編號：（98）052.817

國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策

行政院經濟建設委員會

民國 98 年 11 月

編號：（98）052.817

國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策

計畫主持人：李　宜
協同主持人：李　誠
辛炳隆
王素彎
研究人員　：彭素玲
研究助理　：吳錦芳

委託單位：行政院經濟建設委員會
研究單位：財團法人中華經濟研究院

本報告內容純係研究單位之觀點，不應引伸為行政院經濟建設委員會之意見

行政院經濟建設委員會

中華民國 98 年 11 月

中文摘要

本研究主旨是探討國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策，主要研究內容除了蒐集分析國際人口移動趨勢與各國之相關政策之外，並檢視國內專業人士（尤其是科技、管理及醫療人才）的跨國移動、引進外籍基層勞工、以及女性移入配偶人數增加等國際人口移動現象，及對我國的影響與因應，以下分別說明主要研究結果。

國內專業人士之跨國移動

研究發現，受到全球化競爭與人口老化的影響，美國、英國、加拿大等先進國家，乃至鄰近的韓國、香港、新加坡、日本等國家紛紛提出較優惠的移民政策以吸引高技術人才。政府近年來雖然也對高階專業人員給予較寬鬆的居留限制，並以簡化租稅稅率，以及積極與各國簽暑租稅協定來減輕外籍人士租稅負擔。不過，近年來真正外籍高階專業人員來台比例有限，可能為我國多由中小企業組成，營運規模較小，不易吸引外籍專業人士；另外國內企業主對於支付高額薪資聘僱外籍專業人士，來提升人力資本等長期投資意願較低。

當各國積極延攬國外人才之際，我國專業人才卻是流出遠大於流入。尤其近年來兩岸互動頻繁，大陸基於廣大市場競爭優勢，對專業人士的吸引力較台灣市場大，在兩岸逐漸朝向相同產業別發展的同時，在國際市場上競爭的壓力逐漸高過合作的互補利益之情形下，人才西進現象對我國產業競爭力極為不利。

引進外籍基層人力

本研究因為政府對外勞人數採取管制措施，使得廠商在所需外勞人數無法充分滿足下，同時以引進外勞與對外投資因應，使得對外投資與外勞人數兩者在資料上呈正相關。不過，外勞人數變動量與對外投資間存有負向關係，亦即當外勞人數或產業外勞人數增加時，則產業外移的情況將可以獲得緩和。另外，研發密度增強時，有利於勞動生產力的提升，而對外投資相對於國內投資比值提高時，則對國內勞動生產力有不利的影響，因此提高研發密度才是提升產業競爭力的關鍵。另一方面，如果對外投資金

額的成長遠低於國內投資金額的成長，則對外投資的增長，將不至於影響國內的勞動生產力，而是廠商全球佈局的運用策略之一。

在社福外勞部分，根據行政院衛生署、內政部、經濟建設委員會有關長期照護保險制度的初步規劃，未來外籍看護工的引進政策將維持，因此未來外籍看護工的引進政策短期內將不會受到影響，不過，因為聘僱外籍看護工者不得請領保險之現金給付，只能申請實物給付，本國照護服務員與外籍看護工是否產生競合，需視請領保險之現金給付與實物給付間的替代性而定。在現行的制度之下，本國看護工仍面臨外籍看護工在工作時間、聘用成本、工作內容等的挑戰，因此本國照護服務員與外籍看護工仍不會產生競合。

除上述二項較受關注的議題之外，本研究也探討在台外籍勞工的消費儲蓄行為，其結果顯示大多數外勞會將所賺取的報酬匯回家鄉，如此雖會造成我國外匯流失，以及國內消費需求相對減少，但本研究也發現多數在台外勞是認同台灣品牌，而且回國之後會繼續使用台灣品牌的商品，而這將有助於我國品牌之國際行銷。

女性移入配偶增加

本研究另一研究議題為探討女性移入配偶的就業狀況、對我國勞動市場、長期照護體系、人口結構的影響，以及女性移入配偶文化適應與子女教育問題。其中，在就業狀況方面，因為女性移入配偶所從事的工作大都是國內一般民眾比較不願意接受的低薪工作，應有助於舒緩國內基層人力不足的問題，惟其法定勞動權益的保障仍有待加強。而料理家務是造成許多陸籍女性移入配偶未能外出就業的最主要因素，工作機會太少與就業資訊不足則是造成女性移入配偶外出尋職卻找不到工作的最主要原因。在「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」中，本研究發現一般女性移入配偶甚少主動尋求政府相關單位的協助，使得參與人數相對偏低，但不論是陸籍或非陸籍的受訪者，大都表示需要政府提供就業協助。

政府最近積極修法放寬陸籍女性移入配偶在台工作資格限制，不具備在台工作身份，並非造成女性移入配偶就業障礙的最主要因素，主要受其

他限制羈絆，因此，除非政府同時推動相關配套措施，否則僅放寬陸籍女性移入配偶在台工作資格限制的實質助益有限。

在對國內照護人力的影響方面，引導女性移入配偶從事照護工作應可有效舒緩國內照護人力不足的問題，降低對外籍看護工的依賴，但許多養護機構與一般家庭都比較喜歡雇用有證照之看護人員，而女性移入配偶往往限於身份或語言能力而無法考取證照，導致其工作機會相對有限，因此，政府如果要引導女性移入配偶從事看護工作，就必須針對上述問題有所因應，以降低其就業障礙，提高其從事這類工作的意願。

女性移入配偶增加雖然可以解決國內因生育率降低所造成之人口老化現象，但長期來看，此效果可能會因降低本國適婚婦女的結婚機會與生育率而有所抵銷，而隨著女性移入配偶脫離生育年齡，此效果也會逐漸減弱。針對女性移入配偶的文化適應與子女教育問題，雖然政府相關單位已經陸續採行多項措施，但因涉及異國文化的融合問題，以及國內民眾對跨國婚姻的主觀認知，可能無法在短期間內完全消除。

<u>總體計量分析</u>

為評估國際人口移動對台灣總體經濟的影響，本研究運用總體計量模型，透過適當代理變數之設算與引用，分析外籍配偶和大陸配偶、藍領外籍勞工的引進與人才之國際移動對我國總體經濟變數如 GDP、物價、薪資、失業率等的影響。在本研究之設定狀況下，有關國際人口移動，對於國內總體經濟變數的影響皆十分有限，而對薪資、失業率等勞動市場變數之影響，也多不明顯。不過，專業人士移動相較於移入配偶與外勞之移入對國內產出及就業市場之正面影響較大。

至於藍領外勞之引入對國內產出的影響，與國內就業人力工作性質處於替代或互補有關，若呈現互補，則有利於國內產出，若為替代關係，則國內產出將減少，惟對本國勞工就業人數、失業率等，都有負面影響。如何改善藍領外勞對國內經濟之負面衝擊，對於國內勞工加強職訓與專長導向，而對藍領外勞則應該對其工作或引進有清楚定位，應為最基本之因應之策。

根據上述各項議題之結論，本研究分別提出下列政策建議：

國內專業人士之跨國移動

1. 建置人才西進之資料庫，作為研擬相關因應措施之參考依據

2. 提高外籍專業人士來台工作的誘因，強化人才延攬機制

3. 建立專業證照跨國承認機制，降低外籍專業人士來台工作之障礙

4. 推動大型國家級研究計畫，一方面留住國內人才，另一方面吸引國外人才

引進外籍基層人力

1. 有效配置外勞名額，以減少產業外移

2. 提升外籍看護工之專業能力，以彌補國內照護人力之不足

3. 適度規範照護機構每位外籍看護之照顧人數，以確保照護品質

4. 由居家服務單位引進外籍看護工，保障外籍看護工之勞動人權

5. 本國看護與外籍看護工相互搭配，降低彼此的費用差距

女性移入配偶增加

1. 強化女性移入配偶社會支持系統，降低就業障礙

2. 調整「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」的方案內容與執行方式，以貼近女性移入配偶的需求

3. 放寬職業訓練課程的參訓資格與訓練方式，排除女性移入配偶參訓障礙

4. 鼓勵女性移入配偶發揮家鄉文化特色，從事微型創業

5. 引導女性移入配偶從事看護工作，以增加國內照護人力

Abstract

This project studies the impacts of international migration on socio-economic development in Taiwan and the best responses. We analyze the trends of international migration and the government policy of some foreign countries. In addition, we focus on the cross-border movement of professional person (especially science and technology, management and medical personnel), the introduction of foreign low-skilled workers, as well as the increase in the number of women moved to their spouses and other international population movements. The following instructions were the main findings.

The cross-border movement of domestic professionals

The study found that under international competition and increasing number of elderly people, the United States, Britain, Canada and other advanced countries, as well as nearby South Korea, Hong Kong, Singapore, Japan and other countries have made more favorable immigration policies to attract high-tech talent. In recent years the high-level professionals are given a more relaxed stay limitations by the government as well as a simplify the tax rates, the government also offer an active summer tax agreements signed with other countries to ease the tax burden on expatriates. However, the proportion of foreign high-level professionals come to Taiwan are limited. This may result from the large proportion of SMEs in our economy where firms operating in a smaller scale which is not easy to attract foreign professionals. In addition, domestic business owners have less incentive to pay high salaries for hiring foreign professionals.

When foreign countries actively recruit foreign talent, our professional outflows are much larger than the inflow. In particular, a lot of emigration to China has negative impacts on the competitiveness of our industry.

The introduction of foreign grass-roots level of human

Owing to the government regulation, the demand for foreign workers cannot be fully met.Firms import foreign workers and foreign investment at the same time.Therefore, the data shows foreign investment was positively

correlated with the number of foreign workers.However, the relation between change in the number of foreign workers and foreign investment was negative.It means, when the foreign workers increase, the outward industry will be ease.

As the R&D intensity increased, the labor productivity would be improved, while the foreign investment relative to domestic investment ratio increases, labor productivity would be decreased.Thus, to increase R&D intensity is the key factor to enhance industrial competitiveness.If the growth rate of foreign investment is lower than the growth rate of domestic investment, then increase in foreign investment will not hurt labor productivity.It is one of the global layout strategies.

According to Executive Yuan's initial planning, the foreign nursing labor policy will be unchanged.But the family who use foreign nursing labor can only apply for in-kind payments.Whether foreign nursing labor will be replaced by domestic labor depends on the substitution between cash payment and in kind payment.Under the current regime, domestic nursing labors still facing working hours, employment costs, job content challenge that come from foreign nursing labors.Foreign nursing labors are not easy to be replaced.

This study also explored the consuming and saving behavior of foreign workers in Taiwan.The results indicated that the majority of foreign workers will remit their income to home countries and cause Taiwan's loss of foreign exchange.However, most of the foreign workers in Taiwan recognize Taiwanese brands and will continue to use the Taiwanese products after they return.It will improve Taiwan's international marketing.

The Increase in the Number of Immigrant Spouses

Another issue addressed by this study is the employment status of immigrant spouses, as well as their impact on the labor market and on the long-term care system, the problems that these women have in adjusting to Taiwanese culture, and the problems relating to the education of their children. As regards employment, the jobs that immigrant spouses take on are usually low-paid jobs that most Taiwanese would be unwilling to perform, so from this point of view the presence of these women in Taiwan helps to mitigate the

shortage of low-skilled labor. However, more needs to be done to ensure that their basic rights as workers are protected. For many immigrant spouses, the need to stay home to do housework and look after the children or the husband's parents is the main reason for not being able to go out to work. Even when they do try to find work, limited availability of jobs and difficulty in finding information about what jobs are available can make it difficult to actually find employment. With regard to the Project for Assisting Foreign and Mainland Spouses with Employment, the results obtained in the present study showed that it is rare for immigrant spouses to actively seek help from government agencies, and relatively few have taken advantage of the assistance provided under the Project. Even so, most immigrant spouses expressed a wish for more assistance from the government with respect to finding job opportunities.

Recently, the government has relaxed the restrictions applying to immigrant spouses from mainland China seeking employment in Taiwan. Not being allowed to work in Taiwan is no longer the main obstacle preventing immigrant spouses from working; other factors are now more important. There is a clear need for the government to formulate additional ancillary measures; simply lifting the restrictions on immigrant spouses from mainland China working in Taiwan will, on its own, produce only limited results.

As regards the impact of immigrant spouses on human resources availability in the care industry, encouraging immigrant spouses to work in the care industry should help to ease the manpower shortages in this industry, and reduce Taiwan's dependence on foreign contract labor in this regard. However, many care homes and families prefer to employ care-givers who have professional certification, and immigrant spouses generally find it difficult or impossible to obtain such certification, either because of their legal status or because of the language barrier. As a result, the number of jobs available to immigrant spouses in the care industry is currently relatively limited. If the government wishes to encourage immigrant spouses to work in this field, it will need to find some solution to the problems that currently discouraging these women from working in this industry.

While the increase in the number of immigrant spouses may go some way towards mitigating the problem of an aging population due to Taiwan's falling birth rate, in the long term, it may also reduce the percentage of native-born Taiwanese women who are able to marry and have children. Furthermore, as more immigrant spouses reach the age where they are no longer able to have children, the mitigation effect will gradually become less pronounced. As regards cultural adjustment by immigrant spouses and the issues relating to the education of their children, although the relevant government agencies have adopted a series of measures to combat these problems, given that these problems relate to cultural differences, cultural fusion and the preconceptions that many people in Taiwan have regarding international marriages, it is unlikely that a comprehensive solution will be found to these problems in the near future.

Overall Quantitative Analysis

In order to assess the economic impacts of international population movements on Taiwan, we applied the macro econometric model, referred to related references and to time series trends, set the suitable proxy variables and analyzed the impacts on Taiwan‘s macro economic variables such as GDP, prices, wages, unemployment rate. Here the issues and scenario settings of international population movements we focus on three kinds of types, the first is the international movements of professional workers, and the second is the foreign spouses and mainland spouses, the third is the introduction of blue-collar foreign workers.

According to the results, the impacts of international population movements on Taiwan's domestic macro-economic variables is extremely limited, and the impact on labor market variables such as wages and unemployment rate is also unobvious. However, the positive effect of professionals' movement on domestic production and job market is larger than which of the immigration of spouses and foreign workers.

The impact of the foreign blue-collar workers on Taiwan's economy is highly correlated with the work position of domestic manpower. In other words, the impacts is positive or negative is depend on the relation of foreign

workers with domestic worker is complementary or substitution. If it's complementary, there will be helpful for domestic industrial upgrade; if it's substitution, domestic employers will be reduced. However they will both have a negative effect on unemployment rate. How to improve the impact of blue-collar foreign workers on domestic economy, to strengthen domestic workers' vocational training and expertise, as well as there should have a clear policy orientation on the position of blue-collar foreign workers. It's the most basic adaptive strategy.

According to the conclusions of the above issues, the study makes the following policy recommendations:

The cross-border movement of domestic professionals

1. Build talent migration database.
2. Increased the incentives of foreign professionals moving to Taiwan, and strengthen the mechanism to recruit talent.
3. Reduce the barriers for foreign professionals to work in Taiwan such as construct the consistent license.
4. Promote large-scale national research project to retain domestic talent and attract the other to attract foreign talent

The introduction of foreign grass-roots level of human

1. Efficiently allocate the quota of foreign workers to reduce the outward industry.
2. Enhance the professional capabilities of foreign nursing labor to make up for shortage of manpower for the domestic nursing industry.
3. Appropriate regulate the care facilities to ensure quality of care.
4. Foreign nursing workers are introduced by home care facilities to protect the human rights of foreign care workers.
5. Use both domestic and foreign care workers to lower the nursing cost.

The Increase in the Number of Immigrant Spouses

1. Efforts should be made to strengthen the social support systems for immigrant spouses who have immigrated to Taiwan, so as to reduce the obstacles to their finding job opportunities
2. The content and implementation methods of the Project for Assisting Foreign and Mainland Spouses with Employment should be adjusted to meet the real needs of immigrant spouses.
3. The admission criteria for vocational training programs should be relaxed (and the training methods modified) so as to make it easier for immigrant spouses to participate in these programs.
4. Immigrant spouses should be encouraged to leverage their own cultural background to start up their own microenterprises.
5. The government should encourage immigrant spouses to seek employment in the care industry, so as to increase the supply of care-givers in Taiwan.

目　次

摘要 I

Abstract V

第一章 緒論..... 1

第一節 研究動機與目的..... 1

第二節 研究內容..... 5

第三節 研究方法與架構..... 6

第四節 章節安排..... 9

第二章 國際人口移動趨勢與相關政策 11

第一節 國際間人口移動的現況 11

第二節 先進國家國際人口相關政策 22

第三節 主要國家對科技、管理及醫療人才之引進 28

第四節 對我國移民政策的啟示 45

第五節 本章小結..... 49

第三章 專業人士移動對我國勞動市場與經社發展之影響與因應..... 51

第一節 我國專業人士跨國移動現況 51

第二節 兩岸專業人士移動對台灣產業競爭力之影響 66

第三節 我國延攬外及專業人士相關政策與因應策略 78

第四章 引進外籍勞工對我國勞動市場與經社發展之影響與因應..... 85

第一節 現況分析..... 85

第二節 引進產業外勞對產業升級與產業外移之影響 94

第三節 引進外籍看護工對國內照護服務業之影響 104

第四節 外籍勞工薪資運用與影響 117

第五節 本章小結..... 128

第五章 女性移入配偶對我國勞動市場與經社發展之影響與因應.... 131

第一節 女性移入配偶之就業情況 131

第二節 影響女性移入配偶就業之因素 148
第三節 促進女性移入配偶就業相關政策措施的成效與影響 159
第四節 女性移入配偶對我國照護體系之影響與因應 166
第五節 移入配偶對國內人口結構的影響 168
第六節 女性移入配偶之文化適應與子女教育問題 170
第七節 本章小結 174
第六章 國際人口移動對我國總體經濟之影響評估 177
第一節 總體計量模型之建立 178
第二節 總體計量模型模擬情境相關設定說明 181
第三節 總體計量模型模擬結果 203
第四節 國際人口移動之其他層面影響 211
第五節 本章小結 215
第七章 結論與建議 217
第一節 結論 217
第二節 政策建議 222
第三節 研究限制與未來研究建議 225
參考文獻 227
附錄 1 訪談記錄 239
附錄 2 移入配偶就業相關之問卷 273
附錄 3 外籍勞工消費行為之問卷 279
附錄 4 座談會會議紀錄 283
附錄 5 研討會議程 299
附錄 6 研討會會議紀錄 301
附錄 7 勞動市場橋樑方程式與總體經濟計量模型 327
附錄 8 期中會議審查委員意見及處理情形 343
附錄 9 期末會議審查委員意見及處理情形 353

表　次

表 1-1　國際人口移動型態—依居留期間和進入方式區分 4
表 2-1　國際移動人口移入國分佈—按移入人數別 14
表 2-2　主要地區之國際移民存量（1975～2005 年） 15
表 2-3　國際移動人口與移入國人口自然增加率 16
表 2-4　主要地區學歷在高中以下之移民人口 17
表 2-5　主要地區學歷在高中以上之移民人口 18
表 2-6　美國移民分配(2003)—按來源國 23
表 2-7　各國移入人口比例—按來源國 24
表 2-8　美國科技、工程及數理人才的需求變化(2004~2014) 29
表 2-9　STEM 職類別勞動需求之變化情形 30
表 2-10　加拿大未來 10 年預期面臨需求短缺之職類 32
表 2-11　OECD 國家外來醫護人員來源國分佈 33
表 2-12　全球醫護人員短缺情形 36
表 3-1　我國移居至美國僑民人口統計 52
表 3-2　我國移居至加拿大僑民統計—按勞動力分 55
表 3-3　外籍專業人士來台供作之申請人次、聘僱許可人次、有效聘僱許可人次 58
表 3-4　外國專業人員有效聘僱許可人數—按國籍別分 60
表 3-5　外國專業人員有效聘僱許可人數—按性別、教育程度及申請類別分 61
表 3-6　外國專業人員數有效聘僱許可人數—按行業別分 62
表 3-7　外國專業人員人數有效聘僱許可人數—按地區分 63
表 3-8　OECD 國家海外出生（foreign-born）就業者之職業分佈 64
表 3-9　我國赴大陸工作產業別分布 71
表 3-10　大陸地區對我國人才需求產業別分布－台商與非台資企業 74

表 3-11　大陸台商事業原料及半成品進貨來源 75
表 3-12　歷年來台灣製造業對大陸投資產業結構變化 76
表 4-1　產業外勞政策大事紀 89
表 4-2　歷年我國外勞人數、失業率與缺工率 90
表 4-3　外籍勞工在台人數－按行業別分 92
表 4-4　外籍勞工在台人數－按開放類別分 93
表 4-5　引進外勞對企業營運之影響 95
表 4-6　製造業外勞人數與研發經費、GDP 發展趨勢 95
表 4-7　製造業外勞人數與研發有關變數的相關性 96
表 4-8　我國核准對外投資之地區分佈 97
表 4-9　我國核准對外投資之分業 98
表 4-10　外勞人數與對外投資的相關性 101
表 4-11　外籍看護工調查基本資料 106
表 4-12　平均每月每名外籍看護工薪資 106
表 4-13　雇主僱用外籍看護工的困擾（複選） 107
表 4-14　雇主認為僱用外籍看護工的實質幫助（複選） 108
表 4-15　「被照顧者」之照顧方式 108
表 4-16　雇主對外籍看護工之工作滿意度 109
表 4-17　雇主對於與外籍看護工勞動條件之看法 109
表 4-18　長期照護保險規劃內容摘要 112
表 4-19　本國看護工的收費標準 114
表 4-20　樣本基本屬性 119
表 4-21　在台外籍勞工消費傾向 120
表 4-22　在台外籍勞工平時消費最多的前三項目（複選題） 121
表 4-23　在台外籍勞工匯款回母國之匯款比例 122
表 4-24　在台外籍勞工最主要匯款管道 124

表 4-25　外勞家人處理外勞匯回款項之方式(複選題) 124
表 4-26　外勞自己回國後管理儲蓄方式(複選題) 125
表 4-27　外籍勞工在台之儲蓄管理方式 125
表 4-28　台外籍勞工曾購買過台灣品牌之產品種類（複選題） 126
表 4-29　在台外籍勞工對台灣品牌產品的看法 126
表 4-30　外籍勞工回國後是否會繼續購買台灣產品 127
表 4-31　在台工作是否會改變對台灣產品的接受度 127
表 5-1　2003 年女性外籍配偶工作狀況 133
表 5-2　2003 年女性大陸配偶工作狀況 135
表 5-3　2003 年女性外籍配偶有固定工作者行業別之分布 138
表 5-4　2003 年女性陸籍配偶有固定工作者行業別之分布 139
表 5-5　受訪女性移入配偶原國籍 140
表 5-6　受訪女性移入配偶之基本屬性 142
表 5-7　受訪女性移入配偶的勞動參與情況 145
表 5-8　受訪女性移入配偶就業情況 146
表 5-9　受訪女性移入配偶的工作內容 146
表 5-10　受訪女性移入配偶工作薪資 147
表 5-11　受訪女性移入配偶無法外出找工作的原因 152
表 5-12　受訪女性移入配偶的勞動參與情況 153
表 5-13　受訪女性移入配偶找不到工作的原因 154
表 5-14　受訪女性移入配偶如何找到工作 154
表 5-15　受訪女性移入配偶有無工作與其鄰里關係、親戚關係、
朋友關係、社團參與之比較 155
表 5-16　受訪女性移入配偶陸籍和非陸籍與其鄰里關係、親戚關係、
朋友關係、社團參與之比較 155
表 5-17　受訪女性移入配偶在就業上受到的不公平對待 156

表 5-18　受訪女性移入配偶身份對創業是否有幫助 157
表 5-19　92 至 98 年協助外籍與大陸配偶就業服務辦理情形 161
表 5-20　受訪女性移入配偶希望政府提供哪些協助 162
表 5-21　受訪女性移入配偶是否願意參加職業訓練 163
表 5-22　受訪女性陸籍配偶不具備工作身分者之工作情形 165
表 5-23　受訪未就業之女性移入配偶在可以工作，以及有工作機會的情況下，願意從事的工作內容 167
表 6-1　外籍配偶照顧輔導基金服務項目 185
表 6-2　外籍配偶輔導基金近 5 年業務項目 186
表 6-3　外籍勞工在台人數－按開放類別分 188
表 6-4　近年國際收支表（部分內容） 193
表 6-5　臺灣地區人口三階段年齡結構---中推計（政策目標） 195
表 6-6　2005 年台灣地區教育別科技人力(HRSTQ) 196
表 6-7　研發經費達 3%下，研發人力需求推估 197
表 6-8　按職類別受雇者人數之推估 198
表 6-9　總體計量模型有關國際人口移動之相關模擬參數設定 201
表 6-10　有關國際人口移動之模擬情境參數設定 202
表 6-11　國際人口移動對台灣主要總體經濟變數之影響模擬結果 .. 209
表 6-12　就業者按職業分 210
表 6-13　受雇者人數、所得及吉尼係數依職業別分 214

圖　次

圖 1-1　研究架構圖 8

圖 2-1　各區域國際遷徙人口比重(存量)－依發展程度分 12

圖 2-2　各區域國際遷徙人口存量－依發展程度分 13

圖 2-3　移出率－依移出國發展程度分 16

圖 2-4　外來移入人口在農工業部門之比例分佈 19

圖 2-5　外來移入人口在部分服務業部門之比例(2004-2005) 20

圖 2-6　ASEAN 國家移民人數(2005) 20

圖 2-7　美國各職類別雇用人數變化量(2003~2005) 28

圖 2-8　外來移入勞動人口之比例 30

圖 2-9　外來醫生與護士相較於外來專業人士之比例分佈 34

圖 2-10　醫生移出率與國內醫生密度 35

圖 3-1　我國移居至美國勞動人口在各職類別比例 52

圖 3-2　我國移居至加拿大人口按移民型態比例 53

圖 3-3　我國醫生外移人數及比率 57

圖 3-4　主要國家醫生外移率 57

圖 3-5　我國醫生外移率—按外移國家別 58

圖 3-6　國人赴大陸地區工作人數推計之條件設定圖 70

圖 3-7　國人赴大陸工作者學歷分佈 72

圖 4-1　外籍勞工數量與對外投資金額 100

圖 4-2　長期照護服務體系 111

圖 6-1　國際人口移動之總體分析架構流程圖 178

圖 6-2　實證分析研究流程圖 180

圖 6-3　總體計量模型有關國際人口移動之影響管道與相關參數說明181

圖 6-4　2007 年國人兩性跨國聯姻之對象國籍比較 184

圖 6-5　2003 年外籍與大陸配偶生活狀況調查受訪者工作狀況..... 187

圖 6-6　臺灣地區兩性年齡別國際遷徙假設 195
圖 6-7　台灣受雇人員報酬占 GDP 比重（%） 212

第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

近三十年來，國際人口移動數量大幅增加。根據聯合國的統計數據，1975 年時全球國際移動人數約為 8 千 6 百萬餘人，佔全球總人口數的 2.1％，到了 2005 年時，國際移動人數增加為 1 億 9 千萬人，佔全球總人口數的比例也上升為 3.0％。此外，OECD 2007 年 9 月發布的 1975 年至 2005 年國際間人口移動流量與存量趨勢（Trend in International Migration Flows and Stocks, 1975～2005）研究報告指出 1985 年至 1995 年是國際間人口移動最快速的階段，10 年間移動者存量成長 62%；而近 10 年（1996 至 2005 年）來成長幅度雖然明顯趨緩，仍有 15%。若按地區別來看，1985 年至 1995 年以歐洲成長 200.5%最高；1996 年至 2005 年則以北美洲成長 32.6%最高。若按國際移動人口的教育程度別來看，1990 年至 2000 年高技能(學歷在高中以上)移動人口佔移入 OECD 國家移動人口的比例增加，由 25.3%成長至 29%；學歷在高中以下移動人口佔移入 OECD 國家移動人口的比例減少，由 44.9%降低至 36.4%。

國際移動人口數量增加及其平均技能的提高不僅促使各國對國際移民現象的重視，也引發許多國際組織與專家學者開始探討各國在國際人口移動方面所採行的政策內涵與政策邏輯，以及分析跨國人力移動對移入與移出國社會、經濟與政治等各層面的影響。在政策方面，根據國內學者曾嬿芬（2004）的歸納分析，1980 年代以後，大多數已開發國家受到技術人力短缺與人口結構變化的影響，其政策基調不僅對外來人口由「抗拒」轉為「接納」，而且由重視家庭團聚、難民安置的人道原則，轉為重視移入者工作技能與投資能力之經濟理性。

在人力跨國移動的影響方面，對移出國而言，可能使其國內勞動人口下降，對於勞動人口過剩的國家，反而疏解其失業問題，或提升國內工資水準，也可能減少稅收（聯合國「2004 年世界經濟與社會調查—國際移動」報告）。而移出者若將其所得匯回本國，則可改善該國的生活水準，也提高該國的外匯存量，並可能帶來貿易與投資機會。

對移入國而言，移入者可能對移入國的薪資水準與就業機會的影響，需視移入者之技能及和當地人民在勞動市場上的替代程度而定，Borjas, Freeman and Katz（1992）、Borjas and Ramey（1993）、Borjas, Grogger and Hanson（2006）、Aydemir and Borjas（2007）均發現移入者會完全替代移入國勞工的薪資與就業機會。

在這波國際人口移動的浪潮中，台灣並未缺席。根據內政部統計，近幾年來，外僑居留人數呈逐年增加的趨勢，總計 2007 年底合法居留的「外僑」人數已超過 43 萬人，占全國總人口的 1.87%。若按移入的動機或目的區分，國內經濟移民與非經濟移民人數日趨接近。在 2007 年 12 月底，前者約 43 萬餘人，後者則接近 40 萬人。在經濟移民中，外籍勞工所占比例最高，達七至八成，其次是受聘來台之外籍專業人士，而投資移民的比例最低。在非經濟移民方面，則以來自中國大陸的移入配偶所占比例最高，其次是來自其他地區的移入配偶。

除移入人口大幅增加外，中國大陸經濟興起對台灣的人才磁吸效應也不容忽視。近幾年來，台灣人民赴中國大陸工作的人數大幅增加，而國內既有政府統計體系迄今仍無法掌握這類外移人口的數量。反觀中國大陸專業人才則因兩岸法令的限制而無法來台工作，目前台灣僅有條件的開放大陸專業人士來台講學或進行短期研究。如此造成兩岸人才的單向移動，而這是否會影響兩岸產業相對競爭力，降低外資企業來台投資的意願，值得政府有關單位予以重視。

如同其他國家一樣，人口的國際移動雖然可能帶給台灣若干正面效益，例如填補部分人力缺口、增加總體消費等，但也可能產生不少負面影響。其中，尤以人力素質「高出低進」的現象最備受關注。儘管政府近幾年來積極延攬海外專業人士來台工作，但實際移進的人數還是少於移出的人數。另一方面，近來外勞人數明顯增加，再加上女性移入配偶的持續移進，如此雖可增加國內基層人力，但也會擴大國內人力結構中低教育程度的比例，故其整體影響有待評估。

除了人力素質可能受到不利影響之外，另一個受到關注的議題則是外籍看護工的定位。雖然外籍看護工的引進可以彌補國內照護人力的不足，

但也有專家學者指出，該項引進阻礙國內長照體系的發展，進而排擠本國居家工作人員的工作機會。此外，為減少外籍勞工之引進，有人主張應鼓勵女性移入投入職場，以取代外籍勞工，然此主張除涉及女性移入配偶的就業能力是否足以勝任之外，其家庭因素與法令限制所造成的就業障礙亦必須加以考量。

除了勞動市場及相關產業的發展，外籍勞工的消費型態與薪資匯出情形也會對我國產品外銷及總體經濟產生影響。由於外勞多半獨自來台工作、在我國短期居留，為了照顧其家人，除了一些基本生活開支外，其薪資多半匯回本國，對我國總體消費及投資的增加效果取決於其薪資運用情形。另一方面，透過來台工作，外勞可能提升對我國商品之偏好，回國後仍選購我國產品，對我國產品外銷造成提升效果。

長期以來，我國一直沒有明確的國際人口移動政策，對於上述議題雖分別採行若干因應措施與辦法，但不同措施與辦法欠缺統合協調，容易出現彼此矛盾的現象。雖然去年修訂通過的「入出國及移民法」對於未來我國的移民政策有較明確的規範，而且也參考已開發國家的經驗大幅放寬技術移民與投資移民的限制，但對移入配偶的入籍規範仍有所爭議。此外，國內部分學者對於新法仍禁止低技術外籍勞工永久居留的作法，也有所批評。

展望未來，國際人口移動的趨勢將持續發展，而我國受到少子化與高齡化的影響，若無法積極發展國內照護服務業，有效提昇國內生育率，則對外籍勞動力的依賴將有增無減。此外，在全球化下世界各國對高技術人才需求增加，紛紛放寬移民限制，吸引外國高素質人力。為協助我國產業升級，強化國際競爭力，我國勢必得吸引高素質專業人士進入我國勞動市場。因此，本計畫的主要研究目的，即參考其他國家的經驗，針對上述兩岸人才不平衡移動、移入配偶的增加、以及外籍人力的引進與運用等各項具體議題，研擬因應對策。

國際人口移動有多種樣態，在進行國際比較或引用國際資料時必須注意資料的定義。例如上述聯合國與 OECD 的統計數據皆僅限於長期移動人口，並不包含短期移動人口。至於長期移動的定義，聯合國係將在遷入國

停留時間超過一年者皆視為長期移動，而 OECD 則是將長期移動界定為在遷入國取得永久居留權，或居留期限可以無限次展延者。由於本計畫之研究對象並不侷限於長期移動者，因此上述國際資料雖有部分參考價值，但不宜直接做為我國與其他國家之比較基礎。

為了避免資料引用錯誤，並且清楚界定本計畫之研究範圍，本研究依照居留期間(短期及長期移動)以及移動人口進入方式(經濟性移入及非經濟性移入)，將國際移動人口區分為:經濟性短期移動、經濟性長期移動、非經濟性短期移動、非經濟性長期移動四種(參見下表)，並根據國際經濟情勢及我國當前國際人口移動情形，對影響較大的型態加以個別分析。此外，由於國內男性移入配偶數量很少，故本研究將以女性移入配偶為分析對象。

表 1-1　國際人口移動型態—依居留期間和進入方式區分

	短期	長期
經濟性移入	外勞	投資、專技
非經濟性移入	就學	婚姻、依親

註:居留期間依照 OECD 定義，將長期遷移定義為取得永久居留權，或居留期限可以無限次展延者。進入方式則按內政部人口政策白皮書區分。

第二節 研究內容

本計畫的研究內容分為兩部分，其中包括議題研究與研討會的舉辦，茲分別說明之。

一、議題研究

1. 釐清國際人口移動的樣態與相關定義，並分析國際間人口移動的趨勢。
2. 蒐集分析先進與鄰近國家之經驗，包括：各國國際人口移動政策、國際間人口移動對各國勞動市場與經社發展之影響與因應。
3. 探討專業人才跨國移動對我國產業競爭力之影響。
4. 探討引進外籍基層人力對我國勞動市場與經社發展之影響。
5. 探討評析女性移入配偶增加對我國勞動市場與經社發展之影響。
6. 整體評估各類型人口移動對我國總體經濟、勞動市場、與產業結構之影響。
7. 根據上述各項研究結果，研提具體可行之政策建議。

二、研討會之舉辦

為凝聚產官學各界意見，以達集思廣益之效，本計畫特別舉辦一場研討會。其議程設計主要是配合本計畫之各項研究議題，由研究團隊根據各議題之初步研究結果發表一篇論文，再由二位與談人提出評論意見，最後並舉行綜合座談。

第三節 研究方法與架構

針對上述研究內容，本計畫的研究方法包括：

一、次級資料分析

本研究主要利用聯合國、OECD、主計處、內政部、勞委會等國內外相關單位所提供之統計資料，探討與分析國際人口移動趨勢以及我國國際人口移動情形。

二、深度訪談

針對本研究所涵蓋的議題進行深度訪談 10 人次，訪談對象包括公立就業服務站負責移入配偶就業與外勞業務之工作人員、雇主或企業人資主管、人力資源管理顧問公司、醫療服務業之業者、地方政府長照中心的工作人員等。訪談紀錄詳見附錄一。

三、問卷調查

本研究之問卷調查分為二部分，調查對象分別為移入配偶及外勞。調查內容主要是瞭解移入配偶就業意願、就業狀況情形與就業障礙，以及外勞消費、儲蓄行為與對台灣品牌認同度等。在抽樣方式上，移入配偶問卷採類似群集抽樣法，亦即針對部分移入配偶較多之鄉鎮進行調查。問卷發放方式則是透過當地村里幹事或有辦理移入配偶識字或生活適應課程之學校老師，共回收有效問卷 1124 份。外勞部分除研究團隊利用週末到外勞聚集地發放問卷之外，產業外勞方面也透過企業人資主管與外勞仲介業者轉發，而外籍幫傭與看護工部分也透過醫院人資主管、以及研究團隊所認識的雇主轉發，共回收有效問卷 786 份。二者雖皆屬便利抽樣，但為提高樣本的代表性，本研究在發放問卷時仍兼顧國籍、行業與地區的分佈。另為使受訪者便於閱讀，本研究將調查問卷分別譯成越南文、印尼文、泰文與英文（詳細問卷內容請參閱附錄二及附錄三）。

四、總體計量模型

本研究運用總體計量模型，透過適當代理變數之設算與引用，分析外籍配偶和大陸配偶、外籍人士的引進與我國人才西進對我國總體經濟變數

如 GDP、物價、勞動生產力、薪資、失業率等的影響。在總體計量模型的建立上，本研究以凱因斯之有效需求理論為主要架構，供給面因素則採勞動市場橋樑方程式的方式，透過對就業人數、失業率以及勞動參與率等方程式之估計，將相關可能因素納入，再以模擬情境之設定，分析外籍配偶和大陸配偶、外籍人士的引進與我國人才西進對我國勞動市場的衝擊，以及對產出、消費等可能造成的影響。

五、座談會

為能集思廣益，結合理論與實務，本研究共召開兩場座談會，邀請專家學者、業者、勞工團體針對本研究相關議題廣泛交換意見，以充實研究內容，並確認研究結果的適當性（詳細會議紀錄請見附錄四）。

六、研討會

辦理一場研討會，透過研討會議題的設計與規劃期能對未來人口移動之短、中長期策略之規劃能有具體的結論（研討會議程詳見附錄五，會議紀錄詳見附錄六）。

根據上述的研究目的，本計畫的研究架構如圖 1-1 所示。

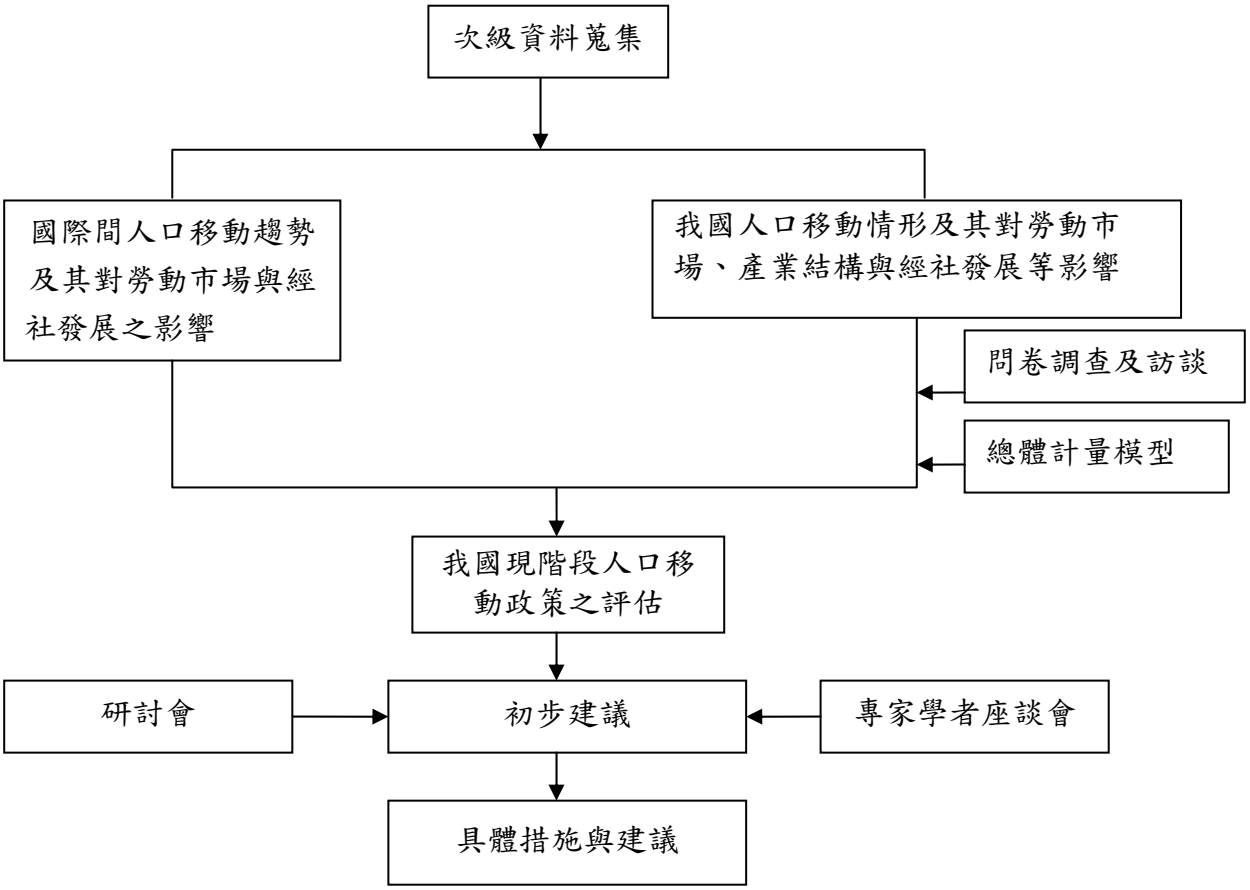


圖 1-1　研究架構圖

第四節 章節安排

除本章緒論之外，本研究之其他章節安排為：第二章運用次級資料，分析近年來國際間人口移動趨勢，藉由相關文獻匯整國際人口移動之影響，並簡述先進國家近年來國際人口移動相關政策，以作為分析我國相關議題之參考；第三章分析專業人士移動對我國經濟之影響，及兩岸間專業人士移動對我國產業競爭力之影響。第四章依序分析引進外籍勞工對我國產業升級與產業外移之影響，引進外籍看護工對我國照護服務業之影響，以及外勞所得運用情形對我國外匯流出與產品品牌之影響。第五章先檢視我國女性移入配偶的就業情形，利用問卷調查及深度訪談了解移入配偶的就業意願及就業障礙，分析其對我國就業市場、人口結構與照護產業之影響。第六章運用總體計量模型，分析外籍配偶和大陸配偶、外籍人士的引進與我國人才西進對我國總體經濟變數如 GDP、物價、勞動生產力、薪資、失業率等的影響。第七章將總結合上述各研究結果並提出相關政策建議。

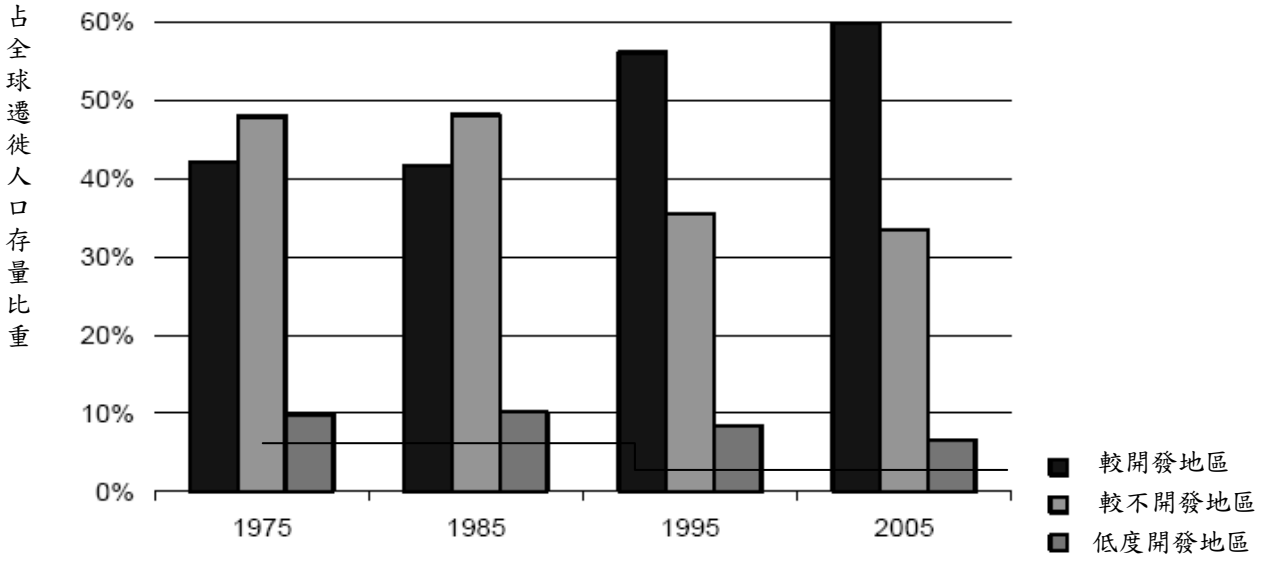
第二章 國際人口移動趨勢與相關政策

國際間人口移動不但會影響一國勞動生產要素投入，同時也會帶動國際間資本流動，進而影響一國產出水準。各國薪資、生活水準及工作環境的差異，對國際移動人口的吸引力不同。各國政府可依照其國內人口結構、勞動市場供需情形，和其對國際移動人口之吸引程度，制定相關政策，達到吸引特定類型移動人口之目標。在國際競爭遽增及人口高齡化的情形下，國際人口移動政策已成為許多先進國家用來提升產業競爭力、補充年輕勞動人口的政策工具之一。因此，本章的目的旨在分析國際間人口移動情形及先進國家相關政策，以供我國移民政策提正訂時的參考。除一般性討論之外，本章也特別針對目前各國人力短缺較為嚴重，而積極向外延攬之科技、管理及醫療人才，介紹主要國家的引進情況與所採行的移民措施。

第一節 國際間人口移動的現況

根據聯合國估計，2005 年國際移動人口約達 1.9 億人，占全球人口 67 億人之 2.8%。雖然國際移動人口占全球人口比例不高，但是針對部分移出或是移入國而言，移民人口佔該國總人口之比例卻是顯著的。以已開發國家（Developed countries）而言，2000 年國際移動人口占本國總人口比例達 8.7%，其中北美國家國際移動人口占本國總人口比例達到 12.9%，大洋洲國家更高達 18.8%(United Nations, Trends in Total Migrant Stock)。

若以開發程度來分析，移入較開發國家的移動人口，較移入較不開發中國家為多，而且近年來此數字呈現上升的趨勢，由 1975 年的 42%成長至 2005 年的 60%。移入較不開發國家（less developed countreis）和低度開發國家（least developed countries）的移動人口則呈現下降的趨勢，分別由 1975 年的 48%及 10%降至 2005 年的 34%及 7%（參見圖 2-1）。



註：1.較開發地區(more developed nations)：包括歐洲、北美洲、澳洲、紐西蘭以及日本。

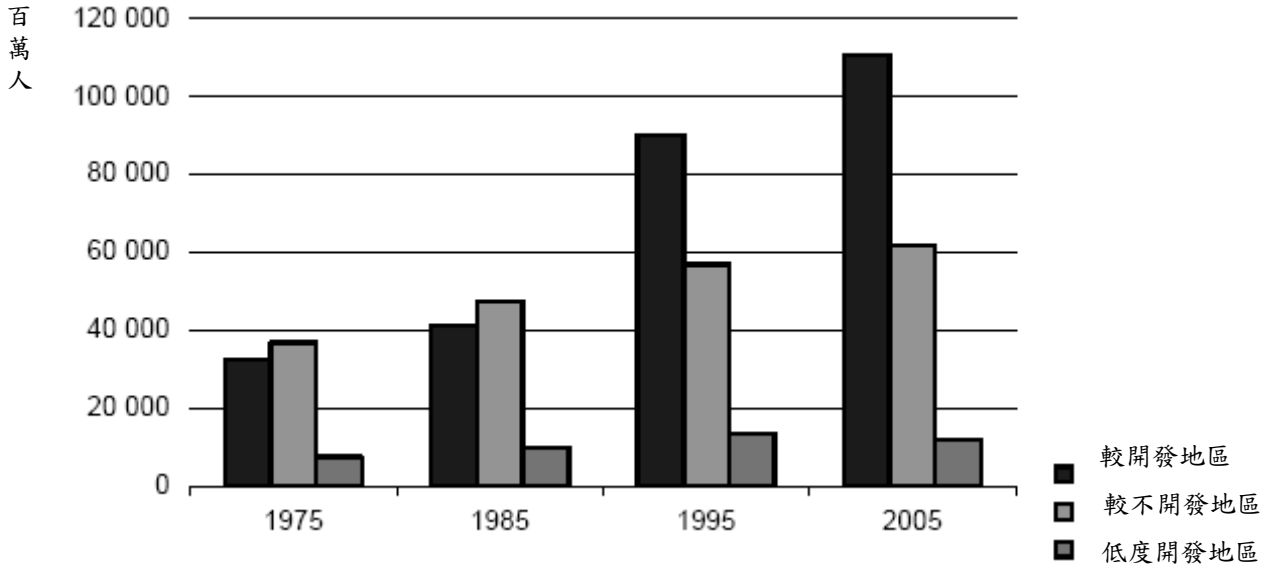
2.較不開發地區(less developed nations)：包括非洲、亞洲(不包括日本)、拉丁美洲、加勒比、美拉尼西亞、密克羅西尼亞與玻里尼西亞。

3.低度開發地區(least developed nations)：計有 50 個國家，其中 34 個非洲國家，12 個亞洲國家，1 個拉丁美洲與加勒比國家，以及 5 個大洋洲國家，這些國家亦包括在較不開發區域。

資料來源：United Nations(2006)。

圖 2-1　各區域國際遷徙人口比重(存量)－依發展程度分

以 1975 年～2005 年國際人口移動趨勢來看，這段期間內以 1985 年～1995 年間國際移動人口成長較為快速，10 年內移動人口存量成長 62%，而已開發國家移入人口存量更呈現 2 倍以上的成長。反之，開發中國家和低度開發國家的移入人口在 1975 年~2005 年之間比 1975 年～1985 年間快速很多(見圖 2-2)。這些資料顯示近年來國際人口移動趨勢為由低度開發的國家移往較開發國家。



註：1.較開發地區(more developed nations)：包括歐洲、北美洲、澳洲、紐西蘭以及日本。

2.較不開發地區(less developed nations)：包括非洲、亞洲(不包括日本)、拉丁美洲、加勒比、美拉尼西亞、密克羅西尼亞與玻里尼西亞。

3.低度開發地區(least developed nations)：計有 50 個國家，其中 34 個非洲國家，12 個亞洲國家，1 個拉丁美洲與加勒比國家，以及 5 個大洋洲國家，這些國家亦包括在較不開發區域。

資料來源：United Nations(2006)。

圖 2-2　各區域國際遷徙人口存量－依發展程度分

若進一步針對國家（地區）別來分析，30 年來移動人口存量是移入歐洲及北美洲最多(59%)，亞洲其次(26%)，其它國家最少(15%)(參見表 2-1)。顯示國際移動人口移動地集中在幾個地區（國家）。由下表資料可知，2000 年 28 個移入國占全球總移動人口的 75%。

表 2-1　國際移動人口移入國分佈—按移入人數別

1960					2000				
排名	國家或地區	移民存量(millions)	占全球移民比例(%)	累積比例(%)	排名	國家或地區	移民存量(millions)	占全球移民比例(%)	累積比例(%)
1	美國	9.7	12.8	12.8	1	美國	35.0	20.0	20.0
2	印度	9.4	12.4	25.2	2	俄羅斯	13.3	7.6	27.6
3	巴基斯坦	6.3	8.4	33.6	3	德國	7.3	4.2	31.8
4	法國	3.5	4.6	38.2	4	烏克蘭	6.9	4.0	35.8
5	前蘇聯	2.9	3.9	42.1	5	法國	6.3	3.6	39.4
6	加拿大	2.8	3.6	45.7	6	印度	6.3	3.6	43.0
7	阿根廷	2.6	3.4	49.2	7	加拿大	5.8	3.3	46.3
8	波蘭	2.4	3.2	52.4	8	沙烏地阿拉伯	5.3	3.0	49.3
9	印尼	1.9	2.4	54.8	9	澳洲	4.7	2.7	52.0
10	德國	1.7	2.3	57.1	10	巴基斯坦	4.2	2.4	54.4
11	澳洲	1.7	2.2	59.3	11	英國	4.0	2.3	56.7
12	英國	1.6	2.2	61.5	12	哈薩克	3.0	1.7	58.4
13	香港	1.6	2.1	63.7	13	香港	2.7	1.5	59.9
14	巴西	1.4	1.8	65.5	14	象牙海岸	2.3	1.3	61.2
15	以色列	1.2	1.6	67.1	15	伊朗	2.3	1.3	62.5
16	斯里蘭卡	1.0	1.3	68.4	16	以色列	2.3	1.3	63.8
17	剛果共和國	1.0	1.3	69.7	17	波蘭	2.1	1.2	65.0
18	土耳其	1.0	1.3	71.0	18	約旦	1.9	1.1	66.1
19	南非	0.9	1.2	72.2	19	阿拉伯聯合大公國	1.9	1.1	67.2
20	馬來西亞	0.9	1.1	73.3	20	瑞士	1.8	1.0	68.2
21	烏干達	0.7	1.0	74.3	21	巴勒斯坦	1.7	1.0	69.2
22	義大利	0.7	1.0	75.3	22	義大利	1.6	0.9	70.1
					23	日本	1.6	0.9	71.0
					24	荷蘭	1.6	0.9	71.9
					25	土耳其	1.5	0.9	72.8
					26	阿根廷	1.4	0.8	73.6
					27	馬來西亞	1.4	0.8	74.4
					28	烏茲別克	1.4	0.8	75.2
	全球	81.5	100.0	100.0		全球	174.9	100.0	100.0

資料來源：World Economic and Social Survey 2004。

其中歐洲在 1985 年至 1995 年間移入人口存量成長最為快速，成長率高達 200.5%，到了 1995 年至 2005 年間，北美洲則取代歐洲成為國際移入人口成長最高地區（參見表 2-2）。若按移入人口占輸入國人口比例來看，較開發國家呈現上升的情況（由約 5%成長到 9%）；而較不開發國家和低度開發國家中，移入人口比例是呈現減少的情況。

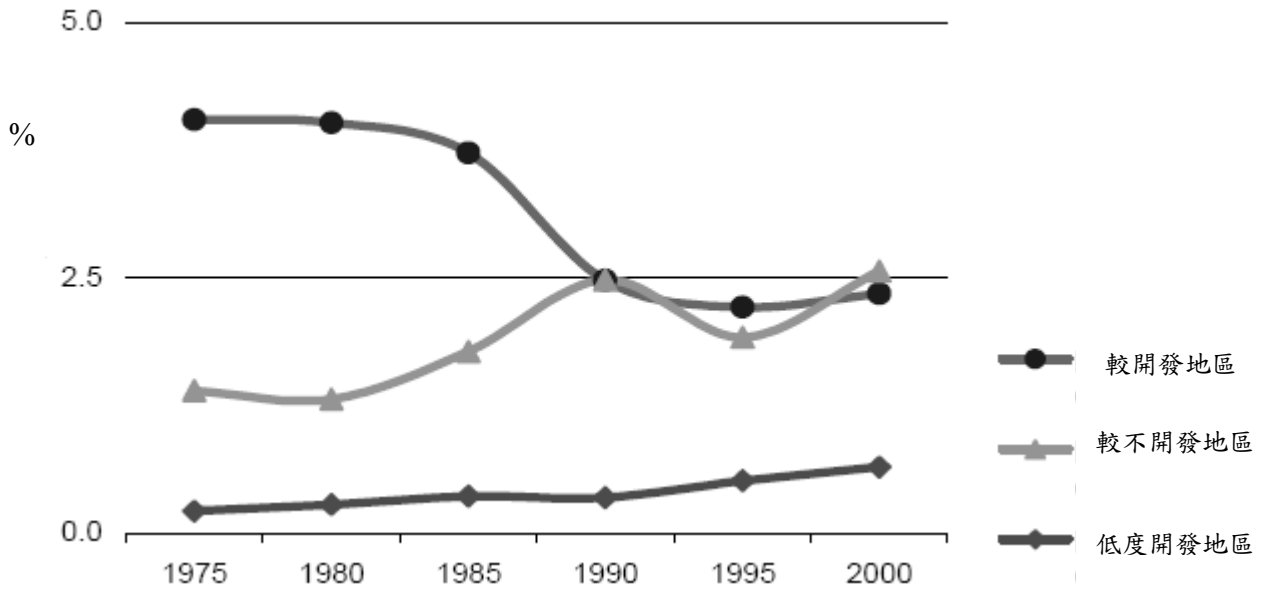
表 2-2　主要地區之國際移民存量（1975～2005 年）

主要地區之國際移民存量 1975～2005							
年別	歐洲	北美	拉丁美洲及加勒比海	亞洲	大洋洲	非洲	總計
移民人口（千人）							
2005	63,997	44,461	5,825	48,355	4,815	16,922	184,375
1995	55,183	33,525	5,388	43,320	4,878	17,864	160,158
1985	18,365	22,118	5,740	34,051	4,045	14,390	98,709
1975	16,474	15,267	5,381	25,419	3,270	10,990	76,801
成長率（%）							
1995～2005	16.0	32.6	8.1	11.6	-1.3	-5.3	15.1
1985～1995	200.5	51.6	-6.1	27.2	20.6	24.1	62.3
1975～1985	11.5	44.9	6.7	34.0	23.7	30.9	28.5

資料來源：Lowell（2007）。

若以 Lowell 的國際移動人口輸出國方面資料分析，根據 233 國移出至 6 個主要國家（美國、加拿大、澳洲、英國、德國、法國）的資料顯示：30 年間較開發國家移出人口下降，尤其在 1985 年之後呈現大幅下降的趨勢；較不開發及低度開發國家移出率則為上升的趨勢，其中較不開發國家移出率[1]成長較為顯著（參見圖 2-3）。

[1] 此處定義移出率為：移出成年人口/(出生於移出國現有人口＋移出成年人口)。



資料來源：Lowell(2007)。

圖 2-3　移出率－依移出國發展程度分

近年來國際移動人口淨成長率（移入－移出）在已開發國家成長率較其國內人口自然增加率高（參見表 2-3），在 2000 年，國際移動人口在已開發國家之成長率占其人口成長率 2/3。在發展中國家淨成長率則為負值（移出大於移入），而移出高於移入的趨勢呈現擴大的趨勢（淨成長率由-0.2%變為-0.6%）。在西歐部份國家，移入人口更是使該國人口成長維持正成長率之因素。

表 2-3　國際移動人口與移入國人口自然增加率

單位：%

區域	1960～1965			1995～2000		
	人口自然增加率	國際移動人口淨成長率	人口成長率	人口自然增加率	國際移動人口淨成長率	人口成長率
已開發國家	10.4	0.5	10.9	1.2	2.2	3.4
較不開發國家	23.7	-0.2	23.5	16.7	-0.6	16.1
非洲	25.6	-1.0	24.6	24.0	-0.5	23.5
亞洲	22.0	0.0	22.0	14.5	-0.4	14.1
拉丁美洲及加勒比海	28.6	-1.1	27.5	16.8	-1.2	15.6
北美	13.2	1.4	14.6	6.1	4.6	10.7
歐洲	9.4	0.2	9.6	-1.2	1.4	0.2
大洋洲	15.9	5.2	21.1	11.1	3.0	14.1

資料來源：World Economic and Social Survey 2004。

若按移動人口教育程度來分析，1985 年～1995 年高教育人口（學歷在高中以上）移出比例增加，其中以較不開發國家高教育人才占移出人口比例最高，約為 13%；較開發國家高教育人才占移出人口比例最低，約為 8%。若進一步按人口移入地區來看，高教育人口多移往較開發國家，其中以較不開發國家移出人數最多，較開發國家次之，低度開發國家最少。

若進一步依照移出和移入區域分布來分析（參見表 2-4），學歷在高中以下移動人口，整體而言移入北美之比例增加；若按地區別來分析，歐洲內遷徒比例上升（由 57%上升 65%），北美雖區域內移動仍為大宗，但移入拉丁美洲的比例增加；亞洲移往北美之比例上升（由 34%至 39%）；大洋洲仍維持區域內移動占 6 成以上之高比例；歐洲因地理位置及過去殖民關係，仍為非洲國家最主要移民地（約占 90%以上），但 2000 年相較於 1990 年，非洲移往北美之比例有增加之趨勢。

表 2-4　主要地區學歷在高中以下之移民人口

單位：%；人

移入區域							
來源區域	歐洲	北美	拉丁美洲及加勒比海	亞洲	大洋洲	總計	居民人數
	2000						
總計	46.5	43.0	0.7	3.4	6.4	100	36,878,487
歐洲	64.5	21.1	0.4	3.9	10.2	100	14,408,341
北美	27.7	47.4	17.2	4.8	2.9	100	689,008
拉丁美洲	9.2	88.7	0.9	1.0	0.3	100	10,225,946
加勒比海	48.1	38.7	0.1	7.0	6.0	100	8,001,457
亞洲	17.7	16.3	0.1	1.0	64.9	100	444,750
大洋洲	89.8	7.9	0.0	0.1	2.2	100	3,108,984
	1990						
總計	48.8	37.9	0.8	4.5	7.9	100	28,198,445
歐洲	56.9	27.0	0.4	3.7	12.0	100	14,003,383
北美	26.4	55.2	11.3	5.3	1.8	100	827,915
拉丁美洲	11.6	85.6	1.5	0.9	0.4	100	5,122,185
加勒比海	49.8	33.6	0.2	11.8	4.6	100	5,667,674
亞洲	18.1	16.1	0.0	1.3	64.5	100	318,488
大洋洲	93.1	4.8	0.0	0.1	2.0	100	2,258,800

資料來源：Lowell(2007)。

學歷在高中以上之移動人口（參見表 2-5），1990 年代移入歐洲的人口比例上升，其中，歐洲區域內移動比例大幅上升（27%至 37%），而移至北美之比例下降。來自北美之移動人口移入歐洲的比例也呈現增加的趨勢。自亞洲移出之移動人口移至歐洲、北美及大洋洲之比例皆增加，其中移往北美之比例上升幅度較大。來自大洋洲的移動人口移至歐洲之比例增加。非洲之高等教育之移動人口移至歐洲及北美之比例增上升，與學歷在高中以下集中移至歐洲之情況不同。整體而言，歐洲及北美為高等教育移動人口較偏愛之移入區域，尤其是歐洲在 1990 年代，來自各區域移入人口之比例皆呈現上升的現象。

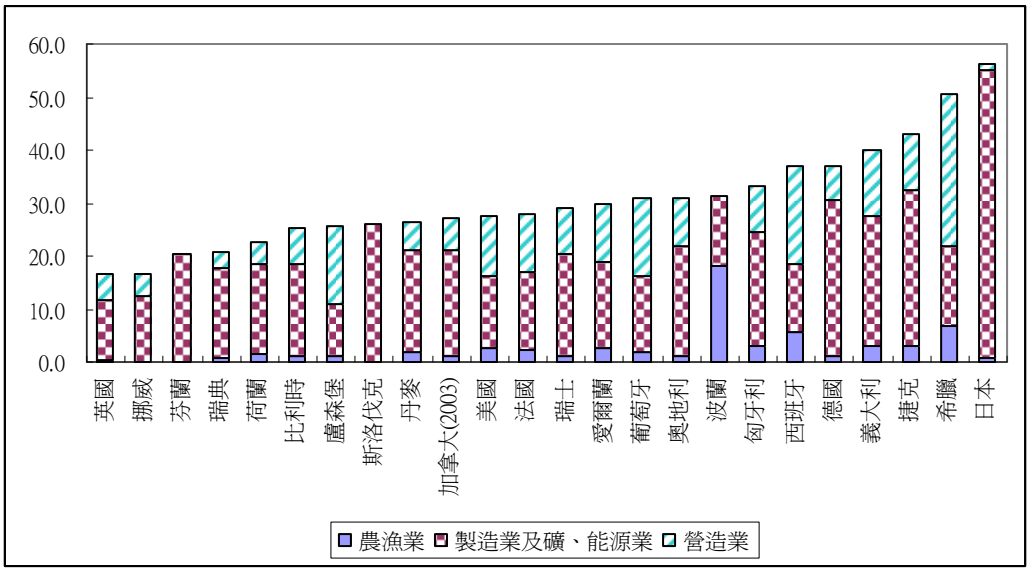
表 2-5　主要地區學歷在高中以上之移民人口

單位：%；人

移入區域							
來源區域	歐洲	北美	拉丁美洲及加勒比海	亞洲	大洋洲	總計	居民人數
	2000						
總計	23.6	64.8	0.7	2.4	8.9	100	20,082,686
歐洲	36.7	49.9	0.6	1.6	11.3	100	6,686,361
北美	24.9	62.1	4.6	2.3	6.1	100	947,801
拉丁美洲	8.0	88.3	1.3	1.4	1.0	100	3,655,136
加勒比海	14.5	73.1	0.1	4.2	8.0	100	7,041,367
亞洲	22.4	27.2	0.1	0.7	49.6	100	364,055
大洋洲	47.8	44.5	0.1	0.1	7.6	100	1,387,966
	1990						
總計	20.3	64.9	1.0	3.2	10.7	100	12,086,508
歐洲	27.2	57.2	0.8	0.9	13.9	100	4,803,501
北美	19.1	67.2	4.8	2.9	6.0	100	722,634
拉丁美洲	7.9	87.3	2.2	1.2	1.5	100	1,856,287
加勒比海	13.5	69.0	0.2	7.7	9.6	100	3,836,581
亞洲	15.3	28.5	0.1	0.8	55.3	100	215,591
大洋洲	46.8	43.2	0.1	0.1	9.8	100	651,916

資料來源：Lowell（2007）。

若按國際移動人口的行業別來分析，平均而言 OECD 國家外來移入人口在服務業工作的比例較在農工業高；如圖 2-4 所示，日本外來移入人口在製造業及能源部門工作者佔 54.4%，外來移入人口在工業部門工作者在希臘佔 43.8%、在捷克佔 39.7%，在其他國家中，外來移入人口在農工業部門工作的比例低於 40%。



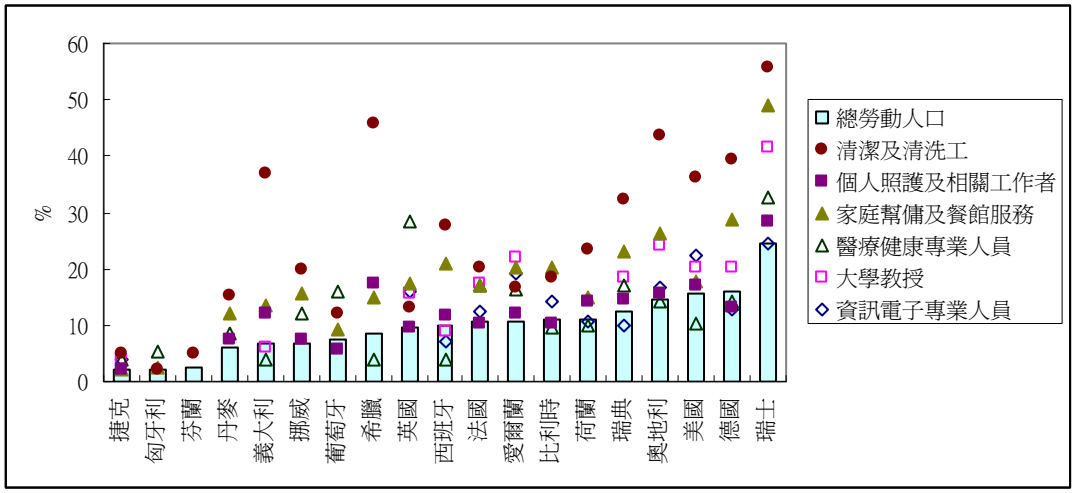
資料來源: International Migration Outlook (2007)。

圖 2-4　外來移入人口在農工業部門之比例分佈

在服務業部門中，若按工作技能分析外來移入人口的職類別分佈，則是呈現兩極化的現象：在高技能(資訊專業人才、大學教授、醫護人員)及低技能(家庭照護工、一般清潔人員、旅館餐廳服務人員)的比例皆高於整體工作比例(參見圖 2-5)。顯示 OECD 國家在部分職類的國內勞動市場需求缺口較大，需引進外來工作人口。舉例來說，英國對醫護人員的需求缺口高於其整體外來工作人力的 2 倍。

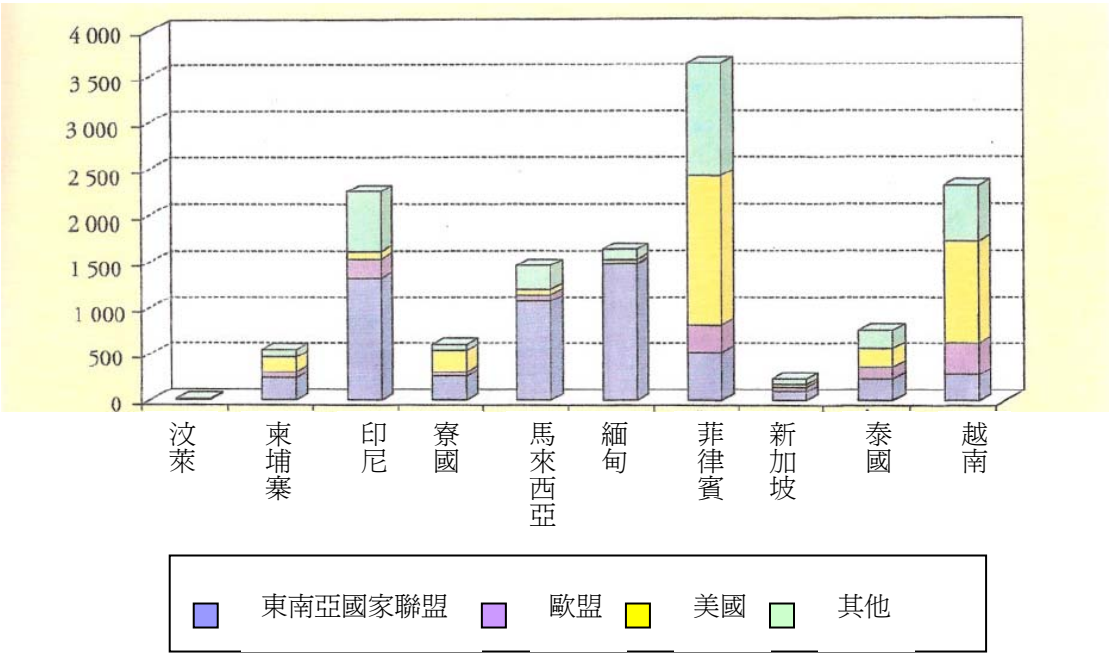
就亞洲國家而言，印尼、菲律賓、越南、馬來西亞、尼泊爾是最主要的移民國家。根據 ILO 的統計，東南亞國家在 2005 年移出的人民有 1300 萬人之多，其中有 39%是移民至亞洲其他國家，如新加坡、台灣、南韓、日本等地工作，26%移民至美國，9%移民至歐盟國家，26%在中東等地工作。就移民最多的印尼、菲律賓與越南而言，印尼絕大部份在亞洲國家工作，其次是中東等國，菲律賓則以美國與中東等國為其最大的移入國，很

少比例在亞洲國家，而越南也以美國為其最主要移入國，中東其次(參見圖2-6)。



資料來源: International Migration Outlook (2007)。

圖 2-5　外來移入人口在部分服務業部門之比例(2004-2005)



註：不同單位估計的菲律賓移民人數有很大的落差，這邊估計 360 萬人，而 POEA 則估計 800 萬人。
資料來源: International Labor Organization。

圖 2-6　ASEAN 國家移民人數(2005)

由上述分析得知，近年來國際移動人口存量持續增加，其中以低度開發國家移往較開發國家為主，移動勞動人口的職業則與各國本國勞動市場供需情形與產業結構有關。

第二節 先進國家國際人口相關政策

各國的移民型態依其過去吸納移民之態度可分為 3 類: (1)傳統移民國家，此類國家的國民主要是由他國移民所組成，例如: 美國、加拿大、澳洲、紐西蘭等；(2)非傳統移民國家，此類國家在二次大戰前具有許多殖民地或是在戰後開放大量工作移民的移入，前者如: 法國、荷蘭和英國，後者如: 奧地利、德國、瑞典等；(3)新興移民國家，此類國家由淨移出國轉成淨移入國，例如:義大利、愛爾蘭及西班牙等。以下分別簡述這 3 類國家之國際人口移動相關政策發展趨勢。

一、傳統移民國家

加拿大、澳洲、紐西蘭等傳統移民國家過去對移入人口設有國家及人數的限制，比如他們對從英國、西歐及北美等地的移民有偏好，近年來不再對國家設限，轉為挑選高技術移民，透過一些評選機制，引進高素質人才。例如: 加拿大在 1961 年前只允許少數國家之移民及依親移民，1962 年進行改革取消國籍限定；為了吸引高素質人力，更於 1967 年建立積分制度(point system)，依據移民申請人之教育程度、年齡、職業等個人特徵，給予不同點數，並建立最低積分標準，申請人積分需超過該標準才可移民加拿大。因此，加拿大境內之移民可分成 3 種族群: 社會性移民(依親移民)、人道性移民(難民)及經濟性移民。

美國在 1920 年之前並無對外來移入人口設限，造成 1981 年至 1924 年間約有二千五百八十萬人移入美國，形成美國第 1 次移民潮(Great Migration)。到了 1920 年代末期，美國國會通過 National-origins Quota 法案，限制每年移入人口不可超過 150,000 人，並根據當時美國國內現有移民之國籍組成來分配配額，導致該時期自加拿大、歐洲(英國及德國為主)移入人口比例劇增，而整體移民佔總人口比例遞減。自 1965 年 Amendments to the Immigration and Nationality Act 通過之後，美國取消國籍組成分配限制，並提高其移民配額。此外，為求人道考量，依親移民不受移民配額之限制。自此之後，美國興起第 2 波移民潮，其中自亞洲移入人口比例大幅增加。自 1980 年代中期，除永久居留簽證外，美國開始核發短期工作簽

證：H-1B(1990 年開始)主要核發對象為高技術人才，其允許外國人學歷在大學及其以上者在美國工作(3 年為期但可續簽一次)，根據統計，持 H-1B 簽證的人多半集中於資訊電子業；H-2A 主要核發對象為短期農業季節性缺工，H-2B 則針對短期非農業低技術人力(如:旅館餐廳服務生、營建工等)。

表 2-6　美國移民分配(2003)—按來源國

單位: 人;%

	外國出生人口		移民期			
	人數	比例(%)	1970 年前	1970~1979	1980~1989	1990~2003
總計	34612	100	4759	4983	8213	16657
按出生地區						
拉丁美洲	18285	52.8	35.3	47.6	56.4	57.6
亞洲	8994	26	14	33.3	29.3	25.6
歐洲	5415	15.6	40.6	14.6	9.7	11.7
其他地區	1918	5.5	10.1	4.5	4.6	5
按出生國家						
墨西哥	10237	29.6	16	26.4	30.1	34.1
菲律賓	1458	4.2	2.9	5.9	4.9	3.7
印度	1184	3.4	0.8	3.5	2.5	4.6
中國	1168	3.4	2.6	3	3.1	3.8
德國	1091	3.2	12.5	2.6	1.8	1.3
薩爾瓦多	1025	3	0.6	2	4.3	3.3
古巴	1005	2.9	7.9	2.9	2.2	1.9
越南	947	2.7	0.5	4.5	3.4	2.5
南韓	916	2.6	1.3	4.1	3.8	2
加拿大	853	2.5	8.2	2.2	1.4	1.4
多明尼加共和國	726	2.1	1.3	2.3	2.3	2.2

資料來源: Hanson (2005)。

二、非傳統移民國家

依據非傳統移民國家第二次世界大戰後移民政策之演進，可將其區分成四個時期: (1)二次戰後調整期(1945 年~1960 年代初期)；(2)大量移民期(1955 年~1973 年)；(3)移民限制期(1973 年~1988 年)；(4)社會主義國家瓦解後時期(1988 年~)。

在第一個時期，移入人口主要為因戰時占領或殖民其他國家，而移居該地之人口回流。例如: 德國自世界各地回流 2000 萬人口，而法國、荷蘭、英國則由之前殖民地回流大量人口，荷蘭在 1946 年由印尼回國人數達 70,000 人，在 1956 年第二波由印尼回流人數達 60,000 人。

在第二個時期，由於這些國家經濟快速成長，國內勞動人力短缺，因而打開移民大門，引進外來工作人力。例如: 德國自部分國家(義大利、西班牙、希臘等)引進短期客工(Guest Worker)，奧地利、法國、荷蘭從南歐國家引進人力(active recruitment policy)等。

在第三個時期，由於 1973 年發生石油危機，各國擔心經濟蕭條，在社會輿論的壓力下，各國紛紛採區封閉移民政策，禁止工作移民。

在第四個時期，冷戰結束後，蘇維埃政府的瓦解與東西德的合併造成東歐移往西歐的人數遽增，其中以難民身份申請政治性移民居多。根據聯合國資料顯示，1987 年難民移入西歐約有 190,000 人，到了 1992 年這項數字成長至 700,000 人。與其他西歐國家不同，英國 1948 年 British Nationality Act 限制其移民來源地，因此英國移入人口主要來自於過去的英屬殖民地(Commonwealth nations)。

近年來，由於 ICT 產業快速發展，導致各國對高技術人才需求增加，因此各國在移民政策的調整上對高技術人力採取較寬鬆的態度。例如: 德國在 2000 年實施的綠卡(Green Card)制度，給予非歐盟之外國 IT 專技人員最多五年的工作居留簽證；英國降低其對高技術外國人力之工作簽證許可要求，同時也提供電子申請簽證的方式減少申請成本(Bauer and Kunze,2004)。

三、新興移民國家

新興移民國家從淨移出國轉變為淨移入國，主要是由於 1970 年代歐洲北部各國因石油危機而停止接受工作移民，自這些國家回流的人數使得義大利、愛爾蘭及西班牙等國淨移出人數逐漸減少，其中愛爾蘭基於本國經濟起飛，吸引大量愛爾蘭移出人才回流。1980 年代末期起，這些新興移

