

國立臺灣大學社會科學院社會學系

碩士論文

Department of Sociology

College of Social Science

National Taiwan University

Master Thesis

被出租的年輕人：

高學歷青年派遣勞工的勞動

The Youth for Rent:

The Labor of Young Highly-Educated
Temporary Workers

張家榮

Chia-Jung Chang

指導教授：藍佩嘉 博士

Advisor: Pei-Chia Lan, Ph.D.

中華民國 100 年 7 月

July, 2011

國立臺灣大學碩士學位論文
口試委員會審定書

被出租的年輕人：高學歷青年派遣勞工的
勞動

本論文係張家榮君(R97325011)在國立臺灣大學社會學系完成之碩士學位論文，於民國100年1月4日承下列考試委員審查通過及口試及格，特此證明。

口試委員：

藍佩嘉

(指導教授)

柯志哲

劉梅君

謝辭

耗費一年多的時間，度過了多少個失眠的夜晚，才終於完成了這本碩士論文，百感交集。但這絕非我獨自一人的功勞，對於這本論文的出生，我有些感謝的話要說。

這本論文問題發想的初衷，是私心地為了瞭解我們這一代的青年，是處在甚麼樣的困境中。而選擇勞動派遣作為研究次領域，更是為了挑戰主流論述打造出來的經濟全球化美夢，透視派遣工作的核心本質。即使單單一本碩論的力量微弱，仍希望這本社會學研究會讓任何一位可能閱讀的人，對台灣青年、人力派遣或「自由的」工作風格能有不同角度的反思。

要感謝很多人。首先要感謝我的指導教授藍佩嘉老師，在她身上我學到作為一位社會學者應具備實在又細膩的治學態度。她願意耐心理解我模糊稚嫩的問題意識，一針見血地點出其中的盲點與侷限，並給予中肯且富潛力的建議。她鼓勵我盡早步入田野弄髒手、區分理論概念的內在層次、以指導教授身分協助我進行訪談，她在我研究路途上的種種付出，我是銘記在心的。我自認是空有熱情、缺乏天分的學術生手，幸得藍老師的深厚研究功力，才能讓這本論文的骨架與血肉得以深刻飽滿。

我也必須感謝這本論文的另一些功臣，那就是撥冗接受訪談的受訪者們——青年派遣勞工與人資從業人員。你們願意與我分享生命故事與勞動經驗，對你們來說可能是微不足道的日常生活，卻是這本論文能夠成形的珍貴資料來源，每一位受訪者都不只是短短的化名，而是構築台灣資本主義的無名英雄。當然，也非常感謝「速派人力派遣公司」的員工給予我這個進入田野的機會，你們願意讓我冒昧地進入後台，又如此樂意幫助我蒐集素材、與我分享工作上的欣喜或不如意，身為未經世事的研究生是幸運的，面對生猛的土地脈動，我只能感到謙卑又羞赧。

對於台灣社會的探索欲望源起，我得回溯到高中導師張淑君給我的衝擊，感謝她的知識啟蒙，開啟了我對人文社會領域的好奇心，也要感謝台大社會所的老師們——劉華真老師、吳嘉苓老師與曾熾芬老師，妳們的紮實學院訓練讓我體會社會學知識如何貼近台灣社會、並試圖改變結構現狀的堅實力道。另外，我也必須感謝論文口委——柯志哲老師與劉梅君老師，兩位發揮在非典型工作與勞動研究領域中的專才，給予這本論文許多適切的批評與建議。

台大社會所 R97 的夥伴、R96 的學長姐們，你們在苦悶的碩士生活中與我肆無忌憚地喜怒哀樂、嘻笑怒罵，切磋論文的研究方向、討論茫茫的未來生涯，這些日子都是我難以遺忘的甜美記憶。

當然，我必須感謝敬愛的父母親。他們倆人如此包容諒解我的倔強，毅然決然就讀社會所的選擇，這門少有人理解、未來出路又隱晦的學科。他們十餘年來在蛋餅與漢堡的計件制勞動中拉拔我與弟弟長大成人，是最渺小也最偉大的台灣基層勞工，這份恩情我是怎麼也回不起的。父親面對中年喪父轉業、母親肩負家事與店務，大半輩子都對兒子不求回報地付出，而我何等無能，只能用這本論文作為小小的回報，證明這三年的時光並未虛擲。我也要感謝我的弟弟，願意當這本論文的第一讀者、時常傾聽我幼稚的抱怨與無奈、甚至為我的選擇辯護。還有我已故的爺爺，我從未忘記自己是農夫的孫子，或許我這倔強性格就是來自埤頭土地的孕育吧。

從俄文系轉換跑道到社會系，許多人曾問我放棄了學得不錯的俄文，是否感到遺憾可惜？但在社會所的學院訓練與碩士論文的研究與寫作過程裡，我深切地領略到，社會學大大開拓了我的知識風景，對這片土地有更完整的認識——離開俄文系，我從不後悔。

最後，謹以此論文，獻給每一位為自己、為家人打拚奮鬥的台灣勞動者；能活在台灣這個富含生命力的島國，是再幸福也不過的了。

2010 年 12 月 20 日 於台北

中文摘要

這本論文利用田野調查、深度訪談與資料分析等研究方法，想理解：為什麼青年勞工願意從事低薪無福利、缺乏升遷機會的派遣工作？我延伸「勞動力商品化」的古典理論概念，進一步詢問：勞動力商品要如何被「租賃」？

我提出勞動派遣關係中的剝削命題：要派公司要進行剩餘價值的取得與掩飾，是透過打造虛假勞資關係才能掩飾真實的勞資關係。但是，派遣公司虛假的雇主身分受到要派公司支配，它沒有實際監督、指揮或管理派遣勞動力的權力。派遣公司為了開發市場，必須說服要派公司勞動力租賃的好處；另一方面，派遣公司也鼓吹求職者來從事派遣工作、並挑選優良勞動力商品來出租。而派遣公司也必須扮演雇主角才能夠建構虛假勞資關係。勞動力的租金不只是一般的商品租金，它還保證了社會身分的轉換，透過租金交易，雇主身分也順利地被外包。

與傳統勞資關係相較，對青年派遣勞工來說，讓自己的勞動力被租賃是一個高風險的行為，因為勞動力商品化的程度更高。高學歷的青年派遣勞工在「文憑市場」中佔據的位置決定了他們從事派遣工作的動機、目的與立場，台灣在地的文憑主義在派遣勞動力市場中亦扮演重要角色。文憑價值的多寡關係到他們在勞動力市場中議價權力的大小。工資制度與勞動現場外的文化要素對主觀意識發揮了其影響力，他們對自己的勞動力抱持著極度商品化的認知，這種認知讓他們可以忍耐暫時沒有同工不同酬的待遇，也讓自己更努力地往正職目標邁進。

而在生產脈絡中，派遣員工的身分更是要派公司控制勞工的中介效應來源。它影響了不同層次的控制型態。此外，青年派遣勞工打從一開始就不認為派遣公司是真正的雇主，派遣公司努力扮演的雇主身分並不成功。「時間」是讓派遣勞工看出虛假勞資關係不合理性的關鍵要素，原先抱持勞動力高度商品化的認知進入派遣關係後，透過日常勞動生活中的突發事件，派遣勞工會發現這個認知會讓自己的經濟報酬吃虧，相對剝奪感逐漸升高，挑戰這個認知；但是很矛盾的，他們的應對態度只是朝向轉正目標邁進。青年派遣勞工在以反抗派遣身分為動機的基礎上，發展不同策略來因應自己的派遣身分，但這些自主策略未撼動派遣體制，反而進一步支持鞏固其存在。此外，在勞資關係最岌岌可危的爭議事件中，派遣勞工也無法真正發揮他們的反抗力量。虛假勞資關係透過模糊的從屬性，形成「兩個老闆，沒有老闆」的控制。

總體來說，在經濟全球化與後福特主義的時代裡，要派公司使用勞動力租賃

的好處在於，它可降低人事成本、能更方便獲得勞動力，而且將抽象的市場風險，透過將雇主身分外包給派遣公司，把原本屬於自己的雇主責任風險外部化給後者，也打造具機率性質的「轉正論述」，把市場上的不確定外部化給派遣勞工，利用轉正論述來做為吸引求職者的重要誘因。因此，普羅派遣勞工就必須在有限程度的認知中面對這些不確定的風險。資本家「只要勞動力，不要勞動者」的情形更加嚴重。

關鍵字：勞動派遣、非典型就業、青年貧窮化、工作貧窮化、高學歷失業、勞動力租賃



Abstract

I used field research, interviews and data analysis to understand: why young highly-educated workers are willing to engage in temporary works which are low-paid, lack of benefits and promotion opportunities? I extend the classical theoretical concept “commoditization of labor power”, and further ask: labor power as a product, how to be "rented"?

I propose an exploitation proposition in the temporary work relation: to acquire and cover up the surplus value, the client companies and temporary help agency would build a false labor-management relation and conceal real one. However, the temporary help agency is dominated by client companies, it doesn't own any practical power of employee supervision, direction or management. To develop the market, the temporary help agency promote the benefits of the labor renting; on the other hand, the temporary help agency also advocate job seekers engaging in temporary works, and select “good” labor product to rent. The temporary help agency acts as an employer in order to construct a false labor-management relation. The “rent” of labor power is different from ordinary one, because it still guarantees the conversion of social positions. Through the transaction of rent, the employer position could successfully be outsourced.

Compared with the traditional labor-management relations, it's a high-risk action for young temps to rent their own labor power, because the level of commodification of labor power is much higher. The position in the "diploma market" of a young highly-educated temporary worker decides motivation, purpose and standpoint when they go to temporary works. The long-existing credentialism in Taiwan also plays an important role in the labor market of temporary works. The value amount of diploma one hold has relations with the bargain power in the labor market. The wage institution and cultural factors affect the subjective consciousness; they hold an extreme commoditized view on their own labor power, this view is so strong that they could tolerate being treated unequally by client companies temporarily, and work harder to become a formal employee one day.

In the context of production, the identity of temporary workers is an intermediary

factor when the client company controls them. It affects the different levels of control patterns. In addition, young temps don't regard the temporary help agencies as their real employer from the beginning, the employer role they plays is not successful as they plan. "Time" is the key element that let the temps see through the illegitimacy of false labor-management relations. They originally hold the highly-commoditized cognition, but through the special events in everyday working life, the temps will find that this cognition will let them lose many economic rewards. Gradually, the increased sense of relative deprivation will challenge this cognition. However, their responses to the situation are just trying to become formal employees. These young temporary workers resist their own identity and develop different strategies to cope with it, but these strategies did not overthrow the structure, instead support its consolidation. In addition, even if the controversial events happen and the labor-management relations are precarious, the temps cannot really exert their resistance power. The false labor-management relation makes the "two bosses, no boss" dilemma and control them with the obscure subordination again.

Overall, in the era of economic globalization and Post-Fordism, the benefits of labor renting for client companies are not only reducing personnel costs, more convenient access to labor power, outsourcing the abstract market risk and employer identity to temporary help agency, but also creating the "conversion discourse" to attract job seekers. Therefore, the temps must face these uncertainties with limited comprehension. The unfair situation "just give me labor power, but no workers" caused by capitalists is more serious.

Key Words: temporary work, atypical employment, youth poverty, working poor, unemployment of the highly-educated, labor renting

目 錄

謝 辭.....	i
中文摘要.....	iii
英文摘要.....	v
目 錄.....	vii
圖目錄.....	x
表目錄.....	xi
第一章 緒論.....	1
研究背景與問題意識.....	1
第一節 文獻回顧.....	4
一、 勞動派遣之概念與歷史.....	5
二、 高學歷青年與非典型就業.....	9
三、 勞動過程理論.....	11
(一) Marx 的古典命題：剩餘價值.....	12
(二) Braverman 的繼承：概念與執行分離.....	13
(三) Burawoy 的深化及開拓：製造甘願.....	13
(四) 與理論對話：特殊經驗.....	15
四、 解決經驗難題：勞動力的租賃.....	16
(一) 被混淆的從屬性：誰才是雇主？.....	16
(二) 勞動力的買賣與租賃.....	18
(三) 由租賃勞動力取得剩餘價值.....	20
(四) 分析工具之目的.....	23
第二節 研究問題.....	24
第三節 研究方法、研究個案與資料來源.....	25
第四節 章節安排.....	30
第二章 勞動力出租公司.....	31
第一節 派遣公司的商業實作.....	32
一、 面向要派公司：我們是人資好幫手.....	36
二、 面向求職者：挑選優良勞動力.....	39
三、 面向員工：扮演雇主角色.....	44

第二節 租金的黑盒子	46
一、服務費的制定	46
二、租金的社會意義	48
第三節 租賃關係中的雇主外包	50
一、招募與面試：只是一家仲介公司	51
二、解雇：更方便拋棄勞動力	55
三、職災：外包道義	60
第三章 被出租的年輕人	64
第一節 進入派遣的三種路徑	64
第二節 為什麼要做派遣？	66
(一) 文憑發揮的作用	69
(二) 進入要派公司的目的	73
(三) 對轉為正職的態度	76
第三節 勞動力的商品化認知	78
第四節 進入派遣賭局：以年齡相「博」	84
第四章 派遣關係中的處境與行動	90
第一節 派遣身分在生產脈絡中的差異效果	91
一、派遣勞動力在生產關係中的配置	92
二、以身分區隔進行勞動控制	94
第二節 看穿虛假勞資關係？	100
一、派遣公司不是雇主	100
二、日常特殊事件	102
三、對商品化認知的挑戰	105
第三節 派遣身分的因應策略	106
一、揚己露才：僧多粥少的自我能力表現	108
二、從令如流：扮演溫良恭儉讓的好員工	110
三、主動出擊：無論能不能都要主動出擊	113
四、騎驢找馬：逐漸認清轉正的渺茫機率	115
五、因應策略的體制鞏固效果	117
第四節 兩個老闆＝沒有老闆	119
第五章 結論：只要勞動力的時代	124
第一節 經驗發現總結	124

第二節 與理論對話.....	127
第三節 政策與運動建議.....	132
參考文獻	138
附錄一 網路前導研究問題（對象：派遣勞工）	143
附錄二 網路前導研究問題（對象：派遣公司從業人員）	144
附錄三 深度訪談問題大綱（對象：派遣勞工）	145
附錄四 深度訪談問題大綱（對象：派遣公司從業人員）	148
附錄五 深度訪談問題大綱（對象：要派公司人力資源部門員工）	150
附錄六 PTT 實業坊看板深度訪談邀約稿.....	152



圖目錄

圖 1.1：勞動派遣之概念關係圖	6
圖 1.2：勞動派遣三角關係的本質	20
圖 1.3：「速派人力派遣」員工職位、工作職掌與辦公室座位.....	28
圖 2.1：全程派遣流程圖	33
圖 2.2：轉掛派遣流程圖	34
圖 4.1：青年派遣勞工派遣身分因應策略的四種理念型.....	108



表目錄

表 1.1：台灣總體失業率與青年失業率（2000 至 2009 年）（單位：％）	10
表 1.2：台灣總體失業率與高學歷者失業率（2000 至 2009 年）（單位：％）	10
表 1.3：房屋租賃與勞動力租賃性質比較表.....	19
表 1.4：前導研究受訪者基本資料表—派遣勞工.....	26
表 1.5：前導研究受訪者基本資料表—派遣公司從業人員	26
表 1.6：深度訪談受訪者基本資料表—派遣勞工.....	27
表 1.7：深度訪談受訪者基本資料表—派遣公司從業人員	27
表 1.8：深度訪談受訪者基本資料表—要派公司人力資源部門員工	27
表 2.1：以速派人力派遣公司服務費標準為例所製的報價單.....	48
表 2.2：速派人力派遣公司為要派公司服務的內容	50
表 3.1：文憑議價權力多寡影響選擇派遣工作動機的比較光譜	69
表 5.1：要派公司、派遣公司與派遣勞工面對的三種風險比較表.....	129



第一章 緒論

我覺得今天要用派遣的人，他們就不能想說，我就是使用你來為我們付出某些基層的工作，那你的未來，像轉正或加薪這些他們都不管，我覺得這樣對員工來說，我覺得還滿傷的。（小娟，22歲，於外商入口網站公司中任派遣行銷助理）

研究背景與問題意識

「要不要做派遣？」我想，這是在這個時代中，許多台灣青年從大學畢業出社會時所必須面對的問題。無論從甚麼大學畢業，如果你不想自己創業、出國念書或是考個公職，那麼當個朝九晚五的上班族，應該是許多青年必走的路。十年前，我們根本沒聽過甚麼叫「派遣」；但現在的台灣，派遣工作已是極為常見的了，你我身邊應該有很多在公司中當企業次等公民的人。既然報紙與電視上的新聞，都警醒我們有很多不法的派遣公司嚴重抽成、企業把派遣員工當免洗筷用後就丟、公部門帶頭大量用派遣員工……，卻仍有這麼多人在做派遣，那麼它到底有甚麼好處？

這是一篇從勞工立場出發來看待勞動派遣的論文。我對勞動派遣¹這個議題感到好奇，是受到知名日劇《派遣女王》的吸引。劇中主角大前春子俐落的工作態度、傑出的工作表現，讓觀眾不免覺得：啊，當派遣勞工也能這麼出色，只要不斷精進自己的工作能力，就能在失業率高的社會中堅韌生存，不必畏懼被組織淘汰拋棄，那是多麼令人嚮往的自由生活！

但那畢竟是電視劇刻畫出來的美好想像。真正像大前春子一樣在不同派遣工作間來去自如的人卻是少之又少。在真實世界裡，工作的約聘、派遣與外包化是不可抵禦的潮流；我們這一代似乎遇到了不可迴避的結構困境：在經濟全球化與勞動彈性化的號召下，要找到一份安定的工作似乎是越來越困難的事情；不想成為失業率數字中的一份子，就必須接受這個既定的局勢。因此，我開始思考一個問題：拿著高學歷文憑出社會做派遣工作的年輕人，到底在想甚麼？

¹ 「勞動派遣」此一制度，台灣亦有學者及報章雜誌稱為「派遣勞動」、「人力派遣」、「勞務派遣」、「人才派遣」等，皆指涉同時具備勞工、派遣公司及要派企業三方的非典型聘雇關係，與傳統勞資雙向關係不同。由於本論文強調在此制度當中「勞動力商品化」乃基本運作的邏輯，而非「勞動者個人」，因此一律以「勞動派遣」稱之。

台灣失業率自 1990 年代末期以來便持續攀升，在 2000 年之後更是每年超過 3%；而高學歷背景的青年更因為高等教育擴張帶來的文憑貶值、在校訓練與產業所需有差距等因素，無法在就業市場中找到合適的工作，讓這個族群的失業率居高不下，甚至高於總體失業率，「畢業即失業」成為每年畢業季時，媒體賦予這群社會新鮮人的專有名詞。然而，青年失業並非台灣特有現象，經濟合作發展組織（OECD）中許多國家也有類似趨勢發生，而各國政府也已將這個問題視為必須解決的經濟課題。

另一方面，在 1980 年代以降的全球化趨勢影響之下，新自由主義（Neo-liberalism）思潮鼓吹的勞動彈性化（flexibility）與經濟去管制化（deregulation），也讓傳統全時長期的雇用關係逐漸瓦解縮減，企業為了克服不確定的投資環境與加劇的商業競爭，紛紛採用「非典型聘雇」（atypical employment），指與傳統全時長期、定人定地不同的聘雇型態。例如部分工時（part-time）勞動、定期契約（fixed-term contracts）勞動、自我雇用（self-employment）、外包（subcontracting）、家內勞動（home work）、臨時勞動（temporary work）、電傳勞動（telework）、零工時契約（zero-hours contract）假日勞動（Sunday work）、工作分擔（job sharing）等（Atkinson 1984；Dex and McCulloch 1997；成之約 1999, 2006），亦即藉由人事成本外部化（externalization）的手段來因應愈形瞬息萬變的市場需求。在這個轉變過程裡，勞動力市場的權力資源不斷往資方傾斜，勞工面臨的是一個越來越不穩定的、缺乏工作安全的就業環境，而進入非典型聘雇關係的個人，其職業生涯及工作福利也缺乏明確的保障。〔Kalleberg 等人（2000: 273）利用美國數據發現，過去三十年迅速增加的非典型雇用所有類型工作，都比正職工作擁有更差的工作品質，例如低薪、缺乏保險與退休金，這也表示非典型聘雇情形的增加反映的不單是勞工的需求，而更是雇主的。McGovern 等（2004: 243）亦發現英國有同樣情形。〕即使彈性生產是以中小企業為產業主體的台灣長期以來依賴的生產方式，進入 1990 年代之後，經濟成長漸趨飽和，用人成本不斷增加，企業也開始考慮非典型聘雇來減少負擔。

非典型聘雇這個概念在台灣受到大眾矚目的原因，主要是受 2008 年金融海嘯的強烈衝擊，大量企業使用無薪假（no-pay leave）及大量解雇派遣員工來緊縮人事成本，加上政府實施的「22K 方案」²間接壓低勞動力市場的薪資行情，

² 「22K 方案」為教育部於 2009 年實施「培育優質人力促進就業計畫方案—大專畢業生至企業職場實習方案」的簡稱，目的為減少大專畢業生失業率，鼓勵畢業生到各合作企業進行實習一年。該專案明文規定每名實習員本薪新台幣 22000 元，被批評間接壓低社會新鮮人起薪。

讓許多勞資爭議事件登上新聞版面，並引起廣泛討論；而「勞動派遣」這個已長期存在的現象與造成的問題更浮上檯面，其歸責缺乏明確勞動法令規範、派遣公司居中剝削重利、公部門帶頭大量使用派遣人力等問題著實讓人不安，勞動派遣在景氣復甦尚未明朗的情況下，儼然成為許多企業規避雇主責任、惡意壓縮員工待遇的手段。

隨著派遣產業的成長與勞動彈性化理念的傳播，人力資源公司在報章雜誌上努力地鼓吹社會新鮮人選擇派遣工作，而行政院勞委會的「98年青年勞工統計資料」顯示，大學以上學歷的青年從事臨時性或人力派遣工作者佔全體的 23.06%（成之約 2010），無論政府的統計資料是否準確地捕捉派遣產業的靜態圖像，至少我們能理解當今台灣青年的確面臨到入門越來越窄的就業市場，在有限的選擇當中，非典型聘雇已成為許多年輕人進入勞動力市場的入門磚，以作為找到穩定正職的過渡期，若從工作生涯的角度來看，他們所處的位置剛好處於失業與真正就業之間。因此，對青年派遣勞工進行勞動研究是重要且迫切的工作。

我相信，任何單一的新聞事件，都是能讓我們深入了解社會結構運作的契機；看起來是個人自由的工作選擇行為，背後勢必有某些深層的結構因素。如此一來，從社會學的角度來看待派遣工作，就不是像主流商業刊物鼓吹的那樣，個人可以享受「新經濟」（New Economy）帶來的好處，在不同類型的派遣工作中自由來去、挑戰自我極限。與我同輩的年輕人們，無論位在勞動力市場中的哪一端，都必須承認：青年貧窮化是集體的階級困境。如今台灣許多甫出社會的青年，肩負沉重的助學貸款與不斷上升的物價，工作不再輕易獲取，即使就業也不見得是有長期保障的工作，投入勞動力市場變成一種未知的賭注與冒險，面臨「工作貧窮化」（working poor）這個嚴肅的課題，我認為，勞動研究更應該從勞動派遣的運作機制中找尋出路。

當我們關注這個在企業組織、勞資關係與個人職涯中的弔詭位置，便會發現到，勞工從事派遣工作的行動是一個勞動力商品化（commodification）的極致展現。「勞動力作為一種商品」固然是資本主義社會中工作的基本特性，也是勞動過程研究的核心議題；但勞動派遣中的勞動力商品化過程與策略，卻未有較深入的勞動經驗研究，在缺乏組織承諾與工作安全的派遣制度中，這個勞資關係如何被逐步地打造出來？換句話說，勞動派遣的勞資關係是甚麼樣的勞資關係？勞動派遣中的勞資關係，仍是基於「勞動力作為商品」的傳統基礎嗎？過往非典型聘雇與青年就業的研究在勞動過程傳統中的不足，讓我們無法深入了解青年們的派遣工作經驗，他們會為什麼願意從事派遣工作？是自願還是被迫？從事派遣工作

後又產生哪些影響？

不諱言，青年的工作貧窮化是由許多因素造成的。而提出上面這些疑問的動機，是欲回到勞動研究的傳統、分析勞動派遣的運作過程，並就「青年就業」次因素的理解作努力，以釐清及界定「非典型聘雇」的基本精神。這本論文就是試圖解答這些疑問。

第一節 文獻回顧

勞動派遣作為企業降低人事成本與風險的一種制度與實踐，亦即勞動力彈性化的形式之一，乃是企業在經濟全球化時代中，對資本積累更快速充足的需求之回應。1980 年代，以美國雷根（Reagan）與英國柴契爾（Thatcher）為首的新自由主義派當政，他們主張市場的去管制化（deregulation），亦即推動解除資本家的投資管制、金融自由化與勞動力彈性化等政策，並廢除自二戰之後的凱因斯福利國家（welfare state）制度，這些措施都促進了全球自由市場的形成。Castells 在《網絡社會之崛起》中的一段文字為這個轉變作了很好的註解：

全球經濟（global economy）是歷史上的新現實，不同於過往的世界經濟（world economy）。在世界經濟中，資本積累在世界各地進行，最晚自十六世紀起便以存在於西方世界……全球經濟則不同：全球能夠變成一個單位而以即時（real time）或是在選定的時間裡運作……到了二十世紀末，以資訊與通訊科技提供的新基礎設施為根基，以及政府和國際機構所執行的解除管制與自由化政策協助下，世界經濟才真正轉變為全球性的。（Castells 1996/2000: 108-109）

勞動力彈性化的歷史背景，不只是經濟制度上的鬆綁；當今世界重要經濟體大都面臨產業結構的變遷，本以製造業為主的國家紛紛進入以服務業為就業人口大宗的時代。受到自動化生產與勞力密集產業外移的影響，大量的就業人口進入服務產業（成之約 1999），但企業組織為因應不確定的市場競爭風險，無法如過去福特主義（Fordism）的大量生產方式那樣保障員工穩定的就業承諾，勞動力不再是可以被長期庫存的，勞動力「當用則用，不用則丟」是後福特主義的用人精神。為了將節省人事成本，企業區分出核心與非核心的業務內容，將較簡易、替代性高、無機密性的非核心工作藉由非典型聘雇的方式轉移出去，並降低外圍勞工的薪資與福利水準。在 David Harvey（1989）所說的「彈性積累」（flexible accumulation）勞動力市場結構中，資本家的相對剩餘價值透過「組織彈性化」

獲得。在經濟走向相對穩定的時代，企業使用垂直的勞動組織方式（vertical labor organization）；然而進入後福特社會，由於資本家利潤積累的挑戰來自於市場需求不確定與即時生產（just-in-time production）的應變能力，雇主便不能再將勞動力視為公司的長期資產，進行勞動力成本的外部化。核心員工享有全時、永久與長期的受雇權、較佳的工作安全與升遷制度等保障；而邊陲（periphery）員工則被排除於外。而 Atkinson（1984）從組織理論的角度提出「彈性化」的論點時，³西方市場正好面臨不景氣、失業嚴重、市場不確定性、科技變遷及基本工時縮減等問題，為解決這些經營成本的沉苛與負擔，企業便發展出形形色色的非典型聘雇模式，得以在全球化市場中彈性求生。

以下我將逐步介紹勞動派遣的基本原理，以及本論文的研究對象（高學歷青年）與非典型工作的關聯，最後回到勞動過程的理論傳統，提出理論上的啟發與疑問。

一、勞動派遣之概念與歷史

作為眾多非典型聘雇型態之一，勞動派遣的最大差異及特點在於「勞動力雇用權與使用權的分離」（Kalleberg 2000）。鄭津津（2002）將勞動派遣定義為一種「派遣機構與派遣勞工訂定派遣契約，於得到派遣勞工同意後，使其在要派機構指揮監督下提供勞務之勞動型態。」由此可知，在勞動派遣的制度中，一方面，派遣勞工與派遣公司簽訂雇用契約，使派遣勞工到要派公司履行指派任務；另一方面，派遣公司則與要派公司簽訂派遣契約，要派公司獲得派遣勞工的勞動力，並且將等價薪資付與派遣公司，而派遣公司則向要派公司收取服務費，作為招募、仲介與訓練派遣勞工之費用。一般來說，在勞動派遣中，派遣公司與派遣員工的關係可分為「經常雇用手」（簡稱「常雇型」）與「登錄型」，前者是指派遣公司將經常雇用的勞工派駐至要派公司提供勞務，這種類型的派遣勞工與派遣公司的勞動契約是不定期契約，派遣公司亦有義務繼續給付工資予派遣勞工；而登錄型派遣則是指派遣勞工僅在派遣機構處登記，直到要派公司向派遣機構提出人力需求，而該需求又符合派遣勞工的條件時，派遣公司才予派遣勞工簽訂派遣契

³ Atkinson 所提出的彈性化策略有以下三種：（一）職能（functional）彈性（指員工可以在工作之間快速且順利地被重新佈署）、（二）數量（numerical）彈性（指在不同景氣循環下快速地增加或減少員工雇用數）與（三）薪資（financial）彈性（藉由非正式的雇用方式來減少人事成本，並且將固定的薪資設計轉變為變動的，以充分反映個人與企業的績效）。而組織則在人事雇用上採行核心（core）人力與外圍人力，「職能彈性」用於核心人力，而「數量彈性」則用於外圍人力（柯志哲、張榮利 2006）。

約，等到勞務契約屆滿，派遣公司與派遣勞工的勞資關係便終止（鄭津津 2002）⁴。其整體概念與三角關係可用圖 1.1 來表示（陳正良 1994；成之約 1998, 2006）。

在這裡，我必須對「勞動派遣」與另外兩個亦呈現三角關係的相似聘雇概念作釐清。首先，它與單純的「人力仲介」（employment agent）不同，人力仲介只具備一次性的介紹與消費關係，仲介公司幫求職者介紹到合適工作之後，便與求職者毫無關係；但在勞動派遣關係中，派遣業者還承擔了勞工的法定雇主責任，在求職者被錄取並進入派遣工作之後，派遣公司仍肩負其雇主之身分。此外，它也與「承攬」或「外包」（subcontracting）不同，在承攬關係中，企業只需要把工作指令與工作人數等資訊交由外包廠商，外包廠商便會負責找尋勞工將它完成，但勞動現場的指揮命令權仍在外包廠商手中（李元隆 2000）。

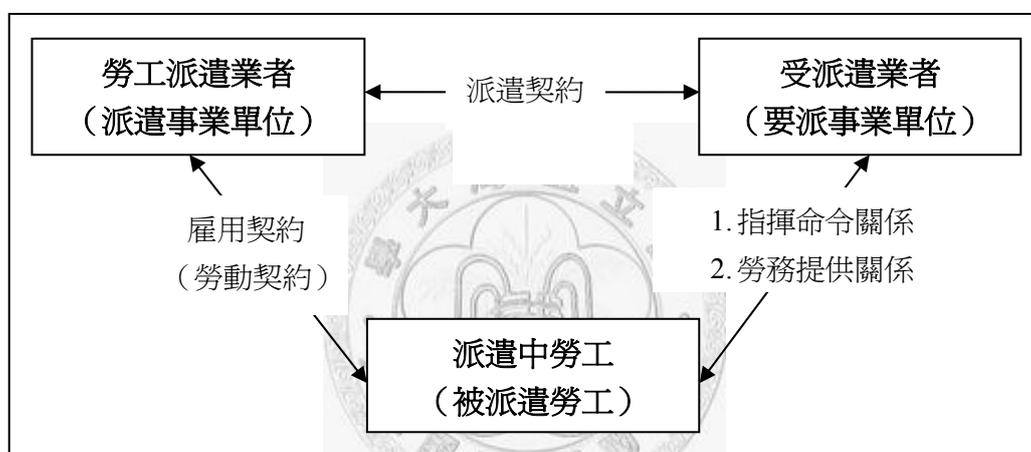


圖 1.1：勞動派遣之概念關係圖

一般來說，企業使用勞動派遣的經濟好處在於可以減少企業招募訓練員工的時間與成本。這個原屬於企業人力資源部門應承擔的責任，藉由勞動派遣制度而轉包給派遣業者，但節省下來的並不只於此，還包括錄用員工之後的升遷機會、績效獎勵、組織承諾等隱性成本（徐貴龍、陳心怡 2009: 38-52）。一言以蔽之，企業只需固定付給派遣公司服務費，便可使用現成的勞動力。

勞動派遣制度挾帶著它能夠降低人事成本與增加人力調度便利之優點，⁵在美、日等國已行之有年。約莫 1920 年代時，美國就出現類似契約工的勞動型態，當時 Samuel Workman 提出了「人力租賃」（rented help）的想法，他雇用一批已

⁴ 根據李元隆（2000）的碩士論文調查可知，台灣有 97% 的派遣勞工都是屬於登錄型，因此本論文只研究此一類型。

⁵ 勞委會（2001）「非典型工作型態調查研究」調查，事業單位使用派遣勞工之原因以「配合業務或景氣變動所需的人力」占 52.31% 最高，「節省資遣費、退休金」之 50% 次之，「節省薪資成本」之 43.08% 再次之等。

婚婦女在夜間處理盤點的工作，之後又訓練她們操作計算機，為企業提供臨時或短期的服務，之後便逐漸成為「臨時性支援服務產業」(temporary help service, 簡稱 THS)⁶的基礎(簡建忠 1999)。但其蓬勃發展則是要在 1980 年代之後，企業為因應全球化的激烈市場競爭開始縮編其必要雇員數，將核心員工數及其工作內容最小化，並將替代性高的工作指派給派遣公司。美國勞工統計局的數據顯示臨時性支援服務產業在 1989 年到 1994 年間成長了 48% (柯志哲 2008)。而日本在 1990 年代泡沫經濟後企業經營愈形艱困，引以為豪的傳統「終身雇用制」儼然瓦解，各大企業紛紛尋求降低人事成本的方式，其中又以勞動派遣為最(鄭筑矜 2009)；我從日本厚生勞動省在 2009 年底的統計報告發現，日本國內的派遣勞工總數約 399 萬人，⁷約占全國的勞動人口(約 6260 萬人)的 6.3%。⁸

美、日、歐等地的勞動派遣事業受全球經濟長期疲軟之利取得巨大成功，例如萬寶華(Manpower)⁹、藝珂(Adecco)¹⁰、立可(Recruit Express)¹¹等都是知名的跨國派遣公司。而台灣作為全球化體系中重要的貿易經濟體，自然也成為勞動派遣產業發展的目標市場，當然台灣也有許多本土派遣公司加入搶食市場大餅的行列¹²，根據我與派遣公司主管的訪談得知，許多原本經營外籍勞工事業的人力仲介公司，由於業績受到政府對外籍勞工引進人數設限的影響，便開始轉向(或擴張)經營派遣事業。而目前台灣的派遣市場呈現分眾競爭狀態，不同的派遣公司各有其地區與產業的擅場，通常外商企業較易與外商派遣公司合作，但本土派遣公司勢力也頗龐大，也較了解本土產業的在地需求，甚至有本土的派遣公司會設立自己的員工宿舍與運送員工上下班的交通車。

根據邱祈豪(2003)的回顧，台灣早在 1980 年代開始出現勞動派遣服務，但未被廣泛接受。直到 1990 年代末期，產業外移至中國與東南亞等勞力成本較低國家，加上經濟成長持續低迷，企業紛紛精簡人員，由於派遣業者可降低人事成本並提供彈性運用人力的服務，派遣產業市場才得以開展。1999 年經濟部公告開放以「人力派遣業」為營業項目的公司成立，¹³2004 年行政院經建會召開「全

⁶ 「臨時性支援服務」類似我們說的人力派遣(柯志哲、葉穎蓉、蔡博全 2004)。

⁷ 資料來源：<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000002rv4-img/2r98520000002rwm.pdf>。

⁸ 資料來源：<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roukei/2010/01/dl/point.pdf>。

⁹ 1948 年於美國威斯康辛州成立，1997 年成立台灣分公司。

¹⁰ Adia 公司於 1957 年成立，而 Ecco 公司 1964 年成立。兩家人力公司於 1996 年合併為 Adecco，1989 年於台灣成立分公司。

¹¹ 1996 年成立，新加坡裔。

¹² 中南部也有許多派遣公司是名不見經傳的小型「企業社」，總體來說，大型派遣公司因其資金雄厚相較有勞動保障。

¹³ 我以「人力派遣」與「人才派遣」二個關鍵字於「聯合知識庫」網站搜尋，發現以勞動派遣

國服務業發展會議」，宣布發動「服務業發展綱領及行動方案」，將「人力派遣服務業」列為國家十二項重點發展的服務業之一，並試圖利用勞動派遣解決居高不下的失業率：「我國目前正面臨高失業率問題，適時放寬非典型就業之管制，應可增加企業人力派遣工作機會。」¹⁴但直到 2008 年金融海嘯時受到出口貿易量銳減的影響，許多製造業廠商大量裁員，等到景氣開始復甦時便大量使用派遣，也就是在那之前，「派遣」這個觀念才逐漸在企業界普及開來。速派人力派遣公司¹⁵的主管回憶說：

等到金融海嘯過後，景氣有一點回升的時候……它們（指企業）在那時候就大量地使用派遣。但是其實派遣的觀念，企業跟員工的整個觀念，應該是在（民國）96 年後半段，大概第三季、第四季開始，就是員工比較能夠接受（派遣的觀念）。在這之前，其實我們招募的時候非常地難找人。（Claire, 20100525 深度訪談）

此外，台灣的法定勞動成本不斷增加，在 2005 年「勞退新制」¹⁶上路之際，許多雇主誤以為使用勞動派遣便能節省這額外的負擔，便紛紛找尋派遣公司合作，好將人事成本外包出去（其實仍屬於法定成本，並無法節省），這也間接促成了派遣產業的擴張。

勞動派遣市場的早期發展以外商公司的使用為主，這些跨國公司只將一部份的核心工作交付正式員工，其它事務皆由派遣公司負責招募處理。直到近十年，在「政府組織再造」思維中進行人事減肥的公家機關及許多中小企業，亦開始大量採用勞動派遣服務。相對於勞動派遣的盛行，政府對其勞動法規化仍呈牛步，相較於日本早在 1986 年頒布完整健全的《勞動者派遣法》，¹⁷民進黨政府雖然曾於 2001 年 8 月發表《勞動派遣法草案》，但至今台灣仍未有一部專門保障派遣勞

為主題的報紙新聞最早出現於 1980 年，但 1980 年代的新聞主要是以外電介紹日本這種「新興人力運用方式」，且僅有寥寥數筆；但進入 1990 年代，則開始出現「派遣產業可作為台灣新興開發市場」的新聞，之後新聞數量便持續增加。

¹⁴ 當時的民進黨政府希望大力發展並輔導派遣業，將派遣勞工從 9 萬人擴充至 30 萬人：「人力供應業容量達 1 至 2 千家，受雇於人力供應業的員工，包括從事人力派遣工作者之人數將可達 30 萬人。」（2010/11/8 取自 <http://www.twcsi.org.tw/columnpage/service/policy.aspx>）

¹⁵ 為尊重研究倫理與研究對象隱私權，本論文中任何可能涉及機密之商業行號或個人姓名皆採化名呈現。

¹⁶ 勞工退休金條例（勞退新制）於 2005 年 7 月 1 日施行，有關勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵、罰鍰處分及移送強制執行等業務，由中央主管機關委任勞保局辦理。雇主應為適用勞基法之本國籍勞工，按月提繳不低於其每月工資 6% 勞工退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。（資料來源：<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=ZnMHe3vCHio%3D>）

¹⁷ 《各國非典型勞動政策形成及運作機制之比較研究》，行政院研究發展考核委員會（2008），頁 101。

工、規範派遣事業的法規，仍是依照《勞基法》母法規範派遣機構。有鑑於金融海嘯後，勞動派遣產生的諸多勞資糾紛及爭議，2010年7月，勞委會終於在《勞基法》中增訂「派遣」專章，並送行政院審議，但仍是以前「補強」的形式來進行規範，還有許多改進空間。

目前台灣的派遣市場規模仍不斷在增加。行政院勞工委員會在1996年的「民營事業單位雇用中高齡勞工及派遣人力調查」估計派遣事業的生產總額約新台幣329億元，可見其產值之高。2006年「95年工商及服務業普查」結果顯示，勞動派遣業務家數為1409家，派遣勞工為13萬人。而隨著派遣產業的發展，派遣職務內容也從傳統的會議接待、廠房作業員、辦公室人員、電話客服等替代性高的工作擴展到展場銷售、翻譯或工程師等較具技術專業性的職務。總之，勞動派遣已成為台灣現今十分常見的聘雇型態。

二、高學歷青年與非典型就業

高學歷青年與勞動派遣的關係是甚麼？這牽涉到全球化世代的集體工作貧窮化趨勢。社會新鮮人位於學校與職涯的銜接點，是勞動力市場中非常脆弱的一群，其實OECD國家在1990年代就已出現青年就業困難的情形，青年失業率遠高於整體失業率，這意味著青年畢業後投入勞動力市場，能夠找到正式工作的機率減少，台灣自然也不例外。

從事非典型工作的高學歷青年之所以出現，有許多社會結構的成因。首先是失業風險。國民黨政府自1980年代以降，回應民間需求與民主化政策而開放私立學校的成立，1997年之後，由於教育改革議題逐漸受到社會重視，「教育資源鬆綁」呼聲高漲，高等教育資源快速擴張，許多專科學院紛紛進行升級或改制，這使得全民的教育水準得以提升，取得大學文憑也變得容易許多（蔡淑玲 2003: 56-57；王順平 2008）。然而隨之而來的困擾卻是個人進入勞動力市場後的負面影響。蔡瑞明等人（2005: 69）就指出「教育與職業不相稱」的問題在高失業率的台灣特別明顯，大學畢業生面臨「高教低就」的機率日益增加，朝向低階服務業流動（李亦駿、古允文 2007），張峯彬與關秉寅（2008）也利用統計數據指出，大學生身分所賦予的菁英色彩，在大學普及化之後已逐漸淡化（亦即「文憑貶值」）。再者，台灣自1996年以來的失業率因經濟發展飽和、勞動人口結構變遷、國際經濟不景氣、勞動力市場僵化與國際分工體系等原因而一路攀升（李誠等 2003），尤其青年的失業人口與週數持續增加。然而，這個現象不只是失業率數字的增減，青年失業更具有深刻的社會意涵（柯志哲 2005: 265），他們在勞動力

市場中的脆弱位置更會對其職業生涯造成深遠影響(李亦駿、古允文 2007: 111)。

而在不穩定就業的方面，謝文元與李易駿（2007: 7-10）指出台灣青年的勞動力市場風險逐年增加。除了失業率遠高於全體失業率之外，在非典型就業風險方面，相較於過去幾年，15 至 24 歲之青年其部分工時工作者的比例是增加的；此外，部分工時工作以低階或體力性工作居多，與低薪、低福利及工作不穩定的勞動條件相結合。第三，相較於過去幾年，全體勞動者未適當運用人力的比例均有增加，其中 15 至 24 歲勞工以「教育與職業不相稱」和「所得偏低」為主；25 至 29 歲則以「教育與職業不相稱」為主。

年別	全體總平均	15 至 19 歲	20 至 24 歲	25 至 29 歲
2000	2.99	9.04	6.89	3.77
2001	4.57	13.64	9.65	5.46
2002	5.17	14.59	11.31	6.46
2003	4.99	13.84	10.95	6.26
2004	4.44	13.00	10.44	5.69
2005	4.13	11.97	10.33	5.75
2006	3.91	11.46	10.10	5.92
2007	3.91	11.13	10.56	5.87
2008	4.14	11.42	11.89	6.38
2009	5.85	13.55	14.67	8.77

表 1.1：台灣總體失業率與青年失業率（2000 至 2009 年）（單位：%）¹⁸

年別	全體總平均	大專以上平均	大專	大學以上
2000	2.99	2.80	2.90	2.67
2001	4.57	3.72	4.03	3.32
2002	5.17	4.28	4.60	3.89
2003	4.99	4.09	4.32	3.82
2004	4.44	4.06	4.02	4.11
2005	4.13	4.01	3.78	4.23
2006	3.91	3.98	3.55	4.36
2007	3.91	4.00	3.36	4.51
2008	4.14	4.21	3.44	4.78
2009	5.85	5.57	4.96	5.98

表 1.2：台灣總體失業率與高學歷者失業率（2000 至 2009 年）（單位：%）¹⁹

¹⁸ 資料來源：行政院主計處（2010）。

這顯示青年選擇初次工作時，非典型工作已成為考慮職缺的主要選項之一。這些證據都說明台灣青年共同面臨的是社會無法提供充分就業的難題，重要的不再只是「有沒有就業」的問題，對高學歷青年來說，更如李易駿及古允文（2007）所說的：「當代—全球化經濟世代的青年就業，不僅是就業與否二選項，更涉及到那一種類型的就業，進而影響到自我認知與生涯發展等問題。」

將研究對象關注於高學歷青年的原因，一方面是來自我與周遭眾多友人對未來就業的迷茫與焦慮，另一方面也是觀察到，青年貧窮化儼然是我的同代人在高等教育擴張之後揮之不去的夢魘。大學學歷通貨膨脹、人民被迫延長學習的後果，就是個人必須投入更多的教育成本（林柏儀 2007）；卻要面對沉重的助學貸款、高物價時代與資本主義社會鼓勵享樂消費的風氣，況且平均薪資下滑、非典型工作盛行。這是一個必須面對的深刻階級議題，當我們不再擁有充分安定的就業機會，所負擔的生活成本卻持續增加，高學歷青年的就業問題並非靠個人主義式的自我投資與翻身便能輕易解決。

然而回到切實的經驗，仍不能天真地認為：從事派遣工作的人都是被強迫的、被社會結構壓榨的，或是專制勞動力市場下弱肉強食的結果。這樣的看法只會流於常識判斷及悲觀結論，無視於勞工主體在雇傭關係中的能動性。我們反而要問：難道派遣工作對青年而言是個機會嗎？為什麼他們仍投身其中，從事這些不穩定與福利差的工作？高學歷的派遣勞工一旦進入勞動派遣體制，這群青年如何認知這個三角勞資關係？他們是否會認清勞動派遣的本質？他們怎麼看待自己是個派遣勞工？關於這些提問的答案，我認為應該藉由勞動過程的理論傳統，引入工作制度的安排，從實際的勞動經驗來理解高學歷青年是如何參與其中。

三、勞動過程理論

我由國家圖書館的臺灣博碩士論文知識加值系統網站²⁰與中文電子學位論文服務網站²¹下載約 40 篇以勞動派遣為主題的碩士論文，閱讀後整理出以下七大主題：（一）派遣勞工（個人）的工作表現與產出、（二）企業雇用派遣勞工的動機與原因、（三）派遣勞工的待遇與福利制度、（四）台灣勞動派遣制度的內容、過程及影響、（五）台灣與外國的勞動派遣制度比較、（六）勞動派遣法制化、（七）派遣勞工工會（前三項為最大宗）。這些論文雖然做了許多描述性統計與初探研

¹⁹ 資料來源：行政院主計處（2010）。

²⁰ 網址：<http://ndltd.ncl.edu.tw>

²¹ 網址：<http://www.cetd.com.tw/ec/index.aspx>

究，卻有將勞動行為視為個人在就業市場上自由選擇的嫌疑，忽略了勞動派遣的社會過程及結構力量。因此，要了解勞動派遣如何運作，勞動過程取徑是關照勞動者主體的切入方式，也較能避免純經濟學式的理解偏誤。

首先，我們必須了解，資本主義中的勞動力是可以被買賣的商品。第一，具有社會關係與歷史性格的具體勞動，在資本主義中變成了單一可裁量的抽象勞動。第二，資本主義社會中的個人若要維生就必須販賣自己的勞動力（他沒有其它東西可賣），²²亦即進入雇傭關係（這就是「普羅化」，proletarianization）。因此勞動力商品化是 Marx 「剩餘價值（surplus value）理論」的基礎，資本家的目的並不在於生產具備使用價值的商品，而是必須將它在市場上買賣，以獲得比投入成本更高的價格，因此生產過程必須創造價值，而勞動過程就是一個創造利潤的過程（Thompson 1989: 40-41），用 Marx 的語言來說，就是「價值增值過程」（valorization），亦即資本家必須藉由加強勞工勞動產出或降低勞工薪資的方式，好讓價值形成過程超過資本支付的勞動力價值（Marx 1867/2004: 227）。

（一）Marx 的古典命題：剩餘價值

Marx（1867/2004）首先在《資本論》中指出，勞動力價值的最低限度，是人每天為了維生所必須生活資料的價值。但一旦勞工進入資本主義的雇傭關係後，勞動力作為商品與其它物品不同之處，在於它是價值的泉源。其它商品在消費過後只能消耗價值，但勞動力在被消費的同時也能生產價值。資本家要使勞工生產出來的商品價值，大於生產資料和勞動力價值（即原料與工資）的總和。然而，若資本家只做到這樣的程度，即工資恰好等於新的等價物，就只是價值形成過程。資本的積累須仰賴剩餘價值的剝削，資本家可以用相同（或更低）的工資，要求工人進行更長時間的勞動。如此一來，資本家可以獲得更多倍的商品價值，在市場上多賺取的利潤卻完全歸於資本家，即為「剩餘價值」的來源。這是我們在理解資本主義雇傭關係時的基本認識。

可是，資本家如何不讓工人發現剩餘價值的存在？資本家是如何讓工人拿同樣的錢卻作更多的工作呢？這個手段是甚麼（強迫？說服？欺騙？）？Marx 只對剩餘價值的生產過程做一般敘述，卻未詳細闡述它的運作機制，也就是資本家所行使的策略。這個疑問就像被「存而不論」地封存一樣，成為資本主義剝削原理的預設。不過，直到 Braverman（1974/1988）在《勞動與壟斷資本》中才又打

²² 勞動力（或勞動能力）是指「人的身體即活的人體中存在的、每當人生產某種使用價值時就運用的體力和智力的總和」（Marx 1867/2004: 195），Marx 用這段話來建立他的「人觀」：人與禽獸不同之處就是，人是在有意識目的、與環境互動，維繫社會關係的前提下勞動的。

