他們根本就管不到。

所以我要強調的是說，在強調雇主權益的同時，他們已經站在違法的事實上面。我們不要講促進發展，我們最基本、最低的要求，不就是先合法嗎？然後再來談，才開始談怎麼協助他們。在協助的時候，也看到大林剛一直強調的，為什麼青少年要在這個時候去工作？為什麼他們那麼弱勢？因為學校不教勞動法規，最近盤點勞動法規的那個教育，還在討論職業倫理、尊重長輩。你知道職安事故最常出現的就是什麼嗎？「那個大林，菜梯壞掉你去看一下」「可是那個菜梯危險…」「我叫你去看你就去看」碰！掉下來，所以我們勞動教育都還那麼落後的情況下，只有公民教育後面的一點點，台中的勞工教育，我上次去年盤點，好像也還不是很妙。

當然現在做最好的就是新北跟高雄。所以，在這時候，我一直強調的那篇〈廢墟李的少年〉，他們是不得不做，有工作就要去做，太多太多的雇主騙青少年，跟他們說，你們這樣是違法，不用勞保，

我錢給你比較實際。太多了，所以我覺得要談勞資的平衡前，我們應該先談怎麼做到合法。至於雇主為什麼要一直違法，這已經不是我們能回答的問題。

E:

不好意思，我想問一下，今年年初，今年年初青年議會的吳宗翰先生來跟我們單位要過資料。青年議會討論很多台中市政府相關政策的問題，那在青少年勞動政策上面，你們有沒有討論到什麼，或是可以提供建議的？因為這個計畫定義是找 24 歲以下，我好奇你們有沒有做區分就是 18 歲以下或 18-24 歲。因為在國家法令來說，是完全不一樣的事情。你們有沒有試圖做這樣的區分？

C:

青年議會其實就是比照議會，分成六個小組，我不曉得跟您要資料的那個同學他是隸屬於哪個小組。但是因為我們會議的議程，只有五天而已，後面三天是總質詢，前面兩天是分組延會。那隸屬於那個小組的同學，可能會針對這個部分做，可能是教委或民政，但這些都沒有提到大會上面。每個人在議會上的總質詢時間的議題內容是完全開放的，之後也會有決議，目前是沒有看到這方面相關的。那我今天會出現在這邊是因為，總質詢的時候，東海公會他們拿著報告來詢問勞動局局長說，在將來一例一修，即將要修法的時候，勞工局有什麼樣的保證，或者是承諾，確實可以讓商家來遵守？

E:

所以勞工局的因應就是提出這個計畫？

C:

對。

B:

當初調查的計畫，設定的訪談對象，不是學生，所以在做基本變相的時候就沒拉到年紀。然後因為每家店不可能只僱用一個員工，然後更不可能去問他們一個一個的年紀。那可能是我們的疏失，或者之後有後續的方法可以讓他們填上。因為能找到 24 歲以下，有僱用的或是。的方法可以讓他們填上去或者是，雖然那個拒訪率我們已經排除掉了，可是其實 76%是以上的，只是有些那個一看就是不能用的，所以就，但真的有去問，這樣。

E:

很欽佩你們，能做這樣，真的很難。

B:

我原本一直認定，工會應該是很重要的組織，我覺得在後續推動上，非營利組織的角色，應該要提高。其實在專業度，跟議題的凝聚性來講的話，所以在後續，我覺得非營利組織的角色，應該要提高。因為實務的角色，真的要進入，才能深耕、瞭解跟推動。這是我今天很大的結論，我也會把他放入結論報告。

還有哪一位要跟我們分享嗎？

C:

剛才我非常同意李老師前一輪的結論，就是我們其實也要去保障雇主的權益。如果雇主可以守法，他們還會這麼惡劣的想要剝削我們的勞工或是學生嗎？就是我們調查的時候，他後面執行困難還有說明，因為是讓他們勾選，他們可能很簡單的就是說有困難。那我想看到的是，針對執行困難的部分，是不是可以用更多，比如說他們每個月的成本收益，或者是他們必須去完成每個月最低的限制的時候，他有多少的困難，或者在這樣的狀況下，如果要去完成，他在班表的調動下，他會遇到怎麼樣的困難？政府在修法的時候，他看到的是勞工因為一例一休而收入減少，但我們看到台中有非常多勞工過勞，但委員說不要站在天龍。後續並沒有提出相關的調查告訴我們說，雇主真的遭受到多大的困難，我們不斷看到工商大樓來，就是每天他們每天怎樣怎樣，所以我很希望，如果在蒐集的部分能夠再有更細部的結論，會是很珍貴的資料。

A:

我一直覺得，不該每個雇主都這麼惡劣，也有對青少年很好的雇主。所以曾委員提到，如果可以問到更細部的執行困難的原因，是很有幫助的。因為要解構，一定要知道困難點，我們在問的時候，大家填的時候，這跟訪談不一樣。大家來做訪談，把事情談出來，很好。你知道，開放性問卷，也不可能寫到很深的地方。再看看有沒有什麼辦法，可以把他點出來。另外，劉先生提出說對於青少年的實際工作樣態，我覺得這部分很重要。我覺得勞動部也要有相關的資料才對。

D:

有，國教署。但他們只要提到跨部會，就會不想用。所以建議台中市政府，這種案子其實畢竟是學生啦，像這種議題，要跨教育部跟勞工部的問題，真的很有執行困難，有政府組織架構上的連動困難。因為性平、環境、交安、吸毒反毒，什麼都要進來，現在還

要勞工。所以跨部會真的很困難。我也很贊同曾委員，如果可以更細部的討論，做焦點訪談。我們上次訪談滿有趣的，因為站在倡議組織，當然是站在都是你們的問題的角度。但如果可以知道雇主有什麼問題，這是很好的。

E:

不好意思，我真的對一件事很好奇，就是局數的本位主義，為什麼我們在勞工局的計畫裡面，不對去設想經濟面有哪些問題？我們要討論商業發展，或法規會不會影響經濟發展，讓經濟發展不順利，可是這不該是經濟部門要提出的問題嗎？今天大環境發生什麼樣的問題促使我的經濟有什麼樣的改變，這應該是金發局他們的責任。以各局的本位主義來講，勞工局的責任應該是要保障勞工，去想勞工有哪些需求，我要怎麼去解決那些問題。為什麼大家都在其位而不謀其政？我知道設身處地這件事很重要，可是在勞工局的各種計畫裡面，他常常把自己放在金發局的位子上，我不知道老師或教授有沒有機會，在跟勞工局溝通的時候可以講到這件事。

B：

有，報告上都會寫下來。

A:

