

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫
成果報告

「派遣勞工」組織或加入工會可能性
分析及其對勞資關係發展的意涵

計畫類別：個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：NSC 92-2414-H-004-014

執行期間：九十二年八月一日至九十三年九月三十日

計畫主持人：成之約 教授

本成果報告包括以下應繳之附件：

- 赴國外出差或研習心得報告一份
- 赴大陸地區出差或研習心得報告一份
- 出席國際學術會議心得報告及發表之論文各一份
- 國際合作研究計畫國外研究報告書一份

執行單位：國立政治大學勞工研究所

中華民國九十三年九月三十日

摘要

在市場供需及勞動彈性化等因素的影響下，「派遣勞動」的發展已經成為一個趨勢。根據研究顯示，無論對於個別或集體勞資關係，「派遣勞動」都或多或少會產生一定的影響。因此，如何因應「派遣勞動」的發展已經成為許多國家勞動政策制定的重要議題。尤其在國際勞工組織於一九九七年通過所謂「私立就業機構公約」(Convention Concerning Private Employment Agencies, No. 181)之後，「派遣勞動」對於勞資關係和勞動政策影響之研究必然會更加獲得重視。因此，在台灣，儘管「派遣勞動」的發展方興未艾，對於「派遣勞動」發展及其影響的研究有必要與重要性。然而，考量目前國內有關「派遣勞動」的研究方向與議題，似乎「派遣勞工」與工會之間的有關議題尚未觸及。據此，本研究此次研究方向以「派遣勞工」與工會之間的有關議題做為研究主軸。

言而總之，本研究的主要目的有以下四項：

- 第一、瞭解「派遣勞工」是否具有組織或加入工會組織的意向。
- 第二、瞭解現行工會組織對於接納「派遣勞工」成為工會會員的意向。
- 第三、藉由以上的探討，進一步瞭解「派遣勞動」對於勞資關係發展的影響為何？
- 第四、對於政府提出有關的政策規劃的建議。

關鍵詞：派遣勞動、派遣勞工、勞資關係、勞動政策、產業工會

ABSTRACT

Owing to the influence of market forces and labor flexibility, development of "dispatched work" has become an inevitable trend. Based on the research findings, "dispatched work" would cause effects on industrial relations, both individually and collectively. In order to cope with the development of "dispatched work", many countries have made a lot of effort on the study of effects of "dispatched work" and also on the design of labor policies aimed at dealing with "dispatched work". Under this circumstance, even though the development of "dispatched work" in Taiwan is still at its primary stage, the study on effects of "dispatched work" and its relevant policies should not be neglected. However, in consideration of research foci on "dispatched work" currently undertaken in Taiwan, the interactive relationship between labor union and "dispatched workers" would be chosen as the topic for this research.

To sum up, objectives of this research include:

1. Exploring the intention of "dispatched workers" to organize or participate labor unions.
2. Exploring the intention of labor unions to accept "dispatched workers" as members.
3. Based on the above findings, evaluating the effects of dispatched work on industrial relations.
4. Making policy suggestions about the dispatched work development to the government.

Keywords: Dispatched Work, Dispatched Workers, Industrial Relations, Labor Policies, Labor Union

目 錄

中文摘要.....	II
英文摘要.....	III
第一章 緒論.....	1
第二章 文獻探討.....	7
第三章 實證發現與分析.....	18
第四章 結論與建議.....	52
參考文獻.....	54
附件一 產業工會意見調查問卷.....	56
附件二 派遣勞工意見調查問卷.....	59

圖表目錄

圖1-1	「派遣勞動」關係架構	3
表 2-1	勞雇關係光譜.....	13
表 2-2	工會因應策略.....	16
表 3-1	產、職業工會數及會員數：1994~2003	19
表 3-2	產業工會行業別分佈狀況.....	20
表 3-3	產業工會所屬企業或廠場的員工人數.....	20
表 3-4	產業工會的會員人數.....	20
表 3-5	公司（廠場）目前將業務或勞務外包的情形.....	21
表 3-6	承攬廠商派遣勞工到公司（廠場）提供勞務.....	21
表3-7	公司（廠場）運用的派遣勞工的性別比率.....	22
表3-8	公司（廠場）運用的派遣勞工最 主要從事的工作.....	22
表3-9	公司（廠場）運用的派遣勞工之薪資水準.....	23
表3-10	公司（廠場）運用的派遣勞工享有與 正式員工相同的福利.....	23

