

第五章 結論

第一節 結論與建議

研究結果發現，於台灣的受雇者而言，就算控制住個人與職業特性，不同勞動形式之間仍會有健康差異存在。在「健康自評」方面，契約關係的「約聘僱、臨時性、短期性、季節性契約」與「派遣或人力仲介」受雇者的自評健康較「長期契約」差；工作班別則是所有其他班別自評健康較「固定班-白天班」差；而在工作時間方面，「0-35 週工時」與「61 以上週工時」也較「36-60 週工時」受雇者認為自己的健康不良。

而「無法工作日」項目中，契約關係的「約聘僱、臨時性、短期性、季節性契約」與「派遣或人力仲介公司」受雇者無法工作的日子多於「長期僱用」；工作班別同樣是「固定班-下午小夜班」與「輪班-需要深夜工作」、「不固定班別」無法工作日多於「固定班-白天班」；工作時間方面則是「0-35 週工時」無法工作日多過「36-60 週工時」。

而「身體痠痛」中，契約關係的「約聘僱、臨時性、短期性、季節性契約」與「派遣或人力仲介公司」受雇者自覺身體痠痛的比例多於「長期僱用」；工作班別則是只有「不固定班別」的身體痠痛程度明顯多於「固定班-白天班」；工作時間方面則是沒有顯著情形產生。

在「疲勞」方面，契約關係的「約聘僱、臨時性、短期性、季節性契約」與「派遣或人力仲介公司」受雇者自覺疲勞程度大於「長期僱用」；工作班別則是所有班別都出現疲勞大於「固定班-白天班」；工作時間方面是「0-31 週工時」與「61 以上週工時」疲勞程度大於「36-60 週工時」。

在個人習慣方面，大部份都呈現非長期、非白天班與非 36-60 週工時的受雇者健康情形較差或是在統計上無顯著。例外的情形有：「睡眠時間」方面，契約關係的「約聘僱、臨時性、短期性、季節性契約」睡眠時間多於「長期僱用」；而工作班別的「固定班-下午小夜班」睡眠時間多於「固定班-白天班」；以及工

作時間的「0-35 週工時」睡眠時間較「36-60 週工時」多。「成癮物」中，工作班別的「固定班-白天班」成癮物的使用程度較「輪班-不需深夜工作」。

雖然研究最後並無法得知造成不良健康的原因，但我們可以瞭解到在契約關係、工作班別與工作時間中，長期、白天班與全職比起非長期、非白天班與部分工時的勞動型態有較好的健康狀況。

一、再議勞動彈性化

總結本篇研究結果，非長期雇用、非白天班與非全職的受雇者，在許多健康指標呈現上是處於較弱勢的一群。這些指標所代表不只是工作相關影響，而是勞工整體身心狀態，所以勞動彈性化不僅會造成工作不穩定，也對於勞工的日常生活產生影響。

當以往專注在個別勞工健康時，並且試圖使用各種安全衛生規章與健康行為推廣時，是否忽略了「制度」本身也是致病的因素。「勞動彈性化」原本就是人力制度的一環，並且這個制度本身會帶來健康劣勢。需要深入瞭解的不只是工作不穩定，工作不穩定所衍生的健康影響與工作不穩定之外的健康影響都應該是被檢討的重點。

彈性可區分成可企業導向彈性及勞工主導彈性。企業導向的彈性迎合「全球化」的生產需求，機動性調動勞動運用，但也被批評為「裁員」、「減薪」的藉口，實際上則是去工會、去管制，並隨雇主喜好隨時終結勞雇關係而不用付出资遣費等代價(劉梅君，2001)。勞工導向的彈性，則可以讓勞工對於工作擁有一定自主權，依據自身的能力與需求選擇勞動給付形式，然而資本主義之下，由於雇主才是主導勞務給付的人，於是此類勞動選擇難以實現。Janssen 等人(2004)在研究彈性工時對於健康與心理影響時，發現由企業控制的工時制度對於健康、個人身心福祉是有潛在危機的；但是如果適度的讓勞工擁有自主權，則出現較低的健康損害(過度擁有自主權也是損害)。此外 Costa 等人(2004)的 EU 九國研究則是以勞工主導彈性的傾向有較好的健康狀態，而以企業為主的則減低了健康與福祉。

