

國立政治大學勞工研究所

我國自營作業者勞動條件與權益之探討
—以台北市便當販售業者為例

指導教授：成之約 教授

研究生：邱嫻蓉

中華民國一〇一年七月

謝辭

在研究所修課期間是最令人感到快樂與滿足的日子，而論文寫作過程是艱辛的，尤其同時要面對工作上的壓力更是如此，許多朋友在論文寫作期間頻頻關心我的論文題目，我一直不好意思回答，一方面因為不知道從何說起，另一方面也擔心會改題目。如今這本論文得以按照最初的題目與現在的面貌完成，要感謝的人有很多，首先要感謝當然是我最敬愛的指導教授成之約老師，感謝老師包容我緩慢的論文寫作速度，並耐心的提點我論文方向與論述方法，同時還要感謝老師體諒我在上班，費心與我約在假日做論文 meeting。也感謝口試委員楊通軒老師、黃惇勝老師在口試過程中的諸多指導，讓我更明白自己的盲點，找出錯誤所在，並且讓我見識到崇高且專業的研究精神，值得我效法學習。

當然，不能遺漏的感謝名單就是同學和學長姐妹們，建裕、怡潔、玉燕、彭羚、郝涵、思嫻、倍瑜、昀薇、芷楹、珮珊、佩怡、芳純、琪萍、若喬、名媛、璿憶、格珍等的鼓勵與幫助，還有勞保局的長官傅稽核、葉專員、覆核們及同事們的關心。

最後論文能順利完成最感激的是父母親及哥哥，在我努力的過程中給予我最大的力量，在過去二十幾年來細心照顧與栽培，盡一切可能提供我最好的念書環境，讓我在沒有經濟負擔與壓力下盡情揮灑自我。當年研究所放榜那一刻，爸媽欣喜的眼神彷彿是自己考上了一樣，這份學習的成果就是我回饋給他們最大的禮物。而我最帥氣的馬爾濟斯吉米，每次累到精疲力盡時，一看見你那可愛的模樣就讓我又振作了起來。修讀碩士學位，雖然付出的犧牲、代價不少，卻覺得這是人生過程中最珍貴的無價之寶，很慶幸我沒有放棄並堅持到最後，得以留下這本論文作為人生曲折刻痕的見證。

邱熾蓉 謹識
于政大圖書館
2012年 夏天

論文摘要

由於經濟全球化下的國際市場競爭，許多如批發、零售、餐飲等服務業出現大型化、連鎖體系化的現象，其結果似乎是使得經營傳統商家與店面的自營作業者受到越來越多的競爭壓力，其中自營作業發展情況甚少受到政府的重視。

整體而言，自營作業者自主權雖高，卻面臨更大市場環境的生存壓力，獨立工作的自營作業者沒有掌控市場的力量，常常得受到市場力量的支配，處於長期的事業危機感及風險，經常在勞動法令的保障範圍之外，經濟安全程度明顯較低。

本研究發現結論如下：

- 1、便當販售自營作業者市場競爭壓力大，工時雖長但彈性程度高，並充分運用無酬家屬工作者勞動力以為因應，不認為自我勞動條件不佳，相關職災保障觀念缺乏。
- 2、自營作業者普遍透過職業工會加保勞健保，以獲得基本社會保險和退休後的老年生活保障，但缺乏職業技能訓練、就業安全等永續經營認知。
- 3、本業職業工會缺乏凝聚自營作業者集體勞動意識的能力，也未能提供多元化服務及保障的功能。

本研究提出以下建議：

- 1、政府應立法或修訂相關法規預防自營作業者工時彈性下造成的過勞。
- 2、檢討及研議自營作業者得以自行加入勞工保險，放寬領取老年給付後加入職災保險的規定，以及提供就業保險的保障。
- 3、政府可輔導強化職業工會的職業與就業安全教育功能，除可藉此培育自營作業者之市場競爭能力，長期而言亦可促使其達到團結自營作業者，有利因應市場競爭的積極目的。

關鍵字：自營作業者、勞動條件、勞動權益

目 錄

第壹章 緒論	1
第一節 研究動機與目的.....	1
第二節 研究方法.....	3
第三節 研究範圍與限制.....	4
第四節 研究流程與章節安排.....	7
第貳章 自營作業者的發展與規範	9
第一節 自營作業者之定義與發展.....	9
第二節 自營作業者之工作特性.....	16
第三節 自營作業者權益保障相關規範.....	18
第四節 本章小結.....	33
第參章 我國便當業販售發展概況	35
第一節 便當業發展之現況與過程.....	35
第二節 便當業的工作特性與市場競爭.....	40
第三節 我國自營便當販售業者的勞動條件與權益.....	47
第四節 本章小結.....	55
第肆章 訪談發現與分析	57
第一節 訪談對象與問項設計.....	58
第二節 訪談個案與發現.....	61
第三節 訪談分析.....	80
第四節 訪談個案比較.....	94
第五節 本章小結.....	106
第伍章 結論與建議	108
第一節 結論.....	108
第二節 建議.....	111
參考文獻	115
附錄一：訪談問項	119
附錄二：訪談紀錄	121

圖目次

圖 1-1 研究流程.....	7
圖 4-1 分析架構.....	57



表目次

表 2-1	台灣歷年就業者之從業身份分佈比例	14
表 2-2	我國自營作業者與雇主的界定	21
表 3-1	鮮食便當發展歷程	39
表 3-2	台鐵便當業者的競爭優勢與劣勢	42
表 3-3	超商便當業者的競爭優勢與劣勢	43
表 3-4	自助餐業者的競爭優勢與劣勢	45
表 3-5	小吃店業者的競爭優勢與劣勢	46
表 4-2	受訪者的基本資料	60
表 4-3	個案一基本資料	61
表 4-4	個案二基本資料	64
表 4-5	個案三基本資料	66
表 4-6	個案四基本資料	69
表 4-7	個案五基本資料	72
表 4-8	個案六基本資料	75
表 4-9	個案七基本資料	78
表 4-10	受訪者每日工作時數-以正常工作日計算	95
表 4-11	受訪者每日休息時段-以正常工作日計算	96
表 4-12	受訪者每日便當銷售量與營業收入情形	96
表 4-13	受訪者每月休假的情形	98
表 4-14	受訪者於國定假日是否放假情形	99
表 4-15	受訪者從事便當販售自營作業者的原因	99
表 4-16	受訪者的職業災害與健康檢查情況	100
表 4-17	受訪者參加技能訓練與持有職業證照的情況	101
表 4-18	受訪者投保勞、健保情形	102
表 4-19	便當販售自營作業者訪問調查比較表	102

第壹章 緒論

第一節 研究動機與目的

一、研究動機

近來國內勞工面臨勞動彈性化與工作分工化的結果，越來越多長期、穩定、全職性質的工作，紛紛改以短期、非固定、兼職的方式聘僱，除了打工族外，中高齡、二度就業婦女以及弱勢族群也漸漸被迫以部份工時的勞動條件任用¹。此外，伴隨近年經濟的不景氣，許多退出勞動市場的人紛紛轉為自營作業者，而未退出勞動市場者則可能轉為無一定雇主或自營業主，如此之趨勢當不可忽視，隨這類型的勞動者急速增加，表示勞動市場越來越彈性化。

在國際上，自僱就業的議題正逐漸受到關注。如國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)已有報告指出自僱就業，特別是其中的自營作業者，是非正式經濟部門(informal economic sector)主要的人力，這是許多開發中國家經濟發展重要的一環²；自僱就業不僅解決個人失業問題，還可能進而創造工作機會，吸納其他的失業者。若以台灣地區自營作業者所從事的行業來觀察，在製造業的自僱率最低，而在傳統服務業最高，且以零售業、餐飲業等為主；由於經濟全球化下的國際市場競爭，許多如批發、零售、餐飲等服務業出現大型化、連鎖體系化的現象，其結果似乎是使得經營傳統商家與店面的自營作業者受到越來越多的競爭壓力；連鎖便利商店推出的廉價便當即為一例³。

在各大連鎖便利商店陸續推出的低價便當，進一步擴大經營規模並搶得市占率，消費者排隊搶購，充分反映不景氣下的消費行為，雖樂了貪小便宜的消費者，

¹ 張連容，2005，職災勞工以社會安全制度為基礎保障之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文，頁60。

² Lee S, McCann D, Messenger JC. , 2007, Working Time Around the World : Trends in Working Hours, Laws And Policies in a Global Comparative Perspective , London: Routledge 。

³ 成之約，2002，積極重視自營作業者的權利，財團法人國家政策研究基金會-國政評論，<http://www.npf.org.tw/post/1/4190>，瀏覽日期：2010/9/16。

卻苦了附近家庭自營作業便當店、自助餐和簡餐店生意的業者。事實上，傳統商家、店面或自營作業者的發展非常容易受到市場競爭、景氣變動與個人經營能力的影響。爰此，對於這類勞動者的勞動權益不禁引發研究者深思，我國的便當產業及環境、家庭自營便當販售業者的勞動條件為何？政府對於自營便當販售業者的勞動權益有無提供足夠的保障？這些問題促使研究者對於此領域產生興趣，成為此文的研究動機。

目前探討自營作業者勞動過程的相關文獻並不多，國內對於自營作業者的研究，不論是政府的政策或是學術的研究並不多見，其研究重點大多集中在⁴：經濟成長率、失業率或景氣對策訊號綜合判分數對自營作業者比例的影響（黃仁德，1994；辛炳隆1996）、自營作業者轉入或轉出的生涯路徑分析（蘇國賢，2000）、或者是自營作業者與其他從業身份的工作流動（吳玉珮，2000）等；至於國外對自營作業者的相關研究其研究重點包括有：失業率對個人選擇從事自營作業的影響（如Linder，1983；Blau，1987；Evans & Leighton，1989a；Steinmetz & Wright，1989；Bögenhold and Staber，1991；Meager，1992；Alfonso Alba-Ramiez，1994；Carrasco，1999）、影響成為自營作業者的因素（Taylor，1996）、婦女成為自營作業者之影響因素（Devine，1994；Carr，1996）、自營作業者動態生涯分析（Granger，Stanworth and Stanworth，1995）、或者是從勞動市場觀點探討工作流動與自營作業者的變遷（Lee，1996）等。而針對自營作業者在勞動條件與權益保障議題之研究更是相當匱乏，故本研究試圖從便當販售自營作業者的勞動條件與權益的角度作為切入點。

二、研究目的

有鑑於研究動機中所提出之各個問題，希望透過研究與調查達到的主要目的如下：

⁴ 陳慧玲，2002，自營作業者就業行為與失業現象關聯性之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文，頁11。

〈一〉藉由相關文獻回顧與整理歸納，以瞭解自營作業者的定義、相關制度規範以及我國便當業販售發展概況、市場競爭、工作特性與勞動權益保障。

〈二〉針對自營便當販售業者勞動條件的部分，主要區分成三個面向：其一為自營便當販售業者工作時間的問題；其二為自營便當販售業者所得利潤的現況；其三為探究工作環境的安全衛生與職業災害等相關議題。由此三面向剖析其勞動條件之實況。

〈三〉針對自營便當販售業者勞動權益的部分，主要從自營便當販售業者是否加入工會與加入的因素、以及相關福利問題，例如技能訓練、退休與老年生活保障等面向進行探討。

〈四〉透過個案研究的方式，對自營便當販售業者進行深度訪談，以期瞭解實務上勞動條件與權益之情況。

〈五〉經由文獻探討與實證分析，歸納出研究結果並提出適當的建議，希望透過研究過程之發現與建議，對於自營便當販售業者勞動權益的之保障或提昇能有所裨益。

第二節 研究方法

一、文獻分析法

首先對自營作業的發展與規範及我國便當業概況等國內外相關資料作一整理，將論文所屬領域做出定位後，並從相關文獻中發現自營便當販賣業者之工作型態對於勞動權益會產生的問題作一歸納分析。本研究之文獻資料來源大致包括：國內外學者對於相關議題的研究報告、調查報告及出版之書籍、政府出版之研究報告及統計資料、國內外研究生之碩博士論文、國內外報章雜誌之相關報導、以及從網路上所搜尋之相關法律條文、政府公告等。

二、深度訪談法

本研究是屬於質性研究，其訪談方式是採面訪，為了讓受訪者瞭解訪談的問題

及有助訪談過程的流暢性，因此本研究設計一訪談大綱為訪談輔助工具並配合非結構式的深度訪談⁵互動模式，而面訪能夠觀察受訪者的工作環境及受訪者在訪談時的反應，因此訪談過程中並非完全依照題號來發問，而是視受訪者回答該問題的深淺，視情況增減問題或將題目轉換方式發問，使受訪者能明瞭此問題而清楚的回應。

第三節 研究範圍與限制

一、研究範圍

〈一〉以「台北市便當販售自營作業者」為訪談對象

本研究所關注的族群為便當販售自營作業者，研究及受訪對象係採勞保條例施行細則第十一條的二款對於「自營作業者」之定義：為獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。其中「未僱用有酬人員幫同工作者」之意，根據勞動基準法的解釋為自營作業者並非雇主，且沒有僱用必須支付其酬勞與負責其保險事務之勞工。而本研究中的「家庭自營便當販售業者」沿伸上述之定義為：家庭中的全部或一部份的成員，共同合力經營一項獨立之事業，且未僱用有酬人員幫同工作之便當販賣業者；亦即本研究之「家庭自營作業」基本上意思與「自營作業」相同。

至於在決定自營作業者的行業上，之所以會選擇便當業為研究對象，是以自營作業者所從事的行業來觀察，最主要行業依序為批發零售餐飲業、農林漁牧業、社會服務及個人服務業等，以批發零售餐飲業分佈比例較高，其中又以餐飲業是創業族優先選擇行業。民以食為天，國民健康及財富的根基皆從飲食開始，隨著社會趨勢及生活型態改變，在外伙食的機率提高，外食人口的增加帶動了餐飲業人力需求成長，而餐飲業分佈以北部地區為主，主要因為職業婦女較多、外食人口偏高，若從相關調查發現，外食上班族當中有90%的人，中餐是以便當果腹，基於研究設計之考量，將研究對象界定以台北市地區自營便當販賣業者為範疇。

⁵ 非結構式訪談（Unstandardized Interviews）以閒聊或與知情者談話為主，談話內容沒有嚴格的限制，可以由研究員或被訪者就某項主題自由交談。這種方式有利於拓寬和加深社會問題的研究，因為它可包涵一些在原來的設計方案中沒有考慮到的新情況。

〈二〉以「勞動條件」及「勞動權益」為研究核心

民國七十三年公佈施行的勞動基準法，除了釐清受僱勞工之勞動條件類別之外，並明列最低標準的方式要求雇主遵守以保障勞工的勞動權益，但勞動基準法以及大多數勞動法規的規定及保護，對於自營作業者這類沒有雇主的對象即明顯有適用上的困難。囿於自營作業者相關研究的缺乏，若欲研究自營作業者勞動條件及隨之衍生的勞動權益保障問題，仍須參考勞基法在勞動條件上所訂定的範疇。然而本研究僅採借勞基法所區分之勞動條件類型，擬從這些勞動條件項目探訪出自營作業者勞動現況及所遭遇的困境。因此，本研究所探討之勞動條件定義為自營作業者之工作時間與休息休假、營業收入（薪資、工資），以及工作環境和職業災害認定與保障保護等三項面向，由這些項目描繪出該族群之勞動條件樣態。

另外，在便當業的相關研究中，大多以餐飲連鎖業經營管理、行銷策略、或消費者對餐飲之滿意度、消費行為等作為分析與探究之範圍，本研究除了敘述該行業所遭遇的市場競爭壓力外，則再以一般勞動者常面臨之相關權益問題為基礎，以「勞動權益」的概念作為切入點，來瞭解自營便當販售業者在勞動條件與權益上所面臨之問題與保障程度。這些面向定義為職業技能訓練、勞工福利、社會保險與老年退休、就業安全，以及工會集體勞動權益等方面，加以延伸便當販售自營作業者勞動權益需求及進一步的建議。

二、研究限制

〈一〉樣本代表性之限制：本研究礙於時間、人力及執行上的障礙等因素，在實證研究上，樣本限制在台北市自行開設店面的便當業，而無法對台灣的自營便當業作全面性的研究比較；且本研究是採取質性的研究方法，相當程度依賴受訪者的經驗自述，並缺乏量化分析的實證資料，在代表性上可能略嫌不足。

〈二〉商業機密之限制：受訪對象基於商業機密的考量，或部分涉及到諸如成本利潤、營業所得或對於工會的看法等勞動權益較為隱私與敏感的問題，可能會加以保

留，因此可能會些微影響到研究結果，造成本研究之資料無法非常完整之呈現。

〈三〉蒐集文獻資料之限制：由於各國對於自營作業所涵蓋的範圍與定義可能有所不同，因此在其相關制度規範的設計各有特色，很難找到與我國自營業者面臨完全相同問題之國家。再者國內缺乏目前全體便當販賣業者屬性之資料，如全體從業人員人數、性別、教育程度等及便當業收入、支出與盈虧資料；而在蒐集文獻過程中發現極少有特別針對自營便當販售業者勞動權益相關研究之資料，因此在文獻探討與理論佐證上可能會受到較多限制。

〈四〉研究議題的限制：由於勞動權益涉及的範圍相當廣泛，因此本研究僅針對與自營便當販售業者直接相關的勞動條件與權益問題進行探討。



第四節 研究流程與章節安排

一、研究流程

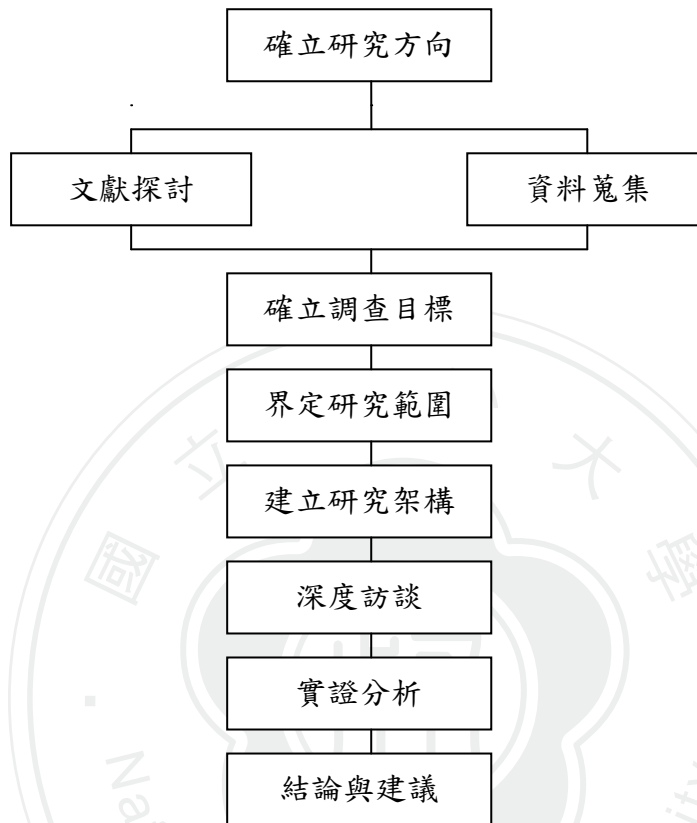


圖 1-1 研究流程

資料來源：本研究自行整理

從整理文獻資料中將相關概念釐清以作為訪談大綱的基礎，透過親自訪談深入瞭解研究對象，訪談後逐字整理訪談內容，並將訪談內容重點標出，以作為個案分析之資料；由於訪談後對受訪者有更深入的瞭解與認知，在稍微調整研究架構後，擬定更明確之「自營作業者勞動條件與權益」，將一些不適用之文獻資料刪除。

本研究以質性研究為研究方法，透過訪談整理受訪者之相關資料來作為個案分析所需之資料，至末，完成撰寫研究內容之工作，先分章討論文獻資料，接著將文獻分析探討之結果與訪談個案作一比較分析，最後歸納出研究結果。

二、章節安排

本研究共分五章，安排茲分述如下：

第壹章「緒論」

闡述研究動機、研究目的、決定研究方法、確立研究範圍、設定研究流程、說明研究限制。

第貳章「自營作業之發展與規範」

從文獻中探討自營作業之發展現況，並說明自營作業之定義與範圍以及他國自營業者相關制度和我國自營業者勞動權益保障相關問題。

第參章「我國便當業販售發展概況」

概述我國便當業的發展過程與現況，及便當業工作特性與市場競爭者彼此的優劣勢，並針對自營便當販售業者之勞動條件、勞工保險、工作環境安全衛生、工會組織等面向，探究可能產生的勞動權益問題。

第肆章「訪談發現與分析」

為實證研究，以深度訪談方式，先對個案作一介紹，再概述自營便當販賣業者勞動條件與權益之實際情況，檢視其勞動權益是否受到保障並對問題作檢討。

第伍章「結論與建議」

將研究發現歸納整理作成本研究之結論，並對訪談結果提出建議，以作為參考。

第貳章 自營作業者的發展與規範

第一節 自營作業者之定義與發展

一、自營作業者之定義

關於「自僱工作者」的定義，在就業市場中相對於領有他人提供經濟報酬的受僱者(employees)，自僱者(self-employed workers)在經濟上盈虧自負，是一個涵蓋面複雜、且高度異質的群體，在國際勞動統計與研究中，分類方式並不全然一致。以國際勞工組織(International Labour Organization, 簡稱 ILO)在國際僱用身分分類指引(International Classification of Status Employment, 簡稱 ICSE)的定義，自僱者為 15 歲以上的就業者，身分包括¹：

1. 雇主(employers)：自己經營或合夥經營事業，而以有薪方式僱用他人幫助工作者。
2. 自營作業者(own-account workers)：自己經營或合夥經營事業，但未僱用他人，或僅有少數學徒或家屬無酬幫忙者。
3. 生產合作社社員(members of producers' cooperatives)：在由一群生產者所共有、經營的合作社中，以各成員出售給合作社的產品或服務來決定其所佔合作社收益比例的合作社社員。
4. 無酬家屬工作者(contributing family workers ,or unpaid family workers)：為同住戶長或其他家屬從事營利工作，但未領有薪資者。

以經濟合作發展組織(Organization of Economic Cooperation and Development, 簡稱 OECD)對有雇主和沒有雇主的自營作業者有作詳盡的區分，將自營作業者分為兩種，一種是小型企業(micro-enterprise)，另外一種是下面沒有雇人的真正自營作業(self-employment)。而 OECD 對小型企業的定義為：十人以下的企業，其股權為個人所有、沒有合夥人，或是以家族企業方式呈現，絕大部份的小型企業都是由雇主自行運作²。故我們清楚的瞭解，小型企業在 OECD 的定義是指非常小的企業，而自營作業者是指

¹ 葉婉榆等，2010，自僱就業者的工作與健康，台灣公共衛生雜誌，第 29 卷第 4 期，頁 283-284。

² Sandra Wilson and Arvil V. Adams，1994，Self-Employment for the Unemployed-Experience in OECD

所有者的地位。

由於馬克思的階級分類過於簡化真實社會中階級類屬的複雜性，後續有學者便試圖修正馬克斯理論中的階級分類方式，最具代表性者當屬新馬克思主義學者 Erik O. Wright。Wright(1978)將自營作業者定義為：自營作業者是個人擁有他們的生產方式，且未僱用除了無酬家屬以外的其他工人，並假設自營作業者在生產過程中擁有完全的自主。曾將生產組織的擁有權與經營權及資本主義商品的生產方式全考量至階級關係的測量上，因此不論是 Wright 的何種階級分類，小資本階級(petty bourgeoisie) 均被確認成為一種類屬。在臺灣處理階級結構研究多採用 Wright 的定義，而代表小資階級的經濟特性就是非農自營作業者，包括從事簡單銷售商品的買賣工作人員以及自行開業從事專業技術的醫師、藥劑師、會計師等³。

至於我國在勞工保險條例與施行細則中有關自營作業者之定義，規定於勞保條例第六條第一項第七款及第八款：「七、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。八、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。」並於勞保施行細則第十一條分別解釋何謂無一定雇主，何謂自營作業者：「本條例第六條第一項第七款及第八款所稱無一定雇主之勞工，指經常於三個月內受僱於非屬同條項第一款至第五款規定之二個以上不同之雇主，其工作機會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬不固定者。本條例第六條第一項第七款及第八款所稱自營作業者，指獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。」，另依照該條主文「凡年滿十五歲以上，六十歲以下之下列勞工，應依其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人」所言，其第一項第一款至第八款皆應為強制保險對象。

此外，根據我國行政院主計處對自營作業者(Own-account workers)的定義⁴，係指

and Transitional Economies, World Bank, Washington D.C., p.2-3。

³ 陳慧玲，2002，自營作業者就業行為與失業現象關聯性之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文，頁 11-12。

⁴ 參見人力資源調查統計編製方法概述與名詞定義。關於從業身份的分類，依據行政院主計處可分為四個類別，其各類定義如下：(一)雇主：指自己經營或合夥經營事業而僱用他人幫助工作之就業者。(二)自營作業者：指自己經營或合夥經營事業而未僱用他人之就業者。(三)受僱者：指為薪資或其他經濟報酬而受僱者，並分為受私人僱用者及受政府僱用者二類。(四)無酬家屬工作者：指幫同戶長或其他家屬從事營利工作而不支領薪資之就業者。

自己經營或合夥經營經濟事業，或獨立從事一項專門職業或技藝工作，除無酬家屬工作者及無酬學徒外，並未僱用他人之就業者。由此可知行政院主計處的定義較類似 Wright 在 1978 年的定義，因此並不包括僱用少數勞動力的小雇主。而國外文獻一般以 self-employment 表示自營作業者，且亦有將小資本階級或小型雇主也視為自營作業者。ILO 也曾以「社會地位」的概念解釋並認為政治與經濟情況、種族、文化和性別趨向的狀態等會互相影響⁵。因此可解釋為什麼自僱者在不同國家也是不同的。

二、我國自營作業者與勞工保險之關聯性

勞工保險條例第六條第一項第七款、第八款及其施行細則第十一條皆可見「無一定雇主或自營作業者」此一名詞。何以會有如此說法，見諸我國社會保險之立法沿革可發現當與勞工保險發展歷程有關。民國十八年十月二十一日工會法頒布，首次出現「職業工會」與「職業工人」的名詞。而黨國時代充滿國家干預政策色彩，對於工會的限制亦然。因此勞工保險開辦不久即出現「無一定雇主」與「職業工會」連結關係的原因或可藉由過去立法理由並輔以社政背景了解。

民國三十九年開辦勞工保險，依據台灣省政府頒布的台灣省勞工保險辦法建置推行以來，歷經五十餘年的實施與演進⁶，目前在制度上已有很大的變革，這些演進乃勞工保險適應經濟成長及社會變遷的表現。

民國四十年八月二日訂頒台灣省職業工人保險辦法—以職業工人為保險對象⁷，此為我國史上首次出現「無一定雇主」的名詞，惟對於「無一定雇主之職業工人」仍未作定義，僅於台灣省勞工保險辦法第八條提及「本省境內季節性、流動性之職業工人均應加入勞工保險，其辦法另定之。」，以此觀之，似將無一定雇主之職業工人限定於季節性、流動性之職業工人⁸。

⁵ 參見 <http://sowf.moi.gov.tw/stat/statname/HOUSEHD2.html> 及 ILO.2000a. *Income Security and Social Protection in a Changing World*. Geneva: World Labour Report 2000, International Labour Office.

⁶ 冉嗣惠，1986，勞工保險職業工人投保問題之研究，中國文化大學勞工研究所碩士論文。

⁷ 吳復新等合著，2001，勞工福利與保險，國立空中大學，2月修訂三版，頁 298-332。

⁸ 冉嗣惠，1986，同註 6，頁 52。

民國四十七年七月二十一日總統公布勞工保險條例，四十九年二月二十四日行政院另在臺灣省施行，同年三月一日內政部發佈勞工保險條例施行細則，完成中央立法程序。原臺灣省勞工保險辦法及其施行細則，臺灣省職業工人保險辦法均同時廢除。依照同法第八條第一項第三款規定職業工人應加入勞工保險為被保險人，但上開條文中並未規定無一定雇主之職業工人始得由職業工會加保。其同條之施行細則第十三條卻規定：「本條例第八條第一項第三款規定之職業工人中，無一定雇主者，以組有縣市職業工會並確能收繳保險費者為限」。由上述所引述之法令條文觀之，在本時期之職業工人若為無一定雇主則必須確能收繳保險費者為限⁹。

民國六十八年二月二十九日第三次修正，其施行細則於同年九月十一日修正發佈。原規定於第八條第一項第三款之職業工人經修正為第六條第一項第八款：「無一定雇主而參加職業工會之勞工」。至於如何認定「無一定雇主」卻未再做說明。無論如何，依照修正後之條例規定，當時的職業工人必須為「無一定雇主」始得由職業工會要保已無疑義。直迄民國七十七年，立法者考量魚貨扣收備付金之金額每況愈下，造成備付金短缺，投保薪資無法提高，實際漁民未能受益，備付金制度宜予取消，爰將第一項第七款分列二款；對有雇主者，不論其雇主僱用人數若干，均應負責為其辦理加保；無一定雇主或自營作業而加入漁會為甲類會員¹⁰者，則仍由漁會加保。又第八款規定無一定雇主而參加職業工會之勞工，始得由所屬工會投保，惟參加職業工會之勞工，尚包括自營業者，該等勞工因無雇主為其辦理加保，於同年二月三日增列「或自營作業」等字樣¹¹。

沿續上述，民國七十八年以前由經建會負責規劃健康保險法，七十九年衛生署成立健保小組進行第二期規劃。八十一年完成「全民健康保險法」及「中央健康健保局組織條例」二草案，於八十二年送立法院審議。八十四年實施全民健康保險。上開的保險對象包括被保險人及其眷屬，分為六類，其中與無一定雇主或自營作者有關的有如下：

⁹ 參見民國四十七年七月二十一日頒布之勞工保險條例第八條規定及民國四十九年三月一日頒布之施行細則第十三條。

¹⁰ 參見漁會法第十五條及區漁會會員資格審查及認定辦法第二條。

¹¹ 立法院全球資訊網 http://www.ly.gov.tw/ly/02_information/0204_law/0204_law.jsp?ItemNO=02040100 立法理由說明，瀏覽日期：2010/10/8。

第一類：公營機關、學校、事業、機構專任有給人員、公職人員、雇主或自營作業者，專門職業及技術人員自行執業者。

第二類：無一定雇主或自營作業之職業工勞工或參加海員總工會或船長公會之外僱船員。

第三類：農會及水利會會員，或年滿 15 歲以上實際從事農業或漁業工作者，無一定雇主或自營作業之漁會甲類會員。

由上得知「無一定雇主或自營作業者」此一分類係延續勞工保險條例而來。故而若定義不清會對醫療給付上的認定產生一定程度影響。

三、我國自營作業者之就業發展概況

依據行政院主計處的分類，我國就業者的工作身份可以分為：雇主、自營作業者、受僱者以及無酬家屬工作者等類別。而台灣人愛創業當老闆，根據主計處統計 2010 年台灣就業人口是 1049 萬，其中 48 萬是「雇主」，132 萬「自營作業者」（包括開店老闆、微型創業與 SOHO 族），59 萬「無酬家屬工作者」（例如老闆娘、親戚、兒女），這些非上班族占就業人口的 23%；若進一步觀察小型家庭企業就業者-即自營作業者與無酬家屬工作者，其所占的比率已由 1978 年 34.49% 降至 2011 年 17.80%，同時自營作業者所占的比率，也由 1978 年 22.05% 降為 2011 年的 12.40%（參見表 2-1），這應與歷年來農林漁牧等第一級產業所佔比重逐漸降低，同時鄉村勞動力隨著工業化與都市化，而逐漸受僱於組織型態的企業有關。

表 2-1 台灣歷年就業者之從業身份分佈比例

單位：%

年(西元)	雇主	自營作業者	無酬家屬工作者	受僱者
1978	3.16	22.04	12.44	62.35
1988	4.50	18.92	9.53	67.05
1998	5.45	16.28	7.70	70.57
1999	5.44	16.23	7.74	70.58
2000	5.41	16.05	7.48	71.08
2001	5.24	15.81	7.26	71.69
2002	5.20	15.82	7.35	71.62
2003	5.18	15.50	7.26	72.06
2004	5.21	14.90	7.01	72.87
2005	5.06	14.46	6.70	73.79
2006	5.11	13.91	6.40	74.59
2007	5.08	13.56	6.23	75.14
2008	4.88	13.21	5.95	75.96
2009	4.57	12.95	5.72	76.75
2010	4.53	12.75	5.60	77.12
2011	4.51	12.40	5.40	77.70

資料來源：行政院主計處人力資源統計年報(1978、1988、1998-2011年)

雖然自營作業者的比例呈現逐年下降的趨勢，同時其數量也遠不及勞動市場中佔大多數的受僱者，但由於其工作性質與型態特殊，例如其擁有生產工具而未受資本家剝削、其就業身份兼具雇主與受僱者的特性、易成為失業者或受僱者轉換從業身份的新標的等，反而在失業日益嚴重之際，為解決失業問題與促進就業，這群工作身分特殊的自營作業者反而更受政策重視，因為協助失業者轉換成為自營作業者

可能是有效的對策方案¹²。而在台灣企業無薪假、裁員潮頻傳之際，鼓勵民眾（特別是婦女、中高齡等弱勢就業族群）自行創業，亦是政府解決失業問題的一項重要策略。以 OECD 國家為例，皆秉持著國家有給予失業者工作的義務，儘管失業給付是國家應該給予失業者的一項移轉性支付，但是在這段領取失業給付的期間，國家必須要盡力媒合，而失業者也要盡力找工作並隨時準備工作，畢竟人力資源若閒置過久同樣會浪費掉，造成國家長期投資的損失。有鑑於一些失業者因失業期間過長而造成人力資源浪費的現象，OECD 國家自 1970 年代末期紛紛開始以輔助失業者從事自營作業來解決失業的問題，以求人力資源浪費至最小。最早的應屬 1979 年法國的 ACCRE 政策，接著是英國、丹麥、荷蘭等國¹³。不過基本上，這些自營作業計畫的成本效益仍舊偏低，從一些實證研究中發現，大部份 OECD 國家中的失業者只有不到 5% 的人希望參與自營作業計畫，究其原因發現，原本有意願且通過審核的人就不多，導致參加率一直無法突破 5% 的門檻¹⁴。因此，自營作業並非全然是拯救失業的萬靈丹。

由上述可知自營作業者存在的事實已持續了相當久的一段時間，自營作業在 OECD、拉丁美洲國家以及我國皆佔有勞動力中一定的比例，傳統多視自營作業者的比重為經濟發展落後的指標，從 OECD 的報告書中可以清楚得看出自營作業者佔勞動力之比例與國民生產毛額(GDP)呈現負相關，亦即 GDP 越低的國家，自營作業者佔勞動力的比例越高¹⁵。但是隨著產業結構的改變、高等教育的普及、專業化證照的發展、以及資訊科技的發展，自營作業者的專業性和技術性已明顯增加許多，例如 SOHO 族

¹² 陳慧玲，2009，失業潮與自營作業者就業的關聯：失業推力或繁榮拉力？台大社工學刊，第 20 期，頁 4。

¹³ 建立自營作業參與制度的國家，例如 1979 年法國的 Aide aux Chomeurs Createurs ou Repreneurs d'Entreprise(簡稱 ACCRE)、1983 年英國的 The Business Start-up Scheme(簡稱 BSUS)、1985 年丹麥的 Enterprise Allowance Scheme(EAS)。參見 Sandra Wilson and Arvil V. Adams，
“Self-Employment for the Unemployed-Experience in OECD and Transitional Economies”，World Bank, Washington D.C., 1994, p.4。

¹⁴ 由於各國所設定的自營作業者參與制度不盡相同，有的國家認為給予其輔助就不需要再給他失業給付，有的國家認為應該要給他失業給付，但其相同點在於，認為只要符合請領失業給付標準的失業者，就有資格可以加入自營作業計畫。不過各國在規定失業多久以後才可以申請該計畫時，也有不同的考量。參見 Sandra Wilson and Arvil V. Adams，前揭書，p.5、16-17。

¹⁵ OECD Employment Outlook, OECD, June 2000, p.173。

(Small Office & Home Office)的出現即為明顯的例子。部份國內外研究曾指出，在後工業資訊社會時代，新科技的發展以及服務業快速成長之前，過去傳統的自營作業者職業大都集中在農林漁牧或工藝匠等藍領工作上，但自服務業興起後，也產生了新興的自營作業者，在白領專業工作上則逐漸成長，所從事的職業更加多元，包含從事簡單銷售商品的買賣工作人員、自行開業從事專業技術的醫師、藥劑師、會計師等¹⁶。因此，自營作業者即可能因所處區隔化勞動市場的差異，而存在工作特性與勞動條件的差異。

