

台灣外籍勞工政策之探討

摘 要

我政府自民國 78 年正式核准外勞來台工作後，外勞在台工作的人數便快速增加，在民國 81 年至 86 年間，外勞來台工作的人數增加達 6 倍之多，目前在台灣核准外勞來台工作的人數已超過 30 萬人。在此龐大的工作人口中，本研究首先在制度面上去整理及探討外勞開放的政策演變過程，本研究發現，外勞在我就業服務法通過後即開始大量引進，而於民國 85 年後開始採收縮政策後迄今尚未再作調整。另本研究亦以問卷調查的方式探討僱用外勞廠商之意見，調查結果顯示，受查廠商認為，台灣目前可容納的合理外勞人數約為 30 萬人上下，此數字約與目前實際核准的數字相當；此外，調查亦顯示，外勞在台的僱用成本約為本國同類勞工的百分之 67。本研究亦以計量分析的方法探討外勞與資本、外勞與本國體力工及外勞與本國技術工之間的關係，實證結果顯示，外勞與本國非技術勞工間呈互補關係，而其與技術工及資本間均呈替代關係，此一關係顯示，大量之外勞僱用，將不利於國內資本及技術勞工之使用，故將不利於國內產業之升級。為此，本研究建議，我們應先凍結外勞核准使用之總量，再逐步降低外勞之使用量(亦可另考慮配合提高外勞就業安定費)，以免外勞之僱用對國內弱勢勞工之就業機會產生不利之影響，同時亦可藉此促進國內產業技術之升級。

關鍵詞：外籍勞工、產業升級

A Study on Taiwan's Alien Worker Policy

ABSTRACT

Beginning from 1989, the R.O.C. government formally allows alien workers to work legally in Taiwan. As such, the total number of the approved alien workers soared as much as 6 times as it compared to 1992 level. Currently, there are more than 300 thousand alien workers approved to work legally in Taiwan. This study will focus itself on this growing important issue. In this study we took a closer look on the evolution of the R.O.C. government's alien worker policy and found that the government took a rather loose policy toward alien workers after the promulgation of the Employment Service Act in 1992. However, after 1996 a much tighter policy toward alien workers has been taken. This study also utilizes questionnaire survey to collect firm's opinion on alien worker policy. In our survey, we concentrated on those firms that hire alien workers. From the survey it is found that the majority of the surveyed firms suggested that the most appropriate number of alien workers for Taiwan is around 300 thousand persons, which is quite close to what the actual approved number is. In addition, this survey also found alien workers in Taiwan are an average, accounted for roughly 67 percent of the unskilled domestic worker's labor cost average. This study then utilize SURE regression model to study the production relationship among alien workers, capital, domestic skilled workers and unskilled domestic workers. Our empirical results show that alien workers and domestic unskilled workers are complementary to each other while alien workers and capital as well as alien workers and skilled domestic workers are substitutional to each other. Consequently, with the massive employment of the alien workers in Taiwan it will cut down the usage of both capital and skilled workers and it will adversely affect the drive for industrial upgrading in Taiwan. Finally, it is suggested in this study that the total amount of alien workers in Taiwan should be, firstly, capped at 300 thousand workers and then cut it down gradually. The government can also consider raising the tax, which is levied to those employers who hire alien workers. Finally, it is suggested in this study that through these policies not only domestic marginal workers can be better protected but the drive for industrial upgrading can also be achieved more effectively.

Keywords: alien workers, industrial upgrading

台灣外籍勞工政策之探討

目 錄

	頁次
第一節 緒論.....	1
第二節 外籍勞工政策的演變.....	3
第三節 調查結果分析.....	23
第四節 實證分析.....	43
4.1 實證模型的設定.....	43
4.2 實證資料處理.....	45
4.3 實證模型估計結果.....	46
第五節 主要研究結果及結論.....	49
5.1 外籍勞工政策的演變.....	49
5.2 問卷處理.....	50
5.3 實證分析.....	51
5.4 結論.....	51
參考文獻.....	53
附錄：外勞引進調查問卷.....	57

表 目 錄

	頁次
表 1-1：外籍勞工在台工作統計.....	1
表 2-1：我國外籍勞工的主要政策演變.....	8
表 3-1：回收問卷產業分配表.....	23
表 3-2：填答廠商基本資料之一.....	24
表 3-3：填答廠商基本資料之二.....	26
表 3-4：填答廠商目前勞力使用情況.....	28
表 3-5：外勞與本國勞工僱用成本之比較.....	31
表 3-6：前瞻我國外勞政策調查結果表.....	33
表 3-7：填答廠商書面補充意見彙總表.....	35
表 3-8：依產業別分，填答廠商認為可藉由提高薪水找到非技術工的，其提高薪水的金額分配表.....	38
表 3-9：依資本額分，填答廠商認為可藉由提高薪水找到非技術工的，其提高薪水的金額分配表.....	39
表 3-10：依公司生產型態分，填答廠商認為可藉由提高薪水找到非技術工的，其提高薪水的金額分配表.....	40
表 3-11：依產業別分，填答廠商在考量台灣整體經濟發展、社會狀況及政府管理外勞能力後，對我外勞引進人數上的意見表.....	41
表 3-12：外勞可容納人數與廠商受僱人數交叉統計表.....	41
表 3-13：外勞可容納人數與廠商登記資本額交叉統計表.....	42
表 4-1：主要變數之相關統計值.....	46
表 4-2：模型估計結果(絕對 t 統計值).....	47
表 4-3：各生產要素間替代彈性之估計.....	47

台灣外籍勞工政策之探討

第一節 緒論

我國自民國 78 年 10 月 28 日因六年國建之推動，正式開始引進外勞申請來台合法工作之後，外勞在台工作人數即開始迅速增加，由表 1-1 所示政府核准外勞來台工作的人數由民國 81 年時的 46,270 人迅速增加至民國 86 年底的 248,396 人，在過去的 5 年中，核准外勞來台工作的人數增加達 6 倍之多，增加速度很快，值得重視。

表 1-1：外籍勞工在台工作統計

時間(民國)	有效核准人數	有效取得聘僱許可人數	在台人數
81 年	46,270	35,864	15,924
82 年	124,900	93,039	97,565
83 年	212,254	140,696	151,989
84 年	257,226	181,463	189,051
85 年	270,131	226,868	236,555
86 年	302,014	226,206	248,396
87 年(3 月)	299,623	226,518	250,777

資料來源：勞委會。

有鑑於外勞在台人數快速的增加，外勞之引進不但是重要的勞工問題，它也成為重要的產業發展與社會政治問題。就勞工問題而言，外勞引進之後，它是否會對本國勞工的就業機會產生不利的影響是問題的重點，也應是特別值得關注之處；而就產業發展而言，於 80 年代初期，國內工資的上漲及新台幣大幅地對美元升值後，使得國內許多勞力密集的工業開始面臨經營上莫大的壓力，而紛紛要求引進外勞以降低其生產成本，然而，在外勞大量被引進及使用後，外勞之僱用是否會延遲國內廠商在資本及技術人力上之使用，而不利於國內產業之升級，尤應為關注的重點，因此我們實有必要對此一重要問題作深入的探討。外勞引進之後，無疑地，它也將對國內的治安、保健、文化等層面造成影響及衝擊，故針對國內現有的行政資源、管理及相關條件，國內可以容納的外勞人數究竟最多為多

少人，亦頗值得探討，故在本研究中，我們亦擬針對上述問題作一深入探討。

本研究報告共分五節，於第二節中我們將歷年來我外籍勞工的政策作一歸納與整理，以瞭解及追蹤外勞政策之演變與轉折。之後，本研究特別設計一問卷，針對國內目前正在僱用外勞的廠商作深入的調查，以瞭解其外勞僱用之動機、運作、困難、成本比較及其對外勞相關政策的看法，本次調查之資料期間為民國 86 年年底，共發出有效問卷 498 份，相關的調查結果及分析綜合於第三節中以供參考。於本報告第四節中，我們進一步以計量模型分析上述調查資料，以探討當外勞大量被使用，成為一重要的生產要素之後，它將如何地影響廠商對其他生產要素如資本、管理人員、技術人員等之使用，是否外勞與上述生產要素間呈替代關係？是否外勞之大量使用將會導致上述要素之使用而不利於國內產業之技術升級？最後在本研究第五節中我們將主要的研究結果及結論綜合於其中以供參考。

第二節 外籍勞工政策的演變

我國自從民國 78 年 10 月 28 日勞委會為配合六年國建，政府重大公共工程的開工，正式開始合法引進外勞，而此也開啟了我國引進外勞的先例。在當時外勞的開放最主要是為支應六年國建重大公共工程的勞工所需，因此開放的行業別是以營建業為主，並且開放外勞亦無員額限制，然此漸漸地亦導致國內其他業者開始強烈要求自己所屬的行業也能夠比照開放僱用外籍勞工。當時勞委會為因應業界的的要求，遂於民國 80 年 10 月 11 日公告「因應當前人力短缺暫行措施」，在此措施中開始受理其所公告的六行業十五種職業可專案申請聘僱海外「補充勞工」，值得注意的是，當時還未稱其為「外籍勞工」，最主要是在彰顯聘僱海外工作者純係「補充勞工」，另外，特別值得注意的是，此一開放措施也開啟政府日後積極草擬「就業服務法」藉以合法引進外籍勞工的法律基礎。

當時在此暫行措施中，主要係針對紡織業、金屬基本工業、金屬製品製造業、機械設備製造修配業、電力及電子機械器材修配業及營造業等六行業專案辦理，在此六行業中也特別指定了其中十五種職業才能開放外籍勞工使用。此十五種職業包括紡織業中的染布工、整燙工；金屬業中的鑄造工、金屬鎔煉工、衝剪機械操作工、油漆塗裝工、金屬表面研磨工等等，特別值得注意的是，在營造業中所允許引進的所謂「海外補充人力」並不只是非技術性(unskilled)勞工而已，在此行業類別中它包括了：重機械操作與維護工、焊接工、泥水工、模板工、鋼筋工、鷹架工等。另外就營造業申請「海外補充勞工」在資格上亦有具體的規定，如承造土木工程者，其工程金額必須在新台幣 5 億元以上且工作期限為 2 年以上者始得提出申請；而承造其他工程者，其工程金額亦須在新台幣 5 千萬元以上且工作期限須在 2 年以上者始得提出申請。當時根據此暫行措施之規定，雇主在提出聘僱海外補充勞工之前，須在當地國民就業輔導中心辦理求才登記，並以指定之薪水公開對外徵才，同時亦須在國內三家報紙連續刊登求才廣告三天，若此再經過十天之後仍未能招募到其所需之勞工，並經國民就業輔導中心開具求才證明後，才能向勞委會提出申請聘僱海外「補充勞工」，而雇主對於應徵的國內勞工如無正當理由依規定不得拒絕聘僱。

在當時此一暫行措施中，對於一個雇主可合法聘請多少個海外補充勞工或海

外補充勞工人數占該雇主聘僱國內勞工人數之最高比率為何並無確切規定，因此在該項「暫行措施」只能說在規範上實乃初具雛形而未臻周全。此外，值得注意的是，此一暫行措施特別規定，雇主須為其所聘僱之每一位海外補充勞工繳納保證金，每人以五個月之基本工資計之，作為支付外勞返國費用以及萬一須由警察機關遣返時之回程機票及等待遣返期間之膳宿費或其他應負擔之相關費用等，而此保證金支出若有剩餘時應繳交國庫，如有不足時應由雇主補充之。此外，海外補充勞工之聘期以一年為限，若雇主因工作需要須申請延長聘期，其展延亦以一年且以一次為限。按當時之暫行措施中規定，海外補充勞工須年滿 20 歲，且需經居住所在地之公立醫院或經其政府認可之醫院發給健康證明文件，始得申請入境簽證，但入境後之海外補充勞工仍須接受我當地衛生機關之健康檢查，以補充其原持有之健康證明文件之不足。按規定，海外補充勞工若患有開放性肺結核、性病、法定傳染病、瘧疾及愛滋病等或者已經懷孕者均不得入境。

另外值得注意的是，在此暫行措施中也具體明文規定，若外勞在台灣受僱期間結婚、懷孕或生產者，雇主應終止勞動契約，並遣返出境，而其所衍生出之費用亦應由申請聘僱之雇主負擔。另一重要規定為，外勞不可為其他雇主從事兼業工作，換言之，外勞只能為原申請雇主工作並不得轉業。此外，雇主對其所聘僱之海外補充勞工不得轉介至其他雇主，亦不得聘僱非本雇主所申請聘僱之海外補充勞工，若違反規定者，將來不得再申請聘僱海外補充勞工。簡言之，此暫行措施是經由行政院核定後所實施，而其中實已勾勒出有關外籍勞工來台工作的許多重要規定與精神，而此亦為日後制定「就業服務法」的重要藍本。

統計數字顯示，民國 80 年 10 月 11 日所公布之暫行措施原定開放之外勞名額為 15,062 人，而實際申請來台工作者達 19,847 人，由於此次的開放經驗遂促使了「就業服務法」草案之制定，該法亦經立法院三讀通過並在民國 81 年 5 月 8 日正式公布實施。依該法規定，允許外勞工作之行職業類別有：(1)家庭幫傭，(2)政府重大工程之得標業者，(3)漁業工作者，(4)精神病收養機構，(5)家庭醫療看護，(6)重要的外銷行業或與產業發展有重要關聯之產業。此外該法亦規定，外勞居留之期限最長為二年，期滿後，雇主得申請延長一年；外勞依法在台工作時期不得轉換工作，若雇主非法聘僱外勞工作者，應負刑事責任，另外雇主亦應按期繳納就業安定費。

隨著就業服務法之制定，在民國 81 年 8 月 5 日勞委會首先正式合法開放外

勞從事家庭監護工的工作¹。第二個正式合法開放類別為家庭幫傭，勞委會於民國 81 年 8 月 17 日公告開放申請。按當時規定，家庭幫傭以一戶申請一人為限，此外，外勞需年滿 25 歲，並曾接受過家事服務訓練且有證明文件者。第三個開放之類別為外勞從事養護機構之監護工，正式公告實施日期為 81 年 8 月 20 日，當時於開放公告中特別說明，監護工之開放是以 1 比 5 之原則為之，所謂 1 比 5 原則為養護機構每收容 5 名養護者即可申請 1 名外勞從事監護工；而外勞監護工需年滿 25 歲，並且不得從事任何醫療行為與法定護理工作。第四個公告開放外勞申請使用之行職業類別為外勞可擔任漁船船員工作，其正式公告實施日期為民國 81 年 8 月 20 日，公告中具體規定漁船的噸數需在 20 噸以上者才可提出申請，而外籍船員的人數亦不得超過該船船員標準員額數的 3 分之 1。上述外勞之申請者皆需在國內的 3 家報紙連續刊登 3 天的求才廣告後，若仍無人應徵才可提出外勞申請使用。

另外在民國 81 年 9 月 26 日，勞委會第二次開放營造業、製造業等 68 種行業引進外勞，在此公告中規定未達 10 人之事業單位不得申請外勞，而若事業單位員工人數未達 100 人者，其聘請外勞人數不得超過其員工總人數的百分之 30；達 100 人以上之事業單位，亦需按聘僱遞減之公式來計算其實際可聘僱外勞之人數。此公告相較於民國 80 年 10 月 11 日之暫行措施很顯然地已大幅地作進一步更精確的規定。

另一個值得注意的規定是，在民國 81 年 8 月 6 日勞委會正式公告雇主應按月繳納就業安定費之繳納標準，依照公告，家庭監護工之雇主每人每月應繳納 600 元；養護機構監護工之就業安定費為每人每月 800 元；重要公共工程營造工每人每月為 1,100 元；一般營造工及漁船船員每人每月為 1,200 元；製造業工每人每月為 1,300 元；家庭幫傭每人每月為 2,000 元。民國 81 年 8 月 27 日勞委會亦公布了私立就業服務機構證照費及各項收費標準，其中具體明文規定，外勞應

¹ 實際上在民國 81 年 4 月 23 日勞委會曾公告過相關的暫行措施，換言之，在民國 81 年 5 月 8 日正式公布就業服務法實施之前已有「因應家庭照顧殘障者人力短缺暫行措施」，按此暫行措施規定，若家中有植物人、身體殘障之病人、中風癱瘓或多重殘障需要家庭看護者，即可按規定向勞委會提出聘僱外勞之申請，原則上一戶聘僱一人為限，但有特殊情形者可專案核准。在 81 年 8 月 5 日另列出了十三種可申請家庭外籍監護工之條件，詳細辦法請參閱本節表 2-1 於民國 81 年 8 月 5 日所公布之重要政策相關規定。

按勞工輸出國家相關規定付予仲介費用，此項規定也開啟了國內引進外勞的重要仲介制度。以上是我們將民國 81 年 5 月 8 日就業服務法正式公布實施後，當年所公告的重要規定以及正式開放外勞的一些具體措施作扼要之說明。

民國 81 年 5 月 8 日至 82 年 8 月 6 日此一年中，實為我外勞開放之最重要時期，在此時期中，有關就業服務法所規定之各類勞工皆紛紛開放，而開放之幅度亦不小。就製造業、營造業而言，民國 81 年 9 月 6 日、82 年 1 月 12 日、82 年 5 月 23 日以及 82 年 8 月 6 日接二連三地對此二行業大幅地開放引進外勞，故此期間實為台灣引進外勞最重要且最具關鍵之時期。民國 82 年 8 月 6 日之後，外勞仍陸續引進然已略為緩和，此一緩和趨勢直至民國 83 年 4 月 23 日勞委會始正式公告凍結新的外勞申請為止。

事實上，在上述期間，不只是在數量上，在相關申請資格上我們亦可看到許多明顯的放鬆的規定，譬如民國 80 年 10 月 11 日時，有關營造業引進外勞的資格條件為，其公共工程的總金額必須在 5 億元以上，且施工期限需達 2 年以上才可提出申請，而此項規定在民國 82 年 9 月 3 日已快速地大幅放寬為公共工程的總金額只需在 1 億元，且施工期限在 1 年 6 個月以上即可提出申請。此外對於外勞的工作地點的彈性開放亦為另一令人矚目的重點，在民國 83 年 12 月 30 日勞委會的公告中，允許重大公共工程得標者可申請調派外勞在不同工作地點工作，申請外勞外調工作的資格為若屬同一得標者有 2 個工地，而此甲、乙 2 個工地皆為重大公共工程且屬於同一得標者，即可向勞委會職訓局申請調派從甲工地到乙工地去工作。另外，雖然在民國 83 年 4 月 30 日勞委會暫時凍結製造業雇主申請外勞，但在同年 12 月 14 日勞委會則又公告，原則上開放製造業所有中分類的產業皆可聘僱外勞，故外勞的聘僱在製造業中可謂完全洞開矣。此外，於該次公告中亦同時允許凡經環保署或衛生署認定之環保或衛生廢棄物事業或回收製造業者亦可申請外勞。另一個外勞放寬申請之政策轉變亦彰顯於民國 83 年 10 月 11 日所公布之「外勞在華工作二年許可期限屆滿重新申請有關事項」的公告中。此公告係針對原民國 80 年 10 月所訂之「暫行措施」中所開放之六行業十五職業、民國 81 年 9 月所開放之六十八行業以及民國 82 年 1 月所開放之七十三行業所開放引進之外勞其在台工作期限已將屆滿，故在民國 83 年 10 月 11 日時重新公告有關外勞來華工作之申請辦法中，即具體規定事業原聘與申請新聘之聘僱外勞的總人數合計不得超過該事業本國員工總聘僱人數的百分之 35，而此比率較原來

