

第二章 派遣勞動之意涵與發展

第一節 派遣勞動之意涵

派遣勞動一詞，在各國有不同的稱呼。像在美國文獻中常用臨時性協助服務（Temporary help service, THS）或臨時性協助勞動（Temporary help employment）等詞。而歐洲各國、澳州與紐西蘭則偏好使用臨時性機構勞動（Temporary agency work, TAW）一詞或簡稱機構勞動（Agency work）；另外，日本、韓國和我國不論官方或學術界都以派遣勞動（Dispatched work）來表示。為了一致性，本文將統一使用國內常用的派遣勞動一詞。

雖然稱謂不同，但基本上各國對派遣勞動的界定都一致。歐盟給予派遣勞動的定義為：「派遣勞工受雇於派遣機構（Dispatched work agencies），然後透過商務契約（Commercial contacts）的方式，被派於要派公司（User enterprises）中，執行派遣工作（Assignments）」¹。

¹ Storrie, Donald. 2002. "Temporary agency work in the European Union." European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, p.1.

而在美國的人口普查報告中所給予之定義為：「工作於要派公司的派遣勞工，其薪資是受領於派遣機構，而非要派公司」²。另外，在日本勞工派遣法給予之定義則為「派遣機構將雇用之派遣勞工，於該雇用關係下，接受要派公司之指揮命令，為該要派公司從事勞動」³。從上觀之，歐盟強調於契約；而美日則著重於名義雇用與實際雇用之關係。是故，可從以上三種定義中，引申出派遣勞動幾種特殊現象：第一，從派遣勞工的角度來看，派遣勞工具具有兩個雇主，一是支付薪資的法定雇主，一是交待工作的實際雇主；第二，以派遣機構的立場來說，它既是勞動市場的需求者，也是勞動服務的供給者；第三，對要派公司而言，派遣勞工是一種可以「使用」，但不需「雇用」的勞動力。⁴

在上述的情況下，Schömann 與 Schömann⁵認為，派遣勞動已經脫離傳統的直線關係（勞工 vs. 雇主），成為一種非線性的三角雇用關係。如圖 2 所示，派遣機構在派遣勞動契約下，與派遣勞工產生雇

² Houseman, Susan N. 2000. "Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey." Upjohn Institute Staff Working Paper No. 01-67, p.4.

³ 邱駿彥，民 89，勞工派遣法制之研究-以日本勞工派遣法為例。台灣勞動法學會學報，第一期，頁 15。

⁴ 鄭津津，民 89，美國派遣勞動法制之研究。台灣勞動法學會學報，第一期，頁 126。

⁵ Schömann, Isabelle & Klaus Schömann. 2000. "In search of a new framework for flexibility: (re)regulation of non standard employment relationships in the EU." Paper to be presented at the Conference on Nonstandard Work Arrangements in Japan, Europe and the United States, August, p.4.

用關係，然後派遣機構利用派遣商務契約的方式將派遣勞工送至第三方的要派公司，以滿足要派公司對於臨時性勞工之需求。此時，派遣勞工與要派公司便產生了勞務提供與控制監督之相互關係。

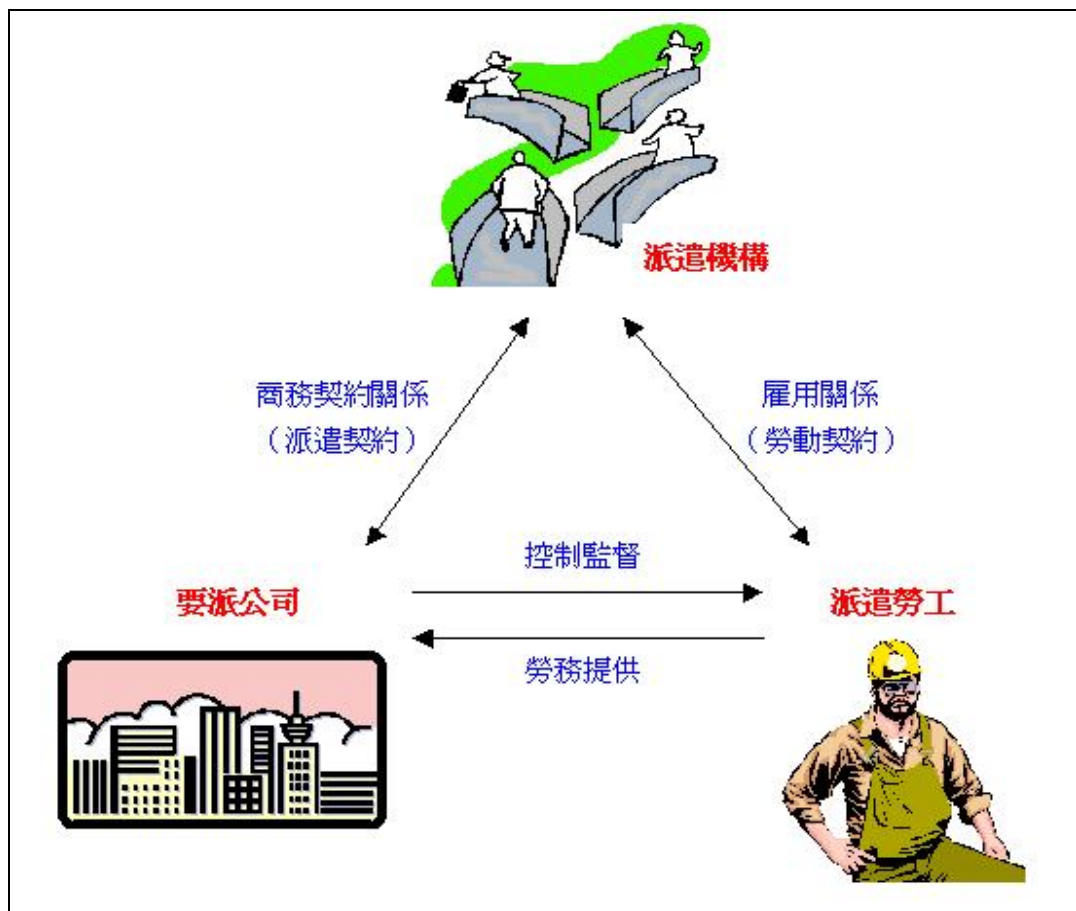


圖 2 派遣勞動之三角架構關係

改編自：成之約，1998。

各國對於派遣勞動的定義雖然基本上一致，但在派遣勞工與派遣機構間勞動契約型態的認定上，則存在些許差異。在歐洲的派遣勞動中，基本上存在兩種不同的勞動契約。一種是最早發展，且為數最多的定期契約（Fixed-term contracts）。顧名思義，定期契約就是指派遣勞動的契約期限為非永久性。而另一種則是不定期契約（Open-ended contracts）。此種契約與永久性契約（Permanent contracts）相似，但不同的是，永久性契約的契約期限是幾乎永久（如公家機構的鐵飯碗性質），而不定期契約的契約期限只是非常長，並未到永久的程度。⁶不定期契約是許多歐盟會員國未來推動的方向。因為，站在保護派遣勞工的立場上，不定期契約的勞動條件較定期契約來的好。

而在日本，除了派遣勞動也同時存在類似於前述的兩種派遣勞動契約型態。更進一步的，在日本勞工派遣法將這兩種契約型態之勞工名定為登錄型派遣勞工（Registration-type dispatched workers）與一般常用型派遣勞工（Regular and permanent dispatched workers）。前者的勞動契約是屬於定期契約；而後者則為不定期契約。

登錄型派遣勞工與派遣機構間，一開始並無雇用關係，派遣勞工僅至派遣機構進行登錄工作。直到有合適的派遣工作時，派遣機構才

⁶ Storrie, *ibid.*, p.95.

和派遣勞工簽訂臨時性勞動契約。一旦派遣工作結束，該勞動契約隨之消滅。而派遣勞工又回到登錄狀態等待下一個派遣工作。在這一段等待的期間中，派遣勞工是無法向派遣機構領取薪資。⁷

一般常用型派遣勞工與派遣機構間為永久或長期性的雇用關係。故不論派遣期限期滿或在派遣等待期間，甚至要派公司因故要和派遣機構解除契約等情況下，此勞動契約皆不因此而消滅。換言之，即使派遣勞工處於無任務之狀態，派遣機構還是得支付薪資給派遣勞工。另外，派遣機構不可無故解雇此類型的派遣勞工。⁸

另外，有一種派遣勞動是企業將自己公司的勞工轉掛至派遣機構之薪資名冊下，以規避雇主的責任與減少員工福利之支出。學者將此類型的派遣勞動稱之為帳目式派遣勞動（Temporary help service payrolling, THS payrolling）。此類型派遣勞動之招募作業並非由透過派遣機構，而是由要派公司自行處理。根據資料顯示，帳目式派遣勞動在美國有逐漸成長之趨勢。⁹

⁷ 鄭津津，前揭文，頁 128。

⁸ Houseman, Susan N. & Machiko Osawa. 2000. "The growth of nonstandard employment in Japan and the United States: a comparison of causes and consequences." Paper prepared for Nonstandard Work Arrangements in Japan, Europe and the United States, p.6；邱駿彥，前揭文，頁 48-49。

⁹ Mangum, Garth, Donald Mayall, & Kristin Nelson. 1985. "The temporary help industry: a response to the dual internal labor market." *Industrial and Labor Relations Review*,

第二節 派遣勞動之特性

傳統中，勞工與雇主擁有一個互利且長期的連繫關係。其具有下列幾點特性：第一，長期雇用關係；第二，薪資受到市場薪資標準所保障；第三，具有升遷機會；第四，雇主會提供相關福利，如健康保險、退休金及獎金等。¹⁰在非典型勞動（Nonstandard employment）問世之後，學者將此傳統的勞動型態統稱為典型勞動（Standard employment）。

非典型勞動是一種完全相對於典型勞動的工作類型，其特性如下：第一，非典型勞動主要是利用定期契約來規範勞工與雇主之間的雇用關係。當此契約期滿時，勞工與雇主之間的雇用關係自動中斷，雇主不需任何解雇的動作。¹¹故非典型勞動不一定是長期雇用關係；第二，一般來說，其薪資是低於市場行情的；¹²第三，由於沒有與雇

38(4): 604.