然而，比起受僱者，自僱就業者（包括雇主與自營作業者）更直接暴露在市場競爭與景氣變動下，其社會背景、工作和健康問題卻很少受重視。在整理國內外自僱工作相關文獻與統計資料，發現台灣自僱者佔就業人口的比例近年逐漸略微下降，和受僱者、雇主相較，自營作業者的年齡較長、教育程度偏低、在女性中離婚、喪偶的比例較高；這般變遷趨勢與就業競爭較不利的人口屬性，和國外先進國家的狀況有明顯差異。工作特性上，自僱者的工作量與報酬不像受僱者那樣受到勞動法令規範，自僱者常需在時間與身心方面高度投入工作，有些研究指出其工作滿意度較高，但工時較長、自覺工作壓力與疲勞較為嚴重，並遭遇較大工作與家庭的衝突。自僱工作有不同於受僱型態的工作環境、壓力來源、健康與家庭的風險，政策應加以關切並提供協助，以免自僱者為拼經濟犧牲了健康¹⁷。

第二節 自營作業者之工作特性

「自僱者」的內部異質性相當高，如「雇主」的身分類別，從小店老闆到跨國企業的總裁均包括在內；而「自營作業者」更涵蓋了專業人員、技術人員、及服務人員等不同程度技能的工作者，除農林漁牧人員、SOHO 族外，其他有許多文字藝術工作者、演藝人員、傳直銷、餐飲零售、市場攤販、水電維修、計程車駕駛等自營開業者，只要符合自己從事為自身損益計算的商業行為時，都可屬於自營工作的範疇。

¹⁶ 陳慧玲，2009，同註 12，頁 6。

¹⁷ 葉婉榆等，2010，同註 1，頁 283。

雖然自僱工作的異質性很大，但相對於受僱者處於正式科層體制下的勞動關係，仍然能歸納出一些「自營作業者」的共通工作特色。文獻最常指出的是「高度的工作自主」，因比起受僱者，自營作業者不受雇主或主管的控制，一般較能自行決定其工作的內容、時間、方式、環境等，工作目的主要是對自己負責，至於工作的細節則能自己調配；相較之下，受僱者的工作內容及報酬較為固定，而自營作業者有較大挑戰性，可能憑藉個人的能力和努力，從工作中賺取更多財富，並且較無被裁員、職位不穩定的風險。但自營作業者也由於不需要與同事溝通就能獨力完成工作，在工作面臨困難時，較少有對象可諮詢協助，社會支持程度較低。

比起受僱者，工作對自營作業者的意義不只是在賺取報酬，其為工作獨力付出的身心、技能與資本，在不確定的市場環境中更是一種賭注；他們必須扛起事業經營與決策的責任，工作表現與自身事業興亡有直接相關，因此前述的「工作自主性」，反而也可能成為自營作業者高度工作投入、甚至自我剝削的手段。在自營作業者的生活中，工作與工作之外的領域界線更加模糊，可能必須為了因應挑戰、提升自我成就、增加資產減少負債等因素，更加自我犧牲、拼命的工作¹⁸。葉婉榆等(2010)指出，已婚男性選擇自營作業是一種理性選擇，因為他們將自己配偶視為穩定人力資源，避免僱用一般員工的不穩定性與非預警離職之風險。另外，夫妻一起投入家庭自營作業時，雙方皆將賺取家庭最大收入視為共同的目標，如此也可避免僱用一般員工可能產生的怠惰或向心力問題。在台灣「黑手變頭家」是許多工作者，特別是藍領勞工的夢想，雖然這是台灣勞動市場的一項特色，也象徵了台灣社會的開放流動性，但是對於台灣基層勞動者的社會學觀察卻發現，當勞工真的成為自營作業者，勞動強度通常更高、工作時間更長，許多甚至把自己配偶、兒女等無償勞動者一同加入自我壓榨的行列。

因此相對於受僱者，自僱者的工作在量、時間、與報酬上缺乏勞動法令與企業組織的規範，工作安排可以有較大的彈性；其中「工時」可視為工作負荷和工作投入的一種量化簡化指標，而台灣自僱者的工時，在男女就業者中自僱者的工時普遍比受僱者長，

¹⁸ 葉婉榆等，2010，同註1，頁292-293。

長工時(高於 49 小時/週)者較多，其中「雇主」的平均工時最長，「自營作業者」的工時也比受僱者長，且工時的變異性較大。這樣的趨勢和國外已開發和發展中國家的狀況大致類似，根據 ILO2007 年世界工時趨勢與政策報告，在許多已開發國家(如加拿大、美國、日本)的自僱者中，每週工時長於 49 小時者佔近三成或以上，在英國和法國此比例更高達四成五與六成，但這些國家另有一定比例自僱者工時在 35 小時以下，此族群以女性為主，可能自僱工作時間安排的彈性，是這些女性平衡工作與家庭下的就業選擇。而在後進國家自僱者工時長的趨勢就沒那麼明顯，因為有較高比例的自僱者工時在 35 小時以下；特別在發展中國家，性別傾向較為明顯，工時長者以男性為主，工時過短則以女性為主¹⁹。

第三節 自營作業者權益保障相關規範

政府為保護勞工的健康並提升勞工的生活品質，於民國七十三年公佈施行勞動基準法，以最低標準的方式維護勞工的勞動權益。但勞動基準法規定之勞動條件對某些就業者的從業身分而言，在執行時發生窒礙難行的情況。由於其自營作業者特殊的勞動型態，必與勞動基準法之標準有所抵觸，如此性質特殊的從業身分，將對整個勞動權益相關的法律制度帶來新的衝擊，以下將從文獻對自營作業者相關保障規範進行探討。

一、自營作業者之勞動性質

在探討自營作業者勞動關係之前，先瞭解自營作業者是否屬於非典型勞動，從國外知名學者對於非典型勞動的見解如 Cordova, E(1986)認為所謂的「非典型僱用」(atypical employment)泛指所有異於一般不定期之全時有酬勞僱用關係的僱用，包括部分工時勞工、定期契約工、季節工、電傳勞動、機構勞動、自我僱用者等²⁰。而 Harald Bielenski 和 Eberhard Kohler 認為非典型工作這種新的工作型態不同於以往

¹⁹ 葉婉榆等，2010，同註 1，頁 293。

²⁰ Cordova, E., 1986, From Full-time Wage Employment atypical: A Major Shift in the Evolution of Labour Relations International Labour Review, 125(6), p.646-648。

的標準型式(standard pattern)，是因為具有下列特性：工作時間彈性(flexitime)、工作地點彈性(flexi space)與僱用契約彈性(flexi contract)等²¹。法國學者 Guy Caire 將非典型勞動分類為²²：部分工時僱用、暫時僱用、短期契約、自營作業、私下僱用²³(clandestine employment)。國際勞工學院教授 Gerry Rodgers 在他的著作“Precarious work in Western Europe”中，針對非典型中的暫時工作(temporary)、不定期工作(casual)、部份工時工作等不同的類型之中隱藏的或不合法的薪資受僱者、家內勞動、兼差、自僱者、其他類型的外圍工作(outworking)等²⁴加以討論。

從以上文獻資料得知，自營作業的工作型態是非典型勞動的一種，而這些非典型勞動型態至今只有少部份在國內法令中有相關的規範，例如部份工時方面，只有勞委會頒布的「僱用部份時間工作勞工實施要點」，其第三條規定「部份時間工作勞工是指其工作時間，較該事業單位之全時勞工工作時間，有相當程度縮短之勞工」；勞基法第九條規定，勞動契約分成定期與不定期契約，臨時性、短期性、季節性與特定性工作為短期契約，有繼續性的工作應為不定期契約²⁵。所以，大部份的非典型工作者仍不受勞基法的保護，特別是一些社會福利方面，包括技能訓練、退休與老年生活保障等。且從契約觀點觀之，自營作業者並無期約期間及契約內容之問題；又因自營作業者無契約問題，因此在工作時間上是可彈性配置；至於工作場所，需視行業類別性質不同其工作地點有所不固定之外，餐飲及個人服務之自營作業者大都是在自家或店面工作，和一般受僱者需在雇主指定之場所提供勞務是有所不同；而勞務關係不是傳統的雙務關係，由自己提供勞務，不受雇主指揮。從經濟的從屬性和人格從屬性來看自營作業者身分，自營作業者並非勞工，自營作業者本身是自僱性工作，所以自營作業者屬非典型勞動，但不符合

²¹ Harald Bielski and Eberhard Kohler, 1999, *Atypical Forms of Work in the European Union Experiences at the Establishment Level, Changing Work Relationships in Industrialized Economies*, Netherlands: John Benjamins Publishing Company, p.201。

²² Guy Caire, 1989, *Atypical wage employment in France, Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western European*, University of Brussels, p.76。

²³ 為單一或額外收入，非短期或臨時性，且依法規定或雙方協議，可享有應該有的福利，為一長期建立的關係。但與自營作業者有相當高的重複性，這類型不只是一種非典型的工作型態，以一項DIY的工作而言，若請鄰居來幫忙就屬於這類型。

²⁴ Gerry Rodgers, 1989, *Precarious work in Western Europe: The state of the debate, Precarious jobs in labour market regulation*, University of Brussels, p.1。

²⁵ 黃越欽，2000年，*勞動法新論*，台北市：翰蘆圖書出版，7月，頁123。

我國勞工法之勞工身份。

由於判別是否為自僱者亦為近年來開發中及已開發國家的困擾，自僱者是個模糊的身分，傳統上，自僱者相當於企業家，而且在法令上被認為是獨立的契約因此被排除於勞工保護的範圍；然而實證發現，有許多自僱者，尤其是沒僱用勞工的其實比較像受僱者，長久以來自僱者的法律身分認定是困難的也是有爭議的²⁶。因而各國漸漸發現不能以往的方式來定義自營作業這個新興的工作型態，以美國而言，在 1994 年的一項法院判決便依據幾項要件來作為判定是否為自營作業的準則，亦即：

1. 有無申請附加價值稅(Value-Added Tax, 簡稱 VAT)
2. 是否有獨立完成工作之權利
3. 是否有僱用他人來完成目前手邊的工作，以及有無承攬其他工作的自由
4. 是否自付盈虧
5. 在他目前所從事的工作中，他是否因此而獲利

而在 2000 年時 OECD 表示決定是否為自僱者時應考慮因素包括：工作條件、訓練、安全和自僱者的收入還需考慮有假裝自僱者的類型，他提到有些國家已經看到已服務於一家公司的勞工或雇主為減低稅賦壓力而表示其為自僱者²⁷。因此隨自僱者身分的人增加情勢下，有學者²⁸指出自僱者涵蓋的範圍大至高所得的專業人士，小至邊際勞工²⁹，故是否「受僱身分」是決定「是否為自僱者」的因素，又是否可以考慮勞工保護和社會福利應適用於其他特定的勞工值得探討。至於各國在對自僱者的保護上，一般都是採「自願加保」的方式。而我國有關自營作業者與雇主的界定常有不一致，略述如下表 2-2 敘明：

²⁶ Judy Fudge, fall 2003, *labour protection for self-employed workers*, Just Labour vol.3 p.36-45。

²⁷ OECD 2000. Partial Renaissance of Self-Employment. *OECD Employment Outlook*. Paris OECD. p.155-199。

²⁸ Judy Fudge, fall 2003, 同註 35, p.36-45。

²⁹ ILO 1990. Resolution Concerning The Promotion of Self-employment. Geneva:International Labour Conference, 77th Session, Provisional Report 34.

表 2-2 我國自營作業者與雇主的界定

種類 內容	雇主	自營作業者
定義	僱用員工之民營事業事業主 或事業經營之負責人。	獨立從事勞動或技藝工作獲致報酬，且未 僱用有酬人員幫同工作者，例如：早餐店 的油條或餐點大部分是自己做的，而不是 去批來販售的。
事業風險	自行承擔	自行承擔

註：未來每年執業所得平均每月金額達投保金額最高一級（即十三萬一千七百元），且未加入職業工會者，視為自營業主(2006.11.11/自由時報/生活新聞)。

自營作業者認為自營作業不單單是一種工作型態而已，他是一種心理的狀態，也是一種過生活的方式。有學者分析什麼樣的環境容易造就出自營作業者，歸納的結果約有以下幾種³⁰：家庭文化³¹、農業文化³²、冗員³³、職缺減少、酒吧文化³⁴、實現自己的理想、警消文化³⁵、新世紀的工作³⁶、具專門技能³⁷等等。經由勞動經濟的實證分析發現，非自營作業者決定從事自營作業的動機大致上有三³⁸：受薪階級在工作上的限制頗多而不滿意該職業的社經地位、認為自營作業比受薪階級更容易逃稅以及考慮流動性的限制。

二、我國自營作業者之規範與社會安全保障

³⁰ John Spencer and Adrian Pruss, 2000, Self-Employment, Cassell, London, p.1-15。

³¹ 證據顯示有自營作業的父母親容易造就有相同傾向的子女，反之亦然。比方說上一代的成功會激勵下一代、工作較穩定、工時彈性、自小即養成自主性等。

³² 亦即父傳子、子傳孫等等的文化。

³³ 因為失業率攀升，自己會知道自己可能無法再繼續待在這份職務上。

³⁴ 可能原先受僱於酒吧或餐廳，習得烹煮、服務、清潔等工作，等錢存夠以後便自己開店。

³⁵ 有一些產業的文化使得一個人可能很早就退休了，比方說財務金融公司、石化業等；像是警察或消防員在退休後可以開保全公司、徵信公司或是安全顧問公司等。

³⁶ 比如說瑜珈、有氧舞蹈、太極拳、草藥療法等。

³⁷ 可以獲得相當高的報酬。

³⁸ D.Boes, B. Felderer, B. Gahlen, H.J. Ramser and K.W. Rothschild, 1993, Determinants of Self-employment, Physica-Verlag, Heidelberg, p.175-176。

由上述的關連性看來，無一定雇主或自營作業者僅係以「有無固定雇主」作為標準，而非典型勞動型態係以「工作時間」、「工作性質」為區分兩者在界定上看似沒有交集，然「無一定雇主或自營作業者」的名詞出現，將社會保險的資格標準與「工作特性」脫離，致使此類勞動者的社會安全保障產生瑕疵，包括資格認定、保障內容。再者，承起源部份所介紹的沿革，自營作業者係後來政府鑒於其無雇主而准予其參加職業工會，最後以「無一定雇主『或』自營作業者」列示於勞保條例中，惟當時背景應是對較無資產能力的勞動者而言，且有部分無一定雇主係靠自己技能生存的自營作業者，然現今卻導致部分高所得的自營作業者也加入，造成保費分擔的不公平現象。

〈一〉自營作業者之規範

1. 資格認定

依據勞保條例施行細則第十一條規定符合自營作業者之要件有二，缺其一即非我國勞保條例所指的自營作業者。

第一、指獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬。

第二、未僱用有酬人員幫同工作者。

換言之，如有下列情形之一者，即不得於職業工會加保：非從事勞動或技藝工作，而係從事買賣銷售工作，以賺取差價為主、純屬幫忙性質未獲致報酬、僱用非屬直系親屬之有酬人員從事工作。如有違反，則取消違法投保期間之投保資格；違法投保期間繳交之保費概不退還；違法投保期間如領有各項給付，依法追還³⁹。

又，為釐清自營作業者於職業工會加保之效力，勞委會於八十二年七月二十八日以台八二勞保二字第二四二一三號函和行政院勞工委員會八十二年十一月二十三日臺八十二勞保二字第六〇一一一號函公布「自營作業職業工人加保認定五原則」，自將認定五原則說明如下：

第一、主要從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作。

第二、同時從事勞動或技藝工作，兼有買賣銷售行為，且已辦理營業(利)登記的事業主，

³⁹ 勞工保險條例第 16 條。

不可由職業工會加保；單純從事勞動或技藝工作而無買賣銷售行為，只要不僱用有薪酬的員工，雖已辦營業(利)登記，仍可由職業工會加保。

第三、獨立從事物品製造加工之體力技術勞動並兼銷售獲致報酬者，不受辦理營業(利)登記之限制。

第四、原則僅以買賣、銷售貨品以賺取差價獲致利潤之事業主，不得由職業工會加保。例外情況，如售票員及攤販職業工會會員如符合產業工會、職業工會分業標準表之組織成員規定者，准由本業職業工會加保。

第五、各業職業工會會員之從業場所如係攤位者，均比照行政院勞工委員會七十九年十二月十二日臺七十九勞保二字第二九〇〇四號函示之規定，凡符合產、職業工會分業標準表所列組織成員範圍者，即准由本業職業工會申報加保。例如菜市場的賣菜、賣魚、魚肉或賣水果的攤販，只要符合職業工會分業標準，就可以由職業工會加保。

由上開勞工保險條例及主管機關所作函示中得見投保單位在判定是否為自營作業者的主要依據除勞保條例施行細則規定外，尚須考量其經營的目的、營業(利)登記與否和是否符合職業工會分業標準。並於八十五年的函釋中主管機關指出為因應時勢並擴大保障勞工之權益遂而可不受營(利)登記與否之限制。放寬自營作業者的投保資格範圍。

2. 保障內容

(1)健康保險

健保乃延續勞、農、公保等而來，是以，許多被保險人的認定標準都是延續性的，惟值得一提的是，勞保條例中的僅提及「自營作業者」，但就健保第八條又將其分為「自營業主」與「自營作業者」，將「自營業主」歸屬於第一類第四目的被保險人而「自營作業者」則歸類為第二類第一目的被保險人。兩者要負擔之每月健保保費有如天壤之別⁴⁰。對此，健保局在民國九十二年十月十六日衛署健保字第 0920054390 號指出具第一類

⁴⁰ 其中以第一類第四目「自營業主」投保的話，其健保投保金額是其營利所得可申報在 26,400 元到 131,700 元之間，每月健保保費為 1,201 元到 5,992 元之間，而以第二類第一目投保的「自營作業者」，若申報投保 19,200 元，其每月健保費為 524 元，因為兩者間的保費差異懸殊，因此國內有許多自營作業者等老闆，紛紛以第二類第一目的身分投保健保。參見簡文成、張文政，2006，勞健保費

第四目及第五目之雇主或自營業主、專門職業…不得以第二類被保險人身分於所屬職業工會參加健保。

(2)老年、殘廢給付

自營作業之職業工人參加，勞工保險，符合給付資格者即有權請領各項給付，惟該等勞工係因主管機關基於其無雇主而准予參加職業工會成為勞工保險之強制被保險人之一⁴¹。固然如此，其中仍不乏為高所得之自營作業者。至於在勞工退休金條例的部分，由於自營作業者，因非屬受雇主僱用從事工作之勞工，故不適用勞工退休金條例之退休金制度。

(3)傷病給付

同無一定雇主，只要為職業工人即享有勞保條例所定的保障。唯一不同的是，其在勞基法上的職業災害補償因其非受僱者而無法獲得保障，其職業災害風險並須自己承擔。而勞工保險部份，其職業災害保險費由被保險人負擔百分之六十，其餘百分之四十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。而第六條第一項第八款規定之被保險人，由被保險人負擔百分之二十，其餘百分之八十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。對此當然係對這類勞動者的保障，惟政府對其補助與對受僱勞工的補助在比例上是否合理不無疑問。

(4)就業保險

自營作業是「非正式部門」(Informal Sector) 就業一環，惟所涵蓋的都是一些未認可、未登記和未規範的小規模經濟活動，因此，其發展情況如何，經常不會受到重視。雖然就業保險法已單獨立法，適用對象已擴及所有有一定雇主之民間部門受僱者，但自營作業者因其非「受僱者」故仍未被納入。根據政府相關單位的說法，未被納入的理由是他們失業認定困難⁴²，或許這理由皆有其立論根據，但不容否認，這些人一旦失業，

節費寶典，台北縣：勞資雙贏企管顧問(股)公司出版，7月初版。

⁴¹ 吳復新等合著，2001，同註13，頁298-332。

⁴² 行政院勞委會解釋函93年2月17日勞保一字第0930007360號函：「一、復中華民國全國勞工聯盟總會九十三年二月十三日全勞總鳳福字第310412號傳真函。二、查依就業保險法第五條規定，年滿十五歲以上，六十歲以下，除以領取勞保年給付者等法定之情形外，受僱之本國籍勞工，應以其雇主為投保單位，參加本保險為被保險人，依上開規定，勞工參加本保險應以受僱為要

其個人與家庭的生活也可能有陷入困境之虞⁴³。

〈二〉自營作業之社會安全保障

勞動者的社會安全問題常是雇主所不能完全承擔或不願承擔⁴⁴，特別是對於無一定雇主者，其工作不固定，要求雇主替其繳納社會保險則雇主的成本會與薪資不成比例⁴⁵，惟勞工之生存需求應與勞動契約關係之存在與否無關，不問勞工目前有無雇主(即是否有工作)或有無一定雇主，做為一個「人」即應同樣受到絕對的保障⁴⁶。勞基法的行職業適用限制規定，將數百萬勞工排除在其適用保障，形成勞基法勞工與非勞基法勞工二者來規避勞動法保護勞工的規定⁴⁷。甚至利用承攬契約類型，以外包方式(這是經濟上從屬性的極端形式)來規避勞動法保護勞工的規定⁴⁸。形同將無一定雇主或自營作業者外化到勞動法保護的範圍。此時社會法中的社會保險遂成為其最基本的社會安全保障的依準，因此在「資格認定」的部分更顯格外重要。

再者，無一定雇主或自營作業者需加入職業工會的才能納入社會安全的體系。惟職業工會初衷的重點應係以勞動法的觀點看待，但因我國職業工會缺乏盤整加上工會的功能隨社會安全體制逐漸發達完備而有萎縮的趨勢，職業工會之於這類勞動者的角色已由單純的勞動法關係變質，故其所為宜值得探討。此外，在保障內容部分，我國將勞工保險界定在「在職保險」且有「職業工會會員」的門檻，故關於老年、殘障、傷害等給付的多寡與投保年資、投保薪資方面，職業工會和事業單位、勞動者息息相關。至於就業安全部分我國將這類勞動者排除之合理性也不無疑問。茲說明如下：

1. 資格認定

件。查職業工會所屬之會員，除受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票證購票證之雇主或機構者外，如有受僱之事實，於受僱期間，應以其雇主為投保單位辦理加保，以保障其就業安全。至於自營作業者，因非屬受僱，尚非本保險之適用對象。另針對無一定雇主之職業工會會員勞工參加就業保險，本會已督請勞工保險局加強催保作業。所提建議，留供修法考。」

⁴³ 辛炳隆，2006，因應全球化發展的勞工福利及保險政策，全球化勞動政策研討會—展望勞動新世紀，11月4日，頁3。

⁴⁴ 黃程貫，1997，勞動法，國立空中大學，5月修訂再版，頁24。

⁴⁵ 無一定雇主單作一份工作，恐不易達到最低投保薪資分級的標準。

⁴⁶ 黃程貫，1997，同註44，頁24。

⁴⁷ 黃程貫，1997，同註44，頁41。

⁴⁸ 謝國雄，1989春季號，「外包制度—比較歷史的回顧」，台灣社會季刊第二卷第一期，頁29。

勞工保險屬在職保險，放寬了勞基法的限制，無一定雇者和自營作業者加入職業工會皆為強制被保險人。惟「無一定雇主」的特性不易掌握，因此常在給付認定上產生困難，遑論接下的給付發生瑕疵。「自營作業者」有的類似無一定雇主的特性，其工作時間、薪資等等都不穩定，有的是自己開業，收入不泛為高所得者，但兩者在認定寬鬆的台灣並不易區分。追究起勞保條例第六條第七款和第八款的修法沿革及理由，「或自營作業者」此部分應是以排除純粹以買賣、銷售而獲取差價之事業主，且用意應為保護較為邊際的勞工。故而，對於「無一定雇主或自營作業者」的解釋部份應從嚴認定為宜，以避免高收入的自營作業者以高薪低報方式獲得利益⁴⁹。然參考其他先進國家多只分成雇主、自營作業者、受雇者，並且不以一定與不定雇主來區分，只要是有僱傭的事實就同享有與一般受雇者相同之基本社會安全保障。如職業災害保險是最基本的，我國是否有必要再將保險對象分成四類，如雇主、受雇者、無一定雇主、自營作業者值得考慮。如仍認有必要，則應對此類勞動者重新賦予一個具體的定義，如參照德國對於微量工作者⁵⁰是以其月所得為據，而非空泛地定義每週工作幾小時、雇主固定與否等。

自民國四十年來無一定雇主和自營作業者相繼被納入勞工保險和全民健康保險，勞工保險部分以民國十八年工會法的產物-職業工會為投保單位，健保後來亦沿用前者的作法，然隨著勞工保險資格的放寬，職業工會的會員也越趨複雜，職業工會不再以「專門技術」為導向，而是將重心放在處理勞健保的業務上，職業工會遂扮演勞工保險引入的角色。而勞動者之社會安全問題常是雇主所不能完全承擔或不願承擔，故此時國家應本於補充原則建立社會安全體制乃是政府為推行社會政策，應用保險技術，採用強制方

⁴⁹ 勞工保險條例施行細則第二十七條第一項：「本條例第十四條第一項所稱月薪資總額，以勞動基準法第二條第三款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。」此外，勞健保局這幾年都把在職業工會加保者列為重點稽核對象，如果自營作業者被查到不符合前述投保職業工會認定五原則時，就會被勞健保局取消勞保投保資格，追繳已領勞保各項給付，並追繳健保五年內雇主保費，而這些自營作業者之所以會被查獲，係因勞健保局從經濟部或各縣市政府建設局等查閱營利事業登記的負責人姓名，並運用其身分證統一編號與各職業工會被保險人資料予以電腦比對。

⁵⁰ 「微量工時」最大宗除了殘障及低收入外，還有一些臨時打工者，這些對象每月工時未達法定工時 1/3，即 14 小時，工資也在數千元之間，由於其不屬勞委會所認定「輪派、定時到工」的勞保投保條件，目前並未投保，未來一旦強制要求雇主必須一律以 11000 元投保，擔心引起雇主反彈，因此勞委會將檢討 11000 元最低投保薪資，希望朝符合「現實方向」修正。參見 2002 年 9 月 1 日經濟日報。

式，對於多數遭遇到生、老、病、死、傷、殘等事故時，提供保險給付，以保障最低經濟安全為目的之一種社會保險制度⁵¹。我國將無一定雇主或自營作業者這部分的權利轉由職業工會決定，賦予其在會員無法如期繳交會費時得取消其保險資格，就此等於是將該等勞動者與社會安全脫節。因此職業工會的權限是否宜再調整值得深思。

2. 保障內容

我國對於無一定雇主或自營作業者的社會安全保障主要在於社會保險、福利服務及社會救助。其中又以社會保險為主幹(包括勞工保險與全民健保)，以社會救助為後盾，惟該類勞動者在許多勞動法上的保障往往不如有一定雇主勞工，因此社會安全遂成為其主要保障依據。然而我國加入社會保險的體制卻是有條件的，必須加入職業工會才能成為「強制被保險人」。甚至是最基本的「職業災害保險」也要有前些資格要件始可申請。相較於德國係以「受雇者」為依據，加入職業工會係因為其可輔助勞工參加職災保險、職業重建、工作場所安全檢查等，故我國職業工會的角色值得再省思。

其他年金保障部分，大部分國家係以所得為據，低於一定所得則不用繳交保險費，當然也就無法享有部分保障，至於自營作業者大部分工業國家都是採自願加保。相較於我國，僅以勞動特徵(對無一定雇主和自營作業者的定義)為標準，且只要加入後，兩者在政府、勞工保險分擔並無二致，並未考量被保險人所得多寡，故倘其若其無繳保能力時應歸於社會救助部分為宜。

而當該類勞工失業時，因不易認定而將其排除於被保人之範圍，即失業時其將會因「無工作事實」而被退保，同時除投保年資中斷外，在期間發生傷害或其他額外的經濟需要更無後盾可言。再者，為降低上述因所得喪失帶來的風險，只好勉強自己繼續找事做。既無就業服務也無職業訓練為協助，如此之循環，形同將這類勞工徹底排除於就業安全的體系之外。固然不易認定是否為「非自願失業」而將其排除有其道理，但是否有必要一概將就業服務與職業訓練部分排除不無疑義，又，失業時已經是勞動者最為脆弱的時候，僅存健康保險，非但增加勞工的經濟不安全感外，且其為求生存短時間必須

⁵¹ 黃越欽，2006，勞動法新論，台北市：翰蘆圖書出版，9月修訂三版，頁495-497。

再次尋覓工作，如此情況下所找的工作是否真的適切不無疑問，綜上，措施之於國家「提升就業技能、促進就業…」與「保障勞工生活、促進社會安全」的⁵²宗旨似顯矛盾。

三、國外自營作業者相關社會保障之探討

不僅國內普遍缺乏對於自營作業者的社會保障，就以國外的實例加以檢視，也多未納入或僅僅涵蓋少部分特定種類的自營作業者作為保障對象。然而貝佛里奇(William Beveridge)曾於1924年建議應以社會保險保護所有人以面對困境(insurance for all and everything)，他認為不論職業類別，勞工所面對的挑戰都是相同的，應該受到相同的保護，而保護也應擴及到其家人⁵³。ILO也於1925年強調社會保險包含所有危險的基本原則，1933年主張殘障、老年與遺屬保險(Invalidity, Old-Age and Survivor's Insurance)應包括自營作業者，特別是後者建議打破了歷史上社會保險對象僅限於工資所得者的限制⁵⁴。

至於現代各國究竟如何推行對於自營作業者的保障措施，茲分老年退休保障面及職災保護面兩項層面加以探討。

〈一〉老年退休保障面

自營作業者與受僱者存在一項特別不同之處，在於受僱者會因為法律的規定而必須屆齡退休，而自營作業者並沒有這項限制。在這項特性下，也造就了無法再度進入職場的受僱者轉換成為自營作業者的情況。學者王雲東⁵⁵曾調查中高齡與高齡就業人口在2007年的從業身分，發現隨著就業者年齡的上升，自營作業者的比例也隨之上升，但受僱者的比例則隨之下降。也就是說，隨著就業者年齡的上升，受僱的障礙也持續增加，

⁵² 就業保險法第一條和勞工保險條例第一條。

⁵³ Hills, J. John Ditch and Howard G., 1994, *Beveridge and Social Security: An International Retrospective*. OUP Catalogue: Oxford University Press. 中文轉引自楊靜利，2000，社會保險的意義與社會福利體系，台灣社會福利學刊（電子期刊），第一期，頁163，
<http://www.sinica.edu.tw/asct/asw/journal/paper0105.pdf>，瀏覽日期：2011/3/15。

⁵⁴ Perrin, G., 1984, "A Hundred Years of Social Insurance", *Labour and Society*, 9(2):179-191. 中文轉引自楊靜利，2000，同註53，頁163-164。

⁵⁵ 王雲東，2009，台灣高齡者就業的現況與展望，社區發展季刊，第125期，頁107。

特別是從中高齡邁入高齡就業時尤為明顯。然而相對於受僱者，自營作業者卻難以享受到來自勞動法規所規定的勞工退休金等給付。

我國的勞工退休金，便是以適用勞基法之本國籍勞工為強制納入保障對象，但目前並未開放自營作業者參加勞工退休金新制。儘管我國開辦國民年金，使自營作業者得以獲得最基本的老年生活保護，但在自營作業者係為一勞動者身分，與一般受僱者同樣面對勞動環境考驗卻不能獲取同等保護下，這層保障是否足夠實令人質疑。茲整理國外有關自營作業者退休相關保障制度如下：

1. 澳洲

相較我國退休金制度排除自營作業者的情形，澳洲退休金制度適用對象除了涵蓋受僱人員外，自營作業者亦同樣納入適用。澳洲退休金制度由三個政府機構負責監管退休基金，係報繳制度，每三個月為一期，開列支票向所屬受託之基金公司繳納。澳洲退休基金開放給各類投資基金經營，因此，一個勞工可能同時擁有數個退休基金，屬於公積金性質，統一以稅號作為勞工帳戶之識別。適用對象為 18-70 歲，收入每月至少 450 元澳幣，從事全職或兼職工作者；而未滿 18 歲但 1 星期受僱工作 30 小時以上者也可加入。而澳洲得以開放由自營作業者加入國家退休金制度，乃是由於其制度設計為不僅強制性要求雇主提繳，⁵⁶ 勞工或自營作業者也可以選擇自願加入提繳，每年最多提繳 50,000 澳元，而且可為配偶辦理提繳。此外，澳洲退休金雖然規定勞工應於滿 60 歲後始得請領，但發生例如永久喪失工作能力或陷入嚴重經濟困境等原因時，也可以提前請領退休金，十分彈性⁵⁷。

澳洲的退休金除一般受僱員工之外，同時開放自營作業者可以自行提繳退休金，反觀我國勞工退休金雖列有自願提繳對象，但是並未包括自營作業者。然而自營作業者也同樣有退出勞動市場後退休金相關需求，除了國民年金的保障外，開放自營作業者可以參加勞退為其老年生活預作準備並非窒礙難行。因此，行政院已於 2011 年 10 月通過「勞

⁵⁶ 雇主提繳方式最低為平均工時薪資總額的 9%，也可另外選擇稅前總收入的一部分提撥(雇主供款或薪金犧牲)。

⁵⁷ 陳美慧、孫寶華、吳怡珍，2009，考察澳洲勞工退休金實務作業，台北：勞工保險局，頁 35-38。

工退休金條例」部分條文修正草案，預計擴大適用對象，將外籍(含大陸、港澳地區)配偶納入適用，並開放自營作業者自願提繳退休金，期望進一步保障勞工老年經濟生活安全⁵⁸。

2. 韓國

韓國的公共年金主要可分為國民年金制度及基礎老年年金二類。其中國民年金制度於 1986 立法，1988 年施行，1995 年擴大適用對象，涵蓋了農民、農村地區的自營作業者對象，至於都市地區者則於 1999 年納入。年齡層則係 18 歲到 60 歲韓國居民，年金的提撥率為 9%，給付 40%，其中，該項年金約 70% 來自提撥數額，30% 來自基金收益，非常小比例透過政府補貼。另外基礎老年年金則係以稅收為基礎的給付，於 2008 年開始施行⁵⁹。

但韓國兩項與自營作業者退出勞動市場後生活息息相關年金制度，處境卻相當嚴峻。其中，國民年金難以收取提撥數額以及提高提撥率，這是由於高比例的低所得自營作業者與非正式部門勞工，對政府欲提高提撥率採取相當強硬的反抗態度。而透過稅收收取並發放的基礎老年年金，在政府財政困難以及未來高齡化少子化的情況下，亦恐遭遇短缺危機。

3. 菲律賓

菲律賓是亞洲少數納入特定種類自營作業者作為年金保障對象的國家之一，採取的是強制確定給付制。其社會安全制度之建立係依社會安全法 1792 年修正規定，並於 1957 年開始運作。一開始適用對象為私部門企業僱用 50 人以上的受僱者，之後擴大適用範圍，納入特定種類的自營作業者。該項給付的基金為 1978 年建立的 Pag-ibig 基金，這項基金含括該國社會安全制度及公務員保險制度的運作，因此適用對象除了社會安全制度的成員外，還包含每月所得 4000 菲幣以上的公務員。提撥率為受僱者 2%、雇主 2%。另外，2008 年該國國會通過個人公平退休帳戶，此自願計劃提供個人提撥數 5%

⁵⁸ 行政院新聞局，2011，行政院院會通過「勞工退休金條例」部分條文修正草案，<http://info.gio.gov.tw/ct.asp?xItem=99791&ctNode=3852&mp=1>，瀏覽日期：2011/10/30。

⁵⁹ 楊通軒、何琇伊，2009，出席 OECD 舉辦之亞太地區退休金專家會議，行政院所屬各機關因公出國人員出國報告書，台北：行政院勞委會，頁 10-12。

內稅優惠，個人最多提撥 100,000 菲幣，海外菲律賓人 200,000 菲幣，提領時須年滿 60 歲且提撥年限滿 5 年⁶⁰。

不過該國在運作此項制度數年後，開始檢討社會安全制度與公務員保險制度基金是否應交由私人機構管理，並欲逐漸減少現有確定提撥層級對政府保證的依賴。顯示出國家介入的強制給付制度、有限的給付對象及財政困難等問題下，所考量解決的可能模式。

〈二〉職業災害保護面

對於勞工遭受職災所應有之相關保障多見於民法或勞動法規中雇主對於受僱者應負之責任，同時大多數國家均將工商部門的所有受僱者強制納入職災保險體系中，對於公務員、政府部門受僱者、船員等，則另設分立的職業災害保險制度。然而在自營作業者職災保障的層面來看，是否得以透過社會保險的作法保護自僱者，或者是對於自營作業者採取強制納保或採自願加保的方式，各國對此則規定不一。林依瑩等人⁶¹選取西方國家包括德國、芬蘭，以及亞洲國家包括日本、南韓等國進行國際間制度比較，茲整理其中有關於自營作業者相關保障制度內涵如下：

1. 德國

德國自 1997 年起即將職災保險的法源統一規範於具有強制性和總括性性質的社會法典 (Social Security Act)，並獨立規定於第七篇 (SGB VII)。其職災保險與預防則由公法人機構聯邦保險局 (Federal Insurance Office) 負責監督管理，在執行方面，職災保險人則包括各種公立組合團體，由雇主、受僱者 (被保險人) 與保險基金管理者推派代表，共同管理與監督。德國雖然以強制加保的方式涵蓋保障所有的受僱者，但是在自營作業者的部分仍然排除多數自營作業者。

