目　　錄

一、 會議時程表 ---------- 2
二、主題討論－非典型勞動勞工權益問題與因應 ---------- 3
■ 勞動力使用型態的轉變也不能改變政府的責任 (廖峰國執行長) ---------- 4
■ 全國各縣市總工會聯繫研討會之有關勞動派遣提案 (陳慶才委員) ---------- 8
■ 淺談勞動派遣現況、問題與因應 (莊慶文委員) ---------- 10
■ 非典型勞動勞工權益問題與因應主題研究 (邱創田委員) ---------- 15
■ 非典型勞動的工具與倫理性思維 (洪清海委員) ---------- 17
■ 非典型勞動勞工權益問題與因應 (王振家委員) ---------- 20
■ 非典型勞動勞工權益問題與因應之意見 (徐廣正委員) ---------- 26
■ 派遣勞動初探 (成之約主任委員) ---------- 28
■ 非典型勞動勞工權益問題與因應 (梁秀精委員) ---------- 45

台灣總工會第 24 屆策略委員會第 1 次（成立）會議時程表

時間：中華民國 97 年 12 月 10 日（星期三）上午 10 時 30 分至 16 時 30 分
地點：本會 4 樓會議室

時　間	主　　題	主持人/報告人
10：30~11：00	報　　到	
11：00~12：00 （第一場）	第 24 屆第 1 次（成立）會議 ＊致詞＊致送聘書＊討論提案 ＊臨時動議＊散會	董文雅理事長 主任委員
12：00~13：30	午　　餐 （地點：鮮政日本料理餐廳）	
13：30~16：30 （第二場）	主持人引言	主任委員
	主題討論： 非典型勞動勞工權益問題與因應	全體委員
	綜合討論-結論彙整	主任委員 /全體委員
16：30~	賦　　歸	

台灣總工會第 24 屆策略委員會第 1 次（成立）會議議程

時間：97.12.10 下午 1：30~4：30
主題討論：非典型勞動勞工權益問題與因應

【題綱討論】
一、主持人致詞：
二、題綱討論：

背景說明

為全球性的金融風暴，及可預見的經濟衰退，並因技術變革致產業結構的轉變之影響，我國人力資源管理運用模式在短期內即可能往「非典型彈性 flexibility 僱用」方向傾斜，然就此非典型化僱用模式於『經濟競爭力』、『勞動機會、市場』、『就業及社會安全』、『降低失業率』、『勞動者企圖心與信心，技能之建立』…等在對美、日(日本現時有 1/3 為勞動派遣)，歐盟(如西班牙、阿根廷)等國家，區域所造成的鉅大負面影響之際，**本委員會是否就以下非典型勞動所可能產生較急迫性的問題做預先之因應**

(1)中間剝削抽取不法利益的問題。

(2)職場勞動條件與福利差別對待的問題。

(3)雇主責任不明顯的問題。

(4)技職與轉業訓練的問題。

如有時間及必要性再就勞委會為因應企業採用工作分擔(work-sharing)的方式於 2005 年於北、中、南、東分四區針對勞動派遣所召開公民論壇及正式會議之(結論報告)及勞委會派遣勞工權益參考手冊，**及是否應於高中職以上學校加強當今產業、職場生態及勞動條件之通職教育，以提前認知並規劃未來，做進一步探討。**

勞動力使用型態的轉變也不能改變政府的責任

誰才是雇主？

■ 廖峰國執行長

我國憲法第 15 條規定：「人民之生存權及財產權應予保障」；
第 152 條規定「人民具有工作能力者，國家應予適當的工作機會」。

勞工保險條例(年金部份)：97 年(2008)7 月 17 日通過修正，98 年(2009)1 月 1 日起實施
勞工退休金條例(勞退新制)：93 年(2004)6 月 30 日公布，94 年(2005)7 月 1 日起實施
就業保險法(失業給付)：91 年(2002)5 月 15 日公布，92 年(2003)1 月 1 日起實施
就業服務法：81 年(1992)5 月 8 日公布實施(促進國民就業為主旨)
職業訓練法：72 年(1983)12 月 5 日公布實施(以提高工作技能、促進國民就業為目的)
全民健康保險法：83 年(1994)8 月 9 日公布。

以上條例之頒布施行，我國實已次第完成就業安全體系(就業服務、職業訓練、失業保險、就業促進一衛民、許繼峰 2006)及附屬之～勞工可攜式退休金～健康維護(全民健保) ～勞保年金勞工退休後保障的立法。

但即便如此，放眼過去，我國從民國 73 年(1982)7 月 30 日公布施行之勞動基準法，至今也未曾周遍的保護所有勞動者，何況在今日已屬資方市場主導的勞動力雇用模式，如無適當的措施，對於現今勞動者及下一代恐將形成「沒有明天」、「沒有安全感」對於未來不確定的職場生態。

非典型工作型態參考專業的看法，大致區分為部份工時，定期聘僱契約、電傳勞動、派遣勞動、外包等類別，而對依以上類別型態勞動者法令上權益之維護除了定期聘僱契約於勞動基準法第九條等有所規定適用外，部份工時及派遣勞動者目前無專法予以規範，主管機關大多截取勞動基準法之部份條文以為解釋，至電傳勞動、外包則大致依民法上之契約、僱傭、承攬、委任等法令作為依據，司法則以目前我國相關法令為見解。現就非典型勞動市場佔較多數的派遣勞動**因法律關係的定位，而致產生雇主責任不明顯的問題**，提出探討。

「目前有關勞動契約的定義、雖然依據勞動基準法第二條第六款規定為「約定勞雇關係之契約」，但一般皆以使用從屬關係之有無(包含人格、組織、經濟等

從屬性)作為勞動契約的認定基準。而所謂的「使用從屬關係」，其重點應係在於勞工給付勞務時，雇主是否有實際上指揮監督命令的作為。我國民法第一八八條有關僱用人之連帶損害賠償責任，亦以受僱人執行職務時僱用人是否有指揮監督命令之作為判斷。由此可知，當派遣公司雇主對於派遣勞工所提供的勞務毫無指揮監督命令關係時，兩者間是否仍可視為典型、完整的勞動契約關係(所謂僱用與使用分離的僱用關係)，本有值得再思考的餘地。

另一方面，要派公司藉著與派遣公司訂定勞動派遣的**商務契約**後，取得實際上對於派遣勞工的指揮監督權限，使派遣勞工得在自己的指揮監督命令下為要派公司自己的利益提供勞務，而要派公司則支付獲得勞務的對價。姑且不論要派公司支付穫得勞務對價的報酬是經由何種管道進入派遣勞工口袋，至少就派遣勞工言，受要派公司指揮監督提供勞務，而所獲得之工資的來源也是由要派公司所據出；他方面就要派公司言，在獲得派遣勞工所提供的勞務後，也必須支付此勞務提供的代價。**於此種要派公司實際指揮監督派遣勞工提供勞務與支付對價的關係而言**，是否符合實質的勞動契約關係，從而推定雙方之間**有默示的勞動契約屬性之元素結合關係**，本就值得有探討之餘地。

或許有論者會以民法第四八四條僱用人經受僱人同意後，得將勞務請求權讓與第三人之關係，來做為**勞動派遣之僱用與使用分離的合法性說明**。不過筆者認為民法第四八四條並非做為提供勞務租賃或勞務借貸的合法空間，該條規定原本**趣旨應在於宣示勞務的專屬性**，僅在例外狀況下創設第三人得指揮監督他人勞動力的合法權限而已。此規定的精神與派遣公司長期將派遣勞工的勞務指揮關係讓與要派公司，且派遣公司與派遣勞工訂立契約的目的並非自己使用勞動力，其本質上自有相當差異」。(邱駿彥 2007)

就上文所述，從事非典型的勞動者，如政府未能以明確的態度，釐清雇主的定位讓此類勞動者所訴求的對象皆處在灰色地帶，則其相對之責任將影響勞工權益至鉅，甚且損及我國的就業安全體系(如勞工保險、就業保險、退休金之累計...等)。

雇主：應包括僱用勞工之事業主及事業經營之負責人

自然人創設法人從事經濟活動，但卻藉由個別人格責任獨立的法律形式，來阻隔、切斷他人追索其應負擔之法律責任的可能性。因此，必須設計規範或發展司法規則，適時穿透法律事實的表現形式(或表象），尋找經濟事實間之實

質(本質)或本質，以求二個層面的吻合、「同一」。

勞基法第十三條規定勞工在職災補償停止工作期間或醫療期間，雇主不得終止契約。但、「雇主因天災、事變或其他不可抗力致『事業不能繼續』，經報主管機關核定者，不在此限。」由本條但書規定反面推論可知，決定勞動契約得以存續的關鍵因素，應該是「經營組織」的「經營生產機能」(即「事業能繼續」)，而非「雇主法人格」，所以勞工於職災不能工作或醫療期間之勞動契約應否終止，係以其所服務之「事業單位」(即「經營組織」)之「事業」能否繼續為準，而非取決於「雇主法人格」是否產生變化。

又如勞基法第十一條規定雇主僅於具有歇業、轉讓、虧損、業務縮緊、不可抗力暫停工作在一個月以上；業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置；或是勞工對於所擔任之工作確不能勝任等經濟性終止事由時，始得終止勞動契約。歸納這些事由可以發現，其大多屬於描述「經營組織之經營生產機能」現象的用語，而非描述「雇主法人格型態變化」的用語，特別是勞基法第十一條第五款所謂「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，明白指出勞工所不能勝任者，係其在「雇主」所擁有的「經營組織」中所擔任之職務(工作)，而非指勞工與「雇主」(法人格)相處是否適應的問題。

台灣高等法院民事判決第九十二年度勞上易字第五三號指出：「按近來企業經營多角化、關係企業日增，為求對勞工資源最大運用與對勞工教育之加強，而將勞工調動至其他企業服務趨勢日增，因關係企業之間對於勞工的調動不僅影響工作的內容、工作地點及工資請求的對象及職位保障，而且可能影響勞工的工作年資及退休給付，從而我國勞動基準法第五十七條規定，勞工在關係企業間調動，其工作年資應受特別之保護，其「受同一僱主調動」之工作年資應予併計。所謂『僱主』之概念應從勞動基準法保護勞工之原則依據個案從寬解釋，「同一僱主調動」應包括僱用勞工之事業主、事業經營之負責人等」。

現代社會的雇用型態之所以會日益複雜化與非典型化，與雇主法人化、功能化，致使雇主職能得以利用法人格自由分割、彈性組合，實脫不了關係。如同「派遣」可以將傳統雇主權能區別為「使用」與「雇用」二個權能區塊，配置給不同人格者般，雇主的功能事實上也可以作更細部的拆解分散，而由多數法人分別負擔傳統上聚合於同一雇主行使的權能。所以，不只調職，所有的雇用權益事項，都有在特定情形下須將多數法人視為同一雇主的必要性。(2008 陳

建文）

就上文所述，從事非典型的勞動者，如政府未能以明確的態度，釐清雇主的定位讓此類勞動者所訴求的對象皆處在灰色地帶，則其相對之責任將影響勞工權益至鉅，甚且損及我國的就業安全體系(如勞工保險、就業保險、退休金之累計…等)。

所謂「冤有頭，債有主」，為讓從事非典型勞動者有最基本的保護傘---

確認雇主法令上的定位，應為當務之急。

個人強烈主張：

1. 依憲法第 153 條：國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。
2. 行政機關針對使用「非典型僱用模式」的雇主地位，須立即以行政命令為其法令上的定位。
3. 「非典型僱用勞動模式」尚未立法之部份，為釐清各項責任，應迅速以解釋令方式對此類【如派遣勞動不只人力派遣公司為雇主，要派公司亦應為雇主，(即在產生爭議時，派遣公司與要派公司兩者皆應為他方當事人)】。

全國各縣市總工會聯繫研討會

之有關勞動派遣提案

■ 陳慶才委員

你好！很抱歉，12 月 10 日的策略委員成立大會本會已報名參加，但本會突然變更全體理監事出國日期為 12 月 9 日至 12 月 14 日，以致要向董理事長及各位請假及說聲抱歉。

有關勞動派遣問題，相信各位先進均有非常多的良好意見及批評，小弟僅將我向全國各縣市總工會聯繫研討會之提案，有關勞動派遣之拙見，請各位先進指教。

案由：建請政府速對勞動派遣人員作有效規範，以免派遣勞工淪為次等勞工。

說明：

一、目前勞動派遣幾乎無法可管，而政府也帶頭進用許多臨時約聘人員，有帶動企業大量使用派遣人員之嫌。

二、勞動派遣人員各項權益、福利幾乎完全不受到保障，領的是基本工資、各種獎金、調薪、年資、特別假、升遷等均無法享受到，發生職災也求助無門，比外勞還不如。

三、派遣勞工不但毫無保障，工作權也得不到保障，勞資爭議案件佔了極大的比例。

辦法：

一、儘速修改勞動基準法第九條，將目前流於形式的臨時性、短期性、季節性、特定性之定期契約廢除，一律認定為不定期契約。

二、將勞基法第二條第一項第二款雇主之定義為：對勞工監督指揮之事業主、事業負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人均為具有僱傭關係之雇主，且雙方擁有完整之勞動契約。

