

第四章 實證發現與分析

本研究的主要目的在於瞭解運用派遣勞工對於企業的經營與勞資關係有何影響？故研究的重心在於派遣勞動結構中的要派公司上，但並非只把要派公司當作本研究的問卷發放對象。其因有二：第一，在派遣勞動中，派遣勞工、派遣機構、要派公司三者是息息相關的。是故，在研究派遣勞動時，不能只單一針對其中某一方面來討論；第二，某些問卷的問題對於要派公司是較敏感的。例如，在探討勞資關係中的薪資、福利、工作安全性等議題時，單從要派公司的回答來分析可能較不客觀。此時，若能配合派遣勞工所提供的訊息，更能看出派遣勞動中勞資關係的真正狀況。

因此，本研究的之問卷發放對象包括要派公司、派遣勞工、派遣機構。前兩者之樣本對象是以北區六家派遣機構所接觸之客戶（要派公司）與勞工（派遣勞工）。問卷發放的方式上，一方面不易接觸到要派公司及派遣勞工；另一方面則是問卷內容有涉及商業機密，所以運作上是透過派遣機構代為發放問卷，再分別以回郵方式寄回。調查時間是從 2002 年 2 月底開始至 4 月底截止。在要派公司方面，共計發出 150 份，實際回收 47 份，有效問卷之回收率為 31.3%；派遣勞

工方面，發出 350 份，實際回收 115 份；有效問卷之回收率為 32.8%。

第一節 派遣勞動之基本資料

壹、要派公司之基本性質

從表 8 中可發現，雇用派遣勞工的主要產業分別為「製造業」(34%)、「工商服務業」(25.5%)與「金融保險不動產業」(23.4%)。其中，製造業和服務業也是歐美國家使用派遣勞工程度最高的前兩名產業，但這些國家在金融保險不動產業上的比例卻未像本調查那樣高。例如，在美國，運用派遣勞工的產業分佈中，金融保險不動產業只佔 7% 左右。¹是故，應有其它因素刺激金融保險不動產業對於雇用派遣勞工之需求。根據進一步針對行業別與外資有無的交叉分析後發現(表 9)，所有受訪的金融保險不動產業都有外資存在。由此，可推論，具外資色彩的企業可能帶動金融保險不動產業運用派遣勞工之風氣。另外，從表 8 中得知，受訪企業之外資比例約達七成。由此，可看出派遣勞動受到外資企業的影響很大。而本國企業雇用派遣勞工之意願與習慣顯然不如外資企業。

¹ U.S. Bureau of Labor Statistics, *ibid.*

表 8 要派公司之基本性質

項目別	百分比(%)
行業別	
製造業	34.0
金融保險不動產業	23.4
工商服務業	25.5
批發零售餐飲業	6.4
社會服務及個人服務業	4.3
其他	6.3
外資有無	
有	70.0
無	30.0
員工人數	
100 人以下	43.2
101 人-500 人	20.5
501-1000 人	25.0
1001 人以上	11.4
職務類別(複選)	
行政性人員	75.6
工業性人員	24.4
專業性人員	26.7
其他	24.4

在企業組織大小與派遣勞工之使用關係方面，有學者認為因為大型企業無論在官僚制度、人力資源管理或科技管理上的程度較高，故在使用派遣勞工的程度上應高於中小型企業(因其監督管理的成本較低，有利於運用派遣勞動)。但持相反意見的學者提出，因為大型企

業員工較多，一旦企業面臨勞動需求時，方便於迅速調動不同工作領域間的員工。因此，大型企業運用功能彈性策略的成本低於運用數量彈性策略。²是故，大型企業使用派遣勞工的需求應低於中小型企業。

表 9 行業別與外資有無之交叉分析 單位(%)

行業別	外資有無		總和
	有	無	
製造業	38.5	61.5	100.0
金融保險不動產業	100.0	0	100.0
工商服務業	81.8	18.2	100.0
批發零售餐飲業	100.0	0	100.0
社會服務及個人服務業	0	100.0	100.0
其他	100.0	0	100.0
總和	70.0	30.0	100.0

從表 8 中發現，在受訪企業中，員工人數在 100 人以下者，佔了 43.2%；而在 500 人以上者，佔了 36.4%（501-1000 佔 25%；1001 以上佔 11.4%）。故兩者的比例相當。但因為我國的經濟結構是以中小

² Kalleberg, Arne L. & Jeremy Reynolds. "Organization size and flexible staffing arrangements 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. 145-165). Industrial Relations Research Association, p.148-158.

企業為主。根據經濟部統計處資料，在 2002 年，國內中小企業佔了高達 98% 的比例。故在加權比較下，可發現員工人數愈多的企業，其運用派遣勞動的程度可能愈大。

此外，在表 8 中發現，受訪企業在委派給派遣勞工之職業中，以「行政性人員」(75.6%) 為主。而「工業性人員」、「專業性人員」與「其它」則分別都有約 1/4 的百分比。在與員工人數交叉分析後(表 10)，發現受訪企業組織不論大小，均有相當高的比例將派遣勞工投入於行政性工作。但若企業的組織愈大，其對於具專業性的派遣勞工之需求也可能愈大。此外，在行業別與職業別的交叉分析中則發現(表 11)，在製造業中雇用派遣勞工從事行政性工作的比例(73.3%)，比工業性或專業性工作還高。因此，不論組織的大小或產業的型態，行政性工作依舊是派遣勞動中的主流，此情況與國外大致雷同。

表 10 職務別與員工人數之交叉分析

單位(%)

員工人數	職務別				總和
	行政性人員	工業性人員	專業性人員	其它	
100 人以下	73.7	15.8	26.3	26.3	44.2
101 人-500 人	77.8	22.2	22.2	22.2	20.9
501 人-1000 人	70.0	40.0	30.0	20.0	23.3
1001 人以上	100.0	40.0	40.0	20.0	11.6
總和	76.7	25.6	27.9	23.3	100.0

