2020紀工聚會

一拍電影就違法？！電影人辛酸大揭密

時間｜**2020.05.06**

與談人｜許文烽、段存馨（以下以姓氏簡稱）

一、活動緣起

許：大家好，我是紀錄片工會（簡稱紀工會）的許文烽。今天邀請中華民國電影事業發展基金會－段存馨秘書長，一起談談關於影視圈、電影圈的勞動條件。

段：很高興可以跟大家聊「勞基法跟電影人到底有什麼關係？」

「中華民國電影事業發展基金會」（簡稱電影基金會）民國六十四年成立，當時是新聞局成立的基金會，有其政治使命跟目的，但基本上官方是都充分授權給我們做。電影基金會下轄兩個委員會，一個是大家熟悉的「台北金馬影展執行委員會」（簡稱金馬執委會），另一個是跟中國大陸相關的「兩岸電影交流委員會」，由李行導演擔任主委。

電影基金會聚焦在台灣電影、法規如何落實到電影產業中，比如說輔導金、推動戲院票房電腦化等。我們一直參與其中，董事成員基本上都是線上從業人員，包括導演、製片、戲院經營者、發行人等各方前輩。

當初其實是董事王小棣導演的公司有應屆畢業生去應徵，一切都談得都不錯、專業度也很夠，結果要簽合約的時候，他把現行《勞基法》搬出來說要比照現行法規休假。小棣老師才發現，原來電影從業人員跟《勞基法》完全是處在平行時空。也就是為什麼今天的題目要叫做「一拍電影就違法」，大多數的電影人，現在都不自知在犯法，或是我們在被違法。

二、為什麼一拍電影就違法？

Q：電影人算是勞工嗎？

段：電影人絕對是適用《勞基法》的。即使契約簽法百百種，不管是定期或不定期，都是包含在勞動契約的範圍內。因為工作的性質，我們通常是簽定期契約，例如劇組是二至三個月、影展是半年。

另外是大家耳熟能詳的「例假日、休息日」，《勞基法》新制現在規定「一例一休」，就是七天中要有一個例假和一個休息日，總共有兩天；工時原則上是一天八個小時。

許：不管是劇情片或紀錄片，會覺得「一天八個小時？例假日、休假日？」好像不曾看過。

段：通常禮拜六、禮拜天可能反而是大家最忙的時候。所以要讓大家知道，電影人距離一般朝九晚五的上班族照著走的《勞基法》基本版差距有點遠。

大家要記得「電影人絕對有受《勞基法》保護」，我們一定是勞工，出事了是有職災補償的。

電影人的勞動現況：工作密集、壓力密集、時間密集、任務性編制

段：以電影業來說，除了固定上班的發行公司、製作公司，大部分都是定期契約，包括拍片、影展人、各種自由接案者。

另外是電影人不太有例假日和工時的概念，通常是排班，影展就是跟著影展活動時間來走。工時也都會配合工作的特殊性，比如說紀錄片，可能要長時間追蹤案例，很難每天只做八個鐘頭。也不太會有加班費的討論，通常是以超班來談。

在職災補償的部分現況無法比較，現在能符合勞資補償的情況大概一半一半，因為電影人常常會不自覺把自己落入「承攬契約」中。

難以適用一般《勞基法》，多數電影人也不適用特定行業別規範

許：應該是說現行《勞基法》較符合一般固定型態的工作和行業別。但是影視產業比較特別，尤其是電影圈。比如說劇組要開拍前，很多工作人員就是處在休息狀態。但是開拍時，卻是很高密度的工作狀態。跟一般在工廠上班或朝九晚五的工作樣態、強度是不一樣的，所以才會衍生出現行《勞基法》，套用在影像工作者身上，好像就不太可行。

段：當初在訂立《勞基法》時，除了電影業，當然還有很多產業也會有類似狀況。所以事實上《勞基法》有把這種特殊狀況考量進去。但是在當初考量的時候，電影人沒有意識到「我們是受到勞基法保護的」，沒有跳出來說「要記得我們、要幫我們列入指定行業別裡面」。所以才會變成我們即使想要守法，卻沒有明確的法律可以遵守的窘境。

