

## 國立清華大學就學生擔任兼任助理意見調查表-學生意見

目前相關權益問題	<p>從本次有效問卷 170 份中，學生支持兼任助理納入勞工身分佔 81%，反對佔 11%，無意見佔 8%，學生針對相關權益問題意見如下：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>「課程學習」或「服務學習」等以「學習」為主要目的及範疇之兼任研究助理及教學助理，仍屬對價僱傭關係。學習是一回事，幫教授操作實驗、製作教材與輔導學生依然為有提供勞務獲取報酬之工作事實。</li><li>兼任助理與教授為權力不對等之關係，教授掌握學生畢業、課程及格與否之生殺大權，協議或簽訂相關研究成果著作權之歸屬及事後權利行使方式等事項合約時，須有公正第三方居中見證。</li><li>兼任助理納入勞工保險。</li><li>認同"研究生"身分為一種職業而非只是學生兼職，故指導教授有相當經濟壓力不會蓄意拖延研究生的修業時間，並能要求專注在學術研究上。台灣的現況是研究生薪資太低了，所以指導教授能輕易獲取大量廉價而高水平的人力，除了協助其進行自身的研究工作(第四點所述研究生自身的"學習")之外，多了一堆莫名其妙的雜務，卻還用"學生在學校學習"的藉口來要求學生做與學術研究無關的事情。</li><li>學生從事研究與協助教授研究計畫時，本身就具備勞工的本質，因此納入勞工身分時為合情合理合法。而當中所提到的衝擊問題，大部分為加入勞工身分後，會增加大量開支而導致教學上面資源的減少，但這本當是學校在提供這樣的工作機會的同時就應該考量進這些人事成本，而非將這些部分轉嫁於學生的教學資源身上。</li></ol> <p>(更多學生意見請參閱附件一)</p>
學校配套措施	<p>本校學生建議學校配套措施如下：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>新增兼任助理勞資會議，處理相關兼任助理工作糾紛。</li><li>學校就學生兼任各類助理之爭議處理，應建立申訴平台及爭議處理機制，並應有具投票權學生代表參與，且學生代表須佔申訴委員會人數至少 1/3。且校方兼任助理權益處理辦法草案擬定完成後，須交付學生會審核，並召開公聽會。;</li><li>校方應該積極主動調查目前研究生的勞動現況，改善研究生兼任助理薪資低廉的事實</li><li>若草案通過，學校應強力監督各級教授執行其原則，尤其是草案之七，並強力避免勞動契約與學生畢業年限之衝突. 請學校提供匿名投訴管道.</li><li>必須明確訂定細則將僱傭關係與師生關係界線劃清。</li><li>應審慎考慮調查大專生兼任助理薪資領授及工時情形，健全薪資制度以求校方學生永續發展。</li></ol>

	<p>7. 應明確定義月薪日薪時薪所搭配的保險內容      (更多學生意見請參閱附件二)</p>
	<p>從本次有效問卷 170 份中，學生支持處理原則草案佔 32%，反對佔 56%，無意見佔 12%，當中意見如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教育部應訂定更詳細的規範，兼任助理的定義太含糊了，系辦工讀生有算是兼任助理</li> <li>2. 「課程學習」或「服務學習」等以「學習」為主要目的及範疇之兼任研究助理及教學助理，仍屬對價僱傭關係。學習是一回事，幫教授操作實驗、製作教材與輔導學生依然為有提供勞務獲取報酬之工作事實</li> <li>3. 保障原則界定不明保留太多模糊空間、沒有獨立且公正的監督機制。</li> <li>4. 許多實際工作內容，勞動與學習並非共存，許多交辦事項的確就是勞動工作，而非實質學習，請勿規避學生也是勞工的身分，而不納入保險範圍。</li> <li>5. 究竟該歸類成學習還是勞動，不應該以學生「執行工作的目的」作區別，而應該以「工作本質」來區分，勞工僱傭關係保障的除了工時薪資外，還給予了風險與安全的保障(如保險與工安要求)。若該工作本質屬勞動，就應給予執行勞動者應有的工時薪資規範，以及風險與安全保障，不該因為學生「執行工作的目的」，而漠視在此規範下可能產生的「過勞」、「極低薪或無薪」、「工安風險與保險」。現階段很大部分理工研究生都是在無任何勞保的情況下，長時間執行與「毒化物、易爆物、放射線、高電壓電流、病原體」等相關的高風險工作(僅領取遠低於基本工資的助學金或無任何助學金)，這是極典型的將「高風險勞動工作」錯置成「低薪高工時無保障高風險的學習」的例子。</li> </ol> <p>(更多學生意見請參閱附件三)</p>
處理原則草案	<p>本校學生建議如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 學習與勞動之分際應以勞僱關係為原則，學習關係為例外，且學習關係應從嚴定義。</li> <li>2. 處理原則應納入工時保障，並對於工時及薪資建立監督機制。</li> <li>3. 應正視實驗室工安問題，就職業災害投保。</li> <li>4. 兼任助理被指派工作與學習無關，而是協助處理教師私人事務。個人認為是非常重要必須督導的問題，長年來大學學院已經養成讓雇主認為只要有付錢，學生任何老師私事都必須處理，只要學生提出反映便被雇主以情理動之，我認為這是非常不合理，請多加督導學生與老師上下關係，並且明訂工作時間並且隨時注意學生身心健康。</li> <li>5. 建議可組成固定之學生助理工會與學校進行相關規定之溝通協調；</li> <li>6. 教育部的政策草案有太多灰色不明空間而保留太多詮釋彈性，難保學生在勞動時可能面臨的權力關係下的困境。</li> </ol>

(更多學生意見請參閱附件四)

## 附件一(目前相關權益問題)

### 8學生擔任兼任助理之相關權益問題，您的建議事項

- 「課程學習」或「服務學習」等以「學習」為主要目的及範疇之兼任研究助理及教學助理，仍屬對價僱傭關係。學習是一回事，幫教授操作實驗、製作教材與輔導學生依然為有提供勞務獲取報酬之工作事實。
- 兼任助理與教授為權力不對等之關係，教授掌握學生畢業、課程及格與否之生殺大權，協議或簽訂相關研究成果著作權之歸屬及事後權利行使方式等事項合約時，須有公正第三方居中見證。

3. 學校就學生兼任各類助理之爭議處理，應建立申訴平台及爭議處理機制，並應有具投票權學生代表參與，且學生代表須佔申訴委員會人數至少1/3。

#### 4. 兼任助理納入勞工保險。;

1. 工資高一點
2. 避免血汗勞工出現

3. 國立清華大學不要老是把性騷擾案件黑掉，存心逼大家找蘋果日報的記者投訴嗎？；

1. 向師生宣導，無論任何獎助與補助金，皆應有正當用途及適法性。避免老師壓榨、利誘學生的手段或合謀詐取之情況。

1. 研究生往往要自己負擔生活費與房租，薪水卻停滯不前，導致每個研究生常常要接2、3份工作養活自己，最後導致學習和研究的時間減少。

2. 不同的課程助教所需要花的時間往往差異極大，是否需要有更公平的評價方式?

以我自身參與的課程為例，助教除了準備教材，還要帶學生進行實作（但卻不算是實驗課程。）。

整門課設計了11個作業，配合13個實作教材，每個作業還要一對一和學生約時間檢討，花費心力不可謂不大。

同樣的研究所課程，有的一學期只有3個作業，助教只要改一個成績就夠了。

薪資無法反應教學品質，最後只會趨向惡劣的教學品質。

3. 學校開一門課的成本、收支是否可以透明化?

