

台灣非典型就業變遷調查—

勞動派遣就業長期追蹤調查資料庫建構

計畫類別：☒ 個別型計畫 ☐ 整合型計畫

計畫編號：NSC 100-2410-H-231 -004 -MY2

執行期間：100 年 1 月 1 日至 101 年 12 月 31 日

執行機構及系所：健行科技大學(原清雲科技大學)企業管理系

計畫主持人：黃同圳

共同主持人：

計畫參與人員：嚴佳代

成果報告類型(依經費核定清單規定繳交)：☐ 精簡報告 ☒ 完整報告

本計畫除繳交成果報告外，另須繳交以下出國心得報告：

☐ 赴國外出差或研習心得報告

☐ 赴大陸地區出差或研習心得報告

☒ 出席國際學術會議心得報告

☐ 國際合作研究計畫國外研究報告

處理方式：除產學合作研究計畫、提升產業技術及人才培育研究計畫、列管計畫

及下列情形者外，得立即公開查詢

☐ 涉及專利或其他智慧財產權，☐ 一年☐ 二年後可公開查詢

中 華 民 國 102 年 1 月 15 日

壹、研究背景與動機

2008 年底金融風暴，橫掃了全球經濟，連帶也影響了全球的就業市場及結構，根據主計處 2010 年九月公布的就業調查，台灣失業率從 97 年的 4.14% 快速攀升到 98 年的 5.85%，甚至一度還高達 6.13% (2009 年 8 月)，雖然在經濟復甦後失業率逐漸降到 4.27% (2012 年 11 月)，但仍有將近 49 萬勞工處於失業的狀態。其中 15-24 歲的人口屬於失業率最高的族群，失業率為 13.41%，從教育程度也發現，大專及大學以上畢業生失業率高居前兩名，顯現青少人口及高學歷的失業問題相當嚴重。

由於勞動供給與需求的變化，所謂的就業摩擦出現更嚴重的狀況，因此在核心職位上人才缺乏，但在非核心職位上卻供過於求，導致非核心職位員工薪資議價空間減少，連同福利及就業保障都受到影響。而企業為了在競爭的環境中獲得更高的利潤模式，因此也透過人員派遣為企業帶來新的分工模式，業主開始調整人員雇用策略、重組人事結構、進行新的資源配置。另外，為保障勞工就業權益，勞委會在 2005 全面實施勞退新制，企業同時要面對勞退新制所帶來的人事成本增加，一方面又要規劃高效的營運和生產機制。在這樣的情境下，企業捨棄以往全面培育人才模式，在非核心職位上大幅啟用外包、派遣的雇人模式，也就是將以往產品的外包策略引申到人員的外包，將人事成本大幅的精簡。

根據 Graaf-Zijl and Berkhout (2007) 之調查，歐洲各國之勞動派遣人員佔總員工人數之百分比從 1998 年至 2004 年幾乎都是大幅的成長，僅荷蘭為例外（見圖 1）。但是，荷蘭於 1998 年之勞動派遣人員佔總員工人數之比例已高達 3.9%，經歷一段經濟蕭條之後，2004 年仍有 1.9%，僅低於當年的英國（5.1%）及法國（2.3%）。勞動派遣人員在年齡分佈上，各國情形已落在 25 歲以下為大宗，其次為 25~35 歲（詳見表 1）。

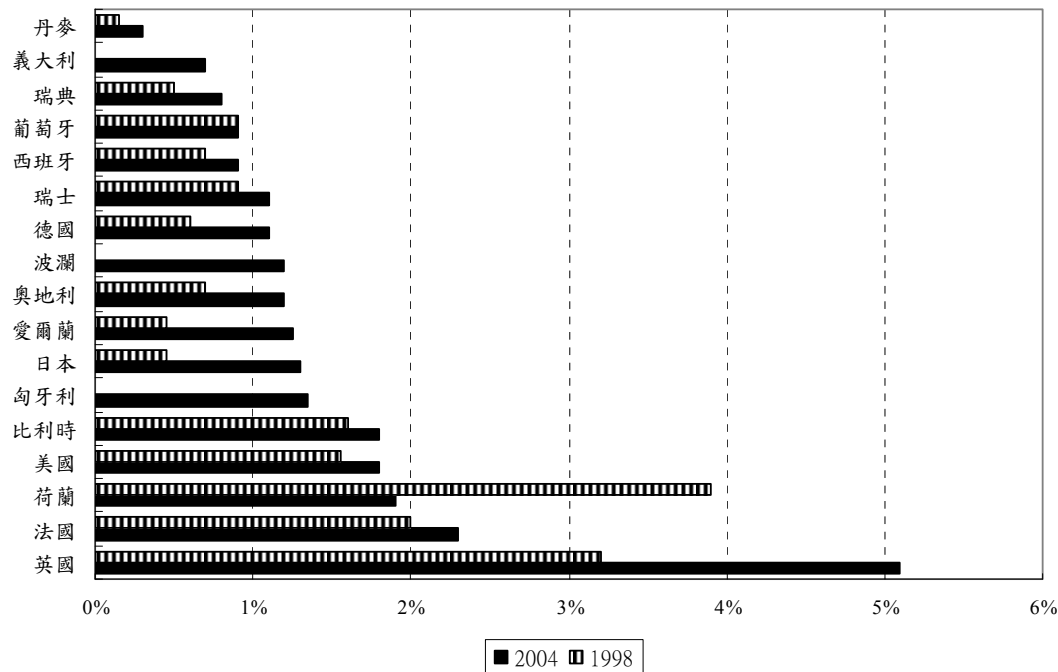


圖 1. 歐洲各國、日本及美國之勞動派遣使用程度

資料來源：Graaf-Zijl, M. and Berkhout, E.E. (2007). "Temporary agency work and the business cycle" Discussion paper no. 51 in Economic Research, Amsterdam.

表 1. 歐洲派遣人員就業年齡層分布

國家	小於 25 歲	25-35 歲	35-45 歲	45-55 歲	55-65 歲	65 歲以上	平均年齡
西班牙	51%	34%	11 %	4 %	1%	1 %	27 歲
荷蘭	54%	27%	12 %	5 %	2 %	0%	27 歲
法國	35 %	25%	25 %	10%	6 %	0%	29 歲
比利時	44 %	33 %	18 %	5 %	1 %	0 %	30 歲
義大利	40%	40 %	15 %	4 %	1 %	0 %	30 歲
瑞典	10%	75 %	15 %	5 %	0 %	0 %	31 歲
德國	37 %	37 %	17 %	7%	2 %	0 %	32 歲
英國	40 %	30 %	14 %	10%	4 %	1 %	32 歲
芬蘭	19 %	42 %	20 %	12 %	7 %	0 %	32 歲

資料來源: CIETT (2000). *Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies towards a Stronger Society*, International Confederation of Private Employment Agencies.

根據我國主計處(2009)所發布之資料顯示，台灣 2009 年平均每月人力派遣業員工數突破十萬人，更比去年同期增加 17%，其中以金融保險業、電子資訊業、製造業對派遣員工的需求最高，職務部分則以第一線的技術員、業務為大宗。若再加上臨時僱用人數近 20 萬人，兩者合計將近 30 萬人，這樣的非典型聘僱工作型態已佔整體勞動力的 5.05%。而 2009 年派遣人力平均月薪僅 28,759 元，低於所有行業平均經常性月薪的 35,620 元，這也形成人員流動率極快，2009 企業員工的平均流動率 2.1%，但人力派遣業的員工流動率高達 7.8%。Donald (2002)整理派遣人員就任時間也發現，澳洲有 25.3%的派遣勞工工作在一個月以下，

21.6%在 1-3 個月，一年以上的僅占 19.2%。若以階級來區分，藍領階層員工有 70.5%工作持續時間在一年以下，而白領階級則有 36.2%工作超過一年(見表 2)，顯示基層派遣勞工工作的不穩定性。

表 2. 澳洲藍領及白領階層派遣勞工工作持續時間

工作期間	總計	藍領員工	白領員工
一個月以下	25.3%	27.5%	14.9%
1-3 個月	21.6%	23.0%	15.1%
3-6 個月	19.6%	20.0%	17.6%
6-12 個月	14.3%	13.9%	16.2%
12 個月以上	19.2%	15.6%	36.2%
總計	100%	100%	100%
樣本數	30,120	24,912	5,207

資料來源: Donald, S. (2002). *Temporary Agency Work the in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition.

最近幾年我國從事勞動派遣工作有增加之趨勢，例如 2010 年 2 月底工業及服務業總僱用人數較上年同月增加 9.3 萬人，其中人力派遣業即貢獻了 1.8 萬人。不僅如此，公部門在人事經費緊縮及員額編制受限情況下，更是大幅使用勞動派遣人力，以人事行政局 2010 年 1 月底的統計資料顯示，行政院所屬各機關運用派遣勞工人數即達 1 萬 5541 人，佔預算員額比例達 4.59%(中央社，2010)，顯然勞動派遣在台灣地區之就業市場中已逐漸成為常態，值得學術界與實務界加以關注。

從勞工的觀點，就業安全是一項最基本的保障，尤其是在薪資福利上必須滿足其基本要求，但因為成本考量，派遣公司為了獲取更多利潤，除了用低於市場薪資聘僱員工，還在員工薪水上抽取一定的派遣服務費、退職金等，讓派遣員工薪資受到層層剝削。相較於一般正職員工明顯感受到同工不同酬的待遇，除了年資無法累計，更沒有生涯發展的規劃，甚至專案結束後就必須擔心下一個工作在哪裡，明年會不會獲得續聘等就業安全問題，而且，每位派遣員工都必須面對兩個老闆，但所接受的福利與基本保障卻是更少的。

從要派企業的觀點，派遣員工可給予企業更彈性的人力調整，尤其是專案性質非長期的工作，藉由專業與短期人力，自可解決企業的人力需求與毋須長期僱用人力的壓力與成本。有關於彈性策略方面的研究指出，勞動派遣人力公司能提供客戶彈性，在客戶面臨暫時性的人力短缺期間，以勞動派遣人力迅速補足人力的空缺 (Hagen and Boockmann, 2002; Kirk and Belovics, 2008)。根據 Cam, Purcell & Tailby (2002) 的調查，有 59%的企業聘用派

遣人力是因為彌補短期工作職缺，另外有 38%的聘僱原因則是招募新的員工，16%是彌補長期休假及育嬰假員工，12%獲得專業技術，11%則是凍結正式員工職缺，因此彈性是主要聘僱派遣勞工的原因。

另外，正式職員之解雇需給予預告期間，並且需支付一筆資遣費，勞動派遣人力成本則較低於正式職員，因此整體而言，公司的薪資水準將可維持在一定的程度。因派遣人員沒有分紅配股與提供公司福利等優惠，有助降低公司營運成本，隨時減少僱用人數也較容易，因此近幾年科技業界僱用派遣人員逐漸增多（Bryson, 2007）。而大量使用人力派遣帶來許多的負面影響，長期與固定職務的職缺在未來就業市場將日趨縮減，勞工在就業市場的困境也將日形嚴峻，且派遣員工訓練不足，工作表現亦可能比正職人員差（Nienhüser and Matiaske, 2006），但在短期營收壓力下，許多企業仍然以成本考量而擴大人力派遣制度。

從派遣公司的觀點，在勞動派遣的三角關係中，派遣機構是一個非常關鍵的角色，其為派遣勞工與要派公司中的仲介者，係屬較有利的受益者。透過規模經濟及專業分工方式，在企業大幅精簡人事支出的同時，從中獲取一定的利潤，也就是透過仲介方式提供專業或技術性人才，在分工精密的環境中，可以為企業節省許多人事及控制成本，但問題就出在成本考量的外派策略，要派企業為了節省成本，加上派遣公司為了獲取更多利潤，紛紛將勞工視為商品剝削，勞委會於 2009 年首度針對全國派遣業者進行專案勞動檢查，結果抽檢的 88 家業者中，高達 86%有違法情節，2010 年再針對承接政府業務的 60 家派遣業者進行檢查，違法比率也達 85%，這樣的現象顯示出在派遣制度上派遣勞工的弱勢程度。

雖然派遣人員制度飽受社會大眾批評，但在就業競爭的環境下，派遣也是許多人的職場跳板，讓員工有成為正式員工的機會。Japan Labor Review 在 2006 年針對年輕工作者生涯引導及職業選擇的特刊中，Kimura（2006）指出派遣員工對要派公司而言，也是一種「試驗性雇用」（trial employment），將注意此派遣員工在未來是否有雇用為正式員工的潛力。且企業聘僱暫時性員工（temporary worker）來填補暫時性職缺、提供業務繁忙之協助、協助處理專業計畫等，針對暫時性雇用員工及其配偶的態度研究增加，Gannon（1974）就指出，丈夫會鼓勵妻子參與暫時性工作勝於一份正式聘僱工作，如此可以解決女性無法參與勞動市場的現象。並在派遣工作中累積經驗並充實自我，培養自己的可僱用性，同時觀察不同的企業，從中找到自己所合適的企業，為自己的生涯做良善規劃。

再者，由於網路招募系統的便利，知名公司提供待遇較好或較穩定得的職缺，應徵者動則超過應徵名額幾百倍，2009 年中華電信招考三百個職缺，報名人數超過三萬人，2010 年華航預計招考九十二名空服員，結果吸引八千多人報名；同年國泰預計招考二百人也有六千人報名；待遇更好的新加坡航空公司要五百名額，預計會有超過兩萬人報名。知名公司每日收到的應徵履歷更是不計其數，因此在各招募系統中都會提供快速篩選的功能，因此形成大公司用人條件嚴格，學歷背景及工作經驗較差的勞工就業機會相對嚴苛。因此派遣能在此時提供機會，以較低的限制、學資歷獲得工作，年紀相對也會放寬，因此政府要降低失業率、解決中高齡失業，派遣這時候就能提供有效一個管道。

有鑑於此行政院勞工委員會正研擬勞動派遣法草案，目的在規範派遣相關事項，並保障派遣勞工之僱用條件、就業安定與福祉。暫訂醫事人員、飛行安全人員、公共運輸行駛與維修、航海、採礦、保全六大行業不能採用派遣人員，派遣機構應每月提撥勞保投保薪資總額百分之二的經費做為派遣勞工教育訓練之用等。勞委會也將規範使用派遣勞工的公司（要派公司）三項責任。第一，在性騷擾防治、性別歧視和安全衛生方面，要派公司視同派遣公司，將負擔一樣的責任；第二，倘若派遣公司積欠薪資，要派公司必須先支付，再向派遣公司求償；第三，如果發生職業災害，勞工可向派遣或要派公司擇一求償，另一家公司也要負連帶責任。而且限定派遣人員不能超過企業員工總數的一成，以及派遣勞工在同一要派單位工作滿一年，就可以要求成為正式員工。

政府相當重視派遣議題，並研擬許多法令保護勞工，但派遣公司及要派企業則紛紛尋找法令漏洞以節省成本，因此形成許多因為派遣而產生的勞資糾紛。1999 年台塑外勞暴動事件與外包廠商推託責任、2008 奇美電無預警裁掉派遣工、2009 國美館導覽服務台工作人員以「保全人員」聘用、2010 北二高機場系統交流道工安意外，均是因為派遣制度而產生的爭議。派遣機構為了搶訂單，透過削價競爭，犧牲派遣勞工之權益，例如任意扣款，由每月的薪資中代扣工作介紹費或工作服務費，或繳交面試費用、履歷表費用、輔導費用、用較少人力負擔較多的工作、勞健保方面未保、高薪低報、派遣勞工自行負擔保險、職業災害責任推托、勞動契約僅以口頭約定、無申訴制度等。

因此勞工團體則強烈反對派遣制度，認為派遣工沒有升遷機會、勞動三權被徹底剝奪、派遣人員與正職員工同工不同酬，薪資水平低落、勞動條件惡劣、享受不到正職員工在公

司內享有的各種福利、紅利獎金、生活津貼等、大量的正職員工將被派遣工取代、雇用的不穩定、得不到社會福利保障等(桃竹苗勞工服務中心，2009)，對勞工來說形成很大的威脅。2010 年高雄縣長楊秋興也宣示堅決反對勞動派遣制度，並強調「勞動派遣制，會讓整個國家都沒有前途。」

但過去的兩世紀，越來越多評論家強調彈性勞工聘任制度的重要性(OECD, 1999)，雇主及政策制定者也發現勞工市場的彈性在面對技術改變及全球化競爭時可以改善員工工作績效及適應度，也就是透過彈性勞動市場減少企業風險。人才派遣在日本及歐美國家已行之有年，然而隨著經濟快速發展以及全球化競爭，企業不僅在創造公司的獨特競爭優勢，也在成本控制上爭相競逐，試圖在產業環境中獲得最大的利潤。但也因為企業以節省成本為出發點，因此在員工福利及薪資支出上也會更精簡，因此國內派遣員工對薪資、福利與正職者之間的落差，容易產生許多怨言。1111 人力銀行的調查（1111 人力銀行，2010）指出，國內曾擔任派遣職的員工，平均被派遣 12.53 個月，但其中有五成四表示薪資低於正職，更有九成表示福利「差很大」。

人員派遣在全球已經成為一股無法遏止的趨勢，雖然國際勞工組織一再強調人力派遣對人力資本的傷害，但企業為了在競爭的環境中生存，勢必會在勞工法規之下找到最佳成本效益的人力聘僱方式，因此目前的支持與反對兩方爭執下，勢必會找到一個人力派遣制度的平衡點，接下來各方關心的焦點則會轉為如何做好人力派遣管理，透過什麼樣類型的人力資源管理措施，可以提高派遣員工工作效率。因此要派企業或是派遣公司的人力資源管理變得更為重要。Shimanuki (2009) 針對派遣公司及要派企業的人力資源管理研究，發現派遣公司及要派企業的人力資源管理措施對於派遣員工的工作意願都有影響。而要派企業人力資源管理措施對派遣員工工作滿意有較大的影響，而派遣公司對於派遣員工未來展望則有較大的影響，因此要建立長期及有效的方式，派遣公司及要派企業的人力資源管理措施都很重要。

Hall (2006)及 Kuvaas & Dysvik (2009b)也發現良好的人力資源管理措施可以為契約型勞工帶來高承諾及工作動機。Coyle-Shapiro, Morrow & Kessler (2006)則發現高階主管的支持會影響到契約人員的態度與行為。而學者也針對要派公司對派遣人員的態度與行為進行研究，發現要派公司對派遣人員的支持也會直接影響到派遣人員的工作態度及行為

(Connelly & Gallagher, 2004; De Cuyper et al., 2008)。但 Liden, Wayne, Kraimer and Sparrowe (2003)則認為，派遣員工面臨的是與要派公司及派遣公司的交換關係，對雙方的承諾是會互相的影響。

