

調查統計結果提要分析

(壹) 製造業及營造業之外籍勞工

一、外籍勞工的工作內容

就外勞的工作內容看，九十三年六月外勞主要工作以從事「作業員或體力工」最多，占 75.43%，其次為「機械設備操作工」占 12.84%，再次為「技術工」占 10.56%，僅少數（0.71%）的事業單位由外勞擔任事務性工作。就製造業而言，作業員或體力工占 75.12%，機械設備操作工占 13.42%，技術工占 10.36%，而營造業之作業員或體力工占 81.60%，技術工占 14.67%。

表一、外籍勞工的工作內容

單位：%

項 目 別	總 計	技 術 工	事 務 性 工作人員	作 業 員 或體力工	機 械 設 備 操 作 工	其 他
91 年 8 月	100.00	10.33	0.20	89.40	...	0.07
製造業	100.00	8.38	0.23	91.34	...	0.04
營造業	100.00	21.99	0.03	77.73	...	0.26
93 年 6 月	100.00	10.56	0.71	75.43	12.84	0.46
製造業	100.00	10.36	0.74	75.12	13.42	0.36
營造業	100.00	14.67	0.08	81.60	1.23	2.42

說明：91 年調查項目未含機械設備操作工。

二、外籍勞工薪資

九十三年六月外籍勞工平均薪資為 21,275 元，其中經常性薪資 16,221 元，加班費 4,383 元，其他非經常性薪資 671 元。平均薪資較九十一年八月 20,536 元增加 739 元或 3.60%，主因加班費增加 553 元。

按行業觀察，製造業外勞薪資為 21,305 元，較九十一年八月增加 744 元或 3.62%，其中經常性薪資為 16,224 元，為本國製造業勞工（非技術工及體力工中無工作經驗者）薪資 18,762 元之 86.47%。

就製造業事業單位僱用外勞之成本觀察，非傳統產業製造業僱用外勞每月需支付就業安定費 2,400 元，傳統產業製造業每月支付 2,000 元，另外尚需支付外勞機票及仲介服務費等；營造業九十三年六月平均薪資 20,685 元，亦較九十一年八月增加 300 元或 1.47%，經常性薪資為 16,154 元，為本國營造業勞工（非技術工及體力工中無工作經驗者）薪資 20,221 元之 79.89%。就營造業事業單位僱用外勞之成本觀察，重大工程營造業僱用外勞目前每月需支付就業安定費 2,000-3,000 元，一般營造業之就業安定費為 1,900 元，再加上支付外勞機票及仲介服務費等。

表二、外勞薪資與本國基層勞工薪資比較

單位：元、%

項目別	外籍勞工					本國勞工 無工作經驗者
	平均薪資	經常性薪資		加班 費	其 他	經常性 薪資
			為本國勞工無工 作經驗者比率			
91 年 8 月	20,536	16,353	...	3,830	353	...
製造業	20,561	16,332	...	3,878	352	...
營造業	20,385	16,478	...	3,545	362	...
93 年 6 月	21,275	16,221	85.21	4,383	671	19,063
製造業	21,305	16,224	86.72	4,388	693	18,762
營造業	20,685	16,154	80.62	4,293	238	20,221

說明：無工作經驗者係指非技術工及體力工。

三、外籍勞工食宿費用

事業單位僱用外籍勞工，平均每人每月支付之食宿費用為 3,771 元。就行業別觀察，製造業平均每人每月之食宿費用為 3,753 元，略低於營造業之 4,329 元，就員工規模觀察，規模愈大平均每

人之食宿費用愈低，員工規模「1~29人」為3,943元、「500人以上」則降為3,457元，相差486元。

九十三年六月外籍勞工薪資包含食宿費用者占28.79%，較上年同期之27.10%增加1.69個百分點，顯示約七成之事業單位除支付外勞薪資外，另外負擔食宿費用，

表三、事業單位外籍勞工薪資包含食宿費比率

項目別	總計	92年	93年	單位：%、元
				平均每人每月食宿費
總計	100.00	27.10	28.79	3,771
製造業	100.00	26.16	27.89	3,753
營造業	100.00	42.54	46.66	4,329

四、外籍勞工工時

九十三年六月外籍勞工平均工時為225.26小時，較九十一年八月減少6.91小時，其中正常工時為180.84小時，減少9.02小時，加班工時為44.42小時，增加2.12小時。顯示事業單位正常工時是依勞基法的工時規定，使得加班工時呈現增加的情形。

表四、外籍勞工工時

項目別	單位：小時/月		
	外籍勞工		
	平均工時	正常工時	加班工時
91年8月	232.17	189.86	42.30
製造業	232.12	189.73	42.40
營造業	232.46	190.70	41.76
93年6月	225.26	180.84	44.42
製造業	225.25	180.48	44.77
營造業	225.69	188.13	37.56

五、事業單位為外籍勞工辦理保險情形

事業單位為保障外籍勞工在華工作安全而為其辦理保險，九十三年六月事業單位有為外籍勞工辦理保險之比率占達 99.89%，僅有極少數（0.11%）的事業單位未能為外籍勞工辦理保險。至於保險種類則以參加「勞工保險」、「全民健康保險」最多，各占 98.18%、97.91%，其次為「意外保險」占 30.95%，「其他保險」占 3.52%。

表五、外籍勞工參加保險情形

項 目 別	總計	單位：%	
		製造業	營造業
91 年 8 月	100.00	100.00	100.00
沒有加入任何保險	0.11	0.11	-
有加入保險	99.89	99.89	100.00
勞工保險	97.46	97.42	98.76
全民健康保險	97.82	97.74	100.00
意外保險	27.46	27.05	38.96
其他保險	2.59	2.62	1.74
93 年 6 月	100.00	100.00	100.00
沒有加入任何保險	0.11	0.11	-
有加入保險	99.89	99.89	100.00
勞工保險	98.18	98.13	100.00
全民健康保險	97.91	97.91	97.95
意外保險	30.95	29.99	61.88
其他保險	3.52	3.57	2.05