運用勞工主導彈性可以減緩企業主導彈性於健康、安全、社福部分的負面效應，但是同樣勞工主導也是有帶來負面效應的可能。所以可以得到幾個訊息：

1. 企業主導的彈性比起個人主導彈性更不利於健康。
2. 透過個人主導彈性的運用，可以降低因企業主導彈性所造成的健康影響。
3. 個人主導彈性的某些特徵，或者個人主導彈性的過度使用還是有不利健康的可能。

所以企業在運用勞動彈性化政策時，如果能透過適度「個人主導彈性」的介入，那麼將可以達到受雇者健康改善的效用；而「個人主導彈性」的使用，對於受雇者而言，在擁有一定掌控權的情況下，可以依據自身需求選擇最有利的勞動形式來促進身心健康。勞雇之間能透過對話方式協調勞動彈性化的使用方式，或是由工會與雇主之間的正式協商，尋求「企業」與「個人」彈性需求的最大公約數及具體作為。例如林佳和在『勞動力「彈性化」的再思考』一文中提到，德國企業整理出的彈性工時模式超過兩百個，並且這些模式都是經過工會許可，又提及丹麥甚至可以使用勞動彈性化來拯救即將被大量裁員的郵局員工，透過工作重分配的方式讓所有勞工都有辦法保住飯碗，並且勞工多出來的時間還可以從事社會服務回饋社會。所以如果妥善操作勞動彈性化，或許能夠降低現階段勞動彈性化所帶來的健康劣勢，創造出勞雇雙贏的局面。

二、善用「職場健康促進」來縮減勞動彈性化造成的差異

對於受雇者的健康改善，上列是以「制度改變」的角度出發，由「勞動彈性化政策」下手。然而，「制度」本身要改變又該如何改變都不是件簡單的事，也需要一段時間來證明。我認為近程可以達到的，應該是透過如「職場健康促進」的具體「健康管理」政策，縮短不同勞動形式受雇者的健康差異。

「職場健康促進」，既然是以「職場」作為健康促進的實施場域，就應該要跳脫不同的勞動形式限制，以當下勞工所在的工作場所為設計與執行重點。所以不同的契約關係、工作班別與工作時間不會因傳統法令的限制，而是以「職場」

為中心把健康擴散出去。然而為實際「職場健康促進」的執行者為雇主，作成勞動彈性化來節省成本的決策者也是雇主，在這兩種看似矛盾的身份下，如何讓雇主願意花錢執行職場健康促進，在現實層面上有所困難。以下提出幾點參考：

- 藉由立法或命令的公權力約束：在陳芬苓(2005)對於企業實施職場健康促進的原因比較中，無論企業規模大小，「法令規定」都是他們從事職場健康促進的最主要因素。既然企業對於實施的意願並不高，那麼就只能透過法規的約束力，讓企業必須把職場健康促進列為例行作業之一。
- 證實職場健康促進能為企業帶來誘因：可以仿效 ENWHP 的”Making the case for workplace health promotion”，蒐集各領域有關職場健康促進的成功案例作為見證。此外，鼓勵學者、相關組織研究職場健康促進對於企業與勞工的益處，例如生產力提升、專注力增加、企業形象等，企業可以實際受利的好處，刺激企業執行職場健康促進的動力。
- 協助企業計畫與執行職場健康促進：除了大企業以外，中小企業少有力量可以單獨進行職場健康促進的評估與計畫。政府可以試著提供協助與補助，例如在計畫之初提供專家諮詢，或讓企業們合聘專業人員；到了實際執行階段，讓企業可以用申請款的方式貼補不足預算；最後則是協助成果驗收，除了檢視健康促進果成果外，也可作為未來持續推動與改進的資料。
- 透過工會或非營利組織的監督：透過勞工利益團體的監督，可以適當給予雇主在執行上的壓力。工會是最能貼近勞工立場的發聲者，比起龐大且笨重的國家機器，能更精確並快速地反應職場健康促進的改善。然而不僅在國內或國際，許多工會都把擁有勞動彈性化特徵的非典型勞工視為毒蛇猛獸，不只雇主會拿這些非典型勞工來對抗正式的工會，不穩定的工作型態也讓非典型勞工不想或難以加入工會。以討論多時的「勞動

