

# 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。

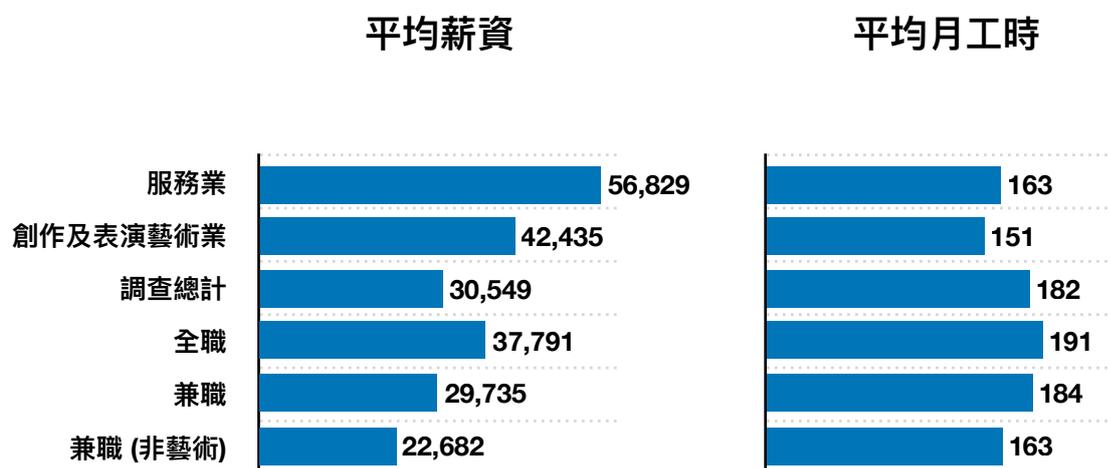
### 3. 低薪、高工時、分布趨M型化

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。

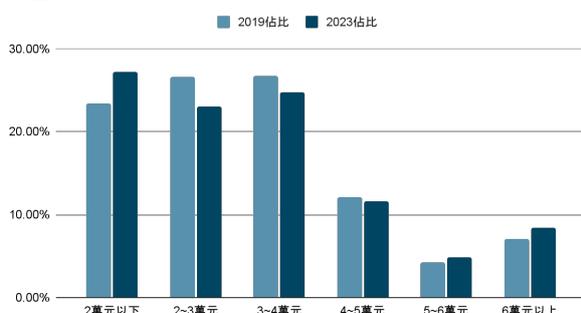
我們調查結果顯示，若根據不同就業情況區分<sup>1</sup>，越偏向非典型勞動形式（如兼職或非藝術兼職）的藝文工作者，其平均薪資與工時都越低。在薪資方面，正職藝文工作者的平均薪資為37,791元，兼職藝文工作者的平均薪資為29,735元，而非藝術兼職的平均薪資更低，只有22,682元。在工時方面，正職藝文工作者的平均每月工時為191小時，兼職藝文工作者為184小時，非藝術兼職的平均每月工時則較低，為163小時。



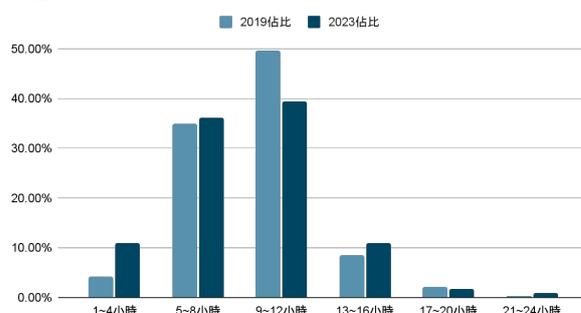
<sup>1</sup>「正職（只有一個藝術領域工作）」、「兼職（有一個以上的藝術領域工作）」、「非藝術兼職（有一個以上非藝術領域工作）」

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

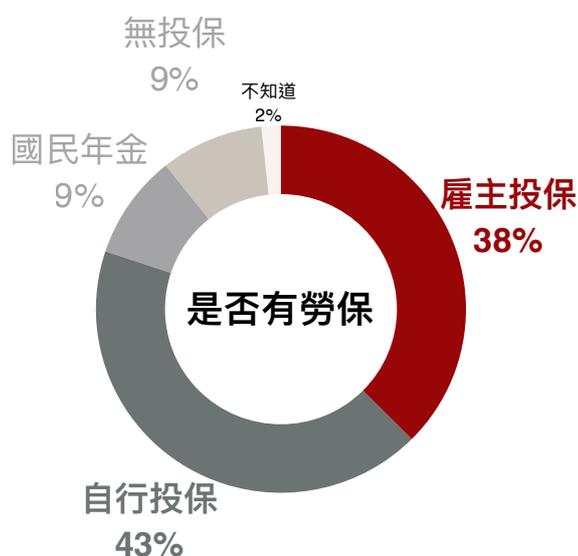


綜合以上調查結果，可以看出藝文工作者在薪資和工時雙方面都挑戰，藝文相關行業的平均薪資偏低，尤其是非典型勞動形式下的藝文工作者，其平均薪資更為低落。此外，藝文工作者的工時普遍偏長，可能對其身心健康和工作效能產生負面影響。因此透過這些調查結果，證實了藝文工作者的確是一群低薪又高工時的人，他們需要更多的關注和支持，包括提升薪資水平、改善工時狀況，以確保他們能夠在良好的勞動條件下從事藝術創作和表演工作。政府、相關機構和社會各界應共同努力，提供更好的就業保障、福利待遇和職業發展機會給予藝文工作者，促進藝術與文化事業的繁榮發展，並尊重和價值化藝文工作者的付出和貢獻。

## 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。



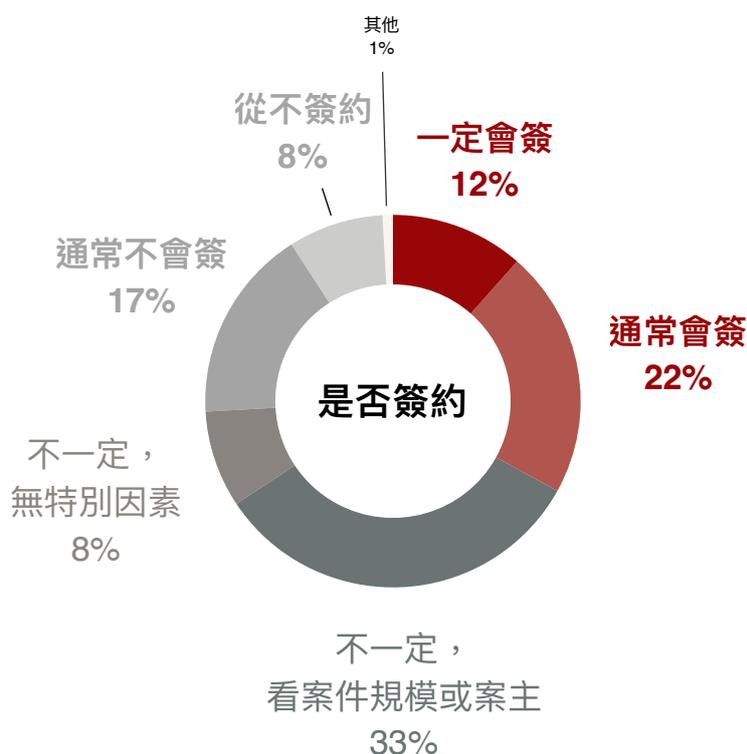
此外，根據藝文工作者的工作對象，正職的藝文工作者被劃分為不同的身份類別，包括「公司行號（受雇）」、「公家機關/場館」、「非營利/非政府組織」、「個人」、「有立案之個人工作室」等。調查結果顯示，在公家機關/場館工作的正職者中，100%由雇主投保勞保，而在公司行號的正職者中，有14%並未由雇主投保勞保。在非營利/非政府組織工作的正職者中，有21%並沒有由雇主投保勞保，這一比例較高。此外，在為個人工作的正職者中，超過6成都是自行至職業工會投保。可以看到不同工作對象，投勞保的情況存在差異，非典型勞動的投勞保比率較低。

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。



## 二、勞動概況

### 1. 越處於典型勞動的藝文工作者，平均薪資與工時都較高

在本次調查中，我們特別關注藝文工作者的「薪資」與「工時」，統計數據顯示，受訪者的薪資中位數為2~3萬元，平均薪資為30,549元；工時中位數為9~12小時，每日平均工時為8.8小時，估算時薪為168元，相當於基本工資的水平。

為了更加地瞭解不同藝文工作者的勞動情況，我們進一步將受訪者按照「就業情況」、「勞保情況」、「簽約情況」和「公部門」進行分類，分析結果顯示：藝文工作者如果越處於典型勞動的情況，平均薪資與工時都較高。