說明：保險種類可複選，故細項合計大於「有加入保險」之比率。

六、外籍勞工的住宿管理

(一)住宿管理方式

事業單位對外籍勞工住宿最主要的管理方式，有 97.48%由事業單位自行管理，僅少數非由事業單位自行管理，占 2.52%。

就行業觀察，製造業管理方式較為固定，以「由事業單位自行管理」為主，各年所占比率在 97~98%間，而營造業由事業單位自行

管理方式所占比率則在 88~96%之間，顯示營造業自行管理之比率較製造業略低。

表六、外籍勞工的住宿管理

項目別	總計	單位：%	
		由事業單位 自行管理	非由事業單位 自行管理
90 年 8 月	100.00	96.53	3.47
製造業	100.00	96.75	3.25
營造業	100.00	90.72	9.28
91 年 8 月	100.00	97.06	2.94
製造業	100.00	97.38	2.62
營造業	100.00	88.09	11.91
93 年 6 月	100.00	97.48	2.52
製造業	100.00	97.52	2.48
營造業	100.00	96.48	3.52

(二)提供外勞住宿的方式

事業單位提供外勞住宿的方式以採「撥用部分原有員工宿舍」占 44.64% 最多，其次為「購建員工宿舍」占 38.61%，再其次為「租賃員工宿舍」占 13.89%，「住宿組合房屋(工地工寮)」占 6.05%，另「委由仲介公司辦理」者亦占有 2.16%，而「由外勞自理」者甚微，僅占 0.59%，其他方式者 1.84%。

就行業觀察，有六成三之營造業提供「住宿組合房屋(工地工寮)」，較製造業之 4.29%，有明顯差異，製造業則以「撥用部分原有員工宿舍」方式占 45.35% 最為普遍，其次為「購建員工宿舍」方式，占 39.63%。

按外勞住宿管理方式觀察，由事業單位自行管理者仍以「撥用部分原有員工宿舍」占 45.60% 最多，其次為「購建員工宿舍」占

39.31%。而非由事業單位自行管理者，則以「委由仲介公司辦理」者最多，占 72.98%，其次為「租賃員工宿舍」占 22.46%。

表七、事業單位提供外籍勞工住宿的方式

單位：%

提供外勞住宿方式別	九十一年 八月	九十三年六月					
		行業別		外勞住宿管理方式		由事業單位 自行管理	非由事業單位 自行管理
		製造業	營造業				
總計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
購建員工宿舍	37.05	38.61	39.63	5.57	39.31	11.23	
租賃員工宿舍	12.40	13.89	12.95	44.28	13.67	22.46	
撥用部分原有員工宿舍	45.55	44.64	45.35	21.99	45.60	7.72	
住宿組合房屋(工地工寮)	5.01	6.05	4.29	62.76	6.01	7.72	
由外勞自理	0.33	0.59	0.61	-	0.49	4.56	
委由仲介公司辦理	2.19	2.16	2.12	3.52	0.33	72.98	
其他方式	1.26	1.84	1.77	4.11	1.77	4.56	

說明：提供住宿方式可複選，故合計數大於 100%。

七、外籍勞工行蹤不明（逃逸）情形

（一）行蹤不明（逃逸）比率

外籍勞工經由事業單位申請引進後，受到就業服務法之限制，不得任意轉換雇主，且需限期離境，因此有部分外勞因不適應原單位之工作環境，或僱用期將屆滿尚不願離境，或其他因素發生行蹤不明（逃逸），形成非法之外籍勞工。就九十三年六月底止已引進外籍勞工之事業單位中，曾發生外籍勞工行蹤不明（逃逸）情形之事業單位占 19.24%。

就行業觀察，有 19.65%營造業者曾發生外勞行蹤不明（逃逸）情形，而製造業者曾發生外勞行蹤不明（逃逸）比率也近二成。

就外勞住宿管理方式觀察，由事業單位自行管理者曾發生

外勞行蹤不明（逃逸）之比率，為 19.03% ，較非由事業單位自行管理者之 27.37% 低 8.34 個百分點，顯示事業單位用心的管理似可降低外勞行蹤不明（逃逸）的比率。

表八、外籍勞工行蹤不明（逃逸）比率

年 別	總計	行業別		外勞住宿管理方式	
		製 造 業	營 造 業	由事業單位	非由事業單位
				自行管理	自行管理
九十三年六月	19.24	19.22	19.65	19.03	27.37

單位：%

有外勞行蹤不明（逃逸）之事業單位中，認為外勞行蹤不明原因以「離鄉同袍的慫恿、轉介」居首，占 9.78% ，其次為「聘僱期將屆滿」占 6.94% ，再其次為「希望獲得較高待遇」，占 4.51% ，以上三項歷年來皆居前三名，其餘所占比率分別為「工作環境無法適應」2.55% 、「思鄉情緒」1.66% 、「生活環境無法適應」1.01% 、「仲介公司轉介」0.37% 、「與本國勞工相處不融洽」0.33% 。

表九、有外勞行蹤不明（逃逸）之事業單位認為其行蹤不明之原因

項 目	別	九十二年六月
總計		100.00
沒有行蹤不明（逃逸）		80.76
有行蹤不明（逃逸）		19.24
1. 離鄉同袍的慫恿、轉介		9.78
2. 聘僱期將屆滿		6.94
3. 希望獲得較高待遇		4.51
4. 工作環境無法適應		2.55
5. 思鄉情緒		1.66
6. 生活環境無法適應		1.01
7. 仲介公司轉介		0.37
8. 與本國勞工相處不融洽		0.33
9. 其他		2.99

單位：%

說明：行蹤不明（逃逸）原因可複選，故合計數大於「有行蹤不明（逃逸）」之比率。

(二) 協尋情形

在 19.24% 有外勞行蹤不明 (逃逸) 之事業單位中，對外勞行蹤不明 (逃逸) 大多有採取協尋措施，占 19.06% ，各項協尋措施中以「請警察機關協尋」占 16.92% 居首，「請仲介公司協尋」占 14.92% 居次，餘 6.38% 透過其他管道協尋；另有 0.18% 之事業單位未採取任何措施，為免行蹤不明 (逃逸) 外勞造成社會問題，對於外勞之行蹤不明 (逃逸)、協尋等，仍有待事業單位加強管理。