表 2-7　各國移入人口比例—按來源國

單位: %

	義大利(1994)	西班牙(1994)	愛爾蘭(1997)
本國回流人才	46.8	45.6	55
其他歐洲國家	6.8	17	32
歐洲以外國家	46.4	37.4	23.2

資料來源: Bauer et al. (2000)。

民國家開始吸引其他國家人才移入，到了 1990 年代中期，移入人數中，非回流人才已超過 50%。

相較於歐美國家，日本在二次戰後的移民政策則是較為封閉。日本保守派以外來移民易造成日本國內社會動亂為由，反對引入外籍工作者。過去在引進外籍工作人力時，日本也以日裔外籍人士為優先考量。在 1980 年代末期，在日本國內工資提高的同時，日本中小企業要求政府引進更多的外籍勞工，以保持日本在國際市場的競爭力。當時日本政府引進巴西及秘魯當地日本後裔，進入東京與名古屋近郊的工業區工作，以支援日本主要工業(如: 汽車產業及電子產業)的勞動需求。近年來，日本企業希望移民政策可朝向吸引高技術人才方向進行。為了網羅人才，日本開始逐漸放寬移民限制，對外籍高階人才(指具有特定執照、專門技術或日本勞工不能提供的特定知識外國人)在日本工作的限制條件放寬，使得 1990 年以來日本外籍專業人士的數目增加，其中以工程師及專業人士增加比例最高(Fuess,2003)。然而相較歐美其他先進國家，日本外籍人士的比例仍較低，只佔其總人口 1.7%。

面臨當前日本人口減少，工作人口急速下降的現象，使得日本高齡化下人口比例逐漸減少的青壯年需支持國內人口比例逐漸增加的老年人。面對這個問題，日本自民黨前秘書長中川秀直(Hidenao Nakagawa)便提出，日本應採取較開放的移民政策，希望在未來 50 年內引進 100 萬名外來移民，其中部份可歸化為日本籍，以支應日本人口減少、高齡化的危機。此外，中川秀直也建議日本政府應加強吸收外國留學生，由目前 132,000 名留學生提升至 1,000,000 名，在其學成後吸納為日本所用，來強化日本人力資本。

根據 OECD 的報告 International Migration Outlook(2008)，近年來 OECD 國家的國際人口移動相關政策朝下列方向發展：

(1)相關部會的整合: 將現有移民政策及相關行政部門作系統性的改革，整合相關部會職能，改善國際移民管理機制。例如: 英國由一個中央管理機構(Borders and Immigration Agency, BIA)統一制定國際移民政策、檢視國內勞動市場技能需求以及加速整合國際移動人口與地方經社發展。

(2)符合國內勞動市場之需求: 在全球化產業高度競爭下，產品生命週期縮短，為提昇產業競爭力，各國紛紛制定相關政策以吸引高技術人才與創業家。為吸引高技術人才及投資移民，在政策上給予這類國際移動人口較長的居留期限、較寬鬆的申請居留限制條件。例如: 英國於 2008 年所採取新的積分管理系統(points-based system)，給予高技能勞工、企業家、投資者及國際學生在未取得工作前居留英國的機會，根據申請者的年紀、教育程度、過去工作職業等社經地位及英語能力，給予不同點數，唯有點數超過一定分數者，才被允許居留英國。

基於國際學生多無語言障礙及與當地社會文化融合之問題，部分國家為鼓勵高技能國際學生投入本國勞動市場，允許其於畢業後可留在本國一段時間尋職(如: 荷蘭 3 個月、英國 1 年)，或是免除國內勞動市場技能需求測試(德國)，以及給予較易申請永久居留的條件。此外部分 OECD 國家也允許國際學生在學期間合法打工，鼓勵國際學生及早加入本國勞動市場。

另一方面，由於部分 OECD 國家國民平均教育水準提高，國內一些低薪、社經地位較低、工作環境較差或是季節性缺工(通常指農業部門或是營建業)的職業國人就業意願不高，再加上人口高齡化、婦女勞動參與率提升的情況，提升對長期照護、家事工作(褓母、家庭清潔)的勞動需求，使得許多 OECD 國家出現對一些低技能職業的勞動缺口。為彌補本國部份低技術勞動力短缺的現象，各國以核發短期工作簽證的方式引進外國勞工。例如: 加拿大 Seasonal Agricultural Workers programme 依據國內季節性缺工，給予較寬鬆的工作申請簽證流程或是延長其居留期間。

除了對國內低技能勞動人口的失業率及薪資造成不利影響之外，一般認為外來教育程度較低者在社福支出方面佔用較多資源，因此各國對較低技能的外籍人士多以短期工作簽證的方式引進。但對於一些長期需外籍勞工的低技術工作，一再的雇用新的勞動力可能造成企業生產成本的提升，為減少企業勞工訓練成本，部分國家讓具本國工作經驗之外勞有優先申請權。此外部份國家針對外國年輕人暑假或是休假期間提供短期工作機會(Working Holidaymakers programmes)，一方面滿足外國年輕人語言學習、

文化交流的需求，另一方面也可補充國內低技能工作(如:醫院非專業工作)的短期超額需求。

(3)加強外國移入人士與本國社會之融合：移入者因語言、文化背景的不同，可能會產生就業障礙或生活上適應不良的問題，進而引發社會問題。為降低這些社會成本，部分國家要求移民申請人對本國有基本認識及具相當的語言能力，並提供語言課程給新移民及其眷屬，或提供雙語教學協助學齡前兒童未來學習能力(如：盧森堡)。此外為鼓勵移民投入生產活動，政府提供職業訓練給移入人士，填補國內部分職類短缺之現象。

(4)歐盟會員國近年來則朝向制定歐盟統一標準方向進行。

第三節 主要國家對科技、管理及醫療人才之引進

在知識經濟與經濟全球化的衝擊下，各國紛紛在國際上網羅優秀人才，藉以提高一國在國際市場競爭力。國際間科技人才(Human resources in science and technology, HRST)的移動已成為一國提升其勞動技術水準，以及創造和擴散知識的重要推手。對人才移入國而言，優秀人才可提升該國研發及創新活動，改善一國知識存量，提升一國就業能量。自 1990 年~2000 年為止，約有 500 萬名高技術人才(學歷在大學及其以上者)由較不開發國家移往較開發國家。其中不論是較開發國家或較不開發國家對科管人才的需求都呈現逐年增加的情形。以下介紹主要國家近年對科管人力之需求狀況。

美國

根據美國勞工統計局(Bureau of Labor Statistics, BLS)的資料，2004~2005 年美國總受僱人數呈現增加的現象，分別增加 130,000 以及 270,000 人，若按行業別受雇員工數分析，近年來受到全球化以及國際分工的影響，美國營建業、製造業以及零售餐飲業的受雇員工數目皆為減少的趨勢，而醫療服務業及其他服務業的員工數為增加的情形。受到產業結構改變的影響，技術及專業人才(Specialized and Technical)受僱人數持續增加，佔總受僱人數的比例由 1990 年的 11%成長至 2005 年的 14.7%。

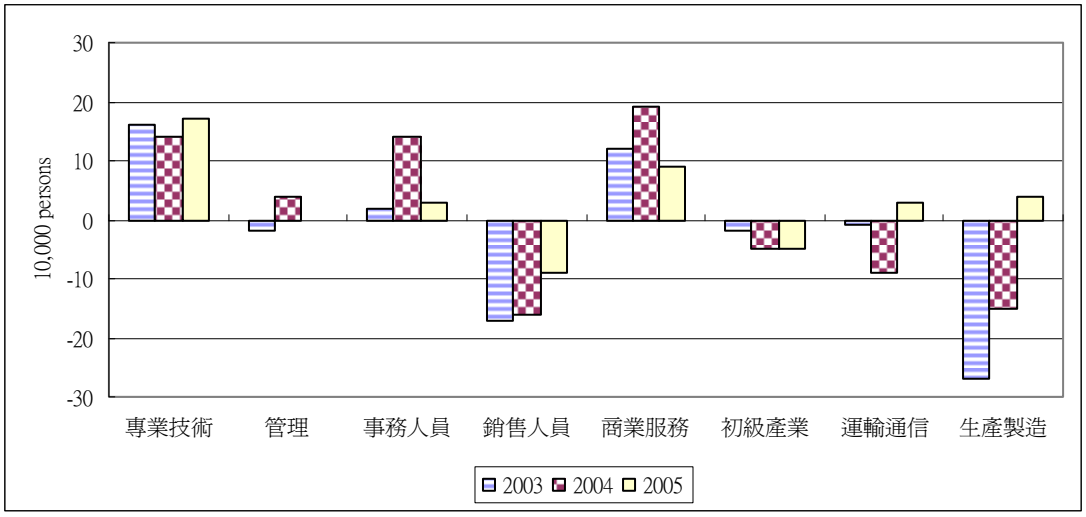


圖 2-7 美國各職類別雇用人數變化量(2003~2005)

在全球競爭日趨強烈的情勢下，預計未來對科管人才的需求仍會增加。表 2-8 列出美國勞工統計局(BLS)對 2014 年科技、工程及數理人才勞動人口需求預測，2004~2014 年美國對科技、工程及數理人才的需求將呈現正成長的情形(成長率為 22%)，其中又以高技術人才的需求成長幅度最大，由 3,045,836 人成長至 4,002,547 人，增加 31%。

表 2-8　美國科技、工程及數理人才的需求變化(2004~2014)

單位: 人;%

	雇用人數		雇用人數改變 (2004~2014)		新進入該職業人數變化
	2004	2014	人數	成長率(%)	
科學家	806,330	931,027	124,697	15	315,000
(1)生命科學	231,723	279,890	48,166	21	103,000
(2)物理科學	250,417	280,913	30,496	12	94,000
(3)自然科學技術人才	324,190	370,224	46,034	14	118,000
高技術人才	3,045,836	4,002,547	956,711	31	1,350,000
工程人才	2,299,778	2,576,906	277,128	12	798,000
(1)工程師	1,448,871	1,643,500	194,629	13	507,000
(2)繪圖工程師	850,906	933,406	82,500	10	291,000
數理人才	106,965	117,297	10,332	10	39,000
總計	6,258,909	7,627,777	1,368,867	22	2,503,000

資料來源: Terrell (2007)。

美國自 1990 年代以來，外籍勞動人口的比例逐年增加，其中在科技、工程及數理(STEM)專業人士方面成長更為顯著。圖 2-8 顯示 1994 年以來美國移入勞動人口在 STEM 工作類別之比例一直都較其在總勞動人口之比例高，2 者的差距也有逐年擴大的趨勢。以 STEM 核心職類別(不包括社會科學專業人士)為例，外來移入勞動人口之比例在 9 年間由 13%成長至 18%，較總勞動人口中外來移入者之比例成長速度快(由 10%至 13%)，其中以電腦工程、系統分析程式工程師成長的速度最快，由 1994 年的 12%成長至 2002 年的 21%，其主要原因是受到 1990 年代資訊科技(IT)產業蓬勃發展所致。實際上，約 80%STEM 職類別勞動需求的成長來自於 IT 產業的發展，而外來移入勞動人口則佔 38%整體 IT 產業勞動人口的成長。在醫護人員方面，據 the Health Resources and Services Administration (HSRA)估計，美國醫生需求在 2005 年至 2020 年間成長 22%，供給方面則估計成

長 16%，預計在 2020 年產生 2.5%短缺。護士方面預估需求增加 31%、供給減少 7%，未來護士供給不足之現象嚴重。

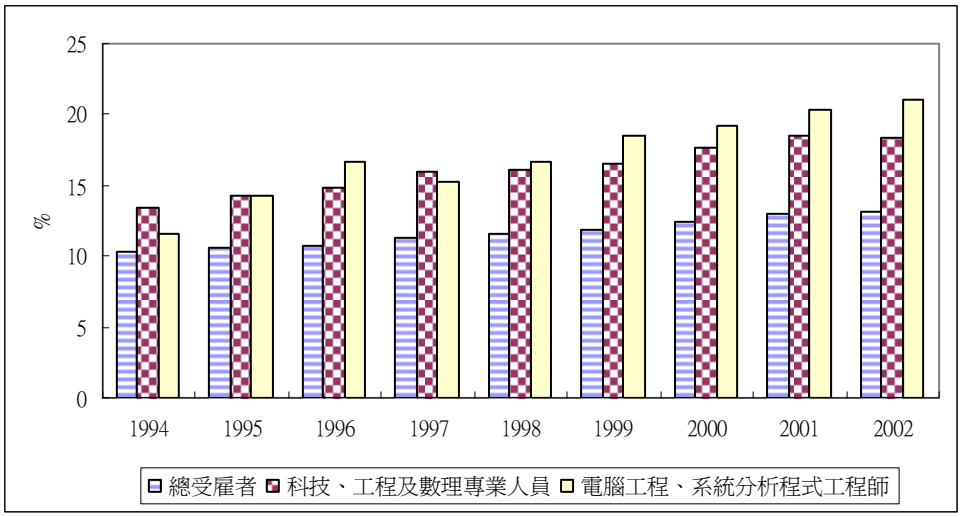


圖 2-8　外來移入勞動人口之比例

英國

英國近年來勞動力較為不足的行業為醫護、電子和通訊技術、教育、建築、航空工程師和臨床心理等。根據一項 2006 年的研究報告，英國在未來 10 年內對科技及工程專業人員的需求會持續成長。表 2-9 顯示部份 STEM 職類別勞動需求之變化情形，科技專業人士(science and technology professionals)需求於 2014 年預計將達 1,121,000 人，較 2004 年增加 18%；醫療相關專業人士(health professionals)需求預計將成長 12%，由 2004 年的 277,000 成長至 360,000 人；科學及技術專門輔佐人士(science and technology associate professionals)需求於 2014 年預計將達 666,000 人，較 2004 年的 593,000 增加 30%；醫療相關輔佐人士(health associate professionals)需求預計將成長 7%；而其他職業的勞動需求預計只有 4%的成長率。整體而言，科技專業及專門輔佐人士的需求成長較其他職業快(參見表 2-9)。

表 2-9　STEM 職類別勞動需求之變化情形

	科學及技術專業人士	醫療相關專業人士	科學及技術專門輔佐人士	醫療相關輔佐人士	其他職業
2004	947,000	277,000	593,000	1,045,000	26,449,000
2014	1,121,000	360,000	666,000	1,122,000	27,314,000
變動率(%)	18	12	30	7	4

資料來源: The Supply and Demand for Science, Technology, Engineering and Mathematics Skills in the UK Economy.

英國近年來科學技術相關科系的大學及研究所學生人數呈現穩定增加的趨勢，由於約只有 50%STEM 相關領域畢業生會進入 STEM 職類別工作，部分 STEM 職類別仍面臨需求短缺的問題(National Employer Skills Survey, NESS)，以每 1000 名受僱員工需求短缺人數(勞動需求短缺率)來看，機械專業人士及醫療相關輔佐人士之勞動需求短缺率皆為 8/1000 人，較整體職類別高(6/1000 人)。因此，預計英國政府仍會積極輸入國際專業人才來補充勞動需求缺口。在醫護人員方面，根據 Wanless report(2002)的估計，英國 2005 年至 2020 年醫生需求將呈現 50%成長幅度，而醫生供給成長幅度預估為 27%(預計出現 20%的供給短缺)；2005 年至 2020 年護士需求將呈現 25%成長幅度，而供給成長幅度預估為 25%。

加拿大

基於製造業面臨國際市場競爭而大幅改進其生產效率，加拿大預計未來服務業的受雇員工成長率(1.2%)會高於商品製造業(0.8%)。而在服務業中，預計以醫療相關服務(health)、電腦系統設計(computer system design)以及專業服務業(professional services)受雇員工成長幅度最大。這可能與近年來加拿大政府在醫療部門的投資日趨增加，以及產業朝向高知識密集方向進行對創新研發投資增加有關。

當前加拿大勞動力短缺情形依技術能力不同，以近期資料觀察，部分高技能職類受到勞動需求擴張以及退休人數增加的影響，受僱人數增加，其中需大學及其以上學歷之職類與管理階層職缺在 2005 年約佔總職缺的 60%，預計該項數字未來 10 年內會成長至 66%。在勞動需求預期成長率(2006~2015 年)方面，也以管理階層(1.2%)及需大學及其以上學歷之職類(1.6%)較高，而不具學歷要求只需職業訓練的職類別勞動需求預期成長率較低，只有 0.6%，低於整體平均值 1.1%。勞動需求預期成長率隨著對學歷要求的勞動條件提升，顯示加拿大勞動需求朝向高技術人才。

若以職類別來分析，需求短缺情形最為嚴重的是在管理階層(management occupations)以及醫療部門(health sector)。管理階層基於釋出新職缺高於該類工作尋職者以及退休人數增加，預計未來 10 年需求短缺嚴重，其中以資深管理階層、人力資源管理人員以及人力資源及商業服務

專業人員預計短缺情形較明顯。在醫療部門中，受到加拿大人口高齡化對醫療服務需求提昇導致醫療相關職缺增加，其中以醫生、護理長及相關專業人員職缺較多。下表是加拿大未來 10 年預期面臨需求短缺之職類。

表 2-10　加拿大未來 10 年預期面臨需求短缺之職類

分類	需求短缺職類
商業、金融相關職業	• 高級管理人員人力資源管理經理 • 人力資源及商業服務專業人員
自然及應用科學相關職業	• 土木工程師 • 工業工程及製造業技術人員
健康醫療部門職業	• 醫療部門管理人員 • 醫生 • 治療評估專業人員 • 護理長 • 醫療相關技術人員 • 醫學助理人員 • 其他專業醫療協助人員
社會科學、教育、政府服務及宗教相關職業	• 公共行政部門經理
貿易、運輸設備操作員及相關職業	• 居家建物改裝人員維修經理 • 貿易部門主管人員
農林漁牧礦部門職業	• 石油及煤氣部門主管人員 • 石油及煤氣部門開採及相關測試人員
製造及電力燃氣業部門職業	• 製程主管人員

資料來源: Looking-Ahead: A 10-year Outlook for Canadian Labour Market(2006~2015).

新加坡

與加拿大相同，新加坡近年職缺也是以服務業較高，並且隨著對學歷要求的勞動條件提升。以 2007 年的資料來看，聘任學歷條件在大學及其以上者職缺最多，約 7,754 名；其次為為學歷須在高中以上者約有 7,725 名職缺。若按職類別來分析，專業人士、管理及科技人員(Professionals, managers, executives and technicians, PMET)職缺較高，以私人部門而言，PMET 職缺佔各類職缺的比例由 1997 年的 23.4%成長至 2007 年的 39.7%，事務及銷售服務人員(Clerical, Sales & Service) 佔各類職缺的比例由 1997 年的 32.4%下降至 2007 年的 27.2%，生產及其他職類人員(Production & related) 佔各類職缺的比例由 1997 年的 44.1%下降至 2007 年的 33.1%。

在 PMET 職類別中，以管理部門執行長(management executives)、軟體工程師(software engineers)、銷售部門執行長(sales & marketing executives)、電子工程師(electronics engineers)、機械工程師(mechanical

engineers)、系統設計及分析師(system designer & analysts)為前 10 大職缺較高之職類別。

醫療人員國際移動概況

根據 OECD 研究顯示，2000 年 OECD 國家約有 11%的護士以及 18%的醫生是外國移入(此指醫護人員在外國出生)。在外國移入 OECD 國家的醫護人員中，美國就吸納了 47%，其餘 40%移往歐洲、10%主要移至澳洲和加拿大。若按來源國來分析，亞洲為 OECD 國家外來醫護人員的主要供給來源，舉例而言，美國的外來醫生超過 50%以及外來護士約 40%來自亞洲，外來醫生來自亞洲的比例在澳洲為 43%、愛爾蘭為 48%、英國為 55%，外來護士來自亞洲的比例在澳洲為 24%、愛爾蘭為 29%、英國為 24%。拉丁美洲也是另一個 OECD 移入醫護人員的重要來源區域，北非則為法國重要的外來醫護人員來源地(約佔其外來醫護人員 50%)。

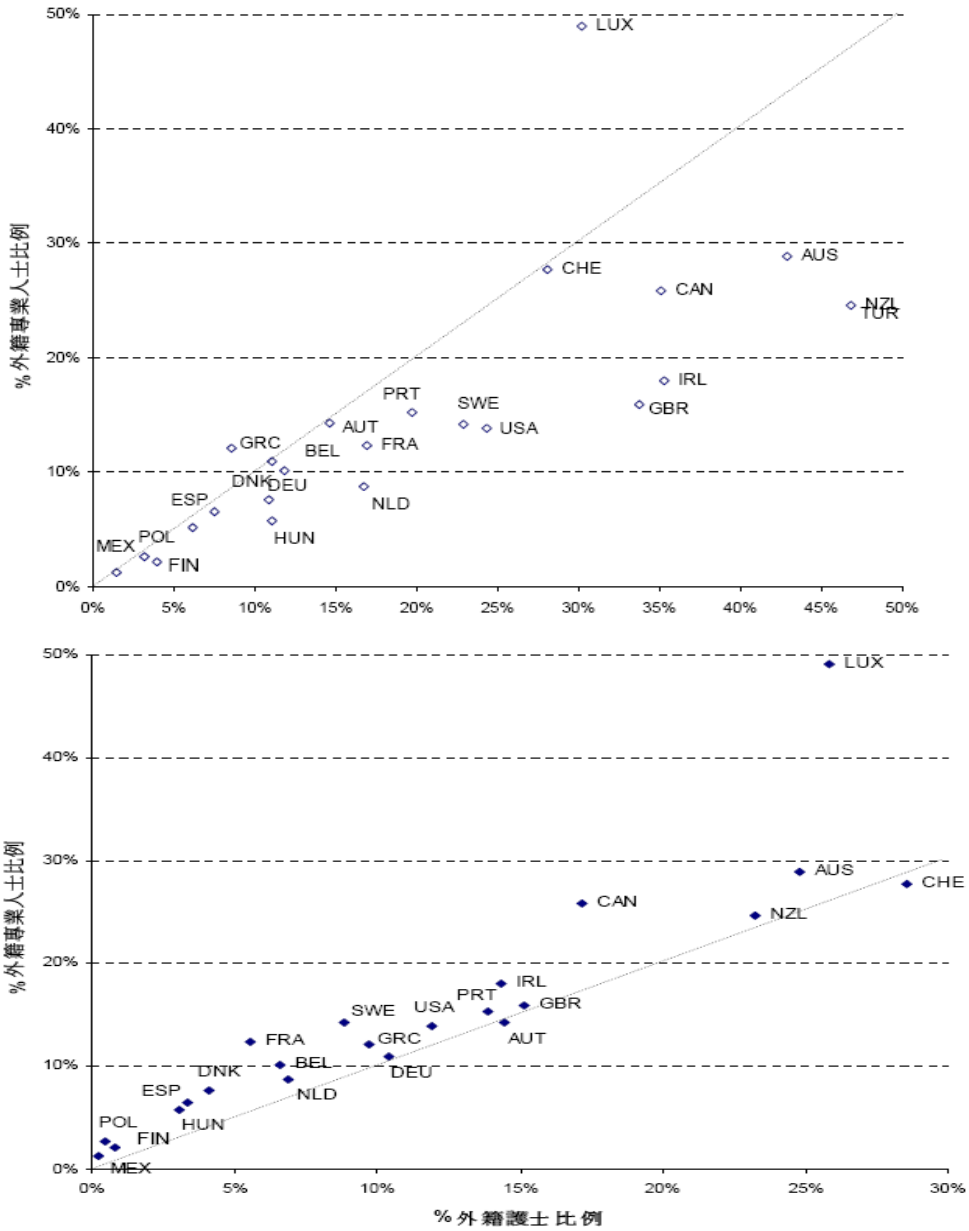
表 2-11　OECD 國家外來醫護人員來源國分佈

單位: 人

地區	醫生	護士
OECD	105,100	232,200
歐洲(非 OECD)	22,200	29,700
北非	28,300	16,300
非洲其他國家	30,700	53,400
亞洲(非 OECD)	163,600	189,300
拉丁美洲(非 OECD)	42,500	111,200
大洋洲(非 OECD)	800	4,700

資料來源: OECD International Migration Outlook(2007).

雖然近年來 OECD 國家在高技術人力方面由外來移入部分有逐漸升高的趨勢，而醫護人員中外來移入的比例相較總體外來移入勞動人口比例高，下圖將 OECD 國家外來專業人士之比例與外來醫護人員之比例作一對照，圖上半部顯示大部分 OECD 國家外來醫生比例皆高於外來專業人士，而外來護士的比例則和外來專業人士相差不多，顯示醫生在高技術國際人口移動中扮演重要角色。



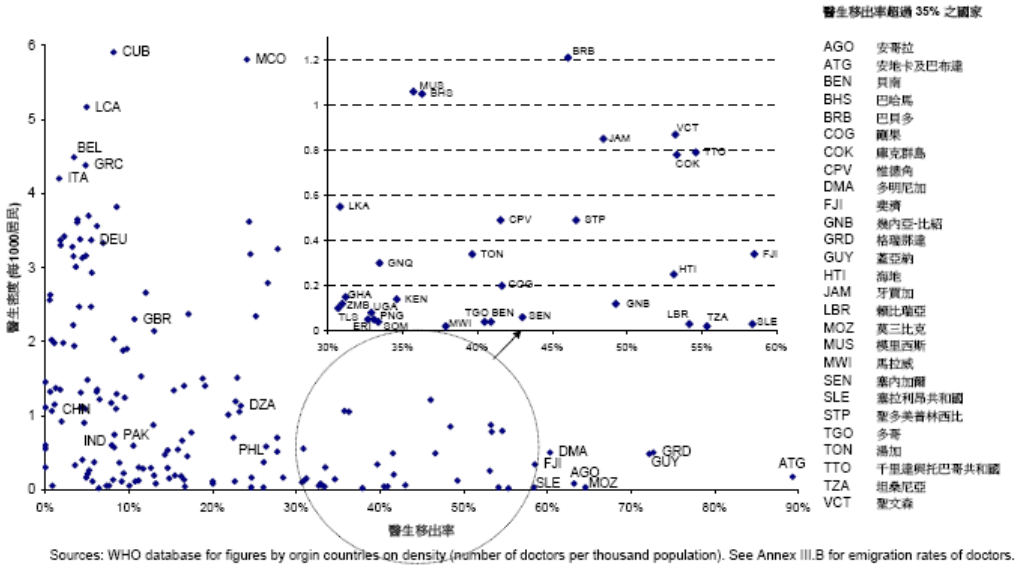
資料來源: OECD International Migration Outlook(2007).

圖 2-9　外來醫生與護士相較於外來專業人士之比例分佈

在大部分 OECD 國家中，外來醫護人員數目自 2000 年以來都是呈現增加的現象。舉例來說，英國在 2005 年核發約 3,280 張工作許可(work permit)給外國醫生，約 11,110 張工作許可給外國護士，二者合計佔當年度英國核發所有工作許可的三分之一。美國在 2005 年核發約 7,200 張 H1-B Visa 給外國醫療相關專業人員，其中約 2,960 張發給外國醫生；在 2001

年~2005 年間美國准許外國醫療相關專業人員展延其工作簽證者成長超過 2 倍，由 4,700 人成長至 10,110 人，顯示在美國工作的醫療相關專業人員居留期間有延長的趨勢。

從移出國的角度來看，近年來以加勒比海國家及非洲部分國家醫護人員移出比例較高，其中部分國家醫生移出率高達 50%。大部分醫生移出率高的國家，其國內醫生密度(平均每 1000 人擁有的醫生數目)也相對較低(參見圖 2-10)，顯示在許多低度開發國家醫生外流可能會使其國內醫療資源缺乏的問題更為嚴重。



資料來源: OECD International Migration Outlook(2007).

圖 2-10　醫生移出率與國內醫生密度

根據世界衛生組織(World Health Organization, WHO)2006 年 World Health Report 指出，全球醫護人員短缺預計達 400 萬人，其中 57 國醫護人員短缺較嚴重[2](短缺人數達 240 萬)。若以區域別分析，非洲醫護人員短缺最嚴重(短缺率達 139%)，西太平洋國家次之，歐洲國家則沒有嚴重短缺之問題(參見表 4-5)。而在這些短缺嚴重的國家，其國內醫護人員需求遠高於其國內醫護人員移往 OECD 國家的人數，顯示醫護人員短缺的問題在低度開發國家十分嚴重，而國際人口移動並非為這些低度開發國家國內醫護人

[2] 根據 WHO 定義，短缺較為嚴重之國家為其國內醫生密度低於 2.28‰(每 1000 人)者。

員短缺的主因，但卻會惡化醫療缺乏之問題。

表 2-12　全球醫護人員短缺情形

單位: 人;%

	國家數目		醫護人員短缺國			移往 OECD 國家醫護人員數目	
WHO 區域	總計	醫護人員短缺國	國內醫護人員數	估計短缺數	短缺率	人數	占短缺人數比例
非洲	46	36	590,198	817,992	139%	98,329	12%
美洲	35	5	93,603	37,886	40%	199,314	526%
東南亞	11	6	2,332,054	1,164,001	50%	101,460	9%
歐洲	52	0	-	-	-	..	..
東地中海	21	7	312,613	306,031	98%	71,551	23%
西太平洋	27	3	27,260	32,560	119%	212,280	652%
全球	192	57	3,355,728	2,358,470	70%		

資料來源: OECD International Migration Outlook(2007).

由主要國家各職類別勞動需求變動以及國際間醫護人員移動情形可知，近年來國際勞動市場需求結構朝向高技能人才發展，其中以科技、管理及醫療人才需求增加幅度較高。知識經濟帶動了各國對 IT 及管理人才之需求，朝向高齡化的人口結構引發先進國家對醫療人員的需求，較開發國家面臨國內出生率下降、國內人才供給不足，新興國家人口成長率雖高，但由於處於發展初期，國內高技術人才較為不足，預計未來國際勞動市場在科技、管理及醫療人才競爭會日趨劇烈。

由以上分析我們得知近年來以及未來已開發國家非常缺乏的有科技、高層管理與醫療人才。以下我們再觀察各國是使用何種有利的移民措施來引進他們所需要的科技、管理與醫療人才。

美國

美國是一個移民國家，一直以來以依親移民占其總移入人口多數。1990 年以來美國移民政策有朝向吸引高技術人才方向進行。在永久居留簽證中，對於工作者之簽證核發根據以下五種類別: (1) (Priority workers): 在藝術、商業、教育、科學等領域具有傑出表現之工作者、管理者或教授及專業人士； (2) 第二類別: 有較高學歷(碩士以上)的專業人士或擁有傑出能力者； (3) 第三類別: 具至少 2 年工作經驗或職業訓練之技術工作者、

具大學學歷以上之專業人士以及美國國內短缺之非技術工作者； (4) 第四類別: 特殊移民，係指宗教工作者及受僱於美國政府駐外單位之工作者等；(5) 第五類別(EB-5 Visa): 就業機會創造者，係指承諾投資至少一百萬美金及創造至少 10 個新工作機會者。除永久居留簽證外，美國還有核發短期居留簽證以引進高技術人才之措施：例如 H-1B 暫時性居留簽證，主要針對專業人才極具特殊技能之人員。H-1 簽證早在 1950 年代就存在，當初主要是為填補醫療人員之短缺，在 1990 年代美國國會將 H-1 的配額擴大，增加 H-1B 的類別，提供每年六萬五千人的配額，須先由雇主向勞工部申請，經移民局同意後即可寄給當事人申請簽證。1998 年美國為因應高科技人才短缺，將此配額由每年六萬五千人提高至十一萬五千人，2000~2003 年更提高至每年十九萬五千名。雖自 2002 年以來，美國在簽證發放方面控制日緊，但對於 IT 人才仍是採取較為寬鬆的態度。

除不斷修改移民法以從他國引進人才之外，美國也透過吸引留學生提高其人才儲備量。一些名大學藉由提供優厚的助學金、獎學金和優惠貸款來吸引國外留學生就讀。據美國科學基金會調查，1999 年有 75％攻讀博士學位的外國留學生以“研究助理”身份，獲得大學全額獎學金。在大學、民間機構及政府的推動下，美國已成為接受外國留學生最多的國家。2002 年在美國大學深造的外國留學生共 49.1 萬，佔全球留學生的近三分之一。據美國國家科學基金會統計，25％的外國留學生在學成後定居美國，被納入美國國家人才庫；在美國科學院的院士中，外來人士佔 22％；在美籍諾貝爾獎獲得者中，有 35％出生在國外。

加拿大

加拿大採用積分評比制度(point system)來吸引技術移民，其選取的標準是教育程度、工作經驗和語言能力。申請者之工作必須是一般職類別、特定小規模地區性職業列表或是已在加拿大就業者。2000 年加拿大各產業中約有 20%的受僱者為外來移民，其中高科技產業中該項比例達 25%。以教育程度來看，加拿大移入者具有大學學歷者之比例約為 36%，遠較加拿大本土人民 21%高。為了繼續強化吸引外國優秀人才，近年來加拿大政府朝向網羅優秀留學生方向進行；例如: 2007 年起加拿大允許外國留學生及

短期工作者轉為永久居民、允許外國留學生可至校外特定私人機構打工等。

英國

英國於 2003 年起推行吸引高技術移民政策，所採取的相關政策如下: 2001 年英國政府允許海外人才在沒有事先獲得工作職位的情形下，有一年的居留期間在英國找尋工作。2006 年起(International Graduate Scheme)，外國學生進行 post-university training 可於畢業後留在英國 1 年，若滿足一些條件，可順利轉換其居留簽證(學生簽證轉為工作簽證)。

2007 年起，英國採用 Points Based System(PBS)取代過去高達 80 種不同 work permits 分類。依據申請人語言能力、年齡、教育程度、過去職業等給予不同點數，點數達到一訂標準者可核發 work permits。(當申請人技能越高或是英國對其技能需求越高時，該申請人獲得點數越高，越容易獲得工作許可。)此制度將於 2007~2009 年逐步引入下列 5 等級:

等級 1: 高級技術人員

等級 2: 已獲得工作之技術人員

等級 3: 暫時填補低技能工作人員

等級 4: 學生

等級 5: 其他臨時工作者，包括工作訪問者，運動員，進行文化交流之青年工作者

在投資移民方面，目前英國的投資移民納入其 Points Based System 中 Tier 1，要求擁有個人在英國金融機構擁有存款達 100 萬英鎊以上，或是擁有資產 200 萬英鎊(可達 75 點)。在創業家移民部分，目前也是納入 Points Based System 中 Tier 1，申請人符合以下 3 個要求可各得 25 點(總共 75 點): (1) 申請人至少有 20 萬英鎊；(2) 資金存在合法金融機構；(3) 資金存在英國。由於這類申請人將在英國經商，因此英國政府要求其具有一定程度的英語能力(申請人須通過英語檢定或是來自於英語系國家)；此外申請人須提出有足夠能力撫養其眷屬之證明。

日本

日本於 2000 年初期預估其科技人才將短缺，因此日本逐漸開放引進外國人才的腳步。日本的移民政策主要是接受具特定資格執照、專門技術或是具日本勞工所不能提供的外國優秀人才。1990 年起已有工程師、投資者/商業經理人、教授、研究者、人文領域跨國服務的專業人士以及公司之外級主管的職類別可以在日本工作。在進入日本工作前，外國專業人事必須取得僱用證明，專業人士無法進入日本後再尋找工作機會。對於外籍專業人士，日本給予三年可延續（renewable）的工作簽證，而工作簽證的更新次數並沒有限制，只要相關雇主提出申請並經審查通過之後即可再次延長。此外，日本允許外籍專業人士在居留資格簽證期間可以轉換雇主。為了吸引 IT 專業人才，日本不定期檢討其 IT 技術人才資格的居留條件與赴日外國人才相關的制度，以提高專門技術領域的外籍人才的入國申請。此外，為加速 IT 人才國際移動便利性，日本推動國際標準化的 IT 技術資格制度，推動亞洲的 IT 技術標準化，目前已與、印度、韓國、中國大陸等國家相互承認軟體開發等的 IT（資訊技術）相關技術人才的資格考試。

日本早在 1950 年代就設置日本政府獎學金吸引外籍學生赴日本留學，在 1983 年，日本政府提出了在“在 21 世紀初接受 10 萬留學生”的計劃。為吸引外籍優秀留學生留在日本，留日學生在日本讀完大學、大專後，可在日本就業，獲工作簽證後如果有公司聘用即可獲長期居留權，在日本工作 5 年以上且無犯罪記錄即可申請日本“永住”資格。為了能讓日本更富有吸引人才的魅力，日本不斷更新其移民政策，近 3 年來修改的措施包括: 延長研究人員和資料處理工程師的工作居留年限，由 3 年延長至 5 年。2006 年移民局(Immigration Bureau)在核發永久居民簽證時，將審核條件中” 對日本社會貢獻”以”居留期間”取代之。

此外，目前日本政府也計畫提出日本版“綠卡”制度。為了讓外國的高級人才能夠長期留在日本，應該探討實施促進永久居留的日本版綠卡製度，可參照英國在 2002 年 1 月提出的“高技能移民計劃”，凡是評分達到 75 點以上，不管有無工作單位都可到日本來，最長居留時間可延長 3 年；高級技能移民來日工作達 4 年以上，即可申請綠卡永久居留等。

韓國

韓國在制定其國際勞動人口移入政策上是以補充國內人力不足、促進經濟成長並增加競爭力為目標。韓國過去主要以引進專業人員為主，1990 年代起才開始引進藍領勞工，以補充其不足之勞動力，透過一連串立法，2004 年起正式啟動引進藍領外國人勞動者之機制（Employment Permit System；EPS）。

韓國對於外籍人士之引進依其技術能力採取不同審查標準，具有專門知識和技術的外國專業人員較容易申請到韓國簽證[3]，而藍領勞工的簽證認證採國對國方式嚴格審查的方式。在工作許可之核發方面，外籍專業人員並無國籍或配額之限制，而藍領部分則有所限制(如: 外國人之畢業學校必須為教育部認可之學校)。外籍專業人員初次申請工作許可，一般核發簽證為 2 年，IT 產業可核 3~5 年(但 IT 技術人員申請工作簽證之條件為: 引進海外在 IT 有關行業中有 5 年以上經驗的技術開發工程師或海外銷售部人員、IT 本科畢業以上及有 2 年以上經驗、碩士以上學位的技術開發工程師)，到期可展延 2 年，並無展延次數限制。為防止企業藉機引進低技術勞工，聘僱外籍專業人員需滿足薪資下限，以聘僱公司韓國人之薪資為下限，而不需與工會進行協商取得同意。

此外韓國對外國科技與產業人才提供較寬居留條件的「金卡」、「資訊科技卡」、「科學卡」制度: 「金卡」主要針對聘僱優秀之生物科技等 6 領域人才(須由韓國產業資源部先行核發推薦書再辦理簽證事宜) ;「資訊科技卡」主要針對聘僱優秀之 IT 領域人才(須由韓國資訊通信部先行核發推薦書再辦理簽證事宜);「科學卡」主要針對研究發展所需之科技人才(須由韓國科學技術部先行核發推薦書再辦理簽證事宜)。外國科技與產業人才在韓居留十年後可申請移民，高階外國科技與產業人才則可立即申請移民，自 1999 年起韓國開始 Brain Pool 計畫以延攬傑出的外國科技與產業人才，降低外國科技與產業人才的個人所得稅稅率。

[3] 對於具特殊專長的外國人受聘至韓國工作仍需申請工作證，但其入審核速度較快，若爲諾貝爾得獎者立即核准。

新加坡

新加坡是一個地小人稀的城市國家，自然資源十分貧乏。一直以來，新加坡相當重視人才，除了不斷增加教育投資，培育本國人才之外，亦積極吸引與留住外國優秀人才，提升新加坡人力資源。新加坡長期廣納人才，歡迎世界各地的企業家和專業人才來新加坡定居，接收新移民的條件越來越寬鬆。新加坡的人才政策延續性強，不會隨著國家領導人的更替而發生變化，且根據當時社會需求改進。1990 年吳作棟剛剛出任總理時就曾明確表示，從全世界吸納人才對新加坡的持續發展至關重要，如果新加坡不面對挑戰，將來就會成為一個無足輕重的城市。正是基於這一點，新加坡不僅培養人才，而且主動走出去招攬人才，而且適時調整吸引人才的結構。例如: 在 1960~1970 年，根據當時的經濟發展情況，新加坡主要引進的是基本勞動力；到了 1980~1990 年，新加坡引進的是擁有高技能的人才，以滿足高技術勞動力密集型製造業和金融服務業等資本密集型行業的需求。到了 2000 年後經濟全球化、知識經濟成為主要潮流，新加坡需要的是具有豐富知識、先進、開放、具有開拓與創造性精神及理念的管理與創新人才。目前，在新加坡 3 萬多名從事電腦與通信專業技術的人員中，來自國外的精英就佔 30%，而高等院校中也有將近 40%的教授和講師為外籍人士。目前，新加坡人力部統一對人才引進進行全面協調和管理，對發展經濟急需的通信、電子及其他領域的高技術人才和金融領域的專業人才，優先從速引進。

以下為移民新加坡之五種途徑:

1．投資移民

據新加坡政府有關規定，外國人投資 150 萬元新幣，可直接申請成爲新加坡永久居民。該計劃主要針對外國企業家，目的是吸引更多的企業家來新加坡投資。投資者必須先註冊有限公司，然後呈交投資計劃書和有關文件。投資金以存款方式存在新加坡政府，投資專案至少須經營 5 年。投資者的家庭成員，包括配偶和 21 歲以下子女，可直接申請成爲永久居民。父母可申請長期親屬簽證在新加坡居住。如父母、岳父母需同時申請永久

居民，每增加一人，存款需增加 30 萬新幣。子女超過 21 歲，需另外申請，批准機會也很大。

2．技術移民

新加坡政府歡迎世界各國人才精英來新加坡就業定居。大學學歷以上人士、專業技術人才可申請成爲新加坡永久居民。首先需由當地公司雇用，獲得就業准證(EP)。准證持有人可向移民局遞交永久居民申請，批准後成爲永久居民(PR)。從申請到批復一般需 3-6 個月時間。

3．婚姻移民

根據新加坡有關規定，與新加坡公民或永久居民結婚的外國人，均有資格申請成爲永久居民，但移民局將視具體個案審批。需指出的是，近年來有以假結婚騙取永久居民身份者被檢舉，永久居民身份被取消。

4．特殊移民

海外藝術人才（藝術、攝影、舞蹈、音樂、戲劇、文學、電影等）經過新加坡國家藝術理事會評估，通過推薦可向移民局申請成爲永久居民。申請人需提交詳細的個人履歷及證明文件（相集、報刊報道等）。

5．自雇移民

雇用自己而達到移民的目的。申請人可先註冊一家公司，然後以董事的身份向移民局申請就業准證，也可先以開辦公司的名義申請，移民局批准就業准證申請後再註冊公司，公司註冊後，經移民局核實發出就業准證。獲就業准證 6 個月後，可申請永久居民權。

在吸引專業人才方面，新加坡人力部負責就業准證申請與批准相關事務。其中針對專業、管理、執行或專業人士的工作給予就業准許證 P1 和 P2[4]，對於基本月薪超過 2500 美元且具大學文憑專業資格或專門技能者，發予就業准許證 Q1。為了吸引更多的人才到新加坡，新加坡人力部於 2007 年 1 月推出「個人化就業准證」。按照新加坡人力部的規定，希望在新加

[4] P1 核發對象爲基本月薪超過 7000 美元者；P1 核發對象爲基本月薪超過 3500 美元、且具備來自獨立信用機構評比的全球與國家機構、受僱於新加坡的頂尖公司等之經歷者。

坡工作的外籍人士都需要申請就業准證。在此之前，就業准證必須由雇主提出申請，而且當僱員離開該公司之後，如果沒有及時找到新的工作，便無法在新加坡逗留。 但在「個人化就業准證」實施以後，即使外籍人士離開了原來的工作，仍可以在新加坡逗留長達 6 個月的時間，尋找新的就業機會。申請“個人化就業准證”者，必須擁有在新加坡 2 至 5 年工作經驗，並且年薪至少 3 萬新元。而從 2008 年 3 月 1 日開始，外籍專業人士若在國外賺取每月 7000 新元工資，也有資格申請個人化就業准證。

2007 年，新加坡人力部還推出了“關鍵技能列表”，即經過與一些行業代表及政府機構協商後，根據行業內對未來幾年人才技能需求的預測，擬定並列明新加坡的支柱行業，例如電子、金融、化工、醫療保健、資訊通訊，以及新興行業如互動數碼媒體、生物醫學等，並根據新加坡勞動市場的走勢進行更新。此外在 2007 年，新加坡人力部推出「關鍵技能列表」，在政府機構與一些行業代表協商後，根據行業內對未來幾年人才技能需求的預測，擬定並列明新加坡的主要重點行業，例如電子、金融、化工、醫療保健、通訊等，並根據新加坡勞動市場的走勢進行更新。只要外籍人士擁有的專業技能屬於“關鍵技能列表”所列範圍，新加坡人力部便會對其就業准證申請給予特別考慮。只要外籍人士擁有的專業技能屬於「關鍵技能列表」所列範圍，新加坡人力部便會對其就業准證申請給予特別考慮。

除了工作許可相關措施外，新加坡政府亦提供外國人才租稅優惠。例如: 新加坡政府規定企業在招聘、培訓外來人才方面的支出，以及為外來人才提供高薪和住房等福利待遇的支出可以享受減免稅。此外，新加坡政府還通過調低個人所得稅、出資為在新加坡工作的外籍人員提供培訓機會等，進一步吸引人才。為了留住人才，新加坡政府近幾年每年都批准約 3 萬名外國人成為新加坡永久居民，並歡迎和鼓勵部分外籍專業人士成為新加坡公民。

整體而言，新加坡政府再吸引外國人才上主要著重以下幾個方面：(1) 為外國人才提供豐厚的薪金: 新加坡人力部規定，在新加坡本地申請就業證的外國人，其月工資不得低於 2500 新元(約合 1811 美元)；(2) 創造良好的居住環境，使新加坡成為一個吸引人才的大磁鐵；(3) 提供完善的商業

環境: 近年來，新加坡政府陸續改革就業準證，開始發放新的商業入境準證，讓有意在新加坡創業的外國人可以憑自己的商業計劃申請來新加坡。(4) 吸引外國留學生，實行人才儲備:新加坡政府為外國留學生提供獎學金的條件是畢業後必須為新加坡工作 3 年左右的時間，這一措施也大大吸引了中國學生。目前，在新加坡的中國留學生總數已經多達 3 萬餘人。

第四節 對我國移民政策的啟示

在 21 世紀，除印度、巴基斯坦與非洲幾個國家以外，其他國家的人口都在老化，人口的老化會帶來勞動供給的減少。勞動供給的減少會影響一國的經濟成長，因此各國政府都使用科技與經濟結構的提升，產業外移與對外投資等方法來減少勞動需求，或間接提升勞動供給。但很多國家使用移民為提升一國勞動供給的一個重要的工具。現有資料顯示，凡是能使用移民作為提升勞動供給的國家，他們的勞動力人數不會減少，還會增加。比如日本、南韓都是非移民國家，根據 OECD 的估計，在 2000-2030 年間，日本 15-59 歲人口會從 78,884,000 人減少到 60,842,000 人，減少了 22.9%；南韓則從 31,680,000 人減少到 27,568,000 人，減少了 13.0%。相反地，澳洲，美國開放移民的國家，他們在 2000 -2030 年間的勞動人口會增加 17%與 17.6%（http://data.un.org）。

由於人口老化以及產業競爭加劇，使得國際移民政策出現下列特色：

1. 全球醫療護理人才需求的增加

人口老化的結果，帶來對照顧高齡人口醫療與起居人員的增加，各國（特別是西方工業化國家）人口快速老化，對醫療人口需求大幅度增加，因為國內人才無法因應此需求，便以高薪向開發中國家徵才，補充他們醫療護理人員的不足，這些國家也會輸入一些低技術人員，照顧行動不方便高齡人口的起居。

2. 擴充高等教育，吸引外國留學生，以擴充科技人才的來源

西方工業化國家因為對科技人才需求的增加，本國科技人才供給的不足，於是擴充他們的高等教育，大量吸收開放中國家的優秀學生進入他們的大學與研究所，在學成後擇其優者給予工作，並發給永久居留證或准許入籍，以提升科技人才的供給。根據 OECD 的資料，在 2001 年美國境內有 475,169 位外籍留學生，英國有 225,722 人，德國有 199,132 人，法國 147,402 人，澳洲 110,789 人，日本 63,637 人，加拿大 40,667 外籍學生，其中大部份來自中國大陸（124,000），南韓（70,523），印度（61,179），香港與台灣（OECD 2001）。根據 OECD 2004 年的估計，全球有 260 萬外籍

留學生在 OECD 國家留學，是他們吸引外籍科技與醫療人員的一個重要的管道。

3. 利用投資移民輸入他國的優秀企業人才與專業人才

為本地創造就業機會，各國紛紛利用投資移民政策吸引他國的優秀企業人才與專業人才，以短時間增加所需的人才供給。

上列移民政策對西方先進國家而言，很成功地為他們引進了最需要的科技人才，提升了他們人力素質與國家競爭力，也維護了他們在國際市場上的優勢。但是在 2008 年以後，開發中國家的一些新趨勢，使上列的移民政策效果減弱，這些趨勢是我國在借鏡西方國家國際人口移動政策時所應納入考慮的因素。

1. 先進國家與開發中國家所得差距的拉近

所得差距是開發中國家人民移民到西方國家的一個重要因素，但是在未來，先進國家與開發中國家所得差距有縮小的趨勢。根據世界銀行的預測，在 2008-2030 年之間，工業化國家的 GDP 平均成長率只有 2.4%，開發中國家則有 4.0%的成長率，其中尤以南亞的 4.7%，東亞的 5.1%最為傑出（World Bank Global Prospects 2007）。此種經濟成長率的差異會拉近先進國家與開發中國家的國民所得與生活水準，因而減低開發中國家人民移民先進國家的意願。

2. 開發中國家的高等教育的普及化

在過去，開發中國家送大批學生到先進國家的大學進修，但近年來開發中國家的高等教育也在不斷地擴充，其結果是這些國家不再遣送大批高中畢業生進入先進國家的大學，但是這些國家遣送更多的大學畢業生進入先進國家的研究所。如 Freeman 最近的研究指出，大批的外國研究生，協助了美國不是很頂尖的大學提升了他們研究所的素質與研究水準，這是為什麼美國有如此多的大學都可以排名在全球頂尖 100 大名單中。

從其他國家的人口移動經驗，提供我國在擬定國際人口移動政策時應考慮的因素包括：

1.維護醫療照護人員質與量，以因應人口老化

我國人口在快速老化中，對醫療與照顧高齡人口生活的低技術人員的需求也在快速提升中，政府除要擴充醫療人員訓練容量以外，也需要把勞動供給的因素考慮在內，否則台灣的勞動供給會減少，影響台灣經濟成長率。另一方面，也應防止高所得國家來台灣挖角醫療護理人員，影響本國醫療人員的供給與醫療的品質。

2.吸引高技術人才與創業家，以面對全球化產業競爭

我國在過去派遣大批留學生到美、加、澳、英、德、法留學，但近年來留學人數減少，其中一個原因是我國高等教育制度擴充，碩、博班人數增加快速，因而國人前往國外進修的人數大幅度下降，高科技產業的高薪，使理工科學生覺得碩士學位已夠，沒有出國深造的意願。

最近亞洲鄰近國家逐步普及他們的高等教育，研究生的來源大增，我國應否在此時積極提升研究所的水準，全盤國際化，大力招募鄰近國家優秀的研究生，因而提升我國碩、博士班的規模經濟，碩、博士班的研究水準，使科技人才的來源不虞匱乏，這不失是一石二鳥的政策，政府在考慮國際人口移動政策時應將此因素納入考慮。當然，我們在開放移民時會針對某些職業，行業或地區而開放，並非全面開放，如此他們才可以一方面解決勞動短缺問題，在另一方面保障本國人民的就業機會。

3.外勞來源國所得水準提升，未來勞工輸出逐漸減少

在 1950 年代，日本有大量人口移民巴西，1970 年以前南韓有大量勞動人口前往國外工作，中國大陸亦然。但是自 1960 年國民所得水準達某一程度後，日本再沒有人口外移，反而是輸入開發中國家人口；南韓在 1980 年後期與 1990 年初期國民所得水準達某一程度後也不再輸出勞力，而是輸入外勞。換言之，未來 10 年菲律賓、印尼、泰國等的國民所得會進入 1980 年代後期亞洲四小龍的水準，因此菲、印尼、泰國不再輸出勞工，屆時台灣應從何處輸入勞動人口？輸入那一類的勞力？他們的語言、風俗習慣是否與菲律賓、印尼、泰國的勞工一樣，能配合我國國情？因此政府在擬訂國際人口移動政策時，必須考慮到國際情勢的變化。

簡言之，如何引進外國優異科技，管理與醫療人才；如何保留本國優異科技，管理與醫療人才；如何提升人口老化時年青的人口以補充國內勞力的不足，這是我國在擬訂國際人口移動政策時所應考慮的基本因素。外國的經驗告訴我們，一個愈為開放的國家愈能留住本國的一流人才，也最能吸引外國一流人才的移入，但是其先決條件是一國的居住環境，教育制度與發展前景，美、加、澳乃至新加坡都是最好的例子。在 21 世紀高流動的社會, 國家觀念淡化，沒有傑出的科技，管理與醫療的人才會願意在一個三流的居住環境，三流的教育制度，沒有發展前途的國家生活。

所以政府必須要有下列移民的配套政策，即大幅度地提升台灣居住環境的水準，並國際化，在教育制度上提升教育素質，使國人在外移時會自動考慮到國內的優良居住環境，優良的教育制度，因而把家留在台灣，在外出工作數年後，仍然回台灣工作。對人才的移出，政府要有配套政策，使其轉為人才的交流而非人才的外流。

第五節 本章小結

在全球化的衝擊下，國際人口移動數量增加，隨著各國經濟發展階段改變，近年來國際間人口移動趨勢有所變動: 由過去以非經濟性移民為主，轉變為以經濟性移民移入已開發國家為主的情形。在勞動人口移動方面，在知識經濟、國際競爭逐日遽增的情形下，各國對高技術人才的需求漸增，因此各國紛紛制定對高技術人才較寬鬆的移民政策。除了在核發居留簽證較為優惠外，許多國家(如: 新加坡、香港)也致力於提升本國居住環境，強化外國高技術人才長期居留之意願，希望藉此提升一國的生產力。此外，已開發國家在國內生活水準提升、人民教育程度普遍提升的情形下，一些低技術工作或是季節性缺工逐漸轉為由引入短期外籍勞工的方式來填補。

另由主要國家(美、英、加)推估未來不同質類別國內的供需資料得知，受到國際分工、國內產業結構改變，以及人口老化對醫療護理人才需求也大幅增加的影響下，未來需求短缺較為嚴重的職類別為科技、管理與醫療人才。面臨國內出生率降低，國內人才供給不足，新興國家人口成長率雖高，但由於處於發展初期，國內高技術人才較為不足，預計未來國際勞動市場在科技、管理及醫療人才競爭會日趨劇烈，因此各國紛紛制定對高技術人才較寬鬆的移民政策。除了在核發居留簽證較為優惠外，許多國家(如: 新加坡、香港)也致力於提升本國居住環境，強化外國高技術人才長期居留之意願。

展望未來，各國對專業人才的需求將持續增加，而海外尋才的也仍將是其主要因應策略。此外，隨著自己國內所得與就業機會的增加，現有外勞主要輸出國家，例如菲律賓、印尼、泰國等，未來能輸出勞力數量也將大幅減少。面對如此環境變化，未來我國國際人口移動政策仍應將現行「開放、彈性」的基調更加落實。一方面強化對外籍專業人士的招募與留用機制，以及提高本國專業人士留台服務的誘因；另一方面提高移入配偶的就業意願與能力，並排除其就業障礙，以減少對基層外籍人力的需求。

第三章 專業人士移動對我國勞動市場與經社發展之影響與因應

在知識經濟時代，高技術人才成為企業獲利的一項重要生產要素。1990 年代以來全球貿易障礙逐漸降低，國際市場競爭壓力促使各國趨向以吸引高階人才作為產業升級的手段之一。在全球化及國際化衝擊下，各國對專業人士的需求增加，許多國家本身部分專業人士供給不足，因此積極在國際上尋求外及專業人士。由上一章分析可知主要國家近年來對專業人才的需求呈現增加的趨勢，本章主要針對我國專業人才的移動情形以及延攬人才之相關政策加以分析。此外，本章也探討兩岸專業人士移動對我國產業競爭力之影響。

第一節 我國專業人士跨國移動現況

在全球化及國際化衝擊下，各國對專業人士的需求增加，許多國家本身部分專業人士供給不足，因此積極在國際上尋求外及專業人士。由上一章分析可知主要國家近年來對科技、管理及醫療人才的需求呈現增加的趨勢，本節主要針對我國科技、管理及醫療等高階人才的移出情形分析。

在我國人口移出方面，以下對我國國人移至我國主要移出國:美國及加拿大進行分析。表 3-1 資料顯示我國自 1980 年帶中期以來移居至美國人數逐漸下降，其中勞動人口的比例一直都維持在 35%以上；若按移居勞動人口職業來看，以專技人員比例最高，佔總勞動人口的三成以上，其次為經理人員，佔總勞動人口的 25%~33%之間，兩者合計占總勞動人口的 60%以上；反之，知識技術密集度較低的職類(如: 技術工、非技術工、農林漁人員及服務人員)佔我國總移居勞動人口之比例逐年下降，由約 18%降至 10%左右，顯示我國移居至美國勞動人口中高技術人才比例逐年增加。

表 3-1　我國移居至美國僑民人口統計

單位：人，%

	勞動人口									非勞動人口		
	勞動力小計	專技人員	經理人員	銷售人員	行政業務人員	技術工	非技術工	農林漁人員	服務人員	學生及/或16歲以下青少年	無職業或其他	*總人數(人)*
1983	39.53	12.41	12.12	3.76	3.81	0.96	1.24	0.57	4.66	29.62	30.85	*19,018*
1984	36.13	12.53	8.59	5.58	3.25	1.10	0.91	0.36	3.81	27.98	35.88	*14,684*
1985	36.96	13.26	9.66	4.50	2.87	0.76	1.15	0.44	4.33	28.18	34.85	*17,517*
1986	36.08	14.06	8.38	3.71	3.18	0.88	0.97	0.42	4.48	24.71	39.21	*15,931*
1987	37.48	13.42	9.52	3.84	3.90	1.01	1.29	0.40	4.10	23.19	39.33	*14,080*
1988	39.28	15.34	9.71	2.42	4.70	0.75	1.14	0.37	4.84	23.84	36.88	*12,376*
1989	39.53	14.64	9.59	1.66	6.33	0.71	1.26	1.82	3.52	26.00	34.47	*14,705*
1990	37.84	14.07	11.49	1.15	6.17	0.50	1.01	0.50	2.95	26.46	35.70	*16,344*
1991	37.80	14.04	9.64	1.83	7.78	0.46	0.91	0.49	2.65	24.03	38.17	*15,067*
1992	42.93	20.58	11.37	1.23	5.65	0.35	0.50	0.32	2.94	20.27	36.80	*17,905*
1993	41.41	18.28	12.34	1.61	5.33	0.41	0.37	0.30	2.77	25.08	33.50	*15,736*
1994	38.85	14.62	12.24	1.62	5.53	0.32	0.73	0.41	3.38	26.47	34.68	*11,157*
1995	38.20	12.31	11.66	2.14	6.71	0.57	1.11	0.39	3.30	26.63	35.17	*10,725*
1996	40.47	14.16	13.07	1.73	6.95	0.42	0.91	0.45	2.79	26.47	33.06	*15,228*
1997	40.01	13.82	13.25	1.89	6.40	0.32	0.79	0.45	3.08	25.73	34.26	*10,828*
1998	34.48	13.01	9.75	2.86	5.04	0.41	0.72	0.31	2.40	26.58	38.94	*9,764*
1999	33.99	11.08	8.24	3.14	8.13	0.12	0.56	0.25	2.47	26.38	39.63	*7,285*
2000	33.41	14.80	7.44	3.06	4.45	0.14	0.45	0.15	2.92	22.23	44.36	*9,478*

資料來源：僑委會網站。

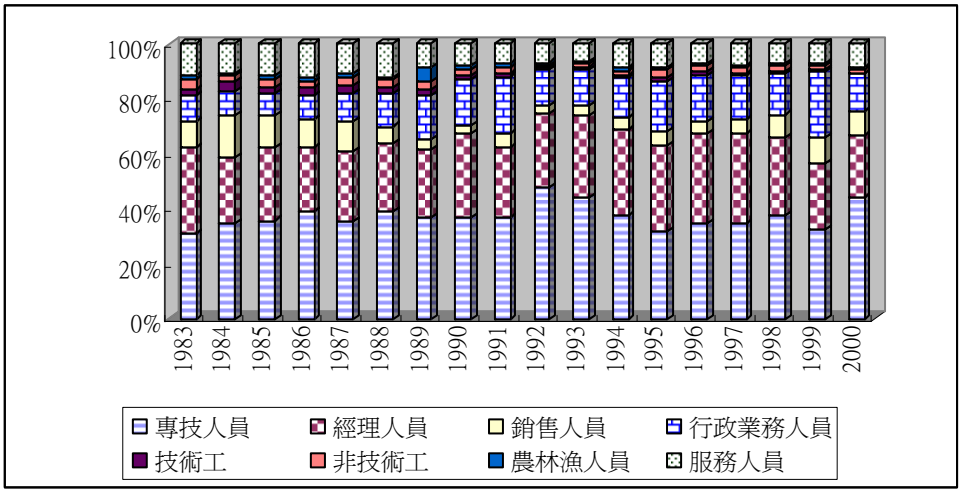


圖 3-1　我國移居至美國勞動人口在各職類別比例

在我國移居至加拿大僑民方面，自 1980 年以來我國移居至加拿大人數逐年增加，在 1990 年代中期達到高峰，1997 年後移居人數逐漸下降。若按移民型態來看，依親移民在 1980 年代初期占我國總移居人口重要角色，自 1985 年起該項份額逐年下降，取而代之的則是商務移民，在 1990 年代初期高達總移民型態的 70%，在 1990 年代中期之後被技術移民所取代，成為我國移居加拿大最普遍採取的方式。移居人口的學歷也在 1995 年後明顯提高，其中教育程度在碩士及其以上者由過去低於 3%提升至 1995 年的 5.47%，該項數字並逐年提高，至 2001 年已達 11%。

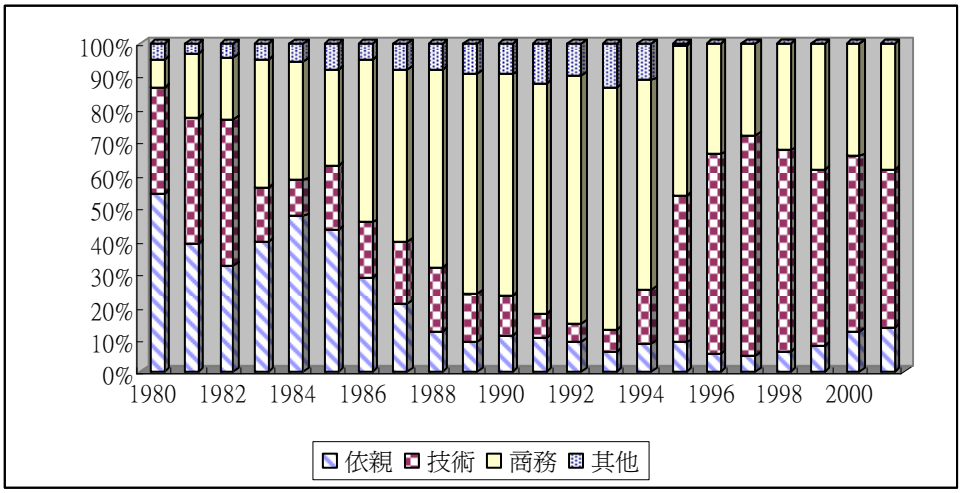


圖 3-2　我國移居至加拿大人口按移民型態比例

若按移居人口參與勞動市場情形來看，由於商務及技術移民比例提昇，我國移居至加拿大的勞動人口比例自 1985 年起逐年增加，自 1995 年起高於 40%。其中管理階層佔總移居加拿大勞動人口的比例在 1986 年~1993 年間最高，平均而言高於 60%，商務金融監督人才在 1990 年代後期也出現高於 10%的移居勞動人口份額；隨著技術移民取代商務移民的情形，自然與應用科學及健康相關職類移居人口佔總移居加拿大人口份額自 1995 年起逐漸增加(參見表 3-2)，顯示我國移居至加拿大人口自 1986 年起以管理、科技及醫療人才為主，其中科技及醫療相關人才自 1990 年代中期起有增加的情形。

除了各國近年來移民政策多朝向吸引高技術人才修訂，促使我國移居美國及加拿大人口中高階人才的比例逐漸增加。在產業國際分工日盛，中

國以其廣大的市場及充沛的低廉勞動力成為世界工廠，由於中國本土高階人才不足，促使大中華產業鏈的結合，我國在中文上具語言優勢，過去在電子產業發展蓬勃，國內累積不少 ICT 科技人才，而中國在管理人才相當缺乏，因此科技管理專業人士為部份進軍中國的先進國家招攬的對象。根據一家國際企業顧問公司的經驗，近年來亞洲部分國家(如:日本、韓國、新加坡)企業對我國科技管理人才有許多挖角情形，一方面企業可減少重新訓練人才的成本，並可藉其過去工作經驗在短時間內在企業組成有實力新的經營及研究團隊，另一方面我國與中國語言相同文化類似的優勢，能帶領當地員工，降低外國企業進入中國市場之障礙。

表 3-2　我國移居至加拿大僑民統計—按勞動力分

單位: %

	非勞動力	勞動力	管理階層	商務金融監督	自然與應用科學	健康	社會科學、教育、政府服務與宗教	藝術、文化、娛樂與運動	銷售服務	貿易、運輸與設備操作	主要產業	處理、製造與公用產業	其他
1980	71.34	28.66	5.08	5.68	4.96	0.85	1.09	0.73	4.11	1.33	0.36	0.60	3.87
1981	66.19	33.81	3.84	5.40	7.43	0.60	0.48	1.80	3.48	1.80	0.48	0.84	7.67
1982	61.96	38.04	5.00	6.07	12.68	1.25	1.25	1.43	2.68	1.79	0.00	0.54	5.36
1983	73.68	26.32	12.28	3.33	3.68	1.05	0.53	0.35	2.11	0.35	0.18	0.35	2.11
1984	69.98	30.02	11.11	4.02	1.42	0.00	0.95	0.24	3.31	0.95	0.00	2.13	5.91
1985	68.90	31.10	12.66	3.17	3.17	0.74	1.49	0.56	3.35	0.19	0.19	0.37	5.21
1986	68.92	31.08	15.54	3.17	1.73	0.72	2.01	0.72	2.01	0.43	0.14	0.58	4.03
1987	66.71	33.29	20.04	2.24	2.24	0.34	1.22	0.68	1.36	0.82	0.00	0.54	3.80
1988	65.82	34.18	22.58	2.23	1.78	0.50	0.73	0.55	1.68	0.64	0.09	0.50	2.91
1989	64.86	35.14	22.63	1.68	1.82	0.56	0.44	0.41	1.47	0.41	0.06	0.21	5.44
1990	63.49	36.51	20.41	1.77	0.96	0.53	0.21	0.43	1.07	0.64	0.03	0.40	10.06
1991	66.31	33.69	19.38	1.36	0.75	0.26	0.22	0.24	0.72	0.24	0.09	0.48	9.95
1992	65.72	34.28	20.56	1.37	0.93	0.32	0.28	0.48	0.61	0.15	0.05	0.41	9.12
1993	67.59	32.41	19.64	1.03	1.55	0.29	0.25	0.35	0.66	0.22	0.03	0.14	8.24
1994	66.21	33.79	16.29	2.49	2.60	0.30	0.66	0.90	1.15	0.28	0.05	0.05	9.01
1995	59.02	40.98	12.31	6.76	7.38	0.64	0.81	1.52	2.56	0.66	0.21	0.17	7.97
1996	55.32	44.68	8.38	9.69	9.80	0.63	0.95	2.35	2.84	0.82	0.33	0.55	8.34
1997	54.32	45.68	7.25	11.07	9.74	0.87	1.11	2.48	3.02	0.91	0.22	1.55	7.46
1998	56.82	43.18	7.85	9.51	8.15	0.89	1.28	1.85	3.27	1.04	0.29	1.65	7.40
1999	58.63	41.37	9.52	7.41	8.84	0.90	1.23	1.76	2.03	0.44	0.40	0.49	8.36
2000	57.53	42.47	8.74	5.50	10.34	1.11	1.77	2.22	1.94	0.54	0.43	0.20	9.68
2001	57.58	42.42	9.76	4.50	9.86	1.38	1.48	1.70	2.02	0.35	0.42	0.06	10.89

資料來源: 僑委會網站。

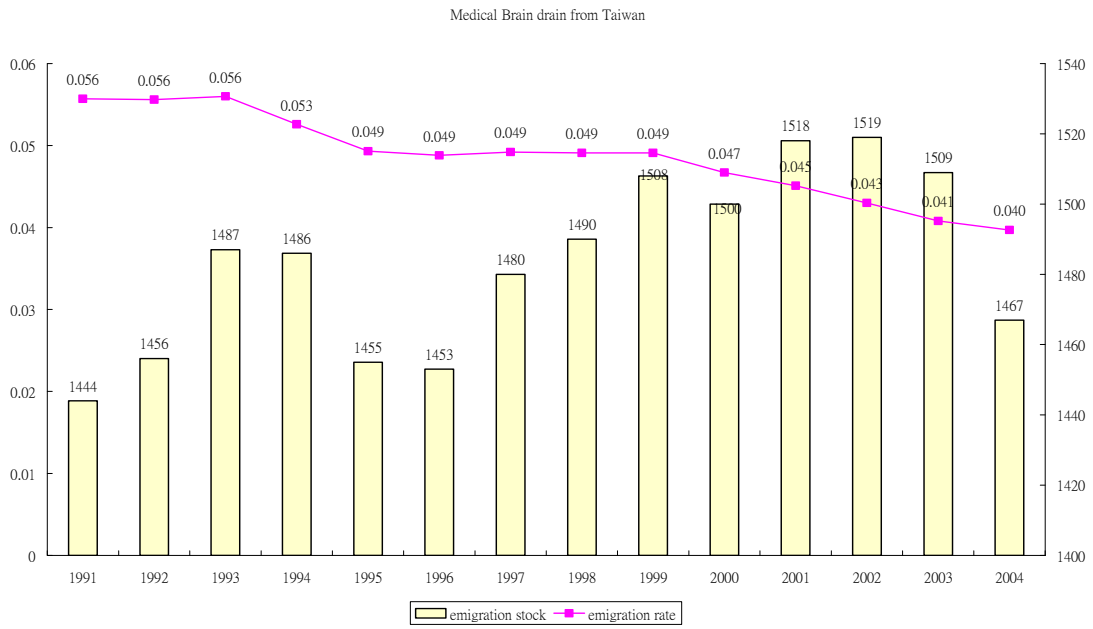
舉例而言，新加坡企業最近也朝向 IC 產業發展，對我國 IC 專業人才有需求；此外，其發展較具國際競爭優勢的金融業近來也有在我國尋找優秀管理人才。而這些尋才企業挖角對象大部份集中在頂尖人士(要求高學歷及英文能力高之專業人士)，例如: 金融管理人才要求台大畢業或美國長春藤盟校 MBA 畢業，IC 人才要求台、清、交、成大畢業生等。韓國電子業為了拓展其生產規模，近年來以高於我國至少 1%的薪資招攬我國封裝測試廠高級技術研發人員，主要想取得我國企業在這方面的 know-how。日本近年來在重大工程方面也開始採取委外的方式，日本在台外商公司以派遣人員的方式(contractor)聘用我國營造相關專業人員。中國企業為填補其國內高階人才需求缺口，近年來以高薪、與台灣相當的居住環境，以及提供台籍幹部子女外籍學校就讀補貼等優厚條件向我國科技管理人才挖角，吸引一些 TFT-LCD 二線廠白領高階人才。

在醫療人才方面，我國醫療人才外流的情形不嚴重。根據 World Bank 的資料顯示，2004 年我國醫生外流至 OECD 國家之比率(外移醫生數/國內醫生數)約為 0.04，在 192 個區域國家中排名第 90。而我國平均每 1000 人擁有的醫生數目為 1.32 人，較東亞國家平均值 1.28 人為高。顯示我國醫生外移情形不明顯，而本國也無醫生供給不足的問題。圖 3-3 畫出我國 1991 年~2004 年醫生外移人數及比率，我國醫生外流人數雖然呈現增加的現象，但由於我國醫學院校數目增加，醫學系畢業生增加的幅度高於醫生外移人數，因此醫生外移比率是呈現下降的趨勢。

與主要國家相比，我國醫生外移率不及英國和新加坡高，但較美國、日本、香港、中國、韓國等地高。若按醫生外移的國家組成來看，我國醫生主要移往美國，2004 年外移率為 0.029，其次為加拿大及澳洲，2004 年外移率分別為 0.0038 和 0.0043。自 1996 年以來，我國醫生移往美國及加拿大的人數大幅下降，而移至澳洲人數呈現增加的情形，顯示我國醫生外移的目的地在近 10 年來一些轉變。

在我國專業人才移入方面，政府自 1960 年代初期為加速產業發展、吸引外資，透過技術移轉、合作等方式開始引進外籍專業人才，而當時外籍專業人才人數不多，但多為高級技術人員，對我國經濟發展有正面貢

獻。近年來在 WTO 體制下，全球貿易開放腳步加快，促使我國對人員移動法規大幅鬆綁，使得我國近年來外籍專業人員人數增加。



資料來源: World Bank.

