

產業工會對「派遣勞工」的態度 及其對勞資關係意涵之初探*

成之約**

目 次

- 壹、前 言
- 貳、「派遣勞動」對勞資關係的影響
- 參、工會態度：文獻探討
- 肆、工會態度：實證研究
- 伍、結 論

* 本文係摘錄自作者行政院國家科學委員會補助專題研究計畫：「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，民 93，（計畫編號：NSC 92-2414-H-004-014）。

** 國立政治大學勞工研究所教授

投稿日：95 年 5 月 23 日；接受刊登日：95 年 8 月 23 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。

根據文獻探討與實證研究發現，相較於一般聘僱關係的勞工而言，「派遣勞工」的勞動條件與權益相對較低或較差。因此，如何保障「派遣勞工」的權益，實為值得深入研究的課題。

有鑒於以往有關「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。即便是少數研究著重於「派遣勞工」的探討，重點也多擺在「派遣勞工」勞動條件與權益保障等議題。據此，本文針對台北地區產業工會進行問卷調查，以瞭解產業工會接納「派遣勞工」的態度或意向。藉由這樣的調查與分析，本文進一步對「派遣勞動」發展所產生的問題做深入的瞭解，並對勞動政策的制訂方向提出建議。

關鍵詞：派遣勞動、派遣勞工、勞資關係、勞動政策、產業工會

壹、前言

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），其中的一項重點就是修正一九四九年【收費就業機構公約】（Convention Concerning Fee-Charging Employment Agencies, No. 96），將私立就業機構的功能與角色不再侷限於職業介紹與就業安置兩項，擴張成爲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。（ILO, 1997；Vosko, 1997: 44）

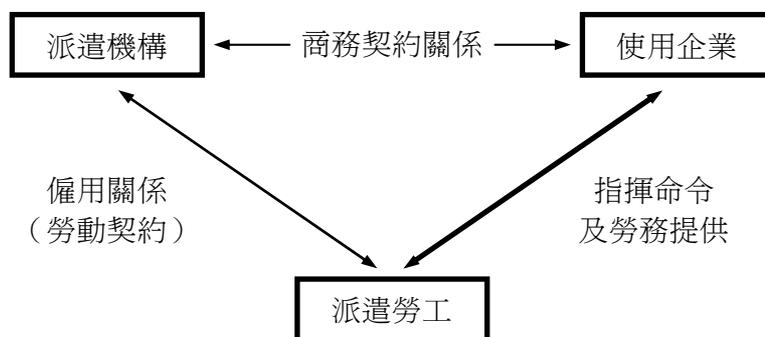
對於「派遣勞動」有許多不同的稱呼，例如「臨時勞動」（Temporary work）或「機構勞動」（Agency work）。儘管如此，可以確定的是，「派遣勞動」是一種非典型的聘僱關係（Atypical Employment Relationship）。（De Grip, 1997: 51）而非典型的聘僱關係所指涉的是一種非全時、非長期受聘僱於一個雇主或一家企業的關係，大體上包括部份工時勞動、定期契約勞動、家內勞動及許多不同類型的工作。顯然地，這樣的聘僱關係與一般不定期性（open-ended or without-limit-of-time）、全時工作和勞務提供對象是單一雇主的聘僱關係是不同的。「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「勞動非商品」（Labor is not a commodity）基本原則的一種工作型態。（Vosko, 1997: 44）

「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），而這個三角關係係由派遣機構（Dispatched work agency）、使用企業（User enterprise）¹和派遣勞工（Dispatched

¹ 根據義大利就業促進的十九號法規定，使用企業包括民營企業、政府機構和非營利

worker) 三方當事人所構建而成²。如圖 1 所示，在派遣機構、使用企業及派遣勞工這樣的三角關係之間，派遣機構與使用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；派遣勞工與使用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勞工至使用企業處履行臨時性勞務。因此，派遣勞工與派遣機構和使用企業之間就形成一種雙重關係 (Dual relationship)；派遣勞工一方面是派遣機構合法僱用的，而另一方面卻要在使用企業處提供勞務、接受使用企業的指揮與監督。(Bronstein, 1991: 293)

圖 1 「派遣勞動」關係架構



資料來源：作者整理。

不同於傳統僱用關係和單純外包－承攬關係者，「派遣勞動」是一種兼具「僱用」與「使用」關係特性的一種勞動或工作型態。傳統僱用關係為「勞務提供、工資獲得和指揮監督」的關係，而使用關係

組織等。(Biagi & Treu, 1997: 98)

² 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。

則是外包和承攬當事人雙方彼此間存在著「勞務提供與報酬給付」的關係。然而，根據圖 1 顯示，「派遣勞動」三方當事人的互動已經跳脫傳統僱用關係與使用關係的框框，進一步使得勞動關係更形複雜。

由文獻探討與實證研究發現，（成之約，民 91：53-58）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，而使用企業對「派遣勞工」勞動條件的決定扮演關鍵性角色。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」有關的政策法制討論已相當普遍，而且過去過去的研究也多著重於「派遣機構」、「使用企業」和「派遣勞工」三者之間的討論，對於工會這一環節的研究相對是較忽略的。例如，鄭津津和楊通軒的研究著重於「派遣勞動」所可能產生的問題，包括：派遣機構中間剝削抽取不法利益的問題、派遣勞工僱用不安定的問題、派遣勞工與正職勞工差別待遇的問題、雇主責任不明確的問題和派遣勞工團結權保障的問題等。（楊通軒，民 87；鄭津津，民 87）邱駿彥（民 85）受行政院勞工委員會委託，曾就勞動派遣法律問題進行研究；不過，該研究係以日本「派遣勞動」的有關法規做為研究的主要範圍，即便是少數研究著重於「派遣勞工」的探討，重點也多擺在「派遣勞工」勞動條件與權益保障等議題。（翁玉珍，民 89）