派遣法」為例，勞工團體幾乎都是採取反對立場⁸，對於勞動彈性化也是反對到底。但是在最近中華電信工會已通過要將外包及派遣納入工會之中⁹，顯示已經有工會願意與勞動彈性化勞工的合作。

三、有關勞動彈性化對於健康影響的進一步研究

除了工作班別中的輪班制度外，過去少有針對契約關係與部分工時的健康探討；輪班的夜間工作、不固定班別特徵是能夠明顯觀察出來的，但是契約關係與部分工時的研究卻仍處在曖昧不明狀態，在研究結果與學者解讀上，有影響與無影響的看法都有。研究的對象、規模，健康指標的選用，各國雇用習慣、法規保護...等等因素都會讓不同研究結果有所差異。

除了研究結果有所差異之外，學者多使用量化的研究方式，雖然可以廣闊性地收集到不同受雇者的健康狀況，但是難以瞭解背後的形成原因。本次研究使用的是次級資料，只針對勞動彈性化是否對健康產生影響作為研究重點，並未針對各種健康指標再探究原因，無法得知當時受訪者對於自身健康與工作環境的看法，所以所能夠得到的訊息有限。目前國內有關勞動彈性化的健康研究並不多，雖然本篇研究的結論為「勞動彈性化會產生不良健康影響」，但是單一研究不足以證實什麼，並且筆者是以勞工研究的角度出發，對於研究的設計與解釋必定有所盲點，以下提出研究心得並希望給予未來研究的參考：

⁸ 「全國自主勞工聯盟 2009 五一反失業大遊行宣言 唾棄藍綠政黨 堅持自主戰鬥 限制資方權力 保障工人權益」一文提及欺壓勞工的下流政策之一，『勞動彈性化：包括制訂變形工時、，主張「NO WORK! NO PAY!」鼓吹雇用彈性化，研擬《勞動派遣法》、縱容企業濫用定期契約工。』（苦勞網，09/05/01，<http://www.cooloud.org.tw/node/39162>）

「基層勞工禁止勞動派遣行動 採訪通知 勞委會舉辦勞動派遣研討會 基層勞工要求禁止勞動派遣」是發生於 2006 年勞委會舉辦的「勞動派遣理論與實務對話研討會」中，勞工團體發言表示『所謂「派遣勞動」成為一種「趨勢」，只是人為的刻意炒作。「勞動派遣」是政府推動「勞動彈性化」政策的一環。一方面，勞委會假「保障派遣勞工權益」名義制訂勞動派遣法規，讓明顯違法又問題叢生的派遣公司就地合法，鼓勵企業大批雇用派遣工；另一方面，又準備放寬勞基法勞動契約章中定期契約的限制，讓現有正式 職員工大量轉為沒保障的臨時工。』文中也提及為了禁止派遣勞動、反對勞動彈性化、爭取穩定就業，勞工團體已數次發起抗爭。（苦勞網，06/10/19，<http://www.cooloud.org.tw/node/38517>）

⁹ 中華電信工會的新聞稿：「分享不應只是口號 中華電信工會成為台灣首個容納外包及派遣人員加入的工會」。由於中華電信擁有大量外包與派遣人員，工會在長時間的考慮之下，認為工運重要精神是倡導平等的人本價值，勞工不應彼此區隔，所以把公司與分公司中的外包、派遣皆納入。（苦勞網，09/04/30，<http://www.cooloud.org.tw/node/20314>）

