

南華大學出版事業管理研究所碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION GRADUATE

INSTITUTE OF PUBLISHING ORGANIZATIONS MANAGEMENT

NAN HUA UNIVERSITY

外勞與雇主對提供出版刊物的閱讀需求分析

THE ANALYSES ON THE NEED OF READING ON THE JOURNAL OF FOREIGN LABORS FOR FOREIGN
LABORS AND THEIR EMPLOYERS

指導教授：應立志 博士

ADVISOR : PH.D. YING LI-CHIH

研究生：劉漢中

GRADUATE STUDENT : LIU HAN-CHUNG

中 華 民 國 九 十 四 年 六 月

南 華 大 學

出版事業管理研究所

碩士學位論文

外勞與雇主對提供出版刊物的閱讀需求分析

研究生：劉漢中

經考試合格特此證明

口試委員：應立志

蕭漢青
鍾嘉宜

指導教授：應立志

所 長：蔣榮水

口試日期：中華民國九十四年六月十日

南華大學出版事業管理研究所 93 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：外勞與雇主對提供出版刊物的閱讀需求分析

研究生：劉漢中

指導教授：應立志博士

論文摘要內容：

由於台灣營造業與製造業之勞力嚴重短缺，且民眾或機構對家庭幫傭及監護工之需求殷切，因而開放外勞之引進。然而，因為雇主與外勞彼此之語言、飲食、衛生習慣、風俗民情等方面差異甚大，加上政府之外勞政策經常變化且相關法令及規定甚為複雜，致使外勞之引進衍生許多問題。

為了順利合法雇用到合適的外勞，且在雇用的過程中期盼主雇關係儘量保持和諧，造成台灣雇主對雇用外勞相關訊息之需求極為殷切。而外勞亦極需對本身權益以及對雇主國文化風俗、語言等相關訊息之獲取，故本研究欲針對台灣雇主與外勞對雇用外勞相關出版刊物之閱讀需求做深入分析。

本研究對台灣雇主共發出 600 份問卷，回收之有效問卷為 544 份，填答者雇用外勞的期間多為二至三年。而對外勞共發出 1200 份問卷，回收之有效問卷為 894 份。研究發現：台灣雇主雇用外勞之相關訊息最常使用之獲取管道為仲介公司，次為親友，至於外勞部份，親友則為最常使用之獲取管道，仲介公司次之；最希望被告知的管道，不論台灣雇主或外勞均以台灣政府相關單位以出版刊物告知佔最多數，而仲介公司以出版刊物告知居次；對刊物規格之需求方面，比例最高之項目為月刊、正四開(台灣雇主)、正八開(外勞)、二張(四頁)，而購買價格多為每年 501-1000 元；對刊物所涵蓋之主題的重要程度認定均達顯著重要，台灣雇主與外勞共同認定最重要的前三項主題依次為：台灣政府相關法令或規定之宣導、常用的華語或台語與外勞語言之對照表、個案報導(雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)與討論，其餘各主題之重要順序的認定則不盡相同。

關鍵詞：台灣雇主、外勞、出版刊物、閱讀需求

Title of Thesis: The Analysis on the Need of Reading on the Journal of Foreign Labor for Foreign Labors and their Employers

Name of Institute: Graduate of Publishing Organizations Management Institute Sciences, Nan Hua University

Graduate date: June 2005

Degree Conferred: M.B.A.

Name of student: LIU HAN-CHUNG

Adviser: Ph.D: YING LI-CHIH

Abstract

Due to the Taiwan manpower seriously lack in part of construction and manufacture, and the requirement as much as thirstily between the people or institutes, so that, Taiwan government opened for importing the foreign labors. But the big difference as language, foods, sanitation, customs...etc., between employer and foreign labors, more and all the government policy changed oftenly, the import of foreign labors as much as complex, and also cause much problems.

For how legal to hire the comfortable foreign labor smoothly, and expect to maintain good relationship between the employer and employee in the hiring period, caused the Taiwan employers to need the relative information for hiring the foreign labors, as much as very thirstily. As to the foreign labors, also need to understand more from the relative information about themselves basic rights and working country custom, language..etc., So, this thesis is to reach and deeply analyse for requirement to read the relative publications.

And this thesis for detail study, has sended 600 questionnaires to the Taiwan employers, and collected back efficiently 544, most of the responser, hired the foreign labors almost 2~3years. Also sended 1200 questionnaires to the foreign labors, and collected back efficiently 894. The results are following: the Taiwan employers most oftenly got informations from Taiwan manpower company, and second, relatives. As to foreign labors, the relatives is the number one to get the information as they need, the Taiwan manpower company second; The channel, through which both Taiwan employers, and foreign labors best wish to be advised, is the periodicals from Taiwan government, the Taiwan manpower company's periodicals as second. And as the requirement to the specification of periodicals, in order as: monthly copy, 1/2opposite copy(Taiwan employer), 1/4opposite copy(Foreign labors), and two pages. Also the prefer price almost NTD 501 to 1000 for one year; And the topics coverage also very important; The best three important topics in order as: to declare the relative law and regulation from Taiwan government, the according table of constantly used words between Taiwanese and foreign labor's language, report and discussion to the individual case (the case as Employer get

together very smoothly or badly with the employed foreign labor); The other topics, in order as quite different as recognition.

Key words: Taiwan Employers, Foreign Labor, Periodicals, Need of Reading

目 錄

中文摘要	i
英文摘要	ii
目 錄	iv
表目錄	vi
圖目錄	ix
第一章	緒論.....	1
1.1	研究背景.....	1
1.2	研究動機.....	3
1.3	研究目的.....	7
1.4	研究範圍與限制.....	8
1.5	研究流程.....	8
第二章	相關理論及文獻探討.....	10
2.1	外籍勞工的定義與類別.....	10
2.2	台灣外籍勞工的引進概況.....	12
2.3	台灣引進外籍勞工的流程.....	16
2.4	台灣引進外籍勞工的政策.....	18
2.5	台灣引進外籍勞工所遭遇的問題.....	23
2.6	外籍勞工之管理.....	28
2.7	雇主與外勞之關係.....	33
2.8	政府提供外籍勞工與雇主的服務.....	34
2.9	仲介業者提供外籍勞工與雇主的服務.....	36
2.10	本研究探討的主題.....	40
第三章	研究設計與方法.....	44
3.1	研究架構.....	44
3.2	研究變項與問卷設計.....	45
3.3	抽樣設計.....	50
3.4	資料分析方法.....	51
第四章	研究結果分析.....	53
4.1	樣本結構分析.....	54
4.2	雇用外籍勞工之相關訊息的獲取管道.....	58

4.3	相關出版刊物的需求分析·····	60
4.4	出版刊物中各主題的重要程度分析·····	61
4.5	出版刊物中各主題的重要程度與填答者個人基本 資料之關係	64
第五章	結論與建議·····	125
5.1	結論·····	125
5.2	建議·····	135
參考文獻	·····	138
附錄一	雇主問卷·····	142
附錄二	外籍勞工問卷·····	145

表目錄

表 1-1	核准引進的外籍勞工人數.....	2
表 1-2	事業單位運用及管理外籍勞工之困擾情形.....	4
表 1-3	國內外籍勞工議題相關研究文獻彙整表.....	4
表 2-1	外籍勞工概況.....	13
表 2-2	2004 年 12 月外籍勞工概況—按行業別.....	14
表 2-3	外勞在台人數—按國籍別.....	14
表 2-4	外勞潛逃概況.....	15
表 2-5	目前市面上針對外籍勞工與雇主提供之刊物.....	37
表 2-6	仲介公司提供雇主申聘及引進外勞全程作業及服務事項.....	38
表 4-1	問卷發放與回收統計表.....	53
表 4-2	雇主填答者樣本之結構.....	54
表 4-3	外勞填答者樣本之結構.....	56
表 4-4	對於僱用外籍勞工之相關訊息之獲取管道.....	58
表 4-5	雇主與外勞對出版刊物之需求.....	60
表 4-6	出版刊物中各主題重要程度之認定.....	62
表 4-7	台灣政府相關法令或規定之宣導之主題重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係.....	64
表 4-8	台灣政府相關法令或規定之宣導之主題重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係.....	67
表 4-9	外勞所屬國家的民情風俗介紹之主題重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係.....	71
表 4-10	台灣的民情風俗介紹之主題重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係.....	74
表 4-11	Q&A(答客問或問答集)專欄之主題重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係.....	77
表 4-12	Q&A(答客問或問答集)專欄之主題重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係.....	81
表 4-13	常用的華語或台語與外勞語言之對照表之主題重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係.....	81

	要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係…	84
表 4-14	常用的華語或台語與外勞語言之對照表之主題重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係…	88
表 4-15	外勞之故鄉訊息報導之主題重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係……………	91
表 4-16	外勞之故鄉訊息報導之主題重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係……………	94
表 4-17	外勞創作(詩散文、小說、繪畫等)發表之主題重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係…	97
表 4-18	外勞創作(詩散文、小說、繪畫等)發表之主題重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係…	101
表 4-19	個案報導(雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)與討論之主題重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係……………	104
表 4-20	個案報導(雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)與討論之主題重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係……………	108
表 4-21	台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導之主題重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係……………	111
表 4-22	台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導之主題重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係……………	115
表 4-23	台灣口味之食譜介紹之主題重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係……………	118
表 4-24	台灣口味之食譜介紹之主題重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係……………	122

圖目錄

圖 1-1	研究流程.....	9
圖 3-1	研究架構圖.....	44

第一章 緒論

1.1 研究背景

自 1980 年代末期以來，外籍勞工政策一直為我國產業界、政府、學術界及勞工團體所爭議，而且隨著國內的社會、經濟與政治狀況的改變，爭議的論點與強度也不同。其實自 1980 年代初期開始，產業界一方面持續不斷地向政府要求開放引進外籍勞工，另一方面卻早已開始雇用以觀光名義來台非法工作的外籍勞工。這時期的主要爭議問題是「該不該開放引進外籍勞工」，而政府的主計單位與人力規劃機構也對台灣的勞工短缺現象進行調查研究，發現確實有基層勞力短缺的現象，尤以營造業與製造業的人力供需失衡最為嚴重(吳惠林與張清溪，1991)。

根據行政院勞委會調查報告，我國為配合推動十四項重要建設工程及六年國建計畫，自 1989 年首度開放引進外勞，在人力的運用上有了新的選擇。

又由於國內人口老化加速及家庭照顧人力不足，社會福利機構為了財務壓力或人力素質等原因，均開始進用大批的外籍勞工投入照顧服務行列，並呈現逐年累增，可見本國民眾或機構對外籍監護工需要之殷切(行政院勞委會，2001，「外籍勞工運用及管理調查報告」)。由表 1-1 得知，截至 2004 年核准引進的外勞人數約有三十六萬人，而核准後來台人數約有三十一萬人。對於外勞的引進管道則大多經由人力仲介公司，而外勞引進的法源依據則為「就業服務法」。

自從 1992 年「就業服務法」公布實施以來有關我國之就業服務工作總算有了法律的依據，雖然其修法的過程、法條的內容並不能令人滿意，然其中較為人所注意者為私立就業服務機構之設立與管理的法律規定及外籍勞工引進業務之規範。此有別於以往公立就業服務觀點之僅提供服務之性質。

相對的，除了非營利性的就業服務機構(如工會、合作社、訓練機構、

學校等)外，民間就業服務機構就是把『人力仲介』當成一項事業在經營。當『人力』被視為一項運用資源並可以從中獲得『商機』；當求職、求才是一種需要『付費』的商業行為，此時在就業服務的程序上就有其他的意義了，不過因為人力資源是有別於商品(如：土地、房屋等可以自由買賣、轉換)，『就業服務』業務所牽涉的又是關於人民權益的特質，因此由民間就業服務機構擔任是否適當？若事實上無法避免民間就業服務機構存在，則當如何加以納入妥善規範與管理，實為當務之急。

行政院勞工委員會職業訓練局於2003年試辦私立就業服務機構外勞仲介服務品質評鑑，並於2004年正式全面舉行私立就業服務機構外勞仲介服務品質評鑑，此評鑑之目的為瞭解人力仲介公司營運狀況，鼓勵業者注意經營管理，提昇業者服務品質，增加雇主選擇人力仲介公司之資訊及作為主管機關訪查對象之參考。

表 1-1 核准引進的外籍勞工人數 單位：人

年別	有效核准引進人數	在台人數
1991	4,060	2,999
1992	35,864	15,924
1993	124,900	97,565
1994	212,254	151,989
1995	257,226	189,051
1996	270,131	236,555
1997	302,014	248,396
1998	337,430	270,620
1999	356,129	294,967
2000	414,601	326,515
2001	380,632	304,605
2002	352,907	303,684
2003	343,889	300,150
2004	359,665	314,034

資料來源：行政院勞委會，勞動統計月報(1991年~2004年)

1.2 研究動機

外國人來台工作，使勞動供應市場的選擇更具多元性，但也產生了所謂跨文化適應的問題，語言障礙加上文化、風俗習慣和遠離家鄉等因素，其生活適應成為雇用者必須重視的問題，外勞移居至台灣工作後，不僅個人的工作職責和工作場所改變，也要面對一些不熟悉的當地文化、組織環境、氣候、飲食習慣、風俗及政治環境等，還有每日必須面對的他國語言，使外勞產生頗為複雜的適應問題，也使雇主在外勞的管理上需面對更多的課題。

依據行政院勞工委員會的統計資料(行政院勞委會，1997)，事業單位雇用之外勞會出現與附近居民發生摩擦以及擅自逃離的情況，其中摩擦原因多為生活及衛生習慣不佳、偷竊犯罪行為。而外勞引進的過程中，人力仲介業與事業單位、政府間的互動與配合亦扮演重要角色(成之約，1989)，因此，如何維持外籍勞工對我國政治、經濟、產業所帶來的正面助益，並減少不論在政策面、管理面及其執行面的負面效益，實為重要之問題，應為許多外籍勞工相關研究所須探討。

依據行政院勞工委員會的統計資料(行政院勞委會，2002)，事業單位運用及管理外籍勞工產生之困擾製造業以「語言隔閡，溝通不容易」最多，占 72.6%；其次為「衛生習慣不佳」，占 41.8%；再其次為「生活習慣不同」、「喜歡喝酒、打架鬧事」分占 37.4%、15.5%；其他所占比率甚低，分別為「生活環境無法適應」占 2.5%、「有偷竊行為」占 2.3%、「工作環境無法適應」占 2.3%及「與本國勞工相處不融洽」占 1.3%，詳如表 1-2 所示。

表 1-2 事業單位運用及管理外籍勞工之困擾情形 單位：%

項目別	語言隔 閼,溝通 不容易	與本國勞 工相處不 融洽	生活習 慣不同	衛生習 慣不佳	喜歡喝 酒、打架 鬧事	生活環境 無法適應	工作環境 無法適應	有偷竊 行為	其他
製造業	72.6	1.3	37.1	41.7	15.5	2.5	2.3	2.3	10.9
營造業	71.2	0.9	30.2	37.1	29.7	1.6	1.9	4.2	5.0

資料來源：行政院勞委會，中國統計通訊，2002 年

我國自引進外籍勞工以來，國內即有許多學者對外籍勞工的各項議題進行研究，經彙整與本研究相關研究文獻如表 1-3。由表 1-3 可知關於外籍勞工方面的研究，主要包括引進外籍勞工的原因及引進後對台灣社會經濟結構所造成的影響與管理問題；在台的工作能力、工作表現和人力素質可否滿足雇主的要求；工作適應程度是否良好等。在外籍勞工政策方面，則有採取政策評估及政治經濟等途徑的研究。國內目前尚無針對外勞及雇主對於與其有關之出版刊物或資訊需求分析作相關研究，此引發本研究之研究動機。

表 1-3 國內外籍勞工議題相關研究文獻彙整表

研究文獻	年代	內容概述
邱顯正所撰「外籍勞工管理對策之研究—以我國管理制度為中心之研究」	1994	以外國對外籍勞工之管理政策、法規為主軸，探討我國對外籍勞工的管理制度。其結論為找出國內對外籍勞工管理制度之缺失，並提出具體建議。
余明助所撰「外籍勞工跨文化人力資源與績效關係」	1994	探討不同文化之外籍勞工在不同管理制度下的績效差異。其研究結論認為本國文化與工作國差異愈小生產力愈高，組織規模

之研究」		不同所採取的教育訓練、支援系統有明顯差異。
鄭茂森所撰「我國勞工與外籍勞工之工作滿意度研究—以製造業、營造業為例」	1995	探討基層勞工之本國員工和外籍勞工間的工作滿意度和差異。其結論為各國勞工在工作滿意度上產生明顯差異，外籍勞工以菲律賓滿意度最高，泰國次之。
林宜宏所撰「外籍勞工工作適應之研究」	1996	從工作適應理論探討外籍勞工之各項適應問題。其結論認為外籍勞工在台工作期間愈長適應愈佳，不同國籍之工作適應能力有明顯差異。
謝旭昇所撰「行為改變技術在外籍勞工管理的應用研究—以福懋公司為例」	2001	以行為改變技術理論探討台灣製造業如何管理外籍勞工的現場工作績效。其結論認為行為改變技術在外勞的管理是可行的。

<p>吳惠林、王素鸞所撰「外籍勞工在台灣的趨勢、經濟關聯與政策」</p>	<p>2001</p>	<p>對外籍勞工在台灣諸種課題作一完整回顧與評估，首先將在台外勞之引進作扼要陳述，其次回顧外勞的經濟理論及爭議，接著簡介外勞引進政策的基本原則，最後則整理有關外勞政策的影響之實證研究，並檢討現行外勞政策、及提出改進之道。對於外勞政策，建議政府只應保留「總量限制」的限量規定，而將價格與管理回歸市場機能，由政府擔任監督者，仲介公司則成為實際負責的外勞引進及管理者，如此不但可降低外勞引進的社會成本，也可使外勞引進的利升弊減。</p>
<p>張昌吉所撰「外籍勞工對經濟、社會、政治層面影響分析」</p>	<p>2002</p>	<p>其研究結論為外籍勞工確實具有短期的經濟效益，但長期而言，卻對我國就業市場產生負面的影響，外勞已經由原先補充性的勞動力變質為替代本國勞工的替代勞動力。並就外籍勞工對經濟、社會及政治等層面影響提出各項分析建議。</p>

徐景文所撰「引進外籍勞工對台灣製造業之必需性研究探討」	2003	由研究結論得知，因外勞之引進涉及國家整體經濟發展、社會福利及國人就業權益，政府主管外勞業務相關單位應邀集經建、社會等相關機關、勞雇團體及學者專家共同研商，就國內經濟發展、社會福利需求及就業市場情勢，訂定外勞總量警戒指標。面對現階段的外勞緊縮政策，建議實施總量管制，暫不緊縮，並適量開放外勞名額，簡化政府的獎勵措施劉程，配合國內基層勞力，交互使用運作，讓根留台灣的企業在面臨近年來接踵而至的經濟危機時，能維繫生存的一種選擇。
-----------------------------	------	---

資料來源：本研究整理

1.3 研究目的

基於上述之研究背景與動機，本研究之目的如下：

1. 探討外籍勞工及雇主對雇用外籍勞工之相關訊息的獲取管道有何異同
2. 探討外籍勞工及雇主對相關出版品的規格需求是否有所不同。
3. 探討不同基本資料的外籍勞工及雇主對相關出版品所涵蓋主題的重要程度之看法是否有所不同。
4. 針對研究結果，推導出政府或有關單位所應針對外勞與雇主提供相關資訊之出版刊物內容。

1.4 研究範圍與限制

本研究探討之外勞與雇主對相關出版刊物之需求分析是以台灣地區之製造業與營造業引進外籍勞工與其雇主，及民眾或社會福利機構所雇用之外籍監護工、幫傭與其雇主為研究對象與範圍。而由於研究對象十分眾多，且基於研究人力、財力與時間之考量，本研究採隨機便利抽樣搜集資料。

1.5 研究流程

本研究所採取的研究流程如圖 1-1 所示，詳述如下：

1. 確立研究主題與目的：根據研究動機，搜集相關資料與研讀相關文獻，確立研究主題、目的與對象。
2. 建立研究架構：依據研究目的，進一步蒐集和探討相關文獻，擬定主要的研究架構。
3. 擬訂研究方法與研究假設：依據研究目的與研究架構，擬定研究方法與建立研究假設。
4. 問卷設計：以研究假設為基礎，研究方法為衡量規範，參考相關文獻來設計問卷，並進行初測。
5. 問卷發放與回收：針對研究對象發出問卷，進行問卷調查。
6. 問卷資料分析與解釋：選擇適合之統計分析方法，對問卷調查所得資料進行分析。
7. 結論與建議：針對資料分析結果進行解釋，作成研究結論，最後並據以提出研究建議。

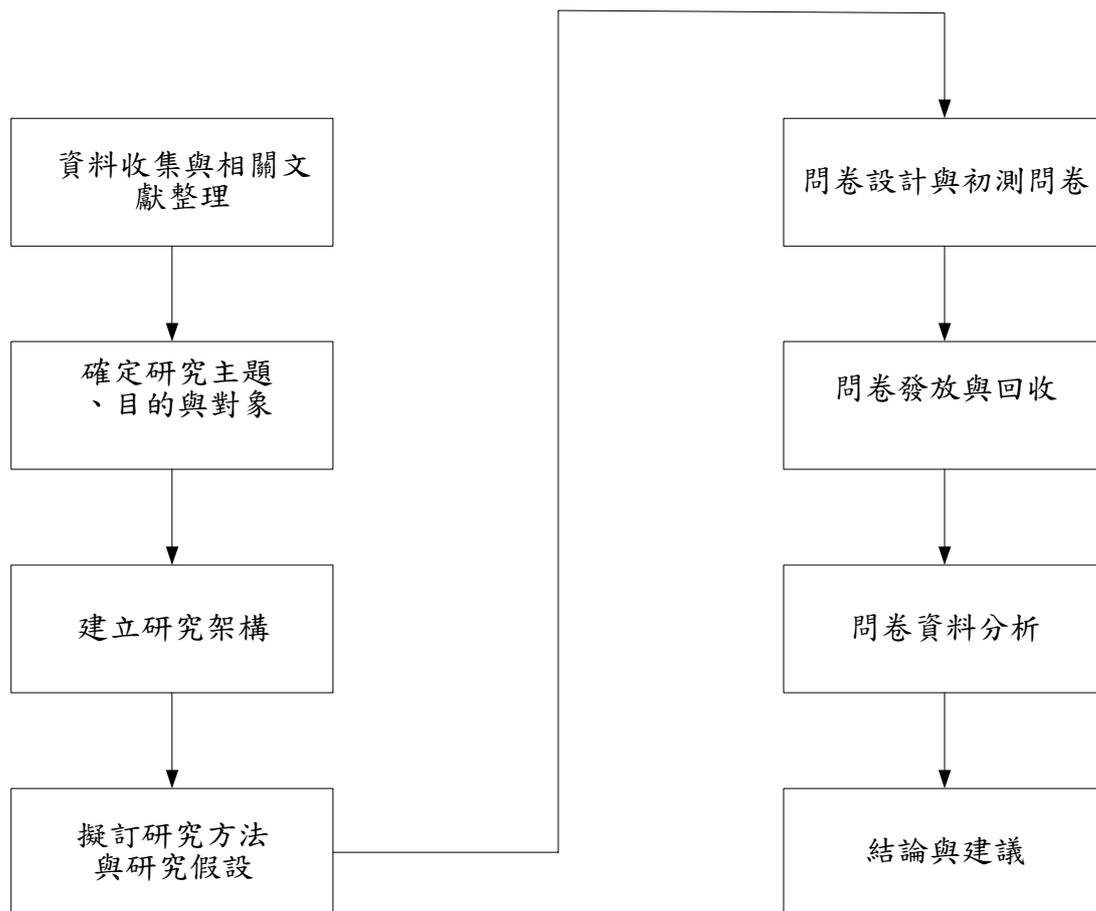


圖 1-1 研究流程

第二章 相關理論與文獻探討

本章將就外籍勞工的定義與種類、台灣引進外籍勞工之流程、政策及所遭遇的問題、外籍勞工之管理、雇主與外籍勞工之關係進行探討，並根據目前政府提供外籍勞工與雇主的服務項目，及仲介業者提供外籍勞工與雇主之服務項目作一介紹，以建構本研究的理論基礎，俾作為後續問卷設計之依據。

2.1 外籍勞工的定義與類別

具體而論，所謂外籍勞工(foreign worker, or foreign labor)是指「自境外移入的勞動人口」。換言之，外籍勞工同時具有「自境外移入的勞工」和「自境外移入的自然人」兩種身分(成之約，2001)。國內外學者與機構對其定義，分述如下：

(一)國際勞工組織(International Labor Organization, 簡稱 ILO)對「外籍勞工」所下的定義為：「凡不具有該國國籍，而於該國就業工作之勞工」(第 99 號「移民就業公約」)。

(二)Edwin(1986)將外國人(alien)區分為三類：

1. 獲准居留的外國人(resident aliens)。
2. 臨時勞工(temporary workers)：如獲准居留在一特定期間之外國籍醫師、科學家、演藝人員……等。
3. 非法外國人(illegal aliens)。

(三)國內學者綜合 Edwin 的見解，認為 Edwin 的分類可引申出下列概念：

1. 外國人來到本國的主要原因係移民與工作，無論是移民或工作任何一項，各國政府都為保障本國人民權利之理由，而設定各種核准申請之限制，尤其對以前來本國工作者，更有工作範圍與停留期間之限制；
2. 在本國境內的外國人有合法與非法之分。

結合前述概念，學者將國內之外國人區分為下列五種類型(陳正良，1990)：

1. 獲准移民長期居留者。
2. 獲准在國內工作，合法受僱從事工作者。
3. 獲准在國內工作，但受僱從事核准工作範圍外之工作者。
4. 未獲准在國內工作，非法受僱從事者。
5. 非法入境，非法受僱從事工作者。

(四)本研究對「外籍勞工」的定義：綜合上述的分類方式，關於本研究所探討的「外籍勞工」係指「不具有我國國籍，由我國獲准在特定期間內，從事特定工作的外籍勞工，並且依據我國就業服務法第四十三條合法引進」。

近年來，為配合國內經濟發展及社會的實際需要，分別對重大公共工程、製造業重大投資案、監護工、家庭幫傭及外籍漁船員等方面予以規劃引進外籍勞工，故外籍勞工之類別，依其實際需要大致分為(行政院勞工委員會職訓局，2005)：

(一)重大公共工程建設

為因應國家重大建設計畫的實施，由政府單位發包興建暨經政府單位核准獎勵民間投資興建的重大工程得標者，得申請聘僱外籍營造工。同時並公告受理製造業重大投資業者及公私立學校、社會福利機構及醫院興建工程得標業者，得申請聘僱外籍營造工。

(二)製造業重大投資案

為吸引投資及增加就業機會，同意製造業重大投資案得申請聘僱外勞，並依據其所投資從事生產之項目別，由經濟部工業局認定區分為「非傳統產業」及「傳統產業」兩種，其中「非傳統產業」之投資總額應達新台幣五億元以上，其中機器設備加上廠房之投資金額須達三億元以上；「傳統產業」之投資總額達新台幣二億元以上，其中機器設備加上廠房之投資金額須達一億元以上者。

(三)家庭幫傭(domestic helper)

基於當前社會發展需要，家中有三歲以下三胞胎以上之多胞胎者及申請點數達十六點以上者可專案受理申請外籍家庭幫傭；另為鼓勵外商來華投資，外商來華投資金額或公司上年度在華營業額達一定數額之外籍總經理或外籍主管級以上人員；或該等人員上年度在華繳納綜合所得稅之工作薪資達一定數額以上者，得專案申請外籍幫傭。

(四)監護工(caretaker)

為配合目前國內監護人力供需失衡現象，家庭或社會福利暨精神病患收容養護機構為照顧植物人、重度殘障者或其他癱瘓者，得專案申請聘僱外籍監護工。

(五)外籍船員

為顧及當前漁業發展之需要，開放以外國基地作業之遠洋漁船及近海漁船最低員額外之普通船員得申請聘僱外籍船員，但外籍船員與本國籍船員人數合計不得超過漁業執照登載之標準船員人數。

