

第三章 派遣勞工之運用對企業經營 與勞資關係之影響

第一節 企業雇用派遣勞工之動機

許多派遣勞動的研究對於企業為何要雇用派遣勞工這個議題，都相當有興趣。因為企業對於派遣勞工的需求，是拉動派遣勞動產業成長之主要原因，故企業運用派遣勞工之動機就十分重要。

根據臨時性工作國際聯盟 (International Confederation of Temporary Work Businesses, CIETT)，在 1999 年針對德國、英國、西班牙、法國與荷蘭的 500 個企業使用派遣勞工之動機的研究顯示。有 27% 的企業使用派遣勞工來彌補本身員工的臨時離缺。另外有 23% 的企業是為了配合季節性業務波動而雇用派遣勞工。第三高的比例則是利用派遣勞工來解決未預期之工作高峰。¹

另一份由美國勞工統計局針對企業所做的調查結果顯示(此調查

¹ Storrie, *ibid.*, p.35.

為複選)，有 52% 的美國企業使用派遣勞工來協助未預期之工作量。而有 47% 的企業則是解決員工的臨時離缺之問題。另外，有 21% 的美國企業利用派遣勞動的手段來招募新人。²

故企業在雇用派遣勞工之動機有其一致性。以下歸納出幾個重點來加以討論分析。

壹、勞動彈性之需求

前文曾提及派遣勞工可替企業帶來所需的勞動彈性，特別是在於數量彈性層面，數量彈性可以滿足企業對於短期勞動力的需求。基本上，短期勞動力之需求可分為短期不確定性及短期周期性兩種。

短期不確定性是指那些企業未預料到的勞動需求，像因生病或休假（特別是產假）空出的職缺、突發性額外產生的工作量（如臨時進來的訂單）或職位尚未招募到合適的人選時。Williams³認為就短期而

² Kundu, *ibid.*, p.4.

³ Williams, Harry B. 1989. "What temporary workers earn: findings from new BLS survey." *Monthly Labor Review* (March): 3.

言，派遣機構提供給企業具有一定素質和經驗的派遣勞工，這些及戰
力足以彌補因生病或假期因素而缺空的職缺，使企業不需多雇用額外
的勞工或使原本的勞工加班工作。另外，Carey 與 Hazelbaker⁴則指出，
在 80 年代早期，美國經濟呈現劇烈的變化，導致企業無法預測未來的
變化，因此不願多加投資於固定勞動成本上，此時派遣勞工是對於
企業一個較佳的選擇。這就是一種利用數量彈性來回應不確定性的策
略。

短期周期性則是指那些企業可預料的勞動需求。此種勞動需求通
常具有規律性。最常見的便是季節性業務高峰產生的人力短缺問題，
例如百貨公司的週年慶或換季拍賣。⁵如果在此時選擇去雇用典型勞
工，那等到高峰一過，便產生勞動力剩餘的現象。另外，Gannon⁶認
為，企業有許多業務，是不需要全職勞工來執行，例如清潔人員或維
修人員。

故派遣勞工對於企業的意義在於，讓企業在短期不確定性或短期
周期性的勞動需求下，不需雇用典型勞工。因為一旦這些短期勞動需

⁴ Carey, Max L. & Kim L. Hazelbaker. 1986. "Employment growth in the temporary help industry." *Monthly Labor Review* (April): 38.

⁵ Mcclurg, Lucy N. 1999. "Organisational commitment in the temporary-help service industry." *Journal of Applied Management Studies*, 8(1): 5.

⁶ Gannon, Martin J. 1984. "Preferences of temporary workers: time, variety, and flexibility." *Monthly Labor Review* (August): 26.

求結束後，企業必需找事給這些典型勞工做，或者將這些典型勞工解雇，這兩種方式都會帶給企業額外的負擔。因此，運用派遣勞工，可以有效控制企業內部勞工人數，達到使用效率。

貳、減少勞動成本

Mathis 與 Jackson⁷指出，有愈來愈多的企業正在觀察，是要利用傳統的方式招募勞工呢？抑是使用其它的方法獲得勞動力？因為很多企業發現維持典型勞工的成本已經變得愈來愈難以接受。⁸眾多不利企業的規定存在勞資關係中，使得企業愈來愈不情願去雇用新的勞工，即使在經濟景氣回暖的狀態。此外，Dunnewijk⁹認為，僵化的勞動市場使得企業傾向於新的雇用方式來減低成本，派遣勞動便是其中一項選擇。

許多研究都認為節省勞動成本是企業使用派遣勞工的主要因

⁷ Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 1997. *Human resource management*. Minneapolis/St. Paul, MN: West Publishing Company, p.220.

⁸ 大部分因政府指定的成本(Government-mandated costs)造成。

⁹ Dunnewijk, *ibid.*, p.37.

素，甚至是最重要的原因。¹⁰勞動成本包含了薪資成本、勞工福利成本、教育訓練成本及招僱成本等。

雖然，一般來說，派遣勞工的薪資不如典型勞工。但薪資低不代表企業的勞動成本就會低，還得視派遣機構的服務費而定。此外，Burtless 與 Dickens¹¹提出一個相當有趣的論點，他們認為企業運用派遣勞工，可以減緩公司內部薪資上升的壓力（給予正式員工「殺雞儆猴」之效應）。這個現象對於企業來說，可能比派遣勞工薪資的高低更為重要。

相較於薪資成本，企業真正在乎的是像健康保險、失業保險、退休金、工作獎金、紅利及遣散費等勞工福利的成本。雖然各國的法令與社會背景不同，但日漸沈重的勞工福利成本似乎是各國企業最大的麻煩。派遣勞動其「使用」與「僱用」分離的特性，使企業可藉此卸下這個包袱。就不定期契約（一般常用型）的派遣勞工來看，派遣機構會負擔大部分的非薪資津貼。雖然，這部分的成本會轉嫁到派遣的

¹⁰ Burgess, J., Rasmussen, E., & Connell J. 2004. Temporary agency work in Australia and New Zealand: out of sight and outside the regulatory net. AIRRANZ Conference 2004 Papers ; Golden, L. 1996. The expansion of temporary help employment in the US, 1982-1992: a test of alternative economic explanations. *Applied Economics*, 28: 1130.

