

國立臺灣大學社會科學院國家發展研究所

碩士論文

Graduate Institute of National Development

College of Social Sciences

National Taiwan University

Master Thesis

從生命歷程觀點探討非典型就業者職涯轉銜發展：

以派遣人員為例

Exploring the Career Transition of Atypical Employment

from a Life Course Perspective:

The case of Dispatched Workers



陳群佩

Qun-Pei Chen

指導教授：施世駿 博士

Advisor: Shih-Jiunn Shi, Dr. Phil

中華民國 101 年 6 月

June, 2012



誌謝

首先，最要謝謝我的指導老師施世駿教授，不管是在為學、寫作、處事、生活方面的啟發。老師對於相關理論與制度的敏銳和熟悉，總在我如墮五里迷霧中時如燈塔一般明亮。在課堂和討論時，老師不厭其煩地為我們解答每個階段的疑惑、分享寫作和研究過程，正如老師研究室裡長青的幾株盆栽，綠意盎然又煞富樂趣。老師總讓我擁有最大的揮灑空間，並且溫和堅定地包容、建議。能獲得老師的指導，是研究生涯中最幸運的事！

謝謝口試委員李健鴻老師與陳芬苓老師。兩位老師對於研究方法的提醒讓我在最後修改論文的階段，更體會到質性研究方法「是科學，也是藝術。」的意涵。芬苓老師從社會政策思維提醒我在寫作時，應區辨學科之間基本假設的差異，由此進行合理的論述與推演。這些提醒讓我在以為自己腦汁枯竭、為文充滿貧乏感受之餘，有了新的觸發和想法。健鴻老師對於勞動政策法令的深研，對相關文獻高度掌握，甚至對是勞動市場現況的洞察，在在提醒了我應該更勤謹地處理資料並務實地探索社會問題。

謝謝辛炳隆老師在我擔任研究助理期間，讓我有機會陪同走訪許多企業，針對非典型勞動議題進行訪談，並與政府部門進行初步交涉。除此之外，從辛老師的課堂上、以及開會討論過程，亦獲得頗多寫作靈感與政策走向方面的啟發。

國發所一起努力的眾多夥伴們，我們終於陸續渡過這個轉銜點。祝福你們在下一個階段，不管是工作、學習、家庭能夠順心遂意。同窗苦讀、勤學、樂玩的時光，是最珍貴的回憶。除了已經展翅高飛的昔日同窗宏宇、仲豪、玟如、怡真、韻詞、宗翰、韋舜、婉馨……，特別要謝謝一起堅持到最後的怡如和雅婷、最犀利的誼友斌偉和敬哲、熱情懇切的 Julie、與眾不同的裘裘、同在施老師門下的鈺姿和婉玲、還有怡文姊和立茹學姊。砥礪豈必多，一壁勝萬珉，有了你們的讀書生涯，心志與理想都更加開闊。還有一起跳舞的社團老友們，相識至今已是不計其數的歲月 and 緣分。幾位喜好晨跑的朋友，我們互相督促著，從 11 度的濕冷的冬日，跑到 28 度豔陽高照的夏天。一步一腳印，儘管仍有徬徨，專注於眼前這兩三步便是。

訪談過程中，謝謝旺達派遣公司俊龍董事長、中央人資燕燕學姊、筱筠學姊、同窗文青怡如為我轉介受訪人選。更謝謝十多位來自台北、台中、高雄的受訪者撥冗提供最珍貴的第一手資料，分享職涯轉銜過程與感受。沒有你們，我何嘗能從浩瀚書海中，體驗到一丁點派遣職涯的辛酸與成長？此外，亦要感謝百略學習教育基金會的獎助栽培。

感謝最愛的家人。爸媽捍衛堅固的堡壘，讓我無慮求學。謝謝您們忍受笨鳥慢飛的女兒負笈在外的「空巢」（爸爸，2011）和毫無怨尤的付出，電話中不時的耳提面命讓我知道自己多麼幸福又有依靠。謝謝喜愛莊子哲學的弟弟，讓好辯又執著的姊姊嗅到幾分不與人爭的豁達與恬靜，願你的理想步步實現！謝謝東岳包容這時日因課業包袱引起的封閉與焦慮，喜歡與你一起或奮鬥或閑散的生活，有你在，心更安穩。但願此刻與未來，我也能夠守候你們的心靈與生活，一如你們用滿滿的愛澆灌著我的成長。

性喜探索的我，在碩士班期間亦常不務正業，胡亂發想。這些歲月裡，不只是論文寫作，亦是一段磨鍊心志的歷程。在完成論文之後，更清楚地覺察自己的性格，讓每一步路、每一段文字，加添許多不確定性。然而，這結果仍然是甘甜的，這過程是值得感謝和記憶的。經此一戰，但願此後更加勇敢而無所畏懼。

摘要

非典型就業儼然成為臺灣近年來備受注目的社會問題，本研究旨在描繪勞動非典型化下派遣人員生命歷程發展軌跡，及其間與工作制度、政策制度的互動圖像。透過次級資料分析與深度訪談，本文指出影響派遣勞工職涯發展的主要因素是本身人力資本與職位、與勞動派遣機制的互動，並涉及個人偏好與特質。

勞動派遣對於生命歷程階層化之現象產生強化的效果。對於已受勞動市場排除之部分勞動者而言，儘管從事勞動派遣可暫免失業，但長期以觀則難以脫離低所得、低保障之生涯；加以惡性派遣的作用，此種持續累積的劣勢將減少勞動者流動與轉軌的契機，導致不平等加劇。

為維護社會公平，國家應設計彈性之政策以允許人們對其生涯擁有更多選擇機會，並保障勞動者免於制度性排除。此外，為了避免公司策略成為影響弱勢派遣勞工彈性生涯的唯一主導者，國家應介入其勞動關係。最後，本文透過歐洲國家對於生命歷程風險的處理策略與經驗，諸如重新建構轉銜勞動市場與年齡整合結構，以探索社會政策因應新型態風險的創新可能。

關鍵字：生命歷程、派遣勞工、職涯轉銜、非典型就業、轉銜勞動市場

ABSTRACT

Atypical employment has become an acute social problem in Taiwan in recent decades. This research aims to depict the life course trajectories of the dispatched workers, and analyze their interactions with the institutions of the labor market. Through secondary data analysis and in-depth interviews, this study identifies the main factors affecting the career developments of the dispatched workers are the human capital and job positions, interactions between the individuals and institutions, as well as the individual preferences and personal characters of the dispatched workers.

This thesis finds that the current dispatching mechanisms would reinforce the stratification over the life course. For the dispatched workers, although the dispatched work could temporarily prevent them from unemployment, in the long term it is still difficult for them to escape from the vicious cycle of low income and low security. What's worse: bad dispatching jobs could even precipitate the accumulation of such disadvantages, such as reducing labor mobilities and transition opportunities, leading to higher inequality.

To maintain social justice, the state should set up flexible policies allowing the workers more life opportunities, and protecting them from institutional exclusion. Moreover, the state policies should intervene in the relationships between employers and dispatched workers in order to reduce the vulnerability of the latter. In conclusion, this thesis discusses the coping strategies for life course risks, and elaborates the ideas and experiences of the European countries, such as reconstructing transitional labor markets and integrating age structures, in order to explore innovative social policies against the new social risks.

Keywords: life course; dispatched workers; career transition; atypical employment; transitional labor market

目錄

口試委員會審定書.....	i
誌謝.....	ii
中文摘要.....	iii
英文摘要.....	iv
第一章 緒論	1
第一節 研究背景	2
第二節 研究目的	4
第三節 研究方法	4
第四節 章節安排	10
第二章 文獻回顧與理論途徑	11
第一節 國內相關研究成果回顧	11
第二節 理論探討與概念架構	19
壹、理論探討	19
貳、概念架構	33
第三章 勞動非典型化：現象與趨勢.....	37
第一節 勞動市場結構變遷與非典型工作型態興起	37
壹、勞動市場區隔化	37
貳、工作型態變遷	38
參、非典型就業的形成與樣態	39
肆、非典型就業對勞動者的影響	41
第二節 我國勞動市場結構與非典型勞動型態	43
壹、長期趨勢觀察	43
貳、單一年度統計	48
第三節 本章小結	60

第四章 制度安排對於非典型職涯的影響.....	63
第一節 轉銜勞動市場架構的制度圖像	65
第二節 國家的角色與制度建構	69
壹、教育與就業的轉銜	69
貳、失業與就業的轉銜	72
第三節 工作場域的制度	81
壹、談判場域的關係、制度與權力	81
貳、勞動派遣作為中介制度	88
第四節 本章小結：制度意涵的探討	96
第五章 派遣勞工生命歷程發展轉銜之分析.....	103
第一節 教育與就業的轉銜	104
壹、初步分析	104
貳、類型化	109
第二節 職業生涯的轉銜與發展	111
壹、描繪轉銜歷程	111
貳、從業動機與職業階層的分析	117
參、勞動者與兩個公司的連結關係	124
肆、與政府政策措施的互動	142
第三節 時間、年齡或家庭世代所造成的影響	149
第四節 本章小結	153
第六章 政策意涵與結論	159
第一節 派遣勞工轉銜圖像與政策意涵	160
第二節 生命歷程非典型化下的社會政策創新思維	166
壹、年齡結構的整合	166
貳、時間與金錢的重新配置	169
參、轉銜勞動市場的建構	171
第三節 結語	177
參考文獻	180
一、中文文獻.....	180
二、英文文獻.....	185

圖目錄

圖 二-1 本研究分析概念圖	35
圖 三-1 標準與非標準就業型態概觀	40
圖 三-2 歷年就業者之現職工作期間（1980-2011）	44
圖 三-3 歷年勞動力參與率（1980-2011）	46
圖 三-4 歷年性別勞動力參與率（1980-2011）	46
圖 三-5 為何退出勞動市場？比例與趨勢（1980-2011）	47
圖 三-6 從事部分時間、臨時性或人力派遣工作人員佔該（主要）工作職業所有勞動者之比例（與同性別者相比）（2011.05）	50
圖 三-7 工作型態為部分時間、臨時性或人力派遣工作者佔各職業就業者之比例（2011.05）	52
圖 三-8 轉業年齡與及其原因（2011）	54
圖 三-9 失業者失業期間—按年齡分（2011.05）	54
圖 三-10 歷年就業者之獲得現職方法（1980-2011）	56
圖 三-11 歷年透過公私立就業服務機構登記求職以獲取現職者之比例（1980-2011）	56
圖 三-12 失業者找尋工作過程中遭遇困難之最主要原因（2011.05）	57
圖 三-13 失業者尋職過程遭遇困難之最主要原因為「年齡限制」者之比例分布（2011.05）	58
圖 三-14 無就業意願之有工作能力非勞動力不願就業原因—按年齡分（2011.05）	59
圖 四-1 轉銜勞動市場架構	66
圖 四-2 轉銜勞動市場與生命歷程政策	67
圖 四-3 不同雇用階段的主要勞工法	74
圖 四-4 勞雇契約模式的光譜	84
圖 四-5 勞動派遣多方關係之制度圖像	101
圖 五-1 受訪派遣勞工職業定位	122
圖 五-2 受訪勞工與要派公司與派遣公司的連結關係	132
圖 五-3 勞動派遣尋職心理與行為（案例 Sam，負向模式）	150
圖 五-4 職位結構與業務特性	154
圖 六-1 年齡區別結構與整合結構	168
圖 六-2 轉銜勞動市場架構與勞動派遣者流動示意圖	160
圖 六-3 比較勞動派遣踏腳石與陷阱效應二圖	163
圖 六-4 勞動派遣的階層化效果	163

表目錄

表 一-1 受訪者基本資料表	8
表 二-1 應用生命歷程觀點的國內論文歸納表	12
表 二-2 國內既有研究類屬與本研究談討範疇	18
表 三-1 部分工時與臨時性或派遣勞工佔總就業者比率（2006~2011）	44
表 三-2 我國勞動者工作類型、工作時間、工作型態的分布—按年齡分（2011.05）	49
表 三-3 就業者主要工作每週平均經常工時—按主要工作職業分（2011.05）	52
表 四-1 比較開放的與封閉的雇用關係	82
表 四-3 勞雇雙方談判契約的模式	84
表 四-2 雇主/勞動者與媒合者關係的強弱及其影響	91
表 五-1 教育背景與就業（以派遣工作為主）的轉銜關係	109
表 五-2 轉銜歷程編碼代號意義表	112
表 五-3 軌跡型態特徵描述表	112
表 五-4 轉銜歷程與軌跡編碼表	114
表 五-5 為何參與勞動派遣	115



第一章 緒論

隨著全球化與勞動市場彈性化的發展脈絡，工作和就業趨於零碎化、任務化，非典型勞動者成為勞動市場中不可或缺的角色。對個別勞工而言，接受一份非典型工作可能是出於自願或非出於自願的選擇結果，他們為何選擇了這份工作？生命歷程的軌跡中，非典型勞動者比起典型勞動者擁有更多職涯轉銜點，他們的就業軌跡呈現何種圖像？本文以曾經從事或正在從事派遣工作的勞動者為對象，藉深度訪談了解其生命歷程之轉變與延續，並且觀察於此過程，行為者受到何種制度與結構的影響，以及他們如何回應。

傳統的生命歷程三階段論在平均年齡增長、教育訓練時間延長、工作穩定性降低之際，已經發生鬆動，進而產生新的整合可能。積極而言，個別勞動者對於生涯發展路徑或進出工作/家庭/教育等場域，擁有更多可能的選擇可能性；消極而言，對於部分勞動者而言，則難以自行承受高度的新型風險。S 除瞭解當前政策制度與派遣機制對於當前勞動者生涯的形塑外，本文將進一步以破除年齡疆界和生活領域整合的思維為出發點，思索風險因應與社會制度創新的可能，從而達成勞動去商品化之可能。¹

¹ 關於勞動派遣工作者的商品化現象，可參見張家榮（2011）的探討。在工業化社會當中，效率和穩定兩個原則經常是相互扞格的，效率是經濟原則並意味者自由的市場與競爭，然而亦有學說指出如欲達成長期的效率，必須要同時追求穩定和社會公平。從歷史與比較分析中可發現當市場扮演重要的管制角色，同時也造成許多缺陷，正因為僅訴諸市場無法確保穩定與生產力，故而對社會與市場進行管制是必要的。此時，國家必要的介入將有助於防止某些領域的運作僅是基於經濟利益之考量，從而並達成「去商品化（decommodification）」。福利國家之政策設計是為了保護人們遭受風險，並鼓勵生產與社會參與。例如透過社會福利的制度化，帶來重分配之效果；積極性的勞動市場政策縮短失業期間，並維護勞動市場在結構變遷下的運作(Koistinen & Serrano Pascual, 2009)。

第一節 研究背景

結構變遷改變傳統生命歷程

資本主義社會中，個人生命歷程的運行乃環繞著就業而展開。傳統或典型生命歷程的三個階段「求學-就業-退休」，分別代表「準備就業、就業中、離開就業」，其過程牽動著勞動者個人在社會中的身分、地位與經濟能力。過去，典型生命歷程預設就像是一個框架，設定了結構當中勞動者的既定的軌跡，並且提供相對穩定的就業機會。

當就業市場與企業組織型態快速變遷²，企業必須不斷創新、研發，並致力使成本最小化，雇用「可拋棄式」的員工，有助其減少成本和增加勞動力運用彈性。於是傳統的聘雇關係開始鬆動，非典型工作者生涯規劃多變於焉成為各國常見的現象。對非典型就業者而言，他們的生命歷程中除了一般性、國家社會所預設階段轉換時可能產生的風險之外，更需面臨頻繁出入於尋職/就職階段、以及從事特定職業本身所隱含的風險。在資本與企業頻繁流動的脈絡中，不僅勞方進行談判協議的能力減弱，且國家以總體經濟政策鼓勵企業投資、增加就業機會的能力也受到削弱。³影響所及，社會政策「去商品化」的特性可能因此降低、社會階層效果增強，我國部分低技術工作者則遭受長期結構性失業、就業不穩定、以及工作貧窮、難以脫離非典型就業循環⁴的問題。（李健鴻，2010b；林佳和，2010；施世駿，2002）。

² 現代企業發生結構重組，且工作與時間的組織方法發生變革。「工作職位」開始被「任務」或「工作領域」取代，產生短期、約聘、零星的人力運用方式，因此，人員的升遷或解雇的標準開始變得難以預測（Sennett, 1999: 22-25）。

³ 隨著全球化、勞動市場彈性化、資本外移、產業升級等現象在國際間興起，造成國家層次薪資稅上升、國家財政赤字擴大、製造業外移、以及工資與 GDP 下降。對於就業人口則產生貧窮化、過勞化、接受勞務外包或派遣、流動機會減低等影響（林宗弘等，2011：42）

⁴ 非典型就業固然具有幫助勞動者過渡到典型勞動關係的銜接功能，但實則因為法律制度和企業用人彈性的需求，過渡到典型勞動關係的比例並不高，變得朝向非典型之方向邁進。相較於在同一公司中有長期職涯規劃的正職人員，非典型勞工的在職進修機會較少，甚至被排除在就業安全制度和勞工參與制度之外，因此可能導致其難以自我提升以脫離非典型就業之循環（林佳和，2010）。

派遣勞動在法制面形成爭議

勞動市場的質變⁵衝擊傳統福利國家以充分就業、支薪勞動為中心的所設置的社會保障體系與勞動法規（施世駿，2002: 129），引起政策變革壓力，加以勞動派遣近年發生之爭議，經過媒體報導以及工運人士抗爭聲浪，而成為備受注目的議題⁶。為敦使派遣單位與要派單位確實符合勞動法令，保障派遣勞動者權益，行政院勞工委員會於 2009 年 10 月訂定「勞動派遣權益指導原則」；2010 年年初提出「勞動基準法部分修正草案」，研擬將勞動派遣納入勞基法規範⁷，惟目前尚未在勞、資、政、學各界達成共識。

觀諸我國勞動基準法之主要目的，乃在維繫典型勞動關係型態持續存在運作、針對典型工作者提供勞動保護，而不是以非典型勞動關係做為規範標的與保護對象。一旦面對勞動市場的轉型和變遷，即產生種種問題，而有礙於企業用人的彈性及勞動權益保障。自 1984 年勞基法法制定之後經各行業屢次爭取，促使中央主管機關不斷公告擴大適用於新興產業，從而逐漸成為勞工族群間爭取平等的指標（林佳和，2004: 52-53；李健鴻，2007）。面對非典型就業者增加的趨勢，形成派遣勞動是否應該納入規範、以及如何納入規範的爭論；然亦有學者指出，勞基法並未排除非典型就業者之適用，應藉由回歸勞基法規範，以加強執行與勞動檢查之方式加強勞動者的權益保障。而後者亦為當前政策實務上採取之「擴大適用範圍」作法。然批評者則指出，以當前形勢觀之，如無立法將難以完整確保派遣人員等非典型就業者的權利（林宗弘等，2011）。

⁵ 勞動市場對於高技術人才的需求增加，對於傳統藍領勞工的需求減少，且工作型態不再以終身僱用的設計為主；另一方面，對於個別勞工而言，就業風險提高，並且工作型態亦有別於過去連續、安定的「常態」。

⁶ 如 2008 年金融海嘯衝擊後，某電子廠商與數千名派遣人員提前解約；2009 年國立臺灣美術館女性派遣勞工抗議政府違法、歧視剝削女性勞工，甚至要求在面試時繳交驗孕報告，懷孕女性不予錄用；此外部分企業出現以派遣人力替代正職人力的現象。

⁷ 勞動派遣相關之勞基法草案規範原則與修法方向包括：明確界定我國派遣勞工與派遣事業單位以長雇為目的維持雇傭關係；規範要派單位使用派遣勞工之人數比例及業務範圍；明確規範勞動派遣之三方法律關係；規範要派單位不得向派遣事業單位指定派遣特定勞工；明確界定派遣勞務之定性為短期人力運用，爰規範超過要派契約期間仍繼續使用派遣勞工時，勞工有權請求與要派單位成立勞動契約之權利（辛炳隆等，2010b）。

第二節 研究目的

非典型就業者面對與其父母、同儕相異的職涯發展軌跡，形成生命歷程「個人傳記化」(biographisation) (Walther, 2009: 125) 的現象。個人職涯發展多元的轉銜路徑除反映勞動市場的結構性力量外，個人的能動性和決策亦具關鍵的影響。對勞動者來說，在主體性的需求、興趣和勞動市場提供的職缺、發展可能性的權衡之下，「特定的選擇」對個別勞動者往往別具意義。「轉銜」與「發展」則建立在派遣人員進出於勞動市場、進出於特定工作崗位，以及人力資本積累或減損、就業態度的形成與轉變之上。

本文旨在於探討臺灣派遣勞動者的就業與轉銜現象，觀察結構變遷如何透過制度的屏障對個人形成影響，制度建構又對個人形成何種選擇機會與限制。透過深度訪談，瞭解曾經或正在從事派遣工作的人員，為何選擇派遣工作、其就業經驗為何、以及對本身就業經驗的詮釋；再而進一步分析派遣人員在勞動市場風險下面對的困境、職涯轉銜經驗、工作現況以及在其生命歷程中的意涵。從事派遣工作可能會成為勞工轉往正式、長雇型工作的銜接橋樑或跳板，也有可能使勞動者「一輩子飄泊」，在工作崗位、工作任務間不斷轉換。本文研究目標如下：第一、瞭解社會結構變遷脈絡中，勞動市場非典型化對於勞動者產生的影響。第二、描繪臺灣派遣勞動者就業經驗與轉銜路徑，並探討其間與各種制度之互動。第三、梳理歐洲相關生命歷程政策之思維理念，以作為我國政策創新的借鑑。

第三節 研究方法

本文對於派遣人員職涯轉銜意涵之探討，性質偏向探索性和發現性，同時，基於受訪者本身選擇所造成的可能影響、以及隨時間和年齡而改變的個人特質、多元發展軌跡，乃是量化方法較無法觸及和深入討論的面向，故擬主要採取質性

研究方法。⁸研究初期透過勞動派遣議題相關文獻，形成對本議題之初步觀察；同時，透過國內外文獻、實證研究，以及次級資料統計之蒐集，瞭解勞動市場結構變遷、政策制度、以及非典型就業者職涯轉銜的可能路徑及影響。再而，為瞭解派遣勞動者生涯發展之往昔軌跡與未來藍圖，採取深度敘述訪談方式蒐集研究資料。以下將說明本研究訪談抽樣原則、樣本數量之決定、訪談過程所欲了解的問題、以及資料分析方法。

就抽樣方法而言，以立意抽樣（purposeful sampling）選擇研究對象：「曾經從事或正在從事派遣工作之人員」⁹，取樣過程並著意選擇不同職業階層¹⁰與職業類別，由此得以比較不同職業類別之發展軌跡與派遣經驗異同、以及勞動者與組織（要派公司、派遣公司）之間形成的不同連結關係¹¹。操作上，乃是透過網路平台、研究者人際網路或是派遣公司轉介，與受訪者取得聯繫。

關於樣本數量之決定，由於研究先期尚待探索勞動派遣人員之樣態，故對於勞動樣態的選擇與樣本的大小並不預先界定，而是根據研究進程更新定義的判準，持續抽選合乎定義的新樣本，當理論與資料達到飽和¹²之際，取樣的作業即告終結（Flick, 2007: 103-106）。本研究受限於樣本有限性，雖無法得知整體社會經濟情勢和全國的分配狀況，但有助深入探索可能的代表案例¹³。以時間為經度，研究其生命歷程中工作與家庭生涯發展的軌跡，並追溯個人生命歷程中難以被量化方法測量的面向。

⁸ 高淑清（2008: 98-101）歸結質性研究設計所適用的時機為：1. 研究問題的性質是探索性或發現性的問題；2. 研究問題的焦點在於互動與過程；3. 關心個別化的經驗與結果；4. 對描述性資料感興趣或有其深入的需要；5. 對於可能最重要的互動歷程或變項尚不明確時；以及 6. 當運用自然取向的策略較符合研究目標時。

⁹ 因無法確定本研究之個案出現比例與他們在母體中的比例相同，並非使用隨機取樣（高淑清，2008: 157）。

¹⁰ 職業階層的劃分，乃透過受訪者自述，研究者就其職業聲望、薪資、技能等層面進行判斷。

¹¹ 本研究中，「勞動者與組織的連結關係」指涉組織擔負特定的功能，對於勞動者的經濟安全保障、人力資本培養、尋職網絡建立等層面產生影響。

¹² 資料飽和（data saturation）意指資料訊息開始有多餘、重複的狀況，可分為「受訪者間資料飽和點」與「受訪者內資料飽和」（高淑清，2008: 133）。

¹³ 為求深入而細緻的探討，原則上應持續對訪談結果進行檢核、詢問和通則化，以增強訪談所得知識之效度。

就訪談過程所欲了解的問題而言，透過深度敘述訪談法（in-depth narrative interview）¹⁴，藉由半開放性的探索性問題瞭解勞動者過去生命史中的特殊轉銜事件與發展歷程、以及制度與結構環境中的影響因素、機會、資源。為觸及受訪者就業經驗之歷史性，本研究訪談題綱之設計脈絡首先由詢問受訪者從初出社會到目前的生命歷程經驗描述，並特別關注其工作轉銜的發生；第二階段，試圖瞭解受訪者目前就業經驗；第三階段，邀請受訪者反思就業經驗與職涯轉銜之意涵¹⁵，就受訪者所建構的經驗中，詢問其對於該經驗的想法、感受、未來將採取的作法（Flick, 2007: 29；高淑清，2008：120-121）。

關於資料分析之方法，在研究進行中期，持續將訪談內容轉騰為文字稿，再透過編碼與歸納方式來分析資料，過程中須不斷回頭修正、檢證，並持續補充研究分析。本文對於派遣勞動者的訪談乃是介於**傳記與事件**間的敘說¹⁶，前者聚焦在生命中不同階段的連結狀況、發展歷程，而後者乃是針對派遣經驗中，與組織與制度之間的互動情況，並進一步探詢其對勞動派遣的看法、及其對於未來生命歷程發展轉銜的期盼或擔憂。質性研究中，對於資料的詮釋乃是核心所在。處理文本的方法之一是依照類別或理論發展目的予以編碼，編碼的目的在於將文本分成不同的段落，以進行理解、發展出不同的範疇、或是依照時間發展歷程予以秩

¹⁴ 利用多人（由單一訪談累積而成）口述其生命史、制度發展史，針對派遣勞動之主題尋找相關人員進行訪談，再就蒐集到的資料進行分析、歸納、比較，或作為支持/反對/衍申某種理論的論點。此法之運用，尤適宜弱勢者、較少使用文字者、侷限於私領域者，臺灣派遣勞動者多屬基層、低階人員，透過深度訪談之方式，得以藉此聽到他們的聲音。以此方式，本研究得以獲得更為詳盡的口述內容，除了包含外在事實（fact）之外也鼓勵勞動者透露其內在感受（inner feelings），藉以探照歷史、政策、制度變遷與勞動者的互動情況。此段關於生命史的訪談使用動機與運用方式乃參見江文瑜（2002）。

¹⁵ 在第三階段中，透過受訪者經驗之再建構與描述的過程，建構其生命歷程中職涯轉銜之意涵。此意涵即是質性研究方法的主觀論對於「研究對象如何將意義賦予其經驗與事物」、「這些事物、行動或事件被賦予的意義，又會如何影響當事人採取何種反應動向」等層面之關注。

¹⁶ 以敘說為研究資料者，可分為傳記性的敘說和事件的敘說。透過敘述訪談，期望能清楚呈現個人的生命歷程，揭露其真實樣貌，進一步由個人生命史分析，導向對傳記歷程的一般性理論（Flick, 2007: 157, 164）。Flick 引用 Schütze 的說法，稱此一般性理論為「個人生命運轉的歷程結構（processual structures of the individual life course）」而事件的訪談，則是蒐集個人以敘說性-事件性、與語義性知識的形式，來記憶與儲藏在某特定領域的經驗。訪談時，邀請受訪者描述某一時期的情境、或敘述一連串的情境，並進一步理解受訪者心中期待或害怕的改變（2007: 169 ff.）。

序地排列。¹⁷其間，探索過程乃是由資料邁向理論，概念和符碼（codes）始自依附於經驗性資料，而後漸往抽象化發展（Flick, 2007: 284ff.）。

具體言之，質性資料分析的過程可分為五個步驟，文字化、概念化、命題化、圖表化、理論化。第一個階段透過轉錄派遣勞動者的口語敘述或文字、結合研究者的觀察筆記，累積成可供後續分析的大量文字資料；第二個步驟則對於前述資料進行分門別類，形成初步的概念；第三個步驟「命題化」的意旨在於「存同求異」，發展論述之主幹；第四個步驟則將成果化為圖表，以求綱舉目張，增加研究之可讀性；最後則期可達成「理論化」的目標（張芬芬，2010）。至於「理論化」的可能，張芬芬引用 Glaser & Strauss 的著作，說明「一人一研究建立的理論仍只是一種小理論，適用於特定時空下的特定對象，無法直接類推到其他對象，但日後仍可增加研究對象，甚至進行量化調查，以確認當初的研究結論所適用的範圍。」也就是說，此種「資料中呈現的理論」；是一種暫時的理論，尚處「理論化」的過程之中（2010：113）。¹⁸

本研究於 2011-2012 年間對派遣人員進行訪談，總共 17 人受訪，介於 25 歲至 39 歲間。大多以面訪為主，有三個案例因為受訪者要求或地點考量，改以通訊軟體與電子信件填答方式進行討論。受訪者從事派遣工作地區集中於北部地區，有 12 人；另外中、南部地區則有 5 個案例。其中有女性 9 人、男性 8 人，關於其婚育狀況、教育程度、主要派遣經驗、所屬業別與負責業務，請參見受訪者基本資料表（表一-1）。

¹⁷ Strauss A. L.說明質性研究資料之編碼過程，可以分為「開放編碼（open coding）」、「主軸編碼（axial coding）」、「選擇性編碼（selective coding）」等三個階段，由對於龐雜資料進行標籤，再而進行分類，最後找出核心類類屬並相互連結，以建構理論。進一步的說明可參見 Babbie（2010: 566ff.）

¹⁸ 此時，其為建立於原始資料基礎的「實質理論」，適合解釋特定情境下特定社會現象；日後則可能發展成「形式理論」（formal theory），成為系統的觀念體系與邏輯架構，以說明、論證、並預測相關社會現象的規律。此段關於「理論化」與其研究定位的文字，乃摘錄自張芬芬（2010：113）。

表 一-1 受訪者基本資料表

訪談時間	受訪者代號	出生年份	性別	學歷	婚育狀況	訪談方式	主要派遣經驗 所屬行業	負責業務	目前就業狀況
2011 年 4 月	Monica	1986	女	大學	未婚	面訪	運輸業	客戶服務	在職（派遣）
2011 年 5 月	Emma	1986	女	大學	未婚	面訪	服務業	支援會議展覽	在職（派遣）
2011 年 4 月	Jane	1985	女	大學	未婚	面訪	運輸業	客戶服務	在職（派遣）
2011 年 6 月	Sam	1985	男	高中	未婚	通訊軟體	製造業	生產線作業員	在職（派遣）
2011 年 7 月	Fred	1985	男	專科	未婚	面訪	製造業	研發助理	在職（正職）
2011 年 8 月	Wallace	1985	男	大學	未婚	面訪	人力派遣業	人資助理	在職（派遣）
2012 年 3 月	Vera	1984	女	專科	未婚	面訪	服務業	電話行銷	待業
2011 年 8 月	Allen	1983	男	大學	未婚	面訪	航空業	行政管理	兼差工作
2012 年 3 月	Robert	1982	男	大學	未婚	面訪	製造業	生產線作業員	在職（正職）
2011 年 6 月	Nancy	1981	女	高職	未婚	面訪	資訊業	行政業務	在職（約聘）
2011 年 6 月	Iris	1979	女	大學	已婚	電子信件	資訊業	總機	在職（派遣）
2011 年 8 月	Teresa	1979	女	大學	未婚	電子信件	製造業	商務管理	在職（正職）
2011 年 7 月	Brian	1978	男	大學	未婚	面訪	資訊業	程式設計	在職（派遣）
2011 年 6 月	Kim	1975	男	大學	已婚生子	面訪	資訊業	程式設計	在職（派遣）
2011 年 6 月	Heather	1975	女	專科	未婚	面訪	保險業	文書處理	待業
2011 年 8 月	Caesar	1975	男	專科	未婚	面訪	批發業	賣場作業	在職（正職）
2011 年 6 月	Betty	1972	女	高職	已婚生子	面訪	金融業	櫃台、總機	在職（派遣）

達成資料蒐集飽和之後，依照主題編碼¹⁹的概念，由四大主題（條件、行為者間的連結關係與影響、策略與做法、結果）引申出的相關問題（參見表一-2），對訪談所獲資料進行編碼，藉此建構出派遣勞工轉銜過程的不同類型，並繪製圖表以進行討論。²⁰

表 一-2

主題	引申問題
條件	為何參與勞動派遣？教育背景產生何種影響？轉銜歷程為何？時間、年齡或世代產生的影響為何？派遣工作本身之職業階層為何？
行為者間的連結關係與影響	勞動者與要派企業、派遣公司、政府機構的連結關係為何？對於後續轉銜情況產生何種影響？
策略與做法	派遣勞動者如何因應尋職、就業不穩定的問題、以及勞動經驗所面臨的其它困難？
結果	派遣勞動者因為其派遣勞動經驗，對於整體生命歷程造成何種改變？

資料來源：本研究製表。

¹⁹ 參酌紮根理論（grounded theory）創發者之一 Strauss A. L.所提出之編碼典範作為分析起點。

²⁰ 參見：本文第五章「派遣勞工生命歷程發展轉銜之分析」。

最後，歸結並探討對於臺灣派遣勞動發展與制度演變對就業者之意涵，期能顧及個別性與整體性兩個面向。由歸納出的類型（typologies）理解臺灣派遣勞動者轉銜歷程，藉以反思國家政策對於就學、職業訓練、就業所預設的常態與標準軌跡。如果不能理解非典型勞動者或青年如何追求與取得其勞動狀態，制度守門員（institutional gatekeepers）很容易忽略勞動者的處理策略，並可能將其視為獨立的變異事件、甚至是有害於制度的「問題」案例。當研究歸納出來的模式與國家預設的標準生命歷程之間落差越大，表示可能有更多人們因未被國家的教育和福利所涵蓋而蒙受風險。

第四節 章節安排

本文共計分為六章，除本章緒論之外，第二章回顧相關文獻並說明理論途徑。為瞭解在宏觀性結構變遷之下，政策制度如何與個別勞動者生命歷程產生互動，依序在第三章檢視勞動非典型化的現象與趨勢；第四章探討制度安排對非典型職涯的影響；第五章則由個體生命歷程的觀察出發，分析派遣勞工生命歷程發展與轉銜，並進行類型歸納及理論推導。最後，透過生命歷程與相關理念的整體性觀點，在第六章提出政策創新思維，闡述研究發現並做總結。

第二章 文獻回顧與理論途徑

非典型勞動的形成和興盛，對整體經濟、個別企業與勞動者個人都產生重要影響。現有文獻探討範疇包括非典型就業的形成原因、非典型就業的影響、以及對於非典型就業現象的因應。一方面非典型勞動的興起已被視為全球性的趨勢，但另一方面，勞動者權益問題與政府介入管制的程度，其間涉及不同的行為者利益與理念的角逐，預期爭議將會持續存在。歐洲國家透過生命歷程觀點，發展出社會政策的整合性思維，由此得以反思我國勞動市場趨勢、勞動者生涯、與社會保障體系之間的互動。本章先就國內相關研究成果進行回顧，再進入理論的探討，以推衍出本研究之整體架構。

第一節 國內相關研究成果回顧

概覽國內應用生命歷程理論視角進行探討的論文，常見的探討對象群體大致可依照特定的年齡、性別、職業、就業歷程、家庭/伴侶經驗、特殊生命事件等層面進行界定(如表二-1)²¹。此外，亦有討論針對生涯/職涯轉銜(career transition)議題的相關研究，如翁康容、張峰彬(2011)透過對兩年間出生(1984-1985)世代已進入職場者進行訪談，探討高等教育和產業擴張下，校園所學與職場應用的在應然面和實然面的落差。

²¹ 諸如：家庭主婦的生活滿意度(曾慶玲，2007)、個體犯罪行為的持續和變遷(陳曉進，2007)、女性單身共生族與原生家庭關係(陳瑋筠，2008)、雙生涯家庭婦女照顧娘家父母歷程(魏淑瓊，2006)、少年未升學未就業經驗(李孟儒，2011)；而與轉銜過程息息相關的乃是勞動者個人之決策，以「抉擇歷程(decision-making process)」為探討議題之論文，則有潘彥秀(2010)對於已婚女性成為全職家庭主婦者，她們在家庭與工作之間抉擇歷程的分析；楊嘉玲(2008)對於遭受伴侶暴力之未婚女性，其關係抉擇歷程與影響因素的分析；蔡金拉(2004)探討不墮胎抉擇歷程之分析。

表 二-1 應用生命歷程觀點的國內論文歸納表

研究範圍界定原則	研究對象
年齡別	青年、中年、老年
性別	男性、女性
職業別	體育教師、代理教師、科技業從業人員、退役軍官
就業歷程	失業與再就業、創業經驗、未升學未就業
家庭/伴侶經驗	單身女性共生族、家庭暴力受害者、雙薪家庭、離婚、 家庭主婦、墮胎行為決策、親密伴侶選擇
特殊經驗或生命事件	個體犯罪行為

資料來源：本研究製表。

相較於前述生命歷程研究偏重個體行為與生命歷程發展等微觀層面的討論，下列研究則以宏觀的視野，探討生命歷程觀點的理論發展、政策意涵，或者針對特定社會議題進行檢討。施世駿（2002）的研究介紹生命歷程理論的發展脈絡，以及該觀點在社會政策領域的研究方向，並將視野聚焦於國家政策與個人的互動關係；黃志隆（2008）以制度主義的生命歷程觀點出發，納入時間與收入再分配的途徑，檢視荷蘭和丹麥的彈性安全策略的改革成果；黃志隆（2009）從社會結構變遷對於福利國家性別分工模式的衝擊，說明工作與家庭平衡的探討需要考量性別平等，其並藉由承認和重分配的觀念，討論制度主義的生命歷程政策，對於時間、收入分配、托育制度整合的討論，進一步提出平衡就業和家庭政策的分析框架。葉崇揚（2008）則是評介 OECD（Organisation for Economic Co-operation and Development，經濟合作與發展組織）在 2007 年的出版品「Modernising Social Policy for the New Life Course」，並指出新型態的社會政策隨著生命歷程的個人化，已然改變政策本質，不僅在基本需求的滿足，而是促進個人的可選擇性。

生命歷程觀點亦見於貧窮、社會排除等議題之探討，如呂朝賢（2007）檢視不同的時代中探討貧窮動態和成因之相關論述，由 1900 年起的論述以生命週期觀點切入，經過不同階段的發展，以至 1900 年之後以生命歷程觀點為主流。中國大陸有徐靜、徐永德（2009）的研究，訪談北京市貧困老人之生命史發展，以生命歷程典範視角，探索其貧窮動態發展軌跡，並歸納出數種不同的軌跡類型，其發現老人貧困狀況深具異質性，並在晚年持續變動。此外，該研究也發現社會變遷與非預期的生命事件對老年貧困具有很強的解釋力。**綜以觀之，生命歷程理論觀點之觀察對象，可以用來觀察具有特定共同經驗、身分、職業，遭遇共同事件的群體，亦得以更加宏觀的視野進行整體政策效果、貧窮議題之探討。**

我國對於非典型勞動的相關研究，遍及法律、經濟、政治、社會、勞工研究與人力資源管理、以及跨學科的整合性探討；其涉及的研究發問，則有非典型勞動的產生、運作樣態、影響，以及對於現行法規政策的檢討與建議等等。此外，勞、資、政、學各界對於非典型勞動議題之關注焦點與所持立場亦有所不同。

由**企業經營者角度**探討人力派遣議題，關心焦點主要在於經濟效率、產業競爭力、企業創新能力的提升、以及人力資源管理與最適配置，或是提出管制鬆綁之建議²²。例如：黃同圳（2011）分析企業使用勞動派遣員工的動機，主要是為了滿足彈性需求與便於招募篩選，研究發現不管派遣員工的職位階級如何，在工作滿意度、自主權、技能運用與發展等面，皆較正職人員為低，其並由要派企業基於彈性策略與篩選策略用人之結果差異，提出企業使用派遣決策上管理建議。站在**勞動者角度**的探討，部分研究以微觀視角探討從事非典型勞動的決策行為如何發生以及後續的心理影響、職涯發展等等；亦有許多研究聚焦於非典型勞動權益保障，倡議增加就業穩定性與社會保障、或是主張以法令或政策限制勞動派遣

²² 如：由臺灣 153 個區級工業同業公會及省（市）工業團體組成的全國工業總會，提出政策白皮書，要求政府訂定合理勞動法規，以符產業需求，並主張退休年齡不應延後（蔡練生等，2011：54ff.）。

使用條件。針對**勞資關係、或是勞勞關係**（工會與派遣勞工）的討論，如勞委會委託潘世偉、王方、林佳和（2006）針對非典型勞資關係進行之研究；以及成之約（2006）對於產業工會和派遣勞工間的關係、態度進行探討，發現就算工會對於派遣勞工的態度為接納，「派遣勞工」參與或加入工會的實質助益為何仍有疑慮。因此其建議除了政府主管機關應修正相關法制，擴大派遣勞工加入或參與工會組織的空間、導向正面與良性的發展，避免僱用不安定，並有待工會的能力與實力進一步提升，方能在經濟需求和社會考量間取得平衡。

綜以觀之，勞方與資方之間的折衝，也反映在政府經濟建設部門與勞工部門的主張各有不同的著重點。勞工法令的加強管制或是鬆綁主張，反映了不同的理念與利益：一方面，資方往往主張過多的管制將斷喪企業競爭力，並且導致更嚴重的資金外流，因此造成經濟成長率下跌或國內就業機會的減少；然而，一個社會安全網不周的自由競爭市場中，勞動條件的惡化與薪資不均的現象可能使基層勞動者處境更為不利，特別是對於身處邊陲勞動市場的非典型工作者而言。

在快速變動、不確定性提高的產品市場和人力市場中，企業將增加的市場的風險部分移轉至勞動者，使勞動者的就業權益與安全受到波及。多起企業濫用經營管理權限的事件後，政府迫於壓力須對既有法規政策的施行的問題與闕漏進行檢討。既有勞動法規對於勞動派遣的規範與適用問題、以及修法與配套措施調整的可行性在近年備受關注，相關政府部會對於勞動派遣的議題亦予以相當程度的重視，並委託研究機關與相關學者進行此議題之研究。如：勞委會委託邱駿彥、林佳和（2007）以加強派遣勞工權益保障為出發點的法令修正建議；以及經建會委託辛炳隆（2011b）、林大鈞（2011）、鄭津津（2011）的報告，分別以經濟面、社會安全網、法制面三部分探討非典型就業的衡平機制。

過去，工作和職涯是一體的，員工進入企業之後將逐漸晉升到管理階層，直到退休，然而，當前終身僱用的工作已逐漸減少，使工作和職涯的界線趨向模糊。種種區隔的模糊化（包括工作場所、雇主與雇員、工作與職涯等）提升勞工面對的風險，因此這個時代的勞工必須要具備處理風險的能力。但政府所提供的公共服務仍停留在低薪、低技術、暫時性工作機會的設計，難以因應長期性、結構性的失業問題（李誠，2005：107）。而就法制層面而言，勞基法之設置與最初構想，乃為維繫「典型勞動關係」型態持續存在運作，對典型工作者提供勞動保護，而不是以非典型勞動關係做為規範標的與保護對象（林佳和，2010）。

李健鴻以三個層面分析我國勞動立法的問題：在結構性脈絡限制下，產生社會轉型發展過程中的「規範延遲（新社會結構—舊勞基法體系）」、立法之初的「規範缺陷（個別解僱保護規範不足）」、法律執行過程中規範與現實之間的「規範落差（權利的貫徹有限與實踐的困難）」等方面的問題；就我國派遣勞動政策發展軌跡，以「消極規範期」、「積極發展期」、「依法稽查期」三個階段予以分期，並指出目前勞動派遣問題有三，包括：行政罰鍰偏低且派遣事業違法情形嚴重；對勞工權益的保障偏向消極性規範，缺乏積極性輔導措施使之脫離派遣行業；以及公部門近年不擴編名額，卻大量使用派遣勞工因應業務增加壓力。在「僱用與使用分離的運作機制」、雙重關係的「隱藏性剝削機制」、以及「登錄型派遣的定期契約化運作機制」下，派遣勞工的所得、保障及時間各面向皆面臨彈性剝削（Flexploitation）²³之風險，特別是「登錄型派遣」的情況更為嚴重（2010a；2010b）。

透過前述研究的歸納整理，可以看出我國勞動派遣政策的演進過程，以及當前我國勞動派遣政策趨勢，「為符合『人力派遣服務業發展綱領及行動方案』的要求，勞委會在2010年已經完成勞基法修正草案…。勞委會提出的修勞基法修

²³ 「彈性剝削」是 Anne Gray 所提出之概念，曾為李健鴻（2010a）所引用。

正草案版本其實是『維持長僱之僱用關係』、『法規鬆綁與減少管制』二種政策思維的混合產物……在這種『局部性積極規範』的情形下，就會出現多項值得進一步商榷的問題…。也就是說，政府對於非典型勞動力運用部分採取鬆綁態度，僅對於維持長僱雇用關係的相關問題進行管制（李健鴻，2010a）。此外，亦有學者批評，我國政府對於非典型勞動的政策不夠明確，使勞動者權益保障不足（黃程貫，2009；2010）。

國內碩博士論文由**派遣勞動者角度**探討相關議題者，探索主題涵括從事派遣勞動的動機、就業環境、工作滿意程度、制度支持、勞動意識、以及未來職涯發展等等。²⁴部分文獻則對於**派遣勞動的樣態**進行歸納與分析，參酌指標包括法律契約的規定、實際執行業務的模式等；²⁵此外，亦有由一般公司、派遣公司或政

²⁴ 例如：陳慧芳（2004）探討派遣勞工對要派機構和派遣機構的認知，以工作滿足為中介變項，評估對離職傾向的影響；黃淑敏（2008）透過探討就業服務系統中派遣人力的勞動現況以及派遣勞動制度設計對勞動者本身的影響（在就服中心的人際關係、制度性支持、未來職涯發展），還有其在工作上可能會產生的問題（勞動者基本特質與從事動機、對派遣的意義解讀對職務表現之影響等）。簡宇欣（2009）則探討公部門就業服務外展人員之就業動機、勞動場域中制度性與社會性支持的狀況，對於派遣工作的看法及未來轉業的發展，並進一步論及工作滿意、有否工作經驗積累、是否會主動離職、未來選擇職業的方向，執行工作過程中，扮演之角色及執行困境。吳盈如（2009）亦以公部門某就業服務站為例，分析派遣勞工如何看待派遣工作所衍生的社會關係，對於本身工作技術的想法；並論及就業服務站的生產控制關係如何影響派遣勞工，以及外部勞動市場對其勞動意識的影響。高珮萱（2009）針對派遣員工對派遣工作的認知做問卷調查，檢視派遣員工對派遣工作的認知是否影響其職業生涯發展。于立欣（2010）研究派遣人力經歷長期人力派遣工作之經驗後對生涯規劃的影響，從當初選擇人力派遣工作之因素、經歷過派遣人力經驗後對派遣人力工作之看法和最後整體經驗對未來生涯規劃之影響，做邏輯性流程探討。陳榮隆（2008）則針對派遣程式設計師，探討其從事動機、滿意情形，他人態度、職涯發展與規劃，以及派遣程式設計師對其他與派遣員工職涯發展相關議題的看法。除了個別勞動者從事勞動派遣的動機不一，而人才的专业性、知識程度、以及就學經驗等之差異亦將影響勞動者求職行為意圖（Behavioral Intention）（陳怡靜，2001；張惠琪，2005；王俊仁，2008）。

²⁵ 勞動派遣多元樣貌將對勞動者的生命歷程轉銜產生不同之意涵，包括人力資本的累積情形、個人工作生活平衡（work/life balance）的發展狀況、以及後續職涯發展情況等各層面。故而在論及參與派遣勞動的就業意涵之前，我們必須對國內派遣樣態有所了解。一般依照派遣人員與派遣公司所簽契約形式不同，可區分為：1. 「登錄型派遣」：派遣事業單位僅在與要派單位簽訂要派契約後方與派遣勞工簽訂契約，並在要派契約終止後。派遣事業單位與派遣勞工之間的勞動契約亦隨之終止。2. 「長僱型派遣」：派遣事業單位與派遣勞工間存在繼續性的不定期契約關係，受到解雇保護（李健鴻，2010a）；此外，吳柏燁（2005）透過訪談及問卷對臺灣人力派遣運作模式概況與演變進行了解，發現臺灣人力派遣運作模式包括「提供客戶公司重複僱用的派遣員工」、「派遣員工轉任為客戶公司正職員工」、「提供客戶公司專人駐廠服務」、「集團內成立派遣公司」等樣態。

府人力資源經營的角度探討**勞動派遣之運用與管理者**。²⁶相較於部分研究將對象設定在特定產業或技術層次，以探討該類別勞動者未來職涯發展路徑，²⁷本研究將進一步透過不同勞動媒合制度的比較，並納入由基層到專業的勞動派遣，觀察其對勞雇關係產生何種不同的影響。而關注勞動者就業經歷與生命歷程、轉銜軌跡的相關研究，除針對特定的族群，如青年非典型工作者（謝文元，2005）、飛特族（Freeters）與 SOHO 族的就業歷程與發展（鄭凱文，2009）、亦有針對特定方案接受者（嚴敬雯，2006）、青年轉銜（馮依菱，2009；王瑞霞，2010）、以社會排除觀點探討失業者尋職歷程（楊佳怡，2010）、以生命歷程理論觀點探討少年未升學未就業經驗的意涵（李孟儒，2011）等等。前述相關論文，除歸納勞動派遣樣態之外，多所關注派遣人員的職涯發展、以及臺灣青年或非典型就業者職涯轉銜等議題，此類研究偏向勞動者本身經歷、就業轉銜和軌跡之分析。

然而，透過前述研究，我們仍欠缺時代變遷下，制度與個人的互動情況的了解。尤其是在全球化的影響下，風險與不確定性升高，國家制度設置能否有效屏障宏觀結構面對勞動者造成的不利。抑或是勞動者面對當前國家與職場的制度安排，於其生命之中各生活領域是否造成了特定的形塑效果。當勞動彈性、知識經濟、或是新的生活理念，致使個人在學習、就業、家庭等系統間的轉換更加頻繁，其間轉銜制度的設置有助於人們能夠擁有彈性且安全的生命歷程；反之，如果缺乏良善的轉銜機制，不僅造成轉軌的困難、更可能造成生命中累積性的不利影響。至此，我們仍未能從整體的角度探查，我國是否有充分、強健的安全網承接起勞動非典型化影響下，勞動者愈加差異化的生涯抉擇與流動軌跡。

²⁶ 例如：周信旗（2002）；洪敏蓉（2009）；盧盟方（2007）。

²⁷ 如李至賢（2009）即以專業派遣勞工為例、林怡君（2006）以電子產業基層派遣勞工為例，進行派遣人員職涯發展之探討。

因此，本文將進一步納入宏觀的視角，以生命歷程理論與新制度主義²⁸為經緯，探索整體結構變遷所引發的制度創新與變遷，投射在個體層面則造成生命歷程的多元化發展樣態。再者，我國對於勞動派遣法制以及相關問題對策之論辯，已有相當豐富的論述，然而就此議題卻甚少觸及以宏觀視角探討結構變遷下，制度與行為者互動之反思，以及個體生涯的全盤性考量的生命歷程政策思維。本研究將由此視角切入，透過相關國外的政策理念的檢視，從而思索我國社會政策創新的可能性（見表二-2）。

