

# 自僱就業者的工作與健康

葉婉榆<sup>1,\*</sup> 黃沛盈<sup>1</sup> 劉梅君<sup>2</sup> 徐傲暉<sup>3</sup>

在台灣企業無薪假、裁員潮頻傳之際，鼓勵民眾(特別是婦女、中高齡等弱勢就業族群)自行創業，是政府解決失業問題的一項重要策略。比起受僱者，自僱就業者(包括雇主與自營作業者)更直接暴露在市場競爭與景氣變動下，其社會背景、工作和健康問題卻很少受重視。本文整理國內外自僱工作相關文獻與統計資料，發現台灣自僱者佔就業人口的比例近年逐漸略微下降，和受僱者、雇主相較，自營作業者的年齡較長、教育程度偏低、在女性中離婚、喪偶的比例較高；這般變遷趨勢與就業競爭較不利的人口屬性，和國外先進國家的狀況有明顯差異。工作特性上，自僱者的工作量與報酬不像受僱者那樣受到勞動法令規範，自僱者常需在時間與身心方面高度投入工作，有些研究指出其工作滿意度較高，但工時較長、自覺工作壓力與疲勞較為嚴重，並遭遇較大工作與家庭的衝突。自僱工作有不同於受僱型態的工作環境、壓力來源、健康與家庭的風險，政策應加以關切並提供協助，以免自僱者為拼經濟犧牲了健康。(台灣衛誌 2010；29(4)：283-298)

關鍵詞：自僱工作、自營作業者、創業、工作壓力、職業健康

## 前 言

近來台灣景氣低迷，許多企業以無薪假、裁員等方式節省人力，面臨日益嚴重的失業問題，「自行創業當老闆」不僅是一些上班族、待業者的夢想，也是政府解決失業的一項重要政策。台灣的經濟體系一直以中小企業為主體，可說屬於創業型的國家[1,2]，輔導民眾創業一直是我國行政院勞工委員會的重要業務，特別是針對勞動市場謀職較不利的群體—包括婦女、中高齡、青年、農民、原住民等—提供技術諮詢、培

訓、貸款等協助，使其能經濟自立。然而，比起受僱者，自行創業雖然不受雇主管轄，較能發揮個人專長，更直接獲取勞動報酬；但跳脫於受僱身分外，也處在更大的經營競爭與市場變動的風險當中。根據創業輔導單位的非正式觀察與統計，創業三年內失敗的比例高達六成[3]，創業失敗率遠高於失業率，職業生涯會面臨更高度的不確定狀態。這群工作者在台灣經濟發展過程中扮演重要的角色，但其特定的就業處境、工作壓力與職業健康問題，卻很少受到關注。因此本文彙整國內外對於這種自我僱用工作者的相關文獻與數據進行回顧與討論，以助於掌握其可能面臨的問題與需求，作為政府就業輔導與職業健康政策的參考。

關於「自僱工作者」的定義，在就業市場中相對於領有他人提供經濟報酬的受僱者(employees)，自僱者(self-employed workers)在經濟上盈虧自負，是一個涵蓋面複雜、且高度異質的群體，在國際勞動統計與研究中，分類方式並不全然一致。以國際勞

<sup>1</sup> 台灣大學公共衛生學院職業醫學與工業衛生研究所

<sup>2</sup> 政治大學社會科學院勞工研究所

<sup>3</sup> 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所

\* 通訊作者：葉婉榆

聯絡地址：台北市徐州路17號

E-mail: wanyu@ntu.edu.tw

投稿日期：98年9月17日

接受日期：99年5月20日

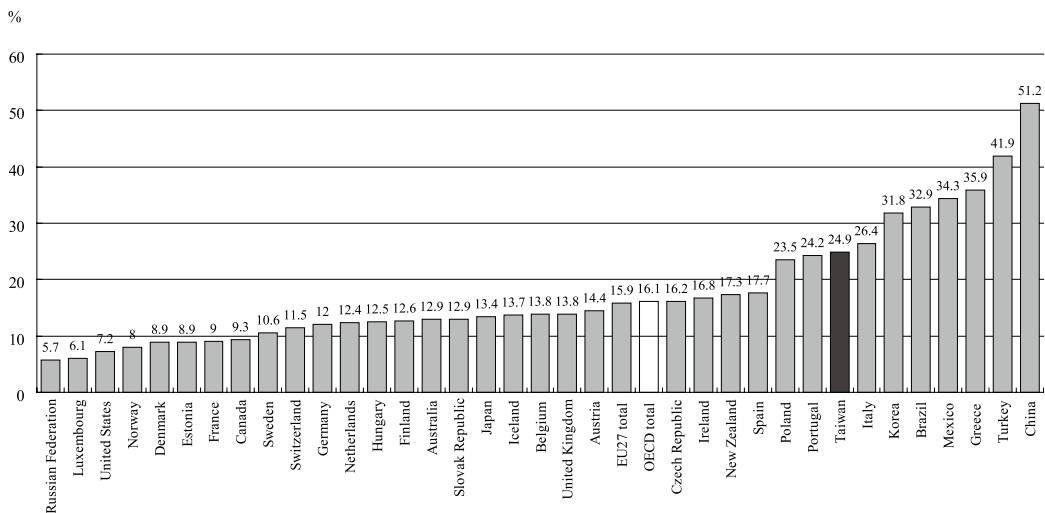
工組織(International Labour Organization, ILO)在國際僱用身分分類指引(International Classification of Status in Employment, ICSE)的定義，自僱者為15歲以上的就業者(labor force employed)，身分包括：

1. 雇主(employers)：自己經營或合夥經營事業，而以有薪方式僱用他人幫助工作者。
2. 自營作業者(own-account workers)：自己經營或合夥經營事業，但未僱用他人，或僅有少數學徒或家屬無酬幫忙者。
3. 生產合作社社員(members of producers' co-operatives)：在由一群生產者所共有、經營的合作社中，以各成員出售給合作社的產品或服務來決定其所佔合作社收益比例的合作社社員。
4. 無酬家屬工作者(contributing family workers, or unpaid family workers)：為同住戶長或其他家屬從事營利工作，但未領有薪資者。

在國際上，自僱就業的議題正逐漸受到關注。如ILO已有報告指出自僱就業，特別

是其中的自營作業者，是非正式經濟部門(informal economic sector)主要的人力，這是許多開發中國家經濟發展重要的一環[4]；自僱就業不僅解決個人失業問題，還可能進而創造工作機會，吸納其他的失業者。隨著各國經濟狀況、產業結構、經濟政策方向等因素的不同，自僱者佔各國就業者的比例有相當差異[5,6]，本文根據經濟合作發展組織(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)與台灣行政院主計處的統計資料[7,8]，繪製如圖一。由圖一所示，台灣的自僱者比例佔24.9%，在各國中屬較高比例，為俄羅斯聯邦、美國的三倍以上，但也低於義大利、韓國、土耳其與中國等。大致而言，在平均國民生產毛額(per capita income, PCI)較低的國家，自僱者的比例較高，但有少數國家如義大利、愛爾蘭和西班牙例外，其PCI和自僱者比例均相對較高。OECD報告並指出，從時間軸來看，過去十幾年來，多數國家的自僱者比例略微下降，但在德國、捷克與斯洛伐克等國家則為例外。

根據我國主計處的定義，自僱者僅包括



圖一 自僱就業者(self-employed workers)佔就業人口比例之國際比較(2007)

資料來源：OECD Factbook 2009: Economic, Environmental and Social Statistics[7]。台灣數據為作者自行根據行政院主計處2007年人力資源調查資料[8]加入。