¹¹ Burtless, Gary & William T. Dickens. 1999. "The high-pressure U.S. labor market of the 1990s. Comments and discussion." *Brookings Papers on Economic Activity*, p.70-71.

費用上，但這成本會平均分攤於「曾經」雇用過此派遣勞工的要派公司上；若是就定期契約（登錄型）的派遣勞工而言，雖然派遣機構可能不會提供這些福利，但企業也沒義務支出這些費用。

近年來，科技進步的速度使得企業在教育訓練之成本不斷升高。¹²故促使企業雇用派遣勞工的意願增加。因為大多數派遣機構都會提供免費的訓練給派遣勞工。¹³這些訓練可區分為電腦資訊訓練（如文書處理軟體、資料輸入、程式設計）、工業訓練（如工業安全訓練）、商業訓練（如電話訪問訓練、履歷寫作訓練、工作場所常規訓練）。故運用派遣勞工可以替企業省下部分教育訓練費用。

參、保護核心資源

有許多研究都在探討企業如何同時運用功能彈性與數量彈性這兩種策略。其中，最具影響力的便是 Atkinson 的核心邊緣模式

¹² Autor, David H., Frank Levy, & Richard J. Murnane. 1999. "Skills training in the temporary help sector: Employer motivations and worker impacts." MIT mimeo, p.1.

¹³ Autor, David H. 2000. "Why do temporary help firms provide free general skills training?" NBER Working Paper No.7637, National Bureau of Economic Research, Inc., p.1.

(Core-periphery model)¹⁴。在此模式下，企業將勞動力區分成兩個部分，一個是核心 (Core)，此部分是由對於公司極為重要的勞工所組成。企業仔細篩選具潛能、值得建立長久雇用關係的典型勞工，視他們為公司的重要資產。在核心中運作的是功能彈性策略，核心勞工除了享有工作保障、升遷機會及勞工福利外，企業也會採取在職訓練與獎勵的方式，以提昇這些核心勞工的能力與忠誠度。另一部分則是邊緣 (Periphery)，在邊緣中追求的是數量彈性化，此部分通常由不具長期雇用關係的非典型勞工所組成，如派遣勞工，以利於企業調整其數量。邊緣勞工不論在工作穩定性、升遷機會、勞工福利及教育訓練等方面都較劣於核心勞工，故企業也可減少勞動成本。¹⁵

如圖 9 所示，這種將勞動力區隔成固定 (核心) 與變動 (邊緣) 的方式，可讓邊緣勞工在外圍保護核心勞工，成為他們的緩衝區，以避免受到景氣變動的影響。當景氣好時，企業可將這個緩衝區擴大，以迅速佔有市場；反之，景氣差時，就縮小甚至取消這緩衝區，以節省成本。而其內圍的核心勞工，不論景氣如何變動，都不會受到影響，以達到減少核心勞工流動率的目的，進而達到規模經濟的目標。¹⁶

¹⁴ Purcell, John, Kate Purcell, & Stephanie Tailby. 2003. "Agency temporary work: here today, gone tomorrow?" Paper for IIRA Congress, p.2.

¹⁵ Mangum, Mayall, & Nelson, *ibid.*, p.600-601.

¹⁶ Estevão & Lach, 2000, *ibid.*, p.332.