時間也差不多了，謝謝各位給我們那麼好的建議，我們之後再做補強與加強，我們也會跟勞工局提出建議。我想今天的會議就到這裡，謝謝各位。

臺中市政府 106 年青少年勞動權益保障暨廠商輔導研究計畫案
焦點團體訪談

時間：106 年 11 月 3 日（五）上午 14 時-16 時

地點：中興大學 社管大樓 218 教室

編碼說明：

A：陳建仁（東海政治系）

B：林炫秋（興大法律系）

C：劉志洋（台少盟）

D：陳秋政（東海公行系）

E：簡家興（學生代表）

F：莊旻達（主持人）

G：李長晏（主持人）

H：勞工局

F：

針對調查結果的部分，有沒有什麼意見可以先提出，我們可以先討論的。在討論之前，台少盟在過去有做過一些調查，C 先生那可不可以先跟我們分享一下，台少盟在做這些調查執行上，有沒有遇到什麼問題，可不可以跟我們分享一下？因為其實，在問卷調查上，我們做的可能是針對業者，可是台少盟這邊針對的是學生，也就是青年族群。你們直接找到的是母體，那這樣的一個對話，我相信如果先讓與會的專家學者瞭解的話，我們等下搞不好有些火花會出來。

C：

大概關於調查這個部分，因為早上有一直回饋的是說，今年初兩公約的審查，國際審查委員對於我們政府提出的問題，我們在對青少年權益的發展，我們的資訊搜集是否已經完整，然後請政府提出詳盡的資訊與評估。基於這個脈絡之下，我們才會覺得說，特別是對雇主方，我們是很少觸及到也很難觸及到的。那另外針對青少年這邊，我們除了配合政府的人力資源的應用和勞動部的調查，然後各縣市的統計處還是主計處都有相關的調查，但很可惜的是，這些調查都很少有年齡別的區分，或者有，只是呈現出來的區分都不大塊。年齡別的區分，通常會從童工的 15、16 歲，我們通常抓 15-19，

然後 20-24，針對這兩個族群，早上群園的夥伴有提出說，這兩個年齡層的工作型態和需求是很不一樣的。所以我們在做調查的時候，會特別去抓這兩個年齡層，15-16、16-18、18-24，因為他們的年紀在法規上可能就有完全不同的待遇與保障措施。

雖然說 16 歲以上幾乎都算成年，在勞基法 40 幾條那裏，18 歲以下要工作，還是出具監護人的同意和報備。然後我們在做調查的時候，對象是一個很大的問題，我們有透過國教署進去做調查，全台灣的聯盟團體進校園做問卷，後來我們發現，數字呈現的是我們看得到現象，政府的數據讓我們看到最大的輪廓，那其實政府的普查是準的，我們問的是很實際的問題，商家到底有沒有違法？違法比例？你到底有沒有領到實際薪資？到底有沒有被投保？但做了這些之後，我們還是想問為什麼，以及你到底遭遇到的是怎麼樣的情況。

所以台少盟大概從明年開始，我們會有全台灣的夜間部學生的焦點團體的座談，因為我們去年在新北執行，發現焦點團體的座談，其實是可以補充到，我們可以看到更深的原因，我們可以知道學生實際沒有領到薪資的原因是什麼，那他們為什麼沒有去反應。這是我們跟青少年做訪談的時候會去做的。做這個的資源要很夠，所以群園只有在台中去做。這大概是我們這幾年在做調查的樣態，然後做出來的，即便是台中群園今年初做出來的調查，跟雇主的看法，是完全不一樣的。因為群園的調查，大概六七成都是沒有違法，沒有拿到錢、然後早上大林分享到的、沒有投保，大概就這樣。我也很好奇，這個落差到底要怎麼樣去解決。

F：

其實主要就是在，調查問卷的執行方，其實產官學三者出來的結果一定都不一樣，那這樣當初在做這樣一個專案調查的時候，勞工局那時候的角度是不要用勞工局的角度去做調查，如果用勞工局的角度去做調查，我相信這樣的數字會更漂亮。我直接講漂亮。只是因為我們在中介的角色，就像我早上也有講過，就是我們基於學術兩字，基於學術倫理，所以我們覺得不能這樣去操作，所以在過程中勞工局完全不知道我們訪談了誰，像是我這邊有母體資料，但勞工局怎麼要我都不給。像勞工局長要要，我可以回說我打死不給，因為我覺得那是一個很重要的事情，基於一個研究倫理。所以我相信如果是就一個非盈利組織去詢問的時候，準確度會更高。可是在執行的同時，可能還是要去檢視他的樣本代表性的問題還有一些統計方法的採用，像我剛剛也是有跟 C 討論了一下，所以之後去做的

時候，可以一起討論。怎樣去做，會更有信度效度又符合法律，就是一個專業的，對於這樣一個族群來講，是真的有幫助的結果。

當然剛提出的，在主計提出的資料的時候，我們是不是有辦法做一個 mapping，有沒有辦法去拼接，甚至是在主計資料上對於年齡別的變項，我們有沒有辦法把這個變項變得更細緻，就是把年齡層區分的更開，這也是我們之前沒有思考到的重點，就是今天其實 16 歲以下、16-18、18-20 歲，其實還是有不同的法規，站在那裡等，可能還是有違法啊，或者相關的權益影響作為，這部分也是值得我們拿來做討論的喔。當然我非常佩服台少盟在這一塊做的努力，因為全國就是台少盟在做，而且那個樣本數是非常大的。所以我相信他在反應現實上的問題，是非常有助益的。

再來，有沒有老師想要先發言的？沒有的話，我先請炫邱老師，有沒有什麼樣的想法？針對調查跟剛剛討論的內容。

B：

做問卷調查，我沒有學過問卷方法，去年才在學 SPSS，所以基本的問卷方法，我是沒有學過的。就法律上，調查的問題吼，我滿佩服你們做的，因為這真的很不容易。因為很難做，勞工的問題、違法合法的問題，重點在把那個事實呈現出來，你知道嗎？群園之前好幾年就一直在做了。之前是做勞工的，現在是做雇主的，看不同的面向，有做都有一訂的成果可以呈現出來。我剛看到的，像是年齡的問題，像是他是不是執行勞工法令，有一種分法是，看他適用法律的不同狀態去做一個區分。

我看到的是從 15-16 是童工，然後再上去是未成年勞工。然後 20 歲以上是完全自主的勞工。所以從法律的適用上，是這樣。然後就調查來講，因為這裡的主題是工讀生，然後就我的觀察，工讀生是被當作廉價勞工的代名詞，所以要先定義一下工讀生的工讀的意思是什麼。它就是勞工嘛，15-16 是童工麻，15 以下是非法勞工，也就是黑工。

其實黑工也可以做，以前我覺得沒有這個問題，但其實這也是一個問題，照法律規定，他是不能打工，可是因為家庭因素，所以他也有需要，結果他變成黑工，這其實是個問題，未滿 15 歲，國中未畢業，那個是有刑法責任的。雇主僱用的話是有刑法制裁的，但只是實際上存在。所以也要看學術問題跟實際上，他會有一些問題呈現，為什麼會這樣？他是邊緣勞工，是家庭因素，那他其實整個跟社會福利又有關聯，所以要分，還可以把 15 歲以下，就是未經許