三、勞基法第二條第一項第一款，勞工之定義為：提供勞務給擁有勞資關係的雇主，從事工作獲致工資者。

四、仲介公司應受到嚴格管制，建議研訂仲介法。

五、派遣公司與要派公司應定位為共同雇主、負單相同之責任。

六、規定派遣勞工雇用滿一年應定位為正式員工。

七、派遣勞工與正式勞工所享權利義務及福利應無任何差別，否則應以就業歧視來處理。

八、將勞基法第六條修正為：派遣公司、仲介公司或任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益，派遣公司與要派公司不得從派遣勞工薪水中抽佣金。

九、立刻停止勞動派遣法之訂定，終究修法比訂定來得快。

淺談勞動派遣現況、問題與因應

■ 莊慶文委員

壹、前言

隨著日本終身雇用制的瓦解以及全球化所延伸之產業大革命下，就業市場結構與型態驟然遽變，在標榜「成本極小化、利益極大化」的資本主義風潮下，就業市場、勞資關係與彈性勞動等議題始終方興未艾，甚至激發出「勞務商品化」與「為我所用、不必然為我所有」等前所未有的新興概念，讓全球勞動專家學者嗅到不尋常勞資對立煙硝味與勞動階級化漸次形成之隱憂。

在服務業蓬勃發展與產品生命週期縮短的態勢下，勞動派遣的趨勢來得很快、成長的速度也很快，接著從勞動派遣的核心擴展到勞動合作社的成立、勞務承攬（外包）的運用及彈性工時等現象，摧毀傳統且單純的勞資關係，也因而產生諸多爭議問題，但既成趨勢是事實且無須、也難能抵抗，所以相關探討變得熱門，遂本文擬以實務運作與集體勞動的角度，淺談個人拙見。

貳、企業使用勞動派遣面面觀

首先，我們必須瞭解，為何企業使用勞動派遣之人力資源管理措施隱含動機與目的。根據一份統計資料顯示，企業使用勞動派遣在管理機制方面的理由，可自「勞動成本」與「管理彈性」兩個主軸析之，前者包括薪資及福利成本的控制、降低招募及訓練成本、減少繁雜行政事務工作以及規避勞動基準法的限制；後者則如人力調度彈性、臨時性業務擴張需要、遞補正職員工無法上班時間及解決尖峰時段人力需求等。

其次，企業使用勞動派遣動機，諸如因應旺季短期人力需求（43%）、臨時補充人力（43%）、減少人事成本（33%）、配合組織人力資源發展政策（30%）、策略性降低正職員工比例（23%）、因應組織結構變動（13%）及雇主責任轉移（10%）等。又企業最常使用勞動派遣職務類別，諸如生產線、資料輸入、行政、總務、總機、理貨人員、巡點人員、倉儲管理、司機及客服人員等。惟亦也發現企業使用勞動派遣仍有其疑慮之矛盾，例如員工歸屬感不夠（80%）、忠誠度不足（57%）、素質差異大（50%）、流動性較大（47%）、專業能力養成不足（33%）與管理不易（27%）等。

再者，企業使用勞動派遣人數以占總員工數 3%者為最多、3～5%者次之、11～20%再次之。而企業使用勞動派遣期間則以一年以上者最多、三～六個月以上者其次、一～三個月及六～十二個月者再次之。另勞動派遣人員在福利獲致上，則以要派機構與派遣機構間訂定最多、其次是未享有福利、

再次之為另訂福利辦法或稍差於正職人員。

此外，依據勞委會 2006 年公佈之「事業單位使用派遣勞工概況」顯示，公營事業單位使用派遣勞工之比率為 41.2%，民營事業單位為 7.3%，且以金融保險業最多（28%），水電燃氣業（23.2%）次之，醫療保健服務業（23%）再次之。另按民營事業單位之員工規模觀察，500 人以上事業單位使用派遣勞工之比率為 35%、300～499 人為 24.5%、200～299 人為 23.9%，顯示規模愈大之事業單位使用派遣勞工之比率愈高。又公營事業單位之派遣勞工主要以清潔工作人員（占 30.1%）、機械設備操作人員（占 26.7%）、一般事務助理人員（占 10.3%）及保安人員（占 10.1%）等較多。而民營事業單位則以一般事務助理人員（占 17.1 %）、機械設備操作人員（占 13.2%）、清潔工作人員（占 7 %）、電話客服人員（占 6.9%）及行銷人員（占 4.6%）等較多。顯示派遣勞工之工作內容大多以基層、操作性與低階技術性職務為主，且有逐漸多樣化的趨勢。

綜上，我們很清楚可以看到，公部門囿於「預算員額」的限制，竟成為現行運用勞動派遣的最大要派單位，而一般就業市場中所謂的 3K 工作係為外勞的區塊，相對的，當企業正逐步漸縮小核心人力的版圖與比例時，替代性高、技術性較低之體力付出與例行或機械性工作則轉由勞動派遣充任之。甚至以勞動派遣取代試用期間、利用勞動派遣「激勵」正職員工（績效不佳之正職員工予以解僱並標榜拔擢派遣人員）、巧妙運用勞動派遣降低「員工數」以規避集體勞動法制之規範等，無疑的，勞動派遣已在這塊土地發揚光大。倘若以正視及多元角度觀之，似也無礙，惟當不肖之士（派遣單位或要派單位）扭曲了僱傭關係的真諦、變相商品化勞動力與去法制概念萌生時，爭議必然隨之而至。

參、勞動派遣爭議

一、中間剝削的疑惑：要派單位與派遣單位簽訂之契約價金及派遣勞工實際獲得工資間之差距，以及所謂的「管間費用」是否符合比例原則，且是否有涉及勞動基準法第 6 條謂之「抽取不法利益」等議題，實具爭論空間。例如公部門囿於政府採購法及私部門限於用人成本等因素，易使各派遣單位間彼此削價競爭，不肖得標廠商即可能開始覬覦犧牲勞工應有報償及權利背後之豐厚利潤，因而造就極度不平衡之勞務對價窘境。雖然我們深悉「價格由市場機制決定」的道理，但當勞務對價失衡甚至

失控時，可否有相關機制或公正第三方勢力得以居中干涉，令人期待。

二、僱用的不安定：實務上常見要派單位與派遣勞工不變，派遣單位卻有更迭頻繁現象，造成要派單位坐享其成、派遣單位規避責任、派遣勞工之權益在一次又一次的「換約」情況下，年資所衍生之相關權益（如特別休假、資遣費等）付諸流水（瓦解勞動基準法第 84-2 條：勞工工作年資自受僱之日起算）。

三、勞工間差別待遇：派遣勞工與要派單位內編制員工間，囿於要派單位之福利制度、勞動條件與僱傭關係相形優渥與穩定的區隔後，催化職場勞工階級化之歧視，甚至是對立，再加上要派單位之差異化管理，勞動尊嚴對派遣勞工而言，是奢侈且為不敢恭維的虛幻。

四、雇主責任不明確：依據勞動基準法第 62 與 63 條的規範，前者明定職業災害補償之責任與連帶賠償及代位求償等機制；後者則為事業單位對於派遣單位勞動條件執行之督促義務與勞工發生職業災害時負連帶補償責任等。除此之外，要派單位均將其雇主應為責任，全數歸咎予派遣單位，然派遣單位一般均為小資本額之事業體，承擔風險的能力著實令人質疑。

五、團結權的破壞：工會法雖有規範廠場工人應循「強制入會」原則加入工會，享權益、盡義務，惟派遣勞工卻因非要派單位之「直系血親」（產業工會相對應於事業單位），爰陷入無法行使「集體勞動」權益之困，諸如加入工會、福利會與勞資會議等組織。遂此，原應有之勞動權益無法透過集體勞動獲得保障，致身分如孤兒、福利好似童養媳、連基本的權益都如風中殘燭。

六、任用與懲戒權力的歸屬：僱傭關係確認之依據，通說係以人格、經濟與組織從屬性等三個指標。準此，一般咸認，主宰職務任免、獎優懲劣及報酬多寡者，視為「雇主」權限，而雖說勞動派遣係據民法第 484 條規定所為之條件式移轉勞務請求權，然其中「勞務請求權」可否擴及任用權與懲戒權則迭有異議。舉例析之，眾所皆知派遣單位係派遣勞工之法定雇主，然當要派單位可主宰派遣勞工之任免（涉及人格從屬）、任意調降派遣勞工之薪資（涉及經濟從屬），或將派遣勞工納入公司限制管理之範疇（涉及組織從屬）時，那到底誰（要派或派遣單位）才是「雇主」？

肆、結語與建議

既然勞動派遣等非典型僱用存在於企業人力資源規劃與運用之中而難以避免且事實亦存在，則政府應責無旁貸，對於要派單位、派遣單位與派遣勞

工三方，訂定一合情、合理、合法之遵循規範，避免勞工權益受損，尤其在循環性失業的當下，勞工可能「自我削價求售」的階段裡，政府除提升就業安全體系之功能與成效外，勞動派遣勞工的聲音不應被漠視，爰擬提以下建議供參：

一、專法或專章制定之迫切性：目前「勞動派遣」在我國現行勞動法中並無相關規範，僅以民法第 484 條「僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓與第三人」之規定行之，而揭櫫其立法意旨，主要係為兼顧就業市場需要及派遣勞工之僱用條件與就業安定。因此，無論是仿效德國或日本等國家制定專法或納入現行的勞動基準法，亦無論是要派單位、派遣單位與派遣勞工均需一部可所依循之法規。

二、連動法規（條）周延之必要性：倘未能設置專法，則建議廢除形同具文甚至是間接助長勞動派遣興起（連續性工作及超過 9 個月之短期工作不得雇用為定期契約）之勞動基準法第 9 條及其施行細則第 6 條之條文（定期契約之規範與限制），並將派遣勞工相關權益納入勞動基準法範疇，甚至予以專章設定，使之與一般勞工無二致的通盤適用。

三、參與集體勞動之正當性：考量將派遣勞工納入集體勞動範疇之可能性，使具有加入工會、福利會與勞資會議之義務與權利。質言之，現行諸多法令均訂有多少員工數為門檻者，即應有何規範云云，如工會法第 6 條之工會組織人數門檻、勞資會議實施辦法第 2 條分支機構人數應分別舉辦勞資會議之人數門檻、大量解僱勞工保護法第 4 條法規適用人數門檻、勞動基準法第 70 條工作規則之訂立人數門檻、性別工作平等法第 13、19 條訂定性騷擾防治措施、申訴與懲戒辦法與工作時間之減少及調整申請之人數門檻以及勞工保險條例第 6 條強制保險人數門檻等，因此，建議均應將派遣勞工納入計算基礎，以杜絕不肖要派單位居中操弄數字遊戲，規避相關法令範疇。

四、雇主身分與責任之明確性：援引美國國家勞動關係局（NLRB）具有在特定要件下，使要派單位與派遣單位共付相同責任的概念，以明確化所謂之「雙重勞動關係」，更甚將要派單位以共同雇主界定（或條件式），間接使要派單位基於派遣契約的簽定，加強相關法制規範之執行效能，使派遣勞工權益可充分獲得保障，亦可改善派遣勞工過往遇礙求償無門之窘境。

五、勞動派遣運用之限制性：有關派遣職類與人數究否應所限制，各種立論基礎與說法南轅北轍，惟值得討論的是，如勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法之專責組織與專責人員部分，則似乎不宜由派遣勞工充

任，俾免勞安風險之不確定性。

六、主動式勞工教育之普及性：勞工教育之實施對象不應僅是勞工，對於尚未進入職場之潛在勞工或雇主，均應在正規教育學程階段即接觸相關勞動關係延伸之課題，例如勞資關係、勞動法制、職場認知與就業安全與工作態度養成等，尤其以即將進如職場之大專院校及高職學生，而更顯得迫切與重要。因此，主管正規學制之教育部與掌管勞工事務之勞工委員會等，均應重視「勞工教育」向下扎根的必要性，積極運用通識課程等方式予以普及，期有助於職場秩序的建立。

七、實際從事勞動者權益之統整性：勞動合作社組織對於社員之就業具有一定程度之貢獻，為預防合作社組織之濫用，內政部對於勞動性合作社組織已予以嚴格控管，惟現階段「合法」的勞動合作社組織，在勞工保險的部分仍無法以合作社為投保單位，造成「社員」加保職業工會後徒增保費負擔。其次，渠等職業工會會員亦因「無有效雇主」而排除就業保險的納保範疇，進而無法享有失業給付等權益。其他，尚有「勞動合作社社員」究係否為勞動基準法適用對象，如是，現階段該法所列之勞動基準有落實嗎？如果不是，那渠等人員在無勞動基準法的保護下，「權益」如何不被剝削值得商榷。準此，當政府宣示將全數勞工納入勞動基準法適用對象政策的同時，這些具「社員身份的勞工」不知可否有幸「共襄盛舉」。

非典型勞動勞工權益問題與因應主題研究

■ 邱創田委員

勞動派遣雖是眾多職場中，人力使用的一種趨勢，但受大環境景氣愈來愈差，許多企業因應產量減縮致人力過剩，而當企業裁員的大刀在砍向正式員工前，產業工會基於保障會員權益所以，契約工、派遣工自然成為企業緊縮人力的頭號祭品。

這些非典型派遣員工多半都是九個月或一年一聘，且不具備正式員工所擁有的福利，對於企業公司來說，當初的引進也是企業為降低薪資成本、減少工作年資延續及免除業務減縮或關廠歇業衍生的問題所做的臨時性、替代性規劃。對於企業主而言，外包、約聘以及臨時性勞工都代表公司更具彈性的勞力運用，與降低更多的勞動市場風險，公司大量僱用外包、約聘以及臨時勞工同時意味當公司受經濟不景氣時，這些替代性勞工的工作隨時都可以中斷的可能性，並可降低公司對正式員工裁員所增加的支出、福利以及企業責任等。