在民國 81 年 8 月 5 日所公布之相關辦法中百分之 30 的規定更提高了一些。

上述寬鬆之外勞政策在直至民國 85 年 7 月 29 日始有一新的轉變，於民國 85 年時即針對民國 83 年 10 月彼時公告之二年外勞工作期限又將屆滿，乃於是年公布新的外勞申請辦法，其中即規定，聘僱外勞總人數占本國員工總聘僱之人數的百分比率由原來的百分之 35 降至百分之 32，此為外籍勞工聘僱上第一次出現的收縮性的規定。另外在民國 85 年 7 月 29 日之公告中亦更具體規定，若雇主聘有原住民或殘障者，其每聘僱 1 人得以依本國員工 2 人計，然其得聘僱之外籍勞工人數之上限減為本國勞工人數之百分之 30。此一公告亦可顯現出政府單位已積極正視外勞可能對我原住民或殘障勞工所發生的就業排擠效果，而於新辦法中積極因應。同年 11 月 8 日所公告受理之經濟部加工出口區、行政院國科會科學園區等事業聘僱外勞的辦法中，除重申這些事業單位聘僱外勞的人數以不超過雇主所聘僱本國員工總人數的百分之 32 以外，更強調若有聘僱原住民或殘障者，其每聘僱 1 人得以依本國員工 3 人計之，其得以聘僱外勞人數以本國員工人數之百分之 35 為上限，相較於民國 85 年 9 月 13 日之公告，其更強調了原住民或殘障者之就業機會保障。有鑑於台灣失業率在 80 年代之後的攀升，外籍勞工政策開始出現較全面性的緊縮，而此緊縮政策可另由民國 85 年 9 月 13 日勞委會所公告之調整製造業 2 億元以上重大投資暨營造業重大公共工程得標業者聘僱外勞人數核配上限，由原有關生產線上員工人數百分之 30 降至百分之 24 印證之；此外，重大公共工程之核配限額也由原民國 83 年 3 月 31 日所公布之百分之 65 降至百分之 50。另外在民國 86 年 3 月 31 日中另具體規定，若雇主總僱用人數在 200 人以上而有解僱本國勞工達總數之百分之 15.8 以上者即不可申請聘僱外勞；若雇主僱用人數在 20 至 199 人之間，而解僱本國勞工的比率達到受僱總人數之百分之 36.23，亦不可申請聘用外勞。而此緊縮外勞使用，減少外勞替代原住民、殘障勞工之保護措施自民國 85 年的 8、9 月間開始推動迄今。此外在民國 87 年 1 月 5 日及 1 月 21 日勞委會亦規定雇主須為外勞提撥退休準備金。依目前「就業服務法」之規定，外勞在台停留之時間短，工作年資累積有限故應無機會取得此退休準備金，但雇主仍須為外勞提撥之，故此措施無疑地也必將增加雇主僱用外勞之成本，亦可以收縮之外勞政策視之。

以上所述即為台灣有關外勞政策的演變過程之扼要說明，其政策演變之相關重要規定綜合於表 2-1 中以供參考。

表 2-1：我國外籍勞工的主要政策演變

時間	主要政策	主要相關規定	原定開放名額	有效核准人數*	申請工作許可證人數*
78.10.28	六年國建開始政府重大公共工程		無名額限制	56,508	114,634
80.10.11	第一次對產業及營造業開放，其中產業包括紡織業、金屬基本工業、金屬製造業、機械設備製造修配業、電力及電子機械器材修配業等 6 行業 15 種職業開放海外補充勞工 (台(80)勞職業字第 026963 號)	1. 受理對象以曾向各業公會或工業會辦理外勞需求調查登記有案之事業為限。 2. 開放業別及職業別包括： (1) 紡織業：染布工、整燙工。 (2) 金屬基本工業：鑄造工、金屬熔煉工、衝剪機械操作工。 (3) 金屬製品製造業：金屬熔煉工、鑄造工、電鍍工、衝剪機械操作工、油漆塗裝工、金屬表面研磨工。 (4) 機械設備製造修配業：鑄造工、電鍍工、油漆塗裝工、衝剪機械操作工、金屬表面研磨工。 (5) 電力及電子機械器材製造修配業：油漆塗裝工、衝剪機械操作工。 (6) 營造業：重機械操作與維護工、焊接工、泥水工、鋼筋工、鷹架工、體力工。 3. 營造業須其工程金額在新台幣 5 億元以上，且工作期限在 2 年以上者始得提出申請。 4. 雇主應向輔導中心辦理求才登記，並在國內三家報紙連續刊登求才廣告三天，始得提出申請。 5. 須繳保證金，以 5 個月之基本工資計之，作為支付外勞回程機票及相關開支支付之保證。 6. 以一年為期，並最多延展一次，亦以一年為限。 7. 外勞須年滿 20 歲，並有健康檢查文件。 8. 雇主不得轉介外勞至其他雇主工作，亦不得聘僱非本申請許可之外勞，違反本規定者，將不得再申請海外補充勞工。	15,062	7,174	19,847
81.4.23	因應家庭照顧殘障者人力短缺暫行措施 (台(81)勞職業字第 12506 號)	申請資格： 1. 平衡機能障礙經鑑定為重度等級以上者。 2. 軀體障礙經鑑定為重度等級以上者。 3. 智能障礙經鑑定為重度等級以上者。 4. 植物人經鑑定為重度等級以上者。 5. 老年癡呆經鑑定為重度等級以上者。 6. 自閉症經鑑定為重度等級以上者。 7. 染色體異常經鑑定為重度等級以上者。 8. 先天代謝異常經鑑定為重度等級以上者。 9. 其他先天缺陷經鑑定為重度等級以上者。 10. 多重障礙者(具有前 9 項殘障種類及等級之一以上者)。 11. 經公立或教學醫院證明為中風癱瘓，而無法獨立自我照顧，須賴他人養護者。 12. 原則上以一戶聘僱一名為限，但有特殊情形者，得專案核准。 13. 另外籍監護人員不得從事任何醫療行為及法定護理工作。 14. 外籍監護人員須年滿 35 歲並應體檢通過。			
81.5.8	就業服務法	1. 允許外勞引進的工作類別			

		<p>(1)家庭幫傭。 (2)受理政府重大工程得標之業者。 (3)漁業工作者。 (4)精神病收養機構。 (5)家庭醫療看護。 (6)一些重要的外銷行業或與產業發展有重要關聯之產業。</p> <p>2.居留期限 (1)最長為二年，期滿後雇主得申請延長一年。 (2)不得更換工作。</p> <p>3.雇主責任 雇主應繳納就業安定費。</p>			
81.8.5	受理政府重大公共工程得標業者及家庭申請聘僱外勞之合理勞動條件 (台(81)勞職業字第 25745號)	<p>凡承建下列工程之得標業者，得申請外勞：</p> <p>1.14 項重要工程及其後續工程。 2.國建 6 年計畫之重大公共工程。 ， 3.國宅其工程發包總金額在新台幣 5 億元以上且工期在 2 年以上者。 4.其他政府單位發包興建工程，其工程總金額在新台幣 5 億元以上，且工期在 2 年以上者。</p> <p>家庭申請外籍監護工之條件：</p> <p>1.平衡機能障礙經鑑定為重度等級以上者。 2.軀體障礙經鑑定為重度等級以上者。 3.智能障礙經鑑定為重度等級以上者。 4.植物人經鑑定為重度等級以上者。 5.老年癡呆經鑑定為重度等級以上者。 6.自閉症經鑑定為重度等級以上者。 7.染色體異常經鑑定為重度等級以上者。 8.先天代謝異常經鑑定為重度等級以上者。 9.其他先天缺陷經鑑定為重度等級以上者。 10.多重障礙者(具有前 9 項殘障種類及等級之一以上者)。 11.中風癱瘓而無法自理生活，須賴他人養護者。 12.罹患嚴重慢性病或其他重大惡疾，必須在家長期(6 個月以上)休養，且無法自理生活者，須賴他人養護者。 13.罹患精神病，在家調養，無法自理生活，須賴他人養護者。</p>			
81.8.6	公告就業安定費繳納數額 (台(81)勞職業字第 25870號)	<p>就業安定費每人每月之金額(新台幣)公告如下：</p> <p>1.家庭監護工：600 元。 2.養護機構監護工：800 元。 3.重要公共工程營造工：1,100 元。 4.一般營造工及漁船船員：1,200 元。 5.製造業工人：1,300 元。 6.家庭幫傭：2,000 元。</p>			
81.8.17	開放外勞從事家庭幫傭 (台(81)勞職業字第 27389號)	<p>1.一戶一人為限。 2.申請者應在國內三家報紙連續刊登求才廣告 3 天。 3.外籍幫傭應年滿 25 歲且曾接受家事服務訓練且有證明文件者。</p>	原預訂開放 7,000 名，民國 82 年 1 月 12 日開始公告增加開放為 8,000 名。	18,630	32,592
81.8.20	開放外勞從事養護機構監護工 (台(81)勞職業字第 27390號)	<p>申請機構為： 1.已立案並辦妥財團法人登記之私立收容中度、重度殘障者或精神病患之養護機構。</p>	無名額限制	17,639	23,640

	號)	2.公立收容中度、重度殘障者或精神病患之 養護機構。 3.經主管機構立案,辦妥財團法人登記,以收 容植物人、老人痴呆症之社會福利機構。 4.夫妻均有工作且有未滿 12 歲之子女,或有 70 歲以上之直系血親尊親且共同生活者; 無子女或子女在國外之年滿 70 歲以上而 乏人照顧者。 5.以 1:5 之原則即每收容 5 名受養者,得配 置監護工一人。 6.外籍監護工之年齡在 25 歲以上。 7.外籍監護工不得從事任何醫療行為及法定 護理工作。			
81.8.20	開放外勞從事漁船船員工 作 (台(81)勞職業字第 27391 號)	1.漁船噸數在 20 噸以上。 2.外籍船員人數不得超過漁船標準員額之 1/3。 3.應連續 3 天在國內 3 家報紙刊登求才廣告。 4.無名額限制	無名額限制	3,123	5,480
81.8.27	公告「私立就業服務機構證 照費及各項收費標準」 (台(81)勞職業字第 29022 號)	為國內雇主仲介外國人登記費:求才者,每 案不得超過 100 元;求職者,依勞工輸出國 家相關規定辦理。			
81.9.26	第二次對產業及營造業開 放紡織業等 68 種行業其為 (一)重要外銷行業或為(二) 與產業發展具重要關聯性 行業,或為(三)工作性質辛苦 缺工嚴重但對產業發展仍 具重要性之行業** (台(81)勞職業字第 26341 號)	1.未達 10 人之事業單位不得參與分配,事業 單位未達 100 人則外勞聘僱人數不得超 過員工總數之百分之 30, 員工人數在 100 人以上者另有公式計算配額人數。 2.受理申請的對象為曾向各業公會或工業會 辦理外勞需求調查登記並經分配僱用名 額有案之事業單位。 3.外勞不得從事行政事務及管理性工作。 4.需在國內三家報紙刊登求才廣告三天。 5.僱用人數未滿 100 人之事業聘僱外勞人數 以不超過員工總人數之百分之 30 為限, 僱用人數在 100 人以上者,依公式遞減 之,其公式為: $100 \times 30\% + (\text{員工總人數} - 100) \div (\text{遞減係數}, 10)$ 。 6.員工總數以最近 6 個月之勞保平均投保數 為準。	32,000	20,725	62,142
82.1.12	第三次對產業及營造業開 放,除前述 68 種行業另增 加 1.船舶及其零件製造業 2.化學製品製造業 3.製傘業 4.食品加工業 5.化學材料業 共計 73 行業 (台(81)勞職業字第 03383 號)	1.在第一次及第二次開放申請中已引進外勞 之事業單位,人數超過 50 人者不得再申 請。 2.事業單位曾有不當之大規模解僱或資遣員 工者,不得申請引進外勞。 3.其他規定類似第二次開放之規定。		27,897	118,782
82.1.30	82 年 1 月公告受理紡織業等 73 行業之 9,000 名外勞名額 雖已用完,未因應各界需 求,凡在 82 年 1 月 29 日前 已依規定辦理國內招募並 取得國民就業輔導中心求 才證明書者,均可於 82 年 2 月 4 日下午 5 時 30 分前提 出申請。 (台(82)勞職業字第 05902 號)		前第一次開放 尚餘 5000 名 額,第二次開 放尚餘 4000 名 額,故共可有 9000 名餘額開 放不分行業使 用,但因業者 需求殷切,勞委 會機主委宣在		

			會趙主委宣布採「務實原則」取消名額限制只要 81 年 2 月 4 日送件申請者即可得到許可。		
82.5.23	第四次開放特許梁整、陶瓷、水泥、沖剪、棉紗、石材等六行業專案引進	1.左列六個專案特許行業被勞委會認定為缺工嚴重且外銷為主行業故為彌補上一波開放時未開放之缺憾，乃專案優惠特許。 2.專案優惠方式為這 6 個行業的外勞人數不受全廠員工比例的規定限制。	無名額限制	27,723	61,296
82.8.6	第五次對產業及營造業開放，原紡織業等 73 行業若有新設廠或擴充設備且有營運事實者得專案申請 (台(82)勞職業字第 045656 號)	1.新設工廠或擴充設備，依其所需員工總額百分之 30 核給外籍勞工。 2.凡承建政府重大公共工程得標者得申請外勞從事營建工作。	無名額限制	44,169	196,553
82.9.3	受理政府單位發包興建及政府核准獎勵民間投資之重大公共工程得標者申請聘僱外勞營造工 (台(82)勞職業字第 054160)	申請資格： 1.14 項重要建設及後續工程。 2.國建 6 年計畫，其工程在新台幣 1 億元以上。 3.國民住宅工程，其工程總金額在新台幣 2 億元以上，且工期在 1 年 6 個月以上。 4.國建 6 年計畫未為行政院所列管，其工程總金額在新台幣 2 億元以上，起工期在 1 年 6 個月以上。 5.受政府獎勵之民間投資之公共工程，其工程總金額在新台幣 2 億元以上，且工期在 1 年 6 個月以上。 6.承造上述工程，非屬土木工程者，其工程金額在新台幣 5 千萬元以上，且工期在 1 年 6 個月以上。			
82.12.30	自即日起停止收件有關雇主聘僱外勞家庭幫傭申請案件 (台(82)勞職業字第 80657 號)	原 82 年 1 月 12 日公告之家庭幫傭 8,000 名額已無配額，而待遞補之案件頗多，故暫停收件。			
83.2.7	外勞其未依規定辦理健康檢查者，務於 2 月 28 日前完成。 (台(83)勞職業字第 10318 號，衛(83)署防字第 8.010177 號)	1.含監護工、家庭幫傭、漁船船員等。 2.雇主依將檢查結果送所在地衛生局核備，逾期未辦者，嚴格依就業服務法及相關規定處理，不再寬宥展期。			
83.3.31	重大公共工程得標者，其聘僱外勞人數以按工程經費法人力需求模式所核算得之人數的百分之 65 為核配上限。 (台(83)勞職業字第 24011 號)	人數計算公式為： [(工程總金額) × (工程建設經費比例，%) × (人力費用率，%)] ÷ [(平均工資，1,500 元/月) × (工期，日曆天)]			
83.4.23	暫予凍結製造業申請聘僱外勞 (台(83)勞職業字第 29906 號)	1.暫停前於 82 年 8 月 6 日公告受理以紡織業等 73 行業專案申請外勞，以「避免事業單位過度依賴外籍勞工，延緩產業升級，並影響國民就業機會與權益，本(勞委會)特公告自本公告日(含當日)起，暫予凍結製造事業單位申請聘僱外籍勞工。」			

		2.本公告日前已申請者得繼續辦理。 3.將另公告重大投資或重大經建案件之申請。			
83.5.2	經勞委會核准之 6 行業 15 職業、外籍漁船船員、外籍監護工、外籍幫傭及政府重大公共工程之雇主聘僱外勞在華工作二年許可期限屆滿，得重新申請聘僱 (台(83)勞職業字第 29744 號)	核配原則： 1.原雇主應在許可屆滿前 7 日內提出申請，若已屆滿工作日者，應在本公告後 3 個月內提出申請。 2.民國 80 年 10 月開放之「6 行業 15 職業」事業單位，本次申請核配人數與 81 年 9 月開放之「68 行業」及 82 年 1 月開放之「73 行業」之事業單位申請之外勞總數，不得超過其員工總人數之百分之 30。 3.外籍船員數不得超過實際僱用本國船員總數。 4.養護機構外籍監護工，每收容 5 名受養護者，得配置監護工 1 人。 5.重大工程外勞人數以核實之總人數之百分之 65 為上限。 6.事業總人數以最近 6 個月內參加勞保之平均月投保人數為準。 雇主有下列情形之一者，不得提出申請： 1.關廠歇業者。 2.曾因引進外勞致不當解僱或資遣本國勞工情節重大，經勞工行政主管機關或勞工檢查機關處分有案者。 3.曾有違反就業服務法，經勞委會撤銷許可之全部者。			
83.8.27	經濟部加工出口區及科學園區專案 (台(83)勞職業字第 75712 號)	1.外勞核准配以不超過事業單位僱用本國員工總人數的百分之 30。 2.事業單位僱用本國員工總人數未滿 10 人者，不得提出申請。 3.各事業單位申請僱外勞人數，含現已核准外勞人數，至少須在 5 人以上。	原則上經濟部加工出口區、科學園區及 3K 產業等，依勞委會公告，只開放壹萬人，但實際核准人數超過參萬人。	5,306	6,025
83.8.27	3K(航麟、危險及辛勞行業)專案，包括加工出口區及科學園區等事業 (台(83)勞職業字第 75712 號)	1.外勞人數不得超過本國員工數的百分之 35，本國員工人數 10 人至 14 人之專業單位得核配 5 人。 2.其他條件同科學園區 2、3 條規定。	原則上經濟部加工出口區、科學園區及 3K 產業等，依勞委會公告，只開放壹萬人，但實際核准人數超過參萬人。	23,471	27,130
83.10.8	重大投資製造業 (台(83)勞職業字第 89100 號)	1.製造業三年投資金額在 2 億元以上，其中機器設備及廠房投資達 1 億元以上且為經濟部列為重大投資案件者，可提出申請。 2.外勞引進人數為經濟部審核投資時預估初審現階段合理生產線人工數百分之 30 為上限。 3.累積歷次經勞委會核准聘僱外勞人數不得超過其所聘本國總員工數的百分之 35。	無名額限制	28,468	82,291
83.10.8	重大投資營造業 (台(83)勞職業字第 89100 號)	1.製造業重大投資廠房興建工程或公私立學校、社福機構及醫院興建工程得標者其工期達 1 年 6 個月以上者可申請。 2.依工程經費之人力需求，核算所需人數的	無名額限制	2,559	3,663