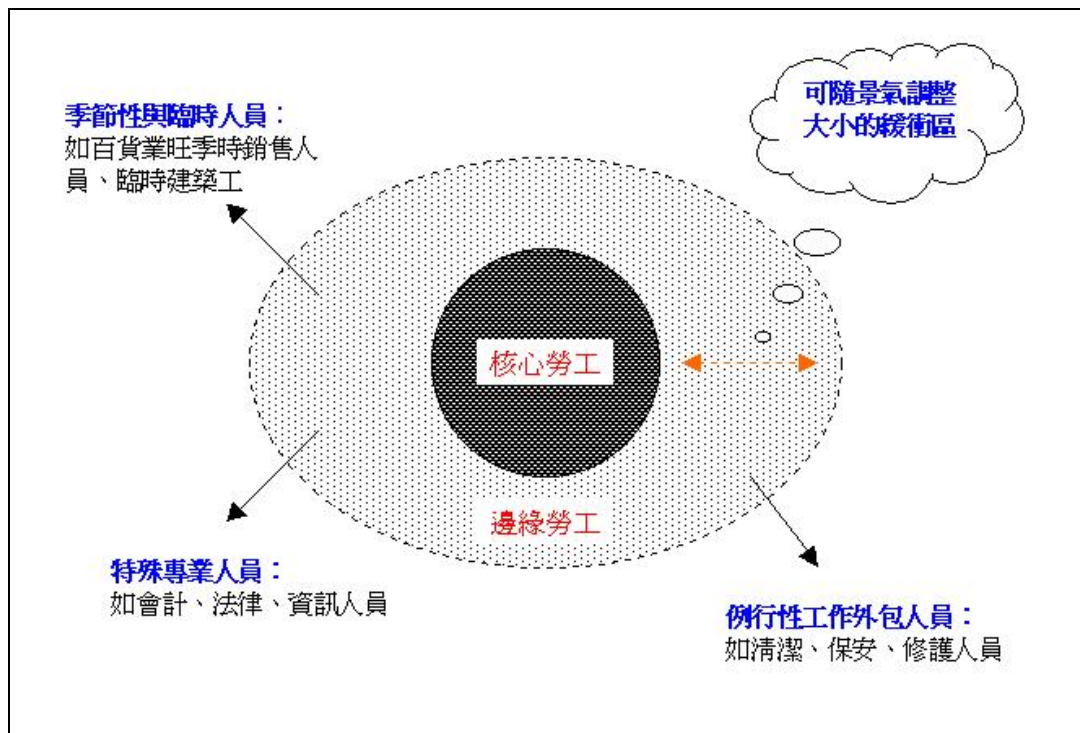


圖 9 核心邊緣模式之架構

另外，有部分學者利用雙元市場理論（Dual labor market theory）來解釋核心邊緣模型。此理論認為整個勞動市場可區分成兩種截然不同的勞工類型：一是高薪資、任期長（Long tenure）、福利多、工作穩定的主要勞工（Primary labor）；另一種是低薪資、任期短（Short tenure）、福利少、工作不穩定的次要勞工（Secondary labor）。若將此理論導入內部勞動市場中，就成為一種雙層結構（Two-tiered system），將企業內勞工分成核心（主要勞工）與邊緣（次要勞工）

兩層。企業將重心置於核心部分，然後以邊緣部分來減少勞動成本。

17

根據美國的調查指出，使用派遣勞動的企業，大多數分佈於製造業及服務業（比例各為 34%及 32%）¹⁸。而根據成之約¹⁹指出，由於服務業的工作形態極端於兩極：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。所以服務業極適合核心邊緣模式的架構。同樣的，Estevão 與 Lach²⁰也認為，製造業的勞動結構也呈兩極且不平均的分布，故製造業需要像派遣勞動一樣性質的勞工，來作為經濟衰退時的緩衝。

肆、獲取缺乏之技術，提昇內部競爭力

依照之前所提的核心邊緣理論，核心部分是屬於具有潛力之典型

¹⁷ Cohen, Yinon & Yitchak Haberfeld. 1993. "Temporary help service workers: employment characteristics and wage determination." *Industrial Relations*, 106(4): 1373.

¹⁸ Houseman, 2001, *ibid.*, p.6-7.

¹⁹ 成之約，前揭文，頁 13-15。

²⁰ Estevão, Marcello & Saul Lach. 1999. "Measuring temporary labor outsourcing in U.S. Manufacturing." Employment Policies Institute, p.13.

勞工的天下，而那些屬於次要勞工的派遣人員，只能待在對企業較不重要的邊緣緩衝區。但這種觀念已逐漸被一些實務性的操作打翻了。

近年來，有愈來愈多的派遣勞工具具有專業與技術的才能。Woods²¹認為，派遣機構從以前只提供粉領（如行政、秘書）、藍領人員（如操作員、裝配員），到目前不論是專業工程師、律師、會計師、教師、護士、程式設計師、系統分析師、經營管理人員，甚至政策執行者都是他們服務的範圍。Appelbaum²²認為，派遣勞工不再只限定於次要勞動市場。故現今企業可透過派遣勞動，來滿足因特殊計畫或業務所需的技術，而不需投資龐大的資本去應付這些問題，將資源有效投入於企業核心技術的發展。以下是一個企業運用派遣勞工來獲得其缺乏之技術的案例：²³

ICTUK 是一家提供軟體研發與系統設計等資訊服務的英國公司。員工數量有 8000 人，分布於英國 100 個點。其員工大多數都是工程師、程式設計師、系統維護、開發人員，只有一小部分的行政文書人員，這些員工大多位於客戶的工作地點從事資訊服務。這幾年資訊科技迅速的改變造成公司在

²¹ Woods, Saralee T. 1998. *Executive temping : a guide for professionals*. New York : J. Wiley & Sons, p.1.

²² Appelbaum, *ibid.*, p.8.

²³ Purcell, Purcell, & Tailby, *ibid.*, p.10-11.

技術上產生斷層。例如，原本程式多在單機系統（視窗環境）上開發，這幾年因為網路盛行，使得程式移至網路上運行（如 Java、ASP、PHP 等程式語言），使得原有的設計師無用武之地，而且公司急需網路程式設計的人才。為解決資訊產業需求迅速變動的問題。ICTUK 透過一家專門於資訊科技的派遣機構，獲得他們所需要的技術人才，例如，有一次 ICTUK 替他們的客戶進行系統的維護與升級，可是這個客戶的系統是非常老舊，以致他們公司，甚至全英國都無此技術人才。後來他們透過派遣機構，從印度找了一個會這個系統的工程師，來完成任務。在 2001 年，派遣機構提供超過 1200 的派遣勞工給 ICTUK 使用。其中 IT 部門因裁員而空出的職缺，以派遣來彌補的，佔了 50%。

從上面的實際案例可發現，ICTUK 不但靠派遣勞工來獲取它們所缺乏的技術，還把試圖將派遣勞工引入其核心區域。Nesheim²⁴提出一個新的看法，他認為若將具外部性質的派遣勞工引入企業的核心中，可以透過交流的過程帶給企業新的思想，同時，還可以創造一個

²⁴ Nesheim, Torstein. 2002. "Challenging conventional wisdom on atypical work: why firms use external work arrangements in core value-creation areas." SNF Working Paper No.31/02, p.2-11.

