

GRB 系統編號：PG10807-0108
機關計畫編號：1084000525

委託辦理「引進外籍勞工對國內社會心理層 面之影響及評估」研究計畫

勞動部勞動力發展署委託研究報告

中華民國 108 年 12 月

委託辦理「引進外籍勞工對國內社會心理層面之影響及評估」研究計畫

委託單位：致理學校財團法人致理科技大學

研究主持人：林國榮教授

協同主持人：成之約教授、蕭晴惠副教授

研究員：紀宜穎

研究期程：中華民國 108 年 5 月至 108 年 11 月

研究經費：新臺幣 88 萬元

勞動部勞動力發展署編印

中華民國 108 年 12 月

（本報告內容純係作者個人之觀點，不應引申為本機關之意見）



勞動部勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

摘要

本計畫主要之研究目的，在於透過文件分析法(document analysis)、問卷調查法(questionnaire survey)、深度訪談法(in-depth interview)以及焦點團體座談法(focus group interview)等四項複合式公共政策研究方法(multimethodological approach)，整體瞭解外籍勞工對於國內就業市場、產業發展及社會心理等影響層面，提供外籍勞工對國內社會心理層面之影響評估與具體建議，以利跨國勞動力政策及管理措施檢討及規劃參考。

本研究主要之研究發現摘述如下：

一、國內治安、防疫安全之影響

外籍勞工犯罪情形均較國人輕微，以 2018 年為例，外籍勞工犯罪率及犯罪人口率分別為 286.06(件/十萬人口)、295.11(人/十萬人口)，然當年度我國一般民眾犯罪率及犯罪人口率則分別為 1,206.69 (件/十萬人口)、1,236.73 (人/十萬人口)。然依時間序列觀察，我國外籍勞工犯罪率及犯罪人口率近年來有逐年攀升跡象，值得警政及勞政單位關注。

此外，我國每年辦理受聘僱外籍勞工健康檢查不合格約為 3,000 人至 6,000 人之間，不合格率約為 0.6%至 0.8%之間。

二、就業市場層面影響

就產業內意見觀察，不論雇主及本國勞工均表示產業僱用外籍勞工已是常態，主因源於製造業、養護機構的工作特性致使本國籍勞工缺工情形嚴重，雇主在高流動率、招募困難情形下轉而僱用外籍勞工。事業單位僱用外籍勞工多不影響本國勞工就業機會，甚至增加企業的排班彈性、具規模化正面形象吸引本國勞工就業，不易形成職場壓力、勞動市場或經濟排除情形。

在本國勞工與外籍勞工在工作場所相處情形，各職務角色均表示相處融洽，許多困擾或需多加溝通之處多源於語言、文化差異。

三、產業發展層面影響

僱用外籍勞工對產業整體而言帶來的影響，主要以「人力調度更彈性」、「提升工作效率」、「克服人員流動率高的情形」為主要影響。外籍勞工因其穩定性、配合度高等，使得僱用外籍勞工之雇主，能夠克服本國勞工流動率、輪班等困難，當員工流動率降低時，員工技術性、穩定性、生產速度也隨之增加，也等於變相的獲利提升。唯製造業雇主提到，由於外籍勞工薪資隨基本工資調整，僱用外籍勞工的成本也隨之提高，對於傳統產業而言，也壓縮了獲利空間。

此外，外籍勞工休閒、休假所聚集的場域，常形成具有族裔地景特色商圈或市集，實有助於活化地方特色產業的發展。

四、社會心理層面影響

（一）外籍勞工對經濟、團體利益層面帶來的影響

對於警察、商家而言，外籍勞工引進對當地縣市的經濟效益之認同相對較民間角色更為正向；然地方民眾以及里長代表角度，雖對於多元文化方面採接納、開放的態度，但涉及在地經濟利益與工作機會時，則對於外籍勞工引進仍多數抱持「政府應該嚴格規定」、「工作機會有限情況下，雇主應優先僱用本國人」的想法。

（三）外籍勞工對社會文化層面帶來的影響

國人對於多元文化社會接受度普遍有高度認同，九成二民眾抱持「外籍勞工來台生活應該保留他們原來的文化，同時學習、採用我們的文化」態度。然而，對於居住環境內外籍勞工人數的主觀評估中卻反應，商家對於外籍勞工人數多寡的主觀感受，相對容忍度較高；里長、民眾對於該縣市引進外籍勞工人數，希望能夠減少一些比例約在三成二；當地商家希望減少的比例僅占二成一。受訪者皆表示外籍勞工帶來生活圈地景、文化的改變，然商家相對而言接受度較高。

（四）外籍勞工對在地社會環境帶來的改變

對在地文化方面，不論何種角色均認為外籍勞工對在地的影響持中立態度。警察、里長角色持負面態度者相對略高。對治安狀況、居住環境方面，警察、里長角色認為外籍勞工對在地治安的影響以負面態度相對較高，其次為民眾，再其次為商家。對休閒娛樂環境方面，不論何種角色均以中立態度(無所謂好不好)居多，認為外籍勞工對社區休閒娛樂環境並不會造成空間排除效應。

對於外籍勞工聚集對縣市整體形象影響，不論何種角色均以中立態度(無所謂好不好)居多。其中持負面態度者，以警察、民眾比例較高。

針對前揭主要研究發現，本研究針對「對國內治安、衛生防疫之影響層面」、「就業市場影響層面」、「產業發展影響層面」、「社會心理影響層面」提出策略建議如下，以期落實引進外籍勞工不影響社會安定、減輕社會排除結構條件與降低國內社會心理壓力之目標。

- 由心理恐懼至安全治理，落實職安管理強化法治教育
- 由心理貶抑至協力互助，營造互利共榮友善職場環境
- 由心理排斥至促進繁榮，發展族裔地景特色商圈產業
- 由社會排除至社會融合，活化多元文化融滲和諧社會

關鍵詞：外籍勞工、社會心理、社會排除、社會融合、族裔地景

Abstract

The main purpose of this study is to understand the influences of foreign workers in Taiwan toward employment market, industry development, and social psychology aspects. This research employed various methodologies, including documentary analysis, questionnaire survey, focus group discussions, and in-depth interviews, to investigate the information and opinions the research purposes intend to search. Accordingly, the main findings of this study are summarized as follows,

1. For domestic security and disease prevention aspect

The crime of foreign workers in Taiwan was milder than crime of Taiwan residents. Taking 2018 as an example, the foreign workers' crime rate and offender rate are 286.06 and 295.11, respectively. However, the annual general crime rate and offender rate for Taiwan's residents are 1,206.69 and 1,236.73, respectively. However, foreign labor crime rate and offender rate have shown rising in recent years, and the policy should pay more attention.

On the other hand, about 3,000 to 6,000 foreign workers unqualified in annual health examination, and the unqualified rate is between 0.6% and 0.8%.

2. For employment market aspect

Either employers or domestic labors consider that it is normal in Taiwan for the industry to hire foreign workers, due to serious lack of labor force, high resignation rate of domestic employee, and recruitment difficulties. Generally, to hire foreign workers does not damage the employment opportunities of domestic labors; moreover, thus enhance work shift flexibility for business to attract domestic labors.

In working places, domestic labors and foreign workers get along well, and most problems come from language limitation and culture difference.

3. For industry development aspect

The main influences of hiring foreign workers include enhancing work shift flexibility, increasing work effectiveness, and overcoming high resignation rate of domestic employee. Accordingly, the business profits are getting high due to lower resignation rate, effective produce procedures, and employee's good skills. However, employers indicated the cost of hiring foreign workers is getting high, because the government continued to raise minimum wage in these years.

On the other hand, the areas where foreign workers get together when they take vacations often form ethnic landscape features, which is helpful to develop local specialty industries.

4. For social psychology aspect

(1) The influences of hiring foreign workers toward economic advantage and group interests

For the police and the business, they consider that it exists positive economic development effects for hiring foreign workers; the local residents and village leaders hold positive attitude toward acceptance and openness in multiculturalism; however, when it comes to economic interests and job opportunities, they become to hold the negative ideas, such as "the government should have stricter control about foreign worker policies," and "employers should give priority to hire domestic labors when job opportunities are limited."

(2) The influences of hiring foreign workers toward society and culture aspects

Generally, most respondents agree with the acceptance of multicultural society. 92% of the people hold the attitude that "foreign workers should reserve their original culture while learning and adopting our culture." About the opinions on the appropriate number of foreign workers, most of the business holds higher tolerance, and only 21% of them hope to decrease

the number of foreign workers around their living areas; however, 32% of village leaders and the residents hope to decrease the number of foreign workers.

(3) The influences of hiring foreign workers toward social environment

Most respondents hold neutral attitude for influence of foreign workers toward social culture, recreational environment, and overall image. However, the policy and village leaders hold negative opinions about the influences of foreign workers toward security.

The research finally provides conclusions and suggestions as follows for improving the related foreign worker policies:

- From psychological fear to safe governance, enhance the dynamic management system of foreign workers.
- From psychological depression to mutual assistance, create a mutually beneficial and friendly workplace environment.
- From psychological exclusion to promotion of prosperity, develop ethnic landscapes and characteristic business districts.
- From social exclusion to social integration, activate multiculturalism and infiltrate group society

Keywords : foreign worker 、 psychosocial 、 social exclusion 、 social inclusion 、 ethnoscape

目 錄

摘 要	I
第一章 緒 論.....	1
第一節 研究緣起與目的	1
第二節 研究內容與方法	3
第三節 研究流程與架構	6
第二章 研究背景資料分析	10
第一節 我國外籍勞工僱用現況	10
第二節 引進外籍勞工對國內治安、防疫安全之影響.....	16
第三節 外籍勞工之工時、工資與勞動福利措施.....	26
第三章 相關研究文獻分析	34
第一節 引進外籍勞工對國內就業市場、產業發展及社會心理之 影響	34
第二節 外籍勞工的社會排除現象.....	57
第三節 本章小結	68
第四章 政策影響評估研究方法規劃	70
第一節 深度訪談研究規劃	70
第二節 問卷調查研究規劃	85
第三節 專家焦點座談會實施概況.....	91
第五章 深度訪談成果分析	93
第一節 事業單位雇主訪談分析	93



第二節 事業單位本國勞工訪談分析	113
第三節 事業單位外籍勞工(含看護工)訪談分析	124
第四節 本章小結	134
第六章 問卷調查成果分析	140
第一節 國人與外籍勞工互動情形-警察調查結果分析	140
第二節 國人與外籍勞工互動情形-里長調查結果分析	151
第三節 國人與外籍勞工互動情形-商家調查結果分析	173
第四節 國人與外籍勞工互動情形-住戶調查結果分析	198
第五節 本章小結	231
第七章 結論與建議	233
第一節 主要研究發現	233
第二節 政策建議	244
第三節 研究限制及未來研究建議	252
參考文獻	253
附錄 1 引進外籍勞工對國內社會心理層面之影響 深度訪談紀錄表 ——雇主	263
附錄 2 引進外籍勞工對國內社會心理層面之影響 深度訪談紀錄表 ——本國籍勞工	268
附錄 3 引進外籍勞工對國內社會心理層面之影響 深度訪談紀錄表 ——外籍勞工	272
附錄 4 引進外籍勞工對國內社會心理層面之影響 問卷調查表——警 察	275

附錄 5 引進外籍勞工對國內社會心理層面之影響 問卷調查表—里 長/里幹事	277
附錄 6 引進外籍勞工對國內社會心理層面之影響 問卷調查表—商 家	280
附錄 7 引進外籍勞工對國內社會心理層面之影響 問卷調查表—一 般住戶	284
附錄 8 本計畫焦點團體座談會會議紀錄	287

圖 目 次

圖 1-1 本研究執行流程圖	8
圖 1-2 本研究工作架構圖	9
圖 4-1 本研究量化調查樣本配置概念示意圖	86

表 目 次

表 1-1 本計畫研究內容與方法	5
表 2-1 我國產業及社福外籍勞工人數	11
表 2-2 我國產業及社福外籍勞工人數—按行業及國籍分	12
表 2-3 我國外籍勞工人數—按國籍及性別分	13
表 2-4 我國外籍勞工人數—按產業及性別分	14
表 2-5 各國外籍勞工人數及占本國勞動力比率	15
表 2-6 我國產業及社福外籍勞工行蹤不明概況	18
表 2-7 我國產業及社福外籍勞工犯罪概況	19
表 2-8 我國主要警政統計指標-主要犯罪概況	20
表 2-9 我國辦理受聘僱外籍勞工健康檢查不合格統計表	21
表 2-10 我國勞工保險受聘僱外國人職業災害給付情形	23
表 2-11 我國勞工保險職業災害給付千人率	24
表 2-12 我國事業面外籍勞工薪資	26
表 2-13 我國事業類雇主最近一年給付外籍勞工加班費以外之非經常 性薪資情形	27
表 2-14 我國事業類外籍勞工工時及放假狀況	28
表 2-15 我國事業類雇主提供外籍勞工吃住情形	29
表 2-16 我國事業類雇主外籍勞工辦理保險情形	29
表 2-17 我國外籍家庭看護工薪資概況	30
表 2-18 我國外籍家庭看護工每日工作時間約定情形	31
表 2-19 我國外籍家庭看護工假日放假情形	32
表 2-20 我國外籍家庭看護工薪資概況	32
表 2-21 我國外籍家庭看護工保險費用支付方式	33
表 4-1 我國各縣市僱用產業類外籍勞工人數-依行業別分	72

表 4-2 調查範疇之六縣市內僱用製造業前三大行業別外籍勞工人...	74
表 4-3 調查範疇之六縣市內養護機構僱用外籍看護工人數.....	74
表 4-4 調查範疇六縣市內訪問家數安排	75
表 4-5 本計畫深入訪談提綱建議主題清單	76
表 4-6 深度訪談各場次受訪者資料-雇主.....	80
表 4-7 深度訪談各場次受訪者資料-本國勞工.....	81
表 4-8 深度訪談各場次受訪者資料-外籍勞工.....	83
表 4-9 本研究量化調查樣本配置	87
表 4-10 本研究問卷調查量表主要問項架構.....	88
表 4-11 量化問卷調查回收樣本特性	90
表 4-12 焦點座談會與會人員名單與屬性.....	91
表 5-1 雇主評估外籍勞工對當地的影響或改變.....	113
表 5-2 本國籍勞工評估外籍勞工對當地的影響或改變.....	123
表 5-3 外籍勞工工作日活動場域.....	127
表 5-4 外籍勞工休假日活動場域.....	128
表 5-5 外籍勞工休假日活動場域範疇.....	129
表 5-6 外籍勞工休假日活動場域彙整表	130
表 5-7 外籍勞工消費商家服務提供特性	131
表 5-8 外籍勞工接觸的臺灣人對多元文化的接受度.....	132
表 5-9 外籍勞工認為工作場所同事對待的態度.....	133
表 5-10 外籍勞工認為工作場所同事對宗教文化禮俗的態度.....	133
表 5-11 外籍勞工認為生活中接觸的臺灣人對待的態度.....	134
表 5-12 外籍勞工認為生活中接觸的臺灣人對宗教文化禮俗的態...	135
表 5-13 外籍勞工對勞動條件之影響雇主、本國勞工、外籍勞工三角 檢測成果	138

表 6-1 轄區內處理民眾與外籍勞工相關事件類型	142
表 6-2 轄區內處理民眾與與外籍勞工(看護工)相關的事件，過去一年 平均每月發生件數	143
表 6-3 轄區內民眾與外籍勞工互動困擾事件發生時間	144
表 6-4 轄區內民眾對於外籍勞工出現在生活圈的適應情形	145
表 6-5 警察對縣市引進外籍勞工對各面向產生影響之態度	146
表 6-6 警察對於引進外籍勞工對該縣市的經濟帶來的影響	148
表 6-7 警察對於引進外籍勞工對該縣市市民的工作機會帶來的影.	148
表 6-8 警察對於引進外籍勞工對該縣市的在地文化帶來的影響	149
表 6-9 警察對於引進外籍勞工對該縣市的治安狀況帶來的影響	149
表 6-10 警察對於引進外籍勞工對該縣市的居住環境帶來的影響 ..	150
表 6-11 警察對於引進外籍勞工對該縣市的休閒娛樂環境、據點或設 施帶來的影響	150
表 6-12 警察對於引進外籍勞工對該縣市整體印象帶來的影響	151
表 6-13 受訪里長特性	152
表 6-14 里內民眾與外籍勞工相關事件類型	153
表 6-15 里內民眾與外籍勞工互動困擾事件，過去一年平均每月發生 件數	154
表 6-16 里內民眾與外籍勞工互動困擾事件發生時間	155
表 6-17 里長認為里內民眾(居民及商家)對於外籍勞工出現在生活圈 的適應情形	156
表 6-18 里長本身接觸外籍勞工(看護工)頻率	159
表 6-19 里長認為外籍勞工來台生活，該里民眾對多元文化的想法 160	
表 6-20 里長認為里民對外籍勞工來台工作態度	161

表 6-21 里長評估里民對於工作機會有限情況下，應優先給予本國人之態度	162
表 6-22 里長評估里民對於本縣市內工作之外籍勞工人數增減情形之態度	163
表 6-23 里長評估里民對該縣市引進外籍勞工後，在縣市內是否會感到不像在自己的家鄉	164
表 6-24 里長對縣市引進外籍勞工對各面向產生影響之態度	165
表 6-25 里長對於引進外籍勞工對該縣市的經濟帶來的影響	167
表 6-26 里長對於引進外籍勞工對該縣市市民的工作機會帶來的影響	168
表 6-27 里長對於引進外籍勞工對該縣市的在地文化帶來的影響	169
表 6-28 里長對於引進外籍勞工對該縣市的治安狀況帶來的影響	170
表 6-29 里長對於引進外籍勞工對該縣市的居住環境帶來的影響	171
表 6-30 里長對於引進外籍勞工對該縣市的休閒娛樂環境、據點或設施帶來的影響	172
表 6-31 里長對於引進外籍勞工對該縣市整體印象帶來的影響	173
表 6-32 受訪商家特性-依都市化程度、商家業別、店面擁有情形、規模、平均每月營業額分	175
表 6-33 受訪商家所有者及服務提供特性	176
表 6-34 平均每月外籍勞工來店消費占比	179
表 6-35 外籍勞工來店消費時段	180
表 6-36 外籍勞工來店消費之正面效益	181
表 6-37 外籍勞工來店消費之負面效益	182
表 6-38 外籍勞工來店消費對其他本國籍客人的影響情形	183
表 6-39 商家對於該縣市外籍勞工多元文化的想法	185

表 6-40 商家對於該縣市外籍勞工來台工作及生活的想法	186
表 6-41 商家對「該縣市在工作機會有限情況下，雇主應優先僱用本 國人」的態度	187
表 6-42 商家對該縣市外籍勞工人數增減情形之看法	188
表 6-43 商家對於該縣市外籍勞工人數過多是否會感到不像在自己家 鄉	189
表 6-44 商家對縣市引進外籍勞工對各面向產生影響之態度	190
表 6-45 商家對於引進外籍勞工對該縣市的經濟帶來的影響	192
表 6-46 商家對於引進外籍勞工對該縣市市民的工作機會帶來的影響	193
表 6-47 商家對於引進外籍勞工對該縣市的在地文化帶來的影響...	194
表 6-48 商家對於引進外籍勞工對該縣市的治安狀況帶來的影響...	195
表 6-49 商家對於引進外籍勞工對該縣市的居住環境帶來的影響...	196
表 6-50 商家對於引進外籍勞工對該縣市的休閒娛樂環境、據點或設 施帶來的影響	197
表 6-51 商家對於引進外籍勞工對該縣市整體印象帶來的影響	198
表 6-52 各縣市受訪民眾特性	200
表 6-53 民眾對居住地區自評都市化程度	202
表 6-54 民眾對在地不同層級地區有感情之程度	203
表 6-55 民眾對所在的鄉鎮市區的情感程度	204
表 6-56 民眾對所在的縣市的情感程度	205
表 6-57 民眾對臺灣的情感程度	206
表 6-58 民眾對自身文化認同情形	208
表 6-59 民眾對接觸外籍勞工經驗及接觸頻率	209
表 6-60 民眾對「與東南亞國家人民在工作上共事」的接受程度...	211

表 6-61 民眾對「與東南亞國家人民成為鄰居」的接受程度	212
表 6-62 民眾對「與東南亞國家人民因結婚成為近親」的接受程度	
213	
表 6-63 民眾對多元文化的接納程度	215
表 6-64 民眾對外籍勞工多元文化的想法	217
表 6-65 民眾對外籍勞工進入該縣市工作及生活的想法	218
表 6-66 民眾對「該縣市在工作機會有限情況下，雇主應優先僱用本 國人」的態度	219
表 6-67 民眾對該縣市外籍勞工人數增減情形之看法	220
表 6-68 民眾對該縣市外籍勞工人數過多是否會感到不像在自己的家 鄉	221
表 6-69 民眾對縣市引進外籍勞工對各面向產生影響之態度	222
表 6-70 民眾對於引進外籍勞工對該縣市的經濟帶來的影響	225
表 6-71 民眾對於引進外籍勞工對該縣市市民的工作機會帶來的影響	226
表 6-72 民眾對於引進外籍勞工對該縣市的在地文化帶來的影響...	227
表 6-73 民眾對於引進外籍勞工對該縣市的治安狀況帶來的影響...	228
表 6-74 民眾對於引進外籍勞工對該縣市的居住環境帶來的影響...	229
表 6-75 民眾對於引進外籍勞工對該縣市的休閒娛樂環境、據點或設 施帶來的影響	230
表 6-76 民眾對於引進外籍勞工對該縣市整體印象帶來的影響	231
表 7-1 國人及外籍勞工犯罪比率差異分析	234
表 7-2 辦理受聘僱外籍勞工健康檢查不合格情形	235
表 7-3 國人及外籍勞工職災千人率差異分析	236
表 7-4 本研究深度訪談及問卷調查結果彙整-就業機會	239
表 7-5 本研究深度訪談及問卷調查結果彙整-勞動條件與互動情況	240

表 7-6 本研究深度訪談及問卷調查結果彙整-社會心理	242
表 7-7 本研究深度訪談及問卷調查結果彙整-對當地縣市各層面之影 響	245

第一章 緒 論

第一節 研究緣起與目的

我國〈就業服務法〉第 42 條明文規定：「聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定」；亦即我國引進外籍勞工係界定為補充性的勞力，欲彌補企業的缺工，協助產業升級，且不得影響國人的就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。是故，該法第 52 條另行訂有政府得依據警戒指標規範引進外籍勞工總人數，由勞政機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之，乃有總量控管的意涵¹。不過，當全國的失業率提高時，尤其是青年、中高齡及原住民失業率提高時，不免讓國人質疑我國引進外籍勞工是否不利本國勞工的就業機會；此外，外籍勞工的勞動條件較低，故部分國人亦有外籍勞工引進不利於本國基層勞工勞動條件之疑慮；而當外籍勞工行蹤不明、犯罪和健康檢查不合格的新聞出現時，國人也擔心外籍勞工對我國治安和衛生防疫產生威脅（藍科正，2009）。

我國自 1989 年引進外籍勞工以來²，外籍勞工引進人數逐年增加，自 2009 年至 2019 年 8 月底止，外籍勞工人數更由 35 萬 1,016 人倍增至 71 萬 1,001 人，10 年間急遽增加逾 35 萬人。在國內產業補充外籍勞工人力，解決勞力短缺問題時，外籍勞工已逐漸成為國內勞動力主要來源之一，其對國內經濟發展、就業成長及社會安定的影響，也益形受到關注。是故，

¹ 〈就業服務法〉第 52 條；

聘僱外國人從事第 46 條第 1 項第 1 款至第 7 款及第 11 款規定之工作，許可期間最長為 3 年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。

聘僱外國人從事第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定之工作，許可期間最長為 3 年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其展延期間，最長以 6 個月為限。

前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。……

² 我國自 1989 年開始專案引進重大公共工程外籍勞工，1991 年開始引進製造業外籍勞工，1992 年開始引進外籍看護工、外籍幫傭和外籍漁船船員。

監察院於去(2018)年 10 月 23 日提出 107 財正 0016 號糾正案文³，針對外籍勞工聘僱警戒指標及總量管制情形，指出勞動部近 10 年未就外籍勞工對於國內就業市場、產業發展及社會心理等影響層面妥適評估，亦缺乏長期、持續性的調查實證。

國內外對於關切引進外籍勞工(或移民)對整體社會影響層面的研究角度甚多，包括：是否促進產業升級⁴，是否不利於本國勞工就業機會⁵，是否不利於本國勞工工資⁶，是否有利於本國勞工福利⁷，是否不利於社會治安和衛生防疫⁸，是否提高國內生產毛額(Gross Domestic Product；簡稱 GDP)⁹，是否促進投資¹⁰，是否促進消費¹¹，是否促進進出口貿易¹²，是否不利於財政收支¹³，是否不利於社會福利¹⁴，是否影響社會心理與文化¹⁵等。

此外，現有文獻對於探討外籍勞工(或移民)引進的影響之資料性質有

³ 監察院，監察成果糾正案文全球資訊網，

<https://www.cy.gov.tw/sp.asp?xdURL=.%2Fdi%2FRSS%2Fdetail.asp&ndctNode=871&ndmp=1&ndno=6282>，

瀏覽日期：2019年4月5日。

⁴ 例如 Yue (2008)、王素彎等(2008)、吳惠林與王素彎(2001)、林振輝與羅紀琮(2004)、徐美等(1997)、馬凱等(1996)、單鎮(1996)、趙必孝與李義昭(1997)、劉宜君與辛炳隆(2009)。

⁵ 例如 Altonji and Card (1991)、Chu (2000)、Filer (1992)、Green et al. (2007)、ILO (2004)、Lin (2002)、Simon (1989)、王素彎等(2008)、江豐富(2007)、徐美等(1997)、單膜(1996)、單驗與廖建富(1999)、劉宜君與辛炳隆(2009)、鄭義輝與蘇志榮(2005)、薛承泰與林昭禎(2004)、藍科正(2001)。

⁶ 例如 Altonji and Card (1991)、Borjas (1989)、Borjas et al. (1992, 1996)、Chiswick and Hatton (2002)、Djajic (2001)、Dustmann et al. (2007)、Green et al. (2007)、ILO (2004)、Simon (1989)、王素彎等(2008)、江豐富(2007)、蔡青龍與林季平(2000)、劉宜君與辛炳隆(2009: 169)。

⁷ 例如王素彎等(2008)。

⁸ 例如 ILO (2004)、Simon (1989)、Yue (2008)、臺北縣政府勞工局(2008)、行政院勞工委員會(2008)、吳惠林與王素彎(2001)、李漢雄與藍科正(2000)、林佳瑩(1997)、馬凱等(1996)、黃有光(1999)、薛承泰與林昭禎(2004)。

⁹ 例如 ILO (2004)。

¹⁰ 例如 ILO (2004)、吳惠林與王素彎(2001)。

¹¹ 例如 Simon (1989)、黃有光(1999)、藍佩嘉(2008)、顧玉玲(2008)。

¹² 例如黃有光(1999)。

¹³ 例如 ILO (2004)。

¹⁴ 例如 ILO (2004)、黃有光(1999)。

¹⁵ 例如周政宏(2003)、王志弘(2006)、陳坤宏(2011)。

五，各有利弊（藍科正，2009；李淑媛、辛炳隆，2012）：一是使用總體次級資料(secondary data)進行分析，這些資料可呈現趨勢變化，以及反映總體變項與外籍勞工人數間的相關程度，但會因模型設定相異而產生不同的推論；二是使用勞工或廠商的個體資料進行分析，其與總體次級資料有類似的利弊；三是使用調查問卷的初級資料(primary data)；這些調查或可依研究者主觀的問項設計和調查對象之設定，而蒐集較關聯的變項，但會因問項設計和調查對象的侷限，而產生不同的推論；四是使用自行質性調查或親身經驗的資料；這些調查或可依研究者主觀的訪談大綱設計和調查對象之設定，而蒐集特定焦點議題的論述內容，而因調查對象的侷限，因此易產生較屬特定範疇的推論；五是以文獻分析的方式，綜合論述外籍勞工引進的影響。

由於隨著外籍勞工在臺人數逐年增加，外籍勞工對國內社會心理層面之影響應更為妥適評估，並宜建立更完整之影響評估機制。爰此，本計畫主要之研究目的，在於採用嚴謹、複合式之公共政策研究方法（multimethodological approach）（Dainty, 2008；Nunamaker Jr., et al., 1991），整體瞭解外籍勞工對於我國國內就業市場、產業發展及社會心理等影響層面，並提供外籍勞工對國內社會心理層面之影響評估與具體建議，以利跨國勞動力政策及管理措施檢討及規劃參考。

第二節 研究內容與方法

本計畫主要之研究目的，在於透過文件分析法(document analysis)、問卷調查法（questionnaire survey）、深度訪談法（in-depth interview）以及焦點團體座談法（focus group interview）等四項複合式之公共政策研究方法，整體瞭解外籍勞工對於我國國內就業市場、產業發展及社會心理等影響層面，提供外籍勞工對國內社會心理層面之影響評估與具體建議，以利跨國

勞動力政策及管理措施檢討及規劃參考。爰此，本計畫之研究內容及工作項目包括：

- 一、次級資料分析：運用次級資料，分析引進外籍勞工對國內治安、防疫安全之影響。
- 二、文獻分析：盤點國內外對於引進外籍勞工(或移民)對整體社會影響層面(國內就業市場、產業發展及社會心理等)的相關研究文獻與分析。
- 三、深度訪談與分析：實施深度訪談，邀請聘有外籍勞工之雇主、企業工會或勞資會議之勞方代表與本國勞工、外籍勞工，探討外籍勞工對國內勞工之就業意願、尋職機會、職場壓力及薪資所得等是否產生勞動市場及經濟排除之影響，並瞭解本、外籍勞工於工作場域之互動關係。深度訪談總計舉辦 25 場次，每場次至少邀請 3 名受訪者參加，共 75 名。
- 四、問卷設計與分析：透過問卷設計，調查國人(與外籍勞工接觸之鄰里，包含里長、警察機關、小吃店、商店及一般住戶等)與外籍勞工於工作場域及居住環境互動(交流、同化或衝突)情形，並進行問卷分析，有效樣本總計完成 300 份。
- 五、焦點座談與分析：辦理 1 場次焦點團體座談，邀請政府機關、學者專家代表總計 6 名，就本研究初步研究成果，以及引進外籍勞工對國內社會心理層面之影響及評估提出專家/修正建議。
- 六、綜合研究發現並評估外籍勞工對於國內就業市場、產業發展及社會心理等影響層面，提供政策調整建議。

本研究研究內容與對應之研究方法規劃如表 1-1 所示。各項研究方法之規畫與運用將於後面章節說明之。

表 1-1 本計畫研究內容與方法

研究內容 \ 研究方法	文件 分析	問卷設計 與分析	深度 訪談	專家焦點 座談
分析引進外籍勞工對國內治安、防疫安全之影響	✓			✓
盤點國內外對於關切引進外籍勞工(或移民)對整體社會影響層面(國內就業市場、產業發展及社會心理等影響層面)的相關研究文獻與分析	✓			
探討外籍勞工對國內勞工之就業意願、尋職機會、職場壓力及薪資所得等是否產生勞動市場及經濟排除之影響			✓	✓
瞭解本、外籍勞工於工作場域之互動關係			✓	✓
調查國人(與外籍勞工接觸之鄰里，包含里長、警察機關、小吃店、商店及一般住戶等)與外籍勞工於工作場域及居住環境互動(交流、同化或衝突)情形		✓		✓
綜合分析並評估外籍勞工對於國內就業市場、產業發展及社會心理等影響層面，提供政策調整建議	✓	✓	✓	✓

資料來源：本研究整理。

第三節 研究流程與架構

依循前揭之本計畫研究目的、方法與範疇，本計畫執行過程之流程設計如圖 1-1 所示。執行步驟說明如下：

步驟 1：盤點國內外對於關切引進外籍勞工(或移民)對整體社會影響層面(國內就業市場、產業發展及社會心理等影響層面)的相關研究文獻與分析。

步驟 2：提交期初報告書，並接受審查。

步驟 3：運用次級資料，分析引進外籍勞工對國內治安、防疫安全之影響。

步驟 4：完成調查問卷量表設計；完成深度訪談對象、分配比例及深度訪談內容規劃；規劃內容陳送委辦單位核定。

步驟 5：提交期中報告書並接受審查；修正期中報告書內容。

步驟 6：辦理問卷調查，有效樣本總數 300 份。調查國人(與外籍勞工接觸之鄰里，包含里長、警察機關、小吃店、商店及一般住戶等)與外籍勞工於工作場域及居住環境互動(交流、同化或衝突)情形，並進行問卷分析。

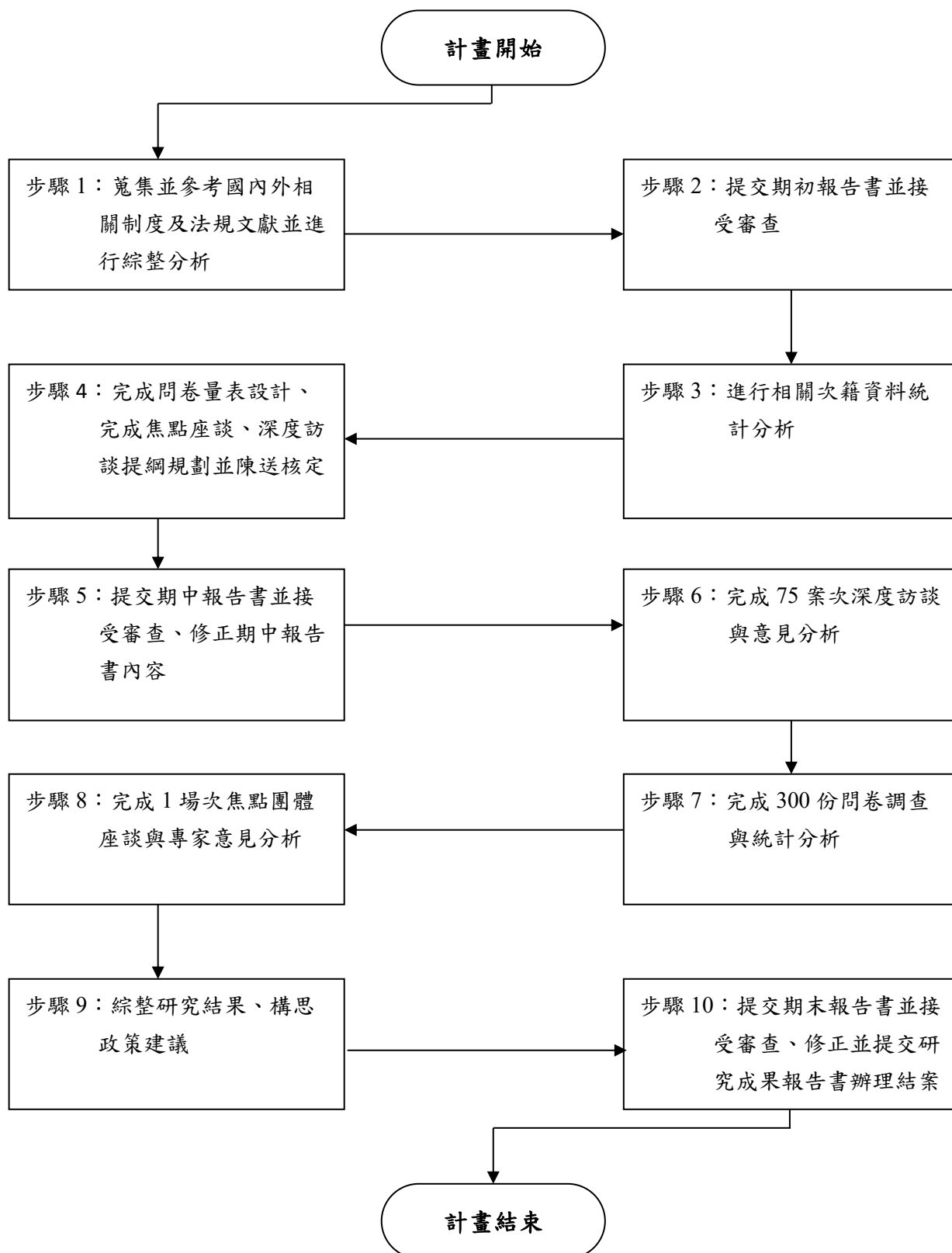
步驟 7：辦理深度訪談 25 場次，每場次邀請 3 名受訪者參加，共 75 名。邀請聘有外籍勞工之雇主、企業工會或勞資會議之勞方代表與本國勞工、外籍勞工，探討外籍勞工對國內勞工之就業意願、尋職機會、職場壓力及薪資所得等是否產生勞動市場及經濟排除之影響，並瞭解本、外籍勞工於工作場域之互動關係。

步驟 8：辦理焦點團體座談 1 場次，邀請政府機關、學者專家代表至少 6 名，就本研究初步研究成果，以及引進外籍勞工對國內社會心理層面之影響及評估提出專家/修正建議。。

步驟 9：綜合分析並評估外籍勞工對於國內就業市場、產業發展及社會心理等影響層面，提供政策調整建議。

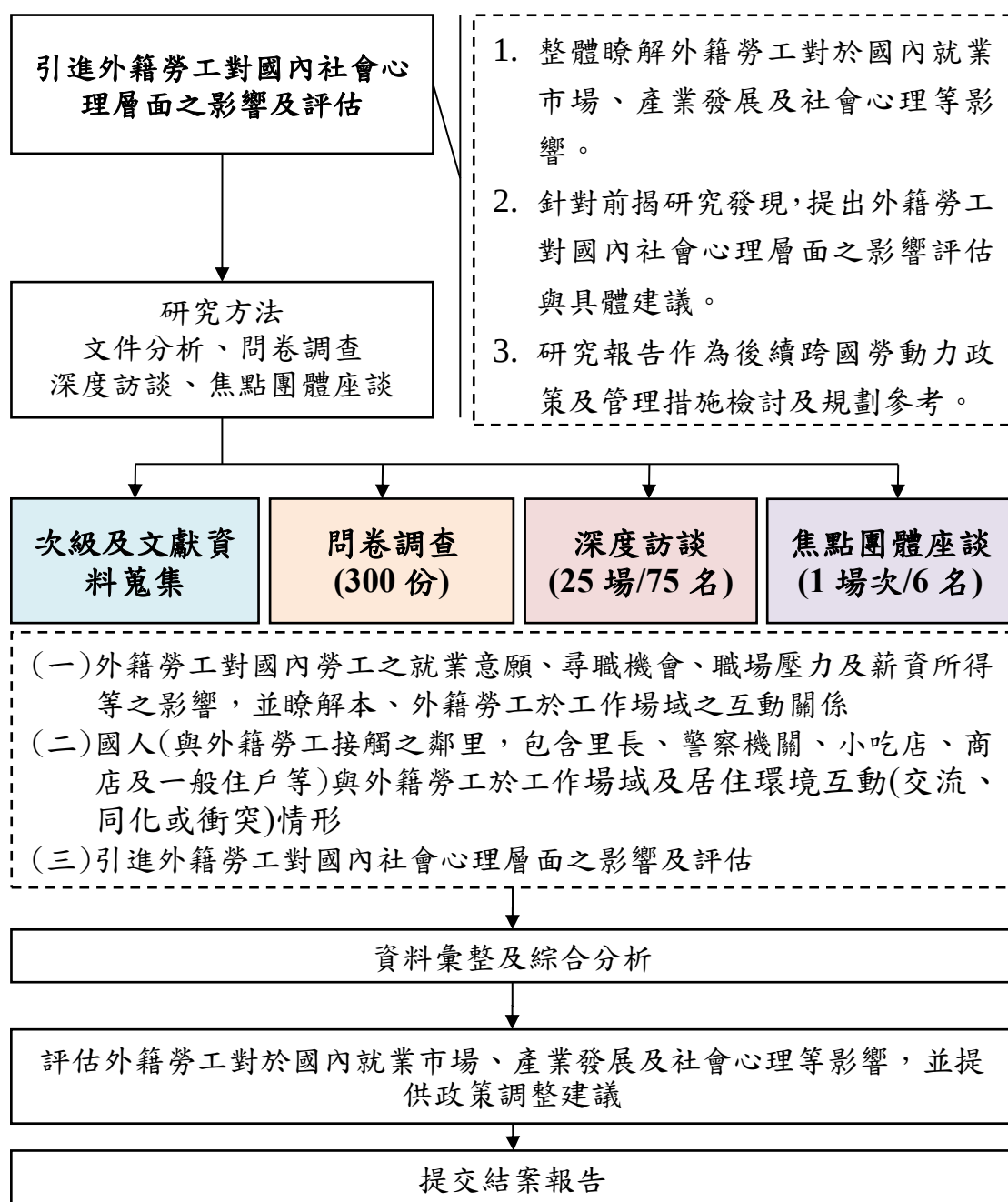
步驟 10：提交期末報告書，並接受審查；修訂並提交研究成果報告書，辦理結案。

據此，本研究工作架構如圖 1-2 所示，整體研究報告章節規劃分為七章，第一章為前言，說明計畫緣起及目的、研究內容與方法、研究過程及架構；第二章進行次級資料蒐集與分析，分析引進外籍勞工對國內治安、防疫安全之影響；第三章進行相關文件分析，盤點國內外對於關切引進外籍勞工(或移民)對整體社會影響層面(國內就業市場、產業發展及社會心理等影響層面)的相關研究文獻，並進行綜整分析；第四章為政策研究調查方法概述，說明本研究問卷調查、深度訪談及焦點團體座談會規劃方法；第五章摘述說明深度訪談及焦點團體座談所蒐集之利害關係人意見，進行質性研究調查結果分析；第六章進行本研究問卷調查施測及結果分析；第七章為本研究之結論與政策建議，綜合分析並評估外籍勞工對於國內就業市場、產業發展及社會心理等影響層面，提供政策調整建議。



資料來源：本研究整理。

圖 1-1 本研究執行流程圖



資料來源：本研究整理。

圖 1-2 本研究工作架構圖

第二章 研究背景資料分析

第一節 我國外籍勞工僱用現況

截至 2019 年 8 月底止，產業及社福外籍勞工總計 71 萬 1,001 人，較上月底增 1,358 人，主要因三 K 行業專案及家庭看護工較上月底增 729 人及 488 人所致；與上年同月底相比，則增 1 萬 4,939 人，主要集中在三 K 行業專案、家庭看護工及附加外籍勞工等開放項目，分別增 5,199 人、4,868 人及 4,127 人；若按行業觀察，產業外籍勞工較上年同月底增 1 萬 116 人，製造業中以食品及飼品製造業、塑膠製品製造業分別增 2,776 人、2,623 人較多；社福外籍勞工較上年同月底增 4,910 人，其中以看護工增加 5,030 人居多。(如表 2-1 所示)

依國籍別觀察(如表 2-2 所示)，產業外籍勞工以越南籍人數為 19 萬 4,905 人居首，占 43.08%，菲律賓籍 12 萬 4,254 人次之，占 27.46%；社福外籍勞工則以印尼籍人數為 19 萬 8,314 人居首，占 76.69%，菲律賓籍 3 萬 1,306 人次之，占 12.11%。

我國各國籍外籍勞工人數時間數列統計資料如表 2-3 所示，除泰國籍外，近年來，印尼、越南、菲律賓籍外籍勞工引進人數呈現快速增長；產業別外籍勞工人數如表 2-4 所示，近年來產業類外籍勞工增長幅度高於社福類外籍勞工增長幅度。

另就各國外籍勞工人數及占本國勞動力比率分析(如表 2-5 所示)，2016 年我國是項占比約為 5.3%，同年度與我國鄰近之外籍勞工淨輸入國相比較，高於日本之 1.6%、韓國之 2.0%；遠低於新加坡 38.5%、香港 9.0%。2018 年我國外籍勞工人數約 70 萬 7 千人，占本國勞動力比率上升至 6.0%。

表 2-1 我國產業及社福外籍勞工人數

項 目 別	2019 年5月底	與上月底比		與上年同月底比	
		人數	(%)	人數	(%)
總 計(人)	711,001	1,358	0.19	14,939	2.15
開放項目別					
三K行業專案	316,213	729	0.23	5,199	1.67
家庭看護工	241,562	488	0.2	4,868	2.06
附加外籍勞工	100,060	-159	-0.16	4,127	4.3
養護機構看護工	15,200	32	0.21	170	1.13
製造業兩年期滿重整	14,761	74	0.5	725	5.17
外籍船員	12,264	31	0.25	-89	-0.72
政府重大公共工程	4,081	130	3.29	15	0.37
臺商回臺投資案	2,993	28	0.94	153	5.39
家庭幫傭	1,826	-9	-0.49	-120	-6.17
屠宰工作	986	35	3.68	388	64.88
國內新增投資案	1,055	-21	-1.95	-497	-32.02
其他					
產業別					
產業外籍勞工	435,875	686	0.16	10,116	2.38
製造業	99,867	387	0.39	3,560	3.7
金屬製品製造業	71,345	-308	-0.43	-3,791	-5.05
電子零組件製造業	40,502	-59	-0.15	777	1.96
機械設備製造業	29,942	80	0.27	746	2.56
塑膠製品製造業	28,752	260	0.91	2,623	10.04
食品及飼品製造業	15,103	276	1.86	2,776	22.52
農、林、漁、牧業(船員)	12,264	31	0.25	-89	-0.72
營建工程業	4,273	130	3.14	2	0.05
社福外籍勞工	258,589	511	0.2	4,910	1.94
醫療保健及社會工作服務業、其他服務業	258,589	511	0.2	4,910	1.94
看護工	256,763	520	0.2	5,030	2.00
家庭幫傭	1,826	-9	-0.49	-120	-6.17

資料來源：勞動部(2019)，《2019年8月勞動統計月報》，2019年9月。

表 2-2 我國產業及社福外籍勞工人數—按行業及國籍分

2019 年 8 月底

單位：人

行 業 別	總 計	印 尼	菲律賓	泰 國	越 南	其他
總 計	711,001	271,583	155,560	60,423	223,433	2
農、林、漁、牧業(船員)	12,264	9,103	1,698	30	1,433	—
製造業	435,875	63,736	122,544	57,310	192,284	1
食品及飼品	28,752	5,212	4,302	3,337	15,901	—
飲料	942	180	167	126	469	—
紡織	25,516	5,017	4,845	5,118	10,536	—
成衣及服飾品	4,724	351	626	425	3,322	—
皮革、毛皮及其製品	2,381	389	107	486	1,399	—
木竹製品	3,033	944	270	143	1,676	—
紙漿、紙及紙製品	6,597	1,768	840	820	3,169	—
印刷及資料儲存媒體複製	4,070	552	447	503	2,568	—
石油及煤製品	39	13	2	1	23	—
化學原材料、肥料、氮化合物、塑橡膠原料及人造纖維	4,723	496	1,753	791	1,683	—
其他化學製品	3,343	849	802	329	1,363	—
藥品及醫用化學製品	1,050	252	400	35	363	—
橡膠製品	10,805	1,712	984	2,060	6,049	—
塑膠製品	29,942	5,121	4,001	4,443	16,377	—
非金屬礦物製品	12,014	2,382	2,133	2,773	4,726	—
基本金屬	20,139	4,450	3,594	6,130	5,964	1
金屬製品	99,867	17,522	14,377	14,027	53,941	—
電子零組件	71,345	1,307	56,158	3,440	10,440	—
電腦、電子產品及光學製品	15,103	112	11,429	208	3,354	—
電力設備及配備	9,156	1,518	1,721	1,334	4,583	—
機械設備	40,502	5,617	6,458	4,657	23,770	—
汽車及其零件	14,919	2,805	2,744	2,685	6,685	—
其他運輸工具及其零件	9,923	1,784	928	2,083	5,128	—
家具	5,243	1,349	710	429	2,755	—
其他	11,747	2,034	2,746	927	6,040	—
營建工程業	4,273	430	12	2,643	1,188	—
醫療保健及社會工作服務業、其他服務業	258,589	198,314	31,306	440	28,528	1

資料來源：勞動部(2019)，《2019 年 8 月勞動統計月報》，2019 年 9 月。

表 2-3 我國外籍勞工人數—按國籍及性別分

單位：人

期底別	總 計			印 尼			菲 律 賓			泰 國			越 南			其他		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
2013 年底	489,134	200,963	288,171	213,234	41,573	171,661	89,024	33,843	55,181	61,709	51,234	10,475	125,162	74,310	50,852	5	3	2
2014 年底	551,596	234,304	317,292	229,491	49,737	179,754	111,533	40,734	70,799	59,933	49,528	10,405	150,632	94,302	56,330	7	3	4
2015 年底	587,940	257,326	330,614	236,526	53,743	182,783	123,058	44,791	78,267	58,372	48,503	9,869	169,981	110,288	59,693	3	1	2
2016 年底	624,768	274,309	350,459	245,180	56,061	189,119	135,797	48,876	86,921	58,869	48,903	9,966	184,920	120,468	64,452	2	1	1
2017 年底	676,142	302,168	373,974	258,084	61,082	197,002	148,786	56,023	92,763	61,176	50,739	10,437	208,095	134,323	73,772	1	1	—
2018 年底	706,850	321,262	385,588	268,576	65,244	203,332	154,209	59,967	94,242	60,764	50,479	10,285	223,300	145,571	77,729	1	1	—
2019 年																		
1 月底	704,439	318,637	385,802	269,601	65,133	204,468	154,082	60,023	94,059	60,203	49,992	10,211	220,552	143,488	77,064	1	1	—
2 月底	704,223	318,680	385,543	270,133	65,354	204,779	154,076	60,096	93,980	60,362	50,168	10,194	219,650	143,061	76,589	2	1	1
3 月底	704,800	319,447	385,353	270,680	65,697	204,983	153,865	60,319	93,546	60,131	49,895	10,236	220,122	143,535	76,587	2	1	1
4 月底	706,060	320,779	385,281	270,890	65,834	205,056	153,742	60,459	93,283	59,947	49,740	10,207	221,479	144,745	76,734	2	1	1
5 月底	705,595	321,769	383,826	269,633	66,021	203,612	153,865	60,814	93,051	59,979	49,765	10,214	222,116	145,168	76,948	2	1	1
6 月底	707,954	323,327	384,627	269,826	66,194	203,632	154,685	61,161	93,524	60,503	50,176	10,327	222,938	145,795	77,143	2	1	1
7 月底	709,643	323,915	385,728	270,997	66,736	204,261	155,116	61,376	93,740	60,499	50,206	10,293	223,029	145,596	77,433	2	1	1
8 月底	711,001	324,838	386,163	271,583	67,018	204,565	155,560	61,723	93,837	60,423	50,199	10,224	223,433	145,897	77,536	2	1	1

資料來源：勞動部(2019)，《2019 年 8 月勞動統計月報》，2019 年 9 月。

表 2-4 我國外籍勞工人數—按產業及性別分

單位：人

年度	總計	產業外籍勞工						社福外籍勞工				
		計			農、林、漁、 牧業 (船員)	製造業	營建工程 業	計			看護工	家庭 幫傭
			男	女					男	女		
2013 年底	489,134	278,919	199,252	79,667	9,788	265,741	3,390	210,215	1,711	208,504	208,081	2,134
2014 年底	551,596	331,585	232,530	99,055	10,316	316,409	4,860	220,011	1,774	218,237	217,858	2,153
2015 年底	587,940	363,584	255,667	107,917	9,898	346,914	6,772	224,356	1,659	222,697	222,328	2,028
2016 年底	624,768	387,477	272,585	114,892	10,872	370,222	6,383	237,291	1,724	235,567	235,370	1,921
2017 年底	676,142	425,985	300,470	125,515	12,300	408,571	5,114	250,157	1,698	248,459	248,209	1,948
2018 年底	706,850	448,753	319,430	129,323	12,635	432,014	4,104	258,097	1,832	256,265	256,173	1,924
2019 年												
1 月底	704,439	445,131	316,783	128,348	12,557	428,542	4,032	259,308	1,854	257,454	257,409	1,899
2 月底	704,223	444,839	316,825	128,014	12,517	428,233	4,089	259,384	1,855	257,529	257,484	1,900
3 月底	704,800	445,649	317,585	128,064	12,501	429,001	4,147	259,151	1,862	257,289	257,260	1,891
4 月底	706,060	446,916	318,917	127,999	12,406	430,368	4,142	259,144	1,862	257,282	257,265	1,879
5 月底	705,595	448,030	319,904	128,126	12,251	431,665	4,114	257,565	1,865	255,700	255,706	1,859
6 月底	707,954	450,425	321,445	128,980	12,223	434,109	4,093	257,529	1,882	255,647	255,683	1,846
7 月底	709,643	451,565	322,037	129,528	12,233	435,189	4,143	258,078	1,878	256,200	256,243	1,835
8 月底	711,001	452,412	322,916	129,496	12,264	435,875	4,273	258,589	1,922	256,667	256,763	1,826

資料來源：勞動部(2019)，《2019 年 5 月勞動統計月報》，2019 年 6 月。

表 2-5 各國外籍勞工人數及占本國勞動力比率

		單位：千人、%											
項目別		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
中華民國	人數	358	365	351	380	426	446	489	552	588	625	676	707
	占本國勞動力比率	3.3	3.4	3.2	3.4	3.8	3.9	4.3	4.8	5.1	5.3	5.7	6.0
日本	人數	339	486	563	650	686	682	718	788	908	1,084	...	...
	占本國勞動力比率	0.5	0.7	0.8	1.0	1.0	1.0	1.1	1.2	1.4	1.6	...	...
韓國	人數	412	495	504	507	540	463	479	547	560	539	...	...
	占本國勞動力比率	1.7	2.0	2.1	2.0	2.2	1.8	1.8	2.1	2.1	2.0	...	...
香港	人數	246	257	268	286	300	312	321	331	340	352	...	...
	占本國勞動力比率	6.8	7.0	7.3	7.9	8.1	8.2	8.3	8.5	8.7	9.0	...	...
新加坡	人數	832	1,012	1,044	1,089	1,157	1,242	1,305	1,346	1,378	1,415	...	...
	占本國勞動力比率	30.7	34.4	34.5	34.7	35.7	37.0	37.9	38.1	38.2	38.5	...	...
美國	人數	24,778	25,086	24,815	...	...	...	...	...	...	...	...	...
	占本國勞動力比率	16.3	16.4	16.2	...	...	...	...	...	...	...	...	...
德國	人數	3,874	3,893	3,289	...	...	...	...	...	...	...	...	...
	占本國勞動力比率	9.4	9.4	9.4	...	...	...	...	...	...	...	...	...
法國	人數	1,485	1,561	1,540	...	...	...	...	...	...	...	...	...
	占本國勞動力比率	5.4	5.6	5.8	...	...	...	...	...	...	...	...	...
英國	人數	2,035	2,278	2,280	2,393	2,558	2,557	2,652	2,876	3,160	3,425	...	...
	占本國勞動力比率	6.6	7.3	7.3	7.6	8.1	8.0	8.2	8.8	9.6	10.3	...	...

資料來源：勞動部(2019)，《2018 年國際勞動統計》，2019 年 9 月。

第二節 引進外籍勞工對國內治安、防疫安全之影響

根據內政部移民署統計資料顯示(如表 2-6 所示),歷年外籍勞工行蹤不明人數,2015 年為 2 萬 3,149 人(比率 4.02%)、2016 年為 2 萬 1,708 人(比率 3.59%),外籍勞工行蹤不明人數皆高於 2 萬人以上,然 2017 年外籍勞工行蹤不明人數大幅下降至 1 萬 8,209 人(比率 2.78%),相較於 2015 年,外籍勞工行蹤不明人數大幅減少了 4,940 人,比率也減緩 1.24 個百分點。2018 年外籍勞工行蹤不明人數 1 萬 7,925 人,比率 2.59%,更創下 2003 年以來歷年新低。

從國籍別觀察,歷年外籍勞工行蹤不明人數皆以越南籍勞工最高;其次為印尼籍勞工,再其次為菲律賓籍勞工及泰國籍勞工。行蹤不明比率國籍別排序亦同。2018 年,越南籍行蹤不明人數計 9,436 人,行蹤不明比率為 4.38%;印尼籍行蹤不明人數計 7,564 人,行蹤不明比率為 2.88%;菲律賓行蹤不明人數計 621 人,行蹤不明比率為 0.41%;泰國籍行蹤不明人數計 304 人,行蹤不明比率為 0.37%。

此外,截至 2019 年 8 月底止,外籍勞工行蹤不明未查獲人數總計為 4 萬 7,885 人,其中以印尼籍 2 萬 2,856 人居冠,占比高達 47.73%;越南籍居次,達 2 萬 1,861 人,占比為 45.65%;再其次為菲律賓籍 2,366 人,占 4.94%;泰國籍則為 801 人,占 1.67%。

內政部移民署雖自 2012 年 7 月起結合相關國安單位共同執行「祥安專案」,加強查處行蹤不明外籍勞工。但行蹤不明外籍勞工總數仍近 5 萬人,近 3 年外籍勞工行蹤不明發生率雖有略降,但行蹤不明外籍勞工未查獲人數仍未呈現明顯下降趨勢。依據內政部警政署統計,在台外籍勞工的犯罪件數逐年增加,2018 年計有 2,022 件,犯罪人數 2,086 人,其中尤以公共危險、竊盜、毒品犯罪為甚(如表 2-7 所示)。相較於我國一般民眾犯罪率(件/十萬人口)及犯罪人口率(人/十萬人口)(如表 2-8 所示),外籍勞工犯

罪情形均較國人輕微，以 2018 年為例，外籍勞工犯罪率及犯罪人口率分別為 286.06(件/十萬人口)、295.11(人/十萬人口)，然當年度我國一般民眾犯罪率及犯罪人口率則分別為 1,206.69 (件/十萬人口)、1,236.73 (人/十萬人口)。然觀察時間序列分析，我國外籍勞工犯罪率及犯罪人口率近年來有逐年攀升跡象，值得警政及勞政單位關注。

另根據衛生福利部疾病管制署統計資料顯示(如表 2-9 所示)，2018 年我國醫療院所辦理受聘僱外籍勞工健康檢查人數計有 79 萬 1,215 人次，不合格人數合計 5,224 人，不合格率為 0.66%。其中以寄生蟲 4,701 人占絕大多數，其次依序為 X 光檢查 388 人、梅毒 142 人、漢生病 3 人¹⁶。

此外，根據勞動部勞工保險局、勞動及職業安全衛生研究所統計資料顯示(如表 2-10 所示)，2018 年勞工保險受聘僱外國人職業災害給付人次計為 1,568 人，外籍勞工每千人發生職業災害比率為 3.19‰，較當年度國人職業災害給付千人率(如表 2-11 所示)2.61‰為高¹⁷。其中傷病人數 1,249 人，占 79.66%；殘廢為 87 人，占 5.55%；死亡 21 人，占 1.34%。

¹⁶ 漢生病是由麻風分枝桿菌所引起的一種慢性、容易治癒但不容易傳染的疾病。全世界 90%的人類對麻風分枝桿菌有自然免疫力。臺灣目前每年新發生病例約為 10 例左右，已經達到世界衛生組織消除漢生病之標準。漢生病主要侵犯人體的皮膚、粘膜及周圍的神經，會造成感染部位麻木、喪失肌肉控制力與殘障。但是如果感染罹病初期及早接受藥物治療，可完全痊癒且不會留下後遺症。(行政院衛生署民國 96 年 10 月 9 日署授疾字第 0960000892 號公告)

¹⁷ 根據勞動部勞工保險局統計，2016-2018 年國人勞工保險職業災害給付千人率分別為 2.953‰、2.773‰、2.612‰。

表 2-6 我國產業及社福外籍勞工行蹤不明概況

單位：人、%

年度	總計		印尼		菲律賓		泰國		越南		其他	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
2013	19,471	4.19	9,759	4.79	685	0.79	289	0.46	8,738	7.82	—	—
2014	17,311	3.34	8,594	3.88	562	0.56	286	0.48	7,868	5.77	1	14.81
2015	23,149	4.02	9,569	4.05	685	0.58	277	0.47	12,618	7.79	—	—
2016	21,708	3.59	8,833	3.68	547	0.42	274	0.47	12,054	6.86	—	—
2017	18,209	2.78	7,391	2.91	536	0.37	226	0.37	10,056	5.12	—	—
2018	17,925	2.59	7,564	2.88	621	0.41	304	0.50	9,436	4.38	—	—
2019	7,080	1.00	3,097	1.15	219	0.14	95	0.16	3,669	1.66	—	—
1 月	1,028	0.15	538	0.20	42	0.03	15	0.02	433	0.20	—	—
2 月	1,226	0.17	486	0.18	34	0.02	19	0.03	687	0.31	—	—
3 月	1,624	0.23	659	0.24	43	0.03	21	0.03	901	0.41	—	—
4 月	1,509	0.21	679	0.25	41	0.03	22	0.04	767	0.35	—	—
5 月	1,693	0.24	735	0.27	59	0.04	18	0.03	881	0.40	—	—
6 月	1,431	0.20	662	0.25	32	0.02	20	0.03	717	0.32	—	—
7 月	1,676	0.24	701	0.26	35	0.02	23	0.04	917	0.41	—	—
8 月	1,607	0.23	693	0.26	40	0.03	34	0.06	840	0.38	—	—
未查獲 人數	47,885		22,856		2,366		801		21,861		1	

資料來源：勞動部(2019)，《2019 年 8 月勞動統計月報》，2019 年 9 月。

表 2-7 我國產業及社福外籍勞工犯罪概況

單位：人

年月別	總 計		犯罪比率		按 犯 罪 類 別 分										按國籍別分				
					竊 盜		公共危險		毒 品		暴力犯罪		其他犯罪		印尼	菲律賓	泰國	越南	其他
	件數	人數	犯罪率	犯罪人口率	件數	人數	件數	人數	件數	人數	件數	人數	件數	人數					
2013	957	1,016	195.65	207.71	304	329	159	157	105	132	24	25	365	373	205	83	239	483	6
2014	988	940	179.12	170.41	330	287	161	155	145	165	17	30	335	303	180	126	216	417	1
2015	1,017	1,023	172.98	174.00	264	247	208	193	202	228	15	22	328	333	176	112	315	420	—
2016	1,257	1,296	201.19	207.44	282	266	365	363	260	326	16	35	334	306	165	167	357	607	—
2017	1,867	1,850	276.13	273.61	324	301	809	798	323	398	10	11	401	342	195	192	423	1,040	—
2018	2,022	2,086	286.06	295.11	311	323	846	835	298	362	9	21	558	545	255	237	487	1,107	—
2019	1,155	1,212	-	-	158	155	425	419	196	249	6	12	370	377	195	105	209	703	—
1 月	254	281	-	-	34	34	96	96	39	42	1	1	84	108	37	24	54	166	—
2 月	192	196	-	-	26	22	77	74	33	43	2	7	54	50	24	18	34	120	—
3 月	255	277	-	-	40	45	82	84	49	65	—	—	84	83	64	26	41	146	—
4 月	229	235	-	-	35	38	88	83	41	47	2	2	63	65	33	19	47	136	—
5 月	225	223	-	-	23	16	82	82	34	52	1	2	85	71	37	18	33	135	—
6 月	229	231	31	31	88	84	28	39	3	4	79	73	29	22	42	138	—	229	231
7 月	264	257	33	30	105	102	37	41	4	4	85	80	38	23	46	150	—	264	257
8 月	295	293	41	37	101	102	44	58	1	1	108	95	46	19	54	174	—	295	293

說明：犯罪率 = 件/十萬人口；犯罪人口率 = 人/十萬人口。

資料來源：勞動部(2019)，《2019年8月勞動統計月報》，2019年9月。

表 2-8 我國主要警政統計指標-主要犯罪概況

年別	全般刑案						暴力犯罪					竊盜				
	發生數 (件)	破獲數 (件)	破獲率 (%)	嫌疑犯 (人)	犯罪率 (件/十 萬人口)	犯罪人 口率 (人/十 萬人口)	發生數 (件)	破獲數 (件)	破獲率 (%)	嫌疑犯 (人)	犯罪率 (件/十 萬人口)	發生數 (件)	破獲數 (件)	破獲率 (%)	嫌疑犯 (人)	犯罪率 (件/十 萬人口)
2013	298,967	258,802	86.57	255,310	1,280.66	1093.65	2,525	2,456	97.27	3,052	10.82	82,496	60,436	73.26	33,468	353.38
2014	306,300	263,515	86.03	261,603	1,308.77	1117.79	2,289	2,234	97.60	2,825	9.78	76,330	59,223	77.59	34,574	326.15
2015	297,800	273,567	91.86	269,296	1,269.24	1147.75	1,956	2,008	102.66	2,522	8.34	66,255	55,055	83.10	33,913	282.38
2016	294,831	274,091	92.97	272,817	1,253.75	1160.14	1,627	1,656	101.78	2,208	6.92	57,606	48,898	84.88	31,543	244.97
2017	293,453	277,506	94.57	287,294	1,245.79	1219.65	1,260	1,293	102.62	1,910	5.35	52,025	46,022	88.46	32,204	220.86
2018	284,538	270,882	95.20	291,621	1,206.69	1236.73	993	995	100.20	1,666	4.21	47,591	43,262	90.90	32,028	201.83

資料來源：內政部警政署(2019)，「重要統計結果表」，<https://www.npa.gov.tw/NPAGip/wSite/lp?ctNode=12902&CtUnit=2666&BaseDSD=7>，瀏覽日期：2019年8月30日。

表 2-9 我國辦理受聘僱外籍勞工健康檢查不合格統計表

2018 年

國別	受檢人數		不合格 人 數	X 光 檢 查	梅毒	寄生蟲	漢生病	精神 狀態	其他
泰國	初入境健檢	19,708	159 0.81%	3 0.02%	3 0.02%	155 0.79%	- -	- -	- -
	入境後定期健檢	59,530	353 0.59%	20 0.03%	4 0.01%	329 0.55%	- -	- -	- -
印尼	初入境健檢	54,823	668 1.22%	23 0.04%	15 0.03%	631 1.15%	- -	- -	- -
	入境後定期健檢	226,044	1008 0.45%	144 0.06%	50 0.02%	811 0.36%	3 0.00%	- -	- -
菲律賓	初入境健檢	32,484	563 1.73%	8 0.02%	4 0.01%	552 1.70%	- -	- -	- -
	入境後定期健檢	146,891	638 0.43%	82 0.06%	37 0.03%	519 0.35%	- -	- -	- -
越南	初入境健檢	65,225	889 1.36%	37 0.06%	14 0.02%	844 1.29%	- -	- -	- -
	入境後定期健檢	186,501	946 0.51%	71 0.04%	15 0.01%	860 0.46%	- -	- -	- -

國別	受檢人數		不合格 人 數	X光 檢 查	梅毒	寄生蟲	漢生病	精神 狀態	其他
其他	初入境健檢	3	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	入境後定期健檢	6	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
小計	初入境健檢	172,243	2279 1.32%	71 0.04%	36 0.02%	2182 1.27%	- -	- -	- -
	入境後定期健檢	618,972	2945 0.48%	317 0.05%	106 0.02%	2519 0.41%	3 0.00%	- -	- -
合計		791,215	5224 0.66%	388 0.05%	142 0.02%	4701 0.59%	3 0.00%	- -	- -

資料來源：衛生福利部疾病管制署，外籍勞工健檢統計資料，<https://www.cdc.gov.tw/Category/Page/jxqhtZxrxpfOqTVgeAsFyA>，
瀏覽日期：2019年7月19日。

表 2-10 我國勞工保險受聘僱外國人職業災害給付情形

單位：人；‰

年 月 別	總 計		傷病	殘廢	死亡	製造業				營建工程業				其 他			
		職災千人 率				計	傷病	殘廢	死亡	計	傷病	殘廢	死亡	計	傷病	殘廢	死亡
2013 年	1,374	4.689	1,100	258	16	1,138	901	225	12	45	37	6	2	191	162	27	2
2014 年	1,562	4.463	1,281	263	18	1,238	1,003	223	12	47	42	4	1	277	236	36	5
2015 年	1,655	4.193	1,324	311	20	1,327	1,052	264	11	51	45	4	2	277	227	43	7
2016 年	1,481	3.536	1,201	255	25	1,156	924	213	19	54	47	6	1	271	230	36	5
2017 年	1,496	3.267	1,204	266	26	1,150	912	222	16	38	30	6	2	308	262	38	8
2018 年	1,568	3.190	1,249	298	21	1,185	924	252	9	52	45	6	1	331	280	40	11
2019 年	460	0.909	367	87	6	360	283	72	5	10	9	—	1	90	75	15	—
1 月	143	0.284	112	29	2	117	91	24	2	3	3	—	—	23	18	5	—
2 月	69	0.137	52	15	2	52	37	14	1	2	1	—	1	15	14	1	—
3 月	120	0.237	99	19	2	97	80	15	2	3	3	—	—	20	16	4	—
4 月	128	0.252	104	24	—	94	75	19	—	2	2	—	—	32	27	5	—
5 月	122	0.239	98	20	4	86	69	16	1	7	6	1	—	29	23	3	3
6 月	126	0.246	107	19	—	85	73	12	—	2	2	—	—	39	32	7	—
7 月	142	0.276	113	26	3	106	84	20	2	3	3	—	—	33	26	6	1

註：職業災害千人率 = 當月領取職業災害保險給付人次／當月底勞工保險投保人數 ×1,000‰。

資料來源：勞動部(2019)，《2019 年 8 月勞動統計月報》，2019 年 9 月。

表 2-11 我國勞工保險職業災害給付千人率

單位：‰

產業別	2016 年				2017 年				2018 年			
	總計	傷病	失能	死亡	總計	傷病	失能	死亡	總計	傷病	失能	死亡
總計	2.953	2.748	0.177	0.027	2.773	2.576	0.171	0.025	2.612	2.422	0.165	0.024
農、林、漁、牧業	1.088	0.944	0.08	0.063	1.104	0.921	0.098	0.084	1.053	0.895	0.075	0.083
礦業及土石採取業	3.72	2.657	0.531	0.531	4.374	4.101	0.273	—	6.971	6.435	0.536	—
製造業	3.209	2.873	0.306	0.03	2.904	2.594	0.29	0.021	2.718	2.42	0.277	0.02
電力及燃氣供應業	0.975	0.813	0.122	0.041	1.015	0.852	0.122	0.041	1.412	1.09	0.282	0.04
用水供應及污染整治業	4.717	4.411	0.286	0.02	4.676	4.429	0.227	0.021	5.19	4.742	0.407	0.041
營建工程業	10.57	10.033	0.442	0.096	10.036	9.501	0.427	0.108	9.385	8.857	0.415	0.113
批發及零售業	2.375	2.23	0.129	0.015	2.284	2.142	0.131	0.011	2.124	1.991	0.116	0.016
運輸及倉儲業	4.364	4.15	0.156	0.057	4.424	4.201	0.169	0.053	4.017	3.805	0.17	0.042
住宿及餐飲業	3.864	3.793	0.069	0.002	3.787	3.746	0.035	0.006	3.837	3.775	0.053	0.009
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	0.434	0.412	0.022	—	0.465	0.433	0.014	0.018	0.383	0.356	0.023	0.003
金融及保險業	0.204	0.201	0.003	—	0.253	0.238	0.015	—	0.2	0.187	0.01	0.003
不動產業	1.208	1.152	0.035	0.021	1.093	1.058	0.021	0.014	1.06	1.039	0.021	—
專業、科學及技術服務業	1.163	1.081	0.061	0.021	1.028	0.982	0.036	0.01	0.933	0.868	0.05	0.015
支援服務業	2.58	2.442	0.098	0.04	2.567	2.414	0.107	0.046	2.499	2.373	0.103	0.022
公共行政及國防；強制性社會安全	0.779	0.638	0.119	0.022	0.63	0.535	0.088	0.007	0.753	0.557	0.166	0.029
教育業	0.463	0.437	0.019	0.006	0.496	0.468	0.025	0.003	0.479	0.467	0.012	—
醫療保健及社會工作服務業	0.687	0.682	0.002	0.002	0.681	0.666	0.015	—	0.81	0.791	0.017	0.002

產業別	2016 年				2017 年				2018 年			
	總計	傷病	失能	死亡	總計	傷病	失能	死亡	總計	傷病	失能	死亡
藝術、娛樂及休閒服務業	2.35	2.309	0.03	0.01	2.001	1.932	0.059	0.01	1.899	1.822	0.067	0.01
其他服務業	2.117	2.027	0.083	0.007	2.029	1.894	0.121	0.014	2.002	1.882	0.112	0.009

註：職業災害給付千人率 = 當月領取職業災害保險給付人次／當月底勞工保險投保人數 ×1,000‰。

資料來源：勞動部(2019)，勞動統計查詢網，「給付千人率—按行業標準分類第八、九、十次修訂」，

<https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q080542&rdm=pdqoh9iy>，瀏覽日期：2019 年 8 月 30 日。

第三節 外籍勞工之工時、工資與勞動福利措施

根據勞動部近日所發布之《107 年外籍勞工管理及運用調查報告》，有關外籍勞工之工時、工資與勞動福利措施調查統計結果摘述如下：

一、事業類外籍勞工薪資狀況

(一) 2018 年 6 月事業面外籍勞工總薪資平均為 2 萬 7,788 元

2018 年 6 月事業面外籍勞工總薪資平均為 2 萬 7,788 元，經常性薪資為 2 萬 2,597 元(占總薪資 81.3%)，加班費 4,684 元(占 16.9%)，非經常性薪資為 508 元，總薪資較 106 年 6 月之 2 萬 6,308 元增加 1,480 元或 5.6%，主要係因基本工資調升所致。

按行業別觀察，製造業外籍勞工總薪資平均為 2 萬 7,780 元，其中經常性薪資為 2 萬 2,597 元(占總薪資 81.3%)。依據就業服務法第 55 條規定，雇主僱用外籍勞工尚需繳納就業安定費，以製造業外籍勞工而言，每月需另支付就業安定費 2,000 至 2,400 元。

營建工程業外籍勞工總薪資平均為 2 萬 8,560 元，其中經常性薪資為 2 萬 2,506 元(占總薪資 78.8%)。重大公共工程營建工程業僱用外籍勞工目前每名每月需支付就業安定費 2,000 元或 3,000 元，一般營建工程業之就業安定費為 1,900 元，如表 2-12 所示。

表 2-12 我國事業面外籍勞工薪資

單位：元，%

項目別	總薪資	經常性薪資		加班費	其他
			占總薪資比率		
2016 年 6 月	25,440	20,848	82.0	4,010	581
2017 年 6 月	26,308	21,797	82.9	3,989	522
2018 年 6 月	27,788	22,597	81.3	4,684	508
行業別					
製造業	27,780	22,597	81.3	4,675	507
營建工程業	28,560	22,506	78.8	5,515	539

說明：「其他」係指非每月給付受僱員工之工作報酬，包括年終獎金、非按月發放之工作獎金、員工紅利、節慶獎金及差旅費、誤餐費等。

資料來源：勞動部(2019)，《107 年外籍勞工管理及運用調查報告》。

(二) 事業面雇主最近一年有給付外籍勞工加班費以外之非經常性薪資
占 77.4%

事業面雇主最近一年(2017年7月至2018年6月)有給付外籍勞工加班費以外之非經常性薪資占 77.4%，沒有給付占 22.6%。事業面雇主給付外籍勞工非經常性薪資項目，以「三節獎金」占 72.8%最多，其次為「非按月工作獎金」占 22.2%；給付外籍勞工非經常性薪資項目，平均每人金額均以「1,000 元~未滿 3,000 元」最多，占逾 4 成，「500 元~未滿 1,000 元」居次，占逾 1 成 7，如表 2-13 所示。