可工作、黑工的部分。這樣去做調查，會更完整，就執行法律來看，15 以下國中未畢業、15-16 童工、16-20 未成年，這樣去做，可以做交叉。

再來就是議題的設定，其實，在工讀的定義嘛，你們設定的工讀定義是他們有在學？然後工作？

F：

我們只有設定他們是不是有僱用工讀生，然後是 24 歲以下的人？

A：

還是你們是說，按時計費就是工讀？

F：

對，算是工讀。

B：

那這樣就有問題，定義上需要工讀的意義，不然就不要用工讀，用他實際工作的狀況。因為工讀是一個很不確定的概念，一般我們瞭解是說，法律上沒有工讀這個概念。所以他是不是學生也不是重點，重點是他是全部工時，或者部分工時。因為他全部工時，可能會影響他勞動條件實際的計價。

F：

所以可以加一個基本變項，就是你是實際工時，還是部分工時？全職或是部分工時？

B：

因為工讀不可以區分來啊，工讀唯一可以區分就是他是在學校裡面，他有在上課，那這樣到底有什麼影響，可以加一個變相。工讀本身就是一個影響勞工條件的問題，他本身就是一個變相。因為你是工讀生，所以可以不用勞健保，可以不用提供就業，這本身就是一個錯誤觀念。就算他是童工也受到保障，只要有工作，就有受到勞基法的保障，不管是勞工保險或者勞基法。所以重點是說，他去工作的事實。所以用工讀就會有問題。

F：

感謝老師的建議，如果後續有做相關調查或研究，我們會特別注意這個部分。工讀這個名詞可以去把他界定出來，其實老師剛提

到的議題，是可以做年齡別。剛好我的另外一個專業是 IRB，就是人體研究倫理委員會的委員。

老師剛提到的問題，可能會非常麻煩，就是我們涉及到 15 歲以下，15-16、16-20，20 以上，這個之後再做調查案的話，會非常非常的困難。因為我們要求 18 歲以下的人填問卷，你都需要家長同意書，而 16 歲以下要家長同意書還需要個人同意書。所以如果到時候要做研究的可能，如果今天是一個特殊狀況。應該是不可能的。對，我可以直接回答老師，不可能。除非是網路填單，讓他們自己填，但這個在研究方法上就不符合相關程序。像現在科技部他全都要求要 IRB 的一個標準，

B：

但如果我們要做青少年的時候，勢必一定要這樣？因為你在議題上沒有區分的話，最後分析，還是要做這個區分啊。

F：

所以我覺得以後可以用網路的方式，用滾雪球的方式去進行，就沒有家長同意書的問題。之後可能在研究建議的部分，可以用這樣的方式去採行。不然會很麻煩，不然 1000 份需要 1000 份同意書，然後一份同意書大概要 10 頁，每個人都要簽名，然後每份我都要簽一次，總共就要簽 1000 次。這是研究倫理，從美國過來的，台灣現在要採行的做法，這可能也會造成研究上的一些困難。我覺得剛老師提到的一個重點，也很特殊，就是黑工的問題。因為他真的需要工作，可是他又 15 歲以下，在法律上他是不是有彈性，還是沒有彈性？像是剛有提到，就是那個政策彈性的可能，如果今天是一個特殊狀況，然後我這個受雇者是住在我家的，然後他跟我學做麵包。

B：

目前就是經過勞工局同意。

F：

要專案同意？

C：

像是童星一樣。

F：

這樣會有很多專案同意的問題。

C：

童星很特別，他是演技需要。

F：

會不會有可能設計出一個標準化的作法？

B：

勞工局可以做出一個標準化，但不知道實際在做的時候會不會有問題，上一次是一個牧師提出來的，他說他經過艱難地程序。

C：

對對對。

F：

所以早上針對政策彈性的部分，還是有解套措施，就是可以用專案處理的方式去做？

B：

那是滿特殊的，因為這是牽涉到整個社會福利不足的問題，因為社會福利夠的話，應該不會發生這個問題。法律政策的設計上，照理講他是不該存在的，但實際上他是存在的，代表整個社會福利不足的問題。所以應該要專案處理，這是個別的問題。

F：

接下來請邱政老師，提供一些建議

D：

謝謝老師，等下再跟老師個別打招呼。剛拿到資料，一邊聽主持人莊老師在做內容介紹在對照今天要討論的題目。我覺得有幾個，我們需要從第一個開始講嗎？剛林老師提到，大家一直在討論調查對象是誰，工讀的界定等。但就從書面資料來看，做很多街訪、抽樣，對照到這邊，會發現是說，問到的業者是 15 個，店長是 75。

坦白來講，店長可能都只能被界定是員工，不是老闆，那這邊所謂的員工是 237 個，可是我沒有看到任何資料說，這邊的員工是專職員工還是全職員工。像是法規來講，只有 PT 跟所謂 Full time 這兩個的差別。然後如果用這個對焦年輕人，或是我們現在是跟台中市政府合作，針對這些商圈，在針對這些行業別，我會高度的認為，PT 的比率會很高。當然我們沒有進一步的資料。如果對照出來是這樣的話呢，延伸出來，就是說我們現在做的這些青少年的保障，搞不好針對這些保障，似乎要聚焦很大的比例是針對 PT 在談。我是覺得針對 PT 在談，跟針對 Full time 在談，是有很大的差異。目前

沒有相關資料，我只是想說先把這點點出來，因為畢竟這部分資料還是要放到你的結論報告去做分析。

第二個就是說，一個商圈的經營當中，看到的商業別，我想到現在的青年工作機會只有這些嗎？我很擔憂啊。當然不是說這個行業不好，我還是覺得行行出狀元。這隱含的一件事情就是，以這樣的抽樣範圍來講，這青年政策。我們今天所針對的青少年勞工，就範圍是很有一定的。因為如果要從青少年政策的調查來講的話，當然像剛林老師有提到的，要用多少年齡去界定他啦吼，這樣下來，當然也有一些人，他是在不同的行業去工作的。既然商圈的話，我當然希望是在有限的時間盡快去接觸到這些對象。但是紫色的範圍，未來還是需要做一些交代與說明。

那如果是這些範圍的話，其實這些商圈或多或少還是有一些消費經驗。我想就台中來講，比較是店舖型的，就是地面的，有門面的，少數還是有樓上樓下的。尤其這裡面，只有逢甲有所謂樓上樓下的商圈，當然二樓可能沒什麼店家啦吼。但另一個細節是說，在做訪問的時候，有沒有顧及到垂直性的店家分佈。這個訪問的部分是不是本來就有顧慮到。為什麼先談基本的問題，因為這跟後面的資料分析，取決於資料來源的蒐集。當然，這是很辛苦的，已經覺得做到很完善，我們手上可能還需要更多可以進一步討論的內容。

當然如果是要談青少年的執行，我們問他知不知道、問他執行狀況，這有相當程度要牽涉到這裡面的對象，像是店長，我了不起只能界定他是，搞不好他還只是年輕店長。店長絕不等同於老闆。這裡面在談他的知道和落實，這是需要探討的。至於對象，我覺得

第一個我是覺得，應該可以集中聚焦在知道且執行，當然還要區分看他是不是老闆。就這個部分可以去談，如果他說他知道，但就我們的結果來看，他說知道，我們也還要去區分，比如說非常清楚與否，我是覺得這裡面的一些排列組合，尤其是那些已經知道，但絕對不做的，從政府的法規執行來講吼，我們從研究執行中要去拿捏，基本上，景氣怎樣樣，等等怎麼樣，我們能做的是很明確的界定出來，例如就是說，我很清楚啊但我就是做不到，這個東西就很有趣。