更具活動力的勞動環境。

Nesheim 更進一步指出，派遣勞工可以為企業引入職務或產業上最佳實務性的公共知識 (Public knowledge)。以專業技術的工作而言，派遣勞工大體上應該具有較典型勞工強的公共技術，因為他們曾經於許多不同的企業使用這些技術，所以他們應具有更深入的知識。再者，派遣勞工的技術經過市場的考驗過，應是最主流且最新穎的。故企業可結合派遣勞工帶來的技術與公司原有的技術，去創造更有競爭力的核心技術知識。故派遣勞工可以成為企業核心區域中，重要的價值創造因子之一。因此，若一企業處於科技異動迅速、產品週期短、創造毀滅 (Creative destruction)²⁵ 的動態環境 (Dynamic environments) 下，派遣勞工特別適合運用於企業的核心區域中。

²⁵ 經濟成長的原動力轉向於產品或製程技術不斷的創新。經由創新而淘汰舊有產品與低階製程技術，並由國際相對落後的低工資經濟體來接收，從而迫使島內舊有生產活動釋出資源，以支持新興而高附加價值的生產活動，以及投入永無止境的全球技術創新競賽。

伍、作為招募新人之橋樑

Mello²⁶認為，在招募（Recruiting）過程中，找尋與篩選測試應徵者，對於經營管理人員來說，是一項既耗時又費力的工作。另外，由於法令的限制，使得企業要解雇員工需要付出昂貴的成本，這正是因為資訊不對稱，所造成企業招募員工時承擔的風險。

許多研究顯示，有愈來愈多的企業利用派遣勞動來找尋適當的員工。因為在派遣的過程中，企業可先「暫時」雇用，經過觀察再擇選他們理想的員工。一般來說，主管人員比較不會解雇較「平庸」的員工，可是就極可能不再與「平庸」的派遣勞工續約，照這個角度來看，透過派遣勞動的過程比一般招募的過程更能產生一個更有效率的員工群。²⁷

另外，Houseman、Kalleberg 與 Erickcek²⁸等人認為，在勞動緊縮時期，因規模經濟的影響下，派遣機構比一般企業更容易招募並篩選出好的員工（因為規模愈大的派遣機構，其招募的成本愈低）。

²⁶ Mello, Jeffrey. 2002. *Strategic Human Resource Management*. South-Western Publishing, p.243.

²⁷ Houseman, 2000, *ibid.*, p.11.

²⁸ Houseman, Susan N., Arne L. Kalleberg, & George A. Erickcek. 2001. "The role of temporary help employment in tight labor markets." Upjohn Institute Staff Working Paper No.01-73, p.33.

Ward、Grimshaw、Rubery 與 Beynon²⁹等人更指出，在許多產業中，派遣勞動已成為進入企業的一個重要且新的入口。以下便是一個實際案例：³⁰

Dannon Yogurt 是一家位於美國俄亥俄州的優格食品製造商，這家公司以核心邊緣模式來架構其內部勞動市場，並建立了兩層的「彈性團隊」(Flex team) 於其邊緣區域，來支援它的核心勞動力。換言之，若要進入這家公司的核心勞動力，必須先從這兩層的「彈性團隊」開始。第一層「彈性團隊」的組成完全是來自一家派遣機構 (Manpower)，所以若要進這家公司，必須先進 Manpower。當申請者進入 Manpower 後，Manpower 會先評估申請者是否適合 Dannon 這家公司，因為 Dannon 的要求相當高，派遣勞工必需合格於 5 種不同的測試。然後通過測驗的派遣勞工再接受 Manpower 的教育訓練 (適合於 Dannon 工作的訓練)。最後他們必需通過 Dannon 的面試後，才能進入第一層的「彈性團隊」。在第一層的「彈性團隊」中，一週只工作兩天，Dannon 需要這些

²⁹ Ward, Kevin G., Damian Grimshaw, Jill Rubery, & Huw Beynon. 2001. "Dilemmas in the management of temporary work agency staff." *Human Resource Management Journal*, 11(4): 3.

³⁰ Mathis & Jackson, *ibid.*, p.220-221.

彈性的勞動，因為他們是一家即時生產（Just-in-time）的公司。經過 90 天的派遣工作期限後，Dannon 的管理階層會評估他們的表現，然後讓具資格者進入第二層「彈性團隊」，這個階層的團隊是受 Dannon 管理（已脫離 Manpower，變成直接雇用臨時性勞工）。在這層的勞工，日後便有機會進入 Dannon 的核心區域。

從此實例中可發現，派遣機構不但成為此企業與勞動市場供給面的首要窗口，還替企業代勞了大部分的人事行政作業。最重要的是，企業可從派遣機構中引進素質較佳的勞工，並從這群勞工中擇選適合企業的人才。因此，在派遣勞動的過程中，企業可以減少因資訊不對稱所造成的風險。

第二節 派遣勞工運用之策略

企業在運用派遣勞工的過程中並非百利而無一害，除了上一節所提的獲得勞動彈性、減少勞動成本、保護核心資產、取得缺乏之技術或招募合適人選等明顯對於企業經營之正面影響外。事實上，企業使用派遣勞工的同時，可能伴隨著產生一些看不到的「隱藏成本」。這些隱藏成本包括：

1. 由於派遣勞工與典型勞工間通常存在不平等的報酬與地位。例如，Smith³¹提及，派遣勞工通常只被指派做一些較不具技術性的工作，且還要受監督於那些屬於典型勞工的「同事」，更嚴重的是，他們通常被排除於公司之外，有點次等勞工的味道。在這種情況下，可能會引起許多嚴重的問題。如產生內部衝突、打擊員工士氣或降低工作效率。間接的，為解決與協調派遣勞工與典型勞工之間的紛爭，企業的管理監督成本勢必會提高。³²

³¹ Smith, Vicki. 1997. "New forms of work organization." *Annual Review of Sociology*, 23: 332-333.

³² Uzzi, Brian & Zoe I. Barsness. 1998. "Contingent employment in British establishments: organizational determinants of the use of fixed-term hires and part-time workers." *Social Forces*, 76(3): 969.

2. 由於派遣勞動的雙僱主機制，使得經營管理人員可能無法完全掌控派遣勞工，造成企業管理上的不便。³³另外，邱駿彥³⁴也指出，當派遣勞工未遵守誠信原則履行勞務給付義務時，由於要派公司與派遣勞工兩者間並未有勞動契約存在，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。在此條件下，可能造成企業維持秩序上的困難。
3. 派遣勞工可能需要一段時間去適應公司的文化與流程，等到派遣勞工進入狀況時，派遣契約可能即將中止。³⁵
4. 由於派遣勞工與要派公司的連繫關係不如典型勞工密切，故派遣勞工其忠誠度可能較低，企業核心技術外流的風險可能較大。

因此，在運用派遣勞動之前，企業有必要事先評估本身的條件，如組織大小、組織的工作類型、工作流程、工作控管的技術、勞資關係的品質、管理結構等。如果一個企業具有健全的管理機制，像官僚制度，人力資源管理或科技管理，可能使用派遣勞動時，因管理成本

³³ Ward, Grimshaw, Rubery, & Beynon, *ibid.*, p.17.