2.2 台灣外籍勞工的引進概況

早在 1980 年代中期，國內廠商就已雇用外勞，由於當時政府並未正式開放引進，因而屬於非法，直到 1989 年 10 月 28 日才採用政府完全主導的「限業限量」政策，並核准第一批合法外勞進入 14 項重大公共工程建設；1991 年又開放紡織、營造、金屬製品業、機械設備製造修配業、電力及電子機械器材製造修配業等與國內產業發展較密切的六行業、15 項工作得申請引進外勞。

幾乎同時，外籍船員以及其他行業所需的外籍勞工也陸續開放，但都在「總量」管制下進行。

而家庭及社會福利機構的幫傭、監護工，也自 1992 年起開放引進，不過並沒有數量限制，僅有申請資格限制。

就國內引進的「合法」外勞人數來看，根據勞委會的統計，如表 2-1 所示，1991 年底有效核准的引進人數僅有 4,060 人，而在台人數更只有 2,999 人。隨著開放行業的增加，至 2004 年有效核准人數已達 359,665 人，而在台人數也達到 314,034 人。

表 2-1 外籍勞工概況

單位：人

年別	有效核准引進人數	年增率(%)	在台人數	年增率(%)
1991	4,060	0	2,999	0
1992	35,864	783.3	15,924	430.9
1993	124,900	248.3	97,565	512.7
1994	212,254	70	151,989	55.8
1995	257,226	21.1	189,051	24.4
1996	270,131	5.0	236,555	25.1
1997	302,014	11.8	248,396	5.0
1998	337,430	11.7	270,620	8.9
1999	356,129	5.5	294,967	9.0
2000	414,601	16.4	326,515	10.7
2001	380,632	-8.1	304,605	-6.7
2002	352,907	-7.2	303,684	-0.3
2003	343,889	-2.5	300,150	-0.1
2004	359,665	4.5	314,034	4.6

資料來源：行政院勞委會，勞動統計月報，2005 年

進一步就年增率來看，外勞在台人數或核准引進人數的變化趨勢，除了可能代表台灣地區勞動力短缺程度的輕重之外，有時也受政策的調

整而有總量管制的鬆與緊。

依行業別來看，如表 2-2 所示，至 2004 年 12 月外籍勞工在台人數最多的行業依序為：營造業、社會服務及個人服務業、製造業、農業(國外船員)。

表 2-2 2004 年 12 月外籍勞工概況—按行業別 單位：人

項目別	在台人數	百分比(%)
農業(國外船員)	3,089	1.0
製造業	12,184	3.9
營造業	167,694	53.4
社會服務及個人服務業	131,067	41.7
總計	314,034	100

資料來源：行政院勞委會，勞動統計月報，2004 年

除了外籍幫傭及監護工之外，外籍勞工所從事的工作內容，主要以營造及製造性工作為主，所以較屬於體力勞動工的性質，也就是所謂 3K 行業(即骯髒、危險及費體力)的工作。

若以外勞國別來看，如表 2-3 所示，至 2005 年 2 月在台外勞以來自泰國最多，菲律賓外勞人數居次，至於越南外勞在台人數，則自 2001 年呈現倍數成長，來自馬來西亞的外勞人數最少，而且呈現逐年大量遞減。越南是新開放的來源國，不過成長相當快速。

表 2-3 外勞在台人數—按國籍別 單位：人

年別	總計	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南
1994	151,989	6,020	2,344	38,473	105,152	0
1995	189,051	5,430	2,071	54,647	126,903	0

1996	236,555	10,206	1,489	83,630	141,230	0
1997	248,396	14,648	7,636	100,295	132,717	0
1998	270,620	22,058	940	114,255	133,367	0
1999	294,967	41,224	158	113,928	139,526	131
2000	326,515	77,830	113	98,161	142,665	7,746
2001	304,605	91,132	46	72,779	127,732	12,916
2002	303,684	93,212	35	69,426	111,538	29,473
2003	300,150	56,437	27	81,355	104,728	57,603
2004	314,034	27,281	22	91,150	105,281	90,241

資料來源：行政院勞委會，勞動統計月報，2005年

外籍勞工來台之後，可能由於工作環境不合適或其他個人因素，經常有潛逃的情況發生，如表 2-4 所示。由於潛逃的外勞仍在台灣地區活動，這些潛逃的外勞形成另一個新的地下經濟族群，他們也較容易引起最被詬病的治安等社會問題。

表 2-4 外勞潛逃概況

單位：人

年 別	總計		印尼		馬來西亞		菲律賓		泰國		越南	
	潛 逃 人 數	潛 逃 率 (%)										
1994	5,922	3.90	136	2.26	134	5.72	1,865	4.85	3,787	3.60	0	0
1995	11,424	6.04	232	4.27	98	4.73	3,599	6.59	7,495	5.91	0	0
1996	7,424	3.14	263	2.58	30	2.01	3,000	3.59	4,131	2.93	0	0
1997	5,508	2.22	334	2.28	18	2.45	2,962	2.95	2,194	1.65	0	0
1998	4,677	1.82	493	2.80	6	0.87	2,450	2.27	1,728	1.32	0	0

1999	4,057	1.44	760	2.54	12	2.23	1,882	1.63	1,403	1.03	0	0
2000	4,268	1.37	1,680	2.85	16	12.36	1,303	1.21	1,234	0.88	35	0.87
2001	5,089	1.58	2,804	3.21	2	2.54	1,048	1.22	942	0.68	293	2.75
2002	7,079	2.31	3,809	3.99	1	2.76	643	0.93	1,042	0.86	1,584	7.79
2003	9,688	3.23	3,411	4.62	0	0.0	873	1.17	1,171	1.09	4,233	9.63

資料來源：行政院勞委會，勞動統計月報，2004年

2.3 台灣引進外籍勞工之流程

目前國內對外籍勞工所適用的法令為「就業服務法」、「就業服務法施行細則」與「外國人聘僱許可與管理辦法」，對於外勞仲介公司所適用的法令為「私立就業服務機構許可及管理辦法」。

我國外籍勞工的引進流程，係依據「外國人聘僱許可與管理辦法」（以下簡稱「外聘法」）、「就業服務法」（以下簡稱「就服法」）等的規定辦理，以下將引進的流程略述如下：

當雇主欲申請聘僱外籍勞工時，應依「外聘法」向中央主管機關（行政院勞工委員會職業訓練局外勞作業組）提出申請，而為保障本國人的就業機會，凡雇主申請聘僱外籍勞工前，必須先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，才可以就不足的人數，依「就服法」提出申請。

對於辦理國內招募部分，雇主應以合理勞動條件向工作場所所在地之公立就業服務機構辦理求才登記，登記後第二天起，在國內平面媒體刊登求才廣告三天，自刊登求才廣告期滿之翌日起滿七日，如確實無法獲得所需勞工者，經原受理求才登記之公立就業服務機構開具求才證明書後，始得就國內招募勞工不足部份提出申請聘僱外國人。而求才廣告內容，依「外聘法」則必須包括求才工作類別、人數、專長、雇主名稱、工資、工時、工作地點、聘僱期間、供膳狀況與受理求才登記之公立就

業服務機構名稱、地址及電話等。

關於招募許可之申請與核發部分，雇主應檢具申請書、申請人身分證影本、受理求才登記之公立就業服務機構所開具之求才證明書及其他經中央主管機關規定之必要文件，向中央主管機關申請招募許可。依「外聘法」規定，中央主管機關核發招募許可文件。招募許可文件。依「就服法」規定。

在雇主辦理外籍勞工招募方面，可分為三種方式：

1. 自行招募，逕洽相關駐華機構，依各國規定自行引進；
2. 洽勞委會許可之人力仲介公司代為招募；
3. 逕洽勞委會認可之外國人力仲介公司代為招募

（稱為直接聘僱）。

在申請外籍勞工入境簽證方面，依「外聘法」之規定，雇主應檢具勞委會所核發之招募許可文件、經我國中央衛生主管機關認可之外國醫院所出具之健康檢查合格證明、行為良好證明或保證文件、經我國認可之外國人力仲介公司開具之就業服務費用收據向我國駐外單位申請外籍勞工入境簽證。

依「外聘法」規定，雇主於所招募之外籍勞工入境後三日內，應安排外籍勞工至中央衛生主管機關指定之醫院接受健康檢查，並於其入境後十五日內，檢具中央主管機關核發之招募許可文件、中央衛生主管機關所指定醫院出具之健康檢查結果表，向中央主管機關(職訓局外勞作業組)申請該外國人之聘僱許可(一般所稱工作證)。又依「外聘法」規定，雇主於其所聘僱之外籍勞工入境後十五日內，檢具中央主管機關核發之招募許可文件，向外籍勞工居留地警察局申請外僑居留證及製作該外國人之指紋卡。依「私立就服管理法」規定，雇主聘僱外籍勞工，每個月應向中央主管機關所設置之特種基金專戶繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理外國人聘僱管理事務之用。俟上述條件均具備後，勞委會始核發聘僱許可，則雇主此時正式進用外

籍勞工。

目前國內在招募外籍勞工方面，多由國內人力仲介公司代為招募，因此，政府特別對國內人力仲介公司的設立有所規範，主要依據的法令為「私立就業服務機構許可及管理辦法」(以下簡稱「私立就服管理法」)，大致的規定如下：

一般所指的外籍勞工仲介業者，多屬於營利的就業服務機構，同時依公司法或商業登記法所設立的商業組織，從事就業服務業務者。營利就業服務機構設立之前，必須先向行政院勞工委員會(以下簡稱勞委會)申請成立許可，申請的文件包括申請書、法人組織章程或合夥契約書、營業計劃書、收費項目及數額明細表、實收資本額證明文件與主管機關規定之其他文件。

營利就業服務機構經許可成立後，必須於許可設立之日起三個月之內，向勞委會申請核發許可證，申請文件包括從業人員名冊、專業人員證書影本、公司執照或團體立案證書影本、銀行保證金之保證書正本、主管機關規定之其他文件。營利就業服務機構許可證有效期間為二年，在有效期限屆滿十五日至三十日內，必須檢附許可證等相關文件重新申請許可。

2.4 台灣引進外籍勞工之政策

台灣引進外籍勞工政策，就外籍勞工分配比率觀察，1994年時外籍勞工總人數138,279人中，農業部門獲有0.59%、製造業72.13%、營造業20.40%、社會服務及個人服務業則為6.88%；在2004年時外籍勞工共有314,034人，農業部所獲比率升為1%、製造業降為3.9%，而營造業升為53.4%，社會服務及個人服務業則提升至41.7%。顯然地，外籍勞工的分配率有從生產部門朝家庭需求方向在移轉的動向。

台灣引進外籍勞工政策，就從事的行業動向觀察，1991年在引進之初只限於政府重大工程；1992年再擴及所限制的六行業的十五種職業、監護工與幫傭、外籍船員與六十八種行業；1993年更加列七十三種行業、陶瓷等六行業，與新廠及擴充設備案；1994年時，再追加及於加工出口區與科學園區專案、三K行業專案、及重大投資營造業案；1995年時，又擴及重大投資製造業專案、與七行業專案；1997年以後，又許可兩年期重整分配；2000年時，再加入高科技產業的引進。至此，外籍勞工的引進幾乎不再有行職業的限制(吳忠吉，2001)。

台灣引進外籍勞工政策，從外籍勞工引進的限制演進過程而論：1. 初期外籍勞工引進只在滿足政府重大工程的順利；2. 國內勞工所不願從事的工作；3. 用以鼓勵投資擴廠；4. 維持加工出口區與科學園區的生產；；5. 滿足重大投資需求；6. 滿足高科技產業的需求等宗旨。最後，可以說是解除行職業的限制，並定位於總量管制的政策方向，而且近年來又有總量逐年縮減的動向(吳忠吉，2002)。

大體而言，台灣外籍勞工政策是採取限定業別、不得轉換雇主、限定配額來台次數及規定期限的契約勞動型態(劉黃麗娟，2000)。台灣對於外籍勞工之開放引進，政府採取的政策原則包括下列幾項原則(詹火生，1999；張昌吉，1996；林聰明，1995；廖為仁，1996)：

(一)保護國人就業的權益

政府開放引進外籍勞工係在補充國內勞工的不足，而非替代本國勞工之就業，所以要求雇主申請聘僱外籍勞工前先辦理國內招募，並不得無正當理由拒絕進用應徵者，以妨害國人的就業權益並降低國內的勞動條件。同時，對外籍勞工的開放採取限業限量的方式，而不是全面的開放，以保護國民就業權益。

(二)防範外籍勞工成為變相移民

根據外國經驗，外籍勞工若未加以妥善管理，極可能成為變相的移民。台灣地區地狹人稠，已無能力容納外籍移民。因此，引進外籍勞工限定在華工作期間，避免成為變相移民。並且對於外籍勞工在我國受聘僱期間結婚、生育者，將撤銷其工作許可，給予必要的限制。

(三)避免外籍勞工造成社會問題

為避免引進外籍勞工來華工作引發社會問題，對外籍勞工的引進除在數量上予以必要之限制外，也規定外籍勞工來華工作，須具有其本國政府出具之行為良好證明，亦須具備我國指定健康檢查項目之檢查合格證明，對於核准居留工作者，必須向警察機關辦理居留證。聘僱外籍勞工的雇主，應提出生活計劃書報備，同時負責管理所聘僱外籍勞工的行蹤。

(四)不得妨礙我國產業升級與經濟發展

為避免產業對外籍勞工產生過度依賴，因此，政府採選擇性的開放，並規定業者引進外籍勞工的數額，逐步完成自動化，使不致阻礙產業升級與經濟發展。

(五)非法外籍勞工不予就地合法

對於非法外籍勞工，必須積極繼續取締，並不得予以就地合法化，以維持法律的尊嚴及公平性，並可避免因就地合法化鼓勵更多的外國人來台非法工作。

(六)外籍勞工的來源國不宜過於複雜

為方便管理，外籍勞工之來源，自不宜過於複雜。目前政府同意我國雇主引進外籍勞工之主要國家為菲律賓、泰國、馬來西亞、印尼與越南等五國。

(七)維護外籍勞工基本人權

合法外籍勞工入境工作後，因受我國勞動法令之保障，其從事適用勞動基準法行業的工作者，其勞動條件並受該法之保障。合法外籍勞

工於工作環境中，其基本人權得到應有的尊重，使能發揮其應有之生產力，並間接減少對社會造成負面的影響。

政府對於外籍勞工之政策，除秉持前述原則外，當前對其所採取之政策重點如下：

- (一)基於國內經濟社會發展需求，對於國內所缺乏之勞工採取補充性，限業限量原則開放引進外勞
- (二)落實經發會共識，外勞政策以促進本國勞工就業為目標，持續採行外勞緊縮措施。
- (三)推動外勞薪資合理化。
- (四)落實聘僱外勞前國內招募，規定聘僱外勞之雇主不得違反勞動相關法令。
- (五)維護外勞基本權益，落實外勞權益維護報告書相關措施。
- (六)配合「就業服務法」之修正，訂定「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」。
- (七)適時調整就業安定費，以符合勞動市場之需求。
- (八)推動降低外勞仲介費相關措施。
- (九)增加外勞來源國。
- (十)落實『就業服務法』及『雇主聘僱外國人許可及管理辦法』

外勞之聘僱與管理於『就業服務法』及『雇主聘僱外國人許可及管理辦法』中規定：

- (1)為保障國民工作權，外籍勞工未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。
- (2)為避免妨礙國人之就業機會及勞動條件，雇主申請聘僱外籍勞工來華工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請。
- (3)雇主與外籍勞工所簽訂之勞動契約依勞動基準法有關定期契約之規定辦理。

- (4) 雇主聘僱外籍勞工，其聘僱許可期間最長為二年，雇主得申請展延以一次為限，其展延期間不得超過一年。如有重大特殊情形者，得申請再展延，其期間由行政院以命令之。但屬重大工程者，其再展延期間，最長以六個月為限。
- (5) 受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治癒再檢查合格者，得再進入國內從事外勞工作，但累計在華工作期間不得逾六年。
- (6) 外籍勞工有下列情形之一者，經中央主管機關核准，得由其他雇主接續聘僱(承接)：
- (a) 雇主或被看護者死亡或移民者。
 - (b) 船舶被扣押、沉沒或修繕而無法繼續作業者。
 - (c) 雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。
 - (d) 其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。
- (7) 雇主聘僱外籍勞工應繳納就業安定費，以作為促進國民就業支用。
- (8) 雇主不得指派所聘僱外籍勞工從事申請許可以外之工作。違反者，雇主將受罰鍰處份，另如經主管機關通知期限改善未改善者，即廢止雇主招募許可及聘僱許可，外籍勞工因不可歸責之事由，得轉換雇主。
- (9) 外籍勞工於入國前、入國後三日內及入國工作滿六個月、十八個月及三十個月之日前後三十日內須做健康檢查。
- (10) 雇主於外籍勞工連續曠職三日失去聯繫者或僱傭關係消滅者等情事時，雇主應於三日內以書面通知當地主管機關及警察機關，並副知行政院勞委會。
- (11) 雇主所聘僱之外籍勞工，經警察機關依規定遣返出國者，其遣送所需之旅費及收容期間之必要費用，應由雇主負擔。

2.5 台灣引進外籍勞工所遭遇之問題

受到政府對外勞政策的影響，自民國 80 年代為配合工業發展，開放外勞政策以來，因經濟及社會結構的轉變，其引進外籍勞工之問題，隨著時間背景的變化，而有所差異，本節將從經濟、社會與政治等層面影響進行文獻資料的探討(張昌吉，2002)：

(一)經濟層面

外籍勞工對經濟層面的影響，可分下列幾項分析之：

(1)對國內勞動就業機會的影響

整體而言，輸入國引進外勞的經濟考量因素包括解決因為經濟成長快速、出國持續擴張、工商業對勞力需求大增、勞力供給成長減緩以及三 K(指骯髒、危險及費體力等)行業的勞力短缺之問題，此外為了延續企業生存、增加國內投資、避免企業出走、提高平均國民福利等原因，而有引進外勞的相關政策產生。一般而言，雇主僱用外籍勞工的原因，除真正缺工之原因外，亦想從外勞與本地勞工薪資的差距，來降低其生產成本，以提高企業競爭的能力，並增加企業的獲利；而一般國民基於避免外勞的引進減少其就業機會及平均工資的經濟考量，則傾向於反對外籍勞工的引進。通常各輸入國政府必須在雇主要求引進外勞及一般勞工不歡迎外勞的兩大壓力下，再考量國內、外經濟情勢、勞動市場的供需，以及外籍勞工與本國勞工替代或補充的程度等因素，而決定是否引進外籍勞工及其數量。根據研究顯示，在經濟景氣持續成長的階段，外籍勞工對本國勞工就業機會的影響較不明顯，但在經濟景氣趨緩的階段，外籍勞工對本國勞工就業機會有明顯的影響，無技術或低技術勞工受到的衝擊較大，若未即時調控外籍勞工數量，對無技術或低技術勞工將會產生替代效果，造成失業人口大量增加。因此，外籍勞工數量調控機制，應考量經濟景氣繁榮或衰退的變化，來增減外籍勞工數量。

成之約(1994)針對「外籍勞工對勞工政策的影響」進行研究，其研究結論認為引進外籍勞工長期對國內勞動力會產生替代效果，同時更可能衍生出行政管理方面的問題。其分別從時間序列與橫斷面分析，發現外勞引進並不會明顯影響到國人就業機會，然而，他們提醒不能因此而過於樂觀，因為這個影響效果會受到經濟景氣之左右，尤其是有部份人(如中老年員工)或族群(如原住民)，其就業機會可能會受到衝擊(尤其在不景氣時)。於是建議仍應維持「補充性」原則之外勞政策。

(2)對產業升級之影響

從德國與瑞士的發展可見外勞的引進入可帶來短期的經濟效益，可能使企業與政府忽略產業升級的急迫性，長期而言，外勞的引進未必能增加產業的生產力且可能延緩產業升級的速度。

(3)對技術進步的影響

對企業技術進步的影響最重要的在於研究發展與技術提昇，外籍勞工的進用不必然會延緩企業技術進步，但企業單位也可能因勞動成本的降低，產生企業仍有利潤及具競爭力的假象，因而忽略研究發展經費及人力資本培訓的投入，長期的技術進步與創新反而減緩。

(二)社會層面

外籍勞工對國內社會亦造成多方面的影響，包括：

(1)影響社會治安

外勞對社會的影響當中，以外勞的逃脫最受矚目。為什麼合法引入的外籍勞工要逃脫？學者艾昌瑞等人(1997)指出，由於外勞來台有工作時間的限制，當工作期間越接近契約期限，逃脫的誘力增大，逃跑成為非法外勞的機率高達 9.8%。蔡宏進(1997)的研究也有發現，離境前兩個月乃外勞逃跑之高峰期。

外勞與社會治安，是大家關切之議題，亦是外勞引進所產生之社會影響的重點，林佳營(1997)在其研究中指出，現階段外勞的犯罪率雖然仍低，然而因外勞的犯罪對台灣民眾較易帶來心理恐懼，尤其當非法

外勞造成治安防治上的死角；外勞非法的性交易，可能引發如 AIDS 的傳染；以及外勞次文化圈的形成與本國文化間可能產生的民間衝突等，都會增加整體社會成本。

根據警政署之統計資料，外籍勞工在台犯罪紀錄，1997 年為 137 件，1998 年為 199 件，1999 年為 147 件，其中以竊盜案件最多，暴力犯罪案件居次。因為非法外勞居所不定，警察查訪取締不易，而使得管理工作出現漏洞。非法外籍勞工因為處於隱匿狀態，身在異鄉，心理狀況不甚穩定，成為治安工作上的死角。外籍勞工所造成的治安問題，對台灣社會的影響顯然是負面的。

(2) 產生勞工關係及勞資關係複雜化

勞委會在處理勞資糾紛檢舉案件中發現，外籍勞工已成為勞資糾紛中，被勞方經常運用的籌碼，因為被檢舉的事業單位在發生勞資糾紛前，大多已經有外勞超時加班，或違法運用外勞的情形，但本地勞工並未有即時具體的檢舉行動，直到勞資爭議發生後，勞方才以資方違法運用外勞的事實作為勞資爭議的籌碼，當與資方談判破裂時，則向勞委會等提出檢舉，因此外籍勞工亦使勞資關係產生新的緊張關係。外勞的引進亦減少本國勞工在工資及相關福利的議價能力，甚至部份公司有以外籍勞工取代本國勞工之情況。

薛承泰等(1999)在「外勞管理問題之研究」中指出，家庭幫傭和製造業與營造業的外勞特質不同，主要差別除了性別外，在於前者和雇主乃是朝夕相處在一個屋簷之下，勞雇雙方互動頻繁，雙方若有認知差距較易造成緊張，這種情形應由誰來協調？政府將管理外勞之權責交托雇主，然而家庭幫傭之雇主真的有能力來做到管理外勞嗎？這是外勞管理一個難解之結。

(3) 影響國內衛生防疫成果

依據施貞夙(1994)在「我國外籍勞工健康檢查制度實施成效之研究」中，發現外勞入境後，仍有將近 3% 有染患我國所規定的傳染病而遭

遣返；至於能夠留下來的的外勞，基於某些傳染病有相當長之潛伏期與空窗期，未必就表示無健康、衛生上之疑慮(薛承泰等，1999)。中國時報於民國 83 年 1 月 24 日第 13 版刊載，我國自引進外籍勞工以來，其中泰國勞工為數最多，而泰國又是亞洲愛滋病的大本營，在 1994 年初桃園就有三名泰國女性勞工被發現感染愛滋病毒，引起社會大眾的恐慌；加上多位學者指出國內從基層健康醫院至地方衛生機關到中央部會，外勞健康的各個環節的配合不足，因此外籍勞工的健康管理亮起紅燈，足以破壞國內防疫成果。

(4)使少數民族問題複雜化

原住民在都市的勞力大多數集中於製造業、服務業與體力工作，因為這些行業易有勞力短缺發生，而帶給原住民就業機會，而今引進外籍勞工，其所從事的工作領域正是原住民外出謀生的工作領域，因此引發國內少數民族—原住民的生活與就業安全問題。原住民失業人口大幅增加，引發原住民工作權及生存權保障的相關議題，外勞引進益加凸顯少數民族的問題(謝高橋，1992)。

(5)外勞滯留問題

一般國家輸入外籍勞工是為了補充暫時性的勞力，而不歡迎外籍勞工變成長期移民，但是受到下列因素影響，外籍勞工會轉化成永久性移民，而悖離原始的規劃目的(楊秀玲，1989)：

- (a)外籍勞工經雇主訓練後，技能以臻熟練，企業單位不忍放棄，故提出申請延長居留期限，繼續聘用。
- (b)就外籍勞工而言，畢竟其母國的經濟發展及技術水準與輸入國有顯著差距，他們本身也無歸國的意願，故會設法延長勞務契約或勞動許可，長期居留。
- (c)外勞一返回其母國，再想入境便很困難，所以在新的限制之前，入境之勞動者多半想設法留下來。
- (d)已經入境之外勞，其親友亦被引進加入我國的勞動市場。

(三)政治層面

政府開放外勞中也有促進政治外交的功能。雖然政府開放外勞，並非為了外交，但是，一旦將外勞開放扣住政治外交，已經影響兩國政府間的談判實力，以及造成外勞輸出國家的強勢地位。台灣最有利的策略就是凍結不友善的國家引進外勞。東南亞金融風暴下的經濟危機，導致東南亞國家的失業率嚴重，因此，台灣的凍結策略確實能發揮相當效果(陳宗韓，1999)。

對於全面暫予停止自印尼引進勞工事宜，勞委會自民國 91 年 8 月 1 日起全面暫予停止自印尼引進勞工，係針對印尼方面強迫我國內仲介公司代扣印尼籍勞工保證金之不合理作法，及印尼方面未配合勞委會自民國 90 年 11 月實施之調降外勞仲介費措施，確實查驗仲介費收費情形，致高額仲介費未有改善；另印勞行蹤不明(逃跑)人數居高不下，雖經勞委會多次洽請印方予以改善，印方仍無具體改善成果等情事。基於上述理由，為維護我方權益，勞委會決定採行「全面凍結」之積極作為，已促使印方正視以上問題(行政院勞工委員會職訓局，2002)。

引進外籍勞工之政治層面的影響，除上述影響政治外交問題外，尚有外籍勞工所行成的移民及外籍勞工的人權等問題。

2.6 外籍勞工之管理

外籍勞工引入後，形成社會上之一特殊族群，除了語言文化之基本差異外，其平均教育水準低，及全數為單身在外，是兩大重要特點。對於這個特殊族群的管理，應有的基本觀念包括：(1)尊重習俗，瞭解民族姓；(2)以關懷，同理心爭取信任和依賴；(3)恩威並濟，以服務代替管理，以疏導代替堵絕(鄭烈，2002)。有關外籍勞工來台後的管理事項，依前述之基本觀念，其內涵大致可分為生活管理、行為管理及事務管理

等三類，就其分類事項之特性，分述其管理的要點如下(鄭烈，2002)：

(一)生活管理

外勞生活管理係依其特性以滿足其日常生活所需之基本需求而安排，包括每人食、衣、住、行、育樂之全項責任照顧，訂定作息時間表，填寫生活日誌，統計出缺勤人數，達到完全掌握的標準。在居住設施方面，宿舍生活營區之規劃以獨立隔離為原則，與鄰近居民、社區保持一定距離；在飲食供應方面，雇主應提供外勞足食、營養並最好合乎其民族口味之伙食；在衛生習慣方面，不同國籍的外勞應依其衛生習性予以勸導或教育，以養成良好的衛生習慣，如菲籍勞工仍有部份以手抓食飯菜，最好勸其改用餐具，否則應備洗手水桶；在衣著被褥方面，目前引進之外勞均來自東南亞熱帶地區，較能耐熱，但怕寒冷，所以雇主準備之寢具應含棉被羽毛毯，並注意協助外勞獲得足夠禦寒衣物；在交通問題方面，最好嚴禁外勞騎用腳踏車，以避免闖禍，視需要應適時安排車輛統一載運外勞外出購物或旅遊等；在醫療照顧方面，遇有生病而無法工作之外勞，應由雙語人員陪同就醫，並問有無特殊病史或藥物過敏等，遇檢查出傳染性疾病者，立即予以隔離；在休閒、節慶及其他方面，每月舉辦慶生會，撫慰其遠離家鄉工作，辛勞之情，但勿使其飲酒過量而誤事。依國情不同，應協助各國外勞慶祝其重要節慶，如泰國之泰皇生日，潑水節。菲律賓之新年、聖誕節等，及印尼外勞回教之禁忌及儀式。