另外，Bardasi & Francesconi (2004)針對英國非典型勞工幸福度調查發現，季節性及臨時性勞工的工作滿意度比兼職員工(part-timers)低。而與正職員工相比，非典型勞工的生理及心理健康及生活滿意度上都明顯較低。Fabiano, et al., (2004) 針對派遣人員進行職業災害研究，發現派遣員工在公司中或是生產部門中都比相同工作任務的正職人員承受更多的職業災害風險，主要是因為派遣人員普遍缺乏工作經驗及專業知識。由於派遣人員普遍認為發展受限，因此台積電董事長張忠謀在 2101 年宣布，為提高公司競爭力與凝聚向心力，將 2400 名派遣人員納為正式員工，張忠謀表示，將派遣人員納為正職，可提高工作士氣，激發共同打拚的動力，期許透過此作法，使台積電的長遠發展奠定更堅實的基礎（中時電子報, 2010b）。這樣不僅大大激勵了台積電的派遣人員，也讓派遣人員在生涯發展上有明確的方向，更會影響到員工的工作表現。

因此，本調查目的是蒐集台灣人力派遣現況，並蒐集員工的職涯發展及工作態度，特別是有關派遣員工對於「派遣工作」的認知與接受程度，與其工作積極態度及職業生涯規劃發展的關係；並對要派企業之派遣人員人力資源管理措施，與派遣公司之派遣員工管理措施進行調查，透過長期資料蒐集，建構完整的勞動派遣就業型態發展資料庫，提供產業及學術界完整之資料，以為分析、追蹤、決策、及立法之基礎。

貳、勞動派遣的概念

勞動派遣人員是一種非典型的僱用型態（atypical employment），用人企業（client organization）與勞動派遣公司（temporary agency）簽訂契約，由勞動派遣公司僱用人員派往要派單位，供其指揮調度執行任務，但用人企業與派遣勞工間無任何僱用契約（Garen, 2006; Purcell et al., 2004）。此一三角關係如圖 2 所示，其間派遣公司與要派企業簽訂勞務採購合同，再由派遣公司依據勞務需求規格招聘適合之員工，並派遣員工赴用人企業供其指揮監督完成要派單位之工作任務。要派企業依據勞務採購合同支付派遣公司勞務使用費，

派遣公司據此用以支付派遣勞工薪資、福利、及勞、健保等各項僱主應負擔之費用，當然該項勞務合同經費包括派遣公司之管銷費用，做為派遣公司之營業收益。

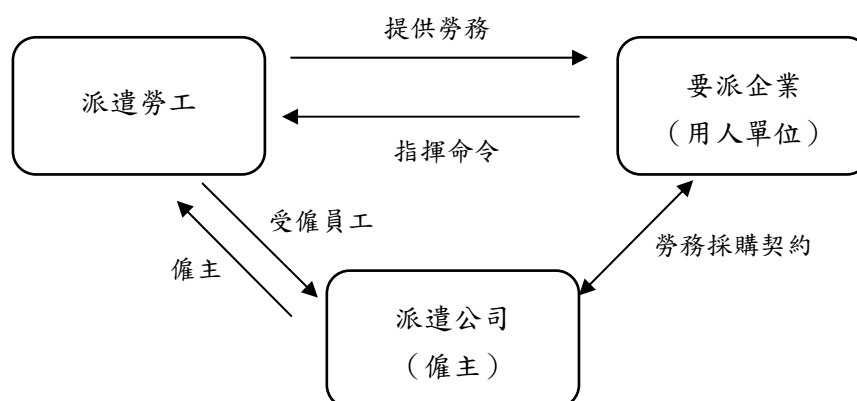


圖 2. 勞動派遣之三方關係

Handy(1990)提出的酢醬草組織 (Shamrock organization) 概念，認為未來企業在經營上，主要由三種人來運作執行，組織人力組成就像酢醬草，三片葉子分別代表著專業核心人員(the core workforce)、承包委外事務(the contractual fringe)及彈性運用人力(the flexibility labor force)，隨著經濟發展，全球人口勞動資料顯示，非典型聘僱比例的增加(Slattery, Selvarajan & Anderson, 2006)，也是企業保持彈性不可避免的趨勢。

企業除了核心員工外，外部雇用勞工也成為節省成本的重要管理措施。而外部化聘僱在英國一般稱為「非標準化就業」(non-standard employment)，歐洲委員會稱之為「非典型性就業」(atypical employment)，美國稱為「暫時性工作」(contingent work)，也有學者稱之為「彈性人事安排」(flexible staffing arrangement)和「市場調節的工作安排」(market-mediated work arrangement)。因為這些外部化人員與正式員工不同，他們在人力資本含量、工作性質、就業模式偏好和目標等方面都與正式人員有些不同，而主要的聘任模式包括共同聘僱、直接聘僱、間接聘僱三項，其中間接聘僱類型有外包工、分包工、自雇者及人力派遣，其中又以人力派遣所佔比例最大。

「派遣人力」或「租賃員工」的觀念來自於日本，在美國則是指由勞動派遣服務公司(temporary-help service firms 或 temporary staffing agencies)提供的臨時性人員(temporary workers 或 temporaries)。由派遣機構與被派遣勞工訂立派遣合約，將其派至要派企業提供

勞務服務，並接受要派企業的指揮和監督。因此勞動派遣服務公司是一種人力資源服務中介，但又不同於一般的介紹性中介，因此派遣員工必須接受兩個公司的人力資源管理制度。

根據 Donald (2002)的資料整理，全球勞力派遣比例最高的國家為荷蘭(4%)，其次是盧森堡(3.5%)以及法國的 2.7%，歐盟則為 1.2%，日本為 1.8%，而美國僅有約一百二十萬勞工，占 0.6%。但邱祈豪(2010)指出，日本勞動派遣比例在二十世紀後快速增加。日本派遣勞動法於 1985 年制定，基本架構包括：避免派遣勞動者取代正規勞工、分配派遣機構及要派機構之雇主責任、派遣勞動者於同一之作業場所、從事同一業務滿 1 年，而繼續從事同一業務時，要派機構有直接僱用該派遣勞動者之義務。

但國際勞工組織（ILO）警告日本，包括派遣勞動者在內的非正規勞動者之低工資、低保障水準並無法形成人力資源，也無法造成經濟持續的安定。OECD 對日經濟審查報告書指出，日本社會面臨的貧富不均係由僱用差距、勞動條件之差距產生。尤其非正規僱用之擴大、替代正規勞動者是最大的原因，而勞動派遣法毫無界限的鬆綁法令，亦為重要之原因之一(邱祈豪，2010)。因此，從 2009 年開始，日本在派遣法令部分有重大的修改方向，在按日派遣或 30 日以內之短期派遣原則上禁止；企業集團內之派遣不得超過八成、藉由「預定介紹之派遣」方式，使成為要派機構之直接僱用勞動者、實施不定期契約勞動者轉換之教育訓練、派遣利潤等資訊公開之義務化。

歐盟則於從 1997 開始陸續公布「部份時間指令」（基於同工同酬原則，禁止差別的勞動時間）、「定期勞動契約指令」（導入定期契約勞動者及常用勞動者均等待遇原則，防止定期僱用契約濫用或反覆更新等）及「派遣勞動者勞動條件相關指令案」。其中派遣勞動者之勞動條件，應與要派機構能相互比較之勞動者均等。

派遣勞動在台灣已有數十年歷史，但快速發展則在 1990 以後，以跨國公司為主，主要在於專業人才派遣，要派企業多外商為主，例如美國通運、花旗銀行、惠普科技、台灣微軟、台灣 IBM 等跨國企業都有不少由派遣機構派來的人員。在外商公司裡，除決策生產的核心業務由編制內員工負責外，其他三分之二的工作都可以交給派遣公司承做。但隨著景氣持續下滑及成本導向競爭，中小企業也開始利用派遣勞工降低人事成本，各行各業皆有派遣勞動型態，從傳統的清潔打掃，文件打字到短期季節性的展示場服務、信件整理、櫃台服務、助理、秘書、企業諮詢、會計、電話行銷、專案經理、研究開發等業務均有。

政府政策也傾向順應這股潮流，由於勞基法規定雇主必須提供育嬰假、家庭照顧假等假期，因此政府規劃透過派遣人力制度，填補臨時工作缺口。由於派遣勞工的勞、健保、退休金全部掛在人力派遣公司身上，招募派遣勞工的企業不需要負擔勞、健保費、提撥退休金，當企業需要非編制人手時，可與人力派遣公司簽訂契約，由派遣勞工赴企業工作。派遣員工與企業的工作期滿即離職，企業無須負擔資遣費、退休金。

一般而言，勞動派遣人力之運用動機主要是基於彈性策略（flexibility strategy），及篩選策略（screening strategy）（Forde, MacKenzie and Robinson, 2008）。彈性策略指的是公司能依據當期之實際需要，利用勞動派遣人員快速調整人力配置。篩選策略則是指利用勞動派遣的方式聘用某員工，並在該員工工作期間觀察其能力表現及工作動機，以降低資訊不足的問題。另外，派遣勞動具有彈性、挑戰性、多樣性的特色，也是短期性派遣員工選擇勞動派遣的主因。

藉由派遣公司的規劃與安排，使派遣人員可以接受大型要派企業的工作機會，培養不同公司的工作經驗，並充實工作經驗與技能，使缺乏工作經驗的派遣人員(如：學生、社會新鮮人)可以藉此機會觀察大型企業的文化，並從中選擇適合自己的企業，做為尋找穩定及長期性工作的跳板或過度期；若派遣員工工作表現優異，在企業需要聘用正職人員時，能優先的被企業考慮，也有機會晉升成為正職人員。對二度就業婦女而言，因家庭因素離開職場已久，專業知識也需要更新和重新適應職場的競爭環境，故希望藉由派遣勞動的中介，尋找適合自己重新開始職業生活的新工作。同時，透過「勞動派遣」的工作模式，對派遣員工而言，可減少求職、尋職及應徵工作的時間與成本支出，也更容易找到理想的派遣工作。

參、勞動派遣就業變遷調查的重要性

近幾年台灣受到金融風暴影響，失業率快速上升，雖然近期失業率慢慢減少，且開始有缺工的現象發生(工商時報，2010)。但 2008 年到 2009 年的一波無薪假造成勞資信任感下降，且開始出現越來越多非典型聘僱（atypical employment），不僅如此，公部門在人事經費緊縮及員額編制受限情況下，更是大幅使用勞動派遣人力，以人事行政局今年 1 月底的統計資料顯示，行政院所屬各機關運用派遣勞工人數即達 1 萬 5541 人，佔預算員額比例達 4.59%（中央社，2010），顯然勞動派遣在台灣地區之就業市場中已逐漸成為常態。此

外，隨著政府逐步簽訂 ECFA (Economic Cooperation Framework Agreement)，以及兩岸政策的鬆綁，形成專業人才交流快速發展，大幅衝擊台灣就業現況。學者也指出，「ECFA 會造成台灣就業市場的重新組合，雖然可能有新的就業機會被創造出來，但同時也可能造成更多工作機會永遠走入歷史。簽訂 ECFA 可能會造成臨時性、派遣性等非典型就業增加，也可能創造更多低薪的工作。」(大紀元，2009)，但目前學術或是產業界對於派遣員工管理制度或是其行為表現仍然很陌生，也缺乏完整的資料庫以利相關研究，因此建構長期的派遣人員就業狀況及就業感受相關資料庫值得學術與實務研究者的關注。

勞動派遣是未來人力運用的重要議題，國外也有越來越多學者投入在人力派遣的研究上，日本就業服務協會 (Japan Staffing Services Association, JSSA)、荷蘭策略勞工市場研究組織 (Organization for Strategic Labor Market Research, OSA)、美國國家部分工時及臨時員工組織 (The National Association of Part-Time and Temporary Employees, NAPTE)、歐洲勞動力調查(European Labour Force Survey, ELFS)、國際私人職業介紹所聯合會 (International Confederation of Private Employment Agencies, CIETT)、雪梨招募顧問協會 (Recruitment and Consulting Services Association, RCSA) 等機構也長期蒐集各國有關派遣人力的調查，試圖從長期資料中建立完整的政策發展方向及管理架構。

而台灣目前有關人力派遣的資料除了人力銀行自行調查外，大多依據主計處就業調查，但人力銀行調查資料除了難以普及外，資料結構也不適合進行學術性研究，主計處資料則是將非典型聘僱列為一種工作類型，無法有效區分派遣勞工的就業現況，因此在台灣並沒有有關人員派遣的相關資料庫以及長期追蹤性調查以供學術及產業使用。此外，政府保障派遣勞工就業權益，於近年研擬勞動派遣法草案，雖然經過多次討論，但政、勞、資三方、及學術界間意見仍多分歧，亟需廣泛具代表性且深入完整的調查資料，提供各方在勞動派遣政策與立法之參考，因此長期人力派遣資料庫的建構，相當重要且是刻不容緩的，本計畫透過整合國外相關資料庫及調查結果，蒐集國內人力派遣公司、要派企業及勞動派遣人員之相關資料，以建立台灣勞動派遣就業型態資料庫。本調查目的如下：

一、 蒐集目前國內企業派遣人員現況資料，以建立勞動派遣資料庫。

二、 了解要派企業及派遣公司對於派遣勞工的人力資源管理措施、變遷及勞動社會責任。

追蹤調查要派企業及派遣公司對於人力派遣的人力資源管理措施及人力發展與運用

策略，以及勞動社會責任落實狀況，並長期追蹤比較派遣員工與正職員工的管理差異。

三、 **蒐集派遣人員就業發展及工作現況資料。**透過長期資料追蹤，掌握派遣人員工作現況及職涯發展，並結合要派企業及派遣公司管理方式調查，了解派遣人員工作滿意、工作意願、及工作投入、契約時間、轉職機會、工作保障等。

四、 **了解要派公司及派遣公司人力資源管理措施對派遣人員工作滿意及職涯發展的關係。**

學者認為，在公平競爭的環境下，若勞動派遣人員感受到公司對勞動派遣及正式職員之管理方法是公平的，便會增加其對組織的承諾 (Cameron Cropanzano and Vandenberghe, 2007)。若將原來對正式職員所做之授權分配一些到勞動派遣人員身上，更能提昇勞動派遣人員之整體工作表現及工作滿意度 (Twinn, Humphries and Kearns, 2006)。透過統一適用的規範及管理辦法，工作分配及責任承擔也都一視同仁的話，勞動派遣人員將感受到自己與正式職員並無差異 (Slattery, Selvarajan, and Anderson, 2006)，如此將能提昇雙方之工作滿意度，進而提升組織績效。

同樣的，若公司之人力資源管理政策如員工訓練、績效管理、一般福利等 (Koene and van Riemsdijk, 2005; Mitlacher, 2005)，不僅注重正式職員之發展，同時也同樣注重勞動派遣人員之成長及管理的話，亦將有助於提昇組織績效根據 Shimanuki (2009) 發現派遣公司及要派企業的人力資源管理對於派遣員工的影響。Hall (2006)及 Kuvaas & Dysvik (2009)也發現良好的人力資源管理措施可以為契約型勞工帶來高承諾及工作動機。Coyle-Shapiro, Morrow & Kessler (2006)則發現主管的支持與契約人員的關係。也有更多學者提到要派公司對派遣人員的態度與行為影響(Connelly & Gallagher, 2004; De Cuyper et al., 2008; Liden, et al., 2003)。Brennan, Valos and Hindle (2003) 針對澳洲 205 位登記在勞動派遣公司之派遣人員進行調查研究發現，有三分之二的派遣人員表示他確實有其他的選擇，但他選擇了從事派遣工作。但當詢問對於受僱於勞動派遣公司或直接受僱於企業時，卻有三分之二的人希望自己是直接受僱於要派企業而勞動派遣公司。

在生活與工作的平衡上，Freidin, Watson and Wooden (2002) 發現正職人員，勞動派遣人員對工作時間及工作生活平衡支配的滿意度略低於正職人員。另外，Freidin, et. al. (2002) 研究結果顯示，僅少數勞動派遣人員對工作保障程度感到滿意，而大部分的派遣人員則是

對工作的未來充滿憂心的。而勞動派遣人員在工作技能運用及發展的信心及滿意度亦較正職人員低。在薪資水準方面，僅少數的派遣人員認為其薪資水準是公平合理的。

Hall(2006)將員工分為高、中、低技能三個職階類別(professionals; intermediate clerical, sales and services workers; laborers and related workers)，27 種組合中，有 26 種組合無論是何種職階，勞動派遣人員之滿意度都比正職人員低。因此派遣人員之工作滿意度、自主權、授權及技能使用方面都比較低，此結果證明派遣人員在各方面評價較低與其所擔任的職級並無關係，而是在職場上被邊緣化、被視為較低等的員工。

肆、研究方法

一、研究對象

由於人力派遣關乎要派企業、派遣公司及派遣人員三方複雜的關係，因此，為了深入瞭解台灣目前人力派遣的現況，建構研究資料庫，本次調查透過全面性調查，蒐集包括要派企業主對人力派遣的聘僱策略及相關人力資源管理制度、派遣公司未來發展策略及派遣員工在派遣公司的角色定位及管理措施，也調查派遣員工對於任職公司就業狀況、工作意願、未來職涯發展以及對於派遣公司的角色定位。

二、調查內容

1. 要派公司

透過人力資源主管除了調查要派公司現況，並針對派遣人員的人力資源管理措施、原因、策略及現況進行資料蒐集，派遣人員人力資源管理量表修改自 Shimanuki (2009) 引用 JSSA 在日本對派遣公司及要派公司所做的量表，包含招募、訓練、考核/薪酬及其他四個構面。

2. 派遣公司

調查派遣公司營運現況，並蒐集派遣公司人員管理方式以及營運策略。量表修改自 Shimanuki (2009) 所做的問項。並調查勞動社會責任，量表修改自 Social Accountability 8000 (SA8000)。

3. 派遣人員

調查派遣人員工作現況、工作意願、工作滿意與職涯發展規劃。利用 Lee & Bruvold (2003)所發展的契約人員發展知覺調查。工作努力與工作品質則發展自 Kuvaas & Dysvik (2009)，組織公民行為則以發展自 Van Dyne and LePine (1998)量表以六點尺度衡量。工作滿意則修改自 Deshpande (1996)的工作滿意度量表，包括員工在工作環境中對薪資、獎勵、同事、主管與工作五大構面。

伍、研究發現

一、派遣人員分析

派遣人員部份分別透過紙本及網路蒐集，紙本部分除了郵寄派遣公司協助發放給派遣人員外(由派遣人員直接彌封寄回)，也透過要派公司協助傳遞問卷給該公司派遣人員(同樣由派遣人員直接彌封寄回)。紙本問卷共發放約 5000 份問卷，回收 976 份，回收率約 19.52%。加上網路問卷並扣除無效樣本及重複填寫(網路及紙本)，派遣人員有效樣本數為 1083 份。