2. 芬蘭

芬蘭於 1895 年立法，現行法規為 1948 年頒布的僱用災害保險法 (Employment Accidents Insurance Act)，以及 1988 年頒布的職業病保險法 (Occupational Diseases

⁶⁰ 楊通軒、何琇伊，2009，同註 59，頁 18-19。

⁶¹ 林依瑩、鄭雅文、王榮德，2009，職災補償制度國際比較與台灣制度改革方向，台灣衛誌，第 28 卷第 6 期，頁 463-465。

Insurance Act)。比較特殊的是，其相關保障係由政府監督下運作的私人保險來辦理，因此自營作業所受到的限制並未像其他國家這麼大，自營業者得以選擇支付保費、自願加入保險，而其保費係根據每年已申報的災害率計算其保費，全額自付。

3. 日本

日本在 1905 年頒布施行礦業法(The Mine Act)，對煤礦工人開辦社會救助性質的礦災補償，之後將此種保障形式陸續擴展到其他產業。1922 年該國建立了勞雇分攤保費責任的職災保險制度，並在 1948 年頒布了以雇主負擔全額保費的勞動者災害補償保險法(Workers' s Accident Compensation Insurance Act)。職災主管機關為厚生勞動省，其下設置了公法人機構日本勞工健康福祉機構，負責執行職災補償與預防業務，並由政府負責監督。但整個保險制度涵蓋範圍僅針對受僱者，排除了自營業者。

4. 韓國

韓國亦於 1950 年代開始推動職災保險，1964 年開始施行工業災害補償保險法(Industrial Accident Compensation Insurance Act)，主管單位為「勞工部」，職災補償保險業務則與日本類似，係由勞工部成立的專責公法人機構韓國勞工福祉事業團辦理。就其涵蓋的對象來看，針對農林漁業單位受僱人數少於五人者、受雇員工少於 50 人之小企業雇主、小規模建設計畫之自營工作者、電工、電信工作者、消防服務人員、部份自營業者等對象，納入自願加保的保障範圍。對於這些自營業者的保費，則是以其收入 0.5%~61.1%計算，但不設費率上下限。

而我國現行的職災補償制度係以 1958 年開始施行的勞工保險條例作為基礎，但勞保畢竟不是以職災補償與預防為目的，縱使嗣後又有 1984 年頒布的勞動基準法，2002 年施行的職災勞工保護法等相關保護性及補償等勞動法規，我國法規中對於自營業者的職災保障上依舊十分薄弱。我國與其他國家不同之處，在於並未將全體受僱者強制納入職災保險。目前勞保強制保險的對象為五人以上之公司行號，法定不需強制投保者包括四人以下公司之員工、學生、實習生、自營作業且未加入職業工會者，以及已領取勞保老年給付的高齡勞工，顯示就我國社會保險面而言，原本在設計上即未欲將自營作業

者納入保障。然而王嘉琪等人⁶²依據台大醫院環境職業醫學部的內部資料研究發現，發現在確定職災者中，排除公保與農保身分者之後，大約有 23%不具勞保身分，因此無法取得任何職災保險給付，倘若自營作業者發生職災事故，從社會保險的層面來看幾無任何保障權益得以獲得。

雖然自營作業者可透過加入職業工會的途徑取得勞工保險相關保障，不過以職業工會或自願投保身分加保，一方面需由政府與受僱者分別負擔 40%與 60%的職災保險費，恐缺乏有效的誘因機制，影響自營作業者加入。另一方面，過去職業工會投保者若發生的職災與投保本業不符，則無法取得勞保職災給付，此種限制也曾迫使自營作業者無法於遭受職災之後獲得給付補償。再者，勞保局設有「職業傷病診療單」，勞工在遭遇職災之後至職業病門診就診時，必須先向雇主或勞保局索取「職業傷病診療單」或「職災門診單」，並無雇主的自營作業者若是加入職業工會，一樣可以獲得此類資源的協助。從這些方面看來，一來突顯國內相關社會保障制度對於直接納入自營作業者的排斥性，二來相對地也可發現自營作業者在國內並非無法獲得社會保險的保障，只是在制度的限制下必須特別迂迴地來取得相關保護。

第四節 本章小結

從我國勞動統計月報顯示近幾年自營作業者人數約130多萬人，所佔勞動力的比例可說不少。根據行政院勞委會解釋：「自營作業者係指自己經營或合夥經營經濟事業，為獲得利潤與收益，獨立從事一項專門職業或技藝工作，自己單獨工作或與合夥人共同一起工作，除無酬家屬工作者及無酬學徒外，並未僱用有酬人員幫同工作者而言。自營作業者與雇主、無酬家屬工作者同為自僱性的就業者，不以支領薪金或工資方式取得報酬，因此其報酬不列入其所在事業場所單位的薪給紀錄。⁶³」

⁶² 王嘉琪、鄭雅文、王榮德、郭育良，2009，職災補償制度的發展與台灣制度現況，台灣衛誌，第28卷第1期，頁10。

⁶³ 行政院勞委會職訓局，1998，頁120。

整體而言，自營作業者雖然比受僱者在個人工作上擁有較高的自主權，卻面臨更大市場環境的生存壓力，如必須和其他同規模或更大規模企業競爭、市場景氣變動的不確定等。面臨這些狀況，獨立工作的自營作業者有較多的工作及家庭方面的衝突，家庭生活滿意度也較低，由於沒有掌控市場的力量，常常得受到市場力量的支配，依顧客要求決定其工作量及內容，並處於長期的事業危機感、甚至可能失敗的風險；自營作業者雖收入未必比受僱者低，但他們必須自行投入創業資金，缺乏企業組織的支持，並經常在勞動法令的保障範圍之外，經濟安全程度明顯較低。

至於基層職業工會爭相發起籌組及新設的誘因，社會的普遍認知是：大多數的基層職業工會本質上只是為無法參加勞健保的自營作業者⁶⁴、甚至是雇主不願提供加保的受僱勞工⁶⁵「另闢加保管道」的保險經紀人。這些職業工會的運作通常受到少數發起人，以工會幹部或會務主管的身份所控制，至於經營職業工會的好處，則是可向會員預收勞健保費以及獲得勞健保局給付的代辦補助的利益，這使得籌組及成立基層職業工會儼然成為一種政府特許的保險經紀人事業。

然而，造成基層職業工會前述現象的原因，不應完全歸咎於有心者的鑽營，真正必須接受檢討的卻是工會法及主管機關多年來對於產職業工會的僵化、甚至是錯誤的劃分，同時官員及政治人物也無意承擔推動職業工會改革的可能風險⁶⁶。

⁶⁴ 勞保及健保制度均規定被保險人須經由「投保單位」為其加保，使「自營作業者」在當初仍無法投保勞健保，後來政府為求擴大社會保障網的保障對象，進而有勞委會的此種行政命令規定：『凡未僱用有酬受僱人員幫同工作，並以各該技術賺取工資等類似收入維持生活之自營作業者，得組織或加入職業工會』（勞委會，產業工會職業工會分業標準表，2008年1月，頁2）。

⁶⁵ 誠然，小型事業因業務較不穩定，往往難以支持經常性僱用，卻更因不易受到法律貫徹機構的監督而容易作出不替員工加保的決定。不過，臨時、短期等不安定的工作卻正是市場競爭力較低的弱勢勞工最主要的就業機會，這些勞工當然也可能會因所得收入較低而不去職業工會主動要求加保。由於這些勞工是最需要社會保障網給予保障的對象，因此不分受僱事業的員工規模、不分就業者的從業身份，一律強制加保，才是社會保障政策的應有選擇。

⁶⁶ 陳正良，2009，台灣地區基層工會組織與集體協商的情勢及檢討，就業及勞動關係季刊，第1期，頁99。

第參章 我國便當業販售發展概況

餐飲業為內需導向之民生產業，因此商業價值不容小覷，且受到國內經濟結構改變、外出謀生與婦女就業人口增加及國民所得增加的趨勢使然，直接帶動了餐飲業的發展，近年來餐飲業的家數與銷售額皆維持著逐年穩定成長的態勢。

根據行政院主計處所頒訂之「中華民國行業標準分類」對餐飲業的定義指凡從事餐點、飲料服務之餐廳、飯館、食堂、小吃店、茶藝館、咖啡館、冰果店、飲食攤等行業均屬之，便當、比薩、漢堡等餐飲外帶外送店亦歸入本類。說明了便當是歸類於餐飲業的營運項目範圍，以下針對我國便當業之發展作進一步探討。

第一節 便當業發展之現況與過程

一、便當業的就業概況

台灣餐飲業有個特殊的現象，那就是景氣好的時候開餐廳的人多，不景氣的時候開餐廳的人更多，看似飽和的市場密度，仍不時有新的生力軍加入，因此餐飲業從來就是競爭激烈的兵家必爭之地。

依據 2008 年行政院勞工委員會統計資料顯示¹，餐飲業是許多自行創業者的首選行業，其中雇主、自營作業者和無酬家屬所占比重頗高。從 2008 年行政院主計處之人力資源調查結果中可知，餐飲業之就業人口(含雇主、受僱者、自營作業者及無酬家屬者)平均為 64.2 萬人，其中自營作業者為 14.4 萬人，占總餐飲業就業人口的 22.4%，無酬家屬工作者有 10.6 萬人，占總餐飲業就業人口的 16.5%；而至 2010 年行政院主計處之人力資源調查餐飲業之就業人口平均為 66.7 萬人，其中受僱者 36.4 萬人占 54.6%，雇主 4.9 萬人占 7.4%，自營作業者 14.9 萬人占 22.3%，無酬家屬者 10.5 萬人占 15.7%，顯示餐飲業之受僱比率超過 50%，以老闆自居者(含自營作業者)占 29.7%，由家人幫

¹ 行政院主計處人力資源統計年報(民國 97、99 年)，臺灣地區就業者按中分類行業與從業身分分，<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=28980&ctNode=3247>，瀏覽日期：2011/11/30。

忙的比率將近 16%。另外，根據財政部 2009 年餐飲業營利事業家數統計資料顯示²，餐館業、飲料店業、餐飲攤販業、其他餐飲業的營業家數各為 69,420、13,606、11,675、1,180 家，分別占整體餐飲業之 72.4%、14.2%、12.2%、1.2%；而截至 2011 年 9 月止，餐飲業營利事業家數統計資料顯示，餐館業、飲料店業、餐飲攤販業、其他餐飲業的營業家數各為 77,830、14,339、11,155、1,667 家，分別占整體餐飲業之 74.1%、13.7%、10.6%、1.6%。

得知餐飲業的範圍極廣，從最簡單型式的路邊攤、小吃店、酒吧、咖啡簡餐、茶坊、家庭式餐館、高級餐廳，甚至公司、機關所提供的員工性消費餐廳等，都隸屬於餐飲業的一環。事實上，餐飲業是內需型的民生產業，滿足人類基本需求的古老行業，餐飲業的經營並非想像中容易，挑戰的對象除了同行業者之外，還包括人類最本能的嗜好與飲食習慣，經營此業常要推陳出新，以因應瞬息萬變的市場。

由於餐飲業業態呈現多樣與複雜，本研究認為傳統餐盒產業為：以商業經營方式，利用盒裝容器，盛裝中式、日式之料理並提供消費者便利、快速之餐飲服務機構，如便當、餐飲外帶外送店、自助餐店等亦歸入本類，並依其經營型態選定「獨立經營」傳統商家或店面的家庭自營作業便當販賣業者為探討對象。

二、便當業沿革發展與經營型態

〈一〉台灣鐵路的便當

長距離移動，也就是長時間被拘束在列車上，依搭車時間有時會需要用餐。因此出現了在車站或車廂販售便當的型態。

在台灣的火車車廂內，於用餐時間會有乘務員售賣盒飯，亦有餐車提供。為了因應旅客需要，台灣鐵路局在民國 38 年，正式成立餐旅服務所，除了在幾個大站設立鐵路餐廳外，並開始在火車廂內供應便當，方便旅客食用。初期供應的不過是一般的菜飯便當，之後慢慢改變成獨家特製的排骨菜飯便當，就是至今令旅客齒頰留香的鐵路便當。

² 財政統計月報（民國 98、100 年 10 月）營利事業家數及銷售額統計—按稅務行業別分
<http://www.mof.gov.tw/ctview.asp?xItem=65368&ctNode=169>，瀏覽日期：2011/11/30。

一個有長遠歷史的鐵道，它在台灣開發史、文化史、心靈史的意義，是多少孩子大清早從鄉下坐著鐵道帶著夢想，開始去城鎮上學、到大城市奮鬥，生命的歷程因此轉變，他們都是從鐵道開始的，這些歷史記憶構成了台灣的生命史，也是鐵道迷的來源。

〈二〉街頭的便當

以前便當都是從家裡帶出來的，市面上難得買到，只有坐火車時，到了吃飯時刻，車廂以及車站裏有兜售熱便當的。這些便當都是用薄木片盒子盛裝，吃完盒子可以丟掉，菜餚也很簡單。

隨著社會型態的改變，人們有了午餐的煩惱以後，為了適應大眾的需要，便當生意應運而生。商人們製作一些簡便的飯盒子，供應給沒有時間出去找地方或排隊等候吃午飯的人。一時，便當公司如雨後春筍，尤其快到中午時分，臺北市各大馬路口、地下道進出口和一些商業大樓的騎樓下，經常有許多賣便當的攤子，這是台北市中午的一大特色，也成了台北市的新興行業。這些便當的容器已由薄木片改進到有保溫作用的錫箔紙盒和塑膠盒，菜餚的卡路里也增加不少³。

〈三〉發財車式的自助餐便當

台北市這種發財小卡車上的自助餐便當，可說是賣便當這一行中的新花招。以往在民國六、七十年代有些在路邊賣便當業者，開始時都是從專門批發便當的店裡批發零售，用鐵箱子裝著保溫，提到市區內大街上辦公大樓附近去賣，每個便當二、三十塊錢，因為對上班的人很方便，銷路不錯，但利潤有限，為了想賺錢多些，覺得乾脆自己做，同時看見有人用發財車載滿水果、菜蔬，或是其他物品沿途兜售，靈機一動，為什麼不能用發財車來賣便當呢！於是像小發財賣便當車就在台北市熱鬧的地方紛紛出現。

用發財車載便當賣雖然生意不錯，但因為競爭的人多，加上英雄所見略同，賣便當的生意常常集中選在相同的街頭巷口，像聯合報前，民生東路長庚醫院附近，台視後巷，安和路、信義路口等，辦公大廈林立，要解決午餐問題的人較多的地區。為了使自己突出，吸引食客來買，於是針對顧客埋怨傳統賣便當無法選擇菜式與不能保溫的缺點，有

³ 丹荔，1977，賣便當是新興行業，家庭月刊，第15期，頁35。

人開始想到，為什麼不把自助餐那一套經營方式，搬到發財車上，這樣比開自助餐店還簡單，只要保持熱度就夠了，既不必負擔店面，又不必洗碗，可說兼顧了方便和創新的優點，於是發財車就成了活動的自助餐館⁴。

〈四〉連鎖便利商店的便當

台灣超商便當市場沿革受到社會經濟狀況及復古懷舊風的影響，回顧 2000 年全球景氣不佳，台灣景氣低迷與失業率不斷攀升的情況下，消費力明顯萎縮，台灣吹起一陣「省錢」的風潮，商業週刊評選出 2001 年十大風雲商品中，最大特色就是低價。民眾所熟悉的連鎖便利商店，推出震撼價的微波便當，2001 年 12 月，統一超商 7-ELEVEN 搶先推出 40 元國民便當，由每天單店出售 13 至 15 個暴增至 70 個，便當的總銷量爆增六倍，上市半個月，銷售量突破一百萬個，國民便當低價促銷策略，成功打進低迷的銷售市場，而全家便利商店亦推出 39 元超值便當、萊爾富推出 38 元中華便當、OK 超商也順勢推出 38 元便當，掀起全台低價便當熱潮，便利商店販售鮮食便當成為外食重要的一個板塊⁵。

從 7-ELEVEN 推出的國民便當，其電視廣告片段便呈現 40 元就可以吃得很飽，出自於對過去經濟富足(台灣錢淹腳目)且消費低的年代之一種眷戀。之後 7-ELEVEN 更乘勝追擊推出鐵路便當，當中包含福隆鐵路便當、奮起湖便當、高雄鐵路便當等，無論在包裝設計上或者是店頭海報，皆具有十足懷舊風格，意含著口感道地純正的古老風味。隨著統一超商 7-ELEVEN 打出懷舊商品戰，萊爾富便利超商也順勢推出懷舊鐵路便當。懷舊便當興起，無疑是給了消費者另一個挑起記憶的出口，藉由飲食的機會，買個懷舊回憶的時間，勾勒許多美的事物，附加價值更勝於便當本身。

⁴ 魏晴，1982，發財飯店服務到家-發財小卡車上的自助餐便當新行業，家庭月刊，第 75 期，頁 19。

⁵ 賴欣怡，2004，便當隔間美學研究：連鎖便利超商便當現況探討(1)，造型藝術學刊，頁 262。

表 3-1 鮮食便當發展歷程

時間(民國)	單位	代表事件	18°C鮮食便當紀事
民 80 年	行政院農委會	赴日考察 18°C 鮮食米製品市場情報。	農委會食品加工科、媽媽塔食品公司、7-ELEVEN 超商一同赴日。
民 83 年	媽媽塔食品有限公司	7 月份成功研發出，能直接食用不需再加熱的 18°C 鮮食商品。	7-ELEVEN 超商推廣至 50 家門市販售鮮食商品。
民 86 年	7-ELEVEN 連鎖便利商店	上市三角飯糰，獲得消費者青睞，商品定位明確成功切入早餐市場。	4 月份在 7-ELEVEN 全省便利商店全面上架。
民 87 年	連鎖便利商店業者	台灣前五大連鎖便利商店，全面上市 18°C 鮮食商品。	全家便利商店、萊爾富便利商店、OK 超商、福客多便利商店。
民 90 年	7-ELEVEN 連鎖便利商店	18°C 鮮食便當試賣。	50 家門市進行試賣。
民 90 年	7-ELEVEN 連鎖便利商店	12 月國民便當成功進入市場。	40 元低價策略加上話題性行銷一同操作。
民 91 年	7-ELEVEN 連鎖便利商店	生產出台灣第一個獲得認證的 18°C 鮮食便當。	一月份鮮食廠全面通過 CAS 格認證。
民 91 年	連鎖便利商店業者	全家、OK 連鎖便利商店，全面上市 18°C 鮮食便當。	採用低價策略進入市場，全家上市 39 元便當，萊爾富、OK 上市 38 元便當。
民 92 年	連鎖便利商店	以不同的話題行銷手	7-ELEVEN 以名地、名店、名

	業者	法操作 18°C 鮮食便當市場，炒紅 18°C 便當市場。	物、名人行銷手法操作；全家以「全家就是你家」的行銷手法打溫馨戰；萊爾富展開「懷舊」行銷手法，喚起五、六年級生的認同感。
民 93 年	消費者消基會	驗出便利商店便當含防腐劑及漂白劑重創 18°C 便當市場。	便利商店業者全面進行品質提升，提出鮮食產品不含防腐劑品質保證。
民 95 年	連鎖便利商店	統計一年可賣出一億六千萬個以上的 18°C 鮮食便當。	不以低價刺激市場，全面針對商品品質、口感、菜色提升為重點方向。
民 96 年	連鎖便利商店	推出年節 18°C 便當。	7-ELEVEN 推出會議便當。

資料來源：本研究整理自林慧珍，2009，消費者對 18°C 鮮食便當滿意度、忠誠度與口碑傳播之研究，中國文化大學生活應用研究所碩士論文，頁 13-14。

〈五〉台灣高速鐵路的便當

台灣高速鐵路通車後，台灣高鐵公司與空廚合作在列車上販售餐盒，另外亦讓台灣鐵路管理局租用場地在高鐵車站內販售台鐵便當。

第二節 便當業的工作特性與市場競爭

一、便當業的工作特性

便當是餐飲業的一部分，餐飲業可說是同時提供產品與服務的行業，不論從生產或銷售來說，均有其獨特性，其中提供的產品大部分是即時性的服務，與其他產業有明顯的差異。因此，有關便當業的工作特性，從偏向便當業的餐飲業來做經營特性⁶上之分

⁶ 根據經濟部商業司出版之餐飲業經營管理實務(2000)亦有關於餐飲業之特性描述。

析並彙整如下：

〈一〉生產方面的特性

1. 即時性：消費與生產同時進行，生產和結帳要快，以避免顧客抱怨。或是有工廠、中央廚房將餐盒做好包裝後，在委以物流運送到店面販賣。
2. 不可儲存性：通常是當天現做就使用，或是前一天晚上製作，保存期限低，產品不容易儲存。
3. 生產不易預測性：顧客人數與消費的數量，難以預測，不易精準估計。

〈二〉銷售方面的特性

1. 時段性：每日營業有尖峰、離峰時間，在營業上要有特定安排，營業時段要依店家規定來運作，營業時間是一種對顧客的信約。
2. 綜合性：一般購買便當，不論是外帶或是在店內用餐，都希望有附加的餐飲或服務，或享受舒適的氣氛。

〈三〉消費方面的特性

1. 不可預知性：顧客在消費前很難確定店家的服務與產品，不像汽車可以試乘，無法預先檢視產品的口味與品質。
2. 產品價值取決於個別消費者的感受：知覺與感受因人異，一件產品對不同人會有不同的評價與感受。
3. 無形服務會影響客人的評價：除了有形的餐食外，服務人員的態度、餐飲服務等無形之產品，都會影響顧客對店家的消費感受與評價。

二、便當業者的市場競爭

由於餐飲業的範圍相當廣，本研究僅針對性質較相仿、競爭商品型態較接近，以及在市場佔有率高的幾個主要便當業競爭者做分析，分別為：

〈一〉台鐵便當業者

台鐵營運包括了客運服務及貨運服務兩大部分，主要是提供民眾更快速便捷之鐵路

運輸服務。因此在長途運輸中提供餐飲服務，方便旅客食用。鐵路餐廳的業務項目，除了製作及販售鐵路便當、經營紀念商品專賣店，也包括了車站場地的出租業務。各家便利商店、無人銀行和公共網站，還有販賣機、寄物櫃，都陸續進駐車站。鐵路餐廳經辦的業務，雖然釋出了空間，卻引進了專業，活化了傳統，也提升了服務的觸角。因為位於各地黃金地段的車站的開發利用，是台鐵的競爭優勢。從鐵路餐廳知道結合當地之文化特色及地文景觀等條件，再造饒富特色的車站來營求商機是促銷的一大政策，更是台鐵的優勢所在。

表 3-2 台鐵便當業者的競爭優勢與劣勢

台鐵便當業者的優勢	
1. 歷史悠久	已有 62 年歷史的台鐵排骨便當是列車飯盒市場的先驅，佔有一定的市佔率。
2. 知名度高	「便當，有人要便當嗎？」這種熟悉的叫賣聲，相信坐過早期火車的朋友一定曾經聽過，尤其是那種空氣中不時飄來陣陣的飯菜香更是令人垂涎三尺，這就是許多人都懷念不已的台鐵便當。
3. 懷舊口味獨特	許多遠離故鄉的遊子都一定知道，經過午、晚餐時間，列車小姐就會推著餐車，販賣著鐵路便當，雖然只是一塊排骨半顆滷蛋在加上一塊豆干，但這種味道卻令許多人回憶了半世紀。
台鐵便當業者的劣勢	
1. 製作習慣及口味不易改變	由於便當已經給人既定的感覺，要有所改變及創新必定是相當不容易。
2. 銷售通路少	鐵路便當的銷售點僅僅只在台北、台中、新左營、高雄等站，並無普及化，要推廣鐵路便當，銷售通路必是一個必須改進的地方。

3. 高鐵通車後，減少客源	由於速食業進入門檻較低，高鐵只需擁有一些技術便能輕易發展便當市場，加上原有市場上的競爭者，以及潛在進入者也是很大的威脅。
4. 車站週邊餐盒業競爭激烈，價格較低	車站週遭販賣餐飲業的店家相當多，種類也相當繁雜，致使各餐飲業者大打低位價格促銷價。
5. 同業推出鐵路便當為名的飯盒，搶食市場	近年來不僅 7-ELEVEN 推出了奮起湖鐵路便當，許多餐飲業如悟饗、池上飯包等，也以鐵路便當為主打一起搶食這塊大餅，如何在其中展露頭角，也是一大值得關注議題。

資料來源：本研究整理自陳致宇等，2007，台鐵鐵路便當之行銷策略評析，逢甲大學優質學生報告資料庫，頁 5-6，<http://www.oapsportal.org/handle/123456789/698>，瀏覽日期：2011/10/6。

〈二〉超商便當業者

統一超商 7-ELEVEN 的門市數為全台之冠，成功建構全台灣最密集的零售網絡，引領台灣的消費趨勢，7-ELEVEN 也整合集團資源，將門市觸角積極跨入不同空間領域，從學校、捷運站、火車站、醫院到購物中心，都能看到 7-ELEVEN 的身影，滿足消費者即時、多元的需求。民國 89 年 7-ELEVEN 集結集團資源人力，經過重重關卡審核，取得台鐵火車站的經營權，開啟 7-ELEVEN 進駐火車站的歷史新頁。7-ELEVEN 在火車站可使用的空間約 2 坪至 10 坪，與一般門市動輒 30 至 40 坪以上的面積，相形狹小很多。除了要克服空間上的限制，為大小不一門市量身訂做適宜硬體設備，並要重新規劃賣場商品及動線。為因應台北車站大量人潮，物流配送頻率也較一般門市增加二到三倍，以確保商品的新鮮與美味。以「商品豐富、品質優良、衛生保證、服務親切」，為 7-ELEVEN 的企業形象及理念。

表 3-3 超商便當業者的競爭優勢與劣勢

超商便當業者的優勢	
1. 品牌形象	正派穩健經營、服務與產品品質提升，建立起的品牌優勢，

	在消費者心目中建立信賴感及高忠誠度。
2. 豐富商品組合	以消費者立場為出發點，開發豐富的商品組合，以自家品牌或和異業品牌合作，不斷進行差異化商品。
3. 展店策略、 優質店鋪	積極進駐大街小巷每一個角落，縮短與消費者的距離，並提供便利的停車位、休憩區。
4. 事業經營能力	擁有完整的零售供應鏈、專屬物流系統，從商品設計、開發、生產到配送，由專業經營團隊緊密合作與控管。
5. 高科技完善資訊 系統	POS 服務情報系統 ⁷ ，透過完整的資訊系統架構與即時的消費系統傳輸，可精確判讀店鋪銷售數據，開發更好的商品、帶動流行趨勢，以便貼近消費者、掌握消費者真正的需要。
6. 便利的生活化服務	代收服務平台，將全省店鋪與網路商店創造出完善的網路架構，架構 24 小時付款、取貨 e-SERVICE，以及方便的 ATM，可以方便提領。
超商便當業者的劣勢	
1. 套餐菜色單調 無法自行選擇	由於超商每天所配送店鋪的便當都已經包裝好，菜色固定，倘若消費者不喜歡便當或套餐當中的某個菜色，就很可能造成消費者不願意購買。
2. 產品項目有限	超商所推出的便當，都有一定的主題性或是有特色的餐點。在幾年前，原先推出相當多樣可供選擇的便當、套餐與鮮食，但到最後還是不出傳統菜色焢肉、排骨等，因為，反映在銷售量和銷售利潤來講，成本支出太多，也因此將所推出的熟食項目集中幾項販售，但也讓消費者的選擇減少了許多。
3. 店鋪數相當飽和，	便利商店在全台的密度來講是全世界最高，競爭相當的激

⁷ 銷售時點情報系統〈point of sale，簡稱 POS，在歐洲又簡稱 EPOS，即 Electronics at the Point Of Sale〉，是一種廣泛應用在零售業、餐飲業、旅館等行業的電子系統，主要功能在於統計商品的銷售、庫存與顧客購買行為，業者可以透過此系統有效提升經營效率。

優越地點尋找不易	烈，所有超商業者也都採取開放加盟，以減少人事費用，要尋求好店址，已非常困難。
----------	--

資料來源：本研究整理自陳致宇等，2007，台鐵鐵路便當之行銷策略評析，逢甲大學優質學生報告資料庫，頁 11，<http://www.oapsportal.org/handle/123456789/698>，瀏覽日期：2011/10/6。

〈三〉自助餐業者

自助餐在市場上衰頹過數年後，又有重新改頭換面、浴火重生的跡象。由每天中午時刻商業區上班族大排長龍的自助餐店可見一斑。隨著健康意識逐漸提升，強調大魚大肉的便當已不能滿足消費者的胃口，一成不變的菜色、沒有選擇性的套餐，相較於自助餐可依自己的喜好，每天任意變更菜色。每日收入不固定的現金，每月卻有固定的支出要付，租金、水電、瓦斯、人事開銷、原料進貨等，每日的進帳需要做好成本控管。

表 3-4 自助餐業者的競爭優勢與劣勢

自助餐的優勢	飲食上的營養取得可較為均衡，菜色多樣化、相當豐富，可以自行選擇，在店內用餐通常附有免費的飲料和熱湯，即使外帶也都有提供乾淨衛生的塑膠袋可供裝取。
自助餐的劣勢	<ol style="list-style-type: none"> 1. 自助餐的價格不會比超商販售的鮮食或便當以及其他競爭者的價格便宜，在現今經濟不景氣，整體經濟現況倒退的情況下，價格很容易成為消費者首先考慮的因素之一。 2. 自助餐店的有效營業時間只有週一至週五的午、晚餐時段，看似好像能從 10 個時段做到營業額有效達到損益平衡，其實不易，租金、水電、瓦斯、人事開銷、原料進貨等，都是相當可觀的成本。受到天然資源及能源需求大於供給的情況下，水電及瓦斯的價格都有波動性的調漲，使得自助餐業者備感壓力。

	3. 菜色多、報廢率也相當高，下雨天生意變差時，入不敷出的壓力也會出現。
--	--------------------------------------

資料來源：本研究整理自陳致宇等，2007，台鐵鐵路便當之行銷策略評析，逢甲大學優質學生報告資料庫，頁 12，<http://www.oapsportal.org/handle/123456789/698>，瀏覽日期：2011/10/6。

〈四〉小吃店

其實不論要經營什麼樣性質的店，地點的選擇是最重要的，小吃店也不例外，但是通常好地點的租金昂貴，雖然交通便利、熱鬧，有相當的人潮，但通常周遭同性質的店家或攤販相當多，競爭激烈，一旦客人不上門，反而會賠得更慘。那麼社區型的小吃店，雖然不像商業區、鬧區夜市有眾多人潮，但是很多店家通常會積極主動和客戶尋求互動機會和接觸，保持相互關係讓顧客成為老(主顧)客人，讓老顧客成為穩定的客源，保有一定的收入。

表 3-5 小吃店業者的競爭優勢與劣勢

<p>小吃店的優勢</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 價格相對於自助餐、便當便宜 2. 租金便宜。 3. 藉由好口碑，口耳相傳，社區附近活動的人，會成為老主顧。 4. 口碑建立的話，會有一定的收入，客源穩定。
<p>小吃店的劣勢</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人潮較少 2. 店家的客源及收入，若來源都是老主顧，而沒有新客人的話，店家會陷入老化危機。 3. 店家若已經營幾十年，會有一定的顧客群做基礎，當然生意會比新開沒多久的店家「穩定」，因為「不變」和「穩定」將會讓老店逐漸失去競爭力而不自知，更會讓人逐漸失去危機意識，不想去創新研發及改良缺失。

<p>鬧區、夜市型的優勢</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 交通便利。 2. 人潮眾多。 3. 由於人潮眾多，現今網路流通方便，做得不錯的話，可以很快流傳開來。
<p>鬧區、夜市型的劣勢</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 租金昂貴。 2. 競爭對手多，相當激烈。 3. 很容易陷於價格戰、優惠促銷的低利潤情況。 4. 當服務態度不好，或口味大眾無法接受時，負面評價會很快流傳開來。

資料來源：本研究整理自陳致宇等，2007，台鐵鐵路便當之行銷策略評析，逢甲大學優質學生報告資料庫，頁 12-13，<http://www.oapsportal.org/handle/123456789/698>，瀏覽日期：2011/10/6。

第三節 我國自營便當販售業者的勞動條件與權益

在逐步瞭解便當業的發展過程與現況、工作特性與市場競爭者後，本節將從勞動法體系之個別勞動法層次探究自營便當販售業者可能衍生的勞動條件與權益相關問題。

一、勞動條件之探討

〈一〉 工作時間

便當餐飲業為滿足不同客人的需求，營業時間通常較長而且特殊，如採中間空班制，亦即「兩頭班」，假日無休等，為求公平及應付不同時段的客人，必須接受輪班與輪休的安排，工作與休假時間很難固定。目前餐飲主管人員的工作時間平均在 12 小時以上⁸，可說相當長，如果對這行業沒有相當喜愛與投入，一般人實在無法勝任與適應。

以餐廳來說⁹，一般分為兩頭班，外場上班時間由 10:30 至 14:30、17:00 至 22:00。

⁸ 餐飲業的特性，<http://www.wretch.cc/blog/joylee1124/15432784>，瀏覽日期：2011/9/18。

⁹ 行政院勞工委員會行業職業就業指南 e 網-行業別名稱；餐飲業，http://statdb.cla.gov.tw/careerguide/ind/ind_detail.asp?section_id=1&id_no=G051，瀏覽日期：2011/9/18。

以速食店來說，兼職人員可選擇早、中、晚班，一個星期至少工作 3 天（約 20 小時）；全職人員（如主廚、行政主廚或餐飲服務經理等）則需配合早班（6:00~14:00）、中班（10:00~18:00）、晚班（16:00~24:00）時間，工時較長，一天工作 12 個小時者也很常見。根據連鎖餐廳業者表示，目前多數餐飲業為了節省人事成本，大量聘僱兼職人力，約占全體受僱人員之 55%~60%，部分速食業者甚至有高達 90% 的情形。

便當餐飲業是講求服務的地方，而服務須由人來擔綱提供以示謹慎，很難由機器來取代，尤其講求細膩精緻服務的高級餐廳更是如此，對於基層的工作人員需求量很高。為要使整個餐飲作業程序如行雲流水般流暢，服務人員密集無隙的提供服務非常重要，一旦人手出現不足現象，服務水準立刻就會降低。由此可知，便當餐飲業在工作時間上屬勞力密集程度高、工作時間長及上班時間特殊的行業。

〈二〉薪資收入

餐飲業的受僱員工依照職務而訂定不同薪資水準，根據業者表示¹⁰，在中大型飯店或餐廳之員工薪資普遍較小型餐飲業高，經理薪資約 40,000~60,000 元、餐廳主任約 30,000~45,000 元、領班薪資約 28,000~35,000 元；廚師晉升為正式廚師後，薪資會大幅提昇至 60,000~80,000 元、主廚約 80,000~100,000 元、行政主廚則約 100,000~150,000 元；其他廚房工作人員薪資約 18,000~30,000 元、餐飲服務人員約 23,000~32,000 元、清潔工作人員約 15,000~20,000 元；一般全職新進人員薪資約 25,000~30,000 元，若以時薪計約 95~100 元；專業能力的差異充分反映在薪資上，廚師以外之其他廚房工作人員、餐飲服務員、清潔工作人員等職務的專業性不高、容易被取代，而有薪資偏低的情況。福利方面包括勞保、健保、免費提供膳食或宵夜、休假日、員工旅遊、生日禮金、業績獎金及年終獎金等，但仍視個別餐廳、組織而有不同的福利制度或額度。

根據行政院勞工委員會統計資料顯示，民國 99 年 7 月餐館業受僱人員平均薪資約

¹⁰ 行政院勞工委員會行業職業就業指南 e 網-行業別名稱；餐飲業，同註 9，瀏覽日期：2011/9/18。

23,700 元；其他餐飲業受僱人員平均薪資約 32,500 元，主要因我國之餐飲業者有九成以上為員工規模未達五人之小型事業單位，所僱用之員工主要負責外場接待及內場清潔、食物初步處理等工作，再加上僱用大量兼職人員，因而拉低整體之平均薪資。餐飲業是許多自行創業者的首選行業，雇主、無酬家屬和自營作業者所占比重偏高，其利潤或盈餘較難統計。

然而，以早期現炒現炸的發財車式自助餐便當，除了個人或全家經營者外，有的已漸漸成為企業化的經營，不論那種方式，只要地段選好，不怕沒人上門，不怕沒有錢賺。據估計¹¹，一部「風水」好(位置好)的發財車，由早上十時半到下午一時半的時間中，三個小時下來，可以賣掉六、七百個便當，最少也有五百個左右。如果按照一般價格，雞腿便當一個五十元，排骨便當一個四十五元，魯肉便當一個四十元，平均四十五元的價格來計算，一天就可以有兩萬五千元左右的收入，若扣掉便當盒、竹筷子、塑膠袋約三塊錢成本，一塊雞腿批發市場十五元與小菜五元及燃料兩元成本計算，一個便當起碼有二十元利潤，一天只賣五百個也能賺一萬多元。

