

【法實證研究專題】

臺灣大學校園非典型勞動之性別職業區隔報告

陳上儒

學術殿堂裡的勞動者

「大學，為提供教學和研究條件和授權頒發學位的高等教育機構。」（中文維基百科）

大學作為高等教育機構，數量較國民義務教育的中小學為少，且通常具有一定規模。在英國和美國，有些大學的規模甚至可以稱為「大學城」。在台灣，許多大學皆占地廣大，校內師生人口眾多。為了維持校內大量師生人口的日常所需，大學內部也分化出許多職業，包括專職的清潔工、廚工（或由校外餐廳進駐）、校園警衛（或由校外保全公司負責）。

除了日常所需，大學的教學和研究工作也需要大量的勞動力，像是專職的教授、副教授、助理教授和研究助理，亦或是非專職的兼任助理、工讀生。兼任助理和工讀生由於具有學生身份，往往不被認定為勞工，連助學金是否為職務對價的薪資，至今仍有爭議。

從 2007 年 8 月開始，校園勞動的議題逐漸獲得重視，青年九五聯盟聯同各大專院校工讀生爭取勞動權益。2008 年 1 月 1 日，勞委會正式公告將公務機關臨時雇員納入勞基法適用範圍，意味著大專院校的「專案研究助理」以及校內工讀生將享有基本工資、法定工時、勞健保、勞退金等等保障。

從爭取自身權益開始，學生們將校園勞動議題推廣到其他勞動類型，而最先獲得關注的就是長久以來被校方忽略的校內清潔工。2008 年 1 月，由政大清潔工關懷小組、政大種子社和青年勞動九五聯盟共同發起的「0109 行動」，指出政大校方放任外包商違法剝削校內清潔工，迫使政大校方於 1 月 9 日活動當天出面承諾將重視校內清潔工的勞動權益。同年 2 月，由政大清潔工關懷小組、政大種子社和青年勞動九五聯盟發起組成「大專院校清潔工勞動條件調查工作坊」，串聯起東吳、台北大、政大、東華、清大、師大和台大等校學生進行各校清潔工的勞動調查。在各校的勞動調查報告中，學生們發現校內清潔工所受的惡劣勞動處境，與這些清潔工的勞動契約類型息息相關。他們的勞動契約類型被稱之為「勞動派遣」，有別於以往的勞動契約類型，欠缺許多法律上的保障，是屬於廣義的非典型雇用關係。

2008 年 4 月 11 日，青年勞動九五聯盟、傳播學生鬥陣、政大研究生協會和各大專院校之校內工讀生與研究助理，帶著甫出爐的勞動條件調查報告，前往教育部陳情，

要求教育部立刻清查各大專院校是否有提供工讀生和研究助理《勞基法》所規定的勞動待遇。

以 2008 年為發端，人們開始重視校園內部所存在的各式各樣的勞動者，以及校園所提供的勞動條件和勞動處遇潛在的不平等問題。2011 年 5 月 6 日，由台大研究生協會發起，針對校內研究助理(RA)和教學助理(TA)工作進行勞動調查。在該次調查的成果《台大研究生勞動與收支調查結果報告》中，揭露了台大校內助理工作勞動條件惡化的趨勢，包括逐年減少的工作時薪、相對增加的工作時間等等「血汗勞動」問題，也威脅了研究生和博士生從事學術活動的基本條件。2012 年，由台大學生社團《意識報》所進行的校內清潔工勞動調查，初步檢討了台大校園裡清潔工所面臨的勞動條件。2012 年 9 月，台灣大學一群學生，本著勞動人權之精神，由法律文件資料庫主辦，發起調查台大校園內部的非典型勞動，包括清潔工作者、約用工作人員、餐飲工作人員、保全人員以及研究生助理。本次調查期待瞭解這一群長期以來從未被校方關注，然而實際工作場域在台大校園內的勞工。

台大校園勞動的類型及其變化

在深入探討台大校園勞動的具體處境之前，我們可以先透過校方所提供的統計數據，對於台大校園勞動的整體結構做一初步的瞭解。在台大校園內，不只存在著教授和學生的學術活動，也存在維持校園運作的各種職務。在校方的統計資料中，這些職務被稱為「行政支援」，主要有五個類別：職員、警衛、工友、約用工作人員和研究助理。

表：職員警衛工友約用工作人員研究助理人數,1980-2011

年度	總計	職員	警衛	工友	約用工作人員	研究助理
1980	1,891	1,090	44	757	---	---
1981	1,929	1,138	44	747	---	---
1982	1,934	1,140	44	750	---	---
1983	1,936	1,137	44	755	---	---
1984	2,039	1,236	44	759	---	---
1985	2,008	1,204	44	760	---	---
1986	2,019	1,207	44	768	---	---
1987	2,008	1,190	44	774	---	---
1988	2,109	1,290	44	775	---	---
1989	2,085	1,266	44	775	---	---
1990	2,128	1,307	44	777	---	---
1991	2,138	1,317	44	777	---	---

1992	2,160	1,339	44	777	---	---
1993	3,503	1,362	44	777	---	1,320
1994	3,415	1,359	44	730	---	1,282
1995	3,424	1,353	44	824	---	1,203
1996	3,651	1,334	44	780	---	1,493
1997	3,325	1,234	44	628	100	1,319
1998	3,527	1,303	47	568	141	1,468
1999	3,515	1,252	47	549	141	1,526
2000	3,770	1,267	47	518	173	1,765
2001	3,600	1,155	46	515	201	1,683
2002	3,661	1,167	45	469	212	1,768
2003	3,826	1,134	43	457	197	1,995
2004	3,796	1,175	43	376	201	2,001
2005	3,540	1,130	42	365	265	1,738
2006	3,891	1,154	42	356	440	1,899
2007	4,096	1,116	34	339	486	2,121
2008	4,449	1,205	34	335	528	2,348
2009	5,705	1,161	34	316	623	3,571
2010	5,328	1,099	34	312	637	3,246
2011	5,374	1,107	34	302	724	3,207