		月薪 (Y1a)		每日工時 (Y1b)		估算時薪 (月薪/月工時)
		中位數	估平均	中位數	估平均	
X1=就業	全職	3~4萬	37,791	9~12hr	9.0	198
	兼職	2~3萬	29,735	9~12hr	8.9	161
	兼職(非藝)	2萬以下	22,682	5~8hr	8.3	139
X2=投保	雇主投保	3~4萬	34,349	9~12hr	9.6	166
	自行投保	2~3萬	30,401	5~8hr	8.7	174
	無勞保	2~3萬	24,128	5~8hr	7.9	155
X3=簽約	會簽約	3~4萬	35,389	9~12hr	8.9	188
	不一定	2~3萬	29,106	9~12hr	9.2	155
	不會簽	2~3萬	26,635	5~8hr	8.2	161
X4a=公部門 (全)	公部門	4~5萬	45,000	9~12hr	10.0	200
	非公部門	3~4萬	36,092	9~12hr	8.8	197
X4b=公部門 (兼)	公部門	2~3萬	26,747	9~12hr	9.2	133
	非公部門	2~3萬	28,362	5~8hr	8.6	165
	總計	2~3萬	30,549	9~12hr	8.8	168

根據「就業情況」區分，全職者的月薪中位數與平均數都明顯高於兼職者，而兼職者又明顯高於非藝術兼職者。工時方面，非藝術兼職者明顯較低。此外，全職者的時薪高於兼職者，兼職者又高於非藝術兼職者。這三者月薪、工時和時薪方面都呈現梯度分佈。

根據「勞保情況」區分，雇主投保者的平均月薪同樣高於自行投保者，自行投保者又高於無勞保者，工時也呈現相同的趨勢。但換算成時薪後，反而是自行投保者的時薪略高於雇主投保者，考量到他們可能還需支付保費，實際所得可能還會較低。此外，無勞保者可能是因為收入與時薪過低而無法負擔勞保，進而陷入低薪且無保障的惡性循環。

根據「簽約情況」區分，會簽約者的平均月薪同樣明顯高於不一定簽約者，不一定簽約者又高於不簽約者。工時方面，不簽約者的平均工時則較低於其他兩者。值得注意的是，會簽約者的時薪明顯最高，這可能意味著簽約與較好的勞動待遇之間的正向循環。

除此之外，我們可以看到公部門全職者的月薪中位數與平均數都明顯較非公部門來得高，而工時的中位數雖與非公部門相同級距，但從工時平均數則可以看出公部門的工時也較高，因此公部門雖然月薪較高，但因為工時也較高，因此換算成時薪後，兩者落在相近的水平。

然而，與公部門有所往來的兼職者的薪資卻沒有高於非公部門，而且工時也較高，因此時薪也明顯較低，這值得持續關注。

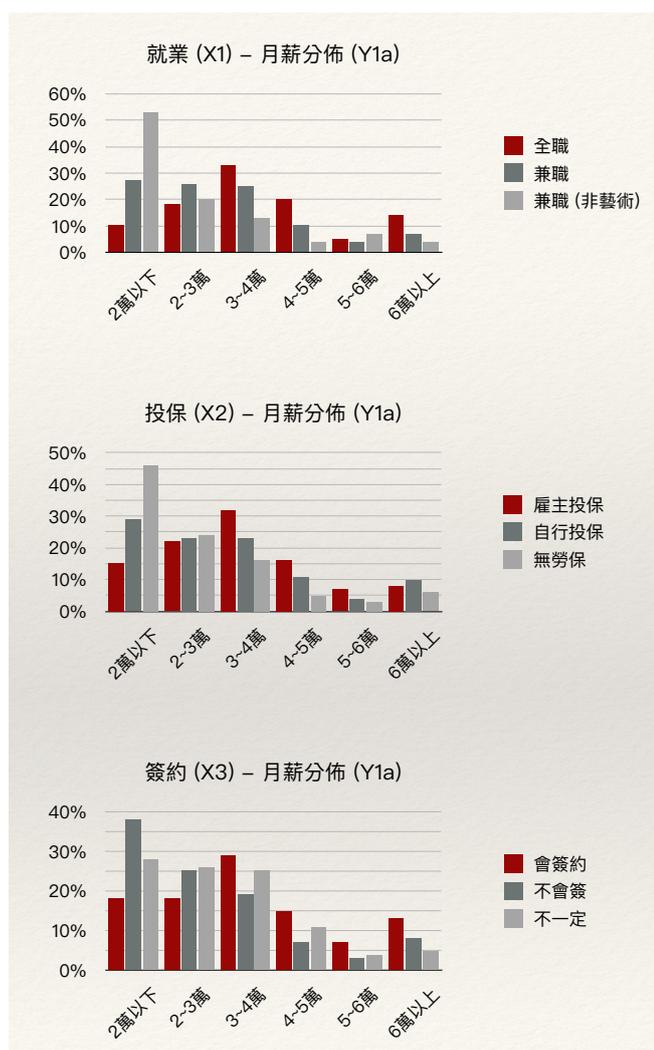
## 2. 非典型勞動低薪比例高

接下來，我們要區分不同分組的月薪分佈情況，基本可以觀察到，當藝文工作者在最趨於非典型勞動的狀態時，低薪比例最高。

基本上，屬於典型勞動狀態的正職者、雇主投保者、會簽約者的薪資分佈呈現較為合理的常態分佈，意思是大多數者都落在中間區域，即月薪3~4萬這個區間，而最低薪與最高薪的比例都相對較少。

然而，屬於非典型勞動狀態的非藝術兼職者、無勞保者、不會簽約者的月薪分佈都呈「L型」，也就是絕大多數者都落在最低薪的區間，換句話說，就是非典型勞動者的低薪比例非常高！

分析顯示，超過50%的兼職者月薪低於3萬，更有超過50%的非藝術兼職者的月薪甚至不到2萬，近半的無勞保者月薪低於2萬，不簽約者中也有接近40%的人的月薪低於2萬。整體來說，藝文工作者的低薪情況非常嚴峻，難以想像這些低薪者要如何支撐生活，或是當意外發生時該如何面對。在如此低薪的環境下，這些人容易陷入勞動條件不佳的惡性循環。



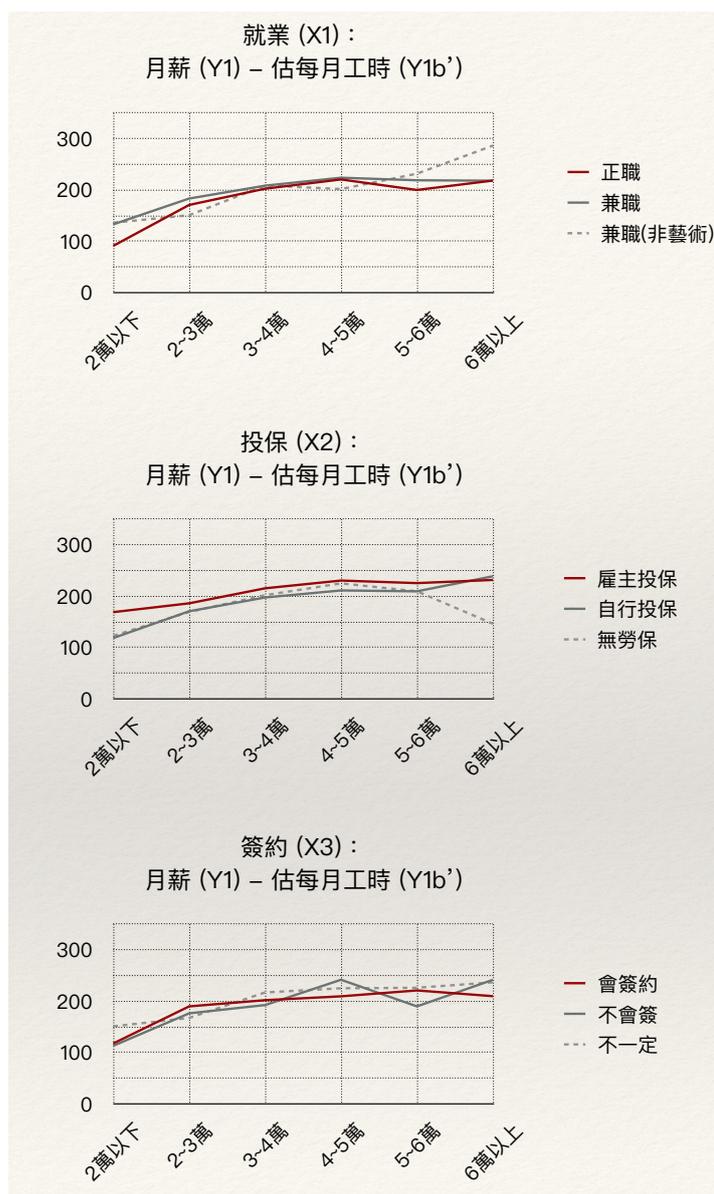
### 3. 最低薪與最高薪的非藝術兼職者工時相對較長

接著進行交叉分析，觀察在不同條件時，在不同薪資級距的工時分佈。

在「就業情況」這個組別中，當月薪在3~6萬這個區間時，正職、兼職、非藝術兼職這三者的每月工時並沒有明顯的差距，但可以看到在月薪2萬以下時，兼職者的工時都高於正職者，而在6萬以上時，非藝術兼職的每月工時明顯最高。

