

## 摘要

本計畫主要研究目的就是希望藉由檢視過去非典型就業型態興起所產生的影響，找出能兼顧勞資雙方利益的模式，並就如何推廣該模式，以及如何利用該模式來支援未來產業結構調整，以及在此模式下政府應如何致力於使勞資雙方權益更為調和，提出具體政策建議。

本計畫根據文獻蒐集、次級資料分析、問卷調查、深度訪談與個案研究的結果，認為不論從國際經驗來看，以及國內勞雇雙方的需求來看，我國非典型就業型態有存在的必要，因此，政府的政策基調應該是如何引導非典型就業樣態朝專業化或長僱化，以及如何避免非典型工作者遭受差別對待，而不是去思考如何禁止非典型就業。基於此認知，本計畫提出下列政策建議：

- 一、 檢討現行勞保投保薪資分級表，使部分工時者保費負擔合乎比例原則
- 二、 研擬開放個人直接申請加入勞工保險與就業保險之可行性
- 三、 加強勞動檢查，確保雇主依法為非典型工作者加保
- 四、 適度放寬勞基法對定期契約的限制，減少企業使用派遣人力的誘因
- 五、 協助派遣業者辦理教育訓練，提升派遣工作者的職業能力
- 六、 加強對派遣業者的勞動檢查，建立公平的市場競爭機制

## **Abstract**

This study is aimed to develop an ideal model of using atypical employment, which can take into account both employer's and employee's interests. This study has employed several research methods including documentary analysis, secondary data analysis, questionnaire survey, in-depth interview and case study. After reviewing international experiences and considering the need from both employers and employees, this study concludes that atypical employment will and have to exist in Taiwan's labor market. Therefore, the government should improve the usage of atypical employment, instead of prohibition. Based on this principle, six policy recommendations have been proposed in this study.

Key Word: Atypical Employment, Temporary Agent Workers, Flexicurity

# 目錄

第一章 緒論 .....	1
第一節 研究動機與目的.....	1
第二節 研究內容與架構.....	4
第三節 研究方法.....	7
第四節 章節安排.....	12
第二章 非典型就業發展之影響—其他國家經驗分析 .....	15
第一節 非典型就業發展對勞動市場之影響.....	15
第二節 非典型就業發展對企業之影響.....	22
第三節 非典型就業發展對勞工的影響.....	28
第四節 本章小結.....	45
第三章 我國非典型就業發展對勞動市場、企業與勞工之影響.....	54
第一節 我國非典型就業者之屬性分析.....	54
第二節 非典型就業發展對我國勞動市場之影響.....	65
第三節 非典型就業發展對我國企業之影響.....	81
第四節 非典型就業發展對國內勞工的影響.....	118
第五節 本章小結.....	143
第四章 我國非典型就業的樣態與影響 .....	145
第一節 我國非典型就業的樣態.....	145
第二節 非典型就業樣態之影響.....	148
第三節 長僱型與專業化之可行性分析.....	154
第四節 本章小結.....	169
第五章 我國非典型就業之未來發展 .....	171
第一節 企業與勞工對於非典型就業需求之分析.....	171
第二節 法制變革對我國非典型就業發展之影響.....	179
第三節 未來應有之法制變革.....	187
第四節 本章小結.....	215
第六章 結論與建議 .....	217
第一節 研究結論.....	217

第二節 政策建議.....	222
參考文獻.....	224
附件一 調查問卷.....	232
附件二 個案深度訪談及評析 (另分冊處理).....	256
附件三 會議記錄.....	257
附件四 期中報告與期末報告審查意見與辦理情形 .....	308

## 表次

表 1.1	受調之使用非典型勞動廠商基本屬性.....	9
表 1.2	非典型勞工個人基本屬型：按型態區別.....	10
表 1.3	受訪派遣廠商基本屬性.....	11
表 1.4	深度訪談名單.....	13
表 2.1	彈性雇用之分類.....	22
表 2.2	實證文獻整理.....	49
表 3.1	歷年各業別臨時員工人數.....	56
表 3.2	部分時間、臨時性或人力派遣工作者人數與占全體受僱者比率(單位：人；%).....	59
表 3.3	部分時間、臨時性或人力派遣工作者占各分組內之比率(單位：%).	63
表 3.4	臨時及派遣勞工占全時受僱者之比例以及正職員工平均薪資(按行業別大類區分).....	66
表 3.5	樣本資料：臨時人力以及派遣勞工占全時受僱者之比例(中類別)....	67
表 3.6	臨時人力與派遣勞動比例與正職勞工平均薪資相關係數.....	70
表 3.7	各行業臨時人力與派遣勞動之比例對正職員工平均薪資影響之分析 (依變項：全時正職受僱者之平均薪資 ).....	71
表 3.8	製造業使用臨時人力與派遣勞動之比例對正職員工平均薪資之影響 (依變項：全時正職受僱者之平均薪資).....	72
表 3.9	臨時人力與派遣勞動之行業分布(專業人員與非專業人員).....	74
表 3.10	97 年臨時人力或派遣工作者與正職員工之薪資差異分析.....	75
表 3.11	98 年臨時人力或派遣工作者與正職員工之薪資差異分析.....	76
表 3.12	99 年臨時人力或派遣工作者與正職員工之薪資差異分析.....	77
表 3.13	事業單位使用派遣勞工之比率.....	82
表 3.14	事業單位使用派遣勞工人數分配比—按工作內容分.....	83
表 3.15	95 年工商及服務業使用派遣勞工情形—按行業別分.....	85
表 3.16	95 年工商及服務業使用派遣勞工情形—按企業規模別及產業別分..	86
表 3.17	受調企業認為使用定期契約工作者可能會產生的影響（可複選） ...	88
表 3.18	受訪企業認為使用部分時間工作者可能會產生的影響（可複選） ...	90
表 3.19	受訪企業認為使用派遣工作者可能會產生的影響（可複選） .....	91
表 3.20	受調勞工是否在從事目前的工作之前有嘗試找一般全時正職工作..	119
表 3.21	受調勞工目前是否有在找全時正職工作.....	120
表 3.22	受調企業在正職出缺的情況下，是否會優先考慮將派遣工作者轉為正職員工 .....	121
表 3.23	受調企業所使用的「專業職」與非「專業職」的派遣工作者，後來轉為正職員工之比例 .....	122
表 3.24	受調企業派遣人員轉為正職員工大致上所需要的時間.....	123
表 3.25	受調勞工目前的工作是否有勞保.....	124

表 3.26	受調之派遣勞工跟派遣公司之間是否有勞動契約約定（含口頭）.	125
表 3.27	受訪企業是否有規定派遣公司若要資遣派遣員工，必須支付資遣費 .....	126
表 3.28	受調派遣業者是否有與要派公司約定未來若要資遣派遣員工，必須支付資遣費？ .....	127
表 3.29	受調派遣業者若有與要派公司約定支付資遣費，則是否約定資遣費由誰負擔？ .....	127
表 3.30	受調勞工與同一工作場所從事相同工作的正職員工的薪資比較.....	129
表 3.31	受調勞工目前服務的公司提供正職員工之福利項目，以及非典型工作者有資格申請使用的項目（可複選） .....	130
表 3.32	受調勞工針對正職員工與非典型工作者提供福利項目的不同，是否感受到不平等的待遇 .....	131
表 3.33	受調勞工感受不平等待遇最為嚴重的福利項目 .....	132
表 3.34	受訪企業提供給正職員工與非典型工作者福利項目之比較.....	133
表 3.35	受調勞工對目前所從事的非典型工作之看法 .....	134
表 4.1	受調勞工目前主要工作所擔任的職務 .....	146
表 4.2	受調企業所使用的派遣工作者中，所從事「專業性」工作之比例	146
表 4.3	受調派遣業者目前派遣出去的員工從事「專業性」工作之比例....	147
表 4.4	受調勞工目前主要工作單位.....	147
表 4.5	非典型工作者是否從事專業工作對與同一工作場域正職員工薪資差異之影響 .....	148
表 4.6	非典型工作者是否服務於政府單位或公營事業對與同一工作場域正職員工薪資差異之影響 .....	149
表 4.7	派遣工作者是否與派遣公司簽訂不定期契約對與同一工作場域正職員工薪資差異之影響 .....	150
表 4.8	非典型工作者能申請使用的福利項目與服務公司提供給正職員工福利項目之比率：按非典型就業樣態 .....	150
表 4.9	受調勞工對自己非典型工作的看法：按非典型就業樣態 .....	151
表 4.10	使用非典型人力對受調企業之正面與負面影響分數：按使用非典型人力從事專業性工作的比例 .....	153
表 4.11	近來勞委會多次強調派遣公司不得與派遣員工簽訂定期契約，並加強這方面的勞動檢查，針對這些政府規定，受訪派遣業者所受到之影響（可複選）.....	156
表 4.12	如果國內勞動派遣要由「登錄型」轉為「長僱型」，受訪派遣業者對於政府配套措施的建議(可複選) .....	157
表 4.13	上面勾選項目中，受訪派遣業者認為最迫切需要的項目 .....	158
表 4.14	國內派遣業者在開發「專業職」的勞務派遣業務方面，受訪派遣業者認為最主要的障礙(可複選) .....	159
表 4.15	上面勾選項目中，受訪派遣業者認為是最大障礙的項目 .....	160
表 5.1	受調企業使用各類「定期契約工作者」的原因(可複選).....	172
表 5.2	受調企業使用各類「部分時間工作者」的原因(可複選).....	173

表 5.3	受調企業使用各類「派遣工作者」的原因(可複選).....	174
表 5.4	受調企業預計未來一年內對「定期契約工作者」使用的變動情形	176
表 5.5	受調企業預計未來一年內對「部分時間工作者」使用的變動情形.	177
表 5.6	受調企業預計未來一年內對「派遣工作者」使用的變動情形.....	178
表 5.7	如果政府規定正職員工與非典型員工所提供的福利項目應該相同，受調企業認為是否會產生任何不利影響 .....	180
表 5.8	受調企業認為不利影響最為嚴重的前三項福利項目.....	181
表 5.9	如果政府修改相關法令，規定企業提供給正職員工與派遣工作者的待遇必須符合「平等待遇」的精神，受訪企業所採行的因應措施(可複選) .....	182
表 5.10	若未來政府修改相關法令，而企業必須調整派遣工作者數量，受調企業所採行的因應措施(可複選) .....	183
表 5.11	如果針對目前沒有提供給派遣工作者的福利項目，政府規定必須一律由派遣業者提供，受調派遣業者的主要處理方式（如果處理方式不只一種，則請勾選最主要的方式） .....	185
表 5.12	派遣公司不得與派遣員工簽訂定期契約，勞委會並加強這方面的勞動檢查，受調派遣業者因此所受到之影響（可複選） .....	186
表 5.13	若要兼顧企業用人彈性，並且要保障勞工就業穩定，受調企業認為對使用定期契約人力有哪些規定較為適當的（可複選） .....	189
表 5.14	受訪企業認為對使用定期契約人力最適當的規定.....	190
表 5.15	針對如何促使雇主為部分工時工作者加入勞工保險，受調企業之意見（可複選） .....	192
表 5.16	受調企業認為促使雇主為部分工時工作者加入勞工保險之最有效方法 .....	193
表 5.17	以下所列是各界對於如何規範勞動派遣所提出來的意見，請問若要兼顧企業用人彈性，並且要保障派遣工作者權益，受訪企業認為規定為適當的（可複選） .....	194
表 5.18	由上面的項目中，受訪企業認為最適當的項目 .....	195
表 5.19	在上一題所列的規範項目中，若被政府採納，受訪企業認為會對公司產生不利影響(請最多列出五個項目的編號；若都無影響，則請填”0”) .....	196
表 5.20	若要保護非典型工作者的權益，受訪勞工認為政府需要加強之處（可複選） .....	197
表 5.21	請從上題勾選項目中，列出您認為最迫切需要加強的項目.....	198
表 5.22	若要兼顧企業用人彈性，並且要保障派遣工作者權益，針對下列勞動派遣規範，受訪派遣業者認為是適當的（可複選） .....	200
表 5.23	上題勾選項目中，受訪派遣業者認為最適當的項目 .....	201

## 圖次

圖 1.1	研究架構.....	6
圖 2.1	歐洲各國非典型就業者佔總就業者比例.....	15
圖 2.2	歐盟非典型就業者占總就業者比例與就業率 (2008).....	17
圖 2.3	歐盟部分工時工作者佔總就業比例與就業率 (2008) .....	17
圖 2.4	歐盟部份工時工作者佔整體就業者的比例變化和就業率變化 (2008-1998 差分值，單位：百分點) .....	18
圖 2.5	歐盟臨時性雇用佔總就業比例與就業率(2008).....	18
圖 2.6	歐盟派遣工作者佔總就業者比例率與勞動參與率(2007/08).....	19
圖 3.1	臨時員工人數占總受僱員工人數的比例.....	57

# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機與目的

自 1980 年代起，受到市場需求日益不穩定，以及成本競爭壓力增加的影響，歐美企業對非典型勞動力需求大幅增加。另一方面，隨著女性與青年勞動參與率上升，求職者對非典型就業機會需求提高。再加上，就業市場長期不景氣，一般全職工作機會相對減少，民眾對非典型工作職缺的接受度被迫提高。在這些因素共同影響下，歐美國家非典型就業型態興起，就業人數大幅增加。根據 DeGrip、Hoevenberg 與 Willems(1997)的研究，自 1985 年至 1995 年期間，歐盟境內自我僱用者、部份工時者、臨時契約工（含派遣勞動）等非典型僱用人力共增加 15%，其中尤以西班牙的 44%，荷蘭的 53% 之增加幅度最為驚人。

非典型就業的浪潮在 1990 年代開始蔓延到東亞國家。以日本為例，其部分工時者佔總就業人數的比例由 1990 年的 19.2% 增加至 2002 年的 25.1%，定期契約人數所占比例也由 1992 年的 11.3% 增加至 2000 年的 13.1%，至於派遣勞動所占比例雖然不高，但在同期間也是大幅成長。再以韓國為例，部分工時所占比例由 1990 年的 4.5% 增加至 2002 年的 7.6%，而在亞洲金融海嘯之後，其非典型就業人數所占比例更是大幅增加。

反觀台灣過去非典型就業型態並不常見，除了定期契約工所占比例稍微高一些之外，部分工時與派遣勞動佔總就業人數的比例都很低。直到近幾年來，政府相關單位所發布的幾項調查結果顯示情況似乎有所改變，非典型就業人數大幅增加，尤以派遣勞動增加速度最為驚人。根據 104 人力銀行的會員資料，2008 年 10 月平均每日的派遣職缺數為 11,075 個，較 2003 年平均每日之需求數 1919 成長近 6 倍，而相對於 2007 年的 7974，亦有 140% 的漲幅。

自非典型就業型態興起以來，其對就業市場與勞工權益的影響，一直引發各界爭議。在就業市場方面，持正面看法者認為使用非典型勞動不僅有助於提升產業競

爭力，更能創造就業機會，降低失業率，而歐洲的荷蘭與鄰近的韓國便是最好的例證；持反面看法者則認為企業使用非典型勞動是基於利潤考量，取代成本較高的正職勞工，故只能創造個別企業的短暫利潤，對產業競爭力的提升並無幫助，而對就業市場的影響也僅止於將正職工作轉為勞動條件較差的非典型工作。

近幾年來，在非典型就業人數激增的同時，各國失業問題與工作貧窮日益嚴重，所得分配惡化，更引發社會大眾的疑慮，認為這些都與非典型就業興起有關。勞工團體也對此採取激烈的反對行動，紛紛要求各國政府應一方面加強保障非典型勞動者的權益，另一方面應設法限縮非典型就業的使用範圍。政府為回應勞工團體的呼籲，已經著手進行勞基法修法工作，在勞基法增訂勞動派遣專章，除重申登錄型勞動派遣不合法之外，也嘗試明文規定企業使用勞動派遣的範圍與比例，以及要派企業應負擔的雇主責任。雖然如此，國內勞工團體對於此項修法工作仍有許多批評，甚至主張修法進紙企業使用勞動派遣。另一方面，不少工商團體則指出使用非典型勞動力是企業因應全球化競爭，力保勞工工作機會的必要手段，故主張政府不宜過度干涉。

誠然，過去國內外有些企業是利用非典型就業型態來惡意壓低勞動條件，減輕勞動成本，其結果是犧牲勞工權益來成就企業利潤，但這並不是單靠政府加強法令規範就能解決。事實上，除定期契約工的資遣與退休金之外，我國勞基法所規範的其他各項就業安全與勞動條件，皆未針對定期契約工、部份工時勞工與派遣勞工訂定任何排除條款或異於一般勞工的規範。反觀鄰近的香港與新加坡對於這三類非典型僱用勞工的就業安全與勞動條件的保障，則與對一般勞工的保障不同。此外，我國在勞保與全民健保方面也未對非典型勞動採取差別待遇。反觀許多OECD國家則將定期契約工與部份工時勞工排除於社會保險的適用範圍之外。易言之，以現行法制來看，造成非典型僱用勞工勞動權益無法獲得充分保障的主要原因，可能不是「無法可管」，而是既有法令無法落實的問題。

至於既有法令無法落實的原因，除了政府相關單位執法不嚴之外，更重要的是企業因應法令規範的方式也較從前靈活。以勞動派遣為例，許多企業就是因為現行

勞基法對定期契約規範過於嚴格，限制企業應有的用人彈性，導致臨時人力需求無法獲得滿足，只好改用勞動派遣。如今，如果政府無視企業的營運需要，對其使用勞動派遣做過度嚴格的限制，則難保企業不會又想出其他因應手段。據了解，目前已有些要派企業要求派遣公司將派遣契約改為承攬契約，企圖以「假承攬，真派遣」來回應未來的修法，而這種回應方式不僅更易躲避勞工法令規範，且勞工權益也更無法獲得保障。

除了立法規範的可行性有待商榷之外，非典型就業的正面價值也是政府在研修相關立法工作時不能忽略的。事實上，企業使用非典型勞動的原因很多，不同原因所造成的影响自有所差異。以派遣勞動為例，有些企業是將勞動派遣當作篩選合適正職員工的手段，而部分勞工則是以此來檢視自己的工作適應性，因此，這類勞動派遣不僅沒有勞動條件被惡意壓低的問題，而且對勞資雙方都能有正面效益。

再從派遣的樣態來看，雖然登錄型派遣常為人所詬病，但長雇型派遣公司卻能幫助勞雇雙方降低全球化所帶來的風險。因為面對全球化競爭所帶來的不確定性，企業的人力閒置風險大幅提高，而勞工被資遣失業的機率也隨之增加。在這種情況下，長雇型派遣公司可以扮演類似保險公司的角色，利用其專業進行風險管理，以降低企業與勞工因不確定性所造成的損失，並以風險貼水的觀念向要派公司收取合理費用。因此，若能發展長僱型的派遣型態，不僅派遣公司能擺脫污名化的危機，朝高專業、高附加價值的方向發展，勞雇雙方也都能因此而獲利。

部分工時興起的原因也與勞雇雙方需求有關。隨著產業結構由製造業轉向服務業，廠商對部分工時人力需求增加，尤其是零售業與餐飲服務業的離尖峰十分明顯，人力投入也隨之有高低之分，故傳統全時工作模式難以適用。另一方面，越來越多婦女與青少年投入勞動市場，他們基於家務或學校課業的限制，只能從事部分工時工作。此外，國外經驗顯示，隨著退休人力再度投入職場的趨勢日益普遍，對部分工時工作的需求也隨之增加。因此，部分工時工作樣態的興起不只有助於企業用人彈性，也滿足部分的勞工的求職需要。

綜言之，非典型就業型態的發展不必然會使勞資雙方利益衝突；相反的，藉由

建構妥善的法制環境與培養業者正確態度，非典型就業確實能夠締造勞資雙贏局面。展望未來，隨著全球化競爭加劇，以及資訊通訊科技的發展與應用，企業更需要具備靈活應變能力，方足以因應瞬息萬變的市場環境，進而創造工作機會。因此，社會各界與其爭論應否限縮非典型勞動的使用，不如跳脫既有思維，客觀審視過去國內外使用非典型勞動的經驗，研究能否引導非典型工作型態朝兼顧勞資雙方利益的方向發展，使其一方面能滿足企業用人彈性，減少人力資源閒置風險，進而協助企業因應外在環境變化，維持既有並開創新的就業機會；另一方面也可以提供多元就業機會，滿足各類勞工之求職需要，並且豐富個人職場經驗，累積人力資本。爰此，本計畫主要研究目的就是希望藉由檢視過去非典型就業型態興起所產生的影響，找出能兼顧勞資雙方利益的模式，並就如何推廣該模式，以及如何利用該模式來支援未來產業結構調整，以及在此模式下政府應如何致力於使勞資雙方權益更為調和，提出具體政策建議。

非典型就業的影響層面甚廣，而其可行性之分析也應至少涵蓋經濟、社會與法律等面向。基於不同計畫之分工考量，本計畫將著重在經濟面的分析，包括非典型就業對產業競爭力、企業用人彈性、以及就業市場績效（例如就業人數、失業率、薪資等）的影響等，而有關法律面與社會面的探討將由另二個計畫負責。此外，非典型就業型態範圍很廣，為求聚焦，本計畫將以人力派遣、臨時性工作、部分工時為主要研究範圍。

## 第二節 研究內容與架構

為達成上述研究目的，本計畫主要研究內容包括：

1. 檢視國內外經驗，針對現有非典型就業型態對產業發展與勞工權益之影響，進行整體性評析。
2. 依據我國勞動力結構的演變、經濟發展與產業結構之調整方向，評估未來我國對非典型就業的需求。
3. 以個案分析的方式，找出目前實務運作較成功的非典型就業案例，尤其是成功

使用長僱型派遣勞動之案例，並深入瞭解這些案例的形成背景、實際操作機制（例如：派遣公司如何管理其經營成本；要派企業為何願意支付派遣公司手續費，以僱用人力；勞方具備的個人條件與特質；勞方就業的穩定性；勞方單位投入時間的薪資是否較低等。）與曾遭遇到的困難，以及對勞雇雙方之實際影響。

4. 根據使用動機與使用樣態，將非典型就業分類，並分析比較不同類型對產業競爭力、企業用人彈性、就業市場績效之影響，並配合前項個案分析結果，找出兼顧勞資雙方利益的適當模式。
5. 評析引導國內非典型就業朝前項適當模式發展的可行性（包括勞資雙方的接受度），以及所需配套措施。
6. 探討前項適當模式之發展，能否因應未來我國產業結構調整之需要，如有不足，該如何調整補強。
7. 根據上述各項分析結果，研提具體政策建議。

針對上述研究內容，本計畫之研究架構如下：

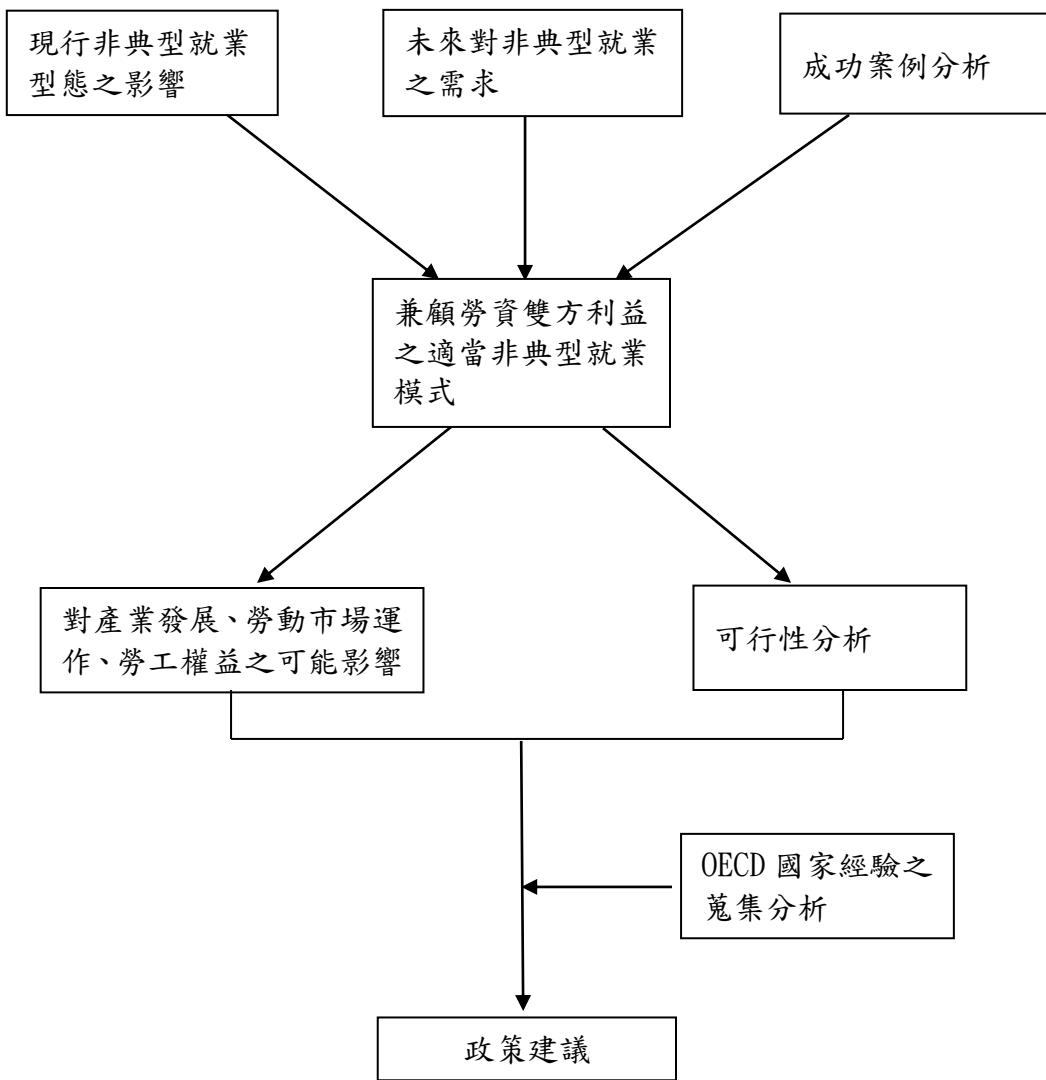


圖 1.1 研究架構

### 第三節 研究方法

針對上述研究內容，本計畫的研究方法包括：

#### 一、文獻回顧

針對本計畫研究議題，蒐集整理國內外有關非典型就業型態之相關文獻，尤其是有關使用非典型勞動對企業經營管理與產業競爭力影響之文獻。

#### 二、次級資料分析

利用勞委會、經濟部、主計處等政府部門現有之統計資料，分析國內企業使用非典型勞動的情形與影響，包括利用迴歸分析檢驗各種非典型就業比例與失業率、勞動參與率、薪資成長率之因果關係。

#### 三、問卷調查

本計畫的問卷調查除針對本身研究內容之外，也將另二個相關計畫（社會面與法律面研究）所需要的問卷調查工作一併進行。亦即將三個計畫各自所研擬之調查問項，透過跨計畫團隊的協調會議加以整併在同一問卷內，再由本計畫負責該問卷之調查工作與統計分析工作，並將相關調查結果交給個別計畫之研究團隊，作為撰寫研究報告之參考。

本計畫本身所進行之問卷調查分為三部分，分別以有使用非典型勞動的企業，從事非典型工作之勞工、以及派遣公司為調查對象。<sup>1</sup>其中，針對使用非典型勞動的企業主要問卷調查內容將包括：

- (1) 使用非典型勞動的樣態與影響。
- (2) 針對非典型就業朝「平等待遇」以及勞動派遣「長僱化」方向發展是否可行之看法。

---

<sup>1</sup> 詳細問卷內容，請見附錄一。

- (3) 若將非典型就業型態依本研究所歸納出來的成功因素進行調整，是否可以同時提高企業人力運用彈性與保障勞動權益之看法。
- (4) 目前在各項非典型就業「平等待遇」與長僱型勞動派遣成敗因素之表現，以及未來是否願意朝成功因素調整。

針對從事非典型工作勞工的問卷調查內容主要有：

- (1) 從事非典型勞動的原因、樣態與影響。
- (2) 針對非典型就業朝「平等待遇」以及勞動派遣「長僱化」方向發展是否可行之看法。
- (3) 若將非典型就業型態依本研究所歸納出來的成功因素進行調整，是否可以同時提高企業人力運用彈性與保障勞動權益之看法。

針對派遣公司的問卷調查內容主要有：

- (1) 經營勞動派遣的樣態與影響。
- (2) 針對非典型就業朝「平等待遇」以及勞動派遣「長僱化」方向發展是否可行之看法。
- (3) 若將勞動派遣型態依本研究所歸納出來的成功因素進行調整，是否可以同時提高企業人力運用彈性與保障勞動權益之看法。
- (4) 目前在各項非典型就業「平等待遇」與長僱型勞動派遣成敗因素之表現，以及未來是否願意朝成功因素調整。

調查方式採郵寄問卷調查方式辦理，輔以電話催收。其中，派遣業者是自 95 年工商及服務業普查中的派遣公司資料抽取合適的樣本份數，而非典型勞動廠商與勞工部分則自人力銀行資料庫抽取並寄發網路調查邀請，通過本調查相關條件者方可進行填答正式主要問卷。本研究共回收有效回收問卷 1000 份，其中使用非典型勞動的廠商 400 份，派遣公司 100 份，從事非典型工作之勞工 500 份。這三份問卷的受調單位與個人之基本屬性，分別列於表 1.1 至 1.3。

表 1.1 受調之使用非典型勞動廠商基本屬性

	家數	百分比 (%)
<b>全體樣本</b>	400	100
<b>成立時間</b>		
10 年以內	192	48
11-29 年	142	35.5
30 年以上	66	16.5
<b>行業別</b>		
製造業	201	50.25
金融保險業	22	5.5
工商服務業	120	30
其他	57	14.25
<b>資本額</b>		
1 千萬 (含) 以下	75	18.75
一千萬～三千萬	51	12.75
三千萬～五千萬	24	6
五千萬～一億元	26	6.5
一億元以上	224	56
<b>資本來源</b>		
國人投資	375	93.75
中外合資	7	1.75
外商獨資	18	4.5
<b>目前正職員工總人數</b>		
49 人 (含) 以下	207	51.75
50-99 人	37	9.25
100-199 人	47	11.75
200-499 人	49	12.25
500-1000 人	28	7
1000 人以上	32	8
<b>是否有成立工會</b>		
有	83	20.75
沒有	317	79.25

資料來源：本研究

表 1.2 非典型勞工個人基本屬型：按型態區別

單位：人 (%)

	全體	定期契約 工作者	部分時間 工作者	派遣 工作者
<b>全體樣本</b>	500 (100)	192 (100)	243 (100)	101(100)
<b>性別</b>				
男	185 (37)	76 (39.6)	86 (35.4)	44(43.6)
女	315 (63)	116 (60.4)	157(64.6)	57(66.4)
<b>年齡</b>				
24 歲以下	100 (20)	30 (15.6)	59 (24.3)	20(19.8)
25 歲～34 歲	242 (48.4)	106 (55.2)	105(43.2)	49(48.5)
35 歲～44 歲	103 (20.6)	37 (19.3)	51 (21)	22(21.8)
45 歲以上	55 (11)	19 (9.9)	28 (11.5)	10 (9.9)
<b>學歷</b>				
高中職以及以下	88 (17.6)	21 (10.9)	50 (20.6)	19(18.8)
專科	89 (17.8)	40 (20.8)	40 (16.5)	17(16.8)
大學	271 (54.2)	107 (55.7)	131(53.9)	56(55.4)
研究所及以上	52 (10.4)	24 (12.5)	22 (9.1)	9 (8.9)
<b>婚姻狀況</b>				
未婚	345 (69)	133 (69.3)	164(67.5)	75(74.3)
已婚	146 (29.2)	54 (28.1)	78 (32.1)	23(22.8)
其他	9 (1.8)	5 (2.6)	1 (0.4)	3 (3)
<b>過去是否有工作經驗</b>				
沒有	25 (5)	13 (6.8)	11 (4.7)	6 (5.9)
有	475 (95)	179 (93.2)	232(95.3)	95(94.1)
<b>每月平均收入</b>				
低於 17880 元	189 (37.8)	42 (21.9)	137(56.4)	25(24.8)
17880 元～低於 25000 元	159 (31.8)	62 (32.3)	69 (28.4)	37(36.6)
25000 元～低於 35000 元	96 (19.2)	53 (27.6)	25 (10.3)	22(21.8)
35000 元～低於 45000 元	36 (7.2)	24 (12.5)	6 (2.5)	11(10.9)
45000 元 (含) 以上	20 (4)	11 (5.7)	6 (2.5)	6 (5.9)

資料來源：本研究

註：若從事二個以上非典型工作，則以工作時間較長者為主要工作；若從事的主要工作同時具備二種以上類型，則可複選。

表 1.3 受訪派遣廠商基本屬性

	家數	百分比 (%)
<b>全體樣本</b>	100	100
<b>成立時間</b>		
10 年以內	57	57
11-29 年	42	42
30 年以上	1	1
<b>經營派遣年數</b>		
10 年以內	72	72
11-29 年	27	27
30 年以上	1	1
<b>資本來源</b>		
國人投資	94	94
中外合資	4	4
外商獨資	2	2
<b>目前員工總人數</b>		
49 人(含)以下	40	40
50-99 人	14	14
100-199 人	13	13
200-499 人	11	11
500 人以上	22	22
<b>派遣員工人數</b>		
49 人(含)以下	44	44
50-99 人	12	12
100-199 人	11	11
200-499 人	11	11
500 人以上	22	22

資料來源：本研究

#### 四、深度訪談與個案研究

為彌補次級資料分析與問卷調查之不足，本計畫對熟悉本計畫各項研究議題之專家學者，進行個別深度訪談。合計訪談人數 60 人，每次訪談時間約 1 小時至 1.5 小時。表 1.4 所列是這些受訪者之基本屬性，而詳細訪談紀錄列於附冊。此外，本研究也從這 60 位受訪者中，找出 30 家對非典型勞動使用樣態不同之企業，進行更深入的個案研究。詳細的訪談紀錄與評析列於附錄二。

#### 五、召開座談會

為集思廣益，本計畫共召開二次座談會。第一次是在計畫開始進行時，主要座談內容是就本計畫所擬之各項研究議題，聽取專家學者的意見。第二次是在設計調查問卷時召開，主要是聽取與會者對問卷內容的建議。詳細座談會會議紀錄列於附錄三。

### 第四節 章節安排

本報告預計分為六章，除本章緒論之外，第二章分析其他國家非典型就業之發展經驗，第三章探討過去我國非典型就業發展對就業市場、企業與勞工之影響，第四章從經濟面分析非典型就業之法制變革與影響，第五章比較不同樣態之勞動派遣的發展與影響，第六章為結論與建議。

表 1.4 深度訪談名單

編號	身份	產業別	地區	是否列入 個案研究
1	企業 1	製造業	中部	V
2	企業 2	製造業	南科	V
3	企業 3	製造業	台南	V
4	企業 4	百貨批發	台中	V
5	企業 5	科技製造	中部	V
6	企業 6	製造業	台中	V
7	企業 7	製造業	彰化	V
8	企業 8	食品加工製造業	桃園	V
9	企業 9	光電業	桃園	V
10	企業 10	流通業	台中	V
11	企業 11	交通運輸業	台中	V
12	企業 12	軟體及網路相關業	彰化	V
13	企業 13	製造業	台中	V
14	企業 14	製造業	台中	V
15	企業 15	交通運輸服務業	高雄	V
16	企業 16	製造業	南部	V
17	企業 17	醫療產業業者	北部	V
18	企業 18	電路設計業者	北部	V
19	企業 19	知識服務業	北部	V
20	企業 20	家電業者（外商）	北部	V
21	企業 21	化學業	北部	V
22	企業 22	電腦及其週邊設備製造業	北部	V
23	企業 23	金融服務業	北部	V
24	企業 24	資訊服務業者	北部	V
25	企業 25	運輸服務者	北部	V
26	企業 26	電腦研發設計製造業	北部	V
27	企業 27	電腦通訊業者	北部	V
28	企業 28	運輸倉儲業者	北部	V
29	勞團 1	從事勞工團體相關工作者	北部	

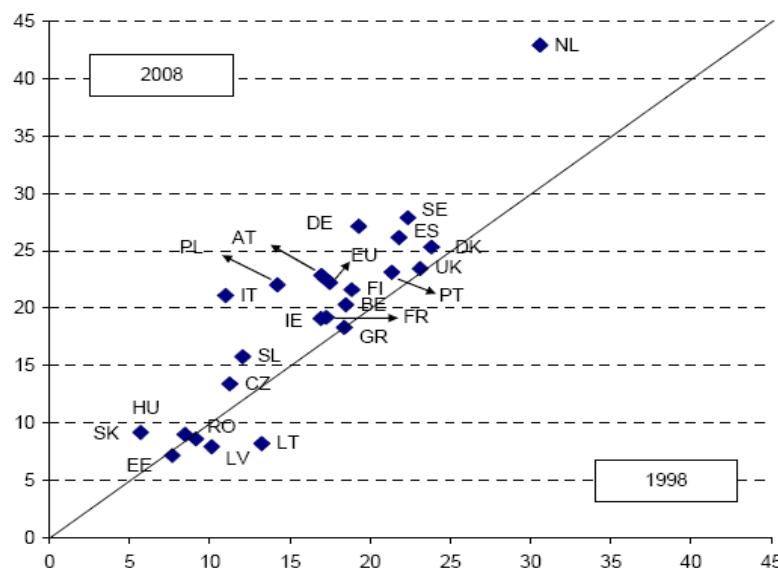
30	派遣公司 1	企業管理顧問公司	北部	
31	派遣公司 2	派遣業者/電腦資訊業	北部	
32	派遣公司 3	派遣業者	北部	
33	派遣公司 4	派遣業者	北部	
34	派遣公司 5	派遣業者	中部	
35	派遣公司 6	派遣業者	北部	
36	派遣公司 7	派遣業者	南部	
37	派遣公司 8	派遣業者	南部	
38	一般企業/ 派遣業務 9	派遣業者/資訊系統整合 業者	北部	
39	專家學者 1	相關學者	北部	
40	專家學者 2	相關學者	南部	
41	專家學者 3	相關學者	北部	
42	專家學者 4	相關學者	北部	
43	專家學者 5	相關學者	南部	
44	派遣業者 10	派遣業者	中部	
45	派遣業者 11	派遣業者	南部	
46	派遣業者 12	派遣業者	南部	
47	一般企業 29	製造業	高雄	V
48	一般企業 30	製造業	台中	V
49	一般企業 31	海運業	基隆	
50	一般企業 32	資訊服務業	台北	
51	一般企業 33	通訊業	台北	
52	一般企業 34	紡織業	台北	
53	一般企業 35	資訊業	台北	
54	一般企業 36	製造業	台北	
55	一般企業 37	製造業	台北	
56	一般企業 38	光電業	台中	
57	一般企業 39	生物科技業	台中	
58	一般企業 40	製造業	南投草屯	
59	一般企業 41	製造業	高雄	
60	一般企業 42	傳統製造業	彰化	

## 第二章 非典型就業發展之影響—其他國家經驗分析

本章主旨是分析其他國家非典型就業發展對勞動市場、企業與勞工之影響。其中對勞動市場影響之分析將聚焦在勞動參與率、失業率、薪資等主要構面；對企業影響之分析將主要放在企業績效、營業額和創新方面，而對勞工影響之分析重點將聚焦於就業前景面向。本章的分析方式是先就概念說明非典型就業發展之可能影響，再整理分析相關實證研究。

### 第一節 非典型就業發展對勞動市場之影響

受到勞動市場彈性化趨勢的影響，非典型就業在歐洲各國越來越普遍。圖 2.1 所示是 1998 年與 2008 年歐洲各國非典型就業者佔總就業者的比例，其中除了少數國家，大多數國家都落在 45 度對角線的左上方，表示各國非典型就業者佔總就業者的比例大多增加。此外，各國的比例大多在 20% 至 30% 之間，但荷蘭的比例則在四成以上，是所有歐洲國家中最高者。以下將探討非典型就業發展對歐洲各國勞動市場的影響。



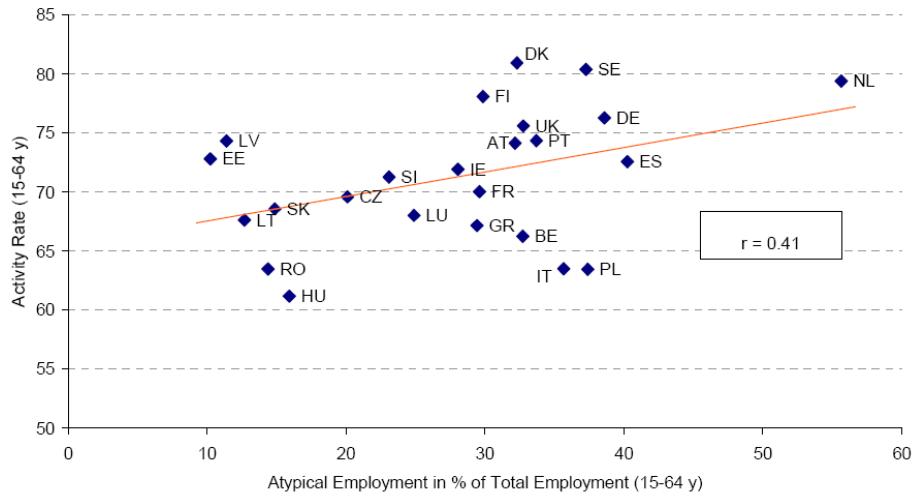
資料來源：Eurostat, Labour Force Survey, 引用自 Schmid (2010)

圖 2.1 歐洲各國非典型就業者佔總就業者比例

## 一、對就業率與勞動參與率之影響

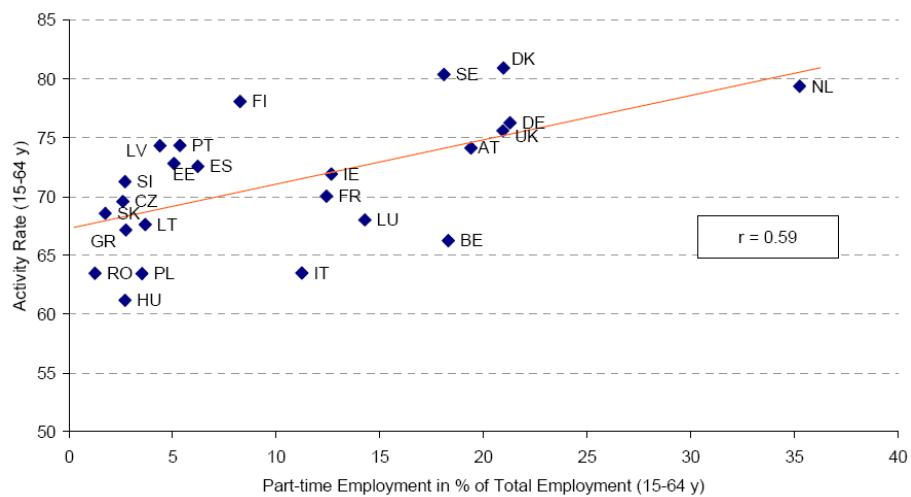
非典型就業發展能否提高就業率，解決失業問題，一直是備受各界關注的重要議題。自 1980 年以來，歐洲國家陸續推動勞動市場彈性化，放寬對非典型就業的限制，其主要目的就是希望藉此解決各國所面臨的失業問題。理論上，非典型就業的發展可以使勞雇雙方在傳統典型就業樣態之外，能有更多選擇，而且可以提高企業人力運用彈性，降低勞動成本，進而提高其勞動需求，故對就業率與勞動參與率應有正向影響。此理論假設在 Schmid (2010)所做的實證研究中獲得證實。該研究利用 1998 與 2008 年歐盟勞動力調查 (European Labor Force Survey) 資料，對 24 個歐盟會員國進行分析，發現各國的非典型就業者佔總就業者比例和就業率呈正相關，相關係數為 0.41 (如圖 2.1)。

若進一步將非典型就業分為部分工時、臨時工作與派遣工作，則各國部分工作者佔總就業者比例與就業率的相關係數更高達 0.59 (如圖 2.2)，即使改以 1998 年至 2008 年間的變動量來衡量，二者的相關係數仍為 0.58 (如圖 2.3)。在臨時工作方面，如圖 2.4 所示，各國臨時工作者佔總就業者比例與就業率的相關係數雖然比較小，但仍是正相關。圖 2.5 所示則是各國派遣工作者佔總就業者比例與勞動參與率的關係，相關係數為 0.41。由此可見，非典型就業發展確實可以提高歐盟各國的就業率或勞動參與率。



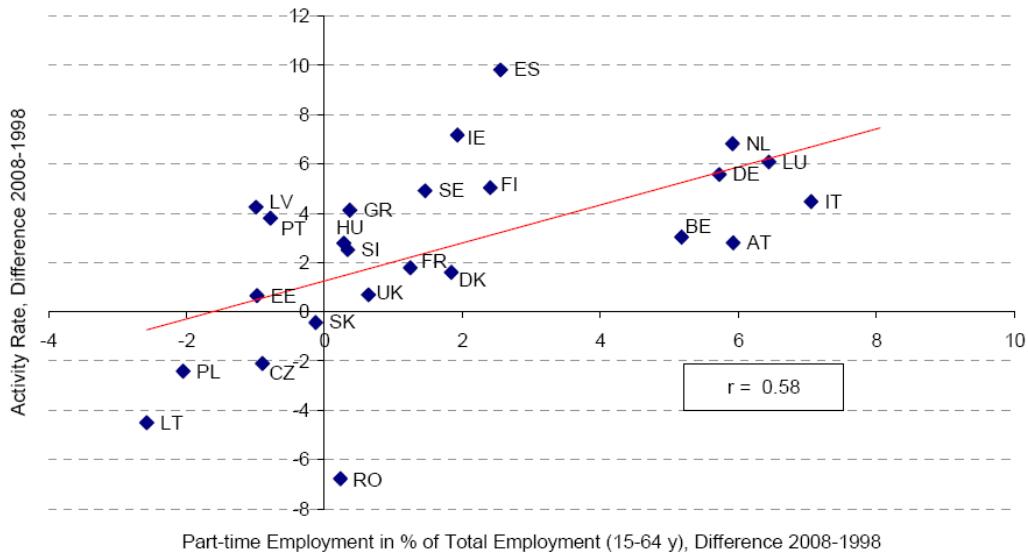
資料來源：Eurostat, Labour Force Survey, 引用自 Schmid (2010)

圖 2.2、歐盟非典型就業者占總就業者比例與就業率 (2008)



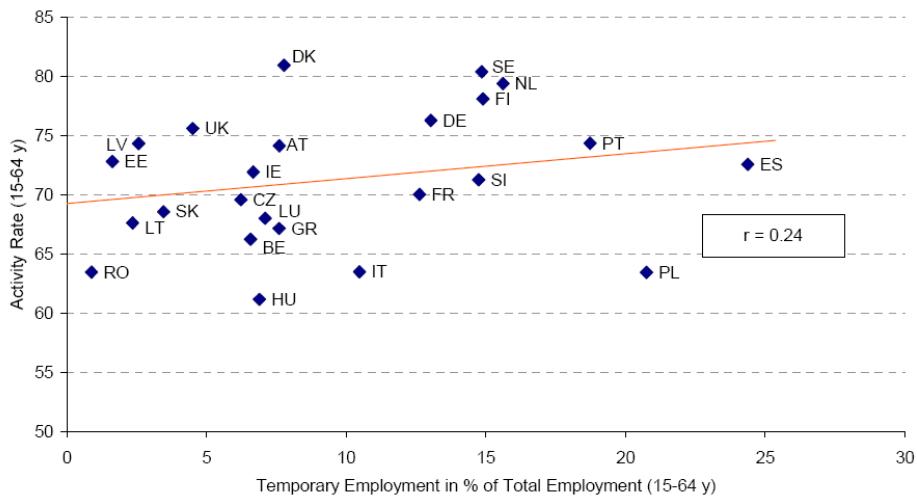
資料來源：Eurostat, Labour Force Survey, 引用自 Schmid (2010)

圖 2.3、歐盟部分工時工作者佔總就業比例與就業率 (2008)



資料來源：Eurostat, Labour Force Survey, 引用自 Schmid (2010)

圖 2.4、歐盟部份工時工作者佔整體就業者的比例變化和就業率變化  
(2008-1998 差分值，單位：百分點)



資料來源：Eurostat, Labour Force Survey, 引用自 Schmid (2010)

圖 2.5、歐盟臨時性雇用佔總就業比例與就業率(2008)

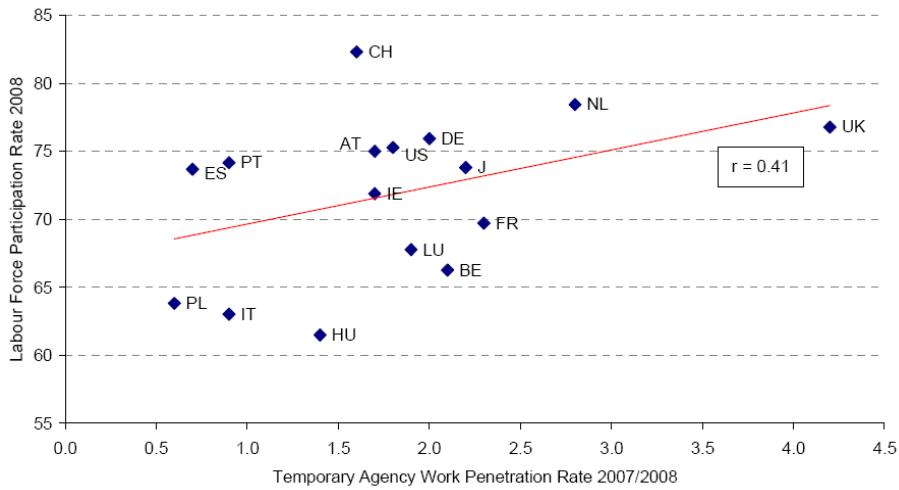


圖 2.6、歐盟派遣工作者佔總就業者比例率與勞動參與率(2007/08)

## 二、對失業之影響

Blanchard and Landier (2002)以法國的經驗為主要探討對象，檢視 1980 年代後開放使用定期契約對於法國青年人就業之影響。當時鬆綁內容主要是開放公司在特定狀況下得以使用定期契約雇用員工，在契約終止時離職成本將較為低廉，但如果在契約期滿後公司仍繼續雇用該人員，那麼離職時應比照一般員工的資遣費用計算。該研究實證結果發現，開放公司運用定期契約雇用人員導致法國初階工作者的高度流動率、更高的失業率、更長的失業期間，並且對勞動者的福利產生負面的影響。

Dolado, Serrano and Jimeno(2002)針對西班牙定期契約人數大量增長的現象進行進一步分析。該研究發現西班牙定期契約勞工快速增長可以縮短勞工失業期間，但對整體失業率的影響則較不明顯。

Cahuc and Vinay (2002)的研究以許多歐洲國家勞動市場兩項共同的特質為分析背景，亦即（1）廠商可以選擇創造正職工作或臨時性工作；（2）廠商在定期契約期滿之後，可以將部份勞工轉為正職人員，其他部份人員則可以不需支付資遣費而使之離職。該研究主旨是分析臨時性和正職工作間的連結，探討究竟當廠商可以創造出正職工作跟臨時性工作，而當臨時性工作在契約期滿之後是否必然消滅？或是說

廠商只是創造出初階工作（entry-level jobs），在特定期間之後這些工作可能有機會轉換成長期工作或是被消滅？該研究結果顯示，對於定期契約愈彈性的規定會使歐洲國家工作消滅、增加失業、減少總和福利，而當資遣成本很高的時候，此影響特別明顯。

Bentolila and SaintPaul (1992)研究採用彈性勞動契約（例如降低資遣費）對於就業的影響，許多歐洲國家在 1980 年代盛行採此作法，特別是在西班牙在 1980 年後大部分勞工都是透過彈性契約來獲得工作。該研究中提出了一個呈現出僵固性與彈性的契約特性模型，該模型預測採行彈性契約可使就業的僵固性下降，整體就業結果將超過其長期運作的程度(long-run level)。該研究以西班牙的資料進行檢驗，並發現西班牙就業的成長符合上述理論預期。

綜合以上分析，非典型的發展對失業的影響並不明確，而其原因除了各文獻的研究方法、研究資料、研究期間不同之外，也可能與各國非典型就業的樣態、政府的法令規範、以及對非典型就業者的權益保障有關。

### 三、對待遇之影響

根據圈內圈外、效率工資與雙元勞動市場理論概念，De la Rica and Felgueroso (1999)對西班牙臨時員工(temporal workers)和正職員工(permanent worker)的薪資差距現象進行研究，資料取自 1995 年度的 EES ( Encuesta de Estructura Salarial )，研究發現：(1)控制了個人屬性等影響生產力的特徵後，正職員工的薪資仍高於臨時員工，隨著教育程度越高而增加，並且男性的薪資溢酬多於女性，此現象與理論預期一致；(2)薪資差距大多可由年資與職業的差異來解釋；(3)不論性別與職業職級別，其他因素不變下，臨時員工多一年的年資所獲得的報酬較正職員工為高；(4)而其他因素不變下，不同職業級別反映的報酬，正職員工大於臨時員工，且尤以女性差距較大。

Davia and Hernanz (2004)同樣研究西班牙勞動市場，考慮了臨時員工在成人與青少年間所呈現的不同樣態，實證發現：控制個人屬性及其他影響薪資的可觀察因

素後，比較成人及青少年在臨時員工與正職員工的薪資差異發現，臨時工作者反而具有薪資溢酬現象。此結果與過去實證發現的結論相左，基於模型設定或資料選用也不盡相同，作者認為此議題尚需進一步的研究及探討。而根據 OECD(2002)報告，透過多元迴歸分析其會員國臨時工作者與正職員工的薪資差距，排除了個人屬性以及工作特徵所造成的差異後，臨時性工作者和正職員工的薪資差異大約介於 47%(德國)到 17%(西班牙)之間，男性(女性)仍有約 6%(2%)到 24%(22%)的薪資懲罰。在福利差距的部分，雖然 OECD 多數會員國對於臨時工作者的勞動條件，皆有立法規定雇主須給予一定程度的福利，但是因為契約期間需要達到一定期間才能符合資格，因此無法獲得合宜福利的臨時工作者仍佔有一定數量，整體來說，一年以上的定期契約工作者，有較高的機率獲取與正職員工相同的待遇(OECD, 2002)。

在企業僱用臨時工作者對正職員工薪資的影響層面上，Polavieja (2003)以西班牙個體資料(Class Structure Class Conscious-ness and Class Biography, 1991 年度, 6600 筆)進行分析，研究發現正職員工的淨薪資率，會隨著工作單位僱用臨時工作者的比例提高，薪資會呈現出先升後降的倒 U 字型(Polavieja, 2003)；作者認為，僱用低比例的臨時工作者所造成薪資上升，是圈內人優勢所造成的薪資差異，但隨著臨時員工比例提高，正職員工議價能力也跟著下降，因此導致薪資下降。

除了以個人資料作為分析單位外，有關非典型就業對整體薪資影響的相關研究中，Bentolila et al.(1994)以西班牙 1,167 家中大型製造業廠商的四年資料(1983~1988)來進行分析，以追蹤資料固定效果模型，檢視廠商使用臨時員工(temporary worker)對廠商整體平均薪資率的影響。研究結果發現，企業所僱用臨時員工的比例愈高，則廠商的平均薪資率愈低，且為了更進一步證實此現象，作者進一步分析歐洲國家的情況，包括丹麥、英國、西德和法國，資料為 1984~1991 年間的產業別資料，這些國家同樣呈現，臨時員工比例對整體平均薪資率有顯著負向影響。

相對於失業，非典型就業發展對薪資的影響較為明確，不僅從事非典型工作者的薪資會低於典型工作者，甚至於典型工作者的薪資也會出現向下看齊的效果，導致整體薪資水準下降。OECD 國家研究並指出，臨時性工作者與部分工時工作者的待

遇和工作安全感較低、且接受教育訓練的機率低於正職與全時員工。

## 第二節 非典型就業發展對企業之影響

本節分析將聚焦於企業彈性雇用之策略運用及非典型人力運用方式對企業帶來的正面與負面影響，並以其他國家相關實證研究做為佐證。

### 一、企業彈性雇用策略之探討

面對景氣不佳時產品需求減少、科技與生產技術高速進步、以及法令對於工作時間限制等壓力，企業亟於降低經營成本，並發展出彈性雇用之人力運用模式。「雇用彈性」的程度反映了企業在有限的時間、資源與成本下，因應改變而進行調整或回應的能力（Benner, 2002）。Atkinson(1984)提出「組織彈性」的概念，指涉企業依據工作專業的不同程度，將工作職務以核心-邊陲進行區分。企業獨有技術之工作歸類於核心工作，反之則歸類於邊陲工作，並進而根據此分類運用不同程度的功能性、數量性等彈性運用模式。除了企業內部人力運用方式的彈性外，交協力廠或是外包方式也成為現代企業普遍之作法，經由專業分工之方式提升經濟效益。

近年來有許多學者提出多種彈性雇用的類型，大致上可以分為功能彈性、數量彈性、時間彈性與財務彈性等四類，其中以 Reilly(2001)劃分最細，將雇用彈性區分為功能彈性、數量彈性、時間彈性、地點彈性與財務彈性，茲將內容以下表呈現：

表 2.1 彈性雇用之分類

形式	定義	舉例
功能彈性	跳脫傳統的功能式分配使勞動分配彈性化	跨功能工作、任務彈性化
數量彈性	透過使用不同類型的勞動者來調整勞動數量	臨時工、季節工、代理人員、固定工時短期工、外包
時間彈性	透過規律或是不規律的工時來調整勞動	計時工、加班工時、彈性工時、變形工時、無固定工作時間、責任制
地點彈性	正規性工作地點外的工作員工，轉調員工	在家工作、流動性工作、電訪工作

財務彈性	薪資隨著工作績效的不同而變化	利潤分享、變動式計薪、工資縮減
------	----------------	-----------------

資料來源：Reilly (2001)；莊雅閔(2004)

上述彈性雇用的分類方式為按照某種工作特徵（時間、地點、數量等）予以分類，但是企業在彈性運用上會加以混合使用，因此同一個工作可能會包含多種構面，類似專案計畫人員可能本身為定期契約人員且為責任制，同時包括數量彈性、時間彈性甚至地點彈性上的運用。再者，如果單純依據先前透過企業工作專業程度來區分核心與邊陲人力，會因為不同產業或是企業而出現不同定位的問題，類似機械專業，在 LED 產業可能較屬於企業邊陲能力，但在機械產業卻屬於核心人力。

因此，另一種較為簡化的分析法為 Benner(2002)提出的二分法，一為內部彈性，指組織內的員工需要透過多工、合作等分式去進行勞動分配，以提高組織經營效率，二為外部彈性，類比於數量彈性，指從企業外面雇用短期工、季節工等定期契約人力，或是運用派遣或外包等。

除此之外，另外一種勞動市場彈性的劃分為，區分為工作彈性與雇用彈性，顧名思義，工作指的是人在生產過程中所從事的活動，因此，包括工作程序、使用工具與技術、工作團隊等所衍生的彈性運用。而雇用指的是雇主與員工之間的關係，因此短期工、部分工時、派遣與外包等都屬於彈性的雇用關係。

## 二、非典型人力運用對企業的影響

彈性雇用策略使非典型就業成為愈加普遍的現象，進而對企業的經營成本、業務發展、以及人力資源管理等層面產生影響：

### (一) 經營成本層面

對企業而言，運用非典型雇用方式最重要的理由之一就是降低經營成本。運用部分工時、派遣以及定期契約人力，有助於企業節省解聘成本、培訓成本、福利津貼、管理、招募等準固定成本。以勞動派遣人力運用為例，透過派遣公司的專業能力協助企業進行招募、一般性培訓與人事管理，帶來規模經濟效果並壓低成本。

## (二) 業務發展層面

首先，利用外包、專案人力運用等方式，分攤非核心或可切割業務之管理與責任，除了基於成本考量，更有助企業專注於核心業務發展。其次，面臨知識經濟與全球化的發展，需求波動甚鉅，彈性雇用提供企業可能的緩衝機制，將部分經營風險移轉至非典型勞動者並鞏固核心人力。第三，非典型就業人力的運用可能為公司帶入公共知識（public knowledge），並且催化知識創造的過程（Matusik and Hill, 1998），特別是專業性較高之非典型人力運用更可帶來此種知識外溢之效果。然而，非典型工作者的流動卻也使得公司本身特有知識向外洩漏的可能性增加，當這樣的情況發生，將可能危及該公司的競爭優勢並有礙業務開展。

## (三) 人力資源管理層面

非典型雇用在人力資源管理層面可能招致諸如生產力低落、流動性高、素質不一等困境。首先，如工作設計如果能夠滿足員工的心理需求、提供學習機會、獲得認可與支持，將有利提升員工個人的生產力。然而，短期工作多指向缺乏穩定就業的安全感、工作內容的重要性與價值可能不如核心員工，因此容易使員工怠惰、對企業的忠誠度較低、缺乏努力工作的動機、流動頻繁等，故而對個人生產力有不利影響。再者，企業對於非典型工作者較少進行培訓，除影響員工表現外企業也減少發掘人才的機會。第三，臨時員工的經驗與程度較難掌握，並因為雇用時間有限，缺乏學習企業特殊知識與文化之機會，運用不當則可能產生企業產品與服務品質下降等影響。

綜以言之，非典型就業對企業的正面影響包括節約經營成本、強化緩衝機制產生、達成規模經濟效果、專注核心發展以及催化知識創造等；負面影響則在於勞工生產力降低、產品與服務品質受影響等。以下將就企業營業額、績效以及生產力；創新；雇用人數三類，整理非典型人力運用對企業影響之相關實證研究。

### (一) 企業營業額、績效以及生產力

經濟理論對於對勞動市場彈性化與生產力間的關聯未見定論，在實證研究上，

生產力和勞動市場彈性化間的權衡關聯(trade off)亦欠缺足夠的佐證說明。

在全球化下的經濟市場，非典型就業者對企業有很多正面影響，例如減少勞動成本和確保人員調度彈性等，因此對企業利潤和競爭力有很大的幫助。但是非典型就業者的僱用也可能對企業也帶來負面效果。雖然非典型僱用名目上可以減少勞動成本，但是高離職率、產業事故率較高以及聘用、訓練、解雇相關費用等因素，對企業績效有著負面影響。Lee and Kim (2006) 針對韓國彈性勞動，檢視於數量彈性與企業績效間的關聯，實證上發現運用非典型就業者會使企業生產力下降，同時運用非典型就業的比例愈高，企業生產力下降幅度愈大，此外，企業運用非典型就業者對直接勞動成本減少的效果並不顯著，而與當期淨毛利間也無顯著關聯。另外，另一份韓國的研究(Kweonsunsik, 2004)也認為，僱用非典型員工所得的效益(減少勞務費用和增加僱用彈性)與潛在費用(勞動生產力下降和自願性離職率的增加)間的幅度會影響利潤，其實證結果呈現，非典型僱用比率對營業利潤為負向影響。且因為多數非典型就業者是低技術員工，加上並無接受正式的教育訓練，Seong, Yun and Lee (2009)以韓國企業為對象，透過事業體追蹤調查 (WPS) 資料作為實證資料來源，並以固定模型控制住無法觀察到的企業特性。該研究實證結果顯示非典型就業者的運用對企業績效為負面影響。

德國對派遣勞工的使用，過去設有嚴格的法令規範。德國派遣法在 1972 年即已明訂入法，法令規範相當嚴格，諸如對要派期間的嚴格規定、禁止簽訂定期契約、禁止重複僱用與平等待遇等。但是自 1990 年以來，政策持續進行對派遣規範進行鬆綁，特別是 2003 年，法令放寬至許多派遣規範可以自行由產業層級的勞資協議去自行協調，也因為幾乎產業皆採行自行協調模式來規範派遣，因此德國的派遣法實質上已形同具文，也因此，近年來德國派遣勞工的大量增加，被視為是法規鬆綁的結果，德國全時派遣工 (temporary worker) 數量在過去幾年大幅成長，自 1998~2004 約增加了四倍。直到 2008 年，計有 9,465 個派遣單位，共計僱用了 76 萬個全時派遣工，大約佔了德國工作人口的 2%<sup>2</sup>。此外，德國的派遣勞動以男性為主、大都在

---

<sup>2</sup>此數字大致略高於歐洲整體平均：1.7%，根據 CIETT(2010)的資料顯示，2008 年派遣勞動占

製造業工作，且多數人的薪資接近德國所定義的貧窮標準，與正職間的薪資有相當差距。

德國在勞動派遣上進行許多鬆綁，但對勞動市場管制仍屬於較為嚴格的國家<sup>3</sup>，諸如對全職員工的就業保護、對於定期契約規範較為嚴格等。因此就企業的角度而言，很容易造成企業為了規避法定規範而去使用派遣。Hirsch and Mueller (2010)以德國企業面板數據，採取 2003 至 2007 的資料<sup>4</sup>，研究企業在使用派遣勞工與企業生產力間的關聯。研究者認為，若企業謹慎使用派遣勞工，視派遣為企業在數量彈性運用上的一種工具，則可以增加企業的生產力；如果企業過度使用派遣，採低人力和社會資本策略，以繞過法令規範為目的，則預期會導致企業的生產力降低。作者以 OLS 以及固定效果等計量方法去估計生產函數<sup>5</sup>，以解決企業間無法觀察到的異質性問題。研究結果發現，企業生產力和派遣勞工使用比例間的關係符合研究預期。當企業使用派遣勞工的比例介於 7.5%~10%<sup>6</sup>之間時，對企業生產力為顯著的正面影響，且於 10.4%達到最大的影響效果；而當企業使用派遣比例超過 20%後，則對企業生產力的呈現顯著的負面影響。

Bryson (2007)的報告<sup>7</sup>以英國私部門企業作為研究對象，研究派遣勞動的運用對企業財務績效、勞動生產力的影響。該研究以 2004 Workplace Employment Relations Survey (WERS)為資料，並以 OLS 多元迴歸分析方法來了解變數間的關聯。該研究實證發現(1)大致而言，企業使用派遣勞動對財務績效及勞動生產力並無顯著影響，但對單位員工產出呈現顯著正面影響；(2) 企業使用派遣勞動對財務績效以及勞動

---

整體勞動者的比例，英國為 4.1%、荷蘭為 2.9%、法國為 2.3%、日本為 2.2%、美國為 1.7%。

<sup>3</sup>以 OECD 國家的標準而言，OECD( 2004)。

<sup>4</sup>資料庫名稱：IAB Establishment Panel，該研究的樣本主要以製造業、運輸業、不動產、通訊業等產業為主，且排除雇用人數未滿 5 人之企業，共計 4,918 家企業，樣本中企業計有 16.6% 使用過派遣勞工。

<sup>5</sup>為了模型設定上的穩健度，除了 Cobb-Douglas 外，亦加入 CES 及超對數等非線型的生產函數進行估計。

<sup>6</sup>該研究亦使用分量迴歸去估計派遣使用比例對在不同條件分佈下對企業生產力的影響。

<sup>7</sup>萬寶華人力銀行人力資源研究單位(MANPOWER HUMAN RESOURCES LAB, CEP)

生產力的影響隨著派遣職業的不同而不同，也隨著僱用派遣人數的不同而不同；(3)企業將主管、助理專業及技術人員等職務使用派遣人員，對財務績效有顯著的負面影響；但對勞動生產力並無顯著影響。企業使用專業技術職務為派遣對財務績效以及勞動生產力有顯著的正面影響；(4)「派遣使用比例在 5% 以下」企業相較於「未使用派遣」企業有著較低的財務績效表現及勞動生產力；而「派遣使用比例在 5%(含)以上」企業與「未使用派遣」企業間的財務績效表現及勞動生產力未顯著區別；(5)雇用高階人力派遣的企業在近期較少實行財務激勵機制以及較少的技術與作業流程改變；而雇用低階人力派遣的企業則較常實行財務激勵機制以及較多的技術與作業流程改變。

Kleinknecht et al.(2006)研究荷蘭企業運用數量彈性化的情形，作者假設企業可透過外部數量彈性<sup>8</sup>的運用，達到大量降低成本的目的，但對提高企業的營業額仍待檢證。該研究以荷蘭廠商資料進行量化分析，並分別討論研發型與非研發型企業所呈現之不同樣態<sup>9</sup>，研究發現：(1)無論是否研發型，定期契約勞工比例高低對企業的營業額皆無顯著影響；(2)派遣勞工使用比例對研發型企業之營業額為正面影響，而對非研發型企業的營業額為負面影響，對此，作者認為是因為來自於研發型企業為短期臨時需求而運用派遣勞工，而非研發型企業使用則將派遣勞工做為正職員工的替代。

## (二) 創新

創新是追求國際競爭力、經濟成長、就業表現的重要因素之一，而企業是否可以透過創新行為來加強競爭優勢，則與勞動市場的管制程度、人力資源管理方式、勞動關係之間具有緊密的關係。Michie & Sheehan (2001)以英國廠商為研究對象，採問卷調查及次級資料分析的方式來進行分析，探討企業短期財務獲利、企業創新活動、人力資源管理、勞資關係與人力運用彈性等因素間的關聯為何。實證結果發現：非典型人力運用（臨時人力、派遣勞動及部分工時工作者）對於短期財務獲利有正

<sup>8</sup> 衡量外部數量彈性的變數以：1. 人員流動比例(1994 年間，新進員工加上離職員工之比例)；2. 1994 年間，企業使用定期契約勞工比例；3. 1994 年間，企業使用派遣勞工比例。

<sup>9</sup> 在迴歸分析上引入非典使用比例以及廠商是否從事研發的加叉項。

向影響；但對於企業是否有進行創新則有負面影響。Michie & Sheehan (2003)接續上述的研究，同樣以英國製造業及服務業為研究對象，分析企業使用彈性運用人力、不同類型人力資源管理策略、勞資關係等因素對企業創新活動的影響。實證結果發現，企業職能彈性運用、靈活的人力資源管理策略對創新活動呈現顯著的正向關係；而企業對非典型人力的運用(臨時人力、派遣勞動及部分工時工作者)則對創新活動為顯著負面的影響。因此，該研究認為並沒有證據支持政府能藉由勞動市場的去管制化、企業增加非典型人力運用彈性的方式來引導企業走向創新路線。Arvanitis (2005)根據瑞士 1,382 家廠商為樣本，分析企業對於勞動數量彈性與功能彈性對企業績效及創新的影響。研究結果發現，企業如果重視部分工時工作者的運用則對勞工生產力有顯著的負面影響，而臨時工作者則不呈現顯著影響。然而，企業若重視部分臨時工作者的運用，對企業的產品創新有正面影響，作者認為這可能反映了企業在研發上需要對於高專業人才的臨時需求。

### (三) 雇用人數

就企業層級來看，企業運用外部數量，也可能對僱用人數有正面影響， Kleinknecht et al.(2006)以荷蘭企業作為研究對象，發現：(1)定期契約勞工比例高低對非研發型企業的雇用人數有顯著正向影響；(2)派遣勞工比例對研發型企業之以及雇用人數為正面影響；(3)派遣勞工使用比例對非研發型企業的雇用人數無顯著影響。Leeand Kim (2006)的實證也發現運用非典型就業者之韓國企業，其雇用調整彈性較大，非典型雇用量的變化與公司整體僱用量變化間為正相關。

## 第三節 非典型就業發展對勞工的影響

本節將探討當典型就業機會減少、非典型就業現象增加，對勞工而言將產生何種影響。樂觀而言，參與非典型就業將給予勞動者更大的時間彈性，進而追求職家平衡、終身學習之可能性；然而，參與非典型工作同時意味著勞動者處於全職工作和失業兩種型態間的非充分就業，面臨就業不安定和陷入工作貧窮的風險，甚至受到了彈性剝削。

本節將由下述主題進行論述：首先，勞動者的生命週期與個人偏好影響勞動者是

否、以及有無需要從事非典型工作，而從事非典型工作的經驗不僅涉及勞動者個人的職涯規劃和經濟能力，也關乎其家庭、休閒和生活的安排。再者，從事非典型工作對於勞動者而言可能產生正面與負面之影響，一方面在勞動市場職業區隔以及個人技能匱乏的限制下，有礙非典型勞動者轉往更有利的工作崗位；另一方面，透過工作匹配和人力資本積累的過程，從事非典型就業的經驗將促使勞動者邁入穩定工作。第三，非典型勞動者身處工作組織中，其工作身分對於勞動者的心理感受與社會關係將造成何種影響？第四，梳理其他國家之相關實證研究，並探討非典型就業對於勞動者後續就業的影響將產生踏腳石或是陷阱效應。

### 一、非典型勞動者生命週期與個人偏好

從事非典型勞動的決策涉及勞動者的生命週期以及個人偏好，一來，勞動者對於甚麼時候進入勞動市場、以何種就業樣態進入勞動市場涉及他們對於從事有酬勞動、家務勞動以及休閒活動的選擇；二來，在生命週期的不同階段，一個人的市場生產率和家庭生產率不斷變化，所以人們在一生中會不斷調整自己在對勞動市場的勞動時間供給。較諸全時的正職工作，從事非典型工作的選擇很可能是因為特定家庭成員（如需要照顧孩子的母親）來說，必須兼顧家庭生產率下做出的選擇（增加家庭生產率並減少市場生產率）。對個人來說，中年時期是工資相對比較高的時候，勞動者將願意投入較多時間從事有酬工作，而休閒活動則主要發生在個人早期成年階段和晚年階段，這是因為這些年齡族群從事休閒活動的時間機會成本較低的緣故（Ehrenberg & Smith / 劉昕譯，2007：232-236）。從這樣的觀點看來，一個人在個人早期成年階段和晚年階段更可能選擇從事非全時性的工作樣態，而此決策影響所及，在於使勞動者能夠兼顧家庭與工作之平衡，以及工作與休閒之平衡。

由青少年就學期過渡到壯年就業期，以至於老年退休期，因為勞動參與樣態愈加多元，造成典型就業與非典型就業中的轉換，進出勞動市場次數愈加頻繁，相較於典型就業可以被預知的職涯發展路徑，非典型就業者面對更大的不確定性。包括諸如經濟的不確定性、時間的不確定性、以及雇用關係的不確定性等，他們對於生涯所規劃的時間點或型態將會產生變化。例如：選擇何種形式的工作；何時進入職場

選擇接受何種程度的教育或是否重新接受教育；選擇何時成家、生育。非典型工作的出現，使得典型且標準化的「就學-就業-退休」歷程出現回溯或跳動的現象。舉例而言，就學中的青年可能從事部分工時的工作，也可能在正式進入職場前先進入企業實習；已經正式進入職場的勞動者，因為制度的設計允許其從事在職進修，甚至暫時離開工作而重回校園。此外，基於家庭因素的考量，在職者可能必須在一定期間內請親職假、或是投入照護工作；又，年屆退休年齡的勞動者，可以選擇以部分工時或是企業顧問的角色繼續貢獻生產力和智慧、經驗，可謂「退而不休」。

## 二、非典型勞動者的發展限制與機會

勞動者從事非典型工作，可能產生的負面影響在於勞動市場職業區隔以及個人技能匱乏將造成職涯發展的侷限，不僅在該份工作中薪資、福利、工作穩定性較差之外也可能成長期的影響；但可能存在的正面影響則在於，透過工作匹配和人力資本積累，幫助就業媒合和技術習得，進而獲取一份更理想的工作。

### （一）發展限制：勞動市場區隔、個人技術匱乏與彈性剝削

企業內部往往被區分為主要部門與次要部門，並產生職業隔離的現象：在主要部門工作的勞動者被視為公司的核心和主力人員，在次要部門工作的勞動者則往往被視為表現不穩定、不理想的勞動者，並且難以轉換到主要部門工作。相較於正職員工，部分非典型就業者經常是處在次要部門的工作崗位，尤其是在勞動市場上較不具競爭力的低技術人員。兩相比較，身處主要工作部門的勞動者擁有相對較優渥的薪資、就業穩定性、就業條件以及升遷機會，次要工作部門的勞動者的薪資、勞動條件和就業穩定性皆較不利，同時無法享有升遷機會；再者，相較於主要部門中勞動者的教育程度、經驗累積與高薪資間存在緊密連結，在次要部門中勞動者的薪資並不會因為教育程度、經驗累積而有所提升。在前述內部勞動市場的分割下，勞動者被安排到相應的職業群體，同時跨職業群體的流動將會受到限制 (Ehrenberg & Smith / 劉昕譯, 2007: 447)。

企業用人選才之時，如果僅將非典型工作者的職務設定在一般性、低階、替代性高而無發展前景的次級部門，那麼對於非典型工作者的發展將可能產生不利影響。

對這些非典型勞動者來說，雖然他們可能是因為不得不進行這樣的選擇以避免失業，但處在邊陲和外圍的工作崗位將導致他們承受了更多就業不穩定與陷於貧窮的風險，而這正是各國當前非典型勞動增加所引發的問題。但如果企業運用非典型人力乃是基於特定專業技術的需求，則可能在不損及勞動者權益、甚至有利於獲得正職工作的狀況下為雇主創造新的利基，如 Casquel & Cunyat(2005)的分析指出：對於技術性勞工而言，接受臨時性契約工作將有助勞動者進入正式工作；然而對低技術人員來說，接受臨時性工作卻將產生不利職涯前景的陷阱效應（trap effect）。

前述 Casquel & Cunyat(2005)的研究以勞動者技能的異質性以及就業保護的觀點分析臨時性工作在勞動市場中的動態，其指出從臨時性工作到正職工作的職務轉銜有三種可能的狀況：

1. 公司不值得將臨時性工作轉換為正職工作，不管對技術或是非技術人員皆然。
2. 公司將任何技術層級的臨時性人員轉任為正職都將對公司產生正面效益，則對於員工來說簽訂臨時契約將是邁向公司正職人員的踏腳石。
3. 當公司尋得合適的技術性員工將會把他轉為正職，對技術性人員而言簽訂臨時性契約為踏腳石，但對非技術性人員來說卻將產生陷阱效應。

實際上將出現前述何種情況，端視法令上對於資遣費及其他因素的規範而定。對公司來說，以臨時性契約約定適用期間可以觀察特並判斷人員的技術能力屬性是否適合該職位；對員工來說，不同技術等級的人員都有機會以臨時性契約的方式進入公司，但其個別擁有的發展機會並不相同。以此分析觀點而言，關鍵並不在於外部雙元勞動市場，而在於內部勞動市場的核心與邊陲職務之分化，並涉及個別工作者間能力的差異 (Casquel & Cunyat, 2005) 。

根據最早提出「彈性剝削」這項概念的英國學者 Gray 的說法，「彈性剝削，意指彈性造成的違反勞工權益現象」(1995)，其中所謂的「違反勞工權益」(anti-worker aspects)，意指在勞動市場彈性化趨勢下，雇主在使用非典型勞動力時，導致從事

非典型工作的勞工其各項勞動權益卻被迫減少、甚至受到剝削的問題。其實，「彈性剝削」做為一種勞動市場彈性化產生的新形式剝削現象，之所以成為各界關注討論的新焦點，主要原因是這種新形式的剝削，對於非典型勞工造成的衝擊遠甚於典型勞動型態下正職勞工所受到的傷害，Gray (1995) 強調，「彈性剝削，強制非典型勞工被迫承受著不安全、沒有尊嚴以及更強大的勞動訓誡等各種傷害」，進而致使勞工的勞動權益受到剝削，因此「勞動市場彈性化對於從事非典型工作的低薪、低技能經驗的勞工而言，其實只有強化剝削的後果」(Gray, 2005:4)，造成一種「彈性越明顯，剝削就越嚴重」的惡性發展問題。

## （二）發展限制：工作匹配和人力資本積累

由勞動者的立場出發，勞動者進行工作搜尋活動需要一定的成本、時間，基於勞動市場的內在動態性、資訊不完整以及需求面的波動，當求職者在各種可能的工作中進行搜尋，但因為工作機會訊息和雇主對於勞動者特質所知不完善，如欲在勞雇之間達成工作匹配則需要媒合機制以及一定的時間。從事非典型工作可能提供的好處在於透過一定期間的「試用」或透過勞動市場媒介（如派遣公司），為勞雇主雙方帶來達成良好匹配的訊號和機制。基於不同勞動者的技能和偏好具有極大差異，雇主提供之工作職務、工作要求和勞動條件方面也差距甚大，媒合、匹配的過程是一連串的試誤過程，而特定樣態的非典型就業機制將有助於減少試誤過程所耗費的成本並增加成功機率，同時縮減在勞動者工作轉銜之間可能會產生摩擦性失業，以及因為尋職者保留工資存在而產生的搜尋性失業（search unemployment）。

如上所述，特定非典型就業樣態將有助於工作搜尋與並改善工作匹配品質，在進入職場之後，非典型就業經驗是否利於人力資本的累積，並促使勞動者轉換至典型的工作職位？工作中獲得的培訓可區分為一般性的訓練（general training）和特殊性的訓練（specific training），前者可以等量地提升勞動者對於多位雇主的生產力，而後者僅能提高在提供訓練的該家企業中的生產力。部分派遣公司願意提供一般性的訓練以協助派遣勞工帶著這樣的能力到別的公司工作，Autor (2001)指出，派遣公司願意提供一般性訓練將有助於吸引缺乏技能但有學習能力的低薪勞動

者，在將他們篩選出來後進一步了解其工作能力，利用這樣的訊息和人力庫為要派公司提供試用和未來可能的員工。一方面派遣公司收取訊息提供的費用，一方面要派公司則為這些訊息付費並且減少自行進行投資的風險，而對派遣人員來說，他們接受較低的薪資獲得在長期性工作職位上被試用的機會，這段試用期間不但讓客戶公司有時間判斷員工是否合適，並讓派遣公司早期承擔的訓練成本獲得補償。

從事非典型就業的特徵之一是較為頻繁地「換工作」，一般來說，換工作是一項成本很高的交易，只有在預期收益相對較高、改善自身福利的情況下，勞動者才會願意從事這個交易。匹配的概念對於任職年限和年齡不同的勞動者的工作流動存在重要的意涵，就任職年限而言，越成功的工作匹配將使雇用關係的延續更長的時間；而就年齡的差異而言，隨著勞動者的工作經驗增加將更加了解自己的優劣勢、較為適合的工作並發展出更強的就業人際網絡，同時雇主也能藉由人員的就業經歷做出更精確的評價，由此兩方面增進了工作匹配的品質。（Ehrenberg & Smith / 劉昕譯，2007：359–360）就此觀點而言，若能鼓勵派遣常雇化、非典型人員轉為正職人員，除可藉由非典型就業階段達到成功匹配、適材適用的效果並將有助減少勞動者的流動率。

### 三、非典型勞動者之心理與社會層面之影響

非典型就業發展對勞工個人產生影響的相關文獻中，著重心理和社會觀點研究的主要關注非典型就業對勞動者的幸福、健康、態度、行為等層面造成的影响，如何因為勞動契約型式的變化使勞動者的回應有所改變。非典型勞動者身處工作組織，工作身分對於其心理感受與社會關係可能存有負面之影響：

部分研究指出非典型勞動可能對於個人或其所處的組織產生諸如缺乏承諾、低度信任感、以及減少組織公民行為等負面影響。（例如 De Cuyper, De Jong, De Witte, Isaksson, Rigotti, & Schalk, 2008 對於臨時性就業對於勞動者造成心理影響的相關理論與研究之回顧），然而此類論述仍需要將個人選擇臨時性工作的特殊情境和因素納入考量才能更具說服力。De Cuyper et al. (2008) 認為目前尚未形成分析臨時性雇用影響的理論架構，但普遍的心理學分析提供了一個分析的起點，如對非典

型就業者工作壓力的探討解釋了為何通常非典型就業者比起正職人員感受到更多的心理壓力，非典型勞動者處在工作組織的邊陲往往無法享受薪資、升遷、職業訓練等面向的福利，工作條件不良所造成將造成勞動者的福祉和工作表現受到影響。非典型勞動者通常被雇主指派以特定的、可被切割出去的業務，在其工作崗位上擁有較低的自主權，再者，他們通常是工作組織的新進人員，對於組織文化和工作流程的學習也可能造成壓力源之一，同時他們也較缺乏同仁、上司、工會的支持(De Witte, and Näswall, 2003)。非典型工作者基於擔心失去工作的憂慮必須要在職場上表現得更好，同時因為其較低的收入而必須尋找其他的經濟來源，並且因為他們可以預見雇用期間終了而陷於失業狀態，在在都使他們感受的到的壓力遠高於正職人員。這些壓力可能會使他們的心理和健康受到不利影響，由此導致他們在職場上更高的缺席率、更高的離職率、更加惡化的組織關係和較低的工作生產力。(Martinez, De Cuyper, and De Witte, 2010)

除前述工作壓力下引發的非典型勞動問題外，Martinez et al. (2010)亦由社會比較和社會交換 (social comparison and social exchange) 理論推測勞動契約與非典型工作者間的關係，如果非典型就業者在工作場合感覺到不平等而未獲得他們認為應當獲得的待遇，那麼將會使他們感覺受到剝奪，並對於工作產生負面觀感。如由心理契約 (psychological contract) 的角度觀察非典型就業對勞動者造成的影響，心理契約建立在個人相信其與組織間建立互惠對等關係的基礎上，由之可以推知勞雇雙方在雇用關係中主要的互動方式，「交易型契約 (transactional contract)」說明勞雇關係是建立在經濟交易的基礎上，限制在特定期間之內且範圍及定義較為狹窄；「關係型契約 (relational contract)」則建立在非經濟的、情感上的交換，並未規範存續期間且涵攝範圍較廣。非典型工作者通常被指雇主指定在特定的時間中完成特定的任務，勞雇間的關係較可能是建立在交易型契約的基礎，反之，永久性工作者與雇主間存在著長期的關係，並對於工作組織有所承諾，其心理契約的形式通常是關係型契約。信任、依附、承諾在交易型契約中通常是不存在的，僅是以特定任務的完成來換取經濟利益，在勞動者只是為了經濟利益而缺乏其

他動機的狀況下，其對組織的價值和目標的認同感是相當缺乏的(Martinez et al., 2010)。

此外，勞動者和工作組織間的關係亦可以透過工作適應理論（Work Adjustment Theory）進行觀察之，其強調工作者和環境的互動以及工作者如何適應工作環境，並對員工離職傾向進行預測。該理論假設員工對工作的需求和期待乃透過組織來獲得滿足，而工作者擁有某些技能有助於達成前述目標，同時工作者和組織的互動關係大部分都是朝著這些需求而發展出來。不僅工作者對於組織有所求，工作者本身亦必須擁有符合組織需要的技能，而組織則透過滿足工作者的期待來加強和酬賞工作者的表現。當工作者與組織間出現不協調而未能進行改善，最終將造成工作者選擇離職。以此觀點，如果勞工對其雇主和組織的期待不是來自工作現狀，而是來自未被滿足的期待，例如想要臨時性工作的人員獲得了一分永久性工作、或是一個想要獲得正職工作的人員僅能以非典型的方式受雇，那麼對於工作適應皆可能產生不良影響。(Dawis, 2004; Dawis, Lofquist, Weiss, 1968；轉引自 Martinez, G. et al., 2010)

Martinez et al. (2010) 的研究對臨時性雇用對於員工的健康和幸福的影響、以及對組織造成的影響的相關文獻進行回顧之後，發現非典型雇用對於勞動者造成的影響並不一致，他認為雇主選擇雇用非典型人員而非正職人員的動機對前述結果具有關鍵性的影響。人們並非都是因為沒有更佳的工作選擇所以才不得不選擇從事非典型工作，反之，有部分的原因是因為臨時性工作具有某些好處可以吸引人員從事該工作。例如部分工時工作、因應季節性企業臨時需求之工作對於某些工作者而言是有幫助的，而其他可能的益處則在於增加工作經驗、學習工作技能、賺取短期外快收入、甚至是作為銜接到正式工作的跳板。

所謂踏腳石假設(stepping stone hypothesis)的相關研究即建立在探討是否非典型就業有助失業者獲得正職工作，部分研究(如 Gallagher & McLean Parks, 2001; Larsson et al., 2005; Zijl et al., 2004)指出非典型工作可能是導向永久性工作的第一步，然而部分研究 (Larsson et al., 2005) 則指出從事非典型工作者未必

將之視為僅是脫離失業狀態的方式，而是感覺到走投無路的絕境(dead-end)或是視為不符其需求的、差勁的工作樣態，通常非典型雇用對勞動者出現負面效果即出現在這種情況之下。而有些研究則指出如果非典型勞動者企圖在其工作的公司轉任正職員工，那麼他們將會更努力工作，工作者對於組織的態度轉變也會顯示在表現出更高的組織公民行為、更多組織承諾、以及較低的缺席率、較低的離職意願。

#### 四、其他國家經驗研究

##### (一)就業者屬性

針對臨時人力工作者<sup>10</sup>近幾年來在歐洲的發展，OECD(2002)分析臨時工作的發展情形以及其對勞工本身福利產生之影響，該報告主要發現：(1)臨時性工作者主要以年輕人、低教育水準以及低專業性工作所占整體就業者的比例為高；(2)臨時性工作者中主要以男性、年齡 25-54 歲，具有一定的教育程度且以從事服務業為主(60%-70%)。而從事之職業以及所從事的企業規模在各國間並未見明顯的一致模式。

而在針對部分工時工作者部分 OECD(2010)報告指出：(1)部分工時工作者大都為低階職業、定期契約勞工以及受雇於小型企業；(2)相較於全時工作者，部分工時工作者簽定定期契約的比例較多；(3)相較於全時工作者，部分工時工作者更少加入工會。

##### (二)就業前景

高教育水準以及在公部門服務的臨時性工作者有高於平均的契約存續期間；25 歲以下或是由失業轉進臨時性工作的勞工，則有低於平均的契約存續期間；就 OECD 國家而言，介於三分之一到三分之二的臨時性工作者在兩年的契約期間內轉為正職；但亦有四分之一的臨時性工作者在一年或兩年後即失(OECD,2002)。部分工時就業型態部分，相較於全時工作者，部分工時工作者對未來工作的職涯前景也較不樂觀(OECD, 2010)。

---

<sup>10</sup>該篇報告對於各國臨時工作者的定義依據各國定義的不同而不同，大體來說包括因季節性、短期性以及特定性需求的臨時工、派遣人力、電傳、定期契約工作者；報告中對於各國針對臨時性人力(temporary employment)的詳細定義可見 OECD Employment Outlook 2002 Table 3.A.1., 172.