表3-26	與要派公司發生過爭議、糾紛或不愉快	35
表3-27	滿意目前的薪資待遇	35
表3-28	要派公司有工會組織的存在	36
表3-29	派遣公司目前有工會組織的存在	36
表3-30	「派遣勞工」對派遣工作和加入 工會的看法問項	37
表 3-31	「派遣勞工」對派遣工作和加入工會的看法 ...	37
表3-32	基本資料與「派遣工作是有保障」的 交叉分析	38
表3-33	基本資料與「工會能協助處理爭議」 交叉分析	39
表3-34	基本資料與「工會能協助爭取勞動條件」 交叉分析	41
表3-35	基本資料與「勞工應加入要派公司工會」 交叉分析	42
表3-36	基本資料與「勞工應加入派遣公司工會」 交叉分析	43
表3-37	基本資料與「勞工應加入兩方公司工會」 交叉分析	44
表3-38	基本資料與「派遣勞工應組織職業工會」 交叉分析	46

表3-39	基本資料與「組織或加入工會有損權益」 交叉分析	47
表3-40	基本資料與「參與或加入工會效益不大」 交叉分析	48

第一章 緒論

壹、研究背景與目的

國際勞工組織於一九九七年通過私立就業機構公約（Convention Concerning Private Employment Agencies, No. 181），在這項公約中有一項重點，即修正一九四九年收費就業機構公約（Convention Concerning Fee-Charging Employment Agencies, No. 96），將私立就業機構的活動不再侷限於以往的職業介紹與就業安置兩項，而將私立就業機構的功能與角色擴張成為可以僱用勞工供第三人使用的雇主。很顯然地，這樣的修正意味著國際社會開始面對派遣勞動（Dispatched work）發展的趨勢。¹

事實上，在許多工業化國家中，「派遣勞動」的就業人口比例僅佔所有就業人口的百分之二以下。例如，根據一九八七年的統計，在加拿大從事派遣勞動的勞工約僅有非農業勞動力的0.6%，約為63,000人。²除少數國家如希臘與西班牙尚禁止「派遣勞動」外，西歐國家派遣勞工佔就業人口也只約在1%到2%之間。³即使以美國而言，所有從事非典型工作型態的就業人口也僅有5%，更遑論從事「派遣勞動」的就業人口比例。⁴而在台灣地區，人力的派遣也只是一個新興的行業。儘管如此，以如此微量的就業人口比例，顯然已經引起國際社會高度的重視呢。

一、何謂「派遣勞動」

對於「派遣勞動」有許多不同的稱呼，例如「臨時勞動」（Temporary work）、「機構勞動」（Agency work）或「租賃勞動」（Leased work）。大體上，見諸於

¹ ILO. 1997. *Record of Proceedings of International Labour Conference, 85th Session*. (Geneva: ILO.)
Vosko, Leah F. 1997. "Legitimizing the Triangular Employment Relationship: Emerging International Labour Standards from a Comparative Perspective." *Comparative Labor Law Journal*. 19(1): 44.

² Akyeampong, Ernest B. 1989. "The Changing Face of Temporary Help." *Perspectives*. (Summer): 44.

³ Bronstein, A.S. 1991. "Temporary Work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment?" *International Labour Review*. 130(3): 295.

⁴ Coates, Joseph F. 1997. "Temporary Work: A Permanent Institution." *Employment Relations Today*. 24(2): 19.

歐洲國家的文獻或記錄，「臨時勞動」使用的次數較頻繁，而「租賃勞動」這個名詞則常見於美國的一些文獻與記錄中。在本研究中，使用「派遣勞動」或許比較熟悉一些，也較「租賃勞動」稍微人性些，也較「臨時勞動」不會令人混淆。⁵

儘管對於「派遣勞動」有許多不同的稱呼，可以確定的是，「派遣勞動」是一種非典型的聘僱關係（Atypical Employment Relationship）。⁶非典型的聘僱關係所指涉的是一種非全時、非長期受聘僱於一個雇主或一家企業的關係，大體上包括部份工時勞動、定期契約勞動、家內勞動及許多不同類型的工作。顯然地，這樣的聘僱關係與一般不定期性（open-ended or without-limit-of-time）、全時工作、勞務提供對象是單一雇主、以及受到非法解僱保護的聘僱關係是不同的。「派遣勞動」是諸多非典型聘僱關係比較特殊的一種，而且是最直接挑戰國際勞工組織「勞動力非商品」（Labour is not a commodity）基本原則的一種工作型態。⁷