(二)行為管理

有關外籍勞工個人及集體行為規範及相關問題之處理及預防要點分述如下：

(1)逃職問題

造成逃職的因素有非法仲介拐騙、工作不適應，雇主或領班虐待等，或獲知將遭因故遣返，索性先行棄職逃走，另尋賺錢機會。當逃職發生時，以外勞失去行蹤滿三日，立即報警列查，同時報

備勞委會。

逃職問題的預防，應平素留意工人交友動態，外出時留下去處電話、訪友姓名等記錄。時時宣導非法工作所冒之危險，如工作收入與期間無保障；身心受怕，如驚弓之鳥；工作安全保障低，醫療傷亡無依靠；經常被騙遭棄、流落街頭等。總之平素多關心外勞、妥善照顧生活，多給加班機會，安定其心情，滿足其所需。

(2) 飲酒問題

教育水準低之勞工階層，本易有飲酒放鬆之習慣，然而飲酒過量容易發生難以控制之狀況，如鬥毆、損壞設備、火災或怠惰不上工等，尤其是在發薪日或不工作之假日較易發生類似情形。

飲酒問題的預防，應於宿舍或營區管理規定中，宜規範飲酒節制之時間、地點、數量等，並加強督導及巡查，違反規定者予以警告或其他處罰，有酒癮者、累犯者則遣返之。若公司舉辦之團體活動中，有過量飲酒失控者，委言拉勸，隔離於現場之外，避免肇事。切勿強力壓制，才不會升高對立態勢。

(3) 賭博問題

賭博通常易發生於發薪日或平常晚間，發生原因有打發時間，有嗜賭本性，還有設局詐賭者，往往發生糾紛，引起嚴重後果。

賭博問題的預防，應於每日睡前巡查寢室，嚴格禁絕任何金錢遊戲，相對地多提供休閒娛樂設施，使其有所寄託與消遣之空間。

(4) 罷工、怠工

引起罷工等事件的原因有：雇主、領班欺虐工人；聘僱條件不瞭解、金錢處理(如加班費計算、匯款計算之差異、薪資晚發)不當或誤會；群體間待遇不一致、不公平(不患寡而患不均)；伙食不滿意等。

罷工與怠工的預防問題，應透過管理人員或雙語人員事先掌握資訊防患於未然，既發生後，宜緩和情勢，誠懇面對，把握「先上

工後談判，不違法令」之原則進行疏導，以先行隔離首謀及意見領袖，迅速遣返當為事件處理要領。

(5)鬥毆

外勞血氣方剛，自尊心強，加以身處異國，環境不熟悉，防衛心極強，很容易以各種原因引起爭鬥，須平常多觀察外勞群體行為，避免可能爭端。

鬥毆的預防問題，應儘速予以隔離，並召喚警方協助，將領頭肇事人員扣留，隔日待其冷靜後再作進一步處置。類似事件發生時，儘量避免媒體之參與、追蹤，以免橫生困擾。

(6)其他注意事項

任何外勞擾動事件，均須作第一時間之立即對應，惟處理方式宜緩和而堅持，務必先求事件之冷卻，恢復正常作息，而後快速處理之。

(三)事務管理

對外勞事務之管理，主要包括法定流程文件辦理、錢財處理、意外事件與死亡處理等事項，分述如下

(1)法定流程文件辦理

有關外勞來台及工作期間之有關事務，首推所有法定文件及手續流程，包括入境體檢、居留證、聘僱許可、勞健保、扣繳、完稅、出境手續、核准函作業等。由於該等事務之繁雜，雇主可飭由其簽約之人力服務公司以其專業知識協助雇主或代為辦理，並依時限將各項文件控制妥當。

(2)錢財處理

每月薪資徵得工人同意後，保留少許現金零用，其餘儘量幫其匯回，以免手上現金太多，隨意浪費，沾染惡習，甚至置家庭於不顧，造成更多糾紛困擾。另注意避免外勞自行以地下管道匯款，以免因小失大。

(3)意外事件

外勞較常發生之意外事件，最多者為工作中受傷，另有交通事故受傷或飲食不當集體中毒等。

(4)死亡處理

外勞常見死亡原因為工作意外、車禍、過勞、心肺衰竭及不知原因之猝死。

另有關外籍勞工類別中，由於家庭幫傭與監護工之工作屬性較為特殊，其工作表現的好壞，端視雇主、受照顧人及其他家人之直接互動與主觀感受，故其在管理上，隨不同之雇主個人行為模式而不同，較為彈性，但仍可原則性規範如下：

(一)工作管理

(1)與受照顧人及其他家人之互動與親疏方面，如受照顧人係重症病人，病情的轉好或惡化，非為家庭監護工的專業能力所及，但可觀察其例行看護、復健之工作態度、受照顧人外觀之整潔、床褥的乾淨、週遭環境的維護等，衡量其愛心與耐心。如受照顧人係幼兒，則可藉由孩童的語言或肢體表達對其親近或疏離、身體受傷與否，衡量其愛心與耐心。但終究家庭幫傭與監護工是無法取代為人子女盡孝道或為人父母親教導之天職。

(2)家事處理之條理與勤惰方面，如住家環境清潔之徹底與保持；食物烹調之新鮮、衛生、不浪費及菜色之轉換等；衣物分類清洗、衣少會手洗、燙整收摺有序等。

(二)行為管理

(1)在私人通信方面，其會因家書減少影響情緒，產生發呆、心不在焉、頻頻查看信箱，甚或辭職返鄉。如因在外交友，擅自以雇主府第電話聯絡，耽於聊天不知節制，除會造成電話費暴漲，其個人負擔增加，甚而影響情緒。

(2)在金錢處理之異常方面，如個人花費增加，非為其家人購置物品，

係注意並改變妝扮，可能在外結交異性朋友；如安家匯款減少，可能與其家人發生隔閡，或者其家人亦來台或前往其他國家工作；如預支薪資可能是預謀逃跑的前兆。

(3)在作息改變方面，如外出頻繁、在外逗留時間增長、要求增加休假、逾時返回等，均是玩心漸重、結交損友的徵兆。

(三)生活管理

(1)因其與雇主家人係共同居住，個人清潔衛生習慣的良好與否，會影響雇主家人的健康，故一旦有異常，必須予以隔離治療或立即遣返回國。

(2)飲食習性之改變，如為減肥，過度節食，可能會無足夠體力工作；而口味的突然改變，則可能懷孕。

2.7 雇主與外勞之關係

由於外勞來自另一個國家或地區，其文化風俗、生活習慣、衛生與健康觀念等，均與住在台灣的雇主不盡相同，而雇主與外勞想要相處融洽，首要條件是必須相互了解對方，亦即需要知曉對方之文化風俗、生活習慣、衛生與健康觀念，甚至是對方之思維模式，這些相關訊息之獲取須依賴訊息的搜尋。而資訊的搜尋包含兩大類(Hawkins 等人，2004)：一為內部搜尋(internal search)，亦即自個人之長期記憶中搜尋相關資訊，另一為外部搜尋(external search)，亦即經由外界週遭之所有可能的管道(例如：親友、報章、專家、網際網路)搜尋相關資訊(Blackwell 等人，2001)。外部搜尋除了向親友詢問外，其他管道諸如：報章雜誌、網際網路、電視廣播等，均為台灣政府或相關機構可設法提供，尤其是若能適度教導外勞華語或台語，則外勞可透過多種媒體來了解台灣的文化風俗、生活習慣、衛生與健康觀念，甚至是台灣雇主之思維模式，且可以便於向雇主表達意見或陳述外勞所屬國家或區域之文化風俗、生活習慣及衛生與健康觀念等。此有助於外勞與雇主相處關係之改善。

2.8 政府提供外籍勞工與雇主的服務

行政院勞委會為落實外勞管理輔導，積極建構外勞管理輔導網路，除輔導各地方政府推動外勞諮詢服務，並結合資源辦理外勞休閒育樂、庇護收容、廣播宣傳等各項工作。目前政府提供外籍勞工與雇主的服務，分述如下(楊雅夙，2002)：

(一)加強雇主管理責任與外勞來台之講習

1. 加強安排外籍勞工職前講習：為減少外籍勞工引進，對社會造成之負面影響，政府除協助各外勞輸出國於外勞出國來台施以職前講習，介紹在華工作期間應遵守之法令，納入雇主聘僱外籍勞工生活管理計畫書。
2. 規定雇主僱用雙語管理人員：為加強雇主聘僱外勞管理及溝通協調工作，除加強宣導雇主僱用雙語管理人員，以利管理外，於上述公告中規定，對於聘僱外勞達一定人數以上之事業單位，應設置具有通曉雙語（即華語及外勞母國語）人員協助管理。
3. 辦理人力仲介業者研習及座談會：由於現行包括外籍勞工出入境、聘僱許可、健康檢查、食宿安排等各項事務，雇主多委由人力仲介業者代辦，故加強仲介業者對相關法令規定之研習及業務聯繫有其必要。勞委會每年分區辦理人力仲介業者研習會，並辦理業務聯繫座談會。

(二)補助地方政府辦理各項外籍勞工管理輔導工作

1. 外勞管理輔導業務聯繫會報、外勞政策及法規宣導座談會：邀集勞工、警政、衛生、財稅等政府單位及雇主、人力仲介等相關單位之外勞管理人員，以利外勞管理協調聯繫、外勞政策與外勞管理法令宣導。
2. 外勞管理人員研習會：邀集事業單位之外勞管理人員辦理包括外勞政策、就業服務法規說明、勞動基準法、勞工安全衛生法令、健檢防疫、治安管理等管理實務課程研習，以增加外勞管理人員專業智

能。

3. 外勞休閒育樂活動：配合外勞母國及本國重要民俗節日，如潑水節、聖誕節、端午節、中秋節辦理各項外勞慶祝聯歡會，並利用星期例假日辦理各項休閒育樂活動，藉以紓解外勞思鄉之情及提供正當休閒育樂管道。
4. 語言訓練班：為加強雇主與外勞溝通能力，邀集外勞管理人員及外勞，辦理泰語、印尼語、越南語、英語及華語等各類語言訓練班。
5. 外勞法治宣導會：進入僱用外勞人數達百人以上之事業單位，對其所聘僱之外勞進行就業服務法、愛滋防治及社會治安等法令宣導。

(三)捐助廣播電台製播外勞廣播節目

為紓解外勞思鄉問題及加強配合外勞政策及法令宣導，捐助廣播電台製播外語廣播節目，如補助台灣廣播公司等八個單位製播十二個節目，其中包括泰語、英語、越語、印尼語等適合外勞收聽廣播節目，藉此提供外勞正當休閒活動及勞委會提供法令宣導管道。

(四)加強外勞法令宣導

1. 錄製外勞法令宣導影片：為加強就業服務法、勞工安全衛生及愛滋防治等法令宣導，勞委會錄製外文版之外勞在華工作須知、勞工安全衛生錄影帶，並補助行政院衛生署製作愛滋防治宣導等影片。
2. 印製外勞生活須知宣導手冊：每年定期編印外勞在華工作須知手冊及摺頁式宣導單張分送各個輸出國及其駐華辦事處，於辦理外勞來華前講習使用，並交由各地外勞諮詢服務中心，及國內仲介公司提供外勞索取參考，以期外勞能了解我國相關法律、風俗、文化等，協助外勞來華期間能儘快適應國內生活。
3. 編印就業服務法令宣導資料：除定期編訂就業服務法令彙編，並針對就業服務法修正案新修訂內容，編印各式宣導資料寄發雇主及外勞管理相關單位，並透過媒體加強對民眾之宣傳。

(五)外勞申訴服務及外勞庇護收容

1. 輔導地方政府設立外籍勞工諮詢服務中心，透過熟悉外勞母語之外勞諮詢服務員，提供外籍勞工及其雇主法令諮詢、心理諮商及勞資爭議處理等各項服務。
2. 設立免付費外勞申訴專線，包括英語、泰國語、印尼語與越南語等專線。
3. 辦理外勞庇護收容，由政府結合民間社會資源，當遇有必要庇護收容之外勞，可由地方政府認可委由宗教或公益機構、團體成立之外勞庇護中心收容安置，受委託之外勞安置機構得請求補助外勞安置之膳宿及相關費用。

(六)在加強外勞衛生防疫方面，則包括落實聘僱許可之申請期限規定；建立外勞健檢催查制度；加強健檢不合格外勞之潛返工作；及慎選外勞國外健檢醫院及加強源頭管制等。

(七)加強查察非法外勞及防範外勞犯罪。

2.9 仲介業者提供外籍勞工與雇主的服務

雖然就業服務法中規定雇主可自行引進外勞或透過仲介公司辦理，但雇主對於外勞勞動市場的涉入程度往往不如仲介公司高，以致蒐尋技術較仲介公司差，或是沒有投入太多的人力資本，因而自行引進的成本也就高於由仲介公司代辦外勞引進的成本。因此，雇主大多透過仲介公司代為引進外勞，而自行引進者也或多或少與仲介公司存在著合作的關係。然而，雇主委託仲介公司尋找外勞，其中對於仲介公司是否有欺騙、怠惰等行為存在著監視成本，亦即雇主對仲介公司存在資訊不對稱，此為雇主引進外勞的交易成本之一(吳惠林等，1997)。

此外，由於政府對人力仲介公司進行多方案制，例如仲介商的設立許可、仲介費的價格管制及仲介師執照等，因此，政府與仲介公司之間就形成另一層代理關係。政府對於仲介是否有欺騙、怠惰等行為也存在

監視成本；而仲介對於政府如何分配外勞配額則存在不確定性，亦即代理雙方同時存在資訊不對稱(鄭凱方，1998)。

仲介公司對雇主之服務通常為定期或不定期拜訪以了解雇主與外勞之相處與適應情形，並代辦一些行政程序及文件。而對外勞之服務則為定期帶其前往體檢並探詢其適應情形與需求狀況。有些仲介公司甚至會提供雇主與外勞相關資訊之刊物，目前市面上針對外籍勞工與雇主提供之刊物，如表 2-5 所示。

表 2-5 目前市面上針對外籍勞工與雇主提供之刊物

服務對象		刊物 名稱	發行 期間	刊物主題					發行 單位
雇 主	外 勞			法令 宣導	申辦程 序說明	個案 報導	Q&A 問答	語言 學習	
V	V	泛亞人力月報	月刊	V	V	V	V	V	泛亞 企業
V	V	外勞資訊 (中英文版)	月刊	V	V	V			台北市 人力仲 介公會
V		凱文維妮家 庭月刊(中 英文版)	月刊	V	V			V	泛亞 企業

註：細格中之符號”V”係指”有提供服務或有包含此主題”，空白則表示”沒有提供服務或沒有包含此主題”

資料來源：本研究整理

仲介公司亦提供雇主申聘及引進外勞全程作業，以及外勞工作期間全部服務辦理事項如下表 2-6。

表 2-6 仲介公司提供雇主申聘及引進外勞全程作業及服務事項

序	工作項目	序	工作項目
1	雇主申請資料索取	33	外勞工作滿 12 個月健康檢查辦理
2	簽雇委任公司委任書	34	外勞 1 年期滿休假事宜處理
3	就業站求才登記	35	外勞第 1 年所得稅金繳納
4	通告雇主政府訪查應注意配合事項	36	滿 1 年外勞居留證展延申辦
5	求才登報(一報三天)	37	外勞工作滿 12 個月健康檢查辦理
6	就業服務站求才媒合	38	外勞工作滿 18 個月健康檢查辦理
7	就業站取求才證明書	39	外勞工作滿 18 個月健檢衛生局核備函申辦
8	製作申請勞委會許可文件	40	雇主喪失聘僱資格函報勞委會，辦理外勞轉出登記及協調
9	呈報勞委會申請招募許可	41	外勞第 3 年工作展延申辦
10	辦理在台承接(續聘)外勞作業	42	外勞第 2 年所得稅金繳納
11	辦理雇主選工事宜	43	外勞返鄉休假重出入境申辦
12	法院認證辦理	44	外勞返鄉休假機票訂購及接送機
13	認證文件、合約製作	45	外勞第二年工作期滿離境報備
14	國外駐台勞工中心簽證	46	外勞行蹤不明報備協查及通緝或撤銷通緝辦理
15	完成全部文件寄送國外仲介公司	47	雇主就業安定費核算
16	國外仲介公司聯繫	48	雇主資料異動申辦
17	更換外勞人選處裡	49	外勞居留證第三年展延申辦
18	通告外勞入境抵台日期	50	外勞解約或期滿返國完稅
19	外勞入境機場接機	51	外勞定期儲蓄存款結算取回

20	外勞入境初次體檢辦理	52	外勞期滿返國機票訂購及接送機
21	外勞警局指紋，居留證申辦	53	外勞工作滿 30 個月健康檢查辦理
22	外勞送雇主家交接各項文件製作	54	外勞工作滿 30 個月健檢衛生局核備函申辦
23	外勞送雇主家交接及翻譯服務	55	勞工意外死亡及重傷事件處理及保險給付請領
24	外勞入境初次體檢表寄送	56	雇主重招通告辦理
25	外勞勞健保申辦及外勞意外死亡投保	57	外勞護照期限延長或遺失補發辦理
26	勞委會聘僱許可函申報	58	外勞居留証遺失辦理補發
27	外勞入境體檢不合格或試用期不適遣返，搭機護送	59	外勞匯款回鄉服務
28	外勞遣返出境搭機證明索取	60	外勞第三年所得稅金繳納
29	外勞遞補作業辦理	61	外勞第三年工作期滿離境報備
30	外勞生活輔導及巡迴服務	62	每年 1.4.7.10 月份通告雇主就業安定費繳納
31	外勞工作滿 6 個月健康檢查辦理	63	最新相關法令規定不定期公告
32	外勞工作滿 6 個月健檢衛生局核備函申辦	64	外勞勞健保申退辦理

資料來源：本研究整理

2.10 本研究探討之主題

綜合上述並參考有關外勞議題之文獻，可歸納出雇主與外勞對有關之資訊需求如下：

- (一)法令(或規定)方面：「就業服務法」於民國 81 年頒行至今，依其相關子法「私立就業服務機構許可及管理辦法」設立之人力仲介公司在外勞事務上之角色與作為，成為社會輿論與大眾媒體經常議論之熱門主題。對於現行之外勞法規及政策環境，值得注意的是，即使政策上允許雇主跳過本國仲介公司而逕向國外辦理招募引入外勞，仍有逾九成之雇主委由本國人力仲介公司服務，可見在現行的政策環境下，外勞仲介公司的專業服務，也與政策之執行有密不可分的關係，更顯見的是雇主或外勞對現行法令(或規定)之不甚瞭解(鄭烈，2002)。
- (二)民情風俗方面：民情風俗可分為外勞需要知曉有關台灣的民情風俗，以及雇主亦應了解外勞之民情風俗。外勞依國情不同，應協助各國外勞慶祝其重要節慶，如泰國之泰皇生日、潑水節；菲律賓之新年、聖誕節等；及印尼外勞回教之禁忌及儀式，亦即應瞭解外勞所屬國之風俗習慣及其民族性(鄭烈，2002)。
- (三)答客問或問答集(Q&A)方面：China News 與 China Post 這兩份台灣英文報紙的重要性並非指限於語系的可及性一項，更值得注意的是，它們老早就在星期天特別開闢和菲勞相關的專(版)欄為招攬。除了菲勞在台灣的生活點滴報導、教會活動介紹等主要內容之外，China News 所匠心設計的“Kabayan”(Tagalog 的問候語，Tagalog 為菲律賓當地通行語)專欄更是在分析上不容闕漏。“Kabayan”的原始宗旨是提供一個可讓菲勞投書詢問，並有專欄負責人針對他們問題進行解答的專欄設計(吳挺鋒，2002)。

- (四)語言方面：為瞭解外籍勞工作概況及事業單位對外籍勞工的運用管理情形，行政院勞委會統計處於 2002 年辦理「外籍勞工運用及管理調查」，發現事業單位運用及管理外勞產生之困擾以「語言隔閡，溝通不容易」最多，占 72.6%(陳玉豐，2002)。因此，若能教導外勞使用簡易且常用之華語或台語，甚或雇主也學習一些外勞所屬國語言，則可增進主僱間之溝通，避免不必要之誤會。
- (五)外勞之故鄉訊息報導方面：外勞由於長期離鄉在外，且在台灣所接觸的訊息幾乎都與台灣有關，很少有其故鄉之訊息，因此，外勞非常渴望獲知其故鄉之訊息。尤其當故鄉發生重大事件時，外勞們更是引頸以待，哪怕是隻字片語。
- (六)外勞創作方面：王俐容(2003)在全球化時代的多元文化主義中指出，歷經政治民主化與族群衝突的過程後，台灣人民正逐漸開始學習到要以更開放更多元的態度去面對不同的文化，例如過去一直視為低下的原住民文化或閩南客家文化等等，政府的施政轉向，以更為平等的態度面對台灣社會內存在的文化差異。然而，這些新的學習似乎並沒有轉移到新來的外籍勞工身上。這些外籍勞工文化在台灣多受到的是負面的批評與污名化。為了改善外勞的污名化現象與促進文化再現權及發展權，勞工行政部門開始經由文化活動的舉辦，來重建外勞的印象。例如辦理模範外勞選拔、外勞詩文比賽與成立 SMT(The Samahang Makata-Taiwan International Filipino Group of Writers in Taiwan)定期集會創作、朗誦自己詩作等，他們希望藉由詩作，可以取得和台灣社會的對話空間。
- (七)個案(即雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)報導與討論方面：在外勞議題中，勞資問題仍是最尖銳的矛盾。勞資矛盾在台灣高壓的外勞管理制度的設計之下，夾雜著種族、性別壓迫，使得外勞更形弱勢(龔允倩，2002)。為促進勞資和諧，保障外勞權

益，應主動發布個案遭遇，突顯外勞勞動困境，透過媒體讓社會看到外勞在陰暗角落的不當對待。若是發生雇主與外勞相處融洽，相互扶持投桃報李之事，亦應加以報導，作為正面之教材。

(八)台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導方面：劉黃麗娟(2004)研究認為，由於移出國與接受國人民因教育、文化、生活習慣不同也會影響對於健康的認知與行為；且因病菌沒有疆界，疾病所產生的社會成本必需由病人本身、雇主及家人、受感染者、接受國社會及母國社會等共同承擔，故無論外勞母國或接受國之政府都必須積極面對移民與健康的問題，於是建議政府應提供外籍勞工及利益相關者如雇主、雇主家人、仲介人員及外勞諮詢中心服務人員足夠與正確之疾病預防與保健常識，以資訊提供及衛生教育補充篩檢與控制之不足。諮商與資訊之提供尤應尊重個人隱私，資訊內容應以淺顯及易於閱讀為原則。

(九)台灣口味之食譜方面：由於外籍幫傭的職責乃幫忙整理家務或是料理三餐，甚至有些監護工在照護病人時，亦應了解被照護者之飲食習性，因此，外勞對台灣口味之食譜應有所了解，台灣雇主也希望外勞對台灣口味之食譜有所了解。

經由文獻探討得知，外籍勞工的引進，為當前因應勞力短缺所採取之不得已措施，雖然外勞的開放確已對產業界缺工問題產生紓解作用、加速重大公共工程順利推動及促進婦女勞動參與，惟減少外勞引進後對國內社會造成之負面影響，實為當務之急；此外，隨著經濟全球化、國際化的腳步加快，勞動市場無國界已成為不可抵擋之趨勢，基於對國際人權之尊重及平等互惠原則，加強外勞基本人權維護及合法權益保障更是政府重要措施。不論是在政府—仲介、仲介—雇主、仲介—外勞、外勞—雇主或外勞—仲介—雇主等之關係，皆發現其對相關資訊取得之不足等問題，以致產生外籍勞工的社會治安等問題；仲介公司為享厚利，

並使其業務不斷成長，可能會不斷地使用各種手段，促使政府增加外勞配額；或是雇主漫天叫價、謊報高額需求等現象。本文認為政府應統一出版各類相關刊物，無論在法令宣導、外勞申請程序說明、個案報導、Q & A 問答、或是語言學習等刊物內容，以週刊、月刊、季刊、或年刊等方式，主動提供外籍勞工、雇主與仲介業者之相關資訊。基此，本研究進行研究設計(詳見下一章)，以期了解外籍勞工與雇主對相關出版刊物所涵蓋之主題及此刊物之型式或規格之需求情形。

第三章 研究設計

本研究為求能夠對於外籍勞工與其雇主對相關出版刊物之需求分析進行深入之探討，除了蒐集與整理分析相關文獻，以求了解學術界對相關議題所作之研究結果，更進一步利用問卷調查法，以得知外勞所需的主題出版刊物及其刊物內容。故本章首先將針對第一章所提研究目的，介紹整篇論文的研究架構；第二節將介紹問卷內容的設計與安排；第三節則為樣本抽樣方式；最後將在第四節介紹所採用的資料分析方法。

3.1 研究架構

藉由文獻得知動機是未滿足的需求，即是期望狀況與實際狀況之間的落差，引發內在的驅力；再加上外界的刺激誘因，形成外在拉力，繼而引發企圖滿足需求的行為。另外，不同特性的人對於相同或是相異的狀態下，均可能會有不同的行為產生。因此，本文將綜合上述所言，確立本文之研究目的，同時探討其需求行為，提出本文的研究架構，如圖 3-1。

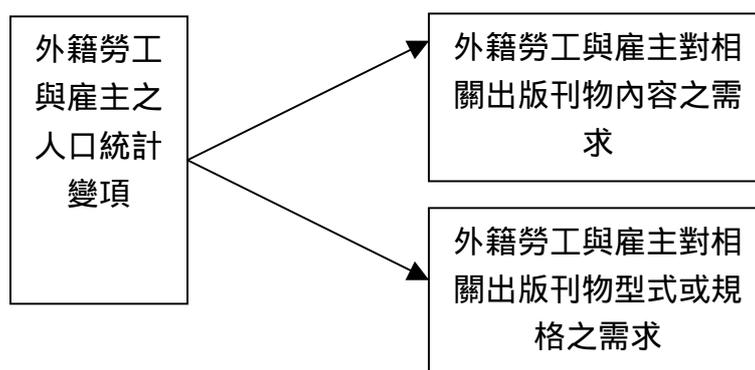


圖 3-1 研究架構

3.2 研究變項與問卷設計

本研究的研究變項共分為三大部分，包括外籍勞工與雇主人口統計變項、外籍勞工與雇主對相關出版刊物內容之需求變項、型式規格之需求變項。問卷設計主要採取調查法中的便利抽樣法蒐集資料，問卷第一部分為外籍勞工權益(外勞填答)或僱用外籍勞工(雇主填答)相關訊息之獲取管道調查，問卷第二部分為若有一份有關外籍勞工權益或僱用外籍勞工之相關訊息的出版刊物，就問卷列出之九大主題勾選各主題之重要程度，問卷第三部分為外籍勞工或雇主填答者之基本資料。有關各項變項的操作型定義及問卷設計內容說明如下：

3.2.1 外籍勞工之人口統計變項

1. 性別：分為男性與女性兩個選項
2. 年齡：本研究將 30 歲以下視為同一區隔，然後以增加 10 歲為一個區隔，依序分為：30 歲以下、30~39 歲、40~49 歲、50~59 歲、60 歲(含)以上，共五個選項。
3. 教育程度：分為國中(含)以下、高中/高職、專科、大學/科技大學/技術學院、研究所(含)以上，共五個選項
4. 工作性質：本研究依外籍勞工類別將工作性質區分為重大公共工程建設、製造業、家庭幫傭、監護工與外籍船員等，共五個選項。
5. 每月總收入：分為兩萬元以下、兩萬~四萬元以下、四萬元(含)以上，共三個選項。
6. 工作地點：本研究以台灣地區之外籍勞工為研究範圍，將工作地點區分為北部地區(台北縣市、基隆、宜蘭)、桃竹苗地區(桃園、新竹、苗栗)、中彰投地區(台中、彰化、南投)、雲嘉南地區(雲林、嘉義、台南)、高屏地區(高雄、屏東)、花東地區(花蓮、台東)、離島(澎湖、金門、馬祖、蘭嶼)，共七個選項。