定期契約工作對就業者的影響方面的實證研究，如 Booth, Francesconi & Frank (2000)發現在英國的定期契約工作對於就業者確實產生獲得長期性工作的踏腳石的效果，特別是以定期契約工作做為第一份工作的女性，在隨後將能完全追上職涯始於正職工作的女性之薪資；而職涯發展始於定期契約工作的男性較諸職涯始於正職工作的男性長期下來則受到 5% 的薪資損失。

Casquel & Cunyat (2005)使用西班牙的資料，發現部分臨時性工作可以做為轉銜至穩定工作的跳板，但是對於年輕人、女性、不良就業紀錄的工作者而言，臨時性工作更可能導致走投無路 (dead-end)，研究中並發現較諸低教育程度者，高教育程度的臨時契約工作者轉為正職的機率高達兩倍，但是如果轉換到非為正職工作的「其他狀態」，那麼低教育程度的臨時契約工作者較諸高教育程度者高達 1.5 倍的轉換率。Amuedo-Dorantes, Malo & Muñoz-Bullón (2006)亦以西班牙勞動市場為研究對象<sup>11</sup>，比較「直接雇用的臨時員工 (direct-hire temps)」和「勞動派遣人員 (temporary help agencies, THA workers)」兩種工作者未來的發展。研究中探討何種型態的派遣工作（比如定期、on-call、或是其他以臨時性契約約定的工作安排）能夠協助臨時人員在未來幾年轉換至不定期雇用型態或正職工作。統計結果發現「勞動派遣人員」在未來被雇用的機率低於「直接雇用的臨時員工」約 15 至 27 個百分點，故 Dorante et al. 認為派遣業雖扮演幫助勞工由失業過渡到就業上的要角，但較諸直接雇用，其並不認為派遣業可以做為幫助勞工銜接到穩定就業的踏腳石。該研究並對這項發現進行解釋，他們認為直接雇用的勞雇關係較勞動派遣的三方關係更能發展出良好的工作忠誠和緊密的連結，此外由於當地法規禁止勞動市場媒合者以常雇型態 (permanent positions) 雇用派遣人員，這意謂用人公司僅能在勞動派遣機構物色應急、應時的勞動者 (just-in-time labor) 以因應產品需求的波動，在這種情況下派遣機構未能促進臨時型工作過渡到正式職位，但卻助長了從失業到就業、從臨時工作到下一個臨時工作的就業流動。

<sup>11</sup> 該研究使用西班牙政府釋出的個體資料，Official Register of Contracts of the Spanish Public Employment Service，採取 propensity Score Matching (PSM) 統計方法進行兩組勞工在兩個不同時期(1998、2004)的就業情況之檢視。

Kvasnicka (2005)研究發現，在德國，派遣勞動的發展，讓失業後的人更容易找到工作，增加就業率。但長期來看，從事派遣的經驗在四年內並不會減少或增加該就業者尋找勞動派遣以外其他工作的機會。也就是說並無產生利於轉往正職工作的踏腳石效應，但也不會因為派遣經驗而使之在未來增加失業的風險，該研究認為派遣工作對於失業者而言僅是作為一個短期內獲得工作的途徑。然而，Ehlert, Kluve, & Schaffner (2011)對德國三個城市中，針對弱勢者（低技術能力、長期失業）青年實施的積極促進就業方案（German pilot program），進行評估並發現該計畫基於結合 1. 個別輔導（individual coaching）、2. 技能訓練、3. 臨時工作的工作經驗，而能成功達成臨時工作的踏腳石效果，將弱勢青年失業者重新整合進入勞動市場。研究認為，該計畫產生的正面效果在於：首先，有些計劃參與者他們得以繼續留在原本的派遣機構，基於這種持續被派遣機構留用的結果大部分並非獲得政府資助而產生，故而此計畫成功地對部分派遣勞動者的就業穩定性形成正面影響；再者，超過半數的參與者因為此方案得以轉往正職工作或是到另外一個派遣機構任職。

Larsson, Lindqvist, and Skans (2005)以瑞典為例，探討覓職者如以簽訂定期契約（fixed-term replacement contracts）的方式獲取一份臨時性工作，是否會降低其未來的失業風險？研究發現從簽約時計算起 2–2.5 年後，如果續約的期間越長，勞工將有更高的可能性與同家公司簽訂不定期契約。整體來說，簽訂定期契約會減少工作者未來失業的風險，而且期間越長此影響愈加明顯，較長的契約將提升勞工在該工作場所的地位，但本研究並未發現簽不定期契約的期間長短在整個勞動市場中其它層面（包括失業、就業和薪資）形成之影響。勞動派遣提供快速進入有薪就業的機會，但它通常是短暫的，能否促進長期就業有待探討。

儘管派遣業提供了勞工更便捷進入職場的方法，但派遣工作大都以短期工作為主，且對於其能否改善長期失業的情況仍然是難以釐清的。Autor and Houseman (2008)以參與底特律就業福利計劃的低階派遣勞工進行研究<sup>12</sup>，發現對於低階派遣工

<sup>12</sup>該研究以該方案的行政記錄以及密西根州失業保險的薪資記錄進行分析，前者提供關於方案參與者工作狀況的資訊、後者則用以追蹤參與者在加入方案兩年後的薪資變化。該方案利用工作輪調（rotational assignment）對福利救濟對象進行就業安置。統計方法的使用上，其首度嘗試於隨機

作而言，不管在於就業、薪資上是沒有任何淨效益的。相較於直接雇用，派遣工作因為，因此。研究發現勞動派遣工作基於工作本質之變動特性而未能增加、甚至可能削減隨後的薪資並產生不利就業的影響；相反地，如果工作者由雇主直接雇用，那麼將能夠在隨後使勞工的薪酬和就業狀況得到改善，其認為臨時性工作所造成的正面影響都只是過渡期出現，同時派遣勞動帶來的就業增加可能是以直接雇用機會的減少來做為代價。然而，某些契約人員因為其身分帶來的薪資影響持續存在，也就是臨時工作或其他的媒合機構可以幫助他們的員工獲得更長久的工作、並且造成正面的影響<sup>13</sup>。綜言之，該研究並不認為可以藉由利用派遣模式來達到增進就業福利，達成長期就業穩定的就業福利計劃目標。

Heinrich, Mueser & Troske (2007)利用 1997 年與 2000 年的資料，以 3 組美國聯邦就業福利計劃中安置的派遣勞工為研究對象。該研究透過計量方法<sup>14</sup>在檢視低階派遣勞工的長期勞動市場表現。研究結果顯示，派遣業能幫助需要就業的低階勞工更迅速的進入就業，且對勞工的經濟生活帶來實質幫助，特別是就業機會有限的邊際勞工。研究認為被派遣工作排擠掉的其他工作機會對低階勞工所帶來的成本並不大(因為這些工作多為低階零售或是服務業)。而相較於失業來說，派遣勞動對低階勞工而言是更好的選擇。但是作者亦提出，對低階勞工而言，派遣勞工只是做為一個過渡性的就業途徑，對於那些無法移出派遣勞動的就業者來說，其未來所面臨的就業機會以及潛在所得是非常不樂觀的。

Andersson, Holzer and Lane(2007)觀察臨時性雇用對於低薪工作者往後六年期間造成的影响<sup>15</sup>，以同樣機構工作的工作者進行比較，臨時性工作者的薪資明顯較

---

分配設計的方式，去分配參與就業福利計劃 Detroit's welfare-to-work program (Work First) 的企業在使用「派遣勞動」與「直接雇用」兩種雇用模式，再以迴歸分析的方法估計雇用一段期間後的勞工薪資以及就業的變化<sup>12</sup>，且該研究得到與過去研究不同的結論<sup>12</sup>。研究發現被直接雇用的勞工出現顯著的薪資提升(約 15%)且就業亦明顯的增加；而派遣勞工的後續薪資與就業機會不但沒有提升甚至還出現下降的情形。

<sup>13</sup>在本研究中並沒有完全排除基於勞工本身選擇所造成的可能影響，並且 person fixed effects 並不能控制隨著時間而改變的個人特質。

<sup>14</sup>該研究主要以 OLS、DID(difference-in-difference)等計量方法進行模型估計，另外亦對可能出現的 unmeasurable heterogeneity 的問題進行檢定。

<sup>15</sup>該研究使用美國 44 個洲的縱向數據 The Census Bureau on the universe of UI-covered workers

低，但如果他們之後能夠跟其他雇員一樣得到穩定的工作之後，薪資普遍來說會更高。然而有些低薪工作者是基於個人選擇才從事臨時性工作，但本研究對於個人因素影響之控制，並未能完全消除他們接受臨時性工作對其未來將產生的正面影響。研究發現，從事臨時性工作會產生正面影響的情況，通常是發生在他們隨後進入薪資較好的公司。低薪工作者和技術不足者有時無法與順利與雇主媒合，這種現象導因於雇主歧視、勞工本身資訊不足或是在勞動市場、交通、地理上的無法契合（mismatch）等其他的問題，但是派遣機構或是其他的勞動市場媒介可以幫助這些工作者克服這些問題，因此獲得與較多雇主接觸的管道。除此之外這些媒介也有助於克服交通或是資訊上的障礙。因為這些臨時工作，工作者可以證明能力和表現或者因為職業訓練或其他支持性協助而獲得更好的工作。綜言之，派遣機構的工作經驗有助於勞工在隨後獲得較高薪資公司的雇用，派遣機構或其他媒合機構至少有助低薪人員的工作配對，並產生實質且持續的影響。

Lane, Mickelson, Sharkey and Wissoker (2003)針對「臨時性工作對於接受社會救助邊緣的勞工的重要性」、「從事臨時性工作跟陷於失業兩者間的比較」進行分析<sup>16</sup>：該研究發現接受社會救助邊緣的勞工在臨時性就業中比一般工作者面對更差的處境，包括薪資、從事部分工時工作、工作持續期間、以其雇主提供的福利等面向。資料中也顯示接受社會救助邊緣的勞工對於他們的工作也感到較不快樂，比其他臨時性工人更可能是不得不從事這份工作，但同時他們的教育程度也較低、並且瀕於失業的可能性更高。而就從事短期工作的工作者和失業者、以及從事短期工作勞工和正職人員進行分析比較。研究結果發現，當個人有一段時間從事短期性工作，儘管比起典型工作者的薪資和就業條件較差，但普遍來說，會比有長期失業的個人的就業狀況表現來得好。臨時性工作在勞動市場上造成的結果比完全不工作來得好：例如接受社會救助的失業者只有 35% 的機會在一年後被雇用，但是曾從事短期工作的工作者在一年後幾乎擁有前者兩倍的機會被雇用。

---

and their employers.

<sup>16</sup>該研究使用 Current Population Survey (CPS) 以及 the Survey of Income and Program Participation (SIPP) 資料進行分析。

關於從事非典型工作對於勞動者往後的職涯發展是利或弊的研究，如 Kondo(2006)研究日本的青年工作者進入職場的第一份工作若非為正職工作對於未來職涯發展的影響，發現第一份工作是非典型工作的就業者，在畢業的十年內找到正職工作的機率較第一份工作為正職工作者低 40% 至 50%。而 Esteban-Pretel, J., Nakajima, R. & Tanaka, R. (2009)的研究則發現，如以短期內（畢業的十年之內）找到正職工作的條件機率表現而言，「第一份工作為非典型就業」的工作者最難找到一份正職工作，甚至比「畢業後歷經一段失業期間」找到正職工作的機率更低；但長期而言，以畢業後二十年為觀察時間則可發現此效應已經減弱。根據前述兩項研究，從事非典型工作對日本就業者在短期內並沒有形成「踏腳石」的效果，唯因為在長期之後對就業形成的負面影響相形減少，所以非典型就業經驗將不必然會成為尋找正職工作的阻礙。雖然非典型就業經驗對於尋找正職的影響隨時間而減弱，但 Esteban-Pretel 等人的研究亦發現，如果工作者的第一份工作是非典型工作，在四十年後他所能享有的福利優於一開始是失業狀態的工作者，但比第一份工作是正職工作者的工作者所能獲得的待遇來得差。

#### 五、小結：踏腳石效應或是陷阱效應？

觀察前述各國非典型就業對於勞動者的影響，擔任派遣勞工、臨時性工作者、定期契約勞工等不同樣態，以及參與非典型就業的時間、契約持續的期間和連續與否，對於勞動者職涯發展是否能夠走向穩定、是否有助於尋找正式工作、薪資福利等面向可能造成不同的影響。

一方面，非典型就業可能作為失業者進入就業市場的轉銜階段，甚至能夠幫助勞動者獲得一份正式職務，其原因在於：

1. 部分研究指出勞動者是因為找不到正職工作，而接受派遣有利其較快獲得一份有薪工作或是較為初階的工作。
2. 失業者得以透過非典型工作經驗增加其生產力並改善其職涯前景，並暫時中止失業者持續陷於失業的人力資本減損。

部分研究則採取不同的看法，認為非典型就業本身可能意味著較差的待遇與較不穩定的就業。對於非典型就業對勞動者產生的影響並不樂觀，理由在於：

1. 部分非典型勞動者陷於低薪、不穩定就業、職涯發展前景黯淡的困境，同時該工作可能妨礙其進入較高薪資的正式職務的機會。
2. 儘管勞動者擁有短暫的受雇機會，但長期下來並不能解決個別勞動者非充分就業之問題。
3. 勞動派遣通常未能提供正式的在職訓練，僅提供合於市場要求的一般性訓練(例如打字或是初級電腦技能)，這些技術在之後僅能幫助勞動者進入邊陲勞動市場。
4. 在訊息不完善的情況下，派遣人員之身分更可能對未來可能的雇主形成負面印象，因為雇主可能會認為曾經擔任勞動派遣工作的人員是因為生產力不彰、或是其他不利因素而無法尋得正職工作。

非典型就業經驗對於勞動者未來職涯發展可能存在正反兩面的效果，一是「踏腳石效應」，二是「烙印效果」，或稱「陷阱效應」。關於其形成原因、勞動者後續尋職過程與結果；以及勞動者可能的產生的認知、感受與表現，整理如下表：

	踏腳石效應 (stepping-stone effect)	烙印效果 (stigma effect)、 陷阱效應 (trap effect)
形成原因	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 人們並非都是因為沒有更佳的工作選擇所以才不得不選擇從事非典型工作，反之，有部分的原因是因為臨時性工作具有某些好處可以吸引人員從事該工作。</li><li>2. 有助人們更廣泛、深入地蒐集就業資訊。</li><li>3. 增加工作經驗、學習工作技能、賺取短期外快收入，並擁有較大的時間彈性。</li></ol>	基於個人條件、意願或其他外在因素造成他們一輩子只能從事非典型工作。

尋職過程	有利於尋職活動的進行與成功媒合。	在其後續的尋職活動中傳達給雇主負面的訊號，變成勞動者爭取較佳工作的阻礙因素。
結果	幫助勞動者銜接到一份正式、全職的工作。	對勞動者的未來的薪資、就業穩定度、福利等方面將產生不利的影響。
勞動者可能的認知與感受	導向正式工作的第一步。	感覺到走投無路的絕境或是視為不符其需求的、差勁的工作樣態。
勞動者可能的表現	如果非典型勞動者企圖在其工作的公司轉任正職員工，那麼他們將會更努力工作，工作者對於組織的態度轉變也會顯示在表現出更高的組織公民行為、更多組織承諾、以及較低的缺席率、較低的離職意願。	因為轉任正職的希望不大，可能顯示較弱的工作動機、表現較低督的組織公民行為、低度組織承諾、較高的缺席率與較高的離職意願。

資料來源：本研究整理，參考 Martinez et al. (2010)。

以勞動派遣為例，從事勞動派遣較諸陷於失業更能有效率地搜尋一份正式工作，因為派遣到客戶公司的經驗讓員工有機會得知未來可能雇主的訊息，並且釋放其本身所具就業能力之訊號。雇主本身則利用派遣機構作為無風險的篩選機制，探詢及招募未來可能擔任正式職務的員工。基於派遣人員已經透過派遣公司的初步篩選，不管是市場所需的一般性技能或是要派公司的特殊要求，在經過派遣公司的篩選後將促成勞動者和要派公司間較穩定的雇用關係。而派遣公司除了在前期對於派遣人員的一般性訓練中觀察員工之潛能，更能在派遣至不同公司的歷程中愈加充分地了解員工的能力和適合的職務，透過在職的篩選機制進而提升工作配對的品質(Kvasnicka, 2005)。

此外，基於派遣勞動者彼此的技術條件的不同，將對從事派遣的結果造成不同的影響。以「專業工作」、「非專業工作」分別觀察勞動派遣工作從事派遣工作的原因與對於未來職涯發展的影響：

對具有市場所需的專業能力、技術成熟的派遣工作者而言，其從事派遣工作的原因多出於個人意願且該工作乃是基於特定性質而須以派遣方式運用人力。對於勞動者未來職涯發展的影響並無不利影響，當市場對其專業能力有所需求，那麼就算其以定期契約人員、派遣人員等身分執行其職務，待遇將較一般技術的非典型工作者為高。再者，如果有勞動媒合機構在其中扮演工作任務銜接橋梁的角色<sup>17</sup>，那麼除有助於人力資源的有效管理，更能對勞動者本身的就業穩定性有所助益。

反之，對於不具有專業能力、技術低階且容易被取代的派遣工作者而言，其從事派遣工作的原因往往是不得不進行此選擇以避免失業且進入門檻較低。對於未來職涯發展可能產生正反兩面之影響，一則低薪工作者和技術不足者有時無法與順利與雇主媒合，這種現象導因於雇主歧視、勞工本身資訊不足或是在勞動市場、交通、地理上無法順利配對等問題，但是派遣機構可以幫助克服這些問題，以獲得與較多雇主接觸的管道，證明工作能力和表現或得到職業訓練等協助；二則勞動者承受了更多就業不穩定與陷於貧窮的風險，同時若產生烙印效果，對勞動者的未來的薪資或就業穩定度等方面將可能產生累積、擴大的負面影響<sup>18</sup>。

就簽訂契約的觀點而言，年輕的工作者可能需要許多臨時性工作才能累積充分的

<sup>17</sup> Rassuli (2005)指出專業臨時性工作者在「新經濟」裡已經成為臨時性勞動力中重要部份，這些勞動者擁有的技術汰舊速度很快，「終身雇用」的概念對專業臨時性工作者來說已經過時了。正因為他們的技術特性，專業臨時性工作者必須要有效率地完成客戶公司賦予的任務，他們就像長雇員工一樣有潛力為客戶公司創造價值。假設這些人員是在 staffing group 的架構中進行團體工作，並受到最基本的經濟安全支持（例如派遣公司對其員工擔負部分雇主責任、提供最基本的團體保險和退休計畫等經濟安全措施），這使專業臨時性工作者可以無後顧之憂地發揮其專業，擁有時間的彈性以及選擇工作計畫，同時不需要擔心生活失去保障或突然面對失業的境況。在這種互相依存的關係裡，staffing firms 提供支持專業臨時性工作者的體系、客戶公司 (client firms) 提供工作案件並雇用人員，兩者共同發展有利專業臨時性工作者發揮專業的環境。Rassuli 的實證研究顯示，專業人士組成的團隊願意接受挑戰、適應新的科技並與進行分享。人員會認為 staffing firms 的利益和自己緊密相關，因而展現積極工作態度；而其與 client firms 密切合作，不僅是接受計畫委託並且願意為之尋找新的利基，也樂於和該公司的長雇員工分享其專業。臨時性工作者的專業性有助確保市場的活力，並為各個群體創造新的價值和規模經濟。

<sup>18</sup> 部分研究如 Autor and Houseman (2009)，以及 Heinrich, Mueser, Troske (2007) 認為臨時性工作所造成的正面影響僅是在過渡期出現，勞動派遣工作未能增加、甚至可能削減隨後的薪資並產生不利就業的影響，除非是工作者由雇主直接雇用為正式員工，那麼才能隨後使勞工的薪酬和就業狀況得到改善。派遣業雖在短期內有助於低階勞工更迅速的進入就業，並對其經濟狀況帶來實質改善，特別是就業機會有限的邊際勞工。亦即是說，派遣工作僅作為過渡性的就業途徑，對於部分無法脫離派遣工作的勞動者來說，其未來的就業機會及所得將是不樂觀的。

經驗以得到一份穩定工作，有時伴隨著間斷性的失業。Gagliarducci (2005)認為造成臨時性工作者就業前景惡化的根本原因在於臨時性工作契約使得工作之間有中斷<sup>19</sup>。因此，如果要解決臨時性工作的問題，我們應該要關心的重點除了定期契約對於雇用期間的規範外，更應該關心的是這些類型的契約提供了何種就業銜接的可能。有些國家的勞動者很容易沒有中斷地從一個短期工作做過渡到另一個短期工作；但在其他國家的短期就業銜接並不容易，在這種情況下就形成政策介入的空間，致力促進更長的契約期間並縮短轉換工作之間的失業期。一方面在非典型就業或失業期間提供公共訓練方案以加強工作者再度就業的能力，並在個人尋職期間提供有效的支持以緩和工作短暫中斷引發的問題。

#### 第四節 本章小結

本章分析非典型就業發展對勞動市場、企業與勞工之影響。本節就實證文獻部分，繪製如下表 2.3，方便參閱。以下將就本章重點做摘要，說明他國非典型就業發展對勞動市場、企業與勞工之影響，依序說明如下：

##### 一、勞動市場

傳統經濟理論認為，企業運用非典型勞工可以更快地填補人力，節省成本，增加效率；對非典型勞工而言，企業省下來的準固定成本，暗示著非典型勞工可能因此而有著較低的福利水準，就整體來看，企業能夠更快的填補人力或是營運效率的提高，都有助於提高就業水準。動態調整成本理論預期，非典型就業者與正職員工在解僱成本上的差異，在景氣起伏過程，非典型就業者就業量的變動幅度將大於正職員工。匹配與搜尋理論預期，在景氣變動時，因為勞動市場工作的創造和消失變化頻繁，而若正職和非典型員工間的就業保護規範差異很大，那麼企業將非典型員工轉換為正職員工的機率低，則非典型就業發展未必會導致失業率的降低。結合效

<sup>19</sup> Gagliarducci (2005)研究發現：當單一臨時性工作契約的期間越長，成為正職人員的可能性會增加，但如果契約間產生雇用中斷，那麼成為正職人員的可能性則會降低；一旦勞雇雙方達成良好的匹配、勞工顯露出雇為正式員工的價值的時候，將會轉換成不定期契約；就續約（繼續簽訂臨時性契約）的情況而言，轉換成不定期契約的可能性一開始有增加趨勢，但隨著定期契約簽訂次數增加，轉換成不定期契約可能性將會下降；簽訂一次以上定期契約的工作者，如果在契約轉換間出現間斷的話，找到穩定工作的機會較低。

率工資理論與雙元勞動市場理論，在資訊不對稱的情況下，企業需額外提高薪資增加員工的怠工成本，因此造成非典和正職員工間的薪資差距；而在其他條件相同下，對於法定規範較模糊、容易引起勞資糾紛的國家，意味著企業需要負擔更多的間接成本，故這些國家會有較低的續約率與較高比例的定期契約員工，而低續約率說明了工作的不穩定，而高比例定期契約員工則說明更多人落入低薪族群。而圈內圈外人理論也預期，圈內人(正職員工)薪資會高於圈外人(臨時員工)，且解雇成本隨層級提高而增加，所以薪資差距也會隨著層級愈高而差距愈大。

實證研究方面，就正面影響而言，許多實證研究發現非典型就業者比例與就業率、勞動參與率間係存在正向關聯，有實證研究進一步認為，非典就業發展可提高就業率長期的運作水平，但是對失業率之影響則較難以確定。就負面影響而言，發展非典型就業者也造成了流動率提高，非典型就業者的薪資、福利、工作滿意度和職業訓練都偏低。

## 二、企業

企業在大環境競爭日益劇烈下，為了能在有限資源進行快速調整和反應，企業將工作進行分類，再根據分類來進行不同類型的彈性運用模式，可將部分能夠切割的工作項目或是屬邊陲性質之工作，以外包或是派遣方式來進行運作。而非典型人力（臨時工、季節工、代理人員、固定工時短期工、外包等）之運用，則為多種彈性雇用觀念中的數量彈性運用。對企業而言，企業雇用非典型員工可以預期的正面影響包括：降低成本、緩衝機制、規模經濟、專注核心發展、催化知識創造，而在負面影響則有：生產力低、人力資本投資低、素質不一等。

實證研究方面，非典雇用比例對與企業整體雇用量的影響為正面效果，但在對於企業營業額、績效、生產力和創新上的影響，隨著不同的國家背景、研究設定有著不一致的結論，故較難以確定。

## 三、勞工

因為資訊不完全與需求面持續波動等因素，企業尋才和員工搜尋工作都需要一定

的時間和精力成本，而勞動市場媒介（如派遣公司）和非典型工作型態在促進勞雇雙方的媒合品質與縮短時間上可以達到一定作用。此外，派遣公司所提供之一般性訓練，可藉此吸引有心學習勞工前來應徵，而派遣又可藉由對這些勞工的瞭解，提供要派公司合宜的職缺人選。

理論上所提出的踏腳石效應，係假設非典型就業型態有助於失業者獲得正職工作，主要原因為，非典型工作可讓這些勞工更容易獲得工作，而透過非典工作經驗可以增加勞工生產力，累積職場經驗；而從事勞動派遣的工作經驗，亦有助於勞工與要派雇主間的資訊交流，促進就業媒合。派遣公司也可以在派遣勞工派遣到不同工作的歷程中，更瞭解員工屬性與能力，進而提升工作配對品質。

但因為派遣單位通常僅提供勞工一般性訓練，僅能幫助勞工進入企業邊陲部門，核心部門和邊陲部門的分割不僅造成正職與非典就業者在薪資、福利上的差距外，也造成後者難以向上流動，故勞工仍面臨就業不穩定和貧窮等問題。此外，雇主可能認為或定位勞動派遣人員就是低生產力或是無法尋得正職之勞工(派遣工作者傳達給雇主的負面訊號)，從而造成從事非典型就業之勞工，長期被困在非典型就業型態。

而就社會和心理層面的角度來看，客觀面而言，非典型就業者在各種待遇項目都低於正職員工的情況下，自主權也較低，容易對其工作心態有所影響，且流動率高的非典型員工通常為組織的新進人員，對組織文化的重新適應和學習新事物，都形成可能的壓力來源，也較缺乏同事、上司和工會的支持，再加上可以預見雇用期間終止而感受到的壓力，種種因素都會對心理和健康有不利影響，導致了較高的缺席率、離職率和不佳的組織關係與工作生產力。主觀面而言，因為非典型就業者之契約是建立在交易型基礎上，也就是在特定期間內完全特定任務，以換取經濟利益，因此缺乏對組織價值與目標的認同感。而工作適應理論假設員工對組職有所期許，透過員工與企業組織的互動協調來獲取自身的需求與期待，當工作者與組織間難以協調且最終未能進行改善，最終將造成工作者選擇離職，而非典型工作者往往就屬於難以協調適應，或是不需要協調的族群。

而根據本研究蒐集的實證文獻發現來看，非典型就業者大都屬於教育水準低、技術低，和職場經驗低的年輕人，而在薪資、福利、企業提供培訓和升遷機會也都明顯低於正職員工。而在派遣業者是否扮演了踏腳石效果上，實證上則難以定論，需視研究國家的背景、社會情況而定，而國外經驗中，由政府單位主導的派遣勞工促進就業計畫的結果分析，也未必呈現一致的正面影響。

#### 四、他國經驗對我國的啟示

提高勞動市場的彈性將改善其功能與運行並創造更多新的就業機會，非典型就業的發展下，對於勞動者的就業保障策略，應轉換保障勞動者一輩子都有穩定的工作的思維，反而應該要強調勞動者就業能力的提升，以及良好的工作條件。此外，為了促進勞動者的流動能力，政策面上應該更加細膩地給予求職者個別化的支持，鼓勵人們接受風險，並使社會安全制度對於接受彈性工作的人們進行獎勵而非處罰。由此觀點，對於勞動者就業能力的培育以及職涯轉銜階段的支援成為國家政策應該特別加強的環節，並使之成為制度化的規範。加強制度化的轉銜勞動市場策略並非完全取代既有的社會安全制度，而是在重整與連結這些制度，從而提供典型與非典型之就業者開放的就業選項、並加強其流動能力以及就業能力。

表 2.2 實證文獻整理

文獻	研究對象	研究時期	研究方法	研究發現
<b>勞動市場面</b>				
Schmid (2010)	EU-24 國	1998~2008	統計分析	1.部分工時、臨時性雇用比例與就業率呈現正向關。 2.派遣機構普及率與勞動參與率呈現正相關。
Katz and Krueger(1999)	美國	1980~1998	回歸分析 (固定效果模型)	派遣業成長造成美國自然失業率下降了約 0.39 個百分點。
Blanchard and Landier (2002)	法國	1980~2000	回歸分析(追蹤資料分析)	政府開放公司運用定期契約人力，造成低階工作者流動率提高、失業率提高、失業期間延長和勞動者福利降低。
Dolado, Serrano and Jimeno(2002)	西班牙	1987~2000	回歸分析(追蹤資料分析)	定期契約勞工人數快速增長，可以縮短失業期間，但對失業率的影響則不明顯。
Cahuc and Vinay (2002)	OECD 國家	1999	總體模型(尋職配對模型)	定期契約規範愈彈性，會加大工作消滅效果，失業率上升，總福利下降，如果當資遣成本很高時，上述效果更明顯。
Bentolila and SaintPaul (1992)	西班牙	1983~1987	回歸分析	運用彈性勞動契約，可以使就業率超過長期運作水平。
De la Rica and Felgueroso (1999)	西班牙	1995	回歸分析(薪資函數估計與薪資分解)	臨時員工薪資低於相當水平的正職員工，且教育程度越高，薪資差距越大；性別薪資差距在臨時員工間也更明顯。
Davia and Hernanz (2004)	西班牙	1995-1995	回歸分析(考慮內生偏誤的模型和薪資分解)	臨時時員工薪資高於相當水平的正職員工。
Benner et al.(2007)	美國	1979-2000	回歸分析	派遣勞工在薪資與福利上皆低於正職員工，僅高教育水準且特殊類型的私人仲介與獵人頭公司的組別上，顯示派遣勞工在薪資與福利上優於正職員工。

Bentolila et al(1994)	西班牙、丹麥、英國、西德和法國	1983~1991	回歸分析 (固定效果模型)	雇用臨時員工比例愈高之企業，企業整體的薪資率越低。
Polavieja(2003)	西班牙	1991	回歸分析	企業雇用臨時員工比例與薪資率的關係為倒U型。
Hwang(2009)	韓國	1970~2007	回歸分析(時間序列)	1.非典雇用比例增加造成勞動所得分配率下降。 2.模擬分析認為，非典雇用比例下降對實質國內生產毛額有正向影響。
OECD(2002)	OECD 國家	1990~2000	統計分析	1.以整體就業者而言，臨時人員以年輕人、低教育程度和低專業性人員為主。 2.以臨時人力的組成而言，主要以男性、青壯年和服務業為主。 3.行職業分布並無相同模式。 4.臨時和正職的薪資差異約 2%~24%左右。 5.臨時人員工作滿意度低於正職人員。 6.青壯年、教育水準高和公部門的定期契約存續期間較長。 7.大約三分之一到三分之二的臨時人力在 2 年內轉為正職；大約四分之一的臨時人力在一年或是兩年後失業。 8.臨時人員接受教育訓練的機率顯著低於正職員工。
OECD(2010)	OECD 國家	1989~2009	統計分析	1.部分工時工作者在薪資、教育訓練、職涯前景、工作安全感皆低於全時工作者。 2.部分工時工作者對工作時數的選擇較有彈性、較少夜間工作、職災和工作風險。 3.部門工時比例愈高的國家，薪資差距和工作不安全感的程度愈低。 4.部門工時比例較低的國家，就業率也較低，但是部分工時比例較高和非常高的兩組國家，就業率並無明顯差異。
企業面				

Kleinknecht et al.(2006)	荷蘭	1994	回歸分析	1.整體而言，企業雇用定期契約勞工比例對營業額無顯著影響。 2.非研發型企業雇用定期契約比例愈高，對總雇用人數有正面效果。 3.研發型企業派遣勞工比例越高，對總雇用人數、營業額皆有正面影響。 4.非研發型企業派遣勞工比例越高，對營業額負面影響。
Lee and Kim (2006)	韓國	2003~2004	回歸分析	1.非典雇用量的變化與企業整體雇用量的變化為正相關。 2.企業運用非典雇用比例愈高的，對其生產力有負面影響。 3.企業運用非典雇用比例與其淨毛利和直接成本的變化並不顯著。
Kweon(2004)	韓國	2002	回歸分析	非典型雇用比例對企業營運利潤為負面影響。
Seong, Yun and Lee (2009)	韓國	2007	回歸分析 (固定效果模型)	非典型運用對企業績效為負面影響。
Hirsch and Mueller (2010)	德國	2003~2007	回歸分析(固定效果模型)	使用派遣比例低於 10% 的企業，對生產力為正面影響，而使用比例超過 20% 的企業，則呈現負面影響。
Bryson (2007)	英國	2004	回歸分析	1.企業使用派遣對單位員工產出有正面影響。 2.主管、助理專業人員和技術人員職務使用派遣人力對企業財務績效有負面影響。 3.專業技術職務使用派遣人力對企業財務績效和生產力有正面影響。
Michie & Sheehan (2001)	英國	1998	問卷調查及次級資料分析	1.非典型人力運用對短期財務獲利有正向影響。 2. 非典型人力運用與企業是否有進行創新則為負面關聯。
Michie & Sheehan (2003)	英國	1997-1999	問卷調查及次級資料分析	1.企業運用職能彈性、人力資源管理策略對創新活動有正面影響 2.非典型人力運用對創新活動為負面影響
Arvanitis (2005)	瑞士	1998-2000	問卷調查及次級資料分析	1.重視部分工時運用之企業，擁有顯著較高的平均生產力。 2.重視臨時員工運用之企業，擁有較高的產品創新能力。

勞工面				
Booth, Francesconi & Frank (2000)	英國	1991-1997	追蹤資料統計分析	定期契約工作對就業者產生獲得長期性工作的踏腳石效果，特別是女性。 第一份工作為定期契約的男性工作者，長期下來有 5% 的薪資損失。
Dorantes, Malo & Muñoz-Bullón (2006)	西班牙	1998-2004	統計方法 (PSM 方法估計)	「勞動派遣人員」在未來被雇用的機率低於「直接雇用的臨時員工」約 15 至 27 個百分點。
Kvasnicka (2005)	德國	1975-2001	統計方法 (PSM 方法估計)	派遣勞動的發展，讓失業後的人更容易找到工作，增加就業率。 長期而言(4 年)，派遣經驗並不會影響就業者尋找到派遣以外工作的機率。
Ehlert, Kluge, & Schaffner (2011)	德國	2007-2009	回歸分析 (Treatment effect Model)	研究針對政府給予低技術能力、長期失業的積極促進就業方案進行研究 (German pilot program)，研究發現該計畫出現預期的踏腳石效果。
Larsson, Lindqvist, and Skans (2005)	瑞典	1991-2005 2002-2004	回歸分析 (OLS, Treatment effect)	1. 研究發現勞工簽訂定期契約後 2 至 2.5 年，續約期間越長，有更高可能性與同家公司簽訂不定期契約。 2. 勞動派遣可讓勞工快速進入有薪就業機會，能否促進長期就業有待探討。
Autor and Houseman (2008)	美國	1999-2003	回歸分析(隨機分配設計、固定效果)	1. 就底特律就業福利計劃低階派遣勞工進行追蹤分析，發現該計畫對低階派遣勞供，在於就業、薪資並無任何效益。 2. 認為臨時性工作對就業的正面影響僅為過渡，派遣帶來的就業是以直接雇用的減少做為代價。
Heinrich, Mueser & Troske (2007)	美國	1997-2000	回歸分析 (OLS、DID)	就聯邦就業福利計劃中安置的派遣勞工進行追蹤分析，派遣業能幫助邊際勞工迅速進入就業並帶來實質幫助。
Andersson, Holzer and Lane (2007)	美國	1990-2006	回歸分析(固定效果)	發現臨時性雇用對於低薪工作者在未來(六年)的薪資明顯較低。
Lane, Mickelson,	美國	1995-1999	回歸分析	1. 邊際勞工在臨時性就業中比一般工作者面對更差的薪資、福利。

Sharkey and Wissoker (2003)			(Treatment effect)	2.邊際勞工從事短期性工作，有助於在長期提高就業狀況。 3.接受社會救助的失業者有 35% 的機率在一年後被雇用；而從事短期工作的工作者在一年後有 70% 的機率被雇用。
Kondo(2007)	日本	1999-2002	回歸分析 (probit)	第一份工作從事非典型工作的就業者，畢業十年內找到正職工作機率低於第一份工作為正職工作者 40% 至 50% 。

資料來源：本研究自行整理

### 第三章 我國非典型就業發展對勞動市場、企業與勞工之影響

本章的主要目的在於了解我國非典型就業對我國勞動市場、企業與勞工之影響。本章將依據節次，分別就我國目前非典型就業，即勞動派遣、定期契約與臨時工作人力等不同樣態之非典型就業進行分析，先就次級資料做一概述，並利用可獲取之次級資料，利用迴歸分析等統計方法了解非典型就業發展對我國勞動市場、企業與勞工之影響。接著本研究也將經由訪談，以企業、學者們的經驗分享，瞭解在實務層面，非典型就業所造成的影響，最後以本研究所調查之問卷，進一步瞭解非典型就業對經濟的影響，並將影響與使用動機、樣態進行交叉分析，最後為本章小結。

#### 第一節 我國非典型就業者之屬性分析

國內有關定期契約工之相關調查較不完整，不論是主計處或勞委會並無單獨針對定期契約勞動進行統計；截至目前為止所蒐集到的資料，僅包括主計處的「薪資與生產力統計」與「人力運用調查報告」。其中，薪資與生產力統計有各廠商僱用臨時員工的人數，惟其所定義的臨時員工係指與雇主訂定期契約（口頭或書面），而僱用期間不滿 6 個月之員工，故並未涵蓋所有定期契約工；此外，薪資與生產力統計所調查的產業不包括農林漁牧業與營造業。人力運用調查則是從勞動供給面進行的調查，其中人力運用調查並無特別將臨時性與人力派遣工作者進行區分。雖然資料的完整性不夠，但由上述三項調查資料大約可以看出我國定期契約工的使用情形。

根據薪資與生產力統計調查資料觀察（見表 3.1），89~98 年間，工業及服務業臨時員工人數占總受僱員工人數的比例呈逐年上升趨勢，由 89 年的 2.11%逐年微幅增加，98 年工業及服務業臨時員工人數占總受僱員工人數的比例達 3.27%。其中服務業臨時員工人數由 89 年的 86,162 人增加至 98 年的 119,975 人，比例由 2.90%增加為 3.61%；而製造業的臨時員工人數由 37,543 人增加為 40,978 人，臨時員工人數占總受僱員工人數的比例則沒有太大的變化，由 1.53%增加為 1.73%。另 98 年由於配合 95 年工商及服務業普查行業範圍擴增情形，服務業之行業分類有所調整，可

以發現 98 年工業及服務業臨時員工人數占總受僱員工人數的比例達 2.62%（見圖 3.1），較 97 年所占比例減少；且可能係服務業對外在景氣因素更為敏感，98 年服務業臨時員工人數比例降為 3.61%，但製造業臨時員工比例則略為上升，所占比例則為 1.73%。

為瞭解從事非典型工作者之屬性，本研究特別使用行政院主計處所釋出之人力運用調查原始磁帶資料來進行分析，其結果列於表 3.2。因受到問卷問項之限制，以下列出「部分時間、臨時性或人力派遣工作者」、「部分時間工作者」以及「臨時性或人力派遣工作者」共三種非典型態之人口屬性、行職業占全體受僱者之比率分布與總人數。由於部分時間工作者也可能同時為臨時或人力派遣工作者，因此後部分時間工作者與臨時或人力派遣工作者合計之比例與人數會高於部分時間、臨時性或人力派遣工作者。

若就近三年非典型僱用趨勢情況觀之，不論是部分時間工作者或臨時性或人力派遣工作者，其所占總受僱者之比例皆為逐步上升之趨勢<sup>20</sup>，但是相較於 98 年非典型僱用之增加幅度，99 年非典數量的成長幅度較為趨緩。

若按性別區分，女性受僱者中從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者所占比例皆高於男性，且差距主要反映在部分時間工作者方面。究其原因可能是女性就業者需要較具彈性的工作時間安排，使其能兼顧家務工作。另一個可能原因則是女性較不易找到典型僱用型態的工作。若按年齡區分，在部分時間工作者方面，因為 15~24 歲年齡者在學比率較高，因此，占受僱者之比例與絕對人數皆以此年齡層為最高。在臨時性或人力派遣工作者方面，則以 15~24 歲與 65 歲以上年齡者所占比例較高，但在人數上，65 歲以上人口較少，以 25~44 歲壯年者之臨時性或人力派遣受僱者為較高。

---

<sup>20</sup>若根據行政院主計處之人力運用調查統計結果綜合分析，99 年 5 月從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者之非典型僱用勞動者，共計 72 萬三千人，占全體就業者之 6.92%。此處分析僅以受政府與受私人僱用者來納入分析，因此數據呈現上略微不同。

表 3.1 歷年各業別臨時員工人數

單位：人

項目	89		90		91		92		93		94		95		96		97		98	
	受僱員 工 人 數	臨時員 工 人 數																		
工業及服務業	5933630	125103	5716472	122693	5650205	146299	5785345	162937	6025889	175741	6201115	190560	6373061	194942	6508891	221540	6588600	215592	6168835	161801
工業	2958289	38941	2810635	36804	2761841	49901	2808366	60662	2900901	66343	2933221	59312	2978557	48587	3024697	45954	3048257	41173	2842301	41826
礦業及土石採取業	9604	120	8429	110	7833	119	7120	112	6515	153	5806	112	5335	64	4860	57	4698	83	4245	47
製造業	2458527	37543	2348449	36090	2318803	49146	2372733	59616	2461369	64847	2479476	58400	2510435	48034	2543763	45201	2564542	40569	2370035	40978
電力及燃氣供應業	29677	41	29146	67	28241	75	28414	82	27894	56	27446	50	27393	65	27807	74	28015	71	28549	84
用水供應及污染整治業	23216	1237	22151	537	21343	561	21131	852	21540	1287	20975	750	22676	424	24857	622	25695	450	24367	717
營造業	437265	0	402460	0	385621	0	378968	0	383583	0	399518	0	412718	0	423410	0	425307	0	-	0
服務業	2975341	86162	2905837	85889	2888364	96398	2976979	102275	3124988	109398	3267894	131248	3394504	146355	3484194	175586	3540343	174419	3326534	119975
批發及零售業	1372043	50323	1350327	53065	1356986	56751	1373831	60554	1409035	62619	1455376	73730	1486835	82780	1486863	96217	1483763	88487	1362458	55049
運輸及倉儲業	276922	6547	272065	7463	264397	8007	259720	6047	260850	3808	259753	3576	260834	3809	262901	5209	260020	5530	247837	4575
住宿及餐飲業	160880	8987	148555	9266	149911	11416	161598	9788	189173	10914	212767	18583	238302	19368	251850	19627	263159	24042	244764	18781
資訊及通訊傳播業	153910	1757	156318	2255	150966	3207	156404	3395	160789	3217	165339	3175	167593	3594	166379	4052	171052	3753	167289	3822
金融及保險業	363656	2278	359652	2593	343749	3341	349188	3985	359774	4143	369109	3288	366666	3037	370645	2823	372937	2156	355926	1676
不動產業	74008	3618	61679	1101	56363	854	58520	1479	63853	1218	70602	1945	76624	2693	81842	3243	83710	1771	79218	1362
專業、科學及技術服務業	163637	4778	155053	3796	151891	4506	157317	5044	168149	4135	177111	4373	183787	5081	191816	6121	196662	6210	188758	6492
支援服務業	115825	2797	114208	1472	120358	2755	142752	4232	168261	7996	191679	11959	226532	14047	268999	22586	295369	24992	273421	14223
醫療保健服務業	180991	2078	182598	2194	188293	2870	201367	3679	217713	3928	233022	3185	249091	4184	262377	6079	276247	7941	282248	7093
藝術、娛樂及休閒服務業	32801	1754	29017	1355	29922	1705	34265	2915	40515	5944	44706	5701	50175	6060	53918	6786	52483	5751	45980	3745
其他服務業	80668	1245	76365	1329	75528	986	82017	1157	86876	1476	88430	1733	88065	1702	86604	2843	84941	3786	78635	3157

註：95 年(含)之前臨時員工則係指與雇主訂立定期契約(口頭或書面)而僱用期間不滿 3 個月之員工；96 年後係指僱用期間不滿 6 個月之員工。

資料來源：行政院主計處，薪資與生產力統計月報

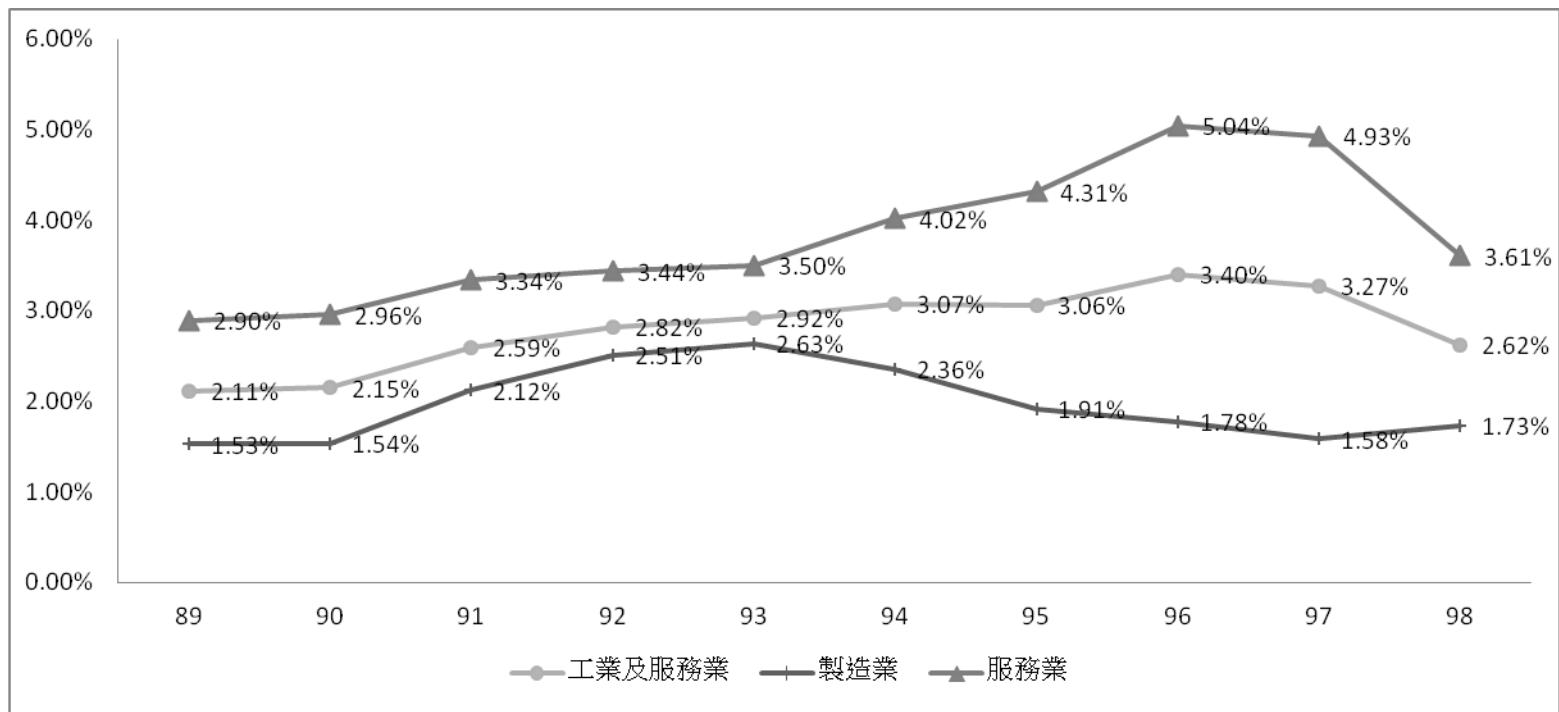


圖 3.1 臨時員工人數占總受僱員工人數的比例

若按教育程度別區分，教育程度為國中及以下之部分時間工作者占總受僱者之比例稍微高於其他組別，而人數上，則以大專及以上教育程度的部分時間工作者為最多。而教育程度為國中及以下之臨時性或人力派遣工作者所占比例明顯高於其他組別。

若按行業別區分，部分時間工作者占該行業受僱者比例較高的行業依序為住宿及餐飲業、農林漁牧業、支援服務業以及批發及零售業。而人數上來看，依序為批發及零售業、住宿及餐飲業、製造業、教育服務業以及營造業。臨時性或人力派遣方面，其占該行業受僱者比例較高的行業依序為農林漁牧業、支援服務業、營造業、用水供應及汙染整治業。而人數上則以營造業、批發及零售業、製造業、住宿及餐飲業以及支援服務業為多。

若就職業別區分，以服務工作人員及售貨員的受僱者中，從事部分時間工作者的比例為最高，其他比例較高的職業為農林漁牧工作人員、非技術工及體力工。而人數上同樣以服務工作人員及售貨員為最高，其次為技術員及助理專業人員與非技術工及體力工。此外，以農林漁牧工作人員從事臨時性或人力派遣的比例為最高，其次為非技術工及體力工與服務工作人員及售貨員，而人數上則以非技術工及體力工最多，其次為服務工作人員及售貨員與技術工及有關工作人員。

因此，部分時間工作者則以青年(15~24 歲)且為大專及以上教育程度者之人數最多，且大都落在批發及零售業，從事服務工作人員及售貨員之工作；而臨時性或人力派遣工作者則以壯年(25~44 歲)且低教育程度者之人數最多，且很大都落在營造業、批發及零售業、製造業從事非技術工及體力工之工作最多。

表 3.2 部分時間、臨時性或人力派遣工作者人數與占全體受僱者比率(單位：人；%)

項目別	部分時間、臨時性或 人力派遣工作者			部分時間工作者			臨時性或人力派遣 工作者		
	97	98	99	97	98	99	97	98	99
總計	571,947 (7.24)	632,203 (8.04)	666,575 (8.26)	244,758 (3.10)	318,356 (4.05)	337,414 (4.18)	479,726 (6.07)	508,183 (6.46)	525,059 (6.51)
性別									
男	281,511 (6.54)	310,159 (7.33)	333,813 (7.70)	91,909 (2.14)	125,554 (2.97)	143,122 (3.30)	249,683 (5.80)	269,899 (6.38)	280,866 (6.48)
女	290,436 (8.07)	322,044 (8.87)	332,762 (8.92)	152,849 (4.25)	192,802 (5.31)	194,292 (5.21)	230,043 (6.39)	238,284 (6.56)	244,193 (6.54)
年齡									
15-24 歲	152,989 (19.86)	165,164 (23.60)	180,014 (25.54)	106,048 (13.77)	124,895 (17.85)	137,427 (19.50)	118,890 (15.44)	125,620 (17.95)	137,822 (19.56)
25-44 歲	236,138 (4.73)	261,315 (5.22)	260,418 (5.12)	81,770 (1.64)	112,216 (2.24)	94,853 (1.87)	203,427 (4.08)	213,804 (4.27)	218,001 (4.29)
45-64 歲	176,178 (8.36)	195,754 (9.20)	215,119 (9.60)	53,929 (2.56)	75,314 (3.54)	99,162 (4.43)	153,261 (7.27)	159,969 (7.52)	163,300 (7.29)
65 歲以上	6,642 (18.82)	9,970 (30.40)	11,024 (28.11)	3,011 (8.53)	5,931 (18.08)	5,972 (15.23)	4,148 (11.76)	8,790 (26.80)	5,936 (15.14)
教育程度									
國中及以下	208,393 (13.82)	214,655 (15.60)	214,465 (15.83)	48,000 (3.18)	74,999 (5.45)	72,258 (5.33)	193,835 (12.85)	191,187 (13.90)	187,065 (13.80)
高中(職)	172,625 (6.31)	188,573 (7.04)	211,583 (7.88)	63,986 (2.34)	78,217 (2.92)	94,460 (3.52)	147,690 (5.40)	156,947 (5.86)	170,064 (6.33)
大專及以上	190,929 (5.22)	228,975 (6.01)	240,527 (5.98)	132,772 (3.63)	165,140 (4.33)	170,696 (4.24)	138,201 (3.78)	160,049 (4.20)	167,930 (4.17)
職業別									
民意代表、行政主管、企業主管及經理人員	803 (0.29)	70 (0.03)	581 (0.21)	419 (0.15)	—	581 (0.21)	384 (0.14)	70 (0.03)	—
專業人員	23,965 (2.78)	26,719 (3.09)	22,543 (2.59)	16,312 (1.89)	15,559 (1.80)	10,485 (1.21)	18,001 (2.09)	17,935 (2.07)	14,824 (1.70)
技術員及助理專業人員	50,661 (2.64)	69,654 (3.55)	77,221 (3.88)	34,750 (1.81)	53,300 (2.72)	62,664 (3.15)	31,094 (1.62)	42,904 (2.19)	38,775 (1.95)
事務工作人員	60,504 (5.93)	63,287 (6.13)	73,066 (6.63)	35,610 (3.49)	32,264 (3.12)	34,221 (3.11)	49,240 (4.82)	51,870 (5.02)	61,935 (5.62)

服務工作人員及 售貨員	126,287 (12.85)	154,630 (15.03)	159,960 (14.69)	82,013 (8.34)	101,387 (9.86)	121,942 (11.20)	92,824 (9.44)	113,776 (11.06)	114,529 (10.52)
農、林、漁牧工作 人員	15,691 (22.51)	21,548 (26.72)	23,915 (35.47)	1,752 (2.51)	6,521 (8.09)	7,300 (10.83)	14,850 (21.30)	19,808 (24.56)	21,329 (31.64)
技術工及有關工 作人員	103,202 (12.17)	101,439 (13.14)	106,000 (13.03)	22,059 (2.60)	31,550 (4.09)	28,627 (3.52)	97,446 (11.49)	90,394 (11.17)	96,393 (11.85)
機械設備操作工 及組裝工	61,047 (4.14)	63,582 (4.60)	63,253 (4.60)	23,874 (1.62)	25,172 (1.82)	23,467 (1.71)	54,920 (3.73)	52,122 (3.77)	49,922 (3.63)
非技術工及體力 工	129,787 (28.80)	131,274 (28.24)	140,036 (29.36)	27,969 (6.21)	52,603 (11.32)	48,127 (10.09)	120,967 (26.84)	119,304 (25.67)	127,352 (26.70)
行業別									
農、林、漁牧業	18,007 (21.69)	24,705 (26.36)	28,483 (34.90)	4,384 (5.28)	8,244 (8.80)	7,728 (9.47)	15,197 (18.30)	22,616 (24.13)	25,469 (31.21)
礦業及土石採取 業	136 (2.83)	611 (13.72)	210 (5.19)	—	239 (5.37)	—	136 (2.83)	510 (11.45)	210 (5.19)
製造業	92,445 (3.53)	87,829 (3.51)	95,849 (3.72)	35,879 (1.37)	38,363 (1.53)	41,706 (1.62)	83,602 (3.19)	71,208 (2.85)	72,002 (2.80)
電力及燃氣供應 業	661 (2.38)	607 (2.14)	370 (1.30)	430 (1.55)	—	—	231 (0.83)	607 (2.14)	370 (1.30)
用水供應及汙染 整治業	4,562 (6.77)	6,477 (9.64)	10,951 (15.45)	1,143 (1.70)	937 (1.39)	2,193 (3.09)	4,562 (6.77)	5,687 (8.46)	10,589 (14.94)
營造業	131,844 (19.10)	111,535 (17.16)	124,097 (18.42)	23,389 (3.39)	28,650 (4.41)	30,942 (4.59)	127,432 (18.46)	101,533 (15.62)	115,324 (17.11)
批發及零售業	82,569 (8.35)	108,855 (10.74)	106,421 (10.20)	61,123 (6.18)	85,011 (8.39)	82,658 (7.52)	52,592 (5.32)	71,977 (7.10)	72,508 (6.95)
運輸及倉儲業	15,529 (4.86)	15,304 (4.91)	15,838 (5.08)	7,669 (2.40)	8,374 (2.69)	5,129 (1.65)	9,632 (3.02)	13,974 (4.48)	15,031 (4.82)
住宿及餐飲業	55,905 (15.20)	62,008 (16.33)	57,177 (13.67)	36,085 (9.81)	42,284 (11.13)	44,691 (10.68)	47,455 (12.91)	46,759 (12.31)	42,901 (10.26)
資訊及通訊傳播 業	7,543 (3.87)	5,926 (3.05)	6,718 (3.44)	3,327 (1.71)	3,870 (1.99)	5,739 (2.94)	6,835 (3.51)	2,570 (1.32)	2,057 (1.05)
金融及保險業	5,345 (1.31)	20,640 (5.09)	18,513 (4.41)	1,907 (0.47)	17,136 (4.23)	17,614 (4.19)	3,438 (0.84)	13,775 (3.40)	6,711 (1.60)
不動產業	3,167 (4.91)	3,577 (6.03)	4,424 (6.99)	952 (1.48)	731 (1.23)	676 (1.07)	2,546 (3.95)	3,306 (5.57)	3,748 (5.92)
專業、科學及技術 服務業	5,384 (2.27)	7,393 (3.15)	8,856 (3.64)	2,768 (1.17)	4,134 (1.76)	5,350 (2.20)	3,344 (1.41)	5,993 (2.55)	5,979 (2.46)
支援服務業	41,689 (19.06)	47,544 (21.76)	45,540 (20.07)	5,759 (2.63)	12,066 (5.52)	16,608 (7.55)	38,066 (17.40)	43,011 (19.68)	42,499 (19.32)

公共行政及國防 強制性社會安全	12,366 (3.57)	23,658 (6.11)	27,003 (6.94)	774 (0.22)	3,699 (0.96)	1,748 (0.45)	11,853 (3.42)	22,644 (5.85)	25,488 (6.55)
教育服務業	49,249 (8.74)	55,215 (9.37)	55,160 (9.45)	35,229 (6.25)	33,876 (5.75)	35,775 (6.13)	38,172 (6.77)	39,406 (6.69)	41,232 (7.07)
醫療保健及社會 工作服務業	9,357 (2.97)	15,757 (4.79)	17,354 (4.94)	5,103 (1.62)	8,799 (2.68)	11,673 (3.32)	8,601 (2.73)	11,980 (3.65)	10,289 (2.93)
藝術、娛樂及休閒 服務業	7,326 (9.92)	6,739 (8.68)	7,946 (10.07)	2,641 (3.58)	2,743 (3.53)	5,189 (6.64)	6,138 (8.31)	6,739 (8.68)	7,400 (9.47)
其他服務業	28,863 (9.19)	27,823 (8.72)	35,665 (11.29)	16,196 (5.16)	19,200 (6.01)	21,995 (6.96)	19,894 (6.33)	23,888 (7.48)	25,252 (7.99)

註：由於「部分時間工作者」可能亦是「臨時性或人力派遣工作者」，故二者占全體就業人數之比率合計高於整體「部分時間、臨時性或人力派遣工作者」之比率。

資料來源：透過人力運用調查原始磁帶資料推估而得，其中符號—，表示經過統計處理但無數據。

表 3.3 所列是各種非典型勞動者之個人屬性與行職業分布比例，其中，部分時間工作者與臨時性或人力派遣工作者呈現出不同的分布樣態。就性別而言，部分時間工作者中以女性所佔比例較高，可能係反映出女性對於彈性工作時間需求較高；臨時性或人力派遣工作者中則以男性較多。就年齡而言，則發現從事部分時間工作者中以 15~24 歲的年齡組所佔比例最高，而臨時性或人力派遣工作者則以 25~44 歲組居多，此現象可能反應部分時間工作者中很大比例為正在求學階段的學生。就教育程度而言，部分時間工作者以大專及以上占一半比例，而臨時性或人力派遣工作者在教育程度的人口分佈則顯示國中及以下的教育程度占多數。

若按行業別來看，部分時間工作者的行業分布中，以從事批發及零售業居多(25~27%)，其次為住宿及餐飲業(13%~15%)、製造業(12~15%)以及教育服務業(11~14%)。而臨時性或人力派遣工作者的行業分布中，以營造業最高(20~27%)，其次為製造業(14%~17%)與批發及零售業(11%~14%)。

若按職業別來看，部分時間工作者的職業分布以服務工作人員及售貨員居多(32~36 %)，而技術員及助理專業人員次之(14~19%)，而事務工作人員與非技術工及體力工亦有一定比例(11~17%)。而臨時性或人力派遣工作者職業分布主要以非技術工及體力工為主，約占 24%~25%，其次為服務工作人員及售貨員，約占 19~22%，在其次為技術工及有關工作人員(18%~20%)。

表 3.3 部分時間、臨時性或人力派遣工作者占各分組內之比率(單位：%)

項目別	部分時間、臨時性或 人力派遣工作者			部分時間工作者			臨時性或人力派遣 工作者		
	97	98	99	97	98	99	97	98	99
性別									
男	50.78	49.06	50.08	37.55	39.44	42.42	52.05	53.11	53.49
女	49.22	50.94	49.92	62.45	60.56	57.58	47.95	46.89	46.51
年齡									
15-24 歲	26.75	26.13	27.01	43.33	39.23	40.73	24.78	24.72	26.25
25-44 歲	41.29	41.33	39.07	33.41	35.25	28.11	42.40	42.07	41.52
45-64 歲	30.80	30.96	32.27	22.03	23.66	29.39	31.95	31.48	31.10
65 歲以上	1.16	1.58	1.65	1.23	1.86	1.77	0.86	1.73	1.13
教育程度									
國中及以下	36.44	33.95	32.17	19.61	23.56	21.42	40.41	37.62	35.63
高中(職)	30.18	29.83	31.74	26.14	24.57	28.00	30.79	30.88	32.39
大專及以上	33.38	36.22	36.08	54.25	51.87	50.59	28.81	31.49	31.98
職業別									
民意代表、行政主管、企業主管及經理人員	0.14	0.01	0.09	0.17	—	0.17	0.08	0.01	—
專業人員	4.19	4.23	3.38	6.66	4.89	3.11	3.75	3.53	2.82
技術員及助理專業人員	8.86	11.02	11.58	14.20	16.74	18.57	6.48	8.44	7.38
事務工作人員	10.58	10.01	10.96	14.55	10.13	10.14	10.26	10.21	11.80
服務工作人員及售貨員	22.08	24.46	24.00	33.51	31.85	36.14	19.35	22.39	21.81
農、林、漁牧工作人員	2.74	3.41	3.59	0.72	2.05	2.16	3.10	3.90	4.06
技術工及有關工作人員	18.04	16.05	15.90	9.01	9.91	8.48	20.31	17.79	18.36
機械設備操作工及組裝工	10.67	10.06	9.49	9.75	7.91	6.95	11.45	10.26	9.51
非技術工及體力工	22.69	20.76	21.01	11.43	16.52	14.26	25.22	23.48	24.25
行業別									
農、林、漁牧業	3.15	3.91	4.27	1.79	2.59	2.29	3.17	4.45	4.85

礦業及土石採取業	0.02	0.10	0.03	—	0.08	—	0.03	0.10	0.04
製造業	16.16	13.89	14.38	14.66	12.05	12.36	17.43	14.01	13.71
電力及燃氣供應業	0.12	0.10	0.06	0.18	0.00	0.00	0.05	0.12	0.07
用水供應及汙染整治業	0.80	1.02	1.64	0.47	0.29	0.65	0.95	1.12	2.02
營造業	23.05	17.64	18.62	9.56	9.00	9.17	26.56	19.98	21.96
批發及零售業	14.44	17.22	15.97	24.97	26.70	24.50	10.96	14.16	13.81
運輸及倉儲業	2.72	2.42	2.38	3.13	2.63	1.52	2.01	2.75	2.86
住宿及餐飲業	9.77	9.81	8.58	14.74	13.28	13.25	9.89	9.20	8.17
資訊及通訊傳播業	1.32	0.94	1.01	1.36	1.22	1.70	1.42	0.51	0.39
金融及保險業	0.93	3.26	2.78	0.78	5.38	5.22	0.72	2.71	1.28
不動產業	0.55	0.57	0.66	0.39	0.23	0.20	0.53	0.65	0.71
專業、科學及技術服務業	0.94	1.17	1.33	1.13	1.30	1.59	0.70	1.18	1.14
支援服務業	7.29	7.52	6.83	2.35	3.79	4.92	7.93	8.46	8.09
公共行政及國防；強制性社會安全	2.16	3.74	4.05	0.32	1.16	0.52	2.47	4.46	4.85
教育服務業	8.61	8.73	8.28	14.39	10.64	10.60	7.96	7.75	7.85
醫療保健及社會工作服務業	1.64	2.49	2.60	2.08	2.76	3.46	1.79	2.36	1.96
藝術、娛樂及休閒服務業	1.28	1.07	1.19	1.08	0.86	1.54	1.28	1.33	1.41
其他服務業	5.05	4.40	5.35	6.62	6.03	6.52	4.15	4.70	4.81

註：透過人力運用調查原始磁帶資料推估而得，—符號為經統計，但無數據。

## 第二節 非典型就業發展對我國勞動市場之影響

針對非典型就業發展對我國勞動市場之影響，本研究主要是聚焦在對勞動參與率、失業率、薪資、以及勞動市場雙元性等構面。茲就目前已完成對薪資影響之次級資料分析結果說明如下：

### 非典型就業對正職員工薪資的影響分析

如前所述，增加人力運用彈性與降低勞動成本為我國廠商使用非典型僱用之主因。就理論上來說，由於企業對於非典型僱用型態的運用，會產生兩種效果，一方面企業透過更專業的分工、行政與人事成本的簡化，或是與正職員工間產生互補效果等方式，可使企業成本降低，產品價格可以下降，提高企業競爭力，因此可以促成商品需求量提高，進而增加企業勞動需求而帶動正職員工薪資水準的上升；但另一方面，非典型僱用成本較低也可能誘使企業改變僱用模式，轉而使用非典型僱用取代正職員工，因而降低企業對於正職員工之勞動需求，壓低正職員工的薪資水準。

為了更進一步瞭解我國非典型就業趨勢與正職員工薪資間之關聯，本研究以主計處台灣地區人力資源調查暨其附帶之人力運用調查進行分析。人力運用資料自 97 年度開始納入「是否為臨時以及人力派遣工作者」之間項，由於該問項並未將「臨時性人力」與「人力派遣工作者」進行區分，因此下列分析係將此兩種僱用類型合併處理。此外，因大多數正職員工皆為全時工作者，為進行比較，非典型僱用者僅包括臨時人力以及派遣勞工之全時工作者，不包含部分時間工作者。最後在資料處理上，因為此調查為供給面之調查，故以個人資料加總為行業別，以了解各行業正職員工平均薪資與各行業非典僱用之比例間的可能關係。表 3.4 與表 3.5 列出按大類別與中類別之各行業正職員工平均薪資與臨時或派遣所占各行業之比例。

先就正職員工薪資與非典僱用比例之間進行相關分析。相關分析的結果見表 3.6。大致上來看，臨時人力與派遣勞動占各行業比例與正職其中以行業別大類來進行分組，相關分析結果為中度負相關；而按中類別分組僅為低度負相關，推測可能係大類別分組方式，更易突顯出各行業在薪資以及非典樣態上的差異所致。而按行

表 3.4 臨時及派遣勞工占全時受雇者之比例以及正職員工平均薪資(按行業別大類區分)

ID	年度 行業別大類	97		98		99	
		非典比例	正職平均薪資	非典比例	正職平均薪資	非典比例	正職平均薪資
1	農、林、漁、牧業	13.61	26798	15.18	24569	27.21	23989
2	礦業及土石採取業	2.83	40537	9.04	39980	0.00	35045
3	製造業	1.88	33569	1.70	32810	1.90	32751
4	電力及燃氣供應業	0.85	51181	0.00	50179	1.30	52284
5	用水供應及污染整治業	5.19	33763	8.29	35722	12.35	37944
6	營造業	14.21	35413	8.69	34026	12.27	35192
7	批發及零售業	2.03	30572	2.36	29488	2.21	30324
8	運輸及倉儲業	2.58	40394	1.38	39329	3.04	40725
9	住宿及餐飲業	4.73	25444	5.26	24987	2.87	25058
10	資訊及通訊傳播業	2.21	42603	1.09	41450	0.52	42923
11	金融及保險業	0.85	43004	0.91	42247	0.11	44385
12	不動產業	3.53	35724	4.96	33289	6.00	34755
13	專業、科學及技術服務業	1.02	43043	1.43	41171	1.24	41866
14	支援服務業	15.45	27852	15.51	27375	13.55	27175
15	公共行政及國防；強制性社會安全	3.35	47102	5.15	46603	6.60	47503
16	教育服務業	2.49	45400	3.76	44111	3.34	44607
17	醫療保健及社會工作服務業	1.31	42196	1.97	40020	1.52	39252
18	藝術、娛樂及休閒服務業	6.59	29405	4.79	29782	3.38	32339
19	其他服務業	4.05	26786	2.84	26650	3.89	27049

資料來源：透過人力運用調查原始磁帶資料推估而得，其中符號—，表示經過統計處理但無數據。

註：僅包含全時受雇者，也就是每周工作時數 35 小時(含)以上，且受政府或私人僱用者。

表 3.5 樣本資料：臨時人力以及派遣勞工占全時受雇者之比例(中類別)

	行業別中類	臨時人力以及派遣勞工占全時受雇者之比例			正職受雇者平均薪資				行業別中類	臨時人力以及派遣勞工占全時受雇者之比例			正職受雇者平均薪資		
id	年度	97	98	99	97	98	99	id		97	98	99	97	98	99
1	農、牧業	16.85	17.74	30.32	23988	22276	22172	18	藥品製造業	—	0.83	1.6	33969	35120	36649
2	林業	3.13	5.95	34.53	33237	29188	36311	19	橡膠製品製造業	2.92	—	—	31177	31290	32559
3	漁業	3.39	6.63	10.95	33622	30164	26786	20	塑膠製品製造業	0.95	1.38	3.01	29770	29283	29149
4	石油及天然氣礦業	—	24.27	—	64000	59250	40000	21	非金屬礦物製品製造業	0.63	0.83	1.94	33016	33030	33091
5	砂、石及黏土採取業	5.51	7.74	—	32339	35927	33474	22	基本金屬製造業	0.93	1.67	1.02	39179	38459	39000
6	其他礦業及土石採取業	—	—	—	41667	43000	55000	23	金屬製品製造業	2.73	2.31	2.21	30061	28569	27872
7	食品製造業	2.91	2.39	2.85	30651	29255	27863	24	電子零組件製造業	1.43	1.76	1.92	35001	34511	34980
8	飲料製造業	2.04	2.6	1.16	39333	36951	33278	25	電腦、電子產品及光學製品製造業	1.54	0.88	1.72	39668	38841	39736
9	紡織業	1.21	1.71	0.46	30535	29076	28994	26	電力設備製造業	2.66	1.24	1.7	33059	31879	33279
10	成衣及服飾品製造業	7.18	4.26	4.56	26258	25557	24143	27	機械設備製造業	0.94	1.39	1.28	33289	31795	32627
11	皮革、毛皮及其製品製造業	3.28	1.64	2.84	33237	30615	30936	28	汽車及其零件製造業	—	1.08	0.99	32271	33364	31360
12	木竹製品製造業	3.52	2.17	—	25688	27850	26745	29	其他運輸工具製造業	2.84	0.85	1.08	34570	33565	34209
13	紙漿、紙及紙製品製造業	—	4.43	2.59	29755	27771	29631	30	家具製造業	—	—	1.12	28806	28637	29588
14	印刷及資料儲存媒體複製業	1.76	1.7	2.27	32096	30989	28364	31	其他製造業	5.82	2.6	4.41	29156	28414	27586
15	石油及煤製品製造業	2.15	3.21	—	56319	53975	49844	32	產業用機械設備維修及安裝業	3.94	3.69	2.78	35348	32551	34536
16	化學材料製造業	0.55	—	0.41	44384	42545	40054	33	電力及燃氣供應業	0.85	—	1.3	51181	50179	52284
17	化學製品製造業	0.27	—	1.21	34380	36158	35143	34	用水供應業	—	7.54	—	46310	49858	54500

	行業別中類	臨時人力以及派遣勞工占全時受雇者之比例			正職受雇者平均薪資				行業別中類	臨時人力以及派遣勞工占全時受雇者之比例			正職受雇者平均薪資		
id	年度	97	98	99	97	98	99	id		97	98	99	97	98	99
35	廢(污)水處理業	—	1.62	—	34500	32646	37875	52	餐飲業	4.75	5.98	3.15	24863	24641	24674
36	廢棄物清除、處理及資源回收業	5.88	9.21	15.23	32037	33480	34905	53	出版業	1.18	0.93	—	37799	38211	36486
37	污染整治業	39.11	—	—	35000	40000	33667	54	影片服務、聲音錄製及音樂出版業	—	3.9	—	45882	38333	37706
38	建築工程業	20.54	11.58	19.29	35577	33984	34943	55	傳播及節目播送業	—	2.13	—	36702	36866	39211
39	土木工程業	13.78	5.36	9.16	37292	37066	38416	56	電信業	4.01	1.89	0.94	49527	46549	46909
40	專門營造業	8.43	7.22	7.14	34772	33188	34549	57	電腦系統設計服務業	2.77	—	0.72	42104	40157	43961
41	批發業	1.2	1.12	1.7	32754	32001	32893	58	資料處理供應服務業	—	—	—	40421	44000	48808
42	批發業	0.32	0.9	1.16	37131	35840	36606	59	金融中介業	0.78	1.76	0.16	44787	45591	47993
43	零售業	2.38	3.47	2.8	26524	25506	26855	60	保險業	1.12	—	0.09	39890	38205	41022
44	零售業	5.05	3.27	2.79	30296	30136	29042	61	證券期貨及其他金融業	0.36	0.79	—	45720	43957	43223
45	陸上運輸業	2.39	1.2	2.61	38822	37033	37863	62	不動產開發業	—	—	—	41500	32875	39563
46	水上運輸業	—	—	—	55556	54106	50788	63	不動產經營及相關服務業	4.22	5.53	6.69	34807	33335	34232
47	航空運輸業	—	—	3.1	46677	53392	60255	64	法律及會計服務業	0.78	0.48	—	33435	32372	36621
48	運輸輔助業	3.11	1.92	3.61	37038	35553	39012	65	企業總管理機構及管理顧問業	2.08	—	—	50500	49972	49750
49	倉儲業	2.02	—	8.55	33238	30000	35318	66	建築、工程技術服務及技術檢測、分析服務業	—	0.9	0.83	49096	47299	45213
50	郵政及快遞業	5.25	2.5	3.83	42553	41547	42600	67	研究發展服務業	1.12	4.13	3.36	52737	49520	50556
51	住宿服務業	4.55	0.5	1.08	29858	26934	27203	68	廣告業及市場研究業	3.44	1.29	2.26	31397	33162	37144