原則上助教是受雇者，但因為直接面對的老板是指導教授，有時候不太敢爭取權利或要求資訊。可能需要校方和教育部披透資訊並加以保護。

4. 依據臺灣大學研究生協會2010年針對台大研究生進行的勞動調查報告，抽樣近千名碩博士生，結果發現有接近兩成的學生，每個月工時超過80小時，換算時薪卻不到基本工資。教育部和台大校方應該正視研究生的工作時數、薪水、勞動保障，挹注更多資源進入研究生教育體制，提升高等教育品質，才能讓學生安一個研究生要自己負擔生活費與房租，一個月又只賺個3000元，那到底要兼幾分差事呢？。現在正是因為我們的薪水停滯不前，導致我們研究生常常要接2、3份工作養活自己，最後導致學習時間的減少。;

了解各系之行政助理狀況，予以平衡；

上述教育部附件函以低薪高保為理由，反對承認研究生的勞工身分實為卸責之詞。事實是我國的研究生所領研究津貼低到離譜，變相鼓勵教授無限制壓榨研究生的勞力。以歐美國家來說，碩博研究生的薪資為同等學力在校外工作的薪資水平，如碩士研究生應同大學畢業生而博士研究生應同碩士畢業生的薪資，並認同"研究生"身分為一種職業而非只是學生兼職，故指導教授有相當經濟壓力不會蓄意拖延研究生的修業時間，並能要求專注在學術研究上。台灣的現況是研究生薪資太低了，所以指導教授能輕易獲取大量廉價而高水平的人力，除了協助其進行自身的研究工作(第四點所述研究生自身的"學習")之外，多了一堆莫名其妙的雜務，卻還用"學生在學校學習"的藉口來要求學生做與學術研究無關的事情。.

大四能力好的也和碩博生一樣待遇；

大多研究生的生活需要靠這些薪資生活，一人甚至需要間兩三份工作才足以生活，我反對這份變相降低薪資的法案，教育部要降低經費不該利用這種名目來打壓學生的權益，學生薪資不增反減以至於需多間幾份差事，最後在學術上力不從心也不是教育部所樂見。學生在進行這些事情上面是有確實付出"勞動"的，理應作為勞工看待。在這基本時薪日益調漲的社會，學生的薪水反而一直降低，是否該請草擬這份法案的人員思考問題所在？:

不應隨研聯會起舞。研究生如果無法負擔自己生計，應該要自己想辦法，而不是接多份工作後再抱怨學習

## 附件一(目前相關權益問題)

### 8學生擔任兼任助理之相關權益問題，您的建議事項

加強督導雇主與學生上下關係，注意雇主是否有刻意剝削學生時間與勞動成果之情形，請加強宣導成立大學生、研究生校園中的助理工會，促使學生不會受到學校雇主以上下權力關係迫害；  
加薪、投保勞健保。；

正是因為我們的薪水停滯不前，導致每個研究生常常要接2份以上的工作才能付得起生活費、房租費與學雜費，這有可能縮減學習的時間。；

目前不少計畫助理普遍超時工作，也有看到學生因為執行和論文不相關之計畫導致延後數年畢業的例子。將雇用關係正常化，學生與教授地位對等後，才有機會免除這樣扭曲的行為。校方若未來期望畢業學生的捐款，則應該正視目前研究生與教授之間扭曲的僱傭關係。；

目前物價高昂，每月才四千元的助理費，我們這些窮學生根本不夠用（學費、住宿費、生活費……），如我的例子也只能，既作助理，又在外頭作小買賣，不然養活自己也成問題，更不必談買書了（家境清寒，家人不可能有多餘金錢資助我讀書）。既要讀書又要工作，學業可否兼顧實為一大問題，如學習效果不佳，則必然影響國家人材培養，進而又影響國家競爭力。希望教育部多關注學生權宜，感謝。；

目前清大研聯會正對校內工讀生/教學助理/研究助理進行勞動調查，而相關的調查在2010年時台大工會已經做過了，從這些實證資料我們就可以理解許多學生在「工作綁學位」、薪資/工時不符勞基法規定下，被迫多兼好幾份工作來維持生計，以免影響學業的持續。

對於勞工身分的認定，是讓助理討回應有權益的第一步。以「學術奴工」的血汗所積累出來的學術成就，我不認為值得讓我們清大感到任何驕傲。；

因為我們的薪水停滯不前，導致每個研究生常常要接2、3份工作養活自己，最後導致學習時間的減少。依據臺灣大學研究生協會2010年針對台大研究生進行的勞動調查報告，抽樣近千名碩博士生，結果發現有接近兩成的學生，每個月工時超過80小時，換算時薪卻不到基本工資。教育部應該正視研究生的工作時數、薪水、勞動保障，挹注更多資源進入研究生教育體制，提升高等教育品質，才能讓學生安心學習。；

在我看來，這篇分析處處矛盾，又處處隱含著恐嚇。

首先，著作權的問題早就應該好好處理，為什麼「兼任助理負擔著計畫主持人的研究產出之大量責任」成為常態，且，當工作內容牽涉到學術產出（或是你要稱作「智慧財產權」亦可）的時候，本來就屬於計畫老師的工作，卻常常成為計畫助理「理當」之責任，此問題應該另外處理，且應屬為高等教育勞務事項中的當務之急。

次之，會增加學校財務更是荒謬可笑的理由，哪一個企業家在政府立下各種保障勞工的政策時，不是高喊著這樣工廠會倒閉。但只要屬於工作權，甚至人權，就是基本保障，便不能「只是」用經濟利益的角度看待，這是這個社會可以安穩運行的條件之一。回到高等教育中的勞雇關係中，一模一樣，只要屬於勞工（就算他是學生）的基本保障，就是應該維持（或是可以說這是「賦與」、「享有」）這些基本保障，並不因為財政負擔而可以剝削學生勞工。至於學校財政負擔的問題，我們應該更通盤的檢討，為什麼學校的升等制度如此，使得老師們有如此沈重的工作負擔，乃至無法完成自己的學術研究，而必須大量剝削他的研究助理；同理，為什麼老師們有如此沈重的教課負擔，而無法有品質的完成自己的課堂教學，而必須剝削課堂助教。或許這個大問題中，並不只有升等制度一項問題，而搞清楚問題之所在，不好意思，請用紅字粗體再畫重點：這正是教育部責無旁貸必須搞清楚的事情，這，剛，好，是，你，們，的，工，作。

如果我還有想到其他建議，我會寫信到教育部信箱，希望你們有誠意處理，也有誠意聆聽，而非搞個民調為自己的政策背書。：

在廣泛徵詢研究生的意見之前，這個原則不應該通過。校方應該積極主動調查目前研究生的勞動現況，改善學生薪資低廉的事實。；

## 附件一(目前相關權益問題)

### 8學生擔任兼任助理之相關權益問題，您的建議事項

如果一個研究生要自己負擔生活費與房租，一個月又只賺個3000元，那到底要兼幾分差事呢？教育部和台大並沒有處理這些問題。現在正是因為我們的薪水停滯不前，導致每個研究生常常要接2、3份工作養活自己，最後導致學習時間的減少。

依據臺灣大學研究生協會2010年針對台大研究生進行的勞動調查報告，抽樣近千名碩博士生，結果發現有接近兩成的學生，每個月工時超過80小時，換算時薪卻不到基本工資。教育部和台大校方應該正視研究生的工作時數、薪水、勞動保障，挹注更多資源進入研究生教育體制，提升高等教育品質，才能讓學生安心學習、又有競爭力！；

考量薪資與履期作為標準；

似乎本草案保障的對象僅限有僱傭關係之學生。但不清楚通過這草案後，對各學生之權益有哪些正面或負面影響？可以提供較具體的分析嗎？

比方說，關於健保補充保費，是否仍按照現行規定（超過單月基本工資才要計算），還是會有所改變？如果要付保費，是由學生還是由學校出？

國民年金費用還要再出嗎？

如果學校要納入這些福利，有無可能排擠其他方面的經費等等。；

低薪高保、基金危機都是假議題。加保勞健保，實際上帶來的好處包括保費降低、有年資、保險與退休金，我們研究生已經30年沒有「調薪」了，所以說今天要求加保勞健保還有勞退，就是在爭取「加薪」，爭取雇主提撥薪水到你未來的退休收入所得。；

助理是一份工作！根據憲法第十五條「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障」及釋字404號解釋：「憲法第十五條規定人民之工作權應予保障，故人民得自由選擇工作及職業，以維持生計。」各科系不應該將希望學校不要以獎助學金規避「兼任助理就是勞工」的事實，希望成立學生工會。；