¹⁰ Appelbaum, Eileen. 2001. "Transformation of work and employment and new insecurities." Conference on The Future of Work. Employment and Social Protection, p.6.

¹¹ Hagen, Tobias. 2002. "Do temporary workers receive risk-premiums? Assessing the wage effects of fixed-term contracts in West-Germany by matching estimators compared with parametric approaches." *Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 16(4): 667.

¹² Kalleberg, Arne L., Barbara F. Reskin, & Ken Hudson. 2000. "Bad jobs in America: standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States."

主維持緊密的關係，故升遷機會不大；第四，通常缺乏健康保險的補助、退休金與相關津貼之福利。

Houseman¹³在其研究中，將非典型勞工歸納成五種性質不同的類型（圖3），其分述如下：

1. 派遣勞工：薪資由派遣機構給付，但受要派公司的指揮監督，且在要派公司的工作場所內工作。
2. 契約勞工（Contract workers）：在國內又稱外包或承攬。其性質與派遣勞工類似，但差別在於他們不受要派公司的指揮監督。其可分為契約公司勞工（Contract company workers）與獨立契約勞工（Independent contractors）兩種類型。契約公司勞工是受雇於契約公司（Contract companies），如保安人員、會計師與程式設計師等。獨立契約勞工則是自雇方式，如自由專欄作者與各類型顧問等。
3. 臨時性勞工（Temporary workers）：又稱為直接雇用之臨時性勞工（Direct-hire temporary workers）。基本上，與派遣勞工相似，只是差異於他們是直接受到要派公司的雇用，並與要派公司簽訂

American Sociological Review, 65: 256-278.

¹³ Houseman, 2000, *ibid.*, p.4.

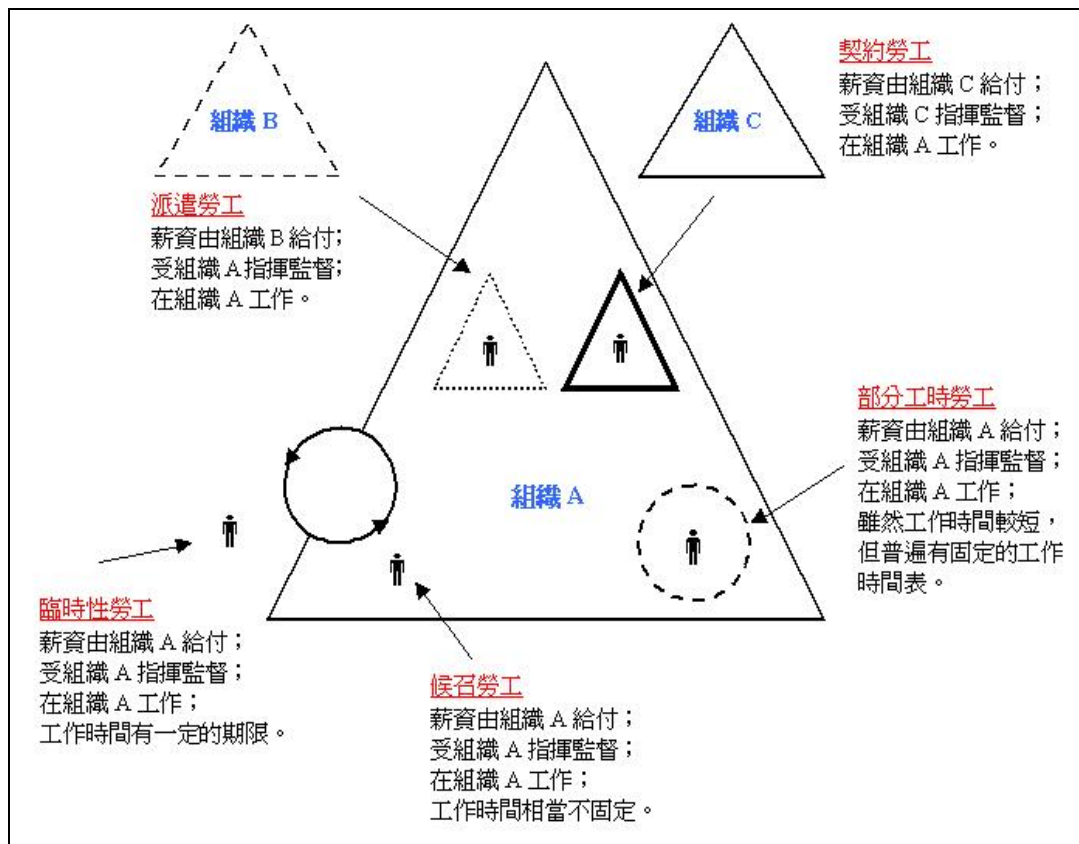


圖 3 企業與各類型非典型勞工之關係比較

改編自：Kalleberg & Reynolds, 2000

定期契約，故其法定雇主與實際雇主皆為要派公司。

4. 候召勞工 (On-call workers)，類似臨時性勞工，與臨時性勞工不同的是他們並沒有固定的工作期限或工作期限非常短，如代課老師、看護人員或建築工。

5. 部分工時勞工 (Part-time workers)：薪資給付的單位與服務的單位同為一組織。這點與典型勞動一致，但是他們每週的工作時數少於典型工作。

雖然以上五種勞工同被學者歸為非典型勞工，但事實上，彼此間還是有性質上的差異。例如，契約勞工在教育程度與薪資上，不僅高於其它非典型勞工，與典型勞工之水準也差異不大。甚至，在某些調查中，獨立契約勞工的教育程度與薪資還高於典型勞工。¹⁴

由於非典型勞工彼此間的結構與性質不同，故對於企業來說，這些不同種類的非典型勞動在其經營上也會產生不同效果。企業要用何種方式將非典型勞動引入組織內？要用內部方式的話，可以考慮部分工時勞工、臨時性勞工與候召勞工；要用外部方式的話，則可從契約勞工與派遣勞工中二擇一。企業有無必要掌握對非典型勞工的控制管理權呢？若需要，則除了契約勞工之外的非典型勞工都符合需求。

故對於企業來說。在定期契約型態下，派遣勞工契約期限可以以星期、月、季或年為基礎，所以企業可依其需要來雇用，最重要的是，

¹⁴ Polivka, Anne E., Sharon R. Cohany, & Steven Hipple. 2000. "Definition, composition, and economic consequences of the nonstandard workforce." In Carré, Françoise, Marianne A. Ferber, Lonnie Golden, & Stephen A. Herzenberg (editors), *Nonstandard work: The nature and challenges of changing employment arrangements* (pp. 41-94). Industrial Relations Research Association, p.53-73.

不用擔心資遣解雇的問題。學者稱之為具有彈性的勞動力。另外，由於派遣勞工是以外部方式進入企業內，企業並非派遣勞工的法定雇主，這種「雇」、「用」分離的特性，使企業減少了健康保險補助費、退休金、工作獎金等的龐大勞動成本支出。再者，相較於契約勞工（外包與承攬），派遣勞工是允許企業控制與掌握，這對於某些需要企業直接控制的業務是相當重要的。

第三節 派遣勞動之發展背景

Moore¹⁵認為，最早的派遣勞動可能發生於一次世界大戰之前的英國倫敦，但那時的業務型態與現今不太一樣，除了派遣業務外，還包含了私人的職業介紹（Private placement agencies）之工作。而奠定今日派遣勞動雛形的起源，則是發生在 1940 年代末期到 1950 年代初期的法國、英國、荷蘭及美國等地。像目前世界規模最大的派遣機構—Manpower，便是成立於 1948 年。¹⁶

近 20 多年來，派遣勞動在各主要已開發國家中的劇烈成長，不但讓各國政府開始正視此議題，同時也引發專家學者的興趣。許多國內外學者紛紛試圖去瞭解為何派遣勞動會在短期內成長那麼迅速，以下將這些學者所提的論點歸納成需求與供給等二種不同層面來加以探討。

¹⁵ Moore, Mack A. 1965. "The temporary help service industry: historical development, operation, and scope." *Industrial and Labor Relations Review*, 18: 555-558.

¹⁶ Storrie, *ibid.*, p.27.

壹、需求面

派遣勞動的需求面基本上可分成兩個方向，一是由勞動彈性化所引起對於派遣勞動之需求；一是由於產業結構改變所帶動之派遣勞動需求。

一、勞動彈性化

「為了要在經濟全球化時代的競爭中取勝，企業在各方面的經營運作需要更有彈性，而派遣勞動正提供給它們這種彈性」。這是一家派遣機構對於派遣勞動產業近年來持續成長的一個解釋。¹⁷

一個世紀以前，由 Max Weber 的官僚理論所發展的「公司」（Firms），該理念於 1920 年被美國通用汽車（General Motors）所採用。簡單的來說，此理念乃是「建立一個組織來解決一個問題」，故數百或數千的人（勞工）為了追求一個終極的目標，各自貢獻己力於不同的小部分中。在「公司」中有相當嚴明的階層制度，同一階層的報酬相同，愈往上的階層其報酬則愈來愈高。一般來說，新進勞工需

¹⁷ Segal Lewis M. & Daniel G. Sullivan. 1997. "The growth of temporary services work." *Journal of Economic Perspectives*, 11(2): 127.