開 Marx 的理論黑盒子，並開啓勞動過程的研究傳統，從生產的實際過程中了解資本主義何以持續存繫的原因。

（二）Braverman 的繼承：概念與執行分離

Braverman 對工作內容的技術貶抑（degradation）作出大膽又創新的命題，他看到在 19 世紀末與 20 世紀初的美國社會，大規模的資本主義生產模式越來越仰賴科學知識，資本家的勞動控制形式也越來越複雜。他反駁資本家與管理學者的主流看法（技術創新將會使工人地位與工作滿意度提高），並使 Marx 的勞動過程理論復甦。在 Braverman 那個年代，中古世紀的工匠精神已蕩然無存，他們原本手藝與腦力結合的傳統，隨著泰勒制度（Taylorism）的科學管理——資本家透過科學管理的手段將工作進行概念（管理階層）與執行（勞工）的分離，好回應勞資鬥爭中技術工人的抵抗——而消失；工人原本運用熱愛科學，現在卻被科學剝奪工藝知識與自主控制權。他在勞動現場看到的是，一旦工人從事被分割的零碎機械工作，便無法了解其勞動過程的全貌，遑論其生產剩餘價值的被剝削。他更犀利又悲觀地指出，不只是工廠勞動，辦公室勞動與服務業勞動也不再是「腦力工作」，因為管理權又被限縮於更小一群管理階層的手中，即使辦公室職員也只是在從事「體力工作」。

Braverman 開啓勞動過程的研究傳統後，社會學家們都試圖努力回答「勞工為何這麼努力工作？」這個問題，關鍵就在於資本家如何在這麼多不確定的條件下，將抽象多變的勞動力（labor power）轉變成具體可管理的勞動（labor）？（Thompson 1989: 123）由於雇主要獲取剩餘價值累積資本，他就得在勞動過程中設置各種勞動制度，藉以控制勞工工作的速度、技術與熟練度，才能更順利地進行生產活動。

（三）Burawoy 的深化及開拓：製造甘願

但 Burawoy（1987）卻認為 Braverman 的論點忽略意識形態中的利益成分。為什麼資本家要控制勞工？資本家是為控制而控制嗎？為什麼控制如何重要？控制的功能為何？資本主義的控制會將概念與執行分離的做法設下限制，雇主必須取得平衡，分離太多會讓剩餘價值過於明顯；分離太少則是無法確保剩餘價值。他認為 Braverman 只捕捉到資本主義勞動過程體制的本質之一。Braverman 將概念與執行的分離，解讀為資本主義控制的基本結構；但只有在「取得與掩飾剩餘價值」的基礎上才能找到資本主義勞動過程所有形式的特徵。「取得與掩飾剩餘價值」也只有在參照工作的意識形態、政治與經濟的體制後才能理解，因為

資本家的控制（即使是在科技控制）也有賴於形塑我們與世界之間關係的意識形態。Braverman 僅注意工作的「客觀」要素，而未理解控制的本質，工作還包含「主觀」面向，意即政治與意識形態的過程。所以，從 Burawoy 對資本家控制的闡述來看，「剩餘價值的剝削」並不是我們在理解諸如勞動派遣等非典型聘雇形態時，最關鍵的論點。因為在資本主義中的所有雇傭關係不脫資本家對剩餘價值的取得與掩飾，重點在於我們如何去理解在各種雇傭關係中的控制本質，好了解在這些雇傭關係裡，勞動力的商品化機制、配置方式與控制形態，而這些又如何讓勞工安於資本主義的生產關係、生產剩餘價值。

為修補 Braverman 的漏洞，Burawoy (1979/2005) 於《製造甘願》中提出「甘願」(consent, 或譯「志願性順服」) 的概念，雖延續 Braverman 的論點，但他認為勞資關係不是零和戰局，勞工可能對原本宰制他們的資本主義制度感到心甘情願的順服²³ (謝國雄 1997)。在當時美國壟斷資本主義下的大型企業，資本家透過趕工遊戲 (making out, 指由薪資制度與趕工目標構成的集體任務，當工人在工作現場時他們必須又志願地投入這遊戲)、內部勞動力市場 (雇主藉由明文規定的升遷制度將職等的選拔制度化，工人會為了升遷而努力生產，形成對組織的認同感) 與內部國家 (internal state, 藉由成立工會、協商與申訴等方式，工人與資方的緊張關係可獲得調解，工人也得到制度性保障) 三種機制，讓勞工樂於投入生產，弱化了勞資衝突的可能性，並增加工人彼此的競爭分化，與競爭資本主義中雇主藉由「專制體制」(despotism) 的「威嚇」(coercion) 勞工進行生產的方式不同；在壟斷資本主義下的「霸權體制」(hegemonic regime)，安定的勞動環境與可期待的勞資承諾，構成了誘發勞工「甘願」的機制。而 Burawoy 對於勞動過程研究的最大貢獻在於，他強調「生產中關係」(relation in production) 的重要性，在勞動現場中「剩餘價值的取得與掩飾」如何可能，成為同時剝削又製造甘願的所在，並排除其它在勞動現場之外的主觀意識或工作傾向。

就科層制度作為控制勞工並鼓勵生產的力量而言，Edwards (1979) 在《鬥爭的領域》中也指出，19 到 20 世紀的資本主義發展過程，是從「簡單控制」(公司都較小且處於激烈的競爭當中，因此雇主採用嚴格、粗糙且個人化的規訓手段)，到「技術控制」(雇主企圖控制工廠內的生產操作，機器本身就產生技術控制)，再演變到「科層控制」(來自工廠中的社會關係與結構，最重要的是層級權

²³ 特別的是，「甘願」與「順服」(compliance) 不同。順服只是對勞動過程中權力與控制結構的「讓步」(giving way)，必須還有某種程度上的「同意」(agreement)，因為 Burawoy 對「甘願」所做的定義是要讓勞工有選擇的權利，因此不僅僅是一種心理狀態，還是實際行動 (Thompson 1989: 176-177)。

力的制度化，包括其薪酬與升遷制度等)。由 Burawoy 與 Edwards 的觀點來看，科層制度似乎是壟斷資本主義控制勞工很好的方式。

然而，要用來解釋勞動派遣，以上這些論點都有限制。若要從 Burawoy (與 Edwards) 針對壟斷資本主義的論點來探討勞動派遣，將會碰到許多問題，這是因為缺乏物質誘因與派遣員工在組織中的模糊定位。首先，派遣工作大多可替代性高且簡單重複，這與雇主會利用內容豐富化、職務擴張或輪調等工作遊戲化的方式來增加勞工投入的論點不符；再者，在要派公司中我們無法發現內部勞動力市場對派遣勞工的誘力，派遣員工不但平均薪資低於正職員工，也沒有升遷機會，就連成為正職員工的機會亦甚不明確，基本社會保險以外的獎金津貼更是付之闕如 (蔡博全 2000；余政憲 2005)。第三，目前派遣勞工成立工會的情形也屈指可數，以台灣而言，較為知名的是中華電信工會在 2008 年 3 月通過納入中華電信外包及派遣人員進入工會，但仍不是由派遣勞工主動成立工會，但遭到勞委會以「雇主並不相同」為由駁回 (邱毓斌 2010)。事實上，Rogers (2000: 85) 發現，派遣員工由於其職業的被汙名化感到羞恥，並將自己與其他派遣員工區別，使得派遣勞工無法凝聚起來。柯志哲 (2001) 則認為，由於派遣勞工缺乏固定工作時間地點與雇主、雇主使用非典型聘雇打擊工會、既有工會與派遣員工對立、加上派遣勞工缺乏勞動意識，將使得派遣員工組織工會難上加難。如果這些物質誘因、組織編制或工作流程的條件都不構成製造甘願的條件，那麼派遣員工的志願性順服是怎麼來的？

(四) 與理論對話：特殊經驗

這裡有三個關鍵思考方向：第一，Burawoy 與 Edwards 的論點 (Braverman 亦然) 是在福特主義生產方式的脈絡下出現的。因此他們認為科層組織會藉由內部制度化讓勞工甘願生產，並維繫資本主義的延續。但是經濟全球化給企業組織帶來勞動彈性化的影響，讓企業的內部勞動力市場變得兩極，在派遣員工的那一端更是不被納入制度當中。隨著資本主義的進展，資本家在市場競爭下為得到更多的利潤，獲取剩餘價值的方式絕非一成不變、遵循舊法的，那麼後福特主義的生產方式，對勞動研究的啟發是甚麼？剩餘價值的取得方式是否已產生本質上的改變？(或者根本沒變？)

第二，有一個很基本的問題，那就是勞工不是毫無自主性、任憑資本家宰割的；派遣員工與正職員工都在相同的勞動現場(無論是生產線或辦公室)中工作，為避免剩餘價值暴露出來、被派遣員工意識到，要派公司不可能使用和正職員工完全不同的控制機制。如此一來，勞動現場的趕工制度與生產政治似乎不是最重

要的因素，因為在這個生產脈絡中，派遣勞工具有其自主性，對於不平等待遇及相對剝奪感勢必有所感知。如果這些不是最重要的，那麼還有甚麼勞動現場外的因素會讓派遣員工願意工作？還有甚麼因素能讓剩餘價值被取得及掩飾？這也是為什麼 Burawoy 的理論常被批評忽略了勞動現場之外的結構因素（如文化、國家機器、工會）。²⁴ 比如說，與高等教育擴張導致文憑貶值的關聯。這樣來看，讓高學歷青年願意從事派遣工作的原因會是甚麼？與台灣的在地脈絡有甚麼關係？

第三，或許是與台灣脈絡最相關的一點，也是本土現象與理論對話最令人振奮的經驗謎題。在以中小企業為產業主體的台灣，派遣性質工作，甚至是非典型就業的意義是甚麼？即使派遣工作沒有 Burawoy 所說科層組織給予的物質誘因，可是在台灣的勞動體制中，本來就缺乏那種能給予員工內部國家或內部勞動力市場的大型企業。在台灣國家缺席、只從外部做形式規範的「專制市場」勞動體制中（謝國雄 1997），勞工習慣以不斷更換工作的方式來抗拒資方不合理的工作待遇。因為大多數受雇於中小企業的台灣勞工的處境是，在同一公司任職越久，對其薪資的提升並沒有很大的助益（蔡瑞明、林大森 2002），勞資雙方彼此也沒有甚麼長期雇用的相互期待，更是沒有甚麼「穩定」或「安定」的就業。從這個特殊經驗看來，派遣工作在台灣青年求職者的心目中，會不會也是相差不大的選擇？或許，是更好的選擇？

四、解決經驗難題：勞動力的租賃

要解決這些理論層次與在地特殊經驗的難題，必須先釐清勞動派遣的勞資關係。勞動派遣「勞動力雇用權與使用權分離」的特質，挑戰了以傳統勞資關係為對象的勞動研究。因為傳統勞資關係的雇用權與使用權在同一人手上，雇主必須同時取得及掩飾剩餘價值；而勞動派遣則是一個三角聘雇關係，將勞動力的雇用權與使用權分配給不同的兩方，因為有另一端加入並分擔風險，取得與掩飾剩餘價值的被揭穿的可能性就變小了。這意味著勞動派遣的勞資關係是曖昧的：雇主是使用勞動力的人，還是購買勞動力的人？

（一）被混淆的從屬性：誰才是雇主？

²⁴ 這也是謝國雄（1997）在《純勞動》所進行的理論對話。在工作不有趣、缺乏內部國家與內部勞動力市場的台灣，為什麼仍有志願性順服的出現？總體來說，他採借 Durkheim 的「基本文化概念」，發現勞動現場以外的「純勞動意識」，讓台灣勞工以高度商品化的方式將自己的勞動力在市場交換，即使在缺乏物質誘因的勞動環境下，仍然如此主動努力工作。

關於這個問題，我認為要從「從屬性」(subordination)概念的再探來著手。謝國雄(1997: 179-182)曾在《純勞動》由台灣解雇爭議來討論勞資關係中的從屬性。他告訴我們，若雇主要解雇勞工，都是因為勞工未依照雇主所期望的從屬性準則(勞工在經濟上倚賴雇主，從而接受其指揮監督)²⁵所引起的。濫用從屬性來解雇員工是台灣雇主的常見手段。²⁶可是，勞動派遣中「勞動力雇用權與使用權分離」的性質，讓勞工與雇主間的從屬性變得更複雜。勞動派遣的勞資關係有傳統定義的「從屬性」嗎？如果從屬性是資本家讓勞工生產、並獲取剩餘價值的必要條件，那麼它到底是甚麼樣的從屬性？

Burawoy 認為「剩餘價值的取得與掩飾」是資本主義勞動過程所有形式的特徵，也是勞動研究的主軸。我們就以這個關鍵論點來釐清勞動派遣的從屬性，並以台灣在地研究作為啟發。像勞動派遣一樣曖昧奇特的勞資關係在台灣並不是新現象，且是鞏固勞動共識與造就資本積累的制度來源。謝國雄(1997)認為1970年代的外包制度中，小工廠與家庭代工者的「外包共識」為：自由的外包關係不是強制的雇傭關係，並以極度市場化的「純勞動意識」來運作。但謝國雄認為，這只是利用看似平等的外包關係掩飾了剝削的勞資關係，來達成取得與掩飾剩餘價值的目的。而吳偉立(2007)承襲謝國雄對外包制度的研究，他從服務業加盟產業發現加盟總部透過一系列制度設計，讓它們與加盟主成為平等的承攬關係，並掩飾真正的層級勞資關係。²⁷加盟體系與外包工廠剩餘價值取得及掩飾的形式不同，基本精神卻是相同的。

雖然派遣制度中的派遣勞工們，並沒有像外包小工廠或加盟主一樣想創業「做頭家」、擺脫被雇主支配的地位，他們確確實實是只有勞動力可賣的普羅階級，但顯然他們也進入變種的勞資關係，為企業生產剩餘價值，所以被支配的次等地位無庸置疑，絕無外包或加盟關係中的「平等」外衣。那麼，若謝國雄與吳偉立都發現變種的勞資關係是資本家用來取得與掩飾剩餘價值的一種手段，那麼在同為變種勞資關係的勞動派遣裡，真正的勞資關係是如何被掩飾的？

²⁵ 謝國雄將從屬性分成待命與聽命。前者指勞動力必須隨時處於呼之即來的狀態，以被雇主之運用；後者是依照雇主指示從事工作。

²⁶ 謝國雄認為，台灣的雇主濫用這種「從屬性」的方式，就是讓許多的解雇原因(如請假爭議、言詞頂撞爭議、加班爭議)看起來都吻合《勞基法》第11條規定(一、歇業或轉讓時；二、虧損或業務緊縮時；三、不可抗力暫停工作在一個月以上時；四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時；五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時)。而事實上我在速派派遣時，主管在員工教育時也告訴我，他們最常使用「業務緊縮」與「員工不能勝任」兩個理由，對派遣員工則大都是說「公司組織架構改變」這種聽起來「不可抗」的「好聽」原因。

²⁷ 事實上，吳偉立發現連鎖體系中的加盟店，在稅務層次上被歸類為「人力派遣業」。

（二）勞動力的買賣與租賃

這些問題都是針對「勞動派遣的勞資關係是否清楚、透明」而來。我認為，或許可用一個分析工具，來處理這變種的勞資關係，那就是「**勞動力的租賃**」。這個概念的運作基礎，正是因為資本主義發展已進入勞動力高度商品化的階段，這個意思是說，在勞動力彈性的脈絡中，即使勞資雙方的社會契約變得更薄弱，但勞動力的「租賃行為」卻依然能夠進行，這也更突顯勞動力商品化的程度更深，勞動力可不被我（派遣公司）所用，還能將它租出去，這表現出更純粹的勞動商品化、更赤裸的商品交換。

首先，我要先強調資本主義社會中「勞動力作為一種商品」的古典概念。Marx 的古典命題是我們用來判斷勞資關係真偽的工具。在勞動力商品化的基礎上，當資本家雇用勞工的同時，因為勞動力來自勞動者，雇主也就等於購買了他的勞動力，這是「雇主 vs. 勞工」的單線雙向關係。同時這也是資本能夠持續積累的基本邏輯，透過僱傭關係的建立，資本家才能藉由勞動力的消費／生產獲取剩餘價值。傳統定義的勞動力買賣關係於焉形成，剩餘價值歸屬的同時也證成雇主的身分。

在這個認識基礎上，把勞動派遣視為勞動力的租賃關係有甚麼意義呢？勞動派遣的基本運作模式是這樣的：派遣公司與派遣勞工簽訂勞動契約，後者卻不為派遣公司生產，而是被派駐到要派公司現場去工作；要派公司不負起派遣勞工的法定雇用責任，而是直接使用派遣公司提供的勞動力。如果用「剩餘價值歸屬」這個古典命題來解讀就是：在這個模式裡，派遣勞工雖然在法律名義上是派遣公司的員工，但他們生產的剩餘價值卻歸為要派公司所有（即使派遣公司有向要派公司收取些許服務費）。這樣來看待勞動派遣曖昧的勞資關係就較為清晰了：派遣公司為要派公司提供派遣勞工，是勞動力的租賃關係；而派遣勞工在要派公司工作並生產剩餘價值，則是勞動力的買賣關係。因此，**派遣勞工真正的、實質的雇主不是派遣公司，而是能直接指揮監督勞動力，並獲取剩餘價值的要派公司**。這就是勞動派遣變形勞資關係的實像。可是我要強調，這兩條軸線的同時存在，正是勞動派遣能夠運作的原因，而與傳統「雇主 vs. 勞工」的勞動力買賣關係相較，在多了派遣公司的角色後，勞動力的租賃關係才得以形成。

介紹了勞動力買賣關係（剩餘價值歸屬）的軸線，那麼勞動力租賃關係的軸線又意味些甚麼？無可否認，勞動力是一種特殊的商品，但要成為一種被出租的商品，又須仰賴幾個條件。我們可以用「房屋出租」為對照組，來看看勞動力租賃的特殊性（見表 1.3）。在房屋租賃關係裡，房東與房客簽訂契約、出租自己的

房子給房客，並定期向房客收取租金，直到租期結束，房屋又歸為房東所有。在這個關係中，很清楚地，房屋的所有人為房東，房客只是暫時借用而已。而在勞動力的租賃關係裡，要派公司定期付給派遣公司的服務費就有如房屋租金，藉由租金交易，派遣公司就負責將人招募到並派到要派公司，不必進行招募、面試、訓練與管理，就能得到使用勞動力商品。此外，服務費（租金）也保證勞動力商品不歸為要派公司所有，一旦不滿意勞動力商品或契約到期，就可停止契約或更換為其他勞工。事實上，派遣公司也是採取這種立場看待勞動派遣的勞資關係的：「仲介它是買斷式的，你幫它找到人，就這樣子，但是它的雇用關係是屬於企業端；但是派遣不是，派遣就是租賃，就是像我們租賃影印機這樣子，我每個月付給你租金，然後我就是跟你租這個人。」（Claire，20100525 深度訪談，粗體字為我所加）

除了前文提到的，勞動力的租賃脫離不了派遣勞工與要派公司的買賣關係，勞動力租賃與房屋租賃不同之處，還在於勞動力會也必須生產剩餘價值（否則雇主根本不用租），而房屋則否；勞動力必須維持其再生產的水準，房屋也不用；出租關係維持時，名義上房屋是房東所有，勞動力則是派遣公司所有；但出租關係結束，房屋仍歸房東所有，但勞動力卻立即脫離派遣公司，毫無關係。這些差異的根本原因就是：勞動力必須來自有感知的勞動者，絕對不能脫離勞工獨自存在。

性質	房屋的租賃	勞動力的租賃
出租品	房屋	勞動力
出租者	房東	派遣公司
租入者	房客	要派公司
租金	房租	服務費
租賃關係	有	有
買賣關係	無	有
生產剩餘價值	無	有
出租品的來源	房屋本身	勞動者
出租品的再生產	無	有
出租品名義所有權	房東	派遣公司
出租品最終所有權	房東	勞動者
地位關係	平等的	階層的

表 1.3：房屋租賃與勞動力租賃性質比較表

綜合上論，**勞動力與勞動者密不可分**的這個特性（Marx 1894/2004:

195-196)，造就了勞動力租賃關係的特殊性。要租來勞動力，就等於要勞動者投入生產，但是資本家必須顧念到，勞動者投入生產過程付出勞動力的同時，又不能讓勞動力完全成爲自己的所有物，也就是要盡力模糊買賣勞動力的事實；他單純是要勞動力在他設置的工作場所、生產剩餘價值的這個功能。但是當房客向房東進行租來房屋時，雙方都很清楚彼此之間沒有絲毫買賣關係。這就是要派公司使用勞動派遣要達成的效果：**藉由勞動力的租賃關係掩飾真實的勞資關係**。勞動力的租賃不能獨立生成，必須倚賴勞動力的買賣才能存在。勞動力的買賣體現在勞動過程、剩餘價值的生產及勞動力的再生產等面向，也就是要派公司與派遣勞工的實質關係，其中進行剩餘價值的取得；而勞動力的租賃體現於明文勞動契約、服務費交易、產品所有權歸屬等面向，亦即派遣公司與派遣勞工的形式關係，其中進行剩餘價值的掩飾（見圖 1.2）。



圖 1.2：勞動派遣三角關係的本質

因此，在勞動派遣中，資本家要達到掩飾真實勞資關係的目的，就是把單一雙向的勞資從屬性變成雙重的。一旦從屬性被分成實質與形式兩種，在工作現場指揮監督勞動力的權力就完全集中在要派公司手裡了；而派遣公司只是被用來掩飾真正勞資關係的工具，沒有甚麼從屬性的涉入餘地。

（三）由租賃勞動力取得剩餘價值

目前我雖只討論勞動派遣的三角關係作爲一種掩飾手段，還是不能忽略：任何勞資關係都不能擺脫勞動力交易的經濟基礎，亦即資本家付給勞工的薪資。勞工生產的剩餘價值，絕對比他獲得的薪資更多，因此，即使是勞動派遣關係，也不能只有勞動力的租賃而已，勞動力的買賣（獲取剩餘價值）才是資本家更在意的事情。因此，在進入正文討論前，我必須對派遣關係中的「剩餘價值」進行簡單描述，建立「勞動力租賃」的論述基礎。

由於勞動派遣本身就是一個從屬性曖昧的勞資關係，有了派遣公司這個中介者，再加上服務費的金錢交易，派遣員工在要派公司所生產的剩餘價值分配就比傳統勞資關係更複雜了。這也是為什麼我在前面提到，有了派遣公司的加入，要派公司取得與掩飾剩餘價值被揭穿的風險就更小。只要涉及與人力資源公司相關的服務費或仲介費，勞工薪資的多寡，就不免讓人懷疑是否有從中抽成之嫌。這個「租金的黑盒子」，也是導致許多派遣公司「暗槓」員工薪水事件發生的原因，也讓人好奇：到底派遣員工的薪資與服務費是否掛勾？

確切的答案其實非常隱晦，外人無法一窺堂奧；而對派遣勞工來說，全是黑箱作業的服務費制度，加上服務產業的產出無從捕捉，本來就很難估算勞工生產的剩餘價值，使得剩餘價值變得難以辨識。因為，勞動派遣中的剩餘價值並沒有像傳統勞資關係一樣簡單。首先，我們得先從勞動力租金（服務費）的定位來看。租金的交易是讓勞動力租賃與勞動力買賣得以合而為一的原因。派遣服務費是依附勞工薪資得來的（將在下一章敘述，簡單來說，就是員工薪資的百分比），對於薪資就有許多質疑與批判勞動派遣制度的說法，認為派遣公司根本就是將原本屬於勞工的薪資私吞掉、多讓派遣公司從中賺一手。²⁸這想法是很合理的，外籍勞工來台工作的仲介過程也有相似情形。那麼我們可不可以這樣說：派遣公司拿走了原本屬於派遣勞工的薪資？一旦被問及這個問題，派遣公司與要派公司都會急忙辯解：「服務費與月薪是分開來算的！」這個意思是說，租金收多少跟員工薪資一點關係都沒有，而且有先後順序之分，是要派公司先定好員工薪資，派遣公司再據此計算服務費，這就是把服務費預算制與薪資架構制的界線模糊掉，讓人無法辨認，²⁹曾任派遣公司專員的 Rebecca 說：

我今天在服務（要派）公司，我收取服務費，本來就是天經地義的事情。當然，我收這 10% 是很正常，那另外我也付（派遣）員工薪水，這兩件事情。所以在我們派遣公司而言，這是兩條帳。（20100622 深度訪談）

除了「分開算」的說詞（Rebecca 還向我力圖證明這兩條帳是分開請款的），他們甚至還會說，派遣員工的薪水比較低，不是刻意被要派公司壓低、或是被派遣公司抽走的，而是「市場上本來就這麼低」、「大家都這麼低」，這個說法不但

²⁸ 例如〈「薪水 5 年沒漲」8 千勞工上街反派遣〉，2010 年 5 月 2 日，《蘋果日報》。

²⁹ 曾任派遣人資的潘潘，則很清楚地表示，派遣工作的福利都被層層減去了，最無法獲得的就是勞工：「標政府的案子時，由於人員薪資、勞健保費用都是固定好寫死的，所以廠商也都是從人員的福利去刪減好獲取更多的利潤（大部分的單位並不會很在意派遣人員的福利假問題），因此標案子時錙銖必較的是如何扣減他們的福利，根本就無視於那是員工應有的東西。」（20091118 網路前導研究）

驗證了勞動派遣中的勞動力商品是高度商品化的（勞動力就值這些錢，其它的獎酬都不是），也把許多對於派遣員工薪資的質疑都指向無法解釋的神祕市場機制了。不過，剩餘價值之所以能出現，絕非由薪資市場得來，而是資方對勞方的剝削行爲；從茫茫市場中找答案，還不如直接由要派公司端來著手。

固然要派公司租進勞動力所要付出的租金是一筆花費，最終都與月薪一起算在派遣員工的人頭成本裡，用比較溫和的「法定成本」來看，這筆錢無論多少，都是要派公司絕對省不了的。但是整體來說，勞動力的租賃不但可以省去許多人力招募、面試與發薪等行政工作，更能讓實際人事成本壓低。在知名光電大廠擔任人資的小顏說，使用派遣員工確實比正職員工更省：

因為你想想看，一個企業它用人喔，比如說我薪資三萬塊，其實企業真正的成本是六萬塊。正職員工來講，因為你還要作他一大堆的教育訓練課程，還有一些還要作制服啊、幫他投勞健保、團保，通常企業在用正職的時候，是支撐薪資的兩倍。那我們來看，如果說企業在用人上，我要付兩倍的成本，我如果用派遣公司來作的話，我薪資還是給三萬，然後我給派遣公司三千，三萬三，再加上其它一些成本，也許只有四萬塊。（20100703 深度訪談）

所以，與真正購買勞動力比較，雖然租下勞動力依然要付給派遣員工薪資，要派公司付出的成本仍然較少（即使加上租金）。這個說法也更加強勞動派遣中的勞動力商品更商品化的性質——派遣員工勞動力的價值只有基本工資而已，額外去商品化的部分都不用被要派公司納入考慮。

此外，要派公司在員工福利上採取「可給可不給」的立場，它們節省最多的是三節禮金、年終獎金、員工旅遊與績效獎金，更何況是某些科技公司會發放的股票，派遣員工與正職員工的待遇就相差更大了。基本薪資部分也會試著壓低。其實這樣的作法，從 Marx 剝削資本家獲取剩餘價值的模式來看，若能在組織內部盡量降低人事成本、減少員工福利、增加無酬勞動（事實上，我訪談到的青年派遣勞工，個個都有加班經驗，不過，無酬加班在台灣本來就是常見現象），³⁰無論如何都可以讓他們獲得更多剩餘價值（只是，派遣員工的無酬勞動，相對來說會比正職員工更多，因為他們比正職員工少了更多物質報酬）。

總之，剩餘價值的取得，雖然在勞動派遣中顯得複雜又模糊，但是如果我們

³⁰ 這裡要注意的是，台灣的上班族加班不一定有加班費（所謂的「責任制」），派遣員工亦然。這樣是不是意味著，在加班情形這麼普遍的台灣，資方本來就沒有必要刻意對勞工「增加無酬勞動」？

從資本家獲取總利潤的角度來看，其實有沒有租金對於剩餘價值的取得並沒有影響；只是勞動派遣使用租賃關係掩飾買賣關係（也就是真實的勞資關係），就必須要把租金添加進去，好轉移雇主身分。派遣公司是否拿走那些原本屬於派遣勞工的薪資，固然是值得我們憂心與質疑的問題（不論它們是安分守己地只收服務費，或是除此之外再從員工薪資中抽成），但勞動力租賃最根本的好處是屬於要派公司的，諸如配置勞動力、控制勞工的手段等等。節省人事成本，一直以來都是資本家念茲在茲的事情，派遣公司的加入只是多一個方便的管道而已。

這麼說來，將派遣勞工的勞動轉換為薪資的過程，是要派公司取得剩餘價值的必要條件，但顯然不是最重要的工具。那麼，勞動力租賃關係在勞動規範與制度中發揮的掩飾作用，才是讓虛假勞資關係變得逼真更關鍵的原因。理解了這一點，才能展開對勞動派遣制度的討論。對勞動派遣制度的揭穿工作，我將在第二章進行。

（四）分析工具之目的

為什麼我要使用「勞動力的租賃」這個分析工具？首先，這個概念不是任意的類比，而是從 Marxism 傳統中「勞動力的買賣」概念延伸並對話，以及因應研究對象所處的時代背景，那就是資本主義發展所帶來的組織變革與經濟變遷。我們說，要在資本主義中維生，就非得販賣勞動力不可，那是一個在福特主義生產脈絡中產生的比擬，也是在清晰的勞資關係框架中。在此脈絡中，勞動力的買主與賣家都非常明確，也沒有分擔獲取剩餘價值風險的問題；然而後福特主義中「勞動力零庫存」的理念，讓勞動力成為不可久放的商品，企業就不能再用曠日廢時、耗費成本的方式購買勞動力，而是及時地租賃使用。況且我已論及，勞動力的租賃必須仰賴買賣才能存在。因此，「勞動力的租賃」概念，仍是在肯定勞工階級普羅化特性的前提下使用的。

其次，也是為了理解缺乏組織承諾與公平待遇的勞動派遣，其志願性順服如何而生，這有賴於其中社會角色的底層運作。要用勞動力的租賃關係掩飾真實的勞資關係，就必須讓勞動力租賃變得更為真實，好像它真的可以被用來租賃一樣。由於企業的物質誘因與工作現場的安排，並不是勞動派遣得以運作的關鍵因素，我強調「勞動力的雇用權與使用權分離」是勞動派遣研究較切實的切入角度，因此派遣公司的角色變得相當重要。作為一個介紹人／法定雇主／人力資源顧問，派遣公司的角色扮演與其商業實作，在這個變形的勞資關係中位居關鍵位置。身為勞動力租賃關係的打造者，它採取哪些策略與機制讓青年派遣勞工願意從事派遣工作？在這個租賃關係裡，勞動力是怎麼被租賃的？勞動力的租賃關係

如何掩飾買賣關係？

第三，由於勞動力與勞動者密不可分的特性，我們必須在租賃關係的框架中，從勞工主體來理解派遣勞資關係如何可能。青年派遣勞工為何願意讓自己的勞動力被出租？他們的動機是主動或是被動？進入勞動力租賃關係後造成那些影響？受到那些限制？他們是否會發現租賃關係的虛偽與真實的勞資關係？

第二節 研究問題

綜合上面對經驗對象與理論文獻的討論，我概述本論文的研究問題如下：

- 一、「**勞動力的租賃關係如何可能。**」勞動派遣中的虛假勞資關係如何看起來很真實？它是怎麼運作的？勞動力作為一種出租品，要如何被租賃？派遣公司身為出租勞動力商品的社會行動者之一，要如何出租勞動力？它在派遣關係中的定位為何？在勞動力租賃關係中，除了勞動力的等價物（工資）之外，服務費作為勞動力的租金如何計算？它又代表那些意義？與傳統勞資關係比較，派遣關係中勞動力的商品化型態有哪些不同？為了要掩飾真實勞資關係，派遣公司所扮演的虛假雇主身分有哪些限制？這些限制如何在日常商業實作中浮現出來？又對派遣勞工造成那些影響？
- 二、「**在派遣關係中的年輕人之處境。**」為什麼青年派遣勞工願意從事派遣工作、讓自己的勞動力被出租？是否有文化力量形成勞動意識的來源？為什麼他們不選擇直接販售勞動力？哪些結構因素形塑了這個決定？高等教育擴張帶來的文憑貶值，在這裡發揮哪些影響？他們在這個勞資關係中認為自己是誰？將自己的勞動力視為甚麼？派遣員工身分在勞動力配置與控制上有哪些中介作用？
- 三、「**青年派遣勞工的主體性展現及限制。**」進入虛假的勞資關係後，青年派遣勞工是否會看穿這個勞資關係的破綻？藉由哪些方式才能看到這些破綻？派遣勞工如何藉由派遣身分表現自己的自主性？他們在派遣體制中行使哪些因應派遣身分的策略？此外，當勞資爭議發生時，虛假的勞資關係是否會就此顯露危機？

這三大研究問題，我將在後續章節中處理解答；但在進入實際的經驗整理與理論對話之前，我要先交代這篇論文的研究過程，包括進入田野、資料蒐集、個案獲得與訪談等步驟及內容。

第三節 研究方法、研究個案與資料來源

本節是這本論文研究方法、研究個案，以及資料來源的交代。由於我的研究主題包含派遣產業的運作、派遣勞工的工作經驗與勞動力租賃的機制，所以在研究方法上，我分為深度訪談、田野參與調查與資料分析。

我的勞工研究對象是高學歷的青年派遣勞工，我將年齡設定在 20 至 30 歲之間，這個受到 1993 年開始的高等教育擴張影響的群體，他們進入勞動力市場時，恰好是在一個勞動彈性化與工作貧窮化的時代；而「高學歷」的篩定，我則按照行政院主計處與勞委會的一般定義，設定為大專以上教育程度的勞工，³¹她／他們曾經或正在從事派遣工作。當然為了避免派遣期間過短及經常更迭所產生的誤差，好得到正職與派遣員工同地共事的較長經驗，我也將工時設定為正職（full-time）工作，而非兼差或工讀（part-time），有受訪者的派遣工作期間甚至長達三年。

產業方面，我則是選定服務業，不過除了純服務業外，還包括製造業中的辦公室工作，因此大致上是可以達成聚焦的觀察目標，這也是高學歷青年勞工較可能從事的派遣職缺。此外，為了瞭解派遣產業的運作方式和內容，以及企業內部運用勞動派遣的動機及方法，我也訪談了派遣公司的從業人員、要派公司內部的人力資源部門主管與專員。

2009 年 11 月，為了大致了解勞動派遣的運作過程，我先進行了前導研究（pilot study）。我由 BBS 站台「台大批踢踢實業坊」（telnet://ptt.cc）上找到四位具大學以上教育程度的派遣勞工與一位派遣公司從業人員，並藉由電子郵件寄發與勞動派遣相關的問題（見附錄一、二），再請他們寄回給我（見表 1.4、1.5）。

而自 2010 年 2 月底開始，我開始一連串的深度訪談研究。找尋受訪者的方式，一方面是請託身邊的朋友與派遣公司專員協助介紹擁有派遣工作經驗的友人；另一方面，同樣在批踢踢實業坊的看板上³²張貼邀請派遣勞工與從事人資工作的員工進行訪談的邀約文章（見附錄六）；此外，某些熱心的受訪者在結束訪談後，也願意幫我介紹自己的朋友或同事，藉由滾雪球（snowballing）的方式，

³¹ 如行政院勞委會的說明〈有關「高學歷高失業率」及「實質薪資負成長」報導之說明〉（http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=4860ce13:571&theme=），2008/6/24 刊登，2010/11/8 取自勞委會網站。

³² 我一共在 Salary 板（討論應徵、薪資、面試等職場話題）、CareerLady 板（討論出社會的女性所關心之話題）、ServiceInfo 板（討論服務產業）、Tech_Job 板（討論科技產業）與 HRM 板（討論人力資源管理）五個看板上張貼。

讓我獲得更多的受訪對象。

一旦有人願意接受訪談，我便主動與他們接洽，之後展開一對一的深度訪談；而有些受訪者希望先看過訪談大綱（見附錄三至五），我便先以 e-mail 的方式寄發。最後，在 2010 年 2 月到 8 月間，我一共訪談了 14 位派遣勞工、2 位派遣公司從業人員，以及 2 位要派公司內部的人資專員（見表 1.6 至 1.8）。訪談時間約在四十分鐘到兩個小時半之間。訪談皆經過受訪者的事先同意，包括姓名、就任公司等資訊在這本論文中皆以化名呈現、進行同步錄音紀錄等。待訪談結束之後，我便將訪談問答繕打成逐字稿，並進行資料編碼。

回收日期	化名	性別	教育程度	年齡	派遣工作經驗
2009/11/17	小珊	女	大學	24	電話客服人員（兩次）
2009/11/18	小艾	男	大學	25	電子廠電腦維修人員
2009/11/19	君怡	女	大學	24	保險公司內勤資料輸入人員
2009/11/20	小凱	男	碩士	30	電信業資訊人員

表 1.4：前導研究受訪者基本資料表—派遣勞工

回收日期	化名	性別	職稱
2009/11/18	潘潘	女	招募專員

表 1.5：前導研究受訪者基本資料表—派遣公司從業人員

訪談日期	化名	性別	畢業學校及科系	年齡	派遣工作經驗	仍派遣中	轉成正職
2010/2/24	小琪	女	私立大學 法文系	25	外商航空公司地勤（三年） 外商個人用品公司行政助理（半年）	是	否
2010/3/3	小 C	女	私立大學 經濟系	26	外商保養品公司業務助理（一年）	是	否
2010/6/26	阿班	男	國立大學 公共行政系	30	本土電信公司客服人員（一年）	否	是
2010/6/29	阿昇	男	私立大學 哲學系	25	政府專案外包，本土電腦公司管理人員（8 個月）	是	否
2010/7/2	育璿	男	私立大學 工業管理系	27	外商藥品代理公司生管人員（4 個月）	否	是
2010/7/3	阿豪	男	私立技術學院 國際貿易系	24	外商輪船公司行政助理（半年）	是	否
2010/7/3	阿海	男	國立大學 航運管理系	24	外商電子儀器公司行政助理（8 個月）	是	否

2010/7/4	黛西	女	國立大學 動物科學系	30	外商電腦公司採購專員（一年半）	否	是
2010/7/16	小邱	男	國立大學 國際企業系	25	外商個人用品公司行政助理（3個月）、行銷助理（一年）	否	是
2010/7/19	小茹	女	國立大學畢 至美國主修插畫	27	美術館展場接待人員（6個月）	否	否
2010/7/27	小郭	男	國立大學 企管系	25	外商入口網站公司行銷專員（一年4個月）	否	是
2010/7/31	小施	女	國立大學 哲學研究所	25	公部門專案助理（一年）	是	否
2010/8/5	小娟	女	國立大學 企管系	22	外商入口網站公司行銷助理（1個月）	是	否
2010/8/7	小亦	女	私立技術學院 餐旅管理系	30	外商科技公司採購助理（有多次經驗）	否	否

表 1.6：深度訪談受訪者基本資料表—派遣勞工

訪談日期	化名	性別	職稱
2010/5/25	Claire	女	速派人力派遣副理
2010/6/22	Rebecca	女	B 人力銀行招募專員

表 1.7：深度訪談受訪者基本資料表—派遣公司從業人員

訪談日期	化名	性別	職稱
2010/7/1	淑芬	女	外商個人用品公司人資主管
2010/7/3	小顏	男	本土科技公司人資專員

表 1.8：深度訪談受訪者基本資料表—要派公司人力資源部門員工

至於田野參與觀察的部分，我一開始打算從事派遣工作，進行勞動現場的參與觀察，體會做為一位「派遣員工」的工作經驗，然而在尋找一陣子的派遣職缺之後，我才發現要進入這種田野的困難，原因是目前我仍在學，若要尋找能與他人充分互動的職缺，就必須花費至少一年以上的時間從事派遣工作（因為這類工作契約大多為期較長）。而短期工作，就大多是文字輸入、文件整理等缺乏人際互動的庶務工作，因此我捨棄了從事派遣工作的機會。但偶然間我在批踢踢實業坊的 part-time 板（兼職工作徵人板）上找到一家派遣公司刊登誠徵工讀生的文章，我便主動投遞履歷過去，並獲得面試機會並被錄取。

我是表明碩士論文研究者的身分來進入這個田野的。進入田野的過程並沒有太大的適應期，可能是因為這個單位的成員大多較年輕，也可能是因為主管 Claire

非常支持我進入該單位進行研究的本意。³³「速派人力派遣」成立於 2000 年，是「速派人力資源集團」的旗下子公司。這個專門從事人力資源事務的集團，除了經營派遣事業，它還包括外籍勞工、獵人頭（head hunt）、教育訓練等部門。我工讀任職的部門稱為「派遣事業部」，自金融海嘯之後，因為未來景氣走向的不確定，越來越多企業採取勞動派遣，因此派遣事業部的業績不斷上升，根據部門主管 Claire 的說法，速派派遣每個月可以派出約 4700 人，而且這個數目仍不斷增加中。³⁴派遣事業部共有台北等六個分公司，但就以台北分公司而言，是以初階白領工作為主要業務來源，但也有不少的科技³⁵或食品製造業透過速派招募廠房作業員。而在我進入台北分公司時，這個部門有十位正職職員與一位工讀生（見圖 1.3）任職，在分公司現場有八位專員，而另外兩位（Ken 與 Susan）則是派駐在要派公司當中（這是因為派駐該公司的派遣員工數較多，為方便管理），以負責員工的發薪與出勤事務。

工讀生 Wood 電話招募、庶務工作	會計兼櫃台接待 Lin 收發信件、法院扣薪、團保等
會計 Stephanie 員工薪資、勞健保事務等	會計 Eva 員工薪資、勞健保事務等
空位	招募專員 Strong 員工招募、帶領面試、客戶接洽等
空位	工讀生 我 電話招募與初步面試
招募專員 Sandra 員工招募、帶領面試、客戶接洽等	行銷專員 Amanda 開發新客戶、公關與接洽
台北分公司主任 John	派遣事業部副理 Claire

圖 1.3：「速派人力派遣」員工職位、工作職掌與辦公室座位

經由專員 Sandra 與 John 短暫的職前訓練及派遣業務介紹之後，我便開始上工。從 2010 年 3 月開始，我每天負責的工作內容是電話招募與初步面試。³⁶電

³³ 她曾經對我說，他們部門常收到來自商管學院的問卷，但她認為那些調查問卷都無法真實捕捉到勞動派遣的運作，因此「很支持我這項研究」。

³⁴ 值得注意的是，這個數目並不是被速派所獨佔，前面已提到，國內的派遣產業是呈現競爭而非寡佔市場。

³⁵ 大多是來自台北縣中、永和一帶的電子廠的需求。

³⁶ 其實派遣公司會透過任何傳播管道招募人才，如報紙徵才廣告、網際網路、街頭傳單、徵才說明會、人際連帶等方式。中南部有的派遣公司還會直接在廟口舉辦自己的「徵才說明會」。我在速派工讀時，主要的招募管道除了電話招募以外，還會藉由速派向 104 網站租用的「派遣工作銀行」網站 (http://www.104temp.com.tw/bank/bank_index.jsp) 或 PTT 的 part-time 板、

話招募是指根據要派公司所開出的人力需求，從「104」與「1111」這國內前兩大人力銀行網站³⁷的資料庫中設定搜尋條件，從找到的電子履歷表中抄寫求職者姓名、聯絡電話³⁸與「履歷代碼」³⁹。接著便是經由電話來向求職者介紹派遣工作，因為求職者常會意外我們為何握有他們的聯絡方式，我們就必須解釋取得管道與聯絡用意，並向對方介紹這份職缺。

一旦對方對這份職缺有興趣，我們便會在電話中直接與她／他約定面試時間，除了廠房作業員是在要派公司內進行集體面試之外，⁴⁰其餘的白領工作我們都會在速派公司中進行初步面試。待求職者前來之後，我們便帶領至會議室中，先請求職者填寫履歷，之後便展開一對一面試，面試之後我會在履歷表後面寫下簡短評語，再交由我的小主管 Sandra。若求職者面試表現良好，也確實願意接受勞動派遣，那麼 Sandra 便會將履歷引介到要派公司，讓要派公司挑選喜愛的幾位進行二次面試。一旦有二次面試機會，我們便通知求職者二次面試的時間、地點與注意事項，當然我們也可能陪同求職者到要派公司端面談，而我也有一次與 Sandra 到 H 外商電子消費品公司帶領求職者進行二次面試的經驗。

我的上班時間是週一到週五上午 9 點到下午 5 點半，由於沒有加班的義務，我回到研究室之後便開始書寫田野筆記，紀錄當天在辦公室我所聽到的同事間對話，或者他們與客戶之間的電話通話內容，還有面試經過及辦公室現場發生的特殊事件。較特別的是，當我與同事較為熟稔之後，我也把握私下聊天與中午一起用餐的機會，與他們談論派遣產業的話題。

在田野中，我也蒐集到許多商業文件與制式表格，包括商業合約、勞動契約、面試題庫、話術教學、要派公司簡介、會議講義、往來的電子郵件、業務簡報、公司公告與服務費報價表等，這些豐富資料都成為我在分析派遣公司進行商業實

job 板刊登職缺，等到求職者主動投遞履歷之後，再由我們聯絡適合的求職者約定面試。

³⁷ 然而，104 人力銀行的資料庫又比 1111 更大，由於建立人力銀行的資料庫需要龐大資金與維護心力，像速派這樣沒有自己資料庫的派遣公司，便只能依靠這種方式找尋履歷表。然而，速派的專員向我透露，國內不願意負擔購買資料庫成本的派遣公司多的是，就像它們一樣透過私下管道取得帳號密碼（例如要派企業的人資專員，因為大型企業通常都會購買自己的一套帳號密碼）。「偷用」同業的資料庫資源，成為檯面下「不能說的秘密」。

³⁸ 我們只抄寫手機號碼，因為較能聯絡到求職者，當然大部分求職者為避免打擾，是不會留下家中電話的。

³⁹ 「履歷代碼」指的是兩大人力銀行所給予求職者的「身分代號」，就如身分證字號一樣，這樣做的好處是在於當有求職者回電時，我們可以藉由輸入履歷代碼的方式再次閱讀其履歷表，而不用再次大海撈針。

⁴⁰ 即使是派遣工作，通常藍領工作的技術性又比初階白領工作更低，要派企業的要求標準較少，因此為了節省時間，以及增加錄取機率，我們會請藍領工作的求職者逕至要派企業進行集體面試。

作與打造勞資關係的來源。對於這些資料的分析結果，將成爲我在下一章的主要論述基礎。而我在速派人力派遣的工讀工作持續至同年 8 月，這也代表長達半年的田野就此結束。

在進入勞動派遣的經驗分析之前，我必須先表明本論文的篇章結構，通篇研究的思路鋪陳及理論邏輯，都與以下的章節安排有密切關係。

第四節 章節安排

第一章已經簡單介紹了我的研究問題、欲對話的理論傳統、研究方法與資料來源。

第二章「勞動力出租公司」將先敘述派遣公司的一般商業實作與產業概覽，以及它們如何建構自己的業務發展利基。由於派遣公司是這種勞資關係的中間人，因此可分爲「面向要派公司端」與「面向派遣勞工端」，我將探討派遣公司打造派遣勞資關係的種種策略。接著，我會進一步從田野資料來申論「勞動力的租賃」如何可能？以及這種勞資關係的表象與本質。

第三章「被出租的年輕人」，我將進入勞動派遣的真實勞資關係中，也就是要派公司與派遣勞工的關係，探討主要研究對象——青年派遣勞工的主客觀處境；勞動力的租賃不只是制度上的規定，透過勞動現場內外的實作才能了解青年派遣勞工在這個租賃關係中的真實處境。

第四章「派遣關係中的處境與行動」，則是回到勞動者的主體，探討他們對勞動派遣關係的認知與看法，以及在工作時間的拉長後，對勞動力租賃關係主觀體會的變化，此外，他們在派遣關係中，如何藉由派遣身分來展現自主性的方式及其限制，特別是當勞資爭議發生時。

第五章「結論：只要勞動力的時代」，則是針對二、三、四章的經驗發現，先做一個概括的整理，再回到與勞動理論的對話工作，並對勞動派遣的政策與運動方向，從社會學的角度提出一些建議。

第二章 勞動力出租公司

你今天問我有哪些工作會劃成派遣？如果你是雇主的話你會怎麼劃？一定也是把複雜度比較低的東西，最好是像軍隊一樣，都是派遣。比如說總機，我們很常看到總機都是派遣的嘛，為什麼？因為它簡單、好找人、替代性高，今天總機走了我可以再換一個 OK，就是這樣子的。（淑芬，20100701 深度訪談）

本章要進行勞動派遣中虛假勞資關係的揭穿工作。我在第一章已提到，勞動力成本的外部化是後福特主義市場中，企業降低人事成本及因應景氣波動的手段，特別是在勞動派遣中更是如此。無論這些釋出為派遣工作的職位是否為臨時性的，都意味著雇主可省略不必要的行政管理與法律責任，並把這些工作轉移到派遣公司身上。但是與資本主義基本精神不變的是，雖然三角勞資關係看似曖昧不清，但派遣勞工生產的剩餘價值仍然歸要派公司所有，因此真正的雇主不是派遣公司，而是要派公司。因此，勞動派遣的特殊地位，在於它將勞動力視為一種可租賃的商品，讓人以為派遣公司真的是派遣勞工的雇主。要派公司若企圖讓勞動力的租賃關係掩飾剩餘價值，就得憑藉這個虛假的勞資關係。因此，建立派遣員工與派遣公司之間的勞資關係就成為必要工程。

可是，我們雖已掌握這一點，仍不能直接說虛假勞資關係可以順利地成立。既然我們承認勞工是有主體性的，那麼虛假勞資關係就必須藉由實際策略來達成，好讓有感知的派遣勞工在勞動生活中產生錯覺，無法辨認出真實的雇主。要派公司為了達到「取得與掩飾剩餘價值」的目的，就要讓虛假的勞資關係看起來很「逼真」，製造剩餘價值不存在的假象，甚至讓他們認為，他們與派遣公司是道地的勞資關係，派遣公司就是他們唯一的真正雇主。

