

藝文工作者勞動現況之調查分析報告

委託單位：臺北市藝術創作者職業工會

執行單位：共力研究社

2023.04.20

一、基本認識

1. 前言

「藝文工作者」是一個廣泛且定義模糊的群體，包含了各式各樣從事藝文相關工作的人士，像是畫家、演員、音樂家、作家、導演、攝影師、編舞家、設計師等，而且我們不難觀察到這些藝術工作者通常面臨低薪、高工時與身心壓力等困境。

然而，政府與社會對於藝文工作者並沒有明確的定義，因此對於他們的勞動現況的缺乏瞭解。疫情期間，藝文工作者是最受衝擊的群體之一，為了理解他們疫情後的工作情況並持續追蹤，臺北市藝術創作者職業工會（以下簡稱：藝創工會）於2023年初時進行了一份關於藝文工作者勞動現況之問卷調查，並委託共力研究社進行後續分析，主要關注「勞動概況」、「身心壓力」、「疫情影響」這三大主題。

2. 受訪者組成

在分析藝文工作者的勞動狀況之前，我們需要先了解問卷的受訪者組成。這次調查是藝創工會第二次自主調查，上次是在2019年，兩次調查的方法相似，都是通過現有的人脈網絡發放網路問卷供受訪者填寫，我們在不嚴格檢驗問卷調查的效度和信度的前提下進行本次研究。

綜合比對受訪者的基本社經資料後，我們發現兩次受訪者的差異不大，組成基本相似，受訪者主要特徵為「女性」、「年輕」、「高學歷」、「在北部工作」、「工作領域為視覺或表演藝術者」、「工作內容為創作或行政者」，其餘請詳見附件。

兩次調查最明顯的差異在於填答人數，本次問卷在2023農曆年前完成填答，總共有819人參與，相較於上次調查減少了約一半的填答人數。由於本次問卷發放方法與上次相似，這可能是由於疫情後有些人離開了藝文領域而無法被觸及，或者是人脈組成發生變動或其他原因。

另一個明顯變動是兼職比例大幅提升至74%，較上次調查提高了30個百分點。雖然問卷設計有所修改，但的確更可能是兼職性質比例在這四年來有明顯提升，這可能跟產業文化或疫情工作型態改變有關。

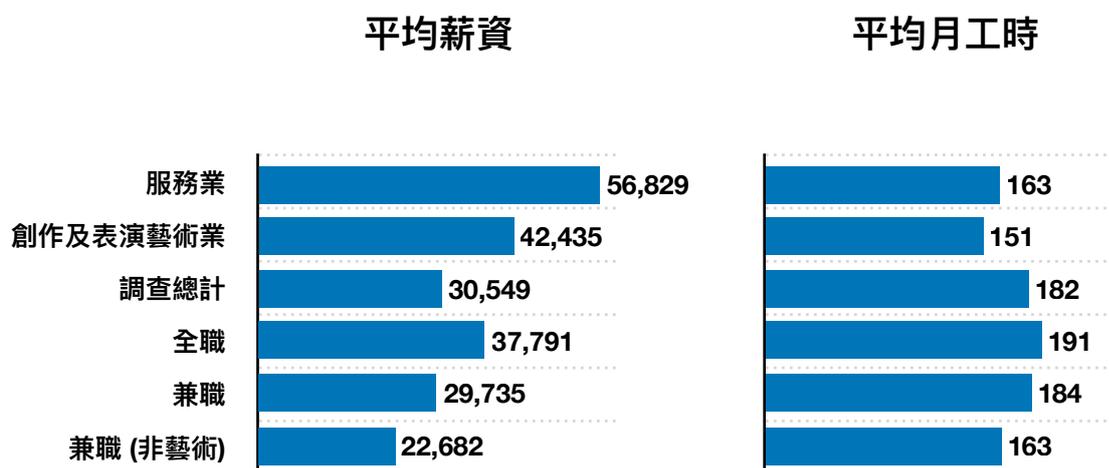
3. 低薪、高工時、分布趨M型化

在這次調查中，藝文工作者的「薪資」與「工時」之勞動情況是我們關注的焦點。調查統計顯示，受訪者的平均薪資只有30,549元，每月平均工時竟達182小時，換算成時薪只有168元，僅剛好等於2022年的基本工資。

與政府公開資料相比，這次受訪者的薪資水平低於一般服務業和創作及表演藝術業的平均薪資。2022年服務業的平均薪資是56,829元，而與藝文工作者最為相關的「創作及表演藝術業」平均薪資為42,345元。可以看出，藝文相關行業在服務業裡頭算是低薪的一群，更別說與製造業相比了。而且，我們的調查結果顯示，受訪者的平均薪資更明顯低於「創作及表演藝術業」的平均薪資，這可能是因為政府所收錄之資料主要為受僱者，而他們的薪資通常較高一些。

另一方面，從工時來看，受訪者平均月工時達182小時，這比一般認知的每天工作8小時還多。這個數字高於服務業與創作及表演藝術業的水準，這可能意味著加班工時並沒有在政府資料裡頭完全反應出來，但也有可能是受訪者的高估了自己的工時，或是他們自主認定的工時與雇主認定的工時有所不同，這是未來也值得關注的議題。