以下分別針對本次抽樣樣本結構及派遣現況進行說明分析：

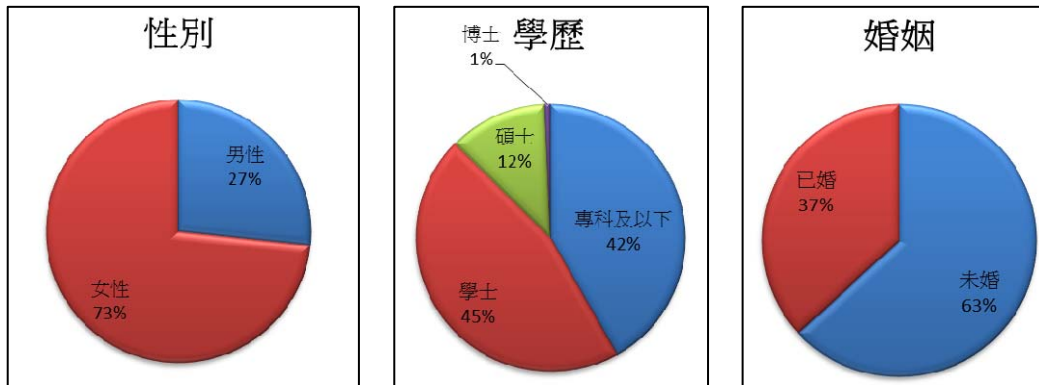
(一) 樣本結構

本計畫抽樣男女比例約 3:7，女性佔多數；教育程度則有將近 45%為大學學歷，40%為專科以下，碩士有 126 位，博士 7 位；婚姻則以已婚佔多數(61.6%)，詳情見表 3 及圖示。

表 3 派遣人員樣本結構次數分配

項目	類別	人數(人)	比例(%)
性別	男性	287	26.5
	女性	789	72.9
	遺漏值	3	.3
教育程度	專科及以下	442	40.8
	學士	483	44.6
	碩士	126	11.6
	博士	7	.6
	其他	9	.8
	遺漏值	16	1.5
婚姻狀況	未婚	667	61.6
	已婚	390	36.0
	其他	14	1.3

	遺漏值	12	1.1
總計		1083	100%



在年齡上則介於 17 至 65 歲，平均年齡為 33 歲；平均工作經驗則為 8.2 年；平均月薪為 26,819 元，薪資最小值為 6000 元/月，該職位為某加油站加油員，透過派遣公司派遣為計時人員，由於該職位為派遣模式任職，因此仍將該樣本納入本資料中。

表 4 派遣人員工作背景

項目	數量	最小值	最大值	平均數	標準差
年齡	1066	17	65	33.10	9.65
工作經驗	1061	0	42	8.20	7.37
平均月薪	1057	6000	100000	26819	8426

(二) 從事派遣狀況

針對派遣人員從事派遣狀況進行以下描述。在所蒐集的樣本中，受試者從事派遣的總年資從 0 至 30 年都有，平均則有 3.89 年；受雇於目前任職派遣公司年資平均則為 1.62 年；目前任職的要派公司平均則為第 2~3 家；而上一個工作持續時間平均為 2.6 年，最長為 27 年；在目前要派公司任職則從 0 至 37 年，平均 2.44 年，該名 37 年資的派遣人員為某公司大型車司機，從正職人員退休後轉任派遣人員，由於仍屬於派遣人員，因此也納入本資料中。

表 5 從事派遣背景

問項	數量	最小值	最大值	平均數	標準差
從事派遣工作總年資	1071	0	30	3.89	3.96
受雇於此家派遣公司年資	1057	0	21	1.62	1.93
受雇的第幾間派遣公司	570	1	17	3.31	2.58
從事派遣工作的第幾間要派公司	535	1	17	2.24	2.01
上一個工作持續時間是	464	0	27	2.60	3.80
這家要派公司工作時間	1053	0	37	2.44	3.44

表 6 派遣工作流動狀況

項目	類別	人數(人)	比例(%)
是否為第一個派遣工作?	是	651	60.1
	否	374	34.5
	遺漏值	45	4.2
上一份派遣工作是否為自願性離職?	是	310	67.7%
	否	154	33.3%
總計		1083	100%

為了解派遣人員流動狀況，因此調查兩題，分別是否為第一份派遣工作，若否則續填上一份派遣工作是否為自願性離職（若為第一個派遣工作則未填答），其中有 60% 的派遣人員第一次從事派遣工作；而上一個工作離職的原因則有：

自願離職為 28.6%，非自願性離職則有 15.4%，其中離職的原因為「合約到期」居多，另外因為政府單位「勞務採購得標廠商不同」，因此轉掛至其他派遣公司的也有許多，還有包括「不適任」、「積欠薪資」、「公司倒閉或業務萎縮」、「照顧小孩」、「薪資太低」、「想休息」、「與同事相處不合」、「轉換跑道」、「繼續升學(出國進修)」、「派遣人員不受尊重」、「健康因素」、「離家太遠」、「無薪假」、「公司人事政策改變」、「結婚」、「職業傷害」、「被資遣」、「服兵役」、「公司前景不好」、「退休」、「自行創業」、「車禍」等因素。

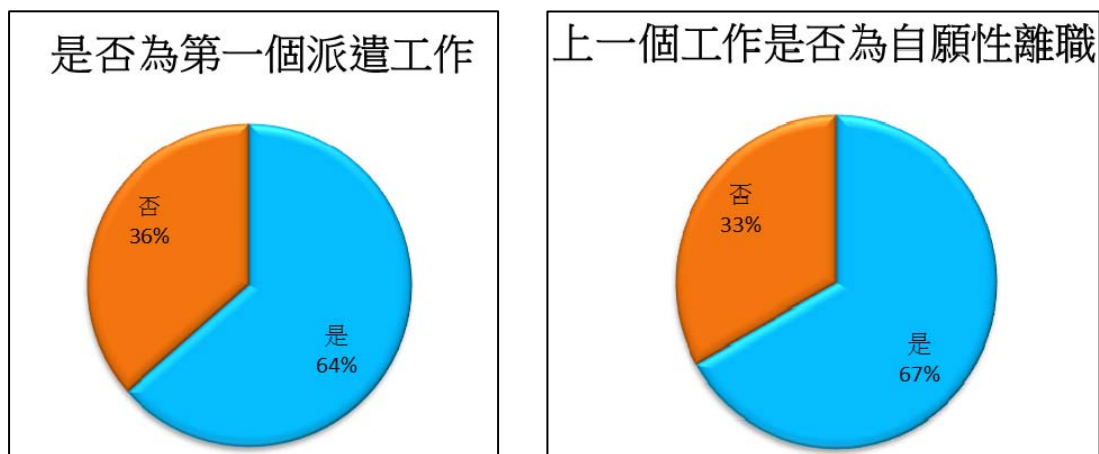


表 7 派遣任務的契約時間

項目	人數(人)	比例(%)
非定期性契約	184	17.7
三個月以下	55	5.3
四至六個月	71	7.8
七個月至一年	5	0.5

一年	587	54.2
一年至兩年間	12	1.2
兩年	104	9.6
兩年以上	19	1.7
遺漏值	46	4.2
總計	1083	100%

非定期契約者僅佔 17.7%，三個月以下的契約則占 5.3%，而超過一半的派遣人員(54.2%)派遣時間都以一年為主。

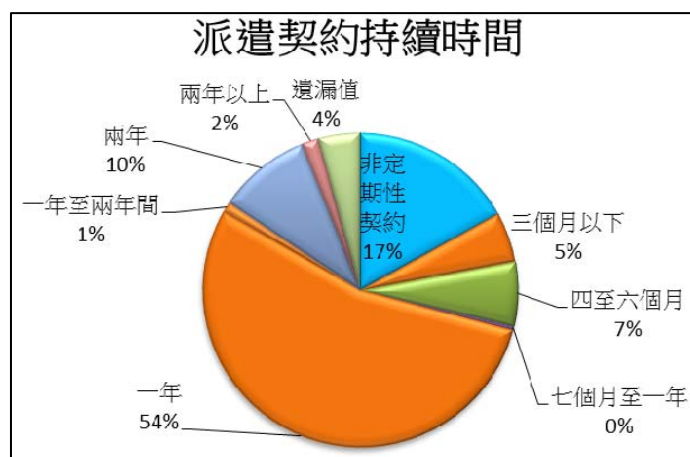


表 8 目前的工作屬性

排序	項目	人數(人)	比例(%)
1	行政總務類	315	29.1
2	操作技術類	262	24.2
3	研究發展類	151	13.9
4	經營人資類	92	8.5
5	物流運輸類	60	5.5
6	電銷客服類	31	2.9
7	資訊軟體類	27	2.5
8	服務休閒類	24	2.2
9	環境清潔類	22	2
10	財會金融類	22	2
11	其他	22	2
12	營造類	19	1.8
13	傳播翻譯類	16	1.5
遺漏值		20	1.8
總計		1083	100%

其他包括都市計畫規劃、法務、勞務帶班、保全、廚師、居家照顧、航空電資等職位。

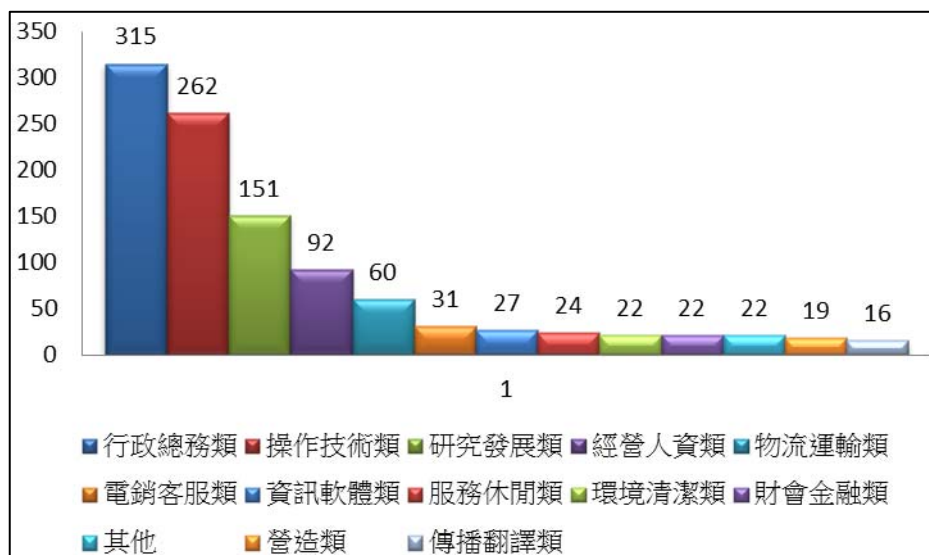


表 9 從事派遣是否對未來有加分的效果

問項	類別	人數(人)	比例(%)
您認為從事派遣對您的未來有加分的效果嗎?	是	475	43.9
	否	509	47.0
	遺漏值	99	9.1
總計		1083	100.0

對未來是否有加分

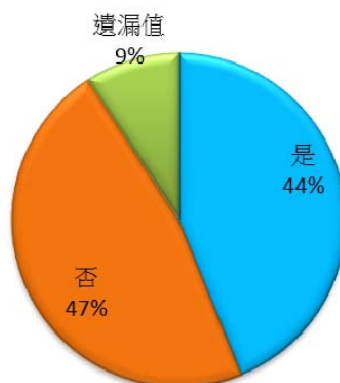


表 10 從事派遣的主要原因

排序	問項	人數(人)	比例(%)
1	累積更多實務工作經驗	445	41.1
2	有機會接觸不同類型的工作	334	30.8
3	找不到滿意的正職工作	304	28.1
4	更有彈性安排工作時間	216	19.9
5	透過管道進入知名企業工作	197	18.2
6	短期工作計畫短期工作計畫	170	15.7
7	學習更專業的技术能力	151	13.9
8	工作壓力較小	144	13.3
9	原就職公司安排轉任	107	9.9
10	其他	76	7

11	福利待遇較正職人員好	33	3
----	------------	----	---

其他包括「人力公司邀約面試」、「大部分大公司都是派遣職」、「不知道這職位是派遣」、「方便準備考試」、「欠錢」、「年齡限制」、「朋友介紹」、「政府機關之政策」、「要派公司在台灣無設立分公司」、「要派公司為公家機關，較有保障」、「家庭要求」、「被騙」及「學歷限制」等。

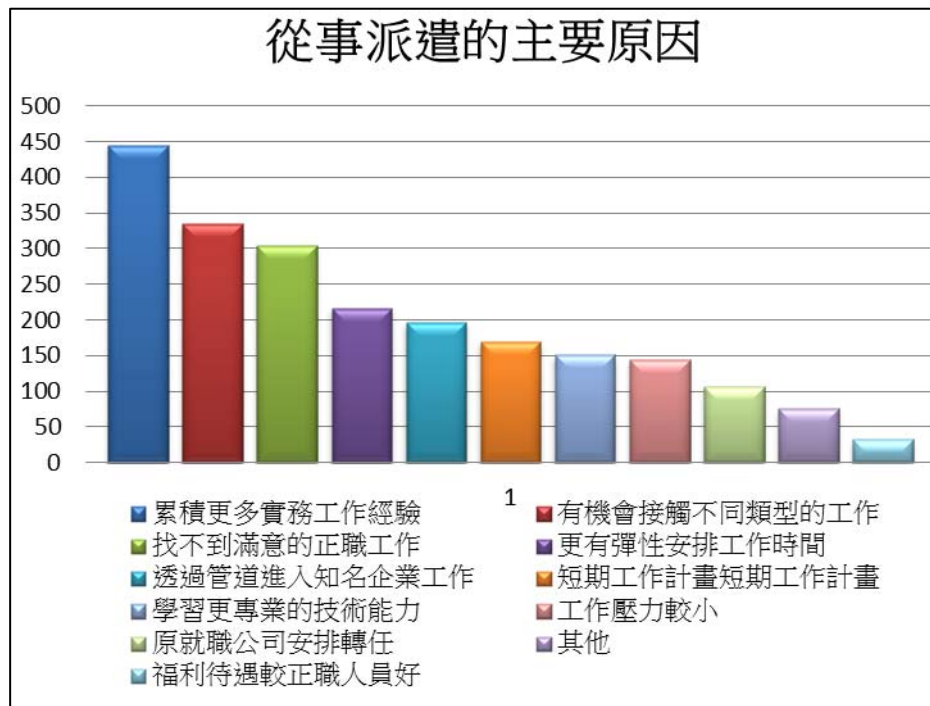


圖 從事派遣的主要原因

表 11 是否屬於公家機關

問題	類別	人數(人)	比例(%)
就職公司是否屬於公家機關	是	544	50.2
	否	536	49.5
	遺漏值	3	.3
總計		1083	100%

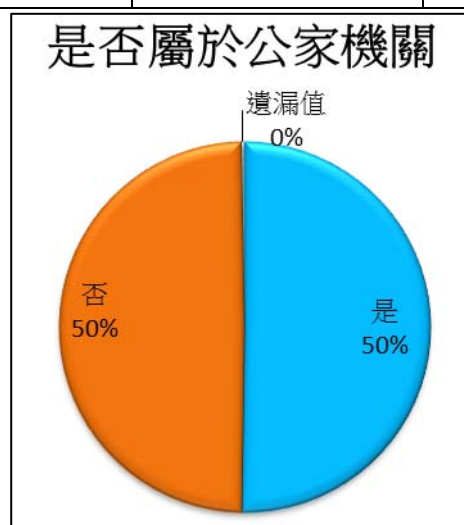


圖 要派公司是否屬於公家機關

(三) 派遣人員工作態度

表 12 派遣人員工作態度

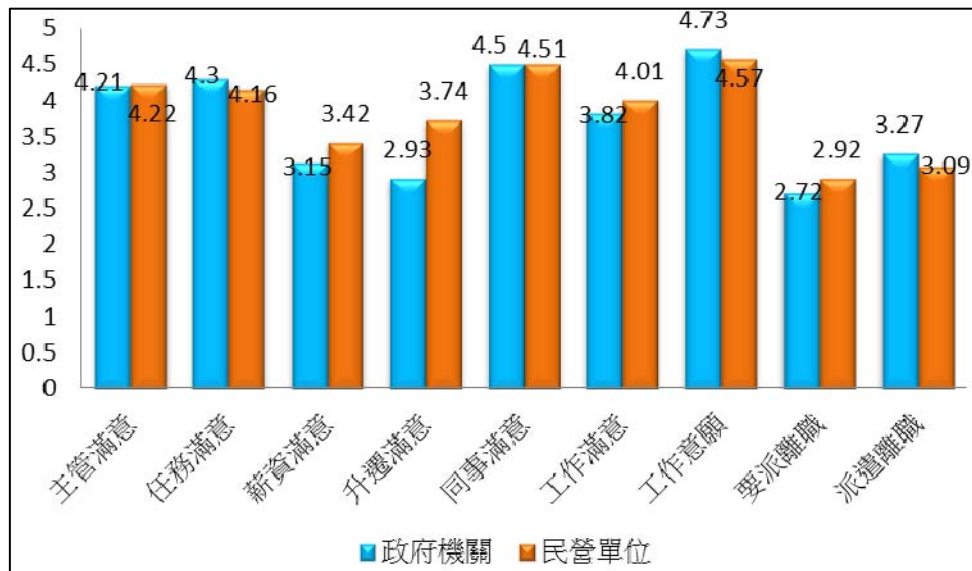
工作現況	數量(人)	最小值	最大值	平均數	標準差
工作意願	1081	1.00	6.00	4.65	.769
要派公司離職意願	1077	1.00	6.00	2.82	.923
派遣公司離職意願	1074	1.00	6.00	3.18	.840
主管滿意	1070	1.00	6.00	4.21	1.047
任務滿意	1071	1.00	6.00	4.23	.971
薪資滿意	1073	1.00	6.00	3.28	1.221
升遷滿意	1067	1.00	6.00	3.33	1.343
同事滿意	1072	1.00	6.00	4.50	.893
工作滿意	1073	1.00	6.00	3.91	.826

(四) 比較公部門及民營企業工作態度

由於政府採購法的限制，因此政府機關聘任的派遣人員必須透過勞務採購的招標模式確認得標廠商，但由於派遣人員大多不會更動，因此形成換老闆不換員工的特殊現象，也是目前俗稱的典型轉掛型派遣，而這樣的類型在員工知覺上與一般派遣模式有很大的差別，因此本計畫即針對要派企業是否為政府機關進行比較分析。