		百分之 50 核配。 3.外籍營造工之聘僱許可期限最長為 1 年，雇主申請展延以一次為限，其展延期限不得超過 1 年，施工期限不滿 2 年者，以完工日期為限。			
83.10.11	原核准之 68 行業、73 行業之外勞在華工作 2 年許可期限屆滿，重新申請外勞有關事項 (台(83)勞職業字第 89650 號)	核配原則： 1.應在外勞許可屆滿之日 4 個月內就需求人數一次提出申請。 2.民國 80 年 10 月開放之「63 行業 15 職業」與 81 年 9 月開放之「68 行業」、82 年 1 月開放之「陶瓷 6 行業」及 82 年 8 月開放之「73 行業新設廠或擴充機器設備」之事業核准聘僱之外勞人數合計不得超過本國員工總人數的百分之 35。 3.事業單位僱用本國員工人數滿 10 人者，不得提出申請。 雇主不得申請之規定： 1.關廠歇業者。 2.曾因聘僱外勞致不當解僱或資遣本國勞工情節重大，經勞工行政主管機關或勞工檢查機關查處有案者。 3.曾有違反就業服務法規，經本會撤銷聘僱許可之全部者。			
83.10.29	公告就業安定費之繳納數額 (台(83)勞職業字第 89254 號)	自 83 年 11 月 1 日起外勞之就業安定費調訂為(新台幣) 1.家庭監護工每人每月 600 元。 2.養護機構監護工每人每月 900 元。 3.重要公共工程營造工每人每月 1,200 元。 4.一般營造工及漁船船員每人每月 1,300 元。 5.製造業工人每人每月 1,400 元。 6.家庭幫傭每人每月 2,100 元。			
83.12.14	對紡織業、食品業、成衣服飾業等 21 行業等生產有關工作及營造業開放其申請使用外勞。 (台(83)勞職業字第 112591 號)	開放之製造業限下列中分類之行業： (1)食品製造，(2)紡織業，(3)成衣及服飾品，(4)皮革、毛皮，(5)木竹製品，(6)傢俱及裝設品，(7)紙漿、紙及紙製品，(8)印刷及有關事業，(9)化學材料業，(10)化學製品業，(11)橡膠製品業，(12)塑膠製品業，(13)非金屬礦物製品業，(14)金屬製品業，(15)金屬基本業，(16)機械設備製造修配業，(17)電力及電子機械器材製造修配業，(18)運輸工具製造修配業，(19)精密器械業，(20)雜項工業製品製造業，(21)經環保署或衛生署認定為環保或衛生廢棄物資源回收製造業，並由經濟部工業局出具證明者。 另營造業亦開放外勞使用申請。			
83.12.30	重大公共工程得標業者、一般營造業者及製造業者可申請調派外勞工作地點 (台(83)勞職業字第 121077 號)	外調申請資格： 1.甲、乙工程同屬重大公共工程。 2.甲、乙工程需為同一雇主(得標業者)承建之工程。 3.外勞需從事同一性質工作。 4.乙工程聘僱外勞人數不得超過該工程核算工程人數之百分之 65。 若雇主未經勞委會許可調派外勞至許可函以外之他地點工作，雇主依違反就業服務法第 53 條第 4 款規定處罰，並依同法第 54 條第 1 項第 1 款規定撤銷雇主及其所聘僱外勞			

		之聘僱許可。			
84.2.23	補充 83.10.8 規定 (台(84)勞職業字第 105062 號)	1.原公告知投資金額在新台幣 2 億元以上者改為「其三年內之預定投資總額在新台幣 2 億元以上，其中機器設備加上廠房之投資金額應達新台幣 1 億元以上，且報經濟部列管為重大投資案件者」。 2.應依階段聘僱外勞，且以現階段合理生產線員工人數百分之 30 為上限。 3.外勞聘僱許可期限滿一年申請延展時，另須再檢附所聘僱之本國員工名冊一份，若外勞超出冊列本國員工人數百分之 35 部分則不予同意展延。 4.雇主不得申請將外勞調派至原許可以外之地點工作。			
84.4.10	公告製造業重大投資工程或公私立學校、社福機構及醫院興建工程，得經申請同意後將甲工程外勞調派至乙工程 (台(84)勞職業字第 108053 號)	申請要件： 1.甲、乙工程同屬重大投資案或公私立學校、社會福利機構、醫院興建工程或其他政府重大公共工程。 2.甲、乙工程為同一雇主(得標者)承建之工程。 3.外勞需從事同一性質工作。 4.乙工程聘僱外勞不得超過該工程核算人數之百分之 50。 另上述重大投資案等所核准聘僱之外勞，每月須繳交就業安定費新台幣 1,200 元。			
84.5.1	原核准之 68 行業、73 行業及陶瓷、水泥、染整、石材、棉紗及鋼鐵沖剪等 6 行業之受聘外勞在華工作二年許可期限屆滿，得重新申請聘僱外勞 (台(84)勞職業字第 108069 號)	核配原則： 1.雇主應在外勞展延聘僱許可期限屆滿之日前 4 個月就需求人數一次提出申請，但陶瓷等 6 行業得於公告日後二個月內提出申請。 2.本次獲核准人數與原依他案核准聘僱外勞人數合計不得超過該事業聘僱本國員工總人數之百分之 35。82 年 5 月陶瓷 6 行業專案獲准聘僱之外勞人數得不列入計算。 3.陶瓷等 6 行業應提出 2 年內將本次獲准人數與原依他案獲准人數合計降低至本國勞工人數的百分之 35 之具體「人力運用改善計畫」。 雇主有下列情形之一者，不得提出申請： 1.關廠歇業者。 2.民國 82 年 5 月 1 日後因聘僱外勞而不當解僱或資遣本國勞工，情節重大經勞委會或勞動檢查機關查處有案者。 3.84 年 3 月 15 日止，未依法繳足積欠工資墊償基金者。 4.曾有違反就業服務法規，經勞委會撤銷聘僱許可之全部者。 特別規定： 勞委會同意雇主引進新聘外勞人數以雇主原聘外勞已依規定辦理展延 6 個月健康檢查之外勞人數為限。			
84.5.1	7 行業專案 (台(84)勞職業字第 108070 號)	7 行業包括：織布、毛衣織品、電鍍、塗料、模具、織襪及石材製品。 核配外勞原則如下： 1.核配外勞人數不得超過本國員工總人數之百分之 35，另本國員工人數在 100 人以	織布業名額：3,000 毛衣織品名額：500 電鍍業名額：1,000	4,538	5,096

		<p>上者另採遞減公式，依該公式計算，本國員工總數在 500 人者，只能僱用外勞 75 人；本國員工總數在 1,000 人者，只能僱用外勞 125 人。</p> <p>2.具體而言，其計算公式為：$100 \times 30\% + (\text{本國員工總人數} - 100) \div 10$。</p> <p>3.事業單位本次核配人數與已核准聘僱外勞之人數合計不得超過本國員工總人數之百分之 35。</p> <p>4.本國員工總人數以民國 83 年 3 月至 84 年 2 月間本國員工勞保投保人數之平均數為計算標準。</p> <p>另有下列情形之一者不予核配：</p> <p>1.83 年 4 月 1 日以後有不當之重大解僱或資遣員工者。</p> <p>2.重大勞資爭議，持續中者。</p> <p>3.未依法繳足至 84 年 2 月份之積欠工資墊償基金者。</p> <p>4.重複提出申請者。</p> <p>5.曾有違反就業服務法規，經勞委會撤銷聘僱許可全部者。</p> <p>6.外勞需求申報表，填寫不實者。</p> <p>7.其他違反勞工法令，情節重大者。</p>	<p>塗料業名額：800</p> <p>模具業名額：1,000</p> <p>織襪業名額：100</p> <p>石材製品業名額：1,800</p>		
84.9.14	對立案之護理之家開放外籍監護工 (台(84)勞職業字第 078165 號)	<p>凡經衛生主管機關立案</p> <p>(一)收容罹患慢性病需長期護理之病人。</p> <p>(二)收容出院後需繼續護理之病人。</p>	以衛生主管機關核定登記之護理之家床位的 1/5 核算，但總人數不得超過本國監護工人數。		
84.10.17	原經勞委會核准之 73 行業新設廠或擴充設備三千萬事業單位，聘僱外勞在台工作二年許可期滿得申新聘僱外勞 (台(84)勞職業字第 154982 號)	<p>1.本次獲准人數與原依他案獲准聘僱之外勞人數合計不得超過該事業聘僱本國員工人數之百分之 35。</p> <p>2.雇主有下列情形之一者不得再提出申請聘僱外籍勞工：</p> <p>(1)關廠歇業或有關廠歇業之虞者。</p> <p>(2)曾因聘僱外勞致不當解僱或資遣本國勞工情節重大，經勞工行政主管機關或勞工檢查機關查處有案者。</p> <p>(3)未依法繳足申請日三個月前之積欠工資墊償基金者。</p> <p>(4)曾有違反就業服務法規，經勞委會撤銷聘僱許可之全部者。</p> <p>(5)未依法繳足就業安定費者。</p> <p>3.雇主應於展延聘僱外勞許可期限屆滿之日起 14 日內遣送原所聘僱之外勞出境；在等待遣送期間，該等外勞不得從事工作。該等經遣送出境之外籍勞工，依就業服務法第 54 條第 22 項規定，均不得再於中華民國境內工作。</p>			
84.11.1	再次受理申請聘僱外籍家庭幫傭 (台(84)勞職業字第 136104 號)	<p>申請之基本資格條件：</p> <p>1.有未滿 6 歲之子女，且共同居住生活者。</p> <p>2.有年滿 75 歲以上之直系尊親屬者，且共同居住生活者。</p> <p>3.無子女或子女未在國內，且年滿 75 歲以上乏人照顧者。</p> <p>4.有一親等姻親尊親屬年滿 75 歲以上，且共</p>	除原 81 年 8 月及 82 年 1 月開放 2 次共計受理 8,000 名額外，本次再提供 8,000 名額。(依累積點		

		<p>同居住生活者。</p> <p>5. 家庭中有年齡 3 歲以下之 3 胞胎以上之多胞胎者得申請(不受 8,000 個名額及受理期間之限制)。</p> <p>6. 外人來台投資之總經理以上之外籍人員，有特殊需要並報勞委會專案核准者，得申請。</p> <p>申請外籍幫傭以一戶一人為限。</p>	數優先受理申請)		
85.6.6	營造業、製造業事業單位得運用媒體方式申請外勞(台(85)勞職外字第 076501 號)	可利用電腦磁片提出外勞申請			
85.7.17	前 68 行業、73 行業與陶瓷、水泥、染整、石材、棉紗及鋼鐵沖剪等六行業事業單位聘僱外籍勞工二年許可屆滿，重新申請聘僱外勞，因分次提出申請，而未一次提出申請，前勞委會不予受理者，得於規定期限內，向勞委會職訓局提出申請。(台(85)勞職外字第 090639 號)				
85.7.29	原經勞委會核准之 6 行業 15 職業及 68 行業之雇主聘僱外勞在台工作二年許可期限屆滿，得再申請聘僱外勞。(台(85)勞職外字第 171401 號)	<p>1. 本次獲准人數與原依他案獲核准聘僱之外勞人數合計不得超過雇主所聘僱本國員工總人數之百分之 32，若雇主有聘原住居民或殘障者，其每聘僱 1 人得以依本國員工人數 2 人計算，其得聘僱之外籍勞工人數以本國人數(不含加權人數)之百分之 35 為上限。</p> <p>2. 雇主有下列情形之一者，不得提出申請：</p> <p>(1) 關廠歇業或有關廠歇業之虞者。</p> <p>(2) 曾因聘僱外勞致不當解僱或資遣本國勞工情節重大或有積欠員工工資達 2 個月以上，經勞工行政主管機關或勞工檢查機關查處有案者。</p> <p>(3) 未依法繳足申請日三個月前之積欠工資墊償基金者。</p> <p>(4) 曾有違反就業服務法規，經勞委會撤銷聘僱許可之全部者。</p> <p>(5) 未依法繳足就業安定費者。</p> <p>3. 雇主應於展延聘僱外勞許可期限屆滿之日起 14 日內遣送原所聘僱之外勞出境；在等待遣送期間，該等外勞不得從事工作。該等經遣送出境之外籍勞工，依就業服務法第 54 條第 22 項規定，均不得再於中華民國境內工作。</p>			
85.9.4	在香港設立之人力仲介公司可來台設立分公司(台(85)勞職外字第 183340 號)	該公司不得介紹、仲介或接受委託招募港澳地區人民及外國人(港澳地區人民具中華民國國籍而未具外國籍者除外)從事就業服務法第 43 條第 1 項第 7 款或第 8 款規定之工作。			
85.9.13	調整製造業 2 億元以上重大投資業暨營造業重大工程得標業者申請聘僱外勞人數核配上限(台(85)勞職外字第 183396 號)	1. 原 83 年 10 月 8 日公告之製造業 2 億元以上重大投資業者申請聘僱外勞，依經濟部於審核投資案時預估初審現階段合理生產線員工人數百分之 30 為上限核配，現為因應近年來台灣地區失業率提升，爰將			

	號)	<p>原核配上限降為百分之 24。</p> <p>2.重大公共工程主辦機關規定收取工程投標標單之始日在本公告生效日前，其得標業者得以申請聘僱外勞人數，維持原工程經費法人力需求模式百分之65為核配上限。若上述投標標單之始日在本公告生效日之後，其得標業者得申請聘僱外勞人數，降為按工程經費法人力需求模式所核算得之人數的百分之 50 但為鼓勵得標業者僱用原住民，其每僱用原住民 1 名，同意增加外勞配額 2 名，但最高不得超過工程經費法人力需求模式百分之 65 之上限。</p> <p>3.重大公共工程得標業者，聘僱外勞 2 年期滿重新申請招募之核配比率，以按工程經費法人力需求模式核算所得之人數的百分之 50 為上限。</p> <p>4.原 85 年 7 月 29 日公告之「若雇主有聘僱原住民或殘障者，其每聘僱 1 人得以本國員工人數 2 人計算」調整為「若雇主有聘僱原住民或殘障者，其每聘僱 1 人得以本國員工人數 3 人計算」。</p>			
85.11.8	公告受理經濟部加工出口區、行政院國科會科學園區等事業聘僱外勞 (台(85)勞職外字第 136336 號)	<p>1.原 83 年 8 月 27 日公告受理加工出口區及科學園區等事業單位所聘僱之外勞將屆 2 年期滿，事業得重新申請外勞，惟外勞人數以不超過雇主所聘僱本國員工總人數之百分之 32 為限。</p> <p>2.若有僱原住民或殘障者，其每聘僱 1 人得以本國員工人數 3 人計算，其得以聘僱之外勞人數以本國員工數(不含加權人數)之百分之 35 為上限。</p> <p>3. 廠商有下列情形之一者不得參與外勞核配；</p> <p>(1)關廠歇業或有關廠歇業之虞者。</p> <p>(2)曾因聘僱外勞致不當解僱或資遣本國勞工情節重大或有積欠員工工資達 2 個月以上，經勞工行政主管機關查處有案者。</p> <p>(3)未依法繳足申請日三個月前之積欠工資墊償基金者。</p> <p>(4)曾有違反就業服務法規，經勞委會撤銷聘僱許可之全部者。</p> <p>(5)未依法繳足申請日 3 個月前之就業安定費者。</p>	本次外勞配額共 4,899 人,其中經濟部加工出口區 3,719 人；科學園區 1,180 人。		
85.12.2	原製造業重大投資業者與公私立學校、社會福利機構及醫院興建工程得標業者聘僱外勞在台工作 2 年許可屆滿得重新申請聘僱外勞 (台(85)勞職外字第 226982 號)	<p>1.上述雇主聘僱外勞人數以不超過雇主所聘僱本國員工總人數之百分之 30 為限。若雇主有聘僱原住民或殘障者，其每聘僱 1 人得以本國員工人數 3 人計算，其得聘僱外勞人數以本國員工數(不含加權人數)的百分之 35 為上限。</p> <p>2.重大投資事業之工程得標者及公私立學校、社會福利機構及醫院興建工程之得標者，其外勞聘僱人數以不超過工程經費法人力需求模式百分之 50 為限。</p> <p>3.廠商不得參與外勞核配之規定，同 85 年 11 月 8 日公告之 5 點規定。</p> <p>4.雇主應於展延聘僱外勞許可期限屆滿之日起 14 日內遣送原所聘僱之外勞出境；在</p>			

		<p>等待遣送期間，該等外勞不得從事工作。該等經遣送出境之外籍勞工，依就業服務法第 54 條第 22 項規定，均不得再於中華民國境內工作。</p>			
85.12.2	<p>原告受理之 73 行業、陶瓷 6 行業及 3k 行業其外勞在台工作 2 年許可期限屆滿得重新提出外勞聘僱申請(台(85)勞職外字第 226983 號)</p>	<p>1.外勞核配人數以原實際聘僱許可之人數和扣除因違法或雇主聲明放棄聘僱經撤銷許可之人數為上限。 2.本次外勞核准之總人數合計以不超過雇主所聘僱本國員工總人數之百分之 30 為限，若有聘僱原住民或殘障者其優惠計法同 85 年 11 月 8 日之規定。 3.另有關廠商不得參與外勞核配之規定，亦同 85 年 11 月 8 日公告。 4.雇主應於展延聘僱外勞許可期限屆滿之日起 14 日內遣送原所聘僱之外勞出境；在等待遣送期間，該等外勞不得從事工作。該等經遣送出境之外籍勞工，依就業服務法第 54 條第 22 項規定，均不得再於中華民國境內工作。</p>			
86.3.31	<p>雇主申請聘僱外國人，於申請前 2 年內曾資遣或解僱本國勞工達一定數額或比例者，其申請案不予許可(台(86)勞職外字第 0900299 號)</p>	<p>1.下列雇主不予許可其聘僱外國人之申請； (1)雇主之僱用人數在 200 人以上，有解僱本國勞工達其僱用人數之百分之 15.48 者。 (2)雇主之僱用人數在 20 至 199 人，有解僱本國勞工達其僱用人數之百分之 36.23 者。 (3)雇主之僱用人數在 19 人以下，有解僱本國勞工人數達其僱用人數之百分之 75.95 者。其中「僱用人數」係以雇主提出申請日前 2 年內之平均勞工保險本國員工投保人數計算。 (4)雇主於提出申請時，須自行提報並切結載明雇主之僱用人數與申請日當月之勞保本國員工投保人數，及其兩者之差額人數(即解僱本國勞工人數)之文件，其解僱本國勞工人數超過公告事項(1)之規定者，不予許可。</p>			
86.4.1	<p>違反外國人聘僱許可及管理辦法第 9 條第 1 項第 6 款及第 22 條規定，勞委會不予核發招募外勞許可之認定原則(台(86)勞職外字第 0900268 號)</p>	<p>雇主有下列情形之一者，不予核發招募外國人之許可： 1.雇主未於勞委會通知繳交聘僱外國人保證金函發人日起 60 日內，依限繳交保證金者。 2.聘僱外國人有下列情形之一而雇主未於 14 日內為其辦理離境手續並使其出境者(適用二年期滿或遞補招募許可) (1)聘僱許可經撤銷或聘僱許可期限屆滿者。 (2)外國人依規定健康檢查不合格或未依規定期限辦理健康檢查者。 (3)未依第 18 條規定辦理聘僱許可者。 (4)申請聘僱許可經駁回者。 (5)申請外僑居留證經駁回或外僑居留證經撤銷者。 (6)違反該辦法第 25 條或受聘僱之外國人違反該辦法第 54 條第 1 項各款，屬可歸責於雇主事由，經勞委會撤銷聘僱許可之一部分或全部者。</p>			