表 2-13 我國事業類雇主最近一年給付外籍勞工加班費以外之非經常性薪資情形

單位：%

項目別	總計	沒有給付	有給付	平均每人金額						
				未滿 500 元	500 元 ~未滿 1,000 元	1,000 元 ~未滿 3,000 元	3,000 元 ~未滿 5,000 元	5,000 元 ~未滿 7,000 元	7,000 元 ~未滿 10,000 元	10,000 元及 以上
總計	100.0	22.6	77.4							
給付項目										
非按月工作獎金	100.0	77.8	22.2(100.0)	4.3	21.7	49.5	12.4	5.7	2.7	3.8
三節獎金	100.0	27.2	72.8(100.0)	2.0	17.8	44.0	10.5	7.9	7.1	10.7
員工酬勞	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
其他	100.0	98.6	1.4(100.0)	5.3	17.0	52.1	10.8	6.9	3.3	5.6

說明：1.最近一年係指 2017 年 7 月至 2018 年 6 月。

2.給付非經常性薪資項目可複選，故細項合計大於有給付。

3.其他係指生日禮金、誤餐費、調薪差額、非按月發放全勤獎金等。

資料來源：勞動部(2019)，《107 年外籍勞工管理及運用調查報告》。

二、事業類外籍勞工工時狀況

2018 年 6 月事業面外籍勞工總工時平均為 195.3 小時，較 2017 年 6 月減少 15.2 小時，其中正常工時為 161.1 小時，減少 19.2 小時，加班工時為 34.1 小時，增加 3.9 小時。

按行業別觀察，營建工程業之正常工時為 163.0 小時，較製造業多 1.9 小時，而營建工程業之加班工時為 40.2 小時，亦較製造業高 6.1 小時。

事業類之外籍勞工放假天數平均為 9.9 天，其中營建工程業為 9.7 天，略低於製造業，如表 2-14 所示。

表 2-14 我國事業類外籍勞工工時及放假狀況

單位：小時/月；天/月

項目別	總工時	正常工時	加班工時	放假天數
2016 年 6 月	210.7	177.4	33.3	8.0
2017 年 6 月	210.5	180.3	30.2	7.3
2018 年 6 月	195.3	161.1	34.1	9.9
行業別				
製造業	195.2	161.1	34.1	9.9
營建工程業	203.2	163.0	40.2	9.7

資料來源：勞動部(2019)，《107 年外籍勞工管理及運用調查報告》。

三、事業類外籍勞工勞動福利狀況

(一) 事業面雇主提供外籍勞工吃住者占 83.7%，從薪資中扣除吃住費用者占 61.4%，每人每月扣除金額 2,277 元

2018 年 6 月事業類雇主僱用外籍勞工有提供吃住者占 83.7%，其中有從外籍勞工之薪資中扣除吃住費用者占 61.4%，每人每月扣除金額為 2,277 元；另僅提供住者則占 14.3%。按行業別觀察，營建工程業有提供吃住者占 100.0%，其中有從薪資中扣除吃住費用者占 92.9%，每人每月扣除金額 2,500 元，皆高於製造業，如表 2-15 所示。

表 2-15 我國事業類雇主提供外籍勞工吃住情形

單位：%；元

項目別	總計	無提供 吃住	有提供 吃住	是否扣除吃住費用			僅提供 住	僅提供 吃
				否	是	每人扣 除金額		
2016 年 6 月	100.0	0.3	84.4(100.0)	33.6	66.4	2,299	15.0	0.4
2017 年 6 月	100.0	0.2	85.7(100.0)	32.3	67.7	2,287	13.5	0.6
2018 年 6 月	100.0	0.7	83.7(100.0)	38.6	61.4	2,277	14.3	1.3
行業別								
製造業	100.0	0.7	83.7(100.0)	38.6	61.4	2,277	14.3	1.3
營建工程業	100.0	-	100.0(100.0)	7.1	92.9	2,500	-	-

資料來源：勞動部(2019)，《107 年外籍勞工管理及運用調查報告》。

(二) 事業類雇主有為外籍勞工辦理保險者以「勞工保險」、「全民健康保險」為主，投保比率分別為 99.4%、99.0%

2018 年 6 月為保障外籍勞工在臺工作安全及就醫權益，雇主依規定應為其辦理勞、健保等相關保險，事業面雇主有為外籍勞工辦理保險之比率占 99.9%。

至於保險種類則以參加「勞工保險」及「全民健康保險」為主，投保比率分別為 99.4%、99.0%，「意外保險」投保比率為 53.2%，「其他保險」則為 0.2%，如表 2-16 所示。

表 2-16 我國事業類雇主外籍勞工辦理保險情形

單位：%

項目別	總計	沒有加入 任何 保險	有加入 保險	參加保險種類			
				勞工保險	全民健康 保險	意外保險	其他保險
105年6月	100.00	0.11	99.89	99.06	96.32	46.94	0.19
106年6月	100.00	0.02	99.98	99.19	98.27	49.54	0.31
107年6月	100.00	0.07	99.93	99.35	98.97	53.20	0.23
行業別							
製造業	100.00	0.07	99.93	99.35	98.97	53.19	0.23
營建工程業	100.00	-	100.00	100.00	100.00	59.95	-

說明：參加保險種類可複選，故細項合計大於等於 100%。

資料來源：勞動部(2019)，《107 年外籍勞工管理及運用調查報告》。

二、家庭類外籍勞工薪資狀況

目前外籍家庭看護工屬於家事服務業，不適用國內勞動基準法規範，因此外籍家庭看護工之薪資係由勞雇雙方自行協商約定，由於自 2015 年 9 月起新申辦外籍家事勞工薪資由 1 萬 5,840 元調整至 1 萬 7,000 元，2018 年 6 月外籍家庭看護工總薪資平均為 1 萬 9,927 元，其中 89.2%屬經常性薪資，計 1 萬 7,765 元，加班費及其他非經常性薪資分別為 1,919 元及 244 元，如表 2-17 所示。

表 2-17 我國外籍家庭看護工薪資概況

單位：元

年月	總薪資	經常性薪資	加班費	其他
2016 年 6 月	19,643	17,449	1,919	275
2017 年 6 月	20,073	17,955	1,881	237
2018 年 6 月	19,927	17,765	1,919	244

說明：1. 「其他」係指獎金、誤餐費及零用錢等。

2. 104 年 9 月新申辦外籍家事勞工薪資調整至 17,000 元

資料來源：勞動部(2019)，《107 年外籍勞工管理及運用調查報告》。

二、家庭類外籍勞工工時狀況

由於外籍家庭看護工所照護者，多為需 24 小時照顧看護或是特定重度身心障礙者，因此外籍家庭看護工每日工作時間，2018 年 6 月雇主沒有規定者占 78.0%；惟不論雇主有無規定工作時間，外籍家庭看護工每日實際工作時間平均約需 10.2 小時，如表 2-18 所示。

表 2-18 我國外籍家庭看護工每日工作時間約定情形

單位： %；小時

項目別	總計	有規定	每日規定工時 ①	工作時間內休息時數 ②	實際工時①-②	沒有規定	每日工時 ③	工作時間內休息時數 ④	實際工時 ③-④
2016 年 6 月	100.0	17.6	13.1	3.2	9.8	82.4	13.5	3.7	9.8
2017 年 6 月	100.0	18.3	12.9	3.1	9.8	81.7	13.5	3.2	10.3
2018 年 6 月	100.0	22.0	13.0	2.7	10.3	78.0	13.1	2.9	10.2
印尼	100.0	21.9	13.0	2.7	10.3	78.1	13.1	2.9	10.3
菲律賓	100.0	24.0	13.1	2.9	10.3	76.0	12.9	2.9	10.0
泰國	100.0	30.1	13.3	2.6	10.7	69.9	12.4	2.8	9.5
越南	100.0	19.1	12.8	3.0	9.8	80.9	13.1	3.1	9.9

資料來源：勞動部(2019)，《107 年外籍勞工管理及運用調查報告》。

三、家庭類外籍勞工勞動福利狀況

(一) 外籍家庭看護工假日以「部分放假」占 54.1%較多，9 成 9 雇主不放假都發給加班費

2018 年 6 月外籍家庭看護工在假日放假情形，以「部分放假」占 54.1%居多，放假次數平均為 1.3 次，每次放假時數平均為 10.0 小時，「都不放假」者占 34.7%，「都有放假」者則占 11.2%，放假次數平均為 4.0 次，每次放假時數平均為 10.6 小時。不論是否為「部分放假」或「都不放假」，其在假日不放假繼續工作者，有 9 成 9 雇主都發給加班費，如表 2-19 所示。

表 2-19 我國外籍家庭看護工假日放假情形

單位：%

項目別	2016 年 6 月	2017 年 6 月	2018 年 6 月
總計	100.0	100.0	100.0
都有放假	10.1	11.7	11.2
部分放假	55.4(100.0)	53.5(100.0)	54.1(100.0)
不放假時發給加班費	(97.9)	(96.9)	(99.0)
不放假時不發給加班費	(2.1)	(3.1)	(1.0)
都不放假	34.5(100.0)	34.8(100.0)	34.7(100.0)
不放假時發給加班費	(97.9)	(97.9)	(99.8)
不放假時不發給加班費	(2.1)	(2.1)	(0.2)

資料來源：勞動部(2019)，《107 年外籍勞工管理及運用調查報告》。

(二) 家庭類雇主為外籍家庭看護工辦理保險，以「全民健康保險」占 97.1%最多，保險費支付方式以「雇主、外籍家庭看護工各付一部分」占 59.1%居多

2018 年 6 月家庭類雇主為外籍家庭看護工辦理保險比率占 99.7%，保險種類以參加「全民健康保險」占 97.1%最多，「意外保險」占 45.3%居次，「勞工保險」為 18.6%居第 3，如表 2-20 所示。

表 2-20 我國外籍家庭看護工參加保險情形

單位：%

項目別	2016 年 6 月	2017 年 6 月	2018 年 6 月
總計	100.00	100.00	100.00
沒有辦理保險	0.20	0.05	0.31
有辦理保險	99.80(100.00)	99.95(100.00)	99.69(100.00)
全民健康保險	(96.24)	(97.34)	(97.13)
意外保險	(39.02)	(39.91)	(45.25)
勞工保險	(19.30)	(18.02)	(18.64)
其他保險	(0.39)	(0.69)	(0.18)

說明：辦理保險項目可複選，故細項合計大於等於100%。

資料來源：勞動部(2019)，《107 年外籍勞工管理及運用調查報告》。

2018 年 6 月保險費用的支付方式，以「雇主、外籍家庭看護工各付

一部分」占 59.1%居多，其次為「全額由雇主負擔」占 40.2%，而「全額由外籍家庭看護工負擔」者，則僅占 0.8%，如表 2-21 所示。

表 2-21 我國外籍家庭看護工保險費用支付方式

單位：%

項目別	2016 年 6 月	2017 年 6 月	2018 年 6 月	雇主家庭經濟狀況		
				低收 入戶	中低 收入戶	一般戶
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
雇主、外籍家庭看護工 各付一部分	63.5	60.3	59.1	47.7	57.6	59.1
全額由雇主負擔	35.7	39.2	40.2	52.8	42.4	40.1
全額由外籍家庭看護工負擔	0.8	0.6	0.8	-	-	0.8

資料來源：勞動部(2019)，《107 年外籍勞工管理及運用調查報告》。

第三章 相關研究文獻分析

本章主要先行回顧國內外探討外籍勞工(或移民)引進對產業發展、本國勞工就業(含本國勞工就業機會、勞動條件)，以及民間消費、治安、衛生防疫等影響之相關文獻，進而探討外籍勞工之社會排除現象。

第一節 引進外籍勞工對國內就業市場、產業發展及社會心理之影響

一、外籍勞工引進對產業發展的影響

單驥(1996)以1991年的工商普查製造業廠商和1993年的外籍勞工人數資料，採超越對數(translog)成本函數模型估計，結果認為外籍勞工引進不利資本增加。徐美等(1997)以同樣1991年的工商普查製造業廠商和受僱員工調查，以及1992年事業人力僱用狀況調查的外籍勞工人數資料，同採超越對數生產函數模型估計，結果認為外籍勞工引進有利資本增加。

馬凱等(1996)使用1978-1993年的固定資本淨存量、製造業重工業產值比率、設備利用率等總體次級資料，檢視外籍勞工引進後，三種指標數據是否提高；因距離外籍勞工引進的時間甚短，各指標都未呈現不利影響。趙必孝與李義昭(1997)調查全國426家僱用外籍勞工廠商和113家未僱用外籍勞工廠商，探討其產業升級的意願和僱用本國勞工的意願；該文另使用1995年的產業關聯表，以可計算一般均衡(Computable GeneralEquilibrium；簡稱CGE)模型，探討外籍勞工引進對經濟發展的影響，研究結果發現，引進外籍勞工的勞力密集產業之產量並未大量增加，資本/勞動比率有下降趨勢，但會促進投資、增加國內生產毛額。

吳惠林與王素彎(2001)綜述文獻後指出，若禁用外籍勞工，廠商就會外移；引進外籍勞工是否會促進廠商更新生產設備，並無定論。林振輝與羅紀琮(2004)使用1996年和2001年工商普查的製造業廠商資料，以及行政院勞工委員會(現為勞動部)統計的製造業廠商僱用外籍勞工人數資料，採

OLS (ordinary least squares) 迴歸模型估計，推論引進外籍勞工會降低製造業廠商的研發意願、生產技術，並減緩產業升級速度。王素彎等(2008) 調查 1,503 家僱用外籍勞工製造業廠商五尺度評價的統計結果顯示，多數廠商認為，引進外籍勞工可擴大國內生產規模、有利規劃營運計畫、可擴大國內市占率、提高獲利率、降低經營風險等，故有利產業升級；但該文未調查無僱用外籍勞工廠商，故缺少分析對照群體之意見。

國外的文獻方面，Yue (2008) 指出，倚賴外籍勞工的國家會減緩以資本取代人力的產業升級速度；劉宜君與辛炳隆(2009) 亦指出，新加坡引進外籍勞工有阻礙產業升級的情形。

前揭文獻顯示，外籍勞工引進是否會促進產業升級，並無定論。但部分產業升級的指標會受到外籍勞工引進的影響，例如會降低製造業廠商的研發意願、生產技術，但可擴大國內生產規模、有利規劃營運計畫、可提高獲利率，會降低勞力密集產業之資本/勞動比率，資本增加與否則正、反並存。部分指標則不受外籍勞工引進的影響，或與外籍勞工引進無關，例如更新生產設備、勞力密集產業的產量變化。

二、外籍勞工引進對本國勞工就業的影響

針對外籍勞工引進對本國勞工就業機會的影響而言，單驥(1996) 的研究推論，外籍勞工會替代本國勞工，不利本國勞工技術工、技術人員、管理及佐理人員之就業；徐美等(1997) 的研究推論則認為，外籍勞工與各類本國勞工間有互補性，故係有利本國勞工的就業。單驥、廖建富(1999) 透過自行調查 158 家僱用外籍勞工廠商的方式，採超越對數成本函數模型估計，推論外籍勞工會替代本國勞工，且對技術工的就業最不利。Chu (2000) 比較 1994 和 1995 年的原住民職業分布比率後推論，外籍勞工引進提高了都會原住民的失業率。藍科正(2001)探討 1980-1999 年全社會的失業率、缺工率、平均月薪資等的趨勢後推論，1994 年以前，外籍勞工與本國勞工呈現互補關係，1994 年以後，外籍勞工與本國勞工呈現替代關係。

Lin (2002) 分析 1996-2000 年的人力運用調查資料，推論外籍勞工引

進有阻礙本國勞工移入臺北縣的效果，但沒有阻礙本國勞工移入桃園市的效果，故部分支持「外籍勞工排擠本國勞工」的觀點。薛承泰、林昭禎(2004)以 2002 年五縣市失業率對照外籍勞工占勞動力人口數比率，或占失業人口數比率後指出，失業率最高的五縣市(含高雄縣)，外籍勞工占勞動力人口數比率或占失業人口數比率，都沒有高過於失業率較低的三個縣市；故不支持「外籍勞工排擠本國勞工」的說法。鄭義暉、蘇志榮(2005) 使用 1995-2002 年全社會、製造業、營造業、和服務業國內產值的資料，探討外籍勞工引進對國內產值的影響，在線性迴歸方程式的估計下，發現外籍勞工人數對國內產值的影響不顯著，並推論外籍勞工引進未明顯排擠本國勞工就業。

江豐富(2007) 使用 1996-2002 年的人力運用調查個別勞動力的資料，採多重邏輯(multinomiallogit) 模型估計，探討本國勞工職業選擇機率和工資率受外籍勞工引進的影響；該文推論使用外籍勞工比率愈高，愈不利本國勞工就業於基層工作，較有利本國勞工就業於技術工、服務工作人員及售貨員、事務工作人員、技術員及助理專業人員、專業人員等職業。王素彎等(2008)調查 1,503 家有僱用外籍勞工的製造業廠商和 1,469 位本國勞工的五尺度評價統計顯示，引進外籍勞工可解決基層人力不足、降低本國勞工流動率，但不會增加僱用本國勞工。吳惠林與王素彎(2008) 對全國 601 家中小企業的調查則發現，2007 年 7 月基本工資調升後，不論需不需法規調適者都會減少僱用本國全職員工，而增僱外籍勞工，其程度約 2%。

另有部分文獻是以一般均衡模型 (General Equilibrium Model) 分析引進外籍勞工之影響，而其研究方法大都是將外籍勞工人數的變動視為外生變數，並納入 CGE 模型進行模擬分析。其中，周濟、陳坤銘 (1999) 的研究主要是模擬分析引進 2%低技術及 2%高技術性外籍勞工之經濟效果。其結果顯示引進 2%低技術外籍勞工對臺灣經濟成長及出口擴張似有助益，但會使本國低技術勞工之報酬約下降 1%，高技術勞工及資本報酬則分別上升 1%，亦即對所得分配則有不利影響。

涂鈺城、羅炳和、葉春淵（2005）的研究是模擬外籍勞工配額縮減對各部門產出、失業率與薪資之長期均衡影響，而其結果顯示實質國內生產毛額將因此下降，各部門工資水準雖會上升，但許多部門就業量將因此減少。由於工資水準上升幅度較就業量增加幅度小，故整體勞動報酬下降。

同樣是探討縮減外籍勞工配額的影響，黃玟儀、葉春淵、李家銘（2006）的模擬分析結果卻顯示當民間營造工程及公共工程部門外籍勞工配額上限由 30% 降為 20% 時，實質國內生產毛額將因此增加 179 億元，但各部門工資水準將下降 0.051% 至 0.154%。

此外，辛炳隆、劉宜君（2008）則以專家訪談方式，瞭解引進外籍勞工對國內就業市場的影響，結果發現多數專家認為早期政府只開放缺工嚴重的傳統產業可以引進外籍勞工，比較不會排擠本國勞工就業機會，也可以藉由減少產業外移，維持原有就業機會。因此，在這個階段引進外籍勞工，雖然會使有些勞工的薪資無法因為缺工而調升，但整體來說，本國勞工就業權益不至於因此而受損。爾後，隨著政府將開放引進外籍勞工的對象不再侷限於缺工的產業，引進外籍勞工對本國勞工就業權益的負面衝擊逐漸浮現。其中，尤以與外籍勞工替代性高的原住民、低教育程度的勞工所受的影響最大。有些專家便指出，開放重大投資專案以後，產業外籍勞工名額愈來愈集中於高科技產業，迫使有些傳統產業因缺工，又無外籍勞工名額而只好關廠歇業，或將生產線移至海外，造成本國勞工失業。另一方面，由於高科技產業勞力密集度低，產業關連性也不高，即使增加投資所能創造本國勞工就業機會也相對有限。除了開放對象改變之外，該研究也發現國內招募機制遲遲無法落實，也是造成對本國勞工就業權益不利影響的另一重要因素。

國外的情形方面，Simon (1989) 以總體失業率與移民人數的關係推論，移民人數會隨景氣循環而正向變動，使本國勞工的就業較為穩定，且移民增加沒有導致本國勞工失業率明顯提高，故移民不利本國勞工就業機會的效果微小。Altonji and Card (1991) 對照 1970 年和 1980 年的美國人口普

查資料後發現，城市的移民密度提高對本國勞工就業機會的影響很小。ILO (2004) 比較 OECD (Organisation for Economics Co-operation and Development) 8 個國家 1984-1989 和 1990 -1995 年的情形後指出，移民人數和失業率間並無顯著相關。Green et al. (2007) 對英國部分地區 2001-2006 年的總體數據分析指出，移民較集中的行業並未出現失業率顯著提高的現象，故移民會排擠本國勞工就業機會的說法沒有明確證據。不過 Filer (1992) 使用 1980 年的美國人口普查資料，探討各城市移民的增加和本國勞工移入的關係之研究結果發現，移民愈集中的城市，本國勞工(集中於低技術和較低教育程度者)愈不願移入，顯示移民有排擠低技術本國勞工就業機會的現象。劉宜君、辛炳隆(2009) 亦指出，新加坡引進外籍勞工有打擊本國勞工就業意願的情形，馬來西亞引進外籍勞工有排擠本國勞工就業機會的情形。

Cohen-Goldner (2011) 的研究區分以色列的產業類別及勞動者類別，分析僱用外籍勞工對以色列國內勞動市場的影響。研究結果顯示，僱用外籍勞工對以色列勞工的整體就業和工資有影響，但影響效果對不同產業和不同類別的勞動者是異質的。在營建業，外籍勞工對非猶太勞工的就業有負向影響，但對猶太人勞工的就業卻有正向影響，且無照外籍勞工會使營建業部門的工資降低；在農業部門，外籍勞工在就業市場具補充性人力效果，甚至可帶動以色列國內勞工的就業成長，但對低教育程度的猶太人會減少其僱用數量，外籍勞工對工資的影響則不明顯；在照護部門，外籍勞工可能會排擠掉國內低教育程度女性的就業機會，對工資影響則不明顯。整體來看，外籍勞工引進可促進某些以色列人的就業機會，但也會排擠掉低教育程度者的就業機會。

Dustmann, Fabbri and Preston (2005) 調查勞動移民對英國國內工資和就業的效果，使用資料來自於英國的勞動力調查，結果顯示在 1983~2000 期間勞動移民對英國國內整體就業水準沒有顯著影響，但對國內勞動者區分為低教育、中教育及高教育程度後，對中教育程度的國內勞動者而言，當

勞動移民增加 1%，其就業率下降 1.8%，勞動參與率下降 1.1%，失業率增加 1%，但這些負向效果被高教育勞動者的就業增加而扯平，對高教育程度的國內勞動者而言，當勞動移民增加 1%，其就業率和勞動參與率皆增加 1.1%，對於失業率則是沒有影響，勞動移民對於低教育勞動者則是沒有任何顯著效果。

Ottaviano and Peri(2006) 研究美國的資料，其研究方法允許外籍勞動與本籍勞動之間存在不完全替代關係，研究發現 1990~2004 年勞動移民增加美國國內工人的平均工資水準，此正向效果主要是落在美國國內高教育勞動者身上，但對於美國國內學歷不到高中畢業的勞動者，勞動移民會對其工資有輕微的負向效果影響。Peri(2007)以美國加州的資料進行實證研究，加州是美國僱用最高比例勞動移民的地區，而且大部分勞動移民屬於低教育並從事低技術的底層工作，其研究發現勞動移民甚至在加州地區也會讓當地勞工的平均薪資增加。

Carrasco, Jimeno and Ortega (2008)研究勞動移民引進對西班牙國內勞動市場之影響，並以教育、性別和工作經驗程度作為分類，結果發現勞動移民對國內平均工資水準並無顯著影響。Winter-Ebmer and Zweimuller(1996)對奧地利的研究亦發現，勞動移民流入對於奧地利的青年就業者並未有負面影響，且勞動移民對於奧地利本國勞動工資存在正向效果。整體而言，OECD 國家對引進外籍勞動對國內工資及就業影響的文獻多指出，外籍勞動引進不必然會降低國內工資，並排擠掉國內勞動者的就業機會，甚至有可能提高本國工資，帶來創造更多生產價值的效益。但對於國內多從事低技術工作的低教育程度勞動者而言，外籍勞動引進對其產生負向影響的可能性較高，對高教育程度的勞動者而言則可能會提高其工資。此外，OECD 國家對於引進勞動移民對國內勞動市場之影響程度亦存在異質性，勞動移民引進的效果尚須區分外國勞動及本國勞動的相對技能，與該國資本要素提供之彈性也有關連，每個國家勞動力類別及產業組成狀況均不相同，外籍勞工引進的影響程度也會有所分別。舉例而言，英國、

西班牙、義大利及希臘的勞動市場較不受到移民勞動流入的影響，因為這些國家的外籍勞動者能夠扮演補充勞動力的角色，低技術外籍勞工從事的是當地勞工不願從事的工作，因此較不易發生替代本國勞動力的結果。但比利時新進的勞動移民對於已經在地化的移民則可能產生就業排擠，原因為比利時勞動市場屬於族群階層分化且結構化的市場，來自非洲剛果及北非的移民通常只能找到就業市場中的底層或勞力工作，而排擠掉先前移民的就業機會，德國也有類似情形，尤其以營建業最為明顯。

Nakamura(2010)評估外籍勞工對日本國內勞動市場影響的三個面向，即引進外籍勞工是否降低日本國勞工工的薪資、是否影響日本國勞工工的就業，以及是否會延緩日本產業結構升級的腳步，其以日本國內個體資料進行迴歸分析，其研究發現指出，第一、分區外籍勞動占就業人口比率對日本國內該區之平均薪資率有正向影響，尤其會提高日本國內高學歷男性就業者薪資；第二、分區外籍勞動者比率會使該區本國勞動供給下降，尤其是高學歷男性就業者會由外籍勞動者比率高的地區移動到其他地區；第三、Nakamura 以企業的十年存活率與否及新進企業家數來分析外籍勞動者引進與日本國內產業升級的關係，迴歸結果發現，分區的外籍勞動者比率增加會使該區企業存活率提高，且企業擁有較高的非技術-技術勞動比及勞動-資本比，會使僱用外籍勞動者的企業存活率提高；而分區的外籍勞動比率增加亦會使該區新進企業家數提高。因此，外籍勞動者引進對產業升級的影響有兩方面，一方面僱用外籍勞工會延緩國內產業結構升級，因僱用外籍勞工將使較不具生產力的部門得以存活甚至發展，引進外籍勞工可讓較不具生產力的產業不必選擇外移、關廠或歇業，而可以繼續營運，僱用外籍勞工對企業而言成為不必馬上選擇關廠的緩衝機制，這些部門的勞工也能夠繼續就業，甚至有擴大就業之效果，另一方面外籍勞工引進會讓日本國內勞工產生流動效果，教育程度較高的勞工傾向往生產力較高之產業流動，加速日本國內產業結構的調整。

前揭文獻顯示，不同的資料和方法會獲得不同的結果，外籍勞工引進

是否不利本國勞工的就業機會，並無一致的推論。有的認為外籍勞工引進對社會整體本國勞工的就業機會無不利影響，有的認為有不利影響；特定對象方面，外籍勞工引進有不利原住民就業、不利低技術的基層本國勞工就業、不利中小企業本國勞工就業的推論。對國內製造業本國勞工的就業上，外籍勞工引進的影響有利與不利並存，亦無定論。

在外籍勞工引進對本國勞工勞動條件的影響方面，蔡青龍、林季平(2000)彙整 1991-1999 年的社會總體數據，呈現外籍勞工密集度與失業率、工作異動率為高度正相關，與本國勞工勞動參與率、薪資成長率為負相關，故引申推論引進外籍勞工不利本國勞工就業與薪資成長。江豐富(2007) 的研究發現，外籍勞工引進，促使本國男性技術員及助理專業人員，以及事務工作人員的工資率都降低；女性體力工的工資率，以及女性企業主管及經理人員提高，但事務工作人員的工資率降低。

王素彎等(2008) 探討 2001-2007 年總體資料之製造業的人均月工時、人均薪資和職災件數等，與外籍勞工人數之間的相關係數之研究結果顯示，外籍勞工人數較多的製造業中，行業之本國勞工薪資愈低，人均工時愈高，但與職災件數不顯著相關，故認為引進外籍勞工不利於本國勞工的工資。該文(王素彎等，2008) 調查 1,469 位本國勞工的五尺度評價統計結果顯示，泰半以上本國勞工同意，引進外籍勞工會降低雇主調高薪資的意願、但可減少輪班、改善工作環境等，故引進外籍勞工不利本國勞工的工資、但有利本國勞工的福利。

國外的情形方面，ILO (2004) 探討多個國家的情形後指出，低技術移民會降低本國低技術勞工的工資，但影響不大(德國的彈性是 0.6%、美國接近零、英國則不顯著)，卻會提高本國技術勞工的工資(德國的彈性大於 1)。Green et al. (2007) 對英國部分地區 2001-2006 年的總體數據分析指出，移民較集中的職類之工資成長未顯著異於其他職類，故移民會壓抑工資成長的說法並沒有明確證據。Dustmann et al.(2007) 以英國 1997-2005 年的總體資料估計顯示，移民增加 1% 會造成本國勞工工資增加 0.35%，故

推論並無不利影響。美國的研究亦認為，移民不利本國勞工工資的實證效果多數屬微小。例如，1980 年代使用美國人口普查資料的實證結果顯示，美國移民每增加 1%，本國勞工的工資只下降 0.5%，反而是移民的工資會下降 2%-3% (Borjas 1989)。Borjas et al. (1992) 使用 1980 年、1983 年 4 月、1986 年 6 月和 1988 年 6 月的美國人口普查資料，探討移民人數和貿易赤字對高中/大專程度者的工資差異之影響，結果發現移民人數的解釋力不顯著，貿易赤字的解釋力則為顯著；顯示移民人數不會影響本國勞工的工資。Chiswick and Hatton (2002) 的研究則認為，美國移民增加對本國勞工工資的降低效果微小或沒有影響；1991 年的資料顯示，美國移民每增加 14%，本國勞工的工資下降不到 1%。而非法移民不利本國勞工工資的實證效果也屬微小(Djajic 2001)。

不過 Simon (1989) 分析美國總體數據的結果顯示，隨著移民人數的增加，低技術本國勞工相對於高技術本國勞工的工資差距提高，故移民增加不利低技術本國勞工的工資。Altonji and Card (1991) 對照 1970 年和 1980 年的美國人口普查資料後發現，城市的移民密度提高對基層本國勞工的工資有不利影響。Borjas et al. (1996) 使用美國 1980 年和 1990 年人口普查資料進行實證之結果顯示，移民增加會降低本國勞工的工資和本國勞工的勞動供給，其中，高中學歷本國勞工的工資/大專學歷本國勞工的工資會下降。劉宜君、辛炳隆(2009) 指出，新加坡引進外籍勞工有壓抑本國勞工薪資成長的情形。

三、外籍勞工引進對我國原住民及新住民勞工就業的影響

此外，雖然根據原住民族委員會近年來原住民族就業狀況調查顯示，原鄉原住民失業者找工作過程主要遭遇困難，選項「工作機會被外籍勞工排擠」多介於 0.28%(2017 年)至 1.85%(2018 年)之間，顯示原住民主觀感受失業困難並非受到外籍勞工排擠，反而以山地鄉缺乏在地產業以及摩擦性

失業問題最為顯著。但仍有部分媒體報導¹⁸，行蹤不明之失聯外籍勞工「藏在製造業工作及營造業工作」，由於原住民從事不穩定就業（包含打零工）約占23%，因此是否可能因外籍勞工之行蹤不明身分而願以更低薪資受僱，且雇主無須承擔社會保險與雇主義務，因此甘冒違法風險，偏好僱用行蹤不明之失聯外籍勞工。尤其以農業對於季節性人力有高度需求，因此更讓雇主偏好僱用行蹤不明之失聯外籍勞工。

外國實證研究如 Jones and Ram(2004)針對英國無證外籍勞工與非正式產業雇主僱用原因進行田野訪查，其結果顯示這些微型或非正式產業得以生存，主因高度依賴低成本與彈性的無照外籍勞動力。受訪的雇主表示明知違法但仍甘冒不當僱用之風險，目的只是為了生存。Chassamboulli and Peri (2015)針對打擊非法居留外籍勞工對美國經濟影響提出評估；認為存在美國社會的無照外籍勞工有助於維持非正式產業與微型企業的發展，因而得以提供當地勞工就業機會。當美國政府採取嚴厲之查緝行動，試圖降低非法受僱外籍勞工人數，反而導致當地勞工失業率提高。

國內輿論多認為外籍勞工行蹤不明前，通常都已經找到下一個雇主，或者已經與熟人取得聯繫，亦即有所目的而離開原工作，而非漫無目的地流浪街頭。而行蹤不明之失聯外籍勞工之所以甘冒風險，一方面是國內的確存在廣大的低薪勞動力之需求，這或許也可以解釋許多行蹤不明之失聯外籍勞工，通常還是繼續從事原來的照顧或清潔工作，或者協助攤販或小規模工廠，或者是到農園或果園擔任臨時工。他／她們多數都可以找到工作，但因為其身分的不穩定，因此更換工作頻繁，無法安心地工作。

近日，劉黃麗娟、辛炳隆(2018)的研究則顯示，統整原住民受訪者的主觀感受，尤其是有引進外籍勞工的產業如營造業、製造業與照顧服務業，多數認為外國人來台工作會影響其就業。針對都市原住民受訪者，多受限於教育程度低，轉業不易，一旦感受到行業不景氣，或者處於就業不穩定，極可能將就業困境歸因於外國人來台就業產生排擠效應。但原住民較集中

¹⁸ 參考風傳媒；<http://www.storm.mg/article/201784>，瀏覽日期：2019年8月31日。

的產業所受到的外國人工作之影響亦相當複雜。從事營造業之原住民受訪者主要會受到外國人非法投入國內就業市場之競爭的影響。製造業部分，次級資料分析與原住民訪談結果，均認為兩者相關性低，但卻可能形成互補效應，影響不大。此項發現或可推論當就業市場具備有效管理與勞動基準法律保護的機制時，無論是外籍勞工或者本國原住民均可得到適當的就業機會。

至於原鄉從事農業的原住民，也認為農業較易受到以非法打工之外國人的影響。但以目前農業嚴重缺工的情形，顯示勞動市場有大量需求，如果本國人不願意從農，勢必由非法的途徑或管道填補，這是政府必須面對的嚴肅問題。

針對失聯及非以工作為目的來臺者從事經濟活動非法工作之外國人，由於其移動性高，極可能於營造業尋求工作機會，次級資料之分析與實地訪談均指出可能影響原住民工作機會。行蹤不明之失聯外籍勞工與非法工作之外國人具有高度工作意願，為能留在臺灣工作，極可能願意接受更低的勞動條件，忍受更惡劣的工作環境，極可能影響低教育與低技術之原住民，無論於都市或原鄉。

劉黃麗娟、辛炳隆(2018)的研究亦發現，無論從次級資料之分析，或者田野訪談得知，低教育與低技術（嬰兒潮世代）原住民會受到非法工作外國人競爭之威脅或許大於合法引進的外籍勞工，且女性原住民之薪資較男性原住民更易受到影響。反之，當外籍勞工人數於同一產業之人數獲得有效管理，例如營造業，則合法引進之外籍勞工反而有助於本國人（含原住民）就業，且薪資具有正面效應。

至於引進外籍勞工對於新住民就業的影響，由於我國新住民以女性為多數，年齡層約在 25 歲至 44 歲之間，原屬國教育程度以國(初)中、高中(職)等中等程度居多，九成七健康狀況良好¹⁹。其中 45.9%為就業者(41.6%從事有報酬工作，4.1%從事無酬家屬工作)，失業者占 0.8%，53.4%均屬於

¹⁹ 內政部移民署(2014)，《102年外籍與大陸配偶生活需求調查報告》，臺北：內政部移民署。

非勞動力人口，最主要原因為「料理家務」42.0%。整體勞參率 46.63%，失業率 1.64%。新住民主要從事 1 個工作，從事的行業以製造業、住宿餐飲業、批發零售業等產業屬性，從事的職業內容主要集中於店員販售、小吃餐飲服務人員、家庭手工、工廠作業員、清潔工作、按摩 SPA、美容美髮等類人員。從業身分以受私人僱用占 78.2%為最高，其次為自營作業者占 11.5%，本身為雇主者僅占 0.4%。而受僱者，就業型態屬全職員工者居多，占 62.8%；但非典型就業者(部分工時、臨時、人力派遣)仍有 26.3%。(監察院，2018)

辛炳隆、鄭津津、林淑慧(2014)認為，新住民多為社經地位較低之背景，但其多為弱勢家庭的經濟主力，因其勤奮和高配合度，在當前企業基層勞動力不易尋找與維持的情況下，恰好成為最受企業青睞的特質。然由於人力資本的差距²⁰以及語言溝通障礙，使得新住民多數從事職業別主要以服務及銷售人員、基層技術工及勞力工為主，其中基層技術工及勞力工即會與外籍勞工產生競合關係(陳芬苓、林昭禎、葉安華，2014)。

前揭劉黃麗娟、辛炳隆(2018)的研究則發現，外籍勞工、原住民及新住民之關聯性，在於低技術與低教育的營造業的原住民主要會受到外國人非法工作競爭的影響。原鄉農業部門原住民就業教易受到行蹤不明之失聯外籍勞工、新住民以及依親眷屬非法工作所影響。外籍看護工引進政策，與非法打工之外國人也會投入照顧服務業，則會影響到女性原住民、新住民照顧服務員的就業機會，導致弱弱競爭、惡性競爭。因此該研究建議宜針對外籍勞工政策，落實就業市場測試，尤其是原住民或新住民等特定對象之影響評估。並針對行蹤不明之失聯外籍勞工現象：重新評估查緝與遣返模式、考量如何將行蹤不明之失聯外籍勞工與非法打工之外國人納入管理

²⁰根據前揭內政部移民署《102 年外籍與大陸配偶生活需求調查報告》調查結果顯示，新移民女性在教育仍然以國中及以下程度為多數，本國籍婦女國中小以下教育程度只有 10.6%，外籍及大陸籍新移民國中以下教育程度分別有 69.1%及 53.5%。

四、「新經濟移民法」外國中階技術人力引進相關規範草案²¹

近年來，隨著產業轉型升級，我國對專業人才需求日益增加。儘管國內高等教育大幅擴張，但受到「量增質降」與「學用落差」的影響，許多企業仍面臨人才短缺的問題。尤其是部分新興產業所需的人才，非國內現有高等教育體系短期內所能培養，使得人才短缺的壓力更形沉重，再加上近期國人海外就業人數大幅增加，其中不乏專業人才的外流，致使國內人才短缺問題已成為國家持續發展上的桎梏。

有鑒於此，行政院於去（2018）年 2 月 8 日核定施行「外國專業人才延攬及僱用法」，希望加強延攬外國專業人才，以舒緩目前國內人才短缺的窘境。爰此，為充實國內專業人才與中階技術人力，以及解決人口減少與老化的問題，行政院並於 2018 年 11 月 29 日通過「新經濟移民法」草案，責成國發會規劃「新經濟移民法」（草案），根據草案資料，未來希望加強延攬的對象可以分為三類：外國專業人才、外國中階技術人力、海外國人及其後代。其中，該草案有關引進外國中階技術人力的重點規劃內容說明如下：

（一）總量管制及各產業別配額規定

為調節勞動市場供需失衡的現象，並降低引進外國中階技術人力對國人就業及薪資影響之疑慮，將確實盤點產業人力需求後，訂定聘僱外國中階技術人力之總量管制及產業別配額，由主管機關（國發會）會商中央目的事業主管機關訂定，為國內產業所需要及缺乏之技術人力，且在不影響國人就業機會與薪資水準前提下，引進適量外國中階技術人力。

（二）引進外國中階技術人力目標對象

在不影響國人就業機會與薪資水準之前提下，新增聘僱以下三類中階技術人力：

1. 具中階技術工作能力僑外生：取得我國高級中等以上學校畢業證書或僑務委員會（以下簡稱僑委會）海外青年技術訓練班（以下簡稱海

²¹ 本小結資料摘述自辛炳隆、賴偉文(2018)。

青班)畢業證書之外國學生、僑生及其他華裔學生。

2. 具中階技術工作能力基層外國人員：受聘僱從事「就業服務法」第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款工作累計 6 年以上之基層外籍勞工。
3. 直接引進具中階技術工作能力外國人。

(三) 規劃外國中階技術人力工作資格審查機制

考量外國中階技術人力絕非基層外籍勞工，其技術層次遠高於基層外籍勞工，兩者薪資水準應有所區隔，以避免影響國人的就業機會及薪資水準，並提升渠等留臺工作誘因，將優秀人力續留臺灣。爰此，本草案規劃從事中階技術工作的外國人，須符合一定薪資水準及具備專業證照(明)之基本門檻，且由雇主提出聘僱申請，以精確延攬我國所需技術人力。

1. 訂定薪資水準

為確保不影響國人就業機會及薪資水準，並基於同工同酬原則，規劃薪資門檻不得低於最近一年度職類別薪資調查之總薪資第 70 分位，並採產業人力、社福人力之薪資水準條件分流計算：

- (1) 產業人力：參酌「技術員、助理專業人員、技藝人員及機械操作及組裝人員」平均總薪資第 70 分位（2017 年公布為 4 萬 1,393 元，現行產業外籍勞工基本薪資加計就業安定費為 2 萬 4,000 元，倘雇主擬提高核配比率，最多需額外繳納附加就業安定費 7,000 元）
- (2) 社福人力：參酌「健康照顧人員」平均總薪資第 70 分位，約長照 2.0 計畫照顧服務員月薪（3 萬 2,000 元，現行社福外籍勞工基本薪資加計就業安定費為 1 萬 9,000 元）。

2. 具備專業資格認定

為驗證從事中階技術工作之外國人，確實擁有熟練技術能力，本草案明定外國中階技術人力應具備中央目的事業主管機關或經其認可之專業認證機構核發或認定之專業證照(明)，證實其能力水準優

於一般外籍勞工，以精確延攬我國產業所需且欠缺的技術人力。

(四) 新增外國中階技術人力及依親親屬得申請居留、永久居留

1.外國中階技術人力之引進係本草案新增，現行無外國中階技術人力申請永久居留資格之規定，本草案規劃需連續居留5年（平均每年183日以上），始得申請永久居留，以提升外國中階技術人力永久居留之意願。

2.外國中階技術人力於居留期間，其薪資達最近一年度職類別薪資調查之專業人員總薪資中位數額以上（2017年計5萬2,842元），或取得永久居留權後，依親親屬得申請居留，並於連續居住5年以上（平均每年183日以上），提出相當財力或技能證明，得申請永久居留資格。

綜觀上列草案內容，可以看出政府對於引進外國中階技術人力是非常謹慎。不僅訂定薪資門檻條件，也設有總額控管與行業名額分配機制，亦即將採行「價量皆管」的嚴格規範機制。究其原因，主要是擔心排擠本國中階技術勞工的就業與薪資條件，以及避免影響我國技職教育的發展。易言之，草案的精神還是以僱用與培訓我國中階技術人力為優先選擇。因此，未來在總額控管與名額分配的機制設計會以我國重點發展之產業與長照體系所欠缺的中階技術人力，而且是本國人力短期間無法補實的職缺為優先。

另根據草案內容，未來可以引進的外國中階技術人力來源有三類：在臺服務達一定年限以上的外籍勞工、來臺求學畢業之僑外生（含海青班）、以及直接從國外引進。依「就業服務法」第52條規定，外籍勞工在臺工作最長12年、家庭看護工可延長至14年；另依「入出國及移民法」第25條，前述之外籍勞工及家庭看護工在臺工作期限，無法納入申請永久居留。為此，近年來有雇主及學者專家一致呼籲政府應放寬留用具技術能力外籍勞工限制，考量渠等在臺累積多年之工作經驗及訓練後，大多已具一定之熟練及中階技術能力，惟依現行法令無法長期留臺為我國留用，而轉往他

國（日本或韓國）工作，實屬可惜。此外，讓在臺工作達一定年限，且具備一定技術水準之外籍勞工可以申請永久居留與依親，一方面可以讓目前的外籍勞工有意願提升自己技術能力，另一方面也使雇主有意願提供其在職訓練，並給予具技術性的工作任務。

由於外籍勞工留任意願，仍以薪資福利為要，惟目前產業外籍勞工的薪資待遇大都貼近基本工資，且目前「家庭類看護工」並非適用勞動基準法之工作者，其工資係依據勞雇雙方之約定辦理，因而居家社福外籍勞工的薪資甚至低於基本工資的狀況，對留住具中階技術能者的誘因恐有不足。因此，草案所規定的薪資門檻不僅可以避免壓低本國同質性勞工的薪資，也可以提高外籍勞工轉為中階技術人力的意願。

另外，考量已在臺讀書之僑外生，係經國家投入教育資源培育，且對國內文化及語言與生活具一定程度瞭解與認同，宜優先留用並延攬其在臺工作；另，具中階技術能力之外籍勞工若能繼續留臺工作，無論是從工作者適應或是成本考量之角度，均明顯較符合我社會之期待，可舒緩國內中階技術人力短缺情形，爰適度提高薪資水準，並延長留臺年限或申請永久居留等規定，可保障渠等之勞動權益及強化留臺誘因。

除上述在臺服務達一定年限以上之外籍勞工，以及來臺讀書之僑外生之外，另一外國中階技術人力的可能來源則是參考韓國做法直接由國外引進。惟考量我國是初次引進外國中階技術人力，一方面在行政管理與對「中階技術」之能力認證機制，都還需要時間才能建置完善；另一方面擔心直接引進的中階外國技術人力的文化適應與熟悉國內產業環境等問題。因此，現行草案對這這一類外國中階技術力是採「日出條款」方式處理，亦即目前暫不開放，未來則視另外二類引進情形才決定是否要直接引進。如果另二類所引進的數量無法舒緩企業因結構性因素所導致的中階技術人力不足問題，而且對本國同質性勞工就業或薪資產生未產生排擠作用，才會考慮開放引進。

五、外籍勞工引進對地區消費、治安、衛生防疫的影響

黃有光(1999)認為，移民可促進消費，間接創造就業機會。我國自1989年引進外籍勞工以來，外籍勞工對部分地區(如外籍勞工集中區或外籍勞工偏好的店家)之便利商店、餐飲店、腳踏車、電器行等消費貢獻明顯可見，外籍勞工的消費力也有一定的程度。藍佩嘉(2008)訪談58位菲律賓籍、35位印尼籍家務勞工、51位臺灣雇主、7位仲介業者、2位政府官員、7位本國家務勞工，以及顧玉玲(2008)根據她十多年從事外籍勞工人權工作接觸到的案例，撰寫12個菲律賓籍家務勞工的故事顯示，外籍勞工引進，活化臺北市中山北路以聖多福教堂為核心所形成的假日菲律賓商圈、中壢火車站周邊商圈等。

外籍勞工對治安、衛生防疫的威脅方面，林佳瑩(1997)曾採深度訪談(10人)、焦點團體座談(2場)、問卷調查(200位北部民眾、89家僱用外籍勞工的廠商)等方法，認為外籍勞工的犯罪並不是非常嚴重，但需注意非法外籍勞工成為社會治安的死角，如性交易的存在、AIDS的傳染、外籍勞工次文化圈的形成、外籍勞工與本國勞工間的可能衝突、外籍勞工情緒失調等。該研究也指出，媒體對外籍勞工犯罪事實的報導，可能造成本地民眾對外籍勞工的負面看法；外籍勞工的犯罪時間集中在下班以後；有與外籍勞工接觸的本國勞工對外籍勞工印象較中立，沒接觸過外籍勞工者較負面。但該研究未調查無僱用外籍勞工廠商，也未調查本國勞工，故有缺少廠商對照群體和本國勞工觀點之不足。

李漢雄、藍科正(2000)針對大園、麥寮和楠梓等地點的65家有僱用外籍勞工的廠商、65位本國勞工和105位居民實訪問卷調查，調查結果顯示，35.4%有僱用外籍勞工的廠商、44.6%的本國勞工和44.6%的居民認為，若縮減外籍勞工，則治安會改善；32.3%有僱用外籍勞工的廠商、38.5%的本國勞工和39.0%的居民認為，若縮減外籍勞工，則衛生防疫會改善；惟該文亦未調查無僱用外籍勞工廠商作為對照群體，且未區分本國勞工的工作地點有無僱用外籍勞工。

行政院勞工委員會職業訓練局(2008)調查我國1萬4,338家製造業僱

用外籍勞工廠商的意見顯示，外籍勞工行蹤不明的比率為 11.41%。有學者就指出，外籍勞工的高潛逃率是治安的最大威脅(吳惠林、王素彎,2001)；薛承泰、林昭禎(2004)主張，應落實非法外籍勞工的查察，以避免非法外籍勞工對治安產生不利的影響；藍佩嘉(2008)則認為，行蹤不明的外籍勞工更會避免面對警察，故較不會犯罪。為保障外籍勞工人權，並防範外籍勞工對治安和衛生防疫的威脅，我國政府採取以外籍勞工生活管理計畫書約束的措施，僱用外籍勞工的製造業大企業會依此安排好外籍勞工的食、住、行等生活照顧，以降低外籍勞工的行蹤不明機率(臺北縣政府勞工局，2008)。而行政院行政院勞工委員會職業訓練局(2008)調查的製造業廠商意見則顯示，外籍勞工的衛生習慣好或很好的比率(32.55%)高於不好或很不好比率(11.63%)，多數廠商(55.82%)認為普通。馬凱等(1996)以及薛承泰、林昭禎(2004)則認為，外籍勞工管理若佳，治安和衛生防疫便不是問題。

國外研究文獻方面，Simon(1989)指出，非法移民會對當地的消費產生貢獻；但民眾會擔心非法移民會威脅街頭犯罪、暴動、恐怖主義行為、疾病威脅等，惟實情較想像的輕微。黃有光(1999)則認為，本地人也會犯罪，移民的犯罪率並未較高。ILO(2004)指出，接受移民的國家若能夠包容多元文化，則移民較易融入；否則，移民與本國勞工之間較易產生種族衝突。Yue(2008)指出，接受外籍勞工的國家會關心外籍勞工帶來犯罪、種族衝突、文化保護主義和多種疾病。

前揭文獻顯示，外籍勞工引進對當地消費有正面的影響；外籍勞工引進會對治安形成某些程度的威脅，但民眾認知的威脅程度遠超過實際數據；僱用外籍勞工廠商認為，外籍勞工對衛生防疫的威脅不大；部分學者認為，外籍勞工管理和查察若良善，則會減緩外籍勞工對治安和衛生防疫的不利影響。

六、外籍勞工引進對社會心理、地景文化的影響

周政宏(2003)則認為全球化的旋風影響了臺中市，外籍勞工以國際

漫遊之姿進入了衰敗的中區，其狂歡式的週末休閒活動，對中區的都市文化地景(cultural landscape)產生了很大的改變，臺中市為臺灣的第三大都市，該研究藉由各種對於假日城市中出遊外籍勞工的側寫，發掘外籍勞工在都市中的各種地景生態，而外籍勞工在特定的時間出現，對整個臺中市的都市邊緣景觀、都市剩餘空間的利用，以及都市空間改造均產生很大的影響。

王志弘(2006)探討桃園市這個北部主要工業區域，此區域也是外籍勞工人口最多的縣市，文獻中探討東南亞消費族裔地景(ethnoscape)的形成過程及發展狀況，桃園火車站週邊消費族裔地景形成時，引發了的社會衝突，以及此一族裔地景與當地居民、不同店家、警方管控之間的關係等課題。作者觀察到外籍族裔集中於桃園火車站後站形成消費空間，具體化了後站相對落後的地方意象，但前站的空間亦有外籍勞工聚集等候、歡唱舞蹈或逛街購物的餘地或空隙。而缺乏與外籍勞工交往機會的居民和店家，傾向於嚴防邊界，嘗試對抗外來者的越界行徑，或採取保持距離，或至其他公園活動等自保行為。但外籍勞工聚集所帶來的消費力量，也促使有商機可圖的本地店家，必須開始從消費者的角度來看待這些外籍勞動者，進而做出營業行為的調整。而新住民在火車站附近所開設的飲食店，則扮演了外籍勞工重要的維繫文化認同與社會網絡的功能。

陳坤宏(2011) 探討菲律賓與印尼籍外籍勞工在都市商業區的聚集與消費活動，所造成之都市空間分割化的意義與影響，並以高雄市外籍勞工街為經驗研究的地區，其利用問卷調查、深入訪談、參與觀察法以及迴歸分析與相關性檢定等四種研究方法，蒐集來自高雄市菲律賓與印尼籍外籍勞工聚集之商業區所在的當地社區居民的回答答案以及商店老闆的回答答案。作者提出外籍勞工基於日常生活、休閒、購物、宗教等需要，自然會前往都市商業區聚集與進行消費活動，而原本存在都市商業區及其周圍社區的當地社區居民與商店老闆，其原有的生活方式 或商店經營方式，將會因不同文化族群的移入而造成文化與空間上的影響與改變。其研究結果顯示，當地居民與外籍勞工活動空間開始產生明顯區隔，分割的都市空間

已明顯成型，而且，社區居民比商店老闆具有明顯的態度反映。此外，社區居民對於外籍勞工在商店街之聚集，所造成的負面衝擊上，社區居民也比商店老闆表現出更為容忍的態度。

七、外籍勞工宗教文化之衝突與融合

聯合國《保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約》²²(International Convention on the Protection of Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)第 12 條（思想、良心和宗教自由）明文規定： 1.移徙工人及其家庭成員應有權享有思想、良心和宗教自由。這項權利應包括信仰或皈依自己所選擇的宗教或信仰的自由，以及不論個別或是集體、公開或是私下，通過禮拜、虔守、舉行儀式或傳播教義等來表明其宗教或信仰的自由； 2.移徙工人及其家庭成員不得受脅迫從而有損其信仰或皈依所選宗教或信仰的自由；3.表明其宗教或信仰的自由得僅受法律所規定並為保護公共安全、秩序、衛生或道德或他人的基本權利和自由所必需的限制； 4.本公約締約國承允尊重至少有一方為移徙工人的父母和適用對法定監護人確保他們的子女按照他們自己的信仰接受宗教和道德教育的自由。

然而，成之約、戴肇洋（2008）的研究中，以臺灣北部、中部與南部分層抽樣的方式，進行在臺灣工作的外籍勞工問卷訪問，共回收 1,000 份有效問卷，其中 300 份問卷來自產業外籍勞工與養護機構女性看護工，另外 700 份為外籍家務工作者之問卷。分析不同國籍外籍勞工及其宗教活動進行狀況的結果發現，印尼伊斯蘭教外籍勞工的宗教活動最容易受到限制，其中又以印尼穆斯林家務工作者的情況最為嚴重，該研究建議進一步探討原因，以維護印尼穆斯林外籍勞工宗教信仰自由的權利。

陳國維（2009）進行在醫院工作的印尼與越南看護工之適應研究，以深度訪談及與多語言電子化問卷(MEQ)進行資料蒐集，發現宗教活動進行

²² 公約名稱及公約內容係引自存放於聯合國之中文文本用字。

與否會影響看護工在臺灣工作之適應，相對於越南籍看護工，印尼看護工在宗教信仰產生較多適應議題，例如印尼穆斯林看護工在醫院沒有合適的場地可以進行一日 5 次的平日禮拜，在雇主家中則要視與雇主的關係，才決定能否有進行禮拜的可能性。有趣的是，陳國維的研究是以某個佛教團體醫院做為主要的訪談場域，吃素的環境反而有助於印尼穆斯林看護工避免違反豬肉的飲食禁忌。印尼穆斯林看護工在醫院沒有地方禮拜，反映出目前臺灣醫療院所的宗教空間設計仍以「佛堂」與「教堂」為主，在臺灣人數漸增的印尼穆斯林看護工之宗教活動需求仍然未被看見。

徐峰堯（2007）則探討宗教信仰如何影響在臺灣工作的印尼穆斯林外籍勞工在異地取得自我認同，他以至臺北文化清真寺聚會之印尼外籍勞工作為訪談對象，發現宗教儀式與飲食的宗教規範都凝聚穆斯林外籍勞工對於伊斯蘭的認同。其研究也指出在雇主家的場域中，印尼穆斯林家務工作者在宗教活動上遭遇許多困難，例如雇主禁止禮拜或不尊重其飲食習慣，直到假日至清真寺聚會，才又找回屬於自己的穆斯林身分認同。他雖然大致勾勒出印尼穆斯林家務工作者在飲食及禮拜方面可能遭遇的困境，但他在論述中將雇主家和清真寺劃分為「俗世」與「神聖」兩個截然不同的場域。研究者雖同樣認為印尼穆斯林家務工作者在雇主家的宗教踐行有許多困難之處，但並不同意將印尼穆斯林家務工作者視為消極與被動的個體，會完全順服雇主或仲介的禁止與要求，直到走出雇主家至清真寺，才有進行宗教活動的可能。在訪談的過程中，研究者發現所有的受訪對象皆沒有固定的休假時間，更遑論至清真寺參加宗教活動。

此外，Human Rights Watch (2005) 的研究發現，在新加坡工作的印尼穆斯林家務工作者之宗教自由受到雇主嚴重控管，例如雇主不願意讓他們在家中進行禮拜、遵守齋戒規定或是強迫他們「改宗」，若不服從便以遣送回國做為威脅，仲介會配合雇主沒收他們所攜帶的伊斯蘭教相關物品。Anggraeni (2006) 則以個案故事方式呈現印尼外籍勞工在香港的工作概況，發現大部份印尼穆斯林家務工作者傾向選擇私下偷偷進行宗教活動，因為

文化上的差異，香港雇主對穆斯林家務工作者禮拜所穿戴的白色戒衣感到禁忌，齋戒月的禁食也容易造成雇主對外籍勞工健康的擔憂，而沒有固定休假與自己的房間，都讓印尼穆斯林家務工作者沒有時間與空間進行私人宗教活動。上述研究所闡述的困境與在臺灣工作的印尼穆斯林家務工作者類似，反映出的共同問題為在不同的宗教文化脈絡和環境下，印尼穆斯林外籍勞工多被期待或要求調整符合當地文化的習慣，宗教自由的權利常常是被漠視的。

雖然聯合國《保護所有外籍勞工及其家庭成員權利國際公約》第 12 條明文揭櫫外籍勞工及其家庭成員應有權享有思想、良心和宗教自由。然臺灣、新加坡、香港的研究文獻皆顯示，實際上本國人及外籍勞工間之勞工宗教文化衝突，仍存在有大幅改善空間。在我國積極《推動保護所有外籍勞工及其家庭成員權利國際公約》國內法化的過程中，營造外籍勞工宗教文化融合的友善社會，尤其是針對為數眾多的印尼籍外籍勞工所信仰之伊斯蘭教文化禮俗的尊重與認同，已成為全體國民須積極改善的課題。

八、不同族裔外籍勞工之社會接觸與融合

外籍勞工在臺灣的社會生活有三項特質：(1) 外籍勞工社群功能的間歇性—週間沈睡，週末活躍；(2) 外籍勞工社群為臨時而非永久性的；(3) 不同國籍的外籍勞工間呈現隔離狀態 (Lan, 2003)。這些特質的形成的原因，實為外籍勞工在臺灣的「不自由」勞動體制(吳挺鋒, 2002; Lan, 2003)。由於平日外籍勞工無法自由活動，只有週末休假時才能外出與朋友聚會，也因此形成了幾處週末外籍勞工聚集的節點，而不同國籍的外籍勞工由於不同的結構性條件，因而形成了不同的週末休閒模式(吳挺鋒, 2002)。

由於菲律賓外籍勞工多信仰天主教，教會成了他們社會生活的集結點，此外，餐廳、舞廳 和購物商店等，也是菲勞週末活動的重點(吳挺鋒, 2002; Lan, 2003)，而外籍勞工特殊的週末活動模式，也形成了「週末孤村」(weekend enclave)的商業現象—僅於週六日開店，鎖定外籍勞工消費形態的商機(Lan, 2003)。以臺北市為例，中山北路已成為北部菲籍勞工聚會的

主要地點之一，附近以外籍勞工為主要顧客的店面多由來自東南亞籍的新住民經營，而為解決週間外籍勞工無法消費的問題，她們或提高價格，或與本地店家合作（週間由本地店家營業）。有些舞廳甚至提供免費接駁服務，將外籍勞工從教會接至店裡；而賓館亦提供週末折扣，以吸引外籍勞工光臨（Lan, 2003）。

除了教會，附近的公園成為週休活動的延續地，同時形成一種空間的領域化現象。吳挺鋒（2002）在臺中市的研究指出，由於教會彌撒儀式結束後，教會這場所便無法再容許菲勞從事其他活動，使得他們需以公園做為延續活動的場域。而菲勞在公園的聚會，多以五至七人的小團體形式，且成員穩定性相當高，因為絕大多數菲律賓外籍勞工都有固定的休假日，朋友間較能約定聚會的時間。相對的，泰國外籍勞工在公園的聚集不如菲籍外籍勞工的固定，成員也不穩定。相對於菲勞豐富緊湊的休閒活動，泰勞的活動往往只是家鄉小吃店／工作場所、市公園／工作場所的單線式的往返。由於泰勞缺乏一個類似教會之於菲勞的文化介面來消弭不同地域、工作場所的藩籬，使得泰勞的社會關係也較容易受這些藩籬所限（吳挺鋒，2002）。

雖然泰勞的宗教文化經驗，如同菲勞一般，在臺灣仍舊延續著，但是泰勞的宗教文化活動多由資方提供，而非如菲勞的自主活動。僱用泰勞的雇主有所謂的「宗教管理」，或以專車載泰勞去彰化四面佛寺參禮；或在廠場內布置四面佛堂、辦理潑水節；或邀請泰國法師至廠裡講道，並要求法師在佛理融入雇主所要求的生活規範。相對的，菲勞的雇主，由於教會在臺灣行之多年的外籍勞工服務系統，因此較無法以家長式的「宗教管理」控制菲律賓外籍勞工的宗教文化活動，以及隨之而延伸的社會活動。反觀泰勞，在缺乏類似社會文化介面供他們進出聚集的情形下，工作場所之外的環境對泰勞來說更陌生的多，泰勞休閒生活較沒內容，且多與工作場所重疊，而對休閒的安排也呈較被動狀態，因此泰勞較菲勞易傾向於接受雇主加班的要求而放棄休假，也難怪泰勞之間難以約定聚會的時間（吳挺鋒，

2002)。

同樣的，回教的清真寺，也未扮演提供印尼外籍勞工社會生活的中心角色。因此，印籍外籍勞工的假日活動呈現較去中心化、流動的狀態。臺北車站是北部印尼外籍勞工聚集的主要場所，而由於印尼外籍勞工的休假常常不固定，他們無法與朋友預約聚會時地，僅能到臺北車站幾個邊門的牆角「巧遇」同鄉；從臺北車站向外，徒步可至的 228 公園和臺北捷運站，和延著火車軌道到桃園和中壢車站，成了印尼外籍勞工休假活動的幾點重要節點。而由於臺北車站店面租金太高，再加上桃園工業區是多數印尼外籍勞工工作的區域，使得以印尼外籍勞工為主的「週末孤村」在桃園和中壢車站形成 (Lan, 2003；王志弘，2004)。相較於印尼和菲律賓外籍勞工之間的隔離，印尼外籍勞工與泰國外籍勞工之間有較頻繁的互動，也出現不少泰國男性外籍勞工和印尼女性看護和家庭幫傭間的情侶關係 (Lan, 2003；王志弘，2004)。

越南外籍勞工因引進的時間較晚，不若泰國和印尼勞工間有長期的相處經驗，顯得與泰國和印尼外籍勞工較陌生。不同國籍外籍勞工雖同樣面對臺灣人的歧視，但外籍勞工卻也對其他族裔有特定的負面評價 (王志弘，2004)。而不同國籍的外籍勞工之間的隔離和偏見，對於形成跨族裔的外籍勞工聯盟的形成產生阻礙 (Lan, 2003)。

第二節 外籍勞工的社會排除現象

一、各國對外籍勞工的接受程度類型

Castles and Miller (2003) 比較各國對外籍人士或移民者的態度，將之分為差異排斥型 (the differential exclusionary model)、同化型 (the assimilationist model)、多元文化型 (the multicultural model) 等三類型：「差異排斥型」國家雖接受外籍人士或移民進入社會特定區域中 (如勞工市場)，但卻拒絕提供福利政策、公民與政治參與權利，移民者在此類國家成為族

群弱勢，採取此類模式的國家如實施客工招募制度（guest worker system）的瑞士與奧地利等；「同化型」國家則希望移民者能夠放棄其母國語言、文化及社會特徵，並融入當地主流社會中，政府的角色在於透過提供社會主要語言與學校常規教育創造環境有利於同化外籍人士或移民，法國是實行同化政策最成功的國家；「多元文化型」國家的移民享有平等的權利，但卻不放棄自身的傳統文化，在多元文化社會中，政府允許移民持有公民身分，享有當地全部的參與權，如美國、加拿大、澳洲等國。

Seol(2004)以 Castles and Miller（2003）的論點為基礎，結合各國整合外籍人士模型，分類出各國接受外籍人士程度之三種類型：社會整合型、多元文化型、社會排除型。「社會整合型」政策認為外籍勞工與新移民需完全放棄本身的語言、文化與象徵母國的社會特徵，鼓勵外籍勞工或新移民學習移居國家的語言及接受該國的社會與文化措施，多元社會只是暫時出現的過渡現象，不會是永久的多元文化社會，英國、愛爾蘭、法國、荷蘭、義大利被歸類為此類型；「多元文化型」政策則接受保留並支持外籍勞工與新移民的文化，互相尊重彼此的文化背景，自由突顯不同文化的語言、宗教、飲食等能表現各族群特質的生活表現，雖要求新移民跟隨主流社會的核心價值，但並不強制新移民放棄本身的特殊文化。移居國家能接受不同文化背景的新移民，促使新移民快速整合進入社會，典型的移民國家如美國、加拿大、澳洲、紐西蘭屬於此類型；「社會排除型」政策限制外籍勞工只能在辛苦、骯髒與危險（簡稱 3K）的勞動市場工作，且不賦予公民權與投票權。換言之，歡迎外籍勞工成為本國的勞動輸入人口，但並不希望外籍勞工移居在此，強調外籍勞工只能作為暫時的停留國內，不能長期的定居於該國，屬於此類型國家為亞洲的新加坡、香港、臺灣、日本與韓國等。

我國基於勞動力的需求補充外籍勞工作為暫時性勞動力支持，雖有正式輸入外籍勞工的計畫與政策，但不等於具有開放與歡迎的心態接受外籍勞工成為新移民，政策內容亦未能完全朝向多元文化方式進行，使外籍勞工及新移民容易趨向社會排除的結構裡。雖然，近年來我國制定相關外籍

勞工法令已有相當程度上的變革，但仍有若干社會排除上的現象，以下針對社會排除的意涵及外籍勞工的社會排除面向加以說明。

二、社會排除的意涵

René Lenoir 在 *Les Exclus* 一書中首先提出「社會排除」一詞 (Lenoir, 1974)，在此書中提到被排除者可能是身心障礙者、藥物濫用者、青少年犯罪、犯罪團體等，後續陸續產出許多應用於相關領域延伸此概念的文獻。

社會排除最早是指那些被排除在社會福利體系外的族群 (Morgan et al., 2007)，之後衍伸為缺乏資源、管道或機會接觸其他族群或完整參與公民社會、或享有身為社會一分子基本權利的族群之狀況。較常被用來測量社會排除的指標包括被歧視、被污名、收入低或貧窮 (Baumgartner and Burns, 2014)。

簡言之，「社會排除」(social exclusion) 是指在動態的發展過程中，將個人摒棄於社會、經濟、政治和文化系統之外，包括個人經濟面與非經濟面匱乏及剝奪的動態累積過程，導致個人無法有效的參與經濟、社會、政治和文化生活，在各面向與主流社會產生疏離和距離，造成個人和社區之間呈現社會分化和不平等的現象 (Levitas, 2006、劉鶴群，2015)。

在社會排除概念的發展歷程中，1989 年歐洲共同體 (European Community) 將其列入歐洲社會憲章 (European Social Charter) 的序文中，歐盟 (European Union) 更在 1994 年的社會政策白皮書—《歐洲社會政策—歐盟發展之路》中對社會排除作出界定：「排除過程的本質是動態的而且是多面向的，它們不只是和失業或低所得有關，同時也和住宅條件、教育與機會、健康、差別待遇、公民權以及與地方社區的整合有關。...預防與打擊社會排除需要社會總動員，並結合經濟與社會措施雙方面的配合。在歐洲層次而言，這也意指著歐盟所有的政策架構中，應著重社會排除問題」(張菁芬，2005)。歐洲國家逐漸以社會排除取代貧窮一詞，各界也開始認同社會排除是由社會結構變化過程所產生的新形態貧窮，同時亦認為這和

失業有密切的關係，社會排除的現象及其內涵常被認為與傳統的「貧窮」有所差異，故有時以「新貧」(new poverty) 稱之。由以上說明，可發現社會排除由「社會福利」重新定義為「工作福利」的過程，傾向將福利接受者是否積極求職、是否接受政府提供的就業機會、或積極的勞動市場政策 (Active Labour Market Policies; 簡稱 ALMPs) 或就業「活化」(activation) 的制度 (如就業服務或職業訓練)，做為繼續提供社會福利津貼的條件 (Eichhorst et.al, 2008)。

Littlewood and Herkommer (1999) 綜整社會排除的特徵：(1) 是一種新興的現象；(2) 是一種受到經濟與社會變遷影響的結果；(3) 是一個動態的過程；(4) 屬於多面向的排除；(5) 屬於累積性的排除；(6) 包括空間的排除。Madanipour (1998) 進一步指出社會排除會結合多種形式的排除，包括決策與政治過程參與的排除、就業與物質資源的排除、進入共同文化的排除，這些不同類型的排除之間會相互結合，並且創造出空間排除，尤其是社區鄰里的排除最為明顯。Atkinson and Marlier (2000) 則認為凡和個人和團體非自願性的被社會的政策、經濟和社會參與過程，降低其在生活中的社會參與。此定義內容將上述各家定義進行更為清楚、簡單的呈現，其中社會排除的對象包含個人和團體，而其被排除的範圍包含有社會政策、經濟發展、社會參與、文化融入等，而不僅於貧窮問題，更強調公民權的行使與權益。由以上探討，可歸納社會排除的特徵包括「多面向性」、「動態性」與「資源剝奪」等。

三、外籍勞工的社會排除面向

對於社會排除的面向，專家學者分別提出不同的論點：Kronauer (1998) 提出社會排除六大面向，包括勞動市場的排除、經濟的排除、文化的排除、社會孤立的排除、空間的排除、制度性的排除。王永慈 (2001) 歸納社會排除的五種面向，包括勞動市場的排除、貧窮、參與團體與影響決策、人際關係的孤立、空間排除。許雅惠 (2004) 則提到從經濟邊緣地位及社會關係孤立兩個面向為主，發展出六個概念為，勞動市場的排除、經濟排除、

文化排除、社會關係的排除、空間排除、制度性排除。朱柔若（2008）則認為社會排除是一個多面向的過程，此過程結合多種形式的排除，其面向包括經濟面向、政治面向、社會面向、文化面向、空間面向，與七大類型之排除，包括就業排除、經濟排除、福利排除、社會網路排除、政治排除、階級排除與空間排除。

綜合以上各文獻的分類方式，社會排除的面向大致可包含經濟排除、勞動市場排除、制度性排除、文化排除、社會關係排除、政治排除等六大面向。在這些面向中，外籍勞工的社會排除面向是屬於多面向的且相互影響，舉例而言，在《就業服務法》的規範中，受聘僱從事第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之外籍勞工，不得轉換雇主或工作；但有第 59 條第 1 項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限，後段雖有但書，但前段主要還是認為該等外籍勞工以不轉換雇主或工作為原則，也就是限制外籍勞工的自主選擇權，雖說在實務上如有需求，雇主或外籍勞工均可提出轉換，但法規上卻仍是以不得轉換為主軸的說法。另外，由《外國人從事就業服務法第 46 條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準》工作資格及審查標準中，我國對於白領階級之相關限制條件：（一）對僱用單位的資本額、營業額與員工人數有一定數額之限制；（二）對於外籍人士之工作經驗與年資之限制；（三）薪資門檻不可低於 47,971 元；（四）對於僑外生畢業後在臺工作名額的限制，上述之相關條件造成外籍人士於我國就業之限制，可說是屬於制度性的排除、勞動市場面向的排除（蔡宏政、周昀臻，2018）。

另外，葉志富（2014）認為臺灣目前所引進之外籍勞工，大多是來自於東南亞地區經濟發展較為落後之國家，加上文化和生活習慣上的不同，語言溝通能力亦不足，使得他們來台後處於種族及階級的弱勢之中，加上社會關係、社會支持網絡不足和生活適應等問題，使得其社會地位逐漸地被邊緣化，有時媒體將若干失業與治安等因素歸咎在外籍勞工身上，亦加深國人對外籍勞工負面的評價與刻板印象，這樣的刻板印象造成的社會排

除亦會進一步對外籍勞工形成孤立，使其無法充分施展社會、政治與文化等權利，進而使人們從主流社會逐漸地被隔離及邊緣化，被排除在主流文化及價值的生活模式及行為表現模式之外，這是屬於文化的排除、社會關係的排除。

再者，社會排除中所謂「空間排除」是指被排除人口集中居住於某一區域，從社會整體的角度來看，也就是這類人口被社會隔離，成為大多數人看不見或不願看見的一群。例如外籍看護工 24 小時陪著被照護者住在醫院病房或安養機構、營造業外籍勞工直接住在工地工寮、製造業外籍勞工直接住在工廠宿舍、捷運等大型工程為外籍勞工特別修建大型集體宿舍、外籍漁工則長期住在船上等，其生活場域僅侷限於宿舍及工作地點，導致其無法順利拓展社會生活網絡，也因此降低與外部環境接觸的機會，可說是屬於空間排除的另類現象。

爰此，由於我國外籍勞工大多來自東南亞地區經濟發展較為落後的國家，隻身來到異國工作，在生活上必須面臨文化的衝擊和挑戰，在社會適應上亦必須符合個人期待與社會期望，加上民族文化、社會發展和生活習慣上的差異，使其不僅處於種族及階級的弱勢之中，更須面臨到制度、文化、語言、生活方式的適應壓力，加上社會關係、社會支持網絡不足和生活適應等問題，使得其社會地位逐漸地被邊緣化，形成各面向社會排除的現象。