- 標準化勞動類型：在研究勞動彈性化中最先遇到的就是定義上的困難，在彈性化架構下衍生的勞動樣式有很多種，各家學者的定義也不同，例如「受雇者工作環境安全衛生狀況認知調查表」中「工作班別」就細分成六項，而「約聘僱、臨時性、短期性、季節性契約」卻綜合計算，以及 Bardasi& Francesconi (2004)的研究中，把工時細分成 1-15 週工時、16-29 週工時與 30 以上週工時三種。然而當定義越混亂，研究之間的比較就越難進行；如果在國內甚至國際上對於較常見的勞動彈性化形式給予明確的定義，那麼不僅健康研究之間可以易於比較、查證，對於其他領域的勞動彈性化研究也有所益處。
- 健康指標選定與設計：與上列勞動類型相似，健康指標也是種類繁多，哪些種類的健康指標才是關鍵。設計的內容差異也會影響到最後結果，這些健康指標是否有精確的問卷設計。
- 跨領域研究：單就字面解讀「勞動彈性化的健康影響」，聯想到的領域就有「勞工研究」、「公共衛生」與「人力資源」，此領域的研究需要實際整合，藉助不同領域研究者的合作，才能盡可能完善研究面向，以及提出各部分的政策建議。
- 量化與質化研究併行：如同前面所提及，量化研究可以透過大量、隨機的方式蒐集資料，再以統計推演出接近事實的分佈。但是量化的問卷選項是由研究者所預設，所以得到的結果也都在設計範圍中。而質化研究採用開放性回答，能夠得到更多有關受雇者健康的資訊，雖然無法大量訪問，但透過量化的協助應該可以正確鎖定受訪族群。

第二節 研究限制

一、原始資料上的限制

由於研究所使用的是次級資料，並非專門針對本次研究主題所設計問卷，所以我們只能由該份問卷中擷取出貼近研究主題的項目進行分析。例如雖然經由全國有規劃性的發放問卷，可以讓受訪族群不至於限定於特定族群，然而原始問卷重點並未在於勞動彈性化的研究，無法控制各種雇用型態的數目，所以當數據差異過大時可能就會出現偏頗的情形，例如長期雇用有 14186 人(77.4%)，但派遣只有 124 人(0.7%)，在數據如此懸殊之下，或許做出的比較就有可能偏離實際狀況。

二、無法確認勞動彈性化與健康的因果關係

雖然我們最初假設是勞動彈性化可能因為工作不穩定，所以會讓非長期、非白天班別與非全職勞工的健康情況較差。然而，非長期、非白天班別不固定班別與全職的這群勞工可能在雇用之前，自身健康狀況就不好。而健康不好的前提下，可能會有兩種不同的原因讓他們選擇從事較彈性的工作型態。第一種原因是勞工依據自身身體能夠負荷的狀況，來調整工作性質、時間。例如當勞工認為自己無法一天連續工作八小時以上，於是就選擇部分工時的工作時間。第二種原因則是，雇主在雇用長期員工時，認為這些勞工的健康不足以負荷長期、固定班別與全職工作，於是在被市場選擇的情況下，只好選擇較彈性的工作。

於是在無法瞭解因果關係的情況之下，我們只能呈現各種雇用型態最終的健康情形，但無法釐清受訪者自身或工作所導致的健康影響。

三、無法比較職業流動所帶來的影響

問卷所採集的數據只限96年9月9日-15日當週的受雇者健康狀況，所能瞭解到的只有當時受雇者的健康狀況。然而如果想要瞭解勞動彈性化的影響，最好的方法應該縱向研究(longitudinal research)，持續追蹤選定樣本在不同就業時期的健

康情況，例如Virtanen等人(2002)針對醫院定期契約勞工進行不同時期的兩次檢驗，發現自定期契約流動到長期雇用時，的確發生有健康選擇。得到長期雇用工作的勞工，比起留在定期契約或離職的勞工，有較好的健康自評、精神健康、不久坐生活形態與工作滿意。透過縱向研究可以了解職業流動前後，於不同的雇用、勞動型態之間健康的變化情形。