		<p>3.受聘之外國人有列情形之一者，認定屬違法情節重大，應不發聘僱許可或展延聘僱許可。</p> <p>(1)外國人經健檢合格後未於指定時間內申請聘僱許可。</p> <p>(2)外國人經健檢不合格或未於規定時限內辦理健檢。</p> <p>(3)外國人申請外僑居留證經駁回或居留證經撤銷者。</p> <p>(4)違反該辦法第 26 條規定有下列情形之一者：</p> <p>a. 攜眷居留者。</p> <p>b. 工作專長與原申請許可之工作不符者。</p> <p>c. 未依規定期限內辦理健檢或健檢不合格者。</p> <p>d. 受聘僱期間結婚者。</p> <p>e. 其他據以取得聘僱許可之文件或事實有虛偽者。</p> <p>f. 經有關機關限令出境者。</p> <p>(5)外國人聘僱期限屆滿前 8 日至 60 日期間內，雇主有續聘該外國人之必要而未依上開期間申請展延聘僱許可者。</p>			
86.5.19	<p>營造業重大工程外勞二年期滿重新招募案 (台(86)勞職外字第 0900963 號)***</p>	<p>1.雇主原聘僱外勞未期滿出境前，得提前申請銜接新聘外勞入境簽證，惟雇主有下列違規情事之一者，不核發新聘外勞許可：</p> <p>(1)雇主未依原規定使原聘外勞出境，經認定屬可歸責於雇主之事由。</p> <p>(2)雇主原聘外勞未出境(含外勞連續曠職 3 日失去聯絡)即引進新聘外勞顯有違反就業服務法第 41 條規定之虞者。</p> <p>(3)雇主提前申請核發新聘外勞入境簽證函至原聘僱外勞出境日期間，有違反就業服務法或外國人聘僱許可及管理辦法之相關規定經勞委會撤銷聘僱許可名額不予保留者。</p> <p>2.新聘僱之外勞，其雇主若有上述 3 款情形，經勞委會不予核發聘僱許可者，外勞因無故意或過失，勞委會同意輔導其由其他雇主接續聘僱。</p>			
86.5.31	<p>就業服務法第 49 條修正公布實施後雇主申請繼續聘僱外國人事項 (台(86)勞職外字第 0901101 號)</p>	<p>1.自 86 年 5 月 23 日至 6 月 30 日內聘僱許可期限屆滿 2 年者，雇主得於 6 月 13 日(含當日，以郵戳為憑)申請繼續僱用，並准許暫免將外國人強制遣返，逾期申請者，則不予受理，外國人應遣送出境，至於外國人定期健檢仍應依規定辦理。</p> <p>2.第一次聘僱許可有效期間尚未屆滿者，雇主得於期滿前提出申請，可依其原許可最長期限再加 1 年。</p> <p>3.展延聘僱許可有效期間尚未屆滿者，雇主得於該有效期間內申請繼續僱用，並可依其原許可最長期限再加 1 年。</p>			
86.6.20	<p>84 年 5 月 1 日公告之織布業等 7 行業聘僱外勞在台工作 2 年許可期限屆滿得再重新申請聘僱外勞 (台(86)勞職外字第 0901057</p>	<p>1.依上述 5 月 31 日公告申請延長聘僱許可 1 年者，仍應在本公告限定時間內向勞委會提出申請。</p> <p>2.織布等 7 行業、73 行業、陶瓷 6 行業及 3K 行業合併重整，統稱製造業。</p>			

	號)	<p>3. 雇主經勞委會核准之 73 行業、陶瓷 6 行業、3K 行業及織布 7 行業，其實際聘僱許可之人數總和，扣除因違法或雇主聲明放棄聘僱經撤銷聘僱許可之人數為外勞聘僱上限。</p> <p>4. 本次核准之外勞人數與原依他案(含前案)經核准聘僱之外勞人數合計不得超過雇主所聘僱本國員工總人數(以申請前 2 個月前-含申請月-12 個月平均勞保本國勞工投保人數)之百分之 30。</p> <p>5. 若雇主有聘僱原住民或殘障者，其每聘僱 1 人得以本國員工人數 3 人計算，其得聘僱之外勞人數以本國員工人數(不含加權人數)之百分之 35 為上限。</p> <p>6. 雇主有下列情形之一者，不得提出申請： (1) 關廠歇業或有關廠歇業之虞者。 (2) 曾因聘僱外勞致不當解僱或資遣本國勞工情節重大或有積欠員工工資達 2 個月以上，經勞工行政主管機關或勞工檢查機構查處有案者。 (3) 未依法繳足申請日三個月前之積欠工資墊償基金者。 (4) 曾有違反就業服務法規，經勞委會撤銷聘僱許可之全部者。 (5) 未依法繳足申請日三個月前之就業安定費者。</p> <p>7. 雇主應於展延聘僱許可期限屆滿之日起 14 日內，督促原所聘僱之外勞出境，在等待出境期間，該等外勞不得從事工作。該等出境外勞依就業服務法第 54 條第 2 項規定，均不得再入境於中華民國境內工作。</p>			
86.6.30	自 86 年 7 月 1 日起受理取得華僑身分及其符合中華民國國籍取得要件之配偶及子女之香港居民(以下簡稱「具華僑身分香港居民」)申請在台工作) (台(86)勞職外字第 0901434 號)	<p>1. 經許可在台居留之「具華僑身分香港居民」得不經雇主申請，自行備妥相關文件，申請工作許可。</p> <p>2. 未經許可在台居留之「具華僑身分香港居民」，應由雇主檢具相關文件申請聘僱許可。</p>			
86.7.9	公告之重大工程得標業者聘僱外勞展延聘僱有效期屆滿後可再申請展延 (台(86)勞職外字第 01248 號)	<p>其展延最長以 6 個月為限，其展延之條件為：</p> <p>1. 工程預定完工期限在 6 個月之內。</p> <p>2. 若工程預定完工期限在 6 個月以上，但經工程之得標業者切結聲明，於外勞再展延 6 個月後不再以該工程申請引進外勞者。</p>			
86.7.16	補充 82 年 9 月 3 日之公告 (台(86)勞職外字第 0901582 號)	原 82 年 9 月 3 日之公告增列：「經經濟部核准民間投資興建之發電廠工程，工程總金額在新台幣 2 億元以上，且工期在 1 年 6 個月以上(日曆天)者」，其工程得標業者，得申請聘僱外勞營造工從事營造工作。			
86.10.15	簡化外勞申請作業流程 (台(86)勞職外字第 0902449 號)	<p>1. 取消 86 年 3 月 31 日公告規定，聘僱外勞之雇主毋須再自行提報並切結其解僱或資遣本國勞工未達勞委會所定之一定數額或一定比例之切結書。</p> <p>2. 重大公共工程得標業者所聘僱外勞調派至同一核准地點之工程分包商從事分包工</p>			

		程工作，毋需向勞委會申請許可。 3.外勞於聘僱許可有效期限屆滿前 60 日內，如有繼續聘僱之需，得依規定申請展延聘僱許可。			
87.1.5	退休金提撥與外勞申請 (台(86)勞職外字第 0903369 號)	1.勞委會核准之歷次外勞申請案聘僱期滿重新提出申請招募之案件，事業單位未於提出申請招募當月之 2 個月前(含申請月)的 12 個月內按月提撥勞工退休準備金者，其申請案不予許可。 2.上述事業單位係指適用勞動基準法行業之事業單位。			
87.1.21	陶瓷 6 行業及 73 行業聘僱外勞 (台(86)勞職外字第 0900246 號)	1.原 85 年 12 月 2 日公告之陶瓷 6 行業之外勞核配名額以原經核准聘僱之外勞人數之百分之 85 為核配上限。 2.原 85 年 12 月 2 日公告之 73 行業新設廠或擴充設備 3 千萬事業單位其外勞核配名額以雇主原經勞委會核准之 73 行業、3K 行業、織布 7 行業及新擴廠對所聘僱之外勞申請延展，並獲實際聘僱許可之人數總和，扣除因違法或雇主聲明放棄聘僱經撤銷聘僱許可之人數為上限。惟其總聘僱外勞人數合計不得超過雇主所聘僱本國員工總人數之百分之 30 雇主若有聘僱原住民或殘障者其核配外勞優惠計法同 85 年 11 月 8 日規定。 3.雇主有下列情形之一者不得提出外勞申請： (1)關廠歇業或有關廠歇業之虞者。 (2)曾因聘僱外勞致不當解僱或資遣本國勞工情節重大或有積欠員工工資達 2 個月以上，經勞工行政主管機關查處有案者。 (3)未依法繳足申請日三個月前之積欠工資墊償基金者。 (4)曾有違反就業服務法規，經勞委會撤銷聘僱許可之全部者。 (5)未於提出申請招募許可當月之 2 個月前(含申請月)的 12 個月內按月提撥勞工退休準備金者。(本款適用於 87 年 3 月 6 日後提出之申請案)。 4.雇主應於展延聘僱許可期限屆滿之日起 14 日內，督促原所聘僱之外勞出境，在等待出境期間，該等外勞不得從事工作。該等出境外勞依就業服務法第 54 條第 2 項規定，均不得再入境於中華民國境內工作。			
87.2.3	未具華僑身分或未獲核准在台居留之香港居民在台工作之相關規定 (台(87)勞職外字第 0900255 號)	1.87 年 7 月 1 日前未曾入境來台工作而在該日之後持短期停留簽證入境來台之香港居民不得受聘從事就業服務法第 43 條第 1 項第 7 款至第 9 款規定之工作。 2.87 年 7 月 1 日以前已入境在台從事上述第 43 條第 1 項第 7 款至第 9 款規定之工作之香港居民，由雇主向勞委會職訓局提出聘僱許可。 3.上述申請許可之香港居民，其在工作期間不得轉換雇主及工作，工作期間最長以 2 年為限。如雇主須繼續聘僱，其展延以			

		<p>1 年為限，聘僱期滿即須返回香港，不得再來台從事上述第 43 條第 1 項第 7 款及第 8 款之工作。</p> <p>4.87 年 7 月 1 日以後獲准在台居留的香港居民，如欲在台從事第 43 條第 1 項第 7 款至第 9 款規定之工作，應由僱主提出聘僱許可。其工作許可有效期限與其許可居留時間相同，其居留期間屆滿如有繼續工作之必要者，應於獲准延長居留後，由僱主依規定重新向勞委會提出聘僱申請。</p> <p>上述僱主應按月繳交就業安定費，逾期未繳納者，撤銷聘僱許可。</p>			
--	--	--	--	--	--

註：* 表示累計到 85 年 4 月 30 日止。

註：**(一)重要外銷行業：

1. 紡織業，2. 成衣業及服飾品製造業，3. 皮革整製業及其他皮革製品製造業，4. 毛皮及其製品製造業，5. 製鞋業，6. 罐頭食品製造業，7. 冷凍食品製造業，8. 製材業，9. 合板製造業，10. 組合木材製造業，11. 木材保存處理業，12. 發電、輸電、配電機械及其他電工機械器材製造修配業，13. 家用電器製造業，14. 電線及電纜製造業，15. 照明設備製造業，16. 資料存儲及處理設備製造業，17. 電子產品製造業，18. 電子零件及組件製造業，19. 通信機械器材製造業，20. 電池製造業，21. 自行車及其零件製造業，22. 科學量度及控制設備製造業，23. 光學儀器機械器材製造業，24. 工業校準工具製造業，25. 醫療器械設備及其他精密器械製造業。

(二)與產業發展具重要關聯性行業：

1. 紙漿製造業，2. 一般造紙業，3. 加工紙製造及印刷業，4. 紙容器及其他紙製品製造業，5. 鋼鐵冶煉業，6. 軋鋼業，7. 鋼鐵鑄造業，8. 鋼鐵鍛造業，9. 鋼材二次加工業，10. 鋼材熱處理業，11. 鋼材表面處理業，12. 煉鋁業，13. 鋁鑄造業，14. 鋁機械加工業，15. 鋁製品製造業，16. 煉銅業，17. 銅鑄造業及銅製品製造業，18. 鋼機械加工業及其他非鐵金屬基本工業，19. 塑膠皮、板、管材製造業，20. 塑膠膜袋製造業，21. 塑膠日用品製造業，22. 塑膠皮及其他塑膠製品製造業，23. 玻璃及玻璃製品製造業，24. 水泥及水泥製品製造業，25. 普通及特殊陶瓷製造業，26. 汽車及其零件製造業，27. 機車及其零件製造業，28. 工業及研磨材料製造業，29. 金屬模具製造業。

(三)工作性質辛苦缺工嚴重對產業發展仍具重要性之行業：

1. 粉末冶金業，2. 輪胎製造業，3. 工業用橡膠及其他橡膠製品製造業，4. 大理石製品製造業，5. 營造業，6. 電鍍業，7. 廢車船解體及廢鋼鐵處理業，8. 金屬建築結構及組件製造業，9. 金屬製成品表面處理業及其他金屬製品製造業，10. 金屬切削工具機製造修配業，11. 金屬成型工具機製造修配業，12. 機械製造修配業，13. 原動機製造修配業，14. 羽毛製品製造業。

註：***原刊於中央日報 86 年 5 月 19 日第 12 版之廣告其文號疑為 0900963 號。

資料來源：1. 本研究根據各勞委會的公告及職訓局所提供的資料整理。

2. 就業服務法規彙編，行政院勞委會職訓局，民國 81 年 10 月。

第三節 調查結果分析

在本研究中，我們根據有僱用外勞的廠商名冊抽樣選取 498 家廠商，作問卷調查以瞭解這些廠商之薪資及僱用人員結構，僱用外勞狀況，及其對政府相關政策的看法。調查的資料期間為民國 86 年年底(調查問卷請詳見本報告附錄)。本研究發出的 498 份問卷主要係特別針對使用外勞最多的塑膠業、金屬製品業、金屬基本工業、電力及電子機械業以及紡織業作探討的重點，由表 3-1 所示 498 份發出的問卷中，金屬製品業計有 138 份、金屬基本工業計有 108 份、紡織業計有 113 份。經本研究三次催收之後，總共回收 158 份，回收率高達百分之 31.73，各業回收情形也請參見表 3-1，由該表顯示，各業中又以塑膠業之問卷回收率最高，達百分之 40，而紡織業之問卷回收率最低，為百分之 24.78。此外在表 3-2 中我們將填答廠商的基本資料作一扼要分析與整理。在問卷中我們曾特別問及廠商有關其所面對的國內外市場的競爭程度為何，以瞭解廠商其對外勞的需求是否與其面對市場競爭程度有關。由填答的問卷分析結果顯示，就國內市場競爭程度而言，廠商表示競爭程度極激烈與激烈者分別有 57 家與 65 家廠商，兩者合計共占總填答廠商數的百分之 77.22，由此可見，填答廠商多認為其所面對國內市場的競爭程度相當高。另外在國外市場上認為其所面臨的競爭程度為極激烈或激烈者分別有 37 家與 55 家，兩者合計達 92 家占總填答廠商數的百分之 58.23，相較於前述之國內市場競爭程度而言，統計結果顯示出廠商在國內市場上的競爭程度較其在國外市場為高。

表 3-1：回收問卷產業分配表

產業別	回收廠商家數	寄發問卷家數	回收率
塑膠業	28	70	40.00%
金屬製品業	44	138	31.88%
金屬基本工業	31	108	28.70%
電力及電子機械業	27	69	39.13%
紡織業	28	113	24.78%
累積總數	158	498	31.73%

另外就公司生產型態而言，在問卷中我們列出了四種可能的生產型態，有 66 家填答廠商(亦即有百分之 41.77 的廠商)認為其生產型態為「非完全勞力密集也非完全技術密集產業」，其次認為自己屬傳統勞力密集產業者有 63 家占全部填答廠商數的百分之 39.87，由此可見這些使用外勞的廠商絕大多數都是屬於非勞力密集也非技術密集的產業，並且也有相當比率者是屬於傳統勞力密集產業，至於完全屬於資本密集或技術密集的產業有 24 家所占的比率並不高。就登記資本額而言，該表所示，填答廠商中占最大比率者其資本額為一百萬以上至一千萬

元以下共有 60 家；其次為資本額在一千萬元至五千萬元之間，由此可見，若以資本額來區分，則資本額在一百萬元以上五千萬元以下者總共有一百家，比率最高。

再由總僱用人數來看，有 63 家廠商其僱用人數是在 30 人以下，而有 56 家廠商其僱用人數介於 30 人至 99 人之間，因此總僱用人數在 99 人以下者，共有 119 家廠商，占全部填答樣本的百分之 75.32。由於本研究所回的廠商樣本多屬僱用人數在 100 人以下的較小型廠商，這些較小型廠商再以其資本結構作分析，我們發現其資本額結構主要係以獨資或與他人合資的方式來經營。在商品銷售方面，由表 3-2 所示，有 62 家廠商表示其在國內自行產製品牌，占全部填答廠商的百分之 39.24，代理國外產品者只有 1 家，而自行產製且代理國外產品者有 19 家占百分之 12.03，此為填答廠商的銷售型態。至於廠商是否在國外投資，就這些僱用外勞的廠商而言，如表 3-2 所示，在 158 家的回收樣本中有 124 家廠商表示並未在國外設廠投資，比率高達百分之 78.48，而有在國外設廠的廠商中其最主要的投資地點為中國大陸，共 24 家，至於在東南亞投資者有 3 家，同時在大陸及東南亞投資者有 3 家，此為填答廠商在海外的投資狀況。

表 3-2：填答廠商基本資料之一

問項	填答選項	廠商數	百分比	累積廠商數	累積百分比	未填答數
國內市場競爭程度	極激烈	57	36.08	57	36.08	8
	激烈	65	41.14	122	77.22	
	普通	24	15.19	146	92.41	
	不激烈	3	1.90	149	94.30	
	極不激烈	1	0.63	150	94.94	
國外市場競爭程度	極激烈	37	23.42	37	23.42	38
	激烈	55	34.81	92	58.23	
	普通	22	13.92	114	72.16	
	不激烈	4	2.53	118	74.68	
	極不激烈	2	1.27	120	75.95	
公司之生產型態	1.傳統勞力密集產業	63	39.87	63	39.87	1
	2.資本密集或技術密集產業	24	15.19	87	55.06	
	3.非完全勞力密集也非完全技術密集產業	66	41.77	153	96.84	
	4.其他	3	1.90	156	98.73	
	5.複選 1 及 2	1	0.63	157	99.37	
登記資本額	100 萬以下	8	5.06	8	5.06	4
	101 萬—1000 萬	60	37.97	68	43.04	
	1000.1 萬—5000 萬	40	25.32	108	68.35	
	5000.1 萬—1 億	19	12.03	127	80.38	
	1 億以上—10 億	20	12.66	147	93.04	
	10 億以上	7	4.43	154	97.47	

表 3-2：填答廠商基本資料之一(續)

問項	填答選項	廠商數	百分比	累積廠商數	累積百分比	未填答數
總僱用人數	30人以下	63	39.87	63	39.87	5
	31—99人	56	35.44	119	75.32	
	100—300人	21	13.29	140	88.61	
	301—500人	6	3.80	146	92.41	
	500人以上	7	4.43	153	96.84	
公司之性質之一	1.國人獨資、合資	149	94.30	149	94.30	7
	2.公營企業	—	—	—	—	
	3.與外商合資					
	外資持股低於 50%	1	0.63	150	94.94	
	外資持股高於 50%	1	0.63	151	95.57	
4.其他	—	—	—	—		
公司之性質之二	1.在國內自行產製品牌	62	39.24	62	39.24	43
	2.代理國外廠商產品	1	0.63	63	39.87	
	3.自行產製且代理外廠產品	19	12.03	82	51.90	
	4.其他	23	14.56	105	66.46	
	5.複選 1 及 2	3	1.90	108	68.35	
	6.複選 1 及 3	2	1.27	110	69.20	
	7.複選 3 及 4	3	1.90	113	71.52	
	8.複選 1、2 及 3	2	1.27	115	72.78	
是否在國外設廠	1.否	124	78.48	124	78.48	4
	2.是					
	大陸	24	15.19	148	93.67	
	東南亞	3	1.90	151	95.57	
	大陸及東南亞	3	1.90	154	97.47	
	其他	—	—	—	—	

在表 3-3 中我們繼續對填答廠商的資料以產業別作分析，分析的類別包括總樣本、塑膠業、金屬製品業、金屬基本工業、電力及電子機械業以及紡織業等。就總樣本而言，每家事業單位其總受僱員工數的平均值為 124.36 人，其中管理人員平均有 13.69 人，技術人員平均有 27.78 人，非技術人員平均有 49.59 人，外籍勞工平均有 19 人。就個別產業而言，每家塑膠業廠商平均僱用外籍勞工人數為 12.29 人；金屬製品業平均每家僱用外籍勞工人數為 13 人；金屬基本工業平均每家僱用外籍勞工人數為 7.86 人；電力及電子機械業平均每家僱用外籍勞工人數為 29 人，紡織業最多平均每家僱用外勞人數達 46.26 人。另外就個別產業之管理人員、技術人員、非技術人員及外籍勞工的平均月薪作分析，由表 3-3 所示，總樣本中外籍勞工的平均月薪於民國 86 年年底時為新台幣 18,931.17 元，而個別產業中以紡織業的外勞月薪為最高，平均達新台幣 20,440.39 元，其他產業的變化及差距不大，平均月薪介於新台幣 17,000 元至 19,000 元左右。

