

# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機

由於產業經濟在全球幾個經濟區塊，如北美自由貿易協定(North American Free Trade Agreement, NAFTA)、歐盟(European Union, EU)及亞太經合組織(Asia Pacific Economic Cooperation, APEC)的重建與整合，使得生產要素在國際間移動的自由度相對提高。在此環境下，企業面臨了高度的國內外競爭與及時生產(Just-in-time production)的壓力。Kalleberg認為，企業需要注入更多的彈性於其勞動系統中，以迅速適應今日多變的商品市場、高競爭的價格市場、多樣性的勞動市場、更自由的資本市場與日新月異的科技發展。<sup>1</sup>

「派遣勞工(Dispatched workers)可以給予企業所需的彈性」。這雖然只是一句派遣機構的商業口號，但似乎大部分已開發國家的企業都認同這個論點。在90年代中除了希臘(其派遣勞動還未合法)，

---

<sup>1</sup> Kalleberg, Arne L. 2001. "Organizing flexibility: the flexible firm in a new century." *British Journal of Industrial Relations*, 39(4): 479.

所有歐盟會員國的派遣勞工人數均呈倍數以上的成長，其中像義大利、奧地利、西班牙等國的成長率更高達五倍以上。<sup>2</sup>在美國，雖然派遣勞工佔全勞動力的比例不高，但在這 10 年間其成長率也達到 265%。<sup>3</sup>在日本，從 1994 至 2001 年間每年派遣勞工人數至少維持 10～30% 的高成長趨勢。<sup>4</sup>

雖然國內的派遣勞動產業尚處萌芽階段，但根據行政院勞工委員會於 2000 年所做的一份針對企業雇用管理之調查報告顯示，<sup>5</sup>國內事業單位人力資源開發策略以「採用派遣人力」的方式，佔 2.40%。<sup>6</sup>若將此數據間接比較歐美日等國的派遣勞動佔有率來看，國內企業對於派遣勞工的需求可能不低於這些國家。<sup>7</sup>

目前國內針對派遣勞動的研究大部分都傾向於法令層面，較少從派遣勞動的需求面或供給面來分析，故本研究將從企業的角度來探討派遣勞動。技術上，是以國內企業運用派遣勞工之現況，來分析派遣

---

<sup>2</sup> Neugart, Michael, & Donald Storrie. 2003. "Temporary work agencies and equilibrium unemployment." Program for the Study of Germany and Europe Working Paper No. 02.6, p.2.

<sup>3</sup> Houseman, Susan N. 2001. "The benefits implication of recent trends in flexible staffing arrangements." Pension Research Council Working Paper No.2001-19, p.1.

<sup>4</sup> Japan Institute of Labor. 2003. "Japan Labor Bulletin." *Japan Labor Bulletin*, 42(4): 2-4.

<sup>5</sup> 行政院勞工委員會編印，民 89，企業雇用管理調查(僱用原住民、身心障礙者專案調查)實施計畫，行政院勞工委員會。

<sup>6</sup> 「招募新人」者占最大多數，占 47.95%，其次為「僱用部分工時」者，占 10.35%。

<sup>7</sup> 1999 年派遣勞工佔所有勞動力的比例：歐盟 1.2%；美國 0.6%；日本 1.8%。

勞工對於企業經營策略與勞資關係之影響。由於國內缺乏長期且連續性有關於派遣勞動之官方或研究機構的統計調查，故本研究利用問卷調查的方式，針對企業、派遣勞工與派遣機構三方面加以分析討論。

本研究目的在於瞭解：第一，國內雇用派遣勞工的企業有哪些共有特性？而這些受雇的派遣勞工又有哪些共同點？第二，企業為何要使用派遣勞工？又派遣勞動帶給國內企業經營上有何影響？第三，企業提供派遣勞工的勞動條件為何？派遣勞動是否改變傳統之勞資關係？