雇主、自營作者與無酬家屬工作者三類，和OECD國家的標準不完全相同；又雖「無酬家屬工作者」也包含於自僱者中，但其勞動關係與報酬型態與前兩者相當不同，本文的探討架構僅侷限於有酬的雇主與自營作者。

台灣自僱工作的歷年變遷趨勢則整理於表一，可以發現在就業者中，隨著受僱者比例在過去十幾年來不斷上升，自僱者包括雇主、自營作者與無酬家屬工作者的比例都在下降；此逐年下降可能來自多重原因，包括產業轉型後農業所佔比例的下降，而回顧歷史，農業中自僱者的比例相當高[9]；另現在以服務業為主的經濟體系中，由於經濟全球化下的國際市場競爭，許多如批發、零售、餐飲等服務業出現大型化、連鎖體系化的現象，也壓縮到許多小企業雇主與自營作者的生存空間[10]。整體而言，自僱就業的變動趨勢，可說是受到勞動市場供給面推力與需求面拉力的關連程度與動態變化所影響：如失業、景氣不佳、薪資降低、教育訓練背景不足等不利求職的因素，可能驅使勞工離開原先受僱身分轉而投入自行創業的力量(此為經濟學家Leighton等人所稱之「不景氣一推擠」效果，recession-push effect)；而積極進取的勞動精神，以及較高所得、工作較能自主的期待，則是一種吸引勞工離開受僱身分投入創業的拉力(Leighton等人稱此為「景氣一吸引」效果，prosperity-pull effect)[9,11-13]。

## 材料與方法

本研究結合國內外自僱者相關文獻整理，以及台灣自僱者數據資料的分析討論，以呈現自僱就業者的入口、社會背景，以及其重要的工作與健康議題。之所以進行資料分析，是因為台灣自僱者(包括「雇主」和「自營作者」)人口背景和工作特性的整體概況，尚無學術論著加以說明，若在不知台灣自僱者背景之下逕由國外文獻回顧結果來推論國內自僱者狀況，將難以評估國外研

究結果對於台灣的適用性；因此本研究向行政院勞委會勞工安全衛生研究所申請2007年9月行政院主計處人力資源調查資料進行分析，該調查以分層隨機抽樣取得24,552名全國在職就業者的代表性樣本，共包括1,311名雇主、4,230名自營作者、和19,011名受僱者。本研究將此三者進行人口學背景和工作特性比較，以卡方檢定(類別變項)、one-way ANOVA(連續變項)檢驗三個工作群體之間的差異。此外，研究者考量就業型態可能有明顯性別差異，將男女分層分析，結果如表二所示。在此附帶說明，研究者在處理「雇主」部分的資料時，曾考量不同「企業規模」的雇主在人口背景和工作特性的可能差異，但此資料顯示台灣雇主98.8%均來自員工未達50人的中小企業，由於樣本數限制，較大企業雇主的狀況並無法單獨在本文中進行推論。

在瞭解台灣自僱者和受僱者的特性差異之後，本文將之與國際間自僱者相關研究結果進行比較，並討論造成自僱者人口、工作特性與健康問題的可能成因。在文獻整理方面，本研究廣泛蒐集國內外自僱者在上述主題的文獻，從業身分以「自僱者(self employment或self-employed)」或「自營作者(own-account workers)」為關鍵字，結合「工作」或「健康」中英文相關用詞，包括「工作條件(work condition)」、「工作滿意度(job satisfaction)」或「健康/福祉(health或well-being)」，彙整以自僱者的工作或健康為研究主軸的中英文學術期刊實證研究論文。中文文獻從國家圖書館「台灣期刊論文索引系統」和華藝公司「中文電子期刊服務」搜尋，並未查到相關文獻；英文文獻則以PubMed生物醫學資料庫和Google scholar搜尋引擎查詢，取得共14篇原著論文，各研究內容摘要整理於表三。

以下將結合台灣自僱者資料分析和國際間自僱者文獻回顧的討論內容，分為「人口背景」、「就業和工作特性」、「健康和生活品質」三個部分分別陳述。

表一 台灣歷年就業者中自僱者(含雇主、自營作業者、無酬家屬工作者)和受僱者所佔比例

年 (西元)	就業者總計 (千人)			雇主 (%)			自營作業者 (%)						無酬家屬工作者 (%)						受僱者 (%)			
	總數	男	女	佔總數 百分比	佔男性 百分比	佔女性 百分比	佔總數 百分比	佔男性 百分比	佔女性 百分比	佔總數 百分比	佔男性 百分比	佔女性 百分比	佔總數 百分比	佔男性 百分比	佔女性 百分比	佔總數 百分比	佔男性 百分比	佔女性 百分比				
1993	8,745	5,422	3,323	5.20	7.32	1.75	17.60	22.98	8.82	8.50	3.69	16.34	68.70	66.01	73.13							
1994	8,939	5,511	3,428	5.27	7.42	1.81	17.25	22.74	8.43	8.57	3.79	16.25	68.91	66.07	73.51							
1995	9,045	5,558	3,487	5.31	7.48	1.84	16.99	22.36	8.43	8.48	3.74	16.06	69.21	66.41	73.70							
1996	9,068	5,508	3,560	5.35	7.64	1.80	16.96	22.42	8.51	8.36	3.50	15.90	69.33	66.43	73.82							
1997	9,176	5,562	3,613	5.51	7.82	1.99	16.51	21.83	8.33	7.97	3.33	15.11	70.00	67.04	74.59							
1998	9,289	5,610	3,679	5.45	7.77	1.90	16.28	21.57	8.21	7.70	3.19	14.60	70.57	67.49	75.29							
1999	9,385	5,624	3,761	5.44	7.75	1.99	16.23	21.44	8.43	7.74	3.24	14.46	70.58	67.55	75.11							
2000	9,491	5,670	3,821	5.41	7.72	1.96	16.05	21.27	8.30	7.48	3.14	13.92	71.08	67.88	75.82							
2001	9,383	5,553	3,830	5.24	7.44	2.06	15.81	21.12	8.09	7.26	3.04	13.34	71.69	68.38	76.48							
2002	9,454	5,547	3,907	5.20	7.46	2.00	15.82	21.20	8.19	7.35	3.08	13.44	71.62	68.27	76.38							
2003	9,573	5,579	3,994	5.18	7.42	2.05	15.50	20.74	8.19	7.26	3.07	13.12	72.06	68.78	76.64							
2004	9,786	5,680	4,106	5.21	7.45	2.14	14.90	19.81	8.11	7.01	3.01	12.54	72.87	69.74	77.23							
2005	9,942	5,753	4,190	5.06	7.23	2.08	14.46	19.12	8.04	6.70	2.83	12.00	73.79	70.82	77.85							
2006	10,111	5,810	4,301	5.11	7.28	2.19	13.91	18.24	8.04	6.40	2.67	11.44	74.59	71.81	78.33							
2007	10,294	5,868	4,426	5.08	7.33	2.10	13.56	17.83	7.91	6.23	2.51	11.14	75.14	72.36	78.83							
2008	10,403	5,902	4,501	4.88	7.08	2.00	13.21	17.30	7.84	5.95	2.58	10.38	75.96	73.06	79.78							