Q：電影人都適用「彈性工時、責任制」嗎？

段：《勞基法》除了基本版，還有「特別版」，主要分「彈性工時、責任制（84-1）」兩大塊。

彈性工時

段:主要是任務型、時間密集、有高峰期跟低峰期的工作。以之前調查結果，電影業主要有關的是「影展」的工作人員。

影視勞動孤兒－影展人

段:在台灣，大大小小的影展有將近40個，保守估算至少有200人是固定在這個產業中，對於台灣電影、國際能見度及本土文化的開拓功不可沒。但是影展人不在勞動部現行的任何一個行業別裡面。

以影展的特殊性，最應該被落實在彈性工時裡面。光是影展活動期，一放片就至少10至15天，週六、日一定是最精彩、最重要的場次。如果要使用《勞基法》基本版就全部違法，因為一週七天中一定要有一天例假、一天休假。所以才會有彈性工時的想像，也希望同時幫大家正名，將影展人列入電影行業別中。

影展人因工作週期，較適用四週彈性工時

段:《勞基法》有三種彈性工時:二週、四週、八週。我們跟各影展調查時，發現有幾個規模型的影展在新制上線後，就自動適用四週彈性工時。因為是最符合影展業的產業特殊性的，大家活動的高峰期就是落在四週。雙週就不太適用、八週會有點太多，所以聚焦在四週的討論。

四周彈性工時的特殊性

段:「四週彈性工時」的特殊性，白話一點說，之於影展最方便的，就是在排班上面，例假日和休假日是可以彈性調整的，不會受限於七天內一定要有兩天要休息。以影展的戲院經理為例，從影展一開始放映連續20天，在那20天他的責任感也不容許他去休假。坦白說影展人都是咬著牙關、中間不休息，後面結案收工時，再連續四、五天好好休假。另外是彈性的工時，正常工時可以到十小時，但也不是無上限的。

電影基金會訴求:將影展專業列為電影業的行業別，影展人適用四週彈性工時

段:我們希望勞動部把影展專業列為電影業的專業項目，讓影展人變成有名份的職業，也將影展人落在適用「第30條之1的四週彈性工時」這塊。

許：這是對影展人的尊重和肯定。過往除了院線，要看到小眾、奇特、非主流的電影就是要透過影展，如金馬影展、台北電影節等。提供觀眾不同觀看的管道和影視資源。對台灣整個觀影文化的形塑和養成，是很重要的。呼籲公部門要好好重視影展從業人員。

責任制

段：當初小棣老師要我們做這個研究時，我們翻了好久的資料，才找到原來在民國99年[1]攝影組、燈光組和場務組已被指定為責任制的特別行業別。當初有個攝影師因為自己的徒弟在工作時發生職災，當時他自己去找勞動部、找立委爭取，非常重視攝影組的勞動權益。

「責任制＝做到死？」法律用語和社會實情的誤會

大家一聽到責任制就會覺得「是不是做到死為止？」。

要跟大家慎重澄清的是，《勞基法》中的責任制，還是在《勞基法》本法的框架中，只是無法被歸類到彈性工時，所以又取了另一個名字「責任制」。可能立法人員不了解行業術語，不知道老闆壓榨員工的時候常常說「你的工作是責任制」。但責任制只是因應工作的特殊性，讓這些無法落在彈性工時的工作也有規範。

我們希望能夠推動將現場攝製組通通都納入責任制，這有助於工作條件的確立，才能夠在勞資談判或會議裡面，集結各組力量與資方協商。以現狀來說，攝影組、燈光組和場務組因為有責任制的保護，所以在各個縣市工作都有針對《勞基法》責任制的勞動條件要求。以攝影組為例，假設在台北市拍片，拍到第十個小時，根據《勞基法》中的責任制和台北市勞動局的規範，我可以收工。導演組就傻眼了，因為導演組、美術組等都不在這個規範裡面。如果攝影組、燈光組和場務組都撤走了，其他人怎麼辦？又，導演組、美術組等尚未納入責任制的組別，他們一天工作八個小時就要收加班費。明明大家是一個團隊，卻在兩個不同的規範中。