表 二-2 國內既有研究類屬與本研究探討範疇

主題	既有文獻探討主軸	本研究探討範疇
生命歷程	特定群體的生命史發展；生命歷程觀點的社會政策。	兼及宏觀（制度）和微觀（個人）層次，探討非典型就業經驗在勞動者生命歷程（著重於早年事件、年齡發展、職業與生活領域等面向）的意涵。
派遣勞動	經濟、法制、社會安全、勞資關係。	探討派遣勞動者生命歷程的發展與轉銜在社會政策層面的意涵。
新制度主義	理論層次的論述，或針對特定制度、組織、改革歷程等議題進行探討。	由非典型勞動力中的勞動派遣為標的，探討與勞動者生涯發展相關之制度的發展、變遷、與創新。

資料來源：本研究製表。

²⁸ 新制度主義的主要關懷及欲解釋的問題是：制度的性質、以及制度如何影響人的行為，組織、結構、文化、規範、習俗是怎樣形構社會行為，如何在行動者之間分配權力，以及怎樣塑造個人的決策過程和結果。一方面，制度通過塑造人的行為影響政策結果，制度構成了個人的「策略背景」；另一方面，個人也塑造了制度，制度是基於個人的需要才被創造出來，即個體通過制度的創新，提高收益水準。新制度主義本身存在不同學門的傾向。例如偏向經濟學的新制度主義，其關心個體面臨集體行動時，如何進行選擇；傾向社會學的新制度主義，則偏好論述制度無所不在的特質；至於歷史制度主義，則力圖對政治學中權力與國家等傳統論題進行重新詮釋（薛曉源、陳家剛，2007：7ff.）。

第二節 理論探討與概念架構

在前一節中，已對國內相關研究進行回顧；在本節中，主要以西方學者提出的論述和著作為主，透過文獻的檢閱，以了解理論內涵與制度創新觀點。以下將闡述相關核心概念，梳理生命歷程研究典範、理論發展脈絡與其應用、生命歷程的制度途徑，並檢討相關研究的分析模型與本議題的相適性。再而以前述理論層面與相關探討模型為基礎，建構出本研究整體的概念架構。

壹、 理論探討

結構和制度的演變深刻地影響人們的行為與生涯發展。非典型就業現象的產生乃是結構變遷下，勞動市場處理風險與挑戰的因應方式之一，而各種制度的設置，或強化、或屏障了各種風險和挑戰，並進一步對勞動者的就業抉擇與生命歷程產生不同的影響。在本文脈絡中，結構層次的演變乃著眼於全球化發展、科技資訊技術發達、以及在其影響下勞動市場發生的根本性變遷。勞動彈性化的趨勢引導工作組織、工作任務和聘僱方式趨於多樣化。制度則介於結構和個人之間，扮演過濾器（filter）的中介角色；而行為者層次的探討，則涉及勞動者個人的能动性、個別勞動者的家庭與工作生涯發展、決策行為等。在各個層次的交互作用的動態過程中，建構起社會結構變遷帶動制度發展，進而影響非典型勞動者（及其作為一個社會群體）生命歷程的整體圖像。

如前所述，此種結構變遷下引起制度與個體變動、進而與個人生活發生互動的概念，正是新制度主義典型的論述方式。其強調事件發生時，勞動者身處制度脈絡的中介性角色。再者，在解釋發展動態時，必須注意到歷史、時機與事件發生順序的重要性，此點則亦呼應到生命歷程觀點對於時間概念的重視。此外，政治、社會的脈動往往存在「路徑依賴（path dependency）」之現象，制度紮根於

慣例與習俗中而難以轉變；而在結構鉅變的背景下，於各個相對穩定的時期之間則可能發生制度變遷，以維持制度與各社會系統之平衡。

綜上，為解釋非典型勞動者生命歷程的發展動態，必須要注意時代趨勢、非典型就業興起過程，以及勞動者生命史中的轉銜與發展序列；而就制度發展層面而言，如何發生變遷、是否受到路徑依賴的影響則為關心的焦點。以下將依序梳理生命歷程研究典範的分析原理與理論發展脈絡、生命歷程的制度途徑、以及勞動者生涯中的機會與障礙。

一、生命歷程研究典範

（一）分析原理

依循生命歷程理論觀點進行的相關研究，乃是基於生命跨度（life-span）、能动性（agency）、時與地（time and space）、時間的選擇及安排（timing）、互聯的生活（linked life）等五個原理而開展。申言之，人類的發展和老化是一輩子的、長期的過程，一方面個人能夠透過選擇和行動以建構生活，但因為人們的生命歷程鑲嵌在歷史時間和所處地點，故而必然受制於歷史和社會環境的機會與侷限。社會和歷史是透過人們互賴的關係網絡而發生影響，而生命階段的轉換、事件、行為模式將隨著個人年歲的發展而不同。（Elder, Johnson, & Crosnoe, 2003: 10-14）。

個體的生命歷程中嵌入了歷史的時間，以及他們在生命歲月中所經歷的許多事件；同時，這些時間和事件也塑造著個體的生命歷程的樣貌。一系列的生活轉變或生命事件對個體發展的影響，取決於其何時發生在此人的生活中，並與個體對於事件的期望和各生命階段的生命想像密切相關。通過個體和其家庭的關係，歷史事件與個人經歷相互連繫、並且持續傳遞；同時，個體亦能夠透過自身的選擇和行動，利用機會克服歷史和社會環境的制約，建構自己的生命歷程。當歷史

的時間和空間不同，生活機會和個人職業生涯也產生差異。

以生命歷程理論的角度觀之，制度的歷史性型塑家庭、就學和工作的發展軌跡、影響著個人的行為與特殊的發展途徑。個體的自主性體現他們能夠選擇自己想要走的路，但是他們的選擇並非在社會真空（social vacuum）中做出，也就是說，生活選擇無可避免地受到社會、文化的機會以及歷史的制約因素影響（Elder, 1975/2002：426-440）。

「轉銜（transition，狀態的改變）」、「軌跡（trajectory，連結狀態和轉變）」、「轉折點（turning points，生命歷程方向的改變）」等概念是連結、貫穿整個生命歷程理論的分析主題。**軌跡**反應人們在較長時期內的生命模式，意指個別行為者生命跨度之內眾多經驗（諸如工作、婚姻、自尊等）的發展路徑，依據其發生的先後次序而建立。**轉銜**則是在生命軌跡中發生，由某些特別的生活事件所標明（例如第一次參加工作、第一次結婚）。某些轉銜可以納入特定年齡層社會生活的範疇，也有一些轉銜（像是突然生病），不能納入此一範疇。當兩者相互作用下就產生生命歷程的**轉折點**，改變生命軌跡的方向（Elder，1975/2002：426-440；李強、鄧建偉、曉箏，1999：6）。

傳統生命歷程研究典範的分析視角，主要是由同齡群體及歷史的角度或由社會文化的角度，針對各項議題進行探討；而其探討範疇²⁹則聚焦於：一、年齡的社會意義；二、社會模式的代際變遷；三、宏觀事件和結構特徵對個人生活史的影響，其對於個人經歷的階段變遷進行描述和解釋，並解釋身分地位的改變如何發生（例如就業與失業個人產生的影響）；四、不同生活層面和職涯路徑之間的連結；五、早期生命經驗如何影響後來的行動，以及機會和資源如何在時間脈絡下開展，是康莊大道抑或羊腸小徑。

²⁹ 以下關於生命歷程研究的探討範疇，各項目乃是參酌李強、鄧建偉、曉箏（1999）；Kohli（2007）的歸類。

除了前述共同的原理和關注焦點外，生命歷程研究領域裡存在著觀察層次的差異，以及不同學科之間獨特的解釋因素與概念。一則，就分析層次而言，Elder 曾就**微觀與巨觀的視角**進行區辨，微觀的生命歷程焦點放在影響生命內在經驗軌跡的過程，並將社會和歷史脈絡視為個體行動的背景因素；社會學或是巨觀的觀點則較為注重社會的、人口統計的、以及歷史的情境變化對集體生命歷程的影響。

再則，就**不同的學科傾向**而言，社會學相關的生命歷程探討，例如 Elder 的研究著重在制度、歷史變遷、以及結構性機會（structural opportunities），他認為個人的生命歷程的動態與樣貌乃為社會歷史脈絡所形塑；心理學的相關研究則強調生命跨度（life span）中個人的適應與發展過程；經濟學的相關研究則強調個人基於成本效益分析和效益最大化所做出的理性選擇，但有學者批評，理性選擇的論述並未將社會和文化資源、個人價值或偏好納入考量。如能以整合社會、經濟、心理等學科的觀點來觀察，才能更加深入而全面地了解在社會脈絡變遷中個人的行為因應（Runyan, 1982/2002: 112; Schoon & Silbereisen, 2009: 5）。

Schoon & Silbereisen 主張，應該以整合社會、經濟、心理等面向的觀點來理解生命歷程的發展與轉銜。他以探討「轉銜」經驗的相關研究為例，轉銜經驗的型塑過程受到總體經濟情勢、制度、社會背景、種族、性別、個人資源（例如能力、動機、志向）等方面的多重影響，相關研究涉及社會、心理、經濟等層面，這些研究對於轉銜經驗的關注焦點有所差異。首先，社會面的觀察乃是關心特定社會歷史脈絡中，外在的制度、結構機會、歷史變化如何對個別行動者產生影響；其次，心理面的觀察為關心個別行動者一生中所進行的自我規制，以及社會和制度的變遷對於個人心理所產生的影響；再其次，經濟面的觀察則是強調個體能動性，探討個人的動機和偏好對個人決策和選擇、技能養成的過程之影響。

如欲在社會變遷的時間脈絡下研究「轉銜」，並試圖將之納入一致性的架構，吾人可觀察到，前述學門對於人類發展和轉銜的相關研究，有幾點共同的關懷：第一，「發展」深具時間意涵，轉銜的脈絡反映了經驗的累積；第二，轉銜經驗鑲嵌於社會脈絡，涉及個體與重要他者和宏觀的社會環境之間的互動，同時，個人的決策乃為社會制度和更廣的總體社會情勢所限制；第三，特定的轉銜³⁰被視作發展過程中對於個體行為者和制度規範的挑戰。³¹此種整合性的觀點，將有助於更全面地理解我國派遣勞動者身處的結構脈絡，以及其非典型就業經驗、職涯轉銜與發展所引發之政策意涵。接下來，本文將說明生命歷程觀點的演變過程，已然使之具有跨學科的色彩。

（二）理論發展脈絡

生命歷程視角從經濟學發其端緒，到近年來則以社會學、社會政策為研究大宗，本部分參考 Erhel（2007）的文章，梳理其理論發展脈絡與學科偏向。

1. 新古典經濟學的假設與侷限

在經濟分析領域裡，自 1950 年代 Modigliani 提出生命循環假說（the life-cycle hypothesis）、以及以人力資本為分析基礎的途徑興起之後，有些學者開始研究生命跨度中，個人決定如何受到時間和行為者本身的期待（agents' expectations）所影響。此類研究發展出動態的勞動供給模式與跨時期選擇（inter-temporal choice）模式，探討個人在有限的時間內透過不同活動（例如：休閒、市場活動、家戶活動、志願性或公益活動等等）的交換（trade-offs）以追求最大的幸福。

經濟學中對於生命循環的分析有幾項一般性假設，諸如：普遍假設個人偏好是外生的（exogenous）且不會隨著時間變動，現在的選擇與過去的行為無關。

³⁰ 例如從學到就業的轉銜，向來是政府當局和莘莘學子（甚至是他們的家庭）所面對的重要挑戰。

³¹ 此段探討轉銜的觀點整合，乃參考自 Schoon & Silbereisen（2009: 4-5）。

因此，個人選擇的異質性僅是反映偏好而非過去經驗的不同。其次，大部分的假設是以「現在的偏好」為主，假設未來的消費或未來的休閒的效用比現在的消費和休閒為低。此種「時間偏好」也是外生的，且因人而異，以解釋個人選擇³²的異質性。再其次，大部分模式假設資訊充分且無不確定性的存在。

這些探討生命循環的經濟模型，經常會導出生涯中教育-就業-退休三階段論乃是符合生命活動的最適配置，進而推論隨著年齡的增加，對人力資本投資的回饋將越形減少，因此應該要在年輕的時候接受教育這類結論。³³Erhel 批評道，此種以經濟學生命循環途徑為核心的觀點，難以解釋為何勞動者的選擇具有多樣性（事實上，透過跨國比較，往往發現每個國家勞動者的選擇有不同的趨勢。）並傾向將經濟政策過度簡化為財務因素影響下的結果。故而，近年來生命歷程途徑多與社會學相關學科產生連結。

2. 社會學傾向的生命歷程途徑

相較於新古典（neo-classical）途徑側重於勞動市場中勞動供給、人力資本投資等分析焦點，生命歷程途徑除了分析個體的發展途徑更包括所有的生活領域，包括家庭生活、家庭教育、對親人的幫助、社交生活等等。

相較於先前新古典途徑中的跨時期（inter-temporal）研究典範，生命歷程理論所採取的基本假設有所差別：首先，個人的軌跡是個體自身和社會因素共同塑造，此種分析牽涉到制度、社會規範和價值，當個體的生命階段開展也同時塑造了集體的時間觀；其亦納入個人的選擇的考量的分析，以解釋軌跡異質性增加的

³² 例如對於人力資本的投資的選擇。

³³ 此種分析架構廣泛應用於分析高齡勞工退出勞動市場的行為。新古典主義經濟學的觀點中，選擇是否繼續工作乃是決定於三個主要因素：一、法定退休年齡（或是得以提早退休的年齡）；二、未工作期間可領受收入（退休金、早期退休年金、失業津貼）的慷慨程度也對勞動供給有直接的影響；三、退休年金方案對於勞動者以額外的工作年數換取個人財富的影響（Erhel, 2007: 152）。

現象。其次，生命歷程途徑採取「整體（holistic）」的觀點，其並非只關照特定的生命階段或是僅針對特定人口群體，而是整體性的生涯，因此生命歷程途徑也成為公共政策評估與實證分析的工具。

過往經驗將會影響現在、未來的發展、以及所擁有的機會，例如早期接受的教育、進入勞動市場的狀態、為人父母等特定的事件將會影響終身。而其影響程度亦需視既有的制度和政策而定，例如：良好的職業訓練體系和有效的積極勞動市場政策，將能夠減少早期離開教育體系的社會成本。然而，過去經歷所產生的影響並非絕對而不可改變，生命歷程政策必須盡可能鼓勵生命歷程的可能性，因為反轉（reversal）的軌跡是有可能存在的（Erhel, 2007: 152-153）。

轉銜勞動市場（transitional labor markets, TLMs）途徑是由 Günther Schmid 與 Peter Auer 在 1990 年代中期所發表。該途徑將制度和社會規範的角色納入考量，將個體的轉銜軌跡作為分析主題，並以此與前述生命歷程觀點互為呼應。該途徑進而針對勞動市場改革提出分析性、政治性的主張，以提升勞動市場整合和適應的能力，並試圖改善其運作。除此之外，轉銜勞動市場途徑在相關著作中發展出更為廣泛的意涵，目標在於追求勞動者長期職業生涯安全動態過程，再而整納進新的社會模式。就此而論，該途徑不管是作為一個研究方案、或是政策改善途徑，其本身亦經歷了概念演變、愈加細緻化之過程（Schmid & Gazier, 2002; Gazier & Gautie, 2011）。³⁴

在轉銜勞動市場途徑中，區分出五種形式的轉銜皆與就業經驗有所連結，包括教育系統與就業、家庭（或私領域生活）與就業、失業與就業、全時或部分工時就業之間的轉換、就業與失能（inactivity）或職涯結束（退休）。從個人或集體的觀點，這些轉銜經驗的良窳端視其能否為生涯開啟更多機會；正如生命歷程

³⁴ 關於轉銜勞動市場途徑的理論、歷史與未來發展可參見 Gazier & Gautie（2011）的整理。

觀點認為，不管是個人或是公共政策層次而言，過往的經驗將會影響現在的選擇、並產生某些不可逆轉的現象（Erhel, 2007: 153），唯透過資源挹注或是其他支援，促使隨後轉折點產生，或可得以改變局勢。

從方法學觀點，它提供了檢視既有政策和制度能否有助於達成良好轉銜的切入點，評估不同制度間是否有妥當的連結和互補能力，以構成強健的社會安全網絡。從理論的觀點探討生命歷程軌跡發展差異，相較於經濟學的生命循環途徑分析關注勞動者的偏好差異，社會學的生命歷程途徑與轉銜勞動市場途徑除了著眼於勞動者的偏好可能與時俱變之外、更加強調過去軌跡和國家制度體系的影響。

儘管前述不同理論之間關注的焦點與使用的分析方式不同，但彼此具有互補作用：因為新古典理論強調損益分析，著眼於未來的預測，但是生命歷程途徑和轉銜勞動市場途徑卻強調過去和先前經驗的影響（Erhel, 2007: 154）。

（三）應用範疇

近年來，生命歷程途徑在西方國家不管是學術界或是公共政策領域都受到相當程度的重視，尤其是工作時間規範的議題備受討論。學術領域主要關懷時間脈絡影響下行為者進行選擇的動態、以及所扮演的角色，經濟面的討論如針對「生命循環（life cycle）」的分析、以及 Schmid and Gazier（2002）對於轉銜勞動市場的討論，社會面（如：Mortimer & Shanahan, 2003）、和法制面（Supiot, 2001）的論述也很豐富。至於公共政策領域中，OECD 國家和歐盟等跨國組織的出版品或建議中，亦多所著墨於生涯中適當的工作時間分布與規畫。

以歐洲的經驗而言，當前社會政策領域遭遇兩個重大的挑戰：第一，高齡者低度就業的現象使社會保障體系（特別是年金體系）的資金籌措更加困難，其原因在於持續就業的誘因不足、在職訓練的設計不良、以及高齡就業所面對的工作條件不佳，而這正是生命歷程裡面對的勞動市場問題。第二，根據 OECD 相關

報告指出，相較於其他年齡層，壯年人口不但就業率最高且受到家庭的束縛也最大，使得改善工作生活平衡的期待更形艱鉅，而大部分已開發國家都有此種傾向。為因應前述問題的產生，生命歷程政策在 OECD 國家開始發展。包括 2005-2008 年歐盟就業策略中提出「以生命循環途徑促進工作（Promote a life-cycle approach to work）」的整合性準則、以及個別國家工時政策的革新。此種生命歷程觀點取向的政策，修正了傳統公共政策通常是針對特定生命階段或是特定年齡群體的做法。其帶入整體性的途徑，旨在給予個人一定的權利、資源和服務，讓他們能夠扮演自己生命歷程的主導者，自行決定如何配置市場和家內工作時間、休閒時間（Erhel, 2007: 150）。

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 在 2003 年至 2007 年間出版了針對生命歷程社會政策的一系列研究：第一個研究中討論「時間」已然展現出新的組織型態（Naegele *et al*, 2003），第二個研究中關懷在變動的社會安全結構中，生命歷程中的工作時間選項為何；其聚焦於國家管制框架、個人生命歷程安排、以及社會保障體系和工作時間選項的互動（Klammer, & Keuzenkamp, 2005）。第三個研究則建立在前兩項報告的基礎上，探討在個人生命歷程中「時間與收入」的重新配置，並進一步提出經驗證據。其說明在相關公司政策、不同福利體制的工作時間選項有所差異下，對於個人的時間和收入配置產生不同的影響（Anxo *et al.*, 2006）。由此可知，生命歷程觀點在歐洲公共政策層面確實受到重視，除了作為檢討現有政策問題的切入點，進而提供全面性的觀點作為政策規劃的參酌。

二、生命歷程的制度途徑

宏觀歷史情勢透過社會制度所扮演中介橋梁角色，而對個體產生影響，並在世代交替間產生差別。在生命歷程研究中，關注時代對於人類生活的形塑者，多重視重要歷史事件的發展與制度變遷。³⁵

如 Glen Elder 所著《大蕭條的孩子們》即是探討重大歷史事件的經典著作，該書探討整個世代在經濟的劇變下，人們對於結婚、組織家庭、教育、職業的生涯時點的決定、以及價值取向的轉換。除了經濟因素之外，總體政策環境亦為生命歷程研究之探討對象，而政治的轉型之下，亦提供研究者一個良機，以檢視總體社會變遷如何改變社會制度以治理人們的生活。³⁶

社會制度、社會組織導引人們生命跨度中的角色和狀態地位（status positions）展開有秩序的轉銜和路徑，同時藉由提供誘因來鼓勵人們從事特定的行為。當制度安排產生變動、或是規則變動不居，新的社會慣例（social conventions）將取代舊有。舉例而言，儘管制度規範往往對於特定身分角色轉換的時間點進行標註，但許多近代的研究注意到生命歷程的去制度化（deinstitutionalization）現象，亦即表示社會制度對於標準化生命轉銜的年齡規範已然放鬆。而轉以強調個人對於生命轉銜做出決定的自由及彈性（如：Settersten, 2003）。有些研究則認為，去標準化的生命歷程乃是經濟風暴、全球化影響的結果，使生涯發展路徑更具不確定性（Mills & Blossfeld, 2009）。當規劃一條連續又有保障的職涯發展已然更顯困難，而家庭生活和人力資本的養成也更具不確定性，致使青年輕傾向於延遲婚育

³⁵ 此部分關於生命歷程制度途徑關注議題之分類是參考 Silverstein and Giarrusso (2011)，進一步文獻整理可參考該文，此外，文中也提到「文化的時代思潮（cultural Zeitgeist）」在部分制度主義生命歷程研究中，受到相當的關注。該類研究強調關鍵轉折中特定世代的人口所處的社會氛圍（social climate）。例如性別規範和生活方式偏好在不同時代中有所不同，因此個體生在哪個時代即為所問，或是關心某個重大變遷對於整體人口形成特殊的階段性效果。

³⁶ 例如 London and Wilmoth、Settersten 探討從軍義務和預期津貼對於榮民生活發展和長期生活品質的影響之相關研究。以及 Kohli 指出 1989 年柏林圍牆倒塌後，東歐人民對於生涯規劃的改變：在東西德合併之後，東德人民面對國家年金增加，使青年世代的明顯感受到負擔加重。

等生涯決定 (Heinz, 2004)。Riley *et al.* 建構了年齡與社會關聯之理論典範，強調生命跨度的發展是受到家庭、教育、工作、休閒等社會制度所形塑，重要的轉銜決定無可避免地受到鑲嵌在歷史結構中機會與限制的影響。社會制度的存在，減緩對於世代交替下新興的需求和偏好的反應，因此產生了結構遲延的問題

(structural lag) (1994)。此外，世代流動和制度轉變的不同速度，可能導致工作政策對於資深勞工就業問題、家庭系統的支援之間的連結產生問題，故而 Schmid 等學者則提出連結不同生活系統的理論與政策提議。

三、生命歷程彈性的機會與障礙

當勞動者具有選擇的機會，他們便具有生命歷程的彈性；反之，因為性別、年齡、階級、就業能力、時間和空間等因素而不利於進行自由選擇，則謂之阻礙。透過結構遲延、生命中的累積性影響、以及非典型就業本身帶來的種種不確定，產生了非典型勞動者生命歷程中的眾多阻礙；然而，基於持續變動的社會結構、制度的因應變遷、以及某些個人特質的共同作用下，產生了生命歷程自主規劃的契機。

社會結構、制度、規範傾向落後於人們快速變化的生活。所有的結構都會發生變遷，但發展的速率並不相一致；而所有個體的生命歷程發展軌跡亦不相同。基於前述之差異，以及社會結構具有慣性 (inertial) 傾向，而造成人們與其生命所鑲嵌的結構之間持續存在緊張。例如 Riley *et al.* 便曾應用 Robert Merton 所提出「機會結構 (opportunity structures)」的概念，論證社會結構中的年齡標準 (age criteria) 對人們的機會所產生的限制 (1994: vii)。

個人的生命歷程發展受到現實面中不同層次 (包括：宏觀面上的福利國家體制、勞動市場；中程層次的學校與公司關係；以及微觀層次的家庭或其他人際關係。) 的社會因素所影響，並存在「積累的優勢與劣勢 (cumulative advantages and

disadvantages)」。世代之中個體生命歷程之所以存在的愈加嚴重的分化，乃是因為起始的不平等（initial inequality）和時間這兩個機制共同作用。起始的不平等涉及機會結構與歷史環境，並影響人們在其生命歷程中積累資源的能力以及其在社會階層中所處的位置。

早期的不平等可能引起後續生命歷程軌跡的差異，例如 Bäckman and Nilsson（2011: 3）所舉的例子：幼年時期的貧窮會影響其後的教育、醫療、甚至青少年犯罪，進而增加低薪工作、失業以及成年時期的社會排除（social exclusion）風險。社會學者亦提到，生命前期的出身、失業經驗、婚姻破裂等生命歷程事件，都有可能產生「貧窮啟動效果（poverty-triggering effect）」，產生長達一生的影響，增加人們陷入貧困的風險」。此外，在生命歷程的不同階段中，可利用資源的多寡亦決定了個人所擁有的發展機會。持續的資源匱乏、不利，將會導致「累積的延續性（cumulative continuity）」或是「累積的不利（cumulative disadvantage）」，隨著時間遞嬗，將在同代人間產生愈加嚴重的不平等、甚至是階層化的現象（Vandecasteele, 2011）。

Dewilde（2003: 122）謂生命歷程之階層化現象可由兩方面觀察：一種是「生命歷程之中的階層化」（stratification of the life course），意指國家、市場與家庭關係在不同人口群體類屬間形成不同的社會結構，引起社會分化（social differentiation）與社會不平等（social inequality）；另一種則是「貫穿生命歷程的階層化」（stratification over the life course），強調生命歷程縱向開展的過程裡，分隔性和異質性的演變軌跡（特別是經濟上不平等的發展軌跡向來是研究的焦點）。

透過社會制度所發展出的貫穿生命歷程的階層化現象具有長期的意涵，其效果隨著生命歷程的發展而更加擴大。亦即是說，個體優、劣勢積累不僅奠基於過

去的狀態，更對其未來的發展有所影響。相較於典型就業帶來相對穩定和明確的生涯藍圖，非典型就業經驗將對勞動者的規劃和決策帶來更多不確定的因素。從事非典型就業所引起的經濟不確定性、時間的不確定性、以及雇用關係的不確定性，將影響勞動者的決策與後續發展。³⁷例如 Mills & Blossfeld (2009) 的研究中即發現，當青年在勞動市場的位置具有高度經濟不確定性，將會影響他們做出長期拘束的承諾，例如結婚生子，因為這需要安全的經濟基礎。

首先，**經濟的不確定性**的決定因素包括受教育或是就業的活動狀態、職業的階級³⁸、個人是否從工作中獲得額外的津貼、薪資的多寡等。身處較高的職業階級、擁有較高的薪資、或是在工作中得以獲得額外的福利和津貼，對於勞動者的保障程度更高。對於剛剛正在受教育或剛邁入職場的青年（他們的職業身分尚未穩固，也有可能是從事部分工時人員或兼職型態的就業，或是處於試用期階段）、以及從事非典型工作的勞動者而言，他們短期內的經濟不確定性較高。然而，如果能從這段經驗中加加強人力資本，獲得學歷、職業能力證明、或是工作經驗，將能有利於未來的工作發展，並受益於這段經驗。反之，則有可能產生影響偏向負面的烙印或陷阱效應。

其次，因為**時間不確定性**的存在，青年較難以做出長期拘束的承諾，但是可能轉化成短期不對稱性承諾（contingent asymmetric commitment，引用自 Breen Richard 提出的概念）。例如說，在對未來人生尚未有確定的規畫的時候，青年可能先選擇同居而非直接進入婚姻並且生育。部分非典型就業者，他們之所以從事非典型就業，是為了下一個人生計畫準備，例如：出國、就學、考試等，因此他們本身並不傾向對長期投入該份工作。

³⁷ 本段對於經濟、時間、雇用關係的分析概念是參考 Mills and Blossfeld (2009: 105ff.) 對於全球化如何影響青年生命歷程的轉銜的分析。在本文中，進一步擴展到整體非典型就業勞動、尤其是派遣勞動之探討。

³⁸ 他認為相較於高階工作，低技術性的勞動者的經濟狀況較為不穩定，也就是說，具有技術性的工作或是穩定的工作能夠降低不確定性。

第三，在**非典型雇用關係**高度不確定性的情況下，臨時性契約建立在高度偶然、難以預料、以及承諾不對稱的基礎上。除非法令予以規範和限制，在契約自由原則的情勢下，雇主保有在任何時間退出關係的選擇權，而非典型受雇者卻只能配合前者的要求；而勞動派遣牽涉到的三方關係，更可能引起雙重雇主責任分配不清、使勞動者權益受損的問題。由此觀之，非典型就業者在這種不對稱的關係中，經常居於弱勢和不利的地位。

前述「不確定性」對勞動市場區隔下的邊陲勞動者影響更劇。他們的工作經驗不足或是就業能力低落，既難以進入既有權力結構之內，更因限於邊陲身分進入而未能得到制度之屏障。當他們以臨時性契約進入勞動市場，更將暴露在前述不確定性與風險之中。基於許多在早期生命歷程中作出的決定都有長期的意涵，人們必須選擇教育和職業的路徑，諸如：進入一份工作、結婚、養兒育女等具有長期影響的決定。再者，高度的不確定性將招致不安全感以及可能的衝突，所以要作出這些決定通常具有一定的難度。面對社會結構變動不居，勞動者傾向延後或是減少作出長期拘束的承諾。

如前所述，結構與個人能動性的拉鋸、生命中起始點不利所造成的長遠影響、以及非典型就業本身帶來的負面影響，是阻礙生命歷程順遂發展的因素。此外，僵固的生命歷程的三階段論、社會安全制度對於特定歷程的預設和侷限、性別因素、中年時期兼顧工作和家庭的困境等原因……，也限縮了勞動者自由選擇生命歷程軌跡的彈性程度。

反之，當前社會也提供了一些創造生命歷程彈性的機會與環境背景，在這種條件下，有意義的選擇機會讓勞動者擁有更多流動的空間。舉例而言，政府對於終身教育的推動、提供更多的學習資源、更多教育方案是針對成年人所設計，使得社會人士接受進階教育的現象普及；終身聘雇制度的瓦解下，人們必須不斷進

修、充實技能；部分公司以彈性工時政策允許勞動者自行調配時間；醫療發達使預期壽命增加、兼以退休年齡變動，都帶來不同的規劃的可能性。此外，就個人特質層面，成年人通常具有較青年人更強烈的動機、較佳的處理與規劃能力、如果能夠獲得家人的回應和支持，且不虞時間和經濟資源匱乏，那麼，將有機會促使各個生活領域更加協調。³⁹而就從事非典型就業對勞動者的意涵而言，一個人在青年階段、中年階段、老年階段都有可能參與非典型工作，惟該經歷所存在的生命階段使其意涵產生差異，甚且需視其是否出於自由抉擇而定。

貳、 概念架構

參酌 Buchholz *et al* (2009)、以及 Mills & Blossfeld (2009)⁴⁰等研究，其運用典型的新制度論述「結構-制度-個人」的分析架構，加上不確定性與風險的概念以說明當前社會的特質，並以此聯繫結構對社會影響、制度對個人影響的因果。其所應用的討論架構，特別強調制度結構的「過濾 (filter)」過程。

透過前述跨國研究，得以比較的視角觀察各種制度安排的影響異同。然而，由於該架構缺乏對於時間維度的考慮，而不免流於靜態的制度設置；其次，也未能顯示由下往上形成的反饋 (feedback) 結果，例如個體或制度對於整體結構的影響、個人對於制度產生的回應與影響等；第三，正如傳統系統理論所遭致的批評，各個系統內部就像是黑盒子一般，其運作過程與機制傾向受到忽略或過度簡化。誠然，以兼顧宏觀的社會變遷、中觀制度層次、以至於微觀行為者三個層次

³⁹ 本段參考 Settersten (1999: 44ff.) 對於生命歷程彈性的分析概念。

⁴⁰ 前述文章係 GLOBALIFE (Life Courses in the Globalization Process) 研究計畫在 1999-2006 年的研究成果。該計畫主要目標在研究跨國比較全球化透過制度過濾對於工業國家男、女性造成何種不同的影響，研究對象選定 17 個 OECD 國家，由 71 位社會科學家參與研究。旨在透過長期追蹤資料與分析方法，了解國家制度結構如何以特別的方式「過濾 (filter) (引號為原作者所加)」全球化過程的影響，因此在個人生命歷程的層次上，產生國別的差異。文中以跨國比較的觀點，檢視全球化的過程對於個人生命歷程和職涯發展造成的影響，實證結果發現全球化過程對於生命歷程的不同階段所產生之影響有所差異。此外，對於對各國造成的影響亦不相同，原因在於，各國制度的差異像是不同的過濾過程，透過這些制度包裹 (institutional packages)，各國對於勞動市場彈性化的因應策略、以及引致的社會不平等現象，都有國別差異。

的探討脈絡，普遍應用於新制度主義相關論述，然而對於年齡、時間因素的解釋，卻顯得有所不足。

因此，Silverstein and Giarrusso（2011）提出生命歷程的「動態的生命史-制度-社會（A Dynamic Biographical-Institutional-Societal Model）」模式⁴¹，其仍奠基在傳統新制度論的分析架構⁴²，但更進而納入時間因素的考量，將過去單一方向的影響（由總體到個體），修正為互動式的因果脈絡。將制度脈絡置放入生命史的架構之中，並且各別標示時間度量（temporal metrics），表示在結構-制度-個人三個層次之間，不但各自有著與時俱變的走勢與不同的時間進程，且彼此之間具有相互連動的關係。

前述模式的主要貢獻在於，其顯示出社會制度動態發展的特質，隨著時間而對個體、社會形成不同程度的影響；再者，個別層次間彼此互為依賴，例如微觀的生命史加總起來，也會產生制度和社會變遷；第三，在特定層級裡也有不同具體領域彼此互動，產生特別的結果（例如工作和家庭制度如無法協調，將造成個體的壓力）（Silverstein and Giarrusso，2011）。透過此種模式，顯示了時間因素在結構、制度、個人面可能是以不同的演進步伐發展、卻又彼此影響的思維。應用於勞動派遣者生涯發展的議題之探討，將有利於更全面地解釋變動不居的社會結構、勞動彈性化下的勞動派遣相關制度、以及勞動者不同的生命階段之間的互動情況。

⁴¹ 該模式乃是受到 Urie Bronfenbrenner 提出的生態理論（ecological theory）啟發，在多重空間與鑲嵌的時間脈絡系統之中思考人類發展。

⁴² 微觀生命史層次關注個體在生命跨度中的生理、心理、社會、經濟的生活狀況；中觀制度層次則討論家庭、工作、教育、休閒的制度，如何引導期待並提供誘因或抑制，以影響人們對轉銜的決定、採取或避免特定發展路徑等；至於宏觀社會層次則涉及整體社會規範價值、經濟情勢、公共政策、結構變遷（人口、經濟危機、或是戰爭等）。

個人生命史固然深具顯明的時間性格，就社會結構與制度而言仍必須考量特定的時空脈絡。因此，對相關議題進行多重時間維度的檢視，亦即結構的時間、制度的時間、以及個人生命的時間，由此動態的觀點切入，將更能契合這一代人所處的環境。然而，此模式納入時間動態的考量、以及互為因果之概念，固然更加完整地描繪整體現實圖像，事實上，如念及每個環節、每個層次都隨著時間演變，真正進行分析的時候並不利於操作。

因此，本研究納入前述兩種模式的概念，以社會變遷過程、制度、以及生命時間（biographical time）與職涯軌跡這三層次展開分析（如圖二-1）。對於派遣勞動者的工作生活歷程（work life course）的分析，除了必須關注社會變遷過程外更需要明辨制度和個人生命史的互動，一方面制度對於工作生活歷程產生引導和控制的效果，一方面勞動者也具有自主性和能力對制度做出回應、並塑造個人的生命史。

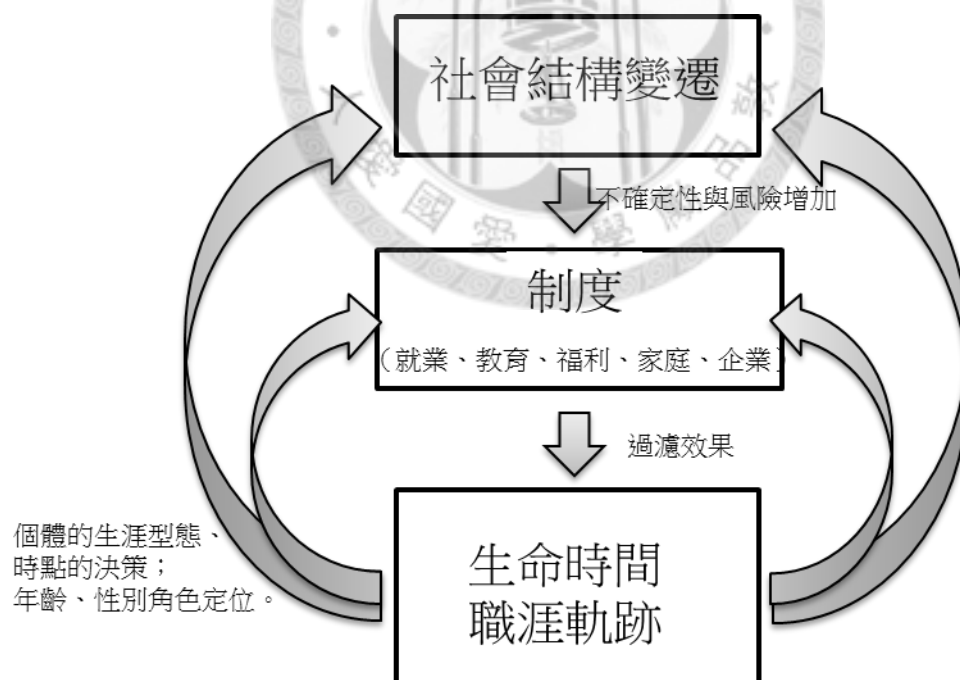


圖 二-1 本研究分析概念圖

生命歷程觀點標示出年代與年齡的軸線，以及不同生活領域的分界，由此觀點切入，除了在個體面得以了解派遣就業對勞動者的意涵，更能在集體層次上區辨非典型就業樣態對於不同世代、不同年齡或身分群體的影響，進而指出生活領域整合和生命歷程彈性化發展的可能性。而**新制度主義**則將集體行為視為分析的中心點，認為政治共同體和社會經濟環境的關係是雙向的、彼此互為影響。相較於舊制度主義著重律法、結構、整體、歷史和規範的概念，此種制度化、多樣化的概念將有助於理解和闡釋研究對象的複雜性。而不同層面的制度，對於勞動者本身則形成過濾、屏障的效果。

有基於此，本文將以生命歷程理論為軸線，以勞動者個別的生涯連結到整體結構與制度的圖像，再而思索派遣勞工生命歷程的轉銜與發展導引出何種全面性的政策意涵。不論是國家政策的制度規範、或是勞動市場中勞雇雙方的互動與關係，都直接或潛在影響了非典型就業者生命歷程發展軌道。勞動者的決策和個人發展空間，無不與政策規範的密度、制度的制約和引導產生極為密切的互動。故本文分析脈絡不僅從時間軸上縱剖人們的生命歷程，論著重時間、空間、領域在個人和社會間產生的影響和互動，此外更由新制度主義探索制度的變遷、以及其與個人的互動關係的視角切入。由此，構成本文的整體分析框架。

接下來，論文的第三章主要描繪勞動非典型化的趨勢與現況，透過次級統計資料的分析，得以從宏觀的角度，覺察「社會變遷」作為整體社會制度、個人的根本性推動力量。在這個高度不確定性、風險的時代中，對於制度造成一定的變革壓力，包括工作組織、勞雇關係、教育訓練制度、家庭系統、以及福利體系等層面，論文的第四章即是針對與勞動派遣者職涯相關的制度設計進行探討。第五章透過對我國曾有勞動派遣經驗的勞動者，觀察其生涯型態。第六章對於社會政策創新的思索，則強調「時間」概念對於生命歷程政策的意涵，從分立的制度，走向更加貼近勞動者生涯整合的政策脈絡。

第三章 勞動非典型化：現象與趨勢

全球勞動市場的根本性變遷引發內部勞動市場核心-邊陲分隔現象改變、工作型態變化與非典型就業興起等現象，這些改變也帶來尚未被國家妥善處理的新形態風險⁴³。這些風險很可能對特定群體產生不利影響，並使勞動者的工作選擇及發展軌跡產生變化。當愈來愈多勞動者進入了非典型就業的領域，進而引發社會政策領域對於風險管理的反省和檢討。本章擬針對勞動市場結構變遷以及非典型工作型態興起的現象，討論其概念以及在我國的現象與趨勢。

第一節 勞動市場結構變遷與非典型工作型態興起

本節將梳理學界對於勞動市場結構變遷、以及非典型工作型態興起現象之相關探討，分別由勞動市場區隔化、工作型態變遷、非典型就業的形成與樣態、非典型就業對勞動者的影響等部分進行說明。

壹、 勞動市場區隔化

當內部勞動市場被分割為主要部門與次要部門，且彼此不存在競爭關係，那麼將會產生職業隔離的現象：在主要部門工作的勞動者被視為公司的核心和主力人員，在次要部門工作的勞動者則往往被視為表現不穩定、不理想的勞動者，並且難以轉換到主要部門工作。相較於正職員工，非典型就業者在公司裡經常是處在次要部門的工作崗位上，尤其是在勞動市場上較不具競爭力的低技術人員。兩相比較，身處主要工作部門的勞動者擁有相對較優渥的薪資、就業穩定性、就業條件以及升遷機會，而身處次要工作部門的勞動者的則不管是薪資、勞動條件和

⁴³ 社會轉型與勞動市場變遷從各個層面改變了勞工的生活，並帶來新的風險，諸如：勞動情勢轉變下，除了非典型就業問題、也包括女性大量參與職場引發家庭與性別角色的調整，此外，高度的勞動風險亦使私部門的福利供應已不足以因應社會所需等問題（Taylor-Gooby, 2011: 5）。

就業穩定性皆較不利，同時無法享有升遷機會；再者，相較於主要部門中勞動者的教育程度、經驗累積與高薪資間存在緊密連結，在次要部門中勞動者的薪資並不會因為教育程度、經驗累積而有所提升。在前述內部勞動市場的分割下，勞動者被安排到相應的職業群體，同時跨職業群體的流動將會受到限制。(Ehrenberg & Smith, 2007: 447)。

貳、 工作型態變遷

從福特主義興起到後福特主義的年代，在企業追求彈性、企業組織轉變為核心-外圍或網絡型態下，勞動市場和社會雙元化⁴⁴的現象更明顯。大型跨國企業透過組織型態的改變以掌握全球經濟事務，其在核心企業的內部與外部、產品和勞力供應網絡中，創造出嶄新的階層和勞動市場部門，世界各地的企業越來越依賴生產外包、團隊合作以及即時管理系統。在內部勞動市場退化的影響下，特定公司不再被視為發展忠誠度和生產技能的組織機制；在經理人的決策下，勞動市場對於臨時性工作的需求增加。然而這種發展對勞動者個人福祉可能形成不良影響，並減弱工會談判的力量，進而使勞工產生不安的感受(Harrison, 1997: 274-296)。

Richard Sennett 以「工作類型的隨意化 (casualization)」、「去層級化 (delaying)」、「非線性的安排 (nonlinear sequencing)」描述勞動市場的特徵，並認為其造成受僱者工作缺乏穩定性、與同事間無法建立情感和支援網絡、對工作組織難以建立忠誠度，並引起員工主觀態度的自我貶抑與無用感(引自張晉芬，2011：361-362)。倘若技能不足將難以獲得良好待遇與穩定工作，將危及就業安全甚至受到工作貧窮的威脅。非典型就業乃介於福特主義式的全職工作和失業兩種型態之間的「未充分就業」(Edgell, 2008: 135)。在非自願進入非充分就業狀態下，往往會造成勞動者就業不安定甚至工作貧窮，面臨更大的失業的風險；反

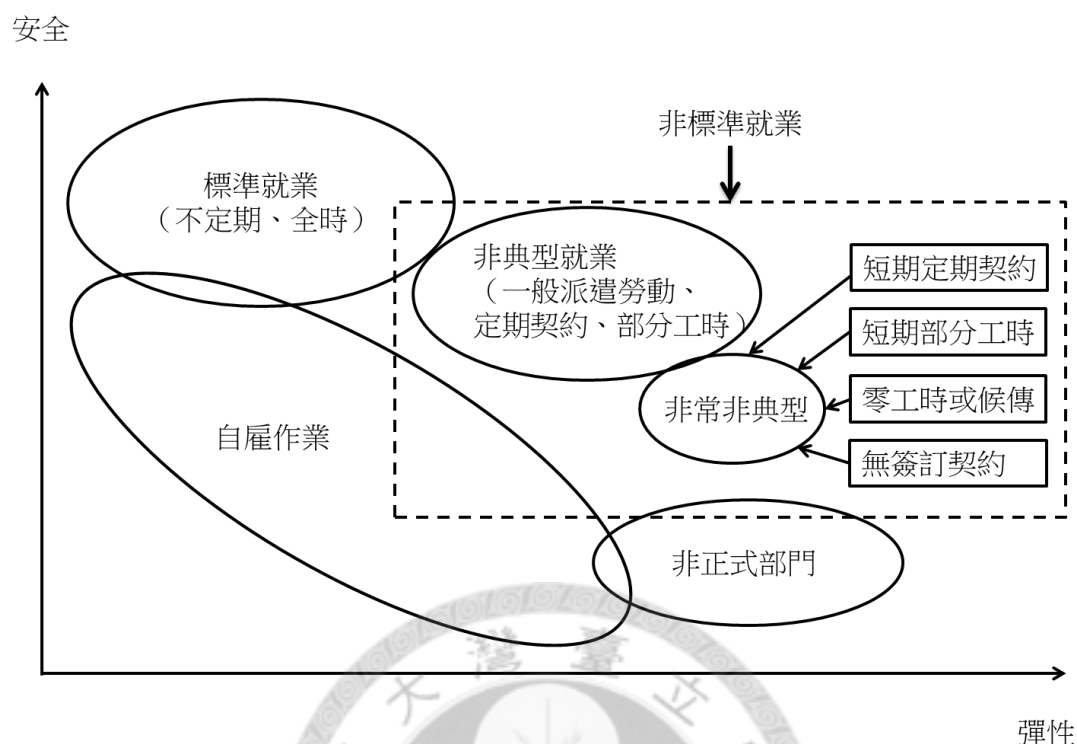
⁴⁴ Harrison (1997: 274-296) 以「新雙元主義」詮釋西方國家在 1990 年代末期彈性生產型態和薪資不公平加劇的現象。

之，非典型就業亦可能出於勞動者的主動選擇。欲探討從事非充分就業對於勞動者的意涵，須考量其發生在何生命階段、亦須視持續非充分就業的時間長短與工作性質而定。此外，就算是典型就業本身，其在工作時間和聘僱安全感方面也變得較不標準化，因而標準化工作與非標準化工作的界線逐漸模糊（Edgell, 2006: 191-192）。

參、 非典型就業的形成與樣態

非典型就業一般來說可分為定期契約、部分工時、以及勞動派遣人員，但其間亦存在混合的工作型態。從普遍的標準化就業、演變到彈性就業型態比例漸升，企業使用非典型就業的歷史已有多年。Biletta and Kullander（2010）對歐洲國家的研究中已然發現，當前不僅典型就業也有非典型化的現象，在傳統上定義的非典型就業範疇中，更出現了一群「非常」非典型的就業型態。詳言之，非典型就業樣態多元化發展下，如今已經不是單純以契約型態分成永久、全時和非典型（非標準）兩種就業樣態了。原因在於，首先，不定期契約已經無法確保就業安全，在經濟自由化和「金融化（finacialisation，引號為原文所加）」的脈絡下公司重整使正職員工的保障也受到威脅；第二、非標準雇用契約因為受到規範，使其更具有標準雇用的形式與法定保障；第三、在典型就業範疇之中，新的形態也發展出來了，使之與過往的標準就業型態產生差異。由圖三-1 亦可看出，標準就業與非標準就業有所混融現象，在傳統「非標準就業」與「標準就業」相互靠攏之餘，也產生了新形態的「非常非典型」之就業態樣。就社會風險的觀點而言，政府的規範納入部份的新興就業樣態、對於部分可被掌握和定義的風險予以控制，但社會和勞動市場的變遷依然會產生更新樣貌的勞動運用方式。這也是後福特時代的特色之一。

圖 三-1 標準與非標準就業型態概觀



資料來源：Biletta and Kullander (2010: 5)

在這些不同的非典型就業樣態中，勞動者為何進入、以及所受影響實不可一概而論。Giesecke (2009) 利用德國 2001 年至 2005 年追蹤資料，檢視非典型就業安排對「社會不平等」的影響。他將影響區分為主觀和客觀面向，並分別就定期契約、派遣勞工、部分工時就業等三種非典型就業態樣分別進行分析。研究發現，不同的非典型就業樣態間存在極大的異質性，對於標準就業關係的不同層面形成改變，故對於社會、經濟形成的影響也不盡相同。

非典型就業樣態之間差別主要在於僱用關係連續與否、工作時間長短、以及彈性的運用是屬於外部或內部。第一，標準就業中的連續就業關係，在定期契約和派遣勞動關係中通常是不存在的；但部分工時工作和標準就業的主要差異點則是在工作時間的長短。第二，非典型雇用也關乎不同的內部彈性或外部彈性的運用。勞動市場分隔理論 (segmentation theory) 對於外部、內部勞動市場的區分

引申至內部彈性、與外部彈性的論述。企業內部彈性的運用如部分工時就業，而外部彈性則指涉援引外部勞動市場的資源，如派遣勞動或是定期契約工。但是 Giesecke 這種三分方式的缺點在於，可能會忽略某些混融的勞動關係或是彈性混合運用的樣態。研究結果顯示，運用外部彈性型態的定期契約和派遣勞工，較諸運用內部彈性型態部分工時工，前者對於社會經濟形成更嚴重的負面影響。

在非典型就業造成社會不平等的結構改變、以及程度加劇的影響下，對於弱勢勞動群體而言，他們面對從事越來越高從事臨時性工作的風險。不論是涉及內部或外部彈性的非典型工作，通常皆缺乏持續就業的前景：只要不續簽契約，雇主得以輕易的調整員工數量以因應當前的經濟情勢。

肆、 非典型就業對勞動者的影響

企業用人選才之時，如果僅將非典型工作者的職務設定在一般性、低階、替代性高而無發展前景的次級部門，那麼對於非典型工作者的發展將可能產生不利影響。對這些非典型勞動者來說，雖然他們可能是因為不得不進行這樣的選擇以避免失業，但處在邊陲和外圍的工作崗位將導致他們承受了更多就業不穩定與陷於貧窮的風險，而這正是各國當前非典型勞動增加所引發的問題。但如果企業運用非典型人力乃是基於特定專業技術的需求，則可能在不損及勞動者權益、甚至有利於獲得正職工作的狀況下為雇主創造新的利基，如 Casquel and Cunyat (2005) 的分析指出：對於技術性勞工而言，接受臨時性契約工作將有助勞動者進入正式工作；然而對低技術人員來說，接受臨時性工作卻將產生不利職涯前景的陷阱效應 (trap effect)。

前述研究以勞動者技能的異質性以及就業保護的觀點分析臨時性工作在勞動市場中的動態，其指出從臨時性工作到正職工作的職務轉銜有三種可能的狀況：第一、公司不值得將臨時性工作轉換為正職工作，不管對技術或是非技術人員皆

然。第二、公司將任何技術層級的臨時性人員轉任為正職都將對公司產生正面效益，則對於員工來說簽訂臨時契約將是邁向公司正職人員的踏腳石。第三、當公司尋得合適的技術性員工將會把他轉為正職，對技術性人員而言簽訂臨時性契約為踏腳石，但對非技術性人員來說卻將產生陷阱效應。