我是覺得，在做很多的保障跟政策傳遞，交叉不同的類別。給他很嚴重的，你知道你這樣做，當老闆當到最後可能要被判刑，我們這麼多母體，所謂權利義務的深耕化的認知程度，是非常光譜式的分散。一般人可能只是想要賺錢，那去工作的人也只想到想賺錢，去問一些年輕人，或者是有一點年資的職場工作者，去問他相關權

利，很多人都不太知道，甚至很多人也沒有用數位的帳號去查詢，像是勞退啊等等的資訊。通常到發生問題之後，他才跳出來，那那時候跳出來就來不及了啊。還有更多的分類，那我的例子就是說，很清楚我知道，但我就是絕對做不到，或者不做，那還有不同類別。

針對後續輔導的方法，或者說該怎麼改變，是很重要，可以思考的前提的方向。那另外一點就是，剛有提到說，政府資源基本上比較缺這件事。這是我們研究者的痛。我覺得牽扯到一些，還有牽涉到民法等等，牽涉到一些業務的整合或者部門的整合。怎麼樣去幫助年輕人？對照目前的題目，可能我們只容易去聯想到去辦輔導說明會或相關說明會，或者我想要你來，你為什麼不來。

但針對輔導的對象，可能有更多人，像勞動部發的書啊，他們針對對象，有一些方案的名稱，例如跟技職的合作，像是旗艦計畫。那些人明顯在學，他可能符合青少年的身份界定，透過學校那邊，據我一部分的瞭解，績效主義非常的高，績效主義非常的高。甚至到那個就業發展署裡面去看，他的績效主義非常高。那個交叉裡來，雇主對僱用青少年勞工這一塊，他裡面有很大的調整空間。什麼叫績效主義非常的高？就是我今年承接、加入的這個觀點，對我這個學校來說，我要 push 出去多少 case 成功，對我而言就是達標，他們一直在圍繞這個的迷思，業者有些部分很好，他可能反映到的事傳統建教合作的基礎。

這弄出來的東西，最後弄出來都是數字。但那真正的目標，例如青少年勞工的就業狀況到底怎麼樣？這個就是屬於中央在負責的，市政府這邊能做什麼？比如說有些行業有參加中央這塊的，廠商擺明了，就是在你的行政轄區當中，在台中市，市政府不是不能做什麼喔，市政府能夠瞭解他在這個方案裡面，去接觸到青年勞工的時候，他們的待遇是什麼，他應該有很多的政策工具，可以去 Push 就是說，中央的政策下來，鼓勵你多去培養青少年勞工，但是要怎麼樣，你可以真的做到政策方案的標。

那些政策方案的目標可能不是市政府的政策。坦白講，通常那些績效主義來講，跟真正達到的目標，看起來是有落差的，因為都在談多少數字、多少案例、多少 case，這裡面其實有個問題就是，很多行業裡面，他的勞動替代率非常高的。你一直在做重複的事情，你這段時間告訴我，你去那個餐廳，我覺得我也符合喔，符合時數喔等等，可是那就是跟你政策揭露的不太一樣。政策揭露是希望他深耕，有廣有深，讓他有學習的變化，讓他就業有所選擇。所以雇主可能會，就是一批一批，所以永遠都在端盤子、永遠都在洗盤子，所以對年輕人來講，透過這個管道進來，我未來到底要幹嘛？我跟

學校合作，透過層層的過程，搞不好比不上自己跳脫這個管道，自己直接去市場上端盤子的薪資更高。

這一塊在青少年裡面是有的，也就是說這裡面有一塊是青少年自己去找工作，另一塊是有協力的方式。政策對這兩個 group 來講，我們能做的事情也不太一樣，然後直接跟間接的程度也不太一樣，有點跳脫我們現在跳脫的規模喔。只是舉這個例子來說，假設我們後續是用這個現狀來看的話，那這樣的一個現象，我們有什麼不一樣的啟發，那這是另外的一塊。那我要舉例要講的就是說，看起來還是有些中央和地方，部會之間的整合，和中央地方的整合，有一些整合的必要。假設要說未來的政策怎樣去輔導的話，哪怕是放在我們現在的調查案，這是不是可以從這個角度去想？這個是我剛剛聽報告的時候，讓我想到這件事情，好像或許這邊可以談，或者這個案子以後應該還要有延續，請李老師和莊老師繼續來執行。

因為這邊很大部分要談的是，青少年政策的執行，換言之，很重要要談的是，市政府能做的是什麼，他能夠做勞檢、能夠看他有沒有符合勞動基準法，這些的基本項目，有一定比例的人是沒有做到的。有可能是雙翼合謀，在抽樣的地方，在服飾業啊，很多行業。他跟你談的不是法律，他跟你談的是，談不談的來、開不開心，老闆有沒有帶你去唱 KTV，我要講的是，政府可以做什麼，我覺得這跟部會整合有關，從盈利事業來講，如果數據可以整合。以我們現在來講，連工讀生都應該要有一個 account，系統如果有整合，如果你有正常申報你的所得，出去了，我是一個事業體，我這邊有多少，如果能透過整合，就可以發現為什麼你該做的不做？那這種自動稽核稽查的方式，是一個在部門整合之後，或許是很重要的。搞不好台中市政府勞工局可以用這個當一個專案，來做一個政府，然後弄一弄，就是說別的地方都做不到，但台中市政府做得到。你想要告訴我，有什麼我沒有做的吼，這一定很困難吼，我們的工作就是想喔，丟困難的事情給別人做。我不要佔用太多時間啦，我 focus 在法治跟執行的落差的部分，後續那一塊，後續可以延伸出來去開發，青年我們現在 take care 到一塊，作為青年政策的執行來講，是不是也是一個思考的方向。

F：

謝謝老師的意見喔，非常的豐富。我大致回應一下老師的想法跟概念。其實我在過去有三年的時間，是在（？）公司，我的主要職責是去接政府的標案，就是調查案，跟企業調查案。所以在過去，我接的那二三十個專案的，曾經有接過全國的商業性普查，我在執

行普查的時候，我不可能都問到老闆。所以我問到的是誰，是公司的人事決定權，或者公事決定權者。所以當初在設定問卷調查的時候，我有有要求訪員，就是在訪談的時候，他到了現場他要問，他有沒有人事決定權者，才可以填這份問卷，這是基本設定。

D：

所以兩百三十個受試者，基本上都是具有人事決定權的？

F：

他們自己覺得，因為我們不可能去質疑他有沒有，而且在執行上，不可能問到業者，因為他不會在，那店長，很忙，不會願意填答。所以其實如果真的要那麼困難的話，真的很難，根本不可能完成這個案子。所以我們也在最大平衡點下，去找到那個計量去符合我們。所以在調查前，我們會宣告，宣告這個動作，其實它在統計上是可以解釋的，他是具有建設性的。當然老師提到的第一個 FT 跟 PT 的問題非常棒，後續研究我會把他加進去。但在這是 Raw Data 裡面沒有這部分。