電影基金會訴求：將電影業現場拍製組列入責任制類別，推動產業制度化

段：所以我們這次會想做這件事情，是想讓拍攝組能夠放在同一個類別裡面。電影基金會的董監事跟中華民國電影導演協會（簡稱導協）、台北市電影戲劇職業工會（職工會）

---

[1] 民99年5月7日勞動2字第0990130743號公告核定電影片製作業之燈光師、燈光助理、攝影師、攝影助理、電工人員與專責拍攝現場升降機操作及軌道架設之工作者。

開會的時候，大家一致回饋說，我們現在不是勞資對立在談判，而是希望站在一起，希望透過官方的力量，讓產業更制度化。

而不是現在大家常以為自己只是簽承攬合約，我們的律師說，以電影產業來說它是「有承攬性質的類勞動合約」，是屬於定期勞動契約；另一方面這也是來自很多線上從業人員的需求，特別是現在跟國外的工作團隊合作越來越密切，但只要有跟國外劇組或國外公司合作的，大家都會反映我們真的太沒有制度了。這是為什麼我們希望能夠推動這件事情的原因。

許：接續秘書長剛剛講的，電影產業不同的職務，前製、攝製、後製、發行等每個階段的工作樣態其實都不太一樣。現在電影基金會提出來的方案，主要是針對攝製期的從業人員。現在電影拍攝現場，不同組別的工作人員，適用的法規其實不一樣，在實際操作上會有障礙和困難。

Q：不能以彈性工時解決電影人的勞動問題嗎？

許：一年多前電影基金會也有就本案跟紀工會做討論，那時候我其實也很好奇為什麼會想找紀錄片工會談這件事情？明明是劇情片攝製人員的勞動條件，為什麼要找紀錄片工會談？才發現，原來是因為紀工會有些會員是跨領域的，有同時參與紀錄片及劇情片的從業人員。剛剛在聽段秘書長解釋的時候，有些人可能會出現一些疑惑，是不是全部一定要納入《勞基法》第84之1條呢？有沒有可能雙週、四週、八週彈性工時可以解決這個問題呢？如果現行《勞基法》不改變，該給加班費就給加班費啊，這樣子不就解決了嗎？問題的癥結點在哪裡？為什麼一定要納入《勞基法》第84之1條？

段：我們剛剛在說影展人的時候，講了四週彈性工時，但請大家仔細回想自己的工作經驗。拍片還要把籌備放在裡面喔！不太可能壓縮在三十天以內，甚至紀錄片因為需要很長時間的追蹤，需要的時間更長，這就是為什麼要落入責任制中。

現行彈性工時最多只有八週（二個月），一方面考量現行已適用責任制的攝影、燈光、場務，法規制定如果能夠相同，會更具便利性；另一方面是加上前製期、拍攝期，不太有把握每個劇組能在八週內完成作品。

攝製組勞動經驗分享：沒班沒收入，有班又「8664」

許：我個人是從助理做起，待過林口片廠。早期電影從業人員，即便是助理，通常對產業都有些熱情和憧憬，很常態性地變成高工時的狀態。像廣告或MV，都是論班算的，就是「8664」（一天24小時切割為「8664」，第一班為8小時，超時算第二班6小時，薪資每班價

錢相同，以此類推），有時候就是8664做完又「翻班」（整夜工作到隔天早上）。很多從業人員是有班就接，因為沒班的時候就是處於休假、沒有任何收入。沒班的時候沒收入，有班的時候又8664，如果一天工作24小時，可以賺四班的錢，等於一天就賺了四天的錢。