對公司來說，以臨時性契約約定試用期間，得觀察人員的技術能力屬性是否適合該職位；對員工來說，不同技術等級的人員都有機會以臨時性契約的方式進入公司，然而其個別擁有的發展機會並不相同（Casquel & Cunyat, 2005）。以此分析觀點而言，勞動者的職涯發展，除與除內部勞動市場的核心與邊陲職務分化具有密切關係之外，亦涉及個別工作者間能力的差異。



第二節 我國勞動市場結構與非典型勞動型態

本章透過行政院主計處人力運用調查與相關次級資料分析，說明我國勞動市場整體脈絡與結構變遷狀況，以及非典型勞動發展與相關就業趨勢。

壹、 長期趨勢觀察

一、勞動市場分隔程度加劇：資深員工久留，資淺員工受到排除

如表三-1 所示，部分工時者、臨時性或人力派遣工作者等之比例，在 2006 年至 2010 年間持續增加，然隨著金融海嘯後景氣的復甦，在 2011 年非典型勞動佔總體勞動者比例已有減少之現象。

圖三-2 所示，我國歷年就業者在 1980 年代，就業者現職工作達 10 年以上、以及 1~未滿 3 年者，約各佔四分之一的就業人口。之後隨著時間遞嬗，至今，現職工作期間達十年以上的人員仍然最多，且高達三分之一的人口；其次，5~未滿十年者，亦由 1980 年代佔 16.45% 成長至今日的 20.45%。粗略觀之，三十年間，在現職長期工作達五年以上者已由 43.4% 上升至 56.4%，至於其他現職就業低於五年者，則個別呈現微幅下降的趨勢。

綜合而言，非典型勞動的比例在 2006 年至 2010 年間有持續上升的現象，但是在長期投身同一個工作崗位達五年、十年者亦日漸增加，此種現象說明了內部勞動市場分隔現象愈趨明顯。也就是說，內部、核心員工長期留在同一公司、但對於外部、邊陲人員而言，欲以正職身分進入公司體系卻更加困難。長久下來，內部人將獲得更高、累積的保障；而外部人卻蒙受排除之不利益，並難以持續累積年資。勞動市場既存的分隔現象、加以時間維度的延長，將加劇勞動市場的不平等現象。

表 三-1 部分工時與臨時性或派遣勞工佔總就業者比率（2006~2011）

	部分工時者	臨時性或人力派遣工作者
2006 年	2.47%	-
2007 年	2.46%	-
2008 年	2.98%	4.78%
2009 年	3.60%	5.04%
2009 年	3.67%	5.16%
2011 年	3.54%	4.97%

資料來源：本圖數據取自主計處各年度（2006-2011）之人力運用調查報告

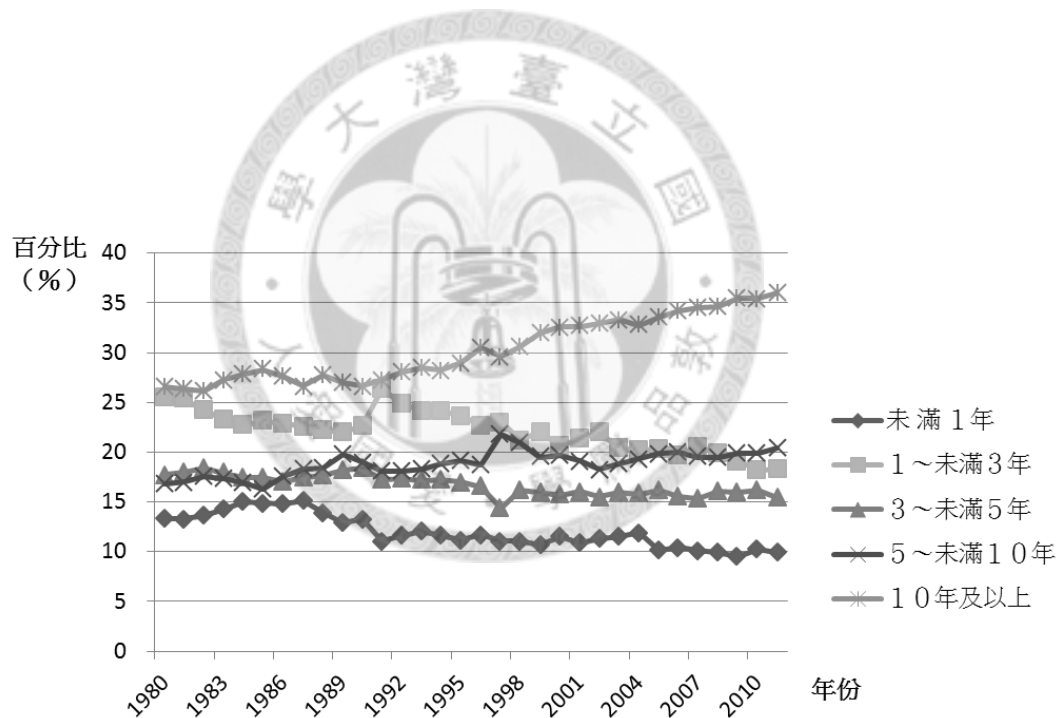


圖 三-2 歷年就業者之現職工作期間（1980-2011）

資料來源：行政院主計處 100 年人力運用調查報告之數據，本研究製圖。

二、勞動參與率的變動：女性勞參率升、男性勞參率降、青少年勞參率降

如圖三-3 所示，我國整體勞動參與率自 1980 年至 2011 年，總平均變動幅度最低點為 1981 年的 56.90% 至 1987 年的 60.14%，2011 年則為 57.97%，期間有微幅變動。金融海嘯衝擊之下，勞動參與比率降幅約有 0.49%，其後由於政府大力推動就業方案與相關就業措施，加以景氣回升，自 2009 年起（調查資料點為每年五月）勞動參與率已逐漸提升。然則以性別分別觀察（如圖三-4 所示），總體而言男性勞動參與率呈現持續下降、而女性勞動參與率則呈現持續上升的現象。相較於 1980 年男性與女性分別是 76.37% 與 39.20%，相距頗為懸殊；2011 年則為 66.56% 與 49.67%，顯示男性與女性的勞動參與比例愈來愈接近。女性勞動參與率的提升，促使傳統男主外、女主內的男性養家轉換為雙薪家庭模式。雙薪家庭中的工作生活平衡議題、以及性別平等議題在當前受到國內外廣泛的關注。歐洲聯盟對於性別平等、家庭政策在 1950 年代之後即多所著墨；而我國近年亦有性別平等法的修正、育嬰留職津貼等法制與政策措施。

此外，針對青少年勞動參與率部分，依據行政院青年輔導委員會發布之「2009 年青少年狀況調查統計⁴⁵」結果發現，15 至 24 歲青少年在學比率逐年提升，而勞動力參與率趨於降低，但是 25 至 29 歲青少年勞動力參與率則逐年遞升。有升學意願青少年希望達到大學及以上教育程度者之比率逐年升高（15-24 歲有 97.55%，上升 10.62 個百分點）。而因為「正在找工作（含準備就業考試）」而未在學亦未就業青少年之比率逾 46%。

⁴⁵資料來源：行政院青輔會網頁 <http://hope.nyc.gov.tw/download/files/100824113757.pdf>（檢索日期：2012/05/17）

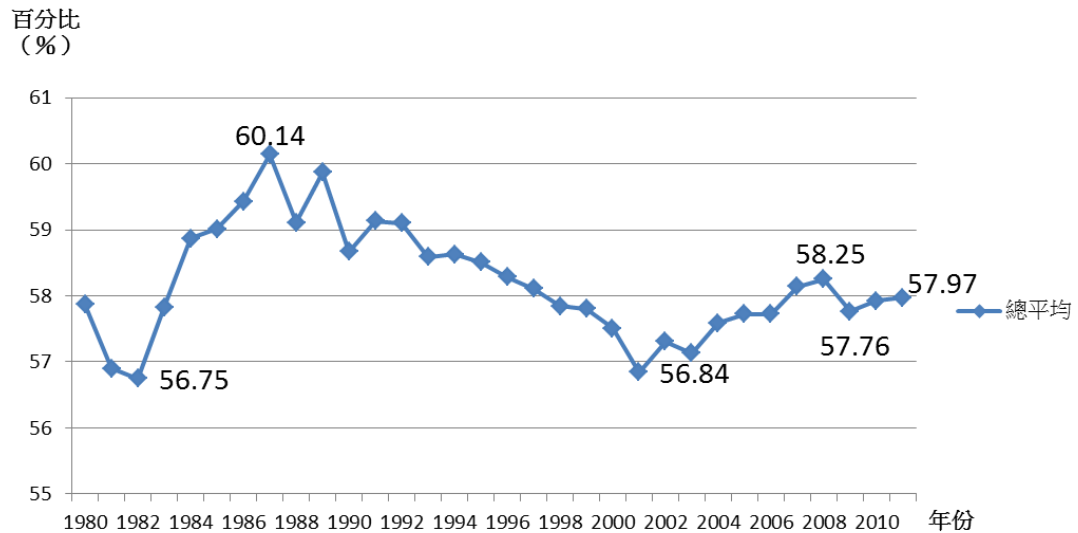


圖 三-3 歷年勞動力參與率（1980-2011）

資料來源：行政院主計處 100 年人力運用調查報告之數據，本研究製圖。

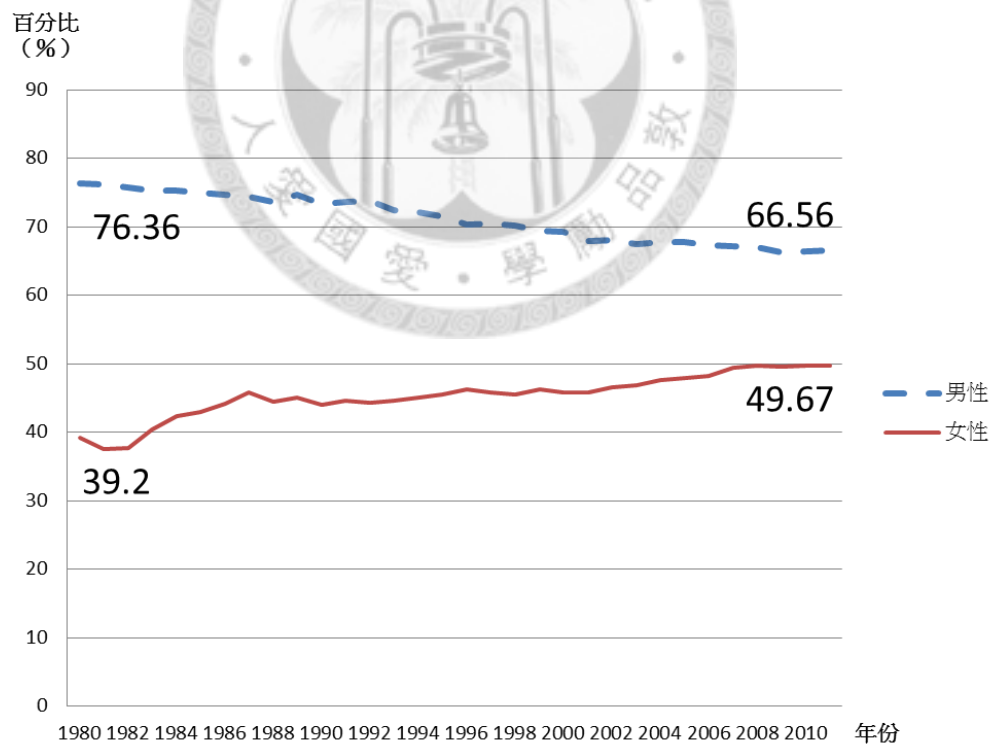


圖 三-4 歷年性別勞動力參與率（1980-2011）

資料來源：行政院主計處 100 年人力運用調查報告之數據，本研究製圖。

三、為何退出勞動市場？

如圖三-5 所示，退出勞動市場的原因出於「失業」者，在此三十年間節節高升，且為當前最主要退出勞動市場的原因；基於求學及準備升學而退出勞動市場者，雖有波動，但整體來說，近年呈現較低的比例，顯示出接受教育對於勞動市場參與的影響程度有所減弱，推測是以非典型勞動方式部份參與勞動市場、或是勞動者找到其他可行的平衡而得以兼顧二者；至於為了料理家務而退出勞動市場者，由 1980 年高達 66%、以至於這兩年約在 20% 上下變動，顯示出明顯的下降趨勢。此趨勢反映出婦女大量進入勞動市場，不因料理家務的負擔而選擇離開勞動市場，顯示更多家庭由傳統男性養家模式趨向雙薪家庭發展。此外，也可能是因為醫療、幼童與高齡者照護服務的發達，使壯年者得以持續投入職場，而較少選擇退出勞動市場、回歸家庭。在職業、家庭之間，工作時間與型態的彈性提供了些許達成平衡的可能性。

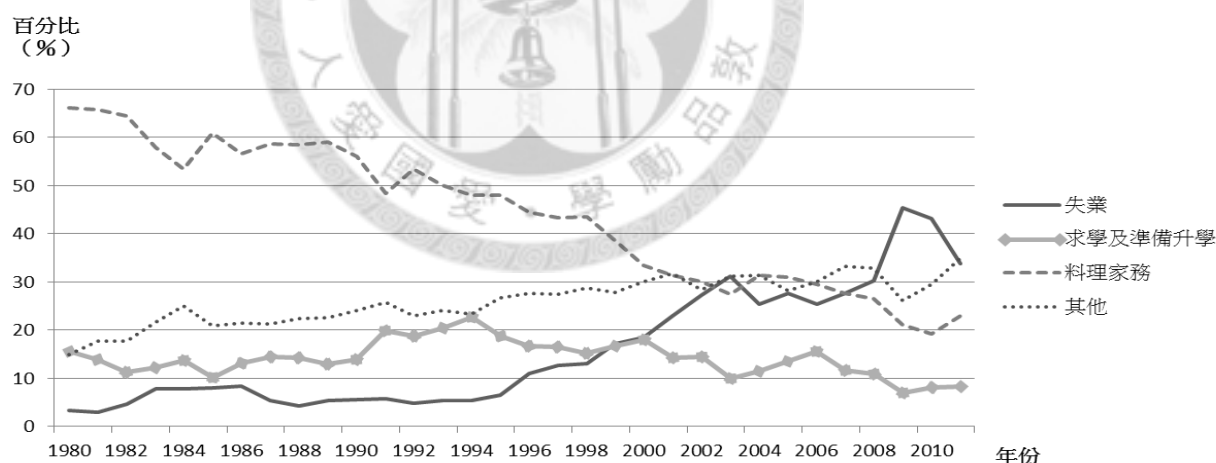


圖 三-5 為何退出勞動市場？比例與趨勢（1980-2011）

資料來源：行政院主計處 100 年人力運用調查報告之數據，本研究製圖。

說明：依據主計處 100 年人口運用調查，歷年 15 歲以上民間人口勞動力異動情形原因，包括繼續原有工作者、新進及重行就業者、轉業者、退出就業者、以及繼續未就業者數類；而退出就業原因則包括失業、求學及準備升學、料理家務、以及其他因素。本圖表資料則顯示個別退出勞動市場原因佔該年度退出勞動市場者之比例趨勢。

貳、 單一年度統計

一、 我國勞動者工作類型、工作時間、工作型態的分布—按年齡分

表三-2 所示為 2011 年我國勞動者工作類型、工作時間、工作型態的分布—按年齡分。由工作類型觀之，從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者，以 15~24 歲比例較高，該年齡層人員大多仍在就學階段，從事全職就業的比例較其他年齡層為低。其次是 65 歲以上的高齡者，非典型就業比例約占該年齡層就業者之 10.78%，顯示部分勞動者在退出全職工作之後仍以非典型就業方式參與勞動市場。

由工作時間觀之，整體而言約有 3.54% 勞動者以部分工時就業態樣參與勞動市場；分別以年齡層觀察，則以 15-24 歲青年部分時間就業比例達該年齡層之 19.81%，為最高。其次是 65 歲及以上，亦有 8.47% 之高齡者以部分時間工作的方式參與勞動。

由工作型態觀之，臨時性或人力派遣工作者約占總勞動人口之 4.97%。就個別年齡層而言以 15-24 歲青年勞動者，有 19.13% 為臨時性或人力派遣工作者比例最高、再來是 45-64 歲中高齡勞工 5.21% 居次，微幅高於年齡居於 25-44 歲、以及 65 歲及其以上的勞動者。

總體觀之，青年無論是以何種方式參與非典型勞動，比例均為最高。究其原因主要有三：第一、部分勞動者為了兼顧學業而較難以全職、全時樣態參與勞動市場；第二、對於部分青年勞動者而言，因為人力資本與工作經驗的不足，儘管他們有意願加入正職全時工作的行列，卻因為受到勞動市場的排除，對於就職的選項受到限制，故不得不以非典型就業態樣參與勞動；第三、對於青年族群而言，基於初進職場，他們尚未在特定公司累積年資、且主觀意願上經常因居於摸索階

段而有較為頻繁的職業變動情形，故以非典型就業樣態參與勞動對該年齡層而言，是一個具有潛在利基的選項⁴⁶。

表 三-2 我國勞動者工作類型、工作時間、工作型態的分布—按年齡分（2011.05）

單位：%

項 目 別	總 計	工作類型		工作時間		工作型態	
		部分時間、臨時 性或人力派遣工 作	非部分時間、臨時 性或人力派遣工 作	全日時間 工作	部分時間 工作	臨時性或人力 派遣工作	非臨時性或人 力派遣工作
總 計	100.00	6.50	93.50	96.46	3.54	4.97	95.03
1 5 ~ 2 4 歲	100.00	25.44	74.56	80.19	19.81	19.13	80.87
2 5 ~ 4 4 歲	100.00	3.74	96.26	98.64	1.36	3.13	96.87
4 5 ~ 6 4 歲	100.00	6.95	93.05	96.46	3.54	5.21	94.79
6 5 歲及以上	100.00	10.78	89.22	91.53	8.47	3.43	96.57

註：由於「部份時間工作者」可能亦是「臨時性或人力派遣工作者」，故兩者合計可能高於整體「部分時間、臨時性或人力派遣工作者」。

資料來源：行政院主計處，100 年人力運用調查。

⁴⁶ 舉例而言，本研究受訪者 Emma 即表示，因為她是從事短期的派遣，並在契約上明訂工作期間。所以她認為在未來尋找工作時，不容易被應徵公司懷疑是否自己適應力不佳、或是工作能力問題而必須離職，而是該份工作本身期間設定使然。

二、 那些職業之中非典型就業者較多？

圖三-6 所示為從事部分時間、臨時性或人力派遣工作人員佔該（主要）工作職業所有勞動者之比例（與同性別者相比）。以「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工」為主要工作職業的勞動者，從事部分時間、臨時性或人力派遣工作人員者佔該（主要）工作職業所有勞動者之比例最高，尤以女性更高達 14%。再者，「服務及銷售工作人員」類別中，以非典型就業身分從業者占次高比例。相較於前述偏向基層之勞動者、以及服務銷售人員，專業性與技術程度較高之「專業人員」、「技術員及助理專業人員，在非典型就業者運用比例上則顯得較低。

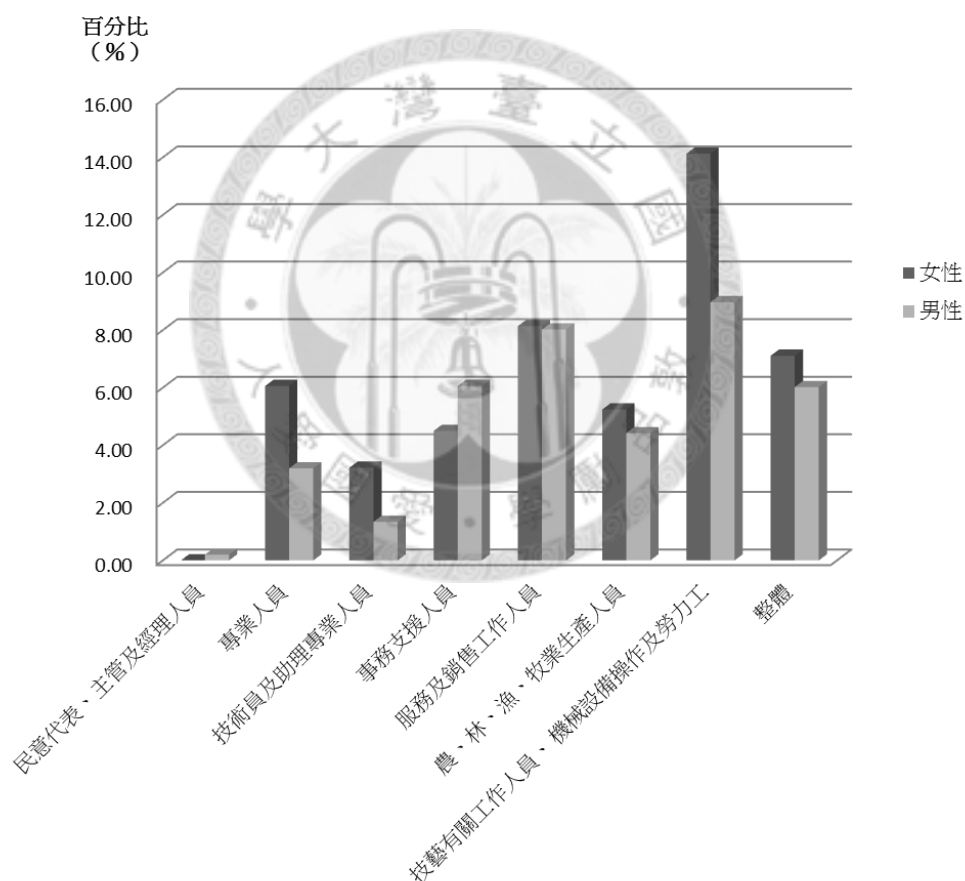


圖 三-6 從事部分時間、臨時性或人力派遣工作人員佔該（主要）工作職業所有勞動者之比例（與同性別者相比）（2011.05）

資料來源：行政院主計處 100 年人力運用調查報告之數據，本研究製圖。

三、 工作時數較長與非典就業人數較多的職業別

如表三-3 所示，在每週平均經常工時達 60 小時及以上、50-59 小時、以及 45-49 小時此三個區間中，皆以服務及銷售工作人員比例最高，足見此類工作職業普遍來說工作時數偏長。此外，其他工作職業多集中在以 40-44 小時區間。

加總來看，服務及銷售工作人員超過六成每周平均工作 45 小時以上，人數比例最高；其次，約有四成的技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工每周平均工作 45 小時以上；再其次是民意代表、主管及經理人員，約有 38.54%。

在前述這些工作時數偏長的職業當中，除了民意代表、主管及經理人員之外，部分時間、臨時性或人力派遣者比例也是最多的。特別是技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工，有 10.36% 屬於非典型就業者為最多；其次服務及銷售工作人員中亦有 8.09% 屬於非典型就業者（見圖三-7）。儘管前述工時、以及工作型態之間的關聯性仍有待進一步的探索，但對於部分弱勢勞動者來說，工時既長又無法獲得正職工作，毋寧加劇了陷入貧窮和勞苦的可能。加以較長的工時與偏低的薪資將會限縮低技術勞動者進行再訓練的時間與機會，如非透過國家的補助訓練政策，隨著邊陲勞動者年齡的增加與人力資本的減損，將導致其經濟困境加劇。

表 三-3 就業者主要工作每週平均經常工時－按主要工作職業分（2011.05）

項目別	未滿20 小時	20-29 小時	30-34 小時	35-39 小時	40-44 小時	45-49 小時	50-59 小時	60小時 及以上
總計	1.26	1.8	1.79	4	53.05	24.79	10.98	2.32
民意代表、主管及經理人員	-	-	0.52	0.81	60.14	22.77	13.8	1.97
專業人員	2.23	1.2	0.98	2.73	69.11	14.25	8.49	0.99
技術員及助理專業人員	0.81	0.57	0.35	0.89	69.26	19.67	7.3	1.16
事務支援人員	0.68	1.84	0.45	1.33	71.51	19.49	3.86	0.85
服務及銷售工作人員	2.27	3.24	1.69	4.36	26.81	29.34	25.3	6.99
農、林、漁、牧業生產人員	0.45	2.28	7.3	22.39	39.92	16.34	10.56	0.75
技藝有關工作人員、機械設備操作及 勞力工	1.04	2	2.8	4.72	48.7	32.06	7.32	1.36

資料來源：行政院主計處 100 年人力運用調查報告。

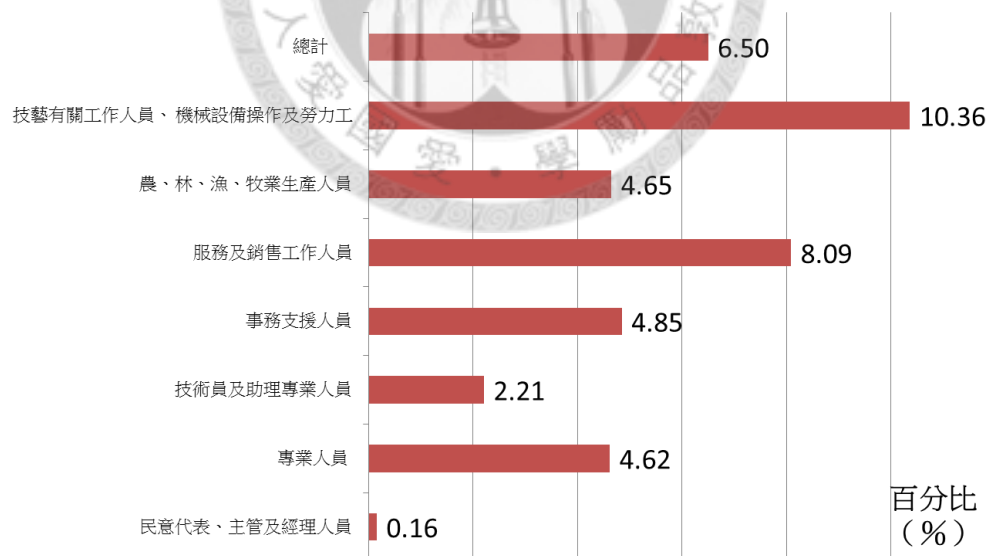


圖 三-7 工作型態為部分時間、臨時性或人力派遣工作者佔各職業就業者之比例（2011.05）

資料來源：行政院主計處 100 年人力運用調查報告。

四、 年齡與轉業和失業間的關係

圖三-8 顯示各個年齡層轉業原因之比例。依據主計處人力運用調查報告，「自願離職」的因素包括待遇不好、想更換工作地點、工作時間不適合、工作沒有保障、工作環境不良學非所用、無前途、健康不良、女性結婚或生育、自願辦理退休、想自行創業等等；而「非自願離職」的原因則包括工作場所業務緊縮或歇業、季節性或臨時性工作結束、工作場所整頓人事被資遣、女性結婚或生育、企業內部職務調動、屆齡退休等等。

隨著年齡的增加，自願離職的比例大致呈現下降趨勢，而非自願離職的比例則反之。青年時期出於勞動者自願而在不同行業間流動、更換工作的比例較高，一則是處在職業探索時期、往往多方嘗試、二則不管是教育、家庭層面都較有可能變動而影響勞動者的離職行為（例如離開勞動市場以重新進入學校或投身職訓、或是因為結婚生育等原因而自願暫時或長期中斷勞動參與）。但在中年之後，當覓得一相對滿意之工作，往往選擇長期投身於該份工作，以利年資的累計和職位升遷。相較於青年，中年時期的勞動者基於已經在同個公司累積相當的人力資本、或是追求穩定的心理，而顯示出較低的自願離職比例。中年之後漸次升高的非自願離職，除了基於法定退休年齡的約束之外，因為景氣波動、廠商業務興衰、技術更新引起的人力資本減損則可能造成勞動者非自願離職。此外，如圖三-9 所示，在 30 歲之後，失業者失業期間較諸介於 15-29 歲較年輕勞動者為長，說明中年者的職涯轉銜可能更加耗費時間，再就業難度亦有所增加。

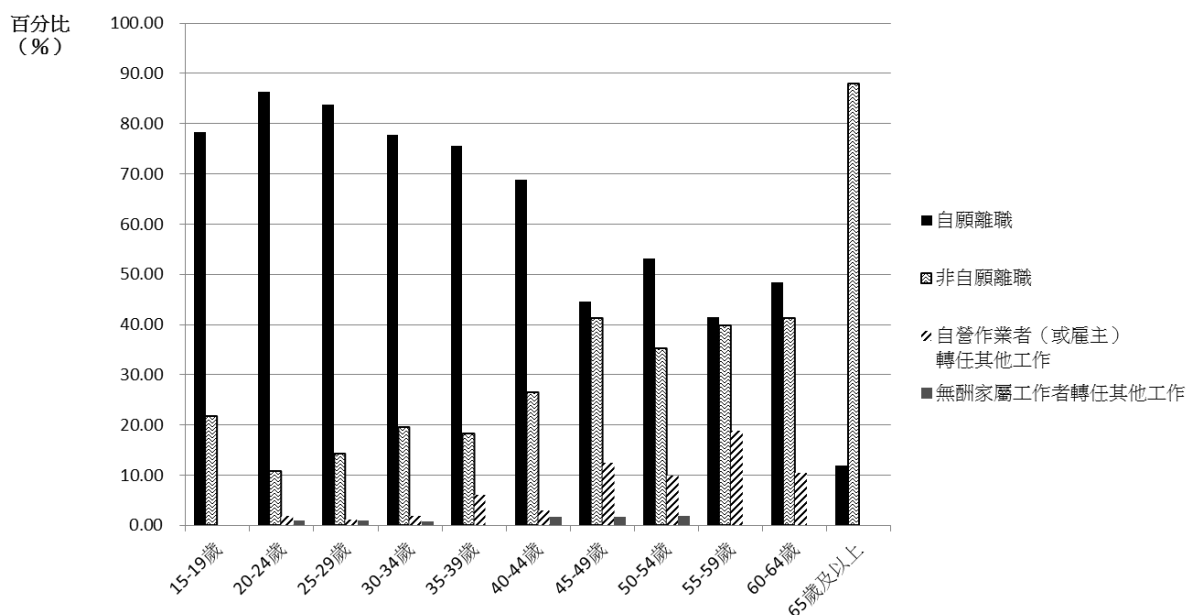


圖 三-8 轉業年齡與及其原因 (2011)

資料來源：行政院主計處 100 年人力運用調查報告之數據，本研究製圖。

說明：本圖以各個年齡區間分別就轉業、離職的勞動者進行統計，歸納出各個原因在該年齡層總轉業人口所占之比例。

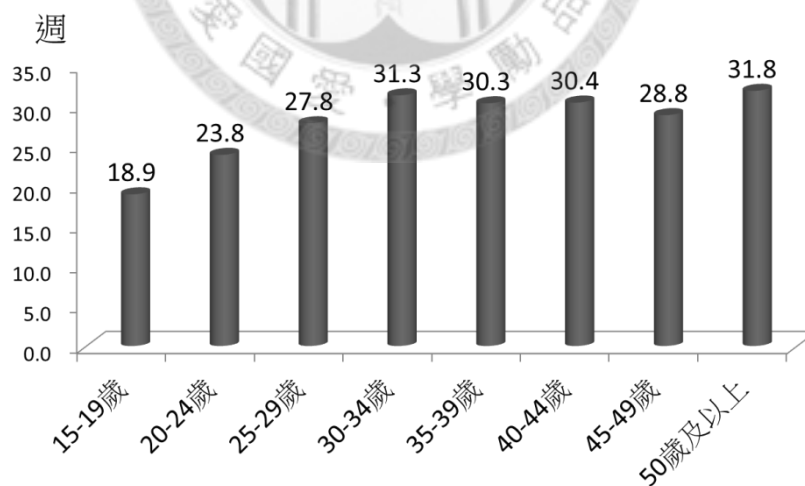


圖 三-9 失業者失業期間—按年齡分 (2011.05)

資料來源：行政院主計處 100 年人力運用調查報告之數據，本研究製圖。

五、如何尋職？

以臺灣勞動者當前較為普遍的尋職機制與策略觀之（如圖三-10 所示），當前就業者主要獲得現職是透過應徵廣告與招貼的方式，比例約佔 31.9%；其次是透過親友介紹，有近 29.5%之百分比。就長期趨勢以觀，1980 年代起，透過親友介紹工作、或是自家經營即是國人獲得工作的主要方法之一，不過這兩種方式在此 30 年間有持續下降的趨勢，降幅各約 10-13 個百分點。而參加政府考試分發者歷年比例約在 4.9-6.8%之間波動，呈現相對穩定的趨勢。

另外，向私立或公立就業服務機構登記求職獲得現職比例之趨勢（參見圖三-10、圖三-11），僅管比起前述獲得職位方式相對不普遍，自 2000 年以降，向私立就業服務機構登記求職的人員比例呈現快速上升的現象。相較於運用公立就業服務機構⁴⁷獲得現職的比例，僅在 0.55-1.36%之間變動，惟 2000 年以後，略有上升之趨勢。私立就業服務機構⁴⁸基於資訊網路的發達、以及人力管理的新型組織型態發展，人們愈加可能透過此種方式覓得工作。

整體而言，透過人際網絡介紹、家族企業而取得工作的就業者比例日漸降低，而經由廠商徵人廣告而前往應徵者，則有日漸增多的趨勢。儘管由公立或私立就業服務機構進行就業媒合成功的比例，仍較前述幾種管道為低，但基於處在成長階段，故而可期二者在未來勞動市場中扮演更加重要的角色。

此外，據 2009 年行政院勞委會發佈之「青年（15-29 歲）勞工就業概況」，指出近年產業結構變遷，勞動市場結構與就業條件均有所變遷，加以高等教育體系快速發展，青年因就學延遲進入職場。因此，青年就業選擇更困難且轉職頻率

⁴⁷ 公立就業服務機構包括五大就服中心站臺、臺北市勞工局就服站臺、高雄市勞工局就服站臺、以及縣(市)政府所屬就業服務中心及站(臺)；此外，就服中心亦有補助設立民間就業服務臺。

⁴⁸ 而私立就業服務機構，根據職業訓練局統計資料，直轄市、縣(市)政府許可仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構暨分支機構有 113 家取得許可證(100.11.30)。資料來源：勞委會職訓局網站 <http://www.ejob.gov.tw/link/public/public1.aspx>（參訪日期：2012/05/16）

亦高。該調查發現：近五成的青年勞工在畢業前即有尋職規劃，平均初次尋職時間 1.78 個月。青年勞工初入職場平均年齡為 21 歲，起薪 24,984 元，工作年資 2.09 年，作過 2.28 個工作。半數以上青年勞工希望政府提供「就業服務及資訊」、「專業技能訓練」、「辦理徵才活動」等就業促進措施服務。⁴⁹

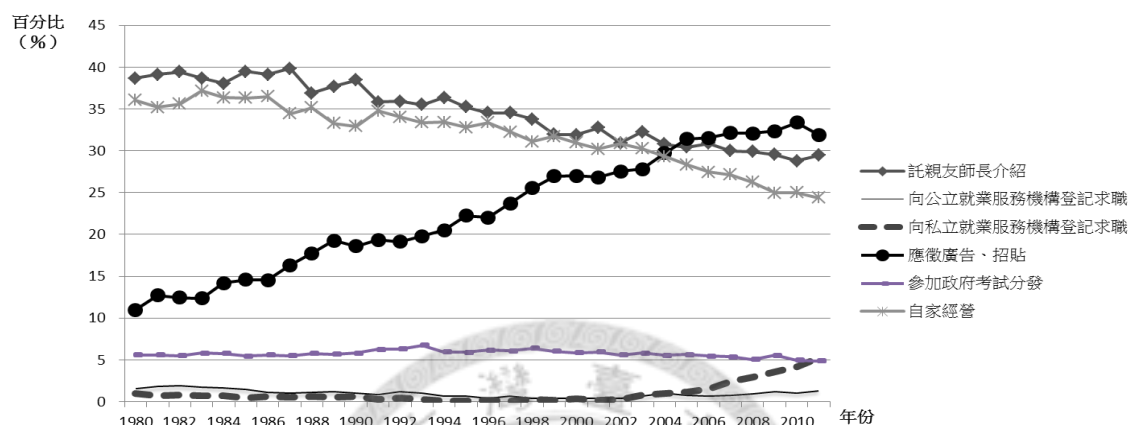


圖 三-10 歷年就業者之獲得現職方法 (1980-2011)

資料來源：行政院主計處 100 年人力運用調查報告之數據，本研究製圖。

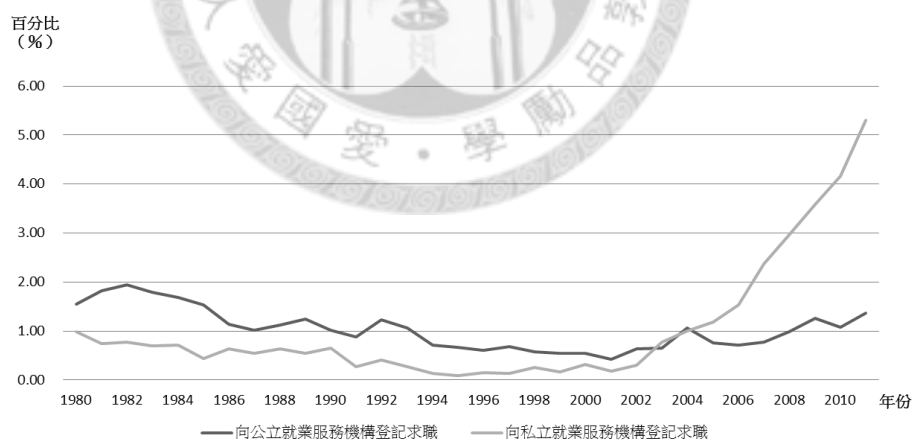


圖 三-11 歷年透過公私立就業服務機構登記求職以獲取現職者之比例 (1980-2011)

資料來源：行政院主計處 100 年人力運用調查報告之數據，本研究製圖。

⁴⁹ 資料來源：行政院勞委會網頁

http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/download/AP_Data/Message/news/.message/20091/20/4975789c:7f30/49757980.doc (檢索日期：2012/05/17)

六、 為何找不到工作？

失業者找尋工作中可能遇到種種的困難，諸如技術不合、教育程度不合、年齡限制、工作性質不合、性別限制、語言限制、婚姻狀況限制等等，以 2011 年人力運用調查資料為例（參見圖三-12），失業者最感困難者為「技術不合」，高達四成四；其次是工作性質不合，約 27.25%；接下來是年齡限制近 18.98%、以及教育程度不合有 6.59%。就以「年齡限制」為主要尋職障礙的失業者而言，顯示 15-19 歲的失業者因為年紀尚幼，在尋職上無法順利取得工作；而對於 20 歲至 30 歲的青壯年失業者來說，年齡對他們而言幾乎不成問題；然而，隨著年紀的上升，年齡對於失業者尋職的負面影響越來越大（參見圖三-13）。到了 50 歲以上的年齡層，已有近六成的失業者表示，年齡是他們無法找到工作的最主要障礙因素。

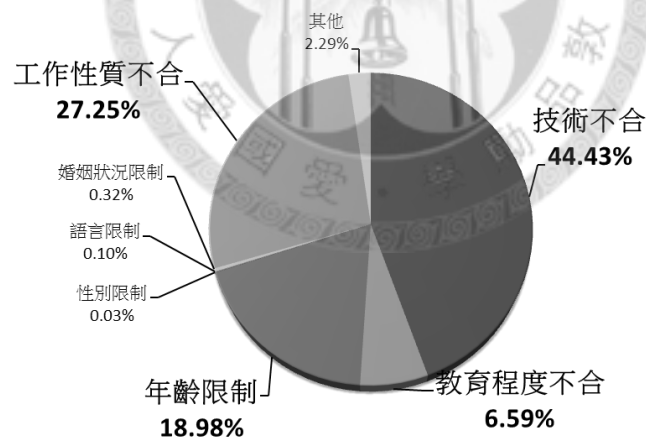


圖 三-12 失業者找尋工作過程中遭遇困難之最主要原因（2011.05）

資料來源：行政院主計處 100 年人力運用調查報告之數據，本研究製圖。

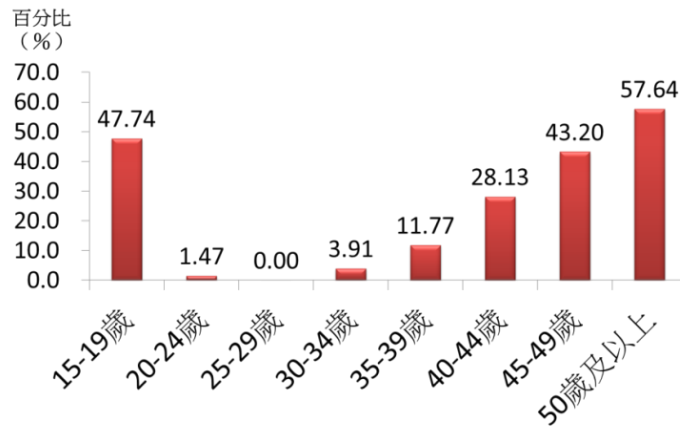


圖 三-13 失業者尋職過程遭遇困難之最主要原因為「年齡限制」者之比例分布 (2011. 05)

資料來源：行政院主計處 100 年人力運用調查報告之數據，本研究製圖。

七、 為何無就業意願？

如圖三-14 所示為男性、女性無就業意願、有工作能力之非勞動力不願就業的原因，並依照年齡區分。為何不願進入就業市場？男性和女性在其生命歷程階段中，各自顯示出不同的原因。在青年邁入中年階段，男性因為求學和準備升學而未進入就業市場者比例較女性為高，顯示出男性的求學歷程普遍較女性為長。在 25-29 歲階段，男性有在因為求學和準備升學而未進入就業市場者，約有 35,000 人 (67.76%)；而女性則為 23,000 人 (22.49%)。同時，在該年齡層，女性之中已有近六成未就業者是為了要照顧家人，而男性因為照護家人而未就業者僅佔同性別者的 1.63%。

進入成人階段後，家人照護的責任主要由女性擔負，在中年 35-49 歲期間有 12-13% 之比例婦女為了照護家人而未就業。至於男性在中年之後未參與勞動市場主要原因是健康不良或是傷病，比例和人數皆較女性因傷病而未就業者來得高。

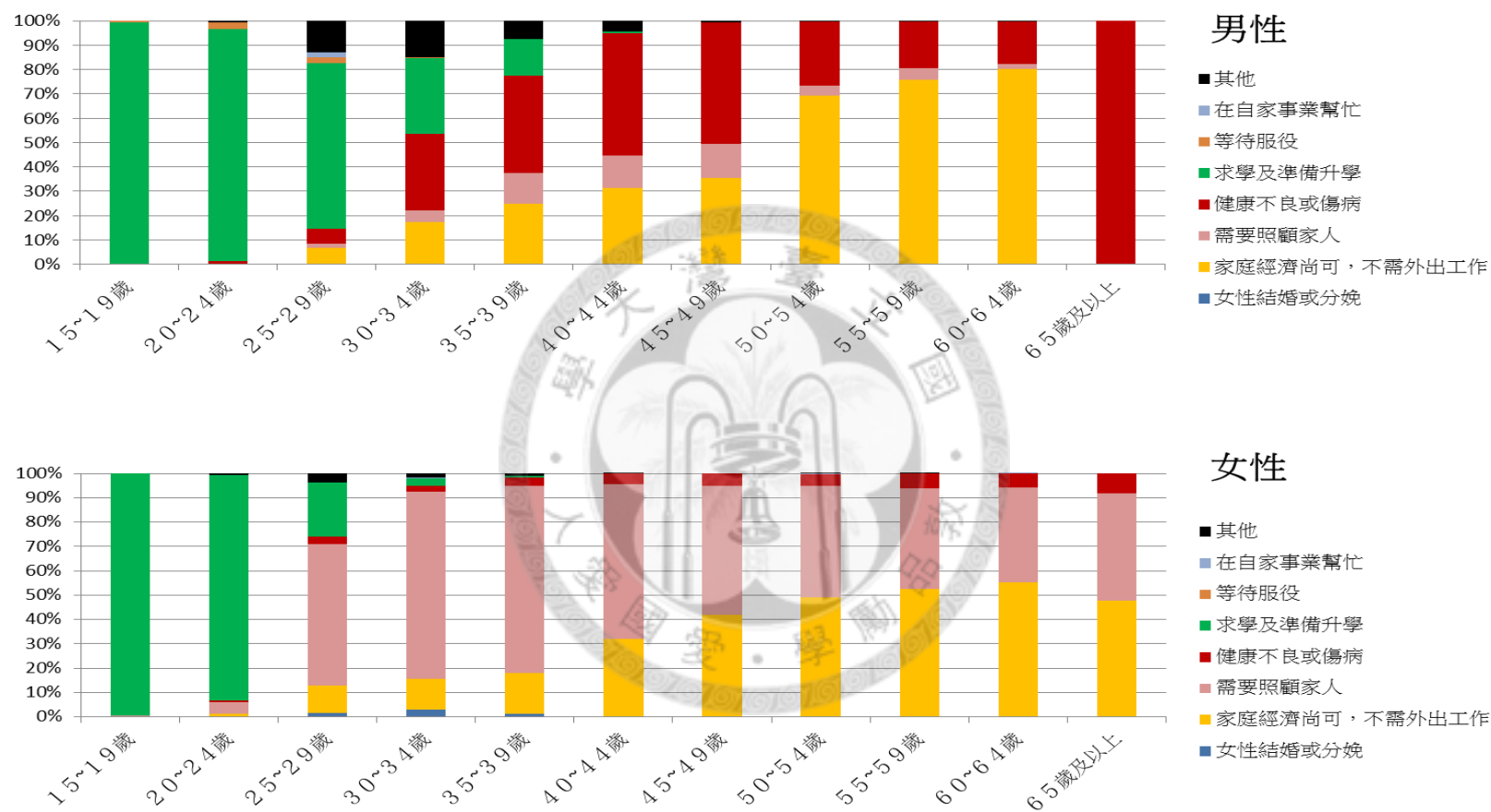


圖 三-14 無就業意願之有工作能力非勞動力不願就業原因—按年齡分（2011.05）

資料來源：行政院主計處 100 年人力運用調查報告之數據，本研究製圖。

第三節 本章小結

我國非典型就業者比例自 2006 年至 2009 年間逐年上升，但在 2011 年有略微下降之現象。其中 15~24 歲青年族群，無論是以何種方式（部分工時、定期契約、派遣勞動）從事非典型就業，比例均為最高。主要原因有二：一則在學青年逐年增加、二則因為勞動市場景氣因素使尋職難度增加。歷年就業者之現職工作期間在五年與十年以上者，有逐年上升的趨勢。

基於前述趨勢，顯示勞動市場分隔加劇，一方面保障了內部人員、另一方面卻增加外部或邊陲勞動者進入內部勞動市場的難度。隨著年齡的增加，自願離職的比例大致呈現下降的趨勢，而非自願離職的比例則反之。青年時期出於勞動者自願而在不同行業間流動、更換工作的比例較高；而中年者的職涯轉銜更加耗費時間，再就業難度有所增加。

總體而言，「技術不合」是當前失業者尋職過程中最大的挑戰之一，顯示出教育訓練與產業需求不符的現象。另外，以年齡因素為主要尋職障礙的趨勢統計，顯示出用人單位較偏好青壯年人口，中高齡欲進入就業市場難度則較高。究其原因，除了可能的年齡歧視之外，產業結構變遷下，職業所需技能尚須不斷進修、學習，否則隨著年齡升高將帶來人力資本減損的可能。

歷年來，女性勞動參與率逐年提升，而男性勞動參與率逐年下降。此趨勢促使傳統男主外、女主內的男性養家轉換為雙薪家庭模式，引發家庭性別分工的討論。此外，近年來因為失業因素而退出勞動市場者比例增加、而因為料理家務而退出勞動市場者比例則越趨減少。前述趨勢凸顯出職場性別平等、以及雙薪家庭中的工作生活平衡議題的重要性。以就業者每週平均經常工時觀之，工時最高者為「服務及銷售工作人員」及「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工」，此類工作職業普遍來說工作時數偏長，且其中非典型就業所佔之比例亦高。足見

非典型就業仍集中在專業性較低業務範疇，包括勞力工作與服務銷售業務，而後者更以女性占較高比例。

當前勞動者面對的主要結構變化，主要在於以下層面：後工業化時代中，服務業興起、女性大量進入職場、生產國際分工；工作組織結構變遷下勞動力彈性的趨勢；以及全球性金融波動引發的就業不安定等。後工業時代中服務業從業者占總體勞動力比例提高、且該職業類別之工作時間和非典型勞動者比例又較諸其他職業為高。同時，生產國際分工和追求生產效率影響所及，在許多國家孕育了基層生產線的勞動生態。為了因應生產週期的波動、減少庫存成本，訂單的多寡牽動著勞動者的短期就業機會。此外，勞動力的彈性需求引起人力運用方式多元化，傳統公司在人力招募、人事管理、業務分派等層面形成變動，並促使勞動派遣業務興起。

總體經濟環境對就業的影響可謂既深且鉅，如金融海嘯期間失業率、非典型就業比例皆顯著提升，各國政府無不亟於因應以改善民生。為提高人民就業機會，我國政府多所推出短期就業方案、職業訓練計畫等等，許多勞動者亦受惠於此。然而，這些訓練或是短期就業計畫的執行成效如何，許多方案接受者的反應則有所保留。下一章將探討對於制度安排對非典型職涯的影響。

(This page is left blank intentionally.)