	行業別中類	臨時人力以及派遣勞工占全時受雇者之比例			正職受雇者平均薪資				行業別中類	臨時人力以及派遣勞工占全時受雇者之比例			正職受雇者平均薪資		
	年度	97	98	99	97	98	99			97	98	99	97	98	99
69	專門設計服務業	—	2.69	—	42184	38825	37529	86	博奕業	—	—	—	24500	23333	19143
70	獸醫服務業	—	—	—	33413	41500	32400	87	運動、娛樂及休閒服務業	6.79	4.61	4.33	28190	27428	30629
71	其他專業、科學及技術服務業	—	—	3.67	35043	35133	37786	88	宗教、職業及類似組織	4.44	3.76	4.96	26738	26798	28367
72	租賃業	3.56	—	—	28893	30259	27326	89	個人及家庭用品維修業	0.84	0.8	1.54	31052	29509	29144
73	就業服務業	21.51	12.72	13.37	32206	32636	30733	90	未分類其他服務業	6.61	3.8	5.06	23447	24533	24864
74	旅行業	1.19	—	0.8	31728	30651	33165								
75	保全及私家偵探服務業	14.82	15.82	10.4	27676	27124	26807								
76	建築物及綠化服務業	29.88	33.19	32.97	22751	22199	21122								
77	業務及辦公室支援服務業	0.44	4.78	5.4	32060	31513	29776								
78	公共行政及國防；強制性社會安全	3.36	5.16	6.61	47106	46613	47511								
79	國際組織及外國機構	—	—	—	45000	41500	40000								
80	教育服務業	2.49	3.76	3.34	45400	44111	44607								
81	醫療保健服務業	1.22	1.51	1.24	43881	41663	40506								
82	居住照顧服務業	2.22	7.4	4.04	27825	26832	30510								
83	其他社會工作服務業	2.13	2.61	2.36	28687	32613	33191								
84	創作及藝術表演業	—	—	—	37000	37118	36368								
85	圖書館、檔案保存、博物館及類似機構	9.08	8.96	1.88	35909	40790	41761								

資料來源：透過人力運用調查原始磁帶資料推估而得，其中符號—，表示經過統計處理但無數據。

註：「臨時人力以及派遣勞工」占全時受雇者之比例，係透過人力運用調查資料問項計算；全時係指一週工作不少於 35 小時以上；受僱者係指工作身分為受政府與受私人僱用者。

表 3.6 臨時人力與派遣勞動比例與正職勞工平均薪資相關係數

年度	行業別大類	行業別中類
97	-0.5659**	-0.2856***
98	-0.5191**	-0.1301
99	-0.4584**	-0.289***

註：行業別分類依據中華民國行業標準分類（第 8 次修訂），行業別大類計有 19 個樣本數。

資料來源：計算自歷年人力運用調查原始磁帶資料

業別中類來分組，因為能獲得更多樣本數，顯著性程度亦較高。惟 98 年度的資料呈現不顯著，推測係可能受到金融風暴影響，造成各行業平均薪資與非典使用比例間的關係，受到較多偏離平均趨勢之離群值，而使得數據呈現不顯著結果。

相關分析間的顯著負向關係，仍無法進一步的推論出是否臨時人力以及派遣勞工使用比例愈高的行業別，因此造成了該行業別正職員工平均薪資。一個可能同時造成使用非典比例與平均薪資皆低的因素為，本身使用臨時人力以及派遣勞工比例愈高的行業別，也面臨經營狀況不佳情形，也因此正職員工的平均薪資也較低。為了排除此種可能性，本研究則假設企業會依據去年營運狀況決定今年僱用員工決策。故以多元迴歸分析的方式，多納入各行業別上一年實質生產毛額成長率，以控制各行業景氣狀況。

迴歸分析的結果見表 3.7，在控制了去年實質生產毛額成長率下，可以發現僅 98 年度的估計結果呈現不顯著之外，97 年、99 年以及 97~99 年皆呈現各行業臨時與派遣勞動比例對正職員工薪資有顯著的負面影響。另外，去年實質生產毛額成長率變數呈現正面顯著，說明在非典比例相同下，去年實質生產毛額成長率的確對各行業的薪資有顯著正面影響（同樣僅 98 年並不顯著）。而年度虛擬變數並不呈現顯著，說明這幾年各行業之平均薪資變化並不因年度的不同而呈現顯著的差異。表 3.8 為僅就製造業進行分析，呈現出同樣結果，臨時人力與派遣勞動比例對正職員工薪資有顯著的負面影響，且負面影響的數值明顯大於整體樣本的估計值。儘管如此透

過多元迴歸分析排除了景氣影響，但是亦不能排除薪資水平較低的行業本身也可能具有某種屬性，更容易採用透過僱用臨時或派遣人力來達到降低成本的目的，因此此兩變數間的因果關係上實難以清楚認定。

**表 3.7 各行業臨時人力與派遣勞動之比例對正職員工平均薪資影響之分析(依變項：全時正職受僱者之平均薪資<sup>21</sup>)**

資料年度	97	98	99	97-99
上一年的實質生產毛額成長率	199.5** (83.87)	96.8 (133.30)	321.2*** (76.02)	226.5*** (75.62)
臨時人力與派遣勞動占全時受僱者之比例	-280.8** (136.40)	-441.6 (336.60)	-348.5** (172.30)	-326.3*** (107.90)
y98：年度虛擬變數				603.2
				(1511.00)
y99：年度虛擬變數				1,670
				(1581.00)
常數項	36,584*** (1274.00)	37,243*** (1260.00)	38,803*** (1340.00)	36,619*** (1122.00)
樣本數	58	58	58	174
R-squared	0.09	0.042	0.166	0.095

資料來源：上一年的實質生產毛額成長率取自行政院主計處，歷年國內各業生產與平減指數統計表，單位：新臺幣百萬元；基期：2006 年=100；而其他資料為計算自歷年人力運用調查原始磁帶資料

註：1. 括弧內為標準差；\*\*\*、\*\*與\*分別表示通過 1%、5% 與 10% 的顯著水準測驗

<sup>21</sup> 模型設定如下： $\bar{w}_{it} = \beta_0 + \beta_1(gdpr)_{it} + \beta_2(atypical)_{it} + a_t + \varepsilon_{it}$ ； $a_t$  為時間虛擬變數； $\bar{w}_{it}$  為全時正職受僱者之平均薪資； $gdpr$  為上一年的實質生產毛額成長率； $atypical$  為臨時人力與派遣勞動占全時正職受僱者之比例。

表 3.8 製造業使用臨時人力與派遣勞動之比例對正職員工平均薪資之影響  
(依變項：全時正職受僱者之平均薪資)

資料年度	97	98	99	97-99
上一年的實質 生產毛額成長 率	82.17 (105.40)	61.31 (120.70)	210.5** (80.16)	138.6** (56.03)
臨時人力與派 遣勞動占全時 受僱者之比例	-837.7* (408.20)	-742.4 (1332.00)	-2,318*** (794.80)	-1,146*** (419.50)
y98：年度虛擬 變數				-103.8 (1748.00)
y99：年度虛擬 變數				230.8 (1798.00)
常數項	35,225*** (1634.00)	34,577*** (1908.00)	38,556*** (2322.00)	35,672*** (1556.00)
樣本數	25	25	25	75
R-squared	0.075	0.029	0.443	0.133

資料來源：上一年的實質生產毛額成長率取自行政院主計處，歷年國內各業生產與平減指數統計表，單位：新臺幣百萬元；基期：2006 年=100；而其他資料為計算自歷年人力運用調查原始磁帶資料

註：1. 括弧內為標準差；\*\*\*、\*\*與\*分別表示通過 1%、5%與 10%的顯著水準測驗

## 非典型就業與正職員工之薪資差距分析

為瞭解我國臨時人力與派遣勞工薪資水平是否與正職員工同工同酬，或了解雙方薪資差異之程度，可透過多元迴歸分析控制住個人屬性、學經歷以及不同行業別下對薪資的影響。此外，也為瞭解專業與非專業<sup>22</sup>是否呈現不同樣態，分別就整體樣本、專業與非專業三個樣本組別進行估計，以了解薪資差異是否會因為專業技能的高低而呈現出不同的樣態<sup>23</sup>。透過之前對人力運用資料進行的敘述統計可知，我國職業分類標準中第一、二大類中，臨時人力與派遣勞工佔全體受雇者比例非常低，其中專業人員僅佔 1.7%，而其中的行業分布，以教育服務業佔 76.93% 為最高，其次為醫療保健及社會工作服務業，占 8.39%，與製造業佔 8.32%。而非專業人員組內的行業分布則以教育服務業(27.28%)、製造業(26.79%)以及醫療保健及社會工作服務業(15.88%)為主(見表 3.9)。

研究結果顯示(見表 3.10~表 3.12)，97~99 年度的資料皆出現顯著同工不同酬現象，說明臨時人力或派遣工作者，在控制了個人屬性、學經歷以及行業別後，平均薪資仍顯著低於正職工作者。若按年度區分，薪資差異幅度以 98 年度為最高(-13.96%)；若按專業與否區分，則專業人員同工不同酬之幅度高於非專業人員，由於教育服務業所占比例極高，推測教育服務業中，公立學校老師與補教或私立學校的老師的薪資差距所致。但是由於專業人員所占臨時人力與派遣勞動比例極低(2.82%)，因此就整體而言，臨時人力與派遣工作者低於相當正職員工薪資約為 -11.44% ~ -13.96%。

以上迴歸分析是以政府公佈之產業別資料為樣本，由於製造業是以中類別呈現，而其他產業則是大類別，故製造業樣本數相對較多，這可能會影響分析結果。惟受限於資料來源，本研究暫時無法處理此問題。

<sup>22</sup> 職業別專業程度的選擇上，以我國職業分類標準分類中的「第一、二大類」為專業類職業，其餘為非專業類職業。

<sup>23</sup> 薪資方程式為： $w_{ij} = x'_{ij}\beta_j + \delta_j d_{ij} + \varepsilon_{ij}$

其中下標  $j$  表示估計方程式將區分為全體、專業以及非專業等三組樣本； $x'$  表示個人屬性以及行業等控制變項， $d$  表示是否為臨時人力或派遣勞工。

表 3.9 臨時人力與派遣勞動之行業分布(專業人員與非專業人員)

行業別		非專業人員	專業人員	Total	行業別	非專業人員	專業人員	Total
農、林、漁、牧業	人數	25,469	0	25,469	金融及保險業	6,711	0	6,711
	組內比例	100	0	100		100	0	100
	占受僱者比例	4.99	0	4.85		1.32	0	1.28
礦業及土石採取業	人數	210	0	210	不動產業	3,748	0	3,748
	組內比例	100	0	100		100	0	100
	占受僱者比例	0.04	0	0.04		0.73	0	0.71
製造業	人數	70,768	1,234	72,002	專業、科學及技術服務業	5,979	0	5,979
	組內比例	98.29	1.71	100		100	0	100
	占受僱者比例	13.87	8.32	13.71		1.17	0	1.14
電力及燃氣供應業	人數	370	0	370	支援服務業	42,499	0	42,499
	組內比例	100	0	100		100	0	100
	占受僱者比例	0.07	0	0.07		8.33	0	8.09
用水供應及污染整治業	人數	10,589	0	10,589	公共行政及國防；強制服務業	25,488	0	25,488
	組內比例	100	0	100		100	0	100
	占受僱者比例	2.08	0	2.02		5	0	4.85
營造業	人數	115,324	0	115,324	教育服務業	29,828	11,404	41,232
	組內比例	100	0	100		72.34	27.66	100
	占受僱者比例	22.6	0	21.96		5.85	76.93	7.85
批發及零售業	人數	72,508	0	72,508	醫療保健及社會工作服務業	9,046	1,243	10,289
	組內比例	100	0	100		87.92	12.08	100
	占受僱者比例	14.21	0	13.81		1.77	8.39	1.96
運輸及倉儲業	人數	15,031	0	15,031	藝術、娛樂及休閒服務業	7,142	258	7,400
	組內比例	100	0	100		96.51	3.49	100
	占受僱者比例	2.95	0	2.86		1.4	1.74	1.41
住宿及餐飲業	人數	42,901	0	42,901	其他服務業	25,074	178	25,252
	組內比例	100	0	100		99.3	0.7	100
	占受僱者比例	8.41	0	8.17		4.91	1.2	4.81
資訊及通訊傳播業	人數	1,550	507	2,057	Total	510,235	14,824	525,059
	組內比例	75.35	24.65	100		97.18	2.82	100
	占受僱者比例	0.3	3.42	0.39		100	100	100

資料來源：計算自歷年人力運用調查原始磁帶資料。

表 3.10 97 年臨時人力或派遣工作者與正職員工之薪資差異分析

年度	97		
樣本	整體樣本	專業	非專業
性別	0.2048*** (0.01)	0.1387*** (0.02)	0.1877*** (0.01)
受教育年數	0.0677*** (0.00)	0.0869*** (0.00)	0.0500*** (0.00)
年資	0.0343*** (0.00)	0.0347*** (0.00)	0.0312*** (0.00)
年資平方	-0.0005*** 0.00	-0.0005*** 0.00	-0.0005*** 0.00
工作經驗	0.0131*** (0.00)	0.0242*** (0.00)	0.0105*** (0.00)
工作經驗平方	-0.0001*** 0.00	-0.0003*** 0.00	-0.0001*** 0.00
公部門虛擬變數	0.1958*** (0.01)	0.1564*** (0.02)	0.1885*** (0.01)
是否加入行業別虛擬變數	yes	yes	yes
是否為臨時人力或派遣工作者( $\delta$ )	-0.1251*** (0.01)	-0.2344*** (0.09)	-0.1235*** (0.01)
常數項	3.6367*** (0.03)	3.4925*** (0.08)	3.8814*** (0.03)
樣本數	21,281	2,944	18,337
Adj. R-squared	0.5125	0.4175	0.4672
薪資差異	-11.76%	-20.90%	-11.62%

資料來源：計算自歷年人力運用調查原始磁帶資料。

註：1. \*\*\*、\*\*與\*分別表示通過 1%、5% 與 10% 的顯著水準測驗。

2. 薪資差異是指  $\exp(\delta) - 1$ ，表示臨時人力或派遣工作者的平均薪資高(低)正職員工多少百分比。
3. 專業人員係指中華民國職業標準分類中之專業人員；非專業人員係指技術員及助理專業人員、事務支援人員、服務及銷售工作人員、農、林、漁、牧業生產人員、機械設備操作及組裝人員及基層技術工及勞力工。

表 3.11 98 年臨時人力或派遣工作者與正職員工之薪資差異分析

年度	98		
樣本	整體樣本	專業	非專業
性別	0.2007*** (0.01)	0.1521*** (0.02)	0.1828*** (0.01)
受教育年數	0.0709*** (0.00)	0.0898*** (0.00)	0.0545*** (0.00)
年資	0.0357*** (0.00)	0.0330*** (0.00)	0.0330*** (0.00)
年資平方	-0.0005*** 0.00	-0.0004*** 0.00	-0.0005*** 0.00
工作經驗	0.0143*** (0.00)	0.0192*** (0.00)	0.0124*** (0.00)
工作經驗平方	-0.0002*** 0.00	-0.0001 0.00	-0.0002*** 0.00
公部門虛擬變數	0.1968*** (0.01)	0.1765*** (0.02)	0.1739*** (0.01)
是否加入行業別虛擬變數	yes	yes	yes
是否為臨時人力或派遣工作者(δ)	-0.1503*** (0.01)	-0.2608*** (0.07)	-0.1419*** (0.01)
常數項	3.6020*** (0.03)	3.3623*** (0.13)	3.8297*** (0.03)
樣本數	19,381	2,742	16,639
Adj. R-squared	0.5239	0.4321	0.4801
薪資差異	-13.96%	-22.96%	-13.23%

資料來源：計算自歷年人力運用調查原始磁帶資料。

表 3.12 99 年臨時人力或派遣工作者與正職員工之薪資差異分析

年度	99		
樣本	整體樣本	專業	非專業
性別	0.1968*** (0.01)	0.1468*** (0.02)	0.1817*** (0.01)
受教育年數	0.0696*** (0.00)	0.0845*** (0.00)	0.0537*** (0.00)
年資	0.0356*** (0.00)	0.0335*** (0.00)	0.0315*** (0.00)
年資平方	-0.0005*** 0.00	-0.0005*** 0.00	-0.0005*** 0.00
工作經驗	0.0127*** (0.00)	0.0203*** (0.00)	0.0102*** (0.00)
工作經驗平方	-0.0001*** 0.00	-0.0002*** 0.00	-0.0001*** 0.00
公部門虛擬變數	0.1816*** (0.01)	0.1701*** (0.02)	0.1632*** (0.01)
是否加入行業別虛擬變數	yes	yes	yes
是否為臨時人力或派遣工作者(δ)	-0.1215*** (0.01)	-0.1773*** (0.04)	-0.1243*** (0.01)
常數項	3.6432*** (0.03)	3.5642*** (0.07)	3.8768*** (0.03)
樣本數	20,615	2,832	17,783
Adj. R-squared	0.5141	0.4276	0.4708
薪資差異	-11.44%	-16.25%	-11.69%

資料來源：計算自歷年人力運用調查原始磁帶資料。

## 訪談分析

非典型就業發展對我國勞動市場之影響，本研究主要是聚焦在對勞動參與率、失業率、薪資、以及勞動市場雙元性等構面。茲就深度訪談分析而言，非典型就業對勞動市場的影響，專家學者認為對企業提高產業競爭力有幫助，在於成本降低、增加彈性、並助於降低失業率，提供勞動參與、以及活動勞動市場的機會，但也可能導致非典型使用比例逐漸提高，正職人員職缺下降，勞動市場雙元性更趨明顯。就產業別不同，使用非典型工作型態的需求與效益也是不同。非典型就業對於勞動市場所產生負面影響與正面影響，茲述如下：

### 勞動市場負面影響

僱用非典型勞動力對於勞動市場的影響，最大的負面效應莫過於加深勞動市場的雙元性。根據受訪專家指出，儘管僱用非典型勞力可以提高產業競爭力，但只是降低成本而已，非典型人員或是短期契約工容易被換掉或不續聘，這些勞動者被視為補充人力，企業立場只是進行成本與人力彈性考量，反觀弱勢勞工，不僅勞動條件會被壓低，正職比例也可能因而減少，非典型就業比例提高，最後受害的還是廣大勞工，也加深了勞動市場的雙元性。根據受訪專家所說：

「對提高產業競爭力有幫助，幫助的地方就是成本降低(*cost down*)，不好的人員就可以因短期契約而換掉，好的當然留下繼續用。…站在企業方面是有幫助的。但是站在勞工方面當然是相對的不利。而產生的影響就是，正職的比率就會減少，非典型的比率就會提高，而且弱勢的非典型可能工資勞動條件比較不好，這方面會被壓低（專家2）」

更有受訪專家學者指出，勞動市場中的非典型勞工，就像「免洗餐具」，讓企業用完即棄，也暗喻勞動市場雙元性的極端化。受訪者強調，非典型僱用純粹助於僱主降低成本，規避薪資、資遣費、特休假、年資、以及職災補償等等成本，藉由使用非典型的勞動者，可以規避掉許多人事成本，而這些非典型僱用的勞工，當業務上不需要時，隨時可以裁員或是不繼續聘用，專家強調企業認為反正要用的時候

就可以隨時有，而不一定要留住或持續聘用，如使用免洗餐具般的使用非典型勞工，就是最好的降低成本與提升管理的做法。這般深化雙元勞動市場的趨勢，根據受訪專家所指出：

「如果從這些非典型僱用來看，對雇主唯一有幫助的是降低雇主他的成本，成本裡面包括一般我們講的薪資、資遣費、最重要的特休假、年資還有一個是對雇主在處理上會非常棘手的是職災處理上的成本。…第二個部份就是說使用非典型僱用的話，就是說當我這個業務不需要的時候，我們常講非典型僱用有一個我雖然不是很接受，但他的想法就是所謂的「免洗餐具」。就是雇主常講的「人只要能夠唯我所用，但是不一定要唯我所有」…對他們來講是降低勞動成本跟管理上的困擾。(專家1)」

此外，亦有專家強調，不同產業別需求的非典型工作型態是不同的，但使用非典型勞動都有忠誠度低的問題，對於勞動市場也會造成高流動率，也暗喻著勞動參與率以及失業率因非典型就業而顯得不穩定。專家認為，大的產業別彼此間都會需要不同的非典型型態的勞動力，而流動率高的原因在於，忠誠度低、薪資水平平均與升遷管道受限，非典型勞動者隨時會離職。根據受訪者所說：

「可以分成兩個方面討論：第一、就大的產業別來比，不同的產業別需要的非典型工作型態是不同的，那相對比起來我一直認為如果是基於要降低人力成本的考量，那服務業對人力需求的程度應該遠高於製造業。第二個選擇是使用非典型勞動力。但非典型勞動的問題就是忠誠度很低，薪資跟升遷都沒有前景，所以還是會產生流動率的問題，隨時會離開(專家3)」

同時，專家強調者，勞動市場下不同產業造成不同非典型勞動力的需求不同，其差異在於，傳統製造業、汽車業、紡織業等慣於僱用定期契約工，而且通常是一年或兩年以上的定期契約工，這是因為產業屬性所造成的差異。反觀電子製造業，經營環境與企業屬性不同，當接獲大單時，會臨時需要大量的派遣人力或是非典型勞動力，但當景氣衰退時，這些非典型的勞動者就會大量失業。也顯示各產業使用

非典型就業，儘管可以提升整體失業率以及勞動參與率，但仍存在不穩定的問題。造成勞動市場的不穩定不因產業不同而有所不同，而產業不同的差異只在於，相較電子製造業，服務業不便於大量解僱，撐得更為辛苦而已。根據受訪專家表示：

「對產業他們來說好不好，那要先理解製造業或服務業他們為什麼這樣運用人力、主要考量是甚麼？以國內傳統製造業來講，像是汽車業、紡織業可能會僱用定期契約員工，而且他們的定期契約工都不是三個月內的臨時工，大部分都是一年、甚至是兩年以上。所以他們的經營環境、產業特性是不同的，必須要先理解這點才回答，你說「到底好不好？」，我覺得當然不好啊，以電子製造業來講，可以做個比喻，他們企業本身就是風雨飄搖啊，還去拉了很多派遣工上船，然後如果單子沒了就把這些勞工丟下船，所以我覺得還是要分產業個別去看。那對服務業來說好不好？服務業有它的困境，因為它們規模小、撐得很辛苦。(專家3)」

### 勞動市場的正面影響

根據專家描述，使用非典型就業對於勞動市場仍有正面影響，包括企業經營的彈性會有很大助益，可提供派遣人員轉為正職的機會，也可提供工作機會，提高就業率等等，對於產業競爭力一定大有幫助。根據受訪者所述：

「對企業經營的彈性有很大的幫助，僱用正式的人員很容易把僱用彈性綁住，…對「產業競爭力」來說是一定有幫助的，特別是在產業轉型的時候所需要的用人彈性方面。(專家4)」

「可是他們為了要有一個工作機會，他們也OK啊，反正沒有出什麼大問題，就等著公司將他們轉正職。(企業7)」

### 第三節 非典型就業發展對我國企業之影響

#### 一、我國企業使用非典型勞動之情形

根據勞委會於 2005 年所做調查，公營事業單位使用派遣勞工之比率為 41.2%，民營事業單位為 7.3%。若就部門別觀察，工業部門有使用者為 8.3%、服務業部門為 7.4%。各大行業廠商使用派遣勞工以金融保險業最多（28%），其次為水電燃氣業（23.2%），醫療保健服務業（23%）再次之；如按細行業觀察，使用比率較高者為郵政業 100%、鐵路大眾捷運系統運輸業 66.7%、用水供應業 50%、石油煤製品業 42.9%、港埠業 40%，顯示公營公共事業單位使用派遣勞工的比率較高。若按民營事業單位之員工規模觀察，500 人以上事業單位使用派遣勞工之比率為 35%、300~499 人為 24.5%、200~299 人為 23.9%、100~199 人為 15.5%、50~99 人為 8.7%、30~49 人為 3.6%、未滿 30 人為 1.7%，顯示規模愈大之事業單位使用派遣勞工之比率愈高（見表 3.13）。

若就派遣勞工之工作內容觀察，公營事業單位之派遣勞工主要以清潔工作人員（占 30.1%）、機械設備操作人員（占 26.7%）、一般事務助理人員（占 10.3%）、保安人員（占 10.1%）等較多。而民營事業單位，以一般事務助理人員（占 17.1%）、機械設備操作人員（占 13.2%）、清潔工作人員（占 7%）、電話客服人員（占 6.9%）、行銷人員（占 4.6%）等較多，顯示派遣勞工之工作內容大多以基層工作為主，且逐漸多樣化（見表 3.14）。

從行政院主計處 95 年工商及服務業普查資料中，發現有使用派遣勞工的廠商家數為 7,792 家，平均每月使用派遣人數 11 萬 4,506 人，占僱用員工之 1.68%，全年派遣費用支出近 260 億元，占各項支出 0.06%，其中以製造業使用 4 萬 7,065 人居冠，若以使用派遣人力占僱用員工之比率觀之，則以礦業及土石採取業 5.11% 最高（見表 3.15）。

表 3.13 事業單位使用派遣勞工之比率

2005 年 1~7 月

單位：家、%

項目別	有使用派遣勞工之樣本家數	有 使用 派 遣 勞 工 之 比 率												未使用派遣勞工之比率			
		電腦維護、軟體設計人員	機械設備操作人員	企劃人員	行銷人員(含展售說明員)	資料登錄人員(含打字人員)	一般事務助理人員	接待員及服務台事務員	電話客服人員	保安服務人員(含警衛、消防及保全人員)	客、貨車駕駛人員	清潔工作人員	送件、搬運有關人員				
工業及服務業部門	729	7.9	0.6	0.9	0.1	0.3	0.6	1.7	0.7	0.5	2.4	0.6	2.6	0.7	2.2	13.0	92.1
工業部門	422	8.3	0.4	1.5	0.1	0.0	0.2	1.1	0.4	0.2	2.9	0.4	2.4	0.7	3.0	12.9	91.7
礦業及土石採取	3	1.7	—	—	—	—	—	—	—	—	1.1	0.6	1.1	—	—	18.0	98.3
製造業	379	9.5	0.5	1.8	0.1	0.0	0.2	1.3	0.5	0.2	3.4	0.4	2.6	0.7	3.6	13.1	90.5
水電燃氣業	13	23.2	—	1.8	—	—	—	1.8	1.8	1.8	16.1	3.6	14.3	—	5.4	13.2	76.8
營造業	27	3.0	0.2	0.1	0.2	—	—	0.5	—	0.1	0.3	0.5	1.0	0.7	1.0	10.2	97.0
服務業部	307	7.4	0.8	0.3	0.2	0.5	1.0	2.4	1.0	1.0	1.8	0.8	2.8	0.7	1.2	13.1	92.6
批發及零售業	41	4.3	0.7	—	0.1	0.7	0.4	1.1	1.0	0.6	0.2	0.1	0.9	0.6	0.6	12.2	95.7
住宿及餐飲業	16	7.6	1.4	0.5	0.5	—	0.5	0.5	1.0	—	2.4	—	6.2	—	1.0	13.4	92.4
運輸、倉儲及通信	42	6.4	0.9	0.3	0.2	0.6	0.5	2.0	1.1	1.7	1.5	1.5	1.4	1.7	0.8	14.0	93.6
金融、保險業	85	28.0	2.3	0.3	0.3	2.6	8.2	16.5	4.3	6.3	3.0	3.3	3.3	1.0	4.3	12.1	72.0
不動產及租賃業	3	1.5	—	—	—	—	0.5	—	—	—	—	0.5	0.5	—	—	7.0	98.5
專業、科學及技術服務業	31	5.7	0.7	0.4	0.4	0.2	0.6	2.8	1.3	0.6	0.4	0.2	1.7	0.2	1.1	12.5	94.3
醫療保健服務業	61	23.0	1.9	1.5	0.4	—	1.1	1.9	0.8	0.8	13.6	2.3	20.8	1.9	4.2	15.7	77.0
文化、運動及休閒	19	4.8	0.3	0.5	—	—	0.3	0.3	—	0.3	2.5	0.8	2.5	0.5	0.8	12.9	95.2
其他服務業	9	1.4	0.3	—	—	0.3	0.2	0.3	0.3	—	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	7.7	98.6
公	70	41.2	4.1	5.9	0.6	—	2.4	8.2	2.4	2.4	21.8	5.9	28.8	2.4	14.1	13.7	58.8
民	659	7.3	0.5	0.9	0.1	0.3	0.5	1.6	0.7	0.5	2.1	0.5	2.1	0.7	1.9	12.9	92.8
500人以上	173	35.0	3.9	5.5	0.8	2.4	5.9	14.6	5.1	6.3	6.3	2.8	7.9	4.3	12.8	11.4	65.0
300人至499人	80	24.5	1.5	2.2	0.6	0.3	0.6	5.8	1.8	0.3	8.3	1.8	7.4	1.2	7.7	13.1	75.5
200人至299人	87	23.9	1.1	3.3	—	0.8	0.6	1.9	1.7	1.7	9.9	0.3	6.9	1.9	6.3	12.6	76.1
100人至199人	114	15.5	1.5	1.6	0.3	0.3	1.1	2.3	1.2	0.1	6.0	0.7	5.7	0.7	3.3	12.6	84.6
50人至99人	84	8.7	0.6	0.7	—	0.2	0.2	1.0	0.9	0.4	2.7	0.7	2.2	0.3	1.8	16.3	91.3
30人至49人	29	3.6	0.1	0.1	—	—	0.3	0.6	0.1	—	1.5	0.1	1.8	0.1	0.8	13.6	96.4
29人以下	92	1.7	0.1	0.2	0.1	0.1	0.0	0.2	0.1	0.1	0.2	0.2	0.5	0.4	0.4	12.7	98.3

附註：本表係僅就樣本資料加以統計，並未對母體推估。

資料來源：行政院勞委會網站

表 3.14 事業單位使用派遣勞工人數分配比—按工作內容分

94 年 1~7 月

單位：家、人、%

項目別	樣本家數	派遣人數合計	平均每家使用人數	電腦維護、軟體設計人員	機械設備操作人員	企劃人員	行銷人員(含展售說明員)	資料登錄人員(含打字人員)	一般事務助理人員	接待員及服務台服務員	電話客服人員	保安服務人員(含警衛、消防及保全人員)	客、貨車駕駛人員	清潔工作人員	送件、搬運有關人員	其他
工業及服務業部門	729	47,12	65	1.0	14.7	0.2	4.1	2.8	16.3	1.8	6.2	5.0	1.2	9.6	4.7	32.4
工業部門	422	23,93	57	0.5	27.4	0.3	0.0	0.2	3.8	0.3	0.1	3.5	0.2	3.3	2.4	58.0
礦業及土石採取	3	113	38	—	—	—	—	—	—	—	—	15.9	0.9	83.2	—	—
製造業	379	23,23	61	0.4	28.1	0.3	0.0	0.2	3.8	0.3	0.1	3.2	0.1	2.2	2.4	58.7
水電燃氣業	13	214	16	—	14.0	—	—	—	0.5	0.9	0.5	18.7	0.9	22.9	—	41.6
營造業	27	378	14	1.3	2.7	0.5	—	—	2.9	—	0.5	6.4	4.2	36.0	4.5	40.7
服務業部	307	23,18	76	1.5	1.5	0.1	8.3	5.5	29.3	3.4	12.5	6.6	2.1	16.0	7.0	6.1
批發及零售業	41	1,325	32	15.6	—	0.1	26.5	1.7	16.8	5.4	4.5	2.6	0.1	5.7	1.6	19.3
住宿及餐飲業	16	179	11	1.7	1.1	0.6	—	0.6	1.1	9.5	—	10.6	—	67.0	—	7.8
運輸、倉儲及通信	42	7,557	180	0.2	3.3	0.0	5.8	1.6	7.0	6.9	24.8	10.2	3.9	16.5	18.1	1.9
金融、保險業	85	9,843	116	0.2	0.0	0.0	11.4	10.9	56.2	1.5	9.4	2.4	1.1	0.5	0.4	5.9
不動產及租賃業	3	13	4	—	—	—	7.7	—	—	—	—	—	15.4	76.9	—	—
專業、科學及技術	31	255	8	26.3	3.5	2.4	0.8	14.5	21.2	4.3	2.4	3.1	0.4	9.8	1.2	8.6
醫療保健服務業	61	2,809	46	1.0	1.4	0.1	—	0.3	13.9	0.5	0.1	10.3	0.9	56.5	2.9	12.2
文化、運動及休閒	19	1,011	53	0.3	5.1	—	—	1.2	2.3	—	3.6	6.1	6.8	59.6	10.8	4.3
其他服務業	9	194	22	3.1	—	—	5.7	3.1	16.5	1.0	—	54.6	1.0	0.5	9.3	5.2
公	70	5,160	74	1.0	26.7	0.7	—	0.4	10.3	0.5	0.2	10.1	4.2	30.1	1.0	13.9
民	659	41,96	64	1.0	13.2	0.1	4.6	3.1	17.1	2.0	6.9	4.4	0.8	7.0	5.1	34.7
500 人以上	173	34,90	202	0.9	13.2	0.1	5.2	3.5	19.5	2.0	8.1	3.5	0.4	6.4	2.2	35.0
300 人至 499 人	80	3,095	39	0.3	11.3	0.1	1.6	0.1	4.0	0.9	0.5	3.3	3.6	5.9	36.2	31.9
200 人至 299 人	87	1,444	17	0.7	17.3	—	2.2	0.6	3.4	3.1	1.8	10.9	0.1	12.3	3.0	44.6
100 人至 199 人	114	1,279	11	4.3	13.1	0.2	1.6	5.4	7.6	2.5	0.1	19.1	3.3	9.7	1.3	31.7
50 人至 99 人	84	571	7	1.2	19.8	—	1.4	0.5	6.0	3.5	5.3	10.7	1.6	11.4	2.5	36.3
30 人至 49 人	29	142	5	0.7	0.7	—	—	4.2	10.6	0.7	—	18.3	0.7	34.5	1.4	28.2
29 人以下	92	531	6	1.1	7.2	0.9	1.7	0.8	4.5	2.6	1.7	4.3	5.3	22.0	34.7	12.8

附註：本表係僅就樣本資料加以統計，並未對母體推估。

資料來源：行政院勞委會

若按大行業別觀察，批發及零售業、製造業與營造業有使用派遣勞工之企業單位數分別為 1,777 家、1,695 家及 1,522 家，分居前 3 名；而各大行業有使用派遣勞工之家數比重，除強制性社會安全與電力及燃氣供應業分別為 50.00% 及 6.02% 外，以醫療保健及社會工作服務業 2.19% 最高，營造業與資訊及通訊傳播業亦均逾 2.00%。

各大行業平均每月使用派遣勞工數，以製造業 4 萬 7,065 人居冠，其全年派遣費用支出 115 億元占全體工商業之 4 成 4，亦為各業最多；另營造業 1 萬 2,927 人，批發及零售業 1 萬 2,098 人，金融及保險業 1 萬 142 人則分居第 2 至第 4 名。若按使用派遣人力占僱用員工之比率觀察，礦業及土石採取業 5.11% 最高，其全年派遣費用支出占該業各項支出之 0.39% 亦冠於各業；其次為資訊及通訊傳播業 3.55%，營造業與金融及保險業分別為 2.94% 及 2.71%，分居第 3 及第 4；而電力及燃氣供應業僅 0.32% 最低。若以規模別來看，其中 13.39% 之大型企業有使用派遣勞工，平均每月使用 7 萬 1,838 人，占僱用員工比率為 2.57%；而小型企業平均每月使用派遣勞工人數雖少於大、中型企業，惟占僱用員工比率 1.40% 亦高於中型企業，居第 2（見表 3.16）。若按二大部門觀察，工業部門使用 6 萬 550 人，略高於服務業部門之 5 萬 3,956 人，其中以製造業使用 4 萬 7,065 人最多，當中又以非傳統製造業平均每月使用 2 萬 5,555 人較多，占僱用員工比率 2.96%；服務業部門中非知識密集型服務業 2 萬 8,519 人，高於知識密集型之 2 萬 5,437 人，惟占僱用員工比率僅 1.16%，低於知識密集型之 2.05%。

除上述官方統計之外，國內 104 人力銀行也曾於 97 年 10 月針對其會員企業資料所進行的統計，平均每日的派遣職缺數為 11,075 個，較 2003 年平均每日之需求數 1919 成長近 6 倍，而相對於 2007 年的 7974，亦有 140% 的漲幅，顯示近年來企業僱用派遣勞工之意願大幅增加。

表 3.15 95 年工商及服務業使用派遣勞工情形—按行業別分

行業別	企業 單位數 ① (家)	有使用派遣勞工					
		企業單位數 ② (家)		平均每月使用派遣 勞工數 (人)	占僱用員 工比 率 (%)	全年派遣費用支出 (百萬 元)	
		②/①*1 00 (%)				占各項支 出比 率 (%)	
總計 (總平均)	1 105 102	7 792	0.71	114 506	1.68	25 986	0.06
<b>工業部門</b>	<b>226 048</b>	<b>3 254</b>	<b>1.44</b>	<b>60 550</b>	<b>1.93</b>	<b>12 932</b>	<b>0.06</b>
礦業及土石採取業	497	4	0.80	248	5.11	75	0.39
製造業	148 017	1 695	1.15	47 065	1.79	11 453	0.06
電力及燃氣供應業	166	10	6.02	103	0.32	25	0.00
用水供應及污染整治業	4 008	23	0.57	207	0.78	90	0.11
營造業	73 360	1 522	2.07	12 927	2.94	1 289	0.09
<b>服務業部門</b>	<b>879 054</b>	<b>4 538</b>	<b>0.52</b>	<b>53 956</b>	<b>1.46</b>	<b>13 053</b>	<b>0.06</b>
批發及零售業	490 017	1 777	0.36	12 098	0.80	2 433	0.02
運輸及倉儲業	59 364	252	0.42	8 076	2.57	2 063	0.19
住宿及餐飲業	88 739	320	0.36	1 871	0.71	365	0.11
資訊及通訊傳播業	11 907	242	2.03	6 310	3.55	1 446	0.20
金融及保險業	9 955	187	1.88	10 142	2.71	4 068	0.08
不動產業	15 675	197	1.26	1 735	2.09	218	0.04
專業、科學及技術服務業	40 719	343	0.84	2 348	1.42	452	0.14
支援服務業	21 056	240	1.14	2 994	1.17	287	0.14
強制性社會安全	4	2	50.00	66	1.44	30	0.00
教育服務業	14 428	108	0.75	378	0.54	43	0.09
醫療保健及社會工作服務業	27 548	603	2.19	5 927	1.76	1 390	0.25
藝術、娛樂及休閒服務業	17 919	81	0.45	1 109	1.86	155	0.19
其他服務業	81 723	186	0.23	902	1.01	102	0.07

資料來源：行政院主計處網站

表 3.16 95 年工商及服務業使用派遣勞工情形—按企業規模別及產業別分

企業規模別 及產業別	年底企業 單位數 ① (家)	有使用派遣勞工					
		企業單位數		平均每月使用 派遣勞工數		全年派遣費用支出	
		② (家)	②/①*100 (%)	(人)	占僱用員 工比 率 ( % )	(百萬元)	占各項 支 出 比 率 ( % )
<b>總計 (總平均)</b>	<b>1 105 102</b>	<b>7 792</b>	<b>0.71</b>	<b>114 506</b>	<b>1.68</b>	<b>25 986</b>	<b>0.06</b>
<b>按企業規模別分</b>							
大 型 企 業	8 397	1 124	13.39	71 838	2.57	19 892	0.07
中 型 企 業	223 129	3 665	1.64	30 454	0.96	5 069	0.04
小 型 企 業	873 576	3 003	0.34	12 214	1.40	1 025	0.03
<b>工 業 部 門</b>	<b>226 048</b>	<b>3 254</b>	<b>1.44</b>	<b>60 550</b>	<b>1.93</b>	<b>12 932</b>	<b>0.06</b>
大 型 企 業	1 642	416	25.33	37 906	3.26	9 731	0.07
中 型 企 業	94 416	1 808	1.91	17 589	1.00	2 887	0.05
小 型 企 業	129 990	1 030	0.79	5 055	2.33	314	0.07
<b>服 務 業 部 門</b>	<b>879 054</b>	<b>4 538</b>	<b>0.52</b>	<b>53 956</b>	<b>1.46</b>	<b>13 053</b>	<b>0.06</b>
大 型 企 業	6 755	708	10.48	33 932	2.07	10 160	0.08
中 型 企 業	128 713	1 857	1.44	12 865	0.92	2 182	0.04
小 型 企 業	743 586	1 973	0.27	7 159	1.09	711	0.03
<b>按產業別分</b>							
<b>製 造 業</b>	<b>148 017</b>	<b>1 695</b>	<b>1.15</b>	<b>47 065</b>	<b>1.79</b>	<b>11 453</b>	<b>0.06</b>
傳 統 產 業	132 982	1 201	0.90	21 510	1.22	4 928	0.05
非 傳 統 產 業	15 035	494	3.29	25 555	2.96	6 526	0.07
<b>服 務 業 部 門</b>	<b>879 054</b>	<b>4 538</b>	<b>0.52</b>	<b>53 956</b>	<b>1.46</b>	<b>13 053</b>	<b>0.06</b>
知 識 密 集 型	113 682	1 441	1.27	25 437	2.05	7 159	0.10
非 知 識 密 集 型	765 372	3 097	0.40	28 519	1.16	5 894	0.04

資料來源：行政院主計處網站

若再將各派遣職缺依照產業來分，派遣需求最高的是「金融機構及其相關業」占 28.0%，其次依序是「半導體業」與「保險業」的 7.7% 及 5.7%。相較於 2007 年的需求數，97 年派遣需求成長最多的產業分別為「電信及通訊相關業」的 194.7%、「保險業」的 171.2% 以及「金融機構及其相關業」的 153.1%。若將各派遣職缺依照職務類別來分，可以發現派遣職缺需求前三名的職務是「業務銷售」占 20.4%、「操作技術」占 15.1%、「金融專業」占 13.8%，其餘依序是「客戶服務」的 12.5%、「行政總務」占 8.9%、「軟體工程」占 4.5%、「工程研發」占 2.6%、「品保品管」占 2.4%、「財會稅務」占 2.2% 以及「維修技術」占 1.9%。相較於 2007 年各派遣職缺之職務需求數，97 年派遣需求職務以「工程研發」、「財會稅務」與「軟體工程」成長最多，分別有 183.7%、182.5% 以及 172.9% 的成長率。

上述 104 人力銀行的調查結果也顯示我國派遣以長期派遣為主，派遣時間在「三個月以內」的比例僅占 12.8%，「六個月~一年」所占比例最高有 33.4%，「三個月~六個月」也有 32.3%，「一年以上」的比例亦達 21.5%。若以派遣勞工轉為正職的時間來看，以「六個月~一年」所占比例最高，有 9.7%，而能在「三個月以內」轉為正職的幾乎沒有。

## 二、對企業的影響—問卷調查結果

為瞭解使用非典型勞動對企業的影響，本研究特別在調查問卷中加入相關題目。表 3.17 所列是受調企業認為使用定期契約工作者可能會產生的影響。以全體樣本來看，以「增加人力運用彈性」被勾選的比例最高，為 33%；其次是「降低勞動成本」，為 21%；再其次是「滿足短期特定技術或技術後援的需求」，為 16%。就企業的角度而言，這些皆屬正面影響。反觀屬負面的影響被勾選的比例則明顯較低，其中比例最低者為「容易產生勞資糾紛」，只有 2.4%；其次是「正職員工與非典型勞動者不易相處」，為 2.7%；其餘三個負面影響「正職員工會擔心自己工作被取代」、「非典型勞動者易將公司業務機密外洩」、「非典型勞動者的工作表現不如預期」，被勾選比例皆為 7.6%。

表 3.17 受調企業認為使用定期契約工作者可能會產生的影響（可複選）

單位：家 (%)

項目	全體	按成立時間		按行業別		按正職員工人數			按有無成立工會	
		10 年 以內	超過 10 年	製造業	非製造業	49 人 (含) 以 下	50 至 199 人	200 人 (含) 以 上	有	無
增加人力運用彈性	107(32.5)	36(23.5)	71(40.3)	59(35.3)	48(29.6)	37(22.3)	21(30.9)	49(51.6)	32(42.1)	75(29.6)
降低勞動成本	79 (21.0)	25(16.3)	54(30.7)	42(25.1)	37(22.8)	29(17.5)	18(26.5)	32(33.7)	23(30.3)	56(22.1)
有助於招募到優秀的員工	48 (14.6)	14(9.2)	34(19.3)	25(15.0)	23(14.2)	11(6.6)	11(16.2)	26(27.4)	19(25.0)	29(11.5)
節省企業訓練經費	35 (10.6)	14(9.2)	21(11.9)	19(11.4)	16(9.9)	14(8.4)	8(11.8)	13(13.7)	13(17.1)	22(8.7)
有助於招募不想從事全時正職工作的人	43 (13.1)	13(8.5)	30(17.0)	19(11.4)	24(14.8)	15(9.0)	12(17.6)	16(16.8)	11(14.5)	32(12.6)
滿足短期特定技術或技術後援的需求	54 (16.4)	23(15.0)	31(17.6)	27(16.2)	27(16.7)	20(12.0)	15(22.1)	19(20.0)	11(14.5)	43(17.0)
將省下來的成本用來提高正職員工的薪資福利	21 (6.4)	6(3.9)	15(8.5)	10(6.0)	11(6.8)	4(2.4)	8(11.8)	9(9.5)	9(11.8)	12(4.7)
正職員工會擔心自己工作被取代	25 (7.6)	9(5.9)	16(9.1)	14(8.4)	11(6.8)	7(4.2)	5(7.4)	13(13.7)	9(11.8)	16(6.3)
正職員工與非典型勞動者不易相處	9 (2.7)	2(1.3)	7(4.0)	4(2.4)	5(3.1)	6(1.2)	2(2.9)	5(5.3)	3(3.9)	6(2.4)
非典型勞動者易將公司業務機密外洩	25 (7.6)	7(4.6)	18(10.2)	11(6.6)	14(8.6)	7(4.2)	10(14.7)	8(8.4)	7(9.2)	18(7.1)
容易產生勞資糾紛	8 (2.4)	5(3.3)	3(1.7)	4(2.4)	4(2.5)	6(3.6)	0(0.0)	2(2.1)	4(5.3)	4(1.6)
非典型勞動者的工作表現不如預期	25 (7.6)	7(4.6)	18(10.2)	13(7.8)	12(7.4)	8(4.8)	9(13.2)	8(8.4)	3(3.9)	22(8.7)
其他	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

資料來源：本研究整理

若按受調企業的屬性區分，則不論成立時間長短、是否為製造業、正職員工人數多寡、或有無成立工會，認為使用定期契約工作者會帶來正面影響的比例皆高於負面影響。此外，製造業受調企業認為有正面影響的比例高於非製造業，成立時間超過十年的受調企業認為會有正面影響的比例高於成立時間不到十年者；而正職員工人數在 200 人以上者與有成立工會的受調企業，認為有正面影響的比例也分別大於員工人數在 200 人以下與沒有成立工會的受調企業。

表 3.18 所列是受調企業認為使用部分時間工作者可能會產生的影響。以全體樣本來看，其結果與使用定期契約工作者相似，認為有正面影響的比例還是遠高於負面影響，其中被勾選比例最高的前三位還是「增加人力運用彈性」、「降低勞動成本」與「滿足短期特定技術或技術後援的需求」，而「有助於招募不想從事全時正職工作的人」被勾選的比例也比較高。

若按受調企業的屬性區分，雖然不論哪種屬性皆以認為有正面影響的比例較高，但與前面調查結果不同的是非製造業與未成立工會之受調企業，認為有正面影響的比例比製造業及有成立工會者高，而成立時間是否超過十年，以及正職員工人數是否在 200 人以上，其差異反而不甚明顯。究其原因可能是使用部分時間工作者對服務業的正面影響較大，而服務業往往是未成立工會，員工人數相對較少。

表 3.19 所列是受調企業認為使用派遣工作者可能會產生的影響。其結果與使用定期契約工作者更為相似，不僅全體樣本勾選比例最高的前三項也是「增加人力運用彈性」、「降低勞動成本」與「滿足短期特定技術或技術後援的需求」，而且不同屬性受調企業的調查結果也相似，亦即製造業、成立時間超過十年、正職員工人數在 200 人以上、以及有成立工會的受調企業，認為有正面影響的比例較高。

表 3.18 受訪企業認為使用部分時間工作者可能會產生的影響（可複選）

單位：家 (%)

項目	全體	按成立時間		按行業別		按正職員工人數			按有無成立工會	
		10 年 以內	超過 10 年	製造業	非製造業	49 人 (含) 以 下	50 至 199 人	200 人 (含) 以 上	有	無
增加人力運用彈性	107(32.9)	52(31.5)	55(34.4)	37(25.3)	70(39.1)	57(31.7)	26(38.8)	24(30.8)	19(28.8)	88(34.0)
降低勞動成本	74 (22.8)	39(23.6)	35(21.9)	19(13.0)	55(30.7)	43(23.9)	17(25.4)	14(17.9)	12(18.2)	62(23.9)
有助於招募到優秀的員工	28 (8.6)	17(10.3)	11(6.9)	7(4.8)	21(11.7)	15(8.3)	5(7.5)	8(10.3)	7(10.6)	21(8.1)
節省企業訓練經費	26 (8.0)	14(8.5)	12(7.5)	2(1.4)	24(13.4)	16(8.9)	6(9.0)	4(5.1)	3(4.5)	23(8.9)
有助於招募不想從事全時正職工作的人	51 (15.7)	23(13.9)	28(17.5)	15(10.3)	36(20.1)	23(12.8)	16(23.9)	12(15.4)	11(16.7)	40(15.4)
滿足短期特定技術或技術後援的需求	52 (16.0)	23(13.9)	29(18.1)	10(6.8)	42(23.5)	26(14.4)	14(20.9)	12(15.4)	10(15.2)	42(16.2)
將省下來的成本用來提高正職員工的薪資福利	22 (6.8)	15(9.1)	7(4.4)	4(2.7)	18(10.1)	15(8.3)	5(7.5)	2(2.6)	4(6.1)	18(6.9)
正職員工會擔心自己工作被取代	18 (5.5)	9(5.5)	9(5.6)	4(2.7)	14(7.8)	14(7.8)	1(1.5)	3(3.8)	4(6.1)	14(5.4)
正職員工與非典型勞動者不易相處	7 (2.2)	3(1.8)	4(2.5)	3(2.1)	4(2.2)	5(2.8)	1(1.5)	1(1.3)	2(3.0)	5(1.9)
非典型勞動者易將公司業務機密外洩	17 (5.2)	6(3.6)	11(6.9)	3(2.1)	14(7.8)	11(6.1)	5(7.5)	1(1.3)	4(6.1)	13(5.0)
容易產生勞資糾紛	12 (3.7)	7(4.2)	5(3.1)	3(2.1)	9(5.0)	8(4.4)	1(1.5)	3(3.8)	4(6.1)	8(3.1)
非典型勞動者的工作表現不如預期	27 (8.3)	14(8.5)	13(8.1)	6(4.1)	21(11.7)	17(9.4)	5(7.5)	5(6.4)	3(4.5)	24(9.3)
其他	0 (0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

資料來源：本研究整理

表 3.19 受訪企業認為使用派遣工作者可能會產生的影響（可複選）

單位：家 (%)

項目	全體	按成立時間		按行業別		按正職員工人數			按有無成立工會	
		10 年 以內	超過 10 年	製造業	非製造業	49 人 (含) 以 下	50 至 199 人	200 人 (含) 以 上	有	無
增加人力運用彈性	102(33.8)	42(28.4)	60(39.0)	59(38.6)	43(28.9)	36(24.0)	27(40.9)	39(45.3)	30(40.5)	72(31.6)
降低勞動成本	82 (27.2)	33(22.3)	49(31.8)	50(32.7)	32(21.5)	27(18.0)	20(30.3)	35(40.7)	26(35.1)	56(24.6)
有助於招募到優秀的員工	40 (13.2)	16(10.8)	24(15.6)	21(13.7)	19(12.8)	15(10.0)	6(9.1)	19(22.1)	14(18.9)	26(11.4)
節省企業訓練經費	37 (12.3)	16(10.8)	21(15.6)	22(14.4)	15(10.1)	15(10.0)	8(12.1)	14(16.3)	10(13.5)	27(11.8)
有助於招募不想從事全時正職工作的人	30 (9.9)	10(6.8)	20(13.0)	18(11.8)	12(8.1)	10(6.7)	7(10.6)	13(15.1)	9(12.2)	21(9.2)
滿足短期特定技術或技術後援的需求	50 (16.6)	25(16.9)	25(16.2)	24(15.7)	26(17.4)	20(13.3)	10(15.2)	20(23.3)	13(17.6)	37(16.2)
將省下來的成本用來提高正職員工的薪資福利	23 (7.6)	11(7.4)	12(7.8)	13(8.5)	10(6.7)	10(6.7)	5(7.6)	8(9.3)	6(8.1)	17(7.5)
正職員工會擔心自己工作被取代	22 (7.3)	11(7.4)	11(7.1)	8(5.2)	14(9.4)	12(8.0)	3(4.5)	7(8.1)	6(8.1)	16(7.0)
正職員工與非典型勞動者不易相處	13 (4.3)	6(4.1)	7(4.5)	7(4.6)	6(4.0)	7(4.7)	3(4.5)	3(3.5)	2(2.7)	11(4.8)
非典型勞動者易將公司業務機密外洩	25 (8.3)	13(8.8)	12(7.8)	11(7.2)	14(9.4)	11(7.3)	7(10.6)	7(8.1)	8(10.8)	17(7.5)
容易產生勞資糾紛	17 (5.6)	5(3.4)	12(7.8)	3(2.0)	14(9.4)	9(6.0)	4(6.1)	4(4.7)	3(4.1)	14(6.1)
非典型勞動者的工作表現不如預期	23 (7.6)	10(6.8)	13(8.4)	9(5.9)	14(9.4)	6(4.0)	10(15.2)	7(8.1)	5(6.8)	18(7.9)
其他	1 (0.3)	0(0.0)	1(0.6)	1(0.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(1.2)	0(0.0)	1(0.4)

資料來源：本研究整理

### 三、我國企業使用非典型就業之概況及影響-深度訪談分析

#### (一) 國內企業使用非典型就業之情形

我國過去使用非典型就業型態並不常見，而今卻蓬勃發展，其中，非典就業之樣態亦包含勞動派遣、定期契約、及部分工時等三大類。發展初期，非典就業人數不多，以定期契約工為主，所占比例較高，部分工時與派遣勞動佔總就業人數的比例極低。近幾年來轉變為，整體非典型就業人數大幅增加，尤以派遣勞動增加速度最為驚人。本節將透過訪談我國企業使用非典型就業之概況，以分析目前各產業針對非典型勞工的使用樣態：

根據受訪製造業者指出，派遣人員與定期契約的非典型員工都會使用，但數量不多，主要針對補充性人力進行非典僱用，也由於該製造業的製程不如部份工時般適用，較容易工作中斷或是易離職的勞工類型，故人力運用上偏好較為穩定的派遣人力與定期契約人員。根據受訪者所說：

「派遣人員跟定期契約都有，沒有使用部分工時員工。派遣人員目前有 5 個，定期契約有 10 個人。今年(100 年)1 月 1 日開始用，但是我們之前就有用過，只是我們是斷斷續續的。我們都是讓 XX 做的，只是之前他們會掛在 OO。公司是和派遣人員是 3 個月一簽，OO 跟 XX 是關係企業，二間輪流轉來轉去的，譬如 OO 掛三個月，再換過去 XX 掛三個月。(企業 1)」

根據另一受訪製造業者指出，該企業使用定期契約工一開始屬個案性質(年長、退休或親戚介紹)，開始大量使用契約工是 2009 年下半年金融風暴的效應。派遣人員則是在 2010 年開始正式使用，會使用派遣人員不只因為成本上的考量，而是為了增加一個招募平台。針對非典型就業，該製造業認為我國國人非典型就業穩定性不高，不管是正職人員或是契約工皆是，相對而言，外勞的穩定性比較高。根據受訪者所說：

「目前派遣人員有 3 位，定期契約工有 60 幾位，部分工時沒有，以我們公司的特性而言，部分工時比較不合適，因為我們都是連續性的生產，部分

工時一般習性大都是鎖定在工讀生，本公司從早到晚都在加班的狀態，部分工時沒有辦法因應我們的需求。另外還有外勞 60 幾位，因為在我們公司的定義，外勞也是非典型員工，屬於彈性人力。…定期契約工一開始使用是很零星的，像是有一些個案，例如年紀大的、退休的或是親戚介紹的，大約有十來位，到 2009 年下半年才開始大量使用契約工，會大量引進的主要原因是金融風暴的緣故。…派遣人員則是在 2010 年開始正式使用，會使用派遣人員不是因為成本上的考量，而是為了增加一個招募平台，因為我們使用契約工都是比較急的時間，一旦訂單增多，我們才會增加定期契約工。…找派遣公司的一起來找人，是一個臨時人力招募的管道。（企業 7）」

其他受訪製造業者指出，希望透過僱用非典型就業先行招募試用員工，藉由派遣人員與定期契約等方式，挑選未來優秀與適任的正職人員。又因勞動市場流行人力派遣運用，抱持「試驗」心態，以派遣員工的方式當作延長試用（以簽約一年的方式），藉由觀察與考核留住適合的派遣員工，再將其轉為正職。所以線上工作人員都以試用派遣的方式當作新進人員。根據受訪者所說：

「當初會使用非典型就業人力主要是因為當時人力派遣很流行，總經理聽說派遣的好處，但實際上對這一塊不是很了解，就請 HR 去收集這些資訊。非典型就業人力主要都配置在試用期的員工，當初的想法是用派遣員工的方式當作試用所以簽約都為期一年，把他們試用期虛擬成一年，期約終止時會留下比較適合我們公司的人再將他們轉為正職。（企業 2）」

另有生產線工作繁重的製造業者強調，還是以勞動派遣與定期契約為主，部分工時儘管僱用也採較少比重，或是讓工會的人員擔任，本質上還是以輔助正職員工為主，透過彈性勞動力，調節季節性與顛峰期的勞動力，採定期契約工為主，搭配「外包式」派遣員工（警衛、清潔人員），運用非典型就業。根據受訪者所說：

「皆有勞動派遣、定期契約，部分工時比重較輕。而部分工時部分是工會的小姐，每週聘請 20 小時。定期契約佔大部分（約 4、50 名），契約工較具機動性，因季節航班有顛峰期，所以定期契約工比較符合本公司需求，定期契約工聘請最長則有 11 個月，定期契約工是輔助正職員工處理公事，不

可簽發文件。派遣員工主要分配在警衛、清潔人員。(企業3)」

另有百貨批發業受訪者指出，該產業會有三節旺季，在特定時間內需要很多臨時人力，所以該公司不適合簽訂長期性的派遣契約或定期契約，較傾向僱用部分工時人員來調節旺季人力需求，以在學學生或過去有經驗的學生做為補充部分工時人員為主。並在成本考量下，各分店店長以總金額管理的原則，自由決定正職與兼職僱用比例。目前該百貨批發業公司各分店規模最適比值略異，平均比值約六比四。根據受訪者所說：

「如果以整個公司來講我們有使用部分工時人員就是所俗稱的 part-time，比例看不同的店，可是大概來講大概六四，平均來講正職六成 PT 四成，有的店可能更少，比較小的店可能它的正職人數會七比三或者六比四這樣子。看該店長用人，我們就不會限制，我們以總金額管理，我給你一個預算，當然我們也有編制，編制就大概是正職比 PT 多。以這間店(復興店)算下來大概就是六四，如果以這家店平均兩百個人來講，四大概 80 個人。最基礎的工作，補貨、上架大多是兼職人員，她們會穿背心，只要看到穿背心的人就是 PT。(企業4)」

根據其他科技製造業的受訪者指出，派遣人員、定期契約與部分工時都會僱用，主要是藉由補充人力以協助現場操作，同時在非典型勞動的使用上，可以先行招募一些優秀的在學學生進行建教合作，也助於未來學生畢業後直接前往公司上班，公司透過派遣方式較易計算與管控人事成本。並因應金融風暴 2009 年開始，勞力密集高的產業必須要大量裁員，才有辦法維持工廠運作，後來在景氣回溫後，乾脆使用派遣人員。受訪者指出，正式使用派遣人才，當時有兩個考量，一是員工需要保險、勞退、勞健保、薪資管理跟出勤，派遣公司除可以協助招募外還可負責新進跟離職員工管理。如果景氣又往下降的話，二次成本如相關的資遣費就可省下來，其次是，派遣人員的穩定性會比較高。根據受訪者所說：

「現在是 23 個。定期契約的話，去年八月有工讀生，類似暑假，打工兩個月，約 35~40 個。他們是做一些組模，像現場工作人員操作機台。沒有，那時候有用工讀生的原因，除讓當地的學校可以瞭解我們的產業，另外一

方面這些工讀生如果表現好，畢業之後會回來繼續工作。我們在 2009 年才開始用派遣人才，派遣公司是 XX 跟 ZZ，那時因 2009 年大量裁員，勞力密集比較高的產業必須要大量裁員，才有辦法維持工廠運作，後來在景氣回溫後乾脆使用派遣人員。當時有兩個考量，一是員工需要保險、勞退、勞健保被計算、薪資管理跟出勤，招募的單位除了要招募以外還要負責員工新進跟離職。(企業 5)」

另有受訪光電業者表示，為因應金融風暴，保持人力彈性引入派遣制度，景氣好時可維持招募競爭以及留才，擴大派遣性運用，並設有轉正機制。實際上，非典型人員包含線上作業員以及辦公室人員。也由於太陽能產業屬於預約工，甚至可以僱用博士班學生為部份工時人員，畢業後順理成章為正職，也算提早延攬人才。另外，派遣合約由公司總部洽談，發揮採購力量。根據受訪者所說：

「目前派遣有定期契約，但量比較少，部份工時也有相對少。…除了新產業太陽能產業需要預約人才，這部份需要很多博士，才會簽一些 PT 條款，讓博士生上課之餘一部分時間到集團工作。派遣約…300 多位。目前有調整，主要引進原因是因為 2008、2009 金融海嘯，當時為保持人力彈性才會引入派遣制度。但現在景氣變好，為了維持招募競爭以及留才我們就把派遣這塊放大、彈性運用，也讓他們有機會轉為正職。本來比 300 位還要更多，最近應該陸陸續續有一百多位轉為正職。300 多位是扣掉轉正的人所剩下的人數。(企業 6)」

在傳統產業上，根據受訪的食品加工製造業者強調，以派遣與定期契約的非典型人力進行僱用，原因在於廚房的線上作業希望能夠長期穩定作業，部分工時人員的穩定性不足，甚至派遣人員的穩定性也稍嫌不足，該個案企業也表示，未來研擬將優良的派遣人員轉正後，開始降低或取消非典型僱用的比例。根據受訪者所說：

「差不多四、五年前，快六年多了。它最主要的工作還是使用在線上作業人員部分是在廚房裡面，人數不多大概十幾個出頭而已。那後來是因為有些問題，第一個因為我們這邊是走食品，那食品的衛生條件非常重要。…

那派遣業外包它的整個型態都會比較高，因為它可能做一做又不來了，我們又要跟派遣公司作盤點，這樣就會有時間落差。因為要補一個人，我們至少又要等兩個禮拜，所以他沒有辦法配合線上一些人力的調度，現場的主管就覺得這樣，可能作業上沒有辦法去做一些調配、操作，所以對整個作業人員有很大的影響之後，我們就慢慢的減少，時間到就沒有在續約了，但是有部分幾個人我們有把他轉正。（企業 8）」

在光電產業方面，受訪企業指出，主要使用勞動派遣。由於現場作業的環境與科技技術有相關性，故在人員挑選上，會傾向透過派遣人力挑選適當人員，以進行非典型僱用的人力補充。根據受訪者所說：

「公司目前主要是用勞動派遣部分，這一些職務都是直接人員，以現場工作人員為主，因為我們的產業是受到環境、景氣跟科技延伸的影響，所以有時候訂單產量決定現場生產人力數量，因此使用勞動派遣比較彈性。…93 年擴廠急需大批人力，開始與派遣合作。…過年前有 350 位左右，那過年後景氣變好流動率非常高，目前將近 180 位。（企業 9）」

另，受訪流通業者指出，使用的非典型勞工型態以定期契約及部分工時人員為主，而沒有使用派遣勞工，原因在於流通業也有寒暑假等旺季，透過招募工讀生即可調節人力，而不需透過與派遣公司簽定契約招募派遣人力。受訪者並強調，部分工時工與定期契約工，二種非典僱用皆屬補充性的彈性人力運用，人力編制來自人事預算與業績，去推算一個月可以用多少工時，再換算可用正職與計時人數。公司的目標是七比三，70%的正職 30%的 PT。不用派遣人員的原因主要擔心服務業重視跟顧客面對面的溝通，派遣員工會代表個案公司的形象，做不好或得罪客人，個案公司很難處理。根據受訪者所說：

「前我們會使用的只有定期、部分工時，勞力派遣暫時沒有使用。…定期契約部分會用在人才需求高峰期的寒暑假…定期只選擇寒暑假的工讀生，定期的契約兼職(計時部分)。部分工時是我們長期一直在用，我們公司來講有個正職和計時的比率(部分工時的比率)，我們是長期在僱用部分工時。甲：每個工作都有一個專業的部分，專業的部分比較屬於核心專業的部

分，例如：訂貨、切工部分，會有正職的同仁去負責，計時人員有很多工作可以做，例如：在賣場可以幫忙補貨、計價、包裝、上架、清潔部分。…其實對我們來說，我們會用定期和部分工時是因為如果我們全部用正職，其實不需要到那麼多的人力部分，如果是只單靠正職來講，我們需要的工作量，有些零散的工作量是沒有人可以做的，在零散的部分，就會採取定期或是部分工時來協助。（企業 10）」

亦有交通運輸業受訪者表示，基本上他們單純用派遣，主要因為派遣勞動較為穩定，在於工作事務調配上容易支配。公司不介意派遣公司給的人員，在派遣公司是掛部分工時還是簽訂契約，只要派遣到公司企業內，就視為派遣勞工。該受訪者強調，以前只有一些特定單位因為屬性不同會大量運用，現今公司所屬產業需 24 小時運作，企業用人政策已開始陸續擴展轉運中心，其他部門也開始運用人力派遣模式。根據受訪者所說：

「基本上我們用的人數滿多的，單純只用派遣，目前來說截止到三月底總共有七百多個在派遣這一塊而已，那我們自己員工有三千六百多個，不包含派遣所以加起來四千多個，以全台來說。部分工時我們比較奇怪的地方是派遣業也有用部份工時去看，但是我們都把他們涵蓋在一起，反正就是非正職人員加起來，也就是屬於勞動派遣這類。…屬性在轉運中心的晚上，因為我們的產業是 24 小時，後來因為在民國 97、98 年開始慢慢陸續在其他地方開始用，所以人越來越少。（企業 11）」

另有軟體及網路相關業者受訪表示，業務上初期都是透過承攬，之後因為對於派遣勞動沒有信心，所以改採部分工時的人員，進行非典型僱用以調節人力。受訪者並強調公司營運為網站經營與設計網頁，一個月面試 4~50 個業務，合適者不到三位，又因業務人員流動率高，是故為進行合理化管理，將業務人員用定期契約(簽半年)方式，利用匹配與搜尋模式，遇有契約工表現不錯，也會給予轉正機會。根據受訪者所說：

「基本上我們在業務部分，初期的時候我們幾乎都會用所謂的承攬。曾經我們有考慮過，因為承攬的部分，我們有一部份有些是工讀生，有些部分

工時的問題，基本上我們本來以前有考慮到派遣，因為我們其他的一些朋友有派遣的糾紛、有些問題。…其實我們就是說比較希望這一切都是我們可以去做 control，我們可以去控制啦，因為其實我們今天如果是我們應徵，像說非典型，就是說不管是我們的部分工時工，還是承攬兼職人員，主要窗口還是我們，我們還是比較好控制他們，因為他們主要的窗口是我們嘛，那發薪水也是我們直接發給他們。(企業 12)」

亦有傳統的製造業者強調，工廠使用派遣較為便利，尤其是之後可以在派遣員工中找到優秀的人員轉為正職，無形中可以降低訓練成本。受訪者並強調公司為傳統產業，購併外資工廠前，外資廠臨時僱用契約工，購併後能轉為正職者，無法轉正者仍暫以契約工身分僱用，如清潔人員，極少部分的非典僱用是歷史因素所造成的。而總公司商品成列上架人員也運用很多派遣人力。根據受訪者所說：

「當初就工廠而言，只有使用到勞動派遣部分，定期契約和部分工時是沒有，以總公司來說定期契約是有的，那當初企業會使用勞動派遣是因為前身在併購工廠之前，這工廠已經有契約工存在，契約工這名字在我們企業中是比較少用的。所以把情形做改變，那以前是叫契約工，那改變之後，一塊是持續性需求以公司想法回歸正規，比較適合的人就變成正職員工，不適合就解約。那有些工作呢，有一部分是生產部分，一部分是清潔工作，清潔部分使用外包過，但外包狀態不好因人員異動率太高，我們需要一直重複訓練他們，等於是有人盯著他們工作，覺得這對我們的工作負擔太重，覺得不適當。我們自己找清潔人員變成契約工，以目前這公司來說，曾是委外，以當時清水海線區域環境不是那的好，週邊有提供服務的並不多，集中在都會區，人過來不方便。所以決定清潔工是委外的，變成是把人掛在人力仲介，跟他簽定期契約，這狀態到現在已經結束了。在今年四月，因為現任廠長不認為這是合理的，希望改變，是三月底才對。扣除這部分，工廠沒有非典型就業能力。(企業 13)」

另有科技製造業的受訪企業指出，使用人力派遣是因為半導體市場的趨勢，當時的人力派遣市場還不夠透明化，也不安定，加上公司屬保守型，所以在派遣

人員的增員較不明顯，考量正式員工在三個月內不一定能夠完全了解此員工，派遣員工的契約雖然只有一年，但可以完整了解員工的狀況，所以公司還是加以任用。受訪企業表示，公司的非典僱用大致上都只會維持在整體四分之一以下，因為大部分的派遣工都會轉任為正式員工，所以目前這樣的配比是最適合公司，為了維護公司整體品質的穩定，而一直使用派遣方式聘僱的只剩司機的職位，同時為了公司品質保障，契約上說明司機無法轉任為正式員工。根據受訪者所說：

「現在都是機械自動化，本公司的正職人員只有四十四位，所以人力派遣人員的部分比較少，目前的人力派遣的人數大約只有四人，派遣人力大致分佈在三個地方，製造生產、品質分析的實驗室、客戶端充填中間作業的技術人員，另外還有兩位臨時工是負責植栽及清潔部分，而純派遣的部分共有九位，而本公司的大貨車司機也是使用派遣的方式。目前每位派遣人員的合約大約都是簽訂一年，而合約到期時大約都會分為兩種，如果派遣員工表現良好時幾乎都會將此人留任讓此人成為正式員工，除非就是此人中途離職或表現不好，就不繼續聘僱此人，但大部分都會將派遣人員轉為正式員工。派遣員工大約占全公司員工的四分之一，而人力派遣的任用大約是在五年前開始使用，會使用人力派遣是因為半導體市場的趨勢，當時的人力派遣市場還不夠透明化及不安定，又加上本公司的整體是屬於較保守的，所以在派遣人員的增員較不明顯，但又考量正式員工在三個月內不一定能夠完全了解此員工，派遣員工的契約雖然只有一年，但可以完整了解員工的狀況，所以公司還是加以任用。(企業 14)」

另有交通運輸服務業的受訪者指出，該交通服務業的特性是需要較多的補充人力，從技術性到一般行政庶務型的都需要，主要是提高用人彈性，以及方便成本計算，因此採使用派遣勞動為主。根據受訪者所說：

「假如像文書一開始就有了，我們公司勞動派遣有三部分，一個是基層維修人員，一個是車站服務人員，還有一個是部門文書小姐，文書小姐是公司一開始就有了。站務員大概是 97 年時候有外包，維修人員大概是 98 年。…我們稱站務員是在車站內諮詢臺中的人員，我們稱為 PAO。這些職務裡，部

分外包人員是配置在那裡面。基本上一個是人力彈性運用，第二和成本有關。像一般我們員工成本用算的大概 1.6 左右，用到派遣部分大概是 1.25 左右，比方說假設一萬元以公司員工來說？公司要支付到一萬六含所有東西福利等，假如是外包人員大概一萬二，就是以一萬元來算的話。當然，他們東西不能與公司福利相當，基本上薪資都符合勞動基準法規定。（企業 15）」

另有製造業因多角化經營，開始需要很多的低技術性的補充人力，便藉由定期契約、部分工時，甚至勞務發包等方式，來進行非典型僱用。受訪者強調，非典型就業的形成主要針對補充性人力，儘管可以降低經營管理成本，但因公司未給予轉為正職的機會，通常期約到期後，自然與要派公司終結合作關係，對於勞方就業的穩定性並沒有幫助。非典型人力始終視為補充性人力，公司實質上重視正職人員。根據受訪者所說：

「八個事業都有外包人員，像台糖加油站也有外包，我們正式員工不多，現在一個企業了不起兩三百人，否則一個站七八十人怎麼夠，一個站大概一個正式員工而已，其他都是用工讀或是勞務發包。量販店也是一樣，正式員工大約二、三十人，其他都是勞務發包。我們員工約九千人，正式員工約四千人，其他分布在全省，各事業分別人力管理，但僱用時一定要按照政府採購法，我們這邊會控管。所以我們有定期契約、部分工時，勞務承攬說不上派遣，當然還是有爭議的又是勞務發包又是勞務派遣，因為連勞委會都很難定義。這些多屬於非核心工作，一個企業若是要永續經營，核心工作要用正式員工才有辦法永續經營。（企業 16）」

另有醫療產業受訪者表示，派遣公司可以協助招募人員，藉由派遣人力以及部分工時人員，可以補充該公司的臨時護理與看護人力需求，甚至可以提供適當且穩定的人力素質。受訪者並強調，使用的類型只有短暫的派遣人力以及 part-time 的部分工時工讀生，長期而言並無穩定派遣勞動人員的計畫，又聘僱人員數不多，在與派遣公司議價相關費用上，卻未實際降低人事成本。根據受訪者所說：

「所以我們只好看那邊成本可以下降，在這種情況下就陸續開始使用外勞於長期照護之看護人力。但外勞這塊也不能算是派遣，只能算是與人力公司合作，人力公司幫我們招募人員，但他們仍算是醫院的員工。因為長期照護是屬於自費的養護，所以就變成醫院的自費收入的另一個來源。那自費養護要怎麼讓成本降低？…我們引進越南當地的護理學校的畢業生，我們的看護本身並不是一般的勞工，是越南的護理人員通過受訓之後才來臺灣工作，但是他的工作是做看護工作，那素質是不一樣，皆為專科畢業。所以說基本上素質是穩定的水準。(企業 17)」

另有電路設計業的受訪者表示，他們只使用派遣勞動，放置的職位包括行政人員、庫房人員、點收以及 MIS 技術人員，使用的原因在於派遣人力較易管控，可以直接對口派遣公司，另外，派遣人員多願意從事重複性高的工作。受訪者並強調，儘管公司使用臨時性人力進行派遣，但聘僱人員數不多，目的在於分擔正職人員的瑣碎事務，讓正職人員有更多的時間完成技術性的工作，間接降低經營管理成本，提高公司整體生產效能。根據受訪者所說：

「是的，我們有使用勞動派遣，運用派遣的職位包括行政人員、庫房人員（出貨檢驗、上架等比較簡單的工作）、點收、MIS(*Management Information System*，幫忙安裝軟體、電腦中毒處理等簡單的工作) 等等。…這部分的人力是在 MIS 部門裡，負責新人報到時幫他準備一台電腦這種工作，並非具有特別專業技能。…就本公司的作法和經驗來看，非典型就業人力主要配置在職位、學歷、技術上要求不是很高的職務。若是用學歷高或條件好的，他們可能不願意作這樣的工作，雖然在公司裡這些職務是必備的，但對他們來說浪費時間、成長性也不夠，每天都是 *routine*、重複一樣的工作，所以我們把條件降低，使用學歷等各方面條件較低，薪水也較低，然後對方也願意接受這份工作。(企業 18)」

受訪的知識服務業者表示，由於單位員額受到管控，主要非典型人員的進用種類以定期契約與派遣人員為主，整體單位員工數 6000 人左右，派遣人力約 1300 人，達 21%，同時計畫案的期約多可配合派遣人力的聘僱時間，也方便管理派遣

人員，支援計畫的研究事務。非典型人力的素質要求，甚至有學經歷要達到碩博士的門檻，若是在學研究生，該單位也樂意與其簽訂非典型研究合作案。受訪者並強調，派遣人力有進行專業派遣，著重在研究與研發，雖非長僱型的派遣模式，但派遣使用穩定，也有工會定期協商勞資派遣與福利事項。基使用研究型的派遣人力，一方面可以降低研究成本，另一方面，該知識服務業個案專業派遣的考核嚴格，參與的研究計畫能力受到肯定後，如果個人學經歷條件充足時，也有轉為正職的機會，對於知識型人才的勞動就業穩定性實有幫助。根據受訪者所說：

「我們單位自成立以來對於正式的員額一直有管控，為了因應承接計畫的需要，開始成立以來就使用了很多定期契約的人力。…我們就開始對於定期契約的部份作一些檢討，所以就慢慢開始使用派遣人力。初期，我們對運用派遣人力時主要是比較支援性的，隨著後來員額管控越來越嚴格，計畫又不斷成長增加，所以我們派遣人力的人數就一直增加，而且派遣人員的業務性質也就慢慢擴大，由支援性發展到經辦業務，執行研究計畫等等，目前來講我們運用的派遣人員滿多的，我們僱用的員工大概六千出頭，派遣人力大概一千三百人，占總員工數的 21% 左右。…我們在早年使用很多定期契約工，到後來逐漸轉為使用派遣人力。早期我們研究人員不適用勞基法，到今(99)年的 3 月 1 號被指定進去了，研究機構也被納入勞基法。我們從以前 full-time 的定期人員就很少了，但是 part-time 還很多，主要是跟學校的合作研究，碩博士的研究生有很多 part-time 在這邊。(企業 19)」

根據受訪的外商家電受訪者表示，該公司在非典型的人力進用上，派遣與部分工時都有使用，主要是支援賣場的專櫃人力。受訪者強調，派遣勞動的專業技術門檻雖然不高，但派遣人力多用於展場銷售以及品牌專櫃，期約到期常會繼續僱用，雖非長僱型的派遣模式，但也堪稱穩定，可算成功案例。該案例的形成非典型勞動主要針對企業成本與用人彈性進行非典僱用，一方面使用非典人力進行第一線的銷售，一方面可依淡季與旺季，或是市場景氣，進行人力調節。根據受訪者所說：

「派遣跟部分工時都有使用，但以我們這樣的 sale organization 部分工時工比較少使用。因為我們有百貨賣場，專櫃小姐的人力配置是：小的櫃點大概需要 1.5 個人力，大的櫃點大概 3-3.5 個人力。我們員工是做二休一，等他休假的時候那半個人力就要去支援他。尤其是在百貨公司通路流動較快，所以有時候我們會找不到人，這種情況下就會找臨時人力來支援一天。假如是 low season 我們就會讓他一點鐘才開始上班，因為上午十一點那時候消費者較少；下午我們才會多增加一個人進來。所以有時會使用部分工時工。一天 1200 元。基本上對於短期（為期一、二天或長至一、二星期的節慶活動）部份工時人員，目前我們沒有與之簽訂定期契約。（企業 20）」

而化學業的受訪者指出，公司的非典型僱用，透過派遣方式可以讓他們在員額管控上更為嚴謹，透過承接大型專案來聘用專業的非典型人員，甚至派遣的管理階層，都不失為一個有效管控人事成本的方式。受訪者並強調，公司使用類型包括契約人員還有勞動派遣，有高學歷或有經驗的非典人力需求，非典人力擔任的職位可到處長職務，事務可以到負責公司建廠，派遣人力的使用會盡可能長期僱用，不僅進行專業派遣，也提供轉為正職的機會。也由於公司的非典型就業的主要原因在於用人需求以及技術借重，不僅可以降低研發成本，亦可將原先預計的外包業務內化為專業經理人管理與執行，可強化公司技術及用人彈性，穩定勞動就業。根據受訪者所說：

「在公司的主要管理階層都在國外，而在臺灣我們掌控的是一些 know-how 或技術，所以我們也去找一些有經驗的專業技術人員，我們用派遣的方式讓他們進公司工作。主要是因為只要多聘僱一個正職人員的話，國外會透過 SAP 管理系統（這套系統掌握每一個部門的支出和盈餘）向我們收取滿高的費用，所以說在這個系統的運作下，我們對員額數控制得更嚴謹。一方面因為母公司對 headcount 有做控制、一方面 headcount 的多寡就代表著生產力，在上述狀況下，有些人員我們會考慮以非典型的方式來使用，特別是在我們接了一些大型專案的時候（例如：幫客戶建廠）。」

甚至，該化學業的受訪者指出，過去聘請正職人員掛在承包商的案件底下，結果導致正職的公安人員不敢管理承包商，怕最後領不到薪水，使用非典型的專業經理人，反而可以克服這類問題。根據受訪者所說：

「例如說我們請了一個工安人員，工安掛在包商底下，所以他們領包商的錢、但是事實上是做我們公司的業務。在這樣的關係下，會造成工安不敢去管理這些下包商現象，所以就很難進行管理。…我建議在這個專案裡，把這些員工掛到我們公司底下，…這樣的做法經過詢問國外也同意了，所以之後我們的做法可能就會是「僱用定期契約人員」，而非承攬，直接把員工掛在我們自己公司裡面。(企業 21)」

另有電腦及其周邊設備製造業的受訪者表示，過去使用定期契約工大約 7~8 個，派遣大約有 10 個左右，以製造為主的工廠，負責工作事務多事支援 IT 以及 R&D 人員，做一些助理工作或是生產線操作。受訪者強調，公司使用非典型就業的定期契約工以及派遣人員亦有高學歷與技術性，派遣人員繼續留任的比例很高，大概有七八成，整體而言派遣使用穩定，並基於企業用人需求及成本考量，公司對於使用非典型就業，在電腦及周邊硬體設備產業的派遣人才勞動就業穩定性亦有幫助。根據受訪者所說：