7. 婚姻狀況：分為未婚與已婚等二個選項。
8. 在台停留期間：在台停留期間係指自從到台灣被僱用迄今，總共有幾年。本變項區分一年以內、一年～二年以內、二年～三年以內、三年～四年以內、四年～五年以內、五年～六年以內、六年(含)以上等，共七個選項。
9. 國籍：分為菲律賓、印尼、泰國、印尼、越南與其他國家等五個選項。

3.2.2 雇主之人口統計變項

1. 性別：分為男性與女性兩個選項
2. 年齡：本研究將 30 歲以下視為同一區隔，然後以增加 10 歲為一個區隔，依序分為：30 歲以下、30～39 歲、40～49 歲、50～59 歲、60 歲(含)以上，共五個選項。
3. 教育程度：分為國中(含)以下、高中/高職、專科、大學/科技大學/技術學院、研究所(含)以上，共五個選項
4. 職業：分為軍公教、農林漁牧、工、商、服務業、自由業、家管與其他等，共八個選項。
5. 家庭每月總收入：分為兩萬元以下、兩萬～四萬元以下、四萬元～六萬元以下、六萬元～八萬元以下、八萬元～十萬元以下、十萬元～十五萬元以下、十五萬元～二十萬元以下與二十萬元(含)以上，共八個選項。
6. 居住地點：本研究將居住地點區分為北部地區(台北縣市、基隆、宜蘭)、桃竹苗地區(桃園、新竹、苗栗)、中彰投地區(台中、彰化、南投)、雲嘉南地區(雲林、嘉義、台南)、高屏地區(高雄、屏東)、花東地區(花蓮、台東)、離島(澎湖、金門、馬祖、蘭嶼)，共七個選項。
7. 婚姻狀況：分為未婚與已婚等二個選項。

8. 僱用外籍勞工期間：僱用外籍勞工期間係指從第一次僱用外勞到現在，僱用外勞的期間已有多少年。本變項區分一年以內、一年～二年以內、二年～三年以內、三年～四年以內、四年～五年以內、五年～六年以內、六年(含)以上等，共七個選項。
9. 所僱用外籍勞工之類別：重大公共工程建設、製造業、家庭幫傭、監護工與外籍船員等，共五個選項。
10. 所僱用外籍勞工來自於哪一個國家：分為菲律賓、印尼、泰國、印尼、越南與其他國家等五個選項。

3.2.3 外籍勞工與雇主對相關出版刊物內容之需求變項

本研究在探討外籍勞工與雇主對於與其相關出版刊物內容之需求選擇之考量因素時，乃是先根據文獻內容整理出一些資訊需求之主題，再分別與外籍勞工、雇主及仲介業者進行深度訪談，依據其所描述之需求後，再將問題予以增減或調整，以符合實際需要。此資訊需求變項共分為兩大部分，包括外籍勞工變項及雇主變項，分述如下：

1. 外籍勞工變項：包括台灣政府相關法令或規定之宣導、台灣的民情風俗介紹、Q&A(答客問或問答集)專欄、常用的華語或台語與外勞語言之對照表、外勞之故鄉報導、外勞創作(詩、散文、小說、繪畫等)發表、個案報導(雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)與討論、台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導、台灣口味之食譜介紹、其他等，共十個選項。
2. 雇主變項：包括政府相關法令或規定之宣導、外勞所屬國家之民情風俗介紹、Q&A(答客問或問答集)專欄、常用的華語或台語與外勞語言之對照表、外勞之故鄉訊息報導、外勞創作(詩、散文、小說、繪畫等)發表、個案報導(雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)與討論、台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導、台灣口味之食譜介紹、其他等，共十個選項。

3.2.4 外籍勞工與雇主對相關出版刊物型式規格之需求變項

本文意圖探討政府或出版業所提供的各項服務中，外籍勞工與雇主對其刊物型式規格的需求方式。亦即針對各種型式規格服務中是否能符合外籍勞工與雇主的期望。此變項共分為兩大部分，分述如下：

(一) 外籍勞工

1. 對於外籍勞工權益之相關訊息的獲取管道變項：包括仲介公司、國際網路、台灣政府相關單位、親友、報章雜誌、外勞所屬國政府相關單位、其他等，共七個選項。
2. 對於外籍勞工權益之相關訊息的告知管道變項：包括仲介公司電話告知、仲介公司傳真告知、仲介公司以出版刊物告知、仲介公司以 E-mail 告知、台灣政府相關單位以電話告知、台灣政府相關單位以傳真告知、台灣政府相關單位以出版刊物告知、台灣政府相關單位以 E-mail 告知、其他等，共九個選項
3. 對於外籍勞工權益之相關訊息以出版刊物方式告知管道變項：以週刊(每週發行一期)告知、以雙週刊(每兩週發行一期)告知、以月刊(每月發行一期)告知、以雙月刊(每兩個月發行一期)告知、以季刊(每季發行一期)告知、以半年刊(每半年發行一期)告知、以年刊(每年發行一期)告知、沒必要以出版刊物的方式告知等，共八個選項。
4. 對於外籍勞工權益之相關訊息以出版刊物方式告，願意付出多少代價購買變項：每年 500 元(含)以下購買、每年 501~1000 元購買、每年 1001~1500 元購買、每年 1501~2000 元購買、每年 2001~3000 元購買、每年 3001~4000 元購買、每年 4001 元(含)以上購買、應該由台灣政府相關單位免費寄送給外籍勞工等，共八個選項。
5. 對於外籍勞工權益之相關訊息以出版刊物方式告，希望此刊物版面呈現知尺寸變項：大約與一般報紙同樣大小、大約與一般報紙大

小的一半大、大約為一般報紙大小的四分之一、其他尺寸等，共四個選項。

6. 對於外籍勞工權益之相關訊息以出版刊物方式告，希望此刊物之張數變項：一張(二頁)、二張(四頁)、三張(六頁)、四張(八頁)、五張(十頁)、六張(十二頁)、七張(十四頁)、八張(十六頁)、九張(十八頁)、十張(二十頁)、十一~十五張(二十二~三十頁)、十一~十五張(二十二~三十頁)、十六~二十張(三十二~四十頁)、二十一張(四十二頁)以上等，共十三個選項。

(二)雇主

1. 對於僱用外籍勞工之相關訊息的獲取管道變項：包括仲介公司、網際網路、政府相關單位、親友、報章雜誌、外勞所屬國政府相關單位、其他等，共七個選項。
2. 對於僱用外籍勞工之相關訊息的告知管道變項：包括仲介公司電話告知、仲介公司傳真告知、仲介公司以出版刊物告知、仲介公司以 E-mail 告知、政府相關單位以電話告知、政府相關單位以傳真告知、政府相關單位以出版刊物告知、政府相關單位以 E-mail 告知、其他等，共九個選項
3. 對於僱用外籍勞工之相關訊息以出版刊物方式告知管道變項：以週刊(每週發行一期)告知、以雙週刊(每兩週發行一期)告知、以月刊(每月發行一期)告知、以雙月刊(每兩個月發行一期)告知、以季刊(每季發行一期)告知、以半年刊(每半年發行一期)告知、以年刊(每年發行一期)告知、沒必要以出版刊物的方式告知等，共八個選項。
4. 對於僱用外籍勞工之相關訊息以出版刊物方式告，願意付出多少代價購買變項：每年 500 元(含)以下購買、每年 501~1000 元購買、每年 1001~1500 元購買、每年 1501~2000 元購買、每年 2001~3000 元購買、每年 3001~4000 元購買、每年 4001 元(含)以上購

買、應該由政府相關單位免費寄送給雇主等，共八個選項。

5. 對於外籍勞工之相關訊息以出版刊物方式告，希望此刊物版面呈現知尺寸變項：大約與一般報紙同樣大小、大約與一般報紙大小的一半大、大約為一般報紙大小的四分之一、其他尺寸等，共四個選項。
6. 對於外籍勞工之相關訊息以出版刊物方式告，希望此刊物之張數變項：一張(二頁)、二張(四頁)、三張(六頁)、四張(八頁)、五張(十頁)、六張(十二頁)、七張(十四頁)、八張(十六頁)、九張(十八頁)、十張(二十頁)、十一~十五張(二十二~三十頁)、十一~十五張(二十二~三十頁)、十六~二十張(三十二~四十頁)、二十一張(四十二頁)以上等，共十三個選項。

3.3 抽樣設計

本研究採用隨機便利抽樣，雇主問卷委由外勞人力仲介業者代為發給給雇主填寫並回收，而外勞問卷一部份亦委由外勞人力仲介業者代為發給給外勞填寫並回收，另一部份則在外勞經常聚集之場所(諸如：公園、教堂或車站)發給給外勞填寫並回收。

3.4 資料分析方法

本研究運用下列資料分析法進行資料分析與檢定：

1. 基本敘述統計分析

此分析之目的在分析樣本結構及樣本各變數之次數分配與百分比，第一部分為類別尺度與順序尺度，主要探討各變數之次數分配與百分比，第二部分為等比尺度，採李克特式(Likert Type)尺度分為五等級，以探討針對相關出版刊物所涵蓋之各主題重要程度之認知情形，第三部分為類別尺度與順序尺度，主要探討填答者之個人基本資料。

2. t 檢定

t 檢定用於探討兩個等比尺度變數之平均數是否達到統計上的顯著差異，例如探討男性與女性在各主題重要程度之認知是否達到統計上的顯著差異，本研究設定之顯著水準為 0.05。

3. 單因子變異數分析(One-Way ANOVA)

單因子變異數分析用於探討三個或三個以上等比尺度變數之平均數是否達到統計上的顯著差異，例如探討不同教育程度之填答者在各主題重要程度之認知是否達到統計上的顯著差異，本研究設定之顯著水準為 0.05。

4. Scheffe 事後檢定

當作完單因子變異數分析之後，其檢定結果為拒絕虛無假設，亦即三

個或三個以上等比尺度變數之平均數達到統計上的顯著差異，接下來
想要知道哪幾個平均數之間會有顯著差異，本研究採用 Scheffe 事後
檢定。

第四章 研究結果分析

本章旨在對問卷調查資料進行統計分析，並針對本研究欲了解的問題做進一步的探討。

本研究對雇主共發出問卷 600 份，而回收之有效樣本為 544 份，佔 90.7%，對各國籍之外勞各發出問卷 300 份，共發出問卷 1200 份，而回收之有效樣本為 894 份，佔 74.5%。對雇主問卷的部分委由各外勞仲介公司發放，而外勞問卷則除了部分委由各外勞仲介公司發放之外，本研究亦選擇假日於外勞聚集處(諸如車站或公園等地)發放，回收份數及有效問卷份數詳細說明如下表 4-1。

表 4-1 問卷發放與回收統計表

發放對象	發放份數	回收份數	有效份數	有效問卷比例
台灣雇主	600	550	544	90.7%
菲律賓勞工	300	210	202	67.3%
印尼勞工	300	220	200	66.7%
泰國勞工	300	280	268	89.3%
越南勞工	300	240	224	74.7%

資料來源：本研究整理

4.1 樣本結構分析

本節將對回收之有效問卷透過次數分配與百分比的分析來了解雇主樣本與外勞樣本之結構，雇主填答者之有效樣本含 544 位雇主，其樣本之結構如下表 4-2。由於有些細格中之次數太少，為了進行統計分析而將某些細格合併，其合併情形參見表 4-2 最右邊之欄位「合併項目說明」

表 4-2 雇主填答者樣本之結構(共計 544 位雇主)

基本資料項目		人數	佔全體之百分比	合併項目說明
性別	1. 男	187	34.4	
	2. 女	357	65.6	
年齡	1. 30 歲以下	57	10.5	4 與 5 合併成 4 且改為” 4. 50 歲(含)以上”
	2. 30 歲~39 歲	203	37.3	
	3. 40 歲~49 歲	183	33.6	
	4. 50 歲~59 歲	56	10.3	
	5. 60 歲(含)以上	45	8.3	
教育程度	1. 國中(含)以下	12	2.2	1 與 2 合併成 2 且改為” 2. 高中/高職(含)以下”
	2. 高中/高職	215	39.5	
	3. 專科	185	34.0	4 與 5 合併成 4 且改為” 4. 大學(含)以上”
	4. 大學	114	21.0	
	5. 研究所(含)以上	18	3.3	
職業	1. 軍公教	72	13.2	2、3 與 8 合併成 8 且改為” 8. 其他”
	2. 農林漁牧	7	1.3	
	3. 工	34	6.3	
	4. 商	112	20.6	
	5. 服務業	161	29.6	
	6. 自由業	66	12.1	
	7. 家管	81	14.9	
	8. 其他(請填寫)	10	1.8	
	9. 遺漏值	1	0.2	
家庭每	1. 兩萬元以下	8	1.5	1 與 2 合併成 2 且改為” 2. 四萬元以下”
	2. 兩萬~四萬元以下	96	17.6	
	3. 四萬~六萬元以下	124	22.8	

月 總 收 入	4. 六萬~八萬元以下	119	21.9	6、7 與 8 合併成 6 且改為” 6. 十萬 元(含)以上”
	5. 八萬~十萬元以下	153	28.1	
	6. 十萬~十五萬元以下	40	7.4	
	7. 十五萬~二十萬元以 下	3	0.6	
	8. 二十萬元(含)以上	1	0.2	
目 前 居 住 地	1. 北部地區	256	47.1	2、4、5 與 7 合併成 7 且改為” 7. 其他 地區”
	2. 桃竹苗地區	23	4.2	
	3. 中彰投地區	73	13.4	
	4. 雲嘉南地區	1	0.2	
	5. 高屏地區	1	0.2	
	6. 花東地區	190	34.9	
	7. 離島	0	0	
婚 姻	1. 未婚	80	14.7	
	2. 已婚	464	85.3	
僱 用 外 勞 期 間	1. 一年以內	23	4.2	1 與 2 合併成 2 且改 為” 2. 二年以 內” 4、5、6 與 7 合併成 4 且改為” 4. 三年 (含)以上”
	2. 一年~二年以內	132	24.3	
	3. 二年~三年以內	296	54.4	
	4. 三年~四年以內	58	10.7	
	5. 四年~五年以內	17	3.1	
	6. 五年~六年以內	14	2.6	
	7. 六年(含)以 上	4	0.7	
外 勞 工 作	1. 重大公共工程建設	0	0	1、2、3 與 5 合併成 3 且改為” 3. 家庭 幫傭與其他”
	2. 製造業	2	0.4	
	3. 家庭幫傭	41	7.5	
	4. 監護工	501	92.1	
	5. 外籍船員	0	0	
外 勞 國 籍	1. 菲律賓	78	14.3	3 刪除
	2. 印尼	159	29.2	
	3. 泰國	0	0	
	4. 越南	307	56.4	

資料來源：本研究整理

由表 4-2 可知：填答者女性佔 65.6%，男性佔 34.4%；年齡以 30 歲~39 歲

為最多，佔 37.3%，40 歲～49 歲次之，佔 33.6%；教育程度以高中/高職為最多，佔 39.5%，而專科次之，佔 34%；職業則以服務業為最多，佔 29.6%，而商業次之，佔 20.6%；家庭每月總收入以八萬～十萬元以下為最多，佔 28.1%，而四萬～六萬元以下次之，佔 22.8%；目前居住地則以北部地區為最多，佔 47.1%，而花東地區次之，佔 34.9%；婚姻則為已婚者居多，佔 85.3%；僱用外勞期間以二年～三年以內為最多，佔 54.4%，而一年～二年以內次之，佔 24.3%；僱用之外勞工作則以監護工為最多，佔 92.1%，而家庭幫傭次之，佔 7.5%；而外勞國籍則以越南為最多，佔 56.4%，而印尼次之，佔 29.2%。

至於外勞填答者之有效樣本共含 894 位外勞，依外勞填答者之國籍分別為菲律賓 202 位、印尼 200 位、泰國 268 位、越南 224 位，其樣本之結構如下表 4-3。

表 4-3 外勞填答者樣本之結構(共計 894 位外勞)

基本資料項目		菲律賓 202 人		印尼 200 人		泰國 268 人		越南 224 人	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
性別	1. 男	50	24.8	12	6.0	212	79.1	15	6.7
	2. 女	152	75.2	188	94.0	56	20.9	209	93.3
年齡	1. 30 歲以下	108	53.5	129	64.5	121	45.1	111	49.6
	2. 30 歲～39 歲	94	46.5	70	35.0	133	49.6	113	50.4
	3. 40 歲～49 歲	0	0	1	0.5	14	5.2	0	0
	4. 50 歲～59 歲	0	0	0	0	0	0	0	0
	5. 60 歲(含)以上	0	0	0	0	0	0	0	0
教育程	1. 國中(含)以下	97	48.0	171	85.5	142	53.0	205	91.5
	2. 高中/高職	81	40.1	29	14.5	91	34.0	19	8.5
	3. 專科	19	9.4	0	0	34	12.7	0	0

度	4. 大學	5	2.5	0	0	1	0.3	0	0
	5. 研究所(含)以上	0	0	0	0	0	0	0	0
外 勞 工 作	1. 重大公共工程建設	3	1.5	1	0.5	127	47.4	1	0.4
	2. 製造業	100	49.5	52	26.0	123	45.9	20	8.9
	3. 家庭幫傭	0	0	7	3.5	1	0.4	0	0
	4. 監護工	99	49.0	140	70.0	17	6.3	203	90.6
	5. 外籍船員	0	0	0	0	0	0	0	0
月 收 入	1. 兩萬元以下	102	50.5	146	73.0	18	6.7	204	91.1
	2. 兩萬~四萬元以下	100	49.5	53	26.5	250	93.3	20	8.9
	3. 四萬元以上	0	0	1	0.5	0	0	0	0
目 前 工 作 地 點	1. 北部地區	51	25.2	33	16.5	0	0	122	54.5
	2. 桃竹苗地區	51	25.2	87	43.5	69	25.7	72	32.1
	3. 中彰投地區	0	0	0	0	5	1.9	19	8.5
	4. 雲嘉南地區	50	24.8	18	9.0	126	47.0	0	0
	5. 高屏地區	50	24.8	62	31.0	30	11.2	11	4.9
	6. 花東地區	0	0	0	0	38	14.2	0	0
	7. 離島	0	0	0	0	0	0	0	0
婚 姻	1. 未婚	91	45.0	38	19.0	76	28.4	97	43.3
	2. 已婚	111	55.0	162	81.0	192	71.6	127	56.7
僱 用 期 間	1. 一年以內	20	9.9	19	9.5	0	0	53	23.7
	2. 一年~二年以內	85	42.1	36	18.0	52	19.4	127	56.7
	3. 二年~三年以內	84	41.6	100	50.0	128	47.8	44	19.6
	4. 三年~四年以內	12	5.9	41	20.5	51	19.0	0	0
	5. 四年~五年以內	1	0.5	4	2.0	34	12.7	0	0
	6. 五年~六年以內	0	0	0	0	3	1.1	0	0
	7. 六年(含)以 上	0	0	0	0	0	0	0	0

資料來源：本研究整理

由表 4-3 可知：菲律賓、印尼與越南之填答者以女性居多，而泰國之填答者則以男性居多；年齡則以 30 歲以下及 30 歲~39 歲這兩類為最多；教育程度則以國中(含)以下及高中/高職這兩類為最多；外勞之工作類型則除了泰勞集中在重大公共工程建設及製造業以外，其餘三個國家之外勞多為製造

業與監護工；月收入則多集中在兩萬元以下及兩萬～四萬元以下；而外勞之目前工作地點，菲律賓與印尼外勞多集中在北部地區、桃竹苗、雲嘉南與高屏地區，泰國外勞集中在桃竹苗、雲嘉南、高屏與花東地區，而越南外勞集中在北部、桃竹苗地區；婚姻則為已婚者居多；被僱用期間以一年～二年以內及二年～三年以內為最多。

4.2 僱用外籍勞工之相關訊息之獲取管道

根據雇主與外勞問卷資料獲知：雇主與外勞對於僱用外籍勞工之相關訊息之最常使用之獲取管道與最希望被告知之經由管道如下表 4-4。

表 4-4 對於僱用外籍勞工之相關訊息之獲取管道

相關訊息獲取管道		台灣雇主	菲勞	印勞	泰勞	越勞	外勞整體
最常使用之管道	1. 仲介公司	251	84	59	93	82	318
	2. 網際網路	16	0	0	0	0	0
	3. 台灣政府相關單位	25	0	15	29	71	115
	4. 親友	164	117	125	103	71	416
	5. 報章雜誌	74	1	1	42	0	44
	6. 外勞所屬國政府相關單位	0	0	0	0	0	0
	7. 其他	14	0	0	1	0	1
最希望被	1. 仲介公司電話告知	25	1	70	21	13	105
	2. 仲介公司傳真告知	9	0	0	11	3	14

告知之 經由 管道	3. 仲介公司 以出版刊物 告知	110	88	31	118	81	318
	4. 仲介公司 以 E-mail 告知	0	0	0	0	0	0
	5. 台灣政府 相關單位以 電話告知	11	0	0	0	0	0
	6. 台灣政府 相關單位以 傳真告知	2	0	0	0	0	0
	7. 台灣政府 相關單位以 出版刊物告知	384	101	95	102	127	425
	8. 台灣政府 相關單位以 E-mail 告知	2	0	0	0	0	0
	9. 收聽廣播 電台得知	0	12	4	15	0	31
	10. 其他	1	0	0	1	0	1

資料來源：本研究整理

由表 4-4 可知：對於僱用外籍勞工之相關訊息之最常使用之獲取管道為仲介公司與親友，可見仲介公司在相關訊息之提供上顯得十分重要。而最希望被告知之經由管道，大多數填答者勾選”台灣政府相關單位以出版刊物告知”，其次則為”仲介公司以出版刊物告知”，可見填答者仍希望經由”出版刊物”得知僱用外籍勞工之相關訊息。因此，本研究於下一節繼續探討填答者所希望之出版刊物之出刊期間、價格、版面大小以及頁數。

4-3 相關出版刊物之需求分析

根據雇主與外勞問卷資料獲知：雇主與外勞對於僱用外籍勞工之相關訊息之出版刊物之需求整理如下表 4-5。

表 4-5 雇主與外勞對出版刊物之需求

刊物之細項		台灣 雇主	菲勞	印勞	泰勞	越勞	外勞 整體
出版 刊物 之 期 間	1. 週刊	27	62	92	19	57	230
	2. 雙週刊	59	29	52	33	85	199
	3. 月刊	281	102	29	94	81	306
	4. 以雙月刊	17	9	16	24	1	50
	5. 以季刊	142	0	11	56	0	67
	6. 以半年刊	11	0	0	41	0	41
	7. 以年刊	7	0	0	1	0	1
	8. 沒必要出版刊物	0	0	0	0	0	0
出版 刊物 之 購 買 價	1. 每年 500 元以下	4	0	56	49	14	119
	2. 每年 501~1000 元	354	171	89	80	166	506
	3. 每年 1001~1500 元	101	31	50	109	44	234
	4. 每年 1501~2000 元	19	0	0	23	0	23
	5. 每年 2001~3000 元	57	0	5	7	0	12
	6. 每年 3001~4000 元	6	0	0	0	0	0
	7. 每年 4001 元以上	3	0	0	0	0	0
	8. 台灣政府免費寄送	0	0	0	0	0	0
刊 物 版 面	1. 大約與一般報紙同 樣大小	67	24	40	74	8	146
	2. 大約為一般報紙大 小的一半大	289	64	51	120	87	322

之 尺 寸	3. 大約為一般報紙大 小的四分之一	188	114	109	74	129	426
	4. 其他尺寸	0	0	0	0	0	0
出 版 刊 物 之 頁 數	1. 一張(二頁)	111	61	133	57	99	350
	2. 二張(四頁)	406	141	66	120	124	451
	3. 三張(六頁)	23	0	1	80	1	82
	4. 四張(八頁)	3	0	0	2	0	2
	5. 五張(十頁)	1	0	0	9	0	9
	6. 六張(十二頁)以上	0	0	0	0	0	0

資料來源：本研究整理

表 4-5 顯示：無論是台灣雇主或是整體外勞，均認為出版刊物之出版期間以月刊為最適合，但台灣雇主偏愛月刊與季刊，而外勞卻偏愛期間較短之週刊、雙週刊與月刊；至於出版刊物之購買價，台灣雇主或是外勞均傾向以每年 501~1000 元新台幣之價格購買；而刊物版面之尺寸，台灣雇主較多選擇一般報紙大小的一半大(正四開)，而外勞多選擇一般報紙大小的四分之一(正八開)；關於出版刊物之頁數，台灣雇主或是外勞多選擇二張(四頁)，次之為一張(二頁)。

4-4 出版刊物中各主題之重要程度分析

本研究先經由文獻探討，再經由深度訪談仲介業者、雇主及外籍勞工，歸納得知僱用外籍勞工之相關訊息之出版刊物應涵蓋九個主題如下表 4-6。藉回收問卷之統計分析，可得台灣雇主與外籍勞工對各主題重要程度之認定的平均值如下表 4-6。

表 4-6 出版刊物中各主題重要程度之認定

主題內容	台灣 雇主	菲勞	印勞	泰勞	越勞	外勞 整體
1. 台灣政府相關法令或規定之宣導	4.82* (1)	4.69*	4.17*	4.64*	4.92*	4.62* (1)
2 台灣或外勞國家的民情風俗介紹	4.32* (5)	4.12*	4.21*	4.24*	4.37*	4.24* (4)
3. Q&A(答客問或問答集)專欄	4.16* (7)	3.63*	3.84*	4.13*	4.10*	3.94* (8)
4. 常用的華語或台語與外勞語言之對照表	4.76* (2)	4.84*	4.34*	4.37*	4.51*	4.50* (2)
5. 外勞之故鄉訊息報導	4.14* (8)	4.15*	3.94*	4.16*	4.27*	4.14* (6)
6. 外勞創作(詩散文、小說、繪畫等)發表	4.06* (9)	3.57*	3.78*	3.94*	4.31*	3.91* (9)
7. 個案報導(雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)與討論	4.44* (3)	4.13*	4.33*	4.27*	4.31*	4.26* (3)
8. 台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導	4.39* (4)	4.23*	4.19*	4.24*	4.27*	4.23* (5)
9. 台灣口味之食譜介紹	4.26* (6)	3.91*	3.78*	3.96*	4.25*	3.98* (7)

註 1. 表中細格之數字為重要程度之平均數

2. 表中細格之數字右方若有*號，表示顯著的認為重要(亦即平均值大於 3)

3. 表中細格之數字下方括號內之數字為對各主題認知之重要程度排序

資料來源：本研究整理

由表 4-6 得知：台灣雇主認為這九個主題之重要程度依序為台灣政府相關法令或規定之宣導、常用的華語或台語與外勞語言之對照表、個案報導(雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)與討論、台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導、外勞國家的民情風俗介紹、台灣口味之食譜介紹、Q&A(答客問或問答集)專欄、外勞之故鄉訊息報導、外勞創作(詩散文、小說、繪畫等)發表。而外籍勞工整體而言，認為這九個主題之重要程度依序為台灣政府相關法令或規定之宣導、常用的華語或台語與外勞語言之對照表、個案報導(雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)與討論、台灣的民情風俗介紹、台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導、外勞之故鄉訊息報導、台灣口味之食譜介紹、Q&A(答客問或問答集)專欄、外勞創作(詩散文、小說、繪畫等)發表。

由此可見外籍勞工與台灣雇主均認為台灣政府相關法令或規定之宣導、常用的華語或台語與外勞語言之對照表、個案報導(雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)與討論是最重要的三個主題。而外籍勞工對故鄉之重視程度相對而言比台灣雇主高，此亦屬合理之現象。對於排在最後一個之主題均為外勞創作(詩散文、小說、繪畫等)發表。

總之，由表 4-6 可看出各主題之重要程度的平均數經統計檢定發現：

所有的主題之重要程度的平均數值均顯著大於 3，亦即所有的主題之重要程度的平均數均顯示拒絕”沒意見”且朝向”重要”，故知這九個主題均可作為日後政府相關單位建構相關出版刊物內容之參考。

4-5 出版刊物中各主題之重要程度與填答者個人基本資料之關係

對第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)之重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係如下表 4-7。