一、中間剝削抽取不法利益的問題

派遣公司是由民間職業介紹所衍伸的產物，透過仲介服務賺取佣金的行業。目前所知非典型派遣工因為個人無法開立發票，所以舉凡薪資所得發票 5%、介紹服務費、勞保費、健保費、退休金 6%提撥及職業災害保險費等，都轉嫁在每個派遣工身上。

而每個派遣工被中間剝削的金額都高達 6000 元 ~ 10000 元之間等於派遣工的的五分之一的薪資是被派遣公司剝削。

針對非典型派遣工經常性被剝削的項目，是否制定統一的相關法規來保護非典型派遣勞工，以避免非典型派遣勞工權益長期受到剝削。例如上述轉嫁費用透明化，並不得以任何理由拒絕或損傷其個人權益。

二、職場勞動條件與福利差別對待的問題

由於派遣或外包勞工不屬於公司職員編制、而各公司的福利政策也有所差異，對於職場勞動條件，除基本工資比照勞基法規定外，對其他舉凡節金、福利事項等應依各公司給付能力作調整，才不會抹煞部分有能力廠商提共較優厚的福利條件。

三、雇主責任不明顯的問題

歐美、日本先進國家企業很早就被允許大量晉用派遣員工，通常發生責任不明確的問題，屬於職災賠償及後續照顧居多，因為隸屬於甲公司人員派遣至乙公司服務，而若因為上下班交通或職場作業不幸發生傷亡或殘廢時，對於賠償及傷殘後續照顧，往往因為派遣公司是一人公司，無法負擔高額賠償而委推責任等，造成勞資爭議而延誤勞工權益。

四、技職與轉業訓練的問題

引進非典型勞工無非是希望創造設備利用與創造利益成長，針對非典型勞工執行派遣工作所需的訓練，是由公司依任務需求給予短期性專業技能訓練後，各司其職投入生產線，當期滿解約時，目前沒聽過企業對派遣工於期滿後給予轉職技能的提共與訓練。

五、結語

雖然許多團體要求派遣立法才能保障派遣工權益，實際上有越來越多的企業為了降低人事成本，先勸退資深勞工後，再以一年一聘的方式將本來的正式員工變成了派遣勞動者，而他們從此沒有升遷機會、更無法享受原來應有的勞動條件，尤其在這波的業務減縮裁退契約工中更是成為毫無保障的一群！

所以對勞動派遣法制的必要性與迫切性個人認為：以目前大環境的勞動人力過盛，工廠停工不斷、而無薪休假或人力減縮等現實狀況接二連三，這些邊際勞工都是企業經營萎縮的犧牲者，在失業人數大量激增下，求得有一份安穩的工作已經相當不容易了，哪還有時間來挑剔雇主。依據目前現實環境及勞基法第六條：任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益等前提。個人建議主管機關對派遣工的立法兩面刃不宜現在出手，以免因過度扶持企業運用勞動派遣靈活機制取代正式僱員扼殺勞工權益，甚至因為派遣法的訂定將來多數的派遣工加入工會，依盡義務享權利平等原則，讓我們成為末代產業工會。

非典型勞動的工具與倫理性思維

■ 洪清海委員

據統計，當前台灣非典型工作型態的就業者約 65 萬人，占總受僱人口 6.24 % 。此一比例若與日本 30% 及歐美 25% 相較，尚屬不高。惟就近六年來均以倍數成長之趨勢而觀，專家預估可能不久即達 23% ，值得重視。最令人關切的是，非典型就業者的薪資僅及正職勞工的 47.6% ，工作亦相較不穩定，企業視之如免洗餐具，人力資源淪為廉價商品，工具性考量凌駕倫理性思維，共存共榮的勞資倫理受到嚴重割裂，現有的勞動關係架構面臨調適的困窘。

受到全球經濟衰退的衝擊，國內產業人力需求減少，雖未驚爆大量解僱風潮，勞動市場超低的求共倍數，降低了求職者進入職場的機會，政府推動的「立即上工計畫」，對企業用人成本有補貼作用，卻還須看盡企業臉色，足見勞動市場冰雪之凍。盱衡就業情勢發展，國內失業率在短期內仍難止升回跌，創造或釋放的就業機會將以非典型工作型態為主，失業者在生活經濟壓力下降格以求，可能使非典型工作成為「另類典型」。

在國內經濟與就業陷入窘困之際，「先求有再求好」似乎才是務實之道。現實的侷限與壓力，不惟足以讓就業者戰戰兢兢，謹小慎微，深怕旦夕失去工作，更是讓失業者如大旱望雲霓，呴濕之沫勝於北海之水。在此一形格勢禁下，過度指陳非典型工作型態的缺失，容易被歸為「何不食肉糜」之論。台灣總工會策略委員會在第一次會議即以非典型工作型態的問題為主題，在議題設定上顯不討好，惟身為全國性工會組織之一，對就業型態發展可能衍生的勞動問題不僅不能迴避，更應積極謀求對應，為勞動族群維持或創造一個合理的工作與生活環境。基此，本人認為當前國內非典型工作型態的發展是一個應受公開檢視與討論的重大勞動議題，不可因就業情勢惡化而被恣意包容或濫用。以下謹扼要陳述淺見如次：

一、非典型工作型態的快速發展，有其社會與經濟現實環境的因素與需求，經由人力資源的彈性運用，回應全球化分工與合作的挑戰，本質上是一種工具理性的思維，企業依此思維而採行的策略與行動，因帶來比較利益而受到增強，故其深度、廣度及強度均在擴張，如果欠缺法制且內部或外部又無倫理性規範，則容易流於不當使用，終而出現反噬。今日諸多勞動研究學者、勞動人權團體及工會組織對非典型勞動的抨擊與憂慮，其實來自企業對工具的

濫用，忽視倫理的實踐。

二、非典型工作型態對部分勞動族群（中高齡、婦女、青少年等）而言，亦有其工具性的價值與利益，因此被部分勞動族群選擇性使用，藉以解決其自身就業與生活現實問題，或作為職涯路徑。其實，當勞動者對非典型工作型態擁有自主選擇的自由度，則此一工作型態的工具價值就不應被貶抑。所應關切的面向，在於側身其中所獲得之對待是否合理、公平、正義。

三、就國際勞工組織 1997 私立就業機構公約而觀，基本上肯認非典型勞動的現實性、利用需求與正當性，惟對此一工作型態衍生的公平正義問題則感憂慮，故而要求各國政府應就派遣勞工的結社、協商權、工作歧視、訓練、最低工資、勞動條件、安全衛生等給予有效保障。

四、國內勞資團體與學者專家對應否制定「勞動派遣法」，一直存有極大歧見，政府部門亦持審慎態度，尚處研議與尋求共識階段，故有關非典型工作型態的勞動關係，仍放置在現有勞動法規的架構之下運作。至於要派企業使用派遣勞工的業務範圍、員工比例、同工同酬、訓練、職災責任、轉為正職之機制等事項，尚無法律可資規範，企業對派遣人力的彈性運用空間幾近恣意而為。派遣機構的生存完全依賴或受制於要派企業，商業性的派遣契約明顯向企業傾斜。派遣機構的議價空間極其有限，甚至連契約的存續都難以確保，其保護派遣勞工的能力自屬不足。尤其在經濟衰退時期，更為明顯。

五、公部門大量運用非典型勞力，如係基於紓解循環性短期失業壓力，自有其工具理性，亦受失業或求職者歡迎。惟觀察近年來公部門競相大量使用非典人力，應係公務人力總額管控下的變形發展，其正當性屢受質疑與責難，很可惜外部壓力從未及於人事行政機關，此一形勢不僅尚未見轉變的動力，更可能因失業率增高而被擴大化。

六、解決非典型勞動所衍生之負面問題，本人之淺見如次：

（一）在未有專項法制前，企業應以倫理規範自省、自持與自制，合理運用非典型勞動，尤其公部門更應自我節制。

（二）現行勞基法對「繼續性工作」應簽訂不定期勞動契約，已有明確規範，換言之，非典型勞動的範圍應限縮於「非繼續性工作」，企業是否已逾越界線，自應實施專案勞動檢查。

（三）公共職訓與就業服務的強化，才是促進就業安全的基礎，提高就業能力及媒合，協助企業快速招募人力，有助於企業對勞動派遣的依賴。

（四）工會與勞動人權團體應加強對企業運用非典勞動的觀察，並對低劣勞動條件之企業施予社會壓力。

（五）加強私立就業機構及勞動派遣機構之合理監督及輔導。

（六）參與國際公平勞動基準及企業社會責任規範的改革行動，結合國際監督力量，並汲取全球經驗及作法，研議適當的改善對策。

（七）勞資政三方社會對話，尋求合乎企業「勞動彈性化」與勞動者「尊嚴勞動」需求的運作模式與規範。

（八）非典型勞動通常伴隨工作與收入不穩定的問題，政府適時提供所得扶助方案或計畫（如近貧方案），是政府對「苦勞」應有之積極作為，也是應負之照顧責任。

國際勞工組織最近完成「經濟成長與平均薪資變動之關聯」的調查研究，期間為 1995－2007，研究發現 GDP 成長 1% ，平均薪資為 0.75% ，而 GDP 下降 1% ，平均薪資則下降 1.55% ，GDP 與薪資的比例呈現惡化之勢。此一結果，不僅不利於勞工生活，亦影響購買力的維持，造成經濟衰退或延遲復甦。國際勞工組織建議應加強最低工資的保障，強化工會對工資的議價機能，並由政府提供所得補助。有關 GDP 與薪資的比例呈現惡化是否與非典型工作型態的快速發展有關，目前尚缺實証研究，但非典型工作型態的失速發展，卻是一大隱憂。

非典型勞動勞工權利問題與因應

■ 王振家委員

壹、前言

多年來由於全球化效應的影響，國內企業面對國際市場激烈的競爭，為了生存，他們採取了流程再造、組織精簡、業務外包、及更具彈性的勞動力組合等方式以為因應，也因此促動了非典型勞動的蓬勃發展。非典型勞動的型態有：勞動派遣、勞務承攬、業務外包、部分時間工作、電傳勞工……等。其中又以勞動派遣因為牽涉到複雜的三方權利義務關係，加上我國現有的勞動法令對這種新的勞動型態規範有所不足，因此在責任歸屬上常有灰色地帶難以釐清，也造成三方當事人為了己身利益，各自訴諸叢林法則弱肉強食。對於這種亂象，政府應以何種態度來處理？要如何處理？確是一個嚴肅且迫切的議題。

貳、勞動派遣問題背後的問題。

在討論我國勞動派遣的問題之前，我們必須先確認幾個問題？首先我們應先確認在國內勞動派遣是否有存在的價值？我們究竟應接受它？或拒絕它？如果我們拒絕它，勞動派遣是否就會自然從市場上消失？若不會自然消失，政府就必須加以取締或禁止。但就目前全世界發展趨勢、自由經濟市場的需求及國內現有法令及人力，政府是否有能力去加以禁止？禁止後勞動市場是否就更具公平正義？如果答案是否定的，那我們勢必就得正視它接受它。既然勞動派遣的存在是不可避免的，若不加以規範任由市場自由運作，弱勢的勞工將成祭品，此可由這次世界金融大海嘯的慘況可證之，企業為求自保第一批犧牲的都是派遣勞工，其命運甚至比外勞還不如。但，若依我國現有相關法令，對勞動派遣複雜的三方關係尚難有效規範，顯然我們必須另覓解決之道，但究竟我們應另立新法？或將現有法令加以修訂即可？有必要加以深入探討。最後，政府在立（修）法時其角色為何？應有哪些作為？理論與實務應如何兼顧？勞動保護與市場機制間如何平衡？三方主體間權利義務應如何配置？都是法律制定過程中應加以解決的問題。

參、勞動派遣問題剖析

一、接受它？拒絕它？

首先要探討的問題是勞動派遣在國內是否有存在的價值？我們究竟應接受它？或是拒絕它？探討這個問題時我們應先觀察勞動派遣的發展歷程，依楊通

軒，2004 指出，第一家派遣機構早在 1926 年就已在法國成立，顯見這個行業的存在已有 80 餘年的歷史。勞動派遣歷經漫長的發展，時至今日不論歐盟、美國、日本等工業先進國家均已承認其合法性，且近年來各國的派遣機構和派遣勞工人數都在快速的增加，顯見市場的需求強烈。再看我國勞動派遣的發展歷程，迄今亦有近 20 年的光景（楊朝安，2004）。依據經建會的規劃，未來從事勞動派遣的人數目標為 30 萬（與國內外勞人數相當）。綜上所述，顯見勞動派遣不論在國內、國外的發展，其實都還是一個無法逆轉的趨勢，亦可見其確有存在的價值。