表 11 職務別與行業別之交叉分析

單位(%)

行業別	職務別				總和
	行政性人員	工業性人員	專業性人員	其它	
製造業	73.3	60.0	26.7	20.0	33.3
金融保險不動產業	90.0	10.0	20.0	10.0	22.2
工商服務業	91.7	0	41.7	8.3	26.7
批發零售餐飲業	33.3	0	0	66.7	6.7
社會服務及個人服務業	0	0	0	100.0	4.4
其他	33.3	16.7	16.7	33.3	6.7
總和	75.6	24.4	26.7	24.4	100.0

貳、派遣勞工之基本特性

根據表 12 顯示，受訪派遣勞工中男女的比例為 1：3（男性佔 25.2%；女性 74.8%）。相對照於國內勞動力參與率，³男女的比例分別為 68.22%與 46.59%的情況下，更加突顯派遣勞工以女性為主的趨勢。這個情形與美國及日本兩國相似，而且女性的比例和日本相近（日本：69.7%；美國：59%）。一般女性大量從事派遣工作的原因有兩種：

³ 勞動參與率：依照勞動統計定義，勞動參與率即勞動力佔民間人口的比例。其中民間人口(不包含武裝與監管人口)年滿十五歲且可工作者為勞動力，因就學、家務、身心障礙、想工作但未找工作，或其他因素沒有找工作的，屬於非勞動人口。
<http://163.29.140.81/html/hm/勞動經濟概況.html>

一是因為已婚婦女的大量投入派遣勞動市場。可是根據表 12 顯示，已婚者只佔 13%，故受訪派遣勞工為已婚婦女者最多也只有 13%。因此，在本調查中，以女性為主的派遣趨勢並不是來自己婚婦女的投入。另一個原因則由行業別或職務別所造成，像歐盟大部分國家運用派遣勞動的主力在於製造業與建築業，故其男性派遣勞工之人數也因此而高於女性。相反的，美國運用派遣勞動最高比例是在服務業，故其女性派遣勞工高達近六成的比重。本調查中，雖然製造業、工商服務業與金融保險不動產業三雄鼎立，但這三個產業都將派遣勞工委派於行政性工作為主（表 11），而傳統上行政性工作通常都由女性擔任，故以女性為主的派遣勞動之現象是十分合情合理。

在派遣勞工之年齡分佈方面（表 12），以「20-24 歲」之年齡層所佔之比例最高（40.9%），依次為「25-29 歲」（36.5%）及「30-44 歲」（13.9%），30 歲以上者逐漸遞減。若把組距合併後，則發現受訪的派遣勞工有 77.4% 在 20 到 29 歲之間。這意味著受訪的派遣勞工之年齡層相較於典型勞工是相當年輕的。基本上，這個趨勢是大部分國家都存在的。例如，歐盟派遣勞工的平均年齡只有 30 歲（表 2）；美國派遣勞工年齡在「20-34 歲」者佔了 45%；日本派遣勞工年齡在「20-29 歲」者則佔了 33%。至於為何派遣勞工之年齡層較典型勞工低呢？前文曾提及，愈來愈多的年輕人開始追求彈性的工作時間，他

表 12 派遣勞工之基本性質

項目別	百分比(%)
性別	
男性	25.2
女性	74.8
年齡分佈	
19 歲以下	1.7
20-24 歲	40.9
25-29 歲	36.5
30-34 歲	13.9
35-39 歲	3.5
40-44 歲	2.6
45 歲以上	0.9
教育程度	
高中職	7.0
專科	39.1
大學	51.3
研究所及以上	2.6
婚姻狀況	
未婚	86.1
已婚	13.0
其他	0.9

們的價值觀中休閒與金錢是並重的，故不願屈於朝九晚五的傳統工作。而這些年輕之派遣勞工的來源有兩種：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，以利於他們尋找典型工作，同時可以減少找尋工作的成本。另一則是在學學生，

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。

在派遣勞工之教育程度方面。從表 12 發現，受訪派遣勞工在專科以上程度者佔了 93%（「專科」佔 39.1%；「大學」佔 51.3%；「研究所以上」佔 2.6%）。這個數據比照國外派遣勞動的狀況，可發現差異頗大。因為，傳統上大部分的派遣工作是屬於低技能與低薪資，通常由教育程度較低的勞工擔任。例如，在美國 25-60 歲的派遣勞工中，只有 19% 的派遣勞工有學士學歷，而在 15-24 歲中，只剩約 10% 的派遣勞工有學士學歷。⁴會造成受訪派遣勞工高學歷的現象，無非是國內教育程度太高，在人才濟濟之情況下，不論是派遣機構或要派公司自然會選擇教育程度較高者。此外，吾人也懷疑，因傳統製造業大量外移後，造成低技能勞工之需求在國內銳減，間接造成沒有適合教育程度較低的派遣工作。

在派遣勞工之婚姻狀況方面，調查中發現（表 12），受訪派遣勞工未婚者是已婚者的六倍多，未婚為 86.1%，已婚為 13%。基本上，一方面可能與派遣勞工之年輕化有關；另一方面則受到近年來國內晚婚趨勢之影響。

⁴ U.S. Bureau of Labor Statistics, *ibid.*

在派遣勞工參與派遣工作之動機方面（表 13）。其中，「可擴展工作經驗」、「可進入知名企業」、「可減少找工作的時間成本」與「助於二度就業」等四點是大部分受訪的派遣勞工較認同的項目（基於同意與不同意的差距大小）。然而「派遣工作具有挑戰性」則比較有爭議，其不同意的比例甚至高於同意者。顯然的，派遣勞動因高異動率而營造出的挑戰性，並不是大多數派遣勞工所能接受的。