我印象很深刻，拍廣告或MV即便接了8664，甚至連續兩天、翻班，反正拍完連續休息個兩三天，撐一下好像也還好。但如果是電影的話，拍一拍可能就超過一個月、45天了。我印象最深刻的是2001年參與一部國外資金投入、大製作的電影《雙瞳》，我那時候在片廠當助理，還要開器材車。如果今天現場通告是六點的話，我差不多四點就要到片廠，把器材上好，在六點前把器材車開到拍攝現場。六點開拍，拍到晚上十點收工，現場各組工作人員都離開了，剩下我們這些技術組的收器材，收完大概都已經十一點了。十一點收完還要把車開回去片廠，大概十二點。回到休息處可能都一點半了，隔天如果又是八點的通告，就是六點要到片廠，從我住的地方到片廠要一個小時，所以我五點就要出門。差不多是這樣的工作狀態，持續了兩個多月。在兩個多月期間，我就發生過三次車禍。那時候有很多助理都是因為太疲累，發生意外事故甚至身亡。

我個人一直很期待電影產業，尤其在攝製期這塊，工時和工作樣態可以真的照顧到基層的工作人員。因為他們很容易被忽略，也很容易因為交通往返，衍生多餘的工時而太過疲累、發生意外。在產業裡，很多其實是簽承攬契約，實際上根本是勞動契約。

段：簽承攬契約讓電影人誤以為自己沒有勞動權益。

許：最常見的可能就是美術組、服裝組。我覺得最有趣也最荒謬的，是我曾經拍過一部香港資金的電影，那時候擔任攝影助理，但我是另一個助理承攬契約底下的工作人員。

段：他再發包？

許：對，所以我跟那間公司也沒有勞雇關係，後來發生交通的小意外，所有理賠變成我自己要去承擔。我印象很深刻，雖然那是一個小小的交通事故，理賠就佔了我那個案子收入的三分之二。以前都不太認識自己的權利、相關法律，好像「行規」就這樣子，就變成大家就這樣做。所以這次因為勞動新制的實施，大家來思考和重新檢視「新制和我們的行業別到底適不適用？」。

段：《勞基法》第84之1條「責任制」還包含重要的「勞資協商」。但畢竟片廠不是我們開的，要建立屬於電影從業人員在責任制中最基本的勞動條件，必須靠勞方（如紀工會與職工會）跟資方（如製作公司）一起談判及協商，訂定合約範本。讓任何一個組別的電影人跟

製片方簽約時，至少有範本可以依循。雖然合約範本的拘束力沒有《勞基法》本法強，但至少這是一個起步，大家都能照規矩來。

三、定期契約工作條件推動

段：以下列出的工作條件是導協、職工會，以及與加拿大、馬來西亞、Netflix 製片合作過的線上工作者的想法。儘管不是最完美的，但以台灣現狀如果能夠做到這樣子，至少會是很大的一步。

（一）工時：每日最高工作時間為12小時（含加班2小時及交通時間）或每日最高工作時間為11小時不含交通。

段：大家以班表去想像，每天最多就是12個鐘頭。沒有超不超班，因為在《勞基法》的限制之下，最多就是12個鐘頭（含加班2小時及交通時間）；或是比如說大家都在台北或工作人員全部都住在旅館，只要走到旁邊拍片就好了，不含交通11個鐘頭。

那時候有討論到交通時間，但這個部分目前無解，因為有幾個組是直接跟片廠接洽的，需要片廠老闆的智慧來解決這個問題。比如說可不可以在台北市租個停車格，節省這些交通時間？

（二）休假：做六天休一天，連續休息時間需達11小時；完整休假日為收工起算30小時；移景不算休假。

段：所以我滿驚訝導協的理事，也是線上拍片的導演提出「做六天休一天」。而且所謂「休一天」，移景是不算休假的，連續休息需達11個鐘頭。也就是不能「翻班夜班」說我現在休假，休到明天晚上，然後繼續上班，這是不算的。大家在工作條件的討論非常久。我自己沒有拍片現場經驗，但電影從業人員很在意，因為休息真的很重要。