表 13 公部門及民營企業態度檢定

項目	工作現況	人數	平均數	標準差	變異數	t 值(雙尾)	顯著性
主管滿意	政府機關	537	4.21	1.075	.046	-.048	.962
	民營單位	531	4.22	1.021	.044		
任務滿意	政府機關	538	4.30	.936	.040	2.369	.018
	民營單位	531	4.16	1.002	.043		
薪資滿意	政府機關	540	3.15	1.186	.051	-3.622	.000
	民營單位	531	3.42	1.244	.054		
升遷滿意	政府機關	535	2.93	1.276	.055	-10.352	.000
	民營單位	530	3.74	1.288	.055		
同事滿意	政府機關	539	4.50	.853	.036	-.110	.912
	民營單位	531	4.51	.935	.040		
工作滿意	政府機關	540	3.82	.775	.033	-3.722	.000
	民營單位	531	4.01	.867	.037		
工作意願	政府機關	543	4.73	.649	.027	3.273	.001
	民營單位	535	4.57	.870	.037		
要派離職	政府機關	541	2.72	.930	.040	-3.571	.000
	民營單位	533	2.92	.908	.039		
派遣離職	政府機關	540	3.27	.864	.037	3.448	.001
	民營單位	531	3.09	.806	.034		



二、派遣公司分析

(一) 派遣公司基本資料

表 14 派遣公司基本資料

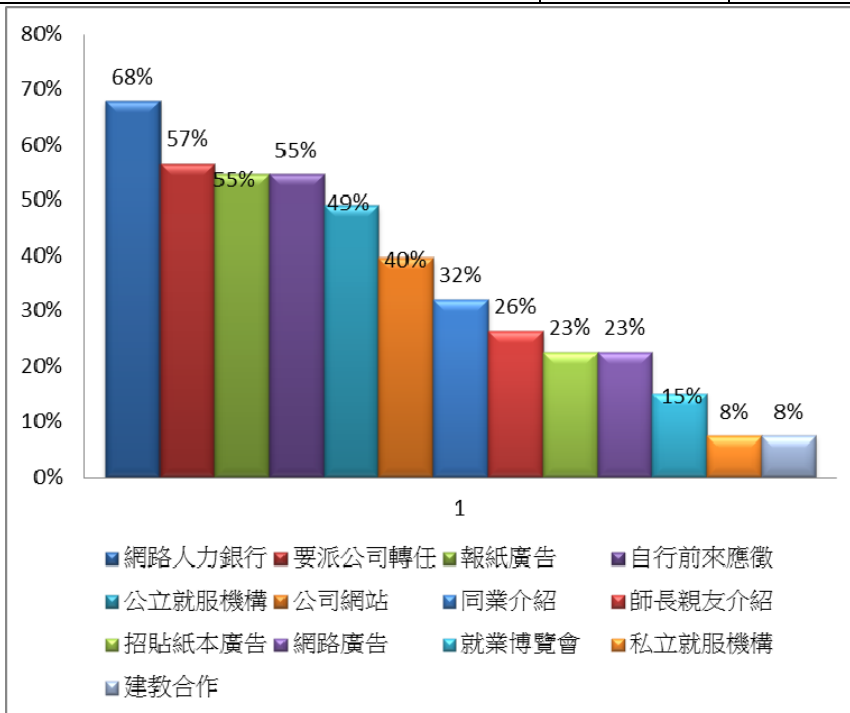
問項	數量	最小值	最大值	平均數	標準差
平均投保薪資	46	13775	43826	23208.33	6624.47
投保人數	46	3	2311	370.02	580.65
資本額(萬)	52	48	42000	2588.04	6230.21
登錄人數	52	4	6600	906.50	1429.45
派駐員工	53	0	2655	379.15	631.86
派遣人次	51	21	30000	2186.12	5412.53

(二) 派遣公司派遣人員來源

表 15 派遣公司員工來源(N=53)

排序	項目	人數(人)	比例(%)
1	網路人力銀行	36	67.9
2	要派公司轉任	30	56.6
3	報紙廣告	29	54.7
4	自行前來應徵	29	54.7
5	公立就服機構	26	49.1
6	公司網站	21	39.6
7	同業介紹	17	32.1
8	師長親友介紹	14	26.4
9	招貼紙本廣告	12	22.6
10	網路廣告	12	22.6
11	就業博覽會	8	15.1
12	私立就服機構	4	7.5

13	建教合作	4	7.5
----	------	---	-----



(三) 派遣公司營業項目

表 16 派遣公司曾經派遣類型(N=53)

排序	項目	人數(人)	比例(%)
1	操作技術類	38	71.7
2	行政總務類	30	56.6
3	電銷客服類	22	41.5
4	物流運輸類	21	39.6
5	環境清潔類	21	39.6
6	資訊軟體類	17	32.1
7	服務休閒類	16	30.2
8	財會金融類	11	20.8
9	研究發展類	10	18.9
10	經營人資類	10	18.9
11	傳播翻譯類	7	13.2
12	營造類	4	7.5
13	其他	3	5.7

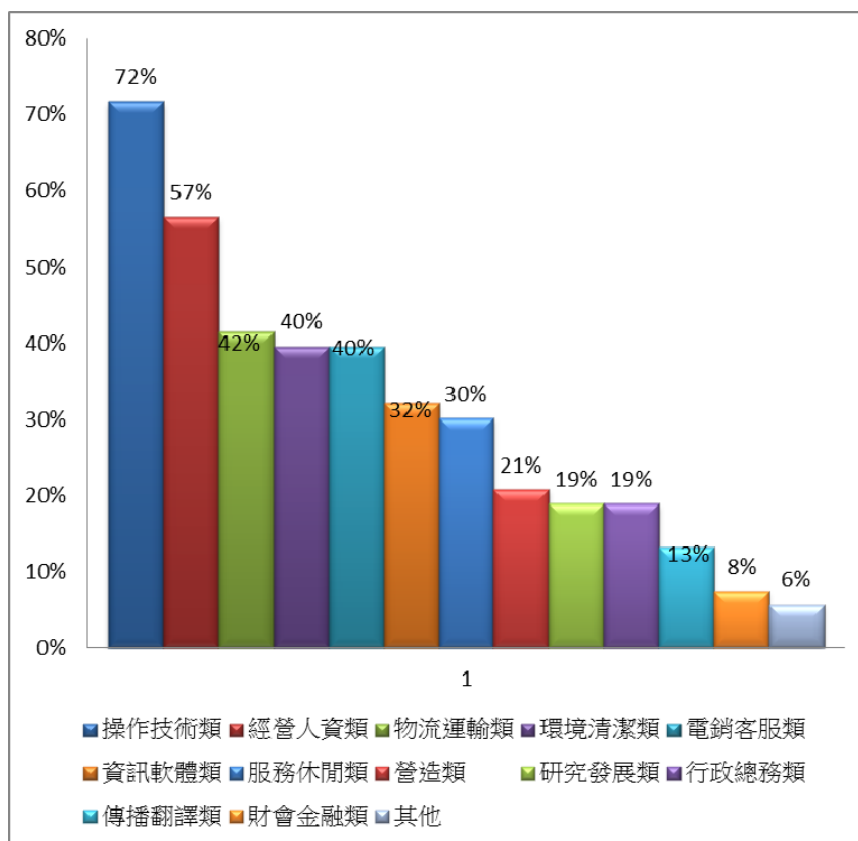
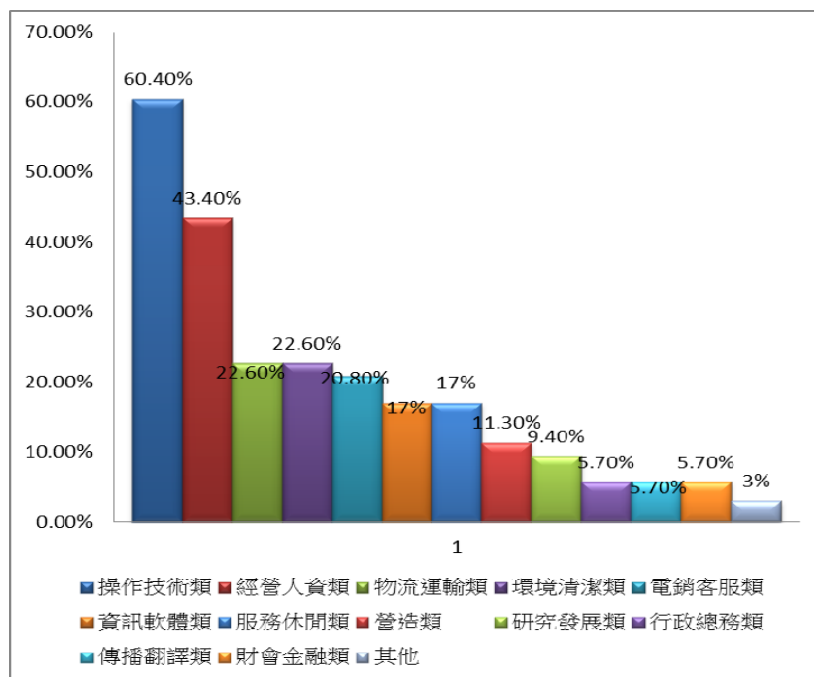


表 17 派遣公司主要從事派遣類型

排序	項目	人數(人)	比例(%)
1	操作技術類	32	60.4
2	經營人資類	23	43.4
3	物流運輸類	12	22.6
4	環境清潔類	12	22.6
5	電銷客服類	11	20.8
6	資訊軟體類	9	17
7	服務休閒類	9	17
8	營造類	6	11.3
9	研究發展類	5	9.4
10	行政總務類	3	5.7
11	傳播翻譯類	3	5.7
12	財會金融類	3	5.7



(四) 派遣公司派遣業務增減

表 18 今年與去年的派遣人員增減

問題	類別	人數(人)	比例(%)
與去年(2011)相比貴公司今年派遣人力增減情形?	增加	23	43.4
	沒有增減	12	22.6
	減少	16	30.2
	遺漏值	2	3.8
總計		53	100%



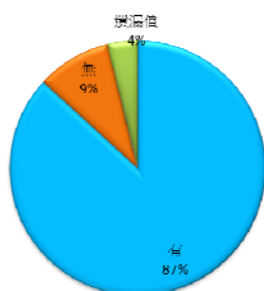
圖 2012 與 2011 年派遣人員增減狀況

(五) 派遣公司人力資源管理措施

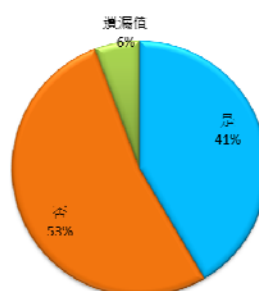
表 19 派遣公司人力資源管理措施

問題	類別	人數(人)	比例(%)
貴公司是否對派遣人員進行甄選面談?	有	46	86.8
	無	5	9.4
	遺漏值	2	3.8
是否提供派遣人員定期訓練?	是	22	41.5
	否	28	52.8
	遺漏值	3	5.7
貴公司是否有與派遣勞工簽訂勞動契約?	是	46	86.8
	否	5	9.4
	遺漏值	2	3.8
是否有對派遣人員進行績效考核?	是	27	50.9
	否	21	39.6
	遺漏值	5	9.4
	總計	53	100%

是否對派遣人員進行面談



是否提供派遣人員教育訓練



是否簽訂勞動契約



是否進行績效考核

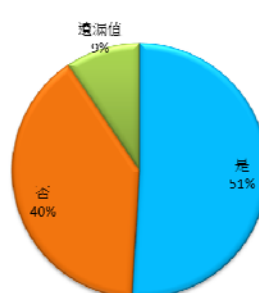


表 20 派遣公司對派遣人員面談項目

排序	項目	人數(人)	比例(%)
1	工作積極度	37	69.8
2	學歷背景	30	56.6
3	過往工作表現	29	54.7
4	求職動機	28	52.8

5	溝通能力	24	45.3
6	已取得專業證照	16	30.2
7	財家庭概況	15	28.3
8	所受教育訓練種類	14	26.4
9	公司向心力	8	15.1
10	團隊合作	8	15.1
11	工作經驗	7	13.2
12	未來發展潛力	7	13.2
13	創新意識	2	3.8
14	其他	1	1.9

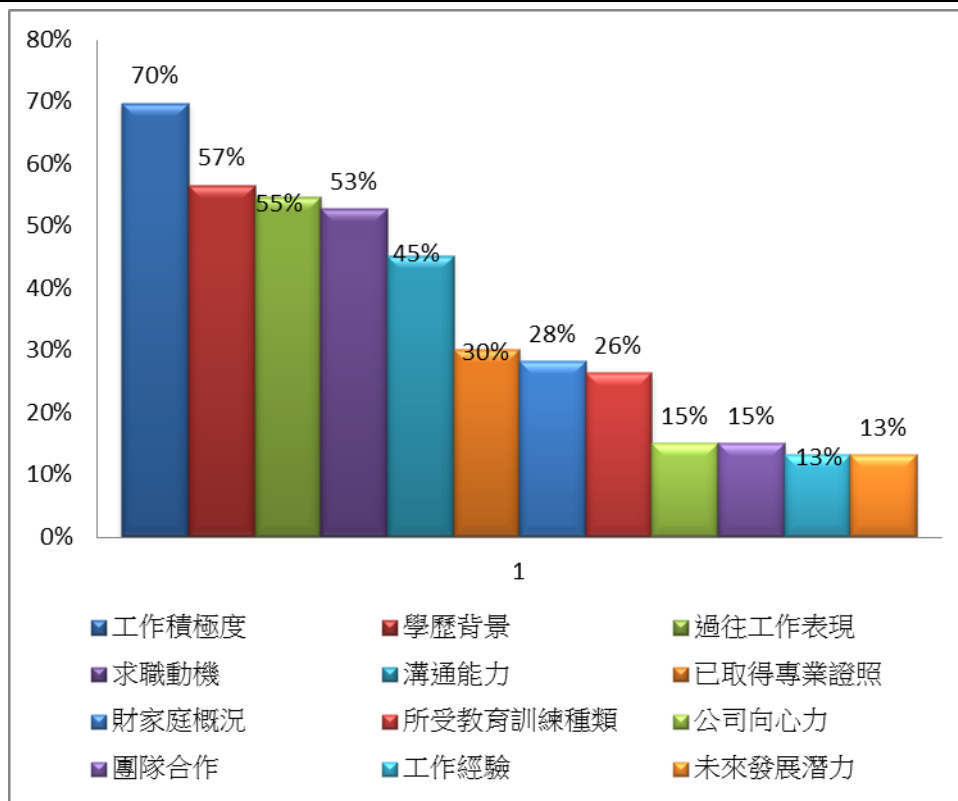
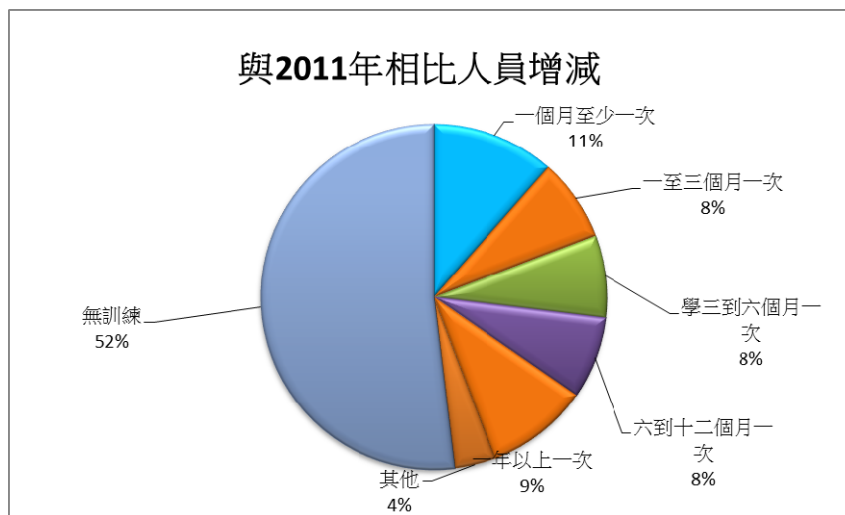


表 21 訓練狀況

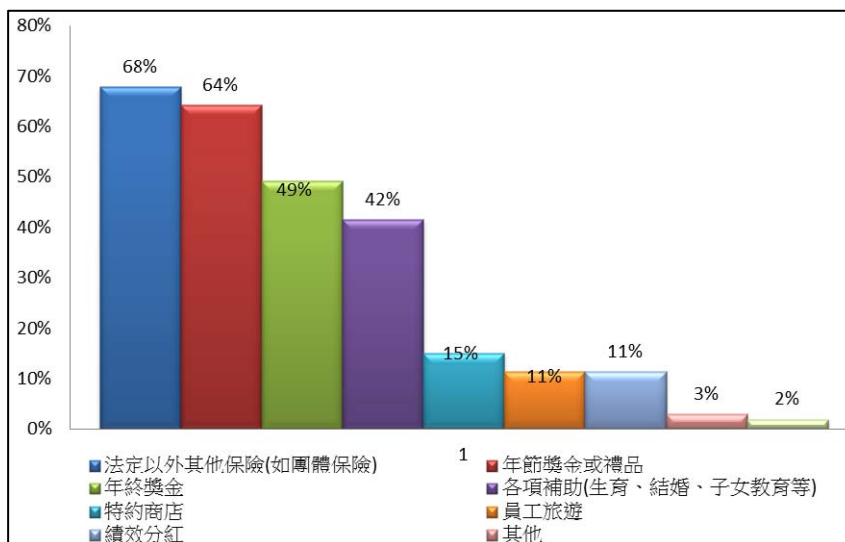
項目	人數(人)	比例(%)
一個月至少一次	6	11.3
一至三個月一次	4	7.5
學三到六個月一次	4	7.5
六到十二個月一次	4	7.5
一年以上一次	5	9.4
其他	2	3.8
無訓練規劃	27	50.9
總計	53	100%



(七) 員工福利

表 22 提供派遣勞工福利

排序	項目	人數(人)	比例(%)
1	法定以外其他保險(如團體保險)	36	67.9
2	年節獎金或禮品	34	64.2
3	年終獎金	26	49.1
4	各項補助(生育、結婚、子女教育等)	22	41.5
5	特約商店	8	15.1
6	員工旅遊	6	11.3
7	績效分紅	6	11.3
8	其他	2	3
9	優惠存款	1	1.9



(八) 勞動契約

表 23 勞動契約內容

排序	項目	人數(人)	比例(%)
1	薪資福利	44	83
2	工作內容	42	79.2

3	工作時間	42	79.2
4	休(請)假	39	73.6
5	勞(就)保提繳退休金	33	62.3
6	監督管理權責	29	54.7
7	休息時間	25	47.2
8	法律責任歸屬	22	41.5
9	轉正機制	14	26.4
10	其他	8	15.1