³⁴ 邱駿彥，前揭文，頁 50-51。

³⁵ Kleiman, Lawrence S. 1999. *Human resource management : a managerial tool for competitive advantage*. South-Western College Pub, p.108.

降低，而獲得較佳的效果。³⁶此外，在愈具景氣性產業（Cyclical industries）對於勞動彈性的需求愈大之原則下。若一企業的業務量易受季節改變而波動，或臨時性波動頻繁，或存在尖峰時段效應（Rush hour effect）現象，那理論上此企業運用派遣勞工的效益會高於其它企業。³⁷

再者，標準化作業也是一個重要指標。標準化作業可使原本特殊性的工作較易於執行，例如文書軟體中，提供許多樣本模式，如果企業預先設計好該公司的需要，那就易於派遣勞工的操作，進而縮短派遣勞工的適應期。³⁸

另外，為了降低企業核心技術隨著派遣勞工外流的風險，Nesheim³⁹建議利用元件知識（Component knowledge）取代建構知識（Architectural knowledge）。在元件知識的模式下，企業可將生產流程細分為一個一個的單元。因此，派遣勞工在短暫派遣工作期間內，只能接觸有限的單元，而無法帶走整個核心技術。

就企業外在環境而言，當勞動市場緊縮時，適合企業使用派遣勞

³⁶ Uzzi & Barsness, *ibid.*, p.967-998.

³⁷ Dunnewijk, *ibid.*, p.40-41.

³⁸ Segal & Sullivan, *ibid.*, p.129.

³⁹ Nesheim, *ibid.*, p.10.

動。因為派遣機構較規模經濟，在緊縮的勞動市場環境中，從派遣機構雇用派遣勞工的成本低於自己直接雇用的成本。另外，Kleiman⁴⁰認為，在企業準備嘗試在新的分公司或子公司配置人員時，因此時期的不確定性高，所以也合適利用派遣勞工。

⁴⁰ Kleiman, *ibid.*, p.108.

第三節 企業與派遣勞工之勞資關係

派遣勞動對於勞資關係之影響可分為個別勞資關係及集體勞資關係兩方面。⁴¹個別勞資關係包括了所得安全 (Income security)⁴²、工作職務安全 (Job security)⁴³、工作安全 (Work security)⁴⁴及技術再生安全 (Skill seproduction security)⁴⁵等議題；而集體勞資關係則是著重於代表性安全 (Representation security)⁴⁶。是故，本研究將以所得安全、聘雇安全、工作安全及代表性安全等項目來評估企業與派遣勞工之勞資關係。

⁴¹ 成之約，前揭文，頁 20-24。

⁴² 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或退休給付)而獲得的所得保障。

⁴³ 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。

⁴⁴ 包括安全衛生規定、工作時間限制、工作休息時間規定。

⁴⁵ 指透過就業訓練使勞工技能得以持續或再精進。

⁴⁶ 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。

壹、所得安全

一、薪資

有學者認為，由於派遣勞工的勞動契約是屬於定期契約型態，其必需承擔較高之失業風險，故其應領取較同一工作高的薪資來彌補這個預期的損失。不過這個論點是從勞方的角度來看，若以資方的效用薪資理論（Efficiency wage theory）來分析，由於派遣勞工的異動率較高，對於企業來說，不宜投資過多的人力資本。因此，在同一工作下，派遣勞工的薪資應低於典型勞工的薪資。⁴⁷

在歐洲，雖然許多國家在法令上規定同工同酬（Equal wages for equal work）。但事實上，由於派遣勞工的勞動條件較差，所以往往所領取之薪資低於相同工作的典型勞工。⁴⁸

在英國與比利時，薪資問題是派遣勞工最大抱怨和不滿之處。在1999年，英國派遣勞工的平均週薪只有全體勞動力的2/3（68%），不過相較於1995年，英國派遣勞工的薪資水準是有上漲的趨勢。⁴⁹相同的，葡萄牙派遣勞工的薪資不論在集體協商中或要派公司實際給付

⁴⁷ Hagen, *ibid.*, p.667-668.

⁴⁸ 例如，在集體協商功能不彰情況下，派遣勞工無法透過工會來保障其薪資權益。

⁴⁹ 1995年英國派遣勞工的平均薪資為全體勞動力平均薪資的58%。

上都低於法令規定之同工同酬標準。但是在 1995 至 1998 年間，葡萄牙派遣勞工的薪資也上升了約 17%。

在德國，派遣勞工的薪資大概低於典型勞工的 30%。在法國，許多低技術的派遣勞工只能領到最低薪資。在荷蘭，根據 WAADI 法令規定，要派公司應比照企業內員工的薪資標準來給付於派遣勞工。但由於薪資通常決定於派遣機構與要派公司之間的協商，而薪資給付的水準通常依其它 50 次協商結果的平均基礎來定。另外，同工同酬的規定可因兩個條件而失效。一是派遣勞工在集體協商時自願領取較低的薪資；一是要派公司在集體協商時自願給予較高的薪資。這意味著同工同酬的平等原則不必然發生於實際運作中。而在奧地利，其協商所核定之薪資往往與派遣勞工實際領取之薪資有若干差距。⁵⁰

美國許多相關文獻也顯示出其派遣勞工的薪資水準一般來說是偏低的。依據 1995 及 1997 年美國人口普查的資料顯示，派遣勞工時薪不論在平均數或中位數上都明顯低於典型工作者。⁵¹但是在這兩年間，派遣勞工平均時薪的漲幅是大於典型工作者。另外，在控制影響因子後的迴歸分析發現，相較於典型勞工的平均時薪，派遣勞工在

⁵⁰ Storrie, *ibid.*, p.54-57.