與「社會排除」對比的現象是「社會融合」(social inclusion)，「社會融合」一詞是指促進社會參與的過程中，特別是針對那些基於年齡、性別、身障、種族(族群)、經濟或移民身分而遭受到不利的民眾，避免在缺乏機會與資源，且無正式權利發聲管道的狀況下，遭受社會排除的困境。更具體來說，社會融合的基本價值就是把每一個人帶進來(bring people in)，透過提供遭受不利的民眾有更好的機會，促進其近用資源的管道，以及提供發聲管道並尊重其權利的方式，來提升其生活品質，減緩因貧窮、所得分配不均與不穩定就業等問題所產生的社會參與障礙。

促進社會融合必須去除民眾參與的障礙，包括特定法律、政策、制度以及態度與行為規範上的歧視。從政策角度來看，可聚焦在三個面向，首先是「機會提供」，特別是在教育、健康照顧與基本建設的提供，以發揮個人發展的潛能；其次是「資源近用」，主要聚焦在就業與所得的安全與保障；最後則是「發聲管道與權利尊重」，主要是在政治與公民社會中，賦予意見表達的多元管道並尊重其發聲權利。

綜觀國內社會現象，例如：長期失業、非典型就業、世代貧窮、新住民、外籍勞工與新臺灣之子之社會適應、獨居老人及身心障礙者被孤立等問題，皆存在社會排除的風險。因此，必須將每一個人都帶進來，才不會有人被遺棄(bring people in, leaving no one behind)。社會融合是社會朝向正向發展的重要基石之一，也是我國邁向公義社會的價值所在。我國外籍勞工已突破 70 萬人，形成社會上一群無法被忽視的族群，瞭解多元文化的重要性與族群相互尊重的內涵，包容不同族群文化的學習與溝通方式，學習由「社會排除」轉向「社會融合」，讓外籍勞工在我國穩定工作，並藉以提高生產力，將是未來外籍勞工管理上的重要課題。

四、香港及新加坡外籍勞工對其社會及心理影響之探討

前揭 Seol (2004) 之研究，將我國對於外籍勞工的接受程度歸類於「社會排除型」，並指出鄰近的新加坡、香港等地與我國同屬此類型。港、星兩地外籍勞工所占勞動力比例均較我國為高，對其社會發展亦有重要影響，以下謹就港、星兩地外籍勞工對當地社會及心理層面所造成之影響說明之。

(一) 香港

八十年代初香港經濟起飛，為求更多當地婦女進入勞動市場以滿足市場需求，香港自 1973 年開始從第三世界國家大量引進外籍幫傭，從事老年人口護理與照顧工作、家務勞動等工作。根據香港政府統計，香港在 2018 年約有 34 萬名外籍幫傭，佔香港整體勞動力近 9%，受僱於 11% 的香港家庭，其中女性佔 95% 以上，大多來自印尼及菲律賓。香港勞工局預估 30 年後會有 60 萬名外籍幫傭來到香港工作，照顧有

需求的家庭或個人。

根據香港立法會（2017）的研究²³，聘用外籍幫傭的本地住戶其社會經濟特徵，包括育有子女的已婚人士、有已婚女性成員投身就業市場的核心家庭、有長者成員的住戶、有成員需要特別照顧的住戶等。其中外籍幫傭有助於釋放大量已婚女性的勞動力，令香港的女性勞動參與率由 1996 年的 47.8% 上升至 2016 年的 54.8%；進一步統計，香港主要工作年齡（25 至 54 歲）已婚並育有子女的女性中，若沒有聘用外籍幫傭，其勞動參與率估計僅有 49%，但若家中聘有外籍幫傭，該比率則大幅增加至 78%。

如上述，外籍幫傭雖對提升香港女性勞動參與率有很大貢獻，但亦引起重大的社會爭議事件，2011 年「外傭居港權爭議」主要關鍵爭論點在於香港連續工作滿 7 年的外籍幫傭，是否可以根據《基本法》第 24 條而取得資格申請成為香港永久性居民。依據香港高等法院先前的裁定，認為《入境條例》指外籍幫傭不得被視為「通常居住」違反《基本法》，亦即外籍幫傭有資格申請成為香港永久居民。此案引起社會巨大爭議，因為該判決可能引致數十萬計的外籍幫傭及其家人取得永久居港權，動搖香港的外傭政策，甚至改變香港的人口結構。最終於 2013 年由香港終審法院裁定，政府及立法機關有權制訂《入境條例》並就「通常居港」作出定義及闡釋，當中並無違反《基本法》，外籍幫傭爭取香港永久居留權官司敗訴，卻也引起外傭工會代表批評香港法院對外傭的不公待遇和歧視（林國榮、蕭晴惠、成之約，2013）。

蔡建誠（2005）在其研究中指出，8 香港外籍幫傭的工作特色是居住和工作均在雇主家中，很容易失去隱私，增加受到性暴力或是身體/心理虐待的機會。且社會把家庭界定為「私人事務領域」的結果又有力的阻止公眾對外籍幫傭處境的討論和關注。另，在外籍幫傭受限於有限

²³ 香港立法會秘書處（2017），「香港的外籍家庭傭工及家庭照顧責任的演變」，香港立法會秘書處研究簡報。

的社會網絡，有時單憑自己未必足以理解或行使其權利。不同國籍的傭工在香港的境遇亦有一定的分別，例如印尼、印度及斯里蘭卡籍的外籍幫傭較菲律賓籍的境遇更差，這與外傭人數、教育程度、輸出國政府的態度和為社群謀取權益的非政府組織是否活躍等因素有關。部份雇主在休息日或法定假日禁止外籍幫傭外出，令其無法與外界溝通並覺醒自己遭遇不公平的對待。

施玲玲（2015）以「菲傭印傭外傭」在香港各報章的港聞版搜索，由 2007 年到 2013 年分別有 98 條有關外傭的負面報導，佔 49%；中性的報導有 64 條，佔 32%；外傭正面報導則有 13 條，佔 6%；外傭被剝削報導則佔 26 條，即 13%。該文作者指出平時經常接觸的港聞版中，關於的負面報導達到一半以上，難免導致香港市民對外籍幫傭抱持負面的印象和想法，認為外籍幫傭已對香港其社會及心理產生負面影響。

另外，因外籍幫傭終日與家庭成員相處，與家庭成員的互動關係，以及對於家庭成員的心理健康，乃至於親子關係均有深遠影響。香港城市大學與香港明愛青少年及社區服務在 2015 年間進行了「聘用家庭傭工對親子關係的影響研究」（郭黎玉晶，2016），研究結果顯示，家有外籍幫傭的孩子對於父母在管教的參與度（parenting involvement）及與父母的親密度（attachment）的評價，普遍較沒有外籍幫傭的孩子的評價好，但他們認為孩子在與人溝通、責任感方面較差，外顯行為較多，但較為果斷；孩子本身卻認為自己各方面表現較佳，與沒有外籍幫傭家庭的孩子相比，似乎較有自信。此外，研究結果也顯示，分別有六成五有僱用外籍幫傭的受訪父母認為外籍幫傭是家中的一分子。該研究也指出工作繁重和生活環境的轉變，往往令外籍幫傭面對巨大的精神壓力。如果壓力未能適當緩解，很容易與雇主發生紛爭，政府應資助社會福利機構，為外籍幫傭提供情緒輔導及支援服務，並提供關於兒童成長和管教態度、技巧等培訓課程。

（二）新加坡

2017 年新加坡外籍勞工人數約為 141 萬 5 千人，占本國勞動力比率為 38.1%。因應技術水平，新加坡人力部為外籍勞工發出不同類型的工作簽證，其中包括：(1)月薪至少 3,600 新加坡元的專業人士(EP)；(2)月薪至少 2,300 新加坡元的中等技術工人(SP)；(3)並無明確薪酬下限的非技術工人(WP)。新加坡外籍勞工僅製造業及建築勞工納入勞動保障法保護，船員與家事勞工則排除在外。新加坡運用人頭稅（類似我國的就業安定費）藉以調節外籍勞工的人數，雇主必須依照外籍勞工的職種以及技術程度繳納人頭稅，但對於照顧高齡與身心障礙者的家庭雇主則可以獲得減免。

數量龐大的外來人口，雖為新加坡帶來了不同凡響的經濟發展，但亦增加了新加坡公眾設施及公共服務的壓力，導致公共醫療及交通服務出現擠擁及不足的情況。另外，比起鄰近國家，新加坡雖維持相當低的失業率，但新加坡本地勞工的失業率卻遠高於新加坡整體的失業率或外籍人士的失業率，導致部分新加坡居民對政府的移民政策及外來人力政策，抱持負面意見。此外，低技術的外籍勞工亦不時抱怨工資過低及工作環境惡劣，以致引發 2012 年的工潮及 2013 年的騷亂（朱家威，2015），在在都顯示新加坡為數眾多的外籍勞工對其社會環境與心理帶來各方面的影響。

新加坡人對於其外籍勞工政策所帶來後遺症的反應，不只在個人部落格或網頁到處可見，而且也反應在學術論文裡，Chia（2011）在其研究中指出「愈來愈多的新加坡人」對於外籍勞工在「工作機會、公共與休閒空間，以及公共服務如交通、醫療、住宅與教育的排擠愈來愈不滿意」，對某些新加坡人而言，甚至對於「新加坡的經濟到底為誰而發展？」產生基本面的疑問。這也讓新加坡政府自 2012 年起，對於外籍勞工政策的態度轉趨審慎，在 2013 年 1 月份發表的《人口白皮書》中，該國政府宣布「將會繼續檢討外來人力政策，以減低對外籍勞工的長遠依賴」。

Yeoh 與 Huang (1998) 在有關新加坡公共空間中外籍幫傭所採取的策略與類型的研究中，發現所謂「分割化城市」現象在資本主義社會中，更明顯地反映出並且強化了性別分工以及日常生活經驗的特性，不但由傳統父權制的空間表現加以呈現出來，並且亦從種族化與其他隔離手段加以展開。該研究指出菲律賓外籍家事勞工常於「幸福廣場」(Lucky Plaza)購物中心聚集與從事各類型消費活動，認為「幸福廣場」儼然已成為「小馬尼拉」，而有菲律賓外籍勞工對此一公共空間進行殖民化的趨勢。該研究也進行新加坡人的心理感受的調查，結果發現 51.3% 的受訪者可以容忍、甚至認可此一菲勞聚集區，27.5% 認為是「社會髒亂淵藪」，其餘 21.3% 則是愛恨交錯感受。許多的抱怨包括擁擠、妨害社會善良、一群流浪人、吵雜、混亂等負面的印象。慢慢的，對一些新加坡人來說，「幸福廣場」這一帶地區已成為「分割化城市」，從「他類空間」變成為「裹足不前的空間」。該研究結論新加坡「幸福廣場」造成如此明顯的「分割化城市」的影響因素，除了政府角色的放任、社區居民的容忍外，最重要的是這一群菲律賓外籍勞工透過「競爭空間」的手段對此一公共空間進行殖民化的結果。

陳坤宏(2000)以上述新加坡「幸福廣場」現象為研究基礎，探討臺北、臺中、高雄等地的外籍勞工聚集的公共空間，得到以下共通現象：外籍勞動者在全球化時代的經濟動力下，資本與人力資源的大規模流動，對於移居國的都會空間產生重大的影響，亦即所謂「跨國空間」或「分割化空間」形成的脈絡。「跨國空間」或「分割化空間」周圍社區的居民與商店，其原有的生活方式或商店經營方式，將會因不同文化族群的移入而造成文化與空間上的影響與改變，而成為外籍勞工消費活動對都市社區空間之影響中的「內部在地人」、「被影響人」，且當地居民與外勞活動空間亦開始有明顯區隔，所謂「獨立的、分割的都市空間」亦會明顯成型，該研究提出此現象印證「全球化產業移動—外籍勞工流動聚集與偏好空間選擇—跨文化族群的激盪—本土消費空間的轉

型—都市空間機能的分割化—當地空間的再結構過程」的流程確實存在。

第三節 本章小結

國內與國外對於外籍勞工是否影響本國勞工就業權益及社會心理影響之研究相當豐富，研究所導出的結論均無法普及解釋此一複雜且多元組合的勞動市場。如果從引進外籍勞工時間的長短而論，長期引進外籍勞工而且循環運用，對於目的國的整體經濟發展均認為是有利的，但短期而言，對於本國非技術性勞工可能產生負面影響，但卻可能有助於僱用外籍勞工的企業降低勞動成本、解決基層勞力缺工、延緩企業外移。但對於沒有使用外籍勞工的企業，則可能產生不公平競爭，損失利益。因此，外籍勞工之引進需透過客觀評估與勞資團體等之諮商，確認開放之業別與人數，藉由就業安定費的調整與就業市場測試等方法，提高外籍勞工僱用成本，減少不公平競爭。對於較易受影響的產業勞工，尤其是低技術勞工，則透過職訓與就業安全等措施，強化其就業力與職涯韌性，或者透過技能培訓而促進就業市場的向上移動。

此外，在國內，外籍勞工引進有不利本國勞工工資的效果，特別是低技術、低教育程度、基層的本國勞工，但有利本國勞工的福利；在國外，部分文獻顯示，移民引進有不利本國勞工工資的效果，但多數的實證顯示效果輕微。

我國外籍勞工大多來自東南亞地區經濟發展較為落後的國家，隻身來到異國工作，在生活上必須面臨文化的衝擊和挑戰，在社會適應上亦必須符合個人期待與社會期望，加上民族文化、社會發展和生活習慣上的差異，使其不僅處於種族及階級的弱勢之中，更須面臨到制度、文化、語言、生活方式的適應壓力，加上社會關係、社會支持網絡不足和生活適應等問題，使得其社會地位逐漸地被邊緣化，形成各面向社會排除的現象，此現象不

僅發生在我國，鄰近我國且外籍勞工人數眾多的香港和新加坡亦有類似現象。與「社會排除」對比的現象是「社會融合」，社會融合係指個人建立對社會的認同，進而遵循社會規範，並促進社會的凝聚力。換言之，社會融合意指在社會生活適應的過程中，積極地融入社會，並且參與社會的所有活動（葉肅科，2006、李易駿，2006），我國外籍勞工已突破70萬人，形成社會上一群無法被忽視的族群，瞭解多元文化的重要性與族群相互尊重的內涵，包容不同族群文化的學習與溝通方式，學習由「社會排除」轉向「社會融合」，讓外籍勞工在我國穩定工作並藉以提高生產力將是未來外籍勞工管理上的重要課題。

第四章 政策影響評估研究方法規劃

目前開放外籍勞工來臺從事的工作為：家庭看護工及家庭幫傭、機構看護工工作、製造工作、營造工作、海洋漁撈、屠宰、乳牛飼育工作以及外展農務工作。依勞動部統計資料顯示，今(2019)年 8 月底止，在台外籍勞工人數已達 71 萬 1,001 人，依工作性質可分為產業類外籍勞工、社福類外籍勞工。其中，產業類外籍勞工以產業類 45 萬 2,412 人占大宗，占整體外籍勞工 63.6%、社福類外籍勞工 25 萬 8,589 人(占 36.4%)則以看護工為主，家庭看護工 24 萬 1,562 人、養護機構看護工 1 萬 5,200 人、外展看護工 1 人，另有家庭幫傭 1,826 人。本章以此為調查母題，說明本研究質、量化研究方法設計。

第一節 深度訪談研究規劃

一、目的

透過深度訪談以了解外籍勞工對國內勞工就業意願、尋職機會、職場壓力、薪資所得以及本國籍、外籍勞工在工作場域中互動情形。

二、調查對象

深度訪談對象以製造業及養護機構為主要範疇。深入訪談調查對象分為三大類，分別為**雇主**、**本國勞工**、**外籍勞工**，針對不同訪談對象規劃相對應之訪談提綱。共計辦理 25 場次深入訪談，每一場次邀請同一事業單位之 3 名不同身分受訪者參加。

三、調查方法

本研究採**結構式深度訪談**方式進行深度訪談，以訪談表形式記錄訪談結果，藉此作為分析依據。

四、規劃訪談對象配置及抽樣方式

訪談對象包含雇主、本國勞工、外籍勞工，以了解不同層級關係人對引進外籍勞工之看法。邀約對象條件定義如下：

- 雇主：於指定行業中擔任人資、管理部門、現場生產管理相關部門之主管人員，具管理本國籍、外籍勞工經驗，且對勞工聘僱、管理具決定權者。
- 本國勞工：以目前任職於指定行業之基層資深勞工，且具與外籍勞工共同工作之經驗達三年以上者。
- 外籍勞工：目前任職於指定行業工作滿三年以上者，或達公司認定之資深員工條件者。

依據勞動部勞動力發展署提供截至 2019 年 4 月底各縣市製造業僱用外籍勞工人數分布，本研究挑選僱用人數最多之前六大縣市為本案研究範疇，分別為：桃園縣、臺中市、新北市、臺南市、彰化縣、高雄市等區域。(如表 4-1 所示)

六大縣市內，以該縣市外籍勞工僱用人數最高之前三大製造業者，為訪談標的，各挑選 1~2 家代表業者進行邀約。本案共計訪談 7 種不同行業別，包含電子零組件製造業、金屬製品製造業、紡織業、機械設備製造業、塑膠製品製造業、食品製造業及基本金屬製造業等業別。(如表 4-2 所示)

表4-1 我國各縣市製造業僱用外籍勞工人數-依行業別分
(2019 年 4 月底)

單位：人

部門別	總計	桃園市	臺中市	新北市	臺南市	彰化縣	高雄市	新竹縣	苗栗縣	雲林縣
總計	430,368	91,013	77,272	52,142	43,931	43,573	37,448	21,510	13,494	11,155
金屬製品製造業	98,580	14,625	23,394	14,245	8,809	13,804	11,569	2,287	1,682	2,999
電子零組件製造業	71,738	20,279	6,059	4,246	7,458	1,008	9,673	10,167	5,204	563
機械設備製造業	40,276	8,662	16,269	4,074	2,473	2,177	2,154	964	478	832
塑膠製品製造業	29,481	4,556	5,630	4,809	4,209	3,704	2,013	937	785	539
食品製造業	27,781	5,485	2,685	4,703	1,935	1,954	2,753	360	451	1,857
紡織業	25,771	8,806	1,311	2,501	3,308	5,927	475	568	800	1,286
基本金屬製造業	20,053	3,341	3,106	1,019	4,856	1,809	2,564	480	532	397
汽車及其零件製造業	14,497	4,372	1,688	1,277	2,948	1,847	525	751	181	284
電腦、電子產品及光學製品製造業	13,505	4,026	2,741	2,085	113	324	65	855	654	-
非金屬礦物製品製造業	11,977	2,030	1,282	1,799	721	768	724	511	903	612
橡膠製品製造業	10,698	1,268	1,095	1,050	435	3,341	468	916	143	534
其他運輸工具製造業	9,547	927	3,208	307	1,098	1,858	1,334	332	84	2
其他	9,261	2,605	1,196	1,899	1,294	350	90	329	256	221
電力設備製造業	9,097	2,446	1,375	2,252	972	287	355	509	92	110
紙漿、紙及紙製品製造業	6,534	1,172	1,140	737	463	870	527	195	439	238
家具製造業	5,099	536	1,369	522	342	897	342	39	84	49
成衣及服飾品製造業	4,838	830	416	1,549	308	961	81	18	137	50
化學材料製造業	4,706	1,977	288	34	261	516	311	649	138	186
印刷及資料儲存媒體複製業	4,085	398	831	2,136	295	114	141	47	12	10
化學製品製造業	3,303	1,056	506	330	431	110	233	138	75	61
木竹製品製造業	2,985	391	497	216	157	299	555	35	74	101
皮革、毛皮及其製品製造業	2,289	112	849	120	508	318	69	21	115	54
資源回收業	2,267	760	109	64	227	213	353	79	131	55
藥品製造業	1,037	231	98	124	191	16	18	265	20	15
飲料製造業	928	121	128	41	119	96	48	58	24	96
石油及煤製品製造業	35	1	2	3	-	5	8	-	-	4

資料來源：勞動部勞動力發展署。

表 4-1 (續) 我國各縣市製造業僱用外籍勞工人數-依行業別分

(2019 年 4 月底)

單位：人

部門別	新竹市	南投縣	嘉義縣	屏東縣	宜蘭縣	基隆市	花蓮縣	臺北市	嘉義市	臺東縣	金門縣	澎湖縣	連江縣
總計	10,301	6,869	6,456	6,312	4,055	1,353	1,333	1,197	739	124	50	40	1
金屬製品製造業	295	1,531	1,017	1,202	497	240	32	119	211	16	4	2	-
電子零組件製造業	5,797	362	2	54	565	235	9	57	-	-	-	-	-
機械設備製造業	439	265	629	213	368	53	27	90	107	2	-	-	-
塑膠製品製造業	138	351	778	572	178	121	-	59	96	6	-	-	-
食品製造業	178	1,025	751	1,886	699	243	189	438	105	29	40	15	-
紡織業	26	286	238	112	54	33	15	14	2	9	-	-	-
基本金屬製造業	73	422	634	534	211	10	12	5	46	2	-	-	-
汽車及其零件製造業	42	42	244	151	62	65	3	11	4	-	-	-	-
電腦、電子產品及光學製品製造業	1,906	183	171	-	97	197	-	88	-	-	-	-	-
非金屬礦物製品製造業	679	81	223	183	304	78	973	17	18	56	5	10	-
橡膠製品製造業	105	958	192	63	118	-	-	12	-	-	-	-	-
其他運輸工具製造業	5	104	62	163	26	18	-	-	7	-	-	12	-
其他	257	182	207	94	234	9	-	36	2	-	-	-	-
電力設備製造業	73	38	82	298	136	14	-	56	2	-	-	-	-
紙漿、紙及紙製品製造業	18	292	166	68	110	2	48	33	15	-	-	-	1
家具製造業	19	193	367	281	16	-	1	7	35	-	-	-	-
成衣及服飾品製造業	24	91	43	60	113	-	4	123	30	-	-	-	-
化學材料製造業	64	158	45	48	13	10	-	-	8	-	-	-	-
印刷及資料儲存媒體複製業	4	31	33	11	4	-	-	18	-	-	-	-	-
化學製品製造業	126	46	138	14	14	17	-	4	4	-	-	-	-
木竹製品製造業	3	62	293	163	79	2	12	-	43	3	-	-	-
皮革、毛皮及其製品製造業	-	42	44	18	14	-	-	5	-	-	-	-	-
資源回收業	29	50	23	111	51	-	8	-	4	-	-	-	-
藥品製造業	-	20	21	-	17	-	-	1	-	-	-	-	-
飲料製造業	1	54	47	11	72	6	-	4	-	1	1	-	-
石油及煤製品製造業	-	-	6	2	3	-	-	-	-	-	-	1	-

資料來源：勞動部勞動力發展署。

表4-2 調查範疇之六縣市內僱用製造業前三大行業別外籍勞工人數

縣市別	第一大行業	第二大行業	第三大行業
桃園市	電子零組件製造業	金屬製品製造業	紡織業
臺中市	金屬製品製造業	機械設備製造業	電子零組件製造業
新北市	金屬製品製造業	塑膠製品製造業	食品製造業
臺南市	金屬製品製造業	電子零組件製造業	基本金屬製造業
彰化縣	金屬製品製造業	紡織業	塑膠製品製造業
高雄市	金屬製品製造業	電子零組件製造業	食品製造業

資料來源：本研究整理自表 4-1。

另依據勞動部統計處 2019 年 4 月底公告各縣市養護機構看護工人數，僱用外籍看護工人數較高之縣市分別為：臺北市、新北市、臺中市、高雄市、桃園市等縣市，人數達 2 萬人以上。(如表 4-3 所示)

表4-3 調查範疇之六縣市內養護機構僱用外籍看護工人數

(2019 年 4 月底)

單位：人

縣市別	養護機構 外籍看護工人數
桃園市	21,838
臺中市	27,396
新北市	42,583
臺南市	16,906
彰化縣	12,419
高雄市	22,121

資料來源：本研究整理自勞動部勞動統計查詢網，2019 年 4 月底統計數據。

依據上述製造業、養護機構僱用外籍勞工情形，選定外籍勞工人數最高之六大縣市為本案調查範疇，各縣市內挑選製造業僱用外籍勞工人數前三高之行業別為主要對象；各縣市內養護機構則依據外籍看護工人數挑選人數較高之縣市別進行訪談。

各邀約場次家數安排考量區域、製造業產業別均衡性，總計邀約 25 家業者進行訪談。以產業別觀察，製造業共訪問 23 家業者(電子零組件製造業 5 家，金屬製品製造業 8 家，機械設備製造業 1 家，塑膠製品製

造業 2 家，紡織業 3 家，食品製造業 2 家，基本金屬製造業 2 家)，養護機構訪問 2 家業者；以縣市別觀察，新北市訪問 5 家業者，桃園市、臺中市、臺南市、彰化縣及高雄市等五縣市各訪問 4 家業者。(詳見表 4-4)

表4-4 調查範疇六縣市內訪問家數安排

單位：家

縣市別	第一大行業	第二大行業	第三大行業	養護機構	總計
桃園市	2	1	1	0	4
臺中市	2	1	1	0	4
新北市	2	1	1	1	5
臺南市	1	1	2	0	4
彰化縣	1	2	1	0	4
高雄市	1	1	1	1	4
總計	9	7	7	2	25

註 1：本表所指第一大行業係該縣市內製造業僱用外籍勞工人數之排行。

註 2：桃園市第一大行業為「電子零組件製造業」-僱用 20,279 人；臺中市第一大行業為「金屬製品製造業」-僱用 23,394 人；新北市第一大行業為「金屬製品製造業」-僱用 14,245 人。上述三大縣市之第一大行業受訪家數均增加為 2 家。臺南市第三大行業為「基本金屬製造業」-僱用 4,856 人，考量產業均衡性受訪家數增加為 2 家；彰化縣第二大行業為「紡織業」-僱用 5,927 人，考量產業均衡性受訪家數增加為 2 家。

資料來源：本研究整理。

事業單位抽樣方式採分層隨機抽樣。依據本研究指定之縣市、行業別分層，於該層內採隨機抽樣方式，抽出邀約名單底冊進行邀約。由於深入訪談邀約考量時間可行性、配合意願，各分層抽出 30 倍名單進行邀約接觸。

五、訪談提綱

本研究透過辦理 25 場次深度訪談，了解有僱用外籍勞工產業對國內勞工在勞動市場、勞動條件上的影響。根據〈就業服務法〉第 42 條規定，我國引進外籍勞工條件包含不得妨礙國人的就業機會、勞動條件、經濟發展、社會安定等。本研究根據文獻分析初步探討結果，以就業服務法規範之四大面向為訪問提綱設計核心主題(如表 4-5 所示)，據此了解受訪產業外籍勞工對國內勞工之就業意願、尋職機會、職場壓力及薪資所得等是否產生勞動市場及經濟排除之影響，並瞭解本、外籍勞工於工作

場域之互動關係。各訪談對象類別之深度訪談提綱內容請參考附錄 1~3。

表4-5 本研究深度訪談提綱規劃主題清單

面向	探討項目	雇主	本籍勞工	外籍勞工
就業機會	就業機會/企業僱用意願變化	●		
	求職、轉職機會的變化		●	
	中高齡/二度就業/原住民就業機會的影響	●	●	
勞動條件及互動狀況	對本國籍勞工工資的影響	●	●	
	對本國籍勞工工時的影響（縮短工時、彈性工時）	●	●	●
	對本國籍勞工排班、輪值或加班的影響或改變	●	●	●
	對本國籍勞工勞動環境的影響或改變	●	●	●
	對本國籍勞工員工福利的影響或改變	●	●	●
	本籍與外籍勞工互動情形 （工作分派、薪資、升遷、培育、人際相處…）	●	●	●
	對本國籍勞工是否造成職場壓力	●	●	
經濟發展	對該公司的正負面影響或改變評估 （獲利提升、投資金額提高、公司研發經費提升、關鍵技術提升、人力調度…）	●		
	對該產業的正負面影響或改變評估 （獲利提升、投資金額提高、研發經費提升…）	●		
社會安定	僱用外籍勞工對所在地帶來的正負面影響或改變評估（衛生/消費/治安/文化…）	●	●	
整體感受	對公司/機構整體影響評估	●	●	
	對所在縣市整體影響評估	●	●	

註：依與會者場次，挑選適合訪談之問項於表格中以「●」符號標記。

資料來源：本研究整理。

（一）雇主

■ 就業機會

- ✓ 是否影響本國勞工的僱用意願
- ✓ 是否影響一般或具特定身分之本國勞工的僱用意願

- ✓ 僱用外籍勞工與本國籍勞工的差異（職位、成本、管理）
- ✓ 如縮減僱用外籍勞工，對一般或具特定身分之本國勞工就業機會、勞動條件之影響或改變

■ 勞動條件及互動狀況

- ✓ 對本國籍的勞工工資或調薪意願（幅度/頻率）的影響
- ✓ 對本國籍勞工工時的影響（縮短/彈性）
- ✓ 對本國籍勞工排班、輪值或加班的影響或改變
- ✓ 對本國籍勞工勞動環境的影響或改變
- ✓ 對本國籍勞工員工福利的影響或改變
- ✓ 本籍與外籍勞工互動情形？
- ✓ 對本國籍勞工是否造成職場壓力

■ 經濟發展

- ✓ 對公司/機構的正負面影響或改變（獲利提升、投資金額提高、公司研發經費提升、關鍵技術提升、人力調度…）
- ✓ 對產業是否促進升級或改變，正負面影響為何（獲利提升、投資金額提高、研發經費提升…）

■ 社會安定

- ✓ 僱用外籍勞工對所在縣市帶來的正負面影響或改變（衛生/消費/治安/娛樂/文化…）

■ 整體感受

- ✓ 僱用外籍勞工對所在縣市的正負面影響為何
- ✓ 僱用外籍勞工是否有助於公司/機構的整體形象

（二）本國籍勞工

■ 就業機會

- ✓ 企業僱用外籍勞工對本國勞工求職、轉職的影響



- ✓ 青年/中高齡/二度就業/原住民勞工求職的情況是否受到影響

■ 勞動條件及互動狀況

- ✓ 與外籍勞工在工作上的互動情形（工作分派、薪資、升遷、培育、人際相處…）及遇到的困難
- ✓ 僱用外籍勞工後工時安排是否有影響；本國籍勞工與外籍勞工的工時是否有差異？
- ✓ 僱用外籍勞工後排班、輪值或加班的影響或改變；本國勞工及外籍勞工是否有差異？
- ✓ 公司僱用外籍勞工是否對本國勞工產生職場壓力
- ✓ 本國籍的勞工工資或調薪情形（幅度/頻率）的影響；本國勞工與外籍勞工的工資是否有差異？
- ✓ 僱用外籍勞工後員工福利的影響或改變；本國籍勞工與外籍勞工的員工福利是否有差異？

■ 社會安定

- ✓ 僱用外籍勞工對企業所在地帶來的影響或改變（衛生/消費/治安/娛樂…）

■ 整體感受

- ✓ 僱用外籍勞工對公司/機構整體的影響
- ✓ 僱用外籍勞工對所在縣市整體的影響

（三）外籍勞工

■ 勞動條件及互動狀況

- ✓ 目前工作排班、工時的情況？與本國籍員工有無差異？
- ✓ 與本國籍勞工在工作上的互動情形（工作分派、薪資、升遷、培育、人際相處…）及遇到的困難
- ✓ 與本國籍勞工工時（長短/彈性幅度）是否有所差異？

✓ 與本國籍勞工勞動環境是否有所差異？

✓ 與本國籍勞工員工福利是否有所差異？

■ 社會安定

✓ 在居住縣市會從事哪些活動、會去哪些區域活動？工作日、休息日是否有差別？

✓ 居住縣市內的民眾對外籍勞工的看法(尊重/平等/歧視)

六、深度談執行情形

調查期間共計拜訪 25 家事業單位(製造業及養護機構)，各家機構邀約 3 位對象(雇主、本國勞工代表、外籍勞工代表)分別進行訪談，訪談場次受訪者特性資料如表 4-6、表 4-7、表 4-8 所示。

執行過程以事業單位為邀約主體，確認受訪意願後，邀約過程與事業單位溝通時，明確告知受訪對象(雇主、本國籍勞工、外國籍勞工)之條件設定，請該事業單位接洽窗口推薦合適受訪之本國籍勞工、外國籍勞工，進行訪談。在本國籍勞工方面，由企業安排或推薦員工受訪，如該企業有工會，則優先以工會幹部及成員受訪，若無工會則由資深員工受訪。本次訪談各受訪單位並無設立工會，故本次受訪之本國籍勞工均為該事業單位內資深員工。

訪談執行前，均告知受訪對象訪談目的、用途、個資保密原則，同時因研究所需後續進行記錄分析之用，訪談現場會進行錄音紀錄，取得受訪對象同意後，始能開始進行訪談。各場次將優先進行雇主訪談，訪談時間大約 1 小時。完成後依事業單位安排，進行本國籍或外籍勞工訪談。考量研究倫理及訪談內容保密性，訪談人員會請雇主於訪談勞工場次時先行離席。

部分雇主考量外籍勞工中文理解與表達能力，為使訪談過程雙方溝通順暢，會邀請公司翻譯、仲介公司翻譯人員列席協助說明。有翻譯人員陪同場次將註記於下表訪談資料中。

(一) 雇主

表4-6 深度訪談各場次受訪者資料-雇主

代碼	縣市	行業別	公司規模	訪談日期	雇主部門別	職稱	員工 總人數	外籍勞工 總人數	食宿安排
1	臺中市	金屬製品製造業	30-99 人	108/8/14	製造部	課長	38	26	食、宿均有提供
2	臺中市	金屬製品製造業	100-199 人	108/8/9	製造部	副理	230	55	食、宿均有提供
3	臺中市	機械設備製造業	100-199 人	108/8/13	管理部	組長	180	36	食、宿均有提供
4	臺中市	電子零組件製造業	200-499 人	108/8/19	管理部	協理	310	68	僅供住宿，其他自行安排
5	臺南市	電子零組件製造業	200-499 人	108/8/22	管理部	經理	430	70	僅供住宿，其他自行安排
6	臺南市	基本金屬製造業	30-99 人	108/8/16	管理部	經理	80	27	僅供住宿，其他自行安排
7	臺南市	基本金屬製造業	100-199 人	108/8/16	製造部	廠長	150	52	食、宿均有提供
8	臺南市	金屬製品製造業	100-199 人	108/8/15	製造部	副課長	180	55	僅供住宿，其他自行安排
9	高雄市	電子零組件製造業	200-499 人	108/8/23	管理部	專員	410	86	僅供住宿，其他自行安排
10	高雄市	醫療保健及社會工作服務業	30-99 人	108/8/23	管理部	人事	49	13	僅供住宿，其他自行安排
11	高雄市	食品製造業	200-499 人	108/8/26	製造部	課長	90	19	僅供住宿，其他自行安排
12	高雄市	金屬製品製造業	200-499 人	108/8/26	管理部	經理	370	70	僅供住宿，其他自行安排
13	新北市	醫療保健及社會工作服務業	未滿 30 人	108/8/13	負責人	老闆	15	7	僅供住宿，其他自行安排
14	新北市	塑膠製品製造業	30-99 人	108/8/13	管理部	副總	95	18	僅供住宿，其他自行安排
15	新北市	食品製造業	200-499 人	108/8/13	製造部	總監	150	40	食、宿均有提供
16	彰化縣	紡織業	30-99 人	108/8/21	管理部	會計	54	15	食、宿均有提供
17	彰化縣	金屬製品製造業	30-99 人	108/8/21	管理部	組長	82	32	食、宿均有提供
18	桃園市	電子零組件製造業	未滿 30 人	108/8/16	負責人	老闆娘	8	2	僅供住宿，其他自行安排

代 碼	縣市	行業別	公司規模	訪談日期	雇主部門別	職稱	員工 總人數	外籍勞工 總人數	食宿安排
19	桃園市	電子零組件製造業	500 人以上	108/8/19	人資部	高管師	13000	2500	僅供住宿，其他自行安排
20	新北市	金屬製品製造業	200-499 人	108/8/16	人事部	主任	220	25	僅供住宿，其他自行安排
21	新北市	金屬製品製造業	500 人以上	108/8/23	人力績效管理 部	課長	320	140	僅供住宿，其他自行安排
22	彰化縣	塑膠製品製造業	30-99 人	108/8/23	管理部	課長	62	19	食、宿均有提供
23	彰化縣	紡織業	30-99 人	108/8/30	管理	經理	31	11	食、宿均有提供
24	桃園市	紡織業	30-99 人	108/8/27	行政	組長	30	10	僅供餐，住宿自行安排
25	桃園市	金屬製品製造業	200-499 人	108/8/29	人事	課長	288	99	食、宿均有提供

資料來源：本研究整理。

(二) 本國勞工

表4-7 深度訪談各場次受訪者資料-本國勞工

代 碼	縣市	行業別	公司規模	訪談日期	部門	職稱	接觸外籍勞工情形	接觸/管理人數
1	臺中市	金屬製品製造業	30-99 人	108/8/14	製造課	工程師	有接觸，不需管理	6-10 人
2	臺中市	金屬製品製造業	100-199 人	108/8/9	加工課	技術員	需管理外籍勞工	5 人以內
3	臺中市	機械設備製造業	100-199 人	108/8/13	製造部	組長	需管理外籍勞工	11-15 人
4	臺中市	電子零組件製造業	200-499 人	108/8/19	製造部	組裝員	有接觸，不需管理	5 人以內
5	臺南市	電子零組件製造業	200-499 人	108/8/22	生產部	組長	有接觸，不需管理	5 人以內
6	臺南市	基本金屬製造業	30-99 人	108/8/16	製二課	課長	需管理外籍勞工	5 人以內
7	臺南市	基本金屬製造業	100-199 人	108/8/16	製造部	副課長	需管理外籍勞工	6-10 人
8	臺南市	金屬製品製造業	100-199 人	108/8/15	生產部	組長	有接觸，不需管理	16-20 人

代碼	縣市	行業別	公司規模	訪談日期	部門	職稱	接觸外籍勞工情形	接觸/管理人數
9	高雄市	電子零組件製造業	200-499 人	108/8/23	製造部	組長	需管理外籍勞工	11-15 人
10	高雄市	醫療保健及社會工作服務業	30-99 人	108/8/23	照服員	照服員	需管理外籍勞工	5 人以內
11	高雄市	食品製造業	200-499 人	108/8/26	生產一課	機器操作	需管理外籍勞工	6-10 人
12	高雄市	金屬製品製造業	200-499 人	108/8/26	生產一部	課長	有接觸，不需管理	5 人以內
13	新北市	醫療保健及社會工作服務業	未滿 30 人	108/8/13	照服員	組長	有接觸，不需管理	5 人以內
14	新北市	塑膠製品製造業	30-99 人	108/8/13	製造部	生管	需管理外籍勞工	5 人以內
15	新北市	食品製造業	200-499 人	108/8/13	人資部	專員	需管理外籍勞工	75 人
16	彰化縣	紡織業	30-99 人	108/8/21	生產部	行政人員	需管理外籍勞工	11-15 人
17	彰化縣	金屬製品製造業	30-99 人	108/8/21	生產部	課長	需管理外籍勞工	5 人以內
18	桃園市	電子零組件製造業	未滿 30 人	108/8/16	會計部	會計	需管理外籍勞工	6-10 人
19	桃園市	電子零組件製造業	500 人以上	108/8/19	製造部	高級技術員	需管理外籍勞工	26-30 人
20	新北市	金屬製品製造業	200-499 人	108/8/16	製造部	組長	有接觸，不需管理	6-10 人
21	新北市	金屬製品製造業	500 人以上	108/8/23	製造部	組長	需管理外籍勞工	5 人以內
22	彰化縣	塑膠製品製造業	30-99 人	108/8/23	宿管	員工	需管理外籍勞工	11-15 人
23	彰化縣	紡織業	30-99 人	108/8/30	生產部	課長	有接觸，不需管理	5 人以內
24	桃園市	紡織業	30-99 人	108/8/27	行政部	課員	有接觸，不需管理	5 人以內
25	桃園市	金屬製品製造業	200-499 人	108/8/29	生產部	組長	需管理外籍勞工	5 人以內

資料來源：本研究整理。

(三) 外籍勞工

表4-8 深度訪談各場次受訪者資料-外籍勞工

代碼	縣市	行業別	公司規模	訪談日期	部門	職稱	備註
1	臺中市	金屬製品製造業	30-99 人	108/8/14	製造部	作業員	
2	臺中市	金屬製品製造業	100-199 人	108/8/9	製造部	作業員	
3	臺中市	機械設備製造業	100-199 人	108/8/13	製造部	作業員	
4	臺中市	電子零組件製造業	200-499 人	108/8/19	製造部	作業員	有翻譯陪同
5	臺南市	電子零組件製造業	200-499 人	108/8/22	生產一部	技術員	
6	臺南市	基本金屬製造業	30-99 人	108/8/16	製二課研磨組	研磨工	
7	臺南市	基本金屬製造業	100-199 人	108/8/16	後處理	研磨工	
8	臺南市	金屬製品製造業	100-199 人	108/8/15	生產部	副組長	
9	高雄市	電子零組件製造業	200-499 人	108/8/23	包裝部	包裝員	
10	高雄市	醫療保健及社會工作服務業	30-99 人	108/8/23	照服員	照服員	
11	高雄市	食品製造業	200-499 人	108/8/26	生產課	排料(工員)	有翻譯陪同
12	高雄市	金屬製品製造業	200-499 人	108/8/26	工務課	技術員	
13	新北市	醫療保健及社會工作服務業	未滿 30 人	108/8/13	照服員	照護工	
14	新北市	塑膠製品製造業	30-99 人	108/8/13	成型部	作業員	
15	新北市	食品製造業	200-499 人	108/8/13	製造部	作業員(包裝)	有翻譯陪同
16	彰化縣	紡織業	30-99 人	108/8/21	品保部	品管作業員	
17	彰化縣	金屬製品製造業	30-99 人	108/8/21	電鍍部	作業員	
18	桃園市	電子零組件製造業	未滿 30 人	108/8/16	製造部	員工	
19	桃園市	電子零組件製造業	500 人以上	108/8/19	製造部	作業員	
20	新北市	金屬製品製造業	200-499 人	108/8/16	沖壓部	作業員	

代碼	縣市	行業別	公司規模	訪談日期	部門	職稱	備註
21	新北市	金屬製品製造業	500 人以上	108/8/23	製造部	檢查員	
22	彰化縣	塑膠製品製造業	30-99 人	108/8/23	射出部	作業員	有翻譯陪同
23	彰化縣	紡織業	30-99 人	108/8/30	包裝部	作業員	
24	桃園市	紡織業	30-99 人	108/8/27	生產部	針織工	
25	桃園市	金屬製品製造業	200-499 人	108/8/29	生產部	班長	

資料來源：本研究整理。

第二節 問卷調查研究規劃

根據本案計畫需求書所臚列之研究範疇及規範，本研究問卷調查範圍、對象、樣本配置以及有效問卷數，說明如下：

一、調查範圍與對象

本調查以深入訪談邀約之事業單位(詳見表 4-4)周邊行政區為範圍，調查之縣市範疇包含桃園市、臺中市、新北市、臺南市、彰化縣、臺北市等六縣市，深入訪談受訪單位所處之行政區²⁴。調查對象包含設立於前述行政區內之警察單位、里長、於調查地點從事零售業、餐飲業之商家業者，以及居住於調查範圍內之一般住戶，年滿 18 歲以上具有本國籍身分之民眾。

二、調查期間與資料期間

於 2019 年 8 月 1 日至 9 月 2 日間辦理。

三、調查方法

本研究以人員面對面訪談為主。

四、抽樣設計

(一)抽樣方法

規劃採「便利抽樣」(convenience sampling)方式執行，依深入訪談參與對象所在之行政區進行抽樣。執行方法如下說明：

Step 1. 縣市分層

調查範圍依縣市別分為六層，分別為桃園市、臺中市、新北市、臺南市、彰化縣、高雄市。

Step 2. 區域分級

依據六縣市內深入訪談受訪者事業單位所在之行政區為區域分

²⁴ 以受訪事業單位所處行政區為主要調查範圍，如該行政區為工業區或外籍勞工上班時間不需與外出與在地生活場域互動；則以外籍勞工住宿、宿舍所在行政區為調查範圍。依受訪事業單位之外籍勞工實際在地活動情況，選擇調查執行行政區。

級。

Step 3. 調查戶選取

選中之行政區內，採地區抽樣(隨機漫步)選出樣本調查戶。地區抽樣方式適用於訪問調查中無受訪者名冊時，以住宅地圖作為抽樣名冊。具體執行方式為，隨機選取起始地點，決定起始地點後，設定訪問路線順序及區間長度，依路線及區間進行調查，逐戶確認是否符合本研究調查對象條件，符合之調查戶進行訪問。以下為四大類受訪對象之合格條件：

- ☐ 警察單位：設立於選中執行區內之派出所、分局等警政單位。
- ☐ 里長：於選中執行區內之擔任里長、里幹事，主要從事或協助里長執行里民服務相關負責人員。
- ☐ 商家：於選中執行區內，開設零售業、餐飲業之經營、管理主要負責人員。
- ☐ 住戶：居住於選中執行區內，年滿 18 歲以上具本國籍身分之一般民眾。一戶訪問一人為限。

(二)樣本配置

共計完成 300 份有效樣本，依據第一節深入訪談邀約場次(如表 4-4 所示)，各邀約單位所在行政區為問卷調查執行區，於執行區內配置警察、里長、商家及住戶等樣本。每一受訪事業單位周邊生活圈，配置訪問 1 位警察、1 位里長、商家及住戶各 5 份成功樣本，亦即每一受訪事業單位均有 12 份生活圈量化調查樣本。(如圖 4-1 所示)

	第一大行業	第二大行業	第三大行業	養護機構	總計
桃園市	2	1	1	0	4
臺中市	2	1	1	0	4
新北市	2	1	1	0	4
臺南市	1	1	2	0	4
彰化縣	1	2	1	0	4
高雄市	1	1	1	1	4
總計	9	7	7	2	25

每 1 受訪單位，
生活圈配置以下樣本
警察*1、里長*1
商家*5、住戶*5
共 12 份有效樣本

資料來源：本研究整理。

圖 4-1 本研究量化調查樣本配置概念示意圖

依據上述概念配置生活圈受訪樣本各縣市依據訪談家數不同，總共完成數為 48~60 份；整體警察代表共完成 25 份有效樣本，里長完成 25 份有效樣本，商家及住戶各完成 125 份有效樣本。(如表 4-9 所示)

表4-9 本研究量化調查樣本配置

地區別	警察	里長	商家	住戶	總計
桃園市	4	4	20	20	48
臺中市	4	4	20	20	48
新北市	5	5	25	25	60
臺南市	4	4	20	20	48
彰化縣	4	4	20	20	48
高雄市	4	4	20	20	48
總計	25	25	125	125	300

資料來源：本研究整理。

五、調查內容

本研究問卷調查乃為了探討外籍勞工對於國內社會心理的影響，分別調查不同鄰里關係人(警察、里長、商家、住戶)，與外籍勞工互動的情形及看法。

外籍勞工對社會心理之影響層面，研究多利用團體利益、團體文化認同以及團體接觸理論來解釋或觀察在地民眾對外來移民、外籍勞工之態度。研究團隊建議參考相關文獻、中央研究院臺灣社會變遷調查計畫、歐洲社會價值觀調查研究資料(柯瓊芳，2014；楊婉瑩、張雅雯，2014；中央研究院，2008、2013)之調查架構，發展本案問卷調查量表核心題目，主要量表題項架構如表 4-10 所示。由於過往調查問項內容均以全國性為出發，本次調查範疇鎖定為外籍勞工僱用比率相對較高之縣市，部分題目將調整以縣市範圍為主要觀察方向。

表4-10 本研究問卷調查量表主要問項架構

評估面向	測量意涵	題目	來源
團體利益	以經濟衝突角度，檢視民眾對於外籍勞工來台就業的想法。	1.是否接受東南亞地區國家人民，來到 OO 市工作	歐洲社會價值觀調查
		2.在工作機會有限的狀況下，雇主是否應該優先將工作機會留給本國人(支持/反對/無所謂)	歐洲社會價值觀調查
文化認同-民族主義	測量民眾不同程度之民族認同，用以觀察對外籍勞工態度之影響。	對居住地/地區感情程度	臺灣社會變遷調查 2013:6-4
文化認同-多元文化	測量民眾認為外籍勞工與在地社會融合的態度。	對於多元文化的接受程度 a.保留原文化，不要採用我國文化 b.保留原文化，同時採用我國文化 c.放棄原文化，轉而接受我國文化	臺灣社會變遷調查 2013:6-4
文化認同-社會距離	可檢視對民眾對外籍勞工接納度。	與東南亞國家人民的社會距離 a.在工作上與您共事 b.在生活上成為您的鄰居	臺灣社會變遷調查 2008:5-4
團體接觸	測量民眾與外籍勞工間的接觸情形。	你有沒有認識來自東南亞的外籍勞工(看護)(自家親友聘僱不算)，接觸的頻率	臺灣社會變遷調查 2008:5-4
整體評估	測量民眾認為外籍勞工對在地社會環境帶來的改變。	1.因為 OO 市外籍勞工(看護)人數過多，有時候覺得自己像個陌生人 2.對在台工作的外籍勞工(看護)人數應該增加還是減少 3.外籍勞工與本國人的互動影響評估 (1)對 OO 市的經濟 (2)對 OO 市民的工作機會 (3)對 OO 市的在地文化 (4)對 OO 市的宗教地景 (5)對 OO 市的治安狀況 (6)對 OO 市的居住環境 (7)對 OO 市的休閒娛樂環境或設施 (8)對 OO 市的整體形象	歐洲社會價值觀調查 臺灣社會變遷調查 2008:5-4 期中審查意見

資料來源：柯瓊芳(2014)；楊婉瑩、張雅雯(2014)；中央研究院(2008)、中央研究院(2013)。

(一) 警察單位卷

- 1.基本資料：服務單位、職稱、性別、年齡、教育程度
- 2.服務情形：服務年數、外籍勞工(看護)相關事件平均件數、外籍勞工作事件類形、發生時段、民眾適應狀況
- 3.對外籍勞工之態度：在地社會環境整體影響評估。

(二) 里長卷

- 1.基本資料：里名、職稱、性別、年齡、教育程度
- 2.服務情形：服務年數、戶數規模、外籍勞工(看護)相關事件平均件數、外籍勞工(看護)事件類形、發生時段、民眾適應狀況、自身接觸外籍勞工(看護工)經驗
- 3.對外籍勞工之態度：多元文化認同情形、團體利益情形、在地社會環境整體影響評估。

(三) 商家卷

- 1.基本資料：職稱、性別、年齡、教育程度、都市化程度、行業別、營業時間、營運年數、店面擁有情形、擁有者身分及國籍別、提供商品性質、員工規模、外籍人士聘僱情形、平均每月營業額
- 2.服務情形：外籍勞工到店消費比例、外籍勞工消費時段、外籍勞工消費正/負面效益、對本國籍客人影響
- 3.對外籍勞工之態度：多元文化認同情形、團體利益情形、在地社會環境整體影響評估。

(四) 一般住戶卷

- 1.基本資料：性別、年齡、教育程度、就業情形、職業、都市化程度
- 2.文化認同與互動情形：居民文化認同情形、團體接觸情形、社會距離
- 3.對外籍勞工態度：多元文化接受度、團體利益態度、在地社會環境整體影響評估

獲核定之本案各受訪者類型的問卷調查量表詳細規劃內容請卓參附

錄 5~7。

六、量化調查執行成果樣貌

本研究共完成 300 份有效樣本。單一受訪事業單位周邊行政區，各完成 1 份警察、1 份里長、5 份商家、5 份住戶問卷。以下為受訪對象特性整理。

整體警察受訪代表中，男性居多；年齡層以 20 至 29 歲居多占 40.0%，其次為 30 至 39 歲占 36.0%；教育程度以大專(學)程度為主。里長受訪代表中，男性占 76.0%較多；年齡層以 60 歲以上者居多占 52.0%；教育程度則以高中(職)居多占 40.0%。商家受訪代表方面，女性占 62.4%居多；年齡層 20 至 29 歲、30 至 39 歲比例相當，約在兩成五左右；教育程度以大專(學)程度居多。住戶代表，女性占 54.4%略高於男性 45.6%，年齡層以 60 歲以上者占 27.2%居多，其次為 30 至 39 歲占 24.8%。(詳見表 4-11)

表4-11 量化問卷調查回收樣本特性

單位:人;%

項目別	警察		里長		商家		住戶	
	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比
總和	25	100.0	25	100.0	125	100.0	125	100.0
性別								
男	23	92.0	19	76.0	47	37.6	57	45.6
女	2	8.0	6	24.0	78	62.4	68	54.4
年齡別								
20-24 歲	4	16.0	-	-	21	16.8	7	5.6
25-29 歲	6	24.0	-	-	12	9.6	11	8.8
30-34 歲	2	8.0	-	-	15	12.0	14	11.2
35-39 歲	7	28.0	1	4.0	16	12.8	17	13.6
40-44 歲	1	4.0	1	4.0	12	9.6	10	8.0
45-49 歲	2	8.0	2	8.0	7	5.6	12	9.6
50-54 歲	3	12.0	3	12.0	12	9.6	10	8.0
55-59 歲	-	-	5	20.0	9	7.2	10	8.0
60-64 歲	-	-	10	40.0	14	11.2	10	8.0
65 歲以上	-	-	3	12.0	7	5.6	24	19.2
教育程度								
國中及以下	-	-	6	24.0	23	18.4	29	23.2
高中(職)	3	12.0	10	40.0	48	38.4	48	38.4
大專(學)	21	84.0	7	28.0	54	43.2	44	35.2
研究所及以上	1	4.0	2	8.0	-	-	4	3.2

資料來源：本研究整理。

第三節 專家焦點座談會實施概況

本研究辦理 1 場次專家焦點座談會，邀請與會專家針對問卷調查、深度訪談結果解讀，並提供本研究主題政府單位跨國勞動力法制調整之政策建議。

專家焦點座談會於 2019 年 10 月 19 日下午 2 時至 4 時 30 分於致理科技大學召開完畢，計邀請 7 位專家代表，包含地方社政、警政主管、專家學者、外籍勞工關懷團體、企業代表人資主管等代表參與與談。與會人員基本資料詳見表 5-13 所示。

表4-12 焦點座談會與會人員名單與屬性

分類	單位名稱	與會專家	代碼
學者專家	中央研究院社會學研究所研究員	楊○山	學者 A
	中國文化大學勞動暨人力資源學系副教授	張○春	學者 B
	高雄市立空中大學工商管理學系助理教授	許○星	學者 C
地方政府	新北市政府社會局副局長	許○能	行政 A
	新北市政府警察局三峽分局副分局長	林○宏	行政 B
外籍勞工關懷團體	外籍勞工新聞通訊社副總經理	吳○明	團體 A
企業人資主管	聯發國際餐飲事業股份有限公司人力資源處副理	黃○惠	業者 A

資料來源：本研究整理。

本場次座談大綱說明如下：

壹、主席引言

貳、本研究目的說明

本計畫主要之研究目的，在於透過文件分析法(document analysis)、問卷調查法(questionnaire survey)、深度訪談法 (in-depth interview) 以及焦點團體座談法 (focus group interview) 等四項複合式之公共政策研究方法，整體瞭解外籍勞工對於我國國內就業市場、產業發展及社會心理等影響層面，提供外籍勞工對國內社會心理層面之影響評估與



具體建議，以利跨國勞動力政策及管理措施檢討及規劃參考。

參、本研究成果研討與政策改進建言

- 一、 次級資料分析成果說明與資訊解讀
- 二、 深度訪談成果說明與資訊解讀
- 三、 問卷調查結果說明與資訊解讀。
- 四、 各國減緩引進外籍勞工所產生之社會排除，並進而促進社會融合足堪借鏡之處。
- 五、 其他質量化調查初步結果諮詢以及其他意見討論。
- 六、 引進外籍勞工對國內治安、防疫安全影響之政策優化建議
- 七、 引進外籍勞工對國內就業市場層面影響之政策優化建議
- 八、 引進外籍勞工對國內產業發展層面影響之政策優化建議
- 九、 引進外籍勞工對國內社會心理層面影響之政策優化建議
- 十、 其他意見討論。

本焦點座談會議辦理紀實詳如附錄 8。

第五章 深度訪談成果分析

本研究共計完成 25 家事業單位訪談，每一單位訪談 3 名對象：雇主、本國勞工代表及外籍勞工(看護工)代表。研究範疇含括 6 縣市、8 個重要行業別，個別單位、受訪者資訊予以匿名呈現，以下摘錄之重要訊息均以代碼表示，編號為受訪單位序號(請參本報告書頁 82-85，表 4-6~表 4-8)：

第一節 事業單位雇主訪談分析

一、企業僱用外籍勞工對本國勞工就業機會影響

(一)雇主認為企業僱用意願不受影響，勞工不願求職才是主因

多數製造業雇主均有高度意願聘僱本國籍勞工，製造業基層、生產線工作性質，在國內就業市場並不受本國勞工青睞，企業招聘時常面臨僱不到人、無人應徵的情況。因此，雇主多表示不會因為有僱用外籍勞工而減少本國勞工的僱用意願。此外，也有雇主提到，由於僱用外籍勞工目前國內外籍勞工核配比率採 3K 五級制，申請僱用外籍勞工亦需視本國勞工數額核配，因此不會因為有僱用外籍勞工就減少或不僱用本國勞工。

無差,我們很歡迎本國勞工來,有人要來我們很歡迎,不會因為我有外籍勞工就不請本國勞工,因為你要請外籍勞工就要本國勞工要有幾個外籍勞工有幾個 (No.1/臺中/金屬/雇主)

你說要吸引那個本國勞工，本國勞工來這邊上班，其實我們也是找人找得很辛苦，所以我們覺得我們僱用外籍勞工，並不影響我們聘僱本國勞工。外面一直在說失業怎樣，可是我們真的就是很難應徵到人，真的不多啊…(No.4/臺中/電子/雇主)

因為我們公司會請外籍勞工就是因為本國勞工僱不到人，那不用外籍勞工來補那根本就沒辦法做了。那是不得已啦，不然我們公司以前沒有在僱用外籍勞工的(No.11/高雄/食品/雇主)

因為外籍勞工畢竟有時候他們來需要一個適應期，所以就是跟他們溝通可能就是要請翻譯。那臺灣的話…就是我們本國語言，他們講就懂了這樣子(No.16/彰化/紡織/雇主)



為什麼我們會請外籍勞工是，是我們天天都還在應徵人，幾乎找不到國內的員工…招募不到，沒有人要做呀…我覺得沒有差別(影響聘僱意願)，是沒有人要做，我才要找外籍勞工。(No.18/桃園/電子/雇主)

這事實啦，這就是因為本國勞工都沒有要做的時候就去僱用外籍勞工，其實我是不喜歡請外籍勞工…(語言問題)，而且他們都只能做簡單的工作而已啊 (No.6/臺南/基本金屬/雇主)

然而少部分產業雇主提到，提供就業機會本就希望以本國人為主，然而受限於製造業的工作特性，企業僱用本國人的同時常面臨招聘不易、本國勞工流動率高，形成企業主在訂單、生產壓力下不得不轉而尋求較為穩定的外籍勞工人力補足。

那相對的其實主要還是不好請到本國人，所以當初其實那時候有做了很多管道去尋求本國勞工從事這樣的工作，但是成效不彰，因為他們有可能做個兩天三天或是半天，這是一個比較勞累的工作，那我們生產線來講他是勞累，其實他沒有什麼粗重的工作，但是他比較是同樣的工作是一直重複進行…所以在本國籍勞工覺得這樣的工作，可能太過看低自己的，很熟呀或是怎樣的，或是甚至於太無聊，所以找的人常常兩天三天就不見了，就不做了，這也迫使我們最後去找外籍勞工，前面算我們公司的一個總經理的思維裡面，他們比較傾向愛護我們自己本國勞工…其實我們還是想找本國勞工，所以我們在…，等於是說我們公司從開始生產線，一直到後來引進外籍勞工，其實中間十多年我們是不用外籍勞工，就是我們不去申請這個東西，其實那時候一只都有很多仲介公司跟我們連繫，但我們告訴他們“我們不用”，我們希望還是照顧我們本國勞工…(後來還是僱用外籍勞工) 沒有辦法，因為我們找不到人 (No.21/新北/金屬/雇主)

我們其實連現在的一些主管然後像我自己就會覺得確實是用外人的穩定性比較好，因為可能一樣都是在訓練營的人力，那外人他們訓練完基本上可以很穩定的做下去，那臺灣人有時候可能做幾個月就會離職，因為我們一些機台操作都會需要做一些認證或是訓練，所以變成剛訓練完他可能就要走了，他可能又要在訓練新的人，對~所以我們反而會覺得當然還是會有影響 (No.19/桃園/電子/雇主)

相對於企業雇主普遍認為招聘的意願不會影響，雇主也提到本國勞工求職的意願可能受到影響，因不願與外籍勞工共同工作，而不願意投入製造業工作。

可能他們認知上，我個人判斷拉…(本國勞工)認知上可能說怎麼跟外籍勞工擠在一塊工作…就是說有那麼多外籍，我就不想來…(No.2/臺中/金屬/雇主)

養護機構方面，對於聘僱外籍勞工對本國勞工的就業機會，雇主亦表示不受影響，唯認為本國籍勞工自身對產業興趣、勞動權益的考量，而不願意投入養護機構的工作。

其實不會，其實因為政府有規定一比一，所以我們就是照規定走…因為我覺得本國勞的話，我們要讓我們本國的人有增加他們的就業機會，然後他們其實都把長輩當作自己的親人，因為都這樣，所以我就覺得說這一個地方，外籍勞工可能比較沒有辦法做到這樣，所以我會讓他們比例是一比一…(No.10/高雄/醫療/雇主)

其實他們自己本身(本國勞工)對這個產業本身比較排斥 這是根本的原因 並不是說我這個地方找人怎麼樣的…所以他們其實是本身接受這個產業的意願高不高 並不是說環境跟外國人跟越南跟印尼要接觸所以低落 並不是這個關係 (No.13/新北/醫療/雇主)

多數雇主認為僱用外籍勞工不會影響企業僱用本國勞工之意願，其主要原因歸納如下：

- (1)語言、文化背景相同：工作溝通、管理上較為方便。
- (2)外籍勞工核配比率規定
- (3)企業社會責任：照顧本國人，提供就業機會
- (4)管理人才培育：外籍勞工有就業年限限制，管理階層工作仍需靠本國勞工。

不論製造業或養護機構雇主均提到，並非雇主不僱用本國勞工，相反的是招聘、進用本國勞工相對於外籍勞工而言更為困難，受限於工作條件、環境、工作性質，本國勞工不見得願意進入相關產業就業，而使得雇主不得不尋求相對穩定度高的外籍勞工（看護工）人力。

(二)非法外籍勞工才是影響國人就業機會主因

雇主提到，合法聘用外籍勞工情況下，要付出的薪資、申請、生活照顧與管理等種種成本總合計算，其實不比僱用本國籍勞工划算，也甚至可

能在未來工作場域上會有需要投入更多時間、心力在溝通管理工作上。然而，非法外籍勞工相對不受政府種種限制，對於本國勞工的就業機會帶來的影響較大。

其實如果同樣以合法來講，同樣的合法的外籍勞工來講的話，他的費用其實並沒有比本國勞工低多少...總成本其實沒有比本國勞工低多少，所以你站在僱主角度來想，你省一點點的錢，可是跟一個不太容易溝通你不知道他講什麼的人溝通...那跟找一個你跟他比較熟悉的人，那這兩個比較起來我相信，應該絕大多數的人還是，但是你如果說是非法的、低薪的...那當然就會有影響。(No.14/新北/塑膠/雇主)

(三)若縮減外籍勞工後，就業機會流向產學合作、新住民

如若政府縮減外籍勞工，對於本國籍勞工的影響，雇主評估可能會直接產生以下影響：

1.會增加本國勞工、產學合作、新住民就業機會

當企業無法繼續僱用外籍勞工此替代性勞動力，基礎勞動力用人需求仍存在情況下，除繼續招募本國籍勞工外，將轉而尋求產學合作、新住民等管道求才。雇主也同時認為雖然產業有需求存在，但本國籍勞工是否願意投入產業、或能夠持續留任，目前多抱持消極態度。對雇主而言，不論是否可僱用外籍勞工，基層人力找不到本國籍勞工是一大主因。

你今天現在是因為現在我們其實是因為找不到臺灣人所以才會去用外籍勞工，那如果說我們今天不用外籍勞工的那變成其實我們臺灣人也不一定找的進來(No.19/桃園/電子/雇主)

因為找不到，啊對學生也是，對我們也是成本是比較高的，他好處就是說，從年輕的時候就讓他知道我們公司的環境，啊如果他畢業之後能留下來是最好...這是我們的想法啦，不然的話，學生而言也看看，他...他沒有辦法加班...事實上他對一般那種畢業一陣子在求職的國內員工，他是比較沒也那麼好用的(No.5/臺南/電子/雇主)

對，如果請得到本國勞工，其實我們已經開始在這樣子做了，就是說陸陸續續我們有...我們這樣講好了，外配算本國勞工嗎？我們現在如果請得到外配，就請外配...我只是舉例說目前我們能夠逐步去縮...去減少外籍勞工的原因是因為有多的一個管道，外配的管道，那盡量來講如果我們可以不用外籍勞工當然是盡量是不希望去用外籍勞工，因為我們相信

啊...越南也會成長，然後呢，這些外籍勞工提供的人數會越來越少，所以我們還是要預做打算。(No.14/新北/塑膠/雇主)

可能會提升，阿但是來也要看他做不做得下去，因為有一些本本國籍的，中高齡的如果做得下去就可以，如果不行的話有時候也不是太好聘欸，不是太好聘這樣子，應該是整個臺灣目前都還蠻缺這個照服員這個人力 (No.10/高雄/醫療/雇主)

2.加班/輪班無其他替代方案，本國勞工薪資、工作負擔增加

製造業生產或提供服務依訂單量安排產線人力，當生產趕單時需要加班以因應出貨。當無外籍勞工可配合時，本國勞工投入加班連帶影響薪資雖然增加，但也會衍伸其他勞動權益問題，諸如工作超時、工作與生活不平衡等狀況，對雇主而言也有違法之虞。

臺灣本籍加班會增加，所以收入應該會上升，只是不知道會不會超時…(No.19/桃園/電子/雇主)

你人變少的時候就要本國勞工加班啊，加班就比較長啊，那加班到一個極限也是沒用啊，加班 46 小時而已，剩下的就賺超過了(No.6/臺南/基本金屬/雇主)

養護機構而言，縮減外籍勞工並不會影響本國勞工薪資或工作負擔，由於工作形態與製造業勞工不同，本國勞工及外籍勞工(看護工)是個案、接案服務性質，每人每月可投入的工時相當，不會因為縮減外籍勞工而使得本國勞工工作量提升。

不會，因為我們幾乎是平等的，所以他們並不會因此而增加，因為一個人固定可以做多少的工時跟多少內容其實都差不多是固定的 (No.10/高雄/醫療/雇主)

3.員工流動率可能提升；工作態度未獲改善可能更為低落負面

工作量、排/輪班、加班等工作壓力，在原本就難招聘、高流動的製造業基層人員而言，如縮減外籍勞工雇主認為可能員工流動率更高，工作態度相對更為低落。

因為大家工作,如果本來是外籍勞工工作又押回來臺灣人,就是外籍勞工會做就是臺灣不想做的…扛不住就走了啊(No.23/彰化/紡織/雇主)



因為沒外籍勞工就變成說一定臺灣人可能要被協商調下來吧，或是可能有人要去參加輪班…或者是他走了，有新人，新人來他們原本要教的人還要下來教，還是一樣啊(No.9/高雄/電子/雇主)

這是一定的呀，因為如果沒有外籍勞工，工作還是那麼多，當然就是說他們在做的，譬如說現在，我們就這麼多外籍勞工，他可能每天做的產量假設做一千個好了…那當我今天縮減外籍勞工，我一樣客戶端還是這麼多的訂單，我可能就是會去壓迫他，就是叫他們一天要做到一千五百或是怎麼樣，這是一定會的，因為我還是照著訂單在作業(No.21/新北/金屬/雇主)

工作量變多…應該會比較消極(No.8/臺南/金屬/雇主)

二、同性質工作僱用本國勞工、外籍勞工經驗差異

透過雇主僱用、管理之經驗，了解同性質工作及管理本國勞工及外籍勞工上的差異，藉此觀察外籍勞工是否對本國勞工產生職場壓力。

以製造業而言，所僱用的外籍勞工從事之職業多以機械設備操作及組裝人員、基層技術及勞力工為主。尚未僱用外籍勞工前，此類工作從業者身分以：中高齡人士、低教育程度者、二度就業者居多，此外企業也希望僱用一般勞工(年輕人)。

雇主認為，僱用外籍勞工與本國勞工存在以下幾種差異：

1.工作態度

雇主認為外籍勞工相對本國勞工而言，較為勤奮、配合度高、加班意願高、態度較為積極，也顯得工作上的效率較好，對於公司安排的工作事項接受度較高，公司在調度、安排工作規劃上協調外籍人力相對更為輕鬆。

相同情況也存在養護機構，由於外籍勞工統一居住在機構中，人員管理及調度上均較為迅速。在態度方面由於看護工或本國籍照顧服務員從業人員特質不同，本國籍照顧服務員年齡較長，對於照顧的長輩也相對較有耐心；外國籍看護工雇主角度會認為較一板一眼，依照規定處理。

是外籍勞工的工作效率比較高，本國勞工就好像是在這裡拖時間而已啦…(No.7/臺南/基本金屬/雇主)

做事情的方法工作分配會有點不同，就是本國勞工幾乎甚麼事情他都很願意做，就多做沒關係，可是外籍勞工的想法是他們的職責是怎麼樣就做怎麼樣 (No.10/高雄/醫療/雇主)

工作態度當然是會比那個好啊~臺灣的會挑工作啊~你叫他做什麼就做什麼阿...(No.12/高雄/金屬/雇主)

2.薪資及營運成本

雇主認為本國勞工薪資、津貼等相對較外籍勞工來得高，製造業外籍勞工薪資多依勞基法規定，本國籍勞工除了勞基法為基準外，企業也會為了留任員工而調薪，給予津貼等福利獎勵。在薪資面而言，雇主認為本外籍勞工在薪資上確有差異。

亦有雇主提到，雖薪資上外籍勞工依勞基法規定，但由於僱用外籍勞工會有額外的管理支出，諸如就業安定費、返鄉假期、食宿、機票補助等衍生費用，如將相關費用均納入計算，聘僱外籍勞工企業花費的成本可能高於本國籍勞工。

我會覺得在管理上比較好管理。譬如說我們會有班別這些問題啊。外籍勞工的配合度比較高，薪資成本就是會比較省一些津貼費啊，台籍可能就是有家庭還是因些因素導致她可能沒辦法...(No.9/高雄/電子/雇主)

應該說我們本國勞工薪資成本比較高，外籍勞工都是依照基本工資…我們本國勞工的話應該說我們本國勞工的薪資是跟基本工資脫鉤了，對，所以應該是說公司如果他有利潤的時候我們幾乎每年都有幫本國勞工調薪，那外籍勞工大部分就是跟勞基法。(No.4/臺中/電子/雇主)

薪資本來外籍勞工是比較高的費用啦…因為他們薪資跟我們一樣嘛，可是他有一些比如說…來回的機票…就業安定費，然後我們還要提供住宿...(No.12/高雄/金屬/雇主)

3.人員管理調度

由於外籍勞工來台工作，不論製造業或養護機構，由企業提供住宿安排，在人員調度上靈活度、配合度相對較本國籍勞工高。對於企業的工作安排、加班調整等，普遍可見雇主均認為外籍勞工配合度優於本國籍勞工。

當然比較願意配合加班啊。真的不夠人力，他們就是最優先的人選 (No.18/桃園/電子/雇主)



外籍勞工因為住在這邊嘛，阿所以如果說你有甚麼臨時機動的時候，他們是可以馬上配合，因為幾乎都在這裡。(No.10/高雄/醫療/雇主)

坦白講確實外籍比較好去 control 這樣子一些工作，然後包括希望他們可以配合我們的一些作業、加班等等的，這個東西確實外籍勞工比較好用，本國的話不是那麼願意配合我們的東西，所以當然到後期之後，主管其實在運作上來講，真的會感覺到外籍勞工真的很好用 (No.21/新北/金屬/雇主)

三、工作內容、補充性人力、職涯發展等因素，外籍勞工不會造成本國勞工之職場壓力

不論製造業或養護機構，在僱用外籍勞工之前，雇主在聘任本國籍勞工並不會特別限定勞工身分，過往聘任經驗從事相關職業的本國籍勞工以中高齡、低教育程度、二度就業者及一般勞工為主。

雇主在招聘員工時多不認為會因聘僱外籍勞工後影響僱用本國籍員工的意願，主要仍是本國籍勞工本身就業意願及工作態度，可能會使員工求職意願有所變化。

我覺得年輕人影響比較大…中高齡會局部影響…二度如果說這種真的是二度就業他應該也會忍耐…就比較珍惜工作機會齣 (No.2/臺中/金屬/雇主)

若可以我們當然還是希望找臺灣人啊。因為溝通上跟一些文化上比較不用在那邊適應啊(No.9/高雄/電子/雇主)

不會的原因在於，呃他們從事的工作通常真的是一般我們民眾不會想要從事的工作…就是他們的確是在取代那些不願意做，比如說輪晚班，我們沒有人願意輪呀，可是他們……為了錢，他們很樂意阿 (No.3/臺中/機械/雇主)

在工作場域中，本國勞工及外籍勞工從事相同類型、基層性質的工作，且對本國籍勞工而言職涯有發展的空間，外籍勞工受限於就業年限的限制，在臺灣的工作相對較無發展性可言。因此，雇主認為外籍勞工對本國勞工而言不致產生職場壓力。

其實基本上我覺得都是...一樣都是在這個職場工作，對，那所以應該沒有，不會造成本國勞工的職場壓力。譬如說我們公司有分好幾個站別，那譬如說這一個站隊本國勞工跟外籍勞工從事的工作都是一樣的。(No.4/臺中/電子/雇主)

你本國勞工的優勢是我是臺灣人，我可以做到退休，而且我如果表現好我可以晉升組長、班長、課長、經理、副理都可以，你外籍勞工不可能晉升到經理副理，所以不可能對他們有什麼職場壓力啊。(No.25/桃園/金屬/雇主)

四、對公司勞動條件影響或改變

雇主表示，由於外籍勞工在工作上配合度較高，對於工時、班次、加班等安排調度相對於本國籍勞工較願意配合。僱用外籍勞工對勞動條件上的影響，不論製造業或養護機構，都因為外籍勞工配合度高，也較願意犧牲休息時間賺取加班費，也讓雇主有加班、輪班等調度需求時，會以外籍勞工為優先的安排選項，增加本國勞工工時彈性。

減少本國勞工的加班。譬如說你有聘僱外籍勞工的話，那外籍勞工的那個，怎麼講，他的薪資比較低一點，所以我們大概如果有加班的話一般會留給成本比較低的，但是其實也是我覺得那個影響層面其實是還好這樣子(No.4/臺中/電子/雇主)