D：

第一點其實在裡面說清楚講明白，其實很多單位應該可以理解這一點

F：

然後還有行業別這個部分不是我們可以控制的，因為當初這個標案出來，就是針對餐飲服務業，可是在執行上，勞工局那邊有要求說，美甲服務業、補教業，是不是可以納進來？所以後來才會變成這樣。就是除了那兩個還有其他的。

C：

但那不是大學周邊啊？

F：

是在大學周邊啊，是行業別的部分。那再來垂直性店家，也是非常好的建議。就是老師講到的是一個 key point，很多人做商業分析的時候，只做一樓，二樓都沒有做到，很可能是因為在抽樣上不知道怎麼解釋，所以我覺得之後可以去做一個納入喔。那

然後第四個部分是要做深入分析，就是要探討交叉性，就是假如我討論到很深入的地方，然後這又恢復到一個問題就是，他的每個樣本數要超過 30 份，可是我們總共調查才三百份。我們交叉一個

項才一份兩份，所以其實沒有代表性。所以在分析的時候那些店家這樣的勢力有嗎，我覺得其實可以討論。但如果之後這個專案擴大成全台中，我覺得是有可能的。因為如果我做到 1068 份的話，其實是有可能去做交叉性分佈的。在這個調查表裡面，有些部分我們會註記那個 a，其實就是他的期望值小於 5 的，其實他不足，因為樣本數太少了。這也是因為在調查結果的時候，因為只有 328 家店家而已，所以會造成這樣的結果，老師的建議是非常嚴謹非常好的，之後我們一起努力。

還有就是，部門業務雙翼整合以及中央整合的部分。我們提出的是共享資源理論的方式，有沒有一個可能是三方共享的方式去達到一個平衡，就每個人都有一個立足點去共同達成這個。但其實我自己的博士論文是寫都會治理，但我是寫 88 風災後，就是災後重建的過程中，誰是主體這樣，我們後來發現主體並不是政府也不是居民，是慈濟。慈濟他其實是一個 NGO，是一個非營利組織。經過我們的會談之後，我發現其實非營利組織很有經驗，很有執行力。所以在後續連結上，搞不好雙翼整合，變成三翼合盟。接下來後續政府標案出來之後，搞不好非營利組織，投標的話，成效會比較好，有沒有這樣一個可能？就是這樣做一個簡單的回應。

接下來請建仁老師做分享的部分。

A：

大家午安，在進入討論之前，我先講一件事情，就是我不是公行系，我是政治系，因為你們最後要放在正式的文書上，所以還是先提出比較好。前面幾位學者專家已經把要講的都講完了，那我大概只 focus 在一個地方，就是雇主跟被僱用的這些人，我們講工讀生也好，Part-time 或者 Full-time 的年輕人也好，他們之間的關係，那麼我們知道，台灣長期低薪已經很久了，我們在結構上，是一個長期低薪的社會。跟我們同時為亞洲四小龍的國家，現在每個國家的薪水大概都是我們的三倍以上，那可是雖然我們長期低薪，可是我們在勞動市場上，卻一直都是買方市場。

那我們基本上可以說，年輕人的剩餘價值已經被剝奪了。我不想講那麼嚴肅啦，但我們大概可以知道就是他們工作的付出與所得是不一致的。雖然是這樣，這幾年我們一直在改我們的勞基法，不斷的把我們的薪資往上提，可是我們看到這些店家還是不斷的在哭窮，雖然我們覺得很奇怪，油電漲上去的時候，物價在油電不再漲的時候就不再下來了，但是這些人還是不斷在哭窮，我覺得是很匪夷所思的事情。不過我們今天不討論這個。我有一次曾經問過我一

個親戚，他在做餐飲業。我問他有沒有聘工讀生，他說時薪 110，我說不對啊，照理講應該要 133 啊。他說你不知道，我有「包吃」，他內心把他平衡掉了。因為我有給你吃的，所以我沒給你 133。我們這種學者就會想說，你是在講什麼？這種事怎麼可能被允許，你給餐，然後這個餐給多少錢，是你決定的啊，那你怎麼會拿 A 去補 B？這是我覺得比較奇特的現象。

我後來發現，這是一個普遍的現象，雖然我們法律已經改到 130、140。但這些店家他們內心有個奇怪的調節機制，他們會把他往下調。把他往下調的原因是什麼呢？我想第一個，資訊不對等，第二個就是我剛講的，買方市場，你今天不來做，多的是有人要來做，那第三個，我覺得是敢怒不敢言，對他來講，我今天如果講了我就沒這個工作了啊！我遇過很多都是這樣，等我要換工作之前，我再來爆料。大概聽過很多這種講法，但最後他們會不會去爆料？不會嘛！誰沒事會去做這種事情？

也就是當我在看這群學生他們在工讀的時候、他們拿不到法定上規定的錢的時候。我就會不免想到一件事情，就是，那平常時我們的主管單位他們有在做什麼嗎？我會發現說，主管他們很多是以不告不理的態度。我沒有去跟這個主管單位講，他們就當作這個事情是不存在的。我呼應一下前面幾位老師講的，有些人說我這個工作環境很好，時薪 100、50，包括我要恢復像以前，學徒制的那種作法，住在師傅家裡面，師傅一天到晚對我拳打腳踢，一個小時給我 50 塊。可是我覺得一碼歸一碼啦，我會反而比較 care 的是說，在僱傭關係裡面，怎麼幫助年輕人，去得到他們應該得到的薪資。因為他們在那個環境裡面，害怕失去工作，他們反而比較不容易講，這是我會比較 care 的。

F：

感謝建仁老師，那延伸到早上討論到的議題，有跟兩位長官討論過。

其實我們在調查過程中，青年族群在打工時是受到情緒勒索。他在親朋好友那裏工作，如果我給你的薪資是一百塊，你做不做？做，沒有加班費，你做不做？做。因為是親友。在執行上，好像沒有解決的辦法，就，真的是滿困難的，看等下老師有沒有意見可以提出。我們都算是不適合的人，不符合當事人資格，我們來問問當事人，學生代表，嘉興其實在你整個聽完整個專家的脈絡說明之後，你覺得你對於這樣議題的討論，有什麼看法？有沒有對哪位老師提出的意見是有共鳴的？

E：

我是彰師大的公共事務與公民學系的碩士班的學生，因為就剛剛老師們提到的部分，我先舉一個我以前遇到的例子。因為我以前是在東華大學，有去過東華的老師應該知道，就是一條街，吃的那種，如果打工機會，就是一條街。那時候，在我大五畢業的那年，我們那條的時薪更低，90，我現在碩二，但我大五畢業那年畢業的時薪還是 90 跟 85。一樣像前面幾位老師講的，我現在供你飲料，或者供你餐。那那個時候我們最後是上新聞，然後請花蓮市，因為我們其實離花蓮市有十七公里，後來是上新聞之後，應該是勞工局他們才過來，有去針對每一家店做調查，做勞檢與開罰。但開罰之後店家當然就不高興。