這個打造虛假勞資關係的工程，光靠要派公司是無法進行的，要派公司必須藉由第三方來承接假雇主的位置，才能展開一切掩蓋行動，因此它必須仰賴與派遣公司合作，甚至可以大膽地說，派遣公司是這個工程中最重要行動者。⁴¹派

⁴¹ 這個「假雇主」身分的使用在某些企業的派遣策略中達到極致效果，讓剩餘價值徹底地「肥水不落外人田」。竹科光電大廠的人資小顏對我說：「那還有一些大的企業，更厲害的，它自己開派遣公司，像 Y、T 公司，那它們就自己開，那種就更奧妙了，那種是你看都看不出來的。所以他們人頭可能掛在自己（派遣公司）下面，可是那個企業又是關係企業。」（20100703 深度訪談）

遣公司充其量只是一個人頭、要派公司掩藏真實勞資關係的工具。無論是自己開立還是與外面的派遣公司合作，要派公司的行為都是為了規避真實的雇主責任。

因此，居中的派遣公司就必須在勞動力的租賃中扮演重要角色，它生產出來的論述與實踐，都是為了讓虛假的勞資關係運行順暢、同時完成勞動力租賃的工作。當然，要派公司不會讓派遣公司獨意孤行，因為它身為真正的雇主，就必須確保自己能夠取得與掩飾剩餘價值；所有安排及配置絕非「為虛假而虛假」，而是為達成更輕易地獲取剩餘價值的目的，並藉租賃關係來掩飾它。因此要派公司與派遣公司的勞動力租賃關係不是平等的，而是階層性的。

既然派遣勞工與派遣公司的關係是用來掩飾真實勞資關係的虛假勞資關係，那麼這個虛假的勞資關係如何被打造出來（亦即勞動力如何被租賃）？它是如何讓人看起來很真實？為了租賃勞動力而打造出來的虛假勞資關係，派遣公司與要派公司的掩飾機制是甚麼？它如何藉由勞動力租賃的商業實作來完成？而這個虛假勞資關係的實相又為何？

在以下篇章中，我將逐步揭穿勞動派遣的虛假勞資關係。第一節先詳細介紹派遣公司的商業實作，探討虛假勞資關係的內容，也就是勞動力商品如何被租賃。在派遣勞工與要派公司之間，它的商業實作構成了勞動力租賃的基礎，也是讓勞動派遣如此獨特的原因；第二節則進一步介紹派遣服務費的制定與社會意義。作為出租勞動力的「租金」，它與勞動力的再生產水準緊密相關，也發揮雇主身分重劃的社會功能；第三節則藉著勞動力租賃流程（招募、面試、解雇與職災）中的制度規則，來解讀勞動派遣的虛假勞資關係（表相）與真實勞資關係的面貌（實相）。

第一節 派遣公司的商業實作

首先，我必須先說明目前台灣勞動派遣業務的兩種主要形式，這也是構成我每天在派遣公司內部的主要工作（見圖 2.1、2.2）。以我在「速派派遣」的經驗為例，第一種形式的業務是「**全程派遣**」，也是最初始的派遣制度（鄭津津 2005），指的是由要派公司開立人才需求表予派遣公司，由派遣公司進行人才招募、宣傳、初試、推薦，再至要派公司進行第二次面試，錄取後由派遣公司提供人員的人事行政管理、薪資計算發放、年度所得稅處等服務；第二種則是與台灣特殊脈絡有關的「**轉掛派遣**」，是由企業先自行招募好派遣員工之後，再轉掛到派遣公司管理（徐貴龍、陳心怡 2009）。因此，兩種形式的主要差別在於招募、宣傳及

初試工作的外包與否。通常，若企業的人才招募不易，較會採取「全程派遣」方式，將招募工作外包給派遣公司來進行；而員工招募較容易，而且有員額壓力的企業（如外商公司、公部門單位）較多採用「轉掛派遣」，減少人力編制。不過，也有的企業會同時採取兩種派遣方式，由自己與派遣公司同時招募，以增加招募速度。

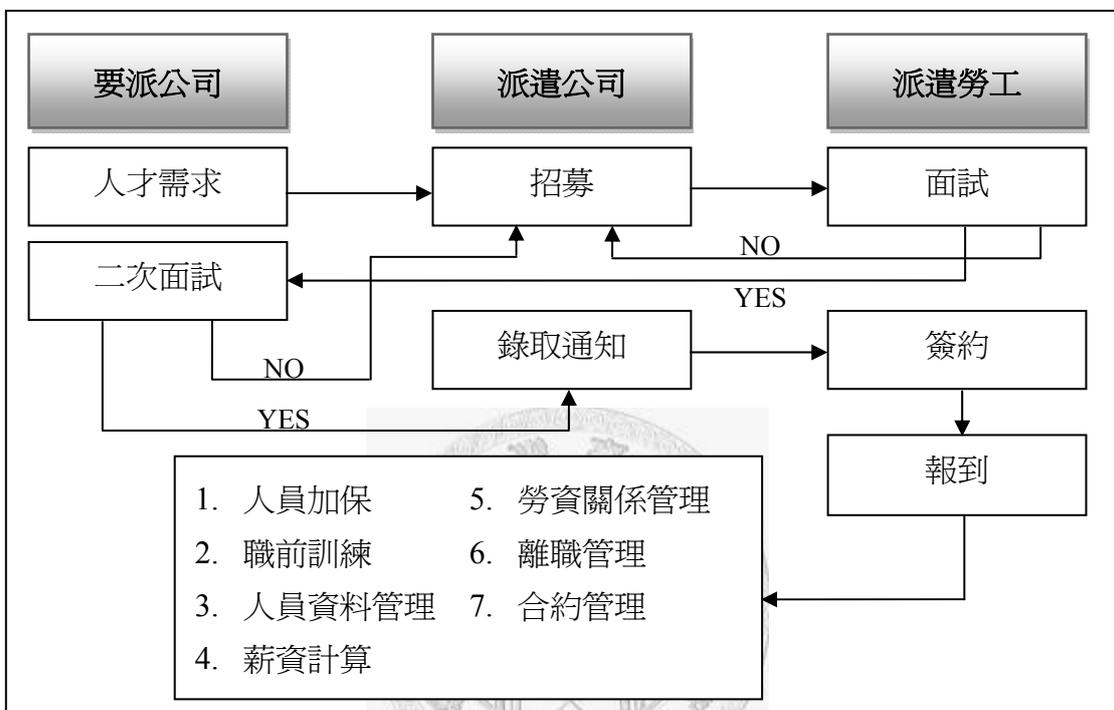


圖 2.1：全程派遣流程圖

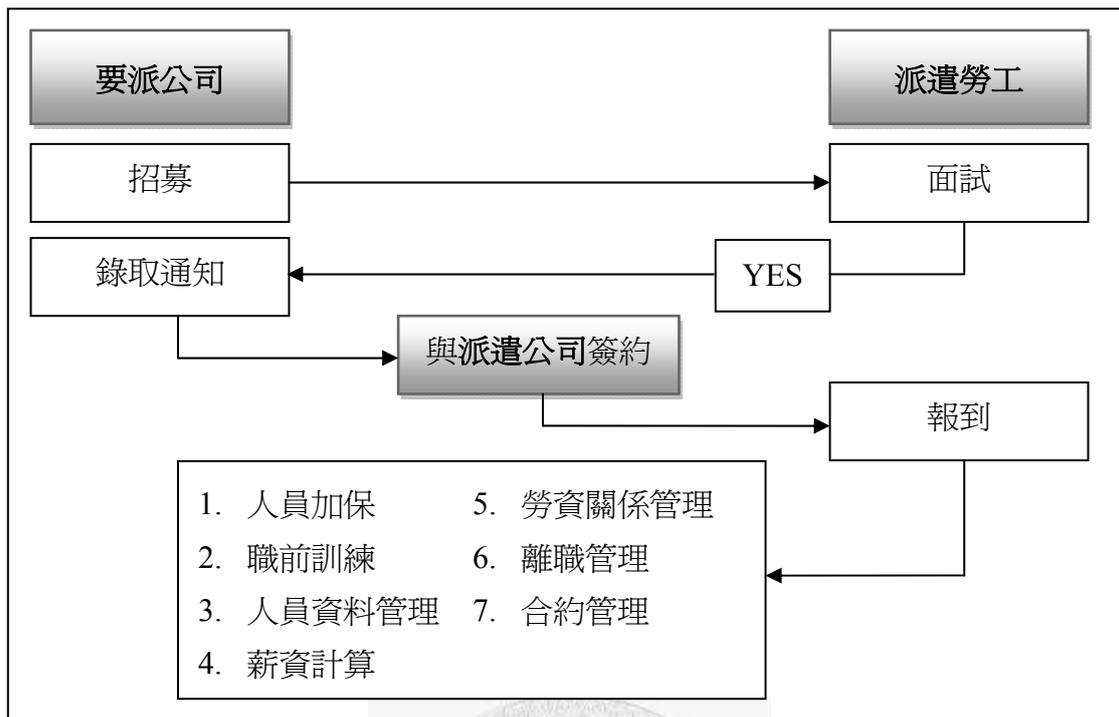


圖 2.2：轉掛派遣流程圖

其實，「轉掛派遣」與派遣的原始概念不同（如第一章所介紹的三角關係），是台灣特殊脈絡中所產生出來的產物。因為它時常發生企業長期使用同一人力，但法定雇主（派遣公司）卻年年不同的情形。例如許多企業與公部門單位，長期有相同的人力需求，卻故意使用轉掛派遣來規避直接雇用的責任、甚至讓勞工無法累積年資（亦即「萬年派遣」）。不過，「速派」與台灣其它多數的派遣公司一樣，同時承接兩種派遣業務，而我在田野中主要經手的工作內容乃屬「全程派遣」（基本上，派遣公司花在「轉掛派遣」的成本上較「全程派遣」少，因為派遣公司最主要的工作仍是集中在招募與面試上，「轉掛派遣」則省去了這個步驟），所以後面章節關於派遣公司虛假勞資關係的觀察資料與揭穿工作，雖是較針對「全程派遣」，但許多分析與批判的主題則是兩種形式所共有的，重點在於派遣公司虛假雇主的極限。

除此之外，虛假勞資關係的打造，也可以說是為了掩飾「登錄型」派遣不穩定的本質。在上章我已介紹，台灣的勞動派遣大致可分為「常雇型」與「登錄型」兩種，由於派遣業者的經營成本考量，在無工作供應時仍需持續支付員工薪水的「常雇型」派遣很難、也很少存在。因此，勞動派遣常為人詬病之處，在於它將勞動力視為用後可丟的物品，缺乏勞動安定。然而，在這裡我必須先論述，這樣高風險的「登錄型」派遣，是如何被偽裝成似乎有穩定工作可供應的「常雇型」派遣，我們先從現有法令著手，才能知道派遣公司是如何無視法律規定。由於《勞

基法》第九條已對勞動契約期間做出明文規定：

勞動契約，分為**定期契約**及**不定期契約**。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；**有繼續性工作應為不定期契約**。

定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：

- 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
- 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，**前後契約間斷期間未超過三十日者**。

前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。(粗體字為我所加)

因此，由工作的性質來看，唯有臨時性⁴²、短期性⁴³、季節性⁴⁴及特定性⁴⁵的工作才能簽訂「定期契約」。但現實情況是，大多數的派遣工作都屬於應簽訂不定期契約的繼續性工作（也是派遣員工從事與正職員工無異的工作），派遣公司和派遣勞工間無法適用該條規定簽訂定期契約，但許多企業仍以派遣形式使用勞動力，顯然不符現有法令。此外，「前後契約間斷期間未超過三十日者」表示兩個工作契約之間必須至少相隔一個月才能簽訂，法令如此規範是爲了避免企業持續使用同一人卻以定期契約形式簽約，而損害勞工年資累積與權益，但現實情況，卻也是企業以定期契約掩蓋持續雇用的事實。總之，即使勞動法令想要禁止「登錄型」派遣的存在，台灣的派遣公司仍濫用定期契約形式與派遣勞工簽約。所以，「登錄型」派遣受爭議之處之一在於，它是用定期契約的假象掩蓋不定期契約（這份工作持續需要同一人從事）的事實（如果這份工作持續需要同一人，爲什麼不直接雇用，卻要採取派遣？），也就是「登錄型」派遣被偽裝成「常雇型」（派遣公司「長期」雇用同一人），無視《勞基法》對定期契約制定條件的限制。派遣公司這些對「登錄型」派遣的掩飾工作，我將在第三節中進行揭穿其實相，也就是：事實上，派遣公司無法承擔持續雇用派遣員工的責任。

但回到日常商業實作，要打造虛假勞資關係，派遣公司就要行使許多能夠展演雇主身分的策略。但是無論如何，派遣公司不只把自己定位爲一家找人去工作後，就等著收取傭金的仲介公司，而不顧及任何雇主身分的環節。它的日常商業實作是依賴專業性的論述包裝來進行的，這種論述包裝的基調，主要是透過塑造「人力資源專家」的專業形象，針對要派公司與求職者分別執行不同的策略。此

⁴² 指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。

⁴³ 指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。

⁴⁴ 指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。

⁴⁵ 指可在特定期間完成之非繼續性工作。

外，派遣公司還承擔了要派公司的部分勞資社會契約（social contract），這些象徵性格濃厚的社會契約，間接肯認了派遣勞工是屬於派遣公司的出租物。以下就分成三部分解說派遣公司的日常商業實作如何將勞動力租賃出去，依次為面向要派公司、求職者及派遣員工。

一、面向要派公司：我們是人資好幫手

目前除了某些外商跨國企業的總部，因為已深諳勞動派遣的人事運用管道，直接移植到台灣分公司以外，一般來說，台灣的本土企業普遍仍未樂意使用派遣，派遣公司在開發新市場時，對外的業務說詞便顯得非常重要。如何讓企業了解使用勞動派遣的好處、並進一步爭取合作機會，便是派遣公司開拓市場的首要工作，這個說服過程，並不是訴諸於「消費者至上」的請託兜售，而是新式人力運用策略的「觀念宣導」。因此，說服客戶的業務開發工作，便可視為一項「讓要派公司知道勞動力租賃的優點」之任務。

總體來說，派遣公司主要是透過「勞動力零庫存」、「增進招募速度」與「減輕行政負擔」三個方式來說服企業：**勞動力用租的比買的更好！**在這三個方式中，派遣公司分別扮演「調節者」、「代徵者」與「代理者」三個角色。由於以中小企業為主的台灣，彈性生產本來就是行之有年的生產策略，因此「勞動力零庫存」並不是一個廣被接受的觀念，派遣公司便從「風險管理」的角度，來說服客戶將取得勞動力的方式由購買改為租賃，以減少組織在未來產生冗員的風險：

很多公司它必須要去預期，我有沒有辦法在有限時間內找到這麼多的員工？比如說它今天有遷廠的需求、今天有搬遷的需求、今天有業務擴增的需求，它們能不能在三個月、六個月之內就把人招募完畢？這個事情很難，產品跟人的差別就是，產品可以放、人不能放……人不能放啊，人比雞蛋還不能放。
(Rebecca, 20100622 深度訪談)

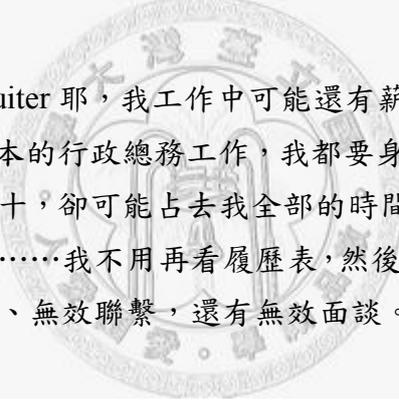
Rebecca 將勞動力比擬為雞蛋，並不是在於其新鮮或脆弱與否，而是勞動力作為一種特殊的商品，與其它商品最大不同之處之一，便在於「勞動力價值的最低限度或最小限度，是勞動力的承擔者即人每天得不到就不能更新他的生命過程的那個商品量的價值，也就是維持身體所必不可少的生活資料的價值」(Marx 1867/2004: 201)。讓勞工賴以維生的薪資來自於雇主，他們購買勞動力之後，必須將之投入生產過程以創造利潤，否則存放勞動力只會造成經營虧損（因為雇主要持續地付人事成本）。勞動派遣運作背後的意識形態，便來自於這種將勞動

力買賣關係的擁有權關係，轉變為租賃關係的借用權。

因此，勞動派遣產業所鼓吹的理念，不是因為勞工會隨時流動、另有高就，要企業把握難得機會聘用人才，而是扮演幫助企業經營的「成本控管師」，以灌輸企業主勞動派遣的觀念：閒置冗員是會增加負擔的，應該要隨著訂單多寡與景氣波動來決定員工數量。這個觀念被實行在制度上，便是勞動力的租賃，藉由它才能靈活運用人力，避免不必要的人事支出。派遣公司能夠扮演的角色就是企業調動人力的代理人，根據客戶公司的需求及時地招募員工。

除了「調節者」的角色之外，派遣公司也試圖減輕企業招募進度的壓力，來扮演「代徵者」，這裡涉及勞動派遣的合法性。

因此，派遣公司會生產一套「增進效率」的說詞，說服企業的人資部門採取勞動派遣。由於企業在進行人力招募時所必須付出的時間極多，派遣公司看中了這一點，就以「第二個人資部門」的角色自居，企圖為人才招聘與基本員工訓練進行分工：



我不是只有在作 recruiter 耶，我工作中可能還有薪酬、還有教育訓練，還有員工關係，甚至連基本的行政總務工作，我都要身兼。所以招募這個工作只占我工作的百分之三十，卻可能占去我全部的時間。在這個狀況下，其實我就可以用委外的服務……我不再看履歷表，然後我可以節省非常多的無效篩選、還有無效電話、無效聯繫，還有無效面談。（Rebecca，20100622 深度訪談）

我就會老實跟你說，它不會節省到你公司用人的成本，那我們可以節省的是周遭，例如說你不用刊登報紙求才，你不用去外面跑徵才活動，那你不用有一個人整天就是必須要負責招募、面試這樣的工作。（Claire，20100525 深度訪談）

第三，派遣公司也接替在招募到員工、完成報到手續、並開始進行派遣工作之後的後續行政工作。然而，「代理者」不只要派公司庶務工作的外包，更是法定雇主身分的轉移；就這個意義而言，派遣公司只是員工核薪與保險的「過水」。由於法定成本（我將在第二節詳述）仍是由要派公司來支付，因此派遣公司從中承接了算薪、發薪、加退保、法院扣薪、資料管理等人事工作。

就以發薪為例，在每月的發薪日之前，要派公司就會將派遣員工的出缺勤紀錄傳送給派遣公司，派遣公司的會計專員便會針對敘薪方式與出缺勤表現計算薪資，接著再向要派公司請款，要派公司便會撥款給派遣公司，派遣公司便再次轉

帳給派遣員工、並寄發薪資單給他們。因此，名義上（如薪資的匯款者）薪資是派遣公司發的，但實質上是由要派公司支付的。藉由這個薪資水準，派遣公司再按投保級距幫員工投保勞、健保與勞退基金，當然，這些保費仍是由要派公司所付。⁴⁶藉由薪資工作外包的例子，我們不只看到要派公司人資單位的負擔可減輕；在法律關係的層次，則更有轉移雇主身分的意義。

派遣公司會主動到要派公司進行服務介紹，而要派公司也會主動和派遣公司洽詢。就前者的「主動出擊」而言，派遣公司的業務員會到要派公司，透過現場說明來廣告「勞動力租賃」的好處。特別的是，由於派遣公司販賣的是一種服務產品，而不只是它們旗下的勞動力，因此特別強調服務內容的品質，諸如「客製化（customized）需求」、招募速度、人事作業系統等；而要派公司也會主動聯絡派遣公司，詢問勞動派遣的作業流程與收費標準。在我的田野經驗中，許多企業曾主動來電詢問人才需求。

然而，派遣公司並不是任何企業都會合作。在決定合作之前，派遣公司會設下一些篩選標準，避免損及利潤或出租後續的問題，例如派遣公司會對不是那麼知名的企業進行徵信，在經濟部商業司網站上查詢該企業的基本資料、上市上櫃資訊、證券交易次數或探聽業界口碑等等，尤其是資本額，是爲了避免租金無法回收。派遣公司的專員也會特地前往要派公司說明服務內容，藉此了解雇主更切實的人才需求、該企業的產業類型、工作環境與行事風格等特徵，作爲評量是否合作的標準。就我打工的「速派人力派遣」而言，它們並不願意接洽工地、化學廠或司機等高危險工作，這是因爲高危險工作容易發生職災而讓派遣公司付出賠償；它們也不願意接公家機關的人員派遣案子，因爲賺取利潤低（政府規定以最低價投標），⁴⁷因此許多不法派遣公司就可能在員工薪酬上動手腳。

當然，要派公司（尤其是具一定規模的企業）挑選派遣公司時也會設下某種門檻。通常大型企業爲了避免勞資爭議，不會刻意尋找租金最低的派遣公司，而是找尋有名聲的派遣公司，並了解這些派遣公司的合約是否合法，以及對該企業服務費的接受意願。然而更有趣的是，要派公司在選擇派遣公司時，通常會同時採用多家派遣公司，因爲只此一家可能無法負荷大量需求；也可能是採取競爭策

⁴⁶ 當然，許多不法的派遣公司會有「高薪低保」的情形，沒有依據法定薪資級距爲員工支付正確的投保金額，而自己私吞那些保費價差。

⁴⁷ 受訪者潘潘說：「投標時就是看哪家的利潤抓的最低者得標（這是公家機關派遣的算法，我們公司專做公家機關的標案），現在競爭很激烈，很多原本做營建工程、清潔工程、外勞仲介的都殺進這片紅海了，利潤非常之低，可能一個單位裡面十幾個派遣員工一個月我們只實賺幾百元的服務費而已。」（20091118 前導研究）

略，讓多家派遣公司各自去找人，再與勞動力商品最好的公司展開合作，這不但可以增加招募速度，也能形成派遣公司之間的競賽壓力。

若決定要開始合作，派遣公司便會與要派公司簽約，大型要派公司通常會有自己的內部契約，這時派遣公司會帶回研議修改，而小型要派公司則是直接使用派遣公司的制式契約。以速派人力派遣為例，一份制式契約大致會有派遣工作內容、服務內容、薪資計算方式、作業細節、服務費用、責任歸屬、保密條款、契約期限等項目，所有項目都是雙方在招募工作開跑之前先制訂完成的。

二、面向求職者：挑選優良勞動力

派遣公司雖然是勞動力商品的出租者，但它並不隨時都擁有充足的產品。在「登錄型」派遣為主力的台灣，一旦要派公司與派遣公司完成簽約，要派公司也開出人才需求表，⁴⁸派遣公司便進行招募工作。派遣工作的招募管道與一般正職工作大致相同，皆透過許多媒介，包括網際網路、報紙分類廣告、夾報廣告、就業博覽會、公會、就業服務站等。不過，因為不同群體的數位落差(digital divide)，不同的管道所針對的職缺也會不同，一般來說，人力銀行網站刊登職缺通常是初階白領工作，而其它方式則是以藍領作業員為主。

總公司位於台北的速派人力派遣，主要還是網路管道來招募人才。如我在第一章所述的，我們會按照企業的需求，在 104 與 1111 兩大人力銀行⁴⁹的資料庫設定搜尋條件，人力銀行的網頁便會跑出搜尋結果，我們再按照上面的電話聯絡方式與求職者接洽，進行職缺介紹與約定面試時間。

即使是一手交錢、一手交貨，派遣公司也不只是只顧著出租勞動力商品，它必須推出能讓要派公司滿意的優良產品。因此，它們會藉由面試、管理技能與能力測驗、背景檢核等方式來作為篩選應徵者的機制，以確保員工的良好素質 (Smith and Neuwirth 2008)。通常白領工作才需要較嚴格的人才挑選工作，雖然人力銀行網站可以依據量性標準(例如性別、年齡、教育程度)作初步篩選，但仍需要其它的質性標準作為評判工具，藉由求職者在履歷表上的呈現，判斷這個人是否適任。譬如在我剛進田野時，Sandra 便教導我可以從幾個線索去看這個人

⁴⁸ 以速派人力派遣為例，一份人才需求表，包含了工作職稱、工作內容、勞動條件(派遣期間、工作時間、工作地點、休息時間、交通方式)、薪資範圍(本薪與津貼)、公司名稱及產業、篩選標準(性別、年齡、學歷、工作經驗與特殊專長等)等資訊。

⁴⁹ 採用這兩家人力銀行的原因，是人才資料庫較大，速派公司也會使用「PTT」與「518 人力銀行」，受訪者 Rebecca 也透露，她之前任職的派遣公司會利用職訓局的「全國就業 e 網」(<http://www.ejob.gov.tw/>) 進行招募。

是否適合這份工作，例如每份工作的持續期間（評判這個人有沒有抗壓性）、肄業與否（是否對自我負責）、身高體重與外貌（銷售接待等服務業特別注重）、工作經驗（與手上這份職缺是否相關）或客戶的其它特殊要求（如擅長辦公室文書軟體、限制夜校生身分等）。

將履歷表上的基本資料抄寫在表格之後，我們便進行電話招募。電話招募是一個「推銷」工作的過程，如何讓求職者在短短的幾分鐘內，對該職缺產生興趣及前來面試的意願，「包裝工作」是派遣公司必須行使的策略，意思就是，派遣業者需花心思對派遣工作「隱惡揚善」。像速派人力派遣就有一套類似給電話銷售業務員閱讀的「邀約話術」，教育新進的電話招募職員如何包裝手中的派遣職缺。邀約話術的設計，源自於派遣工作給人的刻板印象，不外乎是不穩定、薪資太低或沒發展性等等，這些都可能是事實，端視派遣工作所接到的職缺而定。派遣公司的「隱惡揚善」，乃針對這些啓人疑竇的工作缺點各自包裝、並找尋其它優點來彌補說服，例如 Sandra 曾對我說，如果聘期只有三個月，可以向求職者說「可能續聘」（但事實上是否會續聘我們也不知道）。因此，既然職位、薪資與勞動條件是給定無法被改變的，那麼派遣公司只能從其它處於模糊地帶，或較亮眼的資訊中來找尋包裝工作的資源。而包裝工作的策略有「轉為正職」與「強調優勢」兩種。

「轉為正職」是派遣公司最看重也最強調的策略。派遣工作不只是單純的外圍人力運用，在許多企業中，派遣工作也是一個用來評量新進員工表現的過渡期。由於《勞基法》目前已取消「試用期」的規定，企業便使用派遣聘雇形式來做為衡量新進員工的工具，因此在許多派遣公司的所開出的職缺上，都會特別註明「轉正機率大」的字眼，使用這種說詞吸引更多人前來面試。至於「轉為正職」的承諾是否實在，我將在後續章節中分析。

「強調優勢」指的是特別向求職者介紹這份工作的好處，是另一個派遣公司包裝派遣工作時常用的策略。由於我們在電話中會先說明這是派遣職缺，為了提高面試意願，我們會向求職者特別介紹要派公司的特殊待遇與派遣工作的優點，例如累積經驗、在上市上櫃或外商公司任職、工作環境佳、有員工餐廳等。而「強調優勢」策略最明顯的方式，就是直接對求職者說出該要派公司的名稱，在我剛進入田野時，第一份接手的案子就是某知名日商電子消費產品公司的職缺，Sandra 建議我直接在電話中表明這家公司的名稱，以作為吸引品牌。

約定好面試時間，求職者便會來到派遣公司進行一次面試，派遣公司規定，面試求職者的專員（即使是工讀生的我，也被這樣要求）必須穿著整齊襯衫、套

裝與皮鞋，以符合專業形象。

派遣公司的第一次面試是一個持續的評比過程。一旦求職者進入派遣公司的大門，負責面試的專員就開始針對求職者的穿著與外貌進行評分。面試過程，是先請求職者填寫派遣公司的制式履歷，寫完後便進行一對一面試，專員針對履歷內容提問，然後介紹要派公司、簡介工作內容與派遣制度與福利。當然，每位專員審視履歷表的重點與標準不一，有的人特別注重離職原因、工作期間、期望薪資、工作經驗；也有人特別注重求職者從談吐舉止中散發出來的氣質；也有人重視家庭環境與在校時的特殊經驗。不過，無論重視的是這個人的哪一方面，都必須回到要派公司所開出來的求才條件上。派遣公司也會針對某些職缺做一些簡單的技能測驗，在速派派遣時，我最常被指派去測驗翻譯員一職應徵者的英文程度，因此我就讓求職者翻譯英語新聞，再從中挑選較佳的人選。

在這裡，派遣公司的專業性論述又發揮了作用。派遣公司會對要派公司製造一套「理性配對」的說辭，塑造出為求職者媒合工作的過程是謹慎嚴格的形象，會為要派公司找到最適合的人選，但實際上並非如此。即使看似有技能的測驗，派遣公司在評判適任人才時所運用的工具仍非艱深，這些工具可稱為「職場的常識庫」。這個概念是指，派遣公司挑選優良勞動力的標準並不專業高深，而是來自於人資產業最初階的面試撇步；其實，使用「職場的常識庫」來評比面試者，也間接證明派遣工作缺乏技術，因為派遣公司專員在評定某位求職者適不適合時，並不是太在乎她／他能不能以自身的專業能力勝任這項工作，而是依照一般的工作倫理——例如積極、樂觀、抗壓性高、有禮貌、談吐流利、反應好、儀容整潔（Smith and Neuwirth 2009: 63）等資本主義中勞工所應具備的正面特質。Amanda 在辦公室裡常對我說，她面試求職者時最看重聊起來的「感覺」；而有一次我與 Sandra 一起面試一位應徵門市銷售人員的求職者，Sandra 的一番話凸顯出評量標準並非專業的技能知識，反而與生活常識較相似：

來了一個表達不甚清楚、穿著也稍嫌隨便的男人，之前並沒有作過推銷工作。在我們在面試的過程中，他的表情與語氣都流露出濃厚的緊張感。我問他：「請問你為甚麼要來應徵推銷員的工作？」「因為我想要磨練自己，增加工作經驗，」他帶點不好意思地說，「還有增加自己的膽量。」「那，如果有業績壓力你可以接受嗎？」我緊接著又問。「可以。」面試完，Sandra 把我拉到一邊，小聲地向我說：「這個面試者顯然沒有作好準備，哪有人是要增加膽量才來賣東西的，他那個反應，連我都不會想要跟他買東西。」（20100311 田野筆記）

經過一連串的問題，為避免後續爭議，面試專員會講解勞動派遣的意義、法定雇主身分、勞健保加保與派遣公司的福利，並確認求職者可以接受派遣工作，這部分是為了要降低勞工未來回頭與派遣公司產生勞資爭議的機率。此外，「包裝工作」也會發生在初次面試中。因為大部分來面試的求職者並不了解派遣制度，在面試專員對他們介紹完派遣制度之後，求職者也許會對派遣制度感到疑慮或予以拒絕，此時專員會試著從專業的角度說服對方接受，比如「我認為你還年輕，可以嘗試派遣工作看看，增加你的工作經驗」、「這家公司是大公司，也滿有保障的，而且轉為正職的機率很大」、「你實際參與的是這家公司的企業文化，你的履歷表之後也比較漂亮」等常見說詞，扮演說客的推銷角色：

其實我會告訴我的員工，即使你是派遣員工，我希望你在這三個月中積極、六個月中積極，因為你轉正的機會是大的。而且只要你轉正了，我相信主管是看到你的工作表現的……而且其它的加分就是公司夠大。比方說中國信託它有很多都是約聘的，很多公務單位它也都是約聘的，你要不要作？會作啊！我現在沒有得選嘛，只能這樣講啦，我沒有得選，那我現在選到一個比較好的，那即使它是一個爛蘋果，也是鍍金的爛蘋果，又何嘗不接受？

(Rebecca, 20100622 深度訪談)

面試結束之後，專員就會在履歷表寫上簡短評語，這也需要包裝勞動產品的策略。例如，Sandra 對我說，她對同樣侃侃而談的求職者，若是值得推薦就寫「反應機靈」，不願推薦就寫「囉嗦冗談」；她也會試著向要派公司極力推薦那些在一次面試中表現良好，但要派公司不想進行二次面試的求職者。一旦面試評分屬中上水準，那麼這個「優良的勞動力」，就可以將其履歷引薦給要派公司，要派公司若同意進行二次面試，派遣公司會以電話與簡訊方式通知求職者面試時間與地點，並告知他們該間公司面試主管的喜惡，例如該日商公司的主管並不喜歡面試者穿牛仔褲與噴香水，Sandra 就特別告知他們；她也會按照要派公司的習慣安排面試者入場順序。由此可見，為了推出優良產品並增加錄取率，派遣公司有如求職者的經紀人，為他們的面試製造更多的良機，Rebecca 這樣對我描述她如何為求職者進行印象整飭與面試提點的工作：

所以其實求職者我們常常建議他，比如說外表上的調整，頭髮太長的啦、刺青的啦，然後不曉得如何回答問題的啦，我們都會作一些協助。那另外我們也會作一些簡單的面試訓練，加速他面試的過程……所以對我們而言，真的就是經紀人，出門之前要先把他把打扮得漂漂亮亮、乾乾淨淨，再送到客戶端去作面談。(20100622 深度訪談)

二次面試則是一個考驗派遣公司招募能力的場合。我在速派派遣時，招募專員進辦公室最常抱怨的，就是被求職者「放鴿子」（指求職者當天面試未到也未通知）。然而，即使求職者到場，這些勞動力商品也要接受要派公司的檢驗，評斷是否能夠使用。前面曾提到要派公司會同時與多家派遣公司合作，在二次面試的場地，就是這些不同派遣公司之間比賽自家勞動力商品品質的時機。Sandra 與我到該日商公司帶領求職者進行二次面試時，她不斷向求職者們提醒面試的要訣，並表露一種對「自家產品」的信心：

Sandra 從會議室走出來以後，對我說：「希望今天來的人，課長都能滿意！」我問：「為什麼這樣說？」Sandra 露出無奈的表情，說：「你不知道，之前帶面試他還跟我說：『Sandra，妳今天帶這些人是怎樣？』」我們一排人坐在椅子上，Sandra 試著幫應徵者作心理建設和模擬口試，「要是問到滿不滿意薪資之類的問題，就說『按公司規定』就好了，課長要的就是配合度高的人。」

.....

每逢面試者從會議室出來，Sandra 便急著問他們面試官問了些甚麼東西，還微笑著對他們說：「不用擔心，我今天帶的人都是有挑過的好不好！」

（20100319 田野筆記）

而在產品評鑑的現場，派遣公司對於各家勞動力商品品質的較勁也在檯面下上演：

Sandra 和 John 在一旁斜眼看著 T 派遣公司帶來的人，竊笑說：「呵呵！你看光看氣勢他們就輸我們了，我們帶來的人數整整比他們多好幾倍，而且他們帶來的是甚麼啊？我們家的人是有挑過的！」回到公司，課長打電話通知錄取名單，Sandra 掛掉電話後，興高采烈地對大家說：「我們錄取五個！達陣成功！」我問她，「那 T 派遣公司呢？」Sandra 得意地說：「課長跟我說：『T 公司帶來的人是甚麼東西啊！』」大家聽完便大笑。（20100505 田野筆記）

當要派公司告知派遣公司錄取結果後，派遣公司會以電話方式通知面試者，通知他們上班時間與地點等需要注意的資訊。派遣公司專員也會順便詢問其他人沒有錄取的原因，或這次面試者的表現水準，藉以在下波招募（若這次沒有人錄取，或只錄取一些人）時列為特別要求的條件。因此，「職場的常識庫」是隨著職缺與面試經驗而不斷改變的，派遣公司需要要派公司的回饋，才能在之後的招募與面試修正工作方針，讓下次勞動力商品的呈現結果更好。

向求職者通知錄取並徵得他們的同意之後，派遣公司便會與錄取者簽訂契

約，包括派遣協議書、承諾書、確認書、切結書、退休金意願調查表、基本資料表等寥寥幾頁的文件，並向員工解釋派遣公司的服務內容與聯絡方式。完成這些手續，派遣公司將員工資料建檔、批次加保勞健保，勞動力商品就開始被出租了。

三、面向員工：扮演雇主角色

第一章曾提及，勞動派遣的最大特質在於「勞動力雇用權與使用權之分離」，而且勞動力的租賃也有賴於派遣公司接替要派公司的雇主位置，因此派遣公司除了人才招募與面試以外，還必須扮演雇主的角色；它外包了要派公司的庶務工作（如上述行政作業的轉移），也承擔了法令上的雇主身分。然而，從勞動派遣的社會關係來看，「雇主角色」並不只是由既定法條所賦予的，更是經由實作表現出來的，我發現了四種不同的策略。

出租勞動力與其它物品不同之處之一，便是勞動力來自有感知的勞動者，因此派遣公司在勞動契約期間，不能與勞動力商品完全脫離關係，而得進行某些行動來扮演雇主角色。首先就名義而言，派遣公司會聲稱自己是派遣員工的真正雇主：

問：那像我們現在求職的人來了，我們幫他找到工作了，他就去上班了，那之後他跟派遣公司是甚麼樣的關係？

Claire：我們是實質的雇用關係啊，我們每個月都發薪水給他，然後作客服啊，然後可能當他發生職災的時候，這些都是……

問：「作客服」是說你們會跟他們聯繫嗎？

Claire：都會都會，去了解一下你們工作狀況怎麼樣，或者是說你們有甚麼問題。（20100525 深度訪談，粗體字為我所加）

此外，派遣公司也會在面試與簽訂勞動契約時，特別向求職者解釋勞動派遣的三角關係，亦即雇主身分的確認告知，速派人力派遣與新進員工簽訂的「派遣承諾書」中也直接明文寫道：「本人為派遣公司之服務員工，受派遣公司之指派至要派公司之場所提供服務，關於工作上之保險及其它與勞基法有關之一切權利義務，均存在於本人與派遣公司之間，與要派公司無關。」然而，這樣的聲稱動作不但是外顯制式的，也有無意識的展現。Sandra 有一次在辦公室中打電話通知二次面試的錄取者，興奮地說：「恭喜你成為**我們家的員工**喔！」她使用了劃界與納入的語言，也無意間表明了雇主的身分，營造「我們是一家」的氣氛。

除了無形的**宣示與聲稱**，有形的實作也是證成派遣公司扮演雇主身分的來

源。由於極大部分的要派公司並不給予派遣員工基本薪資以外的公司福利，派遣公司就承擔了這些原屬於要派公司的雇主責任，而這些責任的行使也是派遣公司的劃界與納入。以速派派遣為例，它提撥其部分資本額、營運額與員工薪資，在勞工局登記成立了自己的「職工福利委員會」，並給予旗下派遣員工三節禮品、生日禮券、結婚禮金、喪弔奠儀、急難補助金與死亡慰問金等物質福利。速派派遣也替員工另保團保，降低意外事故與疾病醫療的風險。「福委會」與團保兩個福利措施象徵了派遣公司試圖建構自己的企業國家，並實演雇主身分。

除此之外，如 Smith 與 Neuwirth (2009) 對美國派遣公司的觀察，台灣的派遣公司也會透過電子賀卡、電話訪談等方式進行「員工關懷」。不過，最特別的就是到勞動現場發放禮品與禮券。到要派公司去，不只可以做形式上的員工關懷、聽取員工對這份工作與要派公司的意見，還能從要派公司了解旗下員工的工作表現。

另一種雇主角色的展現，則是具有「家長主義」(paternalism) 的意味。派遣公司在某些緊急時刻會擺出「我的人」或「我的員工」的姿態，認為員工是需要被照顧保護的，不容許被他人欺負，尤其是在派遣員工在工作現場受到不平待遇時。Rebecca 向我透露她一次為「自己的」員工「挺身而出」的經驗：

有員工打電話跟我說：「Rebecca，我到現在還沒吃飯。」我當場發飆，打電話去問：「為什麼我員工沒有吃飯？你跟我講現在幾點了，為什麼我員工沒有吃飯？是正職沒有吃，還是派遣沒有吃？如果你今天正職沒有吃我沒話說，你不要正職員工有吃，我的員工沒有吃。那我只能講說：『對不起，你這件事情，在我們下次合約上補足，不然我會停止跟你合作。』」因為我們公司認為是，既然派遣員工是我們的員工，那我們有義務保護我們的員工。
(20100622 深度訪談)

此外，負責管理藍領勞工的 Strong 必須付出大量時間聆聽派遣員工的牢騷與心事（無論是公事的或是個人的）；Claire 也說身為派遣員工的雇主，也必須負責解決他們的生活瑣事，就像父母親一樣無微不至：

她放假的時候發生車禍，那個員工就會請假啊，然後那個主管就擔心說，她不會處理，不會去跟人家談理賠，又不懂保險，所以就請我們去幫她處理。還有就是，三更半夜員工沒有交通車可以回家的時候就是去接他。(20100525 深度訪談)

透過宣示、聲稱、物質福利與家長主義四種策略，派遣公司扮演著雇主角色，

將這些「形式的」雇主身分承擔起來，但也僅止於形式上、表面上的程度。在勞動力的租賃行為中，要派公司只是租來勞動力的顧客，它不用承擔在勞動力買賣行為中原本屬於企業的勞資社會契約，也不用花費心思用言語證明自己是雇主。因此，勞動力若要被租賃，就必須仰賴雇主身分的轉移與社會角色的再分配才能順利運作，唯有雇主的身分被外包出去，勞動力才能同時是派遣公司的，又非被它所用。

然而，要使「勞動力的租賃」成立並讓雇主身分被外包，租金的交易行為才是最關鍵的經濟與社會基礎，因此，接下來我將討論「勞動力的租金」在「雇主身分外包」這個行為中的特殊意義。

第二節 租金的黑盒子

第一章已提到，許多報章新聞對於勞動派遣事件的報導，常集中在派遣員工的薪資被派遣公司的嚴重抽成或私吞。這種惡質行為之所以會發生，是因為勞動派遣屬於一個三角關係，中介者為了賺取利潤，必須讓租金的事實保持秘密，也就是說，派遣公司的服務費制定過程，對派遣員工而言是未打開的黑盒子，這導致許多剝削行為都是在勞工不知情的情況下進行的。

那麼，在勞工不知情的前提下，勞動力的租金是怎麼被派遣公司與要派公司共同制定出來的？勞動力的租賃與買賣之間，其租金與售價的差異為何？本節將揭開服務費的制定過程與內容，並試圖理解在勞動力租賃行為中，租金所隱含的意義。

一、服務費的制定

要派公司所必須支付的服務費，是與派遣員工的薪資息息相關的。要派公司制定派遣員工的薪資標準通常有三種形式：第一種是按照要派公司內部的薪資架構，這種形式派遣公司無從干涉；第二種是預算制，由要派公司先給派遣公司大概的預算範圍，派遣公司計算服務費利潤後再來制定薪資；第三種則是要派公司先給派遣公司一個薪資數字，等到招募不順利時再逐步調高。但總而言之，服務費還是從最終制定的薪資得來。

根據 Henson (1996) 的研究，在美國的文書派遣工作中，臨時性服務產業與要派公司制訂服務費的標準，大多是依據其員工在該要派公司的時薪多寡來抽

成；而在台灣，服務費則大多以一般上班族所採用的月薪制為計算標準，⁵⁰其算法是：

$$\text{服務費} = \text{每人每月薪資} \times \text{百分比}^{51}$$

至於百分比的多寡，則與這個職缺的工作期間、工作條件、人數多寡與雙方合作默契等因素有關，但最後仍是在招募難易程度這個基礎上制定的（這也表示：勞動力商品的租金和仲介性質密不可分，因為這是最直接與派遣公司業務相關的）。比如說，一家電子廠的作業員職缺，其服務費所乘的「趴數」通常會比一個業務助理更少，因為前者的專業性、工作條件與人數等要求與規定比後者還寬鬆，這也會讓派遣公司的招募工作較為輕鬆（更容易達到要派公司的要求）。在台灣，派遣公司所賺取的趴數從 5% 到 20% 不等，皆視其要派公司的要求而定。外商派遣公司的服務費會比本土派遣公司多⁵²，兩者會有這樣的差距，則是因為外商派遣公司可能在員工訓練、員工福利、管理系統等環節上有較多的投資成本。⁵³

在一個常態運作且不違法的狀況下，若有一間要派公司想要對內部的業務助理一職採用勞動派遣，要派公司會先與派遣公司講定這份工作的薪資。⁵⁴假設這份工作的薪資設為月薪 25000 元，而派遣公司所收取的服務費設定為 8%（即 2000 元）。因此，每個月要派公司除了底薪之外，必須另外支付派遣公司 2000 元的服務費。

然而上述只是很粗淺的算法，真正的服務費制定公式，因須外加政府勞動相關法令規定的法定成本，會更為複雜。按照速派派遣給要派公司的「報價表」（見表 2.1），企業在派遣員工身上所付出的成本不只是一般定義的「租金」。下表也採用 25000 元的月薪，25200 元的投保金額級距與 8% 的服務費來計算：

⁵⁰ 除了工讀生的薪資是以時薪計算以外，其它極大部分的職缺（藍領及白領皆然）都是以月薪計算。當然也有少數藍領工作是以時薪制計算。

⁵¹ 派遣業的行話稱為「趴數」。

⁵² 速派派遣的行銷專員 Amanda 對我透露，據估計，在台北地區，外商派遣公司的服務費大約是在 10 到 18%，而本土派遣公司則是 8 到 12%。

⁵³ 有的外商派遣公司還可能為旗下員工舉辦自己的尾牙或員工訓練等活動。

⁵⁴ 當然，出於自身招募難易、服務費多寡與市場行情（若要派公司薪資過低，派遣公司也可能試圖議價提高）等動機，派遣公司也可能會向要派公司建議派遣員工薪資的水準。

項目	比例	費用	說明	備註
派遣勞工薪資 ⁵⁵	100%	25000 元	依核定薪資收取	依照政府相關法令規定實支實付，並按政府法令修改調整。
勞工保險	5.25%	1323 元	依勞保投保金額計算逐月收取	
職災保險	0.19%	48 元	依勞保投保金額計算逐月收取	
積欠工資墊償基金	0.025%	6 元	依勞保投保金額計算逐月收取	
全民健保	4.641%	1170 元	依勞保健保金額計算逐月收取	
勞退金提撥	6%	1512 元	依勞退提撥金額計算逐月收取	
團保費用	95 元		包含雇主責任險，補足職災 30%	
法定成本小計	29354 元			
管理費用	8%	2000 元	依勞工在職天數計算逐月收取，以月薪報價	固定費用
招募費用	900 元		以員工全薪為計算標準	只收首月
合計	32254 元			
營業稅	5%	1613 元		固定費用
請款合計	33867 元			
附註	1. 加班費、請假、休假皆依勞基法規定實支實付。 2. 節金、獎金及其他福利實支實付。 3. 資遣相關費用實支實付。			

表 2.1：以速派人力派遣公司服務費標準為例所製的報價單

因此，要派公司在一名月薪 25000 元的業務助理身上總共要投入的成本約為每月 33867 元。由上表可知，本薪與保險等「法定成本」可說是給派遣員工的基本月薪；而租賃勞動力所要付出的「租金」，嚴格來說只是管理費用等派遣公司另外收取的金額，乃依照本薪計算天數，並按月由要派公司支付。

二、租金的社會意義

⁵⁵ 需要依賴個人業績的門市銷售人員，就必須按照員工的業績表現（個人或團隊）、排班多寡、要派公司給予的獎金等，再計算出當月薪資。

然而，勞動力的「租金」之所以特別，並非其經濟關係上的貨幣交易，傳統勞資關係的轉變才是租金背後蘊含的社會意義。我曾提到，勞動力作為一種商品，與其它商品不同的特質之一，在於必須維持勞動者自身勞動力的「再生產」(reproduction)，意指在勞工日常工作後精力耗損的修復，以維持勞動力的延續。表 2.1 中所列「實支實付」的法定成本，其實是要派公司在租進這個勞動力時，所給予勞工的維生生活資料價值；然而從「管理費用」的收取便可看出，勞動力作為出租品，與其它商品（如房屋、DVD、汽車）的不同性質，那就是勞動力商品一旦被出租，就不能與派遣公司毫無人身關係，因為勞動力與勞動者密不可分。當要派公司與派遣公司訂定服務費的同時，其實不單純是在商言商的交易，雙方都有雇主身分外包的認知：要派公司不認為它是勞工的法定雇主，派遣公司也藉由實作不斷體現這個認知。因此，只要派遣公司收取服務費，它們就連帶地承接雇主的位置。Claire 的話清楚地表明了，「服務費收取」造成了要派公司與派遣公司雙方對「雇主是誰」的清楚劃分：

Claire：它們（指要派公司）就是……很多事它們不會自己去處理，它們會認為說派遣員工就是你們家的。

問：因為我每個月都有付服務費給你？

Calire：對。然後所以它們派遣員工有問題的時候，它會說，你可以打電話給派遣公司，所以通常派遣員工也會直接找我們。（20100525 深度訪談）

當然，派遣公司會很清楚地再報價單上列出收取勞動力租金之後，它們將承擔哪些雇主責任。以速派派遣為例，它們在報價單上共列出了三大項作業內容（見表 2.2）。

一、勞保、健保及團保加退保服務
<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞保及健保加保、退保作業 2. 團保加保作業、退保作業理賠事項的申請作業 3. 勞保傷病、職災理賠事項的申請手續
二、薪資管理
<ol style="list-style-type: none"> 1. 派遣人員基本資料的建立 2. 薪資的計算與薪資代轉帳作業 3. 薪資單的寄發 4. 年終扣繳憑單的填寫及寄發
三、其它服務
<ol style="list-style-type: none"> 1. 派遣員工招募作業 2. 設立單一窗口處理派遣人員相關事宜

3. 勞資爭議問題的溝通與協調

表 2.2：速派人力派遣公司為要派公司服務的內容

由上表這些工作內容可知，要派公司在員工薪資以外付出月租費，其實就是為了獲得純粹的勞動力，透過招募、行政等作業的外包，讓雇主的身分轉嫁到派遣公司身上。畢竟對要派公司來說，租賃勞動力與其它設備（如影印機、辦公室）最大的不同，就是勞工的基本維生薪資是不能省略的；即使再如何變動獲取勞動力的管道，勞動力仍然是要派公司的「生財工具」，無論一位派遣員工能得到多少薪資，她／他的勞動力仍然是被要派公司租來投入生產的（並生產剩餘價值），這仍未擺脫勞動力買賣行為的本質，也是資本主義生產活動的核心；但勞動力租賃的重點，卻是在「雇主身分的外包」，租金的社會意義由此浮現：勞資關係不再是一對一的相互許諾與兩造交易，而是三方行動者的社會身分重劃。由此勞動派遣必須藉由租金的附加，讓勞動力的買賣成為勞動力的租賃，使用權與雇用權的分離，也讓勞動力商品化的程度更深、更極致。