至於自營便當店家在勞動力之使用上主要以「賺自己的工」之自僱勞動為主，另外尚可透過對於家戶成員的運作，藉由其「無償式投入勞動」之策略以降低勞動力使用成本，對於店家而言，使用家戶成員之勞動力不僅可以降低成本，相對於運用僱傭勞動來看，家戶成員在家庭意識型態「共同打拼」的運作下，不易產生怠工、離職或要求加薪等困擾。但小頭家在「愛拼才會贏」之意識型態下透過自我剝削式的勞動方式，連帶影響到共同參與生產勞動的家屬成員，藉由自我及對家屬成員之剝削以創造利潤。

〈三〉工作環境安全與職業災害保障適用問題

便當販售業者工作環境包羅萬象，大部分都在熱鬧擁擠的街道及城市中，以方便更多顧客前來消費，而餐飲業中各職類的工作環境、體能及技術需求有個別差異，餐飲服務員及廚師通常會依照公司規定穿著特別服裝或制服，例如餐廳制服或工作圍裙，以辨

¹¹ 魏晴，1982，同註 4，頁 19。

別員工身分並保持人員服裝整潔。大多數餐廳全年無休，離開崗位須有人代理，工作中需長時間地站立或行走，少有機會休息，可能會發生姿勢性下背痛¹²、尿道感染等症狀；內場人員，工作上需處理及烹調食物，常見的職業傷害有燙傷、刀割傷等。攤販業者的聽力障礙、耳鳴、頭痛比例也比其他業者高，可能是長時間在馬路旁邊工作承受較多噪音及空氣污染所致。將餐飲業從業人員的相關職業傷害區分為下列兩種¹³：

1. 慢性健康傷害：在慢性健康傷害中包含油煙危害、呼吸器官疾病、肌肉骨骼傷害、皮膚接觸危害以及聽力損失等。
2. 立即性傷害：包含常見的切割傷、燙傷、滑倒以及其他的意外事故，如感電、墜落、火災等。

根據 2008 年行政院勞委會勞工安全衛生研究所的調查結果，有 67.5% 自營作業者認為工作環境中可能會遭遇至少一項的傷害因子，其中以跌倒滑倒(35.0%)、切割擦傷(32.1%)為比例最高之項目；有 68.9% 的自營作業者認為可能遭受危害因子，其中很熱(50.3%)、聲音很大(39.2%)比例較高；有 79.7% 的自營作業者認為有姿勢動作等人因工程危害因子，其中搬運重物(54.2%)、姿勢不自然(53.2%)比例較高¹⁴。

至於現行職業災害保障與適用問題，自營店家的便當販售業者不屬勞基法適用範圍，多透過職業工會投保勞工保險，職業災害保險費自付 60%，政府補助 40%。部分未參與職業工會的自營便當販售業者，則可能透過親友或其他工會納保，也有部分的人未加入工會亦無投保。然而，我國職災補償體系相當複雜，在不同法令規則中，彼此間又有互相抵充之關係¹⁵，當自營便當販售業者發生職災時應如何保障自己權益，依循哪些法令申請補償或給付，值得探討，以下就自營作業便當販售業者適用的職災保障制度部份進行論述：

¹² 姿勢性下背痛：又稱為「筋肌膜性下背痛」，主要由姿勢不良造成，通常是為配合工作而不得不採取的姿勢，造成腰部肌肉的疲勞痛。這樣的症狀雖然不嚴重，不過常會有腰痠、腰部肌肉疼痛的症狀。

¹³ 劉立文，2008，餐飲業職業衛生教育訓練教材，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所出版。

¹⁴ 王詩渝，2010，協助家庭自營作業的少年之生活經驗初探--以家中經營餐飲業之少年為例，暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士論文，頁 19。

¹⁵ 如勞基法第 59 條，若是受災勞工已領取到勞保職災給付，雇主得以此抵充勞基法職業災害補償金；第 60 條，雇主按勞基法所給付之補償金額，得抵充因同一事故所造成的民法損害賠償之金額。

1. 勞工保險條例

職災補償中，最基本的是勞工保險的給付，勞工保險之職業災害保險包含醫療、傷病、失能、死亡四種給付及失蹤津貼。「醫療給付」已改由全民健康保險制度代為辦理，對發生職災的勞保被保險人而言，若以勞保職災身分就醫，可免除健保規定的部分負擔，住院期間的膳食費亦可減半。因職務導致傷害或職業病而無法工作者，可向勞保局申請「傷病給付」，於治療不能工作之第四日起，每半個月發給職業災害補償費或職業病補償費。「失能給付」原稱「殘廢給付」，在職災者發生經過診療，仍無法復原的永久性失能時，便可按失能給付標準規定一次請領失能補償費。若被保險人因職災死亡，除普通事故的「喪葬津貼」、「遺屬津貼」外，尚可以領取「職災死亡補償一次金」。

自營作業者只要是於工作場所因執行職務而致傷病，不管是否從事本業工作，都可請領職業災害給付¹⁶。勞保職災保險將職業災害分為職業傷害及職業病二類，其認定係依據「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」及「勞工保險職業病種類表之規定」辦理，其申請職業災害給付須先通過程序的審查認定。惟相對於外傷式的傷害，職業病往往是長期潛伏的慢性疾病，職業病的認定牽涉到對致病因子的專業判斷，是較難釐清職災因果關係的部分，平常應該要定期勞工健康檢查，並注意自己的檢查結果。如果工作時有某些病徵出現，放假或放工時會好轉；或做相同行業的勞動者都有同樣的毛病，那可能得了職業病，若懷疑自己因為工作而罹患職業病，最好到有職業病門診的醫院看病，因為職業病門診的專科醫師會對職業病相關問題比較瞭解，只要專科醫師開具職業病診斷證明，且符合勞保的職業病種類表，職業病適用一切的職災規定，其餐飲業常見的腕隧道症候群、肌腱炎等相關問題，將列入勞保職業病認定範圍，若自營便當販售業者欲以此申請職業災害給付須經過職業病專科醫師的認定。

2. 職業災害勞工保護法

台灣以往的職災補償法令，分散在勞動基準法及勞工保險條例中，對職災勞工的補

¹⁶ 行政院勞工委員會 97 年 10 月 20 日以勞保 3 字第 0970079500 號令示，無一定雇主或自營作業而參加職業工會者及漁會之甲類會員，因從事非本業或與本業專長無關之工作，於工作場所因執行職務而致傷病者，得請領職業災害保險給付。

償或其他保障也都不足，於是在勞工團體的推動之下，立法院於 2002 年三讀通過了「職業災害勞工保護法」，並在 2003 年 4 月 28 日也就是「國際工傷日」當天開始施行，以補充既有職災補償體系的不足。因為勞基法對違法雇主缺乏有效的懲罰機制，所以職災勞工常無法順利取得勞基法的職災補償，在此情形下，勞保的職災給付便成為最基本的保障，但勞保並非完全強制加保，或有些雇主違法不替勞工加保，使得最基本的保障也有漏洞，於是在「職業災害勞工保護法」中規定，沒有投保的勞工如果發生職災，也可以最低投保薪資向勞保局申請補助；如果雇主是應投保而未投保，還會被處以相同於補助金額的罰款。除了無過失責任的職災補償之外，如果在雇主有過失的情形下，勞工還可提起職災過失的民事賠償訴訟，可是職災現場常是雇主的私有財產範圍，勞工不容易取得過失的證據，所以現在「職災勞工保護法」中規定，舉證責任轉移至雇主，也就是說，雇主必須證明自己沒過失，才能免除職災賠償。另職災勞工可申請訴訟救助，及減免聲請保全或假執行時之費用。

職災勞工保護法不論是對投保勞保者或未投保勞動者，都提供了補充性的社會救助。職災勞工保護法中規定，職災勞工申請完勞保失能給付或補助之後，如果喪失工作能力、生活必須使用輔助器具或需他人照顧，可向勞保局申請生活津貼、器具及看護等補助，故投保勞保者請領完「傷病給付」或「失能給付」後，可以再申請生活津貼、器具補助或看護補助，請領時間以五年為限；未加保者亦可按職災勞工保護法第八條，申請前述津貼及補助，請領時間則是以三年為限。故根據職災勞工保護法第九條規定，未加入勞保勞工在本法施行後遭遇職業災害，可申請包括生活津貼、殘廢生活津貼、職業訓練生活津貼、看護補助、家屬補助等，而在職災保護法施行細則第十五條也明訂，此處所指的未加保勞工泛指實際從事勞務的受僱或自營作業之勞工。因此職災勞工保護法明訂實際從事勞動的受僱或自營作業勞工均可請領相關津貼，但對於可否申請雇主補償，仍有待討論。

至於職災勞工保護法第六條所規範部份¹⁷，根據勞委會 92 年 7 月 21 日勞安 1 字第

¹⁷ 職災勞工保護法第六條：「未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，雇主未依勞動基準法規定予以補償時，得比照勞工保險條例之標準，按最低投保薪資申請職業災害殘廢、死亡補助。前項補

0920042238 號函，無一定雇主者可申請死亡補助及殘廢補助，但自營作業業者則不適用。若依目前台灣自營作業業者不屬勞基法適用範圍，自營便當販賣業者無僱傭關係存在，職災勞工保護法第六條無法適用。因此有勞工團體質疑，只有適用勞基法勞工才能比照第六條申請死亡、殘廢補助，依勞基法規定，若因職災死亡，最高可請領 5 個月平均工資的喪葬費，以及 40 個月平均工資的遺屬津貼，依此條文，未適用勞基法者則不得申請，成為第六條與第九條條文規範對象不一的情況。

3. 勞動基準法(職業災害補償)

勞基法中的職業災害補償，性質上屬個別雇主無過失之職災補償，包括醫療補償、傷害補償、殘廢補償及死亡補償；根據勞基法第五十九條規定，雇主得就勞工已領取勞保職災給付之部份，予以抵充勞基法中所規定的職災補償金。但被視為自營作業者的便當販售業者並未納入勞基法適用範圍，發生職災時無此法之適用。

二、勞動權益保障之探討

〈一〉參與工會組織的誘因

由於大多數自營作業業者加入職業工會的原始用意只為能加入勞保獲得醫療等相關給付和退休後老年給付，因此對於工會的認知與接觸也僅限於勞保事項部分，其他如市場競爭壓力或勞動條件的改善等攸關勞工切身權益的問題，因為自營作業便當業者礙於工作自主性強，既是勞工也是雇主，勞資之間界線模糊的特性等，大多自己尋求解決方式，或乾脆長期忍受不良的勞動條件及環境，如此造成工會功能邊緣化的情形，及工會的功能因會員的認知不足或傳統觀念的影響而淡化，或甚至根本沒有機會讓工會有施展其積極性功能，最後工會所能做的僅剩會員有興趣而工會有利益的勞保業務及一般的福利、文教康樂活動¹⁸。

助，應扣除雇主已支付之補償金額。依第一項申請殘廢補助者，其身體遺存障害須適合勞工保險殘廢給付標準表第一等級至第十等級規定之項目及給付標準。」

¹⁸ 李允傑，2004，當前職業工會的發展問題與改革之道，空大學訊，第 329 期，頁 135。

〈二〉就業安全方面

在職進修對於幾乎所有的非典型勞動者而言，享有企業職場上的在職教育進修訓練機會，完全是緣木求魚。就非典型勞工而言，經常陷入惡性循環：一方面工作職場不提供其在職進修機會，逼使其必須以自己的資力去尋求，而另一方面，非典型勞動者原本即較差的經濟狀況，會間接使其望而卻步，而在所謂的知識經濟社會中，如此缺乏在職進修訓練，將使非典型勞動者更加難以自我提升，難以脫離非典型之循環。

非典型勞動型態的另一項特徵，便是所謂之「無社會安全網之工作」：這裡有兩個面向的意涵，一是針對非典型勞工的個人保障水準，另一則是對整個社會安全體系財務基礎之衝擊；這種所涉及的是前者的面向。簡單來說社會安全體系依舊是建立在典型勞動關係的基礎與要件上，因此無從被歸類為典型勞動的其他非典型樣態，便會產生難以完全吸納入社會安全體系的問題。總的來說，對於非典型勞動者的社會安全保障而言，無論「就業中」或「就業後」，都存在著嚴重的落差，兩個銜接階段之諸如失業就業保險、退休金保險的保障，由於相當程度依附在僱傭關係的形式與期間，因此對非典型勞動將產生了適用上的困難，即便法律上清楚的規定保障，但事實上落實之情況通常不佳¹⁹。

雖然台灣的就業保險法並未如國外制度具有薪資、工時的門檻，但就適用範圍來看，因礙於失業認定困難，主管機關索性將無一定雇主之自營作業業者與職業工會投保者排除，這些是高風險的失業族群，卻偏偏不在失業給付的保障範圍內。「自營作業業者」是非正式部門就業型態之一，但是將「自營作業業者」排除於「失業救助範圍」之外，可能就有違國際勞工組織「降低非正式部門就業風險」的主張。由於失業救助不僅關係著勞工於失業期間基本生活需要的維持，更關係著職業訓練和就業服務的提供。在缺乏失業救助的情況下，職業訓練與就業輔導的效能也無法充分的發揮。倘若執著於「失業認定」等考量而將這些勞工排除失業救助和保障之外，這些勞工的就業權益勢必會受到影

¹⁹ 林佳和，2010，勞動彈性化的社會衝擊--以非典型勞動為例，臺灣勞工季刊，第23期，頁47-48。

響²⁰。

〈三〉老年退休部分

目前自營作業者並不適用勞動基準法，同樣也不適用勞工退休金條例。根據勞委會 94 年 3 月 17 日勞動 4 字第 0940012882 號函，參加職業工會之自營作業者，如計程車駕駛，並無受雇主僱用或另行僱用勞工之事實者，非勞工退休金條例第七條第二項所稱「實際從事勞動之雇主」之範圍，不得自願提繳退休金至個人新制退休金專戶。故可得知，自營作業便當業者並不具備能夠參加勞退新制的資格，也無法享有雇主提撥薪資部份比例至個人退休金帳戶之權利，亦不能以自願提撥的方式為退休作準備。

不過對於勞工退休金條例無法涵蓋自營作業者的部分，行政院會於 2011 年「勞工退休金條例」修正草案，將全面擴大適用自願提繳退休金對象，未來包括計程車司機、SOHO 族、攤販、承攬人員等都可一併納入，幾乎所有就業人口都可適用每月自願提繳退休金，並享有免稅優惠，為台灣勞動保障史開啟新頁。故勞工退休金條例修正後，便一舉將「自營作業者」、「受委任工作者」納入適用自願提繳退休金對象，未來包括計程車司機、攤販及 SOHO 族等，以及承攬、外包人員，都可適用自願提繳每月工資 6%；自願提繳部分，並可自當年度個人綜合所得總額中全數扣除²¹。

第四節 本章小結

自從統一企業 7-ELEVEN 將便當引進超商，推展國民便當系列以超低價攏群眾，使外食族群開始習慣便利超商的鮮食便當後，價格戰已成過去式，以低價促銷的方式效果有限，市場上充斥著平價便當，大致上口味相同，包裝也大同小異，因此低價平價就成為便當業的常態，相對的也壓縮了便當店業者的營業成長空間和獲利空間。如何在一片

²⁰ 成之約，2010，貿易自由化發展與勞動政策的因應，台灣勞工季刊，第 21 期，頁 30。

²¹ 行政院修正勞退條例，擴大勞退自提對象。

<http://www.ey.gov.tw/ct.asp?xItem=84661&ctNode=2451&mp=30>，瀏覽日期：2011/12/10。

便當業競爭的紅海裏脫穎而出，就頗值得便當業者深思。

一般便當店和 7-ELEVEN 便當最大不同在於，便當店只做中午和晚餐，採接單再現做的方式，不做供應宵夜；而超商業的微波便當則有從早賣到深夜當宵夜的銷售時機上的利基。除此之外，一般便當店配菜可以天天換，但 7-ELEVEN 便當是透過食品廠代工，菜色更換速度較慢，再加上便當食用前須經微波，對天天吃便當的上班族來說，口味和現做便當還是有很大差別。

由於自營作業工作的時間變異性大，且大部分是一些未認可、未登記和未規範的小規模經濟活動，屬於非正式部門，因此自營作業發展情況較少受到政府的重視。在自營店家便當業的部分，提供的產品大部分是即時性的服務；在工作環境中，工作者可能會遭遇的傷害因子，例如：切割傷、跌倒、燙傷等，或是其他慢性健康傷害與立即性傷害。此外，參與自家生意的人力來源大部分是家庭成員，包含夫妻及其孩子，為的是減少經營成本來增加收入，而在工作及家庭方面亦容易產生許多衝突，家庭生活滿意度也較低。

此外，現有的法令規範本來對自營作業保障就不多，由於其本身兼具勞、資雙方身分的性質，很難由法的面向去要求和規範。在法的部分，或許能從保障的起點出發，儘量放寬他們獲得進入社會保險或相關保險保障的資格，讓自營業者至少得以盡義務，再享受權利。

第肆章 訪談發現與分析

本章分為五小節，第一節針對訪談對象與問項設計之內容做一說明；第二節整理受訪對象實際情況與發現的問題並敘述性分析；第三節對於受訪對象的勞動條件與權益保障相關問題進行分析探討；第四節比較受訪對象訪談結果之間的異同；第五節則以小結整合論述。

在總結以上文獻的分析探討，可以瞭解自營作業者的工作特性及相關權益保障規範，並針對便當販售自營作業者為研究對象。基於本研究動機與目的之陳述及文獻探討中所描述的現況與概念，進而擬定本研究分析架構如圖 4-1。由此架構中可知，本研究主要在探討便當販售自營作業者的勞動條件與權益保障進行深入瞭解，從餐飲業的工作特性進一步探討便當販售自營作業者的勞動條件與權益。在勞動條件的部分，主要就工作時間、所得利潤、工作環境的安全衛生與職業災害等方面設計問項，而在權益保障的部分，由於自營作業者直接暴露在市場競爭與景氣變動下，為瞭解實際情況，設計關於同業競爭及相關社會議題、技能訓練、老年退休、勞工保險等問項，以探究實務上與目前法令之間的規定。

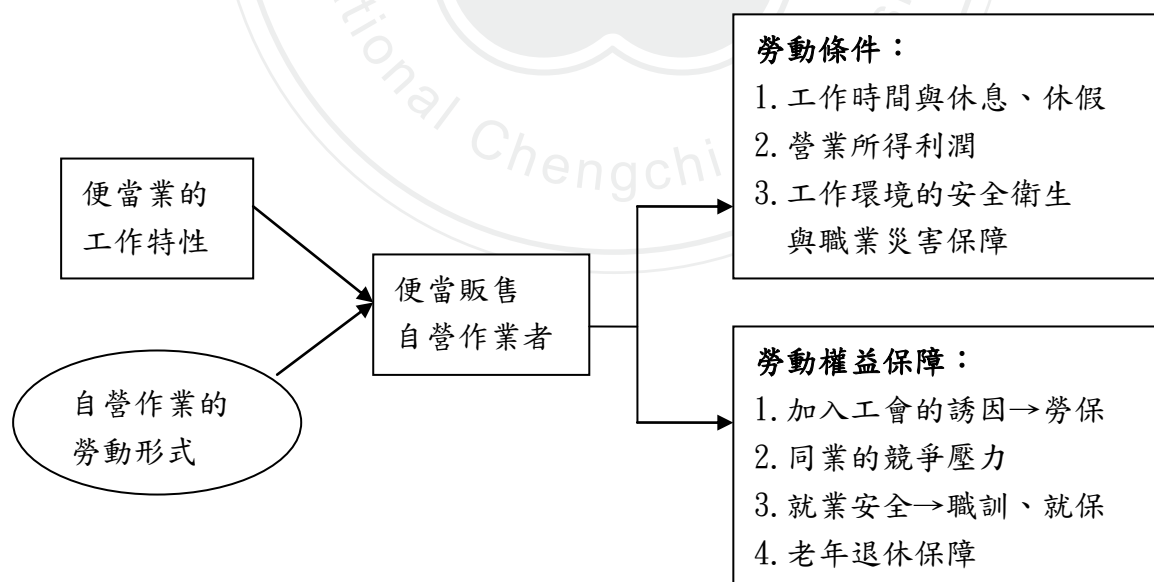


圖 4-1 分析架構

第一節 訪談對象與問項設計

一、訪談提綱之擬定

本研究採取質性研究中的深度訪談法，以自營作業便當販售業者作為研究對象。訪談大綱主要是環繞在研究目的、研究問題的各面向，並配合前述章節理論與相關文獻探討，透過圖 4-1 的分析架構來擬定綱要並設計訪談問項。

本研究的訪談提綱主要包含以下問題：

(一) 受訪者的基本資料

1. 訪談日期
2. 性別/年齡
3. 學經歷背景
4. 店家名稱
5. 從事便當業工作年資

(二) 勞動條件的部分

1. 您為何想從事便當業?
2. 這是您第一次從事自營作業工作嗎?上一份工作是否為自營作業工作?讓您從事自營作業工作的理由為何?
3. 請問您一天的工作流程與概況。平日工作有哪些是例行性的標準工作程序?
4. 請問您的工作時間及休息時間如何配置?
5. 請問上下班的分際是否清楚?休息時間是否須待命?上班的休息時間與下班後的生活，是否能完全脫離工作?
6. 每月休假、營業的時間如何排定?請問是固定的嗎?國定假日是否放假休息?
7. 對彈性工作時間有何看法?是否覺得很自由?或有超時狀況與實際情形?
8. 平均一天約賣多少便當?上班日與假日數量有何差異?
9. 平均一個便當的成本與利潤?您覺得利潤合理嗎?每月營業收入是否滿意?
10. 若您目前之工作，假設同樣的工作內容，在典型僱用下，薪資有何差異?是否合

理?原因何在?

11. 是否曾經於執行職務中發生職業傷害?如何處置?

12. 此工作長期下來是否會產生哪些職業病?有無定期安排工作環境檢查與身體健康檢查?

(三) 勞動權益保障的部份

1. 請問連鎖體系化便當業對您經營上有否競爭壓力?便利商店推出的便當及路邊攤的街頭便當與傳統便當店有何差異?是否造成影響?

2. 目前傳出國內有禽流感與瘦肉精肉品,對你們便當業有否受到衝擊?

3. 請問您有參加過相關技能訓練或講習?之後是否再受過相關訓練?若無,原因為何?如何提升廚藝及研發新產品?

4. 請問您對於自己的職業生涯有何規劃?曾有否考慮轉業?

5. 目前規定自營作業者不適用就業保險法,對此您有何看法?

6. 請問您有無加入工會組織?所屬的職業工會名稱?及您知道所屬職業工會的成員包含哪些?您參加所屬職業工會時,該職業工會有詳細審核嗎?

7. 請問您認為加入職業工會有何作用?

8. 常聽到職業工人會在屆符合老年給付請領之際提高投保薪資,您有何看法?

9. 關於政府現行對自營作業者所作的社會安全保障,您有何看法或建議?

二、訪談對象之選取

在確定研究目的、研究方向,以及考量研究上的限制因素之後,最後選定台北市便當販售業的自營作業者為研究對象。然而,在尋找受訪者的過程中遇到些許挫折,最初是想選定沒有店面的路邊街頭便當與傳統商家有店面的自營便當店為主要研究對象,根據規模的大小、經營的型態等因素而依序選擇訪談對象,但經事前與欲訪談者溝通之後,尤其是在街頭巷口的便當販售者,由於初次見面、或其防備心較強、或因勞動權益議題較為敏感、或因擔心洩漏營業機密或所得、或因無營利事業登記,誤認是調查稅收

等因素，不願接受訪問，以致於願意受訪人數有限，最後透過周遭朋友、鄰居之引薦，終於有六家屬傳統商家有店面的自營便當販售業者及一家路邊街頭便當業者願意接受訪談。

本研究進行深度訪談日期為 2012 年 2 月至 2012 年 3 月，進行時間約二個月。皆採取實地面訪方式，為避免訪談過程中資料有所疏漏或若有需受訪者後續補充，會進行第二次面訪追問。此外訪談過程中，礙於個人隱私以及受訪者不願透露基本資料情況下，受訪者的姓名及店家名稱不會全名公開，若受訪者要求部份訪談內容涉及營業機密，而不方便公開作為本研究之資料，皆尊重受訪者意見，於整理資料時將此段內容直接刪除。為遵守質性研究中保密身份與姓名之要求，受訪對象將以英文字母作為代號，並將訪談對象基本資料整理成表 4-2。

表 4-2 受訪者的基本資料

受訪者 (店家名稱)	職稱 (代號)	性別	年齡	學歷	從事便當業 工作年資	有無加入職 業工會
上品 X 上飯包	A 老闆娘	女	58 歲	國小	15 年	有
府 X 排骨飯	B 老闆	男	50 歲	國中	20 年	無
家 X 福便當	C 老闆娘	女	63 歲	國小	7 年多	已退保
口 X 排骨飯	D 老闆	男	51 歲	國中	26 年	有
新 X 成便當	E 老闆娘	女	55 歲	高中	11 年	有
路邊街頭	F 老闆娘	女	52 歲	國中	16 年	有
金 X 喜御飯	G 老闆	男	48 歲	高職	2 個月	有

資料來源：本研究自行整理

第二節 訪談個案與發現

本文首先將上述七家自營便當業個案的背景資料作一介紹。其次，將訪談內容對勞動條件與權益保障的實際情況與發現之問題進行個別的探討與描述並整理如下：

表 4-3 個案一基本資料

店家名稱：上品 X 上飯包	
店員人數	2 人（關係：夫妻）
便當價位	最便宜 55 元(菜飯)至最貴 90 元(雞腿飯/牛肉飯)
店家簡介	上品 X 上飯包店坪數約十幾坪，店內可容納 7 至 10 人座位，營業時間店家會撥放愛樂廣播電台，讓客人可邊吃飯邊聽古典音樂，營造輕鬆閒情氣氛。由於店坪數較小，所以客人大部分是以外帶為主，可團體訂購但限 4 個以上才外送。便當內容含主菜+三樣配菜+熱湯。店面和受訪者的住家不在同一地址。

資料來源：本研究自行整理

一、勞動條件之描述

〈一〉工作時間與休息、休假

每天的工作流程是早上 6 點半老闆會先去菜市場買菜、肉等食材，7 點多就會回到店裡，8 點半老闆娘才會來店裡洗菜、切菜，準備要炒的要煮的東西，下午 2 點到 4 點是休息時間，晚上 8 點打烊，收拾完回家是晚上 9 點，一天工作超過 12 小時。下午 2 點到 4 點的午休時間門口不會掛「休息中」店門還是開著，因為會有少數固定幾位客人進來吃飯，也會利用這段時間洗菜、挑菜、聯絡慈濟事情，打烊回家後才能完全脫離工作。

固定一個禮拜工作六天，休星期日。國定假日不一定會休假，端午、中秋會休息。工作時間是自由但工時長，受訪者表示這樣的生活模式已經習慣並能適應。

〈二〉營業收入

受訪者說一天賣差不多有 200 個便當，因店面較小若僅靠內用的量是無法經營生存，所以是外帶和外送居多，有公司行號會固定以包月方式團購。星期六生意較差，因為放假大家會去吃餐廳或者跑去觀光景點遊玩。覺得現在便當利潤非常不合理，由於瓦斯、水電、菜、肉都漲價，但便當價格都不敢漲要自行吸收，在十幾年前一天營業額有兩萬多塊，生意好時還甚至到 3 萬塊，現在差不多一萬多塊，SARS 期間還掉到只剩八千元。

受訪者表示同樣的工作內容，如果是受僱薪資一個月差不多有 3 萬初頭，好處是比較沒壓力，不用擔心生意好不好、水電瓦斯、店租等問題，但較不自由；自己當老闆不受拘束，想休息就休息，也會賺比較多。

〈三〉工作環境與職業災害認定

受訪者說工作中最常發生燙傷，由於炸豬排容易被油噴到，剛燙到時要趕緊沖冷水，會比較舒緩一點；也曾經切到手指頭過，就作簡單傷口包紮處理，然後戴上手套繼續作事，不會說受傷就沒有在工作。長期工作下來應該是沒有麼職業病，會定期做健康檢查，去年六、七月才健檢過，有血壓、血脂肪偏高的現象，其他皆正常。至於店裡的工作環境與安全衛生是自己檢查注意。

二、勞動權益保障之探討

〈一〉市場競爭壓力

面對連鎖體系化便當業的挑戰受訪者表示例如統一超商 7-ELEVEN 剛推出國民便當時有受到影響，不過經過一段時間，差不多 2 個月就回穩，由於有固定的客源，例如愛吃傳統便當的人就會固定來吃，此外便利商店的便當著重主食，沒有青菜也沒有附熱湯，食材是急速冷凍後再微波，只是標榜價格便宜；而傳統便當店現煮現炸較新鮮，猶如在家裡吃到剛炒好的菜餚，客人普遍比較喜歡熱食。由於附近沒有攤販在街頭叫賣便當，所以沒影響，但路邊攤販賣完便當就離開，也不知食品是否安全衛生，對消費者較

沒保障。關於國內傳出有禽流感與瘦肉精肉品的報導，對便當業的經營有一點衝擊，不過影響沒幾天，因愛吃雞肉、牛肉的人還是會吃，客人一兩天就回籠。

〈二〉技能訓練方面

受訪者表示有參加過技能教育訓練，並具備中餐丙級執照才開業，自行營業後偶爾會參加相關講習或講座，平常也會自己看食譜書學習，不過研發新菜色或新口味只會在固定客源，例如公司行號包月訂購便當，或者是有認識的熟客剛好來買，會告知他說今天有研發 special 便當要不要嘗試，也由於店面較小，所以一般是不推出在門市。對於之後的職業生涯規劃是沒有考慮要轉業，再作兩年就會退休，就看子女是否要繼承或繼續經營。

〈三〉老年退休部份

對於老年退休的生活受訪者說是透過參加「鑲牙齒模承造業職業工會」來加入勞工保險，倘若平時沒有存款，至少退休後有勞保老年年金，每月可以領一點錢，生活也比較有保障。由於受訪者的先生(老闆)已加入該工會二十多年，受訪者是以眷屬身分直接依附，並不清楚工會如何審核會員資格。受訪者表示本身也跟其他職業工人一樣在屆符合老年給付請領之際有提高投保薪資。

至於政府現行對自營作業者所作的社會安全保障，受訪者陳述該便當店是免用統一發票，但每三個月繳一次的營業稅課太高，十多坪的小店卻是繳固定最高的額度，並表示最嚴重的是 SARS 那段期間生意經營慘淡，有跟稅捐機關反應才稍微下降一點營業稅，現在是季繳四千多元，所以便當自營業如果遇到經濟不景氣或是健康議題風暴，營業收入就會影響很大，比較有風險，尤其現在物價皆漲，米的價格是波動不大，但這些成本都是要自行吸收。關於目前規定自營作業者不適用就業保險法，受訪者認為雖然失業、參加職業訓練皆不能請領相關給付津貼，但本身就是老闆，工作是自己的，是自己不要做而沒有工作導致失業，不能責怪政府，現階段只想說就繼續做，反正快要退休就有勞保可以領，不過退休老年的保障除了靠勞保，當然還是會自己儲蓄。

表 4-4 個案二基本資料

店家名稱：府 X 排骨飯	
店員人數	2 人（關係：夫妻）
便當價位	最便宜 70 元(排骨/招牌飯)至最貴 85 元(牛肉飯)
店家簡介	府 X 排骨飯的店坪數約二十幾坪，店內用餐人數可容納 20 多人，營業時間會播映大型電視供客人觀賞，由於店面寬敞，內用者較多，可外帶但無提供外送服務。便當內容含主菜+三樣配菜+1 顆滷蛋+免費飲料及熱湯。店面和受訪者的住家是同一地址。

資料來源：本研究自行整理

一、勞動條件之描述

〈一〉工作時間與休息、休假

每天的工作流程是早上 4 點半起床，5 點去買菜，6 點半回店裡洗菜、切菜、滷豆腐和雞蛋，9 點至 9 點半會稍作休息，9 點半至 10 點開始炒菜到 10 點半，每天菜色會變化，一個便當除了主菜、三樣配菜還會加顆滷蛋，有附飲料和熱湯，11 點半客人就會進來開始營業到下午 2 點，下午 2 點到 4 點休息，4 點開始炒菜，晚餐 5 點開始營業至 8 點，清洗打掃到晚上 8 點半結束一天工作。一天工作時數 12 至 13 小時。

上下班的分際是清楚的，由於下午 2 點到 4 點午休時間鐵門會拉下來，完全休息不須待命，打烊回家後也可以完全脫離工作。每月固定休假 2 天，配合星期一菜市場休息，所以是休大禮拜日或是星期一，至於國定假日不一定會休假，自己開業就是很自由，如果想放假就放假，想休息就休息，所以沒有固定。整體來說，工作時間彈性自由，受訪者表示從早上 4 點半起床一直到晚上 8 點半左右才可真正休息，已經習慣此生活作息。

〈二〉營業收入

平常上班日一天賣 150 至 160 多個便當，假日則較少只賣 100 至 110 或 120 個。現在賣便當利潤不合理，賺比較少，受訪者說三十年前在吳興街做時，便當一個賣 40 元，

一天可以賣 600 至 700 個，可賺一、二十萬元，生意忙到還有兩位師傅一起作。現在每月營收不滿意，受訪者和太太(老闆娘)兩人一起做加起來一個月賺五萬塊，因為沒有自己的房子和店面，所以光繳房租一個月要五萬元，生活只能說還可以過。若與受僱者相比，受訪者認為自己出來開店較自由也會賺較多一點，但是比較有精神壓力。

〈三〉工作環境與職業災害認定

受訪者表示工作中最常就是切傷，被菜刀劃到，其次燙傷，若是切割傷先將傷口用 OK 繃黏貼並戴手套，然後繼續工作；至於職業病是肩膀部位有痠痛現象。每年都會去衛生所做一次全身健康檢查，照 X 光、抽血，檢驗有無得 B 型肝炎，受訪者認為做餐飲這行業要注意身體有無傳染病，以免影響消費者的健康。

二、勞動權益保障之探討

〈一〉市場競爭壓力

認為便利商店推出的便當對目前經營不會有太大衝擊，因為傳統便當店的食材較好且現作比較新鮮，受訪者表示：「7-ELEVEN 的菜色品質不好，連他們自己的員工都說不好吃，中午還會跑來買我們家的便當，像隔壁街也有在賣一律 50 元的便當店，菜色普通，我們也不受影響，至於路邊攤的街頭便當因附近沒有人在擺攤，也沒有影響。」但對於國內傳出有禽流感與瘦肉精肉品新聞時，便當業生意則是有影響，雞腿飯就比較少人買，而改買其他種類例如魚排飯、蝦捲飯。

〈二〉技能訓練方面

受訪者表示有參加過技能與教育訓練，並有領取丙級廚師執照資格，也會撥空參與「台北市烹飪商業同業公會」舉辦的會員講座和課程，由於公會有規定廚師每年要上課十六小時，即參加講習兩天和身體健康檢查一次。不過針對目前便當的種類沒有特別研發新口味，而是固定傳統的主菜，例如排骨、魚排、雞腿、蝦捲、牛肉等。對於自己的職業生涯規劃沒有考慮轉業，會一直作到退休，主要原因是沒有第二專長。

〈三〉老年退休部份

受訪者對於自營作業者不適用就業保險法沒什麼意見，認為靠自己較實在。由於本身在南部有塊地，所以是保農民健康保險，並不是保勞工保險，也就沒有加入職業工會，而是參加「台北市烹飪商業同業公會」。

在提到關於政府現行對自營作業者所作的社會安全保障時，受訪者表示沒有特別建議，有得吃、穿，生活可以過就好了，描述目前的狀態就是邊工作邊等退休，強調這一行業本身已經作二十幾年，而餐飲業一天工作十個小時以上是正常的，早已習慣適應並笑著說其實有賺錢就不會覺得工作時間太長。

表 4-5 個案三基本資料

店家名稱：家 X 福便當	
店員人數	3 人（關係：夫妻+兒子）
便當價位	均一價 50 元
店家簡介	家 X 福便當店坪數約二十坪，店內用餐人數可容納 10 多人，提供內用、外帶及滿 300 元有外送服務，客源以附近補習班和學校團購午餐及晚自習居多。便當內容含主菜+三樣配菜（有八樣菜色供客人自行挑選）。受訪者的住家在該店面的二樓。

資料來源：本研究自行整理

一、勞動條件之描述

〈一〉工作時間與休息、休假

每天的工作流程是早上 6 點多去買菜、魚、肉，7 點至 8 點準備料理到 10 點，10 點開始營業，因為有些客人 10 點就會來買手捲，營業到晚上 8 點打烊，打掃整理到 9 點休息。下午沒有在休息，但通常下午 2 至 4 點比較沒客人，還是會有 2、3 位消費者進來，或者是有電話打來要外送，所以是邊作邊休息，打烊後則可以完全放鬆。一天工作 10 至 12 小時，

營業時間是星期一至星期六半天，星期六下午 2 至 3 點就會把鐵門拉下休息，國定假日固定休假。受訪者表示如果受僱的話，工作時間比較固定，但自己做，工作時間不一定要多久，自營工作是比較有彈性，如果遇到身體不舒服，就量力而為，真得沒辦法就休息，不過一般來說一天工時算長。

