

【法實證研究專題】

台灣法實證研究資料庫

-台大校園非典型勞動之性別職業區隔調查報告提案-

余宜娟*

研究源起

2004 年美國柏克萊大學一群社會系博士候選人發起調查校內非典勞動的真相，並撰寫成一篇重要的文章「Berkeley's Betrayal-wages and working conditions at CAL」。該篇文章指出校內非典勞動的嚴重情形，發人深省，並提出勞動條件改革訴求。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情況，包括餐飲人員、清潔人員、保全人員、約用人員以及研究生助理，此次調查期待了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。

了解這一群習於隱身在人群中的勞動者相當困難，因為對她／他們而言，保有一份工作，並生存下去，比任何勞動條件的爭取還要重要，加上主流社會的長期忽視，這些基層勞動者的勞動條件，以及整體生活狀況至今仍未被系統性的研究，相當令人遺憾。

因此，本資料庫於 2012 年 6 月開始招募一批有志於了解這群勞動者的校內學生，經由分組進行訪談，實際透過與這些「無名者」的對話，一窺校園內非典型勞動者的「人生」。

此次出刊為研究調查報告提案，文章闡述研究源起、學校侷限的統計數據、研究對象選擇原因、研究人員組成，以及預計研究時程等。預計將於 2012 年 11 月底撰寫出報告，屆時將呈現調查之完整報告，還請讀者指教。

*台灣法實證研究資料庫 - 法律文件資料庫專任助理。在此感謝台灣大學法律系陳昭如老師、社會系劉華真老師、陳正維、蔡牧融、陳上儒之指教與建議。

壹、 在學術殿堂的角落：校園勞動

國立台灣大學，台灣最高學府，擁有極高校譽的高等教育學校。能進入台大教書的教授們，均代表其學術研究能力的肯定；能進入台大學習的學生們，也意謂著在同儕競爭中「勝出」，獲得更多的學習資源，得以晉身較高社會地位的機會。這是台灣大學光鮮亮麗的一面。

然而，台灣大學也有另外一面，另外一個同在台灣大學校園內看著同一片天空的我們，刻意忽視、撇過頭假裝沒看到的一面。這一面長期以來都在陰暗的角落，如今，有必要被攤在陽光底下。有一群人，他們飽受不好的勞動條件、低工資、長工時，沒有升遷的希望以外，他們還必須面對校方並不善意的態度，以及潛藏受傷風險的工作環境。這一群人一直在我們的身邊，每天，當我們行色匆匆地在校園內疾走時，經過我們身邊的除了師長、同學以外，更常是開著掃葉機把落葉吹到道路兩旁的工友、提供乾淨廁所的清潔人員推著拖車緩緩前進、女生宿舍 24 小時輪班的舍監、隨著宿舍而存，販賣早、午、晚餐的服務人員，以及各處室都有一兩位處理大大小小瑣碎事情的約聘僱人員，在校方以節省成本的動機下，被層層地剝削。除此以外，教學助理（teaching assistant, TA）與研究助理（research assistant, RA），不分學院科系，辛苦地帶著學弟妹作實驗、跟課、改作業、更新課程網頁，也要解決學生課業上的疑惑之外，另一方面，幫老師撰寫研究報告、跑數據，甚至是報帳...等，這些被掩蓋在「師徒情誼」下的勞動項目，從來沒有被好好地揭開，討論。

台灣大學內部的勞動關係，就像是一個小型的台灣社會，有高高在上，「跑攤」主持各式各樣會議的高級主管人員，致力於知識創造求取研究聲望的專家學者，也有處理一般學校事務的公務人員，然而，我們更應該關注校園內最低階層的約聘僱人員，以及被學校外包出去的清潔人員、保全以及餐飲服務人員。正如 2004 年由美國柏克萊大學公共社會學系發起的校園勞動調查報告“Berkeley Betrayal—Wages and Working Conditions at CAL”，該報告請〈我在底層的生活：當專欄作家化身為女服務生〉的作者芭芭拉·艾倫瑞契（Barbara Ehrenreich）寫序，序中指出：「我們對於身在學術殿堂中汲汲於學習，身邊卻有人可能沒有足夠的錢支付房租而感到非常不舒服；當我們正在努力躋身專業精英的行列時，卻因發現身邊圍繞著的人們仍然被困在最底層的職業中，而無法專注在學術研究上；當我們發現，為我們準備食物的人們卻無法餵飽他們的孩子時，我們失去了