表 3-3：填答廠商基本資料之二

	樣本特性	平均數	標準差
總 樣 本	總受僱員工人數	124.36	319.77
	管理人員數	13.69	23.20
	技術人員數	27.78	81.78
	非技術人員數	49.59	213.48
	外籍勞工數	19.71	47.89
	管理人員平均月薪	39,590.39	13,931.69
	技術人員平均月薪	34,862.83	12,083.07
	非技術人員平均月薪	25,194.95	8,266.47
塑 膠 業	總受僱員工人數	70.64	118.48
	管理人員數	14.26	30.71
	技術人員數	21.04	64.12
	非技術人員數	22.15	41.85
	外籍勞工數	12.29	16.41
	管理人員平均月薪	35,184.77	7,687.03
	技術人員平均月薪	30,171.19	13,607.33
	非技術人員平均月薪	25,096.15	5,440.62
金 屬 製 品 業	總受僱員工人數	61.56	150.40
	管理人員數	6.61	8.79
	技術人員數	8.63	11.88
	非技術人員數	28.12	81.33
	外籍勞工數	13.00	29.16
	管理人員平均月薪	39,751	16,351.96
	技術人員平均月薪	36,070.03	11,472.21
	非技術人員平均月薪	25,783.05	7,320.41
金 屬 基 本 工 業	總受僱員工人數	46.97	57.81
	管理人員數	8.11	12.70
	技術人員數	11.04	18.51
	非技術人員數	15.36	18.22
	外籍勞工數	7.86	8.21
	管理人員平均月薪	36,844.36	9,465.01
	技術人員平均月薪	32,934.25	12,863.17
	非技術人員平均月薪	25,500.04	7,326.99
	外籍勞工平均月薪	17,574.33	2,489.84
	管理人員平均月薪	46,239.13	18,032.72
	技術人員平均月薪	38,500	11,374.81
	非技術人員平均月薪	25,065.22	11,823.81
外籍勞工平均月薪	20,440.39	5,634.47	

表 3-3：填答廠商基本資料之二(續)

	樣本特性	平均數	標準差
電力及電子機械業	總受僱員工人數	275.81	607.17
	管理人員數	24.83	29.41
	技術人員數	49.96	80.31
	非技術人員數	152.50	495.85
	外籍勞工數	29.00	50.37
	管理人員平均月薪	40,681.82	12,591.14
	技術人員平均月薪	36,727.27	9,730.57
	非技術人員平均月薪	26,150	9,514.89
紡織業	總受僱員工人數	223.92	380.30
	管理人員數	20.78	28.17
	技術人員數	67.04	166.28
	非技術人員數	55.30	97.56
	外籍勞工數	46.26	96.39
	管理人員平均月薪	46,239.13	18,032.72
	技術人員平均月薪	38,500	11,374.81
	非技術人員平均月薪	25,065.22	11,823.81
	外籍勞工平均月薪	20,440.39	5,634.47

於表 3-4 中我們另針對填答廠商目前勞力的使用情況作分析，由調查中顯示，於回收樣本中有 30 家廠商在民國 80 年以前就開始僱用外勞，而當時外勞尚未正式合法引進。由第二節的分析顯示，民國 80 年政府始公布聘僱外勞的暫行措施，而正式合法的開放外勞引進是在民國 81 年「就業服務法」公布之後，因此由表 3-4 顯示，民國 81 年開始僱用外勞的廠商數有 23 家，民國 82 年有 55 家，民國 83 年有 24 家，民國 84 年有 17 家，故大多數廠商開始僱用外勞的時期多介於民國 81 年至 84 年之間。在問卷中我們亦對廠商僱用外勞的重要理由作調查，此問項最多可複選 3 個理由，廠商填答結果顯示，其僱用外勞的重要理由以複選第 1 項「勞力短缺，難以招募」、第 2 項「工作穩定，流動率低」與第 3 項「工資便宜，可以加班」者為最多，達 26 家廠商，亦有多達 25 家廠商複選第 1 項、第 2 項與第 4 項「服從性高，易於管理」。由上述結果顯示，第 1 項、第 2 項與第 3 項為廠商僱用外勞的三個最主要理由。另外值得注意的是，有 11 家廠商複選第 1 項、第 2 項與第 7 項「僱外勞做非技術工作，使本國工更專精」，廠商選第 7 問項之比率雖不高，但是否意味著除了僱用外勞可補足勞力、流動率低之外亦兼有能使本國工在技術工作上更專精，並進而使廠商得以技術升級之好處，值得進一步探討。

本問卷也針對廠商僱用外勞在正式工作前是否施以在職訓練作調查，由表 3-4 的統計分析顯示，有 103 家廠商表示有施以在職訓練，其平均的訓練天數為

11.25 天；但也有 40 家廠商表示其並未施以任何之在職訓練便讓外勞直接工作，此種情形是否對工作安全有影響特別值得注意。在問項中也對廠商詢及「目前就非技術工部分是否仍有缺工？」，有 33 家(即百分之 20.89)的廠商表示其目前並不缺非技術工，而其他表示有缺工廠商其主要原因為「技術層次較低，難以吸引國內人才從事」，勾選此因素者有 41 家廠商，占填答廠商數的百分之 25.95，其次有 23 家的廠商認為其缺工的原因在於「工作性質辛苦，工作環境較具高危險性」，因此，由本調查顯示，目前需要外勞從事工作的廠商主要是因技術層次低，不具吸引力，或者工作辛苦，工作環境危險性高所致。另外因「業務擴充太快，以致招募補充人員不及」而導致缺工的廠商則屬少數，只有 9 家表示有此情況出現。

當然僱用外勞也並非全無問題，故問卷中亦針對此問項對廠商進行調查，調查結果顯示，有 30 家廠商表示他們並不認為僱用外勞有任何問題；而認為僱用外勞有問題的廠商又以複選第 2 項「語言隔閡，難以教懂」與第 4 項「生產技術生疏難提升」者為較多，有 17 家作此表示占全部填答廠商的百分之 10.76。

表 3-4：填答廠商目前勞力使用情況

問項	樣本特質	廠商數	百分比	累積廠商數	累積百分比	未填答數
管理人員及受僱人員占總受僱人員數之比率	1.30%以下	56	35.44	56	35.44	15
	2.30—50%	45	28.48	101	63.92	
	3.50—60%	15	9.49	116	73.42	
	4.60%以上	27	17.09	143	90.51	
自民國那一年開始僱用外勞	1.民國 79 年以前	12	7.59	12	7.59	6
	2.民國 80 年	18	11.39	30	18.99	
	3.民國 81 年	23	14.56	53	33.54	
	4.民國 82 年	55	34.81	108	68.35	
	5.民國 83 年	24	15.19	132	83.54	
	6.民國 84 年	17	10.76	149	94.30	
	7.民國 85 年	1	0.63	150	94.94	
	8.民國 86 年	2	1.27	152	96.20	
僱用外勞的主要理由(至多可複選三項)	1.勞力短缺，難以招募	20	12.66	20	12.66	0
	2.工作穩定，流動率低	1	0.63	21	13.29	
	3.工資便宜，可以加班	—	—	—	—	
	4.服從性高，易於管理	1	0.63	22	13.92	
	5.非常敬業，鮮少請假	—	—	—	—	
	6.年輕有勁，體力充沛	—	—	—	—	
	7.做非技術工作，使本國工更專精	1	0.63	23	14.56	
	8.其他	1	0.63	24	15.19	
	9.複選 1 及 2	15	9.49	39	24.68	
	10.複選 1 及 5	1	0.63	40	25.32	
	11.複選 1 及 6	1	0.63	41	25.95	
	12.複選 1 及 7	4	2.53	45	28.48	

表 3-4：填答廠商目前勞力使用情況(續)

問項	樣本特質	廠商數	百分比	累積廠商數	累積百分比	未填答數	
僱用外勞的主要理由 (至多可複選三項)	13.複選 2 及 5	2	1.27	47	29.75		
	14.複選 2 及 7	1	0.63	48	30.38		
	15.複選 3 及 4	1	0.63	49	31.01		
	16.複選 6 及 8	1	0.63	50	31.65		
	17.複選 1、2 及 3	26	16.46	76	48.10		
	18.複選 1、2 及 4	25	15.82	101	63.92		
	19.複選 1、2 及 5	16	10.13	117	74.05		
	20.複選 1、2 及 7	11	6.96	128	81.01		
	21.複選 1、3 及 4	4	2.53	132	83.54		
	22.複選 1、3 及 5	9	5.70	141	89.24		
	23.複選 1、3 及 6	1	0.63	142	89.87		
	24.複選 1、3 及 7	4	2.53	146	92.41		
	25.複選 1、4 及 5	1	0.63	147	93.04		
	26.複選 1、4 及 6	2	1.27	149	94.30		
	27.複選 1、4 及 8	2	1.27	151	95.57		
	28.複選 1、5 及 7	1	0.63	152	96.20		
	29.複選 1、7 及 8	1	0.63	153	96.84		
	30.複選 2、4 及 5	4	2.53	157	99.37		
	31.複選 2、4 及 6	1	0.63	158	100.00		
	外勞正式工作前是否施 以在職訓練	1.沒有	40	25.32	40	25.32	15
		2.有	103	65.19	143	90.51	
		平均訓練天數為	11.25	—	—	—	
	目前就非技術工部分是否仍有缺工	1.沒有	33	20.89	33	20.89	3
		2.有					
		缺工之主要原因為					
		1.業務擴充太快，以致招募補充人員不及。	9	5.70	42	26.58	
		2.工作性質辛苦，工作環境較具高危險性。	23	14.56	65	41.14	
		3.技術層次較低，難以吸引國內人才從事。	41	25.95	106	67.09	
		4.公司業務繁忙，常常必須要求員工加班。	15	9.49	121	76.58	
		5.其他	7	4.43	128	81.01	
		6.複選 1 及 2	1	0.63	129	81.65	
7.複選 1 及 3		1	0.63	130	82.28		
8.複選 1 及 4		4	2.53	134	84.81		
9.複選 1 及 5		1	0.63	135	85.44		
10.複選 2 及 3		6	3.80	141	89.24		
11.複選 2 及 4		1	0.63	142	89.87		
12.複選 2 及 5		1	0.63	143	90.51		
13.複選 3 及 4		6	3.80	149	94.30		
14.複選 3 及 5		2	1.27	151	95.57		
15.複選 4 及 5	1	0.63	152	96.20			
16.複選 2、3 及 4	2	1.27	154	97.47			
17.複選 1、2、3 及 4	1	0.63	155	98.10			

表 3-4：填答廠商目前勞力使用情況(續)

問項	樣本特質	廠商數	百分比	累積廠商數	累積百分比	未填答數
僱用外勞時 所面臨的三 個主要問題 為	1.警覺性低，常生職業傷害	1	0.63	1	0.63	
	2.語言隔閡，難以教懂	16	10.13	17	10.76	
	3.很會偷懶，責任感很差	2	1.27	19	12.03	
	4.生產技術生疏難提升	3	1.90	22	13.92	
	5.思鄉情結，影響生產	6	3.80	28	17.72	
	6.和本國勞工時有衝突	—	—	—	—	
	7.其他	4	2.53	32	20.25	
	8.無任何問題	30	18.99	62	39.24	
	9.複選 1 及 2	2	1.27	64	40.51	
	10.複選 2 及 3	2	1.27	66	41.77	
	11.複選 2 及 4	17	10.76	83	52.53	
	12.複選 2 及 5	5	3.16	88	55.70	
	13.複選 2 及 6	2	1.27	90	56.96	
	14.複選 2 及 7	3	1.90	93	58.86	
	15.複選 2 及 8	1	0.63	94	59.49	
	16.複選 3 及 4	1	0.63	95	60.13	
	17.複選 5 及 8	1	0.63	96	60.76	
	18.複選 6 及 7	1	0.63	97	61.39	2
	19.複選 1、2 及 3	3	1.90	100	63.29	
	20.複選 1、2 及 4	5	3.16	105	66.46	
	21.複選 1、2 及 5	4	2.53	109	68.99	
	22.複選 1、2 及 7	2	1.27	111	70.25	
	23.複選 1、3 及 5	1	0.63	112	70.89	
	24.複選 2、3 及 4	6	3.80	118	74.68	
	25.複選 2、3 及 5	5	3.16	123	77.85	
	26.複選 2、3 及 7	1	0.63	124	78.48	
	27.複選 2、4 及 5	13	8.23	137	86.71	
	28.複選 2、4 及 6	3	1.90	140	88.61	
	29.複選 2、4 及 7	4	2.53	144	91.14	
	30.複選 2、4 及 8	3	1.90	147	93.04	
	31.複選 2、5 及 6	2	1.27	149	94.30	
	32.複選 2、5 及 7	3	1.90	152	96.20	
	33.複選 2、5 及 8	1	0.63	153	96.84	
	34.複選 2、6 及 7	1	0.63	154	97.47	
	35.複選 3、4 及 5	2	1.27	156	98.73	

對於外勞與本國勞工僱用成本之比較則綜合於表 3-5 以供參考。由該表顯示，有 89 家(占填答廠商數之百分之 56.33)的廠商認為外勞在僱用成本上與本國勞工差不多，但是有 43 家(占填答廠商數百分之 27.22)的廠商認為外勞的僱用成本較本國勞工低，當然也有 16 家(占填答廠商數百分之 10.13)的廠商表示外勞的僱用成本較本國勞工為高。至於將外勞僱用成本(包括扣除加班費後之薪資、膳宿、訓練、管理、政府規定之各項費用等)的負擔與本國勞工來作比較後由表 3-5 顯示，認為外勞僱用成本約為本國工成本的百分之 90 至 99 者有 16 家廠商占全

部填答廠商數的百分之 21.92，認為其成本約為本國工成本的在百分之 80 至 89 者有 10 家廠商占全部填答廠商數的百分之 13.70，而認為其成本約在本國工成本百分之 80 以下者則達 35 家，故調查所示，外勞僱用成本低於本國工者共有 61 家占全部填答廠商數的百分之 83.56。

綜合而言，相對於外勞的工作效率，填答廠商認為僱用外勞很合算及合算者共有 82 家占全部填答廠商數的百分之 54.30，認為差不多者則有 60 家廠商；綜合而言，以外勞的工作效率相對於廠商所給付的工資來說，僱用外勞廠商認為僱用外勞很合算、合算或者至少差不多者之比率高達百分之 94.04。另外於問卷中我們也提及「若不僱用外勞是否可藉由提高薪資吸引本國勞工來解決問題？」，有 82 家填答廠商認為不可能；但也有 72 家廠商認為可能，兩種看法相差不大，故本調查的問卷結果顯示，提高薪資以解決勞力不足之問題是有可能發生的。至於薪資要提高多少才能吸引本國勞工工作？調查結果顯示，72 家填答廠商中有 29 家認為應將薪資提高到每月新台幣 2 萬至 2 萬 9 千元即可，而有 24 家廠商認為要提高到每月新台幣 3 萬至 3 萬 9 千元，故在 72 家填答廠商中，他們大多認為，提高薪資至每月新台幣 2 萬至 4 萬之間來吸引本國勞工以解決其缺工問題是可行的。而此薪資水準在上述 72 家廠商中，有 43 家認為它會對廠商造成非常重的負擔，但此一負擔並非不可能承受。

表 3-5：外勞與本國勞工僱用成本之比較

問項	樣本特質	廠商數	百分比	累積廠商數	累積百分比	未填答數
外勞在僱用成本上較本國勞工	高很多	3	1.90	3	1.90	1
	高	16	10.13	19	12.03	
	差不多	89	56.33	108	68.35	
	低	43	27.22	151	95.57	
	低很多	6	3.80	157	99.37	
外勞僱用成本約為本國工僱用成本的百分之	110 以上	11	15.07	11	15.07	85
	100—110	1	1.37	12	16.44	
	90—99	16	21.92	28	38.36	
	80—89	10	13.70	38	52.05	
	70—79	3	4.11	41	56.16	
	60—69	2	2.74	43	58.90	
60 以下	30	41.10	73	100.00		
相對於外勞的工作效率，您認為外勞僱用	很合算	17	11.25	17	11.25	7
	合算	65	43.05	82	54.30	
	差不多	60	39.74	142	94.04	
	不合算	9	59.60	151	100.00	
	很不合算	0	0	0	0	

表 3-5：外勞與本國勞工僱用成本之比較(續)

問項	樣本特質	廠商數	百分比	累積廠商數	累積百分比	未填答數
若不僱用外勞是否可藉由提高薪資吸引本國勞工來解決問題	沒有可能	82	51.90	82	51.90	4
	有可能	72	45.57	154	97.47	
	若有可能，則非技術工之薪水每月約需多高才可為之					13
	新台幣 5 萬以上					
	新台幣 4 萬至 5 萬	5	6.94	5	6.94	
	新台幣 3 萬至 3 萬 9	24	33.33	29	40.28	
	新台幣 2 萬至 2 萬 9	29	40.28	58	80.56	
	新台幣 1.5 萬至 1.9 萬	1	1.39	59	81.94	
	而此負擔對公司將是					22
	1.非常重的負擔	43	59.72	43	59.72	
2.不可能承受的負擔	7	9.72	50	69.44		

在表 3-6 中，我們就一些重要且具爭議性的外勞政策請廠商表示意見，在「外勞在台工作合理停留的時間應為多少」的問項上，有 53 家廠商認為外勞在台合理的停留期間為 2 至 3 年；有 58 家廠商認為其合理停留的期間為 3 至 4 年，上述二者合計，共約有百分之 70.25 的填答廠商認為外勞在台合理的停留時間應為 4 年或者 4 年以下。另外在「考量台灣整體經濟發展、社會狀況及政府管理外勞能力後，台灣最多可容納多少外勞才不致產生社會問題」的問項上，有 52 家填答廠商認為台灣可容納外勞合理的人數應為 20 至 30 萬人之間，但亦有 45 家廠商認為其合理人數應介於 30 萬人至 50 萬人之間，調查顯示合理的外勞人數應在 30 萬人上下，這應是最多數廠商的意見。另外就「引進外勞，所以很可能降低企業對國內勞工的僱用」的說法，有 43 家填答廠商認為同意此一說法；亦有 95 家(占全部填答廠商數的百分之 60.12)的廠商並不同意此說法。其次就「若政府不再增加外勞來台工作名額，將對本公司營運不利」，認為同意此一說法的廠商有 108 家占全部填答廠商數百分之 68.35，而只有 12 家廠商並不同意此說法，故絕大多數廠商是同意此說法。第三項為「引進外勞可使產業根留台灣，避免產業空洞化」，有 116 家(占全部填答廠商數百分之 73.42)的廠商同意這樣的說法，只有 16 家廠商並不同意。第四項為「引進外勞是替其他國家訓練勞工，將影響台灣對外競爭力」，有 45 家(占全部填答廠商數百分之 28.48)的廠商同意此說法，而有 78 家(占全部填答廠商數百分之 49.37)的廠商並不認為引進外勞是替其他國家訓練勞工，其將影響台灣對外競爭力。由於外勞的工資與基本工資的調整有密切的相關性，因此我們也針對「基本工資是否應每年調整」的說法請填答廠商表示意見，有 31 家(占全部填答廠商數百分之 19.62)的廠商認為應每年調整，但多