希望學校重視指導教授與學生的關係，避免壓力過大，造成遺憾；

我覺得照這樣來看是很不錯了；

依據實質工作內容繁瑣度，給予適當薪資加給。；

所謂助理原本就是非常曖昧的職稱

助理的上班時間與研究時間極難定義更不用說計算最低薪資

助理的職責與研究上應盡之責任一致或不一致該如何定義何時為工作

我覺得還是應該先討論該如何讓研究生能夠得到較為彈性且對雙方合理之補助較為重要；

明確解釋"第四點之課程學習或服務學習範疇"如何定義；

保持或提高薪資，不然根本就不會想認真做，甚至會不想做；

建議全面清查所有研究生與老師的薪資，有很多研究生領了薪水還要繳回；

建議進行規模性調查薪資結構，工作時間，並提出雙方版本的衝擊與效益影響報告。若在校方與學生永續發展的目標下，進行討論與決議。；

為什麼到學期中才告知大學部當助教不能拿助教費，要轉成研究生的帳戶才可，為什麼不是學期開始前就說而是學期中說?????；

研究生納入勞健保保障是勞動權益的基本保障，不應以學習為理由壓縮研究生的實質所得；

研究生通常必須自己負擔自己的生活開銷，一個月只領一份薪水的話，要負擔住宿、三餐、研究所需等等，實際根本不夠用，若多接工作，花在學習的時間就相對減少，何況一份工作的薪水除以實際工時，是低於基本工資的，因此我認為校方應該正視研究生的工作時數、薪水、勞動保障，增加研究生助理的薪水，並納入勞健保，進而提升高等教育品質。；

若助教工作份量大於研究分量，老師應適度調整之；

兼任助理和專任助理其工作時數及工作內容並無太大差異，但在勞健保以及所謂員工權益並未將兼任助理納入。當兼職所得以"工作薪資"的方式進入帳戶，代表學生是作為"勞工"，以付出勞力的方式來獲取這份薪水。即便冠上學習之名，也不能忽視學生作為"勞工"就有的基本勞健保。；

兼任助理狀況各系問題皆不同，應深入研究各系面臨的狀況，而非統一依標準處理；

兼任助理的薪資已經偏低 學校不該拿經費問題來否定學生勞雇的關係

研究生的就業年齡一直往後延 若沒有保障 將降低學生就讀的意願；

## 附件一(目前相關權益問題)

### 8學生擔任兼任助理之相關權益問題，您的建議事項

兼任助理應拿回屬於自己的勞工身分，成立工會保障相關權益。

對於教育部等預謀以畢業條件等脅迫研究生進行強制勞動等行為，皆應依法提告並抗爭到底。;

校方不應以作業繁複作為反對學生納入勞健保之理由，且僅對學方損失作評估，完全對考量學生納入勞保後的權益保障進行任何論述。;

校方不應由於經費等問題，任意調整助理薪資。;

將學生視為勞工；

教育部把所有這些兼任助理說成是「學習」不是「工作」，那麼教育部和清大校方就可以規避保險成本，而且還可以減少薪水，對於我們的權益相當不利。教育部強調學習並沒有錯，但是這份原則並沒有實質保

教育部應該正視研究生的工作時數、薪水、勞動保障，挹注更多資源進入研究生教育體制，提升高等教育品質，才能讓學生安心學習、又有競爭力！；

教授及相關研究單位 利用研究生便宜人力進行，研究給予相對低於市場的薪資，卻獲得等價的研究成果卻將這樣的行為說成給予學生學習研究機會，但研究成果卻是相關單位及教授獲得薪水（教授甚至掛名拿錢，什麼都不知道）

；

教授若沒有額外或多餘的時間進行研究，應該避免雇用過多的研究人員，對學生而言的學習權益很有可能教學助理立意在讓學生有更多的實務經驗，教師應給予相對的意見。

加強教師與助理間的溝通，讓學生真的可以學習到，而不是讓讓其成為一種低薪的職業。；

透過領取國科會(科技部)所提供的人事費，研究生一個月的薪資相當於只有數千元，若考慮在外生活之一切所需(食宿費用)實屬不足。教育部和校方並未對此問題做出妥善處理，使得學生必需在外兼職以賺取足夠的生活費用。教育部和清大校方應該正視研究生的工作時數、薪水、勞動保障，挹注更多資源進入研究生教育體制，提升高等教育品質，才能讓學生安心學習、又有競爭力。；

提高每月支薪最高上限及設立最低薪資，給予學生一定的保障及支持；

提高薪資；

無聊，學生還要求這麼多；

給予應有的薪資及福利；

當通識中心的助教還要幫老師寫計劃會不會太誇張了，應明定貨是契約化工作內容；

該給的錢不要少；

實際上不僅只有助理問題

新進研究生可能前一年在做的研究跟畢業毫無相關

僅是在替教授做事 工時每天10-12小時

週末還要來加班 利用畢業來壓榨的黑暗面已經很久了

甚至不給畢業證書 暗中要求續當研究助理或是博士後 來換取學位證書

教育制度實在失敗

；

監督工時及基本薪資；

監督學生工作時數與對應之薪水；

認為工時太高，與薪資不符；

確實了解學生工作內容；

請落實並加強工時管理，全面進行簽到簽退與工時統計。實施研究生工作薪資透明化，要求各系所與教授定期公布各工作的工時與薪資，並對勞動時數過長的工作主管(系所或教授)個別進行督導。如該工作與工安相關(如執行研究)，則需根據工作風險與時數分別立案進行投保。政府的研究生補助款須要求各系所透明化並定期公布執行情況。擔任兼任助理(含研究、教學助理)需每工作週期(如每學期或每學年)與主管單位(系所或教授)簽訂工作執行合約，內容必須包含「工時要求、薪資給付說明、工作範圍、是否屬高風險、是否需額外投保」以及「自力救濟時可採取管道」等事項。；

## 附件一(目前相關權益問題)

### 8學生擔任兼任助理之相關權益問題，您的建議事項

請讓大四同學可以有機會擔任教學助理好嗎?;

學生再擔任實驗助理兩年期間，薪水已被連連縮減，降幅高達50%，這對所有學生權益都是很大的傷害，望教育部跟學校要訂定規範來解決學生低薪的情況;

學生於學習之餘，亦符合勞工身份，希望能享有等值之報酬與保障，如此能在相關事務執行時無後顧之憂，可望大幅提升個人效率

；

學生的薪水進帳很不穩定，常受到計劃核銷、會計年度.....等行政因素延遲，對以助理薪水為經濟來源的學生的生計造成很大影響。學校應該撥一筆款項，作為研究經費尚未撥款之前的預備金，定期給予學生學生時代就開始壓榨麻痺我們嗎?

；

學生從事研究與協助教授研究計畫時，本身就具備勞工的本質，因此納入勞工身分時為合情合理合法。而當中所提到的衝擊問題，大部分為加入勞工身分後，會增加大量開支而導致教學上面資源的減少，但這本當是學校在提供這樣的工作機會的同時就應該考量進這些人事成本，而非將這些部分轉嫁於學生的教學資源身上。；

學生擔任助理，主要目的是因為家境環境需要，但畢竟仍是學生，主要目標還是以課業為主，應減少其上班時學生擔任兼任助理，所負責的計畫或產學合作差異相當大，工作量的差異也相當大，或許可以依其工作量與負責的案子大小調配給薪，與業界一樣。；

學生應當可以籌主工會，如台大；

學校目前在獎助學金跟臨時工讀／兼任助理的劃分上，仍有許多模糊之處，我們常常領獎助學金卻行工作之實，且工作內容與學位完成需求無關。雖能諒解有時跟學校計畫經費分配類屬有關，不得不讓學生以此名目報帳，但若要將學生勞動權益建制化，避免衍生糾紛，建議學校在計畫經費，不同會計項目的額度分配上，就應從根源改變。；

學校在其他項目浪費的錢更多，少挖一點馬路、不要每次校慶重新種一堆花、少蓋一些名人堂之類的蚊子館.....就可以省下不少錢啦！教學助理在教學上的貢獻才是學校要重視的事情吧？不給好一點的福利待遇就算了，還擔心勞保增加開支？根本本末倒置。；

學校財政事項應有另外樽節與使用方式。可進行全面財政結構檢討，而非僅就目前情形之額外衝擊避重就輕，對於學生權益事項僅為了財政困難與其他行政繁務抱著多一事不如少一事心態，若實行後有財政問題，也是體制下犧牲學生換來的脆弱平衡，慷他人之慨行為而已，應就其他財政浪費等問題檢討而非一味地粉飾太平。；

學校應加強對教授宣導，不應要求學生處理老師私人事務，也不應以成績或畢業等手段威迫學生。學校應加強學生的投訴檢舉管道，並保障學生並不會因此受到影響（如採取匿名投訴等）；