〈二〉營業收入

一天便當約賣 200 多個左右，由於價格較便宜，所以外面的公司、學校、補習班、附近的醫院、警察局和公家機關都曾來團購，會每天固定外送給晚自習的國中或高中學校學生，而學校園遊會一次訂購也是 1 萬多元，公司開會或補習班也有 1、2 千元，都是受訪者的兒子負責外送，受訪者和先生就負責內用的客人，假日賣的便當量會比較少。

便當均一價賣 50 元，受訪者說一個便當賺不到 10 元，因為物價、瓦斯、油一直漲，所以利潤較少，每月營收不甚滿意但還可以。認為現在外面便當店受僱薪資頂多三、四萬，薪水是固定的，自己做可以賺較多，而且有自己的店面。

〈三〉工作環境與職業災害認定

受訪者說職業傷害較常是燙傷，偶爾地板油膩也會滑倒，通常是腳踝和腰背輕微扭挫傷，大部份是自己簡單急救處理。長期工作下來頸肩和腰關節會痠痛，沒定期安排健康檢查，工作環境和衛生都是自己注意。

二、勞動權益保障之探討

〈一〉市場競爭壓力

受訪者表示面對連鎖體系化便當業對經營上有相當競爭壓力，尤其是年輕人或是宅男宅女都喜歡吃便利商店便當，所以影響很大；路邊的街頭便當因為距離該店很遠，故不影響，並認為路邊攤便當的品質和衛生都有差別，何況攤販賣完就離開，顧客吃完若有問題也沒保障。對於禽流感與瘦肉精食品的報導對生意是有影響，並表示其實肉品有煮熟就沒有問題。

〈二〉技能訓練方面

對於相關教育訓練表示有參加過勞工局訓練就業中心委託辦理的料理美食訓練班，之後都是自己研發或者看美食書來增進廚藝及創新口味。面對職業生涯規劃有考慮轉業，不過年紀太大沒人要僱用，又因房子和店面是自己的，沒有房租壓力所以會繼續經營便當店，但受訪者的兒子表示他會想轉行，不想一直從事餐飲業。

〈三〉老年退休部份

在提到有無加入工會組織時，受訪者說她先生是參加「台北市廚師業職業工會」；而自己本身曾加保於「台北市製衣職業同業工會」有二十多年，已辦退保請領老年給付，現在已經沒有參加勞保，只剩下健保；受訪者一家三口共同經營便當店，所以兒子目前是加保在「台北市餐飲職業工會」。受訪者表示加入工會是為了參加勞保，並覺得以前勞保很實際，什麼補助都有，尤其是看病，現在有健保制度，就覺得工會好像沒什麼作用，除了可以領勞保的老年給付，希望工會可以提供更多保障或者教育訓練。

對於職業工人會在屆符合老年給付請領之際提高投保薪資，受訪者認為很正常，一般人都會等到年資快到時來調高保費，並表示自己以前都不知道要提高，工會也沒通知，是聽人家講才知道，所以也是快要退休的前幾年才開始調，不過有聽聞勞保局人員會調查，因此有些工會不讓會員調高。

關於政府現行對自營作業者所作的社會安全保障，受訪者表示政府都是照顧大財團、大企業，例如之前塑化劑、油炸食物的回鍋油等議題報導，都是從這種小生意或路邊攤開始調查開罰，而麥當勞就沒有問題，認為其實衛生方面不管是大企業或是小店面都要注意，並告知該店是用過濾水來清洗蔬菜和肉，碗盤是用熱水沖洗，非常重視安全衛生。此外，受訪者表示在醫療保健方面有健保已足夠，所以沒有參加額外的醫療保險，且外面的商業保險金額高；而老年退休還是需靠自己存錢，僅靠勞保不夠用，例如國民年金、老農津貼的發放除非是在鄉村生活還可以，在都市生活的話就不足。

表 4-6 個案四基本資料

店家名稱：口 X 排骨飯	
店員人數	2 人（關係：夫妻）
便當價位	最便宜 70 元(排骨飯)至最貴 85 元(雞腿飯)
店家簡介	口 X 便當店坪數約十幾坪，店內用餐人數可容納 8 至 10 人，提供內用、外帶及外送服務，大部份是外帶和外送居多。便當內容含主菜+四樣配菜(有十樣菜色供客人自行挑選三樣+荷包蛋或滷蛋)+飲料或熱湯。店面和受訪者的住家不在同一地址。

資料來源：本研究自行整理

一、勞動條件之描述

〈一〉工作時間與休息、休假

受訪者表示景氣差會晚一點起床，因為要採購的量會比較少。平日的工作流程是早上差不多 6 點起床去買菜，7 點半到店裡，洗菜切菜等前置作業到 9 點，烹調食物到 9 點半至 10 點半，有時候 10 點半客人就會上門，所以 10 點半至 11 點開始營業到下午 2 點，下午 2 點至 4 點是休息時間，但鐵門不拉下，下午 5 點又開始營業至晚上 8 點打烊，收拾打掃完差不多晚上 10 點結束一天工作。

基本上早上 6 點起床到晚上 8 點打烊，清潔廚房和店面到晚上 10 點，但時間上的安排不一定，有時客人晚上 8 點半還來吃便當。下午 2 點至 4 點的午休時間不會完全休息，要看當天客人的多寡和買來的菜量多少，有時必須還要切、洗菜，像冬天可以把一天要洗的菜早上就洗好，夏天則到了下午菜還要再洗一次，由於天氣較熱，蔬菜類的食物易發臭。便當店和住家是分開的，打烊回家就可真正休息、看電視。

受訪者說民國七十六年才來這裡開這間店，剛開始自己出來經營時，沒什麼在休假，因為要打基礎拉客源，所以沒有每個月都休。現在休假是有分淡旺季，冬天(旺季)是每兩個禮拜休一天，夏天(淡季)每個禮拜休 1 天，固定休星期日。基本上國定假日照

作，除非遇到連假會選一天休息，三大節日和中元普渡會休假，因為要拜拜的節日，一般人家裡會買很多食物，就不會出來買便當。

老闆娘認為工作時間是自由，但一天工作 13 小時，不是只有中午開店經營才在勞動，還包含在那之前的準備工作和打烊鐵門拉下後要清理打掃得時間，尤其廚房和地板是每天都要清潔，不然油垢堆積整個店面環境會不清爽，覺得整天工作下來還蠻累，是體力工，早就過勞。

〈二〉營業收入

受訪者表示一天差不多內用、外帶及外送合計賣出 200 個便當，假日賣的便當數較少，尤其週休二日實施後，影響很大生意變差，以前反而是假日生意很好。一個便當大約賺 20 多塊，覺得利潤不合理，每月收入也不滿意，由於原物料上漲，便當的價格又不變，成本要自己吸收，房東才不管你生意好壞，他開出的店租價格若你不能接受，大不了就租給別人。

若跟一般在工廠、餐廳上班的便當業人員比較，老闆娘說自己開店工作時間自由、收入也會比較高，做多少賺多少，不像受僱者的時間被限制住，薪資固定，工作時間也是很長，但他們可能會有一些福利或保障，最重要是不用擔心生意好壞，沒有經營的壓力。

〈三〉工作環境與職業災害認定

受訪者說太太(老闆娘)曾切菜切到手指，縫了七針；此外，每天要擦、洗牆壁、廚房、桌椅地面等，有得過腕隧道症候群（俗稱媽媽手），但當時受傷期間還是照常上班，就用左手工作。至於職業病老闆娘是腰部方面的疾患，而老闆曾經因長期炒菜拿鍋盤和搬提重物，導致手背的軟骨裂開而手術開刀，三個月不能工作，只好休息，當時不知道可以申請勞保的傷病給付。

受訪者表示沒有全身健康檢查過，因為要住院二至三天，只有去診所抽血檢查。由於本身不是經營大間公司企業，所以店裡工作環境是自己檢查。

二、勞動權益保障之探討

〈一〉市場競爭壓力

根據受訪者表示便利商店便當的推出是有影響生意，因為有顧客反應 7-ELEVEN 便當好吃又方便，由於 7-ELEVEN 是二十四小時營業，任何時段想吃便當都可即時供應，尤其是夜班族或是錯過午、晚餐供應時段的消費者，可滿足不同時段的顧客需求；不過受訪者認為傳統便當店還是有優勢的，由於超商便當是冷藏後再微波，青菜和飯量少，肉的品質來源也不知，亦不能自由選擇菜色，與受訪者便當店的肉都是現炸現煎，還有十樣菜色供客人自行挑選四樣配菜，並提供飲料或熱湯，這些服務都是超商無法勝任。至於路邊街頭便當因附近沒有公司大樓，故沒有攤販在路邊街頭叫賣便當，主要原因是擺攤距離較遠，不然附近有攤販賣便當難免會有影響。

此外，提到目前國內傳出有禽流感與瘦肉精肉品的議題時，受訪者表示對便當業衝擊很大，這幾天生意很差，尤其電視越報導影響越大。

〈二〉技能訓練方面

關於技能或教育訓練相關課程受訪者表示沒有參加過，至於廚藝的精進及研發新菜色則是自己摸索，或者到飯店、餐廳吃飯時會特別注意菜餚，一邊品嚐一邊研究味道和口感，回來之後就試做試吃，再來研究需要學習和改進的地方，例如可以加什麼配料或是調味。

對於自己的職業生涯規劃受訪者說有想過要轉業，但因年紀大、景氣又差，不知能轉什麼行業，就看小孩之後有沒有意願要做這一行。也曾考慮過如果景氣好轉可以改賣麵，不要做便當，認為只賣麵會比較輕鬆。

〈三〉老年退休部份

針對退休後政府對自營作業者所作的老年保障，受訪者表示和太太皆是透過職業工會來參加勞保，由於從事便當行業，原本是要參加台北市餐飲業職業工會，但資格條件不符，需具備營利事業登記證才可以，只好選擇其他行業的職業工會，是在民國 80 年左右加入「台北市麵粉製品業職業工會」，當時工會有無詳細審核會員資格已不記得。

受訪者認為參加職業工會可加入勞保之外，其他沒有多大作用，雖然工會有舉辦年度勞工教育講習及會員技能培訓課程，可是上課的時間並不能配合，平常都要工作，只有星期日才休息，所以也沒多留意。

至於目前規定自營作業者不適用就業保險法，受訪者表示因為是自己開店做生意，沒有什麼失業不失業，若不想繼續工作是個人的問題，不能責怪政府，若什麼都要推究政府負責，國家是沒辦法因應，並認為國家整體要富強，人民也才能跟著賺錢，本身要有責任感和愧疚感，不要浮濫或偽證申請政府的補助和給付，靠自己最實際。此外，受訪者提到老年退休光靠勞保的老年給付是不夠，還要自己儲蓄，也建議健保費不要一直提高，表示醫療的品質並沒有提昇，甚至有些看病還要自付部分醫療費用，有點不合理。

表 4-7 個案五基本資料

店家名稱：新 X 成便當	
店員人數	2 人（關係：夫妻）
便當價位	均一價 60 元
店家簡介	新 X 成便當店坪數約十幾坪，店內用餐人數可容納 10 多人，僅提供內用、外帶並無外送服務，客源以附近公司上班族居多。便當內容含主菜+四樣配菜(有數樣菜色供客人自行挑選)。店面和受訪者的住家不在同一地址。

資料來源：本研究自行整理

一、勞動條件之描述

〈一〉工作時間與休息、休假

平日工作流程是早上 7 點起床，7 點半到店裡，當天要煮的菜是請人直接送來店裡，不需到菜市場買菜，8 點開始準備食材等前置作業需花一小時，開始炒、煮、滷食物需花三小時，早上 11 點開始營業到晚上 7 點打烊，並整理打掃店面到晚上 8 點或 8 點半

回家。一天工作 12 個多小時，從早上 8 點到晚上 8 點多，下午沒有休息，隨時待命，有客人進來就服務，打烊回家後就不用工作，所以上下班時間分際是清楚的。

固定一個禮拜工作 5 天半，休星期六下午和星期日。一個月休 6 天，國定假日都會放假。受訪者表示自己開店營業工作時間彈性自由，但工時過長。

〈二〉營業收入

平常一天差不多賣 160 個便當，上班日賣的數量是假日的 2 倍，該店便當固定一個賣 60 元，一天營業額有一萬塊或八、九千。受訪者表示便當利潤不合理，賺太少，若一個賣 70 元較合理，但因場地不是很舒適，所以價錢只好壓低，怕價位高反而沒生意，寧願便宜賣。

所以每月收入不甚滿意，由於工時長且出賣勞力，便當店彼此又很競爭，覺得收入與付出的勞力不成比例，店裡的雜支費很多，如維修冰箱和冷氣、水電瓦斯費等，還有想不到的雜項開銷。並認為夫妻倆應該各賺五萬才夠代價，因店面是自己哥哥的房子，房租可較便宜。此外，受僱的薪資可能賺得較少，自己開店較自由不需被他人約束。

〈三〉工作環境與職業災害認定

受訪者表示工作中容易發生燙傷、刀割傷，有時會滑倒等職業傷害，受傷時都是自行處理傷口後再繼續工作，此外夏天烹煮食物時很熱，廚房溫度易過高。長期工作以來的職業病受訪者認為有五十肩、腰痠背痛、腳痠(因為工作時要站很久)、媽媽手(因為要一直煮菜、搬重物)、容易發胖(因為煮出來的每道菜餚要一直試吃)。受訪者說有定期安排每年健康檢查，每半年抽血一次；由於經營的便當不是大企業餐廳或是飯店，所以工作環境則是自己注意。

二、勞動權益保障之探討

〈一〉市場競爭壓力

在提到目前市場連鎖體系化便當經營競爭時，受訪者自信得表示便利商店推出的便當很爛，飯菜量少，口感差，而自家經營的便當重視蔬菜，配菜有五樣，主食的肉不用

油炸，內容豐富且客人可自選菜色，故沒有競爭壓力。至於傳出有禽流感與瘦肉精肉品的報導，受訪者也表示不受影響，由於賣肉的攤販是很熟的朋友，對肉的品質很仔細講究，況且店裡便當種類有賣菜飯，便當的菜色客人可自行挑選，可選主食不要肉，改其他配菜。

〈二〉技能訓練方面

受訪者表示沒有受過任何技能或職業訓練，但會去品嚐別家的便當或者吃餐廳時會注意他們的菜色、配料和口感並學習模仿。對於自己的職業生涯規劃會想一直作到退休，沒有要考慮要轉業。

〈三〉老年退休部份

有關政府社會保險制度之建構對自營作業者保障的實際現況，受訪者表示目前是透過職業工會加入勞保，加入勞保退休後可領老年給付，當作是儲蓄存一筆錢。之前勞保是掛名加保在親戚的公司裡，保費繳得較多，想說投保薪資調高的幅度可以一次提高很多級，但聽聞如果要向勞保局申請勞保相關給付時，勞保局都會派人調查，由於是掛在親戚的公司下面，怕勞保局如果來訪查，而本身並未受僱於那家公司，會衍生許多問題，所以也不敢申請全部的給付，怕給親戚帶來麻煩，因此就退保改參加「台北市青果加工業職業工會」，又從較低的投保薪資開始加保。此外，受訪者提到工會好像不太會審核會員參加的資格，只要勞工願意參加就可以，因為工會是需要跟會員收取保費，並告知曾介紹很多人去參加工會。

對於政府目前規定自營作業者不適用就業保險法，受訪者表示自營作業者都是自力更生，且容易受到大環境和景氣變動而影響生計，導致失業是自己的事。提到社會保障制度時受訪者認為雖然現在退休後勞保有老年年金，但本身還是要為年老後生活負責，應該要自己規劃存錢才有保障；目前健保制度作得很好，且額外有保壽險公司的意外險，所以住院和醫療費用都由意外險支付。

表 4-8 個案六基本資料

攤位名稱：路邊街頭(無店名)	
攤位人數	每個攤位地點僅 1 人
便當價位	均一價 55 元
攤位簡介	<p>受訪的攤販位於南京東路二段的街頭上，旁邊有個牌子寫著「便當 55 元」，從上午 11 點半開始擺攤到下午 1 點，到中午 12 點半便當就賣得差不多，通常都會賣完，若有賣剩的，這時會彼此手機聯絡，你那裏還剩多少或者我這裡有人預定排骨便當但現有數量不夠，此時會將某個定點還剩的便當請計程車司機幫忙載送到那個生意較好的擺攤定點，有時候也會將各個擺攤定點賣剩的便當，載到菜市場賣給還沒吃午餐的菜販，為了顧成本，這時便當的價格會降價只賣 40 元，由於已經是下午一點，過了中午尖峰用餐時段，盡可能把當天作的便當全部賣完，偶爾也會將賣不完的便當拿去送給龍山寺附近的流浪漢吃，不過大多時都會全部銷售完。</p> <p>客源以附近大樓公司上班族居多。便當內容含主菜+三樣配菜，便當的製作過程並不是在家裡廚房煮，家裡空間太小，而是另外在租一個較寬敞場地來烹飪便當的菜餚並裝入便當盒內。</p>

資料來源：本研究自行整理

一、勞動條件之描述

〈一〉工作時間與休息、休假

一天的工作概況是早上 4 點半起床，5 點到中央市場買菜，買回來趕快洗、切、炒、烹調料理，上午 11 點開著箱型車到各個定點發放一整箱的便當，一箱約 30 多個，受訪者的家人在上午 11 點半就會分別在他們要擺攤的地點就定位，並開始叫賣，大體上每個攤位定點都會全數賣完。

一天工作 8 小時，早上 5 點就到中央市場買菜，煮好菜色，裝入便當塑膠盒，上午 11 點半開始擺攤到下午 1 點，僅一個半小時的營業時間，該定點若便當提早賣完就可以離開，晚餐沒有在販賣。受訪者表示是固定定點販賣便當，並選在上班大樓附近，因為大樓公司企業多，上班人數多。上下班分際是清楚的，下班可完全脫離工作。

營業日是依照一般上班族上班的日期，即星期一至星期五中午一餐，六、日休息，國定假日都是休息不擺攤。

〈二〉營業收入

根據受訪者表示他們有五、六個擺攤地點，一個攤位約賣出 30 多個，一天差不多賣 200 個，冬天的生意會較好；十多年前一天一個定點可賣 150 個，逐漸減少變成 100 個，80 個，50 個，到現在的 30 個，主要原因是很多公司和企業都移走到大陸，產業外移導致整棟大樓有租出樓層的公司、企業數量變少，員工人數也相對變少，甚至有些樓層並未租出。

至於便當的成本與利潤，受訪者說由於便當固定賣 55 元，一個便當僅賺 10 元，薄利多銷，是靠量取勝，覺得賣便當沒什麼利潤，因為水電、瓦斯、物料上漲，但便當價格仍十多年來不漲價，不太合理，所以每月收入不滿意；並認為若是一般受僱者除了勞健保，應該會有其他工作福利，例如三節獎金、交通津貼、退休金等，可固定每月領薪，不必要自負盈虧。

〈三〉工作環境與職業災害認定

在執行職務中最易發生職業傷害為搬運菜籃和便當箱時，尤其是一次提拿過重餐盒箱，若姿勢不當會造成手腕扭傷或腰部閃到，大都是自行塗藥膏或貼藥布，嚴重的話會去國術館或中醫推拿治療。並表示長期工作導致腰痠背痛還有關節炎，曾健檢過但沒有定期健康檢查，至於工作環境的安全與衛生是自己檢查注意。

二、勞動權益保障之探討

〈一〉市場競爭壓力

面對連鎖體系化便當業對路邊攤的街頭便當經營多少有一點影響，但強調自家賣的便當比超商新鮮，因全是當天做的，而超商便當的菜色沒有變化，會來買路邊攤便當的都是附近公司上班族，消費者認為方便且便宜。若和有店面的傳統便當店比較，利潤應該差不多，因為有店面須付店租，而路邊攤則要躲警察開罰單，一次罰鍰 1200 元，若是手推車賣便當，由於是流動式攤販叫賣便當，雖無照營業，但不會被警察取締。

此外，受訪者表示受到國內禽流感與瘦肉精的風波影響好像不大，只是需要調整便當的主菜，例如現在若是禽流感議題發燒，則雞腿、雞排和雞丁便當數量少做，改多做豬肉類的排骨便當；若是遇到瘦肉精議題則以牛肉為主菜的便當少做，改多做其他如鱈魚、柳葉魚、排骨便當，所以便當口味會調整以因應市場的衝擊。

〈二〉技能訓練方面

針對教育與技能訓練表示沒有參加過正式相關課程，廚藝的提昇都是自己進修看書，由於走低價之市場定位，所以主菜的肉偏小塊，否則便當的成本過高，而配菜屬於一般傳統菜餚。對於自己的職業生涯規劃有曾想停業轉行，認為賣便當沒什麼利潤，且路邊攤被警察取締是會開罰單。

〈三〉老年退休部份

受訪者表示有參加台北市小吃業職業工會，因為加入工會才可保勞健保，而加入勞工保險不就為了退休可領一筆錢，這樣對退休活比較有保障，且參加職會工會較方便，已加入好幾十年，不清楚工會有沒有仔細審核會員資格。

針對政府現行對自營作業者所作的社會安全保障，表示政府能幫勞工做的，也差不多是這樣，而自營作業者不適用就業保險法有點沒保障，像現在大企業家都外移，投資也往外，留在台灣的公司越來越少，以前中午從大樓下來的員工很多，路上街頭都是人，非常熱鬧，那時不管做什麼行業都賺錢，只要你肯努力的話，現在人潮變少，生意就差很多。認為勞保退休金不夠老年生活，健保制度不錯，但不要一直漲保費。

表 4-9 個案七基本資料

店家名稱：金 X 喜御飯	
店員人數	2 人（關係：兄弟）
便當價位	100 元至 280 元不等
店家簡介	金 X 喜御飯坪數約十多坪，店內用餐人數可容納 10 多人，提供內用、外帶及外送服務，客源以附近上班族及住戶居多。便當內容含主菜+四樣配菜+甜點或飲料。店面和受訪者的住家不在同一地址。

資料來源：本研究自行整理

一、勞動條件之描述

〈一〉工作時間與休息、休假

平日工作流程為早上九點多到店裡工作，11 點多開始營業，下午 2 點到 4 點休息，因為剛開業，所以會利用這 2 小時去發廣告單宣傳，下午 4 點回店裡幫忙，5 點開始營業晚餐到 8 點多打烊，整理至 9 點，一天工作結束。上下班分際清楚，下午休息時間鐵門是拉下來的，晚上下班後可完全脫離工作。

工作日為一個禮拜工作六天，固定星期日休息，國定假日不一定休假。受訪者表示喜愛彈性的工作時間，崇尚自由不喜歡被約束，但一天工作十小時，認為有超時工作。

〈二〉營業收入

由於剛開業不久，受訪者說目前一天賣不到一百個便當，星期六則不一定。至於一個便當的成本與利潤，受訪者表示本店便當採用的食材及料理較用心，屬精緻路線，不是一般傳統的排骨便當，一個便當價位最低 100 元，由於走高價位，所以利潤還可以接受。因為剛起步經營而已，這一、兩個月營業收入還可以持平。表示現階段經營便當店要自行發廣告或名片宣傳來開拓客源，經濟上要自付盈虧，但還是比典型受僱者總收入高。

〈三〉工作環境與職業災害認定

針對職業傷害的描述，受訪者的職務必須外送便當，在趕時間配送過程中，有時候騎車會有小擦撞，僅皮肉擦傷並無大礙，目前還沒發現有職業病症狀。受訪者表示有打算每年定期去健康檢查，對於店裡工作環境是自行注意。

二、勞動權益保障之探討

〈一〉市場競爭壓力

受訪者表示面對市場便當業的競爭很有信心，由於本身經營的便當店和便利商店、傳統便當及流動攤販式便當之市場定位不同，具市場區隔，可吸引特定類型的消費者，是走精緻料理及高價位路線，如果顧客想吃平價又普通的便當，自然就不會光顧。至於國內傳出禽流感或瘦肉精等食品衛生報導，多少對生意有點影響和衝擊。

〈二〉技能訓練方面

由於受訪者不是主廚，並無參加過相關廚藝技能訓練或講習，主廚是一起合夥的弟弟，受訪者是負責店內經營與外送服務。對自己的職業生涯表示目前這個行業很有前瞻性，具發展空間，並沒有考慮要轉業。

〈三〉老年退休部份

在提到目前規定自營作業不適用就業保險法時，受訪者沒有特別看法與建議，認為靠自己最實在。對於目前參加台北市餐飲業職業工會的作用是可加入勞保，工作受傷或退休可領相關給付，工作較有保障，並認為職業工人會在屆符合老年給付請領之際提高投保薪資是很正常的現象，而本身也差不多要開始調高。

針對目前這個行業的經營很有信心，但退休光靠勞保的老年給付是不夠，還是要自己存錢。受訪者提到這幾年經濟不太景氣，很多在公司或企業上班都是派遣外包，有些雇主不幫外包的勞工加保，要勞工自己去找職業工會加保，而勞工也不曉得如何去爭取自己的權益，認為政府對現行的勞動保護和社會安全保障還有進步的空間。

第三節 訪談分析

一、勞動條件之探討

〈一〉工作時間與休息、休假方面：

有關工作時間之保護，勞基法中訂有例如每日工時與每週工時之規範，亦有明訂雇主必須給予勞工休息、星期例假、國定假日、與特別休假等義務。工時規範最主要在於保護勞工健康，使免於嚴苛之長時間勞動，並有維護、蓄積優質勞動力之功能，所以工時規範不只對勞工有意義，對雇主乃至國家社會勞動力之保存亦有相當之貢獻。因此自營作業者與其他一般勞工自亦有受保護之必要。

問題是每日工時的計算，因便當販售自營作業者之工作性質特殊，不只計算上有其困難存在，公權力亦難以介入進行周全之監督，惟考察自營作業者內涵，便當販售自營作業者也未必在所有工作時間中，皆無間斷持續付出勞動力，毋寧說自營作業者也有若干空間得自由調配勞動本身與休息時間，因此如何釐清便當販售自營作業者之工作時間是否已達延長工時之程度，則不得不有特殊之考量，無法完全依照現行勞基法之規定。

根據訪談研究發現受訪者有其共通點，即工作時間不若一般受僱勞工有上下班時間之限制，且工作時間長短不一，完全由他們自行調整，視工作情況而定。因此，一天的工作時數達到十至十二個小時，也可能超過十二個小時。

「我早上 4 點半起床，5 點去買菜，9 點至 9 點半會休息，下午 2 點至 4 點午休，下午 4 點開始工作，下午 5 點營業至晚上 8 點，清洗打掃到晚上 8 點半結束一天工作。每天工作時數 12 至 13 小時。」-受訪者 B〈參見附錄二，頁 126〉

「景氣差會晚一點起床，因為要採購的量會比較少。早上差不多 6 點起床去買菜，7 點半到店裡，洗菜切菜等前置作業到 9 點，烹調食物到 9 點半至 10 點半，有時候 10 點半客人就會上門，所以 10 點半至 11 點開始營業到下午 2 點，下午 2 點至 4 點是休息時間(但鐵門不拉下)，下午 5 點又開始營業至晚上 8 點打烊，收拾打掃完差不多晚上 10 點結束一天工作。」-受訪者 D〈參見附錄二，頁 134〉

「一天工作 12 個多小時，從早上 8 點到晚上 8 點多，下午沒有休息。」-受訪者 E〈參見附錄二，頁 139〉

「早上九點多到店裡工作，11 點多開始營業，下午 2 點到 4 點休息，因為剛開業，所以會利用這 2 小時去發廣告單宣傳，下午 4 點回店裡幫忙，5 點開始營業晚餐到 8 點多打烊，整理至 9 點，一天工作結束。」-受訪者 G〈參見附錄二，頁 147〉

至於便當販售自營作業者的工作休息時間大約是下午 2 點至 4 點，或是顧客較少時，休息時間就相對增長，但大部分午休時間也是斷斷續續在工作中，如：挑菜、洗菜、滷或燉食材等一些烹飪料理的前置作業或者有零星顧客上門買便當。因此店門或鐵門未拉下的店家其午休時間是需待命，不太能完全真正休息。

「下午 2 點到 4 點的午休時間，我以前都會在門口掛『休息中』的牌子，但還是會有人推門進來問說還有再賣便當嗎？我肚子餓！我們還是會馬上現煮給他吃，不然人家就肚子餓怎麼辦？所以我現在即使到下午，門口也沒有掛休息中，因為有客人還是會來，不過畢竟是少數，因為還沒吃飯就是固定那幾位，雖然是休息時間但是我們也是樂在其中。」-受訪者 A〈參見附錄二，頁 122〉

「通常下午 2 至 4 點比較沒人，但還是會有 2、3 位客人進來，或者是有電話打來要外送，所以是邊作邊休息，打烊後是可以完全放鬆。」-受訪者 C〈參見附錄二，頁 130〉

「下午 2 點至 4 點的午休時間不會完全休息，要看當天客人的多寡和買來的菜量多少，是需要切、洗菜，像冬天可以把一天要洗的菜早上就洗好，夏天則到了下午茶還要再洗一次，因為天氣較熱，蔬菜類的食物易發臭。」-受訪者 D〈參見附錄二，頁 135〉

便當販售自營作業者也若一般受僱者有固定的休假日數、休假也不一定是週末，國定假日也不一定會休假，必須視工作情況而定，再決定休假時間。

「固定一個月休 2 天，是休大禮拜日或是星期一，因為星期一菜市場休息。國定假日很少說一定要休假，自己開業就是很自由，如果想放假就放假，想休息就休息，所以沒有固定。」-受訪者 B〈參見附錄二，頁 127〉

「剛開始自己出來經營時，沒什麼在休假，因為要打基礎拉客源，所以沒有每個月都休。現在休假是有分淡旺季，冬天(旺季)是每兩個禮拜休 1 天，夏天(淡季)每個禮拜休 1 天，固定休星期日。基本上國定假日照作，除非遇到連假會選一天休息，三大節日和中元普渡會休假，因為要拜拜的節日，一般人家裡會買很多食物，就不會出來買便當。」-受訪者 D〈參見附錄二，頁 135〉

「一個禮拜工作六天，星期日休息。國定假日不一定休假。」-受訪者 G〈參見附錄二，頁 147〉

通常必須隨著生意上的需要而調整工作時數，又因為自營作業者的著重如何充分利用無薪家庭成員來降低成本並提高生產量，所以自營作業者本身與家庭成員會全力投入生產，盡量延長工作時間以求充份發揮家庭內既有的勞力，甚至是以「自我剝削」的方式來生產，並且彈性調整勞動成本負擔，為的是要在高風險市場內存活。從訪談中發現便當販售自營作業者在例假日不一定會休息，若沒什麼特別事，多少作一點生意。另外，當工作時間和家務時間的區別被模糊化之後，自營作業者的工作時間也無形中被延長。

〈二〉營業收入：

工資是勞工賴以維生之來源，也是勞工從事勞動最主要之誘因之一。勞工辛勤勞動如無法受領合理對價之工資，不只產生勞動力被剝削，勞工無法維持最起碼生活溫飽之水準時，即有可能為了求生存而爭取權益，此時社會就必須付出無法估計之動盪成本。

便當販售自營作業者皆自負盈虧，從訪談結果發現週末便當的銷售量不如星期一至

星期五平常上班日，而正常平均一天約可販售 150 至 200 個左右便當。

「差不多有 200 個，我們店面較小，光靠內用是不夠，所以大部分是外帶，也有在外送，有公司行號會固定跟我們訂便當，算是包月的。星期六生意較差，因為放假大家會去吃餐廳或者跑去觀光景點玩。」-受訪者 A〈參見附錄二，頁 122〉

「平常上班日一天賣 150 至 160 多個便當，假日會較少只賣 100 至 110 或 120 個。」-受訪者 B〈參見附錄二，頁 127〉

「差不多內用、外帶及外送合計有 200 個，不然就要倒店了。假日賣的便當數較少，尤其週休二日實施後，影響很大生意變差，以前反而是假日生意很好。」-受訪者 D〈參見附錄二，頁 135〉

「平常差不多 160 個，上班日賣的數量是假日的 2 倍，假日較少。」-受訪者 E〈參見附錄二，頁 140〉

至於平均一個便當的成本與利潤，受訪者大都不願透露，且一致認為以目前便當販售價格來說便當的利潤是不合理；相較於民國七、八十年代的社經背景，事業單位及公司行號林立，每當中午時刻從辦公大樓湧出來的上班族如雨後春筍般，馬路騎樓巷口都是覓食的人潮，一天的便當銷售數量是現在的好幾倍，便當利潤也高，當時經營便當餐飲業是很賺錢的生意，當然也是很辛苦的勞力密集行業。

「沒有很仔細算過，但覺得利潤非常不合理，現在瓦斯、水電、菜、肉都漲價，但便當價格都不敢漲，要自行吸收。以前(十幾年前)一天營業額 2 萬多塊，生意好時還甚至到 3 萬塊，現在差不多 1 萬多塊，SARS 期間還掉到只剩 8 千元。」-受訪者 A〈參見附錄二，頁 122〉

「現在賣便當利潤不合理，賺比較少，記得三十年前我在吳興街做時，便當一個賣 40

元，一天可以賣 600 至 700 個，可賺 1、20 萬元，生意忙到還有兩位師傅一起作。現在每月營收不滿意，我和太太(老闆娘)兩人一起作加起來一個月才賺 5 萬塊，因為沒有自己的房子和店面，所以光繳房租一個月就要 5 萬元，生活只能說還可以過。」-受訪者 B〈參見附錄二，頁 127〉

「我們便當固定一個賣 60 元，一天營業額 1 萬塊或 8、9 千，覺得便當利潤不合理，賺太少，若一個賣 70 元較合理，但因場地不是很舒適，所以價錢只好壓低，價位高反而沒生意，寧願便宜賣。每月收入不滿意，因工時長且出賣勞力，便當店彼此又很競爭，收入與付出的勞力不成比例，店裡的雜支費很多，如維修冰箱和冷氣、水電瓦斯費等，還有想不到的雜項開銷。照理說應該夫妻倆各賺 5 萬才夠代價，因店面是自己哥哥的房子，房租較便宜。」-受訪者 E〈參見附錄二，頁 140〉

「我們有五、六個擺攤定點，一個定點約賣出 30 多個，一天差不多賣 200 個，冬天的生意會較好，只賣有上班的星期一至星期五中午一餐而已，星期六、日休息。十多年前一天一個定點可賣 150 個，漸漸減少變 100 個，80 個，50 個，到現在的 30 個，主要原因是很多公司和企業都移走到大陸，產業外移導致整棟大樓裡來租樓層的公司行號量變少，員工人數也相對變少，甚至有些樓層還租不出去是空的。」

「我們的便當固定賣 55 元，一個便當賺 10 元，薄利多銷，是靠量取勝，覺得賣便當沒什麼利潤，因為水電、瓦斯、物料上漲，便當價格仍十多年來不漲價，不太合理，所以每月收入不滿意。」-受訪者 F〈參見附錄二，頁 144〉

由於現今社會經濟變遷、經營型態改變，便當價格不變情況下，受訪者對於每月營業收入都不甚滿意，雖然比一般典型受僱者的每月薪資高，但付出的勞力與精神壓力也相對高，因為自營作業需要自行承擔工作責任與經濟風險。

「同樣的工作，外面現在一個月差不多有 3 萬初頭，好處是比較沒壓力，不用擔心生意好不好、水電瓦斯、店租等問題，但較不自由啦！自己當老闆不受拘束，想休息就休息，

應該也會賺比較多。」-受訪者 A〈參見附錄二，頁 123〉

「自己出來開店較自由，也會賺比較多一點，但是比較有精神壓力。」-受訪者 B〈參見附錄二，頁 127〉

「現在外面受僱頂多三、四萬，薪水是固定的，自己做可以賺較多，而且我們有自己的店。」-受訪者 C〈參見附錄二，頁 131〉

此外，家庭成員參與自營作業所得到的勞動報酬不同於依勞動市場價格決定的薪資，甚至沒有任何的酬勞。例如受訪者 C 女士的兒子是與父母一起共同經營便當生意，並沒有固定月薪制度。

〈三〉職業災害認定與保障方面：

有部分受訪者表示不曾發生過職業災害，或雖有發生職業傷害，如情況不嚴重者均自行處理便繼續工作，不會因一點傷口就完全不能工作。另在職業病方面，根據訪談發現便當販售自營作業者在長期烹煮炒菜、久站、搬重物、每日洗刷油污清潔廚房環境造成肌肉、關節等傷害，導致身體一些病變，但根據以上情況，受訪者往往都是自行就醫、吃藥解決，且亦無有受訪者申請相關職業病認定，亦有受訪者認為很難斷定這些身體發生的現象就等同於職業病。

「最常就是切傷，被菜刀劃到，其次燙傷，就用 OK 繃貼起來、戴手套然後繼續工作，沒有申請過相關勞保給付。」-受訪者 B〈參見附錄二，頁 127〉

「我太太(老闆娘)曾切菜切到手指，縫了七針；還有因為每天要擦、洗牆壁、廚房、桌椅地面等有得過腕隧道症候群 (俗稱媽媽手)，但當時還是照作，就用左手工作。」-受訪者 D〈參見附錄二，頁 136〉