勞動派遣的服務費交易，除了讓派遣勞工的勞動力被視為更純粹的商品，也讓取得剩餘價值被揭穿的風險更小，這是與派遣員工的工資分不開的。我將在下一章討論工資制度對於掩飾剩餘價值的影響。而接下來，我則是要從勞動力商品租賃的過程，來揭發要派公司與派遣公司之間如何利用這個租賃關係來掩飾真實的勞資關係。

第三節 租賃關係中的雇主外包

主流商學與法律學研究會告訴我們，勞動派遣是一個平等的三角關係，就像是進行商品交易的三方一樣，要派公司與派遣公司是在商言商、地位平等的「商業合作對象」，就像是市場上的買家與賣家一樣，沒有任何社會層級存在。速派與 E 公司的服務合約也規定：「本合約中，速派派遣公司（包含派遣員工）與 E 公司之間並非夥伴、仲介、合資企業或勞資關係。速派派遣公司並非 E 公司的代理人，速派派遣之員工也非授權去代表或擔保 E 公司的行為」。這段聲明與承諾似乎是很理智的設計，讓勞動力租賃看起來就跟一般商品租賃沒兩樣，但若從勞動力租賃的社會實作來解析，則會發現這個地位平等的關係一點也不平等。派遣公司與要派公司所盡力維持的勞動力租賃關係，是建立在要派公司支配派遣公司的基礎上的。很顯然這個支配與金錢交易有關，例如速派派遣只會將給錢的要派公司稱為「客戶」，不可能這樣稱呼派遣員工。

所以，我們就要問：要派公司如何透過指使派遣公司來達成掩飾剩餘價值的目的是？模糊的勞資從屬性在這裡扮演了重要角色。因為實質的從屬性被掌握在要派公司手中，所以派遣公司是一個讓實質從屬性順利運作的工具，因此要派公司必須讓派遣公司「看起來」很像是真正的雇主，也就是要把這個虛假的勞資關係包裝得和真的一樣。所以我們可以這樣說：要派公司要達成勞動力租賃的目的，必須將雇主身分外包給派遣公司，整個外包過程必須將派遣勞工排除在外，而派遣公司的地位也不是與要派公司平起平坐的，而是聽喚於要派公司的支配來行事的。所以，在雇主身分外包中，可以看出派遣公司的有限能力，即使它們很想充分地扮演雇主角，但因其權力受到派遣公司的限制，而總有程度與範疇所不及之處。

以下我將分成幾個部分來探討雇主身分的外包工作，分別是依循勞動力租賃的程序——招募、面試、解雇與職災。招募與面試是承平時期的作業，也是派遣公司最主要的業務內容，而後兩個則是特殊事件，藉由特殊事件的比較，更能看出租賃勞動力帶給要派公司的好處，以及要派公司相對於派遣公司與派遣勞工的最高支配地位。

一、招募與面試：只是一家仲介公司

要派公司雖將勞動力的取得作業外包給派遣公司，卻沒有將控管人事招募進度的權力外包出去。首先，派遣產業是競爭市場，雖然較為知名的派遣公司並不多，但企業仍會同時使用多家派遣公司以增加招募進度，但這也同時會造成派遣公司之間的壓力。雖然派遣公司在招募時，可能會遇到要派公司開出勞動條件不符一般市場行情的問題，求職者對此有所反映，派遣公司會努力試圖與要派公司溝通，比如向要派公司「爭取」薪資福利上的些許調整、向要派公司解釋最近招募進度遇到瓶頸的原因（像某一地區大量缺工、冷僻的工作條件、求職者常放鴿子等）。

派遣公司就算表面上會對求職者說，站在「體諒員工」的立場，它們會把關工作、向要派公司爭取較好的薪資待遇，但業界的現實常態卻是要派公司藉由派遣公司間的激烈競爭，達成更輕易獲取勞動力商品的漁翁得利，至於「爭取」薪資待遇能力有限。有幾次電話招募時，恰好發生我撥給應徵同一職缺的求職者，卻是別家派遣公司已與對方搶先預約面試時間的情形。在竹科光電大廠擔任人資的小顏，就說他們公司會舉辦讓合作的三家派遣公司檢視彼此表現的「施壓大會」：「很簡單啊，就是造成精神上的壓力，你作不好，就是有壓力被換掉；但是

你做得好，你在其它同業之間就被稱讚。」反正，派遣公司對招募進度所提出的建議與要求，要派公司不一定要聽進去，付錢的是老大，「這個問題是派遣公司去煩惱，不是我們去煩惱。」可以預知的，派遣勞工的薪資水準並不會被要派公司重視，最終的人事成本早就由要派公司精算好了，派遣公司無法過分干涉派遣勞工的薪資（可是要派公司會有這樣想法，也正是因為他們不怕找不到人，產業後備軍的存在是讓要派公司對招募進度有恃無恐的原因）。

在這樣權力不對等的情况下，要派公司並不需要認真考慮派遣公司的招募困難，只是伸手要人。地位高高在上的要派公司，與派遣公司的勞動力招募工作與篩選過程無關，單方地要求純粹的勞動力商品，因為它們不在乎派遣公司付出的時間心力，勞動力商品就像是召之即來。派遣業有個不成文的規定，就是同樣一批求職者今天若到某要派公司去進行面試，那麼三個月內派遣公司不能再遞送這個名單過去，讓它們發現這些是曾經「被淘汰的瑕疵品」；而要派公司也常對派遣公司給予的名單「欲求不滿」，Rebecca 就向我抱怨即使她已送三份履歷給對方了，「他還是會告訴你有沒有第四個、第五個？坦白講，很不想送！」要派公司向速派派遣公司「催討」勞動力商品的行為，顯示它們根本不願過問及聽納前端工作會遇到的難處，這行為常讓派遣公司專員非常沮喪：

Strong 被一個客戶的抱怨電話搞得心情很不好，因為對方不願意調高薪資，Strong 又不太能找到人，客戶就打來問他原因，等 Strong 把原委講完之後，客戶又很不耐地大罵：「如果你把剛剛跟我講原因的時間拿來招募，那不是很好嗎!？」就直接掛掉電話。部門的其他員工聽完都抱怨，他們是不知道派遣公司很難作喔？（20100316 田野筆記）

另外，即使派遣公司聲稱自己是派遣勞工的雇主，似乎具有它們的人事調度權，可是在實際運作上，派遣公司每天作最多的就是仲介工作，業務性質高於一切。這是因為派遣工作本身的不穩定、工作契約期間短或許多人抱著「騎驢找馬」的心態來從事等，派遣公司的勞動力出租品呈現頻繁流動的面貌（馬財專、葉郁菁 2009）。因此派遣公司必須從產業後備軍中不斷供給勞動力，一有空缺就要馬上遞補另一個勞工上去；只要要派公司的命令一出，派遣公司就得展開招募工作，持續地供應勞動力商品。我曾經問 Sandra 在這一行是否常要「補人」（再次招募以填補職缺），Sandra 的回答非常有趣：

「家榮，我跟你說，你可以再幫我找 H 公司的門市嗎？」Sandra 帶點不好意思的表情對我說。我說：「是喔？為什麼？它們現在要擴點嗎？」她回答：

「我也不知道。」「那這次它們缺幾個人？」我問。也是因為我想大概抓個人數，好讓心底有個譜。「大概七個人吧！」她估了估說。「是喔……」我看著她，「問妳喔，妳做這行到現在是不是常常要『補人』？」「對啊，習慣了，」Sandra 的表情與聲音既無奈又平淡，「永遠都補不完。」(20100804 田野筆記)

「補人」作為一個派遣公司永遠也解決不完的課題，是來自於要派公司的長期要求。除了某些「萬年派遣」(主要在公部門)的職缺，派遣工作對勞工而言仍是一個「在失業與就業之間」的過渡期，離職決定時並不需考慮太深厚的承諾(無論是對要派公司或派遣公司)。把人頭業績當成目標的派遣公司，本身並沒有生產產品，首要之務就是仲介工作，如果要在市場上存活下去，就必須持續地為要派公司供應人力。其實我們可以設想：要派公司是派遣公司的衣食父母，一旦派遣公司沒有招募工作，那麼它底下的派遣員工勢必會因為期滿或離職而缺乏營收來源、讓業績下滑。所以無論派遣公司如何向外界主張自己是唯一的雇主，但在要派公司的支配之下，只是被用來增加招募管道、加速招募進度的仲介工具。

既然要派公司將派遣公司當成取之不盡、任意提貨調貨的勞動力商品倉庫(這樣就真的能夠實現「勞動力零庫存」的目的了)，提出的租賃要求是能夠隨傳隨到的勞動力商品，那麼派遣公司是如何「生出」勞動力的呢？一旦遇到迫切的職缺，還要花時間招募面試實在太慢，派遣公司招募專員便利用他們與派遣勞工之間的人際連帶來應變。由於許多派遣工作是短期的，為了能夠及時供應人力，招募專員通常都會有一些「口袋名單」，從過去曾經派出去的離職員工名單中建立自己的「人才庫」。當遇上職缺暫時無法「生人」或「補人」的，便由自己的人才庫找人去工作。Sandra、Strong 與 Rebecca 都有這樣的名單，他們都和一些「自己的」派遣員工長期保持密切關係，經常打電話「通知」他們去「新公司」上班，這些在次級勞動市場已久的人倒也習慣這樣的仲介模式，甚或會自動打電話到派遣公司詢問是否有職缺，尤其以在校大學生與藍領勞工最明顯。

無論如何，派遣公司的實際定位就只是一家人力仲介公司。實際上，要派公司也只是把派遣公司當作仲介人力的工具，真正使用勞動力時的監督管理權不可能外包，從要派公司的立場來看，雙方的地位分界再清楚也不過了，那就是派遣公司別想干涉太多用人事務：

問：你們會不會只是把算薪水、招募的工作外包出去，那管理這部分還是在自己手上？

淑芬：對啊，我們都是讓主管自己去管，因為派遣公司對我們來講就只是一

個發薪水的單位而已啊。

問：所以它沒有甚麼雇主的地位？

淑芬：沒有啊。就是有一些 payment 要透過他們的時候。(20100701 深度訪談)

另一個雇主角色的限制則是出現於面試過程中。派遣公司最常碰到的雇主地位挑戰是來自面試者的疑問，派遣公司在面對求職者的疑問時總是製造模糊地帶或是直接把質疑對象轉移到要派公司身上。由於派遣公司本質是代為招募的仲介公司，它們很難對職缺內容有十足的了解，這個尷尬的情形，最常發生於面試者詢問派遣公司專員「能不能轉為正職」時。這個問題任何要派公司都無法斬釘截鐵地回答，更何況是派遣公司？這時候，派遣公司專員就會把所有原本要派公司轉移給派遣勞工的轉正風險明白地攤牌，要求職者自負風險。在一次門市人員集體面試時，Sandra 向求職者們說：

「轉正的話」，Sandra 寫了「2 年半」三個字在白板上。「至少都要兩年半以上，那你們要是問我，為什麼要這麼久？」她這時大笑一聲：「我只能跟你們說，因為前面都有人在排隊。因為 H 公司要等到有人離職才可以排進去。那麼進去的話，有可能成為講師，講師當然也是派遣，但薪資跟福利都好很多。那有沒有比兩年半更短？有，我們也有員工蠻快就轉為正職，但一切都要看工作表現。」(20100805 田野筆記)

「一切都要看工作表現」的說詞為轉正的機率預留了巨大的想像空間，因為「工作表現」的衡量標準既抽象又不明。派遣公司雖然很看重「轉為正職」的吸引力（青年求職者亦然），但是它們沒有任何決定員工轉正的權力，這時候解決的方式就是把決定權移交給要派公司，而轉正機率大小操之在派遣勞工手中。另外，在面試時專員也常會被問到休假或薪資的問題，派遣公司不會做太詳盡的介紹，都說：「因為這部分是企業內部機密，所以一切都按照要派公司的規定走。請您二次面試時再問對方。」Sandra 曾教我這樣講就可以暫時躲避求職者的疑問，雇主身分的侷限再次顯露出來。其實在面試時，某些對派遣制度較有疑問的求職者，常會直接對專員提出質疑，派遣公司碰到無法自圓其說或詳加解釋的部分（例如服務費收取、轉正機率、休假薪資制度、法定權益等），盡量以模糊或轉責的方式來回應，甚至說「我們都是按照《勞基法》來做」，可是哪個勞工平常沒事做會認真研究《勞基法》？《勞基法》的保障程度又到哪裡？派遣公司只用「一切合法」的說法來回應質疑，除了是能力有限，也是看準勞工「不知情」下的順從心態。仲介性質濃厚的派遣公司作為一個虛假雇主，沒有權力或能力回

答的問題太多了，從我的田野資料發現到，就算努力塑造專業形象，雇主的「外衣」掩蓋不了它只是「仲介公司」的本質。

那麼，如果派遣公司的本質只是人力仲介公司，那麼仲介公司能不能充當雇主？這個問題不能從派遣勞工上班之後、勞資關係運作順暢的承平時期來回答。因為在「相安無事」的承平時期，真正使用派遣勞動力的是要派公司，要派公司表面上會說自己不是雇主，派遣公司也會說它們是雇主（即使這時雙方都很明白自己的真實身分，要派公司才是真正掌控人事大權的一方），派遣勞工在勞動現場的生產與派遣公司無關，因此，派遣公司在承平時期只是一個形式的存在。在這個雙方都對身分心知肚明、建構虛假勞資關係的階段，我們無從得知派遣公司扮演雇主的極限。要回答這個問題，我們只能從勞動力租賃關係可能會遇到的突發狀況，那就是解雇與職災兩個事件來著手，派遣公司在這些事件發生時，再度受到要派公司的支配、並出面承擔雇主責任。

二、解雇：更方便拋棄勞動力

如果要派公司請派遣公司代為招募，是為了更方便取得勞動力商品，那麼從派遣公司那邊租來勞動力還有一個更迷人的好處，就是能更方便地拋棄勞動力商品。由於勞動力與勞動者密不可分，所以當雇主不再需要勞動力時，也不能自由地一聲令下停止勞雇契約，毫不顧慮勞動者的感受。可是勞動力租賃的好處就在這裡，對要派公司來說，將勞動力商品退租似乎真的就像是退租一般商品一樣，只要跟派遣公司說一聲，就能把面對面的通知安撫工作及後續的人事作業全都轉交給它們。

除了似乎沒有「被拋棄」疑慮的定期契約派遣（勞工已知情同意，並作到結束就好）與「萬年派遣」的工作，無論是因應訂單或專案計畫需求，派遣員工總是企業中先被裁員的一群，這也是我們得以看出「登錄型」派遣破綻的時機。在一般的勞資關係中，若雇主要解雇勞工，他必須在勞資雙方的直接互動框架下進行；但是「勞動力的租賃」讓要派公司得以脫離這個直接互動的框架，速派派遣與派遣員工簽訂的勞動契約上甚至明載，派遣公司是唯一握有解雇派遣員工的正當權力之雇主：「我是速派派遣公司的員工，因此可以隨時由速派派遣公司進行解雇。我了解速派派遣公司可以隨時並以任何理由（除非違法）解雇。」（E公司／派遣承諾書）這段聲明想達成勞動力租賃的幾個目標：第一，確認勞動力物主，即從屬性（我是速派派遣公司的員工）、第二，勞動力租期不只可以停止，還能隨時中止（可以隨時由速派派遣公司進行解雇）、第三，給予派遣公司「策

略性解雇」⁵⁶的空間（以任何理由〈除非違法〉解雇）。可是這樣的聲明，就能保證解雇的權力是來自於派遣公司嗎？書面資料不盡可信，從社會實作才能發現權力的真實來源，田野資料與訪談內容告訴我，實質的解雇權力仍專屬於要派公司。

一般來說，派遣工作以三個月為準，可分成長期派遣與短期派遣。在派遣期間，派遣公司會於勞動契約到期的兩個月及一個月之前主動提醒要派公司，並詢問是否要續約。很顯然地，派遣員工並不能由自己決定接下來是否有工作，這是由要派公司決定的。派遣員工首先要面對的就是定期契約這個問題，由於要派公司具有續約與否的權力，他們必須要猜測自己是不是能繼續作下去，像阿昇就提到他目前的工作屬於縣政府外包給 H 電腦公司的專案，如果下次選舉的結果是政黨輪替，他也不確定會不會續聘。但這不是說所有派遣工作的持續都這麼不確定，也有許多要派公司是直接給「一年一簽」的標準，而且沒有「意外」的話可以一直做下去。最符合勞動派遣運作原則的勞動力租賃安排就是「租約到期—要派公司不續租—沒有其它客戶（職缺）—解約」及「租約到期—要派公司續租—繼續出租」這兩條線，也是在承平時期的派遣關係平順運作時遵行的方式。

然而，跟解雇相關的是「契約未到期—要派公司欲退貨」這條軸線。遇到派遣員工表現不符預期、訂單減少等情形，要派公司隨時都有停止使用派遣員工的權利，但派遣公司為了避免資遣事件（定期契約未到期被裁員，員工有權領資遣費）的發生，便會試圖介紹其它職缺予該派遣員工：

那如果說真的表現不好，也是按照《勞基法》規定，也是有預告要求，就跟他談，工作績效面談，那績效面談表現不如預期的時候，也是請他離開……那真的想要離開的就看約甚麼時候嘛。那如果運氣好，我其實同樣類型的職缺，我就問他：「欸，你要不要去面試我另外一個職缺？還不錯耶！」……所以其實方法很多，但是原則上不要有資遣費的產生。（Rebecca, 20100622 深度訪談）

所以，明明是「登錄型」派遣，派遣公司也會試圖讓派遣員工是自己的常雇員工，可以隨時指派到不同的要派公司去。可是避免資遣事件發生的做法畢竟也是要看「運氣好」，不但要看要派公司有無職缺，並且受到某些條件的限制。「登錄型」派遣制度，就是保證派遣公司與派遣員工的勞資關係能否延續是看運氣

⁵⁶ 「策略性」解雇是指雇主以濫用的從屬性來解雇，例如在員工退休之前解雇，以達成節省退休金的效果，意即以從屬性為策略，解雇為目的（謝國雄 1997）。

的，派遣公司沒有義務持續提供職缺給派遣員工，勞動力商品與出租公司沒有長久的承諾。更何況工作轉介也受到產業差異與所需技能不同等限制，派遣公司無法持續地供給適合的職缺：「我（派遣員工）了解，由於工作派遣業務之特性，可能會有若干時期無合適工作可資派遣。因此我同意：（1）是否有合適之工作可資派遣應由速派派遣公司全權決定。（2）若速派派遣公司未能提供任何工作派遣機會時，對我不負任何責任。」（D公司／派遣承諾書）這段在承諾書上的文字，表示派遣勞工與派遣公司的勞資關係只存在於工作契約期間，而且任由後者來決定。⁵⁷

除了上述要派公司可決斷是否停止勞動力商品的租期，勞動力商品還能藉著租賃的方式來評斷是否「合格」。這並非是指要派公司使用勞動力商品之後勢必會將它「拋棄」，而是讓它在「可拋棄」的條件下被評比。這就是「租約未到期—要派公司欲換貨」流程。由於派遣契約上明文規定「派遣公司會確定本派遣公司之人員提供勞務，並於雇用期之內持續雇用，若要派公司不滿意該員工的表現，則要派公司可給予一個月的時間讓派遣公司再指派其他員工提供勞務。」（E公司／派遣承諾書），因此要派公司向派遣公司租來勞動力商品，目的不只是單純投入生產，還能用來充當新進員工的試用期，我將這種「試用期派遣」成爲「**勞動力商品的鑑賞期**」。

「勞動力商品的鑑賞期」與一般通路產品購物的鑑賞期不同之處，在於它要藉由租賃的方式才能實現。我曾在第一節提到，由於《勞基法》已廢除試用期規定，公司在試用期中資遣員工也必須支付資遣費，因此台灣雇主習慣使用的傳統「三個月」試用期，就成爲派遣工作契約上最常見的「產品鑑賞期」：第一次先簽三個月，後續再簽較長的時間。它既可以用來觀察派遣員工的優劣，還因爲所簽訂的是定期契約，要是該員工不符要求，要派公司可以在省去資遣費的情況下要求派遣公司更換其他勞工。勞動派遣非一次性服務，可以讓要派公司視勞動力商品之表現不斷地要求換人，直到滿意爲止，如果不藉著租賃勞動力，直接雇用後再進行評鑑，就無法獲得自由替換產品的效率好處。

無論勞動力商品試用期結束或是租期終止，都是解雇事件。但勞動力租賃中的解雇，又是讓要派公司得以支配派遣公司的另一個展現。在解雇事件中，派遣公司必須成爲與派遣員工第一線接觸的行動者。謝國雄（1997: 154）認爲台灣的

⁵⁷ 所以我對「勞動派遣能降低失業率」的說法是感到非常懷疑的。這個論點將勞工視爲抽象的個體，只要離開某個行業，馬上就能在另一個產業找到工作，電子業作業員一旦被解雇，能夠被派遣到食品工廠上班嗎？這忽略了工作技術內容與個人經驗的差距。

解雇爭議呈現市場要素，其中一種是雇主抱持「自行走路」（用後即丟、兩不相涉）的想法，勞資關係的終止「像在市場上買賣一樣，銀貨兩訖」。然而勞動派遣的解雇事件，還外加了「借刀殺人」的成分，也就是要派公司仍掌握「用後即丟」的專制力量，但責任行使卻轉移到派遣公司身上，速派派遣與要派公司有明文協議好的責任劃分：「派遣人員為速派派遣公司之員工，如有勞資爭議問題者，應由速派派遣公司負責與派遣人員之溝通與協調。」（W公司／派遣契約書）。解雇責任的劃界與「用後即丟」的態度可從 Claire 分享的一次戲劇性事件看出：

我們之前曾經發生一件事，就是那個員工是他們面試完轉掛（派遣）進來的；但是他們後來不想用他，就跟那個員工說：「你作到今天下午，然後明天不要來了」，那個員工就很沮喪，他剛好就要下班出門的時候，看到那家公司的總經理，就直接跪在總經理面前，那看了 HR（人資）也嚇到啊，然後他們總經理嚇到，想說：「這哪裡來的啊!？」就趕快 call 我們。（我們）就趕快過去跟那個員工作心理輔導甚麼的，請他離開。（20100525 深度訪談）

從這個特殊事件可得出兩個論點。第一，要派公司還是擁有片面資遣派遣員工的權力（不需先獲得派遣公司的同意），它擁有資遣的實際行使權，無論契約上已寫明解雇是派遣公司的權力、第二，由總經理的反應可以看出勞動派遣中的「解雇」是上不了檯面的，這種「丟臉的家醜」應該「私下解決」（當然不是指「私了」）。勞動派遣解雇事件的原因、內容與過程都不重要，重要的是進行的社會行動者；讓要派公司與派遣員工直接面對面談資遣（即使要派公司掌握實質的專制力量）是派遣公司的嚴重失職。這也是為什麼速派派遣都會與派遣員工約在派遣公司或「外面」談論資遣事宜，避免接觸要派公司，即使「告上法院」也是由派遣公司與勞工自行處理。

解雇事件的令人厭惡也存在於派遣公司從業人員的心中，也是派遣公司受到要派公司支配的證明。速派派遣的職員都非常厭惡解雇事件的發生。夾在要派公司與派遣員工之間，他們若遇到需要處理解雇事件的狀況，既感到為難又是滿腹怨氣。解雇讓派遣公司厭惡又為難的原因，不只是來自勞動力出租品的「永久淘汰」（也許還有後續繁複的「補人」與人事作業等等），還有要派公司的任性以對。通常要派公司若下定決心要「退貨」，都不是長遠的深思熟慮，而是臨時的念頭（這也呼應了勞動力租賃的不穩定性質）。派駐在 TI 公司的 Ken 私下對我抱怨，即使《勞基法》規定，資遣（任職三個月以上未滿一年的）員工必須在十天前告知勞工，要派公司卻常前一天下午才通知派遣公司：「那邊（TI 公司）的人多方便啊，不要人就可以直接說不要，像甚麼『我明天就不要看到他！』，我們就要

跑去跟勞工溝通！」而 Sandra 也有遇到「女人何苦為難女人」的兩難經驗：

一個女性員工要申請產假，但要派公司那邊並不想對她繼續給薪，甚至想要解雇，這件事讓 Sandra 有點為難。站在 Sandra 的立場，她當然不希望這種情形發生。我問她：「同樣身為女性，妳應該希望工資照給吧？」她說：「當然希望，可是客戶都很賤，當然是希望這些派遣員工不要有這些有的沒的事情。畢竟要雇派遣的，當然希望這些人是可以立刻拋棄的啊！」（20100518 田野筆記，粗體字為我所加）

Ken 與 Sandra 的抱怨都是將要派公司視為品德低劣的（「多方便啊」、「很賤」），這也意味著要派公司是把那些「不方便的」（通知員工明天不用來了）、「性別歧視的」（通知員工懷孕就離開）麻煩事全都丟給派遣公司，這種權責轉移在職災事件中也能看到，不過在解雇事件中凸顯的是，要派公司需要的勞動力出租品應是無缺點的（至少是能被順利使用）、可立即拋棄的，不要製造那些「有的沒的事情」，若發生那些事情就全權轉責。這裡強調的是「權責轉移」。第一，要派公司無法節省資遣費（採實支實付）與預告工資；第二，企業「購買」勞動力時也是預期一個不會製造「有的沒的事情」的產品。因此重點不在於勞工的馴化與否，而是擺脫勞資爭議責任的方便性。

究竟解雇在勞動派遣中有甚麼特殊意義，可使要派公司如此輕鬆、派遣公司如此煩惱？我認為藉由契約規定與解雇事件，能讓勞動力商品在**模糊雇主身分的條件**下任意被退貨，是勞動派遣的最大好處。因此，派遣公司真的像契約上寫的一樣，是有權解雇派遣員工的雇主嗎？如果是，為什麼沒有身為勞動力商品主人的專制權力？如果不是，能夠解雇員工的是派遣公司還是要派公司？所有問題的答案，線索都指向要派公司才擁有拋棄勞動力的權力。⁵⁸

最後回到謝國雄所提出「從屬性」概念的問題。他提到「一旦受雇者進入勞動契約，他／她就在從屬性的勢力範圍底下。在從屬性無所不在的工作現場中，被解雇的原因十之八九一定與從屬性相關，也就是說，從屬性解雇的概念可能涵蓋面太廣，以致失去了準確掌握與區辨現象的能力」，並暗示我們可藉著從屬性的不同型態來分析（謝國雄 1997: 180）。我的初步解答是這樣的：勞動派遣的資遣事件有兩道防線，第一道防線是藉由勞動定期契約的簽訂（如三個月一簽）來

⁵⁸ 這裡牽涉到對勞資關係的核心討論：勞資爭議（如解雇事件）一旦發生，會使勞動派遣的表象被識破（勞工意識到剩餘價值的萃取被掩蓋）嗎？（謝國雄 1997: 198）要回答這個問題，我將在後續章節從勞工的角度出發，面對勞資關係運作不順利時，他們是否會發現真正的雇主是誰？

避免勞動力商品不符要派期待，或視訂單需求決定續約；第二道防線則是派遣公司試圖引介被拋棄的員工到別的要派公司，都是爲了避免讓要派公司支付資遣費。要說「資遣」這事情在勞動派遣中似乎是唯恐避之不及的，不如說一系列的制度設計都是爲了更便利地拋棄勞動力。我們可以看到勞動派遣的從屬性是變形的、是「待命」（派遣公司）與「聽命」（要派公司）的分離，從屬性的變形不但沒有削弱它被濫用的可能，反而增強解雇的簡易性。因此，要區辨從屬性的真偽與樣態，不能從勞動力商品名義上的擁有者著手，而是從實在層次的產品使用行動。

三、職災：外包道義

從解雇事件可以看出勞動派遣中虛假勞資關係的作用。當發生勞動力出租品使用不順的狀況，要派公司就立刻從這個租賃關係中脫身，把承平時實質雇主的身份全都丟給派遣公司處理，完全不插手所有程序。在這個時候，平時無所作爲的虛假勞資關係才能再次發揮影響力，影子雇主承擔起所有資遣責任，把勞動力商品的停租作後續處理。租賃關係藉由從屬性的變形來掩飾解雇的權力實相。

虛假勞資關係的積極介入，還會在職災事件發生時出現，勞動力商品在此時又不是要派公司所使用的，而是歸屬派遣公司的了。承平時使用勞動力商品的要派公司，一旦遇到職災發生，就採取與解雇相同的立場。從田野資料中，我看出「人情道義的外包」。謝國雄在職災的分析中，對「人格從屬性」的解讀爲雇主對受雇者的照顧義務（謝國雄 1997: 117），而職災發生時雇主不敢一走了之，是因爲勞資雙方與基層勞工行政人員都會以「道義」來規勸說服，在「人情道義」的邏輯下解決問題、維持「互相觀」（要來探望、關心）（254-255）。對於資方的這種期待及規範，在派遣職災事件中，我卻發現同樣存在於解雇事件中的「權責轉移」。雖然要派公司無法節省勞保規定的補償費用（如醫療費用）等經濟成本，但更多的方便性卻是來自人情義理的捨棄及外包，包括職災處理的行政工作及後續的慰問：

一早到公司，椅子都還沒坐熱，電話便嘟嘟響起，我接起電話，另一頭的人說：「我這裡是 Z 公司，你們有工讀生來上班時出車禍了。」我聽到大驚，連忙記好聯絡資訊與員工的名字，便轉頭跟 Amanda 說。Amanda 聽完，不急不忙地說，「Sandra 不在，那就把名字拿給 Lin。」著急的我跑去跟 Lin 報告，Lin 問我說：「那個人的狀態呢？在哪家醫院？」「我不知道，她沒有說。」

我回到位子上，跟 Amanda 說我是不是應該先主動聯絡 Z 公司，Amanda 說：「不用啊，如果沒有甚麼事，那就等 Sandra 回來再說。」我心底有點疑惑，問她說：「Amanda，那如果發生這種事情，那客戶公司那邊會處理嗎？」「不會啊！」Amanda 說，「**因為我們是他們的雇主。**」真的喔！」我回應。她接著說：「像這種情形啊，我們就按照客戶公司那邊幫他們保的勞保，去申請職災給付啊。」「勞保也是雇主那邊付的嗎？」「當然啊，這是法定成本啊。那像我們大間的派遣公司還會幫勞工保團保，這樣就是勞保跟團保都要一起作。」「意思是說，客戶公司就不用做這些行政程序喔？」「對啊。那客戶公司都不用作任何探望或發慰問金嗎？」「都不會啊！」(20100727 田野筆記，粗體字為我所加)

再次地，契約明文規定「派遣人員因業務或於工作場所發生職業災害時，要派公司應提供職災認定之文件，速派派遣公司應負起為派遣勞工申請勞基法及勞保法令所規定之職災補償給付。」(Y 公司／派遣契約書)與「因為我們是他們的雇主」這句話讓人情義理的捨棄與外包變得更理直氣壯，要派企業只要用金錢就能處理職災事件。或許可以這麼說：這是《勞基法》規避不了的部分，也就是使用勞動力商品時必須要負起的基本風險成本，但是對勞動力出租品的責任就外包給派遣公司來負。

因此，從屬性的變形不只可以增強解雇的簡易性，還可以把「互相觀」(勞資對公平的看法)變成的三方的間接折射，而非兩造的直接反射。由這三個外包工作，我們可以知道，勞動派遣是一個對資方更為便利的人事制度，它們既可以從派遣公司租來勞動力商品，並且對它們而言，勞動力商品又是徹底去勞動者的、可任意捨棄的東西。勞動力租賃的好處就在於，企業要的就只是勞動力本身，至於勞動力的源頭(即勞動者)，可以藉著派遣公司的介入，外包給它們去跟勞動者斡旋即可，這也是為什麼勞工只要一出現人身的特殊狀況或問題，要派公司就不再認為自己擁有勞動過程中的實質所有權，因為實質所有權只有在承平時期才存在。

從解雇與職災事件，我們可以看到的是勞動力商品化，或說抽離於勞動者的程度更深了。要派公司只要付服務費就可以伸手獲取勞動力商品，而勞動力商品若發生瑕疵或不需使用時，派遣公司就接手處理。要派公司要的是單純的、專門投入生產的勞動力，我們常說的勞雇「人情世故」，在勞動派遣中是不需被考慮進來的。

無論派遣公司多麼想藉由論述與實作來證明自己是派遣勞工唯一的雇主，從真實的運作裡，我們仍然能發現這些勞資關係建構工作的破綻。真實的勞資關係只存在於要派公司與派遣勞工之間，剩餘價值的源頭也是從這裡出現的；派遣公司與派遣勞工的勞資關係，充其量只是一個橡皮印章，即使雇主身分外包，或是非承平時期的事件解決，都無法讓派遣公司成為真正的雇主。

勞動力的租賃讓要派公司獲得比購買勞動力更多好處，如減輕人事成本、增加招募效率，更不用說當資遣與職災事件發生時，也不用與勞工當面交鋒，就算他們每天都在要派公司中勞動，要派公司還是可以裝作不知道這些事情一樣，把所有與人身相關的責任外包出去。隨之而來的，就是勞動力商品化的程度加深了，而且商品化的呈現不只是投入生產的買賣交易，還把勞動力看成與工人毫無關係的商品。在勞動力商品買賣中還可以看到雇主對勞工人身的一點社會許諾，那就是雇主購買勞動力時，也要負起某部分的「道義」；但對雇主來說，要是勞動力是用租的，那就連這一點道義的期待都不用在乎了，因為他關心的，只有在實際使用勞動力商品時的雇主身分，他只有在這個時機與情境中才是雇主。

同樣的道理，我們也可以用來解讀要派公司給予正職員工的獎金（尤其是年終獎金）、股票分紅、為他們舉辦的尾牙，這些額外獎酬看起來只是資本家為了激勵員工生產的經濟分配，但若放在與派遣員工比較的平台，我們就能發現這些福利措施不但也有身分劃分的功用，也凸顯了派遣員工的勞動力商品化程度比正職員工更高。與派遣員工的勞動力等價的工資，就像是計件制一樣，資方那些「恩惠性、獎勵性」的額外給付都沒有（謝國雄 1997: 131）。

這樣我們也可以想像派遣勞工的命運了：雖然對青年派遣勞工而言，解雇與職災的特殊情形較少，但我們必須說：在勞動派遣關係中，地位最低下的就是普羅勞工。這個三角關係應該被重劃為「要派公司→派遣公司→派遣勞工」的階層，在要派公司與派遣公司的雇主外包關係下，派遣勞工完全被化約為抽象的勞動力商品，一旦遇到解雇與職災事件，他也不用對每天共事的要派公司有所期待。派遣公司似乎是他們的雇主，但沒有決定他們勞動條件、薪酬待遇或升遷轉職的實際權力。

勞動力的租賃關係要充當真實的勞資關係，是建立在派遣公司與要派公司的雇主外包關係上的。派遣公司的仲介本質無法讓它成為真實雇主，權力受限於要派公司。但雙方都要盡力維持這個外包關係，使勞動力的租賃看起來就像真的一樣，不能讓派遣勞工發現派遣公司只是一個仲介人，並藉由承平時期的與突發事件的介入，實演雇主角。就這樣，勞動力的租賃關係掩飾了真實的勞資關係。這

就是勞動派遣的實相。下兩章我要進行的工作，與本章也有關係，既然這個租賃關係是一個掩飾工具，那麼勞動力被出租後會受到那些勞動力現場的控制？為什麼青年派遣勞工願意讓自己的勞動力被出租？願意承擔轉正風險？第三章就是要回答這些問題。而第四章則是反過來問：這些青年會認識到自己在一個虛假的勞資關係中嗎？或是轉正風險的不合理嗎？如果認識到，他們又會有那些自主行動？



第三章 被出租的年輕人

但是你要想想，同樣我一樣是做這個職位的工作，你去外面我薪水就少領很多，可是問題是它所謂「比較穩定」，穩定要是哪一天公司真的要裁你的時候，你也不知道。但是在這間公司我很明顯，我很有保障的就是我會簽一年。只是可能一年到期，會不會續約比較難說一點。但是像我領的薪水如果比較高，我其實真的沒有再續約，我會比別人同樣一年，我還是賺得比較多，而且如果比較大的公司的話，你要出去轉工作其實也比較容易。就等於說，你雖然是做派遣，但是你至少頂著那個公司的光環，欸，我是從那裡出來的。（小亦，30歲，於外商科技公司任採購助理）

在上一章中，我已揭穿勞動派遣的虛假勞資關係；在本章，我將站在派遣勞工的立場來進行討論，從青年派遣勞工的勞動經驗中，找出他們進入派遣的過程、從事派遣工作的原因，以及對於自身勞動力的看法、還有形塑他們從事派遣工作動機的廣大文化脈絡。

本章著重在勞動力的「被出租體驗」，探討進入要派公司後的工作生活，主要從要派公司與派遣勞工之間的真實勞資關係，但還是藉「勞動力的租賃」這個工具來分析。第一節先描繪青年派遣勞工進入派遣關係的三種過程；第二節將探討青年勞工從事派遣工作的複雜動機，並放在一個較大的脈絡中，也就是文憑貶值；第三節則是延續前兩章對於服務費的討論，來看與派遣勞工對剩餘價值剝削的認知，扣緊它與勞動力租賃的關係；第四節則是從勞動現場之外，來看「年齡」在青年派遣勞工派遣工作生涯中的獨特意義。

第一節 進入派遣的三種路徑

青年勞工是如何接觸並進入派遣工作呢？會從事派遣工作的人，與正職工作一樣，也有他們的入行過程，這個過程與正職過程比較的差別，就是求職者已經知道該職缺為派遣性質與否；因為我們在這裡當然不能以派遣公司的說詞為準，天真地說這些青年都刻意不應徵正職職缺，只想要從事派遣工作；只是，會選擇派遣工作的青年，一定有個人的考量，因為尚有其它正職可以選擇。

然而要強調的是，「選擇派遣工作」這件事也非單一的取捨行爲，若將它放在不同求職管道的脈絡裡，則可發現三種不同的路徑。並且我們也可發現到，隨著一次介紹這三種路徑，求職者的主動程度、對職缺的了解、對派遣的態度等也會不同。**第一種路徑**是在青年求職者知道該職缺爲派遣性質的前提下（網站上刊登的許多派遣工作都會明寫），藉由人力銀行或其它網路資源主動地應徵該職缺。這種情形通常是求職者對該職缺有較大興趣、抱持的自信心也較大時。對職缺的「興趣」當然也有不同方面，有些求職者是對工作內容有興趣（例如曾在美國主修插畫的小茹，因對藝術有興趣而主動應徵美術館的英文導覽工作），有人是對要派公司的「品牌」，有人則是對大公司內部的商業運作很感興趣，當然不同的方面也會結合：

因為這份工作它是說它需要，因為它的職稱裡面有英文導覽，所以我就覺得我可以作。那我錄取之後，因為他當天面試，下午就知道結果，我就覺得很好啊，所以我根本就沒有再去找別的工作。（小茹，20100719 深度訪談）

第二種路徑是青年求職者並不知道當初投遞履歷的工作是派遣性質，直到面試時才知道被告知是派遣工作（例如小 C 是在與要派公司面試之後才獲知），這種情形就是上一章所介紹的「轉掛派遣」，先由要派公司自行招募，面試錄取之後再轉掛給派遣公司託管。在這種情形中，求職者更不清楚勞動派遣的意思，只是對工作內容本身有大概了解。而求職者在得知面試的工作是派遣性質的時候，總是會嚇一跳，對於「派遣」這個形象既陌生又負面的制度感到猶豫。而進一步衡量工作條件之後，若覺得「還不錯，並不排斥」就做了，⁵⁹這主動的程度比前一種類型更低：

想說派遣？會不會被騙之類的。（我就）上網找那個派遣公司的名稱，因為你根本不知道，然後後來就去思考……那它當然跟其它公司正職的來說，它的薪水是真的有比較高一些。（小 C，20100303 深度訪談）

而**第三種路徑**，則與我在速派派遣時的工作內容相似，是青年求職者雖未投遞履歷，但派遣公司主動在資料庫中搜尋到他們的履歷表，並與求職者聯繫。不過我必須說，這種招募方式被他們拒絕（或中途臨時放棄）的機率很大，因為他們可能另有它選或規劃（用派遣公司專員諷刺的話來說，就是「自以爲可以找到好工作」）。因此在這種情形中仍願意接受的求職者，大多是因失業待職期較長，

⁵⁹ 當然，「還不錯」的標準在哪裡？這個是必須分析的問題，小 C 對薪資水準的看法，我將在下面進一步討論——對工資的認知。

為勞動力閒置滯銷而焦慮；或是在勞動力市場不一定那麼優勢的人們，在與過往工作經驗相較之下，派遣工作還是有「前途性」的。總之，在三種類型中，他們是在職缺資訊最模糊的情況下進入派遣工作：

那時候聽說是派遣公司，我當然就覺得我實在是很不想過去，可是因為實在太不滿意當時那（前一）份工作，所以就覺得說，派遣再怎麼差，總比失業的狀況好吧？然後就去面試了，然後就上了。（小施，20100731 深度訪談）

當然，這三種類型只是藉由受訪者「進入派遣工作的過程」經驗整理出來的，實際進入派遣的情形可能比這更為複雜，第一種類型的求職者不一定就非常了解派遣工作，而第三種類型的求職者也不見得完全沒涉獵勞動派遣的意義。甚至我從受訪者的回答中發現，青年派遣勞工當初對於「派遣是甚麼？」這個問題的回答幾乎都是「不是很了解」、「只有大概聽過」等含糊印象（或者只是上網搜尋派遣的簡介與業界風評），對解答的索求反而是「做中學」的人生見習，甚至在勞動契約上簽名前，也不是很認真地閱讀，這也可能造成日後勞資糾紛的來源。這就很像謝國雄（1997）所說的「習慣性不知道」。因此，「了解勞動派遣」這件事絕不是從事派遣工作之前就作完的功課，而是在進入要派公司與派遣關係之後才逐漸展開。通常選擇派遣工作，都不是在理性或全知全能的狀態下進行的，在這樣的情況下，逕將就業動機劃成自願或非自願的分類方式更顯得粗糙。透過這種「做中學」的過程，青年派遣勞工才從中了解派遣工作與自我職涯，包括工作現場的互動、對正職的期待渴望、「派遣員工」角色的扮演、興趣的探索、自身議價權力定位的認識等等。

首先分析出三種類型的用意，是爲了強調將動機二分的方法外，顯然還有其它因素發揮了差異作用，例如入職過程。就業路徑作爲待業者求職的媒介工具，其實是各求職者展現不同工作需求及社會位置的方式，也是選擇行爲之所以複雜的原因，「主動／被動」、「自願／非自願」的分野顯得過於簡略。

然而，即使求職路徑可凸顯選擇行爲的複雜，也只能爲我們呈現進入派遣工作的多元管道，也就是說，選擇哪一種手段或者進入哪個路徑，也只是一個爲這群求職者打開了接觸派遣工作契機的過程，但對於選擇行爲背後的因素還是未知，因此，以下我將探討文憑、薪資、年齡等內外因素對青年派遣勞工發揮的影響力。

第二節 為什麼要做派遣？

爲什麼要做派遣工作？又爲什麼不做派遣工作？看起來缺乏福利保障、薪水不優渥的派遣工作，實在不甚吸引人。長久以來，許多勞動派遣的相關研究，都將派遣勞工的就業動機劃分爲自願與非自願兩種，前者強調派遣工作的自由、彈性、多樣化，能讓派遣勞工自行靈活運用時間、增加工作技能，並樂在其中；後者則強調派遣勞工是迫於難以找到正職工作的無奈才選擇派遣工作。這兩種立場都過於武斷，也都只是派遣工作的片面意象。前者只看到某部分的專業派遣工作，從事的人也大多在勞動市場位居有利位置；而後者則嚴重忽視了勞工的主體性，天真地將派遣勞工視爲任憑勞動市場擺布的一群。而 J de Jong 等人（2009）則認爲，在看似涇渭分明的二種類型之間，還存在有不同的光譜差異，非自願者亦把派遣工作當作前往正職的「墊腳石」（stepping-stone），而自願者即使有其它選擇，這些選擇也未必更好。

我認爲以自願／非自願的二分法視角看待派遣勞工的就業動機，雖已帶給我們應仔細審視勞工動機的啓發，卻仍不夠細緻。主觀趨向與社會結構並非永遠不能相容的光譜兩端，而是會在特定制度中影響形塑彼此的。此外，二分法視角也容易將所有派遣勞工視爲同質，無法讓我們了解某特定群體從事派遣工作的原因，因爲所有動機都鑲嵌於社會環境及脈絡當中。環境與脈絡會藉由不同的結構力量，進而影響特定的群體，而讓他們選擇了派遣工作。我認爲在特定情境下的社會行動，原因同時包含了主動作選擇與被動受限制的成分。

以青年派遣勞工爲例，他們真的在就業市場上找不到其它正職工作嗎？又或者，他們真的十分樂意地自由選擇派遣工作嗎？這似乎無法調和的兩難，還是得在實際經驗的基礎上才能解決。在以下篇章中，我將逐一描述青年派遣勞工從事派遣工作的原因，這些原因都與他們擁有的尋職資源、社會屬性與身處的結構密切相關。

文憑在青年派遣勞工的選擇行爲發揮重要力量。這不是刻意省略其它的潛在因素，而是說缺乏充分工作經驗的青年，初次尋職時文憑是他們很重要的依賴資源。雇主在不了解社會新鮮人的前提下，只能憑著文憑來認識他們，按照這份文憑所代表的個人工作能力及態度等形象，作初步的猜想。因此這裡我不探討文憑是否真的能夠爲個人的能力評比優劣，也就是哪些學校的畢業生的確能力比較傑出、態度比較積極，這對理解青年的派遣工作沒有幫助，反而是採取個人式的片面觀點；而是要探討文憑在勞動派遣脈絡中的文化意義，勞資雙方如何排序文憑階層，並遵從由該階層而來的篩選規則與勞動慣行。

當我們討論到辦公室的派遣工作時，也要注意這些工作並非同質，而是因其

產業類別或公司名聲等因素，在求職者心目中有不同的排序地位，當然不同的職缺，所能夠吸引到的求職者也來自不同的社會位置，這是很功能主義的配置。這個市場性格濃厚的選擇關聯性，就牽涉到教育資本及個人職業之間的關係。Blau 與 Duncan (1967) 著名的「地位取得 (status attainment) 模型」指出：個人教育程度與首份工作的聲望對其現職聲望具有決定性影響力，顯示教育及初職與個人地位的關係；而游秋怡與林大森 (2008) 也發現，大學畢業生的學校及科系對初職的影響力相當明顯，顯示國內雇主在錄用大學新鮮人時帶有強烈的文憑主義色彩。既然文憑對於個人職業是有影響的，在派遣工作上是否也相同呢？

從我與高學歷派遣勞工訪談的內容中，我發現即使在同一個比較基準上，教育對職業的影響力仍然存在，這恰好是 Blau 與 Duncan 的模型尚未考慮到的。國中畢業生與大學畢業生所會進入的職業當然會不同，但若兩人都是大學畢業生，也不一定選擇相似性質的職缺（雇主也會作文憑等級的排序），這在勞動派遣中甚為明顯。這種對文憑地位的排序，其實是社會建構出來的，它看似與人力資本論的論述相同，都認為個人在對教育的投資越多、教育程度越高，則「人力資本」越高，所貢獻的專業技能與所獲報酬也越多；那麼，文憑排序越前面的人，所具備的工作技能與薪資也應該比排序較後端的大學生更多。但是，這種一般雇主或勞工所抱持的主流論點是很片面的，它與人力資本論的客觀測量基礎不同，而是社會成員對於文憑階層的主觀排名，文憑排行並不保證它對勞工技能與報酬的影響，試想派遣工作不需要太多的專業技能，文憑地位差距所能發揮的影響力有限。所以，文憑的主觀「名聲」、「形象」比其可能代表的「生產力」，在勞動派遣的勞動力市場中更為重要。

文憑階層的不同對青年的尋職會產生甚麼影響？大學文憑貶值雖影響它在勞動力市場的價值，個人擁有的教育程度與其在勞動力市場上的地位不成正比（以台灣而言，就是往低階服務業工作的方向），那些新設立的大學文憑在就業市場中仍然欠缺社會普遍的認可，因此，文憑貶值的負面影響並不是對所有種類的文憑都一樣。我把這個勞資雙方憑藉文憑的價值，來進行交易的場域稱為「**文憑市場**」，在其中行動者不是真的買賣文憑，而是買賣文憑的象徵價值。而在文憑市場裡，在選擇派遣工作行為上，青年派遣勞工的確展現出因其文憑價值，而擁有議價權力的差異。這裡所說的「**議價權力**」，是指我從受訪者身上發現，他們在勞動市場中，能夠自由選擇派遣工作或離開要派公司的能力。因此，他們就像是在派遣市場中，運用自身文憑的價值，與要派公司進行無形議價，議價的本錢決定了他們從事派遣工作時的目的與態度。

我發現這些受訪者的態度與表現差異呈現了不同的光譜(表 3.1)，青年求職者不但在實踐上按照議價權力多寡選擇派遣工作，認知上也對自己的權力十分有「自知之明」。議價權力影響著他們對自身文憑的看法、進入要派公司的目的，以及對轉為正職所抱持的態度。以下，我將對光譜的兩個極端進行比較。我將先從文憑對與青年就業的關係出發，討論它對自己選擇派遣工作、進入要派公司發揮的影響力，以此當作基礎，進一步探討他們採取這個行動的目的，以及對於最重要的目標——「轉為正職」所抱持的態度。

【文憑市場】

議價權力多 ←		→ 議價權力少
文憑價值高，要進入有聲望的要派公司	文憑發揮的作用	文憑價值低，對找工作沒有幫助
當作未來的跳板	進入要派公司的目的	是一種「恩賜」，有穩定的發展
希望轉為正職，但給自己限定時間	對轉為正職的態度	希望轉為正職，取得正職就證明工作能力較好