既然勞動派遣的發展已是必然的趨勢，為何國內還是有很多反對的聲浪？而且其中反對最力的還是工會團體，其理安在？究其原因在於我們法制的不備，部分要派公司與派遣公司，利用法律的灰色地帶各取所需弱肉強食，置勞工權益於不顧，因而引發工會團體的強烈反彈，極力阻撓各項立法的工作。但就實務觀之，工會強烈的阻撓立法，非但無法讓勞動派遣在市場上消失？更造成派遣勞工因沒有法令適當的保障，勞動條件更形惡化。顯見，工會或政府其實是無力去阻止勞動派遣的發展，這不但是基於市場的需要，其實勞動派遣對勞工而言，也並非一無是處。若非如此，勞動派遣斷不可能在歐、美、日等先進國家成熟的發展和大量的運用，因此答案已經很明確，對於勞動派遣我們無由，也無力阻擋，但我們必須加以規範。

二、立法規範？修法規範？

勞動派遣將傳統雙向式的勞僱關係轉變成要派－派遣－勞工間的一個新的三邊關係。再加上商業行為的承攬、外包和台灣特殊發展出來的「勞務承攬」，使得整個勞動市場更形複雜紛亂，雖然對於後兩者在學界及法院裁判案例中，都曾為其設下一些檢視判斷的標準，但在公法上，我們仍未能見到詳細清楚的定義，尤其勞務承攬，其最大的濫觴乃源自於公部門，在 80 年代國營企業人力精簡時，及目前的採購法中更是被大量的使用，勞動力的使用者盡情的享受派遣勞動帶來的利益與方便，卻藉由法規範的不完備逃避了僱主該有的責任。雖然有人認為目前勞基法對勞僱之間的權利義務已有詳細的規範，只要將勞基法加以修改即可，但這就像一個小孩長大後，其原有的衣服都已穿不下了，縱使請巧匠再加以精心修改，但穿起來總是不舒適，看起來總是不順眼。更何況，這些複雜的關係，往往會互有衝突，且若增修法條過多等同於重新立法，顯不符實際的需要。因此，另立新法，並將各相關的行為做一明確的定義與規範，方能讓各方有一個明確的遵循方向，也才能重建勞動市場的秩序。

肆、勞動派遣法制化的問題與因應

面對日益激烈的全球性競爭及快速變遷的經營環境，雇主為求企業的永續經營，總期待勞動力的使用能達到便宜、方便及彈性化，在這種市場需求下，勞動派遣乃應運而生，且形成一股潮流。然而彈性化的勞動對勞工而言，卻是工作不穩定，權利沒保障的同義詞。當然勞動派遣若應用得當，對經濟的發展與就業促進具有正面的功效，但如被濫用而不加以管制，將會造成不安定的就業與層出不窮的勞資爭議，因此就政府角色而言，如何在勞動保護與市場機制間取得平衡？要派、派遣、勞工三方的權利義務應如何配置？便成為首要的難題，再者，就立法技術而言，應認清行政機關執法的能力，及遵循立法從寬執法從嚴的原則，在實務面依各方的需求，務實的設計成三方皆可獲益的法規，讓三方當事人都願接受法的規範，避免太過於理想化與理論化，造成法的陳義過高規定過嚴，屆時各方或將鑽研法律漏洞，或將視法為無物或棄法於不顧，若此，縱使立了法，也將失去其意義。基此，僅提共下列意見供立法之參考。

一、對非典型勞動型態應加以明確定義

非典型勞動是未來企業人力資源的主流，型態非常多樣化，各種型態其權利義務適用法令及爭議救濟管道皆有所不同，雖然勞動派遣只是其中一種，但若能在立法時一併將其定義清楚，相信能讓法的規範更完備，投機取巧者也更無操作空間。

二、派遣公司的資格與管理

派遣公司的良莠是整個派遣市場，是否能正常有秩序的運作最主要的關鍵。因此，其營運的許可應仿效仲介公司的管理模式，派遣公司須經政府特許後方可營業，且應訂定相關管理辦法，明訂撤銷許可之要件，定時評鑑並公佈評鑑結果，這會使要派公司在選擇派遣公司時能有所依據，亦可藉此將市場導向正向循環。因為這種作法將使得愈具規模的公司，愈能在市場中生存，而大型公司為了企業形象，為了永續經營就會守法，也才有和要派公司議價的能力，幫勞工爭取法定權益和福利。此可由目前市場中出問題的，剝削勞工權益的，都是一些小型的派遣公司可得到印證。政府必須善用市場機制汰弱留強，如此才有辦法導正市場秩序。

三、勞動派遣業務範圍不應加以限制

雖然有人主張勞動派遣之業務應加以正面表列，亦有人主張負面表列，但

由於如何抉擇並不容易，再加上勞動派遣對要派公司而言並非百利而無一害，派遣勞工對要派公司而言，就人力資源管理上仍有許多負面作用，諸如忠誠度、專業能力…等等，因之公司的核心工作應不會任意使用勞動派遣，因之市場機制本就可以解決是項問題，吾人應不必過分擔憂，當然對於公法上之限制，諸如童工、女工…等。勞基法本就有所規範，就讓市場自然運作即可。

四、勞動契約應屬不定期契約

派遣勞工之勞動契約究屬定期或不定期契約，應是勞動派遣最大的爭議點，也是勞工權益最易被剝奪的部份。派遣公司認為其與要派公司簽的是定期要派，其自無法提供勞工長期的工作，與勞工簽訂定期契約合理也合法。要派公司認為，定期契約是使用勞動派遣的最大利益所在，否則勞動派遣與一般雇用何異？利基何在？基此，派遣公司為迎合雇主的需求，就會與勞工簽訂定期契約來規避，勞基法上資遣費預告工資之給付，儘管現在勞工退休金制度已改成新制，但仍將對勞工權益造成重大的傷害。依據勞基法規定與勞委會解釋，勞動派遣之勞動契約應為不定期契約，上述的作法雖明顯違法，但在實務上，派遣公司若以 ABC 公司來因應，因法人主體不同，勞工要舉證較難，法院見解亦不可測。因之，吾人認為立法時有加以規範之必要，亦即勞工不論在同一家要派公司，或同一家派遣公司有勞基法第九條第二項之事實，即應認定為不定期契約。

五、要派公司對勞動法上各項給付應負連帶給付的責任

勞動派遣是世界的潮流，也具有市場的需要，就企業而言，其主要的目的應是勞動力的彈性化（滿足短期勞動力的需求），減少管理成本（如招募、溝通、換人及行政成本），而非藉由剝削勞工權益來降低成本。若公司一方面享盡派遣勞工方便勞動力的好處，一方面又想藉勞動派遣來撇清或切割勞動法上的一切責任，這是不公不義的，也是法所不許的。因之，雖在勞動法上各項給付的請求權，勞動派遣業者必須負雇主的完全責任，但我們發現許多要派公司，會以人頭來開設派遣公司或隨便找一家一人公司來簽定要派契約，等到問題發生後將全部責任推給派遣公司，這時派遣公司無力承受責任便丟下不管，或關廠歇業或行方不明，反正，再另外申請一家公司即可營業，若此，勞工權益將求償無門。反之，如果我們將連帶給付的責任掛在要派公司身上，則要派公司就會慎選正派經營的派遣公司，以免將來自己要親自處理相關問題。而派遣公司與要派公司簽訂契約時，亦可立於平等的地位與要派公司議價，且因法之責任已難以規避，只是應由誰來負責，所以雙方為使以後責任明確，必然會將各項條

件在契約中明訂，且會字斟字酌，不會有模糊空間或灰色地帶，基此，勞工權益就不會在要派、派遣公司雙方合意下被剝削。雖然歐美國家在這方面亦有共同雇主的制度設計，但我想那種制度將會造成公法執行上的困擾，對於私權的求償在雙方互推之下亦不見得有利，是故，共同僱主制度之設計應非良策。

六、公法上雇主責任的歸屬，部分可以正面表列方式由要派公司負擔以明責任

派遣業由於特殊的三邊關係，當勞工被指派到要派公司工作時，對勞工的指揮監督權是在要派公司手上，且工作場所的各項機器設備、作業環境等安全衛生的條件上，派遣公司是無法去改變或要求的，因此很顯然這部分公法上雇主的責任，若由派遣公司來負責，顯然不合理。再者，有關性別工作平等 法中，性騷擾防制部分，由於要派公司勞工與派遣勞工可能會在一起作業，雙方雇主責任如何劃分法應明訂。至於就業歧視部分，由於派遣勞工的指揮監督權在要派公司手上，有時派遣勞工的使用與否，是由要派公司決定，派遣公司只是執行，主管機關如何處分也不無疑義，因此應加以明定，以符權責相當的原則。

七、要派契約與派遣契約應以定型化契約規範

自由經濟體制下，去管制化已是大家追求的目標，因之除了法令有強制禁止的規定外，應尊重契約自由的原則，以明確的契約來規範彼此的權利義務，在派遣公司與派遣勞工間的契約應載明：工作內容、工作地點、工作時間、工資、休假、休息、請假、資遣、退休、安全衛生、職災給付、福利、獎懲、派遣勞工之指揮監督、派遣機構及要派機構的名稱、派遣勞工的工作責任、異議、申訴的相關事項，其他與要派機構約定事項。要派機構與派遣機構之間契約應載明：各項保險納保事項、派遣勞工薪資項目及發放時間、各項福利事項、派遣勞工的終止契約要件等。若能將各自契約明訂，嗣後縱使有爭議，雙方只要依約行事即可解決，若有涉及公法部分，或主管機關應進行調查時，亦可從三方契約去證明勞工權益受損情形及有否被從中剝削抽取不當利益。

八、應明文禁止要派機構將派遣勞工再派遣或轉包

尊嚴、人性、平等、安全是勞委會揭櫫的四大施政理念，勞工不是商品，不能任由買家任意買賣，若允許派遣勞工被再派遣或轉包，非但會使市場紛亂不堪，雇主責任不明，也違反勞委會施政理念。

伍、結論

由於勞動派遣之於全世界已是一種趨勢與潮流，我們不應該逆勢去阻絕禁

止，但若政府放任不管不加以規範，則可能會氾濫成災。是故，如何規範便成了重要課題，所謂考試制度會影響教學方式，同樣的派遣法制的設計，也會影響業界的走向與生態，我們希望塑造的是一個健康的生態，一個多贏的生態，所以在制度設計上我們必須，讓要派公司能滿足其勞動力彈性應用，與降低部分管理成本的需求，而非以規避法的責任為目的。對於派遣公司，我們希望引導正派經營的公司，以其專業的能力賺取合理的管理費用，而非以剝削勞工權益來換取公司的生存。對於派遣勞工，我們希望能藉由這種彈性的及多樣化的工作機會，豐富自己的職場經驗累積人力資本，提高未來進入正職工作的可能。至於政府亦可達到提高就業率及穩定就業市場的目的，若此，派遣制度將可能朝向更正向的發展。

非典型勞動勞工權益問題與因應之意見

■ 徐廣正委員

一、企業使用非典型勞動及勞動者參與非典型勞動原因

（一）企業使用非典型勞動原因

1. 減少費用支出：固定費用如社會保障的支出；
2. 經營意識的轉變：產品或服務多樣化、變動性、少量化：
3. 充分運用專業人才：對於頻率低或臨時性專業人力的需求。

（二）勞動者參與非典型勞動原因

1. 缺乏良好的就業機會；
2. 就業觀念的變化；
3. 迴避負擔保障費用。

二、非典型勞動的雇用型態

（一）契約勞動：定期契約勞動；
（二）委託勞動：代理或經紀勞動；
（三）調轉勞動：資遣勞工再雇用；
（四）派遣勞動：受派單位勞動；
（五）臨時勞動：短期全時勞動；
（六）短時間勞動：依時數勞動。

三、非典型勞動的法制

（一）契約勞動：定期契約勞動（勞動基準法：特定性工作）；
（二）委託勞動：代理或經紀勞動（民法）；
（三）調轉勞動：資遣勞工再雇用（勞動命令）；
（四）派遣勞動：受派單位勞動（尚待規定）；
（五）臨時勞動：短期全時勞動（勞動基準法：臨時性工作）；
（六）短時間勞動：依時數勞動（勞動基準法：短期性工作、季節性工作）。

四、非典型勞動法制的補充-派遣勞動

（一）派遣勞動機構的定義、合法性與合法化：派遣勞動機構應限於經常型而非登錄型，必須以公司型態設置且接受勞工主管機關評鑑，經營業務應以從事派遣勞動為限，不得經營與生產、製造或其他服務有關之業務，

採取許可制而非報備制經營；

（二）派遣勞動的就業關係：應由派遣勞工、派遣機構、受派機構三方事先協商，訂定書面契約，明訂指揮監督權責與派遣勞工申訴對象；

（三）派遣勞動機構的職責：派遣契約應明訂適用法令、勞動期間、勞動條件及在派遣勞動機構之權利與義務；

（四）限制使用派遣勞動就業的情況：對於限制使用派遣勞動就業的情況，應採負面表列方式，其標準應依據行業別為準，但已使用外籍勞工之行業不得使用派遣勞工；同時透過派遣機構，重新雇用資遣、裁減勞工應屬非法行為；

（五）派遣勞動契約的期限：勞動應以永續雇用為目的，派遣勞動契約期限應有上限，原則以不超過定期契約中特定性工作期間為原則；從事危險工作之派遣勞動勞工，應適當縮短派遣勞動契約期間；

（六）派遣勞動契約的更新：除非有新業務或工作範圍，不宜延長契約期間；

（七）派遣勞動勞工在受派機構的代表權：經常型派遣勞動勞工應在受派企業具有代表權，但應透過工會組織；

（八）派遣勞動勞工在派遣機構的代表權：派遣機構經常型派遣勞動勞工符合法律規定，應以集體方式獲得代表權；

（九）派遣勞動勞工的勞動條件保障及與受派企業原有勞工的平等權利：派遣勞動勞工應適用勞動基準法、勞工安全衛生法、性別工作平等法與其他法令，尤其發生職業災害事故，派遣機構與受派企業同樣負連帶責任；此外，派遣勞工在受派企業應有人數比率之限制。

