



非典型就業對國內薪資影響之研究

黃月盈*

壹、前言	肆、主要國家保障非典型就業政策
貳、文獻回顧	伍、結論與建議
參、我國非典型就業概況	

摘要

本文主要目的在於探討非典型就業對國內薪資之影響，同時借鏡主要國家政策經驗，據以提出具體政策建議。根據主計總處的人力運用調查顯示**，近年我國非典型就業者與典型就業者薪資差距均逾40%，但兩者差異有逐漸縮小跡象。另根據受僱員工調查資料分析，工時差異是造成部分工時工作者與正常全時工作者薪資差距主要原因之一。非典型就業者若按職類別分，以機械設備操作及勞力工占比較高，其次為服務及銷售工作人員，顯示非典型就業者多集中於低技術性質工作。此外，本文參考主要國家政策經驗，提出兩點建議如下：一、強化非典型就業者保障；二、提供在職訓練與教育機會，提升非典型就業者專業技能。

* 作者為經濟發展處專員。本文係筆者個人觀點，不代表國發會意見，若有疏漏之處當屬筆者之責。

** 本文實證資料以 107 年 9 月當時可取得的最新統計資料為準。

The Study on the Impact of Atypical Employment on Domestic Wages

Yueh-Ying Huang

Specialist

Economic Development Department, NDC

Abstract

The main purpose of this study is to explore the impact of atypical employment on domestic wages, and to draw on international policy experiences to propose specific policy recommendations. According to the report on the manpower utilization survey released by DGBAS, the wage gap between atypical and typical workers in Taiwan has exceeded 40%, but the gap has gradually narrowed. In addition, according to the earnings statistics, the lower number of working hours for part-time workers compared to those of full-time workers is the main reason for the difference in salary between part-time workers and full-time workers. If atypical workers are classified by occupation, mechanical equipment operators are the largest proportion, followed by service and sales staff, indicating that atypical workers are mostly concentrated in low-skilled jobs. Based on the policies and experience of other countries, two suggestions are proposed as follows: 1. Strengthening the protection of atypical workers; 2. Providing job training and educational opportunities to enhance the professional skills of atypical workers.



壹、前言

國內薪資水準自 2000 年以來即呈現停滯的現象，1991~2000 年平均經濟成長率達 6.7%，同期間實質薪資平均成長率為 2.9%；2001~2017 年平均經濟成長率雖成長 3.5%，但實質薪資卻僅微幅成長 0.1%，顯示國內薪資成長相當緩慢。

過去國內已經有相當多的文獻探討薪資成長停滯的原因，其中一個經常探討的議題是近年非典型就業的興起。在全球化趨勢下，由於市場快速變化，導致需求存在高度不確定性，企業為維持競爭力，聘僱勞動力的型態逐漸改以臨時工、外包派遣等方式，以降低營運成本。由於部分工時、臨時工、派遣工作者常遭遇工作不穩定、薪資待遇較正式員工低等問題，故非典型就業的增加不僅不利於勞動市場穩定，對於國內長期的薪資成長也可能產生負面影響。

根據國際勞工組織（International Labour Organization，ILO）的定義，非典型就業是與典型就業不同的一種僱用安排，主要包括臨時性就業、非全日制工作、臨時介紹所工作及其他多方僱用關係、隱蔽性僱傭關係和依賴性自僱就業等。國內方面，成之約（2012）等人認為，非典型聘僱關係是指一種非全時、非長期受聘僱於一個僱主或一家企業的關係，工作型態包括部份時間工作、定期契約工作、派遣勞動和自營作業者或自僱型工作等。而導致「非典型就業」發展的原因有許多，大致上可歸因於：勞動彈性化的發展、市場供需因素的影響，以及產業結構的轉變等。

本研究旨在對我國非典型就業現況進行探討，並分析非典型工作者與典型工作者的薪資差異，以及非典型就業者的特性，進一步探討造成兩者薪資差異的主要原因，同時借鏡主要國家政策經驗，據以提出具體政策建議。本文研究流程如下：壹、前言；貳、文獻回顧；參、我國非典型就業概況；肆、主要國家保障非典型就業政策；伍、結論與建議。

貳、文獻回顧

OECD (2015a) 針對 OECD 國家的研究指出，部分工時工作者因工作時數較少，故其薪資水準約低於典型就業者 50%。若換算為時薪，臨時性及部分工時工作者的時薪約為標準工作者時薪中位數的 70%~80%，其中，臨時性工作者與典型就業者的時薪差距，在盧森堡、南韓及加拿大最為明顯，而部分工時者與典型就業者的薪資差距，在加拿大及日本尤為明顯。

