



淺論「派遣勞動」及其對勞資關係的影響

□ 成之約

壹、前言

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爲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。

事實上，在許多工業化國家中，「派遣勞動」的就業人口比例僅佔所有就業人口的百分之二以下。例如，根據一九八七年的統計，在加拿大從事派遣勞動的勞工約僅有非農業勞動力的0.6%，約爲63,000人。除少數國家如希臘與西班牙尚禁止「派遣勞動」外，西歐國家派遣勞工佔就業人口也只約在1%到2%之間。即使以美國而言，所有

從事非典型工作型態的就業人口也僅有5%，更遑論從事「派遣勞動」的就業人口比例。以如此微量的就業人口比例，爲何會引起國際社會高度的重視呢？其中的原因何在，著實令人好奇。

除此之外，面對「派遣勞動」的獲得重視，難免心中仍然會有一些疑問。究竟什麼是「派遣勞動」？「派遣勞動」與勞動彈性化的關連性是什麼？而哪些是「派遣勞動」產生的背景和原因？而「派遣勞動」對於勞資關係有哪些影響？「派遣勞動」的發展又提供勞資關係研究及政策制訂哪些思考方向？這種種問題都將在本文中一一予以討論。

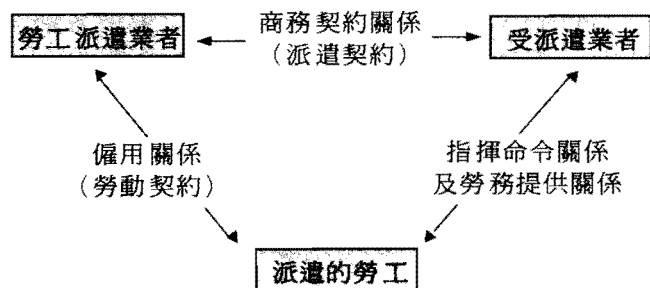
貳、「派遣勞動」的界定

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。在本文中，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。

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」是一種臨時性的聘僱關係 (Contingent or Temporary Employment Relationship)、非傳統或非標準的聘僱關係 (

Non - traditional or Non-standard Employment Relationship)、非典型的聘僱關係 (Atypical Employment Relationship) 或不安定的聘僱關係 (Precarious Employment Relationship)。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，大體上包括部分工時勞動、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。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，使得勞動成爲商品呢？

「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)、受派業者 (User enterprise) 和派遣勞工 (Dispatched worker、Agency worker、Temporary



worker 或 Agency temps) 三方當事人。而三者間的關係可大致以下圖來加以說明。

如圖所示，在派遣機構、受派業者及派遣勞工這樣的三角關係之間，派遣機構與受派業者係爲商務契約關係，彼此約定勞務的提供與購買；派遣機構與派遣勞工之間爲僱用關係；派遣勞工與受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受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受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受派業者處提供勞務、接受受派業者的指揮與監督。這樣不尋常與複雜的關係正是使得派遣勞動引起爭議的原因之一。

此外，「派遣勞工」與派遣機構之間又因爲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，他與派遣機構依然爲持著僱用的關係。而在「登錄型」狀態下，派遣勞工僅在接受派遣的狀況下才與派遣機構存在著聘僱關係。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。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。

總而言之，派遣勞動大致上具有以下特徵：

- 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；
- 二、派遣勞工與派遣業者維持聘僱關係，卻在受派業者處提供勞務及接受指揮監督；

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。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。

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。

參、「派遣勞動」發展的原因

導致「派遣勞動」發展的原因有許多，本文大致上將原因歸諸於兩點：一為勞動彈性化的發

展，另一則為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。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。

「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(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。

「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。

「功能彈性化」則是透過訓練和再訓練的方式使企

業內員工成爲所謂多技能工(Multi-skilled employee)或彈性專家(Flexible specialist)，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。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。

「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：

- 一、滿足生產高峰的需求；
- 二、降低勞動生產成本；
- 三、降低人事成本；
- 四、限制企業員工人數增加；
- 五、專注於企業專長與競爭優勢的發揮。

申言之，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，目的是爲減少企業成本和將企業有限資源充分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。