據此，本文探討的重點擺在工會組織對「派遣勞工」的態度與接納「派遣勞工」成為工會會員的意向分析³。希望藉由這樣的調查與分析，進一步對「派遣勞動」發展所產生的問題做更深入的瞭解，以及有助於勞動政策的制訂。

³ 根據現行工會規定，「派遣勞工」要籌組、加入或參與職業工會或「派遣機構」產業工會應該有其空間。因此，本文研究的工會係以「使用企業」的產業工會為對象。

貳、「派遣勞動」對勞資關係的影響

工會對於「派遣勞動」的態度、傾向如何，應該與「派遣勞動」所可能產生的影響有關。因此，本文首先就「派遣勞動」對勞資關係的可能影響進行討論。而在進一步探討之前，本文想先針對「就業安全」(Employment security)概念做一陳述，然後，再引伸到「派遣勞動」對於勞資關係影響的主題上。

在第二次世界大戰之後，為避免一九三〇年代經濟大恐慌時期所導致的大量失業情形的再度發生，提供勞動者制度性的保障成為社會整體的共識。大致上，這些制度性保障措施可以區分為以下幾項：
(Buechtemann, 1993: 6-7)

第一、工作職務安全 (Job security)，意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 (Competences)。顯然地，工作職務安全限制企業內工作職務間的流動，是屬於一個體層次的工作保障。

第二、總體經濟就業安全 (Macroeconomic employment security)，意指政府有責任創造工作機會來滿足有工作能力和工作意願勞工就業的需求⁴；而總體就業安全程度直接受到總體經濟政策和間接受到勞動與社會立法的影響。

第三、個體經濟就業安全 (Microeconomic employment security)，意指勞工在不會受到不公平或惡意解僱待遇的前提下繼續與企業維持

⁴ 有學者將總體經濟就業安全稱之為勞動市場安全 (Labor market security)，即國家規畫與執行充分就業政策與措施。(Standing, 1986: 13)

聘僱關係⁵。與工作職務安全不同的是，為維護勞工個體經濟就業（聘僱）安全，（企業內或企業間）工作職務的（水平或垂直）調動、工作任務執掌的調整、工作報酬的調整和相關的訓練或再訓練都是可行的方法。因此，個體經濟就業（聘僱）安全意味著，在一切可行的方法或安排都嘗試過以前，資遣或解僱勞工都不是企業應該採用的方法。

第四、所得安全（Income security），意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、退休或母性保護給付）而獲得的所得保障。

第五、工作安全（Work security）包括安全衛生規定、工作時間限制、工作休息時間規定等。（Standing, 1986）

第六、技術再生安全（Skill reproduction security）係指透過教育訓練使勞工技術得以持續或再精進。

第七、代表性安全（Representation security）則是指勞工和雇主分別透過工會與雇主組織保障集體的利益與發言權。（Standing, 1997: 8-9）

然而，在某種程度上，前述的「就業安全」因為「勞動市場彈性化」（Labor market flexibility）及非典型工作型態（Atypical work）的運用而受到影響。因為，「勞動市場彈性化」固然提供企業人力資源彈性運用的空間，卻也相對影響到勞工就業的穩定性。由表一的比較可知，長期性聘僱關係與非典型工聘僱關係（Contingent or atypical employment relationship）在就業穩定性上是存在著差異的。大體上，由於非典型工作型態勞工與企業沒有長期性的聘僱關係，在就業上因而較缺乏穩定性。（Belous, 1989: 8）同時，學者也認為，對長期聘僱的勞工而言，「勞動市場彈性化」與「就業安全」彼此係一種正面的

⁵ 有學者直接將個體經濟就業（聘僱）安全以就業（聘僱）安全稱之。（Standing, 1986: 47）

結合，但是，對於非典型工作型態的勞工而言，工作型態雖具有彈性，卻是排除於「就業安全」與勞工參與制度之外的。(Treu, 1993: 385-295)

表 1 勞雇關係光譜

核心聘僱關係模式 (緊密的關係)	非典型聘僱關係模式 (薄弱的關係)
勞工長期待在一家企業	勞雇關係只維持一段相當短的時間
勞雇之間互有承諾與責任	勞雇之間缺乏承諾，彼此擁有最大的自由與彈性
勞工的未來發展與企業緊密結合	勞工所依賴的是個人技能而非企業
雇主對勞工願意進行人力資本投資	雇主對勞工不願意進行人力資本投資

資料來源：Belous (1989: 8)。

註：非典型聘僱關係勞工包括定期契約勞工、派遣勞工、部份工時勞工等。

由於使用企業與派遣勞工之間沒有聘僱關係，再加上使用企業基於企業人數規模的考量，對於派遣勞工的需求將視市場景氣循環而定。因此，一旦市場景氣發生變化，在不負擔任何資遣費用或解僱責任的情況下，使用業者可以輕易切斷與派遣勞工之間的關係。因此，比較其他非典型工作型態，「派遣勞動」對於個體經濟就業安全的影響最大。