ILO (2016) 曾彙整各國有關典型就業和非典型就業工資差異的相關實證文獻，發現多數國家（包含先進及開發中國家）的臨時工作者普遍存在工資懲罰現象，¹例如，在韓國，若控制就業者特徵變數（包括年齡、教育程度、職業及行業部門等）的條件下，2012 年全日制的臨時工的工資懲罰率約為 10%、德國約為 17%，顯示臨時工與正式工作者的薪資差異，部分原因除了來自於這些工作者本身特性，但臨時工作型態也是造成薪資差距的重要原因之一，非典型工作者和正式工作人員之間的保障存在隔閡，導致非典型就業者的收入較不穩定，且由於這些就業者往往

¹ 工資懲罰定義為：非典型就業者的工資懲罰 = (典型就業工人工資 - 非典型就業工人工資) / 典型就業工人工資。



較難過渡轉為正式工作，獲得晉升機會較低，所以他們在職業生涯中建立職業發展路徑及獲得更高收入的能力可能進一步受到限制。

美國現象較為特別，對比典型就業者，工程師、技術人員、護士及高薪人員在臨時工作中存在工資獎勵現象（Theodore 及 Peck, 2013）。在亞太地區方面，Hamaguchi 及 Ogino（2011）等人發現，日本全日制的非典型就業者工資約為典型就業者的 64%，而非全日制的非典型就業者則約為 28%，且隨著年齡越大，工資差異越大。

在國內，江豐富（2011）曾利用行政院主計總處人力運用調查資料，以「兩階段估計」法分析臺灣就業者從事典型與非典型工作的機率與工資率。研究結果顯示，人力資本投資、工作身分、曾否退休、性別、婚姻狀態，以及主要工作場所從事行業等影響勞動供需的因素，是決定從事典型或非典型工作機率的重要變數。此外，非典型工作者的工資率不一定較全職者低，但因其工時相對較少，才造成其薪資總所得遠不及於非典型就業者。

經濟部委託中華經濟研究院（2014）的研究發現，²派遣員工比例愈高的企業，對員工平均薪資呈現負向且顯著之影響，原因可能是因派遣員工的薪資相對較低，故企業僱用派遣員工會產生向下的示範效果，亦即企業有成本相對較低的派遣員工可以使用，就不會想對正職員工加薪，故抑制了薪資的成長。

² 辛炳隆、王健全、林嘉慧（2014），「從產業面探討薪資成長趨緩成因及具體對策」，經濟部委託研究。

柯志哲、張珮青（2014）利用 2008 至 2012 年「人力運用擬追蹤調查資料庫」來分析典型與非典型工作者的工作流動及待遇是否有所差異，並運用多元邏輯迴歸模式來分析臺灣就業者的工作身分變化情形。研究發現臺灣勞動市場已有典型及非典型工作者的區隔性變化，而且工作流動的分析結果基本上支持陷阱說，³但同時也顯現了非典型工作型態內部的異質性。