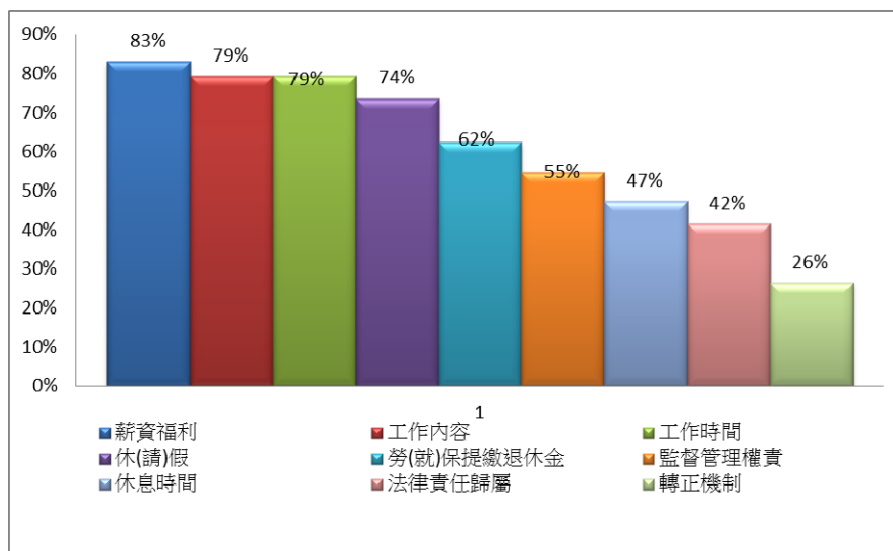
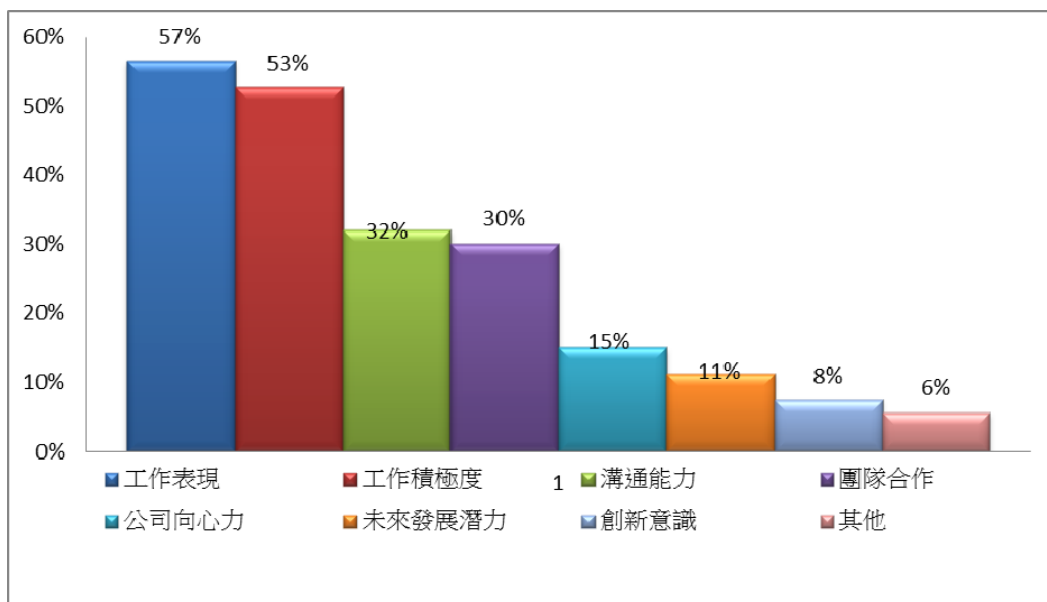


圖 派遣人員勞動契約內容

(九) 績效考核

表 24 派遣公司考核項目

排序	項目	人數(人)	比例(%)
1	工作表現	30	56.6
2	工作積極度	28	52.8
3	溝通能力	17	32.1
4	團隊合作	16	30.2
5	公司向心力	8	15.1
6	未來發展潛力	6	11.3
7	創新意識	4	7.5
8	其他	3	5.7



(十) 轉正機制

跟要派公司談契約時，是否會談到轉正職機制

表 25 派遣人員轉正機制

項目	類別	人數(人)	比例(%)
是否提供轉正服務	是	31	58.5
	否	22	41.5
	遺漏值	0	0
是否收取服務費	是	12	39
	否	19	61
總計		53	100%

某一科技業 2011 年共有約 500 名派遣人員轉成正職，另一家科技公司也有 410 人，至於轉正服務費收取方式各家派遣公司也都不盡相同，其中收費方式包括：「(12-在職月數)*1 個月工資」、「一次收費 4000 元」、「派遣人員一個月薪資」、「以人頭數計金額與客戶約定」、「未滿 6 個月轉正向客戶收取轉介費 300-5000 不等」、「依合約收費，會有收取或不收取」、「服務費折扣」、「派遣公司招募者會收費按年資比例但若要派企業轉掛在轉正者不收費」等方式。

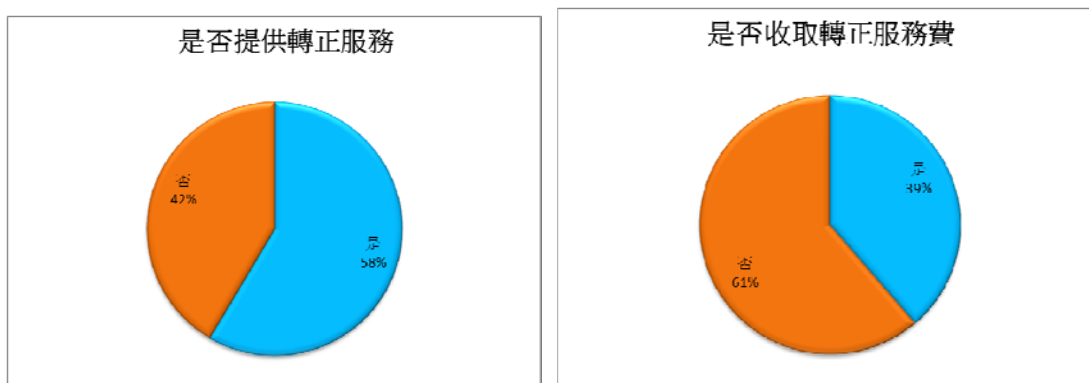
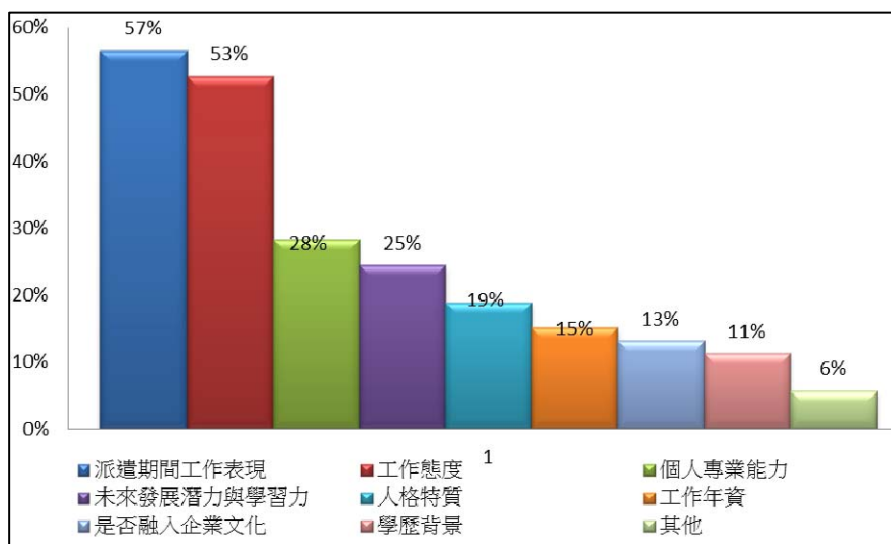


表 26 派遣人員轉正關鍵原因

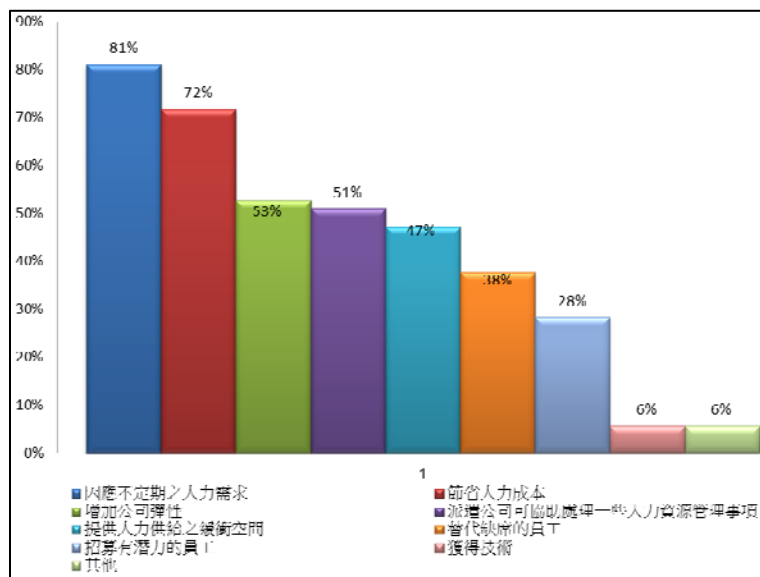
排序	項目	人數(人)	比例(%)
1	派遣期間工作表現	30	56.6
2	工作態度	28	52.8
3	個人專業能力	15	28.3
4	未來發展潛力與學習力	13	24.5
5	人格特質	10	18.9
6	工作年資	8	15.1
7	是否融入企業文化	7	13.2
8	學歷背景	6	11.3
9	其他	3	5.7



(十一) 要派企業任用派遣人員原因

表 27 要派公司任用派遣人員主因(派遣公司觀點)

排序	項目	人數(人)	比例(%)
1	因應不定期之人力需求	43	81.1
2	節省人力成本	38	71.7
3	增加公司彈性	28	52.8
4	派遣公司可協助處理一些人力資源管理事項	27	50.9
5	提供人力供給之緩衝空間	25	47.2
6	替代缺席的員工	20	37.7
7	招募有潛力的員工	15	28.3
8	獲得技術	3	5.7
9	其他	3	5.7



三、要派公司分析

要派公司資料部分透過回收派遣人員問卷，請派遣人員協助將問卷給予該要派公司主管協助填寫，由於要派公司任用派遣人員目前仍無完整資料可以進行，因此在母體上也無法準確的估計，且礙於社會觀感等問題，在調查時有較大的困難，在發出約 100 份問卷後，總共回收 26 家要派公司，問卷回收率為 26.0%，相關資料如下所示：

(一) 要派公司基本資料

本計畫調查要派公司人數介於 45 至 2 萬人之間，派遣人員任用則由 5 至 400 人之間，平均派遣人員少幅計畫增加。

表 28 派遣公司基本資料

問項	數量	最小值	最大值	平均數	標準差
員工人數	26	45	20,000	2360.12	4600.728
臨時人員	26	6	574	160.58	156.456
派遣人數	26	5	400	120.65	111.840
管理職	25	0	10	0.60	2.198
專業職	25	0	330	23.28	69.252
一般員工	25	5	500	104.52	110.513
計畫增減派遣人數	26	-20	30	2.38	9.912

(二) 要派公司使用派遣人員原因

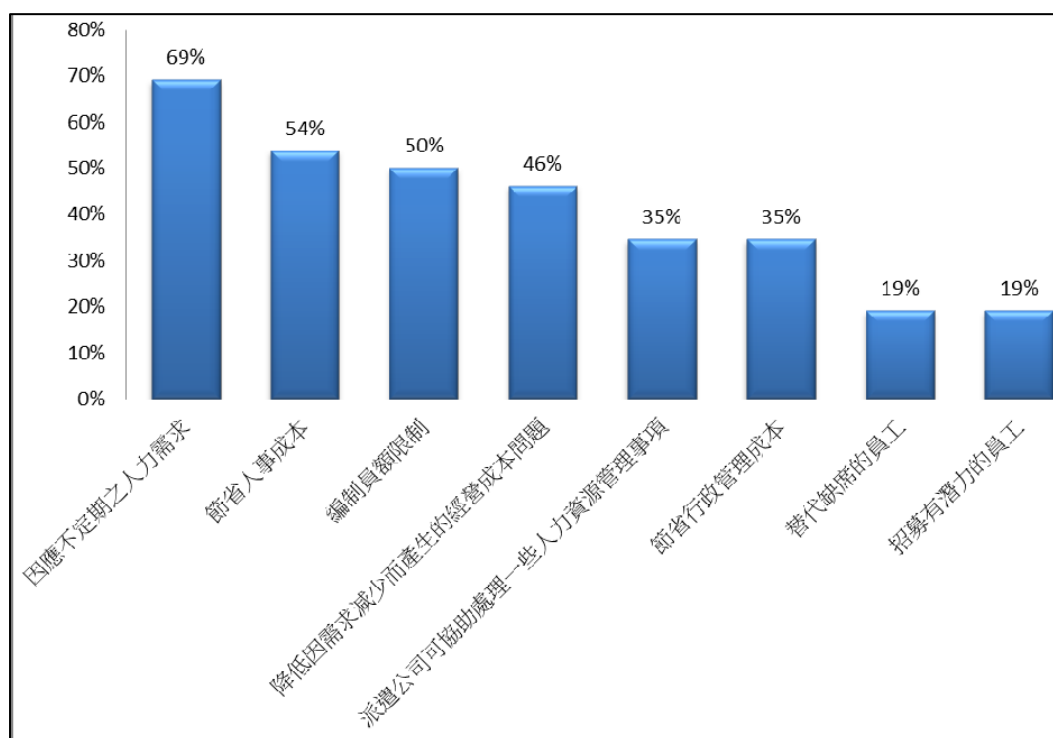
表 29 顯示要派使用派遣人員主要因為因應不定期人力需求及節省人力成本，兩個原因皆有超過 53.8% 的要派公司勾選，另外公務部門也因為編制員額限制而採用派遣制度。至於獲

得技術或專業人員及避免勞資糾紛兩項則僅有 7.7%的要派企業認為是選擇派遣制度的原因。

主要原因仍在於主要市場仍以低階派遣為主，大多數派遣人員仍以基層工作為主，鮮少具備不易取得的專業知識。

表 29 要派公司任用派遣人員主因(要派公司觀點)

排序	項目	人數(人)	比例(%)
1	因應不定期之人力需求	18	69.2
2	節省人事成本	14	53.8
3	編制員額限制	13	50.0
4	降低因需求減少而產生的經營成本問題	12	46.2
5	派遣公司可協助處理一些人力資源管理事項	9	34.6
6	節省行政管理成本	9	34.6
7	替代缺席的員工	5	19.2
8	招募有潛力的員工	5	19.2
9	結清既有員工年資	3	11.5
10	獲得技術或專業人員	2	7.7
11	避免勞資糾紛	2	7.7

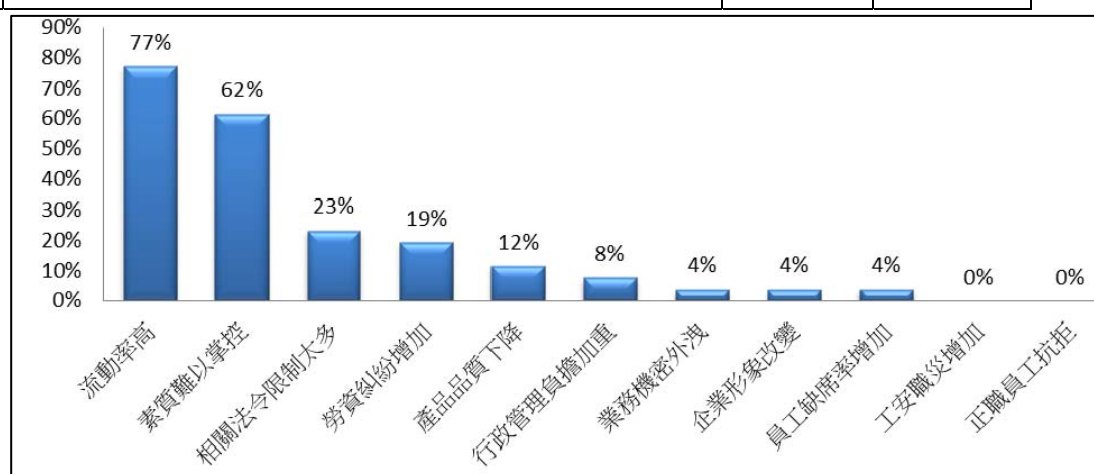


(三)使用派遣所遭遇的問題

要派公司使用派遣主要面臨的問題則為流動率高以及素質難以掌控兩項，兩項問題均有超過六成的要派企業認為他們曾經面臨到這個類型的問題，其他包括相關法令限制太多及勞資糾紛增加等都低於 30%的企業曾經面臨該類型的問題。

表 30 要派公司使用派遣面臨的問題

排序	項目	人數(人)	比例(%)
1	流動率高	20	76.9
2	素質難以掌控	16	61.5
3	相關法令限制太多	6	23.1
4	勞資糾紛增加	5	19.2
5	產品品質下降	3	11.5
6	行政管理負擔加重	2	7.7
7	業務機密外洩	1	3.8
8	企業形象改變	1	3.8
9	員工缺席率增加	1	3.8
10	工安職災增加	0	0
11	正職員工抗拒	0	0



(四)派遣人員人力資源管理措施

要派公司對派遣人員人力資源管理措施部分同樣詢問有關甄試面談、訓練、鼓勵進修、績效考核及轉正制度等，並詢問派遣人員與正職人員同工同酬的問題。

表 31 要派公司人力資源管理措施

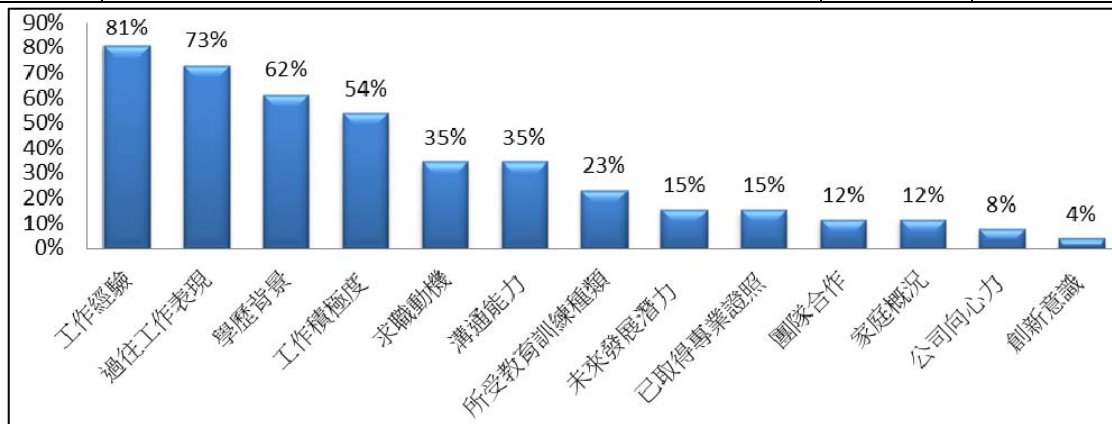
項目	類別	人數(人)	比例(%)
貴公司是否對派遣人員進行甄選面談?	是	22	84.6
	否	4	15.4
是否提供派遣人員定期訓練?	是	12	46.2
	否	14	53.8
是否鼓勵派遣人員持續進修?	是	9	34.6
	否	17	65.4
同職位派遣人員與正職人員薪資待遇是否有落差?	正職人員薪水較高	20	76.9
	派遣人員薪水較高	1	3.8
	兩者相同	5	19.2

