

## 第五章 結論與建議

### 第一節 結論

從勞動需求面來看，我國是一個十分仰賴對外貿易的經濟體系。故近年來，在全球化與資訊化的影響下，國內企業所受到之波及可能不劣於歐、美、日等國家。企業需要更多的彈性來增加企業競爭力。這些彈性不可避免的已落於生產四大要素的「勞動力」上。企業不願意讓固定勞動成本來僵化其營運。故企業需要以更彈性的勞動力來應付臨時性或未預期之工作，進而達到減少勞動成本，增加企業反應速度的效果。此外，服務業與製造業是我國主要的兩大產業，此兩產業都易受市場景氣波動之影響，也需數量龐大的低技術勞工，故不但適合且需要彈性勞動力的供給。

從勞動供給面來看，國內的失業率逐漸提高，造成愈來愈多找不到工作的人，這些人可能不得不轉向彈性勞動力來維持生計。另外，我國二度就業已婚婦女與在學學生的比例有上升之趨勢。而這兩種勞動群體，正是需要較彈性的工作，故可能成為另一股彈性勞動力之供

給來源。

從勞動市場的規範者—政府來看，資金自由化的結果，使得企業在其它國家獲得資金的困難度降低，進而造成政府的控制力下降，政府不得不在勞動政策上讓步於企業（像歐盟各國一樣，逐漸解除管制），以減少企業外移之可能。

目前勞動市場上有多種不同的彈性勞動力可供企業選擇。派遣勞動是一種不但具彈性，而且素質也不差的勞動力。以彈性來說，派遣勞動對於企業而言，是種「使用」與「雇用」分離的勞動力。企業可「使用」派遣勞工，但由派遣機構來「雇用」。故派遣勞動的彈性程度是優於部分工時勞工或候召勞工。以素質來說，因為派遣勞動是一種三角結構的勞動結構，勞工在進入企業前會先經派遣機構篩選與訓練，故派遣勞工對於企業來說可謂是即戰力，所以派遣勞工的素質普遍來說，也高於部分工時勞工和候召勞工。此外，派遣勞動相較於契約勞動（外包或承攬）而言，多了可以直接監督命令勞工之優點。

從實際面來看。自 90 年代起，幾乎大部分已開發國家的派遣勞工人數都呈倍數以上的成長。同時，吾人發現，就業安全保障程度（EPL1）與派遣勞工的勞動市場佔有率有弱性之正相關。簡言之，勞動市場較僵固的地區（如歐洲，其 EPL1 指數高），派遣勞動的發

展會愈興盛，其企業對於派遣勞工之需求也相對較大。

經由對於要派公司、派遣勞工與派遣機構三者的問卷調查之分析後，吾人發現以下幾點重要現象：

#### 一、要派公司基本面：

1. 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。
2. 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。同時，外資企業也帶動金融保險不動產業運用派遣勞動的風氣。因此外資對於派遣勞動產業之影響頗大。
3. 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較大。
4. 行政性工作是派遣勞動中的最主要的職務。即便是製造業，大部分也將派遣勞工指派於行政性工作。

#### 二、派遣勞工基本面：

1. 派遣勞工以女性、未婚為主。
2. 派遣勞工之年齡層偏低，大多在 20 到 29 歲之範圍。
3. 派遣勞工的教育程度普遍較歐美國家高。

4. 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。

### 三、企業經營策略面：

1. 企業運用派遣勞工之動機主要有滿足勞動彈性之需求、減少勞動成本、作為招募員工之橋樑及需要派遣勞工的專業技術等四項。
2. 大型企業雇用派遣勞工之動機可能著重於減少勞動成本；而中小型企業其動機則可能偏向於滿足勞動彈性之需求。
3. 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優勢。
4. 企業的組織愈大，愈可能從派遣勞動的過程中，獲取較高的效益。
5. 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，其效益則可能相對較低。
6. 企業運用派遣勞動時，最主要的問題與困難在於「派遣機構未能及時提供派遣勞工」與「缺乏派遣法令規範」。

#### 四、勞資關係面：

1. 派遣勞工的薪資水準可能略低但接近同工之典型勞工。基本上，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有低於製造業及工商服務業的趨勢。
2. 派遣勞工之福利水準普遍不如典型勞工，特別在於退休金方面。
3. 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（Assignment）或是從事派遣勞動的時間（Arrangement）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，缺乏任何所得保障。
4. 在無相關法令可依據下，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基礎訓練。
5. 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，因而間接影響其集體談判權益。

