

回歸勞動派遣本質 創造雙贏新局

陳世憲

(商業發展與策略研究所)

日劇「派遣女王」讓許多國人第一次認識到勞動派遣

的工作型態。女主角追求效率絕不加班的工作態度，加上身懷二十多種技能，屢屢拯救公司於危機之中，也因此獲得高薪。每次的派遣合約僅三個月，不用長期受制於公司體制，擁有彈性的自主空間。

該劇傳達未必要找到正職的工作，只要努力充實本身的能力，派遣可以成為一個很好的工作選擇，也有機會獲得高額的報酬。

勞動派遣

以因應短期勞動缺口

有別於傳統雇用即使用的雇用關係，勞動派遣則是雇用與使用分離的型態，為一種非典型工作

型態，與勞工簽定勞動契約的是派遣公司，但派遣勞工提供服務的對象，卻是與派遣公司簽定勞工派遣契約的要派企業。

勞動派遣的工作型態會出現，主要是隨著產業淡旺季或總體景氣的變化，企業所需的人力資源數量並不相同，勞動派遣提供調整人力資源的彈性，企業不必雇用大量的正職員工，有需求時可使用派遣勞工填補勞力缺口。

二〇〇八年金融海嘯過後，企業為了降低成本採用派遣勞工的意願明顯增加。根據行政院主計總處《人力運用調查報告》統計數據顯示，二〇一七年「臨時性或人力派遣工作」人數為六二·九萬人，較二〇〇八年增加近十三萬人，占整體就業人口比例五·六%。從產業別來看，使用

「臨時性或人力派遣工作」人數最多的是營建業二十萬人，其次分別是住宿與餐飲業的九萬六千人，以及批發零售業的八萬八千人，這三個產業也是近十年來使用「臨時性或人力派遣工作」人數成長較多的產業。

雇用與使用分離 勞動派遣問題多

由於勞動派遣是一種雇用與使用分離的特殊型態，目前勞基法只能規範派遣勞工與派遣公司之間的契約關係，實際使用的要派企業與派遣勞工之間的問題卻無法適用勞基法，一旦要派企業與派遣勞工間發生爭議，派遣勞工很難依勞基法向要派企業主張權益。

再者，越來越多企業使用派遣勞工取代正職員工，藉以省下各種福利與獎金。而派遣勞工與正職員工工作相同，甚至負責正職員工不願意做的危險工作，但卻同工不同酬。

此外，派遣公司與要派企業的派遣契約通常採用統包制，要派企業支付一筆固定金額費用給派遣公司以取得派遣勞工服務，而由派遣公司負擔派遣勞工福利、勞健保與退休金提撥。派遣公司為了賺取較高的利潤經常壓縮派遣勞工的待遇、福利與勞動條件，爭議時有所聞。

勞資雙方歧見大 派遣立法進度緩慢

由於派遣勞工受到不公平待遇的事件不斷發生，政府部門試圖推動派遣立法，以保障派遣勞工的勞動權益，例如二〇〇四年勞委會草擬「勞動派遣法」草案，二〇一〇年則試圖在勞基法中設立「勞動派遣」專章，但是都在

勞工團體的強力反對下不了了之。二〇一四年勞動部則是研擬「派遣勞工保護法」草案，並且送行政院審查，但是由於勞資雙方歧見過大，目前還在尋求勞資雙方的共識。

勞資雙方主要的爭點在於派遣使用上限比例，勞動部研擬的「派遣勞工保護法」草案中規定派遣使用上限比例為三%。勞工團體認為勞動派遣是種違法的工作型態，政府不但不該立專法保護，而是應該禁止勞動派遣存在，因此堅持「零派遣」。產業界則認為三%的派遣使用上限比例限制了企業用人的彈性，所以主張廢除派遣使用上限比例的限制。由於雙方的主張極端對立，至今仍無共識。

申請許可制搭配派遣使用上限 兼顧勞資雙方意見

勞動派遣是為了因應企業短期勞動缺口而出現的工作型態，只要產業淡旺季或總體景氣波動存

在，企業總是會有短期的勞動缺口，因此勞動派遣工作不可能被消滅，可能會轉換成其他非典型勞動型態如自然人承攬。

因此，在派遣使用上限比例的制度設計上應要能保留企業用人的彈性，但又不能讓企業「以短支長」，持續且大量的使用派遣勞工。建議可以先訂立一個較高的比例上限，透過逐年調整的方式讓派遣勞工比例下降至最終目標水準，避免對目前使用派遣勞工比例較高的產業產生過大的立即可性衝擊。

此外，同時搭配申請核准制度，在產業因急單或季節性因素而有短期缺工之用人需求時，可以備妥相關證明文件，向主管機關申請放寬，由主管機關依其情況核定開放之上限與期間。如此，可確保產業用人彈性，又可避免企業濫用派遣勞工，或可化解勞資雙方歧見，讓勞動派遣保護可以早日立法完成。■