資料來源：行政院主計處人力資源統計年報。

表二 台灣自僱就業者(雇主、自營作業者)和受僱者的人口學與工作背景

變項	男性(n=14,793)				女性(n=9,759)			
	就業身分				就業身分			
	雇主 (n=1,056)	自營作業者 (n=3,216)	受僱者 (n=10,521)	p	雇主 (n=255)	自營作業者 (n=1,014)	受僱者 (n=8,490)	p
年齡								
平均年齡(標準差)	46.7 (9.1)	51.2 (11.2)	38.9 (10.9)	***	45.3 (9.4)	48.5 (11.4)	36.7 (10.6)	***
年齡分組								
15-25歲	0.3%	0.4%	7.8%		1.6%	1.0%	12.4%	
25-35歲	9.0%	6.3%	31.2%		8.2%	10.7%	34.0%	
35-45歲	31.2%	22.2%	28.9%		40.0%	25.4%	28.5%	
45-55歲	41.6%	33.1%	23.6%		34.1%	32.9%	19.7%	
55-64歲	15.2%	24.9%	7.8%		13.7%	21.9%	4.9%	
65歲以上	2.8%	13.2%	0.7%		2.4%	8.1%	0.5%	
婚姻狀態				***				***
單身	5.9%	6.5%	35.0%		15.3%	10.5%	39.3%	
同居、已婚	89.1%	87.6%	60.5%		66.7%	65.2%	52.7%	
離婚、喪偶	5.0%	5.9%	4.6%		18.0%	24.3%	8.0%	
教育程度				***				***
國小以下	8.4%	32.7%	8.1%		17.3%	37.4%	9.2%	
國初中	17.5%	23.2%	17.3%		18.0%	19.9%	11.3%	
高中職	39.8%	31.1%	36.2%		34.9%	31.9%	33.8%	
專科學校	32.0%	12.4%	33.3%		27.5%	10.5%	42.3%	
碩博士	2.3%	0.5%	5.2%		2.4%	0.4%	3.4%	
行業別				***				***
製造業	29.5%	6.8%	36.7%		10.2%	2.9%	30.7%	
營造與水電燃氣業	13.0%	5.0%	17.6%		2.0%	0.1%	3.0%	
服務業	54.4%	56.2%	44.1%		86.3%	84.5%	64.9%	
農林漁牧與土石採取業	3.1%	32.0%	1.6%		1.6%	12.5%	1.4%	
職業等級				***				***
經理與專業人員	41.6%	2.4%	12.8%		31.4%	0.8%	12.5%	
白領技術性/非技術性	29.5%	39.3%	35.5%		63.1%	78.4%	61.5%	
藍領技術性/非技術性	28.9%	58.4%	51.7%		5.5%	20.8%	26.0%	
每週工時(時)				***				***
每週工時(標準差)	47.8 (9.7)	46.0 (12.9)	43.9 (8.4)		50.4 (11.6)	46.8 (13.3)	43.0 (8.0)	
工時分組				***				***
<40	5.0%	19.2%	7.9%		5.1%	18.4%	7.6%	
40	23.1%	17.5%	40.0%		20.0%	17.2%	46.3%	
41~46	8.0%	10.0%	9.8%		7.5%	10.3%	11.1%	
46~49	30.8%	17.6%	27.9%		20.8%	17.0%	24.0%	
≥49	33.1%	35.6%	14.4%		46.7%	37.2%	10.9%	

資料來源：行政院主計處人力資源調查(2007年9月)。

\*\*\* p<0.001

## 結果與討論

### 一、自僱工作者的背景

#### (一) 年齡

表二顯示，和受僱者相較，台灣自僱者

的年齡分布較為年長，45歲以上者超過半數，男女皆然；尤其是「自營作業者」，平均年齡約50歲，且男女性自營作業者，分別有13%和8%於65歲以上仍在工作。在美國與加拿大的調查[11,14]中，也指出自營作業



表三 自僱者的身心健康、工作滿意與生活品質相關文獻 (依年代先後排列)

作者；年代； 研究地區； [參考文獻]	研究設計； 研究對象； 樣本數	研究結果
Eden et al.；1975； 美國；[42]	由National Study of Working Conditions的全國調查資料分析； 16歲以上每週工作超過20小時的人口隨機抽樣； n=1,275	<ul style="list-style-type: none"> <li>與受僱者比，自僱者的工作滿意度較高，壓力感受較低；但心理健康無明顯差別。</li> <li>控制人口學背景、工作特性、工作環境與社會關係之後，自僱者比受僱者的工作滿意度較低、壓力較大，而心理健康仍無顯著差別。</li> <li>認為自僱者和受僱者的工作滿意度、壓力感受差異，除了來自人口組成與工作特質的不同，就業身分本身也有顯著影響。</li> </ul>
Naughton et al.； 1987； 美國；[45]	由Quality of Employment Survey的全國調查資料分析；篩選自僱及受僱的經理人員加以分析；n=253	與受僱經理人員相比，自僱經理人員的工作自主性和工作滿意度較高，但工時也較長，在身心疾病、個人生活與休閒滿意度則無顯著差別。
Lewin-Epstein et al.； 1991； 以色列；[27]	問卷調查及健康檢查； 以色列居住在城市的25-65歲間男性抽樣； n=1,197	<ul style="list-style-type: none"> <li>比起受僱者，自僱者抽菸較為頻繁，較為肥胖、工作壓力較高，三酸甘油酯較高，而高密度脂蛋白膽固醇較低，但自覺健康狀況與受僱者相似，就醫頻率及請病假次數較少。</li> <li>控制年齡、教育、種族等因素之後，自僱工作的工時較受僱長，工作壓力較大，較常抽菸，血漿高密度脂蛋白膽固醇也仍較低。</li> </ul>
Jamal et al.；1997； 加拿大；[11]	問卷調查； 加拿大東岸大城市的全職自僱者或受僱者自願樣本；n=235	<ul style="list-style-type: none"> <li>自僱者較受僱者經歷較大工作壓力、較多身心健康問題，但也有較高工作以外生活的滿意度(non-work satisfaction)，並花較多時間進行社會參與。</li> <li>自僱者與受僱者在工作滿意度及心理健康方面則無顯著差異。</li> </ul>
Benavides et al.； 2000； 歐洲15國；[34]	問卷調查； 各國15歲以上的勞動人口；n=15,146	<ul style="list-style-type: none"> <li>控制性別、年齡後，與長期僱用全職受僱者相比，小型企業雇主及自營業者較為疲勞、工作壓力大、背痛與肌肉骨骼疼痛頻率較高，但卻少請病假。</li> <li>比起受僱者，自營業者工作滿意度較低，小型企業雇主工作滿意度較高。控制企業大小、輪班、物理環境因子、心理社會因子後，結果不變。</li> </ul>
Parasuraman et al.； 2001； 美國；[46]	問卷調查； 每週工作20小時以上的受僱者和自僱者社區自願樣本；n=386	<ul style="list-style-type: none"> <li>比起受僱者，自僱者的工作自主性與工作的彈性較高，也有較高的工作參與和工作滿意度；但經歷較多工作與家庭衝突，家庭滿意度較低。</li> <li>性別會影響在工作及家庭中扮演的角色，男性在工作花較多時間，工作與家庭衝突較大；女性則在家庭花較多時間，工作投入較少，工作與家庭衝突也較低。</li> <li>與家庭角色面向比，工作角色各面向和工作與家庭衝突與心理健康之間的相關更為明顯。</li> </ul>

表三 自僱者的身心健康、工作滿意與生活品質相關文獻(依年代先後排列)(續)