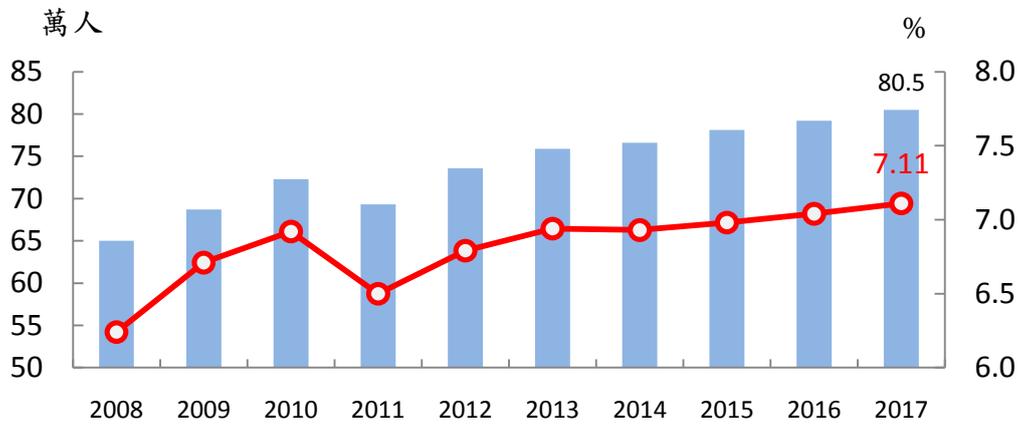
參、我國非典型就業概況

一、非典型就業者人數長期呈現上升趨勢，近年已略降

根據行政院主計總處人力運用調查資料顯示，我國非典型工作（含部分工時、臨時性或人力派遣）人數長期呈現上升趨勢，⁴自 2008 年 65 萬人上升至 2017 年 80.5 萬人，9 年間增加約 15 萬人，平均每年成長 2.4%，高於全時正式工作者之 0.8%。隨著非典型就業者增加速度高於典型工作者，致非典型就業者占整體勞動市場就業者的比重，也從 2008 年的 6.24%，上升至 2017 年的 7.11%。若以金融海嘯時期為分界點，2009 至 2013 年非典型就業者平均年增率為 3.1%，2014 至 2017 年降為 1.5%，顯示近年非典型就業增加速度呈現逐漸和緩趨勢。

³ 文獻上對非典型工作者的工作流動基本上有兩種看法，主張陷阱說的學者認為非典型工於短期工作結束後，不是淪於失業，就是接受另一份非典型工作，形同掉入陷阱之中。主張橋樑說的學者則認為非典型工作其實是提供一種連結到正職工作的橋樑，可以被雇主整合進組織之中。

⁴ 主計總處自 2008 開始針對從事部分時間、臨時性及人力派遣等非典型就業人口進行調查。



資料來源：行政院主計總處。

圖 1 臺灣地區非典型就業者人數及占整體就業比重

二、非典型就業者與典型就業者薪資差異

(一) 非典型就業者與典型就業者薪資差距逾 40%，但差異逐漸縮小

2017 年 5 月部分時間、臨時性或人力派遣工作者平均每月收入為 22,550 元，而全時正常工作者平均收入則為 39,074 元，兩者差距達 42.3%。但就歷史資料觀察，近年部分時間、臨時性或人力派遣工作者平均每年薪資增幅為 2.86%，高於全時正常工作者之 1.19%，致兩者薪資差距有縮小跡象。

表 1 受僱就業者平均每月主要工作收入

單位：元、%

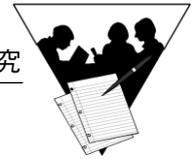
	部分時間、臨時性或 人力派遣工作(A)	非部分時間、臨時性 或人力派遣工作(B)	差距 ((B-A)/B)*100%
2011	19,038	36,400	47.7
2012	19,971	36,726	45.6
2013	19,724	36,980	46.7
2014	20,581	37,364	44.9
2015	21,268	37,866	43.8
2016	22,023	38,446	42.7
2017	22,550	39,074	42.3
2012-2017 年平均 每年增幅 (%)	2.86	1.19	2017 年較 2011 年 減少 5.4 個百分點

註：1. 受僱就業者主要工作收入係指經常性收入如薪資、獎金、佣金、加班費、小費等，但不包含非按月領取之生育、教育補助金等非經常性收入。
 2. 2010 年前僅區分臨時性或人力派遣工作者收入，未將部分時間、臨時性或人力派遣工作合併統計，故本表僅整理 2011 年以後資料。
 資料來源：行政院主計總處人力運用調查。

(二) 工時差異是造成部分工時工作者與正常全時工作者薪資差距主要原因之一

上述統計係由家戶面人力運用調查所得，若由企業面受僱員工薪資調查資料觀察，⁵ 由表 2 可知，2018 年第 2 季部分工時受僱員工總薪資為 18,061 元，與全體受僱員工平均總薪資 47,046 元，兩者差異達 61.6%，略高於 OECD 國家平均之 50%。就各行業觀察，除了電力及燃氣供應業及醫療保健服務業外，部分工時受僱人員的每人每月總薪資均未滿 2 萬元。由於部分工時者因工時較短，故其薪資水準較全時正常工作者低，若換算為時薪，