「我們就和很多台商一樣，到大陸去設廠，慢慢的把在臺灣的 *production* 移到大陸去。一直到現在，在臺灣的公司已經完全沒有生產，只有 *R&D* (*Research and Development*) 進行試做的產線。目前這邊員工大概有四百出頭，超過一半同事是負責 *R&D* 部門。除了 *R&D* 之外，其他還包括 *supply chain*、*commodity*、*quality* 這方面的部門，也包括支援的 *legal*、*IT* 種種。本公司一直以來的定位是亞太區的 *headquarters*，到目前還是這樣。…我們大部分運用非典型就業力的職務像是助理、或是工讀生等等，幫忙做一些操作的技術人員。定期契約工大約有七、八人，派遣人員大概有十個左右。當初我們會開始使用派遣人員最主要的原因是沒有辦法向母公司爭取到 *headcount*，並非為了節省成本或其他原因。母公司是以 *headcount* 來控制預算，我們自己是覺得很奇怪，因為進行這樣的控制意義並不太大，他

們不是用 *amount* 而是用 *headcount* 來控制。所以大家最後只好用尋求派遣的方式解決這個問題。（企業 22）」

在金融服務業的受訪者指出，公司使用派遣人力大約 50 多位左右，起初是因電話客服中心需要口條好的人力，又是大量的，最後因為流動性大，故使用派遣人力來擔任。受訪者強調，由於是金融服務業，使用的派遣人員學歷會要求大專以上，但原則上期約到期仍會持續聘用，基於派遣人力在進用時即有進行學經歷的基本知識的篩選，藉由使用派遣人力，該業務運作反而更為穩定。根據受訪者所說：

「本單位自 2004 年開始使用派遣人員，大致維持任用約 50 位左右，有時候會多一點，基本上我們沒有使用定期契約和部分工時人力。當初主要是在電話客服中心啟用的時候開始使用派遣人力，因為流動率大，業界大多使用派遣人力擔任工作，所以本單位比照辦理。2004 年以前本單位不曾使用派遣人力，一直到现在本單位就派遣人力仍然用的很少，反而是官股公司用得比較多，甚至有的官股公司會自行成立派遣公司。（企業 23）」

根據受訪的資訊服務業者表示，非典型勞動上使用派遣人員大約 10 多位，主要是執行資訊專案，同時進入公司的派遣人員在專案執行過程或是結束後，公司甚至可以提供轉派遭到其他公司工作。受訪者強調，由於公司身兼一般企業及派遣業者身分，公司的正職人員與未來可以進行派遣的人員，學歷普遍不差，都屬專業型，不僅平常可執行公司事務，有其他專案時，又可將員工轉派遣給需要的企業，這個模式可以降低許多成本。根據受訪者所說：

「公司主要業務為資訊服務產業，主要分兩部分，有一部份是做資訊專案，就跟一般軟體公司做專案差不多；然後另外一部份的業務，其實就是「類派遣公司」，我們並不是真的以「派遣公司」為名，但實際上經營的就是派遣業務。公司早期是從某個公司部門獨立出來做外包的，當時與我們合作的知名客戶有晶圓代工公司、外商銀行、電信業者、保險業者等等。（企業 24）」

根據另一運輸服務業受訪者表示，該公司使用非典型人力，以定期契約人員

(1.3%) 與派遣人員 (1.7%) 為主，占整體比例不高，也有本國籍與外國籍人員的技術人員，主要負責專業的技術型與設計型事務，如土木工程、機電工程。受訪者並強調，儘管大部分簽訂定期契約的技術人員是以特定性定期契約僱用，原因在於公司控管前端在做預算與編列預算時，常會要求部門將不同類別，分別編列多少員額，但當年度部門需編定特定類別的人員較多時，就會採用非典型就業的方式來任用。根據受訪者所說：

「本公司員工有不定期契約人員 (97%)、定期契約人員 (1.3%)、派遣人員 (1.7%)；此外，就派遣人員部分，有本國籍的人員和一些外籍人員（由國外同業公司協助提供人員派駐到臺灣，接受我們的指揮監督，屬於高階白領階級派遣）。總體來說，非典型就業人數（包括定期契約人員和派遣人員）加起來占本公司總人員數大約 3%。…大部分簽訂定期契約的是初期的建設工程人員，像是土木工程人員、機電工程人員，是以特定性定期契約僱用。但營運之後，目前定期契約人員數量一直遞減。目前因為還有一些後續的工程，所以就繼續採取這樣的方式用人。（企業 25）」

又電腦研發設計製造業者表示，專業型研發部門使用的派遣人員約佔研發部門員工數不到 1%，主要擔任測試助理，工作性質是比較重覆性的工作，為了分擔專業工程師的事務，以利工程師全心執行技術工作。受訪者強調，公司使用類型包括專業型研發部門使用派遣人員約有 60 人，工廠生產線部分運用派遣人員大概 500 人，專業性質派遣比例偏低，一般派遣人力多從事較為重複及非技術性事務，技術性也比不上專業工程師。根據受訪者所說：

「我們只有用勞動派遣，定期契約跟部分工時人力的部分暫時沒有使用。現在專業型研發部門使用的派遣人員大約有六十人，佔研發部門員工數不到 1%，主要擔任測試助理，工作性質是比較 *regular*、*routine* 的工作，假設我們做出一個程式之後他們就要進行檢測，發現問題則請工程師 *debug*。他們不是工程師，專業能力是比較少一點的，如果這種工作請工程師來做的話，可能會請不到人，研究所畢業的人員可能不願意去做這些工作，所以這部分我們會使用勞動派遣，他們的學歷大概是專科學校或科技大學畢

業的。那另一個部分是工廠的派遣人員，因為工廠的訂單會隨著電子業的 *cycle* 波動，所以我們有一部分要運用勞動派遣的人力彈性。工廠生產線部分運用派遣人員大概 500 人，佔的比例大約是工廠員工總人數的 1/3。(企業 26)」

又電腦通訊業受訪者表示，非典型勞動型態有使用派遣人員、定期契約工以及部分工時人員等，其中生產線的人力補充以派遣人員為主，方便季節性因素調度人力，以利工作銜接，但仍是補充性質。受訪者強調，公司大陸旺季則靠派遣人員補充，以因應產業旺季或接獲大單，調節生產線上的基礎勞動人力，儘管公司是國內指標性的電腦通訊業者，但派遣人員的使用並非專業派遣，同時轉任正職的機會不高，相較於正職人員，派遣人力多從事初階且重複性工作。根據受訪者所說：

「有使用，過去我們公司在台灣有生產線的時候有使用派遣人員，主要是因為季節性因素需要調度人力，目的算是很單純。後來因為客戶的要求所以生產線移往大陸，那目前臺灣公司使用的非典型聘僱勞動力是定期契約工、部分工時工兩種。定期契約工這部分我們沒有限定特定的職缺，我們使用定期契約主要是作為銜接性人力，比如說留職停薪、產假等等。(企業 27)」

而受訪的運輸倉儲業者表示，目前使用的派遣勞動約 40 多位，沒有使用定期契約工以及部分工時人員。針對該產業特性，使用派遣人力因應較符合成本考量，以及用人彈性。受訪公司表示，使用類型以勞動派遣為主，公司在進用派遣人員有設定專業門檻，雖非透過學歷或技術進行挑選，但對於細心程度及職缺事務，在人員需要具備特質的甄選審核，則較為謹慎。又該公司受到 2008 年下半年至 2009 年金融海嘯期間運貨量突然大量萎縮的經驗，導致公司在人力補充上，不敢再招募太多正職人員，儘管要求派遣公司提供的派遣人力素質需符合某些條件，但還是封閉了派遣轉任正職的機會，只能透過非典型就業進行人力調度。根據受訪者所說：

「我們目前有使用勞動派遣的部分，定期契約和部分工時還沒有使用。因

為自從 2008 年後，消費緊縮，那其實對運輸倉儲業者來說是很明顯就可以感受到。所以 2008 年下半年開始到 2009 年的運貨量萎縮到一個程度。去年的貨量雖然已經回來了，但我們也不太敢回復到以前那樣大批的進用人力。那我們就開始思考，有哪一些工作是比較簡易、容易去取代的工作可以讓派遣人力來做。那早期我們有使用過外包，其實派遣是第一次使用。當初也是考量到成本，再加上派遺公司也是說，只要我們這邊覺得不需要那麼多人，那我們隨時可以跟他們做一個人力上的縮減，但是也不至於全面的沒有，只是我們就可以作一個彈性的調整。（企業 28）」

另受訪的傳統製造業者表示，喜好使用勞動派遣，由於派遺勞動的穩定性較高，工作一段時間可以累積經驗，進而有機會成為正職人員。該公司使用類型有勞動派遣人員，大約二十多個，該個案使用派遺人力不多，強調派遺人力難以一開始進用即滿足需要的技術與能力，也容易不適應工作現場的 3K 環境，故較少使用勞動派遣，以外包承攬人力為主，達數千人。又因該案例屬傳統產業，一貫作業的工廠對派遣人員工作經驗累積是有幫助的，伴隨經驗累積，派遣人力將有轉任正職的機會，公司也有一套標準制度與轉任流程。根據受訪者所說：

「我們一向都有使用非典型就業人力，原因有很多，有一些時候，比方說有女性同仁請產假，所以需要派人或某一些工作需要前置性，例如舉辦招考需要一些事前人力需求，除此之外，我們會漸漸的把一些非核心工作，慢慢的由派遺來取代。目前在使用上人力會不太一樣，現況來看大約二十多個。有一次用到四、五十個，上次是要把舊檔案搬到儲存地方的時候，我們有一個文案組專門在做收發文，因為資料很多，所以都會把一些較舊資料或不常查詢的搬到倉庫。那一次是倉庫要改建，原本在七舍或八舍，他覺得環境不好，濕度或溫度不好會造成蟲蛀，藉著搬動再把資料重新整理和重新歸檔。（企業 29）」

另一受訪的製造業公司表示，該公司使用非典型勞動，類型比較多是使用是勞動派遣，大約一百三十人，專業派遣的性質中等，可以透過學習而強化，主要工作事務如操作機台、非操作機台或線上作業，公司並提供非典型員工轉任正職

的機會，針對適合的對象進行轉正。受訪者強調，公司對於非典型就業的重視，甚至在薪資與福利的提供，派遣人員會比正職員工還要高，目的是希望派遣人力能像正職人員穩定，不要工作一兩個月或不到一年就離職。根據受訪者所說：

「我們比較多使用是勞動派遣，因為我們高科技產業做一兩個月真的是教會上手了，人就回去讀書了，所以暑期工讀生幾乎就不要了。部分工時因為那個學不來，教也要有時間。我們派遣大概有三、四年前了吧。當時為什麼會想使用派遣與業界差不多，因為我們有淡旺季要做人力調整的運用。(企業 30)」

綜上所述，針對我國國內企業及各產業對於非典型勞動的使用樣態，原則上傳統製造業、光電業、資訊服務業、運輸業等都傾向使用派遣員工，原因在於派遣勞動穩定性高、派遣公司會先進行素質與技術的篩選、契約時間到期後方便要派公司考量是有延攬成為正職人員、管理費與人事成本方便計算、儘管中途離職也有其他銜補人力、方便在短時間找尋大量的勞動力等，都是許多製造業者以及傳統產業者考量使用非典型就業的樣態。另流通業、百貨批發業、資訊產業就傾向使用部分工時人員以及少數契約人員，以因應季節性的臨時人力需求。

## (二)國內企業使用非典型就業之影響

透過深度訪談分析以瞭解企業使用非典型勞動之影響。企業在進用非典型就業多著重在預期產生的效益，但也不斷解決因使用非典型就業所產生的問題。使用非典型就業的效益包括降低勞動成本、增加人力運用彈性、滿足短期特定技術或技術後援的需求、有助於招募到優秀的員工、節省企業訓練經費、有助於招募不想從事全時正職工作的人、將省下來的成本用來提高正職員工的薪資福利等等，深度訪談分析如下

### 1. 非典型就業之效益

#### 降低勞動成本

企業在僱用非典型勞動主要預期效益多是希望能降低勞動成本，節省人事支出，別於正職人員，企業若僱用非典型人力可能會透過直接提撥一筆經費給派遣

公司，進而規避了要給員工的三節獎金、分紅配股、尾牙抽獎權利、甚至年終獎金等人事成本，至於派遣公司是否有給付相關的獎金與年終給派遣員工，一般要派公司多不過問。在降低勞動成本方面，根據受訪者所說：

「使用勞動派遣人力對我們來說主要的效益在於增加招募管道、節省人事成本，但是在派遣人員轉任時會增加考試、面試等評選的成本。(企業 23)」

「成本的部分，契約工的成本確實會比正職還要少。在僱用關係比較有彈性，一個正職要解除僱傭關係是很難的，但是契約部分只要時間一到就會自動解除。(企業 8)」

「當然對公司人事成本有降低，在人員離職率比正職人員還低 (企業 15)」

專家學者也強調，使用派遣人員的首要考量是節省成本，訪談分析調查結果發現，又以製造業在於短單與急單的人力調度上，使用派遣勞力，最能促進勞動成本的降低。根據受訪者所說：

「企業為什麼要使用派遣人員，我們本來都以為節省成本是第一考量，但調查結果發現，對民營的製造業來講第一考量是我剛提到的短單、急單所需的人力彈性運用，那 cost-down 跟這個因素比起來比例很接近但略低。(專家 3)」

### 增加人力運用彈性

企業使用非典型就業的效益，市場上許多企業是純粹成本考量，但規模都比較大的企業，則多半是為了人力的彈性運用，尤其以製造業、光電業、傳統產業，對於急單與短單的臨時性補充人力需求大。針對這些企業常常本來就有使用定期契約，但在定期契約不斷續約，已經續約產生問題時，人力調節上，派遣人力就成為一個可選擇的解決方式。因為在策略上，把正職人員和派遣人員做一個彈性運用和調度，人力運用上區隔企業內部的一些工作，讓一些非核心部分得以外包或切割，進而管理或由派遣公司提供人力，都是很好的管理方式。根據受訪廠商所述：

「現在國內外情勢變化很大，但如果像電子產業這種使用較多的公司，這種彈性人力對他們成本來講是很重要，如果不能使用派遣人員，會有比較大的困擾。(企業 1)」

「比較彈性，這產業會有淡旺季送貨量，第二個是因為所站屬性，例如農特產區在北港的花生或是蕃薯大量生產時，原本正職會遇到這樣狀況，就是人力如果擴充也擴不到要再請人，很多情況需要用外包人力來因應。(企業 11)」

「本單位的對於非典型就業人力運用的主要目的在處理業務成長面臨的臨時人力需求，其工作性質亦與正職人員不盡相同。(企業 23)」

「純粹在人力運用上的彈性比較大，其實費用沒有比較低。…就派遣人員來講，錢會付給派遣公司，如果之後有需要進行資遣什麼的，費用都是由我們公司負擔。(企業 25)」

尤其是對於急單的處理，預備生產線的製造業或光電科技業，非典型人力的此效益就更形重要。據受訪者所說：

「對於急單處理有滿大的幫助。在人員管理上定期契約工對一些資深員工有刺激效果。…在正職員工旁邊搭一些定期契約工，會讓正職員工有一些壓力，雖然他們行為上的改變沒有那麼很明顯的，但是在管理上主管會用這種手法去操作，能正面激勵正職員工。(企業 7)」

有時候，在人力彈性的使用上，甚至可以克服地域以及區域的障礙。企業有時難以在短時間內於固定範圍招募到大量且適合的臨時人力，透過人才資料庫的派遣公司，可以在短時間內尋獲適合的人直接上工，這些派遣人員比起臨時招募人員，也更加穩定。據受訪者所說：

「好處就是我們的人員在招募一些新人進來的時候不會這麼吃緊，譬如現在我們生產線上還欠缺 46 個人，我們都會透過各種管道招募人員，可是公

司地處比較偏遠，願意來工作的外縣市人員比較不多，所以我們透過 00 或 XX 多幾個管道來幫我們找一些人，這是第一個。第二個好處是派遣人員的穩定性會比較高。(企業 5)」

並有專家學者強調，企業想要增加人力運用彈性而使用非典型勞力，就應該要負擔成本，將利益分享給派遣勞動者，甚至成立基金制度，以建立派遣人員的保障制度。根據受訪者所說：

「觀念上應該要有所導正：企業基於對人力彈性的需求而運用非典型勞動力，所以應該要負擔這個成本，也就是說為了要更大的勞動力彈性，多負擔 6-8%的成本是應該的。我認為政府要做規範是要從這裡著手，而不是去做其他方面的限制，應該要強制要派公司依法提撥特定比率的基金以保障派遣員工。(專家 4)」

#### 滿足短期特定技術或技術後援的需求

企業使用非典型就業的效益，並包括滿足短期特定技術或技術後援的需求，尤其以高科技產業、知識服務業、資訊服務業等，都希望藉由專業派遣，能滿足公司在於某些計畫、專案以及生產線上的技術人力，或是藉由技術提供來滿足特定或臨時的技術需要。根據受訪廠商所述：

「我現在又去 interview 幾個人，這些人都是很優秀、很有經驗、很有專業知識的，我就跟主管反應說：我們又要符合勞基法、又要給他們加班費等等，而且這個專案很趕，幾個月就要完成，那每個月要付的加班費可能很高、而且我們給的薪水又很高，所以我就建議我們來做一個 CI(*continuing improvement*)。(企業 21)」

「因為是傳統性的公司，對非典型人員的應用支援模式有些琢磨，大部分是用在行政職工作上比較多，工廠比較少，即使工廠有人力派遣也是少部份，而且集中再某一固定機台。(企業 13)」

「初期，我們對運用派遣人力時主要是比較支援性的，隨著後來員額管控越來越嚴格，計畫又不斷成長增加，所以我們派遣人力的人數就一直增加，

而且派遣人員的業務性質也就慢慢擴大，由支援性發展到經辦業務，執行研究計畫等等。（企業 19）」

「在派遣的部分有三大類：一種是「行政管理類」，可能是助理、計劃管理、或是像人事、會計，這些業務的執行也都是有派遣；有部分是「技術支援類」，這類人應該是最多的，做實驗、檢測分析，參與研究計畫也會有一些；有部分是屬於「技術推廣和技術管理」的。他們的學歷主要是以大學畢業為主，少部分也有研究所的，但是很少。（企業 19）」

### 有助於招募到優秀的員工

企業同樣希望藉由非典型就業機會，找到優秀的員工，進而讓優秀員工轉人正職人員，減少未來的訓練成本。而派遣公司會為要派公司做人才的初步篩選，也是企業期待使用非典型勞動的預期效益。據受訪者指出：

「好的地方也是有，也有發現一些人員是真的有能力的（企業 2）」

「然後就會覺得說擇優再轉正職，其實是可能是業界。（企業 10）」

「認同公司、工作表現比較優秀的，那我們做甄試，讓他轉正到正職站務員，目前大部分都還在線上工作。（企業 15）」

「好處還滿多，…目前分送到各單位的派遣人力過去。他們的工作不會是現場操作都是支援單位，行政事務方面，也都還滿深受好評的，主管也都覺得找的素質 OK，他們用的也很喜歡。（企業 29）」

綜上所述，企業使用非典型勞動可能產生的正面效益，包括：

- (1) 增加企業對優秀人才的觀察與資訊收集時間，發現人員具有潛力可以轉正的方式，降低招募成本。
- (2) 減輕雇主在勞動法上的義務。
- (3) 降低生產線人力需求的壓力。
- (4) 派遣公司可協助現場人事管理。

### (5) 激勵資深正職員工。

此外，公司同樣希望藉由非典型勞動，達到節省企業訓練經費、有助於招募不想從事全時正職工作的人等功能。歸納眾多受訪者意見，不難發現企業希望藉由僱用非典型勞動，以期發揮效益，主要仍是以降低勞動成本及增進人力彈性為最優先考量。而藉由派遣人員轉任正職制度，無形中滿足節省企業訓練經費的效果，企業若希望招募不想從事全時正職工作的人，多會採用部分工時員工進行僱用，如物流業、百貨批發業，多會在中秋、端午、農曆年間，招募在學學生擔任部分工時工讀生。

## 2. 非典型就業之問題

### 非典型勞動者的工作表現不如預期

使用非典型就業的問題，主要還是非典型勞動者的表現不如預期，比不上正職人員，同時流動率大、不穩定、較無責任感等等，無論各傳統產業、製造業、科技業、物流業、金融業，在使用派遣勞工、部分工時、定期契約人員等非典型勞力，共同都會有的意見。據受訪者所述：

「定期契約工和派遣人員他們心理面會比較有不安定感，會覺得「我到底是不是歸屬這一家公司的人？」，每天一直在想「到底我能不能轉正職？」。因此，相對於正職人員，非典型員工的離職率很高，主因是他自己本身沒有安全感；「另一方面，目前我們的定期契約工大約都二十幾歲的年輕人，有大學剛畢業、高中畢業、剛退伍的人員，因為現在年輕人工作時比較不能耐苦，也促使非典型員工離職率較高。(企業 7)」

「第一個問題是，貴公司要除了要付給派遣公司一般的管理費用外，如果派遣人員有加班的話還要額外支付管理費給派遣公司；第二個問題是，派遣人員的薪資計算比正職人員麻煩，正職人員只要主管同意、進入電腦系統就可以計算，但如果是派遣人員的話，你們就要自己去審核他的薪水和加班費，行政上的負擔比較大。(企業 21)」

「坦白講要觀察到適合的正式員工真很難。(企業 30)」

## 忠誠度低

在深度訪談也發現，非典型就業由於工作不穩定，不僅與正職員工的薪資待遇有差距，同時異樣眼光的投射、是否能轉為正職的疑慮、外面有更好的就業機會、公司的約束性不及正職員工、以及過去工作經驗的背景，都導致特質上，更趨於不穩定，也會有忠誠度低，騎驢找馬以待更好工作機會的心態，在工作崗位上工作，而這樣的不穩定與低忠誠的心態與整體氣氛，也是公司使用非典型勞動的一大隱憂。據受訪者所說：

「倒還沒有，有一些小問題而已，譬如他們有反應過為什麼派遣員工沒有紅利與年終跟三節獎金。(企業 5)」

「很明顯以派遣員工的忠誠度，不用說忠誠度，以向心力來說也有差，然後掌控性弱，掌控性就是我們的屬性是常常在晚上作業部分，大部分都是在晚上時候，不是正職員工的話，約束性會有差，可以臨時說不來了。那基本上我剛講，素質也會有差，因為畢竟我們認知在這一塊，比較屬於年紀大，可能在社會上可能比較不容易找到工作的，那短期部分比較有可能在接觸這一塊，這一塊在正職和外包部分差別滿大的地方就在這。(企業 11)」

「會有不穩定的問題，相對正職來說派遣同仁對組織比較沒有歸屬感。所以就長期來說，他們會想有一個正職的工作，這時候如果外面有一份正職工作，那薪水如果還不錯可能會跳槽。(企業 6)」

## 容易產生勞資糾紛

一般企業因為派遣勞工離職或福利事項產生勞資爭議事件少有所聞，儘管在許多福利項目，派遣人員還是少於正職人員，但一般企業還是會交這個問題交給派遣公司去解決，而派遣勞工本身也常被說服，自我矮化，認為除非努力成為正職員工，不然福利還是比正職的少，如此心態也造就鮮聞派遣引發的勞資爭議事件。根據本研究受訪者指出，偶爾會有派遣人員反應福利不好；若是要派公司反映派遣人員不好時，多採用更換派遣人員，以解決問題。根據受訪者所說：

「傳統產業很好玩的地方就在這裡，下面有一個人提出問題的話，就會一連串有人提出來，講完之後他就開始鬧，鬧到上面來的時候，才由課長來跟我們講。所以我常常去現場走，現場人員有什麼問題的話看到我就會問我，我就會跟他解釋：因為你們沒有繳福利金，在相關的程序上你不算是公司的正式員工，雖然你們好像是領我們的薪水，可是我們是把你們的薪資拿給派遣公司，由派遣公司發給你們的。(企業 5)」

「我們不是用一般派遣合約。我們不能算真的有勞資糾紛，可是我們有遇過經驗是，對方不滿意我們派過去的工程師的表現。然後客戶抱怨的話，我們就再觀察一下，必要的話就換另一位工程師給客戶。(企業 24)」

「之前有發生過一個 renew 派遣合約的案件產生勞資爭議，由於我們更換派遣公司，所以人員由 A 公司換至 B 派遣公司，年資要重新計算。那最後他要離開公司的時候，去申請失業給付時發現年資不夠，所以就產生爭議。(企業 25)」

### 流動性大

由於非典型僱用的勞工的就業不穩定，較易產生流動性大等問題，也由於流動性大，企業無形中也會產生訓練成本的浪費，以及因為事務沒有交接好，而導致公司事務延宕，進而對企業產生負面影響。另外，在臨時契約工方面，有時在學學生的工作態度不成熟，抗壓性較低，對於工作的守時與紀律觀念薄弱，也會造成企業花更多時間訓練，也是一種資源的浪費，這些都是非典型就業因為流動性大，而造成的問題。根據受訪者所說：

「在使用上因為派遣員工離職率很高，大概有 20% 所以離職率變成是我們線上管理的問題、穩定性不夠。(企業 2)。」

「流動率大，然後現在的小朋友抗壓性比較低，所以他不想做就不做了。還有就是比較沒有責任感的學生 PT，他可能昨天晚上玩得太晚，他今天就不來了。(企業 4)」

「當契約工他有些然流動性比較大，……假如他今天表現好或是主管覺得你能力真的不錯，當然有轉正職的機會，但他能不能撐過這個時間就要看他了，所以流動性大是我們目前最大的問題。(企業 8)」

「有時候連絡窗口因為他們流動性大，有時候教育訓練沒有交接好，那公司的一些訊息會 miss 掉。(企業 9)」

綜上所述，企業使用非典型勞力可能有以下缺點與問題，包括：

- (1) 派遣員工離職率很高、忠誠度低，無法獲得原本延長試用、觀察人員這些預期的好處。
- (2) 人才素質與主控權受到限制。
- (3) 派遣人員心理面會比較有不安定感。
- (4) 派遣人員員工福利水準較正職差一些，形成職場溝通問題。
- (5) 派遣公司現場管理的專業性問題。

此外，儘管可以降低勞動成本以及提高用人彈性，但派遣員工的忠誠度向心力不足、非典型工作者表現不如預期、與正職人員存在落差、非典型員工有距離感與自卑感、容易發生勞資糾紛等，都是企業主指出容易發生的問題。另外，正職員工會擔心自己工作被取代、非典型勞動者易將公司業務機密外洩、正職員工與非典型勞動者不易相處，在訪談過程中則未聽聞。

## 第四節 非典型就業發展對國內勞工的影響

非典型就業發展雖然可以帶給國內企業許多正面影響，但從事非典型工作對於勞工個人有何利弊得失，卻是國內各界更為關注的議題。本節以下將從勞工個人的職涯發展、法定勞動權益、薪資福利、以及整體感受，進行分析。

### 一、非典型就業發展對國內勞工影響的資料與調查研析

#### 職涯發展

勞工個人從事非典型工作是個人職涯選擇，還是因為找不到正職工作所致，是本研究首先想釐清的問題。如表 3.20 所列，受調之非典型勞工，約有七～八成有在從事目前工作之前，嘗試尋找一般全時正職工作，並且以派遣工作者之比例 (85.2%) 略高於其他兩種非典型態。這些曾找過全時正職工作的受調勞工後來會選擇從事非典型工作的原因，以「找不到合適的全時正職工作」所佔比例最高 (約 70%)，其次為「因為目前工作的地點交通比較便利」(約 20~30%)。而對於一開始沒有尋找全時正職工作的原因中，三種非典型態皆以「時間限制，只能從事部分工時工作」所佔比例最高，其次為「未來另有規劃，所以只想找個臨時工作」。

另由表 3.21 可知，有超過七成受調勞工目前有在找全時正職工作，但很積極在找者佔全體調者的比例大約只有二成。另有二成到三成的勞工表示沒有在找全時正職工作，其中，派遣工作者填選「沒有」在找全時正職工作的比例 (20.79%)，略低於其他兩種非典型態 (29~32%)，而填選「有，而且很積極」的比例 (29.7%) 也約高於其他兩種非典型態 (17~22%)。

表 3.20 受調勞工是否在從事目前的工作之前有嘗試找一般全時正職工作

單位：人（%）

	全體	定期契約 工作者	部分時間 工作者	派遣 工作者
有	382(76.4)	152(79.2)	171(70.4)	86(85.2)
後來選擇從事非典型工作的原因（可複選）				
因為找不到合適的全時正職工作	269(70.4)	107(70.4)	126(73.7)	59(68.6)
因為目前工作的待遇比較好	61(16.0)	32(21.1)	20(11.7)	15(17.4)
因為目前工作的地點交通比較便利	82(21.5)	42(27.6)	33(19.3)	16(18.6)
因為未來可以在原企業轉換為全時正職員工	52(13.6)	31(20.4)	13(7.6)	14(16.3)
因為目前的工作經歷對自己未來職涯發展有幫助	49(12.8)	28(18.4)	16(9.4)	9(10.5)
正職與非典型工作對我來說沒有什麼差別	57(14.9)	24(15.8)	24(14.0)	12(14)
其他	37(9.7)	15(9.9)	16(9.4)	9(10.5)
沒有	118(23.6)	40(20.8)	72(29.6)	15(14.8)
沒有找全時正職工作的原因（可複選）				
認為自己找不到合適的全時正職工作	16(13.6)	4(10.0)	9(12.5)	4(26.7)
時間限制，只能從事部分工時工作	71(60.2)	21(52.5)	48(66.7)	10(66.7)
未來另有規劃，所以只想找個臨時工作	45(38.1)	12(30.3)	30(41.7)	8(53.3)
因為目前的工作是親友或師長介紹，不好意思拒絕	9(7.6)	5(12.5)	3(4.2)	1(6.7)
就只想到現在服務的企業工作，不在乎是不是全時正職工作	8(6.8)	4(10.0)	5(6.9)	1(6.7)
其他	10(8.5)	5(12.5)	5(6.9)	0(0.0)
合計	500(100)	192(100)	243(100)	101(100)

資料來源：本研究整理

表 3.21 受調勞工目前是否有在找全時正職工作

單位：人（%）

	全體	定期契約 工作者	部分時間 工作者	派遣工作者
沒有	145(29)	57(29.7)	79(32.5)	21(20.79)
有，但不是很積極	246(49.2)	102(53.1)	110(45.3)	50(49.5)
有，而且很積極	109(21.8)	33(17.2)	54(22.2)	30(29.7)
合計	500(100)	192(100)	243(100)	101(100)

資料來源：本研究整理

上述調查結果顯示多數受調勞工是因為找不到全時正職工作，不得以只好從事非典型工作，這種情況又以派遣工作者最為普遍。如前一章所言，從事非典型工作對勞工個人職涯發展有二種效果，其一是「墊腳石效果」，即勞工可以透過非典型工作找到比較適合的全時正職工作；其二是「烙印效果」，即勞工一旦從事非典型工作就比較難找到全時正職工作。為瞭解這二種效果在國內實際發生的情形，本研究也詢問有使用派遣勞動之受調企業，是否會將派遣工作者轉為正職員工。雖然超過九成之受調企業表示未來若有職缺會優先考慮將派遣工作者轉為正職員工（見表 3.22），但實際上轉為正職員工的比例並不高。

如表 3.23 所示，就專業職派遣工作者來說，以「都未轉為正職員工」比例最高（28%），其次為「低於 10%」（25%），再其次為「10%～低於 30%」（23%）。以非專業職派遣工作者來說，也以「都未轉為正職員工」比例最高（31%），其次為「低於 10%」（18%），再其次為「10%～低於 30%」（8%）。此外，整體來看，從事轉業職派遣工作之受調勞工轉為正職比例明顯高於非專業職的。

表 3.24 所列是派遣人員轉為正職員工大致上所需要的時間統計。就專業職派遣工作者來說，以「1 年以上至 2 年以內」比例最高（47%），其次為「1 年以下」（25%），再其次為「2 年以上至 3 年以內」（18%）。以非專業職派遣工作者來說，也以「1 年以上至 2 年以內」比例最高（39%），其次為「1 年以下」（33%），再其次為「2 年以上至 3 年以內」（14%）。

表 3.22 受調企業在正職出缺的情況下，是否會優先考慮將派遣工作者轉為正職員工

單位：家 (%)

	會	不會	合計
全體	150 (93.8)	10 (6.2)	160 (100)
按成立時間			
10 年以內	61 (92.4)	5 (7.6)	66 (100)
超過 10 年	89 (94.7)	5 (5.3)	115 (93)
按行業別			
製造業	89 (95.7)	4 (4.3)	115 (94)
非製造業	61 (91.0)	6 (9.0)	115 (95)
按正職員工人數			
49 人(含)以下	49 (87.5)	7 (12.5)	115 (96)
50 至 199 人	38 (95.0)	2 (5.0)	115 (97)
200 人(含)以上	63 (98.4)	1 (1.6)	115 (98)
按有無成立工會			
有	45 (100.)	0 (0.0)	115 (99)
無	105 (91.3)	10 (8.7)	115 (100)

資料來源：本研究整理

表 3.23 受調企業所使用的「專業職」與非「專業職」的派遣工作者，後來轉為正職員工之比例

單位：家 (%)

	專業職							非專業職						
	都未轉為正職員工	低於 10 %	10%～低於 30%	30%～低於 50%	50%～低於 75%	75% (含) 以上	合計	都未轉為正職員工	低於 10 %	10%～低於 30%	30%～低於 50%	50%～低於 75%	75% (含) 以上	合計
全體	4 (28.1)	41 (25.3)	36 (22.5)	15 (9.4)	8 (5)	15 (9.4)	160 (100)	49 (30.6)	61 (38.1)	29 (18.1)	13 (8.1)	3 (1.9)	5 (3.1)	160 (100)
按成立時間														
10 年以內	21 (31.8)	18 (27.3)	8 (12.1)	8 (12.1)	1 (1.5)	10 (15.2)	66 (100)	25 (37.9)	27 (40.9)	7 (10.6)	5 (7.6)	0 (0.0)	2 (3.0)	66 (100)
超 過 10 年	24 (25.5)	23 (24.5)	28 (29.8)	7 (7.5)	7 (7.5)	5 (5.3)	94 (100)	24 (25.5)	34 (36.2)	22 (23.4)	8 (8.5)	3 (3.2)	3 (3.2)	94 (100)
按行業別														
製 造 業	26 (28.0)	27 (29.0)	19 (20.4)	9 (9.7)	3 (3.2)	9 (9.7)	93 (100)	25 (26.9)	33 (35.5)	20 (21.5)	10 (10.8)	2 (2.2)	3 (3.2)	93 (100)
非 製 造 業	19 (28.4)	14 (20.9)	17 (25.4)	6 (9.0)	5 (7.5)	6 (9.0)	67 (100)	24 (35.8)	28 (41.8)	9 (13.4)	3 (4.5)	1 (1.5)	2 (3.0)	67 (100)
按正職員工人數														
49 人 (含) 以下	17 (30.4)	15 (26.8)	10 (17.9)	6 (10.7)	0 (0.0)	8 (14.3)	56 (100)	20 (35.7)	24 (42.9)	7 (12.5)	3 (5.4)	0 (0.0)	2 (3.6)	56 (100)
50 至 199 人	17 (42.5)	3 (7.5)	12 (30.0)	2 (5.0)	3 (7.5)	3 (7.5)	40 (100)	19 (47.5)	8 (20.0)	6 (15.0)	5 (12.5)	1 (2.5)	1 (2.5)	40 (100)
200 人 (含) 以上	11 (17.2)	23 (35.9)	14 (21.9)	7 (10.9)	5 (7.8)	4 (6.3)	64 (100)	10 (15.6)	29 (45.3)	16 (25.0)	5 (7.8)	2 (3.1)	2 (3.1)	64 (100)
按有無成立工會														
有	8 (17.8)	17 (37.8)	9 (20.0)	6 (13.3)	1 (2.2)	4 (8.9)	45 (100)	9 (20.0)	20 (44.4)	9 (20.0)	7 (15.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	45 (100)
無	37 (32.2)	24 (20.8)	27 (23.5)	9 (7.8)	7 (6.1)	11 (9.6)	115 (100)	40 (34.8)	41 (35.7)	20 (17.4)	6 (5.2)	3 (2.6)	5 (4.4)	115 (100)

表 3.24 受調企業派遣人員轉為正職員工大致上所需要的時間

單位：家 (%)

	專業職						非專業職					
	1 年以下	1 年以上至 2 年以內	2 年以上至 3 年以內	3 年以上至 4 年以內	5 年以上	合計	1 年以下	1 年以上至 2 年以內	2 年以上至 3 年以內	3 年以上至 4 年以內	5 年以上	合計
全體	40 (25)	75 (46.9)	29 (18.1)	5 (3.1)	11 (6.9)	160 (100)	53 (33.1)	62 (38.8)	22 (13.8)	10 (6.3)	13 (8.1)	160 (100)
按成立時間												
10 年以內	23 (34.9)	26 (39.4)	12(18.2)	0 (0.0)	5 (7.6)	66 (100)	26 (39.4)	21 (31.8)	7 (10.6)	3 (4.6)	9 (13.6)	66 (100)
超過 10 年	17 (18.1)	49 (52.1)	17 (18.1)	5 (5.3)	6 (6.4)	94 (100)	27 (28.7)	41 (43.6)	15 (16.0)	7 (7.5)	4 (4.3)	94 (100)
按行業別												
製造業	27 (29.0)	40 (43.0)	18 (19.4)	2 (2.2)	6 (6.5)	93 (100)	37 (39.8)	35 (37.6)	9 (9.7)	6 (6.5)	6 (6.5)	93 (100)
非製造業	13 (19.4)	35 (52.2)	11 (16.2)	3 (4.5)	5 (7.5)	67 (100)	16 (23.9)	27 (40.3)	13 (19.4)	4 (6.0)	7 (10.5)	67 (100)
按正職員工人數												
49 人(含)以下	21 (37.5)	18 (32.1)	11 (19.6)	0 (0.0)	6 (10.7)	56 (100)	19 (33.9)	20 (35.7)	8 (14.3)	2 (3.6)	7 (12.5)	56 (100)
50 至 199 人	9 (22.5)	18 (45.0)	9 (22.5)	1 (2.5)	3 (7.5)	40 (100)	14 (35.0)	15 (37.5)	5 (12.5)	3 (7.5)	3 (7.5)	40 (100)
200 人(含)以上	10 (15.6)	39 (60.9)	9 (14.1)	4 (6.3)	2 (3.1)	64 (100)	20 (31.3)	27 (42.2)	9 (14.1)	5 (7.8)	3 (4.7)	64 (100)
按有無成立工會												
有	9 (20.0)	29 (64.4)	4 (8.9)	2 (4.4)	1 (2.2)	45 (100)	13 (28.9)	20 (44.4)	8 (17.8)	2 (4.4)	2 (4.4)	45 (100)
無	31 (27.0)	46 (40.0)	25 (21.7)	3 (2.6)	10 (8.7)	115 (100)	40 (34.8)	42 (36.5)	14 (12.2)	8 (7.0)	11 (9.6)	115 (100)

資料來源：本研究整理

## 法定勞動權益

在法定勞動權益方面，本研究首先關心的是非典型勞工是否能夠依法加入勞工保險。本研究問卷調查結果顯示，從事定期契約以及派遣工作之受調者中有勞保的比例，約達七～八成，而部分時間工作者則僅五成左右（見表 3.25）。另針對目前有勞保的勞工而言，八成以上的勞工投保單位為所服務的公司或派遣公司，而部分時間工作者有較高的比例（18.3%）是以職業工會來進行投保，該比例較其他兩種非典類型還高（5~9%）。由此可見，即使是加入勞保這種基本的法定權益，仍有許多非典型工作者無法享有，尤以部分工時者的情況最為嚴重。

表 3.25 受調勞工目前的工作是否有勞保

單位：人（%）

	全體	定期契約 工作者	部分時間 工作者	派遣工作者
有	321 (64.2)	144 (75)	115 (47.3)	84 (83.2)
投保單位為：				
所服務的公司或派遣公司	287(89.4)	136(94.4)	93(80.9)	76 (90.5)
職業工會	33 (10.3)	8 (5.6)	21(18.3)	8 (9.52)
其他	1 (0.31)	0 (0)	1 (0.9)	0 (0)
沒有	179 (35.8)	48 (25)	128 (52.7)	17 (16.8)
合計	500 (100)	192 (100)	243 (100)	101 (100)

資料來源：本研究整理

本研究所關心的第二項法定勞動權益是派遣工作者的勞動契約保障。依現行勞基法規定，派遣公司與派遣勞工必須簽訂不定期契約，但由表 3.26 所列調查結果來看，此項規定並未落實。在所有從事派遣工作的受調勞工中，有簽訂勞動契約約定（含口頭）的比例約佔 67.3%，沒有簽訂的比例為 15.8%，另外有 16.8% 的勞工不清楚是否有簽訂契約。針對有簽訂勞動契約（含口頭）的勞工來觀察，契約類型為定期契約的勞工佔 70.6%，簽訂不定期契約的勞工佔 19.1%，而不清楚契約類型的勞工比例則佔 10.3%。

表 3.26 受調之派遣勞工跟派遣公司之間是否有勞動契約約定（含口頭）

單位：人 (%)

沒有	16 (15.8)
有	68 (67.3)
契約類型	
定期契約	48 (70.6)
不定期契約	13 (19.1)
不知道是定期或不定期	7 (10.3)
不知道有沒有簽訂	17 (16.8)
合計	101

資料來源：本研究整理

另一個與不定期契約有關的法定勞動權益就是資遣費。如表 3.27 所列，以全體樣本來看，近七成受調企業沒有規定派遣公司若要資遣派遣員工，必須支付資遣費；而有規定的受訪企業中，本研究進一步詢問受訪公司是否規定派遣公司在何種情況必須支付資遣費，其中勾選比例最高的前三項依序為「派遣契約尚未期滿，貴公司要求更換派遣人員」(57%) 以及「派遣契約期滿後，貴公司不再續約」(31%) 以及「派遣契約期滿後再續約，但貴公司不再留用原派遣人員」(25%)。另外，資遣費所增加的成本是由派遣公司或貴公司負擔的問題上，有 41% 受調公司表示由派遣公司自行負擔，33% 為由受調公司負擔，而有 27% 為共同負擔。此外，若按不同類別分組，以成立時間較久、製造業、沒成立工會的受訪企業，有較高比例沒有規定資遣費。

此外，本研究也對受調派遣業者詢問是否有與要派公司約定資遣費。如表 3.28 所列，以全體樣本來看，55% 受調派遣業者表示沒有與要派公司約定資遣費。有約定者大多約定僅限於在派遣期間提前解約，才須支付資遣費。若按經營派遣年數區分，經營派遣年數長短與是否約定資遣費並無明顯的差異。若按派遣員工人數區分，則派遣員工人數 49 人（含）以下的派遣企業，有 70% 受訪派遣業者表示沒有與要派公司約定資遣費，明顯高於派遣員工人數 50 人以上的派遣企業 (42.9%)。

表 3.27 受訪企業是否有規定派遣公司若要資遣派遣員工，必須支付資遣費

單位：家 (%)

		全體	按成立時間		按行業別		按正職員工人數			按有無成立工會	
項目			10年 以內	超過 10年	製造業	非製造 業	49人(含) 以下	50至199 人	200人(含) 以上	有	無
沒有規定*		111(69.4)	51(77.3)	60(63.8)	64(68.8)	47(70.2)	43(76.8)	29(72.5)	39(60.9)	27(60)	84(73.0)
有規定 請問貴公 司規定派 遣公司在 下列哪種 情況必須 支付資遣 費？（可 複選）**	派遣契約尚未期 滿，貴公司要求更 換派遣人員	28(57.1)	8(15.7)	20(33.3)	17(26.6)	11(23.4)	4(9.3)	7(24.1)	17(43.6)	10(37.0)	18(21.4)
	派遣契約期滿後 再續約，但貴公司 不再留用原派遣 人員	12(24.5)	3(5.9)	9(15.0)	7(10.9)	5(10.6)	4(9.3)	3(10.3)	5(12.8)	5(18.5)	7(8.3)
	派遣契約期滿 後，貴公司不再續 約	15(30.6)	5(9.8)	10(16.7)	10(15.6)	5(10.6)	6(14.0)	4(13.8)	5(12.8)	4(14.5)	11(13.1)
	其他	1(2.0)	1(2.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.1)	1(2.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(1.2)
請問派遣 公司支付 資遣費所 增加的成 本是由派 遣公司或 貴公司負 擔？	由派遣公司自行 負擔	20(40.8)	3(20.0)	17(50.0)	11(37.9)	9(45.0)	4(30.8)	5(45.5)	11(44.0)	5(27.8)	15(48.4)
	由貴公司負擔	16(32.7)	7(46.7)	9(26.5)	10(34.5)	6(30.0)	7(53.9)	3(27.3)	6(24.0)	8(44.4)	8(25.8)
	由貴公司與派遣 公司共同負擔	13(26.5)	5(33.3)	8(23.5)	8(27.6)	5(25.0)	2(15.4)	3(27.3)	8(32.0)	5(27.8)	8(25.8)
合計*		49(30.6)	15(22.73)	34(36.2)	29(31.2)	20(29.9)	13(23.2)	11(27.5)	25(39.1)	18(40)	31(27.0)
合計		160(100)	66(100)	94(100)	93(100)	67(100)	56(100)	40(100)	64(100)	45(100)	115(100)

註：\*此列的百分比為總計之百分比；\*\*複選題，直接將次數除以該欄有效填答家數，求得百分比數值。

資料來源：本研究整理

表 3.28 受調派遣業者是否有與要派公司約定未來若要資遣派遣員工，必須支付資遣費？

單位：家 (%)

		全體	按經營派遣年數		按派遣員工人數	
項目			5 年(含) 以內	5 年以上	49 人(含) 以下	50 人以上
沒有約定		55 (55)	16 (57.1)	39 (54.2)	31 (70.5)	24 (42.9)
有約定	但僅限於在派遣期間提前解約，才必須支付資遣費	40 (40)	11 (39.3)	29 (40.3)	12 (27.3)	28 (50)
	不僅限於派遣期間提前解約，派遣期滿之後解雇也必須支付資遣費	5 (5)	1 (3.6)	4 (5.6)	1 (2.3)	4 (7.1)
合計		100(100)	28(100)	72(100)	44(100)	56(100)

資料來源：本研究整理

表 3.29 受調派遣業者若有與要派公司約定支付資遣費，則是否約定資遣費由誰負擔？

單位：家 (%)

		全體	按經營派遣年數		按派遣員工人數	
項目			5 年(含) 以內	5 年以上	49 人(含) 以下	50 人以上
沒有約定		3 (6.7)	2 (16.7)	1 (3.0)	3 (23.1)	0 (0)
有約定	由派遣業者負擔	14 (31.1)	5 (41.7)	9 (27.3)	4 (30.1)	10 (31.3)
	由要派公司負擔（亦即由要派公司付款給訪派遣業者來支付）	16 (35.6)	3 (25)	13 (39.4)	3 (23.1)	13 (40.6)
	由貴公司與要派公司共同負擔	9 (20)	2 (16.7)	7 (21.2)	2 (15.4)	7 (21.9)
其他		3 (6.7)	0 (0)	3 (9.1)	1 (7.7)	2 (6.3)
合計		45(100)	12(100)	33(100)	44(100)	56(100)

資料來源：本研究整理

表 3.29 則顯示有約定支付資遣費之受訪派遣廠商，是否進一步約定資遣費由誰負擔。以全體樣本來看，多數廠商皆有約定資遣費由誰負擔，並以「由要派公司負擔」（亦即由要派公司付款給訪派遣業者來支付）所佔比例最高（35.6%）。若按經營派遣年數區分，則經營派遣年數 5 年以上的企業，以「由要派公司負擔」比例最高（39.4%），而以經營年數 5 年（含）以內的派遣企業，以「由派遣業者負擔」的比例最高（14.7%）。若按派遣員工人數區分，派遣員工人數 50 人以上的派遣企業中，以「由要派公司負擔」比例最高（40.6%）；而派遣員工人數 49 人（含）以下的派遣企業，以由「派遣業者負擔」的比例最高（30.1%）。

綜合以上分析，多數從事派遣工作者不僅無法依法受到不定期契約的保障，在資遣費方面也連帶受到不利影響。由於這些都是現行法令已經規範的勞工權益，故要解決此問題應從加強落實現行法令著手，而非另行訂定法令規範。

### 薪資福利

在薪資福利方面，本研究主要探討的是從事非典型工作者的是否遭受「彈性剝削」，亦即其福利待遇是否明顯低於同一工作場域之正職員工。表 3.30 所列是受調勞工認為自己與同一工作場域從事相同工作的正職員工的薪資比較。整體而言，有 57.2% 受調勞工認為自己的薪資低於同一工作場所從事相同工作的正職員工，其中尤以從事派遣工作者的比例最高，為 64.4%；不過也有 23.2% 受調勞工認為自己的薪資與正職員工「差不多一樣」，8.6% 認為「比較高」。

表 3.31 所列是受調勞工目前所服務的公司是否有提供相關福利給相同工作的正職員工，以及非典型勞工本身是否有資格可以利（包括由派遣公司所提供之福利）。就全體樣本而言，表中所列各項福利措施由公司提供給正職員工的比例，皆高於受調勞工本身可以申請的比例。其中，差距幅度在 10 個百分點以上者包括「全民健保」、「勞工保險」、「提撥退休準備金」、「尾牙」、「年終獎金」、「三節獎金」、以及「員工旅遊」等。

表 3.30 受調勞工與同一工作場所從事相同工作的正職員工的薪資比較

單位：人（%）

	全體	定期契約工作者	部分時間工作者	派遣工作者
差不多一樣	116 (23.2)	48 (25.0)	55 (22.6)	19 (18.8)
比較高	43 (8.6)	17 (8.9)	24 (9.9)	8 (7.9)
比較低	286 (57.2)	106 (55.2)	134 (55.1)	65 (64.4)
沒有正職員工可以比較	55 (11)	21 (10.9)	30 (12.4)	9 (8.9)
合計	500 (100)	192 (100)	243 (100)	101 (100)

資料來源：本研究整理

針對上述對正職員工與非典型工作者提供福利項目的不同，本研究進一步詢問受調勞工是否會感受到「不平等」的待遇，結果如表 3.32 所列。受訪之非典型勞工約有六成感受到不平等的待遇，其中以派遣工作者的勾選比例最高 (67.3%)，其次為定期契約工作者 (62%)，再其次為部分時間工作者 (52.3%)。

表 3.33 所列是受調勞工感受不平等待遇最為嚴重的福利項目，就定期契約工作者來看，項目為年終獎金 (19.3%) 以及勞工保險 (23.5%)；就部分時間工作者來說，項目為三節獎金 (15.5%)、全民健康保險 (15%) 以及勞工保險 (14.2%)；以派遣工作者來看，項目為三節獎金 (13.9%)、年終獎金 (13.6%) 以及離職金或資遣費 (12.7%)。其中，讓勞工感到不滿與不平等的福利項目，根據訪談結果，可能是要派企業未支付，也可能是派遣公司未支付，被派遣公司抽成所的結果。

表 3.31 受調勞工目前服務的公司提供正職員工之福利項目，以及非典型工作者有資格申請使用的項目（可複選）

單位：人（%\*）

	公司有提供給相同工作之正職員工				本身可以申請			
	全體	定期契約 工作者	部分時間 工作者	派遣 工作者	全體	定期契約 工作者	部分時間 工作者	派遣 工作者
全民健康保險	358 (71.6)	159 (82.8)	143 (58.8)	82 (81.2)	301 (60.2)	130 (67.7)	113 (46.5)	74 (73.3)
勞工保險	339 (67.8)	146 (76)	137 (56.4)	81 (80.2)	289 (57.8)	131 (68.2)	105 (43.2)	69 (68.3)
團體保險	146 (29.2)	62 (32.3)	55 (22.6)	42 (41.6)	107 (21.4)	45 (23.4)	43 (17.7)	28 (27.7)
離職金（資遣費）	80 (16.0)	44 (22.9)	26 (10.7)	25 (24.8)	32 (6.4)	14 (7.3)	14 (5.8)	8 (7.9)
提撥退休準備金	140 (28.0)	65 (33.9)	43 (17.7)	43 (42.6)	77 (15.4)	40 (20.8)	23 (9.5)	21 (20.8)
提撥職工福利金	57 (11.4)	24 (12.5)	17 (7)	19 (18.8)	31 (6.2)	16 (8.3)	11 (4.5)	7 (6.9)
職業災害補償	73 (14.6)	35 (18.2)	27 (11.1)	19 (18.8)	42 (8.4)	21 (10.9)	17 (7.0)	9 (8.9)
加班費	157 (31.4)	58 (30.2)	68 (28)	42 (41.6)	129 (25.8)	57 (29.7)	48 (19.8)	32 (31.7)
全勤獎金	114 (22.8)	45 (23.4)	52 (21.4)	28 (27.7)	66 (13.2)	29 (15.1)	27 (11.1)	16 (15.8)
帶全薪的婚假、喪假、產假	84 (16.8)	45 (23.4)	22 (9.1)	27 (26.7)	42 (8.4)	23 (12)	10 (4.1)	13 (12.9)
最多 30 天的半薪普通傷病假	46 (9.2)	25 (13)	13 (5.3)	14 (13.9)	22 (4.4)	15 (17.8)	5 (2.1)	8 (7.9)
帶全薪的特別休假	75 (15.0)	36 (18.8)	19 (7.8)	29 (28.7)	45 (9.0)	28 (14.6)	10 (4.1)	15 (14.9)
帶全薪的陪產假	49 (9.8)	23 (12)	18 (7.4)	14 (13.96)	16 (3.2)	10 (5.2)	4 (1.6)	4 (4)
育嬰留職停薪	62 (12.4)	33 (17.2)	20 (8.2)	17 (16.8)	22 (4.4)	13 (6.8)	6 (2.5)	6 (5.9)
家庭照顧假	37 (7.4)	19 (9.9)	9 (3.7)	13 (12.9)	16 (3.2)	10 (5.2)	5 (2.1)	4 (4)
尾牙	145 (29.0)	61 (31.8)	61 (25.1)	35 (34.7)	83 (16.6)	41 (21.4)	32 (13.2)	18 (17.8)
年終獎金	164 (32.8)	82 (42.7)	55 (22.6)	43 (42.6)	98 (19.6)	57 (29.7)	27 (11.1)	24 (23.8)
三節獎金	138 (27.6)	54 (28.1)	57 (23.5)	37 (36.6)	73 (14.6)	31 (16.1)	31 (12.8)	18 (17.8)
績效（工作）獎金	90 (18.0)	39 (20.3)	42 (17.3)	21 (20.8)	61 (12.2)	25 (13)	29 (11.9)	13 (12.9)
伙食、交通或住宿津貼	94 (18.8)	49 (25.5)	34 (14)	21 (20.8)	70 (14.0)	38 (19.8)	25 (10.3)	13 (12.9)
員工旅遊	111 (22.2)	46 (24)	45 (18.5)	30 (29.7)	60 (12.0)	23 (12)	26 (10.7)	16 (15.8)
在職訓練或進修補助	74 (14.8)	29 (15.1)	29 (11.9)	22 (21.8)	41 (8.2)	19 (9.9)	18 (7.4)	6 (5.9)
其他	29 (5.8)	13 (6.8)	16 (6.6)	3 (3)	42 (8.4)	17 (8.9)	22 (9.1)	5 (5)

資料來源：本研究整理

表 3.32 受調勞工針對正職員工與非典型工作者提供福利項目的不同，是否感受到不平等的待遇

單位：人 (%)

	全體	定期契約工作者	部分時間工作者	派遣工作者
否	201(40.2)	73(38)	111(45.7)	33(32.7)
是	299(59.8)	119(62)	132(54.3)	68(67.3)
合計	500(100)	192(100)	243(100)	101(100)

資料來源：本研究整理

針對福利項目是否有差別對待部分，本研究也詢問受調企業。結果也發現在各類福利項目中，公司提供給正職員工的比例明顯高於提供給非典型工作者的比例（見表 3.34）。就正職員工而言，所提供的各類福利中，比例較高的項目依序為：「勞工保險」（62%）、「全民健康保險」（60%）、「年終獎金」（47%）以及「提撥退休準備金」（46%）。就定期契約工作者而言，所提供的各類福利中，比例較高的項目依序為：「全民健康保險」（37%）、「勞工保險」（37%）、「加班費」（24%）以及「團體保險」（23%）。就部分時間工作者言，所提供的各類福利中，比例較高的項目依序為：「勞工保險」（29%）、「全民健康保險」（29%）以及「團體保險」（31%）。就派遣工作者言，所提供的各類福利中，比例較高的項目依序為：「全民健康保險」（35%）、「勞工保險」（34%）、「加班費」（22%）以及「團體保險」（22%）。

綜合以上分析，本研究發現國內企業對正職員工與非典型工作者所提供的薪資與福利項目確實不同。雖然這是否就屬「彈性剝削」或許仍有待進一步釐清，但隨著國內非典型工作日益普遍，這種差別值得國內勞資政學各界予以重視。

表 3.33 受調勞工感受不平等待遇最為嚴重的福利項目

	全體			定期契約工作者			部分時間工作者			派遣工作者		
	第一項	第二項	第三項	第一項	第二項	第三項	第一項	第二項	第三項	第一項	第二項	第三項
1. 全民健康保險	38 (12.7)	26 (9.9)	5 (1.8)	14 (11.8)	21 (15.9)	6 (8.8)	7 (6.0)	19 (15.0)	2 (3.1)	2 (1.7)	3 (2.4)	0 (0)
2. 勞工保險	42 (14.1)	32 (11.1)	7 (2.5)	12 (10.1)	31 (23.5)	4 (5.9)	13 (11.2)	18 (14.2)	3 (4.6)	0 (0)	6 (4.8)	1 (1.6)
3. 團體保險	2 (0.7)	6 (2.1)	7 (2.5)	0 (0)	1 (0.8)	1 (1.5)	1 (0.9)	4 (3.2)	1 (1.5)	5 (4.4)	3 (2.4)	0 (0)
4. 離職金 (資遣費)	25 (8.4)	15 (5.2)	21 (7.4)	11 (9.2)	10 (7.6)	6 (8.8)	2 (1.7)	8 (6.3)	5 (7.7)	5 (4.4)	9 (7.2)	8 (12.7)
5. 提撥退休準備金	9 (3.0)	12 (4.2)	21 (7.4)	3 (2.5)	5 (3.8)	1 (1.5)	5 (4.3)	4 (3.2)	4 (6.2)	7 (6.1)	12 (9.6)	4 (6.35)
6. 提撥職工福利金	4 (1.34)	8 (2.8)	11 (3.9)	2 (1.7)	1 (0.8)	1 (1.5)	2 (1.7)	3 (2.4)	3 (4.6)	4 (3.5)	5 (4)	3 (4.8)
7. 職業災害補償	9 (3.0)	5 (1.7)	4 (1.4)	2 (1.7)	3 (2.3)	4 (5.9)	1 (0.9)	3 (2.4)	2 (3.1)	1 (0.9)	2 (1.6)	1 (1.6)
8. 加班費	31 (10.4)	20 (6.9)	26 (9.1)	10 (8.4)	14 (10.6)	9 (13.2)	11 (9.5)	9 (7.1)	3 (4.6)	7 (6.1)	13 (10.4)	6 (9.5)
9. 全勤獎金	3 (1)	8 (2.8)	12 (4.2)	1 (0.8)	2 (1.5)	0 (0)	1 (0.9)	5 (3.9)	2 (3.1)	8 (7.0)	1 (0.8)	3 (4.8)
10. 帶全薪的婚假、喪假、產假	8 (2.7)	3 (1.0)	11 (3.9)	5 (4.2)	2 (1.5)	1 (1.5)	1 (0.9)	1 (0.8)	1 (1.5)	5 (4.4)	4 (3.2)	3 (4.8)
11. 最多30天的半薪普通傷病假	6 (2.0)	5 (1.7)	6 (2.1)	5 (4.2)	0 (0)	1 (1.5)	2 (1.7)	1 (0.8)	2 (3.1)	2 (1.7)	4 (3.2)	1 (1.6)
12. 帶全薪的特別假	0 (0)	16 (5.5)	12 (4.2)	7 (5.9)	8 (6.1)	5 (7.4)	9 (7.8)	1 (0.8)	7 (10.8)	5 (4.4)	4 (3.2)	3 (4.8)
13. 帶全薪的陪產假	18 (6.0)	3 (1.0)	2 (0.7)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0.9)	2 (1.6)	0 (0)	2 (1.7)	0 (0)	0 (0)
14. 育嬰留職停薪	3 (1)	1 (0.4)	6 (2.1)	1 (0.8)	2 (1.5)	0 (0)	0 (0)	1 (0.8)	0 (0)	3 (2.6)	2 (1.6)	1 (1.6)
15. 家庭照顧假	0 (0)	2 (0.7)	4 (1.4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (1.6)	0 (0)	2 (1.7)	1 (0.8)	1 (1.6)
16. 尾牙	1 (0.3)	6 (2.1)	4 (1.4)	0 (0)	1 (0.8)	0 (0)	1 (0.9)	5 (3.9)	1 (1.5)	2 (1.7)	2 (1.6)	0 (0)
17. 年終獎金	60 (20.1)	33 (11.4)	26 (9.1)	23 (19.3)	21 (15.9)	18 (26.5)	14 (12.1)	11 (8.7)	8 (12.3)	6 (5.2)	17 (13.6)	4 (6.4)
18. 三節獎金	8 (2.7)	36 (12.5)	26 (9.1)	3 (2.5)	3 (2.3)	2 (2.9)	18 (15.5)	14 (11.0)	8 (12.3)	16 (13.9)	9 (7.2)	3 (4.8)
19. 績效(工作)獎金	17 (5.7)	22 (7.6)	23 (8.1)	14 (11.8)	2 (1.5)	4 (2.9)	9 (7.8)	9 (7.1)	4 (6.2)	10 (8.7)	10 (8)	5 (7.9)
20. 伙食、交通或住宿津貼	7 (2.3)	13 (4.5)	7 (2.5)	2 (1.7)	3 (2.3)	3 (4.4)	8 (6.9)	4 (3.2)	1 (1.5)	3 (2.6)	3 (2.4)	3 (4.8)
21. 員工旅遊	3 (1)	7 (2.4)	24 (8.4)	2 (1.7)	0 (0)	1 (1.5)	5 (4.3)	2 (1.6)	3 (4.6)	11 (9.6)	7 (5.6)	7 (11.1)
22. 在職訓練進修補助	3 (1)	8 (2.8)	15 (5.3)	0 (0)	2 (1.5)	1 (1.5)	5 (4.3)	1 (0.8)	3 (4.6)	9 (7.8)	4 (3.2)	5 (7.9)
23. 其他	2 (0.7)	2 (0.7)	5 (1.6)	2 (1.7)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (3.1)	0 (0)	4 (3.2)	1 (1.6)
合計	299 (100)	289 (100)	285 (100)	119 (100)	132 (100)	68 (100)	116 (100)	127 (100)	65 (100)	115 (100)	125 (100)	63 (100)

資料來源：本研究整理

表 3.34 受訪企業提供給正職員工與非典型工作者福利項目之比較

單位：家 (%)

	正職員工	定期契約工作者	部分時間工作者	派遣工作者
全民健康保險	241 (60.3)	123 (37.4)	93 (28.6)	107 (35.4)
勞工保險	246 (61.5)	122 (37.1)	101 (28.6)	102 (33.8)
團體保險	162 (40.5)	75 (22.8)	53 (31.3)	65 (21.5)
離職金（資遣費）	132 (33.0)	16 (4.9)	16 (16.3)	23 (7.6)
提撥退休準備金	184 (46.0)	51 (15.5)	33 (4.9)	46 (15.2)
提撥職工福利金	109 (27.3)	32 (9.7)	11 (10.2)	22 (7.3)
職業災害補償	129 (32.3)	52 (15.8)	34 (3.4)	45 (14.9)
加班費	169 (42.3)	79 (24.0)	53 (10.5)	66 (21.9)
全勤獎金	118 (29.5)	39 (11.9)	22 (16.3)	30 (9.9)
帶全薪的婚假、喪假、產假	137 (34.3)	39 (11.9)	7 (6.8)	28 (9.3)
最多 30 天的半薪普通傷病假	100 (25.0)	34 (10.3)	9 (2.2)	27 (8.9)
帶全薪的特別休假	128 (32.0)	28 (8.5)	9 (2.8)	24 (7.9)
帶全薪的陪產假	103 (25.8)	24 (7.3)	5 (1.5)	19 (6.3)
育嬰留職停薪	99 (24.8)	18 (5.5)	3 (0.9)	14 (4.6)
家庭照顧假	68 (17.0)	20 (6.1)	4 (1.2)	15 (5.0)
尾牙	179 (44.8)	63 (19.1)	44 (13.5)	48 (15.9)
年終獎金	186 (46.5)	44 (13.4)	21 (6.5)	28 (9.3)
三節獎金	159 (39.8)	52 (15.8)	30 (9.2)	32 (10.6)
績效（工作）獎金	152 (38.0)	59 (17.9)	41 (12.6)	40 (13.2)
伙食、交通或住宿津貼	124 (31.0)	46 (14.0)	32 (9.8)	34 (11.3)
員工旅遊	136 (34.0)	40 (12.2)	26 (8.0)	29 (9.6)
在職訓練或進修補助	100 (25.0)	23 (7.0)	13 (4.0)	18 (6.0)
其他（請說明）	4 (1.0)	1 (0.3)	4 (1.2)	6 (2.0)

資料來源：本研究整理

### 整體感受

表 3.35 所列是受調勞工對目前所從事非典型工作的正負面看法。前面分析結果顯示國內從事非典型工作者在職涯發展、法定勞動權益、薪資福利等方面可能不若正職員工，而這個現象也反映在受調勞工所勾選的負面影響。整體而言，有 76% 受調勞工認為目前所從事的非典型工作有「工作機會沒有保障」的問題，勾選比例最高；而勾選「工作收入不穩定且太低」、「晉升或加薪的機會很少」以及「進修或在

職訓練的機會很少」、以及「薪資或福利比正職員工差」的比例也都在六成以上。雖然如此，也有不少受調勞工對從事非典型工作是持正面看法，其中勾選比例最高者為「可以減少工作與生活間的衝突」，有 59.2%；其次是「可以快速累積職場經驗」，有 55%，至於勾選「將來有機會可以成為正式員工」的比例則有 36.8%。

**表 3.35 受調勞工對目前所從事的非典型工作之看法**

單位：人（%\*）

	全體	定期契約工作者	部分時間工作者	派遣工作者
<b>正面看法</b>				
(1) 可以快速累積職場經驗	275(55)	107(55.7)	140(57.6)	50(49.5)
(2) 可以減少工作與生活間的衝突	296(59.2)	103(53.6)	165(67.9)	50(49.5)
(3) 可以獲得跨領域技術交流的機會	213(42.6)	82(42.7)	111(45.7)	40(39.6)
(4) 可以間接獲得服務於大型或知名公司的機會	196(39.2)	80(41.7)	87(35.8)	49(48.5)
(5) 將來有機會可以成為正式員工	184(36.8)	70(36.5)	94(38.7)	35(34.7)
<b>負面看法</b>				
(1) 工作機會沒有保障	380(76)	136(70.8)	185(76.1)	83(82.2)
(2) 工作收入不穩定且太低	301(62.2)	106(55.2)	165(67.9)	62(61.4)
(3) 薪水被抽成	182(36.4)	65(33.9)	74(30.4)	60(59.4)
(4) 不合理的扣款	150(30)	50(26.1)	70(28.8)	40(39.6)
(5) 晉升或加薪的機會很少	347(69.4)	142(74.0)	157(64.6)	78(77.2)
(6) 進修或在職訓練的機會很少	329(65.8)	128(66.7)	154(63.4)	75(74.3)
(7) 薪資或福利比正職員工差	329(65.8)	134(69.8)	145(59.7)	76(75.2)
(8) 常因非屬正職員工而受到歧視	187(37.4)	72(37.5)	86(35.4)	44(43.6)
(9) 家人或朋友無法接受目前的工作	172(34.4)	62(32.2)	87(35.8)	38(37.6)

\*本題的百分比是將對各種看法勾選「非常同意」以及「同意」者的比例加總

資料來源：本研究整理

在不同類型的非典型就業之間的比較，則部分時間工作者選擇「可以減少工作與生活間的衝突」的加總比例達 67.9%，高於其他兩種非典型態；而派遣工作者在「可以快速累積職場經驗」、「可以減少工作與生活間的衝突」以及「可以獲得跨領域技術交流的機會」低於其他兩種非典型態，而在「可以間接獲得服務於大型或知名公司的機會」則有較高的加總比例 (48.5%)。在負面看法上，定期契約工作者加

總比例較高的項目依序為「晉升或加薪的機會很少工作機會沒有保障 (74%)」、「工作機會沒有保障 (70.8%)」、「薪資或福利比正職員工差 (69.8%)」以及「進修或在職訓練的機會很少 (66.7%)」；而部分時間工作者加總比例較高的項目依序為「工作機會沒有保障 (76.1%)」、「工作收入不穩定且太低 (67.9%)」、「晉升或加薪的機會很少 (64.6%)」以及「進修或在職訓練的機會很少 (63.4%)」；派遣工作者加總比例較高的項目依序為「工作機會沒有保障 (82.2%)」、「晉升或加薪的機會很少 (77.2%)」、「薪資或福利比正職員工差 (75.2%)」以及「進修或在職訓練的機會很少 (74.3%)」。

## 二、非典型就業發展對國內勞工影響的訪談分析

### 職涯發展-提供新鮮人更多職場經驗

此外，對新鮮人來講，因為這一代年輕人對工作的看法跟態度不同於過去，年輕人更願意，也有本錢透過轉換工作來增加生活上面的舒適，或者更能夠滿足他生活上面的需求，講求的是一種工作和生活的平衡點，也因為少子化的關係，所以工作者越來越少，人才越來越短缺，所以很多年輕人不認為一定要那麼努力去工作，而是在追求在工作跟生活上的一個平衡。此外，透過派遣工作的經驗，有些學生會利用派遣工作機會來增加歷練，不一定是純粹技術上的，也可能是軟實力，工作態度或對工作價值觀的培養。根據受訪者所述：

「我們從以前 full-time 的定期人員就很少了，但是 part-time 還很多，主要是跟學校的合作研究，碩博士的研究生有很多 part-time 在這邊。(企業 19)」

「從 payment 來看是沒有差異的，因為我們主要是看市場行情和個人表現，差別是在於非正式人員可能是待半年、一年，但是正職人員沒有時間限制。唯一有差別的是，非典型人員因為工作期間較短，所以就不 fit in 進公司的升遷體制，一般來說如果要 promotion 的話，要在現職的職位上要待到一年、兩年。定期和不定期契約的勞動條件是市場在決定。(企業 27)」

## 法定勞動權益-企業規避規範與責任造成勞工權益受損

就派遣勞工而言，目前台灣勞工幾乎百分之九十以上皆為登錄型的派遣勞工，經營者的角度追求的是人力運用的彈性，從勞工追求的是工作穩定，所以如果此種員工的專長對市場沒有需求，那就會失去工作，在工作穩定度上是相當缺乏的。

此外，在集體勞動的權利上，非典型勞動中，如果是定期或是部份工時勞工(不包括派遣勞工)，因為工會法，因為受雇於同一個雇主是可以加入工會，不過通常工會並不會替這些人爭取權利，因為對工會來說，這些會員只是短期的。而一般企業都避免與派遣勞工另外簽訂勞動契約以及團體協約。要簽訂則會簽訂其他模式的合約，可能是顧問服務的方式，來確立權利義務內容。根據受訪者所描述：

「我們並不是跟客戶簽派遣合約，但實質上的確是勞動派遣。像客戶他在下PO的時候他就會在合約裡面寫「財務系統開發」業務、購買多少「人時」。合約裡面是寫明「顧問服務」，但實際上就是派遣人員去開發軟體系統。(企業 24)」

「如果以整個行業看的話，不定期契約的比例大部分會有 60-70%。大概是兩成到三成？其他的還是簽定期契約的。然後其中有些可能像定期契約、有些可能又會找 *freelancer* 來做。不簽定期契約，有一些就是用個人承攬的方式去做。大部分 *freelancer* 的部份他的技術性是更高的。(企業 24)」

另外有學者指出，派遣勞工的問題除了沒有遠景、升遷與加薪機會低之外，更重要的是，派遣勞工面臨雙重剝削<sup>24</sup>的問題，簡要的說，派遣勞工在僱用和使用分離下，派遣事業單位與要派公司在員工不知情的情況下，可能簽訂損及派遣勞工權益的要派契約，加上雇主利用登錄型派遣來規避勞動法令規範，因此造成派遣勞工在薪資、就業保障以及工作穩定都面臨極大風險的情況。

## 薪資福利-正職與非典型人力的薪資福利落差以及不平等對待

根據各產業的受訪者表示，企業針對非典型就業在薪資落差及職位與態度的不平等，是為常態，有時候問題不在於人力資源管理部門不願意改善，更多問題需要

<sup>24</sup> 進一步對雙重剝削的說明，可見李健鴻 (2011) 我國派遣勞工之政策及人權保障之檢視。

與財會與各業務單位協調，以及在更高階管理者的管理策略配合下，才能解決不平等問題。這些不平等對待，也是未來「平等待遇」以及勞動派遣「長僱化」推動，需要克服與改善的地方。茲述如下：

公司的薪資水準主要就是看產出、績效高低，因此就算是同職位也會有不同的產出與薪資，而公部門的話就牽涉到年資或其他因素。但因為勞動派遣等非典型勞工大都落在產出低或是年資低的那一些人，所以就實務上來比較，即使同樣工作的情況下，薪資還是有落差。根據受訪者所說：

「正職員工和派遣員工的基本薪資相差一千塊，有盡量做到讓他們不要感覺有差別待遇。但福利這一塊大部分都是獎金而因為派遣員工是歸屬於這兩間派遣公司所以他們就沒有額外的福利金，再來獎金的部分我們也沒有辦法額外提供那麼多。(企業 2)」

「基本上就我們來說，他們是屬於時薪制，我們在跟派遣公司談是時薪制，那我們正職員工是月薪制，當然他們做多久的時間領的當然比較多，但是往往正職員工領的會有保障比派遣的多。(企業 11)」

但是如果在考量了產出、年資等因素後，企業是否盡量以平等待遇的原則來平等對待正職和派遣則也與企業使用派遣的模式息息相關。首先，若派遣人力的運用模式為以企業本身專業所衍生的服務所形成，此種具有專業能力的派遣勞工，薪資水準大都較具有一定競爭力，皆會符合市場薪資的水準。此外，對於受到母公司員額控管的外商、或是財團法人等企業，可能因為本身具有一定的品牌知名度或是具有一定經濟規模，通常對派遣等非典型人力所給予的薪資、福利也幾乎與正職相當接近。不過就「整體」待遇而言，正職與派遣勞工的待遇差距難免存在，因此亦有企業反映曾經出現派遣員工抱怨的情況。據受訪者所說：

「傳統產業很好玩的地方就在這裡，下面有一個人提出問題的話，就會一連串有人提出來，講完之後他就開始鬧，鬧到上面來的時候，才由課長來跟我們講。所以我常常去現場走，現場人員有什麼問題的話看到我就會問我，我就會跟他解釋：因為你們沒有繳福利金，在相關的程序上你不算是公司的正式員工，雖

然你們好像是領我們的薪水，可是我們是把你們的薪資拿給派遣公司，由派遣公司發給你們的。(企業 5)」

「基本上我們想要讓他們福利和正職員工是差不多的，但獎金部份會有些許差距，這些些許差距會讓他們在工作上會有比較，士氣會有影響，造成管理上的問題。這部份可能就要考量到法律、管理和線上同仁士氣的一個維持。(企業 15)」

亦有製造業受訪者表示，該公司可以透過派遣人員的方式進用過去退休員工，這樣回聘不僅可以規避年資累計，同時再用原來的八成薪水僱用，員工也會接受，會覺得有工作可以做，就不錯了。

「派遣人員跟定期契約的員工，是我們之前退休的人員，我們再回聘的話，薪資是原本的八成，用八成來聘請。只有少部分會抱怨，但大部分覺得有工作就算是不錯。(企業 1)」

受訪的科技製造業者也表示，也曾經有派遣人員反應過，為什麼他們沒有紅利、年終與三節獎金，但這個問題歸因在派遣人員身分，因此公司不願讓派遣人員享有分紅，至於三節與年終，人資部門還沒有與會計部門達成共識。

「有一些小問題而已，譬如他們有反應過為什麼派遣員工沒有紅利與年終跟三節獎金。(企業 5)」

也有受訪的製造業者表示，正職的人員年終獎金都可以透過利潤計算，而派遣人員方面，只需要用紅包意思一下，就可以了。

「正職人員的年終獎金是用利潤換算出來，定期契約工的就是意思意思的給個紅包，整個升遷管道就完全沒有。當初是想要用這個方式，把人事成本先 cost down，正式員工可以快一點調薪，藉此激勵正職員工。(企業 7)」

而在金融服務業方面，派遣人員不僅絕對沒有紅利，也可能沒有年終，金融業最大的差別在於正職員工的優惠存款利率，派遣人員是不能享有的。

「本單位派遣人員的薪資比照正職人員水準發給，但部分福利只有正職員工才可享有、派遣員工是沒有的，例如說紅利只提供給正職人員、但年終獎金的部分則派遣人員亦可享有。還有另一個很重要的就是員工存款的優惠利率，派遣人員無法享有這個優惠，這受到相關法律明確的規定。(企業 23)」

另外，也有受訪的電腦及周邊設備製造業者指出，如果派遣人員真的有很多問題，那將來就不要用這個人就可以，規避這些事情，只要更換派遣人員，問題就解決了。

「因為我們覺得不 make sense，既然是一個長期人力那沒有道理用 TEMP. 一年一年地簽，簽個兩三年，在法律上他還是我們正式的員工，到底在逃避甚麼？甚麼也沒有逃掉。我們覺得如果有長期需要就應該給正式 headcount、如果不是正式員工，那就是要用派遣的方式。派遣人員在我們的認知上就是一年就結束了。雖然有時公司會希望繼續使用，但我們會跟公司反應一些法律上的考量，若有必要，我們就會進行規避，明年就不要用他，更換一個派遣人員。(企業 22)」

根據本研究個案受訪，在部分製造業、資訊服務業與高科技產業，派遣人員不可能領取獎金紅利，同時他們也不能配發股票，而這些不能領取的股票，卻價值非凡。

「對我們來講可能會有困難度。如果今天只是單看薪資的話，還是有產業的差異，譬如說電信業的薪資通常薪資比較高，但是電信業者他們可能是以其他獎金紅利的方式發給，那麼派遣員工可能就不會知道他們跟正職人員領到的錢是不一樣多的；譬如說製造業，他們很多發的是股票，廠區裏面的人薪水不見得高，可是其他非薪資的福利跟股票的部份卻很有價值。(企業 24)」

除了獎金、年終與紅利配股外，有時候派遣人員的薪資也會比正職人員少，據受訪者指出，減少的費用有時候成為派遣公司的中間管銷費用。

「而且就我們公司內部來說，定期契約人員跟派遣人員的待遇還是有差別，前者的待遇較高、其他福利也會好一點；同時，應徵工作者也會希望福利好一點。所以還是用人的單位多傾向用使用定期契約人員。(企業 25)」

「目前公司沒有設置績效獎金。定期跟不定期人員的年終獎金則完全一樣，只有派遣人員沒有年終獎金。…在這部份有省到一些費用，但主要是因為派遣人員的任職期間大多很短。就這部分我們並沒有付款給派遣公司，假如有給付年終獎金的話，派遣公司應該也會向我們公司收費。…基本上如果是一樣的職務，派遣人員跟正職人員的薪資會差不多，但有少一點點。(企業 25)」

「要派公司來說僱用成本是一樣的，但是因為中間有個派遣業者，所以員工拿到的金額是不一樣的，因為派遣業者的經營需要一些管銷費用。(企業 27)」

「如果以正常工時算，一個人一個月大概可以拿到四萬塊，可是派遣公司會抽，所以實際拿到大概是三萬塊左右。但是正職有的紅利獎金、年終這些，派遣是沒有的。…因為我們也有訪問一些派遣公司。那一般來講，他們是這樣跟我們說的，他們沒辦法給那些福利的原因是因為要派公司把價碼壓得很低。可是你們已經付了四萬，然後派遣員工只拿到三萬。(企業 28)」

具受訪的運輸倉儲業者表示，甚至有時候，要派公司也會提供三節獎金給派遣員工，交給派遣公司；而派遣員工是否有真正拿到，儘管不得而知，要派公司也不會去追問。

「三節獎金我們在過年其實都會有多付錢給派遣公司，但是派遣勞工有沒有拿到其實我們並不知道，我只知道他們說會給員工獎金。(企業 28)

受訪的各產業人資主管也強調，公司對派遣員工多少存在職位與待遇的不平等，人資部門與財會部門對於企業人事成本的考量不同，沒有共識，有時候也難以增加派遣人力的福利與獎金。若企業使用派遣的模式主要以因應臨時、大量的低階人力為主，此類型的企業中，非典和正職人力的待遇差距則須視企業本身的組織文化來看，比如說，對於較重視員工認同感的企業，或是企業為避免流動率過高，企業會留意派遣勞工的待遇情況，給予一定程度的關注，以免讓派遣員工產生不平等的感受。訪談中，甚至有企業會盡量給予派遣人力幾乎同於正職人員的福利與補助（吃飯、停車費、福委會福利等）。

綜上所述，根據各產業的受訪者表示，無論製造業、光電產業、傳統產業、金融服務業，企業角度仍是針對正職員工與派遣員工進行不平等對待，歸因於企業僱用派遣人力是為節省成本；而部份公司提供福利與獎金，又有可能受到派遣公司拿走作為公司的管銷費用或是利潤，剩下來給派遣員工的錢，就可能與正職員工產生明顯差距。

#### 整體感受-非典型勞工的就穩定性疑慮

根據研究訪談，受訪者對於非典型就業的穩定性看法與做法皆有不同，連帶影響國內勞工的就業穩定，而訪談者的看法大致上歸納為：1. 登錄型勞動派遣，萬一市場上對該員工的專長沒有需求的話，那他就會失去工作。2. 工會較難照顧到非典勞工的勞動條件提升外，因非典的僱用對工會團結力量可能形成威脅。3. 企業可能