⁵¹ 1995 年，派遣勞工時薪的平均數為 \$ 9.16，中位數為 \$ 7.37；典型勞工時薪的平均數為 \$ 14.28，中位數為 \$ 11.97。1997 年，派遣勞工時薪的平均數為 \$ 10.39，中位數為 \$ 7.92；典型勞工時薪的平均數為 \$ 14.52，中位數為 \$ 12.02。

1995 年少了約 1.3 美元，在 1997 年則少了約 0.8 美元。⁵²相同的結果也出現於 1996 年所做的職業普查報告中。調查結果顯示，派遣勞工與典型勞工的平均時薪相差了 20% 以上。⁵³

總而言之，派遣勞工的薪資普遍不如典型勞工，但這幾年派遣勞工的薪資有明顯成長之趨勢。另外，並非所有類型的派遣勞工之薪資都低於一般市場行情。在一份針對美國 550 個企業使用彈性勞動配置的調查顯示，在相同工作情況下，62% 的企業支付較典型工作高的薪資給予派遣勞工，只有 13% 是較低，而大約相同者佔 22%。⁵⁴另外，如果派遣勞工的技能是勞動市場中缺乏的，那此類派遣勞工通常可獲得較高之薪資，這種情形一般發生於醫療保健產業中。此外，在荷蘭的派遣勞工被區分成兩個團體。第一個團體其薪資較低，其成員為在學學生、重返職場者或長期失業者等邊緣勞動力。第二團體則薪資較高，不過其技能也相對較高。但是依規定派遣勞工最多只能在第一個團體中待 12 個月，一旦超過，必需直接晉升第二團體。

⁵² Polivka, Cohany, & Hipple, *ibid.*, p.73-76.

⁵³ Segal & Sullivan, *ibid.*, p.124.

⁵⁴ Houseman, Susan N. 1997. "Temporary, part-time and contract employment in the United States: a report on the W.E. Upjohn Institute's Employer Survey on flexible staffing policies." Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, p.24.

二、福利

一般而言，薪資並非驅使企業採用派遣勞工之主要誘因。事實上，即使雇用低於市場行情薪資的派遣勞工，也不代表企業真正省下了人事費用。因為除了派遣勞工的薪資外，企業還需支付給派遣機構一筆手續服務費。以德國來說，派遣機構大概抽取派遣勞工薪資的一成到一成五。⁵⁵因此，對於企業真正有興趣的反而是福利上面的成本。

勞工的福利一般包括了病假給付、休假給付、健康保險、工作獎金及退休金等。相較於其它勞動條件，針對勞工福利的研究分析是相對較少。論其因有三：第一，各國缺乏此類型的系統資料；第二，各國的社會背景不同，實難做勞工福利上之比較。例如，有些國家是由政府出面辦理之全民健康保險，而有些國家則是採用非強迫性之私人健康保險制度。第三，由於派遣勞工基本上是屬於派遣機構的員工，故勞工福利等事務是歸於派遣機構的責任，所以在大部分研究中是無此調查項目。

在病假給付和休假給付方面。大多數國家的企業都會提供此種福利給予派遣勞工。像瑞典、丹麥、法國、葡萄牙與義大利等國在其法

⁵⁵ Storrie, *ibid.*, p.54.

令上即規定派遣勞工的薪資需包含病假給付和休假給付。但西班牙其同工同酬的原則主要在於薪資，而非薪資的福利卻未包含在內。⁵⁶

在健康保險方面。從 1995 及 1997 年美國人口普查的調查發現，在這兩年，派遣勞工能獲得雇主提供之健康保險的比例分別 22%與 26%。相對的，典型勞工獲得雇主提供之健康保險的比例，在這兩年都為 86%左右。即使在控制影響因子後，派遣勞工獲得雇主提供之健康保險的程度仍是低於典型勞工。⁵⁷但是，根據 Segal 與 Sullivan 的研究指出，派遣勞工較不可能獲得雇主提供之健康保險的現象是不必然的。只能說，低技能之派遣勞工較不可能獲得雇主提供之健康保險。⁵⁸

在退休金方面。由於退休金是與年資有關。對於派遣勞工來說，就要派公司而言，因為基本上無法與要派公司維持長久之關係，故若要從要派公司那領取退休金是有技術上的困難。另一方面，就派遣機構而言，若派遣勞工為登錄型，則其勞動契約是屬於定期或短期型態，在此情形下，也很難向派遣機構領取退休金。

一般而言，派遣勞工的福利問題是將派遣勞動列入劣等工作

⁵⁶ Storrie, *ibid.*, p.22.

⁵⁷ Polivka, Cohany, & Hipple, *ibid.*, p.73-76.

⁵⁸ Segal & Sullivan, *ibid.*, p.126.

(Bad job) 的主要因素。然而，也有的國家將派遣勞工的福利維持在典型工作的水準。例如，日本的派遣機構除了需負責派遣勞工的健保、年金保險及失業保險，並且還要將這些保險的資格通知要派公司。⁵⁹

貳、工作職務安全

由於大部分國家的派遣勞工多不屬於不定期契約（一般常用型）。是故，工作職務安全的不穩性通常成為派遣勞動的本質之一。許多研究通常以工作任期（Tenure）的長短來端視工作職務的安全性，而在派遣勞動方面，則有兩種不同的方式可以評估其任期的狀況。一是派遣勞工從事派遣勞動時間的長短（Arrangement），通常以派遣勞動契約期限來衡量；另一則是要派公司給予派遣工作期限的長短（Assignment），通常以派遣商務契約期限來衡量。⁶⁰

在派遣勞工從事派遣勞動的任期方面。由於大部分派遣勞工的勞

⁵⁹ 邱駿彥，前揭文，頁 30。

⁶⁰ Lyons, *ibid.*, p.1-2.