⁵ 主計總處於 2018 年 1 月起按月發布全時及部分工時薪資統計，但未特別針對臨時性及派遣者進行統計。



2018 年第 2 季部分工時者的時薪為 176 元，仍低於全時正常工作
者之 283 元，但兩者差距縮小為 38%。

表 2 受僱員工每人每月薪資及工時

單位：千人；元；小時；%

行 業 別	全體受僱員工				部分工時受僱員工				總薪資 差異 $((A-C)/A)*100\%$	平均時 薪差異 $((B-D)/B)*100\%$
	人數	總薪資 A	總工 時	平均 總時薪 B	人數	總薪資 C	總工 時	平均 總時薪 D		
107 年第 2 季	7 633	47 046	166.0	283	358	18 061	102.8	176	61.6	38.0
工業部門	3 316	45 005	171.1	263	59	15 645	89.8	174	65.2	33.8
礦業及土石採取業	4	65 689	164.3	400	0	15 366	87.8	175	76.6	56.2
製造業	2 790	44 915	172.4	261	49	15 092	89.4	169	66.4	35.2
電力及燃氣供應業	31	112 878	174.2	648	0	24 280	106.3	228	78.5	64.8
用水供應及污染整治業	29	47 545	163.6	291	1	12 731	77.7	164	73.2	43.6
營造業	462	40 722	162.7	250	9	18 772	93.0	202	53.9	19.4
服務業部門	4 317	48 613	162.4	299	299	18 539	105.4	176	61.9	41.2
批發及零售業	1 698	44 655	160.4	278	115	19 096	108.2	176	57.2	36.6
運輸及倉儲業	291	49 309	168.3	293	9	18 297	103.1	177	62.9	39.4
住宿及餐飲業	426	32 659	158.0	207	90	18 906	121.4	156	42.1	24.7
資訊及通訊傳播業	205	65 763	157.3	418	7	15 009	83.3	180	77.2	56.9
金融及保險業	382	79 620	160.3	497	1	11 872	75.1	158	85.1	68.2
不動產業	116	41 458	166.1	250	2	16 138	116.6	138	61.1	44.5
專業、科學及技術服務業	263	56 362	161.0	350	5	14 571	67.5	216	74.1	38.3
支援服務業	354	35 757	178.7	200	33	17 010	101.9	167	52.4	16.6
教育服務業	75	25 114	128.7	195	16	14 898	51.5	289	40.7	-48.2
醫療保健服務業	362	62 410	164.0	381	12	26 513	84.8	313	57.5	17.8
藝術、娛樂及休閒服務業	58	37 504	159.1	236	6	14 941	90.0	166	60.2	29.6
其他服務業	87	33 774	175.4	193	2	16 665	101.4	164	50.7	14.6

註：平均總時薪＝總薪資／總工時

資料來源：行政院主計總處受僱員工薪資調查

若進一步觀察各行業狀況，部分工時者集中在屬於服務業的批發及零售業（11.5 萬人）、住宿及餐飲業（9 萬人）、支援服務業（3.3 萬人），工業部門則以製造業（4.9 萬人）較多。上述這些行業的總薪資差異分別為 57.2%、42.1%、52.4%、66.4%，若換算為時薪，則其差異分別降為 36.6%、24.7%、16.6%、35.2%，降幅相當明顯，顯示造成部分工時工作者與正常全時工作者的薪資差異，很重要的一部分原因來自於部分工時者工時較少。

三、非典型就業者特性分析

若觀察非典型就業者年齡層結構，2017 年 5 月部分時間、臨時性或人力派遣工作者中，以 45~64 歲之 30.3 萬人最多，其次為 25~44 歲；15~24 歲就業者人數雖較中年齡者少，但占其 15~24 歲就業者比重高達 23.5%，主要係因青年就學比率高，故多選擇工時較短或較具彈性之工作類型所致。由表 3 也可以看出，部分時間工作者在 15~24 歲、25~44 歲、45~64 歲的分布大致平均，但臨時性或人力派遣工作者集中於 25~44 歲、45~64 歲。

若按教育程度分，大專及以上教育程度之部分時間、臨時性或人力派遣工作者占比最高（36.9%），但占該類別就業比重僅 5.2%。若按職類別分，技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工占整體部分時間、臨時性或人力派遣工作者約達半數（51.1%），其次為服務及銷售工作人員（26.1%），且此兩類別占該類別就業者比重亦達 10%，為各職類別中相對較高者，顯示非典型就業者多集中於低技術性質工作。