表 4-7 台灣政府相關法令或規定之宣導之主題重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係

基本資料項目		台灣雇主	Scheffe 檢定
性別	1. 男	4.76	
	2. 女	4.85	
	T 檢定 p 值	0.015*	
年齡	1. 30 歲以下	4.82	
	2. 30 歲~39 歲	4.80	
	3. 40 歲~49 歲	4.81	
	4. 50 歲(含)以上	4.86	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.605	
教育程度	1. 高中/高職(含)以下	4.88	1>2
	2. 專科	4.77	
	3. 大學(含)以上	4.78	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.005*	
職業	1. 軍公教	4.82	
	2. 商	4.75	
	3. 服務業	4.84	
	4. 自由業	4.92	
	5. 家管	4.81	
	6. 其他	4.76	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.078	

家庭每月總收入	1. 四萬元以下	4.95	1>2, 1>3, 5>3
	2. 四萬~六萬元以下	4.77	
	3. 六萬~八萬元以下	4.70	
	4. 八萬~十萬元以下	4.82	
	5. 十萬元(含)以上	4.93	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
目前居住地	1. 北部地區	4.75	1>2, 3>1, 3>2, 4>2
	2. 中彰投地區	4.58	
	3. 花東地區	4.99	
	4. 其他地區	4.92	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
婚姻	1. 未婚	4.78	
	2. 已婚	4.83	
	T 檢定 p 值	0.317	
僱用外勞期間	1. 二年以內	4.78	
	2. 二年~三年以內	4.85	
	3. 三年(含)以上	4.76	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.05	
外勞工作	1. 家庭幫傭及其他	4.60	
	2. 監護工	4.84	
	T 檢定 p 值	0.004*	
外勞國籍	1. 菲律賓	4.74	3>1, 3>2
	2. 印尼	4.76	
	3 越南	4.86	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.004*	

註：*表示 p 值小於 0.05

資料來源：本研究整理

由表 4-7 資料顯示：雖然台灣雇主均認為第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)非常重要(其值均接近 5)，但女性台灣雇主所認定之重要程度顯著高於男性台灣雇主。各年齡層之台灣雇主均認為第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)非常重要(其值均接近 5)，而各年齡層所認定之重要程度沒有顯著不同。雖然各教育程度之台灣雇主均認為第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)非常重要(其值均接近 5)，但各教育程度之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知教育程度為高中/高職(含)以下之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於教育程度為專科之台灣雇主。各職業之台灣雇主均認為第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)非常重要(其值均接近 5)，而各各職業之台灣雇主所認定之重要程度沒有顯著不同。各家庭月總收入均認為第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)非常重要(其值均接近 5)，但不同家庭月總收入之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知家庭月總收入四萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於四萬~六萬元以下及六萬~八萬元以下之台灣雇主。家庭月總收入十萬元以上之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於六萬~八萬元以下之台灣雇主。以居住地而言，各在居住地之台灣雇主均認為第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)非常重要(其值均接近 5)，但花東地區之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於北部地區及中彰投地區之台灣

雇主。而北部地區及其他地區之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於中彰投地區之台灣雇主。不同婚姻狀態之台灣雇主均認為第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)非常重要(其值均接近 5)，而各婚姻狀態之台灣雇主所認定之重要程度沒有顯著不同。不同雇用外勞期間之台灣雇主均認為第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)非常重要(其值均接近 5)，但不同雇用外勞期間之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定無法找出有顯著不同之組別。僱用不同工作種類外勞之台灣雇主均認為第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)非常重要(其值均接近 5)，但僱用外勞之工作種類為監護工之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於工作種類為家庭幫傭及其他之台灣雇主。僱用不同國籍外勞之台灣雇主均認為第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)非常重要(其值均接近 5)，但僱用越南外勞之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於僱用菲律賓與印尼外勞之台灣雇主。

對第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)之重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係如下表 4-8。

表 4-8 台灣政府相關法令或規定之宣導之主題重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係

基本資料項目		菲律賓	印尼	泰國	越南
性別	1. 男	5.00	3.67	4.67	4.93
	2. 女	4.59	4.20	4.54	4.92
	T 檢定 p 值	0.000*	0.013*	0.076	0.890
年齡	1. 30 歲以下	4.67	4.36	4.61	4.90
	2. 30 歲(含)以上	4.71	3.83	4.67	4.94
	T 檢定 p 值	0.483	0.000*	0.351	0.197
教育程度	1. 國中(含)以下	4.57	4.21	4.85	4.93
	2. 高中/高職(含)以上	4.80	3.93	4.40	4.84
	T 檢定 p 值	0.000*	0.057	0.000*	0.320
外勞工作	1. 重大公共工程建設			4.46	
	2. 製造業	4.78	4.13	4.77	4.95
	3. 監護工或其他	4.60	4.18	5.00	4.92
	T 檢定 p 值或 ANOVA F 檢定 p 值 ¹	0.005*	0.686	0.000*	0.609
月收入	1. 兩萬元以下	4.60	4.19	5.00	4.92
	2. 兩萬元以上	4.78	4.11	4.62	4.95
	T 檢定 p 值	0.006*	0.490	0.000*	0.649
目前工作地點	1. 北部地區	5.00	3.67		4.94
	2. 桃竹苗地區	4.20	4.14	4.48	4.87
	3. 中彰投地區			4.80	5.00
	4. 雲嘉南地區	5.00	4.44	4.67	
	5. 高屏地區	4.56	4.40	4.90	4.82
	6. 花東地區			4.63	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	0.000*	0.001*	0.160
婚姻	1. 未婚	4.76	4.08	4.57	4.93
	2. 已婚	4.63	4.19	4.67	4.92
	T 檢定 p 值	0.049*	0.395	0.113	0.855
僱用期間	1. 二年以內	4.69	4.44	4.69	4.93
	2. 二年(含)以上	4.69	4.07	4.63	4.89
	T 檢定 p 值	0.939	0.001*	0.390	0.369

註：1. 只有泰勞進行 ANOVA F 檢定，其餘均進行 T 檢定

2. *表示 p 值小於 0.05

資料來源：本研究整理

由表 4-8 資料顯示：雖然外勞均認為第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但女性菲律賓外勞所認定之重要程度顯著低於男性菲律賓外勞，而女性印尼外勞所認定之重要程度顯著高於男性印尼外勞，至於泰國與越南之外勞之認定之重要程度則沒有顯著不同。各年齡層之外勞均認為第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但只有 30 歲以上之印尼外勞所認定之重要程度顯著低於 30 歲以下之印尼外勞，其餘國家各年齡層之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。各教育程度之外勞均認為第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但只有高中/高職(含)以上之菲律賓外勞所認定之重要程度顯著高於國中(含)以下之菲律賓外勞，以及國中(含)以下之泰國外勞所認定之重要程度顯著高於高中/高職(含)以上之泰國外勞，其餘國家各教育程度之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。在外勞工作種類方面，各工作種類之外勞均認為第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但菲律賓製造業之外勞所認定之重要程度顯著高於菲律賓監護工或其他之外勞，各工作種類之泰國外勞所認定之重要程度有顯著不同，其餘國家各工作種類之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。不同月收入之外勞均認為第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但月收入兩萬元以

上之菲律賓外勞所認定之重要程度顯著高於月收入兩萬元以下之菲律賓外勞，月收入兩萬元以下之泰國外勞所認定之重要程度顯著高於月收入兩萬元以上之泰國外勞，其餘國家各月收入之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。各工作地點之外勞均認為第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)重要或非常重要(其值接近4或5)，但只有不同工作地點之越南外勞認定之重要程度則沒有顯著不同，不同工作地點之其餘國家之外勞所認定之重要程度有顯著不同。而各婚姻狀態之外勞均認為第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)重要或非常重要(其值接近4或5)，但只有菲律賓之未婚外勞所認定之重要程度顯著高於已婚者，不同婚姻狀態之其餘國家之外勞所認定之重要程度則沒有顯著不同。不同雇用期間之外勞均認為第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)重要或非常重要(其值接近4或5)，但只有雇用期間兩年以內之印尼外勞認定之重要程度顯著高於兩年以上之印尼外勞，其餘國家不同雇用期間之外勞所認定之重要程度則沒有顯著不同。

對第二個主題(外勞所屬國家的民情風俗介紹)之重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係如下表 4-9。

表 4-9 外勞所屬國家的民情風俗介紹之主題重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係

基本資料項目		台灣雇主	Scheffe 檢定
性別	1. 男	4.43	
	2. 女	4.25	
	T 檢定 p 值	0.000*	
年齡	1. 30 歲以下	4.46	1 > 3
	2. 30 歲~39 歲	4.33	
	3. 40 歲~49 歲	4.24	
	4. 50 歲(含)以上	4.35	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.016*	
教育程度	1. 高中/高職(含)以下	4.23	3 > 1
	2. 專科	4.32	
	3. 大學(含)以上	4.45	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
職業	1. 軍公教	4.49	1 > 3, 6 > 3
	2. 商	4.29	
	3. 服務業	4.18	
	4. 自由業	4.32	
	5. 家管	4.37	
	6. 其他	4.49	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
家庭每月總收入	1. 四萬元以下	4.23	2 > 1, 3 > 1, 2 > 4, 2 > 5, 3 > 4, 3 > 5
	2. 四萬~六萬元以下	4.53	
	3. 六萬~八萬元以下	4.44	
	4. 八萬~十萬元以下	4.16	
	5. 十萬元(含)以上	4.11	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
目前居住地	1. 北部地區	4.20	3 > 1, 3 > 2
	2. 中彰投地區	4.25	
	3. 花東地區	4.49	
	4. 其他地區	4.40	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	

婚 姻	1. 未婚	4.49	1 > 2
	2. 已婚	4.29	
	T 檢定 p 值	0.001*	
僱 用 外 勞 期 間	1. 二年以內	4.41	1 > 2
	2. 二年~三年以內	4.27	
	3. 三年(含)以上	4.29	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.010*	
外 勞 工 作	1. 家庭幫傭及其他	4.35	
	2. 監護工	4.31	
	T 檢定 p 值	0.638	
外 勞 國 籍	1. 菲律賓	4.32	3 > 2
	2. 印尼	4.18	
	3 越南	4.39	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	

註：*表示 p 值小於 0.05

資料來源：本研究整理

由表 4-9 資料顯示：雖然台灣雇主均認為第二個主題(外勞所屬國家的民情風俗介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但女性台灣雇主所認定之重要程度顯著低於男性台灣雇主。各年齡層之台灣雇主均認為第二個主題(外勞所屬國家的民情風俗介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但各年齡層所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知其中 30 歲以下之台灣雇主認認定之重要程度顯著高於 40~49 歲之台灣雇主。雖然各教育程度之台灣雇主均認為第二個主題(外勞所屬國家的民情風俗介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但各教育程度之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知教育程度為大學以

上之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於教育程度為高中高職以下之台灣雇主。各職業之台灣雇主均認為第二個主題(外勞所屬國家的民情風俗介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，而各各職業之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知軍公教與其他職業之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於服務業之台灣雇主。各家庭月總收入均認為第二個主題(外勞所屬國家的民情風俗介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但不同家庭月總收入之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知家庭月總收入四萬~六萬元以下以及六萬~八萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度有顯著高於四萬元以下之台灣雇主，家庭月總收入四萬~六萬元以下以及六萬~八萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度有顯著高於八萬~十萬元以下之台灣雇主，家庭月總收入四萬~六萬元以下以及六萬~八萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度有顯著高於十萬元以上之台灣雇主。以居住地而言，各在居住地之台灣雇主均認為第二個主題(外勞所屬國家的民情風俗介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但花東地區之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於北部地區及中彰投地區之台灣雇主。不同婚姻狀態之台灣雇主均認為第二個主題(外勞所屬國家的民情風俗介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，而未婚之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於已婚之台灣雇主。不同雇用外勞期間之台灣雇主均認為第二個主題(外勞所屬國家的民情風

俗介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但不同雇用外勞期間之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知雇用外勞期間兩年以內之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於雇用外勞期間二年~三年以內之台灣雇主。僱用不同工作種類外勞之台灣雇主均認為第二個主題(外勞所屬國家的民情風俗介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但僱用不同工作種類外勞之台灣雇主所認定之重要程度沒有顯著不同。僱用不同國籍外勞之台灣雇主均認為第二個主題(外勞所屬國家的民情風俗介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但僱用越南外勞之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於僱用印尼外勞之台灣雇主。

對第二個主題(台灣的民情風俗介紹)之重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係如下表 4-10。

表 4-10 台灣的民情風俗介紹之主題重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係

基本資料項目		菲律賓	印尼	泰國	越南
性別	1. 男	4.00	3.67	4.22	4.80
	2. 女	4.16	4.24	4.30	4.34
	T 檢定 p 值	0.000*	0.001*	0.262	0.001*
年齡	1. 30 歲以下	4.13	4.29	4.24	4.52
	2. 30 歲(含)以上	4.11	4.06	4.24	4.22
	T 檢定 p 值	0.613	0.009*	0.979	0.000*
教育程度	1. 國中(含)以下	4.16	4.23	4.11	4.34
	2. 高中/高職(含)以上	4.08	4.07	4.38	4.68
	T 檢定 p 值	0.055	0.190	0.000*	0.004*

外 勞 工 作	1. 重大公共工程建設			4.29	
	2. 製造業	4.10	4.15	4.18	4.71
	3. 監護工或其他	4.14	4.22	4.28	4.36
	T 檢定 p 值或 ANOVA F 檢定 p 值 ¹	0.416	0.479	0.175	0.001*
月 收 入	1. 兩萬元以下	4.14	4.23	4.28	4.33
	2. 兩萬元以上	4.10	4.15	4.24	4.75
	T 檢定 p 值	0.431	0.420	0.725	0.000*
目 前 工 作 地 點	1. 北部地區	4.00	3.76		4.31
	2. 桃竹苗地區	4.27	4.22	4.23	4.54
	3. 中彰投地區			4.60	4.00
	4. 雲嘉南地區	4.00	4.44	4.11	
	5. 高屏地區	4.20	4.35	4.23	4.55
	6 花東地區			4.63	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
婚 姻	1. 未婚	4.08	4.08	4.14	4.53
	2. 已婚	4.15	4.23	4.28	4.25
	T 檢定 p 值	0.087	0.153	0.045*	0.000*
僱 用 期 間	1. 二年以內	4.09	4.40	4.15	4.32
	2. 二年(含)以上	4.15	4.13	4.26	4.57
	T 檢定 p 值	0.136	0.005*	0.160	0.003*

註：1. 只有泰勞進行 ANOVA F 檢定，其餘均進行 T 檢定

2. *表示 p 值小於 0.05

資料來源：本研究整理

由表 4-10 資料顯示：雖然外勞均認為第二個主題(外勞所屬國家的民情風俗介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但女性菲律賓外勞所認定之重要程度顯著高於男性菲律賓外勞，而女性印尼外勞所認定之重要程度顯著高於男性印尼外勞，女性越南外勞所認定之重要程度顯著低於男性越南外勞，至於泰國不同性別外勞之認定之重要程度則沒有顯著不同。各年齡層之外勞均認為第二個主題(外勞所屬國家的民情風俗介紹)

重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但 30 歲以上之印尼及越南外勞所認定之重要程度顯著高於 30 歲以下之印尼及越南外勞，其餘國家各年齡層之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。各教育程度之外勞均認為第二個主題(外勞所屬國家的民情風俗介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但只有高中/高職(含)以上之泰國及越南外勞所認定之重要程度顯著高於國中(含)以下之泰國及越南外勞，其餘國家各教育程度之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。在外勞工作種類方面，各工作種類之外勞均認為第二個主題(外勞所屬國家的民情風俗介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但越南製造業之外勞所認定之重要程度顯著高於越南監護工或其他之外勞，其餘國家各工作種類之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。不同月收入之外勞均認為第二個主題(外勞所屬國家的民情風俗介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但月收入兩萬元以上之越南外勞所認定之重要程度顯著高於月收入兩萬元以下之越南外勞，其餘國家各月收入之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。各工作地點之外勞均認為第二個主題(外勞所屬國家的民情風俗介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但不同工作地點之所有國家外勞認定之重要程度則有顯著不同。而各婚姻狀態之外勞均認為第二個主題(外勞所屬國家的民情風俗介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但泰國之未婚外勞所認定之重要程度顯著低於已婚者，但越南之未婚外勞所認定之重要程度顯著高

於已婚者，不同婚姻狀態之其餘國家之外勞所認定之重要程度則沒有顯著不同。不同雇用期間之外勞均認為第二個主題(外勞所屬國家的民情風俗介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但雇用期間兩年以內之印尼外勞認定之重要程度顯著高於兩年以上之印尼外勞，雇用期間兩年以內之越南外勞認定之重要程度顯著低於兩年以上之越南外勞，其餘國家不同雇用期間之外勞所認定之重要程度則沒有顯著不同。

對第三個主題(Q&A，答客問或問答集)之重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係如下表 4-11。

表 4-11 Q&A(答客問或問答集)專欄之主題重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係

基本資料項目		台灣雇主	Scheffe 檢定
性別	1. 男	4.25	
	2. 女	4.11	
	T 檢定 p 值	0.010*	
年齡	1. 30 歲以下	4.39	1>3, 1>4
	2. 30 歲~39 歲	4.22	
	3. 40 歲~49 歲	4.07	
	4. 50 歲(含)以上	4.06	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
教育程度	1. 高中/高職(含)以下	4.07	3>1
	2. 專科	4.18	
	3. 大學(含)以上	4.28	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.003*	

職業	1. 軍公教	4.42	1>2, 1>3
	2. 商	4.05	
	3. 服務業	4.14	
	4. 自由業	4.15	
	5. 家管	4.11	
	6. 其他	4.14	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.002*	
家庭每月總收入	1. 四萬元以下	4.17	2>4, 2>5, 3>4
	2. 四萬~六萬元以下	4.31	
	3. 六萬~八萬元以下	4.27	3>5
	4. 八萬~十萬元以下	3.99	
	5. 十萬元(含)以上	3.95	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
目前居住地	1. 北部地區	4.14	1>2, 3>1, 3>2
	2. 中彰投地區	3.68	
	3. 花東地區	4.39	3>4
	4. 其他地區	3.88	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
婚姻	1. 未婚	4.39	
	2. 已婚	4.12	
	T 檢定 p 值	0.000*	
僱用外勞期間	1. 二年以內	4.15	
	2. 二年~三年以內	4.18	
	3. 三年(含)以上	4.09	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.401	
外勞工作	1. 家庭幫傭及其他	4.28	
	2. 監護工	4.15	
	T 檢定 p 值	0.147	
外勞國籍	1. 菲律賓	4.05	3>2, 3>1
	2. 印尼	3.96	
	3. 越南	4.29	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	

註：1 *表示 p 值小於 0.05 資料來源：本研究整理

由表 4-11 資料顯示：雖然台灣雇主均認為第三個主題(Q&A，答客問或問答集)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但女性台灣雇主所認定之重要程度顯著低於男性台灣雇主。各年齡層之台灣雇主均認為第三個主題(Q&A，答客問或問答集)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但各年齡層所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知其中 30 歲以下之台灣雇主認定之重要程度顯著高於 40~49 歲以及 50 歲以上之台灣雇主。

雖然各教育程度之台灣雇主均認為第三個主題(Q&A，答客問或問答集)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但各教育程度之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知教育程度為大學以上之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於教育程度為高中高職以下之台灣雇主。

各職業之台灣雇主均認為第三個主題(Q&A，答客問或問答集)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，而各各職業之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知軍公教之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於商及服務業之台灣雇主。

各家庭月總收入均認為第三個主題(Q&A，答客問或問答集)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但不同家庭月總收入之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知家庭月總收入四萬~六萬元以下

以及六萬~八萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度有顯著高於八萬~十萬元以下之台灣雇主，家庭月總收入四萬~六萬元以下以及六萬~八萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度有顯著高於十萬元以上之台灣雇主。以居住地而言，在各居住地之台灣雇主均認為第三個主題(Q&A，答客問或問答集)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但花東地區之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於北部地區、中彰投地區以及其他地區之台灣雇主，且北部地區之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於中彰投地區之台灣雇主。

不同婚姻狀態之台灣雇主均認為第三個主題(Q&A，答客問或問答集)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，而未婚之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於已婚之台灣雇主。

不同雇用外勞期間之台灣雇主均認為第三個主題(Q&A，答客問或問答集)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但不同雇用外勞期間之台灣雇主所認定之重要程度沒有顯著不同。僱用不同工作種類外勞之台灣雇主均認為第三個主題(Q&A，答客問或問答集)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但僱用不同工作種類外勞之台灣雇主所認定之重要程度沒有顯著不同。

僱用不同國籍外勞之台灣雇主均認為第三個主題(Q&A，答客問或問答集)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但僱用越南外勞之台灣雇主所

認定之重要程度顯著高於僱用印尼及菲律賓外勞之台灣雇主。

對第三個主題(Q&A，答客問或問答集)之重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係如下表 4-12。

表 4-12 Q&A(答客問或問答集)專欄之主題重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係

基本資料項目		菲律賓	印尼	泰國	越南
性別	1. 男	3.00	3.92	4.11	4.53
	2. 女	3.84	3.83	4.21	4.07
	T 檢定 p 值	0.000*	0.657	0.200	0.003*
年齡	1. 30 歲以下	3.43	3.86	4.12	4.11
	2. 30 歲(含)以上	3.85	3.79	4.14	4.10
	T 檢定 p 值	0.000*	0.485	0.858	0.893
教育程度	1. 國中(含)以下	3.62	3.81	3.92	4.06
	2. 高中/高職(含)以上	3.64	4.00	4.37	4.53
	T 檢定 p 值	0.808	0.143	0.000*	0.011*
外勞工作	1. 重大公共工程建設			4.19	
	2. 製造業	3.59	3.88	4.09	4.38
	3. 監護工或其他	3.67	3.82	4.00	4.07
	T 檢定 p 值或 ANOVA F 檢定 p 值 ¹	0.341	0.527	0.208	0.024*
月收入	1. 兩萬元以下	3.67	3.81	4.00	4.07
	2. 兩萬元以上	3.60	3.91	4.14	4.40
	T 檢定 p 值	0.382	0.344	0.000*	0.019*
目前工作地點	1. 北部地區	4.00	3.85		4.04
	2. 桃竹苗地區	3.33	3.74	4.19	4.18
	3. 中彰投地區			4.60	4.00
	4. 雲嘉南地區	3.00	3.39	4.01	
	5. 高屏地區	4.18	4.10	3.80	4.45
	6 花東地區			4.63	

	ANOVA F 檢定 p 值 ²	0.000*	0.000*	0.000*	0.071
婚姻	1. 未婚	3.26	3.79	4.11	4.06
	2. 已婚	3.93	3.85	4.14	4.13
	T 檢定 p 值	0.000*	0.636	0.608	0.395
僱用期間	1. 二年以內	3.85	3.56	3.90	4.08
	2. 二年(含)以上	3.39	3.94	4.19	4.20
	T 檢定 p 值	0.000*	0.000*	0.001*	0.205

註：1. 只有泰勞進行 ANOVA F 檢定，其餘均進行 T 檢定

2. *表示 p 值小於 0.05

資料來源：本研究整理

由表 4-12 資料顯示：雖然外勞均認為第三個主題(Q&A，答客問或問答集)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但女性菲律賓外勞所認定之重要程度顯著高於男性菲律賓外勞，而女性越南外勞所認定之重要程度顯著低於男性越南外勞，至於泰國與印尼之外勞之認定之重要程度則沒有顯著不同。各年齡層之外勞均認為第三個主題(Q&A，答客問或問答集)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但只有 30 歲以上之菲律賓外勞所認定之重要程度顯著高於 30 歲以下之菲律賓外勞，其餘國家各年齡層之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。各教育程度之外勞均認為第三個主題(Q&A，答客問或問答集)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但只有高中/高職(含)以上之泰國及越南外勞所認定之重要程度顯著高於國中(含)以下之泰國及越南外勞，其餘國家各教育程度之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。在外勞工作種類方面，各工作種類之外勞均認為第三個主題(Q&A，答客問或問答集)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但越南

製造業之外勞所認定之重要程度顯著高於越南監護工或其他之外勞，其餘國家各工作種類之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。不同月收入之外勞均認為第三個主題(Q&A，答客問或問答集)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但月收入兩萬元以上之泰國及越南外勞所認定之重要程度顯著高於月收入兩萬元以下之泰國及越南外勞，其餘國家各月收入之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。各工作地點之外勞均認為第三個主題(Q&A，答客問或問答集)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但只有不同工作地點之越南外勞認定之重要程度沒有顯著不同，不同工作地點之其餘國家之外勞所認定之重要程度有顯著不同。而各婚姻狀態之外勞均認為第三個主題(Q&A，答客問或問答集)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但只有菲律賓之未婚外勞所認定之重要程度顯著低於已婚者，不同婚姻狀態之其餘國家之外勞所認定之重要程度則沒有顯著不同。不同雇用期間之外勞均認為第三個主題(Q&A，答客問或問答集)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但雇用期間兩年以內之印尼外勞認定之重要程度顯著低於兩年以上之印尼外勞，雇用期間兩年以內之菲律賓外勞認定之重要程度顯著高於兩年以上之菲律賓外勞，雇用期間兩年以內之泰國外勞認定之重要程度顯著低於兩年以上之泰國外勞，而越南之不同雇用期間之外勞所認定之重要程度則沒有顯著不同。

對第四個主題(常用的華語或台語與外勞語言之對照表)之重要程度

與台灣雇主填答者個人基本資料之關係如下表 4-13。

表 4-13 常用的華語或台語與外勞語言之對照表之主題重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係

基本資料項目		台灣雇主	Scheffe 檢定
性別	1. 男	4.64	
	2. 女	4.83	
	T 檢定 p 值	0.000*	
年齡	1. 30 歲以下	4.74	
	2. 30 歲~39 歲	4.79	
	3. 40 歲~49 歲	4.82	
	4. 50 歲(含)以上	4.62	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.002*	
教育程度	1. 高中/高職(含)以下	4.86	1>2, 1>3
	2. 專科	4.73	
	3. 大學(含)以上	4.64	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
職業	1. 軍公教	4.69	
	2. 商	4.73	
	3. 服務業	4.79	
	4. 自由業	4.77	
	5. 家管	4.80	
	6. 其他	4.78	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.574	
家庭每月總收入	1. 四萬元以下	4.93	1>2, 1>3, 5>2 5>3, 4>2, 4>3
	2. 四萬~六萬元以下	4.60	
	3. 六萬~八萬元以下	4.63	
	4. 八萬~十萬元以下	4.82	
	5. 十萬元(含)以上	5.00	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	

目前居住地	1. 北部地區	4.68	2>1, 3>1, 1>4
	2. 中彰投地區	4.89	
	3. 花東地區	4.87	2>4, 3>4
	4. 其他地區	4.40	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
婚姻	1. 未婚	4.76	
	2. 已婚	4.77	
	T 檢定 p 值	0.960	
僱用外勞期間	1. 二年以內	4.70	2>1, 2>3
	2. 二年~三年以內	4.83	
	3. 三年(含)以上	4.67	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.001*	
外勞工作	1. 家庭幫傭及其他	4.56	
	2. 監護工	4.78	
	T 檢定 p 值	0.007*	
外勞國籍	1. 菲律賓	4.65	3>1
	2. 印尼	4.74	
	3 越南	4.80	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.015*	

註：1 *表示 p 值小於 0.05

資料來源：本研究整理

由表 4-13 資料顯示：雖然台灣雇主均認為第四個主題(常用的華語或台語與外勞語言之對照表)非常重要(其值均接近 5)，但女性台灣雇主所認定之重要程度顯著高於男性台灣雇主。各年齡層之台灣雇主均認為第一個主題(台灣政府相關法令或規定之宣導)非常重要(其值均接近 5)，而各年齡層所認定之重要程度有顯著不同，但由 Scheffe 檢定無法找出重要程度有顯著不同的組別。雖然各教育程度之台灣雇主均認為第

四個主題(常用的華語或台語與外勞語言之對照表)非常重要(其值均接近 5)，但各教育程度之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知教育程度為高中/高職(含)以下之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於教育程度為專科或大學以上之台灣雇主。各職業之台灣雇主均認為第四個主題(常用的華語或台語與外勞語言之對照表)非常重要(其值均接近 5)，而各職業之台灣雇主所認定之重要程度沒有顯著不同。各家庭月總收入均認為第四個主題(常用的華語或台語與外勞語言之對照表)非常重要(其值均接近 5)，但不同家庭月總收入之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知家庭月總收入四萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於四萬~六萬元以下及六萬~八萬元以下之台灣雇主，家庭月總收入十萬元以上之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於四萬~六萬元以下及六萬~八萬元以下之台灣雇主，家庭月總收入八萬~十萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於四萬~六萬元以下及六萬~八萬元以下之台灣雇主。