本文共分為五章。在第一章「緒論」中，除了闡述本研究之動機與目的外，並且說明了研究方法、研究流程、研究對象及研究限制。

第二章「派遣勞動之意涵與發展」分成四個小節。第一節首先帶出派遣勞動之意涵與結構；第二節則透過比較派遣勞動與其它非典型勞動的方式，來探討派遣勞動之特性；第三節在於瞭解派遣勞動興起之背景，以需求與供給兩方面來分析派遣勞動成長之因素；第四節則大致說明 OECD 各主要國家其派遣勞動之演進與發展概況。

第三章「派遣勞工之運用對企業經營與勞資關係之影響」在探討企業雇用派遣勞工，對其企業經營及勞資關係之影響。主要分成三個部分，第一節在於瞭解企業使用派遣勞工之動機與原因；第二節則在

討論雇用派遣勞動對於企業產生之負面影響及其因應策略；第三節是以派遣勞工之勞動條件來研究企業與派遣勞工之勞資關係。

第四章「實證發現與分析」，此部分藉由問卷調查結果，來瞭解國內企業運用派遣勞工之現況，並進一步分析討論派遣勞動對於企業的經營策略與勞資關係有何影響。

第五章「結論與建議」，在此章中提出本研究發現之結果及對後續研究之建議。

## 第二節 研究方法與流程

本研究方法主要分為文獻探討與問卷調查二部分。文獻探討包括國內、外學術網路及研究機構取得之相關報告、期刊及其他國內、外書籍等資料。

雖然本研究重心在於運用派遣勞工之企業，但為了蒐集全面且可信賴的資料，本研究將問卷調查的對象擴大為企業、派遣勞工及派遣機構等三方面。問卷分別為「要派公司使用派遣勞工狀況調查問卷」、「派遣勞動之派遣勞工狀況調查問卷」及「派遣機構之使用派遣勞工狀況調查問卷」。樣本範圍是以北區六家派遣機構所接觸之要派公司與派遣勞工。問卷是由派遣機構代為發放，再分別以回郵方式寄回。調查時間是從 2002 年 2 月底開始至 4 月底截止。在要派公司方面，共計發出 150 份，實際回收 47 份，有效問卷之回收率為 31.3%；派遣勞工方面，發出 350 份，實際回收 115 份；有效問卷之回收率為 32.8%。

問卷回收後，過濾不符合樣本或未填寫的無效問卷，再以 SPSS 及 SYSTAT 等統計軟體進行分析。在統計工具的應用上，運用描述性統計中的次數分配來表現樣本在各變項上的反應、特徵及分佈情形。

另外，配合交叉分析的程序，形成二因子表格，以及提供關聯量數，找出本研究中重要之影響因子。

本研究流程共分為四個階段。在第一階段釐清研究目的與主題，使其確定研究方式；第二階段則進行國內、外相關文獻資料及專家意見之蒐集，以建立整體研究架構；第三階段，研究架構擬定與確認調查對象後，即開始展開問卷調查；第四階段，針對所有回收資料開始進行統計分析，最後，並提出結論與建議。茲將上述研究流程以圖示之（圖 1）。