會採正職縮減；非典僱用擴大的政策。3. 產量緊縮時，生產線人員不安會造成恐慌。

根據受訪者表示：

「對一般的工作者來說，他是一個正職員工或是非典型就業者對個人的就業穩定性影響很大。以派遣人員為例，在臺灣以登錄型的派遣居多，照理講是要用長雇型比較好。如果是長雇型勞動派遣的話對工作者來說影響還不大，但可是如果是登錄型勞動派遣的話，萬一市場上對該員工的專長沒有需求的話，那他就會失去工作。(專家4)」

「第一個部份我會比較在意的是集體勞動力的被削弱，因為除非他屬於定期契約或者部分工時，他會加入工會組織，可是工會他會不會針對這些人特別為他們去爭取權利，事實上是不會的。…如果說今天雇主可以去操弄的話，我只要僱用二十九個人，那我就不用訂定工作規則、不用有工會、不用開勞資會議。當這個派遣勞工到這個單位裡頭，他會變成說原來的雇主會不會壓榨他，事實上有問題的但是他不敢講的而且他也不願意講，反正也只有三個月做完就是走。就算我要講也不知道要跟講。因為我的承攬單位或老闆不見得會有工會，搞不好派遣員工還是加入外面的職業工會，那我有問題到底要找誰去講。另外的一個部份，用勞動派遣或是其他技術性的方式造成其他的定期契約存在後，當我這個契約是三個月，或者是說我用勞動派遣的方式，我就可以長期觀察這個人，觀察這個人的工作態度也好，還是他的產出，那這樣的話就可以滿足企業降低招募風險的這個部份。(專家1)」

此外，亦有專家學者強調在台灣其實登錄型派遣居多，派遣公司不喜好進行長僱型派遣，因為成本與管理考量。然而，對於勞工的影響就是就業不穩定，派遣人員多為新鮮人，或工作專長與技能需要磨合者，派遣公司多採用登錄型的情況下，勞工容易失去工作。根據受訪者所述：

「對一般的工作者來說，他是一個正職員工或是非典型就業者對個人的就業穩定性影響很大。以派遣人員為例，在臺灣以登錄型的派遣居多，照理講是要用長雇型比較好。如果是長雇型勞動派遣的話對工作者來說影響還不大，但可是

如果是登錄型勞動派遣的話，萬一市場上對該員工的專長沒有需求的話，那他就會失去工作。(專家 4)」

另，也有專家強調，對於勞工的影響是相當不利且長遠的。正職比例的逐漸減少，相對的非典型的比例就會不斷增加，勞動條件與工資相對被壓縮與降低，也造成非典型人員在就業上，更形弱勢。根據專家受訪者所說：

「在勞工方面當然是相對的不利。而產生的影響就是，正職的比率就會減少，非典型的比率就會提高，而且弱勢的非典型可能工資勞動條件比較不好，這方面會被壓低，但換個角度看，可能因為有這種非典型工作機會，這些弱勢非典型人員比較能夠就業，否則他們很可能是失業的。(專家 2)」

受訪企業也提到，觀察國內派遣勞工的就業，受到景氣循環的影響，當臨時性的補充人力需求不在時，訂單減少，這些非典型人員會擔心失業，心情上，也會不安。根據受訪廠商說：

「他們會覺得說是派遣的，然後如果訂單產量沒這麼大時會造成恐慌，就會覺得他們是派遣會沒工作，造成一些產線人員不安。(企業 9)」

#### 整體感受-非典型與正職工作者之工作性質差異

又在整體感受方面，非典型勞工與正職工作者是存在的工作性質的差異。歸納訪談者的看法大致上有幾點：1. 工作性質不是用典型和非典型員工來區分，只有新進和資深的差別。2. 業性性質屬長短期之分。3. 技術或技巧多樣性與否。4. 針對班別來做配置，然而，非典型勞工的定位，多被定位為試用者。根據受訪者所說：

「現場正職員工與派遣人員他們工作內容基本上相同，只是說派遣員工的運用是在試用期間。(企業 2)」

「他們工作都是一樣，都是現場作業員，不是用典型和非典型員工來區分，只有新進和資深的差別而已。(企業 7)」

「業性目前是都沒有比較考量，用在這個部份，之前是因為短期性所以才僱用一些契約工給他們，比如說會計。(企業 8)」

「目前以製造方面來說會有資深的主管幹部，劃分成一個 2~3 人的小組來帶領，通常來說四個員工就會有是一位派遣人員，就工作內容來說正式員工及派遣人員並沒有太大的差別，都是從事相同的工作。(企業 14)」

「我們報到時候是針對班別來做配置，因為我們是固定三班制，沒有分說正職或派遣。在面試時會問員工意願，看他想要在哪一班別，再依照班別職缺而定。(企業 9)」

綜上所述，透過深度訪談分析非典型就業發展對國內勞工影響，就職涯發展可以提供新鮮人更多職場經驗，是否為人生職涯的墊腳石有待觀察。而企業常規避法定勞動權益與各項福利，非典型勞工權益受損是普遍的。薪資福利面，正職與非典型人力的薪資福利落差以及不平等對待，在各產業各企業都是存在，薪資方面落差小，三節獎金、年終獎金、分紅配股、其他公司制度內的優惠(如優惠存款、交通補貼)，多是非典型勞工最先被忽略的福利。整體感受上，非典型勞工常會對於就穩定性存有疑慮，只能藉由不斷轉換工作，或賣力表現以求轉為正職去改善現況，也回歸了是否非典型就業是一種踏腳石(或是被烙印上無競爭力的標籤)議題，透過訪談得知，轉為正職機會存在，並於後續章節分析，另，整體感受中，非典型與正職工作者之工作性質差異，亦是非典型勞工中被影響與定位未來職涯發展的第一步。

## 第五節 本章小結

本章主旨是探討非典就業發展對我國勞動市場、企業與勞工的影響。本研究次級資料分析結果顯示，企業使用臨時人力或派遣人力會壓低正職員工的薪資，顯見二者在就業市場上有替代關係。此外，本研究也發現在控制個人屬性之後，臨時性工作者與派遣工作者的薪資低於全時正職工作者。

根據問卷調查與深度訪談結果，本研究認為企業企業使用非典型勞動的原因主要是因應旺季大量臨時人力需求、因應景氣需求不穩定所需要保持的人力運用彈性、

採核心與周邊人力分流的人力運用模式、降低勞動成本、因為正職員額受到控管、以此作為試用期、短期的銜接性人力、以及補充非核心之專業人力。

企業使用非典型勞動的正面效益包括降低招募成本、減輕雇主在勞動法上的義務、降低生產線人力需求的壓力、派遣公司可協助現場人事管理、以及激勵資深正職員工；至於企業使用非典型勞動的負面影響包括派遣員工忠誠度低、人才素質與主控權受到限制、派遣人員心理面會比較有不安定感、同工不同酬，形成職場溝通問題、以及派遣公司現場管理的專業性問題等。

至於對非典型工作者的影響方面，本研究比較關心的是職涯發展與彈性剝削問題。本研究問卷調查結果顯示多數勞工是因為找不到全時正職工作，不得以只好從事非典型工作，這種情況又以派遣工作者最為普遍。雖然超過九成之受調企業表示未來若有職缺會優先考慮將派遣工作者轉為正職員工，但實際上轉為正職員工的比例並不高，顯見非典型就業發展雖可以協助勞工就業，解決國內失業問題，但也可能出現「烙印效果」，導致非典型工作者很難轉為全時正職工作者。

在彈性剝削方面，本研究問卷調查結果顯示，即使是加入勞保這種基本的法定權益，仍有許多非典型工作者無法享有，尤以部分工時者的情況最為嚴重。此外，本研究也發現多數從事派遣工作者不僅無法依法受到不定期契約的保障，在資遣費方面也連帶受到不利影響。由於這些都是現行法令已經規範的勞工權益，故要解決此問題應從加強落實現行法令著手，而非另行訂定法令規範。至於薪資福利方面，本研究發現國內企業對正職員工與非典型工作者所提供的薪資與福利項目確實不同。雖然這是否就屬「彈性剝削」或許仍有待進一步釐清，但隨著國內非典型工作日益普遍，這種差別值得國內勞資政學各界予以重視。

縱然從事非典型工作對勞工的職涯發展可能有烙印效果，也可能會面臨彈性剝削問題，但這並非全面性的。根據本研究問卷調查結果，仍有超過三成受調勞工表示其薪資是跟同一工作場域正職員工差不多，甚至比較高，也有些從事派遣工作的勞工後來被轉成正職員工。因此，政府相關單位應找出可以兼顧勞資雙方利益的非典型就業樣態，而非消極的禁止企業使用非典型人力。

## 第四章 我國非典型就業的樣態與影響

前一章分析結果顯示非典型就業發展雖有助於企業用人彈性與降低成本，對勞工卻可能帶來不利影響，惟此不利影響並非全面性的，仍有部分非典型工作者的薪資福利並不低於正職員工，而且法定勞動權益也獲得保障。此外，仍有一半受調勞工認為從事非典型工作有助於累積職場經驗。因此，本章主旨就是希望釐清不同非典型就業樣態對勞雇雙方的影響，進而找出對勞雇雙方皆有利的樣態。由於非典型就業的常僱化與專業化是目前各界較關注的樣態，而公部門使用非典型就業則是較具爭議的樣態，故本章將以這三種樣態為分析重點。

### 第一節 我國非典型就業的樣態

長期以來，一般人都認為非典型就業者所從事的工作都是非技術性的低階工作，而根據表 4.1 所列之調查結果，全體受調勞工所從事之職務確實以「事務工作人員」所佔比例最高（32.6%），若再加上「業務員或售貨員」、「技術工」、「生產及機械操作員」、「作業員」及「體力工」等非專技類人數，則比例超過六成。然而，從事「主管或監督人員」與「專業或技術人員」的比例也超過二成，顯示非典型就業者仍然有機會擔任高階或專業類的職務，其中以定期契約工作者的機會最大，其次是派遣工作者，再其次是部分工時工作者。

表 4.2 所列是受調企業所使用的非典型工作者中，從事「專業性」工作的比例。就全體樣本而言，只有 10.9% 受調企業表示所使用的非典型工作者無從事「專業性」工作，其餘將近 90% 受調企業則都表示有從事，而比例低於一成的有 40.8%，在一成至二成五者有 22.8%，在二成五至五成者有 11.2%，五成以上者有 14.3%。由此可見，非典型工作者從事專業工作的比例並不低。

相較於上述受調企業與勞工，受調派遣業者派遣出去的員工從事專業工作之比例則低了許多。如表 4.3 所列，高達 76% 受調派遣業者表示所派出去的員工沒有從事專業工作者。雖然造成此差異的原因仍有待進一步分析，但從深度訪談過程中，

研究團隊發現會將員工派遣至專業職類，往往都是本身主要營業項目是具其他專業性質的企業，而不是專門從事人力派遣或人力仲介的公司，而這些企業在工商普查中並未被歸類為派遣業，所以無法納入本研究之問卷調查對象。

**表 4.1 受調勞工目前主要工作所擔任的職務**

單位：人（%）

	全體	定期契約工作者	部分時間工作者	派遣工作者
主管或監督人員	16 (3.2)	7(3.7)	7(2.9)	5(5.0)
專業或技術人員	97 (19.4)	47(24.5)	42(17.3)	18(17.8)
事務工作人員	163 (32.6)	74(38.5)	62(25.5)	38(37.6)
業務員或售貨員	36(7.2)	11(5.7)	22(9.1)	4(4.0)
技術工	19(3.8)	10(5.2)	8(3.3)	2(2.0)
生產及機械操作員	3(0.6)	2(0.5)	1(0.4)	1(1.0)
作業員	66(13.2)	17(8.6)	32(13.2)	24(23.8)
體力工	47(9.4)	8(4.2)	37(15.2)	4(4.0)
其他	53(10.6)	17(8.9)	32(13.2)	5(4.6)
合計	500(100)	192(100)	243(100)	101(100)

資料來源：本研究整理

**表 4.2 受調企業所使用的派遣工作者中，所從事「專業性」工作之比例**

單位：家（%）

比例	全體	定期契約	部分工時	派遣工作
無	49 (10.9)	16 (10.9)	20 (14.2)	13 (8.1)
低於 10%	183 (40.8)	59 (40.1)	46 (32.6)	78 (48.8)
10%～低於 25%	102 (22.8)	36 (24.5)	37 (26.4)	29 (18.1)
25%～低於 50%	50 (11.2)	15 (10.2)	18 (12.8)	17 (10.6)
50% (含) 以上	64 (14.3)	21 (14.3)	20 (14.2)	23 (14.4)
合計	448 (100)	147 (100)	141 (100)	160 (100)

資料來源：本研究整理

表 4.3 受調派遣業者目前派遣出去的員工從事「專業性」工作之比例

單位：家（%）

	全體	按經營派遣年數		按派遣員工人數	
		5 年（含）以內	5 年以上	49 人（含）以下	50 人以上
無	76 (76)	25 (89.3)	51 (70.8)	34 (77.3)	42 (75)
低於 10 %	8 (8)	0 (0)	8 (11.1)	1 (2.3)	7 (12.5)
10 %～低於 30%	2 (2)	0 (0)	2 (2.8)	1 (2.3)	1 (1.8)
30 %～低於 50%	4 (4)	0 (0)	4 (5.6)	2 (4.6)	2 (3.6)
50%（含）以上	10 (10)	3 (10.7)	7 (9.7)	6 (13.6)	4 (7.1)
合計	100(100)	28(100)	72(100)	44(100)	56(100)

研究來源：本研究整理

在長僱化方面，本研究僅針對派遣工作者進行問卷調查，其結果已於前一章分析。整體而言，僅有 19.1% 的受調派遣工作者與派遣公司有簽訂不定期契約。

在服務單位的類型方面，如表 4.4 所列，全體受調勞工中，有 74.4% 是服務於一般私人企業，服務於政府單位與公營事業單位的分別有 8% 與 5.8%，其餘則服務於非營利組織與其他類型的單位。若按類型區分，定期契約工作者服務於政府單位與公營事業的比例最高，其次是派遣工作者，而部分工時者最低。

表 4.4 受調勞工目前主要工作單位

單位：人（%）

	全體	定期契約 工作者	部分時間 工作者	派遣工作者
一般私人企業	372 (74.4)	128 (66.7)	199 (81.9)	77 (76.2)
政府單位	40 (8)	28 (14.6)	5 (2.1)	9 (8.9)
公營事業單位	29 (5.8)	13 (6.8)	6 (2.5)	10 (9.9)
非營利組織	44 (8.8)	18 (9.4)	23 (9.5)	5 (5.0)
其他	15 (3)	5 (2.6)	10 (4.1)	0 (0)
合計	500 (100)	192 (100)	243 (100)	101 (100)

研究來源：本研究整理

## 第二節 非典型就業樣態之影響

從事非典型工作是否對勞工職涯發展、薪資福利有不利影響，進而使勞工產生負面觀感，一直是社會各界關注的議題。從前一章分析結果可知，雖然多數非典型工作者在薪資福利不如正職員工，但也有不少與正職員工差不多，甚至超過正職員工。本節將分析這種差異是否與非典型就業樣態有關。

### 受調勞工問卷調查分析

首先檢視薪資差異部分，如表 4.5 所列，受調勞工薪資與與同一工作場域正職員工薪資差異情形，會因是否所從事專業工作而有差異。雖然從事專業工作的非典型工作者仍有將近一半的薪資比正職員工低，但與正職員工薪資差不多的比例為 28.3%，高於非專業工作者的 21.7%；認為自己薪資高於正職員工的比例為 16.8%，更遠大於非專業者的 6.2%。

表 4.5 非典型工作者是否從事專業工作對與同一工作場域正職員工薪資差異之影響

		非典型工作者薪資與正職員工比較				總和		
是否從事專業工作	不是	差不多一樣	比正職員工高	比正職員工低	沒有正職員工可以比較			
		人數	84	24	232	47	387	
		百分比	21.7%	6.2%	59.9%	12.1%	100.0%	
是	是	人數	32	19	54	8	113	
		百分比	28.3%	16.8%	47.8%	7.1%	100.0%	
全體樣本		人數	116	43	286	55	500	
		百分比	23.2%	8.6%	57.2%	11.0%	100.0%	

資料來源：本研究

表 4.6 所列是非典型工作者是否服務政府單位或公營事業，對薪資差異的影響。其中，服務於政府單位或公營事業者認為薪資比正職員工低的比例為 65.2%，高於服務其他單位的 55.9%。

**表 4.6 非典型工作者是否服務於政府單位或公營事業對與同一工作場域正職員工薪資差異之影響**

			非典型工作者薪資與正職員工比較				總和	
			差不多 一樣	比正職 員工高	比正職 員工低	沒有正 職員工 可以比 較		
是否 服務 於政 府單 位或 公營 事業	不是	人數	103	38	241	49	431	
		百分比	23.9%	8.8%	55.9%	11.4%	100.0%	
是		人數	13	5	45	6	69	
		百分比	18.8%	7.2%	65.2%	8.7%	100.0%	
全體樣本		人數	116	43	286	55	500	
		百分比	23.2%	8.6%	57.2%	11.0%	100.0%	

資料來源：本研究

表 4.7 所列是派遣工作者是否與派遣公司簽訂不定期契約對薪資差異的影響。在有簽訂不定期契約的 13 位受調勞工中，有 9 位認為自己的薪資低於正職員工，比例為 69.3%，與沒有簽訂者的 63.6% 並無太大差距。

除了薪資差距之外，本研究也分析非典型工作者所享有的福利項目與正職員工之間的差異，是否也會受非典型就業樣態之影響。為便於分析，本研究是以公司提供給正職員工的福利項目中，非典型工作者也能申請使用的比率作為衡量差異的基準，亦即該比率越高，表示非典型工作者所能享有的福利項目越接近正職員工。分析結果列於表 4.8。若以平均數來看，從事專業工作的比率高於從事非專業工作者，有與派遣公司簽訂不定期契約者的比率會高於未簽訂定期契約者，而服務於政府單位或公營事業者的比率則會低於服務其他單位者。

表 4.7 派遣工作者是否與派遣公司簽訂不定期契約對與同一工作場域正職員工薪資差異之影響

			非典型工作者薪資與正職員工比較				總和	
			差不多 一樣	比正職 員工高	比正職 員工低	沒有正 職員工 可以比 較		
與派 遣公 司是 否簽 訂不 定期 契約	不是	人數	19	5	56	8	88	
		百分比	21.6%	5.7%	63.6%	9.1%	100.0%	
	是	人數	0	3	9	1	13	
		百分比	.0%	23.1%	69.2%	7.7%	100.0%	
全體樣本		人數	19	8	65	9	101	
		百分比	18.8%	7.9%	64.4%	8.9%	100.0%	

資料來源：本研究

表 4.8 非典型工作者能申請使用的福利項目與服務公司提供給正職員工福利項目之比率：按非典型就業樣態

	平均數	標準差
是否從事專業工作		
是	1.045	2.09
不是	0.82	0.48
是否服務於政府單位或公營事業		
是	0.78	0.46
不是	0.89	1.15
是否與派遣公司簽訂不定期契約		
是	1.27	1.53
不是	0.86	1.06

資料來源：本研究

在整體感受方面，本研究首先對問卷中同屬於正面看法與負面看法的題項進行信度檢測與因素分析，結果顯示正面看法所涵蓋的五個題項之 Cronbach's 值為 0.855，且能萃取出一個共同因素；而同屬負面看法的九個題項之 Cronbach's 值為 0.90，也只能萃取出一個共同因素。由此證實這些題項分別屬於同一構面之後，便分別取這些題目之算術平均數做為正面看法與負面看法的分數，並計算不同非典型就業樣態之受調勞工正面看法與負面看法之平均值，其結果列於表 4.9。就工作的專業性而言，從事專業工作者正面看法的平均數高於從事非專業工作者，而負面看法的平均數則比較低，表示從事專業工作可以提升非典型工作者對自己工作的整體評價。至於服務於政府單位或公營事業者，則正面看法與負面看法的平均值皆低於服務其他單位者，故無法看出其真正的影響，而是否與派遣公司簽訂不定期契約也有類似結果。

表 4.9 受調勞工對自己非典型工作的看法：按非典型就業樣態

	正面看法		負面看法	
	平均數	標準差	平均數	標準差
是否從事專業工作				
是	3.55	0.69	3.43	0.79
不是	3.22	0.85	3.55	0.80
是否服務於政府單位或 公營事業				
是	3.09	0.91	3.46	0.77
不是	3.33	0.81	3.53	0.81
是否與派遣公司簽訂不 定期契約				
是	3.03	1.16	3.52	0.76
不是	3.26	0.88	3.79	0.82

資料來源：本研究

綜合以上分析，從事專業性工作的非典型就業者在薪資福利方面受到的差異對

待程度較低，對自己從事非典型工作的看法也比較正面。反觀服務於政府單位或公營事業的非典型工作者，其薪資福利比同一工作場域正職員工低的程度較為明顯。至於是否與派遣公司簽訂定期契約，可能因為樣本數不足，故在薪資福利與對自己工作的看法方面並無顯著差異。

### 受調企業問卷調查分析

如前一章的表 3.23 所示，受調企業使用派遣人力從事專業工作的比例越高，將派遣人力轉為正職員工的比例也越高，顯示從事專業工作對於派遣工作者能產生「墊腳石效應」。本章接續探討受調企業使用各類非典型人力從事專業工作的比例越高，則使用非典型人力越可能帶來正面影響。本研究是將相關題項加總方式計算出受調企業認為正面與負面影響的分數，再按使用非典型人力從事專業工作之不同比例，計算出使用非典型人力帶給企業正面與負面影響的分數。表 4.10 所列是各類非典型就業之統計結果。其中，定期契約人力與派遣人力部分，正面影響分數大致先隨從事專業工作比例上升而增加，但過了 50% 之後，則明顯減少；至於部分工時人力部分，則沒有明顯的變動趨勢。

表 4.10 使用非典型人力對受調企業之正面與負面影響分數：按使用非典型人力從事專業性工作的比例

從事專業工作之比例	定期契約人力		部分工時人力		派遣人力	
	正面影響	負面影響	正面影響	負面影響	正面影響	負面影響
無	2.44	0.56	2.50	0.30	2.38	0.54
低於 10%	2.59	0.56	2.70	0.46	2.12	0.58
10%～低於 25%	2.56	0.72	2.59	0.76	2.34	0.38
25%～低於 50%	2.93	0.67	2.06	0.50	2.94	1.24
50%（含）以上	2.81	0.67	2.65	0.85	2.17	0.70

資料來源：本研究

### 第三節 長僱型與專業化之可行性分析

由前一節分析可知，非典型工作者專業化與派遣工作者長僱化，有助於非典型工作者勞動權益的保障，而對一般企業也有正面影響。因此，本節將接續分析國內發展非典型就業專業化與長僱化之可行性。由於目前產官學界對此議題未有共識，本章節將嘗試透過研究設計之非典型就業問卷調查，進行統計分析，並輔以深度訪談，藉由派遣公司、要派企業、學者專家及勞工團體的見解分享，分析在實務層面實施長僱型與專業化的可行性。

#### 一、長僱型與專業化的調查研析

為瞭解近年來勞委會多次強調派遣公司不得與派遣員工簽訂定期契約，並加強勞動檢查，本研究針對這些政府規定導致派遣業者所受到之影響，進行問卷調查與分析，結果(表 4.11)發現，以全體樣本來看，在勞委會強調派遣公司不得與派遣員工簽訂定期契約，並加強勞動檢查之下，受訪派遣業者所受到之影響，54%的受訪派遣企業表示沒有受到影響，其次為 34%受訪派遣企業表示會在解雇派遣員工時產生勞資爭議，以及 30%企業會因為支付資遣費，造成營運成本增加。如果按經營派遣年數區分，經營年數 5 年(含)以內的受訪派遣企業中，有近九成認為沒有受到影響，相對來說，經營年數 5 年以上的企業，認為沒有影響的比例為 4 成。若按派遣員工人數區分，派遣員工人數 50 人以上的派遣企業在「因為要支付資遣費，營運成本增加」以及「在解雇派遣員工時產生勞資爭議」等方面，比員工人數在 49 人(含)以下的企業有相對高的比例。

本研究為瞭解國內勞動派遣若由「登錄型」轉為「長僱型」，派遣業者對政府配套措施的建議，何者較為重要且必要，進行問卷調查。以整體樣本來看，調查結果(表 4.12)顯示，受訪派遣企業認為適當的配套措施依序如下：1.『補助派遣公司辦理訓練，培養派遣員工成為多職能工』，為 56%；2.『放寬勞基法有關調職的規定，使派遣公司能合理調派派遣員工』，為 54%；3.『建立派遣業的評鑑制度』，為 52%；4.；『派遣公司在要派合約到期，無其他適合工作可派時，得資遣派遣員工，不受勞基法第十一條限制』，為 49%。此外，表 4.13 的數據

顯示，受訪派遣業者認為最迫切需要的項目為：『派遣公司在要派合約到期，無

表 4.11 近來勞委會多次強調派遣公司不得與派遣員工簽訂定期契約，並加強這方面的勞動檢查，針對這些政府規定，受訪派遣業者所受到之影響(可複選)

單位：家(%)

	沒有太大影響	因為要支付資遣費，營運成本增加	在解雇派遣員工時產生勞資爭議	因為要派公司擔心成本增加，減少使用派遣，造成業務量下降	因為派遣工作更有保障，所以在招募派遣員工時比較容易	同業惡性競爭減少，公司經營環境改善	其他
全體	54 (54)	30 (30)	34 (34)	28 (28)	15 (15)	10 (10)	3 (3)
按經營派遣年數							
5 年(含)以內	25 (89.3)	2 (7.1)	3 (10.7)	4 (14.3)	4 (14.3)	2 (7.1)	0 (0)
5 年以上	29 (40.3)	28 (38.9)	31 (43.1)	24 (33.3)	11 (15.3)	8 (11.1)	3 (4.2)
按派遣員工人數							
49 人(含)以下	25 (56.8)	11 (25)	11 (25)	12 (27.3)	5 (11.4)	3 (6.8)	1 (2.3)
50 人以上	29 (51.8)	19 (33.9)	23 (41.1)	16 (28.6)	10 (17.9)	7 (12.5)	2 (3.6)

資料來源：本研究整理

表 4.12 如果國內勞動派遣要由「登錄型」轉為「長僱型」，受訪派遣業者對於政府配套措施的建議(可複選)

單位：家(%)

	沒有需要配套措施	加強對派遣公司的勞動檢查，並提高罰則，避免部分不守法的派遣業者削價競爭	規定勞動派遣業採許可制，且其從業人員必須取得政府所核發之專業證照	規定勞動派遣業採許可制，且其從業人員必須取得政府所核發之專業證照	補助派遣公司辦理訓練，培養派遣員工成為多職能工	放寬勞基法有關調職的規定，使派遣公司能合理的派遣勞工	採逐步實施方式，先只規定低技術性的派遣勞工必須採「長僱型」	建立派遣業的評鑑制度	派遣公司在要派合約到期，無其他適合工作可派時，得資遣派遣員工，不受勞基法第十一條限制	其他
全體	15 (15)	32 (32)	37 (37)	21 (21)	56 (56)	54 (54)	32 (32)	52 (52)	49 (49)	3 (3)
按經營派遣年數										
5 年(含)以內	6 (21.4)	12 (42.9)	10 (35.7)	4 (14.3)	14 (50)	14 (50)	8 (28.6)	19 (67.9)	12 (42.9)	0 (0)
5 年以上	9 (12.5)	20 (27.8)	27 (37.8)	17 (23.6)	42 (58.3)	40 (55.6)	24 (33.3)	33 (45.8)	37 (51.4)	3 (4.2)
按派遣員工人數										
49 人(含)以下	5 (11.4)	12 (27.3)	16 (36.4)	7 (15.9)	24 (54.5)	26 (59.1)	18 (40.9)	23 (52.3)	24 (54.5)	0 (0)
50 人以上	10 (17.9)	20 (35.7)	21 (37.5)	14 (25)	32 (57.1)	28 (50)	14 (25)	29 (51.8)	25 (44.6)	3 (5.4)

表 4.13 上面勾選項目中，受訪派遣業者認為最迫切需要的項目

單位：家(%)

	沒有需要配套措施	加強對派遣公司的勞動檢查，並提高罰則，避免部分不守法的派遣業者削價競爭	規定勞動派遣業採許可制，且其從業人員必須取得政府所核發之專業證照	規定勞動派遣業採許可制，且其從業人員必須取得政府所核發之專業證照	補助派遣公司辦理訓練，培養派遣員工成為多職能工	放寬勞基法有關調職的規定，使派遣公司能合理調派派遣員工	採逐步實施方式，先只規定低技術性的派遣勞工必須採「長僱型」	建立派遣業的評鑑制度	派遣公司在要派合約到期，無其他適合工作可派時，得資遣派遣員工，不受勞基法第十一條限制	其他	合計
全體	11(11)	7(7)	6(6)	2(2)	12(12)	13(13)	7(7)	15(15)	20(20)	3(3)	100(100)
<b>按經營派遣年數</b>											
5 年(含)以內	4(14.3)	4(14.3)	2(7.1)	0(0)	3(10.7)	4(14.3)	1(3.6)	5(17.9)	5(17.9)	0(0)	28(100)
5 年以上	7(9.7)	3(4.2)	2(7.1)	2(2.8)	13(18.1)	9(12.5)	6(8.3)	10(13.9)	15(20.8)	3(4.2)	72(100)
<b>按派遣員工人數</b>											
49 人(含)以下	4(9.1)	2(4.6)	4(9.1)	2(4.6)	7(15.9)	5(11.4)	5(11.4)	6(13.6)	9(20.5)	0(0)	44(100)
50 人以上	7(12.5)	5(8.9)	2(3.4)	0(0)	9(16.1)	8(14.3)	2(3.6)	9(16.1)	11(19.6)	3(5.4)	56(100)

資料來源：本研究整理

其他適合工作可派時，得資遣派員，不受勞基法第十一條限制』，約 20%。

此外，為瞭解國內派遣業者在開發專業派遣所面臨的障礙與挑戰，進行問卷分析，以全體樣本來看，調查結果(表 4.14)顯示，受訪派遣企業認為最主要的障礙為：1.『國內專業人員接受「派遣」工作的意願低』，66%；2.『要派企業願意支付派遣人員的待遇太低』，59%。而表 4.15 中，則顯示『要派企業願意支付派遣人員的待遇太低』為受訪派遣企業在開發「專業職」勞務派遣業務上最主要的障礙，約佔三成以上。

**表 4.14 國內派遣業者在開發「專業職」的勞務派遣業務方面，受訪派遣業者認為最主要的障礙(可複選)**

單位：家(%)

	一般企業在專業職務上使用派遣勞動的意願低	國內專業人員接受「派遣」工作的意願低	要派企業願意支付派遣人員的待遇太低	專業職務的內涵比較複雜，導致要派企業常常要求更換派遣人員	派遣業者欠缺相關專業知識，無法提供要派企業或派遣員工必要的支援	其他
全體	42(42)	66(66)	59(59)	35(35)	32(32)	5(5)
按經營派遣年數						
5 年(含)以內	21(42.9)	17(60.7)	18(64.3)	11(39.3)	12(42.9)	0(0)
5 年以上	21(42.9)	49(68.1)	41(56.9)	24(33.3)	20(27.8)	5(6.9)
按派遣員工人數						
49 人(含)以下	19(43.2)	26(59.1)	27(61.4)	14(31.8)	17(38.6)	3(6.8)
50 人以上	23(41.1)	40(71.4)	32(57.1)	21(37.5)	15(26.8)	2(3.6)

資料來源：本研究整理

表 4.15 上面勾選項目中，受訪派遣業者認為是最大障礙的項目

單位：家(%)

	一般企業在專業職務上使用派遣勞動的意願低	國內專業人員接受「派遣」工作的意願低	要派企業願意支付派遣人員的待遇太低	專業職務的內涵比較複雜，導致要派企業常常要求更換派遣人員	派遣業者欠缺相關專業知識，無法提供要派企業或派遣員工必要的支援	其他	合計
全體	14(14)	25(25)	32(32)	12(12)	12(12)	5(5)	100(100)
按經營派遣年數							
5 年(含)以內	5(17.9)	3(10.7)	10(35.7)	4(14.3)	6(21.4)	0(0)	28(100)
5 年以上	9(12.5)	22(30.6)	22(30.6)	8(11.1)	6(8.3)	5(6.9)	72(100)
按派遣員工人數							
49 人(含)以下	9(20.5)	9(20.5)	22(30.6)	1(2.3)	7(15.9)	3(6.8)	44(100)
50 人以上	5(8.9)	16(28.6)	17(30.4)	11(19.6)	5(8.9)	2(3.6)	56(100)

資料來源：本研究整理

## 二、長僱型與專業化的訪談觀點

本研究探討長僱型與專業化之可行性，透過受訪企業、派遣企業及專家學者對於「是否具備轉任正職之機制或傾向長期僱用」、「是否進行專業派遣」的觀點，進行專訪，藉由企業願意提供正職機會以及傾向長期僱用以解釋派遣公司在提供派遣勞工的穩定性以及接受度，另藉由企業進行專業派遣的程度以解釋派遣公司若未來進行派遣專業化的市場需求程度，透過此兩點瞭解非典型勞動於企業中的使用概況，以分析發展長僱型派遣與專業化派遣的現況與未來。

### (一) 企業是否具備轉任正職之機制或傾向長期僱用

本研究訪談發現，受訪企業多有長僱意願，並建立制度給予派遣員工轉任正職的機會，無論是三個月、半年、一年的簽約期，會在派遣員工中挑選優秀且積

極的，比例上卻仍是少數。本研究所受訪的一家製造業受訪者甚至提到，他們的退休員工領完退休金後，會介紹他們去派遣公司，然後再經由派遣業者，請退休員工回公司上班，但一切身分卻改由掛在派遣公司底下，較為特殊。根據受訪者所說：

「我們的派遣比較特殊，派遣人員是從我們公司退休，退休以後丟給才庫，再從才庫派遣進來。(企業 1)」

一般而言，無論製造業、物流業、科技製造業、太陽能產業、面板產業都會需要派遣員工，考量派遣員工是否有潛力轉為正職員工的期間，多至少半年到一年的觀察期。其中，高科技廠業也會藉由派遣與部分工時的機會，讓一些碩博士生修課之餘同時在職場工作，若是優秀的人才，也會主動延攬加入正職員工的行列。根據受訪者所說：

「非典型就業人力主要都配置在試用期的員工，當初的想法是用派遣員工的方式當作試用所以簽約都為期一年，把他們試用期虛擬成一年，期約終止時會留下比較適合我們公司的人再將他們轉為正職。(企業 2)」

「新產業太陽能產業需要預約人才，這部份需要很多博士，才會簽一些 PT 條款，讓博士生上課之餘一部分時間到集團工作。…畢業後也順理成章來上班。…例如說我們簽約，通常一簽就是半年，那如果半年之後合約到了，就可以評估這位同仁到底適不適用這個單位，那如果適用的話我們就可以開始續約或轉正(企業 6)」

「對，然後如果他表現好會有轉正機會，會變成我們家員工。…大概 100 多人。(企業 9)」

此外，若是派遣員工希望轉為正職，許多企業也樂於給予機會，如果願意留任，某些公司甚至直接讓非典型人員轉為正職，未來以提供課長與經理的職缺機會，得以發展。另有受訪者並表示，提供訓練對於非典人員有更多學習，未來更會思考是否要直接前往公司擔任正職員工。根據受訪者所說：

「我們六個月後就會轉正職。看他們個人意願，如果願意繼續待下來，六個月後就轉正職，可是之前六個月的年資不算，因為之前是派遣的身分。…大部分做到六個月都會轉正。…我們初衷是希望透過派遣公司的招募管道幫我們找一些人進來，然後可以在我們這邊久做。我們對人員教育訓練的話有一套流程，比如說只要員工他肯做的話，他如果想要升上課長或經理可能不會有困難，可是在一兩年內他如果要加薪這一部分會有很大的成長空間。(企業 5)」

「那計時的部分其實會比較單純，但是如果他自己很有興趣，或是他的學習能力是比較強的，我們也覺得也許他畢業之後可以轉成我們正職人員，我們會給他更多的訓練、更多的學習。(企業 10)」

受訪企業如食品加工業與部分製造業，也會在契約終結前，就認真負責的派遣勞工，提供正職職缺，考核是否轉任，若無轉正也傾向長期僱用。根據受訪者所說：

「我們就慢慢的減少，時間到就沒有在續約了，但是有部分幾個人我們有把他轉正。(企業 8)」

「目前每位派遣人員的合約大約都是簽訂一年，而合約到期時大約都會分為兩種，如果派遣員工表現良好時幾乎都會將此人留任讓此人成為正式員工(企業 14)」

受訪的軟體及網路相關業者也表示，儘管業務人員是用派遣人力，但還是會先簽訂定期契約，預備表現不錯時，找機會轉為正職。受訪的交通運輸服務業，也採用過同樣模式。根據受訪者所說：

「大部份我們業務人員大概前半年都會是用定期契約，都是會用定期契約。…如果他表現的我們覺得很不錯，我們就會把他轉成正職的。(企業 12)」

「之前就有了，像早期文書員是用派遣，那我們大概在 96 年時候有把站務

員的缺開放出來給這些工作比較久，而且認同公司、工作表現比較優秀的，那我們做甄試，讓他轉正到正職站務員，目前大部分都還在線上工作。(企業 15)」

「派遣人員轉成正職的比例其實還蠻高的，但是還要看單位，有些跟我們合作的公司就帶了很多我們的人員過去當正職員工。(企業 24)」

另外，金融服務業的受訪者則表示，轉為正職一定要有主管推薦做保，不然派遣人員就在派遣期間自行投遞履歷，透過正式甄選，並通過相關基本技能測驗，例如客服人員需要經過情境面談測驗等，再給主管評估。但原則上，因為派遣讓單位主管有發現人才的機會，雖然機會不多，但仍存在。而受訪的運輸服務業者則表示，公司對於長期僱用派遣人員是支持的，使用最長的非典人員甚至已達五年，如果表現不錯的人員是可以轉任正職，包括派遣人員與定期契約人員，只要主管推薦即可。根據受訪者所說：

「有這樣的例子。例如我們有 50 位左右派遣人員，每一年大約都有個位數、不到十位的派遣人員有機會可以轉任正職人員，程序上完全跟正職新進人員一樣，而且還須經過單位主管推薦，若沒有主管推薦代表他的表現不夠好。此外，他也可以自行投遞履歷…就本單位的做法，並不是從派遣公司派過來的派遣人員我們都可以接受，他們找的人員尚需要經過本單位的面談、並通過相關基本技能的測驗：例如客服人員需要經過情境面談測驗、再給主管評估。不過我們不把派遣當作尋找新進人員的管道，僅有非常少數表現優異的派遣人員會轉為正職人員。(企業 23)」

「最久的有續約五年的。…後來公司有職缺聘僱他為正式員工，大部分大概是一兩年，如果派遣人員表現不錯，公司內部又出現正職缺，大部分會讓他們轉成正職。…定期契約可直接轉正職。…因為剛開始進來的時候，大家的測試都是一樣的。…只要需要單位主管推薦等等。其實就我們公司來說人員的就業穩定度還蠻高的。(企業 25)」

資訊服務業的受訪者也指出，儘管派遣人員一開始的學歷不夠好，但透過派

遣工作，有機會到知名企業上班，在別人不知道他是派遣人員的情況下，除了直接升為正職的途徑外，也有可能在外面投遞履歷時，取得更好的機會。根據受訪者所說：

「有一些人是這樣子。比例的話我沒有去算過，但有些人是因為他想要去大公司上班，把這份工作當成跳板。然後有一種心態是，他可能知道他的學歷不夠好，但他經歷、語言能力還可以，他希望跟人家講「我去某大電子公司上班。」，可是沒有人知道其實他不是該公司的正式員工，而是當派遣人員。(企業 24)」

同樣也有受訪的製造業者強調，派遣人員也知道有轉正的機會，但卻非必然。轉正職的人數，還是少於派遣結束後繼續派遣的人數，以長期僱用留任者居多。根據受訪者所說：

「我覺得還好，因為一進來他們就很清楚，就是使用派遣就講的很清楚。然後根據公司規定，其實是不是有空間可以轉正的。有些公司會從這裡去轉正，那我們公司有自己的規範。(企業 29)」

「那用契約工的好處，就是我們會有一定的時間到了時後，我們在留下適合得讓他們轉正。…坦白講要觀察到適合的正式員工真很難。(企業 30)」

「派遣人員繼續留任的比例很高，大概有七八成；但派遣工轉正職員工的比例不高。後者只有一種狀況就是要到 headcount，但通常不會特別去為他們爭取 headcount。(企業 22)」

綜上所述，公司是否會讓派遣員工轉為正職，全然要是公司是否有開放職缺、是否願意延攬人才、派遣人員本身是否夠積極、是否有主管推薦，以及是否已經在公司待了一段期間而被公司考慮轉正。在產業差異上，各個產業都很樂意將派遣人員轉正以及長期僱用，但資訊業、金融業、與運輸服務業會考量其技術與專業性，達到門檻有主管願意推薦，才能取得轉正的機會；而一般傳統產業、製造業、倉儲業、流通業，由於不一定需要高技術的 RD 人才，轉正的考量上，

則會以工作態度以及累積經驗，作為是否轉正的標準。人數上，留任派遣人員的人數，仍是遠遠高於轉正的人員。

## 二、是否進行專業派遣

針對受訪個案，是否進行專業派遣的反應不一，有製造業受訪者認為，派遣人力的專業性在於時間的歷練，一開始的進用並無差別，也不會特別先挑選專業人才，進行專業派遣。

「對，專業性的。我們公司的技術性很高，要學可能十年、二十年，技術性是不一樣，如果學的起來算是一個專業領域。(企業 1)」

「非典型人力是從事技術型工作，而簡單、重覆性的工作則是給新人或是年資比較低或是技術性比較低的正式員工去做。(企業 1)」

「他們工作都是一樣，都是現場作業員，不是用典型和非典型員工來區分，只有新進和資深的差別而已。(企業 7)」

但也有食品加工業者與部分製造業受訪者認為，如會計、人事或是部分初階中階技術人員，其實可以透過契約的方式，找尋人才支援，也算是某種程度的專業派遣。

「比較考量，用在這個部份，之前是因為短期性所以才雇用一些契約工給他們，比如說會計。(企業 8)」

「派遣人力大致分佈在三個地方，製造生產、品質分析的實驗室、客戶端充填中間作業的技術人員(企業 14)」

亦有知識服務業以及外商的家電業受訪者認為，專業派遣儘管無法網羅到高技術以及高學歷的人才，但仍是可以透過專業派遣，找尋部分在學的碩博士生，進行技術與知識上的支援。若是中高階的派遣人員，有時公司也會仰賴獵人頭公司進行獵才。

「在派遣的部分有三大類：一種是「行政管理類」，可能是助理、計劃管理、或是像人事、會計，這些業務的執行也都是有派遣；有部分是「技術支援類」，這類人應該是最多的，做實驗、檢測分析，參與研究計畫也會有一些；有部分是屬於「技術推廣和技術管理」的。…如果是比較專業人員的用派遣人力，應該是屬於短期性的；像是做研究或是其他長期工作，使用派遣人力可能不太適合。我知道國外有這樣運用專業派遣的例子，我們當年就曾找某機構進行合作，到各國找人才過來幫忙，然後半年、一年做完就回去本國，這就是基於 *contract-base* 的合作關係，這個案子有需求，專業人員就來協助並且享有很優渥的待遇，完成後他就等下一個案子進來。(企業 19)」

「中、高階派遣人員的少一點點，主要是因為中、高階的人才不願意接受派遣工作。今年有發生一個例子，為了業績要成長，我們需要一個 *service manager*，但是我們沒有 *head count*，只能放到派遣公司名下，但問題是 *hunter* 找不到適合的人員，有工作或專業的人根本不願意接受派遣，即使薪水提高也沒有人要來。(企業 20)」

並有受訪的化學工業以及資訊服務業受訪者表示，在專業派遣上，它們有高學歷人才的專業派遣需求，透過派遣業者，他們可以聘用到具有經驗以及知名學校畢業的人才，或許是達到某個年齡，也可能是因為藉由派遣業者找尋，這些專業派遣的模式下的好人才，有可能將無法穩定，被迫四處漂泊，變得只能透過接案的方式生存。

「至少都是大學畢業。其實我們一直有缺人力，但是要不到 *headcount*，所以就用 *temporary* 的方式去雇用一個一年的 *contractor* 進來，用派遣的方式。(企業 22)」

「他們其實都是專業的。…其實我有去研究過這些人員，有一部份的人他們本身的個性，就喜歡到處跑來跑去。有些人他是屬於「漂泊型」的，他們可能在某個專案最多只做一年，然後就會要求我要幫他們換另一個專

案，或者是說，員工一來公司就跟我們說，他只要做一年或一年以內的專案。(企業 24)」

也有受訪的金融服務業受訪者表示，使用專業派遣事為了節省人事成本，然而，使用後對於派遣人員的訓練成本卻與正職人員差不多，所以未來考量金融服務業的特性，在與派遣公司甄選人才時，將會提高更高的專業派遣標準。

「使用勞動派遣人力對我們來說主要的效益在於增加招募管道、節省人事成本，但是在派遣人員轉任時會增加考試、面試等評選的成本。經過本單位評估，如果要維持高品質的服務，對派遣人員所投注的訓練成本其實與一般正職人員差不多，所以我們對於派遣人員轉任時的規畫有所增強、並與派遣公司達成共識在甄選時提高標準。(企業 23)」

並有國內知名的運輸服務業受訪者表示，專業派遣上，他們有許多的建設工程人員，像是土木工程人員、機電工程人員，都是以特定性定期契約僱用，甚至是外國籍；而本國籍，也會透過專業派遣以聘請一些專業工程師。受訪者並強調專業派遣也需考量到產業屬性，以及技術移轉性。

「大部分簽訂定期契約的是初期的建設工程人員，像是土木工程人員、機電工程人員，是以特定性定期契約僱用。…本國籍定期契約人員的工作內容落差比較大，一部分是很專業的工程師，一部分則是為了遞補人力需求的行政或服務人員，後者佔很大比例。(企業 25)」

「外籍專業派遣人員的薪水會比較高，只要業務上有需求的話，我們就會聘用這些人員；如果說他的技術是可以移轉的，才有可能找到其他人來替代，但通常這些人員的技術是不太能移轉的。(企業 25)」

本研究亦有電腦研發與設計的製造業受訪者表示，專業派遣的進用會擷取在專業與非專業之間的助理事務，一些比較重覆性的工作，透過專業派遣的人員，一方面可以協助正職的專業人員，一方面因為具有技術性，也需要某種程度的知識水平與能力，才能勝任。

「現在專業型研發部門使用的派遣人員大約有六十人，佔研發部門員工數不到 1%，主要擔任測試助理，工作性質是比較 *regular*、*routine* 的工作，假設我們做出一個程式之後他們就要進行檢測，發現問題則請工程師 *debug*。他們不是工程師，專業能力是比較少一點的。(企業 26)」

此外，也有重工業的傳統產業受訪者表示，如鋼鐵煉造這樣的重工業需要經驗累積，臨時派遣人力不容易達到他們的要求，與其選擇專業派遣，它們可能會考慮選擇外包。

「因為公司用派遣人力的空間比較小，這算是傳統產業，一貫作業煉鋼廠對工作經驗累積很有價值當然很重要，所以用臨時派遣人力，很難合乎我們要的品質，或是對現場環境不大配，所以我們勞動派遣不多，但外包承攬人力倒不少，可能有幾千人。(企業 29)」

綜上所述，諸多產業都有進行專業派遣，內容也多集中在，知識產業、電路設計、軟體研發設計、資訊服務、化學、外商、光電、科技製造業、指標性的交通運輸業，以及大型的金融業等等的技術人才上，但只是其中的一小部分。而傳統產業，如百貨批發、一般製造業、流通業、醫療產業，可能就會偏向進行非專業派遣，讓派遣人力在較為單純的工作事務上，進行庶務支援與提供勞動力。

### 三、小結

總結而論，長僱型的可行性方面，據受訪個案是否提供轉任正職之機制或傾向長期僱用，一般而言，多數企業願意提供轉任正職的機會，或與派遣公司簽訂契約，持續進行僱用，也顯示兩點，第一、企業在非典型人員的需求上是可以找到優秀且適當的人才，同時解決企業的臨時用人需求，故企業多樂意與派遣公司長期配合。第二、企業在沒有遇到景氣衰退的風險時，願意與派遣公司配合，長期僱用派遣人員，同時受訪企業多數指出未來非典型人力的使用，增加居多，故未來發展長僱型派遣的基礎是存在的。

反觀於派遣業者角度，儘管強調登錄型較符合經營成本，但若政府堅持推動

長僱型派遣，派遣業者仍有協調空間。若政府實施長僱型派遣制度，派遣業者期望政府能先針對勞基法第十一條進行修正，未來倘若派遣公司在要派合約到期，無其他適合工作可派時，得資遣派遣員工；此外，多數派遣業者認為政府若實施長僱型派遣制度，需要進行政策配套的有：第一、補助派遣公司辦理訓練，培養派遣員工成為多職能工；第二、放寬勞基法有關調職的規定，使派遣公司能合理調派派遣員工；第三、建立派遣業的評鑑制度等等。

同時，派遣業者公司內所掌握的派遣員工改為長僱型，派遣業者勢必負擔更高的人事成本，屆時也必然轉嫁成本給要派公司，未來，除非政府法令通過，禁止登錄型派遣，否則派遣業者亦不會貿然將底下的員工改為長僱型。

而，派遣專業化的可行性方面，少數受訪企業有進行專業派遣，部分受訪企業沒有進行專業派遣，大多數的介於專業與非專業之間，但專業派遣與否存在認知差異的問題。受訪者中，僅有少數知識型產業、科技業以及指標性的交通運輸產業會採用大學或研究所以上的技術人才，其他企業多低技術性的補充人力，目的是提高用人彈性為主。此外，國內未來朝向專業化派遣，上必須克服多數派遣業者指出的障礙，包括：第一、國內專業人員接受「派遣」工作的意願低落；以及第二、要派企業願意支付派遣人員的待遇太低等等。若障礙沒有克服，未來實施專業化派遣，恐怕衍生更多問題。

#### 第四節 本章小結

本章主旨之一是探討從事專業性工作、服務於政府單位或公營事業單位、以及是否與派遣勞工簽訂不定期契約，對非典型工作者職涯發展、彈性剝削與自我工作評價的影響，以及對企業之影響。問卷調查結果顯示，從事專業性工作對派遣工作者能產生較大的「墊腳石效果」，而且對減少非典型工作者的彈性剝削，以及提升自我工作評價也有幫助。派遣勞工與派遣公司簽訂不定期契約對減緩彈性剝削或提升對自我工作評價的效果皆較不明顯，究其原因可能是接受本研究問卷調查的派遣工作者有簽訂不定期契約的人數只有 13 人，抽樣誤差過大，導致

調查結果較不穩定。至於服務於政府單位或公營事業單位，彈性剝削的情況反而較為嚴重，這可能因為彈性剝削的衡量是以非典型就業者與同一工作場域之正職員工的差異，而政府單位或公營事業單位的薪資福利較一般民營企業優渥，故容易使非典型工作者感覺自己被彈性剝削。

在對企業的影響方面，相較於從事非專業性工作，使定期契約人力與派遣人力從事專業性工作雖能帶給企業較正面的影響，惟其效果不若對勞工個人的影響明顯。至於使部分工時人力從事專業性工作，並不會明顯提升對企業的正面影響。

本章另一主旨是探討派遣人力專業化與長僱化之可行性。根據問卷調查與深度訪談結果，本研究認為要派事業單位對此發展方向是持肯定態度，雖然如果派遣公司將長僱化所增加的成本轉嫁給要派單位，有些企業可能會因此而減少使用派遣，但比例應不至於太高。相反的，派遣單位基於成本考量，大多不支持派遣人力長僱化，惟他們也提出政府若堅持推動，他們期待的配套措施，包括修改勞基法第十一條、補助派遣公司辦理訓練、放寬勞基法有關調職的規定、以及建立派遣業的評鑑制度等。

派遣專業化的困難則不在法制層面，而在於派遣單位本身能否具備專業知識，以招募、管理專業人才。目前提供專業人才派遣服務的企業大多是本身主要營業項目就屬專業性或技術性，而派遣業務只是他們提供給客戶之額外服務。此外，國內未來朝向專業化派遣，還必須克服多數派遣業者指出的障礙，包括：第一、國內專業人員接受「派遣」工作的意願低落；以及第二、要派企業願意支付派遣人員的待遇太低等等。若障礙沒有克服，未來實施專業化派遣，恐怕衍生更多問題。相較於長僱化，政府對於派遣人力專業化的切入空間較為有限，本研究認為現階段政府在這方面的優先作為是協助業者讓市場機能可以充分發揮。

## 第五章 我國非典型就業之未來發展

本章主要目的在於探討我國非典型就業未來可能之發展趨勢，以及政策意涵。首先透過問卷調查，瞭解企業對於非典型人力的運用動機、需求程度與未來預計運用狀況；其次，瞭解我國現行非典型就業政策與法制環境，就企業以及派遣業者的實務運作上產生何種影響；第三，探討一般企業、派遣公司以及非典型勞動者對於未來政府政策或立法方向之看法，進而思考我國政策應加強或改善的層面。

### 第一節 企業與勞工對於非典型就業需求之分析

為瞭解企業對於非典型勞動的使用原因與未來使用趨勢，本研究調查問卷中加入相關題目。表 5.1 顯示受調企業使用各類「定期契約工作者」的原因，以全體樣本來看，比例較高的選項依序為「臨時或季節性人力需要」(26%)、「當作甄選正職員工前的試用期」(12%)、「非典型員工薪資福利成本負擔較少」(10%)。按不同類型區分的情況下，大致上也以此三項的比例較高。

表 5.2 顯示受調企業使用各類「部分時間工作者」的原因，比例較高的選項依序為「臨時或季節性人力需要」(24%)、「工作內容不需正職員工」(12%)、「因應每日工作高峰期」(12%)以及「遞補正職員工休假或無法工作時段」(11%)。若按不同類型區分，大致上也以該四項的比例較高，其中，製造業以「臨時或季節性人力需要」為主要原因(21.9%)。

表 5.3 顯示受調企業使用各類「派遣工作者」的原因，比例最高的選項為「臨時或季節性人力需要」(22%)；其次是「減少招募、薪資管理等行政管理事務」(11%)，再其次是「非典型員工薪資福利成本負擔較少」(17%)。

表 5.1 受調企業使用各類「定期契約工作者」的原因(可複選)

單位：家(%)

	臨時或季節性人力需要	因應每日工作高峰期	遞補正職員工休假或無法工作時段	當作甄選正職員工前的試用期	非典型員工薪資福利成本負擔較少	若要解雇員工時比較方便	正職員工難求	工作內容不需正職員工	因無員額可以僱用正職員工	節省培訓人才的時間或費用	減少勞資糾紛	減少招募、薪資管理等行政管理事務	其他
全體	104(26.0)	29(7.3)	32(8.0)	46(11.5)	41(10.3)	15(3.8)	24(6.0)	37(9.3)	14(3.5)	24(6.0)	15(3.8)	33(8.3)	1(0.3)
按成立時間													
10年以內	34(22.2)	10(6.5)	10(6.5)	11(7.2)	14(9.2)	3(2.0)	7(4.6)	10(6.5)	6(3.9)	7(4.6)	6(3.9)	9(5.9)	0(0.0)
超過10年	70(39.8)	19(10.8)	22(12.5)	35(19.9)	27(15.3)	12(6.8)	17(9.7)	27(15.3)	8(4.5)	17(9.7)	9(5.1)	24(13.6)	1(0.6)
按行業別													
製造業	59(35.3)	13(7.8)	16(9.6)	28(16.8)	25(15.0)	12(7.2)	14(8.4)	21(12.6)	6(3.6)	14(8.4)	8(4.8)	18(10.8)	0(0.0)
非製造業	45(27.8)	16(9.9)	16(9.9)	18(11.1)	16(9.9)	12(7.2)	10(6.2)	16(9.9)	8(4.9)	10(6.2)	7(4.3)	15(9.3)	1(0.6)
按正職員工人數													
49人(含)以下	36(21.7)	14(8.4)	6(3.6)	11(6.6)	12(7.2)	4(2.4)	12(7.2)	16(9.6)	1(0.6)	4(2.4)	4(2.4)	8(4.8)	0(0.0)
50至199人	21(30.9)	6(8.8)	9(13.2)	11(16.2)	12(17.6)	3(4.4)	4(5.9)	6(8.8)	6(8.8)	8(11.8)	2(2.9)	7(10.3)	1(1.5)
200人(含)以上	47(49.5)	9(9.5)	17(17.9)	24(25.3)	17(17.9)	8(8.4)	8(8.4)	15(15.8)	7(7.4)	12(12.6)	9(9.5)	18(18.9)	0(0.0)
按有無成立工會													
有成立工會	26(34.2)	9(11.8)	13(17.1)	17(22.4)	12(15.8)	6(7.9)	6(7.9)	13(17.1)	5(6.6)	8(10.5)	7(9.2)	11(14.5)	0(0.0)
無成立工會	78(30.8)	20(7.9)	19(7.5)	29(11.5)	29(11.5)	9(3.6)	18(7.1)	24(9.5)	9(3.6)	16(6.3)	8(3.2)	22(8.7)	1(0.4)

資料來源：本研究整理

表 5.2 受調企業使用各類「部分時間工作者」的原因(可複選)

單位：家(%)

	臨時或季節性人力需要	因應每日工作高峰期	遞補正職員工休假或無法工作時段	當作甄選正職員工前的試用期	非典型員工薪資福利成本負擔較少	若要解雇員工時比較方便	正職員工難求	工作內容不需正職員工	因無員額可以僱用正職員工	節省培訓人才的時間或費用	減少勞資糾紛	減少招募、薪資管理等行政管理事務	其他
全體	94(23.5)	48(12.0)	45(11.3)	24(6.0)	37(9.3)	14(3.4)	19(4.8)	49(12.3)	11(2.8)	15(3.8)	6(1.5)	19(4.8)	1(0.3)
<b>按成立時間</b>													
10 年以內	41(24.8)	25(15.2)	22(13.3)	11(6.7)	18(10.9)	7(4.2)	10(6.1)	22(13.3)	7(4.2)	9(5.5)	4(2.4)	10(6.1)	0(0.0)
超過 10 年	53(33.1)	23(14.4)	23(14.4)	13(8.1)	19(11.9)	7(4.4)	9(5.6)	27(16.9)	4(2.5)	6(3.8)	2(1.3)	9(5.6)	1(0.6)
<b>按行業別</b>													
製造業	32(21.9)	13(8.9)	12(8.2)	11(7.5)	11(7.5)	8(5.5)	8(5.5)	17(11.6)	3(2.1)	3(2.1)	3(2.1)	6(4.1)	0(0.0)
非製造業	62(34.6)	35(19.6)	33(18.4)	13(7.3)	26(14.5)	6(3.4)	11(6.1)	32(17.9)	8(4.5)	12(6.7)	3(1.7)	13(7.3)	1(0.6)
<b>按正職員工人數</b>													
49 人(含)以下	49(27.2)	21(11.7)	20(11.1)	12(6.7)	23(12.8)	5(2.8)	12(6.7)	27(15.0)	4(2.2)	6(3.3)	2(1.1)	7(3.9)	1(0.6)
50 至 199 人	22(32.8)	14(20.9)	13(19.4)	5(7.5)	4(6.0)	4(6.0)	3(4.5)	11(16.4)	4(6.0)	5(7.5)	1(1.5)	6(9.0)	0(0.0)
200 人(含)以上	23(29.5)	13(16.7)	12(15.4)	7(9.0)	10(12.8)	5(6.4)	4(5.1)	11(14.1)	3(3.8)	4(5.1)	3(3.8)	6(7.7)	0(0.0)
<b>按有無成立工會</b>													
有成立工會	13(19.7)	8(12.1)	11(16.7)	6(9.1)	11(16.7)	6(9.1)	2(3.0)	9(13.6)	1(1.5)	2(3.0)	2(3.0)	5(7.6)	0(0.0)
無成立工會	81(31.3)	40(15.4)	34(13.1)	18(6.9)	26(10.0)	8(3.1)	17(6.6)	40(15.4)	10(3.9)	13(5.0)	4(1.5)	14(5.4)	1(0.4)

資料來源：本研究整理

表 5.3 受調企業使用各類「派遣工作者」的原因(可複選)

單位：家(%)

	臨時或季節性人力需要	因應每日工作高峰	遞補正職員工休假或無法工作時段	當作甄選正職員工前的試用期	非典型員工薪資福利成本負擔較少	若要解雇員工時比較方便	正職員工難求	工作內容不需正職員工	因無員額可以僱用正職員工	節省培訓人才的時間或費用	減少勞資糾紛	減少招募、薪資管理等行政管理事務	其他
全體	89(22.3)	25(6.3)	26(6.5)	38(9.5)	40(10.0)	14(3.5)	25(6.5)	34(8.5)	13(3.3)	26(6.5)	24(6.0)	43(10.8)	2(0.5)
<b>按成立時間</b>													
10 年以內	37(25.0)	13(8.8)	7(4.7)	15(10.1)	14(9.5)	4(2.7)	8(5.4)	16(10.8)	3(2.0)	8(5.4)	8(5.4)	13(8.8)	2(1.4)
超過 10 年	52(33.8)	12(7.8)	19(12.3)	23(14.9)	26(16.9)	10(6.5)	17(11.0)	18(11.7)	10(6.5)	18(11.7)	16(10.4)	30(19.5)	0(0.0)
<b>按行業別</b>													
製造業	50(32.7)	14(9.2)	13(8.5)	26(17.0)	24(15.7)	10(6.5)	18(11.8)	19(12.4)	7(4.6)	12(7.8)	17(11.1)	23(15.0)	1(0.7)
非製造業	39(26.2)	11(7.4)	13(8.7)	12(8.1)	16(10.7)	4(2.7)	7(4.7)	15(10.1)	6(4.0)	14(9.4)	7(4.7)	20(13.4)	1(0.7)
<b>按正職員工人數</b>													
49 人(含)以下	32(21.3)	10(6.7)	6(4.0)	10(6.7)	17(11.3)	5(3.3)	8(5.3)	11(7.3)	4(2.7)	9(6.0)	8(5.3)	10(6.7)	1(0.7)
50 至 199 人	18(27.3)	5(7.6)	7(10.6)	8(12.1)	9(13.6)	1(1.5)	4(6.1)	11(16.7)	2(3.0)	6(9.1)	6(9.1)	11(16.7)	1(1.5)
200 人(含)以上	39(45.3)	10(11.6)	13(15.1)	20(23.3)	14(16.3)	8(9.3)	13(15.1)	12(14.0)	7(8.1)	11(12.8)	10(11.6)	22(25.6)	0(0.0)
<b>按有無成立工會</b>													
有成立工會	22(29.7)	7(9.5)	11(14.9)	17(23.0)	9(12.2)	3(4.1)	8(10.8)	13(17.6)	3(4.1)	6(8.1)	6(8.1)	10(13.5)	0(0.0)
無成立工會	67(29.4)	18(7.9)	15(6.6)	21(9.2)	31(13.6)	11(4.8)	17(7.5)	21(9.2)	10(4.4)	20(8.8)	18(7.9)	33(14.5)	2(0.9)

資料來源：本研究整理

此外，關於國內企業未來預計使用非典型人力之情形，調查結果如下：表 5.4 所列為受調企業預計未來一年內對「定期契約工作者」使用的變動情形。以全體樣本來看，有 67% 的受調企業表示會維持目前進用情況。表 5.5 顯示受調企業預計未來一年內對「部分時間工作者」使用的變動情形。全體樣本顯示，有五～六成的受調企業表示會「維持」目前進用情況，亦有兩成的受調者表示會「增加使用」。表 5.6 顯示受調企業預計未來一年內對「派遣工作者」使用的變動情形。以全體樣本來看，有約六成的受調企業表示會維持目前進用情況。

綜合上述分析，企業使用非典型就業最主要的原因是提高人力運用彈性，以滿足臨時或季節性人力需求。面對全球化競爭，企業未來面對市場需求不穩定度提高，其對人力運彈性的需求也將有增無減。因此，從企業端來看，未來國內非典型就業仍有其必要性。惟上述分析結果也顯示，有部分受調企業使用非典型就業是為了壓低成本，這種動機往往會造成彈性剝削，政府相關單位應予以重視。

在勞工部分，如第三章所分析的，大部分勞工是因為找不到全時正職工作，不得以只好從事非典型工作，這種情況又以派遣工作者最為普遍。展望未來，國內失業問題很難獲得全面解決，低失業率時代已經過去，在這種情況下，讓就業市場保有一定數量的非典型工作機會有其必要性。此外，政府未來若要促進婦女與高齡者就業，也需要透過非典型就業。

因此，不論從企業或勞工的需求來看，國內非典型就業型態確實有其必要性，而且未來可能數量會越來越多。對此，政府優先考量的應該是如何引導非典型就業樣態朝專業化或長僱化，以及如何避免彈性剝削，而不是去思考如何禁止非典型就業。

表 5.4 受調企業預計未來一年內對「定期契約工作者」使用的變動情形

單位：家(%)

	開始使用	增加使用	維持	減少使用	停止使用	合計
全體	21(7.2)	30(10.3)	193(66.6)	26(9.0)	20(6.9)	290(100)
按成立時間						
10 年以內	12(9.0)	12(9.0)	86(64.7)	11(8.3)	12(9.0)	133(100)
超過 10 年	9(5.7)	18(11.5)	107(68.2)	15(9.6)	8(5.1)	157(100)
按行業別						
製造業	10(6.8)	15(10.1)	104(70.3)	10(6.8)	9(6.1)	148(100)
非製造業	11(7.8)	15(10.6)	89(62.7)	16(11.3)	11(7.8)	142(100)
按正職員工人數						
49 人(含)以下	11(8.3)	13(9.8)	84(63.2)	13(9.8)	12(9.0)	133(100)
50 至 199 人	4(6.3)	8(12.5)	39(60.9)	8(12.5)	5(7.8)	64(100)
200 人(含)以上	6(6.5)	9(9.7)	70(75.3)	5(5.4)	3(3.2)	93(100)
按有無成立工會						
有成立工會	9(13.4)	11(16.4)	43(64.2)	3(4.5)	1(1.5)	67(100)
無成立工會	12(5.4)	19(8.5)	150(67.3)	23(10.3)	19(8.5)	223(100)

資料來源：本研究整理

表 5.5 受調企業預計未來一年內對「部分時間工作者」使用的變動情形

單位：家(%)

	開始使用	增加使用	維持	減少使用	停止使用	合計
全體	16(5.5)	51(17.6)	160(55.2)	29(10)	34(11.7)	290(100)
按成立時間						
10 年以內	8(6.0)	26(19.6)	76(57.1)	9(6.8)	14(10.5)	133(100)
超過 10 年	8(5.1)	25(15.9)	84(53.5)	20(12.7)	20(12.7)	157(100)
按行業別						
製造業	7(4.7)	20(13.5)	88(59.5)	11(7.4)	22(14.9)	148(100)
非製造業	9(6.3)	31(21.8)	72(50.7)	18(12.7)	12(8.5)	142(100)
按正職員工人數						
49 人(含)以下	6(4.5)	30(22.6)	74(55.6)	12(9.0)	11(8.3)	133(100)
50 至 199 人	5(7.8)	9(14.1)	37(57.8)	7(10.9)	6(9.4)	64(100)
200 人(含)以上	5(5.4)	12(12.9)	49(52.7)	10(10.8)	17(18.3)	93(100)
按有無成立工會						
有成立工會	5(7.5)	12(17.9)	35(52.2)	8(11.9)	7(10.5)	67(100)
無成立工會	11(4.9)	39(17.5)	125(56.1)	21(9.4)	27(12.1)	223(100)

資料來源：本研究整理

表 5.6 受調企業預計未來一年內對「派遣工作者」使用的變動情形

單位：家(%)

	開始使用	增加使用	維持	減少使用	停止使用	合計
全體	15(5.2)	38(13.1)	173(59.7)	34(11.7)	30(10.3)	290(100)
按成立時間						
10 年以內	8(6.0)	16(12.0)	83(62.4)	15(11.3)	11(8.3)	133(100)
超過 10 年	7(4.5)	22(14.0)	90(57.3)	19(12.1)	19(12.1)	157(100)
按行業別						
製造業	8(5.4)	20(13.5)	89(60.1)	19(12.8)	12(8.1)	148(100)
非製造業	7(4.9)	18(12.7)	84(59.2)	15(10.6)	18(12.7)	142(100)
按正職員工人數						
49 人(含)以下	5(3.8)	17(12.8)	82(61.7)	16(12.0)	13(9.8)	133(100)
50 至 199 人	2(3.1)	10(15.6)	40(62.5)	8(12.5)	4(6.3)	64(100)
200 人(含)以上	8(8.6)	11(11.8)	51(54.8)	10(10.8)	13(14.0)	93(100)
按有無成立工會						
有成立工會	6(9.0)	10(14.9)	34(50.8)	11(16.4)	6(9.0)	67(100)
無成立工會	9(4.0)	28(12.6)	139(62.3)	23(10.3)	24(10.8)	223(100)

資料來源：本研究整理

## 第二節 法制變革對我國非典型就業發展之影響

法制環境是影響非典型就業發展的另一重要因素。為確保派遣工作者的勞動權益，避免勞動派遣遭到濫用，政府已經積極研擬修改勞基法，加強對勞動派遣之法制管理。雖然目前修法內容尚未確定，但可能的修法重點大致確定，本研究特別將這些修法內容納入問卷中，以瞭解受調企業與派遣業者的看法。首先針對彈性剝削部分，未來可能會要求要派企業必須落實「平等待遇」的精神，亦即在同一工作場域從事相同或類似工作者，其薪資福利不應因為是全時正職員工或非典型工作者而有差別對待。表 5.7 所列是如果政府規定正職員工與非典型員工所提供的福利項目應該相同，受調企業是否會因此而受到不利影響。調查結果顯示約有六成受訪企業認為會產生不利影響，而這些企業中有 68% 會因此而減少非典型勞動的使用。至於其餘四成受調企業認為不會有不利影響的原因，以「因為成本增加不多」(53%) 比例最高、其次為「目前對正職員工與非典型員工所提供的福利項目已無差異」(51%)。

此外，在政府規定正職員工與非典型員工所提供的福利項目相同下，受訪企業認為不利影響最為嚴重的福利項目依序為：「提撥退休準備金」(16%)、「年終獎金」(14%)、「勞工保險」(12%)、「全民健康保險」(12%) 以及「離職金（資遣費）」(10%)（見表 5.8）。

除了落實「平等待遇原則」之外，另一修法重點是限制企業使用勞動派遣的數量。針對這二點，本研究也透過問卷調查，瞭解受調企業的反應。如表 5.9 所列，未來如果政府修改相關法令，規定企業提供給正職員工與派遣工作者的待遇必須符合「平等待遇」的精神，則受訪企業所採行的因應措施。以全體樣本來看，受訪企業所採行的因應措施依序為「遵照新的規定，不會採取其他因應措施」(45%)、「增聘不定期契約員工（含全時、部份工時），取代派遣工作者」(33%)、「將相關業務外包」(31%) 以及「增聘定期契約員工，取代派遣工作者」(29%)。

表 5.7 如果政府規定正職員工與非典型員工所提供的福利項目應該相同，受調企業認為是否會產生任何不利影響

單位：家（%）

	會		合計	不會				合計
	貴公司是否會因此而減少非典型勞動的使用			受訪企業認為不會有不利影響的原因(可複選)				
	會	不會	合計	因為目前對正職員工與非典型員工所提供的福利項目已無差異	因為成本增加不多	因為可以交由派遣公司負責提供，並由其承擔成本	其他	
全體	118(67.8)	56(32.2)	174(60)	59(50.9)	62(53.4)	28(24.1)	5(4.3)	116(40) 290(100)
按成立時間								
10 年以內	50(70.4)	21(29.6)	71(53.4)	30(48.4)	36(58.1)	13(21.0)	3(4.8)	62(46.6) 133(100)
超過 10 年	68(66.0)	35(34.0)	103(65.6)	29(53.7)	26(48.1)	15(27.8)	2(3.7)	54(34.4) 157(100)
按行業別								
製造業	60(69.0)	27(31.0)	87(58.8)	25(41.0)	35(57.4)	16(26.2)	1(1.6)	61(41.2) 148(100)
非製造業	58(66.7)	29(33.3)	87(61.3)	34(61.8)	27(49.1)	12(21.8)	4(7.3)	55(38.7) 142(100)
按正職員工人數								
49 人(含)以下	57(72.2)	22(27.9)	79(59.4)	28(51.9)	27(50.0)	13(24.1)	3(5.6)	54(40.3) 133(100)
50 至 199 人	32(74.4)	11(25.6)	43(67.2)	11(52.4)	15(71.4)	7(33.3)	0(0.0)	21(32.8) 64(100)
200 人(含)以上	29(55.8)	23(44.2)	52(55.9)	20(45.5)	20(45.5)	8(18.2)	2(4.5)	41(44.1) 93(100)
按有無成立工會								
有成立工會	28(60.9)	18(39.1)	46(68.7)	12(57.1)	8(38.1)	6(28.6)	1(4.8)	21(31.3) 67(100)
無成立工會	90(70.3)	38(29.7)	128(57.4)	47(49.5)	54(56.8)	22(23.2)	4(4.2)	95(42.6) 223(100)

資料來源：本研究整理

表 5.8 受調企業認為不利影響最為嚴重的前三項福利項目

單位：家（%）

	全民健 康保險	勞工保 險	團體保 險	離職金 (資遣 費)	提撥退 休準備 金	提撥職 工福利 金	職業災 害補 償	加班費	全勤獎 金	帶全薪 的婚 假、喪 假、產 假	最多 30天 的半薪 普通傷 病假	帶全薪 的特別 休假	帶全薪 的陪產 假	育嬰留 職停薪	家庭照 顧	尾牙	年終獎 金	三節獎 金	績效 (工作) 獎金	伙食、 交通或 住宿津 貼	員工旅 遊	在職訓 練或進 修補助	其 他 (請說 明)
全體	46 (11.5)	49 (12.3)	10 (2.5)	43 (10.8)	63 (15.8)	13 (3.3)	2 (0.5)	16 (4.0)	5 (1.3)	25 (6.3)	19 (4.8)	36 (9.0)	17 (4.3)	15 (3.8)	10 (2.5)	1 (0.3)	54 (13.5)	16 (4.0)	17 (4.3)	3 (0.8)	4 (1.0)	7 (1.8)	0 (0.0)
<b>按成立時間</b>																							
10 年以內	21 (10.9)	21 (10.9)	3 (1.6)	13 (6.8)	21 (10.9)	1 (0.5)	1 (0.5)	8 (4.2)	3 (4.2)	8 (4.2)	6 (3.1)	17 (8.9)	6 (3.1)	7 (3.6)	4 (2.1)	0 (0.0)	23 (12.0)	6 (3.1)	8 (4.2)	1 (0.5)	2 (1.0)	3 (1.6)	17 (8.9)
超過 10 年	25 (12.0)	28 (13.5)	7 (3.4)	30 (14.4)	42 (20.2)	12 (5.8)	1 (0.5)	8 (3.8)	2 (1.0)	17 (8.2)	13 (6.3)	19 (9.1)	11 (5.3)	8 (3.8)	6 (2.9)	1 (0.5)	31 (14.9)	10 (4.8)	9 (4.3)	2 (1.0)	2 (1.0)	4 (1.9)	29 (13.9)
<b>按行業別</b>																							
製造業	17 (8.5)	19 (9.5)	6 (3.0)	23 (11.4)	32 (15.9)	7 (3.5)	1 (0.5)	11 (5.5)	2 (1.0)	15 (7.5)	10 (5.0)	24 (11.9)	7 (3.5)	5 (2.5)	4 (2.0)	1 (0.5)	26 (12.9)	9 (4.5)	7 (3.5)	2 (1.0)	2 (1.0)	2 (1.0)	0 (0.0)
非製造業	29 (14.6)	30 (15.1)	4 (2.0)	20 (10.1)	31 (15.6)	6 (3.0)	1 (0.5)	5 (2.5)	3 (1.5)	10 (5.0)	9 (4.5)	12 (6.0)	10 (5.0)	10 (5.0)	6 (3.0)	0 (0.0)	28 (14.1)	7 (3.5)	10 (5.0)	1 (0.5)	2 (1.0)	5 (2.5)	0 (0.0)
<b>按正職員工人數</b>																							
49 人(含) 以下	28 (13.5)	28 (13.4)	5 (2.4)	10 (4.8)	26 (12.6)	1 (0.5)	1 (0.5)	7 (3.4)	4 (1.9)	11 (5.3)	11 (5.3)	21 (10.1)	4 (1.9)	5 (2.4)	5 (2.4)	0 (0.0)	19 (9.2)	10 (4.8)	7 (3.4)	2 (1.0)	0 (0.0)	4 (1.9)	0 (0.0)
50 至 199 人	8 (9.5)	9 (10.7)	1 (1.2)	15 (17.9)	15 (17.9)	7 (8.3)	0 (0.0)	4 (4.8)	0 (0.0)	6 (7.1)	4 (4.8)	6 (7.1)	7 (8.3)	6 (7.1)	1 (1.2)	1 (1.2)	16 (19.0)	2 (2.4)	5 (6.0)	0 (0.0)	2 (2.4)	1 (1.2)	0 (0.0)
200 人 (含)以上	10 (9.2)	12 (11.0)	4 (3.7)	18 (16.5)	22 (20.2)	5 (4.6)	1 (0.9)	5 (4.6)	1 (0.9)	8 (7.3)	4 (3.7)	9 (8.3)	6 (5.5)	4 (3.7)	4 (3.7)	0 (0.0)	19 (17.4)	4 (3.7)	5 (4.6)	1 (0.9)	2 (1.8)	2 (1.8)	0 (0.0)
<b>按有無成立工會</b>																							
有	7 (8.4)	10 (12.0)	4 (4.8)	11 (13.3)	13 (15.7)	4 (4.8)	1 (1.2)	5 (6.0)	2 (2.4)	3 (3.6)	4 (4.8)	9 (10.8)	7 (8.4)	5 (6.0)	6 (7.2)	0 (0.0)	15 (18.1)	5 (6.0)	4 (4.8)	0 (0.0)	3 (3.6)	2 (2.4)	0 (0.0)
無	39 (12.3)	39 (12.3)	6 (1.9)	32 (10.1)	50 (15.8)	9 (2.8)	1 (0.3)	11 (3.5)	3 (0.9)	22 (6.9)	15 (4.7)	27 (8.5)	10 (3.2)	10 (3.2)	4 (1.3)	1 (0.3)	39 (12.3)	11 (3.5)	13 (4.1)	3 (0.9)	1 (0.3)	5 (1.6)	0 (0.0)

表 5.9 如果政府修改相關法令，規定企業提供給正職員工與派遣工作者的待遇必須符合「平等待遇」的精神，受訪企業所採行的因應措施(可複選)

單位：家 (%)

項目	遵照新的規定，不會採取其他因應措施	增聘不定期契約員工(含全時、部份工時)，取代派遣工作者	增聘定期契約員工，取代派遣工作者	增加自動化設備之使用，來減少人力需求	將相關業務外包	將相關業務改為個人承攬方式	重新檢討公司營業內容或營業規模	加速遷廠至國外	其他
全體	72(45.0)	53(33.1)	47(29.4)	30(18.8)	50(31.3)	24(15.0)	23(14.4)	16(10.0)	2(1.3)
按成立時間									
10 年以內	30(20.3)	19(12.8)	23(15.5)	11(7.4)	20(13.5)	11(7.4)	9(6.1)	7(4.7)	1(0.7)
超過 10 年	42(27.3)	34(22.1)	24(15.6)	19(12.3)	30(19.4)	13(8.4)	14(9.1)	9(5.8)	1(0.6)
按行業別									
製造業	41(26.8)	26(17.0)	22(14.4)	21(13.7)	28(18.3)	9(5.9)	10(6.5)	11(7.2)	1(0.7)
非製造業	31(20.8)	27(18.1)	25(16.8)	9(6.0)	22(14.8)	15(10.1)	13(8.7)	5(3.4)	1(0.7)
按正職員工人數									
49 人(含)以下	22(14.7)	22(14.7)	19(12.7)	7(4.7)	21(14.0)	15(10.0)	10(6.7)	7(4.7)	1(0.7)
50 至 199 人	14(21.2)	12(18.2)	13(19.7)	12(18.2)	14(21.2)	6(9.1)	7(10.6)	3(4.5)	0(0.0)
200 人(含)以上	36(41.9)	19(22.1)	15(17.4)	11(12.8)	15(17.4)	3(3.5)	6(7.0)	6(7.0)	1(1.2)
按有無成立工會									
有成立工會	22(29.7)	13(17.6)	15(20.3)	10(13.5)	12(16.2)	5(6.8)	8(10.8)	5(6.8)	0(0.0)
無成立工會	50(21.9)	40(17.5)	32(14.0)	20(8.8)	38(16.7)	19(8.3)	15(6.6)	11(4.8)	2(0.9)

資料來源：本研究整理

表 5.10 若未來政府修改相關法令，而企業必須調整派遣工作者數量，受調企業所採行的因應措施(可複選)

單位：家 (%)

	遵照新的規定，不會採取其他因應措施	增聘不定期契約員工(含全時、部份工時)，取代派遣工作者	增聘定期員工，取代派遣工作者	增加自動化設備之使用，來減少人力需求	將相關業務外包	將相關業務改為個人承攬方式	重新檢討公司營業內容或營業規模	加速遷廠至國外	其他
全體	80(50.0)	61(38.1)	47(29.4)	29(18.1)	49(30.6)	21(13.1)	24(15.0)	15(9.4)	3(1.9)
按成立時間									
10 年以內	38(25.7)	20(13.5)	18(12.2)	9(6.1)	20(13.5)	11(7.4)	10(6.8)	5(3.4)	1(0.7)
超過 10 年	42(27.3)	41(26.6)	29(18.8)	20(13.0)	29(18.8)	10(6.5)	14(9.1)	10(6.5)	2(1.3)
按行業別									
製造業	46(30.1)	28(18.3)	22(14.4)	20(13.1)	29(19.0)	9(5.9)	11(7.2)	8(5.2)	2(1.3)
非製造業	34(22.8)	33(22.1)	25(16.8)	9(6.0)	20(13.4)	12(8.1)	13(8.7)	7(4.7)	1(0.7)
按正職員工人數									
49 人(含)以下	31(20.7)	21(14.0)	17(11.3)	9(6.0)	19(12.7)	12(8.0)	9(6.0)	7(4.7)	1(0.7)
50 至 199 人	16(24.2)	16(24.2)	11(16.7)	5(7.6)	15(22.7)	6(9.1)	9(13.6)	2(3.0)	0(0.0)
200 人(含)以上	33(38.4)	24(27.9)	19(22.1)	15(17.4)	15(17.4)	3(3.5)	6(7.0)	6(7.0)	2(2.3)
按有無成立工會									
有成立工會	24(32.4)	17(23.0)	13(17.6)	11(14.9)	11(14.9)	5(6.8)	8(10.8)	7(9.5)	0(0.0)
無成立工會	56(24.6)	44(19.3)	34(14.9)	18(7.9)	38(16.7)	16(7.0)	16(7.0)	8(3.5)	3(1.3)