學校應該支持設立外於學校的獨立機關監督。；

學習與工作該視為分開的事，無論是任何形式的工作，都不應被正式歸類為「學習」。；

學術相關的研究計畫，本應由學校承擔其義務及權利

但產學合作案受益方包含產業界，是否勞雇歸屬要強制界定由產業承擔？通常產學合作案，普遍業界受益較多，由學校承保似乎不合理；

擔任助理是可以的，但是可以要看助理花在研究或是處理這項事情的時間長短或是難度來區分給的薪資應以學生權益、勞工權益考量兼任助理；

應正視實驗室工安問題，就職業災害投保；

應保障研究生基本薪資，以利於研究生專注於研究以發展本國之科學。近年來博士班學生素質降低且就讀比例下降，一部分原因在於就業困難，一部份原因即在於所獲的薪水無法負擔日常生活所需。；

應要把學生與助教等的勞工權益清楚表明讓大家知道，並且有明確的申訴管道。；

應納入勞健保；

應規劃不同學位(大學及研究所)的薪資計算法；

應該在碩士以上的同學都有有這方面的工作機會。；

應增加冰凍許久的薪資，讓研究生能無虞地學習研究，而不是為了養活自己兩頭燒。；

附件一(目前相關權益問題)

8學生擔任兼任助理之相關權益問題，您的建議事項

應嚴格檢視其權利與義務之執行；

薪水提高 保障權益；

薪資不應該調降；

薪資少得可憐

學生要身兼多份工作才能養活自己

除非家庭環境構優渥；

薪資較低的兼任助理可考慮不納入草案之處理原則範圍內。；

雖然想當全職學生，全力專注於研究學習；但有些人必須為了生活費打算而工作，卻又被迫得兼任行助理，工時長薪水低，根本把學生當廉價勞工。希望這問題能夠被正視。；

權責劃分應更清楚明瞭；

## 附件二(學校配套措施)

### 6學校應有的因應方向及配套措施建議

- (1) 新增兼任助理勞資會議，處理相關兼任助理工作糾紛。
- (2) 每學期工讀前，或同學維新聘任之助理，應向說明相關的勞健保資訊與義務，由同學自行決定是否要  
1. 「課程學習」或「服務學習」等以「學習」為主要目的及範疇之兼任研究助理及教學助理，仍屬對價僱傭關係。學習是一回事，幫教授操作實驗、製作教材與輔導學生依然為有提供勞務獲取報酬之工作事實。  
2. 兼任助理與教授為權力不對等之關係，教授掌握學生畢業、課程及格與否之生殺大權，協議或簽訂相關研究成果著作權之歸屬及事後權利行使方式等事項合約時，須有公正第三方居中見證。  
3. 學校就學生兼任各類助理之爭議處理，應建立申訴平台及爭議處理機制，並應有具投票權學生代表參與，且學生代表須佔申訴委員會人數至少1/3。  
4. 校方兼任助理權益處理辦法草案擬定完成後，須交付學生會審核，並召開公聽會。;

1. 工資高一點
2. 避免血汗勞工出現
3. 國立清華大學不要老是把性騷擾案件黑掉，存心逼大家找蘋果日報的記者投訴嗎？;
1. 向師生宣導，無論任何獎助與補助金，皆應有正當用途及適法性。避免老師壓榨、利誘學生的手段或合謀詐取之情況。

一、〈大專校院強化學生兼任助理勞動與學習權益保障處理原則(草案)〉一案的討論，沒有學生（勞方）代表的參與，我們不承認這草案的正當性。

二、〈原則〉不能凌駕勞動部對勞動關係的認定，教育部應配合勞動部的解釋，協同校方研擬因應措施，別再用無意義的「分類」規避雇主責任。

三、校方僱主不應轉嫁應支出的人事成本，如裁員減薪、減少工時，或轉嫁至系所、個別教師；我們要求教育部應擴大補助校方的人事成本。

四、台、港澳、陸、僑、外籍生，應擁有相同的工作權，不因身分的差異而有不同的對待。;

也許可自由選擇保與不保，並自行繳交部分費用；

不該草率通過，應先了解目前研究生的處境；

不應隨研聯會起舞，研究生如果無法負擔自己生計，應該要自己想辦法，而不是接多份工作後再抱怨學習支持；

加強督導僱主與學生上下關係，注意僱主是否有刻意剝削學生時間與勞動成果之情形；

加薪；

只要提升薪水怎樣都可以。;

未想到；

由於該草案課程學習範圍過寬，我認為校方無須擔心，多數情況可在校方和教授單方面認定下屬於課程學在真實理解全國研究生的勞動狀況下，我不認為教育部的這部草案還應該被通過。我希望清大校方可以真正認識到校內學生的勞動處境，和學生站在一起，去改變目前對於校內勞動不友善的規範及其相關配套措在實際了解研究生勞動情形前，不應隨便通過草案。;

在廣泛徵詢研究生的意見之前，這個原則不應該通過。校方應該積極主動調查目前研究生的勞動現況，改善研究生兼任助理薪資低廉的事實。我覺得現今高等教育在招生競爭激烈的情況下，唯有保障碩博士生之勞動給付，才能夠吸引優秀人才就讀碩博士。以鄰近國家如新加坡、香港、日本及韓國等一流學府，皆以高額獎學金或補助金吸引各國優秀人才前往就讀，才能創造優質的研究環境，進而提升其國家高等教育的研究素質與能量，期望學校能極力爭取研究生的權益，切勿因小失大，造成碩博士生招生困難，或碩博士在廣泛徵詢研究生的意見之前，這個原則不應該通過。校方應該積極主動調查目前研究生的勞動現況，改善學生薪資低廉的事實。

低薪高保、基金危機都是假議題。加保勞健保，實際上帶來的好處包括保費降低、有年資、保險與退休金，我們研究生已經30年沒有「調薪」了，所以說今天要求加保勞健保還有勞退，就是在爭取「加薪」，爭取僱主提撥薪水到你未來的退休收入所得。;

## 附件二(學校配套措施)

### 6學校應有的因應方向及配套措施建議

在額外撥一筆經費下來；

多保障學生(勞工)權益；

此原則定義以完善；

行政助理職務比較與學習無關，應予立法保障

研究助理與學習相關，需仔細界定；

即使是「學習」為目的的助教/理工作，也應該徹底檢討各項工作的工時、津貼、工安、保險等是否合理，如果該項工作具有較高風險(多為研究類型)，則需另外合併立案後統一投保。此外，各工作的工時衡量方式應比照勞工(為保障學生身心健康與避免過勞風險)，須落實簽到簽退已加強工時管理(尤其是執行研究計畫等工作)，加班工時應設置上限，若有常態性的加班現象應合併立案檢討工時與津貼，針對工時常態性過我不同意這部「並不對等」（讓我在強調一次，提供勞務便是勞動，不可以以學習之名掩蓋勞動事實）的改名目啊；

依規定行事，預算不足就該刪減人力，而不是壓榨學生。學校有眾多正職行政人員，工讀生應只是輔助角色，需求量是可以控制的。依現行規定研究生不是勞工，不僅學校沒有加保勞健保，因研究生所領津貼的名目為"獎助學金"為業外收入，還需繳交二代健保費，對研究生來說並不公平。；

明確解釋"第四點之課程學習或服務學習範疇"如何定義；

保留變動的彈性與商議的空間；

建議是碩士以上，可以選擇分配助理工作，要或著是不要將之算進勞健保。

畢竟此項措施對沒有兼任的學生不公平，

希望落實在公平原則下實施，並對於家裡有經濟需求的同學給予額外方案。

像我是家裡沒申請清寒獎學金的同學，單親，

有時候還要顧忌同學的眼光，

現在唯一賺錢得母親罹患癌症，看病期間或在家休養每個月薪水因為請假等事由一個月薪水才幾千，全到每個月約1.8萬。

家裡還有妹妹在私立大學念碩士班，還好之前家裡很少花錢還有一點老本可以先抵著。

像我有同學也是家人罹患癌症，我也不清楚狀況如何。

既以學習為目的，那學生應具有學習的自主權益自由選擇。

研究生與教授間除僱傭關係外，教授更握有學生之學位生殺大權，應有相關條文對學生有所保障或其申訴若草案通過，學校應強力監督各級教授執行其原則，尤其是草案之七，並強力避免勞動契約與學生畢業年限之衝突。