從最低階層開始，而升遷的條件是依靠本身的能力、技術、教育程度及年資。為了保持勞工的忠誠度與向心力，「公司」與勞工間隱含著一種永久性的雇用關係。¹⁸此種制度又可稱為內部勞動市場（Internal labor markets）理論。但 Davis-Blake 和 Uzzi¹⁹則認為，就因為內部勞動市場理論被設計成為一種提供穩定性及控制力的機制，所以當企業面臨突發性的狀況時，往往難以調整。

在全球化與資訊化的驅使下，現今企業面臨了是一個瞬息萬變的市場環境。在內部勞動市場的體制下，企業需要付出龐大的成本來解決臨時且未預期的需求供給變動。在此條件下，間接的限制企業的競爭力。因此，另一個有別於「公司」的概念便產生，學者將它稱之為「網路」（Networks），該理念乃是「建立一個團隊（Team）而非組織來解決一個特定問題」，此團隊由具有可以解決特定問題之能力的勞工所組成。在「網路」的概念中，打破傳統上那種上下移動性的階層架構，取而代之是更具勞動彈性（Labor flexibility）的跳躍式架構。工作上良好的表現不再使勞工往上層晉升，而是促使勞工往更大且更

¹⁸ Heckscher, Charles. 2000. "HR strategy and nonstandard work: dualism versus true mobility." In Carré, Françoise, Marianne A. Ferber, Lonnie Golden, & Stephen A. Herzenberg (editors), *Nonstandard work: The nature and challenges of changing employment arrangements* (pp. 267-290). Industrial Relations Research Association, p.268-269.

¹⁹ Davis-Blake, Alison & Brian Uzzi. 1993. "Determinants of employment externalization: a study of temporary workers and independent contractors." *Administrative Science Quarterly*, 38(2): 197.

有挑戰的團隊移動。²⁰在實務操作中，「網路」的概念並未取代或壓制「公司」的理念，「網路」所扮演的角色是注入「公司」的架構裡為企業帶來所需的彈性。換言之，即利用勞動彈性來改善內部勞動市場制度的僵硬化。

勞動彈性可區分成兩種不同策略，一是強調加強勞工能力，使他們能勝任多種工作，甚至參與企業決策的功能彈性（Functional flexibility）；另一是強調彈性勞動數量，使勞工數量能快速且容易的增加或減少，以迅速回應景氣波動的數量彈性（Numerical flexibility）。

功能彈性策略主要透過各種不同的人力資源實務，以提供勞工技術、誘因、資訊與決策力。例如，工作輪調（Job rotation）制度、改革式的薪資計劃（像股利分紅）及大量的教育訓練等。²¹其目的為在組織內部創造一個「高效能勞動力」（High performance work）的環境，使勞工能夠在不同工作領域間迅速且順利的調動。

數量彈性策略則是藉由調整勞動力投入的數量來因應企業之業務需求。在實務操作上，是藉由不同種類的非典型勞工來達成這個策

²⁰ Heckscher, *ibid.*, p.268-269.

²¹ Osterman, Paul. 1994. "How common is workplace transformation and who adopts it." *Industrial and Labor Relations Review*, 47(2): 186.

略。例如，在派遣勞動的過程中是用商務契約來取代勞動契約。在商務契約下，企業可視其需要來訂定契約期限，可以以日為基礎、以星期為基礎、以月為基礎、甚至以年為基礎。這使企業避免出現勞動力不足或勞動力剩餘的現象。

外在環境的改變迫使企業修正調整其雇用行為，派遣勞工可為企業注入所需的勞動彈性於其勞動系統中。因此，勞動彈性化與派遣勞動的發展息息相關。

二、產業結構變動

在全球化過程中，開發中國家或第三世界國家常藉由外人直接投資(Foreign direct investment, FDI)取得資金及技術，再配合其低廉的勞動力之競爭優勢，大幅削弱已開發國家之勞力密集產業的利基，促使已開發國家之技術密集產業佔產業結構的比重相對提高。在此產業結構的變化下，這些國家對於高技術勞動力的需求將上升，而低技術勞動力需求則相對下降。以我國來說，勞力密集產業的外移，使得傳統的製造業就業人口比例持續下降。如表 1 所示，1999 年九大行業總受雇人數雖然較 1988 年增加 93.7 萬人，但製造業的受雇人數反而下降達 28.8 萬人。勞動人口的主要成長來源為服務業，服務業的蓬

勃發展，適時吸收了大部分工業部門所釋放出的勞動力。²²

表 1 1988-1999 年臺灣九大行業勞動受雇結構變化

	九大 行業 總計	工業				服務業				
		礦業 及土 石採 取業	製造 業	水電 燃氣 業	營造 業	批發 零售 及餐 飲業	運輸 倉儲 及通 信業	金融 保險 及不 動產 業	工商 服務 業	社會 服務 及個 人服 務業
受雇人數之變動 量(單位：萬人)	93.7	-1.3	-28.8	0.1	10.7	54.4	5.1	26.4	13.6	13.6
高技術勞動力，受 雇人數之變動量	75.3	-0.2	25.6	0.1	3.2	20.8	2.1	6.4	7.3	10.0

註：高技術勞動力係指工業部門之職員或服務業部門之監督專技人員

資料來源：張瀨云，2001

成之約²³認為服務業之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

²² 張瀨云，民 90，全球化與台灣勞動受雇結構轉變。《經濟情勢暨評論季刊》，第 6 卷，第 4 期，頁 89-94。

²³ 成之約，民 89，台灣地區派遣勞動的發展及其對勞資關係與勞動政策影響之研究(I)，行政院國家科學委員會補助專題研究計畫(計畫編號：NSC 89-2414-H-004-027)，頁 13-15。

間階層的工作則較稀少。因此，服務業需要大量的低技能、低薪資之勞工，故屬於非典型勞工之一的派遣勞工便是服務業合適的勞動力對象。例如，在二次世界大戰前的美國芝加哥地區，當地的派遣機構提供大量文職人員以滿足當時已漸漸興起的服務業，因而開啟美國派遣勞動之發展。²⁴

以上的論點基本上是認為派遣勞動的發展與服務業的發展有密切的關係。但根據 Estevão 與 Lach²⁵針對 1995 及 1997 年的美國派遣勞動之研究結果顯示，美國派遣勞工近期大幅度的成長之因，主要是由於私人企業雇用行為的改變，而非產業結構的變動。另外，依據 1999 年歐盟各國派遣勞工之特性調查顯示（表 2），幾個派遣勞工數量成長迅速的歐盟會員國，如奧地利、比利時、法國、德國、義大利、盧森堡、葡萄牙及西班牙等，其派遣勞動產業的分佈上都集中於製造業與建築業，而非服務業。反而，服務業佔派遣勞動產業最多的芬蘭，其派遣勞工成長的狀況是在各會員國中最不明顯的（除了未開放派遣勞動的希臘）。

²⁴ Cohany, Sharon R. 1996. "Workers in alternative employment arrangements." *Monthly Labor Review* (October): 35.

²⁵ Estevão, Marcello & Saul Lach, 2000. "The evolution of the demand for temporary help supply employment in the United States." In Carré, Françoise, Marianne A. Ferber, Lonnie Golden, & Stephen A. Herzenberg (editors), *Nonstandard work: The nature and challenges of changing employment arrangements* (pp. 123-143). Industrial Relations Research Association, p.140.

表 2 1999 年歐盟各國派遣勞動與派遣勞工之特性

國 家	成長幅度	年 齡	女 性	產 業 分 布	其 他
奧地利	自 1992 年來， 4 倍的成長	無資料	16%	製造業與建築業佔 51%	
比利時	自 1992 年來， 2 倍的成長	平均 30 歲； 46%小於 25 歲	41%	製造業佔 65%	
丹 麥	自 1992 年來， 5 倍的成長	無資料	70%	23%製造業與建築業； 27%醫療； 27%行政	
法 國	成長迅速	平均 29 歲； 28%小於 25 歲； 年齡層逐漸上升	30%	58%製造業與建築業	46%是無 技能之勞 工
芬 蘭	成長穩定	平均 32 歲 19%小於 25 歲	78%	大部分是服務業； 22%是行政工作	
德 國	自 1992 年來， 2 倍的成長	平均 32 歲 37%小於 25 歲	22%	50%製造業與建築業	
義大利	近年來成長十 分迅速	平均 30 歲 40%小於 25 歲	38%	63%製造業與建築業	
愛爾蘭	成長穩定	無資料	無資料	80%製造業與建築業	
盧森堡	自 1992 年來， 2 倍的成長	無資料	25%	53%製造業與建築業	多為外國 勞工
荷 蘭	自 1992 年來， 2 倍的成長	平均 27 歲； 52%小於 25 歲； 年齡層逐漸上升	49%	33%製造業與建築業	分佈平 均；學生 比例不少
葡萄牙	自 1992 年來， 2 倍的成長	無平均資料； 38%小於 25 歲	40%	43%製造業與建築業	
西班牙	自 1992 年來， 5 倍的成長	平均 27 歲	43%	40%製造業與建築業	
瑞 典	目前成長快速	平均 32 歲 45%小於 30 歲	60%	12%製造業與建築業 醫療業亦顯著	
英 國	自 1992 年來， 3 倍的成長	平均 32 31%小於 25 歲 年齡層逐漸下降	47%	26%製造業與建築業； 29%金融業； 大部分是行政工作	

資料來源: Storrie, 2002

產業結構的變動，同時也形成人力運用偏向高技術層次的現象，例如我國在 1988 至 1999 年間的九大行業之高技術勞動雇用量就明顯增加了 75.3 萬人（表 1）。有部分學者認為，人力運用偏向高技術層次的現象會拉動企業對於派遣勞工之需求，因為高技術的勞工在企業中並非是經常性必需的，若企業長期雇用這些勞工，可能未必符合成本效益，故企業即會產生利用具有高技術的派遣勞工之需求。²⁶

貳、供給面

在供給面中將分別討論派遣勞工與派遣機構對派遣勞動之影響。雖然，派遣機構扮演的角色應是勞動市場的仲介者（Labor market intermediary），但它在供給面的貢獻上可能大於派遣勞工。

一、派遣勞工

部分學者認為，派遣勞動成長的部分因素是由於派遣勞工供給的

²⁶ 邱駿彥，前揭文，頁 2-3。

增加。²⁷而派遣勞工的供給來源有二。一是自願性派遣勞工，為偏好彈性工作者；另一是非自願性派遣勞工，為找不到一般工作，不得不做的人。²⁸

1. 自願性派遣勞工

自願性派遣勞工包含了像重回職場的已婚婦女、初入職場的年輕人及新知識工作者 (New knowledge worker)。這些人願意犧牲薪資、福利、工作穩定性來換取工作時間的自由。

有很多學者認為已婚婦女是派遣勞工供給增加的主因，而已婚婦女大量投入派遣勞動市場的現象，促成派遣勞動產業的成長。派遣工作可讓已婚婦女兼顧於事業與家庭的雙重責任。另外，重回職場的她們已和社會多多少少有脫節，透過派遣的機會可讓她們重獲信心與學習新技術。根據一項針對美國 120 萬派遣勞工所做的調查結果發現，超過一半 (53%) 的派遣勞工為女性，而超過 60% 的女性派遣勞工裡，

²⁷ Segal & Sullivan, *ibid.*, p.130.

