

我們續約到老？

勞動派遣的現象、歧視與行動考察

基法四
楊宗霖

寫在文章前

- 勞動派遣是什麼？
 - 勞動派遣：指派遣事業單位指派所僱用之勞工至要派單位，接受該要派單位指揮監督管理，提供勞務之行為。(103年2月派遣勞工保護法草案第3條第1項第1款)
- 勞動派遣跟典型勞動關係有什麼不同？
 - 典型勞動關係：僱用、使用合一
 - 勞動派遣：僱用、使用分離，派遣雇主僱用、要派雇主使用
 - 派遣勞工與要派雇主間不存在僱用關係；派遣勞工與派遣雇主間存在僱用關係。

寫在文章前

- 關於勞動派遣、勞動派遣法的典型敘事：
 - 國內企業面臨產業結構調整、追求經營效率及彈性運用人力資源，促成了就業型態的多元發展及非典型僱用型態的興起。
 - 我國勞動派遣之勞務給付樣態業已存在於勞動市場。
 - 制定勞動派遣法為世界潮流立法所趨。
 - 為避免派遣勞動三方關係無法律明確規範，且派遣勞工權益未受完善保障，衍生三方之間爭議頻生，爰擬制定相關規範。

寫在文章前

- 勞動派遣普遍被認為存在的問題有：
 - 僱用關係不穩定
 - 萬年派遣
 - 要派雇主責任不明確
 - 派遣人數過多
 - 派遣勞工之權益不均等
- 官方對於勞動派遣問題提出的解決方法：
 - 規定派遣雇主應不定期僱用派遣勞工
 - 派遣一年，派遣勞工可以請求轉正，但要派雇主可以拒絕。
 - 不得逾其僱用總人數百分之三。
 - 規定權益均等、不得歧視。

問題意識

- 重新說一個故事：
 - 勞動派遣對勞工而言，問題是什麼？
 - 為什麼要有勞動派遣？
 - 面對勞動派遣，派遣勞工有什麼行動與訴求？
- 新故事的目的：
 - 重新認識勞動派遣
 - 檢視歧視的存在
 - 正視抵抗的存在

章節架構

- 打造理想的勞動者
 - 女性
 - 典型
 - 為什麼要打造
- 派遣勞工的抵抗
 - 台灣電力股份有限公司公司台中火力發電廠事件
 - 國立台灣美術館禁孕歧視事件
 - 公共廣電集團派遣事件

打造理想的勞動者

- 假性缺工現象下，如何增加女性工作者的僱用誘因？
 - 母職加深女性工作者的歧視，讓女性工作者被排除在工作領域外
- 怎麼樣增加僱用誘因？
 - 僱用、使用分離，要派雇主毋庸負擔女性生育、養育之責任
- 這種方式有什麼問題？
 - 沒有消弭以男性工作者為標準的歧視
 - 歧視被契約自由隱藏
 - 歧視依舊存在，且派遣雇主沒有能力&意願承擔雇主責任

打造理想的勞動者

- 假性缺工下，如何增加男性工作者的僱用誘因？
 - 勞動權益要求日增，失業率高&勞動力短缺(假性缺工)
 - 怎麼樣增加僱用誘因？
 - 僱用、使用分離，要派雇主毋庸負擔法令所要求的責任
 - 這種方式有什麼問題？
 - 建立歧視？
 - 歧視被契約自由隱藏？
 - 歧視依舊存在，且派遣雇主沒有能力&意願承擔責任？

打造理想的勞動者

- 為什麼要打造理想的勞動者
 - 企業彈性需求
 - 人力依其貢獻，區分為核心、邊陲以及外部
 - 企業希望外部人力可以隨時被增減
- 經濟部赴日考察，1999開放「人力派遣業」為營業項目
 - 先有開放，才有專營勞動力買賣的企業
 - 呼應企業者需求的法制建構，法律做出「區分」，核心人力適用勞動基準法，外部人力適用勞動派遣法

打造理想的勞動者

- 勞動派遣是一種歧視嗎？
 - 區分
 - 理論預設：自由增減人力→不重要的人力就毋須依勞動基準法僱用
 - 實際運用：非自由增減人力之需求，多用來避免雇主責任、節省人事成本
 - 壓迫、不利：
 - 以核心與否來決定勞工所享有的法律資源
 - 虛構的分類，架空法令上的歧視禁止、勞動條件保障。

派遣勞工的抵抗

- 台灣電力股份有限公司公司台中火力發電廠事件
 - 想像中的勞雇關係是什麼？
 - 法律上的雇主定義從何而來？
 - 法律重新詮釋了雇主的定義？
 - 從勞務外包到勞動派遣
 - 頒布勞動基準法的同時，再闢建一個法外之地？

派遣勞工的抵抗

- 國立台灣美術館禁孕歧視事件
 - 被關注的單身、禁孕，被忽略的勞動派遣。
 - 勞動派遣的作用在於免除要派雇主的法令責任，增加僱用誘因。
 - 不理想的勞動力，要派雇主隨時可以透過締約自由予以汰除。
 - 派遣雇主如果不能提供理想的勞動力，也將被淘汰於市場。
 - 派遣雇主事實上不能負擔雇主責任。
 - 「要派雇主與派遣雇主同一責任」能否消弭歧視？
 - 派遣被認為合法，「轉正」成了勞工訴求。

派遣勞工的抵抗

- 公共廣電集團派遣事件
 - 轉正/不轉正，差別？
 - 公視支付資遣費、計算年資
 - 派遣工對工作欠缺認同感、穩定感
 - 派遣工會向要派公司訴求轉正
 - 容易被消滅的派遣工會
 - 行動資源的特殊運用

派遣勞工的抵抗

- 小結
 - 勞僱關係的想像
 - 簽約的才是雇主？
 - 勞務是商品？
 - 問題的想像
 - 除了待遇，工作對於「人」來說，意味著？
 - 派遣勞工的訴求「轉正」
 - 逃避雖可恥，但有用？

結論

- 勞動派遣是一種歧視性制度
 - 區分
 - 核心/外部，有法令負擔/無法令負擔
 - 不利
 - 透過派遣雇主來承擔雇主責任只是一種假象
 - 「要派雇主與派遣雇主同一責任」不能解決問題
- 勞動派遣法並未能正視抵抗的存在
 - 僱用、使用分離，法律邏輯的弔詭
 - 法律的雙面刃與矛盾-保護帶來歧視；既要保護又要免責
 - 忽視工作對於「人」的意義

• 謝謝聆聽！