這裡面牽扯到一個問題就是說，因為那條街的收入來源全都是靠學生，講實在的，都是靠學生。我們學生只要不吃那家店，它幾乎就是會倒，就真的會倒，因為我們那時候有實驗，就那家飲料店都不喝，而且還有學生會站在門口，給他們看一些調查，比如我們最近的，這家店給多少薪水薪資等等。但是相較於，台中市這邊的問題，所以那些店家都有調回來，就是照勞基法在走，可是跟台中市不能比的是，他們的客源不僅僅是學生，所以今天如果遇到這個問題的時候，所以學生不來吃，影響不那麼大，還是有客人，因為還是有一般的客人或一般正職的人。其實對他們影響沒那麼大，對於這樣的問題時，他覺得你頂多來罰我一下，我之後還是，學生可能一批一批過，覺得他不錯吃，還是會繼續來，他沒有在裡面工作。

另外一個就是，就調查的部分，我也覺得很好。就主要調查是認知的部分。就經營者對於這個部分的認知。就是這個部分的話，他們都說他們知道。實際做的時候，問題就是說，那我們要怎麼讓他們達到就是做到這個部分。可能就是要請勞工局來想辦法，或請其他老師們，不管是從法制面的、或行政方面去做處理。大概就是自己的一些看法，因為我自己也有打工過，也有一些大公司，不管是無印良品、愛買等我有做過，或像小的，餐飲業這種，火鍋店、飲料店我也都有做過。大公司都會跟著走，工作有沒有特休的部分，這個我也知道。但小飲料店，這部分還是有很大的落差。

F：

好，謝謝嘉興給我們的建議。

接著的部分，可不可以就請 C

C：

就是剛剛，秋政老師這邊的建議就是，我們早上有提到說，攤商未分類其他餐飲業者目前是不適用勞基法的。特別在商圈的營業型態裡面，我們問到的到底是攤商還是店家。攤商的定義是，只要沒有門牌號碼，只要沒有外觀，就叫做攤商。他們的業者不執行勞基法，好像也是應該的，當然是不應該，可是在政策技術，還有在調查來說，特別在商圈業者。早上有提到說，因為我們有接到申訴案，台中市是不是可以針對這些已經是大型連鎖的攤商，在各個商圈已經是開個五六家連鎖的老闆，不要再讓他們說我們不適用於勞基法，可以規避掉這些應該具有的責任。

另外剛有提到說，難道對於雇主，難道真的沒有辦法嗎？除了勞檢之外，真的沒有辦法嗎？如果不要說我們永遠都跟雇主為敵，如果我們跟雇主當好朋友，在政策工具上，我們現在在推的事，有沒有辦法推友善青少年職場。比如說勞工局常常有在做表揚啊，環境很好的職場啊、工商獎，很多不同的獎，有沒有辦法在這個面向上面，去提供一些正向的鼓勵政策。我早上提的是主計處的資料。六成是透過報章雜誌，親朋好友去找到工作，其實滿有問題的一點就是，政府的政策話侷限於，其實台中勞動發展中彰投分署這邊有推很多專案，可是如果這些專案只被綁在，你要來就來我們就補這裏吼，那問題就在於說其實一樣是主計處的調查，青少年知道有就服處的只有三四成，那真的透過就服處去找工作的，我不知道台中啦，我是指全國的，好像只有個位數而已。

如果我們可以提供一個好的雇主名單，提供放在那邊給青少年，透過資源給學校那邊。台灣就業站，只有四成，百分之四百、分之五的人在用，每次都在講，我們就跟他說，阿又沒有人要看那個。那其實就落差在那邊，我們政府的政策工具是，我們有沒有辦法提供青少年足夠的誘因說，透過我們這裡找，就好像我們找房、租房子，我們有保固服務，如果出問題，我們直接來這裡，我們有後續服務，我們至少提出前十名優良店家。因為現在服務業其實也很缺工，我們常常配合這些機構說，我們來合作一個專案，那些店家其實只是想我們媒合青少年進去而已。

所以說，如果透過這些東西，政策工具，讓青少年透過我們有的就輔站，像我們自己組織去參考日本的模式，日本其實是公民營的服務機構，他們講青少年輔導就是就業媒合，尖一點點的輔導性，可是日本的模式、韓國模式，就業輔導，不完全是服務。我們在新北這邊推，就是說，青少年跟就輔站的人合作，青少年來我們的站點，我們的站點就是做的很青少年，有電動啊、青少年覺得來就輔站不是很奇怪，好像辦公室，畢竟青少年在第一次尋職還是有一些

心理障礙，來公部門找工作，他們還是會怕。我意思是說，透過政策工具的想像，讓就輔站的資源可以活化、青少年更容易接近就輔站、讓青少年有足夠誘因進來就輔站這邊、或者透過政府的網站去媒合好的雇主，在做雇主調查的時候，或許有優良雇主會出來。那青少年就可以進去。

爸爸媽媽至少也會說，要打工，可以去政府那個，聽說那個是優良的、有保固的，爸爸媽媽也安心啊，而且政府的點可以顧比較多，台中市區其實復原廣大。我們在做集中市區，其實還有一些，像是那個非市區的商圈，我們看到那個落差在哪裡。這些都可以做為政府在政治工具的考量。另外一個剛老師有提到的是，對象的問題，我還是要推薦報導裡的報導，廢墟裡的少年，青少年就業的對象需求與原因，是很多的，他們動機很多，我們很難讓他們一次納進來，所以他們面臨的狀況是很不一樣的。

這是我們實務現場裡面，有些青少年需要的只是服務，媒合進去就 ok 了，可是有些青少年需要的是輔導，他們是經濟弱勢、家庭弱勢、身心議題等等的議題。那這些服務對象、輔導對象，那這些青少年他們進入職場後，他們所需要的雇主、服務，相對應等等的對於勞基法的需求與認知。有些青少年會覺得你不要管我拜託，五十元我就可以做。我們去，他會覺得你不要理我，就是他們的樣態很多，那這當然是後續的。

那最後我再講一個，我們在做政策的輔導政策支持的時候，有對應到就職前的準備，就是這些準備要進入職場的教育，我們講的是勞動教育的提升，不要只是 KPI，我們講的適不適合青少年聽。在職場上，公部門如何媒合進去好的職場，在職場上，如何透過勞檢的工具，來維持，透過民間機構、政府機構、或像老師這樣的機構，來讓職場資訊可以穩定的出來。接下來就是穩定進去職場，在職場後的追蹤跟職涯發展服務等等。像我剛剛看台中勞工局這邊，其實所有方案都有做了，那就很可惜，青少年為什麼進不去這個資源裡面。大概是這樣，謝謝！

F：

非常完整的建議跟想法，我覺得這邊提到的，其他餐飲業者的相關規定，我覺得誘起我的研究動機，我決定要把他當成我最近研究重點的主題。而且我後來發現資訊上有落差，因為在相關的攤商的認定上，我對於這個法規的判斷是他是比較偏向流動性，然後推一個餐車出來賣。