²⁸ DiPrete, Thomas A., Dominique Goux, Eric Maurin, & Amelie Quesnel-Vallee. 2002. "Insecure employment relationships in flexible and regulated labor markets: a comparison of distribution and consequences in the United States and France." Meeting of the Research Committee 28 of the International Sociological Association in Oxford, England, p.4.

至少有一個小孩在 18 歲以下，此兩種比例都高於典型工作者。²⁹顯示出已婚婦女在派遣勞動供給面的比重。

然而，這種現象卻未發現於歐盟各會員國中。如表 2 所示，奧地利、比利時、法國、德國、義大利、葡萄牙、西班牙及盧森堡等國的女性派遣勞工比例均明顯不如男性，在奧地利甚至只有 16% 的派遣勞工為女性。而女性派遣勞工超過一半者只有丹麥、芬蘭與瑞典等三個國家。而值得注意的是，這北歐三國的製造業與建築業所佔派遣產業的比重是表 2 中各歐盟會員國中最低之一群。因此，若是派遣產業集中於服務業的國家，其女性派遣勞工的比例會超過男性。相反的，若是派遣產業集中於工業（製造業與建築業）的國家，則男性派遣勞工的比重會較大。

另外一種自願性派遣勞工則屬於年齡層較低之一群。從表 2 可看出，歐盟派遣勞工的平均年齡都在 30 歲左右，且低於 25 歲的比例佔了很大一部分。基本上，這個數據不但低於典型勞工，且也低於其它定期契約者。³⁰另外，根據美國的一項調查顯示，約 1/4 的美國派遣勞工的年齡在 25 歲以下，而典型勞工只有 15% 比例低於 25 歲。³¹這

²⁹ Cohany, *ibid.*, p.37.

³⁰ Storrie, *ibid.*, p.30.

³¹ Cohany, *ibid.*, p.37.

個族群來自兩種類型的人。一是初入職場者，因為這些年輕人透過派遣勞動，可獲得更多的經驗或人際關係，以利於他們尋找永久性工作，同時可以減少找尋工作的成本。一是在學學生，面臨過渡期（如寒暑假）的學生，可能利用這段時間以派遣勞工的身分來增加收入與工作經驗。Lyons³²認為這些無工作經驗者可利用派遣機構中所受的訓練或從不同派遣工作的過程中，獲取所需的工作經驗。

McMullen³³指出，有愈來愈多的勞工開始追求彈性的工作時間，他們不願屈就朝九晚五的傳統工作，他們的價值觀中休閒與金錢是並重的，他們其中有許多是新知識工作者。事實上，根據一項在美國的調查指出，只有 34%的美國人喜好傳統式的全職工作，卻有 51%的人偏好那些可以在家工作或部分工時或更有彈性的非典型工作。³⁴

2. 非自願性派遣勞工

基本上，這種無法找到典型工作的非自願性派遣勞工，是派遣勞

³² Lyons, Max. 1999. "Long-term temps: a rare breed."

[Http://www.epf.org/backg/b990712.htm](http://www.epf.org/backg/b990712.htm), p.3.

³³ McMullen, Kathryn. 1998. "Restructuring government: human resource issues at the workplace level." OECD PUMA Activity Meeting Human Resource Management, p.12.

³⁴ Kundu, Krishna. 2000. "Temporary work: a catalyst for a stronger economy." *Employment Trends* (June): 3.

動主要的供給來源。根據 1999 年美國的調查發現，有約 1/3 的派遣勞工表示從事派遣工作是因為這是他們唯一可以找到的工作。

在產業結構變遷影響下，造成各主要已開發國家的結構性失業人口大增。所以有許多國家試圖利用派遣勞動來輔導這些結構性失業勞工轉入需要勞動力的產業中，因為在從事派遣工作中，一來可使這些結構性失業勞工獲得缺乏的技術與經驗，有利於日後尋找典型工作的條件，二來只要本身表現能受要派公司青睞，其轉換成正式員工的機會就很大。以美國來說，有很多州已開始利用派遣勞動來取代原有的失業保險與福利救濟制度。³⁵而在日本，其勞工派遣法則規定，除了某些特例外，要派公司不得就同一業務繼續使用派遣機構所提供之勞務 1 年以上。另外，要派公司繼續使用派遣勞工從事同一業務滿 1 年後，如派遣勞工有提出願繼續從事同一業務之意願或派遣勞工與派遣機構終止雇用關係時，要派公司需立即正式雇用該派遣勞工。³⁶故日本勞工派遣法的立法精神多少也傾向於以派遣勞動來作為輔導就業的機制。

³⁵ Houseman, Susan N. 1999. "The policy implications of nonstandard work arrangements." W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

³⁶ 邱駿彥，前揭文，頁 29-31。

二、派遣機構

部分學者提出，大部分派遣勞動產業成長之因，是由於企業放棄自行招募、篩選與訓練臨時性勞工的方式，轉而採取透過派遣機構的服務來獲得臨時性勞工。³⁷

隨著派遣勞動產業的成長，當派遣機構達到某一經濟規模後，其招募、篩選、訓練及非薪資福利等勞動成本一併降低。在此情況下，企業支付的派遣費用（派遣勞工薪資＋派遣機構服務費），理論上是低於企業自行雇用典型勞工或其它非典型勞工。

另外，當派遣機構愈具規模後，愈多的勞工願意投入於其人力庫（因為分派到工作的機會較大，且要派公司的水準也較高）。隨著，人力庫在質與量的提昇，也會吸引愈多要派公司成為其客戶，所以，這是一個水幫魚，魚幫水的循環現象。

相同的道理下，派遣勞動產業（派遣機構）的成長會拉動派遣勞動需求面（要派公司）與派遣勞動供給面（派遣勞工）兩方的成長，而派遣勞動供、需兩方的茁壯，正是推動派遣勞動興盛之因。

³⁷ Segal & Sullivan, *ibid.*, p.130.

第四節 派遣勞動之發展概況

壹、歐盟

歐洲勞動市場，普遍存在高勞動成本、高資遣成本、高最低薪資，造成其高失業率的現象。歐洲各國家對於勞工工作的保障程度很高，當企業要解雇勞工時，有義務要提出中止契約的理由。例如，在瑞典，只允許在沒有工作（即企業營運發生問題）時才能停止契約。所以像勞工工作效率低、勞工行為不端或勞工過多因病缺席都不是解雇勞工的理由。³⁸在這種僵化的勞動市場中，使得歐洲各國企業缺乏雇用典型勞工的意願，這也造成日後派遣勞動迅速成長之因。

在 90 年代前，歐洲許多國家對於派遣勞動都加以若干的限制，像在丹麥，對於派遣機構的禁令直到 1990 才完全解除。而德國直到 1995 年才開放定期契約的派遣勞工。³⁹歐盟執委會（European

³⁸ Gustafsson, Siv, Eiko Kenjoh, & Cécile Wetzels. 2000. "Maternity and non-standard work arrangements: panel study analyses comparing Germany, Britain, The Netherlands and Sweden." Paper to be presented at the Conference on Nonstandard Work Arrangements in Japan, Europe and the United States, August, p.10.

³⁹ Hoffmann, Edeltraud & Ulrich Walwei. 2000. "The change in work arrangements in Denmark and Germany: erosion or renaissance of standards?" Conference on Nonstandard Work Arrangements in Japan, Europe, and the United States, p.24.

Commission)於 1995 年展開一項針對三種不同的非典型工作之協商：部分工時、定期契約與派遣勞動。其中，部分工時和定期契約的架構已分別於 1997 及 1999 年達成協議，兩者目前都已完成相關的歐盟法令。有關於派遣勞動的協商則於 2000 年展開，但未獲得任何共識。⁴⁰Dunnewijk⁴¹認為，歐洲各國政府對於派遣勞動的限制會降低，主要是為了配合國際上勞動市場的規範，如國際勞工組織（ILO）的 181 號公約，此公約承認了私人派遣機構的地位，同時也保障派遣勞工的基本權益。⁴²

在 90 年代的歐盟，派遣勞動是在所有非典型勞動中成長最迅速的工作型態，在大多數的會員國中（除了希臘，因其派遣勞動未合法），派遣勞工至少呈倍數的成長。如表 3 所示，在 1999 年，約有兩百萬的派遣勞工存在歐盟勞動市場中，約佔所有勞動力的 1.2%。若以流量來算，則數目應可高達約六百萬左右。其中，荷蘭的派遣勞工佔所有勞動力之百分比高達 4%，這不但是歐盟國家中最高者，同時也遠超過日本及美國之比率。其它比例顯著的國家還包括了盧森堡、法國及比利時。若以派遣勞工數量來看，法國是所有歐盟國家中人數

⁴⁰ Storrie, *ibid.*, p.1.

⁴¹ Dunnewijk, Theo. 2001. "Temporary work agencies in the Netherlands: emergence and perspective." Bureau Central de Planification (CPB), CPB Report, p.42.