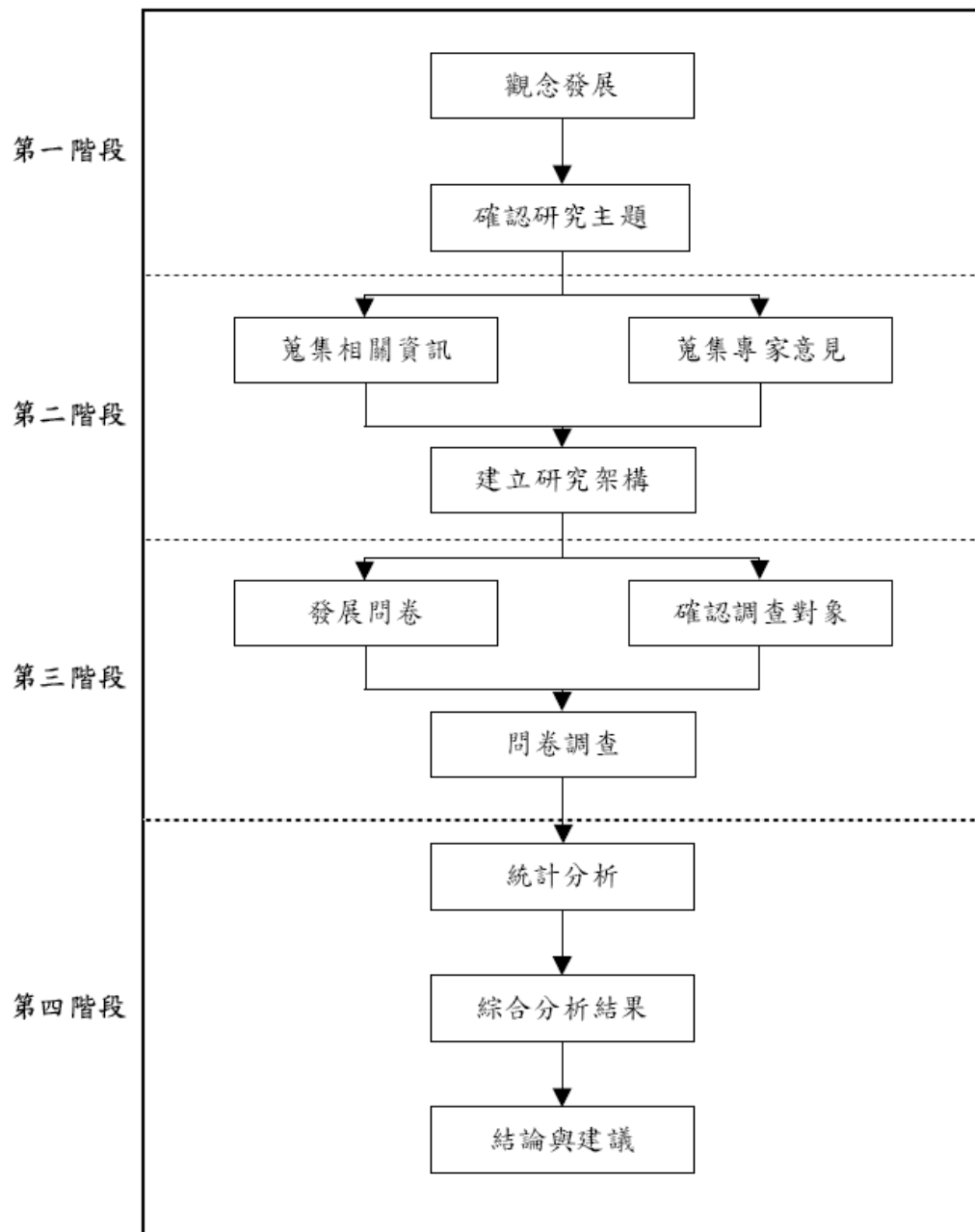


圖 1 研究流程圖

### 第三節 研究限制

1. 問卷回收率偏低，加上扣除無效問卷後，有效問卷無法達成預期的目標，以致於可能產生統計上的誤差，難以對於所提的理論產生明顯的結果。
2. 研究之調查對象僅於北部地區，而未能含蓋全國。研究地區不夠普及，研究結果可能代表性不足。
3. 由於問卷乃透過派遣業者代發問卷，派遣業者可能容易依其好惡選擇性發出問卷，是否能客觀得到問卷內容，則有待商榷。
4. 國內缺乏普遍性官方統計資料，像美國勞工統計局（Bureau of Labor Statistics）每個月針對六萬個家庭做人口普查（Current population survey, CPS），或是像日本統計處針對家戶所做每 5 年一次的雇用狀態調查（Employment status survey）。因此，本研究無法根據調查結果加以比較與分析。
5. 在前部分理論方面，大部分所引用的數據是屬於時間序列的分析（Time series）。然而在實證分析中，在無法採用時間序列分析方法的情況下，本研究的橫斷面分析方式（Cross section）可能無法確切反應前面的理論。