應該減少勞工的加班情況，當然第一個是考量到外籍勞工到臺灣來，他們進來總是要付一筆債嘛，所以都把機會給他們，第二個意願比較高，意願高 (No.2/臺中/金屬/雇主)

因為他們比較願意安排，可以安排他們什麼時段都OK，所以本國勞工他如果這個時段不行，那OK，你就改成外籍勞工來接任這樣子 (No.16/彰化/紡織/雇主)

會分擔掉他們的一些加班費的狀況，雖然這是一定的，因為其實本國勞工他本身就不太愛加班，但使用到外籍勞工之後，確實多少還是會影響一些比較想加班的人，因為人多了嘛，加班的一個時數，其實都只是還是依法規規定，所以當然相對的在這個部分，主管還是比較希望利用外籍勞工來從事這個加班的部分 (No.21/新北/金屬/雇主)

企業僱用外籍勞工對勞動條件的改變，主要影響層面也多在基層人力、

管理調度上的差異，工作上的安排並不會傾向全數由外籍勞工替代，而是將外籍勞工視為補充性人力，補足本國籍勞工無法配合的部分。故外籍勞工所帶來勞動條件的改變，多在相同工作技術層級上，工時、加班、排/輪班制度方面。

也由於外籍勞工屬於基層人力，基層人力薪資設定主要依循勞基法規範，在相同技術層級的工作，並不會因僱用外籍勞工，因而提升本國勞工薪資或福利。過往相關研究提及，可能基層人力由僱用成本相對較低的外籍勞工擔任後，企業薪資分配可提升技術性、高階人力的薪資。然而，企業主在薪資面向考量上，表示不會因基層人力而影響公司整體敘薪制度的規畫。

(提升本國勞工調薪幅度或頻率)這個都沒有，這個薪資的部分應該跟大環境有關係啦，我講個很現實的事，公司為了生存一定要去控制人力成本或物資，原物料那一塊的成本…那所謂的薪資是這樣…公司如果說有賺錢，因為我們公司是大概…是提撥盈餘的10%，算是多的，問題是公司要能夠賺錢，我剛在講的都是講基礎…基本能力啦，因為外籍勞工都是屬於基本能力啦(No.5/臺南/電子/雇主)

五、外籍勞工職場互動狀況

雇主均表示工作場域中外籍勞工與本國籍勞工相處融洽。在相處方面常見的需多溝通情形整理如下：

1.衛生習慣

外籍勞工宿舍、工作場域的公共區域，雇主表示較容易面臨外籍勞工衛生習慣不佳，諸如東西亂丟、髒亂不固定打掃、使用廁所的習慣、垃圾分類或是個人衛生習慣(洗頭洗澡)等，在與雇主或本國勞工相處過程較有這方面習慣的溝通議題。

(衛生習慣)有差。因為他們的如廁習慣真的跟臺灣不太一樣，因為他們的鄉下嘛，大部分從鄉下來…(No.14/新北/塑膠/雇主)

因為越南這邊或者是菲律賓，他們的衛生習慣其實跟我們臺灣本國勞工是有蠻大的差異…好像是就是有的時候我早上的那個老闆是說，你跟他

講很多次 但是他在你沒有看到的時候 或是沒有叮嚀的時候可能又會再犯...(No.15/新北/食品/雇主)

他們可能就是應該是說他們，像我們公司雇用的是菲律賓，那他們習慣都...比較習慣用水，就是如果是他們大便完的時候，習慣用水沖屁股，就這個部分...但是他們沖了之後，可能就，你知道就廁所都溼淋淋(No.4/臺中/電子/雇主)

2.工作態度及價值觀念

外籍勞工來台工作，由於其民族性格以及來台任務、限制條件使然，對於工作安排上對公司配合度高，但也不會積極進取的爭取更大的舞台或表現機會。對於雇主而言，在管理本國勞工及外籍勞工在工作態度上仍有感受到明顯落差。本國勞工相對較願意付出、願意多承擔或為雇主設想；外籍勞工則較一板一眼，依照規定將工作完成。

還是會有隔閡。那你如果用本國人的時候，很多事情他會比較積極主動，那你如果說是外籍勞工的話，就是你規定我做什麼...我就配合，他至少是覺得他就是配合度高。但是他們不會主動積極去要幫人家做什麼事。(No.14/新北/塑膠/雇主)

做事情的方法工作分配會有點不同，就是本國勞他幾乎甚麼事情他都很願意做，就多做沒關係，可是外籍勞工的想法是他們的職責是怎麼樣就做怎麼樣...(No.10/高雄/醫療/雇主)

3.工作分配及加班安排

本國勞工及外籍勞工之間，偶會為了工作分配、加班安排產生困擾需要溝通。雇主安排加班會考量是否造成勞工超時、人事成本花費、勞工配合度等面向。有時雇主因人事成本考量而傾向將加班機會安排由外籍勞工出任時，就會造成本國籍勞工的不平，進而需要溝通協調。

雇主也提到，加班或排輪班的也會有人性化考量，輪調或輪流出任是必要、公平且對勞工個人狀況較好的安排，但外籍勞工對雇主的安排有時不太理解，會認為犧牲其工作、賺錢的權益。

因為是早班跟晚班是在替換的時候，是需要溝通的，因為晚班是有津貼的，所以他們認為晚班調早班這件事情其實是似乎變相在懲罰他們，但



似乎不是這樣，因為固定性輪調是必要的…而且對他來講會比較好，不然一直做晚班，那做三年，就那個害了了(No.3/臺中/機械/雇主)

4.人際相處

人際相處上，雇主表示外籍勞工由於民族性不同，也導致個體對事物的理解、說話、溝通的方式也與本國勞工不一樣。因此在工作互動上，有的時候會造成需要多加溝通。外籍勞工說話方式或溝通方式，容易令人誤解較強勢、口氣不好。

人際相處情形，他們自己那一個小圈子的話，他們全部每個人都自主性都非常強…比較強勢…他們是女生出來賺錢，然後男生比如在家裡帶小孩，所以他們就會很積極進取這樣(No.10/高雄/醫療/雇主)

越南人就是這樣子 他們講話的音量就是這樣子…可是一般主管就會回覆他的話就會特別重…而且他們有時候感覺很像在吵架，其實沒有在吵架，有時候你會覺得說他的態度不好，阿其實他不是，他不是，那是他們的文化，他們講話的方式跟語調 (No.15/新北/食品/雇主)

不同國籍間外籍勞工，雇主也偶有聽說不同國籍間勞工會結黨成群，不同國籍群體間就有可能會產生衝突或矛盾。

啊我有僱用印尼、泰國跟越南的，他們都住一起，很多個啊，住久了大家都可以溝通，我們這邊才20幾個也沒有很多，他們那種更多的比較有可能…有的比較多，北寮那裏就常常在打架，一團一團在打架，不同國家的，他們人多比較會(No.6/臺南/基本金屬/雇主)

5.社交、休閒、宗教活動

外籍勞工目前來台就業，雇主也表示情況與過去不同。隨著外籍勞工原屬國家經濟發展，目前來台者對於生活、休閒娛樂、勞動權益的重視與行為也的確與過去有所差異。

目前來台的外籍勞工，在臺灣也多有親友，假日休閒時間也會外出從事活動。部分雇主提到擔憂外籍勞工私下的休閒活動，可能影響其工作表現，這時後就會需要多加溝通、勸導。

其實像是外籍勞工，也是會有同鄉會之類的嘛，那有可能就會比較……比較呃，比較不務正業一點啦這樣，就是晚上可能會抓出去打牌喝酒之類的，那這種需要跟他們比較多溝通(No.3/臺中/機械/雇主)

雇主提到，以菲律賓籍勞工為例，工作態度、表現相對較其他國籍來得好，同時也重視私人的休閒娛樂、休息時間。相對不會一直想加班賺錢，而是會希望休假時能夠從事休閒活動、或宗教活動。

他的工作態度，恩菲律賓的跟你講說會比較認真，可是他們比較也會有時候你要叫她說欸可能要幹嘛，他就比較不願意 他們又比越南更注重生活品質跟觀念。對有的時候可能要請他幫忙啊，那今天可不可以多加一個小時啊還是怎樣，他們就比較不願意…像他們比較會有上那個，菲律賓比較會上那個教會…現在其實會來臺灣的員工，其實他們外面自己就有很多朋友啦親人在，所以他對工作跟他自己休閒其實還是會比較注重。(No.15/新北/食品/雇主)

外籍勞工休假時的休閒活動，除了一般消費性的活動外，外籍勞工從事釣魚類的休閒活動，也常因沒有妥善處理善後，導致後續宿舍衛生管理上的不便。也由於外籍勞工風俗民情，較為熱情、樂天，休假相聚時可能吵鬧喧嘩，也影響附近鄰居。

有時候去釣魚，常常有時候釣很多又吃不完阿，如果要幫她處理好變成養的東西壞掉，鄰居就會來抗議 (No.12/高雄/金屬/雇主)

他們就是…就宿舍啊常常會…比如說休假好了，會去外面釣魚啊…東西拿回來…就是…烤肉啊煎魚啊幹嘛…那些東西就不會清，然後就會有老鼠阿…那些…(No.25/桃園/金屬/雇主)

六、經濟發展正負面影響或改變

(一)正面影響

雇主大多提到聘僱外籍勞工，為企業單位帶來正面效益大過於負面效益。正面效益包含：人力調度便利性、克服人員流動、提升工作效率、企業獲益增加等正面改變；負面效益則主要為：增加額外事務、額外管理費用、人事成本等影響。

人員調度便利性、克服員工流動情形，主要均源於外籍勞工的就業限

制，諸如不能自行更換雇主；來台就業年限的限制，對於雇主而言外籍勞工相對更具穩定性，在人員管理、調度運用上，也讓企業更具運用彈性。當企業對調度工作、人力有高度掌握能力，人員穩定性高的情況下，工作效率、產能也自然提升。對雇主而言，僱用外籍勞工可使得第一線的生產能量更為穩定。

我們的本國勞工就是以往如果說經濟景氣比較好的時候，可能就是 he 會挑工作，譬如說我們錄取她了，那他可能就做沒多久，就離職。所以那個流動率還滿高的，但是外籍勞工不一樣，他今天能夠來到臺灣工作，第一個他可能必須先貸款，先給仲介費用，所以基本上他們來到這邊就是已經背負了負債，所以他們應該說會比較就是不會輕易說想要自己離職啦。所以他們外籍勞工的話基本上除非你真的很差的話，不然他們都會盡力。對，把工作做好，然後在臺灣至少完成 3 年的聘約就對了。(No.4/臺中/電子/雇主)

對養護機構而言，外籍勞工對企業帶來的正面效益，亦以人力調度、獲利提升為主要正面影響。僱用外籍勞工對於機構而言，在人力成本上相對較可負擔，且外籍勞工穩定性也較高，營運獲利也因此能夠提升。

有啊我成本降低啦，(所以獲利提升) 我根本沒辦法負擔全部都是台籍員工。

雇主角度的認為，僱用外籍勞工所帶來的正面效益主要是在穩定生產量能、降低人事成本方面，誠如過去研究文獻所提及，外籍勞工對於企業、甚至產業的在生產前線最為直接，但是如更進一步，在生產前線降低的成本，不論是薪資成本或管理成本，是否能轉而投入企業的轉型升級，諸如提升關鍵技術、提高投資額、研發經費等，在目前研究成果中並未反映出有此效益。

由雇主僱用外籍勞工之原因可發現，外籍勞工是一個不得不為的替代選擇。絕大部分雇主出於照顧本國勞動力、工作上方便溝通與傳承，均希望進用本國勞工，然而在勞動市場上此類製造業基層工作、養護機構照服

工作並不受本國籍勞工青睞。企業最終選擇僱用外籍勞工以因應目前的營運需求，由此角度觀之，僱用外籍勞工對企業而言並非可用以降低生產成本以進行產業升級之運用，而是企業為了在現下競爭市場中持續營運的必然選擇。

(二)負面影響

對雇主而言，僱用外籍勞工產生的負面影響或改變，主要包含：產生額外的管理費用、人事成本及相關事務。由於雇主聘僱外國人許可及管理辦法規範，企業聘僱外籍勞工申請、聘僱過程中，需準備相關申請文件，不論透過仲介公司管理或企業自行管理，來台就業後的食宿、醫療、生活管理均會產生額外的事務及成本支出。對於企業而言，是相對僱用本國籍勞工的額外負擔。

此外，外籍勞工隻身來台，在臺灣工作之餘也還是會有私人生活事務，對於雇主而言，僱用外籍勞工除了做好工作溝通外，也必須負責到外籍勞工的私人生活，協助溝通、協調、排解其私生活可能發生的狀況。

增加額外的管理費用啊...就是比如說宿舍啊，還有外籍勞工要...看病啊，生病啊或者是說一些生活上的東西我們都要協助...還有就是說...他的一些生活輔導、聘僱申請等等...比如說他要每半年要去體檢啊那些，還有一些要告訴他說，你需要來住在這邊臺灣有什麼地方你可以去...然後休假的時候，過年、春節休假，你出去你一定要注意什麼安全，我們都要提醒，每個月我們都要一直重複重複跟他們講(No.25/桃園/金屬/雇主)

他們自己的生活，就是生活的時候比較那個，譬如女朋友之間吵架、不然就是懷孕之類的，就可能比較造成我們一些管理上，在作業上會這樣一部分出現，然後被拐騙、逃跑、什麼有的沒有...就花比較多的時間去照顧他們的一些 (No.21/新北/金屬/雇主)

譬如說外籍他們去外面談戀愛，有得時候畢竟民情不同嘛，外籍的部份也比較容易遇到一些感情的因素或者是甚至於直接喝了酒跑還我這邊...(本國勞工不會這樣) 對...他們可以自己處理 不要去干涉到工作上可是在外籍朋友上你們這邊比較會遇到的就是他們私人私生活的情況。(No.13/新北/醫療/雇主)

其實他們...說起來我們引用泰勞，其實造成他們本人在泰國的離婚率也相當高啦，離家嘛。然後可能在這邊也有一些不正當的交往關係，但那也是



跟外籍勞工，只要不發生事情，我們都不便介入啦。(No.7/臺南/基本金屬/雇主)

七、外籍勞工對產業帶來的影響評估

僱用外籍勞工對產業整體而言帶來的影響，主要以「人力調度方便性」、「提升工作效率」、「克服人員流動率高的情形」為主要影響。

(一) 人員調度、人事管理面成本降低，獲利提升

雇主僱用外籍勞工其穩定性、高配合度、轉換雇主之限制等，均使得僱用外籍勞工之雇主，能夠克服本國勞工流動率、調度等困難，也因為人員工狀況穩定，使得生產、工作效率能有所提升。當員工流動率降低時，員工技術性、穩定性、生產速度也隨之增加；相對不斷重新招募、培訓的時間、人力成本降低，也等於變相的獲利提升。

應該是說其實我們的本國勞工就是以往如果說經濟景氣比較好的時候，可能就是會挑工作，譬如說我們錄取她了，那他可能就做沒多久，就離職。所以那個流動率還滿高的，但是外籍勞工不一樣，他今天能夠來到臺灣工作，第一個他可能必須先貸款，先給仲介費用，所以基本上他們來到這邊就是已經背負了負債，所以他們應該說會比較就是不會輕易說想要自己離職啦。所以他們外籍勞工的話基本上除非你真的很差的話，不然他們都會盡力。對，把工作做好，然後在臺灣至少完成 3 年的聘約就對了。所以說為什麼公司喜歡聘雇外籍勞工就是你說的很穩定，他不會像本國勞工，你知道嗎？他們今天是說來這邊，他覺得，譬如說好，主管盯比較緊還是怎樣比較嚴格，他們就覺得不高興，不高興那怎樣，我就在找下一份工作就好啦。但是外籍勞工不一樣。(No.4/臺中/電子/雇主)

臺灣的話，本國勞工可能搞不好做不到三個月又要跑，人又要走了嘿可能就有這種情況，所以說在克服人力的流動率拉，或者人力調度的方面話容易安排。等於說固定支出都一樣拉，其實一個穩定的人力就是一個獲變相提升獲利了。(No.2/臺中/金屬/雇主)

有(影響)啊…我成本降低啦，我根本沒辦法負擔全部都是本籍…我這樣說，因為其實這個行業要找要不然就是完全沒有聽過的孩子，就是新進入這個行業完全沒聽過…要不然的話就是別人介紹來的…這樣子比較多 (No.13/新北/醫療/雇主)

外籍勞工願意做體力工與配合加班，公司才能按進度生產接單，生產不

斷線等，降低成本即提高獲利。(No.22/彰化/塑膠/雇主)

人員充足的話，工作在做就比較那個…，啊如果這邊欠人那邊欠人就比較麻煩…提升的話如果是粗工沒什麼技術性，他就是來就除了你來，看你工作態度不錯、你的能力不錯，把你調上來使用機台，這種就會來做機台，其他的就做粗工啊…(No.11/高雄/食品/雇主)

因為我們……流動率高的工作由他們做，所以我們本國勞工的流動率就不那麼高了。工作效率……嗯……也算有啦，因為……因為如果沒有那些人(外籍勞工)，晚上機器就不能動了(No.3/臺中/機械/雇主)

正面影響就是當然第一就是成本的，就是薪資成本的部分。那再就是主管在運作上的一個比較方便性，因為他們能夠配合公司的一些運作。那其他的…專業技術上面的話，其實我覺得他們這邊應該是做一做，做一做其實他慢慢的他就可以去很上手，那種專業技術面來講，他們也都能夠去符合到主管的一些要求 (No.21/新北/金屬/雇主)

(二) 外籍勞工薪資隨基本工資調整，逐步壓縮傳統製造業利潤

製造業雇主提到，由於外籍勞工薪資隨基本工資調整，僱用外籍勞工的成本也隨之提高，對於傳統產業而言，也壓縮了獲利空間。

因為基本工資一直在提升嘛，其實把整個外籍勞工的成本都提高很多，以前假設我以前一公斤外包給人家是 0.75 元，那他還要含機械設備、還要含消耗品。那現在我用外籍勞工之後，我光人工成本就 2 點多了，消耗設備還是要我。所以基本上，累積到現在…我的人力成本跟以前來比較，事實上是沒有競爭力的。事實上是沒有競爭力的，所以變成我外面的獲利率是變低的…(No.7/台南/基本金屬/雇主)

外籍勞工對於產業而言，所帶來的影響主要仍在於解決第一線人力的缺工、不穩定性，當人力充足穩定時，工作效率、技術可隨之提升，對雇主而言連帶的是相對獲利的增加。但是對產業內更進一步的技術轉型、關鍵技術開發、投資增加等面向，對於雇主而言較無直接影響。

八、外籍勞工對當地帶來的影響評估

(一) 當地衛生條件影響負面高於正面

部分雇主認為外籍勞工由於衛生習慣、風俗民情的不同，在臺灣工作、

住宿，可能造成環境髒亂、亂丟垃圾、不分類而引起鄰居的不滿。如果不是集中式管理的外籍勞工宿舍，公司在外租賃的宿舍空間，就相對較容易產生衛生習慣問題。

我現在看到的環境是有些的...的...那個比較小間的他們也是在外面租...啊那一種的就比較亂一點，因為他比較沒辦法像...集中管理(No.5/臺南/電子/雇主)

(二) 當地消費情形影響正面居多

雇主觀察，目前外籍勞工在台具高消費力。除了假日期間外籍勞工休假外出消費外，也會在臺灣購買日用品或生活用品寄回家鄉。

他們其實滿捨得消費的欸。他們手機都用 Iphone...三天燙一次頭髮、染一次頭髮。對對。他們該省的錢會省啦，可是不會省到說去虐待自己，對他們要用的東西...譬如說腳踏車，他們其實都不是腳踏車，都是電動的。(No.14/新北/塑膠/雇主)

我覺得他們，可能尤其近幾年覺得他們人員來台，也消費比較好，也比較願意在臺灣消費。有促進消費的感覺 (No.20/新北/金屬/雇主)

因為現在的外籍勞工我覺得他很喜歡花錢，泰勞的生活習慣，從以前就是有錢享受，他們很樂天啦，有錢就會盡量享受。(No.7/臺南/基本金屬/雇主)

消費情況應該是正向的吧，因為他們還是會去買臺灣的東西吃。因為也會去想嘗試吃的部分啊，當然，我覺得他們來到這裡呢，因為生活條件、經濟狀況，其實在他們當地國家是差很多的。因為來到這裡，他確實他賺到薪水跟他們當地比起來，其實他在這裡賺一個月，在他們當地可能賺上半年的一年的。所以當然相對來說，他們領到那麼多的薪水，除了該付給家裡的之外呢，就是變他們自己所擁有的，所以他們會比較敢去花錢，買一些比較好的東西。他們有的週末也會想跑出去玩，自己搭車找朋友等等的。(No.21/新北/金屬/雇主)

(三) 當地治安狀況影響負面高於正面

雇主觀察，外籍勞工對當地治安的影響，部分認為沒有特別影響；少部分雇主認為負面影響較多，主要的事件諸如：騎電動車不遵守交通規則、酒後騎車(電動車)、喝酒鬧事、吵架。

男生都會喝酒啦叫囂啦，有時候就是會這樣，啊你知道有時候喝酒就會吵架啊，你會聽到的大概都是。(No.5/臺南/電子/雇主)

只是他們可能比較愛喝酒，所以我常常跟他們宣導說如果你喝酒你自己宿舍，不要騎腳踏車出去，我們會跟他講說那妳平常晚上就不要喝，因為你隔天要上班!如果說你禮拜六禮拜天休息，當然就，偶爾說喝啦，只是說你也是要自己節制，而且你喝完絕對不要...因為我們也聽過喝完都在外面騎腳踏車被抓去...(No.12/高雄/金屬/雇主)

(四) 宗教禮俗文化方面，正面效益高於負面

絕大多數雇主對於文化、宗教禮俗面向並無認為外籍勞工為當地帶來影響或改變。少部分持正面態度的雇主，認為外籍勞工在當地，仍會遵守其信仰禮俗、文化傳統，這也促進當地對於多元文化的理解與尊重。

有差別的像譬如說印尼他們來她們會有一個齋戒月...他們齋戒月就是有一整個月，一整個月他們到了晚上什麼時候都不吃東西到隔天早上，還滿常遇到的因為他們都是伊斯蘭教或者是他們這個時間要拜拜。那他們早拜的話就是會一大早起來然後膜拜要怎麼樣大概只有這樣子而已但是他們不太會去干涉到別人 (No.13/新北/醫療/雇主)

應該是說會啦(影響當地文化)~但是應該不會很嚴重吧,比如說四面佛阿,他們就會去拜拜阿,所以可能我們的本島四面佛的設置會越來越多?不然這些外籍勞工都要到臺南永康那邊去拜拜...會不同的那個~比較多元啦。

對於不管是公司辦的活動或是對外，他們自己本身的一些文化，或者是他們的信仰等等的，就是對我們來說，就是比較正向的參與活動。就是其實應該說本國人他在一些表演上還來說，他們本國人會比較害羞、比較不會想要去表現，那我們會請他們外籍勞工來這樣子的表演，他們都還滿樂意的，而且都算很積極吧(No.21/新北/金屬/雇主)

九、整體感受

(一) 整體企業形象

絕大多數雇主對於聘僱外籍勞工對於本身企業形象，均表示不會有差別。僱用外籍勞工在臺灣已經是普遍的現象，企業做好溝通、生活管理，工作場域中與一般員工相處也無困擾，也能平常心以待，故聘僱外籍勞工不會對企業形象造成影響或改變。

少部分雇主則認為，聘僱外籍勞工能為公司形象帶來正面影響，主要是公司對待勞工不論本國籍或外國籍，一視同仁的態度，由其對外參加活動、比賽，也能夠彰顯企業的平等尊重。

我們不會把他們當作不一樣的，是這樣對啊我們都一視同仁，...報名參加的本國勞跟外國勞都去參加比賽，就是金道獎還是甚麼，阿他們也都有得有獎，阿他們也很開心(No.10/高雄/醫療/雇主)

(形象)我覺得是正面的，因為第一個是公司獲利上的提升，然後我們也有辦一些活動，就是讓公司，公司就是會教...有照顧他們的感覺啦。然後...定期也都會有些融合的一些活動啊，譬如說他們有參加些體育比賽啊還是一些我們公司的活動也都有參與啊。體育活動，然後我們有時候甚麼一些節慶那些禮品也都照發，沒有說因為不同就沒發。家會知道連外籍勞工也來參加比賽。也是比較...(對公司形象好) (No.9/高雄/電子/雇主)

(二) 對當地各面向的影響或改變

透過訪談紀錄表，記錄受訪雇主認為僱用外籍勞工對於當地在以下各面向帶來的影響或改變，簡要計算雇主態度。

雇主角度的評估，外籍勞工對於縣市帶來的影響，在「經濟」、「在地文化」等面向上正面效益大於負面；多數的面向上雇主均認為外籍勞工帶來的改變無所謂正負面評價；在「治安狀況」、「居住環境」、「休閒娛樂環境」等面向上，負面影響略高於正面，如表 5-1 所示。

表5-1 雇主評估外籍勞工對當地的影響或改變

項目別	非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
a.對本縣市的經濟	-	4.0	20.0	64.0	12.0
b.對本縣市市民的工作機會	-	24.0	68.0	8.0	-
c.對本縣市的在地文化	4.0	12.0	56.0	28.0	-
d.對本縣市的多元宗教地景	-	4.0	80.0	12.0	4.0
d.對本縣市的治安狀況	-	44.0	52.0	4.0	-
e.對本縣市的居住環境	4.0	40.0	52.0	4.0	-
f.對本縣市的休閒娛樂環境、據點或設施	4.0	36.0	40.0	20.0	-
g.對本縣市的整體形象	-	28.0	60.0	8.0	4.0

資料來源：本研究整理。

第二節 事業單位本國勞工訪談分析

一、聘用外籍勞工對就業機會之影響

未聘用外籍勞工前多由中高齡、低教育程度、二度就業者或一般身分勞工擔任。本國籍勞工認為，開放僱用外籍勞工可能受衝擊的勞工身分以中高齡、低教育程度者為主。

對於一般身分勞工，主要在於工作機會直接減少，但目前開放僱用外籍勞工之工作，主要面對本國勞工缺工、高流動率，因此對於一般身分或年輕勞工，產業僱用外籍勞工對於就業機會應無影響。對於中高齡、低教育程度、二度就業者等身分，則多因工作特質與其個人能力侷限有關。以製造業而言，由於機械設備操作人員需要具基礎英文能力，或是學習操作技巧；組裝人員或勞力工則相對需要體力才能擔任。而這些，外籍勞工相對較具優勢，二度就業者，則可能考量其就業之穩定性。

對於本國籍勞工而言，工作場域中與外籍勞工相處、共事經驗，可發現外籍勞工普遍較年輕，學習能力較強，菲律賓籍勞工也具備較佳之英文能力，在工作上適應力、學習力、體力等均相對較中高齡、二度就業者、低教育程度者來得好。

1. 對中高齡就業者的影響：外籍勞工較具年齡優勢、英語能力優勢、學習能力優勢，本國籍勞工或基層主管在管理應對上無其他顧慮。
2. 對低教育程度者影響：外籍勞工具英語能力、學習能力優勢。
3. 對二度就業者影響：外籍勞工無其他外務，來台目的、任務明確，較具穩定性優勢。
4. 對一般勞工影響：不太有影響，外籍勞工工作性質本來就難找到穩定人力。

應該是說中高齡的人士基本上他們的工作的速度會比較沒那麼快，但是如果你基本上引進外籍勞工，他是要來賺錢的嘛，所以他應該就是會以速度去取代他的工作。(No.3/臺中/機械/本國勞工)



如果說你是長時間沒有……休息，沒有回來工作，那這中間可能有一些技術上、技術上，或者是一些對阿，有變化的話你……等於是你要重新學習啦。(No.3/臺中/機械/本國勞工)

比較專業層面的他們沒辦法，譬如說像英文之類的，有一些機台操作是需要英文的嘛(No.3/臺中/機械/本國勞工)

(中高齡)速度慢，然後可能是，記的東西...就是沒有記那麼清楚，就是可能在教的方面可能...就是比較沒有那個..而且配合度可能也不像外籍勞工那麼好...因為我們之前就是對於就是已經上班已經很累了，你還要再去讓他加班，可能他的...可能已經有年紀了...或者是說...恩可能他就比較有年紀了，然後你就是還要管他的話就比較不容易(No.5/臺南/電子/本國勞工)

是加減啦，你如果是都是外籍人士的話齣，都是一些外籍勞工來的話...太多的話對本籍衝擊是加減都會啦，我們這樣講啦...因為如果說一個公司行號來講，他還是希望是聘用那個勞動力強一點的齣，我們說弱勢這方面可能就比较吃虧嘛，這是難免啦...他們會當然是他們開放外籍勞工是越年輕越好...體力啊，體力嘛，重點就是你的體力，越年輕當然體力就比較好一點嘛，那你二度就業可能這方面就會吃虧一點，這是難免啦，畢竟有年齡了(No.10/高雄/醫療/本國勞工)

二、對求職、就業意願之影響

(一)基層外籍勞工不影響本國勞工求職、就業意願

多數本國籍勞工對產業聘僱外籍勞工，並不影響其求職意願。主要因產業僱用外籍勞工已成常態，甚至勞工也會認同並認為企業有能力聘僱外籍勞工應具一定規模與產業競爭力。

受訪本國籍勞工認為外籍勞工不影響其求職意願，除了心態上一視同仁外，在專業技能或負責職務上也認為與外籍勞工不同，以致於不會受到影響；亦有部分勞工提及，與外籍勞工相處，能夠磨練英語能力、認識多元文化等優點。

不會的原因是大家都是出來賺錢的阿，哪要分本籍跟外籍啊。我是這樣覺得啦(No.3/臺中/機械/本國勞工)

而且我覺得聘用外籍勞工也相對說，公司的規模也不錯啦，因為有辦法僱用外籍勞工，公司也比較有能力。(No.18/桃園/電子/本國勞工)

外籍幾乎在做都是粗重的工作…給他們做。因為技術性還是留給臺灣人做比較長久。(No.25/桃園/金屬/本國勞工)

因為我們做的話通常是會得比較多，阿因為外籍的話他通常會慢慢學，因為我們做久了我們知道得會比較多。(No.2/臺中/金屬/本國勞工)

反而是種……我覺得反而是種磨練，因為像是菲律賓，他不是講本國語言，你可以去學習另外一種語言，像是菲律賓人是講英文……會想要嘗試跟他們溝通、去認識他們的……，或者是工作以外的，認識他們的國家風情，會想要認識。我喜歡跟外籍勞工，偶爾講些英文順便磨練自己。(No.8/臺南/金屬/本國勞工)

(二)師徒制、學長姐制工作場域，資深外籍勞工可能影響本國勞工就業意願

製造業由於分工明確，產線上需要分工作業之大量人力，因此較少見外籍勞工影響本國勞工就業意願。然而，在養護機構中，則因工作特性會由資深員工帶領新進同仁入門，熟悉工作方法。在此情況下，對於本國籍勞工的求職、就業意願就有可能受到影響。如本國籍勞工本身具較高本土意識，面對資深、前輩是由外籍勞工來帶領工作的話，求職、就業的意願就會受到影響。

其實我目前看過的是，有的台籍意識、自我主觀很強，他不希望是給外籍的教導，他是希望是台籍的，所以對那種觀念啊各方面啦的感官或是說感覺上的相處模式就會低，臺灣的就會感覺矮一階…那種感覺他就，剛來應徵之後，那進入職場，在適應的那個時間段，他所 touch 的是外籍，他的意願就不高，馬上就打退堂鼓了(No.10/高雄/醫療/本國勞工)

三、本、外籍勞工工作場域互動情形

(一)整體相處情形融洽

本國籍勞工認為與外籍勞工在工作場域或私下相處情形均屬融洽，在工作上由於外籍勞工學習意願高、配合度高，工作事項的分派或交辦均屬順暢，也會互相幫忙，甚至因為外籍勞工的工作態度認真努力，甚至帶動公司工作氣氛或風氣。下班後、休閒時間，公司舉辦團體活動或私下的相處，也能藉由共同的活動諸如運動、烹飪、聚餐等，促進本、外籍勞工之

間的關係，本國勞工也能藉此認識他國文化，拓展多元文化視角。

(相處情形)很和諧，有時候就是看他們如果做的比較辛苦，會買個飲料請他們喝，大家互相配合。外籍勞工都很努力，反而會帶動一些風氣(No.8/臺南/金屬/本國勞工)

在工作上，啊可能就是配合...就是他們配合嘛...然後可能就是在升產方面就是我教他們做什麼，他們就是...會做，然後後來在私底下我們還是會...會聊天啊，或者是說他們有什麼...事情會跟我們講，可能就是有受到委屈之類的會跟我們講，然後我們就是會去...因為我們做組長嘛，所以我們會去跟他協調...(No.5/臺南/電子/本國勞工)

其實你要有那種平常心去看待一個人，阿像我我我是把他看待成女兒，那我們的那個相處模式就很 OK 了...他們很希望種菜，常常都拿菜給我們，拿什麼吃的給我們(No.10/高雄/醫療/本國勞工)

其實上我們在溝通上都不太會有障礙拉，就是他們也聽得懂，我們也聽得懂，有時候會小打小鬧、開開小玩笑。通常都是公司聚餐，就是大家一起出去。聚餐的話通常都是本籍跟外籍都一起的。因為外籍的話他通常都是他們會就是...有規定說不能太晚回去或者是甚麼的，而且他們怎麼講...仲介會說什麼哪些就是有些規定比較硬性的。可是私底下的話，我們通常會吃個飯，吃飯都會有。(No.2/臺中/金屬/本國勞工)

(二)工作場域中工作分配及態度較需溝通

本國籍勞工與外籍勞工在工作場域中相處，最主要因語言隔閡，不論在工作交辦、技術傳承上有時需要多花些時間。目前本國籍勞工處理方式，透過仲介公司翻譯、職前訓練等讓新近外籍勞工理解，而實際進入工作場域中，如有需要溝通處，也會請仲介公司翻譯或是資深的外籍勞工來協助說明。本國籍勞工透過與外籍勞工相處過程，也會學習外語能力，以利雙方溝通。

我本身是會一點點英文，如果是其他人可能就是只有語言這方面，會比較溝通不良，有時候要集體開個會，然後要請仲介來翻譯這樣，泰國的、菲律賓的。我本身是比較沒有這個問題，所以一點點英文，他們講就比較聽得懂，只有這方面而已啦！(No.8/臺南/金屬/本國勞工)

主要是來的話通常沒有什麼選擇說欸他的經驗我覺得是溝通上的問題吧，有些是來連中文都不會講(No.13/新北/醫療/本國勞工)

新人是...~在那邊推~你如果發生什麼問題，你跟他說我跟他說又聽不懂

~語言上~溝通不太好~你跟他說~有時候說一說有時候他也聽不懂，有時候他們也聽不清楚(No.12/高雄/金屬/本國勞工)

工作態度方面，對於本國籍勞工而言，在工作場域中與外籍勞工相處過程，有時會有工作上比較分心、計較的時候。本國勞工會感受到外籍勞工比較謹守分際，相對同為本國籍同事，比較少有互相支援的態度。然而，對於基層主管或現場監督人員而言，資深的外籍勞工，對於工作範疇熟悉度高，甚至也會主動發掘問題。

叫他去裝廢料啊他聽不懂，你就會叫人來叫他翻譯，算是說做工作的時候聽不懂啦，有時候他聽不懂啦，在工作分配的時候…像我們裡面也有一個顧機台的，他算是跟我們不同機台的，啊我也算是，比如說我這邊的狀況要叫他來幫忙用，他會說不要…因為那不是他的工作，比較不會互相啦(No.11/高雄/食品/本國勞工)

因為有些外籍勞工是，有看到有些外籍勞工他就是可能隔天睡不飽，那來的話就是變成我們給他安排工作，他會…可能聽不太下去(No.3/臺中/機械/本國勞工)

工作態度夠，應該說比較年輕，人家說不懂事，所以可能肢體語言可能他的各方面的語言上就會比較沒那麼柔軟，比較大喇喇的型啦，就像男人婆型…可是你跟他講之後慢慢的溝通他會改，其實這都 OK，因為夠大家會相補嘛，互相的就是提攜，互相的，就是互相大家都講一下啦，不用說太多很命令式的言詞，其實柔軟一點，大家工作上都會比較好(No.10/高雄/醫療/本國勞工)

沒有，因為機種滿多的，所以並不是都會，所以剛開始去調度到那個機台，他也不會排斥。品保詢線的時候也都會幫他們注意，做錯了也會跟他們講一下，這個要怎樣做。是說像有時候品保沒發現的問題或是主管沒發現，他自己會提到因為熟練度夠。有時候做久了他們會主動發現問題這樣子。(No.14/新北/塑膠/本國勞工)

相對於外籍與本國勞工間的相處融洽，相同國籍外籍勞工群體間也會發生人際相處的困擾，也可能會產生衝突或矛盾，而需要本國籍勞工介入協調。外籍勞工之間，也會形成前後輩關係，在工作中已有經驗者也會分享操作經驗給新進者。

因為大部分都是工作上的工作分配啦，對…還是說他可能跟這個小菲不合



之類的，這樣而已。外籍勞工之間他們有些真的有分歧，就是...就像我們臺灣人這樣子我們跟你比較好，然後你比較好之類的，對啊，然後就是不想跟他工作。(No.5/臺南/電子/本國勞工)

他們，這台他顧過，這台他顧過，有時候他做還沒有熟練的時候，他們就會用原文，這台他就會跟他講。(No.14/新北/塑膠/本國勞工)

本國籍勞工也提到，部分外籍勞工對宗教信仰虔誠者，會需要利用上班時間從事信仰活動或節慶活動。此行為在本國籍勞工間較為少見，工作上的調度或支援，也需要多加溝通讓本國籍勞工理解。

他們的有一些節慶吧、有時候、比較有信仰的人，比較會利用上班時間就會做一些他們信仰的禮節...會請假，會需要溝通。(No.6/臺南/基本金屬/本國勞工)

四、本、外籍勞工間勞動條件差異情形

(一)薪資或薪資調幅方面

由於企業薪資保密原則員工間不會相互了解薪資等級或調薪情形，多數本國籍勞工表示公司敘薪制度依照勞基法規定，本國勞工、外籍勞工均一視同仁，因此雙方薪資間無差異。

少數本國籍勞工表示，由於本國籍勞工加班時數、配合度等限制，有加班需求時會較常由外籍勞工出任，在加班費上可能本、外籍勞工就會有差異。相對於外籍勞工可有加班費，本國籍勞工因技術層面、其他獎金、加給等制度，部分本國籍勞工認為本國勞工薪資還是高於外籍勞工。

然而，部分本國籍勞工表示曾有人認為公司還要提供外籍勞工食宿(或補助)而認為外籍勞工的薪資高於本國籍勞工。

我們的薪資有那個底薪加積業獎金嘛，兩個加起來他們薪資就不輸外籍勞工，其實不會比較差啦~至少外籍勞工的獎金沒有本國勞工多阿。他們沒獎金啦!對阿，你要去看整體年薪而不是看每個月的薪水啦。我聽說有人念說外籍勞工還要給他吃哦...就像我剛剛說的，你不可以說住的也要公司出，...住兩千，還是怎樣，多少錢，...就獎金也幾千塊，這樣也多三五千塊...這樣會覺得為什麼領這麼多~阿那三五千塊也不是公司拿給外籍勞工的阿，也是拿去繳，不是他的所得嘛。(No.12/高雄/金屬/本國勞工)

底薪會有差，就是…可能本國是比較高的…加班那些都沒有差(No.25/桃園/金屬/本國勞工)

(二)員工福利方面

企業提供員工福利多一視同仁，諸如三節獎金、年終獎金、聚餐、旅遊活動等，均是本、外籍勞工相同。少數本國籍勞工提到外籍勞工在福利上會略遜於本國勞工，諸如福利金、獎金等較少或沒有情形。

外籍勞工比較差，本國勞工比較好，就是說有那個什麼福利金，外籍勞工都沒有阿~(No.12/高雄/金屬/本國勞工)

年終外籍勞工沒有、三節也沒有，旅遊…我們是有加入公會他們自己加的啊，他們沒加公會，但是他們可以自己交錢去，他們每個月沒有給公會扣錢，我們要扣錢啊，我們扣錢就不要交那麼多，他們就要交比較多…所以我們都換現金啦，沒在送禮盒還是什麼的，所以他們就是沒有年終跟三節(No.11/高雄/食品/本國勞工)

(三)職場壓力

多數本國籍勞工均認為外籍勞工並不會帶來職場壓力，甚至成為助力。外籍勞工負責、承擔的工作都是本國籍勞工缺工、不願從事的工作性質，對於本國籍勞工而言，能有外籍勞工協力分擔相關工作或輪班反而是減輕工作負擔。

這點就是像我說的，我們的基層、底層年輕人都待不住，對，如果進來的外籍勞工、或是臺灣的，如果你肯用心學、肯吃苦、肯努力，基本上公司都會有好的錢，不管是外籍勞工還是臺灣的，都有，大家是公平的。(No.8/臺南/金屬/本國勞工)

反正他們要做就做他們的阿~沒什麼關係阿~你還比較開心~有人幫忙阿~幫忙顧機器~(No.12/高雄/金屬/本國勞工)

算是說因為他們的行業、他們在討，不會去討到臺灣人的工作啦，要說，他們願意做的事大部份是我們不願意做的啦，我也講白一點，為什麼很多地方職缺職務要外籍勞工，真的那個本國勞工你怎麼請真的有那種做一小時就會放棄就看不到人(No.7/臺南/基本金屬/本國勞工)

此外，也由於外籍勞工的技術能力、就業年限等限制，外籍勞工來台



工作多是從事固定、單一技能性的工作。而本國籍勞工職涯仍能有長期成長、發展的空間，因此也不會視外籍勞工為壓力來源。

因為本國勞工都是用在做管理,本國勞工都是用在做管理，我們找臺灣的員工近來就是一直在培訓未來要有辦法主管,然後管理這些部門的人員。因為我們生產線的產能需要有人力，一定需要有人力,所以我們就要一定有外籍勞工來幫我們,第一個就是因為加班,假日加班一定是要靠外籍勞工。(No.23/彰化/紡織/本國勞工)

我的原因是我是覺得在我觀點裡面，我不管是哪一國籍的人，只要做好自己的事情，我覺得這是 OK 的，所以我不會，但對我來說，我覺得那個沒什麼、也沒有影響、我也不在意 (No.21/新北/金屬/本國勞工)

因為像我們顧機台不是說大家都、因為他們外籍勞工那個看不懂，那我們就不用學，那我們也不用去擔心他們會來搶我們的工作 (No.11/高雄/食品/本國勞工)

對於本國籍勞工而言，雖然與外籍勞工之間不會有競爭性的職場壓力，但是共同協力性的工作，需要本、外籍勞工共同注意完成。如果外籍勞工的工作狀態、表現及成果就容易造成本國籍勞工的壓力。諸如工作交接、成果不如預期時，可能就會影響到獎金或是主管對本國籍勞工的評價。

可能就是... 我們如果整體過偏之類還是有什麼異常啊還是人為疏失啊... 小菲如果什麼，，如果不細心然後就是可能配合度不高啊，那我們就是有關那個生產獎金嘛，然後就會影響到。(No.5/臺南/電子/本國勞工)

你工作表現就是譬如說有時候可能表現不好就可能你們一起被主管罵。這樣就會造成你的壓力，類似像這樣...工作啦，工作如果他們沒有做好，因為我們早晚班會去交接到工作，那我交接跟他交接的他沒有做好，有時候會認為說是因為我們工作沒有交接清楚沒有交接好，大家一起罵。如果沒做好的話。(No.4/臺中/電子/本國勞工)

五、外籍勞工對當地帶來的影響或改變

(一)衛生條件影響負面大於正面

對當地的衛生條件影響，多數本國籍勞工表示沒有差異或改變。少數提到由於外籍勞工集體住宿，在宿舍內吵鬧喧嘩可能就會影響鄰居，宿舍

周邊環境也容易髒亂。此外，連續假期後，外籍勞工群聚活動處，也因為隨手亂丟垃圾，沒有收拾善後，也導致環境髒亂。

衛生喔，因為一堆人可能會聚集在一起，可能他們吃東西或者是他們聊天很開心甚麼的，然後就覺得很亂…他們就是聚集一團這樣子啊，男生女生就這樣子圍在那邊，可能就大聲喧嘩，然後可能東西就丟滿桌子都是啊。有佔到空間，然後就是又喧嘩。(No.4/臺中/電子/本國勞工)

因為他們算是如果出去外面吃東西吼，吃一吃吼都會隨手一扔…他們不會說吼把他撿起來，像我本身有抽菸嘛，我如果騎車抽菸，抽一抽我會放回來機車下面有一個盒子，我會給他丟回去，啊他們不是，就會隨便丟。(No.11/高雄/食品/本國勞工)

(二)當地消費影響正面大於負面

本國籍勞工觀察，外籍勞工的消費力高，由於平常工作時間長，也需要犧牲休息、休假時間加班，也因此有能力消費時也很願意消費高價物品，諸如手機、服飾、金飾等，也增進當地商家銷售量。

(三)當地治安影響多數無差異，負面略大於正面

多數本國籍勞工認為外籍勞工對於當地治安無造成改變。少數提及外籍勞工騎電動車不遵守交通規則、夜間喧嘩吵鬧等情事。

是那個交通啦，那個電動車都亂騎，也沒有在管你。都沒有看紅綠燈。(No.12/高雄/金屬/本國勞工)

只是因為可能他們有時候會一群人聚在一起可能講話就比較大聲啊。比較開心一點，你會覺得說，黑啊，可能時間尤其是晚上嘛，你會覺得說讓你覺得這種是一種很比較可能加上是外籍啦，可能你會覺得比較不安定性的因素。可是其實我們這一區都是，他們很多騎著那個自動車在那邊晃，然後開心怎麼鑽就怎麼鑽…(No.4/臺中/電子/本國勞工)

我們這邊外籍勞工跟工業區也很少聽到外籍勞工，有也是他們自己打架而已，也不曾有做什麼擾民或幹麻的事情(No.7/臺南/基本金屬/本國勞工)

(四)文化面向影響多數無差異，表示有帶來改變者均持正面態度

多數本國籍勞工認為外籍勞工對於當地的文化、宗教禮俗等均沒有明顯感受帶來的變化。少數表示有改變的，均持正面肯定態度。主要在於外籍勞工有其宗教信仰，且大部分十分虔誠，此外對於該國節慶活動等也會

希望能在臺灣慶祝，透過邀請本國籍勞工參加共同互動，也能夠促進當地多元文化交流，因此認為能夠帶來正面影響。

六、整體感受評估

(一) 企業形象

多數本國籍勞工，認為企業僱用外籍勞工已是產業常態，由於製造業基層人員長期缺工嚴重，僱用外籍勞工能夠解決產業人力不足情況，公司有針對外籍勞工的生活規範、工作等妥善管理，對於企業形象不會帶來什麼影響或改變。

因為…都是替公司賺錢而已啊，替公司把公司任務完成掉而已啊，誰做…臺灣做跟外籍勞工做都一樣啊…因為本身是臺灣人就…沒有什麼愛做這個工作啊，比較粗重的工作是臺灣沒人要做，就技術性還是會留給臺灣做。(No.25/桃園/金屬/本國勞工)

公司管外籍勞工還算蠻嚴的。他們出去外面感覺不會說太糟糕。不會像有的看了就覺得說，公司怎麼請人都這樣子啊，也沒有在管。(No.4/臺中/電子/本國勞工)

因為這些都是基層人員，我們都是基層人員。所以別人看都看我們生產的產品，比較不會看說，因為不會說你們公司有外籍勞工，然後就唉…你們公司怎麼樣的(No.20/新北/金屬/本國勞工)

因為客人不會…再來就是說剛剛我有講啊我們的員工素質很不錯,所以也不會造成地方上或者是說什麼負面的,所以還是員工我們一直有規範他們的生活習慣跟那個他們的生活起居阿,所以(不會有影響)。(No.23/彰化/紡織/本國勞工)

少數本國籍勞工認為企業僱用外籍勞工，能夠為企業形象帶來正面效益，諸如認為公司規模夠大才有需要、請得起外籍勞工；此外，外籍勞工與本國勞工共同工作，也形成多元文化的職場氛圍，對於企業形象有加分效果。

他可以就是沒有所謂的那個歧視，對呀，可能像大國際觀那種的，就像類似那個什麼人都可以包容。(No.21/新北/金屬/本國勞工)

(二) 對當地各面向的影響或改變

透過訪談紀錄表，記錄受訪本國籍勞工認為僱用外籍勞工對於當地在以下各面向帶來的影響或改變，簡要計算本國籍勞工態度。

本國籍勞工角度評估，外籍勞工對於縣市帶來的影響，在「經濟」面向上正面效益大於負面；多數的面向上雇主均認為外籍勞工帶來的改變無所謂正負面評價；在「治安狀況」面向上，負面影響略高，如表 5-2 所示。

表5-2 本國籍勞工評估外籍勞工對當地的影響或改變

單位：%

項目別	非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
a.對本縣市的經濟	-	-	40.0	52.0	8.0
b.對本縣市市民的工作機會	-	36.0	56.0	8.0	-
c.對本縣市的在地文化	-	16.0	76.0	8.0	-
d.對本縣市的多元宗教地景	-	8.0	80.0	12.0	-
d.對本縣市的治安狀況	-	60.0	40.0	-	-
e.對本縣市的居住環境	-	24.0	76.0	-	-
f.對本縣市的休閒娛樂環境、據點或設施	8.0	16.0	68.0	8.0	-
g.對本縣市的整體形象	4.0	12.0	76.0	8.0	-

資料來源：本研究整理。



第三節 事業單位外籍勞工(含看護工)訪談分析

一、工作場域相處情形

(一)整體相處情形融洽

整體而言外籍勞工在工作場域與本國勞工互動相當融洽，工作上相互幫忙，也會得到資深本國勞工的指導。互動過程本國勞工也常請飲料，聚餐、共同參與活動。

他們都是會照顧我們呀，剛來的時候不懂他們都會照顧呀(No.20/新北/金屬/外籍勞工)

互相幫忙…我們在那邊那個有那個有那個青菜種那個青菜的…我們這個給那個…我們都是配合的哪個我們都知道的，問他們，他們會跟我們講(No.10/高雄/醫療/外籍勞工)

(二)語言阻礙導致在工作協調上需要多加溝通

外籍勞工表示，臺灣工作由於操作機台須主管或資深人員指導，當本國籍勞工英文能力不足以對談，僅能用簡單單字溝通時，就會容易產生誤解。當無法溝通、互相理解時，會透過仲介公司的翻譯人員協助，或是在廠內資深的外籍勞工協助。

剛開始是語言不通，所以很多事要靠翻譯或別人來翻譯。但是工作上有時候很多不懂，還有是語言講也不通呀。是他們會教我們東西、機台操作、還有量測呀、還有很多等等。(No.20/新北/金屬/外籍勞工)

溝通，就是說你跟臺灣的會不會就是說欸，有什麼事情要特別請那個翻譯老師來請那個阿才來，跟你們工作上去說這個怎麼做這個怎麼做…因為他是屬於語言比較好的，所以他還可以去協助其他剛進來的。他會當翻譯，幫他指導一下這樣子~跟他說怎麼做怎麼做這樣子~ (No.12/高雄/金屬/外籍勞工)

(三)其他國籍勞工相處情形

本次受訪外籍勞工中，僅有 5 位表示有其他國籍外籍勞工，與其他國籍外籍勞工間相處情形亦十分融洽。

二、勞動條件差異情形

多數外籍勞工表示，工作情形本籍與外籍勞工都差不多。唯有在加班協調方面，本國籍勞工比較不喜歡加班，外籍勞工因為住在廠內，較願意配合公司安排。

在薪資方面，外籍勞工多數表示因為不清楚其他人薪資，公司也依照勞基法給薪，如果從事相同工作薪資應該差不多，視個人是否配合加班而可能有落差。外籍勞工也提到，如本國、外籍勞工負責的工作區塊不同，本國籍勞工負責較具技術性工作，外籍勞工多負責基礎的事務，在此情況下起薪、津貼就會有所不同。而員工福利方面，則是本國籍勞工可以有員工旅遊的福利；少數外籍勞工表示有獎金但是相對本國籍勞工會較少。

三、休閒活動情形

(一)活動場域

受訪外籍勞工表示，工作日會前往的活動場域以：零售商店、餐廳飲料店及公園、運動場、運動中心等地活動；休假日時的活動場域，零售商店最受外籍勞工青睞，其次為商業區(百貨公司、MALL)、公園、運動場、運動中心等地。平日活動的其他場域則以留在宿舍休息居多(如表 5-3 所示)；假日的活動場域則較為多元，外籍勞工會從事戶外活動如爬山、釣魚、風景區遊覽(如表 5-4 所示)。

表5-3 外籍勞工工作日活動場域

單位:人;%

項目別	個數	公園、運動場、運動中心	零售商店(賣場、服飾店)	餐廳、飲料店	電影院、KTV	藝文活動場所(博物館、美術館、活動中心)	商業區(百貨公司、MALL)	其他
總數	25	28.0	64.0	36.0	4.0	4.0	8.0	36.0
縣市								
新北市	5	20.0	80.0	80.0	-	20.0	-	-
桃園市	4	25.0	75.0	50.0	-	-	-	-
臺中市	4	75.0	75.0	50.0	25.0	-	50.0	25.0
彰化縣	4	25.0	100.0	25.0	-	-	-	25.0
臺南市	4	25.0	50.0	-	-	-	-	75.0
高雄市	4	-	-	-	-	-	-	100.0
行業別								
金屬製品製造業	8	37.5	50.0	50.0	-	-	12.5	25.0
機械設備製造業	1	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0	-
電子零組件製造業	5	-	40.0	-	-	-	-	60.0
基本金屬製造業	2	50.0	100.0	-	-	-	-	50.0
食品製造業	2	-	50.0	-	-	-	-	50.0
塑膠製品製造業	2	-	100.0	50.0	-	50.0	-	-
紡織業	3	66.7	100.0	66.7	-	-	-	33.3
醫療保健及社會工作服務業	2	-	50.0	50.0	-	-	-	50.0

資料來源：本研究整理。

表5-4 外籍勞工休假日活動場域

單位:人;%

項目別	個數	公園、 運動、 運動中心	零售店 (賣場、 服飾店)	餐、 廳、 飲料店	電影 院、 KTV	藝文 活動 場所 (博物館、 美術館、 活動中心)	商業區 (百貨 公司、 MALL)	其他
總數	25	40.0	76.0	36.0	20.0	16.0	52.0	44.0
縣市								
新北市	5	40.0	100.0	60.0	-	20.0	40.0	-
桃園市	4	25.0	75.0	50.0	-	-	75.0	50.0
臺中市	4	75.0	75.0	75.0	75.0	50.0	50.0	100.0
彰化縣	4	25.0	50.0	-	-	-	50.0	50.0
臺南市	4	25.0	100.0	-	50.0	-	50.0	50.0
高雄市	4	50.0	50.0	25.0	-	25.0	50.0	25.0
行業別								
金屬製品製造業	8	62.5	87.5	37.5	25.0	12.5	37.5	50.0
機械設備製造業	1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
電子零組件製造業	5	20.0	60.0	20.0	20.0	20.0	60.0	20.0
基本金屬製造業	2	50.0	100.0	-	50.0	-	50.0	50.0
食品製造業	2	-	100.0	50.0	-	-	-	-
塑膠製品製造業	2	-	100.0	50.0	-	50.0	-	-
紡織業	3	66.7	33.3	33.3	-	-	100.0	100.0
醫療保健及社會 工作服務業	2	-	50.0	50.0	-	-	100.0	50.0

資料來源：本研究整理。

外籍勞工休假日時，多數會離開生活圈，但仍在目前所在縣市內活動，其次在工作/住宿生活圈、或外縣市活動趨勢一致。(如表 5-5 所示)

表5-5 外籍勞工休假日活動場域範疇

單位:人;%

項目別	樣本數	工作/住宿 場所附近 生活圈/區 域	目前 所在縣市	其他縣市
總數	25	48.0	68.0	48.0
縣市				
新北市	5	80.0	40.0	-
桃園市	4	25.0	75.0	50.0
臺中市	4	100.0	100.0	100.0
彰化縣	4	50.0	50.0	50.0
臺南市	4	-	100.0	25.0
高雄市	4	25.0	50.0	75.0
行業別				
金屬製品製造業	8	75.0	50.0	37.5
機械設備製造業	1	100.0	100.0	100.0
電子零組件製造業	5	40.0	60.0	60.0
基本金屬製造業	2	-	100.0	50.0
食品製造業	2	50.0	50.0	50.0
塑膠製品製造業	2	50.0	100.0	-
紡織業	3	33.3	66.7	100.0
醫療保健及社會工作服務業	2	-	100.0	-

資料來源：本研究整理。

由外籍勞工休假日活動場域觀察休假移動情形，臺北、臺中、臺南等火車站為外籍勞工休假日聚集地，高雄市外籍勞工往臺南移動；臺南、彰化等地外籍勞工傾向集中至臺中市，火車站及百貨商圈成為外籍勞工假日休閒去處；臺中、桃園市的外籍勞工則傾向往臺北移動，或是其他縣市從事旅遊。(如表 5-6 所示)

表5-6 外籍勞工休假日活動場域彙整表

項目別	目前所在縣市 商圈/區域	其他縣市	
		縣市	商圈/區域
新北市	樹林區	無	無
桃園市	龍潭、中壢、桃園	臺北市、高雄市	火車站
臺中市	臺中港、一中商圈 逢甲商圈、中友百貨	臺北市、南投市	火車站
彰化縣	八卦山風景區、 鹿港商圈	臺中	百貨商圈
臺南市	永康、臺南火車站	嘉義、臺中	服飾聚集商家
高雄市	路竹、岡山	臺南市	臺南火車站

資料來源：本研究整理。

(二)消費商店服務提供屬性

外籍外籍勞工選擇餐飲或零售商店時，商家服務提供性質，可發現「東南亞商品居多，少部分本地商品」及「本地商品居多，少部分東南亞商品」兩種類型較受外籍勞工青睞。(如表 5-7 所示)

表5-7 外籍勞工消費商家服務提供特性

單位:人;%

項目別	總數		全部 為本 地商 品	本地 商 品 居 多， 少部 分東 南亞 商 品	本地 商 品、 東 南 亞 商 品 各 半	東 南 亞 商 品 居 多， 少部 分本 地商 品	全部 是東 南亞 商 品
	樣本數	百分比					
總數	25.0	100.0	8.0	32.0	20.0	40.0	-
縣市							
新北市	5.0	100.0	20.0	40.0	20.0	20.0	-
桃園市	4.0	100.0	-	50.0	25.0	25.0	-
臺中市	4.0	100.0	-	25.0	50.0	25.0	-
彰化縣	4.0	100.0	25.0	50.0	25.0	-	-
臺南市	4.0	100.0	-	-	-	100.0	-
高雄市	4.0	100.0	-	25.0	-	75.0	-
行業別							
金屬製品製造業	8.0	100.0	-	25.0	25.0	50.0	-
機械設備製造業	1.0	100.0	-	100.0	-	-	-
電子零組件製造業	5.0	100.0	-	-	40.0	60.0	-
基本金屬製造業	2.0	100.0	-	-	-	100.0	-
食品製造業	2.0	100.0	50.0	-	-	50.0	-
塑膠製品製造業	2.0	100.0	-	100.0	-	-	-
紡織業	3.0	100.0	33.3	66.7	-	-	-
醫療保健及社會工作服務業	2.0	100.0	-	50.0	50.0	-	-

資料來源：本研究整理。

四、外籍勞工對臺灣多元文化社會感受

多數外籍勞工均認為，生活圈所接觸到的臺灣人對於外籍勞工來台工作與生活的想法為「應該保留自己原來的文化，同時學習、採用臺灣的文化」。多數外籍勞工均認為臺灣相對是個具多元文化觀念的社會。(如表 5-8 所示)

表5-8 外籍勞工接觸的臺灣人對多元文化的接受度

項目別	總數		應該保留自己原來的文化，不用學習、採用臺灣的文化	應該保留自己原來的文化，同時學習、採用臺灣的文化	應該放棄自己原來的文化，完全學習、採用臺灣的文化
	樣本數	百分比			
總數	25	100.0	4.0	96.0	-
縣市					
新北市	5	100.0	-	100.0	-
桃園市	4	100.0	-	100.0	-
臺中市	4	100.0	25.0	75.0	-
彰化縣	4	100.0	-	100.0	-
臺南市	4	100.0	-	100.0	-
高雄市	4	100.0	-	100.0	-
行業別					
金屬製品製造業	8	100.0	12.5	87.5	-
機械設備製造業	1	100.0	-	100.0	-
電子零組件製造業	5	100.0	-	100.0	-
基本金屬製造業	2	100.0	-	100.0	-
食品製造業	2	100.0	-	100.0	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	100.0	-
紡織業	3	100.0	-	100.0	-
醫療保健及社會工作服務業	2	100.0	-	100.0	-

資料來源：本研究整理。

全數外籍勞工均表達在臺灣工作場所的同事對待自己的態度偏向友善，如表 5-9 所示；對於自身宗教文化禮俗也十分尊重，如表 5-10 所示。

表5-9 外籍勞工認為工作場所同事對待的態度

單位:人;%

項目別	總數		非常友善	有些友善	不太友善	一點也不友善	無法決定
	樣本數	百分比					
總數	25	100.0	72.0	28.0	-	-	-
縣市							
新北市	5	100.0	80.0	20.0	-	-	-
桃園市	4	100.0	50.0	50.0	-	-	-
臺中市	4	100.0	75.0	25.0	-	-	-
彰化縣	4	100.0	75.0	25.0	-	-	-
臺南市	4	100.0	75.0	25.0	-	-	-
高雄市	4	100.0	75.0	25.0	-	-	-
行業別							
金屬製品製造業	8	100.0	62.5	37.5	-	-	-
機械設備製造業	1	100.0	-	100.0	-	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	80.0	20.0	-	-	-
基本金屬製造業	2	100.0	100.0	-	-	-	-
食品製造業	2	100.0	50.0	50.0	-	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	100.0	-	-	-	-
紡織業	3	100.0	66.7	33.3	-	-	-
醫療保健及社會工作服務業	2	100.0	100.0	-	-	-	-

資料來源：本研究整理。

表5-10 外籍勞工認為工作場所同事對宗教文化禮俗的態度

單位:人;%

項目別	總數		非常尊重	有些尊重	不太尊重	一點也不尊重	無法決定
	樣本數	百分比					
總數	25	100.0	60.0	40.0	-	-	-
縣市							
新北市	5	100.0	20.0	80.0	-	-	-
桃園市	4	100.0	50.0	50.0	-	-	-
臺中市	4	100.0	75.0	25.0	-	-	-
彰化縣	4	100.0	75.0	25.0	-	-	-
臺南市	4	100.0	75.0	25.0	-	-	-
高雄市	4	100.0	75.0	25.0	-	-	-
行業別							
金屬製品製造業	8	100.0	62.5	37.5	-	-	-
機械設備製造業	1	100.0	-	100.0	-	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	80.0	20.0	-	-	-
基本金屬製造業	2	100.0	100.0	-	-	-	-
食品製造業	2	100.0	-	100.0	-	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	50.0	50.0	-	-	-
紡織業	3	100.0	66.7	33.3	-	-	-
醫療保健及社會工作服務業	2	100.0	50.0	50.0	-	-	-

資料來源：本研究整理。

相對於工作場所中的同事，對待外籍勞工的態度及其宗教文化禮俗，外籍勞工普遍給予高度評價。外籍勞工日常生活中接觸到的臺灣人，同樣傾向正面有善，少數表示不友善情況，在桃園市較為明顯，如表 5-11 所示。此外，對於之宗教文化禮俗，外籍勞工感受到不尊重的狀況相對較多，如表 5-12 所示。

表5-11 外籍勞工認為生活中接觸的臺灣人對待的態度

單位:人;%

項目別	總數		非常友善	有些友善	不太友善	一點也不友善	無法決定
	樣本數	百分比					
總數	25	100.0	64.0	32.0	-	4.0	-
縣市							
新北市	5	100.0	100.0	-	-	-	-
桃園市	4	100.0	50.0	25.0	-	25.0	-
臺中市	4	100.0	75.0	25.0	-	-	-
彰化縣	4	100.0	75.0	25.0	-	-	-
臺南市	4	100.0	25.0	75.0	-	-	-
高雄市	4	100.0	50.0	50.0	-	-	-
行業別							
金屬製品製造業	8	100.0	62.5	37.5	-	-	-
機械設備製造業	1	100.0	100.0	-	-	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	60.0	40.0	-	-	-
基本金屬製造業	2	100.0	50.0	50.0	-	-	-
食品製造業	2	100.0	50.0	50.0	-	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	100.0	-	-	-	-
紡織業	3	100.0	33.3	33.3	-	33.3	-
醫療保健及社會工作服務業	2	100.0	100.0	-	-	-	-

資料來源：本研究整理。

表5-12 外籍勞工認為生活中接觸的臺灣人對宗教文化禮俗的態度

單位:人;%

項目別	總數		非常 尊重	有些 尊重	不太 尊重	一點也 不尊重	無法 決定
	樣本數	百分比					
總數	25	100.0	32.0	52.0	16.0	-	-
縣市							
新北市	5	100.0	80.0	20.0	-	-	-
桃園市	4	100.0	25.0	50.0	25.0	-	-
臺中市	4	100.0	25.0	50.0	25.0	-	-
彰化縣	4	100.0	25.0	75.0	-	-	-
臺南市	4	100.0	-	75.0	25.0	-	-
高雄市	4	100.0	25.0	50.0	25.0	-	-
行業別							
金屬製品製造業	8	100.0	25.0	62.5	12.5	-	-
機械設備製造業	1	100.0	-	-	100.0	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	20.0	80.0	-	-	-
基本金屬製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
食品製造業	2	100.0	50.0	50.0	-	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	50.0	50.0	-	-	-
紡織業	3	100.0	33.3	33.3	33.3	-	-
醫療保健及社會 工作服務業	2	100.0	100.0	-	-	-	-

資料來源：本研究整理。

第四節 本章小結

本章針對深入訪談之雇主、本國籍勞工、外國籍勞工訪談結果進行綜合分析，以探討外籍勞工對國內勞工之就業意願、尋職機會、職場壓力及薪資所得等是否產生勞動市場及經濟排除之影響，並瞭解本、外籍勞工於工作場域之互動關係。

一、外籍勞工對國內勞工之就業意願、尋職機會之影響

由深入訪談結果可發現，僱用外籍勞工對於受訪產業而言，並不會產生勞動市場之排除現象。以雇主角度而言，普遍認為企業聘用外籍勞工為不得不然之選擇，多數製造業雇主均有高度意願聘僱本國籍勞工，製造業基層、生產線工作性質，在國內就業市場並不受本國勞工青睞，企業招聘

時常面臨缺工、流動率高情況，企業主在訂單、生產壓力下不得不轉而尋求較為穩定的外籍勞工人力補足。且僱用外籍勞工目前國內外籍勞工核配比率採 3K 五級制，申請僱用外籍勞工亦需視本國勞工數額核配，因此不會因為有僱用外籍勞工就減少或不僱用本國勞工。

勞工角度觀察，目前開放可僱用外籍勞工之工作形態，本國勞工也提到多面臨缺工、高流動率，外籍勞工主要從事本國勞工不願從事的工作，因此認為對於一般身分勞工而言企業僱用外籍勞工對於就業機會應無影響。然而，本國籍勞工提到，對於中高齡、低教育程度、二度就業者等身分，外籍勞工引進有可能產生勞動市場排除，其原因多因此類勞工屬性、特質、與其個人能力侷限有關。

1. **對中高齡就業者的影響：**外籍勞工較具年齡優勢、英語能力優勢、學習能力優勢，本國籍勞工或基層主管在管理應對上無其他顧慮。
2. **對低教育程度者影響：**外籍勞工具英語能力、學習能力優勢。
3. **對二度就業者影響：**外籍勞工無其他外務，來台目的、任務明確，較具穩定、持續工作之優勢。
4. **對一般勞工影響：**不太有影響，外籍勞工工作性質本來就難找到穩定之台籍人力。
5. **對新住民影響：**影響並不明確，製造業受訪者企業曾聘用新住民的比例較低。

二、外籍勞工對本國勞工職場壓力之影響

以雇主角度的而言，在工作場域中，本國勞工及外籍勞工從事相同類型、基層性質的工作，且對本國籍勞工而言職涯有發展的空間，外籍勞工受限於就業年限的限制，在臺灣的工作相對較無發展性可言。因此，雇主認為外籍勞工對本國勞工而言不致產生職場壓力。

以本國籍勞工角度，多數本國籍勞工均認為外籍勞工並不會帶來職場

壓力，甚至成為助力。外籍勞工負責、承擔的工作都是本國籍勞工缺工、不願從事的工作性質，對於本國籍勞工而言，能有外籍勞工協力分擔相關工作或輪班反而是減輕工作負擔。

三、外籍勞工對勞動條件之影響

雇主角度的角度而言，僱用外籍勞工由於其配合度高，也較願意犧牲休息時間賺取加班費，也讓雇主有加班、輪班等調度需求時，會以外籍勞工為優先的安排選項，增加本國勞工工時彈性。企業僱用外籍勞工對勞動條件的改變，主要影響層面也多在基層人力、管理調度上的差異，工作上的安排並不會傾向全數由外籍勞工替代，而是將外籍勞工視為補充性人力，補足本國籍勞工無法配合的部分。故外籍勞工所帶來勞動條件的改變，多在相同工作技術層級上，工時、加班、排/輪班制度方面。也由於外籍勞工屬於基層人力，基層人力薪資設定主要依循勞基法規範，在相同技術層級的工作，並不會因僱用外籍勞工，因而提升本國勞工薪資或福利。過往相關研究提及，可能基層人力由僱用成本相對較低的外籍勞工擔任後，企業薪資分配可提升技術性、高階人力的薪資。然而，企業主在薪資面向考量上，表示不會因基層人力而影響公司整體敘薪制度的規畫。

勞工角度的角度而言，不論本國籍勞工或外籍勞工方面，由於企業薪資保密原則，員工間不會相互了解薪資等級或調薪情形，多數本國籍勞工表示公司敘薪制度依照勞基法規定，本國勞工、外籍勞工均一視同仁，因此雙方薪資間無差異。少數本國籍勞工表示，由於本國籍勞工加班時數、配合度等限制，有加班需求時會較常由外籍勞工出任，在加班費上可能本、外籍勞工就會有差異。相對於外籍勞工可有加班費，本國籍勞工因技術層面、其他獎金、加給等制度，部分本國籍勞工認為本國勞工薪資還是高於外籍勞工。

外籍勞工角度的角度而言，勞動條件的薪資方面，如果從事相同工作薪資應該差不多，主要在於加班調度的配合度上，可能造成薪資差異。員工福利

方面，相對而言外籍勞工享有的福利項目、補助可能較本國籍勞工略少。

針對深度訪談結果，事業單位受訪三方，在勞動條件共通項目三角檢測（triangulation）意見彙整結果如表 5-13 所示。

**表5-13 外籍勞工對勞動條件之影響雇主、本國勞工、外籍勞工三角檢測
成果**

項目	雇主	本國勞工	外籍勞工
工時 排輪 班情 形	外籍勞工加班成本相對較本國勞工低，且外籍勞工配合加班調度意願較高。雇主當面臨需要加班調度時，態度較為傾向運用外籍勞工人力。	工作時數同樣工作內容相當，本國籍勞工相對較不願意配合加班。公司有加班需求時，也可能考量成本、調度彈性及員工意願，盡量安排外籍勞工加班。	居住於廠區內或附近，加班協調上，本國籍勞工較不喜歡加班。
薪資 方面	外籍勞工屬於基層人力，基層人力薪資設定主要依循勞基法規範，在相同技術層級的工作，並不會因僱用外籍勞工，因而提升本國勞工薪資或福利。	- 薪資保密原則，勞工間不會相互了解薪資等級或調薪情形。多依循勞基法規定。 - 加班情況由於外籍勞工配合意願高、加班情況相對較多，外籍勞工在加班費用的部分會較多。 - 本國勞工因其技術能力、工作職務，薪資結構中可能有其他獎金、職務加給，整體而言還是會高於外籍勞工。	- 多數表示因為不清楚其他人薪資，公司也依照勞基法給薪，如果從事相同工作薪資應該差不多，視個人是否配合加班而可能有落差。 - 外籍勞工多負責基礎事務，本國籍勞工負責工作內容技術性含量較高，此情形下起新、津貼有所不同。
員工 福利	員工福利方面大多不會因為聘用外籍勞工而有什麼變化。	員工福利上三節獎金、年終獎金、聚餐、休閒活動等均一視同仁。	本國籍勞工可以享受員工旅遊福利，外籍勞工相對較沒有或會改以其他方

項目	雇主	本國勞工	外籍勞工
	- 原本提供的福利制度，諸如獎金、三節禮金、年終獎金、旅遊活動等都還是依法、依當年度營運狀況提供。 - 員工旅遊方面目前各雇主提供模式不同，也有可全員參與的形式，也有外籍勞工採替代方案(發獎金、小型活動)方式舉辦。	部分勞工提到，本、外籍勞工雖均有這些項目，但存在外籍勞工金額較少、計算基準不同的現象。本國籍勞工享有的福利仍較為完整。	- 式替代(聚餐、小型活動、發紅包) - 諸如三節獎金、年中獎金之類，計算基準可能與本國勞工不同。外籍勞工會領到獎金紅包，但金額可能較本國勞工少。

資料來源：本研究整理。

四、工作場域互動情形

工作場域中不論何種角色(雇主、本國籍勞工、外國籍勞工)均表示勞工間相處關係融洽。

雇主觀察，與外籍勞工工作相處關係上較需溝通的部分，以衛生習慣、工作態度及價值觀、工作分配及加班安排、人際相處、社交休閒與宗教活動間較需多加溝通。

勞工角度觀察，在工作場域工作分配及態度方面較需溝通，最主要因語言隔閡，不論在工作交辦、技術傳承上有時需要多花些時間。目前本國籍勞工處理方式，透過仲介公司翻譯、職前訓練等讓新進外籍勞工理解，而實際進入工作場域中，如有需要溝通處，也會請仲介公司翻譯或是資深的外籍勞工來協助說明。本國籍勞工透過與外籍勞工相處過程，也會學習外語能力，以利雙方溝通。工作態度方面，對於本國籍勞工而言，在工作場域中與外籍勞工相處過程，有時會有工作上比較分心、計較的時候。本國勞工會感受到外籍勞工比較謹守分際，相對同為本國籍同事，比較少有互相支援的態度。

以外籍勞工角度觀察，均表示工作場域中相處融洽，工作上相互幫忙外也獲得資深本國勞工的指導。互動過程本國勞工也常請飲料，聚餐、共同參與活動。主要在語言阻礙導致在工作協調上需要多加溝通。