C：

只要沒有門牌號碼，還要沒有房屋外觀。

F：

所以如果東海那個賣章魚小丸子的，只要沒有門牌就不算？這個我覺得可以再討論看看。

C：

那時候是郭芳煜部長，他有要衝一次，11 月的時候草案都已經出來了，最後面，12 月的時候，神秘的就被擋下來了，有熟悉的長官動一下，就說沒辦法，商圈後續的動員，後續的推不過去啊。這其實勞動部已經宣示說不適用，可是在推動的前一刻，還是被攔下來。

A：

攤販已經變成特權階級

D：

阿現在都連鎖攤販啊，一個老闆開四五間啊。麵包的、鹹酥雞的、餐車加盟啊。

F：

感謝 C 剛剛的建議，那我覺得友善的青少年職場的想法提出、優良商家或店家的公開，或者與就輔站的媒合的運作。剛講出幾個重點，把政策做一個場域的建立，去弄一個 friendly 友善的場域，去吸引年輕人來，去重視他的議題。再者，就是資訊透明化的方式，去讓所有的資訊公開，讓年輕人知道，然後有相關的連動機制可以去處理。那當然其實就職前的準備，怎麼把知識傳遞給他們。那不僅僅是大學，可能連高中，都要開始做這件事情，因為他們即將進入 15 歲。那接著我想要探討的是，政策傳遞方式。現在的輔導方式是不是有問題的，有沒有更好的、更相關合宜的方式，讓後續的執行落差不要那麼大、讓執行成效比較順利。我這邊分享一個例子喔，我是世大運的行銷團隊，世大運其實沒有買任何廣告，就拍了六部影片，再配合一個一開始很失敗的熊讚，後來熊讚起死回生。怎麼做呢？這六部影片的串連，跟議題的連結。跟捷運車廂的廣告。就我們後續的議題來講，也滿適合找台灣 bar 拍一個 YouTube 的影片。因為其實受眾就是青少年族群，他們一定看得到。找一個有趣立足點，把東西簡化讓他們看得懂，他是一個好的工具，找到這樣的一個 channel 的話，我覺得是不錯的，我也想聽看看，老師對後續的法規執行上，有沒有一些比較特殊的想法？

B：

我一個疑問，從接到通知到現在，大家討論到這樣，你們的題目到底是什麼啊？因為你們是青少年勞工權益的保障，可是你調查的，你有確定你調查的青少年嗎？

F：

不是調查青少年，那時候跟勞工局討論，是要我調查廠商。

B：

這樣你研究會符合嗎？

F：

因為招標書是這樣寫。

C：

已經預設青少年是被剝削的了。

B：

一開始是這個？後來擴大範圍？

F：

沒有擴大範圍，我就只是做廠商而已。

B：

做廠商 OK 啊，但你的對象要跟青少年有關啊！

F：

對啊，就是在大學周邊的店家。

A：

店員是青少年嗎？

D：

那你怎麼知道你是跟青少年勞工保障的問題？

F：

所以我們的問題的題項都是問他有沒有聘請這些員工。

A：

所以你是問員工？你是指有人事權的人，對不對？

B：

所以你是先問，然後說沒有，後面就不用問了？

F：

對啊，就是無效問卷。這樣我才有辦法找到 TA 啊！

B：

但是這樣還是無法聚焦欸。

A：

不是，這樣最大問題是，所以他說他有執行 133，所以他說了就算了嗎？因為他不是領 133 的人。

B：

不是，是對象的問題，他說，有，我們有僱用青少年。但是你現在是全部問？

F：

對啊，如果他沒有，就是無效問卷。

B：

不是，你的題目是就全部的員工來回答？

F：

不是啊，要那個人啊。

A：

所以你是不是要問青少年對雇主的了解？

D：

題目是要調查青少年勞工的權益保障，他們設定的是說，從這個主題下，他們想要從僱用青少年的角度來講，對青少年的保障取決於雇主瞭不瞭解他應該要為青少年勞工保障什麼權益。然後雇主就是他們這邊所謂的廠商，也就是說廠商如果知道但不清楚，那我接下來就針對你提供輔導措施。我的理解是這樣。

B：

但是我覺得這樣好像沒辦法，我的意思是，有沒有辦法真的了解到青少年工作的現況。

F：

因為其實當初，我自己預測，就是我自己的設定。當初其實有組織團體有做過相關的青年勞工的調查。其實我們也想知道另一個方面，那資方呢？資方的瞭解是什麼？在執行上的困難是什麼？

B：

技術上呢？你沒有針對未滿 24 歲的做回答？

F：

對啊，所以我們裡面八個問題，都是勞工局現在針對青少年打工族群會發生的問題去問的。

B：

我意思是，他可能會僱用成年工。然後他把他們全部想在一起。

F：

有可能，可是他不可能這麼分別適用。

B：

那你們那時候為什麼設定 24 歲？

F：

討論出來的。因為青少年沒有對他下一個定義，所以很多說法。

B：

所以青少年是包含青年對嘛？

F：

對。

B：

再來就是政策傳遞，你剛講到我覺得是很好的方法，拍影片是很好的方法，勞工是可以做的。然後做完影片，還有更重要的，其實勞動檢查，是很重要的政策訊息的傳遞。一檢查完，他就會來上課，你根本不用叫他來上課，一開罰，他就會來上課，他就知道他哪裡被罰。這最直接有效，我實際上就碰過這樣，是補習班。補習班也不知道有沒有遵守勞基法，南投去年就開始開罰，罰完就嚇死了，他們就會主動去尋求那個資源。

F：

其實我們這次在訪談完之後都有給一張那個回函單，看他們希不希望市府給他們一些協助、資訊的幫忙等等作法。然後真的這樣

在執行的方法，他們都不填，因為他們會害怕、不敢，因為這樣的關係，我們發現我們印了三四百張的調查單，只有填了兩張。可能會發生這樣的問題。我們發生這樣的問題，也不知道要怎麼解決。後來討論就是，這個東西，我們盡量。因為我們還有設置一些誘因機制，例如有感謝牌。給他們，他們會不會想要呢？我不要我不要我不要。他怕被檢查。我後來的做法是，那好，你不用留名字，逼我的訪員記得路線，記店家。然後再讓他自己決定要不要把他秀出來。後續瞭解的時候，我們會給一個這個牌子。然後可能遇到勞檢的時候，就不會把他放成第一個，我覺得啦，就是一個激勵因子吧。因為激勵理論，我們找不到激勵因子來讓他填答，或接受我們的輔導。所以後續做一些後續相關調查的時候，怎麼樣可以讓他們真的想參與。早上有個青年議會的委員，他說他認識逢甲商圈的理事長，這樣要市政府發函，他們就會來啊。在市政府開啊，他們就會怕就會來啊，那這樣的話就沒有人講真話，這樣就不會有溝通。

D：

不同的角色不同的作用

B：

政策宣導是第一步啦，啊那然後呢？

F：

我覺得後續可以建構出一些 SOP，他不是想，他是一定要這樣做。他這樣做的步驟，他可以慢慢這樣一步一步地做。

B：

真正有利的還是勞檢，市政府要做專案要不定期的做檢查。市政府現在比較是不告不理。

H：

一般來說，當然就是不告不理，或者就是會排定專人檢查。不可能全部檢查。他每年就是那麼多案子，這應該每個縣市都一樣。像是東海商圈，為什麼拒訪率那麼高的原因，因為勞檢很多啊，所以只要講到勞工局，他就是不理你的啊。