其次，在勞工權益保障措施或制度欠缺的情況下，再加上勞動檢查人力的不足，派遣勞工的工作時間及安全衛生權益的維護極可能會受到不利的影響，這對於長期以來工作安全保障措施或制度的建立與維護會產生不利的影響。(Cordova, 1986: 652)

再其次，由於「派遣勞動」對於派遣勞工的影響之一就是所謂訓練機會的缺乏，以至於使得某些勞工無法找到長期、穩定的工作。顯然地，在訓練機會缺乏的情況下，勞工技術再生安全必然會受到影響。

最後，由於派遣勞工所從事的一般例行性的工作，因此，勞動條

件往往與比使用企業自行雇用從事同樣工作的勞工要差，極可能形成同工不同酬的現象。（林淑芸，民 93：59-61）結果，會直間或間接導致使用企業勞動條件的惡化。

就集體勞資關係影響而言，根據研究顯示，非典型工作型態勞工多不具備勞工意識，在態度與行為上比較不具有參與工會組織的傾向。尤其對於派遣勞工而言，工作地點所面對的只是名義上的雇主，參與工會組織和進行團體協商的動機與態度也相對受到影響。此外，有些國家甚至以立法限制派遣勞工或非典型工作型態勞工參與其他勞工參與制度或機制的機會。例如，荷蘭、挪威和瑞典對於非典型工作型態勞工參與經營協議會或選舉董事會中勞工代表都有一些限制。立法的限制，再加上派遣勞工或非典型工作型態勞工實務上參與的困難，派遣勞工或非典型工作型態勞工的集體勞動關係發展前景越加顯的不樂觀，進而也會危及到一般勞工集體力量的發揮。（Cordova, 1986: 653-654）自然而然，勞工代表性安全的措施或制度也會受到衝擊。

由於「派遣勞動」對於勞資關係的可能影響，如何就勞動政策或立法來加以補強或規範因而成爲關注的議題。例如，國際勞工組織【私立就業機構公約】的通過、義大利一九六號法的訂定和法國、荷蘭、比利時工會組織與私立就業機構聯合組織之間團體協約的簽訂，（Bronstein, 1991: 294）都是一些希望透過法律規定或團體協約的努力將派遣勞工可能受到的不利影響降至最低的實例⁶。

⁶ 義大利一九六號法規定的重點包括：

- 第一、經政府核可的私立就業機構可以經營勞動派遣業務；
- 第二、擁有 50 名以上社員的勞動合作社也可以從時勞動派遣業務，派遣的對象為所僱用的勞工，而非社員；
- 第三、私立就業機構必須繳納訓練基金，以資助派遣勞工的訓練計畫。（Biagi & Treu, 1997: 98-101）

參、工會態度：文獻探討

根據前述的討論，對一個涉及三方關係的工作型態而言，由於「派遣機構」角色與功能的爭議性，再加上「使用企業」或「要派企業」基於「讓人員調度更靈活」和「降低勞動人事成本」的考量，（成之約，民 97），「派遣勞動」的發展確實對於勞資關係產生相當程度的影響。就集體勞資關係而言，由於「派遣勞工」加入工會的意願不高，或組織「派遣勞工」不易，再加上工會組織率的逐年下降，工會與「派遣勞工」之間似乎存在不易化解的衝突與矛盾。

最初，工會對於「勞動市場彈性化」的發展抱持著防衛性與消極的立場與態度。不過，由於理解到「勞動市場彈性化」已經成爲一不可逆轉的趨勢時，工會態度已由過去的消極的立場，轉而積極面對、企圖找出因應「勞動市場彈性化」的策略與方法。（Ozaki, 1999: 99）

根據學者研究，工會在面對「勞動市場彈性化」和「派遣勞動」或非典型工作型態發展時，所採取的因應策略大體上包括五種類型，分別是「排除」（Exclusion）、「服務」（Servicing）、「夥伴關係」（Partnership）、「社會對話」（Social dialogue）和「動員」（Mobilization）等五種策略。（請見表 2）（Heery & Abbott, 2000: 157）具體而言，工會之所以會採取「排除」策略，係因爲擔心包括「派遣勞工」在內的非典型工作型態勞工會對勞工與工會會員的工作機會產生威脅，而將「派遣勞工」或非典型工作型態勞工「排除」於就業機會和工會會員之外。至於「服務」策略，則係指工會透過個別服務，將「派遣勞工」或非典型工作型態勞工納入工會運作範圍。然而，這項策略有其侷限之處，因爲有些非典型工作型態勞工是不容易接觸和掌握的，如派遣勞工等。就「夥伴關係」策略而言，工會係透過勞資合作的精神與策略，尋求與雇方的合作，以謀求工會會員就業機會與工作權益的保障。就「社會對話」策略而言，工會施力的對象係政府，希望藉由

影響政府政策和立法的制訂，達到保障工會會員工作權益和降低「派遣勞工」或非典型工作型態勞工的不安全感。最後，就「動員」策略而言，工會係透過社會運動的方式，整合社會支援與支持來表達對於「派遣勞動」或非典型工作型態發展的不滿與反對。（Heery & Abbott, 2000: 158-163）