第六章 問卷調查成果分析

本研究共完成 300 份有效樣本。單一受訪事業單位周邊行政區，各完成 1 份警察、1 份里長、5 份商家、5 份住戶問卷。整體警察受訪代表中，男性居多；年齡層以 20 至 29 歲居多占 40.0%，其次為 30 至 39 歲占 36.0%；教育程度以大專(學)程度為主。里長受訪代表中，男性占 76.0%較多；年齡層以 60 歲以上者居多占 52.0%；教育程度則以高中(職)居多占 40.0%。商家受訪代表方面，女性占 62.4%居多；年齡層 20 至 29 歲、30 至 39 歲比例相當，約在兩成五左右；教育程度以大專(學)程度居多。住戶代表，女性占 54.4%略高於男性 45.6%，年齡層以 60 歲以上者占 27.2%居多，其次為 30 至 39 歲占 24.8%。

問卷調查施測成果分析分為四小節說明，各小節中，呈現受訪事業單位生活圈樣本意見統計結果，觀察受訪事業單位之所在縣市、所屬行業別對於調查項目之差異分析；以及呈現受訪對象特性對於該項目看法之差異分析。

第一節 國人與外籍勞工互動情形-警察調查結果分析

一、轄區內民眾與外籍勞工互動情形

轄區內民眾與外籍勞工互動造成困擾之相關事件類型，以「交通事故」、「喜歡喝酒、打架鬧事」為大宗，其次為「群聚、霸占公共場所」、「衛生習慣不佳」、「犯罪行為」及「與同事/附近居民相處不融洽」等，約有 4% 有外籍勞工「拾金不昧」的案件，其他案件類型為妨礙安寧。(如表 6-1 所示)

犯罪行為主要案件類型為：行蹤不明、賭博、竊盜、毒品、公共危險等案件。與「與同事/附近居民相處不融洽」其事件多因與其他外籍勞工發生口角不合、小團體、群聚打架；不同公司、不同國籍間的外籍勞工也會

有口角不合、打架鬧事等事件發生。

位於臺中市、彰化縣、高雄市轄區員警處理外籍勞工「交通事故」情形較其他縣市轄區多；位於新北市員警處理「衛生習慣不佳」事件情形較其他縣市轄區多。鄰近機械設備製造業、塑膠製品製造業行業之員警處理「交通事故」情形較其他轄區多；鄰近基本金屬製造業、食品製造業等行業之員警處理「衛生習慣不佳」情形較其他轄區多。

轄區內與外籍勞工相關事件，在過去一年平均每月發生不到 1 件。位於臺中市、桃園市警察單位，平均每月發生件數相對較其他縣市多；鄰近塑膠製品製造業警察單位，平均每月發生件數相對較其他單位多。(如表 6-2 所示)

表6-1 轄區內處理民眾與外籍勞工相關事件類型

單位:人;%

項目別	樣本數	交通事故(車禍、酒駕、不遵守交通規則)	喜歡喝酒、打架鬧事	群聚、霸占公共場所(公園/球場/騎樓等)	衛生習慣不佳(如亂丟垃圾、髒亂)	犯罪行為	與同事/附近居民相處不融	拾金不昧	其他
總數	25	60.0	56.0	28.0	24.0	24.0	12.0	4.0	8.0
受訪單位縣市別									
新北市	5	40.0	20.0	20.0	40.0	20.0	20.0	-	20.0
桃園市	4	-	25.0	25.0	25.0	-	-	-	25.0
臺中市	4	100.0	75.0	25.0	50.0	25.0	50.0	-	-
彰化縣	4	100.0	75.0	50.0	25.0	50.0	-	-	-
臺南市	4	25.0	50.0	25.0	-	25.0	-	25.0	-
高雄市	4	100.0	100.0	25.0	-	25.0	-	-	-
受訪單位行業別									
金屬製品製造業	8	75.0	75.0	37.5	12.5	37.5	37.5	-	-
機械設備製造業	1	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-
電子零組件製造業	5	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0	-	-	20.0
基本金屬製造業	2	-	50.0	50.0	-	-	-	50.0	-
食品製造業	2	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-
紡織業	3	66.7	66.7	33.3	66.7	33.3	-	-	-
醫療保健及社會工作服務業	2	50.0	50.0	-	-	50.0	-	-	50.0

註：本題可複選，各細項百分比加總大於 100%

資料來源：本研究整理。

表6-2 轄區內處理民眾與與外籍勞工(看護工)相關的事件，過去一年內每月發生件數之數據分布情形

項目別	單位:件數			
	最小值	最大值	平均數	眾數
總數	-	5.0	0.9	0.2
受訪單位縣市別				
新北市	-	2.0	0.8	-
桃園市	0.1	2.0	1.3	2.0
臺中市	0.2	5.0	1.9	0.2
彰化縣	0.2	2.0	0.9	0.2
臺南市	0.1	0.8	0.3	0.1
高雄市	0.1	0.8	0.5	0.8
受訪單位行業別				
金屬製品製造業	0.1	5.0	1.2	0.1
機械設備製造業	0.5	0.5	0.5	0.5
電子零組件製造業	0.1	2.0	1.0	2.0
基本金屬製造業	0.1	0.4	0.2	0.1
食品製造業	-	0.8	0.4	-
塑膠製品製造業	2.0	2.0	2.0	2.0
紡織業	0.2	1.0	0.5	0.2
醫療保健及社會工作服務業	-	0.8	0.4	-

資料來源：本研究整理。

與外籍勞工相關之事件發生時段，大多為「假日晚上時段」占 76.0%，其次依序為「平日晚上時段」占 40.0%，「假日傍晚(下班)時段」40.0%及「平日傍晚(下班)時段」占 32.0%，「假日深夜時段」及「平日深夜時段」比例分別為 24.0%及 20.0%。(如表 6-3 所示)

位於桃園市之單位，事件發生於「假日晚上時段」情況較其他縣市多，位於高雄市單位，事件發生於「假日傍晚(下班)時段」、「平日傍晚(下班)時段」情況較其他縣市多。鄰近電子零組件製造業、塑膠製品製造業單位，事件發生於「假日晚上時段」情況較多。

表6-3 轄區內民眾與外籍勞工互動困擾事件發生時間

單位:人;%

項目別	樣本數	假日晚上 上時段	平日晚上 上時段	假日傍晚 (下班) 時段	平日傍晚 (下班) 時段	假日深夜 時段	平日深夜 時段	假日中午 時段
總數	25	76.0	40.0	40.0	32.0	24.0	20.0	16.0
受訪單位縣市別								
新北市	5	60.0	60.0	40.0	20.0	40.0	40.0	20.0
桃園市	4	100.0	25.0	-	-	25.0	-	25.0
臺中市	4	75.0	75.0	50.0	-	25.0	75.0	-
彰化縣	4	75.0	-	50.0	50.0	50.0	-	25.0
臺南市	4	75.0	25.0	-	25.0	-	-	-
高雄市	4	75.0	50.0	100.0	100.0	-	-	25.0
受訪單位行業別								
金屬製品製造業	8	87.5	87.5	25.0	12.5	25.0	50.0	12.5
機械設備製造業	1	-	-	100.0	-	100.0	100.0	-
電子零組件製造業	5	100.0	40.0	20.0	20.0	20.0	-	-
基本金屬製造業	2	50.0	-	-	50.0	-	-	-
食品製造業	2	50.0	-	100.0	100.0	-	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	50.0	100.0	50.0	50.0	-	50.0
紡織業	3	66.7	-	33.3	33.3	33.3	-	33.3
醫療保健及社會工作服務業	2	50.0	-	50.0	50.0	-	-	50.0

註1：本題可複選，各細項百分比加總大於100%。

註2：本表僅列出時段比例達5%以上之項目。

資料來源：本研究整理。

二、轄區內民眾與外籍勞工適應情況

84.0%員警認為轄區民眾(包含居民及商家)能夠適應外籍勞工出現在生活圈(還算適應80.0%，非常適應4.0%)，僅有16.0%員警認為不太適應。以位於彰化縣；鄰近紡織業生活圈員警認為民眾不太適應外籍勞工出現在生活圈。(如表6-4所示)

表6-4 轄區內民眾對於外籍勞工出現在生活圈的適應情形

單位:人, %

項目別	總數		非常適應	還算適應	不太適應	非常 不適應
	樣本數	百分比				
總數	25	100.0	4.0	80.0	16.0	-
受訪單位縣市別						
新北市	5	100.0	20.0	80.0	-	-
桃園市	4	100.0	-	100.0	-	-
臺中市	4	100.0	-	75.0	25.0	-
彰化縣	4	100.0	-	25.0	75.0	-
臺南市	4	100.0	-	100.0	-	-
高雄市	4	100.0	-	100.0	-	-
受訪單位行業別						
金屬製品製造業	8	100.0	-	75.0	25.0	-
機械設備製造業	1	100.0	-	100.0	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	-	100.0	-	-
基本金屬製造業	2	100.0	-	100.0	-	-
食品製造業	2	100.0	-	100.0	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	100.0	-	-
紡織業	3	100.0	-	33.3	66.7	-
醫療保健及社會工作服務業	2	100.0	50.0	50.0	-	-
性別						
男	23	100.0	4.3	78.3	17.4	-
女	2	100.0	-	100.0	-	-
年齡						
18~29 歲	10	100.0	-	100.0	-	-
30~39 歲	9	100.0	11.1	77.8	11.1	-
40~49 歲	3	100.0	-	66.7	33.3	-
50~59 歲	3	100.0	-	33.3	66.7	-
60 歲以上	-	-	-	-	-	-
教育程度						
國中及以下	-	-	-	-	-	-
高中(職)	3	100.0	-	66.7	33.3	-
大專(學)	21	100.0	4.8	81.0	14.3	-
研究所及以上	1	100.0	-	100.0	-	-

資料來源：本研究整理。

三、警察對該縣市引進外籍勞工(看護工)對在地帶來之影響

整體而言，員警觀察轄區內民眾對於引進外籍勞工對在地的影響，除「經濟」方面，正面影響大於負面影響；認為帶來負面影響(有點不好、非常不好)高於正面影響的面向為「治安狀況」、「居住環境」、「休閒娛樂環境」、「市民工作機會」及「整體形象」等。(如表 6-5 所示)

表6-5 警察對縣市引進外籍勞工對各面向產生影響之態度

單位: %

項目別	非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
a.對本縣市的經濟	-	12.0	32.0	52.0	4.0
b.對本縣市市民的工作機會	8.0	28.0	48.0	12.0	4.0
c.對本縣市的在地文化	4.0	20.0	52.0	20.0	4.0
d.對本縣市的治安狀況	12.0	48.0	36.0	4.0	-
e.對本縣市的居住環境	8.0	44.0	40.0	4.0	4.0
f.對本縣市的休閒娛樂環境、據點或設施	8.0	28.0	60.0	-	4.0
g.對本縣市的整體形象	8.0	28.0	60.0	4.0	-

資料來源：本研究整理。

(一) 縣市的經濟方面

56.0%員警表示轄區內民眾認為引進外籍勞工對縣市經濟會帶來正面影響(很好及有點好)，約有 32.0%員警表示無所謂好不好。位於新北市、桃園市及臺中市員警；鄰近機械設備製造業、塑膠製品製造業、醫療保健及社會工作服務業等業別之警察單位，評估轄區內民眾認為帶來正面影響情形較高。(如表 6-6 所示)

(二) 縣市市民工作機會方面

48.0%員警表示轄區內民眾認為引進外籍勞工對縣市市民的工作機會帶來的影響無所謂好不好，36.0%員警表示民眾認為會帶來負面影響(有點不好及非常不好)。位於彰化縣員警；鄰近紡織業之警察單位，評估轄區內民眾認為帶來負面影響情形較高。(如表 6-7 所示)

(三) 縣市在地文化方面

52.0%員警表示轄區內民眾認為引進外籍勞工對縣市在地文化帶來的影響無所謂好不好，轄區內民眾認為會帶來正面及負面影響的比例相當。(如表 6-8 所示)

(四) 縣市治安狀況方面

60.0%員警表示轄區內民眾認為引進外籍勞工對縣市治安狀況會帶來

負面影響(有點不好及非常不好)，36.0%員警表示民眾認為帶來的影響無所謂好不好。位於彰化縣、高雄市員警；鄰近醫療保健及社會工作服務業之警察單位，評估轄區內民眾認為帶來負面影響情形較高。(如表 6-9 所示)

(五) 縣市居住環境方面

52.0%員警表示轄區內民眾認為引進外籍勞工對縣市居住環境會帶來負面影響(有點不好及非常不好)，40.0%員警表示民眾認為帶來的影響無所謂好不好。位於彰化縣、高雄市員警；鄰近紡織業、金屬製品製造業之警察單位，評估轄區內民眾認為帶來負面影響情形較高。(如表 6-10 所示)

(六) 縣市休閒娛樂環境方面

60.0%員警表示轄區內民眾認為引進外籍勞工對縣市休閒娛樂環境帶來的影響無所謂好不好，36.0%員警表示民眾認為會帶來負面影響(有點不好及非常不好)。位於彰化縣員警；鄰近紡織業之警察單位，評估轄區內民眾認為帶來負面影響情形較高。(如表 6-11 所示)

(七) 縣市整體印象方面

60.0%員警表示轄區內民眾認為引進外籍勞工對縣市整體印象帶來的影響無所謂好不好，36.0%員警表示民眾認為會帶來負面影響(有點不好及非常不好)。位於彰化縣員警；鄰近紡織業之警察單位，評估轄區內民眾認為帶來負面影響情形較高。(如表 6-12 所示)

表6-6 警察對於引進外籍勞工對該縣市的經濟帶來的影響

單位:人;%

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	25	100.0	-	12.0	32.0	52.0	4.0
受訪單位縣市別							
新北市	5	100.0	-	-	20.0	80.0	-
桃園市	4	100.0	-	-	25.0	50.0	25.0
臺中市	4	100.0	-	-	50.0	50.0	-
彰化縣	4	100.0	-	50.0	-	50.0	-
臺南市	4	100.0	-	25.0	50.0	25.0	-
高雄市	4	100.0	-	-	50.0	50.0	-
受訪單位行業別							
金屬製品製造業	8	100.0	-	-	50.0	50.0	-
機械設備製造業	1	100.0	-	-	-	100.0	-
電子零組件製造業	5	100.0	-	-	20.0	60.0	20.0
基本金屬製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
食品製造業	2	100.0	-	-	50.0	50.0	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	-	-	100.0	-
紡織業	3	100.0	-	66.7	33.3	-	-
醫療保健及社會工作服務業	2	100.0	-	-	-	100.0	-

資料來源：本研究整理。

表6-7 警察對於引進外籍勞工對該縣市市民的工作機會帶來的影響

單位:人;%

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	25	100.0	8.0	28.0	48.0	12.0	4.0
受訪單位縣市別							
新北市	5	100.0	-	20.0	60.0	20.0	-
桃園市	4	100.0	-	-	75.0	-	25.0
臺中市	4	100.0	-	50.0	25.0	25.0	-
彰化縣	4	100.0	50.0	25.0	-	25.0	-
臺南市	4	100.0	-	50.0	50.0	-	-
高雄市	4	100.0	-	25.0	75.0	-	-
受訪單位行業別							
金屬製品製造業	8	100.0	12.5	37.5	37.5	12.5	-
機械設備製造業	1	100.0	-	-	-	100.0	-
電子零組件製造業	5	100.0	-	40.0	40.0	-	20.0
基本金屬製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
食品製造業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	-	50.0	50.0	-
紡織業	3	100.0	33.3	33.3	33.3	-	-
醫療保健及社會工作服務業	2	100.0	-	-	100.0	-	-

資料來源：本研究整理。

表6-8 警察對於引進外籍勞工對該縣市的在地文化帶來的影響

單位:人;%

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	25	100.0	4.0	20.0	52.0	20.0	4.0
受訪單位縣市別							
新北市	5	100.0	-	20.0	40.0	40.0	-
桃園市	4	100.0	-	-	25.0	50.0	25.0
臺中市	4	100.0	-	-	75.0	25.0	-
彰化縣	4	100.0	25.0	50.0	25.0	-	-
臺南市	4	100.0	-	25.0	75.0	-	-
高雄市	4	100.0	-	25.0	75.0	-	-
受訪單位行業別							
金屬製品製造業	8	100.0	-	12.5	62.5	25.0	-
機械設備製造業	1	100.0	-	-	-	100.0	-
電子零組件製造業	5	100.0	-	40.0	20.0	20.0	20.0
基本金屬製造業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
食品製造業	2	100.0	-	-	50.0	50.0	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
紡織業	3	100.0	33.3	33.3	33.3	-	-
醫療保健及社會工作服務業	2	100.0	-	-	100.0	-	-

資料來源：本研究整理。

表6-9 警察對於引進外籍勞工對該縣市的治安狀況帶來的影響

單位:人;%

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	25	100.0	12.0	48.0	36.0	4.0	-
受訪單位縣市別							
新北市	5	100.0	-	40.0	40.0	20.0	-
桃園市	4	100.0	-	-	100.0	-	-
臺中市	4	100.0	-	50.0	50.0	-	-
彰化縣	4	100.0	75.0	25.0	-	-	-
臺南市	4	100.0	-	75.0	25.0	-	-
高雄市	4	100.0	-	100.0	-	-	-
受訪單位行業別							
金屬製品製造業	8	100.0	12.5	62.5	12.5	12.5	-
機械設備製造業	1	100.0	-	-	100.0	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	-	40.0	60.0	-	-
基本金屬製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
食品製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
紡織業	3	100.0	66.7	-	33.3	-	-
醫療保健及社會工作服務業	2	100.0	-	100.0	-	-	-

資料來源：本研究整理。

表6-10 警察對於引進外籍勞工對該縣市的居住環境帶來的影響

單位:人;%

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	25	100.0	8.0	44.0	40.0	4.0	4.0
受訪單位縣市別							
新北市	5	100.0	-	40.0	40.0	-	20.0
桃園市	4	100.0	-	25.0	50.0	25.0	-
臺中市	4	100.0	-	50.0	50.0	-	-
彰化縣	4	100.0	50.0	25.0	25.0	-	-
臺南市	4	100.0	-	50.0	50.0	-	-
高雄市	4	100.0	-	75.0	25.0	-	-
受訪單位行業別							
金屬製品製造業	8	100.0	12.5	50.0	12.5	12.5	12.5
機械設備製造業	1	100.0	-	-	100.0	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	-	40.0	60.0	-	-
基本金屬製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
食品製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
紡織業	3	100.0	33.3	33.3	33.3	-	-
醫療保健及社會工作服務業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-

資料來源：本研究整理。

表6-11 警察對於引進外籍勞工對該縣市的休閒娛樂環境、據點或設施
帶來的影響

單位:人;%

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	25	100.0	8.0	28.0	60.0	-	4.0
受訪單位縣市別							
新北市	5	100.0	-	20.0	60.0	-	20.0
桃園市	4	100.0	-	-	100.0	-	-
臺中市	4	100.0	-	25.0	75.0	-	-
彰化縣	4	100.0	50.0	25.0	25.0	-	-
臺南市	4	100.0	-	50.0	50.0	-	-
高雄市	4	100.0	-	50.0	50.0	-	-
受訪單位行業別							
金屬製品製造業	8	100.0	-	37.5	50.0	-	12.5
機械設備製造業	1	100.0	-	-	100.0	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	-	20.0	80.0	-	-
基本金屬製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
食品製造業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
紡織業	3	100.0	66.7	-	33.3	-	-
醫療保健及社會工作服務業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-

資料來源：本研究整理。

表6-12 警察對於引進外籍勞工對該縣市整體印象帶來的影響

單位:人;%

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	25	100.0	8.0	28.0	60.0	4.0	-
受訪單位縣市別							
新北市	5	100.0	-	-	80.0	20.0	-
桃園市	4	100.0	-	-	100.0	-	-
臺中市	4	100.0	-	50.0	50.0	-	-
彰化縣	4	100.0	50.0	25.0	25.0	-	-
臺南市	4	100.0	-	50.0	50.0	-	-
高雄市	4	100.0	-	50.0	50.0	-	-
受訪單位行業別							
金屬製品製造業	8	100.0	-	50.0	37.5	12.5	-
機械設備製造業	1	100.0	-	-	100.0	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	-	20.0	80.0	-	-
基本金屬製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
食品製造業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
紡織業	3	100.0	66.7	-	33.3	-	-
醫療保健及社會工作服務業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-

資料來源：本研究整理。

第二節 國人與外籍勞工互動情形-里長調查結果分析

一、受訪里長特性

本次受訪里長特性，男性居多，年齡層偏高，教育程度以高中(職)居多，服務年數以 5~12 年居多，里內人口規模以 500-999 戶、1000-2999 戶居多，里長較無接觸外籍勞工經驗²⁵。(如表 6-13 所示)

表6-13 受訪里長特性

單位:人, %

項目別	樣本數	百分比
總數	25	100.0
性別		
男	19	76.0
女	6	24.0
年齡		
30~39 歲	1	4.0
40~49 歲	3	12.0
50~59 歲	8	32.0
60 歲以上	13	52.0
教育程度		
國中及以下	6	24.0
高中(職)	10	40.0
大專(學)	7	28.0
研究所及以上	2	8.0
服務年數		
未滿 1 年	3	12.0
1~4 年	7	28.0
5~12 年	8	32.0
13 年以上	7	28.0
里規模		
未滿 500 戶	3	12.0
500-999 戶	9	36.0
1000-2999 戶	8	32.0
3000 戶以上	5	20.0
里長接觸外籍勞工經驗		
沒有接觸經驗	14	56.0
有接觸經驗	11	44.0

資料來源：本研究整理。

²⁵ 本研究定義之接觸外籍勞工經驗，係以團體接觸作為評估，衡量不同身分角色與外籍勞工之接觸情形。本研究所指接觸，定義為不含自家聘僱之外籍勞工(看護工)，是否有認識其他外籍勞工(看護工)，可以進行日常打招呼、寒暄等基礎人際互動。

二、里內民眾與外籍勞工互動情形

該里內民眾與外籍勞工互動造成困擾之相關事件類型，以「衛生習慣不佳」為大宗，其次為「交通事故」、「喜歡喝酒、打架鬧事」及「犯罪行為」，其他事件占比未達一成。約有 32.0%里長表示民眾與外籍勞工互動無發生困擾事件。

衛生習慣不佳主要之困擾情形多為外籍勞工容易亂丟垃圾、酒瓶，諸如未依規定放置垃圾或未依規定分類，導致環境髒亂等困擾；交通事故方面，諸如不遵守交通規則情況居多；犯罪行為其類型有偷竊、行蹤不明及毒品案件。(如表 6-14 所示)

表6-14 里內民眾與外籍勞工相關事件類型

單位:人;%

項目別	樣本數	衛生習慣不佳 (如亂丟垃圾、髒亂)	交通事故(車禍、酒駕、不遵守交通規則)	喜歡喝酒、打架鬧事	犯罪行為	群聚、霸占公共場所 (公園/球場/騎樓等)	其他	無發生事件
總數	25	48.0	20.0	16.0	12.0	4.0	8.0	32.0
受訪單位縣市								
新北市	5	40.0	40.0	-	-	-	-	40.0
桃園市	4	50.0	25.0	-	-	-	25.0	25.0
臺中市	4	75.0	25.0	25.0	-	-	-	25.0
彰化縣	4	50.0	-	25.0	-	25.0	-	50.0
臺南市	4	25.0	-	25.0	50.0	-	25.0	25.0
高雄市	4	50.0	25.0	25.0	25.0	-	-	25.0
受訪單位行業別								
金屬製品製造業	8	75.0	25.0	12.5	12.5	-	-	12.5
機械設備製造業	1	-	-	-	-	-	-	100.0
電子零組件製造業	5	60.0	-	20.0	-	-	40.0	20.0
基本金屬製造業	2	-	-	50.0	50.0	-	-	50.0
食品製造業	2	-	-	-	-	-	-	100.0
塑膠製品製造業	2	-	-	-	-	-	-	100.0
紡織業	3	100.0	33.3	33.3	-	33.3	-	-
醫療保健及社會工作服務業	2	-	100.0	-	50.0	-	-	-
里規模								
未滿 500 戶	3	100.0	33.3	-	-	-	33.3	-
500-999 戶	9	33.3	22.2	22.2	33.3	-	-	33.3
1000-2999 戶	8	37.5	12.5	12.5	-	12.5	12.5	37.5
3000 戶以上	5	60.0	20.0	20.0	-	-	-	40.0

註：本表僅呈現比例為 0%以上之項目

資料來源：本研究整理。

里長觀察，該里內一年中平均每月民眾與外籍勞工相關事件之發生件數，整體而言平均而言每月不到一件。(如表 6-15 所示)

表6-15 里內民眾與外籍勞工互動困擾事件，過去一年平均每月發生件數

單位:件數

項目別	最小值	最大值	平均數	眾數
總數	-	1.5	0.3	-
受訪單位縣市				
新北市	-	1.0	0.2	-
桃園市	-	1.5	0.9	1.0
臺中市	-	1.0	0.3	-
彰化縣	-	1.0	0.3	-
臺南市	-	0.5	0.3	0.5
高雄市	-	0.3	0.1	-
受訪單位行業別				
金屬製品製造業	-	1.5	0.5	-
機械設備製造業	-	-	-	-
電子零組件製造業	-	1.0	0.3	-
基本金屬製造業	-	0.5	0.3	-
食品製造業	-	-	-	-
塑膠製品製造業	-	-	-	-
紡織業	-	1.0	0.7	1.0
醫療保健及社會工作服務業	-	-	-	-
里規模				
未滿 500 戶	-	1.0	0.4	-
500-999 戶	-	1.5	0.4	-
1000-2999 戶	-	1.0	0.2	-
3000 戶以上	-	1.0	0.4	-

資料來源：本研究整理。

民眾與外籍勞工相關之困擾事件發生時段，大多為「平日晚上時段」占 36.0%，其次依序為「假日晚上時段」占 28.0%，「平日傍晚(下班)時段」及「假日早上時段」比例皆為 20.0%。

位於臺南市；鄰近紡織業生活圈之里，困擾事件發生於「平日晚上時段」相對較其他縣市來得多。(如表 6-16 所示)

表6-16 里內民眾與外籍勞工互動困擾事件發生時間

單位:人;%

項目別	總數		平日 晚上 時段	假日 晚上 時段	平日 傍晚 (下 班) 時段	假日 早上 時段	假日 中午 時段	假日 傍晚 (下 班) 時段	假日 深夜 時段	無發 生事 件
	樣本 數	百分 比								
總數	25	100.0	36.0	28.0	20.0	20.0	12.0	12.0	12.0	32.0
受訪單位縣市										
新北市	5	100.0	40.0	40.0	-	20.0	20.0	-	-	40.0
桃園市	4	100.0	50.0	25.0	25.0	25.0	50.0	25.0	-	25.0
臺中市	4	100.0	-	50.0	50.0	25.0	-	-	25.0	25.0
彰化縣	4	100.0	25.0	-	25.0	25.0	-	-	25.0	50.0
臺南市	4	100.0	75.0	-	-	25.0	-	-	-	25.0
高雄市	4	100.0	25.0	50.0	25.0	-	-	50.0	25.0	25.0
受訪單位行業別										
金屬製品製造業	8	100.0	50.0	62.5	37.5	12.5	12.5	12.5	-	12.5
機械設備製造業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0
電子零組件製造業	5	100.0	20.0	20.0	-	20.0	-	20.0	40.0	20.0
基本金屬製造業	2	100.0	50.0	-	-	50.0	-	-	-	50.0
食品製造業	2	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0
塑膠製品製造業	2	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0
紡織業	3	100.0	66.7	-	33.3	33.3	33.3	-	33.3	-
醫療保健及社會工作服務業	2	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-
里規模										
未滿 500 戶	3	100.0	33.3	33.3	33.3	33.3	-	-	33.3	-
500-999 戶	9	100.0	55.6	33.3	22.2	11.1	22.2	11.1	11.1	33.3
1000-2999 戶	8	100.0	12.5	12.5	12.5	25.0	12.5	25.0	12.5	37.5
3000 戶以上	5	100.0	40.0	40.0	20.0	20.0	-	-	-	40.0

註：本表僅呈現比例為 5%以上之項目

資料來源：本研究整理。

三、里民與外籍勞工相處適應情形

96.0%里長認為里民(包含居民及商家)能夠適應外籍勞工出現在生活圈(還算適應 72.0%，非常適應 24.0%)，僅有 4.0%里長認為不太適應。以位於臺南市；鄰近電子零組件製造業生活圈里長認為里民不太適應外籍勞工出現在生活圈。(如表 6-17 所示)

**表6-17 里長認為里內民眾(居民及商家)對於外籍勞工出現在生活圈的
適應情形**

單位:人;%

項目別	總數		非常適應	還算適應	不太適應	非常 不適應
	樣本數	百分比				
總數	25	100.0	24.0	72.0	4.0	-
受訪單位縣市						
新北市	5	100.0	40.0	60.0	-	-
桃園市	4	100.0	25.0	75.0	-	-
臺中市	4	100.0	-	100.0	-	-
彰化縣	4	100.0	25.0	75.0	-	-
臺南市	4	100.0	25.0	50.0	25.0	-
高雄市	4	100.0	25.0	75.0	-	-
受訪單位行業別						
金屬製品製造業	8	100.0	-	100.0	-	-
機械設備製造業	1	100.0	-	100.0	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	40.0	40.0	20.0	-
基本金屬製造業	2	100.0	50.0	50.0	-	-
食品製造業	2	100.0	-	100.0	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	100.0	-	-	-
紡織業	3	100.0	-	100.0	-	-
醫療保健及社會工作服務業	2	100.0	50.0	50.0	-	-
里規模						
未滿 500 戶	3	100.0	33.3	33.3	33.3	-
500-999 戶	9	100.0	22.2	77.8	-	-
1000-2999 戶	8	100.0	37.5	62.5	-	-
3000 戶以上	5	100.0	-	100.0	-	-
里長年齡						
30~39 歲	1	100.0	-	100.0	-	-
40~49 歲	3	100.0	-	100.0	-	-
50~59 歲	8	100.0	25.0	62.5	12.5	-
60 歲以上	13	100.0	30.8	69.2	-	-
教育程度						
國中及以下	6	100.0	66.7	33.3	-	-
高中(職)	10	100.0	10.0	80.0	10.0	-
大專(學)	7	100.0	-	100.0	-	-
研究所及以上	2	100.0	50.0	50.0	-	-

資料來源：本研究整理。

四、里長對外籍勞工態度

(一) 里長本身接觸外籍勞工情形

44.0%里長有接觸外籍勞工經驗，接觸頻率以每年數次居多(16.0%)，其次為每天接觸(12.0%)，約有 56.0%里長表示沒有認識或從來沒有接觸外

籍勞工之經驗。以居住於高雄市里長，表示沒有接觸經驗情形較其他縣市多。(如表 6-18 所示)

(二) 里民對多元文化的想法

92.0%里長認為，里民對於多元文化想法以「外籍勞工來台生活應該保留他們原來的文化，同時學習、採用我們的文化」態度為主，8.0%里長表示該里民眾採更開放態度，認為「應保留原本文化且不用學習、採用在地文化」。位於桃園市、臺中市、彰化縣及高雄市里長，認為里內民眾對於外籍勞工來台工作及生活想法更具多元文化社會概念傾向。(如表 6-19 所示)

(三) 里民對外籍勞工來台工作及生活的想法

68.0%里長表示，里民對於外籍勞工來台工作及生活認為「政府應該嚴格規定」；28.0%里長則表示里民態度應偏向「只要有工作機會，就可以開放外籍勞工(看護工)來工作」。除新北市、高雄市里長外，其他各縣市里長均表示里民態度傾向認為「政府應該嚴格規定」；隨里內人口規模越少，里民傾向認為「政府應該嚴格規定」的情況越明顯。(如表 6-20 所示)

(四) 里民對工作機會有限情況下，雇主應優先僱用本國人此說法的態度

88.0%里長表示，里民對於「工作機會有限情況下，雇主應優先僱用本國人」的說法採支持態度，12.0%里長表示無所謂。位於新北市、臺中市及彰化縣里長相對其他縣市更傾向支持此說法。(如表 6-21 所示)

(五) 里民對該縣市外籍勞工人數增減情形之看法

52.0%里長表示，里民對目前縣市引進之外籍勞工人數傾向「應維持現狀」，32.0%里長表示應該要「減少一些」，12.0%認為可「增加一些」。位於新北市、臺中市、高雄市里長，認為可以縣市内引進外籍勞工人數可「增加」的情形相對其他縣市多；里內人口數規模達 3000 戶以上以上里，認為可「增加一些」情形較多。(如表 6-22 所示)

(六) 里民對外籍勞工數量的主觀評估

透過里長觀察里內民眾對於該縣市引進外籍勞工人數，是否會造成其所處之生活環境不像在自己家鄉。藉此評估該里民眾對外籍勞工人數之主觀評估。

36.0%里長表示，里民認為外籍勞工人數過多，致使有時候或總是會感覺到不像在自己的家鄉。以位於彰化縣內里民有此感受之現象相對較多。(如表 6-23 所示)

表6-18 里長本身接觸外籍勞工(看護工)頻率

單位:人;%

項目別	總數		沒有 認識/ 從來 沒接 觸	有接 觸	接觸頻率					
	樣本 數	百分 比			一年 一次	每年 數次	每個 月 一、 二次	每星 期一 次	每星 期數 次	每天 接觸
總數	25	100.0	56.0	44.0	-	16.0	4.0	4.0	8.0	12.0
受訪單位縣市										
新北市	5	100.0	60.0	40.0	-	20.0	-	-	20.0	-
桃園市	4	100.0	-	100.0	-	-	-	25.0	25.0	50.0
臺中市	4	100.0	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-
彰化縣	4	100.0	75.0	25.0	-	25.0	-	-	-	-
臺南市	4	100.0	50.0	50.0	-	-	25.0	-	-	25.0
高雄市	4	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-
受訪單位行業別										
金屬製品製造業	8	100.0	62.5	37.5	-	12.5	12.5	-	-	12.5
機械設備製造業	1	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	40.0	60.0	-	20.0	-	20.0	-	20.0
基本金屬製造業	2	100.0	50.0	50.0	-	-	-	-	-	50.0
食品製造業	2	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	100.0	-	50.0	-	-	50.0	-
紡織業	3	100.0	66.7	33.3	-	-	-	-	33.3	-
醫療保健及社會工作服務業	2	100.0	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-
里規模										
未滿 500 戶	3	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-
500-999 戶	9	100.0	33.3	66.7	-	22.2	11.1	-	11.1	22.2
1000-2999 戶	8	100.0	37.5	62.5	-	25.0	-	12.5	12.5	12.5
3000 戶以上	5	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-
里長年齡										
30~39 歲	1	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-
40~49 歲	3	100.0	66.7	33.3	-	33.3	-	-	-	-
50~59 歲	8	100.0	50.0	50.0	-	12.5	-	12.5	25.0	-
60 歲以上	13	100.0	53.8	46.2	-	15.4	7.7	-	-	23.1
教育程度										
國中及以下	6	100.0	50.0	50.0	-	16.7	-	-	-	33.3
高中(職)	10	100.0	60.0	40.0	-	20.0	-	10.0	-	10.0
大專(學)	7	100.0	57.1	42.9	-	14.3	14.3	-	14.3	-
研究所及以上	2	100.0	50.0	50.0	-	-	-	-	50.0	-

資料來源：本研究整理。

表6-19 里長認為外籍勞工來台生活，該里民眾對多元文化的想法

單位:人;%

項目別	總數		應該保留他們原來的文化，不用學習、採用我們的文化	應該保留他們原來的文化，同時學習、採用我們的文化	應該放棄他們原來的文化，完全學習、採用我們的文化
	樣本數	百分比			
總數	25	100.0	8.0	92.0	-
受訪單位縣市					
新北市	5	100.0	20.0	80.0	-
桃園市	4	100.0	-	100.0	-
臺中市	4	100.0	-	100.0	-
彰化縣	4	100.0	-	100.0	-
臺南市	4	100.0	25.0	75.0	-
高雄市	4	100.0	-	100.0	-
受訪單位行業別					
金屬製品製造業	8	100.0	12.5	87.5	-
機械設備製造業	1	100.0	-	100.0	-
電子零組件製造業	5	100.0	-	100.0	-
基本金屬製造業	2	100.0	-	100.0	-
食品製造業	2	100.0	50.0	50.0	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	100.0	-
紡織業	3	100.0	-	100.0	-
醫療保健及社會工作服務業	2	100.0	-	100.0	-
里規模					
未滿 500 戶	3	100.0	-	100.0	-
500-999 戶	9	100.0	11.1	88.9	-
1000-2999 戶	8	100.0	-	100.0	-
3000 戶以上	5	100.0	20.0	80.0	-
里長年齡					
30~39 歲	1	100.0	-	100.0	-
40~49 歲	3	100.0	-	100.0	-
50~59 歲	8	100.0	-	100.0	-
60 歲以上	13	100.0	15.4	84.6	-
服務年數					
未滿 1 年	3	100.0	-	100.0	-
1~4 年	7	100.0	-	100.0	-
5~12 年	8	100.0	25.0	75.0	-
13 年以上	7	100.0	-	100.0	-
教育程度					
國中及以下	6	100.0	-	100.0	-
高中(職)	10	100.0	10.0	90.0	-
大專(學)	7	100.0	14.3	85.7	-
研究所及以上	2	100.0	-	100.0	-
接觸外籍勞工經驗					
沒有接觸經驗	14	100.0	7.1	92.9	-
有接觸經驗	11	100.0	9.1	90.9	-

資料來源：本研究整理。

表6-20 里長認為里民對外籍勞工來台工作態度

單位:人;%

項目別	總數		政府不 需要設 定任何 限制	只要有 工作機 會，就 可以開 放外籍 勞工(看 護工)來 工作	政府應 該嚴格 規定	政府應 完全東 亞的 該禁止 南亞的 人來本 地從事 工作
	樣本數	百分比				
總數	25	100.0	4.0	28.0	68.0	-
受訪單位縣市						
新北市	5	100.0	-	40.0	60.0	-
桃園市	4	100.0	25.0	-	75.0	-
臺中市	4	100.0	-	25.0	75.0	-
彰化縣	4	100.0	-	25.0	75.0	-
臺南市	4	100.0	-	25.0	75.0	-
高雄市	4	100.0	-	50.0	50.0	-
受訪單位行業別						
金屬製品製造業	8	100.0	-	37.5	62.5	-
機械設備製造業	1	100.0	-	100.0	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	20.0	-	80.0	-
基本金屬製造業	2	100.0	-	-	100.0	-
食品製造業	2	100.0	-	-	100.0	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-
紡織業	3	100.0	-	33.3	66.7	-
醫療保健及社會工作服務業	2	100.0	-	50.0	50.0	-
里規模						
未滿 500 戶	3	100.0	-	-	100.0	-
500-999 戶	9	100.0	-	22.2	77.8	-
1000-2999 戶	8	100.0	12.5	25.0	62.5	-
3000 戶以上	5	100.0	-	60.0	40.0	-
里長年齡						
30~39 歲	1	100.0	-	100.0	-	-
40~49 歲	3	100.0	-	33.3	66.7	-
50~59 歲	8	100.0	12.5	12.5	75.0	-
60 歲以上	13	100.0	-	30.8	69.2	-
服務年數						
未滿 1 年	3	100.0	-	-	100.0	-
1~4 年	7	100.0	14.3	28.6	57.1	-
5~12 年	8	100.0	-	25.0	75.0	-
13 年以上	7	100.0	-	42.9	57.1	-
教育程度						
國中及以下	6	100.0	-	33.3	66.7	-
高中(職)	10	100.0	10.0	10.0	80.0	-
大專(學)	7	100.0	-	28.6	71.4	-
研究所及以上	2	100.0	-	100.0	-	-
接觸外籍勞工經驗						
沒有接觸經驗	14	100.0	-	35.7	64.3	-
有接觸經驗	11	100.0	9.1	18.2	72.7	-

資料來源：本研究整理。

表6-21 里長評估里民對於工作機會有限情況下，應優先給予本國人之態度

項目別	總數		支持	反對	無所謂
	樣本數	百分比			
總數	25	100.0	88.0	-	12.0
受訪單位縣市					
新北市	5	100.0	100.0	-	-
桃園市	4	100.0	75.0	-	25.0
臺中市	4	100.0	100.0	-	-
彰化縣	4	100.0	100.0	-	-
臺南市	4	100.0	75.0	-	25.0
高雄市	4	100.0	75.0	-	25.0
受訪單位行業別					
金屬製品製造業	8	100.0	100.0	-	-
機械設備製造業	1	100.0	100.0	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	80.0	-	20.0
基本金屬製造業	2	100.0	50.0	-	50.0
食品製造業	2	100.0	50.0	-	50.0
塑膠製品製造業	2	100.0	100.0	-	-
紡織業	3	100.0	100.0	-	-
醫療保健及社會工 作服務業	2	100.0	100.0	-	-
里規模					
未滿 500 戶	3	100.0	100.0	-	-
500-999 戶	9	100.0	88.9	-	11.1
1000-2999 戶	8	100.0	75.0	-	25.0
3000 戶以上	5	100.0	100.0	-	-
里長年齡					
30~39 歲	1	100.0	100.0	-	-
40~49 歲	3	100.0	100.0	-	-
50~59 歲	8	100.0	100.0	-	-
60 歲以上	13	100.0	76.9	-	23.1
服務年數					
未滿 1 年	3	100.0	66.7	-	33.3
1~4 年	7	100.0	100.0	-	-
5~12 年	8	100.0	100.0	-	-
13 年以上	7	100.0	71.4	-	28.6
教育程度					
國中及以下	6	100.0	66.7	-	33.3
高中(職)	10	100.0	100.0	-	-
大專(學)	7	100.0	85.7	-	14.3
研究所及以上	2	100.0	100.0	-	-
接觸外籍勞工經驗					
沒有接觸經驗	14	100.0	92.9	-	7.1
有接觸經驗	11	100.0	81.8	-	18.2

資料來源：本研究整理。

表6-22 里長評估里民對於本縣市内工作之外籍勞工人數增減情形之態度

單位:人;%

項目別	總數		大幅 增加	增加 一些	維持 現狀	減少 一些	大幅 減少
	樣本數	百分比					
總數	25	100.0	-	12.0	52.0	32.0	4.0
受訪單位縣市							
新北市	5	100.0	-	20.0	40.0	40.0	-
桃園市	4	100.0	-	-	100.0	-	-
臺中市	4	100.0	-	25.0	25.0	50.0	-
彰化縣	4	100.0	-	-	50.0	50.0	-
臺南市	4	100.0	-	-	25.0	50.0	25.0
高雄市	4	100.0	-	25.0	75.0	-	-
受訪單位行業別							
金屬製品製造業	8	100.0	-	25.0	50.0	25.0	-
機械設備製造業	1	100.0	-	100.0	-	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	-	-	60.0	20.0	20.0
基本金屬製造業	2	100.0	-	-	-	100.0	-
食品製造業	2	100.0	-	-	50.0	50.0	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
紡織業	3	100.0	-	-	66.7	33.3	-
醫療保健及社會工作 服務業	2	100.0	-	-	50.0	50.0	-
里規模							
未滿 500 戶	3	100.0	-	-	66.7	-	33.3
500-999 戶	9	100.0	-	-	55.6	44.4	-
1000-2999 戶	8	100.0	-	12.5	50.0	37.5	-
3000 戶以上	5	100.0	-	40.0	40.0	20.0	-
里長年齡							
30~39 歲	1	100.0	-	100.0	-	-	-
40~49 歲	3	100.0	-	33.3	-	66.7	-
50~59 歲	8	100.0	-	-	62.5	25.0	12.5
60 歲以上	13	100.0	-	7.7	61.5	30.8	-
服務年數							
未滿 1 年	3	100.0	-	-	66.7	33.3	-
1~4 年	7	100.0	-	-	71.4	14.3	14.3
5~12 年	8	100.0	-	12.5	37.5	50.0	-
13 年以上	7	100.0	-	28.6	42.9	28.6	-
教育程度							
國中及以下	6	100.0	-	-	83.3	16.7	-
高中(職)	10	100.0	-	10.0	30.0	50.0	10.0
大專(學)	7	100.0	-	14.3	57.1	28.6	-
研究所及以上	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
接觸外籍勞工經驗							
沒有接觸經驗	14	100.0	-	21.4	42.9	28.6	7.1
有接觸經驗	11	100.0	-	-	63.6	36.4	-

資料來源：本研究整理。

**表6-23 里長評估里民對該縣市引進外籍勞工後，在縣市內是否會感到
不像在自己的家鄉**

單位:人;%

項目別	總數		總是會	有時候會	不太會	完全不會
	樣本數	百分比				
總數	25	100.0	-	36.0	28.0	36.0
受訪單位縣市						
新北市	5	100.0	-	40.0	20.0	40.0
桃園市	4	100.0	-	25.0	50.0	25.0
臺中市	4	100.0	-	75.0	25.0	-
彰化縣	4	100.0	-	75.0	25.0	-
臺南市	4	100.0	-	-	25.0	75.0
高雄市	4	100.0	-	-	25.0	75.0
受訪單位行業別						
金屬製品製造業	8	100.0	-	50.0	25.0	25.0
機械設備製造業	1	100.0	-	100.0	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	-	-	60.0	40.0
基本金屬製造業	2	100.0	-	-	-	100.0
食品製造業	2	100.0	-	-	50.0	50.0
塑膠製品製造業	2	100.0	-	50.0	-	50.0
紡織業	3	100.0	-	66.7	33.3	-
醫療保健及社會 工作服務業	2	100.0	-	50.0	-	50.0
里規模						
未滿 500 戶	3	100.0	-	33.3	33.3	33.3
500-999 戶	9	100.0	-	33.3	22.2	44.4
1000-2999 戶	8	100.0	-	37.5	25.0	37.5
3000 戶以上	5	100.0	-	40.0	40.0	20.0
里長年齡						
30~39 歲	1	100.0	-	100.0	-	-
40~49 歲	3	100.0	-	66.7	33.3	-
50~59 歲	8	100.0	-	25.0	25.0	50.0
60 歲以上	13	100.0	-	30.8	30.8	38.5
服務年數						
未滿 1 年	3	100.0	-	33.3	33.3	33.3
1~4 年	7	100.0	-	42.9	28.6	28.6
5~12 年	8	100.0	-	50.0	25.0	25.0
13 年以上	7	100.0	-	14.3	28.6	57.1
教育程度						
國中及以下	6	100.0	-	16.7	33.3	50.0
高中(職)	10	100.0	-	30.0	40.0	30.0
大專(學)	7	100.0	-	71.4	14.3	14.3
研究所及以上	2	100.0	-	-	-	100.0
接觸外籍勞工經驗						
沒有接觸經驗	14	100.0	-	35.7	28.6	35.7
有接觸經驗	11	100.0	-	36.4	27.3	36.4

資料來源：本研究整理。

五、里長對該縣市引進外籍勞工(看護工)對在地帶來之影響看法

整體而言，里長觀察里民對於引進外籍勞工對在地的影響，除「經濟」方面，正面影響大於負面影響；其他各面向均以認為帶來負面影響(有點不好、非常不好)居多。以認為對「市民的工作機會」帶來負面影響情形較高(60.0%)；其次為縣市的「居住環境」、「治安狀況」、「休閒娛樂環境、據點或設施」、「在地文化」及「整體形象」等面向均為負面影響高於正面影響。(如表 6-24 所示)

表6-24 里長對縣市引進外籍勞工對各面向產生影響之態度

單位: %

項目別	非常不好	有點不好	無所謂好不好	有點好	很好
a.對本縣市的經濟	-	4.0	64.0	28.0	4.0
b.對本縣市市民的工作機會	8.0	52.0	40.0	-	-
c.對本縣市的在地文化	8.0	16.0	72.0	4.0	-
d.對本縣市的治安狀況	12.0	32.0	56.0	-	-
e.對本縣市的居住環境	4.0	48.0	48.0	-	-
f.對本縣市的休閒娛樂環境、據點或設施	4.0	32.0	64.0	-	-
g.對本縣市的整體形象	4.0	24.0	72.0	-	-

資料來源：本研究整理。

(一) 縣市的經濟方面

32.0%里長表示，里民認為引進外籍勞工對縣市經濟會帶來正面影響(很好及有點好)，約有 64.0%里長表示無所謂好不好。位於新北市、桃園市及臺中市里長；里規模 500-999 戶之里長，評估里民認為帶來正面影響情形較高。(如表 6-25 所示)

(二) 縣市市民工作機會方面

60.0%里長表示里民認為引進外籍勞工對縣市市民的工作機會帶來負面影響(有點不好及非常不好)，約有 40.0%里長表示無所謂好不好。以位於臺中市里長有此觀察現象較其他縣市高。(如表 6-26 所示)

(三) 縣市在地文化方面

72.0%里長表示里民認為引進外籍勞工對縣市在地文化方面帶來的影響無所謂好不好，24.0%里長表示里民認為會帶來負面影響(有點不好及非常不好)。以位於臺中市、彰化縣里長；里內戶數未滿 500 戶之里長有此觀察現象較其他縣市高。(如表 6-27 所示)

(四) 縣市治安狀況方面

56.0%里長表示里民認為引進外籍勞工對縣市治安狀況方面帶來的影響無所謂好不好，44.0%里長表示里民認為會帶來負面影響(有點不好及非常不好)。以位於臺中市、高雄市里長；里內戶數未滿 500 戶之里長有此觀察現象較其他縣市高。(如表 6-28 所示)

(五) 縣市居住環境方面

52.0%里長表示里民認為引進外籍勞工對縣市居住環境方面帶來負面影響(有點不好及非常不好)，48.0%里長表示里民認為帶來的影響無所謂好不好。以位於臺中市里長；里內戶數未滿 500 戶、3000 戶以上之里長有此觀察現象較其他縣市高。(如表 6-29 所示)

(六) 縣市休閒娛樂環境方面

64.0%里長表示里民認為引進外籍勞工對縣市休閒娛樂環境方面帶來的影響無所謂好不好，36.0%里長表示里民認為會帶來負面影響(有點不好及非常不好)。以位於臺中市里長；里內戶數未滿 500 戶之里長有此觀察現象較其他縣市高。(如表 6-30 所示)

(七) 縣市整體印象方面

72.0%里長表示里民認為引進外籍勞工對縣市整體印象方面帶來的影響無所謂好不好，28.0%里長表示里民認為會帶來負面影響(有點不好及非常不好)。以位於臺中市、臺南市里長；里內戶數未滿 500 戶之里長有此觀察現象較其他縣市高。(如表 6-31 所示)

表6-25 里長對於引進外籍勞工對該縣市的經濟帶來的影響

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	25	100.0	-	4.0	64.0	28.0	4.0
受訪單位縣市							
新北市	5	100.0	-	-	100.0	-	-
桃園市	4	100.0	-	25.0	25.0	50.0	-
臺中市	4	100.0	-	-	50.0	50.0	-
彰化縣	4	100.0	-	-	50.0	50.0	-
臺南市	4	100.0	-	-	75.0	25.0	-
高雄市	4	100.0	-	-	75.0	-	25.0
受訪單位行業別							
金屬製品製造業	8	100.0	-	-	62.5	25.0	12.5
機械設備製造業	1	100.0	-	-	100.0	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	-	20.0	60.0	20.0	-
基本金屬製造業	2	100.0	-	-	50.0	50.0	-
食品製造業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	-	50.0	50.0	-
紡織業	3	100.0	-	-	33.3	66.7	-
醫療保健及社會工作 服務業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
里規模							
未滿 500 戶	3	100.0	-	-	66.7	33.3	-
500-999 戶	9	100.0	-	-	44.4	55.6	-
1000-2999 戶	8	100.0	-	12.5	75.0	-	12.5
3000 戶以上	5	100.0	-	-	80.0	20.0	-
里長年齡							
30~39 歲	1	100.0	-	-	100.0	-	-
40~49 歲	3	100.0	-	-	100.0	-	-
50~59 歲	8	100.0	-	12.5	50.0	37.5	-
60 歲以上	13	100.0	-	-	61.5	30.8	7.7
服務年數							
未滿 1 年	3	100.0	-	-	100.0	-	-
1~4 年	7	100.0	-	14.3	42.9	42.9	-
5~12 年	8	100.0	-	-	75.0	25.0	-
13 年以上	7	100.0	-	-	57.1	28.6	14.3
教育程度							
國中及以下	6	100.0	-	-	50.0	50.0	-
高中(職)	10	100.0	-	10.0	70.0	20.0	-
大專(學)	7	100.0	-	-	71.4	28.6	-
研究所及以上	2	100.0	-	-	50.0	-	50.0
接觸外籍勞工經驗							
沒有接觸經驗	14	100.0	-	-	78.6	14.3	7.1
有接觸經驗	11	100.0	-	9.1	45.5	45.5	-

資料來源：本研究整理。

表6-26 里長對於引進外籍勞工對該縣市市民的工作機會帶來的影響

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	25	100.0	8.0	52.0	40.0	-	-
受訪單位縣市							
新北市	5	100.0	-	60.0	40.0	-	-
桃園市	4	100.0	-	75.0	25.0	-	-
臺中市	4	100.0	-	100.0	-	-	-
彰化縣	4	100.0	-	50.0	50.0	-	-
臺南市	4	100.0	50.0	25.0	25.0	-	-
高雄市	4	100.0	-	-	100.0	-	-
受訪單位行業別							
金屬製品製造業	8	100.0	12.5	62.5	25.0	-	-
機械設備製造業	1	100.0	-	100.0	-	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	20.0	40.0	40.0	-	-
基本金屬製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
食品製造業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
紡織業	3	100.0	-	66.7	33.3	-	-
醫療保健及社會工作 服務業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
里規模							
未滿 500 戶	3	100.0	33.3	33.3	33.3	-	-
500-999 戶	9	100.0	11.1	55.6	33.3	-	-
1000-2999 戶	8	100.0	-	37.5	62.5	-	-
3000 戶以上	5	100.0	-	80.0	20.0	-	-
里長年齡							
30~39 歲	1	100.0	-	100.0	-	-	-
40~49 歲	3	100.0	-	66.7	33.3	-	-
50~59 歲	8	100.0	12.5	62.5	25.0	-	-
60 歲以上	13	100.0	7.7	38.5	53.8	-	-
服務年數							
未滿 1 年	3	100.0	-	-	100.0	-	-
1~4 年	7	100.0	14.3	71.4	14.3	-	-
5~12 年	8	100.0	12.5	62.5	25.0	-	-
13 年以上	7	100.0	-	42.9	57.1	-	-
教育程度							
國中及以下	6	100.0	-	33.3	66.7	-	-
高中(職)	10	100.0	10.0	70.0	20.0	-	-
大專(學)	7	100.0	14.3	57.1	28.6	-	-
研究所及以上	2	100.0	-	-	100.0	-	-
接觸外籍勞工經驗							
沒有接觸經驗	14	100.0	7.1	42.9	50.0	-	-
有接觸經驗	11	100.0	9.1	63.6	27.3	-	-

資料來源：本研究整理。

表6-27 里長對於引進外籍勞工對該縣市的在地文化帶來的影響

單位:人, %

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	25	100.0	8.0	16.0	72.0	4.0	-
受訪單位縣市							
新北市	5	100.0	-	-	100.0	-	-
桃園市	4	100.0	25.0	-	50.0	25.0	-
臺中市	4	100.0	-	50.0	50.0	-	-
彰化縣	4	100.0	-	50.0	50.0	-	-
臺南市	4	100.0	25.0	-	75.0	-	-
高雄市	4	100.0	-	-	100.0	-	-
受訪單位行業別							
金屬製品製造業	8	100.0	-	12.5	87.5	-	-
機械設備製造業	1	100.0	-	-	100.0	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	40.0	20.0	20.0	20.0	-
基本金屬製造業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
食品製造業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
紡織業	3	100.0	-	33.3	66.7	-	-
醫療保健及社會工作 服務業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
里規模							
未滿 500 戶	3	100.0	33.3	33.3	33.3	-	-
500-999 戶	9	100.0	-	22.2	77.8	-	-
1000-2999 戶	8	100.0	12.5	12.5	62.5	12.5	-
3000 戶以上	5	100.0	-	-	100.0	-	-
里長年齡							
30~39 歲	1	100.0	-	-	100.0	-	-
40~49 歲	3	100.0	-	33.3	66.7	-	-
50~59 歲	8	100.0	25.0	25.0	50.0	-	-
60 歲以上	13	100.0	-	7.7	84.6	7.7	-
服務年數							
未滿 1 年	3	100.0	-	-	100.0	-	-
1~4 年	7	100.0	28.6	14.3	57.1	-	-
5~12 年	8	100.0	-	25.0	75.0	-	-
13 年以上	7	100.0	-	14.3	71.4	14.3	-
教育程度							
國中及以下	6	100.0	-	16.7	66.7	16.7	-
高中(職)	10	100.0	20.0	20.0	60.0	-	-
大專(學)	7	100.0	-	14.3	85.7	-	-
研究所及以上	2	100.0	-	-	100.0	-	-
接觸外籍勞工經驗							
沒有接觸經驗	14	100.0	7.1	14.3	78.6	-	-
有接觸經驗	11	100.0	9.1	18.2	63.6	9.1	-

資料來源：本研究整理。

表6-28 里長對於引進外籍勞工對該縣市的治安狀況帶來的影響

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	25	100.0	12.0	32.0	56.0	-	-
受訪單位縣市							
新北市	5	100.0	-	20.0	80.0	-	-
桃園市	4	100.0	25.0	25.0	50.0	-	-
臺中市	4	100.0	-	75.0	25.0	-	-
彰化縣	4	100.0	-	50.0	50.0	-	-
臺南市	4	100.0	50.0	25.0	25.0	-	-
高雄市	4	100.0	-	-	100.0	-	-
受訪單位行業別							
金屬製品製造業	8	100.0	-	37.5	62.5	-	-
機械設備製造業	1	100.0	-	-	100.0	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	40.0	40.0	20.0	-	-
基本金屬製造業	2	100.0	50.0	50.0	-	-	-
食品製造業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
紡織業	3	100.0	-	33.3	66.7	-	-
醫療保健及社會工作 服務業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
里規模							
未滿 500 戶	3	100.0	33.3	33.3	33.3	-	-
500-999 戶	9	100.0	11.1	33.3	55.6	-	-
1000-2999 戶	8	100.0	12.5	37.5	50.0	-	-
3000 戶以上	5	100.0	-	20.0	80.0	-	-
里長年齡							
30~39 歲	1	100.0	-	-	100.0	-	-
40~49 歲	3	100.0	-	66.7	33.3	-	-
50~59 歲	8	100.0	37.5	25.0	37.5	-	-
60 歲以上	13	100.0	-	30.8	69.2	-	-
服務年數							
未滿 1 年	3	100.0	-	-	100.0	-	-
1~4 年	7	100.0	28.6	28.6	42.9	-	-
5~12 年	8	100.0	-	37.5	62.5	-	-
13 年以上	7	100.0	14.3	42.9	42.9	-	-
教育程度							
國中及以下	6	100.0	-	50.0	50.0	-	-
高中(職)	10	100.0	30.0	30.0	40.0	-	-
大專(學)	7	100.0	-	28.6	71.4	-	-
研究所及以上	2	100.0	-	-	100.0	-	-
接觸外籍勞工經驗							
沒有接觸經驗	14	100.0	14.3	21.4	64.3	-	-
有接觸經驗	11	100.0	9.1	45.5	45.5	-	-

資料來源：本研究整理。

表6-29 里長對於引進外籍勞工對該縣市的居住環境帶來的影響

單位:人, %

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	25	100.0	4.0	48.0	48.0	-	-
受訪單位縣市							
新北市	5	100.0	-	60.0	40.0	-	-
桃園市	4	100.0	-	50.0	50.0	-	-
臺中市	4	100.0	-	75.0	25.0	-	-
彰化縣	4	100.0	-	50.0	50.0	-	-
臺南市	4	100.0	25.0	25.0	50.0	-	-
高雄市	4	100.0	-	25.0	75.0	-	-
受訪單位行業別							
金屬製品製造業	8	100.0	-	75.0	25.0	-	-
機械設備製造業	1	100.0	-	-	100.0	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	20.0	40.0	40.0	-	-
基本金屬製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
食品製造業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
紡織業	3	100.0	-	33.3	66.7	-	-
醫療保健及社會工作 服務業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
里規模							
未滿 500 戶	3	100.0	33.3	33.3	33.3	-	-
500-999 戶	9	100.0	-	44.4	55.6	-	-
1000-2999 戶	8	100.0	-	50.0	50.0	-	-
3000 戶以上	5	100.0	-	60.0	40.0	-	-
里長年齡							
30~39 歲	1	100.0	-	-	100.0	-	-
40~49 歲	3	100.0	-	66.7	33.3	-	-
50~59 歲	8	100.0	12.5	50.0	37.5	-	-
60 歲以上	13	100.0	-	46.2	53.8	-	-
服務年數							
未滿 1 年	3	100.0	-	-	100.0	-	-
1~4 年	7	100.0	14.3	57.1	28.6	-	-
5~12 年	8	100.0	-	50.0	50.0	-	-
13 年以上	7	100.0	-	57.1	42.9	-	-
教育程度							
國中及以下	6	100.0	-	33.3	66.7	-	-
高中(職)	10	100.0	10.0	70.0	20.0	-	-
大專(學)	7	100.0	-	28.6	71.4	-	-
研究所及以上	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
接觸外籍勞工經驗							
沒有接觸經驗	14	100.0	7.1	42.9	50.0	-	-
有接觸經驗	11	100.0	-	54.5	45.5	-	-

資料來源：本研究整理。

表6-30 里長對於引進外籍勞工對該縣市的休閒娛樂環境、據點或設施帶來的影響

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	25	100.0	4.0	32.0	64.0	-	-
受訪單位縣市							
新北市	5	100.0	-	20.0	80.0	-	-
桃園市	4	100.0	25.0	25.0	50.0	-	-
臺中市	4	100.0	-	75.0	25.0	-	-
彰化縣	4	100.0	-	25.0	75.0	-	-
臺南市	4	100.0	-	25.0	75.0	-	-
高雄市	4	100.0	-	25.0	75.0	-	-
受訪單位行業別							
金屬製品製造業	8	100.0	-	50.0	50.0	-	-
機械設備製造業	1	100.0	-	-	100.0	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	20.0	60.0	20.0	-	-
基本金屬製造業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
食品製造業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
紡織業	3	100.0	-	-	100.0	-	-
醫療保健及社會工作 服務業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
里規模							
未滿 500 戶	3	100.0	-	66.7	33.3	-	-
500-999 戶	9	100.0	-	22.2	77.8	-	-
1000-2999 戶	8	100.0	12.5	37.5	50.0	-	-
3000 戶以上	5	100.0	-	20.0	80.0	-	-
里長年齡							
30~39 歲	1	100.0	-	-	100.0	-	-
40~49 歲	3	100.0	-	33.3	66.7	-	-
50~59 歲	8	100.0	12.5	37.5	50.0	-	-
60 歲以上	13	100.0	-	30.8	69.2	-	-
服務年數							
未滿 1 年	3	100.0	-	-	100.0	-	-
1~4 年	7	100.0	14.3	42.9	42.9	-	-
5~12 年	8	100.0	-	25.0	75.0	-	-
13 年以上	7	100.0	-	42.9	57.1	-	-
教育程度							
國中及以下	6	100.0	-	33.3	66.7	-	-
高中(職)	10	100.0	10.0	30.0	60.0	-	-
大專(學)	7	100.0	-	28.6	71.4	-	-
研究所及以上	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
接觸外籍勞工經驗							
沒有接觸經驗	14	100.0	-	28.6	71.4	-	-
有接觸經驗	11	100.0	9.1	36.4	54.5	-	-

資料來源：本研究整理。

表6-31 里長對於引進外籍勞工對該縣市整體印象帶來的影響

單位:人, %

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	25	100.0	4.0	24.0	72.0	-	-
受訪單位縣市							
新北市	5	100.0	-	20.0	80.0	-	-
桃園市	4	100.0	25.0	-	75.0	-	-
臺中市	4	100.0	-	50.0	50.0	-	-
彰化縣	4	100.0	-	-	100.0	-	-
臺南市	4	100.0	-	50.0	50.0	-	-
高雄市	4	100.0	-	25.0	75.0	-	-
受訪單位行業別							
金屬製品製造業	8	100.0	-	25.0	75.0	-	-
機械設備製造業	1	100.0	-	-	100.0	-	-
電子零組件製造業	5	100.0	20.0	40.0	40.0	-	-
基本金屬製造業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
食品製造業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
塑膠製品製造業	2	100.0	-	-	100.0	-	-
紡織業	3	100.0	-	-	100.0	-	-
醫療保健及社會工作 服務業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-
里規模							
未滿 500 戶	3	100.0	-	100.0	-	-	-
500-999 戶	9	100.0	-	11.1	88.9	-	-
1000-2999 戶	8	100.0	12.5	25.0	62.5	-	-
3000 戶以上	5	100.0	-	-	100.0	-	-
里長年齡							
30~39 歲	1	100.0	-	-	100.0	-	-
40~49 歲	3	100.0	-	33.3	66.7	-	-
50~59 歲	8	100.0	12.5	37.5	50.0	-	-
60 歲以上	13	100.0	-	15.4	84.6	-	-
服務年數							
未滿 1 年	3	100.0	-	33.3	66.7	-	-
1~4 年	7	100.0	14.3	42.9	42.9	-	-
5~12 年	8	100.0	-	12.5	87.5	-	-
13 年以上	7	100.0	-	14.3	85.7	-	-
教育程度							
國中及以下	6	100.0	-	33.3	66.7	-	-
高中(職)	10	100.0	10.0	20.0	70.0	-	-
大專(學)	7	100.0	-	28.6	71.4	-	-
研究所及以上	2	100.0	-	-	100.0	-	-
接觸外籍勞工經驗							
沒有接觸經驗	14	100.0	-	21.4	78.6	-	-
有接觸經驗	11	100.0	9.1	27.3	63.6	-	-

資料來源：本研究整理。

第三節 國人與外籍勞工互動情形-商家調查結果分析

一、受訪商家特性

新北市商家代表認為所在地區都市化程度屬於大都市；受訪商家特性以零售業；租用店面；5 人以下規模居多。商家擁有者以在地社區民眾開設，均為本國人；服務提供形式以全部為本地商品居多，其次為本地商品居多，少部分為東南亞商品；九成以上沒有聘僱新住民或僑外生。

桃園市商家代表認為所在地區都市化程度屬於大都市旁的郊區；受訪商家特性以零售業；租用店面；2 人以下規模居多。商家擁有者以在地社區民眾開設，本國人居多，少部分為東南亞國家人士；服務提供形式以本地商品為大宗，八成沒有聘僱新住民或僑外生。

臺中市商家代表認為所在地區都市化程度屬於小城鎮；受訪商家特性以零售業；租用店面；2 人以下規模居多。商家擁有者以在地社區民眾開設居多；其次為其他縣市民眾到當地開設，本國人居多，少部分為東南亞國家、大陸、港澳籍人士；服務提供形式以本地商品為大宗，八成沒有聘僱新住民或僑外生。

彰化縣商家代表認為所在地區都市化程度屬於小城鎮；受訪商家特性零售業居多；租用店面；5 人以下規模居多。商家擁有者以在地社區民眾開設居多，其次為其他縣市民眾開設；本國人居多；服務提供形式以本地商品為大宗，九成沒有聘僱新住民或僑外生。

臺南市商家代表認為所在地區都市化程度屬於小城鎮；受訪商家特性零售及餐飲業均勻；六成為自有店面；2 人以下規模居多。商家擁有者以在地社區民眾開設居多；本國人居多，少部分為東南亞國家、大陸、港澳籍人士；服務提供形式以本地商品為大宗，均沒有聘僱新住民或僑外生。

高雄市商家代表認為所在地區都市化程度屬於鄉村；受訪商家特性零售業居多；租用店面；2 人以下規模居多。商家擁有者以在地社區民眾開

設居多；擁有者均為本國人；服務提供形式以本地商品為大宗，均沒有聘僱新住民或僑外生。(如表 6-32、表 6-33 所示)

表6-32 受訪商家特性-依都市化程度、商家業別、店面擁有情形、規模、平均每月營業額分

單位:人, %

項目別	新北市	桃園市	臺中市	彰化縣	臺南市	高雄市
家數	25.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0
總數	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
都市化程度						
大都市	40.0	15.0	25.0	-	-	-
大都市旁的郊區	28.0	70.0	15.0	5.0	20.0	15.0
小城鎮	28.0	10.0	55.0	60.0	50.0	30.0
鄉村	4.0	5.0	5.0	35.0	30.0	55.0
商家業別						
零售業	76.0	60.0	70.0	80.0	50.0	55.0
餐飲業	24.0	40.0	30.0	20.0	50.0	45.0
店面擁有情形						
自有	16.0	15.0	20.0	25.0	60.0	35.0
租用	84.0	85.0	80.0	75.0	40.0	65.0
商家規模						
2 人以下	36.0	65.0	60.0	35.0	75.0	65.0
3~5 人	32.0	20.0	25.0	40.0	15.0	20.0
6~10 人	20.0	15.0	10.0	5.0	5.0	15.0
11~15 人	4.0	-	-	-	-	-
16~20 人	4.0	-	5.0	10.0	5.0	-
21~30 人	4.0	-	-	10.0	-	-
31 人以上	-	-	-	-	-	-
平均每月營業額						
未滿 10 萬元	24.0	50.0	40.0	15.0	30.0	35.0
10~59 萬元	16.0	15.0	45.0	25.0	30.0	25.0
60~99 萬元	4.0	-	10.0	10.0	5.0	-
100~299 萬元	16.0	-	-	-	-	10.0
300~499 萬元	-	5.0	-	-	-	-
500~699 萬元	-	-	-	-	-	-
700~999 萬元	-	-	-	5.0	-	-
1000 萬元以上	-	-	-	-	5.0	-
拒答	40.0	30.0	5.0	45.0	30.0	30.0

資料來源：本研究整理。

表6-33 受訪商家所有者及服務提供特性

單位:人, %

項目別	新北市	桃園市	臺中市	彰化縣	臺南市	高雄市
家數	25.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0
總數	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
擁有者在地性						
在地社區	60.0	50.0	50.0	50.0	70.0	80.0
相同縣市的其他行政區	8.0	30.0	10.0	5.0	10.0	10.0
其他縣市	32.0	5.0	30.0	45.0	15.0	10.0
其他國家	-	15.0	10.0	-	5.0	-
擁有者國籍						
本國人	100.0	85.0	90.0	100.0	95.0	100.0
東南亞國家	-	15.0	5.0	-	5.0	-
大陸、港澳地區人士	-	-	5.0	-	-	-
其他國家	-	-	-	-	-	-
商家服務提供						
全部為本地商品	56.0	70.0	80.0	55.0	80.0	80.0
本地商品居多，少部分 東南亞商品	28.0	5.0	-	30.0	15.0	15.0
本地商品、東南亞商品 各半	8.0	10.0	15.0	15.0	-	-
東南亞商品居多，少部分 本地商品	4.0	5.0	-	-	-	5.0
全部是東南亞商品	4.0	10.0	5.0	-	5.0	-
是否聘僱新住民或僑外生						
有	8.0	20.0	20.0	10.0	-	-
沒有	92.0	80.0	80.0	90.0	100.0	100.0

資料來源：本研究整理。

二、外籍勞工到店消費情形

(一)到店消費占比

95.2%商家有外籍勞工到店消費，平均每月到店之外籍勞工占比，以10%~未滿25%居多，其次為25%以上，平均占比約為17.3%。位於桃園市、臺中市、臺南市、高雄市之受訪商家有外籍勞工到店消費情形皆為100.0%，平均消費占比以桃園市最高，其次為臺中市；以鄰近基本金屬製造業、電子零組件製造業之商家，外籍勞工來店消費平均占比較高；都市化程度越高，外籍勞工來店消費平均占比越高；商家服務提供隨東南亞國家商品提

供比率越高，外籍勞工來店消費平均占比也越高。(如表 6-34 所示)

(二)到店消費時間

外籍勞工到店消費時間以「平日傍晚(下班)時段」居多占 46.8%，其次為「平日晚上時段」占 38.7%，「假日早上時段」、「假日傍晚(下班)時段」及「假日晚上時段」比例皆為 31.5%。外籍勞工到商家消費時間多於平日下班時段及晚間，以及假日期間。

除新北市、臺中市商家，其他各縣市商家外籍勞工到店消費時間為「平日傍晚(下班)時段」比例達五成以上。觀察商家自評所在地區都市化程度，屬於「大都市旁的郊區」、「鄉村」之都市，外籍勞工在「平日傍晚(下班)時段」消費情形較多，而都市化程度為「大都市」，外籍勞工在「平日早上」或「平日中午」時段消費情形相對較多。(如表 6-35 所示)

(三)外籍勞工顧客帶來之正面效益

商家認為外籍勞工顧客為店面帶來之正面效益，以「生意變好，業績提升」為大宗，占 54.4%，其次依序為「提升商店形象(友善、多元文化)」占 24.8%，「帶來異國文化、風格」占 12.0%。約有 29.6%商家認為沒有正面效益。

新北市、彰化縣市商家認為帶來「生意變好，業績提升」效益情形較其他縣市商家強烈，臺中市商家認為能「提升商店形象(友善、多元文化)」情形較其他縣市商家高。隨都市化程度越低，商家認為外籍勞工能帶來「生意變好，業績提升」效益情形也隨之遞減。以提供服務性質為「本地商品居多，少部分東南亞商品」之商家，認為能帶來「生意變好，業績提升」效益的比例較高。(如表 6-36 所示)

(四)外籍勞工顧客帶來之負面效益

87.2%商家認為外籍勞工顧客並沒有為店面帶來負面效益。各種負面效益情形比例皆在 5%以下。(如表 6-37 所示)

(五)外籍勞工顧客對其他本國籍顧客之影響

84.0%商家認為外籍勞工顧客不會對其他本國籍顧客造成影響。(如表 6-38 所示)