我承認這項還有爭議，製片看到會很頭痛。因為排班表不能投機。但目前「完整休假日為收工起算30個鐘頭」這是彙整大家意見後最平衡的版本，因為比較有休假感，大家比較能接受。

（三）工作中休息時間：工作中休息1小時。

段：這是導演組提出要定義工作中的休息時間，是因為可以幫助拍片效率。比如說大家習以為常11點開工，機器都架好了就12點了，大家會覺得應該要休息、吃飯，在無形中耗損到很多工作的效能。

比如以12個鐘頭的工作時間為例，裡面就只有一個鐘頭休息。不管用來吃飯、下午茶還是去抽菸也好，反正就是總長一個鐘頭。[2]

（四）加班費：第11至12小時加成為1.33。

段：不管是《勞基法》基本版還是特別版，對於加班費都有一定的認定。從第11個鐘頭開始，最長也不能超過12嘛！所以第11~12鐘頭，時薪是1.33倍計算。我相信大家一定會有一個問題是，「我們都沒有人在談時薪的啊？」都是接案。但其實這只是一個數學問題。就是製片跟你簽約的時候，他怎麼去寫這個合約條件的差別而已。

我剛剛私下跟文烽聊，實際上到底會不會增加薪資成本？我們其實是持保留態度的。因為它就是回推，但為什麼我們還是要把它列為基本的工作條件？就是要讓大家有意識說「這個就是加班」，而不是習以為常。不是每天開工就是要混12個鐘頭。希望在這個工作條件的推動下，能讓工作得更有效率一點。

（五）安全及保險：工作場地需設感電危害預防；劇組需幫工作人員保團保及商業保險；若已經於工會保勞健保者需出具加保證明。

段：第五個是工作現場和往來交通的部分，不管是勞保、一定要幫所有工作人員保的團保和商業保險。

這五點工作條件希望能獲得大家的認可，因為這條路會很長，我們能跟勞動部爭取到都把現場的工作人員納入責任制以後，還希望有紀工會、職工會的支持，一起去做勞資會議時，把這個列為電影業責任制勞動契約的基本工作條件的範本。

---

[2] 《勞基法》第35條：勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

工會針對電影基金會推動增修版本的看法

許：我稍微補充一下，我們要把行業別納入84-1需要經中央主管機關核定公告，並請當地主管機關核備。在核備的過程中，必須要提出勞雇雙方的另行的約定，這就是剛剛段秘書長提出的契約的範本。

尤其是第二點，六休一我覺得的確在劇情片高強度、高密度的拍攝底下，能夠做到六休一是值得肯定的。導演也可以思考一下，下一個六天的工作內容。坦白說導演和各組狀況好，拍攝的效率會是比較好的。以前就是因為班都排得很緊湊，工作人員休息不足的狀況、因為精神狀況不好、恍神反而是危險。讓我們劇情片從業人員有充分的休息，反而對工作效率是有提升的。

針對這個提案，紀工會在一兩年前開始有做一些討論。當時我們內部的討論有以下重點：

1. 是否有勞動條件配套

一、兩年前電影基金會提的時候其實沒有契約範本的勞動條件配套。所以我們內部討論，會覺得需要有更具體的配套，再來做進一步的討論，不然基本上先持保留的態度，無法直接支持電影基金會當時的提案。

2. 角色代表性問題

紀工會的理監事有些疑慮，因為我們是「紀錄片」工會，我們直接背書和積極推動這個提案，好像在角色上不是那麼適當，所以建議電影基金會可以找更多劇情片的從業人員和相關團體，多做互動和意見蒐集。有更多意見和共識之後，我們再一起來推這個提案。