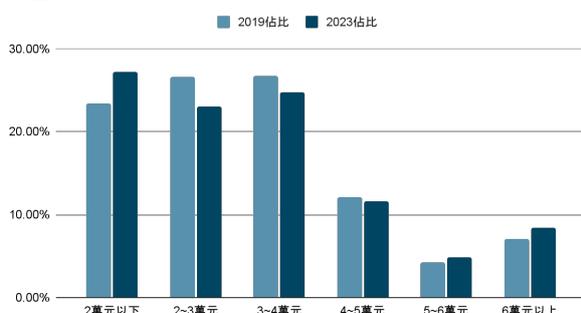
我們調查結果顯示，若根據不同就業情況區分¹，越偏向非典型勞動形式（如兼職或非藝術兼職）的藝文工作者，其平均薪資與工時都越低。在薪資方面，正職藝文工作者的平均薪資為37,791元，兼職藝文工作者的平均薪資為29,735元，而非藝術兼職的平均薪資更低，只有22,682元。在工時方面，正職藝文工作者的平均每月工時為191小時，兼職藝文工作者為184小時，非藝術兼職的平均每月工時則較低，為163小時。



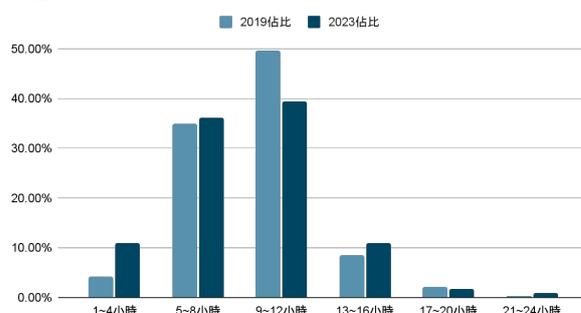
¹「正職（只有一個藝術領域工作）」、「兼職（有一個以上的藝術領域工作）」、「非藝術兼職（有一個以上非藝術領域工作）」

值得注意的是，與上次調查相比，這四年來，藝文工作者的薪資與工時分布都趨於M型化，即最低級距和最高級距的佔比增加，而中間級距的佔比下滑。這可能意味著藝文工作者的薪資不均現象加劇，雖然有一些高薪者，但大多數藝文工作者的薪資卻偏低。此外，調查結果也顯示藝文工作者的工時普遍偏長，超過了一般工時的期望值，這可能導致他們在工作壓力和生活平衡上面臨困境。

調查年之平均月薪分佈概況



調查年之平均每日工時分佈概況

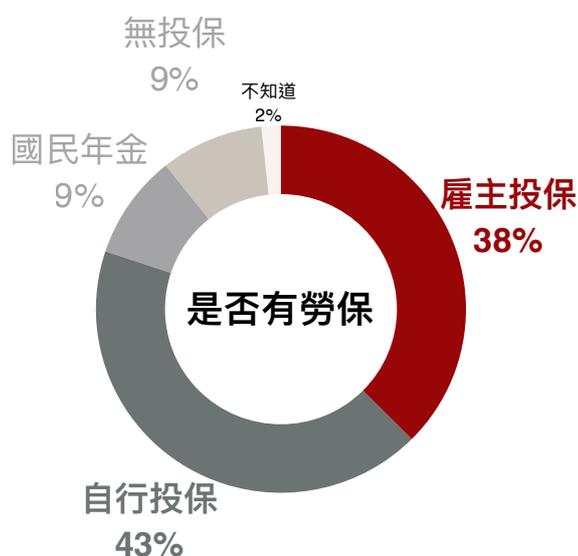


綜合以上調查結果，可以看出藝文工作者在薪資和工時雙方面都挑戰，藝文相關行業的平均薪資偏低，尤其是非典型勞動形式下的藝文工作者，其平均薪資更為低落。此外，藝文工作者的工時普遍偏長，可能對其身心健康和工作效能產生負面影響。因此透過這些調查結果，證實了藝文工作者的確是一群低薪又高工時的人，他們需要更多的關注和支持，包括提升薪資水平、改善工時狀況，以確保他們能夠在良好的勞動條件下從事藝術創作和表演工作。政府、相關機構和社會各界應共同努力，提供更好的就業保障、福利待遇和職業發展機會給予藝文工作者，促進藝術與文化事業的繁榮發展，並尊重和價值化藝文工作者的付出和貢獻。