圖 3-3　我國醫生外移人數及比率

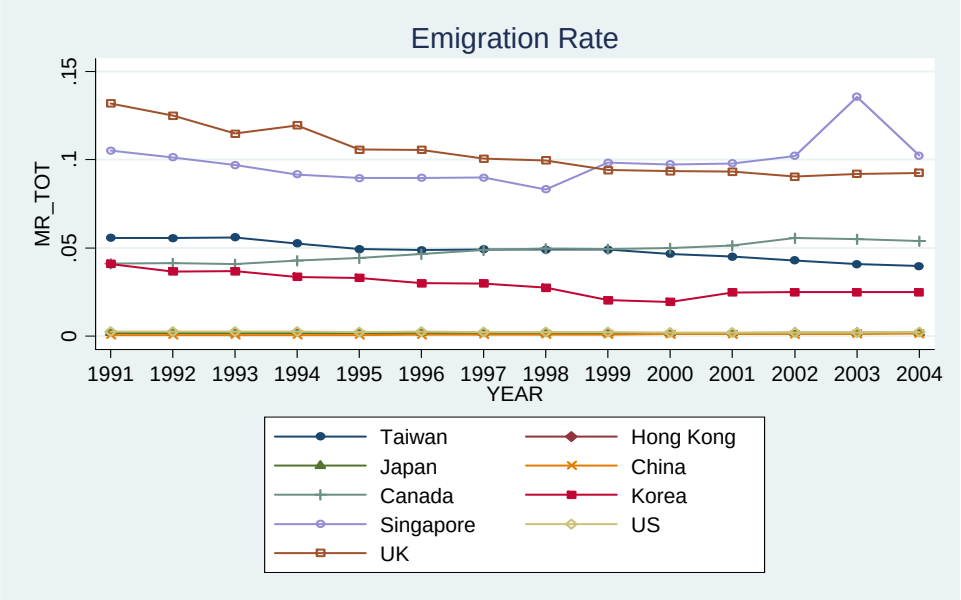
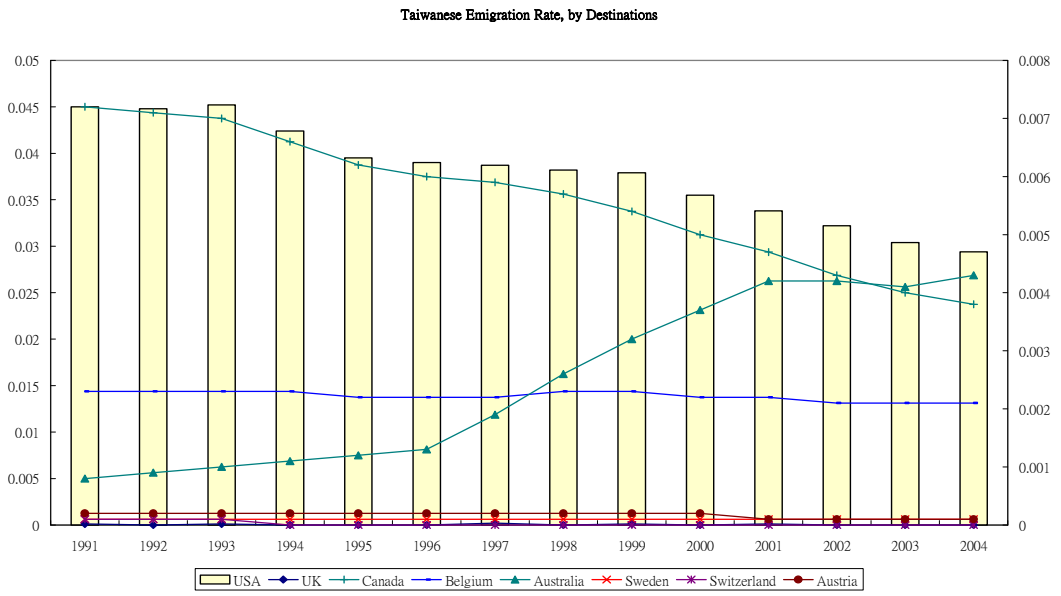


圖 3-4　主要國家醫生外移率



附註: 美國資料依左座標軸，其他國家則按右座標軸。

圖 3-5　我國醫生外移率—按外移國家別

表 3-3 所列是 2004 至 2008 年歷年申請、曾發出聘僱許可、以及仍在許可有效期間之外籍專業人員的人次。[5]其中，申請人次與聘僱許可人次是累計數值。由表中歷年累計人次的差異來看，每年新增申請人次只是微幅上升，而且去年的增幅已經開始縮小。此外，聘僱許可人次與申請人次十分接近，顯示只要合乎資格申請者，主管機關大都會核准。

表 3-3　外籍專業人士來台供作之申請人次、聘僱許可人次、有效聘僱許可人次

	申請人次	聘僱許可人次	有效聘僱許可人次
2004 年底	30,789	30,266	20,751
2005 年底	64,345	63,755	25,933
2006 年底	99,888	99,588	29,336
2007 年底	135,986	133,642	28,956
2008 年底	168,262	164,126	27,319

註：表中申請人次與聘僱許可人次是歷年累計，並非當年度新增。
資料來源：勞委會職訓局

另由表 3-4 可知，來台工作之外籍專業人士中，以日本籍居多，約佔二成八；其次是美國籍，約佔一成七；另前幾年比例明顯上升的印度，去年卻大幅下滑，而泰國所占比例則明顯上升。

[5] 2004 年以前的資料因較不完整，故未納入分析。

若按性別區分，來台工作之外籍專業人士中，大約八成是男性；若按教育程度來分，大專程度所佔比例最高，約佔七成，惟具碩士與博士學位者所佔比例逐年增加。若按申請類別區分，申請從事「專門性技術工作」（含履約）所佔比例最高，由 2004 年的 54.11％增加為 2006 年的 60.53％，再逐年下滑至 2008 年的 58.87％；其次是申請「補習班語文教師工作」，但其比例則由 2004 年 28.59％下降至 2008 年 21.37％（見表 3－5）。

表 3－6 與表 3－7 所列分別是是外籍專業人士來台工作之行業與工作地點之分佈。在行業別部分，雖然教育服務業所佔比例逐年下降，但仍居各行業之冠，2006 年時該比例為 26.42％；其次是批發及零售業，約佔二成；再其次是製造業，惟其比例在 226 年時大幅上升，由 12.12％上升為 18.01％。在工作地點方面，大多集中在台北市，所佔比例超過四成，其餘縣市的比例都在 10％以下。然而，依據現行法令規定，外籍專業人士來台工作係以總公司為申請單位，但工作地點可為總公司、分公司或同公司之不同廠區，因此，表 3－7 所列可能是總公司所在縣市，而非實際工作地點。

從國際比較的觀點來看，我國外籍專業人士引進數量相對偏低。表 3-8 所列是 OECD 國家海外出生（foreign-born）就業者之職業分佈。其中，除了希臘與義大利之外，各「主管人員」與「專業人員」二者合計所占比例皆高於 10％。反觀我國 2008 年底在台外籍基層勞工（含產業外勞與社福外勞）人數為 36 萬 5,060 人，而外籍專業人士人數為 27,319 人，僅占全體外籍人力的 6.96％，遠低於大多數 OECD 國家。這種引進人數偏低的現象是否反映政府現行相關法令措施未能發揮應有效果，將留待本章第三節分析。

受限於資料，國內探討引進外專業人士對我國產業、就業市場與總體經濟影響的實證研究十分有限。其中，藍科正（2005）運用警政署 1980 年代至 2004 年 1 月 15 日以前外籍專業人員的統計數據進行迴歸分析，其結果顯示引進外籍專業人員對我國專業人士的就業機會、薪資和培訓，以及經濟成長皆無顯著影響。該研究對此實證結果的解釋是可能因為時間序列的

資料不夠長，或者是其他相關重要解釋變數未能納入分析，故導致影響效果並不顯著。

表 3-4　外國專業人員有效聘僱許可人數—按國籍別分

單位:人次

國籍別	2004 年底	2005 年底	2006 年底	2007 年底	2008 年底
總計	20,751 (100%)	25,933 (100%)	29,336 (100%)	28,956 (100%)	27,319 (100%)
日本	5,700 (27.49%)	6,978 (26.91%)	8,339 (28.43%)	8,181 (28.25%)	7,638 (27.96%)
美國	3,504 (14.72%)	3,969 (15.30%)	4,672 (15.93%)	4,828 (16.67%)	4,664 (17.07%)
加拿大	2,738 (13.17%)	3,154 (12.16%)	2,857 (9.74%)	2,539 (8.88%)	2,432 (8.90%)
英國	1,208 (5.82%)	1,446 (5.78%)	1,529 (5.21%)	1,355 (4.74%)	1,302 (4.77%)
南非	1,230 (5.93%)	—	1,100 (3.75%)	993 (3.43%)	908 (3.32%)
菲律賓	761 (3.67%)	939 (3.62%)	900 (3.07%)	950 (3.28%)	699 (2.56%)
馬來西亞	902 (4.35%)	1,248 (4.81%)	1,710 (5.83%)	1,722 (5.95%)	1,423 (5.21%)
韓國	473 (2.28%)	857 (3.30%)	934 (3.18%)	871 (3.01%)	1,012 (3.70%)
澳大利亞	592 (2.85%)	642 (2.48%)	707 (2.41%)	560 (1.93%)	704 (2.58%)
泰國	283 (1.36%)	304 (1.17%)	260 (0.89%)	293 (1.01%)	818 (2.99%)
印度	391 (1.88%)	640 (2.47%)	816 (2.78%)	903 (3.12%)	194 (0.71%)
德國	344 (1.66)	491 (1.89%)	681 (2.32%)	642 (2.22%)	537 (1.97%)
俄羅斯	—	239 (0.92%)	288 (0.98%)	193 (0.67%)	269 (0.98%)
印尼	285 (1.37%)	328 (1.26%)	446 (1.52%)	482 (1.66%)	659 (2.41%)
法國	236 (1.14%)	367 (1.42%)	529 (1.80%)	559 (1.93%)	624 (2.28%)
新加坡	297 (1.43%)	481 (1.85%)	598 (2.04%)	587 (2.03%)	462 (1.69%)
香港	266 (1.28%)	382 (1.47%)	520 (1.77%)	531 (1.83%)	342 (1.25%)
烏克蘭	130 (0.63%)	136 (0.52%)	147 (0.50%)	112 (0.39%)	91 (0.33%)
紐西蘭	275 (1.33%)	309 (1.19%)	320 (1.09%)	270 (0.93%)	287 (1.05%)
其他	1,586 (7.64%)	3,023 (11.66%)	1,983 (6.76%)	2,385 (8.24%)	2,254 (8.25%)

資料來源：勞委會職訓局。

表 3-5　外國專業人員有效聘僱許可人數—按性別、教育程度及申請類別分

單位：人次

項目別	2004 年底	2005 年底	2006 年底	2007 年底	2008 年底
總計	20,751	25,933	29,336	28,956	27,319
按性別分					
男	16,474 (79.38%)	20,930 (80.71%)	24,128 (82.24%)	23,805 (82.21%)	22,365 (81.87%)
女	4,277 (20.62%)	5,003 (19.29%)	5,208 (17.76%)	5,151 (17.79%)	4,954 (18.13%)
按教育程度分					
國中以下	96 (0.46%)	102 (0.39%)	60 (0.20%)	97 (0.34%)	119 (0.44%)
高中	2,956 (14.24%)	3,479 (13.41%)	3,576 (12.18%)	3,357 (11.59%)	3,280 (12.01%)
大專	15,408 (74.26%)	19,192 (74.01%)	21,863 (74.53%)	21,310 (73.59%)	19,497 (71.37)
碩士	1,829 (8.81%)	2,375 (9.16%)	2,794 (9.52%)	2,779 (9.60%)	3,015 (11.04%)
博士	462 (2.23%)	785 (3.03%)	1,041 (3.55%)	1,214 (4.19%)	1,382 (5.06%)
不詳	—	—	2 (0.02%)	199 (0.69%)	26 (0.10%)
按申請類別分					
專門性技術工作(含履約)	11,228 (54.11%)	14,655 (56.50%)	17,757 (60.53%)	17,448 (60.26%)	16,084 (58.87%)
補習班語文教師工作	5,934 (28.59%)	6,630 (25.57%)	6,392 (21.79%)	5,983 (20.66%)	5,839 (21.37%)
宗教、藝術及演藝工作	1,311 (6.32%)	1,516 (5.85%)	1,488 (5.07%)	1,792 (6.19%)	1,546 (5.66%)
學校教師工作	1,604 (7.73%)	2,061 (7.95%)	2,212 (7.54%)	2,243 (7.75%)	2,356 (8.62%)
華僑或外國投資設立事業之主管工作	633 (3.05%)	1,044 (4.03%)	1,440 (4.91%)	1,451 (5.02%)	1,452 (5.31%)
運動教練及運動員工作	41 (0.20%)	27 (0.10%)	47 (0.16%)	39 (0.13%)	42 (0.15%)

資料來源：勞委會職訓局。

表 3-6　外國專業人員數有效聘僱許可人數—按行業別分

單位：人次

行業別	2004 年底	2005 年底	2006 年底	2007 年底
總計	20,751	25,933	29,336	28,956
農、林、漁、牧業	2 (0.01%)	1 (0.01%)	1 (0.01%)	2 (0.01%)
礦業及土石採取業	—	—	1 (0.01%)	2 (0.01%)
製造業	2,146 (10.34%)	3,142 (12.12%)	5,284 (18.01%)	5,926 (20.47%)
水電燃氣業	10 (0.05%)	12 (0.05%)	8 (0.03%)	237 (0.82%)
營造業	1,003 (4.83%)	971 (3.74%)	967 (3.30%)	1,254 (4.33%)
批發及零售業	3,913 (18.86%)	4,869 (18.76%)	5,848 (19.93%)	4,589 (15.85%)
住宿及餐飲業	186 (0.89%)	284 (1.10%)	299 (1.02%)	308 (1.06%)
運輸、倉儲及通信業	641 (3.09%)	868 (3.35%)	875 (2.98%)	1,077 (3.72%)
金融及保險業	326 (1.57%)	486 (1.87%)	623 (2.12%)	689 (2.38%)
不動產及租賃業	47 (0.23%)	64 (0.25%)	78 (0.27%)	170 (0.59%)
專業、科學及技術服務業	2,109 (10.16%)	2,839 (10.95%)	2,708 (9.23%)	2,721 (9.40%)
教育服務業	6,304 (30.38%)	7,685 (29.63%)	7,752 (26.42%)	8,654 (29.89%)
醫療保健及社會福利服務業	478 (2.30%)	668 (2.58%)	684 (2.33%)	608 (2.10%)
文化、運動及休閒服務業	883 (4.26%)	1,001 (3.86%)	978 (3.33%)	2,011 (6.95%)
其他服務業	327 (1.58%)	498 (1.92%)	541 (1.84%)	478 (1.65%)
公共行政業	19 (0.09%)	13 (0.05%)	10 (0.03%)	99 (0.34%)
不詳	2,357 (11.36%)	2,532 (9.76%)	2,679 (9.14%)	131 (0.45%)

資料來源：勞委會職訓局。

表 3-7　外國專業人員人數有效聘僱許可人數—按地區分

單位：人次

地區別	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年	2008 年	地區別	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年	2008 年
總計	20,751	25,933	29,336	28,956	27319						
台北市	7,998 (38.54%)	11,715 (45.17%)	12,883 (43.92%)	12,530 (43.27%)	11,843 (43.35%)	高雄縣	578 (2.79%)	612 (2.36%)	706 (0.98%)	921 (3.18%)	660 (2.42%)
高雄市	1,378 (6.64%)	1,622 (6.25%)	1837 (6.26%)	1,664 (5.75%)	1,546 (5.66%)	屏東縣	193 (0.93%)	189 (0.73%)	178 (0.61%)	217 (0.75%)	184 (0.67%)
台北縣	1,762 (8.49%)	2,382 (9.19%)	2,524 (8.60%)	2,376 (8.21%)	2,350 (8.6%)	台東縣	35 (0.17%)	50 (0.19%)	42 (0.14%)	44 (0.15%)	55 (0.20%)
宜蘭縣	124 (0.60%)	120 (0.46%)	107 (0.37%)	107 (0.37%)	99 (0.36%)	花蓮縣	150 (0.72%)	182 (0.70%)	177 (0.60%)	177 (0.61%)	163 (0.60%)
桃園縣	739 (3.56%)	2,142 (8.26%)	2,434 (8.30%)	2,327 (8.04%)	2,216 (8.11%)	澎湖縣	7 (0.03%)	11 (0.04%)	13 (0.04%)	10 (0.03%)	10 (0.04%)
新竹縣	502 (2.42%)	652 (2.50%)	640 (2.18%)	647 (2.33%)	727 (2.66%)	基隆市	66 (0.32%)	109 (0.42%)	125 (0.43%)	113 (0.39%)	102 (0.37%)
苗栗縣	238 (1.15%)	265 (1.02%)	256 (0.87%)	254 (0.88%)	321 (1.18%)	新竹市	1,675 (8.07%)	1,135 (4.38%)	2,309 (7.87%)	2,310 (7.98%)	2225 (8.14%)
台中縣	575 (2.77%)	691 (2.66%)	744 (2.54%)	1,202 (4.15%)	817 (2.99%)	台中市	1,207 (5.82%)	1,490 (5.75%)	1,710 (5.83%)	1,417 (4.89%)	1579 (5.78%)
彰化縣	286 (1.38%)	328 (1.26%)	340 (1.16%)	341 (1.18%)	327 (1.20%)	嘉義市	136 (0.66%)	163 (0.63%)	135 (0.46%)	119 (0.41%)	112 (0.41%)
南投縣	108 (0.52%)	114 (0.44%)	142 (0.48%)	165 (0.57%)	123 (0.45%)	台南市	596 (2.87%)	637 (2.46%)	634 (2.16%)	536 (1.85%)	574 (2.10%)
雲林縣	416 (2.00%)	552 (2.13%)	510 (1.74%)	365 (1.26%)	279 (1.02%)	福建省	—	18 (0.07%)	11 (0.04%)	131 (0.45%)	190 (0.70%)
嘉義縣	157 (0.76%)	193 (0.74%)	165 (0.56%)	160 (0.55%)	138 (0.51%)	金門縣	13 (0.06%)	16 (0.06%)	9 (0.03%)	108 (0.37%)	185 (0.68%)
台南縣	839 (4.04%)	561 (2.16%)	714 (2.43%)	796 (2.75%)	679 (2.49%)	連江縣	—	2 (0.01%)	2 (0.01%)	23 (0.08)	5 (0.02%)

資料來源：勞委會職訓局。

表 3-8　OECD 國家海外出生（foreign-born）就業者之職業分佈

單位：%

	Legislators, seniors officials and managers	Professionals	Technicians and associate professionals	Clerks	Service workers and shop and market sales workers	Skilled agricultural and fishery workers	Craft and related trades workers	Plant and machine operators and assemblers	Elementary occupations
Austria	5.5	9.6	13.1	6.1	16.1	1.0	15.2	9.3	24.2
Belgium	14.6	18.5	8.8	11.1	13.3	1.2	11.0	7.0	14.4
Czech Republic	10.0	13.1	13.8	4.4	15.0	1.6	15.7	16.5	9.9
Denmark	6.8	15.7	17.0	5.5	19.4	–	8.0	8.1	18.4
Finland	9.7	19.2	12.5	5.2	17.2	–	11.7	8.0	14.0
France	9.3	13.0	12.5	8.2	12.6	2.0	15.0	9.0	18.5
Germany	5.3	10.7	14.8	7.3	13.8	0.8	18.5	12.4	16.5
Greece	3.3	4.2	2.2	3.0	14.4	3.2	33.8	6.4	29.6
Hungary	8.5	20.3	11.0	9.4	14.1	–	17.3	8.8	8.9
Ireland	10.5	18.6	6.1	9.3	19.3	–	14.6	7.4	13.4
Italy	5.1	4.7	9.4	5.1	12.6	1.6	23.9	12.5	25.1
Luxembourg	8.0	22.8	13.7	10.1	8.6	–	11.9	7.1	17.1
Netherlands	7.7	16.1	15.7	11.6	13.8	1.2	9.7	7.7	16.6
New Zealand[1]	16.5	24.6	13.0	12.1	18.2	..	..	5.4	10.2
Norway	3.7	14.6	19.1	5.6	26.8	0.7	10.0	7.3	12.2
Poland	8.6	26.3	12.8	4.1	16.8	16.5	7.0	3.9	4.1
Portugal	7.1	14.1	10.3	10.0	16.2	1.4	16.5	6.3	18.2
Slovak Republic	12.8	21.0	18.4	–	11.5	–	10.2	14.8	–
Spain	4.7	6.5	5.8	4.4	19.0	1.9	18.5	6.6	32.7
Sweden	3.7	17.1	14.2	7.3	23.2	1.1	8.7	13.2	11.6
Switzerland	6.0	17.4	15.4	8.7	16.3	1.4	17.7	7.5	9.5
United Kingdom	15.0	18.5	13.6	10.3	17.4	0.4	5.4	6.8	12.6
United States	9.0	6.9	1.3	4.4	11.6	12.0	24.9	10.0	19.9
EU25	7.7	11.9	12.0	7.5	15.0	1.5	15.4	9.5	19.4

資料來源：International Migration Outlook, 2008, OECD.

戴肇洋與成之約（2008）也曾分別以時間數列資料與問卷調查資料分析上述議題。其時間數列資料的迴歸分析因未考量估計係數的顯著性，故參考價值較低。問卷調查的資料分析結果則顯示，受訪之企業雇主認為引進外籍專業人員對於生產值、銷售值、研發能力、創新能力、人力素質提

升等均能夠獲得提升，並以研發能力、創新能力、人力素質提升的獲益最大。至於在投資方面，則不論對國內投資、對國外投資或吸引僑外投資的影響程度都沒有如前述營運效益提升，顯示引進外籍專業人員後吸引企業增加投資的效益有限。此外，該研究也發現受訪的企業雇主與本國專業人員均認為引進外籍專業人員對本國專業人員在就業機會、薪資福利、升遷管道、教育訓練等均不會有所影響。

由上述分析得知，我國聘僱外籍專業人士除專門性技術人員(含履約)外，以補習班語言教師占多數。與 OECD 國家相比，我國專業人員占整體外籍工作人員比例偏低。根據相關學者研究顯示，引進外籍專業人員對本國專業人員並無排擠效果，對於企業的研發能力、創新能力、人力素質提升有所助益。

第二節 兩岸專業人士移動對台灣產業競爭力之影響

當國內專業人力已出現供不應求之際，我國人才西進的趨勢卻愈趨明顯。受到兩岸產業分工樣態的改變，國內西進的製造業人才已由生產部門擴大至研發部門，而服務業專業人才西進的情況也方興未艾。由於國內現行法令對於中國大陸人士來台工作仍有諸多限制，導致專業人士未能平衡交流，對台灣產業發展極為不利。為凸顯此一問題，本節將利用相關次級資料與人力銀行所提供的個體資料，分析我國專業人士外移的數量與分佈，並據此探討其對我國產業競爭力之影響。

雖然我國人才西進的現象已日益普遍，但截至目前為止，國內對於有多少台灣人民赴中國大陸就業仍無一可靠的統計數據。林金明與辛炳隆（2007）（以下簡稱「林文」）曾分別以下列三種方法推估此數據：

一、我國家庭面與廠商面之受僱人數的差異分析

此方法的推估構想是比較行政院主計處家戶面之「人力資源調查」及場所面之「受雇員工薪資調查」，二者所統計出來受僱人數的差異。其中「受雇員工薪資調查」[6]的統計地區範圍限為台灣地區（包括臺灣省、臺北市及高雄市）；統計對象包括工業及服務業（即九大行業）公民營企業之場所單位及其受雇員工。此亦即「受雇員工薪資調查」的員工受雇人數[7]是不包含設籍臺灣地區但已赴大陸或國外工作者；而「人力資源調查」[8]對象則包括仍設籍臺灣地區但已赴大陸或國外工作者。因此兩者的受雇者人數的主要差異，幾乎就是仍設籍臺灣地區但已赴大陸或國外工作者的人數。

此方法的推估步驟如下：

---

[6] 「受雇員工薪資調查」則係場所面調查，以薪資名冊所列且月底在職之受雇員工爲調查對象，調查行業範圍不包括農業、教育服務業、衛生所及衛生室、社會福利業、家事服務業與公共行政業等業別，亦不含廠外按件計酬者，但涵蓋外籍勞工。

[7] 「受雇員工薪資調查」受雇員工人數的定義爲：依支領薪資原則，計算月底現有受雇員工人數；包括本國及外國籍之職員與工員、專任及兼任、全勤及部分時間參加作業之常雇員工、臨時員工、契約員工、建教合作工讀生（全月不參加工作者除外）、學徒及養成工等。但不包括：參加作業而不支領薪資之雇主、自營作業者及無酬家屬工作者；僅支車馬費未實際參加作業之董、監事、顧問；應征召服常備兵役保留底缺或支領部分薪資與留職停薪、全月未參加作業者；不在廠地工作之計件工作者。請參閱行政院主計處「受雇員工薪資調查」統計資料背景說明。

[8] 「人力資源調查」係以家戶面之本國籍 15 歲以上民間人口爲調查對象，調查範圍包括所有行業。

步驟一：分別從「人力資源調查」、「受雇員工薪資調查」資料中，計算在一定時間內兩者新增受雇人數的差異。

步驟二：估算調整二者差異中可量化之部分，如排除受公家雇用者人數、兼有二份工作之就業者、外籍勞工、廠外按件計酬工等。由於上述兩者尚有其他方面，如行業範圍、調查方法的不同而產生的差異。我們若將二者差異中可量化之部分，使二者均有較為一致之調查基準。

步驟三：概略估計或保留二者差異中無法量化之部分。經估算調整後之「人力資源調查」與「受雇員工薪資調查」受雇人數，雖然還有一些無法量化部分難以排除，但仍須評估無法量化部分的比例是否過大，影響最後推估結果。

步驟四：設法排除設籍台灣但已赴國外地區的受雇者人數。我們從受雇者人數資料上是無法判定上述人數是赴中國大陸或其他國外地區，必須設法排除估算。

此種推估方法可能限制有三：(1)受雇者人數差異中可量化部分，須取得主計處內部統計資料以進行估算；(2) 受雇者人數差異中不可量化部分，無法確定其數據可以是否忽略；(3) 無法精確區分赴大陸地區與其他國外地區的受雇者人數之兩者比例。

林文利用 2001 年至 2006 年的資料，以此方法所推估的人數大約是 33.6 萬人。由於上述推估限制，此一數據離台灣人民赴陸就業的總人數還有一段誤差值。此外，即使可克服統計差異問題，所計算出來的仍只能算是赴大陸的受雇用者人數，也就是比較接近「台幹」的人數，而非全體就業人數。

二、以中共官方發放「台港澳就業證」情況分析

台灣人民赴中國大陸就業人數之推估，除了可透過台灣官方的統計資料著手外，亦可透過中共官方統計資料來分析。這考量主要是基於中共官方對台灣、香港、澳門地區居民在當地就業是採許可制[9]。換言之，台灣居

[9] 依據中共官方於 2005 年 10 月 1 日所公佈施行「臺灣香港澳門居民在內地就業管理規定」指出，「台、港、澳人員在內地就業實行就業許可制度。用人單位擬聘雇或者接

民必須依規定申請「台港澳人員就業證」(以下簡稱就業證)，才能在中國大陸就業。

此方法推估步驟：

步驟一：設法獲得持有「就業證」的總人數資料。

步驟二：先估算台灣地區與港澳地區領有台港澳人員就業證者的比例，以便從持有「就業證」的總人數資料中排除。

步驟三：估算台灣人民免辦及未辦「就業證」的比例。中共對在其境內就業的台港澳人員的設定條件上 ，具有投資代表或法人資格者是不用辦理「就業證」。另外，中共對外國人士包含台港澳赴陸就業採取雙軌制，也就是經中共國家外國專家局所聘請的專家，是不用申請就業證。因此，若台灣人民以文教專家、經濟專家及技術、管理專家等三類身分，取得了「港澳台專家證」，就不用辦理「就業證」。另外，也有部分台灣人民到了中國大陸就業卻逃避當地法規，不辦理「就業證」。

中國勞動和社會保障部在 2007 年 5 月其所公佈的《2006 年度勞動和社會保障事業發展統計公報》中指出，「2005 年底持外國人就業證在中國工作的外國人共 18 萬人，持台港澳人員就業證在內地工作的台港澳人員共 7.2 萬人。」。接著，在排除香港、澳門人民赴大陸就業者方面，根據上海市勞動和社會保障局的資料顯示，「 2005 年上半年台港澳人員新辦就業證 3681 人，台灣地區居民，有 2897 人，占 78.7% ；其次是香港地區居民，有 772 人，占 21% ；澳門地區居民有 12 人，占了 0.3% 」。另在 2002 年資料當中，「來滬就業的港澳臺人員主要是臺灣人，占 81.6%；其次是香港人，占 17.9%；澳門人占 0.5%。」這顯示，上海地區持有就業證的人員中，台灣人約占 8 成。林文認為 8 成的比例應屬合理，便以比例為計算基準，得出全中國大陸持就業證的台灣人約為 5.76 萬人。

在台灣人民持有、免辦及未辦就業證的比例方面，由於很難找到適當的資料可以計算得出，林文僅能根據一份上海市徐匯區對其區內企業進行

受被派遣台、港、澳人員的，應當為其申請辦理《台港澳人員就業證》（以下簡稱就業證）；香港、澳門人員在內地從事個體工商經營的，應當由本人申請辦理就業證。」

就業證專項檢查的報告予以計算，該報告顯示，在受檢的台港澳人員 303 人中，「已辦台港澳人員就業證 279 人，未辦台港澳人員就業證 5 人，免辦台港澳人員就業證 19 人。」因此，其比例分別為 92%、1.6%、6.2%。若依該比例來推廣至全中國大陸，未辦台港澳人員就業證的台灣赴中國大陸的就業者人數為 1 千多人，免辦台港澳人員就業證的台灣赴中國大陸的就業者人數為 3 千 8 百多人。林文按此比例計算得出，台灣人民赴中國大陸的就業者約為 6.26 萬人。

針對上述推估結果，林文特別指出由於中共統計資料的可信度較低，且各統計項目的定義與範圍無法取得更精細的資料，如其對台灣居民的定義、對就業證與專家證的重疊範圍都還要做更細部的區分。此外，林文也指出以上海地區台港澳人員的比例來估算全中國的比例，其代表未必足夠，而對已在當地就業而未辦、免辦就業證的台灣人民比例亦無法確實掌握。再者；以雇主身分前往中國大陸就業者的人數亦未能藉此次資料分析予以顯現。因此，林文認為其所推估之 6.26 萬人，可能還要在往上調整至 9 至 10 萬人。

三、以國人出入境資料為主的各種公務檔案資料的連結分析此種方法主要是參考許汶錤(2006)的作法，亦即蒐集國人出入境資料[10]、戶籍登記資料檔及全民健康保險檔等公務檔案資料，再以共同碼連結，依據設定條件及判定標準[11]，逐步推計而得。

本方法的推估步驟如下圖所示：

[10] 出入境資料包括 1.個人資料代碼、2.出生日期、性別、出生地或籍貫、3.出境班機號碼、出境港口、出境日期、4.前往地區(班機前往首站)、5.入境班機號碼、入境港口、入境日期、6.來自地區(班機抵達前站)

[11] 許文設定條件及判定標準爲：(1)常駐大陸地區者－依停留境外時間，剔除短期赴大陸觀光旅遊、出差或考察者；(2)刪除非以工作爲目的之常駐大陸者(學子、年幼家眷及高齡)－即未滿 20 歲與 65 歲及以上年齡者；(3)刪除隨工作者常駐大陸之女性眷屬－即在台無工作且以眷屬身分依附投保之女性；(4)刪除赴大陸定居而二年以上未回台者－即已被註銷戶籍者。

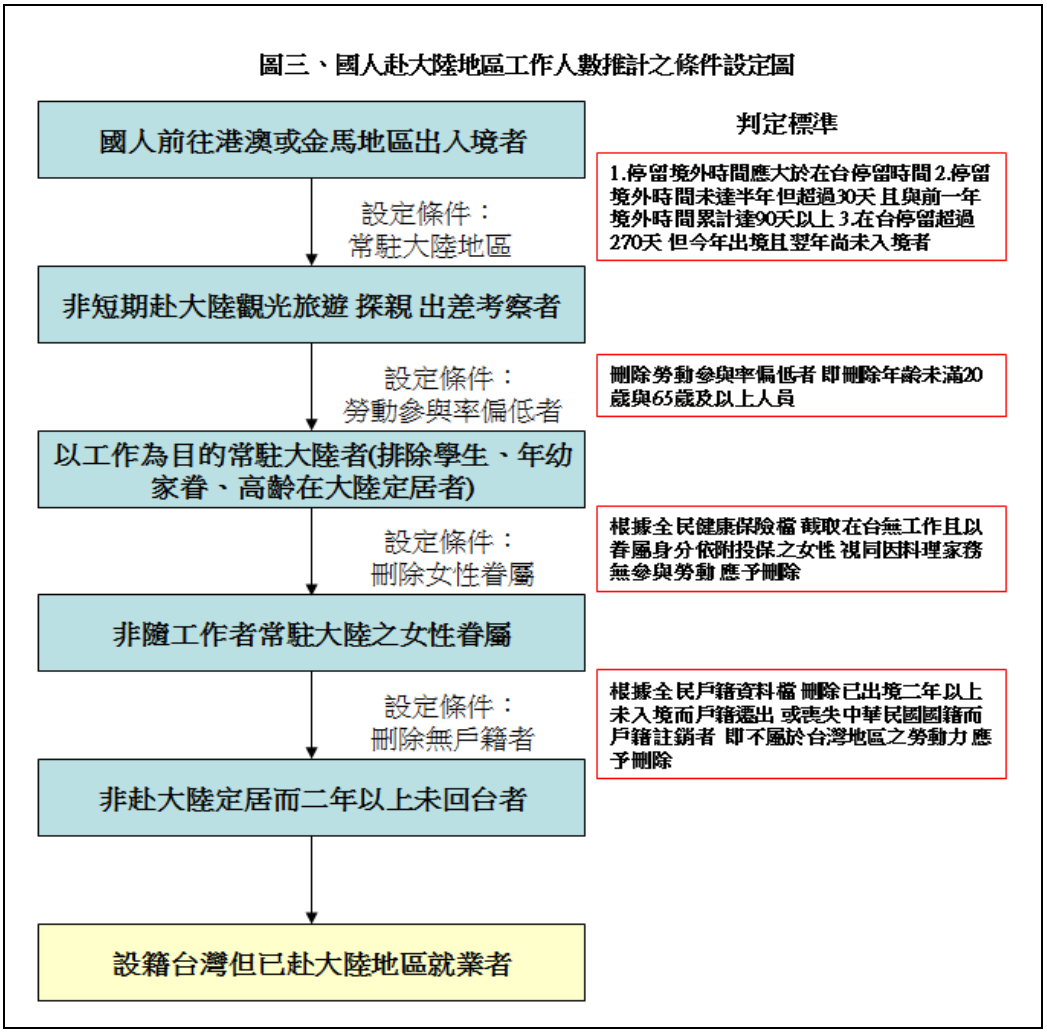


圖 3-6　國人赴大陸地區工作人數推計之條件設定圖

本方法初步假設為國人前往大陸地區均經由港澳或金馬地區出入境，然而，目前國人亦可能經由韓國、日本、東南亞等國出入境赴大陸工作，為求周延，是否應將研究範圍擴大至其他地區。另根據計算所得之在台停留時間來判定是否赴大陸工作，仍有其他變數參雜其中，是否能將差異值予以量化排除，亦是待解決的難處之一。另外，公部門間的資訊整合問題，除彼此間系統平台是否能相互連結，各部門是否也願意開放公務檔案供統計分析，亦是一大困難與挑戰。

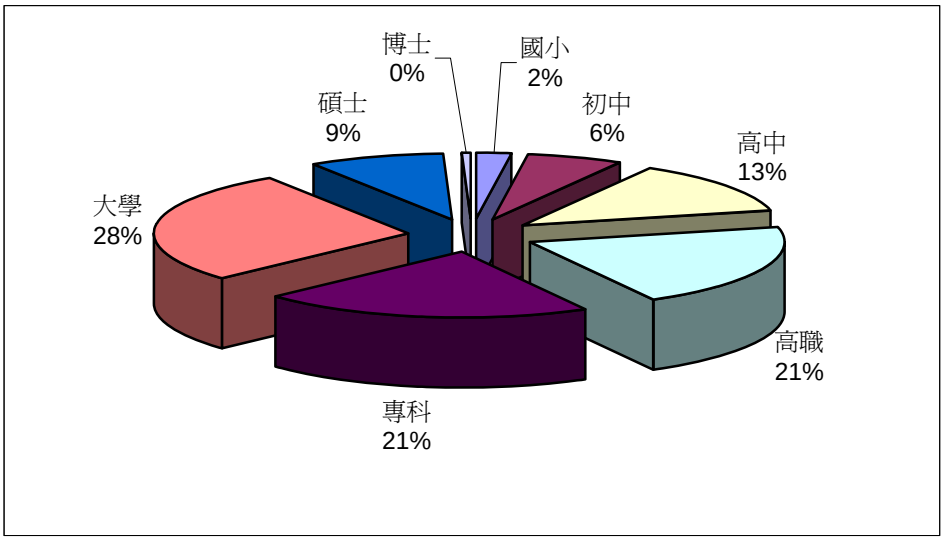
除上述總人數之推估外，本研究也利用行政院主計處的次級資料與人力銀行資料庫資料，進行細部分析。表 3-9 是就主計處 2007 年勞動力統計調查，分析國人赴大陸工作產業別分布情形。由表 3-9 資料可知，我國赴大陸工作人是多集中於電子零組件製造業、皮革、毛皮及其製品製造業、

批發零售業、電腦、通信及視聽電子產品製造業、金屬製品製造業等，這些產業多為台商赴大陸投資較高之產業，其中電子產業為我國當前主力產業之一，若以學歷來看，赴大陸工作者學歷在專科與大學以上者佔 58%，顯示國人赴大陸工作多屬於高學歷者。

表 3-9　我國赴大陸工作產業別分布

產業	比例(%)	產業	比例(%)
農林漁牧	1.76	機械設備製造修配業	5.45
食品製造業	1.44	汽車及其零件製造業	0.96
菸草製造業	0.16	運輸工具製造修配業	0.80
紡織業	2.40	家具及裝設品製造業	2.08
成衣及服飾	1.60	其他工業製品製造業	4.49
皮革、毛皮及其製品製造業	11.06	產業用機械設備維修及安裝業	0.16
木竹製品製造業	0.96	用水供應與汙染整治	0.48
紙漿、紙及紙製品製造業	1.44	營造	2.40
印刷及其輔助業	1.28	批發零售	10.42
化學材料製造業	1.12	運輸倉儲	1.76
化學製品製造業	0.64	住宿餐飲	1.92
藥品製造業	0.48	資訊通訊傳播	1.44
橡膠製品製造業	0.64	金融保險	0.64
塑膠製品製造業	2.56	不動產	0.64
非金屬礦物製品製造業	1.12	專業科學技術服務業	3.04
金屬基本工業	0.48	支援服務業	0.64
金屬製品製造業	6.09	教育服務業	0.16
電子零組件製造業	14.42	藝術娛樂休閒服務業	0.48
電腦、通信及視聽電子產品製造業	8.81	其他服務業	0.48
電力機械器材及設備製造修配業	2.88	未分類服務業	0.16

資料來源：作者根據主計處 2007 年勞動力調查資料整理。



資料來源：作者根據主計處 2007 年勞動力調查資料整理。

圖 3-7　國人赴大陸工作者學歷分佈

在國人隨台商西進赴大陸工作，了解當地文化以及消費型態，並藉由工作與客戶交流建立當地人脈網絡後，其在大陸的就業機會(受聘於當地陸商或外商)隨之提高，大陸基於廣大市場競爭優勢，對專業人士的吸引力較台灣市場大，因此，許多外派至大陸的台籍員工會選擇繼續留在當地工作。依據林燦螢等人 2002 年「大陸台商人力供需運用研究」中發現，在大陸工作者只有四成在任務結束後回台灣工作，超過六成的受訪台籍員工預計在大陸工作 5 年以上，同時也有超過六成的受訪者表示在大陸工作期滿後計畫留在大陸發展，顯示大陸對我國人才的磁吸效應不容忽視。

人力資本為企業成長的重要驅動因子，同時也決定企業在市場上的競爭力，因此人才外流對一國產業競爭力可能造成負面影響。然而，國人赴大陸工作若是服務於台商，結合當地資源(如:低勞動成本)提昇產出，對我國產業競爭力有正面助益。反之，若是國人赴大陸工作服務於非台資企業，提升我國企業競爭對手的生產力，則有可能對我國產業競爭力造成不利之影響。因此，實有必要對國人赴大陸工作服務於非台資企業的產業結構進行了解。

基於相關統計資料缺乏，本研究嘗試以公司地點及員工工作地點，將台商及非台資企業進行區分。表 3-10 依照徵才公司的公司地點以及其要求

的工作地點，將大陸地區對我國人才需求區分為公司地點在台灣、工作地點在大陸(台商)以及公司地點在大陸、工作地點在大陸(非台資企業)兩類。將台商以及非台資企業兩岸企業對我國人才需求，計算職缺數在各產業的分配情形。以 2006 年為例，台商對我國人才需求集中在電腦及消費性電子製造業(15.98%)，電子零組件製造業(26.4%)，電力機械設備製造業(11.38%)；非台資企業對我國人才需求集中在電子零組件製造業(26.4%)，半導體業(24.69%)，化學相關製造業(15.47%)，金屬相關製造業(13.7%)。到了 2008 年，台商對我國人才需求仍是集中在電腦及消費性電子製造業(26.26%)，電子零組件製造業(14.96%)；而非台資企業對我國人才需求在電腦及消費性電子製造業大幅增加(10.62%)，電子零組件製造業(8.62%)與半導體業(17.14%)仍是對我國人才需求較大的產業，而其他傳統產業的需求比例則呈現減少的情形。由上述分析可知，近年來台商與在大陸的非台資企業對台灣人才的需求有逐漸集中在電腦及消費性電子製造業，電子零組件製造業與半導體業等高科技產業上，顯示台商與在大陸的非台資企業對人才需求在我國勞動市場上的競爭有日益激烈的情形。

表 3-10　大陸地區對我國人才需求產業別分布－台商與非台資企業

	2006		2008	
	公司地點在台灣 工作地點在大陸	公司地點在大陸 工作地點在大陸	公司地點在台灣 工作地點在大陸	公司地點在大陸 工作地點在大陸
軟體及網路相關業	5.44	1.83	3.81	0.75
電信及通訊相關業			2.63	2.50
電腦及消費性電子製造業	**15.98**	1.73	**26.26**	**10.62**
光電及光學相關業	8.41	2.32	6.53	1.77
電子零組件相關業	**26.40**	**17.07**	**14.96**	**8.62**
半導體業	3.76	**24.69**	5.51	**17.14**
食品菸草及飲料製造業	0.80	0.92	0.77	0.00
紡織業			0.58	1.77
鞋類／紡織製品製造業	5.66	3.60	6.54	8.24
傢俱及裝設品製造業			1.54	2.92
紙製品製造業			0.30	2.40
印刷相關業	0.43	1.86	0.52	0.44
化學相關製造業	6.96	**15.47**	3.29	1.92
橡膠及塑膠製品製造業			3.42	7.81
非金屬礦物製品製造業	0.92	0.98	0.80	0.35
金屬相關製造業	5.90	**13.70**	4.47	6.55
機械設備製造修配業	0.77	0.43	3.38	4.78
電力機械設備製造業	**11.38**	4.91	3.40	2.65
運輸工具製造業	2.30	3.96	2.08	2.09
精密儀器及醫療器材相關業	1.33	0.59	1.33	1.23
育樂用品製造業	1.77	4.28	2.48	10.60
其他相關製造業			1.16	2.78
金融機構及其相關業	0.07	0.33	0.25	0.15
投資理財相關業			0.22	0.21
保險業	0.00	0.07	0.06	0.00
法律服務業			0.02	0.00
會計服務業	0.28	0.00	0.12	0.00
顧問／研發／設計業	1.15	1.05	3.16	1.34
醫療服務業	0.05	0.00	0.14	0.35
環境衛生相關業	0.25	0.20	0.27	0.00
	100.00	100.00	100.00	100.00

資料來源: 104 銀行徵才資料。

整體來說，在全球貿易自由化、資訊科技發達的情形下，廠商將生產過程的一部分移到低成本國家，提升其在全球市場上的競爭優勢。我國廠商在 1990 年代初期政府開放對大陸投資以來，赴大陸投資金額急遽增加，在美國及東南亞的投資金額則明顯減少。國人赴大陸投資最初是基於降低生產成本，在大陸經濟起飛後，其廣大的內需市場也成為台商投資的誘因之一。台商在設廠初期，往往須由台灣派遣專業人才赴大陸子公司，在這些外派人員在大陸建立人脈網絡之後，我國專業人才也成為當地非台資企業招募的對象，我國專業人才基於未來職場發展潛力，赴大陸工作的意願也相對提升。此外，根據經濟部投審會的調查，近年來台商相當地業者購買原物料的比例逐年增加，顯示台商與台灣垂直整合的比例下降，水平投資的比例增加，與大陸當地市場的連結性逐漸提升(參見表 3-11)。在台商對國內上下游廠商的結合逐漸減低，對大陸投資帶動我國其他相關產業發展的力量逐漸消失，反之與國內企業的相互競爭力量提升。表 3-12 顯示我國對大陸投資產也結構的變化，我國早期投資主要在傳統製造業，如食品飲料製造業及紡織業等，自 1990 年代中期之後，台商對大陸投資逐漸轉為技術密及製造業，其中以資訊電腦產業及電子零組件製造業擴張幅度最大。顯示兩岸逐漸朝向相同產業別發展，在國際市場上競爭的壓力逐漸高過合作的互補利益。

表 3-11　大陸台商事業原料及半成品進貨來源

年別	原材料供貨地				零組件半成品供貨地			
	台灣	當地台商	當地非台商	其他國家	台灣	當地台商	當地非台商	其他國家
1993	54.7	32.9		12.3	60.8	23.3		7.6
1999	49.8	18.1	19.9	12.2	52.8	20.6	18.6	8.0
2005	35.1	25.9	25.9	13.1	40.9	25.0	26.4	7.7

資料來源: 經濟部《製造業對外投資實況調查報告》

表 3-12　歷年來台灣製造業對大陸投資產業結構變化

單位: 百萬美元；%

	2006~2008	2001~2005	1996~2000	1991~1995
傳統製造業	**11.91**	**18.68**	**26.86**	**45.43**
食品飲料及菸草業	1.70	2.62	6.02	12.41
紡織業	1.89	4.03	5.96	9.26
皮革毛皮及其製品	0.62	1.07	2.38	5.99
木竹製品業	0.15	0.3	0.65	1.67
家具及裝設品	0.17	0.62	0.87	1.51
造紙及印刷業	1.85	2.57	2.27	2.57
非金屬礦物製品	3.48	5.09	6.02	6.18
其他工業製品	2.04	2.38	2.69	5.84
基礎製造業	**23.73**	**24.14**	**24.03**	**26.78**
化學品製造業	6.74	7.56	6.97	7.31
石油及煤製品	0.65	0.04	0.06	0.06
橡膠製品業	0.73	1.86	1.68	3.38
塑膠製品業	5.38	5.34	6.92	7.38
基本金屬及金屬製品業	10.23	9.34	8.4	8.65
技術密集製造業	**64.37**	**57.18**	**49.11**	**27.79**
機械設備業	4.93	6.18	5.34	3.97
電腦電子產品及光學製品	20.45	14.88	15.27	4.2
電子零組件	25.22	17.93	11.72	4.96
電力機械器材及設備	11.94	10.35	10.65	7.93
運輸工具及精密機械業	2.28	3.85	4.27	5.3
精密器械業	Na	3.99	1.86	1.43
合計 投資總額(百萬美元)	100 (24,176)	100 (26,976)	100 (10,404)	100 (5,261)

資料來源: 經濟部投資審議委員會

透過勞委會及相關學者的調查發現，近年來我國專業人才赴大陸工作意願高，外派人員有意願留在大陸工作的比例也很高，顯示大陸對我國專業人才磁吸效應不容忽視。透過 104 銀行徵才資料發現，台商及非台資企業對我國電子資訊通信業人才需求皆高，同業競爭專業人才趨勢提升，在目前兩岸人才單向移動的情形下，對我國產業競爭力可能有不利的影響。

由上述分析得知，我國專業人才移出至美國與加拿大有集中於科技、管理階層的趨勢。自 1991 年我國開放對大陸投資以來，國人赴大陸工作亦隨著台商投資大陸而增加。除隨台商赴大陸工作外，許多先進國家將部分製程移至大陸，以降低生廠成本，也會向我國招募專業人才；近年來隨著大陸經濟起飛，大陸本土企業成長快速，為獲取部分經營管理經驗以及相關技術，也在大量招募各國專業人士。我國基於語言文化與大陸相近之便利，成為大陸外商與陸商招募的標的之一。然而在兩岸逐漸朝向相同產

業別發展，在國際市場上競爭的壓力逐漸高過合作的互補利益之情形下，如何吸引外籍專業人才，以及留住本國專業人才，亦為一項重要議題。

第三節 我國延攬外及專業人士相關政策與因應策略

自 1960 年代我國大力引進外資，部分外商公司為營運上需求，派遣外籍幹部來台，透過技術移轉或資本合作名義，我國開始允許外籍人員在台工作。當時雖移入之外籍人士多屬高階管理及高技術專業人員，但由於我國過去並不重視國際人口移動之議題，因此並無制定攬才相關政策，而是由各中央目的事業主管機關負責，並無專法可遵循。到了 1992 年政府制定「就業服務法」使對外籍人士來台工作有正式管理相關規定。但是「就業服務法」制定之初原為管理藍領外勞，而非白領專業人員，主要負責聘僱及工作許可機關為勞委會，而當時勞委會授權與各中央目的事業主管機關，因此實際上並無統合管理。在 2002 年我國加入 WTO 時，修改就業服務法第 48 條第一項及第二項，正式明文規定由勞委會負責引進外籍專業人員相關事宜，但在實際審核引進外籍專業人事作業上，仍是交由各中央目的事業主管機關負責。直到 2004 年，勞委會依據就業服務法第 48 條第二項訂定「雇主聘僱外國人許可辦法」(簡稱聘僱辦法)和「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準」(簡稱審查辦法)，將各單位受理外籍專業人員申請來台工作許可改為統一由勞委會職訓局負責，自此我國外及專業人員審核多透過勞委會職訓局這個單一窗口[12]。

目前外國人在我國未經許可，禁止在我國工作。外籍人士需先取得聘僱許可或工作許可才可在台工作。申請聘僱許可或工作許可則依照就業服務法、聘僱辦法及審查辦法向主管機關(主要是勞委會)申請，審查通過後再向外交部辦理簽證，入境後再向警政署申請外僑居留證。就業服務法、聘僱辦法及審查辦法提供對外國人適用範圍、開放的工作類型、申請聘僱/工作許可對象(免聘僱許可、需申請聘僱許可、需申請工作許可)、相關人員資格條件、聘期、月薪下限以及轉換工作等相關規定。以下簡述這些相關規定。

[12] 在此單一窗口制下，仍有交通部負責審核聘僱外籍船員事宜，以及科學園區管理局、加工出口區受勞委會委託，負責園區廠商聘僱外籍專門性、技術性人才。

外國人適用範圍: 除外國籍外，無國籍者、中華民國國民兼具外國國籍者而未在國內設籍者，以及大陸地區人民[13]皆適用之。

開放的工作類型: 根據就業服務法第 46 條之規定，開放外籍專業人員的工作類型包括下列七種: (1)專門性或技術性之工作[14]。(2)華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。(3)下列學校教師：(a)公立或經立案之私立大專以上院校或外國僑民學校之教師。(b)公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。(c)公立或已立案私立實驗高級中學雙語部或雙語學校之學科教師。 (4)依補習教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。(5)運動教練及運動員。(6)宗教、藝術及演藝工作。(7)商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。

申請聘僱/工作許可對象: 依據上述 7 種工作類型，外國人須先找到雇主，由雇主申請**聘僱許可**後才可在台工作。但以下對象則**免聘僱許可**: (1)各級政府及其所屬學術研究機構聘請外國人擔任顧問或研究工作者。(2)外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者。(3) 受聘僱於公立或經立案之私立大學進行六個月內之短期講座、學術研究經教育部認可者。

相關人員資格條件: 對於**受雇專業人員**之資格規定，主要是在其學經歷。例如: 外籍專技人員依照審查辦法之規定，須符合下列資格: (1)依專門職業及技術人員考試法規定取得證書或執業資格者。(2)取得國內外大學相關系所之碩士以上學位者，或取得相關系所之學士學位而有二年以上相關工作經驗者。(3)服務跨國企業滿一年以上經指派來我國任職者。(4)經專業訓練，或自力學習，有五年以上相關經驗，而有創見及特殊表現者。至於年齡及健康檢查之規定，只適用少數對象；例如: 外籍語言教師須年滿 20 歲，補習班老師須經過健康檢查等。在**僱主**資格條件方面，則依據不同

[13] 大陸地區人民另受「台灣地區與大陸地區人民關係條例」規定。

[14] 專門性及技術性工作，係指外國人受聘僱從事下列具專門知識或特殊專長、技術之工作：一、營繕工程或建築技術工作。二、交通事業工作。三、財稅金融服務工作。四、不動產經紀工作。五、移民服務工作。六、律師工作。七、技師工作。八、醫療保健工作。九、環境保護工作。十、文化、運動及休閒服務工作。十一、學術研究工作。十二、獸醫師工作。十三、製造業工作。十四、批發業工作。十五、其他經中央主管機關會商中央目的事業主管機關指定之工作。

工作類別而有不同規定(例如: 聘用外國人從事律師工作，雇主須為中華民國律師或外國法事務律師)。此外也對雇主公司規模(營業額、資本額)設有下限。(審查辦法第 38、39 條)

聘期: 外籍專業人員初聘許可最長為三年，可無數次展延。(就服法第 52 條)

月薪下限: 為避免「假白領、真藍領」，對於外國人受聘僱從事專門性技術性工作，訂有薪資下限: 根據「審查標準」第 8 條規定，外國專技人員薪資不得低於國內專技人員月平均薪資(該薪資標準為中央主管機關公告之行職業別薪資調查最新一期之工業及服務業專技人員每人月平均薪資)，也就是雇主聘僱外國人，其薪資不得低於此標準。

轉換工作: 外籍專業人士得轉換工作，但新雇主須事先取得聘僱許可。

為能引進更多優秀的外籍專業人士，行政院曾於 2007 年 6 月通過經建會所提「吸引外籍專業人士來台工作之友善措施」，該案提出租稅及非租稅作法，擬雙管齊下，創造我國吸引國際人才的有利環境，以積極招攬國際人才。其中租稅作法方面的主要內容共有下列三點：

（一） 針對「非中華民國境內居住之個人」(即居住未滿 183 天者)：各項所得扣繳稅率標準予以簡化。

（二） 針對「中華民國境內居住之個人」(即居住滿 183 天者)：營利事業為延攬外籍專業人士所支付的相關費用，得列為營利事業費用，不列為該外籍專業人士之應稅所得。

（三） 積極簽署租稅協定：簽署租稅協定可避免雙重課稅，將有助於減輕該外籍專業人士之租稅負擔，增加其來台工作之誘因。

該措施在非租稅作法方面的主要內容包括：

（一） 解決外籍人士在台生活問題

1. 放寬申請展延聘僱許可之期限為 4 個月。
2. 對於外籍專業人士之大陸配偶入境，放寬得由外籍公司在台負責人擔任保證人，亦不再強制要求保管相關證照。

3. 增訂跨國企業員工之子女得進入台灣地區各級中小學就讀等準用規定；並放寬受聘來台工作港澳人士高中以下子女得就讀外僑學校及其附設幼稚園等規定。

4. 放寬外國人得依其居留證申辦信用卡之資格；至於大陸籍專業人士，亦得於一定條件下申辦相當於月薪額度之信用卡。另跨國際企業內部調動之外國人或大陸籍專業人士，得檢附相關文件辦理購車登記。

5. 放寬外籍學生來台實習限制。

（二） 協助外僑學校發展，提供外人子女就學機會

1. 協助台北美國學校擴建，增加該校招生名額，以充分提供來台外人子女英語受教之機會。

2. 應台北歐洲學校所請，以租金調降方式，協助該校節省營運資金。

（三） 放寬大陸配偶居留、探親與外籍專業人士離境等規定

1. 針對來台工作外籍專業人士之大陸配偶，將透過修訂「大陸地區人民進入臺灣地區許可辦法」的方式，核發來台工作外籍專業人士之大陸籍配偶之多次入出境證，且效期與其配偶居留證相同。

2. 針對來台工作大陸籍員工或其大陸籍配偶：將透過修訂「大陸地區人民進入臺灣地區許可辦法」，開放其父母來台探親。

3. 針對來台工作外籍專業人士：放寬外籍專業人士居留到期離境之效期，由 7 天放寬為 14 天，以使外籍專業人士得有彈性期間處理離境事宜。

除上述措施之外，行政院更於 2008 年 10 月通過經建會所提之「吸引外籍優秀人才來台方案－行政程序簡化部分」，簡化現行國際重量級或高階專業人士來台需申辦之工作許可、簽證及居留等申請作業，並放寬相關措施，加強建立友善環境，預期將有利於提高外籍優秀人才來台工作及交流之意願。

根據該項方案，政府將規劃對來台之國際重量級人士、高階專業人才及來台投資企業家，核發「學術及商務旅遊卡」、「就業 PASS 卡」及「永久居留卡」等三卡。首先對於非以工作為主的國際重量級人士，例如諾貝

爾獎得主、在台外國商會推薦或經專案核准的重要商務人士，規劃核發「學術及商務旅遊卡」，給予 3 年內不限次數出入境及機場快速通關之禮遇。

其次， 針對經政府部門「專案延攬」或「補助」引進，以工作為主要入國目的之外籍高階專業人士，規劃核發「就業 PASS 卡」，取代原有就業許可函、外僑居留證及重入國許可等三種准證，3 年內得可轉換工作，但仍須申請配聘許可。期滿未獲續聘者，給予延長停留 3 個月之禮遇，方便外籍人士尋職及再就業；連續應聘工作滿 3 年者，另得申請「永久居留」。

此外，配合 96 年修正公布之「入出國及移民法」，政府將研議針對專業及投資移民核發「永久居留卡」，並建立專業與投資移民跨部會聯席審查機制。

該方案所列其他放寬措施尚包括放寬來台履約或演講外籍人士之入境停留，自 14 日延長為 30 日，其來台簽證視同效期相同之「工作許可」；允許持免簽證或落地簽證來台工作之外國專業人士，就地直接轉換為居留簽證，免除離境再入境之不便；開放來台投資及專技移民、外（僑）資企業代表及經理人等其未婚子女申請依親居留，以及取消具學士資格之外籍人士在台工作的 2 年工作經驗限制等。

與先進國家相同，我國對高階專業人員給予較寬鬆的居留限制，並以簡化租稅稅率，以及積極與各國簽暑租稅協定來減輕外籍人士租稅負擔。此外也協助外僑學校發展，協助外籍人士子女就學問題。期望達到引進優秀專業人員，以提升我國國際競爭力的目標。觀察我國近年來外籍專業人員的工作類型，有相當大的部份為語言補習班教師，真正高階專業人員比例有限。整體而言，我國在吸引外籍專業人員較為不利的地方，可能為我國多由中小企業組成，營運規模較小，不易吸引外籍專業人士；另外國內企業主一般較為短視近利，對於支付高額薪資聘僱外籍專業人士來提升人力資本等長期投資意願較低。此外，部分專業證照缺乏國際上相互承認亦會降低專業人士遷移至我國的動機。有鑑於此，政府可根據未來產業發展趨勢，根據目標產業的需求來修訂現行攬才政策，給予符合目標產業需求特殊技術人員較優惠的待遇(如: 租稅減免)，或可降低企業因對未來不確定性而不願主動聘僱外籍專業人士之風險，並提升外籍專業人士來台工作

意願。此外，政府可與其他國家協調，建立部分專業證照給予相互承認的機制，降低專業人士來台工作之額外成本(如: 重新考證照等)。

第四章 引進外籍勞工對我國勞動市場與經社發展之影響與因應

OECD(2008)的研究顯示，雖然 OECD 國家近年來對高技術人力之需求競爭激烈，但各國對低技術人力之引進數量也不容忽視。2006 年 OECD 國家約有 250 萬名短期客工移入，為永久性移民的 3 倍，其中大部分的短期客工多從事低技術工作。

我國自 1980 年代末期引進外勞以來，至 2008 年 12 月底已有 365,060 名合法外籍勞工在我境內工作，其中包括 55%在農業、製造業、營造業工作的產業外勞，以及 45%從事社會服務及個人服務業的社福外勞。過去文獻在研究產業外勞的議題上，多將研究重心放在引進外勞對產業與經濟發展之影響、對就業市場之影響、外勞總額、名額的分配機制與費率標準等之上，對於產業升級或產業外移則較少討論。至於外籍看護工的部分，文獻主要針對工作壓力、人格特質或適應問題加以探討，對於外籍看護工對國內照護服務業的影響，或外勞之薪資運用對移入國之經濟影響卻鮮少著墨。本章將先瞭解我國目前整體外勞引進的變化趨勢，再就其對產業升級或產業外移的影響、對國內照護服務業的影響加以探討，並透過問卷調查的方式，研析外勞的薪資運用情形，以及進一步觀察對國內品牌的延伸性與接受度，期能對國內引進外籍勞工的相關問題，有通盤性的瞭解。

第一節 現況分析

一、外勞引進制度概述

由於國民所得增加、工作價值觀改變、生育率降低、教育水準提高、產業結構轉型、服務業急速成長等因素影響，致就業市場供需失調，產業面臨缺工困境。為解決國內基層勞工短缺的問題，以及為推動 14 項重要建設工程及六年國家建設計畫，行政院勞工委員會於 1989 年訂定「十四項重要建設工程人力需求因應措施方案」，首度以專案方式允許重大工程營造業者引進外勞。之後為協助產業發展，在「補充國人不願從事基層工作」之補充性原則下，先後以六行業十五職業、六十八行業、七十三行業、

陶瓷六行業、三K行業、織布七行業、新擴廠行業、經濟部加工出口區、科學園區專案及特定製程特殊時程開放一般製造業外勞申請。

受到國內失業率升高的影響，我國外勞政策在經過十年擴張期之後，自 1998 年起轉向緊縮，除將原本循環使用的製造業及營造業外勞名額每年遞減 5%之外，新增產業外勞申請案也僅限於重大投資專案引進。此外，為保障原住民就業機會，勞委會也曾一度宣布重大工程停用外勞，惟此項政策改變導致國內產業外勞名額愈來愈集中在高科技產業與大型企業。

為解決缺工較為嚴重的傳統產業與中小企業不容易申請到外勞的問題，並提高引進外勞對促進本國勞工就業的效果，勞委會除了提高科技產業申請重投專案的門檻，並降低其外勞核配比例外，並於 2006 年以定額方式重新開放 3K 產業特定製程申請外勞，以及首次允許部分產業的夜班工作可以申請外勞。2007 年 10 月更宣布取消重大投資專案引進機制，改以特定製程與特殊時程。

自 2007 年 10 月 3 日起，整併重大投資案與特定製程或特殊時程（以下稱 3K3 班）產業之外勞申請，經常性開放 3K3 班產業申請外勞，且依其產業特性核配外勞比例，另外勞聘僱期滿之廠商如為 3K3 班產業得以初次招募新申請案予以接軌，並定期稽核廠商僱用本外勞比例；勞委會將在不影響國內勞工就業權益等基本原則下，補充產業所欠缺之勞動力。

「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作資格及審查標準」，相關修正重點如下：

（一）取消製造業重大投資案申請聘僱外籍勞工規定，開放符合 3K 或 3 班之行業申請聘僱外籍勞工。

（二）依產業關聯度及缺工指標訂定 A 級行業 20%、B 級行業 18%及其他行業 15%之彈性核配外籍勞工比率。

（三）取消申請引進外籍勞工，需增聘足額本國勞工機制，改以雇主聘僱外籍勞工後，定期於每年 2 月、5 月 8 月及 11 月查核雇主聘僱外籍勞工人數是否超過規定比率。

（四）本標準修正發布後 30 日內，已向經濟部工業局或自由貿易港區管理機關申請重大投資案者，仍得依修正施行前規定申請初次招募許可及申請引進外籍勞工規定。

（五）本標準修正發布前 3K 或 3 班之行業，已經經濟部工業局認定符合申請聘僱外籍勞工者，得繼續依修正施行前規定申請聘僱及申請引進外籍勞工或選擇適用修正後規定。

（六）為落實外籍勞工配額重新合理之分配，刪除製造業重大投資案有特殊情形，得再申請第 2 次重新招募規定。

根據修正過之「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作資格及審查標準」，特定製程係指異常溫度作業、粉塵作業、有毒氣體作業、有機溶劑作業、化學處理、非自動化作業等。過去特定製程的重新開放係限於傳統 3K 行業，造成許多也有類似特定製程，但非屬傳統 3K 行業的企業無法申請的不公平現象，因此，勞委會與經濟部在此次辦法修正中，也擴大特定製程的適用行業。至於特殊時程則指午後十時至翌晨六時之時段內，生產運作工作時數至少達一小時以上，而其適用行業也另有規定。

針對適用上述特定製程或特殊時程規定之企業，其申請初次招募外勞人數之核配原則為依中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關預估建議特定製程或特殊時程製造工之人數，每五人得申請聘僱外國人二人，而且其所聘僱外國人總人數，不得逾下列比率：

（一）屬自由貿易港區之製造業申請人數，合計不得超過雇主申請當月前二個月之前一年僱用員工平均人數加自由貿易港區管理機關預估建議製造工人數之百分之四十。

（二）屬上述審查辦法所列 A 級行業之申請人數，合計不得超過雇主申請當月前二個月之前一年僱用員工平均人數加中央目的事業主管機關預估建議製造工人數之百分之二十。

（三）屬上述審查辦法所列 B 級行業之申請人數，合計不得超過雇主申請當月前二個月之前一年僱用員工平均人數加中央目的事業主管機關預估建議製造工人數之百分之十八。

（四）屬上述審查辦法所列其他行業之申請人數，合計不得超過雇主申請當月前二個月之前一年僱用員工平均人數加中央目的事業主管機關預估建議製造工人數之百分之十五。

除對初次申請招募人數核配比例有所規範之外，上述審查辦法對雇主聘僱外國人之總人數也有下列規定：

（一）屬自由貿易港區之製造業者，聘僱外國人人數不得超過僱用員工人數之百分之四十。

（二）非屬自由貿易港區之製造業者，聘僱外國人人數不得超過僱用員工人數之百分之二十。但僱用員工人數不滿五人者，得聘僱外國人一人。

另為落實以上各項規定，中央主管機關將自雇主引進外國人入國滿三個月起，每三個月依前項規定查核雇主聘僱外國人之比率或人數，而聘僱外國人之人數及僱用員工人數之計算，以中央主管機關查核當月之前二個月為基準月份，自基準月份起採計前三個月參加勞工保險人數之平均數計算。

由上述條文內容可以瞭解，現行適用範圍之規定可以分為二個層次：適用之行業、適用之製程與時程。目前適用特定製程（3K）的行業共有 34 種行業別，而適用特殊時程（3 班）的行業則有 44 種。

不過，由於全球金融風暴，引發各國經濟嚴重衰退，國內 12 月的失業人數更增為 54.9 萬人，失業率達 5.03%，比 11 月上升 0.39 個百分點，也比 2007 年同月上升 1.20 個百分點。勞委會因此宣布將從 3 月起，針對製造業採取三項措施限縮外勞人數，其中包括凍結製造業「三班」外勞的新申請案、降低非傳統產業投資總額 10 億以上，傳統產業的投資總額 5 千萬元以上的重大投資 3 年期滿後重新招募的比例至 20%，且過去以重大投資及其他名義引進外勞期滿者回歸「三K（辛苦、骯髒、危險）三班」

的引進外勞規定。另外，針對重大公共工程則將提高目前開放 100 億元以上聘用外勞的門檻，且未來新的公共工程標案，可能比照「立即上工計畫」的方式補貼企業進用本勞，以鼓勵企業多用本勞取代外勞。各項外勞政策變革，預計實施一年。

有關產業外勞政策的相關措施，請參閱表 4-1。

表 4-1　產業外勞政策大事紀

年	月	相關措施
1989 年	10 月	通過「十四項重要工程人力需求因應措施方案」，引進 3,000 名「外勞」。
1991 年	11 月 11 日	開放國家建設六年計劃與六行業十五職要所需外勞。
1992 年	09 月 26 日	公告受理紡織業等六十八行業申請聘僱外籍勞工。
1993 年	1 月 12 日	公告七十三行業可聘用外勞。
	5 月	開放陶瓷、石材、水泥、棉紗、染整、鋼鐵、沖剪專案引進外勞。
	8 月 06 日	公告開放新設廠及擴廠且有營運事實者，得專案申請外勞。
	9 月 09 日	公告受理重大公共工程申請僱用外籍營造工。
1994 年	8 月 20 日	公告受理工作性質較辛苦、國人工作意願較低、缺工嚴重，而對產業發展具重要性的行業。
	8 月 27 日	公告開放經濟部加工出口區及科學園區專案引進外勞。
	10 月 8 日	開放投資金額在新台幣二億元以上的新設工廠或擴廠者可申請外勞，同時也開放公私立學校、社會福利機構及醫院興建工程所需外勞。
	11 月	開放紡織、模具、毛衣、編織、塗料、織襪等七行業專申請外勞；
2001 年	5 月 10 日	勞委會公告停止重大工程申請引進外籍勞工。
2004 年	8 月 29 日	自由貿易港區傳統產業，可聘僱 30%外勞。
2005 年	4 月 15 日	行政院勞工委員會宣布，製造業重大投資引進外勞門檻由現行為兩億元，下修為 5 千萬元，非傳統產業由五億元提高到 10 億元。
2007 年	10 月	整併重大投資案與特定製程或特殊時程產業的外勞申請，改以經常性開放特定製程或特殊時程（3K3 班）產業申請外勞，且依產業特性核配外勞比例。
2009 年	3 月	凍結製造業「三班」外勞的新申請案、降低非傳統產業投資總額 10 億以上，傳統產業的投資總額 5 千萬元以上的重大投資 3 年期滿後重新招募的比例至 20%、過去以重大投資及其他名義引進外勞期滿者回歸「三K（辛苦、骯髒、危險）」的引進外勞規定。

資料來源：1.葉春淵（2006）。
2.勞委會新聞稿。

二、我國外勞運用現況

我國在 1980 年代引進外勞，主要由於產業缺工嚴重，最高時缺工率曾達 9.26%（1993）（參見表 4-2），不過，1994 年後缺工漸趨緩和，其中除了產業外移之外，外勞政策的調整也是因素之一。然而隨著外勞人數的增加，國內失業率也有提高的趨勢，外勞政策也因此不斷隨著失業率與缺工率的變化而時有鬆緊，並且經常成為爭議的焦點與被檢討的軸心。

截至 2009 年 9 月底外勞在台人數計 34 萬 5,755 人，占國內勞動力 10,939 千人的 3.16%，占國內基層勞工（生產及有關工人、機械設備操作工及體力工）的 10.95%（參見表 4-2）。

表 4-2　歷年我國外勞人數、失業率與缺工率

年	外勞人數(人)	占基層勞工[1]比率(%)	失業率(%)	缺工率(%)[2]	
1991	2,999	0.09	1.51		6.69
1992	15,924	0.47	1.51	7.74	8.65
1993	97,565	2.88	1.45	9.26	6.67
1994	151,989	4.36	1.56	4.21	3.95
1995	189,051	5.44	1.79	4.32	3.69
1996	236,555	7.04	2.6	3.11	
1997	248,396	7.27	2.72	3.39	
1998	270,620	7.90	2.69	3.41	
1999	294,967	8.74	2.92	3.32	
2000	326,515	9.57	2.99	3.33	
2001	304,605	9.28	4.57	3.03	
2002	303,684	9.53	5.17	2.79	
2003	300,150	9.41	4.99	2.61	
2004	314,034	9.64	4.44	2.54	
2005	327,396	9.95	4.13	2.58	
2006	338,755	10.29	3.91	2.65	
2007	357,937	10.78	3.91	2.53	
2008	365,060	11.02	4.14	2.13	
2009/9	345,755	10.95	6.04	1.80[3]	

註 1：基層勞工指職類為生產及有關工人、機械設備操作工及體力工。
註 2：1991 年至 1995 年國內缺工率資料每半年發布一次。
註 3：為 2009 年 2 月資料，其他為該年 8 月公佈統計資料。
資料來源：勞委會，主計處。

國內引進的外勞主要從事兩大類工作，一者投入產業生產工作，一者從事社會服務的看護工作。2009 年 9 月底外籍勞工中，產業外勞共計 17 萬 2,054 人（占 49.76%），較 2008 年底減少 2 萬 4,579 人，社福外勞 17 萬 3,701 人（占 50.24%），較 2008 年底增加 5,274 人。就產業外勞的行業別觀察，僱用外籍勞工人數以製造業減少 2 萬 3,866 人（減幅 12.86%）減少人數最多，營造業則減少 1,961 人，減幅高達 31.92%。在產業外勞減幅增加的同時，社福外勞中的看護工卻增加 5,461 人（增幅達 3.29%）（參見表 4-3）。

在「補充國人不願從事基層工作」的補充性原則下，政府對於外籍勞工總數與國內失業率仍時時關注，尤其在失業率升高之際，對於外勞政策多持保守態度。1996 年之前，產業外勞人數直線上升，2000 年時外勞人數更曾經高達 32 萬 6 千人以上，其中產業外勞人數逾 22 萬人以上。之後外勞政策漸趨緊縮，至 2003 年降為 30 萬人，產業外勞人數也降為不及 18 萬人，不過，直到 2007 年才又增加為 19 萬 5 千人。在此期間，社福外勞的人數則持續上升，至 2008 年已達 16 萬 8 千人，與產業外勞人數相距不及 3 萬人。

由於自 2009 年 3 月起，勞委會凍結製造業「三班」外勞的新申請案、降低重大投資 3 年期滿後重新招募的比例至 20%，且規定期滿者回歸「三 K（辛苦、骯髒、危險）」的引進外勞，致 2009 年 9 月底產業外勞較 2008 年底減少 24,766 人，但社福外勞反而增加 5,274 人（參見表 4-3）。其中一般製造業及營造業外勞減少為 145,894 人，較 2008 年底減少 17,510 人，重大投資所使用的外勞降為 2 萬 3 千人，減少 5,622 人，而重大公共工程也降為 3,020 人，較 2008 年底減少 1,447 人（參見表 4-4），其中除了景氣尚未復甦的因素之外，前述緊縮政策對企業的影響也不小。

表 4-3　外籍勞工在台人數－按行業別分

單位：人；%

年別	總計	產業外勞				社福外勞		
			製造業	營造業	外籍船員		外籍看護工	家庭幫傭
1991	2,999	2,999	—	2,999	—	—	—	—
1992	15,924	15,255	8,722	6,463	70	669	306	363
1993	97,565	90,040	72,327	17,287	426	7,525	1,320	6,205
1994	151,989	138,531	109,170	28,317	1,044	13,458	4,257	9,201
1995	189,051	171,644	132,636	37,554	1,454	17,407	8,902	8,505
1996	236,555	206,300	162,482	42,434	1,384	30,255	16,308	13,947
1997	248,396	209,284	165,534	42,606	1,144	39,112	26,233	12,879
1998	270,620	217,252	168,197	47,946	1,109	53,368	41,844	11,524
1999	294,967	220,174	173,735	45,446	993	74,793	67,063	7,730
2000	326,515	220,184	181,998	37,001	1,185	106,331	98,508	7,823
2001	304,605	191,671	157,055	33,367	1,249	112,934	103,780	9,154
2002	303,684	182,973	156,697	23,341	2,935	120,711	113,755	6,956
2003	300,150	179,552	162,039	14,117	3,396	120,598	115,724	4,874
2004	314,034	182,967	167,694	12,184	3,089	131,067	128,223	2,844
2005	327,396	183,381	166,928	13,306	3,147	144,015	141,752	2,263
2006	338,755	184,970	169,903	11,745	3,322	153,785	151,391	2,394
2007	357,937	195,709	183,329	8,594	3,786	162,228	159,702	2,526
2008	365,060	196,633	185,624	6,144	4,865	168,427	165,898	2,529
2009/9	345,755	172,054	161,758	4,183	6,113	173,701	171,359	2,342
較上年底增減人數	-19,305	-24,579	-23,866	-1,961	1,248	5,274	5,461	-187
增減(%)	-5.29	-12.50	-12.86	-31.92	25.65	3.13	3.29	-7.39

資料來源：行政院勞委會。

表 4-4　外籍勞工在台人數－按開放類別分

單位：人；%

年別	外勞在台人數	不含看護工與家庭幫傭	重大公共工程	重大投資製造業	看護工或家庭幫傭	其他(一般製造業及營造業)
1991	2,999	2,999	2,999	—	—	0
1992	15,924	15,618	6,463	—	669	8,792
1993	97,565	96,245	17,287	—	7,525	72,753
1994	151,989	147,732	28,241	—	13,458	110,290
1995	189,051	180,149	35,117	11,089	17,407	125,438
1996	236,555	220,247	39,696	28,891	30,255	137,713
1997	248,396	222,163	40,138	36,160	39,112	132,986
1998	270,620	228,776	44,702	49,718	53,368	122,832
1999	294,967	227,904	41,588	67,128	74,793	111,458
2000	326,515	228,007	32,572	65,916	106,331	121,696
2001	304,605	200,825	29,619	50,520	112,934	111,532
2002	303,684	189,929	21,191	47,900	120,711	113,882
2003	300,150	184,426	12,747	47,226	120,598	119,579
2004	314,034	185,811	7,763	44,261	131,067	130,943
2005	327,396	185,644	6,193	40,379	144,015	136,809
2006	338,755	187,364	5,884	36,915	153,785	142,171
2007	357,937	198,235	5,992	34,705	162,228	155,012
2008	365,060	199,162	4,467	28,762	168,427	163,404
2009/9	345,755	174,396	3,020	23,140	173,701	145,894
較上年底增減人數	-19,305	-24,766	-1,447	-5,622	5,274	-17,510
增減百分比	-5.29	-12.44	-32.39	-19.55	3.13	-10.72

資料來源：行政院勞委會。

第二節 引進產業外勞對產業升級與產業外移之影響

我國自 1989 年開放外勞引進以來，有相當多的學者專家就引進外勞對本國產業與經濟發展的影響、外勞對國內就業市場及勞工權益的影響等相關議題進行研究，但因研究方法不同，得出的結果也有相當大的歧異。本節將探討引進產業外勞對產業升級與產業外移的影響。

一、引進產業外勞與產業升級

引進外勞對國內產業升級的影響，相關的文獻不多，僅有如如單驥（1996）及單驥與廖建富（1999）利用問卷資料，以 Translog 型態的成本函數估計外勞與台灣各類勞工間的替代性與互補性，發現由於外勞與本勞間存在明顯的薪資差異，使得產業在節省成本的誘因之下，對外籍勞工產生超額需求，不但減少本勞的就業機會，也減緩國內產業升級及工廠自動化的腳步。林振輝、羅紀琼(2004)從理論模型與實證結果皆得出引進外勞會降低廠商進行 R&D 投資意願，進而降低其技術水準的結果，因此影響產業升級。但是馬凱在（1995）年即曾提出，儘管技術最領先、資本密集度最高的產業也有許多需要使用勞力密集的工作，無法完全以機械來取代，因此我們應順應產業發展需要，適度開放外勞，避免百般刁難或縮減引進數量，才能讓台灣的產業順利發展，快速升級。

王素彎、辛炳隆、林嘉慧（2008）利用問卷調查，發現無論企業規模大小，凡企業引進外勞皆有助於擴大國內生產規模、增加營業額、提高獲利率，進一步可穩定企業經營、改善投資環境、降低經營風險，以及解決基層人力不足等問題，對於企業根留台灣、減少產業外移具有改善成效。對於產品品質提升、國內技術升級與產品多元化推展，則未產生明顯的負面影響。(參見表 4-5)

林振輝、羅紀琼的結論認為引進外勞會降低廠商進行 R&D 投資意願，進而降低其技術水準的結果，因此影響產業升級。但我們從製造業歷年的研發密度、研發支出、GDP 與外勞人數的資料，可以看出前述資料隨著時間的演進，均見逐漸成長（請見表 4-6)，其中外勞人數雖因外勞政策的調整而有波動，但整體而言仍然處於上升趨勢。

表 4-5　引進外勞對企業營運之影響

項目	改善許多	稍微改善	沒有影響	稍微惡化	惡化許多
中小企業					
擴大國內生產規模	31.91	38.60	28.82	0.59	0.07
產品品質提升	10.15	28.04	58.87	2.87	0.07
國內技術提昇	6.93	18.73	73.53	0.81	0.00
產品多元化推展	9.73	25.66	64.01	0.44	0.15
規劃營運計畫	17.72	36.54	45.29	0.37	0.07
擴大國內外市場佔有率	13.93	32.65	52.76	0.44	0.22
提高獲利率	17.84	41.41	39.57	0.95	0.22
降低經營風險	15.35	31.44	51.96	1.03	0.22
大企業					
擴大國內生產規模	42.86	32.38	24.76	0.00	0.00
產品品質提升	4.72	31.13	60.38	3.77	0.00
國內技術提昇	1.90	20.00	78.10	0.00	0.00
產品多元化推展	5.71	31.43	62.86	0.00	0.00
規劃營運計畫	9.62	42.31	48.08	0.00	0.00
擴大國內外市場佔有率	10.48	45.71	43.81	0.00	0.00
提高獲利率	15.38	40.38	43.27	0.00	0.96
降低經營風險	12.38	38.10	49.52	0.00	0.00

資料來源：引自王素彎、辛炳隆、林嘉慧（2008）。

表 4-6　製造業外勞人數與研發經費、GDP 發展趨勢

年	製造業						
	投資金額（億元）	研發支出（億元）	GDP（億元）	研發密度（%）	研發投資比重（%）	勞動生產力指數（%）	外勞人數（人）
1991	2,719	406	15,364	2.64	14.93	63.62	—
1992	3,147	465	16,223	2.87	14.78	66.36	8,722
1993	3,302	568	17,093	3.32	17.20	69.65	72,327
1994	3,928	636	17,681	3.60	16.19	73.49	109,170
1995	4,736	702	18,365	3.82	14.82	78.94	132,636
1996	5,092	777	20,238	3.84	15.26	84.31	162,482
1997	6,404	897	21,680	4.14	14.01	83.65	165,534
1998	7,330	1,035	22,925	4.51	14.12	86.53	168,197
1999	7,688	1,122	23,157	4.85	14.59	92.63	173,735
2000	9,927	1,156	23,838	4.85	11.65	97.67	181,998
2001	6,528	1,199	22,412	5.35	18.37	100.00	157,055
2002	6,245	1,289	24,371	5.29	20.64	108.01	156,697
2003	6,716	1,401	24,922	5.62	20.86	112.24	162,039
2004	9,401	1,560	26,242	5.94	16.59	117.66	167,694
2005	9,292	1,738	26,585	6.54	18.71	124.47	166,928
2006	9,894	1,908	27,457	6.95	19.28	132.73	169,903
2007	10,761	2,130	30,337	7.02	19.79	142.87	183,329