作者；年代； 研究地區； [參考文獻]	研究設計； 研究對象； 樣本數	研究結果
Dolinsky et al.； National Longitudinal 2003； 美國；[36]	Survey of Labor Market Experience (NLSLME) 的全國調查資料分析； 於1976年收集全國女性 30-44歲代表性樣本，追 蹤其1995年健康狀況； n=1,412	控制女性研究對象的社會人口學變項、其他影響健康 因子、及研究起點1976年的健康狀況後，發現在19年 後，自僱者的健康狀況比無工作者為佳，但比受僱者 為差。
Lin et al.； 2003； 台灣；[31]	問卷調查及健康檢查； 1998至1999年間，收集 505名台北市政府公立公 車駕駛員和506名私人自 僱運輸業駕駛(多為計程 車司機)的資料；n=1,011	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 比起公營公車駕駛員，自營駕駛員在獨居和分居/離 婚的比例較高，在工作方面回報較高的工作自主性、 以及較高的工作時間彈性，然而每天工作時數超過12 小時的比例也較高；工作壓力感受程度則較低。</li> <li>• 自營駕駛員比公車駕駛員篩檢出較高的酒精依賴和心 身症狀的比例；顯示了自營駕駛員的健康風險較高。 然而在健康狀況接近的狀況下，自營駕駛員就醫、服 藥的頻率卻較公車駕駛員為少。</li> </ul>
Mirabelli et al.； 美國 North Carolina 2003； 美國；[43]	州 Office of the Chief Medical Examiner (OCME) 1978-1994年職災死亡統 計資料分析；比較自僱者 和受僱者在年齡別、傷災 發生前所進行活動別和行 業別的職災傷害/死亡率 差異；自僱者n=395，受 僱者n=1,654	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 依年齡別區分，自僱者和政府或私人企業受僱者相 較，18-24歲到75歲以上各個年齡層職災死亡率均較 受僱者高，年齡越長此差距並更為明顯。</li> <li>• 依產業別區分，自僱者的職災死亡率最高的行業為農 業、零售業及運輸業。</li> <li>• 依職災死亡原因分，兇殺死亡較常發生在自僱者，意 外死亡則較常發生在受僱者。</li> </ul>
Bradley et al.； 2004； 美國；[28]	使用National Survey of Families and Households全 國調查資料分析；Wave I 1987-1988, and Wave II 1992-1994全國人口代表 性樣本；n=7,176	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 自僱者的工作滿意度較受僱者高，校正社會人口學因 子後仍如此。</li> <li>• 但校正憂鬱及自我效能兩因素後，自僱者工作滿意度 增加幅度減少。自僱者工作滿意度可能與其人格特質 有關，傾向高自我效能、較少憂鬱並較為樂觀，使其 工作滿意度較高。</li> <li>• 進入自僱工作年資長短與工作滿意度無關，但年資長 與年資短者工作滿意度的決定因子可能不同。在年資 短的自僱者中、工時長、從事夜間工作或假日工作者的 ，工作滿意度顯著較高；但對較資深員工，上述因 素和工作滿意度間無明顯關係。</li> </ul>

表三 自僱者的身心健康、工作滿意與生活品質相關文獻 (依年代先後排列) (續)

作者；年代； 研究地區； [參考文獻]	研究設計； 研究對象； 樣本數	研究結果
Parslow et al.；2004； 澳洲；[35]	問卷調查；參與PATH Through Life Project中 40-44歲的社區民眾； n=2,275	<ul style="list-style-type: none"> <li>控制職業等級(專業人士、白領或藍領)後，比起受僱者，男女性自僱者有較高的決策自主性(decision authority)，在女性中自僱者的工作負荷較受僱者為高。自僱者與受僱者在生理健康、焦慮、憂鬱症狀、求醫次數等方面無明顯差別。</li> <li>控制教育程度、職業等級、生活事件、家庭責任、和工時後，就業身分和生理健康、焦慮、憂鬱症狀、求醫次數等的相關，在男性仍不明顯；但女性則呈現自僱者身體健康較差的情形，且比起受僱者，低決策自主性和憂鬱症狀之間的相關性較為明顯。</li> <li>探討自僱者求醫頻率相關因素，發現控制健康情形、社經背景等之後，在男性自僱者中，工作安定感(employment security)較高者比較低者的求醫頻率來得高；但在女性中，則是以決策自主性較低者，求醫頻率顯著較高。</li> </ul>
Brechon et al.； 2005； 法國；[33]	法國國家健康保險資料 分析，抽出2001年18-60 歲，具有慢性疾病的自僱 者；n=1,388,571	<ul style="list-style-type: none"> <li>自僱者的慢性病得病率為4.9%，且男性高於女性。</li> <li>從一些具體的慢性疾病如：糖尿病、心血管疾病、精神疾病、慢性呼吸功能不全、重度肝病和結締組織疾病等，可看出自僱者因其不同的行業類別，在得病率上而有著非常大的差異。</li> <li>自僱者的健康問題，可能來自多種個人層次的來源，如抽菸、酒精濫用、飲食規律性、以及健康信念等。</li> </ul>
Jamal et al.；2007； 加拿大、巴基斯坦； [30]	問卷調查； 自願參加調查的自僱者或 受僱者；加拿大n=248， 巴基斯坦n=306	<ul style="list-style-type: none"> <li>與受僱者相比，自僱者感受較高的整體疲勞(overall burnout)、情緒耗竭(emotional exhaustion)、轉換工作意圖(turnover intention)、且較缺乏工作成就感(lack of accomplishment)，但對於工作之外生活的滿意程度較高；至於去人化面向(depersonalization)則無顯著差別。</li> </ul>
Saarni et al.；2008； 芬蘭；[47]	問卷調查； 30~64歲的芬蘭全職工 作者的代表性樣本； n=5,834	<ul style="list-style-type: none"> <li>將雇主、自營作業者、受僱者、和農業工作者相較，若未考慮其他因素，雇主的自覺工作能力、主觀生活品質、以及健康相關生活品質都是其中最好的，而農夫在上述面向均為最差。</li> <li>校正社會經濟因素之後，雇主與受僱者的差異消失，而農夫仍是最差。</li> <li>農夫工作能力與生活品質較差的原因，主要是農夫面臨較多社會心理問題、較多身體不適、對自我工作能力的評價較差，較難負荷工作需求。</li> <li>在自僱者當中，農業自僱者(農夫)的工作和健康狀況和其他行業顯著不同，應將之區隔出來。</li> </ul>



者年齡結構比受僱者為長，然而再將其和台灣自營作業者做比較，則發現台灣這群工作者的年齡更高。自僱者年齡較受僱者大的現象，有多種可能的解釋：可能年長者累積較多的人力資本、對自己的產業了解較深、在達到企業強制退休年齡之後能繼續工作等[5,11,15]；但對於年齡比雇主更長的自營作業者，其投入原因，除了上述的「拉力」之外，在台灣，也可能是許多產業中普遍存在「年齡」就業歧視，當景氣惡化時，中高齡失業者首當其衝，且要再進入企業謀職更為不易，因而被勞動市場「推擠」使其轉換到自營作業的身分[13,16]。

## (二) 性別、婚姻與家庭

自僱者的性別分布，在台灣是以男性佔大多數，根據表二，雇主中男性佔81%，自營作業中男性也有76%，此類男多於女的比例，與國外的狀況[7,17,18]類似；但女性在自僱者的比例逐年略微上升，由主計處歷年人力資源調查結果顯示(因篇幅限制，未詳列於表一)，台灣的雇主中女性由1993年的13%到2008年上升至18%，同時期自營作業者的女性比例則由19%增至26%，如此自僱者男女比例逐漸拉近的趨勢，也在美國、奧地利、瑞士等國家出現[7,17]。