數的廠商；亦即有 94 家(占全部填答廠商數百分之 59.50)的廠商並不認為基本工資應每年調整。此外在問卷中，我們亦列出五項調整基本工資所可能產生的具體影響，第一項為「增加雇主生產成本的負擔」，第二項為「不利國內弱勢勞工就業」，第三項為「吸引外勞人口來台」，第四項為「增加政府勞農健保的收入」，第五項為「影響我國產業對外競爭力」，就上述可能的影響而言，調查結果顯示，有 26 家(也是累積最多的廠商問項)顯示，廠商認為基本工資的調整不僅會增加雇主生產成本的負擔，也會吸引外勞來台，還會影響我國產業對外競爭力。

表 3-6：前瞻我國外勞政策調查結果表

問項	樣本特質	廠商數	百分比	累積廠商數	累積百分比	未填答數
外勞在台工作合理停留的時間應為多少	1年(含以內)	—	—	—	—	2
	1—2年	7	4.43	7	4.43	
	2—3年	53	33.54	60	37.97	
	3—4年	58	36.71	118	74.68	
	4—5年	28	17.72	146	92.40	
	5年以上	10	6.33	156	98.73	
在考量台灣整體經濟發展、社會狀況及政府管理外勞能力後，台灣最多可容納多少外勞才不致產生社會問題	200 萬人以上	6	3.80	6	3.80	21
	100 萬人—200 萬人	2	1.27	8	5.06	
	50 萬人—100 萬人	16	10.13	24	15.19	
	30 萬人—50 萬人	45	28.48	69	43.67	
	20 萬人—30 萬人	52	32.91	121	76.58	
	15 萬人—20 萬人	12	7.59	133	84.18	
	10 萬人—15 萬人	2	1.27	135	85.44	
	5 萬人—10 萬人	2	1.27	137	86.71	
	1 萬人—5 萬人	—	—	—	—	
	1 萬人以下	—	—	—	—	
對「引進外勞，所以很可能降低企業對國內勞工的僱用」的說法	非常同意	8	5.06	8	5.06	2
	同意	35	22.15	43	27.22	
	沒意見	18	11.39	61	38.61	
	不同意	66	41.77	127	80.38	
	很不同意	29	18.35	156	98.73	
對「若政府不再增加外勞來台工作名額，將對本公司營運不利」的說法	非常同意	40	25.32	40	25.32	4
	同意	68	43.04	108	68.35	
	沒意見	34	21.52	142	89.87	
	不同意	10	6.33	152	96.20	
	很不同意	2	1.27	154	97.47	
對「引進外勞可使產業根留台灣，避免產業空洞化」的說法	非常同意	46	29.11	46	29.11	3
	同意	70	44.30	116	73.42	
	沒意見	23	14.56	139	87.97	
	不同意	12	7.59	151	95.57	
	很不同意	4	2.53	155	98.10	

表 3-6：前瞻我國外勞政策調查結果表(續)

問項	樣本特質	廠商數	百分比	累積廠商數	累積百分比	未填答數
對「引進外勞是替其他國家訓練勞工，將影響台灣對外競爭力」的說法	非常同意	11	6.96	11	6.96	7
	同意	34	21.52	45	28.48	
	沒意見	31	19.62	76	48.10	
	不同意	61	38.61	137	86.71	
	很不同意	17	10.76	154	97.47	
對「基本工資應每年調整」的說法	非常同意	3	1.90	3	1.90	4
	同意	28	17.72	31	19.62	
	沒意見	29	18.35	60	37.97	
	不同意	64	40.51	124	78.48	
	很不同意	30	18.99	154	97.47	
調整基本工資對下列何者影響最大	1.增加雇主生產成本的負擔	19	12.03	19	12.03	3
	2.不利國內弱勢勞工就業	1	0.63	20	12.66	
	3.吸引外勞人口來台	2	1.27	22	13.92	
	4.增加政府勞農健保的收入	2	1.27	24	15.19	
	5.影響我國產業對外競爭力	6	3.80	30	18.99	
	6.其他	—	—	—	—	
	7.複選 1 及 2	5	3.16	35	22.15	
	8.複選 1 及 3	1	0.63	36	22.78	
	9.複選 1 及 4	7	4.43	43	27.22	
	10.複選 1 及 5	15	9.49	58	36.71	
	11.複選 1 及 6	1	0.63	59	37.34	
	12.複選 2 及 3	1	0.63	60	37.97	
	13.複選 2 及 5	1	0.63	61	38.61	
	14.複選 3 及 6	1	0.63	62	39.24	
	15.複選 1、2 及 3	4	2.53	66	41.77	
	16.複選 1、2 及 4	4	2.53	70	44.30	
	17.複選 1、2 及 5	21	13.29	91	57.59	
	18.複選 1、3 及 4	9	5.70	100	63.29	
	19.複選 1、3 及 5	26	16.46	126	79.75	
	20.複選 1、3 及 6	1	0.63	127	80.38	
	21.複選 1、4 及 5	22	13.92	149	94.30	
	22.複選 1、5 及 6	2	1.27	151	95.57	
	23.複選 2、3 及 4	2	1.27	153	96.84	
	24.複選 2、3 及 5	1	0.63	154	97.47	
	25.複選 2、4 及 5	1	0.63	155	98.10	

於表 3-7 中，我們將填答廠商的各種補充書面意見忠實地呈現於其中以供參考。由該表中亦可顯示出各產業別其特有的問題所在。

表 3-7：填答廠商書面補充意見彙總表

意見	業別	資本額 (萬元)	總僱用 人數	僱用外 勞人數
1.台灣的教育策略失敗，導致人人好高騖遠。建造一棟房舍，除建築師外，尚須現場工作人員，培訓人才尚未落實，導致產業空洞，目前擔心的是下一代淪為外勞，決策者、學者一定要有時代使命。	塑膠業	500	13	3
2.希望勞委會能依引進外勞的公司的管理紀錄來納入考量，因引進外勞也要養外勞，而其食衣住行都是雇主負責，而人是複雜動物 所謂社會問題，外勞只是部分。 目前三班制等產業確實需要外勞，因工廠非加油站或便利商店可以用兼差或工讀生來從事，若用之，不免有壓榨勞力之嫌。	塑膠業	2,000	55	20
3.製造業引進外勞，每月需繳就業安定費每名\$1400，這筆錢的流向及如何使用，勞委會未予以說明，實應每隔三個月公布其使用情形、利息及累計金額以服人心。	塑膠業	600	26	3
4.若要調整工資，為何不把要調整的金額由政府收來作為本國勞工福利金，像勞工住宅等，以低價賣他們，亦等於照顧弱勢團體，不會全部給外勞賺去了。	塑膠業	500	22	4
5.能容納外勞的數量實在沒有概念，今日失業率之標準何在也不明瞭，就每日求才廣告皆滿檔看來，國人多不願從事勞力密集之工作，就敝公司而言，有時缺工 1、2 人就需登報 1 2 星期，就算來了也未必能久留，雖是加工業但不會比鑄造業辛苦，這樣求才已困難了，更何況較辛苦的行業，有時求助外勞是非不得已的情況。	塑膠業	500	39	6
6.基本上請外勞的費用未必划算，但外勞的工時穩定、肯加班、不挑工作，雖工作效率較低，但雇主可以預算；本國勞工不願加班又挑工作，雇主要辭退勞工要給資遣費，但勞工不幹時屁股拍拍就走也無法令限制，實在不公平，若本國勞工工作會穩定的話，寧願請本國勞工。	金屬製品業	600	22	3
7.目前國人就業都傾向服務業，而製造業的勞工都傾向在大企業工作，中小企業因此面臨招募勞工困難，這對台灣的經濟會有影響，因為中小企業才是台灣經濟發展的根基，故本人非常贊成引進外勞，也強烈要求不要對外勞配額設限，不要限制聘外勞和本勞的百分比(現為 30%)，也不用訂期限(因其工作久了，錢賺夠了自然會想回國)，否則台灣的產業會空洞化。	金屬製品業	2,400	61	13
8.引進外勞可填補台灣勞工的惰性，不會影響台灣勞工的工作權利。 工作交代台灣勞工帶著外勞一同工作，若為兩個台灣勞工就會產生誰要管誰，誰要做的問題，工作會做不好。	金屬製品業	500	25	5
9.吸引廠商投資再造台灣經濟奇蹟，應從社會、道德、學校重新教育，而非外勞單一因素，因台灣以外銷為主，若無競爭力，一切都是空洞化，唯有政府領導單位有心改善投資環境，廠商有利可圖才可再創奇蹟，而非一味推拖政策。	金屬製品業	500	31	5
10.外勞引進多寡不是造成社會問題的主要因素，而是政府賦予產業界管理外勞的政策問題，只要這些外勞不守規矩，表現不好，馬上可以更換別的外勞，這樣對外勞的管理非常有助益。	金屬製品業	1,300	40	9
11.希望各位研究外勞政策的學者，除了問卷調查外也能走入工廠界看看，尤其像金屬鑄造業，因國內勞工惰性漸增，	金屬製品業	5,800	127	34

招募不到工人，並非待遇低薄，而是無人願從事，唯有走入工廠才能得到真相。				
12.本人同意也不同意引進外勞是替其他國家訓練勞工的意見。同意是因引進外勞確實有幫人訓練，所以外勞最好可在台工作到退休，如此就是替本國訓練勞工而非替外國。但不同意引進近外勞未來會影響台灣對外競爭力，因台灣的對外競爭力是世界性的，尤其是對較發達的國家，絕非外勞輸出的國家，當然若台灣本身不長進，時下的年輕人好逸惡勞再發揮得淋漓盡致，則未來台灣當然無競爭力，甚至比不過外勞輸出國。 本人對本國年輕人好逸惡勞的習性頗為感嘆，事情是日前遇到一位友人說，他在銀行的一位主管朋友招募員工，竟有應徵員工答稱因嫌原工作的位置離公司內泡茶、喝咖啡的地方太遠而離職，本人誠希望這是偶發的特例。	金屬製品業	500	19	5
13.沒有外勞，粗重活沒人做，生產配合度等於零。沒有外勞只有三途：外移、關廠、改 KTV。	金屬基本工業	2,300	13	4
14.並非引進外勞而使本國勞工就業率降低，行業的工作性質吸引國人就業興趣大有差異，若一些較勞動性質需靠勞力之生產業，如未引進外勞將造成營運上困難重重，所以引進外勞可以衡量行業的需求。	金屬基本工業	500	16	4
15.因本國工人難以招募，且工作辛苦配合性不高，以致整個企業無法順利運轉，自從外勞開放後，大體上來說工作就較能順利完成。	金屬基本工業	500	21	4
16.台灣的人即使失業也未必願到工廠工作，失業率縱使再高，工廠也招不到人，再者現場技術人員或非技術人員均斷層，工廠工作人員幾乎都是 35 歲以上的，30 歲以下都沒人願到工廠。	金屬基本工業	7	30	5
17.基本工資應參照新加坡方式分為國內基本薪資、外勞基本薪資。 政府應主動辦理有關外勞管理辦法，做全國統一示範，避免市場混亂，防止逃跑及意外事件發生，希望職訓局加強發揮效用，讓弱勢者能人人參加訓練有工作做，希望職訓局的人不要只是會吃飯而已。	金屬基本工業	18,000	260	35
18.對於外勞來台工作本公司並未有任何差別待遇，因人工不足，故仍須將專業技術教予他們，但熟練後又要回國了，所以不斷增加訓練成本，希望外勞回國後若雇主願意仍可再來本國。	金屬基本工業	500	33	6
19.本地勞工工作觀念和以往大不相同，即不努力也要求高，流動率也高，如不引進外勞使公司成長，本地員工將會失去更多工作機會。	金屬基本工業	500	20	4
20.通常外勞到國內就業大致經濟上應非中上階級的，所以政府一直害怕引進外勞會技術外移，這是不可能的，倒是治安上應擬一份完整管理辦法為必要。3k 製造業非常辛苦，不是一般人能勝任，國人目前著重休閒，講求高薪事少的工作，吃苦就不用談了，再不引進外勞尤其壓鑄造業將停擺，造成國家損失極重。今日外勞配額不合理，按照台灣勞保人數比率分配，老實說台灣人數如比率夠的話，誰會笨到用外勞，就因 3k 沒人做，政府才引進外勞，坦白說女傭有需要嗎？工廠都沒人做了還配女傭，真需要，下鄉問個詳情就好了。	金屬基本工業	2,000	45	12
21.因為同意台灣引進外勞是替外國訓練勞工的意見，所以在台停留時間不可太短。	金屬基本工業	800	32	7

22.適當數量的引進外勞可彌補各工廠的外銷競爭力，畢竟對耗體力人工的需求，本國人較不願擔當，二來外勞可增加工廠人力的穩定，流動率低。	電力及電子機械業	1,000	58	11
23.外勞不須規定最低薪資，因他們在新加坡或香港薪水都比台灣低，且二國生活水準不一，故外勞最低薪資不應年年調高。 台灣工人根本不願做事其因為：(1)吳京禍國：大學教育普及，水準反而降低，殊不知台灣重學歷不同美國，美國人大學生做工人、清潔工都願意，但台灣高中以上寧可無業也不願做作業員。(2)弱勢團體太懶：原住民有些根本無家無業，只要有酒喝也不願束縛於8小時的機台前做工。(3)台灣家裡若有一人工作即足以養家，小孩該出去做事時，寧可再讓他補習唸書，即使資質不夠也要他唸書(現在大學生比不上15年前的高中生，吸收知識及做事能力)所以等於少了3-7年工作時間，人力缺乏。(4)服務業膨脹太快：根據內政部原預計服務業要到民國82年才達到45%，但據聞至78年即超過50%，至今慘不忍睹，所以政府應檢討。政府近年辦理勞健保又要失業保險，垃圾又要收錢，最低薪資年年增加，稅年年加，政府預算部門年年吃，政府是在逼產業「走路」，請政府重視小企業之心聲，再停止外勞，公司就收攤了，本國勞工又失業一堆人了。	電力及電子機械業	1,100	36	8
24.問卷有的問項沒回答是因無實質統計過，不便亂預測以及非相關工作，不甚瞭解，故無法回答。	電力及電子機械業	17,050	130	28
25.外勞數量不應再增加，很多廠商已面臨管理不當發生社會問題。應培養自己的子弟多擔當生產責任義務，政府多設培訓機構，提高勞動者的素質與高品質工作環境。	電力及電子機械業	100,000	40	3
26.外勞管理相關規範應再檢討，尤其辦理手續沒效率，比未開發國家還差，且不知改進。	電力及電子機械業	12,000	125	30
27.目前本公司的薪資結構已非常合理，但還是缺工20人以上，每月4萬元的待遇再台灣還是沒人願做，染整是高溫辛苦的行業，所以政府若不給這些辛苦行業多一點配額，公司只能關廠，使其他本國員工失業，所以希望政府不要把染整業的配額降低，維持35%以上，這樣才不至於缺工，才能繼續經營，為國家前途邁進，這是染整業的共同心聲。	紡織業	6,000	90	25
28.維持原狀不增減外勞，注重管理，不負擔社會問題及亂源。	紡織業	600	72	12

前述提及於問卷中調查，我們曾特別請教廠商其是否可藉由提高薪資來解決其非技術工不足的問題，於表 3-8 中我們進一步按照行業別進行交叉分析，以對此重要問題作深入剖析，由表 3-8 顯示，塑膠業中有 4 家廠商(最多者)認為薪資應提高到每月新台幣 2 萬 5 千至 3 萬元才有可能找到非技術工，而在其他多數的廠商則認為薪資應提高至每月新台幣 2 萬到 3 萬 5 千元之間才可。就金屬製品業而言，有 8 家廠商(最多者)認為薪資應提高到每月新台幣 2 萬 5 千至 3 萬元；而金屬基本工業有 5 家的廠商(最多者)認為薪資應提高至每月新台幣 2 萬至 2 萬 5 千元之間就可找到非技術工。就電力及電子機械業而言，有 5 家廠商(最多者)認為薪資提高到每月新台幣 2 萬至 2 萬 5 千元之間即可；紡織業則認為薪資應提高至每月新台幣 3 萬元以上才可行。整體而言，有 19 家廠商認為薪資應提高到每月新台幣 2 萬至 2 萬 5 千元之間，另亦有 19 家廠商認為薪資應提高到每月新台幣 2 萬 5 千至 3 萬元，由上述的統計結果可知，其可能的薪資區間應在每月新台幣 2 萬到 3 萬元之間即可。

表 3-8：依產業別分，填答廠商認為可藉由提高薪水找到非技術工的，其提高薪水的金額分配表

次數 橫列百分比 縱行百分比	2 萬元(含) 以下	2 萬—2.5 萬(含)	2.5 萬—3 萬(含)	3 萬—3.5 萬(含)	3.5 萬—4 萬(含)	4 萬以上	總 計
塑膠業	0 0.00 0.00	3 30.00 15.79	4 40.00 21.05	3 30.00 27.27	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	10 16.95
金屬製品業	1 5.26 25.00	6 31.58 31.58	8 42.11 42.11	3 15.79 27.27	0 0.00 0.00	1 5.26 33.33	19 32.20
金屬基本工業	1 7.69 25.00	5 38.46 26.32	4 30.77 21.05	2 15.38 18.18	1 7.69 33.33	0 0.00 0.00	13 22.03
電力及電子 機械業	2 18.18 50.00	5 45.45 26.32	3 27.27 15.79	1 9.09 9.09	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	11 18.64
紡織業	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	2 33.33 18.18	2 33.33 66.67	2 33.33 66.67	6 10.17
總 計	4 6.78	19 32.20	19 32.20	11 18.64	3 5.08	3 5.08	59 100.00

另外在表 3-9 中，我們將提高薪水找到非技術工的金額按廠商的資本別作進一步的交叉分析，由該表顯示，廠商資本額在 100 萬以上 1 千萬元以下者，有 9 家廠商認為其薪資應提高到每月新台幣 2 萬至 2 萬 5 千元就可找到其所需之非技術工，若廠商資本額在新台幣 1 千萬以上 5 千萬元以下者，則有 5 家廠商認為薪

資應提高到每月新台幣 2 萬 5 千至 3 萬元；而廠商資本額在新台幣 1 億以上 10 億元以下者，則有 5 家廠商認為薪資應介於每月新台幣 2 萬到 2 萬 5 千元之間即可。故綜合表 3-9 與表 3-8 的結果顯示出多半的廠商認為當其薪資提高至每月新台幣 2 萬至 3 萬之間就可找到其所需之非技術工。

表 3-9：依資本額分，填答廠商認為可藉由提高薪水找到非技術工的，其提高薪水的金額分配表

次數 橫列百分比 縱行百分比	2 萬元(含) 以下	2 萬—2.5 萬(含)	2.5 萬—3 萬(含)	3 萬—3.5 萬(含)	3.5 萬—4 萬(含)	4 萬以上	總 計
100 萬以下	0 0.00 0.00	1 50.00 5.26	1 50.00 5.26	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	2 3.45
101 萬— 1000 萬	1 4.00 33.33	9 36.00 47.37	8 32.00 42.11	4 16.00 36.36	2 8.00 66.67	1 4.00 33.33	25 43.10
1000.1 萬— 5000 萬	2 11.76 66.67	3 17.65 15.79	5 29.41 26.32	4 23.53 36.36	1 5.88 33.33	2 11.76 66.67	17 29.31
5000.1 萬— 1 億	0 0.00 0.00	1 20.00 5.26	2 40.00 10.53	2 40.00 18.18	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	5 8.62
1 億以上— 10 億	0 0.00 0.00	5 62.50 26.32	2 25.00 10.53	1 12.50 9.09	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	8 13.79
10 億以上	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	1 100.00 5.26	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	1 1.72
總 計	3 5.17	19 32.76	19 32.76	11 18.97	3 5.17	3 5.17	58 100.00