4. 投保與簽約

在勞動權益保障方面，本次調查關注藝文工作者是否有勞保和是否會簽約。

調查顯示，高達8成的受訪者擁有勞工保險，有4成是自行於職業工會投保，但仍有2成的受訪者只有國民年金或未投保，這顯示了仍有一部分藝文工作者的保障較為薄弱。



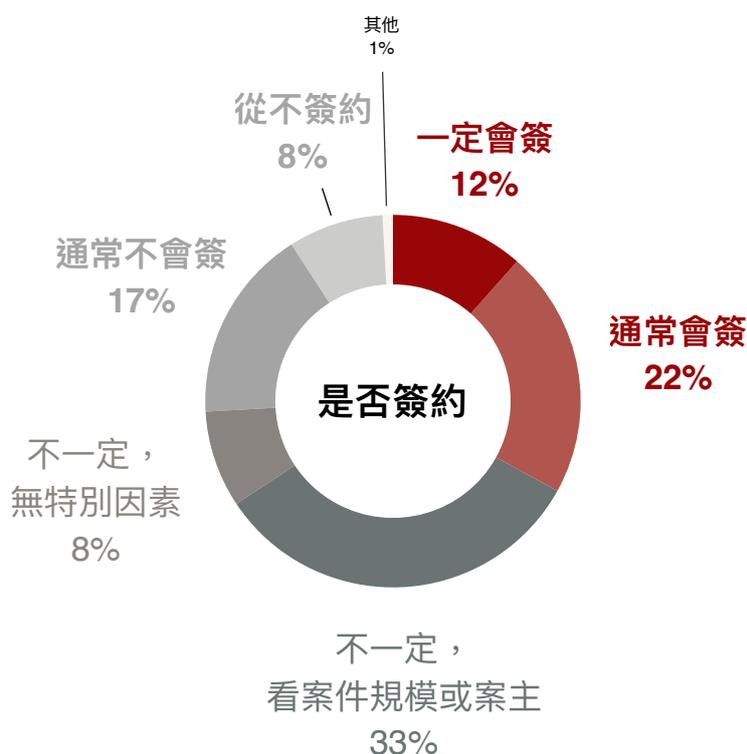
此外，根據藝文工作者的工作對象，正職的藝文工作者被劃分為不同的身份類別，包括「公司行號（受雇）」、「公家機關/場館」、「非營利/非政府組織」、「個人」、「有立案之個人工作室」等。調查結果顯示，在公家機關/場館工作的正職者中，100%由雇主投保勞保，而在公司行號的正職者中，有14%並未由雇主投保勞保。在非營利/非政府組織工作的正職者中，有21%並沒有由雇主投保勞保，這一比例較高。此外，在為個人工作的正職者中，超過6成都是自行至職業工會投保。可以看到不同工作對象，投勞保的情況存在差異，非典型勞動的投勞保比率較低。

全職者 (215人)	A 雇主投保	B 自行投保	C 國民年金	D 無投保	有勞保 (A+B)
公司行號 (受雇)	86%	8%	1%	5%	94%
公家機構/場館	100%	0%	0%	0%	100%
NPO/NGO	79%	15%	6%	0%	94%
個人	8%	65%	16%	10%	73%
個人 (立案)	9%	73%	18%	0%	82%
其他	33%	33%	33%	0%	67%
總計	65%	24%	7%	4%	89%

值得注意的是，我們發現了受訪者對於自己的勞工關係的主觀認知與勞工保險勞保情況之間存在認知差異。例如，有些人不認為自己處於僱傭關係，但事實上卻是由雇主投保；同時，有23%的自行投保者不清楚自己屬於何種勞動關係。這提醒我們在未來可以再加強藝文工作者對勞工權益的認知。

全職者 (215人)	僱傭	承攬	委任	不知道
A. 雇主投保	82%	9%	5%	4%
B. 自行投保	31%	29%	17%	23%
C. 國民年金	36%	29%	29%	7%
D. 無投保	44%	33%	11%	11%
總計	65%	16%	10%	9%

最後，在簽約方面，有3成的受訪者表示會簽約，有45%不一定會簽約，有25%不會簽約，顯示了仍然有一部分藝文工作者對於自己的勞工權益有所關注和保護，而更多時候是視情況而定。其次，在會簽約的人中，有7成會在開工之前就完成簽約手續，這代表著實有一些藝文工作者對於自己的勞工權益有明確的認知和保護意識，這是未來調查可以持續關注與推進勞動意識與權益的方向。



5. 綜合分析方法

藝文工作者眾多，因此本次分析將不特別強調不同身份類別（例如視覺藝術、表演藝術、電影電視；創作、設計、演出、行政、幕後、策展評論）之間的差異，因為這方面已經有相關研究。本次問卷調查的主題非常廣泛，無法一一列舉，基本的敘述統計，例如性別、年齡、教育程度、專業、工作地區、3大工作領域、與6大職種的資料，已整理在附錄中供參考。目前我們只能挑選目前階段較為重要的主題進行分析，將焦點放在藝文工作者是否處於非典型勞動或公部門的狀態，並關注相關的幾項產出。

主要分類包括以下4項：(1) 就業情況：正職、兼職、非藝術兼職；(2) 勞保情況：雇主投保、自行投保、無投保；(3) 簽約情況：會簽約、不一定簽約、不會簽約？(4) 由於僅有正職者有較直接的資料，而兼職者能從工作經歷評估，因此區分全職者與兼職者，而本研究在談及公部門時，主要都是指涉在公部門工作的全職者。

觀察重點則包含了 (1)薪資與工時、(2) 心理健康、(3)疫情衝擊與紓困政策。關於其他觀察重點，例如性別平權、職業安全、未來規劃、政策傾向等資訊，因篇幅有限，相關統計結果請參考文末附錄。