就婚姻狀態來看，表二顯示在台灣雇主與自營作業者「有偶」的比例在男女性中都比受僱者為高。許多論述會從婚姻與家庭狀況來解釋自僱就業的性別差異：如經濟學家Borjas假設，比起未婚男性，已婚男性選擇自僱工作是一種理性選擇，因為他們可藉由僱用自己配偶穩定人力資源，來避免僱用一般員工的不穩定性與非預警離職風險，並且夫妻一起工作，有賺取家庭最大收入的共同目標，也可避免員工怠惰的問題[19]。女性選擇自僱工作，在經濟因素之外，經常被認為是與婦女擔負的家庭照顧責任有關，因自僱工作的工時通常比受僱者彈性，比較允許婦女兼顧孩子與家庭，以減少工作與照顧家庭的衝突[5,9,20-22]。社會學家Carr更進一步指出，家中育兒數與孩童年齡會影響男女性的自僱就業，尤其在女性中更為明顯，家有幼兒者的女性選擇自僱就業經常是一種策

略性考量，以兼顧工作與家庭責任[18]；此現象也在台灣的研究中獲驗證，根據2003年的資料，育有六歲以下幼兒的有偶婦女就業從事自營作業者比例超過九成，隨著育有小孩年齡的增長，此比例也逐漸降低，養有18歲以上小孩婦女的就業比例則降至約五成[15]。

表二的分析結果，還呈現出另一個國內外文獻較少注意的現象：在女性中，雇主和自營就業者的婚姻屬「離婚」或「喪偶」的比例分別達18%與24%，明顯比女性受僱者中的6%高出許多；但男性在不同就業身分中離婚喪偶者的比例則無明顯差異。這樣的結果，似乎呼應過去台灣學者指出家庭週期對於女性的就業身分選擇有相當影響，但對男性則無影響的論述[9]。我們推測，一種可能的解釋是，考量我國的女性勞動參與率(2008年為49.7%)和先進國家相比屬偏低，特別許多女性婚後退出勞動市場，對於離婚、喪偶的婦女，其中有些可能是在失去家中經濟支柱之後必須獨力就業承擔家計，但又面臨二度就業謀職的困難，難以進入受僱工作；然而這樣的假設，尚有待後續研究追蹤離婚喪偶婦女的就業歷程，方能確認因果關係。

除了上述婚姻與家庭因素，從社會結構面而言，由於男女就業的產業類型有相當差異，性別的職業隔離(sex-segregated occupations)也是造成自僱就業男女比例差距的原因之一，此議題留待以下「行業與職業」段落再加描述。

## (三) 教育程度

至於台灣自僱者的教育程度分布，由表二結果得知，在男性就業者中，雇主和受僱者的教育程度分布相當類似，而自營作業者的教育程度較低，過半為國中以下；女性也是以自營作業者的教育程度較低。過去探討自僱者從業因素的文獻中，「教育程度」經常被提到，但受教育多寡和從事自僱的關係，可能相當複雜，基於各國勞工人口結構、產業型態等方面的差異，使得結果並不一致。如Muller及Robinson等報告指出，因為自僱工作需要獨立具備許多技能(如管

理、財務、公關、市場分析等)，教育程度較高者，較容易發展出為「自己」工作的能力[5,18,23]；但另一方面，教育程度高者，累積有利人力資本而易於謀職，也可能減少其進入自僱身分的機會，反而低教育程度者若就在就業市場上競爭不易，從事自僱者的邊際效益還比從事受僱者高[6,24]。Muller並進一步指出，或許不能只考慮教育年數的多寡，技職教育可能比重理論的基礎教育更易轉換為自僱者所需具備的能力條件[5]；因此教育程度和進入自僱就業比例的關係，可能是非線性的，隨著自僱工作性質與需求的不同，高教育者與低教育者比受教程度中等者有較大機會從事自僱[24,25]。台灣近來努力發展知識經濟，在這樣的市場環境下，可能「雇主」除自負盈虧還需承擔管理責任，教育程度略高較具有競爭力；「自營作業者」則偏向低教育程度，較不易為企業所僱用的一群。

## 二、自僱工作者的就業和工作特性

接續以上對自僱者人口背景的基本瞭解，本節分別以自僱者所屬行職業別、工作特性、與工作時數三個方面，探討自僱就業的行職業屬性、工作狀況和受僱者不同之處。

### (一) 行業與職業

台灣自僱者的行職業特性，從表二可知，與受僱者有相當差異。在行業方面，男女自僱者所屬行業均以服務業為大宗，其中自營作業者有一定比例屬於第一級產業(農林漁牧、土石採取業)人口。自僱者的行業分布大致與我國產業結構相符合，根據主計處人力資源統計，台灣的服務業人口數十年來一直不斷上升，2007年已佔所有就業者的58%，並吸納大量女性投入就業；而其他傳統農業、製造業等則萎縮，唯少數晶電、光電、資訊等科技產業有成長。台灣的產業正如同其它先進國家，走向以服務業和網路資訊科技業為主的後工業社會，這樣的產業特性是有利於自僱者，包括「校長兼撞鐘」的自營作業者；在知識經濟時代的自營作業

者，與先進國家文獻中所描述如的SOHO族(Small Office & Home Office)工作型態相當類似，選擇能獨力發揮、創立資本較低、且較不易受人力影響產出品質的行業，較能掌握競爭利基。

至於職業層級，表二也顯示出，男女性的「雇主」均以專業人士或白領人員為主，至於「自營作業者」，男性過半數是從事藍領工作，而女性則是約八成工作屬白領性質。此類自營作業者較偏向低階職業的現象，與國外先進國家的狀況卻有相當差異：在OECD、歐美等國的文獻報告中，之所以「雇主」和「自營作業者」經常被合併指稱為「自僱者」，是因這些國家中，自營作業者整體上擁有比一般受僱者為高的學歷，也從事於較高階的職業，自營工作的薪資可能與企業受僱者相當甚至更高，故國外文獻中經常因這兩群人的社會背景相當類似，歸納為同一類來描述[6,11]；但台灣資料則顯示自營作業者比雇主、受僱者的工作來得低階，可能在前述經濟學解釋自僱就業原因的「推拉理論」中，台灣的勞工較不是因自僱工作的挑戰性與獲利較高而來投入，與國內其他勞動市場研究結果對照[9,15,16]，台灣自營作業者的身分轉換，較有可能是因就業條件較弱，被原先「受僱者」身分推離出來，而缺少進入高階職業的競爭力。

### (二) 工作特性

前文已陳述「自僱者」的內部異質性相當高，如「雇主」的身分類別，從小店老闆到跨國企業的總裁均包括在內；而「自營作業者」更涵蓋了專業人員、技術人員、及服務人員等不同程度技能的工作者，除前述的農林漁牧人員、SOHO族外，其他有許多文字/藝術工作、演藝人員、傳直銷、餐飲零售、市場攤販、水電維修、計程車駕駛等自營開業者，也都屬於自營工作的範疇。

雖然國內外文獻均指出自僱工作的異質性很大[5,9,21,26]，但相對於「受僱者」處於正式科層體制下的勞動關係，我們仍然能歸納出一些「自僱者」的共通工作特色。文獻最常指出的是「高度的工作自主」，因比起受僱者，自僱者不受雇主或主管的

控制，一般較能自行決定其工作的內容、時間、方式、環境等，工作目的主要是對自己負責，至於工作的細節則能自己調配[6,9,11,18,21,27]；相較之下，受僱者的工作內容及報酬較為固定，而自僱有較大挑戰性，可能憑藉個人的能力和努力，從工作中賺取更多財富，並且較無被裁員、職位不穩定的風險[6,11,27,28]。但自僱者也由於不需要與同事溝通就能獨立完成工作，在工作面臨困難時，較少有對象可諮詢協助，社會支持程度較低[11,27]。