註：1.研究發展密度以各產業研究發展支出占其附加價值之比例計算。
　　2.附加價值以產業生產毛額當期金額計算。

資料來源：研發支出取自「中華民國科學技術統計要覽」，國科會；產業附加價值取自「中華民國台灣地區國民所得」，行政院主計處。

從相關係數來看，1991 年至 2007 年製造業外勞人數與製造業投資金額、研發支出、GDP、研發密度、製造業生產力指數的相關性都在 7 成左右（表 4-7），不過，與研發支出占投資支出比重的相關性只有 0.1280。可見外勞人數與國內的投資、研發均隨著經濟發展而逐年增加，因此彼此呈同向發展，而研發占投資比重因無固定關係，因此與外勞人數也不具相關性，惟整體來看，製造業外勞的引進並未降低產業升級意願（以投資金額與研發支出代表）。

表 4-7　製造業外勞人數與研發有關變數的相關性

（1991 年至 2007 年）

相關係數	投資金額	研發支出	GDP	研發密度	研發投資比重	製造業生產力指數
外勞人數	0.7743	0.6703	0.7674	0.6924	0.1280	0.6556

資料來源：本研究。

二、引進產業外勞與產業外移

一般而言，生產函數中的四大生產要素，除土地之外，廠商均可能為了降低生產要素的成本、開發新技術或取得新的市場在國際間進行勞動、資金與技術的移動，其中資金的外移即所謂的對外投資。1980 年代中期，廠商受國內匯率升值、環保問題、土地及勞工成本上漲等總體環境惡化問題影響，紛紛前往海外投資，以提高獲利，延續企業生命。

根據經濟部投審會所登記的資料，累計至 2008 年止，我國對外投資件數共計 49,532 件，對外投資金額已達 1,353 億美元。各時期由於經濟環境的變化，廠商對外投資的重點區域與投資行業也有所不同。1990 年以前，對外投資地區主要為北美地區(約占 60%)，其次為東南亞六國(約占 30%)。在 1993 年之後，大陸躍升為對外投資首要地區，美國和東南亞六國投資比重則是逐漸降低，1994 年之後，中南美洲成為我國次要的投資地區，其間並曾超越大陸成為對外投資首要地區，但在 2003 年之後，對外投資地區則是大陸獨走的局面。至 2008 年底累計對外投資金額，以大陸地區占 55.83%為最高（亞洲 68.94%），其次則是中南美洲的 19.53%，東南亞六國和北美地區分別為 9.31%、8.15%。（參見表 4-8）

表 4-8　我國核准對外投資之地區分佈

單位：件；百萬美元

年度	合計		亞洲地區		大陸		香港		東南亞六國	
	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額
1991	602	1,830	413	1,104	237	174	49	200	113	720
1992	564	1,134	420	617	264	247	53	54	83	309
1993	9,655	4,829	9,511	3,832	9,329	3,168	79	162	84	434
1994	1,258	2,579	1,104	1,522	934	962	47	127	103	398
1995	829	2,450	665	1,560	490	1,093	50	100	107	326
1996	853	3,395	580	1,891	383	1,229	37	60	133	587
1997	9,484	7,228	8,929	5,153	8,725	4,334	57	142	111	641
1998	2,180	5,331	1,509	2,615	1,284	2,035	48	69	136	477
1999	1,262	4,522	641	2,089	488	1,253	51	100	64	522
2000	2,231	7,684	1,062	3,458	840	2,607	53	48	90	389
2001	2,573	7,176	1,407	3,599	1,186	2,784	76	95	77	523
2002	4,041	10,093	3,299	7,253	3,116	6,723	55	167	68	211
2003	4,589	11,667	4,063	8,763	3,875	7,699	60	641	60	298
2004	2,662	10,323	2,187	8,216	2,004	6,941	56	140	77	966
2005	1,818	8,454	1,465	6,438	1,297	6,007	37	108	90	264
2006	1,568	11,958	1,265	9,033	1,090	7,642	54	272	72	1,065
2007	1,460	16,441	1,163	12,328	996	9,971	50	190	57	2,094
2008	1,030	15,158	799	12,738	643	10,691	55	337	57	1,380
合計	49,532	135,319	40,919	93,287	37,181	75,551	1,024	3,071	1,917	12,602

資料來源：經濟部投資審議委員會。

表 4-8　我國核准對外投資之地區分佈（續）

單位：件；百萬美元

年度	北美地區		歐洲地區		中南美洲		大洋洲地區		非洲地區	
	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額
1991	129	312	29	60	25	347	2	2	4	5
1992	87	194	36	46	13	256	5	5	3	17
1993	87	529	26	256	28	211	3	1	0	0
1994	73	145	21	22	56	843	3	28	1	19
1995	97	248	16	60	37	539	8	13	6	29
1996	175	272	15	21	70	1,171	7	18	6	21
1997	339	563	26	131	182	1,353	8	28	0	0
1998	408	602	51	34	201	2,035	10	8	1	36
1999	350	454	49	82	205	1,813	15	41	2	41
2000	807	867	46	125	287	3,079	24	148	5	7
2001	760	1,342	45	47	320	2,119	35	63	6	6
2002	452	582	31	154	202	1,894	39	193	18	17
2003	233	467	40	77	169	2,264	60	63	24	33
2004	269	560	35	62	103	1,322	43	143	25	21
2005	158	318	33	299	105	1,300	47	86	10	14
2006	127	488	31	464	109	1,849	25	74	11	51
2007	95	1,346	20	418	112	1,817	51	442	19	81
2008	68	401	35	138	72	1,715	46	153	10	13
合計	5,026	11,029	635	2,613	2,347	26,432	443	1,522	162	436

資料來源：經濟部投資審議委員會。

在對外投資業別方面，主要以製造業為主，對外投資件數達 37,068 件，占整體對外投資件數的 74.84%，其次為批發及零售業的 3,912 件，占 7.90%，再次為資訊及通訊傳播業、金融及保險業，分別為 2,233 件與 2,179 件（表 4-9）。若就對外投資金額來看，也以製造業投資金額最多，高達 889 億美元，占整體投資金額比重達 65.69%。1990 年代，國內對外投資僅有製造業、礦業與土石採取業，隨著國內服務業的發展與加盟連鎖產業的成熟，服務業對外投資在 1990 年代也大幅擴張，其中尤以金融及保險業最具代表，累計至 2008 年，對外投資金額達 280 億美元以上，占對外投資金額的 20.75%，另外批發及零售業也占有 5.29%的比重。（參見表 4-9）

表 4-9　我國核准對外投資之分業

單位：件；百萬美元

年度	合計		農林漁牧業		礦業及土石採取業		製造業		電力及燃氣供應業		用水供應及污染整治業		營造業	
	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額
1991	602	1,830	2	9	21	136	578	1,685	0	0	0	0	0	0
1992	564	1,134	1	1	24	106	539	1,027	0	0	0	0	0	0
1993	9,655	4,829	153	31	8	3	8,552	3,837	4	1	3	1	77	51
1994	1,258	2,579	14	10	6	7	963	1,444	2	1	3	1	20	16
1995	829	2,450	5	3	3	4	574	1,576	2	2	6	2	10	15
1996	853	3,395	8	22	5	15	531	1,766	1	7	0	0	6	3
1997	9,484	7,228	213	71	39	24	8,132	4,869	7	21	26	7	34	14
1998	2,180	5,331	29	26	8	6	1,561	2,867	1	0	2	1	5	5
1999	1,262	4,522	5	5	3	2	784	2,143	0	3	1	0	0	9
2000	2,231	7,684	9	8	2	0	1,207	3,354	2	18	0	0	10	7
2001	2,573	7,176	8	11	3	2	1,480	4,284	5	7	0	0	26	26
2002	4,041	10,093	49	29	11	11	2,979	6,944	1	61	5	5	9	11
2003	4,589	11,667	55	39	19	21	3,400	7,551	2	15	15	18	29	31
2004	2,662	10,323	7	5	10	31	1,592	7,814	1	54	5	9	33	20
2005	1,818	8,454	4	8	5	85	1,142	5,944	0	1	4	3	11	33
2006	1,568	11,958	3	9	0	1	933	8,157	2	46	2	4	5	19
2007	1,460	16,441	8	17	2	4	842	10,283	10	48	3	7	14	33
2008	1,030	15,158	7	25	0	9	538	10,644	2	14	1	5	13	55
合計	49,532	135,328	593	340	288	821	37,068	88,903	42	300	76	62	302	346

資料來源：經濟部投資審議委員會。

表 4-9　我國核准對外投資之分業（續）

單位：件；百萬美元

年度	批發及零售業		運輸及倉儲業		住宿及餐飲業		資訊及通訊傳播業		金融及保險業		不動產業		專業、科學及技術服務業	
	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額
1991	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1992	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1993	288	266	39	29	149	39	22	52	68	397	12	60	62	8
1994	120	395	14	120	12	18	10	7	41	415	6	39	20	3
1995	126	229	8	42	7	13	13	21	46	511	6	17	9	2
1996	142	250	13	143	7	35	31	37	72	1,032	12	20	13	7
1997	422	629	29	264	57	43	74	29	186	1,102	7	20	103	21
1998	202	376	9	70	12	6	95	55	194	1,804	14	30	15	38
1999	156	401	12	243	3	13	103	77	155	1,573	9	10	13	5
2000	165	307	22	204	9	18	483	488	227	3,000	1	5	34	30
2001	276	328	19	161	3	11	395	504	284	1,689	3	11	50	34
2002	303	440	20	190	16	6	268	228	189	1,929	3	2	106	82
2003	370	450	39	202	46	27	179	181	165	2,671	62	201	85	25
2004	427	434	33	109	76	37	187	161	127	1,427	15	17	65	59
2005	260	453	16	116	26	36	120	162	107	1,466	7	17	63	31
2006	300	789	22	158	18	38	75	149	109	2,232	9	26	28	128
2007	202	582	10	36	16	26	96	189	123	4,767	10	35	30	64
2008	152	828	9	182	25	69	82	495	86	2,055	6	50	36	253
合計	3,912	7,154	314	2,270	482	435	2,233	2,836	2,179	28,074	182	559	732	793

資料來源：經濟部投資審議委員會。

表 4-9　我國核准對外投資之分業（續）

單位：件；百萬美元

年度	支援服務業		公共行政及國防；強制性社會安全		教育服務業		醫療保健及社會工作服務業		藝術、娛樂及休閒服務業		其他服務業		未分類	
	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額	件數	金額
1991	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1992	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1993	47	9	0	0	1	3	3	0	117	34	50	9	0	0
1994	11	42	0	0	0	0	1	0	11	60	4	2	0	0
1995	2	4	0	0	0	0	2	2	3	2	7	4	0	0
1996	5	22	0	0	0	0	0	0	7	34	0	0	0	0
1997	12	44	0	0	0	0	3	6	119	61	21	4	0	0
1998	6	7	0	0	1	1	0	0	24	39	2	1	0	0
1999	7	20	1	0	0	0	1	1	4	9	1	2	4	7
2000	9	44	1	3	0	0	5	32	10	7	35	159	0	0
2001	10	11	0	0	0	0	2	5	2	2	7	90	0	0
2002	24	25	0	0	1	0	9	5	15	61	33	64	0	0
2003	40	60	0	0	4	2	6	13	34	79	39	79	0	0
2004	13	20	0	0	1	0	8	41	15	15	47	69	0	0
2005	15	41	0	0	0	0	6	9	19	17	13	33	0	0
2006	20	53	7	7	4	0	4	21	16	48	11	62	0	9
2007	22	92	8	22	3	6	15	28	18	31	22	53	6	116
2008	8	95	0	4	2	6	17	40	12	19	12	16	22	294
合計	251	588	17	36	17	17	82	203	426	520	304	646	32	427

資料來源：經濟部投資審議委員會。

由圖 4-1 可以看出，自 1991 年起，國內廠商對外投資金額漸趨走高，而產業外勞在 1996 年之前也快速增加，但自 1996 年起，隨著國內外勞政策的變化而維持在 20 萬人上下，但是社福外勞則與對外投資的趨勢一致，處於持續增加階段。

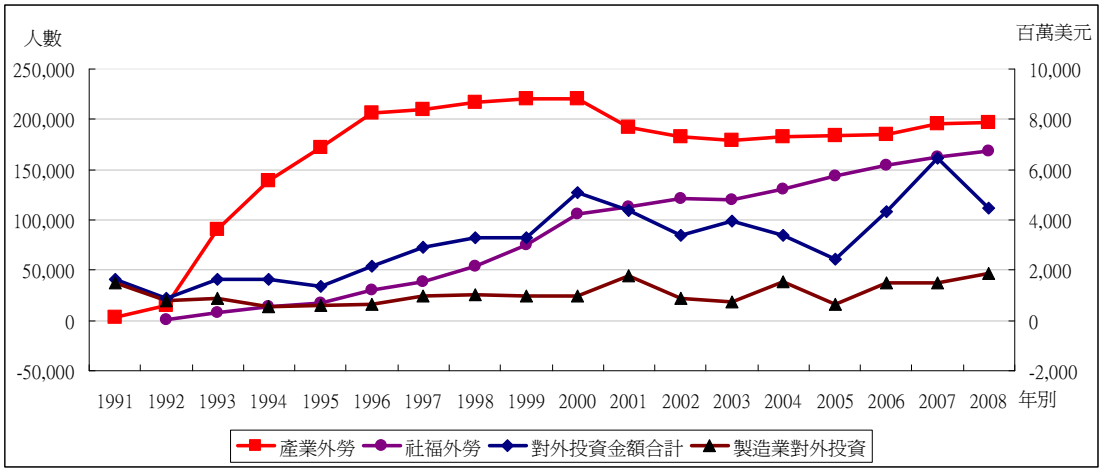


圖 4-1　外籍勞工數量與對外投資金額

若以相關係數來看，則 1991 年至 2008 年對外投資金額與產業外勞人數的相關性為 0.6131，而製造業對外投資金額與製造業外勞人數的相關性則降為 0.3995（表 4-10），因此得知對外投資與外勞人數兩者在資料上呈現正向相關，此一結果與 Tsai & Tsai(2008)一致。根據他們的觀察，我國在 1980 年代後期，由於勞工薪資高漲、台幣大幅升值，使得生產成本提高，以致產業紛紛外移，尋求製造成本較低的生產基地。不過，在 1990 年代初期引進外勞之後，因為降低廠商的人力成本，使得產業對外投資曾經短暫的減緩。惟隨著政府對外勞人數採取管制措施，使得廠商在所需外勞人數無法充分滿足的前提下，一方面引進外勞，另一方面則進行對外投資，使得對外投資金額與引進外勞人數呈現正相關，所以，在數量管制之下，外勞人數無法滿足產業需求，才是外勞人數增加，但對外投資金額也同時增加，以致引進外勞無法減緩產業外移的主因。

不過，由於直接觀察對外投資金額與產業外勞人數，會陷入投資為流量變數，而產業外勞人數為存量變數，彼此間存有不一致的問題，因此再以外勞人數變動量來看，則發現對外投資金額與產業外勞人數變動量的相關性為-0.5722，製造業對外投資金額與製造業外勞人數變動量的相關性為-0.4933，可知外勞人數變動量或產業外勞人數變動量與對外投資間實際存有負向關係，亦即當外勞人數或產業外勞人數增加時，則對外投資減少，亦即產業外移的情況可以獲得緩和（表 4-10）。因此，引進外勞可以延緩產業外移的思維邏輯，似可獲得佐證。不過，本研究並未考量其他可能的影響因素，因此無法完全推定彼此間的因果關係。

表 4-10　外勞人數與對外投資的相關性

（1991 年至 2007 年）

相關係數	對外投資金額	製造業對外投資金額
產業外勞人數	0.6131	
製造業外勞人數		0.3995
產業外勞人數變動量	-0.5722	
製造業外勞人數變動量		-0.4933

資料來源：本研究。

三、產業外勞、產業升級與產業外移

為瞭解外勞引進對於產業升級的影響，本研究參考盧其宏（2009）估計外籍勞工僱用對廠商生產力及薪資的影響的作法，除了將勞力、資本、

研發納為生產要素之外，在無法用要素僱用數量解釋的總要素生產力部分，則以產業特性加以補足。經將生產函數的等式兩邊同除就業人數後，即可得出外勞人數占就業人數比是影響勞動生產力的因素之一。

另在考量影響總要素生產力的產業特性部分，則參考鄭義暉、蘇志榮（2005）的研究，將對外投資納入影響產值的因素，主要考量由於國內生產要素成本較高，因此廠商選擇外移至成本較低廉的地區生產，主要衝擊為排擠國內投資，而本國資本的減少，自然造成產值下降。本研究為考慮對外投資相對於本國投資規模大小，所可能造成的排擠效果，因此以對外投資相對於國內投資的方式代表。

另外，研究發展支出通常用來衡量廠商的技術能力，支出愈高表示廠商極力研發新技術以增進生產效率，因此，研發比率愈高可能較會採用新技術於生產過程中，以致於有較高的生產力表現。楊志海和陳忠榮（2002）發現無論是研發或專利，均對台灣製造業廠商的生產力有正面顯著的影響，不過，Ahn （2004）的實證結果指出，產業別的研發比率有正的外溢效果，而工廠別的研發比率卻為負的影響，可能是新技術的採用是需要學習成本及時間，所以有可能對生產力有短暫的負向影響。

實證模型設定為

$$P_t = \alpha + \beta \cdot q_t + \gamma_1 X_t + \varepsilon_t$$

其中 P_t 指 t 期的製造業勞動生產力；

q_t 為 t 期的外勞人數占就業人數比；

X_t 為 t 期的其他影響因素，包括研發密度、對外投資與國內投資相對比重等。

若外勞的引進對於勞動生產力的提升具有顯著效果，則 β 應為顯著正值。

本研究以 1991 年至 2007 年的資料估計製造業的勞動生產力，得出估計結果為

製造業勞動生產力=25407－69.88×製造業外勞相對於就業人數比

（4.54）（－1.06）

＋11786×研發密度－31120×對外投資與國內投資比

（16.06）　　（－1.84）

括弧中為 t 值。

Adj R^2=0.9709

D-W=1.956

由估計結果得知，當研發密度增強時，有利於勞動生產力的提升，而且效果相當明顯，顯示提高研發密度才是有效提升競爭力的主軸。而對外投資相對於國內投資比值提高時，對於國內勞動生產力則有不利的影響，顯示對外投資金額過高將會排擠本國投資，進而影響國內生產的運作與產業升級，不過，如果對外投資金額遠低於國內投資金額，則對外投資的增長，將不至於影響國內的勞動生產力，而應視為廠商全球佈局的運用策略之一，也不會影響產業升級。至於製造業外勞人數相對於國內製造業就業人數比值提高時，對國內的勞動生產力將有不利的影響，不過，結果並不顯著，因此引進外勞影響勞動生產力，無法獲得證實。

第三節 引進外籍看護工對國內照護服務業之影響

根據經建會的估計（中推計），2008 年台灣 65 歲以上的高齡人口約占 10%，因此臺灣從進入高齡化國家至邁入高齡社會約 24 年左右，相對於歐美先進國家約為 50~100 年，台灣因應人口老化預作準備的時間較短。隨著人口結構逐漸朝向高齡化，對長期照顧的需求也逐漸增加，目前更有大量的身心障礙者需要長期照顧服務的介入協助。

過去臺灣的長期照顧服務一直高度依賴外籍看護工，使得外籍看護工得以自外於產業外勞政策的反覆調整，在台人數快速成長，迄 2008 年已經高達 165,898 人。政府曾試圖投入大量資源扶持機構式照顧服務，與逐步充實社區式與居家式照顧服務，期望能夠藉此鼓勵民眾改聘本國之服務員，並逐步的將外籍看護與台灣的照顧體系接軌，甚至納入管理。不過，國人對於外籍看護工的依賴仍有增無減。

本節主要在探討引進外籍看護工對國內照護服務業可能之影響，除了瞭解目前外籍看護工的現況及相關引進政策外，也將就國內的照護服務業發展，以及可能的影響加以探討。

一、外籍看護工申請資格演變

為了因應台灣經濟快速成長，產業結構轉型，教育及生活水準提升，與國人的工作價值觀念轉變的結果，使得照護老人或重大疾病患者的工作面臨找不到人的窘境，政府自 1992 年開始引進外籍監護工進入機構，擔任起照護工作。

自 1992 年開放以來，外籍看護工的開放歷程經過多次變革，根據蔡孟良(2001)的整理，外籍看護工開放歷程可區分為四個階段，第一階段為 1992 年至 2000 年 2 月，凡身心障礙者與重大傷病者可申請外籍看護工，前者以社政單位核發之身心障礙手冊為認定資格；後者則列舉三項病症項目（中風癱瘓、罹患嚴重慢性病或其他重大惡疾以及精神病），主要由專業醫師進行綜合評估。第二階段為 2000 年 2 月至 2000 年 8 月，申請資格包括以年齡區分「一般病症（中風癱瘓、罹患嚴重慢性病或其他重大惡疾以及精神病）」與「特定病症」兩種，前者為 6 歲以下及 70 歲以上之老

人，免評巴氏量表；後者則為 6 歲以上至 70 歲以下之患者，需適用 32 項特定病症之項目。第三階段為 2000 年 8 月至 2001 年 3 月，特定病症項目全面適用所有被看護人年齡及巴氏量表評分，並以巴氏量表 20 分以下為申請資格條件，因此造成許多醫師基於人情壓力而出具不符事實之巴氏量表，進而使得外籍看護工之申請有浮濫之嫌(劉玉蘭、謝佳宜 2004)。

為防止此一弊端，勞委會於 2006 年 1 月 1 日，實施「外籍看護工申審機制與國內照顧服務體系接軌」方案。此一申請新制，審查流程需經過三個單位分別處理，包括醫院（衛生署）、長期照顧管理中心（衛生署）、職訓局（勞委會），其中先由一個醫療團隊評估是否具有 24 小時的照護需求，以防止浮濫申請和不實造假的弊端；其次，再經過各縣市長期照顧管理中心評估被看護者的失能狀態，並介紹國內目前相關的照護資源，及媒合本國照顧服務員；於長期照顧管理中心完成相關介紹工作及媒合本國照護資源後，再將傳遞單送至職訓局，由職訓局決定申請外籍看護工的准駁，對於有意聘用本國看護者，也由職訓決定是否給予每月 1 萬元的補助。換言之，在新制程序下，聘僱外籍看護工者必須是經醫院診斷需 24 小時照護者、或持有身心障礙手冊者，或有正當理由無法接受本國看護工媒合者，但對於持有重度身心障礙手冊者則免接受醫院診斷評估，可直接至長期照顧管理中心進行媒合介紹，可見政策規劃已融入發展本國照顧產業的設計機制。

不過，在「外籍看護工申審機制與國內照顧服務體系接軌」方案中，目前長期照顧管理中心所被賦予的任務與最重要的功能，只是統籌地方上長期照顧的資源，以利資源的連結與輸送。長期照顧管理中心在外勞申審機制中，只扮演媒合本國照顧服務員的角色，在醫院將個案資料經由傳遞單傳送過來後，長期照顧管理中心將向雇主介紹長期照顧管理中心，以及所提供的相關服務與政府的補助方案，若雇主有需要，則可推薦本國籍照顧服務員，期能逐步將外籍看護與台灣的照顧體系接軌。由於目前國內照護資源與外籍看護工的審查機制並未真正整合，長期照顧管理中心推薦本國照護人員並不具有強制性，因此媒合率相當低，多數為 0%。

二、外籍看護工的運用情形

根據 2008 年的《外籍勞工運用及管理調查報告》有關外籍看護工（不含養護機構看護工）的資料，國內目前使用的外籍看護工以女性為主，比重高達 99.2%，有 5 成 7 者受過護理訓練，年齡以「30～39 歲」及「29 歲以下」者最多，分別占 47.0%及 42.3%。教育程度主要集中在「國中以下」及「高中（職）」，合計占超過 93.4%（表 4-11）。

表 4-11　外籍看護工調查基本資料

2008 年 6 月　　單位：%

項 目 別	2008 年 6 月	項 目 別	2008 年 6 月
性別		**教育程度**	
男	0.8	國中以下	54.8
女	99.2	高中（職）	38.6
年齡		大專（學）	6.6
29 歲以下	42.3	研究所以上	0.0
30～39 歲	47.0	**接受護理訓練情形**	
40～49 歲	10.4	曾接受過	56.8
50 歲以上	0.3	未接受過	43.2

資料來源：勞委會職訓局，《中華民國 97 年外籍勞工運用及管理調查報告》，2009 年 1 月。

2008 年外籍看護工平均薪資為 18,288 元，較 2007 年僅增加 35 元或 0.2%，其中 8 成 8 屬經常性薪資，計 1 萬 6,039 元（表 4-12），加班費及其他非經常性薪資只分別占 10.75%及 1.55%。

表 4-12　平均每月每名外籍看護工薪資

2008 年 6 月　　單位：%

年　月	平均薪資	經常性薪資	加班費	其他
2007年6月	18,253	16,008	1,866	379
2008年6月	18,288	16,039	1,966	283

資料來源：勞委會職訓局，《中華民國 97 年外籍勞工運用及管理調查報告》，2009 年 1 月。

外籍看護工主要之照護對象多為需要 24 小時看護之病患或是特定重度身心障礙者，因此其工作時間相對較長，平均每日工作時數約 13.1 小時，不過，一般雇主有參與輪替照顧者，所投入的時間平均約 5 小時。而

雇主對於外籍看護工在例假日多不放假，比例高達 54.1%，較 2007 年提高 3 個百分點，部分放假者占 41.1%，例假日放假者僅占 4.8%。

不過，僱用外籍看護工的雇主有 4 成 2 面臨相當的困擾，其中以印尼籍外籍看護工的比例最高，達 46.1%（表 4-13）。雇主的困擾主要以「語言隔閡，溝通不容易」居首，占 74.6%，且不受國籍影響，其次為「愛打電話、聊天」32.1%居次，其他依序為「護理或照顧技術不佳」、「衛生習慣不佳」、「有偷竊行為」、「生活環境無法適應」、「工作環境無法適應」等，顯示語言隔閡為僱用上最大的困擾。

雖然如此，雇主仍然獲得外籍看護工的實質協助，尤以「被看護者可獲得妥善照顧」占 92.1%最顯著，其次為「減輕精神上的壓力」63.5%，其他如「家人可外出工作」、「減輕家事的負擔」及「減輕經濟上的負擔」也分別有 54.1%、49.8%及 25.3%（表 4-14）。因此，外籍看護工所提供的效益已經不是單純的看護功能，還兼具降低雇主壓力、增加財務收入與分攤家事等實質上的作用。

表 4-13　雇主僱用外籍看護工的困擾（複選）

2008 年 6 月　　單位：%

項目別	總計	按僱用之外籍看護工國籍分			
		印尼	菲律賓	泰國	越南
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
沒有困擾	58.3	53.9	65.0	61.3	70.1
有困擾(可複選)	41.7(100)	46.1(100)	35.1(100)	38.7(100)	29.9(100)
語言隔閡、溝通不容易	(74.6)	(78.8)	(73.8)	(67.2)	(51.1)
愛打電話、聊天	(32.1)	(28.9)	(31.3)	(52.5)	(50.2)
護理或照顧技術不佳	(20.2)	(20.9)	(19.1)	(13.7)	(17.6)
衛生習慣不佳	(17.0)	(16.9)	(15.8)	(21.3)	(18.4)
有偷竊行為	(7.5)	(7.7)	(6.3)	(4.5)	(7.9)
生活環境無法適應	(5.9)	(5.9)	(4.7)	(10.0)	(7.0)
工作環境無法適應	(3.2)	(3.3)	(3.1)	-	(3.3)
其他	(10.2)	(9.4)	(13.7)	(5.2)	(12.0)

資料來源：勞委會職訓局，《中華民國 97 年外籍勞工運用及管理調查報告》，2009 年 1 月。

表 4-14　雇主認為僱用外籍看護工的實質幫助（複選）

2008 年 6 月　　單位：%

項 目 別	總　　計	雇主家庭經濟狀況		
		低收入戶	中低收入戶	一般戶
被看護者可獲得妥善照顧	92.1	87.5	90.8	92.2
減輕精神上的壓力	63.5	50.4	60.2	63.8
家人可外出工作	54.1	45.4	50.5	54.4
減輕家事的負擔	49.8	42.5	48.4	49.9
減輕經濟上的負擔	25.3	24.1	20.6	25.5
其他	1.1	5.4	2.2	1.0

資料來源：勞委會職訓局，《中華民國 97 年外籍勞工運用及管理調查報告》，2009 年 1 月。

根據此一調查，在未僱用外籍看護工之前，有高達 86.7%的被看護者係由家人照顧，由本國幫傭或看護者僅占 6.4%，只有 2.4%送養護機構，亦即在引進外籍看護工之後，有 6.4%的本國籍看護工工作機會被外籍看護工取代。未來如果沒有僱用外籍看護工，則僱用家庭的替代方案，仍將回歸由家人照顧者最多，占 60.6%，送養老院或養護機構者居次，占 24.0%，找本國籍看護工照護居第三位，占 10.5%（表 4-15）。

表 4-15　「被照顧者」之照顧方式

2008 年 6 月　　單位：%

項 目 別	未僱用外籍看護工前		未來如果沒有僱用外籍看護工之替代方案	
	2007 年 6 月	2008 年 6 月	2007 年 6 月	2008 年 6 月
總　　計	100.0	100.0	100.0	100.0
由家人照顧	86.4	86.7	53.9	60.6
找本國籍看護工（幫傭）	5.9	6.4	12.8	10.5
將受顧者送養老院或養護機構	2.9	2.4	26.0	24.0
請親友照顧	1.8	1.7	3.1	2.8
其他	3.0	2.8	4.2	2.2

資料來源：勞委會職訓局，《中華民國 97 年外籍勞工運用及管理調查報告》，2009 年 1 月。

基本上，雇主對所僱用之外籍看護工的整體表現，滿意度達 78.5%，較 2007 年 6 月之 77.6%略增 0.9 個百分點，其中尤以僱傭關係的滿意度最高，達 82.0%，其餘依序為工作態度（78.2%）、工作情緒（77.9%）、衛生

習慣（77.2%）、看護技術（73.8%）、工作效率（72.3%）等，基本上都在 7 成以上，因此在現行條件與環境下，使用外籍看護工可以滿足雇主的需求（表 4-16）。

表 4-16　雇主對外籍看護工之工作滿意度

2008 年 6 月　　單位：%

項 目 別	96 年 6 月	97 年 6 月
整體表現	77.6	78.5
僱傭關係	81.5	82.0
工作態度	76.9	78.2
工作情緒	77.3	77.9
衛生習慣	76.1	77.2
看護技術	72.2	73.8
工作效率	71.1	72.3

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。

資料來源：勞委會職訓局，《中華民國 97 年外籍勞工運用及管理調查報告》，2009 年 1 月。

就外籍看護工的薪資水準來看，有 82.1%的雇主認為以基本工資訂定外籍看護工薪資合理，但也有 17.9%認為不合理，主張外籍看護工每月合理薪資應為 14,271 元，低於目前基本工資的水準 17,280 元。目前外籍看護工不受〈勞動基準法〉規範，未來若將外籍看護工納入〈勞動基準法〉保障範圍，屆時其工資（不得低於基本工資）、工作時間、休假等將依法規範，連帶可能增加雇主額外負擔，依據 97 年 6 月調查結果，僅有 30.8%雇主仍會僱用外籍看護工，另有 30.5%者表示將不會僱用外籍看護工，有 38.7%表示不知道（表 4-17）。

表 4-17　雇主對於與外籍看護工勞動條件之看法

2008 年 6 月　　單位：%

項 目 別	96年6月	97年6月
以基本工資訂定外籍看護工薪資		
合理	71.7	82.1
不合理	28.3	17.9
認為不合理者認為每月合理薪資	14,424	14,271
如果外籍看護工納入勞動基準法保障對象，雇主是否仍會僱用		
會	30.1	30.8
不會	33.8	30.5
不知道	36.1	38.7

資料來源：勞委會職訓局，《中華民國 97 年外籍勞工運用及管理調查報告》，2009 年 1 月。

三、國內長期照護服務業

（一）長期照顧需求逐漸增加

台灣地區因醫療衛生進步，平均壽命延長及出生率下降，人口老化問題日益嚴重。根據內政部統計處的資料，2008 年底我國老年人口總計 240 萬 2 千人，占總人口比例的 10.4%，老化指數 61.5%，均呈逐年上升趨勢，經建會預估 2026 年國內老年人口將達 20%。不過，隨著高齡人口的增加，核心、雙薪、單親家庭比例增加，婦女投入職場遞增，少子女化趨勢明顯，老人長期照顧的需求也隨之成長，而人口結構高齡化衍生之問題，包括疾病型態慢性化、健康問題障礙化、照護內容複雜化、照護時間長期化、照護需求由「治療」轉為「預防治療與照護並重」（黃美娜（2009）），預估至 2031 年我國 20 歲以上需長期照護的人口將成長至 724,993 人（鄭文輝等（2005））。

根據內政部 2005 年老人生活狀況調查結果顯示，65 歲以上老人近 6 成希望與子女同住一起，目前未與子女同住的 43%老人中，有四分之一希望能與子女同住一起(內政部，2005)，顯見居家型態仍是老年人最喜愛的生活方式，我們由外籍看護工的人數不斷增加，迄 2008 年底止，我國老人長期照顧及安養機構 1,074 所(含行政院退輔會之 14 所榮民之家及 4 所自費安養中心)，可供進住 6 萬 5,358 人，實際進住人數僅 4 萬 8,113 人，使用率 73.6%，較 2007 年降低 0.7 個百分點，可見國人的老年安養仍以居家照護為主。

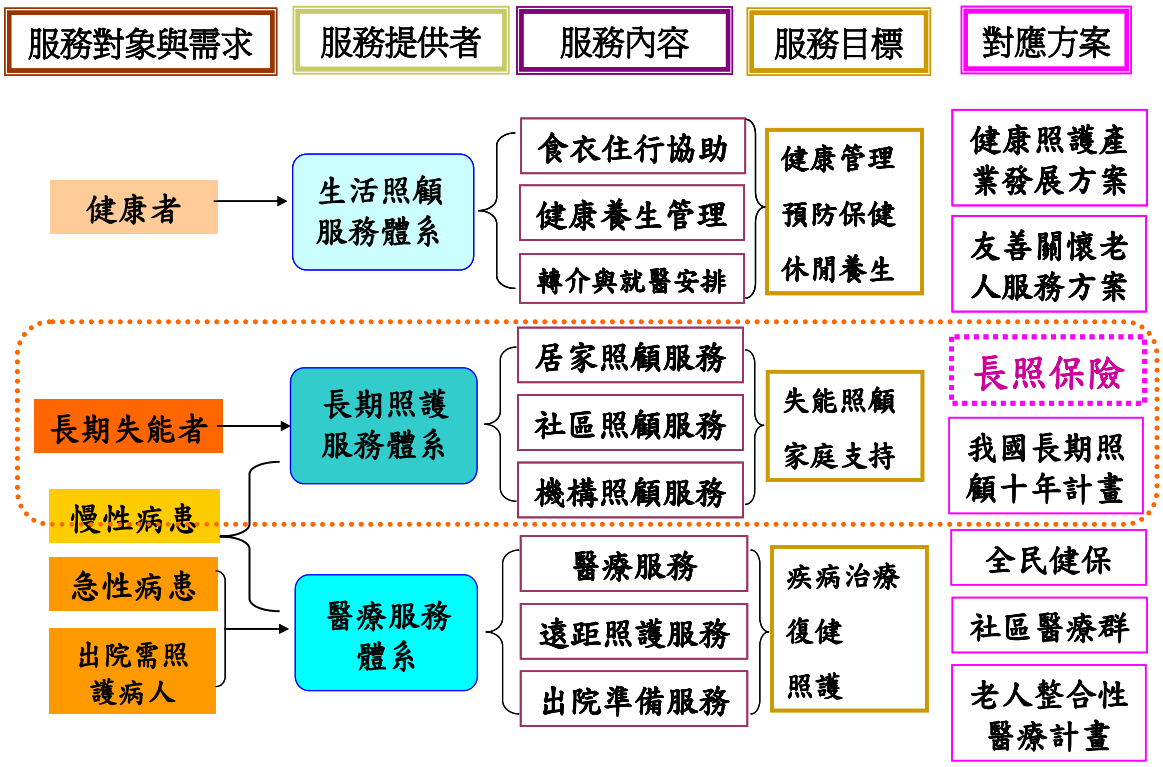
（二）長期照顧政策

政府為因應高齡化社會的照護需求，近年來已推動相關方案，包括 2000 年推動為期三年的「建構長期照護體系先導計畫」、1998 年至 2007 年實施「加強老人安養服務方案」、「新世紀健康照護計畫」、2002 年至 2007 年推動「照顧服務福利及產業發展方案」、2007 年推動「我國長期照顧十年計畫」，以滿足高齡社會所需。

為落實馬總統的政見，2008 年 5 月 30 日行政院報告將繼續落實長期照護制度，培訓居家服務員，結合社區長期照護服務與醫療服務資源，提

供有需要的老人及其家庭整合性與持續性之照顧服務，推動長期照護保險與立法，目前政府規劃 2011 年將實施長照保險制度（圖 4-2）。

目前所規劃的長期照護服務，係將其定位為整體照護體系的一環，長期照護保險規劃內容摘要如表 4-18。其中有關長期照護服務的部分，初分為服務申請、初篩、訪視評估、需求分級認定、照顧計畫擬定、複評等七個階段，給付方式分為實物給付（包括居家、社區、機構及其他等服務）與現金給付。若屬實物給付，則居家/社區服務最多每月 90～150 小時；若屬現金給付，則約為居家/社區給付之 30%或 40%[15]。



資料來源：經建會。

圖 4-2　長期照護服務體系

未來長期照護保險開辦之後，對於外籍看護工可能的政策考量方向包括[16]：

1. 維持現行外籍看護工引進政策，惟為整合運用本國與外籍照顧服務人員，未來外籍看護工之申審程序納入長期照護保險需求評估機

[15] 行政院衛生署、內政部、行政院經濟建設委員會，長期照護保險制度初步規劃成果與構想，2009 年 7~8 月。
[16] 同註 1。

制中，使受照護者之申請條件、審核標準及流程等調整一致。

2.聘僱外籍看護工者不得請領保險之現金給付，但仍得申請實物給付，以保障其權益，並可適度緩解外籍看護工之負擔，提高其照護品質。

3.參照機構引進外籍看護工，係由機構進行人員訓練及管理之模式，委託照護機構或居家服務單位擔任督導，定期督導外籍家庭看護工之照護工作品質。

表 4-18　長期照護保險規劃內容摘要

項目	規劃構想
組織法制	1.法源包括「長期照護保險法」及「長期照護服務法」二項法案。 2.長期照護保險之主管機關為行政院衛生署，承保機關為中央健康保險局，主管機關下設立保險及爭議審議等兩個委員會。
保險對象	方案一：全民加保。方案二：僅 40 歲以上國民加保。
服務輸送	分為服務申請階段、受理單位及初篩、訪視評估、需求分級認定、照顧計畫擬定、服務連結機制與複評等七個階段。
給付方式與項目	1.實物給付：包括居家、社區、機構及其他等服務。 2.現金給付。
給付水準	1.居家/社區服務最多每月 90～150 小時。 2.現金給付：相當於居家/社區給付之 30%或 40%。
總費用	1. 全民案：估計 100 年之總費用為 459～975 億元，占 GDP 比重為 0.36%～0.75%，費率則介於 0.58%～1.23%。 2. 40 歲以上國民案：估計 100 年之總費用為 426～906 億元，占 GDP 比重為 0.33%～0.70%，費率 1.14%～2.62%。
政府財政負擔	1.全民案：估計 100 年財務負擔為 206～439 億元（中推計）。 2.40 歲以上國民案：估計 100 年為 191～408 億元（中推計）。
保費分攤	方案一：比照全民健保。 方案二：比照全民健保，但調降雇主負擔。 方案三：全體國民政府一律補助 40%。
財源籌措	方案一：調整營業稅。方案二：開徵能源稅。

資料來源：經建會。

（三）國內照護服務業的就業型態

國內照護服務人員的僱用型態依就業場所區分，有醫院、護理機構、家庭等，雇主包括基金會、公家機關（公立社會福利機構）、私人機關、社團、個人等，工作時間又分為全時、部份工時、24 小時等，依國籍分，又可分為本國籍與外國籍。其中除了外籍看護工係經申請通過方可引進之外，其餘單位聘僱本國看護工的形式與其他行業並無不同，但是本國看護工需具備培訓證書。

近年來，為因應高齡化人口增加對照護服務的需求，政府與相關的居家服務單位均有辦理相關的人才培訓課程。本國看護工在取得培訓證書後，他們的潛在就業市場包括醫院、護理之家、安養護中心等機構式照顧機構以及家庭（包括居家服務、個人看護）。就照護服務員而言，他們理想的就業地點是醫院，主要的是薪資高，且有固定的市場價格，又比較有彈性，但是到護理之家或機構服務，則因為目前沒有照顧服務員的相關法規來約束或保護它們，使得他們的福利、勞動條件或是薪資都很不穩定，因此壓力很大。

至於居家服務工作也是他們願意從事的類型，但因為經濟不景氣，投入照護服務的人數大增，使得市場上職缺相對較少。目前每個居家服務單位或機構提供給居家服務員的制度與規範不太一樣，國內有些居家服務單位的制度較為完整，願意為照顧服務員規劃穩定的收入，但有些則視個案多寡而定，比較不穩定，流動率也因此較高。不過，比較具有制度或薪資比較穩定的居家服務單位，卻因為精算居家服務員的工作時數，反而對長期照顧管理中心轉案的配合度降低。

對於擔任家庭看護，由於個人與雇主間無明確的勞動契約，也未受任何的法令保障，因此本國籍看護工無法爭取個人的福利與勞動條件，影響本國人投入的意願，使得願意擔任 12 小時看護的人數不多，願意擔任 24 小時看護的更少。另一方面，相對於外籍看護工的勞動條件，雇主聘用本國家庭看護的意願也相當低。

（四）本國照護服務業與外籍看護工的競合

根據行政院衛生署、內政部、經濟建設委員會有關長期照護保險制度的初步規劃，未來外籍看護工的引進政策將維持，但將整合運用本國與外籍照顧服務人員，使外籍看護工之申審程序也納入長期照護保險需求的評估機制中，惟聘僱外籍看護工者不得請領保險之現金給付，但仍得申請實物給付，並參照機構引進外籍看護工，由機構進行人員訓練及管理的模式，委託照護機構或居家服務單位擔任督導，定期督導外籍家庭看護工之照護工作品質。

依此規劃，未來外籍看護工的引進政策短期內將不會受到影響，不過，因為聘僱外籍看護工者不得請領保險之現金給付，只能申請實物給付，本國照護服務員與外籍看護工是否產生競合，需視現金給付與實物給付間在請領保險者心中的替代性而定。如果在該請領者心中對較低的現金給付或較高的實物給付所提供的效用相等，則對僱用者將不致產生以本國照護服務員取代外籍看護工的重分配效果。在現行的制度之下，對僱用者而言，外籍看護工因為具有下列優勢：

1. 工作時間：外籍看護工可達 24 小時照顧，其平均每日工作時數約 13.1 小時，例假日多不放假，本國籍看護工的工作時間則與薪資連結。

2. 聘用成本：外籍看護工因為進住雇主家庭，可以 24 小時隨時待命，但每月平均薪資 18,288 元（表 4-12），相對於本國籍看護工的收費標準與服務時間長短成正比的方式，形成聘用成本相當大的差距，應是外籍看護工雇主不願使用本國看護工的主因。根據專業看護服務網站的資料，本國看護工 8 小時班日薪 1,000 元，若為半日班則日薪為 1,300 元，全日班高達 2,200 元（表 4-19）。另外，因為看護不在〈勞基法〉保障範圍，雇主通常增加工作時間也未提供加班費。

表 4-19　本國看護工的收費標準

服務地點	班別	收費標準
家庭	全日班（24 小時）	2,200
	半日班（12 小時）	1,300
	8 小時班	1,000
	鐘點班（每小時）	200
病房	全日班（24 小時）	2,000
	半日班（12 小時）	1,200
	8 小時班	1,000
	鐘點班（每小時）	200

資料來源：王媽媽愛心照顧服務網，http://www.wangmama.com.tw/in6.html.

3. 工作內容：外籍看護工所提供的勞務除了照顧被看護者的起居之外，通常也擔負起雇主家中的家事管理、房屋清潔、看家等幫傭工作，而本國看護工則以通過合格的照顧服務訓練或是取得丙級執照

為主，除了專業的看護內容之外，其餘外籍看護工所提供的幫傭工作，則無法完成。

使得本國籍看護工在本質上無法取代外籍看護工，因此本國照護服務員與外籍看護工仍不會產生競合。

其次，目前規劃擬參照機構引進外籍看護工由機構進行人員訓練及管理之模式，委託照護機構或居家服務單位擔任督導，定期督導外籍家庭看護工之照護工作品質。惟在現行制度下，外籍家庭看護工均由個別雇主委託仲介機構引進及管理，未來長照保險開辦，是否有可能改由照護機構或居家服務單位擔任督導，恐怕將引起爭議，除了照護機構或居家服務單位的品質受到質疑之外，外籍家庭看護工的雇主是否願意釋放督導權，也值得深入討論，更遑論本國照護服務員會與外籍看護工產生競合。

不過，如能藉由長照保險制度的實施，逐步整合國內照護服務相關的資源，並藉由配套機制的設計，漸進的由本國看護工取代外籍看護工，使本國的照護服務業階段發展茁壯，本研究建議如下：

1. 通盤考量照護資源，交互運用：為達成整合運用本國與外籍照顧服務人員的目的，整合資源應考量所有的照護資源，包括居家服務、喘息服務、照護服務、社區或機構服務，以及本籍與外籍看護如何搭配等，由於主管機關涵蓋多個部會，建議為使長照保險的美意落實，發揮最大的照護效益，應摒除部會本位，從資源有效利用的考量著手，為全民謀最大福利。

2. 成立長照保險申請評估委員會：評估委員會應包括醫師、失能專業評估人員、勞委會組成，根據診斷證明、照護計畫決定給予保險補助，雇主可根據所核定的照護計畫使用政府所提供的照護資源，應可降低目前各自為政的情況。

3. 各縣市成立長期照護服務協調中心，統籌安排各項照護服務資源的運用與搭配：照護服務協調中心主要任務在於調度與協調國內的照護資源，包括居家服務、社區服務、機構服務體系中的本國與外籍看護工的組合，以及專業護理師、營養師、復健師，促進失能者自

理能力，一方面提供良好的服務協助被保險人，改正民眾認為只有引進外籍看護工的刻板印象，另一方面，也維護本國看護工的權益，同時運用外籍看護工協助本國照護服務業發展，也降低對外籍勞工的依賴。

4. 由居家服務單位引進外籍看護工：目前居家服務單位負責執行長期照顧管理中心的居家服務業務，本國籍看護工由它們負責聘用與指派至有需求的家庭服務，未來在本國與外國籍看護工形成配套組合後，應由它們擔任引進外籍看護工與管理、指派工作，避免直接由家庭聘用。

5. 本國看護與外籍看護工相互搭配，降低彼此的費用差距：本國看護與外籍看護間的薪資差距過大，是導致國內雇主不願使用本國看護的主因，因此未來對於需要使用外籍看護工的失能者，應以外籍看護工搭配本國看護工的方式，由居家服務機構規劃符合照護計畫的人力需求，再透過外籍看護工與本籍看護工共同執行，應可有效降低看護費用，以提高雇主使用本國看護的意願。

6. 由機構引進的外籍看護工以照顧 2 位失能者為原則：為降低照顧失能者的費用，本研究建議由外籍看護工搭配本籍看護工的方式執行照護計畫，但為降低失能者的不安全感，外籍看護工照顧的失能者以不超過 2 位為限，同時應提供外籍看護工喘息服務，以提升服務品質。

7. 聘用本國看護可補助部分費用：為減輕雇主雇用本國看護的負擔，建議由政府補助聘用本國看護或照護服務員的部分費用，以發展本國照護服務業。

8. 定期評估對照護資源的需求與照護計畫：未來長照保險開辦之後，對於相關的照護資源應從善良管理人的責任出發，珍惜照護資源的運用與提供，因此應就失能者的照護計畫與病情改善情況定期評估，俾使照護資源獲得最有效的使用。

第四節 外籍勞工薪資運用與影響

外籍勞工離鄉背井到海外工作，主要是因為海外比其母國有更多的就業機會，而且可以賺取比在國內更高的薪資收入，希望藉由將至海外工作所得的匯回，改善家庭的經濟環境。近 30 年來，因為國際匯款對於開發中國家的就業與經濟發展愈來愈重要，並且在緩和貧窮問題上扮演重要角色，因此外勞的國際匯款問題不斷的被研究。

由於大多數國家對於基層外籍勞工是採「客工」（guest workers）方式引進，亦即禁止基層外籍勞工移民，也不准攜眷入境工作。這種引進模式可能會導致國際移工減少在當地的消費，而將部分薪資所得匯回母國。一般認為外籍勞工將薪資所得匯回母國主要有兩大動機，一為利他動機，以改善家人的生活水準為主要考量；一為自利動機，希望經由提高本身的薪資所得，回國投資或購買不動產、土地或金融資產。至於探討外籍勞工在決定國際匯款主要有兩個理論，其中一種將國際匯款視為決策過程中的內生變數，亦即在考慮前往國外工作時即加以考慮，因此整體的儲蓄水準在匯款之前就已經決定，可以傳統的效用極大化解釋儲蓄消費的跨時決定（Djajic & Milbourne(1988)、Djajic(1989)。另外，則是將國際匯款視為外籍勞工與家人跨時合約的一種決策模式，因此在合約中早已約定最低的匯款金額，不受母國政策的影響（Stark(1985,1987)、Swamy(1981)、Straubhaar(1986)）。另外一種理論則將希望的（desired）國際勞工匯款視為外籍勞工資產配置的一種方式，主要受相對報酬率、相對價格與不確定性影響。

國際移工將部分薪資所得匯回母國，一方面會造成移入國的消費減少與外匯流失，另一方面則會增加移出國的外匯存量，並可能帶來貿易與投資機會。易言之，國際移工的消費與儲蓄不僅涉及其個人行為，也擴展國際勞動力移動對輸入國與輸出國的影響層面，這也是此議題愈來愈受重視的主要原因。

隨著在台外籍勞工人數增加，其對國內經濟面與社會面的影響備受社會各界關注。而政府單位與專家學者也已就相關議題進行多項研究，並且累積大量文獻。雖然如此，在台外籍勞工的消費與儲蓄行為所受到的關注

仍相對不足。儘管政府開放引進外勞已經超過 20 年，在台外勞人數也達 36 萬人，以每月薪資 17,280 元估計，每月支付的薪資達 62 億元，全年合計高達 746 億元，但政府相關單位對於這些外勞每年在台消費金額與匯回母國的金額仍無確切的統計資料。此外，除了少數未發表的學位論文之外，國內與此議題有關的學術文獻也十分罕見。

有鑑於此，本節以問卷調查的方式，分別探討在台外籍勞工的消費與儲蓄行為，以及匯款回母國的行為。其中，消費行為的分析將涵蓋外籍勞工在台工作經驗，對台灣品牌產品接受度的影響，以作為規劃台灣產品在海外形象提升的參考。

一、樣本屬性

本次調查共回收 786 份問卷，其中男性受訪者有 362 位，占 47.6%，女性有 398 位，占 52.4%。若按國籍區分，泰國 133 位，占 17.5%；印尼 200 位，占 26.%；越南 229 位，占 30.1%；菲律賓 198 位，占 26.1%。若按年齡區分，則以 20 歲至未滿 30 歲的人數最多，有 417 位，占 54.9%；其次是 30 歲至未滿 40 歲，有 237 位，占 31.2%；其餘各年齡層所占比例皆低於 10%（請參閱表 4-20）。

若按教育程度區分，則以高中職人數最多，有 272 位，占 36.1%；其次是初中，有 196 位，占 26.0%；再其次是大學，有 131 位，占 17.4%；而小學以下與專科分別有 50 位與 105 位，占 6.6%與 13.9%。若按婚姻狀況區分，未婚和已婚分別占 50.5%與 42.8%，其他如離婚、鰥寡與分居者合計不到 10%。若按所從事的行業區分，製造業有 360 位，占 47.6%；營造業有 112 位，占 14.8%；看護工與家庭幫傭分別有 138 為與 117 位，占 18.3%與 15.5%；船員有 29 位，占 3.8%。

表 4-20　樣本基本屬性

項目	人數	百分比
全體	786	100.0
按性別分		
男	362	47.6
女	398	52.4
按國籍分		
泰國	133	17.5
印尼	200	26.3
越南	229	30.1
菲律賓	198	26.1
按年齡分		
未滿 20 歲	37	4.9
20~未滿 30 歲	417	54.9
30~未滿 40 歲	237	31.2
40~未滿 50 歲	62	8.2
50 歲(含)以上	6	0.8
按教育程度分		
小學(含以下)	50	6.6
初、國中學	196	26.0
高中職	272	36.1
專科	105	13.9
大學	131	17.4
按婚姻狀況分		
未婚	380	50.5
已婚	322	42.8
離婚	16	2.1
鰥寡	23	3.1
分居	12	1.6
按從事行業分		
製造業	360	47.6
營造業	112	14.8
看護工	138	18.3
家庭幫傭	117	15.5
船員(漁工)	29	3.8

資料來源：本研究。

二、外籍勞工的消費行為分析

就受訪外籍勞工來看，有三成八受訪者消費傾向在 20%以下，三成是介於 20%至 30%，而消費傾向介於 30%至 40%，以及 40%以上者分別有一成八與一成四（請參閱表 4-21）。若按性別區分，男性消費傾向明顯高於女性；若按國籍區分，泰國消費傾向遠高於其他三個國家，而印尼籍的最低。若按年齡區分，則不同年齡層之間並無顯著的一致性差異。若按教育

程度區分，則以初中（含）以下者較高，其他教育程度之間的差異較不明顯。若按婚姻狀況區分，則已婚者消費傾向比較低。若按所從事的行業區分，社福外勞消費傾向遠低於製造業與營造業的外勞。若按每月實際拿到的薪資水準區分，薪資水準介於 5 千至 9 千元的消費傾向最高，而在 1 萬五千元以上者最低。若按家中有無其他人在工作區分，有其他人在工作者消費傾向較高。若按家中有無需要撫養的人口區分，二者則無顯著差異。

表 4-21　在台外籍勞工消費傾向

單位：人；%

項目	20%以下	20%~30%	30%~40%	40%以上
全體	284 (38.3)	224 (30.2)	131 (17.7)	103 (13.9)
按性別分(χ^2=50.130***)				
男	90 (25.7)	115 (32.9)	78 (22.3)	67 (19.1)
女	194 (49.5)	109 (27.8)	53 (13.5)	36 (9.2)
按國籍分(χ^2=82.623***)				
泰國	22 (18.0)	44 (36.1)	27 (22.1)	29 (23.8)
印尼	110 (56.4)	43 (22.1)	23 (11.8)	129 (9.7)
越南	59 (25.9)	93 (40.8)	51 (22.4)	25 (11.0)
菲律賓	93 (47.2)	44 (22.3)	30 (15.2)	30 (15.2)
按年齡分(χ^2=4.907)				
未滿 30 歲	166 (37.1)	133 (29.8)	84 (18.8)	64 (14.3)
30 歲~未滿 40 歲	90 (39.5)	76 (33.3)	33 (14.5)	29 (12.7)
40 歲~未滿 50 歲	28 (42.4)	15 (22.7)	14 (21.2)	9 (13.6)
按教育程度分(χ^2=22.025**)				
初中(含)以下	81 (34.6)	64 (27.4)	50 (21.4)	39 (16.7)
高中/職	96 (36.0)	97 (36.3)	49 (18.4)	25 (9.4)
專科	44 (42.3)	30 (28.8)	16 (15.4)	14 (13.5)
大學	60 (45.8)	30 (22.9)	16 (12.2)	25 (19.1)
按婚姻狀況分(χ2=28.841***)				
未婚	117 (31.1)	123 (32.7)	72 (19.1)	64 (17.0)
已婚	150 (48.4)	88 (28.4)	45 (14.5)	27 (8.7)
其他	17	11	13	8

項目	20%以下	20%~30%	30%~40%	40%以上
	(34.7)	(22.4)	(26.5)	(16.3)
按從事行業分(χ2=92.706***)				
製造業外勞	97 (27.5)	118 (33.4)	76 (21.5)	62 (17.6)
營造業外勞	24 (22.0)	39 (35.8)	29 (26.6)	17 (15.6)
社福外勞	154 (61.6)	58 (23.2)	22 (8.8)	16 (6.4)
按每月實際拿到薪資分(χ2=27.138***)				
未滿 5 千元	78 (42.2)	55 (29.7)	25 (13.5)	27 (14.6)
5 千~未滿 9 千元	31 (24.4)	38 (29.9)	32 (25.2)	26 (20.5)
9 千~未滿 1 萬 5 千元	61 (39.1)	52 (33.3)	25 (16.0)	18 (11.5)
1 萬 5 千元以上	88 (46.3)	60 (31.6)	26 (13.7)	16 (8.4)
按家中有無其他人在工作分(χ2=11.612***)				
無	122 (46.4)	73 (27.8)	42 (16.0)	26 (9.9)
有	154 (34.2)	143 (31.8)	84 (18.7)	69 (15.3)
按家中是否有需要撫養的人口(χ2=3.880)				
無	57 (32.6)	59 (33.7)	32 (18.3)	27 (15.4)
有	220 (40.7)	154 (28.5)	94 (17.4)	73 (13.5)

註:*表示 p<0.1，**表示 p<0.05，***表示 p<0.01。
資料來源：本研究。

在台外籍勞工平時花費最多的項目以「飲食」與「電子產品」勾選的比例最高，二者皆達 71.5%；其次是「日常用品」與「衣著」，勾選比例分別為 55.5%與 52.2%；而「化妝品」的勾選比例最低，只有 16.0%（請參閱表 4-22）。

表 4-22　在台外籍勞工平時消費最多的前三項目（複選題）

項目	人數	百分比
飲食	562	71.5
衣著	410	52.2
娛樂活動	182	23.2
化妝品	126	16.0
首飾品	193	24.6
電子產品	562	71.5
日常用品	436	55.5
其他	275	35.0

資料來源：本研究。

三、外籍勞工的匯款行為分析

如前面所言，在現行「客工」制度下，外籍勞工來台工作最主要的目的是賺錢匯回母國，一方面幫助家庭，另一方面也是給自己將來籌備一些創業資金。根據本研究的調查結果，約二成受訪者匯回母國的匯款比例（及匯回去的金額占其實際工作所得的比例）在 40%以下，四成四的匯款比例介於 40%至 50%之間，匯款比例在 50%以上者則約三成五（請參閱表 4-23）。

前曾述及外籍勞工的消費傾向易受個人屬性或家庭經濟需求的影響，而匯款比例則是隨著國籍、教育程度與婚姻狀況不同而有顯著差異。在國籍方面，越南籍的外勞匯款比例明顯高於其他國籍的外勞；在教育程度方面，高中職者的匯款比例最高，大學的比例最低；在婚姻狀況方面，已婚者匯款比例最高。

表 4-23　在台外籍勞工匯款回母國之匯款比例

單位：人；%

項目	40%以下	40~50%	50%以上
全體	110 (20.4)	242 (44.8)	188 (34.8)
按性別分(χ^2=3.178)			
男	55 (21.4)	105 (40.9)	97 (37.7)
女	55 (19.4)	137 (48.4)	91 (32.2)
按國籍分(χ^2=33.805***)			
泰國	23 (31.5)	23 (31.5)	27 (37.0)
印尼	22 (17.1)	69 (53.5)	38 (29.5)
越南	19 (11.4)	69 (41.3)	79 (47.3)
菲律賓	46 (26.9)	81 (47.4)	44 (25.7)
按年齡分(χ^2=4.364)			
未滿 30 歲	65 (19.5)	158 (47.4)	110 (33.0)
30~未滿 40 歲	35 (20.3)	72 (41.9)	65 (37.8)
40~未滿 50 歲	10 (29.4)	11 (32.4)	13 (38.2)
按教育程度分(χ^2=13.430**)			
初中(含)以下	36 (22.4)	70 (43.5)	55 (34.2)
高中/職	24 (13.6)	80 (45.2)	73 (41.2)
專科	15	34	29

項目	40%以下	40~50%	50%以上
	(19.2)	(43.6)	(37.2)
大學	32 (26.9)	58 (48.7)	29 (24.4)
按婚姻狀況分(χ^2=8.021*)			
未婚	63 (21.2)	144 (48.5)	90 (30.3)
已婚	36 (17.7)	81 (39.9)	86 (42.4)
其他	8 (23.5)	14 (41.2)	12 (35.3)
按外勞身份分(χ^2=7.383)			
製造外勞	64 (22.9)	126 (45.2)	89 (31.9)
營造外勞	12 (17.4)	25 (36.2)	32 (46.4)
社福外勞	29 (17.0)	84 (49.1)	58 (33.9)
按每月實際拿到薪資分(χ^2=2.281)			
未滿 5 千元	25 (17.6)	64 (45.1)	53 (37.3)
5 千~未滿 9 千元	22 (23.9)	39 (42.4)	31 (33.7)
9 千~未滿 1 萬 5 千元	23 (20.0)	56 (48.7)	36 (31.3)
1 萬 5 千元以上	27 (19.9)	63 (46.3)	46 (33.8)
按家中有無其他人在工作分(χ^2=1.688)			
無	31 (18.0)	75 (43.6)	66 (38.4)
有	76 (21.8)	156 (44.8)	116 (33.3)
按家中是否有需要撫養的人口(χ^2=2.803)			
無	31 (23.3)	64 (48.1)	38 (28.6)
有	77 (19.6)	173 (44.0)	143 (36.4)

資料來源：本研究。

有六成以上的外勞匯款回母國的主要管道是透過「合法金融機構」，但也有超過三成是選擇「地下匯兌銀行」或「賣外勞母國商品的商家」(請參閱表 4-24)；另有少數受訪者是透過「在台的親人好友」、「仲介公司」或「旅遊業者」，將錢匯回母國。由於這些管道皆屬非法，不僅政府無法掌握其匯出金額，而且外籍勞工必須承擔很大的作業風險。

表 4-24　在台外籍勞工最主要匯款管道

項目	人數	百分比
合法金融機構	453	61.9
地下匯兌銀行	135	18.5
在台的親人好友	11	1.5
賣自己國家商品店	92	12.6
仲介公司	25	3.4
旅遊業者	15	2.1
合計	731	100.0

資料來源：本研究。

當在台外籍勞工將錢匯回母國之後，其家人對這些款項的處理方式以「支付生活所需」最為普遍，有高達 69.1%的受訪者勾選這個項目；其次是「存入銀行」，勾選比例為 45.4%；再其次依序為「買房子、土地」、「與其他親友一起創業」、「自己做生意」，勾選比例分別為 17.4%、14.6%與 14.2%；另有少數是勾選「購買有價證券」或「其他」(請參閱表 4-25)。

表 4-25　外勞家人處理外勞匯回款項之方式(複選題)

項目	人數	百分比
支付生活所需	543	69.1
存入銀行	357	45.4
買房子、土地	137	17.4
購買有價證券(如股票)	11	1.4
自己作生意	112	14.2
有親友創業	115	14.6
其他	61	7.8

資料來源：本研究。

外籍勞工未來對匯回款項的處理方式，主要以「自己做生意」最為普遍，其次是「存入銀行」，再其次則是「買房子、土地」、「與親友創業」，而選擇「購買有價證券」與「其他」的比例皆不到一成。(請參閱表 4-26)

表 4-26　外勞自己回國後管理儲蓄方式(複選題)

項目	人數	百分比
購買有價證券(如股票)	48	6.1
存入銀行	310	39.4
買房子、土地	203	25.8
自己作生意	345	43.9
與親友創業	200	25.4
求學	0	0
其他	59	7.5

資料來源：本研究。

四、外籍勞工的儲蓄行為分析

外籍勞工將薪資所得的一部份匯回母國後，有近五成會將餘額「留在身邊不做任何處理」，近四成五會將全部或部分款項「存入在台銀行」，近一成五會「置放在住處」。另有少數受訪者會選擇「委託親友保管」、「委託雇主保管」、「買賣黃金、珠寶」、或「其他」保管方式，惟選擇這些項目的比例都低於一成（請參閱表 4-27)。

表 4-27　外籍勞工在台之儲蓄管理方式

項目	次數	百分比
留在身邊不做任何處理	389	49.5
存入在台的銀行	353	44.9
放在住處	120	15.3
委託親友保管	20	2.5
委託雇主保管	61	7.8
委託仲介保管	0	0
買賣黃金、珠寶	63	8.0
借給在台親友	0	0
其他	22	2.8

資料來源：本研究。

五、外籍勞工對台灣品牌的認同度

外籍勞工在台工作經驗是否會提高其對台灣品牌的認同，是本研究另一個關注焦點。根據本研究的問卷調查，超過八成受訪者曾購買過台灣品牌的產品，而由表 4-28 可以看出「電子產品」購買率最高，為 44.7%；其次是「家電用品」，為 33.2%。

表 4-28　台外籍勞工曾購買過台灣品牌之產品種類（複選題）

項目	人數	百分比
電子(電腦、相機、手機、MP3 等)	351	44.7
家電用品(電鍋、微波爐、烤箱、電風扇等)	261	33.2
化妝品	104	13.2
日常用品	145	18.4
腳踏車、機車	53	6.7
家具	0	0
其他	98	12.5

資料來源：本研究。

外籍勞工對台灣品牌產品的看法，除了對使用台灣產品「能表達自己形象」的同意度較低之外，其餘各項項目的同意度都超過五成，顯見多數外籍勞工是支持台灣品牌的產品（請參閱表 4-29）。正因為如此，有超過五成受訪者表示回國之後會繼續購買台灣品牌產品（請參閱表 4-30）。

表 4-29　在台外籍勞工對台灣品牌產品的看法

單位：人；%

項目	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
能夠滿足外勞需求	28 (3.9)	33 (4.6)	300 (42.2)	316 (44.4)	34 (4.8)
很好看	25 (3.6)	43 (6.2)	245 (35.1)	346 (49.5)	40 (5.7)
很豐富	19 (2.7)	32 (4.6)	262 (37.8)	337 (48.6)	44 (6.3)
品質信譽	21 (3.0)	35 (5.1)	277 (40.1)	326 (47.2)	32 (4.6)
具有價值感	16 (2.3)	41 (6.0)	292 (42.6)	301 (43.9)	36 (5.2)
符合自己需求	18 (2.6)	26 (3.7)	293 (42.2)	326 (47.0)	31 (4.5)
能表達自己形象	15 (2.2)	50 (7.3)	323 (47.3)	265 (38.8)	30 (4.4)
會推薦其他人購買	24 (3.5)	31 (4.6)	291 (43.0)	290 (42.8)	41 (6.1)

資料來源：本研究。

表 4-30　外籍勞工回國後是否會繼續購買台灣產品

項目	人數	百分比
不會	339	47.5
會	375	52.5
合計	714	100.0

資料來源：本研究。

然而，超過六成受訪者表示在台工作經驗不會改變其對台灣品牌產品的接受度，而表示「會增加許多」與「會增加」的比例合計約有三成（請參閱表 4-31）。易言之，有近二成受訪者不是因為在台工作經驗而接受台灣品牌的產品。

表 4-31　在台工作是否會改變對台灣產品的接受度

項目	人數	百分比
不會	474	64.8
會增加許多	16	2.2
會增加	217	29.7
會減少	21	2.9
會減少許多	3	0.4
合計	731	100.0

資料來源：本研究。

第五節 本章小結

我國自 1980 年代末期引進外勞以來，在 2008 年底達到高峰，不過，由於全球金融風暴，引發各國經濟嚴重衰退，至 2009 年 7 月底止外勞人數由 2008 年底的 365,060 人降為 343,228 人，勞委會並宣布從 2009 年 3 月起，針對製造業採取三項措施限縮外勞人數，其中包括凍結製造業「三班」外勞的新申請案、降低非傳統產業投資總額 10 億以上，傳統產業的投資總額 5 千萬元以上的重大投資 3 年期滿後重新招募的比例至 20%，且過去以重大投資及其他名義引進外勞期滿者回歸「三K（辛苦、骯髒、危險）三班」的引進外勞規定。

本研究為瞭解引進產業外勞與產業外移的關係，以相關係數觀察對外投資金額與產業外勞人數間的相關性，發現對外投資與外勞人數兩者在資料上呈正相關，與我們希望透過引進外勞，以延緩產業外移的思維邏輯相左，主要是因為政府對外勞人數採取管制措施，使得廠商在所需外勞人數無法充分滿足，因此以引進外勞同時對外投資因應所致。

不過，若考慮投資為流量變數，而產業外勞人數為存量變數，彼此間存有不一致性的問題，因此將外勞人數以變動量來看，則外勞人數變動量或產業外勞人數變動量與對外投資間存有負向關係，亦即當外勞人數或產業外勞人數增加時，則產業外移的情況將可以獲得緩和。

至於外勞引進對於產業升級的影響，本研究以製造業勞動生產力作為產業升級的指標，估計影響勞動生產力的因素，則發現當研發密度增強時，有利於勞動生產力的提升，而且效果相當明顯。另外，當對外投資相對於國內投資比值提高時，對於國內勞動生產力也有不利的影響，因此提高研發密度才是提升產業競爭力的關鍵。另一方面，如果對外投資金額的成長遠低於國內投資金額的成長，則對外投資的增長，將不至於影響國內的勞動生產力，而是廠商全球佈局的運用策略之一。惟整體來看，提高研發密度才是有效提升競爭力的主軸。

根據行政院衛生署、內政部、經濟建設委員會有關長期照護保險制度的初步規劃，未來外籍看護工的引進政策將維持，但將整合運用本國與外籍照顧服務人員，使外籍看護工之申審程序也納入長期照護保險需求的評

估機制中，惟聘僱外籍看護工者不得請領保險之現金給付，但仍得申請實物給付，並參照機構引進外籍看護工，由機構進行人員訓練及管理的模式，委託照護機構或居家服務單位擔任督導，定期督導外籍家庭看護工之照護工作品質。

依此規劃，未來外籍看護工的引進政策短期內將不會受到影響，不過，因為聘僱外籍看護工者不得請領保險之現金給付，只能申請實物給付，本國照護服務員與外籍看護工是否產生競合，需視請領保險之現金給付與實物給付間的替代性而定。如果兩者等值，則對僱用者將不致產生以本國照護服務員取代外籍看護工的重分配效果；若現金給付高於實物給付，且彼此差距達一定程度，僱用者才有可能考慮以本國照護服務員取代外籍看護工，否則在現行的制度之下，對僱用者而言，本國看護工仍面臨外籍看護工在工作時間、聘用成本、工作內容等的挑戰，使得本國籍看護工在本質上無法取代外籍看護工，因此本國照護服務員與外籍看護工仍不會產生競合。

第五章 女性移入配偶對我國勞動市場與經社發展之影響與因應

本章主旨在探討女性移入配偶對我國勞動市場與經社發展之影響。[17]其中，對勞動市場的影響部分將聚焦於供給面的分析，亦即探討女性移入配偶的增加是否能充實我國的勞動力，解決基層人力不足的問題，進而減少對外籍勞工的引進。對經社發展的影響部分，由於其涵蓋範圍甚廣，為求聚焦，並且考量本計畫研究期程與預算限制，本章在這方面是以移入配偶對國內照護體系與人口結構的影響，以及移入配偶的文化適應與子女教育問題為主要探討議題。本章一共分為七節，第一節說明女性移入配偶之就業現況，第二節分析影響女性移入配偶就業之因素，第三節評析政府在協助女性移入配偶就業之各項政策措施的成效與影響，第四至五節依序分析移入配偶對我國照護體系與人口結構的影響，第六節探討移入配偶文化適應與子女教育問題，第七節為本章小結。

第一節 女性移入配偶之就業情況

隨著女性移入配偶人數增加，其就業問題日益受到重視。就女性移入配偶個人而言，她們嫁來臺灣後多半希望能儘早投入就業市場，賺取所得以改善跨國婚姻家庭及母國原生家庭的生活；從整個社會而言，女性移入配偶進入就業市場不僅可以增加國內勞動力，也能夠減少政府相關之福利支出。因此，不論從個人或整個社會來看，女性移入配偶進入就業市場都有其正面價值。

國內有關女性移入配偶就業狀況的調查資料十分有限，而且大都是個別學者所做的小規模調查或深度訪談，唯一進行大樣本調查的是內政部於 2003 年所做的「外籍與大陸配偶生活狀況調查」。該調查是以台灣省各縣市、台北市、高雄市及福建省金門縣、連江縣之外籍配偶與大陸配偶（含港、澳地區）為調查對象，調查項目包括外籍與大陸配偶基本資料、國人配偶基本資料、結婚情形、生育情形及子女狀況、居住狀況、經濟狀況、

[17] 由於國內男性移入配偶人數很少，故未納入本章分析對象。

工作情形、醫療保健之需求、以及照顧輔導措施之需求。以下僅就研究團隊整理該調查原始資料所獲致的訊息逐一說明：

表 5-1 與表 5-2 所列分別是該調查受訪之女性外籍配偶與大陸配偶的工作狀況。在 78,085 位受訪的外籍配偶中，從事固定性工作者有 15,305 位，占 19.6%；從事臨時性工作者有 9,749 位，占 12.5%；無工作者有 51,991 位，占 66.6%；其餘 1,040 位回答「不知道」，占 1.3%。若按教育程度區分，教育程度愈高者有工作的比例也愈高，而且所從事固定性工作的比例也比較高；若按年齡區分，35 歲至 54 歲青壯年齡層有工作的比例較高；若按居住台灣時間區分，則居住時間越長，有工作的比例越高；若按在台資格區分，已經擁有身份證者有工作的比例明顯較高；若按國人配偶教育程度區分，則配偶教育程度愈低者，有工作的比例愈高；若按國人配偶年齡區分，配偶年齡較大者，有工作的比例也比較高；若按國人配偶工作狀況區分，則國人配偶有工作者，外籍配偶有工作的比例也比較高；若按國人配偶健康狀況區分，則配偶健康狀況較差者有工作的比例較高。

綜合上述分析，女性外籍配偶有工作的比例似乎與其人力資本與生活適應程度有正向關係。此外，女性外籍配偶在家中可能屬補充性勞動力，亦即當國人配偶因教育程度低、年齡高或者健康狀況不佳而導致就業能力較差時，女性外籍配偶就必須進入職場工作。

在女性大陸配偶方面，其有工作的比例低於女性外籍配偶。在受訪的 89,324 位受訪者中，從事固定性與臨時性工作者分別有 12,721 位與 8,401 位，二者合計所占比例不及四分之一。在個人屬性之間的差異方面，女性大陸配偶與女性外籍配偶大致相似，唯一顯著差異的是不同教育程度之女性大陸配偶有工作的比例十分接近，不若女性外籍配偶高教育者有較高的就業比例。此外，不同於外籍配偶只要獲准居留就能獲得工作許可，大陸配偶的工作許可與獲准居留並不同步，故受訪者在是否領有工作證方面的差異就較為明顯，而這種差異也會影響其否有工作，進而造成有工作證者的就業比例遠高於無工作者，後者為 9.6%，而前者為 65.5%，高於女性外籍配偶有工作比例的 32.1%。由此可見，造成女性大陸配偶有工作比例低於女性外籍配偶的原因，似乎與法令限制有很大關連。

表 5-1　2003 年女性外籍配偶工作狀況

項目	從事固定性工作		從事臨時性工作		無工作		不知道		合計	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
全體	15305	19.6	9749	12.5	51991	66.6	1040	1.3	78088	100.0
按教育程度										
不識字	397	17.0	287	12.3	1607	68.9	41	1.8	2332	100.0
自修小學國中	9754	18.2	6934	12.9	36113	67.4	744	1.4	53545	100.0
高中職	3522	21.4	1993	12.1	10731	65.2	204	1.2	16450	100.0
大專以上	1632	28.3	535	9.3	3540	61.5	51	0.9	5758	100.0
按年齡別										
15-24 歲	4964	13.5	3958	10.8	27295	74.5	428	1.2	36645	100.0
25-34 歲	7723	24.2	4352	13.6	19374	60.7	484	1.5	31933	100.0
35-44 歲	2075	28.4	1117	15.3	4013	54.9	103	1.4	7308	100.0
45-54 歲	478	26.9	285	16.1	991	55.9	20	1.1	1774	100.0
55-64 歲	60	17.9	33	9.8	242	72.0	1	0.3	336	100.0
65 歲以上	5	5.6	4	4.5	76	85.4	4	4.5	89	100.0
按台灣居住時間										
未滿一年	1049	11.5	816	9.0	7153	78.6	88	1.0	9106	100.0
一年至未滿二年	2134	13.2	1583	9.8	12262	76.0	148	0.9	16127	100.0
二年至未滿四年	3774	15.4	2923	11.9	17650	71.9	194	0.8	24541	100.0
四年至未滿六年	2636	23.85	1544	13.9	6798	61.3	113	1.0	11091	100.0
六年至未滿八年	2467	33.2	1295	17.4	3564	48.0	104	1.4	7430	100.0
八年至未滿十年	1762	36.5	903	183.7	2101	43.5	65	1.3	4831	100.0
滿十年以上	1352	35.5	590	15.5	1820	47.8	44	1.2	3806	100.0
不知道	131	11.3	95	8.2	646	55.9	284	24.6	1156	100.0
按在台資格別										
停留	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100.0
居留證	9580	15.4	7071	11.4	44879	72.1	757	72.8	62287	100.0
永久居留證	186	25.3	75	10.2	421	57.2	54	7.3	736	100.0
定居證	21	15.3	21	15.3	94	68.6	1	0.7	137	100.0
身分證	5518	37.0	2582	17.3	6599	44.2	228	1.5	14927	100.0
按居住地區別										
北部區域	6121	20.7	3010	10.2	20156	68.1	318	1.1	29605	100.0
中部區域	4878	21.1	3355	14.5	14576	63.0	345	1.5	23154	100.0
南部區域	63992	17.1	3140	13.5	15847	67.9	348	1.5	23327	100.0
東部區域	285	16.3	239	13.7	1199	68.6	24	1.4	1747	100.0
金馬地區	29	11.4	5	2.0	216	84.7	5	2.0	255	100.0

表 5-1　2003 年女性外籍配偶工作狀況(續)