「派遣勞動初探」授課講義資料

成之約 教授
國立政治大學勞研所

國際勞工組織於一九九七年通過私立就業機構公約（Convention Concerning Private Employment Agencies，No. 181），而在這項公約中有兩項的重點：

第一、修正一九四九年收費就業機構公約（Convention Concerning Fee-Charging Employment Agencies，No. 96），將私立就業機構的活動不再侷限於以往的職業介紹與就業安置兩項，而將私立就業機構的功能與角色擴張成為可以僱用勞工供第三人使用的雇主。（私立就業機構公約第二條）；

第二、呼籲國際社會成員要重視勞動市場彈性化的重要性。

很顯然地，這樣的修正意味著國際社會不僅開始重視勞動市場彈性化的重要性，更重要的是，國際社會開始面對所謂非典型準聘僱關係尤其是派遣勞動（Dispatched work）發展的趨勢。[1]

壹、「派遣勞動」的界定

對於「派遣勞動」有許多不同的稱呼，例如「臨時勞動」（Temporary work）、「機構勞動」（Agency work）或「租賃勞動」（Leased work）。大體上，見諸於歐洲國家的文獻或記錄，「臨時勞動」使用的次數較頻繁，而「租賃勞動」這個名詞則常見於美國的一些文獻與記錄中。在本研究中，使用「派遣勞動」或許比較熟悉一些，也較「租賃勞動」稍微人性些，也較「臨時勞動」不會令人混淆。[2]

儘管對於「派遣勞動」有許多不同的稱呼，首先，可以確定的是，「派遣勞動」是一種臨

[1] ILO. 1997. *Record of Proceedings of International Labour Conference*, 85th Session. (Geneva: ILO.)
Vosko, Leah F. 1997. "Legitimizing the Triangular Employment Relationship: Emerging International Labour Standards from a Comparative Perspective." *Comparative Labor Law Journal*. 19(1): 44.

[2] 使用「租賃勞動」，會令人有勞動商品化的感覺；而使用「臨時勞動」，則可能會與「定期契約勞動」（Fixed-term contract work）發生混淆。至於國內習慣用的「勞動派遣」似乎是一個日文語法，與本研究的「派遣勞動」的意義應該是一致的。

時性的聘僱關係（Contingent or Temporary Employment Relationship）、[3]非傳統或非標準的聘僱關係（Non-traditional or Non-standard Employment Relationship）、[4]非典型的聘僱關係（Atypical Employment Relationship）或不安定的聘僱關係（Precarious Employment Relationship）。[5]不管對這些聘僱關係有哪些描述，這些聘僱關係所指涉的是一種非全時、非長期受聘僱於一個雇主或一家企業的關係，大體上包括部份工時勞動、定期契約勞動、家內勞動及許多不同類型的工作，如網路勞動、派遣勞動、電傳勞動等。顯然地，這樣的聘僱關係與一般不定期性（open-ended or without-limit-of-time）、全時工作、勞務提供對象是單一雇主、以及受到非法解僱保護的聘僱關係是不同的。其中，「派遣勞動」是諸多非典型聘僱關係（採用國內習慣用語）比較特殊的一種，而且是最直接挑戰國際勞工組織「勞動非商品」（Labour is not a commodity）基本原則的一種非典型聘僱關係。[6]探究其原因，就是派遣機構在派遣勞動過程中扮演著一個相當引起爭議的角色，派遣機構究竟是否介入他人勞動契約過程，使的勞動成為商品呢？[7]

「派遣勞動」的特殊性在於「派遣勞動」涉及一個三角互動關係（Triangular arrangement），而這個三角關係包括派遣機構（Dispatched work agency、Temporary work agency、Temporary employment agency或Private employment agency）、要派業者（User enterprise）[8]和派遣勞工（Dispatched worker、Agency worker、Temporary worker或Agency temps）三方當事人。[9]而三者間的關係可大致以下圖來加以說明。

---

[3] Willborn, Steven L. 1997. “Leased Workers: Vulnerability and the Need for Special Legislation.” *Comparative Labor Law Journal*. 19(1): 86.

[4] 請見 Chaykowski, Richard P. & Giles, Anthony. 1998. “Globalization, Work and Industrial Relations.” *Relations Industrielles/ Industrial Relations*. 53(1): 3-4.

Bronstein, A. S. 1991. “Temporary work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment?” *International Labour Review*. 130(3): 291.

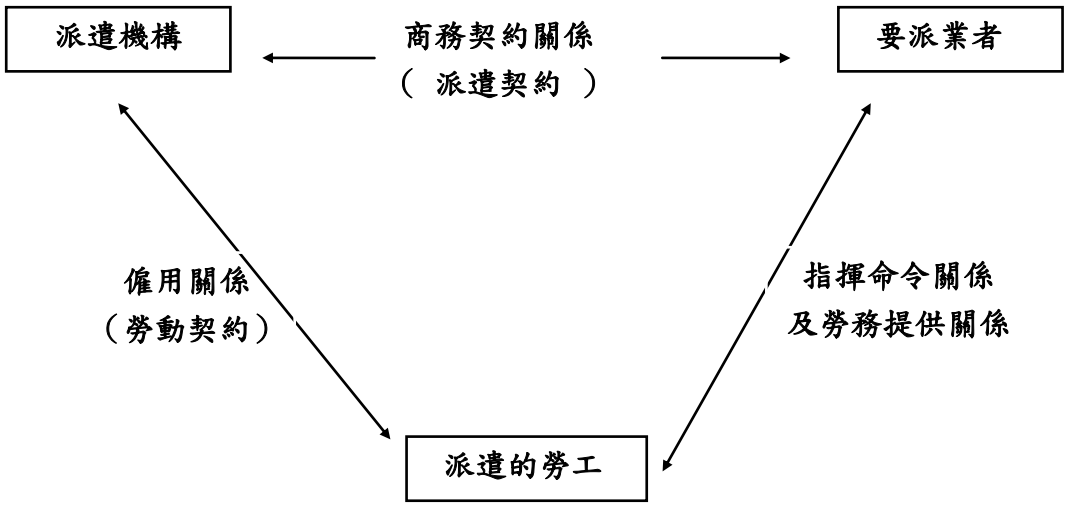
[5] De Grip, Andries et.al. 1997. “Atypical Employment in the European Union.” *International Labour Review*. 136(1): 51.

[6] Vosko, 1997, ibid., p. 44.

[7] 國內學者鄭津津與楊通軒對此有不同的看法，請見鄭津津，民 87，「勞動派遣問題之探討」，論文發表於行政院勞工委員會職業訓練局舉辦「勞動派遣問題研討」座談會，三月二十日，台北。楊通軒，民 87，「勞動派遣問題之探討」，論文發表於行政院勞工委員會職業訓練局舉辦「勞動派遣問題研討」座談會，三月十七日，台北。

[8] 根據義大利就業促進的一九號法規定，要派業者包括民營企業、政府機構和非營利組織等。請見 Biagi, Marco. & Treu, Tiziano. 1997. “Italy‘s Law on Promotion of Employment: An Explanation and Summary.” *Comparative Labor Law Journal*. 19(1): 98.

[9] 不同文獻對於這三者也有不同的稱呼，其中，國際勞工公約係以 Private employment agency 和 User enterprise 來分別稱呼派遣機構和要派業者。請見國際勞工組織私立就業機構公約。



圖一 「派遣勞動」關係架構

如圖所示，在派遣機構、要派業者及派遣勞工這樣的三角關係之間，派遣機構與要派業者係為商務契約關係，彼此約定勞務的提供與購賣；派遣機構與派遣勞工之間為僱用關係；派遣勞工與要派業者之間則僅有提供勞務時的指揮、監督關係。換言之，派遣機構僱用勞工的目的是安排她或他至要派業者處提供臨時性勞務。因此，對派遣勞工而言，她或他與派遣機構和要派業者之間就形成一種雙重關係（Dual relationship）；她或他一方面是派遣機構合法僱用的，而另一方面她或他卻要在要派業者處提供勞務、接受要派業者的指揮與監督。這樣不尋常與複雜的關係正是使的派遣勞動引起爭議的原因之一。[10]

此外，「派遣勞工」與派遣機構之間又因為僱用時間的長短而有「經常僱用型」和「登錄型」兩種不同的型態。在「經常僱用型」的狀態下，即使派遣勞工未派遣出去工作，他與派遣機構依然為持著僱用的關係。而在「登錄型」狀態下，派遣勞工僅在接受派遣的況狀下才與派遣機構存在著聘僱關係。[11]在多數情況下，「登錄型」的派遣型態多發生於一些具有專業技能的勞工身上，如特別看護、電腦程式設計師、翻譯人員等。這些人只是想透過派遣機構的居中介紹，減少尋找雇主的時間與麻煩。[12]而願意與派遣機構維持「經常僱用型」的勞工則可能是一些找不到長期、穩定性工作、除派遣勞動外別無選擇的人。[13]

總而言之，派遣勞動大致上具有以下的特徵：

第一、派遣機構僱用勞工的目的係在供給民營企業、政府機構、非營利組織或個人運用；

第二、派遣勞工與派遣業者維持聘僱關係，卻在要派業者處提供勞務及接受指揮監督；和

---

[10] 見 Bronstein, ibid., p. 293.

[11] 陳正良，民 83，「派遣業勞工之僱用關係與勞動條件」，勞資關係月刊，第十二卷第十二期，頁 9。

[12] Bronstein, ibid. p. 299.
Polivka, Anne E. & Nardone, Thomas. 1989. "On the Definition of 'Contingent Work'." *Monthly Labor Review.* 12(12): 13.

[13] Bronstein, ibid., p. 300.
Polivka, ibid. p. 13.

第三、「派遣勞動」的工作型態可區分為「經常性僱用」與「登錄型」兩種類型。

除了不尋常與複雜的關係引起爭議外，「派遣勞動」另一項引起爭議的是派遣機構的角色與功能問題。事實上，派遣機構的角色與功能確實是一個不能夠輕易釐清的爭議。由於派遣機構自勞工的派遣過程中獲得報酬，因而經常被批評為將勞工視為商品來出售得利。當然，也有人認為，派遣機構的存在可以減少勞工尋找工作的時間。同時，在一些公辦的保險與退休福利制度不健全的國家，派遣機構可以協助許多勞工避免退休與保險年資的中斷。[14]此外，也有人認為派遣機構不至於會剝削派遣勞工。因為，在一個競爭的環境中，派遣機構為持續業務的進行，就必須對顧客提供才能兼具的勞工，而為留住優秀的人才，派遣機構就必須提供勞工滿意的薪資福利待遇。甚至派遣機構有時必須扮演訓練機構或學校的角色，來保證所提供的勞工是才能兼具的。[15]

總而言之，為避免派遣機構或私立就業機構有不當得利的情況發生，國際勞工組織於一九九七年通過的私立就業機構公約第四條特別規定，派遣勞工的結社自由權與團體協商權是不可以剝奪的。同時，在公約的第五條也規定，派遣機構對於派遣勞工不可以給於任何歧視或不公平待遇。此外，在公約第十一條又再度強調，會員國應採取必要措施保障派遣勞工的結社自由、團體協商、最低工資、社會保險福利、工作時間及其他勞動條件、訓練機會、職業安全及衛生、職業災害補償、母性保護與福利等權益。[16]

貳、「派遣勞動」發展的原因及其影響

導致「派遣勞動」發展的原因有許多，本研究大致上將原因歸諸於三點：一為勞動彈性化的發展，另一則為服務經濟的發展，最後則是市場供需因素的影響。前文提到，「派遣勞動」係各種非典型工作型態中較為特殊的一種。因此，討論到「派遣勞動」發展的原因時，導致非典型聘僱關係發展的原因也無不能忽略。

一、「派遣勞動」與勞動彈性化

為了因應市場環境的變遷，企業普遍的因應方式之一就是採取「勞動彈性化」（Labor flexibility）的策略與方法。[17]為因應「勞動彈性化」的發展和提供企業更多人力資源運用的

---

[14] Willborn, ibid., pp. 89-91.

[15] Coates, ibid., pp. 19-21.

[16] ILO, op.cit.