表 13 派遣勞工參與派遣工作之動機

項目別(複選)	認同感(%)	
	同意	不同意
從事派遣工作，可以擴展您的工作經驗	79.1	18.2
藉由派遣工作，可以進入知名企業工作	76.4	13.6
派遣工作可以提供您多樣化的工作機會	59.1	28.8
派遣工作是尋找非派遣全職性工作的跳板	58.2	22.7
派遣工作具有挑戰性	46.4	47.0
派遣工作有助於個人探索自己工作興趣	63.6	27.3
派遣工作有助於拓展個人在專業領域的知名度	49.1	36.4
藉由派遣工作，可以較快找到工作	58.2	25.8
藉由派遣機構，可以減少找工作的時間成本	69.1	15.2
派遣工作有助於個人二度踏入社會	50.0	13.6
派遣工作是找不到工作的過渡階段	59.1	25.8

第二節 派遣勞動與企業經營策略

壹、運用派遣勞工之動機

在企業運用派遣勞工之動機上（表 14）。依序為「人員調度更靈活」（74.5%）、「降低薪資成本」（57.4%）、「滿足業務臨時增加所需的人力」（42.6%）、「減少福利及訓練成本」（42.6%）、「招募員工的橋樑」（29.8%）、「需要派遣勞工的專業技術」（19.1%）、「專注於公司的核心業務」（14.9%）、「遞補離職員工空缺」（12.8%）。其它項目的比例都僅於一成以下。

其中，「人員調度更靈活」（74.5%）與「滿足業務臨時增加所需的人力」（42.6%）兩項，反應出受訪企業普遍藉由派遣勞動來滿足其對於勞動彈性之需求，此與歐美的狀況相同。

此外，減少勞動成本也是另一個受訪企業運用派遣勞動之重要動機，不論是「降低薪資成本」（57.4%）或「減少福利及訓練成本」（42.6%）。在此值得注意的是「降低薪資成本」比「減少福利及訓練成本」高出近 15 個百分點。此與歐美的派遣勞動狀況不同，在歐美各國的企業通常把減少福利成本的重要性看得比降低薪資成本重

很多。吾人認為，可能在於我國具有全國性保險制度（如全民健康保險、勞工保險），故企業在這方面的成本負擔較不若歐美國家重。

表 14 企業運用派遣勞工之動機

項目別	百分比(%)
雇用派遣勞工之主要原因	
滿足業務臨時增加所需的人力	42.6
降低薪資成本	57.4
減少福利及訓練成本	42.6
人員調度更靈活	74.5
專注於公司的核心業務	14.9
作為招募員工的橋樑	29.8
暫時替代請假員工工作	2.1
遞補離職員工空缺	12.8
需要派遣勞工的專業技術	19.1
其他	4.3
雇用派遣勞工後，是否較同業更具競爭優勢	
是	79.1
否	16.3
尚不明顯	4.7

另外，「招募員工的橋樑」在受訪企業使用派遣勞動之動機中也佔有約三成的比例。這說明了在日漸緊縮的勞動市場中，企業要找尋合適的勞工是愈來愈困難。此外，由於資訊不對稱下，企業在篩選勞

工之過程中也需負擔極大的成本。故利用派遣的過程中來物色所需人才，對企業來說是極有效率之招募方式。

最後，「需要派遣勞工的專業技術」也有近兩成的比例，反應出受訪企業也看重派遣勞工在專業技術上的能力。故派遣勞動已漸漸脫離低技能的勞動市場。吾人認為，派遣勞動在專業技術勞動市場的比例，是評估派遣勞動產業成熟與否的一個重要指標。

表 15 是企業運用派遣勞工之動機與員工人數的交叉分析。其中有一個現象值得注意。當企業組織愈大，其運用派遣勞工之動機似乎愈著重於減少勞動成本之層面；而企業組織愈小，其動機則愈偏向於滿足勞動彈性之需求。例如，員工在「100 人以下」的小型企業，其「人員調度更靈活」(68.4%) 與「滿足業務臨時增加所需的人力」(63.2%) 的動機百分比約是「降低薪資成本」(36.8%) 或「減少福利及訓練成本」(26.3%) 兩項目的兩倍左右。而在「101-500 人」、「501-1000 人」及「1001 人以上」三項中對於「降低薪資成本」與「減少福利及訓練成本」之總和則反倒是高於「人員調度更靈活」與「滿足業務臨時增加所需的人力」之總和。吾人認為，大型企業因在員工人數眾多的條件下，其利用功能彈性策略的優勢會遠高於數量彈性策略，故對於藉由派遣勞工來滿足勞動彈性之需求應不會比中小型企業來的高。相反的，在「量」大的情況下，派遣勞動帶給大型企業

在減少勞動成本之效益上，則較中小型企業來的明顯。

表 15 企業運用派遣勞工之動機與員工人數之交叉分析 單位(%)

員工人數	動機										總和
	滿足業務臨時增加所需人力	降低薪資成本	減少福利及訓練成本	人員調度更靈活	專注於公司的核心業務	作為招募員工的橋樑	暫時替代請假員工工作	遞補離職員工空缺	需要派遣勞工之專業技術	其他	
100 人以下	63.2	36.8	26.3	68.4	31.6	31.6	5.3	10.5	10.5	5.3	43.2
101-500 人	22.2	66.7	66.7	66.7	11.1	22.2	0	11.1	44.4	11.1	20.5
501-1000 人	27.3	72.7	54.5	81.8	0	27.3	0	9.1	9.1	0	25.0
1001 人以上	0	60.0	60.0	100.0	0	40.0	0	40.0	40.0	0	11.4
總和	38.6	54.5	45.5	75.0	15.9	29.5	2.3	13.6	20.5	4.5	100.0