項目	從事固定性工作		從事臨時性工作		無工作		不知道		合計	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
按國人配偶教育程度										
不識字	93	19.8	88	18.7	281	59.8	8	1.7	470	100.0
自修小學國中	8350	19.6	6047	14.2	27634	64.7	650	1.5	42681	100.0
高中職	5249	18.9	3058	11.0	19146	68.9	332	1.2	27785	100.0
大專以上	1613	10.5	556	7.8	4933	69.0	50	0.7	7152	100.0
按國人配偶年齡別										
15-24 歲	136	18.5	65	8.9	507	69.1	26	3.5	734	100.0
25-34 歲	37226	17.5	2250	10.6	15066	70.7	267	1.3	21309	100.0
35-44 歲	8119	19.5	5252	12.6	27725	66.6	546	1.3	41642	100.0
45-54 歲	2656	23.2	1726	15.1	6906	60.4	145	1.3	11433	100.0
55-64 歲	435	24.3	283	15.8	1046	58.5	25	1.4	1789	100.0
65 歲以上	233	19.8	173	14.7	741	62.9	31	2.6	1178	100.0
按國人配偶工作狀況										
從事固定性工作	12785	20.6	6608	10.6	42393	67.9	517	0.8	62393	100.0
從事臨時性工作	899	10.5	2013	23.5	5569	64.9	94	1.1	8575	100.0
無工作	1121	21.8	858	16.7	3094	60.1	78	1.5	5151	100.0
不知道	68	9.0	52	6.9	409	53.9	230	30.3	759	100.0
按國人配偶健康狀況										
健康狀況良好	14107	19.4	8751	12.0	49005	67.4	803	1.1	72666	100.0
患病或傷殘,但不影響家居生活	773	21.0	704	19.1	2165	58.7	47	1.3	3689	100.0
生活起居困難，需人照顧	76	20.4	64	17.2	230	61.7	3	0.8	373	100.0
長年臥病在床	7	15.6	12	26.7	25	55.6	1	2.2	45	100.0
不知道	0	0	0	0	40	38.1	65	61.9	105	100.0

資料來源：整理自內政部（2003)「外籍與大陸配偶生活狀況調查」原始資料。

表 5-2　2003 年女性大陸配偶工作狀況

項目	從事固定性工作		從事臨時性工作		無工作		不知道		合計	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
全體	12721	14.2	8401	9.4	65481	73.3	2721	3.0	89324	100.0
按教育程度										
不識字	224	10.9	274	13.3	1495	72.7	63	3.1	2056	100.0
自修小學國中	6816	12.8	5447	10.3	38978	73.4	1850	3.5	53091	100.0
高中職	3838	15.5	2073	8.4	18199	73.6	606	2.5	24716	100.0
大專以上	1843	19.5	607	6.4	6809	72.0	202	2.1	9461	100.0
按年齡別										
15-24 歲	612	5.8	402	3.8	9099	86.8	373	3.6	10486	100.0
25-34 歲	7493	14.8	4160	8.2	37597	74.1	1502	3.0	50752	100.0
35-44 歲	3284	18.2	2399	13.3	11738	65.1	600	3.3	18021	100.0
45-54 歲	1132	16.3	1178	17.0	4453	64.3	161	2.3	6924	100.0
55-64 歲	189	8.9	236	11.1	1639	77.4	53	2.5	2117	100.0
65 歲以上	11	1.1	26	2.5	955	93.3	32	3.1	1024	100.0
按台灣居住時間										
未滿一年	837	4.7	684	3.8	15361	85.8	1014	5.7	17896	100.0
一年至未滿二年	1118	6.7	1018	6.1	14229	84.7	431	15.8	16796	100.0
二年至未滿四年	2628	12.8	2178	10.6	15430	75.3	267	1.3	20503	100.0
四年至未滿六年	2114	16.0	1609	12.2	9384	70.9	123	0.9	13230	100.0
六年至未滿八年	2403	25.1	1468	15.3	5624	58.7	86	0.9	9581	100.0
八年至未滿十年	2208	38.2	89.2	15.5	2623	45.4	50	0.9	5773	100.0
滿十年以上	1297	39.4	491	14.9	1467	44.5	39	1.2	3294	100.0
不知道	116	5.1	62	2.8	1364	60.5	711	31.6	2553	100.0
按在台資格別										
停留	5837	8.9	4970	7.5	52545	79.8	2478	3.8	65830	100.0
居留證	2484	19.4	1843	14.4	8381	65.4	109	0.9	12817	100.0
定居證	30	20.7	26	17.9	85	58.6	4	2.8	145	100.0
身分證	4370	41.5	1563	14.8	4471	42.4	130	1.2	10534	100.0
是否領有工作證										
有	2525	37.1	1931	28.4	2313	34.0	41	0.6	6810	100.0
沒有	1956	4.7	2016	4.9	36472	88.1	955	2.3	41399	100.0
不知道	1356	7.7	1023	5.8	13760	78.1	1482	8.4	17621	100.0

表 5-2　2003 年女性大陸配偶工作狀況(續)

項目	從事固定性工作		從事臨時性工作		無工作		不知道		合計	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
按居住地區別										
北部區域	6630	15.9	4007	9.6	30334	72.7	740	1.8	41711	100.0
中部區域	2828	14.4	1711	8.7	14287	73.0	750	3.8	19576	100.0
南部區域	2908	11.7	2255	9.1	18577	75.0	1026	4.1	24766	100.0
東部區域	307	11.2	361	13.1	1880	68.4	199	7.2	2747	100.0
金馬地區	48	9.1	68	12.9	404	76.8	6	1.1	526	100.0
按國人配偶教育程度										
不識字	262	14.3	331	18.0	1174	63.9	71	3.9	1838	100.0
自修小學國中	5767	14.0	4808	11.7	29062	70.5	1562	3.8	41195	100.0
高中職	4632	14.2	2520	7.7	24598	75.5	847	2.6	32597	100.0
大專以上	2060	15.0	746	5.4	10647	77.7	241	1.8	13694	100.0
按國人配偶年齡別										
15-24 歲	19	4.1	18	3.9	396	86.3	26	5.7	459	100.0
25-34 歲	2073	10.6	1125	5.8	15681	80.4	635	3.3	19514	100.0
35-44 歲	5579	15.1	3064	8.3	27137	73.7	1049	2.8	36829	100.0
45-54 歲	2427	16.8	1451	10.1	10004	69.4	527	3.7	14409	100.0
55-64 歲	534	15.3	404	11.5	2414	69.0	147	4.2	3499	100.0
65 歲以上	2089	14.3	2340	16.0	9850	67.4	337	2.3	14616	100.0
按國人配偶工作狀況										
從事固定性工作	8915	15.5	3711	6.4	44082	76.4	954	1.7	57662	100.0
從事臨時性工作	710	7.5	1622	17.0	6867	72.1	327	3.4	9526	100.0
無工作	2485	14.2	2641	15.0	11927	68.0	498	2.8	17551	100.0
不知道	69	4.3	55	3.4	1036	64.9	437	27.4	1597	100.0
按國人配偶健康狀況										
健康狀況良好	11099	14.1	6722	8.6	58841	75.0	1834	2.3	78496	100.0
患病或傷殘,但不影響家居生活	886	14.8	1063	17.7	3829	63.9	213	3.6	5991	100.0
生活起居困難，需人照顧	172	12.2	218	15.5	983	69.7	38	2.7	1411	100.0
長年臥病在床	22	16.8	25	19.1	84	64.1	0	0	131	100.0
不知道	0	0	1	0.3	174	56.9	131	42.8	306	100.0

資料來源：整理自內政部（2003)「外籍與大陸配偶生活狀況調查」原始資料。

若按國人配偶的屬性來看，女性大陸配偶有工作比例的差異情形與女性外籍配偶相似，亦即當國人配偶教育程度較低、年齡較大、健康狀況較差，以及國人配偶有工作時，女性大陸配偶有工作的比例則比較高。

表 5-3 與表 5-4 所列分別是上述調查受訪之女性外籍配偶與大陸配偶有固定工作者的行業分佈。在女性外籍配偶方面，屬於工業部門的比例最高，占 48.6%；其次是服務業部門，占 37.0%；農業部門的比例最低，只有 13.6%。若按教育程度區分，教育程度愈高者從事服務業工作的比例愈高，從事農林漁牧業工作的比例愈低，而從事工業部門工作的比例則較無明顯差異；若按年齡區分，年齡愈大者從事服務業部門工作的比例愈高，工業部門的比例愈低；若按居住台灣時間區分，除了居住時間超過十年以上者之外，其餘則居住期間愈長，從事服務業部門工作的比例愈低，工業部門的比例愈高；若按居住地區區分，北部區域與中部區域工業部門的比例高於服務業部門，而南部區域與東部區域則是服務業部門的比例高於工業部門。

在女性大陸配偶部門，或許是中文的語言能力較佳，其從事服務業的比例遠高達 62.1%，遠高於工業部門的 30.8%，也高於女性外籍配偶的比例。在個人屬性之間的差異方面，女性大陸配偶與女性外籍配偶大致相似。

除了上述官方統計資料外，針對女性移入配偶的就業現況，國內學者亦提供部分研究數據可供參考。其中，陳小紅（2007）曾對 100 位在台大陸配偶進行深度訪談，其中有就業者為 75 人，無就業者 25 人。其就業率能高達 75%的原因與受訪者的身份別有很大關連。在 100 位受訪者中，有 35 位具「長期居留」身份，2 位具「居留」身份，21 位具「定居」身份，這些人依法都有工作身份。另有 39 位具「依親居留」身份，只要符合資格也能申請工作身份。

表 5-3　2003 年女性外籍配偶有固定工作者行業別之分布

項目	農林漁牧業		工業		服務業		公共行政業		合計	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
全體	2080	13.6	7445	48.6	5658	37.0	122	0.8	15310	100.0
按教育程度										
不識字	94	23.7	183	46.1	119	30.0	1	0.3	397	100.0
自修小學國中	1534	15.7	4725	48.4	3452	35.4	43	0.4	9754	100.0
高中職	350	15.7	1800	51.1	1352	38.4	20	0.6	3522	100.0
大專以上	102	6.3	737	45.2	735	45.0	58	3.6	1632	100.0
按年齡別										
15-24 歲	816	16.4	2362	47.6	1768	35.6	20	0.4	4966	100.0
25-34 歲	935	12.1	3976	51.5	2759	35.7	53	0.7	7723	100.0
35-44 歲	259	12.5	924	44.5	861	41.5	33	1.6	2077	100.0
45-54 歲	62	12.9	163	34.0	239	49.9	15	3.1	479	100.0
55-64 歲	8	13.3	20	33.3	30	50.0	2	3.3	60	100.0
65 歲以上	0	0	1	20.0	6	60.0	1	20.0	5	100.0
按台灣居住時間										
未滿一年	175	16.6	447	42.5	424	40.3	6	0.6	1052	100.0
一年至未滿二年	290	13.6	1054	49.4	7873	36.2	17.	0.8	2134	100.0
二年至未滿四年	522	13.8	1860	49.3	1367	36.2	24	0.6	3774	100.0
四年至未滿六年	308	11.7	1376	52.2	934	35.4	18	0.7	2636	100.0
六年至未滿八年	298	12.1	1281	51.9	873	35.4	18	0.7	2467	100.0
八年至未滿十年	275	15.6	862	48.9	618	35.1	7	0.4	1762	100.0
滿十年以上	186	13.8	511	37.8	620	45.9	35	2.6	1352	100.0
不知道	26	19.8	55	42.0	50	38.2	0	0	131	100.0
按在台資格別										
停留	0	0	0	0	2	50.0	2	50.0	4	100.0
居留證	1280	13.4	4259	47.3	3688	38.5	84	0.9	9581	100.0
永久居留證	21	11.3	56	30.1	99	53.2	10	5.4	186	100.0
定居證	3	14.3	9	42.9	8	38.1	1	4.8	21	100.0
身分證	776	14.1	2825	51.7	1863	33.8	27	0.5	5518	100.0
按居住地區別										
北部區域	159	2.6	3562	58.2	2337	28.2	64	1.0	6122	100.0
中部區域	963	21.7	2369	48.5	1525	31.2	25	0.5	4882	100.0
南部區域	868	21.7	1493	37.4	1599	40.1	32	0.8	3992	100.0
東部區域	90	31.6	22	7.7	171	60.0	2	0.7	285	100.0
金馬地區	0	0	0	0	28	96.6	1	3.4	29	100.0

資料來源：整理自內政部（2003）「外籍與大陸配偶生活狀況調查」原始資料。

表 5-4　2003 年女性陸籍配偶有固定工作者行業別之分布

項目	農林漁牧業		工業		服務業		公共行政業		合計	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
全體	709	5.6	3916	30.8	7898	62.1	198	1.6	12721	100.0
按教育程度										
不識字	14	6.3	51	22.8	158	70.5	1	0.4	224	100.0
自修小學國中	468	6.9	2137	31.4	4147	60.8	64	0.9	6816	100.0
高中職	171	4.5	1215	31.7	2404	62.6	48	1.3	3838	100.0
大專以上	56	3.0	513	27.8	1189	64.5	85	4.6	1843	100.0
按年齡別										
15-24 歲	58	9.5	204	33.3	348	56.9	2	0.3	612	100.0
25-34 歲	479	6.4	2532	33.8	4387	58.5	95	1.3	7493	100.0
35-44 歲	137	4.2	917	27.9	2163	65.9	67	2.0	3284	100.0
45-54 歲	33	2.9	221	19.5	850	75.1	28	2.5	1132	100.0
55-64 歲	2	1.1	39	30.6	142	75.1	6	3.2	189	100.0
65 歲以上	0	0	3	27.3	8	72.7	0	0	11	100.0
按居住台灣時間										
未滿一年	61	7.3	261	31.2	481	57.5	34	4.1	837	100.0
一年至未滿二年	100	8.9	265	23.7	728	65.1	25	2.2	1118	100.0
二年至未滿四年	185	7.0	702	26.7	1713	62.2	28	1.1	2628	100.0
四年至未滿六年	125	5.9	649	30.7	1318	62.3	22	1.0	2114	100.0
六年至未滿八年	119	5.0	812	33.8	1442	60.0	30	1.2	2403	100.0
八年至未滿十年	72	3.3	738	33.4	1368	62.0	30	1.4	2208	100.0
滿十年以上	36	2.8	450	34.7	784	60.4	27	2.1	1297	100.0
不知道	11	9.5	39	33.6	64	55.2	2	1.7	116	100.0
按在台資格別										
停留	441	7.6	1593	27.3	3705	63.5	98	1.7	5837	100.0
居留證	150	6.0	788	31.7	1526	61.4	20	0.8	2484	100.0
定居證	2	6.7	10	333.3	18	60.0	0	0	30	100.0
身分證	116	2.7	1525	34.9	5649	60.6	80	1.8	4370	100.0
是否領有工作證										
有	59	2.3	724	28.7	1713	67.8	30	1.2	2525	100.0
沒有	241	12.3	473	24.2	1202	61.5	40	2.0	1956	100.0
不知道	142	10.5	396	29.2	790	58.3	28	2.1	1356	100.0
按居住地區別										
北部區域	101	1.5	2142	32.3	4289	64.7	98	1.5	6330	100.0
中部區域	264	9.3	1054	37.3	1467	51.9	43	1.5	2828	100.0
南部區域	299	10.3	687	23.6	1871	64.3	51	1.8	2908	100.0
東部區域	43	14.0	27	8.8	232	75.6	5	1.6	307	100.0
金馬地區	2	4.2	6.	12.5	39	81.3	1	2.1	48	100.0

資料來源：整理自內政部（2003）「外籍與大陸配偶生活狀況調查」原始資料。

學者王宏仁（2001）於 1998 年-1999 年間，針對 400 名越南籍移入配偶調查發現約十分之一的人有工作，平均月收入 14800 元，工作包括家庭代工、家庭裁縫、幫忙攤販等。1999 年另一項調查則訪問 55 位越南籍移入配偶，15 人有工作，占 27.3%，9 位受雇於別人，3 位為家裡的事業工

作，3 位為自己的事業工作，工作包括裁縫、開店、攤販、到工廠工作、洗髮店幫忙、幫先生耕地及家庭代工等，平均月收入 25000 元。夏曉鵑（2000）的研究顯示，大部份女性移入配偶皆為從事電子工廠、車縫成衣、家庭代工等類低技術、低薪資工作，平均工作所得每月甚至僅為 14,810 元，低於基本工資。陳瑩蓉（2005）針對嘉義縣的女性移入配偶進行深度訪談亦發現，其從事之工作類型以低階之勞力工作居多，勞動條件惡劣，無勞保、健保之社會安全保障，而高學歷之女性移入配偶從事低薪勞動工作亦非常普遍，且常受雇主之剝削，及不注重其工作安全。

由於上述內政部的調查並非特別針對就業議題，故其所能提供女性移入配偶的就業相關訊息仍十分有限，包括就業者的工作身份、工作時數、工作年資、工作收入、工作地點、行職業分佈、尋職方法等都不盡詳實。此外，該調查時間為 2003 年，距今已有六年之久，其調查結果未必符合現況。爰此，本研究特別重新設計問卷，並對 1124 位女性移入配偶進行問卷調查。表 5-5 所列是這些女性移入配偶所來自的國家分佈，其中以來自越南的移入配偶人數最多，有 466 位，佔 41.%；其次是來自中國大陸，有 358 位，佔 31.9%；再其次是來自印尼，有 182 位，佔 16.2%。由於來自中國大陸女性移入配偶（以下簡稱陸籍女性移入配偶）在台的社會適應力與來自其他國家女性移入配偶（以下簡稱非陸籍女性移入配偶）不同，政府所採行的政策措施亦有所差異，故以下將先比較這二類樣本的基本屬性，再分別分析其就業狀況。

表 5-5　受訪女性移入配偶原國籍

	人數(人)	百分比(%)
越南	466	42.2
印尼	182	16.5
菲律賓	39	3.5
泰國	36	3.3
柬埔寨	15	1.4
中國大陸	358	32.4
其他國家	9	0.8

資料來源：本研究。

表 5-6 所列是受訪之陸籍與非陸籍女性移入配偶的基本屬性。在年齡分佈方面，雖然二者皆以「25 歲至未滿 35 歲」所占比例最高，但整體來看，陸籍女性移入配偶的年齡層是大於非陸籍。在教育程度方面，非陸籍在國小以下的比例為 37.7%，高於陸籍的 21.2%，而陸籍在高中職的比例為 33.3%，則是高於非陸籍的 19.2%，顯見陸籍女性移入配偶的整體教育程度也是高於非陸籍。

在取得資格證件方面，陸籍女性移入配偶是以「居留證」所占比例最高，有 44.4%；其次是「身份證」，有 37.3%。非陸籍女性移入配偶則以「身份證」的比例最高，有 45.9%；其次是「居留證」，有 26.6%。雖然陸籍女性移入配偶持有身份證的比例比較低，但其具有在台工作身份的比例卻比非陸籍高，前者為 63.4%，後者則是 56.9%。由此可見，受訪的陸籍女性移入配偶有不少是在領有身份證之前就已經取得在台工作資格。此外，本研究的調查結果也顯示陸籍女性移入配偶來台之前有工作經驗的比例也比較高，為 72.6%，而非陸籍部分只有 50.8%。

表 5-6　受訪女性移入配偶之基本屬性

	陸籍		非陸籍	
	人數(人)	百分比(%)	人數(人)	百分比(%)
年齡層				
未滿 25 歲	22	6.2	93	12.8
25 歲~未滿 35 歲	163	45.9	447	61.7
35 歲~未滿 45 歲	144	40.6	157	21.7
45 歲~未滿 55 歲	24	6.8	25	3.4
55 歲~未滿 65 歲	1	0.3	2	0.3
65 歲(含)以上	1	0.3	1	0.1
教育程度				
國小(含)以下	75	21.2	270	37.7
國中	142	40.1	273	38.1
高中	118	33.3	138	19.2
大專(含)以上	19	5.4	36	5.0
在台取得資格證件				
旅行證	1	0.3	7	1.0
外僑證	2	0.6	22	3.0
居留證	157	44.4	192	26.6
永久居留證	42	11.9	75	10.4
定居證	19	5.4	89	12.3
身分證	132	37.3	332	45.9
其他	1	0.3	6	0.8
是否具有在台工作身分				
有	199	63.4	351	56.9
沒有	115	36.6	266	43.1
來台之前是否有工作經驗				
有	358	72.6	366	50.8
沒有	260	27.4	355	49.2
是否有與公婆同住				
有	233	65.3	423	58.3
沒有	124	34.7	302	47.1
是否有 6 歲以下小孩				
有	198	64.9	391	66.4
沒有	109	35.1	198	33.6

資料來源：本研究。

表 5-6 受訪女性移入配偶之基本屬性(續)

	陸籍		非陸籍	
	人數(人)	百分比(%)	人數(人)	百分比(%)
丈夫年齡層				
25 歲~未滿 35 歲	42	11.9	96	13.6
35 歲~未滿 45 歲	177	50.3	306	43.3
45 歲~未滿 55 歲	103	29.3	253	35.8
55 歲~未滿 65 歲	14	4.0	47	6.6
65 歲(含)以上	16	4.5	5	0.7
丈夫的教育程度				
國小(含)以下	47	13.5	166	23.2
國中	95	27.3	271	38.0
高中	168	48.3	215	30.1
大專(含)以上	38	10.9	62	8.7
丈夫現在是否有工作				
有	261	76.3	549	77.7
沒有	81	23.7	158	22.3
丈夫的身體狀況				
身體無殘疾	265	80.5	594	84.9
肢體殘疾	41	12.5	51	7.3
聽力語言殘疾	5	1.5	10	1.4
視力殘疾	4	1.2	5	0.7
智力殘疾	5	1.5	3	0.4
精神殘疾	2	0.6	7	1.0
其他	7	2.1	30	4.3
丈夫健康狀況				
良好	180	53.3	442	62.2
中等	134	39.6	233	32.8
不佳	24	7.1	36	5.1
娘家有沒有人在工作				
有	264	75.9	458	66.2
沒有	84	24.1	234	33.8
娘家有沒有家屬需要移入配偶協助扶養				
有	75	21.7	232	32.5
沒有	271	78.3	482	67.5
娘家有沒有經濟上需要移入配偶幫忙				
有	232	66.3	527	71.6
沒有	118	33.7	209	28.4

資料來源：本研究。

在是否與公婆同住方面，陸籍配偶有同住的比例為 65.3%，高於非陸籍的 58.3%。在是否有 6 歲以下小孩方面，則二者差異不大，陸籍有的比例為 64.9%，非陸籍為 66.4%。

在丈夫的年齡方面，雖然 4.5%陸籍女性移入配偶的丈夫年齡在 65 歲以上，遠高於非陸籍的比例，但在 45 至 54 歲與 55 至 64 歲這二個年齡層，非陸籍的比例又高於陸籍，顯見二者之間並無一致性的差異。然而，在丈夫的教育程度方面，陸籍部分明顯高於非陸籍，前者的丈夫教育程度為高中職所占比例為 48.3%，大專以上的比例為 10.9%，皆分別高於後者的 30.1%與 8.7%。

在丈夫現在是否有工作方面，陸籍與非陸籍女性移入配偶並無顯著差異，二者的丈夫有工作的比例分別為 76.3%與 77.7%。在丈夫的健康狀況方面，陸籍女性移入配偶表示丈夫「身體無殘疾」的比例為 80.5%，而表示丈夫身體健康狀況「良好」者只有 53.3%，「中等」者有 39.6%，「不佳」者有 7.1%；非陸籍女性移入配偶表示丈夫「身體無殘疾」的比例為 84.9%，而表示丈夫身體健康狀況「良好」者有 62.2%，「中等」者有 32.8%，「不佳」者有 5.1%。由此可見，陸籍女性移入配偶的丈夫整體健康狀況是不如非陸籍者。

在女性移入配偶對娘家的經濟扶助關係方面，由於非陸籍女性移入配偶娘家有人在工作的比例較陸籍者低，而娘家家屬中需要移入配偶協助扶養的比例，以及有經濟需要而需要移入配偶幫忙的比例又都高於陸籍女性移入配偶，顯見非陸籍女性移入配偶對娘家的經濟扶助程度明顯高於陸籍部分。

表 5-7 所列是陸籍與非陸籍女性移入配偶的勞動參與情況。不同於上述內政部的調查，本研究是將移入配偶勞動參與狀況區分為四類：從事全時工作，從事部分工時工作、失業、非勞動力。[18]由該表所列數值可以看出，受訪的陸籍女性移入配偶之勞動參與程度低於非陸籍的女性移入配偶。前者從事全時工作與部分工時工作者分別占 36.3%與 9.5%，而失業

[18] 如果平均每天工作 6 小時以上，則屬全時工作；6 小時以下則屬部分工時工作。

者占 15.4%，勞動參與率為 61.2%，失業率為 25.2%；非陸籍女性移入配偶從事全時工作與部分工時工作者則分別占 41.2%與 13.3%，失業者占 20.5%，勞動參與率為 75.0%，失業率為 27.3%。由於陸籍女性移入配偶的語言與文化適應力皆高於非陸籍者，而且受訪的陸籍女性移入配偶具有在台工作身份的比例也比較高，在這種情況下，其勞動參與程度理應較非陸籍者高。因此，究竟是什麼因素造成上述差異，將於下一節作更深入分析。

表 5-7　受訪女性移入配偶的勞動參與情況

	陸籍		非陸籍	
	人數(人)	百分比(%)	人數(人)	百分比(%)
全時工作者	130	36.3	307	41.2
部份工時工作者	34	9.5	99	13.3
失業者	55	15.4	153	20.5
非勞動力	139	38.8	186	25.0

資料來源：本研究。

根據行政院主計處的調查，今年（2009 年）7 月國內已婚女性勞動參與率為 48.7%，失業率為 2.43%，二者皆遠低於上述女性移入配偶之勞動參與率與失業率。由此可見，女性移入配偶的就業動機雖然比國內一般婦女高，但其在就業市場上所遭遇的困難也可能比較多。此外，本研究所做的調查問卷是透過學校老師與村里幹事發放與回收，由於這些人對於勞動參與狀態的界定標準可能不是很清楚，可能無法在女性移入配偶填答問卷時提供正確資訊。再者，部分女性移入配偶可能因為不具合法工作身份，故即使已經就業，也不敢據實以告。凡此種種，都可能造成上述問卷調查結果失真。

就有在工作的女性移入配偶而言，陸籍與非陸籍在工作身份方面也有所差異。如表 5-8 所列，雖然二者皆以「受私人公司機構雇用」所占比例最高，但陸籍女性移入配偶中這類工作身份的比例為 56.0%，低於非陸籍的 65.2%；反觀陸籍女性移入配偶有 20.1%的工作身份為「老闆」，非陸籍部分只有 11.9%。此外，陸籍女性移入配偶「為家裡的事業工作」的比例為 27.7%，也高於非陸籍的 22.6%。

表 5-8　受訪女性移入配偶就業情況

	陸籍		非陸籍	
	人數(人)	百分比(%)	人數(人)	百分比(%)
自己就是老闆	32	20.1	48	11.9
受私人公司/機構雇用	89	56.0	262	65.2
受政府單位雇用	3	1.9	14	3.5
為家裡事業工作	44	27.7	91	22.6
其他	1	0.6	15	3.7

資料來源：本研究。

表 5-9 所列是受訪女性移入配偶的工作內容。在陸籍部分，以「經營小生意」的比例最高，為 26.1%；其次是「店員」，有 22.4%；再其次是「私人企業機構的職員」，有 17.4%。在非陸籍部分，比例最高的前三項分別為「私人企業機構的職員」、「其他」與「經營小生意」。

表 5-9　受訪女性移入配偶的工作內容

	陸籍		非陸籍	
	人數(人)	百分比(%)	人數(人)	百分比(%)
經營小生意	42	26.1	56	14.9
經營小工廠	3	1.9	34	9.0
直銷人員	4	2.5	6	1.6
政府單位的行政人員	2	1.2	2	0.5
私人企業/機構的職員	28	17.4	80	21.3
店員	36	22.4	43	11.4
裁縫	1	0.6	26	6.9
廚師	3	1.9	17	4.5
清潔人員	20	12.4	24	6.4
工地的工人	3	1.9	13	3.5
保姆	0	0	5	1.3
看護	9	5.6	5	1.3
幫傭	6	3.7	24	6.4
其他	13	8.1	74	19.7

資料來源：本研究。

如前面文獻所言，女性移入配偶大多從事低薪工作，而此現象也反映在本研究之問卷調查結果。如表 5-10 所列，超過五成有在工作的非陸籍女性移入配偶每月工作收入低於 17280 元，其比例遠高於部分工時者所占比例，顯示即使是從事全時工作的非陸籍女性移入配偶，仍有不少人的薪資是低於基本工資。在陸籍部分，雖然低於 17280 元的比例比較低，但仍有 38.3%。

除問卷調查之外，本研究也就女性移入配偶就業相關議題，對就業服務站個案管理人員、雇主與企業人資主管進行深度訪談。其中，受訪的雇主與人資主管皆表示女性移入配偶工作動機強，穩定度高，比較不會排斥辛苦的工作，而這都是國內一般勞工所欠缺的特質。

表 5-10　受訪女性移入配偶工作薪資

	陸籍		非陸籍	
	人數(人)	百分比(%)	人數(人)	百分比(%)
未滿 17280 元	62	38.3	200	51.7
17280 元～未滿 20000 元	49	30.2	104	26.9
20000 元～未滿 25000 元	38	23.5	56	14.5
25000 元～未滿 30000 元	9	5.6	20	5.2
30000 元～未滿 40000 元	0	0	6	1.6
40000 元(含)以上	4	2.5	1	0.3

資料來源：本研究。

綜合上述問卷調查與深度訪談結果，本研究認為女性移入配偶的勞動參與率明顯高於國內一般婦女，而其所從事的工作大都是國內一般民眾比較不願意接受的低薪工作，因此，女性移入配偶人數的增加應有助於舒緩國內基層人力不足的問題，惟其法定勞動權益的保障仍有待加強。此外，女性移入配偶失業率偏高的現象，則反映出其在就業市場所遭遇的困難，也可能高於國內一般已婚婦女，而此議題將是本章以下各節的探討重點。

第二節 影響女性移入配偶就業之因素

綜觀國內相關文獻，影響女性移入配偶就業行為的因素可以歸納為法令限制、家庭角色、社會網絡、就業能力與職場歧視等。在法令限制方面，過去相關法令對外籍配偶在台工作之限制比較寬鬆，只要與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留就有工作身份，但對大陸配偶則有較多限制。一般而言，大陸配偶在符合法定要件的情況下，最快也必須結婚滿二年才能申請工作許可，一般則是必須結婚滿六年獲得「長期居留」之後才能取得工作身份。這種對申請工作許可的差別限制常常被大陸配偶視為國內現行法令中最迫切需要改進者（陳小紅，2007）。[19]雖然有些研究發現有些大陸配偶，即使沒有工作身份也已經投入職場，包括在家從事「網拍」，但對大部分大陸配偶來說，欠缺工作身份是造成他們無法就業的主要因素之一（陳小紅，2007；鄭津津，2008）。

過去依「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」(以下稱兩岸關係條例)第 17 條之 1 規定，除團聚期間尚不得工作外，獲准依親居留者，如符合「大陸地區配偶在臺灣地區依親居留期間工作許可及管理辦法」(以下稱本辦法)規定之臺灣地區配偶(以下稱臺灣配偶)為高齡者、身心障礙者、有重大傷病、低收入戶、符合中央公告之每人每月所得標準、符合當地區最低生活費標準、大陸配偶遭受家庭暴力者或育有未成年子女者等 8 項資格之 1，得申請工作許可。另獲准長期居留及定居者，不需申請許可即可在臺工作。

根據依內政部與勞委會的統計資料，在 2008 年 6 月底，大陸配偶在臺人數總計 15 萬 5,294 人，而取得工作許可者有 9 萬 7,488 人，約佔 62.78 %，此比例與本研究調查結果十分接近。其中，核准團聚但依兩岸關係條例規定，不得在臺工作的人數計 3 萬 3,783 人；核准依親居留在臺的 5 萬 1,602 人中，符合上述條件而取得有效工作許可人數計 2 萬 7,582 人，約占依親居留在臺人數的 54.1%；另因核准長期居留及定居而不需申請許可即可工作者計 6 萬 9,906 人。

[19] 自 2009 年 8 月 14 日起，臺灣地區與大陸地區人民關係條例部分條文已修改實施，大幅放寬大陸配偶在台工作之資格限制。

在家庭角色方面，長期以來，「男主外、女主內」的傳統性別角色一直是造成女性就業障礙的主要因素。女性移入配偶嫁入臺灣後，必須面對跨國婚姻家庭中的媳婦、妻子，及接踵而來的母親角色，肩負起家務管理、生育、兒女教養及照顧公婆等多重的家庭角色，加上語言文化等的生活適應問題，故在家庭角色上所面臨的多重責任與壓力更甚於本國一般已婚婦女。根據國內學者王宏仁（2001、2002）調查結果顯示，與越南新娘共同吃住的家人為 3.76 人，比臺灣有偶婦女的家庭人口多了 1 人左右，而其所嫁的家庭大多屬中低階層，無法聘請外籍看護、女傭來幫忙「侍奉公婆」，較依賴迎娶女性移入配偶，來解決日益嚴重的老人照顧問題，以提供無酬的家庭勞務工作。此外，周美珍（2001）的研究發現，85%的女性移入配偶在結婚後的兩年內就生育第一胎，一方面她們必須滿足公婆與丈夫對於傳宗接代的期待，或是藉由替夫家生育子嗣(特別是兒子)來穩固她們在家中的地位。

移入配偶家庭角色對就業的影響已經受到國內部分學者的關注。例如夏曉鵑（2003）的研究就發現，由於女性移入配偶的先生大多為臺灣工農階級或身心障礙者等弱勢族群，因此往往需要工作養家；但女性移入配偶可能會因生育、家務工作、照顧子女、照顧老人等家庭責任，延後進入勞動市場的時間或中斷就業，加上語言及文化背景的不同，使得她們在家庭角色的負擔及投入就業市場的障礙上，似較國內一般婦女更為沉重。王宏仁（2002）研究也發現，女性移入配偶嫁來臺灣，是被期望當「媳婦」，因此， 停留在家中會比外出工作更受婆家的歡迎，並限制其外出就業或學習的機會。此外王永慈（2005）根據上述內政部的調查統計進一步分析指出，東南亞籍女性移入配偶家中兒童人數與不建康人數較多。因此，家人若無經濟壓力，多半會希望她們留在家中照顧小孩、侍奉公婆，形成女性移入配偶的就業障礙。

社會網絡對女性移入配偶就業障礙的影響，可引用弱連結理論予以分析。根據 Granovetter（1973）所提之弱連結理論，求職者若能透過社會網絡接觸與自己背景相異的網絡成員，則可以蒐集到就業相關訊息，也較有機會接觸有影響力的人，而找到好工作。Lin et al.（1981）的研究也發現，

使用弱連結以接觸到有社會資源的介紹人，是求職者最經常使用獲得職業地位的方式之一，而介紹人的地位，又對其所能取得的職業聲望有著強而直接的關係。Petersen et al. （2000）的研究則顯示，缺乏必要的弱連結的少數族群份子，往往無法順利謀得理想職位。依此理論，上述女性移入配偶社會網絡不足的現象勢必不利於其就業。例如李淑容（2004）的研究便指出，由於商品化跨國婚姻的本質，再加上大陸及東南亞國家經濟普遍落後於我國，使許多人對於女性移入配偶帶有社會歧視的眼光，因此女性移入配偶的社會網絡薄弱，無法建立良好的人際關係，增加其就業的困難性。蔡秀菊（2007）經由深度訪談彰化縣田尾鄉 19 位女性移入配偶發現，家人限制、移動能力低、地理鄰近性低及彼此生活忙碌導致其網絡密度低，而透過以電話聯繫原生母國親友，及寄送金錢與物資回國的跨界網絡，提供移民初期的情感性及工具性支持，也能夠增強其出外工作的動機。

就業能力係指影響個人進入勞動市場從事有薪工作所需具備的條件與準備，以及在職場上表現的能力。人力資本論認為社會中之所以有各種職業等級、收入高低之不同，主要是人力資本條件的差異，如教育程度、工作經驗、專業技術條件、工作能力等不同所致。根據上述內政部的調查結果，在受訪的女性外籍配偶中，有將近七成的教育程度在國中（含）以下，大專（含）以上者只佔 7.4%；女性大陸配偶中，國中（含）以下者亦高達六成一，大專（含）以上者也只有 10.6%。此外，陳小紅（2006）亦指出，由於臺灣未採計大陸大專以上高等教育之學歷，因此，縱使大陸籍女性移入配偶享有居留與工作權，仍可能須屈就低薪之勞力工作，影響其生活。

除了本身學歷偏低之外，中文語言與識字能力不足也是造成女性移入配偶就業能力不足的另一項重要因素。夏曉鵑（2000）在從事女性移入配偶田野調查工作期間與其相處過程中發現，不會說、寫中文是東南亞籍女性移入配偶日常生活中面臨的主要障礙。大陸籍女性移入配偶雖多能以普通話溝通，但多數無法流利使用地方方言；因無法以普通話、福佬話或客語等語言與其他人溝通，不僅形成生活上的不便，也進而影響人際關係、無法融入生活圈（夏曉鵑，2000；吳美雲，2001；李瑞金、張美智，2004）。

因為語言溝通能力有限，再加上對外在環境的陌生與不適應等因素，造成她們外出困難，更遑論能找到一份適合的工作。

相較於上列各項因素，職場歧視對女性移入配偶就業之影響的研究相對較少。根據台灣國際家庭互助協會去（2008）年所公布之「移民婦女勞動處境調查」，發現女性外籍配偶在台定居、取得身分證後的勞動處境堪稱「連外勞都不如」。在七十五名受訪新移民女性中，七成二就業從事製造業，雇主為節省成本，未幫她們投保勞保。六成八超時工作，卻不曾領到加班費；只有一成四受訪者的雇主按《勞基法》給付加班費。該調查也發現雖然東南亞的外籍配偶不必申請工作證即可在台工作，但求職時常被雇主以「要領有工作證」、「要身分證」、「有外籍口音、不會講國語」等理由拒絕聘用。此外，該調查還發現，新移民婦女只有五七％的「月總收入」高於基本工資一萬七二八○元，其餘要靠超時工作的加班費，才能達到基本工資。

許繼峰與饒鳳翔（2007）曾面訪 224 位嘉義縣嫁給榮民的大陸配偶，其中有 99 位表示在求職過程中遭受僱用歧視，所占比例超過四成五；85 位表示找到工作後仍受到雇主歧視，所佔比例為四成；而薪資歧視是就業過程最常見的歧視，約有七成受訪者表示曾遭受此類歧視。

雖然上述研究已經提供許多重要訊息，但大都屬小規模調查或是質性研究，而內政部的調查所涵蓋的相關問項又很少。因此，本研究所設計的問卷將就這方面予以加強，包括增加衡量就業能力所涵蓋的女性移入配偶的教育程度、在台工作經驗、來台之前的工作經驗、中文文字能力、語言能力等變項。在職場歧視方面，本研究的問卷是採受訪者主觀自評方式，而詢問項目包括薪資、工作分配、排班、考績、晉升等。此外，為能釐清女性移入配偶就業比例偏低是個人自願選擇的結果，還是受限於外在因素，本研究問卷調查將特別詢問女性移入配偶未就業的原因。另針對有工作者，本研究也詢問其在工作上所遭遇到的困難。茲就問卷調查結果分析如下：

如表 5-11 所列，料理家務是造成陸籍女性移入配偶無法外出找工作的最主要因素。在未外出找工作的受訪者中，有 63.6％勾選這項因素，其比

例遠高於其他因素。勾選比例次高者為不具備工作身份，有 24.0%；再其次為先生反對與先生家人反對，勾選比例分別有 22.5%與 20.2%。只有 7%受訪者表示是因為經濟上無需要，所以才未外出找工作。在非陸籍女性移入配偶方面，其未能外出找工作的原因與陸籍女性移入配偶相似，也是以必須料理家務為最主要因素，其比例更高達 66.3%。惟其因不具工作身份而未外出找工作的比例只有 14.9%，遠低於陸籍者。

表 5-11　受訪女性移入配偶無法外出找工作的原因

	陸籍		非陸籍	
	人數(人)	百分比(%)	人數(人)	百分比(%)
經濟上沒有需要	9	7.0	19	10.9
必須料理家務，沒時間外出工作	82	63.6	116	66.3
先生反對外出工作	29	22.5	40	22.9
先生家人反對外出工作	26	20.2	32	18.3
不具備工作身份，不能工作	31	24.0	26	14.9
其他	6	4.7	17	9.8

資料來源：本研究。

雖然料理家務也是造成國內已婚女性就業障礙的主要因素，但根據行政院主計處 2006 年所做的婦女婚育與就業調查，在無工作意願的已婚婦女中有 26.51%是因為需要照顧小孩，5.74%是因為需要照顧老人，二者合計不到三分之一，遠低於上述女性移入配偶因必須料理家務而未外出找工作的比例。易言之，誠如上述國內學者所言，女性移入配偶特有的家庭角色確實是造成其就業障礙的關鍵因素。

女性移入配偶除了在夫家必須負起料理家務的責任之外，也往往需要協助娘家的經濟狀況。如前面表 5-6 所列，有高達 66.3%陸籍女性移入配偶的娘家有經濟需要時會請求移入配偶的協助，而非陸籍部分更高達 71.6%。此外，表 5-6 也顯示有 21.7%陸籍女性移入配偶必須扶養娘家親屬，而非陸籍部分則有 32.5%。雖然有些國內文獻指出這種協助娘家經濟需要，以及扶養娘家親屬的角色會提高女性移入配偶的勞動參與，但如表 5-12 所示，陸籍與非陸籍女性移入配偶為參與勞動市場的比例並不會因為是否要協助娘家經濟需要，或是否需要扶養娘家親屬而有顯著差異。

表 5-12　受訪女性移入配偶的勞動參與情況

	娘家有沒有經濟上需要移入配偶幫忙				娘家有沒有家屬需要移入配偶協助扶養			
陸籍	有		沒有		有		沒有	
	人數（人）	百分比（%）	人數（人）	百分比（%）	人數（人）	百分比（%）	人數（人）	百分比（%）
全時工作者	84	65.6	44	34.4	31	24.8	94	75.2
部份工時工作者	24	72.7	9	27.3	5	15.6	27	84.4
失業者	34	61.8	21	38.2	10	18.5	44	81.5
非勞動力	90	67.2	44	32.8	29	21.5	106	78.5
合計	232	66.3	118	33.7	75	21.7	271	78.3
	娘家有沒有經濟上需要移入配偶幫忙				娘家有沒有家屬需要移入配偶協助扶養			
非陸籍	有		沒有		有		沒有	
	人數(人)	百分比（%）	人數（人）	百分比（%）	人數（人）	百分比（%）	人數（人）	百分比（%）
全時工作者	204	69.2	91	30.8	87	30.5	198	69.5
部份工時工作者	77	79.4	20	20.6	29	31.5	63	68.5
失業者	101	70.1	43	29.9	53	37.9	87	62.1
非勞動力	131	71.6	52	28.4	57	31.5	124	68.5
合計	513	71.3	206	28.7	226	32.4	472	67.6

資料來源：本研究。

在法令限制方面，雖然不具工作身份對女性移入配偶所造成的就業障礙不若料理家務，但受訪的陸籍女性移入配偶有超過二成是因此而為出外找工作，非陸籍也有將近一成五。此外，由表 5-13 也可以看出，雖然對有外出尋職的受訪女性移入配偶來說，「工作機會太少」與「就業資訊不足」是造成他們未能找到工作的最主要因素，但有 24.1%陸籍女性移入配偶表示是因為「不具備工作身份，老闆不錄用」。由此顯見法令限制的影響程度是不容小覷。

在社會網絡方面，雖然本研究的調查問卷並未直接詢問受訪者的社會網絡對其就業之影響，但由下列現象亦可以看出女性移入配偶在台社會網絡缺乏對其就業所造成的障礙。首先是上述「就業資訊不足」的現象，根據本研究的調查，有 37%外出尋職的陸籍女性移入配偶表示不知去哪裡找工作，非陸籍部分亦有 24.1%。第二個現象則是女性移入配偶在尋職過程過度依賴同鄉親友介紹。表 5-14 所列是有工作之受訪女性移入配偶獲得現

職的各種方法，其中以「同鄉親友介紹」最為普遍，陸籍女性移入配偶中有 45.1%是經由這種管道找到現職，非陸籍女性移入配偶更高達 51.7%。雖然透過同鄉親友介紹不必然表示女性移入配偶就不能使用其他尋職管道，但如此高的比例確實反映過於狹隘的社會網絡已經限縮其能夠尋職的範圍，而這也可能是許多受訪女性移入配偶表示不知道去哪裡找工作的主要原因。

表 5-13　受訪女性移入配偶找不到工作的原因

	陸籍		非陸籍	
	人數(人)	百分比(%)	人數(人)	百分比(%)
中文語言能力不好	4	7.4	28	24.1
中文識字能力較差	3	5.6	43	37.1
沒有專長	24	44.4	26	22.4
工作經驗不足	16	29.6	24	20.7
工作機會太少	32	59.3	57	49.1
就業資訊不足	20	37.0	28	24.1
老闆歧視外籍身份	12	22.2	19	16.4
不具備工作身份，老闆不錄用	13	24.1	12	10.3
其他	5	9.3	14	12.1

資料來源：本研究。

表 5-14　受訪女性移入配偶如何找到工作

	陸籍		非陸籍	
	人數(人)	百分比(%)	人數(人)	百分比(%)
同鄉親友介紹	73	45.1	200	51.7
公立就業服務機構介紹	17	10.5	22	5.7
私立就業服務機構介紹	5	3.1	19	4.9
應徵廣告或招貼	24	14.8	49	12.7
參加政府考試分發	1	0.6	3	0.8
自家經營	36	22.2	60	15.5
其他	6	3.7	34	8.8

資料來源：本研究。

為進一步瞭解社會網絡對女性移入配偶就業的影響，本研究參考國內學者黃毅志（2002）的作法，利用量表衡量女性移入配偶的鄰里關係、親戚關係、朋友關係、社團參與、以及社區活動參與等，並比較有在工作與找不到工作之女性移入配偶之間的差異。如表 5-15 所列，有在工作之女性移入配偶在鄰里關係、親戚關係、社團參與等指標的分數皆明顯高於找不到工作之女性移入配偶。至於朋友關係與社區活動參與則無顯著差異。由此可見，社會網絡強弱確實會影響女性移入配偶的就業。

表 5-15　受訪女性移入配偶有無工作與其鄰里關係、親戚關係、朋友關係、社團參與之比較

	有工作	無工作	均值差異檢驗
鄰里關係	3.3234	3.1995	T=1.833*
親戚關係	2.92	2.56	T=3.094**
朋友關係	3.17	3.00	T=1.240
社團參與	0.9630	0.7598	T=2.882**
社區活動參與	1.0988	1.0000	T=1.323

註：*，**分別表示通過 10%與 5%顯著水準測驗。
資料來源：本研究。

表 5-16 所列是陸籍與非陸籍女性移入配偶在上列各項社會網絡指標之比較。雖然直觀上陸籍女性移入配偶因無語言障礙，且文化背景也與國人較為接近，理應比非陸籍女性移入配偶更易建立社會網絡，但其在各項指標的分數卻反而比較低，而且除了社區活動參與之外，其餘指標的差異程度在統計上都十分顯著。為何陸籍女性移入配偶在台社會網絡不及非陸籍者，而這是否造成其勞動參與程度業比較低之因素，有待未來進一步研究。

表 5-16　受訪女性移入配偶陸籍和非陸籍與其鄰里關係、親戚關係、朋友關係、社團參與之比較

	陸籍	非陸籍	均值差異檢驗
鄰里關係	3.1818	3.2878	T=-2.045**
親戚關係	2.62	2.90	T=-2.997**
朋友關係	2.70	3.16	T=-4.592**
社團參與	0.7429	0.9246	T=-3.332**
社區活動參與	0.9493	1.0423	T=-1.578

註：*，**分別表示通過 10%與 5%顯著水準測驗。
資料來源：本研究。

在就業能力方面，由上述表 5-13 可以看出，「沒有專長」與「工作經驗」不足是造成部分陸籍女性移入配偶外出尋職而未能找到工作的主要原因。在受訪者中，勾選前項的比例有 44.4%，勾選後項者也有 29.6%。至於非陸籍女性移入配偶部分則除了上述二個因素之外，「中文語言能力不好」與「中文識字能力較差」也是造成其未能找到工作的重要因素，尤其勾選「中文識字能力較差」的比例更高達 37.1%。

在就業歧視方面，如表 5-17 所列，在受訪的有在工作之陸籍女性移入配偶中，有 76.7%表示沒有因為移入配偶的身份而在工作上受到不公平的對待。在其餘 23.3%認為有受到不公平對待的受訪者中，認為在薪資方面受到不公平對待的比例最高，其次是工作分配。至於非陸籍部分，認為沒有受到不公平對待的比例比較低，有 68.0%，而薪資與工作分配也是他們認為最常遭受不公平對待的項目。整體來說，有 12.9%受訪的陸籍女性移入配偶表示移入配偶的身份對其就業或創業很有幫助或有些幫助，55.6%認為沒有影響，31.5%認為有些妨礙或很有妨礙；非陸籍部分認為很有幫助或有些幫助的比例則有 25.7%，認為沒影響的有 41.1%，認為有些妨礙或很有妨礙的有 33.2%（見表 5-18）。易言之，不論是陸籍或非陸籍，對此議題持負面看法的比例皆高於持正面看法的比例。

除了有工作者之外，部分外出尋職的女性移入配偶也會認為在尋職過程中受到歧視。如上述表 5-13 所列，有 22.2%外出尋職而未能找到工作的陸籍女性移入配偶，認為找不工作的原因是雇主歧視她的身份，而非陸籍受訪者勾選此項的比例雖然比較低，但也有 16.4%。另如表 5-19 所列，在受訪的沒有在工作之陸籍女性移入配偶中，有 19.4%表示移入配偶的身份對其就業或創業很有幫助或有些幫助，44.0%認為沒有影響，36.7%認為有些妨礙或很有妨礙；非陸籍部分認為很有幫助或有些幫助的比例則有 27.6%，認為沒影響的有 31.7%，認為有些妨礙或很有妨礙的有 40.6%。易言之，不論是陸籍或非陸籍，也不論是否有在工作的女性移入配偶，針對就業歧視的議題持負面看法的比例皆高於持正面看法的比例。

表 5-17　受訪女性移入配偶在就業上受到的不公平對待

	陸籍		非陸籍	
	人數(人)	百分比(%)	人數(人)	百分比(%)
都沒有	122	76.7	259	68.0
薪資	20	12.6	57	15.0
工作分配	14	8.8	45	11.8
排班	4	2.5	17	4.5
打考績	0	0	12	3.1
晉升	1	0.6	2	0.5
其他	4	2.5	18	4.7

資料來源：本研究。

表 5-18　受訪女性移入配偶身份對創業是否有幫助
（目前有工作者）

	陸籍		非陸籍	
	人數(人)	百分比(%)	人數(人)	百分比(%)
很有幫助	7	4.3	34	8.9
有些幫助	14	8.6	64	16.8
沒有影響	90	55.6	157	41.1
有些妨礙	46	28.4	91	23.8
很有妨礙	5	3.1	36	9.4

資料來源：本研究。

除上述問卷調查結果之外，本研究也透過對就業服務站的個案管理人員、雇主或企業人資主管的深度訪談，瞭解造成女性移入配偶就業障礙的因素。其中，就業服務站個案管理人員認為家庭照顧是移入配偶在就業上最大的阻力，一般家庭普遍對於移入配偶的家庭責任要求較高，會希望移入配偶以家庭的起居需要為重，若是工作與此有衝突，移入配偶就會被迫放棄工作。相較於本國的已婚婦女，雖然都有家庭照顧的需求，但本國的已婚婦女能使用的資源較移入配偶多很多，移入配偶的資源多侷限於周邊鄰里的移入配偶，但是其實他們彼此都是資源匱乏者，因而選擇十分有限。

至於就業能力方面，雖然就業服務站的個案管理人員認為非陸籍移入配偶常會因為溝通能力比較不足而不易被企業雇用，但受訪的雇主或企業人資主管卻指出這些移入配偶的工作態度十分良好，故整體工作表現並不輸於其他一般勞工。不過，他們也指出陸籍移入配偶雖然沒有溝通的問題，但對工作內容比較挑剔，與同事相處情形也比較差，所以工作表現反而不如非陸籍移入配偶。

反觀在就業歧視方面，雖然受訪的雇主與企業人資主管都強調對女性移入配偶與一般勞工的對待並無差異，但就業服務站的個案管理人員指出部分雇主對於移入配偶仍有刻版印象，除了擔心移入配偶在工作上需要處理的表單容易出錯外，也認為移入配偶在與其他員工的相處上容易有摩擦，而增加管理的困擾；既有員工中就有移入配偶的雇主，在徵人時對於移入配偶的接受度會較高。此外，在本研究所召開的座談會上，與會的民間團體代表也指出時常收到女性移入配偶在職場上受到不公平對待的申訴案件。

綜合上述問卷調查與深度訪談的結果，本研究認為家庭角色是造成許多女性移入配偶未能外出就業的最關鍵因素，而社會網絡與就業能力不足、以及法令限制與職場歧視的重要性雖不如家庭角色，但也都是女性移入配偶在就業方面常遭遇到的問題。

第三節 促進女性移入配偶就業相關政策措施的成效與影響

隨著女性移入配偶人數增加，內政部遂於 1999 年 12 月頒佈「外籍新娘生活適應輔導實施計畫」，自 2000 年起補助各直轄縣市、縣（市）政府辦理「外籍新娘生活適應輔導班」，要求地方政府對外籍新娘施以語文訓練、居留與定居輔導、生活適應輔導、生育與優生保健及地方風俗民情等課程。雖然如此，但由上述 2003 年內政部的調查可以看出參加的情形並不踴躍。在受訪的女性外籍配偶中，未參加任何生活照顧輔導措施的比例高達 78.2%，女性大陸配偶未參加的比例更高，為 90.3%。究其原因，可能是與所開辦的班次過少有關。根據內政部統計 89 年度至 91 年度地方政府辦理外籍新娘生活適應輔導班情形顯示：89 年度計有台北市等 14 個縣（市）政府辦理外籍新娘生活適應輔導班，共辦理 23 班，實際召訓人數為 459 人，僅占當年度外籍配偶人數 1.11% ；90 年度計有台北市等 13 個縣（市）政府辦理外籍新娘生活適應輔導班，共辦理 46 班，實際召訓人數為 1,438 人，僅占當年度外籍配偶人數 2.37% ；91 年度計有台北市等 13 個縣（市）政府辦理外籍新娘生活適應輔導班，共辦理 66 班，實際召訓人數為 1,346 人，僅占當年度外籍配偶人數 1.81% ，甚有 12 縣市未開辦輔導班，其中桃園縣、新竹縣、台中縣、雲林縣、台南縣等外籍配偶人數較多之縣市竟未開辦輔導班、或 7 縣市僅開辦 1 至 2 班之情事（許文堂、張書銘，2005）。

有鑑於上述實施計畫成效不彰，而且計畫內容偏向生活輔導，在協助就業方面較少著墨，勞委會職訓局便於 2004 年 11 月發布實施「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」，並於 2008 年 8 月發布「促進外籍配偶及大陸地區配偶就業補助作業要點」，將有就業意願且具工作身分之移入配偶，納入政府就業服務體系與職業訓練體系之適用對象，並且提供臨時工作津貼、職業訓練生活津貼或雇主僱用獎助等財務誘因機制。表 5-19 所列各項措施的服務人數，其中人數最多的前三項都與就業媒合有關，包括求職登記人數 65237 人，推介就業人數 30117 人，就業諮詢人數 19840 人，反觀參加職業訓練的人數就只有 2934 人。相較於在台女性移入配偶人數，上述各項措施的參與人數明顯偏低，究其原因主要是一般女性移入配偶甚少

主動尋求政府相關單位的協助。根據受訪的就業服務站個案管理員表示，多數女性移入配偶在求職方面還是會依賴同鄉或其他移入配偶的協助，較少主動到各地就服站登記求職，故他們所接觸的個案大都是由其他社政單位轉介過來的特殊個案。

雖然現有方案參與人數很少，但這不表示女性移入配偶不需要政府的就業協助。相反的，本研究問卷調查結果顯示，不論是陸籍或非陸籍的受訪者，大都表示需要政府提供就業協助，表示不需要協助的比例都少於一成（見表 5-20）。在問卷所列各種協助措施中，陸籍女性移入配偶最需要的是「幫助介紹工作，提供求職機會」，有 47.9%表示需要這項協助；其次是「提供第二專長或職業訓練」與「放寬工作身份資格限制」，勾選比例分別為 37.5%與 35.8%；再其次是「提供創業所需知識與資訊」與「提供托老、托兒服務」，勾選比例分別為 26.4%與 22.6%；至於「提供創業貸款」則有 18.3%受訪者表示需要此項協助。在非陸籍受訪者部分，其對各類協助措施的相對需求性大致與陸籍女性移入配偶相似，惟有勾選「幫助介紹工作，提供求職機會」的受訪者比例更高達 61.8%。

表 5-19　92 至 98 年協助外籍與大陸配偶就業服務辦理情形

項目		92 年（9 至 12 月）			93 年			94 年			95 年			96 年			97 年			98 年（1 至 7 月）			累計		
		外籍配偶	大陸配偶	小計	外籍配偶	大陸配偶	小計	外籍配偶	大陸配偶	小計	外籍配偶	大陸配偶	小計	外籍配偶	大陸配偶	小計	外籍配偶	大陸配偶	小計	外籍配偶	大陸配偶	小計	外籍配偶	大陸配偶	小計
求職登記	人數	244	276	520	954	999	1,953	4,601	2,934	7,535	6,385	4,758	11,143	8,379	6,016	14,395	11,530	7,610	19,140	6,590	3,961	10,551	38,683	26,554	65,237
推介就業	人數	111	192	303	447	490	937	2,355	1,321	3,676	3,214	2,174	5,388	4,216	2,832	7,048	5,295	3,363	8,658	2,615	1,492	4,107	18,253	11,864	30,117
就業諮詢	人數	120	94	214	443	414	857	1,547	1,063	2,610	2,612	2,196	4,808	3,886	2,831	6,717	1,991	1,403	3,394	782	458	1,240	11,381	8,459	19,840
就業促進研習	人數	26	56	82	65	34	99	448	619	1,067	436	553	989	653	250	903	25	47	72	15	5	20	1,668	1,564	3,232
推介參加職業訓練	人數	2	6	8	1	2	3	31	72	103	18	79	97	21	41	62	16	34	50	6	24	30	95	258	353
臨時工作津貼	人數							8	3	11	23	18	41	33	12	45	22	18	40	5	10	15	91	61	152
僱用獎助	人數							-	1	1	-	2	2	2	-	2	1	-	1	1	3	4	4	6	10
職業訓練生活津貼	人數																44	56	100	102	171	350	146	227	373
職場學習與再適應津貼																	37	39	76	6	7	13	43	46	89
多元就業開發方案																	38	60	98	26	62	88			
公部門短期就業																	20	26	46	-	-	-			
創業諮詢	人數							12	1	13	5	13	18	7	10	17	11	12	23	3	1	4	38	37	75
職業訓練諮詢	人數																108	182	290	20	37	57	128	219	347
陪同面試	人數																40	25	65	6	10	16	46	35	81
職場訪視	人數																37	30	67	5	9	14			
協調雇主服務	人數																393	159	552	104	43	147	497	202	699
結合直轄市及縣市政府委辦生活適應班、語文班、駕訓考照班等類班別，提供就業服務說明								場次		122	場次		52	場次		69	場次		56	場次		25	場次		324
								人數		2,761	人數		2,406	人數		2,290	人數		2,049	人數		1,029	人數		10,535
辦理聯繫會報、就業研討會、就業宣導說明會、就業促進研習								場次		16	場次		98	場次		118	場次		133	場次		48	場次		413
								人數		543	人數		4,409	人數		2,976	人數		2,606	人數		1,172	人數		11,706
辦理雇主宣導會、徵才活動、職場觀摩								場次		48	場次		16	場次		-	場次		30	場次		30	場次		124
								人數		1,560	人數		470	人數		-	人數		2,967	人數		634	人數		5,631
電話聯繫、拜訪轄區民間團體、邀請民間團體前來參訪								場次		288	場次		54	場次		141	場次		65	場次		73	場次		621
								人數		1,234	人數		447	人數		262	人數		373	人數		396	人數		2,316
參加職業訓練	人數			-				238	291	529	207	434	641	225	391	616	305	442	747	144	257	401	1,119	1,815	2,934

資料來源：職訓局。

表 5-20　受訪女性移入配偶希望政府提供哪些協助

	陸籍		非陸籍	
	人數(人)	百分比(%)	人數(人)	百分比(%)
不需要協助	34	9.8	55	8.4
提供第二專長或職業訓練	131	37.5	275	41.9
幫助介紹工作提供求職機會	167	47.9	406	61.8
放寬工作身分資格限制	125	35.8	200	30.4
提供托老、托兒服務	79	22.6	111	16.9
提供創業所需知識與資訊	92	26.4	169	25.7
協助創業貸款	64	18.3	123	18.7
其他	3	0.9	21	3.2

資料來源：本研究。

如前面所言，就業能力不足不僅是造成許多女性移入配偶未能就業的重要因素，也是有在工作者常面臨的問題。因此，如表 5-21 所列，超過六成受訪陸籍女性移入配偶表示願意參加職業訓練，而其想參加比例較高的訓練種類，除了「電腦班」之外，其餘大多與創業有關，包括「中餐烹飪班」、「地方小吃創業輔導班」與「飲料冰品創業班」，其中「地方小吃創業輔導班」的勾選比例更高達 47.2%。至於不願參加職業訓練的原因則以「沒有時間」最為常見，勾選比例將近七成；其次是「交通不便」或「家人反對」，勾選比例皆在二成左右。

在非陸籍的受訪者部分，有參訓意願的比例更高達七成以上，而想參加的訓練種類則以「中餐烹飪班」的勾選比例最高，有 45.2%，其次是「電腦班」與「地方小吃創業輔導班」，勾選比例分別為 36.1%與 35.5%。至於不願參加職業訓練的原因也以「沒有時間」最為常見，勾選比例將近八成。

由上述問卷調查結果可以看出女性移入配偶對政府就業協助是有高度期待，故政府相關單位應重新檢視的「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」的方案內容使其能更貼近女性移入配偶的需求。在方案推動上，則應仿效現行「就業多媽媽」的外展服務模式，培養適合的女性移入配偶，使其能主動積極尋求需要政府協助的其他女性移入配偶，並轉介至各地就業服務機構接受進一步的協助。

表 5-21　受訪女性移入配偶是否願意參加職業訓練

	陸籍		非陸籍	
	人數(人)	百分比(%)	人數(人)	百分比(%)
願意	220	62.9	480	70.7
中餐烹飪班	72	33.3	215	45.2
照顧服務員訓練班	46	21.3	96	20.2
地方小吃創業輔導班	102	47.2	169	35.5
飲料冰品創業班	77	35.6	125	26.3
電腦班	79	36.6	172	36.1
小客車駕訓班	46	21.3	91	19.1
其他	6	2.8	39	8.2
不願意	130	37.1	199	29.3
沒有時間	83	69.2	147	78.6
交通不便	26	21.7	34	18.2
沒有適合的職訓種類	10	8.3	18	9.6
怕學習能力不足	20	16.7	33	17.6
家人反對	24	20.0	25	13.4
其他	3	2.5	10	5.3

資料來源：本研究。

為維護移入配偶之工作權，並回應相關社運團體的呼籲，馬總統在競選時特別將「放寬外籍與大陸配偶工作資格，嚴禁歧視待遇」及「保障婚姻移民享有完整工作權與社會權，不因入籍與否而有差別」等納入其政見，而政府相關部會也積極依此政見推動相關修法工作，擬放寬獲准依親居留之大陸配偶即可在臺工作。雖然此項修法方向符合國際人權基準，但是否會排擠國內其他勞工就業機會卻也受到部分人士的關注（林萬億，2003）。

勞委會職訓局針對此議題曾經進行政策評估，而評估方法是先利用上述陳小紅的「大陸配偶在臺生計現況訪視調查計畫」資料，找出具工作權的大陸配偶所從事之三大工作類型：「餐飲」、「看護」及「無酬家屬工作」。其中，無酬家屬工作係於家中協助臺灣地區配偶或從事自營工作，與國人就業並無多大關連。至於餐飲業的缺工率高於整體服務業的缺工率，[20]顯示其人力需求較高，故該評估報告認為放寬大陸配偶工作許可限制，並不會排擠同業其他勞工就業機會。

[20] 該報告利用行政院主計處「96 年事業人力僱用狀況調查報告」分析「住宿及餐飲業」缺工率爲 2.13%，高於整體服務業部門缺工率 2.06%。

在看護方面，該評估報告指出依行政院「我國長期照顧十年計畫」推估 99 年長期照顧需求人數為 24 萬 5,511 人，又截至 96 年受過照顧服務員訓練且領有證書人數計 4 萬 4,346 人，顯示看護人力需求仍甚為殷切。因此，放寬大陸配偶工作資格不僅不會排擠本國看護之就業機會，而且能發揮調節國內照顧人力作用，減少外籍看護工的引進。

該評估報告也指出據過去 2 年具工作權之大陸配偶參加中央或地方政府所辦職業訓練人數推估，如放寬大陸配偶經獲准依親居留免經許可在臺工作，預估 1 年將增加約 325 人參加職業訓練，對職業訓練資源影響不大，現有資源及經費可因應，不致排擠國人參訓機會。此外，在參考具工作權之大陸配偶至公立就業服務中心求職人數及比例，如放寬大陸配偶經獲准依親居留免經許可在臺工作，預估依親居留使用公立就業服務資源人數將增加 2,229 人。另如由團聚停留取得依親居留將增加 5,101 人，二者合計使用公立就業服務資源人數將增加 7,330 人。該評估報告認為現有就業服務資源及經費足以因應，不會影響國人使用就業服務資源。

基於上述各項評析結果，該報告建議應修正兩岸關係條例規定，放寬大陸配偶經獲准依親居留者，不須申請許可就能在臺工作。雖然政府已就此修訂臺灣地區與大陸地區人民關係條例部分條文，並自 2009 年 8 月 14 日起開始施行，惟有了工作許可證是否就能使許多女性大陸配偶進入職場，則仍有待評估。根據本研究問卷調查結果，在受訪的陸籍而不具備在台工作身份的女性移入配偶中，有 23.5%已經在工作，23.5%失業，而非勞動力的部分則有 53.0%（見表 5-22）。就那些外出找工作但找不到工作的受訪者而言，不具備工作身份雖非造成其失業的最主要原因，但勾選該選項的比例仍有三成，而這些受訪者中有七成五同時勾選其他選項，表示這些女性移入配偶即使取得工作身份也未必能就業。另就屬於非勞動力的受訪者而言，有四成表示是因為不具備工作身份而未外出找工作，惟這些有勾選該選項的受訪者中，有三成二也同時勾選其他選項。因此，即使他們能因法令修改而取得工作身份，也必須克服其他因素之後才能外出工作。綜合這些調查結果，本研究認為放寬陸籍女性移入配偶在台工作資格限制雖有助於其就業，但若無其他配套措施則實質助益有限。

表 5-22　受訪女性陸籍配偶不具備工作身分者之工作情形

	人數(人)	百分比(%)
全時工作者	18	15.7
部份工時工作者	9	7.8
失業	27	23.5
非勞動力	61	53.0

資料來源：本研究。

雖然如此，放寬陸籍女性移入配偶在台工作資格限制卻可以減少非法打工的現象。誠如，接受本研究深度訪談的就服站之個案管理員與參加座談會的民間團體代表所言，目前有許多非法打工的女性移入配偶雖然在職場上常受到雇主不合理的對待，卻礙於身份而不敢爭取自己應有的權益。未來一旦獲得合法工作的身份，則受到雇主不合理對待的事情應該會大幅減少。

第四節 女性移入配偶對我國照護體系之影響與因應

隨著國內人口結構快速老化，照護人力不足的問題日益嚴重。尤其政府有意加快長期照護保險的開辦時程，屆時民眾對長期照護需求增加，照護人力恐將更形匱乏。雖然國內目前所引進的外籍看護工雖能舒緩人力不足的壓力，但其專業性與服務品質一直備受質疑。況且，政府發展照護服務業的主要目的之一是創造本國勞工就業機會，在這種政策思維下，政府相關單位開始思考引導女性移入配偶從事照護工作的可行性，而這也是本計畫另一項研究議題。

根據本研究的深度訪談與舉辦座談會所獲致的訊息，國內從事看護工作的女性移入配偶人數日益增加，其中尤以陸籍人數增加最為明顯。其原因除了陸籍女性移入配偶沒有溝通障礙外，最主要的是他們的配偶因為年歲大而住進養老院或護理之家，所以他們一方面需要經濟獨立，另一方面也比較有時間外出工作。根據受訪者提供的訊息，這類陸籍女性移入配偶有些已經開始從事居家看護，而他們的工作樣態有點類似外籍看護工，亦即住進雇主家中，隨時提供雇主所需要的照護服務。

據了解，從事這類居家看護的女性外籍配偶，每個月待遇大約新台幣三萬餘元，高於外籍看護的薪水，但遠低於聘請一般本國看護工所需費用。[21]因此，單就價格來看，女性移入配偶應比一般本國看護工更有可能取代外籍看護工。惟如前面表 5-9 所列，本研究調查發現目前外出工作的女性移入配偶中，從事看護工作的比例不高，陸籍配偶為 5.6%，非陸籍 1.3%。[22]另由表 5-23 可以看出，目前尚未外出工作之受訪女性移入配偶，未來如果可以外出工作，也有工作機會，其選擇從事看護工作的比例也不高，陸籍女性移入配偶為 7.4%，非陸籍為 3.3%。再者，前面表 5-22 指出在願意參訓的受訪陸籍女性移入配偶中，勾選願意參加照顧服務員訓練班的比例為 21.3%，非陸籍為 20.6%，二者皆低於其他大多數的訓練職類。

[21] 據了解，如果聘請二位本國看護工輪流照顧，則每月的費月約六萬餘元。
[22] 此處僅統計有外出工作，而從事看護工作之移入配偶，至於在家中照護失能或年邁之丈夫或其他家屬之女性移入則未納入統計。

表 5-23　受訪未就業之女性移入配偶在可以工作，以及有工作機會的情況下，願意從事的工作內容

	陸籍		非陸籍	
	人數(人)	百分比(%)	人數(人)	百分比(%)
還是不想工作	23	12.2	21	7.0
經營小生意	77	40.7	112	37.2
經營小工廠	2	1.1	24	8.0
直銷人員	7	3.7	11	3.7
政府單位的行政人員	12	6.3	31	10.3
私人企業/機構的職員	34	18.0	57	18.9
店員	52	27.5	60	19.9
裁縫	7	3.7	26	8.6
廚師	7	3.7	22	7.3
清潔人員	23	12.2	27	9.0
工地的工人	4	2.1	14	4.7
保姆	8	4.2	22	7.3
看護	14	7.4	10	3.3
幫傭	18	9.5	22	7.3
其他	6	3.2	28	9.3

資料來源：本研究。

由上述各項調查結果來看，受訪女性移入配偶對於從事看護工作的意願並不高。對此，有專家學者認為這是因為許多養護機構與一般家庭都比較喜歡雇用有證照之看護人員，而女性移入配偶往往限於身份或語言能力而無法考取證照，導致其工作機會相對有限，參加相關訓練的意願也隨之降低。此外，目前由職訓局委託辦理的照顧服務員訓練班要求參訓學員必須具備合法工作身份，造成許多女性移入配偶因資格不符而無法參訓。因此，政府如果要引導女性移入配偶從事看護工作，就必須針對上述問題有所因應，以降低其就業障礙，提高其從事這類工作的意願。

第五節 移入配偶對國內人口結構的影響

女性移入配偶的增加除了可能藉由其本身勞動參與而對國內就業市場產生立即影響外，也可能經由國內人口結構的調整而對我國勞動力產生長期的影響。受到生育率下降與平均餘命延長的影響，我國人口結構不僅快速老化，未來甚至可能出現人口負成長的現象。根據經建會（2008）的推估，我國人口零成長的現象最快可能於 2028 年，最慢於 2023 年出現，爾後就進入負成長的階段。由於人口結構老化對一個國家整體經社發展的影響很大，包括勞動力減少、國家競爭力下降、政府社會福利支出增加等，故各國紛紛採行多項因應措施，其中也包括開放或放寬國籍移民的限制，從其他國家引進人口。

國際移民的管道是多元的，其中婚姻移民因涉及較多人道考量，爭議性較低，故廣被各國所採用。我國近幾年在這方面的政策推動也十分積極，除了放寬相關法令限制外，對於在台移入配偶的生活適應與照顧、子女教養、家暴的防範與安置等也都有實施相關措施。雖然如此，國內仍有部分學者對於以婚姻移民解決人口問題的有效性仍有進一步探討的必要。首先是林萬億（2003）認為過去女性移入配偶解決了部分台灣男子，尤其是年老榮民與身心障礙或經濟弱勢的男性，在國內婚姻市場找不到結婚對象的困境。林文引述夏曉鵑(2002)的研究指出，我國男子娶東南亞籍的外籍新娘時的平均年齡以 30-40 歲居多，意即這些到東南亞娶妻的台灣男子的年齡高於台灣男子的平均結婚年齡。這些娶東南亞籍女子為妻的台灣男子是在台灣經濟起飛階段出生，在台灣資本開始外流時達適婚年齡，因此，夏曉鵑認為這些人在台灣的經濟發展過程中，不但其經濟地位被邊緣化，其在國內婚姻市場的競爭地位也被邊緣化了。因此，開放婚姻移民確實有助於解決部分台灣男子找不到結婚對象的困境。

如今，迎娶外籍女子的國內男性不再限於婚姻市場之弱勢競爭者，許多專業人士因被公司外派至其他國家而結識當地女性，進而交往結婚。這種現象隨著國內專業人才外移而日趨普遍，而這勢必會降低國內適婚女性之結婚率，並且會造成生育率的下降。

劉一龍（2008）指出婚姻移民能否減少國內人口老化，避免人口負成長決定於女性移入配偶的生育率與數量，而後者又會受到台灣婚配組合與迎娶非本國籍配偶者的特性。劉一龍（2008）利用上述內政部「外籍與大陸配偶生活狀況調查」資料計算，女性大陸配偶的「總生育率」（TFR, total fertility rate）[23]為千分之 1940，女性東南亞籍配偶的 TFR 為千分之 2732，反觀台灣 2006 年的 TFR 只有千分之 1115。由此可見，女性移入配偶的生育率確實遠高於本國籍婦女。在數量方面，劉文指出學歷在高中職以下，年齡在適婚年齡（29 歲以上）至 54 歲之間的男性是最可能迎娶非本國籍配偶的族群，並推估這個族群人數是呈現下降趨勢，到了 2028 年將趨近於零，屆時迎娶女性移入配偶者就只剩下過了適婚年齡卻仍未結婚的高中職以下男性。

利用上述分析結果，劉文進一步推估婚姻移民對人口結構的影響，並將該影響效果與調節生育進行比較。[24]其結果顯示在沒有考慮婚姻移民與調節生育的效果時，2050 年我國 65 歲以上老年人口比例為 36.72%；若將婚姻移民效果納入，則同年老年人口比例為 33.31%，顯示婚姻移民對降低老年人口比例的效果為 3.41%；若不考量婚姻移民，而只將調節生育效果納入，則同年老年人口比例為 32.28%，顯示調節生育對降低老年人口比例的效果為 4.43%，大於婚姻移民的效果，而這是因為女性移入配偶新增人數由遞增轉為遞減，以及在台女性移入配偶逐漸脫離可生育年齡。

綜言之，雖然女性移入配偶的增加可以暫時解決國內因生育率降低所衍生之人口老化問題，但長期來看，此正向效果可能會因排擠本國婦女結婚機會，降低其生育率而有所抵銷。此外，隨著女性移入配偶脫離可生育年齡，其對降低人口老化的效果也逐漸削弱。

[23] 總生育率係指平均每位婦女（一般是指 15 至 49 歲之間）一生中所生育之子女數，國際間評量及比較生育率即是以總生育率爲標準。

[24] 「調節生育」係指透過相關政策將國人的 TFR 提高至 2030 年的千分之 1600 水準。

第六節 女性移入配偶之文化適應與子女教育問題

根據國內學者李瑞金（2006）的研究，女性移入配偶在台所遭遇之文化適應問題，主要有下列幾項：

1.語言隔閡所引起的溝通障礙：

外籍配偶初到台灣時，無法將在地語言流利上口，很多的溝通會產生誤解。很多研究結果均指出，語言和識字是外籍配偶進入本國所面臨的最大阻礙。

2.文化差異、民情風俗不一的問題：

不同的國情民風、經社環境，外籍配偶在待人接物、價值觀念及生活習慣上，常出現文化失調現象。食衣住行育樂等基本需求之喜好、一般日常家務之處理、台灣文化對媳婦角色的要求、生活中的節慶習俗、婚喪喜慶、祭祀拜拜、風俗禁忌等，都可能帶來文化與宗教上的衝突。許多外籍配偶大多透過仲介牽線，短時間內做出嫁給誰、嫁到哪裡等重大決定，急迫與陌生的焦慮，讓遠渡重洋嫁至台灣的這個選擇，伴隨著疏離孤立與想家思鄉等症狀。

3.年齡差距、思想觀念問題：

東南亞外籍女性嫁入台灣時，因為年輕，思想未臻成熟，對婚姻存有浪漫的理想，結果卻大失所望，令她們產生不滿的情緒。當她們期待能透過婚姻，資助、改善原生家庭的經濟狀況，認為夫家應給予原生家庭更多回饋時，自己的日子卻過得捉襟見肘；在先生這一方常因年齡較大，娶妻以傳宗、持家的目的居多時，而年輕的女性是否能認同，雙方的婚姻期待與目標出現落差。

4.經濟壓力與就業問題：

大部分的外籍配偶必須在取得身分證後，才能如願享有與其他公民一樣的工作權、健康保險、與各項社會福利措施。對一心急於取得工作者而言，地下化的打工方式、忍受雇主的刁難與剝削、閃躲勞工單位的檢查、