今年年初（2020）電影基金會有找導演協會、職工會，大家一起來討論具體的契約範本的勞動條件配套，也希望收集更多會員的意見。

四、QA時間

Q：製片跟工作人員簽約，要求不能對外討論自己的合約，是違法的嗎？

許：保密合約包含劇本（不能透漏劇情）、卡司等的保密，在上映前不能透露。

段：其實保密合約在各個產業都是蠻基本的，當然可以合併在勞動契約裡面。這也是對於我們職業和專業基本的尊重，這跟勞資關係是不衝突的。基本上沒有違法，實際上要看個案評斷。

許：應該說這種契約屬於民事契約，除非你不簽。一旦你簽了就是「雙方合意」，所以沒有違法問題。你如果不同意，就是要請他修正。

段：除非有個比較極端的狀況，假設他現在叫你簽的合約內容，是違反現行強制法律規範的，比如說叫你隨便抓圖，不管是否侵權都拿來做海報，他通通都不負責。違反強制法律規定的，不管有沒有簽保密都是違法的。

Q：外國劇組雇用台灣劇組，是適用台灣勞動法規嗎？

段：依據我們的調查訪問，有兩種狀況：一種是外國劇組來台灣拍片，劇組成員大多都是台灣人，就用台灣的「那一套」，不是照《勞基法》走的那種。

許：就是用台灣業界的行規。

段：對，這也是線上導演會遇到的狀況，就是「你們台灣都是這套，不用按照我們老美的規矩來」但是以他所屬的公司和環境來說，完全不是這麼一回事，像是在美國、歐洲，他們都有職業工會、基本工作條件的保障。

另外一種是林書宇導演去馬來西亞，拍攝《夕霧花園》的時候與馬來西亞的製片公司合作，那家製片公司基本上承接的都是國際合作的案子。所以他們所有工作條件是比照歐美的。書宇導演也有分享，他剛開始去的時候，自己作為導演也經歷一段掙扎和調適，因為他們會嚴格到七天中一定要休假兩天，為了尊重馬來西亞的宗教信仰，所以禮拜天一定要休息。所以到了當地，台灣劇組都要重新再調過，剛開始大家有很強烈的不信任和不適應。好像是你突然被放到一個舒適的空間裡面，會很不自在，那種舒適反而會造成另一種不舒適。但書宇導演也說，剛開始的不適應確實掙扎很久，也很痛苦，但到後來回顧，才覺得這是健康、有制度的環境。

許：希望台灣電影製作環境和勞動條件，可以跟段秘書長說的一樣，每個禮拜拍五天，週休兩天，工作者可以有正常的家庭生活。

段：對，家庭生活也是討論時很多人提出來的，不要變成拍電影好像都是異類。大家除了拍片沒有自己的生活。也能幫助電影從業人員更永續地待在這個產業。而不是耗損率很

高，就是做助理，前面幾年過勞，錢也沒有賺多少，然後轉去做別的行業。希望讓這個環境健康化，大家才能待更久、做更好。

Q：新手可以如何和劇組談合約？

段：你要先有「定期契約工作條件」！

許：很多新手剛加入時，都對這個行業有憧憬和熱情，甚至用實習生的薪資都可以接受，我要給年輕人一個建議：參與的機會很重要沒錯，但是對於基本的工作條件的意識和堅持也是要有。等到自己受不了或發生意外，才來注意，其實都有點可惜。我會覺得「定期契約工作條件推動」是一個蠻好的參考，如果導演協會可以提出這樣的範本，我相信所有電影從業人員可以把這些條件納為基本版的條件，以此為基礎和製作方、雇主做討論和調整。

段：我自己其實沒有待過現場，十幾年來跟大家接觸，我覺得台灣電影人的優點，也是缺點，都在於太重「情」這個字了。就是很有熱情，而且大家都很講感情。比如說像小棣老師，製作非常多電影、電視作品，願意主動提出、做這件事情，其實這是台灣電影一個很大的象徵——無論紀錄片或劇情長片，我們是一個家庭。跟其他產業比起來很少、或幾乎沒有勞資對立的狀況。我們的初心也從來沒有站在勞方或資方特別的立場來想這件事情，只是想為大家提出一個解決方法。因為你說要製片公司、拍電影的導演們，來搞《勞基法》，他們也不懂。我想大多數的人都沒有要壓榨誰，就是太重感情了。所以可能忽略重感情、講熱情之前，我們應該先做好的基本事情。