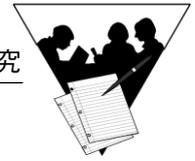


表 3 非典型就業者按年齡、教育程度及職類別分

單位：千人

項目別	全體就業者	部分時間、臨時性或人力派遣工作			部分時間工作		臨時性或人力派遣工作	
		各類別占比 (%)	占該類別就業者比重 (%)	占比 (%)	各類別占比 (%)	占比 (%)	各類別占比 (%)	
總計	11 331	805	100.0	7.1	417	100.0	629	100.0
按年齡分								
15~24 歲	816	192	23.9	23.5	133	31.9	166	26.4
25~44 歲	5 969	288	35.8	4.8	127	30.5	221	35.1
45~64 歲	4 274	303	37.6	7.1	142	34.1	230	36.6
65 歲及以上	271	22	2.7	8.1	16	3.8	12	1.9
按教育程度分								
國中及以下	1 971	246	30.6	12.5	92	22.1	209	33.2
高中(職)	3 692	262	32.5	7.1	128	30.7	214	34.0
大專及以上	5 667	297	36.9	5.2	198	47.5	206	32.8
按職類別分								
民意代表、主管及經理人員	384	0	0.0	0.0	0	0.0	-	-
專業人員	1 406	88	10.9	6.3	64	15.3	42	6.7
技術員及助理專業人員	2 040	31	3.9	1.5	19	4.6	18	2.9
事務支援人員	1 267	53	6.6	4.2	37	8.9	35	5.6
服務及銷售工作人員	2 224	210	26.1	9.4	142	34.1	170	27.0
農、林、漁、牧業生產人員	498	11	1.4	2.2	8	1.9	7	1.1
技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	3 511	411	51.1	11.7	147	35.3	357	56.8

註：由於「部分時間工作者」可能亦是「臨時性或人力派遣工作者」，故二者人數合計高於整體「部分時間、臨時性或人力派遣工作者」之人數。

資料來源：行政院主計總處人力運用調查。

肆、主要國家保障非典型就業政策

國際勞工組織（ILO）在 2017 年的「全球非典型就業報告」中提出對於保障非典型就業者之指引，並彙整各國之相關政策。主要目的在於對非典型就業者提供廣泛的支持，透過加強社會保障並且幫助這些就業者在整個工作生涯中適應勞動市場內外的風險和變化。ILO 所倡議的主要政策建議簡述如下：

一、完善非典型就業者就業管理之法規

為促進待遇平等、實現更加公平的工作環境，ILO 建議將非典型就業者納入典型就業勞動者享受的保護範圍內，範圍應包括：

1. 保證待遇平等

例如 ILO 在第 175 號公約指出，非全時工作者必須獲得與全時工作者相同的保護，包括結社自由、集體談判、職業安全和衛生、防止就業和職業歧視等，此外，非全時工作者按比例計算的工資不得因其從事該等工作而低於全時制員工的工資，並應得到與正式員工相同的條件，如生育保障、帶薪年假、帶薪公休假日、病假等。

近年各國也陸續明訂保障非典型就業者待遇之相關規範，舉如：2014 年南非修訂《勞動關係法》，規定在沒有合理的理由時，僱傭期間超過三個月的固定期限員工的待遇，應比照從事相同或類似工作的長期固定員工之待遇。韓國則在 2006 年提出《保護固定期限和非全日制僱員法》，近年則進一步強化該法案，禁止因僱傭狀況對臨時性工作者及部分工時者施加任何歧視性行為。2012 年，日本修訂《勞動合同法》，禁止固定期限僱員



在工作中得到與期限未定僱員不同的待遇而導致的不合理工作條件。在員工權利方面，日本規定每週工作 30 小時以上的部分工時員工，有權享受與全時員工同的年假。對於每週工時少於 30 小時的非全時勞動者，日本法律對其休假時間長度另有規定。

2. 落實最低工時和保護措施

由於工時過短是造成部分工時者收入較低的原因之一。若勞動者根據僱主的安排決定工時長短，且沒有最低工時或薪酬保障，那麼他們的收入安全就容易出現問題。

目前有少數國家規定部分工時者的最低工時，確保勞動者能夠獲得最低收入。例如：丹麥的《非全日制僱傭法》規定，集體合約可以要求非全日制工作的最低工時為 15 小時。法國則規定部分工時者的每週最低工時應由該產業集體協定合約，若無特別訂定合約，則最低工時為每週 24 小時，或按月或所涉期限計算的對等工時。在挪威，若部分工時員工在 12 個月內的工時超過約定工時，則有權力增加合約中規定的工時，除非僱主能夠證明不會繼續增加工作量，且相關僱員不會在正常工作計畫外再接受其他額外工作。