接受較差的工作條件等，都變成常態的忍受範圍。地處偏遠的鄉下，有多少工作機會讓這群年輕、有工作動機與能力的外籍女性安身立命？

5.婆媳與親屬關係：

婆媳關係一向是中國家庭問題之核心。導致婆媳不睦的理由相當多，最常見的幾個原因是觀念的差距、角色期待不一致、成見與防衛心理、日常生活的摩擦等。導致婆媳關係不睦的最重要因素在於其中夾帶嚴重的溝通障礙---疑懼。在語言與文化隔閡下，公婆對這個家世背景、社經地位相當落後本家的外來媳婦，是否會因之更加疼惜，還是會要求的更苛刻？外籍配偶如何與夫家中的其他親屬，公婆、姑嫂、妯娌等相處是否有不同於本籍新娘的優勢與難處？傳統婆媳關係的緊張與對立，在外籍配偶個案中，是種族文化還是性別問題？

6.孩子教育問題：

家庭是兒童居住與成長的場所，亦是兒童接受家庭教育與行為社會化的機構，父母的教養行為對於成長中兒童身心的發展影響甚鉅。對外籍配偶家庭而言，不同國情、文化、習俗、語言隔閡，以及人生地不熟的疏離感，甚至沒有人際支持系統，加上本地人對外籍新娘的負面標籤，使得外籍新娘在懷孕與養兒育女的過程中，比一般本地婦女更容易產生心理上的困擾或疾病。外籍母親即便來台多年，其對台灣的語言、文字與教育了解仍屬不足，無法教導子女。因此這些外籍新娘嫁來台灣產生的心理問題透過親子互動，對於子女身心發展是否有不利的影響，值得關注。

7.社會關係疏離：

有些外籍配偶也會想教孩子自己的母語，或是有同族群的朋友能自成支持圈，他們互助合作或許能增加彼此的安全感或減少孤獨感，但是外籍配偶較難與主流社會打成一片，整體而言，他們的生活層面受到侷限，雖然學習意識非常高，但夫家人怕他們學太多自我意識會越大，所以部分家人不讓她們參加地方政府或民間團體舉辦的輔導班，若再加上居住區域的限制，她們就像生活在台灣的另一類少數民族。

8.公民身分與入籍問題：

外籍配偶從結婚、移入到定居台灣，必須符合外籍配偶取得我國國籍應具備之條件，且符合各個階段之申請程序，是以往會有一段身分與權利無法受到保障的等待期。外籍配偶從結婚到取得本國國籍，必須經過九個關卡，八個不同單位(包括戶政事務所、外交部駐外館處、外交部領事事務局、警察局外事課、直轄市縣市政府、原屬國政府或駐華機構、內政部、入出境管理局)，此一等待的時間至少超過三年以上。在這段期間內，在層層關卡上，都對外籍配偶存有隱藏性的危機。

針對上述女性移入配偶子女教育問題，國內學者張鈿富（2006）在分析國內相關文獻之後，認為移入配偶隨婚姻關係而移入台灣，多數會面臨子女教養與親師溝通的問題。對身處異國的移入新娘而言，語言及文字所造成的障礙，使其無法運用原先具有的讀寫能力於所處的社會中從事各項活動，除了造成生活上的不便之外，更常造成教育第二代的一大障礙。此外，這種經由不同種族結合而組成之家庭，其子女就學後的表現與其他學童有所差異，例如：因父母源自不同文化背景，故管教子女態度南轅北轍；母親不認識中文字，導致無法協助學童學習與進行親師溝通等。另對其夫家而言，通常無法忍受配偶（媳婦）以其母國語言進行後代子女的教養工作。這群移入配偶在語言及文字的障礙下，亦無法適度地參與子女受教育系統的活動，無從提供其子女相關的協助。因此，移入配偶的中文學習態度與效果，往往成為被夫家接納與否的評估指標。多數移入配偶都肩負著養兒育女的重擔，一方面自己學習適應台灣社會生活，另一方面也必須學習教養下一代，能否成功扮演好台灣媳婦的角色，往往會影響親子關係。因此很多移入配偶的學習目標都是以台灣基礎教育為學習內容，希望藉由自己的學習幫助子女在學的課業與成長。

賴建達（2002）研究發現，跨國婚姻對子女的學校表現有負面影響。而這些負面的影響，對於原本即為低社經背景、文化不利的家庭，將更難有向上流動的機會，而陷於每況愈下的惡性循環中。換句話說，低識字的成人容易處於社會中不利的地位，並且可能將這種低教育與貧窮的境遇轉移到下一代。

針對上述問題，張鈿富（2006）認為藉由學校通報系統的建立，將有助於提供教育優先補償或輔導的協助，避免淪為階級、文化的再製。此外，他也指出提供移入配偶再學習的機會並提昇其生活素養，在教育移入配偶的同時，也間接培育台灣健全的下一代。而在學校教育方面，除了主動積極的輔導策略之後，對移入配偶子女關懷的態度、避免標籤化外，都是全體教職員所應奉行的準則。

第七節 本章小結

本章主旨是探討女性移入配偶的就業狀況、對我國勞動市場、長期照護體系、人口結構的影響、以及女性移入配偶文化適應與子女教育問題。藉由問卷調查、深度訪談與舉辦座談會，本研究發現女性移入配偶的勞動參與率明顯高於國內一般婦女，而其所從事的工作大都是國內一般民眾比較不願意接受的低薪工作，因此，女性移入配偶人數的增加應有助於舒緩國內基層人力不足的問題，惟其法定勞動權益的保障仍有待加強。此外，本研究也發現料理家務是造成許多陸籍女性移入配偶未能外出就業的最主要因素，而「工作機會太少」與「就業資訊不足」是造成女性移入配偶外出尋職卻找不到工作的最主要原因。

針對目前政府為協助女性移入配偶就業所採行的「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」，本研究發現參與的人數相對偏低，究其原因主要是一般女性移入配偶甚少主動尋求政府相關單位的協助。此外，不論是陸籍或非陸籍的受訪者，大都表示需要政府提供就業協助，而其最需要協助項目是「幫助介紹工作，提供求職機會」，其次是「提供第二專長或職業訓練」與「放寬工作身份資格限制」，再其次依序是「提供創業所需知識與資訊」、「提供托老、托兒服務」與「提供創業貸款」。在職業訓練方面，超過六成受訪女性移入配偶表示願意參加職業訓練，而其想參加比例較高的訓練種類，除了「電腦班」之外，其餘大多與創業有關，包括「中餐烹飪班」、「地方小吃創業輔導班」與「飲料冰品創業班」。至於不願參加職業訓練的原因則以「沒有時間」最為常見，勾選比例將近七成；其次是「交通不便」或「家人反對」。

至於政府最近積極修法放寬陸籍女性移入配偶在台工作資格限制，是否真能有效促進其就業？本研究認為由於不具備在台工作身份並非造成女性移入配偶就業障礙的最主要因素，而即使是表示這項因素是造成就業障礙的女性移入配偶，也大都面臨其他限制，例如必須料理家務、家人反對、或語言溝通能力不足等。因此，除非政府同時推動相關配套措施，否則僅放寬陸籍女性移入配偶在台工作資格限制的實質助益有限。

在對國內照護人力的影響方面，根據本研究深度訪談結果，有越來越多女性移入配偶從事看護工作，而全時居家服務的薪資大約是每月 3 萬多元，雖高於外籍看護工，但比國內一般看護工低，故引導女性移入配偶從事照護工作 應可有效舒緩國內照護人力不足的問題，降低對外籍看護工的依賴。雖然如此，本研究的問卷調查結果卻指出已就業之女性移入配偶從事看護或保母工作之比例低於一成，而尚未就業者未來有意從事看護或保母工作之比例也不高。究其原因可能是許多養護機構與一般家庭都比較喜歡雇用有證照之看護人員，而女性移入配偶往往限於身份或語言能力而無法考取證照，導致其工作機會相對有限，參加相關訓練的意願也隨之降低。此外，目前由職訓局委託辦理的照顧服務員訓練班要求參訓學員必須具備工作資格，造成許多女性移入配偶因資格不符而無法參訓。因此，政府如果要引導女性移入配偶從事看護工作，就必須針對上述問題有所因應，以降低其就業障礙，提高其從事這類工作的意願。

在對人口結構的影響方面，經由整理分析國內相關文獻，本研究認為女性移入配偶增加雖然可以解決國內因生育率降低所造成之人口老化現象，但長期來看，此效果可能會因降低本國適婚婦女的結婚機會與生育率而有所抵銷。此外，隨著女性移入配偶脫離生育年齡，此效果也會逐漸減弱。另一方面，針對女性移入配偶的文化適應與子女教育問題，雖然政府相關單位已經陸續採行多項措施，但根據國內學者研究，有些問題是涉及異國文化的融合問題，以及國內民眾對跨國婚姻的主觀認知，可能無法在短期間內完全消除。

第六章 國際人口移動對我國總體經濟之影響評估

為評估國際人口移動對台灣總體經濟的影響，本研究運用總體計量模型，透過適當代理變數之設算與引用，分析外籍配偶和大陸配偶、藍領外籍勞工的引進與人才之國際移動對我國總體經濟變數如 GDP、物價、薪資、失業率等的影響。

雖然一般在討論國際人口移動(移民)相關議題時，多針對特定議題如外國勞動力對本國經濟成長（或就業）之影響（如 Hui and Hashmi(2007)之新加坡個案研究，或國內之江豐富(2006)等之研究），或針對外貿部門與移民之關係研究（如 Kohli(2002)等）。而在討論國際移民之動機或誘因時，根據 Hugo et al(2006)之以歐洲跨國資料研究，主要影響變數包括引力變數（包括人口與距離），總體經濟狀況以及文化與外貿聯結情況等。惟在本章有關總體模型之模擬議題中，主要針對前述有關白領階級國際移動，婚姻移民以及藍領外勞之引進等對台灣總體經濟之影響，亦即分析重點著重於專業人士國際移動（台灣人民赴外工作以及外國專業人士來台工作）、婚姻移民以及藍領階級移入對國內總體變數之影響。

針對國際人口移動之動機與誘因，一般言，1990 年代初期起之全球移民現象（global migration）可歸納分成幾種趨勢：移民人數與出入國家數目增加、移民類型多元化（如勞動或投資的經濟型移民、依親、移民後裔、難民、庇護申請者等）與女性移民之增長（家務勞動與外籍配偶等）。由於國際移民的跨界流動，充滿著主體行動與結構限制的交錯。全球化加速了多重認同與跨國歸屬感的形成，而文化認同之歧異性以及排除移民權利的政策，卻也容易導致社會裂縫的加深。此外，國際人口移動之影響層面更涵蓋諸如政治、經濟、社會與文化等。由於資料以及研究方法等之限制。本章將著重於經濟層面之可量化部分分析國際人口移動之影響，對於若干未能量化部分，則透過相關研究之回顧彙整與資料分析等加以說明。

有關總體計量模型的建構上，將以凱因斯有效需求理論為主要架構，供給面因素則以勞動市場橋樑方程式，透過就業人數、失業率等方程式之估計，將相關因素納入。並以模擬情境設定，分析台灣赴大陸工作者、外籍配偶和大陸配偶以及外籍勞工的引進等對我國勞動市場的衝擊，以及對產出、消費等造成的影響。

第一節 總體計量模型之建立

為適切描述台灣總體經濟概觀，並配合國際人口移動對台灣產業、就業以及總體經濟影響之評估需要。有關國際人口移動對國內經濟之影響之架構流程可圖示如圖 6-1。首先針對不同年齡層之國內勞動市場相關變數進行迴歸估計。而後透過橋梁方程式，將有關勞動市場之變數帶入總體模型中，進而分析國際人口移動對國內總體經濟之影響。

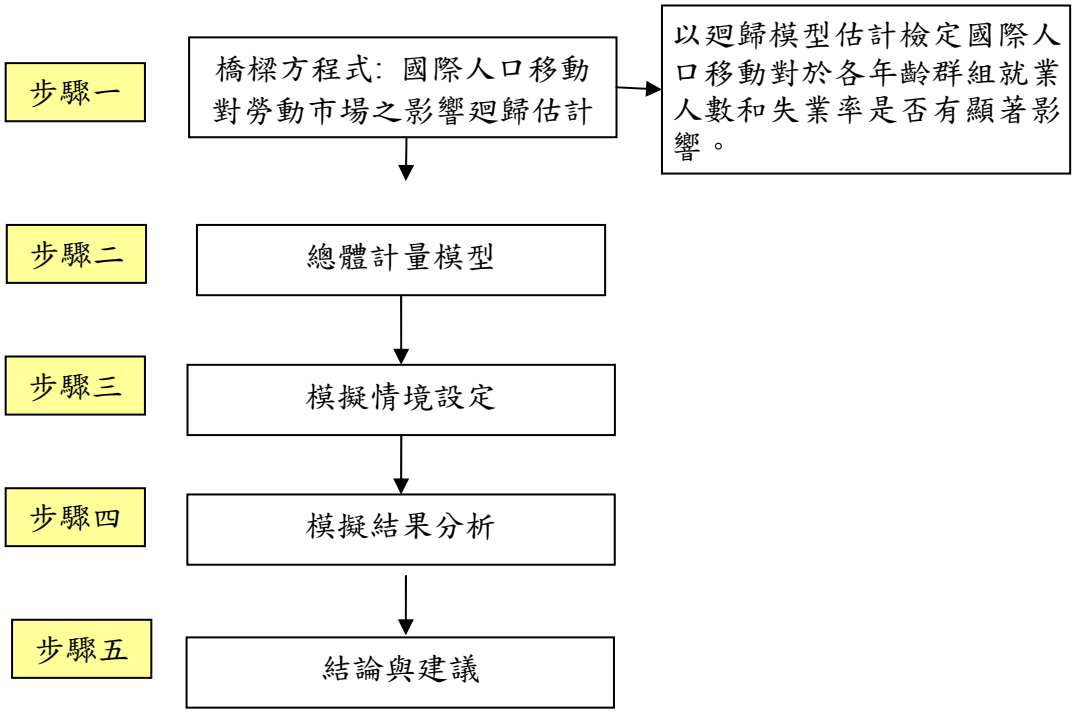


圖 6-1 國際人口移動之總體分析架構流程圖

有關國際人口移動對台灣整體經濟之影響評估實證分析研究流程圖，可圖示如圖 6-2。首先，根據國內人口、移民與外勞等相關政策之影響因素與其趨勢，彙整有關未來國內人口變動之主要趨勢與其對國內勞動市場以及總體經濟之可能衝擊與影響，而後透過相關理論以及適當之代理

變數等建構人口移動對台灣經濟可能影響的設定，包括變數影響之傳輸管道與替代（或互補）效果，將其帶入總體計量模型。而後透過政策設定與概算，估計相關代理變數可能變動值，以為模擬情境設定及設算，即可模擬人口移動對台灣勞動市場與總體經濟影響之結果分析。

有關模擬情境設定，主要考慮因素包括如：(1)專業人才國際移動，在此主要針對國內專業人士赴外對國內勞動市場供需之直接影響，以及國內需求如民間消費之間接影響進行模擬分析。(2)移入配偶之國際人口移動，此主要在於評估對國內勞動市場及社福支出之影響；(3)外勞政策之影響分析，此將針對外勞開放對國內勞動市場及產業結構影響。有關不同模擬情境，將透過不同類別（年齡層）之就業數量設算代入勞動市場橋樑方程式，估計其對國內勞動就業量比率與失業率以及相關變數之影響，進而分析其對國內總體經濟之影響。

亦即，為分析國際人口移動對國內總體經濟之影響，本研究擬在總體分析架構下，將有關實證模型切割成兩大部分。第一部分為有關勞動市場之橋樑方程式，此將依年齡層之就業人數比率以及失業率等估計有關方程式。第二部份則為凱因斯有效需求理論為架構下之一般總體經濟計量模型。有關勞動市場橋樑方程式估計，以及總體計量模型之估計方程式等，詳如附錄 7 說明。

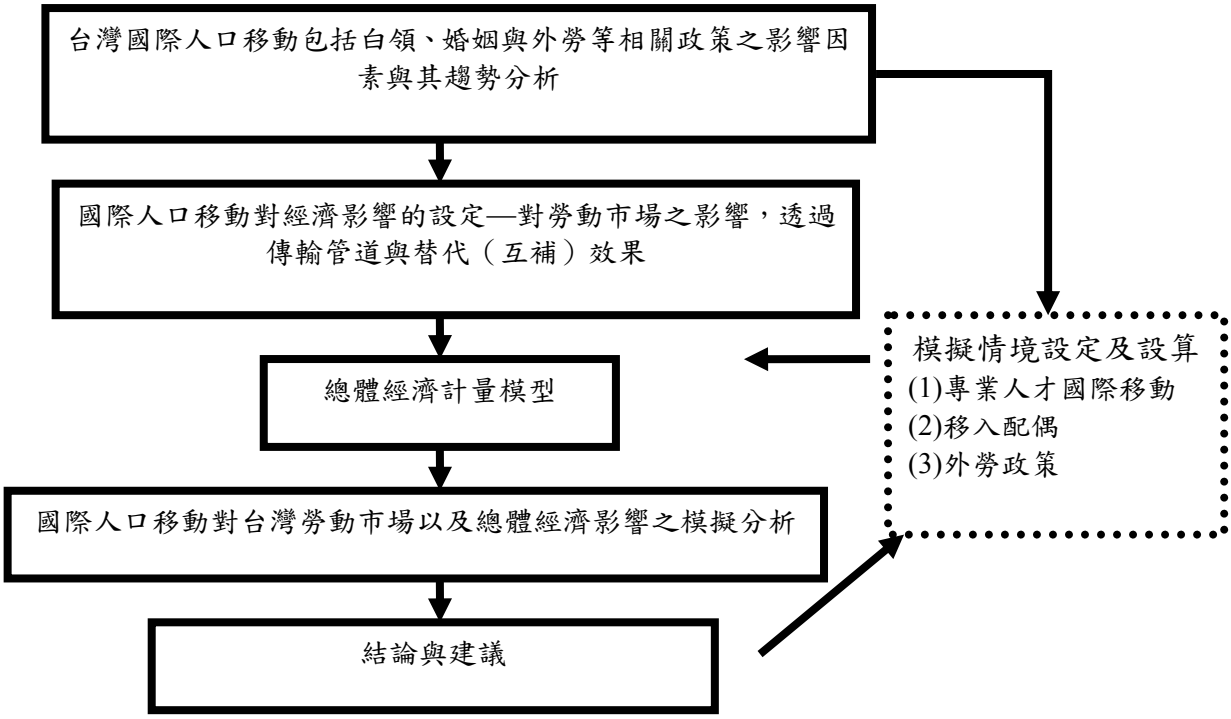


圖 6-2　實證分析研究流程圖

第二節 總體計量模型模擬情境相關設定說明

一. 模擬情境之相關背景資料說明

為分析國際人口移動對國內總體經濟之影響，在此根據前述章節分析三大族群之國際人口移動；即高階人才（白領階級）移動、移入配偶之國際遷入以及藍領外勞之引入等，有關各族群之移動設定，茲分述如下：

模擬情境	影響層面及管道	模擬影響總體變數	
		變數代號	變數名稱
國際專業人才移動	供給面 → 勞動競爭力；需求面 → 民間消費能力	EMP2544	25-44 歲就業人數
		EMPOUTTW → CP01	台灣赴外工作人數→實質民間消費支出
婚姻移民	人口結構 → 勞動市場 → 薪資、就業；勞動市場 → 照護產業；後代 → 幼兒教育 → 社會福利增加	NC2544TW	25-44 歲人口
		CG01	實質政府消費支出
藍領外勞	供給面 → 薪資、就業、產業發展；需求面 → 薪資匯出	FOREMPS (社福外勞) FOREMPI (產業外勞)	社福外勞人數 產業外勞人數
		CURRACC	國際收支經常帳

資料來源：本研究整理。

圖 6-3 總體計量模型有關國際人口移動之影響管道與相關參數說明

（一） 高階人才移動對國內需求與勞動市場之影響

1. 高階人才移動對勞動市場之影響

自 1990 年代起，國內企業經營環境因遭遇勞工短缺、工資成本大幅上漲、環保意識抬頭、新臺幣升值等問題，造成國際競爭優勢逐漸喪失，許多中小企業廠商紛紛出走海外。基於地緣位置、勞工供應、語言以及中

國經濟穩健成長等因素，大陸地區成為台商海外投資的據點，尤其隨著臺海兩岸敵對情勢緩和，加上大陸提供各種優惠條件，臺灣廠商赴大陸投資因而快速增加。由於台灣經營、管理、以及科技人才多因台商赴外（大陸）投資而負笈異鄉，其對國內相關勞動市場狀況，包括如就業量、薪資水準甚至勞動生產力產生相當影響。

根據相關資料[25]自 1997 年起赴大陸旅遊人次已突破 200 萬人次，2000 年突破 300 萬人次，至 2006 年已經飆高至 441 萬人次。若根據海基會網頁資料顯示，大陸台商協會由 1992 年之 6 個擴增至 2005 年有 84 個，而台商人數其估計約有 100 萬人[26]。由於台灣廠商外移，連帶使得台灣人才隨著企業外移而進駐其他國家(地區)，不但造成國內相關產業之就業與薪資等造成影響，同時因為消費人口外移，也對國內需求造成相當影響。並且因就業人才外移，國內需求減少，經濟成長趨緩，種種負面效果因連鎖交互作用，衝擊逐漸擴大加深。如台灣之薪資成長因人才外移，產出減緩而呈現停滯。若考慮工業與服務業之名目經常薪資成長率，自 2001 年起，成長率都在 2%，雖然因 2001 年~2003 年 CPI 年增率呈現負值，實質薪資成長率仍為正成長，但 2003 年後，實質薪資則多為負成長。

又如根據人力資源公司 ECA International 薪酬趨勢調查資料，雖然 2008 年下半年來因金融海嘯，造成全球經濟走勢疲軟。2009 年亞太地區的薪酬升幅較預期下降了 40%。但台灣之薪資增幅，在全球 53 個國家中，排名第 47 名；就亞洲國家言，遜於印度、越南、印尼、菲律賓、中國、馬來西亞、泰國、南韓、香港、新加坡等。薪資成長低緩自不利於吸引專業人士返台以及赴台灣工作，而此也將造成勞動生產力之成長停滯。

2. 高階人才移動對民間消費之影響

由於產業外移造成台灣就業人口嚴重流失，此並使台灣民間消費成長力道減緩，根據主計處發佈數字，1991 到 2000 年台灣民間消費平均成長

---

[25] 在此主要參考資料來源包括：台灣交通部觀光局資料（只有出國首站抵達地或主要目的地），以及中國大陸「國家旅遊局」、「中國旅遊年鑑」。

[26] 相關資料參見 http://www.sef.org.tw/html/seftb/seftb1/seftb1.htm。有關台商人數統計各方說法不一，有民間估計 180 天長駐型台商人數約 150 萬人次。

率有 6.18%，但 2001 到 2007 平均成長率已降至 2.11%。民間消費成長率低落與台商西進絡繹不絕、消費人口大幅下滑，應有相當關連。

至於國內白領勞工移入對國內經濟之衝擊，由於人數較少[27]，且因國內飲食文化、購物管道多元發展，其對民間消費之影響相對微小[28]。故而有關模擬情境中有關台灣人士赴國外地區工作，其影響管道，包括對國內勞動市場之直接影響以及對於國內需求（民間消費）之間接影響。至於白領高階人才移入對國內經濟之影響，將針對其對台灣勞動市場之直接影響為主，而未考慮其對國內需求的間接影響。

（二） 移入配偶對社福支出與勞動市場之影響

1. 移入配偶對國內社福支出之影響

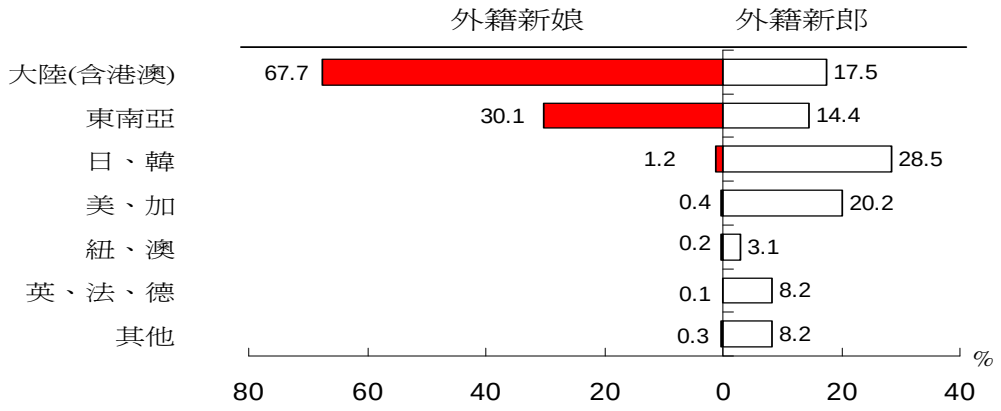
外籍配偶來台為台灣新興移入人口。依據內政部資料，1998 年約有 10413 外籍人士和國人結婚（新郎 1788 人；新娘 8625 人），佔當年台灣總結婚對數 145976 之比率約為 7.13%。2000 年之後此比率超過 11%，2007 年之比率攀升為 18.29%。由於外籍新娘的生育率多高於本地婦女，在生育總數上，1998 年外籍與大陸新娘所生嬰兒數占台閩地區嬰兒出生數的比例為 5.12%，至 2002 年已經提升為 12.46%，2007 年比例雖有略降，但仍達 10.23%。其中約 5%為外籍新娘女子所生，5%為大陸新娘女子所生。

至於國人兩性跨國聯姻之對象，無論在國籍、教育程度等均存在極大差異。2007 年國人與外籍人士結婚者 2.47 萬對（其中國人男性 2.2 萬人、國人女性僅 0.3 萬人）；按配偶國籍比較，外籍新娘以大陸（含港澳）近 7 成最多，外籍新郎則以日、韓、美、加等國家合占近 5 成為主。

---

[27] 有關國內聘用外國專業人員，截至 2007 年底止，申請人數 135986 人，聘僱許可人數 133642 人，但實際有效聘僱許可人數僅 28956 人。

[28] 有關白領階級之薪資匯回母國對經常帳之影響，由於經常帳中有關薪資匯回，主要項目包括：薪資所得（指居留期間在一年以下的非居民工作的報酬）以及經常移轉項下的工作者匯款部分（居住超過一年以上者）。一般多認爲專業人才之薪資匯回以前者爲主，惟因現有資料此一數額相較後者較少，故而有關此一部分，將於有關外籍勞工之總體經濟影響評估中合併討論。



附註：按登記日期統計。
資料來源：內政部。

圖 6-4　2007 年國人兩性跨國聯姻之對象國籍比較

若比較國人與跨國聯姻對象之教育程度，根據 2003 年外籍與大陸配偶生活狀況調查訪問結果，2003 年國人男性以國中及高中（職）為主，配偶多為國中以下（外籍配偶教育程度以國中、初職最多占 34.6%，其次為自修或小學 31.9%，受訪大陸配偶以國中、初職最多占 40.6%，其次為高中、高職占 27.5%）。國人女性之教育程度相對較高，以高中（職）及大專以上為主，配偶亦以大專以上居多。此外，有關外籍配偶身分，國人男性為榮民占 9.3%、身心障礙者占 8.8%及低收入戶占 2.5%，上述合計占逾 2 成。

為加強提供外籍配偶照顧、有效整合各界資源提高外籍配偶教育水準與素養，以達成開發新人力資源、創造多元文化之社會。內政部在 2004 年提出「外籍配偶照顧輔導基金」的計劃，並在 2005 年起接受申請。根據規劃，政府將分十年籌措三十億元成立「外籍配偶照顧輔導基金會」。該基金用途分為四個項目：辦理醫療補助、社會救助及法律服務計畫；辦理外籍配偶學習課程、宣傳、鼓勵並提供其子女托育及多元文化推廣計畫；辦理家庭服務中心及籌組社團計畫；辦理輔導、服務或人才培訓及活化社區服務計畫。第一項目屬於前線的救急救難功能；第二項目屬於後端的推廣教育功能，以利外籍配偶適應異國環境；第三項目屬於建構外籍配偶家庭間的社會網絡，為日後的社會穩定奠基；第四項目則是協助該基金會的運作。有關主要輔導項目以及申請條件如表 6-1。

表 6-1　外籍配偶照顧輔導基金服務項目

項目(主辦機關：移民署)	條件	補助對象
醫療補助、社會救助及法律服務計畫	包括台灣地區之配偶為未入國籍之外國人、無國籍人、大陸地區人民及香港澳門居民或已入籍為我國國民而仍有照顧輔導需要者。	1.中央政府及直轄市縣(市)政府。 2.立案之財團法人或人民團體等非以營利為目的之人民團體。
外籍配偶學習課程、子女托育及多元文化推廣等計畫		
家庭服務中心及籌組社團計畫		
輔導、服務或人才培訓及活化社區服務計畫		

資料來源：內政部入出國及移民署。

至於相關基金於 2005 年至 2008 年之決算數字以及相關補助項目之比例等，列如表 6-2。其決算金額除 2006 年、2007 年度較少，分別為 3.1 千萬、1.7 千萬元外，其餘金額都在 4.4 千萬元～5.1 千萬元之間。其中，「辦理醫療補助、社會救助及法律服務計畫」的決算金額從 2005 年的逾 50%降至目前的 18%上下。推論或許是因 2005 年剛開辦之際，社會普通以救急救難的心態面對外籍配偶的困境。但經過一年的試行之後，發現情況不若原先想像，故大幅修正金額決算比例。

相對地，「辦理外籍配偶學習課程、宣傳、鼓勵並提供其子女托育及多元文化推廣計畫」的決算數從 2005 年的 10%，上升至目前的 40%上下。似乎反應經濟狀況仍屬富足的台灣社會，給予外籍配偶們的普通生活糊口條件並無難題；然而，克服融入異國文化所需的推廣教育才是當下外籍配偶們的迫切需求。此外，「辦理家庭服務中心及籌組社團計畫」的決算數金額仍維持穩定成長。這兩者決算金額比例的調漲，或許皆可間接反應：目前外籍配偶於台灣社會中所面臨的最大困境，並非來自於生存的基本條件不足；相對地，是來自難以融入異國社會文化所帶來的不適應感，以及陌生環境下的狹小人際網絡。

由於外籍配偶移居台灣，因風俗、語言以及文化之適應都長需相當時間熟悉，故而外籍配偶移入通常需有更多的社會資源（包括教育、語言等）投入。相關之社會福利工作中，有關外籍配偶或其婚生子女之相關照護與

扶助，將隨外籍配偶人口愈多而愈為重要，對於國內相關之社會福利以及社會救濟措施需求，也將愈為殷切。故而，在此有關移入配偶對台灣經濟之影響，本研究將著重於經濟因素之考量，對於其可能衍生之社會、政治等問題將不予深入討論，在此主要以此類移民對於政府社福支出（以政府消費為代理變數）之擴張為主要考量。

表 6-2　外籍配偶輔導基金近 5 年業務項目

單位：新台幣千元

項目	2005 年度決算數	2006 年度決算數	2007 年度決算數	2008 年度決算數	2009 年度決算數
辦理醫療補助、社會救助及法律服務計畫	44091 (52.25%)	31417 (13.90%)	16953 (18.13%)	51025 (17.97%)	48700 (17.45%)
辦理外籍配偶學習課程、宣傳並提供子女托育及多元文化推廣計畫	8618 (10.21%)	130670 (57.81%)	35193 (37.64%)	136715 (48.14%)	110000 (39.41%)
辦理家庭服務中心及籌組社團計畫	21908 (25.96%)	47053 (20.82%)	19940 (21.33%)	75500 (26.58%)	80000 (28.66%)
辦理輔導、服務或人才培訓及活化社區服務計畫	9768 (11.58%)	16890 (7.47%)	21408 (22.90%)	20760 (7.31%)	40450 (14.49%)

說明:括號內數字為百分比重。
資料來源：http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=11310&ctNode=1222
http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=14127&ctNode=3537

2. 移入配偶對國內對勞動市場之影響

根據現行法規，外籍配偶若是獲准居留、永久居留或定居者，不需申請工作許可證即可工作。至於大陸配偶部分。根據 2009 年 6 月最新修正之「兩岸人民關係條例部分條文修正案」，有關大陸配偶必須八年拿到身份證的規定縮短為六年，並全面開放大陸配偶工作權，只要擁有依親居留身份，無須申請即可在台工作。

修正條文中規定，大陸配偶經許可在台灣團聚者，其每年在台合法團聚期間超過 183 日，就可以轉換依親居留，經轉換併計後，在台依親居留滿四年，就可以申請轉換為長期居留，在台長期居留滿兩年，就可以申請定居，拿身份。而大陸配偶只要擁有依親居留或長期居留身份，在居留期間就可以在台灣工作，不用再向政府機關申請。

雖然新修正之「兩岸人民關係條例部分條文修正案」開放大陸配偶只要擁有依親居留或長期居留身份，在居留期間就可以在台灣工作。但根據

2003 年外籍與大陸配偶生活狀況調查訪問結果(如圖 6-5)。在受訪樣本中，受訪外籍配偶有工作者占 34.6%，以工業最多；受訪大陸配偶有工作者占 24.9%[29]，以服務業最多。顯示於 2003 年時，有工作之外籍配偶，在受訪之 17.6 萬人中（外籍配偶約 82358 人：大陸配偶約 93551 人），僅有約 2.8 萬外籍配偶以及 2.3 萬大陸配偶有工作。

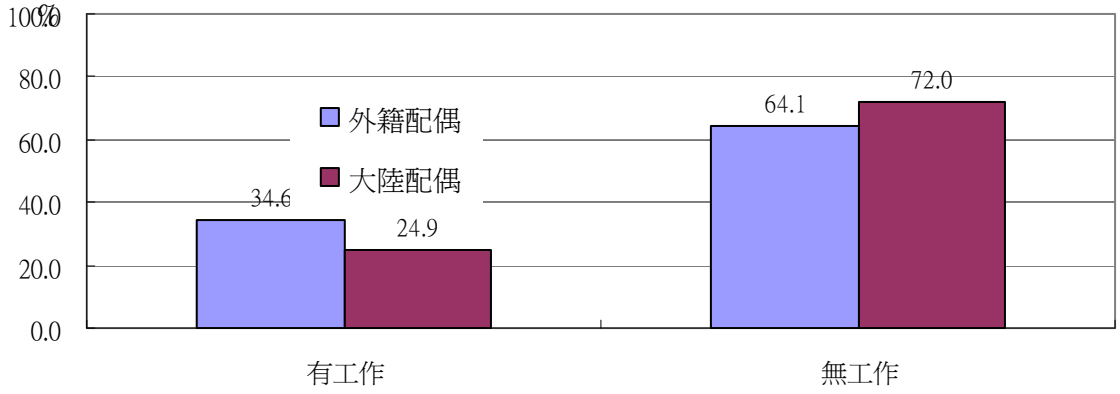


圖 6-5　2003 年外籍與大陸配偶生活狀況調查受訪者工作狀況

（三） 藍領外勞對勞動市場之影響

1. 產業外勞以及社福外勞對工業部門與服務業部門之影響

有關外籍工作者約分為兩種，「藍領」（又稱外籍勞工）與「白領」（又稱外國專業人員）。台灣有關外籍勞工之引進，主要是因應推動 14 項重要建設工程及六年國家建設計畫，故而於 1989 年首度開放引進外勞，之後為協助產業之發展及基於社會發展需要，陸續核准外勞之引進。根據表 6-3，2008 年外勞在台人數計 36.5 萬人，占國內勞動力約 3.4%，占國內基層勞工（生產及有關工人、機械設備操作工及體力工）約 10.9%。按開放類別分，產業外勞（主要針對包括製造業、營造業以及外籍船員之僱用）19.7 萬人，比重約占 53.9%。社福外勞（主要為看護工以及家庭幫傭）16.8 萬人，比率約為 46.1%，較上年底增加 6199 人或 3.9%。

[29] 由於 2009 年 6 月「兩岸人民關係條例部分條文修正案」修法之前，對大陸配偶之工作權有諸限制，故而 2003 年「外籍與大陸配偶生活狀況調查」之結果因受法規限制有低估的情況。惟在新法修正後短期間內，相關政策開放之效果仍難有具體統計數據，故而在此仍透過之前的調查統計數據加以分析。

表 6-3　外籍勞工在台人數－按開放類別分

單位：人

年別	總計	產業外籍勞工						社福外籍勞工		
		合計	農業（國內外船員）	製造業	重大投資	營造業	重大公共工程	合計	看護工	家庭幫傭
1993	97,565	90,040	426	72,327	-	17,287	17,287	7,525	1,320	6,205
1994	151,989	138,531	1,044	109,170	-	28,317	28,241	13,458	4,257	9,201
1995	189,051	171,644	1,454	132,636	11,089	37,554	35,117	17,407	8,902	8,505
1996	236,555	206,300	1,384	162,482	28,891	42,434	39,696	30,255	16,308	13,947
1997	248,396	209,284	1,144	165,534	36,160	42,606	40,138	39,112	26,233	12,879
1998	270,620	217,252	1,109	168,197	49,718	47,946	44,702	53,368	41,844	11,524
1999	294,967	220,174	993	173,735	67,369	45,446	41,588	74,793	67,063	7,730
2000	326,515	220,184	1,185	181,998	71,624	37,001	32,572	106,331	98,508	7,823
2001	304,605	191,671	1,249	157,055	61,258	33,367	29,619	112,934	103,780	9,154
2002	303,684	182,973	2,935	156,697	64,183	23,341	21,191	120,711	113,755	6,956
2003	300,150	179,552	3,396	162,039	70,354	14,117	12,747	120,598	115,724	4,874
2004	314,034	182,967	3,089	167,694	76,125	12,184	7,763	131,067	128,223	2,844
2005	327,396	183,381	3,147	166,928	79,569	13,306	6,193	144,015	141,752	2,263
2006	338,755	184,970	3,322	169,903	83,993	11,745	5,884	153,785	151,391	2,394
2007	357,937	195,709	3,786	183,329	86,582	8,594	5,992	162,228	159,702	2,526
2008	365,060	196,633	4,865	185,624	74,757	6,144	4,467	168,427	165,898	2,529
08 年增率(%)	**1.99**	**0.47**	**28.50**	**1.25**	**-13.66**	**-28.51**	**-25.45**	**3.82**	**3.88**	**0.12**

說明：資料皆為年底數字。
資料來源：勞委會職業訓練局。

至於外國專業人員，截至 2007 年底止，申請人數約 13.6 萬人，聘僱許可人數 13.4 萬人，但實際有效聘僱許可人數僅 2.9 萬人，男女比例 8：2，以日本籍最多，其次是美國和加拿大。

根據國內相關研究顯示，在藍領外勞人數不斷增長的衝擊下，外勞引進已對本國勞工的就業造成相當的衝擊。例如，單驥(1996) 採用「工商及服務業普查」之製造業廠商調查資料，並配合行政院主計處公布的外籍勞工統計資料，研究結果顯示，外籍勞工與本國技術工、資本及監督管理人員間存在著相當穩定的替代關係。且僱用員工人數愈多的廠商，其外勞僱用人數也愈多。

單驥與廖建富(1999) 進一步採用僱用外勞廠商資料，研究結果顯示，由於外勞薪資較低，故會對本國勞工就業產生排擠的替代效果。徐美等(1997)則是以「受雇員工動向調查」和「工商及服務業普查」的廠商與勞

工資料，結合「事業人力僱用狀況調查」的外勞變數資料，探討外勞與本國各類勞工之間的互補性及替代性。其研究結果與單驥(1996) 及單驥與廖建富(1999) 不同，其結論主要有三: (1) 在民生工業外勞與本國各類勞工雖呈替代，但不具顯著水準； (2)在金屬機械與電子資訊業，外勞與本國要素投入都呈互補；(3)僱用人數規模較小廠商，其外勞僱用與本國資本及其他各類勞工與要素投入，在生產上多呈互補關係。

藍科正(2001) 採用「職業別薪資調查」及「勞動統計月報」，比較本國勞工在各行職業就業人數的變動狀態以及其和外勞人數之間相互消長的情況。其研究結果主要有三: (1)在製造業，外勞與本國的「機械設備操作工及體力工」和「售貨及服務工作人員」之間具有替代關係。外勞引進將使本國基層勞工就業人數減少，不過能使其他職類的本國就業人數增加；(2)在營造業裡，外勞與本國的技術工和售貨及服務工作人員亦具有替代關係，引進外勞將使上述類別本國勞工就業人數減少，但也會使其他職類本國就業人數增加； (3)外勞和本國主管、監督人員及專技人員之間具有互補關係，引進外勞會使本國從事這些職業者的就業人數增加，但與事務工作人員、售貨及服務工作人員、技術工之間的互補關係則依中分類行業而有所不同。

此外，藍科正(2001) 並以 1990 年(此年我國尚未正式核准民間引進外勞)為分界點，採用「薪資與生產力統計月報」的月薪資資料，比較 1990–1998 年和 1981–1990 年兩段不同期間月薪資成長差異性。研究結果顯示，由於雇主乃根據基本工資給付外勞薪資，在多數國人薪資高於基本工資的情況下，引進外勞對於國內多數產業具有抑制本國勞工薪資增幅的作用。

藍科正(2001)並採用於 2001 年 10 月至 11 月對桃園大園、雲林麥寮、高雄楠梓加工出口區的 65 位企業管理人員、65 位員工及 105 位居民進行之問卷調查， 探討外勞對國內產業發展之衝擊。其結果主要有二: (1)引進外勞雖會減少本國基層勞工的就業機會，但卻有助於國內投資與營業額的擴大，使得其他行業擴張從而提供新的工作機會。因此，就總體而言，外勞對國人就業的負面影響並不顯著; (2)本國基層勞工就業機會減少，乃因

本國勞工離職後缺工，或廠商擴大規模須增僱員工時，廠商改為僱用外勞所致。

江豐富(2001a， 2001b)則指出，在 1991 年至 2000 年間，我國工業部門勞動需求未減反增，但基層勞工失業人數急遽上升的主因之一，乃工業部門部份廠商面對 1990 年代末期國際競爭及景氣低迷，未曾考慮優先裁減外勞使用人數，而紛紛以裁減本國基層勞工為優先手段；在此一情況下，外勞對國內基層勞工產生排擠或替代效果。

此外，江豐富等(2003，2004) 及江豐富與劉克智(2005)進一步利用臺灣各縣市及不同男女年齡別失業率的顯著差別，建構了一套縣市人口特徵別的橫斷面與時間序列之「綜合資料」(pooled data)， 以及縣市別男女年齡組失業率的「長期追蹤資料模型」(panel data model)，據以探究臺灣近年來失業問題的根源。其研究結果顯示，外勞引進、勞基法及基本工資等不利於國內勞動需求的勞工政策，對絕多數男女年齡組失業率都具有顯著的正向影響，亦即，其將使多數男女年齡組的失業率隨之同向提升。

而在江豐富（2006）之研究顯示：(1) 在外勞使用密集度愈大的產業內，本國勞工失業的機率愈大。由於外勞使用密集度較高，本國勞工參與機械設備操作工及體力工、技術工等基層職類的機率愈低，但參與服務工作人員及售貨員、事務工作人員、技術員、助理專業人員、專業人員等較高職類的機率則愈高。(2) 產業外勞使用密集度對本國絕大多數的職業工資率都產生負面影響，但只有少數性別的職類具有統計顯著性。

由以上文獻回顧可知，外勞引進對國人就業與產業的影響與衝擊，至今仍未獲得一致性的研究定論，通常依不同產業類別或職業類別，而有不同影響。Johnson (1980)與 Hamermesh and Bean (1998)也顯示，移民對本國勞工的就業與工資之影響極其微小，甚至連非技術性移民與非技術性本國勞工之間的替代關係也是相當微弱，而非技術性移民與其他因素在生產上的關係也多呈現相互矛盾的結果。其主要原因，乃非技術性移民選擇工作機會較多，或是工作機會正在擴充的區域落地而居。這種情況，正如同我國勞委會對於各行各業的外勞核准引進量，多按其缺工狀態(類似工作機會)多寡而核定之。

2. 白領與藍領外勞薪資匯回母國之資金移轉

有關白領與藍領勞工之薪資所得匯回母國之資金移轉對國內經濟可能影響。在現有國內官方統計資料中，以主計處國民所得會記帳之「國外要素所得淨額」，以及中央銀行之國際收支經常帳下之「薪資」以及經常移轉中「工作者之匯款」為主要參考資料。根據國民所得帳之定義與標準，「國外要素所得淨額」是指本國住民得自國外之股利、利息收入與薪資所得，減去外國住民得自本國之股利、利息收入與薪資所得之淨額。所謂住民，是以居住期間超過半年以上為判斷標準[30]。台灣有許多外勞，如果某外勞一整年都在台灣工作，如果某外勞一整年都在台灣工作，則他計入台灣的常住居民，他的所得計入在台灣國內生產毛額之計算內。亦即，他的薪資收入並非「國外要素所得淨額」。如果有一外勞於 2007 年 8 月抵台開始工作，因為在台灣居留未滿半年，計算國內生產毛額時其 2007 年之薪資應扣除。

雖然外籍勞工居留時間多長於一年，因而於國外要素所得淨額中無法反應相關統計。惟其將薪資匯回母國，則將在國際收支帳經常帳相關科目中反映相關資金移轉。根據國際收支平衡表（IMF 第五版「國際收支」手冊）相關項目說明，國際收支表的薪資所得（指居留期間在一年以下的非居民工作的報酬），以白領薪資為主，而經常移轉項下的工作者匯款部分（居住超過一年以上者）則多以藍領(主要是外勞)薪資為主[31]。

根據目前台灣之國際收支表之薪資所得資料，自 1990 年代初期起，國人在海外的薪資所得雖有成長，但成長速度不及外人在台薪資成長，顯

---

[30] 根據主計處網頁資料：所謂本國常住單位，係指主要經濟利益中心位於本國之個人、公司、政府機構及各種非營利機構等，以及外國觀光客及受雇於國際機構之非本國國民其停留本國超過一年以上者。治外法權機構，視爲領土延伸，故使領館及駐外軍事機構人員，雖然住在國外，卻應算爲本國常住居民，至於本國國民而主要經濟利益中心位於國外者，如華僑及大陸台商等則不可算爲本國常住居民；而外國勞工若僅短期停留，如客座教授、水利專家等，不屬常住居民，但若長期停留，如外傭、外勞等簽約一年以上者，因主要經濟利益中心位於國內，則屬本國常住居民。

[31] 薪資所得的統計僅包括本國企業（包括外資公司）雇用外國自然人的部分，而未包括爲外國公司短期雇用以契約方式派遣至本國提供服務的情形，以致會有低估的情形；但另一方面，跨國公司內部人員調動應歸屬於設立商業據點呈現模式的部分，但在 BOP 表中其薪資可能計算在薪資所得中而會高估。因此，以 BOP 表中的薪資所得估計，不易釐清高估或低估情形。

見我國近年引進大量外籍專業人員及外籍教師，以致我國自然人呈現模式之服務存在逆差[32]，如表 6-4 所示。但 2001 及 2002 年外人在台薪資快速下降，且降幅大於國人在海外的薪資所得，以致貿易逆差已有縮小現象。至於工作者匯款，國人匯回部分遠低於外人匯回母國之金額，有關工作者匯款（借方）數額，由 1993 年之金額 154 百萬美元，逐年攀升，至 2007 年已上揚至 960 百萬美元，增加金額將近 6 倍。雖然工作者匯款（借方）數額持續攀升，惟根據探詢外籍勞工有關工作所得匯款方式，仍有相當比例是託人代轉、親自攜帶等方式將所得匯回母國，國際收支經常帳中的相關金額，有相當的低估。

[32] 外勞一般都居留超過一年以上，依中央銀行 BOP 統計的慣例，外勞的收入不列在薪資所得一項中。另方面，我國近年海外投資雖有增加，但不見得會申報其台籍幹部的薪資，所以也有低估之虞。

表 6-4　近年國際收支表（部分內容）

單位：百萬美元

項目	1994	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
經常帳	6498	5474	8899	18936	26357	30504	19728	17578	26300	32979
A. 商品	11849	13235	13672	20561	24920	26137	17363	19456	24197	30445
貸方	94317	113353	151899	126247	135268	150597	182362	198456	223789	246500
出口 f.o.b	93835	112804	150798	125352	134415	149531	181035	196528	221244	243808
借方	-82468	-100118	-138227	-105686	-110348	-124460	-164999	-179000	-199592	-216055
進口 f.o.b	-80387	-98023	-136409	-104698	-109545	-123787	-164349	-177677	-197391	-213786
B. 服務.	-7865	-9037	-6637	-4570	-3084	-2469	-4942	-6653	-3543	-3791
貸方總計	13205	15016	20010	19895	21635	23166	25789	25827	29272	31311
借方總計	-21070	-24053	-26647	-24465	-24719	-25635	-30731	-32480	-32815	-35102
C 所得	4064	4188	4468	5679	7013	9555	11132	9039	9581	10132
貸方總計	7125	8119	9166	9327	10334	12991	15485	17394	19338	23500
借方總計	-3061	-3931	-4698	-3648	-3321	-3436	-4353	-8355	-9757	-13368
薪資, 貸方	118	142	274	240	222	216	232	266	295	350
薪資, 借方	-192	-256	-744	-615	-536	-576	-521	-497	-406	-363
D 經常移轉	-1550	-2912	-2604	-2734	-2492	-2719	-3825	-4264	-3935	-3807
貸方	2168	2312	3202	2607	2621	2673	3170	3463	3837	4559
政府	-	-	140	98	75	46	90	55	29	139
其他部門	2168	2312	3062	2509	2546	2627	3080	3408	3808	4420
工作者匯款	-	-	-	35	51	45	46	57	60	80
其他移轉	2168	2312	3062	2474	2495	2582	3034	3351	3748	4340
借方	-3718	-5224	-5806	-5341	-5113	-5392	-6995	-7727	-7772	-8366
政府	-53	-58	-42	-41	-45	-73	-96	-58	-69	-88
其他部門	-3665	-5166	-5764	-5300	-5068	-5319	-6899	-7669	-7703	-8278
工作者匯款	-525	-689	-800	-729	-637	-596	-730	-845	-964	-960
其他移轉	-3140	-4477	-4964	-4571	-4431	-4723	-6169	-6824	-6739	-7318

資料來源：中央銀行，台灣地區國際收支平衡表。

二. 模擬情境之相關數值設定說明

（一）　計量模型模擬情境有關人力相關數值之設定

1. 有關各年齡層之人口估計以及國際遷徙

根據經建會人力規劃處出版「中華民國臺灣 97 年至 145 年人口推計」，估計有台灣地區以及台閩地區人口三階段年齡結構、扶養比及人口老化指數等資料以及有關國際遷徙資料。以下分別說明於其中推計假設下臺灣地區人口三階段年齡結構變遷以及國際遷徙假設情境。

(1) 臺灣地區人口三階段年齡結構變遷（參照表 6-5）

幼年（0-14 歲）人口趨勢： 14 歲以下幼年人口將由 2008 年 390.6 萬人持續減少，2028 年降為 290.1 萬人，2056 年再降為 206.0 萬人。推計期間，幼年人口占總人口比率將由 97 年 17.0%，2028 年降為 12.2%，2056 年再降為 10.2%。

工作年齡（15-64 歲）人口趨勢：15 至 64 歲工作年齡人口將由 2008 年 1,665.7 萬人持續增加，至 2015 年達 1,731.6 萬人之高峰後，開始減少，2028 年降為 1,556.1 萬人，2056 年再降為 1,061.0 萬人。推計期間，工作年齡人口占總人口比率將由 2008 年 72.6%， 2012 年增至 74.0%後開始下降，2056 年降為 52.3%。

高齡（65 歲以上）人口趨勢：2008 年 65 歲以上高齡人口為 239.7 萬人，預計於 2014 年，當 1949 年左右出生之戰後嬰兒潮世代進入 65 歲，高齡人口將達 283.1 萬人；而在 2041 年左右第二次嬰兒潮世代（1976 年龍年出生）進入 65 歲時，高齡人口將達 702.9 萬人；於 2056 年，高齡人口再增加為 761.6 萬人，約為目前三倍。高齡人口占總人口比率由 2008 年 10.4%，於 2017 年增加為 14.0%，達到國際慣例及聯合國等國際機構所稱的高齡社會（aged society）[33]，於 2025 年再增加為 20.1%，邁入所謂的超高齡社會（super-aged society）。估計由高齡化社會轉變為高齡社會約 24 年時間，而由高齡社會轉變為超高齡社會所需時間將縮短為 8 年，顯示臺灣地區人口高齡化之歷程將愈來愈快。2056 年時，高齡人口占總人口比例將超過三分之一（約 37.5%）。

[33] 當一個國家 65 歲以上人口占總人口比率突破 7%時，就是進入高齡化社會（ageing society）；當此比率超過 14%時，即稱爲高齡社會（aged society）；而當此比率超過 20%時，則稱爲超高齡社會（super-aged society）。臺灣地區自 1993 年開始進入高齡社會。

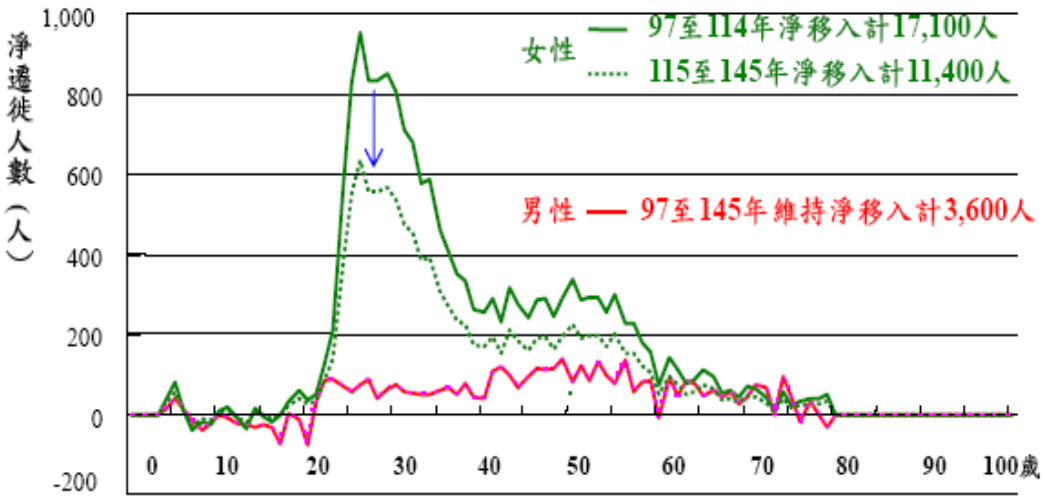
表 6-5　臺灣地區人口三階段年齡結構---中推計（政策目標）

年別(西元)	年底人口數 (千人)			年底人口結構 (%)		
	0-14 歲	15-64 歲	65 歲以上	0-14 歲	15-64 歲	65 歲以上
2008	3,906	16,657	2,397	17.0	72.6	10.4
2013	3,376	17,260	2,710	14,5	73.9	11.6
2018	3,069	17,093	3,480	13.0	72.3	14.7
2023	3,002	16,404	4,403	12.6	68.9	18.5
2028	2,901	15,561	5,361	12.2	65.3	22.5
2036	2,638	14,233	6,542	11.3	60.8	27.9
2046	2,230	12,351	7,510	10.1	55.9	34.0
2056	2,060	10,610	7,616	10.2	52.3	37.5

資料來源：經建會「中華民國臺灣 97 年至 145 年人口推計」。
http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=0000455&key=&ex=%20&ic=.

(2) 臺灣地區有關國際遷徙之主要假設與變遷（參照圖 6-6）

有關國際遷徙趨勢變化，由臺灣地區 1997 及 2007 年年齡別國際遷徙人數觀察，近 10 年男性遷徙人數大致維持淨移入 3,600 人。女性則由於跨國婚姻人數增加，淨移入由 1997 年之 7,700 人（約男性的 2 倍），至 2007 年增為 15,400 人（約男性的 4 倍）。至於 2008 至 2056 年之假設情境，主要為男性國際遷徙每年維持淨移入 3,600 人；女性國際遷徙則因 2004 年實施面談制度後，跨國婚姻者入我國戶籍人數已逐漸趨於穩定，因此假設女性國際遷徙人數由 2008 年 17,100 人，逐漸下降至 2026 年 11,400 人後，維持不變至 2056 年，詳如圖 6-6 所示。



資料來源：經建會「中華民國臺灣 97 年至 145 年人口推計」。

圖 6-6　臺灣地區兩性年齡別國際遷徙假設

2. 有關各職類別人力供需估計

(1) 科技人力調查統計及推估預測方法之研究

根據王素彎、林嘉慧、蕭義祺（2006）其參照 OECD 出版的《科技人力手冊》，以及主計處人力資源調查，計算台灣地區 2005 年科技人力存量 (HRSTQ) 如表 6-6。

表 6-6 2005 年台灣地區教育別科技人力(HRSTQ)

教育分類		人數(比率)
國際標準教育	台灣教育制度	
第七類	博士	45,314 (1.3%)
	碩士	282,437 (8.2%)
第六類	大學	1405,573 (40.6%)
第五類	專科	1,724,358 (49.9%)
合計		3,457,682(100.0%)

資料來源：王素彎、林嘉慧、蕭義祺（2006）「科技人力調查統計及推估預測方法之研究」。

根據資料顯示 2005 年台灣地區教育別科技人力(HRSTQ) 有 3,457,682 人，約占全國 15 歲以上人口的 19%；在所有的教育別科技人力中，1.3%擁有博士學位，8.2%為碩士學歷，40.6%為學士學歷及 49.9%為專科學歷。若按性別劃分，男性約占教育別科技人的 54.7%，而女性占 45.3%，性別差異並不明顯。此外，其並估算出 2005 年台灣科技人力存量約占全國 15 歲以上人口的 23.1%。

至於研發人力需求推估，其認為無論在 2006 年或 2008 年達成國家研發經費占 GDP 比重為 3%的目標，研發人力需求動態調整皆達到相同均衡點，但調整過程卻不同：在 2006 年達到目標(研發經費佔 GDP 的 3%)，較快調整到均衡值，亦即短期內對於研發人力的需求大增；相對地，在 2008 達成目標，則較慢調整到均衡值，短期內對研發人力的需求較平緩上升，如表 6-7 所示。此外，研發經費比重提升，短期內會減少研發人力需求(替代效果)；但長期而言，研發人力需求則愈大(互補效果)。

表 6-7　研發經費達 3%下，研發人力需求推估

假設情況	2006 年研發經費達 3%		2008 年研發經費達 3%	
年度	推估人數	增加幅度	推估人數	增加幅度
2006	183,694	6,776	184,844	7,926
2007	197,616	13,922	194,793	9,949
2008	221,375	23,759	206,727	11,934
2009	238,993	17,618	220,330	13,603
2010	249,721	10,728	236,854	16,524
2011	-	-	248,180	11,326
2012	258,977	9,526	254,822	6,642
2014	261,597	2,620	260,427	5,605
2016	262,314	717	261,995	1,568
2018	-	-	262,422	427

資料來源：王素彎、林嘉慧、蕭義祺（2006）「科技人力調查統計及推估預測方法之研究」。

(2)　我國各產業職類別就業人口之預測期

林幸君、林志誠（2006）參酌美國勞工統計局推估產業就業人口的方法，估測我國未來 10 年各產業職類別就業人口的變動趨勢。其推估所得各產業受雇者與就業者人數在 2006 年至 2015 年之平均年增率。發現除一級產業以及煙草製造業、紡織業、非金屬礦物製造業、精密、光學、醫療器材及鐘錶製造業以及環境衛生及污染防治服務業有較為明顯衰退外，其餘產業就業人數都呈現增加。至於各職類別受僱者人數，成長率多在 2%左右。

表 6-8　按職類別受雇者人數之推估

單位：%，人

產業部門	2007 年	2009 年	2011 年	2013 年	2015 年	平均年增率
總計	6,498,559	6,822,273	7,082,464	7,321,506	7,573,666	2.0
主管及監督人員	933,283	983,999	1,026,915	1,066,656	1,107,478	2.2
企業主管及經理人員	529,306	558,555	582,786	604,769	627,155	2.2
副(襄)理、主任、科(股)長	403,976	425,445	444,129	461,887	480,323	2.3
事務工作人員	1,164,413	1,230,172	1,288,242	1,344,359	1,403,340	2.4
專業人員	611,991	644,309	670,662	694,088	717,501	2.1
電機工程師	36,875	38,207	38,973	39,589	40,347	1.2
電子工程師	56,970	59,238	61,116	62,855	64,556	1.7
電信、通訊工程師	7,807	8,193	8,565	8,956	9,374	2.4
機械工程師	28,485	29,715	30,658	31,521	32,439	1.7
醫師	35,986	38,173	40,105	41,841	43,519	2.5
藥劑師	19,185	20,318	21,326	22,240	23,128	2.4
護理人員	138,919	147,361	154,818	161,523	168,007	2.5
技術員及助理專業人員	739,546	775,593	805,444	832,779	860,645	2.0
服務工作人員及售貨員	612,908	647,427	678,935	708,566	738,089	2.4
陪病人員	3,226	3,421	3,593	3,746	3,895	2.5
技術工及機械設備操作工	1,442,887	1,506,193	1,546,500	1,580,830	1,621,926	1.6
非技術工及體力工	993,531	1,034,581	1,065,766	1,094,228	1,124,687	1.6

資料來源：林幸君、林志誠（2006），「我國各產業職類別就業人口之預測期」[34]。

（二）　計量模型模擬情境其他相關參數之模擬設定

1.有關外勞配額與相關政策

自 2008 年下半年起由於金融海嘯，國內失業率持續增高問題，政府推出各種方案，包括「立即上工」、「公部門短期就業計畫」、「立即充電」、「充電加值」、「限縮外勞」等。其中有關限縮外勞，對於外籍勞工之移入有直接之影響。根據資料 2009 年產業外勞將減少 3 萬名，包括從 3 月起暫停引進「3 班制」外勞（目前國內約有 3,537 名 3 班制外勞，大多分佈

[34] 雖然林幸君等於後續年度仍有相關職類別受雇者人數之推估，惟一者其差異並不明顯，其差異並不明顯，且因後續年度資料未對外公開，，故而在此仍以 2006 年之研究結果爲參考。

在科技業)，重大投資製造業專案申請外勞核配門檻下修到 20%，政府重大公共工程亦將「獎勵」企業少用外勞。並且重大投資業者及專案申請外勞 6 年期滿後，則一律回歸 3K3 班產業外勞規定，也就是只有符合「3K」（辛苦、骯髒、危險）者可以繼續引進外勞。

由於此波限用外勞主要導因為全球經濟衰退，若景氣回春則有關外勞政策，應不致於繼續限縮。根據資料， 2008 年底外勞總人數約 36.5 萬人，而自 1996 年後成長率已有趨緩趨勢，(2008 年增率為 1.99%，1993 年至 2008 年平均年增率為 10.05%)。但是有關外籍看護工以及家庭幫傭之外勞人數，合計數額由 1993 年之 7525 人逐年攀升（僅 2003 年年增率為-0.09%)，1993 年至 2008 年平均年增率為 25.18%。由於國內人口年齡結構趨向老齡化，相關照護服務業人力需求甚殷，故而在此假設看護工及家庭幫傭外勞人數成長率採 2004-2008 年，即近 5 年之平均數 6.93%。至於其他類別之產業外勞亦同此設定，成長率約為 1.85%。

2.台灣人士赴外工作之相關人數之設算

民間消費在 1980 年代都是雙位數成長，且高於實質 GDP（國內生產毛額）之成長率。但到 2000 年起民間消費成長即轉趨停滯。消費冷，百萬高消費族群隨產業大量外移大陸，應是原因之一。

雖然有關台灣人士赴外工作之相關人數未有確切數據。其中，又以台灣人士赴大陸地區工作人數之統計資料最為棘手。雖然根據其他相關資料，如台灣赴大陸旅遊人次，透過交通部觀光局或出入境管理局以及中國大陸之中國旅遊年鑑可概略估算相關赴大陸旅遊人次。但此份資料，卻無法區分台灣旅客出入大陸之目的，究竟為旅遊或觀光，亦即無法精確掌握有關「台胞赴大陸工作」之人數。雖然目前有各種推估版本，如宇宙光雜誌於 2005 年推估台商人數上、下限約在 40 萬至 100 萬人之間。而根據陸委會網頁上資料，其推估台商人數為 75 萬。在此，擬參照薪資及生產力統計之受僱人數與人力資源調查統計之就業者人數等資料，估算台灣人士赴海外工作人數[35]，並採近 5 年之平均成長率(16.06%)，設算模擬情境值，

[35] 有關估算過程，評參本研究之前相關章節之估算。

代入民間消費估計方程式以及勞動市場橋樑方程式，以估算台灣人士赴外地（國）工作，對國內民間消費以及國內勞動市場之可能影響。

3.外籍配偶照顧輔導基金之規劃

內政部在 2004 年提出「外籍配偶照顧輔導基金」的計劃，並在 2005 年起接受申請。根據規劃，政府將分十年籌措三十億元成立「外籍配偶照顧輔導基金會」。故而在此根據此設立方針，設定有關實質政府消費支出將因「外籍配偶照顧輔導基金」之目標值，自 2005 年至 2014 年止，將增加政府支出每年約為 3 億元之金額。

4.外籍勞工薪資或工作所得之移轉

根據中央銀行編製國際收支帳資料，有關薪資以及經常移轉之工作者之匯款資料，若將借貸相互扣抵後，發現有關薪資部分之逆差金額逐年減少，2000 年至 2007 年平均年增率為 -28.84%。至於工作者之匯款逆差金額則略呈增加趨勢，2000 年至 2007 年之平均年增率為 2.37%。若將兩者合計，則平均年增率約為-4.47%。由於現有資料中，無法依對象別區分白領專業人才或藍領外籍勞工於薪資以及經常移轉之份額或比例，且有關趨勢也因資料時間數列過短，起伏波動大而無法掌握其趨勢。在此有關目標值之設定，以薪資以及經常移轉合計淨額並假設 5.0%之年增率加以設算，代入有關外生變數的設定。

總結上述有關國際人口移動之模擬參數設定說明，可彙整如表 6-9 與表 6-10，表中分列有模擬設算之目標值與說明，其中設算目標值之比較基準訂為 2007 年，至於設定說明，詳如表中敘述，以為參考。

表 6-9　總體計量模型有關國際人口移動之相關模擬參數設定

模擬情境	模擬設算之目標值與說明		
	變數代號 (變數名稱)	設算之目標值 (基準：2007 年)	設定說明
國際專業人才移動	EMP2544W (25-44 歲就業人數)	國際專業人才移入增加 23.7 千人。	參考王素彎、林嘉慧、蕭義祺（2006）研究，其分別以 2006 年、2008 年國家研發經費占 GDP3%的動態調整過程，年增幅最高分別為 23,759 人以及 16,524 人，在此取其高者為模擬初步設定值。
	EMPOUTTW(台灣人士赴外工作人數)	台灣人士赴外工作人數較基準值增加 30.20 千人。	估算設定台灣人士赴外工作人數較基準值年增 7.23%(2003~2007 平均成長率)。
婚姻移民	NC2544TW (25-44 歲人口數)	國際遷徙假設，淨移入分別增加 20.7 千人。	參考經建會之「中華民國臺灣 97 年至 145 年人口推計」，有關國際遷徙假設，淨移入分別增加 20700 人以及 15000 人，在此取其高者為模擬初步設定值。由於此類人士移入，係以婚姻身份取得相關資格，且根據之前資料，其進入勞動市場比例不高，故而在此以外生設定增加方式，即國內 15~24 歲人口數因婚姻移民增加相關人口數。
	CG01(實質政府消費支出)	實質政府消費支出增加 3 億元。	根據規劃「外籍配偶照顧輔導基金」，政府自 2005 年起，將分 10 年籌措 30 億元目標值。
藍領外勞	FOREMPS (社福外勞人數) EMPSVTW (服務業就業人數) FOREMPI (產業外勞人數) EMPINDTW (服務業就業人數)	社福外勞增加 11.2 人。 產業外勞人數增加 3.6 人。	1.有關社福外勞以 2004 年至 2008 年平均年增率為 6.9%設算增加人數。 2.有關產業外勞人數，以 2004 年至 2008 年平均年增率為 1.9%設算增加人數。
	CURRACC(國際收支經常帳)	假設經常帳逆差增加 45 百萬美元。	假設以薪資以及經常移轉合計之逆差以 5.0%之年增率加以設算金額。

資料來源：本研究整理。

表 6-10　有關國際人口移動之模擬情境參數設定

模擬狀況	模擬情境編號	模擬變數	單位	變動值	說明
國際專業人才移動	SIMU1	EMP2544TW	千人	23.8	國際專業人才移入增加 23.8 千人
		EMPOUTTW	千人	30.20	估計台灣人士赴外地（國）工作增加 30.20 千人
婚姻移民	SIMU2	NC2544TW	千人	20.7	國際遷徙淨移入增加 20,700 人
		CG01TW	百萬元	300	政府消費因外籍配偶照顧輔導基金增加 3 億元
藍領外勞	SIMU3 與 SIMU4	FOREMPS (EMPSVTW)	千人	11.2	社福外勞增加 6.9%
		FOREMPI (EMPINDTW)	千人	3.6	產業外勞增加 1.9%
		CURACCTW	百萬美元	45	假設國際收支經常帳之薪資以及經常移轉合計之逆差值以 5.0%之年增率加以設算金額。

資料來源：本研究整理。

第三節 總體計量模型模擬結果

為評估國際人口移動對台灣總體經濟的影響，本研究運用勞動市場橋樑方程式以及總體計量模型，透過代理變數之設算，分析外籍配偶和大陸配偶、藍領外籍勞工的引進與人才之國際移動對我國總體經濟變數，如GDP、物價、薪資、失業率等的影響。有關模擬情境如前所述，主要分為三個模擬情境，其中有關模擬情境三，由於藍領外勞與本國勞工之間，究竟為替代？互補？尚無定論。故而在此增加模擬狀況四之分析，其與模擬狀況三之差異，主要在於有關藍領外勞之引進是否可直接視同本國相關產業之勞工。其中模擬情況三之設定為外勞勞工不可視如本國勞工之工作人力，而模擬狀況四則反之。有關之模擬狀況假設以及相關模擬結果之說明如下：

一.個別模擬情境結果分析

模擬狀況一、假設國際專業人才移動在 2007 年之基礎下，國際專業人才移入較基準情境增加 2.4 千人，而台灣人士赴外地（國）工作將增加 30.20 千人。

根據前述模擬情境設定，配合總體計量模型求解，可得模擬結果如表6-11。根據表 6-11 可知在模擬情境 1 下，雖然因台灣人士赴外國工作，使消費動能成長漸緩，模擬值將較基準值減少 371.6 百萬元(變動百分比為-0.01%)。但因外國專業人士之挹注對於勞動市場有正面助益，國內實質GDP 仍將較基準情境增加 23290 百萬元(變動百分比為 0.18%)，其中工業部份，因此溢注將增加 15881 百萬元(變動百分比為 0.39%)，服務業增加3840 百萬元(變動百分比為 0.04%)。

此外，對於 GDP 之各項組成，除民間消費外其餘皆有正向影響，包括國內投資、出口與進口等，都呈現增加。至於勞動市場部分，雖然模擬情境 1 考慮專業人士移入以及台灣人士赴外國工作，對國內就業之影響一增一減，惟因台灣人士赴外國工作者並未計入國內失業人口統計，故而台灣人士赴外國工作，對於勞動市場之影響較小，其主要衝擊在於對國內需求，尤其民間消費之影響。而專業人士之移入，由於其不但可填補台灣人

士赴外地工作之若干勞動缺額，並對國內生產有正面效益，反而可增加國內工作機會帶動工作職缺。雖然對於失業率之影響相當有限，於基準值之差距都在 0.1 以下，但考慮變動百分比則可達 1%以上(除 15~24 歲年齡組)。

模擬狀況二、假設國際遷徙因婚姻移民，而致淨移入較基準情境增加 20,700 人，並且政府消費因外籍配偶照顧輔導基金之設立，增加 3 億元。

根據表 6-11 可知在模擬情境 2，因婚姻移民以及政府支出增加，將對國內產出以及勞動市場有正面助益。其中，國內實質 GDP 將較基準情境增加 10033 百萬元(變動百分比為 0.08%)，工業 GDP 因此溢注將增加 6752 百萬元(變動百分比為 0.16%)，服務業 GDP 增加 1812 百萬元(變動百分比為 0.02%)。有關此一模擬情境對國內各業 GDP 之影響，變動百分比皆未及 1%。

由於產出成長(即 GDP 增加)，故而對於國內(外)需求皆有正向影響，包括民間消費、國內投資、出口與進口等都呈現增加。至於對於勞動市場部分，雖然模擬情境 2 中考慮婚姻移民將增加國外人士移入淨額約 20.7 千人，惟因進入勞動市場者，僅佔一部份比例，故而對於勞動市場之影響微小。惟因對國內生產有正面效益，仍將增加各年齡層之工作機會，對於失業率之影響也有正面效益，惟效果相當有限，且多集中於 25~44 歲年齡組之就業人數。

模擬狀況三、假設國際藍領外勞之引進，於社福外勞方面較基準解增加 6.9%；產業外勞增加 1.9%。有關藍領外勞之引進，由於知識與人力素質之差異，未直接視同本國相關產業之勞工，即產業外勞之引進對國內工業生產無直接助益(社福外勞亦同)。且國際收支經常帳有關薪資以及經常移轉合計之逆差值以 5.0%之年增率加以設算相關金額。

根據表 6-11 可知在模擬情境 3，因藍領外勞之引進，社福外勞增加 11,244 人，產業外勞人數增加 3,621 人，對於國內相關工作人士形成競爭壓力，致使國內失業人口增加，同時因藍領外勞之工作性質對於產出之正面助益有限，致使國內實質 GDP 將較基準情境減少 14849 百萬元(變動百分比為-0.11%)，其中對工業 GDP 之影響，由於外勞引進對國內就業者造

成排擠效果，因此造成國內工作人數減少；且因工作性質，造成國內產業升級障礙，將使工業 GDP 減少 11871 百萬元(變動百分比為-0.29%)。而服務業產出將下降 1314 百萬元(變動百分比為-0.01%)。

至於對 GDP 之各項組成，包括民間消費、國內投資、出口與進口等外，皆有負向影響。至於對於勞動市場部分，雖然藍領外勞引進將造成國內薪資水準下降。惟因工作機會之競爭，對於各年齡層之就業人數將有反面影響，造成各年齡層失業率攀升。亦即藍領外勞之國際移動，由於技術、知識程度之差異，若其未能有效填補原先國內工作人力素質，在負面影響效果大於正面影響的情況下，不但造成國內產出減少，並將對國內各年齡層之工作機會產生負面影響，造成各年齡層之失業率的攀升。雖然對於失業率之影響相當有限，於基準值之差距都在 0.5 以下，但考慮變動百分比則可達 15%以上。

模擬狀況四、假設國際藍領外勞之引進，可直接視同本國相關產業之勞工人數之增加，即產業外勞之引進可視如國內工業就業人數增加(社福外勞亦同)。且國際收支經常帳有關薪資以及經常移轉合計之逆差值以 5.0%之年增率加以設算相關金額。

在模擬情境 4 的情況下，由於假設藍領外勞之引進，雖然對於國內相關工作人士形成競爭壓力，但因其能完全替代國內原先工作人力之素質，社福外勞增加 11,244 人等同國內服務業就業人數增加 11244 人。產業外勞人數增加 3,621 人等同國內工業就業人數增加 3621 人，以致於其雖然造成國內就業人口減少失業人數增加。但因藍領外勞之引進將使國內生產之成本下降，有效提升國內產品國際競爭力，故而對於國內產出，反而有正面助益。惟在正反交互作用之衝擊之下，效果略有抵銷。其對國內總體經濟之衝擊，就國內實質 GDP 言，將較基準值增加 16724 百萬元(變動百分比為 0.13%)，其中工業部份，雖然國內工業就業人數略有減少，惟透過產業外勞之替代，工業部門之產出仍將小幅增加 99 百萬元(變動百分比為 0.02%)。服務業產出，則因社福外勞人數增加較多，對產出之正面效果較大，故而產出變動較為明顯，實質 GDP 增加 15109 百萬元(變動百分比為 0.17%)。

至於對 GDP 之各項組成，包括民間消費、國內投資、出口與進口等外，因實質產出之增加，對其皆有正向影響。至於對於勞動市場部分，雖然藍領外勞之引進，造成國內薪資水準下降，對於各年齡層之就業人數也將有反面影響，造成各年齡層失業率之攀升。惟因產出增加帶來小幅正面因素之影響，相關之負面衝擊，不致如模擬情境三明顯。亦即負面效果略較模擬情境三有所改善。亦即若藍領外勞之國際移動能有效填補原先國內工作人力之技術層次，在負面影響效果兼隨正面影響的情況下，國內產出雖不致減少，反而有正面效益，但對於國內各年齡層之工作機會仍將產生負面影響，造成各年齡層之失業率的攀升。

二.模擬結果綜合比較分析

為驗證、對照模擬結果與現實社會之變遷趨勢，在此將模擬結果比對現有相關統計之趨勢變化。若將相關模擬結果對照現有統計，發現近 10 年來工業部門受雇員工人數，以 2002 年 274 萬人為近 10 年來之最低點。而後逐年成長，2008 年工業部門受雇員工人數約 383 萬 2 千人，佔就業人數比重 36.84%，其中製造業人數 288.6 萬人，比重 27.74%；營造業人數 84.2%，比重 8.09%。

至於服務業部分，隨著服務業產值持續走高，2007 年服務業 GDP/總 GDP 之比重為 67.25%，服務業部門之就業人數也呈現持續成長，目前服務業就業人數約 603 萬 6 千人或占 58.02%，其中服務業各子業別多呈增勢，惟其中又以教育服務業；專業、科學及技術服務業與支援服務業均增加趨勢相對明顯；至於服務業子業別中就業人數最多的批發及零售業，因受近年來國內需求相對疲軟，民間消費支出保守影響，有關之就業人數成長趨勢，相對和緩。

若將本章之模擬結果對照 2000 年來之行業別就業人數變化趨勢，可發現於模擬狀況一或模擬狀況二，即有關專業人士來台或國際婚姻移民，甚或擬狀況三開放藍領外勞（與國內勞動力成替代情況）之假設情況下，對產業就業人數之影響，無論正面或負面效益，都以工業部門較為明顯，亦即工業部門對有關國際人口移動之變化，有較大幅度的變動率。由於 90 年代後台灣產業結構轉型以及台商西進與南進大陸或東南亞影響，工業部

門 GDP 占總 GDP 之比重，由 1998 年之 31.22%持續下降至 2008 年僅為 25.04%，10 年之間比重縮減 6 個百分點。而就業人數之比重也因產值縮減而持續下滑。顯示 21 世紀以來，工業部門之發展遭遇相當之瓶頸與限制，而其中人力因素，包括如專業人才的流失，非專技工人之工作轉型不易等應為其中之主要原因。