在問及雇用派遣勞工後，是否較同業更具競爭優勢時（表 14）。雖然，有高達八成（79.1%）的受訪企業認為運用派遣勞工可為企業帶來競爭力，但同時也有 16.3% 的受訪企業無法從派遣勞動中獲得競爭優勢。顯然的，派遣勞動帶給企業之正面效益並不必然大於負面影響。在進一步與員工人數之交叉分析中則發現（表 16），在員工

「501-1000人」與「1001人以上」的受訪企業中，「否定」派遣勞動可帶來競爭優勢的比例皆為零。而在員工「100人以下」的受訪企業裡，「否定」派遣勞動可帶來競爭優勢的比例則有12.5%（佔所有答「否定」比例的七成以上）。因此，員工人數愈多的企業，似乎愈能從派遣勞動的過程中，獲取較多的利益。此結果反應了前文所提的理論，如果一個企業具有健全的管理機制與標準化作業，可能使用派遣勞動時，因管理成本降低，而獲得較佳的效果。而大型企業在管理機制與標準化作業都比中小型企業完善的條件下，其運用派遣勞動也能獲取較多的競爭優勢。

表 16 企業運用派遣勞動之效益與員工人數之交叉分析 單位(%)

員工人數	雇用派遣勞工後，是否較同業更具競爭優勢			總和
	是	否	尚不明顯	
100人以下	27.5	12.5	2.5	42.5
101人-500人	12.5	5.0	0	17.5
501-1000人	25.0	0	2.5	27.5
1001人以上	12.5	0	0	12.5
總和	77.5	17.5	5.0	100.0

另外，在運用派遣勞動之動機與效益的交叉分析裡發現（表 17），認為運用派遣勞工可以帶來競爭力的受訪企業中，有 79.4% 其雇用派遣勞動之動機為「人員調度更靈活」，其次為 61.8% 的「降低薪資成本」。再者，認為運用派遣勞工無法帶來競爭力的受訪企業中，則每一家（100%）其雇用派遣勞動之動機都包含「滿足業務臨時增加所需人力」。由此推之，運用派遣勞動可能對企業在人員調度與降低薪資成本上有相對較佳的效益。但對業務臨時增加時的協助上，其效益則可能相對較低。

表 17 企業運用派遣勞動之動機與效益之交叉分析 單位(%)

效益	動機										總和
	滿足業務臨時增加所需人力	降低薪資成本	減少福利及訓練成本	人員調度更靈活	專注於公司的核心業務	作為招募員工的橋樑	暫時替代請假員工工作	遞補離職員工空缺	需要派遣勞工之專業技術	其他	
是	35.3	61.8	44.1	79.4	11.8	29.4	2.9	11.8	23.5	0	79.1
否	100.0	28.6	14.3	42.9	42.9	14.3	0	14.3	0	14.3	16.3
尚不明顯	0	100.0	100.0	100.0	0	50.0	0	50.0	0	0	4.7
總和	44.2	58.1	41.9	74.4	16.3	27.9	2.3	14.0	18.6	2.3	100.0

貳、運用派遣勞工產生之問題

從表 18 的結果，或許可以回答為何有一成五的受訪企業無法從派遣勞動中獲得競爭力。在要派公司經常對派遣機構抱怨之事項的問題中，以「未能及時提供派遣員工」之比率最高（53.3%）。這與針對派遣機構的問卷之結果不謀而合。在每兩個受訪的企業中，即有一個抱怨派遣機構未能及時提供派遣勞工，顯示出派遣機構對派遣勞工之管理及掌控不易。派遣工作多為臨時性，不見得每次派遣勞工皆能騰出時間等待備勤。此外，要派公司所提供之時間亦未必能符合派遣勞工之需求，或企業所要的人才，派遣機構內部剛好缺乏，以致於未能及時提供派遣勞工給企業等。是故，這可能也間接反應出，目前國內派遣勞動市場之供給仍不足的現象。在派遣勞動市場的供給不足時，通常也會造成派遣勞工素質上的問題。因此，也有 31.1% 的受訪企業向派遣機構抱怨「員工素質參差不齊」。當然，這或許也是由於派遣機構在招募、篩選、教育訓練及委派等任一環發生問題有關。

前文曾提及，在派遣勞動的雙雇主機制下，要派公司與派遣勞工兩者間並未存在勞動契約，派遣勞工應不需適用要派公司之工作規則，故要派公司即無法擁有依工作規則懲戒派遣勞工之權利。是故，「出勤狀況不佳」（33.3%）、「不敬業」（15.6%）、「被動」（17.8%）及「態度不佳」（11.1%），皆因要派公司無法完全掌控派遣勞工而造

成的影響。

表 18 企業運用派遣勞工產生之問題

項目別	百分比(%)
經常對派遣機構抱怨事項為何(複選)	
派遣勞工態度不佳	11.1
派遣勞工出勤狀況不佳	33.3
派遣勞工被動	17.8
員工素質參差不齊	31.1
未能及時提供派遣員工	53.3
派遣勞工不願配合加班	6.7
派遣勞工不敬業	15.6
其他	4.4
無	13.3
使用派遣勞工經常遭遇到的問題或困難(複選)	
缺乏法令規範	51.2
正式員工與派遣勞工形成對立	2.3
派遣勞工素質低，績效不佳	11.6
派遣勞工專業知識不足	11.6
不利工作團隊協調	9.3
行政管理工作負擔加重	14.0
派遣機構配合度不高	2.3
正式員工士氣與忠誠度降低	4.7
業務機密外洩	4.7
其他	16.3
無	23.3

另外，從企業雇用派遣勞工時，經常遭遇到的問題或困難來看(表 18)，「缺乏法令規範」的百分比超過半數，為 51.2%。反而在前文理論中所預測的「行政管理工作負擔加重」、「績效不佳」、「不利工作團隊協調」、「業務機密外洩」、「正式員工與派遣勞工形成對立」及「正式員工士氣與忠誠度降低」等項目的比重皆只在一成五以下。顯然的，在目前派遣勞動無法可管的情況下，損及權益者非但只有派遣勞工而已，法令與政策的問題已成為要派企業最切身之痛。但其原因，卻無法從本調查中發現。