表 2 工會因應策略

工會策略	說明
排除	將非典型工作型態勞工「排除」於就業機會和工會會員之外。
服務	指工會透過個別服務，將「派遣勞工」或非典型工作型態勞工納入工會運作範圍。
夥伴關係	工會尋求與雇方的合作，以謀求工會會員就業機會與工作權益的保障。
社會對話	工會藉由影響政府政策和立法的制訂，達到保障工會會員工作權益和降低「派遣勞工」或非典型工作型態勞工的不安全感。
動員	工會透過社會運動的方式，表達對於「派遣勞動」或非典型工作型態發展的不滿與反對。

資料來源：Heery & Abbott (2000: 158-163)；作者整理。

儘管工會試圖採取一些積極策略來因應「勞動市場彈性化」和「派遣勞動」或非典型工作型態的發展，如「服務」策略等；但是，對於工會而言，由於「派遣勞工」或非典型工作型態勞工的組織不易，再加上「派遣勞工」或非典型工作型態勞工加入工會傾向不高，「派遣勞動」或非典型工作型態對於工會的發展無異係一項威脅，尤其正當工會組織率逐漸下降之際。（Heery & Abbott, 2000: 155）因此，對於企業或廠場工會而言，組織和保障「派遣勞工」或非典型工作型態勞工的意願不高。有時，立法規範也是影響工會與「派遣勞工」或非典型工作型態勞工互動的因素之一。例如，美國法律規定，工會會員間

必須具有「共同利益」(Community of interest)是「排他性代表權」賦與的要件之一。很顯然地,即使「派遣勞工」或非典型工作型態勞工願意加入工會,他們與一般勞工之間是否具有「共同利益」實在令人質疑,也進而影響到工會成為協商單位(Bargaining unit)可能性。(Ozaki, 1999: 100)

雖然,工會可能會對於「派遣勞工」或非典型工作型態勞工採取一種排斥的態度,「派遣勞工」或非典型工作型態勞工也可能加入工會的意願不高,根據學者研究,只要雇方願意秉持協商與開放的立場與態度,工會支持「勞動市場彈性化策略」的比率都相當的高。不過,一般而言,工會對於「外部數量彈性化」和「外包」等彈性化策略還是抱持「如履薄冰」的態度。(Ozaki, 1999: 108-109)尤其是對於一些企業或廠場工會而言,由於工會會員直接感受到「派遣勞工」或非典型工作型態勞工對於「就業安全」的衝擊,對「派遣勞工」或非典型工作型態勞工更是抱持著一種排斥或「排除」的態度與立場。

雖然,「排除」係工會採取的策略之一,工會也會運用其他積極的策略來試圖影響雇方或政府對於「非典型工作型態」的態度與立場。然而,究竟工會會採取何種策略應該與其對「派遣勞動」或「非典型工作型態」的態度、立場有關。因此,如何進一步瞭解工會對於「派遣勞動」或「非典型工作型態」的態度、立場將為後續討論的重點。

肆、工會態度：實證研究

工會對於「派遣勞動」或非典型工作型態的發展確實存在著各種不同的態度與立場。儘管工會會以積極的態度與立場來面對「派遣勞動」或非典型工作型態的發展,工會的出發點仍然係基於「自利」的考量,更遑論自始至終都是抱持著「排除」態度的工會。

根據前述的討論,由於廠場或企業工會對「派遣勞工」或非典型

工作型態勞工經常抱持著「排除」或排斥的立場與態度，本文因而也就針對廠場或企業型產業工會做為調查的對象⁷。

儘管我國工會組織率仍然相當的高，但是近年來也呈現一逐年下降的態勢。（請見表 3）因此，在這樣的環境下，探討產業工會對於「派遣勞工」的立場與態度，應該更有其意義存在。換言之，在工會力量逐漸下滑之際，工會究竟會對「派遣勞工」採取何種立場或策略，實在值得探究。

表 3 產、職業工會數及會員數：1994～2005

單位：家、千人、%

年別	總計			產業工會			職業工會		
	工會數	會員人數	組織率	工會數	會員人數	組織率	工會數	會員人數	組織率
1994	3,706	3,278	48.86	1,237	637	27.36	2,382	2,641	60.28
1995	3,704	3,136	46.58	1,204	598	25.35	2,413	2,537	58.05
1996	3,700	3,048	44.60	1,190	588	23.58	2,422	2,461	56.66
1997	3,714	2,953	42.20	1,196	589	23.03	2,427	2,364	53.25
1998	3,732	2,921	41.09	1,176	576	22.06	2,464	2,346	52.12
1999	3,804	2,927	39.98	1,175	614	22.53	2,534	2,313	50.33
2000	3,836	2,868	38.46	1,128	589	20.88	2,613	2,279	49.16
2001	3,945	2,880	39.40	1,091	584	20.89	2,726	2,295	50.88
2002	4,093	2,860	38.44	1,104	561	20.28	2,848	2,299	49.19
2003	4,158	2,902	38.30	1,103	558	19.42	2,902	2,343	49.83
2004	4,290	2,965	37.50	1,109	594	19.61	3,024	2,371	49.02
2005	4,308	2,987	37.00	1,025	618	19.64	3,119	2,369	47.98

資料來源：行政院勞工委員會（民 95）。

由於研究經費的限制，本文無法進行全國性的調查，因而只以台北縣、市與基隆市的廠場或企業型產業工會為調查對象。根據勞工行政主管機關的統計資料顯示，在民國九十三年三月底前，台北縣、市

⁷ 根據現行工會法規定的解釋，我國產業工會的發展被限定為廠場或企業。因此，我國產業工會多數為廠場或企業型工會。

與基隆市的產業工會共計有 302 家，在扣除地址不清的工會家數後，實際寄發的問卷共計有 298 家⁸。經過一個月的寄送與催收的時間，共計回收的有效問卷有 62 份，回收率為 20.8%。