⁴² 焦興鎧，民 89，美國派遣勞動法制之研究，台灣勞動法學會學報，第一期，頁 152-153。

表 3 1999 年歐美日各國派遣勞工的數量及佔有率

國 別	派遣勞工的數量(人)	派遣勞工佔所有勞動力 之比率(%)
奧地利	24,277	0.7
比利時	62,661	1.6
丹 麥	18,639	0.7
芬 蘭	15,000	0.6
法 國	623,000	2.7
德 國	243,000	0.7
希 臘	0	0
愛爾蘭	9,000	0.6
義大利	31,000	0.2
盧森堡	6,065	3.5
荷 蘭	305,000	4.0
葡萄牙	45,000	1.0
西班牙	109,000	0.8
瑞 典	32,000	0.8
英 國	254,000	0.9
歐 盟	1,777,642	1.2
美 國	1,200,000	0.6
日 本	1,067,949	1.8

資料來源：Japan Institute of Labor，2002；Storrie，2002；
U.S. Bureau of Labor Statistics，1999

最多者。其次，依序為荷蘭、英國及德國。這四國的派遣勞工總量就約佔歐盟的八成以上。不過，Storrie⁴³質疑葡萄牙、丹麥、瑞典、芬蘭、義大利及愛爾蘭等國數據的可信度，因為這些國家的數據並非來自官方，故可信度不如其它國家。

在派遣勞動的產業分佈上（表 2）。奧地利、比利時、法國、德國、義大利、愛爾蘭、盧森堡、葡萄牙與西班牙等國以製造業與建築業為主。其中，愛爾蘭在製造業與建築業的比例還高達 80%。另外，在芬蘭、瑞典和英國等國則是偏重於服務業與行政業。其中，瑞典的醫療業亦顯著。而在荷蘭與丹麥則是各產業平均。其中，荷蘭的學生比例也不少。故以歐盟來看，工業是派遣勞動的主力。以地域來分，在歐洲大陸上是以工業為主，而在海外的英國與斯堪地納維亞半島中的三國（丹麥、芬蘭、瑞典）則是以服務業為主。另外，在派遣勞工的性別上，除了丹麥、芬蘭和瑞典外，都是以男性為主，可看出與派遣勞動產業的分佈有關。⁴⁴

目前除了英國及愛爾蘭外，其它歐盟國家都視派遣機構為派遣勞工之法定雇主，故派遣機構與派遣勞工間會存在著勞動契約，但此種

⁴³ Storrie, *ibid.*, p.28-29.

⁴⁴ 一般情形下，製造業多為男性勞工；服務業多為女性勞工。

勞動契約與典型勞工之勞動契約是不同的。例如，在奧地利的派遣勞動之勞動契約會保障派遣勞工在派遣工作結束後留在要派公司的機會。而在德國，勞動契約（派遣機構與派遣勞工）與商務契約（派遣機構與要派公司）是各自獨立的。換言之，若勞動契約是屬於長期性，則即使在沒有任何派遣工作時，派遣機構都有義務給付薪資及相關福利給予派遣勞工。另外在盧森堡與葡萄牙兩國中，其派遣勞動之勞動契約需附加商務契約的部分資料，像派遣期限、薪資或工作狀況等。而荷蘭則是歐盟中唯一在勞動法中，明訂派遣機構與派遣勞工之雇用關係的國家。在派遣工作開始的頭 26 個星期內，要派公司可以自由終止雇用關係直到商務契約完成。⁴⁵

相對於其它歐盟國家而言，愛爾蘭對派遣勞工之保障是較完整的。在愛爾蘭，雖然派遣機構與派遣勞工間沒有存任何勞動契約，但要派公司對於派遣勞工具有相關的義務與權利，當派遣勞工遭解雇時，他們可以受到「不當解雇法」(Unfair Dismissal Act) 的保障，而申訴對象則是要派公司。而英國則因其派遣勞動之雇用狀態不清，所以派遣勞工可以受雇於派遣機構或要派公司，甚至自雇方式。⁴⁶

⁴⁵ Storrie, *ibid.*, p.7-9.

⁴⁶ Storrie, *ibid.*, p.8.

雖然，大多數的歐洲國家都對派遣勞動去管制。但為了避免發生企業大量雇用派遣勞工的現象，許多歐洲國家還是利用相關法令來限制企業濫用派遣勞工（表 4）。例如，比利時、法國、德國、義大利

表 4 歐盟各國對企業雇用派遣勞工之限制 I

國 別	使用派遣勞動之限制			排除之產業
	需有特殊理由	曾因經濟因素而裁員者	取代罷工之勞工	
奧地利			不可使用	
比利時	是		不可使用	建築業、 紡織業、 公共部門
法 國	是	不可使用	不可使用	公共行政部門
德 國	是	不可使用	不可使用	建築業
義大利	是	不可使用		
盧森堡	是			
荷 蘭			不可使用	
葡萄牙	是			有
西班牙	是	不可使用	不可使用	公共行政部門
美 國			不可使用	

改編自：Storrie，2002

、盧森堡、葡萄牙及西班牙等國，企業雇用派遣勞工是需持有特殊理由的。而在法國、德國、義大利與西班牙等地，若是企業在最近有因經濟因素而裁員者，⁴⁷是不允許雇用派遣勞工。主要是為了避免企業以派遣勞工來取代原有的典型勞工。此外，也有些國家限制企業取代罷工的勞工，像奧地利、比利時、法國、德國與荷蘭。在排除使用派遣勞動之產業方面，比利時、法國與西班牙都限制公共行政部門使用派遣勞工。同時，比利時也與德國一樣，不準建築業雇用派遣勞工。

貳、美國

美國在 20 年代時期，就開始有與目前相似的派遣機構。當時的派遣機構提供文職人員以滿足當時已漸漸興起的服務業。然而造成茁壯的主因是因為他們具備了一項相當昂貴且不普及的工具－電子計算機，使得他們的業務大增，二次世界大戰後，由於高度的國際競爭需求擴張，邊際利益成本上升等社會與經濟因素改變下，導致派遣產業遂漸茁壯。⁴⁸派遣勞動在 80 年代呈現劇烈的成長，從 1982 到 1992

⁴⁷ 在部分歐洲國家，企業要裁員是需向有關單位提出理由的。

⁴⁸ Cohany, *ibid.*, p.35.

這 10 年間，派遣勞動的雇用量成長了近三倍，相對於此時的工商服務業的成長只有 60.5%，而在私人部門的成長只有 22.7%。⁴⁹而派遣勞工佔非農業勞動比例，從 0.5%成長到 2.3%。⁵⁰到了 90 年代，此時期的淨就業成長率（Net employment growth）只有約 10%，而派遣勞工在此 10 年的成長率則有 265%。⁵¹

雖然派遣勞動在美國近幾年來成長迅速，但事實上美國並未有相關且合適的勞動法令來規範派遣勞動。現行美國勞動法令對派遣勞動這種非傳統且具彈性的雇用關係，所能提供的規範是相當有限的。在此情形下，派遣勞工可能面臨許多問題，如缺乏福利，低薪、缺少就業安全、升遷障礙、無法選擇代表工會等問題。⁵²

依據 2001 年的調查顯示，美國擁有 1.2 百萬的派遣勞工，佔所有勞動比例的 0.6%（表 3），派遣勞工年齡的主要分布（45%）在 20 到 34 歲。另外，與歐洲國家不同的是，美國派遣勞工中女性佔多數（59%），前文曾言，這可能與派遣勞動在產業的結構有關。派遣勞動在產業的分佈上，使用派遣勞工最多的產業分別為服務業（46%）

⁴⁹ Laird, Karylee & Nicolas Williams. 1996. "Employment growth in the temporary help supply industry." *Journal of Labor Research*, 17(4): 666.

⁵⁰ Houseman, 1999, *ibid.*.

⁵¹ Houseman, 2001, *ibid.*, p.1.

⁵² 成之約，前揭文，頁 43。

與製造業（21%），其它產業的百分比都不到一成。⁵³在派遣勞工從事的職業方面，前五名的職位分別為裝配員、秘書、圖書館員、護理人員及資料輸入員。高科技人員則相對較少，如系統分析師低於1%，程式設計師為2%。⁵⁴

參、日本

受到 90 年代經濟泡沫化、全球化與資訊化的衝擊下，日本的終身雇用系統（Lifetime employment）與年資升遷制度（Seniority-based wage system）已漸漸受到侵蝕。許多企業已經開始進行重整與縮編，也同時致力於工作型態的改變。愈來愈多的日本企業開始運用派遣勞工來完成任務，在 1997 年，一項報告中顯示，這些運用派遣勞工的企業可增加 30~40% 的收益。⁵⁵

⁵³ U.S. Bureau of Labor Statistics. 2001. "Contingent and alternative employment arrangements." U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics.

⁵⁴ Employment Policy Foundation. 2001. "High-tech independent contractors and agency temps: who they are and how they work."
[Http://www.epf.org/research/newsletters/2001/ib20010124.pdf](http://www.epf.org/research/newsletters/2001/ib20010124.pdf).

⁵⁵ Gross, Ames. 1998. "Trends in human resources practices in Japan." Pacific Bridge, Inc., p.1-4; Japan External Trade Organization. 2000. "The changing service industries of Japan." Japan External Trade Organization (JETRO), p.31.