另一方面，在「投保狀態」這個組別中，在各個薪資級距的雇主投保者的每月工時基本上略高於其他兩者，但差距不大；而「簽約狀態」這個組別中，各個薪資級距的每月工時沒有看到明顯差距。

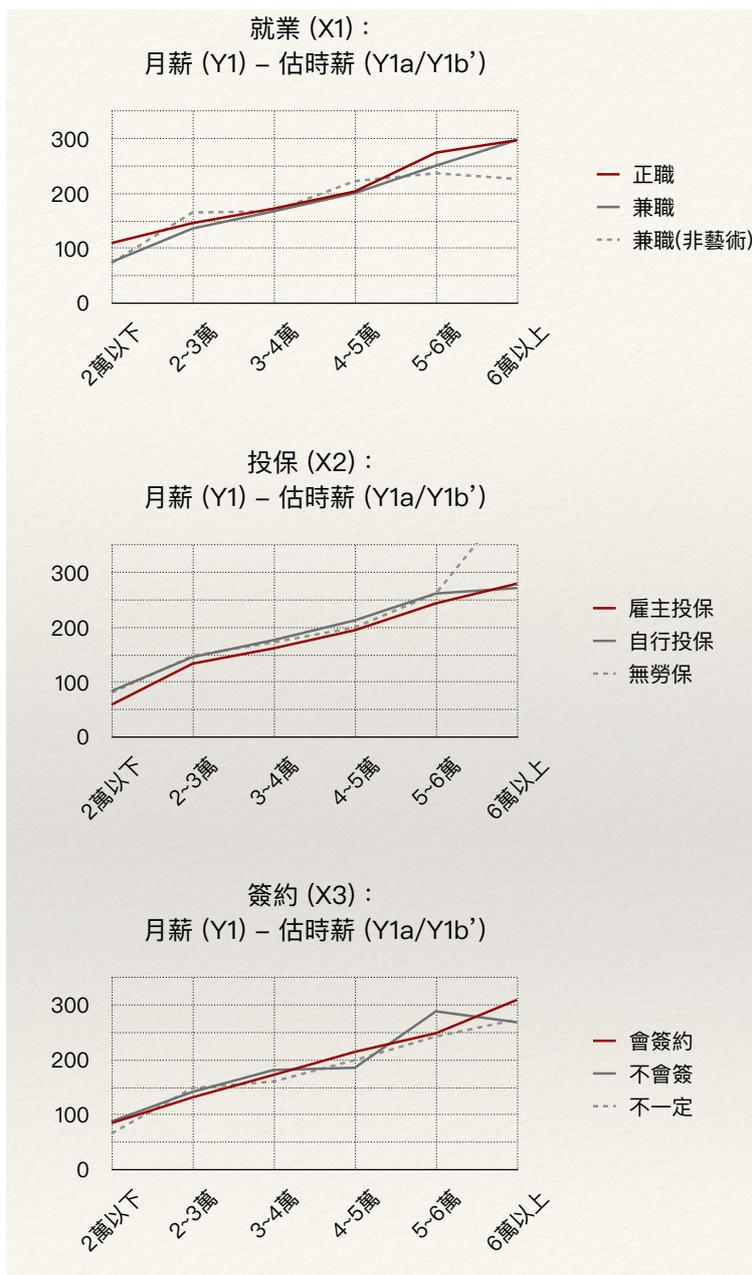
總的來說，最低薪與最高薪的非藝術兼職者工時較長。這可能意味著他們需要在多個兼職工作之間來回奔波以維持生計，進一步加劇了他們在工時與薪資之間的不平衡狀況。這也顯示了非典型勞動者在工時與薪資方面面臨的困境，可能會對他們的的生活和健康產生負面的影響。



#### 4. 在相同薪資級距，就業、投保、簽約對於時薪影響不明顯

在了解了不同情況下的總月薪和每月工時後，接著可以觀察單位薪資（時薪）的情況。一個明顯的趨勢是，月薪和時薪在各種情況下大致呈正比。

在「就業情況」這個組別中，當月薪低於3萬或者在5-6萬時，正職者的時薪相對較高，而在其他薪資級距下，三者之間的差距不明顯。在「勞保情況」這個組別中，反而是自行投保者的時薪基本上都較雇主投保者高。而在「簽約情況」這個組別中，則沒有明顯的趨勢可言。



## 5. 全職低薪者主因為工時過低

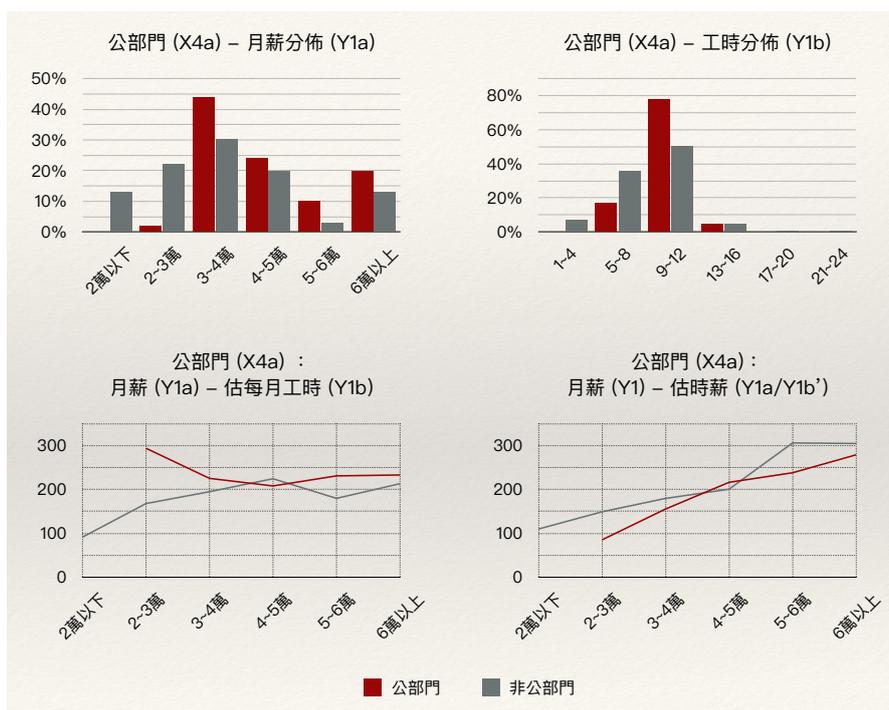
本節的最後，我們來比較公部門和非公部門全職者的綜合差異。從薪資分布可以看到，公部門全職者的主要薪資範圍集中在3~4萬元，低薪比例極低，高薪比例相對較高，高達20%的人月薪超過6萬元。相比之下，非公部門的薪資分布較接近常態分佈。

事實上，全職者的工時最多數落在9~12小時，而公部門的比例高達將近8成，可說是非常集中。

接著，我們來看不同薪資級距下的工時表現，可以發現，除了月薪4~5萬元這個範圍外，在相同薪資級距下，公部門全職者的每月工時明顯較高，因此儘管公部門的平均月薪較高，換算成單位薪資後，公部門的時薪卻較低。

接著，我們更聚焦於全職低薪者的處境。從薪資-時薪的分布可以看到「在公部門，月薪2~3萬」的時薪，跟「在非公部門，月薪低於2萬」的時薪，同樣落在100元上下，他們的時薪其實差不多。然而，如果我們比對他們各自的每月工時，可以看到「在公部門，月薪2~3萬」約為300小時，而「在非公部門，月薪低於2萬」則僅有100小時，有明顯的差距。也就是說，這些月薪低於2萬的全職者之所以低薪，很可能是因為他們的工時實在太低了，如果他們的工時能達到168小時的水平，那麼他們就很可能足以跨越至下一個薪資級距，擺脫低薪的困境。