表十、事業單位對行蹤不明 (逃逸) 之外籍勞工採取協尋措施情形

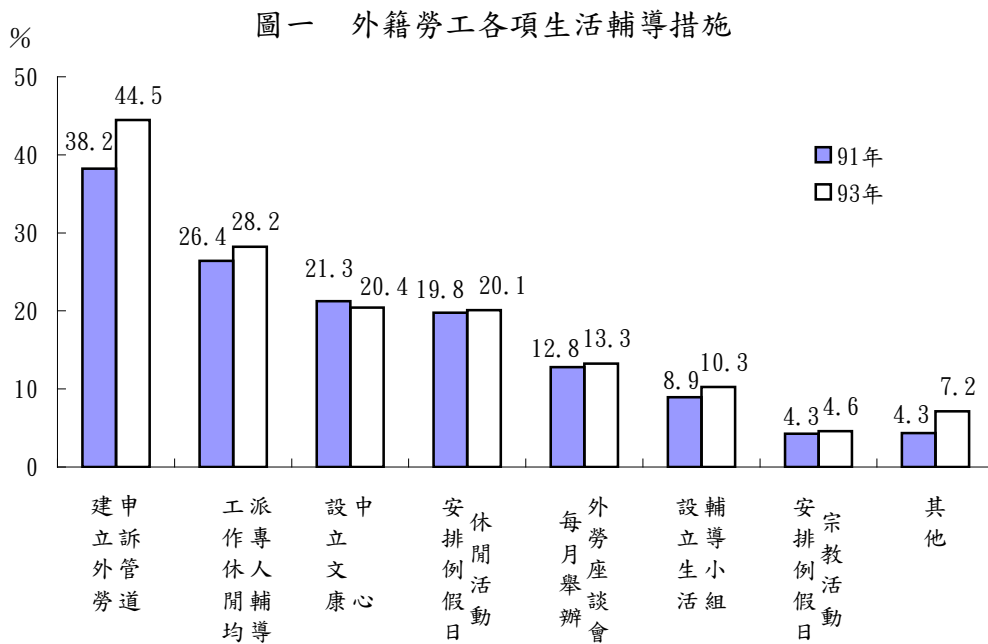
單位：%

行業別	總計	沒有行蹤不明 (逃逸)	有 行 蹤 不 明 (逃 逸)					
			無採取協尋措施	有採取協尋措施 (可複選)				
				請警察機關協尋	請人力仲介公司協尋	透過其他外勞管道協尋		
90 年 8 月	100.00	87.82	12.18	0.52	11.67	10.15	8.40	4.15
91 年 8 月	100.00	89.57	10.43	0.05	10.38	9.10	7.73	4.61
93 年 6 月	100.00	80.76	19.24	0.18	19.06	16.92	14.92	6.38

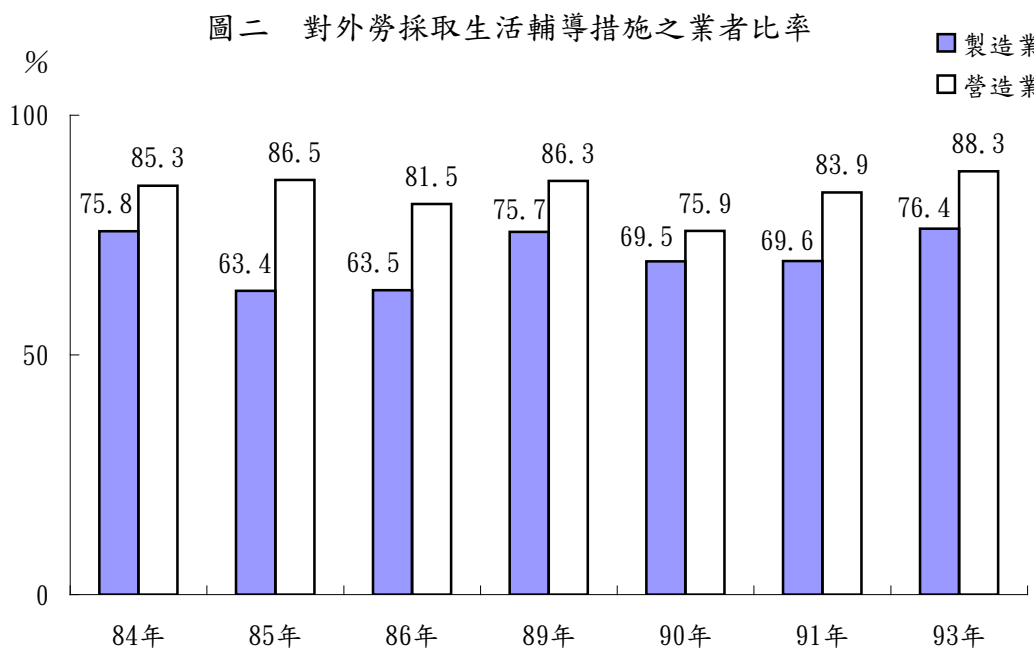
八、外勞之生活輔導

(一) 生活輔導措施

事業單位對外籍勞工之生活輔導有採取措施者占 76.72%，較九十一年八月增加 6.64 個百分點，其中事業單位採用之措施以「建立外勞申訴管道」占 44.48% 居首、「工作、休閒均派專人輔導」28.24% 居次、「設立文康中心」20.41% 居第三、「安排例假日休閒活動」亦有 20.08%。



就行業觀察，營造業事業單位對僱用外勞之生活輔導有採取措施者占 88.27%，較製造業之 76.36%，高出 11.91 個百分點，且輔導措施中以「建立外勞申訴管道」高達五成以上，其次為「安排例假日休閒活動」占 30.50%。



(二) 為外籍勞工提存薪資情形

截至九十三年六月底止，有六成二之事業單位於外籍勞工在華期間為其提存薪資，平均每月提存為 2,897 元，而沒有為外籍勞工提存者，占 37.56%。

就行業觀察，製造業事業單位仍為外勞提存薪資，比率達 63.15%，較營造業之 39.59% 高出 23.56 百分點，至於提存金額兩個行業之差異不大。由於本局已取消以外籍勞工名義提存薪資之規定，根據本次調查與九十一年八月之調查結果，顯示營造業業者提存比率下降，而製造業比率則呈上升，顯示該項規定仍須繼續加強宣導。