在表 3-10 中，我們另以廠商的生產型態來分析，究竟廠商其薪水應至多高才能找到其所需之非技術工，依該表統計結果顯示，不論是在傳統勞力密集產業中還是在資本密集或技術密集的產業中，多數廠商皆認為當其薪資提高至每月新台幣 2 萬至 3 萬元之間時即可找到其所需之非技術工；而在非完全勞力密集也非完全技術密集的產業中，則多數廠商認為當其薪資提高至每月新台幣 2 萬至 2 萬五千元即可。

表 3-10：依公司生產型態分，填答廠商認為可藉由提高薪水找到非技術工的，其提高薪水的金額分配表

次數 橫列百分比 縱行百分比	2 萬元 (含)以 下	2 萬—2.5 萬(含)	2.5 萬—3 萬(含)	3 萬—3.5 萬(含)	3.5 萬—4 萬(含)	4 萬以上	總 計
傳統勞力密集	1 4.55 25.00	7 31.82 36.84	7 31.82 38.89	5 22.73 45.45	1 4.55 33.33	1 4.55 33.33	22 37.93
資本密集或技 術密集	1 7.14 25.00	4 28.57 21.05	6 42.86 33.33	2 14.29 18.18	0 0.00 0.00	1 7.14 33.33	14 24.14
非完全勞力密 集也非完全技 術密集	2 10.00 50.00	7 35.00 36.84	4 20.00 22.00	4 20.00 36.36	2 10.00 66.67	1 5.00 33.33	20 34.48
其他	0 0.00 0.00	1 100.00 5.26	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	1 1.72
傳統勞力密集 與資本密集或 技術密集	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	1 100.00 5.56	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	1 1.72
總 計	4 6.90	19 32.76	18 31.03	11 18.97	3 5.17	3 5.17	58 100.00

此外，在表 3-11、表 3-12 及表 3-13 中，我們分別將最高引進外勞人數的上限數字，進一步地與廠商產業別、受僱員工人數別以及登記資本別等三個變數進行交叉分析。由表 3-11 所示，受查廠商認為台灣目前外籍勞工合理的引進人數在 20 萬至 30 萬人之間者，就產業別分析以金屬製品業、金屬基本工業、電力及電子機械業以及紡織業為最多。另外，在較傳統的工業中如紡織業、金屬基本工業及塑膠業等廠商會有較大傾向認為外勞合理的引進人數應介於 30 萬至 50 萬人之間。在表 3-12 中，我們按廠商的受僱員工總數作分析，由該表顯示，在 18 家受僱員工總數在 100 至 300 人以下的廠商中，有 7 家(最多者)認為外勞合理的引進人數應為 20 萬至 30 萬人之間；而受僱員工總數在 300 人以上的 12 家廠商中，有 4 家(最多者)認為外勞引進的上限應介於 15 萬至 20 萬人之間，故由此可見，僱用人數愈多的廠商較傾向認為合理的外勞引進人數上限應在 30 萬人以下；相對的，規模較小、僱用人數在 99 人以下的廠商，則有較大的傾向認為台灣外勞引進人數的上限可達 50 萬人以上。造成上述結果不同的原因可能在於，政府對大型廠商在外勞的引進上所設定的條件較寬，故其引進的可能性較大，相對的，台灣中小企業廠商在引進外勞上所面對的限制條件較多，故其認為外勞引進的總數應再提高一些。此外，在表 3-13 中，我們對外勞可容納人數與廠商登記的資本額作交叉分析，由該表顯示，資本額較小的廠商，較傾向於認為外勞引進的人數可達 30 萬人以上；相對而言，資本額較大的廠商則對外勞引進的總數則較持

保守的看法。

表 3-11：依產業別分，填答廠商在考量台灣整體經濟發展、社會狀況及政府管理外勞能力後，對我外勞引進人數上的意見表

次數 橫列百分比 縱行百分比	200 萬 人以上	100萬至 200萬人	50萬至 100 萬 人	30 萬 至 50 萬人	20 萬 至 30 萬人	15 萬 至 20 萬人	10 萬 至 15 萬人	5 萬 至 10 萬人	總計
塑膠業	2	0	2	10	6	3	0	0	23
	8.70	0.00	8.70	43.48	26.09	13.04	0.00	0.00	16.79
	33.33	0.00	12.50	22.22	11.54	25.00	0.00	0.00	
金屬製品業	3	1	3	11	17	2	0	0	37
	8.11	2.70	8.11	29.73	45.95	5.41	0.00	0.00	27.01
	50.00	50.00	18.75	24.44	32.69	16.67	0.00	0.00	
金屬基本工 業	0	1	4	9	10	1	2	0	27
	0.00	3.70	14.81	33.33	37.04	3.70	7.41	0.00	19.71
	0.00	50.00	25.00	20.00	19.23	8.33	100.00	0.00	
電力及電子 機械業	0	0	5	5	8	6	0	2	26
	0.00	0.00	19.23	19.23	30.77	23.08	0.00	7.69	18.98
	0.00	0.00	31.25	11.11	15.38	50.00	0.00	100.00	
紡織業	1	0	2	10	11	0	0	0	24
	4.17	0.00	8.33	41.67	45.83	0.00	0.00	0.00	17.52
	16.67	0.00	12.50	22.22	21.15	0.00	0.00	0.00	
總 計	6	2	16	45	52	12	2	2	137
	4.38	1.46	11.68	32.85	37.96	8.76	1.46	1.46	100.00

表 3-12：外勞可容納人數與廠商受僱人數交叉統計表

次數 橫列百分比 縱行百分比	受 僱 員 工 總 數				總 計
	30 人 以 下	31 人 至 99 人	100 人 至 300 人	301 人 以 上	
200 萬 人 以 上	1	3	2	0	6
	16.67	50.00	33.33	0.00	4.48
	1.82	6.12	11.11	0.00	
100 萬 人 至 200 萬 人	1	1	0	0	2
	50.00	50.00	0.00	0.00	1.49
	1.82	2.04	0.00	0.00	
50 萬 人 至 100 萬 人	5	7	3	1	16
	31.25	43.75	18.75	6.25	11.94
	9.09	14.29	16.67	8.33	
30 萬 人 至 50 萬 人	20	17	5	3	45
	44.44	37.78	11.11	6.67	33.58
	36.36	34.69	27.78	25.00	
20 萬 人 至 30 萬 人	22	18	7	3	50
	44.00	36.00	14.00	6.00	37.31
	40.00	36.73	38.89	25.00	
15 萬 人 至 20 萬 人	4	3	1	4	12
	33.33	25.00	8.33	33.33	8.96
	7.27	6.12	5.56	33.33	
10 萬 人 至 15 萬 人	1	0	0	1	2
	50.00	0.00	0.00	50.00	1.49
	1.82	0.00	0.00	8.33	
5 萬 人 至 10 萬 人	1	0	0	0	1
	100.00	0.00	0.00	0.00	0.75
	1.82	0.00	0.00	0.00	
總 計	55	49	18	12	134
	41.04	36.57	13.43	8.96	100.00

表 3-13：外勞可容納人數與廠商登記資本額交叉統計表

次數 橫列百分比 縱行百分比	登 記 資 本 額						總 計
	100 萬 以下	101 萬— 1000 萬	1000.1 萬— 5000 萬	5000.1 萬—1 億	1 億 以 上—10 億	10 億 以 上	
200 萬人以上	0 0.00 0.00	1 20.00 2.00	3 60.00 8.82	1 20.00 5.88	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	5 3.73
100 萬人至 200 萬人	0 0.00 0.00	1 50.00 2.00	1 50.00 2.94	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	2 1.49
50 萬人至 100 萬人	0 0.00 0.00	5 31.25 10.00	6 37.50 17.65	3 18.75 17.65	1 6.25 5.26	1 6.25 14.29	16 11.94
30 萬人至 50 萬人	3 6.67 42.86	15 33.33 30.00	15 33.33 44.12	3 6.67 17.65	5 11.11 26.32	4 8.89 57.14	45 33.58
20 萬人至 30 萬人	4 8.00 57.14	25 50.00 50.00	8 16.00 23.53	6 12.00 35.29	5 10.00 26.32	2 4.00 28.57	50 37.31
15 萬人至 20 萬人	0 0.00 0.00	3 25.00 6.00	1 8.33 2.94	4 33.33 23.53	4 33.33 21.05	0 0.00 0.00	12 8.96
10 萬人至 15 萬人	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	2 100.00 10.53	0 0.00 0.00	2 1.49
5 萬人至 10 萬人	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	0 0.00 0.00	2 100.00 10.53	0 0.00 0.00	2 1.49
總 計	7 5.22	50 37.31	34 25.37	17 12.69	19 14.18	7 5.22	134 100.00

第四節 實證分析

4.1 實證模型的設定

一般文獻在探討要素需求關係的問題時，普遍使用的實證方法是採用 Jorgenson, Christen and Lau(1973)等人所提出的 flexible translog form 的成本函數，而 Hamermesh(1982)在探討最低工資對勞動需求的問題時，將勞工分成二種，一種是受最低工資影響最大的青少年勞工，一種則是比較不受最低工資影響的一般成年勞工。在實證的研究上，Hamermesh 主要是在探討最低工資的提高如何會對青少年勞工的就業發生影響，因此 Hamermesh 乃設定 MINT 變數作為討論的依據。在研究中，MINT 是適用於最低工資的勞工依其所涵蓋的範圍加權後相對於青少年勞工成本的比率。在設定 MINT 的變數後，Hamermesh 乃將其代入 Jorgenson 等人所設定的 translog 的成本函數中，以估計青少年勞工、成年工與資本三者之間的替代彈性。

Hamermesh 的研究可以提供本研究作為探討外勞與本國生產要素間需求關係問題之參考，因為因為在目前勞委會規定外勞薪資不得低於基本工資的情形之下，基本工資乃成為決定外勞薪資水準高低的最重要因素之一，這可由表 3-3 中，在台灣外勞的薪資水準每月 18,931 元和 86 年度基本工資每月新台幣 15,360 元十分接近的現象看出。因此，對於台灣地區現行外勞的影響分析，吾人或可以在分析上將外勞視為一種特殊的狀況，這種狀況為：若在台灣的生产事業中，有一群勞工，他們的工資水準可以不依現行台灣製造業的市場工資水準給付，而可以依基本工資水準來給付，那麼，在這種狀況之下，這些薪資特低的生產力至少與本地體力工相當的勞工，他們將如何影響廠商對各種生產要素的需求？

在實證模型的設定上，本研究參考 Hamermesh(1982)的方法，假設樣本廠商生產的 translog 成本函數為：

$$\ln C = Q^* + \ln a_0 + \sum_{i=1}^n a_i \ln p_i + \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n g_{ij} \ln p_i \ln p_j + \alpha'_A MINT \ln P_A + \frac{g'_{AA}}{2} \ln P_A \cdot MINT \ln P_A + \sum_{i=1, i \neq A}^n g'_{Ai} \ln P_i \cdot MINT \ln P_A$$

$$\begin{aligned}
&= Q^* + \ln \mathbf{a}_0 + \mathbf{a}_K \ln P_K + \mathbf{a}_M \ln P_M + \mathbf{a}_T \ln P_T + \mathbf{a}_U \ln P_U + \mathbf{a}_A \ln P_A + \\
&\quad \frac{\mathbf{g}_{KK}}{2} (\ln P_K)^2 + \frac{\mathbf{g}_{MM}}{2} (\ln P_M)^2 + \frac{\mathbf{g}_{TT}}{2} (\ln P_T)^2 + \frac{\mathbf{g}_{UU}}{2} (\ln P_U)^2 + \frac{\mathbf{g}_{AA}}{2} (\ln P_A)^2 + \\
&\quad \mathbf{g}_{KM} \ln P_K \ln P_M + \mathbf{g}_{KT} \ln P_K \ln P_T + \mathbf{g}_{KU} \ln P_K \ln P_U + \mathbf{g}_{KA} \ln P_K \ln P_A + \\
&\quad \mathbf{g}_{MT} \ln P_M \ln P_T + \mathbf{g}_{MU} \ln P_M \ln P_U + \mathbf{g}_{MA} \ln P_M \ln P_A + \mathbf{g}_{TU} \ln P_T \ln P_U + \\
&\quad \mathbf{g}_{TA} \ln P_T \ln P_A + \mathbf{g}_{UA} \ln P_U \ln P_A + \mathbf{a}'_A \text{MINT} \ln P_A + \frac{\mathbf{g}'_{AA}}{2} \ln P_A \cdot \text{MINT} \ln P_A + \\
&\quad \mathbf{g}'_{AK} \ln P_K \cdot \text{MINT} \ln P_A + \mathbf{g}'_{AM} \ln P_M \cdot \text{MINT} \ln P_A + \mathbf{g}'_{AT} \ln P_T \cdot \text{MINT} \ln P_A + \\
&\quad \mathbf{g}'_{AU} \ln P_U \cdot \text{MINT} \ln P_A \tag{1}
\end{aligned}$$

(1)式中， $\ln P_i$ 表示第*i*種要素的價格， $i = K, M, T, U, A$ 依序表示的要素為資本財、管理人員、技術人員、非技術人員、外籍勞工。

假設廠商的產量並不會因為僱用外勞而有所增減(意即 Q^* 為外生固定的變數)，因此，利用 Shephard's Lemma ($\frac{\partial C}{\partial P_i} = X_i$)可知此成本函數具有各要素的價格成本彈性等於成本份額的特性，如下所示：

$$\begin{cases}
S_K = \mathbf{a}_K + \mathbf{g}_{KK} \ln P_K + \mathbf{g}_{KM} \ln P_M + \mathbf{g}_{KT} \ln P_T + \mathbf{g}_{KU} \ln P_U + \mathbf{g}_{KA} \ln P_A + \mathbf{g}'_{AK} \text{MINT} \ln P_A \\
S_M = \mathbf{a}_M + \mathbf{g}_{MK} \ln P_K + \mathbf{g}_{MM} \ln P_M + \mathbf{g}_{MT} \ln P_T + \mathbf{g}_{MU} \ln P_U + \mathbf{g}_{MA} \ln P_A + \mathbf{g}'_{AM} \text{MINT} \ln P_A \\
S_T = \mathbf{a}_T + \mathbf{g}_{TK} \ln P_K + \mathbf{g}_{TM} \ln P_M + \mathbf{g}_{TT} \ln P_T + \mathbf{g}_{TU} \ln P_U + \mathbf{g}_{TA} \ln P_A + \mathbf{g}'_{AT} \text{MINT} \ln P_A \\
S_U = \mathbf{a}_U + \mathbf{g}_{UK} \ln P_K + \mathbf{g}_{UM} \ln P_M + \mathbf{g}_{UT} \ln P_T + \mathbf{g}_{UU} \ln P_U + \mathbf{g}_{UA} \ln P_A + \mathbf{g}'_{AU} \text{MINT} \ln P_A \\
S_A = \mathbf{a}_A + \mathbf{g}_{AK} \ln P_K + \mathbf{g}_{AM} \ln P_M + \mathbf{g}_{AT} \ln P_T + \mathbf{g}_{AU} \ln P_U + \mathbf{g}_{AA} \ln P_A + \mathbf{g}'_{AA} \text{MINT} \ln P_A \\
\quad (\mathbf{a}'_A + \mathbf{g}'_{AK} \ln P_K + \mathbf{g}'_{AM} \ln P_M + \mathbf{g}'_{AT} \ln P_T + \mathbf{g}'_{AU} \ln P_U) \cdot \text{MINT}
\end{cases} \tag{2}$$

值得注意的是，上述模型仍須具有 $\mathbf{g}_{ij} = \mathbf{g}_{ji}$ 的對稱性限制，以及加總(齊次性)限制，但由於即使在產出不變的前提之下，各要素成本份額依然會受到該產業 MINT 的影響，故已不符合其他條件不變的前提假設，故對每一個樣本點而言，成本函數將無法滿足齊次條件，因此，Hamermesh(1982)假設在隨機抽樣過程中(stochastic process)，樣本的平均值仍應符合使各要素成本份額加總為「1」的結果，意即齊次性限制條件只有在各變數的樣本平均價格之下才能成立，所以，本模型的加總條件為：

(1)要素價格加總條件限制(要素價格變動時，各成本份額加總為「1」)

$$\mathbf{a}_K + \mathbf{a}_M + \mathbf{a}_T + \mathbf{a}_U + \mathbf{a}_A + \mathbf{a}'_A \overline{\text{MINT}} = 1$$

$$\mathbf{g}_{KK} + \mathbf{g}_{MK} + \mathbf{g}_{TK} + \mathbf{g}_{UK} + \mathbf{g}_{AK} + \mathbf{g}'_{AK} \overline{\text{MINT}} = 0$$

$$g_{KM} + g_{MM} + g_{TM} + g_{UM} + g_{AM} + g'_{AM} \overline{MINT} = 0$$

$$g_{KT} + g_{MT} + g_{TT} + g_{UT} + g_{AT} + g'_{AT} \overline{MINT} = 0$$

$$g_{KU} + g_{MU} + g_{TU} + g_{UU} + g_{AU} + g'_{AU} \overline{MINT} = 0$$

$$g_{KA} + g_{MA} + g_{TA} + g_{UA} + g_{AA} + (g'_{AK} + g'_{AM} + g'_{AT} + g'_{AU} + g'_{AA}) \overline{MINT} = 0$$

(2)有效基本工資加總條件限制(意指當有效基本工資增加時，各成本份額的加總，仍然必須為「1」)

$$a'_A + g'_{AK} (\overline{\ln P_A} + \overline{\ln P_K}) + g'_{AM} (\overline{\ln P_A} + \overline{\ln P_M}) + g'_{AT} (\overline{\ln P_A} + \overline{\ln P_T}) + g'_{AU} (\overline{\ln P_A} + \overline{\ln P_U}) + g'_{AA} \overline{\ln P_A} = 0$$

此模型的 Hicks-Allen 的偏要素替代彈性(partial elasticity of substitution)，可歸納得通式為：

$$\begin{cases} s_{ij} = \frac{g_{ij} + S_i S_j + g'_{ij} MINT}{S_i S_j} & i, j = 1, 2, \dots, n \quad i \neq j \\ s_{ii} = \frac{g_{ii} + S_i^2 - S_i + g'_{ii} MINT}{S_i^2} & i = 1, 2, \dots, n \end{cases} \quad (3)$$

而且要素價格需求彈性(own price elasticity)也具有 $e_{ij} = S_j s_{ij}$ 、 $e_{ii} = S_i s_{ii}$ 之關係。因此當吾人在對稱性與齊次性限制之下，聯立估計(2)式，求得各係數之後，便可進一步求得配適成本份額，然後代入(3)式，以決定要素之間存在的是互補(負號)或者是替代(正號)的關係。

4.2 實證資料處理

在資料的處理上，本文將勞動的要素分為四類，分別為本國管理人員、本國技術人員、本國非技術人員及外籍勞工。各勞動要素的使用成本，則以各類員工每人每月平均的薪資表示(不含加班費但包括各項福利開支)。另資本亦為重要的生產要素，在本研究中，我們以廠商的登記資本額為準。由於在台灣一般中小企業其平均生命週期約為 15 年左右，因此受查公司其每月資本財的支出，我們先以資本財使用期限為 20 年並假設屆時其殘值為 0 的情況下，計算出其每月應攤

的資本金額，之後，以民國 86 年的平均一年期定期存款利息(6%)以複利的方式折算出各該受查廠商其登記資本額按月分攤後其每月平均利息支出，以作為其資本財的單位使用價格。

現我們將回收樣本中廠商的各種生產要素例如：本國管理人員(P_M)、本國技術人員(P_S)、本國非技術人員(P_U)、外籍勞工(P_A)、資本財(P_K)的使用價格月資料的平均值以及上述各生產要素計算出的總成本的百分比率(S_M 、 S_S 、 S_U 、 S_A 及 S_K)之平均值、標準差均列於表 4-1 中以供參考。另有關實證模型中之 MINT 的變數值，我們是利用調查問卷中有關雇主就本國同類勞工與外勞在成本負擔上之比較作為計算依據¹。