在廣泛徵詢研究生的意見之前，這個原則不應該通過。校方應該積極主動調查目前研究生的勞動現況，改善學生薪資低廉的事實。；

要有相對應監督機制；

訂定清楚的工作內容及責任歸咎，不應有含糊空間損害學生權益；

兼任助理屬於兼職，而且較少加班或業界上班的複雜情況，相對單純，因此我不認為一定要納入勞工範圍。

但加入勞健保有其繁雜度，學生畢業後就可以勞退嗎？那麼上班一學期半學期的同學要怎麼計算？在這個

校方首先應該積極主動處理的事項應為調查目前研究生的勞動現況，改善學生薪資低廉的情況。；

校方與學生應盡力配合；

校方應配合其通過草案之規範；

校方應該改善學生薪資低廉的事實。；

根本就不該通過。；

能不剝奪學生生活基本經濟需求就好；

配合辦理；

除去學校因應此政策所要負擔的龐大人力物力

此原則還可能會造成學生與教授之間原本單純的師生關係轉化為較複雜之聘僱關係

使得原本單純之學術環境下之研究工作變得複雜許多；

健保身份的認定；

將薪資調為勞工標準；

## 附件二(學校配套措施)

### 6學校應有的因應方向及配套措施建議

教育部此草案已侵犯全職學生基本生存權，破壞學生全職學習之可能，

學校應配合學生會，研聯會對教育部進行最激烈抗爭。；

教育部把所有這些兼任助理說成是「學習」不是「工作」，那麼教育部和校方就可以規避保險成本，而且還可以減少薪水，對於我們的權益相當不利。教育部強調學習並沒有錯，但是這份原則並沒有實質保障學教學助理的徵聘條件與過程公正公開；

這份草案不應該在廣泛徵詢研究生的意見之前通過，希望教育部正視學生身為勞工的事實，並改善現在低這個原則不應該通過。校方應該積極主動調查目前研究生的勞動現況，改善學生薪資低廉的事實。；

這根本不應該通過；

提升助理薪資；

提升系辦等基礎行政單位的行事效率，並簡化行政流程；

提供更多機會給大學部學生，有兼任助理學習的機會；

提高有兼職身份學生的保障；

提高每月支薪最高上限及設立最低薪資，給予學生一定的保障及支持；

提高補助金額；

提高薪資，約束教授剝削學生利益等行為；

減少尸位素餐的研究、教學助理，以提升學術品質，將經費有效運用；

減少研究生被過度壓榨的現狀，任何與研究沾上邊不屬於學習範疇之工作皆被綁架，研究生被迫處理大量行政事務甚至與己研究無關之教學與研究計畫，且多數被視為義務並未給予任何薪資。必須明確訂定細則無聊，學生還要求這麼多；

給大四同學機會擔任教學助裡不要計較錢；

開放學生選擇助教工作的權利；

須改善助理薪資，並與勞工擁有相同保障；

須讓研究生們確實了解自己的權益，建議在各校各系院舉辦幾場演講讓大家了解。另外，也十足不希望學校跟著此法案實行，大多數研究生的生活仍需靠這筆微薄的薪水支撐。；

該給的錢不要少；

與學生多方溝通、協調。；

與學生訂定勞動契約，明定任用條件、工作場所、工作時間、定期或不定期之工作期間、內容、工資、工作準則及相關權利義務。

希望有個詳細規定，工時及工資未成比例(超時)；

說明清楚確切配套措施；

增加保障；

確實執行不要說說而已；

請校方及研聯會進行合作與討論，積極尋找學生勞動及學習之平衡點；

學生進行的（教授）學術產出，成果與責任應屬學生與教授共享，也必須享有勞動保障與薪資，學校不應為了經費等其他理由，剝奪學生勞動工作權與著作人格權。並且，不得以服務學習為名，掩飾學生具體勞

學校不應以教育部經費年年刪減為由，進而縮減學生研究生獎助學金金額，這並不是個治本的解決辦法，僅能暫時迴避當下之急，但所有學生的研究生獎助金權益卻因此受損一去不復返。教育部以學生和學校關係非僱傭關係為由，因此不適合納入勞健保制度，但學生所爭求僅是薪水上的保障；若無法以勞健保制度保障學生權益，那教育部應制訂明文規定保障學生權益才是治本之方。；