[17] 「彈性管理」（Flex-Management）與「勞動彈性化」不同。「彈性管理」係一種理念，而「勞動彈性化」則是一種管理措施。一般而言，「彈性管理」大致上包括以下的意涵：
第一、彈性管理尊重個體的差異及理解「平等並非一致」（Equality does not mean sameness）的原則，管理政策、制度與措施的建構應個體化；
第二、員工為珍貴的資產，應予以開發和維護；由於人力資源組成的多樣化，員工應被視為個體的集合，每一位員工都有獨特的需求和偏好；

空間，許多國家甚至制訂或修正相關立法。例如，為滿足勞動彈性化的要求，德國於一九八五年實施所謂「就業促進法」（Employment Promotion Act），而義大利國會也史無前例的於一九九七年六月十八日通過所謂一九六號法（Law 196），以促進勞動彈性化的發展。[18]

「勞動彈性化」這個名詞是於一九八四年由約翰•艾京生（John Atkinson）等人所提出，用來描述一些如今以為企業廣泛使用的人力資源管理措施。而所謂「勞動彈性化」究竟包括哪些人力資源管理措施呢？大體上，「勞動彈性化」包括數量彈性化（Numerical flexibility）、功能彈性化（Functional flexibility）、距離策略策略（Distancing strategy）、區隔策略（Segmentation Strategy）、報酬彈性化（Pay flexibility）等人力資源管理措施，而其中數量彈性化又可區分為外部彈性化（External flexibility）及內部彈性化（Internal flexibility）兩種。[19]

「數量彈性化」係指企業透過勞動力投入數量（Labor input）的調整，以因應經濟景氣的變動。而勞動力投入數量的調整包括員工人數的調整和工作時間的調整兩類；前者就是外部彈性化，而後者則是所謂的內部彈性化。[20]

「功能彈性化」則是透過訓練和再訓練的方式使企業內員工成為所謂多技能工（Multi-skilled employee）或彈性專家（Flexible specilaist），以配合技術發展和企業因應市場環境需要的壓力。由於企業必須推陳出新和滿足消費者多變的品味與嗜好，再加上技術變革使的技能與技能的界線（Skill boundaries）變得模糊，企業內員工的技能提昇與訓練異

常重要。[21]顯而易見地，「功能彈性化」與「數量彈性化」透過調整員工人數來因應競爭的方法不同，「功能彈性化」是一種訴諸內部勞動市場調整的策略。

第三、強調自我管理的價值，提供員工自我選擇的空間；即調整父權式管理（強調規矩與監督）為自治管理（員工參與、使命感與責任）；

第四、重視彈性（Flexibility），理解到一套制度不足以因應人力資源多樣化的發展。

[18] 德國「就業促進法」重要規定包括：

第一、創造勞工更彈性化運用的機會；具體措施包括定期契約時間由原來的六個月放寬為十八個月，派遣勞工的雇用由原來的三個月放寬為六個月。

第二、工作時間安排的彈性化。

第三、放寬小型企業和新設企業員工雇用的限制；例如，部份工時員工不列入員工人數門檻的計算範圍、新設企業可以與員工訂定長達兩年的定期契約、准許小型企業於員工病假期間不給付工資等。

第四、免除訂定社會計畫（Social plans）的要求；新設企業於成立的四年內不需要與經營協議會商討有關裁員事項。

Sengenberger, Werner. 1992. "Revisiting the Legal and Institutional Framework for Employment Security: An International Comparative Perspective." in Koshiro, Kazutoshi. ed. *Employment Security and Labor Market Flexibility: An International Perspective*. (Detroit: Wayne State University Press.) pp. 177-178.

[19] Vosko, Leah F. 1998. "Regulating Precariousness? The Temporary Employment Relationship Under the NAFTA and the EC Treaty." *Relations Industrielles/ Industrial Relations*. 53(1): 125.

[20] Clarke, Oliver. 1992. "Employment Adjustment: An Internaltional Perspective." in Koshiro, Kazutoshi. ed. *Employment Security and Labor Market Flexibility*. (Detroit: Wayne State University Press.) p.222.

Vosko, 1998, ibid., p. 126.

[21] Clarke, ibid., p. 233.

Vosko, 1998, ibid., p. 126.

「距離策略」意指企業利用商業契約而非勞動契約關係，來達到產品生產、服務提供和企業運作持續的目的。一般而言，所謂「距離策略」就是利用外包（Outsourcing、Contracting out）的方式，讓承包的企業或個人來滿足企業用人的需求。從傳統的家內勞動（Homeworking）到現代的家庭辦公室（Home office）、電傳勞動（Telework）、「派遣勞動」和網路勞動（Networking），這些都是企業距離策略下的產物。大體上，企業採用「距離策略」的目標，包括：

第一、滿足生產高峰的需求；

第二、降低勞動生產成本；

第三、降低人事成本；

第四、限制企業員工人數增加；和

第五、專注於企業專長與競爭優勢的發揮。[22]

「區隔策略」係將企業員工區分為所謂核心勞工（Core worker）和所謂邊陲勞工（Peripheral or Ring Worker）兩類。核心勞工執行企業內部重要的工作、是企業透過訓練所培養的多技能工、擁有優渥的待遇與福利、以及與企業維持具有相對穩定的聘僱關係。相反地，邊陲勞工執行的企業內較不重要或例行性的工作、擁有待遇與福利較差、與企業的聘僱關係也較不穩定。[23]由於邊陲勞工可能是企業透過勞動契約關係所聘僱的兼職人員（Part-timer）、短期性或臨時性人員，也可能是企業透過商業契約關係所使用的人力如被派遣勞工（Dispatched worker），「區隔策略」因而與「數量彈性化」和「距離策略」都有些關連性。[24]

事實上，前述「勞動彈性化」所包含的各種措施彼此間是互有關連的、是可以綜合運用的。例如，企業將員工區隔為核心勞工與邊陲勞工，對核心勞工提供訓練與再訓練機會，讓核心勞工成為多技能工；而對於例行性或較不重要的工作，企業則可以採取所謂的距離策略或外部數量彈性化的方式，運用兼職、臨時性或短期性人力、或甚至外包的方式來加以執行。

距離策略或所謂外包有業務外包及人力外包兩大類型，而人力外包則與勞動彈性化中外部數量彈性化具有密切的關係。換言之，不論對於勞動彈性化的評價為何，「派遣勞動」具體呈現出企業運用外部數量彈性化和距離策略的趨勢。[25]

二、服務經濟發展

無論是工作或生活，這是一個以服務為導向的社會中；不僅現階段服務部門的就業人口比例最高，未來就業機會的成長也都將以服務性工作或職業為主。由於自動化生產和勞力密集產業外移等因素的影響，傳統的製造業就業人口比例將持續減少。換言之，由於服務部門

[22] Clarke, ibid., p. 234.

[23] Clarke, ibid., p. 235.

[24] 在數量彈性化中，兼職人員和短期性或臨時性人員的運用是調整人員數量的一種方式，因而也是外部彈性化的一種措施。

[25] Vosko, 1998, ibid., p. 127.

就業人口比例的增加，再加上其他部門中的服務性職業的就業人口（如製造業中的文書行政工作、顧客服務與交通運輸工作等），服務經濟（Service economy）已經成形。

當服務業的就業人口比例於一九八八（民七十七）年首度超越工業的就業人口比例，台灣地區也已顯然邁入一個以服務為導向的服務經濟時代。所謂服務經濟一個以服務提供、勞動人口自工業生產釋放出的經濟環境。在服務經濟中，服務的提供包括：分配性服務（Distributive services），即交通運輸、通訊和批發業；生產者服務（Producer services），即為其他生產貨物與提供服務的企業提供的服務，包括金融保險、法律、房地產、其他工商服務等；消費性服務（Consumption-oriented services），包括社會服務（健康、教育與福利）、公共行政、消費者服務（餐館、旅館、個人服務）、零售服務。[26]大體上，若以行業與性別的分布而言，男性所集中的行業分別為製造業、批發零售餐飲業、營造業、社會及個人服務業和農林漁牧業，而女性則以製造業、批發零售餐飲業、社會及個人服務業、農林漁牧業和金融保險不動產業為主。在服務經濟中，男性和女性勞工顯然有不同行業的發展趨勢，服務經濟勞動市場結構似乎存在著性別隔離（Sex segregation）的現象。

在工業化社會中，女性在企業中的角色係家庭角色的延伸，大體上是處於一隸屬、不受重視和被權力支配的地位。然而，在服務經濟為主軸的後工業化社會中，女性的角色將面臨巨大的改變，其原因包括：

第一、女性就業人數與比例的增加；在一些傳統上存在著性別區隔的行業中，由於男女性別比例差距的縮小（甚至女性比例高於男性），傳統男女之間的社會關係將有顯著的改變；而在一些原本就以女性為主的行業中，女性之間的社會關係也會面臨著改變；

第二、某些服務性行業（如社會及個人服務、工商服務等）是現代化的產物，在這些行業中，男女之間的社會關係比較不會承襲傳統的模式；

第三、公共行政業對於女性的保障較公平；

第四、某些服務業（如社會服務、工商服務）不僅是知識密集，同時也是證照密集；由於這些行業所倚賴是教育程度，而非在職訓練，女性的發展不會處於不利的地位。[27]

儘管在服務性行業中，女性所面臨的傳統社會關係的壓力較小，但是女性在管理階層的人數比例依舊偏低，垂直區隔的現象依舊存在。

大體上，在服務業中，工作形態的發展偏重於兩種：一為大量的低技能、低薪資的工作，另一則為少數的高技能、高所得的工作，中階層的工作是屬於稀少性的工作。比較製造業勞工而言，服務業勞工所從事的工作更有可能是一些低所得、部分工時的工作，所面臨的所得

[26] Boyd, Monica et. al. 1995. "Gender, Power, and Post-industrialism." In Jacobs, Jerry A. ed. *Gender Inequality at Work*. (London: Sage Publications, Inc.) p. 117.

[27] Boyd, Monica et. al., ibid. pp. 184-185.

差距現象更為嚴重。例如，速食業、餐飲業、旅館業等。[28]

同時，在服務經濟中，勞工區分為核心與非核心（或 production-line & empowered 勞工的現象更為明顯。前者從事的是一些全時工作，工資、福利與升遷機會受到保障，而後者則從事一些部分工時的工作，也不受到前述的保障。

當然，這樣的區分並非意味著非核心勞工所從事的工作與企業或組織發展無關，或核心勞工所從事的工作與企業組織發展一定關係密切。然而，之所以提供非核心勞工較低的薪資條件與福利，基本上與這些勞工的生產力無關，而是與企業感覺的需要性、方便性和重要性有關。此外，非典型工作形態勞工的運用提供企業彈性的空間，讓企業能夠依據市場狀況調整勞動力的運用。因此，非典型工作形態工作的發展與服務業的發展息息相關，非典型工作形態勞工的運用成為企業成本控制的重要機制。由於傳統及時生產製造（just-in-time manufacturing）的觀念已改變為及時聘僱（just-in-time employment），服務部門的擴張也導致派遣勞動業的發展。大體上，派遣勞工無法如全時勞工一般能糾集群力爭取更好的勞動條件。[29]

服務部門的勞動力，尤其是在基層的勞動力，多為女性。即使男性湧入服務業的時間較女性為晚，服務部門職業性別階層的取向十分明顯。由於對於婦女溫柔、婉約和忍受力與親和力較強的刻版印象，婦女經常從事的是第一線服務的工作，而這些工作經常是非核心勞工或非典型工作形態勞工所從事的工作。總體而論，以服務為導向的經濟與社會，勞工的分布是階層化的，大量的女性勞工從事的是一些非典型工作形態的工作。由於缺乏升遷的機會，由於工資收入不高，這些勞工在職業階梯向上發展的前景是不樂觀的。此外，非典型工作形態勞工由於工作不固定，組織工會的企圖心受到影響，也進而無法發揮集體力量爭取勞動條件的改善。至於高技能與高所得的勞工，儘管與企業或雇主不盡然會維持長期性的聘僱關係，由於所具備的技能係屬於高市場性的，轉換工作之間大體上不會面臨太多的困難。[30]

三、市場供需因素

「派遣勞動」的發展除了與勞動彈性化的運用有關之外，當然也脫離不了與市場供需因素之間的關係。無可否認地，這些市場供需因素與勞動彈性化和非典型工作型態的發展都有關連，在無法將影響「派遣勞動」的供需因素單獨討論的情況下，本研究只能做一綜合性的論述。

首先，「派遣勞動」等非典型工作型態的產生與整體大環境的變化有關。譬如，國際競爭、經濟低迷、國際貿易失衡所導致的失業問題使的雇主不願意也無力提供全時受薪的工作；產業結構的變遷，產業重心由製造業向服務業移轉；年輕的一代不願意選擇傳統朝九晚五的工作，而寧願選擇充滿變化、獨立與彈性的工作等等；都是導致「派遣勞動」等非典型工作型態發

[28] Macdonald, Cameron Lynne & Sirianni, Carmen. 1996. "The Service Society and the Changing Experience of Work." In Macdonald, Cameron Lynne & Sirianni, Carmen. ed. Working in the Service Society. (Philadelphia: Temple Univ. Press.) p. 11.

[29] Macdonald & Sirianni. Ibid. pp. 12-13.

[30] Macdonald & Sirianni. Ibid. pp. 14-15.