表 3.1：文憑議價權力多寡影響選擇派遣工作動機的比較光譜

(一) 文憑發揮的作用

前文提及，台灣雇主仍依循文憑主義，將文憑視為聘用新鮮人時重要的考量指標。許多要派公司都會明白地向派遣公司表示，它們招募集職者時的教育程度要設定在「傳統大學以上」(我在速派派遣時，有些要派公司甚至會進一步說，私立學校「最低」可接受到靜宜大學)，這是很直接地拒絕了新興私立學校的學生，一旦這樣要求，派遣公司在搜尋時就把標準提高。設立限制行為背後的意識形態，是極度地倚賴文憑價值的計算及評斷的。科技公司的人資專員小顏就明白地說他在評斷應徵者時的學歷標準，並不受高等教育擴張所影響，只有特定的大學畢業生才叫「大學生」：

只有「中字輩」(指中興、中山及中正三間大學)以上才叫作大學生啊，或是一些老牌的私立大學。你十年前、二十年前假設大學生有兩萬人，現在是十萬人，但是我們還是看兩萬人的數字啊。因為你重點是，那些人才是真正在台灣的相對素質比較好的，如果你都用「大學」來認定的話那很可怕。
(20100703 深度訪談)

在這裡比較特殊的是「大學生」在台灣職場的相對價值。顯然高等教育擴張並未帶來就業機會的平等化，反而延續業界文憑主義的篩選精神。小顏就任的公司，在國內算是數一數二的光電大廠，奉行「一流企業搶一流人才」的人事哲學，仍然是在勞動人口中選擇固定族群、依循相同的競爭界線，並未因為大學文憑的增加而讓企業對其價值排序洗牌。許多有名氣的要派公司在設定學校門檻的時候，會將搜尋範圍設得較嚴格，尤其是某些外商公司，就只願意看台大與政大兩間學校。因此，在派遣工作的就業市場中，仍複製了傳統正職市場中的學歷篩選標準，不因為派遣勞動力是租來的就會放寬標準。顯然，現在「大學生」此一身分伴隨的象徵意義，在勞動力市場中已經迥異於十年前、甚至二十年前的了。

要派公司固然是這樣看待高教文憑，然而青年勞工對於自己文憑的價值有多少，竟也是「心底有數」。這是將自己的勞動力價值市場化的作法，青年先估算自己擁有文憑的價值有多少，再直接投射在「應該」（或「不應該」）進去的要派公司上。這與期望的薪資或職位並沒有太大關係，而是一種對自身文憑的價值換算，與企業聲望相連。不只是畢業學校而已，科系、部門、程度與類別都成為排序的標準。因此，文憑不但被企業，也被青年勞工自己分成不同的階層，譬如國立大學高於私立大學、研究所高於大學、一般大學高於技術學院、傳統大學高於新興大學、日間部高於夜間部、熱門科系高於冷門科系……等。

議價權力的差異，對於他們選擇要派公司類型的影響，則是呈現在對自己的期許上。權力較多的青年求職者除了希望一份能掙錢的派遣工作，還得看是甚麼樣的派遣工作；他們希望選擇的不只是養活自己的維生工資，還是能讓自己的派遣工作冠上品牌名聲的公司。可是，很矛盾地，這群議價權力多的青年們看似比起他人更為自由的職涯選擇，仍受到現有就業市場的供需結構所框限。

這與台灣外商公司使用派遣人力的緣由有關。外商公司人資主管淑芬無奈地表示，凡是外商總部（尤其是少數知名的外商）的國外分公司，都受到總公司的一定員工數（headcount）分配限制，這個限制也有人事成本壓力，這也是為什麼外商公司的正職員工福利通常會比派遣員工優渥很多，因為公司會將極多的人事成本投置在正職員工身上。因此，若是國外分公司有其它的人事需求，就不能經由編制內部管道雇用，而必須藉由勞動派遣的方式，避免這些額外人力呈現於交呈總公司的財務報表上，除非碰到舊任正職員工離職，才可能再向外招募。可是，由於台灣已進入經濟發展飽和的階段，跨國企業的主要市場轉移至開發中國家，例如中國。自然外商總部開放給台灣分公司的員工數就較少：

因為大家現在重心都轉往大陸了啊。因為我們以消費品來講，我們如果銷售

可口可樂，大陸一個人喝一瓶（的話），台灣一個人喝幾瓶？……所以從這種角度來看，外商一定不會在台灣放很多資源嘛，資源一定都在大陸啊。那請問它為什麼一定要投資你台灣？應該說台灣已經到一個發展好的國家了嘛，所以你的 headcount 一定不會增加嘛。（20100701 深度訪談）

外商公司開出的職缺減少之後，派遣工作便成為社會新鮮人進入外商公司的唯一管道，透過派遣工作期間努力地表現熱忱及能力，說不定就真的能夠成為這些知名國際企業的一份子；此外，外商公司通常也較重視價值較高的文憑、愛用大學排名居前的畢業生。在上述這種情況下，派遣工作對議價權力較高的青年而言，不全是能藉著它來傲視群倫的圓夢途徑，同時也受限於經濟發展階段的困境當中。因此，即使是同樣的「行政助理」派遣職缺，在「外商公司（或大公司）」與「中小企業」的地位是有高低之分的。政大企管系畢業的小娟就說，由於自己畢業學校與科系的名氣，讓她在挑選工作時刻意只選擇知名的大企業：

問：政大企管系算是頂尖的科系了耶？

小娟：就是大家還滿挑工作的。通常我們都想要進大企業，就進大公司。

問：所謂大企業是指外商？

小娟：就只要是大公司，例如統一的話也算，就不管是外商還是本土，就大公司，那如果比較厲害一點的人，就會想要進外商。因為我們的刻板印象可能會覺得制度比較好啊、福利比較好啊，然後又比較知名。（20100805 深度訪談）

只是小娟最想要進的外商公司，近年已經很少開出職缺給社會新鮮人，因此她只好「退而求其次」，從派遣先做起。之所以會選擇知名公司不只是看中公司品牌可提高派遣工作的象徵地位，還有較實用的取向，那就是認為唯獨進入大企業的經營環境與商業風格下才能夠學習的心態。擁有台大管院學歷，進入外商公司擔任行銷助理的小邱就說，他當初就是看中這家公司在業界的優秀行銷表現，才想要進來見習內部營運的方式：

因為那時候剛好有一個助理的工作，可是它是短期三個月。然後我就想說，因為 LH 公司在我們商學院學生當中是很有名的，就是在行銷上很有名的製造公司，那我想說，既然有機會，那就不妨去看看，就讓自己也知道期望中的行銷工作，是不是真的符合你以前的期望……我一直都知道自己想要做行銷相關的工作，所以我想先進來看看行銷到底在做甚麼。（20100716 深度訪談）

另一方面，手中籌碼較低的青年則是很清楚自己的文憑「不夠漂亮」，也不會受到雇主特別青睞，不只一位受訪者向我表明類似「學歷並不是非常好，而且也沒有很專業的技能」的自我認知：

自己的科系並不像台大電機或者是牙醫系，它有一個你沒辦法跨越的就業門檻，那在這樣的情形之下，根據以前學的經濟學，就算我去創業，我也只能提供勞力密集的、或者是相對來講價值比較低的、附加價值的創業。（阿班，20100626 深度訪談）

更甚者，有人會極為悲觀地抱持一種個人式的「學歷無用論」⁶⁰，將自己的大學學歷視為就業市場上零價值的東西，要想扭轉這種劣勢，也只能用工作經歷換取學歷。私立大學哲學系畢業的阿昇對自己的大學文憑換取就業門票的能力感到非常悲觀，因為大學課程中缺乏明確的職業技術訓練，不知道能做甚麼：

哲學系其實在社會上其實並沒有明確的職業導向，所以依照學歷去找工作，基本上是不太可能的，除非你去從事學術業。好，那接下來我就用我的工作經驗去找工作……哲學系實在是很廢的一個科系，講真的，它只能在自己的框框裡面作很大的發想，所以它在社會上其實它沒有被賦予到任何職缺。哲學家到底能做甚麼？（20100629 深度訪談）

像阿昇這樣的青年，由於文憑價值的缺乏導致不利就業的限制，盡量豐富工作經歷便成為往更好工作流動的機會。但是另一個結構限制隨之而來，他們看似有許多經驗，卻依然是在薪資不穩定、替代性高、缺乏升遷機會的不同服務業工作間（如快遞、服務生、行銷人員等）流動。對他們來說，這些工作的地位並不高，只是單純的「賺錢過活」而已。換過不少工作的阿昇和私立技術學院出身的阿豪這樣說：

我看似有相當豐富的工作經驗，可是在當時沒有派上任何用場。所以我覺得，那我工作那麼多，其實實質意義沒有任何幫助啊，我就等於正常的大學生退伍的情況。所以我覺得那些工作經驗，頂多讓你賺取生活費，或者一些些積蓄，這樣而已。（阿昇 20100629 深度訪談）

阿豪：這份（派遣）工作就是，讓我覺得說有晉升的機會。

⁶⁰ 這個論點原本是索尼公司（SONY）創辦人盛田昭夫在 1960 年代提出的，他認為企業應注重人才的能力而非學歷（資料來源：<http://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E7%9B%9B%E7%94%B0%E6%98%AD%E5%A4%AB>）。

問：晉升？

阿豪：就是可以讓我有一點前途性的工作，不會像我之前就是純粹賺個錢。

問：你對之前這些工作的看法是怎麼樣？

阿豪：很不滿意啊，哈哈。錢少又沒前途。（20100703 深度訪談）

在這樣的脈絡下，這群人可能在某些機緣下進入要派公司。一般人眼中沒有升遷機會的派遣工作，反而是議價權力較少的青年們的較佳選擇，至少派遣工作相較於這些更不穩定的工作，是有商業組織作為依靠的，Braverman 所說那些異化勞工的辦公室工作，在他們心目中是更好的選擇，能在科層制度的保護下工作、領著固定的月薪、還有轉為正職的機會，就未來的許諾而言，比起以前的流動令人安心多了。

因此，無論議價權力有多少，其實青年派遣勞工都可以找到其它正職，從事派遣工作並不是走投無路的唯一選擇，也是勞工自主性的表現。然而，就算願意出租（非買賣）自己的勞動力，還是被社會結構給予的有限選擇所限制，無論權力多或少的人都受到就業市場的影響，無可避免。文憑價值的差異，不但呈現在派遣工作的選擇上，對於要派公司這個「組織」的態度也有不同。

（二）進入要派公司的目的。

對青年派遣勞工來說，派遣工作除了最基本的販賣勞動力維生功能，在租賃這個部分，還作用於他們與企業組織的關係。由於他們還不是正職員工，進入公司的目的就不是斬釘截鐵的承諾認同，而是對未來職涯發展的期待。青年派遣勞工對要派公司的態度，也因為各自文憑議價權力在勞動市場上的不同位置，而產生層次上的差別。

議價權力較高的青年，會把派遣工作當成「跳板」。J de Jong 等人只看到派遣工作被派遣員工當成「墊腳石」，是轉為正職的方式，但是我從青年派遣勞工更發現到，轉為正職只是未來發展的一個選項。派遣工作本身或許真的能帶給他們組織內的經驗累積，成為轉正的實質本錢，但選擇高知名度的要派公司，還能賦予「好看」的頭銜。這就是工具主義地利用派遣工作：

因為我找工作的目的就是希望以後有機會可以出國，所以履歷是不是派遣不是很重要，反而是公司的大小，或是它的名稱，對我來講是比較重要的。（小郭，20100727 深度訪談）

小娟甚至認為，在有名氣的要派公司中當派遣員工，比小公司的正職更好，

即使薪水較低也沒關係，因為這樣才能獲得「曾在外商公司工作」的亮麗頭銜：

問：妳會覺得外商的派遣跟外面小公司的正職工作會差不多？

小娟：對我來說好公司的派遣比較好。

問：為什麼？

小娟：因為我就是想要好公司的一個 title，這樣子比較能加分。

問：即使薪水不一定那麼多？

小娟：對。因為我覺得遞履歷出去給別人看的時候，他們不會知道我在那邊苦不苦啊、薪水多少啊，但是他們看到的就是我在這家網站公司過。

(20100805 深度訪談)

這種「派遣優於正職」的心態並非指他們不想轉為正職，而是說轉正的動機與誘因只是他們選擇派遣工作的一個選項，在這些議價權力較多的青年身上，將派遣工作看成是一個手段(端視個人如何使用)，因為他們知道自己未來會有「更好的」發展。再者，要派企業的名聲是被拿來使用的資源，否則失去了這個名聲，派遣工作並不會有何誘人之處。

議價權力較少的青年派遣勞工，他們進入要派公司的心態不像前者這樣「高架子」。能夠進入一家知名且體制不錯的要派公司，對他們來說是企業的「恩賜」，希望能在這家公司一直做下去、求穩定發展。可是這與他們過往的工作經驗有很大的關連，像小琪就說，她覺得現在任職的要派公司「是一個很幸運的跳板」，薪資較少她也不甚計較。但是她這種「被選中」的欣喜，其實反映了台灣普遍差的勞動體制，在其中勞動不免會產生不開心的經驗(如勞資糾紛)，讓議價權力較少的青年派遣勞工，認為派遣工作既「安定」又「優渥」，即使是被裁員過的小琪，雖然福利不比正職員工，但仍對自己「獲選」成為派遣員工，抱持心存感激：

問：所以妳覺得妳算是很幸運被挑選？

小琪：我覺得我算是。因為我沒有經驗，但它們願意給我機會。

問：所以妳其實是很感謝？

小琪：因為其實跟之前極爛的公司到現在，我覺得他們，除了老闆兇了一點之外，我覺得它們的確是還滿照顧員工的。而且福利甚麼的，不知道是之前太爛還是怎樣，我就覺得至少它們該作的也都有作。而且其實現在這個派遣公司的福利也都很健全。(20100224 深度訪談)

派遣員工會覺得公司「滿照顧」他們，或是覺得自己很幸運能被錄取，這種

想法在正職工作，也就是在資本主義一般的勞雇關係中也能發現，這是勞工對於從屬性的肯定。但問題就在於派遣勞工（在法律與組織中的定位意義上）雖不是要派公司的員工，卻依然有這種心態，表示更廣大的脈絡形塑了青年派遣勞工對要派公司這種「次人一等」、「心存感激」的態度。

因此，我們必須掌握「**普遍差的勞動體制**」這很關鍵的一點。這表示我們要去質疑：在台灣，派遣工作真的是不好的工作嗎？台灣是一個以中小企業為主，缺乏長期雇用制度及傳統的國家，本來就沒有所謂「穩定工作」這件事，⁶¹如此一來，大公司內的派遣工作，就給人一種貼近「穩定工作」的感覺與渴望。從私立科技大學畢業的小艾，進入知名科技園區廠商工作，他犀利地指出，目前唯一能提供終身俸的工作就只有公部門「鐵飯碗」了。而派遣工作吸引人之處，是能給他物質及承諾的擔保，這就比普通的正職工作好多了：

以個人目前能力及工作經驗所找的正職工作，福利待遇都不會比這更好。另外考慮到就算去做那些正職，也不一定久待，何不如進大公司做派遣，也可磨練經驗，本人也非認為有機會正職才做，因為人力仲介表示，A公司資訊部門基本上只要台、清、交、成的。至於正職一定好？見人見智吧！一般公司也是要看營運的，要你走就走，工作保障一定嗎？最多差在表現不好，不會約到期就叫你滾罷了，說要待終身，公家比較實在吧！（小艾，20090118 網路前導研究）

而且，如果如小琪說的，她對於要派公司「該作的也都有作」覺得很好，那是否意味著台灣的勞動體制對普羅勞工並不友善，很多「該作的」都沒作？就算是派遣工作也比正職工作強。台灣專制的勞動體制並不會讓人有正職與派遣福利待遇差很多的感覺，甚至會有「派遣比正職好」的想法，也許這不只是議價權力多的青年，對於工作聲望的自我要求；更多的議價權力較少的青年也是這樣想，在這層意義上，台灣的派遣工作與外國經驗不同，不能被輕易判定為「壞工作」。

受到所處就業市場位置的影響，派遣工作對權力較少的青年來說，是在那些不好的選擇當中較好的。從此看來，將選擇派遣工作動機以自願／非自願二分就失真了，動機的意向既不是完全主動，也非完全被迫，而是在整個既定的勞動體制中所構成的，與國外經驗相比之下，台灣的派遣工作可能不是洪水猛獸，也許更是青年勞工眼中的希望之地。

⁶¹ 根據 2009 年的統計，台灣的企業中有 97.91% 為中小企業，而經營超過二十年以上僅占二成（經濟部中小企業處 2009）。

（三）對轉為正職的態度

第二章曾論及「轉為正職」是貫穿整個勞動派遣運作的實在誘因，在招募、面試或工作現場，派遣公司與要派公司都塑造這個誘因來說服派遣員工接受派遣工作、付出勞動力。「轉正與否」形成了工作表現與態度的評判標準，讓派遣員工在勞動現場接受要派公司的考驗。

從我與受訪者的訪談可了解到，「轉為正職」的誘因的確發揮它的功能，讓青年派遣勞工願意主動地努力工作、表現自己。而且可以說是非常有效的工具（然而在這裡，Burawoy 的「志願性順服」是否產生了呢？這個問題必須被更細緻地處理。）但是拿到正職不只是一個被要派公司認可、納入組織內部的身分轉換過程，這個轉換也使派遣勞工產生等待時的心理預設。前面提到，在長期派遣的工作裡，由於會不會轉正、要花多久時間轉正都不是派遣員工（即派遣公司）能夠決定，所有決定權都在要派公司手中，因此這樣的曖昧不定，導致青年派遣勞工不只是一要努力付出勞動力，還必須花費時間等待正職在某一天降臨。

就算是「堅忍不拔」的漫長等待心理，也隨著青年派遣勞工的議價權力不同而有所差異。議價權力多的青年派遣勞工，對於等待轉為正職的時間有自我設限，這是因為他們認為自己的青春有限，如果一直都在要派公司屈居二位，會折損到自己的未來規劃與本錢。反正在要派公司本來就是為了拿到頭銜，若最後沒有被轉正，其實也不算太大的損失。

雖然小娟很清楚她任職部門的人事轉正名額已經飽和，但還是想要「賭賭看」，就給自己一年的時間。在這裡，「一年」的工作經驗是台灣職場的不成文傳統，資方認為，維持一年以上的工作經驗才能證明這個求職者具有「抗壓性」：

小娟：因為我一直以來抱持著一個心態就是說，我在這份工作努力個一年，然後我有這樣的一個「LH 公司」的標章在我身上，那一年後，如果我覺得這工作沒甚麼希望，或是我覺得可能不會轉正職，然後我又覺得對我來說已經沒甚麼成長的話，那我就會離職。基本上我是給自己一年的時間。

問：所以妳會覺得這樣一年的經歷寫在履歷上是 OK 的？

小娟：嗯，我有問我之前在實習的老闆，他是說如果他在看的話，在一個公司待一到兩年差不多。所以我是想說，我就給自己一年的時間，其實我的目標還是轉正，所以我就想說就努力一年看看，如果真的沒辦法，完全就沒希望了，那就（辭職），對。（20100805 深度訪談）

小郭也是抱持自己在勞動力市場還有更好發展，不應該被派遣身分綁住的想

法，而且也覺得一年的工作履歷可以給人「耐操」的印象：

問：這個設定一年的標準是你自己設？

小郭：我自己設。因為我覺得第一份工作還是至少要有一年。就是一個整數，聽起來就以後在找工作會比較好。

問：為什麼會這樣覺得？

小郭：就會覺得穩定性有差。就覺得作三個月，可能他不耐操，或者是怎麼樣，但是如果作一年的話，就是至少還代表說，好像穩定性是比較夠的。感覺啦，因為至少一年就是過一個階段的那種感覺。（20100727 深度訪談）

但是議價權力較少的青年，沒有這種限定時間一到，就輕鬆離職走人的自由，由派遣轉正對於他們而言，雖也是一個機會，但這個機會要看自己有沒有本事可以獲得，也就是將轉正與否視為一個人有沒有專業能力的考驗。這個也是很把勞動力商品化的態度。勞動力的價值完全可以反映在他能取得的工資多寡。對於自己沒有專業技術與能力的想法，在他們身上特別明顯：

阿昇：可是我覺得在自己的立場，你有本事就找正職工作。我是這樣覺得。

問：你覺得作派遣工作的人會比較沒有本事嗎？

阿昇：依現階段的我，認為是。（20100629 深度訪談）

這個想法進一步延伸，就與現在高失業率的就業環境產生關聯。因為若無法增進自己的專業能力，就等著被就業環境淘汰，自己缺乏在勞動力市場的籌碼，那麼在要派公司中做派遣未必就差。除了自身缺乏專業技術之外，派遣工作至少比沒有工作好，既可以帶給他們可能轉為正職的夢想，還有在企業組織當中的安全感，避免落入失業的命運：

問：你會很想留下來轉正嗎？

阿豪：會啊。因為我剛剛講的啊，就景氣很差啊，很不景氣。而且依我現在是完全沒有技術可言的，出去我也真的不知道我要找甚麼工作，而且我剛剛說我九月要進修英文，當然也是希望說，因為是我們這間公司對英文很要求，所以我也去進修，如果到時候我真的離職，就算我語文有學好，我也不知道我要去哪裡。（20100703 深度訪談）

從上面的討論，我們可以發現，文憑的等級不但是個人擁有的勞動市場位置，也是求職時所依憑的議價工具。在台灣，文憑主義的理念並未隨著高等教育擴張而有所減緩或消失，而依然在新鮮人求職時位居重要地位，這個為了讓教育

資源符合社會正義平等分配、及原意為提升國家人力資本的政策，在企業人力資源的真實運作中未實現它的目的，企業與新鮮人都依循傳統的文憑價值排序與篩選標準進行劃界，文憑市場中權力競爭的規則與方式仍被延續下去。

這個競爭現象在勞動派遣中亦然如此，不因為勞動力取得來源外包就有絲毫鬆綁。願意從事派遣工作的動機仍強烈受到文憑的排序觀念影響，議價權力多與較少的青年都各自面對不同的結構限制。因此，我們不能將自願與非自願截然二分。在台灣職場上，文憑主義與貶值的強力作用，讓高學歷青年進入派遣工作的過程有著複雜的面貌。議價權力多的青年進入派遣工作看似較為自由，也可以獲得要派公司的名聲，但還是因為台灣的經濟發展已趨飽和，無法讓他們在這些外商公司中獲得正職，才不得不做這個決定，他們也對於自己是派遣員工的身分不甚認同，對社會聲望的考量更讓他們覺得派遣不能長做；而派遣工作較低的青年的確是選擇受限較多，但我們必須從「普遍差的勞動體制」來看待台灣的派遣工作，對普羅勞工來說台灣是一個專制又流動的勞動力市場，與普遍低薪的正職工作相比，派遣工作對他們而言不見得是嚴重剝削、沒有前途的，而是可以在企業組織中獲得一個位置的管道。

對青年派遣勞工來說，文憑資源與經濟結構仍然扮演了形塑個人選擇的重要角色。可是一旦進入派遣工作，也就是勞動力被出租後，要派公司的獲取剩餘價值工作就是它們唯一考量的事情了。那麼，青年派遣勞工在裡面的處境又是甚麼？被出租的勞動力不只是商品，它還是要為資本家生產剩餘價值的，因此勞動力的買賣就是以下章節的探討主軸。但首先，我要先從「勞動力的買賣」這一點來討論青年派遣勞工對於自己勞動力價值的看法，這也與剩餘價值的掩蓋與控制有關。

第三節 勞動力的商品化認知

在第一章中，我已提及有了派遣公司的加入，要派公司取得與掩飾剩餘價值被揭穿的風險就更小。由於勞動力租金制定本身的神秘性，使得要派公司在個別員工身上所獲取剩餘價值的確切數量仍屬未知。但是工資本身不只是工資，它還是派遣勞工販賣勞動力、轉換成為具體勞動時獲得的等價物，要派公司就必須讓這個等價物看起來就是具體勞動全部，才能獲得剩餘價值。

關於工資制度在剩餘價值中的功用，Marx（1867/2004: 613-632）認為，資本主義中的工資制度用買賣關係掩飾了剝削關係。工資的功能在於：讓工人覺得

他們全部的勞動（必要勞動與剩餘勞動）都已表現為有酬勞動，也就是自己付出的勞動都被雇主以薪資支付了，所以工資本身也是一種控制工具，可以讓剩餘價值看起來消失了。因為產出不如製造業具體，服務產業的算法雖然比較困難，但是還是可以從派遣勞工的立場來看工資制度與剩餘價值的關係，也就是：「面對同工不同酬，你會不會覺得自己被剝削？」這一個主觀剝奪感的問題（當然，這裡用的「剝削」一詞就屬於大眾用法，而非 Marx 傳統中的定義）。⁶²而我發現，派遣勞工對於自己的工資（或者其等價物，即勞動力）抱持理性計算與高度商品化的認知。對工資的商品化認知，更與他們如何看待自己與要派公司間的關係相關。

通常，在派遣工作開始招募時，派遣公司（或要派公司）就很清楚地讓求職者知道這份工作的薪資，但絕不可能向他們透露服務費事宜（可能只會說有服務費的存在），這也是為什麼我將它比喻成「租金的黑盒子」，因為不能讓求職者知道服務費有多少，否則有可能造成日後的勞資糾紛。他們也很明白自己無法享有要派公司的福利、薪資可能較正職員工低，並且也不是很有可能調薪，那他們會覺得自己全部的勞動都被要派公司支付了嗎？我發現，這不是勞工在發薪之前的猜想，而是在進入工作前就已經完成的理性肯認。青年派遣勞工們在乎的是有限機會內的較好選擇，只要資方開出的工資本身「夠高」⁶³、符合自己的期待就好，工作是否為派遣性質，或者有無福利津貼似乎不那麼重要，甚至知道派遣公司收取服務費的事實也無妨（不但不知道有多少，甚至也無意知道）：

因為我自己在行情上有比較，那時候我自己比就單純跟 7-11 比，7-11 的薪水比較低，那它有的好處是正職，7-11 是從 2005 年還是 2004 年開始凍結正職人員，凍到現在，所以那時候我們知道說 7-11 的正職，二點九，有年終、有年假，那我們的薪水比他多幾千塊，可是我們變成不是正職，就砍掉年終、砍掉那個，所以那時候就會比較，比較之後就發現，欸，還可以接受。（阿班，20100626 深度訪談）

我覺得不管它 charge 一萬或是五千，其實跟我是沒有關係的，因為對我來

⁶² 感謝我的口試委員劉梅君老師在這裡給的意見。勞動力價值被低估亦有其客觀標準，也就是「這樣的薪資水準，對於青年派遣勞工來說，勞動力再生產可以維持嗎？」這個問題牽涉到一地區物價、生活水準、個人需求程度等更廣大脈絡的議題。若要參照每位受訪者的客觀生活水準，可能會無所適從。因此，我在這裡探討的「剝削」，還是集中在主觀的相對剝奪感上，或者說，對勞工而言，工資制度是否成功地掩蓋了其所處的剝削關係。

⁶³ 認為是否「夠高」不是個人非理性的貪索無度。事實上我在速派派遣時，許多求職者在薪資議價時都會掂量自己的能力、目前的市場薪資行情，或許這些考量也是讓勞工主動放棄剩餘價值的原因。

講，我只在乎我領到的薪水應該是要多少，就是我能接受多少，如果我可以接受我就會留，如果我不能接受，就即便派遣公司賺了一千或是兩百，我覺得薪水對我來講不合理，我也是不會留，所以基本上我不會 care 這件事情。

（小郭，20100727 深度訪談）

這當然與辦公室工作通常以月薪計算有關，不像製造或銷售工作是以件酬或業績制來計算薪資，它是在錄取之前就很清楚地告知應徵者薪資水準，派遣勞工無法自己「想賺多少就賺多少」。但特殊之處便在於派遣服務費的事實，是青年派遣勞工進入派遣工作時一點也不想過問的。雖然這也是被迫選擇的薪資規定，但青年派遣勞工並不覺得他們為要派公司工作，應該獲得多於基本月薪「人情上」的報酬（如年終獎金、三節獎金等），也不計較自己薪水比正職少，把自己的付出看作以物易物的勞動力交易，能滿足自己的期望就夠了。⁶⁴

在這裡我也發現到，年齡也是另一個形塑這種商品化認知的因素，讓他們對於自己的工資進行理性計算。「算滿多的」、「不會特別低」，就好像自己能拿到這樣的薪水是頗好運的、進行過比較的。不過年輕派遣勞工的認知，很可能是因為剛出社會，在就業市場上還沒有豐富的工作經歷與技能，能夠主動與資方做薪資議價。小琪就說：「因為他（的薪水）多，自然有他的道理啦。可能他比較有經驗，或者他比較有能力，或者他有關係啊，或是有甚麼額外的甚麼事情讓他作，讓他這個職位重要到要老闆聘你這些錢。」此外，理性計算的行為也受到整體的低薪環境影響，青年派遣勞工也對自己在勞動力市場上的行情有所了解。不只一位受訪者向我提到，「外面的」薪資更低，或是一堆待遇「22K」的工作，派遣工作的薪資相比之下算是滿不錯的：

其實我沒有考慮不要接受派遣工作，因為我一開始就是有 22K 那個方案，所以其它那種職缺，基本上就是薪水都放得很低啊，基本上都是 22K。（阿海，20100703 深度訪談）

如果你不想被人家抽成，那就去找別的可以滿足你薪資的工作啊，現在台灣就是這樣啊，企業可以用更少的薪資請你，反正都一定找得到人嘛，那你（指雇主）當然會這樣作。（育璿，20100702 深度訪談）

他們不認為同工不同酬有何問題的認知，還進一步表現在對資方立場的體恤

⁶⁴ 這個認知與我在第一章提到派遣公司「兩條帳」的說法相符。派遣公司認為服務費與工資是分開報帳計算的，而青年派遣勞工也是以相同立場來看待服務費與工資，雙方勞動力商品化的認知竟有相應之處。

上。有些青年派遣勞工不但很清楚企業為何要使用派遣，更心悅誠服地認同它們藉由派遣縮減人事成本的做法。亦即若被問到「如果你是僱主，你也會使用派遣嗎？」，他們不但不會反對，還會十分贊同；或者認為勞動派遣若有嚴重剝削事情的發生，只是因為某些不法業者的作為才壞了一鍋粥：

問：那如果你自己是 S 公司的老闆，以今天的時空脈絡來說，你會使用派遣嗎？

阿班：一定會的啊。

問：為什麼？

阿班：公司不使用派遣，我準備倒啊。我的收入根本沒辦法 cover 這一塊。就算我可以 cover，我也不會使用啊，我只能對得起自己的股東，而且有些股東是正職的員工。S 公司早期有作員工的分股，所以很多老的員工他又有股東身分、又有正職員工身分。一定是用派遣的啊。因為大家都在用，我不會，會計上的獲利是有問題的。另外一個也是內部員工的壓力，這個員工是因為他們具有股東身分。（20100626 深度訪談）

其實派遣也沒不好，是有人把它做爛……完全要看你進的體制良不良好，像 T 公司的派遣福利（就不錯）……不是派遣怎樣（不好），只是要改善成合理的，大公司要分紅，可能請不了多少人，但限定分紅的人之後，變成是可以請更多的人，也不是不好，壞就壞在有人過度把派遣當成免洗筷或工作權確實過度沒保障。（小艾，20091112 網路前導研究）

這與謝國雄（1997）詢問外包工人「要是設身處地，是否也會使外包？」的答案一樣，勞工會站在資本家的立場替他想。在這個情況中，勞資雙方都有一個共識，就是資方用派遣不是只為了個人私利，還是為了大局著想（公司不能倒、其他正職員工、可以增加就業機會），⁶⁵不過很有趣的，我發現到似乎文憑議價權力較多的青年就越不認同企業使用派遣來減少成本的策略，這或許與他們在勞動力市場中的位置及個人對剝削的認知程度有關。⁶⁶議價權利較高的青年固然同意派遣的存在是「大勢所趨」，卻較易認為企業不應該利用派遣來壓低人事成本，

⁶⁵ 很諷刺地，我問人資小顏，人力派遣策略是否真的能加強僱主聘用意願、增加就業機會？他說：「我對這種論點不是很認同，因為我覺得，講難聽一點是說，企業本來要花五萬塊的成本用一個人，結果變三萬多，他們的論點是說，在僱主的成本下面好像可以雇兩個人來作，感覺起來可以有更多就業，但實際上，以科技業來講，我不覺得會有這樣的事發生，因為 cost down 就是 cost down，不會因為 cost down 多聘一個人。」（20100703 深度訪談）

⁶⁶ Rogers（2006）發現，派遣勞工會否使用「剝削」（exploitation）一詞，有學歷上的差別（學歷較低的人會使用「被騙」等詞語來形容相似感覺）。

也較看透整個派遣機制的剝削不合理性、並懷疑派遣公司的說詞；但議價權利較低的青年較為「認份」，較依賴自己於派遣關係中的從屬性，對於剝削的質疑程度較小。

不過，對自己勞動力的高度商品化認知，除了表現於對工資的看法之外，也更根本地表現於自己在組織中的定位。這就是「青年派遣勞工認為自己是誰？跟要派公司是甚麼關係？」，對從屬性的主觀認知。我發現，他們會刻意淡化自己是派遣員工的身分，不只是自己與正職員工的工資差異，還有自身勞動力被租賃的事實：

小邱：我覺得不管是不是派遣員工，我都會想要表現優秀。

問：為什麼？

小邱：因為我覺得這就是一份工作，就像是你在作一件事，你就想要表現好，想要表現好，當然就是想要得到主管的賞識，然後想說就是有機會，這個是比較實際面啦；第二個是我自己會覺得，既然要做就把它做好。(20100716 深度訪談)

不論你是派遣人員好了，還是正職人員，我覺得對一份工作的基本認知是要夠的。人家好歹也是給你薪水，所以我會秉持著「作一天和尚，敲一天鐘」的方式去作這份事情。(阿昇，20100629 深度訪談)

他們的想法就是「把自己視為正職員工」。即使從屬性是模糊的，仍主動淡化自己與派遣公司的從屬性，僅認定與要派公司這一端的關係。小邱與阿昇則是將派遣工作概化成「一份工作」，無論待遇是否較差、身分是否正統，都要盡力表現「拿人薪水就要做事」的積極工作態度，某程度上否認自己是派遣員工的事實：「我是來賣我的勞動力的，不是被派遣公司租到這裡的。」(因為他們期待轉正、學習企業文化、每日與同事互動，所有日常勞動生活只與要派公司有關)，忽略了他們形式上並不屬於要派公司的事實，淡化身分的差異，也馴化了派遣勞工，更專心地投入生產活動。

這種勞動力的買賣認知，對派遣員工來說，還是一種期待轉正時的心理撫慰工具。正因為目前自己還是「被租的」，不如就把自己當作只是來「賣勞動力的」，不然成天一直在想著自己是「被租的」，期望落差會更大：

除非人家一開始就跟你講好是永久派遣，不然我覺得，其實這是還滿有機會去轉成正職的跳板。只是說，不要抱著「我一定會轉成正職」的這種心態去作。因為你如果抱著這種心態去作的話，其實會作得滿痛苦的。(小亦，

其實小亦的想法在每位青年派遣員工身上多少都看得到。能否轉正並不是自己能掌握的，在資本主義中工作又很辛苦，更何況是不上不下的派遣工作？販賣勞動力是每個普羅勞工要做的事情，但派遣勞工則是爲了要忽略「自己仍被出租」的事實，不得不把販賣勞動力的表相看得特別重。就像小琪說的：「我會覺得工作內容或工作環境，或者是拿到的薪水會比較重要，可是我就比較不會 care 它是正職還是派遣。」

因此，既然他們具備勞動力高度商品化的認知，就不會因爲同工不同酬的差別待遇而出現抗爭行動的可能，畢竟這是一開始就講好的勞動力交易，接受了要派公司開出的薪資，就要將自己的勞動力視爲純粹的商品，唯一擺脫差別待遇的方式就是轉爲正職員工。要派公司的策略是製造正職與派遣的差別待遇，讓派遣員工產生更想要成爲正職員工的渴望。只要更努力表現，有朝一日轉正就能享有與正職員工一樣的權利，轉正就不只是身分的改變，也是物質報酬的實質加分：

你一進來的時候，你就知道說有這樣的區別，所以既然你接受了這個，就不會想說要爭取甚麼（權益），當然你想爭取就是說，是不是可以轉爲正式員工？因爲你覺得說，一旦你變成正式員工，你就有這些福利了。所以大家努力的方向，就都是朝向轉爲正式員工。（黛西，20100704 深度訪談）

青年派遣勞工的被剝削感減弱，認爲自己沒有被要派公司（與派遣公司）剝削，或是根本不去想被剝削的事情，因爲他們不在乎基本月薪以外的其它獎勵福利。在勞動派遣的工資制度中，勞動力變成了不再有社會承諾的純粹商品，勞工一開始就已知道自己的薪資會比正職員工低。這意味著青年派遣勞工進入派遣工作後，只在乎「勞動力的買賣」，將自己當作勞動力市場中的產品待價而沽、並販賣出去；對於被租賃這件事情，一點也不在乎，自己的勞動力被租多少錢、那些租金是否原本應是自己的，這些都不足以對勞動力販賣本身產生影響，重要的是，販賣勞動力所能獲得的工資有多少、在要派公司能否取得正職，才會有更好的報酬。從整體的角度來看，要派公司若要掩飾剩餘價值，必須兵分兩路，一邊與派遣公司建構勞動力租賃關係，一邊與派遣勞工實際行使買賣關係。可是，勞動力租賃關係在勞動契約與法律解釋上卻是「真實的」，即使這個租賃關係對要派公司與派遣勞工來說，只是一個形式的、虛假的存在，派遣勞工在勞動過程中卻無法完全忽視它，只好說服自己視而不見。在勞動生活中，「派遣」是一個如影隨形的標籤，這個標籤就被他們刻意掩蓋起來。

第四節 進入派遣賭局：以年齡相「博」

讓青年派遣勞工願意租賃勞動力的動力，其實還源自勞動現場外的意識力量，那就是在地的文化認知與針對年輕人而設計的一套派遣論述。其實這種意識來源，派遣公司也是主要的論述生產者。許許多多的人力銀行廣告都鼓勵年輕人勇於從事派遣工作，例如從這段在人力銀行網站上的廣告詞，可以看出派遣產業對青年市場的開發，是以企業聲望與轉正作為誘因的：

求職者可在免費經由派遣公司的推薦之下，進入外商或上市櫃等大型企業，無論是沒工作經驗的學生或是社會新鮮人，皆有機會進入大企業上班，讓自己的工作經歷，在一開始就打下良好的基礎！⁶⁷

而且，對派遣勞工而言，在整個勞動派遣的運作過程中都充滿「轉為正職」的誘因，我在第二章便已強調，從廣告招募⁶⁸、面試解說到工作現場，無一沒有這種蛛絲馬跡（例如，為什麼要說「先簽半年」，不說「只簽半年」？）。例如 Rebecca 很直截了當地跟求職者說：

所以我自己常常跟求職者講，請你在有限的時間之內把你的任務完成，而且創造更大的價值，如果你今天有辦法讓公司把你買下來，你就贏了。公司願意花一倍、兩倍的薪水去買你這個人才，那表示你真的很傑出……就算你是派遣員工又怎樣？你的工作表現真的差的話，也沒話說嘛！你可以表現很好啊！（20100622 深度訪談，粗體字為我所加）

這就是要派遣員工「各憑本事被買下」。被要派公司買下的不是勞動力（勞動力本來就是被買賣的），而是指讓要派公司不再只從派遣公司那邊租勞動力，而是直接與派遣勞工購買他們的勞動力（值得一提的是，「轉正」真的有經濟意義的「買下來」。速派派遣公司與要派公司的報價表上就規定，要派公司從租到買勞動力商品必須再付一筆錢：「派遣人員轉任正職收費方式：派遣期間六個月以內者收取一個月月薪之仲介費；派遣期間六個月以上一年以內者收取月薪之50%；派遣期間一年以上者不收取費用。」）。Amanda 教我在電話招募時，我問她要是碰到有求職者問我會不會轉為正職？她說要為對方「建立信心」：「有可能

⁶⁷ 2010/9/21 取自「104 人才派遣中心網站」

（http://www.104temp.com.tw/article/article_content.jsp?source=temp&article_type=1&article_id=34）。

⁶⁸ 派遣公司也大多在網路刊登的職缺上打出「視表現轉正或續聘」。

啊！你想想看，要是這個派遣員工優秀，老闆怎麼可能不讓你留下來？」這些論述都不對求職者擔保要派公司一定會讓他們轉正，而是訴諸於未知的機率（會不會轉正、要花多久轉正都不確定），既然要派公司的意向那邊不能把握，那就說服派遣員工自身做起，唯有表現更好，轉正機率才會更大。

這種轉正誘惑，有時候反而是要派企業更加強的工作控制。在要派公司與派遣公司的眼中，派遣員工是不能（或最好不要）「畫地自限」的，一旦認同派遣的汙名化標籤而自我灰心、消極以對，那就是不好的派遣員工，甚至不予考慮轉正。淑芬與 Claire 說那些因為自己是派遣員工，就不是很認真工作的人很「可惜」、「糟糕」：

我覺得有的員工，他會覺得說，反正我是派遣的，我就準時上下班就好了，這個是我目前覺得比較可惜的地方。因為，可能是之前，可能媒體塑造出一種很負面的形象，所以其實有的公司派遣員工，他對公司不太有歸屬感跟 commitment，他就會覺得說，我又不是正職的，我幹嘛要加班？我就走。那我覺得這是最大的問題……如果說今天你是在一個不錯的公司話，你就應該要好好珍惜你自己的機會嘛。因為你之後能不能續約、你有沒有學到東西，其實都跟著你自己走的。所以對公司反而沒有太大的差別，是對你自己影響比較大。（淑芬，20100701 深度訪談）

但是現在他們會覺得，我為什麼要加班？我不要加班。這不是我的工作，例如說我今天交待給他一個工作，那他可能在這個工作之外，這個工作他就作好，但是這之外的東西他都不考慮，比較沒有團隊的精神。他們不會覺得說要主動去學習，這是滿糟糕的一個狀況。（Claire，20100525 深度訪談）

在台灣的職場中，「加班」似乎是衡量一個派遣員工有沒有「虛心受教」、「團隊精神」的標準。要派公司儼然將自己定位成中立的「實習單位」，派遣員工未來的發展如何都由自己掌握控制，要派公司都把他們的表現看在眼裡。⁶⁹也就是要派公司與派遣公司都要派遣勞工自負風險，轉正結果如何都是自己要去承擔的。

所以，是否能轉正在這裡像是一個機率遊戲，凡是進入派遣工作的青年就得玩這個遊戲。不過，無論派遣公司與要派公司的說詞是否真的有說服到青年，遊

⁶⁹ 在這裡就可以看到從屬性被操弄的空間：派遣員工又不是要派公司的員工，薪酬也較正職少，為什麼它會認為派遣員工應付出與正職員工相同強度的勞動？而且這個要求似乎又礙於模糊的雇主身分，不能明目張膽地行使出來。

戲規則確實發揮它的影響力，無論所處的位置在何、資本有多少、機會有多大，青年派遣勞工進入派遣工作最主要的動機與目的是為了轉為正職。這種精神像是硬幣賭局中的賭徒心態，轉正成功與否都是看運氣而定。這就很像在資本主義中商人做生意一樣，在這裡的「成不成功」不是能否致富，而是能否轉為正職。

這裡要討論一個重要的文化意涵，也許與台灣的在地脈絡有關係。台灣人常說「年輕就是本錢」，資本家投資是以資金作為本錢，青年派遣勞工勞動卻是將年齡當作本錢。「將年齡當作本錢」不是看在自己身體仍然強健，能夠盡情付出心力，而是因為普羅勞工沒有甚麼資金可言，就只能在職場上用青春跟要派公司相「博」，⁷⁰所以比起投資，作派遣工作更像是進行一場博弈。意思不只是賭賭看自己是否能幸運贏得正職，也是意味著，趁自己還年輕，能夠從工作中多學習多賺本，才能累積以後在職場上的資本（這就無關乎文憑的價值多寡了）。

青年勞工會願意選擇從事派遣工作，不只是為了謀生而已，更是對自我未來命運的一種摸索方式，她／他必須自負在勞動力市場上的風險。讓我們這樣比擬：他們同意讓自己的勞動力被出租（當然也同時有販賣），表示他們在意的不只是求得溫飽（這是販賣勞動力的層次），還有挑戰勞動力市場中的風險（這是租賃勞動力的層次），畢竟派遣工作終究不是正職工作，它能不能許諾派遣員工轉正並非確知，更何況是否會比正職員工先被裁員？因此，對勞動者來說，讓勞動力被租賃就比純粹販售它更冒險了，因為前者更不穩定。這樣要派公司與派遣勞工都有「博」的共識了：要派公司（與派遣公司）把人事成本的風險外部化轉嫁到青年派遣勞工身上，並具體化為轉正的機率遊戲，但青年派遣勞工竟也是以這樣的理念看待派遣工作、加入這場遊戲。可以說，勞資雙方都在「博」。

當然這種賭場上的「衝鋒陷陣」或許不是個人自由選擇，它當然與台灣專制的勞動體制相關（流動是雇主專制造成的結果，本來就不存在穩定的工作），作正職工作與派遣工作風險都很大。不過無論讓這種精神興起的背景為何，「年齡」本身就是一種可資青年運用的籌碼。小艾就說：

感覺現在賺錢養老，要靠自己年輕多賺、多投資、存養老金（比較）實在。
（小艾，20100711 網路前導研究）

⁷⁰ 這裡我用「博」而不用「搏」，因為前者乃「賭錢」之意，是指身上有籌碼來與對方拚勝負；後者有「放手一搏」的意味，為「不顧一切作最大的努力」。從對文憑的議價權力的討論，可以知道前者較切合青年派遣勞工的勞動意識。他們對從事派遣工作與轉為正職的態度，不是寸步不留地破釜沉舟，而是憑藉自身價碼在派遣工作中學習與期盼。其實「博」一字在台語中就有這種賭輸贏、賭運氣的意思（資料來源：教育部國語辭典修訂本網站 <http://dict.revised.moe.edu.tw/index.html>）。

比這種想法更極端的，小亦則把派遣工作當作一種嘗試不同工作經驗的工具。與一般懷疑經常轉業的人是否耐力不足的想法不同，她則是換個方式想：更換正職工作是負面的，那麼更換派遣工作反而是一種展現個人自主性的方式，也就是把派遣公司塑造的說詞徹底內化，不斷地到處販賣勞動力不是好事，會給人不適任的感覺，應該要到處出租，才能在勞動力市場上獲得好評價：

你如果作各式各樣的正職的話，你去跟人家講你的工作經歷的時候，人家會覺得，欸，是不是你的穩定性不高？因為你作的是正職工作，可是你又換來換去；可是有時候當派遣，你反而是有一個很好的藉口說，因為這份工作只是一個派遣，然後它可能就是短期，半年、一年，我覺得這個其實有時候反而是一個很好的藉口是說：「因為它時間就到了啊！所以我只好去作別的工作。」(20100807 深度訪談)

普遍來說，青年派遣勞工願意將自己的勞動力被出租的心態，都是以年齡作為「博」的籌碼。不過，租賃勞動力也有年限。勞動力能夠使用的期間非常長，買賣勞動力也是人要維生就必須做的事情（當然甚麼時候才能開始販賣，與國家法規、文化習俗等因素有關，台灣法令規定 15 歲以上才能出社會工作），占了人生很漫長的時間，但是對於青年派遣勞工來說，「博」是有期限的，在年輕的時候還可以這樣到處更換工作，但等到一定的年齡，就不能這樣自由來去、繼續「博落去」了：

阿豪：因為你不可能一輩子都作派遣吧！那你總是要有一個很穩定，或者是很有前途性的來成家立業吧？而不能你成家立業，還是說：「我還是一個派遣。」所以我真的覺得是一個跳板。

問：所以你覺得你不可能一輩子都當派遣員工？

阿豪：當然。(20100703 深度訪談)

你還是可以去嘗試一些工作啊，在三十歲以前都可以，因為其實還真的滿多人都是有兩、三個工作經驗的，所以其實我覺得你還是可以去換一些新工作的。如果真的覺得說，沒有很大的成就，然後薪水真的可以再提高一些的話，可以去換工作。(小 C，20100303 深度訪談)

問：你最晚可以接受作到幾歲？

阿海：三十歲之前吧。

問：為什麼？

阿海：因為三十歲以後就想要找一份穩定的工作一直作下去。

問：你所謂「穩定的工作」是怎麼樣？

阿海：就是在一間公司作到退休啊。因為三十歲你沒有找到一份穩定的工作，可能到三十五歲之後換工作難度就會增加。(20100703 深度訪談)

勞動力似乎不能一直被租下去，而且到一定時候就應該完全被賣出去了——當然，這個看法是青年派遣勞工所持有的，要派公司與派遣公司不會覺得有甚麼不妥。在這裡我們要掌握「三十歲」的文化意義，為什麼年輕人會覺得超過三十歲就不應該再做派遣工作了呢？「穩定的工作」又是甚麼？這可能與傳統漢人文化說一旦「三十而立」，就要成家立業的價值規範有關，尤其這個傳統觀念又會牽扯到我們對一個「正常男人」的性別責任想像，那就是一個成熟獨立的男人，不應該再做「不穩定」的派遣工作了，超過三十歲還有強烈的賭徒性格，那就不是他勇於挑戰風險值得嘉許，而是「有問題」的：

問：所以你會覺得一個男人出社會到了好幾歲，還在作派遣是有問題的？

阿昇：會，我會覺得有問題。有專業技能，他就有本事跟人家談薪水，他就不需要作派遣了啊！因為你就是有能力，公司就是想要你這個人。如果你專業，就可以跟公司談薪水；如果你沒有專業能力，就是人家給你薪水的問題。(20100629 深度訪談)

在有限的時間內好好把握機會，要派公司、派遣公司與派遣勞工都有這樣的共識，也共同打造了這個派遣賭局、按照資方訂定的遊戲規則來玩。或許青年派遣勞工願意從事派遣工作，又願意付出時間等待轉正的原因，跟這種以年齡相「博」的想法有關。年齡在這裡也扮演了資本的角色，但與金錢不同，隨著它的增長資本就越少，無論派遣工作是否真的讓所有青年都在轉正博奕中如願以償，至少他們憑藉著這個人生只能擁有一次的資本，投身於漫長的派遣賭局之中。