日本於 1965 年左右開始已出現派遣勞動事業，派遣機構預先雇用或登錄一定數量之勞工，於其他企業需求時，派遣該勞工至該企業，從事一定期限之工作。不過由於日本職業安定法第 44 條禁止業者從事勞動供給事業，也禁止任何人使用勞動供給業者所提供之勞動力，所以，此時的派遣勞動是屬於非法的地下經營。⁵⁶

雖然，日本於 1986 年通過勞工派遣法，但派遣勞動仍受雇用安全法令所限制。⁵⁷直到 1996 與 1999 年的兩次修正，逐漸放寬對於派遣勞動的限制，目前除了港灣運送業務、建設業務及保全業法外，都可從事派遣勞動事業。且只要符合條件，雇用同一業務之派遣勞工，其期限也不受限於 1 年之內。

從 1994 年之後，日本派遣勞工成長率每年都有 10% 以上的穩定成長。甚至，自 1999 年二度修改勞工派遣法後，派遣勞工的成長率更超過 30%。在 2001 年，日本計有約 175 萬的派遣勞工，其中，登錄型派遣勞工佔了八成以上，約有 145 萬人。而一般常用型派遣勞工只有 30 萬左右的人數。⁵⁸

⁵⁶ 邱駿彥，前揭文，頁 9。

⁵⁷ Kojima, Noriaki & Keiko Fujikawa. 2000. "Non-standard work arrangements in japan and the U.S. from legal perspective." Paper to be presented at the Conference on Nonstandard Work Arrangements in Japan, Europe and the United States, August, p.2.

⁵⁸ Japan Institute of Labor, 2003, *ibid.*, p.2-3.

就派遣勞工之性別而言，女性佔了多數，約有 70%左右。就派遣勞工年齡而言，平均年齡為 34 歲。年齡層中，以 30~39 歲者最多（38%），其次為 20~29 歲（37%）。就派遣勞工之職業而言，45% 的登錄型派遣勞工為辦公室人員，其它的依次為財務管理人員（12%）與資料輸入人員（8%）。而一般常用型派遣勞工則是偏於高技術性工作，如軟體開發工程師（33%）與硬體開發工程師（30%）。⁵⁹

肆、國內

相對於歐美日等國，我國派遣勞動不論在派遣機構、派遣勞工或要派公司任一方面都處於萌芽期。從法令面來看，我國並無一套適用於派遣勞動之勞動法規，但派遣勞動也非不容於現行相關法令。我國勞動基準法第 6 條規定：「任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益」，故只要派遣機構未抽取不法利益，我國法令是不禁止派遣勞動行為。另外，民法第 490 條規定：「承攬，乃當事人約定，一方(承攬人)為他方(定作人)完成一定工作，而他方俟工作完成後，給付報酬

⁵⁹ Japan Institute of Labor, 2003, *ibid.*, p.3.

之契約」，派遣機構亦可運用承攬契約的方式從事派遣業務。⁶⁰

目前國內缺乏官方或學術上的統計數據反應國內派遣勞動發展的狀況。雖然，行政院勞委會於 1995、1999 與 2000 年度分別做出三份有相關派遣勞動之調查，但是在調查中對於派遣勞動的定義卻與學術上不符。根據行政院勞委會於 1995 年所做「民營事業單位雇用中高齡勞工及派遣人力調查」之報告顯示，有派遣勞工之民營事業單位僅佔 4.11%，派遣勞工人數 62,601 人，其中工業部門佔 33.9%，服務業部門佔 66.1%。⁶¹但此派遣勞工的供給來源是來自三個方面：關係企業、客戶與其他。然而在學術的界定中，派遣機構是派遣勞工供給的唯一出口。

另外，在 1999 年「企業雇用管理調查(業務委託專案調查)」的報告中，事業單位在雇用勞工願意順序上，「接納他企業派遣勞工」佔了 1.16%。⁶²而在 2000 年的「企業雇用管理調查(雇用原住民、身心障礙者專案調查)」報告中，則顯示有 2.4% 的事業單位以「採用派遣人力」做為其人力資源開發策略。⁶³不過，這兩份調查對於派遣

⁶⁰ 邱駿彥，前揭文，頁 36-37。

⁶¹ 行政院勞工委員會編印，民 84，民營事業單位雇用中高齡勞工及派遣人力調查，行政院勞工委員會。

⁶² 行政院勞工委員會編印，民 88，企業雇用管理調查(業務委託專案調查)，行政院勞工委員會。

⁶³ 行政院勞工委員會編印，民 89，前揭文。

勞動的界定顯然是較廣的。

此外，李誠、辛炳隆與成之約⁶⁴等學者認為，派遣勞動在國內的規模較 OECD 國家小，且其成長趨勢也不如 OECD 國家，甚至為負成長。論其因，在於“我國尚未經歷長期經濟不景氣，而且國內就業市場極具調整彈性，使得雇主較不需要藉由非典型雇用來節省勞動成本或增加人力運用彈性。此外，過重的法定附帶給付成本與過嚴的使用限制，也使國內雇主使用非典型雇用的意願較低” (p.86)。

⁶⁴ 李誠、辛炳隆、成之約，民 89，勞動市場彈性化與非典型僱用，行政院勞工委員會，頁 79~86。

第五節 小結

在現今的勞動市場中，有許多不同的勞動力可供企業選擇。以企業的角度來看，派遣勞動具有下列三種特性：

1. 相較於典型勞動，它是一種具彈性的勞動力。
2. 相較於部分工時勞工與臨時性勞工，它是一種可以「使用」與「雇用」分離的勞動力。
3. 相較於契約勞動（外包或承攬），它是一種可以掌握控制的勞動力。

來自要派公司的需求與派遣勞工的供給是造成今日派遣勞動興盛之主因。但究竟是需求帶動供給；抑是供給推動需求，則無相關數據可以佐証。吾人認為，在經濟全球化下的環境中，企業的主導力日漸提昇，因此派遣勞動需求面的力道應大於供給面。

縱觀歐、美、日等國，都存在一個現象，那就是雖然派遣勞動佔所有勞動力的比例不高（歐盟 1.2%；美國 0.6%；日本 1.8%）（表 3），但其成長趨勢相當顯著。派遣勞工成長率不但超過其它非典型勞動，同時也超過整體勞動成長率。

至於，為何歐盟與日本的派遣勞動佔有率會有倍數於美國的狀況，且歐盟內各會員國間派遣勞動佔有率的落差也相當大（如荷蘭4.0%；而德國只有0.7%）。部分學者認為，這可能與各國的就業安全保障（Employment protection, EP）程度不同有密切關係。⁶⁵就業安全保障程度愈高的國家，對於企業來說，其解雇成本也相對較高。因此，在勞動市場相對較不彈性下，企業追求勞動彈性的需求也相對較大。根據 Cazes 與 Nesporova⁶⁶的研究發現，在某些歐洲的轉型中國家（Transition countries），其臨時性勞工（派遣勞工與定期契約勞工）的佔有率與 EPL⁶⁷的強度有弱性正向關係。

表 5 是部分 OECD 國家的 EPL 指數與這些國家的派遣勞工佔有率所整理出的資料。吾人試圖從此表來瞭解就業安全保障程度與派遣勞動的發展是否有關連。從大範圍來看，美國不論 EPL1 或 EPL2 的指數都明顯低於日本與大多數歐盟國家（表 5）。同時，美國的派遣勞工佔有率也明顯低於日本與這些歐盟國家。因此，吾人推斷，由於

⁶⁵ Dunnewijk, *ibid.*, p.42.

⁶⁶ Cazes, Sandrine & Alena Nesporova. 2003. "Employment Protection Legislation (EPL) and its effects on Labour Market Performance." International Labour Office, p.20.

⁶⁷ EPL(Employment Protection Legislation)，乃為衡量就業安全保障度的一個重要指數。指數愈高，代表一國其政策與法令對於就業安全保障的程度愈高。EPL 又可分成兩種，EPL1 只是針對典型與非典型勞動的就業安全保障度來衡量，而 EPL2 除了典型與非典型勞動的就業安全評估外，另外加上對於集體解雇(Collective dismissals)之考量。

表 5 OECD 主要國家的 EPL 程度與派遣勞工佔有率

	EPL1 ^a	EPL2 ^b	集體解雇 之EPL ^c	典型勞動 之EPL ^d	非典型 勞動 之EPL ^e	派遣勞動 之EPL	固定期限 勞動 之EPL	派遣勞工 佔有率(%)
丹 麥	1.2	1.5	3.1	1.6	0.9	0.5	1.3	0.7
比利時	2.1	2.5	4.1	1.5	2.8	3.5	2.0	1.6
西班牙	3.1	3.1	3.1	2.6	3.5	4.0	3.0	0.8
法 國	3.0	2.8	2.1	2.3	3.6	3.3	4.0	2.7
芬 蘭	2.0	2.1	2.4	2.1	1.9	0.5	3.3	0.6
英 國	0.5	0.9	2.9	0.8	0.3	0.5	0.0	0.9
荷 蘭	2.1	2.2	2.8	3.1	1.2	1.6	0.8	4.0
奧地利	2.2	2.3	3.3	2.6	1.8	1.8	1.8	0.7
愛爾蘭	0.9	1.1	2.1	1.6	0.3	0.5	0.0	0.6
瑞 典	2.2	2.6	4.5	2.8	1.6	1.5	1.8	0.8
義大利	3.3	3.4	4.1	2.8	3.8	3.3	4.3	0.2
葡萄牙	3.7	3.7	3.6	4.3	3.0	3.8	2.3	1.0
德 國	2.5	2.6	3.1	2.8	2.3	2.8	1.8	0.7
美 國	0.2	0.7	2.9	0.2	0.3	0.5	0.0	0.6
日 本	2.4	2.3	1.5	2.7	2.1	2.8	1.5	1.4

註：以上除了派遣勞工佔有率（1999 年）外，其它各項均為指數型態（90 年代末期）。數值愈高，代表政策與法令對於就業安全保障的程度愈高。

^a 綜合典型勞動與非典型勞動兩項 EPL 指數來衡量。

^b 綜合典型勞動、非典型勞動、集體解雇三項 EPL 指數來衡量。

^c 評估項目有集體解雇之認定、集體解雇通告的條件、額外緩衝之時間、其它特殊的企業成本。

^d 針對典型勞動。其評估項目有不當個體解雇之通告與遣散費成本、解雇之困難度、程序之繁雜度。

^e 針對派遣和定期契約此兩種非典型勞動。

整理自：OECD, Labour Force Statistics – Indicators, 2004

美國的勞動市場較彈性（EPL 指數較低），運用派遣勞工對於企業來說，其利益可能不是那麼明顯，故降低企業對於雇用派遣勞工的意願。

經過線性迴歸分析後，吾人發現，表 5 中各項 EPL 指數與派遣勞工佔有率間都無相關（差異不顯著）。但除了集體解雇之 EPL 外，其它四項都呈正向關係。其中，因為集體解雇之 EPL 與派遣勞工佔有率間呈負向關係，所以造成 EPL1 與派遣勞工佔有率之正向關係的程度明顯高於 EPL2（圖 4 與圖 5）。但在探究為何 EPL 指數與派遣勞工佔有率間無法呈現相關現象時，吾人認為，數據的可信度應是主要的影響因子。例如，Dunnewijk⁶⁸指出，荷蘭對於勞工就業安全保障的程度相當高，但這些多屬於輿論政策（Consensus policy）與自我規範（Self regulation）的高度發展，而非落於法令或政府政策的層面。因此，荷蘭的 EPL 指數也較實際上來的溫和。另外，前文曾提及，由於葡萄牙、丹麥、瑞典、芬蘭、義大利及愛爾蘭等國的派遣勞工佔有率並非官方資料，故學者對其可信度抱持懷疑的角度。

⁶⁸ Dunnewijk, *ibid.*, p.38.