「派遣勞動」的特殊性在於「派遣勞動」涉及一個三角互動關係（Triangular arrangement），而這個三角關係包括派遣機構（Dispatched work agency）、要派企業（User enterprise）⁸和派遣勞工（Dispatched worker）三方當事人。⁹而三者間的關係可大致以下圖來加以說明。

如圖所示，在派遣機構、要派企業及派遣勞工這樣的三角關係之間，派遣機構與要派企業係為商務契約關係，彼此約定勞務的提供與購買；派遣機構與派遣勞工之間為僱用關係；派遣勞工與要派企業間則僅有提供勞務時的指揮、監督關係。換言之，派遣機構僱用勞工的目的是安排她或他至要派企業處提供臨時性勞務。因此，對派遣勞工而言，她或他與派遣機構和要派企業之間就形成一種雙重關係（Dual relationship）；她或他一方面是派遣機構合法僱用的，而另一方面她或他卻要在要

⁵ 使用「租賃勞動」，會令人有勞動商品化的感覺；而使用「臨時勞動」，則可能會與「定期契約勞動」（Fixed-term contract work）發生混淆。至於國內習慣用的「勞動派遣」似乎是一個日文語法，與本文的「派遣勞動」的意義應該是一致的。

⁶ De Grip, Andries et.al. 1997. "Atypical Employment in the European Union." *International Labour Review*. 136(1): 51.

⁷ Vosko, 1997, *ibid.*, p. 44.

⁸ 根據義大利就業促進的一九號法規定，要派企業包括民營企業、政府機構和非營利組織等。請見 Biagi, Marco. & Treu, Tiziano. 1997. "Italy's Law on Promotion of Employment: An Explanation and Summary." *Comparative Labor Law Journal*. 19(1): 98.

⁹ 不同文獻對於這三者也有不同的稱呼，其中，國際勞工公約係以 Private employment agency 和 User enterprise 來分別稱呼派遣機構和受派遣業者。請見國際勞工組織私立就業機構公約。

派企業處提供勞務、接受要派企業的指揮與監督。這樣不尋常與複雜的關係正是使的派遣勞動引起爭議的原因之一。¹⁰

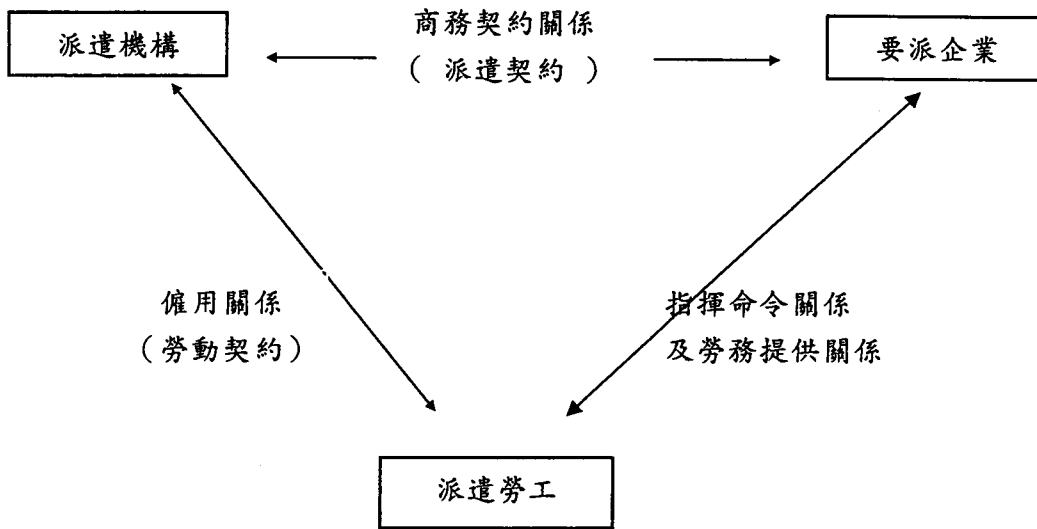


圖 1-1 「派遣勞動」關係架構

「派遣勞動」與傳統的僱用關係有著顯著的差異。傳統的僱用關係為「勞務提供與工資獲得」的對價關係，而「派遣勞動」三方當事人的互動顯然已經跳脫傳統「對價關係」的框框，進一步使的勞動關係更形複雜。

由文獻探討與實證研究發現，¹¹相較於一般勞工而言，「派遣勞工」的勞動條件與權益相對較低或較差。當然，如何保障「派遣勞工」的權益，方法有許多；透過立法或透過勞工集體的力量，都是可行的方法。由於「派遣勞動」有關的政策法制

¹⁰ 見 Bronstein, *ibid.*, p. 293.