青年派遣勞工對於派遣工作的立場並非畏懼疑慮，在台灣專制競爭的勞動體制中，他們以一種「以年齡相博」的態度投身派遣工作，日復一日在要派公司中生產勞動，期待某一天轉為正職或是風光離開。

讓他們願意從事派遣工作的原因是非常複雜的。不穩定又缺乏長期雇用期待的勞動體制、台灣經濟發展階段漸趨飽和、新鮮人普遍低薪的就業市場（政府在壓低勞工起薪上竟扮演「順水推舟」的角色！）、個人在文憑市場的地位、「年輕就是本錢」的觀念、未來的職涯規劃、對要派公司或派遣工作所抱持的想法，還有進入勞動現場之後面對的正職誘因，都是他們願意從事「看似不穩定，實則不

然」的派遣工作的因素。因此，在他們的身上，我們必須跳脫自願／非自願的二分法，每位青年從事派遣工作的主觀動機與客觀原因，都是在既定的結構中，憑藉個人擁有的資源及所處脈絡，作出這般選擇。

不過我必須強調，台灣青年的勞動派遣，是專制市場體制的極致展現。勞資雙方用勞動力極度商品化的方式進行交易，甘願與威嚇依然共存。他們處於既定的選擇資源與發展可能中，只能將自己的勞動力高度商品化，**勞動力租賃雖是由勞動力高度商品化而來，但勞動力商品的買賣性格過於強烈，強烈到反過來顛覆了勞動力的租賃要素**，等同視自己與要派公司進行單純的商品交易，不想或不願考慮在意其它需求，接納轉正考驗，只有這樣才能忍耐等待轉正的漫長過程、身分與待遇的不平等、被隨時解雇或不續約的風險，甚至克服文憑市場的激烈競爭，亦即在勞動過程中無視於派遣關係的存在，這個理念充分展現於工資與技術的配置中。

以下我將進入派遣工作的過程，從勞動經驗中我們才能看到派遣員工在販賣勞動力時的生產中政治，他們怎麼看待在「兩個勞資關係」裡的從屬性，以及派遣員工身分的實現。「勞動力的租賃」要素呈現於勞動過程的，就是作為派遣員工的身分。而這個身分又如何成為要派公司的控制手段？下一章將逐步分析勞動現場的政治關係與控制機制，派遣身分如何成為派遣公司配置勞動力與支配控制勞工的中介因素、以及當突發事件與特殊情況發生時（或者承平時期就能被發現），勞動派遣如何表露租賃關係的實相，而青年派遣勞工又有哪些因應策略。

第四章 派遣關係中的處境與行動

根據經驗，待在法務部、地檢署等法務單位的派遣人員較懂得爭取自己的權益，但是通常也只是跟派遣公司爭取，並沒有打算自組工會。我想這樣是因為一來他們在派遣公司、以及用人單位裡都會「黑掉」（指被列入黑名單），這期合約簽滿後，恐怕下一期就會被換掉，畢竟新一間的派遣公司並沒有義務留任員工。雖然大部分都會予以留任，但是如果會損害到公司利益，我想公司寧願選擇花點心力重新招募人選，把他們認為的、較有爭議性的 trouble maker 踢掉。（潘潘，派遣公司專員）

上一章我們已討論青年派遣勞工的客觀處境及主觀意識，選擇進入派遣關係、讓自己的勞動力被出租的原因，本章我們要進入要派公司中生產過程，來看看他們在要派公司中受到那些控制、處在甚麼樣的生產政治，並討論他們對勞動力租賃關係的看穿與因應策略。

我們必須試著想像這個情境：一個青年派遣勞工被派遣公司派至某家要派公司之後，每天與其他正職員工（或派遣員工）共事。這個畫面最令人注目的，不是他們做了甚麼內容的工作（當然，甚麼類型的工作是有關聯的，像工作內容的技術層級、資料機密性），而是他們在勞動現場中的「身分」。因此，當派遣員工與正職員工共處一室，工作的內容為何（打字、寄信、翻譯……）絕對不是勞動派遣這個制度之所以特別的原因，而是「派遣員工」作為一種身分，它同時被要派公司被當成一種控制的手段，也被派遣員工主觀地解讀、看待與展現。

派遣公司的位置在勞動派遣（或說勞動力租賃關係）中的重要性是無需贅言的。身為這個虛假勞資關係中的雇主，派遣公司進行許多雇主角色的扮演，包括了論述與實踐的形式，努力地與要派公司達成出租勞動力的目標。不過這些努力派遣勞工是否「領情」，或者說是否真的成功欺騙了派遣勞工，則是這個租賃關係能否成功的基礎之一。

除了對「派遣公司是否為雇主」之判斷是一個讓租賃關係被派遣勞工拆穿的指標，就日常的勞動生活而言，派遣勞工也會在某些時刻特別意識到自己是一個「派遣員工」。即使在一般的工作過程裡，要派公司不會刻意讓派遣員工與正職員工的差異顯現出來，但派遣員工仍可以在某些特定事件中知道自己是「不一樣」的，就算他們將自己「視為正職員工」投入生產過程，把自己當作是來販賣勞動

力的，但與正職員工身分的差別，也就是「被出租」的身分，是絕對不可磨滅的。但是認知到自己是與正職不同的派遣員工並不是最重要的，那只是在控制手段被發現的層次，能否進一步發現勞動力租賃關係的破綻，才是派遣勞工自主性的展現。

另一方面，勞資糾紛經驗對於勞動派遣的實相也很有啟發性。從承平時期中對勞動力被出租經驗的觀察與描述，我們無法非常辨別勞動派遣的真實性質，特別它對派遣勞工產生的影響；但藉由勞資糾紛的爬梳，卻能更凸顯派遣制度的荒謬、極限及偽裝。謝國雄（1997）認為在勞資關係瀕臨斷裂（如關廠）時，勞資共識（認分觀、互相觀）會受到真實經驗的挑戰，計件工的感知與共識的統治在這裡產生了差距，商品化的意識形態才會被「看穿」（penetrate）。那麼勞動派遣中的「看穿」是否也遵循相同的模式及結果？這也是本章要對話的議題。再者，我們也必須審視派遣勞工的主體性，如何在派遣工作生涯中展現出來。「派遣員工」是他們在要派公司中的身分，也是他們的可運用資源；要派公司利用這個身分屬性進行勞動控制與佈署，但派遣勞工也會對這個身分採取不同的因應策略，朝向轉為正職的目標前進。勞工的自主行動藉由派遣身分的中介作用被表現出來，正好證明他們在派遣制度中的位置。

本章第一節先討論「派遣員工」這個身分在勞動派遣關係中的意義，也就是從屬性的定位，它又如何被用來當身分管理與行使控制的工具；第二節在「對雇主的認知」基礎上，將探討派遣公司在青年派遣勞工心目中的地位，它的雇身分對後者是否真實，決定了勞動力租賃關係是否被他們認同，並進一步從勞動現場及生活中，了解派遣勞工在那些因素與時機會看穿租賃關係的實相；第三節則是從微觀角度解讀派遣勞工對派遣身分的因應策略，如何利用它來應對派遣制度中的轉正規則；第四節則是藉由勞資爭議事件來辨別勞動力租賃關係的本質，並從派遣勞工的立場來看他們在爭議事件中受到的另一層控制。

第一節 派遣身分在生產脈絡中的差異效果

派遣員工固然是要在要派公司裡投入生產過程，但這個身分對於勞動過程的互動政治與自我認同，會產生特殊的差異化影響。雖然「勞動力的租賃」在派遣勞工與要派公司的關係中並不明顯，他們之間是真實的勞資關係（勞動力的買賣關係），可是勞動力的租賃仍作用於這個真實勞資關係，畢竟對要派公司而言，他們取得勞動力的方式既是買進也是租入；而對派遣勞工而言，他們付出勞動力的方式既是賣出也是被租出。所以，「派遣員工」身分在這生產中關係的意識形態

效應，與勞動力的租賃有很大的關聯，以下我就要探討「被出租」的身分，如何影響要派公司在勞動過程中使用及控制派遣勞動力的方式。

一、派遣勞動力在生產關係中的配置

一開始說到，對要派公司來說，它取得派遣員工勞動力的方式既是買進也是租入。在勞動過程的實際運作中，資本家只在乎要如何淋漓盡致地使用買來的勞動力，好讓它生產剩餘價值，並不會在勞動過程中思慮「租」這一點。要派公司在生產過程中使用「租來的」勞動力的時候，並不在乎它從哪裡被租來、如何被租來、從誰那邊租來，因此派遣公司對要派公司來說，只是一個影子雇主，沒有任何使用勞動力的實質權力。

但在使用及配置派遣勞動力的時候，「模糊的從屬性」對要派公司來說一點都不模糊，派遣員工怎麼可能是派遣公司的？然而，即使是一樣買賣勞動力，使用正職與派遣員工勞動力時的意識形態，兩者就有「身分差異」的因素從中發揮控制，這就是「租」在裡面發揮的作用，所以藉由不同分工類型、勞動強度或工作場所等分類策略，資本家設置規則並控制派遣員工。在這裡可看到資本家對於「租來的」勞動力的看法，他們認為從派遣勞工身上買到的勞動力是「租來的」，使用的策略與背後的中介意識形態就與正職員工不同。

對工作技術的討論在這裡是一個關鍵。我在第一章曾回顧，Braverman 認為工作內容的「去技術化」(deskilling) 是讓勞工自主性弱化、對勞動控制無知的關鍵因素，而多數派遣工作的內容都呈現去技術化的性質 (Rogers 2000)。事實上，我所有的受訪者都很明白自己的工作內容都是「簡單的」、「門檻低的」或「無聊的」。技術低階的派遣工作，正好讓雇主得以自由運用充足的勞動力來從事它：

我覺得有一部份的原因是因為是，這個工作基本上它屬於比較庶務性的工作，你每天的工作就是只要電腦、電話這樣子，那你沒有甚麼太艱難的，不像說是 RD (研發) 啊，或者像甚麼 sales，它需要的門檻可能比較高一點。
(黛西，20100704 深度訪談)

問：你做了八個月的派遣，會覺得這份工作很無聊嗎？

阿海：其實有點。

問：為什麼？

阿海：它還是有一部份的時間是處理比較文書的事情，就會比較無聊，就會變成你一直看東西看東西。基本上大概超過一半的事情，內容都差不多。

(20100703 深度訪談)

但 Burawoy (1987) 認為 Braverman 「概念與執行分離」的論點過於簡化，他認為參照工作的意識形態才能理解資本主義勞動過程所有形式的特徵。我認同 Burawoy 的看法，工作的技術層級高低並非形成勞動派遣中控制機制的最重要條件，關於派遣工作技術層級的意識形態才是讓要派公司控制派遣勞工的資源，才是要派公司使用派遣員工（比正職員工更大）的好處。

當然，雇主從產業後備軍中選購勞動力時也正在投射一個現成的勞動力商品客體，這樣才能盡快使用它，但是購買勞動力商品的行為，預設了一個耗費時間在市場上尋找篩選優良勞工，及訓練他們適應勞動現場的過程，這也是企業設置人力資源部門的原因之一；但是租賃勞動力卻不然，派遣工作內容的去技術化，只會讓要派公司更名正言順地將租來的勞動力加速投入生產，即不要拖延派遣勞工立即上工的時間，畢竟，「租來的」勞動力不需要花時間與心力投資。曾任派遣公司專員的潘潘提及付之闕如的派遣員工訓練，由她的回答可看出派遣工作的易上手特性，使得要派公司認為「租來的」勞動力商品不需在充分教育訓練的情況下便可使用，即使契約有規定要訓練，也是輕輕帶過：

因為那些職務多半是內勤，都是直接上工，沒有什麼危險性，所以勞安訓練也只是發本勞安手冊給員工看看並簽名就算解決。若要派公司那方面合約規定要有職前訓練，也多半交付用人單位自行進行訓練，（派遣）公司頂多只是從旁協助。（潘潘，20091118 網路前導研究）

因此，要派公司的主管對「租來的」勞動力期待並不高，只是要勞動力盡快投入生產，但要派公司不只要現成的勞動力立即上工，還要「專心致志」，這個意識形態不只是消極地對待派遣勞動力，也認為派遣勞動力對工作內容不該有太多疑問。淑芬就坦言，她就只是要清楚自己定位為何的派遣勞工：

你今天來應徵，你知不知道工作內容？那你會不會進來跟我說，為什麼你都沒有發展機會？這個本身並不是說你是派遣，就不讓你學習，這個是因為分工上面，派遣員工就是做這個，這就是為什麼它是派遣，因為它的替代性高。（20100701 深度訪談）

這段話並非意指派遣員工自己不會期待未來在要派公司中的發展（轉為正職、加薪、用公司品牌加分等），也不是說他們不會藉著賣力工作表現自己；但對要派公司來說，這種看法卻成為租賃勞動力時的底層認識，它們使用派遣員工

時不會高度預期他們將有甚麼傑出的表現(除了那些將派遣期與試用期結合的企業)。在我的受訪者中,許多要派公司使用配置派遣勞動力的方式,在正職與派遣員工的職務內容不見得可看到巨大的技術層級差異(甚至是作一樣的事情,更別提整個部門幾乎都是派遣員工的情形)。派遣工作並不是一堆同質單調的文書或生產線工作,像販售接待、客服接線、翻譯等,勞工都需要付出某程度的知識及情緒勞動。因此工作內容的低技術性,並非構成控制派遣勞工的關鍵因素,這些工作並不是派遣員工專屬的(正職員工也可能作這些工作),而是要派公司對派遣員工採取「派遣就是要作這些」、「你做這個,因為你是派遣」的態度,具有身分差異的社會階層劃分意涵。這就是派遣身分的對勞動力配置方式產生的效果,由於派遣工作低技術性質與充足勞動力(產業後備軍)的配合,導致要派公司配置派遣勞動力的意識形態與正職員工產生差異。我們可以說,配置派遣勞動力的意識形態,就是對勞動力商品沒有高度期待、以消耗為目的的態度。

但這個意識形態效果,意味著「租來的」勞動力未脫離商品化本質,而且是更高度的商品化。要派公司認為「派遣就是要作這些」的社會階層劃分,表示不把勞動力的源頭——勞動者——當作有肉身實體的存在;只需要用工資購買勞動力商品的本身,並換來勞動成果就好;在公司中的其它福利或報酬,與勞動者相關的社會性需求都不要。這就是最單純的「以物易物」。

從這樣的勞資相待來看,即使派遣勞工認定自己是要派公司的員工,要派公司在使用其勞動力時,卻有著更隱微的控制策略。在生產過程中的這種身分政治是不能明說的,表面上要派公司使用派遣員工是純粹的買賣(派遣員工也是這樣認定),但雙方都知道事情的真相是:即使要派公司購買了派遣勞工的勞動力,但派遣員工終究還是「被出租」到要派公司的,而且擺脫不了「租來的」身分。在勞動派遣中,勞資關係的偽裝與真相竟是難以分辨,勞動力租賃的影響力,不只在生產關係中可發現,在生產中關係也是如此。

二、以身分區隔進行勞動控制

要派公司對派遣勞工的控制方式與身分差異非常有關。一般而言,資本家會對勞工進行控制,都是為了順利地使他們在勞動過程中將勞動力轉變為勞動,好獲得更多的剩餘價值,可是在這裡我也強調,對派遣員工的控制不只是基於對剩餘價值的具體渴望,也有位階區分的抽象考量。我發現,以派遣身分為中介的控制形式,從組織成員的認定一直到勞動現場中的安排,呈現了不同層次的面貌,分別是整體制度層次的「符號控制」、限制勞工肉身可見性的「時空控制」,到與

生產過程直接相關的「分工控制」。

首先是制度層次的「符號控制」，與組織成員的認定有關，也就是藉由可見的差異符號來區分誰屬於我們、誰不屬於我們。但是資本家為什麼要用差異符號來控制？Rogers (2000) 在美國勞動派遣中發現，差異符號的控制與性別、種族、階級等因素有關。在美國的派遣產業裡，因為文書派遣工作的文化預設是給白人中產階級女性來從事的，因此派遣員工最好在行為與穿著上符合對她們的期待。Henson (1996) 也發現派遣員工必須在舉止與衣著上達到專業主義

(professionalism) 的標準，例如「成功的」派遣員工上班時必須適宜地穿著白襯衫。因此，要派公司對派遣勞工的控制不只包含物質上的薪酬待遇，還有符號意義上的標籤分界；符號控制不只是為控制而控制，更是意味著要派公司區分內外團體的用意。當然，這種控制方式無法讓派遣員工增加生產效率，也對剩餘價值的取得沒有幫助，但藉由規定外在身分證明的方式，可以再製派遣員工與正職員工的差異，以鞏固組織內的從屬性。我的某些受訪者提到，他們與正職員工各有不同的識別證或制服：

問：公司內部，有沒有識別證的區分你是正職或派遣員工？

小邱：有，我們拿的是 VIP 卡，那其他正職員工拿的就是自己的識別證。

問：所以是看得出來的？

小邱：對，是看得出來。(20100716 深度訪談)

問：你進去這間公司之後，公司有甚麼身分上面的區分嗎？像是正職員工跟派遣員工有甚麼差別？

育璿：有啊，像派遣員工就沒有識別證，然後正職員工的制服是灰色的，派遣員工是桃紅色的。(20100702 深度訪談)

此外，某些要派公司或派遣公司也會為派遣員工印製個人名片，上面也可能印有「某派遣公司派駐」等字樣，但有趣的是，這個行為似乎讓差異過於明顯，讓小琪不甚認同：

小琪：最可笑的是，它們給我們印的名片，就也是印派遣，所以我們就想說，那幹嘛印給我們啊！如果要叫我們出去跟人家談事情，大家看著你會想說：「到底這個人能不能被信任啊？」

問：妳會有這種感覺？

小琪：會，所以我不會拿名片給人家。那其實有給我們印，但其實我們一般都不會給。如果你出去跟人家談事情，你拿這個給人家不是很奇怪嗎？「那

你到底是（哪裡的人）？」（20100224 深度訪談）

符號控制雖然是區分內外團體很基本的可見手段，但是它無法在實際的勞動過程或生產中關係發揮效力，只要要派公司與派遣勞工不刻意強調，符號控制並沒有實質的影響，例如名片與識別證可以被藏起來；但「**時空控制**」則讓派遣員工產生更具體的生產進度或空間存在壓力，也就是要派公司特別對派遣員工規範哪些地方可以待、那些時間必須離開等近似種族隔離的歧視作法。某一天晚上，當小娟與我在她就任公司附近的咖啡店中，進行深度訪談的時候，她不時地看著自己的手錶，好像非常緊張。我問她為什麼這樣做？她無奈地說，如果她不在晚上九點之前回到辦公室，就會被門禁系統關在外面了：

小娟：因為我們不算是 Y 公司的員工，所以就像我們的卡片，我們超過九點就不能進公司，然後假日也不能進公司。可是我們的工作真的就是很多，大概要做到十點之類的，所以這是我覺得比較不公平的地方。

問：不讓你們進去又要你們加班？

小娟：它也沒有讓我們加班，但是責任制你知道，不做完也不行。

問：可是正職沒有這個門禁限制？

小娟：對。（20100805 深度訪談）

由速派派遣派駐在 TI 公司的專員 Ken，在私下聊天時也跟我說，TI 公司中的派遣員工是不能出現的「幽靈人口」。即使 TI 公司需要他們的勞動力，當他對派遣員工進行初步員工教育訓練時，要先借用 TI 公司的大教室，但一旦 TI 公司的員工或高層自己要使用教室的時候，就必須把正在上課的派遣員工趕走，不能被主管看到，否則 TI 公司會歸咎於 Ken 的頭上。因此，勞動現場時空的限制，不只是對派遣員工生產效率與行動範圍的施壓，還是一種「企業次等公民」的標籤化。哪裡可以待、哪裡不能、能待到甚麼時候，都是由要派公司設定好的，而且不能與正職員工相同，畢竟他們都是外人，某個時候不該被大家看到。

更具體，並與勞動過程更為關聯的身分控制形式，則是「**分工控制**」，這種正職與派遣員工的分工，就像是在許多庶務工作當中又分出更「爛」的工作給後者，也比前兩種身分控制更具價值排序的意味。在工作場所內進行分工一向是資本家控制勞工的方式之一，可以增加生產效率與產量，在 Braverman 看到的勞動現場中，每個員工做的事情都是相同的低技術零碎工作；但是在要派公司中，以員工身分來進一步分工又變成區分正職與派遣的方式，而不只是主管對員工進行的分工，這種進一步的分工不是構想與執行的分離，而是對階層等級地位更細緻

的鞏固。如果說，構想與執行的分離，是資本家爲了生產效率而進行的分工，那麼對派遣員工的分工並沒有這種增加效率的目的，也不是爲了剩餘價值的利益，而只是爲了加強對他們權力的行使、地位的支配、宣示正職員工高他們一等。小施與小琪就經歷過這樣的階層區分：

我們作的事情通常都是他們（指正職員工）懶得去作的事情，例如說，我們辦公室在四樓，那（辦理）這件事情我們要去二樓，那這件事情就是我們去，他們就是要坐在位置上面。或者說，要作會議記錄、要做各種有兩、三百頁的資料，整理文字檔出來之類的事情，比如說像耗時間，或是需要動的事情，他們就叫我們去作。（小施，20100731 深度訪談）

就比方說，今天可能外面下超大雨，那你的飛機又被困在外機坪，那你覺得是正職的去接那架飛機，還是派遣的去接？當然是派遣的去接啊……然後有甚麼（顧客）糾紛也都是派派遣出去擋。如果擋不住的話，通常會擋掉啦，那如果擋不住的話，就是正職的員工去擋。如果再不行才會是正職的主管去擋。（小琪，20100224 深度訪談）

因此，身分的效應透過符號的、時空的與分工的三種不同層次的控制形式，⁷¹讓派遣員工受到的限制超脫了純粹的物質性（同工不同酬），而更有文化象徵的意涵。勞動力租賃的要素不只呈現於派遣公司與要派公司之間的雇主身分外包過程，其實它也滲透到要派公司對派遣勞工的控制機制中，在生產中關係發揮可被感知卻又隱微的影響力。

可是，這些以身分差異來控制的手段大都來自高階主管或決策階層的權力，才能設計與配置這些使用勞動力時的規則，是屬於要派公司對派遣勞動力的一般態度。但一旦進入勞動現場就不能是這麼一回事，中低階主管必須顧及派遣勞工的主觀感受，上面的三種控制形式就不能過於明顯。如果身分差異的操弄在勞動現場過於明顯，會讓派遣勞工產生太多的相對剝奪感，無法讓剩餘價值的掩飾順利進行。由於對資本家來說，獲取剩餘價值是他們最重要的目標，因此正職員工與派遣員工都是進入同一個生產脈絡及勞動現場，接受到的制度規範也都相同（因爲管理派遣員工的權力本來就不在派遣公司手上）。所有受訪者都告訴我，

⁷¹ 其實派遣員工在要派企業的有形產出上也不能冠名，這也屬於身分階層區分的一種方式，但我認爲還不構成「控制」。小施就向我抱怨，明明是主要由她進行的工作，卻在完成呈現時被噤聲：「明明同樣的這個活動，可能至少一半以上都是我作的……可是到最後的話，在跟長官報告，或是在講說這個是誰主辦的時候，只會出現他們的名字，我們的名字是永遠不會出現的。」（20100731 深度訪談）

他們平時與勞動現場主管的互動，並不會與正職員工有所差異、也不覺得自己在工作時有甚麼不公平之處。這顯示勞動派遣的生產中關係是一視同仁的，要派公司在派遣勞動力時，與派遣員工當面相處的中低階主管，不會讓控制機制的不同過於明顯，凸顯派遣員工的身分差異，而被他們發現：

問：你跟主管的關係怎麼樣？

阿海：還 OK。就像外面其它公司那種主管跟員工的關係那樣，基本上那間公司的模式就是這樣。

問：一視同仁？

阿海：就感覺不會有太多隔閡這樣。(20100703 深度訪談)

問：那妳跟其他的派遣同事相處怎樣？

小亦：其實相處都滿好的啊，因為我們公司本身就是互相相處都還不錯，不會像某些行業會勾心鬥角。

問：現場的主管呢？

小亦：就是一般，也不會說因為你是派遣就特別去壓榨你，或是特別對你好，就是說還是把你當作一般的正職員工來對待。(20100807 深度訪談)

此外，通常要派公司會禁止派遣員工與正式員工討論薪資多寡，甚至與正職員工一樣簽署「薪資保密條款」，這也阻絕了派遣員工知道自己薪資定位的機會。⁷²因此，大部分的要派公司在勞動現場中，不會刻意凸顯派遣員工與正職員工的差異，否則會讓派遣員工發現並產生反抗，就像所有受訪者都跟我說，他們工作時都與正職員工上下班、接受主管監督、中午一起吃飯，絲毫感受不到差別待遇，這就是讓平時的工作場合維持一視同仁、平等對待的狀態。這點就非常不像美國的文書派遣工作那樣，正職員工把派遣員工直接稱作「派遣的」(the temp) 這種去人化的稱號 (Rogers 2000)，台灣的要派公司總是以中英名字相稱。

這種看似沒有差異的氣氛，從新進派遣員工進入要派公司就開始了。我的受訪者大都提到，他們在進入要派公司一陣子後，才被正職員工發現，一直以來坐在他們旁邊工作的同事原來是被派遣來的。這樣「驚人的」發現有時反而造成派遣勞工身分證明上的困擾，因為外貌較為年輕、負責工作內容的低技術性，加上派遣關係的複雜（至少比外包或約聘更難解釋），讓阿豪的同事誤以為他是「工讀生」，於是他就力圖與其他正職員工解釋自己與「工讀生」的不同：

⁷² 但派遣員工也不會無知地任憑擺佈，總是會利用私下聊天聊到正職員工與自己薪資的差異，或者一旦他們升為正職員工之後，也能知道自己當初是否拿了薪水。

問：所以雖然你也是作朝九晚五，可是他們還是覺得是 part-time？

阿豪：對。因為我陸續有跟他們聊天，他們會混淆那個東西。

問：那你會跟他們解釋嗎？

阿豪：會啊。因為我覺得這一點很重要，因為我到那麼多地方工作，**我覺得有些人會區分跟工讀生跟正職員工的態度，所以我很討厭那一種**，因為人家會覺得說，你就是工讀生，你就是這樣。

問：所以你覺得我明明就是派遣，我不是工讀生？

阿豪：所以我不喜歡他們拿別的態度來對待我。(20100703 阿豪，粗體字為我所加)

這是一個雙重困境。派遣員工究竟是兼差玩票的「工讀生」，還是須負起全責的「正職員工」？如果被說是「工讀生」會讓派遣勞工這麼在意，顯示派遣勞工對於自己的身分仍有掙扎（害怕或討厭被說是「工讀生」的原因是甚麼？）。從小琪與阿豪的反應都可知道，派遣員工的身分既是他們不喜歡的，又是他們必須擁有的。「我是派遣！」「我不是派遣！」這兩個矛盾認知卻同時存在於派遣員工的身分認同中。在要派公司中的尷尬處境，就算他們把自己視為正職員工，但仍不是正職員工；說他們不是這裡朝九晚五的員工也不對，因為他們也不是「工讀生」。

然而，雖然對內時，派遣勞工會有這樣的矛盾，但一旦對外，派遣勞工絕對不會混淆的一點，那就是絕不承認自己是派遣公司的員工。這是在每一位受訪者身上都有的身分認異：

問：你們自己會稱自己是 Y 公司的員工嗎？

小郭：對。

問：不會說自己是派遣公司的員工？

小郭：對，就通常都說我在 Y 公司工作。

問：不會特地去講派遣這件事情？

小郭：就有時候朋友在問的話，就說我在 Y 公司，但是我是作派遣這樣，就還是會講啦。因為可能派遣公司講了他們也不知道。(20100727 深度訪談)

當然，這個對派遣身分的態度，除了是勞工身份認同上的紛亂、勞動力租賃只是虛假的存在，還意味當一個「派遣員工」是背負著社會汙名 (stigma) 的，在於他們被社會認為不像「正常人」一樣，有一份正職工作，而會被懷疑是否因沒有專業能力、工作態度不佳等個人因素而造成這樣的結果 (Henson 1996)，才

需要用要派公司的名稱取代派遣公司、不主動告訴他們自己在做派遣工作等方法來掩飾，降低他人對派遣汗名的注意，證明自己不是無能被淘汰的工作者（Goffman 1963/2010: 121）。

總而言之，派遣員工的「被出租」身分在生產中關係就如同隨身隱藏的印記，是不能被明說的事實，要派公司既強調又淡化它的存在，在勞動過程中成為派遣勞動力配置與控制的意識形態來源，因此派遣勞動力商品與出租品的雙重角色，在實際的勞動現場中總是同時存在，影響要派公司看待及運用它的方式。

第二節 看穿虛假勞資關係？

即使青年派遣勞工從事派遣工作的原因，與勞動現場之外的因素有很大關係，但終究仍要進入要派公司付出勞動力，每日與正職、派遣同事、主管互動。所以在日常勞動生活中，「將自己視為正職員工」的他們，時常會發現這個勞資關係的不確定與不合理性。本節要探討派遣勞工對勞動力租賃關係真偽的感知，以及看穿的效果與限制。

一、派遣公司不是雇主

雖然派遣公司努力扮演雇主的角色，也同時受到要派公司的支配，但只要派遣勞工對於「派遣公司是否為雇主？」的答案是肯定的，那就表示這個勞動力租賃關係的打造是某程度上成功的。但是，我訪談到的所有青年派遣勞工都向我表示，他們不認為派遣公司是自己的雇主。我在第二章中敘述的，有關派遣公司努力扮演雇主角色的行為，他們在現實的勞動生活中全都感受不到。這也就是說，派遣公司看似成功建立企業國家的行為，派遣勞工的主觀感受都是微弱的。

這個發現是很諷刺的，我在派遣公司的田野經驗中，從半局外人的角度發現它們扮演雇主身分的侷限與虛偽，這些侷限與虛偽在青年派遣勞工的感受裡依然成立。許多人向我說，與派遣公司的聯繫，除了錄取後到派遣公司簽下勞動契約，與他們平時的聯繫非常地稀少：

問：派遣公司在這個關係當中，平常有作甚麼聯繫嗎？

阿班：幾乎沒有。我記得唯一的一次就是跑去派遣公司簽個合約書，就是勞動契約授權書。從此沒有跟派遣公司有任何瓜葛。（20100626 深度訪談）

問：妳跟派遣公司的人聯絡很多次嗎？

小 C：還好耶，我們頂多會通 e-mail，就是可能說派遣公司的一些東西，它發給你的薪資，它需要你去簽上下班的時間啊，你要回傳資料給它，我們頂多就是用公司 e-mail，它們也會發 e-mail 告訴你說，哪時候薪資入帳了沒之類的，其實還好，跟派遣公司不太常聯絡……全部都是用電話或 e-mail 聯絡。我都反而是跟公司內部的 HR 比較熟一點。如果派遣公司有問題，它們還是找公司內的 HR，因為 HR 都是負責薪資嘛，就是人力方面，所以他會跟你講說，你可能要去找派遣的誰，或者他直接就幫你問好，不需要自己再去作進一步的詢問。（20100303 深度訪談）

問：所以你們跟派遣公司的關係怎麼樣？

小亦：其實沒有甚麼互動……我們唯一的互動大概就是，每個月它會提醒我們工作的出勤表。它就提醒你說，你今天月底了，請記得提出（出勤表），或者到了一些特殊三節的時候，它會送禮物過來。

問：那每個月會寄薪資單是不是？

小亦：它就網站上可以自己去查到自己的薪資單，但是除了你有特殊的狀況以外，你完全不會跟派遣公司有任何聯絡。（20100807 深度訪談）

談到派遣公司的雇主角色，所有青年派遣勞工都覺得很虛無，有人還會感到莫名其妙。因為平常就沒有甚麼聯繫，他們自然不會覺得自己是派遣公司的員工，認為自己應該是要派公司的員工。從另一方面來說，派遣勞工甚至還非常清楚這個變形勞資關係的運作機制，「真正的」雇主就是付錢的要派公司；而派遣公司只是個過水：

問：妳會覺得你的老闆是 L 公司還是派遣公司？

小 C：我的老闆是 L 公司啊！（20100303 深度訪談）

問：那你覺得你真正的雇主是誰？

小邱：真正的雇主其實是派遣公司……要看怎麼去定義耶，因為派遣公司拿的錢還是 L 公司給的啊，所以你要說真正的雇主是誰？應該還是 L 公司吧！雖然法律上、名目上，你的雇主是派遣公司，但是實質上跟真正付錢的人是 L 公司。（20100716 深度訪談）

問：你覺得你的雇主是速派還是 A 公司？

阿昇：個人認為是 A 公司。因為它付給我薪水。

問：可是法律上的雇主，還有給你薪水的都是速派啊？

阿昇：可是那是從法律上來看，其實如果從企業這樣來看，我（指要派公司）

為了這個專案，我去找了速派，速派給你錢，也是從我這邊拿過去的啊，我只是換個方式給你。你有這份工作，也不是速派提供給你的，是我給你的。
(20100629 深度訪談)

派遣勞工這個想法是進入派遣關係之前就已經存在的了，更不用進入勞資關係瀕臨斷裂的階段。所以我們可以看到，就勞工的主觀認知而言，派遣公司扮演雇主身分是失敗的，它們無法取代要派公司的真實雇主地位，勞動力的租賃關係打從一開始就被派遣勞工看穿。就像小亦說「我們幾乎就是把自己當作這間（要派）公司的員工」，小施則更明白地表示，派遣公司在特殊節日贈送的禮品，對她而言根本沒有意義：「它們那些東西對我來說是不重要的啊！並不是說這份工作它有給我禮盒，所以我就要去作，我在意的並不是這些事情。」派遣公司的雇主身分扮演策略對派遣勞工來說都是虛假的，勞動力的租賃關係無法有效掩飾買賣關係。

既然青年派遣勞工早已很透徹地看穿這個虛偽勞資關係，表示他們沒有被派遣公司與要派公司欺騙的可能。那麼他們到底在乎的是甚麼？這就是我在第二章所說的，**青年派遣勞工所在乎的不是整個勞動派遣制度的真偽，而是如何才能轉為正職**。受到要派公司與派遣公司共同打造的框限，在個人的派遣工作生涯中，勞動現場的轉正賭局才是他們在乎的事情，也就是說，從一開始青年派遣勞工就很清楚整個派遣的遊戲規則，那就是轉正的考驗，他們或許未被欺騙，也可以說早已全盤知情且願意被欺騙，所以他們看穿的不再是勞動派遣制度的不合理（結構層次），而是與正職員工或轉正機會的差距（個人層次）。

二、日常特殊事件

青年派遣勞工看穿的是在日常勞動生活中的不公平，這些與正職員工的不公平待遇讓他們認知到自己「原來只是個派遣員工」。在這裡，**時間發揮了非常重要的功能，是看穿的催化劑**。隨著派遣工作期間拉長，原本把自己視為正職員工的青年派遣勞工，會從陸續發生的日常特殊事件發現自己較低的地位。

時間為什麼如此重要？這是因為像我在第三章中提到的，要派公司在承平時期的勞動現場總是一視同仁，避免凸顯正職員工與派遣員工的差異。這對要派公司維持支配派遣勞工的正當性是非常重要的，因為高階主管與中低階主管會行使不同的策略，第一線面對派遣員工的中低階主管必須盡力維持勞動現場的平等及和諧，但是高階主管或整體公司的決策往往會讓這些維持工作出現破綻。

正職與派遣員工的差別如何被凸顯？我從受訪者資料中發現到幾個線索。在承平時期的時候，最容易也最頻繁地被他們感知到的是**休假制度**。外商公司的休假制度規定，正職員工上班後第一年起便約有十天以上的特休（視各公司而定），但是派遣員工沒有這樣的福利，因此派遣勞工還可能用自己的日數去抵正職員工的假：

阿海：有休假的時候。因為 DI 公司它們有聖誕節或是比較奇怪的節日啊，就是現在一般台灣公司都不會放假的節日，它會放，它跟美國一樣。

問：因為它是美商？

阿海：對，可是基本上，就在這部分的話，你外包廠商跟它正職員工，你就覺得它放假不太一樣。

問：所以你們像聖誕節也要上班？

海：沒有，因為聖誕節，就整天辦公室都要放假，所以變成說你派遣員工就要用自己的休假去抵。（20100703 深度訪談）

然而較為貼近本土脈絡的線索是「**尾牙**」。尾牙作為一個企業年度犒賞內部員工的方式，其實也可以被用來證明勞資關係的存在與否。淑芬就說，他們的派遣員工無法參加尾牙，因為尾牙是只限定給參加公司福委會的員工參加的，派遣員工不屬於福委會，也印證了派遣勞工與它們勞資關係的不成立：

尾牙通常經費來源是福委會。所以福委會是不是（正職）員工（薪水）提撥？今天它的經費來源是公司那一筆錢，那我覺得我這一筆錢來請 contractor 是 OK 的，因為那是公司的錢；但是假設你今天是福委會的錢的話，你有被扣薪水對不對？正職員工就會覺得說，這是我的薪水之一，為什麼請那些 temp 的人？這時候就有問題了。那當然也是看公司，那像看那個量多寡，像我們後來比較好的 practice，像我們公司就變成說，我們還是請這些 temp 來吃，但是不可以參加抽獎。因為有的人抽十萬、二十萬，那這些都是大家的錢啊，那萬一你去抽到一個 temp 怎麼辦？……通常關係不錯就跟我說。其實他們自己也知道，他們也可以理解到，你跟他解釋這個經費的來源的時候，他們就可以理解。那只是說當然，他們都會說感覺的問題。（20100701 深度訪談）

尾牙的邀請與否決定了勞資關係的生死，即使派遣員工幫要派公司生產剩餘價值，還是會被排除在尾牙之外。除了尾牙，定期舉辦員工活動的**福委會**也是凸顯差別的一點，小娟就說她覺得自己還不如實習生的地位：

Y 公司有一個夏日派對，照理來說約聘的不能參加，但是因為我們的老闆、總監，其實他對我們很好，所以他讓我們部門的人都參加，可是就有別層樓，就其它部門的人說，我們沒有付那個錢，那我們應該不能參加。……我又聽到，因為我朋友在裡面當實習生，那他們就是完全是被當正職員工看，所以他們有福利金，所以他們可以自然而然參加公司的所有活動。所以我覺得在公司裡面，實習生的地位還比我們高，這是讓我覺得莫名的地方。(20100805 深度訪談)

而且，這種區分不只是外加福利，派遣勞工還可能需要自行付出生產成本，正職員工就可以報帳抵銷：

我們主管不會告知我們說(停車費)可以報帳，後來他也不會告訴你說，你報公司付錢，他也不會這樣作。可是主管自己去的話，主管就可以報帳，那你們就是人，派遣員工就不是人。(阿昇，20100629 深度訪談)

另外，**解雇事件**的發生也是讓派遣員工認知自己工作其實是朝不保夕的時機。就算派遣工作短期看來是穩定的、可把握的，但派遣員工一旦出事，就會被要派公司以立即解約或不續約的方式當作懲罰工具，比應付正職員工更方便得多。派遣員工的身分，在這類突發事件中又成為要派公司的控制手段：

他是可犧牲的啊！就如同蜥蜴的尾巴一樣。如果正職員工是蜥蜴的手跟腳或頭，那派遣員工就可以視為尾巴。他存在對公司要有幫助，你要幫助這個公司平衡、要幫助公司速度變更快，但是當你的存在對公司沒有意義的時候……就公司的核心概念來講，是把你剪掉。(阿班，20100626 深度訪談)

在專案一開始的時候，有兩位(派遣)講師級助教，因為他們不見了一台電腦，公司叫他們賠全部，賠了三萬四，因為公司說裡面有一些版權的軟體，還有 OS 啊，一些有的沒有的，加進原本的筆記型電腦，所以整個成本是三萬四，那兩位就有意識到說，有可能不會被續約，所以還真的沒續約，錢還是賠。(阿昇，20100629 深度訪談)

任職時間越長，越會凸顯派遣員工與正職員工的差異，勞動現場的一視同仁、氣氛融洽，也只是要派公司的中低階主管們，好讓生產活動順暢運作的策略而已；從特殊事件中，派遣勞工不但會發現自己企業次等公民的地位，也發現自己單純販賣勞動力的預設認知，越來越無法掩藏要派公司的差別待遇，也就是自己只是被出租的事實。至於青年派遣勞工看穿差別待遇的時機，我發現在他們進

入要派公司不久後就能體會到自己低人一等的現狀，可是更重要的，他們仍將一視同仁的勞動現場與差別待遇的整體結構區分開來。實踐在勞動生活中的，是盡力扮演要派公司的一員，可是對自己身為派遣員工、不受重視的部分，則是忍耐忽視以對。

三、對商品化認知的挑戰

第三章論及讓青年派遣勞工願意從事派遣工作、承擔轉正考驗的動機之一，是他們對自身勞動力高度商品化的認知，也就是把自己當成純粹販賣勞動力的人，滿足於要派公司給定的基本月薪，產生這個認知的同時，也主動放棄薪資以外的其他福利，例如年終獎金、三節獎金、以及上面提到的尾牙、福委會等外加的福利。這些福利不只是企業體恤獎勵員工的方式，也是勞動力商品如何被雇主看待的實際表現，這些外加與恩惠的金錢，並不包含於勞動力的等價物（工資），是一般勞資關係中勞動力再生產的條件，勞工是否擁有這些福利，也決定了他們的勞動力商品化的程度。因此，缺乏這些福利的派遣勞工，對要派公司沒有額外人身安定的需求，也是可以想像的，因為他們確實是在一個高度商品化的處境中付出勞動力。

雖說在勞動派遣中，青年派遣勞工並不會被虛假的勞資關係欺騙，因為派遣公司與要派公司的策略並不完美、也不周延，派遣公司對他們來說是個假雇主，要派公司才是他們真正的雇主，無論在進入派遣工作之前，他們是否把自己當作派遣公司的員工；但是，進入派遣工作之後的時間歷練，讓許多看似正常的關係越來越詭異，自己確實不屬於派遣公司的事實越為明顯，虛假勞資關係的破綻更大，但這並不代表他們就能夠完全融入要派公司，自在地處於真實勞資關係中，反而，既不屬於派遣公司，也不屬於要派公司的尷尬位置更清楚地浮現出來。

青年派遣勞工的勞動力商品化認知就受到挑戰了。這些日常特殊事件的影響在於讓派遣勞工發現自己原本抱持的商品化認知，並不是「公平的」，也就是說本來認為自己站在「一手交錢，一手交貨」的公平地位，透過許多經濟層面的差別待遇，凸顯自己的真實從屬性，看穿高度商品化認知會讓自己吃虧。這個領悟必須透過與正職員工待遇的比較得來，要派公司在市場上的不確定性及派遣公司的雇主責任，在派遣勞工這端都被簡化成能否轉正的考驗：要擺脫勞動力高度商品化的命運，就必須成為正職員工，任何對要派公司不合理剝削、控制或歧視處境的相對剝奪感，全都轉變成對正職職位的追求，並且這個追求欲望的本質，隨著任職時間越來越長更為明顯，簡單來講就是「薪資」，是經濟性的考量及渴望：

其實一開始都覺得還好，因為其實其他員工對你的態度並不會因為你是派遣，就把你當奴隸啊或甚麼，但是到最後就是時間久了，你就會慢慢覺得好像福利對你來講是很重要的。就是你剛開始進去，你只是為了這份工作，但是等到時間長了，你就覺得薪水，錢就是最現實的東西。然後基本上就是派遣跟正職是差異最大的。（小郭，20100727 深度訪談）

我覺得還是錢的事情。因為我覺得派遣跟正職的差別就是在錢的事情，有這個差別就是公司給的福利待遇吧。那我覺得年終其實……派遣公司沒有年終，它其實真的很累，因為他那麼辛苦作了一年，可是他沒有年終，那真的還滿糟的。（小 C，20100303 深度訪談）

像是純經濟人一樣，他們能夠看穿虛偽的勞資關係，卻無法進一步透視這個虛偽勞資關係施加於他們身上的風險，也就是背後隱藏的其它可能事件（解雇、職災或其它社會性的人身安全），反而只接受了轉正考驗；不過要派公司與派遣公司，本來就是將它們所承擔的責任轉移到青年派遣勞工身上，因此他們在受限的認知與行動框架中，依循前往轉正目標的路途努力著，因為在勞動派遣的轉正博弈中，最基本的規則就是以轉正為前提規劃的。

因此，青年派遣勞工們不是很在乎自己受到的不公平待遇，背後隱含的體制不合理問題，反而是在很個人式的、物質經濟的基調中（這就是整個派遣制度的規則）努力往「取得正職」的目標前進，日常勞動生活的特殊事件會不斷提醒他們這個目標的重要，一旦轉正就可以脫離待遇不公的命運。

第三節 派遣身分的因應策略

本節要探討派遣勞工在他們與要派公司的真實勞資關係中，運用哪些策略來因應派遣身分。行文到現在，看起來派遣勞工是處處受限於派遣公司與要派公司的策略當中的。雖然在實際經驗裡的確如此，但我們仍不能說這群勞工是完全被動宰制，不會提出任何自主、積極的行動，例如「反抗」。只是勞動派遣中的「反抗」，其意義與對象需要再被細緻地爬梳。

一般來說，從反抗行動中最能夠看出勞工自主性的展現，但傳統觀點總是將勞工的反抗形式設限為可見的、集體的運動，例如示威或罷工，導致我們會把這些運動視為道地的反抗，但是這種看法忽略了勞工屬性、勞動體制與工作模式的脈絡。Rogers（2000: 82-83）就認為傳統的勞工反抗觀點是屬於男性陽剛氣質的產物，女性勞工因為受到性別刻板印象的限制，所採取的反抗策略是隱微或隨意

的，一位家務幫傭可能表面上微笑地應諾主人，但私底下「意外地」將漂白水潑在衣服上。反抗具有不同的呈現、面向與力道。Scott (1986/2007: 358) 也認為，把反抗限縮為有組織的、系統的、或具有革命性後果的行為（並否認無組織的、個體的、自我放縱的反抗），忽視了窮人在日常形式的反抗中展現出來的能動策略，當農民偷藏穀物逃稅時，他既是為填飽肚子也奪走了國家糧食。而我認為，傳統抗爭觀點也忽略了反抗的社會基礎。台灣向來是一個缺乏強大工會支持的國家，目前只有 7.5% 的就業勞工是工會的會員（張烽益 2010），由於入會人數稀少，勞工要團結起來向資方進行抗爭也非常困難。此外，派遣勞工總是來來去去，沒有堅實的聘雇承諾，派遣公司與要派公司又很難將他們納入工會當中（柯志哲 2001），加上台灣勞工若要與資方對抗，往往受到國家機器的消極以對，這些限制都削弱了集體抗爭的可能性。基本上，台灣勞工在缺乏工會組織及國家相挺、資方權力與意識獨大的結構限制中，只能作原子化的反抗與流動，遑論連身分都不固定的派遣勞工。

另一方面，更重要的是，從上一節的討論中，我們將發現派遣勞工的反抗對象是很模糊的，不像傳統勞資關係一樣的明確。這有幾個原因。首先，模糊的從屬性會讓反抗行動變得失焦，就算派遣勞工知道自己真實的雇主是誰，但他們不知道自己應該要反抗的是要派公司或是派遣公司，他們要是起身對抗真正管理控制他們的是要派公司，後者也可能將責任轉卸到派遣公司身上（如下節將討論的勞資爭議那樣）；第二，要派公司對派遣員工的控制，是用「轉正與否」作為主軸的，青年派遣勞工也多是為了這個目標才來上班，所以與正職員工們不同，他們在有限的認知範圍內只能面對轉正考驗。由於派遣工作大多為臨時、短期及流動的，加上他們在組織內的地位不明，在這個不固定的生產關係中，要派公司的控制權力非集中的、確切的。與此種控制權力相對應，派遣勞工在勞動生活中的反抗不再針對要派公司，而是自身的派遣身分。

所以，派遣勞工的「自主行為」不是具有清晰外在對象的「反抗」，而是對自身身分屬性的「因應」；在以反抗派遣身分為動機的基礎上，發展不同策略來因應自己的派遣身分。在轉正目標的前提下，青年派遣勞工對於自己的派遣身分總是希望盡快擺脫的，他們在要派公司設定好的規則下，配合不同的工作情境與時空發展出不同的策略來因應自己的派遣身分，可以說他們雖被要派公司的派遣體制限制，但也同時在這個體制中憑藉自己的資源去管理、運用派遣員工身分，增加轉正的可能性、替自己的選擇權力爭取預留空間，而非在勞動現場中全然被要派公司支配。

我提出對派遣身分因應策略的四種理念型。分類的標準有兩個，一個是採借第三章「派遣賭局」的概念，青年派遣勞工接受或質疑要派公司在這個賭局中設下的轉正規則，也就是整個既定的派遣體制；另一個標準，則是表現行為的形式為外顯或內隱，藉以區分出四種理念型，分別是「揚己露才」、「從令如流」、「主動出擊」與「騎驢找馬」（圖 4.1）。

但要先強調的是，在個人實際的勞動經驗裡，可能會隨著不同的工作環境及時期，同時或先後使用這些策略，而不是一直只使用其中之一。而伴隨青年派遣勞工在要派公司的時間越長，許多日常特殊事件揭露出來的經濟不平等、相對剝奪感加深，加上派遣體制中的轉正規則也逐漸無法如此有效說服人，他們越會發現自己原先對勞動力商品化的認知，在現實的勞動經驗中其實是有所衝突的，因此，對派遣體制所抱持的態度也會開始由接受轉為質疑。以下我就從不同的情境脈絡，來分析這四種策略的理念型：

	對派遣體制的態度	接受	質疑
表現的形式			
外顯的		揚己露才	主動出擊
內隱的		從令如流	騎驢找馬

圖 4.1：青年派遣勞工派遣身分因應策略的四種理念型

一、揚己露才：僧多粥少的自我能力表現

一開始提到，派遣勞工的反抗不是團結起來從體制外對抗要派公司，要求成為正職員工，或是爭取自身權益；而是以個別且遵循要派公司轉正規則的方式。所以，在這個基礎上，勞動派遣中的「反抗」目標是自己的派遣身分，拒絕再當派遣員工、甚至爭取正職。爭取正職的方式有很多種，而「揚己露才」的方式是指派遣勞工努力表現出自己的工作態度與能力，好被主管賞識優秀成績。所以它必須在接受要派公司的派遣體制的條件下才能發生，而且也是最相信轉正規則的時候。