有鑑於此，我們可以推論出：這些低薪的全職者之所以低薪的根本原因可能是工時太低，這樣的情況很可能是處在這個階層的藝文工作者能接獲的工作量不足，白話來說就是根本沒案子可做，這可能根本導致他們處於低薪的處境難以突破。但我們仍要提醒，若要進一步改善全職低薪者的勞動困境，除了著力於提高薪資水平外，也需要關注工時不能過長的問題，確保全職工作者能夠獲得足夠的工作機會和工時配額，以實現薪資的合理提升。



### 三、身心壓力

#### 1. 藝文工作者恐暨低薪又不快樂

「沒被看見會有生存壓力，紅了壓力更大」

坦白說，作為一名音樂領域的藝文工作者，筆者深知身心問題越來越在這個產業裡頭廣泛存在，許多藝文工作者在創作中需要不斷表現自己的情感和創意，並與觀眾互動，這種情緒勞動可能對其身心健康造成負面影響。此外，社群媒體的發展使得藝文工作者需要在網絡上與觀眾互動，這種持續的曝光和社交壓力也可能對其心理健康產生影響。為了在競爭激烈的藝文市場中脫穎而出，他們需要不斷展現自己的創意和才華，並且與粉絲保持互動，維持其關注度和支持。這種長期的高壓狀態常常導致藝文工作者的心理負擔不斷累積，甚至可能引發情緒和心理健康問題。

不僅如此，許多藝文工作者常常為了追求自己的創作夢想，可能放棄了穩定的工作和高薪的職業，甚至犧牲家庭關係，選擇從事藝術創作或文化工作。然而，這些工作往往薪資低微，福利待遇不足，工作不穩定，並且缺乏職業保障。長期處於這種經濟壓力和職業不確定性下，藝文工作者容易陷入情緒低落、焦慮和壓力等負面情緒中，進而引發精神疾病的風險增加。

比方說，有一些需要站在舞台前的表演者或代表人物（frontman），往往扮演著情緒勞動的角色，在創作中揭露或是說販賣喜怒哀樂，並在現場或社群媒體上與觀眾互動，這樣的職業特性很可能對其身心健康造成負面影響，誇張地說，身心困擾幾乎可說是這些frontman的基本配備。尤其近年來，已經有越來越多公眾人物或網紅紛紛坦承自己的身心困擾，有一段時間很常聽到某位表演者或Youtuber因憂鬱症、躁鬱症、恐慌症等身心困擾需要休息或需要離開大眾的眼球。遺憾的是，類似的事件似乎只是持續地上演，我們到目前為止並沒有辦法較為清晰地且持續地理解這些演出者或是藝文工作者的身心狀況究竟為何？

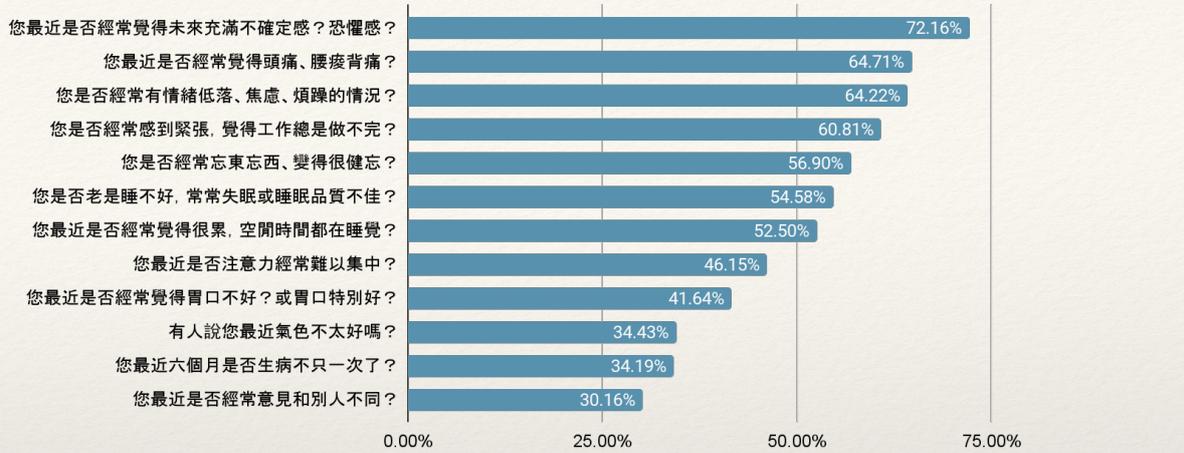
值得注意的是，過去對於藝文工作者的身心健康議題關注較少，可能是因為缺乏相關資料和研究，然而，與過去不同的是，本次調查著眼於關注藝文工作者的身心狀況，這也是本次調查的亮點之一。希望能夠透過這份由工會發動的調查，可以引發大眾關注，並期望日後有可以開展相應的持續調查與協助。

本次調查是工會初次涉獵身心壓力領域，採用衛福部的壓力指數測量表<sup>2</sup>來綜合評量受訪者的身心壓力狀態來評估受訪者的綜合壓力狀態，在此並非單指工作壓力。考量藝文工作者工作與生活很難一線切開的工作特性，因此認為採用這份壓力量表來評估綜合壓力是合宜的。

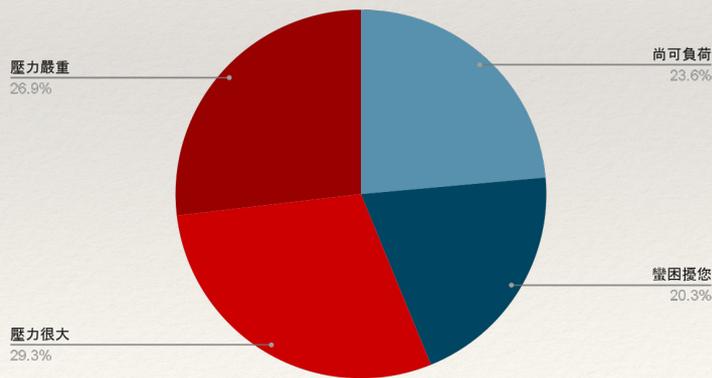
<sup>2</sup> 這份問卷採複選題，詢問近一年內是否有下述12種情況發生，包括「您最近是否經常感到緊張，覺得工作總是做不完？」、「您最近是否老是睡不好，常常失眠或睡眠品質不佳？」、「您最近是否經常有情緒低落、焦慮、煩躁的情況？」、「您最近是否經常忘東忘西、變得很健忘？」、「您最近是否經常覺得胃口不好？或胃口特別好？」、「您最近六個月內是否生病不只一次了？」、「您最近是否經常覺得很累，假日都在睡覺？」、「您最近是否經常覺得頭痛、腰痠背痛？」、「您最近是否經常意見和別人不同？」、「您最近是否注意力經常難以集中？」、「您最近是否經常覺得未來充滿不確定感？恐懼感？」、「有人說您最近氣色不太好嗎？」。

得分在0~3分為壓力可負荷、4~5分為壓力蠻困擾（但可負荷）、6~8分為壓力很大、9分以上為壓力嚴重應就醫。

請問您最近一年內, 工作與生活是否有下列情況？

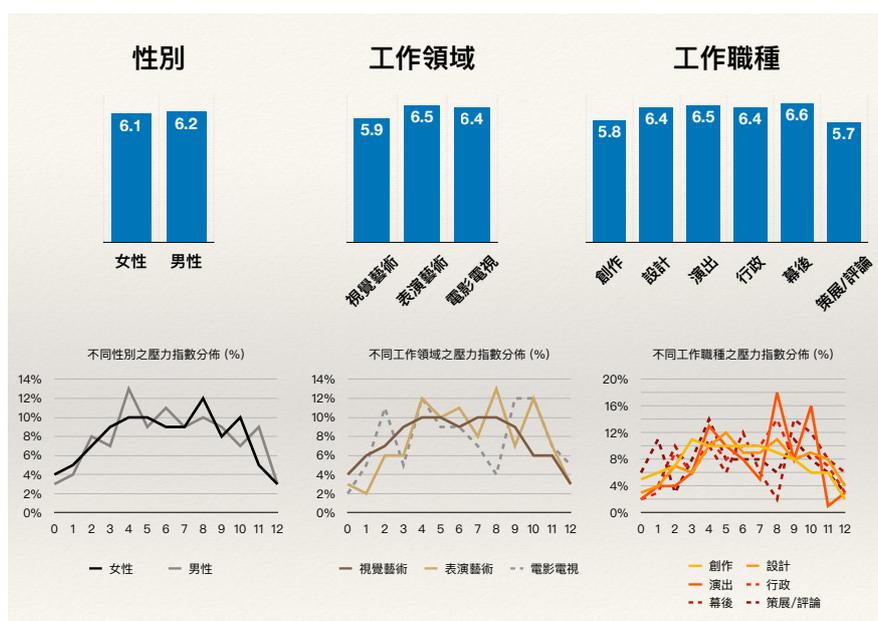


衛福部壓力量表評估結果



## 2. 藝文工作者壓力嚴重，近3成需就醫

調查結果顯示，有7成受訪者表示經常對未來充滿不確定感和恐懼感，有6成以上經常感到頭痛、腰痠背痛，並且經常有情緒低落、焦慮和煩躁的情況。整體來說，超過半數的藝文工作者壓力已經超標，其中近3成受訪者的壓力已達到需要就醫的程度，這個比例高得令人驚訝，相當於每2個藝術家就有1個壓力太大，每3個藝術家可能就有1個人該去尋求身心科協助，這對整體藝文工作者來說是一個不可忽視的警訊！