以居住地而言，各在居住地之台灣雇主均認為第四個主題(常用的華語或台語與外勞語言之對照表)非常重要(其值均接近 5)，但花東地區之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於北部地區及其他地區之台灣雇主，而北部地區之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於其他地區之台灣雇主，但中彰投地區之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於北部地區及其

他地區之台灣雇主。

不同婚姻狀態之台灣雇主均認為第四個主題(常用的華語或台語與外勞語言之對照表)非常重要(其值均接近 5)，而各婚姻狀態之台灣雇主所認定之重要程度沒有顯著不同。不同雇用外勞期間之台灣雇主均認為第四個主題(常用的華語或台語與外勞語言之對照表)非常重要(其值均接近 5)，但不同雇用外勞期間之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知雇用外勞期間二年~三年以內之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於雇用外勞期間二年以內以及三年以上之台灣雇主。僱用不同工作種類外勞之台灣雇主均認為第四個主題(常用的華語或台語與外勞語言之對照表)非常重要(其值均接近 5)，但僱用外勞之工作種類為監護工之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於工作種類為家庭幫傭及其他之台灣雇主。

僱用不同國籍外勞之台灣雇主均認為第四個主題(常用的華語或台語與外勞語言之對照表)非常重要(其值均接近 5)，但僱用越南外勞之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於僱用菲律賓外勞之台灣雇主。

對第四個主題(常用的華語或台語與外勞語言之對照表)之重要程度

與外籍勞工填答者個人基本資料之關係如下表 4-14。

表 4-14 常用的華語或台語與外勞語言之對照表之主題重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係

基本資料項目		菲律賓	印尼	泰國	越南
性別	1. 男	5.00	4.08	4.33	4.13
	2. 女	4.79	4.36	4.52	4.54
	T 檢定 p 值	0.000*	0.009*	0.014*	0.001*
年齡	1. 30 歲以下	4.81	4.35	4.41	4.32
	2. 30 歲(含)以上	4.88	4.32	4.34	4.71
	T 檢定 p 值	0.161	0.749	0.276	0.000*
教育程度	1. 國中(含)以下	4.88	4.33	4.34	4.53
	2. 高中/高職(含)以上	4.81	4.38	4.40	4.32
	T 檢定 p 值	0.225	0.664	0.261	0.074
外勞工作	1. 重大公共工程建設			4.39	
	2. 製造業	4.78	4.37	4.27	4.10
	3. 監護工或其他	4.90	4.33	4.94	4.56
	T 檢定 p 值或 ANOVA F 檢定 p 值 ¹	0.028*	0.686	0.000*	0.000*
月收入	1. 兩萬元以下	4.90	4.33	4.94	4.55
	2. 兩萬元以上	4.78	4.37	4.33	4.10
	T 檢定 p 值	0.026*	0.620	0.000*	0.000*
目前工作地點	1. 北部地區	4.98	4.12		4.58
	2. 桃竹苗地區	4.82	4.28	4.41	4.28
	3. 中彰投地區			4.60	5.00
	4. 雲嘉南地區	5.00	4.56	4.21	
	5. 高屏地區	4.56	4.48	4.60	4.45
	6. 花東地區			4.63	
	ANOVA F 檢定 p 值 ²	0.000*	0.002*	0.000*	0.000*
婚姻	1. 未婚	4.90	4.37	4.32	4.29
	2. 已婚	4.79	4.33	4.39	4.69
	T 檢定 p 值	0.042*	0.712	0.246	0.000*

僱 用 期 間	1. 二年以內	4.85	4.64	4.56	4.56
	2. 二年(含)以上	4.84	4.23	4.32	4.32
	T 檢定 p 值	0.821	0.000*	0.003*	0.004*

註：1. 只有泰勞進行 ANOVA F 檢定，其餘均進行 T 檢定

2. *表示 p 值小於 0.05

資料來源：本研究整理

由表 4-14 資料顯示：雖然外勞均認為第四個主題(常用的華語或台語與外勞語言之對照表)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但女性菲律賓外勞所認定之重要程度顯著低於男性菲律賓外勞，而女性印尼外勞所認定之重要程度顯著高於男性印尼外勞，女性泰國外勞所認定之重要程度顯著高於男性泰國外勞，女性越南外勞所認定之重要程度顯著高於男性越南外勞。各年齡層之外勞均認為第四個主題(常用的華語或台語與外勞語言之對照表)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但只有 30 歲以上之越南外勞所認定之重要程度顯著高於 30 歲以下之越南外勞，其餘國家各年齡層之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。各教育程度之外勞均認為第四個主題(常用的華語或台語與外勞語言之對照表)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，各國家各教育程度之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。在外勞工作種類方面，各工作種類之外勞均認為第四個主題(常用的華語或台語與外勞語言之對照表)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但越南及菲律賓監護工或其他之外勞所認定之重要程度顯著高於製造業之外勞，各工作種類之泰國外勞所認定之重要程度有顯著不同，印尼各

工作種類之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。不同月收入之外勞均認為第四個主題(常用的華語或台語與外勞語言之對照表)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但月收入兩萬元以上之菲律賓外勞所認定之重要程度顯著低於月收入兩萬元以下之菲律賓外勞，月收入兩萬元以下之泰國外勞所認定之重要程度顯著高於月收入兩萬元以上之泰國外勞，月收入兩萬元以下之越南外勞所認定之重要程度顯著高於月收入兩萬元以上之越南外勞，其餘國家各月收入之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。各工作地點之外勞均認為第四個主題(常用的華語或台語與外勞語言之對照表)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但不同工作地點之所有國家之外勞所認定之重要程度有顯著不同。而各婚姻狀態之外勞均認為第四個主題(常用的華語或台語與外勞語言之對照表)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但菲律賓之未婚外勞所認定之重要程度顯著高於已婚者，越南之未婚外勞所認定之重要程度顯著低於已婚者，不同婚姻狀態之其餘國家之外勞所認定之重要程度則沒有顯著不同。不同雇用期間之外勞均認為第四個主題(常用的華語或台語與外勞語言之對照表)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但雇用期間兩年以內之印尼、泰國及越南外勞認定之重要程度顯著高於兩年以上之外勞，其餘國家不同雇用期間之外勞所認定之重要程度則沒有顯著不同。

對第五個主題(外勞之故鄉訊息報導)之重要程度與台灣雇主填答者

個人基本資料之關係如下表 4-15。

表 4-15 外勞之故鄉訊息報導之主題重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係

基本資料項目		台灣雇主	Scheffe 檢定
性別	1. 男	4.21	
	2. 女	4.11	
	T 檢定 p 值	0.062	
年齡	1. 30 歲以下	4.42	1>2, 1>3
	2. 30 歲~39 歲	4.15	
	3. 40 歲~49 歲	4.04	
	4. 50 歲(含)以上	4.15	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.001*	
教育程度	1. 高中/高職(含)以下	4.05	
	2. 專科	4.15	
	3. 大學(含)以上	4.30	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.001*	
職業	1. 軍公教	4.40	1>2, 1>3
	2. 商	3.97	
	3. 服務業	4.11	
	4. 自由業	4.24	
	5. 家管	4.20	
	6. 其他	4.06	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
家庭每月總收入	1. 四萬元以下	4.15	2>4, 2>5, 3>4 3>5
	2. 四萬~六萬元以下	4.35	
	3. 六萬~八萬元以下	4.26	
	4. 八萬~十萬元以下	3.93	
	5. 十萬元(含)以上	3.93	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
目	1. 北部地區	4.12	1>2, 3>1, 3>2

前 居 住 地	2. 中彰投地區	3.37	4 > 2
	3. 花東地區	4.45	
	4. 其他地區	4.36	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
婚 姻	1. 未婚	4.35	
	2. 已婚	4.11	
	T 檢定值	0.004*	
僱 用 外 勞 期 間	1. 二年以內	4.16	
	2. 二年~三年以內	4.14	
	3. 三年(含)以上	4.14	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.907	
外 勞 工 作	1. 家庭幫傭及其他	4.33	
	2. 監護工	4.13	
	T 檢定 p 值	0.039*	
外 勞 國 籍	1. 菲律賓	4.17	1 > 2, 3 > 2
	2. 印尼	3.94	
	3 越南	4.24	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	

註：1 *表示 p 值小於 0.05

資料來源：本研究整理

由表 4-15 資料顯示：雖然台灣雇主均認為第五個主題(外勞之故鄉訊息報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但女性台灣雇主所認定之重要程度與男性台灣雇主沒有顯著不同。

各年齡層之台灣雇主均認為第五個主題(外勞之故鄉訊息報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但各年齡層所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知其中 30 歲以下之台灣雇主認認定之重要程度顯著高於 30~39 歲以及 40~49 歲之台灣雇主。雖然各教育程度之台灣雇主

均認為第五個主題(外勞之故鄉訊息報導)重要或非常重要(其值接近4或5)，但各教育程度之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定無法找出教育程度有顯著不同之組別。各職業之台灣雇主均認為第五個主題(外勞之故鄉訊息報導)重要或非常重要(其值接近4或5)，而各職業之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知軍公教之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於商及服務業之台灣雇主。

各家庭月總收入均認為第五個主題(外勞之故鄉訊息報導)重要或非常重要(其值接近4或5)，但不同家庭月總收入之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知家庭月總收入四萬~六萬元以下以及六萬~八萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度有顯著高於八萬~十萬元以下之台灣雇主，家庭月總收入四萬~六萬元以下以及六萬~八萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度有顯著高於十萬元以上之台灣雇主。以居住地而言，各在居住地之台灣雇主均認為第五個主題(外勞之故鄉訊息報導)重要或非常重要(其值接近4或5)，但花東地區之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於北部地區及中彰投地區之台灣雇主，北部及其他地區之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於中彰投地區之台灣雇主。

不同婚姻狀態之台灣雇主均認為第五個主題(外勞之故鄉訊息報導)重要或非常重要(其值接近4或5)，而未婚之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於已婚之台灣雇主。不同雇用外勞期間之台灣雇主均認為第五

個主題(外勞之故鄉訊息報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5),但不同雇用外勞期間之台灣雇主所認定之重要程度沒有顯著不同。僱用不同工作種類外勞之台灣雇主均認為第五個主題(外勞之故鄉訊息報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5),但僱用家庭幫傭及其他種類外勞之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於僱用監護工之台灣雇主。

僱用不同國籍外勞之台灣雇主均認為第五個主題(外勞之故鄉訊息報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5),但僱用菲律賓與越南外勞之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於僱用印尼外勞之台灣雇主。

對第五個主題(外勞之故鄉訊息報導)之重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係如下表 4-16。

表 4-16 外勞之故鄉訊息報導之主題重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係

基本資料項目		菲律賓	印尼	泰國	越南
性別	1. 男	4.00	4.25	4.14	4.33
	2. 女	4.20	3.92	4.27	4.26
	T 檢定 p 值	0.000*	0.072	0.113	0.564
年齡	1. 30 歲以下	4.17	3.95	4.27	4.41
	2. 30 歲(含)以上	4.13	3.92	4.07	4.13
	T 檢定 p 值	0.439	0.677	0.003*	0.000*

教育程度	1. 國中(含)以下	4.19	3.89	3.98	4.26
	2. 高中/高職(含)以上	4.11	4.21	4.37	4.37
	T 檢定 p 值	0.160	0.011*	0.000*	0.314
外勞工作	1. 重大公共工程建設			4.33	
	2. 製造業	4.13	3.92	3.99	4.52
	3. 監護工或其他	4.17	3.95	4.17	4.24
	T 檢定 p 值或 ANOVA F 檢定 p 值 ¹	0.466	0.818	0.000*	0.006*
月收入	1. 兩萬元以下	4.17	3.94	4.17	4.25
	2. 兩萬元以上	4.13	3.94	4.16	4.50
	T 檢定 p 值	0.484	0.951	0.984	0.043*
目前工作地點	1. 北部地區	4.00	4.15		4.19
	2. 桃竹苗地區	4.33	3.85	4.22	4.46
	3. 中彰投地區			4.40	4.00
	4. 雲嘉南地區	4.00	3.39	3.99	
	5. 高屏地區	4.26	4.11	4.13	4.36
	6 花東地區			4.63	
	ANOVA F 檢定 p 值 ²	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
婚姻	1. 未婚	4.10	3.89	4.18	4.38
	2. 已婚	4.19	3.95	4.16	4.18
	T 檢定 p 值	0.066	0.615	0.208	0.001*
僱用期間	1. 二年以內	4.14	3.56	4.17	4.22
	2. 二年(含)以上	4.15	4.08	4.16	4.48
	T 檢定 p 值	0.815	0.000*	0.877	0.003*

註：1. 只有泰勞進行 ANOVA F 檢定，其餘均進行 T 檢定

2. *表示 p 值小於 0.05

資料來源：本研究整理

由表 4-16 資料顯示：雖然外勞均認為第五個主題(外勞之故鄉訊

息報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但女性菲律賓外勞所認定之重要程度顯著高於男性菲律賓外勞，而其餘國家之女性外勞所認定之重要程度與男性外勞則沒有顯著不同。各年齡層之外勞均認為第五個主題(外勞之故鄉訊息報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但只有 30 歲以上之越南與泰國外勞所認定之重要程度顯著低於 30 歲以下之越南與泰國外勞，其餘國家各年齡層之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。各教育程度之外勞均認為第五個主題(外勞之故鄉訊息報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但只有高中高職以上之印尼與泰國外勞所認定之重要程度顯著高於國中以下之印尼與泰國外勞，其餘國家各教育程度之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。在外勞工作種類方面，各工作種類之外勞均認為第五個主題(外勞之故鄉訊息報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但越南監護工或其他之外勞所認定之重要程度顯著低於越南製造業之外勞，各工作種類之泰國外勞所認定之重要程度有顯著不同，印尼與菲律賓各工作種類之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。不同月收入之外勞均認為第五個主題(外勞之故鄉訊息報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但月收入兩萬元以上之越南外勞所認定之重要程度顯著高於月收入兩萬元以下之越南外勞，其餘國家各月收入之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。各工作地點之外勞均認為第五個主題(外勞之故鄉訊息報導)重要或非常重

要(其值接近 4 或 5),但不同工作地點之所有國家之外勞所認定之重要程度有顯著不同。而各婚姻狀態之外勞均認為第五個主題(外勞之故鄉訊息報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5),但越南之未婚外勞所認定之重要程度顯著高於已婚者,不同婚姻狀態之其餘國家之外勞所認定之重要程度則沒有顯著不同。不同雇用期間之外勞均認為第五個主題(外勞之故鄉訊息報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5),但雇用期間兩年以內之印尼及越南外勞認定之重要程度顯著低於兩年以上之外勞,其餘國家不同雇用期間之外勞所認定之重要程度則沒有顯著不同。

對第六個主題(外勞創作,詩散文、小說、繪畫等)之重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係如下表 4-17。

表 4-17 外勞創作(詩散文、小說、繪畫等)發表之主題重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係

基本資料項目		台灣雇主	Scheffe 檢定
性別	1. 男	4.13	
	2. 女	4.02	
	T 檢定 p 值	0.074	
年齡	1. 30 歲以下	4.37	1>2, 1>3, 4>3
	2. 30 歲~39 歲	4.04	
	3. 40 歲~49 歲	3.92	
	4. 50 歲(含)以上	4.17	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
教育程度	1. 高中/高職(含)以下	3.96	3>1
	2. 專科	4.06	
	3. 大學(含)以上	4.21	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.002*	

職業	1. 軍公教	4.35	1>2, 1>5, 1>6
	2. 商	3.94	
	3. 服務業	4.09	
	4. 自由業	4.20	
	5. 家管	3.90	
	6. 其他	3.90	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
家庭每月總收入	1. 四萬元以下	4.06	2>4, 2>5, 3>4
	2. 四萬~六萬元以下	4.27	
	3. 六萬~八萬元以下	4.14	
	4. 八萬~十萬元以下	3.89	
	5. 十萬元(含)以上	3.82	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
目前居住地	1. 北部地區	4.09	1>2, 3>1, 3>2 4>2
	2. 中彰投地區	3.22	
	3. 花東地區	4.30	
	4. 其他地區	4.36	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
婚姻	1. 未婚	4.24	
	2. 已婚	4.03	
	T 檢定 p 值	0.013*	
僱用外勞期間	1. 二年以內	4.03	
	2. 二年~三年以內	4.07	
	3. 三年(含)以上	4.09	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.722	
外勞工作	1. 家庭幫傭及其他	4.12	
	2. 監護工	4.05	
	T 檢定 p 值	0.534	
外勞國籍	1. 菲律賓	3.99	3>1, 3>2
	2. 印尼	3.84	
	3 越南	4.19	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	

註：1 *表示 p 值小於 0.05

資料來源：本研究整理

由表 4-17 資料顯示：雖然台灣雇主均認為第六個主題(外勞創作，詩散文、小說、繪畫等)重要(其值接近 4)，但女性台灣雇主所認定之重要程度與男性台灣雇主沒有顯著不同。各年齡層之台灣雇主均認為第六個主題(外勞創作，詩散文、小說、繪畫等)重要(其值接近 4)，但各年齡層所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知其中 30 歲以下之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於 30~39 歲以及 40~49 歲之台灣雇主，且 50 歲以上之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於 40~49 歲之台灣雇主。

雖然各教育程度之台灣雇主均認為第六個主題(外勞創作，詩散文、小說、繪畫等)重要(其值接近 4)，但各教育程度之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定大學以上教育程度之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於高中高職以下教育程度之台灣雇主。

各職業之台灣雇主均認為第六個主題(外勞創作，詩散文、小說、繪畫等)重要(其值接近 4)，而各職業之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知軍公教之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於商、家管及其他職業之台灣雇主。

各家庭月總收入均認為第六個主題(外勞創作，詩散文、小說、繪畫等)重要(其值接近 4)，但不同家庭月總收入之台灣雇主所認定之重要程

度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知家庭月總收入四萬~六萬元以下以及六萬~八萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度有顯著高於八萬~十萬元以下之台灣雇主，家庭月總收入四萬~六萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於十萬元以上之台灣雇主。以居住地而言，各在居住地之台灣雇主均認為第六個主題(外勞創作，詩散文、小說、繪畫等)重要(其值接近 4)，但花東地區之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於北部地區及中彰投地區之台灣雇主，北部及其他地區之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於中彰投地區之台灣雇主。不同婚姻狀態之台灣雇主均認為第六個主題(外勞創作，詩散文、小說、繪畫等)重要(其值接近 4)，而未婚之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於已婚之台灣雇主。不同雇用外勞期間之台灣雇主均認為第六個主題(外勞創作，詩散文、小說、繪畫等)重要(其值接近 4)，但不同雇用外勞期間之台灣雇主所認定之重要程度沒有顯著不同。僱用不同工作種類外勞之台灣雇主均認為第六個主題(外勞創作，詩散文、小說、繪畫等)重要(其值接近 4)，但僱用不同工作種類外勞之台灣雇主所認定之重要程度沒有顯著不同。僱用不同國籍外勞之台灣雇主均認為第六個主題(外勞創作，詩散文、小說、繪畫等)重要(其值接近 4)，但僱用越南外勞之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於僱用菲律賓與印尼外勞之台灣雇主。

對第六個主題(外勞創作，詩散文、小說、繪畫等)之重要程度與外

籍勞工填答者個人基本資料之關係如下表 4-18。

表 4-18 外勞創作(詩散文、小說、繪畫等)發表之主題重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係

基本資料項目		菲律賓	印尼	泰國	越南
性別	1. 男	3.00	3.92	3.86	4.80
	2. 女	3.76	3.77	4.21	4.28
	T 檢定 p 值	0.000*	0.147	0.000*	0.000*
年齡	1. 30 歲以下	3.44	3.73	4.02	4.45
	2. 30 歲(含)以上	3.73	3.87	3.86	4.18
	T 檢定 p 值	0.001*	0.114	0.058	0.000*
教育程度	1. 國中(含)以下	3.47	3.78	3.55	4.28
	2. 高中/高職(含)以上	3.67	3.79	4.37	4.68
	T 檢定 p 值	0.029*	0.906	0.000*	0.001*
外勞工作	1. 重大公共工程建設			4.20	
	2. 製造業	3.52	3.67	3.66	4.62
	3. 監護工或其他	3.63	3.82	4.00	4.28
	T 檢定 p 值或 ANOVA F 檢定 p 值 ¹	0.233	0.164	0.000*	0.005*
月收入	1. 兩萬元以下	3.63	3.82	4.00	4.28
	2. 兩萬元以上	3.53	3.69	3.93	4.65
	T 檢定 p 值	0.259	0.206	0.138	0.003*
目前工作地點	1. 北部地區	4.00	4.06		4.24
	2. 桃竹苗地區	3.25	3.76	4.14	4.49
	3. 中彰投地區			4.20	4.00
	4. 雲嘉南地區	3.00	3.17	3.63	
	5. 高屏地區	4.04	3.84	3.80	4.55
	6. 花東地區			4.63	
	ANOVA F 檢定 p 值 ²	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
婚姻	1. 未婚	3.19	3.63	3.89	4.45
	2. 已婚	3.89	3.81	3.95	4.20
	T 檢定 p 值	0.000*	0.114	0.538	0.001*

僱 用 期 間	1. 二年以內	3.80	3.44	3.92	4.31
	2. 二年(含)以上	3.33	3.91	3.94	4.34
	T 檢定 p 值	0.000*	0.000*	0.855	0.691

註：1. 只有泰勞進行 ANOVA F 檢定，其餘均進行 T 檢定

2. *表示 p 值小於 0.05

資料來源：本研究整理

由表 4-18 資料顯示：雖然外勞均認為第六個主題(外勞創作，詩散文、小說、繪畫等)重要(其值接近 4)，但女性菲律賓外勞所認定之重要程度顯著高於男性菲律賓外勞，女性越南外勞所認定之重要程度顯著低於男性越南外勞，女性泰國外勞所認定之重要程度顯著高於男性泰國外勞，而其餘國家之女性外勞所認定之重要程度與男性外勞則沒有顯著不同。各年齡層之外勞均認為第六個主題(外勞創作，詩散文、小說、繪畫等)重要(其值接近 4)，但 30 歲以上之菲律賓外勞所認定之重要程度顯著高於 30 歲以下之菲律賓外勞，30 歲以上之越南外勞所認定之重要程度顯著低於 30 歲以下之越南外勞，其餘國家各年齡層之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。各教育程度之外勞均認為第六個主題(外勞創作，詩散文、小說、繪畫等)重要(其值接近 4)，但高中高職以上之菲律賓、泰國與越南外勞所認定之重要程度顯著高於國中以下之外勞，其餘國家各教育程度之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。在外勞工作種類方面，各工作種類之外勞均認為第六個主題(外勞創作，詩散文、小說、繪畫等)重要(其值接近 4)，但越南監護工或其他之外勞所認定之重要程度顯著低

於越南製造業之外勞，各工作種類之泰國外勞所認定之重要程度有顯著不同，印尼與菲律賓各工作種類之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。不同月收入之外勞均認為第六個主題(外勞創作，詩散文、小說、繪畫等)重要(其值接近4)，但月收入兩萬元以上之越南外勞所認定之重要程度顯著高於月收入兩萬元以下之越南外勞，其餘國家各月收入之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。各工作地點之外勞均認為第六個主題(外勞創作，詩散文、小說、繪畫等)重要(其值接近4)，但不同工作地點之所有國家之外勞所認定之重要程度有顯著不同。而各婚姻狀態之外勞均認為第六個主題(外勞創作，詩散文、小說、繪畫等)重要(其值接近4)，但越南之未婚外勞所認定之重要程度顯著高於已婚者，菲律賓之未婚外勞所認定之重要程度顯著低於已婚者，不同婚姻狀態之其餘國家之外勞所認定之重要程度則沒有顯著不同。不同雇用期間之外勞均認為第六個主題(外勞創作，詩散文、小說、繪畫等)重要(其值接近4)，但雇用期間兩年以內之印尼外勞認定之重要程度顯著低於兩年以上之外勞，雇用期間兩年以內之菲律賓外勞認定之重要程度顯著高於兩年以上之外勞，其餘國家不同雇用期間之外勞所認定之重要程度則沒有顯著不同。

對第七個主題(個案報導，雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)

之重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係如下表 4-19。

表 4-19 個案報導(雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)與討論之主題重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係

基本資料項目		台灣雇主	Scheffe 檢定
性別	1. 男	4.32	
	2. 女	4.51	
	T 檢定 p 值	0.000*	
年齡	1. 30 歲以下	4.60	1>4, 2>4
	2. 30 歲~39 歲	4.51	
	3. 40 歲~49 歲	4.39	
	4. 50 歲(含)以上	4.32	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
教育程度	1. 高中/高職(含)以下	4.41	
	2. 專科	4.47	
	3. 大學(含)以上	4.47	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.332	
職業	1. 軍公教	4.50	1>3, 2>3, 2>4, 5>3, 6>3, 5>4
	2. 商	4.55	
	3. 服務業	4.25	
	4. 自由業	4.30	
	5. 家管	4.67	
	6. 其他	4.53	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
家庭每月總收入	1. 四萬元以下	4.74	1>2, 1>3, 1>4, 1>5, 2>5, 3>5
	2. 四萬~六萬元以下	4.67	
	3. 六萬~八萬元以下	4.47	
	4. 八萬~十萬元以下	4.30	
	5. 十萬元(含)以上	4.09	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	

目前居住地	1. 北部地區	4.24	2>1, 3>1, 2>3, 2>4
	2. 中彰投地區	4.79	
	3. 花東地區	4.59	
	4. 其他地區	4.40	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
婚姻	1. 未婚	4.53	
	2. 已婚	4.43	
	T 檢定 p 值	0.113	
僱用外勞期間	1. 二年以內	4.57	1>2, 1>3
	2. 二年~三年以內	4.40	
	3. 三年(含)以上	4.37	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
外勞工作	1. 家庭幫傭及其他	4.60	
	2. 監護工	4.43	
	T 檢定 p 值	0.027*	
外勞國籍	1. 菲律賓	4.47	3>2
	2. 印尼	4.31	
	3 越南	4.50	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	

註：1 *表示 p 值小於 0.05

資料來源：本研究整理

由表 4-19 資料顯示：雖然台灣雇主均認為第七個主題(個案報導，雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但女性台灣雇主所認定之重要程度顯著高於男性台灣雇主。各年齡層之台灣雇主均認為第七個主題(個案報導，雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但各年齡層所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知其中 30 歲以下及 30~39 歲之台

灣雇主所認定之重要程度顯著高於 50 歲以上之台灣雇主。雖然各教育程度之台灣雇主均認為第七個主題(個案報導, 雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)重要或非常重要(其值接近 4 或 5), 但各教育程度之台灣雇主所認定之重要程度沒有顯著不同。各職業之台灣雇主均認為第七個主題(個案報導, 雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)重要或非常重要(其值接近 4 或 5), 而各職業之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同, 由 Scheffe 檢定可知軍公教、商、家管及其他職業之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於服務業之台灣雇主, 商及家管職業之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於自由業之台灣雇主。各家庭月總收入均認為第七個主題(個案報導, 雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)重要或非常重要(其值接近 4 或 5), 但不同家庭月總收入之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同, 由 Scheffe 檢定可知家庭月總收入四萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於四萬~六萬元以下、六萬~八萬元以下、八萬~十萬元以下及十萬元以上之台灣雇主, 家庭月總收入四萬~六萬元以下及六萬~八萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於十萬元以上之台灣雇主。以居住地而言, 各在居住地之台灣雇主均認為第七個主題(個案報導, 雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)重要或非常重要(其值接近 4 或 5), 但花東地區及中彰投地區之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於北部地區之台灣雇主, 中彰投地區之台灣雇主所認定之重要程度