在臨時性工作者方面，美國八個州、哥倫比亞特區和波多黎各提出《報告計時工資法》，要求當僱員按照工作計畫承擔一項臨時工作時，即使該項工作被取消，僱主也應按最低工時（一般為 3~4 個小時）向受僱者支付薪酬。荷蘭則規定，若合約規定的每週工時低於 15 小時，且工作安排不固定，或工時不明確，勞動者的每一份工時低於合約規定的臨時工作都應獲得至少三個小時的薪酬。

3. 限制非典型就業

部分國家為避免企業不當聘用非典型就業者，限制某些行業或職業採用非典型就業者，或是在發生勞資糾紛時，限制其使用。這些限制包括：

- 法定禁止固定任務使用固定期限合同。
- 限制臨時性工作的使用情況，例如只有臨時性的工作才能採取臨時介紹所工作的形式，比如替代缺勤的勞動者，或禁止以取代正在罷工的工人為目的而使用臨時介紹所工作。
- 限制固定期限工作、零工和臨時介紹所工作的續簽或整體期限。
- 限制或禁止使用待命僱傭合約，例如 2016 年紐西蘭修訂了《僱傭關係法 2000》，該法案規定，若僱傭契約沒有明確說明需保證的工時，員工可以拒絕雇主提出的工作時間。除此之外，僱傭契約中不能有隨叫隨到的規定，除非雇主有將其包括在內的真正合理理由。
- 限制非標準勞動者的比例：例如挪威對固定期限合約加以限制，規定固定期限合約不得超過工作總量的 15%。中國大陸的《勞動合同法》規定，勞務派遣工作在用工作總量中所占比例不得超過行政法規定的範圍。自 2014 年起，勞務派遣工人的最大比例不得超過 10%。

二、增強非典型就業者集體談判量能

ILO 認為加強非典型就業者集體談判力量，有助於逐步推動縮小執行工作相同，但待遇不同的工作者之間的工資區別。例如 2012~2017 年德國臨時介紹所僱員集體談判協會與 IG Metall 簽署



電氣鋼鐵行業的行業合約，明列臨時介紹所工人的工作與資歷掛鈎的規定，以縮小臨時介紹所工人與固定工人的工資差距。

三、協助非典型就業者管理社會風險並適應工作轉換

ILO 建議政府應透過推動總體經濟政策以創造就業和減少工作流失，必要時制定公共就業計畫，達到所有人都有就業機會的目標。ILO 也建議思考將失業保險重新設計為“就業保險”，用以幫助非典型工作者提升技能及促進職業發展應推行失業保險計畫，用以應對風險事件的發生：如在經濟衰退時期削減工人工作時間，工人參加訓練和學習，或者因為需要處理家庭事務，可以暫時離開工作崗位。為更好地幫助工人履行照顧責任，必須保證工人享有父母和老人照料假，並且為他們提供養老機構。

伍、結論與建議

隨著全球化發展，近十年非典型就業在我國整體就業比重呈現上升趨勢。雖然非典型就業有助於增加企業人力運用之彈性，但長期以降低生產成本方式經營，將不利於企業創新投資。對勞動面而言，由於非典型勞工所產生的「工作中斷不確定」與「薪資收入不確定」的工作不安全感，比起正職工作更高（李健鴻，2010），同時也存在社會保障不足風險，使得整體勞動市場波動性增加，並且因薪資福利較典型勞動者低，進而抑制整體薪資水準。

本文主要目的在於探討非典型就業對國內薪資之影響，根據主計總處的人力運用調查顯示，近年我國非典型就業者與典型就業者薪資差距均逾 40%，但兩者差異有逐漸縮小跡象。另根據受僱員工調查資料分析，工時差異是造成部分工時工作者與正常全

時工作者薪資差距主要原因之一，其中，部分工時者較多之批發及零售業、住宿及餐飲業、支援服務業及製造業，其平均時薪差異分別為 36.6%、24.7%、16.6%、35.2%。若進一步分析非典型就業者特性，非典型就業者年齡層以 45~64 歲最多，15~24 歲就業者人數相對較少，但占其 15~24 歲就業者比重高達 23.5%，主要係因青年就學比率高，故多選擇工時較短或較具彈性之工作類型所致。若按職類別分，以機械設備操作及勞力工占比較高，其次為服務及銷售工作人員，顯示非典型就業者多集中於低技術性質工作。