動契約都屬於定期契約，而非不定期契約（依日本觀點，即登錄型派遣勞工佔多數）。所以，派遣機構於勞動契約終止日時，可不需經解雇的手段，自動與派遣勞工終止雇用關係。是故，派遣勞工的工作較無保障。從文獻中發現，各國派遣勞工的勞動契約期限都明顯不長。在 1999 年，西班牙的派遣勞工的勞動契約期限在 1 個月以下的佔了最大的比例（44%）。而在義大利，68%的勞動契約期限在 6 個月以下，只有 6%是超過 1 年以上。在葡萄牙，41%的勞動契約期限在 3 個月以下。在 2000 年的德國調查顯示，派遣勞工的勞動契約期限明顯不如其它定期契約者，超過一半以上的勞動契約期限是在 3 個月以下。⁶¹

在要派公司給予派遣工作的期限方面。由於要派公司通常是基於短期、臨時、或季節性的業務需求才運用派遣勞工，故派遣工作的商務契約期限往往不長。例如，在奧地利，有約 70%的商務契約期限在 1 年以下，其中在 1 個月以下的比例佔了約 1/4 強。⁶²另外，在 1999 年美國派遣勞動的商務契約期限有近一半的比例在 6 個月以下。⁶³而在日本，2000 年調查顯示有 90%的登錄型派遣勞工的商務契約期限

⁶¹ Storrie, *ibid.*, p.45.

⁶² Storrie, *ibid.*, p.47.

⁶³ Kundu, *ibid.*, p.1.

在 6 個月內。其中，71%是在 3 個月以內。⁶⁴由於派遣勞工的勞動契約期限大部分是按照商務契約的期限來實行。所以，當商務契約期限終止時，也就是勞動契約的期限終止時，故也造成派遣勞工的工作異動性很大。此外，許多國家為了避免企業長期運用派遣勞工，影響傳統勞資關係，故在法令上限制派遣勞動的期限。例如，在德國的法令規定，要派公司雇用同一業務之派遣勞工的期限只能在 1 年以內，若要延長，需等待 3 個月的停留期（表 6）。而在日本勞工派遣法中也規定，除了少數幾種情形外，要派公司接受由派遣機構事業主提供之派遣勞務，同一業務不得超過 1 年以上。甚至，在日本勞工派遣法的第 40 條中規定，在派遣工作 1 年後，若派遣勞工符合規定，要派公司必需立即正式雇用該派遣勞工。⁶⁵在此情況下，無疑是迫使要派公司壓縮派遣的期限。所以，間接的也影響了派遣勞工之工作職務安全的穩定性。

⁶⁴ Japan Institute of Labor. 2002. "Japan Labor Bulletin." *Japan Labor Bulletin*, 41(4): 3.

⁶⁵ 邱駿彥，前揭文，頁 29-31。

表 6 歐盟各國對企業雇用派遣勞工之限制 II

國 別	派遣期限		從事危險工作
	最初期限	擴展期限	
比利時	6 個月	是	不可
法 國	18 個月	是	不可
德 國	12 個月	等待 3 個月之後	
義大利	無		不可
盧森堡	12 個月		
葡萄牙	12 個月	是	
西班牙			不可

改編自：Storrie，2002

參、工作安全

由於派遣勞動的工作地點時常改變，再加上雙雇主的機制，使得工作安全制度不易建立與運作。基本上，大部分已開發國家都將派遣勞工的工作安全作業視為派遣機構與要派公司之共同責任。只是在派遣機構與要派公司分擔責任的比例上，各國有所差異。

歐盟的 91/383/EEC 法令主要是提供給各歐盟會員國在處理定期契約勞工與派遣勞工在工作安全上的規範。其中主要的內容，可歸納

於下列幾點：⁶⁶

1. 此法令的主要目的是禁止不平等的待遇，是故在對定期契約勞工與派遣勞工的工作安全保護上，需秉持與典型勞工相同的水準。
2. 在派遣勞工被派遣前，派遣勞工需被通知他們工作時可能遭遇之危險。
3. 針對不同性質的派遣工作時，每一個派遣勞工應視其自身的能力和經驗，去接受合適的訓練。
4. 在工作安全的責任事項上，應詳細記載於派遣機構與要派公司所簽訂的派遣商務契約中。
5. 在派遣前，要派公司有義務提供工作的所需資格與特殊事項給予派遣機構。而派遣機構則需依此評估所要派遣的勞工之條件。
6. 在派遣時，要派公司需要對派遣勞工的工作安全負相關責任。

⁶⁶ Storrie, *ibid.*, p.49.

依此法令可看出歐盟在認定派遣勞工的工作安全責任上，大部分是落在要派公司上。論其因，無非是要派公司在對於工作場所危險的認知上是遠高於派遣機構。

然而，並非所有的歐盟會員國都按照此法令來管理派遣勞工在工作安全上的事務。像德國和西班牙，其派遣勞工的工作安全責任主要落於派遣機構上。例如，派遣機構必需監督要派公司的工作場所，並提供危險資訊給予派遣勞工。相反的，在愛爾蘭、葡萄牙與盧森堡等國的派遣勞工之工作安全責任則完全落於要派公司。⁶⁷此外，在比利時、法國、義大利及西班牙等國，派遣勞工是被禁止從事於危險性工作（表 6）。

在美國，則是基於「共同雇主」（Joint employer）的原則，所以要派公司與派遣機構需共同負擔派遣勞工之工作安全責任。例如，在職業安全與健康法（Occupational Safety and Health Act）的規範下，要派公司與派遣機構被視為共同雇主，因此派遣勞工的工作條件與工作環境若有不安全時，要派公司與派遣機構皆會受罰。此外，在職業災害補償上，派遣機構對於派遣勞工所受的職業災害，須付擔主要責任，但如果派遣機構沒有為派遣勞工購買職業災害保險，因而無法補

⁶⁷ Storrie, *ibid.*, p.49-50.