來源：臺灣大學 2011 統計年報，網址：<http://acct2011.cc.ntu.edu.tw/acct2011/acct6/63.doc>

根據上表，可以發現「行政支援」類的勞動結構有幾個趨勢：首先，研究助理從 1993 年正式納入統計，並在 1993 年至 2011 這十九年間增加了 2.43 倍。約用工作人員從 1997 年正式納入統計，並在 1997 年至 2011 年這十五年間增加了 7.24 倍。從 1980 年到 2011 年，整整三十二年間，警衛數量一直維持在 34~47 人之間。職員數量則維持在 1090~1362 人之間。相較之下，工友的數量則是呈現相反的趨勢。從 1980 年到 1996 年間，工友數量仍維持在 747~824 人之間，但是從 1997 年開始，工友數量從 780 人，每年減少，到了 2011 年，只剩下 302 人，是 1997 年的 0.39 倍。

這份統計除了描繪出台大校園勞動「行政支援」類的某些趨勢，也帶出了以下幾點疑問：

第一個問題是，為什麼職員（正職公務員）的人數沒有明顯變化，而同樣擔任行政職的約用工作人員卻逐年增多？從台大統計年報中的「歷年在學人數」表（詳見附件）可以看出，自 1980 年至 2011 年，台大的學生人數由 13701 人成長至 33080 人，約 2.41 倍。然而，回到《職員警衛工友約用工作人員研究助理人數,1980-2011》這張統計表格，我們發現「職員」並沒有明顯的成長，僅從 1090 人成長至 1107 人，約為 1.01 倍。

如果學生人數成長 2.41 倍，行政工作的份量可以想像必定是增加的，然而職員並沒有增加，試問，這些多出來的行政工作是如何消化的呢？是否為大量新進的約用工作人員所吸收和承擔？台大又為什麼要以「約用工作人員」而非「職員」的名義聘僱？

第二個問題也與上述相關。從行政支援的校園勞動統計中可以看到，在 1997 年至 2011 年間，工友人數呈現逐年下降的趨勢。試問，工友人數的降低，是因為台大校園裡的清掃和雜務工作減少了嗎？我們可以運用一些統計數據做簡單的推斷，例如台大校園的校地使用面積和學生人數，應該是與清潔工作呈現正相關。根據「各單位使用房屋面積」表在 1998 年以及 2011 年（詳見附件）台大校園人數和活動面積的比較，我們可以直觀地推估台大校園的環境維護工作應該是有增無減。

從上列表格中可以看出，在 1998 年至 2011 年間，整個台大校園各單位使用房屋面積成長了 1.35 倍，而台大學生人數在 1997 年至 2011 年期間成長了 1.39 倍。在人員和活動面積的大量成長下，可以推斷，校園的清掃和雜務工作必定會增加。那麼，這些工作又是由誰來完成呢？我們合理假設，除了約用工作人員和職員這類職業替代的現象，也有類似的情況正在發生，那就是從事校內清潔工作的勞動者。原先擔負清潔工作的角色稱為「工友」，他們被正式劃歸在行政支援的一環，然而，近年來大量增加的清潔工作則是由某些人所完成，我們稱之為「清潔工作者」，即通稱的「清潔工」。

既然清潔工作者是實際進行原先工友工作的人們，為什麼校方不再以「工友」的名義聘顧他們？事實上，這些清潔工作者不僅不再擁有工友的名義，也不具有他們自己的名義。在制度上，這些清潔工作者並不是校方所正式聘僱和編制的人員。我們在台大校方的統計資料中，看不見這群從事著維持校園得以正常運作的工作者。

同樣不被看見的還有教學助理。在「行政支援」的校園勞動統計中，研究助理從 1993 年開始被納入統計表中，當初為 1320 人。至 2011 年，年平均人數是 1944.89 人。在 2003 年，研究助理人數首次突破平均數，達到 1995 人之多，隔年又達到 2001 人之多。然而在 2005 年，助理人數一反原先成長的趨勢，數量降至 1738 人。而後兩年又逐年成長，至 2007 年再度突破平均數，達到 2121 人。到了 2011 年，人數則高達 3207 人。

我們看到了研究助理數量成長幅度之大，卻發現有點不對勁：教學助理為何被遺忘了？教學助理和研究助理同樣是學術產業的一環，也是碩士生和博士生在學期間主要會從事的勞動類型，為什麼在官方的統計年報中，研究助理被劃入「行政支援」中，教學助理卻不在任何記錄之中？至少在這張表格中，教學助理是不被看見的校園勞動。

我們將研究助理和約用工作人員每年的人數，除以上一年的人數，以此比較不同年之間人數的增減幅度。我們把成長率定義為「當年人數除以前年人數」，並將成長率陳列如下表：

表：研究助理、約用工作人員人數及成長率(當年人數/前年人數)

年度	研究助理	研究助理成長率	約用工作人員	約用工作人員成長率	工友	工友成長率
1993	1320	.	.	.	777	.
1994	1282	0.97	.	.	730	0.94
1995	1203	0.94	.	.	824	1.13
1996	1493	1.24	.	.	780	0.95
1997	1319	0.88	100	.	628	0.81
1998	1468	1.11	141	1.41	568	0.90
1999	1526	1.04	141	1	549	0.97
2000	1765	1.16	173	1.23	518	0.94
2001	1683	0.95	201	1.16	515	0.99
2002	1768	1.05	212	1.05	469	0.91
2003	1995	1.13	197	0.93	457	0.97
2004	2001	1	201	1.02	376	0.82
2005	1738	0.87	265	1.32	365	0.97
2006	1899	1.09	440	1.66	356	0.98
2007	2121	1.12	486	1.1	339	0.95
2008	2348	1.11	528	1.09	335	0.99
2009	3571	1.52	623	1.18	316	0.94
2010	3246	0.91	637	1.02	312	0.99
2011	3207	0.99	724	1.14	302	0.97
平均數	1944.89	1.06	337.93	1.17	500.84	0.90