表 4-1：主要變數之相關統計值

變數名稱	平均值	標準差	變數名稱	平均值	標準差
P_K	1,053,068	3,965,670	S_K	8.734	9.601
P_M	39,590	13,931	S_M	18.650	8.764
P_T	34,862	12,083	S_T	26.553	19.512
P_U	25,194	8,266	S_U	33.554	18.988
P_A	18,931	3,711	S_A	12.507	5.343
MINT	67.349	23.585			

4.3 實證模型估計結果

現我們將實證模型中第 2 式有關各生產有關各生產要素的份額模型，配合本研究蒐集到的廠商資料作實證分析，經 SURE 的聯立方法作估計後，其實證結果綜合於表 4-2 中以供參考。在得到各變數的相關估計值之後，我們再將各估計結果代入 Hicks-Allen 的要素偏替代彈性公式中，以計算出各要素之間的偏替代彈性，其估計結果綜合於表 4-3 中。

¹ 所謂成本之比較，在本研究的調查問卷中我們是指雇主僱用外勞時在扣除加班費後雇主須支付給外勞之薪資、膳宿、訓練、管理及政府所規定之各項費用後，相較於本國同類勞工的僱用成本。依調查結果顯示，外籍勞工之僱用成本均為本國勞工的百分之 67.349。

表 4-2：模型估計結果(絕對 t 統計值)

S _K	K	0.0768	(4.076)
	KK	0.0426	(11.538)
	KM	-0.0033	(0.728)
	KT	-0.0193	(2.360)
	KU	-0.0128	(1.435)
	KA	-0.0072	(8.351)
MINT	'A	0.0086	(2.792)
	'AK	0.6D-4	(0.767)
	'AM	0.00006	(0.095)
	'AT	0.0005	(0.653)
	'AU	-0.0026	(3.706)
	'AA	0.0021	(4.313)
	S _M	M	0.1847
MM		0.0648	(2.396)
MT		-0.0129	(0.532)
MU		-0.0655	(2.138)
MA		0.0169	(3.311)
S _T	T	0.3597	(7.304)
	TT	0.0259	(0.504)
	TU	0.0074	(0.145)
	TA	-0.0014	(0.285)
S _U	U	0.2303	(4.497)
	UU	0.1158	(1.827)
	UA	-0.0430	(5.961)
S _A	A	0.1483	(21.513)
	AA	0.0337	(4.967)
R ² : 0.1855			

表 4-3：各生產要素間替代彈性之估計

	資本	管理人員	技術人員	非技術工人	外籍勞工
資本	-0.4238	0.1489	0.0436	0.1878	0.0427
管理人員		-0.4661	0.1964	-0.0159	0.2156
技術人員			-0.6369	0.3635	0.1196
非技術工				-0.3193	-0.0085
外籍勞工					-0.6081

由表 4-3 所示，各生產要素其自身的偏替代彈性值均為負，與理論之預期相符，其中資本、管理人員、技術人員、非技術工及外籍勞工其自身偏替代彈性分別為-0.4238、-0.4661、-0.6369、-0.3193 及-0.6081。若依 $\sigma_{ii} = S_i \sigma_{ii}$ 之公式將各要素自身之偏替代彈性分別乘以其所占之成本份額，則其轉換後之自身要素價格

彈性分別為-0.0370、-0.0869、-0.1691、-0.1071 及-0.076。以外勞為例，其自身要素價格彈性為-0.076，此表示若政府提高外勞薪資水準 1 個百分點時，它會造成外勞僱用量下降 0.076 個百分點。以本研究調查所示，外勞的僱用成本均為本國同類勞工的百分之 67.349，倘若政府將外勞僱用的成本與本國勞工拉平，則此表示，外勞的僱用成本將上升 48.48 個百分點²，若此，則其將只使外勞的需求量減少 3.68 個百分點。

值得注意的是，上述的實證結果顯示出外勞其自身的價格替代彈性甚小，而此顯示出外勞在台灣的生產過程中已漸漸成為一個不可替代、不可或缺的重要生產因素，而此結果十分值得我們重視。

就外勞與本國其他生產要素間的相互關係而言，表 4-3 的實證結果顯示，外勞與本國非技術勞工之間彼此為互補關係，因其兩者之間的交叉偏替代彈性之符號均為負。而此互補關係之出現亦顯示出外勞與本國勞工之間在生產的實際運作上似已相互支援，有高度的協調與配合了。至於外勞與其他勞工之間的關係，表 4-3 顯示，外勞與本國技術工之間為替代關係，其偏替代彈性為正，彈性值為 0.1196；此外，研究亦顯示出，外勞與管理人員，外勞與資本之間均呈替代關係。此一實證結果亦顯示，在現行外勞低工資政策下，他已導致我廠商長期地使用外勞，而在配合本國勞工的情況下，以勞力密集的方式來從事生產，而如此一來，外勞就會直接地對國內其他高級技術人員如技工、技術人員、管理及佐理人員乃至對資本財的需求產生替代，如此一來勢將對國內產業升級及人力資源運用造成傷害。

另由表 4-3 顯示，資本與其他各種勞動生產要素之間，其偏替代彈性均為正，故均為替代關係，惟就各項勞動投入因素而言，以其和國內非技術工的替代性為最大，其次為管理人員，再其次為技術工及外勞。當外勞的使用增加時，因其和本國非技術工為互補關係，故其兩者將共同減緩資本之使用，而不利於國內產業之升級。

² : $(100-67.349) \div 67.349 = 48.48\%$ 。

第五節 主要研究結果及結論

本研究主要為三部分，分別為外勞政策的演變探討、問卷調查及計量分析。現謹將上述三大部分的研究結果綜合如下。

5.1 外籍勞工政策的演變

1. 外籍勞工開放合法來台工作始於民國 78 年六年國建的推動，惟當時並無明確的法源及具體的管理辦法及政策以資因應，故於民國 80 年先公布「因應當前人力短缺暫行措施」之後，再以此為藍本草擬「就業服務法」，以賦予法源並期有效管理外勞。該法於民國 81 年 5 月 8 日經立法院三讀通過，俟經總統公布實施。
2. 隨著就業服務法之制定，行政院勞工委員會乃逐一公告該法中所允許的行業、職業類別雇主開始申請僱用外勞，故自民國 81 年之後，外勞來台工作的人數乃快速上升。
3. 就各職業類別而言，以製造業引進的外勞政策最多，在 82 至 85 年年中此一寬鬆的外勞引入期中，基本上，不論是傳統還是高科技，不論是勞力密集還是資本技術密集的產業，均允許其引進外勞使用。而外勞在台合法工作的期限也由原來的 2 年延長至 4 年。
4. 外勞大量引進的寬鬆政策在民國 85 年年中之後開始有所轉變，有鑑於大量外勞的僱用已對國內原住民勞工及弱勢殘障勞工的就業發生明顯的排擠效果，故於民國 85 年 7 月 29 日所公布的外勞聘僱申請辦法中即規定，外勞總人數占本國員工總聘僱人數的百分比率由原來的百分之 35 下降為百分之 32，而且雇主聘有原住民或殘障者，其每聘僱 1 人得以依本國員工 2 人計，惟若依此方式計算，則其得聘僱外勞之人數上限將減為本國勞工人數之百分之 30。
5. 外籍勞工來台工作的政策由原不合法而成為合法化之後，其政策之轉變亦由原開放與寬鬆之政策轉變為較保守與收縮，而此轉變並不意外，蓋因國內經濟景氣之轉變及國內弱勢勞工工作機會之保護都是促成此一轉

變的主要原因，惟日後國內外勞是否仍有大幅再繼續開放的空間，則有待觀察。

5.2 問卷處理

1. 本研究特別針對製造業中外勞使用最多的塑膠業、金屬製品業、金屬基本工業、電力及電子機械業及紡織業作問卷調查，共發出 498 份問卷，總共回收 158 份，回收率達百分之 31.73。由問卷回收的樣本顯示，多數的廠商表示其所面對的國內市場與國外市場的競爭均甚為激烈，而有 7 成 5 的樣本廠商是屬僱用人數在 100 人以下的小公司。
2. 依調查結果顯示，樣本廠商其平均外勞的僱用人數為 19.71 人，外勞的平均月薪(含加班費)為新台幣 18,931.17 元；上述各行業中，以紡織業廠商的平均外勞僱用人數最多，達 46.26 人，而其外勞的平均月薪(含加班費)亦最多，每月為新台幣 20,440.39 元。
3. 就僱用外勞的主要原因而言，調查顯示，「勞力短缺，難以招募」、「工作穩定，流動率低」、「工資便宜，可以加班」為三個最主要的原因，此外亦值得注意的是，亦有廠商表示「僱外勞做非技術工作，使本國工更專精」為其僱用外勞之理由，惟勾選上述項目的廠商比例並不高，而其成效亦待進一步探討。
4. 就外勞與本國同類勞工的僱用成本比較上，調查結果顯示，有百分之 83.44 的樣本回收廠商表示，外勞的僱用成本低於本國工，而其中又有百分之 47.95(41.10)，將近一半的樣本回收廠商表示，外勞的僱用成本未達本國勞工的百分之 80(60)。由此可見，外勞的僱用成本與本國工相較，的確有相當的距離。
5. 本研究特別請廠商考慮若以提高薪資的方式來吸引本國勞工是否可解決其人力不足的問題，約有一半(百分之 51.9)的樣本廠商認為可能，而約有一半的填答廠商認為不可能，兩者比率十分接近，至於薪資應提至多高？調查結果顯示，應提高至每月新台幣 2 萬至 4 萬元之間才可，而在此水準下，有百分之 59.72 的填答廠商認為這種薪資水準將對廠商造成非常沈重的負擔，但此一負擔並非不可能承受。

6. 調查結果亦顯示，受查廠商中有百分之 70.25 的填答廠商認為外勞在台合理的停留時間應為 4 年或 4 年以下，至於在「考量台灣整體經濟發展、社會狀況及政府管理外勞能力後，台灣最多可容納多少外勞才不致產生社會問題」的問項上，30 萬人上下應是最多數廠商的意見。

5.3 實證分析

1. 本研究進一步利用 translog 成本函數模型，以 Hamermesh(1982)的實證方法為基礎來分析各生產要素間彼此的關係。由於在問卷中我們已經蒐集了受查廠商其資本額、管理人員、技術人員、非技術工及外籍勞工等其平均月薪及僱用人數等資料，故可導出各生產要素之成本份額後，以 SURE 的聯立方法作估計，以進一步估算出各要素之間的偏替代彈性。
2. 實證結果顯示，各生產要素其自身的偏替代彈性值均為負，故與理論相符。其中資本、管理人員、技術人員、非技術工及外籍勞工其自身要素價格彈性分別為-0.0370、-0.0869、-0.1691、-0.1071 及-0.076。以外勞為例，此結果顯示若政府提高外勞薪資水準 1 個百分點時，它會造成外勞僱用量下降 0.076 個百分點，故若政府將外勞僱用的成本與本國勞工拉平時，則此表示，外勞的僱用將減少 3.8 個百分點，約 1 萬 1 千人左右。
3. 上述的實證結果顯示，外勞其自身的價格彈性甚小，而此顯示出外勞在台灣的生产過程中已漸漸成為一個不可替代、不可或缺的重要生產要素，而此結果十分值得我們重視。
4. 實證結果亦顯示出外勞與本國非技術工之間呈互補關係，而此亦顯示出外勞與本國工之間在生產之實際運作上似已為相互支援，且已有高度之協調與配合。此外實證結果亦證實，外勞與管理人員及外勞與資本間均呈替代關係，而此一來，大量外勞之僱用很可能將直接減少廠商對資本及國內其他高級技術人員如技工、技術人員、管理及佐理人員之使用，而此勢將對國內產業升級及人力資源運用造成不良影響。

5.4 結論

由本研究的實證結果顯示，大量外勞的使用，將會對國內廠商在資本財的使

用上、高級技術人力的僱用上均會有減緩僱用之不良效果，而此結果對國內產業技術的升級是十分不利的，故十分值得我決策單位重視。實證的結果雖亦顯示出外勞與本國非技術工間是呈互補關係，然外勞對國內弱勢非技術工之族群(如原住民及殘障勞工)之就業機會是有不利的影響的。而今，行政院勞委會已開始對外勞之僱用採取緊縮的措施，此一政策不論是就保護國內弱勢勞工或是促進國內產業升級之觀點而言，都應予以支持與肯定。

外勞在台人數之上限，依調查所示，多數廠商認為約以 30 萬人左右為宜，此一人數水準，亦與目前外勞核准引進人數相當，故政府在外勞政策上可考慮以目前的外勞人數為基準，先凍結外勞人數之上限，而此亦是符合多數受調查廠商的想法的。此外，本研究亦建議勞委會實可考慮在目前的外勞人數水準下，逐步再酌予減少外勞的核准人數，並亦可考量再提高雇主僱用外勞的就業安定費，如此雙管齊下，以達到保護本國勞工就業機會，並促進國內產業升級的雙重效果。

參考文獻

1. 中華民國台灣地區金融統計月報，中央銀行經濟研究處編，民國 82 年 9 月。
2. 中華民國行業標準分類，民國 76 年 6 月第四次修訂。
3. 中華民國台灣地區國民經濟動向統計季報，民國 82 年 2 月。
4. 日本外籍勞工問題的處理與方向，行政院勞委會職訓局印行，民國 78 年 5 月。
5. 外籍勞工運用調查資料，行政院勞委會出版，民國 83 年 3 月。
6. 立法院圖書資料室，「外籍勞工」，報章資料專輯，民國 80 年。
7. 西德就業政策，行政院勞委會職訓局編印，民國 78 年 4 月。
8. 外籍勞工問題之動向與觀點—日本關於外籍勞工於勞動層所造成影響之研討會報告書，行政院勞委會編印，民國 81 年 3 月。
9. 朱雲鵬，引進外籍勞工之成本與效益研究，行政院勞委會委託計畫，民國 81 年 6 月。
10. 吳家聲，「外籍勞工政策之探討」，人力資源管理與經濟發展研討會論文集，民國 77 年。
11. 吳家聲，「外籍勞工的剖析與管理策略(上)」，今日合庫，第 17 卷第 9 期，民國 80 年 9 月 20 日。
12. 吳惠林、張清溪，「台灣地區的勞力短缺與外籍勞工問題」，經濟部工業局，民國 80 年。
13. 吳凱勳編譯，日本雇用保險法，台閩地區勞工保險局印行，民國 76 年 8 月。
14. 李誠、馬凱、單驥，「台灣應否積極引進外籍勞工」，經濟前瞻，民國 84 年。
15. 姜惠璇，「開放外籍勞工之福利分析」，台大經濟學研究所碩士論文，民國 78 年。
16. 莊素玉，「台灣人力結構新危機—專業出，外勞進」，天下雜誌，民國 85 年。
17. 海外補充勞工措施之追蹤調查與評估—我國海外勞工政策之長期研究第二期計畫，勞委會職訓局委託專案研究，民國 82 年 8 月。
18. 許世雄，「國內勞力短缺與外籍勞工問題之探討(下)」，今日合庫，第 17 卷第 7 期，民國 80 年 7 月 20 日。
19. 陳光能，「西德外籍勞工問題之研究」，淡江文理學院歐洲問題研究所碩士論文，民國 69 年 6 月。

20. 張清溪，「外籍勞工的經濟分析」，中研院三研所：第五次社會科學研討會論文集，民國 76 年。
21. 曾柔鶯，「瑞士外籍勞工政策之研究」，行政院勞委會，民國 81 年。
22. 單驥，「由營建業鬧工人荒談外籍勞工問題」，經濟前瞻，第 8 號民國 76 年 10 月。
23. 單驥，「外籍勞工不宜引進民間營建業」，自立早報，民國 77 年 8 月 22 日。
24. 單驥，「台灣地區外籍勞工政策與產業發展之探討」，行政院經建會，民國 83 年。
25. 單驥，「外籍勞工、技術、非技術人員與資本之間替代關係之探討：以台灣製造業為例」，陳肇男、劉克智、孫得雄、江豐富合編，人口就業與福利，中研院經研所出版，民國 85 年。
26. 就業服務法規暨解釋令彙編，行政院勞委會職訓局編印，民國 82 年 5 月。
27. 新加坡外勞管理與就業服務考察報告，行政院勞委會職訓局，民國 78 年 7 月。
28. 新加坡外籍勞工制度考察報告，行政院勞委會職訓局，民國 80 年 8 月 31 日。
29. 蔡宏進、蔡青龍，「我國外籍勞工可能引發的社會問題及其因應對策」，行政院研考會，民國 81 年。
30. 趙振瑛，「資本與不同技術別勞工替代關係之研究」，政大經濟學研究所碩士論文，民國 81 年。
31. 歐錫昌，「如何管理舶來勞動力」，天下雜誌，民國 85 年。
32. Becker G., Human Capital, second ed., 1975, chapter 2.
33. Berndt E.; Christensen L., "Testing for the Existence of a Consistent Aggregate Index of Labor Inputs," American Economic Review, 64, Jun 1974, pp. 391-404.
34. Bhagwati, Jagdish N. and Brecher, Richard A. "National Welfare in an Open Economy in the Presence of Foreign-Owned Factors of Production," Journal of International Economics, Oct. 1980, pp. 103-115.
35. Blackorby C. and Russel, R., "Will the Real Elasticity of Substitution Please Stand Up? "A Comparison of the Allen/Uzawa and Morishima Elasticities," American Economic Review, Sept. 1989.
36. Chiswick, Barry R. "Illegal Aliens in the United States Labor Market: Analysis of Occupational Attainment and Earnings," International Migration Review, 1984, 18(3): pp. 714-732.
37. Chiswick, Barry R. et. al. "Are Immigrants and Natives Perfect Substitutes in Production?" International Migration Review, 1985, 19(4): pp. 674-685.

38. Hamermesh, D. S., "Minimum Wages and the Demand for Labor," Economic Inquiry, July 1982, pp. 365-379.
39. Greenwood Michael J., John M. McDowell, "The Factor Market Consequences of US Immigration," Journal of Economic Literature, 24(4), Dec. 1986, pp. 1738-1772.
40. Hamermesh, D. S., "Minimum Wages and the Demand for Labor," Economic Inquiry, July 1982.
41. Hamermesh, D. S., "The Demand for Labor in the Long Run," chapter 8 of Handbook of Labor Economics, ed. By O. Ashenfelter and R. Layard, Elsevier Science Publishers, 1986.
42. Hamermesh, D. S., "Labor Demand and the Structure of Adjustment Costs," American Economic Review, Sept. 1989.
43. Jorgenson D. W. and F. Gollop (1980), "U.S. Productivity Growth by Industry, 1947-1973," in J. W. Kendrick and B. Vaccara (eds.) New Developments in Productivity Measurement and Analysis, Studies in Income and Wealth, Vol. 41, University of Chicago Press, pp. 17-136.
44. Khor Lay Boon, Winegarden C. R., "Undocumented Immigration and Unemployment of U.S. Youth and Minority Workers: Econometric Evidence," Review of Economics and Statistics, 73(1), Feb. 1991, pp. 105-112.
45. Krueger Alan B., Lawrence F. Katz, "The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry", Industrial and Labor Relations Review, 46, Oct. 1992, pp. 6-21.
46. Reder, Melvin W. "The Economic Consequences of Increased Immigration," Review of Economics and Statistics, 45:3, 1963, pp. 221-230.
47. Rosen S., "Short-Run Employment Variation on Class I Railroads in the U.S., 1947-1963," Econometrica, July/Oct 1968.
48. Weiss R. D., "Elasticities of Substitution among Capital and Occupations in US Manufacturing," Journal of the American Statistical Association, Dec. 1977.