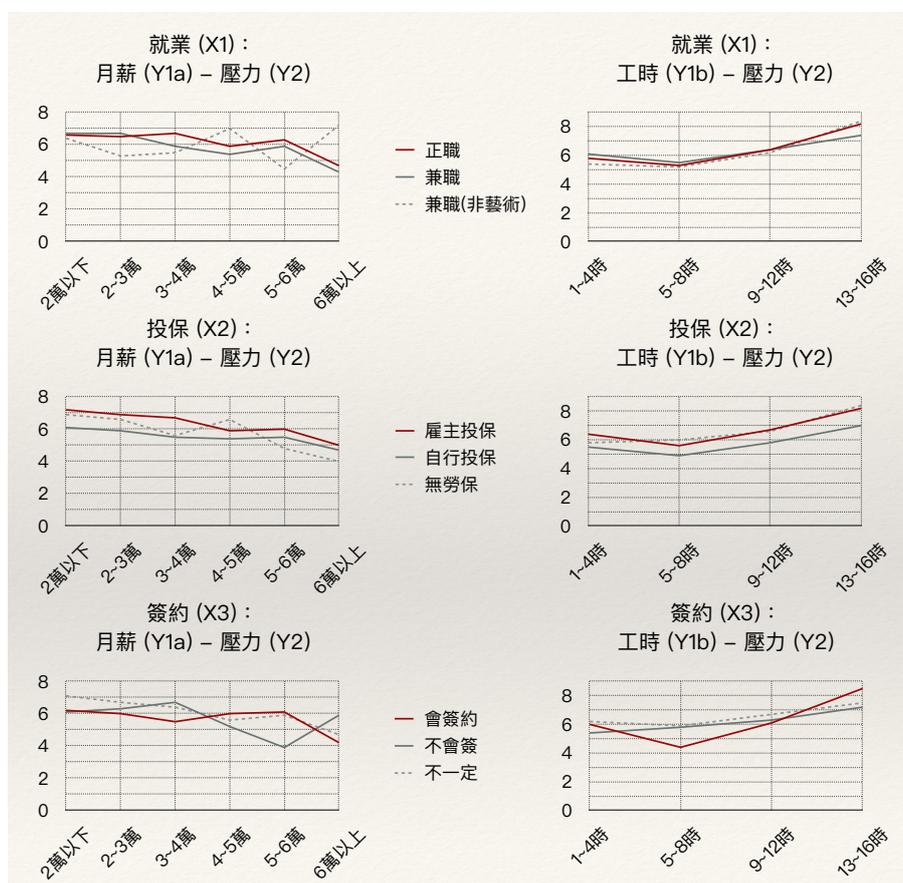


根據受訪者的工作領域來看，從事視覺藝術的平均壓力低於從事表演藝術或電影電視的藝文工作者；而在不同的工作職種中，創作者與策展評論者的平均壓力較低。性別方面，女性藝文工作者的壓力平均值為6.1分，男性則為6.2分，差異不明顯。

基本上我們發現，無論是正職、兼職還是非藝術兼職，平均壓力差異不大，分別為6.2、6.1和6.0分，不過正職者的壓力超標比例還是稍高於兼職和非藝術兼職者約4-5個百分點。此外，從勞保情況來看，雇主投保者的平均壓力較高，壓力超標比例也較其他兩者高。從簽約情況來看，會簽約的藝文工作者的平均壓力與壓力超標比例都較不會簽約者來得低，甚至低於整體平均值；然而，值得關注的是，不一定簽約者的平均壓力與壓力超標比例卻是三者中最高的。

順帶一提，在公部門工作的壓力較高。觀察在公部門工作的正職者和與公部門有所往來的兼職者，他們的平均壓力較高，並且在各個薪資級距下，公部門正職員工的壓力基本上都比非公部門的員工高，例如在同為月薪4-5萬元的情況下，在公部門工作的正職者的壓力明顯高於在非公部門的正職者。

		壓力程度 (Y2)				
		可負荷	勉強應付	壓力很大	壓力嚴重	平均值
X1=就業	全職	23%	17%	33%	26%	6.2
	兼職	24%	21%	27%	28%	6.1
	兼職 (非藝)	24%	23%	29%	25%	6.0
X2=投保	雇主投保	20%	18%	31%	31%	6.5
	自行投保	28%	22%	28%	21%	5.7
	無勞保	21%	19%	28%	32%	6.3
X3=簽約	會簽約	27%	23%	25%	25%	5.7
	不一定	21%	18%	33%	28%	6.5
	不會簽	24%	20%	29%	27%	6.1
X4a=公部門 (全)	公部門	20%	22%	27%	32%	6.6
	非公部門	24%	16%	35%	25%	6.1
X4b=公部門 (兼)	公部門	21%	21%	29%	29%	6.5
	非公部門	25%	22%	27%	26%	6.0
總計		24%	20%	29%	27%	6.1



此外，進一步觀察不同薪資級距和不同工時級距的壓力值時可以發現兩個現象：第一，「月薪越低，壓力大致越大」；第二，「在每日工時5~16小時這個區間，工時越長，壓力越大」。這個觀察與一般印象相符，即低薪工作通常伴隨著更大的壓力，而過長時間的工作也會帶來更高的壓力。

接著可以發現，在所有薪資與工時級距下，由雇主投保者的壓力皆大於自行投保者；而在月薪高於3萬元時，正職者壓力會高於兼職者，低於3萬元時則兩者差不多，而正職者與兼職

者在相同工時級距時的壓力差距不明顯，只有當正職者工時落在13~16小時這個級距時的壓力才會高於兼職者。

總體而言，正職者或由雇主投保者的壓力較高，這可能意味著典型勞動的壓力較高，而這與一般印象相符，因為在典型勞動情況下，通常也代表著有一定水平的勞動強度，這時壓力較大是可以理解的。除此之外，公部門的平均壓力較高，這可能與他們相對較長的工時有所關聯，也可能是由於疫情爆發後，公部門的行政程序變得較以往繁複所帶來的壓力。另一方面，簽約可能有助於舒緩壓力，但簽約與否的不確定性則可能帶來另外一種程度的壓力。

## 四、疫情影響與紓困結果

### 1. 疫情對藝文工作者造成的多重困境

2020年初疫情爆發以來，許多藝文活動如演出、展覽、演講等紛紛取消或延期，對依賴這些活動維持生計的藝文工作者造成了重大的經濟打擊與不確定性，使得許多藝文工作者得面臨著演工作減少甚至全面停擺的情況，這種對未來抱有高度不確定性的情境可能也加劇著心理健康方面的挑戰。

一份關心台灣獨立音樂文化的研究<sup>3</sup>指出，在2020年和2021年的COVID-19疫情中，中小型現場音樂場館，特別是台灣的Live House，面臨了最直接的生存挑戰。即使在疫情不那麼嚴重的台灣，從2020年3月到6月，以及2021年5月到8月，室內活動人數限制、出入境管制以及三級警戒等措施，都使得Live House業者、音樂活動單位以及相關音樂工作者面臨生活和事業的存續危機。

首先，疫情對藝文工作者的經濟影響是非常直接且劇烈的。由於疫情導致許多活動被迫取消或延期，使得他們的工作機會急劇減少，他們可能會陷入經濟困境，如難以支付租金、生活費用和其他開支的壓力。促使藝文工作者不得不尋找額外的工作機會來填補收入上的缺口，但由於藝文工作的特殊性，他們可能面臨轉行困難等問題。