來源：臺灣大學 2011 統計年報，網址：<http://acct2011.cc.ntu.edu.tw/acct2011/acct6/63.doc>；由作者製表。

當我們將數據擺在一起，可以發現整體變化是從 1997 年~1998 年開始的，1997 年是工友人數減少幅度最大的一年，也是約用工作人員開始納入統計的一年。就整體人數來看，從 1997 年開始，至 2011 年，約用工作人員的總數足足成長了 7.24 倍，而工友人數則只剩下不到二分之一。

就研究助理而言，值得注意的是 2009 年，該年的研究助理人數是 3571 人，是前年(2008 年)的 1.52 倍，也是歷年成長率最高的一次。而就約用工作人員而言，2005 年~2006 年是成長率第一高和第三高的兩年。我們可以發現，台大的校園勞動人數在近五年(2006~2011)有愈發明顯的變化。

研究助理、約用工作人員以及清潔工作者這些勞動者屬於「非典型勞動」。上述

統計趨勢透露著一個訊息，即是台大校園裡，「非典型勞動」正在逐年增加，成為校園日常運作不可或缺的基石。然而，校園內「非典型勞動」可能存在著對勞動者不利的條件，卻只有受到極少關注，甚至不被承認應受勞基法的約束（例如研究助理）。由台大學生和法律文件資料庫所舉行的本次訪調，試圖重新看見這些非典型勞動類型之下勞動者的處境。在本次調查中，我們將借助學理上「非典型勞動」的討論，作為研究當前校園勞動問題所在的理論和方法。

非典型勞動的概念與理論

「非典型勞動」意指無法被劃歸為「典型勞動」的廣泛勞動形態，其中包括許多勞動類型，某些類型在用詞上仍有分歧。常見的定義有：派遣勞動（temporary work）、部分工時工作（part-time work）、合約工作（contract work）、臨時工作（short-term employment）、暫時性工作（contingent work）。（葉穎蓉，2005）也有學者認為非典型勞動還包括租賃勞動、定期契約勞動、家內勞動、電傳勞動。（鄭津津，2007）「隨傳隨到工作」、「按日僱用工作」等等工作型態也可以被納入其中。（林大鈞，2010）

有學者認為，非典型勞動是經濟環境變遷下的產物。在 20 世紀到 21 世紀的時代變遷中，傳統階層式企業組織受到嚴重挑戰，許多企業需重新調整組織、減少層級，而企業也愈來愈不重視受雇者的知識養成。當社會經濟環境的變遷衝擊傳統以典型僱用關係為基礎建立的勞資關係體系、勞動政策和勞動法制，就產生對於非典型勞動的需求。（潘世偉、林佳和、王方，2006）非典型勞動最先是因應企業的兩大需求：「降低控制成本」和「有效彈性運用人力」。藉由非典型勞動形態，雇主對於一些不需要以長期或全時段方式僱用的勞工，予於彈性聘僱，將所僱用的員工數量控制在最小規模。雇主既可獲取其所需要的勞動力，又可以減少人力支出成本，包括減少勞動法規課予雇主的諸多責任，進而達到提升競爭力之目的。（鄭津津，2010）

近年來，台灣的非典型就業人口正在快速增加。以非典型勞動中的「派遣勞動」而言，自 2003 年至 2008 年間，該類就業人口就成長近六倍。（辛炳隆、張秋蘭，2010）而根據行政院主計處的「人力運用調查統計」，2010 年 5 月份全國就業人口為 1,045 萬 9000 人，而從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者計 72 萬 3,000 人，占全體就業者之 6.92%，較上一年增加 3 萬 6000 人（約 0.12 個百分點）。其中部分時間工作者約 38 萬 4,000 人，臨時性或人力派遣工作者約 53 萬 9,000 人，各占全體就業者之 3.67% 與 5.16%，較上年分別增加 1 萬 6,000 人與 2 萬 2,000 人或 0.07 個百分點與 0.12 個百分點。（引自王雲東，2011）

非典型就業人口的增長，不僅僅挑戰了既有的勞動法律規範，也讓階級對立和貧富差距等等社會問題愈發嚴重。在本調查研究中，我們將借助非典型勞動的概念與理論，考察台大校園裡新興的勞動形態。以下為本次調查的研究方法和初步選定之對象。

研究方法與研究對象

本研究由臺灣法實證研究資料庫之法律文件資料庫、台大女研社、台大工會共同進行。從 2012 年七月份開始，舉辦「非典型勞動市場之性別職業區隔調查」培訓營，共訓練二十五位訪調人員。由於 2011 年台大工會已進行過研究助理和教學助理勞動條件的量化研究(詳見《台大研究生勞動與收支調查結果報告》和〈打造學術勞動後備軍—台大碩博士生收支與勞動狀況調查概況〉)，以此為基礎，本研究試圖以「半結構式問卷」的方式進一步探查薪資和工時以外的那些難以量化的勞動條件狀況。2012 年台大社團「意識報」曾進行清潔工作者勞動條件的深度報導，本研究雖然在研究方法上與其類似，但是在研究對象上更擴展到校內其他非典型勞動類型，包括約用工作人員、保全工作者，以及餐飲工作者。