針對產業工會的調查問卷，其內容除了一些有關基本資料的問項外，還包括兩大問項，分別為廠場或企業運用「派遣勞工」的現況，以及對「派遣勞工」加入工會的看法與意見。不過，配合文章旨意，本文的討論將著重於產業工會對「派遣勞工」加入工會的看法與意見。

根據產業工會的調查可知，在回收的 62 份有效問卷中，屬於製造業的產業工會家數較多，佔 40.3%，其次則是金融保險不動產業，佔 14.5%。（見表 4）就產業工會工會會員人數規模而言，超過半數以上的產業工會的會員人數在 500 人以下，比率達 56.5%。（見表 5）顯而易見地，就會員人數而言，或許受限於廠場，產業工會的會員人數規模都相當有限。就填答問卷人的背景而言，超過半數以上係由工會常務理事負責填答，足可代表與「反映受調查產業工會的意見」。

根據受訪工會的回答，確定所屬企業或廠場將業務或勞務外包的產業工會有 33 家，佔回收的有效問卷比率為 53.2%。由這項發現可以大略得知，目前業務或勞務外包的趨勢確實十分興盛。（見表 6）既然所屬企業或廠場將業務或勞務外包的產業工會有 33 家，根據問卷設計的目的，爾後的分析都將以這 33 家的意見做為分析的基礎。而在這 33 家的產業工會中，確定承攬廠商有派遣勞工至所屬企業或廠場提供勞務者有 28 家，佔 84.8%。（見表 7）

⁸ 各縣市產業工會分佈狀況：台北市 139 家，台北縣 136 家，基隆市 23 家。

表 4 產業工會行業別分佈狀況

項 目	次 數	百分比 (%)
農林漁牧業	3	4.8
製造業	25	40.3
營造業	3	4.8
運輸倉儲通信業	8	12.9
金融保險不動產業	9	14.5
工商服務業	4	6.5
批發零售餐飲業	3	4.8
社會服務及個人服務業	3	4.8
公共行政業	2	3.2
其 他	2	3.2
共 計	62	100.0

資料來源：作者整理。

表 5 產業工會的會員人數

項 目	次 數	百分比 (%)
500 人以下	35	56.5
501~1,000 人	9	14.5
1,001 人以上	16	25.8
遺 漏	2	3.2
共 計	62	100.0

資料來源：同表 4。

表 6 公司 (廠場) 目前將業務或勞務外包的情形

項 目	次 數	百分比 (%)
有	33	53.2
沒 有	27	43.5
不 確 定	2	3.2
共 計	62	100.0

資料來源：同表 4。

表 7 承攬廠商派遣勞工到公司 (廠場) 提供勞務

項 目	次 數	百分比 (%)
有	28	84.8
沒 有	5	15.2
共 計	33	100.0

資料來源：同表 4。

爲就產業工會對「派遣勞工」及「派遣勞工」加入工會的看法或立場進行瞭解，本文提出如表 8 中的問項詢問產業工會的看法與意見。

表 8 產業工會對派遣勞工及其加入工會的看法問項

問 項	內 容
1	派遣勞工運用符合公司 (廠場) 發展需要
2	派遣勞工與公司員工相處融洽
3	派遣勞工的運用不會影響到公司 (廠場) 員工的工作權
4	派遣勞工的運用不會影響到公司 (廠場) 員工的薪資條件
5	派遣勞工的運用不會影響到公司 (廠場) 員工的福利
6	工會會員對派遣勞工抱持著排斥態度
7	工會應該爭取派遣勞工加入工會組織
8	派遣勞工加入公司 (廠場) 工會組織，才可以保障公司 (廠場) 員工的工作權益和勞動條件
9	派遣勞工加入公司 (廠場) 工會組織，工會才可以爲派遣勞工爭取工作權益
10	派遣勞工不是公司 (廠場) 員工，派遣勞工加入公司 (廠場) 工會於法無據

資料來源：同表 4。

就所屬企業或廠場有將業務或勞務外包的 33 家產業工會而言，對於多數的問項都多持「同意」的態度與立場，唯獨對於「工會會員對派遣勞工抱持著排斥態度」（問項 6）和「派遣勞工加入公司（廠場）工會組織，才可以保障公司（廠場）員工的工作權益和勞動條件」（問項 8）兩項問項抱持「不同意」的立場與態度。換言之，雖然產業工會對於「派遣勞工」加入工會並不抱持著排斥的態度，卻認為即便如此，公司員工的工作權益也不盡然會獲得保障。究其因，產業工會不盡然會反對「派遣勞動」或「勞動市場彈性化」的發展，卻對整體大環境或許存在著無力感也不無可能。（見表 9）

最後，有關產業工會對「派遣勞工」所持的態度或立場而言，超過半數（54.5%）的產業工會同意：讓派遣勞工加入公司（廠場）的工會組織，工會才可以為派遣勞工爭取工作權益。不過，多達 66.7% 的產業工會也同意：應該修正現行工會法有關規定，讓派遣勞工加入公司（廠場）工會於法有據。（見表 9）