償派遣勞工所受的損害時，要派機構即須負擔次要責任。然而，實際上，派遣機構在與要派公司簽訂商務契約時，雙方大多會在合約中約定何者負擔購買職業災害保險與給付職災補償責任。⁶⁸

在日本，派遣勞工亦適用於勞動基準法與勞工安全衛生法。而在雇主責任之認定上，有課予派遣機構與要派公司雙方之雇主責任，也有僅課單方之雇主責任者。⁶⁹

另外，教育訓練的問題也影響了派遣勞動的工作安全性。由於派遣勞工在要派公司的時間通常不長，因此教育訓練的工作難以由要派公司執行。基本上，大部分教育訓練的責任都落於派遣機構身上，但派遣機構所提供給派遣勞工之教育訓練是否足夠及是否能適用於各別不同的派遣工作，則是許多學者提出質疑之處。一些研究指出，派遣勞工能獲得教育訓練與學習新知識的機會低於其它類型的勞工。⁷⁰

⁶⁸ 鄭津津，前揭文，頁 138-140。

⁶⁹ 邱駿彥，前揭文，頁 20。

⁷⁰ Storrie, *ibid.*, p.38-39.

肆、代表性安全

在大多數的國家中，派遣勞工的集體談判權益（Collective bargaining）仍處於未發展階段。也就是說大部分的派遣勞工其集體協商的權益都不如典型勞工。派遣勞工的集體談判權益的不彰，主要來自三個方面的影響：

第一，由於派遣勞工時常在更換工作地點，面對不同的要派公司，有可能昨天、今天和明天的雇主都不一樣。在這種情況下，派遣勞工不易去追求集體談判的權益。另外，派遣勞動雙雇主的機制，造成實務參與及操作的困難。⁷¹

第二，由於工會的禁止，使得派遣勞工無法享有與典型勞工同等的集體談判權益。例如，由於美國勞工關係局（National Relations Board, NLRB）在決定「適當的協商單位」時是採取「共有利益」（Community of interest）原則，在此原則下工資與工作條件的相同性與勞工受雇的經常性是決定「適當的協商單位」的主要考量點。因此受不同雇主雇用的派遣勞工無法像長期雇用的典型勞工一樣成為

⁷¹ Storrie, *ibid.*, p.13-20.

工會的會員。⁷²

第三，此外，企業的態度也是一個因素。Uzzi 與 Barsness⁷³在研究中發現，工會化程度愈高的企業，其使用臨時性勞工的程度愈高。相反的，工會化程度低的企業，不但使用臨時性勞動程度低，有的企業甚至認為無需使用。故可推論，許多企業可能利用派遣勞動來逃避工會的壓力。因此，企業絕對不支持派遣勞工擁有集體談判權益。

在歐盟各國中，除了荷蘭、瑞典與義大利在法令上給予協助外，其它國家的派遣勞工無論在集體代表權（Collective representation right）或集體談判權益之保障都遠不如典型勞工，甚至其它非典型勞工。Storrie⁷⁴指出，在荷蘭，其扇形集體協商（Sector-wide collective agreement）的機制允許派遣勞工在服務於 26 個星期後就獲得工會投票權。而在 1 年之後，則具有參選資格。另外，在瑞典的派遣勞工雖然在要派公司無法具有工會權益，但派遣勞工可以在派遣機構享有這些權益。而在義大利的派遣勞工則享有全部的工會權益。

在美國的派遣勞工只能加入派遣機構的工會，而不得加入要派公司的工會。但要派公司亦有義務與代表派遣勞工的工會進行協商。因

⁷² 成之約，前揭文，頁 44。

⁷³ Uzzi & Barsness, *ibid.*, p.967-1005.

⁷⁴ Storrie, *ibid.*, p.13-20.

此，當要派公司欲終止與派遣機構之勞動契約時，要派公司要先行通知代表派遣勞工之工會，並與之協商。而當派遣勞工因參與工會相關活動，而在工作場所中受到歧視待遇時，要派公司與派遣機構都需負相關責任。⁷⁵

⁷⁵ 鄭津津，前揭文，頁 140-141。

第四節 小結

從文獻中發現，企業雇用派遣勞工之動機可包括滿足勞動彈性之需求、減少勞動成本、保護核心資源、獲取缺乏之技術與作為招募新人之橋樑等五點。而這五點能帶給企業之最終效益便是降低成本。也就是說，企業雇用派遣勞工之目的就是為了降低成本以增加競爭力或直接獲利。

另外，企業運用派遣勞工的過程中，可能伴隨著監督管理成本上升、核心技術外流之風險、派遣勞工適應期過長等不利因素。然而，學者認為，只要企業利用完善的管理機制、元件知識策略、標準化作業流程，就可使這些不利因素降至最低程度（表 7）。

派遣勞工的勞動條件大體上均不如典型勞工。其中，所得安全中的勞工福利與工作職務安全是兩者差異最大的地方。而這兩種勞動條件皆受派遣勞動之原賦本質（雙雇主的機制與工作場所異動率高）所影響。是故，只能從法令與政策的協助來加以改善。另外，兩種不同的勞動契約型態之派遣勞工，其勞動條件也有程度上的差異。基本上，不定期契約（一般常用型）派遣勞工可謂是派遣機構中的典型勞工，所以在勞工福利與工作職務安全上，基本上能維持與典型勞工相

同的水準。

表 7 企業運用派遣勞工面臨之問題與因應策略

面臨之問題	對應策略
監督管理成本上升	完善的管理機制，如官僚制度，人力資源管理或科技管理
核心技術外流之風險	以元件知識取代建構知識
派遣勞工過長的適應期	建立標準化作業流程