表：受訪者列表

受訪者代碼	性別	年齡	受訪者代碼	性別	年齡
清潔工作者 A	女	.	約用工作人員 A	女	57
清潔工作者 B	女	.	約用工作人員 B	女	26
清潔工作者 C	女	53	約用工作人員 C	男	28
清潔工作者 D	女	40	約用工作人員 D	男	28
清潔工作者 E	男	53	約用工作人員 E	女	27
清潔工作者 F	男	55	約用工作人員 F	男	32
清潔工作者 G	女	41	約用工作人員 G	女	27
清潔工作者 H	女	約 50	約用工作人員 H	女	
清潔工作者 I	男	67	約用工作人員 I	女	29
保全工作者 A	女	52	約用工作人員 J	女	27
保全工作者 B	女	48	約用工作人員 K	女	55
保全工作者 C	男	31	餐飲工作者 A	男	24

保全工作者 D	男	46	餐飲工作者 B	女	60
保全工作者 E	男	42	餐飲工作者 C	女	56
研究生助理 A	女	22	餐飲工作者 D	女	36
研究生助理 B	男	24	餐飲工作者 E	男	45
研究生助理 C	男	24	餐飲工作者 F	女	21
研究生助理 D	女	22	餐飲工作者 G	女	58
研究生助理 E	男	23	餐飲工作者 H	女	47
研究生助理 F	男	25	餐飲工作者 I	女	40
研究生助理 G	女	24	餐飲工作者 J	女	20
研究生助理 H	男	23	餐飲工作者 K	女	28
研究生助理 I	男	25	餐飲工作者 L	男	21

在本次調查中，我們共訪談了 9 位清潔工作者、11 位約用工作人員、5 位保全工作者、9 位研究生助理以及 12 位餐飲工作者，共 46 位受訪者。訪談的內容包括以下層面：勞動契約內容、實際指揮監督關係、工作時間、工作內容、休假與請假、職場環境、雇主行為、求職過程、勞資糾紛經歷及處理方式、工作感受量表等等。此外，針對不同的非典型勞動，也會提出更為特定的問題。

清潔工作者勞動調查

清潔工作者（下稱清潔工），是由台大校方與清潔公司簽定契約，清潔公司派遣而來進行校園清潔工作的勞動者。根據學理研究，「派遣勞動」即是組織化管理的臨時工，是屬於台灣常見的非典型勞動類型。由於法律上僱主與實質上工作處所不同，派遣工雖然在需求企業裡工作，所受的薪資、保險、福利卻不比工作處所的正職員工。

我們在本次調查中，共訪談了九位校內的清潔工作者，這些清潔工作者的年齡分佈在 40~67 歲之間，多是二次就業。以下我們將借助「派遣勞動」的相關概念，初

步考察其勞動條件，包括派遣勞動常面臨的法定僱主和實際指揮監督者，以及面臨勞資糾紛時的困境。此外，我們還會帶入性別的觀點，探討清潔工作者其職場上的性別區隔問題。

一、清潔工作者的勞動條件

在我們的受訪者中，所有清潔工皆是由「校外事業單位」支付薪資，也就是說，校外的清潔公司即是法定僱主。然而，工作內容的分配卻是由「校方人員」和「事業單位」共同決定。因此，我們發現校內清潔工與一般派遣勞動者一樣必須面臨兩個主管：法定僱主與實際指揮者。

正由於這種複雜的聘僱與指揮關係，我們的其中一位受訪者甚至誤以為她是由台大校方直接聘僱。事實上，因為其薪資是由清潔公司支付，我們認為她的僱主其實是清潔公司。

以清潔工作者 B（下稱 B 阿姨）的經驗為例，B 阿姨是由校外事業單位（下稱外包公司）派至台大校園工作，負責清掃學生宿舍。在工作分配上，外包公司會告知 B 阿姨要到哪一棟宿舍工作，然後，該宿舍的輔導員則會指揮她做更為具體的工作。B 阿姨談到，外包公司平常其實不會來監督她的工作狀況，反而是由輔導員擔任每日的監督者。只有在輔導員認為她的清掃工作做不好的時候，才會以電話聯絡清潔公司，而清潔公司就會派「公司督導」來教導。一般來說，公司督導只有在宿舍輔導員反映問題之後才會出現，大部分時間並不會到 B 阿姨的工作場所。而進行日常監督工作的宿舍輔導員，則每天約一到三次會打電話連絡 B 阿姨。聯絡的目的是要求她進行改善，改善是指將廁所、流理台等等的髒汙加以清理。

除了學生宿舍，有些系館的清潔工作者也是由上述「外包公司」和「校方監督者」共同指揮。清潔工作者 I（下稱 I 大哥）在台大校園內某系系館工作，他指出自己的勞動契約是跟「頭家」簽的，而不是跟學校簽的。他形容自己是「自由工」，因為並沒有紙本契約告訴他們工作內容要做什麼，都是「頭家」或者「系辦」跟他們說要做什麼。比較特別的是，雖然沒有拿到頭家給他的紙本契約，卻是在系辦那裡會有一份「工作表」，上面共記載了系辦要求清潔工每天要做的事情，完成工作之後，要在工作表上打勾，並且註記完成的時間。透過這張工作表，系辦成為 I 大哥及其同僚的實際監督者，甚至擁有「開除」此項人事權。如果系辦對於清潔工作者不滿意，會在工作表上註記「要求不改進」的字樣。一旦在工作表上註記超過三次，清潔工作者就可能遭到開除。

除了系辦，頭家（即外包公司）也掌有人事權，但是開除的標準較為模糊。受訪者只大約猜測，像是喝酒、賭博之類的行為本來就不被公司允許，但也可能是「頭家覺得你不好，就不會用人，就把你辭掉，都是這樣啦。」（取自清潔工作者 I 訪談內容）

因此，即使勞動契約是存在於外包公司與清潔工作者之間，但實際指揮監督者卻同時包含「校方人員（系辦或宿舍輔導員）」和「外包公司」，且以校方人員的指揮監督為主。校方人員甚至直接影響了清潔工的人事去留。