學校需立即對教育部提起行政訴願；

學校應該以保障學生擔任助教的薪資，確保資源以及品質不會下降。；

學校應該要去了解每個助理（行政、研究或學業）在處理事情的困難度。；

學校應該紙本或電子系統的合約簽屬或證明，以資確認老師聘用助理，彼此之間所屬的勞雇關係性質，以及工時與工作內容的登錄，避免規避或未來申訴查驗困難。；

學校應該做為社會的表率，而不是率先將cost down人工帶入校園中。學校不是代工廠。；

學校應該藉由一些宣傳來告知學校學生們；

應以學生權益、勞工權益考量兼任助理；

應至少保持目前的薪資狀況，可以的話應該再提高一些，因為有些同學時薪以較外面打工還低，這樣去外

## 附件二(學校配套措施)

### 6學校應有的因應方向及配套措施建議

應明確定義月薪日薪時薪所搭配的保險內容

學校不該以無法負擔保費而拒絕承認學生的勞雇關係 解決經費與資源分配的問題是校方的責任；

應要把學生與助教等的勞工權益清楚表明讓大家知道，並且有明確的申訴管道。；

應符合草案中所論述的組織學生公會並設立申述管道；

應審慎考慮調查大專生兼任助理薪資領授及工時情形，健全薪資制度以求校方學生永續發展。；

應調整經費結構，而非將勞健保等納保成本，轉嫁給學生。；

邀請第三方公正人士建立糾紛調解及溝通平台成立助理及教職員工會；

關心學利益；

## 附件三(處理原則草案)

5是否支持(草案)5-2建議事項	
支持;	(1)教育部應與勞動部共同修定大學生兼任助理相關的法律條文，將研究助理納入(2)應訂定更詳細的規範，並免造成各校間有相同案例而有不同措施產生 (3) 兼任助理的定義太含糊了，系辦工讀生有算是兼任助理嗎?
反對;	「課程學習」或「服務學習」等以「學習」為主要目的及範疇之兼任研究助理及教學助理，仍屬對價僱傭關係。學習是一回事，幫教授操作實驗、製作教材與輔導學生依然為有提供勞務獲取報酬之工作事實。
反對;	不要用學習兩字來壓榨學生
反對;	內容空泛
反對;	目前勞健保對於學生收入算在額外收入十分不合理，如把學生納入勞健保應符合比例原則。
反對;	份原則並沒有實質保障學生的勞動權益
反對;	在國外研究所TA都有勞工工會，有正規管道爭取工作與薪資權益
支持;	低薪高保、基金危機都是假議題。加保勞健保，實際上帶來的好處包括保費降低、有年資、保險與退休金，我們研究生已經30年沒有「調薪」了，所以說今天要求加保勞健保還有勞退，就是在爭取「加薪」，爭取雇主提撥薪水到你未來的退休收入所得。
反對;	究竟該歸類成學習還是勞動，不應該以學生「執行工作的目的」作區別，而應該以「工作本質」來區分，勞工僱傭關係保障的除了工時薪資外，還給予了風險與安全的保障(如保險與工安要求)。若該工作本質屬勞動，就應給予執行勞動者應有的工時薪資規範，以及風險與安全保障，不該因為學生「執行工作的目的」，而漠視在此規範下可能產生的「過勞」、「極低薪或無薪」、「工安風險與保險」。現階段很大部分理工研究生都是在無任何勞保的情況下，長時間執行與「毒化物、易爆物、放射線、高電壓電流、病原體」等相關的高風險工作(僅領取遠低於基本工資的助學金或無任何助學金)，這是極典型的將「高風險勞動工作」錯置成「低薪高工時無保障高風險的學習」的例子。
反對;	定義籠統，含糊其辭!未能解決實務操作問題。
反對;	所有工作都有其"學習"之成分，且研究生及助理的作業內容更近於工作而非學習
反對;	保障原則界定不明保留太多模糊空間、沒有獨立且公正的監督機制ㄎ
反對;	冠上「學習」為目的即不具等價關係，是否容易產生更多強制性工作範疇
無意見;	看不懂想表達甚麼
支持;	研究及教學助理等內容應更為詳細
反對;	研究生所作不只是學習,還要想辦法改進現存問題
反對;	兼任助理應等同於"工作"，草案沒有保障助理的勞動權益
反對;	草案中把工作稱為學習，但這兩者不一定相同。
反對;	教育部把所有這些兼任助理說成是「學習」不是「工作」，那麼教育部和台大校方就可以規避保險成本，而且還可以減少薪水，對於我們的權益相當不利。教育部強調學習並沒有錯，但是這份原則並沒有實質保障學生的勞動權益
反對;	教育部於草案第四點，把這些兼任助理身份定義為「學習」範疇，而不以勞動契約規範之，是不正確的。蓋學生付出時間、心力進行課程教學與服務的準備與實施，即付出勞務，任何勞務的目的與獲得的成果都包含「學習」，但這並不影響勞務的本質，因此，這類兼任助理也應該定義為僱傭關係，實質保障學生的勞動權益。
反對;	教育部的草案列出許多「將助理訂為勞工」所帶來的複雜問題，但實際上並未從邏輯上來說服我「為何助理不是勞工」？學習與勞動是兩個範疇，本來就可以同時存在於一個人身上，從勞基法對於勞工認定的三個從屬性上，學生兼任助理毫無疑問具有勞工身分。有勞動事實就應有勞動權益，正如同有教學關係即有教學倫理一樣，不容抹煞。
支持;	第四點所列之"學習"目的應明確取得學生共識並加以嚴格定義，不能任由學校/教授任意解釋
反對;	許多實際工作內容，勞動與學習並非共存，許多交辦事項的確就是勞動工作，而非實質學習，教育部請勿規避學生也是勞工的身分，而不納入保險範圍。
反對;	這份原則並沒有實質保障學生的勞動權益
反對;	勞健保以學生保險代替即可
反對;	無聊，學生還要求這麼多
反對;	試問教育部或學校要如何定義"學習性質"相關助理?一次為之是學習，多次為之則為工作,教育部不該讓任何人以這種方式占學生便宜
支持;	請明訂學生擁有"自由"受聘，是否續聘，...等聘僱之權利.
反對;	請尊重學生實質勞動權益
反對;	學生因有畢業考量以及不受勞動權益保障，使得若學生若涉及權益受損時無法據依據。
反對;	學生所做的研究並非全是論文相關內容，除非教育部能推出有效政策防止學校/老師利用學生做學習以外的事情，不然如果學生做非自己研究相關事務等不算是勞工沒有勞健保，那專任助理、研究員、教授等都不應有勞健保
反對;	學生勞動就是勞動，並不能因為有「學習」的成份便認為無對價關係。
反對;	學校並不具有以「學習」為主的助理教學助教職務，整篇草案與事實相距甚遠，需要退回重寫
反對;	學習與勞動之分際應以勞僱關係為原則，學習關係為例外，且學習關係應從嚴定義
反對;	學習與勞動僱傭並不互斥，勞法定義下的勞動僱傭關係也並無限制勞工是否在學習，因此以學習為理由否定勞動關係根本上就是違法胡扯。不論從科技業到傳統產業甚或個人創業，所有工作都伴隨學習過程，這都並不支薪的藉口。即便考慮物價水準，台灣研究生薪水在世界各國已屬極低水準，教育部此草案實屬侵犯全國研究生勞動生存權底線。
反對;	應將學生兼任助理視為工作
反對;	關於課程學習之定義:1. 助教之工作和課堂上的學習沒有關係，無論有無進修該課應該視為僱傭之勞工。2. 又「論文研究的一部分」的認定過寬，教授只要讓計畫內容和學論文內容輕度相關(如領域重疊)，便可任意命令學生執行計畫相關工作、如實驗進行、維修儀器、帳務管理，報告準備、撰寫計畫書等而不受法律僱傭關係的限制。

#### 附件四(其他建議)

##### 9其他建議

1. 工資高一點
  2. 避免血汗勞工出現
  3. 國立清華大學不要老是把性騷擾案件黑掉，存心逼大家找蘋果日報的記者投訴嗎？；
1. 題項2是否只限定目前有兼職的學生回答？也應該增設未曾兼職或曾兼職等選項調查意見。
2. 題項3薪資級距漏掉9500~10000的部分。目前級距分法無任何意義。；
- 一、學習與勞動之分際應以勞僱關係為原則，學習關係為例外，且學習關係應從嚴定義。
- 二、以畢業條件為區分，兼任助理工作將成為義務。
- 三、研究生獎助金已多年未調整，學生實際領取報酬低於98元/小時。
- 四、處理原則應納入工時保障，並對於工時及薪資建立監督機制。
- 五、應正視實驗室工安問題，就職業災害投保。
- 六、兼任助理被指派工作與學習無關，而是協助處理教師私人事務。
- 第六點我個人認為是非常重要必須督導的問題，長年來大學學院已經養成讓雇主認為只要有付錢，學生任何老師私事都必須處裡，只要學生提出反映便被雇主以情理動之，我認為這是非常不合理，請多加督導學生與老師上下關係，並且明訂工作時間並且隨時注意學生身心健康。；
- 一般碩士兩年博士五年，光出社會勞建保就慢7年了，出來至少都30歲了，博士工作也難找。
- 應該要納入勞建保。；
- 了解各系的實質花費，以解決部分係上花在學生上的薪水經費不足的情況；
- 入學前就應衡量自身狀況，無法負擔生計就應該去工作，本來就不是人人都必須念研究所。；
- 上下交相賊的情形非常嚴重，這種利用低薪非勞工，害騙說是學習的行為實在是令人不恥；
- 大學講師鐘點費與付出勞力不成比例；
- 工時長，薪水低。還沒出社會就將台灣的高知識分子當成奴才在養，難怪台灣走不出去，國家不斷衰敗。唯有禮遇有能力的人，重視國家未來棟樑的權益，才不會造成世代的仇恨。學生有腦袋會思考，請在上位者注意了。；
- 不應該以學生「執行工作的目的」作區別，而應該以「工作本質」來區分學習與勞動。但考慮到該勞動的目的可能是為了學習，因此可給予各校系一定的彈性空間，但必須確保「執行勞動工作的學生具勞工身分」「各校系助理工作的工時薪資細則透明公開且學校應明訂助理工作的基本工資與工時規範」、「保障學生的身心健康並避免過勞」、「工作風險評估與對價保險」。
- 如果學校拒絕承認「執行勞動工作的學生具勞工身分」的理由是增加行政工作和沒有錢，那麼就應該請各校系量力而為，審加薪；
- 另外，系上的工讀金補助原本就是在幫助研究生在研究之餘能學習獨立負擔自己的生活費。
- 但系上(或校方)以教育部補助額不足，逐年砍半。教育部與校方單方面只求學生花時間和心力在研究上，不希望學生花太多時間在外打工認為無助未來能力的培養。試問如此前後的矛盾，教育部與學校有何配套措施？
- 不要單方面通過草案後，把學生在學校的助教行為當成勞工，又要學生花大量的時間和給予少量的金錢要求學生做出超乎標準的研究成果！；
- 只要提升薪水怎樣都可以。；
- 台灣投資在高等教育的經費絕對還有繼續增加的空間，和OECD國家相比，OECD國家高等教育經費占國內生產毛額比率平均為1.3%~1.4%，台灣卻只有0.8%~0.9%。高等教育經費不足的問題應該正視解決，而不是用是「學習」、不是工作來逃避應負擔的成本。
- 建議修法「教育經費編列與管理法」第三條規定的：「各級政府教育經費預算合計應不低於該年度預算籌編時之前三年度決算歲入淨額平均值之百分之二十二點五。」從22.5%提高到23.5%，每年約可增加200億的教育經費，就可以立刻解決投保與研究生薪資過低跟不上物價的問題。
- ；
- 本問卷第二及第四項應列出教學助理以及系所經費；
- 由於本校是台灣著名的大學校系，對於全國大學有引領作用，因此希望能夠盡快看到校方對於這件事情的魄力，並能夠盡速處理。；

