

婦女二度就業運用人力派遣制度之研究:以家事管理員為例

詹宗賢、謝雅惠

E-mail: 9415916@mail.dyu.edu.tw

摘要

台灣隨著經濟發展過程中，從傳統的製造業逐漸轉型為科技資訊業與服務業，因此勞力密集的傳統產業紛紛外移以降低生產成本，造成台灣勞工的失業率逐步攀升，尤其以二度就業婦女的就業問題最為嚴重。人力派遣在美國、日本與歐洲等國家皆已進入成熟產業的階段，國內因節省人事成本的考量而日漸發展，而政府於民國八十八年十月正式核准「人力派遣業」為營業項目，使得派遣勞動正式成為我國人力資源運用管理方式之一。因此本研究以運用人力派遣制度協助二度就業婦女從事家事管理員為主軸，試圖找出協助二度就業婦女順利進入職場的途徑與可能性。本研究的發現如下：1、人力派遣業者與政府部門主管均認為台灣的家事管理員市場很大，並認為以人力派遣制度協助二度就業婦女進入家事管理員職場的門檻較低，機會很大。2、半數的二度就業婦女不願接受人力派遣公司的工作安排，究其原因係社會大眾對人力派遣制度與觀念仍陌生產生誤解所致。3、部分婦女期望人力派遣組織提供勞健保、年終獎金、年休、週休二日的福利措施，以及合理的升遷制度。4、職業訓練有助於提升二度就業婦女從事家事管理員的競爭力。5、政府應以積極的監督與輔導措施來協助人力派遣組織從事二度就業婦女的派遣工作。6、目前人力派遣的規章制度仍未完備，政府應盡速訂定合理可行的法令與管理辦法。

關鍵詞：人力派遣；婦女二度就業；家事管理員

目錄

第一章 緒論 第一節 研究背景.....	1	第二節 研究動機.....	
.....	3	第三節 研究目的.....	5
第二章 文獻探討 第一節 人力派遣之定義.....	6	第二節 人力派遣興起與問題.....	10
第三節 婦女二度就業與人力派遣之關係.....	15	第四節 外籍幫傭制度與家事管理員之關係.....	
.....	20	第三章 研究方法 第一節 研究流程.....	23
.....	25	第二節 研究工具.....	
.....	25	第三節 研究設計.....	29
第四章 訪談結果分析與討論 第一節 二度就業婦女從事家事管理員的市場機會分析與討論.....	43	第二節 二度就業婦女接受人力派遣方式去從事家事管理員的意願分析與討論.....	
.....	46	第三節 二度就業婦女從事家事管理員會面臨的障礙與威脅之分析與討論.....	
.....	49	第四節 那些內部管理措施有助於二度就業婦女從事家事管理員工作之分析與討論.....	
.....	53	第五節 透過人力派遣制度與教育訓練是否可以提昇二度就業婦女從事家事管理員競爭力分析與討論.....	56
.....	56	第六節 政府應提供那些輔導措施才能有效提昇二度就業婦女的就業率分析與討論.....	58
第五章 結論與建議 第一節 結論.....	64	第二節 建議.....	67
.....	64	參考文獻.....	72
.....	72	附錄.....	77
圖目錄 圖2-1 人力派遣業務關係圖.....	8	圖2-2 我國81至91年間男性及女性勞動參與率.....	16
.....	8	圖2-3 各職類女性所占比率.....	17
.....	17	圖3-1 研究流程圖.....	24
圖3-2 婦女二度就業與人力派遣關係圖.....	40	表目錄 表2-1 女性於三大行業所占比率.....	
.....	16	表2-2 民國九十年六月份--我國境內外籍家庭幫傭人數統計.....	20
.....	16	表3-1-1 第二部份問卷內容設計（人力派遣業者與政府部門主管）.....	34
.....	34	表3-1-2 第三部份問卷內容設計（人力派遣業者與政府部門主管）.....	35
.....	35	表3-2-1 第二部份問卷內容設計（二度就業婦女）.....	35
.....	35	表3-2-2 第三部份問卷內容設計（二度就業婦女）.....	36
.....	36	表3-3 本研究受訪者分類統計表.....	37
.....	37	表3-4 深度訪談受訪者基本資料.....	
.....	38	表4-1 二度就業婦女從事家事管理員的市場機會問卷統計表（人力派遣業者與政府部門主管）.....	44
.....	44	表4-2 二度就業婦女從事家事管理員的意願問卷統計表（二度就業婦女）.....	47
.....	47	表4-3-1 二度就業婦女從事家事管理員面臨障礙問卷統計表（人力派遣業者與政府部門主管）.....	50
.....	50	表4-3-2 二度就業婦女從事家事管理員面臨障礙問卷統計表（二度就業婦女）.....	50
.....	50	表4-4-1 二度就業婦女從事家事管理員的內部管理措施需求問卷統計表（人力派遣業者與政府部門主管）.....	53
.....	53	表4-4-2 二度就業婦女從事家事管理員的內部管理措施需求問卷統計表（二度就業婦女）.....	