其次，疫情期間的防疫措施，如社交距離和人流限制等，對藝文活動的籌備和實施過程變得更加複雜和耗時，進一步增加了藝文工作者的工作壓力。例如，劇團、音樂家、舞者這類需要密切合作的藝文工作者，由於疫情期間的社交距離限制，可能無法進行充分的合作和交流，這在某種程度上勢必影響到藝術作品的創作和表演品質。此外，許多藝文活動的時間和場地都可能因疫情變化而不斷調整，這對藝文工作者的計劃和生活安排造成了困擾，增加了他們的不確定性和壓力。

第三，疫情可能對藝文工作者的心理健康產生負面影響。有些藝文工作者在疫情期間可能會處於長時間的自我隔離、社交限制和演出取消等多重壓力，面臨著對未來的不確定性和職業前景的擔憂，這容易對他們的心理健康造成了負擔，產生到失望、焦慮、沮喪和無助等情緒。

另外，疫情對藝文產業的長期影響也值得關注。許多藝文機構和場館由於疫情而關閉或發生經營困難，這可能使得藝術家們失去了發表平台，限制了他們的藝術創作和工作機會。此外，當藝文機構和場館面臨經濟困境時，他們可能無法提供足夠的資金和支持給藝文工作者，進一步加劇了藝文生態系統的不穩定和脆弱性。事實上，藝文工作者的抗風險能力差，

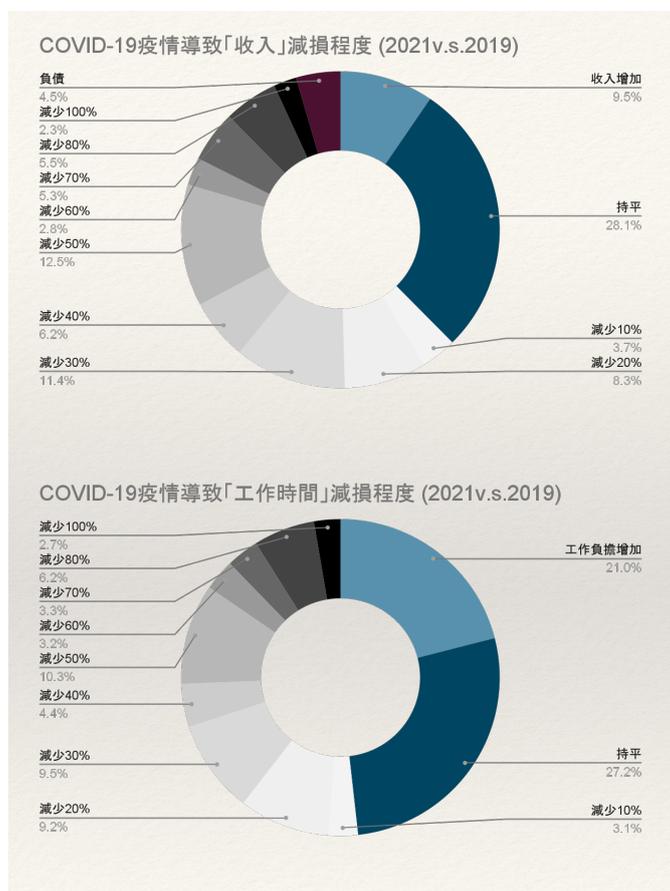
<sup>3</sup> COVID-19 中的 Live House: 台灣中小型音樂場館的生存結構與挑戰 (簡妙如, 2022)。

該研究旨在探討2020年疫情期間以及之後，台灣的Live House經營者和相關音樂工作者的網絡，以及他們受疫情影響的程度和變化。研究發現，疫情的衝擊揭示了本地音樂場館和工作者的生存結構特質，包括音樂場館的低發展高競爭、Live House本身的仕紳化，以及既彈性又不穩定的專案工作網絡，以及場館與工作者相互依存的多重彈性剝削。該文認為，中小型音樂場館是嵌入於城市空間的現場音樂生態系統的基礎，在全台灣也已緩慢轉型。疫情後，本地獨立音樂場景有新的榮景，但也存在著隱而未現的隱憂。

這點在疫情期間可說是顯露無遺。值得我們反思的是，疫情真正影響的時間跟景氣衰退期相比不算長，但卻在短時間內看見許多人選擇離開這個行業，或是可以看到他們是非常辛苦地在這個產業中存活下去，這都再再顯示著藝文產業的脆弱程度；然而又令人值得注意的是，當疫情逐漸退溫後，許多被延期的活動紛紛擠在2022年前，導致活動一窩蜂，使得藝文工作者卻在短短時間內又可能變得過勞，呈現出「淡季太淡，旺季太旺」，高密度或過低密度的勞動都可能造成極大壓力。

### 3. 多數受訪者的收入或工時都因疫情有減少，非典勞動影響較劇，公部門相對穩定

為了瞭解疫情對藝文工作者造成的影響，本調查簡要詢問了受訪者受疫情影響下的收入和工時變化（比較2021年與2019年）。調查顯示，多數受訪者的收入或工時都有不同程度的減少。



整體而言，有62%的受訪者的收入因疫情而有所減少，28%持平，而有10%的受訪者反而收入增加，收入影響的中位數為「減少30%」，估計平均減幅為49.3%。另一方面，有52%的受訪者表示工時因疫情而有所減少，27%持平，而有21%的受訪者工時反而增加。工時影響的中位數為「減少10%」，估計平均減幅為45.9%。

按照「就業情況」、「勞保情況」、「簽約情況」和「公部門」進行分類，可以看到明顯的趨勢：非典型勞動者受到的影響較大，而公部門的影響較小。順帶一提，收入減幅大，壓力也基本跟著大。

根據「就業情況」區分，有三分之一的正職者受到了疫情的影響而收入減少，而兼職者、非藝術兼職者收入減少的比例則超過了70%，估計平均減幅也比正職者更劇烈。

根據「勞保情況」區分，由雇主投保者中，44%的人受到了疫情的影響而收入減少，而自行投保者、無勞保者收入減少的比例也都同樣超過了70%，估計平均減幅也略高於由雇主投保者。

		疫情收入影響 (Y3a)					疫情工時影響 (Y3b)				
		增	平	減	中位數	估減幅	增	平	減	中位數	估減幅
X1=就業	全職	13%	53%	34%	持平	41.0%	25%	45%	30%	持平	40.6%
	兼職	9%	20%	71%	-30%	48.2%	20%	21%	59%	-20%	43.9%
	兼職 (非藝)	6%	17%	77%	-40%	57.5%	19%	19%	62%	-30%	55.4%
X2=投保	雇主投保	12%	43%	44%	持平	46.7%	25%	36%	39%	持平	44.5%
	自行投保	7%	19%	73%	-30%	48.2%	17%	23%	60%	-20%	46.1%
	無勞保	9%	17%	74%	-40%	54.1%	26%	19%	55%	-20%	47.1%
X3=簽約	會簽約	11%	42%	47%	持平	46.8%	23%	36%	41%	持平	39.4%
	不一定	9%	21%	71%	-30%	46.9%	21%	21%	58%	-20%	44.9%
	不會簽	9%	23%	69%	-40%	55.5%	19%	25%	56%	-20%	53.8%
X4a=公部門 (全)	公部門	17%	73%	10%	持平	40.0%	27%	51%	22%	持平	35.6%
	非公部門	13%	48%	40%	持平	41.0%	25%	44%	32%	持平	41.5%
X4b=公部門 (兼)	公部門	12%	25%	64%	-30%	48.8%	31%	22%	47%	持平	40.6%
	非公部門	7%	18%	75%	-30%	51.2%	16%	21%	64%	-30%	48.3%
	總計	10%	28%	62%	-30%	49.3%	21%	27%	52%	-10%	45.9%

根據「簽約情況」區分，會簽約者中，47%的人受到了疫情的影響而收入減少，而不簽約者、不一定簽約的人收入減少的比例也都約為70%，其中，不簽約者的估計平均減幅也高於其他兩者。

在工時方面，偏向非典型勞動狀態的情況下，他們的工時都較典型勞動狀態的情況有所減少，減少比例都大約為6成，且估計平均減幅也同樣較劇烈（非藝術兼職者與兼職者 vs. 正職者、無勞保者與自行投保者 vs. 雇主投保者、不簽約者與不一定簽約者 vs. 會簽約者）。至於公部門全職者方面，有73%的人的收入並沒有因疫情而受到影響，也有51%的人的工時沒有因疫情而受到影響，反而分別有17%與27%的公部門全職者因疫情而收入或工時有所增加，這反映了公部門在黑天鵝時的穩定性。