B：

還有一個問題就是，勞檢之後，或是宣導之後的情形？

H：

有啦，勞檢完，檢查到就罰，再檢查到就再罰。

B：

所以可以比較，比較逢甲跟東海，但他現在不讓妳訪問，就是很大的問題。

H：

我們為什麼用訪問，就是一個輔導的立場，透過訪問，讓他們了解法規是這樣。初步只能這樣讓廠商理解法令，再讓他們去守法。所以才會用這樣的方式，讓他們去瞭解。因為他們都是一些微型企業，所以他們的員工也就那幾個而已，所以你要他今天你用宣導會時間，他都會跟你說他沒時間，因為他要做生意啊。像是一般宣導會，有規模的，會派人資來嘛，像是微型企業、事業單位的話，會做宣導 DM，就是告知法律的 DM，不管他們是有效無效，至少他們可以先理解這個法令。因為他們可能也沒有時間來參加宣導會啊。然後碰到申訴，當然勞檢還是會去處理。

F：

還有沒有其他老師有其他意見或想法

D：

我想從行政角度來講，勞動法律來講是保護青少年，但對行政來講是很辛苦的事。因為罰多了，電話會接不完。那如果真的從法治來看，他最有效，但在民主社會是最難做的。光是我們選到的方面，應該要一起做的，勞動、消防、衛生，這些要一起查完之後，從法的角度，真的要做，是這樣，但是能不能做、敢不敢做、有沒有辦法做？沒有辦法，有的話，現在東海不會那麼塞。我跟你講，那真的是老天保佑，看誰官運比較大，哪一天真的出了什麼事，看你車子進不進得去。真的，是把話講在前面，真的。未來堪慮！當然到時候就看誰踢皮球的功夫厲害！

所以看，話說回來，聚焦到這個主題，台灣的職業的規範制度，或者是說 qualification 的制度，沒有落實很好，我們想幹嘛就幹嘛，不會像是國外那麼的 sop 化，我今天如果是個木工學徒，還沒有拿到執照，有人給我外快，結果我一弄，可能終身不能取照。

那我們沒有啊，我們各個行業的職業標準，他的 essay、他的 professional，實際上，還不敢說低度發展，是發展遲緩啦，有一些真的是發展退步。聚焦這邊，很多業者，很多部分來講，從外形身體跟腦袋，他們都判定自己是青少年，跟行業的特殊性，確實比較像是青少年。那他對於資訊的管道、僵化的東西，接收率比較低。

如何去打通，我覺得還是一個重點，就是說，分群變得很重要，是可以拋開，到底有沒有達到交叉分析的要求，我們只是簡單的交叉分析抓出來去分群，有一些狀況，他到底在哪個類別當中，到底是在哪一塊，去思考後續的協助方案跟協助方法，比如說服裝業對不對，都在玩遊戲的 game，那最夯的是哪個 game，可不可以置入性廣告，當然這還有牽涉到成本的問題，還有要不要做到那麼細緻化服務的問題。

我很同意剛各位先進所說，這是一個很大的，我們還是有抓到分群，先做制度面的執行。因為你執行得再好，不可能做個案探討，因為違規的一定會有。只是怎麼把制度面建構起來，就政策來講，我們在談的青少年勞動權益，其實他是相當廣的，前中後，怎麼切割。這是一個全方位是的輔導。我覺得還是要拉回啦，我覺得我們的委託重點，就勞動法律的法規，這些應為事項你知不知道？你不知道的話，我意識到我應該要先讓你知道之後我再罰你。

這是政治跟行政兩邊微妙的地方。所以現在的難題，我認為讓他們知道。就好像很多行政機關，要處理到底公文書有沒有到達，這件事真的是人生百態。你要知道喔，我讓你知道，你要簽說你已經知道，下次我罰你你不要說你不知道。我是這樣想啦。所以我覺得分群很重要，然後我們用什麼方式去 access 他。台中真的是 80 也有人做。這就很難個案去做。所以我還是想要講的事說，第一個是分群，有牌子，我想法是很簡單，要做一些策略性協調。應該要有這個牌子，勞檢一去就不想看。不要搞到最後，有這個牌子，勞檢一去，就好好看你是不是名副其實是這個。

A：

很快就有議員去要牌子。

D：

用這種方式。勞工局再夾雜一些方式。大概就這些啦。

F：

還有其他來賓有其他想法或意見？

B：

就是我們好像一直沒有提到實習生的問題？對，那是另外一塊。就青少年勞動政策的問題，現在實習生是不被認定是勞工

F：

就我自己的認定而言，我是行銷系的老師，他們大四全都要送出去實習。我如果跟他們談到勞基法的話，他們就會說我們不收實習生喔。因為實習生是一個負擔，還要付錢給他的話，會變得很困難。所以我們很苦惱怎麼辦。

B：

可是這在青少年勞工政策是很重要的，青少年勞工政策就是要青少年的職業訓練，讓學生從學校過渡到職場去。執行就是很麻煩的問題。或者你在前面就把他排除。

A：

抱歉，我其實只是想補充一點。剛剛在講宣傳上的問題。小小補充一點，我們政府的網站，大家都很不想用，密密麻麻的。以我今天是個年輕的勞工，我想要到勞工局看相關權益，其實那個網頁是很不友善的，所以我的想法是，可以盡量去簡化那個網站，讓有需求的人去到那個網站上，可以立刻得到想要的資訊。

F：

這個論點很棒，我有幫氣象局做過，這個大概需要兩百萬，因為他要做使用者體驗，去測試哪樣的方式是 unfriendly，哪樣的方式是 friendly。再用使用者情境去做 UX、UY。

A：

這沒辦法啊，不會有哪個去勞工局網頁的人想看勞動局長的話、勞動局長的履歷啊，但這永遠放在第一個。

B：

去租那個，逢甲那個跑馬燈，我的老闆沒付 133 給我。

F：

寫 老闆不是人。

B：

不然他們平時不會關心這些事情，標的對象。有些平時不太搜集這些資訊。

F：

找到他們接觸媒體的管道，然後從那邊給他們消息。這就是找到行銷的角度。

C：

最後，再一分鐘，因為作為 NGO，都是在最實際的第一現場做服務。不管是群園基金會，現在其實在參考的是身心障礙的就業服務法，已經是一個很完整的服務模式，我們現在也一直在想說，這個模式怎麼進來青少年的就業服務，包含跟雇主的溝通，其實在第一線的社工，他們很大量的在跟雇主接觸，因為他們要尋找友善職場，要媒合青少年進入職場，其實他們是一個很需要資源、也在第一線跟雇主溝通的角色。

F：

可以做一個像是政策移植的工具跟方式。

A：

這個月的 25 號，我邀請日本大學的教授來中興，來講就業服務行政的跨機關合作，如果有興趣，可以稍微聽一下。

F：

好，那因為時間的關係，我們已經超過四點了。非常感謝各位老師撥空前來，參與我們對於青少年的討論。

附件三、問卷調查結果附表