表 9 產業工會對派遣勞工及其加入工會的看法

項目	不同意		不確定		同意		共計	
	次數	%	次數	%	次數	%	次數	%
1	8	24.2	10	30.3	15	45.5	33	100
2	4	12.1	13	39.4	16	48.5	33	100
3	12	36.4	6	18.2	15	45.5	33	100
4	11	33.3	8	24.2	14	42.4	33	100
5	12	36.4	5	15.1	16	48.5	33	100
6	12	36.4	11	33.3	10	30.3	33	100
7	12	36.4	7	21.2	14	42.4	33	100
8	13	39.4	9	27.3	11	33.3	33	100
9	9	27.3	6	18.2	18	54.5	33	100
10	4	12.1	7	21.2	22	66.7	33	100

資料來源：同表 4。

註：1~10 所代表的問項內容，請參見表 6 的說明。

爲進一步瞭解產業工會的意見與態度，本文就產業工會的基本資料與產業工會對「派遣勞工」及「派遣勞工」加入工會看法的調查結果進行交叉分析。由表 10 的交叉分析結果來看，農林漁牧產業的產業工會除對於「工會會員對派遣勞工抱持著排斥態度」（問項 6）持「不同意」的比率較高外，其餘問項持「同意」的比率較高。工業部門的產業工會除對「派遣勞工的運用不會影響到公司（廠場）員工的工作權」（問項 3）、「派遣勞工的運用不會影響到公司（廠場）員工的薪資條件」（問項 4）、「派遣勞工的運用不會影響到公司（廠場）員工的福利」（問項 5）抱持著「不同意」的立場與態度外，其餘問項持「同意」或「不確定」的比率較高。至於服務業產業工會的立場與態度，除對於「工會會員對派遣勞工抱持著排斥態度」（問項 6）和「派遣勞工加入公司（廠場）工會組織，才可以保障公司（廠場）員工的工作權益和勞動條件」（問項 8）兩項問項抱持「不同意」的比率較高，其餘問項持「同意」的比率較高。顯然地，不同產業背景的產業工會對「派遣勞工」運用所持地態度與立場確實有些差異；其中，要以工業部門產業工會對「派遣勞動」所產生的影響感受較強烈，「排斥」態度或傾向似乎比較強烈。

就工會會員人數規模而言，本文只是大略的將工會會員人數區分爲三個級數與類型，一爲會員人數在 500 人以下的「小規模」工會，二爲會員人數在 501 人到 1,000 人的「中規模」工會，三則爲會員人數在 1,000 人以上的「大規模」工會。根據表 15 的交叉分析結果，很顯然地「小規模」工會家數與比率較高，家數達 17 家，比率超過半數。

就「小規模」工會而言，除對於「派遣勞工運用符合公司（廠場）發展需要」（問項 1）、「工會應該爭取派遣勞工加入工會組織」（問項 7）和「派遣勞工加入公司（廠場）工會組織，才可以保障公司（廠場）員工的工作權益和勞動條件」（問項 8）等抱持著「不同意」比

表 10 產業工會對派遣勞工及其加入工會的看法：依行業別分

問項	行業別	不同意		不確定		同意		小計	
		次數	%	次數	%	次數	%	次數	%
1	農林漁牧	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2	100.0
	工業	3	0.25	4	0.33	5	41.7	12	100.0
	服務業	5	26.3	6	32.6	8	42.1	19	100.0
2	農林漁牧	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2	100.0
	工業	0	0.0	6	50.0	6	50.0	12	100.0
	服務業	4	21.1	7	36.8	8	42.1	19	100.0
3	農林漁牧	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2	100.0
	工業	6	50.0	1	8.3	5	41.7	12	100.0
	服務業	6	32.6	5	26.3	8	42.1	19	100.0
4	農林漁牧	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2	100.0
	工業	6	50.0	1	8.3	5	41.7	12	100.0
	服務業	5	26.3	7	36.8	7	36.8	19	100.0
5	農林漁牧	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2	100.0
	工業	5	41.7	2	16.7	4	33.3	12	100.0
	服務業	6	31.6	3	15.8	10	52.6	19	100.0
6	農林漁牧	1	50.0	1	50.0	0	0.0	2	100.0
	工業	3	25.0	6	50.0	3	25.0	12	100.0
	服務業	9	47.4	5	26.3	5	26.3	19	100.0
7	農林漁牧	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2	100.0
	工業	4	33.3	2	16.7	6	50.0	12	100.0
	服務業	6	31.6	4	21.1	9	47.4	19	100.0
8	農林漁牧	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2	100.0
	工業	4	33.3	3	25.0	5	41.7	12	100.0
	服務業	9	47.4	6	31.6	4	21.1	19	100.0
9	農林漁牧	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2	100.0
	工業	4	33.3	1	8.3	7	58.3	12	100.0
	服務業	5	26.3	5	26.3	9	47.4	19	100.0
10	農林漁牧	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2	100.0
	工業	2	16.7	2	16.7	8	66.7	12	100.0
	服務業	2	10.5	4	21.1	13	68.4	19	100.0