表十一、事業單位對外籍勞工提存薪資情形

項 目 別	總計	沒有為 外勞提存	有為外勞提存	
			單位：%、元	平均每月 提存金額
91 年 8 月	100.00	38.66	61.34	2,913
製造業	100.00	38.16	61.84	2,943
營造業	100.00	52.85	47.15	2,726
93 年 6 月	100.00	37.56	62.44	2,897
製造業	100.00	36.85	63.15	2,897
營造業	100.00	60.41	39.59	2,896

(三) 外籍勞工運用及管理之困擾情形：

事業單位運用及管理外勞之困擾以「語言隔閡，溝通不容易」最多，占 68.52%，其次為「衛生習慣不佳」占 31.00%，再其次為「生活習慣不同」占 28.93%、第四為「喜歡喝酒、打架鬧事」占

13.40%，其他所占比率甚低，分別為「有偷竊行為」占 2.49%、「工作環境無法適應」占 2.39%、「生活環境無法適應」占 2.20%及「與本國勞工相處不融洽」占 1.79%。

表十二、事業單位運用及管理外籍勞工之困擾情形

單位：%

項 目 別	總計	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
91 年 8 月	100.00	66.72	2.09	27.13	28.71	13.23	1.46	1.91	2.45	5.97
93 年 6 月	100.00	68.52	1.79	28.93	31.00	13.40	2.20	2.39	2.49	7.08

說明：困擾情形可複選，細項合計大於等於 100。

九、外勞諮詢服務中心之協助情形

本會補助成立的「外勞諮詢服務中心」，自八十四年設置以來，各方評語不一，根據調查顯示，事業單位認為對改善外籍勞工僱用管理「幫助很大」者，占 15.94%，「少許幫助」占 14.62%，「普通」占 14.51%，「沒有幫助」占 5.33%，「沒意見」占 30.78%，另尚有近二成（18.82%）「不知道有此一單位」。與九十一年八月比較，認為有幫助之事業單位增加 0.86 個百分點，而不知道有此一單位的減少 2.64 個百分點。

按員工規模觀察，規模愈大者知道「外勞諮詢服務中心」此一單位之比率愈高，而認為其對改善外勞僱用管理有幫助之比率亦愈高，顯示大規模事業單位對外勞諮詢服務中心持較高之正面評價。

表十三、「外勞諮詢服務中心」對改善外籍勞工管理上之幫助情形

單位：%

項 目 別	總計	知道有外勞諮詢服務中心者					不知道有 此一單位
		幫助很大	少許幫助	普 通	沒有幫助	沒 意 見	
91 年 8 月	100.00	13.95	15.75	14.35	5.15	29.34	21.46
93 年 6 月	100.00	15.94	14.62	14.51	5.33	30.78	18.82
1~29人	100.00	15.67	13.39	13.89	5.43	32.55	19.06
30~99人	100.00	14.74	15.74	14.99	5.20	30.18	19.14
100~299人	100.00	17.45	15.72	14.39	5.66	27.91	18.87
300~499人	100.00	17.84	22.30	14.50	5.95	21.19	18.22
500人以上	100.00	25.42	13.69	20.11	3.35	25.42	12.01

十、外籍勞工工作表現

(一)勞資關係

事業單位對外籍勞工在勞資關係上的表現，感覺「和諧」者最多，占 59.44%，認為「很和諧」者次之，占 27.58%，二者合占 87.02%，較九十一年八月增加 4.41 個百分點，認為「普通」者 12.88%，而認為「不和諧」及「很不和諧」均不及 0.10%。滿意度 82.9 亦較九十一年八月之 81.6 略增，由歷年調查結果，顯示事業單位與外籍勞工之勞資關係滿意度維持於八成二至八成五之間。

表十四、事業單位對外籍勞工在勞資關係上的表現

單位：%、滿意度

年別	總計	很和諧	和諧	普通	不和諧	很不和諧	滿意度
89年8月	100.00	36.20	53.31	10.43	0.03	0.03	85.1
90年8月	100.00	26.58	57.72	15.58	0.12	-	82.2
91年8月	100.00	25.38	57.23	17.22	0.18	-	81.6
93年6月	100.00	27.58	59.44	12.88	0.07	0.03	82.9

註：滿意度計算方式為很和諧 100、和諧 80、普通 60、不和諧 40、很不和諧 20，加權計算。

(二) 勤勞程度

有五成二之事業單位感覺外籍勞工「勤勞」，感覺「很勤勞」者 17.87%，二者合占 69.90%，較九十一年八月增加 4.21 百分點，而感覺「不勤勞」者僅占 0.98%，認為「普通」者占 29.10%。滿意度 77.4 較九十一年八月之 75.7 略增，由歷年調查結果，顯示事業單位普遍對外籍勞工之勤勞度維持於七成五至七成八之間。

表十五、事業單位對外籍勞工勤勞程度的感覺

年別	總計	單位：%、滿意度					滿意度
		很勤勞	勤勞	普通	不勤勞	很不勤勞	
89年8月	100.00	18.03	52.14	28.56	1.25	0.02	77.4
90年8月	100.00	15.77	45.62	36.65	1.96	-	75.0
91年8月	100.00	14.78	50.91	32.43	1.77	0.10	75.7
93年6月	100.00	17.87	52.03	29.10	0.98	0.02	77.4

註：同表十四

(三) 工作效率

事業單位對外籍勞工工作效率的感覺，以覺得「普通」者占 49.13% 最多，其次認為「高」者亦有 39.65%，「很高」者 9.86%，而覺得「低」或「很低」者僅合占 1.37%。滿意度 71.6 較九十一年八月之 69.4 略增，由歷年調查結果，顯示外籍勞工在工作效率的滿意度維持於七成上下。

表十六、事業單位對外籍勞工工作效率的感覺

年別	總計	單位：%、滿意度					滿意度
		很高	高	普通	低	很低	
89年8月	100.00	9.89	36.72	52.18	1.19	0.02	71.1
90年8月	100.00	7.45	31.54	58.48	2.35	0.19	68.7
91年8月	100.00	7.20	34.91	55.51	2.20	0.18	69.4
93年6月	100.00	9.86	39.65	49.13	1.35	0.02	71.6