整體而言，自僱者雖然比受僱者在個人工作上擁有較高的自主權，卻面臨更大市場環境的生存壓力，如必須和其他同規模或更大規模企業競爭、市場景氣變動的不確定等。面臨這些狀況，小型企業的雇主，或是獨力工作的自營作業者，由於沒有掌控市場的力量，常常得受到市場力量的支配，依顧客要求決定其工作量及內容，並處於長期的事業危機感、甚至可能失敗的風險；自僱者雖收入未必比受僱者低，但他們必須自行投入創業資金，缺乏企業組織的支持，並經常在勞動法令的保障範圍之外，經濟安全程度明顯較低[9,21,27-29]。

比起受僱者，工作對自僱者的意義不只是在賺取報酬，其為工作獨力付出的身心、技能與資本，在不確定的市場環境中更是一種賭注；他們必須扛起事業經營與決策的責任，工作表現與自身事業興亡有直接相關，因此前述的「工作自主性」，反而也可能成為自僱者高度工作投入、甚至自我剝削的手段。在自僱者的生活中，工作與工作之外的領域界線更加模糊，可能必須為了因應挑戰、提升自我成就、增加資產減少負債等因素，更加自我犧牲、拼命的工作[11,27,30]。在台灣，「黑手變頭家」是許多工作者(特別是藍領勞工)的夢想，雖然這是台灣勞動市場的一項特色，也象徵了台灣社會的開放流動性[13]，但是對於台灣基層勞動者的社會學觀察卻發現，當勞工真的成為自僱者，勞動強度通常更高、工作時間更長，許多甚至把自己配偶、兒女等無償勞動者一同加入自我壓榨的行列[9,31,32]。

### (三) 工作時數

相對於受僱者，自僱者的工作在這量、時間、與報酬上缺乏勞動法令與企業組織的規範，工作安排可以有較大的彈性[21]；其中「工時」可視為工作負荷和工作投入的一種量化簡化指標，而台灣自僱者的工時，表二的分析結果中可發現，在男女就業者中自僱者的工時普遍比受僱者長，長工時(高於49小時/週)者較多，其中「雇主」的平均工時最長，「自營作業者」的工時也比受僱者長，且工時的變異性較大。這樣的趨勢和國外已開發和發展中國家的狀況大致類似，也和之前台灣本土研究相符[9]。根據ILO2007年世界工時趨勢與政策報告[4]，在許多已開發國家(如加拿大、美國、日本)的自僱者中，每週工時長於49小時者佔近三成或以上，在英國和法國此比例更高達四成五與六成，但這些國家另有一定比例自僱者工時在35小時以下，此族群以女性為主，可能自僱工作時間安排的彈性，是這些女性平衡工作與家庭下的就業選擇。而在後進國家自僱者工時長的趨勢就沒那麼明顯，因為有較高比例的自僱者工時在35小時以下；特別在發展中國家，「性別」傾向較為明顯，工時長者以男性為主，工時過短則以女性為主。根據普遍用來解釋自僱就業的「推拉理論」，工時與進入自僱工作的拉力及推力有關：在已開發國家，專業技能、工作自主權及工作彈性是自僱工作的拉力，吸引有高學歷，有市場經營經驗的人加入，這些人可以基於自身競爭優勢，決定以長工時賺取高報酬；反之，在開發中國家，若無法取得受薪工作而被推進自僱工作中，接手的工作量只能隨市場狀況而定，因而各人的工時差異大，每天的工時也不穩定[4,21]。

### 三、自僱工作者的健康和生活品質

關於自僱者的身心健康和生活品質方面的探討，國內外的實證研究均相當有限。在此將國際間既有研究成果分為「健康行為與身心健康後果」和「工作滿意度與生活品質」兩大面向加以歸納，藉此了解國內外存在



自僱者健康議題的探討方向。除以下段落的說明，各相關文獻的研究對象、研究設計與結果，另詳列於表三。

### (一) 健康行為和身心健康

在健康行為方面，有研究發現自僱者頻繁抽菸和肥胖的比例較受僱者高，可能與其工作型態缺乏結構化，造成飲食不規律與較少運動有關[27,33]。至於就業身分別與身心健康後果的關係，有些研究指出相較於受僱者，自僱者的身體健康較差：比起受僱者，自僱者的血漿高密度脂蛋白膽固醇較低、三酸甘油脂較高[27]、背痛和肌肉骨骼疼痛等問題也較多[34]。針對女性工作者的研究另發現，自僱者的自覺健康比受僱者或無工作者為差[35,36]，但包括男性工作者的研究，則未發現自僱者自覺健康情形較差的現象[27]。雖然自僱者的健康狀況可能比受僱者差，但研究指出自僱者的就醫頻率及請病假天數都比受僱者少，顯示自僱者面臨較高健康風險，卻較少察覺自己的健康問題，有未能及時求醫的隱憂[27,31,34]。有研究推測，對於感受工作安定感(employment security)較低的自僱者，可能因其工作較難找到輪替代班的對象，中斷工作會影響經濟收入，而較不願意請病假[35]。至於心理健康，與受僱者相比，一些文獻指出自僱者感受較高的工作壓力、整體疲勞(overall burnout)、和情緒耗竭(emotional exhaustion)[11,27,37-39]；壓力的來源包括長工時、耗費高度心力與未來的不確定性等[27-29,40-42]。在職災死亡方面，美國另有研究顯示自僱者和政府或私人企業受僱者相較，職災死亡率較受僱者高，特別在農業、零售業及運輸業；職場上的兇殺死亡較常發生在自僱者，意外死亡則較多發生在受僱者，可能和自僱者較常個人獨自工作，缺乏職場支持有關[43]。

整體而言，就業身分與健康的關係有多種可能解釋因素，除人口背景、行業特性的差異，以及工作所造成的工作壓力、工作環境、職業危害之外，不同就業身分的健康福利保障[36,44]和工作可輪替性的差別[35]也許也有關係，需要更細緻的研究來探討自僱

型態的致病機制。

### (二) 工作滿意和生活品質

對於自僱者工作滿意度的研究結果並不一致；有些研究認為自僱者的工作滿意度較高[28,42,45,46]，但也有些研究未發現此趨勢，並指出自僱者轉換工作的意圖(turnover intention)比受僱者為高[11,30,34,42]。自僱者工作滿意度的影響因素，可能與自僱者的工作自主性有關，也可能與進入自僱工作的動機不同有關，若有動機可以使人願意在工作中付出，能得到較高工作滿意度[46]。自僱者的工作動機，可以以前文陳述的「經濟推力及拉力」來分析：若自僱者是因為經濟不景氣的推力，從受僱身分非自願地被排擠進入自僱工作，則工作滿意度較低；但若是因為自我實現的拉力自願進入自僱工作，工作滿意度則較高[11]。文獻並建議，政府解決失業問題時，除了可鼓勵失業民眾創業，也應該在其職業生涯選擇過程中加以輔導，使其了解自己的個人特質、動機、大環境的現實狀況，這將有助於提升自僱者對自身工作的滿意度[11]。但也有學者對於自僱者工作滿意度較受僱者高的現象提出其他解釋，如社會學家Bradley說明，差異可能來自於選擇自僱工作的人格特質，他認為自僱者的人格傾向具有較高的自我效能感(self-efficacy)、憂鬱感較低、並較為樂觀，因此在選擇工作時具有較強的自我選擇(self-selection)特性，使其對工作較感滿意[28]。進一步分析，在自僱者中，「自營作業者」與「小型企業雇主」的工作滿意度又有差別，自營作業者工作滿意度較低，雇主工作滿意度較高[34]，顯示自僱者中的「自營作業者」可能面臨較為艱難的工作環境，需要更多協助。