顯著高於花東及其他地區之台灣雇主。不同婚姻狀態之台灣雇主均認為第七個主題(個案報導, 雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)重要或非常重要(其值接近 4 或 5), 但不同婚姻狀態之台灣雇主所認定之重要程度沒有顯著不同。不同雇用外勞期間之台灣雇主均認為第七個主題(個案報導, 雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)重要或非常重要(其值接近 4 或 5), 但不同雇用外勞期間之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同, 由 Scheffe 檢定可知雇用外勞期間二年以內之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於雇用外勞期間二年~三年以內以及三年以上之台灣雇主。僱用不同工作種類外勞之台灣雇主均認為第七個主題(個案報導, 雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)重要或非常重要(其值接近 4 或 5), 但僱用家庭幫傭及其他種類外勞之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於僱用監護工外勞之台灣雇主。僱用不同國籍外勞之台灣雇主均認為第七個主題(個案報導, 雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)重要或非常重要(其值接近 4 或 5), 但僱用越南外勞之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於僱用印尼外勞之台灣雇主。

對第七個主題(個案報導, 雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)之重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係如下表 4-20。

表 4-20 個案報導(雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)與討論之主題重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係

基本資料項目		菲律賓	印尼	泰國	越南
性別	1. 男	4.00	3.92	4.28	4.53
	2. 女	4.18	4.36	4.25	4.29
	T 檢定 p 值	0.000*	0.023*	0.685	0.172
年齡	1. 30 歲以下	4.16	4.43	4.31	4.46
	2. 30 歲(含)以上	4.11	4.15	4.24	4.16
	T 檢定 p 值	0.285	0.009*	0.284	0.000*
教育程度	1. 國中(含)以下	4.22	4.35	4.18	4.30
	2. 高中/高職(含)以上	4.06	4.21	4.38	4.21
	T 檢定 p 值	0.001*	0.272	0.000*	0.398
外勞工作	1. 重大公共工程建設			4.43	
	2. 製造業	4.07	4.33	4.14	4.57
	3. 監護工或其他	4.20	4.33	4.11	4.28
	T 檢定 p 值或 ANOVA F 檢定 p 值 ¹	0.008*	0.968	0.000*	0.041*
月收入	1. 兩萬元以下	4.20	4.34	4.11	4.28
	2. 兩萬元以上	4.07	4.31	4.28	4.60
	T 檢定 p 值	0.009*	0.841	0.046*	0.030*
目前工作地點	1. 北部地區	4.00	3.82		4.24
	2. 桃竹苗地區	4.39	4.25	4.19	4.50
	3. 中彰投地區			4.40	4.00
	4. 雲嘉南地區	4.00	4.78	4.25	
	5. 高屏地區	4.14	4.58	4.10	4.36
	6 花東地區			4.063	
	ANOVA F 檢定 p 值 ²	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
婚姻	1. 未婚	4.14	4.16	4.25	4.47
	2. 已婚	4.13	4.37	4.28	4.18
	T 檢定 p 值	0.730	0.070	0.619	0.000*
僱用期間	1. 二年以內	4.14	4.67	4.29	4.31
	2. 二年(含)以上	4.12	4.20	4.27	4.32
	T 檢定 p 值	0.691	0.000*	0.781	0.874

註：1. 只有泰勞進行 ANOVA F 檢定，其餘均進行 T 檢定

2. *表示 p 值小於 0.05

資料來源：本研究整理

由表 4-20 資料顯示：雖然外勞均認為第七個主題(個案報導，雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但女性菲律賓與印尼外勞所認定之重要程度顯著高於其男性外勞，而其餘國家之女性外勞所認定之重要程度與男性外勞則沒有顯著不同。各年齡層之外勞均認為第七個主題(個案報導，雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但 30 歲以上之印尼與越南外勞所認定之重要程度顯著低於 30 歲以下之印尼與越南外勞，其餘國家各年齡層之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。各教育程度之外勞均認為第七個主題(個案報導，雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但高中高職以上之菲律賓外勞所認定之重要程度顯著低於國中以下之外勞，高中高職以上之泰國外勞所認定之重要程度顯著高於國中以下之外勞，其餘國家各教育程度之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。在外勞工作種類方面，各工作種類之外勞均認為第七個主題(個案報導，雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但越南監護工或其他之外勞所認定之重要程度顯著低於越南製造業之外勞，各工作種類之泰國外勞所認定之重要程度有顯著不同，但菲律賓監護工或其他工作種類之外勞所認定之重要程度顯著高於菲律賓製造業之外勞，印尼各工作種類之外勞認定之

重要程度則沒有顯著不同。不同月收入之外勞均認為第七個主題(個案報導, 雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)重要或非常重要(其值接近 4 或 5), 但月收入兩萬元以上之越南與泰國外勞所認定之重要程度顯著高於月收入兩萬元以下之越南與泰國外勞, 月收入兩萬元以上之菲律賓外勞所認定之重要程度顯著低於月收入兩萬元以下之菲律賓外勞, 其餘國家各月收入之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。各工作地點之外勞均認為第七個主題(個案報導, 雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)重要或非常重要(其值接近 4 或 5), 但不同工作地點之所有國家之外勞所認定之重要程度有顯著不同。而各婚姻狀態之外勞均認為第七個主題(個案報導, 雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)重要或非常重要(其值接近 4 或 5), 但越南之未婚外勞所認定之重要程度顯著高於已婚者, 不同婚姻狀態之其餘國家之外勞所認定之重要程度則沒有顯著不同。不同雇用期間之外勞均認為第七個主題(個案報導, 雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)重要或非常重要(其值接近 4 或 5), 但雇用期間兩年以內之印尼外勞認定之重要程度顯著高於兩年以上之外勞, 其餘國家不同雇用期間之外勞所認定之重要程度則沒有顯著不同。

對第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導)之重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係如下表 4-21。

表 4-21 台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導之主題重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係

基本資料項目		台灣雇主	Scheffe 檢定
性別	1. 男	4.31	
	2. 女	4.43	
	T 檢定 p 值	0.006*	
年齡	1. 30 歲以下	4.60	1>3, 1>4
	2. 30 歲~39 歲	4.42	
	3. 40 歲~49 歲	4.30	
	4. 50 歲(含)以上	4.37	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.001*	
教育程度	1. 高中/高職(含)以下	4.34	
	2. 專科	4.40	
	3. 大學(含)以上	4.45	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.141	
職業	1. 軍公教	4.47	
	2. 商	4.52	
	3. 服務業	4.22	
	4. 自由業	4.32	
	5. 家管	4.49	
	6. 其他	4.43	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
家庭每月總收入	1. 四萬元以下	4.72	1>2, 1>3, 1>4 1>5, 2>5, 3>4 3>5
	2. 四萬~六萬元以下	4.35	
	3. 六萬~八萬元以下	4.49	
	4. 八萬~十萬元以下	4.20	
	5. 十萬元(含)以上	4.09	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
目	1. 北部地區	4.26	2>1, 3>1

前 居 住 地	2. 中彰投地區	4.48	
	3. 花東地區	4.53	
	4. 其他地區	4.32	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
婚 姻	1. 未婚	4.45	
	2. 已婚	4.38	
	T 檢定 p 值	0.218	
僱 用 外 勞 期 間	1. 二年以內	4.48	1>2
	2. 二年~三年以內	4.34	
	3. 三年(含)以上	4.37	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.014*	
外 勞 工 作	1. 家庭幫傭及其他	4.53	
	2. 監護工	4.38	
	T 檢定 p 值	0.039*	
外 勞 國 籍	1. 菲律賓	4.37	3>2
	2. 印尼	4.23	
	3 越南	4.47	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	

註：1 *表示 p 值小於 0.05

資料來源：本研究整理

由表 4-21 資料顯示：雖然台灣雇主均認為第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但女性台灣雇主所認定之重要程度顯著高於男性台灣雇主。各年齡層之台灣雇主均認為第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但各年齡層所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知其中 30 歲以下之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於 40~49 歲以及 50 歲以上之台灣雇

主。雖然各教育程度之台灣雇主均認為第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但各教育程度之台灣雇主所認定之重要程度沒有顯著不同。各職業之台灣雇主均認為第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，而各職業之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，但由 Scheffe 檢定無法得知有哪些組之間有顯著不同。各家庭月總收入均認為第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但不同家庭月總收入之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知家庭月總收入四萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於四萬~六萬元以下、六萬~八萬元以下、八萬~十萬元以下及十萬元以上之台灣雇主，家庭月總收入四萬~六萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於十萬元以上之台灣雇主，六萬~八萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於八萬~十萬元以下及十萬元以上之台灣雇主。以居住地而言，各在居住地之台灣雇主均認為第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但花東地區及中彰投地區之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於北部地區之台灣雇主。不同婚姻狀態之台灣雇主均認為第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導)重要或

非常重要(其值接近 4 或 5),但不同婚姻狀態之台灣雇主所認定之重要程度沒有顯著不同。不同雇用外勞期間之台灣雇主均認為第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5),但不同雇用外勞期間之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同,由 Scheffe 檢定可知雇用外勞期間二年以內之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於雇用外勞期間二年~三年以內之台灣雇主。僱用不同工作種類外勞之台灣雇主均認為第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5),但僱用家庭幫傭及其他種類外勞之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於僱用監護工外勞之台灣雇主。僱用不同國籍外勞之台灣雇主均認為第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導))重要或非常重要(其值接近 4 或 5),但僱用越南外勞之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於僱用印尼外勞之台灣雇主。

對第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導)之重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係如下表 4-22。

表 4-22 台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導之主題重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係

基本資料項目		菲律賓	印尼	泰國	越南
性別	1. 男	4.00	3.75	4.23	4.53
	2. 女	4.31	4.21	4.25	4.25
	T 檢定 p 值	0.000*	0.006*	0.781	0.044*
年齡	1. 30 歲以下	4.20	4.27	4.23	4.41
	2. 30 歲(含)以上	4.27	4.03	4.24	4.13
	T 檢定 p 值	0.317	0.004*	0.904	0.000*
教育程度	1. 國中(含)以下	4.40	4.19	4.12	4.26
	2. 高中/高職(含)以上	4.08	4.17	4.37	4.42
	T 檢定 p 值	0.000*	0.898	0.000*	0.193
外勞工作	1. 重大公共工程建設			4.32	
	2. 製造業	4.20	4.06	4.17	4.57
	3. 監護工或其他	4.26	4.23	4.06	4.24
	T 檢定 p 值或 ANOVA F 檢定 p 值 ¹	0.292	0.060	0.006*	0.023*
月收入	1. 兩萬元以下	4.26	4.23	4.06	4.24
	2. 兩萬元以上	4.20	4.06	4.25	4.60
	T 檢定 p 值	0.309	0.050	0.005*	0.003*
目前工作地點	1. 北部地區	4.00	3.82		4.22
	2. 桃竹苗地區	4.53	4.15	4.22	4.44
	3. 中彰投地區			4.40	4.00
	4. 雲嘉南地區	4.00	4.44	4.15	
	5. 高屏地區	4.40	4.35	4.10	4.18
	6 花東地區			4.63	
	ANOVA F 檢定 p 值 ²	0.000*	0.000*	0.000*	0.002*

婚姻	1. 未婚	4.22	4.18	4.18	4.38
	2. 已婚	4.24	4.19	4.26	4.19
	T 檢定 p 值	0.704	0.992	0.246	0.009*
僱用期間	1. 二年以內	4.26	4.35	4.17	4.27
	2. 二年(含)以上	4.21	4.12	4.25	4.27
	T 檢定 p 值	0.407	0.013*	0.270	0.995

註：1. 只有泰勞進行 ANOVA F 檢定，其餘均進行 T 檢定

2. *表示 p 值小於 0.05

資料來源：本研究整理

由表 4-22 資料顯示：雖然外勞均認為第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但女性菲律賓與印尼外勞所認定之重要程度顯著高於其男性外勞，女性越南外勞所認定之重要程度顯著低於其男性外勞，而其餘國家之女性外勞所認定之重要程度與男性外勞則沒有顯著不同。各年齡層之外勞均認為第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但 30 歲以上之印尼與越南外勞所認定之重要程度顯著低於 30 歲以下之印尼與越南外勞，其餘國家各年齡層之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。各教育程度之外勞均認為第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但高中高職以上之菲律賓外勞所認定之重要程度顯著低於國中以下之外勞，高中高職以上之泰國外勞所認定之重要程度顯著高於國中以下之外勞，其餘國家各教育程度之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。在外勞工作種類方面，各工作種

類之外勞均認為第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但越南監護工或其他之外勞所認定之重要程度顯著低於越南製造業之外勞，各工作種類之泰國外勞所認定之重要程度有顯著不同，但菲律賓與印尼各工作種類之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。不同月收入之外勞均認為第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但月收入兩萬元以上之越南與泰國外勞所認定之重要程度顯著高於月收入兩萬元以下之越南與泰國外勞，其餘國家各月收入之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。各工作地點之外勞均認為第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但不同工作地點之所有國家之外勞所認定之重要程度有顯著不同。而各婚姻狀態之外勞均認為第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但越南之未婚外勞所認定之重要程度顯著高於已婚者，不同婚姻狀態之其餘國家之外勞所認定之重要程度則沒有顯著不同。不同雇用期間之外勞均認為第八個主題(台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但雇用期間兩年以內之印尼外勞認定之重要程度顯著高於兩年以上之外勞，其餘國家不同雇用期間之外勞所認定之重要程度則沒有顯著不同。

對第九個主題(台灣口味之食譜介紹)之重要程度與台灣雇主填答者

個人基本資料之關係如下表 4-23。

表 4-23 台灣口味之食譜介紹之主題重要程度與台灣雇主填答者個人基本資料之關係

基本資料項目		台灣雇主	Scheffe 檢定
性別	1. 男	4.20	
	2. 女	4.29	
	T 檢定 p 值	0.035*	
年齡	1. 30 歲以下	4.42	1>3, 4>3
	2. 30 歲~39 歲	4.27	
	3. 40 歲~49 歲	4.14	
	4. 50 歲(含)以上	4.39	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
教育程度	1. 高中/高職(含)以下	4.21	3>1
	2. 專科	4.27	
	3. 大學(含)以上	4.35	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.032*	
職業	1. 軍公教	4.39	
	2. 商	4.35	
	3. 服務業	4.17	
	4. 自由業	4.35	
	5. 家管	4.21	
	6. 其他	4.18	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.002*	
家庭每月總收入	1. 四萬元以下	4.60	1>2, 1>3, 1>4
	2. 四萬~六萬元以下	4.31	1>5, 2>4, 2>5
	3. 六萬~八萬元以下	4.31	3>4, 3>5
	4. 八萬~十萬元以下	4.03	
	5. 十萬元(含)以上	4.02	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	

目前居住地	1. 北部地區	4.20	4>1, 4>2, 3>1 3>2, 1>2
	2. 中彰投地區	3.86	
	3. 花東地區	4.46	
	4. 其他地區	4.56	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	
婚姻	1. 未婚	4.29	
	2. 已婚	4.26	
	T 檢定 p 值	0.631	
僱用外勞期間	1. 二年以內	4.34	
	2. 二年~三年以內	4.23	
	3. 三年(含)以上	4.25	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.059	
外勞工作	1. 家庭幫傭及其他	4.40	
	2. 監護工	4.25	
	T 檢定 p 值	0.068	
外勞國籍	1. 菲律賓	4.26	1>2, 3>2
	2. 印尼	4.06	
	3 越南	4.37	
	ANOVA F 檢定 p 值	0.000*	

註：1 *表示 p 值小於 0.05

資料來源：本研究整理

由表 4-23 資料顯示：雖然台灣雇主均認為第九個主題(台灣口味之食譜介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但女性台灣雇主所認定之重要程度顯著高於男性台灣雇主。各年齡層之台灣雇主均認為第九個主題(台灣口味之食譜介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但各年齡層所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知其中 30 歲以下以及 50 歲以上之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於 40~49 歲之台灣雇主。雖然各教育程度之台灣雇主均認為第九個主題(台灣口味之食譜介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但大學以上之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於高中高職以下之台灣雇主。各職業之台灣雇主均認為第九個主題(台灣口味之食譜介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，而各職業之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，但由 Scheffe 檢定無法得知有哪些組之間有顯著不同。各家庭月總收入均認為第九個主題(台灣口味之食譜介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但不同家庭月總收入之台灣雇主所認定之重要程度有顯著不同，由 Scheffe 檢定可知家庭月總收入四萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於四萬~六萬元以下、六萬~八萬元以下、八萬~十萬元以下及十萬元以上之台灣雇主，家庭月總收入四萬~六萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於八萬~十萬元以下及十萬元以上之台灣雇主，六萬~八萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於八萬~十萬元以下及十萬元以上之台灣雇

主。以居住地而言，各在居住地之台灣雇主均認為第九個主題(台灣口味之食譜介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但花東地區及其他地區之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於北部地區之台灣雇主，花東地區、北部地區及其他地區之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於中彰投地區之台灣雇主。不同婚姻狀態之台灣雇主均認為第九個主題(台灣口味之食譜介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但不同婚姻狀態之台灣雇主所認定之重要程度沒有顯著不同。不同雇用外勞期間之台灣雇主均認為第九個主題(台灣口味之食譜介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但不同雇用外勞期間之台灣雇主所認定之重要程度沒有顯著不同。僱用不同工作種類外勞之台灣雇主均認為第九個主題(台灣口味之食譜介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但僱用不同工作種類外勞之台灣雇主所認定之重要程度沒有顯著不同。僱用不同國籍外勞之台灣雇主均認為第九個主題(台灣口味之食譜介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但僱用菲律賓與越南外勞之台灣雇主所認定之重要程度顯著高於僱用印尼外勞之台灣雇主。

對第九個主題(台灣口味之食譜介紹)之重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係如下表 4-24。

表 4-24 台灣口味之食譜介紹之主題重要程度與外籍勞工填答者個人基本資料之關係

基本資料項目		菲律賓	印尼	泰國	越南
性別	1. 男	4.00	3.83	3.89	4.27
	2. 女	3.88	3.77	4.20	4.25
	T 檢定 p 值	0.001*	0.613	0.000*	0.913
年齡	1. 30 歲以下	3.94	3.81	4.02	4.41
	2. 30 歲(含)以上	3.88	3.70	3.90	4.11
	T 檢定 p 值	0.342	0.194	0.185	0.000*
教育程度	1. 國中(含)以下	3.74	3.74	3.60	4.25
	2. 高中/高職(含)以上	4.07	3.97	4.36	4.26
	T 檢定 p 值	0.000*	0.057	0.000*	0.930
外勞工作	1. 重大公共工程建設			4.24	
	2. 製造業	4.07	3.73	3.67	4.19
	3. 監護工或其他	3.75	3.79	3.94	4.26
	T 檢定 p 值或 ANOVA F 檢定 p 值 ¹	0.000*	0.517	0.000*	0.492
月收入	1. 兩萬元以下	3.75	3.79	3.94	4.26
	2. 兩萬元以上	4.07	3.74	3.96	4.20
	T 檢定 p 值	0.000*	0.607	0.872	0.569
目前工作地點	1. 北部地區	4.00	3.85		4.24
	2. 桃竹苗地區	3.51	3.76	4.16	4.33
	3. 中彰投地區			4.20	4.00
	4. 雲嘉南地區	4.00	3.56	4.67	
	5. 高屏地區	4.14	3.82	3.77	4.36
	6 花東地區			4.63	
	ANOVA F 檢定 p 值 ²	0.000*	0.296	0.000*	0.025*
婚姻	1. 未婚	3.88	3.61	3.91	4.37
	2. 已婚	3.94	3.81	3.97	4.17
	T 檢定 p 值	0.294	0.041*	0.482	0.001*
僱用期間	1. 二年以內	3.90	3.49	3.92	4.26
	2. 二年(含)以上	3.93	3.88	3.96	4.23
	T 檢定 p 值	0.553	0.000*	0.709	0.653

註：1. 只有泰勞進行 ANOVA F 檢定，其餘均進行 T 檢定

2. *表示 p 值小於 0.05

資料來源：本研究整理

由表 4-24 資料顯示：雖然外勞均認為第九個主題(台灣口味之食譜介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但女性菲律賓外勞所認定之重要程度顯著低於其男性外勞，女性泰國外勞所認定之重要程度顯著高於其男性外勞，而其餘國家之女性外勞所認定之重要程度與男性外勞則沒有顯著不同。各年齡層之外勞均認為第九個主題(台灣口味之食譜介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但 30 歲以上之越南外勞所認定之重要程度顯著低於 30 歲以下之越南外勞，其餘國家各年齡層之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。各教育程度之外勞均認為第九個主題(台灣口味之食譜介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但高中高職以上之菲律賓與泰國外勞所認定之重要程度顯著高於國中以下之外勞，其餘國家各教育程度之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。在外勞工作種類方面，各工作種類之外勞均認為第九個主題(台灣口味之食譜介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但菲律賓監護工或其他之外勞所認定之重要程度顯著低於菲律賓製造業之外勞，各工作種類之泰國外勞所認定之重要程度有顯著不同，但越南與印尼各工作種類之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。不同月收入之外勞均認為第九個主題(台灣口味之食譜介紹)重要或非常重要(其值接近 4 或 5)，但月收入兩萬元以上之菲律賓外勞所認定之重要程度顯著高於月收入兩萬元以下之菲律賓外勞，其餘國家各月收入之外勞認定之重要程度則沒有顯著不同。各工作地點之外勞

均認為第九個主題(台灣口味之食譜介紹)重要或非常重要(其值接近4或5)，但不同工作地點之所有國家(印尼除外)之外勞所認定之重要程度有顯著不同。而各婚姻狀態之外勞均認為第九個主題(台灣口味之食譜介紹)重要或非常重要(其值接近4或5)，但越南之未婚外勞所認定之重要程度顯著高於已婚者，印尼之未婚外勞所認定之重要程度顯著低於已婚者，不同婚姻狀態之其餘國家之外勞所認定之重要程度則沒有顯著不同。不同雇用期間之外勞均認為第九個主題(台灣口味之食譜介紹)重要或非常重要(其值接近4或5)，但雇用期間兩年以內之印尼外勞認定之重要程度顯著低於兩年以上之外勞，其餘國家不同雇用期間之外勞所認定之重要程度則沒有顯著不同。

第五章 結論與建議

經由前一章分別對台灣雇主與外籍勞工回收問卷進行資料分析，本章將資料分析所得到之重要結果作成結論並提出若干建議事項。

5.1 結論

結論部份可分為台灣雇主與外籍勞工兩部份分別敘述如下：

一、台灣雇主部份

由台灣雇主之樣本結構分析可知填答者多數為女性、年齡層為 30~49 歲、教育程度為高中高職及大專、職業為商及服務業、家庭每月總收入為四萬~十萬元、居住地為北部及花東地區、已婚、雇用外勞期間為一~三年、外勞工作為監護工、外勞國籍為越南及印尼。

對於僱用外勞之相關訊息之獲取管道，最常使用之管道以仲介公司為最多，親友次之；而最希望被告知的管道以台灣政府相關單位之出版刊物居多。對出版刊物的形式與規格，台灣雇主較偏愛月刊或季刊，版面大小為一般報紙大小的一半大，頁數為四頁(或兩張)，購買價格以每年 501-1000 元佔多數，每年 1001-1500 元次之。

對出版刊物各主題重要程度之認定，台灣雇主認為這九個主題之重要程度依序為台灣政府相關法令或規定之宣導、常用的華語或台語與外勞語言之對照表、個案報導(雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)與

討論、台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導、外勞國家的民情風俗介紹、台灣口味之食譜介紹、Q&A(答客問或問答集)專欄、外勞之故鄉訊息報導、外勞創作(詩散文、小說、繪畫等)發表。各主題之重要程度的平均數經統計檢定發現：所有的主題之重要程度的平均數值均顯著大於3，亦即所有的主題之重要程度的平均數均顯示拒絕”沒意見”且朝向”重要”，故知這九個主題均可作為日後政府相關單位建構相關出版刊物內容之參考。

若再將這九個主題之重要程度對台灣雇主的個人基本資料詳加分析可知：

1、性別方面

資料顯示：台灣女性雇主對第一、四、七、八、九個主題所認定之重要程度比台灣男性雇主高，但對第二、三、五、六個主題所認定之重要程度卻比台灣男性雇主低。

2、年齡層

台灣各年齡層雇主對第一個主題所認定之重要程度並無顯著不同，但對其他主題所認定之重要程度則有顯著不同。對第四個主題，40-49歲之台灣雇主所認定之重要程度最高；除了第一及第四個主題以外，對其他主題而言，30歲以下之台灣雇主所認定之重要程度最高。

3、教育程度

台灣各教育程度雇主對第七與第八個主題所認定之重要程度並無顯著不同，但對其他主題所認定之重要程度則有顯著不同。對第一與第四個主題，教育程度為高中與高職之台灣雇主所認定之重要程度最高；除了第七、八、一、四主題以外，對其他主題而言，大學以上之台灣雇主所認定之重要程度最高。

4、職業

台灣各職業雇主對第一與第四個主題所認定之重要程度並無顯著不同，但對其他主題所認定之重要程度則有顯著不同。對第七個主題，職業為家管之台灣雇主所認定之重要程度最高；對第八個主題，職業為商之台灣雇主所認定之重要程度最高；除了第一、四、七、八主題以外，對其他主題而言，職業為軍公教之台灣雇主所認定之重要程度最高。

5、家庭每月總收入

家庭每月總收入不同之台灣雇主對所有主題所認定之重要程度有顯著不同。對第一、七、八、九主題，家庭每月總收入為四萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度最高；對第二、三、五、六主題，家庭每月總收入為四萬~六萬元以下之台灣雇主所認定之重要程度最高；對第四主題，家庭每月總收入為十萬元以上之台灣雇主所認定之重要程度最高。

6、居住地

居住地不同之台灣雇主對所有主題所認定之重要程度有顯著不同。對第四、七主題，居住地為中彰投之台灣雇主之台灣雇主所認定之重要程度最高；對第九、六主題，居住地為其他地區之台灣雇主之台灣雇主所認定之重要程度最高；對第一、二、三、五、八主題，居住地為花東地區之台灣雇主之台灣雇主所認定之重要程度最高。

7、婚姻

婚姻狀態不同之台灣雇主對第一、四、七、八、九主題所認定之重要程度沒有顯著不同。對第二、三、五、六主題，婚姻狀態為未婚之台灣雇主所認定之重要程度較高。

8、雇用外勞期間

雇用外勞期間不同之台灣雇主對第一、三、五、六、九主題所認定之重要程度沒有顯著不同。對第二、七、八主題，雇用外勞期間為二年以內之台灣雇主所認定之重要程度最高。對第四主題，雇用外勞期間為二年~三年以內之台灣雇主所認定之重要程度最高。

9、外勞工作種類

雇用外勞工作種類不同之台灣雇主對第二、三、六、九主題所認定之重要程度沒有顯著不同。對第一、四主題，雇用外勞工作種類為監護工之台灣雇主所認定之重要程度最高。對第五、七、八主題，雇用外勞工

作種類為家庭幫傭及其他之台灣雇主所認定之重要程度最高。

10、外勞國籍

雇用不同國籍外勞之台灣雇主對所有主題所認定之重要程度有顯著不同。對所有主題，雇用越南國籍外勞之台灣雇主所認定之重要程度最高。

二、外籍勞工部份

由外籍勞工之樣本結構分析可知填答者多數為女性、年齡層為 39 歲以下、教育程度為高中高職(含)以下、每月總收入為四萬元以下、工作地為北部、桃竹苗、雲嘉南及高屏地區、已婚、被雇用期間為一~三年、外勞工作為監護工及製造業。

對於僱用外勞之相關訊息之獲取管道，最常使用之管道以親友為最多，仲介公司次之；而最希望被告知的管道以台灣政府相關單位之出版刊物居多，仲介公司之出版刊物次之。對出版刊物的形式與規格，外籍勞工較偏愛月刊或周刊，版面大小為一般報紙大小的四分之一大，頁數為四頁(或兩張)，購買價格以每年 501-1000 元佔多數，每年 1001-1500 元次之。

對出版刊物各主題重要程度之認定，外籍勞工認為這九個主題之重要程度依序為台灣政府相關法令或規定之宣導、常用的華語或台語與外

勞語言之對照表、個案報導(雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)與討論、台灣的民情風俗介紹、台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導、外勞之故鄉訊息報導、台灣口味之食譜介紹、Q&A(答客問或問答集)專欄、外勞創作(詩散文、小說、繪畫等)發表。各主題之重要程度的平均數經統計檢定發現：所有的主題之重要程度的平均數值均顯著大於 3，亦即所有的主題之重要程度的平均數均顯示拒絕”沒意見”且朝向”重要”，故知這九個主題均可作為日後政府相關單位建構相關出版刊物內容之參考。