可是要讓派遣勞工努力表現，也必須在要派企業特定的轉正條件配置下才能達成，因此努力爭取表現機會的行為在大型或外商公司中較可能出現。以文憑與任職公司類型而言，較前端大學畢業的青年及外商公司、大公司中較可能出現這

樣的策略，第三章已經提到，目前較具職場聲望的外商公司開放轉為正職的空缺很少，黛西就對我說，當時她任職的部門有幾十位助理，主管只能從其中挑選幾位轉正：「主管會跟你說，我們現在這一季，這個部門有多少人，可能是兩個，可能是三個可以轉正式員工，然後就是說，看你的年資或是這一年來的表現，就是覺得說是 OK 的，然後我們就希望把你轉成正式員工。」

因此，在「僧多粥少」的情況下，派遣員工彼此間的較勁也較其他類型明顯。外商公司內的這群青年派遣勞工大多是來自文憑排行前端的大學畢業生，對於轉正的野心及期待較強。這種在要派公司中密集且強烈的競爭氣氛，讓我的受訪者明顯感受到每個人破釜沉舟的決心：

問：所以你知道在 Y 公司要成為正職其實是很競爭的？

小郭：很競爭。

問：大家會因此而努力表現自己嗎？

小郭：我相信大家都很努力，就是希望自己能做到最好，會讓人家看到。因為其實派遣（員工）就是跟著一般職員，你就是作他的助手，所以有時候整個部門的能見度是不高的，所以就是大家會希望自己作的事情是能夠讓人家看到的。（20100727 深度訪談）

可是很弔詭地，越是想要在知名的外商公司中獲得正職，就越證明這些職缺的搶手。這些外商公司每年開出來能轉正的缺都不多，表示派遣勞工必須要表現得更好，在眾多候選人當中脫穎而出。Rebecca 就說，外商公司的派遣員工必須要表現的「非常」亮眼才「有可能」轉正：

大公司要轉正坦白講不大可能，你可能要 performance 要 250%，公司才會把你轉正，因為它很怕你流失。所以你在外商，你在一個好的大企業，你可能表現要非常地傑出；可是小企業不用，你只要 OK、穩定還不錯，公司今天忽然間有一張大訂單，OK，那我這些人都買下來，阿莎力，這些大爺就會付錢了。（20100622 深度訪談）

但是，在這個弔詭處境中的青年派遣勞工會因此而退縮嗎？小娟坦言，即使她知道機率很小，她還是要努力嘗試看看：

問：他們有轉正的希望嗎？

小娟：每個人都希望，但有沒有可能轉正其實我真的不知道耶。因為老闆是有講說他有積極跟上面談一下，就是希望能讓更多的派遣能夠轉正，可是我

又聽到同事說 Y 公司已經飽和了，部門真的都不缺人了。

問：這樣對妳而言不是很矛盾嗎？

小娟：對啦，所以人真的很矛盾。（20100805 深度訪談）

「揚己露才」的策略象徵了青年派遣勞工對要派公司的強烈忠誠，才願意將次等的派遣身分轉為努力力量。我們必須設身處地為青年派遣勞工設想：一旦進入要派公司中努力工作，就等同於已接受了它設立的轉正規則，否則他們不用來做派遣工作。他們面對自己的派遣身分，選擇因應的方式不但未撼動轉正賭局的體制，而是賣力生產。所以在這裡，青年派遣勞工的因應策略是個人的（強調彼此競爭）又積極的（反而更賣力生產）。

從這個形式的策略，我們可以獲得哪些理解？首先是權力的呈現方式。在承平時期的時候，他們不知道自己應該反抗誰，勞動現場的一視同仁既非高壓專制，自己的身分也仍是「妾身未明」，因此就把努力的對象轉移到轉正目標上。因此，派遣關係的權力來源是分散的，而且一點也不明確，權力的施展讓派遣勞工自己也被納入這個機制中，而且權力是生產的（Foucault 1975/2007），這群高學歷的青年派遣勞工，憑著自己的年齡資本，就在彼此較量中期待變成正職員工。第二是要派公司要讓派遣勞工彼此競爭，就必須要給予他們一定程度的希望，且須是以隱晦的形式。如果這間公司都沒有希望轉正（譬如「萬年派遣」的職缺或短期專案計畫），那麼派遣勞工也沒有必要付出心力了。因應派遣身分的策略能以「揚己露才」的方式同時行使，正是因為有固定的轉正事蹟與線索出現（例如小娟的「老闆是有講說他有積極跟上面談一下」），所以「僧多粥少」是讓青年派遣勞工願意努力表現自己的必要條件。第三，與下面即將介紹的「從令如流」相較，這種策略是較具侵略性的，而非扮演溫順乖巧又不易被主管看到的乖寶寶，但仍是從擺脫派遣員工的動機出發。

二、從令如流：扮演溫良恭儉讓的好員工

「從令如流」的因應策略，不是說完全以派遣員工身分滿足，並聽命於要派公司，而是指一種**策略性的角色展演**：將外在行動與內心想法分離。與上述努力表現自己的方式不同，派遣勞工也可能在要派公司採取較為內斂、保守的姿態，將份內的工作完成就好。這個策略的重點不只是外在順從行為的表達，也更是派遣勞工內在的立場認知。凡是員工，將份內的工作完成並無特別之處（正職員工也是如此），但派遣勞工在進行這些工作時，會把自己的派遣身分視作抗衡要派公司強迫員工加班意志的工具。因此，雖然第三章曾提到，觀察「加班與否」是

要派公司用來衡量派遣員工表現的方式，但派遣員工在加班的同時，也發揮自主性。小琪談到她對加班的態度，認為自己身為派遣員工，薪水較低，卻還要加班實在很不甘心，但想到自己只是「派遣員工」，加班能報加班費就能夠釋懷了（正職員工則是責任制，加班無加班費）：

因為一開始其實我也沒有覺得，也會想說：「啊，難道我就只有派遣的命嗎？」然後我覺得，我現在就是想得比較開，因為以前這個問題也曾經困擾過我，而我就覺得，會聽很多朋友說，他是正職員工，可是他就是要加班到很晚很晚很晚，可是沒有加班費，就是責任制的，然後我就覺得，既然我對公司沒有甚麼忠誠度的話，那就算了。（小琪，20100224 深度訪談）

小 C 與小邱則是設限自己的勞動強度，遇上加班會比正職員工還早離開辦公室，因為他們覺得「派遣員工」不需要與正職員工一樣認真：

如果你弄到十點以後，老闆就會說「你是弄甚麼可以弄到十點以後才離開？」而且那麼晚就會想要趕快走。因為你會覺得，你相對的福利、薪水跟其他同事比起來沒有那麼好的話，那我為什麼要加班？（小 C，20100303 深度訪談）

問：那為什麼派遣員工加班的強度沒有正職員工那麼大？

小邱：第一個，你會想說，我只是個派遣；第二個，你加太多（班），老闆會反過來 review，你為什麼加班時間這麼多？（20100716 深度訪談）

他們的思維是這樣的：遇到要加班的情形，就不能拋下共處一室的同事，派遣員工很難比正職員工早下班，更別說不加班。既然要加班，那就表現給主管（及同事）看，但是要派公司能夠控制自己的肉身，卻不能阻擋心底的想法。派遣勞工在這裡為自己「留了一手」，也就是表面上扮演著「稱職的」派遣員工，表現給外人看。

另一種讓肉身順服於要派公司的方式是扮演「低一階的派遣員工」。派遣勞工在要派公司的目的除了掙錢就是轉成正職，所以除了努力做出優秀表現以外，表現出自己是個溫良恭儉讓的派遣員工、與同事及主管維持良好關係也是非常重要的。很有趣的，在既有的勞資關係中，勞方當然從屬於資方；但是在派遣勞工的實作中，他們不只要從屬於要派公司的主管，還要從屬於正職員工（這就不只是「身分控制」的層次了）。這種方式乍看之下好像是強迫性質的（後者支配前者），然而在某些正職員工眼中，派遣員工應該是要被在經濟上「特別照顧」的，即使派遣員工不一定就比較窮。這既不是強迫性質，也不是支配關係，而是發自

內心的人際關懷渴望。小郭在要派公司都有同時被正職員工分紅、請吃飯的經驗：

小郭：當派遣（員工）的時候，你對這間公司的認同會比較低，總是你就覺得，雖然你在工作上，你是覺得屬於這間公司，但每次到了人家發獎金的時候，就多少還是覺得你不是這間公司的員工。

問：這樣好矛盾？

小郭：就是認同感不高，你會覺得公司對待派遣跟正職還是有差異的，但是就一定會這樣，就是你心裡會有點不平衡。

問：那你們公司的主管對派遣員工好嗎？

小郭：有些主管拿到三節獎金啊，像兩千塊這樣，就會分個五百塊給我們。

問：真的？你沒有拒絕嗎？

小郭：反正有錢就拿啊。而且啊，有時候我們去吃飯，有的正職員工就會幫我們出錢。

問：這樣子反而突顯你們在這間公司的地位似乎比較低耶？

小郭：對啊，我想根本沒有派遣員工會認為自己的地位跟正職員工一樣吧！

（20100727 深度訪談，粗體字為我所加）

雖然小郭覺得自己不是要派公司的員工（但仍想要轉正），甚至覺得不公平，但這種心底的不滿不能明顯表達出來，在與正職員工互動時仍要順從馴良。正職員工的行為就像是對待工讀生似的，而不是平起平坐的同事。這不但證成派遣勞工的地位的確次於正職員工，也顯示派遣勞工必須表現出這種安於「低一階」地位的行動。雖然他們心中都有成為正職員工的想法，小郭甚至很清楚自己的地位（「根本沒有派遣員工會認為自己的地位跟正職員工一樣」），不用自欺欺人，但仍是派遣員工的身分，讓他們的肉身必須展現為「順服」的、「低一階」的派遣員工角色，避免得罪正職員工，留給別人好印象。也就是說，肉身的順服為手段，轉為正職為最終目的。

像這種以扮演「低一階」派遣員工為策略，讓自己轉為正職的機率增加的方式，小郭公司中的例子更為鮮明。即使派遣員工與正職員工的職位相同，但正職員工還是扮演他們的主管，「帶領」他們在月會上報告、適時地「提拔」他們：

問：所以你們開月會的時候有很多的小組長，帶派遣員工這樣子？

小郭：就比如說，我可能是跟著某個類別的負責人，那個類別的負責人，我就會協助他操作那個類別，或是一起去賣廣告，所以就是我們常常會，每個派遣其實都是隸屬於某一個類別，所以假設在月報的時候，這個類別在作它

簡報的時候，那個正職員工可能就說，謝謝某某某，有幫我甚麼忙，就會提高這些派遣員工的能見度。

問：不管作的事情或頭銜並沒有差很多？

小郭：對，即便是這樣。基本上我們在月會的時候，在報告幾乎都是正職員工為主。（20100727 深度訪談）

策略性地扮演派遣員工，不只是爲了讓自己的勞動強度降低，也是「以退爲進」的職場哲學。派遣勞工認同轉正賭局的規則，不只會主動地表現自己，也會藉著適時隱藏工作能力的方式，讓要派公司中的人對自己有好的印象，增加轉正機率。「從令如流」的因應策略讓青年派遣勞工利用操弄自身的派遣身分，來獲得些許員工評價的好處，使得派遣身分不只是被賦予的屬性，一旦被貼上標籤就只能受到不平等待遇，更是派遣勞工能夠靈活運用的資源，在工作現場表現自己的派遣角色。

接下來的兩種策略，則是在經過一段時間之後，青年派遣勞工開始對派遣制度產生質疑，所行使出來的身分因應策略。我在這裡借用 Hirschman（1970）的概念：「發聲」（voice）與「出走」（exit），分別與「主動出擊」與「騎驢找馬」兩個策略相似。Hirschman 認爲當人們對組織利益有所不滿時，可能會選擇這兩種策略作爲回應；而派遣勞工則是對要派公司的派遣制度感到質疑，認爲轉正規則不像一開始這麼順暢公平，而選擇以下兩種策略。可是在這裡的「發聲」與「出走」兩個行動，行使程度都有所保留與極限，「主動出擊」並不是申訴抗議，「騎驢找馬」也不是直接離職，兩者都仍對於轉正抱有希望。所以，即使是質疑派遣制度，他們真正展現出來的回應行動也是依循這個制度的框架。

三、主動出擊：無論能不能都要主動出擊

「主動出擊」的因應策略是指青年派遣勞工對於派遣制度開始產生質疑，並直接與要派公司提出轉正要求或疑問。派遣勞工並非總是被動等待主管的賞識而已。要派公司佈局的轉正賭局，是一場考驗派遣勞工的耐力賽，能夠忍受長期派遣身分的人，才「有可能」轉成正職。第二節提到，「時間」是一個讓派遣關係逐漸顯露緊張疲態的重要因素，派遣勞工當初對轉爲正職、經驗學習的積極熱情，在要派公司中到了一定的期間會開始感到失望無奈，金錢，這個至少能夠把握住的物質成果，成爲派遣勞工到最後唯一在乎的目標。

爲了這個實際的物質目標，青年派遣勞工會因自己長期在組織中的漂流位置而受到許多社會期望的壓力，這顯示就算在「大公司」中工作，乍聽之下是很迷

人，但作為「派遣員工」的身分，甚至更現實的薪資差距，時間一久就顯得處境的尷尬。例如自己的父母會開始詢問關切，是否應該找一份「穩定的工作」；而一旦與周遭有正職工作的同儕朋友比較，也會形成心理上的負擔，因為說到底還是福利問題：

大家一直說年資越長，其實會對你幫助越大，就可以學到東西吧。可是你又會去思考說，年終獎金；就是你會希望多領年終，因為可能別的朋友會跟妳講說，他們年終獎金可能兩個月、一個月啊，或是他們得到的獎金多少，那你就覺得，啊，怎麼那麼好？我都沒有！你內心會掙扎，想說你是不是該換工作了？……那我爸媽是比較希望找一個可以給你年終獎金的工作。就福利會比較好的。他覺得如果你真的……他們會建議你換工作啦。他們說「妳都滿一年了」。而且他們會認為說，公務人員比較有保障啊。一直在 push 你，你去作銀行啊，你去作銀行啊。（小 C，20100303 深度訪談）

像小 C 這樣在要派公司等待轉正有一陣子的青年派遣勞工，在期待轉正與離開中掙扎，對於轉正規則開始感到懷疑，尤其是在看到一些特殊事件之後，像小邱就看到要派公司仍是從外面招募新人為正職員工，覺得自己轉正更無望：

問：你一進去的時候，會覺得轉正機率很大嗎？

小邱：就是你會覺得好像有一點機會，但是就到後期就覺得沒那麼大。

問：為什麼？是因為看到同事也沒有？

小邱：就是公司後來又招募了一些新人進來，有缺出來的時候，都還是從外面找員工，就不是從派遣這邊找，所以覺得機會很小。但是就是公司找的那些人，他們都是要求資歷比較長的，所以就是可能想一想，可能是自己不合適或怎麼樣，或者你想說，你要在這邊作到五、六年，或是很久，你才會有機會被轉正。（20100716 深度訪談）

但他們的因應策略不是消極地直接離職，而是直接與主管討論轉正。小 C 與育璿在年度考核時向人資反映轉正需求，而小邱則是以另外一間公司的正職職缺，直接向要派公司要求轉正，否則就要跳槽：

小邱：因為我當初是拿著去面試另外一間，結果我拿同樣的 offer 去跟公司要求，所以它們就給我一個差不多的條件。

問：那它們也答應了？

小邱：它就答應了，就讓我轉正。就是當時會覺得說，感覺明明就有 head count 出來，好像隨時都可以把我們轉正，就是如果當派遣不自己去要求的話，就

是好像這些事情都不會發生。（20100716 深度訪談）

小邱的成功故事並非典型。小 C 在年底時向人資申請轉正，可是「也要看說公司有沒有這個職缺，就是這個位置，還有 HR 的人願不願意去調，要再看」，與我訪談時仍沒有下文。即使是主動地向要派公司要求，仍有可能獲得不確定的回覆。因此，這個策略仍有其風險，派遣勞工若是將自己全部的期待都放在上面，很有可能招來更大的失望。育璿就說當初提出轉正要求之後，主管同意時還讓他嚇了一跳：

那時候我們每個人都被發一張問卷，然後我就寫說「對某某職位有興趣」，之後 HR 就找我去談，他問我說：「你很驚訝我會看那張紙喔？」我說：「對啊！還滿驚訝的！」（20100702 深度訪談）

那麼，每個青年派遣勞工都會這樣主動出擊嗎？如果大家都這麼做，轉正賭局還能維持下去嗎？我認為，這仍與個人文憑的價值位階、要派公司策略有關。我仔細觀察，主動提出轉正需求的青年，仍是認為自己的文憑議價權力較多的一群，這個權力賦予他們較多姑且一試的資源。隨著他們在要派公司的時間越長，越能看清楚要派公司遊戲規則的真相，他們很清楚自己的「停損點」，也就是自己很了解等待轉正應該投入到甚麼程度，與其繼續徬徨掙扎，不如就直接詢問要派公司。「主動出擊」的策略，並不是所有派遣勞工都能自由使用的。另外，要派公司也必須要有操弄轉正機率的能力。當派遣員工對轉正規則提出要求與質疑時，要派公司不能正面回應這些需求，中低階管理人員（如人資）就必須把它們再次導向轉正的不確定，像是訴諸於「看公司有沒有這個職缺」、「HR 的人願不願意去調」等未知性，亦即讓這些需求針對的對象引導到公司高層或是整體經濟環境，以暫時安撫、減弱派遣勞工對轉正規則的質疑力道，若是對他們直接做出肯定的承諾，要派公司就無法在承諾破滅時自圓其說。

四、騎驢找馬：逐漸認清轉正的渺茫機率

「騎驢找馬」是指派遣勞工一邊做派遣工作，一邊往外投其它工作的履歷。這句成語是台灣職場非常常見的形容詞，只要是對於自己目前工作不滿意（如待遇、工時、環境等）的人，大多會私下應徵別的工作。一般正職員工當然也會這麼做，但這裡所說派遣員工的「騎驢找馬」之所以特別，不只出自於對勞動條件的不滿，更是對轉正規則的懷疑。

前面提到能夠忍受長期派遣身分的派遣勞工，才可能轉正。除了直接出走離

開作為一種立即且可見的反應，派遣勞工大多是邊上班邊找工作，這個方式比直接出走較不冒險，也較為含蓄。如果懷疑或不滿轉正規則的派遣勞工選擇直接出走，他們首先要面對的就是失業的風險，若是沒有辦法盡快在失業率高的就業市場中找到工作，讓勞動力閒置就無法維生。

因此，同樣是懷疑轉正規則，相對於直接詢問要派公司，「騎驢找馬」是一種隱微的、持續的因應方式。派遣勞工在經過一段期間發現轉正美夢沒想像中順利美好時，就有可能採取這個因應策略，選擇在未來出走。小琪是一位典型正在「騎驢找馬」的派遣員工：

問：妳覺得短期之內有可能成為正職嗎？

小琪：因為我老闆（指現場主管）在我一開始進去時說會給我加薪，可是他也一直沒給我加，但是他又一直跟我說，亞太區的錢多到用不完，他會把你升正職，但是在我面前那個大哥他也一直沒有升正職，還作那麼重要的角色。……雖然我覺得 J 公司是一個還不錯的公司……但就是如果我有更好的，我就走了。或者是我老闆真的很兇，然後就會想說我就默默地找我自己的工作，找到我就……

問：騎驢找馬？

小琪：對。我就走了，就這樣子。（20100224 深度訪談）

從小琪的行動我們可以發現幾個派遣勞工在「騎驢找馬」的特點。首先，轉為正職的可能性是很隱晦渺茫的，要有這種夢想破滅的前提，才會讓派遣勞工產生離開的念頭，前面提及，小邱看到公司仍在招募正職新進人員後，他除了主動要求轉正，其實也同時向外投履歷；再者，與在「主動出擊」策略中，要派公司的回應方式相同，現場的中低階主管必須給予派遣員工口頭承諾，這是讓他們願意繼續上班的動力；第三，像小琪這樣「騎驢找馬」的派遣勞工，即使私底下找外面的工作，對於要派公司的轉正規則仍非絕望的：「其實如果我要一直做下去，我覺得應該是 OK。」

而且，剛開始讓人覺得是希望之地的派遣工作，在時間的影響下，會逐漸顯露它的缺點與矛盾，讓派遣勞工不願意再從事派遣工作。所以對於派遣勞工的騎驢找「馬」，不只是單純地找一份新工作而已，他們更會避免再找派遣工作，因為已經認清了它的本質。小邱就刻意將篩選標準設定為正職工作：

小邱：我（工作合約）後期就是有投滿多履歷。

問：還是找派遣的嗎？

小邱：沒有……後來有關派遣的工作都把它刪掉。

問：為什麼你不會想繼續作派遣？

小邱：因為那時候到後期想換新的工作，就是覺得派遣跟正職還是有差異，所以既然你覺得作派遣不喜歡的話，那就當然第二份工作不要派遣啦。

（20100716 深度訪談）

在華麗論述與勞動經驗的對照中，「騎驢找馬」的因應策略在派遣員工身上顯得非常諷刺。派遣公司鼓吹青年從事派遣工作的原因之一，便是可以讓他們的履歷表「更好看」，可是在轉正過程是一場耐力賽的限制下，想要轉為正職的派遣勞工必須付出時間才可能實現願望，他們也會在等待過程中逐漸發現派遣工作的不穩定及不公平，那麼本來在台灣就業市場中應該是還不錯的派遣工作，真正體驗過後反而沒派遣公司說的那麼好。派遣勞工就處在「相對於市場行情，這是份不錯的工作」與「實際上，這不是一份好工作」的矛盾間，他們對工作的優劣排序就比一般的正職員工更為複雜了。

五、因應策略的體制鞏固效果

Scott（1986/2007）在《弱者的武器》中論述，社會弱勢者看似無組織的、個體的、自我放縱的反抗行動，其實是在自己的「生存邏輯」中實踐自保策略。如果把這些反抗行動看成為無意義的、無效果的，不但是優勢階級的知識傲慢，也無法理解為何以推翻體制為目標的集體反叛起義出現會如此困難。常民會運用他們既有的資源及理解意識形態的方式來反抗，那些在日常生活中看似零碎不一致的反抗行動（如縱火、自殺、偷竊等犯罪事件），其實是弱者保護自我的反抗形式。

但是我們絕對不能否認忽略的是，這些自主行動最終無法撼動整個支配結構。在勞動派遣的因應策略中，我們看到的是，即使青年派遣勞工從進入派遣關係之後，就知道自己的真實雇主要派公司，也就是真實勞資關係的樣貌，也很清楚這個勞資關係的不合理，然而他們的自主行動不是去找到一個明確的對象（要派公司或派遣公司），組織起來進行集體的權益抗爭，或是在勞動現場做出一些零星脫序的行為，卻是被馴化地順從遵行要派公司所設定好的轉正規則。這都是因為在他們的微觀認知中，只有能否轉正，而不是要派公司所面對的市場不確定性、也不是派遣公司能否承擔雇主責任。

就這樣，馴化地順從遵行轉正規則，是他們表現自主性的方式。四種對派遣身分的因應策略都只是為了抗拒自己還是派遣員工的身分：「揚己露才」中他們

卻與其他派遣員工競爭較勁，努力表現自己是個優質的正職候選人、「從令如流」中他們卻讓肉身屈服於主管與正職員工之下，即使他們不一定認同要派公司的勞動力配置；經過一段時間之後採取的「主動出擊」，他們開始懷疑起轉正規則的真實性，卻不是選擇直接辭職，而仍是依循轉正規則向主管主動要求、「騎驢找馬」中他們暗中四處投遞履歷，但也一面期待微弱的成功可能，一面繼續在公司上班。但從根本上來說，其實他們都是在資本家給定的邏輯中抗拒派遣身分：他們仍是為要派公司賣力地生產剩餘價值、服膺於資方的支配權力體系、期盼擺脫派遣身分以成為正職員工、出走尋覓正職避免成為產業後備軍。

而且，要行使這些策略也有一定的限制。首先，對於相對剝奪感感受較強烈的青年派遣勞工較有可能看穿這個剝削關係。前面已說過，文憑議價權力較高的青年越可能對於整個派遣制度有所行動；但議價權力較低的青年較不易懷疑要派公司或派遣公司的關係，甚至認為派遣工作是好的：

問：你不會想去別的地方找正職嗎？

阿豪：會啊，可是現在的環境，因為我滿多朋友到現在還在失業，就算這份工作真的很不好，可是至少我還是有個工作。

問：所以派遣這個東西對你來說還不錯？

阿豪：很不錯。

問：你覺得哪方面對你來說是好的？

阿豪：一，不用自己去找，你只要等接電話就好；然後二是，他會依你的住家環境而去選擇，也不會說你明天去新竹，就會比較配合你的；而且他也是看你能上班就去上，六日不能就不能，就比較 OK。（20100703 深度訪談）

即便沒那麼順從認命，且真能看穿、採取因應行動的人，卻還是在資本家的邏輯下進行。但是他們為什麼明目張膽、團結行事地進行「傳統反抗」？我想這就是 Scott（1986/2007: 359）所說的：「階級鬥爭首先是關於佔有工作、產品、財產和稅收的鬥爭。『麵包與黃油』的問題是低等階級的政治與反抗的本質所在」，因此我們不如把問題改成「為什麼要明目張膽、團結行事地反抗？」如果這些關乎個人能否轉為正職、增加薪資、拿到年終獎金的基本經濟需求，是派遣勞工所念茲在茲的事情，而且也是要派公司與派遣公司早已設立好的規則，那麼他們的鬥爭對象就不再是統治者了——尤其統治者身分又是曖昧不清的時候。

在這裡，要派公司（特別是那些大型公司）的手法是很高明的。它們除了把支配者的身分弄得不清不楚，還藉著轉正名額的稀有性，讓派遣勞工們在爭取「麵包與黃油」的渴望中彼此競爭，例如每年固定比例的轉正名額、薪資福利的巨大

差異、甚至是中低階主管的表揚稱讚，就這樣取代了勞資之間的緊張關係。它們也把勞工的轉正需求，用高層主管的政策決定來暫時敷衍，原本在市場中的不確定性，轉移到人事政策的彈性化上，讓普羅派遣勞工來承受這些市場風險，最後當他們渴望轉正的時候，仍是被市場風險的抽象論述控制著，無法獲得確切的回應。

所以，派遣勞工的自主因應策略與派遣制度的鞏固是合而為一的。即使他們若要大費周章地組織起來有系統地進行集體反抗，要付出的成本也很大。試想：除開台灣重資輕勞的在地脈絡，派遣工作有固定的期限，要花時間團結起來（或個別反抗），還倒不如乖順地把這份工作做完，加上「派遣員工」這個身分是臨時又流動的，也增加集結組織的困難性，如本章開頭引言中潘潘所說，要是集體反抗出現，就可能會被要派公司汰換。集體反抗的力量被削弱之後，他們被收編於轉正賭局的規則中，所有因應策略都矛盾地支持勞動派遣的轉正體制，在固有的框架中行動。

第四節 兩個老闆＝沒有老闆

除了承平時期的軸線，勞資爭議中的自主性展現行動也是值得討論的。在勞資爭議事件中，更能讓虛假勞資關係的破綻更鮮明地顯露出來（謝國雄 1997），那麼，當勞動派遣關係發生嚴重的勞資爭議時，早已很牽強的虛假勞資關係還會露出破綻，成為派遣勞工的反抗基礎嗎？或者，它反而讓派遣勞工的反抗力道更微弱？這些猜測應該從實際的勞資爭議事件來解答。恰好在我的受訪者當中，有一位實際經歷了勞資爭議：小茹曾是國立台灣美術館的派遣員工，因為薪資爭議與派遣公司／國美館方有過斡旋經驗，是一個很適當的切入個案。以下我先大概陳述受訪者小茹的勞資爭議個案，再來進行討論：

【小茹個案概述】

小茹大學畢業於生物科技系，因個人興趣赴美國學習插畫。回國後，藉由 BBS 站找到一份國美館的派遣展場接待工作。經與國美館人員面試之後，被直接錄取，不久開始上班。但做了不到一個月，小茹與同事們便發現薪資計算有些誤差。派遣公司的經理口頭上說每月 5 號發薪，但明文合約上為 15 號，因此有人對確切的發薪日提出疑問，經理仍說是 5 日發薪，但等到 5 日到了卻發不出來，當月只好設於 6 日發薪。此外，由於面試時，館方沒有提及薪資待遇，派遣公司經理也沒有詳加解釋，小茹與同事不知道這份工作若以日薪計算，月薪會有極大

的變動（在 BBS 的招募文章上明載了月薪為新台幣 23760 元，取平均日薪為 880 元）。小茹與同事們自行從《勞基法》法規中參閱加班規定，並提出質疑實際的薪資應該要更多。

等到小茹與同事向派遣公司經理詢問是否有「暗槓」嫌疑，經理堅持因為國美館的會計部門「就是這樣作」，派遣公司與個人薪資分開計算，沒有從中抽成；但她們後來又詢問國美館，國美館卻總是敷衍了事。在兩方都求助無門的情況下，小茹與同事們便自行至台中的勞工局尋求協助。但勞工局卻只有數位義工出面，但義工經驗不足無法提供充分諮詢，加上即使她們詢問公務人員，他們也未主動出面協助，卻是請義工傳達。在缺乏答覆與因此小茹與同事自己按照公式計算，「看似」合乎法規，就不了了之。最後她們便放棄再爭取權益下去，將這份為期半年的工作做到年底後，就直接離職。

從這個個案中，我們可以發現甚麼？首先，模糊的從屬性在爭議事件中成為要派公司與派遣公司的卸責工具，這個卸責手段有兩個面向，第一個面向是對象，第二個則是時間。以對象面向而言，派遣勞工在雙重的從屬性下（無論是真偽），似乎是受到兩層保護的。Rebecca 也對我說：「其實，派遣員工是多了一張保護。也許你被多一個人剝削啦，但是實際上你也多了一個派遣公司保護你。」這個說法在承平時時期或許能夠成立（但其實也禁不起派遣勞工日常勞動經驗的考驗），然而一旦遇上解雇等勞資爭議事件，要派公司除了會把人情道義責任全推到派遣公司身上之外，這種本來也許是「雙重保護」的從屬性，會變成「沒有保護」。

無論派遣公司與派遣勞工之間的虛假勞資關係多麼順暢，在面臨勞資爭議（這裡的「資」既可能是派遣公司，也可能是要派公司）時，虛假勞資關係的吊詭就會被顯露出來。但是，雖然我們可以說虛假勞資關係的確受到挑戰，但是，真實的勞資關係卻不一定就會被派遣勞工清晰地認定與究責，真正的雇主——要派公司——反而會以承平時期的模糊從屬性，相同地利用於爭議事件中作為控制手段；而且派遣公司竟也是遵行同樣的手法。在這裡我套用藍佩嘉（1998）在專櫃化妝品產業的研究中提出的「**兩個老闆，沒有老闆**」這個勞動組織安排。前者是指在專櫃小姐同時有在「兩個老闆」的支配下工作，一個是支薪並控制勞動成果的化妝品專櫃品牌，另一個則是沒有僱傭關係、但監控工作現場的百貨公司，而「沒有老闆」是指專櫃的零散分佈，直屬的專櫃公司無法完全掌控管理，而她們與百貨公司又不存在直接、正式的僱傭關係。而勞動派遣的「兩個老闆，沒有老闆」則是出現在勞資爭議事件中，並成為另種控制力量。雖然在承平時時期，派

遣公司這個法定雇主並沒有甚麼實質的老闆地位(真正監控管理派遣勞工的是要派公司),然而一旦遇上爭議事件,原本分別扮演著實質與形式雇主的它們,就會「同時退位」,變成「沒有老闆」的情形。這用受訪者的話說就是「互踢皮球」。同樣的情形在 Rogers (2000) 的美國文書派遣研究中也可發現,派遣公司與要派公司也有可能藉由分別扮演「白臉/黑臉」(good cop/bad cop) 的角色,將剝削派遣員工的責任歸屬變得模糊,讓他們的憤怒無法找到真正的申訴對象。

除了對象以外,在時間面向中,這種模糊的從屬性在勞動派遣的爭議事件中,還可表現為要派公司與派遣公司的「拖延戰術」。在爭議事件中,普羅勞工沒有甚麼時間、心力與金錢向要派公司、派遣公司或公部門等單位求助訴訟;與一般勞資爭議較為特別的是,在勞動派遣中,勞工除了要克服模糊從屬性的挑戰,不斷在派遣公司與要派公司之間徘徊,他們還要想辦法在雙方的互推卸責中付出漫長的等待時間。小施雖然對自己的差旅費及加班補休權益有爭議,卻主動放棄與科長詢問的權利,這是因為要在科長(甚至還要等會計室的答案!)與派遣公司之間獲得答案,還要耗費很多時間,不如不要問省得麻煩:

我們都是一起搭公務車過去。那為什麼我沒有(差旅費)?我那時候覺得很麻煩就是,在政府機關要跑很多程序啊,會拖非常久,那我一旦要跟他們講這些事情的話,我就要浪費時間在那小小的事情上面,可能耗費一、兩個月,那我覺得我不想為了那頂多一千多塊,浪費那麼多時間,就覺得算了。……加班補休這件事情,我只有跟同事們討論,就沒有往上去反映。因為之前的勞動節放假這件事情,就我們這一科科長,他很積極會幫我們翻那些規定,但是他就每次耗費非常多時間在會計室跟派遣公司之間,可是最後他們都推給對方,就是不會有結果,那我就覺得說,我不想再為這件事浪費我們長官的時間。(20100731 深度訪談)

從小施與小如的經驗可以發現一些控制手段。首先是「以拖待變」的雙方都把責任互推,但結果仍是不了了之,這意味著:派遣勞工努力花時間爭取權益也不一定有成正比的收穫,因為派遣工作期間有限,沒必要在「這點小事」上計較;再者,派遣公司與要派公司都可以用友善的人際關係(積極地翻法條)來間接軟化勞工的意志。

不過最重要的一點是,派遣勞工在派遣關係中是接收資訊的最後端,要派公司給予的薪酬福利、工作規定,都可能被派遣公司忽略、修改或增減。一般辦公室工作所採的月薪制,其確切薪資內容當然很難被看穿,而像小茹的薪資是以日薪核薪,才有可能自行計算,並向兩方質疑。原因不在於個別派遣公司的善心惡

意，或是個別勞工的天真無知與否，而是整個勞動派遣制度中有派遣公司居中，要派公司就無法與派遣勞工直接接洽，或是它們根本不是在乎派遣員工的待遇福利，許多既定的工作條件就可能被派遣公司扭曲省略。阿昇就提到他所屬的派遣公司，未確切地向他的同事告知要派公司（A 公司）交代過的特休福利（派遣至同一間要派公司一年以上有特休），導致他們被積欠一些假期。等到該同事向派遣公司反映，而派遣公司再與 A 公司通知後，卻沒想到招來 A 公司的反感：

阿昇：因為基本上，A 公司的立場是「你有問題，你應該跟我說」，不是藉由去問速派，它只是一個派遣公司而已。基本上你先去問速派，後來再來告訴我你有這個福利，你就是不尊重我。A 公司的觀念是這樣，所以基本上是你來問我，我再幫你去作詢問，他說這樣子比較正確。所以基本上那位員工是黑掉的。

問：可是我們都還是跟員工說，我們是他的雇主啊？那基本上員工跟我們反映一些狀況，我們還是要扛這個責任，那為什麼 A 公司會這樣認為？

阿昇：因為你在我的公司做事。你有問題，像你工作遇到不順利，你去跟別的部門抱怨說，主管給你的壓力太大，那你是不是不尊重我？你應該直接跟主管反映說工作量太大，而不是去找旁邊的人，我覺得 A 公司是這樣的心態。你覺得我應該給你七天假，你就來跟我說嘛！我願意給我就會給，你不是跑去跟速派說，你應該要有啊！然後速派再來跟我講說，你 A 公司要給。那搞得我好像很小氣，不給一樣，我並不是不給，我是不知道。（20100629 深度訪談）

因此，「兩個老闆，沒有老闆」的詭異狀態，不只發生於這種「撕破臉」的勞資爭議，其實在承平時期的的小爭議中，也是讓派遣勞工無所適從的原因，他們連自己該不該有這些福利都是不確定的（要先搞清楚誰是有決定權的雇主！）。對勞工而言，整個派遣過程就像是個黑盒子（不只是服務費，還有勞動條件），缺乏明確的責任歸屬。

那麼，勞動派遣的爭議事件與一般勞資關係，相較之下有甚麼特質？謝國雄（1997）從計件工的勞資爭議中，發現勞資雙方的商品化共識（計件工：「我不是你的員工！」）受到真實經驗的挑戰，真實的勞資關係（計件工：「我是你的員工！」）才會顯露出來。由於我們在勞動派遣制度中看到是，派遣勞工同時要面對「兩個雇主」，這樣一來「勞資關係的斷裂」，就不只是計件工與老闆之間的關係，在一對一的虛假／真實勞資關係切換而已，這裡牽涉其中的，同時有每天共事的雇主，以及法定的唯一雇主，亦即模糊的從屬性。就這樣，在承平時期模

糊的從屬性是控制勞工的工具，在勞資爭議中不但未能解除，還進一步成爲派遣勞工無法施展自主反抗力量的箝制。國美館爭議事件過後，小茹反而無法確切地認知自己的雇主是誰：

我不知道怎麼定義耶，因為我的雇主明明不就是派遣公司嗎？但是管理上，我們接受的建議或責罵，不都是國美館嗎？但是他們又沒有法律，又沒有任何規範說它們是雇用我們的公司啊！所以它到底算不算是我們工作的公司啊？我也覺得我是派遣公司的員工，但是你說我是不是國美館的員工？我就覺得應該不是啊，但是爲什麼我又會覺得，就是會有那種遲疑的感覺？難道我們捱的罵是假的喔？（20100731 深度訪談）

從過去三章的討論，我們會有一個悲觀的結論，那就是青年派遣勞工無論如何都在細密的控制密網中。要派公司與派遣公司的合作關係，在承平時期與勞資爭議時間中都成功地發揮其控制的力量，派遣勞工在勞動力租賃關係中，爲了轉正而努力，雖然他們在勞動過程中不把自己當成派遣員工，但視自己爲正職員工的作法還是受到勞動現場、特殊事件與勞資爭議的挑戰。

其實勞動力租賃關係本質就充滿許多破綻，青年派遣勞工也很容易看到這些破綻，但是對他們來說，派遣工作就是一個賭注，能不能在有限時間中讓自己的表現被主管看到，成爲正職員工。因此，他們對租賃關係的可接受，正是證明他們願意讓自己暴露於風險之中。在承平時期，派遣勞工心中只有能否轉正的風險，而未擴及更廣大經濟脈絡的市場風險，或是派遣公司雇主身分是否道地、有能力或誠意擔當責任的風險，**他們的看穿程度僅此而已，沒有料到一旦發生解雇、職災或爭議事件，要面臨的風險會更強大，甚至是整個派遣制度對自主性的綁手綁腳。**

或者也可以這麼說：他們在模糊的認識中，把自己的勞動力當作很純粹的商品來被出租，願意接受這樣高度商品化的自己，畢竟派遣工作沒有甚麼承諾、也沒有明確的老闆，既然歡喜接受派遣工作，就要甘願接受待遇不公平的事實，雖然他們也有不滿，但並非選擇直接出走，或是集體公開抗爭（也缺乏個別抗爭），卻是在賭局的規則內有限地看穿與行動。

整個勞動派遣制度就充滿了不確定性與流動性。要派公司與派遣公司利用他們來控制勞工，派遣勞工要反抗時，也被它們限制，無法凝聚集體抗爭力量、有效維持下去。勞動力租賃，帶來的是勞工階級的徹底原子化，勞工自主性被消解。

第五章 結論：只要勞動力的時代

「你拿 TI 公司來說好了，TI 當然要把薪資壓低，不然誰要用派遣？你想想，一開始絕對是客戶公司先把薪資先訂好；然後派遣公司再依照這個職缺的工作條件，比如好不好招募，再去跟他訂服務費，要是這個薪資一樣是訂 27500，那誰要找派遣？一碗 300 塊的牛肉麵，小費算你 30 塊，你要嗎？那我當然是要付 297 塊！」Ken 說。

「所以不是所謂『市場上薪資本來就這麼低』囉？」我問。

「當然，遊戲規則當然都是客戶公司他們先訂好了，怎麼可能先讓派遣公司來訂薪資！」他很激動地說。(20100720 田野筆記)

我也很懷疑到底是誰不想好好工作？因為我周圍的人全部，我覺得都是很努力在工作，特別是我原本是生科系畢業的，那你知道生科系其實是沒有甚麼產業的，大家都很辛苦地在爭取機會啊！我都沒有看過甚麼懶惰的人，所以我當然也是希望如果可以的話，履歷表要漂亮一點啊，也不要隨便，就是傷害老闆的心。(小茹，20100719 深度訪談)

本章我將整理前面幾章的經驗發現成爲總結摘要，並藉由這些發現來與勞動研究進行理論對話，最後，我將針對勞動派遣的法令制定與高學歷青年的勞動，由社會學的角度提出些許政策與運動建議。

第一節 經驗發現總結

這本論文最初始的提問是：爲什麼青年勞工願意從事低薪無福利、缺乏升遷機會的派遣工作？爲了解決勞動過程理論中的經驗難題，我另闢蹊徑，延伸勞動力商品化的概念，進一步詢問：勞動力商品要如何被「租賃」？勞動力的租賃關係如何可能？這也是勞動派遣運作機制的核心課題。

我提出勞動派遣關係中的剝削命題：要派公司要進行剩餘價值的取得與掩飾，是透過打造虛假勞資關係（也就是派遣公司與勞工之間的勞資關係）才能掩飾真實的勞資關係（亦即真正獲取剩餘價值的要派公司與派遣勞工之間的勞資關係）。因此，要派公司與派遣公司的合作工作便是共同打造虛假勞資關係，並讓它看起來非常真實，派遣公司扮演了虛假的雇主，又讓要派公司達成掩飾真實勞

資關係的目的。派遣公司爲了開發市場，必須說服要派公司勞動力租賃的好處，分別扮演「調節者」、「代徵者」與「代理者」三個角色來爭取市場利基，另一方面，派遣公司也鼓吹求職者來從事派遣工作、並挑選優良勞動力商品來出租。而派遣公司也必須透過宣示、聲稱、物質福利與家長主義四種方式來扮演雇主的角色，才能夠建構虛假勞資關係。

勞動力要被租賃，表示它必須仰賴「租金」的交易，這也是虛假勞資關係能夠變得更爲真實的基礎。勞動力的租金既是由派遣勞工的本薪而來，也與該職位的招募難易程度有關。然而我更發現，勞動力的租金不只是一般定義的商品租金，它還保證了社會身分的轉換，透過租金的交易，雇主身分也順利地外包，要派公司與派遣公司都有這個身分轉移的共識。

可是虛假的勞資關係有其破綻與極限，這些破綻與極限也可能是派遣勞工在承平時期的派遣關係中無法發現的。派遣公司雖然與要派公司進行打造虛假勞資關係的工程，但其虛假的雇主身分受到要派公司權力的限制，它不但沒有實際監督、指揮或管理派遣勞動力的權力，我透過田野中的經驗資料發現到，在招募、面試、解雇與職災等日常及特殊事件中，它也處處受到要派公司的支配。因此，透過這樣的揭穿工作，我們可以發現要派公司使用勞動力租賃的好處在於，可降低人事成本、能更方便獲得勞動力，而且將抽象的市場風險，透過將雇主身分外包給派遣公司，把原本屬於自己的雇主責任風險外部化給後者，也打造具機率性質的轉正論述，把市場上的不確定外部化給派遣勞工，利用轉正論述來做爲吸引求職者的重要誘因。因此，普羅派遣勞工就必須在有限程度的認知中面對這些不確定的風險。

第二個要解決的議題是**青年派遣勞工的處境**，也就是他們爲什麼會願意讓勞動力被租賃？被租賃後又受到那些影響？與傳統勞資關係相比，對青年派遣勞工來說，讓自己的勞動力被租賃是一個高風險的行爲，因此勞動力商品化的程度也更高。在這裡，勞動現場外的文化要素對主觀意識發揮了其影響力，以年齡當作籌碼、將自己投身於派遣賭局中，可說是青年派遣勞工願意從事派遣工作的普遍動機。而我還發現到，就我的研究對象——高學歷的青年派遣勞工而言，在「文憑市場」中佔據的位置決定了他們從事派遣工作的動機、目的與立場，台灣在地的文憑主義在派遣勞動力市場也扮演了重要角色，原本以教育資源平等分配、促進國家人力資本爲目標的高等教育擴張，並未帶來就業機會的平等化，勞動力市場仍然依循傳統的文憑價值排序進行篩選。文憑價值的多寡影響到他們在勞動力市場中議價權力的大小，我發現，權力多與權力少的青年在這些面向中所表現出

來的差異，兩者在就業市場中遇到的結構限制也有不同。

而要讓自己的勞動力被租賃，青年派遣勞工對自身勞動力的認知（我是誰？我賣的是甚麼？）也是另一個很關鍵的因素。一旦要進入要派公司的生產過程，他們對自身勞動力的看法也是使派遣關係可以成立的原因，我發現他們對自己的勞動力抱持著極度商品化的認知，這種認知讓他們可以忍耐暫時沒有要派公司福利與同工不同酬的待遇、忽視派遣公司的福利與從屬性，也讓自己更努力地往正職目標邁進。

在生產脈絡中，派遣員工的身分不單是一個社會屬性，還是要派公司控制勞工的中介理念來源。它構成要派公司配置派遣勞動力時的底層認識，將它視為可立即使用、不需訓練、專注於低技術性工作內容的產品，此外，派遣身分也影響了不同層次的控制形態，從整體制度層次的「符號控制」、限制勞工肉身可見與否的「時空控制」，到直接與生產過程相關的「分工控制」，讓派遣勞工的勞動過程也充滿勞動力租賃的要素；但是，在勞動力租賃關係中，勞資雙方用極度商品化的方式進行交易，但是勞動力商品強烈的買賣性格反過來顛覆了勞動力的租賃要素。唯有如此才能夠支撐勞動力租賃的繼續，好讓高度商品化的勞動力商品在純經濟的思維中被出租。

第三個議題是**青年派遣勞工的主體性展現及其限制**。青年派遣勞工打從一開始就不認為派遣公司是真正的雇主，這表示，派遣公司努力扮演的雇主身分並不成功。可是，「時間」是讓派遣勞工看出虛假勞資關係不合理，一個很關鍵的催化劑。原先抱持勞動力高度商品化的認知進入派遣關係後，透過日常勞動生活中的突發事件，派遣勞工會發現這個認知會讓自己的經濟報酬吃虧，相對剝奪感逐漸升高，挑戰商品化認知；但是很矛盾的，他們的應對態度也是經濟式、個人式的，就是朝向轉正目標邁進，轉正是他們在要派公司中擺脫派遣命運願意認可的唯一途徑，這也是他們願意面對轉正風險的原因。

因此，青年派遣勞工的自主行為不是具有清晰外在對象的「反抗」，而是對自身地位屬性的「因應」。他們在以反抗派遣身分為動機的基礎上，發展不同策略來因應自己的派遣身分。我發現了「揚己露才」、「從令如流」、「主動出擊」與「騎驢找馬」四種理念型，「揚己露才」是派遣勞工努力表現自己的工作能力，好被主管賞識優秀成績；「從令如流」是指一種策略性的角色展演：將外在行動與內心想法分離；「主動出擊」是青年派遣勞工對於派遣制度開始產生質疑，並直接與要派公司提出轉正要求或疑問；而「騎驢找馬」是指派遣勞工一邊做派遣工作，一邊往外投其它工作的履歷。可是這些自主的因應策略與派遣制度的鞏固

是合而為一的，它不可能對整個派遣體制產生任何撼動，在資本家的轉正邏輯中展現自主性，就算隨著時間經過開始質疑派遣制度，仍是很馴化地依循轉正路徑邁進。

此外，在勞資關係最岌岌可危的爭議事件中，派遣勞工也無法真正發揮他們的反抗力量。虛假勞資關係透過模糊的從屬性，形成「兩個老闆，沒有老闆」的控制，將責任歸屬變得模糊，讓他們的憤怒無法找到真正的申訴對象，而且這模糊的從屬性也藉由拖延戰術讓勞工疲於奔命，最根本的原因在於，派遣勞工只在意及接受轉正風險的重要性，商品化認知主導了整個派遣制度的運作，卻未料到解雇、職災或爭議事件時更大的風險，甚至是派遣制度對自主性的束縛。

因此，青年派遣勞工在模糊勞資關係中，勇於負起轉正風險，我們看到的是原子化的個人在不確定性的聘雇關係中努力，這仰賴要派公司與派遣勞工雙方勞動力高度商品化的認知才能進行——勞動力的租賃關係也就從它被高度商品化的前提而得來。青年勞工之所以願意從事低薪無福利、缺乏升遷機會的派遣工作，是出於這種認知，將自己的勞動力視為純粹的工資等價物，相信轉正論述的可能實現承諾。我們看到的是——勞動派遣中更商品化的勞動力。

第二節 與理論對話

讓我們暫時離開微觀的勞動政治，從較為巨觀的經濟結構來討論勞動派遣。我要與勞動研究進行兩個層次的理論對話工作，首先是**整體資本主義發展階段的層次**。勞動派遣是新自由主義時代中，資本家為獲取剩餘價值所使用的眾多新型方式之一，它必須放在勞務委外、民營化、工作約聘或實習……等形形色色的「非典型工作」脈絡中來看待，也就是說，勞動派遣並不是一個歷史真空下的制度，只要資本家在全球化市場中有獲取利潤的壓力，他就必須設計更特殊的聘雇型態來進行更精密隱微的剝削。由此可以看出，隨著資本主義的進展進入以消費引導生產的後福特主義，資本家在激烈的市場競爭下為得到更多的利潤，剝削手段便不再只是單純的生產線分工、去技術化好壓低人事成本，而是將勞動力本身視作可拆解重構的物品，在市場的要求下隨機改變時空佈局。