表6-34 平均每月外籍勞工來店消費占比

單位:人;%

項目別	總數		沒有外 籍勞工 來消費	有外籍 勞工消 費	未滿 2%	3%~未 滿 10%	10%~ 未滿 25%	25% 以上	平均 占比
	樣本 數	百分 比							
總數	125	100.0	4.8	95.2	18.4	20.0	31.2	25.6	17.3
受訪單位縣市									
新北市	25	100.0	16.0	84.0	8.0	24.0	32.0	20.0	13.0
桃園市	20	100.0	-	100.0	15.0	10.0	30.0	45.0	28.2
臺中市	20	100.0	-	100.0	35.0	5.0	25.0	35.0	23.4
彰化縣	20	100.0	10.0	90.0	15.0	20.0	40.0	15.0	12.3
臺南市	20	100.0	-	100.0	30.0	30.0	20.0	20.0	14.7
高雄市	20	100.0	-	100.0	10.0	30.0	40.0	20.0	13.2
受訪單位行業									
金屬製品製造業	40	100.0	5.0	95.0	27.5	20.0	20.0	27.5	18.5
機械設備製造業	5	100.0	-	100.0	60.0	20.0	20.0	-	5.0
電子零組件製造業	25	100.0	-	100.0	8.0	20.0	32.0	40.0	21.0
基本金屬製造業	10	100.0	-	100.0	20.0	20.0	20.0	40.0	25.2
食品製造業	10	100.0	20.0	80.0	10.0	20.0	50.0	-	6.2
塑膠製品製造業	10	100.0	20.0	80.0	-	10.0	40.0	30.0	19.5
紡織業	15	100.0	-	100.0	20.0	13.3	53.3	13.3	14.3
醫療保健及社會 工作服務業	10	100.0	-	100.0	10.0	40.0	30.0	20.0	14.7
都市化程度									
大都市	18	100.0	11.1	88.9	-	16.7	33.3	38.9	24.2
大都市旁的郊區	32	100.0	-	100.0	21.9	25.0	21.9	31.3	20.9
小城鎮	48	100.0	8.3	91.7	22.9	16.7	29.2	22.9	15.7
鄉村	27	100.0	-	100.0	18.5	22.2	44.4	14.8	11.1
商家業別				100.0					
零售業	82	100.0	7.3	92.7	14.6	15.9	32.9	29.3	18.3
餐飲業	43	100.0	-	100.0	25.6	27.9	27.9	18.6	15.3
擁有者在地性									
在地社區	75	100.0	5.3	94.7	17.3	21.3	34.7	21.3	14.1
相同縣市的其他 行政區	15	100.0	-	100.0	33.3	6.7	20.0	40.0	16.3
其他縣市	29	100.0	6.9	93.1	17.2	27.6	31.0	17.2	15.0
其他國家	6	100.0	-	100.0	-	-	16.7	83.3	70.0
商家服務提供情形									
全部為本地商品	87	100.0	4.6	95.4	25.3	20.7	31.0	18.4	12.5
本地商品居多， 少部分東南亞商品	20	100.0	-	100.0	5.0	30.0	30.0	35.0	17.7
本地商品、東南 亞商品各半	10	100.0	20.0	80.0	-	10.0	40.0	30.0	25.0
東南亞商品居多 或全部	8	100.0	-	100.0	-	-	25.0	75.0	58.8

資料來源：本研究整理。

表6-35 外籍勞工來店消費時段

項目別	樣本 數	單位:人;%								
		平日 傍晚 (下 班) 時段	平日 晚上 時段	假日 早上 時段	假日 傍晚 (下 班) 時段	假日 晚上 時段	假日 中午 時段	平日 早上 時段	平日 中午 時段	沒有 外籍 勞工 會來 消費
總數	125	46.8	38.7	31.5	31.5	31.5	29.0	26.6	17.7	4.8
受訪單位縣市										
新北市	25	25.0	41.7	12.5	29.2	33.3	29.2	33.3	29.2	16.7
桃園市	20	65.0	40.0	30.0	25.0	30.0	20.0	20.0	15.0	-
臺中市	20	25.0	45.0	55.0	30.0	30.0	30.0	40.0	20.0	-
彰化縣	20	50.0	35.0	30.0	25.0	25.0	40.0	20.0	10.0	10.0
臺南市	20	60.0	30.0	20.0	40.0	30.0	25.0	25.0	25.0	-
高雄市	20	60.0	40.0	45.0	40.0	40.0	30.0	20.0	5.0	-
受訪單位行業										
金屬製品製造業	40	40.0	35.0	32.5	27.5	25.0	22.5	40.0	25.0	5.0
機械設備製造業	5	-	40.0	40.0	-	20.0	20.0	20.0	-	-
電子零組件製造業	25	64.0	32.0	36.0	36.0	28.0	24.0	28.0	12.0	-
基本金屬製造業	10	70.0	60.0	30.0	60.0	50.0	40.0	30.0	30.0	-
食品製造業	10	20.0	60.0	40.0	40.0	50.0	40.0	10.0	20.0	20.0
塑膠製品製造業	10	33.3	33.3	33.3	22.2	22.2	55.6	11.1	22.2	22.2
紡織業	15	53.3	33.3	26.7	20.0	33.3	26.7	13.3	6.7	-
醫療保健及社會 工作服務業	10	60.0	40.0	10.0	40.0	40.0	30.0	20.0	10.0	-
都市化程度										
大都市	18	22.2	50.0	16.7	27.8	33.3	38.9	50.0	38.9	11.1
大都市旁的郊區	32	54.8	48.4	29.0	29.0	29.0	19.4	22.6	16.1	-
小城鎮	48	47.9	35.4	37.5	31.3	37.5	35.4	22.9	14.6	8.3
鄉村	27	51.9	25.9	33.3	37.0	22.2	22.2	22.2	11.1	-
商家業別										
零售業	82	50.6	44.4	42.0	38.3	34.6	35.8	28.4	13.6	7.4
餐飲業	43	39.5	27.9	11.6	18.6	25.6	16.3	23.3	25.6	-
商家服務提供情形										
全部為本地商品	87	41.9	33.7	24.4	26.7	27.9	22.1	18.6	16.3	4.7
本地商品居多， 少部分東南亞商品	20	55.0	60.0	40.0	45.0	40.0	40.0	40.0	30.0	-
本地商品、東南亞 商品各半	10	60.0	30.0	40.0	40.0	30.0	60.0	50.0	20.0	20.0
東南亞商品居多或 全部	8	62.5	50.0	75.0	37.5	50.0	37.5	50.0	-	-

註1：本表為複選題，各細項百分比加總大於100%

註2：本表僅呈現比例達一成以上項目。

資料來源：本研究整理。

表6-36 外籍勞工來店消費之正面效益

單位:人;%

項目別	樣本數	生意變好，業績提升	提升商店形象（友善、多元文化）	帶來異國文化、風格	其他	沒有正面的效益	沒有外籍勞工來消費
總數	125	54.4	24.8	12.0	1.6	29.6	4.8
受訪單位縣市							
新北市	25	68.0	32.0	8.0	8.0	8.0	16.0
桃園市	20	50.0	20.0	10.0	-	35.0	-
臺中市	20	45.0	55.0	25.0	-	25.0	-
彰化縣	20	65.0	15.0	5.0	-	15.0	10.0
臺南市	20	45.0	10.0	20.0	-	55.0	-
高雄市	20	50.0	15.0	5.0	-	45.0	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	50.0	20.0	10.0	2.5	35.0	5.0
機械設備製造業	5	20.0	60.0	20.0	-	40.0	-
電子零組件製造業	25	52.0	28.0	12.0	-	28.0	-
基本金屬製造業	10	70.0	20.0	40.0	-	30.0	-
食品製造業	10	40.0	30.0	-	-	30.0	20.0
塑膠製品製造業	10	60.0	20.0	10.0	10.0	10.0	20.0
紡織業	15	66.7	6.7	6.7	-	26.7	-
醫療保健及社會工作服務業	10	70.0	50.0	10.0	-	30.0	-
都市化程度							
大都市	18	61.1	33.3	22.2	5.6	5.6	11.1
大都市旁的郊區	32	56.3	31.3	12.5	3.1	31.3	-
小城鎮	48	54.2	27.1	12.5	-	25.0	8.3
鄉村	27	48.1	7.4	3.7	-	51.9	-
商家業別							
零售業	82	61.0	26.8	11.0	2.4	22.0	7.3
餐飲業	43	41.9	20.9	14.0	-	44.2	-
外籍勞工消費情形							
沒有外籍勞工消費	6	-	-	-	-	-	100.0
未達一成	48	41.7	25.0	8.3	2.1	45.8	-
一至二成	41	58.5	17.1	7.3	2.4	29.3	-
三至四成	15	73.3	46.7	13.3	-	13.3	-
五成以上	15	86.7	33.3	40.0	-	6.7	-

註：本表為複選題，各細項百分比加總大於 100%

資料來源：本研究整理。

表6-37 外籍勞工來店消費之負面效益

項目別	單位:人;%						
	樣本數	生意變 差，業 績下滑	破壞商 店形象	占用店 內營業 空間	其他	沒有負 面的效 益	沒有外 籍勞工 來消費
總數	125	1.6	0.8	2.4	4.0	87.2	4.8
受訪單位縣市							
新北市	25	8.0	-	-	8.0	68.0	16.0
桃園市	20	-	5.0	5.0	-	95.0	-
臺中市	20	-	-	-	5.0	95.0	-
彰化縣	20	-	-	10.0	5.0	75.0	10.0
臺南市	20	-	-	-	-	100.0	-
高雄市	20	-	-	-	5.0	95.0	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	2.5	-	-	7.5	85.0	5.0
機械設備製造業	5	-	-	-	-	100.0	-
電子零組件製造業	25	-	4.0	4.0	8.0	88.0	-
基本金屬製造業	10	-	-	-	-	100.0	-
食品製造業	10	10.0	-	-	-	70.0	20.0
塑膠製品製造業	10	-	-	-	-	80.0	20.0
紡織業	15	-	-	13.3	-	86.7	-
醫療保健及社會工作服 務業	10	-	-	-	-	100.0	-
都市化程度							
大都市	18	-	5.6	5.6	16.7	66.7	11.1
大都市旁的郊區	32	-	-	-	-	100.0	-
小城鎮	48	4.2	-	2.1	-	85.4	8.3
鄉村	27	-	-	3.7	7.4	88.9	-
商家業別							
零售業	82	2.4	1.2	3.7	6.1	80.5	7.3
餐飲業	43	-	-	-	-	100.0	-
擁有者在地性							
在地社區	75	1.3	-	1.3	4.0	88.0	5.3
相同縣市的其他行政區	15	-	6.7	6.7	-	93.3	-
其他縣市	29	3.4	-	3.4	6.9	79.3	6.9
其他國家	6	-	-	-	-	100.0	-
外籍勞工消費情形							
沒有外籍勞工消費	6	-	-	-	-	-	100.0
未達一成	48	2.1	-	-	2.1	95.8	-
一至二成	41	-	-	4.9	9.8	85.4	-
三至四成	15	-	6.7	6.7	-	93.3	-
五成以上	15	6.7	-	-	-	93.3	-

註：本表為複選題，各細項百分比加總大於 100%

資料來源：本研究整理。

表6-38 外籍勞工來店消費對其他本國籍客人的影響情形

單位:人;%

項目別	總數		非常 有影 響	有一 點影 響	普 通， 沒有 差別	不太 有影 響	完全 沒有 影響	沒有外 籍勞工 來消費
	樣本數	百分比						
總數	125	100.0	-	0.8	10.4	20.8	63.2	4.8
受訪單位縣市								
新北市	25	100.0	-	-	28.0	28.0	28.0	16.0
桃園市	20	100.0	-	-	5.0	25.0	70.0	-
臺中市	20	100.0	-	5.0	5.0	30.0	60.0	-
彰化縣	20	100.0	-	-	20.0	30.0	40.0	10.0
臺南市	20	100.0	-	-	-	5.0	95.0	-
高雄市	20	100.0	-	-	-	5.0	95.0	-
受訪單位行業								
金屬製品製造業	40	100.0	-	-	5.0	17.5	72.5	5.0
機械設備製造業	5	100.0	-	-	-	40.0	60.0	-
電子零組件製造業	25	100.0	-	4.0	8.0	24.0	64.0	-
基本金屬製造業	10	100.0	-	-	-	10.0	90.0	-
食品製造業	10	100.0	-	-	10.0	10.0	60.0	20.0
塑膠製品製造業	10	100.0	-	-	40.0	10.0	30.0	20.0
紡織業	15	100.0	-	-	13.3	40.0	46.7	-
醫療保健及社會 工作服務業	10	100.0	-	-	20.0	20.0	60.0	-
都市化程度								
大都市	18	100.0	-	-	11.1	33.3	44.4	11.1
大都市旁的郊區	32	100.0	-	-	15.6	15.6	68.8	-
小城鎮	48	100.0	-	2.1	8.3	25.0	56.3	8.3
鄉村	27	100.0	-	-	7.4	11.1	81.5	-
商家業別								
零售業	82	100.0	-	1.2	12.2	28.0	51.2	7.3
餐飲業	43	100.0	-	-	7.0	7.0	86.0	-
擁有者在地性								
在地社區	75	100.0	-	-	8.0	14.7	72.0	5.3
相同縣市的其他 行政區	15	100.0	-	-	6.7	33.3	60.0	-
其他縣市	29	100.0	-	3.4	20.7	34.5	34.5	6.9
其他國家	6	100.0	-	-	-	-	100.0	-
外籍勞工消費情形								
沒有外籍勞工消費	6	100.0	-	-	-	-	-	100.0
未達一成	48	100.0	-	-	4.2	14.6	81.3	-
一至二成	41	100.0	-	-	19.5	26.8	53.7	-
三至四成	15	100.0	-	-	6.7	26.7	66.7	-
五成以上	15	100.0	-	6.7	13.3	26.7	53.3	-

資料來源：本研究整理。

三、商家對外籍勞工態度

(一) 對外籍勞工多元文化的想法

86.4%商家認為，外籍勞工來台生活應該保留他們原來的文化，同時學習、採用我們的文化。12.8%商家採更開放態度，認為應保留原本文化且不用學習、採用在地文化。位於桃園市、臺中市、彰化縣商家；外籍勞工消費占比達五成以上商家；提供的服務中東南亞國家商品比例越高之商家，相對其他特性商家更具多元文化社會概念傾向。(如表 6-39 所示)

(二) 對外籍勞工來台工作及生活的想法

55.2%商家認為，對於外籍勞工來台工作及生活「政府應該嚴格規定」；35.2%商家則認為「只要有工作機會，就可以開放外籍勞工(看護工)來工作」。位於臺南市、高雄市商家；外籍勞工消費比例在二成以內之商家；提供服務中全部為本國商品；或僅有少部分東南亞國家商品型態之商家，傾向認為「政府應該嚴格規定」。(如表 6-40 所示)

(三) 對工作機會有限情況下，雇主應優先僱用本國人此說法的態度

68.0%商家對於「工作機會有限情況下，雇主應優先僱用本國人」的說法採支持態度，23.2%商家表示無所謂。位於新北市商家相對其他縣市商家更傾向支持此說法。(如表 6-41 所示)

(四) 對該縣市外籍勞工人數增減情形之看法

68.8%商家認為目前縣市引進外籍勞工人數應維持現狀，20.8%商家認為應該要減少一些，10.4%認為可以增加(增加一些及大幅增加)。位於新北市；鄰近塑膠製品製造業商家；自評都市化程度為大都市或大都市旁的郊區之商家，傾向該縣市引進外籍勞工人數應維持現狀。(如表 6-42 所示)

(五) 對外籍勞工數量的主觀評估

透過商家對於該縣市引進外籍勞工人數，是否會造成其所處之生活環境不像在自己家鄉。藉此評估商家對外籍勞工人數之主觀評估。

31.2%商家認為外籍勞工人數過多，致使有時候或總是會感覺到不像

在自己的家鄉。以位於臺中市商家有此感受情形相對較高；商家自評都市化程度為小城鎮、大都市旁的郊區；商家為零售業；服務提供特性為東南亞商品居多或全部之商家，有此感受之現象相對較多。(如表 6-43 所示)

表6-39 商家對於該縣市外籍勞工多元文化的想法

單位:人;%

項目別	總數		應該保留他們原來的文化，不用學習、採用我們的文化	應該保留他們原來的文化，同時學習、採用我們的文化	應該放棄他們原來的文化，完全學習、採用我們的文化
	樣本數	百分比			
總數	125	100.0	12.8	86.4	0.8
受訪單位縣市					
新北市	25	100.0	20.0	80.0	-
桃園市	20	100.0	5.0	95.0	-
臺中市	20	100.0	-	95.0	5.0
彰化縣	20	100.0	10.0	90.0	-
臺南市	20	100.0	15.0	85.0	-
高雄市	20	100.0	25.0	75.0	-
受訪單位行業					
金屬製品製造業	40	100.0	10.0	90.0	-
機械設備製造業	5	100.0	-	100.0	-
電子零組件製造業	25	100.0	8.0	88.0	4.0
基本金屬製造業	10	100.0	10.0	90.0	-
食品製造業	10	100.0	30.0	70.0	-
塑膠製品製造業	10	100.0	20.0	80.0	-
紡織業	15	100.0	13.3	86.7	-
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	20.0	80.0	-
都市化程度					
大都市	18	100.0	5.6	88.9	5.6
大都市旁的郊區	32	100.0	15.6	84.4	-
小城鎮	48	100.0	8.3	91.7	-
鄉村	27	100.0	22.2	77.8	-
商家業別					
零售業	82	100.0	14.6	84.1	1.2
餐飲業	43	100.0	9.3	90.7	-
外籍勞工消費情形					
沒有外籍勞工消費	6	100.0	-	100.0	-
未達一成	48	100.0	16.7	83.3	-
一至二成	41	100.0	14.6	82.9	2.4
三至四成	15	100.0	13.3	86.7	-
五成以上	15	100.0	-	100.0	-

資料來源：本研究整理。

表6-40 商家對於該縣市外籍勞工來台工作及生活的想法

項目別	總數		政府不需 要設定任 何限制	只要有工 作機會， 就可以開 放外籍勞 工(看護 工)來工 作	政府應該 嚴格規定	政府應該 完全禁止 東南亞的 人來本地 從事工作
	樣本數	百分比				
總數	125	100.0	9.6	35.2	55.2	-
受訪單位縣市						
新北市	25	100.0	8.0	44.0	48.0	-
桃園市	20	100.0	15.0	30.0	55.0	-
臺中市	20	100.0	5.0	45.0	50.0	-
彰化縣	20	100.0	15.0	60.0	25.0	-
臺南市	20	100.0	5.0	15.0	80.0	-
高雄市	20	100.0	10.0	15.0	75.0	-
受訪單位行業						
金屬製品製造業	40	100.0	7.5	22.5	70.0	-
機械設備製造業	5	100.0	20.0	40.0	40.0	-
電子零組件製造業	25	100.0	8.0	28.0	64.0	-
基本金屬製造業	10	100.0	10.0	20.0	70.0	-
食品製造業	10	100.0	20.0	40.0	40.0	-
塑膠製品製造業	10	100.0	-	80.0	20.0	-
紡織業	15	100.0	20.0	53.3	26.7	-
醫療保健及社會 工作服務業	10	100.0	-	40.0	60.0	-
都市化程度						
大都市	18	100.0	5.6	33.3	61.1	-
大都市旁的郊區	32	100.0	12.5	28.1	59.4	-
小城鎮	48	100.0	6.3	47.9	45.8	-
鄉村	27	100.0	14.8	22.2	63.0	-
商家業別						
零售業	82	100.0	12.2	36.6	51.2	-
餐飲業	43	100.0	4.7	32.6	62.8	-
外籍勞工消費情形						
沒有外籍勞工消費	6	100.0	16.7	33.3	50.0	-
未達一成	48	100.0	8.3	25.0	66.7	-
一至二成	41	100.0	7.3	39.0	53.7	-
三至四成	15	100.0	13.3	40.0	46.7	-
五成以上	15	100.0	13.3	53.3	33.3	-

資料來源：本研究整理。

表6-41 商家對「該縣市在工作機會有限情況下，雇主應優先僱用本國人」的態度

單位:人;%

項目別	總數		支持	反對	無所謂
	樣本數	百分比			
總數	125	100.0	68.0	8.8	23.2
受訪單位縣市					
新北市	25	100.0	80.0	4.0	16.0
桃園市	20	100.0	45.0	10.0	45.0
臺中市	20	100.0	75.0	5.0	20.0
彰化縣	20	100.0	65.0	5.0	30.0
臺南市	20	100.0	70.0	10.0	20.0
高雄市	20	100.0	70.0	20.0	10.0
受訪單位行業					
金屬製品製造業	40	100.0	67.5	10.0	22.5
機械設備製造業	5	100.0	80.0	-	20.0
電子零組件製造業	25	100.0	68.0	8.0	24.0
基本金屬製造業	10	100.0	60.0	20.0	20.0
食品製造業	10	100.0	70.0	10.0	20.0
塑膠製品製造業	10	100.0	60.0	10.0	30.0
紡織業	15	100.0	60.0	-	40.0
醫療保健及社會 工作服務業	10	100.0	90.0	10.0	-
都市化程度					
大都市	18	100.0	72.2	11.1	16.7
大都市旁的郊區	32	100.0	62.5	6.3	31.3
小城鎮	48	100.0	68.8	8.3	22.9
鄉村	27	100.0	70.4	11.1	18.5
商家業別					
零售業	82	100.0	68.3	8.5	23.2
餐飲業	43	100.0	67.4	9.3	23.3
外籍勞工消費情形					
沒有外籍勞工消費	6	100.0	66.7	16.7	16.7
未達一成	48	100.0	75.0	6.3	18.8
一至二成	41	100.0	73.2	4.9	22.0
三至四成	15	100.0	46.7	13.3	40.0
五成以上	15	100.0	53.3	20.0	26.7

資料來源：本研究整理。

表6-42 商家對該縣市外籍勞工人數增減情形之看法

項目別	總數		大幅 增加	增加 一些	維持 現狀	減少 一些	大幅 減少
	樣本數	百分比					
總數	125	100.0	1.6	8.8	68.8	20.8	-
受訪單位縣市							
新北市	25	100.0	-	4.0	80.0	16.0	-
桃園市	20	100.0	5.0	10.0	75.0	10.0	-
臺中市	20	100.0	5.0	10.0	60.0	25.0	-
彰化縣	20	100.0	-	15.0	70.0	15.0	-
臺南市	20	100.0	-	5.0	70.0	25.0	-
高雄市	20	100.0	-	10.0	55.0	35.0	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	100.0	2.5	2.5	70.0	25.0	-
機械設備製造業	5	100.0	-	40.0	40.0	20.0	-
電子零組件製造業	25	100.0	4.0	4.0	80.0	12.0	-
基本金屬製造業	10	100.0	-	10.0	60.0	30.0	-
食品製造業	10	100.0	-	20.0	60.0	20.0	-
塑膠製品製造業	10	100.0	-	-	100.0	-	-
紡織業	15	100.0	-	26.7	53.3	20.0	-
醫療保健及社會 工作服務業	10	100.0	-	-	60.0	40.0	-
都市化程度							
大都市	18	100.0	5.6	-	77.8	16.7	-
大都市旁的郊區	32	100.0	-	6.3	78.1	15.6	-
小城鎮	48	100.0	-	12.5	64.6	22.9	-
鄉村	27	100.0	3.7	11.1	59.3	25.9	-
商家業別							
零售業	82	100.0	2.4	8.5	69.5	19.5	-
餐飲業	43	100.0	-	9.3	67.4	23.3	-
外籍勞工消費情形							
沒有外籍勞工消費	6	100.0	-	-	66.7	33.3	-
未達一成	48	100.0	-	10.4	68.8	20.8	-
一至二成	41	100.0	2.4	12.2	65.9	19.5	-
三至四成	15	100.0	-	-	73.3	26.7	-
五成以上	15	100.0	6.7	6.7	73.3	13.3	-

資料來源：本研究整理。

表6-43 商家對於該縣市外籍勞工人數過多是否會感到不像在自己的家鄉

單位:人;%

項目別	總數		總是會	有時候會	不太會	完全不會
	樣本數	百分比				
總數	125	100.0	3.2	28.0	32.8	36.0
受訪單位縣市						
新北市	25	100.0	4.0	28.0	36.0	32.0
桃園市	20	100.0	-	30.0	45.0	25.0
臺中市	20	100.0	10.0	45.0	30.0	15.0
彰化縣	20	100.0	5.0	30.0	50.0	15.0
臺南市	20	100.0	-	-	5.0	95.0
高雄市	20	100.0	-	35.0	30.0	35.0
受訪單位行業						
金屬製品製造業	40	100.0	-	27.5	30.0	42.5
機械設備製造業	5	100.0	-	60.0	20.0	20.0
電子零組件製造業	25	100.0	8.0	36.0	28.0	28.0
基本金屬製造業	10	100.0	-	-	-	100.0
食品製造業	10	100.0	-	10.0	60.0	30.0
塑膠製品製造業	10	100.0	10.0	30.0	50.0	10.0
紡織業	15	100.0	6.7	20.0	46.7	26.7
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	-	50.0	30.0	20.0
都市化程度						
大都市	18	100.0	11.1	16.7	38.9	33.3
大都市旁的郊區	32	100.0	-	31.3	40.6	28.1
小城鎮	48	100.0	4.2	31.3	27.1	37.5
鄉村	27	100.0	-	25.9	29.6	44.4
商家業別						
零售業	82	100.0	3.7	31.7	29.3	35.4
餐飲業	43	100.0	2.3	20.9	39.5	37.2
外籍勞工消費情形						
沒有外籍勞工消費	6	100.0	-	16.7	16.7	66.7
未達一成	48	100.0	2.1	35.4	22.9	39.6
一至二成	41	100.0	4.9	14.6	48.8	31.7
三至四成	15	100.0	-	53.3	26.7	20.0
五成以上	15	100.0	6.7	20.0	33.3	40.0

資料來源：本研究整理。

四、商家對該縣市引進外籍勞工(看護工)對在地帶來之影響看法

整體而言，商家對於引進外籍勞工對在地的影響，除「經濟」及「在地文化」方面，正面影響大於負面影響；其他各面向均以認為帶來負面影響(有點不好、非常不好)居多。以認為對「市民的工作機會」帶來負面影響

情形較高(43.2%)；其次為縣市的「治安狀況」、「休閒娛樂環境、據點或設施」、「居住環境」及「整體形象」等面向。(如表 6-44 所示)

表6-44 商家對縣市引進外籍勞工對各面向產生影響之態度

單位: %

項目別	非常不好	有點不好	無所謂 好不好	有點好	很好
a.對本縣市的經濟	-	4.8	48.0	34.4	12.8
b.對本縣市市民的工作機會	3.2	40	48	4	4.8
c.對本縣市的在地文化	1.6	10.4	68.8	15.2	4
d.對本縣市的治安狀況	2.4	29.6	60.8	5.6	1.6
e.對本縣市的居住環境	4	23.2	64	7.2	1.6
f.對本縣市的休閒娛樂環境、據點或設施	2.4	25.6	58.4	12	1.6
g.對本縣市的整體形象	0.8	19.2	68	9.6	2.4

資料來源：本研究整理。

(一) 縣市的經濟方面

47.2%商家認為引進外籍勞工對縣市經濟會帶來正面影響(很好及有點好)，約有 48.0%商家表示無所謂好不好。位於桃園市商家；鄰近食品製造業、紡織業之商家；商家自評所在地都市化程度越高；外籍勞工到店消費占比五成以上之商家，認為帶來正面影響情形較高。(如表 6-45 所示)

(二) 縣市市民工作機會方面

43.2%商家認為引進外籍勞工對縣市市民的工作機會帶來負面影響(有點不好及非常不好)，約有 48.0%商家表示無所謂好不好。位於高雄市商家認為帶來負面影響情形較其他縣市高，其次為臺中市及臺南市商家；鄰近醫療保健及社會工作服務業之商家；商家自評所在地都市化程度為小城镇；外籍勞工到店消費占比未達一成之商家，認為帶來負面影響情形較高。(如表 6-46 所示)

(三) 縣市在地文化方面

68.8%商家認為引進外籍勞工對縣市的在地文化帶來影響，無所謂好

不好，認為有帶來正面影響比例(19.2%)略高於負面影響(12.0%)。位於桃園市商家；商家擁有者特性為來自其他國家者；外籍勞工到店消費占比越高；提供服務東南亞國家商品越高之商家特性，認為帶來正面影響情形較高。(如表 6-47 所示)

(四) 縣市治安狀況方面

32.0%商家認為引進外籍勞工對縣市的治安狀況帶來負面影響(有點不好及非常不好)，約有 60.8%商家表示無所謂好不好。位於臺中市商家；鄰近機械設備製造業之商家；商家自評所在地都市化程度為鄉村；提供商品服務以本國商品為主或全部為本國商品之商家，認為帶來負面影響情形較高。(如表 6-48 所示)

(五) 縣市居住環境方面

27.2%商家認為引進外籍勞工對縣市的居住環境方面帶來負面影響(有點不好及非常不好)，約有 64.0%商家表示無所謂好不好。商家自評所在地都市化程度越低之商家，認為帶來負面影響情形較高。(如表 6-49 所示)

(六) 縣市休閒娛樂環境方面

28.0%商家認為引進外籍勞工對縣市的休閒娛樂環境帶來負面影響(有點不好及非常不好)，約有 58.4%商家表示無所謂好不好。(如表 6-50 所示)

(七) 縣市整體印象方面

20.0%商家認為引進外籍勞工對縣市的整體印象帶來負面影響(有點不好及非常不好)，約有 68.0%商家表示無所謂好不好。位於臺中市之商家；外籍勞工到店消費占比為一至四成之間之商家，認為帶來負面影響情形較高。(如表 6-51 所示)

表6-45 商家對於引進外籍勞工對該縣市的經濟帶來的影響

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	125	100.0	-	4.8	48.0	34.4	12.8
受訪單位縣市							
新北市	25	100.0	-	12.0	44.0	36.0	8.0
桃園市	20	100.0	-	-	30.0	55.0	15.0
臺中市	20	100.0	-	10.0	45.0	30.0	15.0
彰化縣	20	100.0	-	-	50.0	30.0	20.0
臺南市	20	100.0	-	-	55.0	30.0	15.0
高雄市	20	100.0	-	5.0	65.0	25.0	5.0
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	100.0	-	10.0	42.5	40.0	7.5
機械設備製造業	5	100.0	-	-	80.0	20.0	-
電子零組件製造業	25	100.0	-	4.0	52.0	36.0	8.0
基本金屬製造業	10	100.0	-	-	50.0	20.0	30.0
食品製造業	10	100.0	-	-	40.0	40.0	20.0
塑膠製品製造業	10	100.0	-	10.0	40.0	30.0	20.0
紡織業	15	100.0	-	-	40.0	40.0	20.0
醫療保健及社會 工作服務業	10	100.0	-	-	70.0	20.0	10.0
都市化程度							
大都市	18	100.0	-	5.6	27.8	61.1	5.6
大都市旁的郊區	32	100.0	-	6.3	43.8	40.6	9.4
小城鎮	48	100.0	-	4.2	50.0	22.9	22.9
鄉村	27	100.0	-	3.7	63.0	29.6	3.7
商家業別							
零售業	82	100.0	-	4.9	46.3	35.4	13.4
餐飲業	43	100.0	-	4.7	51.2	32.6	11.6
擁有者在地性							
在地社區	75	100.0	-	6.7	49.3	30.7	13.3
相同縣市的其他 行政區	15	100.0	-	-	40.0	60.0	-
其他縣市	29	100.0	-	3.4	55.2	24.1	17.2
其他國家	6	100.0	-	-	16.7	66.7	16.7
外籍勞工消費情形							
沒有外籍勞工消費	6	100.0	-	-	66.7	33.3	-
未達一成	48	100.0	-	4.2	54.2	33.3	8.3
一至二成	41	100.0	-	4.9	56.1	24.4	14.6
三至四成	15	100.0	-	6.7	33.3	60.0	-
五成以上	15	100.0	-	6.7	13.3	40.0	40.0

資料來源：本研究整理。

表6-46 商家對於引進外籍勞工對該縣市市民的工作機會帶來的影響

單位:人;%

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	125	100.0	3.2	40.0	48.0	4.0	4.8
受訪單位縣市							
新北市	25	100.0	4.0	40.0	36.0	12.0	8.0
桃園市	20	100.0	-	30.0	60.0	5.0	5.0
臺中市	20	100.0	5.0	50.0	40.0	-	5.0
彰化縣	20	100.0	5.0	10.0	80.0	-	5.0
臺南市	20	100.0	-	50.0	40.0	5.0	5.0
高雄市	20	100.0	5.0	60.0	35.0	-	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	100.0	-	45.0	50.0	2.5	2.5
機械設備製造業	5	100.0	-	60.0	40.0	-	-
電子零組件製造業	25	100.0	8.0	52.0	36.0	-	4.0
基本金屬製造業	10	100.0	-	20.0	60.0	10.0	10.0
食品製造業	10	100.0	-	40.0	40.0	-	20.0
塑膠製品製造業	10	100.0	10.0	10.0	70.0	10.0	-
紡織業	15	100.0	6.7	6.7	73.3	6.7	6.7
醫療保健及社會 工作服務業	10	100.0	-	80.0	10.0	10.0	-
都市化程度							
大都市	18	100.0	5.6	33.3	44.4	11.1	5.6
大都市旁的郊區	32	100.0	-	34.4	59.4	6.3	-
小城鎮	48	100.0	4.2	45.8	39.6	2.1	8.3
鄉村	27	100.0	3.7	40.7	51.9	-	3.7
商家業別							
零售業	82	100.0	2.4	41.5	47.6	2.4	6.1
餐飲業	43	100.0	4.7	37.2	48.8	7.0	2.3
擁有者在地性							
在地社區	75	100.0	5.3	41.3	42.7	4.0	6.7
相同縣市的其他 行政區	15	100.0	-	40.0	46.7	6.7	6.7
其他縣市	29	100.0	-	41.4	58.6	-	-
其他國家	6	100.0	-	16.7	66.7	16.7	-
外籍勞工消費情形							
沒有外籍勞工消費	6	100.0	-	16.7	66.7	16.7	-
未達一成	48	100.0	2.1	52.1	41.7	-	4.2
一至二成	41	100.0	7.3	31.7	56.1	-	4.9
三至四成	15	100.0	-	46.7	46.7	-	6.7
五成以上	15	100.0	-	26.7	40.0	26.7	6.7

資料來源：本研究整理。

表6-47 商家對於引進外籍勞工對該縣市的在地文化帶來的影響

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	125	100.0	1.6	10.4	68.8	15.2	4.0
受訪單位縣市							
新北市	25	100.0	4.0	16.0	56.0	16.0	8.0
桃園市	20	100.0	-	5.0	35.0	55.0	5.0
臺中市	20	100.0	5.0	20.0	50.0	15.0	10.0
彰化縣	20	100.0	-	-	100.0	-	-
臺南市	20	100.0	-	10.0	85.0	5.0	-
高雄市	20	100.0	-	10.0	90.0	-	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	100.0	-	17.5	67.5	12.5	2.5
機械設備製造業	5	100.0	-	20.0	60.0	20.0	-
電子零組件製造業	25	100.0	4.0	12.0	60.0	20.0	4.0
基本金屬製造業	10	100.0	-	10.0	80.0	10.0	-
食品製造業	10	100.0	-	-	70.0	10.0	20.0
塑膠製品製造業	10	100.0	10.0	-	80.0	10.0	-
紡織業	15	100.0	-	-	73.3	20.0	6.7
醫療保健及社會 工作服務業	10	100.0	-	10.0	70.0	20.0	-
都市化程度							
大都市	18	100.0	5.6	16.7	55.6	16.7	5.6
大都市旁的郊區	32	100.0	-	6.3	56.3	34.4	3.1
小城鎮	48	100.0	-	10.4	75.0	8.3	6.3
鄉村	27	100.0	3.7	11.1	81.5	3.7	-
商家業別							
零售業	82	100.0	1.2	9.8	70.7	13.4	4.9
餐飲業	43	100.0	2.3	11.6	65.1	18.6	2.3
擁有者在地性							
在地社區	75	100.0	2.7	12.0	68.0	13.3	4.0
相同縣市的其他 行政區	15	100.0	-	-	66.7	33.3	-
其他縣市	29	100.0	-	10.3	79.3	6.9	3.4
其他國家	6	100.0	-	16.7	33.3	33.3	16.7
外籍勞工消費情形							
沒有外籍勞工消費	6	100.0	-	16.7	83.3	-	-
未達一成	48	100.0	-	14.6	70.8	12.5	2.1
一至二成	41	100.0	4.9	4.9	75.6	12.2	2.4
三至四成	15	100.0	-	13.3	60.0	26.7	-
五成以上	15	100.0	-	6.7	46.7	26.7	20.0

資料來源：本研究整理。

表6-48 商家對於引進外籍勞工對該縣市的治安狀況帶來的影響

單位:人;%

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	125	100.0	2.4	29.6	60.8	5.6	1.6
受訪單位縣市							
新北市	25	100.0	4.0	20.0	56.0	12.0	8.0
桃園市	20	100.0	-	15.0	75.0	10.0	-
臺中市	20	100.0	5.0	50.0	40.0	5.0	-
彰化縣	20	100.0	-	30.0	70.0	-	-
臺南市	20	100.0	-	30.0	70.0	-	-
高雄市	20	100.0	5.0	35.0	55.0	5.0	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	100.0	2.5	22.5	72.5	2.5	-
機械設備製造業	5	100.0	-	60.0	20.0	20.0	-
電子零組件製造業	25	100.0	8.0	44.0	48.0	-	-
基本金屬製造業	10	100.0	-	20.0	80.0	-	-
食品製造業	10	100.0	-	20.0	50.0	10.0	20.0
塑膠製品製造業	10	100.0	-	40.0	50.0	10.0	-
紡織業	15	100.0	-	20.0	66.7	13.3	-
醫療保健及社會 工作服務業	10	100.0	-	30.0	60.0	10.0	-
都市化程度							
大都市	18	100.0	5.6	22.2	61.1	11.1	-
大都市旁的郊區	32	100.0	-	12.5	78.1	9.4	-
小城鎮	48	100.0	2.1	35.4	54.2	4.2	4.2
鄉村	27	100.0	3.7	44.4	51.9	-	-
商家業別							
零售業	82	100.0	2.4	30.5	62.2	2.4	2.4
餐飲業	43	100.0	2.3	27.9	58.1	11.6	-
擁有者在地性							
在地社區	75	100.0	4.0	29.3	60.0	4.0	2.7
相同縣市的其他 行政區	15	100.0	-	26.7	60.0	13.3	-
其他縣市	29	100.0	-	37.9	58.6	3.4	-
其他國家	6	100.0	-	-	83.3	16.7	-
外籍勞工消費情形							
沒有外籍勞工消費	6	100.0	16.7	16.7	66.7	-	-
未達一成	48	100.0	2.1	31.3	60.4	4.2	2.1
一至二成	41	100.0	-	31.7	61.0	4.9	2.4
三至四成	15	100.0	6.7	33.3	60.0	-	-
五成以上	15	100.0	-	20.0	60.0	20.0	-

資料來源：本研究整理。

表6-49 商家對於引進外籍勞工對該縣市的居住環境帶來的影響

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	125	100.0	4.0	23.2	64.0	7.2	1.6
受訪單位縣市							
新北市	25	100.0	8.0	24.0	52.0	8.0	8.0
桃園市	20	100.0	-	20.0	60.0	20.0	-
臺中市	20	100.0	10.0	25.0	50.0	15.0	-
彰化縣	20	100.0	-	25.0	75.0	-	-
臺南市	20	100.0	-	20.0	80.0	-	-
高雄市	20	100.0	5.0	25.0	70.0	-	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	100.0	2.5	20.0	75.0	2.5	-
機械設備製造業	5	100.0	-	20.0	60.0	20.0	-
電子零組件製造業	25	100.0	12.0	24.0	56.0	8.0	-
基本金屬製造業	10	100.0	-	30.0	70.0	-	-
食品製造業	10	100.0	-	20.0	60.0	-	20.0
塑膠製品製造業	10	100.0	10.0	30.0	50.0	10.0	-
紡織業	15	100.0	-	20.0	60.0	20.0	-
醫療保健及社會 工作服務業	10	100.0	-	30.0	60.0	10.0	-
都市化程度							
大都市	18	100.0	11.1	11.1	72.2	5.6	-
大都市旁的郊區	32	100.0	-	25.0	62.5	12.5	-
小城鎮	48	100.0	2.1	25.0	62.5	6.3	4.2
鄉村	27	100.0	7.4	25.9	63.0	3.7	-
商家業別							
零售業	82	100.0	3.7	28.0	62.2	3.7	2.4
餐飲業	43	100.0	4.7	14.0	67.4	14.0	-
擁有者在地性							
在地社區	75	100.0	6.7	21.3	64.0	5.3	2.7
相同縣市的其他 行政區	15	100.0	-	26.7	60.0	13.3	-
其他縣市	29	100.0	-	27.6	65.5	6.9	-
其他國家	6	100.0	-	16.7	66.7	16.7	-
外籍勞工消費情形							
沒有外籍勞工消費	6	100.0	16.7	-	83.3	-	-
未達一成	48	100.0	2.1	18.8	72.9	4.2	2.1
一至二成	41	100.0	4.9	29.3	58.5	4.9	2.4
三至四成	15	100.0	6.7	26.7	66.7	-	-
五成以上	15	100.0	-	26.7	40.0	33.3	-

資料來源：本研究整理。

表6-50 商家對於引進外籍勞工對該縣市的休閒娛樂環境、據點或設施帶來的影響

單位:人;%

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	125	100.0	2.4	25.6	58.4	12.0	1.6
受訪單位縣市							
新北市	25	100.0	4.0	20.0	56.0	12.0	8.0
桃園市	20	100.0	-	10.0	40.0	50.0	-
臺中市	20	100.0	5.0	35.0	55.0	5.0	-
彰化縣	20	100.0	-	30.0	65.0	5.0	-
臺南市	20	100.0	-	25.0	75.0	-	-
高雄市	20	100.0	5.0	35.0	60.0	-	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	100.0	-	27.5	67.5	5.0	-
機械設備製造業	5	100.0	-	40.0	40.0	20.0	-
電子零組件製造業	25	100.0	4.0	28.0	52.0	16.0	-
基本金屬製造業	10	100.0	-	40.0	60.0	-	-
食品製造業	10	100.0	10.0	30.0	30.0	10.0	20.0
塑膠製品製造業	10	100.0	10.0	10.0	70.0	10.0	-
紡織業	15	100.0	-	26.7	40.0	33.3	-
醫療保健及社會 工作服務業	10	100.0	-	-	90.0	10.0	-
都市化程度							
大都市	18	100.0	-	33.3	55.6	11.1	-
大都市旁的郊區	32	100.0	-	15.6	53.1	31.3	-
小城鎮	48	100.0	2.1	25.0	66.7	2.1	4.2
鄉村	27	100.0	7.4	33.3	51.9	7.4	-
商家業別							
零售業	82	100.0	2.4	24.4	59.8	11.0	2.4
餐飲業	43	100.0	2.3	27.9	55.8	14.0	-
擁有者在地性							
在地社區	75	100.0	2.7	29.3	56.0	9.3	2.7
相同縣市的其他 行政區	15	100.0	6.7	13.3	53.3	26.7	-
其他縣市	29	100.0	-	24.1	72.4	3.4	-
其他國家	6	100.0	-	16.7	33.3	50.0	-
外籍勞工消費情形							
沒有外籍勞工消費	6	100.0	-	16.7	83.3	-	-
未達一成	48	100.0	-	29.2	64.6	4.2	2.1
一至二成	41	100.0	4.9	29.3	48.8	14.6	2.4
三至四成	15	100.0	6.7	26.7	53.3	13.3	-
五成以上	15	100.0	-	6.7	60.0	33.3	-

資料來源：本研究整理。

表6-51 商家對於引進外籍勞工對該縣市整體印象帶來的影響

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	125	100.0	0.8	19.2	68.0	9.6	2.4
受訪單位縣市							
新北市	25	100.0	4.0	20.0	60.0	8.0	8.0
桃園市	20	100.0	-	10.0	60.0	25.0	5.0
臺中市	20	100.0	-	35.0	55.0	10.0	-
彰化縣	20	100.0	-	15.0	75.0	10.0	-
臺南市	20	100.0	-	10.0	85.0	5.0	-
高雄市	20	100.0	-	25.0	75.0	-	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	100.0	-	20.0	77.5	2.5	-
機械設備製造業	5	100.0	-	20.0	60.0	20.0	-
電子零組件製造業	25	100.0	-	28.0	60.0	12.0	-
基本金屬製造業	10	100.0	-	20.0	70.0	10.0	-
食品製造業	10	100.0	-	30.0	50.0	-	20.0
塑膠製品製造業	10	100.0	10.0	10.0	70.0	10.0	-
紡織業	15	100.0	-	6.7	60.0	26.7	6.7
醫療保健及社會 工作服務業	10	100.0	-	10.0	80.0	10.0	-
都市化程度							
大都市	18	100.0	-	27.8	66.7	5.6	-
大都市旁的郊區	32	100.0	-	3.1	78.1	15.6	3.1
小城鎮	48	100.0	-	29.2	58.3	8.3	4.2
鄉村	27	100.0	3.7	14.8	74.1	7.4	-
商家業別							
零售業	82	100.0	-	20.7	69.5	7.3	2.4
餐飲業	43	100.0	2.3	16.3	65.1	14.0	2.3
擁有者在地性							
在地社區	75	100.0	1.3	22.7	65.3	8.0	2.7
相同縣市的其他 行政區	15	100.0	-	26.7	60.0	13.3	-
其他縣市	29	100.0	-	10.3	79.3	10.3	-
其他國家	6	100.0	-	-	66.7	16.7	16.7
外籍勞工消費情形							
沒有外籍勞工消費	6	100.0	-	16.7	83.3	-	-
未達一成	48	100.0	-	16.7	75.0	6.3	2.1
一至二成	41	100.0	2.4	22.0	61.0	12.2	2.4
三至四成	15	100.0	-	26.7	73.3	-	-
五成以上	15	100.0	-	13.3	53.3	26.7	6.7

資料來源：本研究整理。

第四節 國人與外籍勞工互動情形-住戶調查結果分析

一、受訪民眾特性

新北市受訪民眾以女性；39 歲以下；教育程度高中(職)、大專(學)；目前有從事全/兼職工作者居多，有就業者目前從事工作以服務及銷售人員居多。桃園市受訪民眾以 30 至 40 歲者居多；教育程度以大專(學)居多；目前有從事全/兼職工作者居多，有就業者目前從事工作以服務及銷售人員居多。臺中市受訪民眾以男性居多；60 歲以上受訪者居多；教育程度以高中(職)居多；目前有從事全/兼職工作者居多，有就業者目前從事工作以服務及銷售人員居多。彰化縣受訪民眾以女性居多；30~39 歲者居多；教育程度以大專(學)居多；目前有從事全/兼職工作者居多，有就業者目前從事工作以事務支援人員居多。臺南市受訪民眾以男性居多；60 歲以上者居多；教育程度以國中及以下居多；工作從事全/兼職工作者居多，其次為沒有工作者，有就業者目前從事工作以服務及銷售人員、農林漁牧生產人員及機械設備操作及組裝人員居多。高雄市受訪民眾以女性居多；60 歲以上者居多；教育程度以國中及以下及高中(職)為主；工作從事全/兼職工作者居多，其次為沒有工作者，有就業者目前從事工作以服務及銷售人員、機械設備操作及組裝人員居多。(如表 6-52 所示)

表6-52 各縣市受訪民眾特性

項目別	單位:人;%						
	總計	新北市	桃園市	臺中市	彰化縣	臺南市	高雄市
樣本數	125	25	20	20	20	20	20
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
性別							
男	45.6	48.0	50.0	55.0	20.0	55.0	45.0
女	54.4	52.0	50.0	45.0	80.0	45.0	55.0
年齡							
18~29 歲	14.4	28.0	20.0	25.0	10.0	-	-
30~39 歲	24.8	28.0	30.0	15.0	35.0	20.0	20.0
40~49 歲	17.6	20.0	30.0	15.0	20.0	-	20.0
50~59 歲	16.0	20.0	10.0	15.0	20.0	25.0	5.0
60 歲以上	27.2	4.0	10.0	30.0	15.0	55.0	55.0
教育程度							
國中及以下	23.2	4.0	10.0	25.0	20.0	45.0	40.0
高中(職)	38.4	48.0	20.0	55.0	35.0	30.0	40.0
大專(學)	35.2	44.0	60.0	20.0	40.0	25.0	20.0
研究所及以上	3.2	4.0	10.0	-	5.0	-	-
就業情況							
從事全職/兼職工作	72.0	88.0	75.0	85.0	70.0	45.0	65.0
不固定、打零工	3.2	8.0	-	-	10.0	-	-
為家族事業工作	0.8	-	-	5.0	-	-	-
目前沒有工作	11.2	-	10.0	5.0	5.0	30.0	20.0
學生/正在進修沒有工作	1.6	-	5.0	-	5.0	-	-
家庭主婦且沒有工作	10.4	4.0	10.0	5.0	10.0	20.0	15.0
身心障礙、生病不能工作	0.8	-	-	-	-	5.0	-
從事職業 ¹							
民意代表、主管及經理人員	3.2	4.2	-	11.1	-	-	-
專業人員	11.6	8.3	53.3	5.6	-	-	-
技術員及助理專業人員	13.7	12.5	20.0	16.7	18.8	11.1	-
事務支援人員	14.7	8.3	13.3	-	50.0	-	15.4
服務及銷售工作人員	28.4	54.2	-	33.3	6.3	22.2	38.5
農、林、漁、牧業生產人員	3.2	-	-	5.6	-	22.2	-
技藝有關工作人員	6.3	-	-	16.7	6.3	-	15.4
機械設備操作及組裝人員	9.5	8.3	-	-	6.3	22.2	30.8
基層技術工及勞力工	8.4	4.2	13.3	11.1	12.5	11.1	-
軍人	1.1	-	-	-	-	11.1	-

註：從事職業僅工作狀況為「從事全職/兼職工作」、「不固定、打零工」及「為家族事業工作」者填答。

資料來源：本研究整理。

二、民眾對在地情感認同情形

針對移民接受度研究之相關文獻顯示，民眾對移民的接受度除了性別、年齡、教育程度等資料外，其對社會、他人的容忍度、主觀的文化威脅感較低、國家認同感較低者，對於移民的接受度較高。柯瓊芳(2014)研究中利用「在地連結」概念假設，當在地連結愈強烈時，對移民的接受度越低。

本研究透過了解受訪民眾對於所在地區自評都市化程度及情感程度，以了解當地民眾對於自我文化認同之態度。

(一) 在地民眾自覺居住區域都市化程度

居住新北市、臺中市民眾相對其他地區，自評所居住都市為大都市比例較高；桃園市民眾則傾向認定為「大都市旁的郊區」；彰化及臺南市民眾則較傾向認為居住地是「小城鎮」或「鄉村」；而高雄市民眾有較高比例認為居住在「鄉村」。(如表 6-53 所示)

表6-53 民眾對居住地區自評都市化程度

項目別	總數		大都市	大都市旁的郊區	小城鎮	鄉村
	樣本數	百分比				
總數	125	100.0	21.6	19.2	25.6	33.6
受訪單位縣市						
新北市	25	100.0	44.0	28.0	20.0	8.0
桃園市	20	100.0	25.0	65.0	5.0	5.0
臺中市	20	100.0	50.0	10.0	25.0	15.0
彰化縣	20	100.0	5.0	-	45.0	50.0
臺南市	20	100.0	-	10.0	40.0	50.0
高雄市	20	100.0	-	-	20.0	80.0
受訪單位行業						
金屬製品製造業	40	100.0	37.5	12.5	22.5	27.5
機械設備製造業	5	100.0	20.0	20.0	40.0	20.0
電子零組件製造業	25	100.0	32.0	28.0	4.0	36.0
基本金屬製造業	10	100.0	-	-	50.0	50.0
食品製造業	10	100.0	20.0	10.0	50.0	20.0
塑膠製品製造業	10	100.0	-	30.0	30.0	40.0
紡織業	15	100.0	-	26.7	33.3	40.0
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	10.0	30.0	20.0	40.0
性別						
男	57	100.0	19.3	22.8	26.3	31.6
女	68	100.0	23.5	16.2	25.0	35.3
年齡						
18~29 歲	18	100.0	44.4	11.1	27.8	16.7
30~39 歲	31	100.0	22.6	22.6	38.7	16.1
40~49 歲	22	100.0	22.7	27.3	9.1	40.9
50~59 歲	20	100.0	20.0	30.0	20.0	30.0
60 歲以上	34	100.0	8.8	8.8	26.5	55.9
教育程度						
國中及以下	29	100.0	10.3	3.4	31.0	55.2
高中(職)	48	100.0	27.1	20.8	22.9	29.2
大專(學)	44	100.0	22.7	27.3	22.7	27.3
研究所及以上	4	100.0	25.0	25.0	50.0	-

資料來源：本研究整理。

(二) 民眾對在地情感程度

1. 不同層級地區情感程度

整體受訪民眾，對所在的鄉鎮市區有情感比例達九成二，對於臺灣有情感的比例達九成七，對於所在的縣市相對有情感比例相對較低。

各縣市民眾對於所在的鄉鎮市區，除新北市、彰化縣民眾外有情感比例皆達九成五以上；對於所在縣市情感，則以臺中市、桃園市、新北市有情感比例較高，高雄市民眾有情感比例相對較低；對於臺灣之情感，除彰化縣外，各縣市有情感比例皆達九成五以上。(如表 6-54 所示)

表6-54 民眾對在地不同層級地區有感情之程度

單位:人;%

項目別	樣本數	對所在的鄉/鎮/ 市/區	對所在的縣/市	對臺灣
總計	125	92.0	86.4	96.8
受訪單位縣市				
新北市	25	80.0	92.0	96.0
桃園市	20	95.0	95.0	100.0
臺中市	20	95.0	95.0	95.0
彰化縣	20	85.0	80.0	90.0
臺南市	20	100.0	80.0	100.0
高雄市	20	100.0	75.0	100.0

註：本表為民眾對不同地區的情感程度，百分比為「很有情感」及「有情感」之比例加總。

資料來源：本研究整理。

2. 對所在鄉鎮市區情感程度

除新北市、彰化縣外，其他地區民眾超過九成五對所在鄉鎮市區表示有情感或很有情感。兩性對所在鄉鎮市區表示有情感比例相當。年齡別除 40~49 歲僅 86.4%表示對鄉鎮市區有情感或很有情感外，其他各年齡層有情感比例皆達九成以上。對於所在地鄉鎮市區表示有情感或很有情感比例，隨教育程度提升呈現遞減，民眾教育程度越高，相對較不易對所在鄉鎮市區表示強烈情感。居住地區之都市化程度，以自評居住在小城鎮、大都市旁的郊區者，對於所在鄉鎮市區表示有情感或很有情感比例較高。(如表 6-55 所示)

表6-55 民眾對所在的鄉鎮市區的情感程度

項目別	總數		很有 感情	有感情	不太 有感情	完全沒 有感情	無法 選擇
	樣本數	百分比					
總數	125	100.0	48.0	44.0	6.4	-	1.6
受訪單位縣市							
新北市	25	100.0	24.0	56.0	12.0	-	8.0
桃園市	20	100.0	35.0	60.0	5.0	-	-
臺中市	20	100.0	45.0	50.0	5.0	-	-
彰化縣	20	100.0	20.0	65.0	15.0	-	-
臺南市	20	100.0	90.0	10.0	-	-	-
高雄市	20	100.0	80.0	20.0	-	-	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	100.0	50.0	45.0	2.5	-	2.5
機械設備製造業	5	100.0	60.0	40.0	-	-	-
電子零組件製造業	25	100.0	52.0	40.0	8.0	-	-
基本金屬製造業	10	100.0	90.0	10.0	-	-	-
食品製造業	10	100.0	60.0	40.0	-	-	-
塑膠製品製造業	10	100.0	10.0	80.0	10.0	-	-
紡織業	15	100.0	20.0	66.7	13.3	-	-
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	50.0	20.0	20.0	-	10.0
性別							
男	57	100.0	54.4	36.8	5.3	-	3.5
女	68	100.0	42.6	50.0	7.4	-	-
年齡							
18~29 歲	18	100.0	16.7	77.8	5.6	-	-
30~39 歲	31	100.0	32.3	61.3	3.2	-	3.2
40~49 歲	22	100.0	40.9	45.5	13.6	-	-
50~59 歲	20	100.0	60.0	35.0	5.0	-	-
60 歲以上	34	100.0	76.5	14.7	5.9	-	2.9
教育程度							
國中及以下	29	100.0	79.3	13.8	6.9	-	-
高中(職)	48	100.0	43.8	50.0	2.1	-	4.2
大專(學)	44	100.0	34.1	56.8	9.1	-	-
研究所及以上	4	100.0	25.0	50.0	25.0	-	-
都市化程度							
大都市	27	100.0	37.0	51.9	7.4	-	3.7
大都市旁的郊區	24	100.0	37.5	54.2	8.3	-	-
小城鎮	32	100.0	43.8	53.1	3.1	-	-
鄉村	42	100.0	64.3	26.2	7.1	-	2.4

資料來源：本研究整理。

3.對所在縣市情感程度

居住臺南市、高雄市民眾對所在縣市表示有情感或很有情感比例，相對其他縣市較低。18~29 歲、30~39 歲者，對於所在縣市表示有情感或很有情感比例相對較其他年齡層高。民眾自評認為都市化程度為都市、鄉村者，對於縣市的情感程度相對較低。(如表 6-56 所示)

表6-56 民眾對所在的縣市的情感程度

單位:人;%

項目別	總數		很有感情	有感情	不太有感情	完全沒有感情	無法選擇
	樣本數	百分比					
總數	125	100.0	30.4	56.0	12.0	0.8	0.8
受訪單位縣市							
新北市	25	100.0	8.0	84.0	4.0	-	4.0
桃園市	20	100.0	35.0	60.0	5.0	-	-
臺中市	20	100.0	30.0	65.0	5.0	-	-
彰化縣	20	100.0	25.0	55.0	20.0	-	-
臺南市	20	100.0	55.0	25.0	15.0	5.0	-
高雄市	20	100.0	35.0	40.0	25.0	-	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	100.0	22.5	72.5	5.0	-	-
機械設備製造業	5	100.0	60.0	40.0	-	-	-
電子零組件製造業	25	100.0	44.0	36.0	20.0	-	-
基本金屬製造業	10	100.0	50.0	30.0	10.0	10.0	-
食品製造業	10	100.0	30.0	70.0	-	-	-
塑膠製品製造業	10	100.0	10.0	80.0	10.0	-	-
紡織業	15	100.0	26.7	53.3	20.0	-	-
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	20.0	40.0	30.0	-	10.0
性別							
男	57	100.0	36.8	49.1	10.5	1.8	1.8
女	68	100.0	25.0	61.8	13.2	-	-
年齡							
18~29 歲	18	100.0	11.1	83.3	5.6	-	-
30~39 歲	31	100.0	22.6	67.7	3.2	3.2	3.2
40~49 歲	22	100.0	27.3	54.5	18.2	-	-
50~59 歲	20	100.0	40.0	45.0	15.0	-	-
60 歲以上	34	100.0	44.1	38.2	17.6	-	-
教育程度							
國中及以下	29	100.0	44.8	37.9	17.2	-	-
高中(職)	48	100.0	27.1	62.5	6.3	2.1	2.1
大專(學)	44	100.0	25.0	59.1	15.9	-	-
研究所及以上	4	100.0	25.0	75.0	-	-	-
都市化程度							
大都市	27	100.0	14.8	74.1	7.4	-	3.7
大都市旁的郊區	24	100.0	41.7	54.2	4.2	-	-
小城鎮	32	100.0	31.3	59.4	6.3	3.1	-
鄉村	42	100.0	33.3	42.9	23.8	-	-

資料來源：本研究整理。

4.對臺灣情感程度

整體民眾對臺灣表示有情感或很有情感比例達 96.8%，對臺灣的情感程度隨教育程度越高，表示有情感或很有情感比例越高。(如表 6-57 所示)

表6-57 民眾對臺灣的情感程度

項目別	總數		很有 感情	有感情	不太 有感情	完全沒 有感情	無法 選擇
	樣本數	百分比					
總數	125	100.0	49.6	47.2	2.4	-	0.8
受訪單位縣市							
新北市	25	100.0	36.0	60.0	-	-	4.0
桃園市	20	100.0	60.0	40.0	-	-	-
臺中市	20	100.0	40.0	55.0	5.0	-	-
彰化縣	20	100.0	30.0	60.0	10.0	-	-
臺南市	20	100.0	65.0	35.0	-	-	-
高雄市	20	100.0	70.0	30.0	-	-	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	100.0	47.5	50.0	2.5	-	-
機械設備製造業	5	100.0	40.0	60.0	-	-	-
電子零組件製造業	25	100.0	56.0	44.0	-	-	-
基本金屬製造業	10	100.0	70.0	30.0	-	-	-
食品製造業	10	100.0	60.0	40.0	-	-	-
塑膠製品製造業	10	100.0	30.0	70.0	-	-	-
紡織業	15	100.0	33.3	53.3	13.3	-	-
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	60.0	30.0	-	-	10.0
性別							
男	57	100.0	57.9	38.6	1.8	-	1.8
女	68	100.0	42.6	54.4	2.9	-	-
年齡							
18~29 歲	18	100.0	33.3	61.1	5.6	-	-
30~39 歲	31	100.0	38.7	58.1	-	-	3.2
40~49 歲	22	100.0	45.5	54.5	-	-	-
50~59 歲	20	100.0	55.0	45.0	-	-	-
60 歲以上	34	100.0	67.6	26.5	5.9	-	-
教育程度							
國中及以下	29	100.0	69.0	24.1	6.9	-	-
高中(職)	48	100.0	47.9	50.0	-	-	2.1
大專(學)	44	100.0	38.6	59.1	2.3	-	-
研究所及以上	4	100.0	50.0	50.0	-	-	-
都市化程度							
大都市	27	100.0	33.3	63.0	-	-	3.7
大都市旁的郊區	24	100.0	66.7	33.3	-	-	-
小城鎮	32	100.0	40.6	56.3	3.1	-	-
鄉村	42	100.0	57.1	38.1	4.8	-	-

資料來源：本研究整理。

5. 自身文化認同情形

民眾對所在地區的情感程度可視為對自身的國族文化認同情形，透過 3 個不同層級區域的題目衡量民眾對自身文化認同之態度。根據民眾回答對「所在鄉鎮市區」、「所在縣市」、「對臺灣」的情感程度，共有 5 個評量尺度。如三種層級的情感均表達有情感，選項包含：「有情感」、「很有情感」，則視為對自身文化高認同；其他情形則市為非高認同。

91.2%民眾對於自身文化表示高認同，以縣市觀察，新北市、彰化縣民眾高認同情形相對其他縣市低；18~29 歲及 60 歲以上對於自身文化認同表示高認同情形較其他年齡層低；大專(學)教育程度者對於自身文化認同表示高認同情形較其他年齡層低；觀察工作情況有就業者對自身文化高認同情形優於未就業者；是否具備接觸外籍勞工經驗在自身文化高認同比例相當。(如表 6-58 所示)

表6-58 民眾對自身文化認同情形

項目別	總數		高認同	非高認同
	樣本數	百分比		
總數	125	100.0	91.2	8.8
受訪單位縣市				
新北市	25	100.0	84.0	16.0
桃園市	20	100.0	95.0	5.0
臺中市	20	100.0	90.0	10.0
彰化縣	20	100.0	80.0	20.0
臺南市	20	100.0	100.0	-
高雄市	20	100.0	100.0	-
受訪單位行業				
金屬製品製造業	40	100.0	95.0	5.0
機械設備製造業	5	100.0	100.0	-
電子零組件製造業	25	100.0	92.0	8.0
基本金屬製造業	10	100.0	100.0	-
食品製造業	10	100.0	100.0	-
塑膠製品製造業	10	100.0	90.0	10.0
紡織業	15	100.0	80.0	20.0
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	70.0	30.0
性別				
男	57	100.0	89.5	10.5
女	68	100.0	92.6	7.4
年齡				
18~29 歲	18	100.0	88.9	11.1
30~39 歲	31	100.0	93.5	6.5
40~49 歲	22	100.0	90.9	9.1
50~59 歲	20	100.0	95.0	5.0
60 歲以上	34	100.0	88.2	11.8
教育程度				
國中及以下	29	100.0	93.1	6.9
高中(職)	48	100.0	93.8	6.3
大專(學)	44	100.0	86.4	13.6
研究所及以上	4	100.0	100.0	-
工作情況				
有就業	95	100.0	92.6	7.4
未就業	30	100.0	86.7	13.3
接觸外籍勞工經驗				
沒有	52	100.0	90.4	9.6
有	73	100.0	91.8	8.2

資料來源：本研究整理。

三、民眾對外籍勞工接觸及接納程度

(一) 接觸外籍勞工情形

58.4%民眾有接觸外籍勞工之經驗，以每天接觸居多。居住新北、桃

園市民眾有接觸外籍勞工比例高於其他縣市；60 歲以上者有接觸外籍勞工比例(38.2%)較其他年齡層低；有就業者接觸外籍勞工比例較高。(如表 6-59 所示)

表6-59 民眾對接觸外籍勞工經驗及接觸頻率

單位:人;%

項目別	總數		沒有 認識 /從 來沒 接觸	有接 觸 外籍 勞工	接觸頻率					
	樣本數	百分比			一年 一次	每年 數次	每個 月 一、 二次	每星 期一 次	每星 期數 次	每天 接觸
總數	125	100.0	41.6	58.4	4.8	8.0	10.4	4.8	11.2	19.2
受訪單位縣市										
新北市	25	100.0	20.0	80.0	8.0	8.0	24.0	4.0	8.0	28.0
桃園市	20	100.0	15.0	85.0	5.0	20.0	10.0	-	30.0	20.0
臺中市	20	100.0	50.0	50.0	5.0	10.0	5.0	5.0	5.0	20.0
彰化縣	20	100.0	25.0	75.0	5.0	-	15.0	10.0	25.0	20.0
臺南市	20	100.0	75.0	25.0	5.0	10.0	-	-	-	10.0
高雄市	20	100.0	70.0	30.0	-	-	5.0	10.0	-	15.0
受訪單位行業										
金屬製品製造業	40	100.0	37.5	62.5	7.5	7.5	10.0	5.0	5.0	27.5
機械設備製造業	5	100.0	40.0	60.0	-	-	20.0	-	-	40.0
電子零組件製造業	25	100.0	52.0	48.0	4.0	8.0	8.0	4.0	20.0	4.0
基本金屬製造業	10	100.0	70.0	30.0	-	20.0	-	-	-	10.0
食品製造業	10	100.0	60.0	40.0	-	-	20.0	10.0	-	10.0
塑膠製品製造業	10	100.0	20.0	80.0	-	20.0	30.0	10.0	10.0	10.0
紡織業	15	100.0	13.3	86.7	6.7	6.7	6.7	6.7	26.7	33.3
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	50.0	50.0	10.0	-	-	-	20.0	20.0
性別										
男	57	100.0	45.6	54.4	7.0	8.8	10.5	3.5	5.3	19.3
女	68	100.0	38.2	61.8	2.9	7.4	10.3	5.9	16.2	19.1
年齡										
18~29 歲	18	100.0	33.3	66.7	11.1	11.1	5.6	5.6	11.1	22.2
30~39 歲	31	100.0	45.2	54.8	-	9.7	9.7	3.2	9.7	22.6
40~49 歲	22	100.0	31.8	68.2	-	4.5	22.7	4.5	18.2	18.2
50~59 歲	20	100.0	20.0	80.0	20.0	15.0	15.0	5.0	10.0	15.0
60 歲以上	34	100.0	61.8	38.2	-	2.9	2.9	5.9	8.8	17.6
教育程度										
國中及以下	29	100.0	51.7	48.3	6.9	3.4	3.4	6.9	10.3	17.2
高中(職)	48	100.0	39.6	60.4	4.2	12.5	12.5	2.1	6.3	22.9
大專(學)	44	100.0	36.4	63.6	4.5	6.8	13.6	6.8	13.6	18.2
研究所及以上	4	100.0	50.0	50.0	-	-	-	-	50.0	-
工作情況										
有就業	95	100.0	32.6	67.4	6.3	9.5	11.6	5.3	10.5	24.2
未就業	30	100.0	70.0	30.0	-	3.3	6.7	3.3	13.3	3.3

資料來源：本研究整理。

(二) 民眾對外籍勞工接納情形

1. 對「與東南亞國家人民在工作上共事」的接受程度

91.2%民眾表示可以接受與東南亞國家人民在工作上共事²⁶，居住在新北市、臺中市民眾接受程度較高；男性接受度高於女性；40 歲至 59 歲、18~29 歲民眾可接受程度較高；教育程度越高，接受度呈現遞增趨勢；有就業、有接觸外籍勞工經驗者，對在工作上共事的接受度較高。。(如表 6-60 所示)

²⁶ 本調查所引用之社會距離測量項目，意涵代表當人對某群體偏見越深，就越不願意與該群體成員交往或接觸，項目內所指共事，係指工作場域中會與其他東南亞國家人民一起工作，並未涉及職務層級之區分。

表6-60 民眾對「與東南亞國家人民在工作上共事」的接受程度

單位:人;%

項目別	總數		完全 會接受	大概可以 接受	大概不能 接受	絕對不會 接受
	樣本數	百分比				
總數	125	100.0	43.2	48.0	6.4	2.4
受訪單位縣市						
新北市	25	100.0	44.0	56.0	-	-
桃園市	20	100.0	40.0	45.0	15.0	-
臺中市	20	100.0	20.0	80.0	-	-
彰化縣	20	100.0	40.0	45.0	15.0	-
臺南市	20	100.0	50.0	35.0	-	15.0
高雄市	20	100.0	65.0	25.0	10.0	-
受訪單位行業						
金屬製品製造業	40	100.0	35.0	52.5	12.5	-
機械設備製造業	5	100.0	20.0	80.0	-	-
電子零組件製造業	25	100.0	52.0	40.0	-	8.0
基本金屬製造業	10	100.0	50.0	40.0	-	10.0
食品製造業	10	100.0	40.0	50.0	10.0	-
塑膠製品製造業	10	100.0	60.0	40.0	-	-
紡織業	15	100.0	33.3	53.3	13.3	-
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	60.0	40.0	-	-
性別						
男	57	100.0	47.4	49.1	1.8	1.8
女	68	100.0	39.7	47.1	10.3	2.9
年齡						
18~29 歲	18	100.0	50.0	44.4	5.6	-
30~39 歲	31	100.0	35.5	51.6	12.9	-
40~49 歲	22	100.0	45.5	50.0	4.5	-
50~59 歲	20	100.0	45.0	50.0	-	5.0
60 歲以上	34	100.0	44.1	44.1	5.9	5.9
教育程度						
國中及以下	29	100.0	44.8	41.4	6.9	6.9
高中(職)	48	100.0	37.5	54.2	6.3	2.1
大專(學)	44	100.0	47.7	45.5	6.8	-
研究所及以上	4	100.0	50.0	50.0	-	-
工作情況						
有就業	95	100.0	42.1	51.6	6.3	-
未就業	30	100.0	46.7	36.7	6.7	10.0
接觸外籍勞工經驗						
沒有	52	100.0	40.4	46.2	7.7	5.8
有	73	100.0	45.2	49.3	5.5	-

資料來源：本研究整理。

2. 對「與東南亞國家人民成為鄰居」的接受程度

82.4%民眾表示可以接受與東南亞國家人民成為鄰居，居住在新北市、臺中市、高雄市、彰化縣民眾接受程度較高；18~29 歲、60 歲以上民眾可接受程度較高；大專(學)程度者，接受度呈現遞增趨勢；有接觸外籍勞工經驗者的接受度較高。(如表 6-61 所示)

表6-61 民眾對「與東南亞國家人民成為鄰居」的接受程度

單位:人;%

項目別	總數		完全 會接受	大概可以 接受	大概不能 接受	絕對不會 接受
	樣本數	百分比				
總數	125	100.0	32.0	50.4	16.0	1.6
受訪單位縣市						
新北市	25	100.0	44.0	44.0	12.0	-
桃園市	20	100.0	45.0	45.0	10.0	-
臺中市	20	100.0	15.0	60.0	25.0	-
彰化縣	20	100.0	20.0	60.0	15.0	5.0
臺南市	20	100.0	35.0	40.0	25.0	-
高雄市	20	100.0	30.0	55.0	10.0	5.0
受訪單位行業						
金屬製品製造業	40	100.0	35.0	47.5	12.5	5.0
機械設備製造業	5	100.0	20.0	80.0	-	-
電子零組件製造業	25	100.0	28.0	48.0	24.0	-
基本金屬製造業	10	100.0	40.0	30.0	30.0	-
食品製造業	10	100.0	20.0	50.0	30.0	-
塑膠製品製造業	10	100.0	50.0	40.0	10.0	-
紡織業	15	100.0	26.7	73.3	-	-
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	30.0	50.0	20.0	-
性別						
男	57	100.0	29.8	50.9	19.3	-
女	68	100.0	33.8	50.0	13.2	2.9
年齡						
18~29 歲	18	100.0	50.0	38.9	11.1	-
30~39 歲	31	100.0	22.6	61.3	12.9	3.2
40~49 歲	22	100.0	40.9	31.8	22.7	4.5
50~59 歲	20	100.0	30.0	45.0	25.0	-
60 歲以上	34	100.0	26.5	61.8	11.8	-
教育程度						
國中及以下	29	100.0	17.2	65.5	17.2	-
高中(職)	48	100.0	29.2	47.9	18.8	4.2
大專(學)	44	100.0	45.5	43.2	11.4	-
研究所及以上	4	100.0	25.0	50.0	25.0	-
工作情況						
有就業	95	100.0	33.7	48.4	15.8	2.1
未就業	30	100.0	26.7	56.7	16.7	-
接觸外籍勞工經驗						
沒有	52	100.0	25.0	48.1	23.1	3.8
有	73	100.0	37.0	52.1	11.0	-

資料來源：本研究整理。

3. 對「與東南亞國家人民因結婚成為近親」的接受程度

74.4%民眾表示可以接受與東南亞國家人民因結婚成為近親，居住在臺南市、高雄市民眾接受程度較高；30~39 歲民眾可接受程度較高。(如表 6-62 所示)

表6-62 民眾對「與東南亞國家人民因結婚成為近親」的接受程度

單位:人;%

項目別	總數		完全 會接受	大概可以 接受	大概不能 接受	絕對不會 接受
	樣本數	百分比				
總數	125	100.0	26.4	48.0	20.0	5.6
受訪單位縣市						
新北市	25	100.0	28.0	48.0	20.0	4.0
桃園市	20	100.0	20.0	50.0	25.0	5.0
臺中市	20	100.0	25.0	45.0	30.0	-
彰化縣	20	100.0	20.0	40.0	30.0	10.0
臺南市	20	100.0	30.0	50.0	15.0	5.0
高雄市	20	100.0	35.0	55.0	-	10.0
受訪單位行業						
金屬製品製造業	40	100.0	30.0	45.0	20.0	5.0
機械設備製造業	5	100.0	20.0	40.0	40.0	-
電子零組件製造業	25	100.0	28.0	40.0	20.0	12.0
基本金屬製造業	10	100.0	30.0	50.0	20.0	-
食品製造業	10	100.0	10.0	80.0	-	10.0
塑膠製品製造業	10	100.0	30.0	50.0	10.0	10.0
紡織業	15	100.0	20.0	46.7	33.3	-
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	30.0	50.0	20.0	-
性別						
男	57	100.0	29.8	47.4	17.5	5.3
女	68	100.0	23.5	48.5	22.1	5.9
年齡						
18~29 歲	18	100.0	50.0	22.2	27.8	-
30~39 歲	31	100.0	25.8	54.8	12.9	6.5
40~49 歲	22	100.0	27.3	40.9	27.3	4.5
50~59 歲	20	100.0	10.0	55.0	25.0	10.0
60 歲以上	34	100.0	23.5	55.9	14.7	5.9
教育程度						
國中及以下	29	100.0	17.2	62.1	20.7	-
高中(職)	48	100.0	20.8	50.0	14.6	14.6
大專(學)	44	100.0	38.6	36.4	25.0	-
研究所及以上	4	100.0	25.0	50.0	25.0	-
工作情況						
有就業	95	100.0	27.4	45.3	21.1	6.3
未就業	30	100.0	23.3	56.7	16.7	3.3
接觸外籍勞工經驗						
沒有	52	100.0	30.8	42.3	17.3	9.6
有	73	100.0	23.3	52.1	21.9	2.7