二、勞資糾紛及其處理方式

在九位受訪者中，有三位受訪者曾經與雇主有過勞資糾紛。其中，I 大哥是因為要求增加工資而自行向上級反映，屬於非正式的溝通管道，且並未採取集體行動。清潔工作者 C（下稱 C 阿姨）則是因為所屬外包公司拖欠兩三個月薪水，她與同僚集體提起訴訟，最後才拿回薪水。

受訪者清潔工作者 G（下稱 G 阿姨）的情況較為複雜。該受訪者表示，糾紛的起因在於薪資被扣了勞保、健保和國民年金，原訂 18000 元的薪水，扣完之後僅剩 16000 多元。由於之前曾經在另一個清潔公司待過，受訪者記得當時只扣除勞健保，並沒有扣國民年金的費用。沒想到轉到現在的清潔公司之後，公司每月扣一千元國民年金費，如果不接受扣除，公司就不錄用。

受訪者和其同僚不服，那時便集體向公司反映，並非透過正式管道，而是和領班溝通。當時領班回覆，若勞工有身分證者，就要繳納國民年金費，除非員工不打算保勞保和健保。假如願意退保，就不用多收這筆錢。受訪者表示，同僚間有些年紀較大的、或是低收入戶，就選擇不再續保。而受訪者本人則因此對薪資仍感到不滿，但是認為也算是自己自願的。

三、工作內容與職場環境的性別區隔

本次受訪的九位清潔工作者，其中有六位是女性，三位是男性。透過訪談，我們的訪員發現，校園內的清潔工作從初始的徵才，到工作內容分配，甚至工作者薪資的差異，都充滿著性別區隔。

有些性別區隔是清潔工作者本身就意識到的，特別是在「徵才」階段和「工作內容分配」方面。當我們的訪員提問：「在這個職位中，兩性的工作分配相同嗎？」有三位認為兩性之間工作分配上沒有差異，同一位階的工作內容相差不大。然而，另有五位指出的確有性別上的差異，而最明顯的差異在於「女生宿舍、女廁等等不能由男性清潔工作者去清掃」。清潔工作者 A（下稱 A 阿姨）向訪員表示，在應徵這份工作時，並沒有限制必須是男性或女性，然而，隨後她又補充：「當然說是清潔廁所的話，一定要是女性的，比較方便。」（取自 A 阿姨訪談內容）要特別說明的是，清潔廁所的工作只單方面的限制男性，男性不能清掃女廁，但是反過來說，女性卻可以清掃男廁。此外，女生宿舍也清一色全是女性清潔工，鮮少有男性清潔工。

相較為女性清潔工提到的女宿和女廁等等性別限制，男性清潔工則可能會透過「體力差異」來說明其所意識到的「工作內容」上的性別區隔。I 大哥就提到，系館往往會舉辦會議或活動，而系辦就會指揮他去協助場地佈置，包括搬桌椅或各種設備。「像現在○○會議廳如果有要幹嘛喔，我都自己去搬桌子呀，桌子很重，只有我這個男的搬得動，女生不行啦！一定要男生！」（引自 I 大哥訪談內容）

除了場地佈置之外，系館還會因為各個樓層的工作內容不同，而產生性別區隔，甚至產生薪資上的性別區隔。例如，I 大哥及其同僚就將其工作場所系館分為「樓上」

和「樓下」兩個空間概念。「樓下」由於會有系館的排水溝要清理，因此工作比較繁重，也會使勞動者面臨難以處理的髒汙等等問題。前述的「場地佈置」也多半屬於「樓下」的工作，因為大型會議廳多半位於系館的一樓。相較之下，「樓上」的工作則較不繁重，多為教室清掃、廁所清理和垃圾處理等等。

也由於「樓下」與「樓上」的工作內容不一，清潔工作者之間也興起要求薪資分配差異的意見。位於系館「樓下」的 I 大哥就曾向外包公司「頭家娘」反應，要求將「樓上」的薪資減少 1000 元，並將這 1000 元付給較為辛苦的「樓下」。他的說法是：

因為我「樓上」，我是跟她要求說，「樓上的」看看能不能減一千加到「樓下」這邊，因為你「樓下」的工作只會越加越多啦。所以說當初頭家娘在跟我講的時候呀，她說你「樓下」會比較多事情，你就做「樓下」。我就回她說，如果錢一樣的話大家當然都會想做「樓上」！她才閉嘴，真的呀！這樣不公平嘛！「樓上」做很少的呀！所以我才說，樓上要減一千塊下來給樓下的。樓下的工作實在比較多啦，清水溝啦幹什麼的，都是粗工，你叫哪些女人來清水溝那怎麼可能？是不是？這沒辦法的，不公平啦。（引自 I 大哥訪談內容）

「樓上」、「樓下」不僅僅是系館清潔工作者的工作空間差異，也是意涵著實質工作內容的不同，以及合理薪資的差別。I 大哥也將這些差異與性別、體力差異相連結，體現了清潔工作在空間上與薪資上的性別區別。然而，這些想法並未完全被其「頭家（或頭家娘）」採納。以 I 大哥為例，他所提出的薪資分配方式，雖然一部分被採納，使他的薪資比其他入較多 2000 元。但是他認為，在工作分配上，頭家或系辦其實沒有考慮到男性女性的差異，而只有考量樓上、樓下的差異。對他而言，同樣在樓下工作，身為男性的他仍然做較多粗活，卻沒有直接反映在薪資差異上，這也造成他的不滿。