接著深入觀察發現，在各種薪資與工時級距中，正職者的收入受到的衝擊程度較小於兼職者與非藝術兼職者，而且，會簽約者受到的衝擊程度也同樣小於不會簽約者；雇主投保者則是在大部分薪資與工時級距中，受衝擊的程度小於自行投保者與無勞保者。另一方面，典型勞動的工時衝擊程度都小於非典型勞動，但差距並不如收入影響那麼明顯。綜上所述，簽約很可能可以讓藝文工作者在面對突發狀況時有助於降低衝擊。

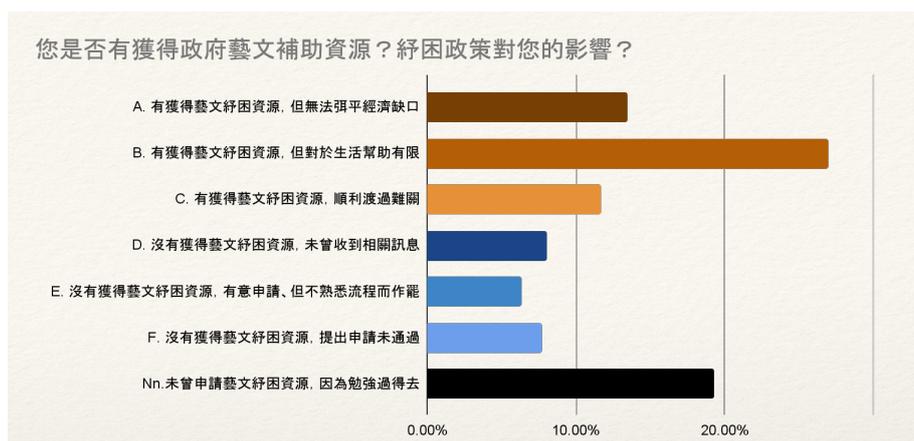
而在兼職者方面，「公部門 v.s. 非公部門」之間的差距並沒有像上述「典型勞動 v.s. 非典型勞動」那麼大，但公部門的衝擊程度仍然稍優於非公部門，收入與工時減少的比例都較低，估計平均減幅也較為緩和。值得注意的是，有31%與公部門往來的兼職藝文工作者，在疫情期間的工時有所增加，這可能反映了因公家機關與防疫政策而增加的額外工作負擔。

## 4. 紓困政策

藝文產業是受到COVID-19疫情影響最為嚴重的行業之一。疫情導致了大規模的文化活動取消、場館關閉，以及導致許多藝文工作者的工作機會減少，從而對他們的收入和就業造成了重大影響。

退一步說，儘管在沒有疫情的情況下，藝文工作者通常都面臨較高的就業不穩定性和收入不確定性，很多人其實都是接案過活，換句話他們並沒有穩定的受雇狀態，而是依賴於臨時工作、自由接案或發包接案的工作。更何況，疫情導致了藝文市場需求下降，使他們可能面臨收入減少、失業或無法找到工作的困境。所以為了緩解藝文從業人員的困境，政府推出了多次的藝文紓困，旨在緩解藝文工作者的困境。為了了解紓困政策和補助資源對藝文工作者的實際效果，本調查針對受訪者簡要地詢問了他們對紓困政策的影響。

調查結果顯示，總共有52%的受訪者有獲得藝文紓困資源，22%沒有獲得，19%的受訪者則表示因為勉強過得去而不需申請。



具體來看，在所有受訪者中，有13%表示有獲得藝文紓困資源但無法完全彌補經濟缺口，27%表示紓困資源對生活幫助有限，12%表示順利度過難關。另一方面，有8%的受訪者表示未曾收到相關訊息而沒有獲得藝文紓困資源，6%表示有意申請但因不熟悉申請流程而作罷，最重要的是，仍有8%的受訪者表示提出申請但未通過而沒有獲得紓困資源。

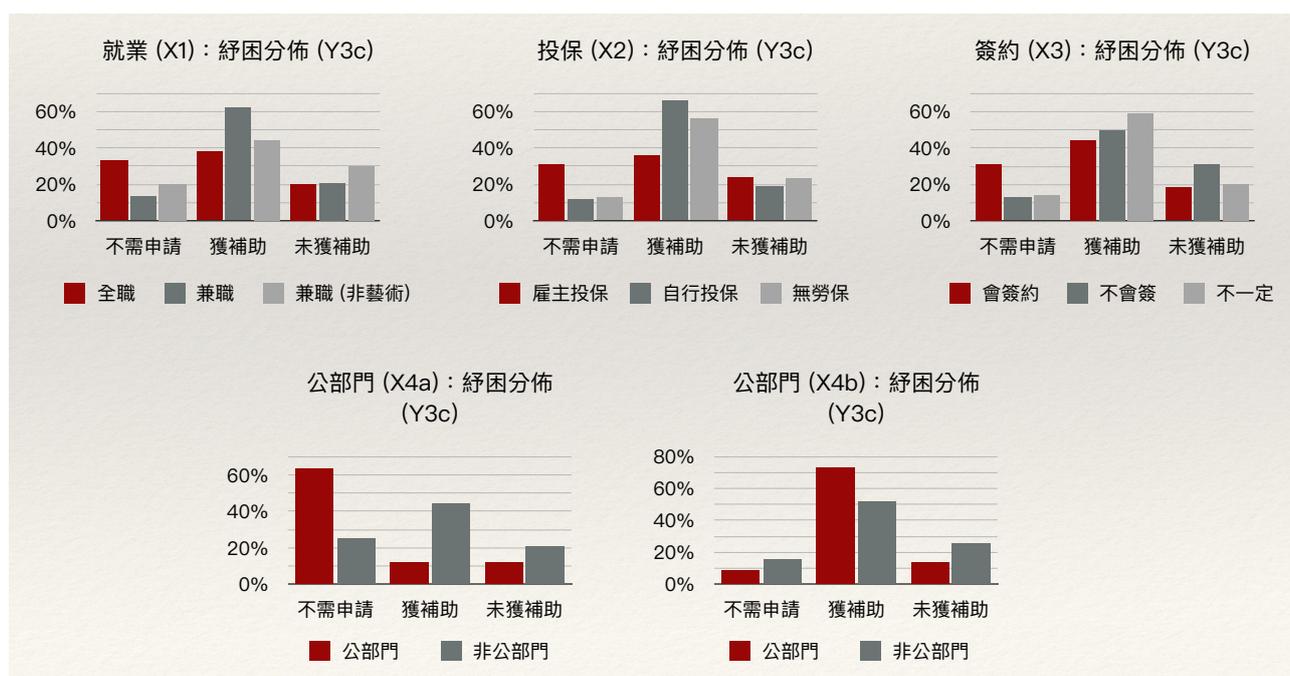
由以上調查結果可見，儘管政府推出了多次藝文紓困政策，仍有部分藝文從業人員未能獲得足夠的資助，或者申請流程複雜，導致未能順利獲得資助。此外，即便獲得了補助資源，仍有部分受訪者表示其資源仍無法完全彌補經濟缺口或對生活幫助有限。因此，在進一步推進藝文紓困政策時，仍需考慮該如何提高覆蓋程度和成效（如建冊或是做更多調查），這樣政府才能在黑天鵝發生的時候有足夠條件去更好地支持藝文工作者度過困境。

接著進一步來看，我們可以根據「就業情況」、「勞保情況」、「簽約情況」和「公部門」來對藝文工作者進行分類，以了解他們的狀況。從分類結果可以看出，處於典型勞動的藝文

工作者可能是在面對黑天鵝事件時是較有餘裕或較有保障的一群人（包括全職者、雇主投保者和簽約者），他們不需要申請補助的比例相對較高。特別是在全職者中，有高達60%的公部門藝文工作者不需要申請補助，這再次顯現了公部門的穩定性。而即便在不同薪資或工時級距下，這個趨勢也大致成立。

另一方面，「需要補助但申請未獲通過」，這是最不希望看到且最需要關注的情況。我們可以看到，雖然勞保情況並無明顯差異，但非藝術兼職者或不簽約者未獲補助的比例較高，這個調查結果大致證實了，當藝文工作者處於非典型勞動情況下，對於申請補助可能相對不利。此外，非公部門藝文工作者未獲補助的比例也較公部門高。

綜上所述，簽約可能是影響藝文工作者獲取紓困資源的關鍵因素，簽約者相對於不簽約者來說更有餘裕，不需要申請的比例較高；相反地，不簽約者未獲補助的比例明顯高於簽約者。這樣的數據結論與實務經驗吻合，由於在紓困申請時需要提供大量資料，其中有些工作口頭協議或缺乏簽約的情況，可能會造成認定上的困難，因此這也可能促使藝文工作者更傾向於簽約。因此，持續鼓勵藝文工作者簽約是提高保障的重要因素。此外，正如前文所述，簽約也有助於減輕壓力。