貴公司是否對派遣員工進行績效考核?	是	16	61.5
	否	10	38.5
貴公司是否有派遣人員轉任正職制度?	是	14	53.8
	否	12	46.2

面談部分則有 80.8%的要派公司會詢問工作經驗，73.1%會詢問過往工作表現，之後陸續視工作積極度及學歷背景。公司向心力及創新能力則較不被重視。

表 32 派遣人員面談項目

排序	項目	人數(人)	比例(%)
1	工作經驗	21	80.8
2	過往工作表現	19	73.1
3	學歷背景	16	61.5
4	工作積極度	14	53.8
5	求職動機	9	34.6
6	溝通能力	9	34.6
7	所受教育訓練種類	6	23.1
8	未來發展潛力	4	15.4
9	已取得專業證照	4	15.4
10	團隊合作	3	11.5
11	家庭概況	3	11.5
12	公司向心力	2	7.7
13	創新意識	1	3.8

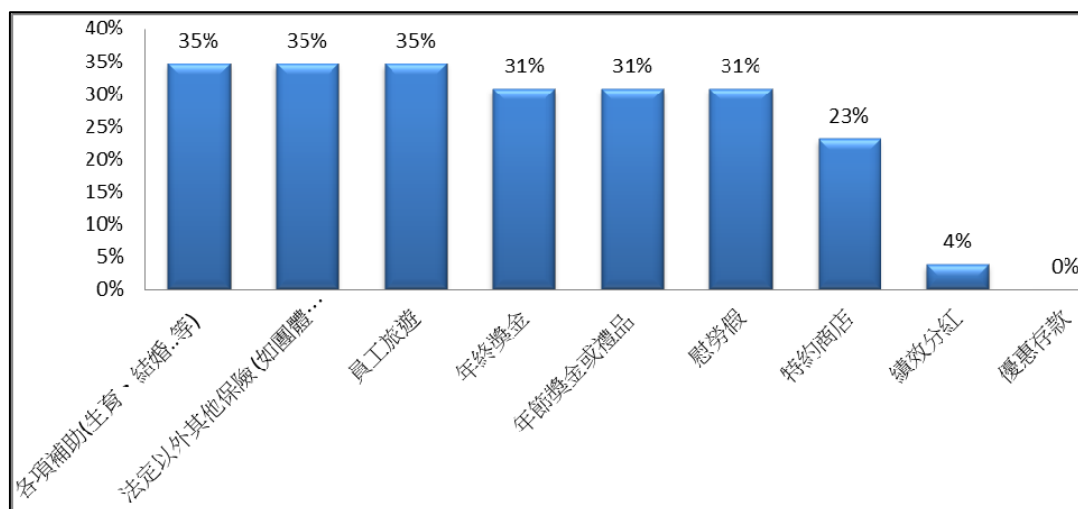


要派公司提供派遣人員福利部分則有 34.6%的要派公司提供各項補助以及法定以外的其他保險，也有 34.6%的要派公司會提供派遣人員員工旅遊的福利。另外年終獎金、年節獎金及慰勞假也各有 30.8%的要派企業會提供。

表 33 要派公司提供派遣人員福利

排序	項目	人數(人)	比例(%)
1	各項補助(生育、結婚..等)	9	34.6

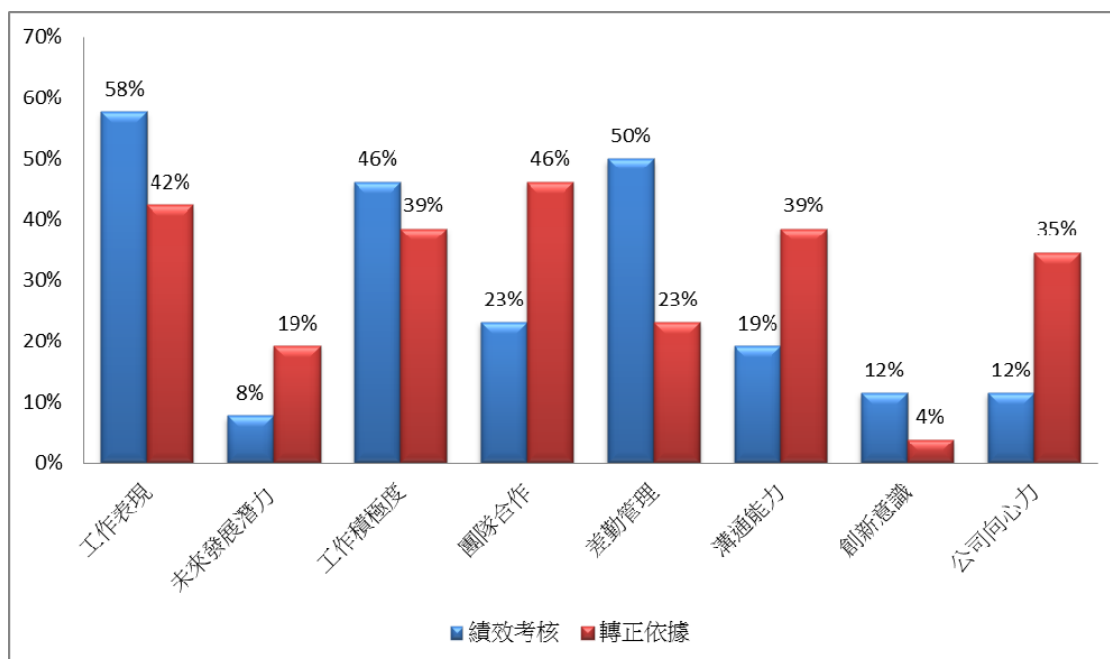
2	法定以外其他保險（如團體保險）	9	34.6
3	員工旅遊	9	34.6
4	年終獎金	8	30.8
5	年節獎金或禮品	8	30.8
6	慰勞假	8	30.8
7	特約商店	6	23.1
8	績效分紅	1	3.8
9	優惠存款	0	0
總計		21	100



在轉正的依據部分，則以工作表現及工作積極度為主，另外團隊合作及公司向心力也各有 46.2%及 34.6%的要派公司會考量，但這兩項卻只有 23.1%及 11.5%的要派公司納入績效考核的指標，顯示派遣人員在要派公司中的考核與升遷無法有效的連結。

表 34 要派公司績效考核及轉正依據比較

排序	項目	考核方式		轉正依據	
		人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
1	工作表現	15	57.7	11	42.3
2	未來發展潛力	2	7.7	5	19.2
3	工作積極度	12	46.2	10	38.5
4	團隊合作	6	23.1	12	46.2
5	差勤管理	13	50.0	6	23.1
6	溝通能力	5	19.2	10	38.5
7	創新意識	3	11.5	1	3.8
8	公司向心力	3	11.5	9	34.6



陸、研究建議與管理意涵

本計畫分別蒐集了派遣公司、要派公司及派遣人員三方的資料現況，在日新月異的人力聘用制度上，了解派遣制度的現況相形更為重要。透過資料分析結果，本計畫提出幾點管理意涵提供相關主管單位及相關公司及派遣人員參考。

一、派遣人員簽定期性契約仍佔多數：

根據勞委會發布的指導原則以及行政院發布的行政命令，均列明派遣人員不得簽訂定期性契約，但根據本研究調查結果，派遣人員簽訂非定期契約的比例為 17.7%，其中有 54.2% 的派遣人員簽定的是一年一約的模式聘任，而其中又以公務機關聘認之模式居多，礙於預算編列以及政府採購法的限制，政府單位必須提出勞務採購契約，每年透過公開招標遴選得標派遣公司，因為每年採購模式，導致派遣公司無法確認是否得標，因此得標派遣公司大多與派遣人員簽訂一年期的派遣契約，若沒有簽訂一年期契約也有相關口頭協議，這樣的落差值得相關單位正視。

二、派遣公司應正視派遣人員的職涯規劃問題

從人力管理的觀點來看，人才是公司競爭力的關鍵，特別是人力供應業，公司產品就是其派駐在外的員工，因此人才的素質也關係著派遣公司的競爭優勢。但根據表 9 所示，派遣人員有將近一半認為派遣工作對未來沒有加分的效果，表示這份派遣公司並非其職涯發展的一部分，從事派遣工作是一份不得已的工作，相對的他們在留任意願上就會較低，也造成派遣公司人才無法長期留任發展。如果派遣公司要在派遣業建立競爭優勢，必須厚植其人才庫，也必須培育其關鍵人才，其中最重要的是要讓派遣員工在工作時能夠有累積經驗或資歷，以增加員工在該派遣公司留任的機會。

三、派遣人員轉正意圖明顯

台灣目前的派遣制度被視為是剝削勞工的一種聘僱制度，因為大多數的要派公司都為了減少人力成本而將非關鍵性人才透過派遣模式任用，表 29 即顯示有 53.8% 的要派企業使用派遣是為了節省成本，也因此造成派遣人員待遇明顯不如正式人員。根據表 12 調查派遣人員的離

職傾向發現，派遣人員對於要派公司的離職傾向是 2.82(介於不同意與普通之間)，而對於派遣公司的離職傾向則是 3.18(介於普通與同意之間)，也就是派遣人員想要離開派遣公司，但卻比較不想離開要派公司，這代表派遣人員對於派遣公司的滿意程度相對較低，因此不想要在這家派遣公司派任。

四、薪資及升遷是派遣最主要的問題

根據表 12 派遣人員工作態度顯示，派遣人員在工作意願上很高，在主管滿意、任務滿意上也都很高，但在新資滿意及升遷滿意卻顯得相對較為不滿，顯示派遣人員有意圖要力求表現，但對於薪資與升遷卻不能接受，表 14 顯示 41.5%的派遣公司在與派遣公司簽訂勞動契約時不會談到轉正機制，因此要派公司或派遣公司可以強化轉正機制，以及建構完整的薪資結構，在派遣任務前讓派遣人員了解薪資的組成以及調薪條件，這樣就可以減少派遣人員因為薪資或升遷的不滿意而產生人才的流失。

五、政府部門派遣需與一般員工分開管理

如同前述所言政府部門簽訂定期契約問題，表 13 列出公營企業及民營企業派遣人員工作態度的比較，結果顯示公部門派遣人員工作意願強烈，但卻在薪資滿意及升遷滿意明顯較民營企業派遣人員低，除了公部門沒有轉正機制外(須參加公務人員考試)，公務人員與公部門派遣人員同工不同酬的狀況更加明顯，也造成派遣人員比較而產生的不滿，因此若要避免公部門派遣人員不滿，應該避免同工不同酬的狀況，將派遣人員與一般編制內人員區分不同任務或部門，以免因為比較而產生的問題。另外，再次強調，政府部門也應該正視公部門派遣問題，非一昧禁止，而是應該訂出一套完善的管理辦法，以解決預算編列及採購法的問題。

六、轉掛狀況越來多

台灣派遣業快速發展，表 18 顯示 2011 與 2012 年 43.3%派遣公司派遣人員有增加，除了一般的派任型派遣外，近年來由於業者規避資遣費問題，將正式員工轉掛至不同的派遣公司聘任，以減少因為年資累計而衍生出來的久任成本，另外也有企業將新進員工透過派遣公司聘任，一段時間考核通過後才正式聘任為正式人員，這樣的模式只是把未正式聘任前的勞動契約由派遣公司與派遣人員簽訂，但不論是招募或是遴選均由要派公司自行處理，代招聘後由派遣

公司提供相關服務。這些轉掛型的派遣模式對勞工來說只是增加一層的剝削，因為要派企業在成本不變的狀況下，仍必須提供派遣公司服務費，但這服務費通常會從派遣人員薪資待遇中扣除，因此造成派遣人員薪資待遇較低的問題。表 15 調查發現，派遣公司主要員工來源有 56.6% 的派遣公司有從要派公司轉任，僅次於網路人力銀行，可見轉掛型的派遣現在已經相當的盛行。因此相關主管機關也必須正視要派企業透過轉掛型派遣來規避員工年資的問題。

柒、參考文獻

1111 人力銀行(2010)，「上班族「派」上用場---人力派遣現況調查<新聞稿>」。http://project.1111.com.tw/zone/pr/headline.asp?autono=2086

工商時報(2010)，「工業部門 5 月缺工率達 3%」，2010.7.4。http://www.twhg.com.tw/news/newsDetail.php?nID=21237

大紀元(2009)，「台學者：簽 ECFA 失業問題雪上加霜」，2009.12.31。http://www.epochtimes.com/b5/9/12/31/n2771945.htm

中央社(2010)，「派遣風難擋，勞工游牧時代來臨」，2010.5.1。http://news.sina.com.tw/article/20100501/3073792.html

中時電子報(2010a)，「飆升非典型僱用直逼 30 萬」，工商時報記者于國欽，2010.09.26。http://tw.news.yahoo.com/article/url/d/a/100926/4/2drdx.html

中時電子報(2010b)，「景氣看好大徵才友達、台積釋 5000 職缺」，2010.3.12。http://twb.zhreader.com/2010/03/5000.html

自由電子報(2010)，「《勞基法翻修》企業用派遣勞工不得逾 10%」，2010 年 9 月 1 日。http://www.libertytimes.com.tw/2010/new/jan/9/today-life8.htm

行政院主計處(2009)，「九八年人力運用調查報告」。http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=25795&ctNode=3580

行政院主計處(2010)，「就業失業統計速報統計表」，http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=17166&ctNode=3246

邱祈豪(2010)，「2008 年日本勞動派遣法草案及派遣實態之研究」，*台灣勞動評論*，第二卷第一期（民國九十九年六月），63-91。

桃竹苗勞工服務中心(2009) 人力派遣與勞委會的勞動派遣法草案，2009.5.25。http://splabor-right.blogspot.com/2009/05/blog-post_2552.html

Bardasi, E & Francesconi, M (2004). The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers. *Social Science & Medicine* 58, 1671-1688.

Bryson, A. (2007). Temporary Agency Workers and Workplace Performance in the Private Sector.

- Cam, S., Purcell, J. & Tailby, S. (2002). Contingent employment in the UK, in Bergström, O. & Storrie, D., (eds), *Contingent Labour in Europe and the US*, forthcoming, Edward Elgar.
- Camerman, J.; Cropanzano, R.; Vandenberghe, C. (2007). The Benefits of Justice for Temporary Workers. *Group and Organization Management*, 32(2), 176-207.
- CIETT (2000). *Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies towards a Stronger Society*, International Confederation of Private Employment Agencies.
- Connelly, C. E., & Gallagher, D. G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management*, 6, 959-983.
- Coyle-Shapiro, J. A. M., Morrow, P. C., & Kessler, I. (2006). Serving two organizations: Exploring the employment relationship of contracted employees. *Human Resource Management*, 45(4), 561-583.
- De Cuyper, N., Jeroen, de J., & Hans, De W. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10, 25-51.
- Deshpande, S. P. (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 15(6), 315-320.
- Donald, S. (2002). *Temporary Agency Work the in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition.
- Fabiano, B., Curro', F., Pastorino, R. (2004). A study of the relationship between occupational injuries and firm size and type in the Italian industry. *Safety Science*. 42 (7), 587-600.
- Forde, C.; MacKenzie, R.; Robinson, A. (2008). Help wanted? Employers' use of temporary agencies in the UK construction industry. *Employee Relations*, 30(6): 679-698.
- Gannon, M. J. (1974). A profile of the temporary help industry and its workers. *Monthly Labor Review*, 97(5), 44-49.
- Garen, J. (2006). Use of employees and alternative work arrangements in the United States: A law, economics, and organizations perspective. *Labor Economics* 13, 107-141.
- Graaf-Zijl, M. and Berkhout, E.E. (2007). Temporary agency work and the business cycle. Discussion paper no. 51 in *Economic Research*, Amsterdam.
- Hall, R. (2006). Temporary agency work and HRM in Australia: Cooperation, specialisation and satisfaction for the good of all? *Personnel Review*, 35(2), 158-174.
- Hagen, T.; Boockmann, B. (2002). *Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit: Empirische Analysen auf Basis des IABBetriebspanels*. Bellmann, L.; Köllig, A. (Hrsg.): Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitrAB 257.

- Handy, C. (1990). *The age of unreason*. Boston: Harvard Business School Press
- Kirk, J.J.; Belovics, R. (2008). A look into the temporary employment industry and its workers. *Journal of Employment Counseling*, 45: 131-142.
- Koene, B.; van Riemsdijk, M. (2005). Managing temporary workers: work identity, diversity and operational HR choices. *Human Resource Management Journal* 15(1), 76-92.
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2009). Perceived investment in permanent employee development and social and economic exchange perceptions among temporary employees. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(10), 2499-2524.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Kraimer, M. L., & Sparrowe, R. T. (2003). The dual commitments of contingent workers: An examination of contingents' commitment to the agency and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 609-625.
- Nienhüser, W. & Matiaske, W. (2006). Effects of the principle of non-discrimination on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. *Industrial Relations Journal* 37(1), 64-77.
- OECD (1999). *Employment Outlook*. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.
- Purcell, J., Purcell, K. and Tailby, S. (2004). Temporary work agencies: Here today, gone tomorrow. *British Journal of Industrial Relations* 42/4, 705–725.
- Shimanuki, T (2009) Temporary Agency Worker's Human Resource Management and Willingness to Work. *Japan Labor Review*, 6(4), 42-71.
- Slattery, J. P., Selvarajan, T. T., & Anderson, J. E. (2006). Influences of new employee development practices on temporary employee work-related attitudes. *Human Resource Development Quarterly*, 17(3), 279-303.
- Twinaime, L.J.; Humphries, M.; Kearins, K. (2006). Flexibility on whose Terms? *Journal of Organizational Change Management*, 19(3), 335-355.