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。

「區隔策略」係將企業員工區分爲所謂核心勞工(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。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。

「報酬彈性化」則係指雇主對於工資報酬主動調整的可能。由於工資報酬與工時投入具有關連性，敘薪方式的不同因而會影響到工作時間的計算。例如，工資報酬的給付係以「年」爲基礎，則「年工時」制度因而被採用。在「年工時」制度下，員工每年應工作多少小時係事先約定的。如此，員工與企業都可以發揮彈性與機動的空間。除了在敘薪方式外，報酬彈性化尚意味著工

資報酬內容的彈性化。藉由工資報酬內容的多樣化，使的工資報酬與工作績效能緊密結合。

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。

二、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，本文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得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展的因素。

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。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、員工對福利需求的日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。

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。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。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。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，受派企業或公司除了

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%。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和穩定性。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。

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。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。

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)。

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；而另一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。

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得退休年資與福利中斷。但是，也有學者認為，就是因為一紙派遣勞動契約的存在，而使得派遣勞工成為長期僱用勞工的可能性受到影響。因為，對於受派企業而言，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，受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，受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，以及受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。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，才会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，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。

肆、「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影響兩方面。在進一步探討之前，本文想先就就業(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：

- 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。
- 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。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。
- 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。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。

- 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。
- 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。
- 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。
- 七、代表性安全 (Reperesentation security) 則是指勞工和雇主分別透過工會與雇主組織保障集體性利益與發言權。

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。由表一的比較可知，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。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。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。

表一 勞雇關係光譜

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.

由於受派業者與派遣勞工之間沒有聘僱關係，再加上受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，受派業者可以輕易切

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。

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。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，以至於使得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，勞動條件往往比受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。結果，會直間或間接導致受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，非典型工作型態勞工的集體勞動關係發展前景越加顯得不樂觀，進而也會危及到一般勞工集體力量的發揮。自然而然，勞工代表性安全的措施或制度也會受到衝擊。

伍、結 論

從以上的討論，可以初步獲得三點的結論：

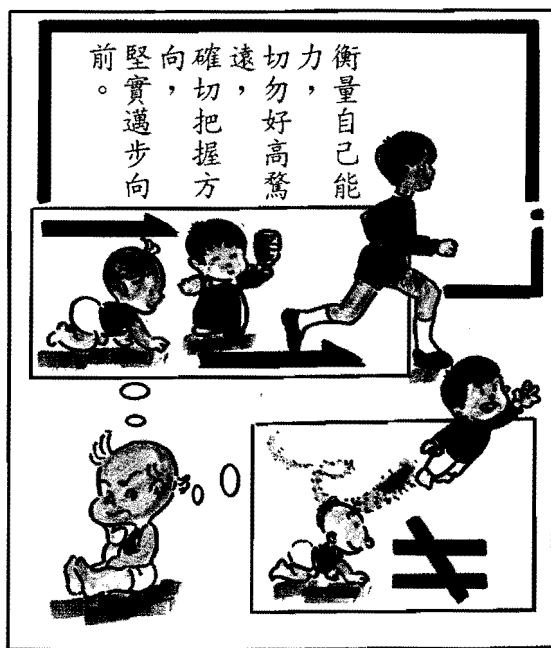
- 一、「派遣勞動」或非典型工作型態是社會與經濟現實環境的產物，要想立法加以限制是不切實際的；
- 二、「派遣勞動」或非典型工作型態對勞動立法及就業（聘僱）安全制度與措施構成一個相當大的挑戰與影響；
- 三、「派遣勞動」或非典型工作型態的確有助於中高齡、婦女和青少年勞工的就業，但是卻又可能有損及就業（聘僱）安全及穩定，如何獲致平衡點值得深思。

「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。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。

*

（作者為國立政治大學勞工研究所教授）
（參考書目從略，若有需要，請洽本刊）



本漫畫摘錄自本局編印之「建立正確就業觀念諺語精句漫畫選集」