「燙傷、刀割傷，有時會滑倒，都是自己處理傷口後，就繼續工作。此外夏天煮食物時很熱，廚房溫度高。」-受訪者 E〈參見附錄二，頁 140〉

「搬運菜籃、便當箱，其實還蠻重的，每一大箱裝滿 30 個便當，有時手腕或腰會扭傷，自行貼藥布，嚴重的話就去國術館或中醫推拿。」-受訪者 F〈參見附錄二，頁 145〉

本研究探究其原因，可能是因為職業病為職業上長期緩慢有害因素所致之原因疾病，相對於職業災害常為突發事故所致，職業病在判定上顯較為困難，加上受訪者對於職業災害與職業病在認定標準上之觀念明顯不足，是以個案之受訪者皆採自行就醫解決之方式。

「我曾經因長期炒菜拿鍋盤和搬提重物，導致手背的軟骨裂開，還去開刀，三個月不能工作而休息，當時不知道可以申請勞保的傷病給付。」-受訪者 D〈參見附錄二，頁 136〉

至於受訪者 B 並未參加勞保，倘若發生職災問題，必須自行承擔由職災所衍生的種種問題，包括醫療費用、無收入等問題，但因另外加保意外險，所以如果真的發生意外，則由健保和意外險負擔醫療費用，生活費用則依賴發生職災以前之收入。

此外訪談結果發現一個有趣的現象，即受訪者雖從事便當餐飲業，但在選擇加入工會時卻都參加非本業之職業工會，顯示職業工會在審核會員加入資格時有無確實詳細審核之疑慮。

「是參加『鑲牙齒模承造業職業工會』，我先生(老闆)已加入 20 多年，我是眷屬所以就直接依附，不知道他們怎麼審核，反正那時也跟工會裡的人很熟。」-受訪者 A〈參見附錄二，頁 124〉

「我和太太兩個人都是參加『台北市麵粉製品業職業工會』，原本是要參加台北市餐飲業職業工會，但資格條件不符，因為要有營利事業登記證才可以，所以才保別的職業工

會，我們是在民國 80 年左右加入，當時工會應該有審核資格吧！我自己也忘記了。」-
受訪者 D〈參見附錄二，頁 137〉

「我現在是加入『台北市青果加工業職業工會』，…好像不太會審核成員參加的資格，只要你願意參加就可以，因為工會是需要跟你收保費，像我就介紹很多人去參加該工會。」-受訪者 E〈參見附錄二，頁 141〉

雖然勞委會函釋放寬參加職業工會者或漁會者，從事非本業或與本業專長無關之工作，於工作場所因執行職務而致傷病的職業災害，可以獲得保障；但還是加入從事本業之職業工會較為保險，以避免日後調高投保薪資或領取相關勞保給付時其資格審核認定有所疑慮。

二、勞動權益保障之探討

〈一〉職業訓練方面：

從訪談中發現，受訪者的對象大都是以學徒身份邊工作邊學習基礎技能，在習得基礎的技能後便離開，可能受僱於他處或是自行創業。在從事自僱工作後也少有再接受進修或訓練，大都自行學習或者參考同業而私下進行研究。

「像我們有中餐丙級執照才可以開業。之後偶爾會參加相關講習，平常會自己看食譜書學習，不過研發新菜色或新口味只會用在固定客源，例如公司行號包月跟我們訂購便當，或者是有認識的熟客剛好來買，會告知他說我們今天有 special 要不要嘗試，所以一般是不推出在門市，因為店面小。」-受訪者 A〈參見附錄二，頁 124〉

「有參加過訓練，我是有考丙級廚師執照。沒有特別研發新口味，就固定那幾種主菜，排骨、魚排、雞腿、蝦捲、牛肉等。」-受訪者 B〈參見附錄二，頁 128〉

「沒有參加過相關訓練，都自己研發，不然就是去外面飯店或餐廳吃飯時，會特別注意

人家煮的菜，一邊吃一邊研究味道和口感，回來之後就試做試吃，再來研究需要學習和改進的地方，例如可以加什麼料或是調味。」-受訪者 D〈參見附錄二，頁 137〉

「沒有受過職訓，會去品嚐別家的便當或者去吃餐廳時會注意他們的菜色、配料和口感，然後自己學習。」-受訪者 E〈參見附錄二，頁 141〉

便當販售自營作業者職業訓練的缺乏，可歸納為一來對於職場的進修、技能訓練較不重視，二來相關教育訓練的資訊不流通，三來受訪者的工作空閒時間無法配合研習、講座、職訓的課程時段。

「工會好像有舉辦年度勞工教育講習，還是會員技能培訓課程，可是上課的時間又不能配合，平常都要工作，我們只有星期日才休息，所以也沒多留意。」-受訪者 D〈參見附錄二，頁 137〉

不過從調查中發現，受訪之自營作業者較屬於技術性勞工，其基礎技能是非常基本，即使日後有新的技術或作法，只要基礎技能夠扎實，也能自行研究或經由討論而習得該技術或作法，甚至是提升個人技能。

〈二〉勞工福利方面：

自營作業者不像一般受僱者擁有許多的福利。從訪談中發現，便當販售自營作業者僅有勞保及健保，其他如退休金、交通津貼等福利均沒有。又由於自營作業者可自由選擇是否參加勞保，若自營作業者自願參加勞保，即可藉由參加職業工會而加入勞工保險。

由於自營作業者沒有退休金，也沒有獎金、津貼，自營作業者只有在符合退保條件並申請退保後得請領老年給付，其餘的福利，自營作業者無法和一般受僱之勞工享有同等之福利。

「跟一般去工廠、公司上班的人比起來，工作時間自由、收入也會比較高，做多少賺多少，不像被人家僱用的人，他們的時間被限制住，薪資也固定，工作時間也是很長，但

他們可能會有一些福利或保障，最重要是不用擔心生意好不好，沒有經營的壓力。」-受訪者 D〈參見附錄二，頁 136〉

「若是一般受僱者除了勞健保，應該會有其他工作福利，例如三節獎金、交通津貼、退休金等，固定每月領薪，不必要自付盈虧。」-受訪者 F〈參見附錄二，頁 144〉

「要自付盈虧，但還是比受僱者收入高。」-受訪者 G〈參見附錄二，頁 148〉

雖然自營作業者和一般受僱者相比之下，缺乏很多的勞工福利，但受訪者卻表示，他們並不因此而覺得不公平或不合理，反而認為自己的工作條件已優於一般受僱者，工作時間比受僱者自由，工資也比受僱者高，綜合種種因素之後，在這些受訪者的想法裡，他們都能夠接受這樣的差異。

〈三〉社會保險方面：

勞工保險條例第六條卻規定，無一定雇主的勞工或自營作業者，應加入職業工會投保，全民健康保險法第八條第二款之規定亦沿襲之。然而所謂「自營作業者」，實係自己承擔經營風險之小本經營者，大多須依法登記始得營業，並應加入同業公會，從性質上而言近似雇主，並非勞動法上具有從屬性之工資勞動者。勞保條例之規定，雖係為擴大社會保障之範圍，將自營作業者納入，然而演變至今，因勞工保險條例及全民健保法的規定，使自營作業者為享有社會保險之保障，必須加入職業工會。

由於此一規定，使職業工會在勞工保險制度佔有重要地位，在官方統計資料中雖未明白顯示，但職業工會成立的目的，多在於代為收繳會員勞工保險之保險費，自民國八十四年起並加上全民健保之保險費，基於勞保條例之規定，參加職業工會成為加入勞工保險的捷徑，尤其勞保條例規定，職業工人加入工會投保，其保費由政府補助百分之四十，加以由於查核能力欠缺，勞保局或健保局難以逐一清查被保險人是否具有加入工會之資格，更誘使部分雇主規避其保險責任，令其員工甚至雇主本人亦加入職業工會投

保。故職業工會的會員有無一定雇主的職業工人、有自僱者、有小型企業之雇主與勞工、有眷屬掛名投保者，不一而足，因此社會上通常稱其為「勞保工會」¹。

「我現在是加入『台北市青果加工業職業工會』，之前勞保是掛名加保在親戚的公司裡，保費繳得也多，想說投保薪資調高的幅度可以一次提高很多級，但聽說如果要向勞保局申請一些給付的話，勞保局都會調查，因為是掛在親戚的公司下面，怕勞保局如果來查，而我又沒有在那家公司工作，就會有很多問題，所以我也不敢申請全部的給付，怕給親戚帶來麻煩，後來就退保，改參加職業工會，又從較低的投保薪資開始加保。」-受訪者 E〈參見附錄二，頁 141〉

在訪談中發現，E 女士之前雖然有參加勞保，但 E 女士是掛名加保在別人的公司裡，因此，當 E 女士發生職災時，不但不能向投保單位請求賠償，也不敢向勞保局申請所有該申請之職業災害傷病給付及醫療費用，這樣的問題，應該不只是發生在 E 女士身上，其他自營作業者也許也有相同的問題，只是未深入發掘。既然 E 女士為自營作業者，理應依規定參加職業工會，加入職業工會後便符合勞工保險條例第六條第一項第七款規定得參加勞工保險，但 E 女士卻非藉由該方式參加勞工保險。從參加勞保的名義上看 E 女士的身份，E 女士是受僱者，由事業單位為其投保，實際上，E 女士是自營作業工作者，保費由自己繳納，發生職災時由自己負責。自營作業者掛名在他人公司下參加勞保，公司最大的利益為可扣稅，勞工失業時可以請公司開立證明請領失業給付，按規定看來，這種參加勞保的方式是不合法的，但實際上應該有許多自營作業者利用此種方式參加勞保。

「我曾加保於『台北市製衣職業同業工會』有二十多年，已辦退保請領老年給付，現在已經沒有參加勞保，只剩下健保；我兒子現在跟我們一起經營便當店，他是加保在『台北市餐飲職業工會』。」-受訪者 C〈參見附錄二，頁 132〉

¹ 王惠玲，1999，我國工會之法制與發展，政策月刊，第 48 期，頁 4-5。

另一個有關勞保的問題即勞工在領取老年給付後便不得再參加勞工保險。C女士在領取老年給付後，仍舊從事原工作。依規定，C女士不能再參加勞工保險。雖然勞保局曾解釋：「無一定雇主或自營作業而參加職業工會者，於領取老年給付後，如實際再受僱從事工作，得由僱用單位辦理參加職業災害保險(職業工會非僱用單位，不得為已領取老年給付之會員辦理參加職業災害保險)。又無一定雇主之職業勞工暫無法納入失業給付適用對象。」由該解釋得知，自營作業者既不受僱於事業單位，因此，即使自營作業者在領取老年給付後，自營作業者也無法透過職業工會參加職業災害保險。倘若C女士欲參加職業災害保險，C女士則必須再將自己的名字掛在別人的公司之下，讓自己的身份變成受僱者，由該公司為其投保職業災害保險，C女士才能享有這部份的權益。

在此問題上，C女士原參加勞保之方式及身份是不符合規定的，而C女士目前已領取老年給付，也有參加職業災害保險的意願，但卻礙於自己的勞動身份是自營作業者，無法依規定參加職業災害保險，必須透過掛名加保於事業單位的方式參加職業災害，對自營作業者來說，參加勞保是權利，參加職業災害保險也應為其權利，但卻因自營作業者非受僱於事業單位，而職業工會不得為其辦理參加職業災害保險，對自營作業者恐有失公平。

〈四〉就業安全方面：

自營作業的工作型態較為特殊，是自行經營或與人合夥經營，但自營作業若因經濟不景氣、產業結構改變、或其他因素造成自營作業者無法繼續經營，自營作業者將面臨失業問題，但要如何認定自營作業者失業？失業後是否可領取失業保險給付？因為失業保險的被保險人必須符合某些條件，才能領受失業給付，這些條件包括：被保險人必須是非自願性失業；已繳納規定的最低保險費期間，或屬於保險適當範圍的工作²。但是，自營作業者要如何認定非自願性失業，在認定上有一定程度的困難。而失業保險因個人責任不顯著，故常採取集體繳款形式，責任放在企業和政府身上³。因此，自營作業者

² 吳復新等合著，2001，勞工福利與保險，國立空中大學，2月修訂三版，頁271。

³ 業至誠，2003，職業年金，揚智出版社，頁160。

失業後，必須自行負責失業所帶來之問題。

「嗯..要怎麼說，自己就是老闆，工作是自己的，是自己不要作而沒有工作，不能怪政府。像我女兒之前在台新銀行作5年，然後失業、參加職訓，皆有請領相關給付津貼。我心態很單純，想說就一直作，反正快要退休就有勞保可以領。」-受訪者 A〈參見附錄二，頁124〉

「因為是自己開店做生意，沒有什麼失業不失業，若不想繼續工作是個人的問題，不能怪政府，若什麼都要推究政府負責，那國家會倒，我希望國家整體富強，人民也就能跟著賺錢，本身要有責任感和愧疚感，不要浮濫或偽證申請政府的補助和給付，靠自己最好最實際。」-受訪者 D〈參見附錄二，頁137〉

「沒有看法，失業是自己的事。」-受訪者 E〈參見附錄二，頁141〉

「規定自營作業者不適用就保法覺得有點沒保障。」-受訪者 F〈參見附錄二，頁145〉

〈五〉集體勞動權益方面：

對於無一定雇主之職業工人而言，由於其職場與工作環境各不相同，集體意識本難以凝聚，加以現行職業工會會員成分複雜，除加入勞保獲取保險利益外，更無形成集體勞動者意識之可能，因此協商功能相當低，此點與學理上工會成立之目的，在於與雇主協商以提高會員之勞動條件，顯然大不相同。事實上如會員多為自僱者，不但對其工作之時間、方式、過程以及價格之決定等，具有相當高之自主性，並自行負擔經營上之風險，當然亦無訂定團體協約之需求。如由工會成立之實質要件觀察，由於絕大多數職業工會的會員兼有勞工與雇主兩種性質之人員，甚而在某些業別中以自營作業者為多數，破壞工會之純粹性與相對獨立性，不但不可能具有協商意願，甚且其作為協商當事人之資格亦值得懷疑。從職業工會中從事訂定團體協約活動之低微比率，亦可見大多數職業

工會並不熱衷於會員勞動條件之提昇。至於產業工會與職業工會活動差異方面，職業工會辦理之主要活動，項目大致與產業工會相同，但其參與比例低於產業工會，如清查會籍方面、辦理會員教育訓練、其於各項活動，職業工會辦理情形均低於產業工會⁴。部分受訪者表示參加工會僅為加入勞保，而時間上也無法配合參與工會所舉辦的活動，惟職業工會主要之功能實際上與產業工會相去甚遠，可謂係為勞工保險而存在。

「可以參加勞保，以前覺得勞保很好用，什麼都有，尤其是看病，現在有健保制度，就覺得工會好像沒什麼作用，除了可以領勞保的老年給付，希望工會可以有其他保障或者教育訓練。」-受訪者 C〈參見附錄二，頁 132〉

「參加工會只是爲了可以加入勞保，才可領退休金，當作是儲蓄存一筆錢。」-受訪者 E〈參見附錄二，頁 142〉

「這樣才可以保勞、健保。」-受訪者 F〈參見附錄二，頁 146〉

藉由上述分析，法令此等規定在社會保險上之功能，雖有值得肯定之處，但就現況而言，職業工會則僅止於成為投保捷徑或舉辦康樂活動的功能，其他諸如團體協商、爭議等權利的主張則是力有未逮。

綜上，從便當販售自營作業者的訪談可得知，在勞動條件上由於其工作性質特殊，工時雖然普遍較長但亦甚為彈性，工作時間及休息休假完全由他們視工作情況自行調整。但其中衍生的特別之處在於，自營業者另外會充分調配無薪家庭成員的勞動力來降低成本並提高生產量，甚至盡量延長及發揮家庭成員工作時間與勞力，以「自我剝削」的方式來生產，因應高風險市場競爭壓力。而便當販售自營業者平均一天約可販售 150 至 200 個左右便當，週休營業額則較差，並感受到目前便當販售利潤不合理。至於受訪者對於職業災害認定與保障之觀念明顯不足，恐影響其對於相關權利的爭取。

⁴ 王惠玲，1999，同註 99，頁 4-5。

另外，從訪談該族群勞動權益層面，發現受訪對象大都是以學徒身份邊工作邊學習基礎技能，學成後從事自僱工作也很少再繼續接受相關職業技能訓練，大都自行學習或者參考同業產品再行研發。受訪者僅有勞保及健保，並沒有諸如退休金、交通津貼等福利，縱使如此，他們並不覺得不公平或不合理，反而認為自己的工作條件已優於一般受僱者，工作時間比受僱者自由，工資也比受僱者高，致使他們都能夠接受這樣的差異。其參加勞保方式多由參加職業工會加入勞工保險，但許多受訪者雖從事便當餐飲業，但在選擇加入工會時卻都參加非本業之職業工會，另外也有掛名加保在別人的公司裡，保費由自己繳納的情形。這類參加勞保的方式雖不合法，但實際上恐有許多自營作業業者利用此種方式參加勞保，而這也顯示本業職業工會可能在經營運作及凝聚會員的功能上出現問題。同時自營作業業者因非屬就業保險適用對象，失業後必須自行負責失業所帶來之問題。

第四節 訪談個案比較

從上述訪談調查中已進行研究及瞭解便當販售自營作業者的勞動條件與權益相關問題，在此將訪談所發現的問題，進一步分析比較並整理出七家受訪者之間的相同點與差異處。

一、工作時間

在工作時間這部分，將分成工作時間與工作中休息時間兩部分探討：

(一) 正常工作時間與延長工作時間

從訪問調查結果發現，便當販售自營作業業者平均每日工作時間約為十一個多小時，暫且排除受訪者F，以另六家之工作時間觀之，其正常每日工作時間範圍在十至十二小時。雖然每間店家均有營業時間，但是由於消費者前往購買便當的時間不一定，不可能因為營業時間結束而結束正在吃便當的客人服務，故便當販售自營作業業者一天的工作時間有可能超過十二小時。

表格 4-10 受訪者每日工作時數-以正常工作日計算

單位：小時/日

	A	B	C	D	E	F	G
每日工作 時數	超過 12	12 至 13	10 至 12	13	12 個多	8	10

資料來源：本研究自行整理

舉例來說，當訪問受訪者 A 時，因受訪者 A 接受訪問時間為晚上七點三十分，因為受訪者 A 預估晚上七點半過後的時間是較為空閒，較方便接受訪問的時間，不巧的是接受訪問的當晚，晚上七點半時正有一位消費者在店內用餐，而在進行訪問的同時先後有三位消費者前往購買便當，因為這三位消費者於營業時間結束前到店，且是店裡的忠實顧客，故受訪者 A 分別依三位消費者需求提供服務。因此，於訪問過程中一直因受訪者 A 工作因素，不斷中斷訪問，受訪者 A 完成對消費者的服務後才得以專心接受訪問。

由此例可知，便當販售自營作業者的實際工作時間長短不一定，原則上以營業時間為主，但便當販售自營業者卻可能因為臨時狀況或消費者來店用餐時段、購買便當的時間點而延長工作時間。工作時間除了受到客人上門消費的時間點而延長工作時間外，亦可能因為消費者臨時來電訂購外送便當而延長工作時間。由於便當販售自營作業者的工作時間常取決於消費者，故營業時間則成了便當販售自營作業者的表定工作時間，因為必須完成最後一位消費者的服務才能結束一天的工作，與一般所稱的「下班責任制」的勞動者並無差異。至於受訪者 F 與其他六家受訪者差別在於擺攤時間固定十一點半至下午一點收攤，晚餐不供應，營業日(擺攤日)比照行政機關的上班日，屬於較規律的工作時間。

(二)工作中休息時間

便當販售自營作業者的工作時間雖然取決於消費者何時上門用餐或購買，但便當業還是有固定正常用餐時段，故便當販售自營業者一天的工作時間裡，大致上休息時間是下午 2 點至 4 點左右。從受訪的業者情況瞭解，有的便當販售自營業者並無法真正

獲得休息時間，也就是說，在這兩個小時中，還是會有固定或零星消費者來店用餐或購買便當，即使過了尖峰用餐時段都可能因為臨時上門的消費者而破壞了精心安排的休息時間及行程。

表格 4-11 受訪者每日休息時段-以正常工作日計算

	A	B	C	D	E	F	G
每日休息 時段	14:00 至 16:00	9:00 至 9:30 及 14:00 至 16:00	14:00 至 16:00	14:00 至 16:00	沒有 午休	沒有休息時 段，下午一 點結束擺攤	14:00 至 16:00

資料來源：本研究自行整理

便當販售自營作業者有時候在同一個時間內，可能不止服務一位消費者，在同一時間可能必須同時招呼服務兩位以上消費者，在重疊的服務時間裡，並無法隨心所欲的休息，也很少因午休息時間的問題而停止對消費者的服務，只要店門還是開著而顧客上門消費，原則上店家都會供應服務。因此有店面的受訪者於休息時間是否需服務消費者其差異點在於店門是否關閉，以避免顧客前往消費，例如受訪者 B 午休時間會將鐵門拉下。

二、營業收入-便當利潤與銷售量

由訪問中發現，受訪者普遍對每月所得收入不甚滿意，認為營業所得不敷付出的勞力比例，若與數十年前比較表示現在的便當利潤低，收入也大為減少，且市場經營競爭及不確定因素提高。

表格 4-12 受訪者每日便當銷售量與營業收入情形

	A	B	C	D	E	F	G
平均一天 便當銷售	200	平日 150-160 假日 100-120	200 多	200	平日 160 假日折半	200	不到 100

數量(個)							
平均一個便當利潤	(未透露)	(未透露)	賺不到10元	賺20多元	(未透露)	10元	(未透露)
每月營業收入是否滿意	不滿意(十年前一天營業額2萬多塊;現在1萬多塊)	不滿意(夫妻兩人合計一個月賺5萬元)	不滿意	不滿意	不滿意(一天營業額1萬塊或8、9千)	不滿意	剛開幕這一、兩個月還可以持平

資料來源：本研究自行整理

除了受訪者G經營便當走精緻、高價位路線，又剛開幕客源較不穩定外，從訪談結果得知目前其他受訪者平均一天便當銷售數量約為200個，並表示和民國七、八十年相比較明顯減少很多，探究原因是整體大環境的改變，如廠商外移、原物料上漲、景氣影響消費者心態及新型態多變化的便當經營模式。

此外發現受訪者F路邊擺攤的便當銷售量與一般有實體店面差不多，係以打低價破壞價格戰為賣點吸引到要便宜的消費者，透過薄利多銷的方式來維持利潤。至於開店商家若還只想等著客人主動上門，生意恐怕會被標榜方便有提供外送服務的餐飲競爭者一點一滴地分食。現在消費者生活飲食型態已轉變，「方便」的消費習性促使外送市場商機不斷在擴大，經營外送餐飲店家都會發現一現象，外送餐飲平均客單價會比店內消費客單價高出一截，對帶動營業業績成長確實會有很大助益。雖然外送餐飲服務似乎已變成餐飲業者搶食市場的必要武器，但外送餐飲要增加人力外，還要負擔額外的運送成本，和承擔意外風險，增加外送服務所需的成本也是不低；因此開店商家應考量店內人力調度是否可及、外送範圍是否會太遠、增加成本是否會太高，再決定提供外送服務的模式。例如受訪者B和E皆無提供外送服務其每日便當銷售量不到200個，不如其他有提供外送的受訪者，其中以外送為主要客源的受訪者C基於外送成本考量，必須訂購額

滿 300 元才有提供外送服務，並善於運用借力使力，如贊助附近國高中學校的運動會或園遊會進行地方性行銷，打開知名度和開創新的客戶和營收來源。

三、休假

由於受訪者皆為自營作業者，所以沒有特別休假。對於每一家便當販售自營作業者的經營管理方式不同，因此，有的受訪者每個月僅有兩天的休假日，並由自己安排放假日期，例如受訪者 B 會選擇星期一休假是為了配合星期一菜市場公休，不然大都會選擇星期六或日休假，因為週末便當銷售量也較少。而從每月休假天數最多的受訪者 C 和 E 發現共同點為前者店面是自己的，後者店面是自己哥哥的房子；相對於其他受訪者因每月需付高額的店租壓力，不太可能會週休二日，所安排的月休天數也較少。

表格 4-13 受訪者每月休假的情形

	A	B	C	D	E	F	G
每月休假天數	4	2	6	冬天(旺季):2 夏天(淡季):4	6	8	4
固定休假時間	星期日	大禮拜日 或星期一	星期六下午、星期日	星期日	星期六下午、星期日	星期六、星期日	星期日

資料來源：本研究自行整理

另外，在國定假日方面，受訪者表示國定假日不一定會休假，但可能會提早打烊，例如受訪者 D 則是國定假日除非遇到連假才會選擇放假一天，至於三節和中元節是會休假，不然原則上是不太可能會休假，與受訪者 A 和 B 一樣將國定假日當平日看待。

表格 4-14 受訪者於國定假日是否放假情形

	A	B	C	D	E	F	G
國定假日 有無放假	不一定	不一定	有	無(除非遇到連假、 中元、三節會放假)	有	有	不一定

資料來源：本研究自行整理

四、工作環境

在工作環境這部分，將分成產業入行的誘因與職業傷害兩部分探討

(一)缺乏完善福利與保障

受訪者表示為何想從事便當販售自營業者大都是因進入門檻低，便當販售不需要學歷、對專業證照不重視、屬服務性質不具學術性、年齡上沒有太大的限制、工作時間自由有彈性。而便當販售業會因為經營型態差異，導致該行業的自營作業從業人員在福利與保障方面產生相當大的差異。

表格 4-15 受訪者從事便當販售自營作業者的原因

	A	B	C	D	E	F	G
從事便 當販售 的原因	先生年輕 時與弟弟 一起從事 便當餐飲 業	30年前是 受僱他人 於快餐便 當店	有興趣， 喜歡做料 理	以前跟哥 哥一起學 做便當	之前從事 布行外勤 工作，三 餐在外解 決，發現 便當行業 生意很好	未 說 明	上班族少下廚 且外食族多， 覺得做吃這行 有遠景
從事自 營作業 者理由	1. 想自己 當老闆較 自由	1. 結婚後 想自己出 來開店	1. 年紀大 且無其他 技能	結婚後太 太贊助租 下一間小	生完第二 胎和先生 一起開便	未 說 明	上一份工作受 僱於餐飲業， 不喜歡被約

	2. 覺得賣便當可賺較多錢	2. 當時營業成本低	2. 有自己的店面	店面	當店，店面是跟哥哥租的		束，與弟弟共同經營較自由
--	---------------	------------	-----------	----	-------------	--	--------------

資料來源：本研究自行整理

(二)職業傷害的發生

從訪問中得知便當販售自營作業者長期久站，不時會有腰椎痠痛的情形；或因切食材易造成手指切割傷、油炸肉品烹調食物時易燙傷、搬運重物姿勢不正確或使力不當造成肌肉關節受傷；另外長期炒菜烹煮在油煙環境可能會造成呼吸系統的傷害且廚房室內溫度偏高，而長期重覆性持鐵鍋進行食材翻炒甩鍋等手部出力動作，暴露於重複性、累積性的人因工程危害中，易導致手部疾患，例如肩、手肘、手指痠痛發麻甚至蔓延至頸背、腰。

表格 4-16 受訪者的職業災害與健康檢查情況

	A	B	C	D	E	F	G
最常發生職傷項目	燙傷、切割傷	切傷、燙傷	燙傷、滑倒	切傷	燙傷、割傷、滑倒	手腕或腰扭傷	外送騎車擦撞
有無職業病症狀	無	肩膀痠痛	頸肩痠痛	腕隧道症候群、手背軟骨裂開	五十肩及腰、腳痠	腰痠背痛	無
有無定期身體健檢	無	有	無	無	有	無	有打算

資料來源：本研究自行整理

其共同點為受訪者若不慎發生職業傷害大都自行簡易處理傷口，而身體的健康狀況則自行找時間到衛生所或醫院檢查，對於職業病的認知觀念明顯不足或不甚瞭解。由於

自營作業經營小本生意對盒餐業衛生優良自主管理認證較不重視或店家的工作環境與安全衛生也無定期檢查，僅受訪者平時自己多加注意。

五、技能訓練與證照制度

在技能訓練方面，受訪者 A、B、D 表示之前跟親戚有共同經營便當餐飲的經驗或受僱他人，從工作中學習基本技能與做生意的技巧，但在自行創業後則很少或甚至沒有參加過相關訓練或講座，且當時開店對專業證照並不是很重視。

表格 4-17 受訪者參加技能訓練與持有職業證照的情況

	A	B	C	D	E	F	G
有無參加過 相關技能訓 練或講座	有	有	有	無	無	無	無
是否領取 專業證照	有(中餐丙 級執照)	有(丙級廚 師執照)	沒有	沒有	沒有	沒有	沒有

資料來源：本研究自行整理

雖然現在職業工會多少有舉辦相關勞工教育或職業訓練課程，但受訪者均表示並不清楚工會有傳達這方面訊息，並不會特別注意，對於廚藝或技能的提昇不會特別重視，僅自行學習看食譜或品嚐別家的便當，到餐廳飯店吃飯時也會特別注意他們的菜色、配料和口感，並藉此研究需要學習和改進的地方。

六、勞、健保投保

由於便當販售業的行業特性及訪談過程中發現，受訪者對於工會的認知並不多，對工會的需求僅止於為投保勞、健保的途徑，退休後可向勞保局領取老年給付。其中受訪者 B 並不是保勞工保險是保農民健康保險，而受訪者 C 已經退勞保，僅投保健保的原因

單純只是因為健保為強制投保的社會保險。

表格 4-18 受訪者投保勞、健保情形

	A	B	C	D	E	F	G
有無參加 工會組織	有	無	有，現已 退保	有	有	有	有
所屬職業 工會名稱	鑲牙齒模 承造業職 業工會	是參加台 北市烹飪 商業同業 公會	台北市製 衣職業同 業工會	台北市麵 粉製品業 職業工會	台北市青 果加工業 職業工會	台北市小 吃業職業 工會	台北市餐飲 業職業工會
有無投保 勞、健保	皆有	是投農保 與健保	僅投健保	皆有	皆有	皆有	皆有

資料來源：本研究自行整理

對於所屬職業工會名稱僅受訪者 F 和 G 是小吃業和餐飲業職業工會，其他如受訪者 A、C、D、E 都加入非本業的職業工會，反應出工會承辦人員在審核會員資格時是否有嚴格要求被保險人檢具從業證明、相關具體證明文件或派人審查從業狀況，而職業工會會員的資格是否也有定期做清查動作。

最後針對七位受訪者訪問調查內容整理如表 4-19，並將訪談結果比較歸納如下：

表格 4-19 便當販售自營作業者訪問調查比較表

	A	B	C	D	E	F	G
年齡/學歷	58 歲/ 國小	50 歲/ 國中	63 歲/ 國小	51 歲/ 國中	55 歲/ 高中	52 歲/ 國中	48 歲/ 高職
從事便當業 工作年資	15 年	20 年	7 年多	26 年	11 年	16 年	2 個月

每日工作時數	超過 12	12 至 13	10 至 12	13	12 個多	8	10
每日休息時段	14:00 至 16:00	9:00 至 9:30 及 14:00 至 16:00	14:00 至 16:00	14:00 至 16:00	沒有午休	沒有休息時段 下午一點結束擺攤	14:00 至 16:00
每週工作天數	6	6 或 7	5 天半	6 或 7	5 天半	5	6
每月休假天數	4	2	6	旺季:2 淡季:4	6	8	4
國定假日	不一定	不一定	有	無	有	有	不一定
平均每日便當販售數量	200	平日 150-160 假日 100-120	200 多	200	平日 160 假日折半	200	不到 100
平均一個便當利潤	未透露	未透露	賺不到 10 元	賺 20 多元	未透露	10 元	未透露
營業收入	不滿意	不滿意	不滿意	不滿意	不滿意	不滿意	剛開幕還可以持平
有無定期環境安全衛生檢查	無	無	無	無	無	無	無
有無發生職業災害	燙傷、切割傷	切傷、燙傷	燙傷、滑倒	切傷	燙傷、割傷、滑倒	手腕或腰扭傷	外送騎車擦撞

有無產生職業病	無	肩膀痠痛	頸肩痠痛	腕隧道症候群、手背軟骨裂開	五十肩及腰、腳痠	腰痠背痛	無
有參加職業訓練	有	有	有	無	無	無	無
有無領取職業證照	中餐丙級執照	丙級廚師執照	沒有	沒有	沒有	沒有	沒有
有無參加工會組織	有	無	有，現已退保	有	有	有	有
社會保險	勞、健保	是投農保與健保	僅投健保	勞、健保	勞、健保	勞、健保	勞、健保
有無想轉行業	無	無	無	無	無	無	無

資料來源：本研究自行整理

從訪談結果歸納出以下幾點：

- (一)便當販售自營作業者平均每日工作時間約為十一個多小時，可能因為臨時狀況或消費者來店用餐時段、購買便當的時間點而延長工作時間，一天的工作時間裡，大致上休息時間是下午 2 點至 4 點左右，至於休假時間多集中於上班族休假日即週六週日。
- (二)除了新開店欲拓展客源的業者外，對於營業收入普遍並不滿意。
- (三)入行及創業原因多與過去曾接觸或受僱這門行業有關。
- (四)至於相關職業災害，多是切傷及燙傷，並累積影響到上肢與腰背等疾病，只是受訪者普遍對這方面的認知與預防觀念並不足夠。
- (五)就以職業證照的資格來看，值得注意的是僅少數擁有廚師執照，反而多數受訪者並

沒有專業證照及相關職業訓練經歷，僅係當學徒或自學。

(六)雖然每位受訪者皆有勞健保保障，但特殊的是多未透過本業職業工會加保，突顯了本業職業工會對於真正從事相關工作的勞工的保障功能或實際效益不彰。

總而言之，從訪談過程中發現這些不完全為勞工身份的勞動者，從事目前工作多為是初次工作的延續，或是興趣使然，加上對於工作的熟悉度、中高齡欲退休，造成不易轉換工作類型。訪談中的當事人，對於資訊的感受度及目前現有之勞動法制的瞭解，僅限於勞工保險一項，不知自身權益也無從爭取。在自營作業的外貌下，其實最容易忽略的是本質上的勞動關係，或是所謂類似勞動者的問題，因為是自營作業者的身分，再多勞基法規範都無法解決問題，而職業工會所包含之成員類型複雜，並無法利用工會組織有效的發揮其社會安全效益。

自營作業者雖然可吸納失業人口，有助於經濟不景氣對就業人口所造成之衝擊，但自營作業者屬小規模之經濟活動體，發展容易受到市場競爭、景氣變動影響。因此政府更應積極加強自營作業者的社會安全保障，規劃符合自營作業者需求之訓練課程，提高自營者競爭力，並鼓勵失業或一般受僱者開創自己的就業機會。而在社會安全機制並不完善狀況下，是否在勞動關係上釐清勞動關係中類似勞動者之界線，對於自營作業之勞動者，納入社會安全體系中，保障其工作權與生存權。其次在勞工教育方面應透過各種平面媒體管道宣導有關勞動者的權利義務，改善因資訊不流通而造成無知，對於自身權益不知保護。

第五節 本章小結

在本研究中，主要研究對象係以台北市便當販售自營作業者為研究主體，以勞動條件與權益保障作為研究的項目，在便當販售業的行業型態中，其自營作業特殊的工作型態下，是否影響自營便當販售業者的勞動條件及相關權益，勞動條件舉凡工作時間、營業收入、休假、福利及其他相關事項，其工作條件及權益保障所呈現之情況，在經過一連串的訪問與調查，對於自營作業便當販售者的工作感到尊敬且佩服，在許多勞動條件不佳的情況下，舉凡超時工作、休息時間須待命、甚至連休假日都不固定，每天除了付出勞力外，尚須以專業廚藝及衛生可口的菜餚給予消費者最適合、最佳的服務及產出，這些工作上的艱辛層面，並非我們在享用美味便當的同時可以想像的。

從挑米、煮飯、配菜、包裝、及市場定位、製作流程、衛生控管、人事物管理、行銷推廣，經營便當店都是一件件既需專業能力又辛苦繁複的事。市面上到處可見便當店，但目前市面上較具有經營特色的便當店不多，較有知名的有北部以排骨聞名的小劉排骨便當，南部的寶爸雞腿王，還有以標榜使用來自台東的池上米食材講究，清爽不油膩為特色的池上飯包，另外以懷舊為主題的便當，因此一成不變的菜色、沒有選擇性的套餐，已不能滿足消費者的胃口，再加上健康飲食意識逐漸提升，傳統便當店的優勢漸漸受到挑戰，且便當市場競爭激烈，削價競爭搶食大量訂購市場是常見的現象，所以倒店關門更是業界常聽到的事情，所以現在新興的便當店要進入市場來搶奪，不僅要靠研發新口味也要靠創意行銷。

透過實證的方式瞭解便當販售自營作業者在個別勞動條件及權益保障上可能會有哪些問題的產生，針對工作時間、薪資結構、職業災害認定與適用、教育訓練、老年退休等，確實與一般傳統勞工有些許的差異存在，而我國的勞動法令都是依據傳統的工作方式所制定，因此有許多適用上的困難與模糊之處，而在缺少法令規範之下，對於從事自營作業之勞動者易造成權益上缺乏保障。