資料來源：本研究整理

表 5.10 所列則是如果政府修改相關法令，而企業必須因此而調整派遣工作者數量時，受調企業所採行的因應措施。以全體樣本來看，受調企業所採行的因應措施依序為「遵照新的規定，不會採取其他因應措施」(50%)、「增聘不定期契約員工（含全時、部份工時），取代派遣工作者」(38%)、「將相關業務外包」(31%) 以及「增聘定期契約員工，取代派遣工作者」(30%)。

綜合以上分析，未來如果政府基於保護非典型工作者權益，採行「平等待遇原則」或限縮企業使用派遣人力，雖可以引導部分企業改聘正職員工，或以定期契約人力取代派遣人力，但也有部分企業會因此而將業務外包，或改為個人承攬，甚至將生產線外移，這些都對國內勞工不利，因此政府在研擬相關修法內容時仍應考慮此不利影響。

除了一般企業之外，本研究也透過問卷調查瞭解派遣業者的反應。表 5.11 所列是如果針對目前沒有提供給派遣工作者的福利項目，政府規定必須一律由派遣業者提供，則受調派遣業者的主要處理方式。以全體樣本來看，以「就實際增加的費用，列冊向要派公司請領」的因應方式比例最高 (52%)，其次為「提高要派公司必需支付的管理費」(27%)。若按經營派遣年數區分，經營派遣年數長短在處理方式上並無明顯差異。若按派遣員工人數區分，派遣員工人數 50 人以上的派遣企業中，選擇「就實際增加的費用，列冊向要派公司請領」的比例，明顯高於派遣員工人數 49 人（含）以下的派遣企業 (57.1% : 45.5%)。另外，派遣員工人數 49 人（含）以下的企業，有較高的比例選擇自行吸收成本。

為落實勞基法對派遣業者的規範，並保障派遣工作者的就業穩定，勞委會已一再強調派遣公司不得與派遣員工簽訂定期契約，並加強勞動檢查。表 5.12 所列是受調派遣業者因此而受到之影響。以全體樣本來看，54% 的受訪派遣企業表示沒有受到影響，其次為 34% 受訪派遣企業表示會在解雇派遣員工時產生勞資爭議，以及 30% 企業會因為支付資遣費，造成營運成本增加。此外，也有 28% 受調派遣業者表示要派公司會因為擔心成本增加，減少使用派遣，而這正是政府希望達到的政策效果。

表 5.11 如果針對目前沒有提供給派遣工作者的福利項目，政府規定必須一律由派遣業者提供，受調派遣業者的主要處理方式  
 (如果處理方式不只一種，則請勾選最主要的方式)

單位：家 (%)

	由貴公司自行吸收	提高要派公司必需支付的管理費	就實際增加的費用，列冊向要派公司請領	由原先支付給派遣員工的薪資中減扣	其他	合計
全體	16 (16)	27 (27)	52 (52)	2 (2)	3 (3)	100 (100)
按經營派遣年數						
5 年(含)以內	6 (21.4)	8 (28.6)	14 (50)	0 (0)	0 (0)	28 (100)
5 年以上	10 (13.9)	19 (26.4)	38 (52.8)	2 (2.8)	3 (4.2)	72 (100)
按派遣員工人數						
49 人(含)以下	9 (20.5)	14 (31.8)	20 (45.5)	0 (0)	1 (2.3)	44 (100)
50 人以上	7 (12.5)	13 (23.2)	32 (57.1)	2 (3.6)	2 (3.6)	56 (100)

資料來源：本研究整理

表 5.12 派遣公司不得與派遣員工簽訂定期契約，勞委會並加強這方面的勞動檢查，受調派遣業者因此所受到之影響(可複選)

單位：家 (%)

	沒有太大影響	因為要支付資遣費，營運成本增加	在解雇派遣員工時產生勞資爭議	因為要派公司擔心成本增加，減少使用派遣，造成業務量下降	因為派遣工作更有保障，所以在招募派遣員工時比較容易	同業惡性競爭減少，公司經營環境改善	其他
全體	54 (54)	30 (30)	34 (34)	28 (28)	15 (15)	10 (10)	3 (3)
按經營派遣年數							
5 年(含)以內	25 (89.3)	2 (7.1)	3 (10.7)	4 (14.3)	4 (14.3)	2 (7.1)	0 (0)
5 年以上	29 (40.3)	28 (38.9)	31 (43.1)	24 (33.3)	11 (15.3)	8 (11.1)	3 (4.2)
按派遣員工人數							
49 人(含)以下	25 (56.8)	11 (25)	11 (25)	12 (27.3)	5 (11.4)	3 (6.8)	1 (2.3)
50 人以上	29 (51.8)	19 (33.9)	23 (41.1)	16 (28.6)	10 (17.9)	7 (12.5)	2 (3.6)

資料來源：本研究整理

### 第三節 未來應有之法制變革

針對我國非典型就業發展未來的政策走向，本研究聚焦於勞基法中對定期契約之規範、以及勞動派遣規範等議題，並試圖兼顧一般企業、派遣公司、非典型勞動者三方立場之考量。透過問卷調查，瞭解業界及勞動者對於未來可能政策走向之期待，以供參酌。

#### 一、受調企業問卷調查結果分析

##### 定期契約

為瞭解我國因應非典型就業發展未來較適當之政策走向，以及了解勞雇雙方對於政策方向之期待，參酌國內學者專家以及勞資雙方之相關主張，發現對於定期契約規範之意見主要有兩種主張：1. 現行勞基法對定期契約的規範過於嚴格，影響企業用人彈性；2. 另有專家學者或勞工團體指出為保障勞工就業穩定，政府應對定期契約的使用加以嚴格規範。若要兼顧企業用人彈性，並且要保障勞工就業穩定。故就此部分，本研究設計相關問題對一般企業進行調查，結果如下：

表 5.13 顯示，受調企業認為對於定期契約規範，最為適當的法令、政策依序為：「對於『特定性』、『臨時性』、『季節性』工作之界定應更為明確」(37%)、「取消所有規範，只要勞雇雙方願意，就可以簽訂雙方都能接受的定期契約」(34%)、「取消『必須是非繼續性的工作，才能簽訂定期契約』的規定」(26%)、「將定期契約最長期限延長」(24%)。此外，從分析結果也可以看出有使用與沒有使用定期契約人力之受調企業對某些題目有不同的看法。有使用者支持取消所有規範的比例高於沒有使用者；而沒有使用者認為政府「對於『特定性』、『臨時性』、『季節性』工作之界定應更為明確」的比例則比較高。

針對受調企業所勾選的方法中，本研究進一步詢問其認為最適當的方法。表 5.14 顯示，勾選比例最高者為「取消所有規範，只要勞雇雙方願意，就可以簽訂雙方都能接受的定期契約」，其次是「對於『特定性』、『臨時性』、『季節性』

工作之界定應更為明確」。

表 5.13 若要兼顧企業用人彈性，並且要保障勞工就業穩定，受調企業認為對使用定期契約人力有哪些規定較為適當的（可複選）

單位：家 (%)

	取消所有規範，只要勞雇雙方願意，就可以簽訂雙方都能接受的定期契約的規定	取消「必須是非繼續性的工作，才能簽訂定期契約」的規定	將定期契約最長期限延長	縮短連續二個定期契約必須間隔時間	對於「特定性」、「臨時性」、「季節性」工作之界定應更為明確	地方政府對定期契約的審核應更寬鬆	維持現行規定，無須調整	其他
全體	137(34.3)	103(25.8)	96(24.0)	63(15.8)	147(36.8)	70(17.5)	63(15.8)	6(1.5)
按是否有使用定期契約勞工								
使用定期契約勞工	118(35.9)	84(25.5)	75(22.8)	50(15.2)	114(34.7)	51(15.5)	49(14.9)	0(0.0)
沒有使用定期契約勞工	19(26.8)	19(26.8)	21(29.6)	13(18.3)	33(46.5)	19(26.8)	14(19.7)	6(8.5)

資料來源：本研究整理

表 5.14 受訪企業認為對使用定期契約人力最適當的規定

單位：家 (%)

	取消所有規範，只要勞雇雙方願意，就可以簽訂雙方都能接受的定期契約	取消「必須是非繼續性的工	將定期契約最長期限延長	縮短連續二個定期契約必須間隔時間	對於「特定性」、「臨時性」、「季節性」工作之界定應更為明確	地方政府對定期契約的審核應更寬鬆	維持現行規定，無須調整	其他	合計
全體	113(28.3)	51(12.8)	50(12.5)	25(6.3)	79(19.8)	23(5.8)	54(13.5)	5(1.3)	400(100)
按是否有使用定期契約勞工									
使用定期契約勞工	93(28.3)	46(14.0)	42(12.8)	17(5.2)	60(18.2)	21(6.4)	48(14.6)	2(0.6)	329(100)
沒有使用定期契約勞工	20(28.2)	5(7.0)	8(11.3)	8(11.3)	19(26.8)	2(2.8)	6(8.5)	3(4.2)	71(100)

資料來源：本研究整理

## 部分工時

目前有些雇主並未依規定替所僱用的部分工時員工或臨時工投保勞健保。若要兼顧企業用人彈性，並且保障部分工時員工與臨時工權益，受訪企業認為可以有效解決此問題的方法，據表 5.15 顯示，依序為：「取消投保薪資下限，按實際薪資投保」(45%)、「簡化勞健保加退保的作業流程」(41%)、「每週工時數低於 20 小時者，其勞保只要投保職業災害部分」(35%) 以及「開放部分工時勞工與臨時工可以個人名義加保，而保費分攤比例維持現行規定」(32%)。另表 5.16 顯示，其中企業認為最有效的方法為「取消投保薪資下限，按實際薪資投保」(24%)。

## 派遣工作

針對就各界對於如何規範勞動派遣所提出來的意見，在兼顧企業用人彈性，並且要保障派遣工作者權益。表 5.17 顯示，受訪企業認為適當的規定依序為：「不須特別規範，派遣工作者只要符合現行勞基法的權益規定即可」(46%)、「規定同一工作場域正職員工與派遣工作者的待遇必須符合「平等待遇」原則」(32%)、「建立派遣業的評鑑制度」(31%)。表 5.18 就上述項目中顯示，企業認為最適當的規定為：「不須特別規範，派遣工作者只要符合現行勞基法的權益規定即可」(34%)。

此外，若政府採納上述規範項目，表 5.19 顯示，受訪企業認為會對公司產生不利影響的項目依序為：「規定派遣契約最長期限為三個月」(34%)、「規定只有低階、非技術性、非專業性工作才可以使用派遣工作者」(24%)、「禁止製造業業者使用派遣工作者從事生產線或裝配線上的工作」(22%)、「規定使用派遣工作者人數不能超過本身僱用人數的 5%」(22%)、「規定要增加派遣工作者人數，必須獲得勞資會議或工會的同意」(22%)、「要求使用派遣員工的企業提撥「派遣安定基金」，以照顧派遣員工在無工作可派期間之生活。」(22%)。

表 5.15 針對如何促使雇主為部分工時工作者加入勞工保險，受調企業之意見（可複選）

單位：家 (%)

	取消投保薪資下限，按實際薪資投保	簡化勞健保加退保的作業流程	每週工時數低於 20 小時者，其勞保只要投保職業災害部分	開放部分工時勞工與臨時工可以個人名義加保，而保費分攤比例維持現行規定	加重對未依規定投保之雇主的罰則	頒發檢舉獎金，鼓勵民眾檢舉	維持現行規定，因為沒有更好的解決方法	其他
全體	181(45.3)	164(41.0)	141(35.3)	129(32.3)	83(20.8)	74(18.5)	53(13.3)	6(1.5)
按是否有使用部分工時勞工								
使用部分工時勞工	148(45.3)	133(40.7)	120(36.7)	103(31.5)	65(19.9)	54(16.5)	44(13.5)	0(0.0)
沒有使用部分工時勞工	33(44.0)	31(41.3)	21(28.0)	26(34.7)	18(24.0)	20(26.7)	9(12.0)	6(8.0)

資料來源：本研究整理

表 5.16 受調企業認為促使雇主為部分工時工作者加入勞工保險之最有效方法

單位：家 (%)

	取消投保薪資下限，按實際薪資投保	簡化勞健保加退保的作業流程	每週工時數低於 20 小時者，其勞保只要投保職業災害部分	開放部分工時勞工與臨時工可以個人名義加保，而保費分攤比例維持現行規定	加重對未依規定投保之雇主的罰則	頒發檢舉獎金，鼓勵民眾檢舉	維持現行規定，因為沒有更好的解決方法	其他	合計
全體	96(24)	60(15)	72(18)	59(14.8)	36(9)	35(8.8)	39(9.8)	3(0.8)	400(100)
按是否有使用部分工時勞工									
使用部分工時勞工	83(25.5)	52(16.0)	61(18.8)	43(13.2)	29(8.9)	23(7.1)	31(9.4)	0(0.0)	325(100)
沒有使用部分工時勞工	13(17.3)	8(10.7)	11(14.7)	16(21.3)	7(9.3)	12(16.0)	8(10.7)	0(0.0)	75(100)

資料來源：本研究整理

表 5.17 以下所列是各界對於如何規範勞動派遣所提出來的意見，請問若要兼顧企業用人彈性，並且要保障派遣工作者權益，受訪企業認為規定為適當的（可複選）

單位：家 (%)

	不須特別規範，派遣工作者只要符合現行勞基法的權益規定即可	規定只有低階、非技術性、非專業性工作者才可以使用派遣工作者	規定派遣契約最長期限為三個月	禁止製造業業者使用派遣工作者從事生產線或裝配線上的工作	規定使用派遣工作者人數不能超過本身僱用人員數的 5%	規定要增加派遣工作者人數，必須獲得勞資會議或工會的同意	規定同一工作場域正職員工與派遣工作者的待遇必須符合「平等待遇」原則	規定使用派遣工作者的企業必須與派遣公司就不同事項負起「共同雇主責任」、「補充雇主責任」、「連帶雇主責任」	規定派遣公司不得與所派遣出去的派遣工作者簽訂定期契約	規定勞動派遣業採許可制，且其從業人員必須取得政府所核發之專業證照	建立派遣業的評鑑制度	要求使用派遣員工的企业提撥「派遣安定基金」，以照顧派遣員工在無工作可派期間之生活。	其他
全體	184(46.0)	85(21.3)	55(13.8)	41(10.3)	91(22.8)	42(10.5)	129(32.3)	92(23.0)	39(9.8)	55(13.8)	124(31.0)	78(19.5)	4(1.0)
按是否有使用派遣勞工													
使用派遣勞工	132(43.7)	69(22.8)	41(13.6)	28(9.3)	67(22.2)	34(11.3)	97(32.1)	64(21.2)	30(9.9)	40(13.2)	81(26.8)	58(19.2)	3(1.0)
沒有使用派遣勞工	52(53.1)	16(16.3)	14(14.3)	13(13.3)	24(24.5)	8(8.2)	32(32.7)	28(28.6)	9(9.2)	15(15.3)	43(43.9)	20(20.4)	1(1.0)

資料來源：本研究整理

表 5.18 由上面的項目中，受訪企業認為最適當的項目：

單位：家 (%)

	不須特別規範，派遣工作者只要符合現行勞基法的權益規定即可	規定只有低階、非技術性、非專業性工作才可使用派遣	規定派遣契約最長期限為三個月	禁止製造業業者使用派遣工作者從事生產線或裝配線上的工作	規定使用派遣工作人數不能超過本作者從事生產線或裝配线上數的工作	規定要增加派遣工作者人數，必須獲得勞資會議或工會的同意	規定同一工作場域正職員工與派遣工作者的待遇必須符合「平等待遇」原则	規定使用派遣工作者的企業必須與派遣公司就不同事項負起「共同雇主責任」、「補充雇主责任」、「連帶雇主责任」	規定派遣公司不得與所派遣出去的派遣工作者簽訂定期契約	規定勞動派遣業採許可制，且其從業人員必須取得政府所核發之專業證照	建立派遣業的評鑑制度	要求使用派遣員工的企業提撥「派遣安定基金」，以照顧派遣員工在無工作可派期間之生活。	其他	合計
全體	135(33.8)	43(10.8)	27(6.8)	7(1.8)	27(6.8)	7(1.8)	40(10)	31(7.8)	6(1.5)	12(3)	37(9.3)	25(6.3)	3(0.8)	400(100)

## 按是否有使用派遣勞工

使用派遣勞工	98(32.5)	35(11.6)	23(7.6)	5(1.7)	20(6.6)	6(2.0)	32(10.6)	24(8.0)	5(1.7)	9(3.0)	24(8.0)	19(6.3)	2(0.7)	98(100)
沒有使用派遣勞工	37(37.8)	8(8.2)	4(4.1)	2(2.0)	7(7.1)	1(1.0)	8(8.2)	7(7.1)	1(1.0)	3(3.1)	13(13.3)	6(6.1)	1(1.0)	302(100)

資料來源：本研究整理

表 5.19 在上一題所列的規範項目中，若被政府採納，受訪企業認為會對公司產生不利影響（請最多列出五個項目的編號；若都無影響，則請填“0”）

單位：家 (%)

不須特別規範，派遣工作者只要符合現行勞基法的權益規定即可															
<b>按是否有使用派遣勞工</b>															
全體	80(20.0)	94(23.5)	134(33.5)	88(22.0)	88(22.0)	87(21.8)	78(19.5)	63(15.8)	31(7.8)	42(10.5)	24(6.0)	87(21.8)	0(0.0)	45(11.3)	
使用派遣勞工	62(20.5)	73(24.2)	107(35.4)	62(20.5)	63(20.9)	66(21.9)	59(19.5)	48(15.9)	23(7.6)	33(10.9)	17(5.6)	64(21.2)	0(0.0)	33(10.9)	
沒有使用派遣勞工	18(18.4)	21(21.4)	27(27.6)	26(26.5)	25(25.5)	21(21.4)	19(19.4)	15(15.3)	8(8.2)	9(9.2)	7(7.1)	23(23.5)	0(0.0)	12(12.2)	

資料來源：本研究整理

## 二、受調勞工問卷調查結果分析

表 5.20 說明，如果要保護非典型工作者之權益，非典型工作者皆認為，「避免讓非典型就業者的薪資與基本勞動條件，因其為非典型的身分而受到不平等的對待」以及「要求雇主必須依法為非典型工作者投保勞健保，以及提撥退休金」，此兩項是政府最需要加強之處（勾選加總比例約為 50~70%）。表 5.21 亦顯示，定期契約和派遣工作者對於「避免讓非典型就業者的薪資與基本勞動條件，因其為非典型的身分而受到不平等的對待」此項的勾選加總比例較高，並且認為此項目為目前最迫切需要加強的項目。而部分時間工作者在「要求雇主必須依法為非典型工作者投保勞健保，以及提撥退休金」的勾選加總比例最高，且認為此項目為最迫切需要加強的項目。

表 5.20 若要保護非典型工作者的權益，受訪勞工認為政府需要加強之處（可複選）

單位：人（%\*）

	全體	定期契約工作者	部分時間工作者	派遣工作者
目前非典型工作者的權益尚可，政府沒有需要加強的地方	42(8.4)	20(10.4)	17(7)	12(11.9)
避免讓非典型就業者的薪資與基本勞動條件，因其為非典型的身分而受到不平等的對待	330(66)	136(70.8)	147(60.1)	70(69.3)
要求雇主必須依法為非典型工作者投保勞健保，以及提撥退休金	309(61.8)	121(63)	159(65.4)	54(53.5)
要求派遣公司在派遣契約期滿之後，必須繼續僱用派遣工作者	181(36.2)	83(43.2)	67(27.6)	48(47.5)
對企業使用派遣工作者人數訂定上限	160(32)	79(41.1)	62(25.5)	36(35.6)
限制哪些行業可以使用派遣，其餘皆不可以使用	152(30.4)	69(35.9)	59(24.3)	38(37.6)
協助非典型工作者參加職業訓練	258(51.6)	105(54.7)	117(48.1)	53(52.5)
其他	44(4.4)	6(3.1)	14(5.8)	4(4)

資料來源：本研究整理

表 5.21 請從上題勾選項目中，列出您認為最迫切需要加強的項目：

單位：人（%）

	全體	定期契約 工作者	部分時間 工作者	派遣工作者
目前非典型工作者的權益尚可，政府沒有需要加強的地方	18(3.6)	6(3.1)	8(3.29)	7(6.9)
避免讓非典型就業者的薪資與基本勞動條件，因其為非典型的身分而受到不平等的對待	169(33.8)	64(33.3)	78(32.1)	43(42.6)
要求雇主必須依法為非典型工作者投保勞健保，以及提撥退休金	141(28.2)	48(25)	83(32.2)	15(14.9)
要求派遣公司在派遣契約期滿之後，必須繼續僱用派遣工作者	50(10)	25(13.0)	14(5.8)	16(15.8)
對企業使用派遣工作者人數訂定上限	35(7)	18(9.4)	12(4.9)	7(6.9)
限制哪些行業可以使用派遣，其餘皆不可以使用	28(5.6)	14(7.3)	13(5.4)	4(4.0)
協助非典型工作者參加職業訓練	47(9.4)	15(7.2)	26(10.7)	7(6.9)
其他	12(2.4)	2(1.)	9(3.7)	2(2.0)
合計	500(100)	192(100)	243(100)	101(100)

資料來源：本研究整理

### 三、受調派遣業者問卷調查結果分析

表 5.22 顯示，若要兼顧企業用人彈性，並要保障派遣工作者之權益，受訪派遣業者對於勞動派遣規範的看法。以全體樣本來看，受訪派遣企業認為適當的勞動派遣規範依序如下：1.『規定使用派遣工作者的企業必須與派遣公司就不同事項負起「共同雇主責任」、「補充雇主責任」或「連帶雇主責任」』，為 70%；2.『規定同一工作場域正職員工與派遣工作者的待遇必須符合「平等待遇」原則』，為 61%；3.『建立派遣業的評鑑制度』，為 53%；4.『不須特別規範，派遣工作者只要符合現行勞基法的權益規定即可』，為 50%。此外，若按經營派遣年數或派遣員工人數區分，皆以上述四項的比例為高（排序也幾乎相同）。而表 5.23 顯示受訪派遣業者認為最適當的勞動派遣規範項目，同樣也以上述四項的比例最高。

表 5.22 若要兼顧企業用人彈性，並且要保障派遣工作者權益，針對下列勞動派遣規範，受訪派遣業者認為是適當的（可複選）

單位：人 (%)

	不須特別規範，派遣工作者只要符合現行勞基法的權益規定即可	規定只有低階、非技術性、非專業性工作者才可以使用派遣工作者	規定派遣契約最長期限為三個月	禁止製造業業者使用派遣工作者從事生產線或裝配線上工作	規定使用派遣工作者人數不能超過本身僱用人員數的 5%	規定要增加派遣工作者人數，必須獲得勞資會議或工會的同意	規定同一工作場域正職員工與派遣工作者的待遇必須符合「平等待遇」原則	規定使用者的企業必須與派遣公司就不同事項負起「共同雇主責任」、「補充雇主責任」或「連帶雇主責任」	規定使用派遣工作者的企業必須與所派遣出去的派遣工作者簽訂定期契約	規定派遣公司不得與所派遣制，且其從業人員必須取得政府所核發之專業證照	規定勞動派遣業的評鑑制度	建立派遣員的企業提撥「派遣安定基金」，以照顧派遣員工在無工作可派期間之生活。	要求使用派遣員工的企業提供「派遣安定基金」，以照顧派遣員工在無工作可派期間之生活。	其他
全體	50 (50)	13 (13)	5 (5)	8 (8)	12 (12)	20 (20)	61 (61)	70 (70)	12 (12)	31 (31)	53 (53)	32 (32)	0 (0)	
按經營派遣年數														
5 年(含)以內	16 (57.1)	3 (10.7)	3 (10.7)	2 (7.1)	6 (21.4)	7 (25.0)	20 (71.4)	20 (71.4)	4 (14.3)	11 (39.3)	17 (60.7)	8 (28.6)	0 (0)	
5 年以上	34 (47.2)	10 (13.9)	2 (2.8)	6 (8.3)	6 (8.3)	13 (18.1)	41 (56.9)	50 (69.4)	8 (11.1)	20 (27.8)	36 (50.0)	24 (33.3)	0 (0)	
按派遣員工人數														
49 人(含)以下	21 (47.7)	4 (9.1)	0 (0)	3 (6.8)	5 (11.4)	9 (20.5)	25 (56.8)	29 (65.9)	5 (11.4)	15 (34.1)	22 (50.0)	12 (27.3)	0 (0)	
50 人以上	29 (51.8)	9 (16.1)	5 (8.9)	5 (8.9)	7 (12.5)	11 (19.6)	36 (64.3)	41 (73.2)	7 (12.5)	16 (28.6)	31 (55.4)	20 (35.7)	0 (0)	

資料來源：本研究整理

表 5.23 上題勾選項目中，受訪派遣業者認為最適當的項目：

單位：人 (%)

	不須特別規範，派遣工作者只要符合現行勞基法的權益規定即可	規定只有低階、非技術性、非專業性工作才可使用派遣工作者	規定派遣契約最長期限為三個月	禁止製造業業者使用派遣工作者	規定使用派遣工作者數，必須能超過生產線或裝配線上的人數的 5%	規定要增加派遣工作者人數，必須獲得勞資本身僱用同意	規定同一工作場域正職員工與派遣工作者的待遇必須符合「平等待遇」原則	規定使用派遣工作者的企業必須與派遣公司就同事項負起「共同雇主責任」、「補充雇主責任」或「連帶雇主責任」	規定派遣公司不得與所派遣出去的派遣工作者簽訂定期契約	規定勞動許可制，且其從業人員必須取得政府所核發之專業證照	建立派遣業的評鑑制度	要求使用派遣員工的企業提撥「派遣安定基金」，以照顧派遣員工在無工作可派期間之生活。	其他	合計
全體	26 (26)	1 (1)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	3 (3)	24 (24)	26 (26)	0 (0)	3 (3)	6 (6)	10 (10)	0 (0)	100 (100)
按經營派遣年數														
5 年(含)以內	4 (14.3)	0 (0)	1 (3.6)	0 (0)	0 (0)	1 (3.6)	8 (28.6)	5 (17.8)	0 (0)	1 (3.6)	3 (10.7)	5 (17.9)	0 (0)	28 (100)
5 年以上	22 (30.6)	1 (1.4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (2.8)	16 (22.2)	21 (29.2)	0 (0)	2 (2.8)	3 (4.2)	5 (6.9)	0 (0)	72 (100)
按派遣員工人數														
49 人(含)以下	9 (20.5)	1 (2.3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (4.6)	10 (22.7)	11 (25)	0 (0)	2 (4.6)	3 (6.8)	6 (13.6)	0 (0)	44 (100)
50 人以上	17 (30.4)	0 (0)	1 (1.8)	0 (0)	0 (0)	1 (1.8)	14 (25)	15 (26.8)	0 (0)	1 (1.8)	3 (5.4)	4 (7.1)	0 (0)	56 (100)

資料來源：本研究整理

## 四、深度訪談結果分析

針對我國非典型就業發展未來的政策走向，本研究聚焦於勞基法中對定期契約之規範、以及勞動派遣規範等議題，並試圖兼顧一般企業、派遣公司、非典型勞動者三方立場之考量。除了問卷調查，瞭解業界及勞動者對於未來可能政策走向之期待，並透過深度訪談分析，研究各界對於政府政策的影響與因應。故此，本研究藉由訪談使用非典型與派遣人力的企業，探討議題，包括：正職員工與派遣人員必須同工同酬、放寬定期契約限制、規定企業使用派遣人力占總僱用人數的比例不得超過 5%、禁止製造業使用勞動派遣從事生產線上工作等，透過這些珍貴的初級資料進行研析，以供未來政策規劃參酌。

### (一) 正職員工與派遣人員必須同工同酬

針對政府未來若實施正職員工與派遣人員必須同工同酬，進行探討。若嚴格禁止派遣公司與派遣人員簽訂定期契約，並且規定「只要同一場域工作，正職員工與派遣人員必須同工同酬」，則目前派遣人員所面臨的就業沒保障，以及待遇被剝削的現象便可大幅度改善。然而，未來法令規範同工同酬，挑戰在於勢必提高企業人事成本，影響企業使用非典型勞動的意願，甚至衝擊非典型就業市場穩定性，產生效益則在於能夠確實保障派遣人員權益。研究分析如下：

#### 負面衝擊方面：

實施正職員工與派遣人員必須同工同酬，直接反應在使用非典型人利企業的人事成本，企業認為如果是一般性補充人力，直接聘用正職的就可以，不需要再給派遣公司賺取服務費，派遣公司的成本增加，透過轉嫁，也等同於企業的成本增加，儘管同工同酬是立意良善，除非聘用專業技術的人才，不然企業將不願意多花費更多成本而進行非典型僱用。根據受訪者所說：

如果是那樣，那企業為什麼要用派遣，用正職就可以啦。我覺得除非是專業人

才，公司在短期需要他的專業。我也覺得要從企業為什麼要用派遣人員這個利基點去看。有時去限制太多，乾脆我自己找人就好了。派遣公司成本增加等於企業成本增加。假如說我專業人才我用派遣，我同意同工同酬，那我就自己找人就好啦。有可能派遣比正職還貴呢！因為他還需要一些服務費，幫我找人什麼的。除非這人才真的很難找，那我願意支付。(企業 4)

這是很詭異的。如果都同工同酬那幹麻要用派遣，派遣的話我們還要付給派遣公司錢，在實務方面這就是不可行的。如果是高技術的派遣員工，我們給付高一點的薪水，那其他派遣員工我們也要付一樣的錢嗎？(企業 8)

並有受訪企業表示，如果實施同工同酬，企業在人力調度會喪失原本的效益。製造業強調，有許多不同性質的工作事務，同工同酬是理念，但工作性質不同就不應一體適用，將考慮減少派遣人員。根據受訪者所說：

企業會減少用派遣，因為對企業的意義來說人力調配人力的益處沒有了。同工同酬是還好，因為工作性質不同。(企業 6)

有資訊服務業的受訪企業指出，同工同酬對派遣公司而言，會造成管理上的問題，並強調勞動剝削是市場機制本身就存在的問題。該受訪企業表示，連政府單位都用許多勞動派遣，目的也是為了節省成本。派遣公司與要派公司會透過各種手段規避法規，由於對派遣公司造成管理上的問題，將會設法解決。根據受訪廠商描述：

同工同酬對派遣公司來講會造成管理上的問題，大家都在爭奪進入待遇好的公司。至於派遣勞工被剝削的問題，我認為這是整個市場生態的問題，連政府單位都用很多勞動派遣，為了壓低成本才會剝削勞工。如果修法規定簽訂派遣公司不能跟派遣人員簽訂定期契約的話，我覺得會迫使派遣公司換一種型式繼續經營。目前來講，像我知道有一些派遣人員，他們跟派遣公司簽的合約裡，很明確地說明去某家公司服務的期間、服務地點在哪裡，有人是這樣簽的。(企業 24)

甚至也有部分受訪企業強調，僱用派遣人員的癥結點在於勞工是否有工作能力

及工作意願，如果政府立法堅持同工同酬，將無法解決非典型勞的工作保障問題，並可能扼殺派遣員工的生計，使公司更加不想使用派遣員工。根據受訪者所說：

我不認為這樣子會改善他們的福利，最主要是一個工作機會的問題。因為派遣公司提供的是一個機會…立法如果是往這樣子的方向，根本沒有辦法解決這個工作保障的問題。(企業 7)

可是我更覺得法律，這樣定更扼殺派遣員工的生計。公司會更不想用派遣員工。(企業 12)

主要是這個人有工作能力和工作意願才是關鍵，派遣公司只是在這中間做一個市場上的服務。(企業 7)

也有受訪廠商表示，如果派遣人員與正職人員都是同工同酬，那對於公司的經營上將更顯不利，未來若非典型勞動沒有辦法發揮功能，人力使用將轉為外包或承攬，以為因應方式。另有受訪者強調，政府政策的因應之道，就是企業「上有政策下有對策」。根據受訪者所說：

但是對我們 cost 還是有限沒有幫忙很大，真正要使人力洩載(lay off)用到極致。就會產生外包，也許會如此，這是我個人推測。(企業 6)

到時候應該就是上有政策下有對策。(企業 8)

制定這樣法律時候，自然必定會延伸出一套遊戲規則，那遊戲規則誰來制定，還是需求者在制定，我有能力需求我來制定，沒有派遣還有很多方式承攬、外包，這非典型人力只是一種就業運用模式。(企業 13)

而有科技製造業的受訪企業表示，成本提高相對會損害僱用的勞工，寧願不跟派遣公司繼續簽訂契約，也不願成為「羊毛出在羊身上」的那隻多花錢的羔羊。根據受訪者所講：

成本高的話當然會反應在我們身上。所以說這樣不可能保護到員工，因為羊毛出在羊身上，如果要出在我們身上我們寧願不要跟派遣公司繼續簽訂契約。(企業 5)

### 正面效益方面：

本研究亦有受訪企業對於派遣勞工與正職員工同工同酬之政策方向，表示贊同。認為修法方向正確，儘管工會普遍無法認同派遣，但派遣人員的權益保障不足卻是事實，政府修法改善是較為務實的方法，另一個方向，就是要針對派遣公司進行規範。根據受訪企業所說：

我覺得修法的方向當然是對的，你要去承認這個現實，就好像現在很多工會都視這個派遣是有點毒蛇猛獸的，覺得他會去剝奪、侵犯現在員工的工作權。但是問題是你不能把眼睛矇起來，當作沒看到。應該是說你要怎麼樣去保障這一些人的權益，這才應該是修法的重點。我在想其實應該去保護的源頭，是對派遣公司的一些規範。（企業 8）

亦有受訪者強調，政府應該在制定正職人員與派遣人員同工同酬時，提供輔導方案。受訪者認為，派遣人力會被派遣，在某些特質或是技術上就是弱勢族群，如果是優秀人才，企業一開始就會僱為正式員工。若未來要實施同工同酬前，政府可以加強輔導派遣人員轉為正職的相關訓練，並提供適合的產業協助他們發展與就業。據受訪者所說：

如果這問題是為了解決讓派遣人力會有工作的，另一個面向是那為什麼這些人會被派遣？一定是在某些特質上本身是弱勢的，弱勢有可能是天生或後天。我覺得政府應該是加強這方面的輔導，輔導派遣人員轉為正職，找到適合他的其他產業就業。（企業 12）

也有受訪者強調，同工同酬的保障，對於許多基層人員確有必要，因為在不平等的社會下，政府必需保護這些人，但要使用正確的方法與制度。根據受訪廠商所說：

我覺得對一些比較基層的人員這樣的規定可能有必要，因為M型社會來說，這樣的人很多但是政府還是要保護這些人。但是要有方法跟機制。（企業 21）

綜上所述，政府未來若實施正職員工與派遣人員必須同工同酬，嚴格禁止派遣公司與派遣人員簽訂定期契約，並且規定「只要同一場域工作，正職員工與派遣人員必須同工同酬」，面臨最大挑戰在於企業因為提高人事成本，可能轉用其他如同外包、承攬，或降低派遣人員僱用的方式，做為因應之道；亦有受訪企業強調，相較正職人員，沒有專業技術的派遣人員本就是社會的弱勢族群，政府有必要主動研擬制度以保障派遣人員的權益，必須先設計好適當的輔導措施，以提升派遣人員素質，讓派遣人員有機會成為正職員工，此外，針對派遣企業進行規範，以降低非典型就業市場的不當衝擊。

## (二) 放寬定期契約限制與規定派遣人力不得超過 5%

針對政府未來若實施放寬定期契約限制與規定派遣人力不得超過 5%，進行探討。若政府一方面修法放寬定期契約使用限制（例如不再限制只有『非繼續』工作才能簽訂定期契約），一方面規定企業使用派遣人力占總僱用數比例不得超過 5%，勢必對使用派遣人力的公司於人力資源運用，以提對整體非典型就業市場，皆會造成許多影響。研究分析如下：

### 負面衝擊方面：

針對政府放寬定期契約限制與規定派遣人力不得超過 5%的規定，有受訪企業認為，如果派遣公司對派遣人員持續簽訂契約，是否剝奪派遣人員在要派公司轉為正職的機會。又，如果派遣人員與派遣公司簽訂長期契約，未來期約到期離職後，是否會產生失業的空窗期，衍生更多問題。根據受訪者所說：

如果要讓派遣公司對派遣人員持續訂契約的話，這樣對派遣人員並沒有特別的保障，像我們公司如果派遣人員跟派遣公司有訂定期契約在走的時候，等於說他到我們這邊要轉正的機會就沒有了，他就要一直在派遣裡面了，如果說離職再進來做，他也沒有特休，又沒有福利金，如果說他今天在我們公司做六個月，像你剛剛講的他已經跟才庫訂一個長期契約的話，他在我們這邊已經做完離職

了，他在找下個工作的時候中間就會有一個空窗期，誰要養他？(企業 5)

然而，卻有受訪業者指出，放寬限制對於企業而言沒有差別，定期契約可以達到一年，但勞基法本來就規定是六個月，未來放寬延長期限，也讓人質疑是否有圖利派遣業者的嫌疑。根據受訪者指出：

我倒覺得說應該相反，你想說不定期就企業來說是沒有差別的，所謂沒有差別是，我們定期契約為了什麼，工作一段時間，這工作時間臨時而定出一年，勞基法規定是六個月，你限定這個無形中在圖利業者，這時間到了六個月。(企業 11)

另有受訪者指出，既然是定期契約，就不能因契約與契約間，於某段時間內再簽定新契約，就視為連續性契約。受訪者並認為，這個規定一旦成型，勢必促使派遣公司與要派公司藉由各種手段進行規避，最後受害者將會是弱勢勞工。因為，企業主若無心使用正職員工，會採取寧可每年向派遣人員簽訂契約。倘若市場能夠更加透明化，才能有效促進派遣人員成為正職人員，並減少人力資源浪費。根據受訪者所說：

與其這樣傷害勞工，如果企業主真的有心要使用正式員工，就會好好的對待員工，但企業主沒有心想把派遣人員轉正式，這樣公司寧可每年簽約，也不會想把派遣人員轉為正職，如果市場夠透明這樣最基本的人員，如果派遣人員表現良好把派遣人員轉為正式員工也是有相當的好處可以方便管理員工，回到正常的軌道很多作業就會變得很順通。本公司是很保守的，所以在人力的配置上是屬於多能工(一人多用)的方式，所以員工的人數並不會一次就一批一批的換大量替換，而是希望不要有所謂的人力浪費情況，所以本公司在更換員工的坡度是相當緩慢。(企業 14)

甚至有受訪企業強調，如果定期契約鬆綁未來將不會僱用派遣勞工，因為如果能直接用定期契約以清楚計算成本，依訂單狀況規劃人力，就直接用定期契約方式僱用人員，也較為方便。根據受訪者所說：

如果立法真的朝定期契約鬆綁這個方向去走的話，理論上之後我們公司是不會用派遣人力的，我們會直接運用定期契約，跟客戶算清楚、談清楚，依訂單狀況去規劃人力。如果是多出來的人力就用定期契約的方式用人。(企業 26)

也有受訪的研發製造業者指出，如此一來，擔憂失業問題將持續擴大。也由於定期契約鬆綁有難度，派遣公司與派遣人員簽訂不定期契約，所造成成本提高，會要求轉嫁給要派公司負擔，要派公司若成本增加到某個程度，將會思考產業外移，回到最後，國內仍是失業率節節攀升。根據受訪者所說：

還是有一定程度的困難，如果定期契約鬆綁的話那會好一點。如果派遣公司一定要跟派遣人員簽訂不定期契約，那他們一定要把 service charge 拉高，這樣成本就會轉嫁到要派公司。如果因為這些修法讓他們的成本增加，因為可能會造成產業外移，國內失業率可能會提高。(企業 26)

此外，受訪的交通運輸業者也強調，政府規定 5% 許多產業所使用的派遣人員都會過量，進而要縮減派遣人力，假如目前公司使用 700 人卻超過了 300~400 人，唯有進行裁員才能符合法規要求，這些被裁掉的派遣人員，卻多是中高齡工作者，企業為了配合政府政策，結果是配合政府製造 300~400 人，甚至更多的失業人口。根據受訪者所說：

我覺得台灣現在不只是傳統產業，很多產業都在使用，你忽然告訴他們限制了，像我們不是那個產業但已經使用比政府規定的 5% 還多了，那你如果說這產業都不能使用，這些就是公司要裁的，舉例來說我們有七百多人，你希望我只能用一半，我丟三百多人去，其他市場是不是可以接受，而且中高年齡問題越來越多，原因在這，當然派遣像我們很多是中高年齡的，那如果你鼓勵受這樣限制，我們把人員切掉，我們當然願意配合你，但是這些失去工作的三、四百多人會成為失業人口。(企業 11)

#### 正面效益方面：

針對正面效益方面，有受訪企業表示，派遣人員訂定 5% 的限制，對於該食品加

工業者而言，仍有派遣人員的使用空間，不一定會產生影響。而放寬定期契約也對企業有所助益，有助人力資源的運用，甚至公司會考慮未來提高定期契約人員的使用比例。根據受訪者所說：

對！那派遣他更有彈性…但你今天訂 5%，以我們公司來說是還可以用的，還是有一些空間存在，是不太會有甚麼影響。但是定期契約時間如過在放寬對我們公司可能是會有比較大的幫助。(企業 8)

所以放寬之後，我們或許在使用定期契約的部份會再增加，更不會去考量派遣。我覺得他在某一些層面上是有些效果。像我們這樣守法的公司，你如果說去放寬關於定期契約的時候，那的確是會增加我們使用定期契約的機會。(企業 8)

此外，亦有受訪者認為定期契約鬆綁將促進企業藉由勞動派遣觀察員工，並提供派遣勞工轉換成定期契約工的管道。針對部分產業(如 server 或是 IDC( Internet Data Center )等產業)，創造出較長的試用期，讓企業尋找與訓練出更適合的 project owner 與專業員工。根據受訪者所說：

比如做 server 或是 IDC ( Internet Data Center ) 這種產業來講，都是要客人開了規格、我們做出來的東西不管是 look and feel 都要符合客戶的喜好，那就不是新手養成一年就可以上線的。通常是一位資深的人員來領導整個 project 的 function，帶兩個較資淺的工程師。一般員工需要一年或兩年的資歷才可以當 project owner 的 back-up 人選，而非正式的同仁大約會需要兩、三年才比較能勝任…但是真正專業動手的人員的養成過程絕不可能短期內上手。(企業 27)

站在企業的立場是定期契約要鬆綁，這比較重要。(企業 26)

### 比例限制方面

針對比例限制方面，多數受訪企業則指出，派遣人員 5% 的限制，對於所屬產

業沒有太大影響，並認為影響較為嚴重的產業，主要是臨時性人力需求大的部分製造業、交通運輸業及知識服務業；反觀受訪的百貨批發業、部分製造業、醫療服務業、資訊服務業則認為沒有影響。根據受訪者所說：

會有影響者：

現在國內外情勢變化很大，但如果像電子產業這種使用較多的公司，這種彈性人力對他們成本來講是很重要，如果不能使用派遣人員，會有比較大的困擾。  
(企業 1)

對製造業他們應該也很痛苦吧！(企業 10)

舉例我們差不多有兩成多，因為三千六百個，目前是換算成時數，我們這個是人次，就是將他們的工時加起來除以八小時來看換成是人數部分，七百多位也就是說佔了快三成，應該是兩成多，那如果未來限制在 5%，這樣換算我們要結束多少人。(企業 11)

政府如果這麼規定那就只好這麼做。(企業 30)

不會有影響者：

我個人認為，因為公司是傳統產業，政府這規定算是合理，不過，對於電子廠，5%對他們來說是比較嚴格一點。(企業 1)

我覺得定%一定會有影響，但是要訂多少要看運用在甚麼樣的情況。像我們是運用在新進人員的情況，所以 5%是差不多的對我們不會有太大的影響。(企業 2)

限定 5%，我覺得要看行業，對我們沒影響，那其他不同行業會有影響。(企業 4)

至於派遣人員使用比例的高和低，對我們的使用沒有什麼影響，如果定上限，我們就用到上限，不足的臨時人力還是會用契約工來調配，對我們來說沒有什麼意義。(企業 7)

所以不管是 5%、6% 對於本公司都沒有太大的差別。(企業 14)

若政府修法規定比例限制，對病人會有影響，但對我們單位沒有影響。(企業 17)

另有受訪企業質疑修法是否可以阻擋派遣就業的趨勢，並強調受訪企業接受到的訊息是日韓的派遣比例都高達 30~40%，派遣使用非常普遍，並認為日本從終身僱用制走到現在的派遣法通過，派遣勞動是時勢所趨。因此，該企業認為政策應嘗試了解他國對於派遣勞動有高使用率的原因。並根據受訪企業所說：

甚至說修法方式是不是真的可以去阻擋派遣的市場，我覺得這個可能也只是看到表像，很難解釋。現在訂 5% 我之前聽到一個資訊是說日韓好像都訂到 30%~40% 以上，使用派遣人力非常高，那已經是一個趨勢。為什麼是這樣子，日本是從終身僱用制走到現在派遣法通過，企業使用派遣的比例是越來越高為什麼是這樣子，我覺得學者要要修法保障勞工的話應該要先去理解這個原因是什麼。(企業 8)

制定派遣人員的比例限制，亦有受訪者聲援製造業者的反對觀點。認為 5% 的比例，將可能逼死臨時人力有龐大需求的製造業。根據受訪者指出：

我們其實是服務業也不太懂製造業是怎麼樣，可是我會覺得說，這不是一個自由的經濟市場嘛？為什麼要這樣禁止？因為如果你把製造業逼死了，把廠商逼死了，只是讓他外移而已阿！(企業 10)

然而，也有受訪者表示支持政府制定比例限制，並強調沒有派遣人員的比例限制，公司就會變成充滿派遣員工的空殼公司，5% 是相當合理的數字，且政策有其必要性。根據受訪者所說：

一定要有比例限制，不然公司就會變空殼公司，都是派遣員工，5% 是相當合理，政府訂定此規定一定會有的效力，百分比設定是有必要，至於百分比數的部分就會有一定的變通方式。(企業 3)

針對政府是否放寬定期契約的限制，如果將定期契約拉長，使用非典型派遣的

企業認為，對公司會更為有利，可以減少行政作業，經常性僱用也不會有資遣費糾紛等問題。

放開限制相當不錯，有時候企業預測未來能力也沒那麼好，定期幾年做僱用，這樣對企業來說並不一定是壞消息，這樣就會變成經常性僱用就不會有資遣費不合及糾紛的問題。(企業3)

綜上所述，為瞭解我國因應非典型就業發展未來較適當之政策走向，以及瞭解勞雇雙方對於政策方向之期待，參酌諸多受訪者的寶貴意見，也驗證了對於定期契約規範之意見的兩種主張：1. 現行勞基法對定期契約的規範過於嚴格，影響企業用人彈性；2. 另有專家學者指出為保障勞工就業穩定，政府應對定期契約的使用加以嚴格規範，若要兼顧企業用人彈性，並應保障勞工就業穩定。

此外，政府修法放寬定期契約使用限制，企業多數表示支持，並認為人力資源使用將更有彈性，但必須觀察是否有定期契約的員工因此權益受到傷害。另，政府若規定企業使用派遣人力占總僱用人數的比例不得超過 5%，對於企業在人力資源運用的影響，支持者認為要有比例限制，並強調沒有派遣人員的比例限制，公司就會變成充滿派遣員工的空殼公司，5%是合理數字；反對者則認為，修法無法阻擋派遣就業的趨勢，訂定 5%是落後的政策，並強調日韓的派遣比例都高達 30~40%，派遣使用非常普遍，也是時勢所趨，政府不應該政策開倒車。

最後，在產業影響層面，百貨批發業、部分製造業、醫療服務業、資訊服務業認為，派遣人員 5% 限制對於所屬產業並無太大影響，反而影響較為嚴重將會是臨時性人力需求大的部分製造業、電子產業、交通運輸業及知識服務業。

### (三) 禁止製造業使用勞動派遣從事生產線上工作

針對政府未來若實施禁止製造業使用勞動派遣從事生產線上工作，進行探討。倘若政府仿效日本、韓國的作法，禁止製造業使用勞動派遣從事生產線上的工作，則對公司在派遣人力運用，及非典型就業市場，評估會造成哪些影響。根據本研究受訪者表示，許多製造業不認同政府仿效日本與韓國的禁止製造業使用派遣勞動進

行生產線工作的政策，並強調這不是保護產業，如果產業有人力需求卻要如何克服，在勞動檢查嚴格執行的情況下，企業將透過與派遣員工達成協議，以部分工時人員名義工作的方式，以為因應。根據受訪者所說：

站在我是一個企業的人事，我有用人自由你憑什麼禁止我東禁止我西，假若給一個比例，是為了保護他。那完全禁止，若突然需要用那要怎麼辦。偷用會被罰錢，現在勞檢很嚴，服務業是一整年都在服務的，既然我已經與員工達成協議，以PT來講他的工資是例假日已經算進去98塊裡面。(企業4)

另外，光電製造業受訪者也強調，政府在制訂此政策應有更深思慮，派遣就業有助提升企業的人事管理，若未來禁止使用，企業人事成本將會提高，未來非典型勞動者的管理，將會有其他規避措施，看是將派遣人員名義上掛在僱主或派遣公司的方式，以為因應。根據受訪者所言：

我覺得派遣好處是管理上會多一個幫助，那如果是不用派遣會增加一些人事管理的成本，可能會多一個員工，因為工作量會變大。那如果是調整好派遣的勞動契約對員工比較有保障，因為定期契約不見得有保障，時間到了就會離開。只是他是掛在雇主身上，或派遣是掛在派遣公司身上。(企業9)

另有製造業受訪者強調，政府未來若實施禁止製造業使用勞動派遣從事生產線上工作，法規設計應該要考慮到更多條件，如淡旺季時的臨時性人力需求，是否都應該要事先排除或提供政策配套。根據受訪者所說：

我想應該法規設計應該要考慮到某些條件，例如淡旺季時會有臨時性人力需求。(企業18)

亦有製造業者表示，儘管生產線上都使用正職人員，但如果政府實施這項禁止令，擔心是否製造業只要使用派遣人員，都會有瓜田李下的嫌疑，而公司使用的派遣人員都是專業人員，倘若未來不使用這些專業人員，對公司勢必產生影響。根據受訪者所說：

本公司算是製造業，但我們的生產跟一般的比較不一樣，因為本公司的派遣人

員都是專業人員，如果這部分也禁止使用派遣人員的話，對我們就會產生影響  
(企業 21)

甚至有電腦研發設計製造業的受訪者悲觀指出，如果政府政策導致用人彈性太少或造成企業成本提高，未來產業一定外移。根據受訪者所說：

如果真的是因為彈性太少或成本太高的話，產業一定會外移。(企業 26)

反觀，樂觀派的製造業受訪者表示，台灣的製造業很多都是自動化的大型工廠，就算政府禁止生產線上使用派遣人員，也不會產生太多影響。受訪者是這樣說的：

但如果只是禁止「生產線上」使用派遣人員的話，由於我們在生產線上並未使用派遣人員，故不會產生影響。…在臺灣大部分是自動化控制的大型工廠。(企業 21)

甚至也有傳統製造業的受訪者認為，這項政策根本不會過關。受訪者說：

感覺不太會通過，一定會有很多公司為此抗議。(企業 2)

綜上所述，政府未來若實施禁止製造業使用勞動派遣從事生產線上工作，仿效日本、韓國的作法，禁止製造業使用勞動派遣從事生產線上的工作，針對公司在派遣人力運用，及非典型就業市場所造成的影響，(扣除沒有在生產線上使用派遣人力的製造業)多持兩種看法，一派是認為政府不會通過這項傷害產業的政策，一派是認為這項政策會造成企業人事成本大量提高、影響用人彈性、傷害產業競爭力、甚至導致產業外移。此外，製造業在生產線上的勞動力使用，大型企業多進行自動化生產以及使用外勞，中小型企業較不會透過派遣人力來進行生產線工作，製造業對於政府禁令的因應措施，也預計透過部分工時取代派遣人員、或改為外包或承攬、修改契約名義以規避政府規範、及消極的躲避勞動檢查等方式因應。而政府在實施禁止製造業使用勞動派遣從事生產線上工作的政策方向亦應深思熟慮，考量各國國情不同，在台灣製造業較少使用派遣人力的現況下，頒布禁令所造成的社會效果及利

弊得失，應多行研商。

#### 第四節 本章小結

本章主旨是分析我國非典型就業未來之發展，以及相關法制應有之變革。根據問卷調查與深度訪談結果，國內企業使用非典型就業最主要的原因是提高人力運用彈性，以滿足臨時或季節性人力需求。面對全球化競爭，企業未來面對市場需求不穩定度提高，其對人力運彈性的需求也將有增無減。因此，從企業端來看，未來國內非典型就業仍有其必要性。惟上述分析結果也顯示，有部分受調企業使用非典型就業是為了壓低成本，這種動機往往會造成彈性剝削，政府相關單位應予以重視。

在勞工部分，大部分勞工是因為找不到全時正職工作，不得以只好從事非典型工作，這種情況又以派遣工作者最為普遍。展望未來，國內失業問題很難獲得全面解決，低失業率時代已經過去，在這種情況下，讓就業市場保有一定數量的非典型工作機會有其必要性。此外，政府未來若要促進婦女與高齡者就業，也需要透過非典型就業。因此，不論從企業或勞工的需求來看，國內非典型就業型態確實有其必要性，而且未來可能數量會越來越多。對此，政府優先考量的應該是如何引導非典型就業樣態朝專業化或長僱化，以及如何避免彈性剝削，而不是去思考如何禁止非典型就業。

在未來相關法制變革方面，本研究針對目前比較受到注目的修法重點，透過問卷調查與深度訪談，瞭解企業、勞工、派遣業者與專家學者的意見。其中，在平等待遇原則方面，雖然多數非典型工作者支持此修法方向，但政府必須考慮企業可能會因為人事成本增加，而將業務外包，或改為個人承攬，甚至將生產線外移等不利於勞工的因應方式。此外，也有專家學者與企業強調，相較正職人員，沒有專業技術的派遣人員本就是社會的弱勢族群，政府有必要主動研擬制度以保障派遣人員的權益，必須先設計好適當的輔導措施，以提升派遣人員素質，讓派遣人員有機會成為正職員工。

在放寬定期契約限制與規定派遣人力使用比例上限方面，企業大都支持放寬定期契約的限制，而學者對此則有正反二面看法，支持者認為放寬限制不僅可以增加企業人力運用彈性，也可以降低企業使用派遣人力的意願；反對者則認為「不定期契約為原則，定期契約為例外」的政策基調不可改變，與其放寬定期契約限制，不如讓企業使用派遣人力。在派遣人力使用比例上限方面，也是有正、反二面意見。支持者認為若不訂定上限，則國內派遣人力勢必失控；反對者認為修法無法阻擋派遣就業的趨勢，並強調日韓的派遣比例都高達 30~40%，故 5% 比例上限明顯偏低。

另一個較具爭議之可能修法方向是禁止製造業使用勞動派遣從事生產線上工作。多數企業認為這項政策會造成企業人事成本大量提高、影響用人彈性、傷害產業競爭力、甚至導致產業外移。此外，製造業在生產線上的勞動力使用，大型企業多進行自動化生產以及使用外勞，中小型企業較不會透過派遣人力來進行生產線工作，製造業對於政府禁令的因應措施，也預計透過部分工時取代派遣人員、或改為外包或承攬、修改契約名義以規避政府規範、及消極的躲避勞動檢查等方式因應。而政府在實施禁止製造業使用勞動派遣從事生產線上工作的政策方向亦應深思熟慮，考量各國國情不同，在台灣製造業較少使用派遣人力的現況下，頒布禁令所造成的社會效果及利弊得失，應多行研商。

## 第六章 結論與建議

本計畫主要研究目的就是希望藉由檢視過去非典型就業型態興起所產生的影響，找出能兼顧勞資雙方利益的模式，並就如何推廣該模式，以及如何利用該模式來支援未來產業結構調整，以及在此模式下政府應如何致力於使勞資雙方權益更為調和，提出具體政策建議。根據此目的，本計畫主要研究議題包括：蒐集整理其他國家經驗，並找出值得我國參考之處；分析我國非典型就業發展對勞動市場、企業與勞工之影響；釐清不同非典型就業樣態之影響，進而探討我國派遣人力專業化與長僱化之可行性；分析我國未來非典型就業之發展，以及相關法制應有之變革。茲就這些議題的結論與政策建議，分敘如下：

### 第一節 研究結論

#### 他國經驗之分析

國外許多實證分析結果顯示非典型就業者比例與就業率、勞動參與率間係存在正向關聯，有實證研究進一步認為，非典就業發展可提高就業率長期的運作水平，但是對失業率之影響則較難以確定。就負面影響而言，發展非典型就業者也造成了流動率提高，非典型就業者的薪資、福利、工作滿意度和職業訓練都偏低。此外，有些實證文獻指出非典雇用比例對與企業整體雇用量的影響為正面效果，但在對於企業營業額、績效、生產力和創新上的影響，隨著不同的國家背景、研究設定有著不一致的結論，故較難以確定。

各國之非典型就業者大都屬於教育水準低、技術低，和職場經驗低的年輕人，而在薪資、福利、企業提供培訓和升遷機會也都明顯低於正職員工。而在派遣業者是否扮演了踏腳石效果上，實證上則難以定論，需視研究國家的背景、社會情況而定，而國外經驗中，由政府單位主導的派遣勞工促進就業計畫的結果分析，也未必呈現一致的正面影響。

綜言之，許多國家是藉由提高勞動市場的彈性，改善其功能與運行，以創造更

多新的就業機會。此外，在非典型就業的發展下，有些國家對於勞動者的就業保障策略，應轉換保障勞動者一輩子都有穩定的工作的思維，反而應該要強調勞動者就業能力的提升，以及良好的工作條件。

### 我國非典型就業發展之影響

根據問卷調查與深度訪談結果，本研究認為企業企業使用非典型勞動的原因主要是因應旺季大量臨時人力需求、因應景氣需求不穩定所需要保持的人力運用彈性、採核心與周邊人力分流的人力運用模式、降低勞動成本、因為正職員額受到控管、以此作為試用期、短期的銜接性人力、以及補充非核心之專業人力。

企業使用非典型勞動的正面效益包括降低招募成本、減輕雇主在勞動法上的義務、降低生產線人力需求的壓力、派遣公司可協助現場人事管理、以及激勵資深正職員工；至於企業使用非典型勞動的負面影響包括派遣員工忠誠度低、人才素質與主控權受到限制、派遣人員心理面會比較有不安定感、同工不同酬，形成職場溝通問題、以及派遣公司現場管理的專業性問題等。

在對非典型工作者的影響方面，本研究問卷調查結果顯示多數勞工是因為找不到全時正職工作，不得以只好從事非典型工作，這種情況又以派遣工作者最為普遍。雖然超過九成之受調企業表示未來若有職缺會優先考慮將派遣工作者轉為正職員工，但實際上轉為正職員工的比例並不高，顯見非典型就業發展雖可以協助勞工就業，解決國內失業問題，但也可能出現「烙印效果」，導致部分非典型工作者很難轉為全時正職工作者。

在差別待遇方面，本研究發現在控制個人屬性之後，臨時性工作者與派遣工作者的薪資低於全時正職工作者。此外，本研究問卷調查結果顯示，國內多數企業對正職員工與非典型工作者所提供的薪資與福利項目確實不同，甚至是加入勞保這種基本的法定權益，仍有許多非典型工作者無法享有，而這點尤以部分工時者的情況最為嚴重。再者，本研究也發現多數從事派遣工作者不僅無法依法受到不定期契約的保障，在資遣費方面也連帶受到不利影響。由於這些都是現行法令已經規範的勞

工權益，故要解決此問題應從加強落實現行法令著手，而非另行訂定法令規範。

除了非典型工作者本身的職涯發展與薪資福利之外，非典型就業的發展是否對正職員工產生不利影響，也是各界關注的焦點。雖然本研究的深度訪談發現企業大都不會以非典型人力取代原有之正職員工，但次級資料分析結果顯示一個產業非典型工作者比例越高，則全時正職員工的薪資越低。因此，就企業人力運用而言，非典型人力與正職人力是否有替代關係，有待進一步研究。

縱然從事非典型工作對勞工的職涯發展可能有烙印效果，也可能會面臨差別待遇問題，但這並非全面性的。根據本研究問卷調查結果，仍有超過三成受調勞工表示其薪資是跟同一工作場域正職員工差不多，甚至比較高，也有些從事派遣工作的勞工後來被轉成正職員工。換言之，非典型就業的發展不必然不利於勞工。因此，政府相關單位應找出可以兼顧勞資雙方利益的非典型就業樣態，而非消極的禁止企業使用非典型人力。

### 非典型就業樣態之影響

本研究問卷調查結果顯示，從事專業性工作對派遣工作者能產生較大的「墊腳石效果」，而且對減少非典型工作者的彈性剝削，以及提升自我工作評價也有幫助。派遣勞工與派遣公司簽訂不定期契約對減緩彈性剝削或提升對自我工作評價的效果皆較不明顯，究其原因可能是接受本研究問卷調查的派遣工作者有簽訂不定期契約的人數只有 13 人，抽樣誤差過大，導致調查結果較不穩定。至於服務於政府單位或公營事業單位，彈性剝削的情況反而較為嚴重，這可能因為彈性剝削的衡量是以非典型就業者與同一工作場域之正職員工的差異，而政府單位或公營事業單位的薪資福利較一般民營企業優渥，故容易使非典型工作者感覺自己被彈性剝削。

在對企業的影響方面，相較於從事非專業性工作，使定期契約人力與派遣人力從事專業性工作雖能帶給企業較正面的影響，惟其效果不若對勞工個人的影響明顯。至於使部分工時人力從事專業性工作，並不會明顯提升對企業的正面影響。

### 派遣人力專業化與長僱化之可行性分析

根據問卷調查與深度訪談結果，本研究認為要派事業單位對此發展方向是持肯定態度，雖然派遣公司若將長僱化所增加的成本轉嫁給要派單位，有些企業可能會因此而減少使用派遣，但比例應不至於太高。相反的，派遣單位基於成本考量，大多不支持派遣人力長僱化，惟他們也提出政府若堅持推動，他們期待的配套措施，包括修改勞基法第十一條、補助派遣公司辦理訓練、放寬勞基法有關調職的規定、以及建立派遣業的評鑑制度等。

派遣專業化的困難則不在法制層面，而在於派遣單位本身能否具備專業知識，以招募、管理專業人才。目前提供專業人才派遣服務的企業大多是本身主要營業項目就屬專業性或技術性，而派遣業務只是他們提供給客戶之額外服務。此外，國內未來朝向專業化派遣，還必須克服多數派遣業者指出的障礙，包括：第一、國內專業人員接受「派遣」工作的意願低落；以及第二、要派企業願意支付派遣人員的待遇太低等等。若障礙沒有克服，未來實施專業化派遣，恐怕衍生更多問題。相較於長僱化，政府對於派遣人力專業化的切入空間較為有限，本研究認為現階段政府在這方面的優先作為是協助業者培訓派遣人員，以及落實既有法令規範，讓派遣市場機能可以充分發揮，避免劣幣逐良幣的現象。

### 我國非典型就業未來之發展與相關法制應有之變革

根據問卷調查與深度訪談結果，國內企業使用非典型就業最主要的原因是提高人力運用彈性，以滿足臨時或季節性人力需求。面對全球化競爭，企業未來面對市場需求不穩定度提高，其對人力運彈性的需求也將有增無減。因此，從企業端來看，未來國內非典型就業仍有其必要性。惟上述分析結果也顯示，有部分受調企業使用非典型就業是為了壓低成本，這種動機往往會造成彈性剝削，政府相關單位應予以重視。

在勞工部分，大部分勞工是因為找不到全時正職工作，不得以只好從事非典型

工作，這種情況又以派遣工作者最為普遍。展望未來，國內失業問題很難獲得全面解決，低失業率時代已經過去，在這種情況下，讓就業市場保有一定數量的非典型工作機會有其必要性。此外，政府未來若要促進婦女與高齡者就業，也需要透過非典型就業。因此，不論從企業或勞工的需求來看，國內非典型就業型態確實有其必要性，而且未來可能數量會越來越多。對此，政府優先考量的應該是如何引導非典型就業樣態朝專業化或長僱化，以及如何避免彈性剝削，而不是去思考如何禁止非典型就業。

在未來相關法制變革方面，本研究針對目前比較受到注目的修法重點，透過問卷調查與深度訪談，瞭解企業、勞工、派遣業者與專家學者的意見。其中，在平等待遇原則方面，雖然多數非典型工作者支持此修法方向，但政府必須考慮企業可能會因為人事成本增加，而將業務外包，或改為個人承攬，甚至將生產線外移等不利於勞工的因應方式。此外，也有專家學者與企業強調，相較正職人員，沒有專業技術的派遣人員本就是社會的弱勢族群，政府有必要主動研擬制度以保障派遣人員的權益，必須先設計好適當的輔導措施，以提升派遣人員素質，讓派遣人員有機會成為正職員工。

在放寬定期契約限制與規定派遣人力使用比例上限方面，企業大都支持放寬定期契約的限制，而學者對此則有正反二面看法，支持者認為放寬限制不僅可以增加企業人力運用彈性，也可以降低企業使用派遣人力的意願；反對者則認為「不定期契約為原則，定期契約為例外」的政策基調不可改變，與其放寬定期契約限制，不如讓企業使用派遣人力。在派遣人力使用比例上限方面，也是有正、反二面意見。支持者認為若不訂定上限，則國內派遣人力勢必失控；反對者認為修法無法阻擋派遣就業的趨勢，並強調日韓的派遣比例都高達 30~40%，故 5% 比例上限明顯偏低。

另一個較具爭議之可能修法方向是禁止製造業使用勞動派遣從事生產線上工作。多數企業認為這項政策會造成企業人事成本大量提高、影響用人彈性、傷害產業競爭力、甚至導致產業外移。此外，製造業在生產線上的勞動力使用，大型企業

多進行自動化生產以及使用外勞，中小型企業較不會透過派遣人力來進行生產線工作，製造業對於政府禁令的因應措施，也預計透過部分工時取代派遣人員、或改為外包或承攬、修改契約名義以規避政府規範、及消極的躲避勞動檢查等方式因應。而政府在實施禁止製造業使用勞動派遣從事生產線上工作的政策方向亦應深思熟慮，考量各國國情不同，在台灣製造業較少使用派遣人力的現況下，頒布禁令所造成的社會效果及利弊得失，應多行研商。

## 第二節 政策建議

根據上述研究結果，本研究提出下列政策建議：

### 一、引導非典型就業朝正向發展，而非一昧禁止

不論從國際經驗來看，以及國內勞雇雙方的需求來看，我國非典型就業型態有存在的必要，因此，政府的政策基調應該是如何引導非典型就業樣態朝專業化或長僱化，以及如何避免非典型工作者遭受差別對待，而不是去思考如何禁止非典型就業。

### 二、檢討現行勞保投保薪資分級表，使部分工時者保費負擔合乎比例原則

本研究發現部分工時工作者加入勞工保險的比例明顯偏低，究其原因，除了雇主惡意剝削勞工之外，現行勞保投保薪資未能依實際工時比例計算，造成部分工時工作者保費偏高，進而導致雇主與勞工都不願加保，也是關鍵因素。因此，政府應調整勞保投保薪資分級表，降低投保薪資下限，使部分工時者保費負擔合乎比例原則。在此同時，為避免損及勞保財務安全，政府應一併將投保年資也採比例計算，或將老年給付的計算由現行最高六十個月之月投保薪資平均計算，改為終身月投保薪資平均計算。

### 三、研擬開放個人直接申請加入勞工保險與就業保險之可行性

依現行規定，勞工必須透過雇主或職業工會方能加入勞工保險與就業保

險。若加入社會保險屬憲法所保障的社會權，則此制度設計無異是由雇主來決定勞工能否行使社會權。此外，非典型就業者工作不穩定，為同一雇主工作的期間相對較短，有些雇主因嫌加退保手續過於繁雜，而不願為非典型工作者加保。在這種情況下，除非違法加入職業工會，否則非典型就業者就喪失加入勞工保險與就業保險的權利。有鑑於此，本研究建議政府應研擬開放個人直接申請家保之可行性。

#### 四、加強勞動檢查，確保雇主依法為非典型工作者加保

在上述修法工作尚未進行之前，政府應加強勞動檢查，尤其是對使用非典型工作者人數較多的產業或廠商，以確保雇主有依法為非典型工作者加保，以及所提供的薪資與福利符合相關法令規定。

#### 五、適度放寬勞基法對定期契約的限制，減少企業使用派遣人力的誘因

如前面所言，受限於現行勞基法對於定期契約的規範過於嚴格，企業必須使用派遣人力來因應短期性、臨時性人力需求。因此，政府若能修改勞基法，適度放寬定期契約的使用限制，包括可以使用的條件與契約期限等，將可以大幅度降低企業使用派遣人力的誘因，將派遣關係導正為直接聘僱關係。

#### 六、協助派遣業者辦理教育訓練，提升派遣工作者的職業能力

雖然目前相關法令並未排除派遣業者申請政府職訓補助，但實際獲得補助的比例甚低，究其原因除了業者本身辦訓意願低之外，政府相關單位因受到對派遣業者的刻板印象影響，而在實務上給予業者不必要的限制，或提高審核通過的門檻，也是重要因素。因此，為使派遣人力專業化，政府不應刻意排除，甚至要積極協助派遣業者辦理教育訓練。

#### 七、加強對派遣業者的勞動檢查，建立公平的市場競爭機制

為引導國內派遣業朝正向發展，政府應加強對派遣業的勞動檢查，對不法業者課以重罰，以建立公平的市場競爭機制，避免發生劣幣逐良幣的現象。

## 參考文獻

1. 李誠、辛炳隆、成之約，2000，『勞動市場彈性化與非典型僱用』，行政院勞委會委託研究。
2. 辛炳隆，2008，「非典型僱用勞動權益之探討」，全國產業總工會幹部研習會。
3. 辛炳隆等，2009，經濟部工業局—勞工法令及相關政策變革對我國產業的影響與因應。
4. 辛炳隆，2010a，「勞工法令及相關政策變革對我國產業的影響與因應」，經濟部工業局委託研究。
5. 辛炳隆，2010b，「如何訂立兼顧勞資雙方的勞動派遣法規」，台灣勞工，即將出刊。
6. 辛炳隆等，2010，經濟部工業局—勞工法令及相關政策變革對我國產業的影響與因應。
7. 柯志哲，2003，『非典型工作型態之分析與探討』，行政院勞工委員會調查報告。
8. 章至聰，2002，『非典型就業人員工作滿意度之研究—以定期契約工為例』，中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
9. 莊雅閔，2004，彈性雇用與企業競爭力之關聯性研究-以台灣地區服務業為例，中央大學人力資源管理碩士論文
10. 陳錦慧，2002，『非典型聘僱的決定因素及績效之探討』，中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
11. 葉穎蓉，2003，「非典型僱傭關係下，員工對組織的態度及工作行為之探討」，國科會研究報告。
12. 潘世偉、王方、林佳和，2006，『非典型勞資關係研究』，行政院勞委會委託研

究。

13. 蔡惠瑜，2003，勞動條件與國家經濟表現之國際比較，政治大學勞工研究所碩士論文。
14. 鄭津津，2004，「國際社會勞動派遣法制化之比較分析—兼論我國勞動派遣法制之現況與未來發展」，『萬國法律』，138，15-31。
15. 簡建忠、黃良志、楊通軒、馬財專，2007，『各國非典型就業政策形成及運作機制之比較研究』，行政院研考會委託研究。
16. Drucker, P. 著/劉真如譯（2002），下一個社會，台北：城邦文化。【原著年份】
17. Harrison, B. 著/李昭瑢譯（1997）組織瘦身，遠流：265-305. 【原著年份】
18. Ehrenberg G. R., and Smith R. S. /刘昕譯(2007)，现代劳动经济学：理论与公共政策（Modern Labor Economics: Theory and Public Policy），中国人民大学出版社/ Addison Wesley，第八版。
19. Hwang, S. O., 2009 , “Expansion of Temporary Employment, Income Distribution and Economic Growth”，韓國社會科學研究所,動向與展望,vol 77, 169-201.
20. Kweon,S. S., 2004, “The Effects of Contingent Employment on Organizational Performance -Empirical Analysis of Exchange Theory Perspective”，經營學研究, 33- 3
21. Lee S.K. and Kim J. W., 2006, 雇用非正職對企業績效的影響，勞動 Review.
22. SeongH. Y., Yun M. S. and Lee S. K., 2009, 非典型雇用與企業績效，經濟發展研究, vol. 15. no.2, 213-31.
23. Amuedo-Dorantes, C., Malo, M. A., and Muñoz-Bullón, F,2006, “The role of temporary help agencies in facilitating temp-to-perm transitions”, IZA Discussion Paper No.2177, June 2006.

24. Andersson, F., Holzer, H.J., and Lane, J., 2007, "Temporary Help Agencies and the Advancement Prospects of Low Earners" the NBER Labor Market Intermediation Conference, May 17-18, 2007.
25. Arvanitis, S., 2005, "Modes of labor flexibility at firm level: Are there any implications for performance and innovation? Evidence for the Swiss economy", Industrial and Corporate Change, vol.14 no.6, 993-1016.
26. Atkinson, J., 1984, " Manpower Strategies for Flexible Organizations", Personnel Management", August 28-31.
27. Autor, D. (2001), "Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training?" Quarterly Journal of Economics 116, No.4 : 1409-1448
28. Autor, D. and Houseman, S.N., 2008 "Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from 'Work First'" Upjohn Institute Working Paper, 05-124.
29. Autor, D. H. and Houseman, S. N., 2009 "Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from 'Work First'", American Economic Journal: Applied Economics.
30. Benner, C., 2002, Work in the New Economy : Flexible Labor Markets in Silicon Valley, Blackwell Publishers.
31. Benner, C., Leete, L., & Pastor, M. (2007). Staircases or treadmills? : Labor market intermediaries and economic opportunity in a changing economy. New York: Russell Sage Foundation.
32. Bentolila, S., Dolado, J. J., Franz, W. and Pissarides, C., 1994 " Labour Flexibility and Wages Lessons from Spain", Economic Policy, Vol. 9, No. 18, 53-99

33. Bentolila, S. and Saint-Paul, G., 1992, "The macroeconomic impact of flexible labor contracts, with an application to Spain", *European Economic Review*, 36, 1013-1053.
34. Bertola, G. and Ichino, A., 1995, "Wage Inequality and Unemployment United States vs Europe", *NBER Macroeconomics Annual*, 13-54
35. Blanchard, O., and Landier, A., 2002 "The perverse effect of labor market reform: fixed-term contract in France", *The Economic Journal*, 112 (June), F214–F244.
36. Booth, A. L., Francesconi, M. and Frank, J. (2000), "Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?", LABORatorio R. Revelli Centre for Employment Studies, Working Papers Series, No. 8.
37. Boucekkine, R., Germain, M., and Licandro, O., 1996, "Replacement Echoes In The Vintage Capital Growth Model", *Economics Series* vol.20, Working Paper 96-38.
38. Bronstein, A. S. 1991. "Temporary work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment?" *International Labour Review*. 130(3): 291.
39. Brouwer, E. and Kleinknecht, A., 1999, "Keynes plus? Effective demand and changes in firm-level R&D: An empirical study", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 23, 385–391.
40. Bryson, A., 2007, "Temporary agency workers and workplace performance in the private sector", Manpower Human Resources Lab, Discussion Paper No. 3, London.
41. Bulow, J. and Summers, L. H., 1986, "A theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination and Keynesian unemployment", *Journal of Labor Economics*, Vol.4, 376-414.

42. Cahuc, P.,and Postel-Vinay, F.,2002, “Temporary jobs, employment protection and labor market performance”, *Labor Economics* 9,63-91.
43. Casquel, E and Cunyat, A. (2005), “The Dynamics of Temporary Jobs: Theory and some Evidence for Spain (The Role of Skill)” *Fundacion de Estudios de Economia Aplicada*, Working Paper 2005-19.
44. Davia , M.A. and Hernanz V.,2004, “Temporary employment and segmentation in the Spanish labour market: An empirical analysis through the study of wage differentials”, *Spanish Economic Review*, Vol 6, Number 4, 291-318.
45. De la Rica, S. D. L. and Felgueroso, F., 1999, “ Wage differentials between permanent and temporal workers: Further evidence”, University of País Vasco and University of Oviedo.
46. DeGrip, A., Jeroen Hoevenberg, EdWillems, 1997, "Atypical Employment in the European Union", *International Labour Review*, 136(1) : 49-71.
47. Dolado, J. J., Serrano, G.S. and Jimeno, F. F., 2002, “Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain”, *Economic Journal*, 112,270-95.
48. Dorantes, C. A., Malo, M. A. and Bullon, D. M., 2006, “The Role of Temporary Help Agencies in Facilitating Temp-to-Perm Transitions”, IZA Discussion Paper No. 2177.
49. Ehlert, C., Kluve, J. and Schaffner, S. (2011) “Training + Temp Work = Stepping Stone? Evaluating an Innovative Activation Program for Disadvantaged Youths”, *Ruhr Economic Papers* No.249.
50. Esteban-Pretel, J., Ryo Nakajima and Ryuichi Tanaka (2009), “Are Contingent Jobs Dead Ends or Stepping Stones to Regular Jobs? Evidence from a Structural Estimation “, RIETI Discussion Paper Series 09-E -002, January 16, 2009.

51. Fremigacci, F. and Terracol, A.(2010), "Subsidized temporary jobs: lock-in and stepping stone effects" April 2010.
52. Gagliarducci, S., 2005 "The dynamic of repeated temporary jobs", *Labor Economics*, 12, 429-448.
53. Gray,A. 1995. "Flexibilisation of labour and the attack on workers living standards", *Common Sense* 18:12-32.
54. Gray,A. 2005. "Flexploitation and the Internationalisation of the Service Economy: Some Reflections on the Bolkestein Proposal and the Future of Social Protection". Paper presented at the Global Studies Research Group Seminar, 24 November 2005, University of East London.
55. Güell, M., 2000, "Fixed-term contracts and unemployment: An efficiency wage analysis", *Industrial Relations Section Working Paper*, No. 433.
56. Heinrich,C.J.,Mueser,P.R.,Troske,K.R., 2007, "The Role of Temporary Help Employment in Low-wage Worker Advancement", NBER working paper.
57. Hirsch,B. and Mueller, S., 2010, "Temporary Agency Work and the User Firm's Productivity First Evidence from German Panel Data", *Discussion Papers* NO. 68.
58. Katz, L.F. and Krueger, A.B., 1999,"The High-pressure US labor market of the 1990s", *Brookings Papers on Economic Activity*, No. 1, pp. 1-65.
59. Kleinknecht, A., 1998, "Is labour market Flexibility harmful to innovation?", *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 22, No. 3, 387–96.
60. Kleinknecht, A., Oostendorp, R.M., Pradhan, M.P., and Naastepad, C.W.M., 2006, "Flexible labour, rm performance and the Dutch job creation miracle", *International Review of Applied Economics*, Vol. 20 No. 2, 171-187.

61. Kvasnicka, M. (2005), "Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?", SFB 649 Discussion Paper 2005-031.
62. Lane, J., Mikelson, K.S., Sharkey, P. and Wissoker, D. 2003, Pathways to work for low-income workers: The effect of work in the temporary help industry.
63. Larsson, L., Lindqvist, L., and Skans, N., 2005 "Stepping-stones or dead-ends? An analysis of Swedish replacement contracts", IFAU-Institute for Labor Market Policy Evaluation, Working paper 2005: 18.
64. Martínez, G., De Cuyper, N., and De Witte, H., (2010) "Review of Temporary Employment Literature: Perspectives for Research and Development in Latin America", Psykhe, 2010, Vol.19, No. 1, 61-73.
65. Matusik, S. F. and Hill, C. W. L., 1998 "The utilization of contingent, knowledge creation, and competitive advantage", Academy of Management Review, Vol. 23, No. 4, 680-687.
66. Michie, J. and Sheehan, M., 2001, "Labour market Flexibility, human resource management and corporate performance", British Journal of Management, Vol. 22, 287–306
67. Michie, J. and Sheehan M., 2003, "Labor market deregulation , "flexibility"and innovation", Cambridge Journal of Economics, Vol. 27, 123–143.
68. Mortensen, D. and Pissarides, C., 1994, "Job creation and job destruction in the theory of unemployment", Review of Economic Studies, Vol. 64, 397-415.
69. Nollen, S. D., 1996, "Negative Aspects of Temporary Employment" ,Journal of Labor Research, Vol.XVII, Vol. 4, Fall 1996.
70. OECD (2002), OECD Employment Outlook, Paris.

71. OECD (2010), OECD Employment Outlook, Paris.
72. OECD (2010), Position Paper : How good is part-time work?, Paris.
73. Polavieja, J. G., 2003, “ Temporary contracts and labour market segmentation in Spain”, European Sociological Review, Vol. 19 No. 5, 501-17.
74. Rassuli, A., 2005, “Evolution of the professional contingent workforce”, Journal of Labor Research, Vol. XXVI, Vol. 4, Fall 2005.
75. Reilly, P. A., 2001, Flexibility at Work-Balancing the interest of employer , Gower Publishers.
76. Ruttan, V. W., 1997, “Induced innovation, evolutionary theory and path dependence: sources technical change”, Economic Journal, Vol.107(444), 1520–1529.
77. Schmid, G, 2008, “Managing risks through transitional labour markets: Can flexibility and Security be married?” in Full Employment in Europe”, Managing Labour Market Transitions and Risks, 281-328.
78. Schmid, G. (2010),”Non-Standard Employment and Labour Force Participation: A Comparative View of the Recent Development in Europe”, IZA DP No. 5087.
79. Schoon, I., and Silbereisen, R. K. (2009). Transitions from school to work : globalization, individualization, and patterns of diversity. New York: Cambridge University Press.
80. Serrano, C.G., 1998, “Worker turnover and job reallocation: the role of Fixed-term contracts”, Oxford Economic Papers,Vol. 50, 709–25.
81. Wasmer, E., 1999, “Competition for Jobs in a Growing Economy and the Emergence of Dualism”, ECONOMIC JOURNAL, Vol. 109, 349-71.