食慾。」⁴⁸因為只要週遭環境中有人的需求永遠無法被聽見時，任何一個人都無法得到真正的自由。

表一為台灣大學 2011 統計年報「職員、警衛、工友、約用工作人員和研究助理人數統計」，⁴⁹由表一可知，研究助理是至 1993 年才開始有統計數據，但為何 1992 年以前都沒有相關的統計數據，本研究並不清楚，約用工作人員也是自 1997 年開始才有統計數據，至於 1996 年以前是否有約用工作人員的存在，抑或是當年約用工作人員並不被歸類在「約用工作人員」的項目中，也都是值得質疑的。惟本研究主要著眼於當前學校勞僱現狀，因此，上述統計疏漏應不會造成本研究太大的影響。

根據表一統計數據觀察台大自 1980 年聘僱職員、警衛、工友、約用人員、研究助理人數之發展趨勢，約用工作人員自 1997 年到 2012 年的人數從 100 名上升到 724 名，研究助理人數自 1993 年的 1320 人也上升到 2011 年的 3207 名（此研究助理尚僅包含專任助理，兼任助理並未被計算在內）。但另一方面，工友則從 1980 年的 757 名下降到 2011 年的 302 名。正式職員的人數則是在 1100 名到 1400 名之間擺盪。

表一：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	---	---

⁴⁸詳細的柏克萊大學校園內勞動調查報告請見

<http://publicsociology.berkeley.edu/publications/betrayal/index.php>

⁴⁹ <http://acct2011.cc.ntu.edu.tw/>

基礎法學與人權通訊第9期

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

註：1. 統計資料以每年12月份資料為準。

2. 研究助理以專任者始列入計算，兼任研究助理不列入。2000年度之專任助理人數因逢會計年度變更之過度期,前後涵蓋18個月。

從表一我們或許能了解學校聘僱人員種類數目的消長趨勢，表二則幫助我們具體掌握這些約用人員、研究助理被編派到校園內的哪些處室或研究中心：

表二：職員警衛工友約用工作人員研究助理人數（按處室分），1980-2011

處（室）/研究中心	總計	職員	警衛	工友	約用 工作 人員	研究 助理
校長室	1	1	—	—	—	—
學術副校長室	1	1	—	—	—	—
行政副校長室	1	1	—	—	—	—
秘書室	17	8	—	1	8	—
教務處	111	53	—	7	40	11
學生事務處	190	50	—	41	65	—
總務處	238	89	34	75	74	—
研究發展處	33	7	—	—	26	—
國際事務處	22	3	—	—	19	—
財務管理處	5	—	—	—	5	—
圖書館	163	99	—	11	53	—
會計室	66	24	—	3	39	—
人事室	36	22	—	—	14	—
計算機及資訊網路中心	39	15	—	3	21	—
出版中心	12	3	—	1	8	—
環境保護暨職業安全衛生 中心	7	1	—	—	6	—
共同教育中心	29	3	—	4	19	3
進修推廣部	20	2	—	—	18	—
人口與性別研究中心	2	—	—	—	2	—
凝態科學研究中心	18	—	—	—	2	16
生物技術研究中心	5	—	—	—	5	—
文學院	184	12	—	15	41	116
理學院	695	42	—	18	69	566

基礎法學與人權通訊第 9 期

社會科學院	125	11	—	12	8	94
醫學院	1075	48	—	24	24	979
工學院	441	64	—	36	31	310
生物資源暨農學院	508	85	—	23	22	378
管理學院	115	7	—	10	29	69
公共衛生學院	126	8	—	4	3	111
電機資訊學院	415	12	—	7	26	370
法律學院	53	3	—	2	7	41
生命科學院	137	17	—	5	8	107
學校分部總辦事處	5	—	—	—	5	—
藝文中心	4	—	—	—	4	—
人文社會高等研究院	12	—	—	—	—	12
氣候天氣災害研究中心	24	—	—	—	—	24
校園規劃小組	3	—	—	—	3	—
多媒體製作中心	1	—	—	—	1	—
生命教育研發育成中心	8	—	—	—	8	—
科學教育發展中心	6	—	—	—	6	—
臺灣歐洲聯盟中心	3	—	—	—	3	—
永齡生醫工程中心	2	—	—	—	2	—
附設醫院	416	416	—	—	—	—