許：之前台灣電影有段時間比較不景氣，很多製作規模變成獨立製片，因為預算低，大家是互相「幫幫忙」的狀態；然而現在就算預算提升，還是用幫幫忙的方式。另外很多電影人對於勞動條件或相關法規很不了解，也沒有去注意。就盡可能地拍，才能把預算省下來。大家太習慣這樣的製作模式了，我們沒去接觸、沒去了解，不會知道拍片可以週休二日、可兼顧宗教信仰和家庭生活，我們也會期許台灣電影產業的工作條件可以往那個方向前進。

段：我們現在是走出第一步。

許：我們需要接觸和有些了解、有些參考的範本，在現行可行、合理且在法律規範中，法律又限制那些條件？要如何解套？有賴電影從業人員多加關注，找出可行的方案。

Q：現在工時的規範，如果要等到立法和程序跑完，是否很曠日費時？

段：不管是彈性工時或是責任制，都是在勞動部的行政權中，在作業上我們會一起發函給勞動部，副本文化部，只要勞動部召開勞資會議，業界大家也有共識，無違反現行法律規範，就可以有權限將四週彈性工時加入影展從業人員，或是把責任制把所有的拍製組的工作人員納入，這個是勞動部的權限就可以做的。不用走冗長的立法程序。但這個其實我們也花了快兩年的時間，現在差臨門一腳，希望大家對我們有信心！

許：不管是要適用四週或八週彈性工時或要納入《勞基法》第84之1條，「經中央主管機關核定公告之工作者」，只要勞資雙方達成共識，就可以向中央主管機關提出申請，就會落到各地方主管機關核備。

段：其實這件事文化部的長官都很關注，基金會的董事會會議中，也有董事提出，假設這個提出來成功後，是不是文化部也有可能以行政裁量權表達他們的支持？比如說輔導金，結案時要求符合勞動條件、都要簽勞動合約。這個都要一步一步來。這麼細的工作條件鄭麗君部長都知道，只是因為主管機關是勞動部，還是需要由勞動部發動這些事情。

許：如果有些公司不想遵守可以怎麼做呢？秘書長剛剛建議文化部或地方政府，有影視資源的時候，可以把勞動合約變成補助條件要件之一。最重要的是，所有工作及勞動權益的爭取和意識，是所有工作人員必須培養的，去覺察是否違法或不當，並適時做出適當反映。有時候這樣的爭取，是在提醒製作公司和器材公司他們忽略某些相關法規。

Q：台灣的影視產業有沒有可能達到像國外一樣的勞動條件？

許：像美國好萊塢的製作很重視劇組人員的家庭生活，當大家可以兼顧家庭生活，職業壽命就會更長。不然就一直停留在只有年輕人、單身、未婚、沒有家庭的，我記得當時《少年Pi的奇幻漂流》來台灣拍攝，就有聽說劇組很多都帶著家人一起來。劇組還有安排…

段：對，要有保母、類似幼稚園，包含飲食各方面，就是當作一個大家庭在照顧整個劇組。

許：我也是希望台灣影視產業的勞動條件往那個方向發展。但這很實際的牽扯到我們的製作規模，不要想那麼遠的話，最起碼就是合理的工作條件、適當的休息，就已經是蠻大的進步。剛剛在談工時、休息，我覺得有個很直接可以解決，基層助理的勞動條件。例如：技術組的助理能不能不用再兼任司機？我會覺得這是製片方和器材公司好好考量，