¹¹ 請見成之約，民 91，台灣地區「派遣勞動」的發展及其對勞資關係與勞動政策影響之研究（II），行政院國家科學委員會委託研究。

討論已相當普遍，而且過去的研究也多著重於「派遣機構」、「要派企業」和「派遣勞工」三者之間的討論，對於工會這一環節相對是較忽略的。因此，本研究此次探討的重點將擺在「派遣勞工」組織或加入工會的可能性分析上。不過，就可能性分析而言，本研究將含蓋兩個面向：一為「派遣勞工」組織或加入工會的意向分析，另一則為現行工會組織接納「派遣勞工」成為工會會員之意向分析。藉由這樣的調查與分析，對於勞資關係和有關勞動政策的制訂必然有其參考價值。

言而總之，本研究的主要目的有以下四項：

- 第一、瞭解「派遣勞工」是否具有組織或加入工會組織的意向。
- 第二、瞭解現行工會組織對於接納「派遣勞工」成為工會會員的意向。
- 第三、藉由以上的探討，進一步瞭解「派遣勞動」對於勞資關係發展的影響為何？
- 第四、對於政府提出有關的政策與策略規劃的建議。

貳、研究的重要性

在市場供需因素和企業廣泛運用「勞動彈性化」的影響下，「派遣勞動」的發展已經是一個不容忽視的趨勢。在台灣地區，儘管「派遣勞動」的發展方興未艾，但是，著眼於「派遣勞動」對於勞資關係及勞動政策立法的可能影響，「派遣勞動」這樣的議題必須加以重視。因此，本研究延續以往的研究方向，將透過嚴謹的規劃程序及妥善的研究方法，希望能就「派遣勞動」有關的議題進行進一步的研究。

總體而論，除了持續對於台灣地區「派遣勞動」的發展進行研究外，本研究的重要性尚包括以下幾點：

- 第一、探討「派遣勞工」對於組織或加入工會的意向與態度。
- 第二、探討現行工會對於「派遣勞動」發展的意見，以及對於「派遣勞工」接納或排斥程度與原因。

第三、進一步探討「派遣勞動」發展對於勞資關係與勞動政策的意涵。

第四、拓展勞資關係的研究領域及範圍，以利後續研究的進行。

參、研究方法

本研究的主要目的係在探討「派遣勞工」組織或加入工會的意向，以及工會接納「派遣勞工」的可能性。為達到上述目的，本研究採用的研究方法包括：

一、文獻探討：蒐集和分析工會與「派遣勞工」互動的有關文獻，以進一步瞭解「派遣勞工」對工會的態度，以及工會對於「派遣勞工」的立場。

二、問卷調查：將針對產業工會與派遣勞工進行調查，以瞭解「派遣勞工」組織或加入工會的意向，以及工會接納「派遣勞工」的可能性。由於目前派遣勞工的人數無法精確估算，不過，為方便計畫的進行，問卷發出的數量估計為 400 份（包括產業工會和派遣勞工）。此外，為方便問卷調查的進行，調查將以台北地區（台北縣、市）的產業工會與派遣勞工為對象。

在執行問卷調查過程中，由於無法掌握「派遣勞工」的名單，因此，將透過「派遣機構」將問卷發放出去。無可否認地，在代表性上，這樣的方式是值得商榷的。但是，這又是不得不採行的方法。不過，將盡力請求協助的「派遣機構」掌握產業、性別等的分佈狀況。

此外，由於台灣產業工會的組織率偏低，無論「派遣勞工」所屬的「派遣機構」或所提供勞務的「要派企業」都不盡然有產業工會的存在。因此，在針對產業工會進行調查時，無法鎖定「派遣機構」或「要派企業」的產業工會進行調查，只能廣泛地以台北地區的產業工會進行調查，以瞭解這些產業工會的事業單位有運用「派遣勞工」的情形下，這些產業工會對於接納從事派遣工作勞工成為工會會員的意向。

肆、研究效益

本研究的具體效益包括：

- 一、透過文獻的蒐集與整理分析，進一步瞭解工會對於「派遣勞動」發展的態度與立場，以及對於「派遣勞工」的觀感與意見。
- 二、透過問卷調查，可以瞭解「派遣勞工」對於組織或參與工會的意向，也可以瞭解我國工會對於「派遣勞工」的態度與意見。
- 三、更進一步地深入瞭解派遣勞動發展對台灣地區勞資關係的影響，並進而提供有關政策與法制規劃的參考。