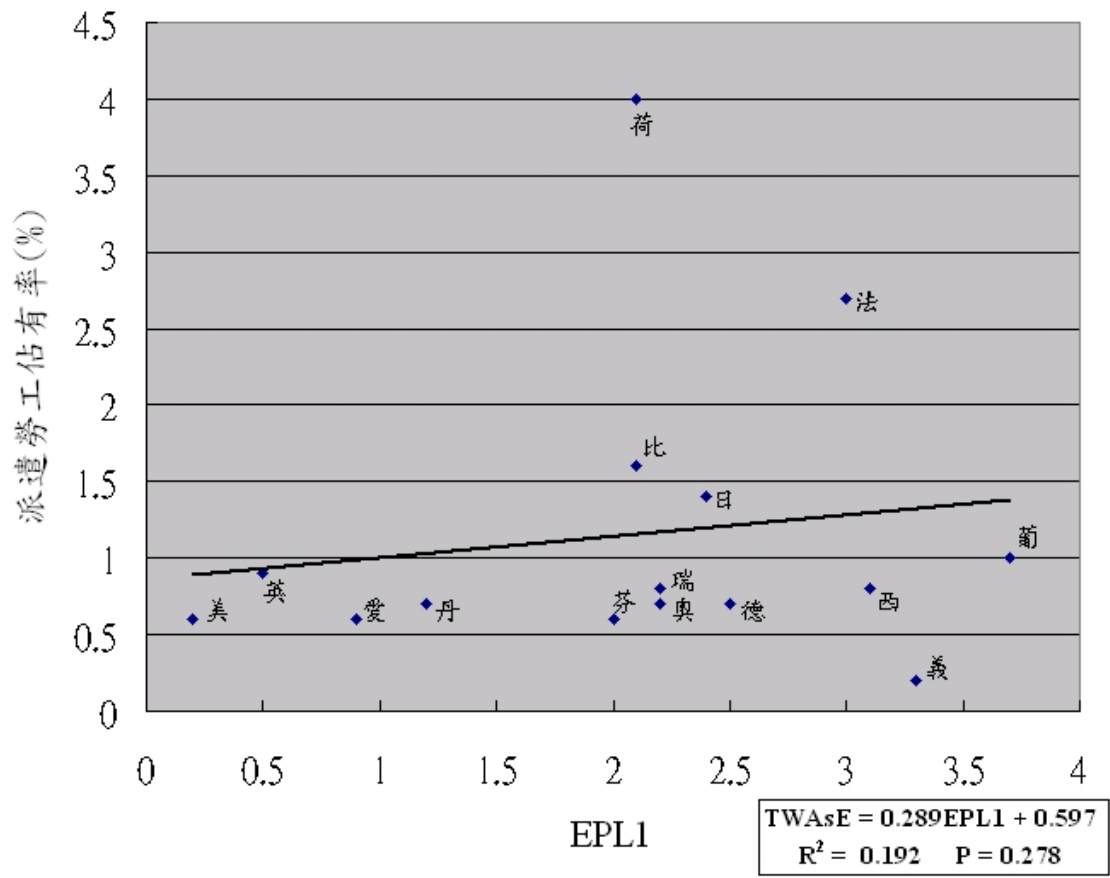


圖 4 派遣勞工佔有率與 EPL1 之相關分析 I

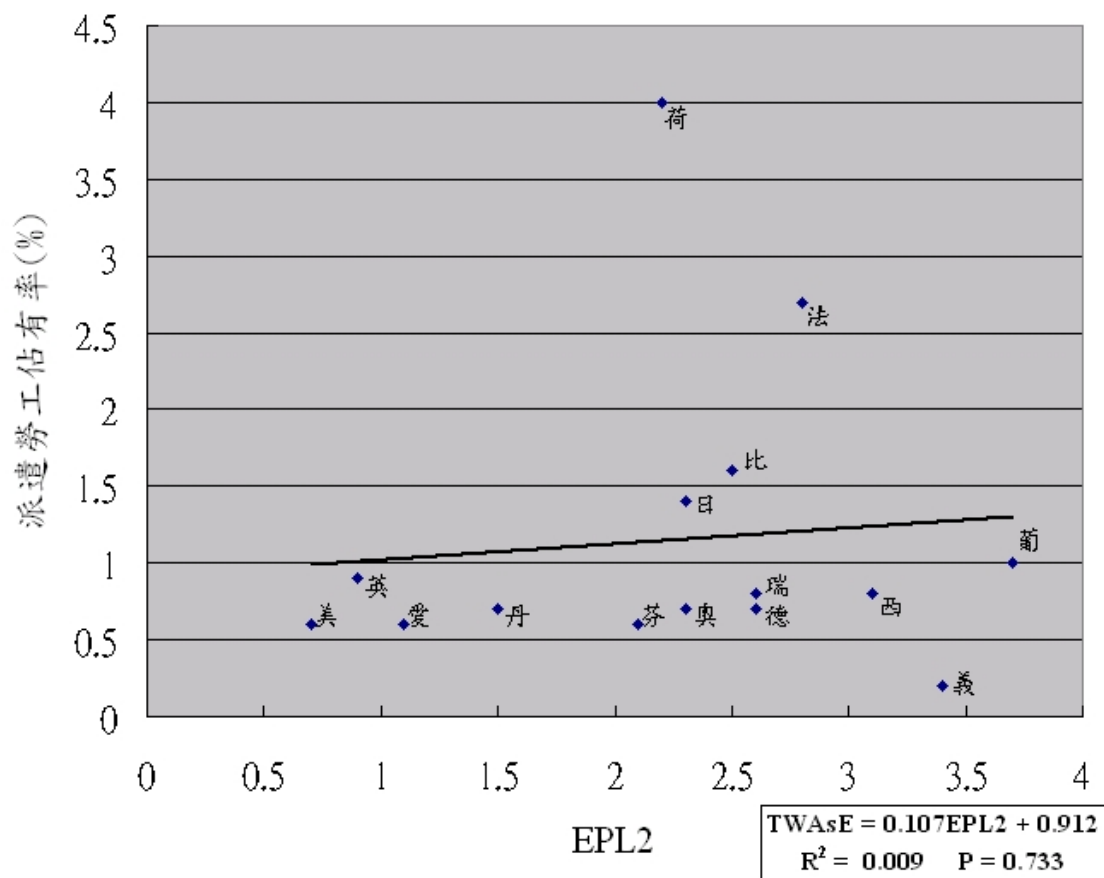


圖 5 派遣勞工佔有率與 EPL2 之相關分析

基於上述理由，吾人將這些可信度有疑問的數據挪除後，以美國、日本、法國、德國、英國、西班牙、比利時及奧地利等八個國家的 EPL1 指數與派遣勞工佔有率再進行一次線性迴歸分析，發現兩者間存在弱性的正相關（圖 6）。顯示出，在對所有勞工的就業安全保障較嚴峻的政策及法令之環境下，派遣勞工的佔有率會因而隨之升