傳統福特主義的剝削手段是很清楚的，就像 Braverman 與 Burawoy 觀察到的福特主義大量生產模式，資本家在「勞動力的買賣」基礎上取得與掩飾剩餘價值，對勞動力的控制力量來源是集中的，剝削機制容易被覺察，然而後福特主義的生產模式，勞動單位（時空與內容皆然）分散流動，卻不易讓人意識得到——

資本家必須形塑勞動者的自主性，尤其是藉由聘雇關係的改變、模糊傳統勞資關係的從屬性，勞工的自主性帶來的是其個體化與流動化。因此，勞工的個體化、流動化成為當今工作制度的主流精神，勞動派遣就是這其中之一。我們可以發現，諸如派遣、外包、約聘或自雇（SOHO、加盟）等新式的聘雇關係，都將風險轉嫁到勞工個人身上，要個人自負被自由市場「無形的手」變動拋棄的可能風險、還要自己察覺減少這些模糊的風險。姑且不論新自由主義的主流論述如何鼓吹個人應該要「投資自己」、「增加自我競爭力」等勞動成本的投入（如增加自己的教育資本、注重外在美貌、努力成為「通才」）⁷³，至少普羅勞工還要對抗全球市場不確定的伏流，擔憂自己工作是否朝不保夕。在本研究中，我則是發現青年勞工要挑戰克服的是轉正考驗，只要轉為正職員工就可以脫離勞動力租賃關係。

在這裡，我要針對「勞動力租賃」的概念提出三種不同的風險，來勾勒經濟全球化下勞動派遣的基本精神，分別是要派公司面對的「市場風險」、派遣公司要承擔的「雇主風險」與派遣勞工所要應付的「轉正風險」。當今企業在經濟全球化的環境中，要努力面對的風險是「市場風險」，也就是必須在景氣波動中考量人事成本及訂單多寡，甚至還要考慮聘用新進員工的合適性，為了解決這些在市場上不確定的問題，它們就把雇主身分外包給派遣公司，因為人事的調度與成本是市場風險具體化的形式之一。

而派遣公司所承擔的是成功扮演雇主角色與原本專屬要派公司雇主責任的風險，我稱之為「雇主風險」，雇主風險原本是屬於一般企業的雇主責任，包括法定與社會的，派遣公司提供純粹的勞動力出租品給要派公司，要派公司就免除了自己與派遣勞工相關的人身責任，例如招募、面試、解雇與職災等，這些原本雇主在法規與社會道義上需要承擔的職責，透過勞動力租賃關係都被外包出去，也就是進行「雇主身分的外包」。

而派遣公司與要派公司進行雇主身分外包的工作，藉由一系列與轉正相關的包裝說詞（如轉正、增加技能與經驗）與制度設計（解雇、職災等突發事件的責

⁷³ Foucault 曾論及傳統自由主義只強調交換（exchange）貿易中的價值，把工人視為付出勞動力的勞工（labor），但在新自由主義體系中的經濟體制，工作倫理則開始著重於個人主體的自我治理性（governmentality），「競爭」（competition）成為主流意識，勞工搖身一變為「人力資源」，其中每個人都應該為自己的生產效率、外貌才智負起責任，主體性（subjectivity）展現於我們如何去獲得更好的文憑、通過語言金融等證照考試、進行減肥或整型美容手術。今天的投資便能讓個人在未來的求職者或同事競賽中脫穎而出；意即勞工同時也要扮演著企業家的角色（Read 2009）。

任歸屬)，將它轉變為「轉正風險」，轉嫁給青年派遣勞工承擔，就這樣存在於廣大經濟脈絡中的「市場風險」，簡化成具體的「轉正風險」，而且轉正還被派遣工作的當成重要誘因，青年派遣勞工就得為轉為正職的機率碰運氣。(見表 5.1)

種類	市場風險	雇主風險	轉正風險
承擔者	要派公司（一般企業）	派遣公司	青年派遣勞工
內容	市場波動、人事成本、雇用新進員工之適任與否	雇主責任(法定與社會的)	一、能否成為正職員工 二、勞動條件、特殊事件的責任歸屬
來源	經濟全球化、市場不確定性	要派公司的雇主身分外包	要派公司與派遣公司的制度安排

表 5.1：要派公司、派遣公司與派遣勞工面對的三種風險比較表

「轉正風險」有兩個不同的層次，要較為仔細地討論。**第一個層次**為最單純的轉正機率，青年派遣勞工為了轉為正職而選擇派遣工作，願意承擔這個風險，在轉正博奕中努力，一切都有待要派公司的評斷，這在第三章中已有討論；而**第二個層次**是超越這個層次的風險，但仍與「轉正與否」相關，因為它是與派遣身分相連在一起的，也就是派遣工作勞動條件的不公平性與其隱含的危機。青年派遣勞工只感知到轉正的目標，卻未較完整地意識到我們在第二章（解雇、職災）及第四章（勞資爭議）所討論的其它潛在風險，還有隨著工作時間拉長而凸顯的同工不同酬（第四章）；勞動力的租賃關係中，要派公司所需要的只是最純粹的勞動力商品，與人身相關的需求都不予考慮，要派公司與派遣公司的制度安排，都讓青年派遣勞工在解雇、職災或勞資爭議事件中無法獲得法律與社會責任的堅實承擔及索求。也就是說，「轉正風險」的兩種層次有不同的具體性質，第一個層次（轉正的可能性）是要派公司、派遣公司與派遣勞工都能認知到的，在承平時期扮演著重要角色，但第二個層次（勞動條件的不公平與暗藏危機）則是派遣勞工無法隨時體會的，當特殊事件發生時會讓這個層次的風險變得明顯，派遣關係的不合理（如待遇不公、用過即丟）才會凸顯他們未轉為正職的困境。

透過一系列的風險轉嫁過程，青年派遣勞工在有限及模糊的實踐感知中，為了轉為正職而付出時間與心力，為此而來卻也受其控制。可以說，願意讓勞動力被租賃，就是要承擔更多的風險，但他們減少風險的信心顯然比選擇正職工作的青年更大，未清晰察覺（或非常在乎）派遣工作的不穩定本質。因此，相對於反

抗與應變的能力大小，比起要派公司或派遣公司，派遣勞工要獨自面對的風險是很大的，以獨力對抗、應付市場（無論是商品或勞動力）上的不確定性，不管是能否轉為正職，或是其它平時無法認知到的風險。

回到理論對話的工作，這就是我在「勞動力的買賣」古典概念的基礎上，提出「**勞動力的租賃**」的用意，利用這個概念來分析勞動派遣在微觀（日常商業實作及行動者策略）與巨觀層次（後福特主義的新興勞動力取用方式、剝削型態的改變）上的運作方式及其定位。我在第一章已揭示勞動派遣的精神在於「**勞動力雇用權與使用權的分離**」，這個分離工作正是讓勞動力的控制來源讓人難以辨認，只要服務費的內容保持機密，勞工就很難理解剩餘價值的取得詳實過程，只能大略知道同工不同酬的存在。但是勞動力租賃的好處不只是經濟的，我必須再次強調，「雇用權與使用權的分離」意味著：勞動派遣的整體精神是把勞動力當成一個沒有來源主體、沒有人身需求，更不會有抱怨牢騷出現的純粹生產工具。資本家不需負擔派遣勞工資遣、職災、獎酬與福利等屬於一個勞工，或者說，一個「人」需要的情緒支持與勞動安定。對他們來說，派遣勞工就像是只為了工作而存在，只要這個勞動力在工作上出現瑕疵（例如對公司待遇不滿、表現不如預期），他就可以任意淘汰更換，在要派公司的眼中，一個派遣勞工就僅是一個派遣勞工，不是「派遣勞工＋生涯規劃＋學習成長＋養家餬口……」。這些任務光靠福特主義的剝削手段無法達到，因為福特主義看待勞動者的方式太笨重了，甚至還允諾勞動者的人身需求。既然勞動力的來源——勞工不再重要，那麼勞動力的租賃，也正讓勞動力成爲一個可以自由取得與捨棄的物品。企業讓勞動力零庫存之後，它們把派遣公司當作虛擬的勞動力倉庫，無論它的需求是聘用新進人員或是因應緊急訂單，它都可以將勞動力當成「身外之物」，需要時從勞動力倉庫得到，不需要時就置回倉庫裡去。

在勞動力的租賃關係中，勞動力不只是商品化，而且是更高度地商品化。一般而言，在高度商品化的勞資關係中，派遣勞工所遇到的風險是非常大的，可是這也和台灣的勞動體制有很大的關聯。這就是理論對話的第二個層次：**勞動派遣在台灣勞動體制中的特殊性**。美、日等國的企業使用勞動派遣，是因為他們的組織結構與 Atkinson 的彈性化論點相似，都是在大型的組織中實施，有清楚的核心／邊陲勞動力編制策略，而且這些國家也有全時長期的聘雇傳統，然而在台灣這個本來就缺乏長期聘雇傳統的國家，對普羅勞工來說，勞動力市場中已有很多的風險存在，所以對西方勞工來說風險較大、較不穩定的「非典型聘雇」，在台灣反而不是那麼一回事。我們在看待台灣的勞動派遣時，必須在意這一點。台灣

是一個以中小企業爲主的競爭資本主義國家，由於私人部門規模不大，老闆身邊的員工幾乎都是自己人，也就缺乏美國大企業的內部完整制度，也沒有甚麼員工教育訓練，當然更不用提優渥的薪酬、明確分工或是完整的升遷管道。

所以，在這個前提下來討論勞動派遣，與勞動研究的對話就得更謹慎。謝國雄（1997）延續 Burawoy，在《純勞動》中勾勒了台灣這種他稱爲「專制市場」（以此與美國的「市場專制」分隔）的勞動體制。他認爲在台灣，國家很少介入勞資關係，即使介入也只是做很外部的規範，對於勞方的法令保障只是消極的、事後的、市場性格的，即使進入勞資爭議事件仍是站在資方這邊。由於國家介入的真空，造成了一個勞資權力極度不平衡的環境，讓資方可以任意地對勞方進行不合理的勞動要求，無錢無權的普羅勞工只能被迫接受這個既定體制。在這樣的勞動體制工作，勞工只能藉著不斷地流動，或是自己做「頭家」期待翻身，這也是勞動條件持續惡化、無法形成大型壟斷企業的背景。而在台灣，**甘願與威嚇能夠共存**的原因，是因爲在「專制市場」中的雇主，在承平時期的，利用以勞動力極度商品化爲基礎的做件意識（從工資制度產生），來掩飾剩餘價值的取得，勞工的「純勞動意識」與文化規範（如互相觀）也讓他們心悅誠服地生產。

謝國雄的研究，給我們一些理解青年派遣勞工時很重要的對話資源。沒有做「頭家」翻身企圖的普羅青年勞工，也有志願性順服嗎？這要先從經濟結構與勞動力市場來看。首先，台灣進入 1990 年代後經濟發展開始飽和停滯，製造產業外移到開發中國家（如中國與東南亞等地），造成勞工失業率與待業期間增加，但服務業又未順利銜接、吸納待業人口，青年勞工面臨勞動力市場供給過剩的窘境。第二，高等教育擴張導致文憑浮濫貶值，青年勞工就業市場成爲買方市場，只好往低階服務業工作流動。第三，服務業的派遣工作大多是由大型企業或外商公司開出的職缺，這些工作雖然替代性高、與正職員工薪酬福利相差甚多，但是在「普遍差的勞動體制」下，一般民間企業本來就沒有長期雇用傳統、缺乏未來性的就業環境、普遍低薪的就業市場，讓這些在歐美國家的「爛工作」，放在台灣的脈絡下就未必如此糟糕，更何況在大公司工作不只有物質薪資的好處，對於個人未來的發展也有某程度的加分效果——**在台灣，由於勞動力市場的惡劣，對青年來說讓勞動力被出租與直接販賣可說根本沒有差別，風險看起來一樣大，甚至在短期內看來是不錯的！**最後，在勞動現場外，我們可以看到年齡成爲青年派遣勞工的豐厚資本，這個看起來沒有任何使用價值的資本，正是普羅勞工能夠跟雇主相「博」僅有的本錢，台灣人普遍「年輕就是本錢」的觀念，讓派遣工作相形變成了賭注遊戲，這個遊戲感存在於勞動現場外、青年派遣勞工的認知中，充

當了驅使派遣勞動力投入的文化角色。

因此，與其說台灣青年派遣勞工的「志願性順服」是來自於能讓他們滿意的升遷制度、優渥待遇（雖然短期來看可能是如此），或是要派公司與派遣公司的制度設計，不如說整體的經濟結構與勞動環境才是最大推力。很明顯地，「專制市場」仍存在於經濟全球化的今日台灣，他們很清楚在不友善的勞動市場中工作的艱難，也不太相信虛假的勞資關係，那麼他們又為何要作派遣工作？在勞動現場外，普遍與年齡資本相關的文化意識、「專制市場」的勞動體制，與文憑市場的競爭排序對不同位置的青年造成不同效應；勞動現場內，與雇主的勞動力商品認知共識、工資制度、對正職的渴求，形成完整又嚴密的勞動控制，讓剩餘價值的掩飾手段並不高明的情況下，也能讓他們投入生產行列。所以，在台灣的脈絡中，我們可以藉由勞動派遣的例子發現，「威嚇」還是其運作基礎，資方普遍「不做就走人」、「年輕人要懂得吃苦耐勞」的專制權力讓派遣大行其道，但青年勞工勞動力高度商品化的認知讓「甘願」得以產生，願意自負轉正風險、以極度商品化的態度看待自己的勞動力。因此低薪又沒保障的派遣工作還能吸引青年從事，有賴於這種自由市場的交易心態，**青年勞工自動忽略月薪以外的再生產保障**；在勞動派遣中，我發現到：沒有特定物質產出、生產內容抽象的初階白領工作，在使用勞動派遣的形式進行聘雇之後，勞工對付出自身勞動力行動的意識是高度商品化的，一樣是用月薪核薪（與計件制不同），但再生產（如年終獎金、三節獎金）的部分卻都暫時不在意。而且，這種意識的出現必須與這種非典型聘雇方式相繫，因為非典型聘雇並不保證勞動力再生產的社會保障與人身需求，才能使青年派遣勞工產生這種看法。

可是，整體來說，勞動力市場威嚇的力量還是比較大的。如果台灣的勞動體制不是如此「專制市場」，那麼派遣工作中轉正風險的吸引力不會這麼大，因為這些大公司的工作給人一種假性的安全感。青年的「甘願」仍是專制市場的產物，是受時局所迫的無奈選擇，不是無中生有的自主意識，或是生產過程中的主動行為，所以歐美社會脈絡中的「爛工作」，到台灣反而變成了「還不錯的工作」。

第三節 政策與運動建議

勞動派遣服務涵蓋的產業是非常廣泛的，若要對全體提出政策建議並不容易也不確實（製造業使用派遣的內容與方式與服務業就相當不同），這裡只針對本研究所涉及的領域進行幾點政策與運動建議。我認為要改善勞動派遣的濫用、誤用，甚至是勞動力商品化程度加深的惡果，我提出與法令、運動兩個與本研究較

直接相關的建議。

就法律層面而言，既然派遣已經是如此常見的現象，也是大勢所趨，完全禁絕也是不可能，那麼完善的法令規定更是亡羊補牢的目標。我們必須知道，台灣的勞工權利已經極為薄弱，《勞基法》也只是遵從市場競爭模式所作的最低限度規範而已，如果我們又全然擁抱勞動彈性化，表示勞方的權益必定更為縮減，甚至無法得到最基本的保障，我們不能把歐美那套派遣制度直接移植過來，因為台灣的勞動體制無法與它們等同看齊。因此，對於勞動派遣我們必須盡量讓勞動力商品化的程度減少，也就是：讓勞動力的租賃變得更困難！任何有研究過勞委會在 2010 年初提出「勞動派遣」專章的人，都會發現那只是若有似無的規範，懷疑政府是否真的要保障派遣勞工的權益！我必須提出幾項建議：

(一) 減少「登錄型」派遣，以積極禁止的方式來規範派遣風氣，增加勞動力租賃的阻力，不讓派遣勞動力成為用後即丟的免洗筷；

(二) 讓勞資雙方召開團體協商會議，研議該公司使用派遣員工的人數比例與類型，而非制定一個固定上限（如現行全體適用的百分比制），而無法應用於不同性質的產業與企業，因為服務業、製造業、本土商或外商公司在 استخدام 勞動派遣的方式與目的全然不同。這對正職與派遣員工都是一個保護，可避免派遣勞動力被濫用，也避免影響公司團結士氣；

(三) 統一建立公開資訊平台，向派遣勞工完整公開要派公司與派遣公司的服務費、派遣契約等交易內容，禁止派遣公司中間剝削的情形；

(四) 派遣期間若滿一年，派遣員工「得以」轉為正職員工，且要派公司「不得」拒絕，避免「萬年派遣」、「假派遣、真雇用」的情形發生；

(五) 不得以「負面表列」方式列出「不可用」派遣的工作類型，應改成「正面表列」，明白列出可以使用派遣人力的產業，限制派遣勞工人數的無限膨脹；

(六) 將派遣公司的成立許可，採立國家等級的標準認證作業，提高人力派遣公司的成立標準，避免某些小型不法的派遣公司（甚至是人頭公司），在缺乏充分資金與合法性的基礎上任意營運、讓派遣勞工的權益受損，並定期全面監督與抽查派遣公司的發薪、報帳與員工加退保作業是否詳實；

(七) 嚴格監督要派公司指派派遣勞工從事的工作類型，若屬於非定期契約工作或工作性質為長期必須維繫的，那麼就必須禁止使用派遣人力；

(八) 採用「試用期派遣」者不得超過三個月，且不得任由派遣公司或要派公司無限延長或續簽；

(九)一旦發生勞資爭議事件(或解雇、職災等),派遣公司與要派公司必須共同負擔雇主責任,不得有「互踢皮球」或「轉卸責任」的情形。

而**集體運動策略**方面,面對勞動力彈性的趨勢,台灣以「廠場工會」為基礎的自主工運必須要提出變革措施,否則將受限於僵固的組織模式——勞動力都已被彈性化,工運當然也不能再自我設限。如同我在研究中所揭示的,租賃勞動力為的就是讓勞動者自主性更難施展、勞動力更輕易地被企業呼之即來招之即去,而勞工也更加原子化。許多工運團體不但反對派遣立法、也反對納入派遣員工入會,這種對勞動派遣的拒斥與畏懼,乃在於一旦立法或納入會員,等於是承認勞動派遣的存在,會威脅原本的勞動安定。但是,我們不能再以駝鳥心態看待勞動派遣這個既存的事實,與其全盤反對,不如正視並勇於處理問題。**因為,我們或我們的下一代都有可能成為派遣勞工,而且這種情形只會越來越多**,保障派遣勞工的勞動人權,也等於是保障我們自己的勞動人權。

邱毓斌(2010)認為,台灣這種以「廠場工會」的組織型態無法因應全球化的挑戰,尤其是勞動派遣與移工,對於這些沒有固定工作場所的勞工,工會必須將他們納入保護當中,不只是口頭上的承諾。或者我們可以朝向這種組織方向:打造一個有著更完善的保護網、讓派遣勞工、移工、建教合作實習生或工讀生等以非典型或非正式聘雇方式雇用的勞工,有集體凝聚力更強大的工會組織作為靠山。我們嘗試可以設計一個不同於傳統、更「彈性」的工會組織:例如,朝向以團結整個派遣產業內的派遣勞工,或以同一工作場地為組織標準,或是以個別行業為主的組織策略,成立「派遣勞工工會」,入會資格採寬鬆認定,只要是以派遣方式雇用的員工都可被納入組織中,捨棄以廠場工會為基礎的舊思維,才能積極且密切地關照到每一位派遣勞工,以抗衡資方利用流動性與模糊的從屬性來削弱勞工集體凝聚的力量,避免當勞資爭議發生時,讓派遣員工獨自面對困局而求助無門。甚至,若運動者的野心更大,可以將移工、工讀生、外包工、部分工時工等非正職員工(即不屬單一固定或長期勞資關係的勞工)都納入保護網、成立非典型勞工聯盟,提供勞資爭議法律諮詢、訴訟補助或其它權益爭取的服務。

工會的組織型態必須經過這些創新與改革,才能夠再次喚起工人階級的集體性格。然而,國家的勞工主管機關也必須正視勞動市場彈性化趨勢,不該再將工會會員的標準限定於公司內部的正職員工,就像2008年中華電信工會納入派遣員工卻遭勞委會以「雇主不同」為由駁回那樣。我們一定要認清「派遣公司只是虛假雇主」,任何看似對旗下員工的「照顧」都只是補充的、事後的、受限的,根本無足輕重。如果勞委會未看清這一點、仍對它持保守態度,只會讓派遣勞工

等在組織內位居次級勞動力市場的勞工們陷於更不利的處境。

另外兩個層面則是與本研究內容較間接相關的面向，分別是教育與經濟層面。就**教育政策層面**而言，我們必須在現有教育制度納入勞動知識與階級教育的教材。就我訪談的對象——青年勞工而言，他們很少知道自己具有那些勞動權益，也不清楚派遣制度的運作，這可能導致像小茹那樣的勞資爭議發生時，對勞動法規無知，甚至在求助無門的情況下被犧牲自身利益。不過，這應該說是台灣勞工的普遍特性，由於勞動教育內容的真空，讓普羅勞工出社會時都是在很模糊的權利認知下進入勞動力市場，這也是甘願產生的原因之一，既然甚麼權益都不知道，就只能當一個愚昧又馴化的勞工。教育當局應該積極地在學校中推廣勞動法令教育課程，讓學生明白身為一個勞工應具備哪些法定權利，當這些基本權利受到侵犯時，又可以向公部門申請哪些協助與補償。

但更深一層地，我們應該推展「勞動人權教育」。我們重資輕勞的教育論述總是美化經濟發展、全球化、新自由主義的好處，例如「全球化可以讓我們以更廉價與更便利的管道，享用來自世界各地的原料與產品」，這種商品拜物教、歌功頌德的論述卻完全不提及這些巨觀層次的結構變遷對基層勞工造成的負面影響（例如貿易去管制化產業出走帶來的失業、全球分工鍊下的血汗工廠、跨國企業在開發中國家造成的環境汙染等問題），更別說勞動彈性化、無薪價、大量解雇、組織工會等活生生的議題，大量灌輸資本家的意識形態，缺乏人我關係、人地關係的反思。這樣貧乏的社會科課程，完全漠視了勞動人權或雇傭關係等與個人切身相關的議題，甚至是工會組織應可發揮的力量。

就**經濟政策層面**而言，台灣政府必須省思：我們要甚麼樣的經濟發展？如果經濟成長只是 GDP 帳面數字的增加，那麼成長果實能否落實到分配正義，底層勞工能否受益才應是主政者真正該在乎的，尤其簽訂 ECFA 協議之後，跨國資本的流動會更多、更頻繁，勞動力彈性化的程度會更深。因此，政府如果有心要降低高學歷青年失業率，應該要規劃長期完善的產業發展政策，平均分配資源給不同的產業、促進產業升級速度，而不是獨厚特定產業（如無法釋出大量職缺的科技業），扶持能創造中高階工作機會的知識產業；此外，與其砸大錢辦理成效極差的「職場實習方案」，不如增加公私部門正式工作機會，才能有效地解決青年失業，而不是讓短期工作粉飾隱性失業人口。第三，高等教育資源擴張已是既成事實，高等教育普及化也是各國趨勢，但帶來的負面後果已相當地多，其中之一便是這本論文探討的青年失業。因此，教育體系也必須重新思考長期以來輕忽職業教育的政策，以為藉著廣設大學來提升人力資本的做法能夠刺激經濟發展，卻

未從產業結構的層面來著手，許多傳統產業也面臨人才斷層的問題。我建議，應該發展能與職場順利接軌的職業教育體系，培育基層技術人才，這不但可以降低青年的失業機率，也能避免國家人才與技術的流失。更進一步說，其實勞動派遣是台灣彈性生產傳統的一個縮影，就業市場中高度商品化的勞動力已不是新現象，如果我們不改善既有的勞動體制，那麼「沒那麼差的」派遣工作對求職者來說是表象的好處，但未料到真實的不公平剝削，只要台灣的勞動體制仍是如此不友善，連勞動力的買賣都這麼弱肉強食了，遑論其租賃！那麼對青年來說派遣工作就未必可怕悲慘，難道政府要放任它、置之不理嗎？

其實，台灣政府面對勞動派遣的態度，可以從 2004 年時經建會宣示的「服務業發展綱領及行動方案」來看，這個方案將派遣服務業列為十二項重點發展的服務業之一，甚至畫出這樣的經濟大餅：

以服務業發展再創台灣經濟奇蹟為願景，並以提高附加價值，創造就業機會為二大主軸。未來服務業發展以年平均成長率 6.1% 為目標，服務業的產值於 2008 年占國內生產毛額（GDP）比重達 71.4%；服務業的就業人數占總就業人數則達 60%，並以服務業支援農業及工業的發展，持續各產業的成長動能，使整體經濟成長率達 5% 以上。⁷⁴

很顯然，國家的立場仍然是站在總體經濟成長與降低失業率的考量上的，本來無可厚非，但對於勞動派遣產業的發展，甚至更希望將派遣勞工人數提高到 30 萬人——這是多麼驚人的野心！我們可以說，在新自由主義思潮的風行下，台灣政府面對非典型聘雇或勞動彈性化，不是消極以對，或「即使介入也只是做很外部的規範」，而是想要在沒有法令配套的情形下積極發展，這根本就是未先正視內部勞動體制的惡劣，就想移植勞動彈性化的政策進來！面對經濟全球化，台灣政府絲毫不在意經濟分配議題，只希望以勞動派遣來解決失業，未深思這個方案是否真能成功，甚至勞資權力將更為失衡，階級結構將更遠離分配正義之精神。試想，如果台灣的派遣勞工真的達到 30 萬人，經濟真的會「變好」嗎？

在訪談經驗中，我還常聽到青年勞工抱怨政府為降低青年失業率所設立的臨時工作方案（如「22K」方案），拉低了市場薪資，即使是派遣工作的薪水都還比正職高。聽到這抱怨，我們不得不思索一個問題：台灣政府是否真的有心降低青年失業率？立意看似良善的職場實習政策，卻讓非典型聘雇變本加厲，甚至是政府帶頭當起派遣公司。國家以為只要為社會新鮮人釋出「工作機會」就能讓失

⁷⁴ 2010/11/9 摘自 <http://www.twcsi.org.tw/columnpage/service/policy.aspx>。

業率降低，卻沒想到「青年失業」是整體經濟結構、教育資源分配與勞動體制的產物，如果台灣政府還停留在見樹不見林的思維，解決失業率的方式像是打游擊，只是把年輕人送去工作，製造一堆「虛假」的短期職缺來填補人頭，未顧及他們的維生工資水準⁷⁵、勞動安定性或確實學習新技能的機會，青年失業的後果不只是個人的工作不穩定，還是一整代人的集體貧窮化。這也是為什麼青年失業的社會意涵相當深刻——我們都知道第一份職業對往後個人職涯發展的重要性，如果政府對於青年就業問題的解決，只是「降低青年失業率」，而不是更全面完善的「青年就業制度」，那麼勞動派遣的盛行是可預期的，因為對企業來說，租賃勞動力這麼方便又划算，何必再耗費更多成本去購買，甚至是培育自己的人才？

或許，我們最後更應該語重心長地呼籲台灣企業：要懂得珍惜栽培青年勞動力。當你們在批判他們是眼高手低的「草莓族」的同時，是否體會過他們在這個時代必須面對的結構困境？現在的台灣早已不是 1960、70 年代的穩定工業社會，只要配合經濟局勢發展、努力就能成功，年輕一代要面對的是全球競爭加劇、機會更隱晦的未來，工作的派遣化、約聘化、短期化都是新興又嚴酷的生涯考驗，在沒有穩定工作又低薪的條件下，還要求他們遵守無償加班加到死的「責任制」，我們怎麼還能譴責年輕人「不如老一輩努力」、「不懂得為公司付出」，甚至製造「不懂吃苦耐勞」的過時言論（難道要流血流汗才能證明夠吃苦耐勞嗎？這完全無視於經濟結構變遷與勞資權力不平等！）？如果企業的心態只是為了要獲得現成、廉價又可輕易拋棄的勞動力——而非一個對未來有憧憬的「勞工」，那麼我們怎麼期待台灣會有一個更友善、更公平的勞資環境？或者更應該說，若政府與學界的人才培育政策真的不符使用期待，那麼請企業勇於負起培育人才的責任，一間能夠懂得惜才用才的企業，才可能獲得它應有的回報。

勞動派遣不可能也沒必要全面禁止。雖然在全球化的時代，我們無法抵抗資本的自由流動，也無法拒絕勞動彈性的趨勢，但是我們必須知道，勞動力被租賃的後果絕非與經濟成長劃上等號，用勞動派遣來降低失業率的作法根本是本末倒置，將結構議題看成個人問題。任何經濟成長都必須兼顧到人性與人權，勞動者的尊嚴建立在其勞動力商品化的程度之上，我們應該努力避免勞動力的租賃行為成為主流，甚至取代傳統勞資關係。青年，不該是在勞動力市場中任憑宰割的俎上肉。

⁷⁵ 這是一個很可怕的後果——若我們對於一個人的工資付給採取的是原子化的心態，這個人未來的規劃、養家餬口、貸款……，都不用被資本案考慮進去，將使階級結構產生重大洗盤。

參考文獻

一、中文部分

- 王順平 (2008)。高等教育擴張現象之探究。**研習資訊**，**25** (6)，77-90。
- 成之約 (1998)。淺論「派遣勞動」及其對勞資關係的影響。**就業與訓練**，**16** (6)，3-11。
- 成之約 (1999)。淺論非典型聘僱關係工作型態的發展與影響，**勞工行政**，**139**，11-18。
- 成之約 (2006)。**非典型工作型態與工會發展**。發表於行政院勞工委員會舉辦之「95 年度工會幹部培訓研習活動 (初級班) 會議手冊」。
- 成之約 (2006)。產業工會對「派遣勞工」的態度及其對勞資關係意涵之初探。**政大勞動學報**，**20**，97-123。
- 成之約 (2010)。**如何協助青年規劃生涯發展與穩定就業？**。發表於行政院青輔會舉辦之「99 年青年政策論壇地方論壇」，育達商業科技大學。
- 米歇爾·傅柯 (1975/2007)。**規訓與懲罰：監獄的誕生** (劉北成、楊遠嬰譯)。北京：三聯書店。
- 余政憲 (2005)。**人力派遣員工管理制度之探討：要派企業觀點**。國立高雄應用科技大學人力資源發展學系碩士論文，高雄。
- 吳偉立 (2007)。**圓夢捷徑？連鎖加盟制度中的創業、「資本」，與台灣資本主義**。國立清華大學社會學研究所碩士論文，新竹。
- 李元隆 (2000)。**台灣人才派遣制度現況之研究—以日本人才派遣為比較基礎**。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，高雄。
- 李易駿、古允文 (2007)。**機會開放或結構限制？台灣青年從學校到職場轉銜過程中的 yo-yo 現象**。**台灣社會研究季刊**，**67**，105-152。
- 辛炳隆、柯志哲、張烽益、劉進興 (2001)。**彈性化挑戰一：哪一種彈性化？誰的彈性化？——「勞動市場彈性化」座談會實錄**，**勞動者**，**120**，6-12。
- 林柏儀 (2007)。**求學作為勞動：一個學校教育的馬克思主義分析**，國立政治大學社會學系碩士論文，台北。

- 邱祈豪（2003）。**台灣勞動派遣法制化之研究——由日本勞動派遣法制度及政策之歷史發展考察**，台北：致良。
- 邱毓斌（2010）。當威權制度遺產遇上全球化——對台灣自主工運的歷史考察。載於吳介民、顧爾德、范雲（主編），**秩序繽紛的年代：1990-2010**。台北：左岸文化。
- 哈里·布雷弗曼（1975/1988）。**勞動與壟斷資本**（谷風出版社編輯部譯）。台北：谷風。
- 柯志哲（2005）。失業，不只是經濟問題：評李誠主編《誰偷走了我們的工作：一九九六年以來台灣的失業問題》。**台灣社會學刊**，**34**，259-270。
- 柯志哲（2008）。我國使用非典型工作型態之探討：使用情況與決定因素。論文發表於中央研究院社會學研究所舉辦之「2008年台灣社會學會年會」，台北：中央研究院社會學研究所。
- 柯志哲、張榮利（2006）。協力外包制度新探：以一個鋼鐵業協力外包體系為例。**臺灣社會學刊**，**37**，33-78。
- 柯志哲、葉穎蓉、蔡博全（2004）。台灣人力派遣對僱傭關係與人力資源管影響的探討：以美國臨時性支援服務發展為對比。**政大勞動學報**，**15**，1-43。
- 徐貴龍、陳心怡（2009）。**人力派遣實務**。台北：汎亞人力資源管理顧問有限公司。
- 馬克思（1867/2004）。**馬克思資本論第一卷**（中共中央馬克思恩格斯列寧斯大林著作編譯局編譯）。北京：人民出版社。
- 馬克思（1894/2004）。**馬克思資本論第三卷**（中共中央馬克思恩格斯列寧斯大林著作編譯局編譯）。北京：人民出版社。
- 馬財專、葉郁菁（2009）。公部門派遣勞動之運用：雲嘉南就業服務中心之勞動考察。**社會政策與社會工作學刊**，**13**（2）：180-224。
- 高夫曼（1963/2010）。**污名：管理受損身分的筆記**（曾凡慈譯）。台北：群學。
- 張峰彬、關秉寅（2008）。**文憑貶值：台灣高等教育擴張與主觀社會地位之變遷**。載於中央研究院社會學研究所（主編），**社會階層與社會流動：台灣社會變遷調查計畫第十三次研討會會議論文集**。台北：中央研究院社會學研究所。
- 張烽益（2010）。台灣工會的危機與轉機。**台灣勞工季刊**，**22**，56-63。

- 曼威·柯司特（1996/2000）。**網絡社會之崛起**（夏鑄九、王志宏等譯）。台北：唐山。
- 陳正良（1994）。派遣業勞工之僱用關係與勞動條件。**勞資關係月刊**，**12**（10），6-13。
- 游秋怡、林大森（2008）。影響職場新鮮人職業地位、薪資取得因素之初探。**台灣高教研究電子報**，**26**。2010年11月15日，取自
<http://www.cher.ntnu.edu.tw/epaperi/prevcato/topics/download.php?file=20081031.pdf>
- 詹姆斯·斯科特（1986/2007）。**弱者的武器**（鄭廣懷等譯）。北京：譯林。
- 蔡淑玲（2004）。高等教育的擴展對教育機會分配的影響，**台灣社會學**，**7**：47-88。
- 蔡博全（2000）。國內人力派遣業制度運作及人力資源管理實務之探討——以美國相關產業為對比。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，高雄。
- 蔡瑞明（2005）。**台灣高等教育與勞力市場的連結：社會科學科系畢業生的求職過程**。論文發表於東海大學社會科學院舉辦之「社會科學與台灣高等教育：提昇社會科學教育」研討會，東海大學。
- 蔡瑞明、林大森（2002）。滾石不生苔？台灣勞力市場中的工作經歷對薪資的影響。**台灣社會學刊**，**29**：57-95。
- 鄭津津（2002）。從美國勞動派遣法制看我國勞動派遣法草案。**中正大學法學集刊**，**10**，37-98。
- 鄭津津（2005）。淺談派遣勞動的問題。**勞動者電子報**，2010年11月15日，取自 <http://labor.ngo.tw/weekly/C250201.htm>。
- 鄭筑羚（2009）。**當國家遇見市場：以公部門的勞動派遣為例**。清華大學社會學研究所碩士論文，新竹。
- 謝文元、李易駿（2007）。缺乏保障的就業：青年非典型就業經驗之探討。**政大勞動學報**，**21**，1-52。
- 謝國雄（1997）。**純勞動：台灣勞動體制諸論**。台北：中央研究院社會學研究所籌備處。
- 邁可·布若威（1979/2005）。**製造甘願：壟斷資本主義勞動過程的歷史變遷**（林宗弘等譯）。台北：群學。

- 簡建忠(1999)。台灣派遣勞工對派遣工作看法之研究，*勞資關係論叢* 9，99-124。
- 藍佩嘉(1998)。銷售女體，女體勞動：百貨專櫃化妝品女銷售員的身體勞動，*台灣社會學研究*，2，47-81。

二、英文部分

- Atkinson, J. (1984). Manpower Strategies for Flexible Organizations, *Personnel Management*, 16(8), 28-31.
- Blau, P. M. & Duncan, O. D. (1967). *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- Burawoy, M. (1985). *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*. London: Verso.
- De Jong, J., De Cuyper, N., De Witte, H., Silla, I., & Bernhard-Oettel, C. (2009). Motives for Accepting Temporary Employment: A Typology of Temporary Workers. *International Journal of Manpower*, 30(3), 237-252.
- Dex S. and McCulloch A. (1997). *Flexible Employment: the Future of Britain's Jobs*, London: MacMillan Press.
- Edwards, R. (1979). *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, New York: Basic Book.
- Harvey, D. (1989). *The Condition of Postmodernity*, Oxford: Blackwell.
- Henson, K. (1996). *Just A Temp*. Philadelphia: Temple University Press.
- Hirschman, A. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26: 341-364.
- Kalleberg, Arne L., Barbara F. Reskin, and Ken Hudson. (2000). Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States. *American Sociological Review* 65, 256-278.
- McGovern, Patrick and Smeaton, Deborah and Hill, Stephen. (2004). Bad jobs in Britain: Non-standard Employment and Job Quality. *Work & Occupations*, 31(2).

225-249.

Read, J.(2009). A Genealogy of Homo-Economicus: Neoliberalism and the Production of Subjectivity. *Foucault Studies*, 6, 25-36

Rogers, J. K. (2000). *Temps: The Many Faces of the Changing Workplace*. Ithaca: ILR Press imprint of Cornell University Press.

Smith V. and E. Neuwirth. (2008). *The Good Temp*. New York: Cornell University Press.

Thompson, P. (1989). *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process*. London: Macmillan.



附錄一 網路前導研究問題（對象：派遣勞工）

1. 請問您的性別是？教育程度？工作資歷約幾年？
2. 您目前（或曾經）從事的派遣工作是甚麼類型？
3. 您為何會選擇派遣工作做為目前（或曾經）的工作？
4. 您是如何找到這份派遣工作的，是主動或被動的？請詳述過程（例如：與誰聯絡、與誰簽約、接受哪方的職業訓練等）。這份工作您做了多久（或打算做多久）？
5. 您在接受派遣工作時，有先詳閱過契約嗎？這份契約的大概內容有哪些、哪種？您認為裡面的雇用與使用責任歸屬清楚嗎？如果不清楚，請問後來怎麼解決？
6. 請問您有經過任何員工訓練嗎？這個員工訓練如何進行？進行的內容與期間為何？員工訓練的費用是由哪一方付？
7. 請問員工薪資由哪一方發給？這份薪資有沒有經過派遣公司的抽成？據您所知抽成的比例是多少？員工保險的責任如何歸屬？保險費用由哪一方付給？
8. 該份契約如何闡述派遣員工「不適任」情形發生時的規定？據你所知，當員工「不適任」情形發生時，您將如何知道這個訊息（從要派公司或派遣公司）？
9. 據您所知，在您所工作的要派公司中，正式員工的薪資待遇與派遣員工有無差別？這個差別是單純的月（週、日）薪總量差，還是有其它計算方式（例如計件制）？請問您如何知道這個差異？當您知道這個差異時，您的心情是？正式員工會過問您的薪資多寡嗎？
10. 據您所知，在您所工作的要派公司中，正式員工與派遣員工的一般福利有無差別？派遣員工可以加入工會嗎（若原本就有正式員工所組織的工會）？或者派遣員工是否曾試圖組織工會，以爭取勞動權益？
11. 請問您認為您目前所從事的這份派遣工作，要派公司願意採用派遣雇用模式的原因是甚麼？除了成本考量以外還有哪些可能原因呢？
12. 請問要派公司與派遣公司（各自）如何考量您的工作績效？據您所知，如果派遣員工工作績效不符期望，它們雙方會如何處置？如果這種情形發生，導致要派公司必須解雇您，那麼這個中斷是您的「雇用」關係還是「使用」關係呢？
13. 請問在工作場所中，正式員工會怎麼與派遣員工互動？若有實際例子更佳。他們也會監控您的工作情況嗎？
14. 請問在派遣工作過程中，您有碰過哪些不公平或不滿意的待遇？遇到這種情形您都如何反映？

附錄二 網路前導研究問題（對象：派遣公司從業人員）

1. 貴公司如何幫派遣員工介紹派遣工作？請詳述其流程（例如是透過網路或人際介紹等其它方式）。
2. 派遣員工在接受派遣工作時，會先詳閱過契約嗎？這份契約的大概內容有哪些、哪種？您認為裡面的雇用與使用責任歸屬清楚嗎？如果不清楚，請問後來怎麼解決？
3. 請問貴公司有舉辦任何員工訓練嗎？這個員工訓練如何進行？進行的內容與期間為何？員工訓練的費用是由哪一方付？
4. 請問員工薪資由哪一方發給？這份薪資有沒有經過派遣公司的抽成？據您所知，抽成的比例是多少？員工保險的責任如何歸屬？保險費用由哪一方付給？
5. 該份契約如何闡述派遣員工「不適任」情形發生時的規定？據你所知，當員工「不適任」情形發生時，派遣員工將如何知道這個訊息（從要派公司或派遣公司）？
6. 據您所知，在要派公司中，正式員工的薪資待遇與派遣員工有無差別？這個差別是單純的月（週、日）薪總量差，還是有其它計算方式（例如計件制）？
7. 據您所知，在要派公司中，正式員工與派遣員工的一般福利有無差別？派遣員工可以加入工會嗎（若原本就有正式員工所組織的工會）？或者派遣員工是否曾試圖組織工會，以爭取勞動權益？
8. 請問您認為大多數的派遣工作，要派公司願意採用派遣雇用模式的原因是甚麼？除了成本考量以外還有哪些可能原因呢？
9. 請問要派公司與派遣公司（各自）如何考量派遣員工的工作績效？據您所知，如果派遣員工工作績效不符期望，它們雙方會如何處置？如果這種情形發生，導致要派公司必須解雇派遣員工，那麼這個中斷是派遣員工的「雇用」關係還是「使用」關係呢？
10. 請問在工作場所中，正式員工會怎麼與派遣員工互動？若有實際例子更佳。他們也會監控派遣員工的工作情況嗎？
11. 請問在派遣工作過程中，派遣員工大多碰過哪些不公平或不滿意的待遇？遇到這種情形他們都如何反映？

附錄三 深度訪談問題大綱（對象：派遣勞工）

一、背景

個人背景（性別、大學、科系、工作資歷、公司產業）

接受職業訓練的經驗與內容、對自己的幫助

考取證照或檢定

大學畢業之後的職業生涯規劃（就業／升學／創業／考公職／其它）

找尋工作的過程（待業時間／尋找管道／家人朋友的評價／自我選擇）

對就業市場的看法（供需／類型／薪資／升遷／其它）

（想要）從事派遣工作的原因

當時對人力派遣的看法（內容／自己與他人評價）

二、進入派遣

找到這份派遣工作的過程（別人推薦／自己找到／仲介媒合／其它）

願意接受一次面試的原因

派遣公司的類型、公司形象

一次面試的過程與內容（含最後的派遣解說、勞資關係、「說服」作派遣、這份派遣工作的好處）

通知二次面試

二次面試的過程及內容

錄取通知過程

願意接受錄取而不放棄（找其它工作）的原因

簽約地點、過程及內容（認真看合約、薪資、勞資關係、勞健保、福委會／主動提出問題）

覺得自己為何會被錄取？

三、勞動現場

試用期

工作內容、上班時間、聘用期間

報到時的情境、區辨派遣員工身分

新進員工訓練

適應工作環境

與正職員工的互動



於其它派遣員工的互動

與工作現場主管的互動

表現自己是個優秀的派遣員工(積極承攬業務／主動加班／主動銷假／加強情緒勞動／比正職還好／巴結主管)

自己職位在該公司中的定位

工作內容、時間及強度跟正職員工比較

意識到「自己是派遣員工」的頻率與時機

特殊事件(突顯與正職員工的不同,如爭吵、欺騙、要求、規定等)

進入工作之後與派遣公司(專員)的關係

派遣公司的關懷、轉達命令

轉為正職的過程(通知、接受、簽約)

四、勞動現場以外

雇主是誰?(比較怕誰?)

公司使用派遣的原因(減少成本、增加調度)

體諒企業使用派遣(「如果我是老闆……」)

成為正職／騎驢找馬／增加工作經驗／彈性運用時間……(驗證派遣公司的說法)

對目前待遇的看法(是否應提升、與其他員工討論薪資及福利差異)

要派公司提供的福利(尾牙、年終、三節、保險、休假……)

派遣公司提供的福利

向主管或人資反映轉正的需求／向誰反映加薪或福利的需求

成立派遣工會、加入正職工會

其它派遣員工的轉正率、離職率

這間公司的名聲

這是個好工作?無聊的工作?

當初派遣公司的說法與真實情況有何差異

如何看待自己是個派遣員工

一直作這份派遣下去

面臨聘用期的結束、續聘

派遣公司的過失(延遲發薪、薪水計算……)

五、勞動意識

自身條件的議價實力

對人力銀行廣告宣傳的看法
為公司付出的重要性
從事派遣之後，對工作的看法
所學與所用相符
想作其它派遣工作
增加自己的能力、投資自己
正職還是派遣
年齡及性別對生涯的限制
大公司派遣／小公司正職
當自己的主人（跳槽、工作閱歷）
未來的生涯規劃



附錄四 深度訪談問題大綱（對象：派遣公司從業人員）

一、背景

想從事人資工作的原因

想從事派遣產業的原因

進入前，對該產業的了解

為什麼企業想用人力派遣

為什麼有人想從事派遣工作

國內派遣公司的類型

派遣產業概覽（合作產業的類型、規模、職缺種類、人數）

二、工作內容

(1) 招募端

招募管道

招募過程

招募說辭

如何包裝工作

一次面試過程（如何評量面試者）

一次面試內容

通知二次面試

二次面試過程

通知錄取

簽訂派遣工作契約（內容及簽訂過程）

(2) 業務端

承攬業務管道（主動／被動）

如何爭取市場（競標／廣告／目標客群）

如何篩選客戶

如何廣告服務產品

如何承攬新業務（報告內容與過程？）

工作內容、薪資等勞動條件的協商與決定

服務費計算（利潤從哪裡來？）

接／不接甚麼樣的業務

合作夥伴／勞資關係／專業顧問



與其它派遣公司不同之處

招募進度與薪資水準

甚麼條件下會主動結束合作？

對客戶公司權力的評價及看法

(3) 僱主端

計算薪資（算錯／延誤）

員工建議或不滿的反映（如何安撫與解決）

員工離職／請假／換工作……

客戶「不想要」這個員工時

如何知道員工工作狀況與成效

勞、健保加退

成立福委會

員工關懷（當面／電話／內容）

如何使用勞基法

與勞委會、勞保局的關係

勞資爭議或糾紛的經驗（內容與經過？怎麼處理？結果？）

契約結束一旦結束有何作為。

對員工轉正的態度

遇到好的員工／壞的員工

三、對就業市場的看法

近年來就業市場的改變

對年輕人（新鮮人）的看法

年輕人可以在派遣工作獲得甚麼？持續作派遣？

人力派遣的好處與壞處

是否應該勇於接受派遣工作

目前派遣發展的困境與問題

對勞動派遣法制化的建議



附錄五 深度訪談問題大綱（對象：要派公司人力資源部門員工）

一、使用派遣

近十年來，企業內人資招募上碰到的問題

競爭加劇、市場波動與節省成本

想用派遣的原因

開始使用派遣的時機

與怎樣的派遣公司合作

與多家派遣公司合作

會使用派遣的職缺

服務費的議價過程與內容（成本／招募進度）

員工薪資的核定

評價派遣公司的服務品質

派遣公司找人的速度與品質

派遣員工的出勤與發薪

貴公司的派遣員工

使用派遣的好處與壞處



二、管理

派遣員工好管理嗎？（流動率、工作表現、態度）

對派遣員工的信任

如何衡量派遣員工的表現

碰到不好的派遣員工／好的派遣員工

派遣員工與正職員工的關係

派遣員工的不滿或建議（工作內容／薪資／人際關係）

派遣員工轉正（想把怎樣的員工留下來？轉正與否的衡量標準）

到底誰是雇主？

透過派遣公司轉達的命令／直接傳達的命令

派遣節省的成本

派遣員工的福利

面臨雇用期的結束（續聘／解聘／轉正……）

三、對年輕人的看法

年輕的派遣員工

現在年輕人的工作態度
進入職場之後，與所學的相關性
對「文憑貶值」的看法
是否應該自我投資
派遣員工在公司可學到甚麼？

四、法規的建議

對《勞動派遣法》的建議
對勞動政策的建議



附錄六 PTT 實業坊看板深度訪談邀約稿

您好：

不好意思打擾了。

我是台灣大學社會學研究所的碩士生張家榮，目前正在進行碩士論文的研究，我的碩士論文研究主題是青年派遣勞工的勞動意識與勞動過程。希望可以透視目前台灣派遣工作的勞動本質，以及派遣公司、派遣勞工與要派公司三者的社會與制度關係。

由於目前研究議題需要大量訪談資料，我必須冒昧徵求幾位曾經或正在從事派遣勞動的板友接受我的面訪。因為看到您在@@板上的留言，知道您曾經擔任派遣工作（或仲介），因此寄這封信向您詢問是否能給予工作經驗的資訊。如果您有意願，希望您可以寄站內信或電子郵件給我（請記得留下聯絡方式）。為了您時間與使用方便，我會採用電子郵件的方式主動與您聯繫。

這份研究非常需要您的支持，我相信對國內勞動學術成果與對當今勞動派遣制度的評價會有十足的幫助。由於我將採用質性研究，需要各位板友的大力協助，以透露勞動派遣的勞動內容及過程，或者有板友單純想大吐派遣工作的苦水亦可！

十分感謝您撥冗閱讀這封信！

台灣大學社會學研究所碩士生 張家榮

指導教授：藍佩嘉

敬祝

事業順利・身體健康