您好:

感謝您百忙之中抽空填答本問卷。本計畫為國科會人文處社會變遷調查資料庫建構計畫，主要在了解台灣派遣產業整體發展及變遷狀況，調查共分為三個部分，分別針對派遣公司、要派公司及派遣勞工進行，希望建構完整派遣產業現況資料。而您所填答之各項資料僅供學術研究，絕不對外公開個別資料，請您放心填答。為感謝您的熱心協助與支持，在收到回卷後，我們將致送一份 300 元超商禮卷給您，以表謝意。

敬祝

身體健康 萬事如意

清雲科技大學企管系教授兼管理學院院長

黃同圳

中央大學人力資源管理研究所博士候選人

嚴佳代 敬上

聯絡方式: 0916924125 hamrater@msn.com

一、派遣現況

1. 貴公司全部員工人數為: _____ 人; 有幾位臨時人員(含部分工時及派遣人員等人員): _____ 人

2. 請問派遣人員有幾名 _____ 人

3. 請問派遣人員在那些部門? _____ 部 _____ 人; _____ 部 _____ 人
_____ 部 _____ 人; _____ 部 _____ 人; _____ 部 _____ 人

4. 派遣人員職位類型? 管理職 _____ 人, 專業職 _____ 人, 一般員工 _____ 人, 其他 _____ 人

5. 與去年相比貴公司今年派遣人力增減情形: ☐ 1. 增加 _____ 人 ☐ 2. 沒有增減 ☐ 3. 減少 _____ 人

6. 明年度派遣人員政策是否有計畫要增減

☐ 1. 是 計畫增加 _____ 人; 計畫減少 _____ 人; ☐ 2. 否

7. 貴公司使用派遣人員的原因? (可複選)

- ☐ 1. 替代缺席的員工 ☐ 2. 因應不定期之人力需求 ☐ 3. 降低因需求減少而產生的經營成本問題
☐ 4. 節省人事成本 ☐ 5. 招募有潛力的員工 ☐ 6. 結清既有員工年資
☐ 7. 避免勞資糾紛 ☐ 8. 節省行政管理成本 ☐ 9. 獲得技術或專業人員
☐ 10. 派遣公司可協助處理一些人力資源管理事項 ☐ 11. 編制員額限制 ☐ 12. 其他 _____

8. 使用派遣勞工曾遭遇的問題? (可複選)

- ☐ 1. 流動率高 ☐ 2. 素質難以掌控 ☐ 3. 行政管理負擔加重 ☐ 4. 相關法令限制太多
☐ 5. 正職員工抗拒 ☐ 6. 業務機密外洩 ☐ 7. 工安職災增加 ☐ 8. 勞資糾紛增加
☐ 9. 產品品質下降 ☐ 10. 企業形象改變 ☐ 11. 員工缺席率增加 ☐ 12. 其他 _____

二、派遣人員管理制度

1. 貴公司是否對派遣人員進行甄選面談? ☐ 1. 是 ☐ 2. 否 (請跳至第 3 題繼續作答)

2. 對派遣人員面談項目包含哪些? (可複選)

- ☐ 1. 過往工作表現 ☐ 2. 工作經驗 ☐ 3. 未來發展潛力 ☐ 4. 工作積極度 ☐ 5. 已取得專業證照
☐ 6. 溝通能力 ☐ 7. 創新意識 ☐ 8. 公司向心力 ☐ 9. 求職動機 ☐ 10. 所受教育訓練種
☐ 11. 學歷背景 ☐ 12. 家庭概況 ☐ 13. 團隊合作 ☐ 14. 其他 _____

3. 是否提供派遣人員定期訓練? ☐ 1. 是 ☐ 2. 否 (請跳至第 5 題繼續作答)

4. 請問派遣人員多久訓練一次?

- ☐ 1. 一個月至少一次 ☐ 2. 一至三個月一次 ☐ 3. 三到六個月一次
☐ 4. 六到十二個月一次 ☐ 5. 一年以上一次 ☐ 6. 其他 _____

5. 是否鼓勵派遣人員持續進修? ☐ 1. 是 ☐ 1. 否 (請跳至第 7 題繼續作答)

6. 請問公司如何鼓勵派遣人員進修? (可複選)

- ☐ 1. 給予進修補助 ☐ 2. 給予進修獎勵 ☐ 3. 提供進修規劃 ☐ 4. 開設進修課程

<input type="checkbox"/> 5. 給予進修假期 <input type="checkbox"/> 6. 其他_____	
7. 同職位派遣人員與正職人員薪資待遇是否有落差? <請繼續作答> <input type="checkbox"/> 1. 正職人員薪水較高 <input type="checkbox"/> 2. 派遣人員薪水較高 <input type="checkbox"/> 3. 兩者相同	
8. 是否提供派遣勞工以下福利(可複選) <input type="checkbox"/> 1. 各項補助(生育、結婚..等) <input type="checkbox"/> 2. 年節獎金或禮品 <input type="checkbox"/> 3. 員工旅遊 <input type="checkbox"/> 4. 年終獎金 <input type="checkbox"/> 5. 績效分紅 <input type="checkbox"/> 6. 法定以外其他保險 (如團體保險) <input type="checkbox"/> 7. 慰勞假 <input type="checkbox"/> 8. 優惠存款 <input type="checkbox"/> 9. 特約商店 <input type="checkbox"/> 10. 其他_____	
9. 貴公司是否對派遣員工進行績效考核? <input type="checkbox"/> 1. 是 <input type="checkbox"/> 2. 否 (請跳至第 11 題繼續作答)	
10. 對派遣員工績效考核項目包含哪些? (可複選) <input type="checkbox"/> 1. 工作表現 <input type="checkbox"/> 2. 未來發展潛力 <input type="checkbox"/> 3. 工作積極度 <input type="checkbox"/> 4. 團隊合作 <input type="checkbox"/> 5. 差勤管理 <input type="checkbox"/> 6. 溝通能力 <input type="checkbox"/> 7. 創新意識 <input type="checkbox"/> 8. 公司向心力 <input type="checkbox"/> 9. 其他_____	
11. 貴公司是否有派遣人員轉任正職制度? <input type="checkbox"/> 1. 是 <input type="checkbox"/> 2. 否 (請跳至第三部份繼續作答)	
12. 去(2011)全年派遣人員轉任正職人數: _____人, <input type="checkbox"/> 無	
13. 轉任正職人數佔總員工人數約 _____%	
14. 員工轉任正職主要的依據是? (可複選) <input type="checkbox"/> 1. 過往工作表現 <input type="checkbox"/> 2. 員工工作經驗 <input type="checkbox"/> 3. 未來發展潛力 <input type="checkbox"/> 4. 工作積極度 <input type="checkbox"/> 5. 團隊合作 <input type="checkbox"/> 6. 溝通能力 <input type="checkbox"/> 7. 創新意識 <input type="checkbox"/> 8. 公司向心力 <input type="checkbox"/> 9. 其他_____	

三、派遣人員人力資源管理措施

請圈出您對於下列內容描述的同意程度	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1. 我們會主動提供派遣公司明確的工作內容及人力資源需求.....	1	2	3	4	5	6
2. 我們會主動提供派遣人員技能及工作經驗及表現的需求.....	1	2	3	4	5	6
3. 我們會主動提供派遣人員工作上專業知識及技術的完整說明.....	1	2	3	4	5	6
4. 我們會主動提供派遣人員工作法規及內部規定的完整說明.....	1	2	3	4	5	6
5. 我們會主動提供派遣人員明確的考核標準.....	1	2	3	4	5	6
6. 我們對派遣人員的考核結果會給予適當的回饋.....	1	2	3	4	5	6
7. 我們會主動針對派遣人員的工作環境進行改善.....	1	2	3	4	5	6
8. 我們會透過員工聚會提供派遣人員資訊分享的機會.....	1	2	3	4	5	6
9. 我們有提供派遣人員完整的轉任正職機制.....	1	2	3	4	5	6

四、派遣人員的工作表現

請圈出您對於內容描述的同意程度	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1. 公司對於整體派遣人員展現的專業度大致感到滿意.....	1	2	3	4	5	6
2. 公司對於整體派遣人員的工作態度大致感到滿意.....	1	2	3	4	5	6
3. 公司對於整體派遣人員的工作成果大致感到滿意.....	1	2	3	4	5	6
4. 公司對於整體派遣人員的敬業精神大致感到滿意.....	1	2	3	4	5	6
5. 公司對於整體派遣人員的任務配合度大致感到滿意.....	1	2	3	4	5	6

五、公司管理現況

請圈出您對於下列內容描述的同意程度	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1. 我們公司朝向利潤極大化努力.....	1	2	3	4	5	6
2. 我們公司努力降低營運成本.....	1	2	3	4	5	6
3. 我們公司致力提升員工生產力.....	1	2	3	4	5	6
4. 公司高階管理者有長期的經營策略方向.....	1	2	3	4	5	6
5. 公司管理者要求制度符合相關法令規定.....	1	2	3	4	5	6
6. 對於招募以及員工福利，我們公司均符合法令規定.....	1	2	3	4	5	6
7. 我們公司有鼓勵員工多元化的方案(例如促進性別平等、年齡平等....等).....	1	2	3	4	5	6
8. 內部政策避免員工薪資及升遷上的歧視發生.....	1	2	3	4	5	6
9. 我們做生意有完整的行為準則.....	1	2	3	4	5	6
10. 我們公司被認為是一家有信用的公司.....	1	2	3	4	5	6
11. 公平對待同事及事業夥伴是員工績效評估過程中不可或缺的一部分.....	1	2	3	4	5	6
12. 公司有完整申訴流程處理員工的不滿或申訴管道.....	1	2	3	4	5	6
13. 我們規定員工及銷售員要提供完整的資訊給所有的顧客.....	1	2	3	4	5	6
14. 我們公司支持員工進行額外的進修及訓練.....	1	2	3	4	5	6
15. 我們公司有彈性的政策鼓勵員工在工作及生活中做更好的調適.....	1	2	3	4	5	6
16. 我們公司對慈善單位給予充分的貢獻.....	1	2	3	4	5	6
17. 我們公司在節省減碳上有適當的方案實施.....	1	2	3	4	5	6
18. 我們鼓勵與地方企業及學校進行合作.....	1	2	3	4	5	6

為感謝您的協助，在收到您的完整回函後，我們將寄送一份 300 元超商禮卷給您，表達謝意

*請再度確認(1)問卷內容、(2)填入下面寄送資料後投郵(郵資已付)寄回，以便我們盡速寄送。

六、公司資料

1. 公司名稱: _____	2. 成立年度: _____ 年
3. 公司產業類型:	
<input type="checkbox"/> 1. 公家機關 <input type="checkbox"/> 2. 農、林、漁、牧業 <input type="checkbox"/> 3. 礦業及土石採取業 <input type="checkbox"/> 4. 製造業 <input type="checkbox"/> 5. 電力及燃氣供應業 <input type="checkbox"/> 6. 用水供應及污染整治業 <input type="checkbox"/> 7. 營造業 <input type="checkbox"/> 8. 批發及零售業 <input type="checkbox"/> 9. 運輸及倉儲業 <input type="checkbox"/> 10. 住宿及餐飲業 <input type="checkbox"/> 11. 資訊及通訊傳播業 <input type="checkbox"/> 12. 金融及保險業 <input type="checkbox"/> 13. 不動產業 <input type="checkbox"/> 14. 專業、科學及技術服務業 <input type="checkbox"/> 15. 教育服務業 <input type="checkbox"/> 16. 醫療保健及社會工作服務業 <input type="checkbox"/> 17. 藝術、娛樂及休閒服務業 <input type="checkbox"/> 18. 其他	

七、*禮卷收件人資料(此部分資料不對外公開)

1. 收件人姓名: _____	2. 收件地址: _____
3. 電話: _____	4. 電子信箱: _____

<問卷到此結束，感謝您的協助>

附錄二 派遣公司管理措施問卷

國科會人文處社會變遷調查資料庫建構計畫-派遣公司問卷

您好：

感謝您百忙之中抽空填答本問卷。本計畫為國科會人文處社會變遷調查資料庫建構計畫，主要在了解台灣派遣產業整體發展及變遷狀況，調查共分為三個部分，分別針對派遣公司、要派公司及派遣勞工進行，希望建構完整派遣產業現況資料。而您所填答之各項資料僅供學術研究，絕不對外公開個別資料，請您放心填答。為感謝您的熱心協助與支持，在收到回卷後，我們將致送一份 300 元超商禮卷給您，以表謝意。

敬祝

身體健康 萬事如意

清雲科技大學企管系教授兼管理學院院長

黃同圳

中央大學人力資源管理研究所博士候選人

嚴佳代

敬上

聯絡方式：0916924125 hamrater@msn.com

一、公司派遣現況

1. 公司名稱_____資本額_____
2. 請問目前公司登錄的派遣人員有多少人?_____人
3. 請問目前派駐在外的員工有幾名?_____人
4. 請問貴公司去年一整年(100年)總共派遣了大約多少人次? _____人次
5. 請問過去三年(98-100年)持續受聘於貴公司(勞保不間斷)的勞工比例約有多少?_____%
6. 請問貴公司派遣人員主要來源是?(可複選) <input type="checkbox"/> 1.招貼紙本廣告 <input type="checkbox"/> 2.網路人力銀行 <input type="checkbox"/> 3.公立就服機構 <input type="checkbox"/> 4.私立就服機構 <input type="checkbox"/> 5.報紙廣告 <input type="checkbox"/> 6.公司網站 <input type="checkbox"/> 7.網路廣告 <input type="checkbox"/> 8.師長親友介紹 <input type="checkbox"/> 9.就業博覽會 <input type="checkbox"/> 10.建教合作 <input type="checkbox"/> 11.自行前來應徵 <input type="checkbox"/> 12.要派公司轉任 <input type="checkbox"/> 13.同業介紹 <input type="checkbox"/> 14.其他_____
7. 請問貴公司「曾經」提供哪一些類型的派遣人員?(可複選) <input type="checkbox"/> 1.操作技術類 <input type="checkbox"/> 2.運輸類 <input type="checkbox"/> 3.電銷客服類 <input type="checkbox"/> 4.資訊軟體類 <input type="checkbox"/> 5.服務休閒類 <input type="checkbox"/> 6.環境清潔類 <input type="checkbox"/> 7.研究發展類 <input type="checkbox"/> 8.營造類 <input type="checkbox"/> 9.經營人資類 <input type="checkbox"/> 10.行政總務類 <input type="checkbox"/> 11.傳播翻譯類 <input type="checkbox"/> 12.財會金融類 <input type="checkbox"/> 13.其他_____
8. 請問貴公司「主要」派遣提供哪一些類型的派遣人員?(可複選) <input type="checkbox"/> 1.操作技術類 <input type="checkbox"/> 2.運輸營造類 <input type="checkbox"/> 3.電銷客服類 <input type="checkbox"/> 4.資訊軟體類 <input type="checkbox"/> 5.服務休閒類 <input type="checkbox"/> 6.環境清潔類 <input type="checkbox"/> 7.研發相關類 <input type="checkbox"/> 8.經營人資類 <input type="checkbox"/> 9.行政總務類 <input type="checkbox"/> 10.傳播翻譯類 <input type="checkbox"/> 11.財會金融類 <input type="checkbox"/> 12.其他_____
9.派遣人員職位類型百分比? 管理職 _____%，專業職_____%，基層員工_____%，其他_____%
10.貴公司民國 100 年派遣人力與民國 99 年派遣人力相比的增減情形: <input type="checkbox"/> 1. 增加_____人 <input type="checkbox"/> 2. 沒有增減 <input type="checkbox"/> 3. 減少_____人

二、公司派遣制度

1. 貴公司是否對派遣人員進行甄選面談? <input type="checkbox"/> 1.是 <input type="checkbox"/> 2.否 (請跳至第 3 題繼續作答)
2. 對派遣人員面談項目包含哪些?(可複選) <input type="checkbox"/> 1.過往工作表現 <input type="checkbox"/> 2.工作經驗 <input type="checkbox"/> 3.未來發展潛力 <input type="checkbox"/> 4.工作積極度 <input type="checkbox"/> 5.已取得專業證照

<input type="checkbox"/> 6.溝通能力 <input type="checkbox"/> 7.創新意識 <input type="checkbox"/> 8.公司向心力 <input type="checkbox"/> 9.求職動機 <input type="checkbox"/> 10.所受教育訓練種類 <input type="checkbox"/> 11.學歷背景 <input type="checkbox"/> 12.家庭概況 <input type="checkbox"/> 13.團隊合作 <input type="checkbox"/> 14.其他_____
3. 貴公司是否提供派遣人員定期訓練? <input type="checkbox"/> 1.是 <input type="checkbox"/> 2.否 (請跳至第 5 題繼續作答)
4.請問派遣人員多久訓練一次? <input type="checkbox"/> 1.一個月至少一次 <input type="checkbox"/> 2.一至三個月一次 <input type="checkbox"/> 3.三到六個月一次 <input type="checkbox"/> 4.六到十二個月一次 <input type="checkbox"/> 5.一年以上一次 <input type="checkbox"/> 6.其他_____
5.是否提供派遣勞工以下福利 (可複選) <input type="checkbox"/> 1.各項補助(生育、結婚、子女教育等) <input type="checkbox"/> 2.法定以外其他保險(如團體保險) <input type="checkbox"/> 3.年節獎金或禮品 <input type="checkbox"/> 4.員工旅遊 <input type="checkbox"/> 5.年終獎金 <input type="checkbox"/> 6.績效分紅 <input type="checkbox"/> 7.優惠存款 <input type="checkbox"/> 8.特約商店 <input type="checkbox"/> 9.其他_____
6.貴公司是否有與派遣勞工簽訂勞動契約? <input type="checkbox"/> 1.有 <input type="checkbox"/> 2.無 (請跳至第 8 題繼續作答)
7.與派遣勞工簽訂的勞動契約內容包括那些? (可複選) <input type="checkbox"/> 1.工作內容 <input type="checkbox"/> 2.薪資福利 <input type="checkbox"/> 3.工作時間 <input type="checkbox"/> 4.休(請)假 <input type="checkbox"/> 5.監督管理權責 <input type="checkbox"/> 6.法律責任歸屬 <input type="checkbox"/> 7.轉正機制 <input type="checkbox"/> 8.休息時間 <input type="checkbox"/> 9.勞(就)保提繳退休金 <input type="checkbox"/> 10.其他_____
8.貴公司是否對派遣員工進行績效考核? <input type="checkbox"/> 1.是 <input type="checkbox"/> 2.否 (請跳至第 10 題繼續作答)
9.對派遣員工績效考核項目包含哪些? (可複選) <input type="checkbox"/> 1.工作表現 <input type="checkbox"/> 2.未來發展潛力 <input type="checkbox"/> 3.工作積極度 <input type="checkbox"/> 4.團隊合作 <input type="checkbox"/> 5.溝通能力 <input type="checkbox"/> 6.創新意識 <input type="checkbox"/> 7.公司向心力 <input type="checkbox"/> 8.其他_____
10.跟要派公司談契約時，是否會談到轉正職機制? <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 (請跳至第 14 題繼續作答)
11.今年派遣轉正式人數大約: _____人, <input type="checkbox"/> 無
12.請問派遣人員轉正職是否須收取服務費? <input type="checkbox"/> 1.是, 收費方式_____ <input type="checkbox"/> 2.否
13.派遣人員能轉正職的關鍵原因是? (可複選) <input type="checkbox"/> 1.派遣期間工作表現 <input type="checkbox"/> 2.工作態度 <input type="checkbox"/> 3.人格特質 <input type="checkbox"/> 4.個人專業能力 <input type="checkbox"/> 5.未來發展潛力與學習力 <input type="checkbox"/> 6.是否融入企業文化 <input type="checkbox"/> 7.學歷背景 <input type="checkbox"/> 8.工作年資 <input type="checkbox"/> 9.年齡 <input type="checkbox"/> 10.其他_____
14.您認為要派公司聘用派遣人員的主要原因? (可複選) <input type="checkbox"/> 1.替代缺席的員工 <input type="checkbox"/> 2.因應不定期之人力需求 <input type="checkbox"/> 3.提供人力供給之緩衝空間 <input type="checkbox"/> 4.招募有潛力的員工 <input type="checkbox"/> 5.節省人力成本 <input type="checkbox"/> 6.派遣公司可協助處理一些人力資源管理事項 <input type="checkbox"/> 7.獲得技術 <input type="checkbox"/> 8.增加公司彈性 <input type="checkbox"/> 9.其他_____