高。反之亦然。合理的解釋為，因就業安全保障較嚴峻，使得企業面臨的勞動市場較僵固，故企業產生追求更具彈性的勞動力之需求，因而間接帶動派遣勞工的雇用量。

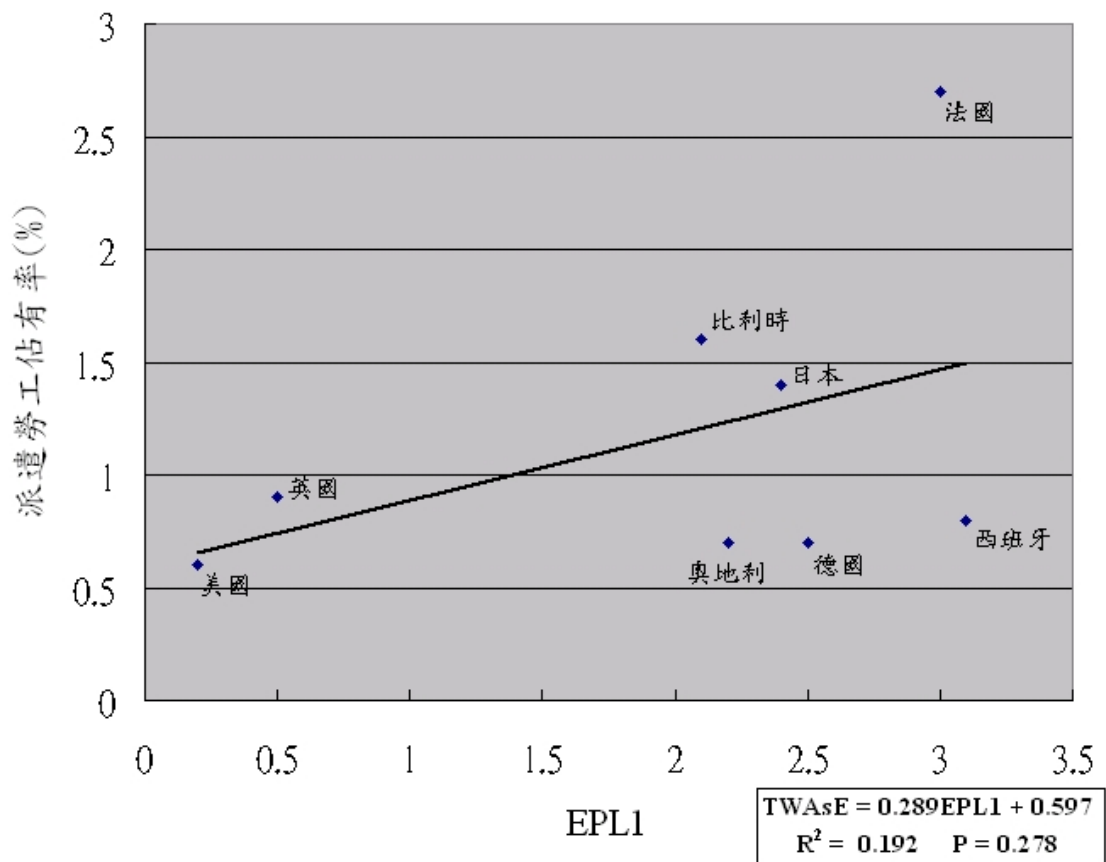


圖 6 派遣勞工佔有率與 EPL1 之相關分析 II

在相同的狀態下，吾人將典型勞工、派遣勞工及定期契約勞工等三種不同勞動力下的 EPL 與派遣勞工佔有率進行線性迴歸分析，發現典型勞工之 EPL 與派遣勞工佔有率間並未有相關，而派遣勞工及定期契約勞工之 EPL 與派遣勞工佔有率間則有弱性之正相關存在(圖 7 與圖 8)。換句話說，在對典型勞工就業安全保障程度較嚴峻的政策及法令環境下，並不會加強企業雇用派遣勞工之需要。反而，在對定期契約勞工就業安全保障較嚴峻的政策及法令環境下，則會產生替代效應，使得追求勞動彈性的企業提高雇用派遣勞工的意願。但是為何派遣勞工之 EPL 會與派遣勞工佔有率間產生弱性之正相關？基本上，在一個對於派遣勞工就業安全保障較嚴峻的政策及法令環境下，應會降低企業雇用派遣勞工的慾望，促使企業轉向雇用其它勞動力。因此，吾人認為，這可能與派遣勞動在許多國家仍處萌芽期有關(因為有許多國家在近幾年內，才完全開放派遣勞動)，使得派遣勞動仍處於未飽和狀態。因此，不管派遣勞動法令與政策嚴峻與否，也不影響企業雇用派遣勞工的意願。

反觀我國，雖然沒有 EPL 指數可供參考，但基於國內「立法嚴、執法寬」的勞動環境下。對於企業而言，國內的勞動市場應是較有彈性的。故吾人推斷，國內派遣勞動的佔有率應不如歐、日等國。

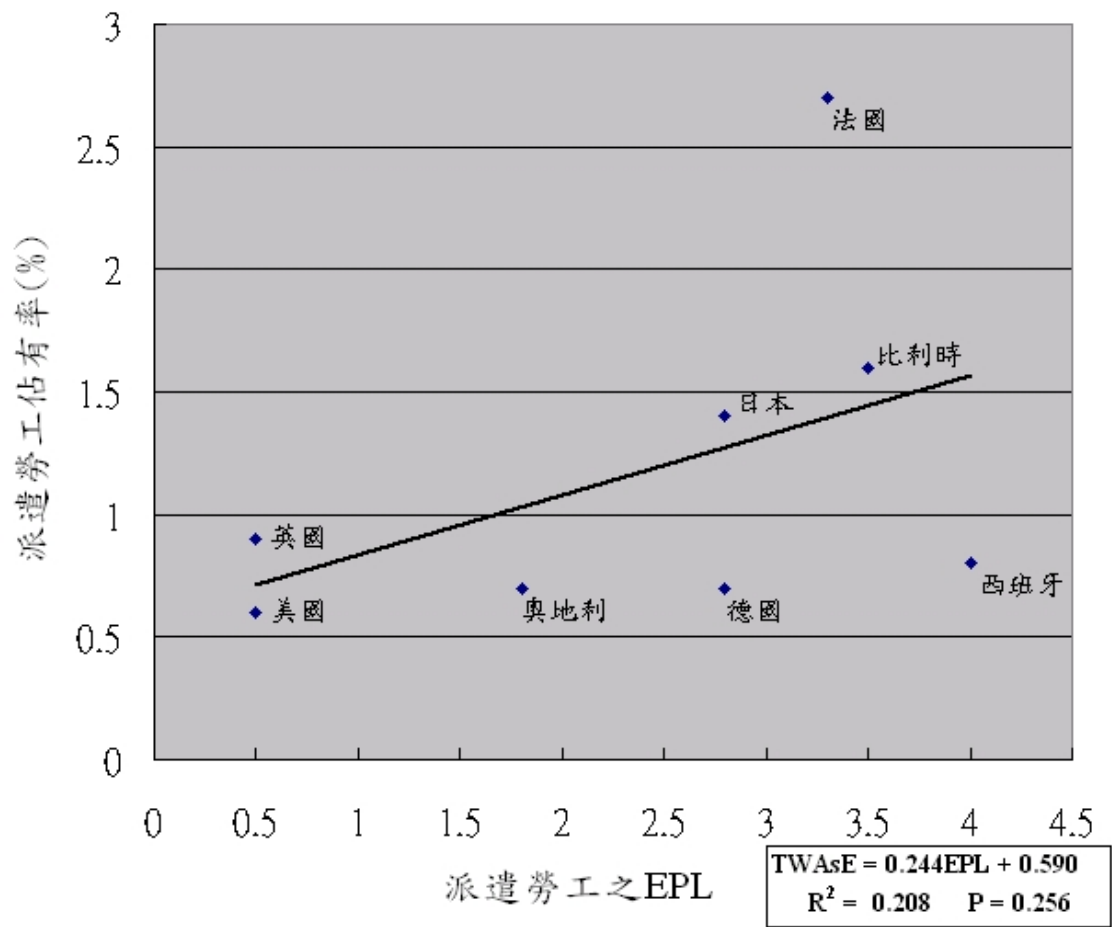


圖 7 派遣勞工佔有率與派遣勞工之 EPL 之相關分析

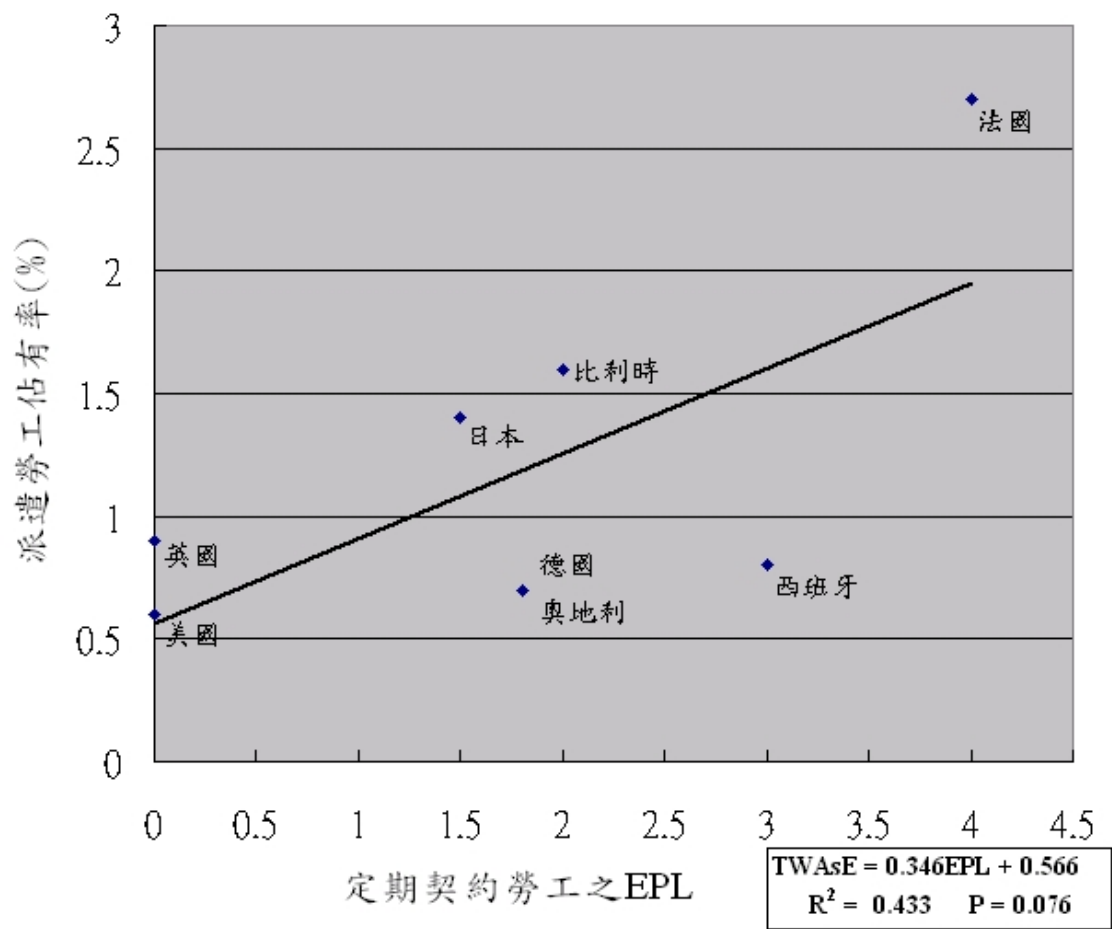


圖 8 派遣勞工佔有率與定期契約勞工之 EPL 之相關分析