本文囿於時間限制，僅利用人力運用調查報告統計結果進行研析，未來可嘗試取得該調查原始資料，參考江豐富（2011）做法，進一步分析影響非典型工作者工資率差異原因，以提供相關政府決策參考。

根據上述分析，本文提出兩點政策建議如下：

一、強化非典型就業者保障

相對於許多國家已陸續明訂保障非典型就業者待遇之相關規範，我國在部分工時、臨時工及派遣勞工的保障規範相對較為不足。勞動部目前積極推動派遣勞工保護法制化，但有關《派遣勞工保護法》立法仍在凝聚各界共識階段，若參考主要國家對於非典型勞工所規範之基本勞動與就業條件，未來立法內容應包括：

- 1.符合與正職員工平等對待原則：包括薪資、工時、休假、加班等，並且對於派遣員工生育、傷病等應有明確保障。
- 2.為避免企業不當運用派遣人力，宜建立派遣業者之管理機制，禁止企業長期使用派遣勞工，以規避勞工法令應有之義務。至於爭議較大的使用派遣上限比例，以及使用派遣之行業類別應採正面或負面表



列，仍需廣泛蒐集各界意見並凝聚共識，基本原則應讓派遣人力回歸彈性運用本質，避免企業不當濫用。

至於部分工時者部分，勞動部目前訂定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，對於部分工時者最低時薪（或月薪），休假或請假、勞保與就保、資遣與退休等均訂有相關規範。但由於注意事項的法律位階較低，未來除加強勞動檢查，並宜持續蒐集各界意見，思考是否於現行勞基法中明訂部分工時者聘僱規範，以強化部分工時權益保障。

二、提供在職訓練與教育機會，提升非典型就業者專業技能

由於非典型就業者多集中於低技術性質工作，故解決非典型就業者低薪困境的根本解決之道在於提升其專業職能，以增加其獲得正式工作之機會。目前部分地方縣市政府提出輔導非典型勞動青年轉為正職的輔導計畫，針對從事派遣工作或部份工時就業者，提供轉型為正職之就業輔導服務，包括職涯諮商、履歷健診、津貼鼓勵等，對於安排接受服務者，可申請輔導津貼，如成功轉為正職者，可再申請成功轉業獎勵金，建議未來可擴及其他縣市辦理。此外，政府亦可思考如何強化派遣公司員工訓練制度，加強派遣員工參訓誘因，以提升派遣員工生產力，將有助於創造派遣員工、要派及派遣公司三贏局面。

參考文獻

1. 行政院主計總處 (2018),《2017年人力運用調查報告》,行政院主計總處。
2. 行政院主計總處 2017年12月1日「非典型就業及主要工作經常性收入之相關說明」新聞稿,行政院主計總處。
3. 成之約 (2012),「台灣彈性安全政策與制度規劃之探討」,《就業與勞動關係季刊》Vol.2, No.3, pp.290~318。
4. 江豐富 (2011),「失業、非典型就業的人口組成與工資率分析」,《臺灣經濟預測與政策》42:1 (2011) 75-118。
5. 辛炳隆、王健全、林嘉慧 (2014),「從產業面探討薪資成長趨緩成因及具體對策」,經濟部委託研究。
6. 李健鴻 (2010),「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》2010年第1期。
7. 柯志哲、張珮青 (2014)「區隔的勞動市場?探討臺灣典型與非典型工作者的工作流動與薪資差異」,《臺灣社會學刊》2014, 55: 127-177。
8. 蔡怡芳 (2010),「非典型僱用勞工塑造競爭優勢」,就業安全半年刊,99年第1期。
https://www2.wda.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/half_year_display.asp?menu_id=3&submenu_id=498&ap_id=1087
9. Hamaguchi, K., & Ogino, N. (2011). Non-regular work: trends, labour law policy, and industrial relations developments: the case of Japan (No. 994665673402676). International Labour Organization.
10. International Labour Office (ILO). (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects.
11. OECD (2015a), In it together: Why less inequality benefits all (Paris), Chapter 4: “Non-standard work, job polarisation and inequality”, pp. 135-208.
12. Theodore, N.; Peck, J. 2013. “Selling flexibility: Temporary staffing in a volatile economy”, in J. Fudge and K. Strauss(eds): Temporary work, agencies and unfree labor (New York, NY, Routledge), pp. 26-47.