三、派遣人員人力資源管理措施

請圈出您對於下列內容描述的同意程度	
1. 相較於其他派遣公司，我們提供派遣人員完整的工作職務及工作場所的詳細資訊	1 2 3 4 5 6
2. 相較於其他派遣公司，我們更了解派遣人員的工作經驗及其工作需求	1 2 3 4 5 6
3. 相較於其他派遣公司，我們提供完整的教育訓練，協助派遣員工發展工作技能	1 2 3 4 5 6
4. 相較於其他派遣公司，我們協助派遣員工個人職涯規劃與諮詢服務	1 2 3 4 5 6

5. 相較於其他派遣公司，我們對派遣人員有較好的薪資及完善的薪資管理制度	1	2	3	4	5	6
6. 相較於其他派遣公司，我們可以更有效的提供派遣人員工作機會	1	2	3	4	5	6
7. 相較於其他派遣公司，我們提供完整的機制處理派遣人員工作上的問題	1	2	3	4	5	6
8. 相較於其他派遣公司，我們提供更多派遣人員福利及相關設施的使用	1	2	3	4	5	6

四、公司管理現況

請圈出您對於下列內容描述的同意程度						
19. 我們公司朝向利潤極大化努力.....	1	2	3	4	5	6
20. 我們公司努力降低營運成本.....	1	2	3	4	5	6
21. 我們公司致力提升員工生產力.....	1	2	3	4	5	6
22. 公司高階管理者有長期的經營策略方向.....	1	2	3	4	5	6
23. 公司管理者要求制度符合相關法令規定.....	1	2	3	4	5	6
24. 對於招募以及員工福利，我們公司均符合法令規定.....	1	2	3	4	5	6
25. 我們公司有鼓勵員工多元化的方案(例如促進性別平等、年齡平等....等)...	1	2	3	4	5	6
26. 內部政策避免員工薪資及升遷上的歧視發生.....	1	2	3	4	5	6
27. 我們做生意有完整的行為準則.....	1	2	3	4	5	6
28. 我們公司被認為是一家有信用的公司.....	1	2	3	4	5	6
29. 公平對待同事及事業夥伴是員工績效評估過程中不可或缺的一部分.....	1	2	3	4	5	6
30. 公司有完整申訴流程處理員工的不滿或申訴管道.....	1	2	3	4	5	6
31. 我們規定員工及銷售員要提供完整的資訊給所有的顧客.....	1	2	3	4	5	6
32. 我們公司支持員工進行額外的進修及訓練.....	1	2	3	4	5	6
33. 我們公司有彈性的政策鼓勵員工在工作及生活中做更好的調適.....	1	2	3	4	5	6
34. 我們公司對慈善單位給予充分的貢獻.....	1	2	3	4	5	6
35. 我們公司在節省減碳上有適當的方案實施.....	1	2	3	4	5	6
36. 我們鼓勵與地方企業及學校進行合作.....	1	2	3	4	5	6

為感謝您的協助，在收到您的完整回函後，我們將寄送一份 300 元超商禮卷給您，表達謝意

*請再度確認問卷內容、並填入下面寄送資料後投郵(郵資已付)寄回，以便我們盡速寄送

五、*禮卷收件人資料(此部分資料不會對外公開)

1.收件人姓名: _____	2.收件地址: _____
3.電話: _____	4.電子信箱: _____

<問卷到此結束>

附錄三 勞動派遣人員問卷

編號: E-

國科會人文處社會變遷調查資料庫建構計畫-派遣人員問卷

您好:

感謝您百忙之中抽空填答本問卷。本計畫為國科會人文處社會變遷調查資料庫建構計畫，主要在了解台灣派遣產業整體發展及變遷狀況，調查共分為三個部分，分別針對派遣公司、要派公司及派遣勞工進行，希望建構完整派遣產業現況資料。而您所填答之各項資料僅供學術研究，絕不對外公開個別資料，請您放心填答。為感謝您的熱心協助與支持，在收到回卷後，我們將致送一份 100 元超商禮卷給您，以表謝意。

敬祝

身體健康 萬事如意

清雲科技大學企管系教授兼管理學院院長

黃同圳

中央大學人力資源管理研究所博士候選人

嚴佳代 敬上

聯絡方式: 0916924125 hamrater@msn.com

填答說明: 要派公司: 在要派契約的約定下，實際使用派遣勞工者。派遣公司: 僱用勞工並使其為要派機構提供勞務者。

一、從事派遣狀況

1. 請問您從事派遣工作(含不同派遣公司或任職公司)的總年資有幾年? : _____ 年
2. 您受雇於此家派遣公司共: _____ 年
3. 請問此派遣工作是否為您第一份派遣工作? <input type="checkbox"/> 是 (請跳至第8題繼續作答) <input type="checkbox"/> 否
4. 此為您從事派遣工作受雇的第 _____ 間派遣公司
5. 此為您從事派遣工作的第 _____ 間要派公司(指您實際從事工作的公司)
6. 請問您上一個工作離職的原因是? <input type="checkbox"/> 自願離職, 原因: _____ <input type="checkbox"/> 非自願離職, 原因: _____
7. 請問您上一個工作持續時間是? _____ 年 _____ 個月
8. 您目前這份派遣勞動的簽約期為 _____ 年 _____ 個月 <input type="checkbox"/> 非定期契約
9. 請問您在目前這家要派公司已經工作多長時間? _____ 年 _____ 個月
10. 您目前的工作屬性: <input type="checkbox"/> 1.操作技術類 <input type="checkbox"/> 2.運輸類 <input type="checkbox"/> 3.營造類 <input type="checkbox"/> 4.電銷客服類 <input type="checkbox"/> 5.資訊軟體類 <input type="checkbox"/> 6.服務休閒類 <input type="checkbox"/> 7.環境清潔類 <input type="checkbox"/> 8.研究發展類 <input type="checkbox"/> 9.經營人資類 <input type="checkbox"/> 10.行政總務類 <input type="checkbox"/> 11.傳播翻譯類 <input type="checkbox"/> 12.財會金融類 <input type="checkbox"/> 13.其他 _____
11. 您認為從事派遣對您的未來有加分的效果嗎? <input type="checkbox"/> 1.是 <input type="checkbox"/> 2.否
12. 請問您從事派遣的主要原因是什麼?(可複選) <input type="checkbox"/> 1.累積更多實務工作經驗 <input type="checkbox"/> 2.有機會接觸不同類型的工作 <input type="checkbox"/> 3.透過管道進入知名企業工作 <input type="checkbox"/> 4.更有彈性安排工作時間 <input type="checkbox"/> 5.短期工作計畫 <input type="checkbox"/> 6.學習更專業的技術能力 <input type="checkbox"/> 7.找不到滿意的正職工作 <input type="checkbox"/> 8.福利待遇較正職人員好 <input type="checkbox"/> 9.原就職公司安排轉任 <input type="checkbox"/> 10.工作壓力較小 <input type="checkbox"/> 11.其他 _____

二、工作狀況

請圈出您對於下列內容描述的同意程度。	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1. 您嘗試與目前的要派公司共同發展.....	1	2	3	4	5	6
2. 您致力讓您目前的工作更有效率.....	1	2	3	4	5	6
3. 您致力去達成主管與同事在工作上對您的期望.....	1	2	3	4	5	6
4. 您致力對職場或公司顧客盡更大的心力.....	1	2	3	4	5	6
5. 與目前要派公司契約屆滿, 您願意繼續在此要派公司服務.....	1	2	3	4	5	6

6. 與目前要派公司契約屆滿，您想要 <u>轉換到其他要派公司就職</u>	1	2	3	4	5	6
7. 與目前要派公司契約屆滿，您想要 <u>繼續由目前這家派遣公司</u> 幫您安排工作.....	1	2	3	4	5	6
8. 與目前要派公司契約屆滿，您打算 <u>轉換到其他派遣公司</u> 所提供的工作機會?..	1	2	3	4	5	6

~請繼續填答~

三、要派公司狀況(指您實際從事工作的公司)

請圈出您對於要派公司下列內容描述的同意程度	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1. 我很樂意繼續在目前這家要派公司工作.....	1	2	3	4	5	6
2. 我覺得要派公司的問題就是我的問題.....	1	2	3	4	5	6
3. 我對目前的要派公司有強烈的歸屬感.....	1	2	3	4	5	6
4. 有工作性質或條件相似的工作機會， <u>到其他要派公司工作</u> 也無妨.....	1	2	3	4	5	6
5. 我覺得在此要派公司工作，對我個人意義很重要.....	1	2	3	4	5	6
6. 我留在此要派公司工作，是因為我以公司一份子為榮.....	1	2	3	4	5	6
7. 我留在此要派公司工作，是因為很難找到類似的工作和待遇.....	1	2	3	4	5	6
8. 我留在此要派公司工作，是因為幾乎沒有別的工作機會.....	1	2	3	4	5	6
9. 如果離開此要派公司，我無法繼續擁有目前的人脈關係和地位.....	1	2	3	4	5	6
10. 我留在本要派公司服務，是因為生活的經濟需求.....	1	2	3	4	5	6
11. 如果不是已經在要派公司付出太多心力，我可能考慮換工作.....	1	2	3	4	5	6
12. 如果離開目前這家要派公司，短期內將對我造成重大的損失.....	1	2	3	4	5	6
13. 我覺得身為要派公司的一員，我有義務留下來協助公司發展.....	1	2	3	4	5	6
14. 我覺得要派公司對我有恩，我有回報的義務.....	1	2	3	4	5	6
15. 如果離開要派公司，我會覺得對公司有所虧欠.....	1	2	3	4	5	6
16. 我現在不會離開要派公司，因為我對公司及同仁有道德責任.....	1	2	3	4	5	6
17. 即使對我有利，我也不認為離開目前的要派公司是對的.....	1	2	3	4	5	6
18. 我的要派公司值得我為他忠誠.....	1	2	3	4	5	6

四、派遣公司狀況(謂僱用勞工並使其為要派機構提供勞務者。)

請圈出您對於派遣公司下列內容描述的同意程度。	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1. 我很樂意繼續在目前這家派遣公司工作.....	1	2	3	4	5	6
2. 我覺得派遣公司的問題就是我的問題.....	1	2	3	4	5	6
3. 我對目前的派遣公司有強烈的歸屬感.....	1	2	3	4	5	6
4. 有工作性質或條件相似的工作機會， <u>到其他派遣公司工作</u> 也無妨.....	1	2	3	4	5	6
5. 我覺得在此派遣公司工作，對我個人意義很重要.....	1	2	3	4	5	6
6. 我留在此派遣公司工作，是因為我以公司一份子為榮.....	1	2	3	4	5	6
7. 我留在此派遣公司工作，是因為很難找到類似的工作和待遇.....	1	2	3	4	5	6
8. 我留在此派遣公司工作，是因為幾乎沒有別的工作機會.....	1	2	3	4	5	6
9. 如果離開此派遣公司，我無法繼續擁有目前的人脈關係和地位.....	1	2	3	4	5	6
10. 我留在本派遣公司服務，是因為生活的經濟需求.....	1	2	3	4	5	6
11. 如果不是已經在派遣公司付出太多心力，我可能考慮換工作.....	1	2	3	4	5	6
12. 如果離開目前這家派遣公司，短期內將對我造成重大的損失.....	1	2	3	4	5	6

13.我覺得身為 <u>派遣公司</u> 的一員，我有義務留下來協助公司發展.....	1	2	3	4	5	6
14.我覺得 <u>派遣公司</u> 對我有恩，我有回報的義務.....	1	2	3	4	5	6
15.如果離開 <u>派遣公司</u> ，我會覺得對公司有所虧欠.....	1	2	3	4	5	6
16.我現在不會離開 <u>派遣公司</u> ，因為我對公司及同仁有道德責任.....	1	2	3	4	5	6
17.即使對我有利，我也不認為離開目前的 <u>派遣公司</u> 是對的.....	1	2	3	4	5	6
18.我的 <u>派遣公司</u> 值得我為他忠誠.....	1	2	3	4	5	6

~請繼續填答~

五、派遣公司支持情形(謂僱用勞工並使其為要派機構提供勞務者。)

請圈出您對於派遣公司下列內容描述的同意程度	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1. 我的派遣公司關心我的福利.....	1	2	3	4	5	6
2. 我的派遣公司非常關心我的目標與價值.....	1	2	3	4	5	6
3. 當我有問題的時候我的派遣公司會幫忙.....	1	2	3	4	5	6
4. 當我有特殊需求時，我的派遣公司很樂意幫我忙.....	1	2	3	4	5	6
5. 我的派遣公司關心我的意見.....	1	2	3	4	5	6
6. 我的派遣公司會原諒我們無心的過錯.....	1	2	3	4	5	6

六、要派公司支持情形(在要派契約的約定下，實際使用派遣勞工者。)

請圈出您對於要派公司(指您實際從事工作的公司)下列內容描述的同意程度	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1. 我的要派公司會提供派遣員工工作所需的訓練與教導.....	1	2	3	4	5	6
2. 我的要派公司對於派遣員工的職涯發展很重視。.....	1	2	3	4	5	6
3. 我的要派公司持續協助派遣員工的技術與能力發展.....	1	2	3	4	5	6
4. 我的要派公司主管對於派遣員工的領導與管理還不錯.....	1	2	3	4	5	6
5. 我的要派公司對於正職員工與同職級派遣員工的工作指派一視同仁.....	1	2	3	4	5	6
6. 我的要派公司對於正職員工與同職級派遣員工的績效要求一視同仁.....	1	2	3	4	5	6
7. 我的要派公司給予正職員工與同職級派遣員工的薪酬待遇相當.....	1	2	3	4	5	6
8. 我的要派公司給予正職員工與同職級派遣員工的福利措施相當.....	1	2	3	4	5	6

七、職涯發展

請圈出您對於要派公司(指您實際從事工作的公司)下列內容描述的同意程度	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1. 參與一個正式的職涯發展過程對我來說很重要。.....	1	2	3	4	5	6
2. 職涯發展對我很重要.....	1	2	3	4	5	6
3. 我了解我持續性職業生涯的需求.....	1	2	3	4	5	6
4. 職涯規劃工具對於支持我的生涯必要的.....	1	2	3	4	5	6
5. 職涯管理計畫對於支持我的生涯是必要的.....	1	2	3	4	5	6

七、工作滿意

請圈出您對於要派公司(指您實際從事工作的公司)下列內容描述的同意程度	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1. 在目前要派公司，工作付出和所領薪水是合乎比例的.....	1	2	3	4	5	6
2. 目前要派公司給的紅利、獎金是令人滿意的.....	1	2	3	4	5	6
3. 我認同要派公司中拔擢人才的晉升標準.....	1	2	3	4	5	6
4. 如果我把工作做好，我很可能晉升為正式人員.....	1	2	3	4	5	6
5. 我工作時可以得到適當的支援與幫助.....	1	2	3	4	5	6
6. 我很喜歡一起在這裡工作的同事.....	1	2	3	4	5	6
7. 我是和有責任感的同事一起工作.....	1	2	3	4	5	6
8. 目前要派公司主管在工作上支持我的.....	1	2	3	4	5	6
9. 目前要派公司主管會聽取我的意見.....	1	2	3	4	5	6
10. 目前要派公司主管對待我是公平的.....	1	2	3	4	5	6
11. 我覺得我的工作很有趣.....	1	2	3	4	5	6
12. 我很滿意自己工作中所需負的責任.....	1	2	3	4	5	6
13. 我覺得我目前的工作很有意義.....	1	2	3	4	5	6
14. 我在工作上可以獲得成就感.....	1	2	3	4	5	6

八、基本資料

1. 請問您目前就職公司名稱:_____
2. 請問您目前就職公司是否屬於公家機關: <input type="checkbox"/> 是、 <input type="checkbox"/> 否_
3. 請問您目前的職稱是:_____
4. 請問您目前所屬派遣公司名稱:_____
5. 性別: <input type="checkbox"/> 男、 <input type="checkbox"/> 女
6. 年齡: _____歲
7. 學歷: <input type="checkbox"/> 專科及以下、 <input type="checkbox"/> 學士、 <input type="checkbox"/> 碩士、 <input type="checkbox"/> 博士、 <input type="checkbox"/> 其他(請說明)
8. 婚姻: <input type="checkbox"/> 未婚 <input type="checkbox"/> 已婚 <input type="checkbox"/> 其他
9. 您目前累積的工作經驗(包括正職與派遣工作，但不含兼職工作)共: _____年
10. 請問您目前每個月的薪水大約為:_____元

為感謝您的協助，在收到您的完整回函後，我們將寄送 100 元超商禮卷給您，表達謝意

*請再度確認問卷內容、並填入下面基本資料後投郵(郵資已付)寄回，以便我們盡速寄送

九、*禮卷收件人資料(此部分資料不對外公開)

1.收件人姓名: _____	2.收件地址: _____
3.電話: _____	4.電子信箱: _____