小結

台大的學生和老師們，一定在各單位或系館內看過這些維護校園環境的大哥大姐們辛苦的身影。可是在台大提供的統計年報中，卻並未將校內的清潔工作者人數納入行政支援項目中，只因為他們並不是台大的正式職員。以往台大校園內的清潔工作，是由正職的工友所負責。然而，我們可以從統計年報的資訊明顯地看到，工友人數正在減少。這些清潔校園環境的工作，近年來由轉交由清潔公司所派遣的清潔工作者負責。

清潔工雖然在工作上與正職工友無異，但由於法定僱主不是台大校方，而是清潔公司，因此在薪資、保險、福利上，往往不如正職工友。此外，法定僱主清潔公司主掌了清潔工的薪資、保險和福利，台大校方卻管控了清潔工的工作時間和工作內容，因此清潔工在面對勞資糾紛時，難以直接對抗台大校方，往往處於更為不利的地位。

本次訪調由於時間與人力有限，僅僅初步探索了以上問題。我們希望未來能夠有更大規模且持續不斷的調查，釐清校內清潔工作者的人數，瞭解其勞動條件和問題，

以求替這些默默付出的勞動者爭取合理權益。

約用工作人員勞動調查

在台大校園中擔任行政職者主要有兩種，一種是經由國家考試進來的正職人員，另一種則是透過應徵進來的約用工作人員（下稱約聘人員）。約聘人員的主要特色為一年一聘。在勞動類型的劃分上，一年一聘是屬「定期僱傭勞動」，是為非典型勞動的類型之一。相較於本次調查中其他類型的非典型勞動，約聘人員在工作內容上較為複雜和多變，這取決於各單位的定位與職務分配。

根據台大提供的歷年統計資料，我們發現約聘人員數量正快速增加，成為台大校園裡主要的非典型勞動人口。本次調查中，我們共訪談了十一位在台大校園裡的約聘人員，初步探索此類非典型勞動的勞動條件與問題。

一、約用工作人員的勞動條件

在本次訪談的約聘人員中，受訪者的僱主主要有兩類，一是台灣大學，另一則是校園內法人化的單位，例如語文中心。一般來說，台大開出的約聘工作職缺有試用期，試用期為三個月；校內法人單位則不一定。工作職缺和工作內容會根據單位的定位和職務分配而有所差異，在我們的受訪者中，應徵的職位分別有「約聘幹事」、「助理」、「輔導員」等等。

這些約聘工作人員多半在應徵工作前，就已熟識工作單位的主管和環境。單位主管與約聘人員的關係，有明顯的路徑依賴，有些是從就學期間的師生關係，發展為主管職員關係，另些是就學期間工讀，畢業後應徵為約聘人員。約聘工作人員 D（下稱 D 幹事）提到，在其單位擔任約聘人員，上級主管往往是兼任行政職的老師。由於自己曾經是老師的教學助理，因此和主管之間的關係就延續了以往的師生關係。約聘工作人員 E（下稱 E 助理）原本是台大的學生，因教授介紹，而到其工作單位打工，進而認識主管，畢業後就成為約聘人員。由於早已熟識單位主管，又多半具有師生情誼，我們的受訪者普遍認為其與主管之間相處融洽。

雖然有些僱主是台大校方，有些是校內法人單位，但是這些約聘人員的勞動契約皆是一年一聘，也就是非典型勞動的定期僱傭關係。根據學者指出，相較於正職人員的「不定期契約」，定期僱傭勞動有著許多不利勞方的性質，包括工作上的不穩定、升遷管道受限等等。當資方有意辭退勞工，只須不續聘，無須擔負資遣費。

不過，根據我們的調查，校內的約聘人員並不擔心不被續聘。只要沒有重大缺失，約聘人員原則上會被自動續聘。E 助理年資已滿四年，她提到，雖然聘書的期間是一年，但是到期後會自動續聘。E 助理說：「我原來就希望在學校找助理、助教這類的工作，感覺比較穩定，我不想要進入業界工作，不想要有業績壓力。」以 D 幹事來說，

他的年資剛滿兩年半，他也不擔心不被續聘，反而自己會因為薪資期待和未來考量等因素，而有主動離職的打算。因此，校內約聘人員雖然屬於非典型勞動，但是是屬於**穩定的定期僱傭契約**。

在薪資方面，由於校內制度規定，約聘人員有統一的薪資計算方式和工時規定。薪資的部分是依照畢業學歷和年資計算。畢業學歷分為大學畢業、碩士畢業和博士畢業，再依據年資而逐年加薪。

在工作時間上，我們所訪談的約聘人員鮮有加班的情形。倘若有加班的情況，制度上容許以兩種方式補償，一是加班費，另一是補休。不過，在同一制度下，加班補償的實際情況卻依不同單位而有差異。E 助理的單位比較彈性，她偶爾會需要周末加班，單位讓她可以選擇補休或加班費，而 E 助理會選擇加班費。約用工作人員 I（下稱 I 幹事）告訴我們，他很少加班，只有開學前大型工程進駐，白天無法完工，才要在晚上去看他們的進度。I 幹事說，他知道延長工時的補償有兩種，一是加班費，另一是申請補休。但他通常會申請補休，因為加班費要請示長官，比較麻煩。

不過，D 幹事的單位就沒有這種彈性，他的單位沒有人在報加班費，只有一種選擇是補休，不過補修有規定效期，就是規定一年或半年內要修完。有些同仁的補修時數比較多，可能會沒有用完。

二、約聘人員與正式公務員之區隔

根據受訪者的描述，他們工作的單位皆有一個現象，即是**正職公務員變少、約聘人員變多**。這是因為，在正職公務員退休之後，並未補進正職公務員，而是將事務分擔給約聘人員。而單位後期新進的人員，往往是約聘幹事。長久下來，正職公務員與約聘人員的比例愈加懸殊。在 D 幹事的單位裡，只有兩個人是正職公務員，其他都是約聘人員。I 幹事的辦公室以前有兩位公務員，三位約用人員；現在則是一位公務員，三位約用人員。F 君的辦公室裡幾乎全部都是約聘人員，他也注意到，單位後期進來的都是約聘幹事。