## 附件一 調查問卷

## 一般企業

啟啟者：

您好！這是一份為行政院經濟建設委員會委託計劃所設計的問卷，目的在瞭解企業使用非典型勞動的情形，以及如何使國內非典型就業型態能兼顧企業人力運用彈性與就業者之權益保障。為使問卷能順利完成，需要您的鼎力協助，本問卷僅需五至十分鐘即可完成，期盼您能撥冗填答此問卷。您所填答之各項資料，純粹做為學術性研究，保證不做其他用途，也不會外洩，而且資料僅做整體分析、不做個別資料分析，懇請放心填答。謝謝您的支持與參與。

敬祝您

事業亨通 萬事如意

委託單位：行政院經濟建設委員會

執行單位：國立台灣大學

國家發展研究所

計畫主持人：辛炳隆 博士

聯絡人：蘇雅婷

聯絡電話：(02) 3366-9920

E-mail: vampire0932@gmail.com

## ※名詞解釋

- 「正職員工」指從事長期性之繼續性工作，為公司全時正式員工。
- 「非典型勞動」泛指所有異於一般不定期的全時有酬僱傭關係的員工，而本問卷所稱之「非典型勞動」包括定期契約工、部份時間工作者、派遣工作者。
  - 「定期契約工作者」指從事臨時性、季節性、特定性工作者，即勞資間僅是暫時性的僱傭關係（如：臨時工、季節工、或專案計畫契約人員等）。
  - 「部分時間工作者」係指勞工工作時間較該企業內之全時員工工作時間少於六分之五者。（例如：貴公司每週正常工作時間為四十二小時，則部分時間工作者係指每週工作時間未滿三十五小時的員工。）
  - 「派遣工作者」指貴公司與某公司（稱派遣公司）簽訂派遣契約，再由派遣公司派遣所雇用員工至貴單位服務，派遣工作者在派遣期間是接受貴公司之指揮與命令。（以上不含外勞、承攬、承包與職務借調）

※本問卷共四部分，請仔細閱讀以下每一道題目，並在適當的□中打『V』。

## 第一部分

1. 請問貴公司在最近一年內是否曾使用定期契約工、部分時間工作者或派遣工作者？

- (1)否（請跳答至第三部份）  
 (2)是，請問 貴公司曾使用哪一類型：(可複選)  
     ①定期契約工作者    ②部分時間工作者    ③派遣工作者  
    (請繼續接答下一題)

2. 請問下列因素中，影響貴公司使用各類「非典型勞動」的原因為何？（僅需就有使用的勞動類型進行填答）（可複選）

	<u>定期契約工作者</u>	<u>部分時間工作者</u>	<u>派遣工作者</u>
(1)臨時或季節性人力需要.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2)因應每日工作高峰期.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3)遞補正職員工休假或無法工作時段...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4)當作甄選正職員工前的試用期.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5)非典型員工薪資福利成本負擔較少...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6)若要解雇員工時比較方便.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7)正職員工難求.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8)工作內容不需正職員工.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9)因無員額可以雇用正職員工.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10)節省培訓人才的時間或費用.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(11)減少勞資糾紛.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(12)減少招募、薪資管理等行政管理事務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(13)其他（請說明）_____ ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. 請問貴公司所使用的非典型勞動者中，從事「專業性」工作的比例大約是多少？（僅需就有使用的勞動類型進行填答）

	<u>定期契約工作者</u>	<u>部分時間工作者</u>	<u>派遣工作者</u>
(1) 無.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 低於 10%.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 10%~低於 25%.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 25%~低於 50%.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) 50%（含）以上.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

※依照主計處職業標準分類，「專業人員」之定義為：從事理化科學、生命科學、環境科學、工程、設計、資訊及通訊、法律、醫學、宗教、商業、新聞、文學、教學、社會服務及藝術表演等專業活動之人員，以及從事科學理論研究，應用科學知識以解決經濟、社會、工業、農業、環境等方面問題。

4. 貴公司本身是否提供員工下列福利？（可複選）（僅需就有使用的勞動類型進行填答；派遣工作者部分，除貴公司本身提供的福利之外，也包括由貴公司要求派遣公司提供的福利）

<u>正職員工</u>	<u>定期契約 工作者</u>	<u>部分時間 工作者</u>	<u>派遣 工作者</u>
(1) 全民健康保險.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 勞工保險.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 團體保險.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 離職金（資遣費）.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) 提撥退休準備金.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) 提撥職工福利金.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) 職業災害補償.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8) 加班費.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9) 全勤獎金.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10) 帶全薪的婚假、喪假、產假.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(11) 最多 30 天的半薪普通傷病假.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(12) 帶全薪的特別休假.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(13) 帶全薪的陪產假.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(14) 育嬰留職停薪.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(15) 家庭照顧假.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(16) 尾牙.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(17) 年終獎金.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(18) 三節獎金.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(19) 績效（工作）獎金.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(20) 伙食、交通或住宿津貼.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(21) 員工旅遊.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(22) 在職訓練或進修補助.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(23) 其他（請說明）.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4-1. 就上列福利項目，如果政府規定正職員工與非典型員工所提供的福利項目應該相同，則是否會對貴公司產生任何不利影響？

(1)  會，請列出不利影響最為嚴重的前三項項目編號：\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_。

貴公司是否會因此減少非典型勞動的使用？ ① 會    ② 不會

(2)  不會，請問不會有不利影響的原因是甚麼？（可複選）

①因為目前對正職員工與非典型員工所提供的福利項目已無差異

②因為成本增加不多

③因為可以交由派遣公司負責提供，並由其承擔成本

④其他（請說明 \_\_\_\_\_)

5. 下列為使用「非典型勞動」可能產生的影響，請就您同意的□中打√。(僅需就有使用的勞動類型進行填答)(可複選)

	<u>定期契約工作者</u>	<u>部分時間工作者</u>	<u>派遣工作者</u>
(1) 增加人力運用彈性.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 降低勞動成本.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 有助於招募到優秀的員工.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 節省企業訓練經費.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 有助於招募不想從事全時正職工作的人.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) 滿足短期特定技術或技術後援的需求	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) 將省下來的成本用來提高正職員工的薪資福利.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) 正職員工會擔心自己工作被取代.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8) 正職員工與非典型勞動者不易相處....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9) 非典型勞動者易將公司業務機密外洩	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10) 容易產生勞資糾紛.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(11) 非典型勞動者的工作表現不如預期...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(12) 其他(請說明_____ ) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. 請問貴公司預計未來一年內對「非典型勞動」使用的變動情形為何？

	<u>開始使用</u>	<u>增加使用</u>	<u>維持</u>	<u>減少使用</u>	<u>停止使用</u>
(1)定期契約工作者.....	<input type="checkbox"/>				
(2)部分時間工作者.....	<input type="checkbox"/>				
(3)派遣工作者.....	<input type="checkbox"/>				

※以下問題是針對使用派遣工作者設計，貴公司若目前無使用，請直接跳答第三部分。

7. 請問貴公司目前所使用的派遣工作者人數大約是貴公司總僱用員工人數的多少百分比？

- (1)3% (含) 以下      (2)超過 3%~5%      (3)超過 5%~10%  
(4)超過 10%~20%      (5)超過 20%

8. 請問貴公司目前所使用的派遣工作者中，在貴公司服務已經超過一年，或預計會超過一年者，大約佔派遣工作者的百分比為：

- (1)都未超過一年      (2)有，但低於 25 %      (3) 25%~低於 50%  
(4) 50%~低於 75%      (5) 75%~低於 100%      (6)都超過一年以上

9. 請問貴公司是否規定派遣公司若要資遣派遣員工，必須支付資遣費？

- (1)沒有規定  
(2)有規定，請問貴公司規定派遣公司在下列哪種情況必須支付資遣費？(可複選)  
①派遣契約尚未期滿，貴公司要求更換派遣人員  
②派遣契約期滿後再續約，但貴公司不再留用原派遣人員  
③派遣契約期滿後，貴公司不再續約  
④其他(請說明\_\_\_\_\_ )

9-1. 請問派遣公司支付派遣費所增加的成本是由派遣公司或貴公司負擔？

- ①由派遣公司自行負擔
- ②由貴公司負擔
- ③由貴公司與派遣公司共同負擔

10. 平均而言，貴公司所使用的派遣工作者有多少比例是從事「專業職」？

- (1) 沒有專業職的派遣工作
  - (2) 有，但低於 10%
  - (3) 10%～低於 30%
- (4) 30%～低於 50%
  - (5) 50%～低於 75%
  - (6) 75%（含）以上

11. 如果貴公司正職出缺的情況下，貴公司是否會優先考慮將派遣工作者轉為貴公司正職員工？

- (1) 會
- (2) 不會，原因（請說明 \_\_\_\_\_）

12. 平均而言，貴公司所使用的「專業職」與非「專業職」的派遣工作者後來轉為貴公司正職員工的比例分別有多少？

	都未轉為正職員工	低於 10 %	10%～低於 30%	30%～低於 50%	50%～低於 75%	75%（含）以上
「專業職」	<input type="checkbox"/>					
非「專業職」	<input type="checkbox"/>					

13. 從派遣人員轉為正職員工大約需要多久時間？

	1 年以下	1 年以上至 2 年以內	2 年以上至 3 年以內	3 年以上至 4 年以內	5 年以上
「專業職」	<input type="checkbox"/>				
非「專業職」	<input type="checkbox"/>				

14. 如果未來因為政府修改相關法令，貴公司必須使用調整使用派遣工作者數量，或規定正職員工與派遣工作者的待遇必須符合「平等待遇」的精神，則貴公司會採行下列哪些因應措施？（可複選）

	必須調整使用派遣工作者數量	必須符合「平等待遇」的精神
(1) 遵照新的規定，不會採取其他因應措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 增聘不定期契約員工（含全時、部份工時），取代派遣工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 增聘定期契約員工，取代派遣工作者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 增加自動化設備之使用，來減少人力需求	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) 將相關業務外包	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) 將相關業務改為個人承攬方式	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) 重新檢討公司營業內容或營業規模	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8) 加速遷廠至國外	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9) 其他（請說明）_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10) 其他（請說明）_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

※「平等待遇」是以勞動者基本工作與就業條件為範圍，包括：工作時間、休息時間、超時工作、休假、夜間工作、工作報酬、職災補償、以及勞保條例、勞退條例、就業保險法、職工福利金條例所規範之勞工權益。

## 第二部分

1. 請問貴公司在未來一年內，是否可能使用下列「非典型勞動」？

	是	否
(1)定期契約工作者.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2)部分時間工作者.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3)派遣工作者.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. 請問貴公司未來一年內可能會使用「非典型勞動」，是因為下列哪些因素？（可複選）（請僅就未來一年內可能會使用到的類型回答，若都不可能使用，則此題無須填答）

	定期契約工作者	部分時間工作者	派遣工作者
(1)公司業務的擴張 .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2)需要更多臨時人力 .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3)節省薪資福利支出.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4)找不到合適的正職員工.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5)為招募正職員工做準備.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6)需要更多具專業技術的人力.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7)節省招募與訓練費用.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8)正職員工的員額不夠.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9)其他（請說明）_____ .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10)其他（請說明）_____ .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 第三部分

1. 目前有些雇主並未依規定替所僱用的部分工時員工或臨時工投保勞健保。若要兼顧企業用人彈性，並且保障部分工時員工與臨時工權益，貴公司認為下列哪些方法可以有效解決此問題？（可複選）

- (1)取消投保薪資下限，按實際薪資投保
- (2)簡化勞健保加退保的作業流程
- (3)每週工時數低於 20 小時者，其勞保只要投保職業災害部分
- (4)開放部分工時勞工與臨時工可以個人名義加保，而保費分攤比例維持現行規定
- (5)加重對未依規定投保之雇主的罰則
- (6)頒發檢舉獎金，鼓勵民眾檢舉
- (7)維持現行規定，因為沒有更好的解決方法
- (8)其他（請說明 \_\_\_\_\_ )

請從上面勾選項目中，列出貴公司認為最有效方法的編號：\_\_\_\_\_

2. 國內部分專家學者或工商團體指出現行勞基法對定期契約的規範過於嚴格，影響企業用人彈性；相對地，另有專家學者或勞工團體指出為保障勞工就業穩定，政府應對定期契約的使用加以嚴格規範。若要兼顧企業用人彈性，並且要保障勞工就業穩定，貴公司認為下列哪些規定調整是適當的？（可複選）

- (1)取消所有規範，只要勞雇雙方願意，就可以簽訂雙方都能接受的定期契約
- (2)取消「必須是非繼續性的工作，才能簽訂定期契約」的規定
- (3)將定期契約最長期限延長（目前法定規定是不超過一年；請註明認為合理的期限為\_\_\_\_\_年）
- (4)縮短連續二個定期契約必須間隔時間（請註明認為合理間隔時間為\_\_\_\_\_月）
- (5)對於「特定性」、「臨時性」、「季節性」工作之界定應更為明確
- (6)地方政府對定期契約的審核應更寬鬆
- (7)維持現行規定，無須調整
- (8)其他（請說明\_\_\_\_\_）

請從上面勾選項目中，列出貴公司認為最適當的編號：\_\_\_\_\_

3. 以下所列是各界對於如何規範勞動派遣所提出來的意見，請問若要兼顧企業用人彈性，並且要保障派遣工作者權益，貴公司認為下列哪些對勞動派遣的規範是適當的？（可複選）

- (1)不須特別規範，派遣工作者只要符合現行勞基法的權益規定即可。
- (2)規定只有低階、非技術性、非專業性工作才可以使用派遣工作者
- (3)規定派遣契約最長期限為三個月
- (4)禁止製造業業者使用派遣工作者從事生產線或裝配線上的工作
- (5)規定使用派遣工作者人數不能超過本身雇用的人數的 5%
- (6)規定要增加派遣工作者人數，必須獲得勞資會議或工會的同意
- (7)規定同一工作場域正職員工與派遣工作者的待遇必須符合「平等待遇」原則
- (8)規定使用派遣工作者的企業必須與派遣公司就不同事項負起「共同雇主責任」、「補充雇主責任」「連帶雇主責任」
- (9)規定派遣公司不得與所派遣出去的派遣工作者簽訂定期契約
- (10)規定勞動派遣業採許可制，且其從業人員必須取得政府所核發之專業證照
- (11)建立派遣業的評鑑制度
- (12)要求使用派遣員工的企業提撥「派遣安定基金」，以照顧派遣員工在無工作可派期間之生活。
- (13)其他（請說明\_\_\_\_\_）

請從上面勾選項目中，列出貴公司認為最適當的編號：\_\_\_\_\_

4. 在上一題所列規範項目中，請問有哪些規範若被政府採納，則對貴公司會產生不利影響？（請最多列出五個項目的編號；若都無影響，則請填”0”）

不利影響項目編號：\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_

5. 貴公司認為國內現行有關非典型勞動之政策、法令與措施已經造成哪些正負面影響？（可複選）

- (1)增加部份勞工（如二度就業婦女、甫從學校畢業之年輕人）之就業機會
- (2)增加經營策略上的調整空間
- (3)節省部分招募、訓練等勞動成本

- (4) 縮短勞工與企業間的媒合時間
- (5) 滿足對短期特定技術或技術後援的需求
- (6) 政府部門濫用非典型勞動
- (7) 許多事業單位濫用非典型勞動
- (8) 許多原先從事典型勞動型態之勞工被迫成為從事非典型勞動型態之勞工
- (9) 國內勞動條件與福利普遍下降
- (10) 從事非典型勞動型態之勞工普遍受到剝削
- (11) 其他（請說明）\_\_\_\_\_

請從您上面勾選的影響中，列出您認為最重要的編號：\_\_\_\_\_ (單選)

6. 貴公司認為國內勞動派遣應由何種方式規範最能滿足三方當事人（用人單位、派遣公司、派遣勞工）之需要與利益？

- (1) 不需要制定任何法律，由三方當事人透過契約來約定彼此之權利義務即可。
- (2) 修正勞動基準法，增列並強化規範勞動派遣之規定。
- (3) 制定勞動派遣專法。
- (4) 其他（請說明\_\_\_\_\_）

## 第四部份 公司基本資料

1. 貴公司成立迄今\_\_\_\_\_年

2. 貴公司民國 99 年底登記的資本額：新台幣\_\_\_\_\_百萬元

3. 貴公司 99 年度營業額：新台幣\_\_\_\_\_百萬元

4. 貴公司資本來源

(1) 國人獨資

(2) 中外合資（請說明合資對象國別）\_\_\_\_\_；

其中外資比率為  (a) 50% (含)以上

(b) 50% 以下

(3) 外商獨資（請說明國別）\_\_\_\_\_

5. 貴公司 99 年底正職員工總人數\_\_\_\_\_人； 其中外籍勞工人數\_\_\_\_\_人

6. 貴公司 99 年底是否使用定期契約工、部份時間工作者或派遣工作者？

(1) 否

(2) 是.....所用「非典型員工」的人數約為多少人？

(a) 定期契約工作者\_\_\_\_\_人

(b) 部份時間工作者\_\_\_\_\_人

(c) 派遣工作者\_\_\_\_\_人

7. 貴公司是否有成立工會組織  (1) 是  (2) 否

8. 貴公司是否有簽訂勞資團體協約  (1) 是  (2) 否

9. 貴公司行業別

(1) 製造業  (2) 金融保險業  (3) 工商服務業  (4) 其他\_\_\_\_\_

10. 填卷人姓名\_\_\_\_\_，職稱\_\_\_\_\_，聯絡電話\_\_\_\_\_

11. 是否索取本計畫之研究結果摘要  是  否

能否請您推薦可以接受訪談或問卷調查的派遣業者，謝謝！

派遣業者：聯絡人姓名\_\_\_\_\_，聯絡電話\_\_\_\_\_

本問卷到此結束，謝謝您的填答，請檢視是否有遺漏之處，並請您於  
一週內寄回此問卷，再次感謝您的協助！若有任何疑問或建議，敬請不吝指正。

# 非典勞工

啟啟者：

您好！這是一份為行政院經濟建設委員會委託計劃所設計的問卷，目的在瞭解從事部分工時、定期契約、或派遣工作等非典型勞動者的權益問題，以及如何使國內非典型就業型態能兼顧企業人力運用彈性與就業者之權益保障。為使問卷能順利完成，需要您的鼎力協助，本問卷僅需五至十分鐘即可完成，期盼您能撥冗填答此問卷。您所填答之各項資料，純粹作為學術性研究，保證不作其他用途，也不會外洩，懇請放心填答。謝謝您的支持與參與。

敬祝您

事業亨通 萬事如意

委託單位：行政院經濟建設委員會

執行單位：國立台灣大學

國家發展研究所

計畫主持人：辛炳隆 博士

聯絡人：胡斌偉

聯絡電話：(02) 3366-3825

E-mail: r98341039@ntu.edu.tw

## ※名詞解釋

- 「正職員工」指從事長期性之繼續性工作，為公司全時正式員工。
- 「非典型勞動」泛指所有異於一般不定期的全時有酬僱傭關係的員工。而本問卷所稱之「非典型勞動」包括定期契約工、部份時間工作者、派遣工作者。
  - 「定期契約工作者」指從事臨時性、季節性、特定性工作者，即勞資之間有約定工作期間長短（如：臨時工、季節工、或計畫契約人員等）。
  - 「部分時間工作者」係指勞工工作時間較該企業內之全時員工工作時間少於六分之五者。（例如：貴公司每週正常工作時間為四十二小時，則部分時間工作者係指每週工作時間未滿三十五小時的員工。）
  - 「派遣工作者」指某公司（稱要派公司）支付與某公司（稱派遣公司）簽訂派遣契約，再由派遣公司所雇用員工派遣至要派公司服務，派遣工作者在派遣期間是接受要派公司之指揮與命令。（以上不含外勞、承攬、承包與職務借調）

※本問卷共四部分，請仔細閱讀以下每一道題目，並在適當的□中打『V』。

## 第一部分

1. 請問您目前主要工作是屬於下列哪一種非典型勞動型態？（若從事二個以上非典型工作，則以工作時間較長者為主要工作；若從事的主要工作同時具備二種以上類型，則可複選）

(1) 定期契約工作者     (2) 部分時間工作者     (3) 派遣工作者

2. 請問您目前主要工作所擔任的職務是甚麼？

(1) 主管或監督人員

(2) 專業或技術人員

- (3)事務工作人員
- (4)業務員或售貨員
- (5)技術工
- (6)生產及機械操作員
- (7)作業員
- (8)體力工
- (9)其他（請說明）\_\_\_\_\_

3. 請問您目前主要工作的單位是屬於下列哪一項？

- (1)一般私人企業
- (2)政府單位
- (3)公營事業單位
- (4)非營利組織
- (5)其他（請說明\_\_\_\_\_）

4. 請問您從事目前非典型勞動的工作已經有多久時間了？\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月

5. 請問在您從事目前的工作之前是否有嘗試找一般全時正職工作？

- (1) 沒有，請問你沒有找全時正職工作的原因是甚麼？（可複選）
  - ①認為自己找不到合適的全時正職工作
  - ②時間限制，只能從事部分工時工作
  - ③未來另有規劃，所以只想找個臨時工作
  - ④因為目前的工作是親友或師長介紹，不好意思拒絕
  - ⑤就只想到現在服務的企業工作，不在乎是不是全時正職工作
  - ⑥其他（請說明\_\_\_\_\_）
- (2) 有，請問你後來選擇從事目前非典型勞動工作的原因是甚麼？（可複選）
  - ①因為找不到合適的全時正職工作
  - ②因為目前工作的待遇比較好
  - ③因為目前工作的地點交通比較便利
  - ④因為未來可以在原企業轉換為全時正職員工
  - ⑤因為目前的工作經歷對自己未來職涯發展有幫助
  - ⑥正職與非典型工作對我來說沒有什麼差別
  - ⑦其他（請說明\_\_\_\_\_）

6. 請問您目前有在找全時正職的工作嗎？

- (1) 沒有
- (2) 有，但不是很積極
- (3) 有，而且很積極

## 第二部分

1. 請問您目前的工作是否有勞保？

- (1) 沒有
- (2) 有，請問是由您的雇用單位（如您是派遣工作者則指派遣公司）幫您加保，還是透過職業工會加保？
  - ①所服務的公司或派遣公司
  - ②職業工會
  - ③其他（請說明\_\_\_\_\_）

2. 請問與同一工作場所從事相同工作的正職員工相比，您的薪資是否跟他們一樣？

- (1)差不多一樣
- (2)比較高
- (3)比較低
- (4)沒有正職員工可以比較

3. 請問您目前所服務的公司是否有提供下列福利給相同工作的正職員工？哪些福利項目是您本身有資格申請使用的（包括由派遣公司提供給你的項目）？（可複選）

	<u>服務公司提供給相同 工作的正職員工</u>	<u>您本身可以申請使用的</u>
(1) 全民健康保險.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 勞工保險.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 團體保險.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 離職金（資遣費）.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) 提撥退休準備金.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) 提撥職工福利金.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) 職業災害補償.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8) 加班費.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9) 全勤獎金.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10) 帶全薪的婚假、喪假、產假	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(11) 最多 30 天的半薪普通傷病假	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(12) 帶全薪的特別休假.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(13) 帶全薪的陪產假.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(14) 育嬰留職停薪.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(15) 家庭照顧假.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(16) 尾牙.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(17) 年終獎金.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(18) 三節獎金.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(19) 績效（工作）獎金.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(20) 伙食、交通或住宿津貼.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(21) 員工旅遊.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(22) 在職訓練或進修補助.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(23) 其他（請說明）.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3-1. 針對前述您所服務的公司僅提供給相同工作的正職員工，而您本身無法申請使用的福利項目，請問您是否感受到不平等的待遇？

- (1) 否  
 (2) 是，請列出感受最為嚴重的前三項項目編號：\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_。

4. 對於您目前所從事的非典型工作，您是否同意下列的敘述？

非常同意    同意    普通    不同意    非常不同意

正面看法

- |                   |                          |                          |                          |                          |                          |
|-------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| (1)可以快速累積職場經驗     | <input type="checkbox"/> |
| (2)可以減少工作與生活間的衝突  | <input type="checkbox"/> |
| (3)可以獲得跨領域技術交流的機會 | <input type="checkbox"/> |
| (4)可以間接獲得服務於大型或知名 | <input type="checkbox"/> |
| 公司的機會             |                          |                          |                          |                          |                          |
| (5)將來有機會可以成為正式員工  | <input type="checkbox"/> |
| (6)其他（請說明）_____   | <input type="checkbox"/> |

負面看法

- |                   |                          |                          |                          |                          |                          |
|-------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| (1)工作機會沒有保障       | <input type="checkbox"/> |
| (2)工作收入不穩定且太低     | <input type="checkbox"/> |
| (3)薪水被抽成          | <input type="checkbox"/> |
| (4)不合理的扣款         | <input type="checkbox"/> |
| (5)晉升或加薪的機會很少     | <input type="checkbox"/> |
| (6)進修或在職訓練的機會很少   | <input type="checkbox"/> |
| (7)薪資或福利比正職員工差    | <input type="checkbox"/> |
| (8)常因非屬正職員工而受到歧視  | <input type="checkbox"/> |
| (9)家人或朋友無法接受目前的工作 | <input type="checkbox"/> |
| (10)其他（請說明）_____  | <input type="checkbox"/> |

5. 請問您跟派遣公司是否有勞動契約的約定（含口頭）？（此問題是針對派遣工作者設計，您若不是派遣工作者，請直接跳答第三部分。）

(1)沒有

(2)有， 請問您簽的是定期或不定期契約？

①定期契約    ②不定期契約    ③不知道是定期或不定期

(3)不知道有沒有簽訂

6. 若要保護非典型工作者的權益，您認為政府有哪些需要加強的地方？（可複選）

(1)目前非典型工作者的權益尚可，政府沒有需要加強的地方

(2)避免讓非典型就業者的薪資與基本勞動條件，因其為非典型的身分而受到不平等的對待

(3)要求雇主必須依法為非典型工作者投保勞健保，以及提撥退休金

(4)要求派遣公司在派遣契約期滿之後，必須繼續僱用派遣工作者

(5)對企業使用派遣工作者人數訂定上限

(6)限制哪些行業可以使用派遣，其餘皆不可以使用

(7)協助非典型工作者參加職業訓練

(8)其他（請說明）\_\_\_\_\_

請從上面勾選項目中，列出您認為最迫切需要加強的項目：\_\_\_\_\_

7. 您認為國內現行有關非典型勞動之政策、法令與措施已經造成哪些正負面影響？（可複選）

- (1)增加部份勞工（如二度就業婦女、甫從學校畢業之年輕人）之就業機會
- (2)增加經營策略上的調整空間
- (3)節省部分招募、訓練等勞動成本
- (4)縮短勞工與企業間的媒合時間
- (5)滿足對短期特定技術或技術後援的需求
- (6)政府部門濫用非典型勞動
- (7)許多事業單位濫用非典型勞動
- (8)許多原先從事典型勞動型態之勞工被迫成為從事非典型勞動型態之勞工
- (9)國內勞動條件與福利普遍下降
- (10)從事非典型勞動型態之勞工普遍受到剝削
- (11)其他（請說明）\_\_\_\_\_

請從您上面勾選的影響中，列出您認為最重要的編號：\_\_\_\_\_（單選）

### 第三部份 個人基本資料

1. 性別： (1)男  (2)女

2. 出生年：民國\_\_\_\_\_年

3. 教育程度：

- (1)國中及以下
- (2)高中/職
- (3)專科
- (4)大學
- (5)研究所及以上

4. 婚姻狀況：

- (1)未婚
- (2)已婚..... A. 請問您的配偶目前是否有工作  a. 是  b. 否  
B. 請問您目前是否有六歲以下的子女  a. 有（\_\_\_\_人）  b. 沒有
- (3)其他..... 請問您目前是否有六歲以下的子女  a. 有（\_\_\_\_人）  b. 沒有

5. 請問您過去有沒有工作經驗？

- (1)沒有
- (2)有... A. 請問您最近三年是否從事過臨時性工作、部份工時工作或派遣工作？  
 a. 從事過  b. 沒有從事過

6. 請問您目前平均每週工作幾個小時：

- (1)少於 20 小時
- (2)20 小時～少於 35 小時
- (3)35 小時～少於 45 小時
- (4)45 小時～少於 60 小時
- (5)60 小時（含）以上

7. 請問您收入狀況：

7.1 請問您是否為家庭的主要經濟收入來源

- (1)是
- (2)不是

7.2 請問您每月平均收入

- (1)低於 17880 元
- (2)17880 元～低於 25000 元

(3) 25000 元～低於 35000 元     (4) 35000 元～低於 45000 元  
 (5) 45000 元～低於 55000 元    (6) 55000 元（含）以上。

8. 請問您過去在從事非典型工作期間，是否有遇到下列情形？（可複選）

- (1) 被雇主積欠工資。
- (2) 雇主沒有為您投保健保。
- (3) 雇主沒有為您投保勞保。
- (4) 工作環境不安全。
- (5) 因年資累積而獲得調薪。
- (6) 公司因為賺錢而發給獎金。
- (7) 公司要求加班但不給加班費。
- (8) 被公司惡意解僱。
- (9) 因懷孕而被公司解僱。
- (10) 公司規定請假或遲到要扣薪和罰錢。
- (11) 公司有給特休假。
- (12) 由派遣員工轉為正式員工。
- (13) 公司有提供教育訓練。

請留下您的姓名、聯絡電話與通訊地址，以方便日後聯繫之用，謝謝！

（您所提供的資料，我們絕對不對外公開，敬請放心填寫）

填表人 姓名：\_\_\_\_\_ 電話：\_\_\_\_\_

本問卷到此結束，請檢視是否有遺漏之處，謝謝您的填答。請您於一週內寄回此問卷，再次感謝您的協助！若有任何疑問或建議，敬請不吝指正。

# 派遣業者

啟啟者：

您好！這是一份為行政院經濟建設委員會委託計劃所設計的問卷，目的在瞭解國內勞動派遣業者的經營概況，以及如何使國內勞動派遣能兼顧企業人力運用彈性與就業者之權益保障。為使問卷能順利完成，需要您的鼎力協助，本問卷僅需五至十分鐘即可完成，期盼您能撥冗填答此問卷。您所填答之各項資料，純粹作為學術性研究，保證不作其他用途，也不會外洩，懇請放心填答。謝謝您的支持與參與。

敬祝您

事業亨通 萬事如意

委託單位：行政院經濟建設委員會

執行單位：國立台灣大學

國家發展研究所

計畫主持人：辛炳隆 博士

聯絡人：胡斌偉

聯絡電話：(02) 3366-3825

E-mail: r98341039@ntu.edu.tw

## ※名詞解釋

「派遣工作者」指貴公司與某公司（稱要派公司）簽訂派遣契約，再由貴公司派遣所雇用員工至要派公司服務，派遣工作者在派遣期間是接受要派公司之指揮與命令。（以上不含外勞、承攬、承包與職務借調）

## 第一部分

1. 平均而言，貴公司派遣出去的員工在同一單位服務時間在一年、半年、以及三個月以上者，大約佔多少比例？

	沒有	低於 25%	25%～低於 50%	50%（含）以上
一年（含）以上	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
半年～未滿一年	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
三個月～未滿半年	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. 請問貴公司目前派遣出去的員工從事「專業性」工作的比例大約是多少？

- (1)無    (2)低於 10 %    (3) 10 %～低於 30%    (4) 30 %～低於 50%  
(5) 50%（含）以上

※依照主計處職業標準分類，「專業人員」之定義為：從事理化科學、生命科學、環境科學、工程、設計、資訊及通訊、法律、醫學、宗教、商業、新聞、文學、教學、社會服務及藝術表演等專業活動之人員，以及從事科學理論研究，應用科學知識以解決經濟、社會、工業、農業、環境等方面問題。

3. 請問貴公司是否有與要派公司約定未來若要資遣派遣員工，必須支付資遣費？

- (1)沒有約定  
(2)有約定，但僅限於在派遣期間提前解約，才必須支付資遣費

(3) 有約定，且不僅限於派遣期間提前解約，派遣期滿之後解雇也必須支付資遣費

請問你們是否有約定資遣費由誰負擔？（勾選上列第（1）項者，不必填答）

① 沒有約定

② 有約定，由貴公司負擔

③ 有約定，由要派公司負擔（亦即由要派公司付款給貴公司來支付）

④ 有約定，由貴公司與要派公司共同負擔

⑤ 其他（請說明 \_\_\_\_\_）

4. 貴公司是否提供派遣員工下列福利？（可複選）

	<u>有本公司提供</u>	<u>由要派公司提供</u>	<u>均未提供</u>
(1) 全民健康保險.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 勞工保險.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 團體保險.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 離職金（資遣費）.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) 提撥退休準備金.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) 提撥職工福利金.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) 職業災害補償.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8) 加班費.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9) 全勤獎金.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10) 帶全薪的婚假、喪假、產假.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(11) 最多 30 天的半薪普通傷病假.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(12) 帶全薪的特別休假.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(13) 帶全薪的陪產假.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(14) 育嬰留職停薪.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(15) 家庭照顧假.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(16) 尾牙.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(17) 年終獎金.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(18) 三節獎金.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(19) 績效（工作）獎金.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(20) 伙食、交通或住宿津貼.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(21) 員工旅遊.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(22) 在職訓練或進修補助.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(23) 其他（請說明）.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4-1. 就上列貴公司沒有提供的福利項目，如果政府規定必須一律由貴公司提供，則貴公司面對因此而增加的成本會如何處理？（如果處理方式不只一種，則請勾選最主要的方式）

(1) 由貴公司自行吸收

(2) 提高要派公司必需支付的管理費

(3) 就實際增加的費用，列冊向要派公司請領

- (4) 由原先支付給派遣員工的薪資中減扣  
 (5) 其他 (請說明 \_\_\_\_\_)

5. 近來勞委會多次強調派遣公司不得與派遣員工簽訂定期契約，並加強這方面的勞動檢查，請問這對貴公司產生哪些影響？(可複選)

- (1) 沒有太大影響  
 (2) 因為要支付資遣費，營運成本增加  
 (3) 在解雇派遣員工時產生勞資爭議  
 (4) 因為要派公司擔心成本增加，減少使用派遣，造成業務量下降  
 (5) 因為派遣工作更有保障，所以在招募派遣員工時比較容易  
 (6) 同業惡性競爭減少，公司經營環境改善  
 (7) 其他 (請說明 \_\_\_\_\_)

6. 若要兼顧企業用人彈性，並且要保障派遣工作者權益，貴公司認為下列哪些對勞動派遣的規範是適當的？(可複選)

- (1) 不須特別規範，派遣工作者只要符合現行勞基法的權益規定即可。  
 (2) 規定只有低階、非技術性、非專業性工作才可以使用派遣工作者  
 (3) 規定派遣契約最長期限為三個月  
 (4) 禁止製造業業者使用派遣工作者從事生產線或裝配線上的工作  
 (5) 規定使用派遣工作者人數不能超過本身雇用人數的 5%  
 (6) 規定要增加派遣工作者人數，必須獲得勞資會議或工會的同意  
 (7) 規定同一工作場域正職員工與派遣工作者的待遇必須符合「平等待遇」原則  
 (8) 規定使用派遣工作者的企業必須與派遣公司就不同事項負起「共同雇主責任」、「補充雇主責任」或「連帶雇主責任」  
 (9) 規定派遣公司不得與所派遣出去的派遣工作者簽訂定期契約  
 (10) 規定勞動派遣業採許可制，且其從業人員必須取得政府所核發之專業證照  
 (11) 建立派遣業的評鑑制度  
 (12) 要求使用派遣員工的企業提撥「派遣安定基金」，以照顧派遣員工在無工作可派期間之生活。  
 (13) 其他 (請說明 \_\_\_\_\_)

請從上面勾選項目中，列出貴公司認為最適當的編號：\_\_\_\_\_

※「平等待遇」是以勞動者基本工作與就業條件為範圍，包括：工作時間、休息時間、超時工作、休假、夜間工作、工作報酬、職災補償、以及勞保條例、勞退條例、就業保險法、職工福利金條例所規範之勞工權益。

7. 貴公司認為國內勞動派遣若要由「登錄型」轉為「長僱型」，需要哪些配套措施？(可複選)

- (1) 沒有需要配套措施  
 (2) 加強對派遣公司的勞動檢查，並提高罰則，避免部分不守法的派遣業者削價競爭  
 (3) 規定勞動派遣業採許可制，且其從業人員必須取得政府所核發之專業證照  
 (4) 規定若派遣契約結束後三個月內，派遣公司未依勞基法解雇派遣員工，則要派公司一併受罰  
 (5) 補助派遣公司辦理訓練，培養派遣員工成為多職能工  
 (6) 放寬勞基法有關調職的規定，使派遣公司能合理調派派遣員工  
 (7) 採逐步實施方式，先只規定低技術性的派遣勞工必須採「長僱型」

- (8) 建立派遣業的評鑑制度  
 (9) 派遣公司在要派合約到期，無其他適合工作可派時，得資遣派遣員工，不受勞基法第十一條限制  
 (10) 其他（請說明 \_\_\_\_\_）  
請從上面勾選項目中，列出貴公司認為最迫切需要的編號：\_\_\_\_\_

8. 貴公司認為國內派遣業者在開發「專業職」的勞務派遣業務方面，最主要的障礙有哪些？（可複選）

- (1) 一般企業在專業職務上使用派遣勞動的意願低  
 (2) 國內專業人員接受「派遣」工作的意願低  
 (3) 要派企業願意支付派遣人員的待遇太低  
 (4) 專業職務的內涵比較複雜，導致要派企業常常要求更換派遣人員  
 (5) 派遣業者欠缺相關專業知識，無法提供要派企業或派遣員工必要的支援  
 (6) 其他（請說明 \_\_\_\_\_）

請從上面勾選項目中，列出貴公司認為最大障礙的編號：\_\_\_\_\_

9. 貴公司認為國內現行有關非典型勞動之政策、法令與措施已經造成哪些影響？（可複選）

- (1) 增加部份勞工（如二度就業婦女、甫從學校畢業之年輕人）之就業機會  
 (2) 增加經營策略上的調整空間  
 (3) 節省部分招募、訓練等勞動成本  
 (4) 縮短勞工與企業間的媒合時間  
 (5) 滿足對短期特定技術或技術後援的需求  
 (6) 政府部門濫用非典型勞動  
 (7) 許多事業單位濫用非典型勞動  
 (8) 許多原先從事典型勞動型態之勞工被迫成為從事非典型勞動型態之勞工  
 (9) 國內勞動條件與福利普遍下降  
 (10) 從事非典型勞動型態之勞工普遍受到剝削  
 (11) 其他（請說明 \_\_\_\_\_）

請從您上面勾選的影響中，列出您認為最重要的編號：\_\_\_\_\_（單選）

10. 貴公司認為國內勞動派遣應由何種方式規範最能滿足三方當事人（用人單位、派遣公司、派遣勞工）之需要與利益？

- (1) 不需要制定任何法律，由三方當事人透過契約來約定彼此之權利義務即可。  
 (2) 修正勞動基準法，增列並強化規範勞動派遣之規定。  
 (3) 制定勞動派遣專法。  
 (4) 其他（請說明 \_\_\_\_\_）

## 第二部分

1. 貴公司成立於民國\_\_\_\_\_年，甚麼時候開始經營派遣業務：民國\_\_\_\_\_年

2. 貴公司資本來源

- (1) 國人獨資  
 (2) 中外合資（請說明合資對象國別）\_\_\_\_\_；

其中外資比率為  (a) 50% (含)以上

(b) 50% 以下

(3) 外商獨資 (請說明國別) \_\_\_\_\_

3. 貴公司目前員工總人數 \_\_\_\_\_ 人；其中派遣員工人數 \_\_\_\_\_ 人

4. 貴公司除了派遣業務之外，是否還有經營別的業務？

(1) 沒有

(2) 有 (請說明主要的業務： \_\_\_\_\_ 、 \_\_\_\_\_ 、 \_\_\_\_\_ )

5. 填卷人姓名 \_\_\_\_\_ ，職稱 \_\_\_\_\_ ，聯絡電話 \_\_\_\_\_

6. 是否索取本計畫之研究結果摘要  是  否

7. 請推薦三名可以接受本問卷調查的三名同業：

同業一：姓名 \_\_\_\_\_ ，聯絡電話 \_\_\_\_\_

同業二：姓名 \_\_\_\_\_ ，聯絡電話 \_\_\_\_\_

同業三：姓名 \_\_\_\_\_ ，聯絡電話 \_\_\_\_\_

本問卷到此結束，謝謝您的填答，請檢視是否有遺漏之處，並請您於  
一週內寄回此問卷，再次感謝您的協助！若有任何疑問或建議，敬請不吝指正。

**附件二 個案深度訪談及評析  
(另分冊處理)**

### **附件三 會議記錄**

# 100 年度非典型就業之衡平機制-經濟面之研究 座談會 1

一、開會名稱：「100 年度非典型就業之衡平機制-經濟面之研究」座談會

二、開會日期：2011 年 01 月 21 日，下午 2:00 至 4:00

三、開會地點：臺灣大學國家發展研究所 R204 研討室

五、主持人：辛炳隆 副教授(計畫主持人)

六、記錄：胡研究助理斌偉

七、出席者：吳營運長麗雪(104 人力派遣處)、鍾副理事長文雄(中華人力資源管理協會)、成教授之約(政治大學勞工所)、張執行長烽益(台灣勞動與社會政策研究協會)、陳研究助理群佩(台大國家發展研究所)。

八：會議記錄(逐字稿)

辛：我先跟大家說一下本計劃的緣起。本計畫是接受經建會委託，整個計劃有三個大層面，經濟面、法制面及社會安全面，分別由我、鄭津津老師、林大鈞老師負責。過去，國內針對非典型就業的研究都是探討它所造成的影响，而且大都認為它雖然可以增加企業用人彈性，但一定會損及勞工權益，二者似乎是衝突的。本計畫和過去的研究最大不同在於希望可以找到一些模式，在使用非典型就業可以同時兼顧到企業用人彈性和勞工權益保障。異言之，本計畫希望可以找出一個答案，而不是去發掘問題。我們希望可以把目前所看到的非典型就業，依照企業使用動機、行職業別、使用非典人數的多寡及企業規模等加以歸類，然後再看哪些類型是對企業用人的彈性或是對於勞工權益保障是有幫助的。所以回到一個問題就是，非典型就業的使用，是否一定是在企業用人的彈性或是對於勞工權益保障上一定是一個衝突？有沒有可能有一個折衝，如果有，那是甚麼模式，目前整個計畫的目標大概就是這樣。為了便於大家討論，我也準備了四點題綱，第一個就是部分工時、派遣及定期契約的影響為如何，當然這些影響也可以在既有文獻看到很多，目前想要知道的是這些影響，是否會因為企業使用非典就業的動機或是非典從事工作

的不同而有所差異。舉個例子來說，假設企業的動機為單純的降低勞動成本的話，這樣的動機對於就業者權益的保障，我認為這樣的負面影響可能就比較高，但是有些公司，它使用派遣的動機是因為 headcount 被凍結，這種動機我覺得對於就業者權益的保障可能就和正職一樣，就像很多外商公司就是如此。再來就是行職業的問題，像是如果製造業在生產線上使用派遣，他的動機就是降低成本，那福利就不會太好，如果是專業性質的工作來使用非典，那他可能是臨時的需求，所以動機的不同就會有所差異，這是第一個部分，可以聽聽大家的意見。第二個部分是想聽聽各位能否提供成功的案例。我曾聽到一個成功的案例，一個英國的案例，那家公司不是派遣公司，是一個幫人家做研發的顧問公司，他可以提供一種服務，他可以承攬，也可以把人派到你的公司去做 RD 的工作，那據了解目前台灣沒有這種成功的樣態，像是這種我覺得就是一個成功的案例。另外希望可以平衡企業用人彈性和勞工權益上在法制的層面上應該掌握哪些原則，和目前勞委會的修法方向是否符合這些原則。目前我們可能會提出的建議之一是，禁止派遣公司和派遣人員簽定期契約，另外一個就是同一個場域工作的正職員工和派遣員工要同工同酬，如果可以把這兩個原則把握住了，那派遣人員所面臨的就業保障和剝削問題可以獲得很大幅度的改善。但是也有人認為就算法定了之後，我們也是沒有辦法執行，那是不是就是這個樣子呢。最後，如果有什麼重要的議題我沒有納進來的，那也希望大家可以補充。

吳：我自己就這十年的經驗覺得，說實在話，台灣的白領沒有這些問題，外商和台灣的財團法人等公司，只要是屬於 headcount 的部分，你不會看到有人去作勞動權益的抗爭，因為他們的薪資可能甚至比一般的正職還高，因為他們是用年薪，年薪 14 個月除以 12 個月給他月薪制。至於福利方面，難免會有些差異，像是外商型態的要派企業，這是它全球上的一個契約和策略，他也不得不這樣做。所以如果今天是因為 headcount 而使用勞動派遣的要派單位，他們都會遵守勞基法，該給的都有給，所以在這一端並沒有聽到有負面的聲音。勞動派遣聽到比較多的負面的訊息是從 2008 年，金融海嘯開始之後，大家就一面倒，甚至南部有很多司機工作也使用派遣，而這也衍生出很

多剝削的案例，台灣真正的派遣問題其實在於藍領，也就是生產線上的作業員，因為他們喪失了他們的工作權，那這也是台灣比較辛酸的是，他們好像變成台灣經濟的調節面，這也是大家對於派遣有很多負面的部分，但是能不能用 headcount 的 policy 去應對藍領的派遣，這可能真的是需要分流分類。如果是看到藍領這一塊，我看到的法令是不能用轉掛，不能指定，其實就我所知道某些政府機構或財團法人機構都是用指定的，並不需要外面招募，因為他們自己都有人，他只是掛給 A，掛給 B、C，那這也不是派遣公司可以決定的，像是我們最近有收到「行政院運用勞動派遣應行注意事項」，所以其實有了這個之後，好像所有的財團法人機關都會基於這個，但是這個只能說是宣導，然後該給的，在你標案的時候要算進去，可是能否真正的解決問題可能還需要走下去，所以如果要解決問題點，我覺得在於台灣藍領的議題是比較大的。

辛：我想製造業這一端的藍領基層有許多問題，我可以請問一下，那麼服務業這一塊呢，服務業如果也可以分成基層和專業，那基層部分是否也有類似問題？

吳：其實我覺得台灣服務業的派遣並沒有問題，服務業用派遣的原因是因為離職率太高了，人員增補招募的工作很繁重，所以他幾乎都是先利用派遣來篩選正職的人員。以我負責的金融業和保險業來說，這兩個產業可以單月進出兩三百人，可是老闆不會給他那麼多的 HR 人力去處理這些事情，所以他 outsourcing 出來，變成一種試用期的衍生。比如我今天送了 10 個人過去之後，他的績效好了後，他就轉正職了。像是現在金融和保險業，在經濟起來之後，大家搶人都搶不過了，甚至就我所知道的保險業來說，都不用派遣了，否則都找不到人來上班，所以這一塊在經濟起來了之後不是問題。所以剩下就是金融業的 admin，那 admin 來說，就他的生態來說也不是個議題，因為取代性高，不會有這樣的勞動，除非很沒有競爭力，不然可能做了一年、兩年的派遣就轉出去了。所以我想台灣派遣的問題在於製造業的底層端，其它的情況在在景氣來了就沒問題。高專業的走 ERP 的，或是走 Project 的人也不會跟你少拿，所以問題就在是藍領這塊。拉回來說，規範派遣業者不

可以簽定期契約，有一點因噎廢食的是，定期契約的規範只要不是派遣業者，任何人都可以簽定期契約，他可以拿案子的話，那沒有一家公司願意說他是派遣公司，除非說政府公報在招標的時候註明說一定要派遣百人以上，甚至說資格標，所以我覺得這點大家可以參考一下。

成：剛剛討論的問題，我覺得要正本清源的去考量一些狀況，像是剛剛提到的公部門或是政府機關，因為在編制人力上的一些限制，所以才需要把一些勞務委外出去。那為什麼在英、美國家，相對來說，可能就沒這個問題？因為我們公務人員的體系或是設計較嚴謹、進入較嚴格，你要進去政府機關需要考試、任用、銓敘等過程才能成為公務人員，而且我們的預算制度設計是非常僵化的。所以你剛剛提到我們公部門和政府機關用派遣有他的正當性，其實這是因為公務人員相關的法制和制度設計比其他英美國家的設計是相對比較僵固的，像是美國，使用零基預算，要用多少人就看績效；我們則切割得很清楚，人事費、業務費等等，然後當預算不夠時就拿一部分去僱人。所以嚴格來說，我認為不能給公部門一個正當性去使用派遣，因為這是政府自己本身制度的僵化性所造成的人力運用限制。其實我比較傾向，如果你有這樣的問題的話，你就把他公辦民營算了，或是說你就打破現行制度和法制上的僵固性。基本上我覺得要不該給公部門這個正當性，讓他覺得可以合理、合法的去運用這些派遣人力，我覺得應該要重新去思考這個問題。

辛：這個問題我們問過研考會及人事行政局，他們的建議就像你說的，我寧可外包，切出去，就是不要用派遣。或許這個作法未來會通過，所以現在很多單位現在就是在做職務的切割，看那一塊可以外包出去。

成：或許未來會這樣走。我覺得如果那個工作職務所執行的是真的很重要的業務，那你就擴大編制。坦白說，中華民國政府從來沒有大過，為何要小而美呢。因為我們不像是其他國家有經過大政府階段，才開始要走小而美，小而精或是小而強，國外有經歷過，所以他們才開始要把很多業務需要外包出去。那中華民國從蔣經國時代就開始強調要小而美，精簡，從來沒有大過，既然沒有大過，那你其實可以多增加一些公務人員人力的晉用或運用。我覺

得很多思維不是那麼清楚，尤其是在政府機關部分。我只是想補充說，不盡然要給公部門這些單位用人的正當性，雖然公部門用的很正當且不會有太多勞動條件上不足的問題產生，但是坦白說，比起正職公務人員的勞動條件還是有一定差距。另外，私部門的人力運用上，我覺得我們還處於歐洲 1980 年代初期那種無法可管的階段，所以我們可以看到私部門所謂派遣人力和非典人力的運用上，目前似乎沒有甚麼章法可言。那現在歐洲已經度過了這個無法可管的時期而做了一些調整，他們目前已經將派遣人力的運用定位是一個短期性與比較屬於低職級的，因為他們不希望這些派遣人力的運用去影響到所謂的正職員工或是核心人力，尤其在人數方面亦是如此。不過即便這些歐洲國家對派遣的定位是這樣，但是他們派遣業還是很發達。我覺得今天會影響派遣業者的真正問題還是在於題綱上提到的第四項，也就是嚴格禁止定期契約的簽訂上，這個會真正影響到派遣業者的發展和運作。至於說，要如何定位派遣，還需要透過更多的討論去尋求共識，不過我不太相信派遣人力的運用可以去滿足那種專業的人力需求。因為派遣是比較臨時性，由正面表列也可以看出派遣被定位在行政性、庶務性或服務性的一些工作，所以很難在 R&D 去做一些發揮。畢竟 R&D 的工作是企業的核心，那如果企業有技術上 know how 的問題，那企業也就是透過外包而不是透過派遣。最後，看這個題綱的內容，我覺得應該把承攬的部分也放進來去做考量，因為承攬在整個企業人力運用的型態上，也是非典型人力運用的一環。如果對派遣作太嚴格的規範，那企業也就往外包的方向去走了，那也不是勞動法規可以去介入的。

辛：如果是個人承攬就會有這種問題了，不過如果整個團隊專業的外包出去就還好。現在最怕的是給他壓力，他就轉成個人承攬，不過這種個人承攬的情形現在也已經很多了。

成：對，所以這不是一件好事。

張：對於自然人承攬我想要補充一下，公部門裡面也越來越多有這種情形。我們也有開記者會和調資料出來過，這個量是非常的龐大的。不只派遣，這裡是指自然人承攬這塊，目前是不管中央部會還是地方政府都很多。因為在 2008

年一月，因為政府臨時人員納入勞基法之後，後來我們發現地方政府、鄉鎮市公所的所有臨時人員怎麼都幾乎變成自然人承攬。立委從人事行政局調出來後發現，怎麼會某一個南部鄉公所的人中有好幾個人都是自然人承攬。那我就覺得這是一個大問題，這還包括了郵局的郵差，自來水公司的抄錶員都是自然人承攬的情況，有上千人。我覺得，政府的派遣問題，體制和僵化性的問題是可以解決的。我提供一個經驗，黃淑英立委那時候開了一個公聽會，對政府派遣人力運用的公聽會，結果我發現現場幾乎所有政府部會都有派人過去，很多人是主動來聽的，民間團體和學者來的不多。我就被這個情況嚇了一跳，所以變成大部分政府部會都派人過去，想聽人事行政局要怎麼解決這個問題，所以後來 12 月定出來的那個辦法是被逼出來的。我覺得這個會在政府組織再造 101 年或許會得到一些解決。另外，政府用派遣和自然人承攬我怕會造成一種示範作用，讓民間的一些業者也會去跟進。我是不清楚台灣的派遣公司，他或許會去主動性的去創造商機，不見的是要派公司的需要，可能是某個派遣業者去跟業者建議，說這樣做可以更省成本。所以我覺得在台灣派遣的發展，製造業的問題真的是一個大問題。台灣的派遣是以一種降低成本為考量，而不是以專業擁有者或是勞工彈性使用的面相去考量。國外有些是從勞工的彈性面去考量的，類似勞工一個人可以有很多雇主，或許不見得是很高的薪水。那天看到一個日本的例子，有一個專業服務的公司，派專業的寵物訓練人員去家裡去訓練寵物大小便，可能就 3 個小時而已，不過費用可以收很高。這對這些人來說，所得也不會太低，這就是一個品牌，不過這種公司不是掛人力派遣公司，而是類似狗訓練學校之類的。這樣子這一群特殊技能的人可以去提供一個勞務，這樣對於他們當然是好的，不過台灣卻不是往這個方向去走。這可能是因為台灣的經濟，製造業就是走降低成本的產業型態模式，所以不斷的去尋求要如何去降低成本的方式。像建教生，台灣現在約有三萬五千個建教生，充斥在美容、美髮、餐飲、通路及製造業等，還在增加，那這個就變成了企業一直在尋求的一種降低成本的方法，這是一個不好的發展。那會變成這樣的原因也是因為法令沒有跟上，所以本來企業用 PT，後來用定期，然後就用更省的，就是派遣。有時候省也不只是光省成本，還可以省麻煩、省程序，最後員工發生權益的問題

要抗爭還找不到對象，責任推給派遣公司。所以雇主就覺得這個還比定期契約還省成本，所以這條路一直下去不是很好，對台灣的產業和勞工發展都是很不好。舉桃園洋華光電的例子，我後來跟那邊的員工聊過後發現，他們本勞的薪資都很低，才 1 萬 8、1 萬 9 左右，要拼命加班才會到三萬，然後都常態超時加班。他們說他們公司才大概 1 千 2 百多人，而外勞和建教生都兩三百人，然後外配(包含陸配)也是兩三百人，所以加起來整個廠的本勞也才兩三百人而已，加上後來洋華又爆發出來他們用「中國商務人士」等事件。所以就可以知道廠商為了降低勞動成本的驅動力是非常大的。我覺得整個電子加工製造業為了尋求薄利，不斷的用這種更零碎化的方式，台灣的派遣不應該朝這邊發展，當然會走到這樣，我想也是法制面上無法很有效的去做規範。另外對於派遣業本身，這個行業也是良莠不齊，規範也是沒有那麼清楚，隨便誰都可以做。從事外勞的就業服務機構，都要那麼嚴格的門檻，而這邊卻那麼鬆，所以就會變成派遣業者本身就會去主動創造商機。

成：有關這個部分，有一個原因是目前我們從事派遣業務的這些單位是從事綜合性業務，像是 104 也會提供就業媒合服務和派遣等，所以就像是會提供給一個對客戶的 total solution。不過派遣人力運用的出發點還是應該在人力資源的彈性運用，為何在台灣卻有點本末倒置，變成降低成本為考量，我覺得第一個就是目前沒有法去規範派遣人力的運用。所以如果我們可以把派遣定位為一個短期性、行政性、事務性的企業對人力需求的滿足上，基本上還是會達到降低成本的目的，但是可能就不太願意把很多的工作外包出去，然後用派遣人力的方式來滿足人力需求。我覺得另一個問題是我們勞資關係的不平等，我想歐洲國家在派遣人力的運用上，就某一個程度來說不會完全以降低成本為考量。如果在哪個公司裡面有工會組織，工會不太會允許雇主把勞務都給委外出去，因為企業還是要考量到內部勞資關係的和諧和互動。如果今天企業把工作都委外的話，那工會自己也會有危機意識，正職員工會覺得你把工作都委外去了，公司直接雇用人數的減少、正職員工人數的減少，工會的人數也會降低。所以工會也會和公司透過勞資協商，去討論哪些勞務應該委外出去。今天在台灣，因為我們勞資關係制衡力量的不平等，所

以我們才會去思考、討論那些歧視禁止和同工同酬的原則，那就是內部沒有工會組織可以討論這些議題。所以我會覺得我們在第四項題綱，同一個場域工作的正職員工和派遣勞工在同一個職級應該報酬相同。這有點無奈，因為我們的勞資互動關係在制衡力量是不對等的，所以必須透過法律的規範來加以要求，希望企業在未來使用派遣人力或是勞務委外時，不要以降低成本為主要考量，而是以滿足臨時性和短期性的人力需求。而且，這樣的立法規範不僅僅是考量到派遣勞工的勞動條件問題，也是希望不要造成企業內部勞資的對立，其實有它正面意涵的存在，才會去要求要派單位的責任和義務。

鍾：今天這個主題就非典的衡平機制來看，我覺得非典的範圍很大，而且 PT 和定期契約的問題層面本來就不一樣，像是 PT 和定期就差很多。過去我在台灣某電信業服務八年半，我覺得服務業的問題也是很重要。舉例來說，我們 call center 有三千人，正職員工只有一千，以前我這個分部這邊正職和派遣的比例是一比一，非常嚴重，那麼母公司那邊的比例為 3:1。甚至，越高的派遣比例，績效表現也會比較好，因為我們企業的第一個考量還是以降低成本為主，第二個才是人力派遣的彈性。我們也可以看到現在的年輕人，很多人是喜歡有比較彈性的、多元化的上班時間，這樣對勞資雙方都是好的。服務業裡面，因為我們看到上次勞基法修正的派遣比例，3%還是 5%，所以目前在人資主管的討論中，受創最重的還是 call center，那接下來就是連鎖服務業，也是會受創很嚴重。因為把它降到 3%、5%，對特定服務業的營運會有嚴重影響的。據我瞭解，勞委會今年應該是不太會送出修法草案，因為來自工總的壓力很大，而工總對於比例限制表達高度的抗議。其次，國內包括勞委會和經建會等單位，對於國內有多少派遣勞工的數量有多少都不清楚。去年商周有一個記者找了很多想要了解，這個記者是非常的認真查資料、問人，但是最後結果還是不太清楚全國的派遣人數。過去和我們合作的廠商，除了像是 104 等大公司之外，還有一些掛名資訊科技的公司，我們也有好幾百人派遣是從這裡來的，類似科技股份公司之類的。所以很難想像到底有多少人在從事派遣，我覺得這是派遣上一個很大的問題。另外談到一個比較好的案例，像是外商公司在派遣和定期契約上，他們給的勞動條件是一

樣的，像是某外商也是，但是本土企業目前還做不到，我還沒看到台灣廠商可以把正職和派遣的福利、薪資、獎金都一樣，這是比較困難的。像是以前我們這邊的正職和派遣的薪資其實差不多，所以差是差在紅利和年終這一塊，這邊可以差到六個月的薪水，所以這也是我們會選擇派遣的原因，確實就是為了降低勞動成本。再來談到同工同酬的問題上，因為我在使用派遣，一定會把 low end 的工作分給派遣。像是在 call center，一定是做簡單的接聽。如果是工作內容相同，那是 ok，不過同個公司裡面就不會同工，派遣勞工在企業裡面就被視為次等公民。實務管理上，除了 team leader 是正職的之外，派遣勞工不會與正職安排在同一個辦公室。另外就是派遣對企業的好處是，他會很努力工作，然後他也會想積極轉正職，所以就像是試用期一樣。另外，很多公司都把派遣朝向承攬去做了，像是行政院的派遣指導原則裡面提到，有些工作像是監督，都鼓勵讓承攬的去做。像是以前我們電信業也是會去研究承攬這部分，剛剛提到的自然人承攬也都會考慮。如果我們想要做市場調查，就直接承攬出去，丟給外面一個公司或是一個人就好了，看多少錢就付多少錢，只需要結案報告就好了。

辛：我想要問一下，坦白講勞工團體是非常堅持比例原則這個部分，那當初會有這個想法是因為可以讓勞工團體比較可以放心。但是我想要了解為何 call center 會用到那麼高比例的派遣？真的是為了 cost down 而已嗎？

鍾：我們確實是為了降低成本。

辛：那如果比例真的嚴格執行下去的話呢？

鍾：所以就會跑到大陸去設 call center，目前某電信業者就已經在廈門設廠了。

成：其實 call center 基本上可以單純變成一個承攬的東西。

辛：那對勞工更不利。

成：我的看法是，今天派遣和承攬本來就是一個同根生的東西。如果嚴格限制派遣，那就是變成外包，那個時候可能對勞工而言在某個程度上更不好。一般來說，我認為很單純的外包出去的話，那勞動條件，薪資、待遇福利等可能

會更低於派遣也說不定。就像是派遣，勞務委外出來，我本來派 100 個派遣勞工去做，要派單位需要一百個我就給一百個；但是如果外包出去的話，搞不好只僱 50 個人就把工作完成了，相對的勞工條件可能會更惡化，這是一個需要去思考的問題。

辛：就像是我常跟勞工團體溝通的，這就像是一個氣球，你把他壓下去，他從另一邊跑出來。

成：甚至企業也可以走國外外包，這已經不是國內勞動法規可以規範的。

吳：國內有些電信業的員工好像所有的員工進去一定要先是派遣？通過半年還是多少試用期後才會轉為正職。

鍾：對，門市情況是這樣，幾乎全部都是派遣了。

辛：那通過試用的比例高嗎？

鍾：其實不高，因為受到 headcount 的影響。因為轉任正職會 share 到紅利和年終，所以每年一定會降低正職編制人數，其實在做財務運用不太會把 call center 列入母公司的關係企業或是他的財報裡面。

吳：我想辛老師是要找一個解答。那我覺得電信業一比一的比例這樣很恐怖。那回到就經濟發展和企業用人彈性的角度來看的話，真的要能夠做到不同產業和不同職類的分別，對取代性高的給一個量化比例，而不是一個數字一刀切下去。

成：其實我覺得企業本身自己要去評估，甚麼狀況要直接雇用、外包或是派遣。但是我們企業都不這樣做，都靠顧問公司。那顧問公司就說降低成本，問題是降低成本這樣就可能會傷害到企業內部的勞資關係和工作品質。

鍾：客服品質其實降低很多，特別是直營店，因為幾乎都是使用派遣，單看業績對公司欠缺而沒有 commitment。但是其實公司高層都知道這些負面的影響，只是會評估 cost down 對整體營運績效比客服品質還重要。

成：所以這是企業領導者 mindset 的問題。

張：我覺得歸結來說，台灣給那個派遣業者的規範太少，獲利空間很大。

吳：現在轉掛的市場服務費只有 1.5%。比如說兩萬的薪水，派遣公司只能拿到 2 萬乘上 1.5%，而且這個還沒有扣上內部的管銷費用。

成：某個程度上，我是覺得轉掛是不應該存在的。應該就是某個派遣公司把人力派過去，我給你收合理的費用，而不是將員工掛在這邊，然後我跟你收 1%，2% 的服務費。

吳：收那麼低，我們根本就無法接。這還是代收代付，等於去幫公司墊利息，跟銀行借錢幫你放薪水，幫你增加產值，但是我們派遣公司這邊幾乎都沒利潤。

成：這種轉掛會壓榨員工的薪資。

張：劣幣驅逐良幣。

辛：那天我看一個政府單位，他的派遣就是一個人在承攬，就是個人公司。然後他說最低標只有 2 點多%。他說因為沒人標，所以他一定可以標到，所以說劣幣驅逐良幣，正派經營的派遣業者活不下去，這費用應該至少要 10% 以上。

成：其實比較正規的應該是薪資乘上 1.4 或是 1.5 才是。

辛：但是現在政府單位似乎不可能是這個價錢，我還看過一個很情形是，某個政府部門寫得很明顯，說就是 2.8% 以下。所以勞健保和一些產假福利可能也未必會給，因為派遣公司根本付不起這些費用。

鍾：因為政府在開標就已經有這個限制，所以那一般正派經營的就不接了，那會接的派遣公司就會想辦法從派遣勞工身上找錢。

辛：我想要問一個問題，有沒有一個方法可以解決呢。如果我們訂得很死，可能就會走向個人承攬。另外就是是否不同的狀況我們採不同的規範。

張：明確的雇主責任是我覺得一個很重要的議題，要派和派遣公司如果該負的雇主責任都有顧到的話。現在派遣公司應負的雇主責任都沒有負責到，我覺得

如果大家都能負責守法在加上政府執行或許就能解決這個問題。

鍾：另外一點是，是否要對台灣從事人力派遣的業者需要有一個資格，例如資本額、證照等。如果不定規則的話，那一個標案誰都可以去標，像是外勞仲介就有較嚴格的規範。

成：目前外勞仲介在怎麼嚴格也有四五百、六七百家以上。但是上次內部討論時，主委不願意用許可制，因為這樣很難管。

辛：這個部分的想法這樣的。主委的意思是，可以把要派公司的雇主責任大幅度的提高，就是補充責任。就是讓要派公司那一端去篩選好的派遣公司，這樣可能會更有效。

鍾：問題是要派公司還是看成本阿。就我所知道的，一些派遣公司的勞工保障就很好，但是很多中小企業在省成本的想法下，就不會去和這些派遣公司合作。

成：所以我思考的就是，考量到台灣勞資關係制衡的不對等，基本上工會沒有制衡的實力和能力，所以我認為要去加重要派公司所應負的責任。從這個責任的課以希望可以保障到派遣勞工的權益，因為他們本身沒有甚麼 bargain power，即便是要派單位那邊也沒有工會組織去伸張權益。

辛：桃園縣總工會總幹事黃英華有提出一個概念，那天他提到要限制低階的派遣，認為製造業的生產線上，可以比照國外經驗，像是韓國，禁止使用派遣。因為目前我們修法是單一的，比例是單一的，沒有業別，那有沒有可能做區別性的限制？

成：問題是政府機關還是要做必要的查核。你切的越細，查核就需要更多的人力及財力。那天我在台灣總工會談定期契約的例外及前提要件等事宜。簡單來說，特定性定期契約要放寬到兩年，但是還可以再延。但地方政府說：最好不要延期，因為他沒有辦法去查，也沒有辦法去查了後，判斷是否要核准。地方主管機關的主管們是希望，看要設定多少年，但是不要延期。因為受到人力的限制，這很難去查核。

張：製造業上不能用派遣也是沒有辦法中的辦法。政府很難去做查核，工會制衡

的力量又少，那製造業現場用派遣很明顯就是成本考量，所以我覺得這是可行的。

吳：我覺得製造業底層這端禁止用派遣還是會有那個問題。如果堵住了，他就承攬。像是那次我們去桃園，企業那邊要求我們派遣公司去做的配合是，生產線開了，人就要來，如果做完了就要走。然後我們說無法做到配合到這種機制。要派單位跟我們提到，他們那邊有一個退下來的組長，目前就是包他們公司的兩條生產線，他就可以這樣做。

辛：如果這個組長成立一家公司來承攬，他還是要回歸到勞基法的規範。除非他是用個人承攬，那個人承攬這塊是很麻煩。

吳：如果往中南部走，說真的，為了生存，大多數企業可能會走個人承攬方向。

成：原因還是出在外包公司給的價格實在很低，要不然又可以走向家庭代工。

吳：有些欠卡債的求職者他們不要加保。因為幫我加保，我就會被扣三分之一的薪水，那他欠錢會被銀行催繳款，所以需要現金。所以我們這邊要合法要給他保，他就說他上次找的派遣公司就可以不用幫他保，他可以直接拿現金，我領兩萬就是兩萬。

辛：那回到比例規範的問題。我個人看法是這樣的，很多企業以可接受的理由來使用派遣人力，那這種情況下勞工被剝削的情形是比較少的，所以我覺得這種人力彈性的運用是可以被接受的。如果要用量來控制派遣，比例運用也是指那些不好的情況，要把不良的情況給排除，不然一定會排擠到正當使用派遣的企業，所以我才會說把製造業 low end 那端禁止。

成：如果說製造業那塊不能用派遣的話，國外也是有例子。因為企業在臨時性或淡旺季的人力需求滿足上，在定期契約放寬後，那派遣公司這時候就做一個就業的媒合推薦。我覺得服務業工作內容的差異度是比較高，所以服務業還是不要做太多限制。那我會覺得可以就派遣的運用期間去做要求和使用正面表列去對派遣做規範。

辛：我們去韓國那邊看是這樣的，他們是多軌制。韓國有 32 種行職業可以使用

派遣人力，其他行職業就只能使用派遣三個月。而且韓國現在開始要把製造業的生產線上有關的職業也禁止使用派遣，所以他們有正面表列和負面表列。但是我們在開會曾經提到過一個問題，如果我限制製造業 low end 那塊不能使用派遣，那製造業的人一定會問服務業那塊，服務業的那些 low end 的工作呢。還是服務業 low end 也一起禁止使用派遣？那比例限制真得是一個很大的問題，還有剛剛提到禁止派遣公司與派遣勞工簽定期契約的問題，關於這一塊經建會是有意見的。

成：因為我覺得如果只能規定派遣公司簽訂不定期契約，會不會相對影響到中高齡、或青年的初次就業上的問題。

辛：那天開會有些派遣業者提到這部分。他們說這也是一種處理的方式，因為如果有這個法令，他們可以向要派公司要求資遣費的準備。另外經建會一直想要扶植人力供應業，所以會怕禁止簽訂定期契約訂下去後，會把派遣公司的生存空間給壓縮了。

成：我是沒有看到有任何國家的立法規定派遣公司和派遣勞工一定要簽不定期契約。

辛：恩，我想原因不是為了要去規範派遣業者，而是為了不要讓派遣勞工變成可拋棄式的勞動力。

成：我的看法是，第一、我們對於要派企業課以雇主的責任；第二、台灣的社會保障、社會保險等，儘管沒有那麼盡善盡美，不過該有的都有。我看不出來為何要透過不定期契約的簽定來達到規範派遣公司的目的。

辛：一方面是為了不要讓派遣勞工變成可拋棄式的勞動力，另外經建會也對這點有爭議。不過比較困難的是比例限制那一塊，這邊勞資雙方是比較難有共識。

成：我覺得勞工團體把太多的焦點放在派遣公司上。其實你看這個三方互動關係，最大的問題是要派公司，派遣公司是很容易被操控。

辛：外勞這塊也是一樣的情況，只要是雇主要求外勞仲介公司不能超收費用，仲介公司就不敢超收。所以還是在user這一端，如果說你去要求要派公司，他

就會去要求派遣公司。

成：你對要派公司要求多一點，他就不敢胡作非為去對派遣公司要求。

吳：因為要派企業會回來去跟派遣公司談價格。

辛：我同意之約的看法，還是應從要派公司去著手。

成：你可以要求派遣公司成立的資格，因為我們希望確保派遣公司是良幣。但是在那麼多國家的立法裡面，要派公司的責任基本上是逃不掉的。那為何我們這次的草案裡面，法規會裡面很多的法規委員，他們認為要課以要派公司雇主的責任，不符合傳統勞動法的概念。但是，我覺得這個問題本來就已經跳脫了傳統僱傭關係的範圍。一些老師覺得雇主就是派遣公司，怎麼會去課以要派公司那麼多的責任呢。他們覺得要派公司和派遣公司之間就只是一個商務契約，尤其又把這個法放在勞基法裡面，那就很奇怪；所以我們建議就是說拿出來，因為這已經是特殊的勞動關係。在派遣勞動專法裡面才能跳脫傳統的僱傭關係，來課以要派公司更多的責任。甚至勞工福利金，要派公司都應該撥給派遣勞工。

吳：現在我們都自己吸收這一塊。

成：職工福利金的來源有三個，資本額，營收和薪資提繳。那派遣勞工至少和營收有貢獻，所以應該要把營收拿一點出來提供給派遣勞工。

辛：正職員工會抗議？

成：就是因為和現行的僱傭關係不同，所以才需要另行規範。

辛：我也覺得這樣才是對的。

成：在國外，派遣勞工可以選擇加入要派公司或是派遣公司的產業工會，我們不行。按照工會法，派遣勞工只能加入派遣公司的工會，要不然就是自行成立職業工會。我會提到剛剛這幾點是因為這些都是現行修法方向沒有考慮到的部分。你把它放在勞基法裡面，有很多需要從三方互動關係考慮的權利義務，是現行修法方向考慮不到的。

張：他們是認為要課以派遣公司的責任，所以會想要從這邊去堵。

成：所以才要求禁止派遣公司簽定期契約。

鍾：問題派遣公司是弱勢的，最大的還是要派公司，要派公司才是價格與遊戲規則的制定者。

吳：而且用人的決定權也是他。

成：就算派遣公司篩選完員工後，要派公司不滿意還是要重新換，所以這也是某種程度的篩選。因為目前政策方向是放在勞基法裡，我只能夠說這樣去做是不夠周延的。因為派遣勞工結社自由權是無從充分保障的，而且你也無法解決職工福利金的問題，這還需要再修。我自己分析過，如果要達到對派遣勞工基本權益的保障，大概最起碼還要修個五、六個法。

辛：我覺得整個定調的感覺是，你如果硬要對派遣做規範，你沒有給企業找到一個人力運用彈性的空間，他會用一個對勞工更不利的方式，那這是經建會那邊在強調的。我同意他們這個講法，就像是日本那邊個人承攬大量的增加。所以企業必要的人力運用彈性還是要給，我是覺得這很難面面俱到。

成：我可以補充的是，基本上，如果限制太嚴格企業會自己找出路，需求無法滿足下，企業就改弦更張的用其他方法去滿足。所以我覺得把派遣定位在，相對來說，就是一個行政性、庶務性的工作，那在期間上作要求。如果企業在這個需求上可以滿足的話，那就不會去變成做什麼個人承攬。但是如果他有5%的需求，你給他3%，那他就一定想方法去出路去滿足那2%的需求。簡單來說，我的主張就是正面表列、運用期間要求和雇主責任要求，不需要比例限制。

辛：那另一個可能就是不做正面表列，其他都做，但是我給你一個比例讓你調整，所以有兩種。我後來也跟工商團體說過，不可能兩個都不要，勞工團體一定不會同意。那對企業運用彈性的角度來說，那一個是比較可以達到的？

鍾：我覺得不要比例限制會比較好，對服務業和連鎖業影響會很大。

吳：我看法會分成兩個角度，如果從勞工的角度，我覺得應該要比例限制；但是你從企業的角度，我覺得不要把人給掐死，我會覺得要有比例限制但不要正面表列。在遊戲範圍中你要自己去想辦法，至少對勞工本身來說，這個法令是想要幫助弱勢的勞工。

成：我這樣說好了，如果比例很低，其實我覺得要派單位會把可用的比例去用到核心勞工身上，其他非核心就外包。我個人主觀判斷是，反而會影響到企業那些核心人力從事工作的機會，因為比例太少了，那變成好像一個 treasure 一樣。有限的比例我為何要去用在 low level 的工作，他就變成去用在 high level 的工作。

吳：有些上市的要派企業原本有用一些派遣，但是後來都不想用派遣了，所以大概在一年還是兩年前，他要把派遣轉成正職。但是轉正職不見得有競爭力可以轉，所以希望我們協助他，幫忙把這些人轉到其他企業的工作。我會舉這個例子是要說明部分的台灣企業家和領導者還是有社會責任的，也不是說都會把那個 quota 都用完，不過這個就是見仁見智。回到說這個法令最終是想要保護誰，有沒有保護到他的就業生存權，因為有競爭力的人，就算有派遣他也不要。就像是很多企業會跟我們抱怨的，為何你的派遣勞工說想離開就離開。我們會說這沒辦法，這是人之常情，因為他有了競爭力，人就會往正職和穩定的工作去做。

辛：我覺得專業職這一塊沒必要納進來規範。我訪問過一些科技公司為何專業職沒用派遣，他們說因為找不到，真的有 know how 的就不會去做派遣的工作，所以如果要談比例，這一塊也不應該納進來考慮。那這樣的話，正面或是負面表列在加上比例限制可能就是一個需要去取捨的問題，勞工團體當然希望都要，企業主就會都不想要。其實我建議過一個概念，就是和使用外勞一樣的概念。如果你企業使用派遣和使用正職的成本一樣，如果是這樣還是需要派遣，那就不是為了成本考量，那就不用去規範。我認為在修法上來說，要保護派遣勞工還是要保護正職勞工，這是很不一樣的。如果我們要保護正職員工，那我們規定核心工作都不能用派遣，那就是只能非核心用派遣；相反

如果是要保護派遣勞工，那就是應該要讓他們成為正職的員工，而不是讓他們成為派遣的員工。舉例來說，有企業跟我說他們使用派遣的原因是他把成本省下來，他可以讓正職有更多的分紅。所以說，到底是要保護哪一端要清楚，這兩邊是衝突的。我覺得讓使用派遣和使用正職的成本都一樣，這塊修法可以分階段，如果通過了或許很多問題就沒有了，那時候比例也就不是問題了。但是我擔心如果過度強調比例，那落入比例範圍內的就是註定要被剝削的。派遣就是臨時性、沒技術、勞動條件差的，所以我用比例來限制住，但是這樣比例一定會越來越多，就像是外勞一樣，這可能是我未來會提出的建議。

張：除了使用成本相同外，我覺得對個人來說，派遣工作應該是一個過渡性的。

辛：就像是很多台灣的日商公司是把派遣當作試用期我訪談過一家廠商，他說他要觀察一年以上，然後百分之 90 會轉為正職。但是就目前來說，定期契約不准超過一年，而那家廠商使用派遣的比例也一定超過 10%，所以這個訂下去，他就沒辦法去 run 這個東西。所以有沒有一個可能，如果企業是基於試用期去使用派遣那我們就不去限制，不過實務上應該是很難去認定這一塊。所以每一個企業使用派遣的動機不同，如果一刀去砍，那會造成很多本來可以轉成常雇性的派遣勞工只能被迫離開，因為企業 headcount 不能增加。派遣樣態真的差異很大，用同一個方法套用在所有樣態上，真的就不是很恰當。

鍾：那天我看到勞委會公佈的行政機關派遣與勞務契約範本，那我在想未來可能這個規範可能會推到國營事業上去。

辛：我想勞委目前的做法是，他們打算作業務的切割然後外包。不過我們現在擔心的是假承攬真派遣。就要求派遣公司派一個幹部過來駐點，感覺就是你來承攬這個業務，然後其實是我在指揮監督。坦白說，我覺得公部門除了少部份情況之外，給派遣的福利還是相對比較好的。那未來為了因應比例限制去做業務的切割，結果是不是我們真的如我們所期待的，我會覺得這是兩面刃，問題也可能會更加惡化。對企業來說，如果在 mindset 還沒改變的情況下，這樣執行下去，那企業就只能用更廉價的方式去做。

鍾：某電信大廠的業務就慢慢轉到廈門去了，因為都是閩南語，那整個就業機會就出去了。

辛：最重要的一點是，企業會更有理由離開。可能會有的副作用就是媒體報導的氛圍，會讓業者覺得關掉台灣廠去大陸多了一個理由，像是給他們機會出走。

鍾：所以對企業限制也不能太嚴格。就像是辛老師說的，讓勞工條件讓他們一致性就好了。

辛：用這種方式去要求要派公司，讓他們願意去挑一些好的派遣公司，讓整個派遣業有個正面循環。過去本來有許可制的修法草案，因為主委認為用許可制在外勞那塊也是問題很多。主委認為要讓要派公司去挑選好的派遣公司，她認為這樣去管制是比較好的方法，不過這部分外界也是有些爭議。

鍾：其實要派公司還是從成本去做考量，要派公司用人基本上都是替代性很高的人，好派遣公司和壞派遣公司給我的人其實沒有差別。

辛：可是如果對派遣公司用資本額限制有幫助嗎？

吳：至少一人公司就不見了，最近有個案子就是一人公司標到，我跟他們說條款規定沒有正派經營的公司可以存在的地方，所以你沒有綁，又採最低標就是會這樣。

辛：這邊可能還需要提出建議，不能只單純依賴要派公司的篩選機制，這方面還需要規劃。我們會想是不是也需要證照呢。

吳：至少要需要乙級證照，不然說成立派遣公司居然都不需要任何證照，而且這個還是本勞。你這家派遣公司居然不懂勞基法，不知這樣是違反法規的，怎麼可以這樣下去。外勞有外勞的時空背景，而派遣公司服務的是台灣的勞工，更應該要規範。

辛：因為他所涉及到法律是更複雜的。

吳：比如說有時候我們要幫我們的要派企業處理一些事情，要派企業會問為何不能要派遣員工說走就走；因為規定是應該要十天前通報，需要對員工作不適

任的輔導等。

辛：許可制和證照一定要綁在一起嗎，我覺得我們可以跟主委說，要有專業證照。

吳：我覺得可以一步一步來。

鍾：許可制的門檻可能會比較高。

張：有許可制他們才會怕，你用法令去規範派遣公司他們不會怕。因為許可制要換證，在許可制下有很多行政措施可以去堵他，這比你在勞動法令去直接規範還有用。

張：我們一直認為要用特許制，現在規範程度跟外勞仲介差那麼多。

辛：工商團體其實有提出來要求對派遣業採許可制，但是他們把這個和雇主責任綁在一起，會讓人覺得企業是不是要降低雇主責任才會要求派遣公司要有證照。那如果是勞工團體提出來就不一樣了。

張：舉例來說，像我在處理有關托育的問題。像台北市有方案說可以補助 5 千塊自己去買產品，但是這樣沒有管制到市場品質。你補助，市場可能也就漲 5 千塊，所以說我們是建議可以透過發卷的方式，要去買的機構必須是合法的機構。

辛：派遣業真的是良莠不齊，而且現在很多派遣公司都說無法生存了，很多都在轉型了，除非真的要違背良心去做。

鍾：不保勞健保，或是就是說勞健就保含在你的薪水裡面。

吳：或是跟你說，你必須自己去跟職業工會保。

辛：台灣企業經營真的那麼困難嗎，連大公司都會這樣做？

鍾：我們基本上還是符合勞基法的規範，該給的都給。但是這樣還是可以達到 cost down 的目的。

張：我有聽過那種自己去開一家派遣公司的，然後 5 點下班以後就繼續加班，自動轉成那家派遣公司的員工。也就是說那家派遣公司其實就是這個公司自己

去開的，這樣就不用加成。另外就是退休金的計算上，因為他們都是傳統製造業，員工年紀都是比較大又快退休的，因為他們用舊制的，那薪資就比較低，但是他們又是常態性加班。而且他們的員工是有工會的，而且工會也同意這種情形，因為員工就是要領這個現金。