第四章 制度安排對於非典型職涯的影響

在個人化的非典型職涯裡，制度及其變遷⁵⁰仍具有一定的引導作用。首先，制度作為中介，一方面因應結構變遷帶來的挑戰、一方面對於勞動者而言則像是一道屏障，使結構變遷的壓力經過轉換再而影響到個人。再者，制度本身的變遷使其對於結構性風險產生不同的處理方式，這些設置將影響人們的預期與決策，舉例而言，對於勞動派遣的規範密度與執行成效，可能影響人們對從事派遣工作的意願、以及派遣勞工的工作條件。

各種制度透過規範（norms）、控制（control）和守門（gate-keeping）等方式對於個人生涯產生影響；一連串在工作、教育、家庭等主要制度部門間的多樣化參與，構成了個體的生命歷程。然而，如欲探索生命歷程的發展，除了前述考量外，也應一併考量文化規範、行業環境、以及個人參與模式所造成的差異。舉例而言，現代文化的發展加劇了社會轉型的影響，並與當前的制度規範共同減低「常態」工作生活歷程中存在的性別限制。社會轉型影響所及，強調個人對自己負責、減少對家庭或福利機構的依賴，並且重視勞動市場的運作和集體社會安全系統的建構。⁵¹再者，不同行業的環境形塑了不同的職涯階梯與生活規劃，而個人的參與模式亦顯示出多元化的樣貌。職涯發展乃是由個人條件、工作經驗、生涯決定之間所產生的協商過程，並在制度的守門（gate-keeping）下所造成的結果（Heinz, 2004: 195ff.）。

⁵⁰ 參酌學者對於「制度」的定義，它是規範人際互動的限制，包括正式或是非正式的形式；有些制度是人為制定，有的制度是隨著時間演變而來。廣泛而言，國家整體社會安全體系的建構、短期或長期政策規範、勞動市場運作慣習，以至於企業的人力運用制度、工作組織、工作文化，以及勞工的團體行動策略、認同、組織與文化等面向，都屬於制度的一環。此外，隨著全球化發展下，政治、經濟、文化生活的複雜性增加，制度的內涵亦隨之擴展，「理念」也變成制度的一種表現形式，並實質影響了政策的發展與制度的選擇。而「制度變遷」則屬新制度主義論述中重要的理論環節。結構變遷引發制度的重建和再制度化的過程，涉及各方利益與理念的角逐，此種制度演變過程，也使得勞動者從事派遣工作的選擇與經歷，隨著時間和制度的變動而產生了不同的意義。所謂制度的變遷，並非泛指制度的任何一種變化，而特別指涉由一種效率更高的制度替代原有的制度（North, 1994: 8；薛曉源、陳家剛，2007：8-9）。

⁵¹ 此段現代文化的影響，係 Leisering & Leibfried 在 1999 年對於「文化的現代化」所提出的看法，轉引自 Heinz（2004）。

制度不僅塑造個人生命歷程各階段的進出過程，甚且，涉入特定制度，對於其他制度場域的參與機會⁵²更形成促進或限縮等不同的影響。相比於過去較具可預測性的職涯藍圖與工作前景，而今，彈性勞動市場中個人自主決定轉銜的機會增加，發展軌跡更加歧異。此種結果，固然可能是工作結構變動下勞動者不得不接受的勞動市場現況，但無可否認地，基於教育擴張、就業型態的殊異化等原因，人們必須多加考量生涯中要花多少時間接受教育或是進入有薪工作、以及如何在就業體系中建構個人的路徑。概以論之，勞動者的生命進程、時間與收入的配置、以及與生涯階段習習相關的性別分工、工作生活平衡等議題，都與制度產生動態的、與時俱進的連結關係。當勞動者實踐個人計畫的機會或能力提升，一則創造個別化的工作生活歷程，二則形成更大的風險和不確定性⁵³。對於福利國家既有的制度設置與社會安全網的建構⁵⁴而言，則形成革新的壓力。

對於部分弱勢的非典型就業者而言，工作保障問題不僅存在於就業系統的環節，更牽連其他系統的運作。為檢視我國勞動派遣者生命歷程之制度意涵，本章由轉銜勞動市場架構（Schmid & Gazier, 2002; Schmid, 2008）為出發點，鳥瞰整體勞動市場中人員流動之圖像，並檢討我國政策規畫在各個系統間的銜接制度；隨後，再聚焦到青、中年派遣勞動者職涯過程中，與國家制度及派遣工作場域裡各種制度設置的互動。最後為本章小節，論述勞動派遣的制度意涵。

⁵² 比如在學校/公司、家庭/有薪工作、退休/部分工時就業等領域之間的互動。

⁵³ 生命歷程中從教育到就業、工作轉換、從就業到成家、從失業到就業、以及從就業到退休等重大轉銜之間，其間可能遭受各種風險和不確定性。諸如：人力資本減損或不足；因為需求的波動或雇用關係的轉變，使收入不穩定；社會責任使收入能力受限；因為有限但不確定的期間內的非自願性失業，使收入不穩定；因為殘障、慢性疾病或年老，使收入能力喪失或長期降低等（Schmid, 2008）。較諸於傳統就業，大部分非典型就業者則擁有更多不易預期或規劃的轉銜經驗，在各工作或生活領域間頻繁的進出。

⁵⁴ 事實上，個人自主性（individual autonomy）的多寡，亦須視勞動市場運作與國家的福利制度而定。比如說，新自由主義、保守主義、社會民主主義的國家，對於勞動市場去管制化和國家福利方案提供即持有不同的態度和作法。從他國的經驗可以發現從事非典型就業對勞動者產生的影響不盡相同（有時候是一個過渡、踏板，有時候則是一個讓勞動者難以翻身的陷阱），究其原因，國家的整體制度設置、勞動市場發展狀況、以至於個別勞動者的生涯決策，都牽動著非典型就業者的職涯發展與轉銜。

第一節 轉銜勞動市場架構的制度圖像

轉銜勞動市場(transitional labor market, TLM)中的制度安排,連結「市場」、「產業」、「公民」、「家戶」諸領域,並形成配置勞動行為的原則。所謂「市場」,乃是對勞動進行分配與酬報的社會組織過程,而轉銜勞動市場則是對內部勞動市場的補充(complement)。作為一種理解勞動市場運作的一種新方式,其主張公司策略在勞工生涯軌跡中仍扮演主要角色,但公共政策透過介入公司的運作,共同對勞工生涯發展軌跡產生影響。詳言之,TLM 架構仍以勞動需求為導向的分析為主流,但已然肯認國家政策在其中所扮演不可或缺的角色,重視公共政策和既有制度安排的多元性。它特別重視對「轉銜」的分析,主張市場並非只是供給、需求,而是一個行動空間(a mobility space)⁵⁵。從總體經濟的視角而言,該觀點豐富並深化了勞動者行為的分析(Gazier & Gautie, 2011: 3-6)。

內部和外部勞動市場⁵⁶的二分,反映市場和組織的對立,TLM 途徑的貢獻除在於以「新制度論」的論述,延續過去相關著作對於市場和組織對立的探討(及其質疑),並且應用於勞動市場治理的複合形式。當前,內部與外部勞動市場的界線開始模糊。內部勞動市場開始萎縮、弱化、外部勞動市場卻變得更加「制度化」。究其原因,乃是愈多的勞動市場媒合者與勞動市場政策方案的介入使然。過去,Doeringer與Piore提出的雙元(dual)勞動市場、勞動市場分隔(segmentation)分析;而今,TLM 途徑則試圖超越傳統中區隔勞動市場的論述,將內部和外部勞動市場整納進同一個分析當中(*ibid*, 2011: 3-4)。綜以言之,以轉銜勞動市場架構的觀點,需量及整體的就業與社會安全體制,方能兼顧經濟面上的就業問題、社會面上的安全保障問題、以及家庭等生活領域。

⁵⁵ TLM 途徑強調各種「轉銜」可得到之制度支持與行動空間(mobility spaces),在此類文獻中,「市場」的概念比較接近「流動」(flow),或是「配對(matching)」的分析,更甚於供需互動間的「存量(stocks)」分析(Gazier & Gautie, 2011)。

⁵⁶ 內部勞動市場(internal labour markets),又稱作主要勞動市場(the primary labour market),指涉公司為了穩定的勞動力而組織的長期職涯路徑;外部勞動市場(external labour market),又稱作次級勞動市場(the secondary labour market)指涉所有對外招募勞動者的過程,允許公司使用一群較不穩定的勞動力。

觀諸整體生命歷程的轉銜圖像（如圖四-1 所示），各項制度安排意涵如下：

- I. 在教育和就業的轉銜期間，以不間斷的職業教育和訓練，維繫並加強人力資本和就業能力。II. 在就業狀況轉變較大的期間（包括從全職工作和兼職工作的轉換、依賴就業及自雇就業的轉換、以及高薪和低薪工作的轉換間）減少收入的不穩定性。III. 在因為社會義務如照護幼兒或其他依賴人口而使工作能力受限期間，應有支持其收入的方案。IV. 在就業和失業轉銜期間確保其收入，支持其能夠找到合適的工作。V. 當殘疾或退休使個人收入能力銳減或缺乏時有接替其收入的方案。

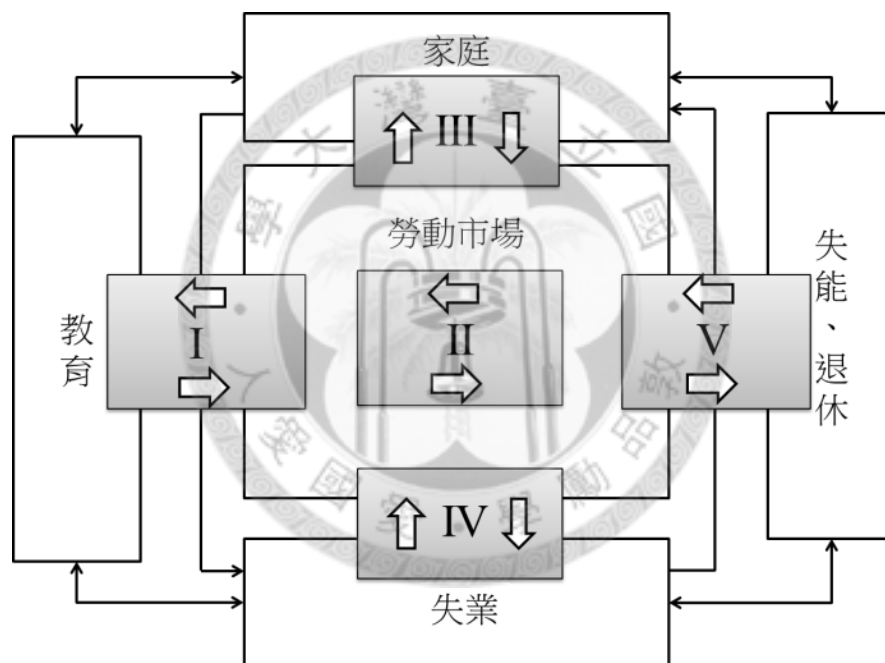


圖 四-1 轉銜勞動市場架構

資料來源：Schmid & Gazier（2002: 188）

圖四-2 則是在前述轉銜勞動市場的概念架構中，分別標示出國家生命歷程政策的作用是針對「轉銜」（圓圈內部）、或是涵括整體生命歷程的普遍性政策（圓圈外部）。說明如下：I. 涉及教育訓練至勞動市場轉銜者，乃是正式教育軌道、政府提供給勞動者或企業的訓練津貼、企業提供之在職訓練或政府提供的第二專長訓練等。II. 勞動市場之中轉銜的制度，包括勞動基準法對於雇用與解雇的規

範、勞動契約的簽訂、以及其他相關勞動法規。III. 在職業與家庭之間，為兼顧家庭的需求，勞動基準法與性別平等法中各有相關措施（說明於後），另有勞動者以部分工時的方式尋求工作與生活之平衡。IV. 在就業與失業之間，我國由從消極給付津貼的思維轉換為積極就業促進，有助於失業者早日返回職場。V. 為失能或退休而離開勞動市場的轉銜，涉及退休年齡的規定、年金給付、老年津貼等福利措施；亦有高齡勞動者以部分工時型態參與就業。除此之外，涵括整體生命歷程的普遍性政策則有社會保障制度、工作時間的規定、以及配合生命轉銜的其他立法。

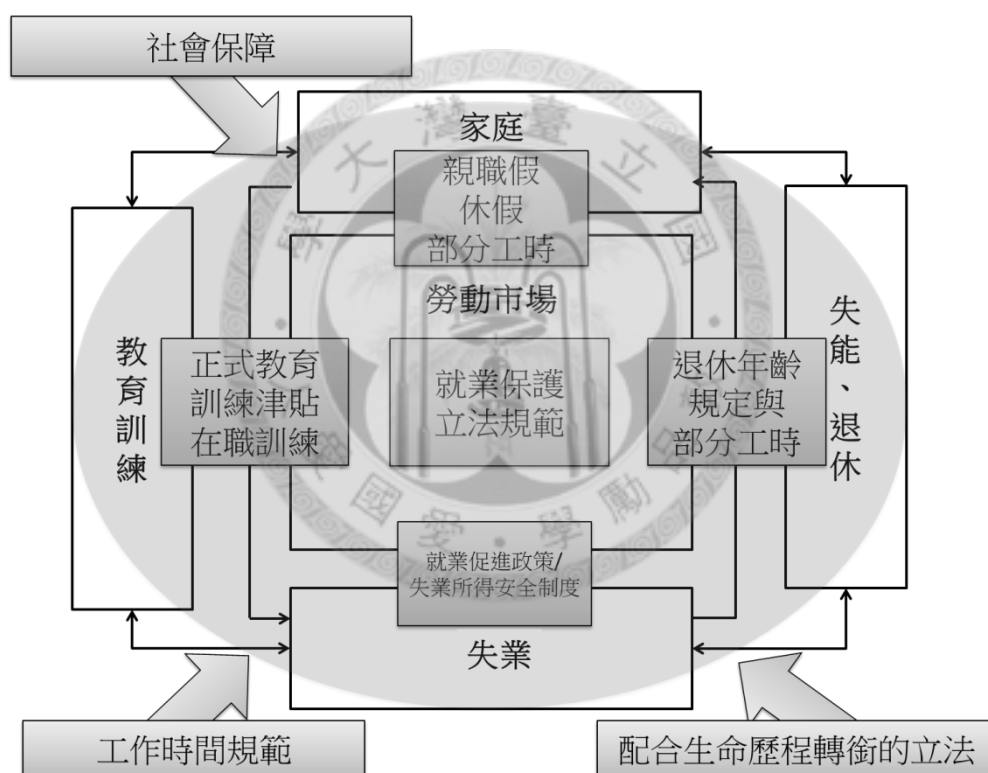


圖 四-2 轉銜勞動市場與生命歷程政策

資料來源：參考改繪自 Schmid & Gazier（2002: 188）、Erhel（2007: 170）

說明：圓圈內部是針對轉銜的政策；圓圈外部則是涵括整體生命歷程的普遍性政策。

由前述轉銜圖像觀之，國家對於各生命領域的銜接與風險承接已有許多對應之政策，然就部分弱勢勞動派遣與非典型就業者而言，卻因承受更高的社會風險，而難以轉換到安全的職涯軌跡。TLM 的長遠目標，在於促進社會公民權與平等，

透過改換過去對於充分就業的定義，而代以「永續的」(sustainable)充分就業的概念，它也涵括了家內(domestic)和自願性工作，並以持續學習的過程為基礎。此外，以各系統內「必要的多樣性原則」(the requisite variety principle)；並樹立「賦權」(empowerment)、「團結」(solidarity)、共籌資金(co-financing)以及目標管理(management by objectives)等管理原則⁵⁷，以期建立起強健的社會安全網(Gazier & Gautie, 2011: 7)。

為進入本章以下對於轉銜制度的探討，參酌 Gazier & Gautie 歸納相關文獻中對「轉銜」的定義：第一種是以全時、長期工作做為參考點，那麼，所謂的「轉銜」除了意指離開就業，也可能出現在就業之中(短期或長期參與部分工時就業、派遣工作、或是親職假、訓練假等等)。此種定義強調的並非僅是職涯發展的動態觀，也注意職涯穩定性的建立不僅止於提供一份穩定工作。第二種定義是，其將轉銜視為從某個穩定的中期狀態，稱之為「穩定核心」(stability cores)，導向另一個狀態的職涯變遷過程，其避免將所有生命歷程軌跡都視為「轉銜」，認為不管是變遷或是順序都應該導向一個明確定義的目標(2011: 1-2)。本文傾向採取第一種定義，理由在於我國大部分勞動派遣人員，特別是青年與低階技術者，在勞動派遣過程得否導向一個明確的目標是令人存疑的。在踏腳石效應產生的情況下，勞動者固然得以從轉銜過程導向更好的工作與生活；但在陷阱效應產生的情況下，勞動者對於本身的職涯發展或生活目標，則可能不斷向下修正。再者，為求聚焦，本章將著重探討派遣勞動者在教育與就業、失業與就業的轉銜，以及勞動派遣作為中介制度，勞動者在職場內部的轉銜機制如何作用。

⁵⁷ 「必要的多樣性原則」指涉制度的設計與系統運作方式，必須考量到行動者及其選擇存有歧異性，避免以單一化的設計導致部分人員受到制度性排除。「賦權」意指政策制定者應該賦予個體更多機會，確保他們擁有充分的機會以進行有意義的選擇；「團結」則是考量到勞動市場中各種社會群體間存在不平等地位的互賴情形，因此對弱勢群體而言，需要透過集體介入的方式改善其境遇；「共籌資金」以及「目標管理」旨在保障所有利益攸關者的積極參與，並創造由下往上的動機。

第二節 國家的角色與制度建構

本節針對國家的角色與制度建構進行分析，探討教育訓練與就業的轉銜、失業與就業的轉銜所涉及之政策與法制，如何對勞動者發生影響。

壹、 教育與就業的轉銜

當前愈多青年勞動者初出社會，即參與非典型就業；而各種型態的非典型就業又以青年勞動者、教育程度偏低之勞動者比例最高。儘管勞動市場結構變遷加強青年就業者尋找正職之難度、以及個人對於非典型就業的選擇意願提昇，都是影響前述現象的重要因素，然就轉銜歷程的觀點來看，教育環節與就業的連結關係，實與勞動者參與派遣工作的抉擇脫離不了關係。

在全球化和知識導向的社會中，教育和勞力經驗是最重要的人力資本型態。因為年輕人通常缺乏勞動經驗，他們必須強調教育程度和學歷，尤其是在工業化之後教育有顯著擴張之趨勢。人力資本通常是以教育程度和職業地位來衡量，它隨著工作經驗和年齡的增加而調整。對於人力資本較為不足者（諸如低教育程度青年、從事基層工作或缺乏工作經驗者）而言，他們受到勞動市場變化的影響更為立即，承受了進入不安定、彈性、不確定就業情勢的高度風險；反之，高度教育者或「知識工作者」則得以享有更多有利的工作經驗（Mills & Blossfeld, 2009:101）。這也呼應到社會學界對於「積累的優/劣勢」的討論，生命早期的經驗（特別是原生家庭或受教育的情況）對於後續的就業和發展，可能存在著積累性的影響。

在某些結構性脈絡下，勞動難以將人力資本轉換為有發展前途的工作或實質的薪資報酬（張晉芬，2011：150）。儘管教育體系得以暫時避免畢業即失業的困境，但高等教育未必成為有用的人力資本，加以我國教育體系與產業發展連結之間的落差、以及技職教育軌道之制度問題，致使青年學子普遍產生學非所用的現

象。許多派遣工作者具有大學學歷，卻因為在面對勞動市場景氣低迷或是學用不符，因而找不到正式職務，而選擇以派遣人員身分進入勞動市場。他們的職務與正職人員相同，但福利和待遇卻較差。⁵⁸以我國高等教育現況而言，目前大學數量偏多且被定位為大眾教育⁵⁹，大學生人數增多且專科生人數漸少。林適湖（2009）指出，大學數量過多已然稀釋教育資源，且部分學校為招攬學生，入學與畢業門檻逐年下降，使學生素質兩極化。

另外是關於資源分配的比重，集中於高等教育之問題。人們普遍認為，教育有助於取得工作並提供社會流動所需之條件與資源，但實則部分教育制度設計，為教育程度較高的青年提供了更多的機會跟資源，卻間接使得低教育青年受到排除。在教育擴張的社會脈絡下，低教育者因為人力資源不足而遭受的不利，將加深其非自願進入非典型職涯的可能性，甚且因為學歷不夠而難以進入特定領域的就業。基於前述現象，學者提出強化技職能力以加強青年就業力、厚植產學相符之人力資本，同時亦應檢討相關產業政策以創造多元就業機會之相關建議。當前，部分學校為了預防產學脫鉤，已設計彈性課程，避免傳統大學課程以系所定位安排課程，產生與產業現實需求不符之職業銜接問題（林適湖，2009；辛炳隆，2011a）。

以下簡要說明我國現行教育與就業轉銜之政策方針⁶⁰：依據我國教育部 102 年度施政方針，強調教育和就業的轉銜方針者涵括：深化高等教育人才培育與產業需求連結；推動技職教育優質化與專業化發展，發展典範科技大學並持續落實技職教育再造，輔導學校建立特色；引進業界師資協同教學，強化產學緊密連結，

⁵⁸ 辛炳隆（2011b：73）利用人力運用調查原始磁帶資料，進行臨時人力或派遣工作者與正職員工之薪資差異分析，發現 2008-2010 年度的資料皆出現顯著同工不同酬現象，說明臨時人力或派遣工作者，在控制個人屬性、學經歷以及行業別後，平均薪資仍顯著低於正職工作者。

⁵⁹ 除了我國教育部明確宣示外，高等教育入學率占同年齡人口之 50% 以上，已屬於普及型。關於我國高等教育問題進一步的分析，請參見林適湖（2009）。

⁶⁰關於我國現行教育與就業轉銜之政策方針及措施，資料來源為教育部網站 http://www.edu.tw/secretary/content.aspx?site_content_sn=31059 以及 http://www.edu.tw/secretary/content.aspx?site_content_sn=906（參訪日期：2012.05.15）。

提升技職學生就業能力；強化學校與職場接軌機制，提升青年就業力。回顧教育部前一年度施政計畫（101 年度），則有下述措施方案鼓勵學用接軌：1. 推動「技職再造方案-鼓勵學校聘任具實務經驗之新進專業科目教師」計畫，以增進專業科目教師之業界經驗、整體強化技專校院教師實務教學能力；2. 推動「技職再造方案-落實學生校外實習課程」以使學生提早體驗職場，建立正確工作態度、增加學校實務教學資源及學生就業機會、減少企業職前訓練成本，儲值就業人才；3. 推動高中高職及五專免試入學實施方案：增加高中高職及五專免試入學名額，紓緩學生升學壓力，促進學生多元適性發展。此外，在提供教育資源，關懷弱勢學生之重點項目中，除訂定「就學安全網」⁶¹計畫，推動既有的助學政策，並放寬各類就學補助資格，提高補助金額，並結合學校、地方政府、中央政府及民間團體力量，協助各教育階段之經濟困頓家庭學生，提供學生就學相關費用或必要的生活協助。

對於家庭背景較不利的青少年而言，需要更多實質資源等不同制度的支持，才可能藉由教育成就創造向上流動的機會（張晉芬，2011: 147）。故而國家對於教育資金挹注與就業促進等相關政策，將有助於早期緩解家庭背景不利的學子在隨後的生涯發展陷於困境。此外，當人們預備從學生身分進入社會之時，如果既定的教育系統允許，青年可以選擇學生角色，而非成為失業者。此間如進行與職業能力相連的教育訓練，將使教育系統具備儲備、培育人力、以及減緩青年失業衝擊之功能。

⁶¹ 「就學安全網」自全球金融海嘯之後，98、99 年度即行推動。實際辦理措施諸如：學生午餐費之補助、學生代收代辦費之補助、緊急紓困助學金、失業家庭子女補助、工讀助學金、以及放寬高中職以上學生就學貸款措施等。

貳、 失業與就業的轉銜

我國無論是在企業競爭模式、人力資源管理模式、勞雇關係、工會型態、以及勞工法令的個人化，在 2000 年以後已然邁入新的時期。時至今日，勞動法令的發展已跨過幾座重大里程碑，勞動力個人化之發展帶動勞工法令由集體法演變為個別法⁶²。當產業擴大且生產工具受到壟斷，勞動市場中的經濟實力顯失平衡，加以勞動派遣等非典型就業者難以藉由集體行動、組織工會以爭取自身福利⁶³，面對貧窮化、過勞化、彈性化以及流動管道狹窄等問題，國家管制角色以及政策檢討實有必要。

目前我國就業安全法規，已經涵蓋職業訓練法、就業服務法、以及就業保險法，加以因應 2008 年間世界金融風暴加強各種職業訓練方案和計畫、增訂就業保險法相關子法，以求相互連結。然而，就業安全政策的整合仍是未竟之業。唯有職業訓練、職業介紹、失業保險三者緊密結合，始能協助失業者與弱勢非典型勞動者盡速回到勞動市場（黃越欽，2006：551ff.；林宗弘等，2011：42；楊通軒，2012：3-4）。⁶⁴

由於我國並未建立「勞動市場促進」、以及「勞力市場規劃」之宏觀勞動市場政策概念，因此，目前作為全盤勞動市場政策之指導機關並未統一，分由行政院勞委會、職訓局、經建會、青輔會暨退輔會負責。前述各個機關分別從不同的

⁶² 2000 年之後新制定的勞動法規，包括職業災害勞工保護法、兩性平等工作法、就業保險法、大量解僱勞工保護法以及勞工退休金條例；重新修定的法規包括勞動檢查法、職業訓練法、勞工安全衛生法、勞動基準法、職工福利金條例、勞工保險條例、就業服務法以及「勞動三法（工會法、團體協約法、勞資爭議處理法）」。相關法令之制定與修正，旨在限制企業過度濫用經營管理權限，並從保護勞工權益的角度出發，以創造更好的勞工就業環境（李誠、李筱丰，2007：376ff.）。至於勞動派遣之規範，尚未正式納入勞基法專章，仍在研議（2012 年）。

⁶³ 在勞動三法制頒之後，工會組織的消長，對於非典型勞動者的影響仍待觀察。基於工會對於雇主運用非典型勞動的立場未必贊成，就算願意一視同仁地為派遣人員爭取福利（就公司內部而言，組織工會的成員通常是正職員工）。再者，非典型勞動者由於工作不斷變動，加入特定工會亦有其難度。此外，當公司雇用者愈多比例轉為非典型工作，那麼勞動者集體的力量將會減低，使籌組工會的過程更形困難。

⁶⁴ 舉例而言，失業給付應與充分就業政策配合，應以其就業保險基金（必要時伴隨著就業安定基金）協助以各種計劃或方式呈顯之就業服務、就業訓練，以收預防及抑止失業之效；職業訓練機構應另負職業介紹之責（楊通軒，2012：3-4）。

角度，對勞動市場發揮政策制定、規劃、指導或執行⁶⁵。在工作生涯中，就業階段劃分可分為受僱前/中/終止後，在個別階段中各有許多權益相關事項，我國勞工法規分別與之對應之法令，如圖四-3 所示（黃越欽，2006：557ff.；衛民、許繼峰，2006：63-64）。

受雇前就業能力與技能養成是最重要的，再者即是就業的介紹和輔導等服務；而未就業者應徵工作可能因為遭受企業招募和僱用等方面的差別待遇（性別、年齡、種族、殘障），而須以法律予以規範。

成為受雇者後，勞雇關係正式形成，此時最重要的是勞動條件的保護（主要法令為勞動基準法），其次則是安全與衛生、勞工福利、勞工保險等項目。此外，集體法層面，則有勞動三法保障「勞動三權」；而職業訓練法規範受雇勞工的在職訓練和在職進修、性別平等法則特別保障女性勞動者之權益。

受雇終止的關係則是因為退休、雇主解雇勞工、自願離職等三種情況：退休⁶⁶的情形涉及勞動基準法、勞工退休金條例、勞工保險條例對於退休要件、退休金提撥與請領、老年給付的規定；而在解雇的情況則涉及勞動基準法有針對資遣的相關規定、就業保險法中對於失業給付的規定、以及再就業可能參與的職業訓練、就業服務則個別有規範的法令。而在自願離職的狀況下，離職金的給付於個別企業規定、依據勞動契約內容，我國勞動法規無強制性規範（衛民、許繼峰，2006：63-64）。

⁶⁵ 依據職業訓練法、就業服務法、失業保險給付辦法，其共同或分別可得運用的政策工具有以下數種：就業服務（資訊提供、就業流動性改善、職業訓練）、創造就業機會（一般就業機會之提供、應急就業機會之提供）、職業災病救濟、失業保險、婦女就業促進、就業安全保障法制等等。

⁶⁶ 我國與退休年齡相關的法律規定散見於各個法令：般勞工老年退休的三大保障包括勞工退休金、年金化的勞動保險新制、以及國民年金；而公教人員的退休給付年齡則在公教員保險法及退休法中規範。

重要事項	雇用階段	相關勞工法規
1. 職業訓練 2. 就業服務 3. 招募、雇用（就業機會平等）	受僱前	1. 職業訓練法 2. 就業服務法 3. 兩性工作平等法、原住民族工作權保障法
1. 勞動條件 2. 安全與衛生 3. 勞工福利、勞工保險 4. 勞工組織、集體協商 5. 爭議處理、申訴制度 6. 在職訓練、教育進修 7. 職業生活與家庭生活的調和	受僱中	1. 勞動基準法、兩性工作平等法、職業災害勞工保護法 2. 勞工安全衛生法、勞動檢查法 3. 職工福利金條例、勞工保險條例、勞工退休金條例 4. 工會法、團體協約法 5. 勞資爭議處理法 6. 職業訓練法 7. 兩性工作平等法
1. 退休 2. 解雇、失業 3. 自願離職	受僱 終止後	1. 勞動基準法、勞工退休金條例 2. 勞動基準法、就業保險法、大量解僱勞工保護法 3. （無相關法令）

圖 四-3 不同雇用階段的主要勞工法

資料來源：改繪自衛民、許繼峰（2006：63-64）

除了以僱用三階段劃分觀察各種勞工法令對於人們的規範與保障，李健鴻（2008）則針對我國就業體制的建立，提出「就業體制三大支柱」的分析概念，整體性地分析失業與就業問題，除了就業保護立法規範⁶⁷之外，亦有就業促進政策⁶⁸、失業所得安全制度⁶⁹的建構。參酌前述著作，以下分別由失業所得安全制度與就業促進、以及勞動派遣者目前所適用之制度規範（含括就業保護規範）予以探討。

⁶⁷ 指涉對於個別勞工解雇、以及集體解雇的規範一般勞動者皆適用的勞動基準法。

⁶⁸ 過去僅對非自願失業以外的多數失業者，提供低度就業協助政策措施，2003 年實施三合一（求職服務、求才服務、失業給付）就業服務後，邁向積極性勞動市場政策；此外亦有短期就業促進方案的推動。

⁶⁹ 2000 年以前，失業給付附加於勞工保險條例，無單獨立法，並且排除部分非自願性失業者及所有自願性失業者；2002 年通過「就業保險法」，擴大政策功能與涵蓋範圍，將失業保險整合既有職訓及就業服務制度，其規定失業期間給付項目包含：「失業給付」、「提早就業獎助津貼」、「職業訓練生活津貼」、「失業者及其眷屬全民健保保費補助」四項，融合工作福利概念與積極性勞動市場政策（李健鴻：2008）。

一、失業所得安全制度與就業促進⁷⁰

我國於 2003 年施行「就業保險法」，適度加入預防失業的思想與作法，彰顯失業給付、職業訓練、就業服務整合的就業促進法制的時代來臨。⁷¹2009 年就業保險法的增修，擴展就業安全保障的適用範圍⁷²，卻造成就業保險基金枯竭之隱憂。從消極的失業給付發展到積極的就業促進，制度思維乃由消極滿足被保險人所得中斷的問題，演變到以相關制度設置積極幫助失業者重回職場(楊通軒，2012：67ff.)。除就業保險外，勞工失業時的所得安全保障制度，尚有就業促進津貼⁷³之設置，以舒緩勞動者在失業期間因薪資所得喪失所引起之困境，並促進再度就業。

金融海嘯期間，許多國家採行勞動市場措施以抑制雇主解雇行為，惟我國當時的勞工法令或社會法令並無此類設計，勞工主管機關以「立即充電計畫」、「充電加值計畫」配合事業單位使用無薪假、強制休假，內含在職訓練的要求，以避免雇主裁員。2011 年就業保險促進就業實施辦法中，僱用安定措施已然法制化，目的是在雇主因遇經濟不景氣致有業務緊縮之情形時，為避免雇主裁減員工，故鼓勵勞資雙方共體時艱，以縮短工時及調整薪資之方式因應，但縮減的比例應介於 20%-80% 之間，且雇主至少應負擔 17880 元，政府始對於其月投保薪資前後差額提供部分補貼⁷⁴。然而學者指出，由於該辦法中規定之失業率標準嚴格，學者認為其未來適用之機會不大(楊通軒，2012：192)。

⁷⁰ 廣泛而言，公私立就業服務、短期就業促進方案、以及職業訓練等政策，皆屬促進就業之制度。

⁷¹ 將失業給付由勞保體制脫離，採單一化的保險制度，但仍委任勞保局辦理、由勞工保險監理委員會監理。

⁷² 包括延長加保年齡、納入外籍/大陸/港澳地區配偶、增加育嬰留職津貼、延長給付期間與增加給付額度此修正大為增加就業保險給付金額。

⁷³ 《就業促進津貼實施辦法》之法源依據為《就業服務法》第二十三條第二項及第二十四條第三項規定。就業服務法第 23 條意旨為「中央主管機關於經濟不景氣致大量失業時，得鼓勵雇主協商工會或勞工，循縮減工作時間、調整薪資、辦理教育訓練等方式，以避免裁減員工；並得視實際需要，加強實施職業訓練或採取創造臨時就業機會、辦理創業貸款利息補貼等輔導措施；必要時，應發給相關津貼或補助金，促進其就業。」；第 24 條則是規定主管機關對長期失業者等自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金。

⁷⁴ 全國就業 e 網：http://www.ejob.gov.tw/pantology/employ/parttime_faq.aspx（參訪日期：2012.05.24）

就公私立就業服務而言，我國在實務上已然發展出人才開發、人才調查、業務促進等項目以符合勞雇雙方之需求，甚至創造新的契約樣態，遠多於就業服務法中所規範者。當高技術人才、工程或資訊人員、翻譯人才、會議主持人……等專門人才需求數量愈大，未來將更加有賴於專業化的就業媒合服務，而非僅對於傳統的技術人員領域進行就業服務；而複合化意指就業服務機構更加推廣至職業介紹及其周邊服務，並且趨於複雜化（黃越欽，2006：580ff.）。

就職業訓練⁷⁵而言，當人民苦於結構性、長期性的失業，良好的職業訓練政策對於產業變遷下的勞動者、以及因為缺乏技術人才的企業，將產生莫大幫助。在過去，勞力密集的產業對於勞動者的技術要求層次較低、且多可透過操作的經驗來獲得技能；然而，今日產業技術已然日新月異，不同產業之間所需的技術開始產生更精密的區別。在許多高科技的產業中，勞動者必須在就職之前，具備一定的技能條件基礎才能勝任，而不能像是白紙一張、只依賴工作經驗的積累。在產業急速變遷、強調人才競爭力的職業環境中，缺乏技術者將難以進入內部勞動市場的穩定地位。加以高齡時代到來，終身學習與繼續訓練的重要性將會增加。2011年，我國整體就業情勢已有上揚，然而青少年就業狀仍屬於高失業率、高非典型就業的族群，公立就業服務機構有必要落實各種職業訓練，並加強與學校教育的連結。否則，無技能專長且無實務經驗的青少年恐難脫離非典型就業生涯。楊通軒（2012：226-227）建議，為了幫助青少年從學校轉換到職場，公立就業服務機制應該設立「過渡機制」⁷⁶，提供協助及補助並降低訓練的阻礙。透過教

⁷⁵ 職業訓練係指為了培養及增進工作技能而實施之訓練，包括養成訓練、技術生訓練、進修訓練及轉業訓練。其功能在於使勞動者的就業能力提升、更新至產業所需之層級。基於企業投入勞工訓練之意願與資源不足，導致整體產業發展受到人才匱乏所限、以及結構性失業之比例居高不下，政府除了建構公共職業訓練體系之外，並提供企業或勞動者租稅減免、費用補貼等方式，以鼓勵在職訓練。政府辦理之職業訓練制度如能有效配合國家產業方向，將能幫助人們順利進入安定的就業軌道、並使產業得以永續經營、發揮創新能力。相關政策評估與建議可參酌李誠、辛炳隆（2005）；辛炳隆、李健鴻（2006）。

⁷⁶ 例如：1. 中央機關與全國性工商團體簽訂預定訓練一定人數之各式訓練契約，以提供訓練之機會。2. 各勞工主管機關可提供經費設立平台，幫助受訓者與施訓者訂定訓練契約。透過多重管道幫助青少年尋找職業訓練去處，加以勞工法令和社會法性之保護、勞工主管機關落實執法。3. 穩固職業訓練關係、避免職業訓練中斷，政府機關應提供附隨補助，例如破產、關廠、歇業廠商，無法繼續訓練者，可思考提供其他廠商承接訓練人員之紅利津貼（楊通軒，2012：226-227）。

育訓練品質的改善、與職場的連結設計、以政府補助課程提供民眾學習進修的機會，有助於勞動者人力資本的養成與維續、減少失業風險。進一步，則可加強個人與家庭生活安定，促進國家整體經濟發展。此外，政府透過職業訓練機制的設計，對於國內產業人才的培育發揮影響，進而影響企業考慮是否向國外招募人才的意願。

政府透過辦理相關職業訓練，可針對產業所需人才進行培育，避免企業求才的問題。然而，如果職業訓練不能與教育制度或企業訓練進行連結和整合，那麼因為受限於時間與經費，發揮的成效或許相當有限。因此，如欲促成經濟發展並提升人民就業，必須建立長期產業發展願景、並與人才訓練機制相互支持。一般來說，職業訓練是在中短期期程內達成緩解失業的方式，參訓民眾可暫時避免失業問題，並藉此獲得更多人力資本以利進入更佳的工作；長期下來，唯有符合產業方向的訓練、與企業需求進行連結，才能真正協助全體勞動者獲得較為充分的就業保障。此外，因為產業方向的變化，不僅政策必須時常檢討推行的方向與執行成效，勞動者本身亦需持續加強就業能力的積極性、並培養多樣專長，方能有效降低失業風險。傳統上，職業訓練強調職業專門技能，加強新進勞動力的就業能力、提升在職員工的生產力、協助失業者轉業。惟目前更應加入終身學習的概念，建立提供終身受僱能力的訓練機制。

然而，職業訓練政策可能會有一些非預期的影響，首先，未能符應現實需求的職業訓練、以及學用落差嚴重的情況下，則難以有效幫助勞動者尋職，反而使勞動者陷入艱難的職涯軌道，對後續發展更形不利；其次，部分高階產業的工作技術專業性較高，勞動者難以在政府辦訓期間獲得充分的能力已進入職場，因此，政府所投入成本與發揮之成效可能不成正比；第三，如未考量參訓勞動者的年齡分布與受訓職類，並對其後續就業成功機率、流動頻率，進行多方評估，否則易使政策執行成效不彰。

目前我國的職業訓練制度立法方式割裂⁷⁷，且相關規劃與方案未能有效整合、欠缺職業訓練契約的規定⁷⁸（楊通軒，2012：243ff.），因此導致成效不彰。此外，相較於先進國家對於職業訓練切合產業動態的要求，不斷翻修職業訓練法令，我國不僅產業政策不明且職業訓練多偏向基層工作，儘管部分課程專業性高，但是如未能與企業進行有效的連結，則於結訓之後仍可能發生失業的情況⁷⁹。

二、 勞動派遣適用規定與政策

在我國「勞動派遣法」之立法完成之前，勞動派遣之法律關係受到勞基法與民法等相關法律之規範。依據黃馨慧（2008：209ff.）的分析，勞動派遣三方當事人間，適用之法律如下：⁸⁰

1. **派遣公司之行業規範**：派遣公司適用就業服務法中關於「私立就業服務機構」之規定，此外，目前對於人力派遣業，我國並未設置其他之行業規範。
2. **要派公司與派遣公司間**：成立勞務承攬契約或其他委託派遣及人力利用之無名契約，應適用民法「承攬」或其他相關規定。
3. **派遣公司與勞工間**：成立勞動契約，應適用勞基法及民法「僱傭」之相關規定。

⁷⁷ 職業訓練法治採取割裂主義的立法方式，分別規定在職業訓練法、勞基法、身心障礙權益保障法、原住民族工作權保障法、就業保險法、以及性別平等法中。其中，就業保險法確定就保基金可作為職業訓練津貼之用，安定訓練期間生活來源。至於特定身分（性別、身障者、原住民族）的職業訓練規定，則以補充職業訓練法之不足（楊通軒，2012：243ff.）。

⁷⁸ 「實務上，職業訓練主管機關少有依據職訓法各類訓練種類推動職業訓練，反而多以職前訓練和在職訓練作為訓練的區分基準，再輔以為數眾多的訓練計劃與方案（如立即充電計畫、充電加值計畫、立即訓用計畫，但其法令依據大多不明。）」，使整體職業訓練體系錯綜複雜疊床架屋，相互折損訓練成效；缺乏關於職業訓練契約法制的規定，則使施訓者與參訓者的權利義務關係不明（楊通軒，2012）。

⁷⁹ 本研究受訪者 Brian 即曾參與多次政府職業訓練方案，但他發現同梯次的受訓者最終能夠獲得執業能力者比例甚低。

⁸⁰ 以下列點乃引用自黃馨慧（2008：209ff.）。

4. **要派公司與勞工間：**多數見解認為要派公司與勞工間，僅有實質之指揮監督關係，並無勞動契約關係⁸¹。惟學者邱駿彥認為，勞基法及勞工安全衛生法與勞工條件息息相關，在勞動派遣關係中，勞工既係接受要派公司之指揮監督，提供勞務，則應適度地使要派公司分擔部分勞基法及勞工安全衛生法上之雇主義務。

除前述法制上的規範，再論及國家政策對於非典型勞動的態度與定位，應該是鼓勵、協助，無法規規範的放任作法，抑或是以有限程度執法？依據李健鴻（2010a）所分析之的勞動派遣政策趨勢，政府的立場由人力派遣的消極規範、促進發展、以至於依法稽查，不同時期間之政策態度與作為皆有所轉換。這種轉變的趨勢，反映勞資政三方關係與利益的折衝與妥協。目前雖無勞動派遣之立法，實務中以回歸勞基法適用的方式對此類勞工進行保障，如未能遏止勞動者受到剝削之情事、且政府承擔社會壓力下，則可預期可能出現強制性的制度變遷。唯目前前在學界與實務界中已經普遍肯認非典型勞動樣態有其存在的必要性，但政策仍應致力於將此類勞動運用方式導向良性發展，避免使勞動者受到剝削或不平等對待。

不同的福利體制形成脈絡⁸²中，各國政府特定政策的優先性與重視程度不一，然近年來，許多國家都曾經鬆綁對於非典型就業的管制，此舉直接造成非典型勞動者比例增加。一般來說，國家對於各種非典型勞動發展的態度與做法，大致有下列數種：1. 直接或間接以政策措施鼓勵特定類型的非典型工作、2. 以有限的程度來執法故而間接允許非典型工作的運用、以及 3. 國家未制定相關法規並完全訴諸市場機制（Mills & Blossfeld, 2009；Edgell, 2006: 192-193），然而，環顧各國，不論有無勞動派遣專門法令，勞動派遣之運用人數皆增加（楊通軒，2012）。

⁸¹ 如因要派公司之行為（例如：工作環境存在危險因素），導致勞工權利受到侵害，則勞工可能得適用民法關於「侵權行為」之規定，請求要派公司負損害賠償責任。至於勞動契約上之雇主義務，因此，勞工不得請求要派公司負擔（黃馨慧，2008：209ff.）。

⁸² 各國勞動市場歷史發展、社會夥伴互動關係、公共政策對於就業和社會保護的態度、國家執行政策的能力、資金取得來源等因素之間有所差異。

國家介入勞動市場的程度及方式，直接影響到勞資雙方的權衡關係，涉及加強管制或減少管制、要「彈性」還是要「保障」的爭論，以及兩者達成衡平的可能性如何的議題。一方面，政府的透過教育政策、勞動市場政策、甚至是整體產業政策的規劃與配合，得以在勞動市場創造就業機會、維繫勞動者的就業和收入能力，並避免其陷入貧窮。一方面，政策透過前述作法影響人們對於典型工作和非典型工作彈性的觀點，而當相關的法令和 policy 對非典型工作的工作環境、工作薪資、工作時間等條件進行規範，也對個人、企業是否選擇非典型工作的決定產生影響。就當前情勢而言，學者指出，面對國際、大陸之間廠商與人員的往來移動，可能引起失業和職能提升的問題，短期內形成大量失業人口的問題可能並非公立就業服務機關可單獨解決的問題。在此，要注意到私立仲介機構的業務，通常只集中在少數有獲利可能性的職業或部門，尤其是將其重心置於勞動派遣業務。此種業務選擇的現象，有必要予以適當地導正或矯正，並且思考賦予其新的就業服務項目的可能性（楊通軒 2012：69-70）

低階工作派遣人員普遍受到彈性剝削下產生的低所得、缺乏保障、就業不安全等問題，甚至遭受社會排除（李健鴻，2010a）；有學者主張，如派遣公司利用其專業進行風險管理，向要派公司收取合理費用並扮演類似保險公司的角色，促使國內派遣業朝向高專業、高附加價值的方向發展，則可期達成勞工權益保障之效果（辛炳隆，2010a：40）。而依照勞委會提出勞基法修正草案⁸³中，為保障派遣勞工就業安定，則是期使我國派遣勞工與派遣事業單位以「長雇」目的維持僱傭關係。其間，尚須區辨不同樣態的勞動派遣對於勞動者權益的增損程度、引起之自願或非自願性的工作變動，以及對其未來的職涯發展的影響。由此，針對不同派遣態樣所進行之法規因應，當能契合勞雇雙方利益以達更佳平衡。

⁸³ 參考勞委會勞資關係處 2010.01.11 發布之「勞動基準法部分條文修正草案條文對照表」。

第三節 工作場域的制度

本節針對工作場域的制度進行分析。首先論述談判場域中的勞雇關係、契約談判模式、以及勞動者協商權力，以了解勞動關係的建立、運作、及其特質；隨後則聚焦於勞動派遣作為中介制度，對轉銜過程發生何種影響。

壹、 談判場域的關係、制度與權力

一、 勞雇關係模式

不同的勞雇關係，引導非典型勞動者選擇職業的意願趨向，也影響他們的就業歷程和後續發展。Mills and Blossfeld（2009）就其進行的跨國比較結果，劃分為開放的雇用關係（open employment relationship）以及封閉的雇用關係（close employment relationship，或譯為緊密的雇用關係）（參見表四-1）。

在開放的雇用關係中，非典型就業群體是分散的，各種社會群體從事非典型工作為普遍的現象。在這種人員高度流動的勞動市場中，特別強調個人能力，平均而言，失業期間較為短暫、也比較容易進入勞動市場。在此種勞雇關係中，經常以簽訂定期契約的方式以達成合意，其中並不蘊含長期性的承諾。相較於終身僱用制度，非典型雇用與任期、年資、年齡的關聯較弱，因此，勞動者為了要在快速變遷的市場中維持競爭力，在成年階段進行持續的學習顯得更加重要。

相對地，在封閉的雇用關係中，非典型就業群體集中於弱勢的社會群體⁸⁴，他們經常必須以非典型勞動的方式以進入勞動市場。在人員流動性偏低的勞動市場，較強調對公司的忠誠，平均而言，失業期間較長、進入勞動市場的難度也較高。在此種關係中，雇主和員工是長期的夥伴。員工在同一公司中投入的時間較多，也從中獲得更多的訓練。他們擁有較高的工作保障與升遷的期待，並且重視年資的累積。然而，封閉的勞動關係對勞動者可能也會產生一些負面的影響，例

⁸⁴ 如：青年、婦女、失業者。

如形成未來生涯彈性的障礙、技能衰退⁸⁵等等。

表 四-1比較開放的與封閉的雇用關係

	開放的雇用關係	封閉的雇用關係
非典型就業群體	分散	集中
對個體人力資源重視程度	高	低
進入勞動市場難易程度	易	難
失業期間	短	長
工作流動率	高	低
企業彈性策略	解雇	(內)功能性彈性 (外)外部化
國家管制程度	低	高。

資料來源：參考 Mills and Blossfeld (2009: 101) 並加以補充。

再就企業彈性策略與國家管制程度分析之，為因應勞動市場急速變遷與人力彈性需求，企業依據雇用關係體系的僵固程度，實施不同型態的彈性：一、在僵固性較高的封閉勞動市場中，雇主傾向對公司既有員工（勞動市場的局內人）使用功能性彈性（functional flexibility）進行職務輪調；但對於身為勞動市場局外人的青年，則以臨時性契約、定期契約或外包的方式以加強員工人數與工作時間的彈性程度，並避免契約限制。再以我國勞動法令為例，如對簽訂定期契約嚴加限制，則可能迫使企業傾向於使用勞動派遣或業務外包，以因應短期彈性人力需求；但一旦鬆綁定期契約，企業則可能多加考慮以定期契約聘僱臨時員工。二、在走向「去管制化」的開放勞動市場中，市場經濟關係乃是建立在彈性的勞雇關係、以及國家最低度干涉的前提之上。在開放勞動市場的環境，企業運作數量彈

⁸⁵ 封閉的勞動關係對勞動者可能形成之負面的影響，說明如下：（一）如果員工所受的訓練是專屬該公司的特殊技能，那麼將無法帶到其他的公司。（二）在終身雇用制度當中，採行諸如暫時離職、向外習取其他技術、在同公司裡改調部門、甚至改變職涯發展方向等行動的機會和誘因將會下降。（三）封閉性的公司教育訓練措施，將對成人追求教育或進一步訓練的企圖心，造成不利影響，且長期來說將因勞動者的技能未能持續精進而對雇主產生風險。（舉例而言，部分公司會提供教育津貼，但僅限於與職務有所相關者方予以補助。在這類公司政策運作下，儘管津貼策略強化勞動者既有工作職能，然而對其生涯的彈性則可能產生阻礙。）（Settersten, 1999）

性的結果是，勞動市場新進人員通常最後被雇用且最先被解雇，特別是在經濟衰退時這種現象更加顯著。相較於此，在以長期契約為主的封閉雇用體系中，企業得以藉由國家提供的提早退休方案、部分補貼的臨時性工作（青年和母親）以減少資遣。

二、 契約談判模式

個人生涯規劃、勞動市場和公司的結構脈絡、制度規則和資源等，都是影響社會轉型和工作歷程的關鍵要素。而就業機會和職業的選擇則與勞雇雙方的折衝和交換密切相關。勞雇雙方須進行協調的項目，包括契約中規範工作持續期間、發展前景、工作場合的自主性和學習機會等等。勞雇之間的契約協商有下列兩種模式（Heinz, 2004）（見表四-3）：

趨向市場模式的契約談判模式（the market model，常見於美國、英國、加拿大等國家），多產生於彈性、去管制的勞動市場之中。其允許以職業或個別公司為基礎的短期協商，對勞動者而言，則有更換工作較為頻繁、以及工作持續期間長短不一的現象。就勞資雙方媒合和協調的過程而言，對於就業時點、升遷、失業、退休等事項，常是透過鑲嵌在社會網絡中的非正式協商而形成。此種模式下，原本穩定雇用的內部勞動市場逐漸朝向非典型契約發展，並在社會結構轉型之後更加速此趨勢。

而趨向制度或統合模式（institutional or corporatist model，常見於歐陸國家），面對勞動市場彈性的趨勢，通常是以勞資協商作為重新取得市場平衡的方式，商討所得之協議通常是偏向含括整個產業的（industry-wide）、長期的協議。該協商乃以社會夥伴和統合主義式的產業關係為原則，且鑲嵌在職業勞動市場（occupational labor market）中。此模式在結構變遷之下，更加重視職業證照、工作經驗、自我表達以及社會聯繫。

表 四-2 勞雇雙方談判契約的模式

	市場模式	制度或統合模式
勞動市場特性	彈性、去管制化	強調勞資協商
協商層次	特定職業或個別公司、短期協議。鑲嵌在社會網絡中的非正式協商。	產業整體、長期協議。鑲嵌在職業勞動市場中、強調社會夥伴關係和統合主義式協商。
對於社會結構轉型的回應	多朝非典型契約發展。	重視職業證照、工作經驗、自我表達、社會聯繫。
代表國家	美國、英國、加拿大	歐陸國家

資料來源：Heinz（2004: 200）

除了以前述方式觀察勞雇契約形成方式、協商層次之外，一般來說，各國勞動市場皆存在商務契約或雇用契約的選項，以供適用。如圖四-4 所示，在總體雇用體系偏向市場模式的國家，採行商務契約以進行勞動力運用的情形，一般來說將較偏重制度或統合模式的國家來得普遍。



圖 四-4 勞雇契約模式的光譜

資料來源：本研究製圖。

在勞動彈性化的發展脈絡下，選擇適用商務契約（sales contract）或是雇用契約（employment contract）對於其後勞動者的就業狀況有何影響？兩種契約的形式各有優缺點，選擇契約型式的考量點在於，勞資雙方對於技能養成過程、工作與收入保障程度的重視程度如何。除此之外，雇主也會考量到勞動力的流通需求高低、績效表現是否穩定可靠、和特定的經驗知識在市場上買不買得到（Schmid, 2008: 208-209）。

在勞動市場情勢變化下，相較於典型雇用契約，簽訂較為彈性的商務契約可能更加有利可圖，此亦造成非典型就業關係愈加普遍。同時，對勞雇雙方而言，簽訂不定期契約⁸⁶仍有其吸引力，只是其中已然包含更多商務契約的要素，例如責任制度或分紅制度。在合乎勞基法規範下，派遣勞工與派遣公司簽訂的是不定期雇用契約，亦即是「長雇型派遣」，而派遣公司與要派公司之間簽訂的是商務契約。

