發佈：2017-07-03, 週一 10:02
點擊數：8976

編按:
每個人在生命過程中幾乎都有機會成
為勞工，可能生命中的2-30
年是以勞工身分賺取收入，因此勞工權益應該是所有勞工具備的常識，很可惜，我們教育對於勞工權益並沒有特別去著墨，絕大多數的勞工對於自身的權益認識不清，有鑑於此，我們特別邀請勞工陣線聯盟的朋友們，為我們開設專欄，介紹勞工者的權益，撇開艱澀的法條辯論，從勞動生命歷程來剖析每個過程與事件中，該注意到的勞動權益。第一篇將討論勞動生涯早期，也就是學生打工所可能遭遇的問題，特別是暑假將臨，能夠多一些關於打工的勞動權益，也可以增加一份對自己的保障。

根據「勞動力運用調查」，2005年每周工時35小時以下的勞工為17萬人，到了2016
年最新公布的統計則已經上升到53.6萬人，成長3.1
倍。另外，如果是以「工作時間
」的分類，「部分工作時間者」2005年時僅有5.8萬人，2016
年已經提高到也有41.1
萬人。這些統計都顯示，部分工時者的人數，最近十幾年來大幅增加的趨勢。

根據勞動部2014年「部分工時勞工就業實況調查」抽樣3005
個部分工時者
樣本發現，台灣的部分工時
者當中佔最大比例的就是在學學生有高達40.3%，其次是專職的勞工29.3%，家庭主婦(夫)
則有22.4%
。由此可見，台灣部
分工時者以學生打工佔了最大比例。打工
的學生當中有82.8%是15-24歲，學歷分布:專科及大學生佔了57%，其次是碩士的37%
、高中職25%。而學生在學期中打工的比例為40%高於寒暑假的15%
，由此可見學生打工是一種常態化的現象，寒暑假才去打工的比例不高。

以學生身分進入勞動力市場，有「年紀輕、無社會經驗、非專職」的特點，這也導致學生打工有致命的弱勢，特別是，因為工讀生經常沒受過完整的職前訓練，非該專業學科專長，而且只是部分工時或是暑假工作一兩個月，因此，常常忽略工作場所的安全危害，或是其應有法定權益。雖然勞動部與縣市勞動局都有相關工讀生的勞動權益宣導，不過每年還有許多憾事發生。

工讀生不管是在尋職應徵或是就職工作期間，都會有許多職業風險必須面對注意，以下將分別介紹相關法令，讓學生打工時能有所保障。

應徵求職的陷阱

為了要消除勞工求職或在業時，可能遭受雇主的歧視，就業服務法第五條有不得針對「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」的就業歧視禁止規定。學生打工求職時，當然也在前面的法令保障範圍之內，例如許多家教的徵人廣告限女性，這都是明顯違法的行為。

另外，對於求職者的保護則規定了，雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

1.為不實之廣告或揭示。2.

Phoca PDF

違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。3.
扣留求職人或員工財物或收取保證金。4.
指派求職人或員工從事違背公共秩序或
善良風俗之工作。5.
辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

另外，更在就業服務法施行細則第 1-1
條當中進一步
解釋，所謂前述第五條第二
項第二款所定隱私資料，包括下列類別：1.生理資訊：基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV
檢測、智力測驗或指紋等。2.
心理資訊：心理測驗、誠實測試或測謊等。3.
個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。而雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯。

其中，就學生打工者而言，留置身分證與扣留求職者的財物與收取保證金是雇主最為常見的違法行為。許多企業對於暑期工讀生，常謊稱要收取保證金，如果工作未達一定期限保證金就要被沒收，開始工作之後以各種手段讓工讀生無法達到業績或工作要求，逼退工讀生，然後順理成章沒收保證金。這都是違反就業服務法，可處以6萬到30萬的罰鍰。

求職時要求求職
者簽署本票，也已經被認定是違
反上述扣留財物，可處以罰鍰。2013
年知名的養生足療會館六星
集，其按摩師檢舉在結訓之後，必須簽訂6
萬元本票作為保證金，之後若任職不滿2年，就必須支付6
萬元保證金，被台北市勞動局一就業
服務法收取保證金裁罰12萬，後不服上訴，2015年11
月高等行政法院認定簽本票等同於收取保證金，因此認定台北市勞動局的處罰有理，六星集敗訴，確立了簽本票就是違反就業服務法收取保證金的法律見解。

另外，收取留置工讀生的身分證件，以該身分證件申請辦理信用卡，或是脅迫工讀生從事違法的行為，也是常見的詐騙手法。或是語言補習班，謊稱必須先收取訓練費用上完課程，才能成為專職員推銷，但沒有底薪，僅是為了賺取工讀生的訓練費。