資料來源：本研究整理。

4. 對多元文化接納度

民眾對外籍勞工(東南亞國家人們接納程度)，透過 3 個社會距離有關題目衡量民眾態度。根據民眾回答對於「和東南亞國家人民在工作上共事」、「和東南亞國家人民成為鄰居」、「和東南亞國家人民因結婚成為近親」，共有 4 個評量尺度。如三種社會距離均表示接受態度：大概可以接受、完全會接受，則是為接納度高；其他情形則是為接納度相對較低。

約有 71.2%受訪民眾對於多元文化態度屬於高接納度，居住高雄市民眾對多元文化接納度相對較高；臺中市、彰化縣民眾對多元文化態度相對較為保守。男性對多元文化接受度優於女性；30~39 歲民眾對多元文化接納度較高；大專(學)以上程度者，對多元文化接納度較高；居住地區之都市化程度，以居住大都市、鄉村民眾對多元文化屬高接納度比例較高；有接觸外籍勞工經驗者對多元文化接納度較高。(如表 6-63 所示)

表6-63 民眾對多元文化的接納程度

單位:人;%

項目別	總數		接納度高	接納度低
	樣本數	百分比		
總數	125	100.0	71.2	28.8
受訪單位縣市				
新北市	25	100.0	72.0	28.0
桃園市	20	100.0	70.0	30.0
臺中市	20	100.0	60.0	40.0
彰化縣	20	100.0	65.0	35.0
臺南市	20	100.0	75.0	25.0
高雄市	20	100.0	85.0	15.0
受訪單位行業				
金屬製品製造業	40	100.0	67.5	32.5
機械設備製造業	5	100.0	60.0	40.0
電子零組件製造業	25	100.0	72.0	28.0
基本金屬製造業	10	100.0	70.0	30.0
食品製造業	10	100.0	70.0	30.0
塑膠製品製造業	10	100.0	80.0	20.0
紡織業	15	100.0	73.3	26.7
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	80.0	20.0
性別				
男	57	100.0	75.4	24.6
女	68	100.0	67.6	32.4
年齡				
18~29 歲	18	100.0	72.2	27.8
30~39 歲	31	100.0	74.2	25.8
40~49 歲	22	100.0	63.6	36.4
50~59 歲	20	100.0	70.0	30.0
60 歲以上	34	100.0	73.5	26.5
教育程度				
國中及以下	29	100.0	69.0	31.0
高中(職)	48	100.0	68.8	31.3
大專(學)	44	100.0	75.0	25.0
研究所及以上	4	100.0	75.0	25.0
都市化程度				
大都市	27	100.0	74.1	25.9
大都市旁的郊區	24	100.0	62.5	37.5
小城鎮	32	100.0	71.9	28.1
鄉村	42	100.0	73.8	26.2
工作情況				
有就業	95	100.0	70.5	29.5
未就業	30	100.0	73.3	26.7
接觸外籍勞工經驗				
沒有	52	100.0	65.4	34.6
有	73	100.0	75.3	24.7

資料來源：本研究整理。

四、民眾對外籍勞工態度

(一) 對外籍勞工多元文化的想法

92.0%民眾認為，外籍勞工來台生活應該保留他們原來的文化，同時學習、採用我們的文化。6.4%民眾採更開放態度，認為應保留原本文化且不用學習在地文化。女性；50歲以上；國中及以下、大專(學)教育程度者，相對更具多元文化社會概念傾向。(如表 6-64 所示)

(二) 對外籍勞工來台工作及生活的想法

74.4%民眾認為外籍勞工進入該縣市工作及生活「政府應該嚴格規定」，約有 17.6%民眾認為「只要有工作機會就可以開放外籍勞工工作」。

居住在臺南市、高雄市、彰化縣民眾傾向認為「政府應該嚴格規定」；居住在新北市民眾認為「只要有工作機會就可以開放外籍勞工工作」傾向較高。未就業者，傾向「政府應該嚴格規定」情況較有就業者高。(如表 6-65 所示)

(三) 對工作機會有限情況下，雇主應優先僱用本國人此說法的態度

82.4%民眾支持「工作機會有限情況下，雇主應優先僱用本國人」說法。居住在臺南市、彰化縣、及新北市民眾支持此說法比例較高。(如表 6-66 所示)

(四) 對該縣市外籍勞工人數增減情形之看法

55.2%民眾認為，在該縣市工作之外籍勞工人數應維持現狀，32.0%認為需要減少一些。居住在桃園市民眾，30.0%表示可以增加比例較高，居住雄市民眾傾向維持現狀比例較高。(如表 6-67 所示)

(五) 對外籍勞工數量的主觀評估

透過民眾對於該縣市引進外籍勞工人數，是否會造成其所處之生活環境不像在自己家鄉。藉此評估民眾對外籍勞工人數之主觀評估。

40.0%民眾認為外籍勞工人數過多，致使有時候或總是會感覺到不像在自己的家鄉。以居住新北市；臺中市民眾有此感受情形相對較高；女性；

18~29 歲者；教育程度越高；自評都市化程度越高，有此感受之現象相對較多。(如表 6-68 所示)

表6-64 民眾對外籍勞工多元文化的想法

項目別	總數		應該保留他們原來的文化，不用學習、採用我們的文化	應該保留他們原來的文化，同時學習、採用我們的文化	應該放棄他們原來的文化，完全學習、採用我們的文化
	樣本數	百分比			
總數	125	100.0	6.4	92.0	1.6
受訪單位縣市					
新北市	25	100.0	8.0	88.0	4.0
桃園市	20	100.0	5.0	90.0	5.0
臺中市	20	100.0	15.0	85.0	-
彰化縣	20	100.0	5.0	95.0	-
臺南市	20	100.0	-	100.0	-
高雄市	20	100.0	5.0	95.0	-
受訪單位行業					
金屬製品製造業	40	100.0	10.0	90.0	-
機械設備製造業	5	100.0	-	100.0	-
電子零組件製造業	25	100.0	8.0	88.0	4.0
基本金屬製造業	10	100.0	-	100.0	-
食品製造業	10	100.0	10.0	80.0	10.0
塑膠製品製造業	10	100.0	10.0	90.0	-
紡織業	15	100.0	-	100.0	-
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	-	100.0	-
性別					
男	57	100.0	7.0	89.5	3.5
女	68	100.0	5.9	94.1	-
年齡					
18~29 歲	18	100.0	11.1	88.9	-
30~39 歲	31	100.0	6.5	93.5	-
40~49 歲	22	100.0	13.6	77.3	9.1
50~59 歲	20	100.0	-	100.0	-
60 歲以上	34	100.0	2.9	97.1	-
教育程度					
國中及以下	29	100.0	3.4	96.6	-
高中(職)	48	100.0	8.3	87.5	4.2
大專(學)	44	100.0	4.5	95.5	-
研究所及以上	4	100.0	25.0	75.0	-
工作情況					
有就業	95	100.0	8.4	89.5	2.1
未就業	30	100.0	-	100.0	-
接觸外籍勞工經驗					
沒有	52	100.0	11.5	88.5	-
有	73	100.0	2.7	94.5	2.7

資料來源：本研究整理。

表6-65 民眾對外籍勞工進入該縣市工作及生活的想法

項目別	總數		政府不 需要設 定任何 限制	只要有 工作機 會，就 可以開 放外籍 勞工(看 護工)來 工作	政府應 該嚴格 規定	政府應 該完全 禁止東 南亞的 人來本 地從事 工作
	樣本數	百分比				
總數	125	100.0	6.4	17.6	74.4	1.6
受訪單位縣市						
新北市	25	100.0	8.0	32.0	60.0	-
桃園市	20	100.0	5.0	20.0	75.0	-
臺中市	20	100.0	5.0	25.0	60.0	10.0
彰化縣	20	100.0	10.0	10.0	80.0	-
臺南市	20	100.0	10.0	-	90.0	-
高雄市	20	100.0	-	15.0	85.0	-
受訪單位行業						
金屬製品製造業	40	100.0	5.0	15.0	77.5	2.5
機械設備製造業	5	100.0	20.0	40.0	40.0	-
電子零組件製造業	25	100.0	4.0	12.0	80.0	4.0
基本金屬製造業	10	100.0	10.0	-	90.0	-
食品製造業	10	100.0	10.0	10.0	80.0	-
塑膠製品製造業	10	100.0	10.0	50.0	40.0	-
紡織業	15	100.0	6.7	13.3	80.0	-
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	-	30.0	70.0	-
性別						
男	57	100.0	8.8	21.1	70.2	-
女	68	100.0	4.4	14.7	77.9	2.9
年齡						
18~29 歲	18	100.0	11.1	22.2	66.7	-
30~39 歲	31	100.0	3.2	19.4	77.4	-
40~49 歲	22	100.0	9.1	18.2	68.2	4.5
50~59 歲	20	100.0	5.0	20.0	75.0	-
60 歲以上	34	100.0	5.9	11.8	79.4	2.9
教育程度						
國中及以下	29	100.0	3.4	10.3	82.8	3.4
高中(職)	48	100.0	4.2	20.8	72.9	2.1
大專(學)	44	100.0	9.1	20.5	70.5	-
研究所及以上	4	100.0	25.0	-	75.0	-
工作情況						
有就業	95	100.0	7.4	20.0	70.5	2.1
未就業	30	100.0	3.3	10.0	86.7	-
接觸外籍勞工經驗						
沒有	52	100.0	9.6	13.5	75.0	1.9
有	73	100.0	4.1	20.5	74.0	1.4

資料來源：本研究整理。

表6-66 民眾對「該縣市在工作機會有限情況下，雇主應優先僱用本國人」的態度

單位:人;%

項目別	總數		支持	反對	無所謂
	樣本數	百分比			
總數	125	100.0	82.4	4.8	12.8
受訪單位縣市					
新北市	25	100.0	84.0	-	16.0
桃園市	20	100.0	75.0	10.0	15.0
臺中市	20	100.0	75.0	-	25.0
彰化縣	20	100.0	90.0	5.0	5.0
臺南市	20	100.0	100.0	-	-
高雄市	20	100.0	70.0	15.0	15.0
受訪單位行業					
金屬製品製造業	40	100.0	90.0	5.0	5.0
機械設備製造業	5	100.0	60.0	-	40.0
電子零組件製造業	25	100.0	68.0	16.0	16.0
基本金屬製造業	10	100.0	100.0	-	-
食品製造業	10	100.0	80.0	-	20.0
塑膠製品製造業	10	100.0	90.0	-	10.0
紡織業	15	100.0	86.7	-	13.3
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	70.0	-	30.0
性別					
男	57	100.0	75.4	7.0	17.5
女	68	100.0	88.2	2.9	8.8
年齡					
18~29 歲	18	100.0	66.7	5.6	27.8
30~39 歲	31	100.0	87.1	6.5	6.5
40~49 歲	22	100.0	86.4	-	13.6
50~59 歲	20	100.0	80.0	5.0	15.0
60 歲以上	34	100.0	85.3	5.9	8.8
教育程度					
國中及以下	29	100.0	79.3	3.4	17.2
高中(職)	48	100.0	89.6	6.3	4.2
大專(學)	44	100.0	75.0	4.5	20.5
研究所及以上	4	100.0	100.0	-	-
都市化程度					
大都市	27	100.0	70.4	7.4	22.2
大都市旁的郊區	24	100.0	83.3	4.2	12.5
小城鎮	32	100.0	87.5	-	12.5
鄉村	42	100.0	85.7	7.1	7.1
工作情況					
有就業	95	100.0	82.1	5.3	12.6
未就業	30	100.0	83.3	3.3	13.3
接觸外籍勞工經驗					
沒有	52	100.0	82.7	5.8	11.5
有	73	100.0	82.2	4.1	13.7

資料來源：本研究整理。

表6-67 民眾對該縣市外籍勞工人數增減情形之看法

項目別	總數		大幅 增加	增加 一些	維持 現狀	減少 一些	大幅 減少
	樣本數	百分比					
總數	125	100.0	0.8	7.2	55.2	32.0	4.8
受訪單位縣市							
新北市	25	100.0	4.0	4.0	60.0	28.0	4.0
桃園市	20	100.0	-	30.0	55.0	15.0	-
臺中市	20	100.0	-	-	55.0	35.0	10.0
彰化縣	20	100.0	-	10.0	45.0	45.0	-
臺南市	20	100.0	-	-	45.0	40.0	15.0
高雄市	20	100.0	-	-	70.0	30.0	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	100.0	-	2.5	45.0	50.0	2.5
機械設備製造業	5	100.0	-	-	100.0	-	-
電子零組件製造業	25	100.0	-	16.0	48.0	20.0	16.0
基本金屬製造業	10	100.0	-	-	70.0	30.0	-
食品製造業	10	100.0	10.0	10.0	70.0	10.0	-
塑膠製品製造業	10	100.0	-	10.0	70.0	20.0	-
紡織業	15	100.0	-	13.3	53.3	33.3	-
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	-	-	50.0	40.0	10.0
性別							
男	57	100.0	1.8	7.0	61.4	26.3	3.5
女	68	100.0	-	7.4	50.0	36.8	5.9
年齡							
18~29 歲	18	100.0	-	16.7	50.0	27.8	5.6
30~39 歲	31	100.0	-	6.5	58.1	35.5	-
40~49 歲	22	100.0	4.5	13.6	50.0	27.3	4.5
50~59 歲	20	100.0	-	5.0	45.0	40.0	10.0
60 歲以上	34	100.0	-	-	64.7	29.4	5.9
教育程度							
國中及以下	29	100.0	-	3.4	37.9	48.3	10.3
高中(職)	48	100.0	2.1	8.3	60.4	22.9	6.3
大專(學)	44	100.0	-	6.8	59.1	34.1	-
研究所及以上	4	100.0	-	25.0	75.0	-	-
工作情況							
有就業	95	100.0	1.1	8.4	52.6	33.7	4.2
未就業	30	100.0	-	3.3	63.3	26.7	6.7
接觸外籍勞工經驗							
沒有	52	100.0	-	3.8	55.8	32.7	7.7
有	73	100.0	1.4	9.6	54.8	31.5	2.7

資料來源：本研究整理。

表6-68 民眾對該縣市外籍勞工人數過多是否會感到不像在自己的家鄉

單位:人;%

項目別	總數		總是會	有時候會	不太會	完全不會
	樣本數	百分比				
總數	125	100.0	4.8	35.2	33.6	26.4
受訪單位縣市						
新北市	25	100.0	12.0	48.0	24.0	16.0
桃園市	20	100.0	-	45.0	50.0	5.0
臺中市	20	100.0	10.0	50.0	25.0	15.0
彰化縣	20	100.0	5.0	40.0	40.0	15.0
臺南市	20	100.0	-	25.0	25.0	50.0
高雄市	20	100.0	-	-	40.0	60.0
受訪單位行業						
金屬製品製造業	40	100.0	7.5	32.5	30.0	30.0
機械設備製造業	5	100.0	-	60.0	20.0	20.0
電子零組件製造業	25	100.0	4.0	32.0	36.0	28.0
基本金屬製造業	10	100.0	-	20.0	30.0	50.0
食品製造業	10	100.0	-	30.0	40.0	30.0
塑膠製品製造業	10	100.0	-	50.0	40.0	10.0
紡織業	15	100.0	-	53.3	33.3	13.3
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	20.0	20.0	40.0	20.0
性別						
男	57	100.0	1.8	33.3	35.1	29.8
女	68	100.0	7.4	36.8	32.4	23.5
年齡						
18~29 歲	18	100.0	11.1	55.6	22.2	11.1
30~39 歲	31	100.0	-	35.5	51.6	12.9
40~49 歲	22	100.0	9.1	50.0	18.2	22.7
50~59 歲	20	100.0	5.0	45.0	40.0	10.0
60 歲以上	34	100.0	2.9	8.8	29.4	58.8
教育程度						
國中及以下	29	100.0	-	17.2	34.5	48.3
高中(職)	48	100.0	8.3	33.3	29.2	29.2
大專(學)	44	100.0	4.5	45.5	40.9	9.1
研究所及以上	4	100.0	-	75.0	-	25.0
都市化程度						
大都市	27	100.0	7.4	44.4	37.0	11.1
大都市旁的郊區	24	100.0	4.2	50.0	37.5	8.3
小城鎮	32	100.0	3.1	43.8	25.0	28.1
鄉村	42	100.0	4.8	14.3	35.7	45.2
工作情況						
有就業	95	100.0	6.3	38.9	30.5	24.2
未就業	30	100.0	-	23.3	43.3	33.3
接觸外籍勞工經驗						
沒有	52	100.0	3.8	28.8	26.9	40.4
有	73	100.0	5.5	39.7	38.4	16.4

資料來源：本研究整理。

五、民眾對該縣市引進外籍勞工(看護工)對在地帶來之影響看法

整體而言，民眾對於引進外籍勞工對在地的影響，除「經濟」方面，正面影響大於負面影響；其他各面向均以認為帶來負面影響(有點不好、非常不好)居多。以對「市民的工作機會」及「對治安狀況」認為帶來負面影響情形較高；其次為縣市的「居住環境」、「休閒娛樂環境、據點或設施」及「整體形象」等面向。(如表 6-69 所示)

表6-69 民眾對縣市引進外籍勞工對各面向產生影響之態度

單位: %

項目別	非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
a.對本縣市的經濟	3.2	13.6	52.0	29.6	1.6
b.對本縣市市民的工作機會	4.8	48.8	34.4	9.6	2.4
c.對本縣市的在地文化	3.2	11.2	69.6	13.6	2.4
d.對本縣市的治安狀況	6.4	43.2	42.4	4.8	3.2
e.對本縣市的居住環境	4.0	35.2	54.4	4.0	2.4
f.對本縣市的休閒娛樂環境、據點或設施	4.8	28.0	53.6	10.4	3.2
g.對本縣市的整體形象	2.4	28.8	56.8	9.6	2.4

資料來源：本研究整理。

(一) 縣市的經濟方面

31.2%民眾認為引進外籍勞工對縣市經濟會帶來正面影響(很好及有點好)，約有 52.0%民眾表示無所謂好不好。居住在桃園市、彰化縣民眾；鄰近塑膠製品製造業、食品製造業之民眾；男性；30~39 歲；教育程度越高者；有就業；有接觸外籍勞工經驗之民眾，認為帶來正面影響情形較高。(如表 6-70 所示)

(二) 縣市市民工作機會方面

53.6%民眾認為引進外籍勞工對縣市市民的工作機會帶來負面影響(有點不好及非常不好)，約有 34.4%民眾表示無所謂好不好。居住在彰化

縣、臺南市民眾；鄰近醫療保健及社會工作服務業、紡織業之民眾；女性；50~59 歲；教育程度為國中以下者；居住地區自評都市化程度越低；未就業之民眾，認為會帶來負面影響情形較高。(如表 6-71 所示)

(三) 縣市在地文化方面

69.6%民眾認為引進外籍勞工對縣市在地文化帶來的影響無所謂好不好。認為有正面或負面影響比例約在一成四至一成六之間。居住桃園市；鄰近機械設備製造業；18~29 歲；教育程度越高；居住地區自評都市化程度越高之民眾，認為會為縣市在地文化帶來正面影響的比例較高。(如表 6-72 所示)

(四) 縣市治安狀況方面

49.6%民眾認為引進外籍勞工對縣市的治安狀況帶來負面影響(有點不好及非常不好)，約有 42.4%民眾表示無所謂好不好。居住在臺南市、高雄市民眾；鄰近醫療保健及社會工作服務業之民眾；男性；60 歲以上；教育程度為高中(職)以下者；未就業；沒有接觸外籍勞工經驗之民眾，認為會帶來負面影響情形較高。(如表 6-73 所示)

(五) 縣市居住環境方面

39.2%民眾認為引進外籍勞工對縣市的居住環境帶來負面影響(有點不好及非常不好)，約有 54.4%民眾表示無所謂好不好。居住在臺中市、彰化縣、臺南市民眾；50~59 歲；沒有接觸外籍勞工經驗之民眾，認為會帶來負面影響情形較高。(如表 6-74 所示)

(六) 縣市休閒娛樂環境方面

32.8%民眾認為引進外籍勞工對縣市的休閒娛樂環境帶來負面影響(有點不好及非常不好)，約有 53.6%民眾表示無所謂好不好。居住在高雄市民眾；鄰近機械設備製造業之民眾；男性；18~29 歲；教育程度為國中及以下者；自評居住地區都市化程度為鄉村；未就業之民眾，認為會帶來負面影響情形較高。(如表 6-75 所示)

(七) 縣市整體印象方面

31.2%民眾認為引進外籍勞工對縣市的整體印象帶來負面影響(有點不好及非常不好)，約有 56.8%民眾表示無所謂好不好。居住在臺南市；鄰近基本金屬製造業之民眾；女性；50~59 歲；教育程度越低；有接觸外籍勞工之民眾，認為會帶來負面影響情形較高。(如表 6-76 所示)

表6-70 民眾對於引進外籍勞工對該縣市的經濟帶來的影響

單位：人；%

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	125	100.0	3.2	13.6	52.0	29.6	1.6
受訪單位縣市							
新北市	25	100.0	4.0	12.0	48.0	32.0	4.0
桃園市	20	100.0	-	10.0	30.0	55.0	5.0
臺中市	20	100.0	-	15.0	75.0	10.0	-
彰化縣	20	100.0	5.0	15.0	30.0	50.0	-
臺南市	20	100.0	10.0	20.0	65.0	5.0	-
高雄市	20	100.0	-	10.0	65.0	25.0	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	100.0	-	12.5	57.5	30.0	-
機械設備製造業	5	100.0	-	40.0	60.0	-	-
電子零組件製造業	25	100.0	8.0	16.0	48.0	24.0	4.0
基本金屬製造業	10	100.0	-	10.0	80.0	10.0	-
食品製造業	10	100.0	-	-	50.0	40.0	10.0
塑膠製品製造業	10	100.0	-	10.0	30.0	60.0	-
紡織業	15	100.0	6.7	20.0	40.0	33.3	-
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	10.0	10.0	50.0	30.0	-
性別							
男	57	100.0	7.0	12.3	57.9	19.3	3.5
女	68	100.0	-	14.7	47.1	38.2	-
年齡							
18~29 歲	18	100.0	-	27.8	55.6	16.7	-
30~39 歲	31	100.0	3.2	6.5	35.5	51.6	3.2
40~49 歲	22	100.0	-	13.6	45.5	40.9	-
50~59 歲	20	100.0	5.0	10.0	65.0	20.0	-
60 歲以上	34	100.0	5.9	14.7	61.8	14.7	2.9
教育程度							
國中及以下	29	100.0	10.3	17.2	58.6	10.3	3.4
高中(職)	48	100.0	2.1	10.4	54.2	31.3	2.1
大專(學)	44	100.0	-	13.6	50.0	36.4	-
研究所及以上	4	100.0	-	25.0	-	75.0	-
都市化程度							
大都市	27	100.0	3.7	7.4	59.3	29.6	-
大都市旁的郊區	24	100.0	-	12.5	41.7	45.8	-
小城鎮	32	100.0	-	9.4	53.1	31.3	6.3
鄉村	42	100.0	7.1	21.4	52.4	19.0	-
工作情況							
有就業	95	100.0	3.2	12.6	49.5	33.7	1.1
未就業	30	100.0	3.3	16.7	60.0	16.7	3.3
接觸外籍勞工經驗							
沒有	52	100.0	3.8	17.3	53.8	25.0	-
有	73	100.0	2.7	11.0	50.7	32.9	2.7

資料來源：本研究整理。

表6-71 民眾對於引進外籍勞工對該縣市市民的工作機會帶來的影響

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	125	100.0	4.8	48.8	34.4	9.6	2.4
受訪單位縣市							
新北市	25	100.0	4.0	48.0	24.0	20.0	4.0
桃園市	20	100.0	-	30.0	55.0	15.0	-
臺中市	20	100.0	-	40.0	40.0	10.0	10.0
彰化縣	20	100.0	10.0	60.0	25.0	5.0	-
臺南市	20	100.0	15.0	55.0	30.0	-	-
高雄市	20	100.0	-	60.0	35.0	5.0	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	100.0	-	55.0	35.0	10.0	-
機械設備製造業	5	100.0	-	40.0	20.0	20.0	20.0
電子零組件製造業	25	100.0	12.0	24.0	48.0	12.0	4.0
基本金屬製造業	10	100.0	-	60.0	40.0	-	-
食品製造業	10	100.0	-	50.0	20.0	20.0	10.0
塑膠製品製造業	10	100.0	10.0	30.0	50.0	10.0	-
紡織業	15	100.0	6.7	66.7	20.0	6.7	-
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	10.0	70.0	20.0	-	-
性別							
男	57	100.0	7.0	38.6	36.8	14.0	3.5
女	68	100.0	2.9	57.4	32.4	5.9	1.5
年齡							
18~29 歲	18	100.0	5.6	50.0	22.2	22.2	-
30~39 歲	31	100.0	3.2	45.2	38.7	6.5	6.5
40~49 歲	22	100.0	-	40.9	50.0	9.1	-
50~59 歲	20	100.0	10.0	65.0	15.0	10.0	-
60 歲以上	34	100.0	5.9	47.1	38.2	5.9	2.9
教育程度							
國中及以下	29	100.0	10.3	58.6	27.6	-	3.4
高中(職)	48	100.0	6.3	35.4	41.7	12.5	4.2
大專(學)	44	100.0	-	56.8	31.8	11.4	-
研究所及以上	4	100.0	-	50.0	25.0	25.0	-
都市化程度							
大都市	27	100.0	-	37.0	44.4	14.8	3.7
大都市旁的郊區	24	100.0	4.2	45.8	37.5	12.5	-
小城鎮	32	100.0	6.3	53.1	28.1	6.3	6.3
鄉村	42	100.0	7.1	54.8	31.0	7.1	-
工作情況							
有就業	95	100.0	4.2	45.3	36.8	10.5	3.2
未就業	30	100.0	6.7	60.0	26.7	6.7	-
接觸外籍勞工經驗							
沒有	52	100.0	5.8	48.1	34.6	11.5	-
有	73	100.0	4.1	49.3	34.2	8.2	4.1

資料來源：本研究整理。

表6-72 民眾對於引進外籍勞工對該縣市的在地文化帶來的影響

單位：人；%

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	125	100.0	3.2	11.2	69.6	13.6	2.4
受訪單位縣市							
新北市	25	100.0	4.0	12.0	68.0	12.0	4.0
桃園市	20	100.0	-	10.0	50.0	40.0	-
臺中市	20	100.0	5.0	15.0	60.0	15.0	5.0
彰化縣	20	100.0	-	10.0	75.0	10.0	5.0
臺南市	20	100.0	5.0	15.0	80.0	-	-
高雄市	20	100.0	5.0	5.0	85.0	5.0	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	100.0	2.5	15.0	75.0	7.5	-
機械設備製造業	5	100.0	-	-	40.0	60.0	-
電子零組件製造業	25	100.0	8.0	16.0	60.0	12.0	4.0
基本金屬製造業	10	100.0	-	10.0	90.0	-	-
食品製造業	10	100.0	-	-	60.0	30.0	10.0
塑膠製品製造業	10	100.0	-	10.0	80.0	10.0	-
紡織業	15	100.0	-	6.7	60.0	26.7	6.7
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	10.0	10.0	80.0	-	-
性別							
男	57	100.0	3.5	8.8	73.7	10.5	3.5
女	68	100.0	2.9	13.2	66.2	16.2	1.5
年齡							
18~29 歲	18	100.0	5.6	16.7	50.0	27.8	-
30~39 歲	31	100.0	-	-	87.1	6.5	6.5
40~49 歲	22	100.0	4.5	13.6	68.2	13.6	-
50~59 歲	20	100.0	5.0	15.0	60.0	15.0	5.0
60 歲以上	34	100.0	2.9	14.7	70.6	11.8	-
教育程度							
國中及以下	29	100.0	3.4	17.2	69.0	6.9	3.4
高中(職)	48	100.0	6.3	6.3	75.0	8.3	4.2
大專(學)	44	100.0	-	11.4	65.9	22.7	-
研究所及以上	4	100.0	-	25.0	50.0	25.0	-
都市化程度							
大都市	27	100.0	3.7	11.1	63.0	18.5	3.7
大都市旁的郊區	24	100.0	4.2	12.5	62.5	20.8	-
小城鎮	32	100.0	3.1	6.3	78.1	9.4	3.1
鄉村	42	100.0	2.4	14.3	71.4	9.5	2.4
工作情況							
有就業	95	100.0	3.2	8.4	72.6	12.6	3.2
未就業	30	100.0	3.3	20.0	60.0	16.7	-
接觸外籍勞工經驗							
沒有	52	100.0	1.9	9.6	76.9	11.5	-
有	73	100.0	4.1	12.3	64.4	15.1	4.1

資料來源：本研究整理。

表6-73 民眾對於引進外籍勞工對該縣市的治安狀況帶來的影響

單位：人；%

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	125	100.0	6.4	43.2	42.4	4.8	3.2
受訪單位縣市							
新北市	25	100.0	4.0	40.0	48.0	4.0	4.0
桃園市	20	100.0	5.0	35.0	45.0	15.0	-
臺中市	20	100.0	5.0	50.0	25.0	5.0	15.0
彰化縣	20	100.0	5.0	35.0	55.0	5.0	-
臺南市	20	100.0	10.0	50.0	40.0	-	-
高雄市	20	100.0	10.0	50.0	40.0	-	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	100.0	7.5	45.0	45.0	-	2.5
機械設備製造業	5	100.0	-	20.0	40.0	20.0	20.0
電子零組件製造業	25	100.0	12.0	40.0	32.0	12.0	4.0
基本金屬製造業	10	100.0	10.0	40.0	50.0	-	-
食品製造業	10	100.0	-	40.0	40.0	10.0	10.0
塑膠製品製造業	10	100.0	-	40.0	60.0	-	-
紡織業	15	100.0	-	40.0	53.3	6.7	-
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	10.0	70.0	20.0	-	-
性別							
男	57	100.0	5.3	47.4	38.6	5.3	3.5
女	68	100.0	7.4	39.7	45.6	4.4	2.9
年齡							
18~29 歲	18	100.0	16.7	33.3	33.3	5.6	11.1
30~39 歲	31	100.0	3.2	41.9	48.4	-	6.5
40~49 歲	22	100.0	4.5	36.4	50.0	9.1	-
50~59 歲	20	100.0	10.0	40.0	45.0	5.0	-
60 歲以上	34	100.0	2.9	55.9	35.3	5.9	-
教育程度							
國中及以下	29	100.0	3.4	48.3	37.9	10.3	-
高中(職)	48	100.0	8.3	45.8	37.5	2.1	6.3
大專(學)	44	100.0	6.8	38.6	50.0	2.3	2.3
研究所及以上	4	100.0	-	25.0	50.0	25.0	-
都市化程度							
大都市	27	100.0	7.4	40.7	37.0	11.1	3.7
大都市旁的郊區	24	100.0	4.2	50.0	45.8	-	-
小城鎮	32	100.0	6.3	37.5	43.8	6.3	6.3
鄉村	42	100.0	7.1	45.2	42.9	2.4	2.4
工作情況							
有就業	95	100.0	6.3	38.9	47.4	3.2	4.2
未就業	30	100.0	6.7	56.7	26.7	10.0	-
接觸外籍勞工經驗							
沒有	52	100.0	7.7	50.0	36.5	1.9	3.8
有	73	100.0	5.5	38.4	46.6	6.8	2.7

資料來源：本研究整理。

表6-74 民眾對於引進外籍勞工對該縣市的居住環境帶來的影響

單位：人；%

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	125	100.0	4.0	35.2	54.4	4.0	2.4
受訪單位縣市							
新北市	25	100.0	4.0	28.0	60.0	4.0	4.0
桃園市	20	100.0	-	30.0	60.0	10.0	-
臺中市	20	100.0	5.0	40.0	40.0	10.0	5.0
彰化縣	20	100.0	-	45.0	50.0	-	5.0
臺南市	20	100.0	10.0	35.0	55.0	-	-
高雄市	20	100.0	5.0	35.0	60.0	-	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	100.0	5.0	40.0	52.5	2.5	-
機械設備製造業	5	100.0	-	40.0	60.0	-	-
電子零組件製造業	25	100.0	8.0	24.0	52.0	12.0	4.0
基本金屬製造業	10	100.0	-	40.0	60.0	-	-
食品製造業	10	100.0	-	40.0	40.0	10.0	10.0
塑膠製品製造業	10	100.0	-	40.0	60.0	-	-
紡織業	15	100.0	-	40.0	53.3	-	6.7
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	10.0	20.0	70.0	-	-
性別							
男	57	100.0	3.5	36.8	52.6	3.5	3.5
女	68	100.0	4.4	33.8	55.9	4.4	1.5
年齡							
18~29 歲	18	100.0	5.6	22.2	61.1	11.1	-
30~39 歲	31	100.0	3.2	38.7	51.6	-	6.5
40~49 歲	22	100.0	4.5	31.8	54.5	9.1	-
50~59 歲	20	100.0	5.0	50.0	35.0	5.0	5.0
60 歲以上	34	100.0	2.9	32.4	64.7	-	-
教育程度							
國中及以下	29	100.0	6.9	37.9	51.7	-	3.4
高中(職)	48	100.0	4.2	29.2	58.3	4.2	4.2
大專(學)	44	100.0	2.3	43.2	50.0	4.5	-
研究所及以上	4	100.0	-	-	75.0	25.0	-
都市化程度							
大都市	27	100.0	3.7	33.3	48.1	11.1	3.7
大都市旁的郊區	24	100.0	4.2	33.3	62.5	-	-
小城鎮	32	100.0	3.1	40.6	50.0	3.1	3.1
鄉村	42	100.0	4.8	33.3	57.1	2.4	2.4
工作情況							
有就業	95	100.0	4.2	34.7	54.7	3.2	3.2
未就業	30	100.0	3.3	36.7	53.3	6.7	-
接觸外籍勞工經驗							
沒有	52	100.0	5.8	36.5	51.9	5.8	-
有	73	100.0	2.7	34.2	56.2	2.7	4.1

資料來源：本研究整理。

表6-75 民眾對於引進外籍勞工對該縣市的休閒娛樂環境、據點或設施帶來的影響

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	125	100.0	4.8	28.0	53.6	10.4	3.2
受訪單位縣市							
新北市	25	100.0	4.0	24.0	60.0	8.0	4.0
桃園市	20	100.0	-	25.0	35.0	35.0	5.0
臺中市	20	100.0	10.0	30.0	55.0	-	5.0
彰化縣	20	100.0	-	20.0	55.0	20.0	5.0
臺南市	20	100.0	10.0	25.0	65.0	-	-
高雄市	20	100.0	5.0	45.0	50.0	-	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	100.0	5.0	30.0	57.5	5.0	2.5
機械設備製造業	5	100.0	20.0	40.0	40.0	-	-
電子零組件製造業	25	100.0	8.0	36.0	40.0	12.0	4.0
基本金屬製造業	10	100.0	-	20.0	80.0	-	-
食品製造業	10	100.0	-	30.0	40.0	20.0	10.0
塑膠製品製造業	10	100.0	-	10.0	80.0	10.0	-
紡織業	15	100.0	-	20.0	40.0	33.3	6.7
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	10.0	30.0	60.0	-	-
性別							
男	57	100.0	3.5	33.3	54.4	3.5	5.3
女	68	100.0	5.9	23.5	52.9	16.2	1.5
年齡							
18~29 歲	18	100.0	5.6	44.4	38.9	11.1	-
30~39 歲	31	100.0	3.2	19.4	58.1	9.7	9.7
40~49 歲	22	100.0	-	27.3	63.6	9.1	-
50~59 歲	20	100.0	10.0	25.0	45.0	15.0	5.0
60 歲以上	34	100.0	5.9	29.4	55.9	8.8	-
教育程度							
國中及以下	29	100.0	10.3	27.6	48.3	10.3	3.4
高中(職)	48	100.0	4.2	29.2	56.3	6.3	4.2
大專(學)	44	100.0	2.3	29.5	52.3	13.6	2.3
研究所及以上	4	100.0	-	-	75.0	25.0	-
都市化程度							
大都市	27	100.0	-	33.3	44.4	18.5	3.7
大都市旁的郊區	24	100.0	4.2	16.7	58.3	16.7	4.2
小城鎮	32	100.0	6.3	21.9	68.8	-	3.1
鄉村	42	100.0	7.1	35.7	45.2	9.5	2.4
工作情況							
有就業	95	100.0	4.2	27.4	55.8	8.4	4.2
未就業	30	100.0	6.7	30.0	46.7	16.7	-
接觸外籍勞工經驗							
沒有	52	100.0	5.8	28.8	57.7	5.8	1.9
有	73	100.0	4.1	27.4	50.7	13.7	4.1

資料來源：本研究整理。

表6-76 民眾對於引進外籍勞工對該縣市整體印象帶來的影響

單位：人；%

項目別	總數		非常 不好	有點 不好	無所謂 好不好	有點好	很好
	樣本數	百分比					
總數	125	100.0	2.4	28.8	56.8	9.6	2.4
受訪單位縣市							
新北市	25	100.0	4.0	24.0	56.0	12.0	4.0
桃園市	20	100.0	-	40.0	25.0	35.0	-
臺中市	20	100.0	5.0	20.0	65.0	-	10.0
彰化縣	20	100.0	-	20.0	75.0	5.0	-
臺南市	20	100.0	5.0	45.0	45.0	5.0	-
高雄市	20	100.0	-	25.0	75.0	-	-
受訪單位行業							
金屬製品製造業	40	100.0	2.5	27.5	62.5	7.5	-
機械設備製造業	5	100.0	-	-	80.0	-	20.0
電子零組件製造業	25	100.0	4.0	36.0	40.0	16.0	4.0
基本金屬製造業	10	100.0	-	60.0	40.0	-	-
食品製造業	10	100.0	-	20.0	50.0	20.0	10.0
塑膠製品製造業	10	100.0	-	10.0	90.0	-	-
紡織業	15	100.0	-	26.7	53.3	20.0	-
醫療保健及社會工作服務業	10	100.0	10.0	30.0	60.0	-	-
性別							
男	57	100.0	-	29.8	59.6	7.0	3.5
女	68	100.0	4.4	27.9	54.4	11.8	1.5
年齡							
18~29 歲	18	100.0	5.6	27.8	55.6	11.1	-
30~39 歲	31	100.0	-	25.8	58.1	9.7	6.5
40~49 歲	22	100.0	-	36.4	59.1	4.5	-
50~59 歲	20	100.0	10.0	30.0	40.0	20.0	-
60 歲以上	34	100.0	-	26.5	64.7	5.9	2.9
教育程度							
國中及以下	29	100.0	3.4	34.5	48.3	10.3	3.4
高中(職)	48	100.0	4.2	27.1	60.4	4.2	4.2
大專(學)	44	100.0	-	29.5	56.8	13.6	-
研究所及以上	4	100.0	-	-	75.0	25.0	-
都市化程度							
大都市	27	100.0	-	29.6	48.1	18.5	3.7
大都市旁的郊區	24	100.0	4.2	33.3	45.8	16.7	-
小城鎮	32	100.0	3.1	31.3	56.3	3.1	6.3
鄉村	42	100.0	2.4	23.8	69.0	4.8	-
工作情況							
有就業	95	100.0	2.1	28.4	58.9	7.4	3.2
未就業	30	100.0	3.3	30.0	50.0	16.7	-
接觸外籍勞工經驗							
沒有	52	100.0	1.9	25.0	67.3	5.8	-
有	73	100.0	2.7	31.5	49.3	12.3	4.1

資料來源：本研究整理。

第五節 本章小結

一、外籍勞工與國人接觸互動情形（交流、衝突情形）

公職人員角度如警察、里長，八成四以上認為服務區內的民眾能夠適應外籍勞工出入生活圈活動。

警察處理民眾與外籍勞工相關案件，過去一年平均每月件數為 0.9 件；里長角度處理民眾與外籍勞工相關案件，過去一年平均每月件數為 0.3 件。主要的案見類別以交通事故類、衛生習慣類、喝酒打架鬧事為主，少數涉及犯罪行為之案件，主要案件類型共同提到行蹤不明、竊盜、毒品等方面案件。

二、外籍勞工對經濟、團體利益層面帶來的影響或改變（衝突）

觀察不同角色對於引進外籍勞工對於當地的影響，在本縣市經濟及市民工作機會的層面，可發現引進外籍勞工對當地經濟，警察角色持正面態度(56.0%表示正面)遠高於其他意見代表；其次亦有 47.2%商家代表認為會帶來正面影響；里長及民眾角度對於外籍勞工對當地經濟之影響多持中立態度。對於該縣市市民的工作機會而言，里長、民眾相對有較高的比例抱持負面態度(里長 60.0%、民眾 53.6%)；警察及商家相對持中立態度(比例皆為 48.0%)。

此外，不同角色對於外籍勞工來台工作及生活的想法，抱持「政府應該嚴格規定」、「工作機會有限情況下，雇主應優先僱用本國人」的想法，以里長、民眾保持此想法比例較高。

上述與經濟、團體利益相關題目可觀察，對於警察而言，對外籍勞工引進對當地縣市的經濟效益相對較民間角色更為正向，商家相對於里長、民眾意見，對於外籍勞工的看法、接受度較為開放；民眾以及里長代表角度，則反映目前臺灣社會對於外籍勞工的態度，雖然多元文化方面採接納、開放的態度，但涉及在地經濟利益與工作機會時，民眾仍多持保守態度，希望政府予以管制、減少數量，優先保障本國民眾。

三、外籍勞工對社會文化層面帶來的影響或改變 (同化)

觀察不同角色代表對多元文化的想法，國人對於多元文化社會接受度普遍有高認同，九成二民眾抱持「外籍勞工來台生活應該保留他們原來的文化，同時學習、採用我們的文化」態度。里長、商家與民眾間態度傾向一致。

然而，對於居住環境內外籍勞工人數的主觀評估中可以觀察，商家對於外籍勞工人數多寡的主觀感受，相對容忍度較高；約有 40.0% 民眾表示「外籍勞工人數過多，致使有時候或總是會感覺到不像在自己的家鄉」；商家有此想法者僅占 31.2%。里長、民眾對於該縣市引進外籍勞工人數，希望能夠減少一些比例約在三成二；當地商家希望減少的比例僅占二成一。外籍勞工帶來生活圈地景、文化的改變，民眾及里長代表確實有感，商家相對而言接受度較高。

四、外籍勞工對在地社會環境帶來的改變

對在地文化方面，不論何種角色均認為外籍勞工對在地的影響持中立態度。警察、里長角色保持負面態度者相對略高。

對治安狀況、居住環境方面，警察、里長角色認為外籍勞工對在地治安的影響以負面態度相對較高，其次為民眾，再其次為商家。顯見對於當地治安的影響，持負面態度以公職人員角色(警察、里長)為主，其次為民眾，再其次為商家。

對休閒娛樂環境方面，不論何種角色均以中立態度(無所謂好不好)居多。

對於縣市整體形象影響，不論何種角色均以中立態度(無所謂好不好)居多。而觀察持負面態度者，以警察、民眾比例較高。

第七章 結論與建議

本計畫主要之研究目的，在於透過文件分析法(document analysis)、問卷調查法(questionnaire survey)、深度訪談法(in-depth interview)以及焦點團體座談法(focus group interview)等四項複合式公共政策研究方法(multimethodological approach)，整體瞭解外籍勞工對於國內就業市場、產業發展及社會心理等影響層面，提供外籍勞工對國內社會心理層面之影響評估與具體建議，以利跨國勞動力政策及管理措施檢討及規劃參考。主要研究發現及政策建議說明如下：

第一節 主要研究發現

一、國內治安、防疫安全層面影響

依據內政部移民署統計資料顯示，外籍勞工行蹤不明人數逐年降低，2015 年為 2 萬 3,149 人(比率 4.02%)、2016 年為 2 萬 1,708 人(比率 3.59%)，然 2017 年外籍勞工行蹤不明人數大幅下降至 1 萬 8,209 人(比率 2.78%)，相較於 2015 年，外籍勞工行蹤不明人數大幅減少了 4,940 人，比率也減緩 1.24 個百分點。2018 年外籍勞工行蹤不明人數 1 萬 7,925 人，比率 2.59%，更創下 2003 年以來歷年新低。

依據內政部警政署統計資料顯示(如表 7-1 所示)，在台外籍勞工的犯罪件數逐年增加，2018 年計有 2,022 件，犯罪人數 2,086 人，其中尤以公共危險、竊盜、毒品犯罪為甚。相較於我國一般民眾犯罪率(件/十萬人口)及犯罪人口率(人/十萬人口)(如表 7-1 所示)，外籍勞工犯罪情形均較國人輕微，以 2018 年為例，外籍勞工犯罪率及犯罪人口率分別為 286.06(件/十萬人口)、295.11(人/十萬人口)，然當年度我國一般民眾犯罪率及犯罪人口率則分別為 1,206.69 (件/十萬人口)、1,236.73 (人/十萬人口)。然依時間序列觀察，我國外籍勞工犯罪率及犯罪人口率近年來有逐年攀升跡象，值得

警政及勞政單位關注。

表 7-1 國人及外籍勞工犯罪比率差異分析

年度	外籍勞工		國人	
	犯罪率	犯罪人口率	犯罪率	犯罪人口率
2013	195.65	207.71	1,280.66	1,093.65
2014	179.12	170.41	1,308.77	1,117.79
2015	172.98	174.00	1,269.24	1,147.75
2016	201.19	207.44	1,253.75	1,160.14
2017	276.13	273.61	1,245.79	1,219.65
2018	286.06	295.11	1,206.69	1,236.73

說明：犯罪率 = 件/十萬人口(十萬外籍勞工)；犯罪人口率 = 人/十萬人口(十萬外籍勞工)。

資料來源：

1. 外籍勞工：勞動部(2019)，《2019 年 8 月勞動統計月報》，2019 年 9 月。

2. 國人：內政部警政署(2019)，「重要統計結果表」，

<https://www.npa.gov.tw/NPAGip/wSite/lp?ctNode=12902&CtUnit=2666&BaseDSD=7>，瀏覽日期：2019 年 8 月 30 日。

另根據衛生福利部疾病管制署統計資料顯示(如表 7-2 所示)，我國每年辦理受聘僱外籍勞工健康檢查不合格約為 3,000 人至 6,000 人之間，不合格率約為 0.6%至 0.8%之間。2018 年我國醫療院所辦理受聘僱外籍勞工健康檢查人數計有 79 萬 1,215 人次，不合格人數合計 5,224 人，不合格率為 0.66%。其中以寄生蟲 4,701 人占絕大多數，其次依序為 X 光檢查 388 人、梅毒 142 人、漢生病 3 人。

表 7-2 辦理受聘僱外籍勞工健康檢查不合格情形

年度	不合格人數 (人)	不合格率 (%)
2013	4,624	0.81%
2014	4,214	0.66%
2015	4,432	0.65%
2016	3,431	0.46%
2017	5,770	0.75%
2018	5,224	0.66%

資料來源：衛生福利部疾病管制署，外籍勞工健檢統計資料，歷年。

此外，根據勞動部勞工保險局、勞動及職業安全衛生研究所統計資料顯示(如表 7-3 所示)，2018 年勞工保險受聘僱外國人職業災害給付人次計為 1,568 人，其中傷病人數 1,249 人，占 79.66%；殘廢為 87 人，占 5.55%；死亡 21 人，占 1.34%；外籍勞工每千人發生職業災害比率為 3.19‰，較當年度國人職業災害給付千人率 2.61‰為高。

表 7-3 國人及外籍勞工職災千人率差異分析

單位：‰

年	外籍勞工	國人
2013	4.689	3.721
2014	4.463	3.467
2015	4.193	3.191
2016	3.536	2.953
2017	3.267	2.773
2018	3.190	2.612

註：職業災害千人率 = 當月領取職業災害保險給付人次／當月底勞工保險投保人數 ×1,000‰。

資料來源：

1. 外籍勞工：勞動部(2019)，《2019 年 8 月勞動統計月報》，2019 年 9 月。
2. 國人：勞動部(2019)，勞動統計查詢網，「給付千人率—按行業標準分類第八、九、十次修訂」，

<https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q080542&rdm=pdqoh9iy>，瀏覽日期：2019 年 8 月 30 日。

黃有光(1999)、薛承泰、林昭禎(2004)、藍佩嘉(2008)、臺北縣政府勞工局(2008)、行政院行政院勞工委員會職業訓練局(2008)、Simon (1989)、ILO (2004)、Yue (2008)等文獻皆顯示，外籍勞工引進會對治安形成某些程度的威脅，但民眾認知的威脅程度遠超過實際數據；僱用外籍勞工廠商認為，外籍勞工對衛生防疫的威脅不大；外籍勞工管理和查察若良善，則會減緩外籍勞工對治安和衛生防疫的不利影響。本研究次級資料盤點結果，也呼應了前揭文獻之研究發現。

二、就業市場層面影響

就產業內意見觀察，不論雇主及本國勞工均表示產業僱用外籍勞工已

是常態，主因源於製造業、養護機構的工作特性致使本國籍勞工缺工情形嚴重，雇主在高流動率、招募困難情形下轉而僱用外籍勞工。事業單位僱用外籍勞工多不影響本國勞工就業機會，甚至形成企業多元化、具規模化正面形象吸引本國勞工。相對民眾意見，八成以上民眾支持雇主應優先僱用本國人，商家則抱持相對開放態度。

對於工作機會的影響，由不同立場意見觀察，可發現外籍勞工對工作機會的影響，有僱用外籍勞工之企業及本國勞工，認為聘僱外籍勞工對當地市民就業機會影響多抱持持平態度；然外部民間意見，如里長、民眾則抱持保留態度，認為對市民的就業機會有負面影響。依據行政院主計總處公布資料，2019 年度上半年各縣市失業率約在 3.6%~3.8%之間（新北市 3.8%、桃園市 3.8%、臺中市 3.7%、彰化縣 3.6%、臺南市 3.7%、高雄市 3.7%），民眾對於外籍勞工的看法，與實際失業率間關聯不大，仍多抱持保護心態，認為可能對在地民眾有所影響。

江豐富(2007)推論使用外籍勞工比率愈高，愈不利本國勞工就業於基層工作，較有利本國勞工就業於技術工、服務工作人員及售貨員、事務工作人員、技術員及助理專業人員、專業人員等職業；王素彎等(2008)認為引進外籍勞工可解決基層人力不足、降低本國勞工流動率，但不會增加僱用本國勞工；辛炳隆、劉宜君（2008）則以專家訪談方式，瞭解引進外籍勞工對國內就業市場的影響，結果發現多數專家認為早期政府只開放缺工嚴重的傳統產業可以引進外籍勞工，比較不會排擠本國勞工就業機會，也可以藉由減少產業外移，維持原有就業機會。因此，在這個階段引進外籍勞工，雖然會使有些勞工的薪資無法因為缺工而調升，但整體來說，本國勞工就業權益不至於因此而受損。

而本研究之深度訪談結果則顯示，整體觀察產業內角色，多認為外籍勞工對於本國勞工的就業機會影響不大，也不易形成職場壓力、勞動市場或經濟排除情形。然就業市場外部意見，則多傾向認為應多保障本國勞工、限制外籍勞工態度。(如表 7-4 所示)

表 7-4 本研究深度訪談及問卷調查結果彙整-就業機會

項目	雇主	本國勞工	警察	里長	商家	民眾
就業意願與尋職機會	1.不影響聘用本國勞工意願。本國勞工高缺工、高流動才是轉僱用外籍勞工主因。 2.非法外籍勞工對本國勞工就業機會衝擊較大	1.產業僱用外籍勞工已成常態，不影響求職意願。 2.企業僱用外籍勞工可能帶來多元化、具規模化等良好形象。 3.學長姐制工作場域求職意願較可能受影響		88.0%支持工作機會有限情況下，雇主應優先僱用本國人說法。 68.0%認為政府應嚴格規定外籍勞工來台	68.0%支持工作機會有限情況下，雇主應優先僱用本國人說法。 55.2%認為政府應嚴格規定外籍勞工來台	82.4%支持工作機會有限情況下，雇主應優先僱用本國人說法。 74.4%認為政府應嚴格規定外籍勞工來台
受影響對象	1.無直接影響對象，主要是缺工找不到穩定人力，不會限定特定身分就業。 2.如縮減外籍勞工則就業機會可能流向本國勞工、產學合作及新住民	1.中高齡、低教育程度、二度就業者易受影響。 2.外籍勞工相對具備年輕、語文能力、工作態度良好、穩定性高等特質。				
市民工作機會影響	68.0%持平 24.0%負面	56.0%持平 36.0%負面	48.0%持平 36.0%負面	40.0%持平 60.0%負面	48.0%持平 43.2%負面	34.4%持平 53.6%負面

項目	雇主	本國勞工	警察	里長	商家	民眾
職場壓力	本國勞工具有職涯發展空間與潛力	1.本國勞工具職涯發展潛力，與外籍勞工不同。外籍勞工甚至成為助力，減輕本國勞工工作負擔 2.外籍勞工工作表現不佳時可能影響整體績效，才對本國勞工產生壓力				

資料來源：本研究整理。

觀察產業內實際本國勞工、外籍勞工相處情形，在勞動條件方面主要在加班安排上，雇主、本國籍勞工表示外籍勞工對於加班安排配合度較高，也相對較會爭取加班機會。員工福利方面，福利項目一視同仁，但對本國籍勞工仍有福利金、獎金、津貼、獎勵旅遊等優勢。

在工作場所相處情形，各職務角色均表示相處融洽。許多困擾或需多加溝通之處多源於語言、文化差異。(如表 7-5 所示)

表 7-5 本研究深度訪談及問卷調查結果彙整-勞動條件與互動情況

項目	雇主	本國勞工	外籍勞工
勞動條件	增加本國勞工工時及排班彈性	1.薪資保密，一視同仁 2.外籍勞工加班機會較多 3.本國勞工員工福利較好	一視同仁 本國勞工員工福利較好
互動情形	相處融洽。須多溝通: 1. 衛生習慣 2. 工作態度及價值觀 3. 工作分配及加班安排 4. 人際相處 5. 社交休閒與宗教活動影響工作	相處融洽，須多溝通: 1. 語言困擾 2. 工作分配及態度 3. 人際相處 4. 宗教信仰活動影響工作	相處融洽 語言阻礙使得工作協調需多溝通

資料來源：本研究整理。

三、產業發展層面影響

吳惠林與王素彎(2001)綜述文獻後指出，若禁用外籍勞工，廠商就會外移；引進外籍勞工是否會促進廠商更新生產設備，並無定論；林振輝與羅紀琮(2004)則推論引進外籍勞工會降低製造業廠商的研發意願、生產技術，並減緩產業升級速度；王素彎等(2008) 調查結果顯示，多數廠商認為，引進外籍勞工可擴大國內生產規模、有利規劃營運計畫、可擴大國內市占率、提高獲利率、降低經營風險等，故有利產業升級；國外的文獻方面，Yue (2008) 指出，倚賴外籍勞工的國家會減緩以資本取代人力的產業升級速度；劉宜君與辛炳隆(2009) 亦指出，新加坡引進外籍勞工有阻礙產業升級的情形。

本研究成果顯示，僱用外籍勞工對產業整體而言帶來的影響，主要以「人力調度方便性」、「提升工作效率」、「克服人員流動率高的情形」為主要影響。

雇主僱用外籍勞工其穩定性、高配合度、轉換雇主之限制等，均使得僱用外籍勞工之雇主，能夠克服本國勞工流動率、調度等困難，也因為人員工狀況穩定，使得生產、工作效率能有所提升。當員工流動率降低時，員工技術性、穩定性、生產速度也隨之增加；相對不斷重新招募、培訓的時間、人力成本降低，也等於變相的獲利提升。唯製造業雇主提到，由於外籍勞工薪資隨基本工資調整，僱用外籍勞工的成本也隨之提高，對於傳統產業而言，也壓縮了獲利空間。

本研究成果顯示，外籍勞工對於產業而言，所帶來的影響主要仍在於解決第一線人力的缺工、不穩定性，當人力充足穩定時，工作效率、技術可隨之提升，對雇主而言連帶的是相對獲利的增加。但是對產業內更進一步的技術轉型、關鍵技術開發、投資增加等面向，對於雇主而言較無直接影響。

四、社會心理層面影響

警察、里長處理民眾與外籍勞工相關事件，過去一年平均每月發生件數未達1件，主要事件類型以交通事故、衛生習慣、喝酒打架鬧事、竊盜/行蹤不明外籍勞工/毒品案件等類型。交通事故方面由雇主及本國勞工訪談可知，外籍勞工多仰賴電動車移動，容易不遵守交通規則。(如表 7-6 所示)

九成以上民眾對於多元文化想法抱持正面，認為應保留其文化的同時學習我國文化。對於縣市內外籍勞工人數的主觀評估與感受，民眾及里長相對較傾向認為外籍勞工人數確實對生活圈地景、文化帶來改變，進而多希望縣市內外籍勞工人數應維持現狀或減少；商家對此則持較開放的態度。

表 7-6 本研究深度訪談及問卷調查結果彙整-社會心理

項目	警察	里長	商家	民眾
案件發生情形	- 平均每月發生案件數 0.9 件 - 案件類別：交通事故、喝酒打架鬧事、群聚霸占公共場所、衛生習慣不佳、犯罪行為(行蹤不明/賭博/竊盜/毒品/公危)	- 平均每月發生案件數 0.3 件 - 事件類型：衛生習慣不佳、交通事故、喜歡喝酒、打架鬧事、犯罪行為(竊盜/行蹤不明/毒品)		
適應情形	84.0% 員警認為民眾能適應外籍勞工出縣生活圈。	96.0% 里長認為里民能適應。		
多元文化想法		92.0% 里長認為里民態度為「外籍勞工來台生活應該保留他們原來的文化，同時學習、採用我們的文化」	86.4% 商家持「外籍勞工來台生活應該保留他們原來的文化，同時學習、採用我們的文化」態度	92.0% 民眾持「外籍勞工來台生活應該保留他們原來的文化，同時學習、採用我們的文化」態度
縣市內外籍勞工人數主觀評估		36.0% 里長表示，里民認為外籍勞工人數過多，致使有時候或總是會感覺到不像在自己的家鄉	31.2% 商家認為外籍勞工人數過多，致使有時候或總是會感覺到不像在自己的家鄉	40.0% 民眾認為外籍勞工人數過多，致使有時候或總是會感覺到不像在自己的家鄉
外籍勞工人數增減看法		52.0% 維持現狀 32.0% 減少一些	68.8% 維持現狀 20.8% 減少一些	55.2% 維持現狀 32.0% 減少一些

資料來源：本研究整理。

朱柔若（2008）、葉志富（2014）認為臺灣目前所引進之外籍勞工，

大多是來自於東南亞地區經濟發展較為落後之國家，加上文化和生活習慣上的不同，語言溝通能力亦不足，使得他們來台後處於種族及階級的弱勢之中，加上社會關係、社會支持網絡不足和生活適應等問題，使得其社會地位逐漸地被邊緣化，有時媒體將若干失業與治安等因素歸咎在外籍勞工身上，亦加深國人對外籍勞工負面的評價與刻板印象產生文化的排除、社會關係的排除甚至空間排除的現象。

本研究彙整不同立場代表的意見結果顯示，對於外籍勞工在當地縣市生活帶來的影響或改變。在縣市的經濟發展等面向，產業內立場如雇主、本國勞工，警察代表多抱持正面態度；工作機會方面，里長及民眾相對其他立場較傾向負面態度。由產業角度觀察外籍勞工對產業發展、就業市場應帶來偏正面的效益，而民間角度對此事則相對持保守態度，認為應保障本國人就業機會。

生活環境方面諸如治安、居住環境、娛樂環境、地景文化等面向上，不論何種角色立場均以持平居多，唯警察、里長等公職人員立場，對於外籍勞工所帶來的影響相對而言較抱持負面態度。

綜觀而言，對於外籍勞工對當地社會帶來之社會心理層面影響，以不同立場觀之，在經濟、產業利益方面，產業及公職人員代表多持正面肯定態度，而民間立場則相對保守；而社會環境面諸如治安、居住環境、文化、休閒等，雇主、本國勞工、民眾及商家等意見多屬中間偏正面，相對較為開放、接納，而公職人員代表如警察、里長角色，看待外籍勞工對當地非經濟層面的影響則多傾向負面態度。(如表 7-6 所示)

表 7-7 本研究深度訪談及問卷調查結果彙整-對當地縣市各層面之影響

項目	雇主	本國勞工	警察	里長	商家	民眾
1.對本縣市的經濟						
負面	4.0	-	12.0	4.0	4.8	16.8
無所謂好不好	20.0	40.0	32.0	64.0	48.0	52.0
正面	76.0	60.0	56.0	32.0	47.2	31.2
2.對本縣市市民的工作機會						
負面	24.0	36.0	36.0	60.0	43.2	53.6
無所謂好不好	68.0	56.0	48.0	40.0	48.0	34.4
正面	8.0	8.0	16.0	-	8.8	12.0
3.對本縣市的在地文化						
負面	16.0	16.0	24.0	24.0	12.0	14.4
無所謂好不好	56.0	76.0	52.0	72.0	68.8	69.6
正面	28.0	8.0	24.0	4.0	19.2	16.0
4.對本縣市的宗教文化地景						
負面	4.0	8.0				
無所謂好不好	80.0	80.0				
正面	16.0	12.0				
5.對本縣市的治安狀況						
負面	44.0	60.0	60.0	44.0	32.0	49.6
無所謂好不好	52.0	40.0	36.0	56.0	60.8	42.4
正面	4.0	-	4.0	-	7.2	8.0
6.對本縣市的居住環境						
負面	44.0	24.0	52.0	52.0	27.2	39.2
無所謂好不好	52.0	76.0	40.0	48.0	64.0	54.4
正面	4.0	-	8.0	-	8.8	6.4
7.對本縣市的休閒娛樂環境						
負面	40.0	24.0	36.0	36.0	28.0	32.8
無所謂好不好	40.0	68.0	60.0	64.0	58.4	53.6
正面	20.0	8.0	4.0	-	13.6	13.6
8.對本縣市的整體形象						
負面	28.0	16.0	36.0	28.0	20.0	31.2
無所謂好不好	60.0	76.0	60.0	72.0	68.0	56.8
正面	12.0	8.0	4.0	-	12.0	12.0

資料來源：本研究整理。

第二節 政策建議

政府開放引進外籍勞工來臺工作之基本原則，係依據就業服務法第 42 條規定，為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。因此，在不影響國人就業機會之基本原則下，對於國內所缺乏之勞工，採取補充性、限業限量開放引進外籍勞工，以維繫產業營運及協助家庭照顧，然在國內產業補充外籍勞工人力，解決勞力短缺問題時，外籍勞工已逐漸成為國內勞動力主要來源之一，外籍勞工在臺人數逐年增加，外籍勞工對國內社會心理層面之影響應妥適評估，以建立完整之影響評估機制。

針對前揭主要研究發現，本研究針對「對國內治安、衛生防疫之影響層面」、「就業市場影響層面」、「產業發展影響層面」、「社會心理影響層面」提出策略建議如下，以期落實引進外籍勞工不影響社會安定、減輕社會排除結構條件與降低國內社會心理壓力之目標。

- 由心理恐懼至安全治理，落實職安管理強化法治教育
- 由心理貶抑至協力互助，營造互利共榮友善職場環境
- 由心理排斥至促進繁榮，發展族裔地景特色商圈產業
- 由社會排除至社會融合，活化多元文化融滲和諧社會

具體行動方案說明如下：

一、社會治安、衛生防疫面

一 由心理恐懼至安全治理，落實職安管理強化法治教育

國人常存有外籍勞工行蹤不明、犯罪率高，存在衛生防疫疑慮的謬思，然根據本研究盤點次級統計資料顯示，我國近年來外籍勞工行蹤不明人數逐年趨緩，外籍勞工犯罪率及犯罪人口率均遠低於我國一般民眾。此外，我國每年辦理受聘僱外籍勞工健康檢查不合格約為 3,000 人至 6,000 人之間，不合格率僅約為 0.6%至 0.8%之間。但外籍勞工每千人發生職業災害

比率為 3.19%，較當年度國人職業災害給付千人率 2.61% 為高。

然面對外籍勞工犯罪率及犯罪人口率有逐年攀升跡象；職業災害發生率較國人為高之現象，政府宜落實職業安全衛生管理，並強化外籍勞工法治教育。

（一）落實外籍勞工職業安全衛生管理

1. 編撰多語系職場安全衛生宣導教材

在防制外籍勞工職災案例的發生，除建構出更為嚴謹的防災模式外，更需找出職場中職災風險較高的行業，進行宣導上的強化。此外，建議針對外籍勞工母語來編撰相關職場安全衛生教材，以協助有效的瞭解。在外籍勞工進入職場之前，強化職場安全衛生教材之宣導。

2. 強化勞動檢查機制與頻率

根據馬財專、段宗君(2011)研究顯示，外籍勞工職業災害之致災成因，主要為作業場所未設置適當之防護設備、勞工危害認知不足、雇主或仲介單位未實施安全衛生教育訓練、工廠廠區未實施自動檢查，以及工作場所缺乏訂定安全衛生工作守則等因素。面對上述之致災因素，建議勞動檢查單位宜根據勞動部訂頒之年度「勞動檢查方針」，加強進行外籍勞工工作職場之勞動安全衛生檢查，藉以減低外籍勞工之職災發生比率。

（二）強化外籍勞工法治教育並防範犯罪

外籍勞工入境時，加強「外籍勞工在臺工作須知」的宣導，須知中並宜增加在臺工作、生活法令宣導時數。外籍勞工在臺工作期間，建議另須常態性施行法治教育內容，除目前廣播節目外，並宜強化多語化、數位化法治教育宣導教材之研發製作。

二、就業市場層面影響-

一由心理貶抑至協力互助，發展互利共榮友善職場環境

深度訪談及焦點座談專家皆提醒，對於行蹤不明之失聯外籍勞工與非法工作之外國人來說，為能留在臺灣工作，願意接受更低的勞動條件，忍受較差的工作環境，較易影響原住民、新住民、中高齡等就業弱勢族群，但此現象是否有因果關係也尚未有定論。此外，問卷調查及深度訪談資料顯示，產業內受訪者(雇主、本國勞工)多認為外籍勞工對於本國勞工的就業意願、尋職機會及薪資所得等影響並不顯著，也不易形成職場壓力已及其他勞動市場或經濟排除情形。顯現職場內的利害關係人，多能認同目前政府採取補充性、限業限量開放引進外籍勞工之政策效益。的確，因政府堅持外籍勞工係以補充缺工勞力性質為主，故外籍勞工對於國內就業市場是否有絕對的負面影響尚無定論，惟對於特定就業弱勢族群就業權益之影響仍應注意。

(一) 加強特定對象族群積極性勞動市場政策

積極性勞動市場政策(Active Labor Market Policies；簡稱 ALMP)已逐漸成為歐美國家解決失業問題的政策主軸。所謂 ALMP 是指政府為達成公平與效率之目標，有目的地選擇介入勞動市場的措施，包括提供工作機會、提升勞動力市場中就業弱勢者的就業能力等。因此，ALMP 可說是促使勞動力市場「再整合」(使已被排除在勞動市場外的失業者，重返勞動市場)與「再發展」(使位居勞動市場邊緣的瀕臨失業者、就業弱勢者得以提高就業能力，繼續留在勞動市場內就業)的措施。因此，政府宜針對引進外籍勞工因而產生勞動市場排除和經濟排除之部分弱勢族群，優化「再整合」與「再發展」之就業促進措施。

(二) 結合新住民發展語言文化溝通無礙之職場環境

本研究深度訪談結果顯示，雖然本外籍勞工在工作職場上相處

尚稱融洽，然語言障礙與文化隔閡，仍是雇主、本國勞工與外籍勞工衝突、摩擦的主因，目前工作場域中，如有需要溝通處，企業大多依賴請仲介公司翻譯或是資深的外籍勞工來協助說明。由於目前我國新住民人數已逾 56 萬人，而多數多來自於外籍勞工母國，建議政府鼓勵企業善用新住民人力資源，在聘僱一定人數外籍勞工之企業中，增聘新住民擔任通譯，藉以結合新住民發展語言文化溝通無礙之職場環境，當有助於消弭語言、文化障礙所造成的困擾，進而協力互助發展勞資雙方互利共榮友善職場環境。

三、產業發展層面影響

一由心理排斥至促進繁榮，發展族裔地景特色商圈產業

由本研究成果顯示，外籍勞工是否影響本國升級未有定論，然受訪者皆期待，依據「優先聘用本國勞工、合法聘用外籍勞工」原則下，透由外籍勞工的人力利用到人力發展，並發展具有族裔地景特色商圈產業，將可成為我國未來促進產業技術轉型與地方產業特色發展的重要契機。

(一) 擘劃外籍勞工在台工作願景與提升工作技能，促進產業升級

根據政府目前所草擬的「新經濟移民法」(草案)，我國未來希望加強延攬的三類對象之一為「外國中階技術人力」，並將在臺服務達一定年限以上的外籍勞工列入範圍。我國目前法規規定外籍勞工在臺工作最長 12 年、家庭看護工則為 14 年，但在臺工作期限，無法納入申請永久居留。受限於工作年限，許多已工作多年且具備技能之外籍勞工必須轉往他國工作，未來如能讓在臺工作達一定年限，且具備一定技能之外籍勞工可申請永久居留與其家屬可申請依親²⁷，如此可刺激外籍勞工提升技術能力，也

²⁷ 根據國家發展委員會日前通過之「新經濟移民法草案」第 27 條規定外國中階技術人力在我國連續居留 7 年，平均每年居住 183 日以上，並符合一定要件者，得向內政部移民署申請永久居留。又該法第 29 條規定，外國中階技術人力經許可永久居留後，其配偶及未成年子女經許可在我國居留連續 7 年，平均每年居住 183 日以上，並符合下列一定要件者，亦得向

讓雇主有誘因提供在職訓練，促進我國產業之升級。鄰國韓國也有相關作法，韓國政府於 2012 年起實施持「僱用許可制」E-9 工作簽證者（一般為低技能勞工）可轉換為 E-7 技術勞工簽證後續留韓國工作，且其家人可前來韓國一同居住。但要由 E-9 簽證轉成 E-7 簽證的規定相當嚴格，包括年齡必須在 35 歲以下、專科（副學士）以上學歷、在韓國工作 4 年以上、須持有韓國專業技術證照、且其薪資必須高於同業平均薪資等。

（二）發展具族裔地景特色商圈之社區總體營造方案

根據勞動部公布的數據顯示，事業外籍勞工的平均薪資逐年成長，去(2018)年更達 26,308 元，消費力驚人。隨著外籍勞工假日休閒群聚效應，已在各大都會區中發展出新型態的市集或商圈，像是位於臺北市中山北路的菲律賓街、北平西路的印尼街、以及桃園後火車站的泰國街，都在當地造成了新特色，並帶動起當地的經濟。另以臺中市為例，每到發薪日的當周星期日，就是傳說中的「big Sunday」，從苗栗、臺中、彰化與南投等中部各縣市的外籍勞工都會來大採購，逛累了還有唱歌、跳舞等娛樂活動，也讓東協廣場每月平均營業額破一億。

臺中東協廣場原名為第一廣場，20 多年前曾是臺中指標性的商圈之一，但後來歷經人潮移轉、附近商場接連火災，讓此處人潮不再，商圈逐漸走向衰敗，也成為本地人不願走進的治安死角，但因其地理位置，逐漸成為中部外籍勞工的聚集地，為東南亞外籍勞工密度最高的大樓，也讓此商圈活了起來，目前大樓內約有 300 間店家。

未來各地方政府，可積極發展出具族裔地景之社區總體營造方案，發展特色商圈或假日市集，讓地方產業經濟挹注活水，活化地方商業發展。

四、社會心理層面影響

一由社會排除至社會融合，活化多元文化融滲和諧社會

本研究問卷調查結果顯示，國人對於多元文化社會接受度普遍有高認同，九成二民眾抱持「外籍勞工來台生活應該保留他們原來的文化，同時學習、採用我們的文化」態度，里長、商家與民眾間態度均傾向一致。對於外籍勞工對當地社會帶來之社會心理層面影響，雇主、本國勞工、民眾及商家等意見多屬中間偏正面，相對較為開放、接納，而公職人員代表如警察、里長角色，看待外籍勞工對當地非經濟層面的影響則多傾向負面態度。不可諱言，外籍勞工因文化與語言的隔閡，要真正融入臺灣社會有其高難度，如何讓外籍勞工在臺灣社會從「社會排除」邁向「社會融合」，以下提出四點建議：

（一）強化外籍勞工適應與支援之機制

我國各縣市雖設有「外籍勞工諮詢服務中心」，但性質上為就業服務相關法令宣導諮詢、勞資爭議協調、入國通報、接續聘僱及證明書核發等行政洽辦業務，較無適應協助或提供軟性活動等功能。以我國鄰國韓國來說，在外籍勞工引進過程與支援其社會文化適應的組織與政策上的角色與態度較為積極主動，除了所有外籍勞工在來到韓國之前需通過韓語檢定始能參與應聘，使其在語言方面有一定基礎外，亦在全國 8 個服務據點，31 個服務處設置「外籍勞工支援中心」，針對外籍勞工在文化上所產生差異而經歷各種困難提供協助，尤其針對心理諮商、語言協助、生活法律常識、韓國文化及語言、休閒娛樂等辦理各項活動，以輔導外籍勞工儘速適應韓國生活。建議未來各縣市政府強化外籍勞工生活資訊、法令諮詢服務及外籍勞工宗教信仰必要協助，以及辦理外籍勞工休閒等相關業務等適應與支援措施。

（二）落實多元文化教育，以同理與尊重代替歧視與誤解

外籍勞工生活適應輔導政策，普遍偏向以文化適應方式，強調使來自

國外之外籍勞工以調適方式適應移居地社會生活，相較之下，國人相對於外籍勞工母國文化及其原有生活樣態之學習及瞭解甚少，甚至帶著歧視與偏見態度對待，形成不對等關係。臺灣對其他國家不夠認識、不夠接納，正面看待外籍勞工是很大的挑戰，如何化解歧視與誤解，端賴社會對於多元文化的接納、尊重與包容。

多元文化教育（multicultural education）是一種涉及確認、接受和肯定人類關於性別、種族、殘障、階級和性別偏見之差異和相似性的教育實踐。其目標是確認文化差異的力量和價值、發展對多元文化的尊重、促進社會正義，以及保障所有人的平等機會。進而能跨越多元族群的文化藩籬。