由於專業人士持續呈現淨移出（國內移出至大陸以及其他國家工作者遠高於外國專業人士來台者），雖然專業人士來台以 2007 年之資料觀察約有 38%至工業（其中有 16%至資訊電子工業）稍高於工業 GDP 佔總 GDP 比重。而產業外勞也都為補充（或替代）國內工業部門就業人力之不足，但有關工業部門持續萎縮，反應現有人力之運用，仍不足以支持產業升級與結構之調整。而在模擬狀況一的情境中，有關專業人士之挹注，有效填補國內專業人事移出之情況，故而工業部門之產值或就業人數得以明顯攀升。至於模擬狀況二，雖然婚姻移民進入勞動市場之比重偏低，惟一來因其語言限制，二來因文化仍有隔閡，故而多以進入工業部門為主，雖然或因專業程度限制，職業類別之層次或許不高，但仍對工業部門之勞動力補充，提供另一來源。

至於模擬狀況三與模擬狀況四，有關藍領外勞之移入，不論其與國內勞力呈現互補或替代，對於國內之失業率都因排擠作用而有負面影響。惟對產出部分，則可能有正反不同之衝擊，端視相關勞動力對國內產業升級是否有利？或有害？

若近一步以職業類別之變化趨勢對照模擬結果，根據現有各職類別就業人口統計。根據表 6-12 資料，七類別之職業人力以專業人員以及技術員及助理專業人員市場需求最為殷切，亦即其自 1990 年代以來之成長表現最為穩健，1990 年～2009 年之平均年增率分別為 4.3%、4.7%；而事務工作人員以及服務工作人員平均年增率也可達 2.8%、1.6%，相關人力之需求呈現溫和成長。至於企業主管及經理人在 1990 年～2009 年之平均年增率為 0.9%，雖然呈現停滯成長，但市場規模仍在。相對之下，農、林、漁、牧工作人員以及工人、機械設備操作工體力工之就業人數，則因產業結構轉變，不但致就業人口所占比率持續下降，1990～2009 年之平均年增

率呈現-3.4%、-0.5%之負成長，顯示自 1990 年起國人於農、林、漁、牧工作人員以及工人、機械設備操作工體力工之就業人數等有關職類別之就業人數持續減少，或因市場供給減少，新進勞動力無意願以此職業類別為工作職志；也或許因相關市場需求減少（或有外藉勞工之替代），以致相關就業人數呈現下降趨勢。

總結模擬狀況一至模擬狀況四之結果，可發現由於模擬情境之國際人口移動，多集中於工作年齡層(25~44 歲之間)，故而對於模擬結果中有關勞動市場之影響，不論正面益或負面影響，多以 25~44 歲年齡層之影響較為明顯。

此外，根據本研究結果顯示專業人士移動相較於移入配偶與外勞之移入對國內產出及就業市場之正面影響較大。綜觀各國紛紛制定優惠政策吸引專業人士，而我國實際上引進專業人才的比例也較外勞與移入配偶低，此可能反應在吸引外籍專業人士的國際競爭力或其他配套措施可能較其他國家不足，如薪資水準（包含稅賦），有關語言與文化之國際接軌甚至國內生活環境教育學習環境等，政府應在此方面加強。

至於藍領外勞之引入部分，根據先前文獻研究，對於藍領外勞與國內勞工之關係，各方研究結果有相當差距。根據本研究實證結果也反映藍領外勞與與國內就業人力之工作與性質為替代或互補，對國內產出將有相當歧異。若呈現互補，則有利於國內產出，若為替代關係，則國內產出將減少；惟對於國內勞動市場，如本國勞工就業人數、失業率等，都有負面影響。如何改善藍領外勞對國內經濟之負面衝擊，對於國內勞工加強職訓與專長導向，而對藍領外勞則應該對其工作或引進有清楚定位，應為最基本之因應之策。

表 6-11　國際人口移動對台灣主要總體經濟變數之影響模擬結果

	基準值	模擬情境 1		模擬情境 2		模擬情境 3		模擬情境 4	
變數名稱 (百萬元；%)	2007 年	與基準值差距	變動%	與基準值差距	變動%	與基準值差距	變動%	與基準值差距	變動%
實質 GDP	13082183	23290	0.18	10033	0.08	-14849	-0.11	16724	0.13
實質工業 GDP	4109287	15881	0.39	6752	0.16	-11871	-0.29	909	0.02
實質服務業 GDP	8797292	3841	0.04	1812	0.02	-1315	-0.01	15109	0.17
實質其他產業 GDP	175604	3568	2.03	1469	0.84	-1663	-0.95	706	0.40
實質民間消費	7147604	-372	-0.01	1777	0.02	-2632	-0.04	1419	0.02
實質國內投資	2439745	10799	0.44	4663	0.19	-6837	-0.28	4494	0.18
實質商品與服務出口	8951872	32952	0.37	12285	0.14	-17107	-0.19	19544	0.22
實質商品與服務進口	6959946	20089	0.29	8392	0.12	-11726	-0.17	8732	0.13
實質工業投資	1218962	9997	0.82	4249	0.35	-6421	-0.53	837	0.07
實質服務業投資	857125	591	0.07	279	0.03	-203	-0.02	3104	0.36
台幣兌美元匯率	32.84	-0.05	-0.15	-0.02	-0.06	0.01	0.03	-0.08	-0.24
GDP 平減指數	96.59	0.07	0.07	0.02	0.02	-0.03	-0.03	0.09	0.09
消費者物價指數	101.8	0.04	0.04	0.13	0.13	-0.26	-0.26	-0.24	-0.24
躉售物價指數	106.47	-0.09	-0.08	-0.03	-0.03	0.02	0.02	-0.16	-0.15
工業部門就業人數	3788	17.80	0.47	7.56	0.20	-13.29	-0.35	-5.39	-0.14
服務業部門就業人數	5962	2.82	0.05	1.33	0.02	-0.96	-0.02	14.74	0.25
工業部門薪資	43276	39.38	0.09	65.59	0.15	-124.95	-0.29	-96.47	-0.22
服務業部門薪資	46799	36.56	0.08	68.67	0.15	-126.01	-0.27	-28.23	-0.06
失業率	3.91	-0.06	-1.53	-0.14	-3.58	0.28	7.16	0.24	6.14
失業率--年齡 1524 組	10.65	-0.09	-0.85	-0.04	-0.38	0.25	2.35	0.20	1.88
失業率--年齡 2544 組	3.86	-0.07	-1.81	-0.33	-8.55	0.41	10.62	0.33	8.55
失業率--年齡 4564 組	2.24	-0.05	-2.23	-0.02	-0.89	0.34	15.18	0.31	13.84
就業人數--年齡 1524 組	870	1.26	0.14	0.35	0.04	-3.24	-0.37	-2.42	-0.28
就業人數--年齡 2544 組	5973	25.22	0.42	10.61	0.18	-5.33	-0.09	-3.23	-0.05
就業人數--年齡 4564 組	3264	0.97	0.03	0.80	0.02	-9.18	-0.28	-7.36	-0.23

說明：有關模擬情境之設定，詳參正文說明。

資料來源：本研究整理。

表 6-12　就業者按職業分

單位：千人；%

年	總計	企業主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務工作人員	服務工作人員及售貨員	農、林、漁、牧工作人員	工人、機械設備操作工體力工
1990	8283	391	427	963	661	1383	1054	3405
1991	8439	408	434	1019	698	1410	1082	3387
1992	8632	432	462	1088	732	1440	1055	3424
1993	8745	441	485	1231	806	1405	995	3382
1994	8939	436	479	1296	839	1438	965	3486
1995	9045	436	500	1338	877	1479	942	3473
1996	9068	429	542	1376	922	1530	906	3362
1997	9176	420	560	1426	938	1550	865	3416
1998	9289	425	578	1498	955	1597	810	3426
1999	9385	414	601	1571	995	1667	764	3373
2000	9491	412	610	1591	1027	1712	726	3413
2001	9383	406	615	1615	1025	1745	695	3281
2002	9454	424	649	1662	1041	1791	699	3188
2003	9573	427	678	1716	1062	1817	683	3191
2004	9786	447	726	1774	1106	1849	629	3256
2005	9942	449	795	1834	1132	1866	578	3289
2006	10111	452	831	1929	1138	1926	541	3293
2007	10294	462	866	2020	1133	1964	531	3319
2008	10403	461	913	2134	1124	1938	519	3314
2009	10253	441	913	2165	1128	1906	525	3176
1990-99 平均成長率	1.3	1.1	4.3	6.2	4.4	1.8	-3.1	-0.4
2000-09 平均成長率	0.9	0.7	4.3	3.3	1.3	1.4	-3.6	-0.6
1990-2009 平均成長率	1.1	0.9	4.3	4.7	2.8	1.6	-3.4	-0.5

資料來源：行政院主計處。

第四節 國際人口移動之其他層面影響

由於國際人口移動對移入國之影響層面除涵蓋經濟層面之外，對其政治、社會與文化等也有相當影響。本章主要針對國際人口移動對台灣總體經濟面之影響，偏重可量化之經濟因素分析國際人口移動之影響，至於未能量化部分，以下將透過相關研究之回顧彙整與資料分析等加以說明。

根據加拿大知名機構費沙學院（Fraser Institute（2009））出版之《大規模移民對加拿大生活水平和社會的影響》（**The Effects of Mass Immigration**）書中指出，1990 年代後的大量移民對加拿大的生活水平、民族特性、文化、和社會結構產生重要影響。其根據相關統計資料發現，由於加拿大移民的成長率維持高水準，致使加拿大的人口從 1990 年到 2006 年平均每年增加近 4 百萬。 該書估計到 2050 年，加拿大的人口總數將達到 1.65 億，每年的新移民將為 7 百萬。

由於新移民的平均收入大多低於本地出生加拿大人的平均收入，致使聯邦政府需要以大量高收入者的納稅資金來補貼新移民。根據統計數據顯示，在 2002 年，聯邦政府對 1990 年以後來到加拿大的移民的補貼資金高達 185 億加元。而目前 1 個新移民的社會援著計畫的費用需要 5 個納稅人來支付。

書中歸納國際移民對加拿大經社發展之主要負面影響，包括：1.移民犯罪問題，2.移民利用加拿大醫療系統，以及 3.移民消耗社會資源。此外，大規模移民和多元文化政策也被認為將破壞加拿大的原文化，並引發廣泛的社會問題。

惟相較於上述負面影響，移民有具有正面影響包括勞動市場人力之挹注。目前加拿大人口已步入老年化，且加拿大新出生的人口中，移民佔多數，因此國際移民有利於加拿大政府面對人口老化問題。此外，移民對加拿大之工業發展也有巨大的貢獻。除因眾多移民服務於房屋建築業外，因大批移民買房，也為加拿大房地產市場帶來活力。至於文化衝擊方面，移民也為加拿大創造了多元文化的獨特環境。由移民創建的商業、文化機構，從博物館、藝術畫廊等，移民所帶來之異質文化貢獻良多。

事實上，由於商品貿易全球化趨勢以及新興國家之興起，台灣於 1990 年代起，就業市場除面對更大競爭、薪資調升議價空間有限外，更因產業持續外移亦加速就業人口外流，並使受雇人員報酬占 GDP 比重呈下降趨勢。1981 年我國受雇人員報酬占 GDP 比重約 47.8%，上升至 1991 年的 51.4%後，隨全球化及國內產業外移，遞降至 2006 年之 45.6%(如圖 6-7)。其中，並以低技術層級勞工受衝擊較大，依人力資源統計，自 1999 年至 2006 年間就業人數增加 72.6 萬人，其中約 58.8 萬人(約占八成)來自專業人員、技術員及助理專業人員，至於操作工及體力工等低技術層級人力則減少約 8 萬人，雖然就業結構呈良性調整，惟亦顯示國內低技術層級勞工受全球化衝擊相對較大，致與高技術勞工之薪資差距擴大。

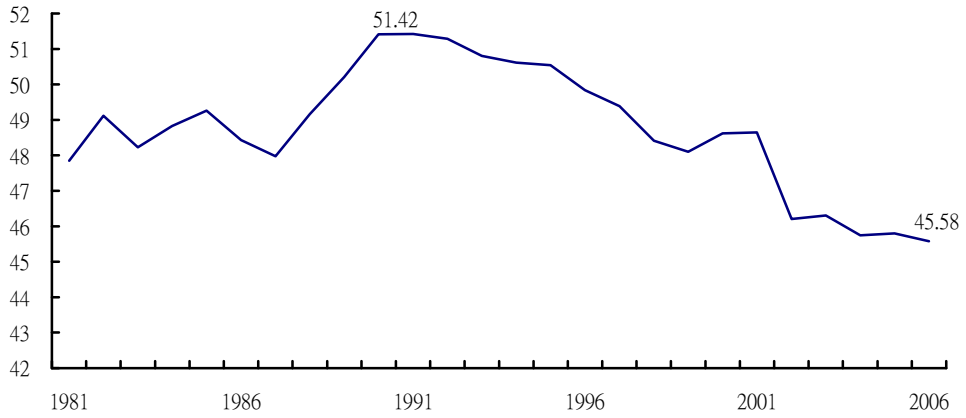


圖 6-7　台灣受雇人員報酬占 GDP 比重（%）

根據主計處歷年之家庭收支調查資料，若將職業別分為 7 組，包括：(1)行政、企業主管及經理人員、(2)專業人員(，及(3) 技術工及助理專業人員(4)事務工作人員、(5)服務工作人員及售貨員，及(6)機械設備操作工及組裝工、非技術工及體力工，及(7)農事、畜牧、狩獵、林業、漁業及有關工作者，以相關資料觀察有關職業類別與所得分配之趨勢變化。由表 6-13 發現：前三類之職業工作者，因工作內容需較高技術水準、專業層級較高，平均薪資亦較高。而後 4 種職業工作內容較毋需高技術、專業層級較低，致平均薪資較低。

若就長期趨勢觀察，專業層級最高之主管、經理人員的相對平均薪資從 80 年代起呈上升趨勢，專業人員及助理人員則呈穩定持平，至於專業

層級較低之事務人員、服務售貨員、機械體力工，及農林漁牧工作者皆呈下降。亦即專業層級愈高者，長期薪資增幅愈大，專業層級愈低者則增幅愈小。且歷年各職業別吉尼係數多低於全體之吉尼係數，表示職業別間所得差異影響度更甚於職業內差異。

隨著國際人口移動日益頻繁，勞動力全球化的發展趨勢下，不論是國際間或國內之所得分配問題，將因勞動者之技術層次差異，而有惡化趨勢。亦即有關所得分配問題，將透過對不同技術層級勞動力需求的改變，影響各技術層級勞工之報酬，並進而影響所得分配。由於所得中薪資所得所占比重最高，其為所得分配不均之最主要來源。亦即在知識經濟與全球化發展情況下，技術水準、專業層級較高(低)者，不僅平均薪資較高(低)，長期薪資增幅亦較大(小)，且所得差距亦呈擴大(縮小)趨勢，此為 90 年代後國際人口移動之諸多社經層面影響之一。

表 6-13　受雇者人數、所得及吉尼係數依職業別分

	全體	主管經理	專業人員	技術助理	事務人員	服務售貨	機械體力工	農林漁牧
受雇者人數（千人）								
1980年	4,523	146	408	1,006	189	290	2,138	347
1991年	6,198	189	549	1,459	500	565	2,718	218
2006年	8,084	336	753	1,834	1,142	966	2,942	112
分配比（%）								
1980年	100.0	3.2	9.0	22.2	4.2	6.4	47.3	7.7
1991年	100.0	3.1	8.9	23.5	8.1	9.1	43.9	3.5
2006年	100.0	4.2	9.3	22.7	14.1	11.9	36.4	1.4
每人薪資所得（千元）								
1980年	125	270	194	150	130	110	103	59
1991年	344	699	564	396	335	276	281	183
2006年	543	1,129	863	680	466	379	405	230
相對薪資								
1980年	1.00	2.15	1.55	1.20	1.04	0.88	0.82	0.47
1991年	1.00	2.03	1.55	1.15	0.97	0.80	0.82	0.53
2006年	1.00	2.08	1.59	1.25	0.86	0.70	0.75	0.42
平均年增率（%）								
1980-1991年	9.6	9.0	9.6	9.2	9.0	8.7	9.6	10.8
1991-2006年	3.1	3.2	3.3	3.7	2.2	2.1	2.5	1.5
吉尼係數								
1980年	0.3212	0.2211	0.2298	0.2501	0.2875	0.2832	0.2816	0.3659
1991年	0.3018	0.2338	0.2347	0.2646	0.2736	0.2962	0.2521	0.3022
2006年	0.3202	0.2696	0.2543	0.2560	0.2427	0.3013	0.2362	0.2826
增減變化								
1980-1991年	-0.019	0.013	0.005	0.015	-0.014	0.013	-0.029	-0.064
1991-2006年	0.018	0.036	0.020	-0.009	-0.031	0.005	-0.016	-0.020

資料來源：行政院主計處家庭收支調查。

第五節 本章小結

為評估國際人口移動對台灣總體經濟的影響，本研究運用總體計量模型，透過適當代理變數之設算與引用，分析外籍配偶和大陸配偶、藍領外籍勞工的引進與人才之國際移動對我國總體經濟變數如 GDP、物價、薪資、失業率等的影響。

有關模擬情境之設定，因考量國際人口移動之趨勢、台灣經濟結構之特色以及有關變數資料之量化與能否取得等因素，在此設計有三種模擬情境(四種模擬狀況)。模擬情境一為國際專業人才移動部分，假設國際專業人才移入較基準情境增加 23.8 千人，而台灣人士赴外地（國）工作將增加 30.20 千人。模擬情境二為婚姻移民部份，假設因跨國婚姻而致淨移入人數較基準情境增加 20.7 千人，且政府消費因外籍配偶照顧輔導年增 3 億元。模擬情境三為國際藍領外勞之引進，其區分有兩種模擬狀況，即模擬狀況三與模擬狀況四，差別在於有關藍領外勞引進，是否能提昇國內之產業升級或阻礙國內產業升級，亦即外國勞工之質與量能否直接視同本國相關產業之勞工而有不同。

在此或根據前人研究之內容，或根據經建會其他研究結果加以設定。在本研究之設定狀況下，有關國際人口移動，對於國內總體變數之影響，就實質 GDP 言，多不到 0.2%。而對勞動市場之影響，也多不明顯，由於本研究設定之人口移動，多集中於工作年齡層(25~44 歲之間)，故而對於模擬結果中有關勞動市場之影響，不論正面益或負面影響，多以 25~44 歲年齡層之影響較為明顯，惟以變動百分比觀察，也多不明顯。

惟因本研究之模擬結果分析，以一年期間為分析重點，分析時間屬於短期影響分析，但隨著國際人口移動，對於國內就業市場，即勞動市場供給面之衝擊時間歷程拉長，其對經濟之短期衝擊可能較小，長期影響則可能較為明顯。亦即，由於資料之取得以及相關變數之時間趨勢較短限制，本研究之模擬結果分析，以一年期間為分析重點。但，隨著時間歷程拉長國際人口移動對於國內總體經濟及勞動市場之衝擊，在長期之下影響可能頗為鉅大。

此外，隨著國際人口移動日益頻繁，勞動力全球化的發展趨勢下，不論是國際間或國內之所得分配問題，將因勞動者之技術層次差異，而有惡化趨勢。亦即有關所得分配問題，將透過對不同技術層級勞動力需求的改變，影響各技

術層級勞工之報酬，並進而影響所得分配。由於所得中薪資所得所占比重最高，其為所得分配不均之最主要來源。亦即在知識經濟與全球化發展情況下，技術水準、專業層級較高(低)者，不僅平均薪資較高(低)，長期薪資增幅亦較大(小)，且所得差距亦呈擴大(縮小)趨勢，此為 90 年代後國際人口移動之諸多社經層面影響之一。至於國際人口移動伴隨之其他層面影響，如社會治安、文化衝突、資源配置與耗用等，也都是國際人口移動之可能影響層面，惟因其量化不易，故而在此僅透過文獻回顧與資料整理方式表述。

雖然本研究旨在評估國際人口移動對台灣總體經濟的影響，但是有關國際人口移動之原因與動機，以及移動之類別，形形色色，各有不同，其對於國內總體經濟的影響，也將有不同之管道與結果。本研究主要討論三大類型之人口移動，分別為國際專業人才移入、婚姻移民以及藍領外勞之引進等，事實上，有關之國際移民，尚有養老、就學等之動機，其年齡層分別為老齡人口以及少年人口之移動，其對經濟之衝擊，將與本研究之模擬假設情境，有相當不同。

此外，因諸多國家多面臨有少子化、老齡化之問題，有關勞動人口或人口紅利之優勢，可能不復存在。對於國際移民之態度多轉向積極。故而，有關之國際趨勢與變化，可能隨各國政策之轉調而有不同景況。相關之模擬情境，必須考慮各國政策對台灣有關人口移民政策之影響，此一為實證模型於相關評估工作之研究限制。

儘管實證研究受限資料品質，但根據本研究結果顯示專業人士移動相較於移入配偶與外勞之移入對國內產出及就業市場之正面影響較大。綜觀各國紛紛制定優惠政策吸引專業人士，而我國實際上引進專業人才的比例也較外勞與移入配偶低，此可能反應在吸引外籍專業人士的國際競爭力或其他配套措施可能較其他國家不足，如薪資水準（包含稅賦），有關語言與文化之國際接軌甚至國內生活環境教育學習環境等，政府應在此方面加強。

至於，有關藍領外勞之引入部分，根據本研究結果藍領外勞與國內就業人力之工作與性質為替代或互補，對國內產出將有相當歧異。若呈現互補，則有利於國內產出，若為替代關係，則國內產出將減少；為對於國內勞動市場，如本國勞工就業人數、失業率等，都有負面影響。如何改善藍領外勞對國內經濟之負面衝擊，對於國內勞工加強職訓與專長導向，而對藍領外勞則應該對其工作或引進有清楚定位，應為最基本之因應之策。

第七章 結論與建議

本研究主旨是探討國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策。本文首先蒐集分析國際人口移動趨勢與各國之相關政策，並以此為參考依據，檢視國內專業人士（尤其是科技、管理及醫療人才）的跨國移動、引進外籍基層勞工、以及女性移入配偶人數增加等國際人口移動現象，對我國的影響與因應。茲就本研究的結論與政策建議分別說明如下：

第一節 結論

以下是本計畫各項研究議題之主要結論：

國內專業人士之跨國移動

受到全球化競爭與人口老化的影響，美國、英國、加拿大等先進國家的移民政策逐漸朝向以吸引高技術人才方向進行。除了提高居留簽證的名額外，在審核的制度上也以吸引高階人才為目標來制定。例如: 加拿大及英國的積分評比制度，運用教育程度、工作經驗和語言能力等為選取標準。雖然鄰近的韓國、香港、新加坡等國家在吸引移民方面較不如先進國家，但仍藉由給予外籍專業人士較長的居留期間以及較優惠的拘留審核制度，並提供租稅優惠(個人所得稅)、良好的居住以及商業環境、提供獎助學金留住外籍優秀留學生等方式來延攬人才。即使日本過去對外來人口較為排斥，但近年來也開放其移民政策並以吸引外籍專業人士為主。除工作簽證期限以及延續上的優惠外，為了吸引IT（資訊技術）專業人才，日本不定期檢討其 IT 技術人才資格的居留條件與赴日外國人才相關的制度，以提高專門技術領域的外籍人才的入國申請。此外，為加速 IT 人才國際移動便利性，日本推動國際標準化的 IT 技術資格制度，推動亞洲的 IT 技術標準化，目前已與、印度、韓國、中國大陸等國家相互承認軟體開發等的 IT 相關技術人才的資格考試。

當各國積極延攬國外人才之際，我國專業人才卻是流出遠大於流入。尤其近年來兩岸互動頻繁，提升國人赴大陸工作之機會。大陸基於廣大市場競爭優勢，對專業人士的吸引力較台灣市場大，因此，除了許多外派至大陸的台籍員工會選擇繼續留在當地工作之外，越來越多台灣學子是在海外拿到學位之後直接應聘到中國大陸工作。在兩岸逐漸朝向相同產業別發展，在國際市場上競爭

的壓力逐漸高過合作的互補利益之情形下，人才西進現象對我國產業競爭力極為不利。儘管如此政府相關單位迄今仍未對此提出任何因應對策，甚至連人才西進的基本資料庫也尚未建置，導致各界對在中國大陸究竟有多少台灣勞工都眾說紛紜。

另一方面，政府近幾年來也與先進國家相同，對高階專業人員給予較寬鬆的居留限制，並以簡化租稅稅率，以及積極與各國簽暑租稅協定來減輕外籍人士租稅負擔。此外也協助外僑學校發展，協助外籍人士子女就學問題。儘管如此，我國近年來外籍專業人員的工作類型，有相當大的部份為語言補習班教師，真正高階專業人員比例有限。整體而言，我國在吸引外籍專業人員較為不利的地方，可能為我國多由中小企業組成，營運規模較小，不易吸引外籍專業人士；另外國內企業主一般較為短視近利，對於支付高額薪資聘僱外籍專業人士來提升人力資本等長期投資意願較低。此外，部分專業證照缺乏國際上相互承認亦會降低專業人士遷移至我國的動機。

引進外籍基層人力

自政府開放引進外勞以來，其對國內產業發展的影響一直備受各界關注。為釐清此問題，本研究以相關係數觀察對外投資金額與產業外勞人數間的相關性，發現對外投資與外勞人數兩者在資料上呈正相關，與我們希望透過引進外勞，以延緩產業外移的思維邏輯相左，主要是因為政府對外勞人數採取管制措施，使得廠商在所需外勞人數無法充分滿足，因此以引進外勞同時對外投資因應所致。不過，若考慮投資為流量變數，而產業外勞人數為存量變數，彼此間存有不一致性的問題，因此將外勞人數以變動量來看，則外勞人數變動量或產業外勞人數變動量與對外投資間存有負向關係，亦即當外勞人數或產業外勞人數增加時，則產業外移的情況將可以獲得緩和。

至於外勞引進對於產業升級的影響，本研究以製造業勞動生產力作為產業升級的指標，估計影響勞動生產力的因素，則發現當研發密度增強時，有利於勞動生產力的提升，而且效果相當明顯。另外，當對外投資相對於國內投資比值提高時，對於國內勞動生產力也有不利的影響，因此提高研發密度才是提升產業競爭力的關鍵。另一方面，如果對外投資金額的成長遠低於國內投資金額的成長，則對外投資的增長，將不至於影響國內的勞動生產力，而是廠商全球佈局的運用策略之一。惟整體來看，提高研發密度才是有效提升競爭力的主軸。

在社福外勞部分，目前國內各界關注的焦點在於未來長照保險實施之後，我國社福外勞政策應否有所調整。根據行政院衛生署、內政部、經濟建設委員會有關長期照護保險制度的初步規劃，未來外籍看護工的引進政策將維持，但將整合運用本國與外籍照顧服務人員，使外籍看護工之申審程序也納入長期照護保險需求的評估機制中，惟聘僱外籍看護工者不得請領保險之現金給付，但仍得申請實物給付，並參照機構引進外籍看護工，由機構進行人員訓練及管理的模式，委託照護機構或居家服務單位擔任督導，定期督導外籍家庭看護工之照護工作品質。

依此規劃，未來外籍看護工的引進政策短期內將不會受到影響，不過，因為聘僱外籍看護工者不得請領保險之現金給付，只能申請實物給付，本國照護服務員與外籍看護工是否產生競合，需視現金給付與實物給付間在請領保險者心中的替代性而定。如果在該請領者心中對較低的現金給付或較高的實物給付所提供的效用相等，則對僱用者將不致產生以本國照護服務員取代外籍看護工的重分配效果。在現行的制度之下，對僱用者而言，本國看護工仍面臨外籍看護工在工作時間、聘用成本、工作內容等的挑戰，使得本國籍看護工在本質上無法取代外籍看護工，因此本國照護服務員與外籍看護工仍不會產生競合。

除上述二項較受關注的議題之外，本研究也探討在台外籍勞工的消費儲蓄行為，其結果顯示大多數外勞會將所賺取的報酬匯回家鄉，如此雖會造成我國外匯流失，以及國內消費需求相對減少，但本研究也發現多數在台外勞是認同台灣品牌，而且回國之後會繼續使用台灣品牌的商品，而這將有助於我國品牌之國際行銷。

女性移入配偶增加

本研究在此議題之主要研究內容為探討女性移入配偶的就業狀況、對我國勞動市場、長期照護體系、人口結構的影響、以及女性移入配偶文化適應與子女教育問題。其中，在就業狀況方面，本研究發現女性移入配偶的勞動參與率明顯高於國內一般婦女，而其所從事的工作大都是國內一般民眾比較不願意接受的低薪工作，因此，女性移入配偶人數的增加應有助於舒緩國內基層人力不足的問題，惟其法定勞動權益的保障仍有待加強。此外，本研究也發現料理家務是造成許多陸籍女性移入配偶未能外出就業的最主要因素，而「工作機會太少」與「就業資訊不足」是造成女性移入配偶外出尋職卻找不到工作的最主要原因。

針對目前政府為協助女性移入配偶就業所採行的「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」，本研究發現參與的人數相對偏低，究其原因主要是一般女性移入配偶甚少主動尋求政府相關單位的協助。此外，不論是陸籍或非陸籍的受訪者，大都表示需要政府提供就業協助，而其最需要協助項目是「幫助介紹工作，提供求職機會」，其次是「提供第二專長或職業訓練」與「放寬工作身份資格限制」，再其次依序是「提供創業所需知識與資訊」、「提供托老、托兒服務」與「提供創業貸款」。在職業訓練方面，多數女性移入配偶願意參加職業訓練，而其比較想參加訓練種類為「電腦班」、「中餐烹飪班」、「地方小吃創業輔導班」與「飲料冰品創業班」；至於不願參加職業訓練的原因則以「沒有時間」最為常見，其次是「交通不便」或「家人反對」。

至於政府最近積極修法放寬陸籍女性移入配偶在台工作資格限制，是否真能有效促進其就業？本研究認為由於不具備在台工作身份並非造成女性移入配偶就業障礙的最主要因素，而即使是表示這項因素是造成就業障礙的女性移入配偶，也大都面臨其他限制，例如必須料理家務、家人反對、或語言溝通能力不足等。因此，除非政府同時推動相關配套措施，否則僅放寬陸籍女性移入配偶在台工作資格限制的實質助益有限。

在對國內照護人力的影響方面，根據本研究深度訪談結果，有越來越多女性移入配偶從事看護工作，而全時居家服務的薪資大約是每月 3 萬多元，雖高於外籍看護工，但比國內一般看護工低，故引導女性移入配偶從事照護工作應可有效舒緩國內照護人力不足的問題，降低對外籍看護工的依賴。雖然如此，本研究的問卷調查結果卻指出已就業之女性移入配偶從事看護或保母工作之比例低於一成，而尚未就業者未來有意從事看護或保母工作之比例也不高。究其原因可能是許多養護機構與一般家庭都比較喜歡雇用有證照之看護人員，而女性移入配偶往往限於身份或語言能力而無法考取證照，導致其工作機會相對有限，參加相關訓練的意願也隨之降低。此外，目前由職訓局委託辦理的照顧服務員訓練班要求參訓學員必須具備工作資格，造成許多女性移入配偶因資格不符而無法參訓。因此，政府如果要引導女性移入配偶從事看護工作，就必須針對上述問題有所因應，以降低其就業障礙，提高其從事這類工作的意願。

在對人口結構的影響方面，經由整理分析國內相關文獻，本研究認為女性移入配偶增加雖然可以解決國內因生育率降低所造成之人口老化現象，但長期

來看，此效果可能會因降低本國適婚婦女的結婚機會與生育率而有所抵銷。此外，隨著女性移入配偶脫離生育年齡，此效果也會逐漸減弱。另一方面，針對女性移入配偶的文化適應與子女教育問題，雖然政府相關單位已經陸續採行多項措施，但根據國內學者研究，有些問題是涉及異國文化的融合問題，以及國內民眾對跨國婚姻的主觀認知，可能無法在短期間內完全消除。

總體計量分析

為評估國際人口移動對台灣總體經濟的影響，本研究運用總體計量模型，透過適當代理變數之設算與引用，分析外籍配偶和大陸配偶、藍領外籍勞工的引進與人才之國際移動對我國總體經濟變數如 GDP、物價、薪資、失業率等的影響。在本研究之設定狀況下，有關國際人口移動，對於國內總體經濟變數的影響皆十分有限。其中，實質 GDP 之變動率多不到 0.2%，消費者物價指數的變動率則介於 0.13％至-0.26％。而對薪資、失業率等勞動市場變數之影響，也多不明顯。由於本研究設定三大類型之人口移動，多集中於工作年齡層(25~44 歲之間)，故而對於模擬結果中有關勞動市場之影響，不論正面或負面影響，多以 25~44 歲年齡層之影響較為明顯，惟就變動百分比，則亦不明顯。

此外，本研究結果也顯示專業人士移動相較於移入配偶與外勞之移入對國內產出及就業市場之正面影響較大。綜觀各國紛紛制定優惠政策吸引專業人士，而我國實際上引進專業人才的比例也較外勞與移入配偶低，此可能反應在吸引外籍專業人士的國際競爭力或其他配套措施可能較其他國家不足，如薪資水準（包含稅賦），有關語言與文化之國際接軌甚至國內生活環境教育學習環境等，政府應在此方面加強。

至於，有關藍領外勞之引入部分，根據本研究結果藍領外勞與國內就業人力之工作與性質為替代或互補，對國內產出將有相當歧異。若呈現互補，則有利於國內產出，若為替代關係，則國內產出將減少；惟對於國內勞動市場，如本國勞工就業人數、失業率等，都有負面影響。如何改善藍領外勞對國內經濟之負面衝擊，對於國內勞工加強職訓與專長導向，而對藍領外勞則應該對其工作或引進有清楚定位，應為最基本之因應之策。

第二節 政策建議

根據上述各項議題之結論，本研究分別提出下列政策建議：

國內專業人士之跨國移動

1. 建置人才西進之資料庫，作為研擬相關因應措施之參考依據

面對日益嚴重的人才西進問題，政府相關單位實有必要研擬具體之因應措施，而要研擬適切的措施則必須對人才西進現況有所瞭解。目前國內並無針對此議題進行專案調查，而行政院主計處的人力資源調查雖有在中國大陸工作的受訪者資料，但其樣本數很少，容易產生嚴重的抽樣誤差，故建議政府相關單位宜儘早以定期專案調查方式，建置人才西進資料庫，其內容至少包括個人的人口屬性、教育程度、在大陸工作的行職業、地區、勞動條件、雇主是否為台資企業、以及未來職涯發展等。

2. 提高外籍專業人士來台工作的誘因，強化人才延攬機制

政府可根據未來產業發展趨勢，根據目標產業的需求來修訂現行攬才政策，給予符合目標產業需求特殊技術人員較優惠的待遇(如: 租稅減免)。或可降低企業因對未來不確定性而不願主動聘僱外籍專業人士之風險。

3. 建立專業證照跨國承認機制，降低外籍專業人士來台工作之障礙

政府可與其他國家協調，建立部分專業證照給予相互承認的機制，降低專業人士來台工作之額外成本(如: 重新考證照等)。

4. 推動大型國家級研究計畫，一方面留住國內人才，另一方面吸引國外人才

透過研究計畫來延攬人才是許多國家常用的策略。由於國內民間研發能量有限，故政府可考慮推動國家級的大型研究計畫，吸引外國專業人才來台從事研發工作，並且在計畫期滿之後轉介到民間部門就業。此外，推動大型國家級研究計畫也有助於留住國內人才，減少人才外移。

引進外籍基層人力

1.有效配置外勞名額，以減少產業外移

本研究發現引進外勞有助於減少產業外移，而過去確實有許多許多勞力密集產業因無法取得足夠外勞名額，而面臨缺工或勞動成本大幅上升的競爭壓

力，其結果不是關廠歇業，就是將生產線移至海外，導致國內勞工失業。因此，政府相關單位宜在總額不變的情況下，將外勞名額優先配給勞力密集，且產業關連性高的產業。

2.提升外籍看護工之專業能力，以彌補國內照護人力之不足

根據經建會的規劃，長照保險實施之後，國內照護人力需求增加，本國照護人力恐無法支應，短期間內仍須藉助外籍看護工，故將提供雇用外籍看護工之被保險人實物給付。因此，為提高國內照護品質，政府相關單位宜利用提供實物給付，而外籍看護工可以不必工作的時間，提供其必要之教育訓練。為提高外籍看護工參訓意願，政府相關單位可以考慮給願意讓外籍看護參訓之被保險人更多實物給付。

3.適度規範照護機構每位外籍看護之照顧人數，以確保照護品質

為降低照顧失能者的費用，本研究建議由外籍看護工搭配本籍看護工的方式執行照護計畫，但為降低失能者的不安全感，外籍看護工照顧的失能者以不超過 2 位為限，同時應提供外籍看護工喘息服務，以提升服務品質。

4.由居家服務單位引進外籍看護工，保障外籍看護工之勞動人權

目前居家服務單位負責執行長期照顧管理中心的居家服務業務，本國籍看護工由它們負責聘用與指派至有需求的家庭服務，未來在本國與外國籍看護工形成配套組合後，應由它們擔任引進外籍看護工與管理、指派工作，避免直接由家庭聘用，以防止其勞動人權遭受侵犯。

5.本國看護與外籍看護工相互搭配，降低彼此的費用差距

本國看護與外籍看護間的薪資差距過大，是導致國內雇主不願使用本國看護的主因，因此未來對於需要使用外籍看護工的失能者，應以外籍看護工搭配本國看護工的方式，由居家服務機構規劃符合照護計畫的人力需求，再透過外籍看護工與本籍看護工共同執行，應可有效降低看護費用，以提高雇主使用本國看護的意願。

<u>女性移入配偶增加</u>

1. 強化女性移入配偶社會支持系統，降低就業障礙

一般而言，女性移入配偶就業意願較高，而負擔家務往往是造成其無法外出工作的主要因素。因此，政府相關單位宜強化移入配偶關懷服務據點的功能，結合當地移入配偶的力量，建立社會支持系統，提供必要之托兒、托老服務，以降低女性移入配偶的就業障礙。

2. 調整「外籍與大陸地區配偶就業協助方案」的方案內容與執行方式，以貼近女性移入配偶的需求

本研究發現女性移入配偶創業比例很高，現行就業協助方案是以協助其成為薪資受僱者為主要目標，故方案內容較難符合部分女性移入配偶的需要，而宜加以調整。此外，現行方案的執行方式是由女性移入配偶主動申請，而受到文化差異與語言能力的影響，很少有女性移入配偶會主動到承辦單位申請，故建議仿效現行「就業多媽媽」的外展服務模式，培養適合的女性移入配偶，使其能主動積極尋求需要政府協助的其他女性移入配偶，並轉介至各地就業服務機構接受進一步的協助。

3. 放寬職業訓練課程的參訓資格與訓練方式，排除女性移入配偶參訓障礙

現有許多訓練課程設有學歷或工作資格限制，導致女性移入配偶無法參訓。此外，大多數訓練課程是以華語授課，使得參訓之女性移入配偶常常因為語言障礙而影響學習效果。因此，建議政府相關單位應取消不必要之學歷獲工作資格限制，並且能將母語相同之女性移入配偶集中上課，並以其母語授課，以排除其參訓障礙，提高學習效果。

4. 鼓勵女性移入配偶發揮家鄉文化特色，從事微型創業

創業是許多女性移入配偶的職涯選擇，故政府相關單位宜強化其創業職能，協助其從事微型創業，並且鼓勵女性移入配偶將家鄉文化特色融入創業中，例如販賣風味小吃、彩繪、以及小飾品等。一方面可以維持其文化尊嚴，另一方面也可以營造其創業利基。

5. 引導女性移入配偶從事看護工作，以增加國內照護人力

隨著原有家務負擔減輕，越來越多女性移入配偶，尤其是來自中國大陸的女性移入配偶，願意從事居家照護工作。故政府宜因勢利導，對有從事看護工作的女性移入配偶提供相關職業訓練，並輔導其考取保母與居家服務員之證照之後協助其就業。

第三節 研究限制與未來研究建議

本計畫原本是要探討國際人口移動對我國勞動市場與經社發展的影響，惟受限於研究期程，本計畫實際上對勞動市場與經濟面的影響著墨較深，至於社會面的影響則僅止於就部分議題進行文獻的蒐集整理。從國家整體發展來看，國際人口移動對國內社會面的影響之重要性絕不亞於經濟面，故未來委託單位仍可就此議題另行研究。

人才西進對我國產業發展、人才培育、以及家庭倫理的影響甚巨，惟國內迄今對此類議題的研究仍十分罕見。本計畫雖有將其納入研究範圍，但受限於資料取得與研究時間不足，無法作很深入詳細的分析。因此，建議委託單位未來可以針對此議題進行後續研究。

參考文獻

（一）中文部分

1. 王宏仁（2001），「社會階層化下的婚姻移民與國內勞動市場：以越南新娘為例」，《台灣社會研究季刊》第 41 期，頁 99-127。

2. 王宏仁，2001，〈十字路口的越南新娘：性別、接級與移民〉，亞太研究通訊，18：3-23。

3. 王永慈 ，2005， 〈低收入外籍與大陸配偶家庭之致貧分析〉，台灣社會工作學刊。 第 4 期，頁 1-32。

4. 王麗容，1994，〈婦女二度就業需求與策略之研究〉，行政院勞工委員會職業訓練局 委託研究。

5. 王素彎（2006），「中小企業對外投資經營模式（含案例研析）之研究」，中小企業處委託。

6. 王素彎、辛炳隆、林嘉慧（2008），「開放 3K3 班產業外勞對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響評估」，勞委會委託研究。

7. 王素彎、林嘉慧、蕭義祺（2006）「科技人力調查統計及推估預測方法之研究」，2006 科技政策與創新前瞻研討會，2006 年 5 月 29 日。

8. 江豐富(2001a)，「中高齡與基層勞工之失業情勢及因應對策」, 《當前失業問題研討會論文集》, 48–88,臺北:中央研究院社會問題研究推動委員會、社會學研究所與經濟研究所。

9. 江豐富(2001b), 「中高齡基層勞工之失業問題與因應對策」, 《自由中國之工業》, 91(7), 41–81。

10. 江豐富(2006)，「外勞引進對本國勞工失業、職業選擇及薪資之影響」，《臺灣經濟預測與政策》，37(1)，69-111。

11. 江豐富、董安琪與劉克智(2003)，「臺灣失業率上升因素之探討—從人口組別和地區勞動市場剖析」, 《臺灣經濟論衡》, 1(8), 15–71。

12. 江豐富、劉克智與董安琪(2004)，「臺灣縣市失業率的長期追蹤初探(1987–2001) 」, 2004 年亞太區域研討會,臺北:國立東華大學亞太區域研究中心、世新大學經濟

系。

13. 江豐富與劉克智(2005)，「臺灣縣市失業率的長期追蹤研究: 1987–2001」, 《人口學刊》, 31,1–39。

14. 李元昌（2007），「外籍看護工申審機制與國內照顧服務體系接軌」之實施現況與成效初探—以台北縣為例，國立政治大學社會學研究所碩士論文。

15. 李誠（2007），「外勞在台灣經濟發展過程中所扮演的角色」，《台灣外籍勞工研究》，頁 1-43，台北：中央研究院經濟研究所。

16. 李淑容，2004，〈婚姻移民女性：現況、問題與對策〉，婚姻移民－外籍配偶與大陸配偶問題及對策研討會論文集，臺北：中華救助總會，2004 年 12 月 26 日。

17. 李瑞金，張美智，2004，〈從文化觀點探討東南亞外籍配偶在臺灣之生活適應〉，社區發展季刊第 105 期，頁 101-108。

18. 辛炳隆、劉宜君，2008，〈我國外籍人力資源政策之研究〉，行政院經濟建設委員會委託研究。

19. 辛炳隆（2008），《我國外籍人力資源政策之研究－外籍基層人力總額控管及名額分配機制、外籍專業人力之資格限制》，經建會委託研究計畫。

20. 辛炳隆(2007)，「外勞的總額控管與名額分配」，《台灣外籍勞工研究》，頁 96-127，台北：中央研究院經濟研究所。

21. 辛炳隆、劉黃麗娟（2007），「勞工法令及相關政策變革對我國產業的影響與因應（96 年度）」，經濟部工業局委託研究計畫。

22. 辛炳隆、劉黃麗娟（2001），引進外籍幫傭監護工對國內女性就業之影響，當代勞動市場與失業研討會研討論文。

23. 辛炳隆、王素彎、李健鴻、林嘉慧（2006），「勞工法令及相關政策變革對我國產業的影響與因應（95 年度）」，經濟部工業局委託研究計畫。

24. 辛炳隆、王素彎、劉士豪、林佳和、林雪芳（2005），「勞工法令及相關政策變革對我國產業的影響與因應（94 年度）」，經濟部工業局委託研究。

25. 辛炳隆、吳秀玲（2003），「有利於產業發展之勞工政策之研究」，經濟部工業局委託研究計畫。

26. 吳美雲，2001，〈識字教育作為一個「賦權」運動：以「外籍新娘生活適應輔導班」為例探討〉，世新大學社會發展研究所碩士論文。

27. 吳中書、林金龍（2002），《台灣潛在國內生產毛額的推估極其在政策上的應用》，行政院經濟建設委員會綜和計畫處委託研究報告。

28. 林幸君、林志誠 (2006)「我國各產業職類別之就業人口預測」，勞委會委託研究。

29. 林季平（2005），「台灣的人口遷徙及勞工劉動問題回顧」，《台灣社會學刊》第 34 期，頁 147-209。

30. 林振輝、羅紀琼 (2004)，「外籍勞工對本國製造業生產技術影響之探討」，外籍勞工政策研討會，中央研究院經濟研究所。

31. 林慧芬（2003），「台灣家庭變遷-外籍新娘現象」，《國政分析》，財團法人國家政策研究基金會。

32. 林萬億，2003，〈中國移民對台灣社會的影響〉，論文發表於兩岸交流與國家安全國際研討會，群策會主辦，民國 92 年 11 月 1-2 日，台北：圓山大飯店。

33. 林金明、辛炳隆，2007，台灣人民赴中國大陸就業人數之推估，未發表。

34. 周美珍，2001，〈新竹縣「外籍新娘」生育狀況探討〉，公共衛生 28（3），255-264。

35. 周濟、彭素玲（1991），〈總體計量模型與共整合誤差修正模型之模擬比較研究〉，《台灣總體經濟計量模型研討會論文集》，中研院經研所。

36. 姜蘭虹、蔡攀龍、蔡青龍（2001），《國際勞工移動與直接對外投資：以台灣及原東協四國為例》，行政院國家科學委員會專題研究計畫。

37. 徐美、陳明郎、吳孟道（1998），「外籍勞工與國內生產要素間替代互補關係之探討－以台灣製造業為例」，收錄於《1997 年台灣經濟學會年會論文集》，頁 65-91。

38. 徐進鈺（1999），「流動的鑲嵌：新竹科學工業園區的勞動力市場與高科技發展」，《台灣社會研究季刊》第 35 期，頁 75-118。

39. 徐育珠、黃仁德(1994)，《一九九三年基本工資調整之經濟效果評估》，行政院勞工委員會委託研究報告。

40. 徐美，陳明郎，吳孟道 (1997)，「外籍勞工與國內生產要素間替代互補關係之探討 － 以台灣製造業為例」，1997 年台灣經濟學會年會論文集，65-91。

41. 夏曉鵑，2000，〈資本國際化下的國際婚姻－以臺灣的「外籍新娘」現象為例〉，臺灣社會研究季刊，第 39 期，頁 45-92。

42. 夏曉鵑，2003，〈實踐式研究的在地實踐：以「外籍新娘識字班」為例〉，台灣社會研究季刊，第 49 期，頁 1-47。

43. 馬凱、吳惠林（1996），《合理外勞人數推估模式之研究》，行政院勞工委員會委託研究計畫。

44. 張清溪（1987），「外籍勞工的經濟分析」，《第五次社會科學研討會論文集》，台北：中研院三研所。

45. 莫藜藜、賴佩玲（2004），「臺灣社會「少子化」與外籍配偶子女的問題初探」，《社會發展季刊》，第 105 期，頁 55-65。

46. 陳小紅（2000），「「華僑」抑或「外國人」－港澳居民來台形勢探索」，《台灣外籍勞工研究》，頁 226-251，台北：中央研究院經濟研究所。

47. 陳小紅（2000），「婚配移民：臺灣海峽兩岸聯姻之研究」，《亞洲研究》，頁 35-69。

48. 陳小紅，2006，〈跨界移民：台灣的外籍與大陸新娘〉，亞洲研究，第 52 期，頁 61-92。

49. 陳小紅，2007，〈大陸配偶在台生計現況訪視調查計畫〉，行政院大陸委員會委託研究。

50. 陳瑩蓉，2005，〈嘉義縣外籍配偶需求與服務輸送體系之探討－社會排除觀點〉，國　立中正大學社會福利研究所碩士論文。

51. 陳信宏、史惠慈等（2007），《主要國家吸引人才政策之研究》，行政院經濟建設委員會委託研究計畫。

52. 陳信宏、蔡慧美、溫蓓章（2007），「國際人才流動、政策趨勢及我國的海外人才對策」，《台灣經濟論衡月刊》，第 5 卷第 12 期，頁 28-45。

53. 陳信智（2006），旅台菲律賓製造業外籍勞工保留零用金之研究，立德管理學院地區發展管理研究所碩士論文。

54. 陳仕偉（2001），《自然失業率的時序變動行為：台灣的實證分析》，國科會補助專題計畫，編號：NSC90-2415-H-029-003。

55. 許績天、連賢明、劉錦添（2007），「外籍勞工對社會照顧、勞動市場與經濟發展的影響」，經濟會委託研究。

56. 許繼峰、饒鳳翔，2007，〈嘉義地區榮民大陸配偶就業歧視之研究〉，社區發展季刊，第 119 期，頁 402-427。

57. 許汶錡，2006，〈統計調查與公務資料之整合與實例應用-運用公務檔案輔助人力資源調查〉， ebas1.ebas.gov.tw/data/school/cons/DB315-N.htm

58. 梁瑀馨(2006)，「引進外籍勞工對我國就業市場及社會之影響」，亞洲大學經營管理研究所碩士論文。

59. 張鈿富（2006），「外籍配偶子女教育問題與因應策略」，教育研究月刊，141 期，頁 5-17。

60. 單驥（1996），「外籍勞工、技術、非技術人員與資本之間替代關係之探討—以台灣製造業為例」，收錄於陳肇男、劉克智、孫得雄與江豐富主編《人口、就業與福利》，中央研究院經濟所印行。

61. 單驥、廖建富（1999），「薪資差異對外籍勞工與國內生產要素需求之影響」，經社法制論叢，Vol. 23。

62. 單驥、郭惠珍 (1996)，《我國當前外勞政策之評析》，行政院經濟建設委員會委託報告。

63. 曾嬿芬（1997），「居留權的商品化：台灣的商業移市場」，《台灣社會研究季刊》第 27 期，頁 37-67。

64. 曾嬿芬（2005），「高科技勞動力需求與移民政策:各國政策比較」。

65. 黃玟儀、葉春淵、李家銘（2006），「外勞政策調整之經濟分析－可計算一般均衡模型之應用」，臺灣銀行季刊，57:2，頁 190-217。

66. 蔡宏進（2000），《台灣與亞洲鄰近國家與地區間人口對流對台灣的影響及政策涵義》，行政院國家科學委員會專題研究計畫。

67. 蔡秀菊，2007，〈田尾鄉外籍配偶生活調適與社會網絡之研究〉，國立嘉義大學史地　學系碩士論文。

68. 蔡青龍 (2008),《台灣「移入配偶」的總體特徵與趨勢》,2008 年台灣的東南亞區域研究年度論文研討會。

69. 蔡孟良（2001),「外籍監護工之開放政策與問題初探」,《就業與訓練》，第 19 卷第 3 期。

70. 盧其宏（2009),「外籍勞工雇用對廠商生產力及薪資之影響—台灣製造業之實證研究」，國立台灣大學社會科學院經濟所碩士論文。

71. 賴宗福（2006),「國際勞動遷移之福利分析：三類移民理論模型之研究」,《東吳經濟商學學報》第 53 期，頁 135-154。

72. 戴鎮州（2004),「大陸與外籍配偶問題與可能出路：社會人文觀點省思」,《社會發展季刊》，第 105 期，頁 90-100。

73. 藍科正（2001),「勞動力跨國移動政策－台灣引進外勞的經驗」，收錄於《新經濟世紀的勞動政策》，頁 25-65，台北：厚生基金會。

74. 藍科正、高立箴、張秋蘭，2005,〈建立引進外國專業人員之管理機制〉，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究。

75. 鄭心媛(2007),「影響台灣勞工西進中國就業之機會與意願因素探討—Bivariate Probit 模型之應用」，台灣大學國家發展研究所碩士論文。

76. 鄭義暉、蘇志榮(2005),「產業外移與引入外籍勞工對臺灣產業調整之關係」，亞太經濟管理評論，8:2，頁 105-127。

77. 鄭津津，2008,〈大陸配偶與外籍配偶在台就業之問題與未來政策應有之發展〉，台灣本土法學，第 106 期，頁 125-136。

78. 劉珮吟（2008),「中小企業對外投資與引進外勞對台灣經濟成長率之影響」，南台科技大學國際企業所碩士論文。

79. 劉玉蘭、謝佳宜（2004),〈外籍看護工之引進及國內照顧服務體系之建立〉，發表於《外籍勞工政策研討會論文》。台北：中研院經濟所。

80. 劉一龍，2008,〈調節生育和婚姻移民對台灣人口結構的影響〉，論文發表於台灣社　會福利學會 2008 年年會。

81. 戴肇洋(2008),「外籍專業人才延攬政策創新思維之研究」,《就業安全》132-137。

82. 戴肇洋、成之約，2008，〈探討引進外籍專業人員對國內產業發展及人力供需之影　響〉，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究。

（二）英文部分

1. Abdel-Rahman, A-M. M.(2003),The Determinants of Foreign Worker Remittances in the Kingdom of Saudi Arabia.

2. Aydemir, Abdurrahman and George J. Borjas（2007） "A Comparative Analysis of the Labor Market Impact of International Migration: Canada, Mexico, and the United States." *Journal of the European Economic Association* 5(4):p.663-708.

3. Bauer, Thomas, Magnus Lofstrom, and Klaus Zimmermann (2000) "Immigation Policy, Assimilation of Immigrats and Natives' Sentiments towards Immigrats: Evidence from 12 OECD-Countries" *IZA Discussion Paper No.187.*

4. Bauer, Thomas and Astrid Kunze (2004)"The Demand for High-Skilled Workers and Immigration Policy" *IZA Discussion Paper No.999.*

5. Bergstrom V., A.Vredin（1994）, *Measuring and Interpreting Business Cycles* .Oxford: Clarendon Press.

6. Borjas, George and Valerie Ramey（1993） "Foreign Competition, Market Power and Wage Inequality: Theory and Evidence" *NBER Working Paper 4556*.

7. Borjas, George, Jeffrey Grogger and Gordon Hanson（2006） "Immigrantion and African-American Employment Opportunities: The Response of Wages, Employmewnt, and Incarceration to Labor Supply Shocks" NBER Working Paper 12518.

8. Borjas, George, Jeffrey Grogger and Gordon Hanson（2008） "Imperfect Substitution between Immigrants and Natives: A Reappraisal." *manuscript, Harvard University. http://irpshome.ucsd.edu/faculty/gohanson/ImperfectsubstitutionFinal.pdf*

9. Borjas, George, Richard Freeman and Lawrence Katz（1992） "On the Labor Market Impacts of Immigration and Trade" *Immigration and the Work Force: Economic Consequences for the United States and Source Area.* ed. Borjas and Freeman. 245-270. Chicago: University of Chicago Press.

10. Chow, Gregory C.(1993), "Capital Formation and Economic Growth in China," *Quarterly Journal of Economics*, CVIII (3): 809-842.

11. Cooley, Thomas F.（1995）, *Frontiers of Business Cycle Research*. New Jersey: Princeton University Press.

12. Corrado C. A. (1986), "Reducing Uncertainty in Current Analysis and Projections: The Estimation of Monthly GNP", *Board of Governors of the Federal Reserve System Special Studies Section Discussion Paper*: 209, pp.54.

13. Corrado C. A. and M. N. Greene (1987), "Reducing Uncertainty in Short-Run Projections: Linkage of Monthly and Quarterly Models", *Board of Governors of the Federal Reserve System Special Studies Section Discussion Paper*: 207, pp.54.

14. De Gregorio, Jose, Oscar Landerretche, and Christopher Neilson (2007), "Another Pass-Through Bites the Dust? Oil Prices and Inflation" Working Paper No. 417 (Santiago: Central Bank of Chile).

15. Docquier, Frederic, Lindsay Lowell and Abdeslam Marfouk (2007) "A Gendered Assessment of the Brain Drain" *IZA Discussion Paper no.3235.*

16. Easterly, William and Yaw Nyarko（2005） "Is the Brain Drain Good for Africa?" *manuscript, New York University*. http://www.nyu.edu/africahouse/forresearchers/africana/Mig120506EasterlyNyarko.pdf

17. Elbadawi, I. A. & R. R. Rocha(1992), Determinants of Expatriate Worker' Remittances in North Africa and Europe, The World Bank working paper WPS, 1038.

18. Fair, Roy C.（1984）, *Specification, Estimation and Analysis of Macroeconometric Models*: Harvard .

19. Friedberg, Rachel and Jennifer Hunt（1995） "The Impact of Immigrants on Host Country Wages, Employment and Growth" *Journal of Economic Perspectives,* 9(2):p.23-44.

20. Fuess, Scott (2003) "Immigration Policy and Highly Skilled Workers: The Case of Japan" *Contemporary Economic Policy*, Vol.21, No.2, pp.243-257.

21. Gallant, A. Ronald（1997）, *An Introduction to Econometric Theory*. New Jersey: Princeton University Press.

22. Greene M. N., E. P. Howrey and S. H. Hymans (1986), "The Use of Outside Information in Econometric Forecasting", in Belsely and Kuh (ed.), *Model Reliability*, MIT Press, pp.90-116.

23. Granovetter, M. (1973) 'The strength of weak ties', *American Journal of Sociology* 78:1360-1380.

24. Hanson, Gordon（2005） "*Why Does Immigration Divide America? Public Finance and Political Opposition to Open Borders*" Institute for International Economics, Washington, DC.

25. Hall, R. E. (1993), "Macro Theory and the Rrecession of 1990-91", *American Economic Review Papers and proceeding*, 83(2), 275-279.

26. Hamermesh, Daniel S. and Frank D. Bean. 1998. "Introduction." Pp. 1-14 in Daniel S.Hamermesh and Frank D. Bean, Editors, *Help or Hindrance? The Economic Implications of Immigration for African Americans*. New York: Russell Sage Foundation.

27. Hsiao, C. (1997), "Cointegration and Dynamical Simultaneous Equation Models," *Econometrica*, 65, 647-670.

28. Hugo,Gallardo-Sejas, Pareja, S. G., Rafael, L.V. and Jose A. (2006), "Determinats of European Immigration: A Cross-Country Analysis", *Applied Economics Letters* 13(12), 769-73.

29. Hui W.T. and Hashmi, A. R. (2007), "Foreign Labor and Economic Growth Policy Options for Singapore", *Singapore Economic review*, 52(1), 53-72.

30. International Monetary Fund (2008), "Is Inflation Back? Commodity Prices and Inflation", www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2008/02/pdf/c3.pdf

31. Javorcik, Beata S., Caglar Ozden, Mariana Spatareanu, and Cristina Neagu（2006） "Migrant Networks and Foreign Direct Investment" *Policy Research Working Paper Series 4046*. World Bank, Washington, DC.

32. Johansen, S. (1989), Likelihood Based Inference on Cointegration: Theory and Application, *Lecture Notes*. Institute of Math Statistics, University of Copenhagen.

33. Johansen, S. (1991), "Estimation and Hypothesis Testing of Cointegration Vectors in Gaussian Vector Autocorressive Models", *Econometrica*.

34. Johnson, G. E. (1980), "The Labor Market Effects of Immigration," *Industrial and Labor Rela-tions Review*, 33(3), 331–341

35. Kalchbrenner J. H. and P. A. Tinsley (1977), "On Filtering Auxiliary Information in Short-Run Monetary Policy", *Journal of Monetary Economics*, 7(0), Supplementary

Series, pp.39-84.

36. Klein L. R. and S. Sojo (1990), “Combinations of High and Low Frequency Data in Macroeconometric Models”, in Klein and Marquezed (ed.), *Economics in Theory and Practice: An Eclectic Approach*, Boston Kluwer Academic Publishers, pp.3-16.

37. Klein L. R. and J. Y. Park (1993), “Economic Forecasting at High-Frequency Intervals”, *Journal of Forecasting*, Vol.12 pp.301-319, 1993.

38. Klein L. R. and J. Y. Park (1994), “Current Quarterly Models of the United States Economy, Forecast Summary”, *Weekly Report*, September, 12, 1994.

39. Klein L. R. and J. Y. Park (1995), “The University of Pennsylvania Model for High-Frequency Economic Forecasting,” *Economic and Financial Modeling*, 2 (3), Autumn.

40. Kohli, Ulrich (2002), “Migration and Foreign Trade : Further Results”, *Journalof Population Economics*, 15(2), 381-87.

41. Lin, N., Ensel, W. M. and Vanghn, J. C. , 1981, ‘Social resources and strength of ties: Structural factors in occupational status attainment’, *American Sociological Review*, 46(4), 393-406.

42. Lowell, Lindsay（2007） “Trends in International Migration Flows and Stocks, 1957-2005” *OECD Working paper*.

43. Lucas, R. E. Jr. (1988), “On the Mechanics of Economic Development”, *Journal of Monetary Economics*, 22, 3-42.

44. Lucas, R. E. Jr. (1993), “Making a Miracle”, *Econometrica*, 61, 251-72.

45. Mishra, Prachi（2007） “Emigration and Wages in Source Countries: Evidence from Mexico” *Journal of Development Economics* 82: 180-199.

46. OECD (2007) “*International Migration Outlook 2007*”.

47. OECD (2008) “*International Migration Outlook 2008*”.

48. Ottaviano, Gianmarco and Giovanni Peri（2007） “Rethinking the Effects of Immigration on Wages” *manuscript, UC Davis*. http://www.econ.ucdavis.edu/faculty/gperi/Teaching/migration/papers/ottaviano_peri.pdf

49. Park, J.Y. and P.C.B. Phillips, (1988), “Statistical inference in regressions with

integrated processes, Part 1 ", *Econometric Theory*, 4, 468-497.

50. Park, J.Y. and P.C.B. Phillips, (1989), "Statistical inference in regressions with integrated processes, Part 2 ", *Econometric Theory*, 5, 95-131.

51. Petersen, T., Saporta, I. and Seidel, M.L., 2000, 'Offering a job: Meritocracy and sociall networks', *American Journal of Sociology* 106(3):763-816.

52. Rauch, James and Vitor Trindade（2002） "Ethnic Chinese Networks in International Trade" *Review of Economics and Statistics* 84(1): p.116-130.

53. Romer, P. (1990), "Endogenous Technological Change", *Journal of Political Economy*, 98, S71-S102.

54. Romer, P. (1993), "The Origins of Endogenous Growth", *Journal of Economic Perspectives*, 8, 3-22.

55. Stock, James H. and Watson, Mark W. (1991), "A Probability Model of the Coincident Economic Indicators", in: G. Moore and K. Lahiri, eds., *The Leading Economic Indicators: New Approaches and Forecasting Records* (Cambridge University Press, Cambridge), 63-90.

56. Stock, James H. and Watson, Mark W. (2001), "Macroeconomic Forecasting Using Diffusion Indexes", *Journal of Business and Economic Statistics*, 20, 147-162.

57. Stock, James H. and Watson, Mark W. (2005), "Implications of Dynamic Factor Models for VAR Analysis", *NBER, Working Paper.*

58. Sims, Christopher A. (1980), "Macroeconomics and Reality", *Econometrica*, 48(1), 1-48.

59. Shahbaz, Muhammad & Naveed Aamir(2009), determinants of Workers' Remittances: Implications for Poor People of Pakistan, European Journal of Scientific Research, Vol 25, No. 1,127-139.

60. Tegtmeyer Pak, Katherine (2004) "Development of National Migration Regimes: Japan in Comparative Perspective" *The Center for Comparative Immigration Studies Working Paper no. 110.*

61. Tsai,Pan-Long and Tsay,Ching-Lung（2004）, "Foreign Direct Investment and International Labour Migration in Economic Development:Indonesia,Malaysia,Philippines and Thailand", *International Migration in Southeast Asia* ,94-136, ed. Aris Ananta. Singapore: Institute of Southeast Asian

Studies.

62. Tsai,Pan-Long and Tsay,Ching-Lung（2008）, “Outward foreign direct investment and inward international labor migration:substitutes or complements? ”,*International Economic Journal,* Vol 22, No. 1.

63. United Nations（2004） “*World Economic and Social Survey 2004—International Migration.*”.

64. Wei, Yingqi（2004） “Foreign Direct Investment in China” Foreign Direct Investment: Six Country Case Studies, ed. Yingqi Wei and V. N. Balasubramanyam, 9-37. Cheltenham, U.K.: Edward-Elgar.

附錄 1　訪談記錄

「國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策」訪談記錄

時　間:98 年 03 月 24 日 上午 9:00

受訪者:就業服務站個案管理員

訪問者:辛炳隆 副教授

紀　錄:吳錦芳

訪談題綱：

一、貴單位目前協助移入配偶（外籍配偶與大陸配偶）就業的措施有哪些？這些措施的成效如何？在實施上是否遇到什麼困難？

二、就　貴單位所觀察到的，移入配偶在就業意願與就業能力上，與台灣已婚婦女之間有哪些差異？而造成這些差異的主要因素是什麼？

三、就　貴單位所觀察到的，雇主在雇用員工時，對於移入配偶是否會有差別對待？

四、就　貴單位所觀察到的，移入配偶大多進入哪些行職業工作？他們從事非典型工作（包括臨時性或季節性工作、部分工時、以及派遣工作）的比例高嗎？工作地點是否有明顯的地緣限制？

五、就　貴單位所觀察到的，移入配偶實際所從事的工作性質、待遇與勞動條件，受否與她本身的期待有落差？如果有，造成這些落差的原因是什麼？

六、貴單位認為放寬大陸配偶在台工作的限制，對於國內勞動市場會有什麼影響？是否可以減少外勞的引進？

七、若引導移入配偶投入國內長期照護服務業，　貴單位認為是否有取代外籍看護工的可能？原因為何？

訪談內容:

就業服務站協助移入配偶就業的措施基本上就是就業服務，96 年以前還有到轄區的中小學識字班辦理就業宣導(每年約 3-5 場次)，96 年後就業宣導服務就委外辦理了，不過就服站還是會去識字班做一些就業宣導說明。97 年 8 月政府開始對於移入配偶參加訓練有提供訓練補助，加上桃園當地針對移入配偶舉辦的訓練課程較少，來就服站詢問職訓事項與做職訓推介的移入配偶人數有增加。就服站針對移入配偶的就業服務，與就促法 24 條之特定對象所使用就促工具大致雷同；輔導移入配

偶就業的過程中遇到的困難就是就業機會少，移入配偶在溝通或是對就業的認識上都是比較弱勢的，有一些大陸配偶會希望從事行政職的工作，但是行政職的工作，雇主還是會以本國國民為優先考量；若是技術類的工作，外籍配偶的接受度比大陸籍配偶高；在對工作的要求上，移入配偶多會希望是固定上下班時間，以便兼顧家庭，因此在工作的選擇上就相對較少。在對本國勞工與移入配偶的就業輔導上，成效差異並不大，但是看的出來當移入配偶對工作條件的限制較小時，就業率會較高；若以工作穩定度高的移入配偶與本國勞工來比較，在工作上的表現其實沒什麼差異。

外籍配偶與大陸配偶在就業能力上，比較大的差別在於語言上的能力。很多廠商會要求應徵者至少要能夠書寫自己的履歷資料以及工作上的表單文件，大陸配偶在這方面的問題較小，但對於外籍配偶來說就很困難，就服站也都告訴外籍配偶至少要會書寫自己的姓名、電話、住址以及一些關鍵字，這樣在應徵時才會有機會。在就業意願的部份，基本上會主動出來找工作的移入配偶，在就業的意願上都不會太低，反倒是透過識字班轉介過來的個案，在聯繫之後發現就業意願都不太高，原因可能在於識字班老師在做轉介介紹時，對於相關的服務內容不很清楚。另一個原因是在識字班環境的移入配偶多是剛來台灣沒很久的，因此一開始的重心會是在家庭責任，時間久了生活穩定之後才會有工作的需求。

家庭照顧是移入配偶在就業上最大的阻力，一般家庭普遍對於移入配偶的家庭責任要求較高，會希望移入配偶以家庭的起居需要為重，若是工作與此有衝突，移入配偶就會被迫放棄工作。相較於本國的已婚婦女，雖然都有家庭照顧的需求，但本國的已婚婦女能使用的資源較移入配偶多很多，移入配偶的資源多侷限於周邊鄰里的移入配偶，但是其實他們彼此都是資源匱乏者，因而選擇十分有限。移入配偶的教育程度普遍都不高，多是國中國小畢業，菲律賓籍偶爾會有大學畢業的。目前就服站接觸到的移入配偶以印尼籍和越南籍居多，有少數泰國籍、菲律賓籍與柬埔寨籍，有部份移入配偶在其原生國家有工作經驗，多是手工的工作或是家庭式服務，但是這些工作經驗對於其在台灣找工作並沒有明顯的幫助，因為工作型態不太相同。總體而言，語言是外籍配偶最大的就業障礙，而大陸配偶在對於工作的期待與薪資的要求上，則有較大的落差。

就服站能轉介的工作機會多是基層勞力型的工作，雇主對於移入配偶的刻版印象主要在於溝通方面，雇主除了擔心移入配偶在工作上需要處理的表單容易出錯外，也認為移入配偶在與其他員工的相處上容易有摩擦，而增加管理的困擾；既有

員工中就有移入配偶的雇主，在徵人時對於移入配偶的接受度會較高。以相同工作性質來比較，本國勞工與移入配偶的工作待遇並沒有差別；在就業穩定度上，本國勞工與移入配偶也沒有明顯的差異，人格特質反而才是影響就業穩定度的重要因素，而非身份別。

因為就服站的職缺多是較低階的工作，所以能為移入配偶推介的都是技術員、作業員等性質的工作，有些移入配偶會希望就服站推介像是居家照顧或是看護等部份工時的工作，方便其兼顧家庭；不過一般這種需求的雇主大多會申請外籍看護工來協助看護的工作，即使是居家照顧的工作，雇主也都希望受雇者的上班時間能配合至雇主下班回到家後，與移入配偶希望白天能有部份時間讓其兼顧自己家庭的需求衝突，所以就服站推介成功的個案還是以技術員、作業員等工作居多。

移入配偶從事非典型工作的比例與本國勞工其實並沒有特別的差異，工作地點則會因交通工具與地緣熟悉度而受限於特定區域；因為來就服站尋求就業服務的移入配偶多是個別前來，同鄉聚集工作的狀況不特別明顯。相較於本國婦女，移入配偶的溝通問題與地域限制是最明顯的差異，本國勞工對於公司福利的要求比較高，移入配偶則是不太了解並且不重視，認為只要是一個穩定的工作就願意去嘗試。

受訪者認為放寬大陸配偶在台工作的限制，會排擠本國勞工的就業機會，不過可以減少大陸配偶非法打工的情形。雇主通常在看待移入配偶與外籍勞工，認為還是有差別，至少與移入配偶溝通不需要語文翻譯，雇用外勞則需要另外提供膳食與住宿並負有管理的責任，移入配偶則無這樣的問題。所以若是相同條件的移入配偶與外籍勞工來比較，雇主應該會比較偏好僱用移入配偶。

有一部份移入配偶其實希望能從事褓姆、居家打掃或看護等工作，方便其兼顧自己的家庭，不過我國目前的法令規定是限制需有我國國籍才能去考相關證照，因此移入配偶要等拿到身分證後才能去報考，而且在學科的考試上要以中文閱讀與書寫，對於外籍配偶是很大的障礙。像是從今年開始要參加職訓都必須先經過考試，外籍配偶在這個關卡就會被淘汰，因而造成其參訓障礙的不只是其知識不足，還有語言。職訓局有考慮針對移入配偶開設特殊的訓練班別，不過相關的培訓單位開設的課程數量還不多，針對移入配偶為主的訓練班次數量提昇後或許可以讓移入配偶對其他訓練服務的接近性高一些。受訪者認為引導移入配偶投入國內長期照護服務業是可行的作法，因為家庭照顧是很多婦女共同的問題，有這樣的人力與資源挹注後，對於就業市場與婦女勞動參與提升是有利的。

「國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策」訪談紀錄

時　間:98 年 04 月 02 日 上午 11:30

受訪者:就業服務站個案就業服務員

訪問者:辛炳隆 副教授

紀　錄:吳錦芳

訪談題綱：

一、貴單位目前協助移入配偶（外籍配偶與大陸配偶）就業的措施有哪些？這些措施的成效如何？在實施上是否遇到什麼困難？

二、就　貴單位所觀察到的，移入配偶在就業意願與就業能力上，與台灣已婚婦女之間有哪些差異？而造成這些差異的主要因素是什麼？

三、就　貴單位所觀察到的，雇主在雇用員工時，對於移入配偶是否會有差別對待？

四、就　貴單位所觀察到的，移入配偶大多進入哪些行職業工作？他們從事非典型工作（包括臨時性或季節性工作、部分工時、以及派遣工作）的比例高嗎？工作地點是否有明顯的地緣限制？

五、就　貴單位所觀察到的，移入配偶實際所從事的工作性質、待遇與勞動條件，受否與她本身的期待有落差？如果有，造成這些落差的原因是什麼？

六、貴單位認為放寬大陸配偶在台工作的限制，對於國內勞動市場會有什麼影響？是否可以減少外勞的引進？

七、若引導移入配偶投入國內長期照護服務業，　貴單位認為是否有取代外籍看護工的可能？原因為何？

訪談內容:

受訪者表示，移入配偶來到就服站尋求就業協助時，一般都是由就服站櫃檯直接服務，這部分以外籍配偶居多；移入配偶在櫃檯服務時若求職方面有多方問題，再經三合一流程後送就業諮詢由個案就業服務員服務；另一管道會轉到個案就業服務員手上來協助的個案，大部分是經由社政單位及社福團體轉介而來，多是一些因家庭暴力或生活產生其他遽變而需要經濟自主的移入配偶，而這類型的個案則以大陸配偶居多。一般來說，外籍配偶之間較會互相流通消息而在不同就服站間流動，

並會經由朋友、鄰居的介紹而找到工作。

就服站目前在協助移入配偶就業上所採取的就業促進工具有:「職場學習及再適應津貼」、「僱用獎助津貼」、「多元就業開發方案」、「臨時工作津貼」等，由於這些方案會對雇主提供僱用補助，像是「職場學習及再適應津貼」就有補助雇主三個月基本工資；因此，替移入配偶推介工作時搭配使用這些方案，會提高雇主的僱用意願。推介成功的移入配偶工作能力若符合雇主需求，通常雇主在補助結束後仍會繼續僱用，少部分雇主則因財務困難因素，於補助結束後就不繼續僱用。

受訪者認為，家庭因素是影響移入配偶工作穩定性的主因。一般來說，移入配偶的工作穩定性與本國已婚婦女差異不大，不論是移入配偶或是本國已婚婦女，影響其工作穩定度的主要因素都是家庭支持，以及個人本身是否想要賺錢。受訪者所服務的對象通常家庭都有一些問題，所以經濟壓力與就業意願較大，其工作狀況也會較為穩定。

至於雇主是否對移入配偶會有差別待遇的情況，根據受訪者觀察，雇主不會因為移入配偶的身分，而產生薪資或其他福利與本國勞工不同的狀況。比較特別的只有在像是家庭幫傭或是看護等需要進入雇主家中的工作，基於安全性考量，雇主在徵人時通常會設較嚴格的限制條件，譬如只願意雇用本國勞工或是有身分證的大陸配偶等。

受訪者表示，大陸配偶在台通常從事清潔工、作業員、廚工或看護等工作，因為會透過就服站找尋工作的大陸配偶都是較弱勢者，其能從事的也屬於低階的工作；即使大陸配偶有高學歷，在母國也從事不錯的職業，但嫁到台灣來後，因為學歷不被承認、年齡較大或是未持有台灣相關的工作證照等因素，使得大陸配偶無法從事與其在母國相同的職業，為了生計也只能接受較低階的工作，在這樣的狀況下，其對於工作就存有很大的落差感。

受整體大環境的影響，目前非典型工作越來越普遍，本國勞工從事非典型工作的人數也越來越多，雇主並不會以本國勞工或是移入配偶的身分不同，而做不同類型（典型或非典型）工作的安排；在工作地點方面，由於大陸配偶的交通能力較弱，只會騎腳踏車，所以在找工作時，會以找鄰近住家或是以腳踏車能到達的地點為主。

受訪者贊成放寬大陸配偶之就業限制，並認為放寬限制不會對國內勞動市場造成太大影響，因為本國勞工失業的原因，有一部分是來自於對工作環境或是工作性

質的要求較高，或是工作意願較低，這和放寬大陸配偶就業限制並沒有直接關係。而移入配偶取代外勞的可行性部分，受訪者認為很難完全取代，理由有以下兩個：一是由於外勞引進時對於工作地點和工作環境沒有選擇權，只能依照仲介所分配的單位去工作，但是移入配偶對工作是具有選擇權的，所以地點較偏遠或是工作環境不佳的工作，一樣還是有可能面臨招募不到勞工的狀況；二來是因為外勞來台後無法任意轉換工作，移入配偶卻可以，對於雇主而言，基於工作穩定性的考量，還是會偏好雇用外勞。

根據受訪者觀察，大陸配偶對於從事居家看護的工作相當有意願。目前大陸配偶看護工一個月薪資大概有三萬元(日薪 1000 元)，費用雖比外籍看護工高，但因為沒有語言障礙，方便病患以及家屬與其溝通，費用又比本國看護工便宜，所以雇主對大陸配偶擔任看護工作的接受度滿高的；因此受訪者認為，將大陸配偶引入長期照護服務業，是有取代外籍看護工的可能。國內目前通常是由醫療體系、看護仲介公司推介大陸配偶進入醫院或安養機構做看護工作；而居家部分則是由個人、親友之間互相介紹，若是由看護中心所指派者，雇主基於安全上的考量，會要求受僱的大陸配偶必須具有工作證或本國身分證。

