

議題 B. 支持藝術創作自由與培植美感素養（文化創造力）

## 當務之急，保障藝文工作者的勞動處境

高子衿 《典藏·今藝術》雜誌總編輯

在「文化創造力」這一場論壇議題中所要觸及的，是申明國家有責任積極建構藝文支持體系，健全文化獎勵與補助政策，以及確保藝術文化的自主表達與創作自由，然而，在探討如何培育藝文專業人才與職能的同時，確保藝文工作者的職業安全與改善勞動條件，則是首要之急。

藝術領域中的工作者，由於文化事業的職業別給予外界的良好形象，以及職場環境的光鮮亮麗，在主要由工作環境惡劣、重度體力消耗的勞工族群抗爭運動中，時常成為被忽略的一群。然而，藝文單位中存在過於大量的「專案」短聘工作，「彈性化」的職場缺乏足夠的勞動保障如退休金、醫療與就業保險等，也致使工作者陷入貧窮陷阱、易遭受到經濟景氣循環的衝擊；而人力結構臨時性的配置趨勢，既缺乏對人才的長期培養條件，由非正式員額組成的團隊，往往不到結案報告完成就已離職，也難以進行經驗的檢討與傳承，因而我們時常會看到，當每一次活動開始，新的工作團隊又得面臨諸多執行細節的重新磨合，不但時間與人力大為消耗，且往往難以避免過往疏失再次發生。

另一方面，由於聘請的工作人員不足、完成的工作又是需要多種技能與專門知識的熟練掌握，因而藝文工作者的勞動處境，除了長工時與低薪化之餘，還包括了資方對於各種專業環節的嚴苛多工要求。

根據統計<sup>1</sup>，在目前台灣民間藝文單位釋出的工作職缺當中，非典型雇用工作（包括短期或定期契約工、臨時工、外包及派遣勞工等）占了總體三成以上的比例，這是藝術相關科系或是有志投入藝文工作的畢業生（或轉職者），所無法迴避的殘酷職場現況。在班克斯（Mark Banks）《文化工作的政治》（The Politics of Cultural Work）一書中指出，新自由主義的彈性化勞動模式看似賦予了文化工作者較多的自由，同時，無償（或過低的薪酬）勞動也被以成長或學習之名，讓工作者因為認定能夠自我實現、進行有意義的自主工作，反倒致使他們淪為大量勞動、生活卻難以安穩的自我剝削者，正中企業／雇主治理術的下懷。

文化部長鄭麗君也曾在「民間文化政策行動論壇 2.0」中，直指目前整體產業生態系是非常破碎的，就業機會沒有被充分的創造出來，低薪及非典型勞動成為嚴重問題，而後者也根源於非典法令的不足。究竟，應該禁止非典勞動？還是另立專法予以保障？目前仍陷於矛盾未明之中。

---

<sup>1</sup> 陳韋臻，〈藝術行政的勞動單位配置實況——從消耗性動產到永續發展的未來〉。《典藏·今藝術》第 286 期（2016.07），頁 109-113。

然而，青年世代對於勞動價值的疑問，是一記亟需留意的警鐘，也是驅使我們必須尋找行動力量的開始。

目前在台南當地，已有「藝術行政共學平台」的成立，主要以講座做為行動的形式，藉由台南已然成形的藝術空間串連網絡為基礎，成為平台建構與資源分享的後援。當中，交換不同類型藝術行政的實務知識，讓因為人才流失而使許多工作好不容易建立的散失模式，其經驗仍能在平台中互通，更生產出可共用的創新執行方案，至此，「藝術行政」的角色從邊緣地帶進至自我主體化形塑，工作價值也能有所提升。

另一方面，「全國藝創產業暨藝術行政實務發展平台」也在去年 5 月至 10 月期間，發起「藝術行政人力資源及工作條件調查」，著手了解藝術行政的工作狀態，呈現近年來藝術行政就業市場的人力資源及勞動條件，做為藝術行政職業強化的前導研究；下一步則希望能與「台北市藝術創作者職業工會」結盟，延伸出針對藝術行政工會的組織功能。

面對勞動條件的困境，平台與工會具有匯聚集體智慧以及協商發言的代表性，無論是受聘員工或是自由工作者，都能在此獲得對於工作契約訂定的知識，專業技能的互相支援，以及建置出工資工時的合理標準。

同時，也希冀文化部能與勞動部共同討論藝文工作者基本勞動條件及相關權益的保障；其次，預算補助對象除了硬體更新與升級之外，或是活動計畫內容的資源挹注，也能平衡地顧及在當中貢獻智慧、心力，讓空間或是活動得以營運進行的人事成本；最末，更希望文化部能夠協助建構健全的藝文產業生態系，讓學有專長的人才都能適得其所，專心投入今日嶄新創意年代所帶來的諸多挑戰。