參、契約與法令問題

表 19 顯示在派遣過程中，有 91.3%的企業與派遣機構訂有書面契約。但未簽訂書面契約者也有 8.7%。另外，在契約定型化的結果下，契約內容基本上都含括了「派遣勞工的薪資福利」(97.7%)、「派遣勞工的工作內容」(86.4%)、「指揮監督權利的歸屬」(81.8%)、「法律責任的歸屬」(81.8%) 等項目。

在問及企業是否贊成政府儘速制訂與實施勞動派遣法時(表

19)，高達 89.5%的受訪企業認為應儘速制訂實施，這正好反應了表 18 中，企業雇用派遣勞工經常遭遇之首要問題。

表 19 派遣契約與法令問題

項目別	百分比(%)
要派公司是否與派遣機構訂有書面契約	
是	91.3
否	8.7
要派公司與派遣機構訂定的契約內容包括哪些（複選）	
派遣勞工的工作內容	86.4
派遣勞工的薪資福利	97.7
指揮監督權利的歸屬	81.8
法律責任的歸屬	81.8
其他	4.5
要派公司是否贊成政府儘速制訂，實施派遣勞動法	
是	89.5
否	10.5
派遣勞工認為的雇主是	
派遣機構	25.2
要派公司	38.3
皆是	33.0
皆不是	3.5

而在雇主認定的問題上(表 19)，認為是「派遣機構」佔 25.2%、「要派公司」佔 38.3%、「兩者皆是」佔 33%、「兩者皆不是」佔 3.5%。基本上，會產生認定不清的狀況乃是派遣勞動雙雇主制度造成。認為叫你做事的人是老闆者，會選要派公司；認為付錢是老大者，會選派遣機構；被搞混的，則可能選皆是或皆不是。不過，在此值得注意的是，在帳目式派遣勞動下，可能驅使派遣勞工選擇「要派公司」。前文曾提及，在帳目式派遣勞動下，企業經由將自己公司的勞工轉掛於派遣機構旗下的方式，可以順利規避雇主之相關法令責任。因此，事實上此類型的派遣勞工其雇主本來就是要派公司，只不過因為一道手續，使得要派公司的薪資名冊少了人，而派遣機構的薪資名冊多了人，因此，此類型的派遣勞工與派遣機構實際上並無瓜葛(招募與教育訓練皆由要派公司負責)。另外，從派遣機構的問卷中也發現，目前國內是有帳目式派遣勞動的模式存在，這可能意味著，可能有部分受訪的派遣勞工是屬於帳目式派遣勞動。

第三節 派遣勞動與勞資關係

壹、所得安全

一、薪資

在表 20 中派遣勞工之平均月薪顯示，派遣勞工之平均月薪集中在「20,001-30,000 元」之間，佔 45.2%，其次是「20,000 元以下」，佔 30.4%。此二者合計為 75.6%，而「30,001-40,000 元」、「40,001-50,000 元」及「50,001 元以上」的比例，則分別只有 15.7%、3.5%及 5.2%。而在表 21「臺灣地區受雇員工薪資之結構」中發現，在 2003 年度，總薪資（經常性薪資＋非經常性薪資）⁵為 39,050 元，即使扣除了非經常性薪資部分，亦還有 35,320 元。若以此為標準來檢視派遣勞工

⁵ A.經常性薪資：

- a.本薪：指按月、計日、計時或計件之報酬。
- b.固定津貼：指按月支領之固定津貼與補助費，如房租津貼、水電費、交通費、福利金、實物折值、膳宿折值等。
- c.按月獎金：指按月發放之工作、業績、全勤、生產、路程、載客等獎金。

B.非經常性薪資：

- a.加班費：指加班時間所獲得之工作報酬。
- b.非按月獎金：指員工因表現優良而獲得非按月發放之獎金，如年中獎金、考績獎金、特別假獎金及非按月發放之工作獎金、業績獎金等。
- c.紅利。
- d.其他津貼：指調查年七月給付而不包含上述之其他非經常性津貼，如交際津貼、夜點津貼、誤餐津貼等。

表 20 派遣勞工之薪資狀況

項目別	百分比(%)
平均月薪	
20,000 元或以下	30.4
20,001-30,000 元	45.2
30,001-40,000 元	15.7
40,001-50,000 元	3.5
50,001 元以上	5.2
比較工作性質相同的正式員工，要派公司認為提供派遣勞工的薪資水準是	
差不多	51.1
高一些	17.0
高很多	2.1
低一些	23.4
低很多	6.4
比較工作性質相同的正式員工，派遣勞工是否認為派遣工作的薪資水準合理	
是	60.9
否	17.4
不確定	21.7
派遣勞工認為，目前的派遣工作的薪資由誰決定	
派遣機構	15.7
要派公司	69.6
自己	3.5
派遣機構與要派公司共同決定	2.6
不知道	8.7

之薪資狀況，則可看出派遣勞工之待遇是落後於一般薪資水準。但在月薪的結構下比較，會使本身工作時數較短的派遣勞工吃虧（通常派

遣勞動在短期與非全時工作的比例，較典型勞動高)。更重要的是，若未以相同工作內容來衡量，且也未排除其它影響因素的情況下，可能無法真正反應薪資之差異。

表 21 臺灣地區受雇員工薪資之結構

單位:(元)