若再將這九個主題之重要程度對外籍勞工的個人基本資料詳加分析可知：

1、性別方面

資料顯示：對各主題所認定之重要程度顯著不同者分述如下：對第一個主題而言，菲律賓之男性外勞顯著高於其女性；印尼之男性外勞顯著低於其女性。對第二個主題而言，菲律賓與印尼之男性外勞顯著低於其女性；但越南之男性外勞顯著高於其女性。對第三個主題而言，菲律賓之男性外勞顯著低於其女性；但越南之男性外勞顯著高於其女性。對第四個主題而言，菲律賓之男性外勞顯著高於其女性；但其他各國之男性外勞顯著低於其女性。對第五個主題而言，菲律賓之男性外勞顯著低於其女性。對第六個主題而言，菲律賓與泰國之男性外勞顯著低於其女性；

但越南之男性外勞顯著高於其女性。對第七個主題而言，菲律賓與印尼之男性外勞顯著低於其女性。對第八個主題而言，菲律賓與印尼之男性外勞顯著低於其女性；但越南之男性外勞顯著高於其女性。對第九個主題而言，菲律賓之男性外勞顯著高於其女性；但泰國之男性外勞顯著低於其女性。

2、年齡層

資料顯示：對各主題所認定之重要程度顯著不同者分述如下：對第一個主題而言，30 歲以下之印尼外勞顯著高於 30 歲以上者；對第二個主題而言，30 歲以下之印尼與越南外勞顯著高於 30 歲以上者；對第三個主題而言，30 歲以下之菲律賓外勞顯著低於 30 歲以上者；對第四個主題而言，30 歲以下之越南外勞顯著低於 30 歲以上者；對第五個主題而言，30 歲以下之泰國與越南外勞顯著高於 30 歲以上者；對第六個主題而言，30 歲以下之菲律賓外勞顯著低於 30 歲以上者，30 歲以下之越南外勞顯著高於 30 歲以上者；對第七、八個主題而言，30 歲以下之印尼與越南外勞顯著高於 30 歲以上者；對第九個主題而言，30 歲以下之越南外勞顯著高於 30 歲以上者。

3、教育程度

資料顯示：對各主題所認定之重要程度顯著不同者分述如下：對第一個主題而言，國中(含)以下之菲律賓外勞顯著低於高中高職(含)以上

者，而國中(含)以下之泰國外勞顯著高於高中高職(含)以上者；對第二個主題而言，國中(含)以下之泰國與越南外勞顯著低於高中高職(含)以上者；對第三個主題而言，國中(含)以下之泰國與越南外勞顯著低於高中高職(含)以上者；對第四個主題而言，各國不同教育程度之外勞無顯著不同；對第五個主題而言，國中(含)以下之印尼與泰國外勞顯著低於高中高職(含)以上者；對第六個主題而言，國中(含)以下之菲律賓、泰國與越南外勞顯著低於高中高職(含)以上者；對第七及第八個主題而言，國中(含)以下之菲律賓外勞顯著高於高中高職(含)以上者，國中(含)以下之泰國外勞顯著低於高中高職(含)以上者；對第九個主題而言，國中(含)以下之菲律賓與泰國外勞顯著低於高中高職(含)以上者。

4、外勞工作種類

資料顯示：對各主題所認定之重要程度顯著不同者分述如下：對第一個主題而言，菲律賓外勞以製造業為最高，泰國以監護工為最高；對第二個主題而言，越南以製造業為最高；對第三個主題而言，越南以製造業為最高；對第四個主題而言，菲律賓、泰國與越南以監護工為最高；對第五與第六個主題而言，泰國以重大公共工程建設為最高，越南以製造業為最高；對第七個主題而言，菲律賓外勞以監護工為最高，泰國以重大公共工程建設為最高，越南以製造業為最高；對第八個主題而言，泰國以重大公共工程建設為最高，越南以製造業為最高；對第九個主題

而言，菲律賓外勞以製造業為最高，泰國以重大公共工程建設為最高。

5、外勞每月收入

資料顯示：對各主題所認定之重要程度顯著不同者分述如下：對第一個主題而言，每月收入二萬元以下之菲律賓外勞顯著低於每月收入二萬元以上者，每月收入二萬元以下之泰國外勞顯著高於每月收入二萬元以上者；對第二個主題而言，每月收入二萬元以下之越南外勞顯著低於每月收入二萬元以上者；對第三個主題而言，每月收入二萬元以下之泰國與越南外勞顯著低於每月收入二萬元以上者；對第四個主題而言，每月收入二萬元以下之菲律賓、泰國與越南外勞顯著高於每月收入二萬元以上者；對第五與第六個主題而言，每月收入二萬元以下之越南外勞顯著低於每月收入二萬元以上者；對第七個主題而言，每月收入二萬元以下之菲律賓外勞顯著高於每月收入二萬元以上者，每月收入二萬元以下之泰國與越南外勞顯著低於每月收入二萬元以上者；對第八個主題而言，每月收入二萬元以下之泰國與越南外勞顯著低於每月收入二萬元以上者；對第九個主題而言，每月收入二萬元以下之菲律賓外勞顯著低於每月收入二萬元以上者。

6、婚姻

資料顯示：對各主題所認定之重要程度顯著不同者分述如下：對第一個主題而言，未婚之菲律賓外勞顯著高於已婚者；對第二個主題而言，未婚之泰國外勞顯著低於已婚者，未婚之越南外勞顯著高於已婚者；對第三個主題而言，未婚之菲律賓外勞顯著低於已婚者；對第四個主題而言，未婚之菲律賓外勞顯著高於已婚者，未婚之越南外勞顯著低於已婚者；對第五個主題而言，未婚之越南外勞顯著高於已婚者；對第六個主題而言，未婚之菲律賓外勞顯著低於已婚者，未婚之越南外勞顯著高於已婚者；對第七與第八個主題而言，未婚之越南外勞顯著高於已婚者；對第九個主題而言，未婚之印尼外勞顯著低於已婚者，未婚之越南外勞顯著高於已婚者。

7、雇用外勞期間

資料顯示：對各主題所認定之重要程度顯著不同者分述如下：對第一、七、八個主題而言，雇用期間二年以下之印尼外勞顯著高於雇用期間二年以上者；對第二個主題而言，雇用期間二年以下之印尼外勞顯著高於雇用期間二年以上者，雇用期間二年以下之越南外勞顯著低於雇用期間二年以上者；對第三個主題而言，雇用期間二年以下之印尼與泰國外勞顯著低於雇用期間二年以上者，雇用期間二年以下之菲律賓外勞顯著高於雇用期間二年以上者；對第四個主題而言，雇用期間二年以下之

印尼、泰國與越南外勞顯著高於雇用期間二年以上者；對第五個主題而言，雇用期間二年以下之印尼與越南外勞顯著低於雇用期間二年以上者；對第六個主題而言，雇用期間二年以下之菲律賓外勞顯著高於雇用期間二年以上者，雇用期間二年以下之印尼外勞顯著低於雇用期間二年以上者；對第九個主題而言，雇用期間二年以下之印尼外勞顯著低於雇用期間二年以上者。

5.2 建議

由上述討論可知：無論是雇主或是外籍勞工，最希望被告知的管道均為台灣政府相關單位之出版刊物，而雇主在申請僱用外勞時，需每月繳交二千至一萬元不等之就業安定基金，依勞委會 94 年 3 月底公佈外勞在台人數三十萬四千八百三十三人計，政府每月估計向雇主收之就業安定費約為六億二千四百三十三萬元，每年向雇主收之就業安定費約為七十四億五千五百九十六萬元以上龐大款額，在該基金運用辦法用途十一項中僅第七項「辦理外國人聘僱管理事項」一項與雇主、外勞有關而該項十餘年來也未徹底落實。再則政府對外時宣告，收取該基金主要目的為「以價制量」，免使雇主大規模引進廉價勞工，產生負面影響的本末倒置說法與事實不符，造成民怨極大。本研究建議政府應順應台灣雇主或是外籍勞工對出版刊物的需求，自「就業安定基金」撥經費辦理相關之出版刊物以服務台灣雇主或是外籍勞工。

至於相關之出版刊物的形式與規格以及涵蓋之主題可參考本研究的研究結果。對出版刊物各主題重要程度之認定，無論是雇主或是外籍勞工所認定之最重要的前三個主題均為：「台灣政府相關法令或規定之宣導」、「常用的華語或台語與外勞語言之對照表」及「個案報導(雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)與討論」，且各主題之重要程度的平均數

經統計檢定發現：所有的主題之重要程度的平均數值均顯著大於 3，亦即所有的主題之重要程度的平均數均顯示拒絕”沒意見”且朝向”重要”，故知這九個主題均可作為日後政府相關單位建構相關出版刊物內容之參考。

參考文獻

中文部份

- 王俐容(2003)，從台灣外籍勞工的文化政策談起，當代期刊，第 189 期，第 120-129 頁。
- 行政院勞工委員會(1991-2004)，中華民國台灣地區勞動統計月報，台北：行政院勞工委員會。
- 行政院勞工委員會(1997)，86 年外籍勞工管理及運用調查提要分析，台北：行政院勞工委員會。
- 行政院勞工委員會(2001)，外籍勞工運用及管理調查報告，台北：行政院勞工委員會。
- 行政院勞工委員會(2002)，90 年外籍勞工運用及管理調查概況，台北：行政院勞工委員會，91 年 6 月，第 15 頁。
- 行政院勞工委員會(2004)，中華民國台灣地區勞動統計月報，台北：行政院勞工委員會。
- 行政院勞工委員會(2005)，中華民國台灣地區勞動統計月報，台北：行政院勞工委員會。
- 行政院勞工委員會職訓局(2002)，外勞聘僱資訊網，台北：行政院勞工委員會職訓局。
- 行政院勞工委員會職訓局(2005)，外勞聘僱資訊網，台北：行政院勞工委員會職訓局。
- 成之約(1989)，人力仲介公司與外籍勞工管理—兼論人力仲介公司的管理與輔導，就業與訓練，第 3-9 頁。
- 成之約(1994)，外籍勞工對勞工政策的影響，經濟發展與勞工政策學術研討會，台北：：勞雇合作關係基金會主辦。
- 成之約(2001)，外籍幫傭與監護工引進對國內就業影響之初探，外籍勞工、經濟發展和勞動市場變化學術會議，國立中正大學。
- 艾昌瑞、邱松柏、徐聯恩(1997)，為什麼合法引入的外籍勞工要逃跑？，

第三屆亞太地區人力資源管理與經濟發展國際學術研討會。

余明助(1994)，外籍勞工跨文化人力資源與績效關係之研究，國立中山大學企業管理研究所碩士論文。

吳忠吉(1988)，主要勞工密集工業之勞力供需情勢及因應對策，台北：行政院經濟建設委員會。

吳忠吉(2002)，當前外籍勞工政策之探討，就業安全，第1卷第1期，第82-87頁。

吳惠林、王素彎(2001)，外籍勞工在台灣的趨勢、經濟關聯與政策，人口學刊，第22期，第49-70頁。

吳惠林、馬凱、王素彎、鄭凱方(1997)，私立就業服務功能強化與仲介費標準之研究，中華經濟研究院，行政院勞工委員會職業訓練局委託計劃。

吳惠林、張清溪(1991)，台灣地區的勞力短缺與外籍勞工問題，經濟叢書，台北：中華經濟研究院。

吳挺鋒(2002)，台灣外籍勞工的抵抗與適應，香港社會科學學報，第23期，第103-150頁。

邱顯正(1994)，外籍勞工管理對策之研究—以我國管理制度為中心之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文。

林宜宏(1996)，外籍勞工工作適應之研究，東海大學社會工作學研究所碩士論文。

林聰明(1995)，外籍勞工之管理，國家建設研究會論文集。

林佳營(1997)，外勞引進對國內社會治安之影響及對策研究，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究。

施貞夙(1994)，我國外籍勞工健康檢查制度實施成效之研究，中國文化大學勞工研究所碩士論文。

徐景文(2003)，引進外籍勞工對台灣製造業之必需性研究探討，元智大學管理研究所碩士論文。

- 陳正良(1990)，我國外籍勞工政策之探討，勞工研究季刊，第100期。
- 陳玉豐(2002)，九十年外籍勞工運用及管理調查概況，中國統計通訊，第13卷第6期。
- 陳宗韓(1999)，台灣外籍勞工政策的政治經濟分析，國立台灣大學三民主義研究所博士論文。
- 張昌吉(1996)，外籍勞工政策與管理，台北：自行出版。
- 張昌吉(2001)，外勞家庭幫傭管理之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 張昌吉(2002)，外籍勞工對經濟、社會、政治層面影響分析，政大勞動學報，第12期，第257-294頁。
- 詹火生(1999)，當前外勞政策與失業問題，政策月刊，第52期。
- 楊秀玲(1996)，我國外勞管制鬆綁之探討，台灣經濟研究月刊，第10期，第27-31頁。
- 楊雅夙(2002)，外勞管理輔導體系之建立，就業安全刊，第1卷第1期，第99-102頁。
- 廖為仁(1996)，現階段外勞政策執行，1996年全國勞工研討會論文集。
- 蔡宏進(1997)，台灣雇主管理外籍勞工的內容與問題及改進策略之研究，台灣經濟月刊，第243期。
- 劉黃麗娟(2000)，從尊重基本工作權之主張看我國外籍勞工管理，勞資關係月刊，第224期。
- 劉黃麗娟(2004)，從發展角度談外籍勞工健康人權之保護，就業安全刊，第1期，第98-105頁。
- 鄭茂森(1995)，我國勞工與外籍勞工之工作滿意度研究—以製造業、營造業為例，國立中正大學企業管理研究所碩士論文。
- 鄭烈(2002)，外籍勞工管理實務，就業安全刊，第1卷第1期，第88-93。
- 鄭凱方(1998)，仲介外勞模式之研究，台灣經濟學會年會論文集，國科會專題研究計劃。

薛承泰、顏瑞儀、林雅雯、黃彥莉、李愷平(1999)，外勞管理問題之研究，行政院研究發展考核委員會委託研究。

謝高橋(1992)，外籍勞工與原住民就業問題，就業與訓練月刊，第5期，第10-12頁。

謝旭昇(2001)，行為改變技術在外籍勞工管理的應用研究—以福懋公司為例，國立雲林科技大學企業管理研究所碩士論文。

龔允倩(2002)，外勞政策的利益結構與翻轉的行政實驗初探—以台北市的外勞行政、文化實踐為例，台灣社會學研究季刊，第44期，第235-285頁。

英文部分

Blackwell,R.D.,Miniard,P.W.,& Engel,J.F.(2001),Consumer Behavior,9th edi,Harcourt,Inc.

Edwin,R. P.,(1986) “International migration models and policies” The American Economy Review : 178-182.

Hawkins,D.I,Best,R.J.,& Coney,K.A.,(2004),Consumer Behavior : Building Marketing Strategy,9th edi,McGraw Hill Company.

附錄一 雇主問卷

<請雇主填答>

問卷編號：_____

親愛的雇主與外勞朋友您好：

這是一份針對台灣雇主與外籍勞工朋友所設計的問題，目的是為瞭解台灣雇主與外籍勞工朋友對台灣政府之外勞政策的宣導、相關法令規定的施行、雇主與外勞對彼此文化風俗習慣之瞭解等相關主題訊息與載體(即傳遞管道)之需求情形，期能提供政府有關單位及人力仲介業者做參考。您所填寫的資料僅供學術研究之用，絕不會單獨對外公開或移作他用，懇請在填答時不要有任何遺漏，謝謝您在百忙之中惠允填答；謹向您致上最誠摯之感謝。

祝您 健康如意！

南華大學出版事業管理研究所

指導教授：應立志博士

研究生：劉漢中 敬上

中華民國 94 年 2 月

作答說明：在以下各部份的題目中，請依照您的實際需求情形，在適當的選項中，進行勾選

第一部份：僱用外籍勞工相關訊息之獲取管道

- 對於僱用外籍勞工之相關訊息，您最常經由下列何種管道獲取？(單選)
1. 仲介公司 2. 網際網路 3. 政府相關單位
4. 親友 5. 報章雜誌 6. 其他(請填寫)_____
- 對於僱用外籍勞工之相關訊息，您最希望經由下列何種管道傳遞告知？(單選)
1. 仲介公司電話告知 2. 仲介公司傳真告知
3. 仲介公司以出版刊物告知 4. 仲介公司以 E-mail 告知
5. 政府相關單位以電話告知 6. 政府相關單位以傳真告知
7. 政府相關單位以出版刊物告知 8. 政府相關單位以 E-mail 告知
9. 其他管道(請填寫)_____
- 若能將外籍勞工之相關訊息以出版刊物的方式告知，您最希望經由下列何種方式告知？(單選)
1. 以週刊(每週發行一期)告知 2. 以雙週刊(每兩週發行一期)告知
3. 以月刊(每月發行一期)告知 4. 以雙月刊(每兩個月發行一期)告知
5. 以季刊(每三個月發行一期)告知 6. 以半年刊(每半年發行一期)告知
7. 以年刊(每一年發行一期)告知 8. 沒必要以出版刊物的方式告知
- 若能藉由出版刊物之方式得到僱用外籍勞工之相關訊息，根據您在第 3 題所選的答案，您願意付出多少代價購買此刊物？(單選)
1. 每年 500 元(含)以下購買 2. 每年 501~1000 元購買
3. 每年 1001~1500 元購買 4. 每年 1501~2000 元購買
5. 每年 2001~3000 元購買 6. 每年 3001~4000 元購買
7. 每年 4001 元(含)以上購買 8. 應該由政府相關單位免費寄送給雇主

5、若能將外籍勞工之相關訊息以出版刊物的方式出現，根據您在第3題所選的答案，您最希望此刊物版面呈現之尺寸為：(單選)

1. 大約與一般報紙同樣大小(半開) 2. 大約為一般報紙大小的一半大(四開)
3. 大約為一般報紙大小的四分之一(一開) 4. 其他尺寸(請填寫)_____

6、若能將外籍勞工之相關訊息以出版刊物的方式出現，根據您在第3題及第5題所選的答案，您最希望此刊物之張數為：(單選)

1. 一張(二頁) 2. 二張(四頁) 3. 三張(六頁) 4. 四張(八頁)
5. 五張(十頁) 6. 六張(十二頁) 7. 七張(十四頁) 8. 八張(十六頁)
9. 九張(十八頁) 10. 十張(二十頁) 11. 十一~十五張(二十二~三十頁)
12. 十六~二十張(三十二~四十頁) 13. 二十一張(四十二頁)以上

第二部份：若有一份有關僱用外籍勞工之相關訊息的出版刊物，您認為此份刊物是否應涵蓋下列諸主題，請依各主題之重要程度進行勾選

	根	不	沒	重	非
	本				常
	不	重	意		
	重				重
	要	要	見	要	要
	1	2	3	4	5
1、政府相關法令或規定之宣導.....	<input type="checkbox"/>				
2、外勞所屬國家之民情風俗介紹.....	<input type="checkbox"/>				
3、Q&A(答客問或問答集)專欄.....	<input type="checkbox"/>				
4、常用的華語或台語與外勞語言之對照表.....	<input type="checkbox"/>				
5、外勞之故鄉訊息報導.....	<input type="checkbox"/>				
6、外勞創作(詩、散文、小說、繪畫等)發表.....	<input type="checkbox"/>				
7、個案報導(雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)與討論.....	<input type="checkbox"/>				
8、台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導.....	<input type="checkbox"/>				
9、台灣口味之食譜介紹.....	<input type="checkbox"/>				
10、其他(請填寫)_____.....	<input type="checkbox"/>				

第三部份：填答人之基本資料

1、您的性別為：1. 男性 2. 女性

2、您的年齡為：1. 30歲以下 2. 30歲~39歲 3. 40歲~49歲

4. 50歲~59歲 5. 60歲(含)以上
- 3、您的教育程度為：1. 國中(含)以下 2. 高中/高職 3. 專科
4. 大學/科技大學/技術學院 5. 研究所(含)以上
- 4、您的職業為：1. 軍公教 2. 農林漁牧 3. 工 4. 商 5. 服務業
6. 自由業 7. 家管 8. 其他(請填寫)_____
- 5、您的家庭每月總收入為：1. 兩萬元以下 2. 兩萬~四萬元以下 3. 四萬~六萬元以下
4. 六萬~八萬元以下 5. 八萬~十萬元以下 6. 十萬~十五萬元以下
7. 十五萬~二十萬元以下 8. 二十萬元(含)以上
- 6、您目前居住地為：1. 北部地區(台北縣市、基隆、宜蘭)
2. 桃竹苗地區(桃園、新竹、苗栗) 3. 中彰投地區(台中、彰化、南投)
4. 雲嘉南地區(雲林、嘉義、台南) 5. 高屏地區(高雄、屏東)
6. 花東地區(花蓮、台東) 7. 離島(澎湖、金門、馬祖、蘭嶼)。
- 7、您的婚姻狀況為：1. 未婚 2. 已婚
- 8、您從第一次僱用外勞到現在，您僱用外勞的期間已有多少年？
1. 一年以內 2. 一年~二年以內 3. 二年~三年以內 4. 三年~四年以內
5. 四年~五年以內 6. 五年~六年以內 7. 六年(含)以上
- 9、您所僱用的外籍勞工是屬於下列那一種？
1. 重大公共工程建設 2. 製造業 3. 家庭幫傭 4. 監護工 5. 外籍船員
- 10、您所僱用的外籍勞工來自於哪一個國家？
1. 菲律賓 2. 印尼 3. 泰國 4. 越南 5. 其他國家(請填寫)_____

非常謝謝您的熱心填答，懇請您再次檢查有無遺漏。

附錄二 外勞問卷

<請外勞填答>

問卷編號：_____

親愛的雇主與外勞朋友您好：

這是一份針對台灣雇主與外籍勞工朋友所設計的問題，目的是為瞭解台灣雇主與外籍勞工朋友對台灣政府之外勞政策的宣導、相關法令規定的施行、雇主與外勞對彼此文化風俗習慣之瞭解等相關主題訊息與載體(即傳遞管道)之需求情形，期能提供政府有關單位及人力仲介業者做參考。您所填寫的資料僅供學術研究之用，絕不會單獨對外公開或移作他用，懇請在填答時不要有任何遺漏，謝謝您在百忙之中惠允填答；謹向您致上最誠摯之感謝。

祝您 健康如意！

南華大學出版事業管理研究所

指導教授：應立志博士

研究生：劉漢中 敬上

中華民國 94 年 2 月

作答說明：在以下各部份的題目中，請依照您的實際需求情形，在適當的選項中，進行勾選

第一部份：外籍勞工權益相關訊息之獲取管道

1、對於外籍勞工權益之相關訊息，您最常經由下列何種管道獲取？(單選)

1. 仲介公司 2. 網際網路 3. 台灣政府相關單位 4. 親友 5. 報章雜誌

6. 外勞所屬國政府相關單位 7. 其他(請填寫)_____

2、對於外籍勞工權益之相關訊息，您最希望經由下列何種管道傳遞告知？(單選)

1. 仲介公司電話告知 2. 仲介公司傳真告知
3. 仲介公司以出版刊物告知 4. 仲介公司以 E-mail 告知
5. 台灣政府相關單位以電話告知 6. 台灣政府相關單位以傳真告知
7. 台灣政府相關單位以出版刊物告知 8. 台灣政府相關單位以 E-mail 告知
9. 其他管道(請填寫)_____

10. 收聽廣播電台

3、若能將外籍勞工權益之相關訊息以出版刊物的方式告知，您最希望經由下列何種方式告知？(單選)

1. 以週刊(每週發行一期)告知 2. 以雙週刊(每兩週發行一期)告知
3. 以月刊(每月發行一期)告知 4. 以雙月刊(每兩個月發行一期)告知
5. 以季刊(每三個月發行一期)告知 6. 以半年刊(每半年發行一期)告知
7. 以年刊(每一年發行一期)告知 8. 沒必要以出版刊物的方式告知

4、若能藉由出版刊物之方式得到外籍勞工權益之相關訊息，根據您在第3題所選的答案，您願意付出多少代價購買此刊物？(單選)

1. 每年新台幣 500 元(含)以下購買 2. 每年新台幣 501~1000 元購買
3. 每年新台幣 1001~1500 元購買 4. 每年新台幣 1501~2000 元購買

5. 每年新台幣 2001~3000 元購買 6. 每年新台幣 3001~4000 元購買
7. 每年新台幣 4001 元(含)以上購買 8. 應該由台灣政府相關單位免費寄送給外籍勞工

5、若能將外籍勞工權益之相關訊息以出版刊物的方式出現，根據您在第 3 題所選的答案，您最希望此刊物版面呈現之尺寸為：(單選)

1. 大約與一般報紙同樣大小(半開) 2. 大約為一般報紙大小的一半大(四開)
3. 大約為一般報紙大小的四分之一(一開) 4. 其他尺寸(請填寫)_____

6、若能將外籍勞工權益之相關訊息以出版刊物的方式出現，根據您在第 3 題及第 5 題所選的答案，您最希望此刊物之張數為：(單選)

1. 一張(二頁) 2. 二張(四頁) 3. 三張(六頁) 4. 四張(八頁)
5. 五張(十頁) 6. 六張(十二頁) 7. 七張(十四頁) 8. 八張(十六頁)
9. 九張(十八頁) 10. 十張(二十頁) 11. 十一~十五張(二十二~三十頁)
12. 十六~二十張(三十二~四十頁) 13. 二十一張(四十二頁)以上

第二部份：若有一份有關外籍勞工權益之相關訊息的出版刊物，您認為此份刊物是否應涵蓋下列諸主題，請依各主題之重要程度進行勾選

	根 本 不 重 要	不 重 要	沒 重 意	重 要	非 常 重 要
	1	2	3	4	5
1、台灣政府相關法令或規定之宣導.....	<input type="checkbox"/>				
2、台灣的民情風俗介紹.....	<input type="checkbox"/>				
3、Q&A(答客問或問答集)專欄.....	<input type="checkbox"/>				
4、常用的華語或台語與外勞語言之對照表.....	<input type="checkbox"/>				
5、外勞之故鄉訊息報導.....	<input type="checkbox"/>				
6、外勞創作(詩、散文、小說、繪畫等)發表.....	<input type="checkbox"/>				
7、個案報導(雇主與外勞相處融洽或發生糾紛之個案)與討論.....	<input type="checkbox"/>				
8、台灣與外勞所屬國家或地區之衛生習慣與健康觀念之報導.....	<input type="checkbox"/>				
9、台灣口味之食譜介紹.....	<input type="checkbox"/>				
10、其他(請填寫)_____.....	<input type="checkbox"/>				

第三部份：填答人之基本資料

1、您的性別為：1. 男性 2. 女性

2、您的年齡為：1. 30 歲以下 2. 30 歲~39 歲 3. 40 歲~49 歲

4. 50 歲~59 歲 5. 60 歲(含)以上
- 3、您的教育程度為：1. 國中(含)以下 2. 高中/高職 3. 專科
4. 大學/科技大學/技術學院 5. 研究所(含)以上
- 4、您的工作性質為：1 重大公共工程建設 2. 製造業 3. 家庭幫傭
4. 監護工 5. 外籍船員
- 5、您的每月總收入為：1. 兩萬元以下 2. 兩萬~四萬元以下 3. 四萬元(含)以上
- 6、您目前的工作地點為：1. 北部地區(台北縣市、基隆、宜蘭)
2. 桃竹苗地區(桃園、新竹、苗栗) 3. 中彰投地區(台中、彰化、南投)
4. 雲嘉南地區(雲林、嘉義、台南) 5. 高屏地區(高雄、屏東)
6 花東地區(花蓮、台東) 7. 離島(澎湖、金門、馬祖、蘭嶼).
- 7、您的婚姻狀況為：1. 未婚 2. 已婚
- 8、您自從到台灣被僱用迄今，總共有幾年？
1. 一年以內 2. 一年~二年以內 3. 二年~三年以內
4. 三年~四年以內 5. 四年~五年以內 6. 五年~六年以內
7. 六年(含)以上
- 9、您來自於哪一個國家？ 1. 菲律賓 2. 印尼 3. 泰國 4. 越南
5. 其他國家(請填寫)_____

非常謝謝您的熱心填答，懇請您再次檢查有無遺漏。