基於勞基法上對於定期契約之運用予以將當程度的限制⁸⁷，部分企業為了人力運用彈性的需求，轉而使用勞動派遣以求方便行事。在我國盛行「登錄型派遣」之運作下，派遣勞工僅在要派公司有用人需求的時候才與派遣公司簽訂契約，且所簽訂者極可能屬定期契約。儘管在法律上長雇型派遣和登錄型派遣的契約關係中皆有雇用契約、商務契約的外觀，實則在登錄型派遣關係中，以派遣公司和要派公司的商務契約為主導，而派遣公司與派遣勞工的雇用契約僅為附隨，在短期雇用與買進-賣斷的過程中，勞動商品化的性質更為明顯。

⁸⁶ 勞動契約依照契約的期間分為「定期契約」與「不定期契約」，前者並未約定一定的工作期限、而後者則有約定一定的工作期限。勞動基準法以工作是否有繼續性作為規範簽訂定期契約的標準，也就是說，凡是有繼續性的工作，勞資雙方應簽訂定期契約。非繼續工作包括臨時性、短期性、季節性、特定性四種。詳細定義參見勞動基準法施行細則第 6 條，行政院勞委會在 2000 年 3 月 11 日對短期性工作、特定性工作予以解釋；以及台 89 勞資 2 字第 0011362 號函釋（衛民、許繼峰，2006：99）

⁸⁷ 勞動契約為勞雇雙方權利義務之約定，非經勞資雙方同意，雇主不得任意變更勞動契約種類。另依勞動基準法第 9 條規定：「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。」基上，勞動契約種類應視工作性質而定，非有上開臨時性、短期性、季節性或特定性者，不得簽訂為定期契約，違反上開規定逕自將不定期契約轉換為定期契約者，無效；該無效部分，由勞動基準法規定取代之。（資料來源：臺北市勞工局網站：<http://www.bola.taipei.gov.tw/ct.asp?xItem=1220160&ctNode=38424&mp=116001> 參訪日期：2012.05.15）

三、 勞工協商權力

當個人工作轉銜的時點（timing）、順序（sequencing）、期間（duration）更具彈性，面臨更多的職涯轉銜點的同時，也意味勞動者擁有更多與雇主進行協商的機會，影響所及，勞工的自我社會化（self-socialization）的過程將趨於複雜，且工作認同也趨於彈性（Heinz，2004）。

求職者和勞工的協商權力乃視其所處「空位鍊（vacancy chains）」⁸⁸位置有關，意指社會結構中如有空缺的位置，將由另一個人進行替代並產生連鎖效應。在勞動市場中，這個連動關係牽動了人員的流動狀況並塑造了就業的機會結構。其與求職者的教育程度、性別、工作經驗特質密切相關，並對進入職場、地位取得、職涯模式、以及工作配對機會等層面發生影響。在非典型勞動樣態多樣化和職業發展歷程非標準化的環境下，如果個人欲擁有較為連續而可預測的職業，除了選擇進入大型企業或公部門職業體系，可能得以減少公司倒閉風險或解雇危機，個人就業能力、適應能力的提升，乃是勞方進行協商的籌碼。

派遣工作者本身技術條件的不同，將對從事派遣的結果造成截然不同的影響，這也說明了勞動者談判權力不一而足的現象。對於專業派遣者而言，因為單位時間的工作薪資較高，故而斷續的從業狀況對其生涯保障和職涯發展狀況可能影響不大；但對於非專業的派遣者而言，則可能形成正負兩面的影響。

Hodson 及 Sullivan 曾指出，勞動市場專業化（professionalization）⁸⁹的發展，使不同的職業所需要的訓練、受重視的程度、勞動待遇各方面都產生大幅度的差異。以下以「高階、專業工作」、「低階、非專業工作」分別觀察勞動派遣工作從事派遣工作的原因與對於未來職涯發展的影響。

⁸⁸ 起初，空位鍊的應用於組織內流動過程，後來也被廣泛應用於解釋各種社會變動過程（Chains, 1991）。

⁸⁹ 專業化意指「一種職業成功取得專業地位並進而獲取報酬與特權的過程。」，衡量職業專業化的程度有四個面向，包括「對於抽象、特殊性知識的要求、自主性、權威性、及利他精神（轉引自張晉芬，2011：166-173）

部分派遣工作人員具有市場所需的專業能力，並且技術成熟。他們從事派遣工作的原因，往往是基於工作特定性質或是個人意願考量。當市場對其專業能力有所需求，那麼就算其以定期契約人員、派遣人員等身分執行其職務，待遇將較一般技術的非典型工作者為高。再者，如果有勞動媒合機構在其中扮演工作任務銜接橋梁的角色，那麼除有助於人力資源充分發展，更能對勞動者本身的就業穩定性有所助益。

另一部分的派遣工作者在專業能力方面則較顯不足，他們的技術低階且容易被他人取代。對他們來說，從事派遣工作的原因更可能是因為這些選擇的門檻較低，而他們不得不進行這樣的選擇以避免失業。至於對後續職涯發展的潛在影響，可分為兩個層面來討論：先就負面效果而言，技術不足的派遣勞工，他們在就業中承受了更多就業不穩定與陷於貧窮的風險。如果產生烙印效果，對勞動者的未來的薪資或就業穩定度等方面將可能產生累積、擴大的負面影響⁹⁰；再就正面效果而言，導因於雇主歧視、勞工本身資訊不足，或是因為勞動市場、交通、地理上無法順利配對等等問題，低薪工作者和技術不足者有時無法與順利與雇主媒合。但是派遣機構可以幫助克服這些問題，從而幫助較弱勢的派遣人員獲得與更多雇主接觸的管道，以證明工作能力和表現並獲得職業訓練等協助(Andersson, Holzer, and Lane, 2007)。

⁹⁰ 部分研究如 Autor & Houseman (2009)，以及 Heinrich, Mueser & Troske (2007) 認為臨時性工作所造成的正面影響僅是在過渡期出現，勞動派遣工作未能增加、甚至可能削減隨後的薪資並產生不利就業的影響，除非是工作者由雇主直接雇用為正式員工，那麼才能隨後使勞工的薪酬和就業狀況得到改善。派遣業雖在短期內有助於低階勞工更迅速的進入就業，並對其經濟狀況帶來實質改善，特別是就業機會有限的邊際勞工。亦即是說，派遣工作僅作為過渡性的就業途徑，對於部分無法脫離派遣工作的勞動者來說，其未來的就業機會及所得將是不樂觀的。

貳、 勞動派遣作為中介制度⁹¹

一、 定義與角色

勞動市場媒合（labor market intermediary）制度，具有廣義和狹義的意涵。廣義言之，可將其定義為「連結個人/社群與市場經濟關係的一組非正式慣例（informal conventions）、公私營機構或公共法令規制」；狹義而言，則指涉「一個由公部門、私部門、非營利、或是以會員為基礎（membership-based）所組成的組織，透過工作配對、訓練、就業支持服務而有助於勞工關係的仲介和經紀（broker）。」，強調勞動市場媒合者是一個特定的組織，分別對勞工和企業提供服務並對勞動市場產生影響（Benner, 2002; Benner, Leete & Pastor, 2007: 10）。派遣勞動作為一個新興勞力運用制度，擔任招募、媒合、仲介、訓練、人事安排管理等任務，其不論在勞雇關係、談判權力、以及契約形式等層面皆與典型就業有所差別。

勞動市場媒介所扮演的仲介、經紀角色，部分是為了彌補勞動市場的資訊不完善和資訊不對稱的現象：對雇主而言，從有限的資訊中得知員工素質是困難的，如欲取得更完整的資訊將所費不貲並且耗費時日，所以勞動市場媒介者的價值正在於他們能夠專注於人員能力的評估和安排最適當的配置，並且發展經濟規模和專業性。因此較諸雇主在其企業中自己進行該部分的業務（如招募或人事管理），更能夠提供良好而便宜的服務，甚至能協助雇主減少雇用不適合人員的成本。而對勞動者而言，他們無法確知雇主是否可靠、穩定，因此許多勞動者是透過社會網絡得知資訊或親友介紹工作。此外，有些研究則指出，陷入貧困的人們社會網絡的聯繫通常較弱，在此情況下勞動市場媒介可以協助這些尋職者進行職業媒合，增加進入穩定就業的可能性（Benner *et al.*, 2007）。

⁹¹ 此處內容部分改寫自筆者參與經建會委託研究計劃「非典型就業之衡平機制－經濟面之研究」（辛炳隆，2011b）時所蒐集的文獻資料。

資訊流通問題能夠說明勞動市場媒介有其存在的理由，也說明了長期以來媒介者不斷增加的原因。一來，勞動者更頻繁的工作流動，對於工作轉銜資訊產生更多需求；二來，對於更為專業性的業務，企業需要找到合適的人才；三來，社會網絡中社會資本漸漸流逝，使得勞動市場媒介肩負起一部分替代功能，以協助媒合。當外在環境迫使廠商內部進行核心和臨時性人力的區分，一方面工作者轉換工作的機會更多、一方面廠商也面對更大的僱用成本和總預算的壓力，因而給予勞動媒介成長的空間。當雇主因而能夠藉此節省招募和篩選成本，對勞方的影響則不一而足，包括職業訓練的程度高低、就業網絡的品質與密度等。綜以言之，媒介者的品質良窳，端視其能否回應市場變化、並實質而有效率地滿足勞雇雙方的供給和需求而定（Benner *et al.*, 2007）。

對於企業而言，採取業務外包的原因，可能是因為他們相信非典型工作者能夠提供更有效率的服務，使其得以專注於發展核心業務以加強競爭力；同時也可能是為了減少工會組織的力量、或是為了減少薪資上的成本而使用非典型人員。不管是基於何種動機，要派公司的內部關係將會因為非典型就業機構和媒合者的角色而產生改變。整體而言，勞動市場媒合不僅連接起尋職者和雇主，並將在後續產生不同的影響，並形成強弱程度不一的連結關係。

Drucker（2002: 129-135）觀察美國人力派遣業和專業雇主組織（professional employer organization）規模急速擴大的現象，他認為企業之所以增加臨時性人員的雇用，原因並非僅在於幫助雇主運用人力的彈性，因為有許多「臨時人員」是長期為同一個雇主工作。較合理的解釋是，透過這些中介組織，使雇員在法律上的地位轉變成「非（正式）員工」。藉此雇主得以舒緩為配合政府法規所產生的沉重成本負擔；甚且，將員工和員工關係委外處理的方式，亦能有利於企業專注於核心業務發展，並避免作業成本的增加；另一個原因則在於員工高度專業化下，人才派遣業和專業雇主組織可以協助有效管理這些員工，例如醫院以分割委外的方式將部份專業技術工作委外處理、或是一般常見公司將保全、運輸、清潔工作

等外包由專業公司處理。伴隨著工作組織的改變，勞動者的工作樣態變得更加多元化，並產生新型態的組織、業務、與法律關係。

二、 雇主/勞動者與媒合者的關係

協助工作者進入職場的就業媒合和就業訓練，可能是由私人部門、非營利機構、公家機關進行。媒合者與勞雇雙方的關係的強弱程度亦有所差異：在勞動者方面，如果勞動者僅是去就業服務中心參觀、瀏覽相關網站、或是去學習如何撰寫履歷表上課，那麼其與勞動媒合者的關係是微弱的；相反地，如果勞動媒合者和求職者的互動關係是緊密的、長期的，那麼就會產生人力資本的發展、勞健保等福利給付、或是職業網絡（*professional network*）的建立等考量，甚至涉及更加長期、穩固的合約關係。

同樣的邏輯也可以應用在雇主方面，如果雇主僅是在人力派遣公司臚列職缺，其與媒合者的關係是鬆散的，但如果他們之間的合作牽涉到勞動派遣的連續使用、或是派遣公司與要派公司長期合作的承諾，那麼將會建立更加緊密的關係。在勞動媒合者與雇主關係較強/與勞工關係較弱的時候，儘管非典型勞動者仍有機會獲得持續就業的機會，但卻更可能使公司內部形成雙層的薪資和就業結構；而另一種可能的策略是鼓勵媒合者與勞雇雙方都達成穩固關係，傳佈關於最佳媒合樣態的相關資訊以期導向對勞工較有保障的結果，達成社會資本、社會網絡、技術需求等方面同步提升，勞雇雙方共享利益之雙贏成效（見表四-2）。⁹²

⁹² 以上關於勞動媒合者的分析主要參考自 Benner *et al.*, 2007 一書。

表 四-3 雇主/勞動者與媒合者關係的強弱及其影響

		雇主	勞動者	影響
與 勞 動 媒 合 者 的 關 係	強	a. 連續使用勞動派遣。 b. 派遣公司與要派公司長期合作。	涉及人力資本的發展、勞健保等福利給付、職業網絡的建立、長期穩固的合約關係。	傳佈最佳媒合樣態的相關資訊，以期導向對勞工較有保障的結果；社會資本、社會網絡、技術需求等方面同步提升，勞雇雙贏。
	弱	臚列職缺；暫時性替補人力的尋求。	參觀就業服務中心、瀏覽相關網站、學習如如何撰寫履歷表。	非典型勞動者仍有機會獲得持續就業的機會，但卻更可能使公司內部形成雙層的薪資和就業結構。

說明：「勞動媒合」主要功能在於促進勞動市場資訊完善和流通、部分擔負教育訓練功能，在這個制度下，聯結了尋職者和雇主，並在後續產生不同影響與連結程度。私人部門、非營利機構、公家機關組織等單位，都有可能擔任勞動媒合者的角色。

資料來源：整理自 Benner *et al.* (2007: 15-17)並加以補充。

走在實踐勞動彈性化的前端，各種樣態的職介機構（staffing agencies）或其他勞動市場媒合機構促成勞動市場的快速調整，並對勞雇雙方造成不同的影響（Benner, 2002）。派遣公司、公私營就業服務等「勞動市場媒合者」，除了扮演中介角色連結起勞雇雙方，並將深切地影響派遣勞動者未來的職涯轉銜。

Rassuli (2005) 指出，專業臨時性工作者在新經濟裡已經成為臨時性勞動力中重要部份，這些勞動者擁有的技術汰舊速度很快，「終身雇用」的概念對專業臨時性工作者來說已經過時了。正因為他們的技術特性，專業臨時性工作者必須有效率地完成客戶公司賦予的任務，他們就像長雇員工一樣有潛力為客戶公司創造價值。假設這些人員是在人力銀行或派遣公司工作，並受到最基本的經濟安全支持（例如派遣公司對其員工擔負部分雇主責任、提供最基本的團體保險和退休計畫等經濟安全措施），這使專業臨時性工作者可以無後顧之憂地發揮其專業，擁有時間的彈性以及選擇工作計畫，同時不需要擔心生活失去保障或突然面對失業的境況。在這種互相依存的關係裡，人力銀行或派遣公司提供支持專業臨時性

工作者的體系、客戶公司則提供工作案件並實質上指揮監督該人員。

在前述關係中，派遣人員的兩個雇主，如得以共同發展有利專業臨時性工作者發揮專業的環境，那麼將有助於營造多贏的局面。Rassuli 的實證研究顯示，專業人士組成的團隊通常願意接受挑戰、適應新的科技並與進行技術分享。一方面，人員會認為人力公司的利益和自己緊密相關，因而展現積極工作態度；另一方面其與客戶公司密切合作，不僅是接受計畫委託、並且願意為之尋找新的利基，也樂於和該公司的長雇員工分享其專業。因此，該研究樂觀地認為，臨時工作者的專業性有助確保市場的活力，並為各個群體創造新的價值和規模經濟。

現實中非典型勞動者的特色，正在於不斷地在職場上進出，「到正職工作之路（the path to a permanent job）」通常指涉一連串的臨時性合約、並伴隨著間斷性的失業，需要透過許多臨時性工作以累積充分經驗之後（特別是年輕的工作者），才能以得到一份穩定工作。相關研究指出，當臨時性工作契約的期間越長，成為正職人員的可能性會增加；但如果有契約有中斷，那麼成為正職人員的可能性則會降低。一旦當勞雇雙方達成良好的匹配、顯露出雇為正式員工的價值的時候，將會轉換成不定期契約；但在續約（繼續簽訂臨時性契約）的情況下，轉換成不定期契約的可能性一開始有增加趨勢、但長期下來轉換的可能性將會下降。除此之外，如果派遣機構作為勞動市場的媒介，能夠以常雇的方式雇用勞動者，對於派遣勞動者的工作穩定可能產生很大的助益（Gagliarducci, 2005）。或許前述研究結果不見得能夠應用在其他國家，但我們可以參考的是，透過專業而運作良好的派遣制度，確實可能產生有利於勞資雙方的局勢。然而，基於當前日本與我國都產生勞動者備受剝削、或非法運用勞動派遣等亂象，因此便涉及國家是否介入管制、以及管制程度如何的爭議。

三、 如何影響勞動者

當求職者在各種可能的工作中進行搜尋，基於勞動市場的內在動態性、資訊不完整⁹³以及需求面的波動，因為如欲在勞雇之間達成工作匹配需要媒合機制、以及一定的時間。本文之立場，並不在於否認勞動派遣制度存在的必要、更不在於鼓吹彈性化或大量運用派遣。事實上，良性派遣制度確實有可能改善勞動市場運作、增進人民就業；而惡性派遣則淪為企業剝削勞動者的機制。因此，探討派遣機制對勞動者產生何種影響實有其必要性。以下將分別探討從事非典型就業、以及勞動派遣機制對勞動者產生之正負面影響。

（一）正面影響

1. 「試用」與良善匹配

從事非典型工作可能提供的好處在於，透過一定期間的「試用」或透過勞動市場媒介（如派遣公司），為勞雇主雙方帶來達成良好匹配的訊號和機制。基於不同勞動者的技能和偏好具有極大差異，雇主提供之工作職務、工作要求和勞動條件方面也差距甚大，媒合、匹配的過程是一連串的試誤過程，而特定樣態的非典型就業機制將有助於減少試誤過程所耗費的成本並增加成功機率，同時縮減在勞動者工作轉銜之間可能會產生摩擦性失業，以及因為尋職者保留工資存在而產生的搜尋性失業（search unemployment）。

從事非典型就業的特徵之一是較為頻繁地「換工作」，一般來說，換工作是一項成本很高的交易，只有在預期收益相對較高、改善自身福利的情況下，勞動者才會願意從事這個交易。匹配的概念對於任職年限和年齡不同的勞動者的工作流動存在重要的意涵，就任職年限而言，越成功的工作匹配將使雇用關係的延續更長的時間；而就年齡的差異而言，隨著勞動者的工作經驗增加將更加了解自己的優劣勢、較為適合的工作並發展出更強的就業人際網絡，同時雇主也能藉由人

⁹³ 包括勞動者對於工作機會的訊息、以及雇主對於勞動者特質所知不完善等。

員的就業經歷做出更精確的評價，由此兩方面增進了工作匹配的品質。

(Ehrenberg & Smith, 2007: 359-360) 就此觀點而言，若能鼓勵派遣長雇化、非典型人員轉為正職人員，除可藉由非典型就業階段達到成功匹配、適材適用的效果並將有助減少勞動者的流動率。

2. 避免失業所造成的人力資本減損

非典型就業可能作為失業者進入就業市場的轉銜階段，甚至能夠幫助勞動者獲得一份正式職務，其原因在於：第一，部分研究指出勞動者雖暫時無法找到正職工作，但透過派遣其得以獲得一份有薪工作或是較為初階的工作。第二，失業者得以透過非典型工作經驗增加其生產力並改善其職涯前景，並暫時中止失業者持續陷於失業的人力資本減損。

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

3. 一般性訓練的提供

如上所述，特定非典型就業樣態將有助於工作搜尋與並改善工作匹配品質，在進入職場之後，非典型就業經驗是否利於人力資本的累積，並促使勞動者轉換至典型的工作職位？工作中獲得的培訓可區分為一般性的訓練 (general training) 和特殊性的訓練 (specific training)，前者可以等量地提升勞動者對於多位雇主的

生產力，而後者僅能提高在提供訓練的該家企業中的生產力。Autor（2001）指出，部分派遣公司願意提供一般性的訓練以協助派遣勞工帶著這樣的能力到別的公司工作。派遣公司願意提供一般性訓練將有助於吸引缺乏技能但有學習能力的低薪勞動者，在將他們篩選出來後進一步了解其工作能力，利用這樣的訊息和人力庫為要派公司提供試用和未來可能的員工。一方面派遣公司收取訊息提供的費用，一方面要派公司則為這些訊息付費並且減少自行進行投資的風險，而對派遣人員來說，他們接受較低的薪資獲得在長期性工作職位上被試用的機會，這段試用期間不但讓客戶公司有時間判斷員工是否合適，並讓派遣公司早期承擔的訓練成本獲得補償。

4. 兼顧家庭生命周期

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

（二）不利影響

然而，部分研究對於非典型就業對勞動者產生的影響並不像前述推論那般樂觀，理由在於他們認為儘管勞動派遣提供的短暫的雇用期間，但是將導致個別勞動者更長的失業期，同時造成勞動市場的更嚴重的分化，部分勞動者陷於低薪資、更不穩定的就業、更黯淡的職涯發展前景、並可能妨害勞動者進入較高薪資的正式職務的機會。特別是當勞動派遣並未能提供正式的在職訓練，僅能提供合於市場要求的一般性訓練（例如打字或是初級電腦技能），但這些技術僅能幫助勞動者進入邊陲勞動市場。在訊息不完善的情況下，派遣人員之身分更可能對未來可能的雇主形成負面印象，因為雇主可能會認為曾經擔任勞動派遣工作的人員是因為生產力不彰、或是其他不利因素而無法尋得正職工作（Kvasnicka, 2005）。

第四節 本章小結：制度意涵的探討

早期生命階段中，青年蒙受更高度的不確定性與受到排除的可能

就不同的生命階段而言，在動盪的關鍵性早期生命階段中，青年普遍未受保護並因身為勞動市場的局外人（outsiders），而更易受到社會變遷的直接影響。在雇用體系中，受僱員工身為「局內人（insiders）」，在增加的不確定性和世界市場的彈性需求之下，他們通常仍能受到一定的屏障。反之，未受雇用或是以非典型就業參與勞動市場的「局外人」或邊陲人員。相對於受雇者擁有較高的程度的工作保障、薪資，他們更可能成為受到社會排除（social exclusion）的高風險群體，進而形成出新的下層階級（Mills & Blossfeld: 2009）。對於初入職場的新鮮人而言，他們的資歷和經驗不足亦尚未與工作組織產生強健的連結關係，普遍來說他們更容易受到全球化、彈性化等不確定性之波及。

政策效果具有不確定性，更須釐清非典型就業經驗對勞工的影響以進行風險因應

多年以來，社會政策介入的範疇含蓋、保障了小部分已經被明確界定的風險，包括短期失業、壯年時期失能、以及童年或老年時期資源不足的情況。然而，此種介入的途徑乃是建立在許多假設之上，諸如：個體生命歷程的明確分界（童年、就學、工作、退休）、家庭中性別角色的明顯分野（家庭主婦與男性養家者）、核心家庭的強烈連結、無中斷的全時就業職涯。事實上，這些假設在大部分的 OECD 國家中已經與現況不相符合（D'Addio & Whiteford, 2007: 14），我國亦是如此。由於傳統雇用關係的鬆動，出現了更多不確定性的、彈性的、多元的雇用樣態，不但使國家進行調控管制的的能力受到挑戰，同時政策效果的不確定性亦大幅提升，為了更能掌握政策和法規帶來的影響，決策時往往必須釐清各方立場及利害關係從而進行協調、妥協。當前我國正研擬修改勞基法，並對於勞動派遣法制化議題進行評估與意見徵詢，如能更清楚地理解非典型勞動經驗對勞工生命歷程的影響，方能對於政策出台後可能產生的實際效果產生更精確的預測。

風險轉嫁的制度運作加劇了社會不平等

全球化帶來勞動市場權力關係的重大改變，越多的雇主試圖將其所承受的全球化引致的市場風險、以及隨之而來的彈性化需求，轉嫁給受雇員工。在這種勞雇間權力不對稱的關係中，雇主擁有較大的協商權，而員工則必須接受雇主轉嫁風險的決定：如簽訂派遣契約、或定期契約等非典型就業關係。在這種情況下，雇主對員工只有短期的承諾，保留資遣的選項和權力，當市場衰退或訂單減少即行解雇。不僅如此，員工之間也產生層級之別，在職場中具有良好條件的中年勞工受到保護，但對於青年或弱勢者而言，卻經常是市場變化下的輸家。此外，教育和階級特徵也決定了個人能夠因應勞動市場風險的程度。種種因果關係促使勞動市場的變化加劇既有的社會不平等結構（Buchholz *et al*, 2009），不管是勞雇之間、或是勞動者之間皆然。

因應非典型就業增加的轉銜政策

非典型就業者特別容易產生就業不穩定、待遇不佳、職涯發展受限的現象，其原因在於：首先，勞動者與雇主間之契約關係為短期雇用或外包特定任務，雇主並無終身雇用該勞工之期待；再者，一般而言非典型勞動者的薪資、福利、年資計算等面向往往出現劣於正職人員的現象；再其次，非典型就業者在不同公司間轉換的過程，不論是年資和人力資本很有可能因為經驗和技術的斷裂而產生不利的影響，這與過去勞動者在同一家公司得以規畫一定的職涯階梯是很不同的。而工作和就業環境的改變，這對於人們以工作為中心建構起的生涯具有重大影響。

面對非典型就業增加的趨勢，我國政府針對勞動者權益與保障促進的因應方向主要有幾個層面：在求學階段尤其注重就業能力的培養，並提供先期體驗職場之相關計畫，如企業實習方案、公部門實習方案；在就學過渡到就業的階段，加強勞雇雙方成功媒合之可能性，並致力降低勞動者工作搜尋的時間成本，進而透過職業媒合、職業訓練以緩解青年失業問題；此外，針對現有非典型勞工，為緩解就業不穩定所造成之高失業風險，相關之政策措施諸如：1. 增加既有工作的穩定性：透過補助的方式鼓勵企業雇用青年、婦女、原住民等弱勢族群。2. 增加找到下一份工作的機會：創造就業機會、加強勞工就業能力、增進就業媒合效率。3. 針對勞動派遣，規範派遣公司不得與勞動者簽訂定期契約，避免規範共同雇主責任、加強勞動檢查確保勞動法令之執行。4. 鬆綁定期契約規範，並鼓勵直接雇用。5. 加強研擬性別政策和法令，減低婦女的就業歷程中斷、以及為了兼顧生育和照護責任而對就業選擇造成之衝擊。

最後，國家於設計法規制度之時，往往僅能夠對部分可預期的、主要的風險進行預防。然而，彈性勞動興起之餘，卻增加了勞動者逸脫於社會安全網之外的危機，就算政府予以因應處理，仍有「非常非典型」樣態不斷產生之可能。因此，

跳脫充分就業的思維，加強勞動者就業能力、改善工作條件、設置妥善轉銜勞動市場機制，更能符合當前的就業脈動。

轉銜勞動市場政策中，固然就業服務、職業訓練都有助於補足勞動者所缺乏的媒合資訊或就業能力，然而規範和執行上的缺陷、乘載力的不足，則尚待進一步的檢討。而觀諸人力派遣作為一種新興的勞力運用方式，儘管它促成人員流轉，卻未必能銜接得宜。甚且，如因特定機制的作用，反而使勞動者的職涯軌跡更形破碎、失去前景，那麼為了避免勞工蒙受更多不利，對此機制下的風險，則有予以管制之必要性。

勞動派遣：未完成的制度化與多方關係的制度圖像的展望

當企業的用人需求引發人力運用制度與勞資關係的改變，此種變化有助企業在結構中提高競爭力和產值，可謂誘致性的制度變遷。也就是說，當企業發現非典型聘僱方式將帶來獲利的機會，因此自發性地倡導、組織或實行新形態的雇用模式。此種發展趨勢，並非出於政府主導。以派遣勞動為例，因為企業發現現行的長期雇用的預設規範，造成了無效率、昂貴的成本或是人力運用的僵固，因而不利或不便於因應短期的技術需求、生產高峰期或是非核心業務的處理。在前述誘致性制度變遷的發展下，制度變遷的動力存在於企業的成本效益計算，並促使勞動派遣與新形態的派遣成為新興的制度。勞動運用模式的變遷，反映了既有勞動制度的「非均衡」狀態，此時，非典型雇用模式的作用則在存於調節人力需求、節約成本、因應法規等層面。

作為由下而上變革的「主體」，企業與勞動者分別扮演兩股推動制度變遷的驅力。一方面，企業需要從透過人力運用制度的變遷達成縮減成本、獲取所需技術、並且提高競爭力等目的；另一方面，勞方則透過籌組團體、表達意見、進行爭議行為等方式，爭取個體或集體的權益，並進而影響勞資關係與權益分配。

起初，增加非典型勞動力運用的慣習，乃出於企業主導的制度調整。在勞動市場風險增加的環境，企業透過勞動契約形式的轉化，將部分經營風險轉嫁予個別勞動者。而勞動派遣作為中介制度，其對於風險可能形成屏蔽、加劇、轉移等不同的影響。一方面在勞動市場慣習中，勞動派遣的運用儼然成形，但在法制層面，儘管面對由下而上的變革需求，目前仍屬「未完成的制度化」⁹⁴。

正因其間涉及政府管制與鬆綁的拉鋸、經濟效率與公平正義的爭議，故而政策介入與法規管制應如何進行及其程度深淺，多年來歷經各界複雜的討論過程，仍未達定論。政府往往順應特定爭議事件做出回應，但面對這個議題，政府面對的外部壓力並不是連續性的，故而當前似乎並無急迫立法的政治誘因。依相關學者觀察，目前實務作法乃屬於「回歸勞基法規範」的「依法稽查」階段，比照一般勞工的規定辦理（辛炳隆，2010a；李健鴻，2010a）。

本文就派遣勞工的觀察為核心，基於轉銜勞動市場之理念，主張國家的角色在勞動者生涯轉銜中應該扮演更為積極的角色。由此，將形成勞動派遣多方關係之制度圖像（如圖四-5 所示）。工作型態與組織的變動與各領域的制度變遷，牽動勞動者的生涯決策與領域分配。在收入與時間的替代關係裡，制度變遷下所提供的誘因或是抑制，將會引導人們的選擇。舉例而言，非典型勞動法令的變動下可能引起企業對人力資源的配置進行調整，因而增加或減少了特定型態勞雇關係的發生，此種改變將使勞動者的職場位置與議價能力都產生變化。詳言之，如果政府採取鼓勵勞動市場彈性的態度和作為，鬆綁勞動法規、進行去管制化，那麼非典型勞動者的數量可預期將會增加；反之，嚴格的管制將使得企業運用非典型勞動力的成本增加，除了改變聘僱人力的方式之外，企業也可能因為成本考量而採用外移至國外、或是運用外籍勞力等因應方式。故而，制度的變動亦是牽一髮而動全身，不僅影響到勞動者、更可能使產業結構發展產生轉向。

⁹⁴ 依據 Powell 對「未完成的制度化」之說明，「基於外部壓力的影響可能是局部、非連續性或短暫的，政府機構、法人組織或社會團體可能有鼓勵採取某些特定慣例的影響力，但它們缺乏控制這些慣例的權力。...因此，慣例可能沒有完全實現制度化（薛曉源、陳家剛，2007：152）。」

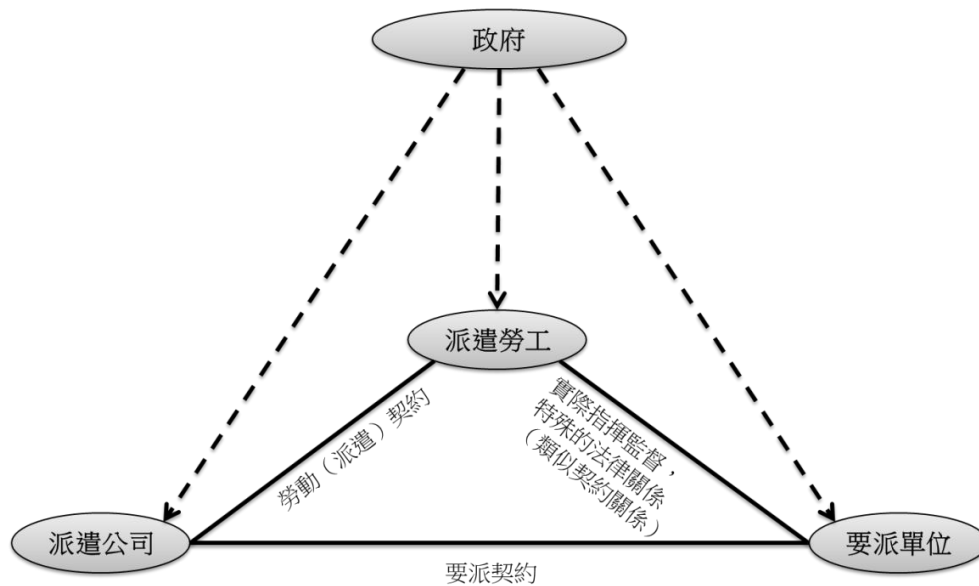


圖 四-5 勞動派遣多方關係之制度圖像

資料來源：本研究繪製。由實線所標示的派遣勞動關係乃參考劉士豪（2007：158）。

一般來說，學界習以勞動派遣中「要派公司-派遣公司-派遣勞工」三方關係，或是以「勞工-企業-政府」三方關係，分別就相關議題進行探討。本文則試圖將政府的角色，納入勞動派遣關係之中，意指政府應介入此種勞動力運用方式，分別針對要派方與派遣方予以規範、並給予勞動者適度的支援。

現階段而言，我國非典型勞動者占整體勞動人口的少數，其比例甚至低於許多先進國家（王雅雲，2011）。然而，如欲探究其工作生活品質或經濟保障程度，則尚須另就工作質量、國家福利制度設置進行比較。本文主張，為增進公民權與社會公平，應在各生涯系統中設置必要的多樣性，以允許勞動者生涯中擁有更多進行有意義選擇之機會，並避免產生制度性排除之問題。因此，國家在此議題中實不應缺席，以免造成公司策略成為影響弱勢勞動者「彈性」生涯的唯一主導者。

(This page is left blank intentionally.)



第五章 派遣勞工生命歷程發展轉銜之分析

經歷金融海嘯衝擊下的這代人，對勞動市場的願景和感受已經與前代人產生差異。這一代的青年對於能否順利轉銜進入職場總帶有幾分焦慮；在職場上的兢兢業業的工作者，背負「責任制」的使命，卻面對工作貧窮的困境；而父母與家人可能正面對中年失業造成長久的就業排除。此刻，充分就業的榮景已不再，政府不斷推出長期或短期促進就業方案與創業協助，試圖增加就業與振興經濟。企業的人力策略調整，也牽動這一代勞動者所面臨的問題和思維，並與前代人產生落差。

由社會文化的角度以觀，一方面，這代人追求一份「穩定」工作的期待，顯示在爭搶「鐵飯碗」、公部門職務報考率節節高升的現象；同時，因為非典型就業的增加、以及典型就業的「非典型化」，改變了人們傳統上對於單一公司的忠誠。基於學歷、證照、經驗都是當前較為普遍的訊號機制，求職者莫不以各種方式為自己增值，爭取更佳的就業機會。在勞動市場結構變遷的過程中，社會文化對於勞動者就業選擇的期待產生了變化，由鼓勵勞動者追求一份終身的穩定工作，轉而重視個人就業能力與人力資本的累積和證明。這種心理亦顯示在部分從事派遣工作的勞工，他們期待該份工作能為自己的履歷添上幾分光彩。因為他們所服務的要派公司可能是有名氣的大公司，或是利用派遣期間增加自己的作品，未來可以藉著履歷經驗，承接下一份更好的工作。

透過對曾經或正在從事派遣勞動經驗的 17 位工作者，進行深度訪談（受訪者基本資料參見表一-1），以分析其勞動經驗在生命歷程發展轉銜的意涵。依據本文第一章所陳述之研究方法，由四大主題引申出的相關問題，對於訪談獲取資料進行編碼，並由編碼所得形成適當的分類系統。以下各節將陳述發現並進一步建構類型。此外，為求觀念明晰將適度予以圖表化，俾便於檢視整體意涵。

第一節 教育與就業的轉銜

學歷和文憑在勞雇媒合的過程中固然是一個重要的訊號機制，然就我國參與派遣勞動的就業者而言，更嚴重的是學用不符、以及人力資本不足的問題。以下將聚焦在派遣勞動者在正式教育制度與就業的之間連結情況。

壹、 初步分析

甫由校園畢業、取得文憑之後，許多青年勞動者發現校園所學難以應用於職場。儘管學校教育至少對於一般性能力的養成有所助益，但受訪派遣勞動者普遍認為，校園習得的學科與職能專業，與工作之間仍不免有所落差，且銜接機制有所不足。然而，亦有少數派遣勞動者對於學校教育制度持有正面的看法，縱然職業所需的能力和技能更為專精，只要學生始終保有積極的態度、發掘興趣所在，那麼在就學階段所累積的基礎能力，將能幫助職業生涯中的應用與發展，再輔以職業訓練或進行自學，轉銜過程將更為順暢。以下整理受訪者對於就學和就業轉銜的經驗和他們的解讀。

一、 學歷受到重視，但其與職業連結程度則尚待加強

在人力公司以派遣身分擔任人資助理的 **Wallace** 有許多協助要派公司找招募的經驗，他發現臺灣許多企業主都相當看重學歷，以作為第一道篩選人員的關卡，特別是白領階層的工作更是如此。在此種存有文憑主義的求職環境裡，學歷不佳的勞動者自始便受到相當的排除。

科技業、電子業都滿看重學歷，有的高中生甚麼程式都很懂，但是一投履歷人家就會覺得你大學沒有畢業啊。（Wallace）

（三）理論與實務落差

Jane 在校園所學為理論層面、而工作則屬應用層面，儘管是「聽起來」是相同的領域，她卻認為出社會之後許多操作方式必須重新學習。校園與產業的脫節，以及技職教育體系，使勞動者在從學生到就業的轉銜上經常難以適應。

（四）冷門學歷在職場上不受看好

Monica 的第一份工作是參與「立即上工計畫」⁹⁵，結束之後，她決定不要在公部門繼續擔任約聘人員。於是，她同時嘗試尋找正職跟派遣工作，但她發現工作實在不好找：「後來她找到的派遣工作是自認並不需要太多的「專業」的客戶服務工作。她們需要在工作崗位上面對無理的客人，在受到監督的情況下不得不付出「情緒勞動」⁹⁶，儘管心中感覺不耐或是憤怒，卻要維持禮貌、溫柔的態度。

就找不太到正職工作。有找過但是待遇也都不太好。而且因為我是哲學系，所以工作會比較難找。（Monica）

理想中，人們在校園中習得一定的知識或技術，使勞動者得以應用所學進入職場，但對於許多派遣勞動者來說，進入職場完全是另一回事。儘管此種現象並非派遣勞工專有，許多正職工作者也面對相同的困境，但因為派遣勞工的「免洗筷」性質，使得派遣方或要派方皆無意於勞動者長期的技能養成。特別是低階、低技術的勞動者而言，既無法從工作中為自己增值，便難以轉換路徑，進入向上爬升的職業循環。

⁹⁵ 「立即上工計畫」為行政院勞工委員會為協助失業者順利就業，以薪資補貼的方式，鼓勵民營事業單位或民間團體提供工作機會增聘失業者。

⁹⁶ 此概念是由美國社會學家 Arlie Russell Hochschild 提出。在此指涉勞動者管理自己的情感、情緒，創造一種外顯的面部與肢體表現，以符合工作所需。

（五）就學時期生涯規劃不明，未及做準備

此外，部分勞動者儘管就讀「熱門」科系，但因為學生時代選擇科系時，往往未能充分了解所學與未來就業之間的連結關係，儘管並非不感興趣，卻可能在畢業後在銜接至工作時產生調適上的落差。在 Heather 的例子中，她在大學時就讀財金系，期間並曾赴國外當交換學生。她在求學期間，便曾因為家裡經濟因素休學，並參與部分工時或派遣工作。但她也發現，陸陸續續的幾份工作都與自己的財金背景沒有相關，而她預期未來也不會往該方向發展。

可能剛好吧，而且財金方面的工作很多都需要再去考一些證照。我回國之後第一份工作是在貿易公司，比較有關的是會計，可是其實我也沒有學過會計。我覺得財政、財稅好像要背很多法律，所以當時才選擇財金。之前是有想過做跟投資相關的基金公司，後來發現還要再做一些努力才可以進入那個門檻。目前焦點不是在那裏。（Heather）

她目前選擇轉往其他領域的職涯方向發展，並有考慮創業或擔任其他職務的可能性。她為自己設了許多不同的可能方向，然而，不斷轉軌的職涯過程，對於人力資本的積累可能將產生一定的困難度。

（六）校園所學並非興趣所在

我讀的是那時候算是冷門科系，工作機會不多。不過我中間也有去那一類的公司面試過，但是每天都要碰化學藥品的話我不是很喜歡。因為其實環工不是我的興趣，只是聯考分數剛好到那邊。（Caeser）

於是，Caeser 並沒有從事大學科系的相關職業，他喜歡大賣場的工作，所以透過派遣、兼職等方式進入各大賣場工作，時至今日，他已經變成知名賣場的正式員工，擁有令他相當滿意的待遇和福利。儘管校園的學習並非興趣所在，但

Caeser 在早期職涯上經驗的累積，幫助他積累足夠的人力資本以進入最感興趣的工作領域。

（七）儘管暫無相關職缺，但積極等待時機回歸本科系

對於 Allen 而言，他認為航空業是專門性較高的領域，除非之後到其他的航空公司，在派遣經驗中所習得的相關的技術才可能對於未來職涯有所幫助。他表示，不希望自己以派遣的身分一直待在航空業，期待將來能獲得機會，將本身就讀科系所學應用於職場。

問題是因為有航空的專門科系，所以他們找員工會想要先從那些科系去找。

所以我只有這一年的經驗應該也不太夠。…我還是比較希望回到自己的本職、本科系嘗試一下，畢竟也是從五專、大學一路過來。（Allen）

二、學習過程更努力更重於文憑本身

部分勞動者則認為，教育與就業的「落差」是出於個人努力不足，而非學校的問題，學校階段只是建立架構，而學生本身對於未來職涯規劃應更積極。特定的學科範圍廣泛，但是主要是建立架構。學校的功能是奠定基礎並培養一般性能力，出社會之後接受再磨練的過程乃是必然。如果學生時期夠努力的話，那麼他們可能就會走向偏向學科專業的職業路徑。儘管臺灣社會對於某些科系特別重視、在就業上格外吃香，但是「行行出狀元」，各學科領域都會有發展得不錯的成功案例。

以下是 Wallace 和 Kim 的例子：

我讀資管就屬於商科，資管的範圍比較廣，甚麼都學但是只是學一個基本的架構，這就是我剛剛說的技術上不太足夠的原因。這也是我個人的原因，念資管的比較厲害的他們就學時會自己去鑽研，我自己當時比較愛玩。所以在

求學階段沒有學得很好。所以之後想要進修。(Wallace)

像我本身是資工出來的，資工學的並不是focus在某個技能和某個解決方法，而是focus在全面性的，比如系統架構、超大積體電路等等都會學到。如果是念資工系，相關的底子有打好，要再往上長的話就是要出社會歷練一陣子才會知道，原來這個次領域的作法是這樣。學校是打基礎，出了社會才是長專業。除非去參加比賽，不然很難在學校對這個東西有深入了解。如果寄望在上課中就長出自己的專業我覺得是不太可能的。(Kim)

三、學歷的訊號效果不足，有賴其他經驗為履歷增色

在人力銀行擔任人力資源管理助理的 Wallace，招募過程中他發現對雇主方來說的最大的困難是，如何由眾多條件、學歷相仿的求職者中找出最好的人選。

等學歷的人太多了。大家剛出社會，人力網站都會有的缺點，就是只看得到這個人的履歷，不能了解這個人的性格、特質、能力，尤其是專業的部分。(Wallace)

此外，在職業的選擇上，大學畢業生多不願意從事低階的工作，但不做低階的工作，卻又缺乏足夠的資歷證明自己的能力。在他們的判斷裡，「相同能力的人太多了！」。因此，篩選求職者的時候，在中高階的職務就算同樣是大學畢業，如果勞動者只有列舉社團、打工經驗，可能無法判斷他的能力；如果是工廠、業務、直銷等職務，要挑選適合的勞動者，更是難上加難。

學歷好的沒有經歷、有經歷的不是不好看就是不太適合公司組織。所以人資最困難的部分就是在挑人。尤其是學歷很相近的時候。(Wallace)

因此，在對於勞動者來說，為使自己在眾多學歷相當的競爭者顯得傑出，學歷之外的經歷將更為重要。

貳、 類型化

為瞭解教育與訓練經歷對於勞動者參與派遣的關係為何，詢問勞動者所學與職場應用之轉銜經驗，再依其連結程度不同而歸納為三種類型(如表五-1所示)，發現派遣勞動者經驗中，以「斷裂的軌道」居大多數；其次是「輕微相連的軌道」；再其次才是「直接相連的軌道」。

表 五-1 教育背景與就業（以派遣工作為主）的轉銜關係

轉銜類型	經驗	代表案例
直接相連的軌道	<ol style="list-style-type: none"> 1. 所學即所用，校園是打基礎、工作場域上則深入發展專業。 2. 所學為應用性高的科系亦符合志趣。 	Kim、Wallace
輕微相連的軌道	<ol style="list-style-type: none"> 1. 校園所學基本技能（例如：初階電腦應用）固然有用，但不夠應付就業。 2. 是同一個領域，但沒有完全相關，存在理論與應用、前端與後端的落差。 3. 職涯多變、追求個人成長為主。 	Jane、Emma、Allen
斷裂的軌道	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>做中學</u>：工作性質專業性低，由做中學即可應付，不須特定學科背景。 2. <u>訓練加值</u>：工作性質專業性較高者，如學習背景不足則，需透過其他方式（例如：職業訓練）獲得專業能力。 3. <u>轉換領域</u>：冷門科系或後段學校，工作機會受限；所學非所興趣所在，僅是考試分數到；學歷不足證明工作能力，尚需考照。基於前述原因，決定朝其他方向努力。 	Brian、Caesar、Monica、Heather、Betty、Sam、Nancy、Robert、Vera

資料來源：本研究製表。

說明：另3位受訪者僅著重工作轉換歷程之分享，故未納入本表之分析。在Brian的案例中，他在正規教育習得之專業固然在就業市場中較缺發展前景，但他隨後透過政府補助之職業訓練，獲得其他技術能力而取得就業機會。在本表以正規教育背景為討論對象，故納入「斷裂的軌道」。

對於勞動派遣而言，與教育直接相連的職涯軌道，並不常見。究其原因，高度職業取向的學科往往連通正式職位的工作，而非連結到「派遣工作」。因此，因為科系應用性高、符合志趣而進入派遣，或是因為將校園所學為打基礎、於派遣工作場域中繼續發展專業者，僅佔少數。

而輕微相連的軌道，則是因為勞動者在校園所基本技能固然有用，但應用於工作則顯嚴重不足；或是教育與工作屬於是同一領域範疇，但沒有完全相關，存在理論與應用、前端與後端的落差。以上是教育制度得以進行檢討之課題。在部分情況則是因為勞動者職涯多變、追求個人成長為主，故未必總是選擇與本科系相連結的職業。後者則屬個人選擇而非導因於制度。

最後，教育與勞動派遣工作之間並無連結，出現「斷裂軌道」之現象最為普遍。究其原因，工作本身的性質只待做中學、不須特定學科背景；就專業性高的派遣工作而言，如無相關學習背景，則需要透過其他方式（例如：職業訓練、在職進修）獲得專業能力方能勝任；至於就讀冷門科系或後段學校的勞動者，基於就業市場競爭激烈，可能發生學歷訊號不足、喪失面試機會的難題；或是因為所學非興趣所在、未獲得證照以證明學科專業…等原因而轉往其他領域，使勞動者經歷校園與職場轉銜時，產生尋職困難或就業能力不足的現象。

一般來說，教育之作用雖多，但「培養就業能力」實為重要的環節。當青年尋職者、或派遣勞動者發生轉銜問題之時，除須檢討教育與勞動市場連結問題外，針對當前從事勞動派遣工作者，則需致力增強其就業能力，有助其職涯得以平穩銜接、發展。

第二節 職業生涯的轉銜與發展

從事派遣工作對勞動者的影響是相當兩極化的：一是具有多重專業能力，並在從派遣工作中獲得高度成就感以及經濟收益；另一種則是令人憂心、受到中間剝削的勞動族群，他們既無保障自身經濟安全的能力、又蒙受制度上的不利。對後者而言，他們與正職工作者之間年資、休假、公司非法定福利、職業訓練機會等落差，使之更難以脫離非典型就業的循環。

持平而論，如果法規政策能夠成功地保護勞動者最基本的權利，避免勞動派遣公司產生中間剝削抽取不法利益之情事、避免大量實施勞動派遣而產生雇用不安定之結果、與一般正職勞工之間的差別待遇狀況、或是雇主責任不明確等問題；加以人力資本養成過程中教育、訓練、證照的制度配合。那麼，從事派遣勞動將並必然使勞動者受害。然基於勞雇雙方談判權力之不對等、且國家進行管制之時仍必須考量整體產業發展情勢，欲達成此等目標，似乎仍有很長的距離⁹⁷

為了瞭解勞工派遣生命歷程發展的因果，以下首先描繪派遣勞工轉銜歷程、探索其參與勞動派遣之動機；對職業階層與從業動機進行交叉分析；再而探討勞動者與兩個公司的連結關係、與政府政策措施的互動。此外，時間、年齡或家庭世代亦對勞動者職涯造成影響。基於前述討論，我們得以初步描繪出職涯轉銜之路徑，並對未來發展之流動方向產生預期。

壹、 描繪轉銜歷程

勞動派遣者之職涯發展呈現多樣化的面貌。本節就訪談後轉譯之文字檔案，以編碼方式標示個別受訪者的轉銜歷程、軌跡方向、以及軌跡型態。

⁹⁷邱駿彥等（2009: 175）從保障勞工生存權之目的著眼，參酌憲法與勞動基準法立法理念，指出勞動派遣之勞動關係可能蘊含前述問題。

首先就編碼方式與所使用之代號予以說明。「**轉銜歷程**」：依照勞動者生命歷程各時期所參與主要活動之時間序列，編列轉銜歷程之代碼，其意義如表五-2所示；「**軌跡方向**」：分別以「正向」或「水平」兩種方向描繪職涯發展軌跡，分別意指職業生涯的變動帶來薪資、個人能力或工作滿意程度等層面的成長、或是不變。「**軌跡型態**」：分別以「跳動」、「直線」、「螺旋」、「停滯」或其綜合型態，描繪職涯發展軌跡，其意涵如表五-3所示。除偏向於客觀地轉銜歷程之外，軌跡方向與型態乃於訪談過程中，邀請受訪者進行主觀評價，研究者並予以重複詢問、檢核，以增強訪談所得結果之效度。

表 五-2 轉銜歷程編碼代號意義表

代碼	意 義
e	學校教育。
h	一定期間內，大量參與家庭照護或家事勞動。
g	政府職業訓練、參與政府補助企業的就業機會或公部門短期就業方案。
d	派遣勞動。
t	派遣之外的定期契約工作，例如部分工時或定期契約工作。
f	全職全時的正職工作。
u	長達半年以上失業。
x	長達半年以上未就業且無意找工作。
*以斜線「/」表示同時進行之活動。	