項 目 別	總 薪 資		經常性薪資		非經常性薪資	
	(1)+(2)	結構比	(1)	結構比	(2)	結構比
1993 年 7 月	29,632	100.0	25,716	86.8	3,916	13.2
1994 年 7 月	31,549	100.0	27,216	86.3	4,333	13.7
1995 年 7 月	32,861	100.0	28,559	86.9	4,302	13.1
1996 年 7 月	34,371	100.0	29,878	86.9	4,493	13.1
1997 年 7 月	36,389	100.0	31,299	86.0	5,090	14.0
1998 年 7 月	36,900	100.0	32,240	87.4	4,666	12.6
1999 年 7 月	37,989	100.0	33,177	87.4	4,812	12.6
2000 年 7 月	38,825	100.0	33,996	87.6	4,829	12.4
2001 年 7 月	38,690	100.0	34,645	89.5	4,044	10.5
2002 年 7 月	38,710	100.0	34,688	89.6	4,022	10.4
2003 年 7 月	39,050	100.0	35,320	90.4	3,730	9.6

資料來源：行政院勞委會「2003 年臺灣地區職類別薪資調查報告」

在難以找尋合適的方法來評估下，本研究以派遣勞工與要派公司雙方對於薪資的認知，來衡量派遣勞動之薪資水準。在問及要派公司在同工同酬的標準下，提供派遣勞工的薪資水準是如何時（表 20）。

認為「差不多」者約佔一半（51.1%），而認為薪資較低者（「低一些」（23.4%）及「低很多」（6.4%））比認為薪資較高者（「高一些」（17.0%）及「高很多」（2.1%））大約多出 10 個百分點。另外，相同的議題問及派遣勞工時，認為薪資合理的派遣勞工有 60.9%，而認為不合理者，則只佔 17.4%。因此，派遣勞工的薪資水準可能比同工作性質的典型勞工略低，但是接近。此外，大部分受訪的派遣勞工都滿意本身的薪資。

而經過薪資水準與行業別之交叉分析後發現（表 22），有 45.5% 的金融保險不動產業認為，所提供派遣勞工的薪資水準是低於相同工作性質的員工。這比例不但是所有選擇中之最高者。同時，相較於製造業與工商服務業之「低一些」與「低很多」的比例，是明顯來的高。因此，金融保險不動產業提供派遣勞工的薪資水準相較於製造業及工商服務業可能趨於偏低（排除運輸倉儲通信業、社會服務及個人服務業及公共行政業，因其個數太少）。

從派遣機構的問卷中發現，派遣工作的薪資是由派遣機構與要派公司共同決定。然而，在表 20 中問及派遣勞工，其派遣工作的薪資由誰決定時？認為由「派遣機構與要派公司共同決定」的比例只有 2.6%。反倒是，認為由「要派公司決定」者最高，佔 69.6%，而認為由「派遣機構決定」也佔 15.7%。這一方面，可能是由於派遣勞工往

往被排除於派遣勞動的協商中，所以對於契約中相關事項不甚明瞭。另一方面，前面的分析中曾提及，有部分的受訪派遣勞工可能是屬於帳目式派遣勞動。因此類型的派遣勞工只是企業將其轉掛於派遣機構的薪資名冊下，所以薪資的決定基本上還是在要派公司手上。

表 22 薪資水準與行業別之交叉分析

單位(%)

行業別	比較工作性質相同的正式員工， 所提供派遣勞工的薪資水準是				
	高很多	高一些	差不多	低一些	低很多
製造業	0	18.8	68.8	6.3	6.3
運輸倉儲通信業	0	0	0	100.0	0
金融保險不動產業	9.1	9.1	36.4	45.5	0
工商服務業	0	33.3	50.0	16.7	0
批發零售餐飲業	0	0	66.7	33.3	0
社會服務及個人服務業	0	0	0	50.0	50.0
公共行政業	0	0	0	0	100.0
其他	0	0	100.0	0	0

二、福利

從派遣機構的問卷中發現，派遣機構對於勞工保險、全民健康保險、病假給付、假期給付、獎金等基本福利皆有提供。然而，退休金

方面則以要派公司的規範為主。另外，從要派公司的回答顯示（表 23），要派公司提供給派遣勞工額外的福利中，以「年節獎金或禮品者」居多，佔 34%。其次是其他保險 29.8%，但亦有超過四成之受訪企業沒有提供額外的福利給派遣勞工。而從派遣勞工的角度而言，在問及是否享有目前要派公司內的福利制度上，以「部分享有」的比例最高，佔 63.5%，「完全沒有」的部分佔 26.1%，二者合計 89.6%，「完全享有」僅佔 4.3%。因此，基於派遣機構、要派公司及派遣勞工對於福利方面的反應來看，派遣勞工之福利普遍不如典型勞工，大多數受訪的派遣勞工只能享受到基本的勞工福利。

若再問及派遣勞工是否享有和正式員工相同的休假福利時（表 23），認為相同者佔 56.5%，不認為享有相同休假福利者，亦有 30.4%。此方面可能與派遣勞動之工作時數有關。一般而言，派遣工作多屬短期、非全時性質，故要派公司就比較不可能比照正式員工，給與派遣勞工相同的休假權益。例如以特別休假來說，典型勞工至少亦要工作 1 年以上方有假可休，所以屬於短期的派遣勞工很難享有這些權利。

若以派遣機構是否有額外提供派遣勞工其他福利的議題來看（表 23）。以「沒有額外提供」為主，佔 46.1%。而在有額外提供其他福利中，則以「團體保險」佔的比例最高，佔 24.3%，次為「健保以外的其他健康保險項目」佔 12.2%。

表 23 派遣勞工之福利狀況

項目別	百分比(%)
要派公司提供派遣勞工那些額外的福利(複選)	
其他保險	29.8
年節獎金或禮品	34.0
其他	17.0
無	41.4
派遣勞工是否享有目前要派公司內的福利制度	
完全享有	4.3
部分享有	63.5
完全沒有	26.1
不知道	6.1
派遣勞工是否享有與要派公司內之正式員工相同的 的休假福利	
是	56.5
否	30.4
不確定	13.0
派遣機構是否有額外提供其他福利(複選)	
團體保險	24.3
健保以外的其他健康保險項目	12.2
沒有額外提供	46.1
不知道	20.9
其他	6.1
擔心從事派遣工作會沒有退休金的保障	
同意	74.8
不同意	13.9
不確定	11.3