辛：另外我想要問的另一個問題是：把集體勞資關係的建制跟比例限制綁在一起好嗎。那天有一個工商團體的代表問我，因為派遣比例規定的 20% 上限需要工會的同意，所以難道身為企業主的人，要因此而去扶植工會嗎。這是一個很弔詭的邏輯。可是我覺得如果就算已經有工會的企業也不用怕這個。因為企業主可以藉由透過運用派遣勞工來 cost down，然後正職員工的福利會增加。所以最後這個政策到底是會保護到那一群人呢。這樣發展下去的話，反而正職員工會因為這樣的原因，那最後工會也會去幫企業去來背書。

鍾：因為那 20% 的派遣勞工也不會是工會會員，派遣勞工會被當作外人來看待，所以最後工會也會同意 20% 的上限比例。

辛：這樣子企業甚至可以算給工會聽，企業可以因此省多少錢，正職員工可以因此而加多少薪，那派遣勞工就會更加被剝削。政策雖然立意良好，但現在很容易會往這個方向去發展。換句話說，我們原本期待可以透過集體勞資關係，透過公會的力量去制衡。所以有工會的企業就盡量放寬使用派遣的規定。但可能結果會達到反效果，依照那個邏輯，就算既有成立的工會也會樂於使用派遣，如果再加上使用正面表列的規定，那這樣就變成一定不會排擠到正職員工的就業權益，然後企業的省的錢又可以回饋給正職員工。所以如果把 20% 的比例規定和正面表列綁在一起的話，真的會變成這個反效果。

鍾：如果企業沒有工會那就成立資方工會。

辛：所以我覺得這個還要多加考慮，因為現在科技業使用派遣的原因是可以節省成本，然後紅利獎金等福利就可以撥給正職員工多一點。未來的發展不會是我們的原意，會往反方向發展。變成工會和企業者一起剝削派遣，而且就算可以讓派遣勞工加入工會，其比例也不會超過正職員工。

辛：不知道各位還有沒有意見，今天真的跟大家學到很多，之後還會陸陸續續麻煩各位。今天先這樣，非常謝謝大家的幫忙。

# **100 年度非典型就業之衡平機制-經濟面之研究 座談會 2**

## **暨問卷意見諮詢座談會**

**一、會議名稱：「100 年度非典型就業之衡平機制-經濟面之研究」問卷意見諮詢  
座談會**

**二、會議日期：2011 年 5 月 5 日，上午 9:30**

**三、會議地點：臺灣大學國家發展研究所 R202 研討室**

**四、主持人：辛炳隆 副教授(計畫主持人)**

**五、記錄：陳群佩研究助理（臺灣大學國家發展研究所）、胡斌偉研究助理（台  
灣大學國家發展研究所）**

**六、出席人員：**

張秋蘭助理教授（大葉大學人力資源暨公共關係學系）

賀麗娟組長、鄭佳菁專員、申康專員、黃毓芬（行政院經濟建設委員會）

李健鴻助理教授（中國文化大學勞工關係學系）

林燦螢助理教授（中國文化大學勞工關係學系）

黃琦雅科長（行政院勞工委員會勞資關係處）

謝創智秘書長（全國產業總工會）

黃河董事長（故鄉市場調查股份有限公司）

**七、會議記錄**

辛炳隆教授：

我們這個計畫是經建會委託，另外兩個子計畫的主持人分別是中正大學  
鄭津津老師和開南大學的林大鈞老師，我們分別從經濟面、法律面、社會安  
全面切入。我們整個計畫的目的不是要重新探討勞動派遣所引發的一些問

題，這方面在過去已經研究得非常多了。我們基本上是從政策建議面、或是規劃面的角度出發，並從過去的一些問題或是相關的研究，直接去找出一套可以符合勞資雙方的利益，兼顧企業用人彈性又能保障勞動權益的法則和非典型勞動使用樣態。然後再探討這樣的方案在推行的時候，勞資雙方的看法以及反應是怎麼樣？基本上我們重視的是找到一些兼顧雙方權益的基本原則，研究內容包括國外經驗等等，我們想要點出非典型就業的需求是不會消除的，有其必要性。另外我們除了問卷調查外也會進行個案分析，找出一些我們認為成功的、能夠兼顧勞雇雙方權益的個案；我們也會進行現有不同樣態的分析，他們分別產生甚麼影響，找出勞雇雙方都能接受的 pattern 出來。我們的研究方法除了今天要麻煩各位幫我們看看的問卷調查之外，也會做文獻回顧、次級資料分析以及深度訪談，從中找出個案做更深入的研究，另外就是座談會的召開。

今天的重點放在問卷調查，問卷分成三個部分：包括有使用非典型勞動的企業、從事非典型工作的勞工、以及派遣公司，雖然整個計畫是談非典型就業，不過派遣工作這塊是很主要的部份。我們的調查將委託給民調公司。在這裡先拋出一個問題，當初在計畫中是希望採取配對抽樣，可是後來我們問卷內容的設計、以及考慮到可行性，我覺得大概可能會採取分別抽樣。那看看各位的意見，是採取配對抽樣或是分別抽樣比較好？以我的立場來講，我覺得配對抽樣的困難度會比較高。我們承諾的回收樣本數是 1000 份，使用非典型勞動的廠商大概 400 份，然後派遣公司 100 份，從事非典型工作的勞工 100 份。

跟各位說明一下我們的問卷設計架構：我們會有個名詞解釋，甚麼叫做「非典型工作」、甚麼叫做「定期契約」等等，針對有使用派遣的企業來講，主要架構是：首先、使用非典型勞動的原因、樣態和使用之後的影響，這部分是幾乎每個調查都在做的，我們也曾經考慮把這個拿掉，雖然這個也是我們研究的重點，可是相關的調查已經滿多的，後來總覺得不問好像怪怪的，就把它擺進來。我們以「平等待遇」作為兼顧勞雇雙方的基本原則，本來的版本是用「同工同酬」，後來參考了李健鴻老師最近寫了關於歐盟平等待遇

原則的文章，那平等待遇的定義在問卷中有說明。關於勞動者基本權益的保障，我們的認定是在同一個工作場域裡面，不管是正職人員、派遣人員、部分工時人員、或是定期契約，對他們基本的保障不能因為他的身分別而有所不同。再來就是「派遣的長僱化」，這兩項原則大概是目前比較有共識的，但派遣業者對這樣的原則有些意見。所以我們大致歸納出「平等待遇原則」和「派遣長僱化」，作為基本的原則。當然如果大家覺得這樣還不夠，還可以增加一些原則出來。我們要問的是基於這樣的原則，是否能夠同時提高企業用人彈性和保障勞動權益？

目前使用非典型勞動的狀況是否符合這樣的原則？如果未來我們把這兩個原則法制化的話，那對企業會有甚麼影響、他們將做出何種因應？我們問卷裡問了很多關於修法方向的問題，主要是鄭老師那邊處理的問題，我們也把它們擺進來。另外，我們後來沒有把「專業化」列為規範原則的原因在於如果政府去規範這個，好像是去 promote 專業人員從事派遣工作，我們不是從這個角度出發。問卷裡面有問到目前使用專業職派遣為何比例不高、原因是甚麼，以及未來使用專業職派遣的狀況會不會有改變這樣的問題，但是我們並沒有把它列為規範原則。這是關於使用非典型勞動企業的問卷。

針對從事非典型工作勞工的問卷調查中，我們會先問他所從事的非典型工作樣態、原因，這部分也是大部分調查都會問到的；再來就是他目前從事的工作是否符合平等待遇以及派遣長僱化的原則，如果他不是從事勞動派遣的話，他就沒有需要去回答這個問題；同樣地，我們也會問是否他認為這兩個原則規範進來之後，可以達到我們兼顧企業用人彈性和勞動權益保障的這兩個目標，以及他們對於未來修法方向的看法。

針對派遣公司的問卷部分，我們會先問勞動派遣的樣態，目前派出去的員工是否符合平等待遇以及派遣長僱化的原則，他們是否認為這兩個原則可以兼顧企業用人彈性和勞動權益保障，以及法制化後對他們會產生甚麼影響、如何因應，對於未來修法方向的看法。對要派企業、派遣公司我們也特別問到對於專業職使用派遣的看法。

這個計畫除了我之外，特別邀請張秋蘭老師來幫忙，張老師最近寫了有關日本派遣的文章，日本的派遣有很多樣態，他們就有專門做專業人員的派遣。今天的進行方式請大家針對我們規劃出來的這兩個原則「平等待遇原則」和「長僱化」提出您的看法，有沒有需要再增加的。再來就是針對問卷部分，題目是否太多、文字表達是否清楚、或是有該問而沒有問到的部分，這些都可以聽聽大家的意見。是不是先請林燦螢老師發言？我們邀請林燦螢老師是因為他有兩種身分，因為他本身在業界待很久，可以從業者的角度出發，同時他也是學者。

林燦螢教授：

對不起，雖然我有業界經驗，可是我已經離開業界很久了。記得之前這個計畫有來訪問過我，我分享了一些從業界角度的想法，談談我個人的一些建議。在談論問卷內容之前，剛剛辛老師提到第一個是讓派遣員工獲得基本的保障，我覺得問卷裡應該已經列了很多了，但我覺得裡面很多項目都不太可能享受得到，比如說三節獎金、婚喪生育補助等等。派遣員工之所以叫做派遣一定有它特殊的地方，我想從企業經營的角度來看這個問題的時候，在幾種狀況他們會想要使用派遣人員，一種類型是說工作本身重要性不太高、重複性很高、不需要用太大的成本去做這樣的事情；第二種類型是需要彈性雇用的，因為我們產業變動很快，常常會有很多產業是剛剛上線沒多久就要拉下來，換成另外一種生產產品、生產線，甚至是經營內容都要改變，這個時候原來雇用人員的專長就沒有用，必須進行彈性的運用，這是派遣人員存在的基本道理，所以如果從企業角度來看他們一定會希望能夠使用派遣。從派遣員工的立場來看這個問題的話，更是非常有趣，像我們這種 LKK 的人跟年輕的人我覺得還是不太一樣，年輕人好像不是很在乎要不要一個固定的工作，他們反而希望到處去工作，包括換到比較好的工作，所以說不定這也是一個趨勢是我們沒有辦法去阻擋的。最近我到學校教書跟這些年輕人接觸，發現年輕人的想法跟我們不太一樣。

所以不管是從使用派遣勞工的企業或是從一般從業人員的角度去看，派

這件事情在未來的社會環境裡一定會存在，在它一定會存在的情況之下，那派遣業者也一定會存在，它介於中間連結起供給跟需求雙方面。之前來訪問我的時候我就有講說，我想我們不可能去定太多的限制，限制甚麼能做、甚麼不能做，企業才不會理你那麼多，一定會想辦法去鑽漏洞，這是必然的現象。

如果真的要保障派遣勞工的話可以比照「提撥退休金」的想法，叫做「派遣安定基金」。我稍為說明一下，凡是企業要使用派遣員工就讓他使用派遣員工，但是我們建立一個遊戲規則，只要使用派遣員工的企業，針對該員工的職務在其薪水中加個 6~7% 提撥為「派遣安定基金」，存放在中央信託局成立個人專戶，派遣業者及要派公司不能動用。一旦這個派遣員工某段時間沒有被派遣的時候，他就可以使用「派遣安定基金」，這樣做的好處是他可以受到某個程度的照顧。(當然，詳細運作條件細節可再設計)

依我個人的估計，一般人大概在三十五歲以前會比較喜歡擔任派遣員工，可是過了三十五歲以後可能他會追求穩定，這是一個分水嶺。我覺得可以進行這方面的研究，把分水嶺找出來，說不定可以替臺灣找出一些路來，真正會接受派遣的也差不多是這樣的人比較多。超三十五歲的派遣人員大概都是專業性的派遣，不過這些專業性的派遣他不見得會走派遣的路，他也許會選擇外包，或是其他方式進行，這也算是非典型工作的樣態。

如果從這個角度我們把派遣人員當作一個特定領域來做區分，大概我們只要去照顧某個年齡之前的派遣人員，這可以讓社會變得比較安定，他們剛好也可以在產業界裡流動。這比我們去設定一大堆的限制可能會來得好一點，也不會引起企業界和派遣員工的抱怨，同時派遣員工本身也受到保障。比起我們去幫他們去爭取各種權益來得有用，因為企業根本不會理會這些要求，他們運用派遣員工一定有其考量。所以我們應該設定一個規定，如果要用派遣員工的話可能要有一點「痛」，而這個「痛」剛好讓他有一個選擇點，要不選擇用正職人員、要不使用派遣並且負擔「派遣安定基金」的成本。我提供這個建議作為參考。這樣講起來好像有點複雜，但「派遣安定基金」這

個概念真正能夠讓派遣勞工受到保障，因為所有非典型勞工包括派遣人員、部分工時等，從產業立場來看如果要給他們這麼多福利的話，那就直接把人員變成正職就好了，可是變正職企業又要考慮到整個事業的經營，企業會遭遇難以彈性調整、難以因應變化的問題。

剛剛辛老師也特別提到「長僱化」的那個部分，我覺得在台灣實在很難做到，除非我們把大陸勞動市場涵蓋過來。目前我們整個市場非常小，所以派遣業者能夠做的，就是去包科技業的技術人員或是工程師，或是做為「試用」的功能。要真正進行「長僱」，連日本做起來都有點困難了，我想我們在台灣實行會更困難，所以那等於是一個理想。我個人是比較講求實務，這些口號喊一喊最後還是做不到，我覺得那比較實際的做法是，與其去追求長僱，不如退回來真正去照顧派遣員工。那怎麼樣去照顧派遣員工？最重要的是讓要派公司有責任必須要提撥基金，這樣他們至少會「痛」，那就不會隨便用到派遣員工，這是我提出來的一點想法。

問卷的部分在非典型勞工的第 4 頁，第二部分第 6 題「以下所列是各界對於如何保障派遣工作者權益所提出來的意見，您認為哪些是有助於保障您的權益？」列了 11 個選項，我覺得都還滿不錯的，但是在實務執行上有困難度。從企業經營的角度來看這個問題可能會比較遲疑，但是問卷也是可以問問看，說不定可以得知一些結果。我建議在保障權益這個地方另外再加一項我剛才提到的意見（派遣安定基金）。

問卷中「平等待遇」的定義「以勞動者基本工作與就業條件為範圍，包括：工作時間、休息時間、超時工作、休假、夜間工作、工作報酬、職災補償、以及勞保條例、勞退條例、就業保險法、職工福利金條例所規範之勞工權益。」，其中的「休假」、「工作報酬」比較容易產生認定模糊的問題，因為休假有很多種內容，可以考慮拿掉或是做比較詳細的說明。另外，關於職工福利金條例所列舉的權益，我覺得很難在實務上達成「平等待遇」，今天他們會用派遣員工是因為有些東西企業想要省掉，那我覺得就是規定他們要提撥基金，是比較可行的方式。我認為想要做到「平等待遇」實在是太理

想了。我常常認為追求平等本身的出發點就是不平等的，我們應該提供一個基礎平等的機會就可以，不見得甚麼東西都要追求到一樣的標準。

辛炳隆教授：

謝謝林老師提供非常寶貴的意見，有關「派遣安定基金」可以聽聽大家的意見，我覺得這等於是把對派遣勞工的照顧視為政府的責任，那我目前是從要派公司跟派遣公司兩邊進行協調。林老師所提出的也是一個方法，那如果大家覺得可以的話，我覺得可以把它單獨列為一個問題。錢當然是由要派企業來負，但是給付的內容要包含哪些？我們再向林老師請教。

另外林老師也提到年齡的部分，不同年齡的人從事派遣工作會有不同的動機和不同的影響，我們目前在問卷中只有問到他是否是專業職務，沒有問到年齡的部分，這是可以考慮的。

從我們的訪談經驗中，我們知道有些公司目前已經是「長僱化」，但他們本身不是派遣業者，他們本身可能是系統業者、化工氣體業者等等，派遣對他們來說是個衍伸出來的業務。客戶可能向他們購買機器設備，或是請他們協助架構系統，架構設備或系統之後，因為客戶本身沒有專職的人力可以維繫其運作，所以他們就派員過去。剛開始是 on-call，客戶有需要的時候派人過去，後來乾脆就直接派駐到客戶公司去。目前長僱化的派遣業務都不是派遣業者在做，而派遣業者本身沒有辦法進行長僱化的原因在於：第一、他們沒有 talent 的來源，不知道哪裡可以找這樣的人才；第二、公司之所以能夠進行長僱化，是因為當他們的員工沒有外派業務的時候，可以回到公司從事公司本身的業務。這反而是可以走的方向。我認為派遣公司一直沒有釐清他們在勞動市場上的角色，如果派遣業者的商機、利益只是來自於 broker 的角色，那就應該要走「仲介」，但是轉型總是困難的。

辛炳隆教授：

「派遣安定基金」我覺得是滿好的想法，是另外一種模式，不是要去要

求派遣業者，而是直接由政府來做。這也是一種方法，我也同意林老師所說的，有些東西真的是「理想」，不過任何的法令都是超越現實多一點，如果跟現實相同的話就沒有需要法令的規範了。

李健鴻老師：

這個研究比較有意義、有價值的地方在於它企圖要跳脫當前勞方、資方、派遣業者之間比較對立的、必然矛盾的立場，去尋找新的途徑。我覺得這是很正確的方向，在「彈性安全」策略性思維下，關鍵問題在於這個途徑到底要怎麼設計。勞工團體一直在說「禁止派遣」這樣的論調，從世界各先進國家的經驗來看，這樣的論述都是沒有辦法喊太久的。事實上就我對歐盟的了解，從 1982 年到 2008 年經歷長達 27 年，針對派遣勞動指令進行勞資對話、協商，中間遭遇很多挫折和停頓。1990 年代初期，歐洲總工會就已經不再講那種反對勞動派遣的話了，他們最多只喊了 10 年。道理非常簡單，因為他們發現派遣勞工的人數越來越多，但是派遣勞工他們被禁止享有基本的勞動權益且不能加入工會，造成工會一直萎縮的結果。但是工會也需要經費，這是非常現實的問題。

國內大的工會顯然還沒有意識到生存基礎流失的問題，我不是要批評，而是講實際發生的狀況。一個公司的派遣員工越來越多的時候，工會卻還是排斥他們，那這代表甚麼意思呢？這已經違反了工會存在的價值跟目的，就是「團結權」。工會變成只為了正職員工而存在，這是我作為勞工領域的研究者非常不能接受的一種想法。同樣的，我們的派遣企業一直在說不要去立法規範勞動派遣，他們也沒有去思考他們的生存根基正在流失中，為什麼？當派遣勞工從事越來越久的派遣工作時，他也意識到他對工作的抗拒，如果不把工作的條件建立好，願意投入做派遣工作的人也會越來越少，那派遣業者要從哪裡去抽取工資差額呢？

三分問卷有很多問項是相同的，我想這是為了要對照不同立場對相同問題的反應。具體來講，如果就「彈性安全」的理念而言，在設計上那些是比較有可能的？以下提出三點意見：

第一、問卷的設計好像不能完全反應出歐盟以彈性安全為主的概念，有些地方不是那麼清楚。很多題目都提到「為了兼顧企業的用人彈性還有保障派遣勞動者的權益、就業穩定」，甚麼叫做「用人彈性」？就是要派企業使用派遣勞動者的限制要減少、越少越好。歐盟的勞動派遣指令通過之前，歐盟大部分國家都已經有勞動派遣的國內立法。使用勞動派遣的行業限制方面是很少的，有的國家是完全沒有限制、有的國家僅對非常少的行業進行限制，比如說公共行政（就是政府），以及營造、運輸等涉及公共安全的項目，其他就很少限制。在 2008 年通過勞動派遣指令之後，今（2011）年 11 月要正式實施，歐盟給了各個會員國兩年以上的時間去修改國內法，修改方向之一就是要把使用限制降低，這個才是用人彈性。我們並不是要全部學習歐盟，但其經過 27 年的長期磋商、甚至是抗議等等，他們一定有考量的問題點。從這個角度出發，問卷中有很多選項例如「禁止製造業業者使用派遣工作者從事生產線或裝配線上的工作」、「規定使用派遣工作者人數不能超過本身雇用人員數的 5%」、「規定派遣契約最長期限為三個月」、「規定只有低階、非技術性、非專業性工作才可以使用派遣工作者」等，我覺得這跟題目中提到「兼顧企業用人彈性」產生矛盾。如果我是作答者，那我不確定很多業者是不是知道本研究之目的，但我知道如果從彈性安全的角度看來這些選項都與設計題目的意旨間有所矛盾。唯一我比較可以同意的是「規定要增加派遣工作者人數，必須獲得工會的同意」，可是在歐盟的經驗是他們如果要求工會同意也是在特定的情況下（例如產生勞資爭議的時候）需要有特別的同意，或是要求「預告」工會。我們這邊是把它加強到「同意」。歐洲確實有少數國家（例如德國）要求「工會」同意，但那其實是「員工代表會」，大部分國家是採「預告」精神。

第二、就保障派遣勞工權益這個面向，問卷中是不是忽略了一個最重要的問題，甚麼叫做「權益」呢？彈性剝削的問題在問卷中一直沒有被釐清，應該要透過問卷調查、訪談，去釐清到底現在台灣的派遣勞工受到彈性剝削的程度有多嚴重？如果這個問題不先去了解清楚，那麼如何去進一步設計，依照辛老師講的「平等待遇」原則去做一些未來的預防規範？假設我們調查

出來發現台灣勞工受到剝削的程度沒有想像中的嚴重，只是學者的諱語、想像，工資差額被抽取的程度沒有想像中的那麼高，那麼平等待遇原則的規範說不定就不用設立那麼多的項目、或達到那麼強烈的程度；反之，如果彈性剝削的程度已經比我們想像的還要嚴重，學者的了解還不夠的話，那麼就要很慎重地去加強平等待遇原則，這一點我覺得問卷中沒有問到。

雖然不宜使用「抽取佣金」這種語彙，因為沒有業者會承認，那如果依照 ILO (The International Labour Organization, 國際勞工組織) 的私立就業服務機構公約(Private Employment Agencies Convention, 1997, C181)它也不認為派遣業是仲介機構，那應該就是工資差額的用意。到底彈性剝削的程度如何？林老師剛剛提到的 6-7%，我不曉得那是否是工資差額的比例，如果是的話我的理解好像不只 6-7%吧。但會不會有行業別、職務別的差異我就不曉得了。

我是非常肯定這個研究的出發點，但我覺得如果這個調查要有意義的話，這一點一定要調查出來，到底彈性剝削的比例、嚴重性的程度如何。這個瞭解清楚了之後才能看到底未來的規範、要求、平等待遇原則。我覺得權益方面要同時做到長僱化跟平等待遇其實是魚與熊掌不能兼得，我們去（2010）年在勞委會的討論版是長僱化為主，平等待遇沒有看到，聽說是被刪掉了。辛老師的這個版本是比去年的討論更進一大步，在我的想法，事實上用人長僱化這件事情它是相當程度影響用人彈性，如果真的是採取歐盟的彈性安全概念，那強調的是平等待遇原則，而不是強調長僱化。

第三、這樣的問卷設計，將歐盟的平等待遇原則放進去，並且沒有放棄長僱化的原則，老實說我覺得這是勇士的行為，這比我還要激進多了。我常常覺得我們要實際一點，我個人的主張很簡單，派遣勞工所面臨權益受損的問題很多，可是我們應該要強調他們被剝削的問題並進行處理，不可能一下子全部的問題都解決。我們所謂「打蛇打七寸」，要抓住最要害的問題，然後去處理。雖然我不是很同意林老師剛所講的安定基金，但林老師的意思也是類似，就是先幫他們處理被剝削的問題，可是同時要兼顧企業用人彈

性。這樣處理的話才能讓市場健全，健全的話才能去處理下一步的問題。我很擔心我們走上日本的老路，一開始理想、陳義很高，後來慢慢妥協，每次修法都是不斷放寬，可是派遣勞動權益沒有兼顧到，最後只好走上街頭、執政黨下台，而民主黨上台四大政見之一就是派遣問題。

辛炳隆教授：

謝謝李老師。我們這裡沒有處理到派遣員工加入工會這塊，這是事實。那我再跟各位說明一下整個問卷設計跟彈性安全有沒有矛盾。我們沒有直接這樣問，但是比如說剛剛提到的「彈性剝削」部分，我們在問卷中有問到「請問跟同一工作場所，從事相同工作的正職員工相比，您的薪資是否跟他們一樣？」、「您所服務的公司是否有提供下列福利給正職員工？哪些福利項目是您本身有資格申請使用的？」這就是所謂的彈性剝削，只是我們沒有問到程度上差多少，或是這些錢是被派遣公司拿走或是要派公司少付，我們所了解的大部分民間企業的情況大部分是照付，付了之後派遣公司把錢拿走。我們有朝那個方向設計，但避免使用較為尖銳的字眼，我們也沒有把「彈性剝削」獨立出來一個題目，而是把它打散在其他地方。

至於「平等待遇」這部分，我本來想像的「同工同酬」就是這樣的概念，目前這樣的想法已經獲得一些政府長官的認同，有些工商團體目前也已經是這樣在做，在這種情況下我們把這個原則擺進來。那麼規範的範圍要多大？我的想法是不能因為身分別而有歧視。

「派遣長僱化」本身跟用人彈性是沒有關係的，如果有人力資源閒置的風險，那麼我們希望風險不是由派遣勞工來承擔、也不是由要派公司來承擔，而是由派遣公司來承擔。派遣公司本身就是人力資源的保險公司，它之所以存在是因為它有很好的風險管理、風險承擔能力，所以勞雇雙方都可以把資源閒置的風險轉嫁給他。那它怎麼進行人力風險管理？派遣公司本身就要有這樣的能力：人員從某公司退下來之後，可以把他調到別的公司去。說這是個理想也好，有時候問卷設計必須妥協於現狀，以我所了解的勞雇雙方，就派遣議題來講，如果不走長僱化那對於派遣的使用就必須做更多的規

範去限制用人單位，所以我們要找到一個平衡。如果不對使用勞動派遣的比例訂出上限，那就要搭配正面表列，這是一個 trade-off。也就是說如果沒有訂定使用勞動派遣的比例上限，那麼大家就會怕派遣工作會更氾濫，派遣氾濫的時候大家就會想到要去規範業別，那要規範業別的話一定就會採取正面表列；那如果用比例去限制總額，勞工團體就比較能接受用負面表列。

因為法規現在正在修正，所以有很多問卷的設計必須是要去回應現在修法的東西。李老師剛剛講到問項跟用人彈性概念相反的問題，透過這個問卷調查，很清楚地從受訪者表達的意見中知道這些規定對他們的用人彈性會產生甚麼樣的限制，那他們就不會去勾選那些選項。透過勞雇雙方對問卷的填答，我們希望能找出共同點，就是我們剛剛講的平等待遇跟派遣長僱化。

張秋蘭教授：

從訪談的經驗裡我發現從業者的角度來看，「同工同酬」的概念是有問題的。他們會反應說跟正職人員比起來，派遣人員對於「責任」的負擔是比較少的，他們可能完成任務就走了，可是對於進行同樣工作的正職員工來說，他要負擔更多的責任，包括產品的好壞、績效跟年終的考核等等。對派遣員工而言，當契約期滿之後，企業會提供給他們一些正職人員所不會擁有的福利叫做「續約獎金」，比如說三個月契約期滿之後，企業想要繼續用他但是現在沒有正職的缺，那就會給他「續約獎金」（也許是一個月），如果是正職人員的話就是要看年度、看績效考核。責任制有沒有在派遣人員的身上會產生不一樣的結果，因為廠商不會賦予派遣人員很多責任，因為他們就是補充性的人力，可是如果他們看到好的員工會讓他們有機會轉任正職，這在問卷中可能也沒有設計到（辛炳隆教授：這部分有設計到。）還有一個問題沒有問到的是，現在景氣變好了，變成派遣員工的離職率非常高，因為他們就是騎驢找馬，如果周邊的工業區哪家公司新擴廠，所以變成要請派遣公司雇人，但卻可能遭遇到派遣人員一大票人同時離職的困擾，所以有的廠商碰到這種情況之後再也不用派遣人員。企業有好多種角度在想這個問題。像「離職率」的問題在問卷中就沒有出現。

李健鴻教授：

張老師提到的問題，已經有很多研究在探討派遣人員或定期契約人員轉任正職人員的踏腳石效應（stepping stone effect），可是研究也顯示踏腳石效應只有在特定狀況下它才會產生；另外一種是絆腳石效應，如果前者是向上提升的話後者就是向下沉淪，我看過幾篇研究，絆腳石效應發生的比例遠高於踏腳石效應。踏腳石效應之所以越來越多人知道的原因是因為業者在宣揚，自己還是有仁善、慈悲的一面，那是用來偽裝自己的策略。他們不會講自己殘酷的、把派遣勞工丟棄的一面，

辛炳隆教授：

離職率的問題不是我們研究的重點，我們不是在研究企業如何去管理派遣員工。我本來的想法是我們能不能從使用派遣的動機去看派遣的結果是甚麼，可是我後來放棄掉這個想法的原因是，如果我們發現是因為某種動機去使用派遣達成的結果是好的（例如我知道有很多日商公司他們把派遣階段視為試用期，這種情況下派遣人員的留用率、轉正的比率就相當高。），所以我們就立法去規範只有基於這種動機才能使用派遣，這種做法是困難的。我們的研究基本上不是在做人力資源管理，我們是要做政策研究，我們希望能夠找出來東西是能夠轉成具有政策意涵的建議、見解。回歸到研究目的，是為未來的法制、工作提出建議，能夠讓勞雇雙方的權益同時兼顧。

「同工同酬」的部份我也同意秋蘭老師剛剛講的，企業聽到就覺得很害怕，他們說同樣是正職員工待遇就是不一樣了，我向他們釐清說，所謂同工同酬是指不能因為身分別的差異而予以歧視，這個想法是比較接近平等待遇。我們知道做同樣工作的派遣人員因為績效的不同而有薪資差異，這並非一定要拉平的。這也回應到健鴻講的「彈性削削」問題，我想彈性削削主要指這一塊，是因為身分別所造成的差別對待。

林燦螢教授：

我覺得現在使用「平等待遇」這個詞比使用「同工同酬」要好得太多了，

但是平等待遇的內容要回到比較基本的東西，基本的東西是平等，至於附加的東西就很難講，因為企業有很多不同的考量點。

辛炳隆教授：

我最基本的想法是法制面，法令保障的部分要一樣（例如勞健保、勞退、加班費、工時等等都是法定的），您講得沒有錯，福利的部分不應該納進來，可是好像歐盟的規定不只有法令保障這一塊？

李健鴻教授：

歐盟的立法發生很多 tricky，它高築一個平等待遇原則，事實上也讓各會員國有很大的彈性權，要求會員國去修法但也開了一個後門讓各國有彈性的權力去認定。

謝創智秘書長：

剛剛林老師有提到三十五歲以下的人比較喜歡做派遣人員，這個是他們自己喜歡還是環境所逼？我去（2010）年到日本也是去看勞動派遣，日本總工會也有檢討聲，包括李老師剛剛講的那一段，1985 年日本《勞動派遣法》立法，當時日本的幾個大型總工會根本不把它當一回事，因為覺得派遣人員只是少部分勞工、也不是工會會員就不理這個法案，他們告訴我四個字：「目迎目送」，進國會的法案也不理，再看著它從國會出來。經過二十幾年的演變，他們發現不對，他們這些正職的將來也有可能變成非典型就業，那他們就反省應該怎麼辦？剛好又有選舉的考量，他們結合派遣村的議題讓民主黨上台。他們現在總工會也在努力，在三、四年前成立「非正軌勞動中心」，專門處理日本非正軌勞動的團結跟相關的法令政策，這個中心人數還不少。他們告訴我，在 1985 年代很多年輕人覺得對他們來講是多元就業彈性的選擇，可以歷練、也是跳板。可是問題就是跳進去之後有多少人真的是透過那個跳板跳出來？還是跳下去就掉到漩渦裡面去了，然後二十幾年翻不了身？現在的問題就是有人一跳進去然後就當了 25 年的派遣人員，他們覺得當派遣人員誤了他們的一生，所以這個問題就變成很嚴重的社會問題。

今天如果我們把勞動派遣設計成大家剛剛講的那樣，那些好處會不會發生？如果那些好處都不會發生，我們的勞工一旦成為勞動派遣，25年跑不出來，永遠是就業不穩定、低薪、高職災、低勞動條件的，那這樣這群人的人生真的沒有未來。那要怎麼達到一套制度可以讓人從事派遣，但是這個派遣可能會造就下一個比較好的勞動環境？可是那要怎麼設計、設計的結果到底跑不跑得出來？今天我的角色如果是站在工會的立場，工會團體目前的意見還是朝向禁止派遣，不過我私人的立場不認為是完全禁止。如果真的要走「彈性」，我希望各位學者專家設計出來那一套是讓我們的勞動者透過這個派遣找到下一個好的條件、性質的工作，而不是讓他們栽進去就跑不出來，那就會產生問題。

另外，辛老師提的派遣長僱化原則和平等待遇原則就是我們工會長期的主張，但是我們內部在討論平等待遇的時候，光定義就不能定義地很清楚。平等待遇是「基礎」，派遣勞工說不定要求的比平等待遇更高。就像我們去買東西（去零售店買一杯茶跟一次進很多的茶相比），勞工可以長期提供企業勞動力、長期有收入的，跟只是短時間、臨時的、密集的壓榨勞動力的情況，企業付的錢為什麼才只是「平等」而已？應該比平等更高。因為這些是臨時勞動力，他在有限的期間之後可能就沒工作了，對他來說風險也高。如要配合業者的高峰期用人需求、短時間的出貨，期間內勞工可能會被壓榨勞動力，那只有平等的話我覺得還是有問題。甚至是如果平等只是要找從事同類型勞工的勞動條件，如果生產線上全部都是派遣勞工，沒有正職員工從事生產線的話，那這個平等的 base 要去哪裡找？又如果我把全部的清潔人員改成派遣，那我要找同職類的平等的人才能做比較，那要跟誰比？就算勞動法令全部適用，可是每個企業營運狀況不同，一定還是有明顯的差異，所以我覺得這可能會成為宣示性意義，就是非典型勞動者該有的假期、該有的基本工資，概念上有，但是實質上到底是多少？站在我的立場，我認為不只是要平等，還要更高。

就問卷的部分，我覺得問卷好長喔。非典型勞工第一部分第2題「請問您目前主要工作是屬於哪一個部門？」我不曉得這是哪裡參考出來列了九

個，工會有行職業分類表，我不曉得派遣業有沒有行職業分類表，為什麼列這九個？還有沒有其他的項目？比如我剛剛講的清潔，就不曉得要選哪一個，現在很多低階的勞務派遣是從事清潔、保全工作，這個沒有在選項裡面，是不是要列比較有在做的那些選項？

非典型勞工第二部分第1題第2個選項「請問是由您服務的公司或派遣公司幫您加保」，我是比較有興趣是否可以把他們拆開，如果他們有勞健保的話到底是要派公司或是派遣公司出錢？如果勞工不是要派公司的員工，那要派公司幫他投勞保，那我覺得滿有意思的。如果混在一起問就看不出來。

非典型勞工第二部分第3題「請問您所服務的公司是否有提供下列福利給正職員工？哪些福利項目是您本身有資格申請使用的（包括由派遣公司提供給你的項目）？」福利項目已經列出很多但我覺得還不夠，還有一大堆，比如加班費；另外是選項中列了很特別的性別工作平等法規定的「生理假」、「育嬰假」，可是最基本的《勞工請假規則》中的有薪病假好像沒有在裡面，病假、事假、公假那些到底要跟誰請？我們在一年30天內還可以有薪病假（半薪），但實務上很多派遣勞工跟我們講他們根本沒有病假的權力，找人來代班他自己要附代班費。我覺得那部分就很特別、很奇怪，變得員工連生病都不敢請假。選項中有列到「婚喪生育補助」，但是沒有列到婚假、喪假、產假可能都是問題，像是國美館的驗孕問題。這些都是在勞基法中最基本的平等待遇的項目，還有會不會有全勤獎？「生理假」、「育嬰假」是從女性的觀點，從男性觀點就是三天的陪產假。如果要列出假的話，不列的話就不列，列的話就要列出一般雇主比較不可能提供的，突顯出平等待遇原則在派遣勞工法中要實現真的很困難。如果我們真的要讓它實現，那就要有管道跟機制讓它實現，這些都是最基本平等待遇原則。例如勞工安全衛生法第十二條規定「雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查」派遣勞工有這樣福利的可能還滿少的，一般勞工按照勞工安全衛生法有相關的檢查規定，我不曉得派遣勞工會不會享有，不管是派公司或派遣公司提供給他。其他包括員工的制服有無提供等等。

非典型勞工第二部分第 5 題「請問目前的工作讓您不滿意之處有那些？」，這裡很客氣只列了九個，如果我來列可以列出一大堆，因為不滿意的太多了，所以才會反對派遣。例如：員工心理面的感受（如對工作不滿意、騎驢找馬、工作沒有成就感、對未來沒有希望、沒有得到人性對待的工作環境、次級勞工待遇等），目前選項比較偏重實質的薪水、福利；至於實質上的薪資會存在中間剝削的問題（如被抽成的金額比例高；派遣公司巧立名目剝削派遣勞工，收取服務費和介紹費）；派遣公司立了很多扣款的原因，例如不良率過高或是生產過程中發生一些損害，派遣公司不幫勞工賠。雖然勞基法規定不能去訂這種預扣工資的規定，但是實務上在派遣業裡面有很多這樣的現象，或是沒有預扣，但是一旦出問題還是勞工要賠錢，風險很大。我覺得令人不滿意的地方真的還有很多。

非典型勞工第三部分第 1 題「目前有些雇主並未依規定替所僱用的部分工時員工或臨時工投保勞健保。若要兼顧企業用人彈性，並且保障部分工時員工與臨時工權益，您認為下列哪些方法可以有效解決此問題？」，不曉得勞退為什麼沒有加進來，對勞工的保障來講，法令對其基本的保障是勞保、健保跟勞退。另外就是在選項的部分，但我看你們已經有修改過，之前的版本大多朝著放鬆、放寬，現在選項 4~8 是有效的解決方法。

最後，非典型勞工個人資料的部分，婚姻狀況的已婚項目下「請問您目前是否有六歲以下的子女」，為什麼定六歲？（辛炳隆教授：因為七歲以上就要讀小學了，家務負擔會比較輕一點。）然後第 5 題「請問您過去有沒有工作經驗？」，我不曉得可不可以問他如果有機會的話是不是想要當正職人員，或是是不是因為失業才去當派遣員工（辛炳隆教授：前面有問。）以上是我對非典型勞工問卷的意見。

一般企業第一部分第 11 題「平均而言，貴公司所使用的派遣工作者有多少比例後來轉為貴公司正職員工？」這是在講他們轉為正職的比例，有沒有可能問他們平均轉為正職的期間。因為勞委會的草案中也有轉正職的期間，平均會不會比業者長或是短？因為其他題目其實跟另外兩份很相似，所

以我先講到這裡。

辛炳隆教授：

非常謝謝秘書長寶貴的意見。我們問卷這樣設計下來可能會變得很長，所以有些東西我們會考慮把它刪掉，比如說使用非典型勞工會造成的影响，這個不用問大家也知道、過去研究也做得很多了。創智剛剛講的中間剝削可能就是健鴻講到我們沒有考慮到的，跟正職員工的薪資有沒有差距，如果要問得更清楚的話看要使用怎麼樣的字眼，比如說「薪資被抽成」等等。對勞工來講抽成是一個事實，剝削是價值判斷。

謝創智秘書長：

這份問卷是不是就是朝著平等待遇原則跟派遣長催化在設計？（辛炳隆教授：對。）勞委會過去的草案其實還有很多規定，在問卷裡有很多已經看不見了，對企業或勞工來講這種作法好不好？是否那些就要丟棄了呢？（辛炳隆教授：比如說哪些呢？）比如說限制業別、正負面表列、規定派遣期間，提出來要對方同意等等，這些規定好不好？甚至較早期的修法版本有出現的，比如說禁止派遣人員作為替代人力，不管是在勞資爭議期間的替代人力等。我覺得不只是罷工人力，如果公司有使用外勞，那是否還開放它使用派遣人員？

辛炳隆教授：

有些草案裡面更多的法令規範我們考慮看看能不能擺進來，但修法不是我們這個研究針對的重點，我們只針對修法內容中，有哪一些是我們認為可以兼顧到雙方面的部份，所以很多修法草案的內容我們並沒有納入討論，謝謝！科長要不要提供一些意見？

黃琦雅科長：

為了派遣修法，去年(2010)我去訪查園區裡派遣比例最高的要派企業，結果發現跟我們想像的派遣情況不同，我所看到的是另外一面，為什麼派遣勞工在那邊的福利等等感覺完全沒有差別？原來我所訪查的對象是外商、規

模大、派遣人數一次要得多，當它是這種狀況的時候，其實成本不是企業主要的考量。他們要的是彈性。所以他們要求的是線上不要讓派遣人員和正職人員形成區別，因為他們擔心如果派遣勞工心理不平衡，做出瑕疵品，那企業是承擔不起的。所以在這種情況下對派遣勞工而言權益是沒問題的，他們領的錢甚至正式員工還要多，因為公司希望他們不要跳槽、希望他們可以融入、希望他們擁有向心力，即便他們是派遣人員。為什麼他們要這麼做？因為他們是 HR (human resource)外包，希望有專業的人去處理這一塊。所以我在想我們在做這個研究的時候因為對象的差別，可能會造成結果有極端的差異。本土、外商、要派公司和派遣公司的規模大小，在在都會造成不同的結果。

我們對「長期雇用」的定義是「派遣公司要長期雇用派遣勞工」，不是派遣勞工長期在要派公司裡面工作，我們希望就業市場有長期穩定的就業安定，而不是單一公司的就業安定。然後「平等對待」我們很早之前有放進去，後來拿掉是因為實際執行上面有困難，因為進公司之後到底要怎麼看有沒有同工同酬？現在勞基法現存的同工同酬那一條，依照條件說的說法是沒有辦法執行的。因為看不出來相同效率、相同報酬。執行不了，勞動檢查也查不到了，所以有一度是拿掉的。剛剛辛老師有說，如果世界潮流是這樣，那我們沒有辦法規避這樣的核心價值。但是平等待遇的範圍這麼大，包含保險、勞退、職工福利金條例（指派遣公司的職工福利金，不會是要派公司的，因為法律規定，即便後者想要提供法律上是不允許的。）等等。未來如果我們要加的話範圍也不會那麼大，可能雇主都會被我們嚇死。後來有初步有擬出文字，但還沒有經過討論的是「差別待遇」，不能有差別待遇如果反過來講就是要求平等對待。會比較著重在報酬這一塊，因為本來也有鎖定要「勞動條件」，但問題在於勞動條件指的是甚麼？如果法律條文模糊不清的話最後只會變成宣示性的法律條文，這樣子就沒有意義了。所以這部分我們還在思考，怎麼兼顧可執行性、兼顧真的要落實，不要到最後只變成教示條款。很具體的範圍現在還沒有出來，問卷裡面的範圍是否確定要這麼大？我也一直在思考當中。

法律的草案裡面，我會認為就法制層面來看最核心的價值是規範雙方雇主責任的條款，包含共同雇主責任、補充雇主責任、連帶雇主責任，這個是我們要補足現在法制上面對三方關係規範不足的部分。這三個雇主責任只要補上去，對勞工而言，相關的保障會是平等的，所以問卷裡面有提到的「共同雇主責任」，我會建議將「補充雇主責任」、「連帶雇主責任」補充上去，只是補充進去之後，填問卷的人他們看得懂不懂又是另一個問題。

秘書長提到的剝削或是扣款問題，我也提供一個經驗，去年我們去做訪查的時候這一點我們也很想了解他們實務上有沒有做，那時候我特別去問要派企業：派遣勞工跟一樣工作的正職員工的工資有沒有差別、管理費佔總價金的比例是多少。那派遣勞工的人事成本跟管理費有沒有切割開來？我們從訪談過程中發現，實務的運作是派遣公司每個月要報告薪資明細、勞保明細，然後要派公司撥款過去，管理費則是另外加成。大型企業可以看得出來是否有剝削的狀況，所以我們那時候的問卷有設計這個方面。

從這次的三份問卷來看的話，建議如下：

- 問卷的名詞解釋「定期契約工作者」：指從事短期之非繼續性工作者，即勞資間僅是暫時性的僱傭關係（如：臨時工、工讀生、季節工、或專案計畫契約人員等）。
  1. 只提到從事「短期」之非繼續性工作者，是否加上臨時性、季節性、特定性，提上去會跟勞基法的現行規定比較相符？
  2. 建議把「工讀生」拿掉，因為就法制上面工讀生並不當然一定是定期契約。
- 問卷的名詞解釋「派遣工作者」：指貴公司與某公司（稱派遣公司）簽訂派遣契約，再由派遣公司派遣至貴單位服務的員工，派遣工作者在派遣期間是接受貴公司之指揮與命令。（以上不含外勞、承攬、承包與職務借調）

建議修改為：指貴公司與某公司（稱派遣公司）簽訂派遣契約，再由派遣公司派遣【所雇用員工（增加說明以強調派遣員工是派遣公司雇用的）】

至貴單位服務的【員工（刪除）】，派遣工作者在派遣期間是接受貴公司之指揮與命令。（以上不含外勞、承攬、承包與職務借調）

- 一般企業第一部分第 4 題「請問貴公司所使用的非典型勞動者中，從事「專業性」或「技術性」工作的比例大約是多少？」

甚麼叫做「專業性」或「技術性」的工作？如果是生產線上的勞工是否就是非「專業性」、「技術性」？是否需強調「具特殊專業技能」或是如何呈現？如何避免填答人誤解？

- 一般企業第一部分第 5 題「貴公司本身是否提供員工下列福利？」

跟祕書長有相同的看法，這裡面有提到「假」，比如法定有薪假等等，是否也要列進去？

- 一般企業第一部分第 10 題「請問貴公司是否有與派遣公司約定，若派遣契約期滿之前要資遣派遣員工，必須支付資遣費？」

1. 派遣契約如果沒有期滿，那期滿之前其實是不可以資遣的。

2. 是否改成要「預告」資遣派遣員工？

- 一般企業第一部分第 12 題，選項(5)規定要增加派遣工作者人數，必須獲得工會的同意。

1. 建議加上「勞資會議」

2. 修法走向是「勞資會議」同意優於「工會」同意。

- 一般企業第一部分第 12 題，選項(7)規定使用派遣工作者的企業必須與派遣公司負起「共同雇主責任」

建議補充上「補充雇主責任」、「連帶雇主責任」，問卷的內容其實三個責任都有關注到。

- 派遣企業：為何不用名詞解釋？現在派遣公司很多在做承攬業務，但是他們自己不清楚。建議加上定義比較清楚。

- 派遣企業第一部分第 8 題，選項(9)派遣公司在要派合約到期，無其他適合工作可派時，得資遣派遣員工，不受勞基法第十一條限制

派遣公司在要派合約到期，無其他適合工作可派時，依照勞基法第十一條是可以資遣員工的，因為其有業務緊縮（不一定是整體業務緊縮，可能是某條生產線沒了）之事實。所以這邊的寫法建議改為「派遣公司在要派合約到期，無其他適合工作可派時，得依勞基法第十一條資遣派遣員工。」不可能讓企業閒置人力，如果企業需要專業人力但卻無法資遣只能做簡單業務的員工的話會有問題，在勞基法第十一條的規定中可以讓企業用「業務緊縮」的理由資遣人員。（辛炳隆教授：我覺得不應該用「業務緊縮」這個說法，應該要說「無適任工作」？）應該要依個案來判斷要使用哪個條款。我們讓勞基法第十一條開放就是要讓勞工拿得到資遣費。但是對派遣公司而言，他們在乎的是他們不要付資遣費。

辛炳隆教授：

那這樣對勞工來說唯一的保障是有資遣費，但是坦白說資遣費對他們來說並不多，因為頂多派遣三個月而已，所以我覺得執行這個法令的後果是每個派遣公司都可以走這條，因為這個條件很容易滿足，但是會讓長僱化完全破功。假設有五百個派遣員工，現在都上線了，但不一定有下個訂單。派遣業者沒有空的職缺，所以沒有辦法做內部的調度，所以他們一定很容易滿足這個條件，因為「現在單子就是那麼多」，這樣他們不會去找職缺，然後就解雇人員。三個月的資遣費對派遣公司來講並不是問題，比較麻煩的是行政程序，派遣業者對於不能解雇派遣人員是不太能接受的。

一般的公司的業務是固定的，他們可以對現有工作內容進行調度，但現在派遣公司做法是像仲介一樣，要派公司需要人那他們就去幫忙找員工，這種方式跟一般公司比較不一樣。現在的規範只是說，就「目前拿到的訂單」裡面幫忙做調度，可是我們沒有要求派遣公司要去「幫忙找訂單」，也就是說，現在的法令沒有課予他們這樣的責任，就像仲介一樣，這樣風險還是在勞工身上。我們希望派遣業主動開拓職缺、擁有人力調度的能力，派遣業

者在決定使用這個人的時候，就是一個長僱員工。

黃琦雅科長：

目前我們就十一條的操作上，派遣業者跟一般企業的標準是一致的。如果本來有十份訂單，現在剩下九份，這時候我們容許他們進行解雇。所謂「業務緊縮」是要看「過去一段時間」的業務表現、看公司裡面所有訂單的狀況。現在實務上的作法是第一季是否業務緊縮要看前一年的第四季進行判斷，但我們不會只看一兩個月，而兩公司簽定期契約一定是提前簽。十一條解雇原則是除非真的沒有職缺，否則應該要作調動。派遣要形成的話，沒有辦法一個派遣人員去跟人家簽一份的要派契約，所以如果我們十一條的路堵的那麼死的話，在市場上可能運作會有困難，對企業來說不會讓人力閒置三個月。

辛炳隆教授：

我覺得如果派遣業者跟一般企業的標準一致化，對於長僱化的要求就會無效。如果我現在派出五百個人、十份訂單，三個月期滿之後因為訂單結束、以業務緊縮為由要把人員解雇，這樣是可以接受的嗎？雖然之後訂單沒有了，但是他們現在並沒有業務緊縮，事實上是滿檔，到了未來才開始業務緊縮。應該是說十份訂單結束之後觀察三個月，三個月內真的找不到任何訂單，才會符合業務緊縮。要看的是應該是「未來」，怎麼會是看過去呢？假如是三個月為一期，這一期結束之後未來的三個月真的沒有訂單，才能進行解雇。

我也同意要給派遣業者開一個門。但是一般來講派遣業者會表示反對就是因為打到他們的痛處，影響到它們最大的賺錢利基所在。但是不應該一季結束之後就以業務緊縮為名進行解雇，至少要觀察一陣子以後，在第一季結束之後經過第二季的努力還是找不到訂單那才能解雇，我認為這才叫做因為業務緊縮解雇員工。中間的一段空檔時期就是要派遣公司雇用，這才叫做長僱化。如果不雇用的話就跟現狀是一樣的，現在派遣公司跟派遣員工的關係是「長期關係」（現在有訂單就找這些人來，結束了這些人就回去，等下一次訂單來了之後再把人找過來。）但不是「長期雇用關係」。再者，如果第

一季跟第二季都有訂單，但某個員工不適任，那麼派遣公司可以以不適任為由解雇員工，而非以業務緊縮為由。

謝創智秘書長：

這就是重點，不處理的話長僱化就會破功。上一次在談無薪休假的時候企業也說他們收不到訂單，勞委會就發文說那屬於企業經營風險，不是因為外面情勢的變化或是企業接單能力不足就可以降低勞工的就業條件。不同的時段有不同的解釋。目前法律上都沒有明文規定，都是法官依個案去認定。

黃琦雅科長：

其實我們現在對於中止契約的做法，完全還是走勞基法第十一條，一般企業和派遣企業沒有差別的規範。我們的做法是從過去的業務表現判斷公司是否業務緊縮，但是不會看一季那麼短，要確定「總訂單數」是否因此減少、並舉證無法接到訂單（訂單表示企業的業務量）。如果一下子把十一條限制得太緊的話會有問題，企業的煩惱會很大。目前的做法至少先要求他們簽定期契約，讓派遣公司有意願在訂單期滿之後下一次要接訂單的時候，優先從他們原本的派遣員工間挑選。所以說中間的空檔時期（辛：就是要求派遣公司雇用員工。）就是要派遣公司支付薪水？沒有提供勞務也要付薪水？對派遣公司而言，他們平常要管理派遣人員，他們也不希望讓派遣人員很容易離職，因為公司要支付資遣費，要有解雇事由等等。如果法制上面照老師那樣講的話，那其實派遣這邊可以完全導到承攬跟定期契約。

辛炳隆教授：

承攬沒甚麼不好，至少它還有明確的僱傭關係。所以要不就走仲介、要不就走承攬，不要處於曖昧的關係。人力資源閒置的風險是派遣公司要承擔，才有理由跟人家收取管理費用。如果不是這樣的話那他們跟仲介有甚麼差別？派出去之後就是要派公司在管理了。如果現在有訂單就找人來，中間沒訂單要人回去。下個訂單來的時候再叫人過來。那是目前派遣業者的作用，但不是我們叫的「長僱」。對派遣公司來講穩賺不賠。

依照您們的思維，那就不是長僱化，而是登錄型，只有多了資遣費而已。資遣費金額不是很大，因為只有三個月，對於派遣員工的就業安定完全沒有幫助，除非像李老師講的那我們就只守平等待遇，就不守就業安定，但就業安定不守的話，工會那邊大概也不能接受。

走十一條的話我們大概不會允許一般公司在這一季剛剛結束、下一季情勢不明的狀況下，為了規避風險就先把員工解雇掉，我們應該不會這樣做吧？一定是由於過去有發生業務緊縮才能解雇，舉派遣的例子來講，第一季訂單結束、派遣契約期滿了以後，這時候過去沒有業務緊縮，要等到第二季接不到訂單公司才有業務緊縮。派遣公司的話就要看第二季派出去的量有沒有減少，業務量是 realize，是實際發生的。一年後的營業額不會受到今年的營業額的影響。

要不要走長僱？要走就要走徹底一點，而不是只給一個不定期契約就等於長僱。以一般企業來講，過去業務有業務緊縮的事實，企業才可以解雇，如果以派遣業者來講，除非第二季派出去的員工人數確實比第一季少很多，這時候才可以解雇員工。用訂單看未來的話並不能知道未來實際發生的狀況。我覺得還是要去強調：我們要走長僱型的目的何在？我們要長僱型要解決的是甚麼？我們就是要解決他們這種今天有工作，明天沒工作的不確定性。

謝創智秘書長：

參考國外立法，日本就有長僱型。

張秋蘭教授：

日本的長僱型是專門性、技術性工作，不是這種登錄型的。

黃琦雅科長：

我可以理解辛老師期待的。但是實務上來說，以目前日本的狀況，三百萬個派遣勞工中有一百萬個屬於長僱型派遣勞工、兩百萬個是登錄型派遣勞工，那日本走到今天的情況就很不好。

賀麗娟組長：

25年前日本制定勞動派遣法時，也不知道現在會走到現在這樣子。針對長僱型，像是有些企業或是外商等大企業，有些企業使用派遣的量很大，可是勞動條件可能甚至比正常的員工還好，然後比例限制大家都只有一套標準，有沒有必要這樣子去處理？我覺得這是一個問題。另一個問題是，有沒有研究這些外商公司是如何運作的？假設今天外商公司接到訂單，然後之後突然遇到有一季衰退，一兩個工廠停止運作，這些要派企業或派遣公司是不是就要養這一、兩千位的派遣勞工？企業賺得的管理費可能一個月就不見了，令人疑惑的是，他們是如何運作？很同意老師的討論方向，要派遣公司產生某些附加價值，只是擔心派遣公司做不到時，會以承攬契約規避。

辛炳隆教授：

在派遣業的畸形發展之下，一家派遣公司資本額很少，正職員工甚至可能不到三個人，但是他可以去接一個500個人的派遣的案子，為何可以接，因為他不用去承擔任何的風險，現在台灣最糟糕的是，甚麼人都可以做派遣，一人公司一大堆，所以這種公司絕對無法承擔這樣的風險，所以我們要不要讓這種公司存在？我覺得本來就不應該讓這種公司存在。我覺得派遣公司之所以需要存在，整個勞動市場之所以需要多一個玩家的原因是，派遣公司是一個保險公司，保險公司的功能就是承擔風險，否則乾脆走仲介。像是大陸就是這樣，他們有一個業別叫做HR外包，不然台灣就走HR的外包也可以。我們現在有仲介、有外包，為何我們需要多一個玩家進入勞動市場？就是因為他可以創造附加價值，如果他目前完全沒有附加價值，那我們還需要嗎？以目前派遣公司的運作，請問附加價值在哪裡呢？

就像我講的，它要有承擔風險的能力，所以資金不能太少。再來，它要去做風險管理，必須能對市場的需求有所了解，要去對市場不同業別不同季的需求的進行分析，然後串在一起，我所想像派遣公司的專業是在這裡。不過大家都知道這很困難，如果真的覺得很困難無法做，那就走仲介、走HR

的外包，不要走派遣。不然我們為什麼要多創造一個玩家出來剝削勞工的權益呢？

我本來的想法是對於某些公司使用派遣我們要去規範、有些則不用去規範，但如果要依使用動機進行劃分跟判定，在執行上會相當困難。對於那些正常使用派遣的公司，他們唯一擔心的是限制進用勞動派遣人員的比例，例如很多外商公司的動機是因為員額凍結才用派遣，我目前重視的兩個原則就沒有包括限制勞動派遣的比例。平等待遇和派遣長僱化這兩個原則對很多外商公司不成問題，他們本來就已經達到了。他們甚至要求派遣公司，如果契約期滿，如果需要資遣費去資遣員工，那就計算到管理費裡面。所以一般正規的給派遣公司的管理費是15~20%。可是我們本土的派遣公司很多管理費只有2%。我是覺得很多派遣公司就是一直做人力仲介的派遣，沒有去想到派遣的功能是甚麼。

關於問卷調查，請問黃董事長，我們設計的題目是不是太多了？我想今天討論完之後，一些跟研究不相關的題目我們會刪除，並重新設計一份新的問卷，我們再討論要用電訪還是郵寄的方式來達到有效樣本數。貴公司是否以前曾經幫勞委會調查過一次非典型就業的問卷？配對的方法對你們來說好操作嗎？配對的好處是從一個源頭然後可以找到所有人，這樣用電訪就可以；如果是郵寄也要填答者自己寄回來。但是以公司做源頭進行調查的話很容易由其他人代為處理，如果員工強調要自己寄，可能會讓人懷疑是不是對公司的忠誠度不夠。所以這個部分，技術上就需要再討論。另外關於挑選樣本上，我們本來希望主計處可以提供給我們那些使用非典型勞動的廠商名單，但因為個人資料保護法的限制所以很難提供。

黃河董事長：

原先你的構想是用電訪，不過你的題目那麼多，且選項也很多，電訪會有困難，所以我們建議用郵寄。郵寄的話希望可以請經建會出公文，這樣回收率會比較高，另外郵寄的話，期間會長一點，會需要再多一個月，整個執行期間大概一個半月。我們以前有幫勞委會做過調查，那次是用郵寄的，是

先找派遣公司並用配對的方式進行。

黃琦雅科長：

我們那一次做出來之後，後來沒有使用。因為去檢視工作職業的回答，發現很多都寫保全，清潔等等，很多人都不是派遣而是承攬，勞工自己也搞不清楚。

辛炳隆教授：

所以這個問卷設計要注意，我覺得目前比較好的處理方法是，我們重新設計一套問卷再過去跟黃董事長談談我們應該進行的模式，不過因為經費不多，所以我們會再談談有沒有甚麼好方法可以達到約定的有效樣本數。最後，如果大家沒有甚麼特別問題的話，今天非常謝謝各位參與，謝謝大家。

## **附件四 期中報告與期末報告審查意見 與辦理情形**

## 期中報告審查意見與辦理情形

審查意見	辦理情形
<p><u>李健鴻委員</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. P. 38 在「他國家非典型就業對勞工的影響」經濟層面的部分，未提及 Gray(1994, 2001)指出的「彈性剝削」問題，此乃廣受重視之核心問題與概念，建議可納入。</li> <li>2. P. 38-39 提及「踏腳石效應」之國外研究，未論及為何踏腳石效應會出現的原因？特別是分別從雇主角度與勞工角度的不同原因，不少研究指出，雇主由於能夠就近考核、觀察非典型勞工的工作表現，並瞭解其人力資本情況，進行事先篩選，因而願意對表現良好之非典勞工轉為正職，建議可再強化之。</li> <li>3. P. 67 提及「臨時人力與派遣工作者低於相當正職勞工薪資約為 -11.44%~13.96%」，不過若是依照報告中也引用之勞委會(2005)職類別薪資調查，以要派機構支付派遣勞工之每月平均費用與要派機構內相同職業之正職勞工每月薪資，派遣客服人員只有正職客服人員的 46%，其他多項職業者也只有 75%~85%。</li> <li>4. 訪談分析似未完成，歸至同一類之受訪者意見並不相同，宜深入區分。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 謝謝評審意見，已將「彈性剝削」問題納入研究範圍，而且次級資料分析與問卷調查結果，皆發現我國非典型工作者確實面臨彈性剝削問題。(見頁 75 至 77, 頁 128 至 132)</li> <li>2. 謝謝評審提供意見，已將「踏腳石」效應納入分析，問卷調查結果顯示企業將派遣工作者轉為正職員工的比例不高，有超過一半是未曾將派遣員工轉為正職，或轉為正職的比例在 10% 以下 (見頁 121)。</li> <li>3. 謝謝評審意見，本研究分析結果是有控制個人屬性的影響，由於從事非典型工作者往往是人力資本較低者，而勞委會職類別薪資調查並未控制個人屬性，故其調查發現的薪資差異會大於本研究。</li> <li>4. 謝謝評審意見，期末報告已將訪談紀錄重新整理，並按內容分別至於相關章節。</li> </ol>
<p><u>焦興鎧委員</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 優點             <ol style="list-style-type: none"> <li>(a) 針對我國及其他國家非典型就業對勞動市場、企業及勞動者之影響詳加說明，分別由理論概念及實證經驗切入，讓審查人對整個計畫之</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 謝謝委員肯定。</li> </ol>

<p>背景能有明確之認識，尤其關於理論觀念之說明，幾已將現有相關見解完整呈現，可讀性極高。</p> <p>(b) 以「派遣勞動者」、「部分工時勞動者」及「定期契約勞動者」來加以闡述，頗能符合我國非典型僱用之基本型態。</p> <p>(c) 深度訪談與座談結合進行，進度相當理想，應可順利完成。</p> <p>2. 缺點</p> <p>(a) 應以經濟面來探討，但卻又以專章討論法制面，略有離題之嫌。</p> <p>(b) 第三章並未說明我國非典型就業發展之下對「企業」之影響，而改以「非典型就業者之屬性」替代之，不知理由為何？</p> <p>(c) 第五章對非典型僱用僅觸及勞動派遣，應增列「部分時間工作」及「定期契約勞動之議題」。</p> <p>(d) 內容中錯別字甚多，請加以修改。</p> <p>(e) 受訪者可能無法了解「登錄型」及「常僱型」之差異何在？</p> <p>3. 建議事項</p> <p>(a) 3個計畫宜進一步加以整合，以免重複。</p> <p>(b) 國外經驗部分宜以圖表列出，3個計畫所採用之國家宜統一或歸類。</p> <p>(c) 對如何將此類勞動者導入正規僱用之方式多加敘述(踏腳石效應)。</p> <p>(d) 就業歧視問題宜多深入探討。</p>	<p>2. 謝謝委員指正</p> <p>(a) 已依評審意見調整各章章名與內容，有關法制面的討論是以非典型就業未來發展角度切入，故較符合本研究的調性。</p> <p>(b) 謝謝評審意見。期中報告時因許多節次尚未完成，造成委員誤解，在此致歉。期末報告第三章內容已增加非典型就業發展對企業與勞工的影響。</p> <p>(c) 已依評審意見修正第四章與第五章的章名與內容。</p> <p>(d) 謝謝評審指正，以重新審閱，並將於定稿送印前再次檢查。</p> <p>(e) 已依評審意見調整問卷相關題項之用語，並在深度訪談過程中詳加解釋。</p> <p>3. 謝謝評審建議</p> <p>(a) 謝謝評審意見，將於計畫完成之後統一處理。</p> <p>(b) 謝謝評審意見，惟由於三個計畫研究取向不同，所參考的國家較難統一。</p> <p>(c) 謝謝評審意見，已在政策建議中提出。</p> <p>(d) 已依評審意見增加說明「彈性剝削」問題。(見頁 75 至 77，頁 128 至 132)</p>
---	---

### 王素鸞委員

- |  |  |
|--|--|
| <p>1. 在第三章，主要討論勞動市場、企業與勞工所受的影響，目前已有許多次級資料的呈現，多屬已發生的事實反映，對於影響的部分，未來將如何表現，請略加說明。</p> <p>2. P. 67 的結果，說明非典的薪資較低，使得雇主願意使用非典人力，是否應該探討哪些職位會以非典人力替代，值得注意，以及如何影響勞動市場，對企業的經營或用人行為的影響，勞工對此一結果的看法，以及對就業型態的影響為何？</p> <p>3. 對勞動市場的影響，在文獻中可以得出對失業率的貢獻，本報告是否可以提出類似的結論？</p> <p>4. 由於 3 份報告彼此的關聯性，而且本報告的訪談與問卷也較其他兩份報告更為完整，建議將相關結果移送其他主持人參考，針對訪談及問卷所得出的結果加以研究。</p> <p>5. 企業問卷部分，分為使用原因與影響，但選項幾乎相近，應再重新思考。</p> <p>6. 問卷部分第 1 部分第 1 題若答「否」，則直接跳答「第 3 部分」，但目前未用，未來仍可能使用，因此，第 2 部分也應考慮填答。</p> <p>7. 問卷部分 P. 150 第 5 題正負面影響，企業會回答負面影響嗎？應考慮是否可以得到充分資訊，另外，第 6 題建議納入兼顧與不可兼顧勞工權益的理由。</p> <p>8. 勞工問卷部分，第 3 題，主要工作單位應界定清楚，而第 6 題，是否也應加入目前有無找尋全職工作的原因。</p> | <p>1. 謝謝評審意見，有關非典型就業發展之影響已於期末報告第三章第二、三、四節。</p> <p>2. 謝謝評審意見，惟此處所呈現的是非典型就業者薪資較低的事實，並未討論到以非典型人力取代正職人力。事實上，以本研究所取得之次級資料無法就此議題進行分析。</p> <p>3. 謝謝評審意見，由於國內非典行就業的時間數列資料極為有限，無法嚴謹推估其對整體失業率的影響。</p> <p>4. 謝謝評審意見，有關計畫之間的整合將於計畫結案之後進行。</p> <p>5. 謝謝評審意見，已盡量區分，惟企業在決定是否使用非典型人力時原本就會考慮到使用後的影響，故二者理應相關。</p> <p>6. 謝謝評審意見，由於該問卷第一、二部分主要詢問企業使用非典型人力的情形與影響，故安排未使用者跳答。</p> <p>7. 已依評審意見修改問卷，拿掉「正面影響」與「負面影響」的字眼。</p> <p>8. 謝謝評審意見，「主要工作」已在問卷第一部份第 1 題界定。另有無找全職的原因已在前一題詢問過了，為避免問卷過長，故在此不再詢問。</p> |
|--|--|

<p>9. 問卷部分 P. 158，第 3 題，非派遣者可能填答嗎？</p> <p>10. 要派公司的規模是否納入勞工問卷中，以瞭解不同規模使用非典勞工的影響。</p>	<p>9. 謝謝評審意見，已依評審意見刪除該題。</p> <p>10. 謝謝評審意見，有關規模別的影響已在企業問卷中詢問，至於勞工部分則只詢問服務單位的類型。</p>
<p><b>勞委會代表</b></p> <p>1. 建議增列或補充非典型就業勞工從事非典型工作之原因？</p>	<p>1. 謝謝評審意見，已將此問題納入問卷中，並進行分析（見頁 117、118）</p>
<p><b>人事行政局代表</b></p> <p>1. 有關個案研究，建議評估派遣公司規模大小的影響。另因踏腳石效應或狀態依賴效益，在公私部門有不同的樣態，建議應納入評析。</p>	<p>1. 謝謝評審意見，本研究在選擇個案時使針對研究議題的需要，至於派遣公司規模大小的影響是透過問卷調查。</p>
<p><b>行政院主計處代表</b></p> <p>1. 本研究計畫問卷調查應注意國內是否有相關之間卷，避免重複，造成受訪廠商之困擾。</p>	<p>1. 謝謝評審提醒。</p>
<p><b>經建會經研處代表</b></p> <p>1. 有關國外實證分析方面，能否依據產業別、職業別或縣市別等，再作細部的分析。</p>	<p>1. 謝謝評審意見，惟本研究蒐集到的國外文獻，大都未依產業別、職業別或地區別進行實證分析。</p>
<p><b>經建會法協中心代表</b></p> <p>1. 因為聘僱員工之難易度是世界銀行評比的要項之一，建議增列非典型就業對勞動彈性之影響評析。</p>	<p>1. 謝謝評審意見，非典型就業發展原本就是勞動市場彈性化的表徵，無須再進行實證分析，而本研究主旨不是純然站在雇主角度，而是要兼顧勞雇雙方的利益。</p>
<p><b>經建會人力處林副處長至美</b></p> <p>1. 有關對非典型就業勞工之問卷設計，除注意衡平、中立原則，建議題目之敘述更淺顯易懂，有助提高勞工之回答意願。</p>	<p>1. 已依評審意見修改問卷內容，使其更淺顯易懂。</p>
<p><b>經建會人力處鄭佳菁</b></p> <p>1. 第二章 (a) 考慮第二章涵蓋之內容，並與第三章相呼應，建議改為「他國非典型就業發展對勞動市場、企業與勞工之影響」。</p>	<p>1. 謝謝評審意見 (a) 同意評審意見，將於期末審查之後修改。</p>

<p>(b) 第 2 節、第 3 節標題之「就業」統一改為「就業發展」。</p> <p>(c) 增加第 4 節「本章小結」。</p> <p>(d) 第二章每小節第 1 項均有相關之理論概念，提供詳盡的基礎論述。</p> <p>(e) 在第 1 節第 2 項，實證研究方面，從相關理論得到的概念，分成對勞動參與之影響、對失業之影響、對薪資之影響等 3 部分，清楚說明對整體勞動市場之影響。</p> <p>(f) 第 2 節，對企業之影響，理論概念方面，僅有（一）彈性僱用，未見（二）（三）…，是否遺漏了？（24-27）。</p> <p>(g) 第 2 節之實證研究，建議比照第 1 節，分成幾個影響的項目，分別論述。例如分成企業員工生產力、企業用人成本、企業營運績效、企業財務績效、企業創新等，分項說明。 P. 27-31。</p> <p>(h) 第 3 節對勞工的影響，第 2 項實證研究方面，原本區分為 OECD、歐洲、美國、日本分別說明，建議也比照第 1 節，以影響的面向來區分，例如就業者的屬性、福利的差異、薪資的差異、工作安全感、員工訓練、就業前景等分別說明。 P. 40-47。</p> <p><b>2. 第三章</b> 建議章節的安排與內容，加強與第二章理論及國外實證結果之聯結。</p> <p><b>3. 第四章</b> 本章是否列入另 1 個計畫法制面之研究中？有關本研究對法制面的評析，建議聚焦在如何引導及推廣「非典型就業適當模式」之法規建置或鬆綁之面向。</p>	<p>(b) 已依評審意見修改。</p> <p>(c) 已依評審意見增加，惟因報告目次編排錯誤，故未顯示在目次中。</p> <p>(d) 謝謝評審肯定。</p> <p>(e) 謝謝評審肯定。</p> <p>(f) 由於其他部分之理論概念不易搜尋，為求一致，已不再特別強調理論概念，惟主要內容仍予以保留。</p> <p>(g) 謝謝評審意見，惟本研究蒐集到的文獻有限，若以這種方式整理可能每一項目的篇幅過少。</p> <p>(h) （同上）</p> <p>2. 謝謝評審意見，本章節次安排已與第二章一致。</p> <p>3. 謝謝評審意見，已移除原報告第四章，並重新調整第四章、第五章的內容與順序。</p>
---	--

4. 第五章 呼應本研究計畫之研究宗旨，建議本章 應針對「我國非典型就業型態」的 樣態與未來適當模式之發展可行 性分析，並提出政府在引導及推廣 非典型就業適當模式之相關配套 措施的建議？（如包括前項法制之 分析）而非僅針對「勞動派遣」？	4. 謝謝評審意見，已依評審意見修改 章名與內容，並移至第四章。
---	-------------------------------------

## 期末報告審查意見與辦理情形

審查意見	辦理情形
<p><u>王委員素彣</u></p> <p>1. 本報告在數據資訊與訪談資料提供相當多佐証，內容豐富。</p> <p>2. P9 誤植家數，全體應是 400 家。在調查廠商面，行業別的組合似未針對使用非典較多的行業進行調查，如批發、餐飲、營造等，原因為何？調查是否具代表性？可否反映真實現況？</p> <p>3. 建議表 1、2 再釐清同時具 2 種身份者的資訊，考慮不同身份間的差異，並呈現更具內涵的資訊。</p> <p>4. P71 是否以中業別資料估計，若是則製造業的比重較高，是否會左右迴歸結果？是否應考慮產業屬性不同？</p> <p>5. P78 主要分析對就業市場的影響，建議再考慮引述內容，目前似為對產業的影響，對勞動市場、儘量的說明無法獲得佐證。</p> <p>6. 表 3.33 受調勞工認為福利項目最不平等，應釐清是要派企業未支付或派遣公司未支付，因為可能是被派遣公司污掉或抽成所造成的。</p> <p>7. 建議將結論與建議分列，以利參考運用。</p> <p>8. 本研究綜整經濟、法制與社會安全網的調查結果，目前多針對在現行體制下，尋求解決方法，是否考慮如何鬆綁現有法規，從更高的層次，整體解</p>	<p>1. 謝謝評審肯定。</p> <p>2. 謝謝評審意見，已進行修正，請見頁 9。由於研究委託某人力銀行進行調查，問卷回收的難以限定行業別回覆數的多寡，問卷抽樣廠商的代表性算某種研究限制。此外，現況上工商普查已呈現工業使用的派遣人數已比服務業多，製造業使用派遣也越來越普遍，調查結果還是具參考價值。</p> <p>3. 謝謝評審意見，交叉屬性可能有所誤解，同一工作的身份可能是部分也可能是臨時的，而不是同時身兼兩份工作。</p> <p>4. 謝謝評審意見。以中業別資料估計，製造業比重會較高，確實有其問題存在。由於所使用的資料為政府公佈之次級資料，難以調整，惟已在報告中說明，見頁 73。</p> <p>5. 謝謝評審意見。此部分已做調整，見頁 78-80。</p> <p>6. 謝謝評審意見。此部分已做補充，見頁 129。</p> <p>7. 謝謝評審意見，已依評審意見修改，見頁 217-223。</p> <p>8. 謝謝評審意見。</p>

決非典勞工的問題。	
<p><b>焦委員興鎧</b>            (尚未收到老師的回覆，且依據錄音，似乎都針對三份研究報告的綜合論述，待收到老師回覆的意見後再行補充修正)</p>	
<p><b>李委員健鴻</b></p> <p>1. 本份研究報告最具有研究貢獻價值之處，應是第三章第二節「非典型就業發展對我國勞動市場之影響」，報告運用歷時性的次級資料進行統計分析，不僅在 p. 70 指出「97-99 年各行業使用臨時人力與派遣勞動之比例對正職員工平均薪資有負面影響」，而且更重要的是，在 p. 73 還明確地指出，「97-99 年度的資料皆出現同工不同酬現象，說明臨時人力或派遣工作者在控制了個人屬性、學經歷與行業別之後，平均薪資仍顯著低於正職工作者」。這項次級資料分析的發現，其實也與 p. 217 最後一行的深度訪談發現所指出：「企業使用非典型勞動力的負面影響包括派遣人員忠誠度低、人才素質與主控權受到限制、心理面比較有不安定感、同工不同酬」的結論，是相同的。不過，在 p. 218 針對非典型勞工的問卷調查結果則是顯示，「有超過三成勞工表示，其薪資是與同一工作場域從事相同工作的正職勞工差不多，甚至較高」。綜合上述，就「非典型勞工與正職勞工是否同工不同酬？」這項議題而言，本份報告在整合了次級資料分析、深度訪談、問卷調查的結果之後，究竟整份研究報告的最後結論為何？建議應可再加以清楚說明之。</p> <p>2. 報告在 p. 218 強調，「對於非典型勞</p>	<p>1. 謝謝評審肯定。</p> <p>2. 謝謝評審意見。此部分已做補充，見</p>

工的影響方面，本份研究比較關心的是職涯發展與彈性剝削問題」，並且進一步總結指出了非典型勞工所受到的各項「彈性剝削」問題，包括「部份工時勞工未能加入勞保」、「多數派遣勞工無法依法受到不定期契約的保障與資遣費的不利影響」。不過對於「彈性剝削」這項概念的定義與內涵，似乎還有待釐清，建議應可在研究報告的前面章節中，加以界定與說明，以避免前後未能呼應之問題出現。根據最早提出「彈性剝削」這項概念的英國學者 Gray 的說法，「彈性剝削，意指彈性造成的違反勞工權益現象」(1995)，其中所謂的「違反勞工權益」(anti-worker aspects)，意指在勞動市場彈性化趨勢下，雇主在使用非典型勞動力時，導致從事非典型工作的勞工其各項勞動權益卻被迫減少、甚至受到剝削的問題。其實，「彈性剝削」做為一種勞動市場彈性化產生的新形式剝削現象，之所以成為各界關注討論的新焦點，主要原因是這種新形式的剝削，對於非典型勞工造成的衝擊遠甚於典型勞動型態下正職勞工所受到的傷害，Gray (1995) 強調，「彈性剝削，強制非典型勞工被迫承受著不安全、沒有尊嚴以及更強大的勞動訓誡等各種傷害」，進而致使勞工的勞動權益受到剝削，因此「勞動市場彈性化對於從事非典型工作的低薪、低技能經驗的勞工而言，其實只有強化剝削的後果」(Gray, 2005:4)，造成一種「彈性越明顯，剝削就越嚴重」的惡性發展問題。

3. 在 p. 220 的結論中，報告強調「不論就企業或是勞工的需求來看，國內非

頁 28、31-32。

3. 謝謝評審意見。

<p>典型就業確實有其必要性，而且未來可能數量會越來越多。對此，政府優先考慮的應該是如何引導非典型就業型態專業化或長催化，以及如何避免彈性剝削，而不是去思考如何禁止「非典型就業」。就這段結論來看，報告的政策立場應是與「彈性安全」十分相近的，如果是採取「彈性安全」的立場，則建議應可清楚言明。不過，在 p. 220 的下一段結論中，報告又指出，「在平等待遇原則方面，雖然多數非典型工作者支持此修法方向，但政府必須考慮企業可能因為人事成本增加，而將業務外包、或改為個人承攬，甚至將生產線外移不利於勞工的因應方式」。由於「平等待遇原則」是歐盟落實「彈性安全」的重要方針，報告似是認為要想在台灣實施「平等待遇原則」，仍須有配套措施一起實施，若是，應可再說明配套為何。</p>	
<p><b><u>人事行政局代表</u></b></p> <p>1. 有關研究報告指出「服務於政府單位或公營事業單位之派遣人員，彈性剝削的情況反而較為嚴重」一節，根據我們單位的長期追蹤調查結果，似乎與本結論有所出入。本局於 99 年即公布實施之「行政院運用勞動派遣應行注意事項」，對派遣人員之權益保障均有明確之規定；此外，工程會並提供派遣勞動契約範本，勞委會也有相關之規定，因此政府部門已非常注意對派遣人員權益之維護。鑑於非典型勞動之範圍很廣，為避免外界引用及誤解公務機關使用派遣人員之情況，建議研究單位再就本調查研究對象細分，區別究竟為承攬或派遣人</p>	<p>1. 謝謝評審意見。</p>

<p>員，亦或是抽樣的問題，對本項研究結論能夠加以調整。</p>	
<p><b>勞委會代表</b></p> <p>1. 感謝經建會委託完成三份研究報告，對勞委會目前正在研修的「派遣專章」非常有助益。另外，有關我國派遣人力之運用，建議研究單位可以爰引參考主計處在 11 月 25 日公布的 100 年 5 月份「人力運用調查」資料；另外在勞委會的「派遣專章」方面，也請爰引參考本會經過法規會討論通過，已在 7 月份公佈的修正版本。至於，有關參考日本「派遣法」的方面，經本會的研究調查，日本在今年 12 月 9 日立法部門的委員會議已經將辛老師提到的排除製造業、登錄型的派遣人力的使用，從法條中刪除，並列入優先審查法案。</p>	<p>1. 謝謝評審意見。</p>
<p><b>經建會參事</b></p> <p>1. 建議三份研究報告能有一個綜合的結論與建議。另面對全球化，非典型就業是不可避免的趨勢，如何兼顧勞動市場彈性與勞工保障，並找到平衡點，應該是我們研究的目的。至於經濟面所提到的彈性剝削的問題，因為勞退、健保等制度的改革，讓非薪資僱用成本提高，約佔薪資的 16%～17%，所以部分企業想運用派遣人力來規避這類成本。因此政府部門，尤其行政院人事局應再思考政府部門如何運用臨時與派遣人力，以及要注意維護其勞動權益。</p>	<p>1. 謝謝評審意見。</p>
<p><b>經建會人力處林副處長至美</b></p> <p>1. 感謝本委託研究提供相當豐富的理論及實證論述，尤其本項研究的問卷調查及深度訪談，困難度相當高，研究單位可以順利完成，也很</p>	<p>1. 謝謝評審肯定。</p>

不容易。此外，研究單位已依據期中審查委員的意見，把很多調查及研究成果表格化，不過難免有些小錯誤，例如第 158 頁的小錯誤。至於提到公部門派遣人力的運用，部分派遣公司把管理費降到不合理的程度以爭取得標，這是執行面的問題，政府有關單位確實應該加以注意。最後因為報告的結論與建議的遣字用辭都非常的嚴謹，不過我們也希望辛老師可以將研究心得盡量地提供給我們參考。