

專案質詢

8-5-11-0460

## 立法院議案關係文書 中華民國 103 年 5 月 21 日印發

案由：本院黃委員昭順，針對日前勞工走上街頭以「反低薪、禁派遣」為主題，為自己的權益抗爭，籲請政府正視。國內薪資倒退 16 年及薪資停滯的真相與原因眾說紛紜，或許政府可舉出多項可怪罪「非己不力」的理由。但台灣近十年來公家機構在政府的默許與推波助瀾下，大量採用各種約聘、派遣的勞工職缺，難道不是國內勞動條件整體惡化的幫兇？這些在「勞動彈性化」的美名下所衍生的「非典型」勞動力，表面上被視為節省人事成本的合理手段，也促成民間企業的紛紛效尤，在官方與資方聯手大力推行經濟自由化的同時，勞工的勞動條件、社會福利等卻一再遭到削減，各項勞動派遣、外包、計時、承攬等「非典型勞動型態」越來越被濫用，自然造就了勞工薪資不升反降，貧富差距越來越為懸殊。事實上；勞基法中明訂「有繼續性工作應為不定期契約」，亦即凡是連續性的工作就不得使用約聘或派遣的臨時工。但政府許多單位依然以「一年一聘」的方式，剝奪勞工應有的權利。派遣人員不僅沒有年終獎金、福利——也無法累積年資，更遑論特休年假。如今，已有企業主開始回應「禁派遣」的訴求，那麼；本應更該帶頭照顧員工的政府各級機關呢？特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、近年來，政府舉辦的就業博覽會宣稱職缺動輒上千個，但派遣勞動的職缺幾乎佔了三成，尤其以高科技廠最普遍，基層作業員全部採用派遣，失業率雖較過去下降，但勞工朋友實

## 立法院第 8 屆第 5 會期第 11 次會議議案關係文書

際的勞動條件卻一年不如一年。派遣勞動屬於「非典型勞動」，由需要人力的要派公司與派遣公司簽約，再由派遣公司對外招人到要派公司上班，直到合約期滿。即使要派公司很賺錢，派遣勞工永遠沒有加薪、升遷的機會，與正式員工相比，薪資福利可能只有六成。舉例而言；若要派公司與派遣公司簽訂每名勞工薪資二·二萬元，派遣公司付給勞工可能只有一·八萬元，從中賺取差價。這也國內薪資不但未進反退及貧富差距愈來愈遠的主因。

- 二、引進派遣的企業坦言，聘僱外勞除了薪資外，每個月還要繳交就業安定基金，還要負責吃、住，並需額外聘僱外勞管理人員，而且引進外勞還要經過政府層層把關；使用派遣勞動則只要付薪資就夠了，不必支付勞健保、退休金準備，緊縮人力也不用付資遣費，不論從管理彈性或是勞動成本，「都比外勞便宜」。但派遣的勞資糾紛時有所聞，若勞工未如期領到薪資、未加入勞健保，或是發生職業災害，要派公司與派遣公司經常互踢皮球，弱勢總是「用完即丟」的犧牲品。
- 三、派遣業者美其名為勞雇雙方媒合工作，實質上從事的是「人的勞動力」的販賣。人的勞動力是與生俱來的，隨著人而存在，無法像商品般被生產出來，反而是商品是透過人的勞動力而產出；但近數十年來，勞動派遣業興起，人的勞動力竟也成了商品，派遣公司對於自家公司的受雇者「雇而不用」，把受雇者的勞動力轉賣給了要派公司；商品、產品可以買賣，無人會反對，然而，當人的勞動力也變成商品可以買賣時，這樣的社會與 19 世紀的奴隸買賣制度所差有幾？
- 四、台灣近十年來勞動條件的惡化，公家機構在政府的默許與推波助瀾下，所大量採用的各種約聘、派遣的勞工職缺實難逃幫兇之名。在官方與資方聯手大力推行經濟自由化的同時，勞工的勞動條件、社會福利等卻一再遭到削減，為降低人事成本而以「勞動彈性化」包裝的各項勞動派遣、外包、計時、承攬等「非典型勞動型態」越來越被濫用，而造成勞工薪資不升反降，貧富差距越來越懸殊。這些在「勞動彈性化」的美名下所衍生的「非典型」勞動力，表面上被公家機構視為節省人事成本的合理手段，但卻促成民間企業的紛紛效尤，嚴重犧牲及傷害了勞工的權益與保障！