在集體勞動權益方面，自營作業便當販售業者不易接受工會方面的訊息，且同行之

間缺乏互動與溝通，在勞動意識上本就就不易凝聚，此外自營作業者屬獨立性作業，對於工會的依賴性並不高。而訪談結果發現從事便當販賣業的自營作業者而言，所參與的工會類別也非本行業，本身缺乏集體意識，但此現象不僅僅存在於自營作業者之中，對於一般勞工來說，也存在相同的問題。另一方面，我國工會的功能不彰，在保障會員的權益上有限。由於勞工保險條例使自營作業者亦加入職業工會投保，致職業工會喪失其純粹性，其功能亦以承擔社會保險上責任為主，有違工會成立之實質要件。亦即現行職業工會在形式上雖具有工會之名，但在實質上並不具備工會成立要件，固然擴大社會保險之保障範圍立意良善，但由職業工會承擔一功能，導致職業工會嚴重悖離團結權之本質。

綜合以上，研究發現自營作業便當販售業者的工作條件及相關福利、權益方面，在勞動市場中為高勞動力、低勞動條件的一群從業人員，工作型態與工作條件之間的關係，使得自營作業者為追求工作成就及滿足，則必須犧牲部分勞動權益以換取。

第五章 結論與建議

第一節 結論

經過前面的文獻回顧以及對於實際訪談內容的探討與分析，深覺自營作業者的範圍相當廣闊，所包含的職業也千奇百怪，只要是沒有違背自營作業的大原則就可以放進來，我想這可能是造成目前對於自營作業這個非典型工作型態的範疇無法有效規範的主要原因，因為份子各異，需要的保障必定也不相同。由於勞基法的適用對象為受僱勞工，因此本研究僅採借勞基法所區分之勞動條件類型，定義自營作業者之勞動條件為工作時間與休息休假、營業收入，以及工作環境和職業災害認定與保障保護等三項面向，就該族群勞動條件輪廓加以描繪，並將勞動權益定義為職業技能訓練、勞工福利、社會保險與老年退休、就業安全，以及工會集體勞動權益等項目。茲整理本研究發現之結論如下：

一、便當販售自營作業者市場競爭壓力大，工時雖長但彈性程度高，並充分運用無酬家屬工作者勞動力以為因應，不認為自我勞動條件不佳，相關職災保障觀念缺乏

自營作業者的勞動條件會隨著工作性質及工作情況不同而有所差異，雖然自僱者的工作不若一般受僱者穩定，且必須自負盈虧，也沒有退休金，但自營作業者的工時可彈性調整，工資標準也是自行制定。從調查中發現，訪談對象之所以會選擇自營作業工作，除了對工作有興趣外，也喜歡自由、工作彈性不受限制、有成就感等，所以，即使自營作業者沒有退休金、或是其他福利津貼，卻仍然甘之如飴，也覺得沒有工作失業不能完全推卸於政府，他們以那些自營作業者工作之特性來滿足他們在勞動條件及勞工福利上較為不利或缺乏的部分。

就便當餐飲業來說，自營作業者則是位居在比較技術性層面之勞工，以個人之專業技藝提供勞動，譬如說烹飪，自營作業者以本身所學之技能提供勞動，在勞動市場中以較為彈性的勞動方式提供勞務，並可自行決定在勞動市場中的勞動條件。但這樣的彈性的基礎及重要關鍵，卻主要來自於無酬家屬工作者家庭成員的勞動力調配。自營作業者面對市場競爭，會盡量延長及發揮家庭成員工作時間與勞力，自我剝削因應高風險市

場競爭壓力。從另一個角度觀察，或許自營作業者並未認知到自己的勞動條件困境，很大一部份原因是由於未被計入的無酬家屬工作者勞動力投入，事實上已經分擔了部分自營作業者的經營與勞動壓力。

此外，由於自營作業者普遍重視與消費者的溝通互動、認真服務的過程及產出結果，研究發現便當販售自營作業者雖然是提供餐飲的一群勞動者，但必須付出許多的代價換取工作報酬、知名度、專業能力。同時因為自營作業者認為是自己開店當老闆，為自己的事業犧牲打拼並沒有什麼不對，因此對於工作過程中的傷害經常自行就醫解決，職業災害觀念也明顯不足，恐導致其對於應有權利或補助給付的疏忽。

二、自營作業者普遍透過職業工會加保勞健保，以獲得基本社會保險和退休後的老年生活保障，但缺乏職業技能訓練、就業安全等永續經營認知

由便當業的行業特性及工作特性進一步探討自營作業便當販售業者的勞動條件及權益保障，從研究中可知自營作業便當販售業者工作時間長、休息時間不明確、休假不固定、盈虧自負、相關福利及就業安全保障較低，與一般勞工之勞動條件有很大的差異，與勞動相關法令規定及對受僱者的保護亦有所差距。而我國過去工會政策扭曲，導致職業工會被批評為勞保工會，這一點在自營作業者身上很明顯地被突顯出來。自營作業者加入工會的目的，最主要就是要獲得勞健保的保障，以及透過勞保加保，所以以獲取的未來老年給付的退休支持。但為何自營作業者非得要透過職業工會才可以加保勞保，一直都是一個詭異的狀況。

國家以所建構之各類社會安全及福利體制措施為盾，彌補部份勞動者在勞動市場上的不足，不論是「無一定雇主與自營作業者」兩者都是應被納入社會安全保障的範圍。「無一定雇主」係民國四十八年的產物，而「自營作業者」是民國七十七後的產物，且其增添理由係「因為無雇主為其加保」，然全係以「有無固定雇主」為認定，忽略了社會安全的最初意涵在保障「所得的中斷」，即「所得」的認定，故出現虛偽的自營作業者也加保的情況，此外當「勞動型態」與「社會保險資格」的概念不同調時，將造成部

分勞工在社會安全的保障上產生瑕疵。再者，職業工會與主管機關之於該類勞動者的影響與角色也值得省思，逕將社會安全最大宗的社會保險部分全委由前者處理合適與否不無疑問，而後者多只於被保險人申請給付時才審查被保險人資格，致使被保險人入錯職業工會。本研究也很明顯的發現這一點，自營作業者為了投保而加入職業工會，吊詭的是他們並不在乎加入的是否就是本業的職業工會，其真正關心的問題僅是可不可以順利加入勞保，有沒有老年退休金而已。

此外，自營作業者在職業訓練方面也不指望工會或相關組織可以為其帶來技能上的精進，通常仰賴的就是自己所見所學，導致整個便當販售的自營作業型態多半有技術上的停滯現象，這在面臨超商連鎖體系或專業經營商店不斷鑽研創新技術的挑戰下，漸漸產生令人擔憂的生存衝擊。

就以自營作業者的老年退休及就業安全層面加以討論，勞工退休金條例刻正研議將納入自營作業者為保障對象，供其提繳未來的退休準備，如得以通過，這對自營作業者不啻是一項老年退休保護的重大進步。然而在就業保險法的相關保障方面，當前自營作業者並非該法適用對象，當失去工作其保障就只剩下職災勞工保護法與健康保險，既無就業保險法中相關給付的請領資格也無健保外的社會安全保障，於此無一定雇主或自營作業者實比一般受僱者面臨更大的社會不安全感。由於這套法規在適用對象上初始即已明訂為受僱者，未來如得以納入自營作業者為保險對象，對於就業保險基金也是一股重要的財源挹注。只是就以該法目前的制度設計下，自營作業者的失業與育嬰留職停薪身分不易認定，如欲使該族群獲得失業給付、職訓生活津貼或育嬰留職停薪津貼的保障，對於非自願離職、育嬰留職停薪的認定等相關法令勢必需要加以重新設計配套方得實現。

三、本業職業工會缺乏凝聚自營作業者集體勞動意識的能力，也未能提供多元化服務及保障的功能

職業工會相較於現在的企業工會及產業工會，除工會成員身份組成不同外，因利

益、需求不完全相同，亦不容易為同一目標行使爭議行為或共同行動，這使得同工會內的會員在團結意識上本來就難以凝聚共識。再者，由於職業工會除了勞健保的加保服務外，實在是缺乏其他吸引外部從業人員加入的具體功能，例如集體共同爭取政府提供更多保護、妥善利用團結力量取得市場競爭優勢等，這都明顯地使便當販售本業的相關職業工會難以獲得自營作業者的全力支持。最後，多數自營便當業者雖然同時兼具勞資身分，但大部分自認身為老闆，這也沖淡了其身為勞動者的認知，縱使對於便當販售自營作業者勞動條件及權益的困境有所體認，卻也不認為應該透過職業工會來發出聲音，在缺少團結的管道下，使得其訴求、競爭下的保護及相關保障的需要面臨難以突破現狀的可能。

第二節 建議

本研究主題文獻資料極少，屬初探性研究，而訪談中觀察我國自營作業便當販賣業者的勞動特質及保障，其實存在相當多的問題，茲針對訪談結果與研究結論提出以下幾點建議：

一、政府應立法或修訂相關法規預防自營作業者工時彈性下造成的過勞

工作時間的長短對於勞工的身心健康有很大的影響，以往的工時制度都是從保護勞工的立場出發，限制不當的長時間勞動，但隨著經濟時代的轉變，不僅第三級產業所佔比重日益增大，就業結構與勞動型態等皆隨時代變遷而有新的模式。本研究透過訪談中發現受訪者表示選擇自營作業的理由皆認為時間可以自行調配為最大的優點，但同時都覺得自己的工作時間過長，由於便當餐飲業是個勞力密集的行业，為滿足客人的需求，營業時間通常較長，工作與休假時間不固定，因該行业的特性導致此行业的從業人員工作時數長、收入不穩定、福利欠佳，甚至剝削了無酬家屬工作者來達成競爭優勢。如何使自營作業便當販售業者在辛苦付出勞務的同時，能夠獲得對等的報酬或回饋，使該行業從業人員除了從工作中獲得成就感外，亦能從工作條件或工作環境中獲得滿足感，也應被重視的課題之一。

我國近幾年正研擬修定的「勞工安全衛生法」擴大適用範圍至自營作業者的政策討論，已於 2011 年立法院衛環委員會初審通過將勞工安全衛生法修正為職業安全衛生法，擴大適用範圍將自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動的人員，都納入保障範圍，委員會並將現行分類的十四種行業全部刪除，改為本法適用於各業。法案也新增「防過勞條款」，將自營作業者納入保障¹。若能確實採取措施，應得以保障這群自僱者的工作與健康。

二、檢討及研議自營作業者得以自行加入勞工保險，放寬領取老年給付後加入職災保險的規定，以及提供就業保險的保障

自營作業者透過職業工會獲取勞保的方式，一直是職業工會獲得會員來源的一項重要管道，相對地，職業工會也不願放棄此一重要的服務項目及財源，這使得自營作業者是否得以自行投保勞保不再只是單純的保險保障問題，而是演變成一種政治問題。然而就以自營作業者的需求面切入觀察，自營作業者需要的是社會保險的保障，加入職業工會雖然可以獲得勞保保護，卻也同時另外得繳交一筆會費，當前制度迫使他們非得拐個彎透過加入職業工會，才可以獲得勞工保險的保障。

隨著市場競爭及民主意識的提升，職業工會也應嘗試轉型提供更多元的功能，才是吸引自營作業者加入的關鍵。就從制度上來看勞工保險保障的獲得，政府應研議自營作業者自行投保的可能性，不但可以使他們獲得勞工保險的保護，也可以節省其會費的繳納，真正尊重其加入職業工會的選擇自由。

此外，針對訪談 C 女士的例子發現，自營作業者領取老年給付後，不但不得參加勞工保險，連職業災害保險也不得參加，除非再受僱工作才得參加。本研究建議應將自營作業者也納入加保職災保險這一部份，否則自營作業者雖然已辦理退保領取老年給付，但卻仍然從事勞動，若是發生職業災害，對自營作業者而言是非常沒有保障。當初會放

¹ 保障勞工職安法增防過勞條款，
<http://www.cdns.com.tw/20111124/news/jdxw/10000000201112321590503.htm>，
瀏覽日期：2012/3/20。

寬投保職災保險的規定，主要是為了促進中高齡勞工再就業之機會，並保障其工作安全，所以於民國八十七年三月三十一日台勞保三字第○一二七八九號函示「已領取老年給付再受僱工作之勞工，投保單位得為其辦理職業災害保險」在案，無一定雇主或自營作業而參加職業工會者，於領取老年給付後，如實際再受僱從事工作，得由僱用單位依上開規定辦理加保。建議應加入「無一定雇主或自營業者得由職業工會為其會員辦理加保職災保險」，讓自營業者也能受到保障及照顧，若自營業者在繼續工作期間發生職災，也能較為安心。

至於就業保險法結合就業服務、職業訓練和失業給付三個面向，其就業保險法的涵蓋面不夠廣，未能將所有勞工納入保護傘下。就保法的受保對象為「受僱者」，其餘「自僱者」（或稱自營工作者、SOHO族）則仍被排除在保險之外。勞工行政機關解釋自僱者之所以被排除，原因是失業認定困難，致使該族群未能請領該法所規範之失業給付或育嬰留職停薪津貼，因此問題主要是在出在相關法規的配套未能齊備之故。然而，在經濟不景氣的情況下，自營工作者若覺得付出與所得不成比例、或因虧損而歇業，應該也算是失業，自僱者同樣有無法維持生計的風險以及育嬰留職停薪的需求，不應該被排除在就業保險門外。未來或可研議納入自營業者為就業保險保障對象，針對棘手的失業認定問題，研議由其提供主管機關核發之歇業證明作為認定依據，並設定歇業次數限制；欲領取育嬰留職停薪津貼者，也應立案創業達一定期間以上，由地方勞工主管機關核發證明後始得申請，以預防不肖者詐領給付。

三、政府可輔導強化職業工會的職業與就業安全教育功能，除可藉此培育自營業者之市場競爭能力，長期而言亦可促使其達到團結自營業者，有利因應市場競爭的積極目的

我國職業工會的發展，源自於過去政治環境以及政府的政策決定，常被學者譏笑是「勞保工會」，不務正業。積極來說，工會應該代替會員行使集體勞動權，透過團結、協商、爭議為其成員謀求更好的福利及待遇。但我國職業工會目前主要業務仍以協助會

員處理勞健保為主，每年辦些團康活動聯絡會員感情，偶爾推出培訓班授課補貼工會經費，並沒有發揮工會應有的作用。

從本研究的結論之中可以看出，自營作業者所關心的是來自於勞健保等具體的保障，若職業工會本身並未具有投保勞健保以外的實際效益，自營作業者並不會在意所加入的職業工會究竟與便當販售有無關係。因此增加職業工會對自營作業者有益的功能，讓會員得以體認到加入本業職業工會是有好處的，才得以培養起職業工會積極的團結力量。

自營作業便當販售業者在工作過程中，因長時間翻炒菜鍋、清洗廚具、搬重等容易有很多的職業病產生，但卻多自行就醫。由此可知，我國勞工多不知自己患有職業病，本文認為政府應可輔導職業工會，透過加強宣導自營作業者、工會幹部對於職業病的認知，並經常辦理職業病預防、相關法規之教育，以及處理的程序等。另外工會可定期辦理會員健康檢查等預防職業病工作，協助勞工辦理職業病鑑定，以確保勞動者健康。另外自營作業者多為從事獨立性、技術性之工作，不若傳統工作職場可以很輕易的統一召集舉辦教育訓練。訪談中發現便當販售自營作業者僅在學徒時習得基礎技能便受僱於他處或自行創業，在從事自僱工作後少有再接受進修或訓練，大都是自行學習研發新作法，顯示部分自營作業者較不重視在職訓練，倘若經營不善，僅習得一技之長情況下於轉行求職中便容易遇到瓶頸，而職業工會正可適時擔任起技能培育及提升的橋樑角色。工會組織應適當協助自營作業者有關教育或技能訓練，並彈性規劃相關課程講座，鼓勵自營作業者參與新技術之訓練，藉由不斷學習新的知識與技能以提昇自身的專業能力及工作表現，同時透過這樣的方式凝聚自營作業者共同面對來自連鎖體系及大型便當販售經營者的競爭挑戰。

參考文獻

一、中文部分

(一)專書

1. 吳復新、劉見祥、蔡紹南合著，2001，勞工福利與保險，國立空中大學，2月修訂三版。
2. 黃越欽，2000，勞動法新論，台北市：翰蘆圖書出版，7月。
3. 黃越欽，2006，勞動法新論，台北市：翰蘆圖書出版，9月修訂三版。
4. 黃程貫，1997，勞動法，國立空中大學，5月修訂再版。
5. 業至誠，2003，職業年金，揚智出版社。
6. 經濟部商業司，2000，餐飲業經營管理實務，台北：經濟部出版。
7. 劉立文，2008，餐飲業職業衛生教育訓練教材，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所出版。
8. 簡文成、張文政，2006，勞健保費節費寶典，台北縣：勞資雙贏企管顧問(股)公司出版，7月初版。

(二)期刊

1. 王惠玲，1999，我國工會之法制與發展，政策月刊，第48期。
2. 王雲東，2009，台灣高齡者就業的現況與展望，社區發展季刊，第125期。
3. 王嘉琪、鄭雅文、王榮德、郭育良，2009，職災補償制度的發展與台灣制度現況，台灣衛誌，第28卷第1期。
4. 丹荔，1977，賣便當是新興行業，家庭月刊，第15期。
5. 成之約，2010，貿易自由化發展與勞動政策的因應，台灣勞工季刊，第21期。
6. 林依瑩、鄭雅文、王榮德，2009，職災補償制度國際比較與台灣制度改革方向，台灣衛誌，第28卷第6期。
7. 林佳和，2010，勞動彈性化的社會衝擊——以非典型勞動為例，臺灣勞工季刊，第23期。
8. 李允傑，2004，當前職業工會的發展問題與改革之道，空大學訊，第329期。
9. 陳正良，2009，台灣地區基層工會組織與集體協商的情勢及檢討，就業及勞動關係季刊，第1期。
10. 陳慧玲，2009，失業潮與自營作業者就業的關聯：失業推力或繁榮拉力？台大社工學刊，第20期。
11. 葉婉榆等，2010，自僱就業者的工作與健康，台灣公共衛生雜誌，第29卷第4期。
12. 楊靜利，2000，社會保險的意義與社會福利體系，台灣社會福利學刊，第1期。
13. 賴欣怡，2004，便當隔間美學研究：連鎖便利超商便當現況探討(1)，造型藝術學刊。
14. 謝國雄，1989春季號，「外包制度——比較歷史的回顧」，台灣社會季刊第2卷第1

期。

15. 魏晴，1982，發財飯店服務到家-發財小卡車上的自助餐便當新行業，家庭月刊，第 75 期。

(三) 論文

1. 王詩渝，2010，協助家庭自營作業的少年之生活經驗初探-以家中經營餐飲之少年為例，暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士論文。
2. 辛炳隆，2006，因應全球化發展的勞工福利及保險政策，全球化勞動政策研討會-展望勞動新世紀，11月4日。
3. 冉嗣惠，1986，勞工保險職業工人投保問題之研究，中國文化大學勞工研究所碩士論文。
4. 林慧珍，2009，消費者對 18°C 鮮食便當滿意度、忠誠度與口碑傳播之研究，中國文化大學生活應用研究所碩士論文。
5. 陳慧玲，2002，自營作業者就業行為與失業現象關聯性之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
6. 張連容，2005，職災勞工以社會安全制度為基礎保障之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文。

(四) 研究計畫

1. 陳美慧、孫寶華、吳怡珍，2009，考察澳洲勞工退休金實務作業，台北：勞工保險局。
2. 楊通軒、何琇伊，2009，出席 OECD 舉辦之亞太地區退休金專家會議，行政院所屬各機關因公出國人員出國報告書，台北：行政院勞委會。

二、外文部分

1. Cordova, E., 1986, From Full-time Wage Employment atypical: A Major Shift in the Evolution of Labour Relations International Labour Review, 125(6)
2. D. Boes, B. Felderer, B. Gahlen, H.J. Ramser and K.W. Rothschild, 1993, Determinants of Self-employment, Physica-Verlag, Heidelberg
3. Guy Caire, 1989, Atypical wage employment in France, Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western European, University of Brussels
4. Gerry Rodgers, 1989, Precarious work in Western Europe: The state of the debate, Precarious jobs in labour market regulation, University of Brussels
5. Harald Bielenski and Eberhard Kohler, 1999, Atypical Forms of Work in the European Union Experiences at the Establishment Level, Changing Work Relationships in Industrialized Economies, Netherlands: John Benjamins Publishing Company
6. ILO 1990. Resolution Concerning The Promotion of Self-employment. Geneva: International Labour Conference, 77th Session, Provisional Report 34
7. Judy Fudge, fall 2003, *labour protection for self-employed workers*, Just Labour vol.3
8. John Spencer and Adrian Pruss, 2000, Self-Employment, Cassell, London
9. Lee S, McCann D, Messenger JC., 2007, Working Time Around the World: Trends

- in Working Hours,Laws And Policies in a Global Comparative Perspective , London: Routledge 。
10. OECD 2000. Partial Renaissance of Self-Employment. *OECD Employment Outlook*. Paris OECD.
 11. OECD Employment Outlook,OECD, June 2000
 12. Sandra Wilson and Arvil V. Adams , 1994 , Self-Employment for the Unemployed-Experience in OECD and Transitional Economies , World Bank , Washington D.C.

三、網站

1. 立法院全球資網，立法理由說明。網址：
http://www.ly.gov.tw/ly/02_information/0204_law/0204_law.jsp?ItemNO=02040100，
瀏覽日期：2010/10/8。
2. 行政院勞工委員會行業職業就業指南 e 網-行業別名稱；餐飲業。網址：
http://statdb.cla.gov.tw/careerguide/ind/ind_detail.asp?section_id=1&id_no=G051，
瀏覽日期：2011/9/18。
3. 行政院新聞局，2011，行政院院會通過「勞工退休金條例」部分條文修正草案。
網址：<http://info.gio.gov.tw/ct.asp?xItem=99791&ctNode=3852&mp=1>，
瀏覽日期：2011/10/30。
4. 行政院主計處人力資源統計年報(民國 97、99 年)，臺灣地區就業者按中分類行業與從業身分分。網址：
<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=28980&ctNode=3247>，
瀏覽日期：2011/11/30。
5. 行政院修正勞退條例，擴大勞退自提對象。網址：
<http://www.ey.gov.tw/ct.asp?xItem=84661&ctNode=2451&mp=30>，
瀏覽日期：2011/12/10。
6. 成之約，2002，積極重視自營作業者的權利，財團法人國家政策研究基金會-國政評論。網址：<http://www.npf.org.tw/post/1/4190>，瀏覽日期：2010/9/16。
7. 保障勞工職安法增防過勞條款。網址：
<http://www.cdns.com.tw/20111124/news/jdxw/100000002011112321590503.htm>，
瀏覽日期：2012/3/20。
8. 財政統計月報(民國 98、100 年 10 月)營利事業家數及銷售額統計—按稅務行業別分。網址：<http://www.mof.gov.tw/ctview.asp?xItem=65368&ctNode=169>，
瀏覽日期：2011/11/30。

9. 陳致宇等，2007，台鐵鐵路便當之行銷策略評析，逢甲大學優質學生報告資料庫。網址：<http://www.oapsportal.org/handle/123456789/698>，瀏覽日期：2011/10/6。
10. 勞委會，2008年1月，產業工會職業工會分業標準表。網址：http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=478d6fac:4c21&theme=&layout=，瀏覽日期：2011/12/19。
11. 餐飲業的特性。網址：<http://www.wretch.cc/blog/joylee1124/15432784>，瀏覽日期：2011/9/18。
12. <http://sowf.moi.gov.tw/stat/statname/HOUSEHD2.html> 及 ILO.2000a. *Income Security and Social Protection in a Changing World*. Geneva: World Labour Report 2000, International Labour Office.，瀏覽日期：2011/10/2。



附錄一：訪談問項

您好：

此問卷是為便當販售自營作業者勞動條件與權益所做的實證調查研究，目的在於瞭解自營作業者在現行勞動法規下其勞動條件與權益保障上所產生的問題與困境。本問卷僅用來做個案分析，作為學術研究，懇請您撥冗回答，感謝！

國立政治大學勞工研究所 指導教授：成之約 教授

研究生：邱熾蓉 敬上

(一)受訪者的基本資料

1. 訪談日期
2. 性別/年齡
3. 學經歷背景
4. 店家名稱
5. 從事便當業工作年資

(二)勞動條件的部分

1. 您為何想從事便當業？
2. 這是您第一次從事自營作業工作嗎？上一份工作是否為自營作業工作？讓您從事自營作業工作的理由為何？
3. 請問您一天的工作流程與概況。平日工作有哪些是例行性的標準工作程序？
4. 請問您的工作時間及休息時間如何配置？
5. 請問上下班的分際是否清楚？休息時間是否須待命？上班的休息時間與下班後的生活，是否能完全脫離工作？
6. 每月休假、營業的時間如何排定？請問是固定的嗎？國定假日是否放假休息？

7. 對彈性工作時間有何看法?是否覺得很自由?或有超時狀況與實際情形?
8. 平均一天約賣多少便當?上班日與假日數量有何差異?
9. 平均一個便當的成本與利潤?您覺得利潤合理嗎?每月營業收入是否滿意?
10. 若您目前之工作,假設同樣的工作內容,在典型僱用下,薪資有何差異?是否合理?原因何在?
11. 是否曾經於執行職務中發生職業傷害?如何處置?
12. 此工作長期下來是否會產生哪些職業病?有無定期安排工作環境檢查與身體健康檢查?

(三)勞動權益保障的部份

1. 請問連鎖體系化便當業對您經營上有否競爭壓力?便利商店推出的便當及路邊攤的街頭便當與傳統便當店有何差異?是否造成影響?
2. 目前傳出國內有禽流感與瘦肉精肉品,對你們便當業有否受到衝擊?
3. 請問您有參加過相關技能訓練或講習?之後是否再受過相關訓練?若無,原因為何?如何提升廚藝及研發新產品?
4. 請問您對於自己的職業生涯有何規劃?曾有否考慮轉業?
5. 目前規定自營作業者不適用就業保險法,對此您有何看法?
6. 請問您有無加入工會組織?所屬的職業工會名稱?及您知道所屬職業工會的成員包含哪些?您參加所屬職業工會時,該職業工會有詳細審核嗎?
7. 請問您認為加入職業工會有何作用?
8. 常聽到職業工人會在屆符合老年給付請領之際提高投保薪資,您有何看法?
9. 關於政府現行對自營作業者所作的社會安全保障,您有何看法或建議?

附錄二：訪談紀錄

A 受訪者/店家名稱：上品 X 上飯包			
訪談日期	101.02.25	訪談時間/地點	19:30-20:30 店內
性別/年齡	女/58 歲	學歷	國小
受訪者職稱	老闆娘	本工作年資	15 年
便當價位	最便宜 55 元(菜飯)至最貴 90 元(雞腿飯/牛肉飯)		

【訪談逐字稿】

一、關於勞動條件的部分：

1. 您為何想從事便當業？

答：我先生(老闆)年輕時是跟他弟弟一起從事便當餐飲業，作了一陣子後就想說要自己出來開店營業。

2. 這是您第一次從事自營作業工作嗎?上一份工作是否為自營作業工作?讓您從事自營作業工作的理由為何?

答：是的，我先生是第一次自己當老闆。當時公司行號多，上班的人也多，每到中午外出吃中飯人潮就很多很熱鬧，覺得賣便當可以賺錢，而且自己開店作生意也較自由。

3. 請問您一天的工作流程與概況。平日工作有哪些是例行性的標準工作程序?

答：早上 6 點半老闆會先去菜市場買菜、肉等食材，7 點多就會回到店裡，8 點半我(老闆娘)才會來店裡洗菜、切菜，準備要炒的要煮的東西，因為我們的配菜是固定只有三樣。

4. 請問您的工作時間及休息時間如何配置?

答：我(老闆娘)早上 8 點起床，8 點半到店裡，下午 2 點到 4 點是休息時間，晚上 8 點打烊，回家是晚上 9 點，一天工作超過 12 小時，工作時間算是很長，有超時還蠻

累的。

5. 請問上下班的分際是否清楚?休息時間是否須待命?

答：下午 2 點到 4 點的午休時間，我以前都會在門口掛「休息中」的牌子，但還是會有人推門進來問說還有再賣便當嗎?我肚子餓！我們還是會馬上現煮給他吃，不然人家就肚子餓怎麼辦?所以我現在即使到下午，門口也沒有掛休息中，因為有客人還是會來，不過畢竟是少數，因為還沒吃飯就是固定那幾位，雖然是休息時間但是我們也是樂在其中。

6. 每月休假、營業的時間如何排定?請問是固定的嗎?國定假日是否放假休息?

答：固定一個禮拜工作六天，休星期日。國定假日不一定會休假，端午、中秋會休息。

7. 上班的休息時間與下班後的生活，是否能完全脫離工作?對彈性工作時間有何看法?是否覺得很自由?或有超時狀況與實際情形?

答：下午 2 點到 4 點的休息時間還是會工作，像有客人來還是會煮給他吃，或者是洗個菜、挑菜啊，偶爾慈濟有一些活動，就會打電話聯絡會員，處理一些事情，下班回家後才會是真的休息。工作時間是自由但工時長，不過這樣的生活模式也已經習慣了。

8. 平均一天約賣多少便當?上班日與假日數量有何差異?

答：差不多有 200 個，我們店面較小，光靠內用是不夠，所以大部分是外帶，也有在外送，有公司行號會固定跟我們訂便當，算是包月的。星期六生意較差，因為放假大家會去吃餐廳或者跑去觀光景點玩。

9. 平均一個便當的成本與利潤?您覺得利潤合理嗎?每月營業收入是否滿意?

答：沒有很仔細算過，但覺得利潤非常不合理，現在瓦斯、水電、菜、肉都漲價，但便當價格都不敢漲，要自行吸收。以前(十幾年前)一天營業額 2 萬多塊，生意好時還甚至到 3 萬塊，現在差不多 1 萬多塊，SARS 期間還掉到只剩 8 千元。

10. 若您目前之工作，假設同樣的工作內容，在典型僱用下，薪資有何差異?是否合

理?原因何在?

答：同樣的工作，外面現在一個月差不多有3萬初頭，好處是比較沒壓力，不用擔心生意好不好、水電瓦斯、店租等問題，但較不自由啦！自己當老闆不受拘束，想休息就休息，應該也會賺比較多，不過像我們這種年紀也不會有人要僱用。

11. 是否曾經於執行職務中發生職業傷害?如何處置?

答：最常就是燙傷，因為要炸豬排，像我剛剛就被油噴到，妳看！我的內側手腕已經紅腫起來了，所以剛燙到時就要趕快一直沖冷水，會比較舒緩一點；也曾經切到手指頭過，就作簡單傷口包紮處理，然後會戴上手套繼續作事，不會說受傷就沒有在工作，並沒有請領過相關勞保給付。

12. 此工作長期下來是否會產生哪些職業病?有無定期安排工作環境檢查與身體健康檢查?

答：應該是沒有麼職業病，我是工作愈做身體越好，像我現在還有參加慈濟，工作之餘都在忙慈濟，像是要聯絡會員、辦活動、收會費等事情，很忙碌但很充實。便當業是我(老闆娘)工作生涯的第二春，之前不是從事這行的，不過作到快滿10年時有厭倦過，曾經想放棄要收起來的念頭。有去健康檢查，去年6、7月才去健檢過，我是血壓、血脂肪偏高，其他皆正常。

二、關於勞動權益保障的部份：

1. 請問連鎖體系化便當業對您經營上有否競爭壓力?便利商店推出的便當及路邊攤的街頭便當與傳統便當店有何差異?是否造成影響?

答：7-11剛推出國民便當時有受到影響，不過經過一段時間後(差不多2個月)就穩定，因為我們有固定的客源，像愛吃傳統便當的人就是會固定來吃，而且便利商店的便當著重主食，沒有青菜也沒有附熱湯，食材是急速冷凍後再微波，訴求只是便宜，但我們是現煮現炸，較新鮮，像在家裡吃到剛炒好的菜，客人普遍比較喜歡。我們這裡沒有人在路邊攤賣街頭便當，所以沒影響，但路邊攤販賣完就走，也不知

他們的食品是否安全衛生。

2. 目前傳出國內有禽流感與瘦肉精肉品，對你們便當業有否受到衝擊?

答：一點點，不過差沒幾天，愛吃肉的還是會吃，客人忍耐個一兩天就恢復又開始吃肉，像今天雞腿便當就賣得還不錯。

3. 請問您有參加過相關技能訓練或講習?之後是否再受過相關訓練?若無，原因為何?如何提升廚藝及研發新產品?

答：有，像我們有中餐丙級執照才可以開業。偶爾有參加，平常會自己看食譜書學習，不過研發新菜色或新口味只會用在固定客源，例如公司行號包月跟我們訂購便當，或者是有認識的熟客剛好來買，會告知他說我們今天有 special 要不要嘗試，所以一般是不推出在門市，因為店面小。

4. 請問您對於自己的職業生涯有何規劃?曾有否考慮轉業?

答：目前沒有考慮要轉業，再作 2 年就要退休了，就看子女有否要繼承或繼續經營，看他們自己興趣吧！

5. 目前規定自營作業者不適用就業保險法，對此您有何看法?

答：嗯..要怎麼說，自己就是老闆，工作是自己的，是自己不要作而沒有工作，不能怪政府。像我女兒之前在台新銀行作 5 年，然後失業、參加職訓，皆有請領相關給付津貼。我心態很單純，想說就一直作，反正快要退休就有勞保可以領。

6. 請問您有無加入工會組織?所屬的職業工會名稱?及您知道所屬職業工會的成員包含哪些?您參加所屬職業工會時，該職業工會有詳細審核嗎?

答：有，是參加「鑲牙齒模承造業職業工會」，我先生(老闆)已加入 20 多年，我是眷屬所以就直接依附，不知道他們怎麼審核，反正那時也跟工會裡的人很熟。

7. 請問您認為加入職業工會有何作用?

答：可以參加勞保，勞保是全額自付，如果沒有存款，至少退休有老年給付，每個月可以領一點錢，生活也比較有保障。

8. 常聽到職業工人會在屆符合老年給付請領之際提高投保薪資，您有何看法?

答：我之前都沒有調，在這十年當中，工會的人也沒跟我說或通知我要提高投保薪資，是最後聊天的時候才知道，所以現在有調高，不過離要退休時還差一級就是最高投保薪資了。

9. 關於政府現行對自營作業者所作的社會安全保障，您有何看法或建議？

答：我們是免用統一發票，但每三個月繳一次的營業稅課太高，才十多坪的小店，就一直是繳固定最高的額度，最嚴重的是 SARS 那段期間生意快經營不下，有去反應，才稍微下降一點，現在是季繳四千多元，所以便當自營業就是如果遇到經濟不景氣或是什麼健康議題風暴，生意就會影響很大，比較有風險，尤其現在物價什麼都漲，米的價格是還好，但都是要自行吸收。退休與老年的保障就靠勞保，當然還是要有自己儲蓄，不然怎麼夠。



B 受訪者/店家名稱：府 X 排骨飯			
訪談日期	101.02.29	訪談時間/地點	13:40-14:40 店內
性別/年齡	男/50 歲	學歷	國中
受訪者職稱	老闆	本工作年資	20 年
便當價位	最便宜 70 元(排骨/招牌飯)至最貴 85 元(牛肉飯)		

【訪談逐字稿】

一、關於勞動條件的部分：

1. 您為何想從事便當業？

答：我少年的時候(30年前)是受人僱用作快餐便當，結婚以後就自己出來開店。

2. 這是您第一次從事自營作業工作嗎？上一份工作是否為自營作業工作？讓您從事自營作業工作的理由為何？

答：是的，因為當時上班人多，中午外出吃飯的人也多，那時菜價及營業成本較低，所以就自己出來開店當老闆。

3. 請問您一天的工作流程與概況。平日工作有哪些是例行性的標準工作程序？

答：早上 5 點去買菜，6 點半回店裡洗菜、切菜、滷豆腐和雞蛋，9 點至 9 點半休息一下，9 點半至 10 點開始炒菜，10 點半就炒好，固定 3 樣配菜，每天菜色會不一樣，一個便當除了主菜(肉或魚或雞或牛)3 樣配菜還會加顆滷蛋，有附飲料和熱湯，11 點半客人就會進來開始營業到下午 2 點，下午 2 點到 4 點休息，4 點開始炒菜，晚餐 5 點開始營業至 8 點。

4. 請問您的工作時間及休息時間如何配置？

答：我早上 4 點半起床，5 點去買菜，9 點至 9 點半會休息，下午 2 點至 4 點午休，下午 4 點開始工作，下午 5 點營業至晚上 8 點，清洗打掃到晚上 8 點半結束一天工作。每天工作時數 12 至 13 小時。

5. 請問上下班的分際是否清楚?休息時間是否須待命?上班的休息時間與下班後的生活，是否能完全脫離工作?