展的因素。[31]

此外，價值觀的改變，傳統父權思想的減弱，勞雇之間已經不再將相互的扶持與照顧視為一種隱性規則（Implicit rules）。雇主將契約關係視為一種交易模式（Transactional model），「有一天工作則有一天的報酬」（A fair day's work for a fair day's pay）；而年輕的員工則將契約關係視為一種互惠模式（Reciprocal model），雇主不提供更高的薪資福利與待遇，就離職他就。[32]這種價值觀的改變也影響到雇主繼續提供長期性或穩定性工作的意願，進而導致「派遣勞動」等非典型工作型態的發展。

當然，也有學者認為，導致「派遣勞動」發展的原因有三點，包括政府勞工法規的日益增多、員工對福利需求的越趨提高和雇主為求管理上便利。換言之，由於企業使用「派遣勞動」的工作型態具有減少人事成本及勞動彈性的直接利益，因此，令「派遣勞動」發展的主要趨力應該是企業在面對競爭壓力下對削減勞動成本的需求。[33]

就需求面而言，無疑地，雇主僱用派遣勞工最重要的原因之一是將企業員工人數控制在一定的規模，而不必隨著景氣變動而調整人力。其次，節省聘僱與解僱成本，尤其當世界各國普遍都有所謂聘僱安全的法規存在時，聘僱派遣勞工的交易成本必然是少於聘僱與解僱勞工的成本。聘僱派遣勞工可以讓企業專注於一般勞工的利益，並且可以讓一般勞工維持高昂的工作精神與士氣。[34]此外，雇主可以透過「派遣勞動」方式滿足對特殊專長人員的需求，以避免專職人員的聘僱和達到節省勞動成本的目的。[35]其次，雇主可以透過「派遣勞動」方式暫時代替因病、因休假、因事或因懷孕待產及休養的勞工，不僅可以維持企業工作的正常推動與執行，也可以達到遵守母性保護與特別休假等勞動法令規定的目的。[36]不過，有些學者認為，運用派遣勞工的長期成本會節省，如聘僱、解僱與訓練成本等，但是，短期成本不一定會減少。因為，要派企業或公司除了要支付派遣勞工不亞於企業其他員工的薪資外，還要額外支付派遣機構的費用，而這些費用通常相當於派遣勞工薪資總額的20%到30%。[37]當然，另外一種可能性也不能加以排除，就是雇主運用派遣勞工的目的之一係為找到合適的、可以長期僱用的員工。

雇主運用派遣勞工也未嘗沒有缺點，最顯著的缺點就是會影響到其他受雇員工的忠誠度

---

[31] Cordova, Efren. 1986. "From Full-time Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labour Relations?" *International Labour Review*. 125(6): 646-648.

[32] Hale, Noreen. 1990. *The Older Worker: Effective Startegies for Management and Human Resource Management*. (San Francisco: Jossey-Bass Inc. Publishers.) p. 21.

[33] 陳正良，前揭文，頁 7，

[34] Willborn, ibid., pp. 88-89.

[35] Abraham, Katharine G. & Taylor, Susan K. 1996. "Firm's Use of Outsider Contractors: Theory and Evidence." *Journal of Labor Economics*. 14(3): 396.

[36] Akyeampong, ibid., pp. 43-44.
Bronstein, ibid., pp. 297-299.

[37] Bronstein, ibid., p. 298.

和穩定性。[38]因為，當雇主大量運用派遣勞工時，其他員工勢必會在心理上產生危機與不安全感，對於企業的忠誠度與向心力自然而然會受到影響。結果，員工工作士氣、工作品質（若派遣勞工訓練不夠）和企業整體利潤都會受到影響。[39]

就供給面而言，無可諱言地，有些勞工會考慮透過「派遣勞動」的方式做為尋找穩定與長期性工作的跳板或過渡期，尤其是對於二度就業婦女及社會新鮮人而言，這樣的傾向較高。因為，對這些勞工而言，透過「派遣勞動」的方式，可以達到減少求職、尋職及應徵時間與成本的目的。[40]當然，對有些勞工而言，「派遣勞動」可以滿足工作多樣化與時間彈性的需求。尤其對於婦女而言，「派遣勞動」可以達到家庭與工作兼顧的目的。此外，年輕學生與提早退休的勞工也十分肯定「派遣勞動」的彈性與多樣化。[41]

一般而言，天生不喜歡受約束的人，「派遣勞動」可以滿足他們經常變換工作環境的喜好。而具有專門技能的勞工，如翻譯人員、特別看護、電腦程式設計師等 ，也會透過派遣機構或私立就業機構來尋找工作機會，以減少尋找顧客的麻煩與時間。而對於年輕學生、天生不喜歡受約束的人、兼顧家庭與工作的婦女和具有專門技能的勞工這四類人，學者稱之為長期或永久性的派遣勞工（Permanent dispatched workers）。[42]

當然，相對於長期或永久性的派遣勞工，也有所謂短期性派遣勞工的存在，而這些勞工主要是想藉由「派遣勞動」找到長期、穩定性的工作。這些勞工大致上可以區分為兩種類型：一種類型的勞工是想要藉由「派遣勞動」充實工作經驗和技能，以便能找到長期、穩定的工作；而另種類型的勞工則是因為找不到長期、穩定性的工作，除「派遣勞動」的工作型態之外別無選擇。後者多為一些缺乏技能的中高齡勞工、移民勞工和家庭婦女，這些人是最值得重視的一群。由這些人的處境可以瞭解「派遣勞動」是不穩定聘僱關係的一種型態，但是不應該誤會為這些人的處境是「派遣勞動」所造成的結果。[43]

總而言之，學者有關「派遣勞動」對派遣勞工影響的看法也各有不同。譬如說，學者認為，派遣機構存在的功能之一就是讓派遣勞工不至於因為經常轉換雇主而使的退休年資與福利中斷。[44]但是，也有學者認為，就是因為一紙派遣勞動契約的存在，而使的派遣勞工成為

---

[38] Vosko, 1998, ibid., pp. 128-129.
Bronstein, ibid., pp. 296-297.

[39] Hale, ibid., p. 39.

[40] Akyeampong, ibid., pp. 43-44.
Bronstein, ibid., 297-299.

[41] Vosko, 1998, ibid., p. 129.
Bronstein, ibid., p. 299.

[42] Bronstein, ibid., p. 299.
Polivka, ibid., p. 13.

[43] Bronstein, ibid., p. 300.
Polivka, ibid., p. 13.

[44] Willborn, ibid., p. 90.

長期僱用勞工的可能性受到影響。[45]因為，對於要派企業而言，派遣勞工所從事的都是例行性及不重要的工作，而會從事這些工作的派遣勞工本身一定不具備更高的技能。在這樣的想法影響下，要派企業將派遣勞工列入長期僱用的可能性自然微乎其微。當然，要派企業是否會考慮將派遣勞工列入長期僱用的對象，尚取決於派遣勞工從事的工作內容，以及要派企業雇主對於企業內其他員工心理衝擊的考量。最後，「派遣勞動」對派遣勞工最大的負面影響就是訓練機會的缺乏，以及工作的穩定性和安全性不高。[46]對不得不從事「派遣勞動」的勞工而言，在缺乏訓練機會的情況下，無法找到長期、穩定性的工作，而仍然必須繼續從事穩定性和安全性不高的「派遣勞動」工作。當然，也由於這些缺點的存在，才會有國際勞工組織私立就業組織公約的通過、義大利一九六號法的訂定和法國、荷蘭、比利時工會組織與私立就業機構聯合組織之間團體協約的簽訂，[47]希望透過法律規定或團體協約的努力將派遣勞工可能受到的不利影響降至最低。[48]

總體而論，在「勞動彈性化」及其他客觀因素的影響下，「非典型工作形態」正在形成與發展。大體上，除「派遣勞動」外，這些「非典型工作形態」還包括：[49]

（一）部分工時勞動（Part-time Work）

根據歐洲國家及美國勞工統計局（U. S. Bureau of Labor Statistics, BLS）的定義，將每週正常工作時數少於三十小時者界定為部分工時勞動工作。[50]若根據這樣的定義，則台灣地區從事部分工時工作的男、女性人數分別為一萬一千人和三萬五千人，分別占男、女性就業人數的 0.2% 和 0.92% 。[51]

原則上，「部分工時勞動」又可分為兩種類型：

（一）自願性部分工時勞動：從事此種勞動型態多因本身情況而選擇，其中包括在家勞動者、學生、殘障者與中高齡者；

（二）非自願性部分工時勞動：從事此種勞動型態則係無法獲得全時間工作者。

（二）定期聘僱契約工作

---

[45] Willborn, ibid., p 93.

[46] Vosko, 1998, ibid., p. 129.

[47] Bronstein, ibid., p. 294.

[48] 義大利一九六號法規定的重點包括：

第一、經政府核可的私立就業機構可以經營勞動派遣業務；

第二、擁有五十名以上社員的勞動合作社也可以從時勞動派遣業務，派遣的對象為所僱用的勞工，而非社員；

第三、私立就業機構必須繳納訓練基金，以資助派遣勞工的訓練計畫。

Biagi, ibid., pp. 98-101.。

有關一些國家立法重點，同時可參考 Bronstein, ibid., pp. 305-309.

[49] 以下討論僅限於工作形態，因為「勞動市場彈性化」而衍生的工時彈性化方案並未列入討論。

[50] Tam, May. 1998. *Part-time Employment: A Bridge or a Trap*? (Hants, England: Ashgate Publishing Ltd.) p. 88.

[51] 行政院主計處編印，民 88，台灣地區人力資源統計月報，11 月，頁 42。

定期聘僱契約(fixed duration contracts of employment)係指，由勞雇雙方直接訂定的契約，契約的終結取決於一些客觀要件，如特定日期的到來、特定工作的完成或特定事件的發生；是一個雙方當事人的關係。或將「定期聘僱契約工作」稱為「暫時性勞動」，也就是指「短期固定的僱用期間」或「按日、週或月計算的僱用期間」；此係相對於「經常性僱用」的「不定期僱用期間」概念。雖然「暫時性僱用」多係短期僱用，但也有一些「暫時性僱用」的期間長達數年。一如「部分工時勞動者」，「暫時性勞動」亦可分為「自願性」與「非自願性」。[52]

此外，也有學者將「定期聘僱契約工作」區分為暫時性工作（Temporary work；定期性或特定性工作，派遣勞動也可涵蓋其中）、自由性工作（Casual work；不經常或不連續性的工作）、技術研習工作（Employment under training contract；訓練與聘僱的結合，如技術生）及季節性工作（Seasonal employment；一年之中，於特定期間不連續性工作）等，並將此四類型工作通稱之為不安定的工作形態（Precarious employment）。至於部分工時工作，學者認為，則可能是一種「定期聘僱契約工作」，但也可能一種「不定期聘僱契約工作」，視契約期限長短而定。[53]

（三）外包（Outsourcing）

所謂「外包」，係指企業將特定功能與服務的執行工作和管理責任委由第三者來承擔，「外包」使的原本應由企業員工承擔的工作與責任轉由承包夥伴來承擔。

一般而言，「外包」是繼全面品質管理、企業規模調整和企業再造工程之後所興起的一波浪潮，目的是為減少企業成本和將企業有限資源充份運用到企業的核心活動及工作上。事實上，根據調查發現，實施「外包」的企業確實更能有效運用企業有限資源，進而達到企業成長的目標。[54]

由於「外包」係將原本應由企業員工承擔的工作與責任轉由承包夥伴來承擔，企業如何與承包的另一當事人間建構新的夥伴關係關係重大。由於「外包」打破傳統企業內勞資之間所存在的指揮監督關係，再加上在某種程度上「外包」關係也不等同於短期的承攬契約關係，因此「外包」關係的當事人之間有必要釐清彼此的權利、義務與責任。同時，如何制訂一套績效表現的評估標準與程序關係企業業務推動成效至鉅。契約只是確立「外包」當事人之間互動關係的基礎，彼此的契合與夥伴關係的建構仍然有賴於雙方誠信的互動與溝通。[55]

參、「派遣勞動」對勞資關係的影響

「派遣勞動」對於勞資關係的可能影響，可大致區分為個別勞資關係及集體勞資關係的

[52] 鄭津津，民 88，「美國派遣勞動法制之研究」，勞動派遣法制研討會論文集，頁 83。
[53] Ozaki, Muneto. 1999. Negotiating Flexibility: The Role of the Social Partners and the State. (Geneva: ILO). pp. 6-7.
[54] Marinaccio, Len. 1994. "Outsourcing: A Strategic Tool for Managing Human Resources." *Employee Benefits Journal*. 19(1): 40-41.
[55] Marinaccio, ibid., p. 42.

影響兩方面。在進一步探討之前，本研究想先就就業（聘僱）安全概念做一陳述，然後，再引伸到「派遣勞動」對於勞資關係影響的主題上。

在第二次世界大戰之後，為避免一九三〇年代經濟大恐慌時期所導致的大量失業情形的再度發生，提供勞動者制度性的保障成為社會整體的共識。大致上，這些制度性保障措施可以區分為以下幾項：

第一、工作職務安全（Job security），意指勞工保有特定工作職務的可能性，包括工作任務執掌、工作技能要求、工作報酬和與工作有關的非薪資特性如適格適才或工作勝任能力（Competence）。顯然地，就狹義而言，工作職務安全與工作職類與工作說明有關。因此，工作職務安全限制企業內工作職務間的流動，是屬於一個體層次的工作保障。

第二、總體經濟就業（聘僱）安全（Macroeconomic employment security），就廣義而言，意指基於個人意願勞工在職業生涯中都應該持續有工作的機會。[56]而總體就業（聘僱）安全程度直接受到總體經濟政策和間接受到勞動立法的影響。

第三、個體經濟就業（聘僱）安全（Microeconomic employment security），意指勞工在不會受到不公平或惡意解僱待遇的前提下繼續與企業維持聘僱關係。[57]與工作職務安全不同的是，為維護勞工個體經濟就業（聘僱）安全，（企業內或企業間）工作職務的（水平或垂直）調動、工作任務執掌的調整、工作報酬的調整、以及相關的訓練或再訓練都是可行的方法。 因此，個體經濟就業（聘僱）安全意味著，在一切可行的方法或安排都嘗試過以前，資遣或解僱勞工都不是企業應該採用的方法。

第四、所得安全（Income security），意指勞工透過薪資給付或非市場薪資替代給付（如政府或企業所提供的失業、退休或母性保護給付）而獲得的所得保障。因此，在某種程度上，所得安全可以與總體經濟就業（聘僱）安全無關，卻與個體經濟就業（聘僱）安全具有互補關係。[58]

第五、工作安全（Work security）包括安全衛生規定、工作時間限制、工作休息時間規定等。[59]

第六、技術再生安全（Skill reproduction security）係指透過就業訓練使勞工技能得以持續或再精進。

第七、代表性安全（Representation security）則是指勞工和雇主分別透過工會與雇主組織保障

---

[56] 有學者將總體經濟就業安全稱之為勞動市場安全（Labor market security），即國家規畫與執行充分就業政策與措施。見 Standing, Guy. 1986. *Labour Flexibility: Cause or Cure for Unemployment* (Public Lecture Series). (Geneva: International Institute for Labour Studies.) p. 13.