前面曾言，派遣機構提供退休金與否，是端視要派公司的規範而定。因此，退休金對於派遣勞工而言，基本上是較不穩定的。從表 23 中，問及派遣勞工會不會擔心，從事派遣工作會沒有退休金的議題來看，擔心會沒有退休金的保障者佔將近 3/4 (74.8%)。顯示出派遣勞工與典型勞工在福利上，最大的差異處應是在退休金上。

貳、工作職務安全

從表 24 發現。有八成的派遣勞工只是暫時從事派遣勞動，未來仍傾向於非派遣性質的工作。另外，受訪的派遣勞工在從事派遣勞動前的工作中，以「非派遣的全職性工作」佔的比例最高，佔 51.1%，而「非派遣的兼職性工作」也有 27.7%。由此可知，大多數受訪的派遣勞工只將派遣工作視為過渡期的工作，一旦有機會或自身條件允許下，便將轉往典型工作。當然，這與派遣工作的勞動條件不佳有密切之關連。

表 24 派遣勞動之工作穩定性

項目別	百分比(%)
只是暫時從事派遣工作，未來打算找一個非派遣的工作	
是	80.0
否	8.7
不確定	11.3
從事派遣工作前的工作是	
仍是派遣工作	21.3
非派遣的全職性工作	51.1
非派遣的兼職性工作	27.7
從事派遣工作的時間多久 (Arrangement)	
1 年 (含) 以下	51.3
1 年以上~2 年 (含)	30.4
2 年以上~3 年 (含)	14.8
3 年以上~4 年 (含)	2.6
4 年以上	0.9
目前的派遣工作，契約為期多久 (Assignment)	
1 個月 (含) 以下	3.5
1 個月以上~3 個月 (含)	25.2
3 個月以上~6 個月 (含)	32.2
6 個月以上~1 年 (含)	33.9
1 年以上	5.2
在沒有派遣工作的期間，派遣機構對您採取何種措施	
到派遣機構處工作並支薪	6.1
無支付薪水，但保留勞健保	1.7
沒有任何措施	61.7
尚未遇過	25.2
其他	5.2

在工作穩定性方面。以派遣勞工從事派遣勞動的時間長短來看（表 24），以「1 年以下」的比例最高，佔 51.3%，第二高則為「1 年以上，2 年以下」，有 30.4%，而從事派遣工作 2 年以上的派遣勞工只有不到兩成的比例。因此，相較於典型勞工，派遣勞工從事派遣工作的時間是相對來的短。吾人認為，相當大的原因是來自派遣勞工方面，因為大多數的派遣勞工只將派遣工作視為過渡性質之工作。

同樣在工作穩定性方面。若以單一派遣工作的時間長短來看（表 24），有 33.9%是在「6 個月以上，1 年以下」、有 32.2%是在「3 個月以上，6 個月以下」、有 25.2%是在「1 個月以上，3 個月以下」。這三者就包辦九成以上的比例。而單一派遣工作的契約在「1 年以上」者只有 5.2%，故派遣勞動之商務契約多屬短期。當然，這主要是受到要派公司的影響所致。所以，不論從單一派遣工作的時間或是從事派遣勞動的時間來看，派遣勞工在工作穩定性上，是不如典型勞工。

在表 24 最後一個問題發現，在沒有派遣工作的期間中，僅有 6.1% 的派遣勞工，能到派遣機構處工作並繼續支薪。然而，大部分的派遣勞工（61.7%）在此段時期中，即呈失業狀態（無任何保障）。因此，顯示出派遣勞工在等待工作期間，所獲得的保障明顯不足。另外，同時可知，大多數的派遣勞工是屬於定期契約（登錄型）型態。

參、工作安全

在問及要派公司，是否曾於運用派遣勞動的過程中，發生職業災害（表 25），大部分（85.1%）的受訪企業表示沒有。而在問及 14.9% 有經歷職業災害的企業中，其職業災補償責任由誰負責時，發現由要派公司負責者佔 55.6%，而由派遣機構負責的則佔 44.4%。而以派遣勞工的角度來看相同問題時，60.9%的派遣勞工認為應由派遣機構負責，但是也有 31.3%的派遣勞工為不確定。因此，在缺乏相關法令規範下，使得職業災害責任歸屬之界定不清。

表 25 派遣勞動之職業災害發生情形

項目別	百分比(%)
要派公司使用派遣勞工時，是否曾發生職業災害	
有	14.9
無	85.1
職業災害補償責任由誰負擔	
要派公司	55.6
派遣機構	44.4
派遣勞工是否認為應由派遣機構負擔起職業災害補償責任	
是	60.9
否	7.8
不確定	31.3

教育訓練的問題應從要派公司與派遣機構兩方面來分別討論。首先，在受訪的要派公司中（表 26），大多數都有提供派遣勞工基本的教育訓練，如一般訓練（68.1%）與安全衛生訓練（31.9%）。此外，能提供專業訓練的受訪企業也有約 1/3 的比例（34%）。而沒有給予派遣勞工任何訓練的比例只有 12.8%。但是，進一步調查教育訓練的平均時數後發現，以單一種訓練而言，大部分（65.7%）要派公司只提供半天的時間，能提供一天以上的訓練之受訪企業只有 11.4%。顯然的，雖然企業大多有提供教育訓練，但教育訓練的時間通常不長。若從派遣勞工的角度來看（表 26），有 48.7% 的派遣勞工認為「沒有」受到要派公司所提供之教育訓練，此比例還微高於認為「有」的派遣勞工。最後，根據派遣機構的問卷顯示，派遣勞工最常反應或抱怨的事，就是要派公司的訓練太少。因此，綜合要派公司、派遣勞工及派遣機構三方的資料顯示，要派公司普遍是有提供教育訓練，但可能份量太少且深度太淺，以致不能滿足大部分的派遣勞工。就理論來看，對於企業來說，由於派遣勞工之異動率較大，若是企業投資人力資本於派遣勞工身上，其回收效益應是不高。是故，要派公司只會提供有助於派遣工作的基礎訓練。而通常這類型的教育訓練是不會太長的。