由表二可知，約用人員散落在行政單位與學術單位，行政單位中晉用最多名約用人員的處室為「學生事務處」，學術單位中晉用最多名約用人員的處室則是「理學院」。至於研究助理方面，可以很明顯地看到多集中在學術單位，其中使用最多研究助理的學術單位為「醫學院」晉用近一千名研究助理，佔全校研究助理總人數近三分之一。

表一與表二或許能讓我們了解目前校內聘僱現況，但並不能完全呈現實際情況。首先，該數據僅統計職員、警衛、工友、約用人員、研究助理人數，卻忽略勞動場域在台大校園內的其他職業，如清潔人員、餐飲人員、宿舍舍監、研究生助理…等，意即，統計數據無法進一步提供本研究欲了解的「除了正式行政人員與教師之外，實質上其勞動場域為校園內的所有受僱人員」。

第二，該數據未能呈現「性別職業隔離」(occupational segregation) 的現象。

性別職業隔離現象是研究勞動條件與待遇的重要分析單位。從層級與類別差異來看，性別職業隔離可大致區分成「垂直隔離」(vertical segregation) 與「水平隔離」(horizontal segregation)。

垂直隔離指的是職業或職務上有上下層級的區隔，一般而言，男性比女性更有機會擁有上層的位置，職位的差異即具體展現垂直隔離之內涵。水平隔離則是不同職業的區隔，即勞動市場所謂的「女人的工作」與「男人的工作」，性別職業或產業分布差異反映的就是水平性隔離的具體化⁵⁰，根據國內學者張晉芬引用美國社會學者 Valerie Oppenheimer 提出的「工作性別標籤化」，她指出，「勞動市場中存在著所謂女性標籤的工作及男性標籤的工作」⁵¹。

女性的工作特質通常具有陰柔的，而男性的工作特質通常具有陽剛特質。這意謂著兩種意義，第一，從勞動者的性別特徵來看，工作性別標籤代表特定工作僅能由特定性別的勞動者來執行。第二，工作本身即具有明顯的陰柔或陽剛的特質。性別職業隔離的結果是當女性勞動者進入勞動市場，她們從事的工作仍是以女性為多數的職業。然而這並不是「分工」，而是實質上不平等的位置分配，其影響的具體面就是她們的工資較男性低廉、勞動條件更為惡劣。

台大校園內的工作類別是否具有性別職業隔離現象，是本研究另一個欲注意的研究課題，無論表一或表二的統計，均無法呈現性別分工的實際情況，然而，實際上在校園內有一些職業有所謂「性別職業隔離」現象的，水平隔離如校警通常是男性，而女生宿舍的舍監是女性；至於垂直隔離如清潔人員有男有女，但清潔團隊的領導者是男還是女，本研究認為有必要進一步去探究。

貳、 研究對象

本研究經由討論後，將研究對象分成五組，分別是餐飲人員、清潔人員、保全、研究生助理，以及約用人員，以進一步擴大表一及表二忽略的職業項目。

台大校園內有許多工作是外包由投標公司負責營運，而這些工作人員的實際工作場所在台大校園內，這些工作多有由台大一年開標一次，再由投標公司得標的機制。而這些工作包括校園內、各系所的清潔工作、進駐校園活動中心的餐飲業者，以及處理宿舍事務、管制系所出入安全的保全人員，以上三種不同職業並

⁵⁰張晉芬，2011，《勞動社會學》，台北：政大出版社，頁 168-180。

⁵¹Oppenheimer, Valerie Kincade (1968) "The Sex-Labeling of Jobs." *Industrial Relations* 1:219-234.