派遣勞動在雙雇主制度與異動率高的本質影響下，使得派遣勞工在所得、工作穩定性、工作安全及集體談判權等勞動條件都不如典型勞工。是故，派遣勞動改變了傳統的勞資關係。因此，日本與部分歐洲國家利用相關派遣法規來維護派遣勞工的勞動條件。派遣法規除了可保障派遣勞工的權益外，對於要派公司與派遣機構也是十分重要。因為，在缺乏派遣法令的依據下，許多責任之歸屬不清。因此，對於要派公司來說，企業無法明確估計其運用派遣勞動之成本與風險。對於派遣機構來說，易造成劣幣趨逐良幣之惡象。

許多人擔心，在企業的利基下，未來派遣勞工會不會取代傳統的典型勞工。吾人認為可能性很低。其原因有三：第一，對於企業而言，派遣勞工與典型勞工是兩種性質和功能不同的勞動選擇。以行銷的觀點，便是兩者間有市場區隔。因此，派遣勞工是無法取代典型勞工在企業中扮演的角色。換言之，企業在經營策略上，有其最適勞動力組合，在此菜單中包括了典型勞工、派遣勞工、部分工時人員及外包人員。第二，在歐、日各國的派遣法令中，都有設定對於企業雇用派遣勞工之限制，如雇用理由、雇用期限或排除產業。第三，以數據來看。近年來，雖然各國派遣勞工數量成長迅速，但在派遣勞工的佔有率上仍是偏低（歐盟 1.2%；美國 0.6%；日本 1.8%）。另外，以派遣勞工

佔有率最高的荷蘭來說（4%），其近年來在派遣勞工人數的成長，反而不如大多數的歐盟會員國。換言之，當派遣勞工佔有率在4%以上時，其成長的壓力會較大。因此，派遣勞工佔有率應有其最高門檻。

## 第二節 建議

吾人建議，企業在運用派遣勞動前，必需考量外在因素及內在因素。外在因素包括：第一，企業是否處於科技異動迅速、產品週期短、不確定性高、創造毀滅下的動態環境；第二，企業是否面臨因成本與彈性強烈壓迫下之競爭市場；第三，企業是否面臨緊縮的勞動市場。上述三個問題中，只要有一個答案為「是」的話，那企業就有雇用派遣勞工之需要。而內在因素則包括：第一，企業是否具有健全的管理機制，像官僚制度，人力資源管理、科技管理；第二，企業是否有標準化的作業程序；第三，企業是否以元件知識的模式來規劃生產流程。上述三個因素，每一個都可為企業提高運用派遣勞動所帶來之效益。

前文曾言，派遣勞動法令對於要派公司、派遣勞工及派遣機構三方，都有其正面意義。是故，吾人認為有儘速制訂與實施派遣勞動法令之必要。另外，政府可以將派遣勞動視為輔導結構性失業勞工之工具。例如，在派遣勞動法令上，鼓勵企業將所雇用之派遣勞工，於契約終止後，轉為正式員工。此外，由於派遣勞工在加入要派公司之工會的可行性不高，故政府應輔導派遣勞工成立產業性工會。利用工會



的力量，介入要派公司與派遣機構間的派遣協商，以保障派遣勞工的權益。

在後續研究之建議有下列三點：

1. 在研究限制曾提及，本研究因問卷有效回收數太少、研究範圍只包括北部地區、問卷發放對象不夠隨機等因素影響下，使得研究結果之代表性不足。是故，建議後續之研究應擴大調查範圍及樣本數，且以時間序列的模式進行全國性派遣勞動之調查。
2. 在本研究中發現，在國內有帳目式派遣勞動（THS payroll）類型的服務存在。但本研究並未加以深入調查。帳目式派遣勞動無論在基本性質、企業經營策略及勞資關係上，與一般的派遣勞動均有相當大的差異。因此，吾人建議後續的研究可以針對帳目式派遣勞動，加以深入分析研究。
3. 在結論中曾提及，企業在經營策略上應有其最適勞動力組合。是故，建議後續之研究可探討企業的勞動力組合之比例。並比較派遣勞工與典型勞工、部分工時勞工及契約勞工（外包及承攬）間，帶給企業在勞動成本及生產效益之差別。