資料來源：同表 4。

註：1~10 所代表的問項內容，請參見表 8 的說明。

由於行業別甚多，而所屬企業或廠場實際有運用「派遣勞工」的家數有限，故僅大略區分為三大產業來進行分析。

率較高外，其餘問項傾向於「同意」或「不確定」比率較高。就「中規模」工會而言，除對於「派遣勞工的運用不會影響到公司（廠場）員工的福利」（問項 5）、「工會會員對派遣勞工抱持著排斥態度」（問項 6）、「工會應該爭取派遣勞工加入工會組織」（問項 7）和「派遣勞工加入公司（廠場）工會組織，工會才可以為派遣勞工爭取工作權益」（問項 9）等抱持著「不同意」比率較高外，其餘問項傾向於「同意」或「不確定」比率較高。而就「大規模」工會而言，除對於「派遣勞工的運用不會影響到公司（廠場）員工的工作權」（問項 3）、「派遣勞工的運用不會影響到公司（廠場）員工的薪資條件」（問項 4）和「工會會員對派遣勞工抱持著排斥態度」（問項 6）等抱持著「不同意」比率較高外，其餘問項傾向於「同意」或「不確定」比率較高。（見表 11）

無疑地，無論工會會員人數或規模為何，工會對於「派遣勞工」運用所產生的影響都非常關切。但是，嚴格地說，由於「小規模」工會對「派遣勞工運用符合公司（廠場）發展需要」（問項 1）持「不同意」比率較高，以及對「工會會員對派遣勞工抱持著排斥態度」（問項 6）持「同意」比率較高，「小規模」工會的「排斥」態度或傾向似乎比較強烈。

根據上述的分析，本文大致上可以獲得以下的發現：

1. 就員會員人數而言，或許受限於廠場，產業工會的會員人數規模都相當有限。
2. 由產業工會的調查發現可知，目前業務或勞務外包的趨勢確實十分興盛。
3. 雖然產業工會對於「派遣勞工」加入工會並不抱持著排斥的態度，卻認為即便是讓「派遣勞工」加入工會，公司員工的工作權益也不盡然會獲得保障。究其因，或許是因為產業工會對整體大環境存在著無力感所致。

表 11 產業工會對派遣勞工及其加入工會的看法：依工會人數規模分

問項	工會會員 人數規模	不 同 意		不 確 定		同 意		共 計	
		次數	%	次數	%	次數	%	次數	%
1	500 人以下	7	41.2	3	17.6	7	41.2	17	100.0
	501~1,000 人	0	0.0	1	20.0	4	80.0	5	100.0
	1,000 人以上	1	9.1	6	54.5	4	36.4	11	100.0
2	500 人以下	3	17.6	7	41.2	7	41.2	17	100.0
	501~1,000 人	0	0.0	0	0.0	5	100.0	5	100.0
	1,000 人以上	0	0.0	6	54.5	5	45.5	11	100.0
3	500 人以下	7	41.2	1	5.9	9	52.9	17	100.0
	501~1,000 人	1	20.0	1	20.0	3	60.0	5	100.0
	1,000 人以上	4	36.4	4	36.4	3	27.3	11	100.0
4	500 人以下	6	35.3	4	23.5	7	41.2	17	100.0
	501~1,000 人	1	20.0	0	0.0	4	80.0	5	100.0
	1,000 人以上	4	36.4	4	36.4	3	27.3	11	100.0
5	500 人以下	7	41.2	1	5.9	9	52.9	17	100.0
	501~1,000 人	2	40.0	1	20.0	2	40.0	5	100.0
	1,000 人以上	3	27.2	3	27.2	5	45.5	11	100.0
6	500 人以下	4	23.5	5	29.4	8	47.1	17	100.0
	501~1,000 人	4	80.0	0	0.0	1	20.0	5	100.0
	1,000 人以上	4	36.4	6	54.5	1	9.1	11	100.0
7	500 人以下	7	41.2	4	23.5	6	35.3	17	100.0
	501~1,000 人	2	40.0	2	40.0	1	20.0	5	100.0
	1,000 人以上	3	27.2	1	9.1	7	63.6	11	100.0
8	500 人以下	8	47.1	4	23.5	5	29.4	17	100.0
	501~1,000 人	1	20.0	3	60.0	1	20.0	5	100.0
	1,000 人以上	4	36.4	2	18.2	5	45.5	11	100.0
9	500 人以下	4	23.5	3	17.6	10	58.8	17	100.0
	501~1,000 人	2	40.0	1	20.0	2	40.0	5	100.0
	1,000 人以上	3	27.3	2	18.2	6	54.5	11	100.0
10	500 人以下	3	17.6	4	36.4	10	58.8	17	100.0
	501~1,000 人	0	0.0	0	0.0	5	100.0	5	100.0
	1,000 人以上	1	9.1	3	27.3	7	63.6	11	100.0

資料來源：同表 4。

註：1~10 所代表的問項內容，請參見表 8 的說明。

按工會會員人數，僅大略以三等級來區分。

4. 有關產業工會對「派遣勞工」所持的態度或立場而言，超過半數的產業工會同意：讓派遣勞工加入公司（廠場）的工會組織，工會才可以為派遣勞工爭取工作權益。不過，過半數的產業工會也同意：應該修正現行工會法有關規定，才能讓派遣勞工加入公司（廠場）工會於法有據。
5. 就產業工會對於派遣勞工的態度而言，要以工業部門產業工會對「派遣勞動」所產生的影響感受較強烈，「排斥」態度或傾向似乎比較強烈。
6. 無論工會會員人數或規模為何，工會對於「派遣勞工」運用所產生的影響都非常關切。但是，嚴格地說，「小規模」工會的「排斥」態度或傾向似乎比較強烈。