資料來源：本研究製表。

表 五-3 軌跡型態特徵描述表

軌跡型態	特徵描述
跳動	不連續、多變、難以預期。
直線	連續、穩定、可以預期。
螺旋	連續、累積性、逐漸變化。
停滯	缺乏改變、預期難有改變。

資料來源：本研究製表。

其次，就編碼所得結果（參見表五-4）觀察，發現派遣勞動者的轉銜歷程歧異，就長期軌跡而言，幾乎難以歸納出一定的發展模式。就軌跡方向和軌跡型態綜合觀察，發現軌跡為「水平跳動」者比例較高，顯示出從事勞動派遣未必能幫助勞工在工作薪資、工作技術或是工作滿意度有所提升，多數是缺乏積累與晉升制度的工作型態。既缺乏就業穩定性，勞動者便不斷在不同工作崗位間跳動，謀求溫飽。此外，「水平停滯」的現象指涉勞動派遣者常居同樣職位，其可能始終無法享有公司提供之非法定福利，更無法登上一般勞動者所期待的職涯階梯。與「正向」相連的軌跡型態，有螺旋、直線、跳動三種：「正向螺旋」表示勞動者的職涯儘管非直線上升、而有往返迴旋之特質，長期以觀卻呈現出累積、漸變的發展趨勢。「正向直線」表示勞動者的職涯高度可預期且穩定發展，此類型與傳統僱用制度同具較高程度的就業安定與僱用保障。「正向跳動」則表示勞動者從事的工作有更迭、轉換之現象，但整體而言是朝向更好的位置流動。



表 五-4 轉銜歷程與軌跡編碼表

受訪者代號	年齡 ⁹⁸	轉銜歷程	軌跡方向	軌跡型態
Monica	26	e→g→f→d	水平	跳動
Emma	26	e→f→f→f→d	正向	螺旋
Jane	27	e→g→f→d	水平	跳動
Sam	27	e→d→d→d→d	水平	跳動→停滯
Fred	27	e→t→f→d→f	正向	跳動→直線
Wallace	27	e→d	正向	直線
Vera	28	e→t→d→u	水平	跳動
Allen	29	e/h→t/h→d/h→t/h	正向	跳動→螺旋
Robert	30	e→f→x→d→x→f	水平→正向	跳動→直線
Nancy	31	e→d→f→x→t	水平	跳動
Iris	33	e→f/h→d/h	水平	跳動
Teresa	33	e→t→f→f→f→d→f	正向	螺旋
Brian	34	e→f→f→u→g→d/g	正向	跳動→螺旋
Kim	37	e→f→f→d→d/h	正向	跳動→直線
Heather	37	e→t→d→x→d→d→x→d→x	水平	跳動
Caesar	37	e→t/g→d→f	正向	螺旋
Betty	40	e→f→d/h	水平	停滯

資料來源：本研究製表。

在結構、制度、勞動者三個層次互為影響的結果下，能動性較高的勞動者，固然擁有更強的協商能力克服結構與制度加諸的限制，甚至轉阻力為助力；對於弱勢的勞動者而言，結構與制度是否友善，對於他們的職涯發展，則產生了決定性的影響。

依據受訪者陳述其參與勞動派遣的原因，歸納為結構面、制度面、以及個人面等三類屬（如表五-5 所示），發現勞動者在談論之間，對於個人面因素仍較多著墨、其次是結構面的因素，最後，對於制度面的因素，受訪者普遍較少提及。

⁹⁸以 2012 年計算，轉銜歷程則繪至最後受訪日所得資訊為主。

就此現象而言，可以回應到前文所提及，在這個時代裡對於生命歷程的形塑，個人已然扮演更加重要的角色；然而，從另一個視角而言，對於個人責任的重視也暗示了大多數勞動者必須自行承擔更多風險；也就是說，從事勞動派遣固然是勞動者自主、自願的決定、卻更可能是受限於結構和既存制度下不得不如此的選擇。

表 五-5 為何參與勞動派遣

類屬	影響因素	案例數量	小計
結構面	環境景氣不佳，正職難尋。	9	13
	工作彈性化、專業化趨勢下，部分職位慣以派遣方式運作；要派機構需要特定派遣人力性格特質。	4	
制度面	國家：與職業訓練方案相連的職業軌道。	1	4
	國家：公部門派遣。	1	
	公司：度過試用期轉為正職、員額限制所致並不影響薪資。	3	
個人面	面對經驗不足、學歷不符、年齡太大等求職限制，透過派遣公司減少求職障礙。	6	17
	抱持嘗試或短期跳板的態度。	6	
	利用派遣公司仲介、接案的能力發揮個人所長；使勞動派遣身分轉換為助力和優勢。	5	

資料來源：本研究製表。

說明：1. 總受訪人數為 17 位。因個人職涯發展乃多重因素下影響的結果，故就同一受訪者而言可能涉及各層面因素，影響其進入勞動派遣；而同一受訪者在影響因素欄位中，符合一個以上條件者（例如符合個人面的經驗不足加上學歷不足因素；或是公司面的試用期加上人事轉掛因素），在案例數量處只記一位。2. 教育在制度層面的問題將於後文探討，此處概括以個人面「學歷不符」因素統計之。

就結構面因素而言，因為「環境景氣不佳，正職難尋。」而進入勞動派遣的勞動者，佔受訪者比例略多於一半，其中多位青年受訪者特別提及金融海嘯期間求職（少獲錄用、薪資壓低）或受雇期間（放無薪假）之困境。再者，部分專業性程度較高的勞動型態，在工作彈性化的趨勢下，有些職位（例如：電子工程師、國際會議辦理）慣以派遣方式運作；或是要派機構需要特定人力性格特質，因此部分採用派遣方式試圖改善正式人員較為僵化、官僚的工作型態並增進組織活力。

就制度面因素而言，我國政府對於勞動者進入勞動派遣的制度固然尚未明晰⁹⁹，但公部門在業務擴張但員額編制有限的情況下提供派遣人力之職缺、且少部分職業訓練方案導向勞動派遣之工作型態，此為國家制度面的影響勞工參與派遣之因素。而公司制度方面，勞動者基於度過試用期之後可轉任正職、或因公司員額限制所致而運用派遣而不影響薪資...等考量，因此願意接受派遣工作。¹⁰⁰

最後，就勞動者從事派遣的個人面因素而言，如表五-5 所歸納的三類影響因素，依序可觀察出「限制屈就」、「姑且嘗試」、「借力使力」之特質。其中，1. 因為經驗不足、學歷不符、年齡太大等求職限制，而從事勞動派遣者，其與雇主進行協商的能力較弱，對於工作條件往往感覺不甚滿意、只是勉強接受。2. 抱持嘗試或短期跳板就業態度的勞動者，允許其生涯時間、就業選擇擁有較大的彈性，因此相較於發展特定職位的認同，他們傾向關注這份派遣工作能為自己帶來甚麼。3. 利用派遣公司仲介、接案的能力發揮個人所長、或是使勞動派遣身分轉換為助力和優勢這類勞動者，借助派遣公司的所發揮的功能，積極影響本身職涯的前景。

⁹⁹ 從促進產業發展的立場、以及促進勞工保障的立場，可能導致不同的推論。

¹⁰⁰ 至於許多勞動者反映要派公司是為了「節省成本」、「專注核心業務」等原因而運用派遣，在本文中視為公司的政策和目的，而非為影響勞動者選擇從事勞動派遣之原因。

貳、從業動機與職業階層的分析

考量勞動派遣者選擇派遣之因由為無更好選擇、策略性、自主性三種，再考量其專業技能、薪資待遇、議價能力等層面，區分為高階、中階、低階三個職業階層，以進行交叉分析。

一、從業動機的分析

（一）「自主性」

「自主性」指涉派遣勞動者在同時擁有其他就業選項之時，仍樂於選擇從事派遣工作，通常進入派遣之後在暫無打算離開該職務之打算，或是對工作內容有所期待並預期有所成長。

（二）「策略性」

「策略性」的派遣就業者，明瞭派遣工作具有一定程度的不穩定，但他們將該份工作視為這是通往未來計畫的銜接點。

舉例而言，對於過往的派遣經驗，Caesar 表示對他來說，派遣工作只能做為過渡期的工作，而非長遠之道，原因在於他不知道這個工作到底可以做多久，擔心缺乏保障。不過，為了盡速找到工作，許多勞動者願意暫時性接受派遣工作，以減少搜尋工作的時間、以較低的門檻進入派遣工作，都是策略性從業的好處。

此外，部分勞動者樂意嘗試各種工作可能性，並且從中累積更多經驗，如 Allen 的例子：

就是想要試一下。因為我也不知道派遣到底是怎樣，反正都可以嘗試一下，我覺得工作上跟正職沒有甚麼差別。……在找新工作的時候發現自己的經驗、專業還是不足，而且跟我前一份工作的性質不一樣。對於我的新工作我沒有侷限一定要找甚麼，所以我會各方面都去看看，多方嘗試。」（Allen）

（三）「無選擇性」

「無選擇性」指涉勞動者儘管並不滿意現有工作，卻因為時間或能力所限，而難以找到更好的工作，亦即基於個人條件或其他外在因素造成部分勞動者只能選擇從事特定的派遣工作。以下是 Sam 的例子。

只是為了要一份工作。不得已，才會去派遣。(Sam)

在電子資訊業大廠以派遣身分工作的 Sam，他對於雇主剝削的感受，十分深刻。他在高中畢業後就進入職場，儘管當時金融海嘯尚未發生，卻因為學歷經驗不足，在尋職過程中備嘗艱辛。他在 2006 年進入第一份派遣工作，當時因為自己找工作不順利，到各個工廠求職應徵都被拒絕，因此轉往派遣公司。他在第一份工作便與許多派遣同仁共同遭遇無預警臨時解雇的困境，儘管雇主此舉可能有法律問題，但因他當時經歷尚淺，亦無從為自己權益爭取保障，默默地吃了悶虧。幾年來，Sam 仍是透過派遣公司尋找工作，對於目前工作儘管不滿意，但因為無法確定之後是否能有更好的機會，因此不願意貿然離職。他發現，許多工廠業務已經幾乎都交給派遣公司招募、用人，因此單槍匹馬的尋職行動將使錄取率降低，但如果透過派遣公司的中介，進入工作的機會將會大增。這也說明當前許多公司已將特定的職務外包給外部勞動者，唯有透過派遣公司的中介，才能幫助這些勞動者取得該份工作。

二、職業階層的分析

本文對於職業階層的劃分，乃研究者就訪談所得，就勞動者的職業聲望、薪資、技能等方面進行判斷。

（一）高階派遣人員

高階派遣人員之所以存在，主要是因為需要幫忙解決客戶公司發生的疑難問題，或是提供與要派公司短期、臨時所需的特殊技術或能力。

部分企業除了銷售產品之外，更配合客戶需求提供派遣人員至客戶公司「駐廠」的服務。此外，在尊重客戶需求的考量下，此類企業所提供的售後服務除了「派遣」人員進駐客戶公司，也可能是用「承攬」的方式。此合作模式下，派遣方需針對特定產品，提供外派人員專業訓練，並可能出現這些人員在客戶公司轉為正職的案例。除了前述搭配產品售出的人力派遣，透過網路搜尋其他提供「駐廠服務」的公司案例，發現在資訊科技產業研發或代工¹⁰¹、法律諮詢¹⁰²等類型的公司皆存在此種派遣專業人力之運用方式。此外，亦有廠商透過人力銀行網站，徵求專業性高的駐廠人員或工程師，進入要派公司工作。

以下是 Kim 和 Emma 的例子，他們分別具有電腦程式專業能力、以及語言專才。對於要派公司來說，相當倚重他們的能力，因此在待遇、福利上，並不較一般正職就業的來得差。

我們是屬技能比較成熟狀態，才會進入人力公司，和一般技能比較低階的、做清潔工作的比較不一樣。我目前就職的公司一開始比較像是人力仲介…將人員長期外派到其他公司去。看那些資訊公司需要那些技術人員，就會找我們這種公司人力公司外賣人力。(Kim)

我比很多正職來說領得還高。我就覺得算了，有裡子就好了，不管有沒有制服穿和別人怎麼講。然後我的機會也不會比別人少，我還是可以出差。並沒有覺得自己比較弱勢。另外我們這個組的風格也是比較特別，需要比較不像正職的人做的工作，活動甚麼的並不是考試考上來的人可以應付的。(Emma)

¹⁰¹ 如：甲公司是源自於某大學資訊科學系的創業團隊。該公司業務為專業軟體研發及資訊服務，提供專業人員（資訊服務工程師或顧問）駐點服務，協助客戶建置及執行資訊系統。乙公司的業務除了自動化的硬體、軟體產品外，亦開發公司內部專業的資訊管理及工程人才派駐至客戶處的服務；其曾與大型代工廠進行專業人才分工方面的合作，派遣人力至代工廠輪班駐廠。除處理生產線上突發狀況外，並進行新廠相關作業開發的工作。

¹⁰² 如：丙法律事務所，提供建立智慧財產管理與運用制度服務，派遣該所資深人員短期駐廠服務、以及緊急借調服務。

對高階派遣人員來說，每一個工作經驗都像是一個向上攀爬的階梯，他們往往對於能力和經驗的累積更具目的性。因為更雄厚的人力資本，他們對於風險的擔心是比較少的，同時，因為處在知識優越的位置，他們也更能正確地評估和因應風險，從而減低受到危害的機會。

就高階派遣工作而言，除非已經擁有一定的技能（Kim），否則為了彌平學與用之間的落差，為獲得該份工作可能必須自行接受職前訓練（Brian）。以後者為例，他在成為公司職員之前，公司即要求他們自行付費接受相關職業訓練。對他來說，儘管參與職訓是個人的人力資本投資，但能否成功獲得該份工作仍具一定程度的不確定性，再者，就算成為約聘人員後仍不能確定之後是否能夠長久續聘或成為正式人員。因此過程中仍帶有一定程度的不安全感。

我們可是要自己花錢去上課！要進去就只有這種管道。（Brian）

Kim 是派遣公司中的資深人員，就他觀察，勞動者應該要具備基本技能再進人力公司。此種對求職者技術能力的要求，可以招募到技能更佳的員工，並可節省部分訓練成本。但是「人才難找」的問題，也顯示出教育體系縱然培養出更多的高學歷者，卻仍難為業界所用。而從勞動者的角度，因此，儘管 Kim 身為一個勞動市場的「局內人（insider）」，他感覺到自己的工作相當穩定、幾乎與正職人員相去不遠；但對於同產業的新手而言，如果沒有足夠的技能，仍需面對高度的失業風險。

不可能叫一個新的人進來，然後幫你training。現在是難找，不得已只好人找進來training一下再出去賣。…人力公司的話你進來自己要有一個底，人家隨時會把你fire。如果技術沒有到一定的程度進來是很痛苦的。（Kim）

（二）中階派遣人員

中階派遣人員儘管並非身處內部勞動市場的核心，但他們通常能從工作中獲得一些經濟幫助之外的成長，例如經驗、技能、時間彈性。在這個職業階層中的派遣勞動者通常具有中等程度的人力資本，且擁有一些擔任正職工作的機會和談判籌碼。對於中階派遣人員來說，派遣工作經驗為他們累積更多人力資本，儘管擔負一定程度的風險，然大致來說，工作本身仍有益於未來的職涯。

（三）低階派遣人員

低階勞動派遣人員身處邊陲或外部勞動市場，工作不需要高度的技術、且門檻較低。從事此類派遣工作者，往往只是謀求一份有薪水的工作。通常此類勞動者的人力資本先天不足且有積累的困難，並且受到勞動市場一定程度的排除。對於低階派遣就業者而言，就業安全風險更高，一則單位時間的薪資較低、二則由於進入門檻較低，故而受到取代的機會也大，容易引起不安的感受。除了受限於個人能力，另一方面是結構、制度下並未提供給他們自由選擇的可能性，儘管他們覺察到派遣工作的缺點，包括薪資、安定性等層面，但卻無力離開那份工作，因為時間和經濟資源的缺乏，他們無法承擔太高的「風險」亦缺乏對個人能力的信心，所以傾向作出比較保守或同於過往的決定。在這樣的想法下，除了減少他們更換工作的可能、也同時加強了不利的累積效果，並在後續職涯變動產生烙印效果且更被動地面對資遣的命運。較於中階派遣因為具有稍高的議價能力、自主選擇的可能性、以及較敢於接受挑戰或面對變化的特質，低階派遣人員的獲得踏腳石效應的機會恐怕更少。

三、 綜合分析：流動方向與預期發展

基於從業動機與職業階層的分析，得以進一步連結起勞動者過往至當前的流動方向，並進一步預期可能發展走向。

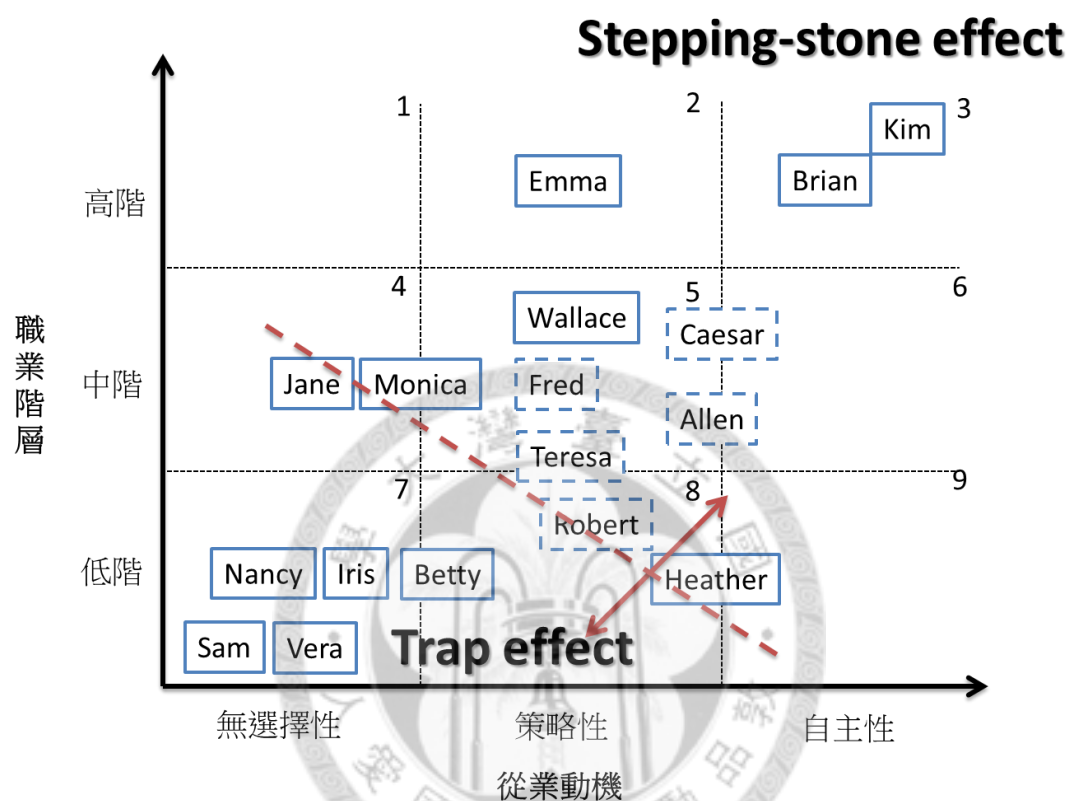


圖 五-1 受訪派遣勞工職業定位

資料來源：本研究繪製。

說明：受訪者代號以虛線框起者，表示現已非從事勞動派遣工作；而實線框起者，表示正從事勞動派遣工作。虛線表示踏腳石效應（Stepping stone effect）與陷阱效應（Trap effect）的分界，以雙箭號表示其為一流動變化的概念，而非絕對的二分。

圖五-1 所示為受訪派遣勞工之職業定位。綜以觀之，高階派遣勞工擁有雄厚人力資本，往往是基於自主決定或是策略性而從事派遣，他們對於當前所從事的派遣工作持有肯定的態度，認為有助於自身發揮所長並累積能力。這些勞動者往往具有較佳的學歷背景、資質、學習能力，以作為他們進入該行業的門檻，再而透過公司的培訓加強其特殊專業能力、或是透過媒合仲介功能的發揮（但在職訓練程度較低），連結起穩固的三方勞動關係。對於未來，這一類的勞動者通常具

有相當明確的規劃，並且相信當前的工作將有助於完成未來目標，包括在職發展並兼顧家庭（Kim）、重回校園以加強現有職能（Brian）、或是出國深造（Emma）等。

中階派遣勞動者則多為策略性從事。介於自主和無選擇類型之間，他們偶而對於派遣工作狀況帶有輕微的不滿意，他們從事派遣期間通常不會太久、次數亦少。這些勞動者往往受到學歷、經驗、時間，甚至是結構景氣的限制，儘管有理想工作卻難以一次到位。因此，他們預期透過派遣工作期間累積經驗和積蓄，或是擁有時間上的彈性。這些勞動者可能是職場上多數「相等學歷」勞動者中的一群，也可能是因為家庭經濟問題必須暫時外出工作。他們對於派遣工作本身通常不具高度的期待，而是等到自己準備好，在適當的時機轉換到別的生涯發展軌道；此外，也有勞動者在初入職場時表達出樂意從事各種工作的態度，而並不對於派遣工作具有負面觀感。對於未來，參與勞動派遣工作自主性愈高者，較可能流向其它工作、而偏向無選擇性的勞動者，則需要更多資源的挹注、更充分的就業能力方有助於轉軌。

低階派遣勞工常見在各種非典型就業之間變動，且亦多難以跳脫非典型就業循環之無奈。基於部分中、低階派遣勞動者從事派遣乃屬無選擇性，故而就算其在工作場域受到剝削、不公平對待、或是雇主的違法行為，往往欠缺離開該工作或是進行爭議行為的能力，只得默默忍受。而就自主性偏高的勞動者而言，若經歷頻繁的工作變動、並且無由發展派遣之專業能力以自我保障或轉往其它就業領域，那麼隨著時間的增加與年齡優勢的喪失，其自主性則可能逐漸降低。

參、 勞動者與兩個公司的連結關係¹⁰³

人力派遣是由派遣公司、被派遣員工與要派企業（使用勞動力）三方，依據勞動關係、工作關係及合約關係互動的連結模式。派遣勞工的直接雇主為仲介公司（派遣單位），而其實際任職的機構或企業（要派單位）只負責使用勞力；要派單位的交涉及簽約對象是組織而非個人，對於個別勞動者有管理權，但不負責其勞動薪資或其它福利（張晉芬，2011：370ff.）。

勞工的實際雇主為人力派遣公司，後者則依其它企業或組織的需求，將旗下員工派任至各企業或組織工作。當工作結束後，如果要派組織或企業不再續約，勞工就得回到人力派遣公司待命；但即使要派單位續約，派遣公司仍有可能更換要派單位，而將員工轉到別家企業或組織服務。此外，非典型工作種類的多樣性和外包的盛行，也讓要派單位或間接雇主名正言順地將不良記錄轉嫁給仲介或派遣公司。例如：將派遣工人勞動待遇偏低的現象歸咎於人力仲介公司，而隱瞞簽約時要求後者壓低勞動成本的事實（張晉芬，2011：370ff.）。

雙重雇主關係常會導致雇主責任不明確、勞動契約未能有效保護勞動權益。雖然我國政府對於派遣公司與勞工簽訂定期契約之作法採取禁止立場，但現實中，派遣公司與要派公司雙方對於雇主責任之分攤仍有模糊地帶，且契約型式的多樣化使得勞動保障出現缺口，以至於目前政府的處理成效有限，派遣勞工人數比例依然漸增並有愈趨貧窮化之現象。對於特定族群來說，工作非典型化引起的收入不平等與就業不穩定性，意謂著只靠就業收入並不能確保他們免於「工作貧窮」；對於派遣人力而言，其身處次級勞動市場中，流動性高且缺乏升遷機會，企業亦不傾向培育訓練派遣勞動者。故相對於正職工作者來說，基層派遣勞動者想在工作崗位上累積人力資本、加強就業能力或增強流動能力是相對困難的。

¹⁰³ 本文此處所指涉之「連結關係」尤其重視勞動者與各種制度安排之互動，包括勞務給付、指揮監督、人事安排、媒合服務、教育訓練等等實質或法律上的關係皆屬之。

然如前所述，勞動派遣者基於職業階層和從業動機，對於職涯發展的影響並不相同。此外，他們與派遣公司及要派公司之間的連結關係也有所差異，他們對於派遣公司所提供服務管理的期待和經驗、以及對於進入要派公司所擔負責任業務的看法和未來規劃趨向，也有所差別。為進一步了解箇中差異，以下將分別探討並且進行歸納。¹⁰⁴

一、 勞動者與派遣公司

首先就勞動者與派遣公司的連結觀察之。派遣公司的經營方式、公司規模等實相去甚遠，然由受訪者的說明可略窺一二，有的勞動者與派遣公司的合作過程是相當令人滿意的、有的人卻是抱怨連連。許多受訪者由想像和不了解進入派遣身分，進去之後才更加了解派遣的運作方式，有人認為「受騙」，認為它是為加強剝削的機制；有人認為「價碼談好，各取所需」；有人則耳聞「派遣在我國社會一般的評價不是很好，但進去之後發現他們介於勞工和要派公司之間，也幫了很大的忙。」以下就勞動與派遣公司的連結關係程度分別陳述之。

（一）勞動者與派遣公司的強連結關係

與派遣公司的強連結關係指涉工作期間之中，頻繁與派遣公司和要派公司進行互動與持續媒合，幫助求職者更有效率地獲得一份（或多份）工作，在派遣機制運作良好下，勞動者得以獲得更完整的職缺資訊，並找到適合的工作或是案件。就算未來並不打算長期從事派遣，但是一份好的工作將使履歷增色。

¹⁰⁴本文就職業階層的劃分，乃就勞動者的職業聲望、薪資、技能進行判斷；而勞動者與公司組織的連結關係，則指涉組織是否擔負特定的功能而有利於勞動者的就業。

以 Emma 的例子來說，與她合作的派遣公司有一定的規模，加上「專案管理師」制度的設計，在初始階段先對應徵工作者進行審核，再聯繫要派公司與勞動者，過程中不但尊重她對工作的選擇，互動始終良好。

儘管是派遣工作，但聽起來是一個不會虧待員工的機構，通常有一定規模的機構就不會虧待你。…我跟派遣公司的關係就是互相依賴、互利共生。(Emma)

就 Kim 的例子而言，基於興趣所在，且人力公司也提供優渥的薪資。他甚至使用了「玩」這個字來表達他對工作性質的喜好。更令他滿意的是與派遣公司的合作模式，一則，找案子和接案以及其他行政性的工作由派遣公司承擔，加以固定的上下班方式，令他能夠兼顧家庭的需求。

我自己喜歡玩技術，誤打誤撞就進來了。當初會進來是人家介紹的，我也覺得給的待遇不錯，那就進來玩。…我是跟公司簽約，公司跟客戶簽約，就我而言上下班時間就是固定的，下班就走，如果要額外加班就要另外跟公司 charge。但如果目前要求加班的話，我目前應該是會拒絕，因為目前家庭比較重要。(Kim)

(二) 勞動者與派遣公司的弱連結關係

與派遣公司的弱連結關係意指透過派遣公司所提供資訊，與要派公司成功媒合之後，除了法律關係上以派遣公司為雇主，但實際工作中少與派遣公司互動。例如 Caesar 的經驗裡，派遣公司與他的連結關係僅限於招募、仲介、簽約的過程，其間沒有其他的互動。

有一個窗口，一個負責的人。沒有職業訓練，我當時就直接去派遣公司面試，然後就簽約，告訴我工作時間、地點在哪、薪資怎麼算，應該就是這樣子。

(Caesar)

此外，亦有勞動與派遣公司發展出一種介於弱連結與強連結之間的關係模式，Heather 稱之「各取所需的合作」。在此種情形下，儘管由派遣人員認為轉任正職的機會不大、亦無從由工作中學習發展，但是那正是當下勞動者所需要的工作模式，而派遣公司的豐富就業資訊正好符合了這類勞動者的需求，並得以提供協助；在一些情況下，也出現派遣公司積極協助求職者，但要派公司與勞動者媒合適配程度不足的現象。不過，在她豐富的派遣經驗裡，也有遇到較為滿意的狀況，就是派遣公司主動關懷勞工工作現況、甚至在勞資爭議中在付薪問題上不加計較，讓她覺得有的派遣公司是站在偏向勞方的立場，為他們權益著想，而非一味往企業主靠攏。

(三) 勞動者與派遣公司的惡性連結關係

與派遣公司的惡性連結關係的行程，通常是因為勞動者發現派遣公司有從中剝削情事或違法舉措（例如不合理的扣薪、扣假）而備感不滿，但礙於各種因素（例如家庭因素、地理因素、個人條件因素、時間因素）而必須持續與派遣公司合作。

Nancy 的例子中，派遣公司為了爭取承包機會而削價競爭，甚至承接與本身營業項目難以銜接的業務。她回憶起初從事派遣的經驗，當時儘管派遣公司提供基礎職業訓練，但並不足以應付業務所需，在受訓之後對於業務仍是一知半解的情況下就硬著頭皮上工了；甚且在嚴重人力不足的情況下，人力承包商無法對應徵者並進行適當的資格篩選，讓很多不具備電腦和網路等基本技能不足的應徵者通過面試，造成後續工作進行的困難；此外，薪資方面亦相當苛刻的時薪標準計算。

Jane 的派遣工作則充滿受到剝削的經驗。儘管員工都心知肚明，派遣公司有些管理員工的做法方式是不合法的，但他們在為五斗米折腰考量下，只得無可奈何地盤算未來轉換工作的機會。

依照勞基法病假是要給半薪的，但是現在的約中病假反而是扣半薪。我們現在一般請事假是當天900元沒有領、再扣900元；請病假的話當天900元不能領、再扣450元。當天領不到、再倒扣。…清潔人員月休4天，一天工作8小時，一個月薪水16000元，連最基本的薪資都不到。（Jane）

兩個雇主責任相互推諉之間，勞動者面對求助無門的困境。

…就算我們去跟主管機關也沒有用，他們會說這是派遣公司跟員工的事情，公司這邊管不到。（Jane）

據她的瞭解，要派公司才是始作俑者，在當初競標、承標之時，一則要派公司的標價設得太低，二則派遣公司為了獲得承標機會，不得不盡量壓低標價。一紙合約書造就了派遣工的困境。

當初在招標的時候底標真的壓太低了。很多派遣公司去標，但他們只好壓低底下的人的薪水。然後盡量去投符合要派公司的最低標，所以他們就只能把員工的薪資壓到16000元，再高的話他們根本付不出來，這樣派遣公司會賠錢。價錢的決定在要派公司。

一方面派遣公司以低價爭取合作機會，卻因為利潤太低而承受營運壓力，轉而以不合理扣薪的方式剝削勞工。在要派公司和派遣公司在營利至上的運作理念下，弱勢的勞動者成為雙重雇主底下的受害者。

雖然不能都怪派遣公司，但他們最要不得的地方在於會找機會扣員工的錢，因為他們自己也要賺錢，想東想西地要從員工拉一點錢出來。比如說請假的話要扣兩倍，我們遲到3分鐘，他們卻要扣2個小時的薪水。請假4個小時當天就做白工了，但是請整天假的話就會變成1天做白工。（Jane）

二、 勞動者與要派公司

（一）勞動者與要派公司的強連結關係

積極合作者顯示出雙方的關係安定且福利待遇良好，通常發生在高階人員的處理問題導向（如下述 Brian、Kim 與 Emma 的例子）、或是中階人員具轉任正職發展可能的案例當中，在後者情況通常是因為要派公司需要一定的試用期間，以觀察勞動者是否適合該份工作，如派遣人員亦有意長期任職，將形成更為積極的合作關係。

在資訊業工作的Brian在公司內部做的業務是「別的公司（按：意指要派公司）」的案子，他負責開發、維護是客戶公司的內部系統。他與要派公司的接觸始於小型的軟體維護工程，在初步接觸之後對方感覺滿意，就一直繼續做下去。他說明派遣從業人員的工作性質往往具有時間、地點上的彈性，在擁有專業證照且具有實際應用能力的條件下，他順利地獲得客戶公司的信賴以及工作機會。而在同派遣公司任職的Kim也發現，當他們具有幫要派客戶解決問題的能力並完成工作，那麼基本上工作時間或請假的彈性很大，並且大部分的客戶都相當友善。

因為他們會覺得以前都解決不了的問題，你進來解決問題，讓他們覺得很放心。（Kim）

在要派公司裡面負責公關、活動辦理等業務的 Emma，她所具有的語言溝通能力、活潑性格，讓她在這份常常需要招待外賓的工作裡如魚得水，並且受到要派公司、以及正式職員們的重視。她認為，一般透過考試進去的正式人員，通常個性會比較沉穩，對他們來說，公關工作並不容易勝任，因此對於派遣人員的進駐格外歡迎。

他們並不會排斥派遣人員，反而很需要我們這股力量。（Emma）

（二）勞動者與要派公司的弱連結關係

勞動者與要派公司的弱連結，顯示出勞雇關係僅在於工作場域上，契約期間內的指揮監督關係，並未有積極發展或長期合作之期待。

Monica 的例子中，因為要派公司中有派遣人員與正職工作者從事相同的工作，正職人員的福利待遇不僅優於派遣勞工，且工作負擔也更為輕省。對她來說，其實是個不錯的工作環境。對她來說，儘管，除非透過外部考試成為公司的正式員工，否則目前轉正的機會並不大。對於派遣一職，她在契約期滿就會離開。此外，她亦提及在工作場域上同工不同酬的現象，實令派遣身分的就業者難以接受。

我會去考考看能否變成正職人員。但是原則上派遣約滿的話就不會再續約。現在的情況是，派遣人員幾乎都是約一滿就換新的、一直淘汰，幾乎沒有人續約。公司會希望我們留，但是我們就是不能接受作同樣的事情，但是待遇差那麼多。（Monica）

Heather 的例子中，她與要派公司的連結弱連結是建立在多個短期的、臨時性的派遣工作。在她的工作裡，有些派遣經驗甚至短達一、兩個禮拜。在此過程中商務契約的性格濃厚，勞動者販售其短期之勞動，而並無長期雇用關係的期待。

該壽險公司本來就跟派遣公司說好需要這麼短期的人力需求而已，結束之後就沒有繼續工作關係。（Heather）

此外，在 Iris 的案例中，她由正職人員被告知轉任為派遣人員，因此與要派公司之間原本擁有的長期雇用關係產生動搖，然因其仍有努力表現、爭取轉任正職的期待，因此歸於弱連與強連結之間的位置。

（三）勞動者與要派公司的惡劣連結關係

惡劣連結關係發生在要派公司工作條件不佳、就業不安定、發生差別待遇等情形。以 Betty 的工作經驗為例，她以派遣身分長期在同一家金融公司工作，一開始公司曾給予轉任正職的提議，卻在四、五年後仍未聘任為正職，並且薪資或福利皆未調升。加上平時在執行勤務時，她認為因為自身的派遣身分，而受到明顯的差別待遇。基於前述種種原因，她對要派公司的作法感覺憤怒。

Sam 則曾經歷工廠臨時解雇、卻未提前通知的不愉快經驗。當時，派遣公司也只配合要派公司停止雇用之要求，做為中介角色，卻未能善盡保護派遣勞工權益之責。

做到了第四個月，有一天我到了工廠卻找不到我的打卡紙。那天根本就沒辦法進公司上班！我很緊張打給派遣公司，他們說「不好意思，昨天工廠臨時開會決定要結束一些派遣工。」後來，派遣公司的人不斷向我道歉。…工廠的一切我們也很習慣了，總是無預警的解雇。（Sam）

觀察前述二案，Sam 在法律上之雇主（派遣公司）已違反勞基法中預告資遣之規定；而 Betty 的困境卻處於定期契約規範的模糊地帶。對於弱勢的個別派遣者而言，當本身權益受到侵害，在特殊的工作關係中實難以透過團體力量的集結，以爭取合理待遇、敢於發聲。

三、 綜合分析

基於勞動者與要派公司和派遣公司在制度層面產生不同互動，形成強、弱、惡劣等程度的連結關係，而對未來勞動者從業取向形成差異性的影響。

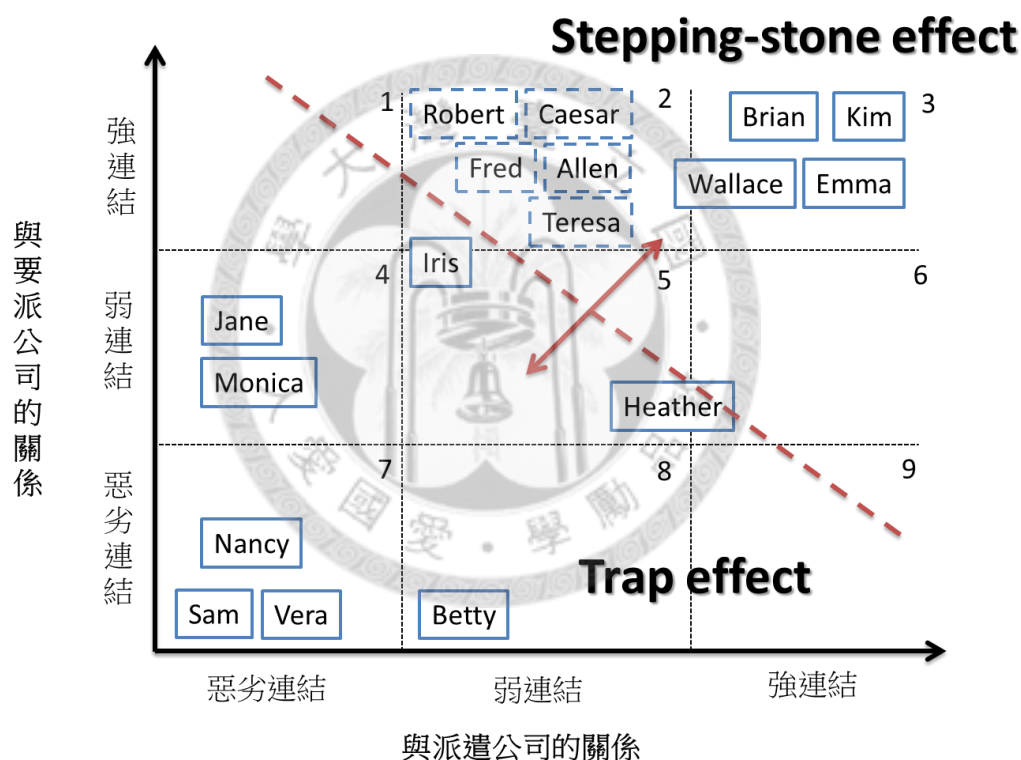


圖 五-2 受訪勞工與要派公司與派遣公司的連結關係

資料來源：本研究繪製。

說明：受訪者代號以虛線框起者，表示現已非從事勞動派遣工作；而實線框起者，表示正從事勞動派遣工作。虛線表示踏腳石效應（Stepping stone effect）與陷阱效應（Trap effect）的分界，以雙箭號表示其為一流動變化的概念，而非絕對的二分。當勞動派遣機制建構良好則此分界則往左下方移動，促成踏腳石效應之發生，改善勞動者就業安全。

區域 2，諸位勞動者都已經以正職人員身分就業，他們在要派公司都積極表現，其中有就地轉正、轉往同類公司擔任正式員工、以及就職期間積極學習的案例，他們與派遣公司互動都不多。

區域 3，其中四位勞動者目前皆處於派遣身分，與派遣公司和要派公司都維持積極、良好、以及頻繁的互動。

區域 4，勞工存有轉任正職的期待，故在要派公司積極表現，然而受到勞動派遣業者剝削，希望盡速脫離派遣。如未能成功轉任正職，將另覓他職。

區域 5，勞動者僅將派遣工作視為暫時跳板，或作為短期就業。

區域 6，勞動者積極透過派遣公司獲得就業資訊，但並無在要派公司長期發展或培養能力的期待。

區域 7，三位勞動者目前皆屬於派遣身分。不管與要派公司或派遣公司都處於關係惡劣的狀況。在此區域的勞動者所從事的派遣工作通常是受到剝削的低階工作，但礙於勞工本身就能力所限，無可選擇地從事派遣。

區域 8，儘管與要派公司關係惡劣，但派遣公司並未積極處理。

綜以觀之，當勞動者與要派方、派遣方皆產生積極合作關係(如圖中區域 3)，應為各方所樂見的成果。一來派遣公司在勞動市場中發揮人力安排的功能，且不因其利潤榨取行為或惡性競爭，使勞動者權益蒙受損害，二來要派公司透過派遣公司的協助得以獲得所需之人才，使勞動者得以在特定工作崗位有所發揮，而有助於勞動者的工作保障。然而，當圖中區域 7 的情況發生，卻說明了勞動者身受要派公司和派遣公司的雙重剝削，卻難以依恃本身的力量改善的困境。

此外，透過派遣勞動者與派遣公司、要派公司的互動，發現此種勞動派遣機制作用對未來可能產生不同的影響，以下分別論述之。

（一）踏腳石效果

從事派遣可能對勞動者職涯形成正面的加值影響，產生踏腳石效果(stepping stone effect)。這種效果發生於人們並不是因為沒有更佳的工作選擇，所以才不得不選擇從事派遣工作，而是因為派遣工作具有某些好處，故吸引人員從事該工作。透過勞動派遣過程中與派遣公司與要派公司的互動，有助人們更廣泛、深入地蒐集就業資訊。在派遣過程中，勞動者不但能增加工作經驗、學習工作技能、賺取短期外快收入，並擁有較大的時間彈性；同時，也給予要派公司充分的時間對勞動者的能力與適應性進行評估，從而增加勞動者在公司中獲得長期工作的機會。

也就是說，具有踏腳石效果的勞動派遣，有利於尋職活動的進行與成功媒合，勞動者本身也通常對這份工作具有正面的認知與感受，並期待其作為導向正式工作的第一步。再者，如果非典型勞動者企圖在其工作的公司轉任正職員工，那麼他們將會更努力工作，工作者對於組織的態度與行為也會有所轉變¹⁰⁵。以下列舉數例以說明受訪者在後續就業經驗，所感受到的踏腳石效果。

1. 為履歷加分

Allen 認為，從事派遣工作對下一份公司產生的影響是很正面的。因為要派公司的名聲好、規模大，並且讓他見識到公司制度如何運作。

2. 發掘自我興趣所在

在人力公司的 Wallace 具有許多為要派公司招募員工的經驗，他認為對於剛出社會的青年來說，派遣工作是可以試試看的。

¹⁰⁵ 例如：更高度的組織公民行為與組織承諾、以及較低的缺席率和離職意願（Martínez et al., 2010）。

派遣的話好處就是它在離職原因可以大方的寫『合約到期』。不用寫說跟組織、性向、主管不合。所以第一份工作的話個人是滿建議做派遣的，因為它有時間性，允許在時間之內考慮這份工作是不是你所想要的，如果是想要的话就可以試著努力往這個方面發展。假如今天是進入某銀行做一個基層的派遣員工，發現銀行業是自己所想要的，那你就可以大方的說我就是想要進入銀行所以先以派遣的方式來做；如果發現自己不適合，那有兩種選擇，一個是直接離開、一個是合約到期了之後不要繼續簽，再找下一個工作。

(Wallace)

然而，儘管他認為可以用派遣的方式來試試看自己適不適合這份工作、對這份工作有熱情，但他認為如果以派遣工作作為第一份工作固然很好，但是也要有心理準備，調適福利待遇較差、或是工作比較辛苦的情形。此外，他舉一般行政工作為例，儘管對未來求職不一定有幫助，但至少算是一個工作經驗，對勞動者本身來說也是有益處的。而對他本人而言，「對我來說是階段性的任務」，因他期待未來能進入人力資源管理類型的工作，因此這個派遣階段的學習，正是他的策略之一。

3. 給自己更多的時間彈性

Heather 對自己的能力不是那麼有信心、不認為依她現在的能力能夠久待在同一個公司，所以想要用考試取得證照，中長期之後也有考慮自行創業的打算。因此，她在不同的生命階段中都有進入派遣工作或其他短期工作的經驗。例如就讀夜間部基段、等待出國留學的空檔時間、或是在準備考試的階段，皆曾經以部分時間投入就業。她屢次的工作都沒有超過兩年，而她認為派遣工作對她的幫助是在於時間上的彈性，讓她可以完成自己更重要的人生目標。

唯一的好處是有很多時間讓我做自己的事情。雖然不能離開位置，但我還可
以上網、看書。對我來說是短期職缺。（Heather）

（二）陷阱效應

透過雙重雇主的剝削機制，對就業者形成可能時間、薪資、福利、就業能力
累積等層面的不利影響，對未來造成陷阱效果（trapping Effect）、甚至在後續的
求職，在經驗履歷上形成負面烙印（stigma）（Martínez *et al.*, 2010）。詳言之，部
分勞動者則基於個人條件、意願或其他外在因素造成他們在職業生涯中難以離開
非典型就業的循環。在這些案例裡，勞動者視派遣工作為不符需求的、差勁的工作
樣態，不但薪資、就業穩定度、福利皆劣於公司一般員工，更在未來因為年齡、
就業經驗受限而變成爭取較佳工作的阻礙因素。他們在派遣就業過程，因為發現
轉任正職的希望不大，影響所及，工作動機和表現下降，更使職業生涯難以向上
提升。陷阱效應的產生，是因為勞動者身處的派遣機制，僅能提供一個被一般要
派公司切割、外包出去的非核心工作，然而勞動者本身在沒有更多選擇的情況下，
只能被動地接受如此處遇。而這種效應，加上時間增長、年歲漸長的影響下，使
勞動者的困境更難以扭轉。

綜前所述，踏腳石效應與陷阱效應，透過不同的職業階層、從業動機、與派
遣公司和要派公司互動之間，共同加強了勞動派遣階層化的現象。偏向中高階的
派遣勞動經驗、從業動機為自主性或策略性的勞動者，較容易發生踏腳石效應；
反之，偏向低階的勞動派遣經驗、從業動機為無選擇性者者，往往需要其他資源
投入才能改善未來職涯發展前景。換言之，個人條件較佳的勞動者透過此種機制，
促使職業生涯更趨穩定、順利，儘管是在不同工作之間切換，亦無傷於勞動者的
就業安全；反之，個人條件較差的勞動者，一旦進入此種就業模式，因其派遣身
分而無從享有年資累積中的調薪與給假規定、未能獲得升遷、專業培訓、或是其
他種種正式員工可享有的福利。此外，固然法定福利部分勞動者於法皆應享有，

但就部分「非法定福利」而言，縱雇主無提供並未違法，但實質上卻也形成派遣勞工本身差別待遇的感受。

（三）轉正承諾的虛實

對許多派遣勞動者而言，「轉任正職」人員固然在初踏入時是一個美好的期待，許多要派公司也將派遣期間視為「試用期」來運用。然而，派遣公司為了鼓勵尋職者接受派遣工作、或是在工作崗位上努力付出，有時提出不甚符合真實的說詞。

1. 在要派公司轉任正職的案例

企業將派遣勞動作為人員的試用階段，因此轉正機會有之，例如 Teresa 的例子，她在 2009 年進入派遣公司，被派遣至美商製造業公司，在過去工作經驗中無任何派遣經驗，該次為派遣經驗的初體驗。後來在試用過程中，公司認為符合要求且工作表現良好，故於 2011 年轉為正職。她認為「派遣公司的作用就是代替雇主搜尋人力。」因此，如果人員適任、且企業本身並未將特定職務劃分與派遣勞動者，或是透過派遣來節約成本的考量，那麼轉正的機會的確是存在的。

除了 Teresa 之外，Robert 也獲得轉任正職的機會。在 Robert 服務的公司裡，只要派遣人員待得夠久，幾乎都可以獲得轉任正職的機會。不過，就他的觀察裡，有極大比例的勞動者，幾乎都無法忍受那樣的工作方式，離職率相當高。以下是他的就業故事：

生長在南部的 Robert，在金融海嘯衝擊最劇的時候由大學畢業，輾轉經過幾次打工經驗之後，他尋得一份在桃園地區電子科技業大廠的派遣工作。經過一年多的期間，他由派遣轉任為正職，開始擁有更多正職人員所享有的工作福利，但他卻在今年離職了。原因在於，他認為電子業基層生產線的工作並無法帶給他自

我實現的滿足感。加以超長的工作時數，使他無法時常回家探望家人、亦無法充分地休息，因此，他放棄了這份工作。

工廠裡大部分的機器我都摸透了，再待下去，也是如此。（Robert）

目前他又找到一份餐飲業的工作，他認為那是他的興趣所在，長久之後，他期待自己能夠擁有一間自己的小餐廳。生產線的就業生態和管理方式，對於 Robert 來說是一種無趣、辛苦、又無發展前景的工作型態，因此他並不因為正職身分的保障和待遇而決定繼續從事該行業。

2. 受到排除的職業軌道：「轉正」只是一個虛幻的大餅

許多企業把特定的職位設定予勞動派遣，尤其是能夠切割出去的、非核心的業務更常採取這種作法。對於員工而言，進入這些公司就算表現優異，欲爭取更有保障、福利更佳的正式聘用機會，則有一定的難度。例如在 Betty 的公司，她在就職前曾聽聞有總機轉成公司的正職人員的前例，因此對她來說是一份充滿希望的工作。但當她就職之後，發現並非如此容易。

她發現公司管理部門希望各職位都能減少變動，包括派遣身分的職位。令她氣憤的是，既然希望安定且她已擔任該職務近五年，卻一直不願意將她納入公司的職涯軌道，讓她與正職員工一樣享有公司的福利。這種做法讓她發現，當初公司提出的轉正願景，只是一個虛幻的承諾罷了。

公司希望人員能夠安定、不要變動，但是如果有機會，人員自己想要去別的部門，公司就會阻撓…。目前就他們的文化來講不可能讓我轉。比如說另外一個部門亟需用人，但是管理部門不一定想要放人，就會弄得不愉快。比較諷刺的是，當時我面試進來的時候，管理部門就是用「如果你表現得很好的話，有機會轉成我們公司的員工。」用這種畫大餅的方式告知。（Betty）

對於勞動者本身，儘管她的工作相當穩定，但在她身上所形成的「陷阱效果」、「烙印效果」實則在同一份派遣工作、同一個工作崗位而愈形顯著。隨著年紀漸長，她發現一成不變的工作經驗在尋職過程中發揮的作用並不大，除非是到其他公司的同樣職位才會有所幫助。現在，Betty 漸漸也改變了過去衝撞體制的勇氣，隨著家庭、孩子的重要性提高，她開始妥協於這種狀態。

我自己本身在洞察之後發現還是總機這個工作比較適合我，輕鬆啊！準時上下班。當然是因為沒有辦法轉，所以才退而求其次這樣想。但如果有其他好的機會也會很願意嘗試。（Betty）

另外，在 Monica 的公司中，她也觀察到不同的轉任情況，主要還是要看公司對於人員安排的規劃。大致上，有內部直接轉正，或是通過外部考試以正職身分進入等方式。對於後者而言，曾經從事派遣的經驗的確有可能成為眾多競爭者之中潛在的優勢。不過，Monica 清楚發現自己的公司將派遣轉任正職的機會很低，因此，如果她未來想要繼續在這一間公司擔任正式職員的職位，她必須透過考試的方式才能達成目標。

我覺得派遣轉正職真的很難耶。要看公司怎麼規劃，像A公司這種就還是要透過考試。可是有影響啦，因為如果還要經過面試就有變數在，如果認識比較多上面的人，當然筆試過了那面試很容易就會通過了。但我還沒有遇過成功的經驗。就B公司來講，我有位學姊進去之後，公司就有從派遣當中挑選幾為人員轉正，這跟我們必須透過考試是有點不同的。（Monica）

3. 認為可能會轉正，所以才願意接受派遣工作

Iris 在通過面試後原本以正式員工身分就任，但在職的第 2 個月被告知轉為派遣員工，儘管她當下無法接受，基於未來可能轉調為正式員工，才勉為其難地留下。

當下其實不太能接受，覺得有被欺騙的感覺，後來想想如果表現良好，也許有機會內調轉為正式員工，因而才留了下來。派遣工作對企業來說就像免洗筷，用完即丟，也無任何保障與福利。但對我來說，只是一個工作的跳板。

(Iris)

由於她在外商公司工作，發現公司制度、待遇、工作環境相對較好。不過，身為派遣人員，她無法享有公司提供的福利，也大多無法參與公司的活動或必須自費參加。目前她仍在職中。

外商公司的待遇確實比台商公司高，工作環境相對也比較好，制度也比較完善齊全。唯一不足的就是非正式人員。(Iris)