在生活品質方面，另有研究指出「農業」和「非農業」自僱者的處境有所不同：考慮社會經濟因素的影響後，就主觀生活品質、健康相關生活品質、以及自覺工作能力而言，非農自僱者與受僱者沒有差異，但農業自僱者在上述面向則明顯較前兩者為差；討論自僱作業者時，農業與非農業自僱者可能必須加以區分[47]。還有研究探討不同就

業身分別的社會參與狀況，發現比起受僱者，自僱者的社會參與(包括參與工會、專業組織、社團、俱樂部等)較多[11]，意味個人和社區甚至社會的整合程度較高。

因工作所造成和家庭生活之間的衝突，也是探討自僱者生活狀況的重要議題。研究顯示，不同就業身分者在工作與家庭衝突(work-family conflict)有差異，此差異主要來自於性別和社會角色期待方面的解釋。在管理學者Parasuraman等[46]和Hundley[21]的研究中顯示，整體來看，比起受僱者，自僱者經歷較多的工作與家庭衝突，以及較低的家庭滿意度；自僱者因為肩負自己事業興亡，不得不在工作上花費許多心力，較易忽略家庭，而受僱者在相對穩定的組織架構中，較能享受家庭生活。然此關係有明顯的性別差異，因男女在工作及家庭中扮演的角色期待顯著不同，家庭勞務分工狀況及家庭特質會影響男性和女性自僱者投入工作的心力，及工作與家庭衝突的程度。男性自僱者的時間分配花在工作上的比例較高，傾向為了負擔家計，主動增加工作量與工時，也造成較大的工作與家庭衝突；女性自僱者的工作投入則較少，在家庭花較多時間，選擇自僱工作是使自己能彈性調整工作量，因而工作與家庭衝突也較少。

### 結論與展望

本研究回顧國內外自僱相關文獻與統計資料，探討國際間自僱就業的發展趨勢、台灣自僱者的組成與變遷，並分析其人口和工作特性，以對這群工作者的社會處境有初步的掌握。雖然在許多國家中，自僱者在勞動人口佔了不小的比例，但相較於受僱者，對於他們工作與健康的了解與照顧，在政府政策和學術研究上卻十分有限。本文就自僱者的社會背景進行國際比較，發現台灣的自僱者，特別是「自營作業者」，與其他先進國家「知識經濟」下對於自僱者許多在知識、技能、工作自由度與收入均高的形象描述有很大差異；在台灣，「雇主」和「自營作業者」是兩群相當異質的群體，自營作業者整

體在教育程度與職業等級均較低，並涵蓋較多的第一級產業工作者；然而這兩群人的工作特性仍有共通處：工作的決策自主性(decision authority)較受僱者高，但長工時者也較多，可能處於較大的身心負荷下，並影響個人社交與家庭生活。由於國內自僱者的個人和工作性質與國外先進國家文獻中對自僱者的描述有相當差異，回顧國外文獻，是為了解國際間自僱者職業健康議題的發展狀況，但國際上的研究結果，在國內自僱者中是否存在，或是否有程度差異，仍有待後續研究加以探討，以瞭解台灣自僱者和受僱者的職業安全健康狀態與保護程度差異，以及其特定的安全健康需求。

本文對自僱者工作與健康的回顧分析，也是希望和我國近幾年正研擬修訂的「勞工安全衛生法」擴大適用範圍至自營作業者的政策討論[48-50]作對話。雖然勞工安全衛生法自1974年制定以來，為提升勞工安全健康的保障，已多次修法擴增其適用行業、工作場所、和機械設備的範圍，但目前仍未將所有勞工納入，也未涵蓋非受僱身分的「自營作業者」。這群工作者是因僱用身分關係被法令排除，其實質工作內容可能與受僱者無甚差別，並且他們之中還有較高比例處於高風險的農林漁牧、土石採取業等，但卻缺乏安全衛生的協助與保護；從2008年勞工保險局職業災害統計，包括許多自營作業者的「無一定雇主加入職業工會者的勞工」和「漁會甲類會員」，當年職災死亡者共164人，達總死亡人數的24%。基於這些緣由，自營作業者的職業安全健康應該要納入政策的考量，包括安全衛生訓練與工作設備、裝備安全衛生標準等方面可能需要強化；增加對於這群工作者的保護(以及可能附帶的管制措施)，將有助於補強過去在職業安全衛生體系對於這群工作者在意識提升和權益保障的缺口。另一方面，台灣自營作業者多為教育程度、職等較低，較多離婚喪偶女性等就業市場競爭較為不利的族群，其安全健康狀況將更直接影響其經濟與社會安全，政策應該設法提供協助，以保障這群工作者的生存福祉。



## 致 謝

作者感謝行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所李論昇助理研究員在統計資料方面的協助，以及國立台灣大學衛生政策與管理研究所鄭雅文教授、國立台灣大學職業醫學與工業衛生研究所詹長權教授對本文提供的啟發與建議。本研究感謝來自行政院國家科學委員會專題研究計畫(NSC 98-2410-H-002-141-MY2)和教育部97-98學年度「科技與社會」跨領域教學計畫(MOE-097-03-02-2-11-4-10, MOE-098-03-02-11-4-06)的經費補助，本文亦為教育部補助計畫下由通訊作者所開設課程「工作壓力與社會」的部分成果。

## 參考文獻

- 林嘉慧：台灣女性創業－現況與輔導政策。經濟前瞻 2008；121：101-8。
- 經濟部中小企業處：2008中小企業白皮書。台北：經濟部中小企業處，2008。
- 邱毅：與其憂心被裁員，不如積極尋求創業。經濟前瞻 1997；49：106-10。
- Lee S, McCann D, Messenger JC. Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective. London: Routledge, 2007.
- Muller W, Arum R. Self-employment dynamics in advanced economies. In: Arum R, Muller W eds. The Reemergence of Self-Employment: A Comparative Study of Self-employment Dynamics and Social Inequality. New Jersey, the United Kingdom: Princeton University Press, 2004.
- Le AT. Empirical studies of self-employment. J Econ Surv 1999;13:381-416.
- OECD(Organisation for Economic Co-operation and Development). OECD factbook 2009: economic, environmental and social statistics. Available at: <http://oberon.sourceoecd.org/v1=22271737/cl=11/nw=1/rpsv/factbook2009/index.htm>. Accessed August 30, 2009.
- 行政院主計處：人力資源統計年報。http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/year/year\_f.asp?table=14。引用2009/08/30。
- Yu W, Su K. On one's own: self-employment activity in Taiwan. In: Arum R, Muller W eds. The Reemergence of Self-Employment: A Comparative Study of Self-employment Dynamics and Social Inequality. New Jersey, the United Kingdom: Princeton University Press, 2004.
- 成之約：積極重視自營作業者的權利。財團法人國家政策研究基金會主編：國政評論。台北：財團法人國家政策研究基金會，2002。
- Jamal M. Job stress, satisfaction, and mental health: an empirical examination of self-employed and non-self-employed Canadians. J Small Bus Manag 1997;35:48-57.
- Evans DS, Leighton LS. Some empirical aspects of entrepreneurship. Am Econ Rev 1989;79:519-35.
- 莊致嘉：台灣頭家的創業背景與個人特質分析。台中：東海大學社會學系碩士論文，2002。
- Dennis WJ. Self-employment: when nothing else is available? J Labor Res 1996;17:645-61.
- 莊明旗：自營作業者的今昔：跨世紀產業結構變動下之比較分析。高雄：國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，2004。
- 于若蓉：私人受雇者轉換自營工作決策——「不景氣-推擠」效果假說。經濟論文叢刊 2004；32：63-96。
- Lombard KV. Female self-employment and demand for flexible, nonstandard work schedules. Econ Inq 2001;39:214-37.
- Carr D. Two paths to self-employment? Women's and Men's self-employment in the United States. Work Occup 1996;23:26-53.
- Borjas GJ. The self-employment experience of immigrants. J Hum Resour 1986;21:485-506.
- Caputo RK, Dolinsky A. Women's choice to pursue self-employment: the role of financial and human capital of household members. J Small Bus Manag 1998;36:8-17.
- Hundley G. Domestic division of labor and self/organizationally employed differences in job attitudes and earnings. J Fam Econ Issues 2001;22:121-39.
- Tuttle R, Garr M. Self-employment, work-family fit and mental health among female workers. J Fam Econ Issues 2009;30:282-92.
- Robinson RB, Sexton EA. The effect of education and experience on self-employment success. J Bus Venturing 1994;9:141-56.
- Shavit Y, Yaar Y. Ethnicity, education and other determinants of self-employment in Israel. Int J Sociol 2001;30:59-90.
- Luber SH, Lohmann W, Mueller W, Barbieri P. Male self-employment in four European countries. Int J Sociol 2000;30:5-44.
- Benach J, Muntaner C, Santana V. Employment conditions and health inequalities. Available at :