註：同表十四

(四)衛生習慣

事業單位認為外籍勞工的衛生習慣「好」者占 20.30%或「很好」者占 3.86%，而認為「不好」者占 15.88%、「很不好」者占 1.34%，感覺「普通」者占 58.62%。滿意度 61.9 較九十一年八月之 60.6 略高，由歷年調查結果，顯示事業單位認為外籍勞工的衛生習慣仍有待改善。

表十七、事業單位對外籍勞工衛生習慣的感覺

年別	總計	單位：%、滿意度					滿意度
		很好	好	普通	不好	很不好	
89年8月	100.00	5.07	20.41	60.52	13.04	0.96	63.1
90年8月	100.00	3.53	17.51	58.61	18.53	1.82	60.3
91年8月	100.00	2.78	17.83	60.77	16.75	1.87	60.6
93年6月	100.00	3.86	20.30	58.62	15.88	1.34	61.9

註：同表十四

(五)與本國勞工一起工作情形

事業單位對外籍勞工與本國勞工一起工作情形認為良好者占七成七，其中認為「好」者占 53.65%、「很好」者占 22.94%，感覺「普通」者亦占有 23.22%，而認為「不好」者或「很不好」者合計尚不及 1%，滿意度 79.9 較九十一年八月為高，由歷年調查結果，顯示事業單位認為外籍勞工與本國勞工在工作上的合作關係滿意度維持於七成九至八成二之間。

表十八、事業單位對外籍勞工與本國勞工一起工作的看法

年別	總計	單位：%、滿意度					滿意度
		很好	好	普通	不好	很不好	
89年8月	100.00	27.03	52.32	20.42	0.23	-	81.2
90年8月	100.00	20.83	51.01	27.84	0.31	-	78.5
91年8月	100.00	21.53	50.01	28.04	0.42	-	78.5
93年6月	100.00	22.94	53.65	23.22	0.19	-	79.9

註：同表十四

(六)綜合表現

事業單位對外籍勞工的表現，綜合來看以覺得「好」者最多，占 54.09%，「很好」者亦有 17.00%，二者合占 71.09%，較九十一年八月增加 5.25 個百分點，覺得「普通」者占 28.66%，而覺得「不好」或「很不好」者合計僅為 0.26%。滿意度 77.6 較九十一年八月之 76.0 略增，由歷年調查結果，顯示事業單位對外籍勞工在工作表現之綜合滿意度維持於七成六至七成八之間。

表十九、事業單位對外籍勞工工作表現之綜合觀感

年別	總計	單位：%、滿意度					滿意度
		很好	好	普通	不好	很不好	
89年8月	100.00	17.69	54.63	27.32	0.36	-	77.9
90年8月	100.00	14.24	49.32	35.91	0.52	-	75.5
91年8月	100.00	15.28	50.56	33.19	1.97	-	76.0
93年6月	100.00	17.00	54.09	28.66	0.24	0.02	77.6

十一、事業單位因應人力不足之因應措施（除引進外勞外）

政府若採行外勞緊縮政策，事業單位有九成五會採取因應措施，其中以「增加僱用本勞」及「增加加班時數」二項比率較高，分占 59.24%及 58.10%，其次為「採外包方式」（占 30.64%）、「採自動化生產」（占 21.53%）、「加強職訓提高生產力」（占 17.26%）、「加強員工福利」（占 10.86%）、「縮減業務」（占 9.41%）、「產業外移」（占 8.17%）、「提高工資」（占 6.64%），而以「關廠歇業」因應者僅為 2.27%。

就行業觀察，製造業有因應措施之比率 95.45%，營造業有因應措施之比率為 95.89%，製造業所採因應措施，首先考慮增加僱用本勞（占 59.45%），其餘依序為增加加班時數（占 58.73%）、採外包方

式(占 30.19%)、採自動化生產(占 22.15%)、加強職訓提高生產力(占 16.83%)等，顯示如實施外勞緊縮政策，製造業大部分以僱用本勞及加班因應，其次以業務外包及自動化以紓解人力之不足。而營造業的因應措施同樣先考慮增加僱用本勞(占 52.49%)，其次為採外包方式因應(占 45.16%)及增加加班時數(占 37.83%)。

表二十、事業單位因應人力不足之措施(除引進外勞外)

項目別	九十一年八月	單位：%		
		九十三年六月		
		製造業	營造業	
總計	100.00	100.00	100.00	100.00
無任何因應措施	5.38	4.54	4.55	4.11
有因應措施	94.62	95.46	95.45	95.89
因應方式				
1.增加僱用本勞	48.12	59.24	59.45	52.49
2.增加加班時數	55.74	58.10	58.73	37.83
3.採外包方式	32.37	30.64	30.19	45.16
4.採自動化生產	22.43	21.53	22.15	1.76
5.加強職訓提高生產力	18.92	17.26	16.83	31.09
6.加強員工福利	7.58	10.86	11.05	4.69
7.縮減業務	8.54	9.41	9.21	15.84
8.產業外移	9.07	8.17	8.43	0.00
9.提高工資	2.87	6.64	6.63	6.74
10.關廠歇業	2.54	2.27	2.22	3.81
11.其他	1.62	2.33	2.39	0.29

說明：因應措施可複選，故合計數大於「有因應措施」之比率。

十二、希望引進外勞方式

事業單位希望引進外籍勞工的方式以「委託國內仲介公司」最高，占 88.45%，其次為「透過政府對政府直接聘僱」占 6.80%，再其次為「自行引進」，占 4.41%，僅少數(0.34%)事業單位希望「委託外

國仲介公司」直接引進。

就行業觀察，製造業有 88.43%之事業單位希望以「委託國內仲介公司」引進外勞，略低於營造業之 89.15%，其中營造業考慮「自行引進」者，占 7.33%，較製造業之 4.32%，計高出 3.01 個百分點，可能係營造業者因重大工程引進外勞，每次引進人數較多，故考慮「自行引進」方式之比率較高。

表二十一、事業單位希望引進外籍勞工之方式

		中華民國九十三年六月				單位：%
項	目	總	委託國內	委託外國	自行引進	透過政府對政
別	計	計	仲介公司	仲介公司		府直接聘僱
總	計	100.00	88.45	0.34	4.41	6.80
製	造	100.00	88.43	0.34	4.32	6.91
營	造	100.00	89.15	0.29	7.33	3.23