就職期間權益保障

許多學生打工會被雇主誆稱，由於是學生身分，所以不適用勞基法最低工資，或是沒有勞健保，這都是違法的，都是雇主不願負擔有法定成本，欺騙涉世未深學生的謊言。依據勞基法的精神，受雇上班第一天就受到勞基法保障，並且只要是受雇五人以上事業單位，雇主就必須依法幫員工加入勞保，並不會因為是學生身分或是短期工作，而有不適用的問題。

勞基法童工特別保護

Phoca PDF

發佈：2017-07-03, 週一 10:02
點擊數：8976

勞基法規定15-16
歲為童工，也就是有部分高一的學生，有可
能是未滿16歲的童工，必須受到特別保護，例如:第47
條規定：「童工每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時，例假日不得工作。」另外，第48條也規定：「童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。」

基本上，雇主是不能雇用15
歲以下者，除非經過向當地勞工提出專案申請取得無礙其身心健康的許可，才能雇用。例如，僱用低於15歲的童星從事演藝工作，就必須專案申請取的許可。

另外依照勞基法第44
條規，「童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。」那到底有那些危險性或有害性工作是18歲以下的勞工不能從事的呢?

依據職業安全衛生法第29
條規定，雇主不得使未
滿十八歲者從事下列危險性或有害性工作，包
括：1.坑內工作。2.處理爆炸性、易燃性等物質之工作。3.
鉛、汞、鉻、砷、黃磷
、氯氣、氰化氫、苯胺等有害物散布場所之工
作。4.有害輻射散布場所之工作。5.有害粉塵散布場所之工作。6.
運轉
中機器或
動力傳導裝置危險
部分之掃除、上油、檢查、修理或上
卸皮帶、繩索等工作。7.超過二百二十伏特電力線之銜接。8.
已熔礦物或礦渣之處理。9.鍋爐之燒火及操作。10.
鑿岩機及其他有顯著振動之工作。11.
一定重量以上之重物處理工作。12.
起重機、人字臂起重桿之運轉工作。13.
動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。14.
橡膠化合物及合成樹脂之滾輾工作。15.其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。

勞工保險的保障

很多商家會跟暑假打工的短期工讀生說，短期打工沒有勞保，這常常導致學生在工作場所、執行職務時受傷或上下班途中發生交通意外，都會導致勞保職災無法給付，而轉向雇主求償遙遙無期的下場。因此，學生打工必須切記，依法只要工作場所超過五人，雇主就必須依法強制幫勞工加入勞保，即使工讀生薪資低於基本工資21009
元，也必須以該月薪
資加保，目前勞保投保級距最低的級距是
部分工時者的11100元，因此，即使薪資低於11100元，雇主還是必須以11100
元的投保薪資級距加保。

另外，勞退新制6%
的提撥、就業保險的加保，是不受五人以上事業單位的門檻限制，所有受雇的工讀生都必須依法

Phoca PDF

加入。不過現實上，由於勞保局難以主動得知，除非勞工主動向勞保局檢舉，否則不易查獲。

青少年打工常發生的職災類型與行業

根據勞保局的統計，102年到104年之間20
歲以下青少年發生職業災害的給付件數，由於青少年在「餐飲業」打工的人數眾多，該統計也顯示餐館業的「與高低溫之接觸」的職災給付有125件、「被刺割擦傷」有98
件、「跌落」有40件、「非上下班公路交通事故」也有27
件。由此可見，在餐廳打工的青少年由於沒有'
經驗，在廚房接觸高溫或冷凍低溫，是發生職災的高風險地區。

另外值得注意的是，「飲料店業
」在「非上下班公路交通事故」(也就是執行職務的交通事故)的給付件數有42
件，是所有行業中最高的。這可以看出，工讀生飲料外送造成的交通事故非常嚴重。至於另一個高事故的行業與原因則是「其他金屬製品製造業」發生「被夾被捲」的職災事故也有85件。

綜合上述，20
歲以下青少年打工以餐館業的燙傷或凍傷以及被刺割擦傷發生次數最多，這些都顯示餐廳的廚房是青少年打工最為顯的區域。其次則是，連鎖飲料店的機車外送服務所造成的交通事故，對工讀生也是很大的職災危害。最後，是其他製造業金屬工廠被機械夾傷或捲入的職災。

結語

由於學生在課餘或寒暑假打工，其臨時性、非專業與年輕無經驗的特質，導致常淪為不肖業者眼中的詐騙肥羊，且也容易造成職業災害，造成無法彌補的遺憾。更由於學生打工新資金額不高，且為臨時性、短暫性工作，即使雇主違法，也不會深入追究，提起勞資爭議或訴訟，這些因素都造成僱用學生打工的雇主普遍違法的現象。除了政府在落實勞動法令保障學生打工應有權益，還有待加強之外，目前中正、台大、東華、政大等各大學校學生會與相關社團，陸續調查學校週邊商家的勞動條件，製作並公布打工薪資地圖，這種自救的方式，也是督促商家守法最直接的手法
。

作者 張烽益 為台灣勞動與社會政策研究協會執行長

Phoca PDF