[57] 有學者直接將個體經濟就業（聘僱）安全以就業（聘僱）安全稱之。見 Standing, 1986, ibid., p. 47.

[58] 第一至第四項請見 Buechtemann, Christoph F. 1993. “Introduction: Employment Security and Labor Markets.” in Buechtemann, Christoph F. ed. *Employment Security and Labor Market Behavior*. (Ithaca, NY: ILR Press.) pp. 6-7。

[59] Standing, 1986, op.cit.

集體性利益與發言權。[60]

事實上，這幾項措施之間的關係，尤其是總體和個體經濟就業（聘僱）安全之間可以是互補的、也可以互斥的。

然而，在某種程度上，前述的這些就業（聘僱）安全措施因為「勞動彈性化」及非典型工作型態的運用而受到影響。因為，「勞動彈性化」固然提供企業人力資源彈性運用的空間，卻也相對影響到勞工就業的穩定性。由表1的比較可知，何以所謂長期性聘僱關係與非典型工聘僱關係（Contingent or atypical employment relationship）在就業穩定性上有所差異。大體上，由於非典型工作型態勞工與企業沒有長期性的聘僱關係，在就業上因而較缺乏穩定性。[61]同時，學者也認為，對長期聘僱的勞工而言，勞動彈性化與就業（聘僱）安全彼此係一種正面的結合，但是，對於非典型工作型態的勞工而言，工作型態雖具有彈性，卻是排除於就業（聘僱）安全與勞工參與制度之外的。[62]更甚者，根據對德國的實證研究結果，學者認為，降低就業（聘僱）安全的保障固然在短期內有助於企業因應市場變遷的能力，但是，就中、長期而言，可能會導致就業市場的不穩定及失業人數的增加。[63]

由於要派業者與派遣勞工之間沒有聘僱關係，再加上要派業者基於企業人數規模的考量，對於派遣勞工的需求將視市場景氣循環而定。因此，一旦市場景氣發生變化，在不負擔任何資遣費用或解僱責任的情況下，要派業者可以輕易切斷與派遣勞工之間的關係。

比較其他非典型工作型態，「派遣勞動」對於個體經濟就業（聘僱）安全的影響最大。

表 1　勞雇關係光譜

[60] 第六與第七項請參見 Standing. Guy. 1997. :Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Marekt Regulation.“ *European Journal of Industrial Relations*. 3(1): 8-9.

[61] Belous, Richard. 1989. “How Human Resource System Adjust to the Shift toward Contingent Workers.” *Monthly Labor Review*. 112(3): 8.

[62] 請見 Treu, Tiziano. 1993. “Employment Protection and Labor Relations in Italy.” in Buechtemann, Christoph F. ed. *Employment Security and Labor Market Behavior*. (Ithaca, NY: ILR Press.) pp. 385-395.

[63] 請見 Buechtemann, Christoph F. 1993. “Employment Security and Deregulation: The West German Experience.” in Buechtemann, Christoph F. ed. *Employment Security and Labor Market Behavior*. (Ithaca, NY: ILR Press.) pp. 272-296.

核心聘僱關係模式 （緊密的關係）	非典型聘僱關係模式 （薄弱的關係）
勞工長期待在一家企業	勞雇關係只維持一段相當短的時間
勞雇之間互有承諾與責任	勞雇之間缺乏承諾，彼此擁有最大的自由與彈性
勞工的未來發展與企業緊密結合	勞工所依賴的是個人技能而非企業
雇主對勞工願意進行人力資本投資	雇主對勞工不願意進行人力資本投資

資料來源：Belous, Richard. 1989. “How Human Resource System Adjust to the Shift toward Contingent Workers.” *Monthly Labor Review*. 112(3): 8.

註：大體上，非典型聘僱關係勞工包括定期契約勞工、派遣勞工、部份工時勞工等。

其次，在勞工權益保障措施或制度欠缺的情況下，再加上勞動檢查人力的不足，派遣勞工的工作時間及安全衛生權益的維護極可能會受到不利的影響，這對於長期以來工作安全保障措施或制度的建立與維護會產生不利的影響。[64]

再其次，由於「派遣勞動」對於派遣勞工的影響之一就是所謂訓練機會的缺乏，以至於使的某些勞工無法找到長期、穩定的工作。顯然地，在訓練機會缺乏的情況下，勞工技術再生安全必然會受到影響。

最後，由於派遣勞工所從事的一般例行性的工作，因此，勞動條件往往與比要派業者自行雇用從事同樣工作的勞工要差，極可能形成同工不同酬的現象。[65]結果，會直間或間接導致要派企業勞動條件的惡化。

就集體勞資關係影響而言，根據研究顯示，非典型工作型態勞工多不具備勞工意識，在態度與行為上比較不具有參與工會組織的傾向。尤其對於派遣勞工而言，工作地點所面對的只是名義上的雇主，參與工會組織和進行團體協商的動機與態度也相對受到影響。此外，有些國家甚至以立法限制派遣勞工或非典型工作型態勞工參與其他勞工參與制度或機制的機會。例如，荷蘭、挪威和瑞典對於非典型工作型態勞工參與經營協議會或選舉董事會中勞工代表都有一些限制。立法的限制，再加上非典型工作型態勞工實務上參與的困難，非典型工

[64] Cordova, ibid., p. 652.
[65] 鄭津津，前揭文。

作型態勞工的集體勞動關係發展前景越加顯的不樂觀，進而也會危及到一般勞工集體力量的發揮。[66]自然而然，勞工代表性安全的措施或制度也會受到衝擊。

肆、「派遣勞動」對人力資源管理意涵

誠如前述，對企業而言，「派遣勞動」及非典型工作型態勞工的運用會影響到其他受雇員工的忠誠度和穩定性，進而會導致企業內勞資關係的緊張。究其因，「派遣勞工」及非典型工作型態勞工的薪資不及於企業內其他所謂核心勞工的薪資應該是主要原因。因此，如何發揮「派遣勞動」及其他非典型工作型態彈性的優勢和達到人力資源管理「及時聘僱」（Just-in-time employment）的目標，同時卻又避免所衍生的可能弊端，應該是人力資源管理考量的重點。

對企業而言，「派遣勞工」的運用是「距離策略」和人力「外包」（Outsourcing）策略採用的具體實現。所謂「外包」，係指企業將特定功能與服務的執行工作和管理責任委由第三者來承擔，「外包」使的原本應由企業員工承擔的工作與責任轉由承包夥伴來承擔。

一般而言，「外包」是繼全面品質管理、企業規模調整和企業再造工程之後所興起的一波浪潮，目的是為減少企業成本和將企業有限資源充份運用到企業的核心活動及工作上。事實上，根據調查發現，實施「外包」的企業確實更能有效運用企業有限資源，進而達到企業成長的目標。[67]

由於「外包」係將原本應由企業員工承擔的工作與責任轉由承包夥伴來承擔，企業如何與承包的另一當事人間建構新的夥伴關係關係重大。由於「外包」打破傳統企業內勞資之間所存在的指揮監督關係，再加上在某種程度上「外包」關係也不等同於短期的承攬契約關係，因此「外包」關係的當事人之間有必要釐清彼此的權利、義務與責任。同時，如何制訂一套績效表現的評估標準與程序關係企業業務推動成效至鉅。契約只是確立「外包」當事人之間互動關係的基礎，彼此的契合與夥伴關係的建構仍然有賴於雙方誠信的互動與溝通。[68]

具體而言，當企業選擇人力「外包」來達到組織精簡及降低勞動人事成本時，為避免可能負面影響的發生，企業必須經過審慎的評估過程。大致上，評估程序包括以下六個程序與步驟：

第一、確認哪些工作可以藉由「外包」來執行與推動；一般而言，操作性與行政工作可以藉由「外包」來執行。

第二、比較工作「外包」前後的成本，而工作品質也應該是考量的重點。

第三、探討「外包」對於企業員工的影響，同時，應該透過參與及溝通管道讓企業員工瞭解「外包」的利弊得失。

第四、評選並列出「外包」對象的優先順序。

---

[66] Cordova, ibid., pp. 653-654.

[67] Marinaccio, Len. 1994. "Outsourcing: A Strategic Tool for Managing Human Resources." *Employee Benefits Journal*. 19(1): 40-41.

[68] Marinaccio, ibid., p. 42.

第五、選擇「外包」對象或「外包」的提供者。

第六、企業內資源的重新調整與安排，使核心工作的推動與執行更加順利。[69]

伍、結語

從以上的討論，可以初步獲得三點的結論：

第一、「派遣勞動」或非典型工作型態是社會與經濟現實環境的產物，要想立法加以限制是不切實際的；

第二、「派遣勞動」或非典型工作型態對勞動立法及就業（聘僱）安全制度與措施構成一個相當大的挑戰與影響；[70]

第三、「派遣勞動」或非典型工作型態的確有助於中高齡、婦女和青少年勞工的就業，但是卻又可能有損及就業（聘僱）安全及穩定，如何獲致平衡點值得深思。[71]

第四、派遣勞工或其他非典型工作型態勞工的運用固然提供企業人力資源彈性運用的空間，對於可能的負面影響必須予以重視。因此，評估程序及步驟是重要且必要的。

就總體面而言，「勞動彈性化」概念或非典型工作型態的發展與產業結構轉換、國際分工、生產專業化和經濟景氣循環有著密切的關連性。而勞工生活與社會地位的維持與工作穩定性具有相當的關連性，沒有工作就沒有收入，更遑論生活與社會地位的維持。因此，為因應全球化（Globalization）發展，當「勞動彈性化」的管理措施，尤其是「派遣勞動」或非典型聘僱關係廣泛為企業所運用時，如何提供勞工一個「安全」的工作環境，以及如何設計一個足以因應非典型工作與工作場所發展的「勞資」關係架構，應該是勞、資、政三方深思的一個議題。[72]換言之，當「派遣勞動」和非典型聘僱關係的發展確實威脅到就業（聘僱）安全與穩定時，以及影響到傳統勞資關係時，究竟應該如何加以因應呢？是防堵、是逆勢操作、抑或是順其自然呢？或許誠如學者所言，以傳統的勞動立法加以嚴格規範（Regulate）或解除規範管制（De-regulate）都不是好的辦法，唯有重新思考規範的方法與架構（Re-regulate）可能才是最可行的辦法。[73]

---

[69] Marinaccio, ibid., pp. 40-41.

[70] Bronstein, ibid., p. 292.

[71] 有關勞動彈性對中高齡勞工等的益處，請見 Hale, ibid., pp. 37-39.

[72] 所謂全球化，意指產品技術提昇、國際貿易自由化和民族國家的開放政策等發展趨勢使的總體和個體的經濟與社會關係都面臨著急遽的改變，而這些改變就稱之為全球化。所謂標準化或傳統的聘僱關係是指一種不定期性（open-ended or without-limit-of-time）、全時工作、勞務提供的對象是單一的雇主、以及受到非法解僱保護的聘僱關係。而非標準化的聘僱關係與工作場所，也就是本研究所提到的企業透過外包所產生網路勞動、派遣勞動、電傳勞動等關係與工作方式。請見 Chaykowski, ibid., pp. 3-4.　Bronstein, ibid.,p. 291.

[73] Standing, 1997, ibid., pp. 7-37.

非典型勞動勞工權益問題與因應

■ 梁秀精委員

「非典型勞動」之興起不僅是「經濟力量」造成的，而且是有組織的政治力量(企業遊說、行政與立法者)所造成的。人力派遣創造一個利益大餅，讓派遣單位與要派單位分享：要派方取得成本節省、雇用彈性的利益，派遣方取得抽成利益。如何將利益大餅做大，讓勞工分享(就業機會、薪資福利)是重要課題。

1. 中間剝削抽取不法利益問題

派遣單位的薪資抽成是否「公司機密」，還是公開化？
是否規範派遣單位的合理抽成費用？
派遣工的淨薪資是否低於基本工資？
派遣業是否有「再派遣」的攫取不法利益行為？

2. 職場勞動條件與福利差別對待的問題

落實同工同酬，派遣勞工應享有獎金及必要福利。
落實勞基法規定對待派遣勞工，不得剝削派遣勞工(如超時工作)。
派遣單位與要派單位應有定型化契約，契約中要明訂派遣工利益。

3. 雇主責任不明顯的問題

嚴格執行派遣單位在勞基法上的雇主責任。
修法課以要派單位勞基法上連帶雇主責任，使派遣單位及要派單位成為共同雇主。

4. 技職與轉業訓練的問題

職訓單位負責基本技職與轉業訓練；
派遣單位負責專業訓練，將人員適當派遣。