伍、結 論

根據以上的調查發現可知，產業工會不盡然會反對「派遣勞工」加入工會、參與運作。但是，前提是要解決法制面存在著問題與障礙。即便是如此，工業部門產業工會和「小規模」的產業工會對「派遣勞工」的「排斥」態度或傾向似乎比較強烈。當工會存在著「排斥」的態度或傾向時，「派遣勞動」的發展與「派遣勞工」權益的保障究竟會面臨著什麼樣的挑戰，值得再繼續深入觀察與瞭解。

值得注意的是，工會雖然對「派遣勞工」存在著相當正面的接納態度與傾向，「派遣勞工」參與或加入工會究竟能獲得多大的助益，仍存在著一定程度的疑慮。換言之，即便是法制層面的問題獲得解決，「工會究竟有多少能力」的心理層面才是真正關係「派遣勞動」發展與「派遣勞工」權益保障的重要因素。對此，無論是總體工會發展資料顯示，抑或是從產業工會的調查發現，工會對於大環境的轉變確實存在著無力感，也似乎缺乏能力去因應「派遣勞動」的發展。

最後，面對業務或勞務外包和「派遣勞動」的發展似乎越加興盛的發展情勢，就集體勞資關係面向而言，不僅工會面臨著策略方向選擇的問題，政府主管機關也必須儘速修正相關法制，讓「派遣勞工」加入或參與工會組織的空間更加寬廣，以期使「派遣勞工」與工會集體力量能真正契合，並進一步驅使「派遣勞動」正面與良性的發展，避免「派遣勞動」僱用不安定等問題的發生。

言而總之，儘管工會仍存在著「排斥」或「排除」的傾向，「派遣勞工」與工會之間的互動關係似乎並不是「水火不容」的。然而，即便是工會與「派遣勞工」之間存在著正面的互動關係，「工會能力或實力」才是影響「非典型工作型態」與「派遣勞動」發展方向的關鍵因素。換言之，當工會願意採取正面與積極態度看待「派遣勞動」的發展時，同時當工會也具備一定程度的能力與實力時，「派遣勞動」或許才可能在經濟需求和社會考量間獲得一平衡點。

參考文獻

一、中文部分

- 成之約，2002，〈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。
- 林淑雲，2004，〈企業運用派遣勞工對其經營策略與勞資關係之影響〉，國立政治大學勞工研所碩士論文，
- 邱駿彥，1996，〈勞工派遣業法律問題之探討〉，行政院勞工委員會委託研究。
- 翁玉珍，2000，〈派遣勞動對派遣員工的功能評估研究〉，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 楊通軒，1998，〈勞動派遣問題之探討〉，論文發表於行政院勞工委員會職業訓練局舉辦「勞動派遣問題研討」座談會，3月17日，台北。
- 鄭津津，1998，〈勞動派遣問題之探討〉，論文發表於行政院勞工委員會職業訓練局舉辦「勞動派遣問題研討」座談會，3月20日，台北。
- 行政院勞工委員會，〈勞動力統計月報〉，民95年7月27日下載自行政院勞工委員會網站。網址：www.cal.gov.tw。

二、英文部分

- Belous, Richard. 1989. "How Human Resource System Adjust to the Shift toward Contingent Workers." *Monthly Labor Review*. 112(3): 8.
- Biagi, Marco. & Treu, Tiziano. 1997. "Italy's Law on Promotion of Employment: An Explanation and Summary." *Comparative*

Labor Law Journal. 19(1): 98.

Bronstein, A.S. 1991. "Temporary Work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment?" *International Labour Review*. 130(3): 293.

Buechtemann, Christoph F. ed. 1993. *Employment Security and Labor Market Behavior*. (Ithaca, NY: ILR Press.)

Cordova, Efren. 1986. "From Full-time Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labour Relations?" *International Labour Review*. 125(6): 652.

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

Heery, Edmund & Salmon, John ed. 2000. *The Insecure Workforce*. (London: Routledge)

ILO. 1997. *Record of Proceedings of International Labour Conference*, 85th Session. (Geneva: ILO.)

Ozaki, Muneto. 1999. *Negotiating Flexibility: The Role of the Social Partners and the State*. (Geneva: ILO).

Standing, Guy. 1986. *Labour Flexibility: Cause or Cure for Unemployment* (Public Lecture Series). (Geneva: International Institute for Labour Studies.)

Standing, Guy. 1997. Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Market Regulation. " *European Journal of Industrial Relations*. 3(1): 8-9.

Vosko, Leah F. 1997. "Legitimizing the Triangular Employment Relationship: Emerging International Labour Standards from a Comparative Perspective." *Comparative Labor Law Journal*. 19(1): 44.

A Preliminary Study on the Attitude of Labor Unions Toward Dispatched Workers in Taiwan and Its Policy Implication

*Chih-Yu Cheng**

Abstract

Due to the influence of market forces and the strategies of 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 shall not be neglected.

However, in consideration of research foci currently undertaken on “dispatched work” in Taiwan, the attitude of labor unions toward “dispatched workers” would be chosen as the main topic of discussion for the essay. In other words, through an empirical survey on labor unions in Taipei area, this essay is

* Professor, Institute for Labor Research National Chengchi University

intended to sketch what the attitude of labor unions would be toward “dispatched workers” and what the obstacles for dispatched workers would be to exert their right to participate in labor unions.

To sum up, objectives of this essay include:

1. Exploring the attitude of labor unions toward “dispatched workers”.
2. Exploring the intention of labor unions to accept “dispatched workers” as members.
3. Based upon the above-mentioned findings, making policy suggestions about how to protect the right of dispatched workers to participate in labor unions.

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