未被明確地統計，因此其勞動狀況是不明朗的。

另外，研究生助理因數目繁多、常常身兼數職，以及與教授存在著師生關係，因此，研究生助理的勞動狀況有非常歧異的表現，本研究一併約入研究類別內。最後，台大校園有許多行政工作是聘僱一年一聘之約用人員專門負責，由表一可以了解，約用人員之人數明顯上升，也有持續增多的趨勢，因此，本研究也納入研究類別內，以分析約用人員實際之勞動狀況。

由於以上五組研究對象至今仍未有系統性的調查過，僅有於 2012 年 6 月 23 日出刊的台大意識報第 52 刊研究台大校內清潔工的狀況。⁵²本研究認為台大意識報簡要地呈現台大清潔人員的困境，然而，該困境應該只是冰山一角，因此，本研究進一步透過半結構式問卷的方式，深入訪談台大校內餐飲人員、清潔人員、保全、研究生助理，以及約用人員之勞動狀況。

本研究係屬初探性調查，調查人員被分成五組，並由法律文件資料庫之研究生助理，各帶領一組進行訪談。研究對象的確定係採滾雪球的調查方式進行。首先，約用人員與研究生助理的部份，先是透過郵寄電子郵件的方式，並依受訪者的回覆，加以聯繫，並再由受訪者介紹下一位可能的研究對象。清潔人員、餐飲人員以及保全的部份，則是透過調查人員親自與潛在的受訪者接觸、溝通，並取得其同意後，始進行問卷調查。

參、 研究方法

一、 研究人員組成

本研究之研究人員由女研社部分社員、法實證資料庫之法律文件資料庫之部分碩士生兼任助理，以及台大工會部分成員，另外對外招募調查志工組成。

女研社包括大學部社員，此研究報告源起於女研社部分社員對於非典型勞動市場中，是否存在著性別職業區隔的現象，因此希望能藉由暑期開始進行研究與分析，所有的調查人員將參與問卷調查及深入訪談之工作，並於調查活動結束後，共同撰寫報告。

台大工會因關注現存於台大校園約聘僱人員、專任（兼任）研究助理、大學部受聘學校之部分工時勞工之勞動條件，因此，本研究與台大工會合作，並由台

⁵²網址：<http://cpaper-blog.blogspot.tw/>

基礎法學與人權通訊第 9 期

大工會提供了解台大勞僱狀況之部份相關資料。

法實證資料庫之法律文件資料庫之碩士生助理在此調查研究中，則擔任帶領調查人員進行訪問活動外，也進行撰寫工作之角色。

最後，本研究製作海報，並張貼在台大校園內的海報張貼區，以及在網路平台上（包括 PTT、FACEBOOK 等）加以宣傳，最後，共有 27 名台大在校生參與調查研究。

二、 研究流程



肆、 預期貢獻與研究限制

一、 預期貢獻

本研究預期透過此次台大校園內的非典勞動性別調查，初步了解非典勞動之特性，與其結構上的困境，並希望能從中提出解決之方法。本研究預期能有以下三點之貢獻：

1. 蒐集資料、做成調查報告，並於資料庫公布，以供公眾在非營利目的的範圍內無償使用。在資料建置完成並進行自我倫理審查（例如隱匿不公開個資）之後就會公開，不會以特定時間內不公開的方式供任何研究者優先使用所蒐集資料。資料的蒐集是為公益目的。由於調查由國科會經費支持、並且所蒐集的資料將納入資料庫供公眾使用，因此我們規劃支付訪調報酬（比照中研院標準）。
2. 瞭解、揭發台大校園內非典勞動的性別歧視現象，並促成改變。我們規劃在調查結束之後，舉辦公開的成果報告，並提出改革的訴求。
3. 促進參與調查同學對於非典勞動性別歧視現象的理解，提升其意識與行動。

二、 研究限制

本研究性質為初探，上述五種研究對象中，清潔人員、保全、餐飲人員以及研究生助理之母體，因校方未提供明確之統計數據，未能有完整的掌握。

本研究因沒有母體，也沒有人員名單，因此採用滾雪球的研究方法，請受訪者推荐下一位受訪者，也可能造成受訪者之同質性較高的問題。