在事務分配上，約聘人員可能分擔到正職公務員退休後留下來的職務。例如 I 幹事當初應徵的工作為副院長助理，主要處理副院長的行程，以及副院長交代的一切事情。然而，現在的工作內容卻是總務採購和修繕。工作內容變更的原因，是因為做這份工作的公務員退休了，由 I 幹事接手。由於對方是資深的公務員，曾請假一個月不見，當時 I 幹事暫代其工作。後來公務員退休後，機關也未再聘人，工作就直接由 I 幹事承擔。

約聘人員雖然分擔了正職公務員的工作，然而在薪資和福利上，卻遠遠不如正職公務員。我們將這稱為「**同工不同酬**」。約用工作人員 G（下稱 G 幹事）最初的工作內容就是如應徵時被告知的，但在工作四年三個月之間，業務也是有所變動，基本上與正職公務員所做的工作無異。然而，G 幹事提到，在工作場所中最能感受到自己是約用人員的時候，就是薪水差異。薪水上約用和正職的差別很大。

除了上述問題，受訪者還表示，約聘人員普遍有升遷不易的困境。**甚至，同工不同酬的問題，在升遷管道被限制的情況下變得更加嚴重。**G 幹事告訴我們，約聘的升遷管道是有明文規定。一般來說，約聘的薪資會隨年資提升。但是如果從幹事往上跳到副理、經理、總經理（相當於主任的層級），就必須向台大校方提出申請。申請的基本條件是擔任約聘人員年資滿三年，且當年考績甲等，則可以在該年提出申請。若是申請成功，大多數是升到副理，提出申請的門檻也較高，要提出報告書以方便主管考核。

G 幹事提到，由於學校定立人數比例，每年僅有一兩位能升上去，因此升遷非常不容易。辦公室主任是從職員升上來，已有三、四十年的年資。根據 E 幹事的觀察，辦公室裡的約聘人員幾乎沒變動過，也沒有位置可以升上去。主任級的職缺都是由資深的語言教師擔任，而不是由約聘人員擔任。

隨著約聘與正職的比例愈來愈懸殊，約聘工作者必須擔任正職工作，卻無正職工作的薪資、福利與保障，同工不同酬的現象也就愈加嚴重。

三、職場環境的性別區隔

根據本次調查，約聘人員所處的職場環境，普遍是以女性居多。當我們的訪員詢問是否存在工作分配上的性別差異時，我們發現一個有趣的現象，即根據受訪者的性別不同，會得到兩種相反的答案：**校內的女性約聘人員皆認為職場環境上並不存在工作分配上的性別差異。相反地，男性約聘人員則認為職場環境中存在著明顯的性別差異。**

以 G 幹事的辦公室來說，只有主管是男性，她自己和其他同仁皆是女性。由於全是女性，她認為在工作分配上並不存在性別差異。E 幹事的辦公室裡有七個約用工作人員，兩位是男性，五位是女性，包括她自己是女性。她認為工作分配的確有差異，但不是因為性別差異，而是有其他原因。

相較於女性約聘人員認為職場上無性別區隔，男性約聘人員倒是一致認為存在著明顯的性別差異。F 幹事表示，辦公室裡只有他是男性，而他感到很大的性別差異。當女性同事需要搬運物品，例如訂書搬書，她們會找 F 君幫忙。然而，當 F 君需要搬運物品時，辦公室的女性同事卻不願意幫忙。

D 幹事也認為工作分配存在著性別差異。他說：「你們可能預期是女性做低階層的工作，或是指男性主管跟女性從屬人員，而女性的工作條件是比較差的。」然而，「在這個地方不一樣」，甚至在招募人的時候都有性別區隔。比方說，主管會套用傳統的性別角色，認為女生細心、穩定、抗壓性強，男生就是粗心、不穩定，而傾向於招募女性約聘人員。此外，D 幹事認為由於這份工作的薪資不足以養家，男性也不傾向來做學校的行政工作。以其職場來說，很多女性進來就是準備生小孩，因為這份工作比外面公司行號，對於懷孕者更有保障。

小結

約聘人員原初是校方因應正職人員不足，而彈性地補充人力。然而我們發現，許多單位的正職人員遇缺不補，反而以約聘人員取代，形成正職與約聘比例愈來愈懸殊的現象。約聘人員隨著工作年資增加，也可能擔負起單位內的其他事務，承擔原先正職公務員退休留下來的職務。然而，正職公務員與約聘人員的薪資和福利有明顯的差距，同工不同酬的問題也逐漸突現。

在我們的受訪者中，八位約用工作人員的年齡在三十歲上下，只有兩位是五十歲以上。對年輕的約聘人員而言，這份工作與學校外面的職場相比相對穩定。雖然是一年一聘，但假如沒有特別嚴重的糾紛，原則上能夠獲得續聘。然而，約聘人員的升遷管道非嚴格，幾乎沒有向上升遷的可能。雖然能依年資增加薪資，但是增加的幅度不多，且有上限。這代表著約聘工作欠缺發展性，而年輕的約聘人員也清楚認識到這一點，多半將約聘工作當作暫時性的工作，只是由於外在職場環境不佳，因此未能離開這份工作。

參考文獻

王雲東_2011_非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

潘世偉、林佳和、王方_2006_非典型勞資關係研究

林大鈞_2010_非典型就業之衡平機制－社會安全網之研究

葉穎蓉_2005_非典型聘僱對正式員工的影響：從工作任務、勞資關係品質、及職涯發展的角度檢驗

鄭津津_2007_非典型勞動型態產生之爭議與爭議解決之研究---以部分工時勞動、勞動派遣與定期契約勞動為中心(I)