十三、九十三年缺工情形與九十二年比較

就引進外勞之事業單位其缺工情形觀察，有 51.91%表示目前已不缺工，表示較上年紓緩但仍缺工占 36.39%，有 11.70%表示缺工更嚴重。

就行業觀察，製造業引進外勞之事業單位表示「目前已不缺工」占 52.13%，「較上年紓緩，但仍缺工」占 36.18%，「缺工更嚴重」占 11.68%，營造業之事業單位「目前不缺工」占 44.57%，「較上年紓緩，但仍缺工」占 43.11%，「缺工更嚴重」占 12.32%。

表二十二、引進外勞之事業單位其缺工情形

		中華民國九十三年六月			單位：%
項 目 別	總 計	目前不缺工	較上年紓緩但仍缺工	缺工更嚴重	
總 計	100.00	51.91	36.39	11.70	
製 造 業	100.00	52.13	36.18	11.68	
營 造 業	100.00	44.57	43.11	12.32	

十四、提供外籍勞工職前講習情形

有七成八事業單位為外籍勞工提供職前講習，講習項目以「提供勞工安全衛生教育」最多，占 56.58%，其次為「提供宣導手冊」占 31.15%，再其次為「觀賞宣導錄影帶」占 9.23%，另提供其他講習方式者亦有 14.98%。

就行業觀察，營造業有 86.22%事業單位提供外籍勞工職前講習，較製造業之 77.56%，高出 8.66 個百分點，且各項職前講習比率均較製造業為高，顯示因行業特性，營造業事業單位對外籍勞工之安全衛生與工作規則較為重視與維護。

表二十三、事業單位為外籍勞工提供職前講習情形

項 目 別	總 計	無 職 前 講 習	有	單 位：%			
				職 前 講 習			
				觀 賞 宣 導 錄 影 帶	提 供 宣 導 手 冊	提 供 勞 工 安 全 衛 生 教 育	其 他
91 年 8 月	100.00	28.35	71.65	9.18	24.40	52.58	13.86
製 造 業	100.00	29.04	70.96	8.43	23.81	51.69	14.06
營 造 業	100.00	8.93	91.07	30.52	40.94	77.92	8.19
93 年 6 月	100.00	22.18	77.82	9.23	31.15	56.58	14.98
製 造 業	100.00	22.44	77.56	8.72	30.83	56.21	15.28
營 造 業	100.00	13.78	86.22	25.81	41.64	68.62	5.28

(貳) 外籍看護工

一、外籍看護工之工作內容

外籍看護工的工作內容(可複選)，以「看護老人」最多，占85.08%，「看護病人」占66.70%居次，「看護身心障礙者」占38.68%，「做家事」，占31.10%，「帶小孩」占6.22%。就以上工作內容項目，僅做一種工作者占17.70%、做二種者占44.48%、做三種以上者占37.82%。顯示外籍看護工有八成以上仍需兼做其他工作。

表二十四、家庭外籍看護工之工作內容

中華民國九十三年六月

單位：%

項	目	別	總	計				
總		計	100.00					
	看	護	老	人	85.08			
	看	護	病	人	66.70			
	看	護	身	心	障	礙	者	38.68
	做		家	事	31.10			
	帶		小	孩	6.22			
	其		他	0.85				

說明：因工作內容可複選，故合計數大於100。

二、僱用外籍看護工的實質幫助

雇主認為僱用外籍看護工，對雇主的實質幫助(可複選)，以「家人可獲得妥善照顧」居首，占97.23%，「減輕精神上的壓力」居次，占83.85%，「減輕家事的負擔」占73.06%，「家人可外出工作」占47.89%，「減輕經濟上的負擔」占39.96%。顯示僱用外籍看護工除了家人可獲得妥善照顧外，亦可減輕雇主工作上及精神上之壓力，家人亦可出外工作，就僱用家庭而言，可獲得實質上的幫助。

表二十五、雇主認為僱用外籍看護工的實質幫助(可複選)

中華民國九十三年六月		單位：%
項 目 別	總 計	
總 計	100.00	
家人可獲得妥善照顧	97.23	
減輕精神上的壓力	83.85	
減輕家事的負擔	73.06	
家人可外出工作	47.89	
減輕經濟上的負擔	39.96	
其 他	1.30	

說明：因實質幫助可複選，故合計數大於100。

三、外籍看護工之薪資

九十三年六月外籍看護工平均薪資為18,106元，其中經常性薪資15,912元，加班費1,862元，其他非經常性薪資332元。外籍看護工薪資不含食宿費者占98.54%、僅1.46%含食宿費用（主要因在醫院照顧病人，食宿由外籍看護工自理），顯示僱用外籍看護工除支付薪資外，有九成九之家庭尚提供看護工之食宿費。

表二十六、家庭外籍看護工之薪資

中華民國九十三年六月				單位：%	
項 目 別	平均薪資	經常性薪資	加班費	其他	
外 籍 看 護 工	18,106	15,912	1,862	332	

四、訂定外籍看護工薪資之合理性

雇主對「以基本工資訂定外籍看護工薪資之合理性」的看法，有84.55%認為合理，15.45%認為不合理，持反對意見者認為外籍看護工之每月合理薪資應為13,649元。

五、外籍看護工之工作時間

雇主對外籍看護工工作時間，沒有規定者占79.16%，有規定者占20.84%，顯示有近五分之四以上之雇主沒有與外籍看護工約定工作時間。就有規定工作時間部分統計，以規定「12小時以上」者占79.09%，「10~未滿12小時」占10.68%，「8~未滿10小時」占10.24%，平均每日工作時數13.50小時。就僱用較多的印尼籍、菲籍、越南籍看護工觀察，工作時間分別介於12.5至13.5小時之間。