答：應該算清楚，因為下午 2 點到 4 點午休時間我鐵門會拉下來，完全休息不須待命，打烊回家後也可以完全放鬆。

6. 每月休假、營業的時間如何排定?請問是固定的嗎?國定假日是否放假休息?

答：固定一個月休 2 天，是休大禮拜日或是星期一，因為星期一菜市場休息。國定假日很少說一定要休假，自己開業就是很自由，如果想放假就放假，想休息就休息，所以沒有固定。

7. 對彈性工作時間有何看法?是否覺得很自由?或有超時狀況與實際情形?

答：工作時間是很自由沒錯，但作餐飲業一天工作 10 個小時以上是很正常，我從早上 4 點半起床一直到晚上 8 點半左右才可真正休息，反正也已經習慣此生活模式。

8. 平均一天約賣多少便當?上班日與假日數量有何差異?

答：平常上班日一天賣 150 至 160 多個便當，假日會較少只賣 100 至 110 或 120 個。

9. 平均一個便當的成本與利潤?您覺得利潤合理嗎?每月營業收入是否滿意?

答：現在賣便當利潤不合理，賺比較少，記得三十年前我在吳興街做時，便當一個賣 40 元，一天可以賣 600 至 700 個，可賺 1、20 萬元，生意忙到還有兩位師傅一起作。現在每月營收不滿意，我和太太(老闆娘)兩人一起作加起來一個月才賺 5 萬塊，因為沒有自己的房子和店面，所以光繳房租一個月就要 5 萬元，生活只能說還可以過。

10. 若您目前之工作，假設同樣的工作內容，在典型僱用下，薪資有何差異?是否合理?原因何在?

答：自己出來開店較自由，也會賺比較多一點，但是比較有精神壓力。

11. 是否曾經於執行職務中發生職業傷害?如何處置?

答：最常就是切傷，被菜刀劃到，其次燙傷，就用 OK 繃貼起來、戴手套然後繼續工作，沒有申請過相關勞保給付。

12. 此工作長期下來是否會產生哪些職業病?有無定期安排工作環境檢查與身體健康檢查?

答：肩膀痠痛，每年都會去衛生所作一次全身健康檢查，照 X 光、抽血，看有無得 B 型肝炎，這個還蠻重要的，因為作吃的這行業要注意身體有無傳染病，以免影響消費者。

二、關於勞動權益保障的部份：

1. 請問連鎖體系化便當業對您經營上有否競爭壓力?便利商店推出的便當及路邊攤的街頭便當與傳統便當店有何差異?是否造成影響?

答：還好啦！不會受太大影響，我們的食材較好且現作的比較新鮮，7-11 的菜色品質不好，連他們自己的員工都說不好吃，中午還跑來買我們家的便當，像隔壁街也有在賣一律 50 元的便當店，但也不受影響，至於路邊攤的街頭便當我們附近沒有人在擺，也不影響。

2. 目前傳出國內有禽流感與瘦肉精肉品，對你們便當業有否受到衝擊?

答：有影響，雞腿飯就比較少人買，改買其他種類例如魚排飯、蝦捲飯。

3. 請問您有參加過相關技能訓練或講習?之後是否再受過相關訓練?若無，原因為何?如何提升廚藝及研發新產品?

答：有參加過訓練，我是有考丙級廚師執照。沒有特別研發新口味，就固定那幾種主菜，排骨、魚排、雞腿、蝦捲、牛肉等。

4. 請問您對於自己的職業生涯有何規劃?曾有否考慮轉業?

答：沒有考慮轉業，會一直作到退休，因為沒有第二專長。

5. 目前規定自營作業者不適用就業保險法，對此您有何看法?

答：沒什麼意見，靠自己較實在。

6. 請問您有無加入工會組織?所屬的職業工會名稱?及您知道所屬職業工會的成員包含哪些?您參加所屬職業工會時，該職業工會有詳細審核嗎?

答：沒有，我是保農保，因為在南部有塊地。不過我有參加「台北市烹飪商業同業公會」，公會有規定廚師每年要上課 16 小時，也就是要參加講習兩天，和身體健康檢查一次。

7. 關於政府現行對自營作業者所作的社會安全保障，您有何看法或建議？

答：呵呵..我沒有什麼建議，有得吃、穿，生活可以過就好了，反正我現在就是邊作邊等退休，這一行我已經作 20 幾年，餐飲業一天工作 10 小時以上是正常的，習慣就好，有賺錢就不會覺得工作時間太長。



C 受訪者/店家名稱：家 X 福便當			
訪談日期	101.03.06	訪談時間/地點	15:00-16:00 店內
性別/年齡	女/63 歲	學歷	國小
受訪者職稱	老闆娘	本工作年資	7 年多
便當價位	均一價 50 元		

【訪談逐字稿】

一、關於勞動條件的部分：

1. 您為何想從事便當業？

答：因為有興趣，喜歡作料理。

2. 這是您第一次從事自營作業工作嗎？上一份工作是否為自營作業工作？讓您從事自營作業工作的理由為何？

答：是第一次自己開店。我以前是在統一企業作批發工作。現在因為年紀較大，沒有其他技能，本身喜歡煮菜，加上房子買在這，我們是住樓上，一樓就當店面(差不多 30 坪)，所以就開業賣便當。

3. 請問您一天的工作流程與概況。平日工作有哪些是例行性的標準工作程序？

答：早上 6 點多去買菜、魚、肉，7 點至 8 點準備料理到 10 點，10 點開始營業，因為有些客人 10 點就會來買手捲，營業到晚上 8 點打烊，打掃整理到 9 點休息。

4. 請問您的工作時間及休息時間如何配置？

答：一天工作 10 至 12 小時，下午沒有在休息。

5. 請問上下班的分際是否清楚？休息時間是否須待命？上班的休息時間與下班後的生活，是否能完全脫離工作？

答：通常下午 2 至 4 點比較沒人，但還是會有 2、3 位客人進來，或者是有電話打來要外送，所以是邊作邊休息，打烊後是可以完全放鬆。

6. 每月休假、營業的時間如何排定?請問是固定的嗎?國定假日是否放假休息?

答：營業時間是星期一至星期六半天，星期六下午 2 至 3 點就會把鐵門拉下休息，國定假日也會休假。

7. 對彈性工作時間有何看法?是否覺得很自由?或有超時狀況與實際情形?

答：如果受僱的話，工作時間比較固定，但自己做，工作時間不一定要多久，自營工作是比較有彈性，如果遇到身體不舒服，就量力而為，真得沒辦法就休息，不過一般來說一天工時算長，但以前我做批發工作也是很累。

8. 平均一天約賣多少便當?上班日與假日數量有何差異?

答：200 多個左右，因為便當賣得便宜，所以外面的公司、學校、補習班、附近的醫院、警察局和公家機關都會跟我們團購，像國高中學校學生有晚自習，都會固定跟我們訂，園遊會一次訂購也是 1 萬多元，公司開會或補習班也有 1、2 千元，都是我兒子負責外送，我和先生就負責內用的客人，假日賣得量會比較少。

9. 平均一個便當的成本與利潤?您覺得利潤合理嗎?每月營業收入是否滿意?

答：我們便當均一價賣 50 元，一個便當賺不到 10 元。因為物價、瓦斯、油一直漲，所以利潤較少，每月營收不甚滿意但還可以。

10. 若您目前之工作，假設同樣的工作內容，在典型僱用下，薪資有何差異?是否合理?原因何在?

答：現在在外面受僱頂多三、四萬，薪水是固定的，自己做可以賺較多，而且我們有自己的店。

11. 是否曾經於執行職務中發生職業傷害?如何處置?

答：較常燙傷，偶爾地板油膩會滑倒，都是自己簡單急救處理。

12. 此工作長期下來是否會產生哪些職業病?有無定期安排工作環境檢查與身體健康檢查?

答：頸肩和腰偶爾會痠痛，沒有去健康檢查，工作環境和衛生自己注意。

二、關於勞動權益保障的部份：

1. 請問連鎖體系化便當業對您經營上有否競爭壓力?便利商店推出的便當及路邊攤的街頭便當與傳統便當店有何差異?是否造成影響?

答：當然有競爭壓力，尤其是年輕人或是宅男宅女都喜歡吃便利商店便當，影響很大；路邊的街頭便當因為距離我們店很遠，所以不影響，其實路邊便當的品質和衛生都有差別，何況他們賣完就走，吃完若有問題也沒保障。

2. 目前傳出國內有禽流感與瘦肉精肉品，對你們便當業有否受到衝擊?

答：有影響，但其實肉有煮熟就沒問題。

3. 請問您有參加過相關技能訓練或講習?之後是否再受過相關訓練?若無，原因為何?如何提升廚藝及研發新產品?

答：有參加過勞工局訓練就業中心委託辦理的料理美食訓練班，之後都是自己研發或者看美食書來創新口味。

4. 請問您對於自己的職業生涯有何規劃?曾有否考慮轉業?

答：有考慮，但年紀太大沒人要僱用，我兒子說他會想轉行，反正房子和店面是自己的，沒有房租壓力，我就繼續做。

5. 目前規定自營作業者不適用就業保險法，對此您有何看法?

答：規定就這樣，反應或建議有效嗎?

6. 請問您有無加入工會組織?所屬的職業工會名稱?及您知道所屬職業工會的成員包含哪些?您參加所屬職業工會時，該職業工會有詳細審核嗎?

答：我先生是參加「台北市廚師業職業工會」；我曾加保於「台北市製衣職業同業工會」有二十多年，已辦退保請領老年給付，現在已經沒有參加勞保，只剩下健保；我兒子現在跟我們一起經營便當店，他是加保在「台北市餐飲職業工會」。工會有審核會員資格。

7. 請問您認為加入職業工會有何作用?

答：可以參加勞保，以前覺得勞保很好用，什麼都有，尤其是看病，現在有健保制

度，就覺得工會好像沒什麼作用，除了可以領勞保的老年給付，希望工會可以有其他保障或者教育訓練。

8. 常聽到職業工人會在屆符合老年給付請領之際提高投保薪資，您有何看法？

答：這是很正常的，一般人都會等到年資快到時就去調高保費，像我以前都不知道要提高，工會也沒通知，是聽人家講才知道，我也是快要退休的前幾年才開始調，不過聽說勞保局會來調查，所以有些工會不讓會員調高。

9. 關於政府現行對自營作業者所作的社會安全保障，您有何看法或建議？

答：政府都是照顧大財團、大企業，像之前塑化劑議題、油炸食物的回鍋油等鬧得沸沸騰騰，最後都是從我們這種小生意或路邊攤開始抓，而麥當勞就沒事，其實衛生方面不管是大企業或是小店面都要注意，像我們店是用過濾水清洗蔬菜和肉，碗盤是用熱水沖洗。醫療方面有健保就夠，所以沒有參加額外的醫療保險，且外面的商業保險太貴；老年退休還是靠自己存錢，僅靠勞保不夠用，像國民年金、老農津貼除非是在鄉村生活還可以，在都市生活的話就不足。

D 受訪者/店家名稱：口 X 排骨飯			
訪談日期	101.03.08	訪談時間/地點	15:30-16:30 店內
性別/年齡	男/51 歲	學歷	國中
受訪者職稱	老闆	本工作年資	26 年
便當價格	最便宜 70 元(排骨飯)至最貴 85 元(雞腿飯)		

【訪談逐字稿】

一、關於勞動條件的部分：

1. 您為何想從事便當業?

答：我之前是跟哥哥一起學作便當，邊學邊作。

2. 這是您第一次從事自營作業工作嗎?上一份工作是否為自營作業工作?讓您從事自營作業工作的理由為何?

答：是第一次自己開店。因為在哥哥的便當店工作好幾年，後來結婚太太幫忙出錢租一家小店面(10 幾坪)，就自己出來經營便當店。

3. 請問您一天的工作流程與概況。平日工作有哪些是例行性的標準工作程序?

答：景氣差會晚一點起床，因為要採購的量會比較少。早上差不多 6 點起床去買菜，7 點半到店裡，洗菜切菜等前置作業到 9 點，烹調食物到 9 點半至 10 點半，有時候 10 點半客人就會上門，所以 10 點半至 11 點開始營業到下午 2 點，下午 2 點至 4 點是休息時間(但鐵門不拉下)，下午 5 點又開始營業至晚上 8 點打烊，收拾打掃完差不多晚上 10 點結束一天工作。

4. 請問您的工作時間及休息時間如何配置?

答：基本上早上 6 點起床到晚上 8 點打烊，清潔廚房和店面到晚上 10 點，但時間上的安排不一定，有時客人晚上 8 點半還來吃便當。

5. 請問上下班的分際是否清楚?休息時間是否須待命?上班的休息時間與下班後的

生活，是否能完全脫離工作？

答：下午 2 點至 4 點的午休時間不會完全休息，要看當天客人的多寡和買來的菜量多少，是需要切、洗菜，像冬天可以把一天要洗的菜早上就洗好，夏天則到了下午菜還要再洗一次，因為天氣較熱，蔬菜類的食物易發臭。店和住家是分開的，下班回家就可真正休息、看電視。

6. 每月休假、營業的時間如何排定？請問是固定的嗎？國定假日是否放假休息？

答：我們是民國 76 年才來這裡開這間店，剛開始自己出來經營時，沒什麼在休假，因為要打基礎拉客源，所以沒有每個月都休。現在休假是有分淡旺季，冬天(旺季)是每兩個禮拜休 1 天，夏天(淡季)每個禮拜休 1 天，固定休星期日。基本上國定假日照作，除非遇到連假會選一天休息，三大節日和中元普渡會休假，因為要拜拜的節日，一般人家裡會買很多食物，就不會出來買便當。

7. 對彈性工作時間有何看法？是否覺得很自由？或有超時狀況與實際情形？

答：工作時間自由是沒錯，但一天工作 13 小時，不是只有中午開店經營才在勞動，還包含在那之前的準備工作和打烊鐵門拉下後要清理打掃得時間，尤其廚房和地板是每天都要清潔，不然油垢堆積整個店面環境會不清爽，覺得整天工作下來還蠻累，是體力工，早就過勞。

8. 平均一天約賣多少便當？上班日與假日數量有何差異？

答：差不多內用、外帶及外送合計有 200 個，不然就要倒店了。假日賣的便當數較少，尤其週休二日實施後，影響很大生意變差，以前反而是假日生意很好。

9. 平均一個便當的成本與利潤？您覺得利潤合理嗎？每月營業收入是否滿意？

答：一個便當大約賺 20 多塊，利潤不合理，每月收入也不滿意，因為原物料上漲，便當的價格又不變，成本要自己吸收，房東才不管你生意好壞，他開出的店租價格若你不能接受，大不了就租給別人。

10. 若您目前之工作，假設同樣的工作內容，在典型僱用下，薪資有何差異？是否合理？原因何在？

答：跟一般去工廠、公司上班的人比起來，工作時間自由、收入也會比較高，做多少賺多少，不像被人家僱用的人，他們的時間被限制住，薪資也固定，工作時間也是很長，但他們可能會有一些福利或保障，最重要是不用擔心生意好不好，沒有經營的壓力，不過跟他們比起來，其實我這樣還算可以，所以不會覺得不合理。

11. 是否曾經於執行職務中發生職業傷害?如何處置?

答：我太太(老闆娘)曾切菜切到手指，縫了七針；還有因為每天要擦、洗牆壁、廚房、桌椅地面等有得過腕隧道症候群(俗稱媽媽手)，但當時還是照作，就用左手工作。

12. 此工作長期下來是否會產生哪些職業病?有無定期安排工作環境檢查與身體健康檢查?

答：職業病通常是腰會痛，像我太太坐著看電視一陣子，就要躺下來，有跟我提說她想退休，但我想說再做個幾年。至於我曾經因長期炒菜拿鍋盤和搬提重物，導致手背的軟骨裂開，還去開刀，三個月不能工作而休息，當時不知道可以申請勞保的傷病給付。沒有全身健康檢查過，因為要住院二至三天，只有去診所抽血檢查。店裡工作環境是自己檢查，因為我們不是大間公司企業。

二、關於勞動權益保障的部份：

1. 請問連鎖體系化便當業對您經營上有否競爭壓力?便利商店推出的便當及路邊攤的街頭便當與傳統便當店有何差異?是否造成影響?

答：便利商店的便當推出多少都會有點影響生意，因為有人說好吃又方便，他們是24小時提供，隨時要吃便當的話就可以到7-11買，對於夜班族或是宵夜想吃便當的人，但超商便當是冷藏後再微波，青菜和飯量少，肉的品質來源不知，又不能自由選擇菜色，像我們便當店的肉都是現炸現煎，還有十樣菜色供客人自行挑選四樣配菜，並附飲料或熱湯。因為我們這附近沒有公司大樓，沒看到有人在路邊街頭叫賣便當，所以是距離的遠近，所以沒影響，不然有的話難免會有衝擊。

2. 目前傳出國內有禽流感與瘦肉精肉品，對你們便當業有否受到衝擊?

答：衝擊很大，這幾天生意很差，尤其電視越報導影響越大。

**3. 請問您有參加過相關技能訓練或講習?之後是否再受過相關訓練?若無，原因為何?
如何提升廚藝及研發新產品?**

答：沒有，都自己研發，不然就是去外面飯店或餐廳吃飯時，會特別注意人家煮的菜，一邊吃一邊研究味道和口感，回來之後就試做試吃，再來研究需要學習和改進的地方，例如可以加什麼料或是調味。

4. 請問您對於自己的職業生涯有何規劃?曾有否考慮轉業?

答：有想轉業，但有年紀了、景氣又差，能轉什麼行業?就看小孩有沒有意願要做這一行。有想說如果景氣好轉可以改賣麵，不要做便當，因為這樣會比較輕鬆。

5. 目前規定自營作業者不適用就業保險法，對此您有何看法?

答：因為是自己開店做生意，沒有什麼失業不失業，若不想繼續工作是個人的問題，不能怪政府，若什麼都要推究政府負責，那國家會倒，我希望國家整體富強，人民也就能跟著賺錢，本身要有責任感和愧疚感，不要浮濫或偽證申請政府的補助和給付，靠自己最好最實際。

6. 請問您有無加入工會組織?所屬的職業工會名稱?及您知道所屬職業工會的成員包含哪些?您參加所屬職業工會時，該職業工會有詳細審核嗎?

答：有，我和太太兩個人都是參加「台北市麵粉製品業職業工會」，原本是要參加台北市餐飲業職業工會，但資格條件不符，因為要有營利事業登記證才可以，所以才保別的職業工會，我們是在民國 80 年左右加入，當時工會應該有審核資格吧！我自己也忘記了。

7. 請問您認為加入職業工會有何作用?

答：沒有多大作用，工會好像有舉辦年度勞工教育講習，還是會員技能培訓課程，可是上課的時間又不能配合，平常都要工作，我們只有星期日才休息，所以也沒多留意。

8. 常聽到職業工人會在屆符合老年給付請領之際提高投保薪資，您有何看法？

答：我也是這幾年跟人家聊天才知道要調高保費，因為不懂就到處問，現在我已經有調高2級，反正先提高了再說，對退休也比較多的保障。

9. 關於政府現行對自營作業者所作的社會安全保障，您有何看法或建議？

答：現在這樣就很好了，我也提不出什麼具體建議，老年退休光靠勞保是不夠，還要自己儲蓄最好，還有健保費不要一直提高，因為醫療的品質也沒有比較好，有些看病還要自付部分醫療費用，有點不合理。



E 受訪者/店家名稱：新 X 成便當			
訪談日期	101.03.09	訪談時間/地點	19:30-20:30 店內
性別/年齡	女/55 歲	學歷	高中
受訪者職稱	老闆娘	本工作年資	11 年
便當價位	均一價 60 元		

【訪談逐字稿】

一、關於勞動條件的部分：

1. 您為何想從事便當業？

答：之前從事布行外勤工作，常在外奔波，三餐都在外面吃，覺得作吃的這行業生意很好，每個人每天都是需要吃飯。

2. 這是您第一次從事自營作業工作嗎？上一份工作是否為自營作業工作？讓您從事自營作業工作的理由為何？

答：是的。生完二胎就和先生一起從事這行，店面是自己哥哥的房子，所以就哥哥租店面，自己開店做生意。

3. 請問您一天的工作流程與概況。平日工作有哪些是例行性的標準工作程序？

答：早上 7 點起床，7 點半到店裡，當天要煮的菜會請人直接送來店裡，不需到菜市場買菜，8 點開始準備食材等前置作業需花一小時，開始炒、煮、滷東西需花三小時，早上 11 點開始營業到晚上 7 點打烊，並整理打掃店面到晚上 8 點或 8 點半回家。

4. 請問您的工作時間及休息時間如何配置？

答：一天工作 12 個多小時，從早上 8 點到晚上 8 點多，下午沒有休息。

5. 請問上下班的分際是否清楚？休息時間是否須待命？上班的休息時間與下班後的生活，是否能完全脫離工作？

答：上下班時間算清楚，中間沒有在休息，隨時待命，有客人進來就服務，下班回家後就不用工作。

6. 每月休假、營業的時間如何排定?請問是固定的嗎?國定假日是否放假休息?

答：固定一個禮拜工作 5 天半，休星期六下午和星期日。一個月休 6 天，國定假日會放假。

7. 對彈性工作時間有何看法?是否覺得很自由?或有超時狀況與實際情形?

答：是很自由，但工時長，很累。

8. 平均一天約賣多少便當?上班日與假日數量有何差異?

答：平常差不多 160 個，上班日賣的數量是假日的 2 倍，假日較少。

9. 平均一個便當的成本與利潤?您覺得利潤合理嗎?每月營業收入是否滿意?

答：我們便當固定一個賣 60 元，一天營業額 1 萬塊或 8、9 千，覺得便當利潤不合理，賺太少，若一個賣 70 元較合理，但因場地不是很舒適，所以價錢只好壓低，價位高反而沒生意，寧願便宜賣。每月收入不滿意，因工時長且出賣勞力，便當店彼此又很競爭，收入與付出的勞力不成比例，店裡的雜支費很多，如維修冰箱和冷氣、水電瓦斯費等，還有想不到的雜項開銷。照理說應該夫妻倆各賺 5 萬才夠代價，因店面是自己哥哥的房子，房租較便宜。

10. 若您目前之工作，假設同樣的工作內容，在典型僱用下，薪資有何差異?是否合理?原因何在?

答：受僱的薪資可能賺得較少，自己開店較自由不用被別人管。

11. 是否曾經於執行職務中發生職業傷害?如何處置?

答：有，燙傷、刀割傷，有時會滑倒，都是自己處理傷口後，就繼續工作。此外夏天煮食物時很熱，廚房溫度高。

12. 此工作長期下來是否會產生哪些職業病?有無定期安排工作環境檢查與身體健康檢查?

答：五十肩、腰痠背痛、腳痠(因為工作時要站很久)、媽媽手(因為要一直煮菜、搬

重物)、容易發胖(因為煮出來的每樣菜要一直試吃)。有每年健檢，半年去抽血一次，工作環境是自己注意，因為我們開的店又不是什麼企業的餐廳或飯店。

二、關於勞動權益保障的部份：

1. 請問連鎖體系化便當業對您經營上有否競爭壓力?便利商店推出的便當及路邊攤的街頭便當與傳統便當店有何差異?是否造成影響?

答：不會有影響，因為7-11的便當很爛，量少，口感差，我們店的便當重視蔬菜，配菜有五樣，主食的肉不是油炸，內容豐富且客人可選菜樣。

2. 目前傳出國內有禽流感與瘦肉精肉品，對你們便當業有否受到衝擊?

答：不會，賣肉給我們攤販是很熟的朋友，對肉的品質很仔細講究。且我們店也有賣菜飯，便當的菜色客人可自行挑選，可選主食不要肉，改其他配菜。

3. 請問您有參加過相關技能訓練或講習?之後是否再受過相關訓練?若無，原因為何?如何提升廚藝及研發新產品?

答：沒有受過職訓，會去品嚐別家的便當或者去吃餐廳時會注意他們的菜色、配料和口感，然後自己學習。

4. 請問您對於自己的職業生涯有何規劃?曾有否考慮轉業?

答：想一直作到退休，沒有要轉業。

5. 目前規定自營作業者不適用就業保險法，對此您有何看法?

答：沒有看法，失業是自己的事。

6. 請問您有無加入工會組織?所屬的職業工會名稱?及您知道所屬職業工會的成員包含哪些?您參加所屬職業工會時，該職業工會有詳細審核嗎?

答：有，我現在是加入「台北市青果加工業職業工會」，之前勞保是掛名加保在親戚的公司裡，保費繳得也多，想說投保薪資調高的幅度可以一次提高很多級，但聽說如果向勞保局申請一些給付的話，勞保局都會調查，因為是掛在親戚的公司下面，怕勞保局如果來查，而我又沒有在那家公司工作，就會有很多問題，所以我也不敢

申請全部的給付，怕給親戚帶來麻煩，後來就退保，改參加職業工會，又從較低的投保薪資開始加保。好像不太會審核成員參加的資格，只要你願意參加就可以，因為工會是需要跟你收保費，像我就介紹很多人去參加該工會。

7. 請問您認為加入職業工會有何作用？

答：參加工會只是為了可以加入勞保，才可領退休金，當作是儲蓄存一筆錢。

8. 常聽到職業工人會在屆符合老年給付請領之際提高投保薪資，您有何看法？

答：我喜歡平常就要開始提高，不喜歡等到要退休了，年資快到時，才去調高投保薪資。

9. 關於政府現行對自營作業者所作的社會安全保障，您有何看法或建議？

答：覺得政府沒有什麼照顧到，還有滿大的進步空間，因為自營作業者都是自力更生，且容易受到大環境和景氣變動而影響生意，雖然退休後勞保有老年年金，但自己還是要為年老後生活負責，應該要自己規劃存錢才有保障。雖然健保制度作得很好，但我自己另外有保意外險，所以住院和醫療費用都由意外險支付。還有我們繳得稅金沒有很多還算可以。

F 受訪者/攤位名稱：路邊街頭(無店名)			
訪談日期	101.03.13	訪談時間/地點	11:30-12:30 街頭 (南京東路二段)
性別/年齡	女/52 歲	學歷	國中
受訪者職稱	老闆娘	本工作年資	16 年
便當價位	均一價 55 元		

【訪談逐字稿】

一、關於勞動條件的部分：

1. 請問您一天的工作流程與概況。平日工作有哪些是例行性的標準工作程序？

答：早上 4 點半起床，5 點到中央市場買菜，買回來趕快洗、切、炒、烹調料理，不是在家裡廚房煮，家裡空間太小，而是我們另外有一個較大場地，在那裡準備便當的菜餚並裝入便當盒內，上午 11 點開著箱型車到各個定點發放一整箱的便當(一箱約 30 多個)，我們的家人在上午 11 點半就會分別在他們要擺攤的地點就定位，並開始叫賣，旁邊會有牌子寫著「便當 55 元」，差不多中午 12 點半就賣得差不多，通常都會賣完，除非有剩，這時我們都會手機聯絡，你那裏還剩多少或者我這裡排骨便當缺貨，有人預定要 10 個但不夠，這時會將某個定點還剩的便當趕快請計程車幫我們運送到那個生意較好的擺攤定點，有時候也會將各個擺攤定點賣剩的便當(3 至 5 個)，載到菜市場賣給還沒吃中飯的菜販，為了顧成本，這時便當的價格會降價只賣 40 元，因為已經是下午一點，過了中午尖峰用餐時段，反正就盡量把當天作的便當全部賣完，偶爾也會將賣不完的便當拿去送給龍山寺附近的流浪漢吃，不過大體上每個攤販定點都會全數賣完。

2. 請問您的工作時間及休息時間如何配置？

答：一天工作 8 小時，早上 5 點就到中央市場買菜，煮好菜色，裝入便當塑膠盒，

上午 11 點半開始擺攤到下午 1 點，便當賣完就走人，我們固定定點賣，會選在上班大樓附近，因為大樓公司行號多，上班人多。只賣星期一至星期五中午一餐，六日休息。

3. 請問上下班的分際是否清楚?休息時間是否須待命?上班的休息時間與下班後的生活，是否能完全脫離工作?

答：上下班分際清楚，就只賣 11 點半到下午 1 點，一個半小時的中午時段，該定點若便當提早賣完就可以離開，晚餐沒有在賣。下班可完全脫離工作。

4. 每月休假、營業的時間如何排定?請問是固定的嗎?國定假日是否放假休息?

答：是根據有上班的日期，就是我們的營業日，國定假日都會休息不擺攤。

5. 對彈性工作時間有何看法?是否覺得很自由?或有超時狀況與實際情形?

答：可以接受，就是忙早上到中午這段時間。

6. 平均一天約賣多少便當?上班日與假日數量有何差異?

答：我們有五、六個擺攤定點，一個定點約賣出 30 多個，一天差不多賣 200 個，冬天的生意會較好，只賣有上班的星期一至星期五中午一餐而已，星期六、日休息。十多年前一天一個定點可賣 150 個，漸漸減少變 100 個，80 個，50 個，到現在的 30 個，主要原因是很多公司和企業都移走到大陸，產業外移導致整棟大樓裡來租樓層的公司行號量變少，員工人數也相對變少，甚至有些樓層還租不出去是空的。

7. 平均一個便當的成本與利潤?您覺得利潤合理嗎?每月營業收入是否滿意?

答：我們的便當固定賣 55 元，一個便當賺 10 元，薄利多銷，是靠量取勝，覺得賣便當沒什麼利潤，因為水電、瓦斯、物料上漲，便當價格仍十多年來不漲價，不太合理，所以每月收入不滿意。

8. 若您目前之工作，假設同樣的工作內容，在典型僱用下，薪資有何差異?是否合理?原因何在?

答：若是一般受僱者除了勞健保，應該會有其他工作福利，例如三節獎金、交通津貼、退休金等，固定每月領薪，不必要自付盈虧。

9. 是否曾經於執行職務中發生職業傷害?如何處置?

答：搬運菜籃、便當箱，其實還蠻重的，每一大箱裝滿 30 個便當，有時手腕或腰會扭傷，自行貼藥布，嚴重的話就去國術館或中醫推拿。

10. 此工作長期下來是否會產生哪些職業病?有無定期安排工作環境檢查與身體健康檢查?

答：腰痠背痛，有健檢過但沒定期健康檢查。

二、關於勞動權益保障的部份：

1. 請問連鎖體系化便當業對您經營上有否競爭壓力?便利商店推出的便當及路邊攤的街頭便當與傳統便當店有何差異?是否造成影響?

答：多少有一點，但我們的便當比超商新鮮，超商便當的菜色沒有變化，而我們全是當天做的，會來買的都是附近公司上班族，消費者認為方便且便宜。其實和有店面的便當店比較，利潤應該差不多，因為有店面須付店租，而我們要躲警察開罰單。

2. 目前傳出國內有禽流感與瘦肉精肉品，對你們便當業有否受到衝擊?

答：影響好像不大。

3. 請問您有參加過相關技能訓練或講習?之後是否再受過相關訓練?若無，原因為何?如何提升廚藝及研發新產品?

答：無，都是自己研發，我們是走低價位，所以肉會比較小塊，不然成本就太高。

4. 請問您對於自己的職業生涯有何規劃?曾有否考慮轉業?

答：曾想停業轉行，因賣便當沒什麼利潤，且我們這種路邊攤被警察抓到是會開罰單，一次罰 1200 元，若是手推車賣便當，因為是流動式，邊走邊賣，是不會被警察開罰。

5. 目前規定自營作業者不適用就業保險法，對此您有何看法?

答：覺得有點沒保障。

6. 請問您有無加入工會組織?所屬的職業工會名稱?及您知道所屬職業工會的成員

包含哪些?您參加所屬職業工會時，該職業工會有詳細審核嗎?

答：當然有。台北市小吃業職業工會。參加職會工會較方便，已加入好幾十年，不清楚工會有沒有仔細審核會員資格。

7. 請問您認為加入職業工會有何作用?

答：這樣才可以保勞、健保。

8. 常聽到職業工人會在屆符合老年給付請領之際提高投保薪資，您有何看法?

答：這是一般聰明職業工人會去做的，加入勞保不就為了退休可領一筆錢，這樣對退休比較有保障。

9. 關於政府現行對自營作業者所作的社會安全保障，您有何看法或建議?

答：沒什麼好要求的，政府能幫勞工做的，也差不多是這樣，像現在大企業家都外移，投資也往外，留在台灣的公司越來越少，以前中午從大樓下來的員工很多，路上街頭都是人，非常熱鬧，那時不管做什麼行業都賺錢，只要你肯努力的話，現在人潮變少，生意就差很多。覺得勞保退休金不夠老年生活，健保制度不錯，但不要一直漲保費。

G 受訪者/店家名稱：金 X 喜御飯			
訪談日期	101.03.15	訪談時間/地點	19:30-20:30 店內
性別/年齡	男/48 歲	學歷	高中
受訪者職稱	老闆	本工作年資	2 個月

【訪談逐字稿】

一、關於勞動條件的部分：

1. 您為何想從事便當業?

答：因為覺得做吃得很有遠景，平常上班族較少下廚，外食族多。

2. 這是您第一次從事自營作業工作嗎?上一份工作是否為自營作業工作?讓您從事自營作業工作的理由為何?

答：是的。上一份工作是受僱於餐飲業。因為不喜歡被約束，所以和弟弟一起合開經營便當店較自由。

3. 請問您一天的工作流程與概況。平日工作有哪些是例行性的標準工作程序?

答：早上九點多到店裡工作，11 點多開始營業，下午 2 點到 4 點休息，因為剛開業，所以會利用這 2 小時去發廣告單宣傳，下午 4 點回店裡幫忙，5 點開始營業晚餐到 8 點多打烊，整理至 9 點，一天工作結束。

5. 請問上下班的分際是否清楚?休息時間是否須待命? 上班的休息時間與下班後的生活，是否能完全脫離工作?

答：上下班分際清楚，下午休息時間鐵門是拉下來的，晚上下班後可完全脫離工作。

6. 每月休假、營業的時間如何排定?請問是固定的嗎?國定假日是否放假休息?

答：一個禮拜工作六天，星期日休息。國定假日不一定休假。

7. 對彈性工作時間有何看法?是否覺得很自由?或有超時狀況與實際情形?

答：很自由，因為我不喜歡被約束，但一天工作十小時，應有超時工作。

8. 平均一天約賣多少便當?上班日與假日數量有何差異?

答：因為剛開業不久，一天賣不到一百個便當。星期六不一定。

9. 平均一個便當的成本與利潤?您覺得利潤合理嗎?每月營業收入是否滿意?

答：我們的便當食材較高檔，走精緻路線，不是一般傳統排骨便當，一個便當價位最低100元，由於走高價位，所以利潤還可以接受。因為剛開業，這一、兩個月營業收入還可以持平。

10. 若您目前之工作，假設同樣的工作內容，在典型僱用下，薪資有何差異?是否合理?原因何在?

答：要自付盈虧，但還是比受僱者收入高。

11. 是否曾經於執行職務中發生職業傷害?如何處置?

答：因為我必須外送便當，趕時間，有時候騎車會有小擦撞，僅皮肉擦傷無大礙。

12. 此工作長期下來是否會產生哪些職業病?有無定期安排工作環境檢查與身體健康檢查?

答：目前還沒有什麼職業病。有打算每年定期去健檢，對於店裡工作環境自行注意。

二、關於勞動權益保障的部份：

1. 請問連鎖體系化便當業對您經營上有否競爭壓力?便利商店推出的便當及路邊攤的街頭便當與傳統便當店有何差異?是否造成影響?

答：因為我們的便當和便利商店及路邊攤街頭便當訴求不同。我們走高價位，市場區隔不同，如果顧客想吃便宜的便當，自然就不會光顧。

2. 目前傳出國內有禽流感與瘦肉精肉品，對你們便當業有否受到衝擊?

答：還好，多少有一點衝擊。

3. 請問您有參加過相關技能訓練或講習?之後是否再受過相關訓練?若無，原因為何?如何提升廚藝及研發新產品?

答：沒有，我不是主廚，主廚是弟弟，我負責店內經營與外送。

4. 請問您對於自己的職業生涯有何規劃?曾有否考慮轉業?

答：覺得這個行業很有前瞻性，有發展空間，沒有考慮要轉業。

5. 目前規定自營業者不適用就業保險法，對此您有何看法?

答：我沒有特別意見，還是靠自己最實在。

6. 請問您有無加入工會組織?所屬的職業工會名稱?及您知道所屬職業工會的成員包含哪些?您參加所屬職業工會時，該職業工會有詳細審核嗎?

答：有，台北市餐飲業職業工會。有經過工會審核才成為會員。

7. 請問您認為加入職業工會有何作用?

答：可加入勞保，工作受傷或退休比較有保障。

8. 常聽到職業工人會在屆符合老年給付請領之際提高投保薪資，您有何看法?

答：很正常吧！像我也差不多要開始調高了。

9. 關於政府現行對自營業者所作的社會安全保障，您有何看法或建議?

答：對於目前這個行業很有信心，退休光靠勞保的老年給付是不夠，還是要自己存錢。不過這幾年真得不太景氣，聽說很多外包的，老闆都不幫外包的勞工加保，要勞工自己去找職業工會加保，也不曉得去爭取自己的權益，政府要進步的空間很大。