鄭津津_2010_非典型就業之衡平機制－法制面之研究

附件

表：歷年在學人數，1945-2011（續一）

年度	總計	學士班			碩士班	博士班
		日間學制	夜間部	進修學士班		
1979	13,519	10,778	1,305	—	1,246	190
1980	13,701	10,899	1,260	—	1,311	231
1981	13,918	11,009	1,249	—	1,420	240
1982	14,418	11,215	1,324	—	1,593	286
1983	15,018	11,467	1,459	—	1,746	346
1984	15,607	11,735	1,536	—	1,937	399
1985	16,202	12,040	1,604	—	2,078	480
1986	16,533	12,066	1,597	—	2,261	609
1987	17,623	12,750	1,620	—	2,468	785
1988	18,332	13,020	1,643	—	2,717	952
1989	19,022	13,315	1,625	—	2,993	1,089
1990	19,692	13,560	1,591	—	3,281	1,260
1991	20,921	14,075	1,679	—	3,681	1,486
1992	21,894	14,472	1,652	—	4,038	1,732
1993	22,518	14,698	1,443	—	4,373	2,004
1994	23,067	14,987	1,436	—	4,512	2,132
1995	23,373	15,159	1,454	—	4,560	2,200
1996	23,506	15,221	1,410	—	4,665	2,210
1997	23,811	15,243	1,435	—	4,887	2,246
1998	24,297	15,311	1,314	—	5,280	2,392
1999	25,566	15,634	416	946	5,976	2,594
2000	26,751	15,952	114	1,212	6,729	2,744
2001	27,504	16,036	17	1,456	7,095	2,900
2002	28,772	16,414	1	1,498	7,664	3,195
2003	29,830	16,515	0	1,448	8,383	3,484
2004	30,683	16,519	—	1,305	9,003	3,856
2005	31,540	16,538	—	1,152	9,584	4,266
2006	32,233	16,611	—	1,033	10,007	4,582
2007	32,791	16,916	—	774	10,192	4,909
2008	33,416	17,152	—	554	10,569	5,141
2009	33,393	17,493	—	359	10,448	5,093
2010	33,533	17,514	—	195	10,653	5,171
2011	33,080	17,277	—	59	10,675	5,069

來源：臺灣大學 2011 統計年報，網址：<http://acct2011.cc.ntu.edu.tw/acct2011/acct1/20.doc>

表：各單位使用房屋面積,1998

單位	校舍面積 (m ²)	學生宿舍面積 (m ²)	圖書館面積 (m ²)	總計 (m ²)	備 註
總計	598,827	116,285	44,209	759,321	
校總區 小 計	502,950	92,137	35,473	630,560	不含新聞、社會、三研計 20,441m ² ，不含溫室
文學院	37,151	—	—	37,151	
理學院	88,812	—	—	88,812	含生命科學館 19,427.14m ²
工學院	82,165	—	—	82,165	
電機學院	18,198	—	—	18,198	
農學院	83,599	—	—	83,599	含園藝教學管理研究室 841.37m ² ，不含新動物醫院、溫室
管理學院	20,341	—	—	20,341	
行政大樓	10,242	—	—	10,242	含行政大樓、農化新館、夜間部、原食品工廠
校內教職員 宿舍	50,274	—	—	50,274	
校總區內 學生宿舍		92,137	—	92,137	
其他	112,169	—	35,473	147,641	不含溫室 4,181.02m ² 、外借校舍 46,239m ² 、含新總圖 35,472.62m ² 、新動物醫院 7,724m ² 、地震中心 13,151.62m ² 、第二活動中

					心 19,277.93m ² 等
法、醫、公 衛學院小計	95,877	24,148	8,736	128,761	
法學院	40,420	12,560	3,018	55,998	含新聞、社 會、三研
醫學院	50,423	11,588	5,718	67,729	含醫院興建 基醫大樓、體 育館、垃圾收 集機房，不含 機電中心。醫 學院圖書分 館位於醫院 主體大樓
公衛學院	5,034	—	—	5,034	

來源：臺灣大學 1998 統計年報，網址：<http://ntuacc.cc.ntu.edu.tw/acchome/statis1998/t63.doc>

表：各單位使用房屋面積,2011

單位：M²

項目 單位	校舍面積	學生宿 舍面積	圖書館 面積	總計	備 註
合 計	808,254	111,859	46,957	967,070	
校總區小計	692,372	90,746	38,243	821,361	不含新聞等三所。
文學院	34,758	—	—	34,758	
理學院	86,113	—	—	86,113	
工學院	99,617	—	—	99,617	含工業中心及水工所。
電資學院	49,332	—	—	49,332	
生農學院	88,063	—	—	88,063	含水工所、溫室及動物欄 舍，不含農試場、新動物醫 院。
管理學院	31,413	—	—	31,413	
生命科學院	40,032	—	—	40,032	
法律學院	13,253	—	1,949	15,202	
行政單位	24,502	—	—	24,502	

校內教職員 宿舍	49,577	—	—	49,577	
校總區內學 生宿舍	—	90,746	—	90,746	
其他	175,712	—	36,294	212,006	含體育館、新動物醫院、農 試場、地震中心、活動中 心、尊賢館、水源校區等。
社科、醫、 公衛學院小 計	115,882	21,113	8,714	145,709	
社會科學院	34,191	9,471	4,583	48,245	含新聞所等三所及社會科 學院行政單位。
醫學院	66,199	11,642	4,131	81,972	含醫院興建基醫大樓、體育 館、垃圾收集機房、機電中 心及醫學院行政單位，醫學 院圖書分館位於基醫大樓。
公衛學院	15,492	—	—	15,492	

來源：臺灣大學 2011 統計年報，網址：<http://acct2011.cc.ntu.edu.tw/acct2011/acct3/68.doc>