表二十七、外籍看護工工作時間之訂定

中華民國九十三年六月 單位：%

項 目 別	總計	沒有 規定	有 規 定					平均每日 工作時數
			未滿 8小時	8~未滿 10小時	10~未滿 12小時	12小時 以上		
總 計	100.00	79.16	20.84	-	10.24	10.68	79.09	13.50
印 尼	100.00	79.92	20.08	-	8.18	13.65	78.17	12.50
菲 律 賓	100.00	76.60	23.40	-	7.78	8.53	83.70	13.50
泰 國	100.00	82.79	17.21	-	3.33	19.33	77.33	12.50
越 南	100.00	80.00	20.00	-	13.78	9.74	76.48	12.50

六、外籍看護工例假日放假情形

雇主給外籍看護工例假日放假情形，以「都不放假」占51.32%，「部分放假」者占44.66%，「有放假」者占4.02%。外籍看護工例假日「部分放假」或「都不放假」者，雇主幾乎都發給加班費因應。

表二十八、外籍看護工例假日放假情形

單位：%

項 目 別	總 計
總 計	100.00
有 放 假	4.02
部 分 放 假	44.66(100.00)
發 給 加 班 費	(98.16)
不 發 給 加 班 費	(1.84)
都 不 放 假	51.32 (100.00)
發 給 加 班 費	(98.52)
不 發 給 加 班 費	(1.48)

七、雇主為外籍看護工辦理保險情形

雇主為外籍看護工辦理保險之比率達99.23%，僅0.77%未辦理保險。保險種類以參加「全民健康保險」最多，占99.68%，其次為「意外保險」占39.24%，「勞工保險」占18.80%，「其他保險」占1.29%。

表二十九、外籍看護工參加保險情形

中華民國九十三年六月

單位：%

項 目 別	總 計
總 計	100.00
沒 有 辦 理 保 險	0.77
有 辦 理 保 險(可複選)	99.23 (100.00)
全 民 健 康 保 險	(99.68)
意 外 保 險	(39.24)
勞 工 保 險	(18.80)
其 他 保 險	(1.29)

說明：辦理保險項目可複選，細項合計大於合計項。

八、僱用外籍看護工之管道

雇主僱用外籍看護工之管道，以「透過國內人力仲介公司介紹」為主，占91.93%，其次為「友人介紹」占5.74%，「透過國外人力仲介公司介紹」占1.06%、「自行尋覓」占1.03%。

九、雇主支付之仲介費

雇主僱用一個外籍看護工所支付之仲介費以「未滿15,840元」為首，占89.05%，其次為「2萬~未滿2萬5千元」占5.70%，「15,840元~未滿2萬元」占3.38%，「2萬5千元以上」占1.87%，平均仲介費為11,448元，較九十一年八月平均仲介費17,308元減少5,860元。

表三十、僱用外籍看護工雇主支付之仲介費

項 目 別	總計	單位：%，元					平均 仲介費
		未滿 15,840元	15,840元~ 未滿2萬元	2萬元~ 未滿2萬5千元	2萬5千元 以上		
91年8月	100.00	28.70	47.36	16.14	7.81	17,308	
93年6月	100.00	89.05	3.38	5.70	1.87	11,448	

十、受照顧者之照顧方式

在未僱用外籍看護工之前，受看護者有84.73%由家人照顧，其餘依次為：本國幫傭占3.89%、特別看護占3.12%、國內看護機構占2.78%。假如未來沒有僱用外籍看護工，僱用家庭之替代方案分別為：送養老院或養護機構占52.66%、由家人照顧占19.16%、找本國籍看護工占20.06%、請親友照顧占2.90%、其他占5.22%。

由於外籍看護工的僱用，減輕僱用家庭的負擔，如果未來無法僱用，由以上資料比較，將受照顧者送養老院或養護機構者大幅上升49.88個百分點，僱用本國幫傭上升16.17個百分點，親友照顧僅上升

0.92個百分點。由家人照顧比率下降65.57百分點。

由於國內老年人口比率逐年增加，為因應未來照顧之需求，在外籍看護工無法持續增加下，必須強化國內長期居家照護制度，增加對養老院或養護機構的輔導規劃，以符合國人照護上的需求。

表三十一、「受照顧者」之照顧方式

中華民國九十三年六月		單位：%	
項 目 別	未 僱 用 外 籍 看 護 工 之 前	未 來 如 果 沒 有 僱 用 外 籍 看 護 工 之 替 代 方 案	
總 計	100.0	100.0	
將受顧者送養老院或養護機構	2.78	52.66	
找本國籍看護工(幫傭)	3.89	20.06	
由家人照顧	84.73	19.16	
請親友照顧	1.98	2.90	
其 他	6.62	5.22	

十一、繼續僱用外籍看護工之意願

雇主對於外籍看護工僱用到期後，願意繼續僱用者占85.45%、不會繼續僱用者占14.55%。

表三十二、繼續僱用外籍看護工之意願

中華民國九十三年六月		單位：%	
項 目 別	總 計	繼 續 僱 用	不 會 僱 用
總 計	100.00	85.45	14.55

十二、雇主優先聘僱國內居家照顧服務員之意願

有九成之雇主不會優先聘僱國內居家照顧服務員照顧家人，其原因以「薪資太高」居首占87.82%，其次為「外勞較勤勞」占5.69%，「找不到合適人選」占5.09%，「其他」占1.40%。依據本調查，受查者曾經僱用國內居家照顧服務員或本國看護者，占29.81%。

表三十三、雇主優先聘僱國內居家照顧服務員之意願

中華民國九十三年六月 單位：%

項 目 別	總 計	會 優 先 聘 僱	不 會 優 先 聘 僱				
			薪 資 太 高	找 不 到 合 適 人 選	外 勞 較 勤 勞	其 他	
總 計	100.00	10.29	87.71(100.00)	87.82	5.09	5.69	1.40

十三、僱用外籍看護工之困擾

雇主僱用外籍看護工產生困擾（可複選），其中以「語言隔閡，溝通不容易」居首，占90.44%，「生活習慣不同」居次，占49.04%，「護理或照顧技術不佳」占23.53%，「衛生習慣不佳」占15.77%，「愛打電話聊天」占13.72%，「有偷竊行為」占2.39%。顯示語言隔閡、生活習慣之差異，是僱用上較大的困擾。

就國籍別觀察，除了「語言隔閡，溝通不容易」及「生活習慣不同」這二項困擾外，越南籍以「護理或照顧技術不佳」占26.98%及「衛生習慣不佳」占16.35%較高，印尼籍以「愛打電話聊天」占19.37%較高。