## 五、結語

### 調查分析要點

1. 藝文工作者整體時薪約為基本工資水平，顯示薪資待遇相對不足。
2. 工時可能被低估。藝文工作者的工時與政府資料存在落差，加班時數可能被嚴重低估。
3. 勞動權益仍有進步空間。有勞保比例達8成，基本會簽約的有3成，但主觀勞動關係認定與實際投保情況有落差。
4. 壓力普遍超標。藝文工作者的工作壓力普遍超過標準，近3成的人已達到就醫程度，且工時越長，壓力越大，這可能對藝文工作者的身心健康產生負面影響。
5. 全職的公部門者月薪雖高，但工時長且壓力較大。
6. 紓困資料顯示，非典勞動者在面對風險時抵抗能力較差。
7. 簽約可能有助於緩解壓力，也在面對疫情紓困時發揮作用。

### 其他觀察要點

此外，調查還發現，有高達2成的全職藝文工作者表示欲轉向兼職工作，這是值得關注的現象，雖然沒有實際調查資料可以支持，但我們在經驗上很少耳聞某個產業有如此高比例的全職轉兼職的打算，這可能與他們目前的薪資水平、工時負擔和工作壓力有關，也可能與疫後的新工作型態，或是與產業內的文化有關。

針對本次調查，我們特別關注的是全職者的低薪情況，如前文所述，全職藝文工作者的薪資低可能是因為工時不足，例如實際可分配案量不足。因此，我們建議政府可已透過追加經費以刺激需求，或進行某種程度的人員管理，如藝文工作者身份認定，避免贏者全拿局面或過度外包，以免助長非典勞動的情況趨於盛行。

最後順帶一提，我們推測藝文工作者的求供比可能過低，求供比即為需求與供給之間的比值。當求供比高時，代表勞方的議價能力比較強；而當求供比低時，則代表勞方議價能力較弱。然而，在本次調查分析中，由於難以區分整體藝文市場的需求和供給到底包含哪些項目，因此難以估算出確切的數值趨勢。不過，我們可以得知的是，根據長期的經驗觀察，藝文工作者的議價能力普遍較低，主要體現在月薪和時薪方面，這主要是因為該產業長期以來面臨著供給過剩的廉價勞工情況，導致低薪者為了工作量和單位薪資的不足而進入了削價競爭的惡性循環。

總之，藝文工作者在勞動狀態和工作壓力等方面面臨著多重問題。雖然有一部分藝文工作者相對穩定，但整體來看，整體的勞動條件仍有待改善。總政府應該著手於改善藝文工作者的勞動條件，避免贏者全拿和非典型勞動的趨勢，並提升其勞動權益和薪資水平。同時，藝文工作者應加強組織和共同行動，提升集體的議價能力，爭取更好的工作條件和待遇。

-END-

## 附件 基本敘述統計一覽

	類別	人數	佔比
總人數		819	100.0%
性別	女	543	66.3%
	男	273	33.3%
	其他	3	0.4%
年齡	19-24歲	45	5.5%
	25-29歲	187	22.8%
	30-34歲	196	23.9%
	35-39歲	157	19.2%
	40-44歲	132	16.1%
	45-49歲	29	3.5%
	50-54歲	38	4.6%
	55-59歲	22	2.7%
	60-64歲	7	0.9%
	65歲以上	6	0.7%
教育程度	博士	22	2.7%
	碩士	398	48.6%
	大學	376	45.9%
	高中職	23	2.8%
	國中及以下	0	0.0%
藝術專修	有	669	81.7%
	無	150	18.3%
工作地區	北部	631	77.0%
	中部	49	6.0%
	南部	71	8.7%
	東部	11	1.3%
	海外	3	0.4%
	不固定	54	6.6%
	視覺藝術-創作	248	30.3%
	視覺藝術-設計	57	7.0%

工作類別	視覺藝術-行政	102	12.5%
	視覺藝術-策展評論	33	4.0%
	表演藝術-創作	49	6.0%
	表演藝術-設計	76	9.3%
	表演藝術-行政	77	9.4%
	表演藝術-演出	85	10.4%
	電影電視-幕前	11	1.3%
	電影電視-幕後	46	5.6%
	行動行為藝術	2	0.2%
	其他	33	4.0%
工作領域	視覺藝術	449	54.8%
	表演藝術	295	36.0%
	電影電視	57	7.0%
	行為藝術與其他	18	2.2%
工作職種	創作	300	36.6%
	設計	137	16.7%
	演出	97	11.8%
	行政	186	22.7%
	幕後	49	6.0%
	策展評論	36	4.4%
	其他	14	1.7%
就業情況	全職	215	26.3%
	兼職	453	55.3%
	兼職 (非藝術)	151	18.4%
投保	雇主投保	307	37.5%
	自行投保	349	42.6%
	國民年金	75	9.2%
	無投保	74	9.0%
	不知道	14	1.7%
	一定會簽	94	11.5%
	通常會簽	176	21.5%

簽約	不一定， 看案件規模或案主	268	32.7%
	不一定， 無特別因素	69	8.4%
	通常不會簽	138	16.8%
	從不簽約	67	8.2%
	其他	7	0.9%
工作單位 (全職)	公司行號 (受雇)	77	35.8%
	公家機構 場館	41	19.1%
	NPO/NGO	34	15.8%
	個人	49	22.8%
	個人(立案)	11	5.1%
	其他	3	1.4%
	全職小計	215	100.0%
工作經歷 (兼職)	民間接案、承攬工作	411	68.0%
	受雇打工、兼職	340	56.2%
	自行創業、成立工作室	193	31.9%
	申請補助、藝文採購案	146	24.1%
	比賽獎金、獎學金	40	6.6%
	其他	61	10.1%
	兼職小計	604	100.0%
平均月薪	2萬元以下	223	27.2%
	2-3萬元	203	24.8%
	3-4萬元	189	23.1%
	4-5萬元	95	11.6%
	5-6萬元	40	4.9%
	6萬元以上	69	8.4%
每週工作日數	1	31	3.8%
	2	32	3.9%
	3	101	12.3%
	4	113	13.8%
	5	227	27.7%

	6	217	26.5%
	7	98	12.0%
平均 每日工時	1-4小時	90	11.0%
	5-8小時	296	36.1%
	9-12小時	323	39.4%
	13-16小時	89	10.9%
	17-20小時	14	1.7%
	21-24小時	7	0.9%
安全衛生訓練	沒有	702	85.7%
	有	117	14.3%
工作危險 (多選)	跌倒或滑倒	320	39.1%
	切、割、擦傷	304	37.1%
	交通意外	262	32.0%
	以上皆非	214	26.1%
	物體倒塌	146	17.8%
	高處墜落	137	16.7%
	中暑或熱疾病	131	16.0%
	衝撞及被撞	110	13.4%
	觸電	105	12.8%
	夾傷或捲傷	99	12.1%
退休	未滿50歲	17	2.1%
	50~54歲	47	5.7%
	55~60歲	70	8.5%
	61~65歲	82	10.0%
	65歲以上	98	12.0%
	不打算退休	181	22.1%
	未曾考慮	324	39.6%
退休生活費來源 (多選)	儲蓄	498	60.8%
	投資所得	309	37.7%
	勞退	221	27.0%
	勞保老年給付	234	28.6%
	由子女供應	7	0.9%

	其他	18	2.2%
	目前無規劃	334	40.8%
性平滿意度	很滿意	28	3.4%
	滿意	93	11.4%
	還可以	352	43.0%
	有點不滿意	154	18.8%
	不滿意	76	9.3%
	很不滿意	15	1.8%
	沒有想法	101	12.3%
勞動關係 (全職)	僱傭	140	65.1%
	承攬	35	16.3%
	委任	21	9.8%
	不知道	19	8.8%
工作方式 (全職)	雇主或合作單位業主指定，固定的工作時間、地點	119	55.3%
	雇主或合作單位業主約定，特定的工作時間、地點	54	25.1%
	我的工作時間、地點由我自行安排，無須與老闆或雇主約定	42	19.5%
工作內容 (全職) (多選)	工作成果的著作財產權屬於老闆或業主	113	52.6%
	工作場所有具體工作規則	108	50.2%
	我不需要煩惱團隊或公司的經營，只要完成被交付的工作	102	47.4%
	我的工作需要打卡上下班	100	46.5%
	無法工作時必須依規定請假	99	46.0%
	除非主管或業主同意，不然我的工作不能委託他人幫忙	82	38.1%
	所屬單位有考評或獎懲制度	69	32.1%

必須配合排班、輪班或 值班	68	31.6%
主管或業主規定不得任 意兼職	48	22.3%
以上皆非	23	10.7%