當現場工作人員不兼任司機的時候，他就是在現場好好工作，收工的時候不用再負責開車，有專職的司機開車。拍攝的時候專職的司機就好好休息。

段：我覺得這是一個很好的討論，這個之前也有提出來過，現在有一些製作團隊有導入這個觀念。

許：這才是正常、健康的工作狀態。國外大多數都是這樣。

段：大家在車上也可以休息。

許：對，就不用再承擔收工已經累得要死，還要開車，開到打瞌睡、發生車禍。如果車上還有攝影師，可能因為這個車禍，整個拍攝進度又受影響了。即便是攝影大助也是，就少了一個跟焦的。

段：其實我自己從電影基金會的角度出發，我們的立場和態度始終是希望可以陪伴、保護大家。我常常跟認識的導演或劇組人員說，請你們要健康地活著，這樣才能拍更多好的創作。每次聽到大家的工作狀況是很心疼的，希望可以幫助大家創造一個相對健康的工作環境，讓大家可以看到更多好看的台灣電影。

Q：基金會未來努力的方向？

段：哇，這個問題好大！講起來很簡單，很多人都在講，但真的希望台灣電影可以走出來。但我會說「走出來」而不是「走出去」是在於我覺得首先台灣電影自己要爭氣！現在在各方面很爭氣，比如《誰是被害者》整個劇組的技術人員幾乎都是電影人，更別說演員。還有《我們與惡的距離》、《紅衣小女孩》等。我們真的不是只有藝術片可以拍，也不是只有獨立電影，當然它非常重要，能夠讓越來越多台灣人認同台灣電影，看韓國人多愛自己的韓國電影。日本人就只愛看日本電影。我們台灣人要愛自己的台灣電影，再說「走出去」。走出去可以交給侯孝賢、鍾孟宏導演！

許：韓國人支持韓國電影，有部分也是因為電影回應了真實的社會狀況。既使是類型電影都有韓國人的共同記憶與特色。除了台灣人要愛台灣電影，台灣電影人也需要扛起責任，所製作的台灣電影要回應當代，與台灣產生共鳴，這也是過去比較被忽視的，期許未來台灣電影人能夠更在乎台灣觀眾，產出本土化關於這個島嶼的故事。

段：去年收到資料表示，韓國電影圈也在推動勞權。有傳言是要週休二日，認爲這是一個趨勢，但韓國電影產業也成熟到足夠有力量去推動，相較台灣的話，我們更需要大家的支持。

許：如果是韓國的話，認為韓劇會更需要七休二。因為比起電影是更常態性的在製作拍攝。

段：我們現在推動這個，不只是電影業，電視業、唱片業的朋友也很關注。大家都在看電影人有沒有辦法邁出這一步。電視業的勞動條件是更苛刻的。我們也希望帶動文創產業踏出這一步。

五、結語

段：關於影展，希望大家能夠認識這是一個專業，不要再把影展人當作是候鳥、打工族。它也是需要被培養、經營、累積的專業能力，例如金馬影展這十幾年來在聞老師的帶領下，一屆一屆累積、團隊都是常任的，績效和表現都很明顯地看出成果。所以相較於彈性工時，我更在意將影展爭取為一個行業別。

基金會在做這整個勞動權益的研究時，發現其實各團體都遇到相似的困擾，剛好有這個機會能集結大家共同努力，而不是握有權力的人在決定這些事。這也是為什麼基金會在這個議題上做得這麼仔細的原因。不希望也不認為推動這件事，會造成勞資對立，可能過程中會有一些爭執或陣痛期，但我們都是希望整個產業能夠邁向更制度化、更好的地方。

總結提醒，如何判斷自己是受僱於公司？就是他發你薪水、幫你保勞健保，就是適用《勞基法》基本版。如果有違法可以找工會或當地的主管機關反應，當然也可以先跟公司反映。

另外很多電影人都沒有保勞保，這樣沒有勞退耶！這樣二十年後生活怎麼辦？真的要長遠的為自己和家人著想。

許：勞保很重要，至少發生職災等等還有一些保障。勞健保是可以到工會做加保的，給自己一些基本的保障。照顧好自己才能在產業裡走的長遠，也給自己和家人更好的生活。