表三十四、雇主認為僱用外籍看護工的困擾

中華民國九十三年六月

單位：%

項 目 別	總 計	語 言 隔 閼， 溝 通 不 容 易	護 理 或 照 顧 技 術 不 佳	生 活 習 不 同	衛 生 習 不 佳	愛 電 話 聊	打 話 天	有 偷 竊 為	其 他
總 計	100.00	90.44	23.53	49.04	15.77	13.72	2.39	8.41	
印 尼	100.00	87.76	22.63	49.92	15.61	19.37	2.25	9.68	
菲 律 賓	100.00	89.36	19.24	46.59	15.01	14.31	2.30	8.45	
泰 國	100.00	90.40	20.42	60.57	15.64	14.46	1.84	7.84	
越 南	100.00	92.93	26.98	49.23	16.35	9.48	2.57	7.56	

說明：僱用的困擾可複選，細項合計大於或等於100。

十四、外籍看護工行蹤不明（逃逸）情形

1. 行蹤不明（逃逸）比率

就九十三年六月底止仍僱有外籍看護工之雇主，曾發生外籍看護工行蹤不明（逃逸）情形者，占 26.37%，僅針對行蹤不明者來分析其原因(可複選)以「受其他外勞的慫恿、轉介」居首，占 70.88%，其次為「聘僱期將屆滿」占 26.56%，再其次為「希望獲得較高待遇」20.82%，其餘所占比率分別為「生活、工作環境無法適應」，占 20.10%、「思鄉情緒」19.01%、「溝通不良」15.79%、「仲介公司轉介」7.19%，另非上述之其他原因者亦有 16.38%。

表三十五、有外籍看護工行蹤不明（逃逸）之原因

單位：%

項 目 別	總 計
總 計	100.00
沒有行蹤不明（逃逸）	73.63
有行蹤不明（逃逸）	26.37 (100.0)
1. 受其他外勞的慫恿、轉介	(70.88)
2. 聘僱期將屆滿	(26.56)
3. 希望獲得較高待遇	(20.82)
4. 生活、工作環境無法適應	(20.10)
5. 思鄉情緒	(19.01)
6. 溝通不良	(15.79)
7. 仲介公司轉介	(7.19)
8. 其他	(16.38)

說明：行蹤不明（逃逸）原因可複選，故合計數大於「有行蹤不明（逃逸）」之比率。

2. 協尋情形

在 26.37% 有外籍看護工行蹤不明（逃逸）之雇主中，對外籍看護工行蹤不明（逃逸）大多有採取協尋措施，占 64.38%，各項協尋措施中以「請人力仲介公司協尋」占 79.12% 居首，「請警察機關協尋」占 76.37% 居次，餘 15.78% 透過其他管道協尋；另有 35.62% 之雇主未採取任何措施，為免行蹤不明（逃逸）外勞造成社會問題，對於外籍看護工行蹤不明（逃逸）之協尋等，仍有待相關單位加強管理。

表三十六、雇主對行蹤不明（逃逸）之外籍看護工採取協尋措施情形

中華民國九十三年六月		單位：%
項 目 別	總	計
總 計	100.00	
沒有行蹤不明（逃逸）	73.63	
有行蹤不明（逃逸）	26.37(100.00)	
無採取協尋措施	35.62	
有採取協尋措施（可複選）	64.38 (100.00)	
請警察機關協尋		(76.37)
請人力仲介公司協尋		(79.12)
透過其他外勞管道協尋		(15.78)

十五、雇主對外籍看護工之工作滿意度

1. 綜合表現

雇主對所僱用之外籍看護工在看護技術、工作態度、工作情緒、工作效率、僱傭關係、衛生習慣等之綜合表現尚稱滿意，各項表現以僱傭關係滿意度81.85為最高，工作情緒、工作態度、衛生習慣之滿意度為77，工作效率、看護技術滿意度70為最低。顯示外籍看護工之看護技術仍待加強。

表三十七、雇主對外籍看護工之工作滿意度

項 目 別	滿意度
綜 合 表 現	77.01
僱 傭 關 係	81.85
工 作 情 緒	77.53
工 作 態 度	77.23
衛 生 習 慣	77.14
工 作 效 率	70.84
看 護 技 術	70.35

註：滿意度計算方式以「很滿意」為100、滿意80、普通60、不滿意40、很不滿意20，加權計算。

2. 僱傭關係

雇主對外籍看護工在僱傭關係上的表現，感覺「和諧」者最多，占58.28%，認為「很和諧」者次之，占26.07%，二者合占84.35%，認為「普通」者14.62%，而認為「不和諧」及「很不和諧」者皆不及1%，滿意度81.85，為各項工作表現中，分數最高者。

3. 工作情緒

雇主對外籍看護工在工作情緒上的感覺，以覺得「穩定」者占58.51%最多，覺得「普通」者占21.70%，「很穩定」者占16.45%，「不穩定」者占2.92%，「很不穩定」者占0.42%，滿意度77.53。

4. 工作態度

有50.78%的雇主感覺外籍看護工「勤勞」者占50.75%，感覺「很勤勞」者占19.23%，二者合占69.98%，即接近七成之雇主認為外籍看護工之工作態度屬勤勞的，認為「普通」者占27.27%，而「不勤勞」及「很不勤勞」分占2.47%及0.29%，滿意度達77.23。

5. 衛生習慣

六成九之雇主認為外籍看護工的衛生習慣「好」或「很好」，而認為「不好」或「很不好」者分占2.48%及0.27%，感覺「普通」者占28.01%，滿意度77.14。

6. 工作效率

雇主對外籍看護工在工作效率上的感覺，以覺得「普通」者占44.57%最多，其次認為「高」者亦有39.01%，「很高者」10.83%，而覺得「不高」或「很不高」者分占4.71%及0.88%，滿意度70.84。

7. 看護技術

雇主對外籍看護工在看護技術上的表現，感覺「普通」者最多，占43.63%，感覺「熟練」者次之，占39.50%，感覺「很熟練」者占10.16%，而認為「不熟練」者占5.35%，「很不熟練」者占1.36%，平均滿意度為70.35。