.....54 表4-5-1 教育訓練是否可以提昇二度就業婦女從事家事管理員的競爭力問卷統計表（人力派遣業者與政府部門主管）.....56 表4-5-2 教育訓練是否可以提昇二度就業婦女從事家事管理員的競爭力問卷統計表（二度就業婦女）.....57 表4-6-1 政府輔導二度就業婦女從事家事管理員的協助措施問卷 統計表（人力派遣業者與政府部門主管）.....59 表4-6-2 政府輔導二度就業婦女從事家事管理員的協助措施問卷 統計表（二度就業婦女）.....60

參考文獻

- 一、中文部份
- 1.三浦和夫(1997),人才派遣導覽134家公司,帕魯出版。
 - 2.古永嘉譯(1996),企業研究方法,台北市:華泰文化事業公司。
 - 3.朱美珍(1992),社會科學研究中有關質得探討,質化研究在社會工作界的應用—論見彙編,社會工作員訓練叢書之四十六,頁64-87,許臨高主編,中華民國社區發展研究中心。
 - 4.成之約,1998,「淺論派遣勞動及其對勞資關係的影響」,就業與訓練,16卷期:頁3~11。
 - 5.李元隆(1999),「人才派遣相關問題之研究---以高雄市某一企業為例」,中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
 - 6.李元隆(2000),「台灣人才派遣業現況之研究-以日本人才派遣業為比較基礎」,中山大學碩士論文。
 - 7.李來希(1995),「談派遣勞動之立法規範」,勞工行政,87期:頁52~56。
 - 8.邱駿彥(1998a),「日本勞工派遣法之現狀」,就業與訓練,16卷6期:頁17~21。
 - 9.邱駿彥(1998b),「淺談勞派遣法律問題」,萬國法律,98期:頁11~26。
 - 10.邱駿彥(1999),「勞工派遣法制之研究--以日本勞工派遣法為例」,勞動派遣法制研討會論文集:頁1-43。
 - 11.周信旗(2002),「我國人力派遣業運作實務與法律問題之研究--以A企業為例」,國立中山大學人力資源管理研究所暑期研究專案報告。
 - 12.河野 溥(1998),今後は人才派遣員工の時代,艾魯出版。
 - 13.洪懿妍(1998),「白領游牧族逐工作而居」,天下雜誌。
 - 14.翁玉珍(2000),「派遣勞動對派遣員工的功能評估研究」,中正大學碩士論文。
 - 15.徐宗國譯(1997),質性研究概論,原著Anselm Strauss and Juliet Corbin,巨流出版社,一版。
 - 16.高梨 昌(1997),人才派遣的活用法,東洋經濟新聞社。
 - 17.黃仕儀(2001),「我國勞動派遣法制化之研究」,中正大學碩士論文。
 - 18.陳正良(1994),「派遣業勞工之僱用關係與勞動條件」,勞資關係月刊,12卷期:頁6~15。
 - 19.許妙穗(2001),「我國人力派遣制度安排之探討」,中山大學碩士論文。
 - 20.陳怡如(1999),「人力派遣業三角關係待規範」,自由時報。
 - 21.陳昆鴻(1999),「轉包制工作型態的初步分析--以家內勞動與派遣勞動為例」,政治大學碩士論文。
 - 22.黃俊英(1996),行銷研究-管理與技術,台北:華泰書局。
 - 23.張紹勳(2001),研究方法,台中市:滄海書局。
 - 24.張景旭(2002),質性方法課堂筆記。
 - 25.張佩雯(2001),「外籍家庭幫傭管理之研究」,行政院勞工委員會統計處。
 - 26.蔡敦浩(1985),「策略決策過程之研究」,國立政治大學企業管理研究所博士論文。
 - 27.蔡博全(2000),「國內人力派遣制度運作及人力資源管理實務之探討--以美國相關產業為對比」,國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
 - 28.鄭津津(1999),「美國派遣法制之研究」,勞動派遣法制研討會論文集:頁78~92。
 - 29.鄭津津(1999),「派遣勞動之法律關係與相關法律問題之研究」,中正大學法學集刊,第二期。
 - 30.焦興鎧(1999),「論勞動派遣之國際勞動基準」,勞動派遣法制研討會,中華民國勞動法學會主辦。
 - 31.簡建忠(1999),「台灣派遣勞工對派遣工作看法之研究」,勞資關係論叢,第9期,頁99-124。
- 二、英文部分
1. Churchill, G. A. (1995) *Marketing Research: Methodological Foundations*, 6th ed, Texas: Dryden Press.
 2. Cooper, D. R. and C. W. Emory(1995), *Business Research Methods*, Richard D. Irwin Inc.
 3. Hiroki Sato (2001), Is 'Atypical Employment' a Flexible Form of Working Life? Vol.40-No.4 April 1, <http://www.jil.go.jp>
 4. Kalleberg, A. L. (2000). "Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work." in K. S. Cook and H. John (Eds.), *Annual Review of Sociology*, 26: 341-365. Palo Alto, CA: Annual Reviews.
 5. Melchionno, R (1999). "The Changing temporary work force: managerial, professional, and technical workers in personnel supply services industry." *Occupational Outlook Quarterly*, 43 (1): 24-32.
 6. Miller, W. L. and B. F. Crabtree (1992) "Primary care research: a multimethod typology and qualitative research map." In Crabtree & Millers (eds), *Doing Qualitative Research*, Newbury Park CA: Sage 3-28.
 7. Pfeffer, J. and J. N. Baron. (1988), "Taking the Workers Back Out: Recent Trends in the Structuring of Employment." *Organizational Behavior*, 10: 257-303.
 8. Reilly, P. A. (1998). "Balancing Flexibility - Meeting the Interests of Employer and Employee." *European Journal of Work and Organization Psychology*. 7(1):7-22.
 9. Riessman, C. K. (1993), *Narrative Analysis*. Newsbury Park, CA: Sage.
 10. Strauss, A. and Corbin, J. (1990), "Grounded Theory Method: Procedures, Canons, and Evaluative Criteria", *Qualitative Sociology*. Forthcoming.
 11. Takashi Araki (1999), "Revisions of Employment Security Law and Worker Dispatching Law: Drastic Reforms of Japanese Labor Market Regulations" Vol.38-No.9 September 1, <http://www.jil.go.jp>
 12. Zikmund, William (1994), *Business Research Methods* (Tex.: The Dryden press).