另外，Allen 提到，派遣跟正職之間的差異，隨著工作期間愈長，將變得明顯。因此，對他來說如果不能轉正，那麼就會另覓他職。

我覺得派遣工作也是一份正當職業，派遣跟正職一開始是沒有甚麼差別，但是久了之後加上特休假或是一些福利就會有落差。但我覺得如果對那分派遣工作有興趣，而且有機會轉任正職的話那我還是願意去嘗試。我是以能不能轉正來做判斷，假如都不能轉正的話那我就不會考慮這間了。(Allen)

4. 轉正與否其實影響不大

相較於前述派遣勞工對於轉正的期待，除了原本即不打算久留的勞動者，另外有一部分的勞動者認為，在同公司裡的雇用型態是「正職」、是「派遣」，其實影響不大。比如說，Kim談到他與派遣公司的合作樣態：

我們跟公司的合約不是每年都簽，幾乎已經像是正職工作。公司就是負責幫我們找工作，找工作把你賣掉。（Kim）

就算是他在職期間，公司本身的型態和運作方式有改變，但對他來說實在沒有甚麼影響。

這家公司原本是做人力派遣、接專案，後來可能想要回歸，但對我來說職務沒變、價格沒變那就無所謂。（Kim）

在同樣公司的Brian說明：在資訊業公司中普遍存在人力外包、人力派遣的就業態樣。透過技術人員所擁有的專業技術，承接政府或民營公司的專案，例如進行網站維護等工作。對於客戶公司而言，沒有案子需求的時候不希望有技術人員的人力負擔，就會向派遣方購買人力，「看一個人力賣多少錢」，再要求資訊公司幫忙找這個人力進去。在前述派遣過程之中，有些人力到客戶公司之後可能會就跳槽過去，也就是說由派遣方的派遣轉任為要派公司的正職人員。對他來說，如果他也獲得在該客戶公司成為正式員工的機會，他則是抱有務實的態度，先對於工作量和發展性進行考量再做決定。

之前某電子公司把所有的人力派遣停止，那停止之後一定會人力短缺，他們就從這些派遣人力中挑選要的員工，就直接吸收進來。其實過程中就會有一些這樣的案例。（Brian）

（四）小結

消極而言，並非所有公司都提供由外部考試、招募、或是由內部轉正的機會；若公司內既已經把特定職務切分開來，那麼進入該職位的勞動者，除了獲得基本薪資之外，難以在職位上有所晉升，福利和訓練機會往往不如正式員工。積極而言，透過派遣至要派公司的經驗，得以了解該公司的運作狀況。如果適應良好，可能獲得直接轉正、或是嘗試由外部透過考試或應徵，以正職身分進入。相較於未有派遣至該公司的人員，可能更容易獲得直接聘用的機會。反之，如果發現該職務並不適合自己，那麼在有限期的契約關係中，更有助於勞動者的流動自由。

肆、 與政府政策措施的互動

工作組織重視人力的管理和運用，卻傾向於忽視雇員生命歷程的形構（configuration）與發展，加以社會的各體系之間缺乏連結，因此，個人需要藉由對轉銜機制的建制、和與勞資雙方的協商，以連結起他們的生命歷程。而今，部分勞動者在其勞動經驗中，卻仍感受到就業排除與國家角色缺席的困境。

本研究受訪者的尋職過程，大部分是透過朋友介紹，或是直接上人力銀行網站獲得就業資訊。少部分受訪則表示曾在特定的轉銜期間，接受過公立就業服務、政府補助職業訓練、短期就業方案的協助。此外，亦有派遣勞動就業者主張，必須要透過勞動派遣法令的規範，才能有效約束企業、保障勞動者。

事實上，儘管勞動法規範與工作保障、工作條件息息相關，國家的角色在勞動者生命歷程中幾乎無所不在。卻有許多勞動者表示他們不曾接受來自政府的資源，，並對於勞動法規設置的缺陷有深刻的感受。

只能靠自己吧！（Vera）

我覺得法律應該要規定，只要同一個公司雇用同一個派遣人員達兩年以上，就要強行變成正式員工。（Heather）

部分勞動者則表示，儘管自己有受到剝削的無奈，卻因為各種原因無法為自己的權利進行主張。

那時候剛出社會，哪知道甚麼規定啊？現在大家資訊比較多，比較會爭取權益，那時候年輕甚麼都不懂啊！（Caeser）

我去爆料也是沒有用的。他們（按：只要派公司）只會說，那是派遣公司的問題。（Jane）

以下則就受訪派遣勞動曾經取得政策措施支援的經歷，進行梳理。

一、 公立就業服務

Caeser 在職業訓練中心辦理之就業博覽會，與派遣公司進行第一次接觸，由此獲得第一份派遣工作。然而，他在從事派遣工作的期間，感於派遣工作不穩定、加以自行求職的困難，故而前往公立就業服務站尋求協助，但發現效果不彰。他表示，相較於私立人力銀行提供的資訊，就服站的服務時間有限、資料相對有限、求職者與求才者雙方供需往往出現落差。此外，除了工作機會資訊不足的情形，他發現尋求就業服務者如非年紀太大，就是缺乏工作經驗，與求才要求難以配合。

二、 就業訓練

目前在電子資訊業從事研發工作的 Brian，對於政府提供政策資源的相關訊息十分留意。儘管在大學階段所學並非相關科系，但透過政府補助的課程、加上個人對該產業高度的興趣，在其參與訓練計畫之後，成功踏入資訊業。然而，他也提到，在同一梯次接受政府補助訓練課程的同學大約只有三分之一是後來會進入這個產業，但一年之後，這三分之一還會往下減少。他認為，不管是就業訓練或是失業補助，政府的投資成本不一定會符合效率；此外，也有人利用制度上的漏洞，能就業而不去就業，因為政府在設計相關措施時沒有考量到一些執行面的問題，因此可能造成制度支出上的浪費，而無法達到預期成效。

還是要看投資成本有沒有符合效益，政府當然希望可以達到百分之百，但是比值其實都滿低的。而且還有人靠這種漏洞故意去失業，失業補助金有六個月，之後再去找一個六個月的課程，這半年的課是有補助的，變成說他可以領一年的錢。我們班上就有很多人是用這樣的做法。（Brian）

從事派遣期間，Brian 則是政府「產業人才投資方案」在職課程的受惠者。儘管派遣公司並無為之提供充分的職業訓練資源，因此他主動參與政府相關方案以提升個人技能，並且發展第二專長，以避免未來失業的可能。

現在像我有工作的話可以去上在職的課，政府在三年內有補助五萬元¹⁰⁶。現在上iphone跟android的課程。因為公司沒有錢讓我去學，就只好自己偷偷去學、增加自己的專業技能。（Brian）

¹⁰⁶ 受訪者參與「產業人才投資方案」，政府提供每位參訓在職勞工 80%訓練費，如果為特定在職勞工，例如：生活服扶助戶中有工作能力者、原住民、身心障礙者、中高齡者、負擔家計婦女等，依照個別不同的條件，最高可有機會補助全額訓練費，每位勞動者三年內最高補助新臺幣五萬元。

而 Caesar 的經驗是，參與政府全額補助的半年期的電腦的職訓課程，學習基礎電腦技術，然後才去派遣工作。對他來說，從一個不常使用電腦的人來說這種基礎性的課程對於求職履歷，還是會有一些幫助。

至少不會連一個 Word（按：文書處理軟體）都寫不出來吧。（Caeser）

三、 促進就業相關措施

Jane、Monica 都是在金融危機對於就業市場衝擊最大的幾年間，經歷了由校園到就職的轉銜，她們在初出校園之時，Jane 的第一份工作是參加「擴大就業方案」，應徵公部門行政人員；Monica 的第一份工作在政府單位擔任約聘人員、之後銜接到政府予對企業補貼薪資以增加雇用之「立即上工計畫」，結束之後，儘管該單位有意將其轉任正式人員，但她決定不要續約。

前六個月的薪水公司就可以得到政府補助10000多，公司只要付6、7000元就可以聘請到我做一個月的事情。後來這個約滿了，公司希望我可以轉正職，但是因為公司的待遇、福利、環境都不是很好，所以我就不做了（Monica）。

其後歷經幾個工作的轉換，至今（2012）她們仍以派遣身分在交通業服務。Wallace 就其對職場招募人力情況的觀察，在政府安排的臨時工作結束之後，勞動者未必能夠獲得良好的轉銜安排，特別是有一些職缺的安排不甚理想，而無益於勞動者後續求職、同時亦未對人力進行有效的運用。

那時候還有推動臨時就業方案，找一大堆歐立桑、歐巴桑去當為期半年的清潔工，工作就是拍垃圾的照片、打電話給清潔隊叫清潔隊來清。立即上工計畫都是想要先把數字降下來，有時候一個月18000或是22000元，停車員已經算是有在動的，有些真的是沒事情做的工作，比如說在市政大樓裡面掃掃地、澆澆水，一個月只要給一些薪水，其實是浪費人力。（Wallace）

此外，Wallace 就其與業界的合作經驗，建議政府補助企業雇用勞工時，應適度予以監督和壓力，減少對於勞動者薪資的不利影響。

因為勞工的薪資水準一直往下降，尤其是22k的禍害最為嚴重。原本我姐姐的學姊那屆大學生畢業是28000-34000元左右，我姊姊大學畢業的時候直接降到22k，她是74年次。那一年畢業生出去工作，在金融海嘯的影響是最黑暗的一年…。政府當時直接補助兩萬二給企業，然後三個月還是半年就把員工丟掉，那些實習生如果進到好的企業實習就是祖上有燒香，很多公司是中小型企业他們的想法是政府提供了一個兩萬二的免費勞工。（Wallace）

爾後，待短期就業方案期滿，如未適當協助就業者尋得穩定工作，就業者除了回歸一般就業輔導機制，就是等待下一個短期就業規劃案。

四、 勞動基準法相關規定

固然高階派遣員工高時薪、彈性工時不至於造成經濟困難，但低階派遣往往僅能享勞基法保障的最低標準，其間形成相當明顯的差別。

低階的派遣主要是省成本，那些成本應該是給公司去承擔，而不是讓員工去承擔。現在的確是在員工的部分壓低價格，以前某科技公司股票上市的時候他們的員工連掃廁所的都有分到股票，像這樣子大家都上去了。是因為後來用派遣人力的方式，低階的派遣等於是剝削再剝削，原本公司雇他，他會享

受到應有的福利，可是變成派遣人力之後福利就沒有了、薪水也許更低。公司給的可能就是勞基法保障的最低額，就看你要不要去做，願者上鉤。因為市場後來就變成這樣子。不過我們這種是還ok，有聽說國外的經驗是，如果要成立專案，就會把相關的有專才的人集中在一起，也許沒天沒夜的開發個一年，開發完就release。那一年可以拿很高的pay，就可以過個三年。國外可能很喜歡這樣。（Kim）

在外商工司的 Caesar、Iris，儘管是派遣身分卻因為公司一向遵守法規，所以他們認為各方面的條件都還不錯；但許多勞動者的工作經驗卻遇到公司鑽法律漏洞或是不守法的現象。例如 Monica 即曾提及公司對於帶薪假期規定的違犯，並不願與勞工正面溝通的經驗。

此外，部分遵守勞基法規範、正當經營的派遣公司，對於可能因為雇主責任不明產生的勞資爭議問題、勞動保障問題、以及提供的就業服務，則採取較為積極的方式。Heather 在派遣期間曾遇到假期的薪資問題，在其與要派公司爭執不下、且兩個雇主之間的契約尚有闡釋空間的情況下，派遣公司最終願意支付該筆費用。

有一次會遇到一些請病假時的扣薪問題，依據勞基法上的規定應該要付薪，最後一定要有人屈服，所以派遣公司最後就付了錢。要派公司主張之前的派遣人員都是這樣辦理，也要我比照這個條件，但我覺得不能接受，既然法律都有保障了，為什麼我要讓步呢？我覺得對方的態度就是「理所當然」，這讓我更加不能接受！（Heather）

對於不肖派遣業者而言，勞動派遣法的漏洞即為有機可趁之處，如違規、超時工作或無加班薪等。然整個制度環節的問題，並非派遣公司獨自造成，要派公司對派遣公司不加篩選或過分節約成本，共同造成邊陲派遣人員的就業困境。

要派公司明明就知道這間派遣公司違反勞基法，可是卻還是持續讓它存在。

(Jane)

在未對勞動派遣加強管制、且失業者眾、尋職過程遭受困難者眾的情況下，可預見部分行業會持續增加使用該方式運用人力。

公司現在有一個政策，以後可能會推行。就是把某崗位的職務全部改用外派人員、某職位以上則全部用正職。以此方式來節約成本。外派人力是源源不絕的，只要一公開職缺，就有一堆人來面試。因為公司的招牌大、名氣大，大家會覺得至少在這家有名的公司待過還不錯，雖然待遇並不特別好。(Jane)

五、 小結

整體而言，派遣勞動者與政府就業安全措施的互動間，受訪者普遍對於職業訓練具有較高的評價，不管是專業程度較高或基礎能力的課程。而短期就業方案部分，儘管受協助者暫時性得以避免失業，但普遍說來與後續就業連結則常有斷裂現象。就業服務方面，勞動者對於公立就業服務的取用較不普遍，反而多透過私立就業服務取得協助。此外，部分勞動者則指出派遣公司或要派公司違背勞基法的情事，卻礙於雙重雇主責任分配不明使責任歸屬難以追究，而損及勞動權益。

第三節 時間、年齡或家庭世代所造成的影響

誠然，時間、年齡或世代所造成的影響廣及所有人的整體生命歷程，就本文所關注的焦點而言，特別值得討論的卻是長期從事派遣將產生何種影響、或是家庭下一世代的出現對於勞動者職涯規劃所帶來的改變

勞動派遣經驗裡，短期失業、工作頻繁更替是常有的現象。隨著失業時間的增長或是頻率增加，勞動者對於求職的態度產生改變，進而影響求職行為與意願。圖五-3 以特定受訪者為例，描繪出一個較為負向的派遣生涯發展情況。起初，尋職遭遇困難，因此放寬門檻、尋求更多機會；在獲得派遣工作後由希望有機會轉任正職，因此鬥志高張；之後，隨著工作保障不佳以及種種問題的產生，伴隨間斷的失業，勞動者開始感覺灰心喪志，甚至放棄尋找較佳工作的期待。

此種情況較常見於低階職務的勞動派遣者。隨著派遣時間的增長，如未能獲得正向的發展，那麼可能減損、斷喪勞動者對於工作的鬥志。以在電子工廠擔任作業員的 Sam 為例子，儘管尚在青年，大吐派遣苦水之際，他透露出放棄尋找正職工作的想法。

這幾年，我也是透過派遣公司在工作。為求一個溫飽，不得不找派遣公司。

（問：會繼續找正職工作嗎？）不會吧。因為很難了！（Sam）

一句「不會吧。因為很難了！」道盡了部分勞動派遣者迫於接受次級待遇的辛酸，以及走投無路、難以轉軌的無奈。從他六、七年的工作經驗「水平跳動」的軌跡來看，未來恐將落入向下螺旋的遭遇。也就是說，當勞動者的學歷困境持續存在，並且長期處於缺乏訓練制度、可替代性極高的工作領域，那麼，從他初入職場以至今日的經驗以觀，亦難想像未來將出現轉圜的契機。隨著年齡漸長，處境將更形不利。

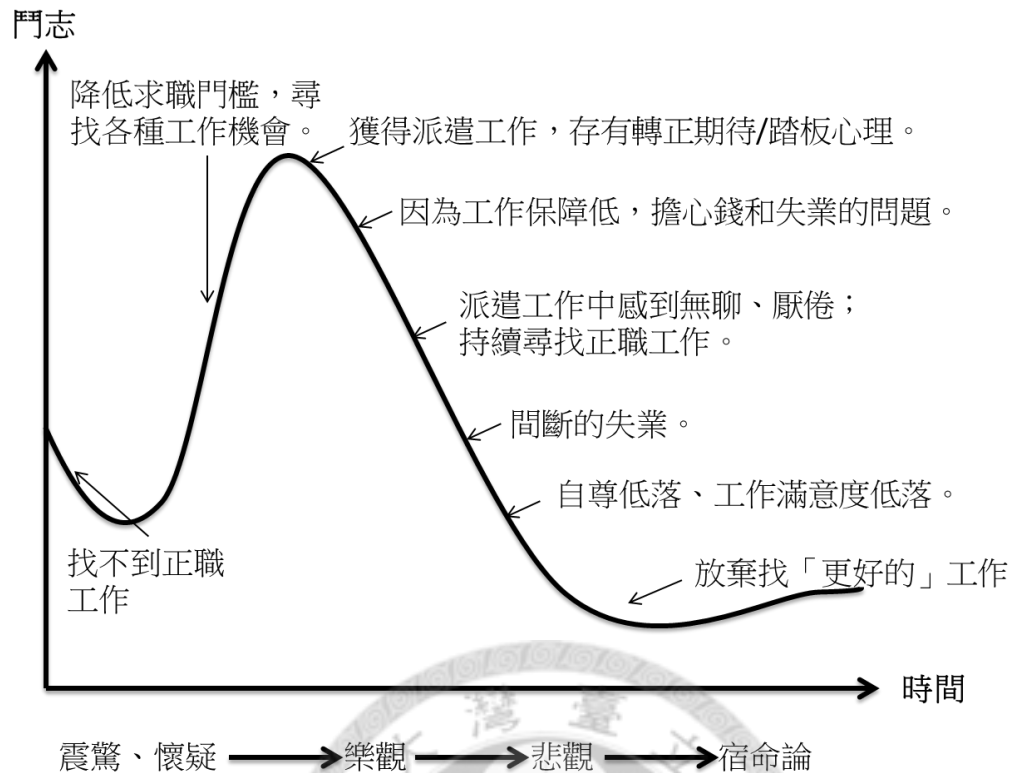


圖 五-3 勞動派遣尋職心理與行為（案例 Sam，負向模式）

除了前述案例之外，失業時間造成的壓力，也可能化為助力，促使人們思考適合自己的求職策略，並且加強就業資訊及與能力養成。

就家庭世代方面的影響而言，扶養父母、養兒育女的責任，造成部分勞動者減少投入工作的時間、或是減低更換工作的意願。年齡方面的影響，除了在於不同年紀對於家庭擔負的責任與付出的時間有所不同，隨著年齡上升，愈難承受失業風險，使勞動者做出偏向保守的決策。特別是對於缺少雄厚人力資本的勞動者而言，他們通常比較不願意接受轉換工作或改變路徑所需擔負的風險。

以下列舉兩位年屆中年的勞動派遣者為例，說明年齡或家庭世代對於其生命歷程決策所產生的影響。受訪者 Betty 和 Kim 皆育有子女，目前都從事派遣工作。對他們來說，「離家近、準時上下班、工作穩定」是兼顧家庭的第一要務，而他們現在的工作也能符合這個要求。事實上，為了兼顧家庭，他們也做了一些工作層面的妥協。

Kim 在過去他總是投入很多時間在技術的開發，但有了孩子之後，重心產生移轉，同時也要盡速把工作完成，才能空出更多時間教育小孩。

因為現在的目的是小孩跟家庭。小孩一個三歲，一個剛剛出生。…現在比較少玩技術，求工作穩定就好。因為現在小孩三歲，是一個重要的成長階段，所以會比較focus在他的教育。如果現在要學習的話就是利用上班的時間學，不會用自己的時間去學。如果開發得快就會有空閒的時間。開發得越快時間就越多。如果真的是開發得慢就會覺得沒有時間（Kim）。

Betty 曾經嘗試一邊從事派遣工作，一邊尋找其他的工作，但是因為年齡的關係，並礙於過去的工作經驗有限，儘管想要從事正職工作卻不容易。她提到現在的工作雖然簡單，但是對年輕的女性來說，並不是一個讓人期待久待的位置。究其原因，她認為從該份工作學習到的技能有限、業務單調、無升遷機會且沒有多餘的時間自修。除了她之外，她發現其他的派遣總機小姐多是七年級生，流動率很高。就公司的考量來講，她認為，公司期待這個職位的人員不要變動過於頻繁，因此從她之後，公司就會想要聘請有家庭的、二度就業的女性。

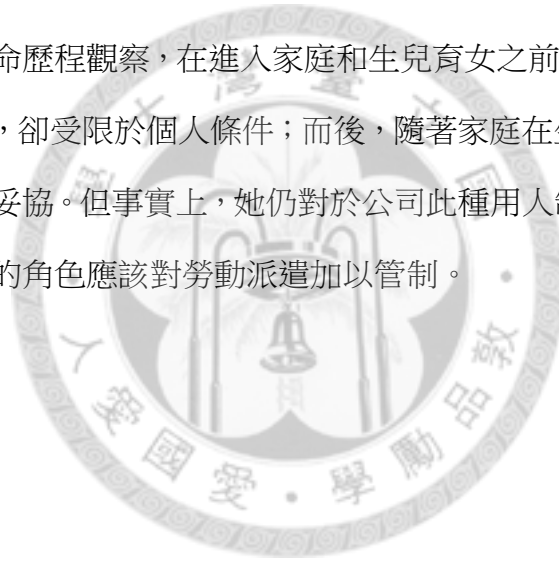
年輕一點的女孩子如果是有上進心的話，她只會暫待而已。（Betty）

Betty 在生小孩之前是擔任助理工作，她認為工作經驗和技能的缺乏都是導致競爭能力較弱的原因，但更重要的是缺乏「年輕」的條件。不過繼續從事這一份派遣工作的原因，也在於她在工作與家庭間所做的妥協。就派遣工作的墊腳石或絆腳石效應而言，她的回答則有包括兩個層面：雖就同樣的職務可能有所助益，她認為有機會由小公司的總機小姐轉任進大公司的總機小姐；但同時，她也認為，在現有的派遣職務待越久、或是年紀越大也越不可能轉任為正職人員。

……習慣就好，至少三好裡我有兩好。我覺得我要得跟年輕人要的應該是不一樣的。我要安定、離家近、可以兼顧到家庭，這樣就夠了。如果今天我再年輕一點，我要的就不是這樣，我也不會待在這邊。因為學不夠啊？可以學到甚麼東西？永遠沒有升遷機會待在這裡做甚麼？我覺得跟外聘人員本身的想法跟需求是有關係的，外聘人員沒有福利但是相對地公司要承擔人員一直流動的風險。（Betty）

本身我的條件就真的沒有競爭力，那我又只是想要出來混口飯吃而已，我還是以家庭為重。所以這個工作可以符合我的需求。（Betty）

從女性整體生命歷程觀察，在進入家庭和生兒育女之前，儘管她試圖獲得更有升遷前景的工作，卻受限於個人條件；而後，隨著家庭在生命中的比重增加，她開始向這份工作妥協。但事實上，她仍對於公司此種用人制度感覺十分不滿，忿忿然的表示政府的角色應該對勞動派遣加以管制。



第四節 本章小結

本章對於派遣勞工生命歷程的探討，描摹出他們在教育和就業的轉銜，職業生涯的轉銜與發展，並討論時間、年齡、家庭因素所造成的影響。至此，本文各章已就派遣勞動者生命歷程進行結構面、制度面、以及個體面三個層次的分析。然而，如再深入檢視結構與制度對於勞動者的影響，我們不禁開始懷疑所謂是否就算是從業動機是「自主性」的派遣勞動者，亦是面對結構和制度限制下，所發揮的相對自主而已？

在全球競爭與勞動彈性化的脈絡下，企業用人策略產生改變，並對工作進行切割，在不同的時與地雇用勞工以爭取更高效率。在這種趨勢下，勞動者往往必須服膺於新型的工作規則。那麼，對勞動者而言，**選擇從事勞動派遣究竟是自願或是非自願，是否基於個人意願？**以下由本章之討論為基礎，針對前述問題進行再分析。

這個問題首先須由職位結構與業務特性談起。過去許多文獻習以切割核心與非核心業務之說，解釋企業運用勞動派遣的理由。然時至今日，亦出現部分行業以勞動派遣人力處理核心業務。因此，本文以於從業動機以及職業階層的區別，顯示出勞動派遣業務之中實存有差異。

如圖五-4 所示，固然部分涉及高度機密與權責之職位，交由流動性較高的派遣人員可能產生疑慮；然而，透過高階人力之流動，卻可帶來技術傳佈、知識外溢等正面效果，派遣公司在其中的確可能成為一個整合人力的平台。這些身處知識技術核心的勞動者，擁有較高的薪酬，以及更佳轉換能力，對他們而言，成為公司正式職員，通常並非他們爭取薪資保障的主要途徑。然而，他們是否「自願」成為派遣工作者的答案未必是肯定的，在本文的論述脈絡中，他們儘管具有相對較高的自主性並且適應良好，卻仍須符應當前的工作結構、並且配合該產業的勞力運用慣習。

而對於大多數中低階的派遣勞動者而言，他們所處理的乃是要派公司中宜於外包、切割的非核心業務。這些身處邊陲的勞動者，不僅難以享有各種福利與假期，亦無所期待升遷與調薪，甚至產生同工不同酬的現象。對於這些勞動者而言，他們所受的結構影響與工作困境，已不僅是就業身分的轉換而已，更造成生涯規劃的不確定性與侷限。當他們處心積慮地將派遣工作視為一個跳板，視為一個累積更多資本、資訊的途徑，那麼從事派遣儘管是出於「策略性」，亦難脫非為自願之本質，何況是「無選擇性」的勞動派遣，更是迫於現實環境的抉擇。

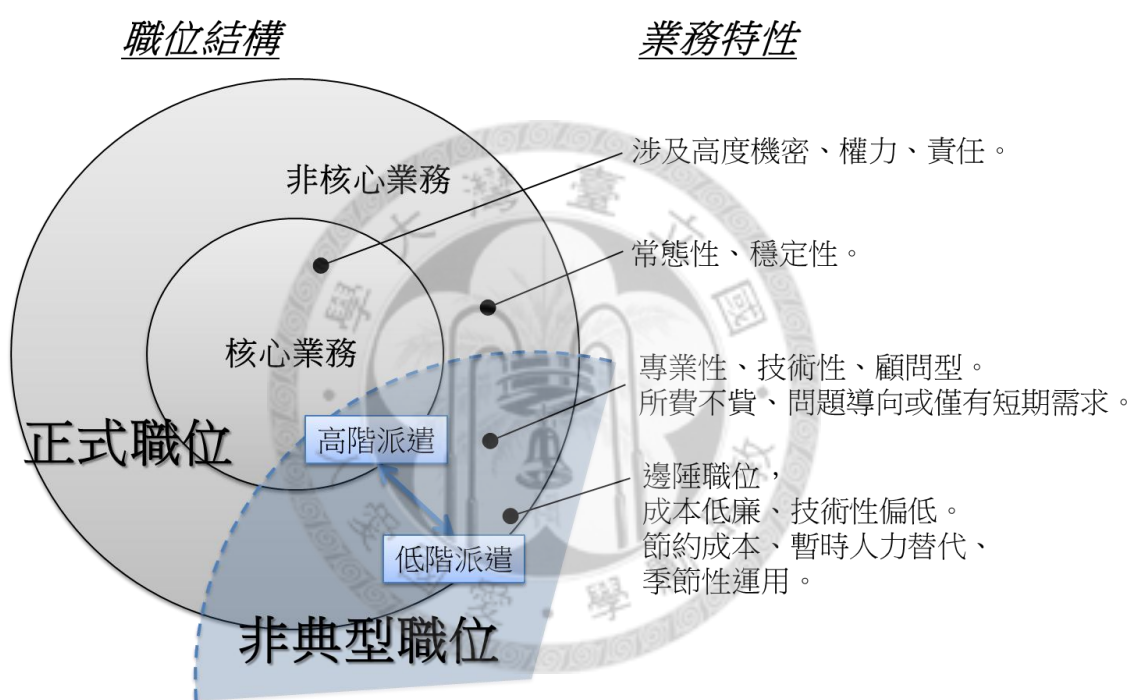


圖 五-4 職位結構與業務特性

資料來源：本研究製圖。

在經濟波動甚鉅且全球連動的結構下，這一代的勞動者歷經金融海嘯、景氣循環之洗禮，惟影響幅度如何仍需視其在勞動市場所具有的身分位置而定。固然並非所有的非典型就業者都面臨處遇不佳的困境，但身處邊陲位置的弱勢勞工面對經濟危機，則是首當其衝的受害者。

非典型就業經驗的普遍化，使人們的職涯發展與傳統生命歷程途徑所指涉的連續軌跡、以及明確的生命階段劃分的概念已有所差別。職涯軌跡已然難以描繪，毋寧是一連串斷裂、不連續、可回復的「順序」(Heinz, 2004)。普遍來說，當前非典型就業者的生命歷程表現下列特質¹⁰⁷：

1. **轉銜歷程更加耗時，呈現非線性的、多樣化的職涯發展路徑/ 順序：**普遍延長的教育和訓練方案、更長的工作搜尋時間與失業期間，使居於轉銜的時期或次數有所增加。在去標準化的生命歷程裡，生命經驗具有更多的可能性和差異，顯現可逆轉的(reversible)、零碎的(fragmentary)的特質。轉銜經驗不僅關乎就業，亦涉及住宅、家庭、同伴關係、公民身分、生活型態的變化。它們之間的關係將不再一概隨著就學、就業、退休的歷程而轉換，各自存在不同的節奏和邏輯。相較於福特主義所假定的線性特質，轉銜歷程顯示出非線性的，具有個人節奏和邏輯的樣貌，學者們使用「Yo-Yo」來比擬這樣的現象。此時，他們對於自我身分的認定往往介於前後的階段之間。¹⁰⁸
2. **個人的角色加重與加劇的不平等：**個人對其職業發展、協調轉銜時期，擔負了較高比例的責任，且個人條件(individual qualification)的重要性增加。甚且，在趨向個人化的生涯中，當個人在其一生當中透過各種管道獲得資源和機會更加殊異，社會不平等在個人決策下被重製(be reproduced)的情況也增加了。在理論中指涉的「累積的不平等」、以及近年相關實證研究，發現這些斷裂的職涯發展過程，並未終止生命早期的不利，對於後續發展可能造成的負面效果，反而有更加強化的效果。舉例而言，派遣就業經驗對於後續就業可能產生的負面影響確實存在於部分低階的勞動者，甚至可能隨著參與派

¹⁰⁷ 以下列點乃參考 Walther (2009: 121ff.)、Heinz (2004: 199) 並予以歸納、補充。

¹⁰⁸ 去標準化使轉銜歷程展現多樣化，根據 Walther 所進行的訪談，其歸納出「平順轉銜」、「向上提升的轉銜」、「制度修補的轉銜」、「停滯(Stagnant)型轉銜」、「向下或破壞型的轉銜」幾種類型(2009: 121ff.)。相關國內研究可參見李易駿、古允文(2007)，該文探討臺灣青年從學校到職場轉銜過程中的 Yo-Yo 現象。

遣的時間增長而更難以脫離非典型就業的困境。從另一個角度而言，勞動派遣作為一個新興的制度，它扮演著勞動媒合者的重要角色，它的招募、人事管理、甚至是特定的公司依恃其專業，在正當經營管理下，確實也有可能對其員工的職涯發展產生幫助。因此，我們無法以單一的論斷來評斷勞動派遣的優劣、或是一味覺察非典型就業所帶來的就業劣勢，而忽略合宜的勞雇媒合制度對勞動者形成的助益。

3. **社會制度和生活領域間的關係轉換**（包括工作、教育、家庭等）：生命歷程三階段論的重建（remodeling）仍是未竟的志業，一方面，無工作階段（接受教育、投入家庭、退休）已漸趨向「社會正當化（socially legitimate）」，但實際上這些生命歷程並未能完全脫離與工作領域的聯繫。實際上，常見學生和退休人員從事低薪資的非典型工作、部分弱勢青年和邊陲勞動者受到勞動市場排除而成為福利領受者。

就派遣人員的職務特性而言，相較於高階派遣享盡了派遣機制帶來的好處，更多派遣者工作經驗則是尋職困境下不得不屈就的暫時性決定。然而，透過這個機制所給予的資源，包括資訊、時間、金錢等，未必無助於未來轉換軌道之可能；加以國家資源的挹注，或有機會扭轉部分派遣人員在法制與本身條件先天不良的劣勢。

總體來說，制度的存在通常為了維繫某一種秩序而不利於彈性，加上生命早期發生事件的效果持續累積、影響後續發展路徑，因此，固然個人具有能動性、和自主的安排的能力，卻不得不受到制度和生命早期經驗的限制，甚至進一步產生就業階層化的現象。部分勞動者即是因為受制於剝削性的勞動派遣制度，在其就業歷程中，不僅難以完整規劃未來發展，加以年歲漸長，在勞動市場中更形劣勢。

固然從事非典型工作本身意味著勞動者擁有更加彈性的工作時間、更多可能的工作選擇，但事實上在勞動彈性化的時空脈絡下進入非典型工作即可能是受到結構制約的現象。當勞動市場結構中，穩定的就業職位已然被代以流動性高的非典型就業，那麼，對非典型就業者而言，他/她可能是自願地接納非典型就業的「彈性」，也可能是出於非自願地接受這一份「不安定」的工作以避免失業。

生命歷程中的彈性一方面帶來了不安全感，一方面也允許勞動者創造更多的可能性。由生命歷程社會政策的視角出發，非典型就業的「非全時」或「非連續」特質，提供了生命歷程中時間和收入重新分配的可能性。過去以充分、典型就業為主的社會中，普遍存在著中年時期陷入工作、家庭兩頭燒的困境，但透過轉換工作的樣態和彈性時間分配，則提供了協調的可能。

綜言之，透過本章對於資料中呈現理論的討論，本研究初步推論出下列思維：第一、勞工派遣經驗在生命歷程中具有踏腳石效應與烙印效果之差別意涵；第二、勞動派遣機制發展演變至今乃為未完成的制度化；第三、弱勢派遣勞動者須得到資源挹注或制度支持，才能避免累積性不利導致階層化效果加深。

(This page is left blank intentionally.)



第六章 政策意涵與結論

典型且標準化的「就學-就業-退休」歷程，因為非典型工作的出現，使得軌跡出現回溯或跳動的現象。¹⁰⁹由青少年就學期過渡到壯年就業期，以至於老年退休期，當生命各階段因為勞動參與樣態愈加多元、進出勞動市場次數愈加頻繁，相較於典型就業可以被預知的職涯發展路徑，非典型就業者面對更多的不確定性，生涯規劃的時間點或型態亦將產生變化。¹¹⁰對於部分勞動者而言，當其脫離制度所預設的常態，也意味著暴露於未受國家處理的新型社會風險中。¹¹¹

勞動派遣議題當前爭議主要在於就業保障的缺乏，而我國勞動派遣政策對於走向管制或促進則尚未出現一致性的共識。生命歷程觀點的政策意涵廣及各個生活領域、性別平等與分工、工作時間與收入的配置等層面，因此，透過此觀點有助提供不同的視角理解非典型勞動之政策意涵，以處理非典型就業本身引起特定族群的社會排除風險。儘管勞動派遣的制度化歷程¹¹²尚未完成，但量及良性派遣得以其專業承接勞動市場風險，有助勞動者和企業因應高度的勞動市場風險；且法制與政策具有遏阻不肖派遣業者之功能，國家如能對此進行適當的管制，當能在勞資雙方間達到更合宜的折衷點。

¹⁰⁹ 舉例而言，就學中的青年可能從事部分工時的工作，也可能在正式進入職場前先進入企業實習；已經正式進入職場的勞動者，因為制度的設計允許其從事在職進修，甚至暫時離開工作而重回校園。此外，基於家庭因素的考量，在職者可能必須在一定期間內請親職假、或是投入照護工作；又，年屆退休年齡的勞動者，可以選擇以部分工時或是企業顧問的角色繼續貢獻生產力和智慧、經驗，可謂「退而不休」、「活躍老化（active aging）」。

¹¹⁰ 生涯的不確定性，諸如經濟的不確定性、時間的不確定性、以及雇用關係的不確定性等，參見本文第二章第二節的說明；生涯規劃的事項則諸如選擇何種形式的工作；何時進入職場選擇接受何種程度的教育或是否重新接受教育；選擇何時成家、生育等等，在時間點或形態上因不確定性的發生而改變。

¹¹¹ 原本福利國家的制度安排預設勞動者於壯年時期能夠進入連續性典型就業，但由於個人生命歷程、勞動市場、社會結構產生質變，壯年就業期產生縮短或就業不連續的現象。並且由於就學階段延長，以及延緩老化等因素，各階段可能出現的非典型就業型態愈發多元且比率有增多的趨勢。進一步的探討請參見施世駿（2002）。

¹¹² 勞動派遣制度鑲嵌在經濟社會結構之中，除了因應變遷而發展，並與個別勞工、企業或政府產生互動。其制度化的歷程，乃由勞動市場慣習朝向法制規範的制度化發展。期間經過勞資意見激盪，逐漸產生生成文化的需求，然目前（2012年）尚未正式以專法規範之。

行文至此，由結構、制度、勞動者各層次對於派遣勞工的就業經驗的探討，進入政策意涵與結論。本章首先將整合前文所論述，以轉銜勞動市場架構探查派遣勞工生涯走勢，並透過轉銜軌跡的歸納，提出勞動派遣機制所造成的生命歷程階層化效果。其次，以歐洲國家的經驗與政策思維為借鏡，闡發建構良好轉銜勞動市場的原則與理念。最後，則為本文結語並提出未來研究建議。

第一節 派遣勞工轉銜圖像與政策意涵

將國內勞動派遣人員的職涯流動方向與位置，納入職銜勞動市場架構中觀察，主要有圖六-2 所示之流動趨勢：由勞動市場重返教育訓練之「再度就學」、「參與訓練」；由勞動市場轉往家庭的「生兒育女」或「家庭照護」；在勞動市場之中的職業或工作狀態轉換，包括「續任派遣」、「自行創業」、「就地轉正」、同時準備考試的「準備考照」等等。轉銜途中，將對我國社會安全制度設計產生不同的需求。對於社會政策制定者而言，如何將制度整合並洞察弱勢勞工所需並提供有效的即時協助，更是一大挑戰。

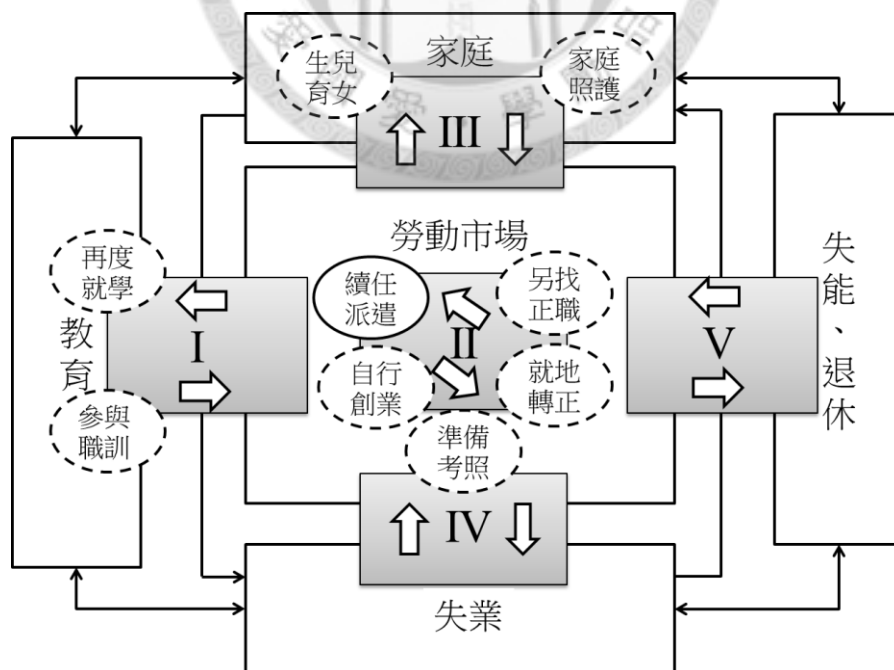


圖 六-1 轉銜勞動市場架構與勞動派遣者流動示意圖

資料來源：Schmid & Gazier, (2002: 188)、歸納本研究訪談資料。

我國派遣勞動者之職業生涯轉銜與發展，基於下述原因而展現不同的發展契機與工作/生活樣貌：1. 勞動者個別條件、技術層次、工作動機的差異，2. 勞動者與派遣公司的契約關係的差異、3. 勞動者服務部門的差異（例如不同產業間、公私部門間、相異的職務屬性）、4. 接受政府政策資源挹注的程度。

從事勞動派遣得利用派遣公司控管人力資源閒置風險的能力，節省勞動者個人搜尋工作的時間，後續發展歷程產生之影響則有下列可能性：第一、脫離派遣人員身分：由派遣工作銜接至其他就學、就業計畫，或是在原要派公司或其他公司成為正職人員。第二、維續派遣人員之身分，成為勞動者就業之常態：a. 在要派企業中長期處於次級勞動市場，局外人身分使其職涯發展呈現停滯的現象；b. 以長雇型派遣之身分進出於各要派公司。第三、派遣工作成為勞動者多次短期就業經驗的一種可能性，進出於勞動派遣與其他非典型就業型態不斷轉換：a. 無法轉換軌道尋求更穩定的就業方案。b. 因具備一定就業能力，縱使非擔負要派企業核心業務，薪資待遇視其「身價」、「問題解決能力」而有所差別，甚至可能較諸一般勞動者更為優渥。此時，派遣公司擔負中介角色，連結市場需求與技術人力之供給。

對於中低階的勞動者而言，如果非典型就業經驗對個人就業能力有所加強，達到人力資本累積之效果，或是提供時間彈性做為生命特定時期的過渡階段，那麼將可能順利導向發展前景較佳的職涯歷程；然而，一份低階、例行性且替代性高的工作，不僅對無法提升就業能力，更可能驅使勞動者必須投入更多時間工作。那麼對勞動者而言，除了使職涯發展停滯或是不斷跳動，加以年齡的影響，將使後續生命歷程發展更形不利。

生命歷程中的馬太效應 (Matthew effect)¹¹³指涉個人早期的成功導向隨後的成功和更多的選項，而早期的失敗則使隨後的機會喪失，同時，個人在關鍵事件的表現往往決定了他未來的走向。而參與勞動派遣的這個關鍵事件，除了轉離派遣之軌道（例如轉換到要派公司擔任正式職務、或離開非典型就業型態），我們幾乎可以預期，就長處勞動派遣身分者而言，他們之中將產生愈加分歧的軌道，強者愈強、弱者愈弱。究其原因，勞動者本身的能力與教育軌道，已然影響其未來可能取得職業身分的範圍，並界定了發展的可能性。再者，對於「進入勞動派遣」，我們可產生兩種解讀：一種是延續勞動者過去的教育或職業路徑、另一種則是斷裂的路徑。事實上，延續的路徑使勞動者可以期待逐漸向上發展、或是水平停滯型的職涯；斷裂的路徑則可能反應勞動者過去所累積者並非勞動市場所需要的，或非個人所喜愛的，因此他們只得冒險改換軌道，試圖取得其他的機會。

就勞動派遣機制可能發生的影響而言，「踏腳石效應」包括履歷加分、發掘自我興趣、或是更多自我時間運用彈性等。其多發生於中高階工作、就業動機為自主性或策略性且派遣過程促進媒合者。「陷阱效應」中，不但勞動薪資、就業穩定度、福利劣於正職，且將因年齡或就業經驗的限制，而造成未來尋職不利。由此，更將陷入非典就業循環。此種情況多發生於低階工作，就業動機為無選擇性且派遣過程產生剝削者。

本文認為，影響派遣勞工職涯發展的主要因素是本身人力資本與職位、與勞動派遣機制的互動，亦涉及個人偏好與特質。比較本文在第五章所繪製之兩個分析圖（如圖六-3 所示），發現兩者呈現頗為一致的結果，這說明了職業發展歷程中，勞動者本身的優勢與劣勢將透過派遣機制獲得加強。一般來說，對於已經受到勞動市場排除之部分勞動者而言，儘管從事勞動派遣可暫免失業，但長期以觀則難以脫離低所得、低保障之生涯；加以惡性派遣的作用，此種持續累積的劣勢將加劇不平等，並且減少勞動者流動與轉軌的契機。

¹¹³ 詳參 Merton (1968)。

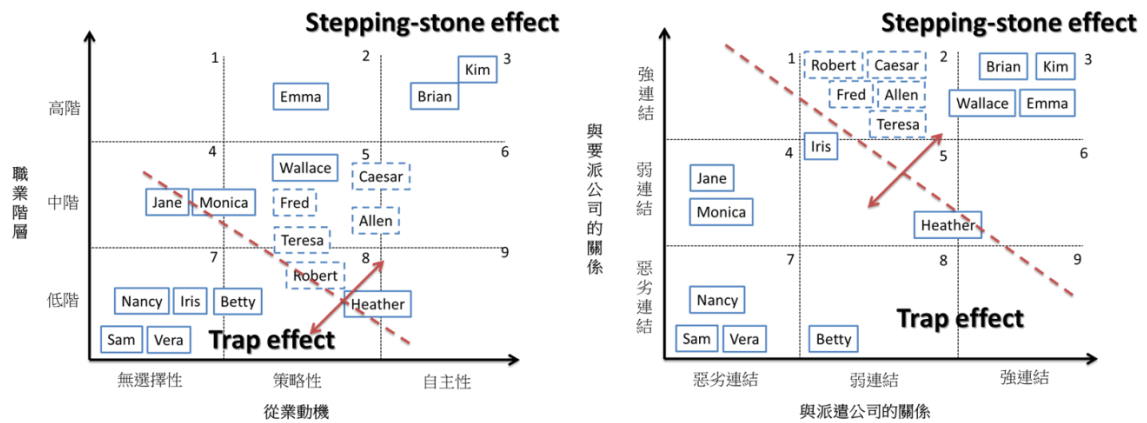


圖 六-2 比較勞動派遣踏腳石與陷阱效應二圖

勞動派遣機制經由踏腳石效應或陷阱效應的發生，加上時間的累積效果，使階層化與社會不平等的現象受到強化，而分為三個階層（如圖六-4 所示）。身處 Tier 1 的勞動者，在本身人力資本雄厚的條件下，得以運用派遣機制發揮優勢、累積能力並獲得更多機會。身處 Tier 2 的勞動者，則是因為受到某些因素的侷限，期望透過派遣進入下一份更為理想的工作，他們往往將勞動派遣視為過渡期的工作，並無長久發展的期待。身處 Tier 3 的勞動者，身受要派公司和派遣公司的雙重剝削。欠缺離開該工作或是進行爭議行為的能力，難以跳脫非典型就業循環。

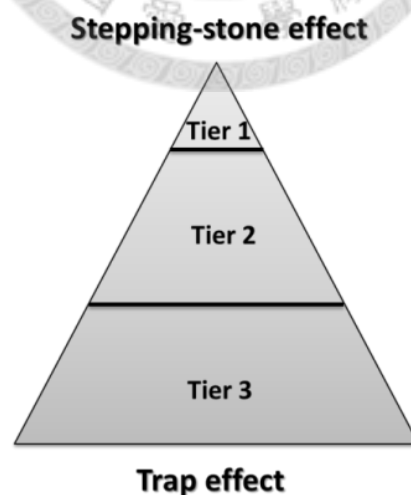


圖 六-3 勞動派遣的階層化效果

資料來源：本研究製圖。

透過勞動派遣機制對於社會不平等的強化，陷於陷阱效應者，尤其對於身處 Tier 2、Tier 3 的勞動者，特別需要制度面或政策面的協助，以改善地位、資源、網絡等層面的不利。而其切入點除了建構良性勞動派遣制度走向之外，亦應同時檢討失業所得保障與就業促進政策。

就整體生命歷程而言，當轉銜的時間延長了且其過程變得更加不確定、容易改變、分化，加以青年失業期間的延長，可能導致更嚴重的社會排除與延後成家。而繼續就學、接受政府職業訓練、從事非典型就業等選擇，則使人們的生涯路徑更為分化。然而，有學者主張，儘管擁有的選擇增加，但是階級背景的影響力將會持續影響到接下來的生命階段。例如：在從教育到就業所選擇的路徑上存在持續性的影響。優秀的中產階級高成就者選擇學院軌道、工人階級背景之人則選擇職業訓練。故而，儘管轉銜點增加，卻未能達成轉向的效果，反而透過資源取得與機會結構，達成階級複製或加強不平等的影響。因此，國家對於風險管控、提供資源、以及轉銜制度的設置，委實扮演對於改善弱勢群體處境的重要角色。

我國派遣勞動在過去幾年以來備受爭議，包括是否納入勞基法規範、是否訂定專法、是否予以「合法化」、應以何種方式限制性開放（例如比例、業別）、公部門運用勞動派遣比例甚高等等，而持極端的否定立場者，則認為應該禁止派遣勞動。然而，「非典型」人力運用方式既已行之有年（諸如部分工時工作、定期契約工作、以及派遣工作等等），應肯認其對於企業經營之必要性（辛炳隆，2011b），如何在適度開放使用的情形下，兼顧各方所需，乃為國家政策所面臨的挑戰。

普遍而言，現代就業保障策略的運用，並非意指保障勞動者一輩子都有穩定的工作，反而是強調勞動者「就業能力」的提升，並追求良好的工作條件¹¹⁴。此外，為了促進勞動者的流動能力，政策面上應該更加細膩地給予求職者個別化的支持，鼓勵人們接受風險，並使社會安全制度對於接受彈性工作的人們進行獎勵而非處罰¹¹⁵。由此觀點，對於勞動者就業能力的培育以及職涯轉銜階段的支援成為國家政策應該特別加強的環節¹¹⁶，並使之成為制度化的規範。

此外，制度化的轉銜勞動市場策略，並非完全取代現有失業、健康和年金保險社會保護等制度，而是在扮演「重整這些制度」的角色（Schmid, 2008：282）。它是一種廣含性的策略，為所有類型的勞動者在他們生命歷程中的各個關鍵轉銜裡維繫並發展了人們的就業選項及流動能力。此外，傳統公共政策針對特定生命階段或是特定年齡群體的做法則應予以適當的修正。帶入整體性、綜觀性的途徑，給予個人一定的權利、資源和服務，使他們能夠自行決定如何配置參與勞動、回歸家庭、透入休閒的時間，成為個人生命歷程的主導者；針對弱勢派遣勞動者，則須得到特別的資源挹注或制度性轉軌的支持，才能避免累積性不利招致的社會排除。進一步的討論，請見下節。

¹¹⁴ 以歐洲就業專門小組（Employment Task Force）在 2003 年 11 月發表的報告《工作、工作、工作：在歐洲創造更多的工作》為例，「創造更多工作」這樣的政策目標是受到爭議的，因為當某些國家在創造了更多的工作之後，反而導致更多人們接受低於標準的惡劣工作。該報告認為「就業保障的達成」乃是政策面上接受更多「彈性」的前提。

¹¹⁵ 舉例來說，丹麥和荷蘭被視為實踐彈性安全的優良典範，但是這兩個國家所遵循的持有不同的彈性概念：丹麥連結了低度就業保護和慷慨的失業津貼；荷蘭則是以各種不同的就業合約來達成高度工作保護。故歐洲就業專門小組鼓勵歐盟會員國應該發展其個別策略，使彈性和安全能互為奧援（黃志隆、張世雄，2004）。

¹¹⁶ 如 Gagliarducci（2005）即認為，如果要解決臨時性工作的問題，我們應該要關心的重點除了定期契約本身限制的雇用期間外，更應該關心的是這些類型的契約提供了何種程度的就業銜接（employment continuity）的可能。有些國家的勞動者，他們很容易從一個短期工做過渡到另一個短期工作，期間沒有中斷；但在其他國家的短期就業銜接性並不那麼順利，在這種情況下就形成政策介入的空間：政策應該要促進更長期的契約期間，同時盡量縮短轉換工作之間的失業期，提供公共訓練方案以加強工作者再度就業的能力，或是在個人尋職期間提供有效的支持以緩和和工作短暫中斷引發的問題。

第二節 生命歷程非典型化下的社會政策創新思維

本節將論述生命歷程非典型化的脈絡下的社會政策創新思維，透過年齡整合結構、時間與金錢的重新規劃、與轉銜勞動市場架構的啟發，我們得以展望一種更為彈性自由且有保障的生涯型態。