未來發展國人與外籍勞工共榮之友善社會，宜從學校與職場、社會等方面全方位推動多元文化教育：（1）發展多語種多元文化教材，運用不同文化和族群的例子，來說明多元文化重要概念；（2）辦理外籍勞工多元活動如表演、參觀、操作、閱讀欣賞與深入討論等方式，幫助人們瞭解不同文化的經驗、偏見與價值；（3）學校：宜運用不同教學風格和方法，以符合不同文化群體的各種學習風格；（4）企業：勞動部「補助地方政府參與推動中小企業工作環境輔導改善計畫」宜納入重構互惠尊重的企業文化輔導，使不同種族、社經和語言群體的文化能夠於企業中兼容並存；（5）社會：除傳統媒體外，宜發展新媒體（new media）、自媒體（self-media 或 we media）等宣導方案，透過社會發展正向的種族態度，消解偏差的優勢族群信仰。

（三）健全社區夥伴關係，消弭「社會排除」現象

社區夥伴關係（community collaborative partnership）的建立亦是外籍勞工從「社會排除」邁向「社會融合」的良策，我國外籍勞工已逾 70 萬人，建議未來宜在社區中架構外籍勞工與新住民間的社區互動與橋接關係，並能優化外籍勞工與社區居民間之工作夥伴、商業夥伴、文化夥伴、宗教團體夥伴（faith-based partnerships）等社區夥伴關係，俾利在邁向外籍勞工社會融合的方向上發揮助力。

**(四)從「機會提供」、「資源近用」、「發聲管道與權利尊重」等三個面向，
活化「社會融合」之和諧社會**

社會融合的基本價值就是把每一個人帶進來(bring people in)，透過提供遭受不利的民眾有更好的機會，促進其近用資源的管道，以及提供發聲管道並尊重其權利的方式，來提升其生活品質，減緩因貧窮、所得分配不均與不穩定就業等問題所產生的社會參與障礙。雖然本研究成果顯示，引進外籍勞工對國內社會心理層面之影響並不顯著，即使如此，建議勞政單位仍應從「機會提供」、「資源近用」、「發聲管道與權利尊重」等三個面向，保障外籍勞工及我國受影響之特定對象的就業、所得、社會心理及文化安全，藉以活化多元族裔融滲的和諧社會。

第三節 研究限制及未來研究建議

一、研究限制

本研究深度訪談本國籍勞工之選擇，係以企業推薦代表為優先，受訪對象可能存在有選擇性偏誤情形(如不喜與外籍勞工共事者已離開工作場域)。外籍勞工訪談方面，可能因國籍、性別、年資及教育程度不同，其認知與敏感度亦不同；唯本研究於訪談提綱內並未含括相關設計，資料解讀上建議需斟酌。

訪談內容以匿名摘錄方式呈現受訪者真實表達之意見，唯受訪者表達意見可能帶有個人理解，而不見得代表實際現況。諸如內文提到非法外籍勞工，一般人易將外籍勞工與新住民混淆，或將合法外籍勞工非法僱用情形及持觀光簽證入臺從事經濟活動者誤認為非法外籍勞工，相關用詞或定義或與相關法規定義有所差異，建議閱讀或理解時需考量此情形。

二、未來研究建議

量化調查方面，本研究依深訪對象所在之生活圈配置不同身分之樣本進行問卷調查，樣本數較少不足以進行差異性檢定，相關調查數據僅可供趨勢性參考。未來可進一步考量擴大調查範疇與樣本，以進行全國性數據推估及分析。此外，由於本研究僅針對六大縣市之重點行業進行初探性研究，建議未來可考量不同產業就業特性或區域性，進行抽樣設計，可獲取具全國代表性之調查結果，以進一步推論作為政策研擬之參考。

建議未來可進一步擴大調查樣本數，蒐集本國籍勞工、外籍勞工之個人背景資料，以了解其國籍、性別、年資及教育程度不同，對於跨國工作場域內之勞動條件與互動情形可能有認知上的差異，未來可進行深入探討。

外籍勞工在臺消費、休閒活動及其群聚情形，本研究未能深入加以探討，建議未來可考量外籍勞工數位消費、在台活動聚落及其周邊地景人文所帶來的變化以及友善生活圈進行深入探討。

參考文獻

- 行政院主計總處(2016)，《105 年普查綜合報告統計表》，
(<https://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=44241andctNode=543andmp=4>
，瀏覽日期：2019 年 5 月 30 日)。
- 勞動部(2018)，「勞動統計查詢網-產業及社福外籍勞工人數」，取自：
<https://statfy.mol.gov.tw/default.aspx>
- 勞動部（2019），《外籍勞工權益維護報告書》，臺北市：勞動部。
- 勞動部（2019a），《國際勞動統計-107年》，
<https://www.mol.gov.tw/statistics/2452/2457/38070/>，瀏覽日期：2019
年8月30日。
- 勞動部（2019b），《108年8月勞動統計月報》，臺北市：勞動部。
- 勞動部勞動力發展署(2016)，「就業服務法第 52 條取消出國 1 日
QA」，新北市：勞動部勞動力發展署。
- 勞動部勞動力發展署(原行政院勞工委員會職業訓練局)(2013)，《中華民國
101 年外籍勞工管理及運用調查報告》，新北市：勞動部勞動力
發展署(原行政院勞工委員會職業訓練局)。
- 方孝鼎（2000），《臺灣底層階級研究：以臺中市遊民、拾荒者、原住
民勞工、外籍勞工為例》，臺中：東海大學社會學研究所博士論
文。
- 王永慈（2001），「『社會排除』：貧窮概念的再詮釋」，《社區發展
季刊》，95，72-95。
- 王永慈（2005），「臺灣的貧窮問題：相關研究的檢視」，收錄於瞿海
源，張苙雲主編，《臺灣的社會問題 2005》，178-211。臺北：巨
流圖書公司。
- 王素彎、辛炳峰、林嘉慧、連文榮(2008)，《開放 3K3 班產業外籍勞工
對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響》，行政院勞工委員
會職業訓練局委託研究計畫。臺北市:中華經濟研究院。
- 古允文、詹宜璋（1998），「臺灣地區老人經濟安全與年金政策：社會
排除觀點初探」，《人文及社會科學集刊》，10(2)，191-225。

- 成之約（1999），「淺談「非典型聘僱關係」工作型態的發展與影響」，《勞工行政》，139，11-17。
- 成之約（2006），「外籍勞工引進與管理政策的探討」，財團法人國家政策研究基金會國政分析，2006年10月11日，社會（析）095—017號，<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/095/SS-B-095-017.htm>。
- 朱柔若(2002)，「外籍勞工對本國勞工就業及職業選擇的影響—理論分析與實證探討」，《社會研究方法-質化與量化取向》，臺北：揚智文化事業股份有限公司。
- 朱柔若（2008），《全球化與臺灣社會：人權、法律、社會學的觀照》，臺北：三民。
- 江豐富(2007)，「外籍勞工對臺灣勞工職業選擇與薪資的影響」，載於羅紀琮(主編)，《臺灣外籍勞工研究》，頁46-93。臺北市：中央研究院經濟研究所。
- 吳惠林、王素彎(2001)，「外籍勞工在臺灣的趨勢、經濟關聯與政策」，《人口學刊》，22，49-70。
- 吳惠林、王素彎(2008)，《新修勞動法令對中小企業的衝擊》，經濟部中小企業處委託研究計畫。臺北市：中華經濟研究院。
- 呂建德（2001），「從福利國家到競爭式國家？：全球化與福利國家的危機」，《臺灣社會學》，2，263-313。
- 呂建德（2004），「全球化與社會不平等」，收錄於張世雄、古允文、陳宜中、許漢、呂建德著，《社會正義與全球化》，165-211，臺北：桂冠圖書公司。
- 李易駿（2002），「全球化對社會政策的挑戰：兼論臺灣個案初探」，《臺灣社會福利學刊》，1(2)，119-154。
- 李易駿（2005），「社會排除：流行或挑戰」，「社會暨健康政策的變動與創新趨勢：邁向多元、整合的福利體制」學術研討會。臺灣社會福利學會、高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系、國立中正大學社會福利學系主辦，舉辦於高雄醫學大學，2005年5月6日、7日。
- 李易駿（2006），「社會排除：流行或挑戰」，《社會政策與社會工作學

刊》，10(1)，2-47。

李淑媛、辛炳隆(2012)，《建立外籍勞工引進對國內整體經濟與社會效益之制度化評估機制》，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究計畫，新北市：致理科技大學。

李漢雄、藍科正(2000)，《外籍勞工引進對我國社會所造成之影響》，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究計畫，臺北市。

辛炳隆(2007)，「外籍勞工總額控管與名額分配」，《臺灣外籍勞工研究》，羅紀琮主編，臺北市：中央研究院經濟研究所。

辛炳隆(2007)，「有效運用外籍勞工，促進本國勞工就業」，《就業安全》，6(2)，22-26。

辛炳隆(2013)，「外籍勞工總額警戒指標之研析」，《就業安全》，12(1)，102-107。

周佩潔（2003），《新貧冰風暴：家中主要生計者失業對青少年子女影響之初探》，臺北：國立臺灣大學社會工作研究所碩士論文。

周玟琪（2005），「失業問題：臺灣失業問題的趨勢、成因、影響與相關對策的評析」，收錄於瞿海源，張苙雲主編，《臺灣的社會問題2005》，214-247。臺北：巨流圖書公司。

林志鴻、呂建德（2001），「全球化與社會福利」，收錄於顧忠華主編，《第二現代--風險社會的出路》，193-242，臺北：巨流圖書公司。

林佳瑩(1997)，《外籍勞工引進對國內社會治安問題之影響及對策研究》，臺北市：行政院勞工委員會職業訓練局委託研究計畫。

林金定、嚴嘉楓、陳美花(2005)，「質性研究方法：訪談模式與實施步驟分析」，《身心障礙研究》，3(2)：122-136。

林美伶、王德睦（2001），「貧窮門檻對貧窮率與貧窮人口組成之影響」，《臺灣社會福利學刊》，1(1)，93-124。

林振輝、羅紀琮(2004)，「外籍勞工對本國製造業生產技術影響之探討」，論文發表於外籍勞工政策研討會，中央研究院經濟研究所，臺北市。

林國榮、成之約、蕭晴惠（2016），《韓國外籍勞工政策及直接聘僱制度之研究》，新北市：勞動部勞動力發展署委託研究計畫。

- 林國榮、詹火生、馬財專、藍科正(2014)，《未來十年我國外籍勞工政策變革方向之研究》，臺北市：國家發展委員會委託研究計畫。
- 林萬億(1994)，《福利國家---歷史比較的分析》。臺北：巨流圖書公司。
- 林萬億(1998)，「歐洲聯盟與歐洲福利國家發展」，《台大社會學刊》，26，153-210。
- 邱駿彥(2009)，《外籍勞工聘僱及管理法制研究計畫》，臺北市：行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告。
- 柯瓊芳(2014)，「移民趨勢以及一般民眾對於移民的態度：義大利、希臘、西班牙與葡萄牙的比較分析」，《跨界：大學與社會參與》，5:1-28。
- 徐美、陳明郎、吳孟道(1997)，「籍勞工與國內生產要素間替代互補關係之探討:以臺灣製造業為例」。載於 1997 年臺灣經濟學會年會論文集，頁 65-91。臺北市:臺灣經濟學會。
- 馬財專、段宗君(2011)，「我國產業外籍勞工職業災害之防治與因應之道」，《就業安全》，10(2)，102-107。
- 馬凱、吳惠林、吳佩玲(1996)，《合理外籍勞工人數推估模式之研究》。臺北市:行政院勞工委員會職業訓練局委託研究計畫。
- 張茆雲(2008)，「2008 年臺灣社會變遷調查計畫(第五期第四次)全球化組」，臺北:中央研究院。
- 張菁芬(2002)，《經濟全球化對臺灣社會安全政策的衝擊與回應之研究：社會排除觀點》，行政院國家科學委員會補助專題研究計畫，計畫編號：NSC90-2420-H-126-001。
- 張菁芬(2004)，「空間的排除與區域網絡服務模式---以社子地區為例」，《社區發展季刊》，106，271-286。
- 張菁芬(2005)，《社會排除現象與對策：歐盟的經驗分析》，臺北：松慧文化。
- 許雅惠(2004)，「庭院深深，深幾許？外籍配偶社會排除初探」，社會排除公民論壇研討會論文，臺北：東吳大學。
- 陳心怡、龐寶宏(2005)，「臺灣工作貧窮初探」，《社會文化學報》，20，103-128。

- 陳坤宏(2011)，「高雄市商業區東南亞外籍勞工之聚集與都市空間分割化之關連」，《建築與規劃學報》，22(1)，47-74。
- 傅仰止(2013)，「2013年臺灣社會變遷調查計畫(第六期第四次)國家認同組」，臺北:中央研究院。
- 傅仰止(2015)，「2015年臺灣社會變遷調查計畫(第七期第一次)綜合問卷組」，臺北:中央研究院。
- 單驥(1996)，「外籍勞工、技術、非技術人員與資本之間替代關係之探討:以臺灣製造業為例」，載於陳肇男、劉克智、孫得雄、江豐富(主編)，《人口、就業與福利》，39-71。臺北市:中央研究院經濟研究所。
- 單驥、廖建富(1999)，「薪資差異對外籍勞工與圈內生產要素需求之影響」，《經社法制論叢》，23，255-270。
- 黃世鑫、林志鴻、林昭吟(2003)，「新貧問題與社會福利政策---科學VS.價值&菁英VS.普羅」，《國家政策季刊》，2(4)，83-124。
- 黃有光(1999)，《經濟與快樂》，臺北市:茂昌圖書公司。
- 楊千慧(2002)，《工作但貧窮---英國濟貧政策之兩難》，嘉義：國立中正大學社會福利研究所碩士論文。
- 楊婉瑩、張雅雯(2014)，「為什麼反對外籍勞工/移民?利益衝突抑或文化排斥」，《政治科學論叢》，60，43-84。
- 葉志富(2014)，《國際外籍勞工社會資本與社會融合之探討—以桃園縣某企業菲籍女性外籍勞工為例》，東吳大學社會學系碩士班碩士論文。
- 葉肅科(2006)，《外籍與大陸配偶家庭問題與政策：社會資本/融合觀點》，臺北：學富。
- 葉意通(2002)，《從社會連帶論主要國家之勞工財產形成制度》，臺北：東吳大學社會學研究所碩士論文。
- 臺北縣政府勞工局(2008)，「97年度加強雇主對外籍勞工自主管理座談會」。臺北縣:臺北縣政府勞工局。
- 劉士豪、成之約、張鑫隆(2014)，《保護所有外籍勞工及其家庭成員權利國際公約國內法化研究》，臺北市：勞動部委託研究計畫。

- 劉宜君、辛炳隆(2009)，「我國外籍勞工引進與名額配置因素之探討」，
《政大勞動學報》，24，133~177。
- 劉黃麗娟（2012），《外籍勞工人權之保障》，勞動部勞動力發展署委
託研究計畫。
- 劉鶴群（2015），「社會排除、貧窮與就業：現象描述與政策意涵」，《社區
發展季刊》，151，163-184。
- 蔡宏政、周昀臻（2018），「老化、照護人力與外籍勞工／移民政策」，《遠
東白皮書 12》，261-277。
- 蔡青龍、林季平(2000)，《外籍勞工對本國勞工作異動之影響分析》，臺
北市：行政院經濟建設委員會委託研究計畫。
- 趙必孝、李義昭(1997)，《外籍勞工引進對國內產業經濟影響之研究》。
臺北市：行政院勞工委員會職業訓練局委託研究計畫。
- 鄭義暉、蘇志榮(2005)，「產業外移與引入外籍勞工對臺灣產業調整之關
係」，《亞太經濟管理評論》，8(2)，105-128。
- 薛承泰、林昭禎(2004)，「外籍勞工數量與臺灣勞工就業的關係」，《國
家政策論壇》，春季號。
- 藍佩嘉(2008)，《跨國灰姑娘》，臺北市：行人出版社。
- 藍科正(2001)，「勞動力跨國移動政策」，載於詹火生(主編)，《新經濟
世紀的勞動政策》，25-65，臺北市：厚生基金會。
- 藍科正(2009)，「有無僱用外籍勞工廠商之間和勞雇之間對外籍勞工引進
影響的認知差異」，《調查研究-方法與應用》，24，43-89。
- Altonji, Joseph G., and David Card.(1991), "The Effects of Immigration on the
Labor Market Outcomes of Less Skilled Natives." in John M. Abowd
and Richard B. Freeman (eds.), *Immigration, Trade and the Labor
Market*, 201-234. Chicago: University of Chicago Press.
- Atkinson, A. B. and Marlier, E. (2010). *Analyzing and measuring social
inclusion in a Global Context*. Department of Economic and Social Affairs.
New York :United Nations.

- Atkinson,R. and Davoudi,S. (2000), “The Concept of Social Exclusion in the European Union: Context,Development and Possibilities”, *Journal of Common Market Studies*,38(3):427-48.
- Atkinson,R.(2000), “Combating Social Exclusion in European : The New Urban Policy Challenge”, *Urban Studies*,37(5/6) : 1037-1055.
- Baumgartner, J. N., and Burns, J. K. (2014). “Measuring social inclusion: A key outcome in global mental health.” *International Journal of Epidemiology*, 43(2), 354-364.
- Béland,D. and Hansen,R.(2000), “Reforming the French Welfare State : Solidarity, Social Exclusion and the Three Crisis of Citizenship”, *West European Politics*,23(1):47-64.
- Bhalla, A.S.and Lapeyre, F.(2004), *Poverty and Exclusion in a Global World*(2nd). New York:Palgrave Macmillan.
- Borjas, George J., Richard B. Freeman, and Lawrence F. Katz.(1992), “On the Labor Market Effects of Immigration and Trade.” In George J. Borjas and Richard B. Freeman (eds.), *Immigration and the Work Force*, 213-244. Chicago: University of Chicago Press.
- Borjas, George J., Richard B. Freeman, and Lawrence F. Katz.(1996), “Searching for the Effect of Immigration on the Labor Market.” *American Economic Journal*, 86(2), 246-251.
- Borjas, George J.(1989), “Economic Theory and International Migration.” *International Migration Review*, 23(3), 457-485.
- Burchardt,T.,Le Grand,J.and Piachaud,D.(1999), “Social Exclusion in Britain 1991-1995”,*Social Policy and Administration*,33(3) : 227-244.
- Carraro, Carlo and Antoine Soubeyran (2005), “Labour Demand with Heterogeneous Workers : Migrations and Unemployment,” *Research in Economics*, 59, 119–136.
- Castles ,S. and Miller, M. J. (2003). *The Age of Migration*, New York: Guilford Press.
- Chiswick, Barry R., and Timothy J. Hatton.(2002), “International Migration and the Integration Labor Markets, *IZA Discussion Paper*, 559. Bonn: Institute for the Study of Labor.

- Chu, Jou-Juo.(2000), “From Incorporation to Exclusion: The Employment Experience of Taiwanese Urban Aborigines.” *The China Quarterly*, 164, 1025-1043.
- Dainty, A. (2008). Methodological pluralism in construction management research. In A. Knight, and L. Ruddock (Eds.), *Advanced research methods in the built environment* . 1-13. New York: Wiley-Blackwell.
- Djajic, Slobodan.(2001), “Illegal Immigration Trends, Policies and Economic Effects.” In Slobodan Djajic (ed.), *International Migration* , 137-161. New York:Routledge.
- Dustmann, Christian, Tommaso Frattini and Ian Preston.(2007), *A Study of Migrant Workers and the National Minimum Wage and Enforcement Issues that Arise*. London: Low Pay Commission.
- Eichhorst, W., Kaufmann, O, Konle-Seidl, R. and Reinhard, H.-J. (2008). “Bringing the Job-less into Work? an Introduction to Activation Policies”, in W. Eichhorst, O. Kaufmann and R. Konle-Seidl (eds.), *Bringing the Jobless into Work? Experiences with Activation Schemes in Europe and the US*, 1-16. Berlin: Springer.
- Ericsson K. and Simon H.A. (1993),*Protocol Analysis: Verbal Reports as Data*, Revised Edition. Cambridge: MIT Press.
- Filer, Randall K.(1992), “The Effect of Immigrant Arrivals on Migratory Patterns of Native Workers.” In George J. Borjas and Richard B. Freeman (eds.), *Immigration and the Work Force* , 245-269, Chicago: University of Chicago Press.
- Green, Anne E., Paul J ones and David Owen.(2007), *Migrant Work in the East Midlands Labour Market*, Warwick Institute for Employment Research
- International Labour Organization.(2004), *Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy*,Geneva: ILO.
- Kronauer, M. (1998). “Social exclusion and underclass: New concepts for the analysis of poverty.” In H.-J. Andreß (Eds.), *Empirical Poverty Research in Comparative Perspective*, 51-76. Aldershot: Ashgate.
- Lenoir, R. (1974). *Les Exclus*. Paris: Seuil.
- Levitas, R. (2006). “The concept and measurement of social exclusion”, in C. Pantazis et al., *Poverty and social exclusion in Britain* ,123-160, Bristol:

The Policy Press.

- Lin, Ji-Ping.(2002), “Impacts of Foreign Labor on the Internal Migration of Domestic Laobr: The Case of Taiwan.” In Taiwan Economic Association Annual Conlerence Proccedings 2001, pp. 329-363 臺北市:臺灣經濟學會。
- Littlewood, P. and S. Herkommer (1999). “Identifying Social Exclusion: Some Problems of Meaning,” in P. Littlewood, I. Glorieux, S. Herkommer, and I. Jönsson (eds.), *Social Exclusion in Europe: Problems and Paradigms*, 1-22. Aldershot: Ashgate.
- Madanipour, A (1998). “Social Exclusion and Space, in Madanipour,” in A, Cars, G. and Allen, J. (eds.) *Social Exclusion in European Cities: Processes, Experiences and Responses*, London: Jessica Kingsley.
- Miller W.L. and Crabtree B.F. (1992),“Primary Care Research: A Multimethod Typology and Qualitative Road Map.” in: W.L. Crabtree and B.F. Miller (Eds.), *Doing Qualitative Research*.3-28.Newbury Park CA: Sage.
- Morgan, C., Burns, T., Fitzpatrick, R., Pinfold, V., and Priebe, S. (2007). “Social exclusion and mental health: Conceptual and methodological review.” *British Journal of Psychiatry*, 191(6), 477-483.
- Nunamaker Jr., J. F., Chen, M., and Purdin, T. C. M. (1991). “Systems development in information systems research.” *Journal of Management Information Systems*, 7 (3), 89- 106.
- Parkinson,M.(1998), *Combating Social Exclusion: Lessons from Area-based Programmes in Europe*. Bristol:The Policy Press.
- Percy-Smith, J.(2000), “Introduction: the Contours of Social Exclusion”,in J. Percy-Smith (ed.), *Policy Responses to Social Exclusion: toward Inclusion?* Buckingham: Open University.
- Pierson, J.(2002), *Tacking Social Exclusion*.London and New York: Routledge.
- Raveaud,G.and Salais,R.(2001), “Fighting against Social Exclusion in a European Knowledge-based Society: What Principles of Action?” in D. G. Mayes,J. Berghman and R. Salais (eds.), *Social Exclusion and European Policy*.Cheltenham: Edward Elgar.
- Rees,T.(1998), “Social Exclusion and Equal Opportunities”, *International Planning Studies*,3(1) : 15-33.

- Room,G.(1995), “Poverty and Social Exclusion : “The New European Agenda for Policy and Research” in G.Room(ed.),*Beyond theThreshold*. Bristol : Policy Press.
- Seol, Dong -Hoon.(2004). “Global Dimensions in Mapping the Foreign Labor Policies of Korea : A Comparative and Functional Analysis.” Korea and Global Migration Conference.
- Silver,H.(1994), “Social Exclusion and Social Solidarity: three Paradigms”,*International Labour Review*,133:531-578.
- Simon, Julian L.(1989), *The Economic Consequences of Immigration*. Oxford, UK: Basil Blackwell
- Thomas D.R. (2000),*Qualitative Data Analysis: Using A General Inductive Approach*. Health Research Methods Advisory Service, Department of Community Health University of Auckland, New Zealand.
- Vleminckx,K. and Berghman,J.(2001), “Social Exclusion and Welfare State: an Overview of Conceptual Issues and Implication” in D. G. Mayes, J .Berghman and R. Salais (eds.), *Social Exclusion andEuropean Policy*.Cheltenham: Edward Elgar.
- Yue, Chia Siow.(2008), “Demographic Change and International Labour Mobility in Southeast Asia – Issues, Policies and 1mplications for Cooperation.” In Graeme Hugo and Soogil Young (Eds.), *Labour Mobility in the Asia- Pacific Region*, 93-129. Singapore: Institute of Southeast Asian Studies.

附錄 1 引進外籍勞工對國內社會心理層面之影響 深度訪談紀錄表—雇主

受訪單位名稱：_____

受訪日期：_____ 時間：_____

受訪者：_____先生/小姐 部門：_____ 職稱：_____

記錄人員：_____

**Q1.請問貴公司目前的員工總人數為_____人；其中外籍勞工人數為_____人
(不含外籍配偶與外國籍專業人士)**

Q2.請問貴公司目前聘僱的外籍勞工大多從事哪方面性質的工作？

- ☐ (01)事務支援人員；本外籍勞工比為：_____：_____
- ☐ (02)技藝有關工作人員；本外籍勞工比為：_____：_____
- ☐ (03)機械設備操作及組裝人員；本外籍勞工比為：_____：_____
- ☐ (04)基層技術及勞力工；本外籍勞工比為：_____：_____
- ☐ (05)其他，請說明_____

**Q3.請問貴公司聘僱的外籍勞工，吃住的安排情形為何？(公司自辦或委託仲介
都算有提供)**

- ☐ (01)員工自行安排吃、住事宜
- ☐ (02)有提供吃(代訂便當/團膳/員工餐)，住員工自行安排
- ☐ (03)有提供住(宿舍/代租房屋)，吃員工自行安排
- ☐ (04)吃、住都有提供

**Q4.請問同性質工作，僱用外籍勞工與本國籍勞工的差異是什麼？為什麼有這些
差異？(可複選，須記錄原因)**

- ☐ (01)薪資成本 ☐ (02)人員管理 ☐ (03)工作態度
- ☐ (04)其他面向，請說明_____

請說明有差異的原因或案例：

**Q5.請問在尚未僱用外籍勞工之前，這類的工作大多會由下列哪類身分的人來應
徵？(可複選)**

- ☐ (01)中高齡人士 ☐ (02)二度就業者 ☐ (03)原住民
- ☐ (04)低教育程度者 ☐ (05)身心障礙者 ☐ (06)新住民
- ☐ (07)非上述身分之一般民眾

Q6.請問僱用外籍勞工，會不會影響僱用本國勞工的意願？原因為何？(影響請包含：僱用意願變得較差/較佳、變化內容、原因)

☐ (01) 不會，請說明原因 _____

☐ (02) 會，請說明原因 _____

請問具備哪種身分的本國勞工可能會受影響：(可複選)

- ☐ (01) 中高齡人士 ☐ (02) 二度就業者
☐ (03) 原住民 ☐ (04) 低教育程度者
☐ (05) 身心障礙者 ☐ (06) 新住民
☐ (07) 非上述身分之一般民眾

Q7.請問僱用外籍勞工，對於貴公司勞動條件的改變或影響有哪些？(可複選)

- ☐ (01) 提升專業人才的薪資 ☐ (02) 提升本國勞工調薪幅度或頻率
☐ (03) 縮短本國勞工工時 ☐ (04) 增加本國勞工工時彈性
☐ (05) 減少本國勞工排/輪班頻率 ☐ (06) 減少本國勞工加班情形
☐ (07) 改變工作環境 ☐ (08) 增加員工福利
☐ (09) 其他改變請說明 _____
☐ (10) 無任何改變

請說明有改變的原因或案例：

Q8.請問貴公司本國籍勞工與外籍勞工相處情形為何？

- ☐ (01) 非常融洽 ☐ (02) 還算融洽 ☐ (03) 普通；沒什麼交集
☐ (04) 不太融洽 ☐ (05) 非常不融洽

Q9.請問貴公司本國籍勞工與外籍勞工相處上，比較容易有需要多加溝通的情形為何？(可複選)

- ☐ (01) 管理風格 ☐ (02) 做事情的方法 ☐ (03) 工作態度
☐ (04) 排班/輪班安排 ☐ (05) 工作分配 ☐ (06) 加班安排
☐ (07) 衛生習慣 ☐ (08) 人際相處情形 ☐ (09) 宗教文化及禮俗
☐ (10) 其他，請說明 _____

請說明具體的溝通/衝突情形：

Q10.請問貴公司外籍勞工在工作表現或其他面向上，是否對本國籍勞工造成職場壓力？

☐ (01)是，原因為何：_____

☐ (02)不是，原因為何：_____

Q11.請問聘僱外籍勞工，對貴公司帶來哪些正面的影響或效益?(可複選)

☐ (01)獲利提升 ☐ (02)提高投資金額 ☐ (03)提高研發經費

☐ (04)提升關鍵技術 ☐ (05)人力調度方便性 ☐ (06)提升工作效率

☐ (07)克服人員流動率高情形

☐ (08)其他，請說明_____

請說明有這個想法的原因？

Q12.請問聘僱外籍勞工，對貴公司帶來哪些負面的影響或效益?(可複選)

☐ (01)增加額外管理費用 ☐ (02)增加額外人事成本

☐ (03)增加額外事務(生活輔導、聘僱申請、就業陪同…)

☐ (04)影響公司形象 ☐ (05)與本國勞工相處不融洽

☐ (06)其他，請說明_____

請說明有這個想法的原因？

Q13.請問貴公司僱用外籍勞工，對於在地生活環境是否有帶來影響或改變?(可複選)

項目	影響面向	原因/案例說明
☐ (01)當地衛生條件	① 正面影響 ② 負面影響	
☐ (02)當地消費情形	① 正面影響 ② 負面影響	
☐ (03)當地治安	① 正面影響 ② 負面影響	
☐ (04)當地文化	① 正面影響 ② 負面影響	
☐ (05)多元宗教地景 請說明_____	① 正面影響 ② 負面影響	

☐ (06) 其他面向， 請說明_____	① 正面影響 ② 負面影響
---	------------------

Q14. 請問您認為僱用外籍勞工，對於公司的企業形象的影響為何？

- ☐ (01) 帶來正面影響
☐ (02) 沒有差別
☐ (03) 帶來負面影響

請說明有這個想法的原因？

Q15. 請問如果貴公司縮減僱用外籍勞工，您認為可能會有列哪些面向的改變？(可複選，同意項目打勾，請說明原因)

- ☐ (01) 貴單位本國勞工的就業機會方面
原因為：_____
- ☐ (02) 貴單位本國勞工的工作收入方面
原因為：_____
- ☐ (03) 貴單位本國勞工的離職、退休率、流動率方面
原因為：_____
- ☐ (04) 貴單位本國勞工的工作態度方面
原因為：_____
- ☐ (05) 貴單位附近的治安狀況方面
原因為：_____
- ☐ (06) 貴單位附近的衛生防疫狀況方面
原因為：_____
- ☐ (07) 貴單位附近的生活環境、休閒空間方面
原因為：_____
- ☐ (08) 對本國勞工、周邊環境不會有任何變化

Q17. 【上述如有勾選 1~4 項】請問是指下列那一類型的本國籍民眾會有改變？(可複選)

- | | | |
|--|--------------------------------------|-----------------------------------|
| ☐ (01) 中高齡人士 | ☐ (02) 二度就業者 | ☐ (03) 原住民 |
| ☐ (04) 低教育程度者 | ☐ (05) 身心障礙者 | ☐ (06) 新住民 |
| ☐ (07) 非上述身分之一般民眾 | ☐ (09) 上述均不同意 | |

Q18.請問您認為僱用外籍勞工，對於當地在下列各面向帶來的影響或改變，是好還是不好？

	很好	有點好	無所謂 好不好	有點 不好	非常 不好
a.對 OO 縣市的經濟	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
b.對 OO 縣市市民的工作機會	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
c.對 OO 縣市的在地文化	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
d. 對 OO 縣市的多元宗教地景	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
e.對 OO 縣市的治安狀況	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
f.對 OO 縣市的居住環境	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
g.對 OO 縣市的休閒娛樂環境、 據點或設施	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
h.對 OO 縣市的整體形象	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)

附錄 2 引進外籍勞工對國內社會心理層面之影響

深度訪談紀錄表—本國籍勞工

受訪單位名稱：_____

受訪日期：_____ 時間：_____

受訪者：_____先生/小姐 部門：_____ 職稱：_____

記錄人員：_____

Q1.請問您在貴公司擔任的職務是_____

- ☐ (01)事務支援人員
- ☐ (02)技藝有關工作人員
- ☐ (03)機械設備操作及組裝人員
- ☐ (04)基層技術及勞力工
- ☐ (05)其他，請說明_____

Q2.請問工作上有沒有需要接觸/管理外籍勞工？

- ☐ (01)沒有接觸/管理 [結束訪問、更換對象重新訪問]
- ☐ (02)有接觸，不需管理
- ☐ (03)需管理外籍勞工

Q3.請問您工作上接觸/管理的外籍勞工人數大約為多少人

- ☐ (01)5 人以內 ☐ (02)6-10 人 ☐ (03)11-15 人
- ☐ (04)16-20 人 ☐ (05)21-25 人 ☐ (06)26-30 人
- ☐ (07)31-40 人 ☐ (08)41-50 人 ☐ (09)51 人以上，大約_____人

Q4.請問在尚未僱用外籍勞工之前，這類的工作大多會由下列哪類身分的人來做?(可複選)

- ☐ (01)中高齡人士 ☐ (02)二度就業者 ☐ (03)原住民
- ☐ (04)低教育程度者 ☐ (05)身心障礙者 ☐ (06)新住民
- ☐ (07)非上述身分之勞工

Q5.以您自己的經驗或朋友的經歷，產業開放僱用外籍勞工，對下列對象求職有沒有影響，是哪方面的影響？

- ☐ (01)中高齡人士，影響說明：_____
- ☐ (02)二度就業者，影響說明：_____
- ☐ (03)原住民，影響說明：_____
- ☐ (04)低教育程度者，影響說明：_____
- ☐ (05)身心障礙者，影響說明：_____

☐ (06)新住民，影響說明：_____

☐ (07)非上述身分之一般民眾，影響說明：_____

Q6.請問產業僱用外籍勞工，會不會影響您求職、應徵的意願？原因為何？

☐ (01)不會，請說明原因_____

☐ (02)會，請說明原因_____

Q7.請問您或親近的同事與外籍勞工相處情形為何？

☐ (01)非常融洽

☐ (02)還算融洽

☐ (03)普通；沒什麼交集

☐ (04)不太融洽

☐ (05)非常不融洽

請說明原因為何：

Q8.請問您或親近的同事與外籍勞工相處上，比較容易有需要多加溝通的情形為何？

☐ (01)管理風格

☐ (02)做事情的方法

☐ (03)工作態度

☐ (04)排班/輪班安排

☐ (05)工作分配

☐ (06)加班安排

☐ (07)衛生習慣

☐ (08)人際相處情形

☐ (09)宗教文化及禮俗

☐ (10)其他，請說明_____

請說明具體的溝通/衝突情形：

Q9.請問公司的外籍勞工在工作表現或其他面向上，是否對您或您親近的同事造成職場壓力？

☐ (01)是，原因為何：_____

☐ (02)不是，原因為何：_____

Q10.請問您或您親近的同事，在薪資或薪資調整幅度上，與外籍勞工有沒有差異？

☐ (01)沒有差異，情況為何：_____

☐ (02)有差異，情況為何：_____

Q11.請問您或您親近的同事，在員工福利上，與外籍勞工有沒有差異？

☐ (01)沒有差異，情況為何：_____

☐ (02)有差異，情況為何：_____

Q12.請問貴公司僱用外籍勞工，對於在地生活環境是否有帶來影響或改變？(可

複選)

項目	影響面向	原因/案例說明
☐ (01) 當地衛生條件	① 正面影響 ② 負面影響	
☐ (02) 當地消費情形	① 正面影響 ② 負面影響	
☐ (03) 當地治安	① 正面影響 ② 負面影響	
☐ (04) 當地文化	① 正面影響 ② 負面影響	
☐ (05) 多元宗教地景 請說明_____	① 正面影響 ② 負面影響	
☐ (06) 其他面向，請說 _____	① 正面影響 ② 負面影響	

Q13.請問您認為僱用外籍勞工，對於公司的企業形象的影響為何？

- ☐ (01) 帶來正面影響
☐ (02) 沒有差別
☐ (03) 帶來負面影響

請說明有這個想法的原因？

Q14.請問如果貴公司縮減僱用外籍勞工，您認為可能會有列哪些面向的改變？(可複選，同意項目打勾，請說明原因)

- ☐ (01) 貴單位本國勞工的就業機會方面
原因為：_____
- ☐ (02) 貴單位本國勞工的工作收入方面
原因為：_____
- ☐ (03) 貴單位本國勞工的離職、退休率、流動率方面
原因為：_____
- ☐ (04) 貴單位本國勞工的工作態度方面
原因為：_____
- ☐ (05) 貴單位附近的治安狀況方面
原因為：_____
- ☐ (06) 貴單位附近的衛生防疫狀況方面
原因為：_____

☐ (07) 貴單位附近的生活環境、休閒空間方面

原因為：_____

☐ (08) 對本國勞工、周邊環境不會有任何變化

Q15.【上述如有勾選 1~4 項】請問是指下列那一類型的本國籍民眾會有改變?(可複選)

☐ (01) 中高齡人士

☐ (02) 二度就業者

☐ (03) 原住民

☐ (04) 低教育程度者

☐ (05) 身心障礙者

☐ (06) 新住民

☐ (07) 非上述身分之一般民眾

☐ (08) 上述均不同意

Q16.請問您認為僱用外籍勞工，對於當地在下列各面向帶來的影響或改變，是好還是不好?

	很好	有點好	無所謂 好不好	有點 不好	非常 不好
a.對 OO 縣市的經濟	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
b.對 OO 縣市市民的工作機會	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
c.對 OO 縣市的在地文化	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
d.對 OO 縣市的多元宗教地景	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
e.對 OO 縣市的治安狀況	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
f.對 OO 縣市的居住環境	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
g.對 OO 縣市的休閒娛樂環境、 據點或設施	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
h.對 OO 縣市的整體形象	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)

附錄3 引進外籍勞工對國內社會心理層面之影響 深度訪談紀錄表—外籍勞工

受訪單位名稱：_____

受訪日期：_____ 時間：_____

受訪者：_____先生/小姐 部門：_____ 職稱：_____

記錄人員：_____

Q1.請問您在貴公司擔任的職務是_____

- ☐ (01)事務支援人員
☐ (02)技藝有關工作人員
☐ (03)機械設備操作及組裝人員
☐ (04)基層技術及勞力工
☐ (05)其他，請說明_____

Q2.請問您或親近的同事與本國籍勞工相處情形為何？

- ☐ (01)非常融洽 ☐ (02)還算融洽 ☐ (03)普通；沒什麼交集
☐ (04)不太融洽 ☐ (05)非常不融洽

請說明原因為何：

Q3.請問您或親近的同事與本國籍勞工相處上，比較容易有需要多加溝通的情形為何？

- ☐ (01)管理風格 ☐ (02)做事情的方法 ☐ (03)工作態度
☐ (04)排班/輪班安排 ☐ (05)工作分配 ☐ (06)加班安排
☐ (07)衛生習慣 ☐ (08)人際相處情形 ☐ (09)宗教文化及禮俗
☐ (09)其他，請說明_____

請說明具體的溝通/衝突情形(案例)：

Q4.請問您或您親近的同事，在工時安排上，與本國籍勞工有沒有差異？

- ☐ (01)沒有差異，情況為何：_____
☐ (02)有差異，情況為何：_____

Q5.請問您或您親近的同事，在薪資或薪資調整幅度上，與本國籍勞工有沒有差異？

☐ (01)沒有差異，情況為何：_____

☐ (02)有差異，情況為何：_____

Q6.請問您或您親近的同事，在員工福利上，與本國籍勞工有沒有差異？

☐ (01)沒有差異，情況為何：_____

☐ (02)有差異，情況為何：_____

Q7. 請問您公司是否有其他國籍外籍勞工？

☐ (01)是 ☐ (02)否(跳答 Q8)

Q7_1. 請問您或親近的同事與其他國籍外籍勞工相處情形為何？

☐ (01)非常融洽 ☐ (02)還算融洽

☐ (03)普通；沒什麼交集 ☐ (04)不太融洽 ☐ (05)非常不融洽

請說明原因：

Q8.請問您工作日除了在工作場所活動外，會到當地哪些地方活動?(可複選)(口語：下班的時候，會去附近哪些地方)

☐ (01)公園、運動場、運動中心

☐ (02)零售商店(賣場、服飾店)

☐ (03)餐廳、飲料店

☐ (04)電影院、KTV

☐ (05)藝文活動場所(博物館、美術館、活動中心)

☐ (06)商業區(百貨公司、MALL)

☐ (07)其他，請說明_____

Q9.請問您休假日時，會到哪些地方活動?(可複選)

☐ (01)公園、運動場、運動中心

☐ (02)零售商店(賣場、服飾店)

☐ (03)餐廳、飲料店

☐ (04)電影院、KTV

☐ (05)藝文活動場所(博物館、美術館、活動中心)

☐ (06)商業區(百貨公司、MALL)

☐ (07)其他，請說明_____

Q10.請問您休假日時，會到哪裡從事休閒活動?(可複選)

☐ (01)工作/住宿場所附近生活圈/區域

☐ (02)目前所在縣市，商圈/區域：_____

☐ (03)其他縣市_____縣市；商圈/區域：_____

Q11.請問您到餐飲或零售商店的時候，多半會選擇哪一類型的商店消費



- ☐ (01)全部為本地商品
- ☐ (02)本地商品居多，少部分東南亞商品
- ☐ (03)本地商品、東南亞商品各半
- ☐ (04)東南亞商品居多，少部分本地商品
- ☐ (05)全部是東南亞商品

Q12.請問您認為目前生活周遭接觸的臺灣人，對於外籍勞工(看護工)來臺灣生活，對您們的想法比較偏向哪一種？

- ☐ (01)外籍勞工(看護工)應該保留自己原來的文化，不用學習、採用臺灣的文化
- ☐ (02)外籍勞工(看護工)應該保留自己原來的文化，同時學習、採用臺灣的文化
- ☐ (03)外籍勞工(看護工)應該放棄自己原來的文化，完全學習、採用臺灣的文化

Q13.請問您或您生活中周遭的人，覺得在工作場所的臺灣同事對您們的態度友善不友善？

- ☐ (01)非常友善 ☐ (02)有些友善 ☐ (03)不太友善
- ☐ (04)一點也不友善 ☐ (05)無法決定

Q14. 請問您或您生活中周遭的人，覺得在工作場所的臺灣同事，對您們的宗教文化禮俗尊不尊重？

- ☐ (01)非常尊重 ☐ (02)有些尊重 ☐ (03)不太尊重
- ☐ (04)一點也不尊重 ☐ (05)無法決定

Q15.請問您或您生活中周遭的人，覺得在生活中接觸到的臺灣人，例如鄰居、店員對您們的態度友善不友善？

- ☐ (01)非常友善 ☐ (02)有些友善 ☐ (03)不太友善
- ☐ (04)一點也不友善 ☐ (05)無法決定

Q16. 請問您或您生活中周遭的人，覺得在生活中接觸到的臺灣人，對您們的宗教文化禮俗尊不尊重？

- ☐ (01)非常尊重 ☐ (02)有些尊重 ☐ (03)不太尊重
- ☐ (04)一點也不尊重 ☐ (05)無法決定

附錄 4 引進外籍勞工對國內社會心理層面之影響 問卷調查表—警察

壹、基本資料

S1.請問您服務的單位是：_____；您的職稱是：_____

S2.請問您的性別：☐ (01)男 ☐ (02)女

S3.請問您的年齡？

- ☐ (01)20-24 歲 ☐ (02)25 歲-29 歲 ☐ (03)30 歲-34 歲 ☐ (04)35-39 歲
☐ (05)40-44 歲 ☐ (06)45 歲-49 歲 ☐ (07)50 歲-54 歲 ☐ (08)55-59 歲
☐ (09)60-64 歲 ☐ (10)65 歲以上，_____歲

S4.請問您的教育程度？

- ☐ (01)國中及以下 ☐ (02)高中(職) ☐ (03)大專(學)
☐ (04)研究所及以上

貳、服務情形

A1.請問您從什麼時候開始在**這個轄區**擔任職務？民國_____年

A2.請問您轄區內與外籍勞工(看護工)相關的事件，在過去一年平均每月發生件數為：_____件

A3.請問貴單位轄區內處理民眾對外籍勞工(看護工)相關的事件，大多與哪些有關?(可複選)

- ☐ (01)喜歡喝酒、打架鬧事
☐ (02)衛生習慣不佳(如亂丟垃圾、髒亂)
☐ (03)與同事/附近居民相處不融洽 (請續答 A3.1)
☐ (04)群聚、霸占公共場所(公園/球場/騎樓等)
☐ (05)交通事故(車禍、酒駕、不遵守交通規則)
☐ (06)犯罪行為(主要：_____；次要：_____)
☐ (07)拾金不昧
☐ (08)協助警方辦案
☐ (09)協助居民/警察救人、救火
☐ (10)其他，請說明_____

A3.1.請簡單說明相處不融洽的情況或事件：

A4.請問上述民眾與外籍勞工互動產生的事件，大多發生在什麼時段?(可複選)

- ☐ (01)平日早上時段 ☐ (02)平日中午時段 ☐ (03)平日傍晚(下班)時段
☐ (04)平日晚上時段 ☐ (05)平日深夜時段 ☐ (06)假日早上時段
☐ (07)假日中午時段 ☐ (08)假日傍晚(下班)時段

☐ (09) 假日晚上時段 ☐ (10) 假日深夜時段

A5. 請問貴單位轄區內的民眾(居民及商家)，對於外籍勞工(看護工)出現在生活圈的適應情形？

☐ (01) 非常適應 ☐ (02) 還算適應 ☐ (03) 不太適應
☐ (04) 非常不適應

參、對外籍勞工之態度

A6. 請問以您處理轄區內外籍勞工相關事務經驗，您認為 OO 縣市引進外籍勞工對於下列各面向帶來的影響或改變，是好還是不好？

	很好	有點好	無所謂 好不好	有點 不好	非常 不好
a. 對 OO 縣市的經濟	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
b. 對 OO 縣市市民的工作機會	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
c. 對 OO 縣市的在地文化	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
d. 對 OO 縣市的治安狀況	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
e. 對 OO 縣市的居住環境	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
f. 對 OO 縣市的休閒娛樂環境、 據點或設施	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
g. 對 OO 縣市的整體形象	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)

附錄 5 引進外籍勞工對國內社會心理層面之影響 問卷調查表—里長/里幹事

S1.請問您服務的里是：_____；您的職稱是：_____

S2.請問您的性別：☐ (01)男 ☐ (02)女

S3.請問您的年齡？

☐ (01)20-24 歲 ☐ (02)25 歲-29 歲 ☐ (03)30 歲-34 歲 ☐ (04)35-39 歲

☐ (05)40-44 歲 ☐ (06)45 歲-49 歲 ☐ (07)50 歲-54 歲 ☐ (08)55-59 歲

☐ (09)60-64 歲 ☐ (10)65 歲以上，_____歲

S4.請問您的教育程度？

☐ (01)國中及以下 ☐ (02)高中(職) ☐ (03)大專(學)

☐ (04)研究所及以上

貳、里民服務情形

B1.請問您從什麼時候開始在這邊(〇〇里)擔任這個職務？民國_____年

B2.請問里內戶數規模為

☐ (01)未滿 500 戶 ☐ (02)500-999 戶 ☐ (03)1000-2999 戶

☐ (04)3000-4999 戶 ☐ (05)5000-6999 戶 ☐ (06)7000-8999 戶

☐ (07)9000 戶以上

B3.請問這類與外籍勞工(看護工)相關的事件，在過去一年平均每月發生件數為：_____件

B4.請問〇〇里內外籍勞工(看護工)的事件，大多與哪些有關?(可複選)

☐ (01)喜歡喝酒、打架鬧事

☐ (02)衛生習慣不佳(如亂丟垃圾、髒亂)

☐ (03)與同事/附近居民相處不融洽 (請續答 A3.1)

☐ (04)群聚、霸占公共場所(公園/球場/騎樓等)

☐ (05)交通事故(車禍、酒駕、不遵守交通規則)

☐ (06)犯罪行為(主要：_____；次要：_____)

☐ (07)拾金不昧

☐ (08)協助警方辦案

☐ (09)協助居民/警察救人、救火

☐ (10)其他，請說明_____

A3.1.請簡單說明相處不融洽的情況或事件：

B5.請問上述民眾與外籍勞工互動產生的事件，大多發生在什麼時段?(可複選)

- ☐ (01)平日早上時段 ☐ (02)平日中午時段 ☐ (03)平日傍晚(下班)時段
☐ (04)平日晚上時段 ☐ (05)平日深夜時段 ☐ (06)假日早上時段
☐ (07)假日中午時段 ☐ (08)假日傍晚(下班)時段
☐ (09)假日晚上時段 ☐ (10)假日深夜時段

B6.請問OO里內民眾(居民及商家)，對於外籍勞工(看護工)出現在生活圈的適應情形?

- ☐ (01)非常適應 ☐ (02)還算適應 ☐ (03)不太適應
☐ (04)非常不適應

B7.請問您有沒有認識來自東南亞的外籍勞工(看護工)(自家聘僱不算)，您與他/她們接觸的頻率是?

- ☐ (01)沒有認識/從來沒接觸 ☐ (02)一年一次 ☐ (03)每年數次
☐ (04)每個月一、二次 ☐ (05)每星期一次 ☐ (06)每星期數次
☐ (07)每天接觸

參、里民對外籍勞工的態度

B8.請問您認為外籍勞工(看護工)來臺灣生活，下列哪一個最符合OO里民眾的想法?

- ☐ (01)外籍勞工(看護工)應該**保留**他們原來的文化，不用學習、採用我們的文化
☐ (02)外籍勞工(看護工)應該**保留**他們原來的文化，同時學習、採用我們的文化
☐ (03)外籍勞工(看護工)應該**放棄**他們原來的文化，完全學習、採用我們的文化

B9.請問您對於外籍勞工(看護工)來OO縣市工作與生活，下列哪一個最符合OO里民眾的想法?

- ☐ (01)政府不需要設定任何限制
☐ (02)只要有工作機會，就可以開放外籍勞工(看護工)來工作
☐ (03)政府應該嚴格規定
☐ (04)政府應該完全禁止東南亞的人來OO縣市從事工作

B10.在OO縣市工作機會有限的狀況下，請問OO里民眾對於「雇主是否應該優先將工作機會留給本國人」的看法是?

- ☐ (01)支持 ☐ (02)反對 ☐ (03)無所謂

B11.請問就您所知，OO里民眾認為在OO縣市工作的外籍勞工(看護工)人數應該增加或減少?

- ☐ (01)大幅增加 ☐ (02)增加一些 ☐ (03)維持現狀 ☐ (04)減少一些
☐ (05)大幅減少

B12.請問就您所知，OO里民眾會認為在OO縣市外籍勞工(看護工)人數過多，有時候會讓民眾覺得自己像個不像在自己的家鄉?

- ☐ (01)總是會 ☐ (02)有時候會 ☐ (03)不太會 ☐ (04)完全不會

B13.在 OO 縣市外籍勞工(看護工)與本地人在生活中互動，請問 OO 里民眾認為
對於下列各面向帶來的影響或改變，是好還是不好？

	很好	有點好	無所謂 好不好	有點 不好	非常 不好
a.對 OO 縣市的經濟	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
b.對 OO 縣市市民的工作機會	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
c.對 OO 縣市的在地文化	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
d.對 OO 縣市的治安狀況	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
e.對 OO 縣市的居住環境	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
f.對 OO 縣市的休閒娛樂環境、 據點或設施	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
g.對 OO 縣市的整體形象	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)

附錄 6 引進外籍勞工對國內社會心理層面之影響 問卷調查表—商家

壹、基本資料

S1.請問您的職稱_____

S2.請問您的性別：☐ (01)男 ☐ (02)女

S3.請問您的年齡？

- ☐ (01)20-24 歲 ☐ (02)25 歲-29 歲 ☐ (03)30 歲-34 歲 ☐ (04)35-39 歲
☐ (05)40-44 歲 ☐ (06)45 歲-49 歲 ☐ (07)50 歲-54 歲 ☐ (08)55-59 歲
☐ (09)60-64 歲 ☐ (10)65 歲以上，_____歲

S4.請問您的教育程度？

- ☐ (01)國中及以下 ☐ (02)高中(職) ☐ (03)大專(學)
☐ (04)研究所及以上

S5.請問您認為您所在的地區是都市或鄉村？

- ☐ (01)大都市 ☐ (02)大都市旁的郊區 ☐ (03)小城鎮
☐ (04)鄉村

貳、店家基本資料

C1.請問貴單位行業為？

- ☐ (01) 綜合商品零售(連鎖便利商店/合作社/超市/雜貨店/零售市量販店)
☐ (02) 食品、飲料及菸草製品零售業
☐ (03) 布疋及服飾品零售業
☐ (04) 家用器具及用品零售業
☐ (05) 藥品、醫療用品及化妝品零售業
☐ (06) 文教育樂用品零售業
☐ (07) 建材零售業
☐ (08) 燃料及相關產品零售業
☐ (09) 資訊及通訊設備零售業
☐ (10) 汽機車及其零配件、用品零售業
☐ (11) 其他專賣零售業
☐ (12) 零售攤販
☐ (13) 餐食業(餐館、餐食攤販)
☐ (14) 飲料業(飲料店、飲料攤販)

C2.請問貴單位的營業時間是：AM_____：_____~PM_____：_____。

(請記錄最早開門營業的時間以及最後關店休息時間，中間休息不計入)

C3.請問貴單位營運時間 (開業至今營運時間)

- ☐ (01)未滿 1 年 ☐ (02)1 年-未滿 5 年 ☐ (03)5 年-未滿 10 年

☐ (04) 10 年-未滿 15 年 ☐ (05) 15 年年以上

C4. 請問貴單位店面是自有還是租用的？

☐ (01) 自有 ☐ (02) 租用 ☐ (03) 其他，請說明_____

C5. 請問貴單位的老闆(擁有者)是從哪裡來這邊開店的？

☐ (01) 在地社區 ☐ (02) 相同縣市的其他行政區
☐ (03) 其他縣市 ☐ (04) 其他國家

C6. 請問貴單位的老闆(擁有者)是哪裡人？

☐ (01) 本國人 ☐ (02) 東南亞國家 ☐ (03) 大陸、港澳地區人士
☐ (04) 其他國家，請記錄_____

C7. 請問貴單位提供的商品/服務性質，屬於哪一種？

☐ (01) 全部為本地商品
☐ (02) 本地商品居多，少部分東南亞商品
☐ (03) 本地商品、東南亞商品各半
☐ (04) 東南亞商品居多，少部分本地商品
☐ (05) 全部是東南亞商品

C8. 請問貴單位員工規模為 (包含正職人員、臨時工(含部分工時))

☐ (01) 2 人以下 ☐ (02) 3~5 人 ☐ (03) 6~10 人
☐ (04) 11~15 人 ☐ (05) 16~20 人 ☐ (06) 21~30 人
☐ (07) 31 人以上，大約有_____人

C9. 請問貴單位聘僱的員工中，有沒有新住民或僑外生？

☐ (01) 有 ☐ (02) 沒有

C10. 請問貴單位平均每月營業額為？

☐ (01) 未滿 10 萬元 ☐ (02) 10~59 萬元 ☐ (03) 60~99 萬元
☐ (04) 100~299 萬元 ☐ (05) 300~499 萬元 ☐ (06) 500~699 萬元
☐ (07) 700~999 萬元 ☐ (08) 1000 萬元以上 ☐ (09) 拒答

參、外籍勞工來店消費情形

C11. 請問您平均每月來店消費的顧客中，外籍勞工(看護工)占比約為_____%

C12. 請問您外籍勞工大約什麼時候會到店裡消費 (可複選)

☐ (01) 沒有外籍勞工會來消費(請跳答第參大題)
☐ (02) 平日早上時段 ☐ (03) 平日中午時段 ☐ (04) 平日傍晚(下班)時段
☐ (05) 平日晚上時段 ☐ (06) 平日深夜時段 ☐ (07) 假日早上時段
☐ (08) 假日中午時段 ☐ (09) 假日傍晚(下班)時段
☐ (10) 假日晚上時段 ☐ (11) 假日深夜時段

C13.請問您認為，外籍勞工到店裡面消費帶來的正面效益(好處)是什麼?(可複選)

- ☐ (01)生意變好，業績提升 ☐ (02)提升商店形象(友善、多元文化)
☐ (03)帶來異國文化、風格 ☐ (04)其他，請說明 _____
☐ (05)沒有正面的效益

C14.請問您認為，外籍勞工到店裡面消費帶來的負面效益(壞處)是什麼?(可複選)

- ☐ (01)生意變差，業績下滑 ☐ (02)破壞商店形象
☐ (03)占用店內營業空間 ☐ (04)其他，請說明 _____
☐ (05)沒有負面的效益

C15.請問您認為，外籍勞工到店裡面消費對其他本國籍客人有沒有影響?

- ☐ (01)非常有影響 →
☐ (02)有一點影響 →
☐ (03)普通，沒有差別
☐ (04)不太有影響
☐ (05)完全沒有影響

C15.A 請問是什麼樣的影響? 請簡要說明：

肆、對外籍勞工態度

C16.請問您或您生活中周遭的人，對於外籍勞工(看護工)來臺灣生活，下列哪一個最符合您們的想法?

- ☐ (01)外籍勞工(看護工)應該**保留**他們原來的文化，不用學習、採用我們的文化
☐ (02)外籍勞工(看護工)應該**保留**他們原來的文化，同時學習、採用我們的文化
☐ (03)外籍勞工(看護工)應該**放棄**他們原來的文化，完全學習、採用我們的文化

C17.請問您或您生活中周遭的人，對於外籍勞工(看護工)來 OO 縣市工作與生活，下列哪一個最符合您們的想法?

- ☐ (01)政府不需要設定任何限制
☐ (02)只要有工作機會，就可以開放外籍勞工(看護工)來工作
☐ (03)政府應該嚴格規定
☐ (04)政府應該完全禁止東南亞的人來 OO 縣市從事工作

C18.在 OO 縣市工作機會有限的狀況下，請問您或您生活中周遭的人對於「雇主是否應該優先將工作機會留給本國人」的看法是?

- ☐ (01)支持 ☐ (02)反對 (03)無所謂

C19.請問您或您生活中周遭的人，認為在 OO 縣市工作的外籍勞工(看護工)人數應該增加或減少?

- ☐ (01)大幅增加 ☐ (02)增加一些 ☐ (03)維持現狀 ☐ (04)減少一些
☐ (05)大幅減少

C20.請問您或您生活中周遭的人，會認為在 OO 縣市外籍勞工(看護工)人數過多，有時候會讓您們覺得像個不像在自己的家鄉？

☐ (01)總是會 ☐ (02)有時候會 ☐ (03)不太會 ☐ (04)完全不會

C21.在 OO 縣市外籍勞工(看護工)與本地人在生活中互動，請問您或您生活周遭的人，認為對於下列各面向帶來的影響或改變，是好還是不好？

	很好	有點好	無所謂 好不好	有點 不好	非常 不好
a.對 OO 縣市的經濟	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
b.對 OO 縣市市民的工作機會	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
c.對 OO 縣市的在地文化	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
d.對 OO 縣市的治安狀況	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
e.對 OO 縣市的居住環境	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
f.對 OO 縣市的休閒娛樂環境、據點 或設施	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
g.對 OO 縣市的整體形象	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)

附錄 7 引進外籍勞工對國內社會心理層面之影響 問卷調查表——一般住戶

壹、【基本資料】

S1.請問您的性別：☐ (01)男 ☐ (02)女

S2.請問您的年齡？

- ☐ (01)18-24 歲 ☐ (02)25 歲-29 歲 ☐ (03)30 歲-34 歲 ☐ (04)35-39 歲
☐ (05)40-44 歲 ☐ (06)45 歲-49 歲 ☐ (07)50 歲-54 歲 ☐ (08)55-59 歲
☐ (09)60-64 歲 ☐ (10)65 歲以上，_____歲

S3.請問您的教育程度？

- ☐ (01)國中及以下 ☐ (02)高中(職) ☐ (03)大專(學)
☐ (04)研究所及以上

S4.請問您現在在做什麼工作？

- ☐ (01)從事全職/兼職工作(續答 S5)
☐ (02)不固定、打零工(續答 S5)
☐ (03)為家族事業工作 (續答 S5)
☐ (04)目前沒有工作 (含正在找工作/賦閒/退休)
☐ (05)學生/正在進修沒有工作
☐ (06)家庭主婦且沒有工作
☐ (07)身心障礙、生病不能工作

S5.請問您目前從事的職業？

- ☐ (01)民意代表、主管及經理人員
☐ (02)專業人員
☐ (03)技術員及助理專業人員
☐ (04)事務支援人員
☐ (05)服務及銷售工作人員
☐ (06)農、林、漁、牧業生產人員
☐ (07)技藝有關工作人員
☐ (08)機械設備操作及組裝人員
☐ (09)基層技術工及勞力工
☐ (10)軍人
☐ (11)其他，請填寫職稱：_____；工作描述_____

S6.請問您認為您所在的地區是都市或鄉村？

☐ (01)大都市 ☐ (02)大都市旁的郊區 ☐ (03)小城鎮 ☐ (04)鄉村

貳、居民文化認同及與外籍勞工互動情形

D1. 請問您或您生活中周遭的人，對於以下地區的情感程度？

	很有感情	有感情	不太有感情	完全沒有感情	無法選擇
a.對所在的鄉/鎮/市/區	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
b.對所在的縣/市	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
c.對臺灣	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)

D2.請問您有沒有認識來自東南亞的外籍勞工(看護工)(自家聘僱不算)，您與他/她們接觸的頻率是？

☐ (01)沒有認識/從來沒接觸 ☐ (02)一年一次 ☐ (03)每年數次
☐ (04)每個月一、二次 ☐ (05)每星期一次 ☐ (06)每星期數次
☐ (07)每天接觸

D3.請問如果來自東南亞國家的人民，想要成為大家生活中的一員，請問您或您生活中周遭的人會怎麼想？

	完全會接受	大概可以接受	大概不能接受	絕對不會接受
a.在工作上共事	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
b.成為鄰居	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
c.因結婚成為近親	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)

參、對外籍勞工的態度

D4.請問您或您生活中周遭的人，對於外籍勞工(看護工)來臺灣生活，下列哪一個最符合您們的想法？

☐ (01)外籍勞工(看護工)應該保留他們原來的文化，不用學習、採用我們的文化
☐ (02)外籍勞工(看護工)應該保留他們原來的文化，同時學習、採用我們的文化
☐ (03)外籍勞工(看護工)應該放棄他們原來的文化，完全學習、採用我們的文化

D5.請問您或您生活中周遭的人，對於外籍勞工(看護工)來 OO 縣市工作與生活，下列哪一個最符合您們的想法？

☐ (01)政府不需要設定任何限制
☐ (02)只要有工作機會，就可以開放外籍勞工(看護工)來工作
☐ (03)政府應該嚴格規定
☐ (04)政府應該完全禁止東南亞的人來 OO 縣市從事工作

D6.在 OO 縣市工作機會有限的狀況下，請問您或您生活中周遭的人對於「雇主是否應該優先將工作機會留給本國人」的看法是？

☐ (01)支持 ☐ (02)反對 ☐ (03)無所謂

D7.請問您或您生活中周遭的人，認為在 OO 縣市工作的外籍勞工(看護工)人數應該增加或減少？

- ☐ (01)大幅增加 ☐ (02)增加一些 ☐ (03)維持現狀 ☐ (04)減少一些
☐ (05)大幅減少

D8.請問您或您生活中周遭的人，會認為在 OO 縣市外籍勞工(看護工)人數過多，有時候會讓您們覺得不像在自己的家鄉？

- ☐ (01)總是會 ☐ (02)有時候會 ☐ (03)不太會 ☐ (04)完全不會

D9.在 OO 縣市外籍勞工(看護工)與本地人在生活中互動，請問您或您生活周遭的人，認為對於下列各面向帶來的影響或改變，是好還是不好？

	很好	有點好	無所謂 好不好	有點 不好	非常 不好
a.對 OO 縣市的經濟	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
b.對 OO 縣市市民的工作機會	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
c.對 OO 縣市的在地文化	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
d.對 OO 縣市的治安狀況	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
e.對 OO 縣市的居住環境	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
f.對 OO 縣市的休閒娛樂環境、據點或設施	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)
g.對 OO 縣市的整體形象	☐ (05)	☐ (04)	☐ (03)	☐ (02)	☐ (01)

附錄 8 本計畫焦點團體座談會會議紀錄

會議時間：2019 年 10 月 18 日（星期五）14：00-16：30

會議地點：致理科技大學綜合教學大樓 E56 研討室

會議主持人：致理科技大學林國榮教授

會議記錄：紀宜穎

出席相關專家學者：

分類	單位名稱	與會專家	代碼
學者 專家	中央研究院社會學研究所研究員	楊○山	學者 A
	中國文化大學勞動暨人力資源學系副教授	張○春	學者 B
	高雄市立空中大學工商管理學系助理教授	許○星	學者 C
地方政府	新北市政府社會局副局長	許○能	行政 A
	新北市政府警察局三峽分局副分局長	林○宏	行政 B
外籍勞工 關懷團體	外籍勞工新聞通訊社副總經理	吳○明	團體 A
企業人資 主管	聯發國際餐飲事業股份有限公司人力資源處副理	黃○惠	業者 A

列席指導人員：

單位	職稱	姓名
勞動部勞動力發展署跨國勞動力管理組	科長	陳○江

研究團隊：

單位	職稱	姓名
致理科技大學	教授	林國榮
致理科技大學	副教授	蕭晴惠
典通股份有限公司	專案經理	紀宜穎

壹、主席引言(略)

貳、本研究目的及初步研究成果說明(略)

參、本研究成果研討與政策改進建言(依發言順序)



一、 新北市政府警察局三峽分局副分局長林○宏

- 國人常存有外籍勞工行蹤不明、犯罪率高，存在衛生防疫疑慮的謬思，然根據貴研究盤點次級統計資料顯示，我國近年來外籍勞工行蹤不明人數逐年趨緩，外籍勞工犯罪率及犯罪人口率均遠低於我國一般民眾。
- 根據警察機關的考量，只要該轄區增加外來人口，就有治安疑慮的考量，並非僅針對外籍勞工。
- 未來勞工檢查機構可加強與外事警政單位間工作聯繫及協調，期能有效防止外籍勞工脫逃或非法仲介之事端發生。
- 目前執行「祥安專案」，以加強查處行蹤不明外籍勞工，惟由於未能依據前一年度執行狀況妥適訂定該專案之各項查處目標值，致各國安單位之查處量能未全面發揮。此外，對於查獲之在臺行蹤不明外籍勞工，得依入出國及移民法處以逾期居留之罰鍰，若涉及非法工作之事實者，另得依就業服務法相關規定對該等外籍勞工處以新臺幣 3 萬至 15 萬元之罰鍰處分，惟由於現行實務上針對該等裁罰未能落實核處或執行，以致弱化相關法規對於不法行為之嚇阻力，因此，建議政府應積極研謀改善措施，以強化執法成效。
- 現行「獎勵檢舉及查緝非法外籍勞工獎勵金核發作業要點」規定，民眾檢舉及警察查緝非法外籍勞工或非法雇主或非法仲介，獎金一律為 2,000 元獎金(民眾以「每案」計算，警察以查獲人數計算)，未來仍宜配合警察機關積極查緝行蹤不明外籍勞工，賡續編列檢舉及查緝獎金，以鼓勵民眾檢舉及警察查緝。

二、 外籍勞工新聞通訊社副總經理吳○明

- 外籍勞工入境時，加強「外籍勞工在臺工作須知」的宣導，須知中並宜增加在臺工作、生活法令宣導時數。外籍勞工在臺工作期

間，建議另須常態性施行法治教育內容，除目前廣播節目外，並宜盡速發展多語化、數位化法治教育宣導教材。

- 於「外籍勞工動態資訊管理系統」中建立外籍勞工健檢催查機制，定期催查未依規定辦理外籍勞工健檢之雇主。
- 慎選外籍勞工國外健檢醫院及加強源頭管制：如發現外籍勞工輸出國辦理健康檢查醫院之健康檢查合格者中，有一定比例或人數經國內醫院檢驗發現誤判者，宜取消其認可資格。
- 加強健檢不合格外籍勞工之遣返工作：加強外籍勞工健檢不合格之通報作業並落實遣返工作，嚴格管制健檢不合格外籍勞工之出境期限。
- 我國各縣市雖設有「外籍勞工諮詢服務中心」，但性質上為就業服務相關法令宣導諮詢、勞資爭議協調、入國通報、接續聘僱及證明書核發等行政洽辦業務，較無適應協助或提供軟性活動等功能。宜於各地增設外籍勞工文化中心是一個，提供外籍勞工假日休閒及和朋友聚會的地方，設有廚房、聚餐的場地，另可提供心理諮商服務。

三、 中國文化大學勞動暨人力資源學系副教授張○春

- 對於行蹤不明之失聯外籍勞工與非法工作之外國人來說，為能留在臺灣工作，願意接受更低的勞動條件，忍受較差的工作環境，較易影響低教育與低技術之原住民、新住民、中高齡等就業弱勢族群，但此現象是否有因果關係也尚未有定論，惟對於特定就業弱勢族群就業權益之影響仍應注意。
- 建議政府建立相關較為具體明確的評估機制，以瞭解引進外籍勞工對於特定對象族群（如原住民、新住民、中高齡）之就業權益影響，若負面影響屬實，可考慮實施結合獎勵聘僱特定對象族群之外籍勞工政策，例如除附加就業安定費數額提高外籍勞工核配



比率外，獎勵僱用一名原住民、新住民或中高齡者等特定對象者，可增加核配比率，藉以減少引進外籍勞工對於就業弱勢族群就業機會之衝擊。

- 針對引進外籍勞工因而產生勞動市場排除和經濟排除之部分弱勢族群，政府可更積極推動積極性勞動市場政策，促使勞動力市場「再整合」（使已被排除在勞動市場外的失業者，重返勞動市場）與「再發展」（使位居勞動市場邊緣的瀕臨失業者、就業弱勢者得以提高就業能力，繼續留在勞動市場內就業）的措施。
- 依《就業服務法》第 52 條第 3 項規定，每年得引進外籍勞工總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。目前的警戒指標均屬景氣落後指標，缺乏產業前瞻性，無法掌握產業即時發展動態，因此建議未來警戒指標修正時，宜納入合宜的景氣領先指標，建構更合宜且精準的外籍勞工安全指標，使得外籍勞工引進，能夠更積極、前瞻性支持產業發展所產生的人力需求。

四、 高雄市立空中大學工商管理學系助理教授許○星

- 隨著外籍勞工假日休閒群聚效應，已在各大都會區中發展出新型態的市集或商圈，像是位於臺北市中山北路的菲律賓街、北平西路的印尼街、以及桃園後火車站的泰國街，都在當地造成了新特色，並帶動起當地的經濟。另以臺中市為例，每到發薪日的當周星期日，就是傳說中的「big Sunday」，從苗栗、臺中、彰化與南投等中部各縣市的外籍勞工都會來大採購，逛累了還有唱歌、跳舞等娛樂活動，也讓東協廣場每月平均營業額破一億。
- 臺中東協廣場原名為第一廣場，20 多年前曾是臺中指標性的商圈之一，但後來歷經人潮移轉、附近商場接連火災，讓此處人潮不再，商圈逐漸走向衰敗，也成為本地人不願走進的治安死角，

但因其地理位置，逐漸成為中部外籍勞工的聚集地，為東南亞外籍勞工密度最高的大樓，也讓此商圈活了起來。

- 未來各地方政府，可積極發展出具族裔地景之社區總體營造方案，發展特色商圈或假日市集，讓地方產業經濟挹注活水，活化地方商業發展。
- 此外，根據政府目前所草擬的「新經濟移民法」(草案)，我國未來希望加強延攬的三類對象之一為「外國中階技術人力」，並將在臺服務達一定年限以上的外籍勞工列入範圍。我國目前法規規定外籍勞工在臺工作最長 12 年、家庭看護工則為 14 年，但在臺工作期限，無法納入申請永久居留。受限於工作年限，許多已工作多年且具備技能之外籍勞工必須轉往他國工作，未來如能讓在臺工作達一定年限，且具備一定技能之外籍勞工可申請永久居留與依親，如此可刺激外籍勞工提升技術能力，也讓雇主有誘因提供在職訓練，促進我國產業之升級。

五、 聯發國際餐飲事業股份有限公司人力資源處副理許○惠

- 本公司同時聘用有本國勞工、外籍勞工、新住民，本外籍勞工在工作現場上相處融洽，然語言障礙與文化隔閡，仍是衝突、摩擦的主因。
- 目前工作場域中，如有需要溝通處，大多依賴請仲介公司翻譯、資深的外籍勞工或同國籍之新住民來協助說明。
- 未來企業若能善用新住民人力資源，在聘僱一定人數外籍勞工之企業中，增聘新住民擔任通譯，藉以結合新住民發展語言文化溝通無礙之友善職場環境。

六、 新北市政府社會局副局長許○能

- 外籍勞工生活適應輔導政策，普遍偏向以文化適應方式，強調使來自國外之外籍勞工以調適方式適應移居地社會生活，相較之下，



國人相對於外籍勞工母國文化及其原有生活樣態之學習及瞭解甚少，甚至帶著歧視與偏見態度對待，形成不對等關係。臺灣對其他國家不夠認識、不夠接納，正面看待外籍勞工是很大的挑戰，如何化解歧視與誤解，端賴社會對於多元文化的接納、尊重與包容。

- 不管學校或社會，宜積極推廣多元文化教育，確認文化差異的力量和價值、發展對多元文化的尊重、促進社會正義，以及保障所有人的平等機會，進而能跨越多元族群的文化藩籬，重構互惠尊重的企業及社會文化，使不同種族、社經和語言群體的文化能夠兼容並存。
- 建立社區夥伴關係，讓外籍勞工能從「社會排除」邁向「社會融合」，多辦理交流聯誼活動，讓外籍勞工們和當地居民建立良好的關係。這些社會夥伴的參與還可擴及專業訓練的部分，讓有興趣的外籍勞工可以參與，以提升他們的工作技能。
- 社會融合的基本價值就是把每一個人帶進來(bring people in)，透過提供遭受不利的民眾有更好的機會，促進其近用資源的管道，以及提供發聲管道並尊重其權利的方式，來提升其生活品質，減緩因貧窮、所得分配不均與不穩定就業等問題所產生的社會參與障礙。
- 勞政單位宜從「機會提供」、「資源近用」、「發聲管道與權利尊重」等三個面向，保障外籍勞工及我國受影響之特定對象的就業、所得、社會心理及文化安全，藉以活化多元文化融滲的和諧社會。

肆、主席結語

感謝各位先進百忙之中撥冗出席本次會議，各位之卓見將歸納整理後納入本計畫期末報告文稿內容。

伍、散會(下午 4:30)