表 26 派遣勞工教育訓練之權益

項目別	百分比(%)
要派公司提供派遣勞工何種的教育訓練(複選)	
一般訓練	68.1
專業訓練	34.0
安全衛生訓練	31.9
其他	2.1
無任何訓練	12.8
如果有以上任何一種訓練，其訓練時間平均為多久	
半天以內	65.7
一天以內	22.9
一天以上	11.4
在目前工作的要派公司，是否有受到教育訓練	
有	46.1
沒有	48.7
不知道	5.2
派遣機構會培養工作上所需的知識技能	
同意	48.7
不同意	27.8
不確定	23.5

另外，在派遣機構方面。從派遣機構的問卷中發現，在派遣勞工分派至要派公司前，派遣機構會由顧問做職前訓練，並告知工作應注意事項。其方式包括上課及電腦輔助教學（Computer-assisted instruction, CAI）。教育訓練的時間，上課的時間大約一天，而電腦輔助教學可由派遣勞工自行決定時間長短，由此可知，派遣機構所提

供的教育訓練也是屬於短期性之基礎訓練。因為，在以定期契約（登錄型）為主的派遣環境中，派遣機構與派遣勞工間的連繫關係也因而不穩定。是故，派遣機構不會冒險投入過多的教育訓練成本於派遣勞工身上，所以派遣勞工難以從派遣勞動過程中，精進或持續本身的知識技能。因此在表 26 中，有一半的派遣勞工不同意（27.8%）或懷疑（23.5%）派遣機構會培養工作上所需的知識技能。

肆、代表性安全

在表 27 中，大多數的派遣勞工（72.2%）認為應具有加入要派公司工會的權利。另外，在派遣機構的問卷中則發現，目前也無任何屬於派遣勞工的工會，所以，派遣勞工自然也沒有機會加入派遣機構方面之工會。因此，在議價能力有限的情況下，使得派遣機構與要派公司掌握了生殺大權，讓派遣勞工無法自我保障所得安全、工作職務安全與工作安全。

表 27 派遣勞工集體談判之權益

項目別	百分比(%)
派遣勞工應有加入要派公司工會的權利嗎	
同意	72.2
不同意	24.3
不確定	3.5

第四節 小結

在要派公司之基本資料方面。第一，製造業、工商服務業與金融保險不動產業是運用派遣勞動之三大主力產業；第二，在雇用派遣勞工之要派公司中，外資企業除了佔有相當高的比例外，也帶動金融保險不動產業運用派遣勞動之風氣；第三，企業的組織愈大，其運用派遣勞動的程度可能愈高，同時，對於具專業性的派遣勞工之需求也可能愈大；第四，行政性工作是派遣勞動中的主流。即便是製造業，大部分也將派遣勞工指派於行政性工作。

在派遣勞工之基本資料方面。第一，派遣勞工以女性、未婚為主；第二，派遣勞工之年齡層偏低，以 20 到 29 歲之族群為主；第三，派遣勞工的教育程度普遍較歐美國家高；第四，在派遣勞工參與派遣工作之動機方面，主要為「可擴展工作經驗」、「可進入知名企業」、「可減少找工作的時間成本」與「助於二度就業」等四項。

在企業經營策略方面。第一，企業運用派遣勞工之動機主要有滿足勞動彈性之需求（「人員調度更靈活」與「滿足業務臨時增加所需的人力」）、減少勞動成本（「降低薪資成本」與「減少福利及訓練成本」）、作為招募新人之橋樑及需要派遣勞工的專業技術等四項；第

二，企業的組織愈大，其運用派遣勞工之動機可能愈著重於減少勞動成本之層面；而企業的組織愈小，其動機則可能愈偏向於滿足勞動彈性之需求；第三，有近八成的受訪企業認為運用派遣勞工可為企業帶來競爭力。第四，企業的組織愈大，可能愈能從派遣勞動的過程中，獲取較高的效益；第五，運用派遣勞動可能對企業在人員調度與降低薪資成本上有相對較佳的效益；但對於業務臨時增加時的協助上，則效益可能相對較低；第六，「派遣機構未能及時提供派遣勞工」與「缺乏派遣法令規範」是受訪的企業運用派遣勞動時，最主要的問題與困難。

在勞資關係方面，第一，以薪資來看，派遣勞工的薪資水準可能略低，但接近於同工之典型勞工，而大部分受訪的派遣勞工都滿意本身的薪資。另外，金融保險不動產業所提供的薪資水準可能低於製造業及工商服務業；第二，以福利來看，派遣勞工之福利水準普遍不如典型勞工，尤其在於退休金方面；第三，以工作職務安全來看，由於派遣工作的短期天性，使得無論在單一派遣工作的時間或是從事派遣勞動的時間上，都呈現不穩定之狀態。但更重要是，大部分受訪的派遣勞工在沒有派遣工作的期間中，沒有任何所得保障；第四，以工作安全來看，在無法可依據下，職業災害責任歸屬之界定不清。另外，不論要派公司或派遣機構所提供之教育訓練多為短期的基礎訓練；第

五，以代表性安全來看，大多數的派遣勞工無法加入要派公司或派遣機構所屬之工會，因而影響其集體談判權益。