## 附件四(其他建議)

### 9其他建議

由於科技部計畫補助很遺憾的並不足以供給一位正常的全職學生一個月的開銷

即便加上校內提供之各種獎學金與獎助學金仍可能支出收入僅僅打平而已

若是要負擔學費與住宿更是難上加難

更不用說並未參與科技部計畫的學生

或是研究上得常跑外務的學生

若科技部與學校的補助款無法很彈性地針對每個計畫之研究性質去調整可申請之薪資額度

而是訂死價錢較容易造成學生之間問題

而若不將學生納入勞健保

學生因求學上研究上之明確的危險而致傷甚至致死

是否應比照職災而非學生保險的方式辦理補助則是後續須討論的問題；

目前研究生一般觀念都認為進入研究所就有"錢"拿

對於勞務所需承擔之義務並無太多認識，若發生嚴重怠職之情事，管理者該如何處置，建議可製作一學生勞務資歷表，可提供下一個資方參考，同時也可對學生勞務進行審核與評估

通常博士生都會有管理其實驗室碩士生的責任，但職銜上卻都同掛兼任助理，實際只有建議權沒有督導權，所以建議針對各級之學生權利及義務需要明訂

；

因政府政策影響導致研究經費不足，各研究單位常透過把教育部對學生的補助改成系所經費而直接影響學生權益。學校應想出其他開源節流的方法，如合理的限制各單位用電用水，或收費開放校外人士參加正規課程（如實驗課，校外較難找到的課程），通過課程考核授予證書等。

；

如果要修改規定應該要下學期開始才改

期中修改就實施會造成款項的延宕~造成很多需要這筆錢的學生沒有辦法準時收到；

助理是一份工作！根據憲法第十五條「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障」及釋字404號解釋：「憲法第十五條規定人民之工作權應予保障，故人民得自由選擇工作及職業，以維持生計。」各科系不應該將擔任助理列為畢業條件之一。；

努力實行；

希望學校真的有心要問學生問題，不要再有這種誘導式的問卷模式

清大的學生不是白癡；

我們研究辛苦，薪水又少，拿了薪水又要繳回，老師又拿畢業壓你，研究生敢坑聲嗎？，學校應該徹底追查這些事情，保障研究生權利；

或許有些研究人員所接觸之研究器具或實驗環境相當危險，或許可以採審核機制，不一定使用同一標準；

拒絕「學術奴工」，學習/勞動並非二選一，還我們應有的勞動權益，否則所有的學術成就、大學排名都是枉然。；

直接調高薪資比較實際；

建議可組成固定之學生助理工會與學校進行相關規定之溝通協調；

建議修法「教育經費編列與管理法」，高等教育經費不足的問題應該正視解決，不希望出現以「學習」之名而盡其所能壓榨學生的情況發生；

建議修法「教育經費編列與管理法」第三條規定的：「各級政府教育經費預算合計應不低於該年度預算籌編時之前三年度決算歲入淨額平均值之百分之二十二點五。」從22.5%提高到23.5%，每年約可增加200億的教育經費，就可以立刻解決投保與研究生薪資過低跟不上物價的問題。；

研究生在實驗室裡做無關自己論文的計畫，也會變成「學習」的一部分。最終需自己承擔延畢的後果；

研究生還不夠卑微嗎？；

若學校在實習課程、田野調查課程、實驗研究或其他學習活動出發點為給予同學更多的機會去學習，那是否應該檢討為何學生認為自己是在付出努力但卻為獲得相對回報，不論是金錢或是得到跟多學習經驗。

加強校方與學生雙向的溝通，而不是頒布各式草案加深校方與學生之間對立；

校方不應只不斷強調校方的可能負擔，而應更一步對學生的權益保障，讓更多學生了解勞保對學生的重要性。；

校方兼任助理權益處理辦法草案擬定完成後，須交付學生會審核，並召開公聽會。；

高等教育經費不足的問題應該正視解決，而不是用是「學習」、不是工作來逃避應負擔的成本。

建議修法「教育經費編列與管理法」第三條規定的：「各級政府教育經費預算合計應不低於該年度預算籌編時之前三年度決算歲入淨額平均值之百分之二十二點五。」從22.5%提高到23.5%，每年約可增加200億的教育經費，就可以立刻解決投保與研究生薪資過低跟不上物價的問題。；

國民年金保險是否可並行討論..；

教育部的政策草案有太多灰色不明空間而保留太多詮釋彈性，難保學生在勞動時可能面臨的權力關係下的困境。；

教育部應該正視研究生的工作時數、薪水、勞動保障，挹注更多資源進入研究生教育體制，提升高等教育品質，才能讓學生安心學習、又有競爭力！；

教學助理的薪水有沒有統一標準啊？

為什麼清華學院服務學習的助教這學期突然被砍薪水，還是開學後才告知？這樣合理嗎？；

第三選項很奇怪

我是兼行,所以好像沒有所謂補助,還是他所問是我的月收入?；

#### 附件四(其他建議)

##### 9其他建議

博士班學生，助理及博士後研究為科學研究最重要之動能，應保障其薪資。個人認為保障研究人員薪資等同於投資我國科學發展；

提高每月支薪最高上限及設立最低薪資，給予學生一定的保障及支持；

無聊，學生還要求這麼多；

新校長新政策也請在學期前就公告，或者下學期再實施，而不是學期中再亂搞；

當今教育財政困窘，但在考量未來發展的前提下，有必要正視學生在學校勞動情形與學習的合理評估，一方面健全未來學術發展的基礎，另一方面也解決了財政困難但仍有志向學的學生困境；

該給的錢不要少；

對於教育部經費不足問題，應爭取經費來源以追上OECD國家水準，

或提出合理指標，淘汰產出低落之員額。

若以此無條件脅迫研究生進行無償勞動方式來榨取經費，不僅違法濫權，更則破壞台灣本已薄弱的基礎研究環境。；

徹查教授以學生作為人頭帳戶等行為；

維持學校教學與系所運作，學生兼任助理的工作是不可或缺的，應給予相對應的薪資與保障

就算漲學費也應該保障兼任助理的權益，因為沒有兼任助理，學校教學跟系所業務也無法順利運作

兼任助理的存在是用來維持大學體系運作的，不應該忽視其重要性；

說真的，學費物價一直漲，現在教育部給學校的資金越來越少，都快活不下去了，更別說好好讀書了，很多時候都把想讀書的時間拿去打工賺錢，這已經是沒有辦法的事情了！；

暫無。期待之後清大召開研究生諮詢會議，針對本草案作意見搜集。；

確實了解學生工作內容；

學生要畢業還是會找教授，沒錢就會找家教，把學生逼去找家叫在怪學生不好好做研究，阿你是要學生餓死嗎？物價一直漲，新竹的食物就是很貴的ㄡㄨㄣ，伸手跟家裡要錢要錢又被嫌吃軟飯；

學生能理解教育部所謂學生與學校非純雇佣關係，而有學習權益等，但再享受學校教育資源同時，教育部也應照顧到研究生的生活所需。；

學校不應以"學習"為枷鎖套在學生身上，用畢業要脅學生，要求學生做一大堆事實上與"學習"無關的事，而所謂"學習"者卻又是學校跟教授來定義的。唯有研究生身分被視為正式職業，薪資並能等同校外同等學歷應有薪資水平，才能避免研究生勞力被剝削，並且畢業又遙遙無期。；

學習和工作，兩者並不一定是衝突的。比方離開學校在職場工作，難道就都沒有「學習」了嗎，難道就不具備「勞工」身分了嗎？

所以重點不在於有沒有學習，而在於付出勞動的事實。我們幫老師執行國科會(科技部)計畫，學校也透過國科會(科技部)計畫的管理費在賺錢。擔任教學助理時減輕老師工作負擔、擔任辦研討會的行政助理人力、處理報帳等。我們所付出的時間和精力都不能被當成是只有學習沒有勞動，或者是因為這和畢業有關所以不是勞工。

如果一個研究生要自己負擔生活費與房租，一個月又只賺個3000元，那到底要兼幾分差事呢？教育部和台大並沒有處理這些問題。現在正是因為我們的薪水停滯不前，導致每個研究生常常要接2、3份工作養活自己，最後導致學習時間的減少。

依據臺灣大學研究生協會2010年針對台大研究生進行的勞動調查報告，抽樣近千名碩博士生，結果發現有接近兩成的學生，每個月工時超過80小時，換算時薪卻不到基本工資。教育部和台大校方應該正視研究生的工作時數、薪水、勞動保障，挹注更多資源進入研究生教育體制，提升高等教育品質，才能讓學生安心學習、又有競爭力！