就其個別切入點而言，年齡結構則強調個體生命歷程跨度的階段配置；時間與金錢的重新分配觀點，則聚焦在生命歷程中資產的流動與配置情況；轉銜勞動市場架構所描繪者，著重於不同系統之間的橋接與整合。然而，其共同的理念目標皆在於追求一個允許自由選擇而保障無虞的社會。相較於本章第一節中所論述之派遣勞工生命歷程階層化現象，顯見就部分勞動群體而言，他們正遠離此目標而亟待支援。

壹、 年齡結構的整合

生命的三階段論建構人們以工作為核心的生涯，從前期的教育和職業訓練，到中期進入連續的工作活動，再到後期的休閒並停止工作活動。在這樣的體制當中，教育、工作、休閒是分立的；在政策面上，如欲重整僵固的生命歷程，必須對工作進行重新建構，使人們擁有追求教育、家庭、投入休閒活動的選擇彈性（Settersten, 1999: 44-45）。

時間、精力和金錢對大部分的成人來說是相當有限的，儘管個人想要追求教育、休閒、或是更多陪伴家人的時間，這些期待只有在資源被釋放出來的時候可以達成，且通常是被視為奢侈的。在這些考量下，工作的彈性便相當重要，沒有彈性的工作，導致許多成人甚至沒有辦法找到時間從事這些活動，遑論從事這些活動還需要一些經濟資源。因此，旨在創造彈性的工作、教育、家庭政策，通常以**時間**為考量核心，試圖讓個人擁有更多自由的時間；或是對於以時間為主軸的社會制度進行重建和鬆綁。例如延長假期、縮減每週工時或減少工作日、支持教

育或家庭因素的留職停薪、提供不同時間考量的職涯軌道、改革退休的年齡政策等等。

推動增加生命歷程的彈性之相關政策預算，需以稅金和公共資源支應。其間涉及市場與法律、政治與經濟、自由與平等之間的緊張。因此，推動此類議題，尚需量及政治、經濟、社會風氣等因素。例如偏重國家經濟發展的政府，會鼓勵人們花更多時間投入工作、延後退休。此外，基於不同的政治意識形態和公民社會概念，對於「非就業（non-work）」活動的價值和功能的觀感有所差別。特別是涉及收入、教育、保險的公民基本權往往是爭議的核心所在。¹¹⁷個人經常因為時間、經濟資源的缺乏，所以無法減少工作時間以進行其他的活動，就算這些活動在長期之後對他們來說是最有利的。對中高齡者非典型時工作者而言，投入職業訓練或再教育需要時間與金錢，部分人士因為兩者都缺乏，所以難以跳脫非典型就業的循環。再者，因為成人通常必須要顧及家庭或工作，對他們來說，如果能夠投入部份時間重返校園已是難能可貴。當非典型工作者的薪資較低，可能導致他們必須投入更多時間工作，才能獲得溫飽，在這種情況下，政府能透過訓練補貼政策對之進行協助。

在不同的文化當中，年齡的分化和整合程度是不同的。現代社會裡，人們的社會角色和活動年齡經常被設定在特定的生命階段，生命歷程中各種活動往往具有顯著的年齡區別。Riley 曾經提出「結構遲延」（structural lag）的問題，亦即社會在教育、工作、家庭、和休閒等層面無法提供「有意義的機會」（meaningful opportunities）予不同年紀者。對政策決策者來說主要的挑戰在於，如何修正既有的年齡區別結構（age-differentiated structures），並朝向「年齡整合結構」（age-integrated structures）發展（Settersten, 1999: 42ff.）。

¹¹⁷ 比如說，「爭取更高的教育是公民普遍的權力、抑或是少數具有能力與資源的人才能享有？」（Settersten, 1999: 53），諸如此類的議題。

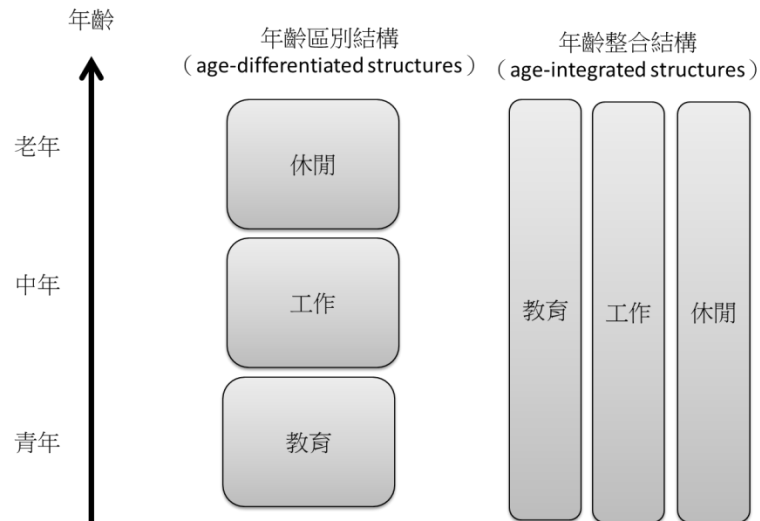


圖 六-4 年齡區別結構與整合結構

資料來源：Riley, Kahn, & Foner (1994: 26)

說明：此圖所示之兩種年齡結構是以理想型（ideal type）之方式表意，其乃針對年齡演變下所對應的主要生涯活動進行描繪。而體現在現實中，不管群體的社會年齡結構、或是個人的生命歷程活動，則不應截然分為「區別結構」或「整合結構」而一言概之。

如圖六-1 所示，「年齡區別結構」中的生命歷程，清楚且規律地標示了在青年、中年、老年的三個生命階段應該要從事甚麼活動，何時進入與何時離開。同時，這也成為「年齡歧視（ageist）」的理由，限制了生命中特定階段可能進行各種活動的機會。反之，在「年齡整合結構」中則移除年齡局限，各個年齡層都存在選擇教育、工作或休閒的機會。彈性化的生命歷程允許人們有更多選項和機會：例如老人在休閒之餘也可以活到老學到老，甚至繼續在職場發揮所能；中年人，特別是女性，在工作和家庭角色間的拉鋸將得以舒緩；而青年則得以實習或是非典型工作等方式整合教育和工作，並為未來進入職場預作準備（Riley, *et al.*, 1994: 26-27; Settersten, 1999: 42ff.）。

在預期壽命和生育率的變遷下，已為人們帶來新的「時間預算(time budget)」。¹¹⁸當我們擁有更長、更健康的歲月投入教育、工作、家庭以及休閒，「年齡」對於社會角色和生活經驗的界定，變得較不重要。因此，何時從事不同領域的活動，應該被更加妥當地配置在生命歷程之中，而非限制於特定的生命階段。也就是說，各種角色、活動將會延長，時間表更為放鬆、序列則更為複雜，因此創造了年齡整合結構發展的可能性 (Reiley, 1994)；此外，對於性別在公私領域的平等也有所助益。當年齡在個人和社會生活層面的重要性下降，便是朝向「與年齡無涉的社會」(age-irrelevant society) 而發展。

總言之，非典型工作基於工作時間、工作地點、以及契約型態的彈性，對於勞動者而言，更易跳脫「年齡區別」結構而邁向整合性的生涯抉擇，但除非能夠在教育、工作和休閒等生活型態間順利配合，並達成一定程度的經濟安全保障，否則仍難謂之「整合」。

貳、 時間與金錢的重新配置

社會的資源流轉於家庭、社區、市場、公部門等體系之間，而**個人的資產——時間與金錢**——則隨著不同的生命階段和生活狀況而產生變化。在結構、制度所提供的工作時間選項之中，此種個人資產的流動與分配，形塑了人們的生活軌跡。

個人化生活風格的興起和對於工作以外活動的重視，使我們必須重新檢視個人生活的時間維度 (time dimension)。舉例而言，有些人不再將擁有一份穩定的工作視為終身志業；但有些人對工作仍高度重視，不過他們可能更加重視非職業活動的品質。此外，勞動市場的結構變遷、女性大量參與勞動市場改變了男性養

¹¹⁸ 為 Neugarten and Hagestad 提出之概念。Settersten 列舉兩例：1. 生命的延長，讓教育、訓練除了發生在幼兒、青少年、青年時期之外，也應該延長至中年和老年時期。人力資本理論指出，唯有在人們認為未來會回收成本的時候，他們才願意投入與職業相關的教育訓練。因此，對許多中高齡勞動者而言，除非他們能在職場工作更久或是獲得更高的薪資報酬，否則投資人力資本可能是令其猶豫的。2. 少子化加上人們預期壽命增加，意味著人的一生中必須投入育幼的時間的比例減少了，也就是說，家庭對於人們在工作和教育所產生的限制較小。特別是對女性而言，她們在成年階段擁有更多時間能夠花在非家庭活動上。

家模式為主的家庭形式，而勞動者本身對於時間安排的意識（awareness）¹¹⁹也使得工作本質和內容產生質變（*ibid*, 2007: 15）。

勞動派遣帶來就業不安定感，並造成經濟與家庭規劃的風險。為因應此種生命歷程風險，勞動者在金錢和時間兩者間進行轉換，進而採取延長教育、延後生育、縮小家庭規模等決定。福利國家體制的介入，雖然能夠舒緩勞動者生命歷程時間安排的困境¹²⁰，但政策對於工作時間的調控，同時也攸關社會保障體系永續經營的能力。

從生命歷程的觀點探查，其試圖兼顧前述個體生命時間、以及社會保障體系經營財源之間的落差。由此，為政策制定者提供更加可行的建議方針，並且指向多元工作模式和更加彈性的生命歷程。實務經驗中，歐盟針對 OECD 國家現行社會保障體系未能妥善處理生命歷程發展現況，提出幾點觀察：¹²¹

一、大部分國家已有廣泛的、橫跨個人生命歷程的資源重分配方案，但如以生命歷程途徑觀點檢視之，在生命歷程中的重分配是否以適當的比例進行安排、以及是否有一些需要處理的風險和特定時期，尚未被既存的方案所涵蓋，乃是當前需要進一步檢討的問題。

二、生命歷程觀點除了連結不同的生命事件，並將內在相關風險（interrelated risks）的動態納入考量，它提供了審視議題的不同觀點和新的分析架構，足供社會政策制定者納入參酌考量。

¹¹⁹ 對許多人而言，他們當前投入勞動市場工作、以及非市場性活動的時間分配，可能是出於長期性的考量或積極性的選擇，例如有些人投入更多的工作時間以追求晉升、或是累積資產以供未來生命階段的消費活動所需；但有些人投入比較少的時間工作，因為他們在該生命階段中有更優先的活動，例如學習或是照護家人。然而，也有一些人希望改變當前的時間安排，卻擔心在未來產生無法預料或是不利的影響，特別對負擔照護責任者來說，考量家庭和就業之間的抉擇，的確令人為難（D'Addio & Whiteford, 2007）。

¹²⁰ 透過社會移轉（social transfers）的方式，緩解失業造成的收入減少、或是提供公共育幼津貼，幫助家戶調和工作 and 家庭生活（D'Addio & Whiteford, 2007: 14）。

¹²¹ 本部分的概念參考自：D'Addio and Whiteford（2007），為歐盟生活品質與工作環境改善基金會（Eurofound）的研究成果。

三、生命歷程途徑需要考慮長期的資源配置·生命歷程中的私部門資源配置是眾所皆知的現象，但是透過創新的社會政策配置資源卻是新的概念。儘管這樣的觀點尚未成熟到可以評估成效或達致確切結論，但是它發展了一個清楚的願景，作為既存措施的參考或替代方案。

四、某些管理時間／金錢的創新手段使得風險由集體移轉到個體，進而將集體資金籌措（collectively financed）的社會保障措施轉向個人化。儘管更高程度的個人化，允許自由選擇並且強化行為動機，但是必須要確保此種轉變並未減少安全保障、或加強現有的不平等。（*ibid*, 2007: 21-22）

參、 轉銜勞動市場的建構

儘管彈性人力運用和非典型就業型態得以調節勞動市場供需，維繫勞動者「持續有工作機會」，但如果從事非典型工作並未增加勞工維生所需的就業能力，最終可能反而導致貧窮或社會排除（Leschke, Schmid, and Griga, 2006）。彈性安全（flexicurity）思維企圖找到彈性和保障間的平衡點，使企業能夠維繫競爭力並帶動經濟成長，同時勞動者又不淪於彈性化發展下受到剝削的犧牲者，且擁有更多生命歷程中自由選擇的彈性。¹²²

為因應勞動彈性化下勞動者更不安全的處境，Schmid（2008:282）指出，制度化的轉銜勞動市場策略得以使彈性和安全的結合在生活中實踐。當失業、疾病、

¹²² 歐洲國家將「彈性安全」的概念，視為社會夥伴間的條件交換（trade-offs），或是作為實踐彈性就業時的社會保障。彈性-安全間的關係存在多種面向和可能性，包括是交換關係、互補關係、或惡性的關係等，而總體環境、人們的生命歷程、和勞動市場管制政策都會影響其間連結。此外，彈性和安全有以下述類屬，分別說明之。從雇主的角度：「外部數量彈性」指雇用或解雇勞工、簽訂定期契約、暫時資遣、使用短期派遣工作、臨時工作、邊際就業；而「內部數量彈性」則出現在超時或短期工作、兼職工作等型式；「內部職能彈性」是指員工執行任務時有多種技能、和可移動性（工作機構彈性）、增加適應性的在職進修、以及基於個人努力的薪資調整；「外部職能彈性」則是透過工作的學習、外包、薪資彈性以及高品質的派遣工作來達成。從員工的角度：「工作安全」是指確保可以從特定雇主得到一份特定的工作；「就業能力安全」意謂確保可以持續工作但並不一定是被同一個雇主雇用；「收入安全」意謂當勞工因為被解雇、大量裁員或慢性疾病、殘疾、退休等原因使工作喪失，收入仍可獲得保護；「選擇權自由的保障（option security）」則為確保能夠選擇多種工作的權利，例如有酬工作和無酬工作（例如照護、或公民參與等）、持續受教育或訓練的權利、或暫時離開勞動市場的選擇權（Leschke, Schmid, & Griga, 2006; Wiltzagen & Tros, 2004）。

年老、殘障以及照護等社會義務使人們的工作能力下降，轉銜勞動市場政策將針對對標的群體，提供收入保障、訓練、諮商等支持措施。其政策理念在於，建造一座座銜接的橋樑¹²³，以各種回應風險的制度性安排，協助人們安然度過每個生命關卡。

重新定義「充分就業」

當個人生命歷程中的不連續性增加，典型的雇用關係產生改變，造成國家據之建構的社會安全網受到侵蝕。此時，如果橋樑搭好了，那麼人們在通過生命歷程中的關鍵斷裂（critical discontinuity）的時候，便能夠容許多一些彈性。過去對於「充分就業」的定義乃建立在終身、全時雇用之上，性別分工則是男性賺錢養家餬口、女性主要從事未支薪的家內勞動、偶而外出工作賺錢，Schmid（2008）認為這種對於充分就業的想像已是「過去的烏托邦」（a backward-looking Utopia）。

如今，充分就業¹²⁴的定義應該修正。轉而強調能夠提供給個人（不管是男性或女性）在不同生命階段中，擁有機會找尋符合志向的工作型態。這才是「有前景的烏托邦」（a forward-looking Utopia），讓工作本身擁有更多的可能性。以此定義的充分就業必須在下列條件兩者兼具，方可能達成：一則，金融、經濟、薪資政策須相互協調以促進永續的經濟成長；二則，勞動市場和社會政策徹底改革以保障每人能獲得適當的薪資分配和社會尊嚴（social esteem）。如僅訴諸經濟成長，將會導致社會某些群體受到排除；如僅訴諸重新分配工作則可能使供應不足。因此，實施前述之雙重策略才能確保社會整合，達成經濟和社會的普遍參與。

¹²³ Schmid（2008）引述 Cohen 和 Steward 的一段話，輔助說明轉銜勞動市場架構所具有的橋接意義：「橋梁（bridge）的特性在於它是一個堅固的裝置，當道路中斷的時候，你仍可以通過而不需要緊張。」。

¹²⁴ 此概念是經濟學大師 J. M. Keynes 所提出，指是凡是願意並有能力工作的人都得到了一個較為滿意的工作職位，但仍有部分失業者遭受結構性或是摩擦性失業。

當非典型就業變成慣例

各生命階段往往對於工作時間產生不同的需求。然而，典型雇用契約僅留予個人有限的調整空間。相較於此，轉銜勞動市場則是作為各種雇用關係進行協商、以及達成合意之論壇（forum）。Schmid 舉例¹²⁵來說明，當特定形式非典型工作樣態形成社會中約定俗成的慣例，將有助於經濟效率的制度，並得以藉此將週期性風險平均分攤給勞雇雙方。反之，如無該短期工作之制度安排，失業率將會相對增加。由此，進一步引申出三個課題：¹²⁶

第一、 現有的勞動市場和社會政策制度往往僅針對外部風險¹²⁷設計，極少對於內在風險¹²⁸預做因應。這些內在風險導致了不連續的就業軌跡，甚至造成轉銜失業（transitional unemployment）¹²⁹。

第二、 勞動市場是社會制度（social institution），而非產品市場。因此勞動市場透過工資差異的調整能力是受到限制的，而有賴社會夥伴彼此合作以追求社會公平和團結，並維繫企業績效與勞動者收入安全。

¹²⁵ Schmid 引用在 1970 年代德國巴登-符騰堡州（Baden-Württemberg）進行的訪談為例，當時該地仍為鄉村，一位管理就業機構的經理表示：「這裡的人們願意接受暫時中止工作而只領取部分工資補償，以此作為勞動力需求產生週期性下降時約定俗成的調整形式。相較於解雇部分勞動者，他們偏好這樣的調整方式，利用他們空閒的時間得以投入其個人或家中的小塊農地，假如他們投入短期工作的時間與自己的小農場的工作時間配合不妥，他們甚至會感到不悅，同時他們也將短期工作是為一種權利。對他們來說，雇主可以保有技術勞工並且信賴雇員的忠誠，當有需要的時候就請他們來工作。」(Schmid, 2008: 202ff.)。

¹²⁶ 以下所列三個課題參考自 Schmid and Gazier (2002: 394ff.)。

¹²⁷ 外部風險（External risks）指涉由外在環境造成的風險，例如：市場變化、科技變化、勞動遷移、生育循環（birth cycles）；雇主災變管理錯誤等。

¹²⁸ 內部、人為風險（internal or manufactured risks）意指員工因為疾病、生育、離婚、遷移、轉換職場跑道，造成生涯的危機或轉機。當前社會，人們致力於追求更高的教育、更好的工作，盡量地利用時間並追求效率，人們往往超時工作並經常暴露在壓力的環境下。於焉產生許多基於個人選擇所產生的內因風險。

¹²⁹ 在生命歷程轉銜歷程中，轉變工作、再度接受教育、職業或家庭情況的變化等事件之間，往往會產生短期失業的情形。在某些案例當中，失業期間可能會延續得很長，例如快要進入退休階段之前陷入中高齡失業、或是為了參與家庭活動而離開工作，原因不一而足。基於這些理由所造成的失業與傳統上的摩擦性、結構性、週期性失業並不相同，其結果可能讓個人得以追求到更優渥的薪資，但也可能開始進入社會、經濟地位的向下螺旋（a downward spiral），例如婦女擔負家庭責任之後欲再度進入勞動市場可能遇到的障礙。Schmid 將此種尚未被妥善處理的失業現象稱為「轉銜失業（transitional unemployment）」。

第三、有計畫的或非自願的失業不一定是負面的經驗。因為失業而空出來的那些時間，可以從事個人自由選擇的活動，而這可能有利個人發展、鼓勵自行創業、有助改善個人的生產力以重新進入職場。**Schmid** 認為對於當前知識資訊社會¹³⁰中的風險，制度的解決方法是創造一個新的轉銜勞動市場，致力於制度設計（更重視有益社會的活動並予以經濟支持，而非只注重市場酬報，例如育幼、老人照護等制度設計。）、工作組織（規劃更多對員工有益處、免費的活動，例如體育、音樂、藝術等）、企業的努力（**entrepreneurial endeavours**，增加企業的收入）等面向的調整。

展望與理念

轉銜勞動市場的理想，為不同的勞動群體提供了流動的機會，透過事前促進流動以及事後以移轉進行重分配，將風險管理的概念納入社會政策中，鼓勵人們接受更多的風險，此將對社會形成正面外部效應（**externality**）。¹³¹因此，重點並不在於將風險最小化，而是如何透過跨時（**intertemporal**）、跨代（**intertgenerational**）、跨區（**interregional**）的方案達成。這就是所謂的「彈性」，而更多的彈性並不必然是用較少的安全所換來的。

未來勞動市場面對的挑戰主要並非在於大量失業的風險（儘管它還是會發生），更大的挑戰在於就業能力永久低落的風險，以及因此產生的收入減少。資訊革命後對於技術能力的要求，可能使原先具有生產力、身體健康的勞動者受到勞動市場之排除；此外，勞動市場的女性因為職涯的不連續，而遭受社會保障減損之風險；在個體化（**individualization**）的年代，收入不平等與慢性疾病使得人

¹³⁰ 過去，小農社會的時代有家庭可以提供制度的緩衝，使人們擁有一個非為市場決定（**market-determined**）的社會場域以進行生產活動；現在，「天然（**natural**）」緩衝已漸消逝，因而必須創造社會建構中的「人為（**artificial**）」緩衝，以協助勞動者因應勞動市場的內外風險。制度安排須對勞動者就業軌跡的不連續性進行管制，正如由農轉工的社會需要人們需要協助以因應經濟風險與不確定性，亦如工業革命之後社會安全體系的發展。

¹³¹ 舉例而言：決定組成一個家庭、創立一個企業、從沒有競爭力轉向具競爭力的部門或工作崗位、在全職工作和部分工時工作間的轉換、投資新的社會資本或人力資本等等。

們成為長期依賴人口的風險加劇。

面對這些新的趨勢，由事後的（*ex post*）社會和就業政策，轉化為事前的（*ex ante*）風險管理的作法，首要步驟即是依照控制的風險之本質進行社會保護制度（social protection institutions）之區分。此正呼應到系統理論中「必要的多樣性（requisite）」之原則：「只有系統本身存在多樣性才可以處理多樣性的問題。」。

以社會風險管理的角度，調整現有制度設計以因應生命歷程風險，需注意幾項原則（Schmid, 2006; 2008）：

首先，應明辨風險邏輯。生命歷程的風險管理制度，必須隨著勞動力和工作組織而改變。瞭解新型態風險在現存制度形構中的邏輯，方能有效支持整個生命歷程轉銜階段可能產生的收入不穩定。¹³²

其次，合理區辨風險、並建立擴大的就業保險制度。應區分個體之所以成為非典型勞動者「外因造成的風險」，或是「個人選擇造成的內在風險」，以對風險進行合理分攤，非為追求無條件的結果式平等。而相較於傳統的失業保險系統只會對外部風險做出回應，例如景氣週期性波動、產品市場的季節性波動、技術創新所帶來的風險，擴大的就業保險則汲取風險管理的理念，進一步涵蓋勞動市場人為（manufactured）或內部風險。就業保險制度上提供了解決風險的方法¹³³，其並鼓勵人們自行對那些風險負責。

Schmid & Gazier 指出其運作原則與影響有下列數項：第一，對風險的感知是影響就業決定的重要因素，因而就業保險必須透明持久，規則才會廣受了解與信任；第二，提供在職津貼可能影響勞動者決定是否接受一份低薪工作；第三，

¹³² 例如：科技創新引起人力資本和技能過時，危及就業者的收入能力，並不能只靠失業保險來處理。為了預防風險，Schmid 認為較為適切的處理方式應由兩方面著手，政府方面應該加強提供勞動者未來所需的技術資訊，在勞動者非自願失業期間提供暫時性收入安全，並透過積極性勞動市場政策促進就業；個人方面則須致力發展多樣或通用的技能。

¹³³ 例如在暫時失業、育嬰假的收入支持；透過終身學習的制度安排以加強就業能力；在改變工作時間或型式的時候幫助維繫一定的收入。

擴大的就業保險系統應該涵蓋就業能力、遷移（mobility）、彈性的風險。勞動市場的彈性可能提高社會排除風險，因此如何制定規範、達成永續的彈性、處理平等和效率的抵換關係，則是重要的課題。Schmid 指出，制度安排必須追求個人自主性、團結、專業有效、效率等四項準則¹³⁴，才能支持「良好的轉銜」，並避免「不好的轉銜」。

第三，福利與工作部分脫鉤（decoupling）。為了保持市場環境的競爭力及發展性，須促進勞動供給及需求的彈性；同時，為了維繫社會安全，各種社會制度與福利措施則不能與特定某份工作完全相連，而必須部分程度進行脫鉤，以允許人們擁有更大的就業彈性。

其在生命歷程觀點的重要意涵是，一個人退休之後可以得到的社會轉移（social transfers）是以他一生中所獲得的總收入來計算，而不是主要以最後一份工作（the last pay-cheque）來計算。這種思維允許並且鼓勵人們彈性地選擇或更換工作，在各個生命階段以不同程度參與勞動市場（例如在年老時參與部分工時工作），並在轉換雇主、工作部門或地區時獲得社會安全保障。

最後，需考量體系整合與互補性。次級體系間須進行有效的合作，以確保制度能符合前述各原則並能彼此相適或互補，這些分立的制度將互為影響。此外，在不同的次級系統間應有所區別，在複雜性增加之餘，更需要互相協調，以確保各種社會安全次級系統得以滿足互補性（complementarity）原則。

¹³⁴ 1. 提升個人的自由或自主性：讓人們有更多的權利參與就業的決定，但同時也要承受更大的風險、責任和義務。2. 團結（solidarity）：促進風險分擔的普遍性（generality）和廣涵性（inclusiveness），以往政策的問題在於僅納入低就業風險的高收入群體。3. 有效性（effectiveness）：透過專業化（specialization）、協調（coordination）、合作（cooperation）加以改善，實施時經常需要以「公私部門混合（public-private mix）」的方式進行。4. 效率（efficiency）：將風險管理的技術應用於勞動市場政策，例如透過去中心化（decentralization）、目標管理（management by objectives）、進行控制（control）、監控（monitoring）、評估（evaluation）、與自我管制（self-regulation）。

第三節 結語

就目前而言，生命歷程的階段無可避免地為某些制度所標誌，而具有顯然的年齡意涵。實際上，儘管生命階段看似分立，生命風險卻具有高度的內在關聯性。家庭、教育、就業、退休，每個生命領域都緊密相連，立基於過去、並且指向未來。生命歷程是一連串的累積，只不過對於某些人來說是正面的積累、對於某些弱勢者來說卻是負面的積累。就後者而言，他們的生命中充滿了斷裂的經驗，加以年齡的影響，使得他們轉往下一個生命階段的過程，有著更多的不確定性和危機。

勞動派遣是一個特殊的經驗，由此我們得以推論「生命歷程階層化」¹³⁵的可能。過去，許多研究都指出非典型就業經驗對於勞動者的職涯發展，具有踏腳石或是絆腳石的不同影響。然而，這些研究通常是聚焦在特定的就業身分轉銜，包括期間長短、次數多寡、薪資高低等層面。本文在這些研究的基礎上，進一步發現，勞動者的教育、家庭和個人特質、甚至是各種制度脈絡、與整體國家政策，在在塑造了非典型就業的軌跡及轉換可能。透過本文的歸納與分析，派遣勞動的職業階層、從業動機、與要派公司和派遣公司間的關係、政府資源的投注，則具有左右勞動者後續發展的關鍵性影響。

¹³⁵ 相關研究可參考陳虹君（2008）探討部分工時者的就業型態階層化現象。

當制度的缺乏彈性和多樣性，加以年齡的侷限，使得部分低階勞動者在職涯規劃方面經常力不從心，並難以轉軌。基於不同的年齡各具其社會意義，在不同的年齡階段參與勞動派遣具有不同的意涵。首先，對於條件良好的中高年勞動者而言，內部勞動市場為之提供一定程度的屏障，參與勞動派遣未必會使之瀕於匱乏，反而因為技術能力和累積的經驗，使他們擁有彈性的工作時間，並擁有更多兼顧工作生活平衡的可能性。但對於初入職場的青年而言，因為缺乏資歷和談判籌碼，在經濟景氣不佳的年代中，經常必須服從於協商權力較強的雇主，而沒有太多的選擇權力。

然而，利與不利，並非僅是非典型就業本身造成。提供友善的制度環境，方能促使弱勢者趨往安全的方向移動。舉例而言，教育品質的改善、與職場的連結設計，將有助於勞動者人力資本的養成與維續，進而改善家庭背景所造成的劣勢；妥適的職前與在職訓練機會亦得以協助其維持就業能力，減少失業風險。再者，勞動派遣業所具備的就業媒合、就業服務、勞動市場風險控管之機能，如能恰當發揮，亦將有助於缺乏資訊的勞動者更容易尋得優質就業。惟因當前不肖派遣業之剝削、圖利作為者仍常聽聞，故更有待勞動法令之確立與勞動檢查等執行層面的落實。為因應當前企業彈性運用勞力之趨勢，除了在消極面上保障勞動條件與建構社會安全網之外，更應積極設置轉銜機制，避免弱勢勞動者陷入貧困、過勞、失業的負向循環之中。由此將得以進一步達成「去階層化」的效果，並使弱勢群體在教育、就業、家庭三個領域中獲得一定的支援與資源挹注，以協助其進行良性轉銜。

歸結而言，非典型就業興起之趨勢使勞動生涯產生更多的風險與不確定性，由此產生制度創新的空間與必要性。從樂觀的角度，面對高齡化、少子化、教育延長等現象，生命歷程的規劃具有多元發展的潛能；良性的勞動派遣制度將得以扮演風險的承接者，有助勞動者和企業因應高度的勞動市場風險。反之，如未能

透過適當的規範，那麼不肖的勞動派遣業者將是為人詬病、使勞動者受到彈性剝削的幫兇，不僅對就業穩定與保障產生不利，同時也影響其工作生活平衡和後續職涯發展。「派遣勞工」作為一個特殊的工作群體，特定的時代與環境脈絡影響其能否自由選擇工作、以及選擇何種工作的決定，長遠以觀則描繪整體生命歷程之軌道。除了社會政策對於個別勞動者生命歷程產生預設之效果外，這些勞動者的決定，亦將形成一股集體的力量進入政策決定過程，使得新的政策方案成為可能。當新的政策方案制定出來，影響的不僅是保障、規範程度的差異，更將形塑下一代人對於勞動派遣不同的思維，由此可能導引出世代之間的決策差異。

關於後續研究建議，未來如能結合特定年齡群研究（cohort-specific study），透過對不同年齡群的比較，可以進一步了解不同年齡的派遣工作者（作為個人以及群體），處在不同生命階段，面對結構環境的差別所做出回應之同與異。再者，非典型就業樣態多元，為求聚焦，本研究之訪談樣本集中於派遣工作者，但其他樣態的非典型勞動者包括部分工時人員、定期契約人員的就業歷程與心理認知可能出現不同的面貌，尚待進一步釐清。第三，派遣人員職涯轉銜與發展乃多層次之結構、制度、個人互動下之結果，涉及複雜的現象和因果關係，本研究僅立基在先前之研究並提出初步分析，但求對於所擇取之個案有深入之理解。全面而綜觀之詮釋有待進一步之研究，或輔以量化方法進行分析討論。

參考文獻

一、中文文獻

- Babbie, E. (2010)。 *社會科學研究方法* (林秀雲等譯)。臺北市：新加坡商聖智學習。
- Drucker, P. (2002)。 *下一個社會*。臺北市：城邦文化發行。
- Edgell, S. (2008)。 *工作社會學導讀* (郭寶蓮、袁千雯譯)。臺北縣永和市：韋伯文化國際。
- Ehrenberg, R. G.、Smith, R. S. (2007)。 *現代勞動經濟學：理論與公共政策* (劉昕譯)。北京：中國人民大學出版社。
- Elder, G. H. (1975/2002)。 *大蕭條的孩子們*。南京：譯林。
- Flick, U. (2007)。 *質性研究導論* (李政賢等譯)。臺北市：五南。
- Harrison, B. (1997)。 *組織瘦身* (李昭瑤譯)。臺北市：遠流。
- North, D. C. (1994)。 *制度、制度變遷與經濟成就* (劉瑞華譯)。臺北市：時報出版。
- Runyan, W. M. (1982/2002)。 *生命史與心理傳記學—理論與方法的探索* (丁興祥等譯)。臺北市：遠流。
- Sennett, R. (1999)。 *職場啟示錄—走出新資本主義的迷惘* (黃維玲譯)。臺北市：時報文化。
- Taylor-Gooby, P. (2011)。 *新風險,新福利：歐洲福利國家的轉變* (劉育廷等譯)。臺北市：巨流圖書。
- 于立欣 (2010)。 *長期派遣人力經驗對生涯規劃的影響*。未出版之碩士論文，暨南國際大學輔導與諮商研究所，南投縣。
- 王俊仁 (2008)。 *大專院校應屆畢業生對非典型工作求職行為意向之研究*。未出版之碩士論文，國立高雄應用科技大學人力資源發展系研究所，高雄市。
- 王雅雲 (2011)。我國非典型就業概況。 *台灣勞工季刊*，27，100-111。
- 王瑞霞 (2010)。 *臺灣青年就業歷程之yo-yo現象之初探*。未出版之碩士論文，中國文化大學勞工關係研究所，臺北市。
- 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。
- 江文瑜 (2002)。口述史法。在胡幼慧編著， *質性研究理論、方法、及本土女性研究實例*。台北市：巨流。
- 吳柏燁 (2005)。 *臺灣人力派遣運作模式新探*。未出版之碩士論文，國立中山大學人力資源管理研究所，高雄市。
- 吳盈如 (2009)。 *派遣勞工的勞動研究—以公部門某就業服務站為例*。未出版之碩士論文，國立臺北大學社會學研究所，臺北市。

- 呂朝賢（2007）。貧窮動態及其成因--從生命週期到生命歷程。《臺大社會工作學刊》，14，167-210。
- 李至賢（2009）。派遣人員之職涯規劃之探討—以專業派遣人員為例。未出版之碩士論文，聖約翰科技大學企業管理系，臺北市。
- 李孟儒（2011）。少年未升學未就業經驗的意涵：生命歷程理論觀點。未出版之碩士論文，臺灣大學社會工作學研究所，臺北市。
- 李易駿、古允文（2007）。機會開放或結構限制？臺灣青年從學校到職場轉銜過程中的 yo-yo 現象。《臺灣社會研究季刊》，67，107-147。
- 李建鴻（2008）。差序治理體制與治理矛盾：臺灣就業體制變革分析。《臺灣社會福利學刊》，6（2），109-145。
- 李健鴻（2007）。臺灣勞動立法之政策變革：彈性安全觀點的分析。《政大勞動學報》，21，91-127。
- 李健鴻（2008）。契約主義下的績效與公平的兩難：台灣就業服務體制的社會風險管理分析。《政大勞動學報》，23，113-144。
- 李健鴻（2010a）。我國派遣勞工之政策及人權保障之檢視，監察院第4屆人權保障工作研討會：監察院人權保障委員會。
- 李健鴻（2010b）。後金融海嘯時期的非典型就業趨勢、風險與勞動保護。《就業安全半年刊》，9（1），21-26。
- 李強、鄧建偉、曉箏（1999）。社會變遷與個人發展：生命歷程研究的範式與方法。《社會學研究》，6，1-17。
- 李誠（2005）。從充分就業到優質就業。臺北市：天下文化。
- 李誠、李筱丰（2007）。臺灣的勞雇關係（成之約等譯）。在《國際與比較勞雇關係》（頁375-404）：天下文化。
- 李誠、辛炳隆（2005）。強化我國職訓體系之研究，經建會委託研究報告。
- 辛炳隆、李健鴻（2006）。強化我國企業參與人才培訓之研究，經建會委託研究報告。
- 辛炳隆（2010a）。如何訂立兼顧勞資雙方的勞動派遣法規。《臺灣勞工季刊》，23，34-40。
- 辛炳隆等（2010b）。勞工法令及相關政策變革對我國產業的影響與因應（經濟部工業局99年度專案計畫執行成果報告）。臺北市：經濟部工業局。
- 辛炳隆（2011a）。強化人力資本，提升青年就業力。《就業安全半年刊》，10（1），10-14。
- 辛炳隆（2011b）。非典型就業之衡平機制--經濟面之研究。臺北市：行政院經濟建設委員會。
- 周信旗（2002）。人力資源彈性化任用管理之研究—以我國派遣勞動為例。未出版之碩士論文，國立中山大學人力資源管理研究所，高雄市。
- 林大鈞（2011）。非典型就業之衡平機制--社會安全網之研究。臺北市：行政院經濟建設委員會。

- 林佳和 (2004)。勞動基準法二十年—過去、現在與未來的十項觀察。《律師雜誌》，298，49-65。
- 林佳和 (2010)。勞動彈性化的社會衝擊—以非典型勞動為例。《臺灣勞工季刊》，23，41-50。
- 林宗弘、洪敬舒、李健鴻、王兆慶、張烽益 (2011)。《崩世代：財團化、貧窮化與少子女化的危機》。臺北市：臺灣勞工陣線協會。
- 林怡君 (2006)。《基層派遣勞工之職涯規劃—以電子產業為例》。未出版之碩士論文，國立中正大學勞工所，高雄市。
- 林適湖 (2009)。臺灣高等教育之發展與省思。《教育資料集刊》，52，1-22。
- 邱駿彥、林佳和 (2007)。《修正現行勞動法令以加強派遣勞工權益保障》。臺北市：行政院勞工委員會。
- 邱駿彥等 (2009)。《勞動契約》。在臺灣勞動法學會編著，勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望。臺北市：新學林。
- 施世駿 (2002)。生命歷程研究對社會政策效果的探討。《社會政策與社會工作學刊》，6(1)，101-157。
- 洪敏蓉 (2009)。《派遣管理之研究—以派遣公司觀點》。未出版之碩士論文，國立高雄應用科技大學人力資源發展系，高雄市。
- 徐靜、徐永德 (2009)。生命歷程理論視域下的老年貧困。《社會學研究》，6。
- 翁康容、張峰彬 (2011)。高等教育擴張後學校到職場的轉銜：「學以致用」或「學非所用」？。《社會科學論叢》，5 (1)，1-38。
- 高珮萱 (2009)。《員工對派遣工作的認知與其職業生涯發展之研究》。未出版之碩士論文，國立中央大學人力資源管理研究所，桃園縣。
- 高淑清 (2008)。《質性研究的18堂課：首航初探之旅》。高雄市：麗文文化。
- 張芬芬 (2010)。質性資料分析的五步驟：在抽象階梯上爬升。《初等教育學刊》，35，87-120。
- 張家榮 (2011)。《被出租的年輕人：高學歷青年派遣勞工的勞動》。未出版之碩士論文，國立臺灣大學社會學研究所，臺北市。
- 張晉芬 (2011)。《勞動社會學》。臺北市：政大出版社。
- 張惠琪 (2005)。《專業與非專業人才之非典型工作型態求職行為意向分析—以重大公共建設工程為例》。未出版之碩士論文，樹德科技大學經營管理研究所，高雄縣。
- 陳怡靜 (2001)。《知識工作者職涯發展歷程及其影響因素之研究》。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學工業科技教育研究所，臺北市。
- 陳虹君 (2008)。《臺灣就業型態的階層化—以高等教育擴張後勞動者從事部分工時為例》。未出版之碩士論文，國立中正大學社會福利所，嘉義縣。
- 陳瑋筠 (2008)。《牛背上的白鷺鷥：大臺北地區女性單身共生族與原生家庭關係之研究》。未出版之碩士論文，東吳大學，臺北市。

- 陳榮隆（2008）。派遣員工職涯發展之探討－以程式設計師為例。未出版之碩士論文，工業科技教育學系在職進修研究所國立臺灣師範大學，臺北市。
- 陳慧芳（2004）。臺灣派遣勞工對要派機構的認知、派遣機構的認知、人格特質與工作滿意及離職傾向之相關研究。未出版之碩士論文，國立中山大學人力資源管理研究所。
- 陳曉進（2007）。生命歷程理論：個體犯罪行為的持續和變遷。犯罪與刑事司法研究，9，85-111。
- 曾慶玲（2007）。家庭主婦的生活滿意--以生命歷程理論剖析。未出版之博士論文，國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系，臺北市。
- 馮依菱（2009）。大專青年yo-yo的求職行為研究－以臺中市為例。未出版之，國立中正大學勞工所，嘉義縣。
- 黃同圳（2011）。勞動派遣在企業人力資源管理之運用探討。臺灣勞動評論，3（1），1-33。
- 黃志隆（2008）。荷蘭與丹麥彈性安全策略的探討：制度主義的生命歷程政策研究途徑。社會政策與社會工作學刊，12（1），91-144。
- 黃志隆（2009）。安居樂業？就業與家庭政策整合途徑的探討，2009 臺灣社會福利學會年會暨學術研討會「健康、照護、工作與退休-新興社會風險與弱勢關懷」。東吳大學：台北。
- 黃志隆、張世雄（2004）。就業成長的達成與社會安全的維繫－荷蘭福利改革的理論爭議與政策意涵，快樂兒童、活力老人、健康社區－建構臺灣社會福利的新願景，人口與社會政策：臺灣社會福利學會。
- 黃淑敏（2008）。我國公立就業服務機構勞動派遣人員現況之研究－以雲嘉南就業服務中心為例。未出版之碩士論文，國立中正大學勞工研究所，嘉義縣。
- 黃程貫（2009）。臺灣勞動派遣保護之現況與困境（上）。金融業工會聯合總會會訊，108。
- 黃程貫（2010）。臺灣勞動派遣保護之現況與困境（下）。金融業工會聯合總會會訊，109/110。
- 黃越欽（2006）。勞動法新論。臺北市：翰蘆。
- 黃馨慧（2008）。派遣勞動關係之勞資爭議問題。在臺灣勞動法學會編著，非典型勞動關係之爭議問題與解決。臺北市：新學林。
- 楊佳怡（2010）。失業青年尋職歷程的探討－社會排除觀點的分析。未出版之碩士論文，勞工關係研究所中國文化大學，臺北市。
- 楊通軒（2012）。就業安全法－理論與實務。臺北市：五南。
- 楊嘉玲（2008）。情，不自禁~遭受伴侶暴力之未婚女性其關係抉擇歷程與影響因素。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學輔導與諮商學系所，彰化縣。
- 葉崇揚（2008）。書評：Modernising social policy for the new life course。臺灣社會福利學刊，7(1)，225-237。

- 劉士豪 (2008)。派遣勞工的職業災害補償及賠償問題之研究。臺灣勞動法學會學報，7，153-202。
- 潘世偉、王方、林佳和 (2006)。非典型勞資關係研究。臺北市：行政院勞工委員會。
- 潘彥秀 (2010)。在家庭與工作之間-已婚女性成為全職家庭主婦之抉擇歷程分析。未出版之碩士論文，中國文化大學心理輔導研究所，臺北市。
- 蔡金拉 (2004)。關懷弱勢中的弱勢-從尊重生命探討不墮胎之抉擇歷程。未出版之碩士論文，靜宜大學青少年兒童福利研究所，臺中縣。
- 蔡練生等 (2011)。2011 全國工業總會白皮書-對政府政策的建言。臺北市：中華民國全國工業總會。
- 衛民、許繼峰 (2006)。勞資關係、平衡效率與公平。臺北縣三重市：前程文化。
- 鄭津津 (2011)。非典型就業之衡平機制-法制面之研究。臺北市：行政院經濟建設委員會。
- 鄭凱文 (2009)。臺灣青年非典型工作者的新興就業方式：飛特族 (*freeters*) 與 *soho* 族之比較探討。未出版之碩士論文，臺灣大學國家發展研究所，臺北市。
- 盧盟方 (2007)。政府機構勞動派遣實務之研究 - 政府機構與派遣服務業之觀點。未出版之碩士論文，元智大學管理研究所，桃園縣。
- 薛曉源、陳家剛編著 (2007)。全球化與新制度主義。臺北市：五南。
- 謝文元 (2006)。不安全的就業：勞動市場風險下青年非典型工作者之就業歷程。未出版之碩士論文，靜宜大學青少年兒童福利研究所，臺中市。
- 簡宇欣 (2009)。我國就業服務之派遣勞動考察-以中彰投區就業服務外展人員為例。未出版之碩士論文，勞工研究所國立中正大學。
- 魏淑瓊 (2006)。雙生涯家庭婦女照顧娘家父母歷程之研究。未出版之碩士論文，成人教育研究所國立高雄師範大學在職專班，高雄市。
- 嚴敬雯 (2006)。臺灣青少年從學校到職場的銜接機制之探討：以大專就業學程之實施為例。未出版之碩士論文，國立中正大學勞工研究所，嘉義縣。

二、英文文獻

- Andersson, F., Holzer, H. J., & Lane, J. (2007). *Temporary Help Agencies and the Advancement Prospects of Low Earners*. Paper presented at the the NBER Labor Market Intermediation Conference.
- Anxo, D., Boulin, J.-Y., Fagan, C., Cebrián, I., Keuzenkamp, S., Klammer, U., et al. (2006). *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Autor, D. (2001). Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training? *Quarterly Journal of Economics*, 116(4), 1409-1448.
- Autor, D., & Houseman, S. (2009). Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from 'Work First', *Upjohn Working Papers 05-124*: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Bäckman, O., & Nilsson, A. (2011). Pathways to social exclusion - a life course study. *European Sociological Review*, 27(1), 107-123.
- Benner, C. (2002). *Work in the New Economy : Flexible Labor Markets in Silicon*: Wiley-Blackwell.
- Benner, C., Leete, L., & Pastor, M. (2007). *Staircases or treadmills? Labor market intermediaries and economic opportunity in a changing economy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Biletta, & Kullander. (2010). *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Buchholz, S., Hofäcker, D., Mills, M., Blossfeld, H.-P., Kurz, K., & Hofmeister, H. (2009). Life Courses in the Globalization Process: The Development of Social Inequalities in Modern Societies. *European Sociological Review*, 25(1), 53-71.
- Casquel, E., & Cunyat, A. (2005). The Dynamic of temporary jobs: Theory and Some Evidence for Spain (The Role of Skill): DOCUMENTO DE TRABAJO 2005-19.
- Chains, V. (1991). *Annual Review of Sociology*. 17.
- D'Addio, A. C., & Whiteford, P. (2007). From Separated Life Phases to Interrelated Life Risks: A life-course approach to social policies *Modernising Social Policy for the New Life Course* (pp. 13-73): OECD.
- Dewilde, C. (2003). A life-course perspective on social exclusion and poverty. *The British Journal of Sociology*, 54, 109-128.
- Edgell, S. (2006). *The sociology of work : continuity and change in paid and unpaid work*. Thousand Oaks, Calif.: SAGE.

- Elder, G. H. J., Johnson, M. K., & Crosnoe, R. (2003). The Emergence and Development of Life Course Theory. In J. T. Mortimer & M. J. Shanahan (Eds.), *New York Handbook of the Life Course* (pp. 3-19). Kluwer Academic: Kluwer Academic.
- Erhel, C. (2007). Life-course Policies and the Labour Market *Modernising Social Policy for the New Life Course* (pp. 149-172): OECD.
- Gagliarducci, S. (2005). The dynamic of repeated temporary job. *Labor Economics*, 12, 429-448.
- Gazier, B., & Gautie, J. (2011). The “Transitional Labour Markets” Approach: Theory, History and Future Research Agenda. *Journal of Economic and Social Policy*, 14(1).
- Giesecke, J. (2009). Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market. *European Sociological Review*, 25(6), 629- 646.
- Heinrich, C. J., Mueser, P. R., & Troske, K. R. (2007). The Role of Temporary Help Employment in Low-wage Worker Advancement, *NBER working paper*.
- Heinz, W. R. (2004). From Work Trajectories to Negotiates Careers. In J. T. Mortimer & M. J. Shanahan (Eds.), *Handbook of the Life Course* (pp. 185-204). New York: Springer Science+Business Media, Inc.
- Kvasnicka, M. (2005). *Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?*. SFB 649 Discussion Paper 2005-031.
- Klammer, U., & Keuzenkamp, S. (2005). *Working time options over the life course: Changing social security structures*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Kohli, M. (2007). The Institutionalization of the Life Course: Looking Back to Look Ahead. *RESEARCH IN HUMAN DEVELOPMENT*, 4(3-4), 253-271.
- Koistinen, P., Lilja, M., & Serrano Pascual, A. (2009). *Emerging systems of work and welfare*. New York: P.I.E. Peter Lang.
- Leschke, J., Schmid, G., & Griga, D. (2006). On the marriage of flexibility and security: lessons from the Hartz-reforms in Germany, Discussion paper // Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Forschungsschwerpunkt: Arbeit, Sozialstruktur und Sozialstaat, Abteilung: Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung, No. SP I 2006-108, <http://hdl.handle.net/10419/43983>.
- Martínez, G., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Review of Temporary Employment Literature: Perspectives for Research and Development in Latin America. *Psyke*, 19(1), 61- 73.

- Merton, R. K. (1968). The Matthew Effect in Science. *Science, New Series*, 159 (3810), 56-63.
- Mills, M., & Blossfeld, H. P. (2009). Uncertain and unable to commit: A fourteen-country comparison of the impact of globalization on the early life course. In I. Schoon & R. K. Silbereisen (Eds.), *Transition from School to Work*. New York: Cambridge University Press.
- Mortimer, J., & Shanahan, M. (Eds.). (2003). *The Handbook of the Life Course*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Muffels, R., & Luijkx, R. (2008). Labour market mobility and employment security of male employees in Europe: 'trade-off' or 'flexicurity'?. *Work Employment Society*, 22(2)(2), 221-242.
- Naegele, G., Barkholdt, C., Vroom, B. d., Andersen, J. G., & Krämer, K. (2003). *Working time options over the life course: Changing social security structures*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Rassuli, A. (2005). Evolution of the professional contingent workforce. *Journal of Labor Research*, 26(4), 689-710.
- Riley, M. W., Kahn, R. L., & Foner, A. (1994). *Age and structural lag : society's failure to provide meaningful opportunities in work, family, and leisure*. New York: Wiley.
- Schmid, G. (2006). Social Risk Management through Transitional Labour Markets. *Socio-Economic Review*, 4, 1-33.
- Schmid, G. (2008). *Full employment in Europe : managing labour market transitions and risks*. Northampton, MA: Edward Elgar.
- Schmid, G., & Gazier, B. (Eds.). (2002). *The Dynamic of Full Employment. Social Integration by Transitional Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Schoon, I., & Silbereisen, R. K. (2009). *Transitions from school to work : globalization, individualization, and patterns of diversity*. New York: Cambridge University Press.
- Settersten, R. A., Jr. (1999). *Lives in Time and Place. The Problems and Promises of Developmental Science*. Amityville: Baywood Publishing Company.
- Settersten, R. A., Jr. . (2003). Age structuring and the rhythm of the life course. In J. M. M. Shanahan (Ed.), *Handbook of the life course* (pp. 81-98). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Silverstein, M., & Giarrusso, R. (2011). Aging Individuals, Families, and Societies: Micro–Meso–Macro Linkages in the Life Course. In J. R.A. Settersten & J. L. Angel (Eds.), *Handbook of Sociology of Aging* (pp. 35-49). New York: Springer.

- Supiot, A. (2001). *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Vandecasteele, L. (2011). Life Course Risks or Cumulative Disadvantage? The Structuring Effect of Social Stratification Determinants and Life Course Events on Poverty Transitions in Europe. *European Sociological Review*, 27(2), 246- 263.
- Walther, A. (2009). „It was not my choice, you know?“ Young people’s subjective views and decision making processes in biographical transitions. In I. Schoon & R. K. Silbereisen (Eds.), *Transitions from School to Work: Globalisation, Individualisation, and Patterns of Diversity* (pp. 121-145). Cambridge: Cambridge University Press.
- Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). “The Concept of ‘Flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets. *Tanfer, European Review of labour and research*, 10(2).

