

摘要

自 1980 年代新自由主義興起後，在民營化、勞動彈性化席捲全球的背景下，業務委託不僅在公務機關(構)內成為常態，勞務委外更是政府用以節省人事成本的重要手段。另一方面，為保障公務機關(構)受僱者之勞動權益，行政院勞工委員會以 96 年 11 月 30 日勞動一字第 0960130914 號公告，指定公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員適用《勞動基準法》。

然而，為規避《勞動基準法》的相關規定，人事行政局不僅公告《中央各機關學校事務勞力替代措施推動方案》和《行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點》，企圖以「極大化替代性人力措施」取代各公務機關(構)內既有的「假臨時人員」；又即使是少數仍受僱於公部門之「假臨時人員」，亦面臨「虛假化定期契約」的問題。再者，就部分「真臨時人員」而言，則因相關部會的介入而排除於《勞動基準法》的適用對象外；至於未被排除適用《勞動基準法》者，亦由於受僱時間短暫而受惠有限，在在都嚴重扭曲勞委會最初保障勞動權的美意。

此外，2008 年下半年受到全球經濟危機的影響，我國亦陷入失業危機的風暴中。為降低居高不下的失業率，政府著手推動多項增加就業機會的政策，其中以工代賑、短期促進就業措施等計畫均由行政院所屬各部會釋出短期公共服務的工作機會；然而，實際推動上不僅無助於提升弱勢勞工的工作技能，甚至仍以勞務採購為施政方向，忽略了外包、派遣公司即是造成當前高失業率的元兇之一！結果除導致政府須負擔原有的勞務委外費用外，更須另行僱用大批的失業勞工，使得原本就已沉重不堪的財政支出，無疑是雪上加霜！

關鍵字：新自由主義、民營化、勞動彈性化、業務委託、勞務委外、勞動基準法、公部門臨時人員