- [http://www.who.int/social\\_determinants/resources/articles/emconet\\_who\\_report.pdf](http://www.who.int/social_determinants/resources/articles/emconet_who_report.pdf). Accessed August 30, 2009.
27. Lewin-Epstein N, Yuchtman-Yaar E. Health risks of self-employment. *Work Occup* 1991;**18**:291-312.
  28. Bradley DE, Roberts JA. Self-employment and job satisfaction: investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority. *J Small Bus Manag* 2004;**42**:37-58.
  29. Kaufmann PJ. Franchising and choice of self-employment. *J Bus Venturing* 1999;**14**:345-61.
  30. Jamal M. Burnout and self-employment: a cross-cultural empirical study. *Stress Health* 2007;**23**:249-56.
  31. Lin SK, Lee CH, Pan CH, Hu WH. Comparison of the prevalence of substance use and psychiatric disorders between government- and self-employed commercial drivers. *Psychiatry Clin Neurosci* 2003;**57**:425-31.
  32. 林聲洲、孫窮理、陳婉芳、程彩倫、蔡志杰：勞工看的台灣史第二冊：勞工階級形成與血汗輸出的時代—1960與1970年代。高雄：高雄市政府勞工局勞工教育中心，2000。
  33. Brechon F, Czernichow P, Leroy M, Blum-Boisgard C. Chronic diseases in self-employed French workers. *J Occup Environ Med* 2005;**47**:909-15.
  34. Benavides FG, Benach J, Diez-Roux AV, Roman C. How do types of employment related health indicators? Findings from the second European survey on working conditions. *J Epid Comm* 2000;**54**:494-501.
  35. Parslow RA, Jorm AF, Christensen H, Rodgers B, Srazdins L, D'Souza RM. The associations between work stress and mental health: a comparison of organizationally employed and self-employed workers. *Work Stress* 2004;**18**:231-44.
  36. Dolinsky AL, Caputo RK. Health and female employment. *J Small Bus Manag* 2003;**41**:233-41.
  37. Akande A. Coping with entrepreneurial stress: evidence from Nigeria. *J Small Bus Manag* 1994;**32**:83-7.
  38. Boyd DP, Gumpert DE. Coping with entrepreneurial stress. *Harv Bus Rev* 1983;**61**:44-64.
  39. Yusuf A. Critical stress factors for small business: perception of south Pacific entrepreneurs. *J Small Bus Manag* 1995;**33**:68-73.
  40. Buttner HE. Entrepreneurial stress: is it hazardous to your health? *J Manag Issues* 1992;**4**:223-40.
  41. Min PG. Problems of Korean immigrant entrepreneurs. *Int Migr Rev* 1990;**24**:436-55.
  42. Eden D. Organizational membership versus self-employment: another blow to the American dream. *Organ Behav Hum Perform* 1975;**13**:79-94.
  43. Mirabelli MC, Loomis D, Richardson DB. Fatal occupational injuries among self-employed workers in North Carolina. *Am J Ind Med* 2003;**44**:182-90.
  44. Perry CW, Rosen HS. The self-employed are less likely to have health insurance than wage earners. So what? In: Holtz-Eakin D, Rosen HS eds. *Public Policy and the Economics of Entrepreneurship*. London: MIT Press, 2004.
  45. Naughton TJ. Quality of working life and the self-employed manager. *Am J Small Bus* 1987;**12**:33-40.
  46. Parasuraman S, Simmers CA. Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *J Organ Behav* 2001;**22**:551-68.
  47. Saarni SI, Saarni ES, Saarni H. Quality of life, work ability, and self employment: a population survey of entrepreneurs, farmers, and salary earners. *Occup Environ Med* 2008;**65**:98-103.
  48. 李聯雄、劉立文：勞工安全衛生法擴大適用範圍之先驅研究。台北：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，2006。
  49. 戴基福、吳世雄：對英國政府安全衛生法規總檢討之探討。台北：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，1999。
  50. 張振平、劉立文、許繼峰、王安祥：我國職業安全衛生法對產業可能衝擊之研究。台北：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，2006。

## Work and health of self-employed workers

WAN-YU YEH<sup>1,\*</sup>, PEI-YING HUANG<sup>1</sup>, MEI-CHUN LIU<sup>2</sup>, JIN-HUEI HSU<sup>3</sup>

Corporations in Taiwan are offering unpaid leave, downsizing staff, and encouraging entrepreneurship—especially among disadvantaged employment groups such as women and middle or advanced-aged groups. This has become one of the government's priorities in dealing with the problem of unemployment. Compared to salaried workers, self-employed individuals (including employers and own-account workers) are more exposed to market competition and economic fluctuations; however, their social background, work, and health problems have seldom been examined. Reviews of both the domestic and international literature and statistical data concerning self-employment show that the percentage of self-employed individuals in Taiwan has declined slightly. When compared with employers and salaried workers, own-account workers tend to be older and less educated and, among them, females tend to have a higher rate of divorce or being widowed. The tendency for this transition and job competition is disadvantageous to those self-employed individuals whose situation is significantly different from that in other developed countries. With regard to job characteristics, salaried workers have an advantage over self-employed individuals who have no standard workloads, no standards for remuneration, and often devote time and mental and physical efforts into work without any legal protection. Some studies have indicated that, although self-employed individuals enjoy a higher level of job satisfaction, their working hours are longer, work stress and burnout rates are higher, and they face a higher number of work-family conflicts. There are differences in the work environment, causes of stress, and risks to health and family between self-employed and salaried workers. More policies to care for self-employed individuals and to offer them support are needed since they sacrifice their health for wealth. (*Taiwan J Public Health*. 2010;**29**(4):283-298)

**Key Words:** *self-employment, own-account workers, entrepreneurship, work stress, occupational health*

---

<sup>1</sup> Institute of Occupational Medicine and Industrial Hygiene, College of Public Health, National Taiwan University, No. 17, Xu-Zhou Rd., Taipei, Taiwan, R.O.C.

<sup>2</sup> Institute for Labor Research, College of Social Sciences, National Chengchi University, Taipei, Taiwan, R.O.C.

<sup>3</sup> Institute of Occupational Safety and Health, Council of Labor Affairs, Executive Yuan, Taipei, Taiwan, R.O.C.

\*Correspondence author. E-mail: wanyu@ntu.edu.tw

Received: Sep 17, 2009 Accepted: May 20, 2010