台灣投資在高等教育的經費絕對還有繼續增加的空間，和OECD國家相比，OECD國家高等教育經費占國內生產毛額比率平均為1.3%~1.4%，台灣卻只有0.8%~0.9%。高等教育經費不足的問題應該正視解決，而不是用是「學習」、不是工作來逃避應負擔的成本。

建議修法「教育經費編列與管理法」第三條規定的：「各級政府教育經費預算合計應不低於該年度預算籌編時之前三年度決算歲入淨額平均值之百分之二十二點五。」從22.5%提高到23.5%，每年約可增加200億的教育經費，就可以立刻解決投保與研究生薪資過低跟不上物價的問題。；

應以學生權益、勞工權益考量兼任助理；

應避免學校單位以扣留獎助學金的方式半強迫式的迫使研究生處理非研究上相關的業務，如行政處理程序或是學校行政單位本應負責的業務。事實上，以本校而言，許多系辦行政業務多二包給研究生，而細查其經費來源多為國科會研究生補助津貼，這其實已經變相的在壓迫研究生。許多貴儀技術員也以類似的原因迫使"貴儀助教"處理本身其所應該負的業務。領薪水的不做事或是偷懶卻要沒有領薪水的承攬下來，將研究生視為免洗或低薪派遣工，這長遠不利於學校發展。；

薪水與學習應要平衡，若接計畫太大量，而得到的酬勞，或是損失研究的時間過多，老師應調整之，不應把學生當作賺錢工具，或是認為這是個人時間管理問題，實際工作的是學生，而非老師本人，且學生與老師的能力也有別，老師應傾聽學生意見，不應施壓而使學生默默的承受；

還我勞保年資！；

爛法案。；

## 支持或反對兼任助理納入勞工身分

7兼任助理納入勞工身分-理由	
支持;	一部分的助理津貼經費來源屬教育部補助的研究生獎助學金，此經費來源可以獎學金的名義發放或以助學金(需勞動)的名義發放，如果學校或系所認為勞健保業務過於繁雜，可要求教育部補助的研究生獎助學金一律以獎學金方式發放，如此可減少很大部分的勞健保業務問題。針對學習機會與資源之減少的問題，如果該校、該系、該教授無能力執行實務指導，則應刪減可招收學生的名額。配套方式，可每年由各教授評估可負擔研究人數，計算出該系/校的研究生可招生名額。重點1：碩士生在學為1-4年、博士生為3-7年，與一般職場頻繁的工作流動相比，工作年數不會相距太多，增加的勞健保業務是假命題，因為「增加」的原因是「以前從來不做」，同理可證，勞工局不會因為某家公司人員流動頻繁就允許該公司之後都不用幫員工投保。重點2：教授與系所在招生研究生時，應考量自己是否負擔得起培訓學生實務操作的能力，因為學生「有繳納學費」且「實務操作為畢業所需」，如果無法負擔則應減少招收名額，同理可證，勞工局不會因為某家公司只付得起1個人的薪水就允許該公司能以提供更多工作為理由，行違反勞基法的工時薪資來招聘10個員工。
支持；	不管什麼計劃都是為了讓社會進步，與勞工無異
支持；	低薪高保、基金危機都是假議題。加保勞健保，實際上帶來的好處包括保費降低、有年資、保險與退休金，我們研究生已經30年沒有「調薪」了，所以說今天要求加保勞健保還有勞退，就是在爭取「加薪」，爭取雇主提撥薪水到你未來的退休收入所得。
支持；	學習和工作，兩者並不一定是衝突的。比方離開學校在職場工作，難道就都沒有「學習」了嗎，難道就不具備「勞工」身分了嗎？
	所以重點不在於有沒有學習，而在於付出勞動的事實。我們幫老師執行國科會(科技部)計畫，學校也透過國科會(科技部)計畫的管理費在賺錢。擔任教學助理時減輕老師工作負擔、擔任辦研討會的行政助理人力、處理報帳等。我們所付出的時間和精力都不能被當成是只有學習沒有勞動，或者是因為這和畢業有關所以不是勞工。
支持；	付出時間與心力完成助教工作是事實，助理應比照勞工擁有相同權益，包括最低薪資保障與勞健保
支持；	只要有付出時間工作，就應該是勞工。
無意見；	可能有幫助，但可能也造成一些麻煩之處
無意見；	本人已是博士班，針對大學部方面並無任何意見
支持；	正如同我在上題所說的，有勞動事實就有勞工身分，有勞工身分就應該有勞動權益，這和學校是否會面臨甚麼衝擊是兩回事。我理解目前全國高教經費縮減的事實，但學校不應以助理勞動的權益作為犧牲品，這完全不合理。請清大表現出大學的精神，對於現行造成勞動身分認定不友善的政策與法律提出建言，如果有這一天，相信研究生會更願意與清大校方站在一起。
反對；	多數兼任助理薪資過低，低薪高保，不符合比例原則。
支持；	有法律為依據的行為合理性較高
支持；	有勞動事實應提供保障
支持；	有確實勞雇關係性質的工作，本就應一體適用相關勞動法規
支持；	作工作本來就是勞工
支持；	你的衝擊影響評估並不完整。如果提供勞務，就算有學生身分，一樣屬於勞工。
支持；	助理工作內容與一般勞動者類似，應以相同標準視之
支持；	助理本來就是勞工，當然要有勞工相關權益。勞保、健保都直接影響工作狀況甚至未來發展。
支持；	完全不納入沒有道理
支持；	我們具有付出"勞動"的事實
支持；	保障學生擔任勞工之權益
反對；	政府經費有限，僧多粥少
無意見；	看不懂無法給意見
支持；	研究生大多都已從家裡獨立靠微薄的薪水繳學費房租生活費，除了學業還要兼差非自己研究相關的計畫或老師的私人事，根本不可能再抽時間再兼家教或其他兼職。學生也常常因為學生身份而被壓榨，工作時數長又沒保障。兼任助理理應納入勞工身分，享有勞工基本工資、勞健保等保障
支持；	研究生付出勞力替老師執行國科會(科技部)之計畫，並也在擔任教學助理時處理各種事務，學生付出的勞動力不應被當成只是單純的學習。
支持；	研究生動輒數年在學校擔任助理 本該納入勞工的身分
支持；	研究生連保障最低薪資都不到
支持；	若在工作時發生事故較有保障
支持；	重點不在於有沒有學習，而在於付出勞動的事實。我們幫老師執行國科會(科技部)計畫，學校也透過國科會(科技部)計畫的管理費在賺錢。擔任教學助理時減輕老師工作負擔、擔任辦研討會的行政助理人力、處理報帳等。我們所付出的時間和精力都不能被當成是只有學習沒有勞動，或者是因為這和畢業有關所以不是勞工。
支持；	兼任助理屬勞動雇傭關係，則應依法納入勞健保，長久以來研究生被剝奪的勞工權利應立即歸還。
無意見；	師生關係的變化
支持；	根本沒有所謂低薪高保這回事，因為既然納入勞工身份，就應享有最低工資標準，不會是領六千塊以下
支持；	針對「對於學生之影響」此段落：1. 若實驗直接和論文相關，則學生自然會無酬參與實驗。2. 學生目前健保費由家長出資，對學生來說並無差別。
支持；	教學助理有付出勞力與工作的實質行為，應給予相對的保障。
無意見；	無聊，學生還要求這麼多
反對；	無最低薪資
支持；	僅提出納入勞工身分衝擊影響卻未提出效益評估有欠公允，健全學生薪資制度與規範應能為國內研究生學術發展有長期效益。
支持；	該篇文章僅顧及財務，罔顧學生權益
反對；	增加學校財政負擔
反對；	學生一個月賺那一點也要收稅
支持；	學生所領薪資納入國民綜合所得，理應被視為勞動工作者

## 支持或反對兼任助理納入勞工身分

7兼任助理納入勞工身分-理由
支持； 學習和工作，兩者並不一定是衝突的。比方離開學校在職場工作，難道就都沒有「學習」了嗎，難道就不具備「勞工」身分了嗎？
支持； 避免當血汗勞工
支持； 雖說學生本職為學習，但在此期間亦身為研究及教學助理處理相關事務(工作)，如此便符合勞工身份