「國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策」訪談紀錄

時　間:98 年 04 月 02 日 下午 2:00

受訪者:就業服務站業務輔導員

訪問者:辛炳隆 副教授

紀　錄:吳錦芳

訪談提綱：

一、貴單位目前協助移入配偶（外籍配偶與大陸配偶）就業的措施有哪些？這些措施的成效如何？在實施上是否遇到什麼困難？

二、就　貴單位所觀察到的，移入配偶在就業意願與就業能力上，與台灣已婚婦女之間有哪些差異？而造成這些差異的主要因素是什麼？

三、就　貴單位所觀察到的，雇主在雇用員工時，對於移入配偶是否會有差別對待？

四、就　貴單位所觀察到的，移入配偶大多進入哪些行職業工作？他們從事非典型工作（包括臨時性或季節性工作、部分工時、以及派遣工作）的比例高嗎？工作地點是否有明顯的地緣限制？

五、就　貴單位所觀察到的，移入配偶實際所從事的工作性質、待遇與勞動條件，受否與她本身的期待有落差？如果有，造成這些落差的原因是什麼？

六、貴單位認為放寬大陸配偶在台工作的限制，對於國內勞動市場會有什麼影響？是否可以減少外勞的引進？

七、若引導移入配偶投入國內長期照護服務業，　貴單位認為是否有取代外籍看護工的可能？原因為何？

訪談內容:

受訪者目前服務的移入配偶以外籍配偶居多，大陸配偶的人數約只佔 10%-20%，外籍配偶大多是自行前來尋求推介工作協助，也有一部份是從附近的新移民家庭中心轉介而來。至目前為止，受訪者所服務的外籍配偶有印尼籍、越南籍、柬埔寨籍以及菲律賓籍；其中，菲律賓籍的外籍配偶語言障礙較大，而且學習中文的意願較低，使得菲律賓籍的外籍配偶推介成功的困難度較高。

受訪單位目前較常用來協助移入配偶就業的措施為「職場學習再適應」，推介本

國勞工就業則比較常搭配「僱用獎助津貼」方案，因為移入配偶要就業的限制比較多，搭配補助較多的方案才能提高雇主的僱用意願。「職場學習再適應」方案在執行上，雇主的接受度頗高，但是留用率不高，主要是因為移入配偶本身的穩定性不高，容易因為個人情緒問題而離職。

在就業意願方面，東南亞籍移入配偶因為經濟壓力的因素，就業意願較本國女性來的高；而在就業能力方面，因為有語言以及識字的障礙，故只能從事毋須讀寫中文的工作，不過因為他們都很年輕，學習能力以及工作能力都還算是不錯。政府、社福機構以及民間團體雖然都有針對外籍配偶開立識字班等職業訓練課程，但是因為學習語言需要很長一段時間，無法立即解決外籍配偶的經濟問題，因而外籍配偶會寧願花時間去尋找其他沒有識字要求的工作；總的來說，外籍配偶就業的主要障礙是識字及語言的問題，所以只能從事低階的工作。在教育程度方面，越南籍配偶主要為國中以下，而印尼、泰國以及菲律賓籍的配偶則有些會到大學程度。有些外籍配偶即使學歷不錯，在母國也從事較高階的工作，但到台灣後因為語言及識字能力問題，還是只能做低階的工作，如作業員或是廚工等。而大陸配偶因為沒有語言障礙，相對地對工作的期待落差也會較大。

目前受訪單位協助移入配偶從事的工作大多為作業員、餐廳廚工、清潔等工作；大陸配偶因沒有語言障礙，推介工作成功機會較高，若大陸配偶本身已具備某些較高階的技能，再加上自行進修學習，有機會可以找到較高階的工作，像是行政或生管等工作；整體來說，大陸配偶自行就業的能力較其他外籍配偶來的高。

受訪單位表示，受整體經濟環境不佳的影響，非典型工作的職缺比例越來越高，附近的光碟工廠以及全家便利商店的中央廚房等，都是透過派遣業者來徵求包裝人員以及廚工，不過這些廠商也都願意聘僱移入配偶來從事該項工作；總體來說，本國勞工與移入配偶從事非典型工作的比例並無特別的差異。至於工作地點部份，因移入配偶的交通能力較弱，所以工作的地點會限制在鄰近住家附近。除了就業之外，也會有少數移入配偶會想自行創業，大多以開設異國口味餐廳或小吃店為主，若移入配偶有需要，受訪單位也會提供政府對創業補助的資訊供其參考。

就受訪者觀察，雇主在僱用外籍配偶時，所給的薪資待遇會較從事相同工作性質的本國勞工低一些，部份外籍配偶為了能有工作會接受這樣的情況，已有工作經驗的外籍配偶會比較不願意接受。在工作穩定度方面，本國婦女和移入配偶差異並不大，穩定度不高應和個人特質有關而非身分。相較之下，外籍配偶較容易滿足於

目前現有的工作，大陸配偶對工作的落差感會較大，這是因為即使大陸配偶已經具備相關工作技能，但礙於國內的證照制度與規定，大陸配偶還是很難在台灣找到與其原本在大陸所從事相同的工作；大陸配偶比較會感覺自己在工作上被歧視，而外籍配偶則不會有這樣的想法。

受訪者認為，放寬大陸配偶在台的工作限制，對國內勞動市場影響有限，因為很多雇主因本身的政治立場，或是曾經雇用大陸配偶卻有不好的印象，都會使雇主不願意再僱用大陸配偶；相同條件的外籍配偶與大陸配偶相較起來，雇主較願意僱用外籍配偶。此外，受訪單位的所在地以重工業為主，大部分女性較不願意從事該工作，雇主本身也較不喜歡雇用女性員工。

對於引導移入配偶進入國內長期照護服務業，受訪者認為將有機會可以取代外籍看護工，但不能確定其影響程度，目前大陸配偶從事照護服務業的比例較外籍配偶高，一方面因為其沒有語言障礙，另一方面，當地的大陸配偶大多是在大陸已有過一段婚姻，其本身的年齡與台灣配偶的年齡普遍都比較大，因此來台後並無生兒育女，沒有家庭照顧的負擔，外籍配偶則因為有家庭照顧的負擔，無法從事工作時間較長的照護工作，也有語言上的障礙，所以從事照護工作的比例較低。

「國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策」訪談紀錄

時　間:98 年 03 月 24 日 上午 10:50

受訪者:桃園縣新屋鄉 某環保工程公司

訪問者:辛炳隆 副教授

紀　錄:吳錦芳

訪談題綱：

一、貴公司是否有雇用外籍配偶或大陸配偶？　貴公司是透過哪些管道雇用外籍配偶與大陸配偶？　貴公司雇用外籍配偶或大陸配偶有特別的考量因素嗎？

二、相較於本國的女性員工，外籍配偶與大陸配偶在工作表現或是工作投入上是否有差異？若有，差異為何？

三、貴公司在雇用與管理外籍配偶或大陸配偶時，是否曾遇到什麼困難？

四、整體而言，相較於本國的女性員工，雇用外籍配偶或大陸配偶有什麼優點和缺點？貴公司未來仍會繼續雇用外籍配偶或大陸配偶嗎？

五、貴公司認為政府在協助外籍配偶與大陸配偶就業方面，還有哪些可以努力的方向？

訪談內容:

受訪廠商的營業內容是在做玻璃瓶罐的資源回收與分類，廠商收到回收的玻璃瓶罐後，必須以人工將不同顏色的玻璃瓶罐進行分類後，再送往重製利用的工廠做後續處理；廠商目前員工有 10 人，其中約 4-5 人為移入配偶，以印尼籍居多，只有一人為大陸配偶。在僱用管道方面，主要是透過中壢就業服務站來應徵員工，也有經過員工介紹而僱用，但比例較少。該廠商表示由於以前就有聘僱移入配偶的經驗，覺得還算滿意，所以現在才會想要再僱用移入配偶。

和本國女性員工相較，移入配偶較願意吃苦耐勞，因為資源回收瓶罐中難免會混雜到一些垃圾，所以工作環境會比較髒、比較臭，本國女性員工對於這樣的工作環境接受度比較低，所以比較不願意從事這樣的工作，廠商在員工的招募上會比較困難。而資源回收業被歸於服務業，也不符合 3K3 班申請外勞的規定，所以廠商無法進用外勞，加上移入配偶的工作態度不錯，穩定度高，所以才會僱用這麼多的移

入配偶，並非為了降低公司人事成本。

在管理方面，由於受訪廠商較注重員工的出勤率，所以廠商面試時會詢問應徵者是否會因家庭因素常請假，在僱用時就會提醒應徵者評估是否能夠配合出勤要求。移入配偶除了在做事觀念上與我國雇主的要求有些許差距，一開始會比較不好溝通之外，其他方面如語言的溝通等則無太大問題。受訪廠商表示其目前雇用的移入配偶都已在台灣居留兩年以上，擁有身分證；大部分移入配偶的先生教育程度都不高，幾乎都是做粗工，而移入配偶本身的教育程度也大概集中在高中職以下。

在政府協助移入配偶就業方面，廠商表示對此並無太多了解，不過，廠商認為放寬移入配偶在台工作的限制，將會排擠本國勞工就業的機會，並加重本國勞工的惰性，拉大職業貴賤的差距，認為某些工作就是外籍勞工應該從事的，本國勞工不應該去做；另外，對於該行業是否需要引進外勞，受訪廠商表示外勞的膳食、住宿提供以及管理責任等運作成本，並非小型企業所能負擔，也不符經濟效益，雇用成本反而較高，故還是會以移入配偶為僱用的優先考量。

「國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策」訪談紀錄

時　間:98 年 04 月 02 日 上午 11:00

受訪者:某大厦管理維護公司特助

訪問者:辛教授炳隆　副教授

紀　錄:吳錦芳

訪談題綱：

一、貴公司是否有雇用外籍配偶或大陸配偶？　貴公司是透過哪些管道雇用外籍配偶與大陸配偶？　貴公司雇用外籍配偶或大陸配偶有特別的考量因素嗎？

二、相較於本國的女性員工，外籍配偶與大陸配偶在工作表現或是工作投入上是否有差異？若有，差異為何？

三、貴公司在雇用與管理外籍配偶或大陸配偶時，是否曾遇到什麼困難？

四、整體而言，相較於本國的女性員工，雇用外籍配偶或大陸配偶有什麼優點和缺點？貴公司未來仍會繼續雇用外籍配偶或大陸配偶嗎？

五、貴公司認為政府在協助外籍配偶與大陸配偶就業方面，還有哪些可以努力的方向？

訪談內容:

受訪廠商目前僱用的移入配偶以大陸配偶為主，主要負責清潔工作，共約 6 人，佔總員工人數 10%左右。受訪廠商的僱用管道主要是就服單位、員工介紹或是自行應徵，應徵者只要能合乎工作要求條件且能穩定工作，廠商基本上就願意僱用，對於應徵者的身分或國籍並無特別偏好或考量。

因清潔工作並不需要太高的技術程度，所以在工作效率上來說，大陸配偶相較於本國女性勞工並無差別；而在穩定度方面，大陸配偶會因簽證到期而需要離開台灣一段時間，造成廠商工作安排上的困擾。一般來說，大陸配偶若只是短期離開大約 3 到 5 天，廠商會以安排職務代理人的方式處理，但若離開時間長達一兩週，廠商則有可能雇用新的員工接手該份工作，使得回台後的大陸配偶必須再等待下次的工作機會。就教育程度來說，大陸配偶程度較為參差不齊，但不論本國勞工或是大陸配偶，教育程度都以國高中居多；不過最近幾個月來應徵的本國勞工教育程度明

顯有提升的趨勢。在出勤狀況上，大陸配偶的狀況也算是相當穩定，不太會因為家庭因素而時常請假。

廠商在本國勞工以及大陸配偶的管理上採一視同仁的方式，但可能因為文化以及價值觀差異的影響，大陸配偶普遍會覺得自己在工作上受到不平等的待遇，在工作分派時，則會認為自己分到較差的工作；相較之下，外籍配偶就不會有這樣的問題。根據廠商觀察，大陸配偶不至於會自成一個小團體與本國勞工區隔，不過來自同鄉的大陸配偶感情會較好。若以本國女性員工與大陸配偶相較，在任務分配上，本國勞工的配合度較高；但在加班的配合度上，大陸配偶加班意願則比本國勞工來的高。

受訪廠商認為移入配偶與本國勞工的就業機會應該均等，不應有特殊的區隔或限制，並且贊成放寬大陸配偶的就業限制，因為移入配偶與外勞引進的本質上是不相同的，應該不會有排擠本國勞工就業的問題產

「國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策」訪談紀錄

時　間:98 年 04 月 02 日 下午 3:00

受訪者:某沖床加工工廠負責人

訪問者:辛教授炳隆 副教授

紀　錄:吳錦芳

訪談提綱：

一、貴公司是否有雇用外籍配偶或大陸配偶？　貴公司是透過哪些管道雇用外籍配偶與大陸配偶？　貴公司雇用外籍配偶或大陸配偶有特別的考量因素嗎？

二、相較於本國的女性員工，外籍配偶與大陸配偶在工作表現或是工作投入上是否有差異？若有，差異為何？

三、貴公司在雇用與管理外籍配偶或大陸配偶時，是否曾遇到什麼困難？

四、整體而言，相較於本國的女性員工，雇用外籍配偶或大陸配偶有什麼優點和缺點？貴公司未來仍會繼續雇用外籍配偶或大陸配偶嗎？

五、貴公司認為政府在協助外籍配偶與大陸配偶就業方面，還有哪些可以努力的方向？

訪談內容:

受訪廠商是經營沖床二次加工工廠，目前雇用的員工全部都是移入配偶，大陸配偶只有 1 位，越南籍配偶有 3 位，4 位都居住在附近，上下班以機車為交通工具。因為工作上需要一直坐著操作機器，男性員工比較坐不住，所以不論本國勞工或是移入配偶，受訪廠商一直以來都是僱用女性員工，若有男性員工多是師傅等級。廠商會雇用移入配偶的原因有以下二點：一來本國勞工對於沖床工作的接受度不高，因為需要長時間專注操作機器，危險性高、工作環境又吵雜；二來是因為之前曾有僱用移入配偶的經驗，覺得移入配偶的穩定性比本國勞工高，所以後來再有用人需求時，會以移入配偶為優先考慮對象，而僱用管道主要是經由就業服務站推介以及員工介紹。

外籍配偶與大陸配偶在工作上的表現是因人而異，一般來說，因為越南是母系社會國家，越南籍配偶要負起娘家的經濟責任，嫁到台灣後也多是在較弱勢的家庭，

所以越南籍配偶為了賺錢，通常會比較任勞任怨，對於工作比較不會挑剔；不過以受訪廠商所僱用的移入配偶來看，大陸配偶年紀較大、比較努力、工作穩定度高，已服務六、七年，越南配偶則因年紀較輕，比較愛玩。在教育程度方面，受僱的移入配偶教育程度多為國中國小。

廠商表示在管理上，不管員工是本國勞工或是移入配偶，都會多少有些問題，並不會因為員工是移入配偶而有較特殊的管理困難。受訪廠商所僱用的移入配偶來台時間都已三、四年以上，所以在聽、說中文上沒有問題，只是文化與價值觀有些差異，在溝通上難免要花較多時間。另外，可能因為只有 1 位大陸籍配偶員工，所以大陸籍配偶員工會覺得被越南籍配偶員工排擠，但是依雇主的觀察，是覺得沒有排擠的情況，這一點在管理上就會要比較費心。

受訪廠商表示沒有考慮過進用外勞，因為政府要求雇主必須提供外勞膳宿，受訪廠商只是小型加工廠，進用外勞成本太高，而且外勞的語言不通，管理上比較麻煩；未來若有用人需求，受訪廠商還是會優先考慮僱用移入配偶，其同業也有僱用移入配偶，僱用後都覺得還不錯。

「國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策」訪談紀錄

時　間:97 年 12 月 15 日 下午 2:00

受訪者:某企管顧問公司協理

訪問者:李誠教授、李宜助理教授

紀　錄:李宜助理教授

訪談問題：未來高階人才需求趨勢

訪談內容：

目前全球面臨人口高齡化的趨勢，預計未來對青壯年高技術人才的競爭會日趨劇烈。以年齡層來說，29~37 歲的人才較難找，因會這些人大部分都有工作，job offer> labor supply。42 歲以後人才會開始流出，但除管理階層的 offer 以外，其他層次較低的工作無法吸引這些人。對一個公司而言，從別的公司挖角節省了自行訓練的成本，因此高技術人才最近幾年成為各國公司爭取的對象。而近期由於中國及印度經濟起飛，外國公司逐漸重視亞洲市場。此外，亞洲一些技術層次較高的國家，過去由於幫歐美國家進行代工服務，累積不少製造經驗以及理工人才，已逐漸成為高科技產業研發製造中心。而亞洲其他技術層次較低的國家，近年來取而代之為歐美國家及其他亞洲國家製造生產，國內技術人才也開始在培養，預計未來亞洲的經濟成長刺激對管理人才的需求。

以印度而言，其為 IT 軟體以及英語系客服中心；中國則有世界工廠之稱，為製造業之大本營，但國貿及國際採購人才則較為缺乏。台灣與韓國則較為類似，同為半導體，TFT LCD，光電以及電子研發中心相關人才較具及之地。香港則被外商視為金融貿易中心，新加坡則為亞太物流中心。其中基於語言的關係，外國公司將大中華地區視為一個 group，以一個分公司來管理相關業務。開發中國家雖然具低薪資的優勢，但部分專業人才仍為短缺的狀態，因此這些外國公司會向開發程度較高而不具語言障礙的國家招募人才。這也是我國人才外流至大陸，香港及新加坡的一個主要原因。若以薪資來看，我國的通訊及軟體業從業員工平均薪資較新加坡及香港低約 2~3 成，是人才外流的因素之一。中國大陸由於市場規模大，許多公司的 scope 也大，因此許多台籍幹部多半不願回國，反而繼續留在大陸公司上班，因此造成近年來我國人才西進人數增加。

對招募外國人才而言，我國英語化程度不夠，許多公司缺乏英語化工作團隊，因此若要招募非中文語系國家人才，有相當的困難。反之，韓國許多大公司都提供英語化工作環境，在我們兩國產業類似程度高的情形下，對我國公司吸引外國人才較為不利。此外，近年來韓國許多封裝測試廠都提供高於我國 1 成之薪水，吸引我國這方面科技人才。中國大陸目前以高薪來吸引外國人才，並提供專門外籍學校以及與國外生活環境類似之社區給外國專業人士，有利於這些專業人才全家遷至中國。這些都是我國在國際上招募專業人士較為弱勢的地方。

中國大陸人才需求較大之職類為管理技能人才，其目前高階管理人才和專業人才流動率大約為 9%，而目前的經理級人員有一些特性: 較缺乏團隊管理技能、缺乏整體管理及領導文化、企業家精神普遍不被欣賞。我國基於語言之便，預計未來大陸對我國管理人才需求仍大。

「國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策」訪談紀錄

時　間:98 年 8 月 12 日 下午 4:00

受訪者:台北某醫院院長

訪問者:李誠教授、李宜助理教授

紀　錄:李宜助理教授

訪談問題：我國醫護人員外流之情形

訪談內容：

過去二次戰後在美援時代(主要是台大及國防醫學院)，台灣醫學院畢業生赴美進修人數相當多。一方面由於美國援華加強國內醫療系統與美國醫療系統的連結性，國內會派人赴美學習新技術；另一方面台灣的醫院數目較少，國內醫生待遇也不如美國。因此許多醫學院畢業生選擇赴美進修，並留在當地工作。然而近年來由於國內醫院數目增加，目前約有 2400 床，國內醫學院數目也較多，使得國內醫學院畢業生有較多的機會找到工作，因此留學人數下降。

目前醫生出國留學有一個趨勢，在國內取得專科醫師執照後出國念 Ph.D，回國擔任教職，從事基礎研究。現在國內醫學院數目較多，每年畢業生人數也增加，雖然較多醫學院提供更多的工作機會，但是要留在名醫學院(如:台大)也不是一件容易的事，藉由國外 graduate school 的名聲，則可提升其進入台灣較好的醫學院工作之機會。因此，近期台灣醫學院畢業生出國進修有一個目的是為了提升其在國內的工作機會，並不是打算留在外國工作，因此比較沒有 brain drain 的問題。

在護士方面，美國向來都面臨護士供給不足的問題，一直以來從國外進口護士。近年來國內護士出國也多半是為了進修、取得學位，回國較易升到主管級，較不會考慮留在美國工作。整體而言，目前國內醫療人才沒有 brain drain 之問題。

此外，目前台灣有不少學生出國(如: 波蘭)念醫學院，學成之後若想回國執業，仍須接受考試及相關實習經驗。目前考試試以中文形式，對於一些從小在國外長大的留學生不利，最近部分醫學院學生對這些國外醫學院畢業生持較不接受的態度，如此對吸引國外人才不利。政府應保持一個開放的態度，但以專業技術考試來嚴格把關醫療人才的水準，而不是以其他條件阻擋他們，如此方能吸引國外人才。國內有一些醫學院畢業後至國外深造，在國外醫院服務一些時間，對於一些先進技術有

相當的了解，若是國內醫療體系能以較開放的態度來接受這些人才，對我國醫療系統的提升應有助益，值得政府在制定相關政策實考量。

「國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策」訪談紀錄

時　間:98 年 5 月 21 日 上午 10:00

受訪者:某衛生局長照中心主任

訪問者:王素彎副所長

紀　錄:王素彎副所長

訪談內容：

王：請問目前的長照制度運作方式如何？

A：我認為其運作方式需要改進之處是國內媒合人才資料庫必須足夠，若媒合度不高，人家很少願意投入這個就業市場，目前媒合成功率一千多件裡面只有一、二件成功。另一點，勞委會自己本身聘僱進來的外勞，應該有查核機制，不能無限制開放。我認為長照中心有扮演促進就業，專業人員像治療師、職能治療師、物理、治療師或是營養師、藥師，包括照顧服務員投入長照，這也是一種促進就業。

王：長照保險開辦以後，本國看護工會逐步取代外籍看護工？

A：我覺得雇主接受度視長照保險規劃如何，目前長照保險針對外籍看護工，還是可以使用專業性的服務。能不能逐步取代外籍看護工，就要看保險辦得如何。保險目前又採用日本與德國，可以享受服務又可以領現金，比較多元化，但雇主請外勞都是 24 小時，外勞做事、又幫傭、又照顧全家，我不知道本國看護工是不是能被取代。第一，保險還沒規劃出來；另外，民眾是不是讓勞委會針對外勞機制做更嚴格的查核，或是客觀的准駁審核辦法。現在兩端都是變數，很難說。

王：雇主有申請外勞是否也可使用目前的居家照顧服務？

A：目前生活照顧、居家服務、居家喘息都不可以，但專業治療師、營養師之類的可以。

王：本國看護工有可能完全取代外籍看護工嗎？

A：我認為現在不可能。薪資是雇主的一大考量，剛剛提到外勞很便宜，本國看護工要取代除非讓雇主覺得付出的成本值得，所以本國看護工的專業訓練要提升。相對的，也可以加強外籍看護工的專業訓練。曾經有人提到另一種方式，外籍看護工使用仲介派遣，就像我們國內的照顧服務員直接由民間團體派遣。他的雇主就

是這個民間團體，而不是個人家庭，虐待外勞或不平等待遇或許會減輕一點。不過，原本使用外勞的家庭會不會群起抗議？他本來可以隨意支遣外勞，現在需要外勞才能夠來，規定時間到就離開，不能住在家裡、不能幫忙做家事。另一方面，我們國情認為有人幫傭，好像家裡社會地位會比較高一點，再加上我們現在經濟蓬勃，雙薪家庭這麼多，老人、小孩有照護需求。對於外勞，我們要不要用〈家事服務法〉去規範，外籍看護工也有福利，是不是比照勞保、是不是有固定的薪資、固定的休假，這些問題都應考慮。

王：現在本籍看護工也沒有受〈家事服務法〉規範？

A：現在都有了，今年五月後民間團體都要納進去。外籍看護工如果都納進去〈家事服務法〉，的話，就不會這麼好用了。

王：外籍看護工與本籍看護工要如何搭配？

A：我們認為搭配方式要考量到病人的需求與失能評估的部分。現在這二個評估機制不一樣，外勞是醫生評估需要 24 小時照顧就可以申請；長照是使用照顧服務員，由長照中心去家中單純評估失能狀況，但不是 24 小時的使用長照資源，這二者如果要搭配，必須評估機制、准駁機制要一樣。目前二者門檻都不一樣，很難談搭配，除非把二者調成一致，衝擊比較不會那麼大。還有接軌也要評定外籍看護工是急性、短期需要還是長期需要，或者是說以後外籍看護工給急性需求、短暫的，還是外籍看護工要擺在後段。有些是急性期或重症期申請到，可是他不是永久都需要，也要做這樣的切割。

王：為什麼第二關不由你們來把關？

A：目前我們不評估外勞的申請案，那是醫生負責的，醫院的評估示巴氏量表，我們不能推翻醫生的評估。

王：有可能把你們擺在第一位嗎？一邊加上醫生的評估嗎？

A：之前有討論，我們反應配套機制要做好，將醫生的診斷書給我們就好，我們只是參考，這樣也是可以。

王：有沒有可能像現在很多審競標書一樣，委員會大家責任分攤。

A：這就是責任分攤制。像您說長照評估完再給醫生，或者是長照加醫生，或者是長照評估完直接給委員或是審核小組，這些開會的時候我們都建議過勞委會。或者

直接在各地方成立委外評估團體，這個團體評完了再送到各地方就業服務處，就業服務處本身也成立一個審查小組，可以找護理師或醫生等來審案子可不可以請外勞，這些我們都建議過，其實外勞的方案是生活照顧，應該由內政部來著力。

王：經建會有考慮過嗎？

A：經建會應該希望檢討完怎麼樣銜接長照保險。長照保險以後也是會有一個評估、一個核定機制，同樣是長照失能的個案，是不是應該接軌在一起。

王：我認為將外勞納進社會福利或是長照保險中，也許整個配套會運作的比較好一點。

A：並且要有核退機制，也許核進來後，過半年或一年後再評估。所以我們建議勞委會管理外勞的時候，應該有一個複評機制，不能一請進來就三年擴大到六年，六年又擴大到九年。針對這樣的家裡是有需要，像是家中有身心障礙的小朋友，到就學都還需要，但不是全部都是如此。

王：現在的 1 萬元補助，是不是能幫助雇主使用本國籍？

A：可以很肯定跟你講—沒有。如果真的有的話，媒合案量不會這麼低。以目前台北縣服務 12 小時薪資是 3 萬到 3.5 萬，24 小時是 4 萬到 6 萬。一般民眾才願意付 2 萬元，加上政府補助的 1 萬元，差距太大。

王：我覺得純粹從金額上來補助，幾乎是不可行，只有從制度上來做調整才有可能慢慢讓他們接受。而且有些人並不是真的那麼需要 24 小時，可能只需要幾個小時再去協助，比如進一步讓他慢慢復原、慢慢培養自己的生活能力，也許這樣可以減去一大半需要外勞的人力。

A：勞委會必須也對現在的外勞使用人口作普查，真的需要外勞條件的族群，他的屬性是什麼？都應通盤瞭解，才能把真的需要訂出，這樣就能很清楚告訴人家你的準駁依據為何。。

王：而且您剛剛提到的複查機制，申請進來也許二年、三年之後，應該再去看病人是否有進步，還是根本已經不需要。

A：失能跟巴氏量表其實是等同的，只是程度上、評定人和評定的方法，我們是到家裡去，親自觀察、親自看，後來會再派照服員進去，他們回來會回報這個人的狀況，所以裝會有困難。

王：目前外籍看護工和本國籍看護工是替代或互補？

A：外籍看護工主要替代本籍看護工，互補很少。我覺得外籍看護工一定會不利不利國內照護服務業的形成，如果長照要做得好，勞委會要緊縮外勞，緊縮後民眾紛紛採用國內的照顧服務員，但是要提高產業本身的素質，可是本國照顧服務員並沒有整合，產業本身也是不健全。我們現在分成社區中的本國照顧服務員、醫院的照顧服務員，另一群是社區中或醫院中的散戶三種族群。社區中的本國照顧服務員，和社會局合作的民間團體培養了很多照顧服務員，專門標案或直接接受政府委託居家服務的案子。醫院是養護中心派案，養護中心和醫院合作、委託，比如跟新光、台大，固定的幾家人力仲介公司，直接派本國的照顧服務員進去當看護。看護由醫院或養護中心管理，可是養護中心誰來管理？他沒有主管機關，勞工局認為不是他們，但也不是我們。養護中心只有去經濟部商業登記而已。社區中或醫院中的散戶就像個人戶一樣。我認為醫院那個也很大宗，但誰來管理？

王：目前他們的工時、福利，好像也沒有一個明確的辦法。

A：對，沒制度化。我認為不只外籍看護工不利於國內產業，我們自己的制度沒有建置好，也不利國內的照顧產業。還有，國內的照顧產業要提升專業部分。

王：您剛剛提到要提升本國看護工的專業程度，本國看護工的專業程度可以怎麼樣提升？

A：現在有丙級證照，他們的就業市場和未來性不穩定，所以投入的新生代或年輕人就很少，大部分都是四、五十歲的人在做，四、五十歲的人說真的做也做不久，要把他提升到做一個形象品牌很難。要一個族群、一個商場做出一個形象，稱為照顧服務產業的話，總是要有一個形象，或是可以很自豪的說我從事這個工作。可是，現在這個部分在國內的國情，還是被當成幫傭。他不認為照顧一個老人或身心障礙者是很優質的形象，當然這個就是我們要去推動。所以在職訓練或是身心障礙者針對老人心裡的變化、身體的注意事項或照顧的情形，他們都要一直去學習。在醫院，也要學習預防感染、控制。

王：所以這個產業要發展其實有很多外在的因素，不是只有外籍看護工會影響我們，他們自己本身就不健全，發展不起來。

A：我們發展的人力也不夠，我們發展的人力素養也不夠。他們也沒有職業工會，假設有醫療糾紛發生的時候，只有各自陳述，沒有制度，沒有保障。未來國內照顧

產業的主要人力要仰賴本國看護工的話，主要制度一定要建置起來。

王：你們這裡有沒有辦一些訓練發丙級證照？

A：這是縣市政府的證照，受訓後就可以拿證照，丙級證照是國家考試。台北縣有四百多人，每一期可以訓練五、六十人，現在經濟不景氣，只要願意做都有就業機會，只是做的都是暫時緩衝，有好的工作他就離開。

「國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策」訪談紀錄

時　間:98 年 5 月 13 日 上午 10:00

受訪者:某衛生局技正

訪問者:王素彎副所長

紀　錄:王素彎副所長

訪談內容：

王：請說明目前長照中心的運作機制。

張：目前長照中心被賦予的任務與最重要的功能，是統籌一個地方上長期照顧的資源。目前以照顧管理的制度做為資源的連結與輸送，將外勞放進長照中心的認定，只是將之視為一個過程，外勞的制度面問題，長照中心無法管控與介入。外勞審查最好回歸到早期外籍看護工的審查作業，即在醫院開診斷證明書之後，直接到勞委會審查，經過審查確定是否申請通過。目前外勞審查會納入長照中心，最主要是 95 年時希望提升本國照顧服務產業，讓本國籍看護人員有更多的就業機會，於是把外籍看護的聘用與原來的長照制度，透過長期照顧管理中心的機制接軌。但是，長照中心在這樣的過程中只扮演推介的角色，讓外籍看護工的雇主來長照中心瞭解本國有哪些的照護服務或本國籍看護工的使用，這個過程完成後，就把資料送到勞委會。

王：雇主來只是讓他們瞭解本國籍看護，所以你們沒有決定權？你們也沒有派本國籍看護工給雇主試用？

張：沒有，因為管控權還是在勞委會，以 95 年要申請外籍看護工整個流程是：先到醫院開診斷證明書，診斷證明書跟以往不同的是需要，需要 2 人以上的團隊評估，符合 24 小時照顧需求，則開立證明，將資料送到各地長照中心，長照中心負責外籍看護工審查流程的同仁，就會把資料核對後，打電話給雇主介紹長照中心、居家服務還有其他服務，這些服務也有一些補助性質，視雇主能不能接受，同時也會推薦本國籍照顧服務員。在這之前，我們也有一個本國籍照顧服務員的資料庫，若是雇主願意試試看，我們會請雇主填求才登記，如果雇主的希望條件跟目前照顧服務員資料庫有吻合，我們會把資料提送到勞委會，由勞委會確認是否讓雇主引進外籍看護工或是使用本國籍看護工，使用本國籍看護工經過勞委會

確認審核後才能補助 1 萬元。媒合成功與否或是結果，不會通知我們。但是，他們有一個網站，會公布哪些人可以申請外籍看護工。

王：您清楚目前運用情況如何嗎？轉介過來的都是 24 小時，還是有一些不需要 24 小時照顧的也會轉介過來？

張：有一份傳遞單，順序是從醫院、長照中心到勞委會，不論是否 24 小時我們都會跟雇主推薦本國籍的照顧服務資源。在申請外勞的過程中，70%～80%是由仲介幫雇主處理，但長照中心的同仁一定要接觸到雇主做推薦，事實上很多雇主來申請外籍看護工已是很確定的事，這樣過程只是增加他們的困擾。95 年、96 年幾乎沒有一例媒合成功，不止高雄市，其他地區也很少，就算有也是個位數。其實這樣的過程，以目前制度來看沒有辦法滿足雇主原本聘請外籍看護工的動機。因為外籍看護工 24 小時全天候待命，而本國籍的服務都不是 24 小時，而是視需要部分幫忙，包括本國籍照顧工也是，本國籍真正願意做 24 小時非常少，他們提出來大約是 12 小時，希望薪資大概是 3～3.5 萬這樣與外籍看護工 24 小時差距滿大，沒有辦法滿足雇主。台灣是外籍看護工的風潮為之已久，要雇主改掉，以居家服務或其他方式，一天幾個小時這樣，他們還是會覺得不夠。

王：目前你們培訓的本國照護工，他們的出路如何？是不是都到醫院去了？

張：目前他們的出路有醫院、機構式的照顧，護理之家、安養護中心、居家服務以及全天候到家中看護。這一、二年是我們舉辦，由我來負責。他們想來參加這樣的訓練，主要是找工作。他們比較想到醫院，主要的是薪資高，醫院 12 小時或是 24 小時，市場價格蠻一致，而且比較有彈性。護理之家或機構目前沒有一個照顧服務員的法規來約束，他們的福利、勞動條件或是薪資，其實很不穩定，所以他們除非很有需要，不然他們會覺得在那樣的工作環境和薪資，對他們來說壓力滿大。居家服務他們也很願意去，但市場上比較不容易找到。

王：您說居家服務單位是指一般民間團體或是 NGO 之類的嗎？

張：對。由政府委託民間單位來做居家服務的工作，只要符合我們執行居家服務的條件，他們就可以來招標，標到後就可以執行。所以我們委託他們之後，他們就要招募照顧服務員來做居家服務的工作。居家服務基本上是比較有彈性，且時數是依照個案需求，但可能沒辦法像醫院或機構，固定工作一個月可以領多少錢。目前居家服務單位有幾個單位滿有制度，他們會幫照顧服務員安排。但是，有一

些單位傾向做多少就領多少錢，每個單位提出給居家服務員的制度與規範不太一樣。其困難點還是在照顧服務員需求量很大，沒有固定的規範規定雇主一定要給多少工作時數或福利，不論是在機構或是居家服務單位都面臨這樣的問題，所以服務員有更好的工作就會離開。這就是這個市場上很重要、不穩定的因素。

王：您剛剛提到現在居家服務需求量很大？

張：是，居家服務是滿足日常生活最基本的一種服務，所以需求量是很大。全國各縣市以居家服務占最大宗。

王：所以有服務員的需求。假設未來長照開辦後，居家服務的需求不用擔心不被滿足，倒是長時間照料是比較困難。

張：沒錯。如果以後有長照保險，居家服務占最大宗，他確實幫忙到日常生活上的照顧需求。一個失能的人，最重要的是他每天的生活，日常生活還是要被滿足，居家服務需求性是非常大的且一定要的。現在供給面部分就是照顧服務員，目前照顧服務員沒有適當規範做整體管理。目前高雄市居家服務單位，有幾家本身是醫院背景，以醫院背景來承接居家服務工作，他們本身就有人員的管理制度，應用到居家服務之上，他們就比較穩定。同樣的，其穩定性有時也會造成派樣上的困難，他們會精算居家服務員一個人一個月的薪資需要多少，必須安排多少的時數。這樣的穩定性造成長照中心要轉案給他們，有彈性的案例他們比較難配合。這種居家服務都是有相對性的，穩定性也許會造成民眾有特殊需求，彈性不夠。彈性很高，隨時能夠配合，相對的對照服員的穩定性就不夠。

王：你們有幫忙培訓一些照服員，我們聽說醫院自己也有培訓是不是？

張：目前照顧服務員，我們是和社會局一起培訓。早期照顧服務員培訓有兩套，一套是醫院體系，一套是社會局家事服務體系，居家服務這一部份。約從 94 年開始，把二者併在一起。合併之後，要從事居家服務工作，需要 90 小時以上的培訓課程。完成之後，就會開具結業證書，這張結業證書就是從事居家服務工作的基本資格。所以現在要從事照顧服務員的工作，他必須在各縣市政府受訓，獲得及格的結業證書。醫院自行培訓部分，是依照自行需求，可是市面上、市場上照顧服務員的基本條件，就是必須獲得政府規定 90 小時以上的結業證明。

王：假設未來長照保險開辦，24 小時六萬元與請一個外籍看護工兩萬元的差距政府不可能去補足，如何突破？

張：以目前普遍的行情確實本國籍 24 小時看護的期望薪資差距太大，除非有另外的配套措施。不然，薪資差距大，本國籍照顧服務員對 24 小時意願不高。

王：不知道雇主對居家服務的需求是否有增加或有些沒辦法申請到的情形？

張：居家服務其實目前有一些補助原則，這些原則視其失能程度輕、中、重來決定可以領有多少補助，這些補助目前應該可以滿足雇主申請。像長照十年計畫有部分負擔，依照一般戶、中低收入戶、低收入戶區分。早期沒有這麼大的部分負擔，自負額沒有這麼高。自從十年計畫後，一般戶、中低收入戶有部分負擔後，他們會很審慎精簡所需時數。比較沒有辦法滿足是模糊地帶的一種，在失能程度的判定上他可能不到任何一項失能，但他確實在生活上是吃力的。比較沒有辦法滿足的有二部份，一個是在臨界值邊緣，他都做得到，就是比較辛苦一點，這就要看我們要從寬判定還是從嚴判定。另一種情況，居家服務本身的限制性，比如居家服務的時數或時間，就是星期一～五的正常上下班時間，假設民眾半夜或晚上需要，這就沒有辦法滿足，沒有滿足雇主需求的是這種彈性時間的情形比較多。

王：剛剛提到的都是居家服務這一塊，12 小時或 24 小時這一塊呢？您剛剛提到國人也不太願意從事這一塊，如果長照保險開辦的話，這一部份還是沒有辦法有所取代？

張：基本上現在目前要來做 24 小時的部分，其實這是一個市場機制，長久以來外籍看護工已經把 24 小時這一塊市場填滿了，所以一般民眾若考量要請 24 小時，他只會考慮請 24 小時外籍看護工，再搭配其他專業上的服務。我認為一個制度的規劃要考量到整體性，從目前包括全天候在家裡照顧、社區資源、居家資源與機構資源，需要通盤規劃。一下子要把外籍看護工修減、調整，我覺得是非常不可能的事。除非是制度過程慢慢取代的方式，把需求減少，以後保險規劃部分，外籍看護工、本國籍都要考量進去，而不是用我們現有的制度。目前十年計畫這樣的制度，以真的需要 24 小時照顧、又沒有適當的人力，其實很難滿足個案需求。

王：我們本來是考慮是不是一個外籍看護工不要專屬於某一個雇主家庭，也許他可以服務一個或是二個以上家庭，這中間的時間可以使用居家服務或是比較長時間的專業搭配，您認為可行嗎？

張：這和我們在醫院推動的全責護理一樣，比如說一個照顧服務員照顧 2～3 個，費用由這 2～3 個均分。居家環境要找到這樣的對象就是一個問題，畢竟每個人的

家庭不是一個群聚，不像一個機構可以集合一塊，同時照顧幾個人。如果要在家裡用這種模式照顧 24 小時的話，恐怕距離是一個問題。再來外籍看護工引進有其限制，要是照顧很多人的話誰來管控？以我們目前個案，雇主或是被照顧者都要求服務員要是固定的人，不論是照顧服務、居家服務或是居家復健護理等等，他們幾乎都會要求就是固定這個人，他們比較能建立一個穩定的照顧關係，這關係對這家庭與該個案都是很重要，如果來來去去不同的人，對他們來說應該不是他們目前所期望的。不過，可以做一個統籌規範，包括需要有一個管理照顧服務員的單位進行工作規範。如果有這樣的單位出現之後，有這樣的制度，慢慢就會上軌道。我覺得制度面要先規範好。

王：現在政府補助金額，如果以後想把外勞納進來或是希望雇主也可以請本國籍看護做比較長期照護，向剛剛提到 3.6 萬政府補助 1 萬，雇主好像也沒有誘因。您覺得應該補助到多少，才能提高他們使用本國的意願？

張：我覺得應該反推回來，將經費平分到整個照顧制度面和福利面，從雇主這方面來補助都是很短暫，會使用到都是因為比如要請外籍看護工，但這段時間還沒有辦法，使用這樣來取代，最終他還是希望有一個幫助他們解決全天候照顧問題的人，這 1 萬塊對於有這樣需求的人誘因不大。1 萬元真的只是治標，而且對雇主而言指是一個過渡階段，這補助階段好像只有一年。

王：你覺得外籍看護工有取代國內就業機會嗎？

張：我覺得目前是替代方案，以後在政策規劃上可以採互補方式。當本國籍沒有辦法做到的部分，外籍看護工可以補充這個部分。目前外籍看護工的引進，其實我們是末端接觸個案，我們感受不到前端有縮減的感覺，外籍看護工和長照中心接軌是希望調整外籍看護工引進的政策。這個過程中，我們看不到有真正的限量，因為個案需求、雇主需求滿大，一聽說要限量就拼命申請。自從外籍看護工的申審經過長照中心的關卡以來，大家都誤以為我們有管控能力，很多個案都會一直來拜託能不能請醫院開證明，這個問題一直存在。我認為要減少外籍看護工的需求，一定要從另一端創造國人需求量增加，可能會比抑制原來的部分容易一點。現在失業率一直攀升，登記到家裡看護的多了，媒合也比前二年多很多件。這也顯示出我們自己應該幫自己本國籍照顧服務體系比較完整、優渥的制度，民眾自然就會使用，慢慢就可以把外勞這一塊稀釋。

王：還是需要有一些專業，像復健、營養和護理等等都需要，那是只有可能復原或是改善。如果說完全沒知覺，可能會比較困難。

張：如果說完全重度，可能就比較困難。復健去幫他只是讓他能更適應生活，在他沒有辦法自己執行的功能狀況下，可以訓練他讓他適應自己的生活環境。其實這也是大家不容易想到的，這些部分訓練好了，照顧者就會輕鬆多了。他不需要花那麼多力氣搬運，訓練到一個程度他可以坐起來、坐到輪椅，這種跟永遠都是躺在床上完全靠人家不同，這是一般人不容易看到。要增加國內照顧服務員的工作機會，我認為還是從根本做起，去建立一個他們可以做的、該怎麼做，市場上有幾個配套能夠清楚明瞭，也能讓民眾清楚明瞭。其實長照也做了一段時間，可以就目前服務的提供上，還是有哪些不足的部分來考量，去建立照顧服務員 12 小時或 24 小時。如果這一套系統能夠讓他覺得不錯，一般民眾家裡有人需要照顧，只要能照顧好、不要影響我們正常生活作息，這樣才是根本之道。

王：假設說我本來要請 24 小時，現在變居家服務配套來搭配，可以訓練他自行生活能力，這樣政府有沒有補助？

張：這些在十年計畫裡都是補助項目，一般戶負擔 40%，政府補助 60%，但有上限，依照失能程度輕度、中度、重度，居家服務重度失能的上限是一個月 90 小時，目前 1 個小時 180 元，他只要出 72 元。復健師、營養師、護理師一次單價 1,000 元，他使用一次政府可以補助 600 元，他自己負擔 400 元。

王：把這些服務全部整合，有沒有可能改善？

張：我覺得保險制度就是大家共同繳保險費，當我需要時就應該得到我繳保費應有的服務。應該將全部做一個全套的考量，包括機構也要算進來、外籍與本籍看護也要納進來，我們現有社區的整套模式也要納進來。而且應該由保險支付的系統就應該同一路納進來，像您剛剛提到由長照中心來管控或由誰來管控，進來之後要篩出 24 小時的走這裡、什麼情況的走那裡，這樣他才能順利的在這樣的體系下充分瞭解，可以按照自己的狀況。所以以後規劃，全部都要納進來，不管由誰管控，一定要全部納進來，大家資訊可以互通。

王：我覺得目前的運作方式雖然有經過長照中心，可是勞委會判定要不要給外勞時，長照這一塊沒有當作決定性的考量因素，主要還是巴氏量表這一塊，長照中心的功能完全無法完全發揮。

張：應該要有一個完整、統一的單位把全部的東西納進來規劃，之前一直是各自規劃。長照十年計畫雖然是內政部與衛生署一起，實際上規劃時還是分開。我認為還是要重新思考如何結合各部分，做綜合判斷評估。而不是勞委會只管外勞，內政部自己推動長照部分，也許這樣才可能減少外籍看護工部分。

王：要如何減少外籍看護工的使用？

張：我認為要減少外籍看護工使用，就是國內要先建立好一個制度，當一個人有這樣的需求，他就會進入這樣的制度裡。這樣的制度運作久了，自然外勞的部分，他就不會想到非正式的，體制之外的力量就會慢慢削弱。

附錄 2　移入配偶就業相關之問卷

第一部分、家庭角色

	非常同意(5)	同意(4)	普通(3)	不同意(2)	非常不同意(1)
■ A.傳統角色觀念					
1.我認為在一個正常的家庭中，丈夫出外賺錢養家，妻子在家料理家務是較好的安排。	□	□	□	□	□
2.我認為只有經濟環境不好的家庭，做太太的才會外出工作。	□	□	□	□	□
3.我認為妻子幫助先生發展事業，比發展自己的事業更為重要。	□	□	□	□	□
4.我認為已婚婦女專心於自己事業的發展，可能會影響家庭的幸福。	□	□	□	□	□
5.我認為替夫家生小孩比找到一份理想的工作更重要。	□	□	□	□	□
6.我認為先生是決定家裡重大事情的人。	□	□	□	□	□
7.我認為已婚婦女外出工作，可能會影響小孩的教養與照顧。	□	□	□	□	□
8.家庭照顧責任是影響我可不可以外出工作最重要的原因。	□	□	□	□	□
■ B.兩性家務分擔					
9.我先生會幫忙做家事（如買菜、洗碗、打掃等）。	□	□	□	□	□
10.我先生會幫忙照顧小孩的起居飲食、陪小孩玩。	□	□	□	□	□
11.我先生會幫忙管教小孩、陪小孩讀書。	□	□	□	□	□
12.我先生會幫忙照顧家中年長者（如公婆、祖父母）。	□	□	□	□	□
■ C.家人支持					
13.我先生會支持我外出工作。	□	□	□	□	□
14.我的其他家人（如公婆、先生的兄弟姐妹）會支持我外出工作。	□	□	□	□	□
15.我的家人都認為我應該待在家裡，不需要去工作。	□	□	□	□	□

第二部份、社會網絡

1.您有多少熟識的鄰居，彼此會到對方家裡坐坐聊聊？
□(1)很多　□(2)多　□(3)有一些　□(4)很少　□(5)沒有

2.依您的感覺，在這個社區裡大家的關係是生疏還是親密？
□(1)相當生疏　□(2)有點生疏　□(3)還算親密　□(4)相當親密

3.您住的這個社區裡，鄰居之間相處如何？
□(1)彼此會照顧，像是自己人　□(2)彼此有些往來，偶爾會互相照顧
□(3)彼此往來不多　□(4)彼此很少往來，很陌生

4.過去一年內,除了住在一起的親人外，您和您**在台灣**的親戚（包括夫家和娘家）有沒有機會聚在一起？大約多久一次？
□(1)沒有　□(2)很少　□(3)兩三個月一次　□(4)一個月兩三次
□(5)一個禮拜一次　□(6)一個禮拜兩次以上

5.您和朋友有沒有常常相約聚會？
□(1)沒有　□(2)很少　□(3)兩三個月一次　□(4)一個月兩三次
□(5)一個禮拜一次　□(6)一個禮拜兩次以上

6.您參加了那些團體？《複選》
□(1)宗親會 □(2)職業團體（如工會、農會、商會）□(3)宗教團體 □(4)同鄉會
□(5)康樂團體（如土風舞、早覺會等）　□(6)校友會　□(7)祠堂、祭祀公業
□(8)政治團體（如政黨等）□(9)社會團體（如獅子會、扶輪社、青商會、學術

團體）□(10)其他團體（請說明）_____

7.您在過去一年中，參加了下列哪些社區活動?《複選》

□(1)康樂活動 □(2)聯誼活動 □(3)旅遊活動 □(4)體育活動 □(5)文化活動

□(6)公益活動 □(7)宗教活動 □(8)其他（請說明_____

8.總的來說，您覺得目前您和別人相處有沒有困擾？

□(1)沒有困擾 □(2)不太困擾 □(3)有些困擾□(4)很困擾

9.當您有煩惱或碰到困難時，通常會找誰提供意見及幫忙？（可複選）

□(1)家人（先生、公婆等） □(2)親戚 □鄰居 □(3)同國籍的朋友

□(4)臺灣籍的朋友 □(5)鄰里長 □(6)非政府組織（如社團）

□(7)政府單位（如鄉鎮公所、社區服務中心） □(8)其他（請說明）_____

10.當您經濟發生困難時，會找誰借錢？（可複選）

□(1)家人（先生、公婆等） □(2)親戚 □鄰居 □(3)同國籍的朋友

□(4)臺灣籍的朋友 □(5)鄰里長 □(6)非政府組織（如社團）

□(7)政府單位（如鄉鎮公所、社區服務中心） □(8)其他（請說明）_____

第三部份、就業

1.請問您目前有沒有在工作

□(1)有，平均每天工作六小時以上

□(2)有，平均每天工作時間少於 6 小時

□(3)沒有工作

【勾選第（1)、(2）項者，請續答下一題；勾選第（3）項者，請接答第 14 題】

2.請問您目前有幾份工作？_____份

3.請問您目前的工作是為誰做？**【如果有超過一份工作者，可以複選】**

□(1)自己就是老闆

□(2)受私人公司/機構雇用

□(3)受政府單位雇用

□(4)為家裡的事業工作→您是否有收入？□(1)有，固定 □(2)有，不固定

□(3)沒有

□(5)其他（請說明_____）

4.請問您目前是從事怎樣的工作？**【如果有超過一份工作者，可以複選】**

□(1)經營小生意 □(2)經營小工廠 □(3)直銷人員 □(4)政府單位的行政人員

□(5)私人企業/機構的職員 □(6)店員 □(7)裁縫 □(8)廚師

□(9)清潔人員 □(10)工地的工人 □(11)保姆 □(12)看護 □(13)幫傭

□(14)其他（請說明_____）

5.請問您目前最主要的工作地點是在哪一個縣市？_____縣（市）

6.請問您目前一個月的工作收入大約是多少元（台幣）？

□(1)未滿 17280 元 □(2)17280 元～未滿 20000 元 □(3)20000 元～未滿 25000 元

□(4)25000 元～未滿 30000 元 □(5)30000 元～未滿 40000 元

□(6)40000 元（含）以上

7.請問您目前平均每週工作幾小時？_____小時

8.請問您會將工作收入寄回娘家嗎？

□(1)不會

□(2)會→請問你平均一年寄回娘家的錢約佔全年工作收入的多少比例？

□(1)未滿 25% □(2)25%～未滿 50% □(2)50%～未滿 75% □(4)75%以上

9.請問您目前的工作是如何找到的？

□(1)同鄉親友介紹 □(2)公立就業服務機構介紹 □(3)私立就業服務機構介紹

□(4)應徵廣告或招貼 □(5)參加政府考試分發 □(6)自家經營
□(7)其他（請說明）_____

10.請問您從事目前的工作已經從事多久了？_____年_____月

11.請問您目前工作是否遇到下列問題？（可複選）
□(1)都沒有問題 □(2)待遇太低 □(3)工作與料理家務時常發生衝突
□(4)語言能力不足 □(5)工作技能不夠熟練 □(6)不知如何跟同事相處
□(7)交通不便 □(8)家人不支持 □(9)與自己的興趣不合
□(10)工作時間過長 □(11)其他（請說明）_____

12.請問您目前工作的老闆/主管是否會因為你是移入配偶，而在下列事情上面對你有不公平的對待？（可複選）
□(1)都沒有 □(2)薪資 □(3)工作分配 □(4)排班 □(5)打考績 □(6)晉升
□(7)其他（請說明）_____

13.整體而言，您覺得移入配偶的身份對您的就業或創業是否有幫助，或有妨礙？
□(1)很有幫助 □(2)有些幫助 □(3)沒有影響 □(4)有些妨礙 □(5)很有妨礙

【請接答第四部分】

14.請問您是否有在找工作？
□(1)沒有 →請問您沒有找工作的原因是什麼？（可複選）
□(1)經濟上沒有需要 □(2)必須料理家務，沒時間外出工作
□(3)先生反對外出工作 □(4)先生家人反對外出工作
□(5)不具備工作身份，不能工作□(6)其他（請說明）_____
□(2)有，但找不到 →您認為會影響您找不到工作的原因為何？（可複選）
□(1)中文語言能力不好 □(2)中文識字能力較差
□(3)沒有專長 □(4)工作經驗不足
□(5)工作機會太少□(6)就業資訊不足（不知道去哪找工作）
□(7)老闆歧視我（不是臺灣人）的身分
□(8)不具備工作身份，老闆不錄用
□(9)其他（請說明）_____

15.如果你可以工作，也有工作機會，你會想從事怎樣的工作？（可複選）
□(1)還是不想工作 □(2)經營小生意 □(3)經營小工廠 □(4)直銷人員
□(5)政府單位的行政人員 □(6)私人企業/機構的職員 □(7)店員 □(8)裁縫
□(9)廚師 □(10)清潔人員 □(11)工地的工人 □(12)保姆 □(13)看護
□(14)幫傭 □(15)其他（請說明_____）

16.如果你可以工作，也有工作機會，你會想從事全職或兼職的工作？
□(1)還是不想工作 □(2)全職 □(3)兼職

17.如果你可以工作，也有工作機會，你會期待每個月工作收入多少錢？
□(1)還是不想工作 □(2)17280 元～未滿 20000 元 □(3)20000 元～未滿 25000 元
□(4)25000 元～未滿 30000 元 □(5)30000 元～未滿 40000 元
□(6)40000 元（含）以上

18.如果你可以外出工作，你會想自己創業做生意嗎？
□(1)會 □(2)不會

19.您覺得移入配偶的身份對您的創業是否有幫助或有妨礙？
□(1)很有幫助 □(2)有些幫助 □(3)沒有影響 □(4)有些妨礙 □(5)很有妨礙

第四部份、政府措施

1.您希望政府在就業方面可以提供那些協助？（可複選）
□(1)不需要協助 □(2)提供第二專長或職業訓練

□(3)幫助介紹工作提供求職機會　□(4)放寬工作身份資格限制
□(5)提供托老、托兒服務　□(6)提供創業所需知識與資訊
□(7)協助創業貸款　□(8)其他（請說明）_____

2、您是否有意願參加職業訓練？

□(1)願意　→ 您最希望參加何種類職業訓練？（可複選）

□(1)中餐烹飪班　□(2)照顧服務員訓練班
□(3)地方小吃創業輔導班　□(4)飲料冰品創業班
□(5)電腦班　□(6)小客車駕訓班
□(7)其他（請說明）_____

□(2)不願意　→您沒有意願參加職業訓練最主要的原因為何？（可複選）

□(1)沒有時間　□(2)交通不便
□(3)沒有適合的職訓種類　□(4)怕學習能力不足
□(5)家人反對　□(6)其他（請說明）_____

第五部分、基本資料

1. 年齡：_____歲

居住地：_____縣(市)_____鄉(鎮)

2. 原國籍：□(1)越南　□(2)印尼　□(3)菲律賓　□(4)泰國　□(5)柬埔寨

□(6)中國大陸　□(7)其他國家（請說明）_____

3. 教育程度：□(1)不識字或自修　□(2)國小　□(3)國中　□(2)高中（職）

□(3)專科　□(4)大學　□(5)碩士　□(6)博士

4. 在台取得資格證件：□(1)旅行證 □(2)外僑證□(3)居留證 □(4)永久居留證

□(5)定居證　□(6)身分證　□(5)其他（請說明）_____

5. 請問您是否具有在台工作的身份？　□(1)有　□(2)沒有

6. 語言能力：

國語：□(1)完全不會　□(2)會講一點　□(3)還算流利　□(4)非常流利

客語：□(1)完全不會　□(2)會講一點　□(3)還算流利　□(4)非常流利

閩南語：□(1)完全不會 □(2)會講一點　□(3)還算流利　□(4)非常流利

7. 您跟您先生結婚多久？ _____年_____月

8. 您來台灣多久了？_____年_____月

9. 請問您來臺灣之前有沒有工作經驗？

□(1)沒有

□(2)有→請問工作多久？_____年_____月

→您覺得來臺灣之前的工作經驗，對您找工作有沒有幫助？

□(1)很有幫助□(2)有些幫助　□(3)普通　□(4)幾乎沒有幫助

□(5)完全沒有幫助

10.同住的家人（可複選）：

□(1)先生 □(2)小孩 □(3)公婆 □(4) 親戚 □(5)其他（請說明）_____

總共_____人

11.子女數及他們的年齡：

□(1)沒有

□(2)有，分別為 □(1)0~3 歲，_____個 □(2)4~6 歲，_____個

□(3)7~12 歲，_____個 □(4)13~18 歲，_____個

□(5)18 歲以上，_____個

12.丈夫年齡：_____歲

13.丈夫的教育程度：□(1)不識字或自修 □(2)國小 □(3)國中 □(2)高中(職)

□(3)專科 □(4)大學 □(5)碩士 □(6)博士

14.丈夫現在有沒有工作：□(1)有 □(2)沒有

15.家庭收支狀況：□(1)夠用 □(2)尚夠用 □(3)稍嫌不足 □(4)嚴重缺乏

16.家庭平均月收入（台幣）：

□(1)未滿新台幣2萬元 □(2)新台幣2萬元~未滿新台幣3萬元

□(3)新台幣3萬元~未滿新台幣5萬元 □(4)新台幣5萬元~未滿新台幣8萬元

□(5)新台幣8萬元（含）以上

17.丈夫身體狀況：

□(1)身體無殘疾 □(2)肢體殘疾 □(3)聽力語言殘疾 □(4)視力殘疾

□(5)智力殘疾 □(6)精神殘疾 □(7)其他（請說明）_____

18.丈夫健康狀況：□(1)良好 □(2)中等 □(3)不佳

19.請問您娘家家中有沒有其他人在工作?

□(1)沒有 □(2)有 幾位?_____

20.請問您娘家家中有沒有家屬需要您協助扶養?

□(1)沒有 □(2)有

21.請問如果您娘家有經濟需要，他們會請您幫忙嗎？

□(1)不會

□(2)會 → 您會提供幫忙嗎？

□(1)一定會 □(2)可能會 □(3)可能不會 □(4)一定不會

附錄 3　外籍勞工消費行為之問卷

您對下列問題的回答將會提供許多有用的資訊。請在□中勾選出最適當的選項，或在畫好的線上作答。

第一部　　基本資料

1. 請問您的性別?　(1) □男　(2) □女
2. 請問您是哪國人? (1) □泰國　(2) □印尼　(3) □越南　(4) □菲律賓
   (5) □馬來西亞　(6) □蒙古　(7) □其他(請說明)_____
3. 請問您的年齡? (1)□未滿 20 歲　(2)□20~未滿 30 歲　(3)□30~未滿 40 歲
   (4) □40~未滿 50 歲　(5) □50 歲(含以上)
4. 請問您的教育程度? (1) □小學(含以下)　(2)□初、國中學(含以下)
   (3) □高中職(含以下)　(4) □專科　(5) □大學
   (6) □研究所(含以上)
5. 請問您的婚姻狀況? (1) □未婚　(2) □已婚　(3) □離婚
   (4) □鰥寡　(5) □分居
6. 請問您家中有沒有其他人在工作?
   (1) □沒有　(2) □有　幾位?_____
7. 請問您有沒有家屬要扶養?
   (1) □沒有　(2) □有　幾位?_____
8. 請問您的語言能力?

	非常流利	流利	不流利	非常不流利
	1	2	4	5
1. 中文	□	□	□	□
2. 英文	□	□	□	□
3. 台語	□	□	□	□

9. 請問您識字能力?
   1. 中文 (1) □完全懂 (2) □懂　(3) □略懂 (4) □完全不懂
   2. 英文 (1) □完全懂 (2) □懂　(3) □略懂 (4) □完全不懂
   3. 台語 (1) □完全懂 (2) □懂　(3) □略懂 (4) □完全不懂
10. 請問您已經累計來台工作時間多久? ___年____個月
11. 您來台工作原因? (可複選)
    (1) □母國找不到工作　(2)□母國工資過低　(3)□欲脫離母國家庭貧困
    (4) □還欠帳款(錢)　(5) □台灣工作環境佳　(6) □在台工作工資高
    (7) □想要學到較高的技能　(8) □想要了解台灣文化
    (9) □其它(請說明)_____
12. 請問您做何種行業?
    (1) □製造業　(2) □營造業　(3) □看護工　(4) □家庭幫傭
    (5) □船員(含漁工)　(6) □其它(請說明)_____
13. 請問您每個月休假(含例假)幾天? _____ 天

14. 請問您平均每個月已經扣除仲介與其它費用之後，實際拿到薪資是多少?
新台幣_____元
15. 請問您從現在算起，打算留在台灣工作多久?_____年____個月
16. 請問您將來離開台灣後有甚麼打算?
(1) □去其它國家工作或求學 (2) □回國創業 (3) □回國找工作
(4) □回國求學 (5) □其它(請說明)_____

第二部分 儲蓄與消費行為

17. 請問您在台灣平均每個月要花多少錢(新台幣)?
(1)□未滿 1 千元 (2)□1 千元~未滿 3500 元 (3)□3500 元~未滿 5000 元
(4) □5000 元~未滿 7500 元 (5) □7500 元~未滿 9000 元
(6) □9000 元~未滿 1 萬 5000 元 (7) □1 萬 5000 元~未滿 2 萬元
(8) □2 萬元以上
18. 請問您在台每個月的花費佔您每個月實際收入為多少百分比?
(1)□10~20% (2) □20~30% (3) □30~40% (4) □40~50%
(5)□50~60% (6) □60~70% (7) □70%以上
19. 請問您有寄錢回家給親人?
1. □沒有
2. □有
平均多久寄一次? (1)□每個月 (2)□半年 (3)□一年
(5)□其它(請說明)_____
20. 請問您每次平均寄多少? 新台幣_____元
21. 請問您是透過甚麼管道寄錢回去?
(1) □合法金融機構 (2) □地下匯兌銀行 (3) □在台的親人好友
(4) □賣自己國家商品店(有從事地下匯兌工作) (5) □仲介公司
(6) □旅遊業者 (6) □其它(請說明)_____
22. 請問您平均每年所寄回去給親人的錢，佔您每年實際收入為多少百分比?_____%
23. 請問您扣除在台支出及寄回去的錢後，剩下的錢如何管理?(限選主要前 3 項)
(1) □留在身邊不做任何處理 (2) □存入在台的銀行 (3) □放在住處
(4) □委託親友保管 (5) □委託僱主保管 (6) □委託仲介保管
(7) □買黃金、珠寶 (8) □借給在台親友
(9) □其它(請說明)_____
24. 請問您家人如何處理您所寄回去的錢?(可複選最多 3 項)
(1) □支付生活所需 (2) □存入銀行 (3) □買房子、土地
(4) □購買有價證卷(如股票) (5) □自己做生意 (6) □與親友創業
(7) □其它(請說明)_____
25. 請問您回國後將如何處理您所儲蓄的錢? (可複選最多 3 項)
(1) □購買有價證卷(如股票) (2) □存入銀行 (3) □買房子、土地
(4) □自己做生意 (5) □與親友創業 (6) □求學
(7) □其它(請說明)_____

26. 請問您在台灣平時消費花最多是何方面(請依金額大小填入最多 1~3 項，1 代表最多、2 代表次多、3 代表第三多)?

	飲食		娛樂活動		首飾品		日常用品
	衣著		化妝品		電子品		其它(請說明)_____

第三部分　在台工作經驗對台灣的品牌產品接受度 *(所謂台灣品牌產品是指所有的產品，不限制是不是台灣做的還是其它地方作的，僅要是台灣的品牌皆是。)*

27. 請問您在台灣是否為您或您的親友購買過下列各類台灣品牌的產品?若有請在□中打✓(可複選)
   1. □沒有
   2. □有
      (1) □電子(例如:電腦、照相機、手機、MP3、等等)
      (2) □家電用品(例如:電鍋、微波爐、烤箱、電風扇、等等)
      (3) □化妝品　(5) □日常用品　(6) □腳踏車、機車
      (7) □家具　(8) □其它(請說明)_____
28. 請問您在台灣買東西時會不會特別找台灣的品牌之產品?
   (1)□不會　(2) □會
29. 請問您在台灣工作之後會不會改變您對台灣品牌之產品提高接受度?
   1.□不會
   2.□會
   (1)□增加許多　(2) □不變　(3) □減少　(4)□減少許多
30. 請問您回國後會繼續選購台灣品牌的產品?
   (1)□會　(2) □不會
31. 請問您覺得台灣品牌的產品如何?

	非常不同意 1	不同意 2	無意見 3	同意 4	非常同意 5
1. 能夠滿足您的需求	□	□	□	□	□
2. 很好看	□	□	□	□	□
3. 很豐富	□	□	□	□	□
4. 品質信譽	□	□	□	□	□
5. 具有價值感	□	□	□	□	□
6. 符合自己的需求	□	□	□	□	□
7. 能表達自己的形像	□	□	□	□	□
8. 您會推薦給其他人購買	□	□	□	□	□

32. 請問您在母國的親友有沒有購買過下列各類台灣品牌的產品?若有請在□中打✓(可複選)

1.□沒有

2.□有

(1) □電子(例如:電腦、照相機、手機、MP3、等等)

(2) □家電用品(例如:電鍋、微波爐、烤箱、電風扇、等等)

(3) □化妝品 (5) □日常用品 (6) □腳踏車、機車

(7) □家具 (8) □其它(請說明)_____

33. 請問您在母國的親友買東西時會不會特別找台灣的品牌之產品?

(1)□不會 (2) □會

34. 請問您在台灣工作之後會不會改變您母國的親友對台灣品牌之產品增加接受度? 1.□不會

2.□會

(1)□增加許多 (2) □不變 (3) □減少 (4)□減少許多

本問卷到此結束，再一次感謝您的幫忙!

請您再一次檢查是否全部皆已填答完畢，請避免漏答任何一題。非常感謝!

附錄 4　座談會會議紀錄

「女性移入配偶就業問題」座談會　會議紀錄

紀錄：吳錦芳

會議時間：民國 98 年 9 月 1 日（星期二），上午 9:30~11:30

會議地點：中華經濟研究院五樓 522 會議室（台北市長興街 75 號）

主持人：國立台灣大學國家發展研究所　辛副教授炳隆

與會專家學者：淡江大學東南亞研究所　蔡教授青龍

政治大學社會行政與社會工作研究所　傅副教授立葉

新移民勞動權益促進會　王理事長娟萍

勞委會職訓局就業服務組　丁科長玉珍

會議題綱：

1. 國內女性移入配偶所面臨的就業問題有哪些？政府所提供的協助措施是否有發揮應有之功能？還有哪些需要補強的？
2. 放寬大陸女性移入配偶的工作身份限制對其就業是否有幫助？對台灣整體就業市場會有哪些影響？
3. 如何引導女性移入配偶從事照護工作，以減少外籍看護工的引進？

會議摘要：

辛副教授炳隆

若把移入配偶分成大陸籍配偶和其他外籍配偶，大陸籍配偶的就業比例是比較高的，但基本上就我的了解，移入配偶在進入就業市場時，是會碰到一些問題的，而針對女性移入配偶的就業輔導，職訓局是列入政策執行的重點，我們想知道政府提供的這些協助措施，是否有發揮功能？還需要哪些補強？協助措施當然也包括工作身份的放寬，最近政府就針對大陸籍配偶的工作權做了放寬，這樣的放寬是否真能促進她們的就業？有些人認為放寬限制影響並不大，因為沒有工作身分的人也已經在工作了，放寬只是把不合法

的情況合法化而已，當然這樣的說法是有待再觀察。

第二個部份就是想討論放寬大陸配偶的工作身份限制對其就業是否有幫助？對於台灣整體就業市場又有哪些影響？在這些部分我想聽聽各位的高見。

再來我比較關心的就是如何引導女性移入配偶從事照護工作。事實上，過去我們的女性移入配偶在台灣的照護體系已經發揮一些功能，可以減少我們對長照人力的需求，因為他們在家裡就是從事照護工作，包括他們的先生、孩子或是公婆。現在會談這個議題是因為我們可以預期的到，長照保險通過之後，我們對長照人力的需求一定會大幅增加，這時候若是國內的人力不足時，我們就必須仰賴外籍看護工；這樣的情況下，國內人力的供給是否能透過引導女性配偶進入這領域來增加。

我們就針對以上三個題綱來請教各位。第一個部份是不是請丁科長說明一下你們目前輔導措施的內容。

丁科長玉珍

1. 外配跟陸配面臨的就業問題其實是不太一樣的，外配主要的問題是在語言，一方面他們學習中文需要一段時間，另一方面雇主也怕無法溝通，因為即使只是一個簡單的操作員，但操作機台上可能會有一些字幕，外配可能就無法辨識，雇主對於僱用他們就會有些顧忌。

2. 有關陸配的部份，他們的就業率會比較高，主要就是因為語言可以溝通。但是陸配和外配同時會面臨到一個比較常見的狀況，就是雇主對台灣的就業市場及相關法令並不是很了解。他們以為外配是外來人口，需要先跟勞委會申請，或是要看到身分證，或是要依照外籍勞工的引進流程才可以僱用，因為就業服務法規定，僱用非法的外籍勞工可能會有一些處罰。就服中心對此問題的處理方式是，請就服中心的人員陪同移配去跟雇主做一些說明，有些雇主聽過說明之後，知道移配只要有居留証就可以工作，並跟雇主說明這樣不會有觸法的問題，雇主一般都能接受。

3. 有關語言的問題，就服中心的個管員會針對一些操作語言、機台上面的字，直接教外配怎麼去辨別。所以其實中間有公家機關做為溝通的橋樑，對於他們的僱用會有一些潤滑跟幫助的作用。

4. 我們有做過統計，外配跟陸配會到公立就業服務機構去求職的比率遠低於一般民眾。一般民眾對於公立就業服務機構的利用率大概20%左右，而外配會利用公立就業服務機構的比例偏低，大概不到4%。他們比較相信自己身邊的同伴，會覺得同鄉人介紹的工作都是很可靠的，反而對於公立就業服務機構有所顧忌。

5. 我們也盡量在外配的家庭輔導中心作宣導，發放就業勞動權益手冊；因為我們發現很多雇主認為移配不懂勞動法規，在某種程度上會有歧視，例如雇主會跟他們說你們不需要投保勞健保等；而外配感激雇主願意僱用，也不認為雇主會欺騙他們。因此我們就印製了勞動權益手冊，要讓移配了解自己的權益，進而能自己爭取。當移配遭到就業歧時視，就服中心都會教他們去跟縣市政府勞工局申訴，但他們一聽到要去申訴，多會自認倒楣打退堂鼓，因此我們也會鼓勵或是陪他們去做申訴，他們就比較願意站出來。

6. 除此之外，還有其他一些津貼協助，例如雇主僱用獎助、臨時工作津貼、職場學習再適應計畫等，這些都是目前我們有持續在推動的一些津貼補助工具。

王理事長娟萍

1. 我們在今年五月時做了一個勞動權益的問卷調查，人數雖然不是很多，但也可從中看出一些問題。受訪的陸配人數大約有25位左右，他們在找工作時因口音而受到排擠的比例約有40%~50%，雇主不願意幫他們投保勞保的比例有60%，而另一個共通的問題則是，他們若沒有身分證，僱主就不願意僱用；此外，大陸配偶若被積欠工資，則不知道該如何爭討。現在很多陸配都在做派遣的清潔工，雇主會把他們鎖在百貨公司的廁所裡，等到他們清潔完畢後才開鎖讓他們出來，工作時間也很長，不過薪資有三萬元，所以陸配都很滿意，不會想要爭取自己的權益。

2. 一個例子是陸配被做饅頭的店家僱用後，第二天老闆知道她是陸配就解雇她，一般人會為了這樣而去申訴嗎?另一個例子是做台灣大學的派遣清潔工，外包公司拿了錢後跑掉了，員工三個月被積欠的薪資四萬元就沒了，他們沒有時間去吸收外面的資訊，根本不知道要到哪裡去申訴。

3. 另一個例子是知名上市公司招考員工，陸配在前兩關筆試時高分通過了，到了第三關

面談時，因為沒有身分證而不被錄取，後來陸配到地方就業服務中心尋求協助，就業服務中心表示會與廠商溝通，但廠商若不接受也沒辦法。新移民勞動權益促進會因而委請職訓局協助後，廠商才同意僱用該陸配，但表示所有員工都是正式員工，唯獨陸配是派遣員工，六個月之後才視表現決定是否以正式員工雇用。這樣的歧視對於陸配是傷害很大的。

4. 現在所有的職業工會都不讓沒有身分證的外籍配偶或大陸配偶投保，移配有工作權但卻因沒有身分證而無法加入工會享有勞保，很不合理。

辛副教授炳隆

我在訪談的過程中，曾聽過因為我們不認可中國大陸的學歷，而影響陸配的就業機會，但是主要是政府單位或是國家考試才有認證的問題，一般民間企業應該不受政府認證的影響，您認為這是造成他們就業困難的原因之一嗎？

王理事長娟萍

1. 其實要看陸配本身的能力，像有一個陸配外語能力很強，照樣也在外商公司上班；政府不認證大陸的學歷，民間還是可以認證，但陸配若是想再進修或參加職業訓練的話，有些會有學歷要求，就會有學歷認證的問題。
2. 陸配也不可能去考公家機關，因為陸配要等到拿到身分證之後的十年（嫁到台灣十六年後）才能服任何公職；外籍配偶則是拿到身分證十年之後才能擔任部長級職務，基層職務則是有身份證即可從事。

蔡教授青龍

1. 其實不只有移入配偶，只要是移民，在任何國家都會有類似的就業問題，移入者的能力及條件等都會被打折扣；當然我們不容許有非法、惡意的情況，那個才是我們的重點；如果他們遭遇的問題跟我們一般人一樣的話，那我們整個制度就要檢討，譬如說申訴、吃案的問題等。當然我們應該關心這群人，我太太也是移入配偶，但無須將這些歧視的問題看的太嚴重。像美國、加拿大、澳洲與紐西蘭，都是很多移民者想要移入的國家，連他們的政府機關都有個慣例：NESB（non-english speaking

background），印度人英文講的很好，但還是有口音，就是不一樣。我覺得事情都可以從兩個方面來看，如果我們的國民去其他國家也都會遇到相同的問題的話，那就不是針對大陸配偶的歧視問題。

2. 我們好像把移入配偶面臨的就業問題等同於僱用問題或受雇問題，在勞動市場中，僱用當然是比例最高的，但其實也還有自營作業，這一部份我們的就業輔導相關辦法就完全沒有提及。我最近做了一個越南新娘微型企業的調查研究，他們是有語言文化等各方面的問題，但他們的特殊性也可顯現出他們特有的能力；我自己剛好有個機會到板橋的菜市場去，裡面修指甲的全是越南新娘，或是像開雜貨店做越南小吃的，現在也已經很多了。他們可能真的是雇用方面遇到很多問題，而且比較信任同鄉的朋友，我們訪問的結果，很多都是他們自己同鄉的人合夥出來開的。

3. 其實雇主不願雇用移入配偶一定有他的理由，同樣要僱用為什麼要僱用一個比較麻煩的人，這個用政府的公權力也很難去改變，他們或許有他們自己的生存辦法，我要再強調就業不等於被雇。

辛副教授炳隆

請問我們目前微創的法規適用對象有沒有包含移入配偶？

丁科長玉珍

目前移入配偶沒有辦法去適用微創的相關法規，主要是牽涉到銀行不願放款給他們，所以他們只能自己去募集資金來做生意，這又以東南亞籍配偶佔的比例較高。目前我們的就業輔導措施的確都是從受僱的角度去做規劃。

傅副教授立葉

銀行不願放款給他們是因為他們沒有身分證，他們在取得身分證後就沒有這樣的問題了。

辛副教授炳隆

1. 目前就連本國人因微創要取得銀行的貸款就已經很困難了，更何況是移入配偶，我建議除了創業貸款之外，應該還要有小額的創業補助款，不限本國人或是移入配偶，就

補助個攤車或五萬元、十萬元的方式，就可以跳脫銀行徵信的問題。

2. 既然移配比較相信自己同鄉的朋友，那就服中心的就業多媽媽，是不是可以考慮雇用這些移配，讓他們自己去做這些外展的服務。我之前去就服中心訪談，個管員表示會主動到就服中心尋求協助的，大多是就業上沒有什麼問題的個案，反而是不會利用政府資源的人，才是更需要協助的。

丁科長玉珍

就服中心目前的做法是會到他們常聚集的地方發傳單、做就業宣導的說明，不過這些做法距離他們主動來尋求協助還是有一段落差。

傅副教授立葉

1. 要克服移入配偶使用公共服務的障礙，就是有特殊窗口提供專門化的服務，可以滿足特殊需求，可近性就會增加。移入配偶不管包括東南亞籍配偶或陸配，佔人口比例已越來越高，社政部門目前已有這樣專門化的服務，就業這部份也可以考慮去發展這樣的特殊窗口來服務他們，比如說可以僱用一些受過高等教育的外配來培養這樣的能力，甚至可以使用雙語的服務員，來提供更好的服務。

2. 我覺得就業歧視問題有兩種方式解決，先從法律著手，法律訂的不夠周延的地方就想辦法訂周延，不過我想現在問題不在立法，而在於施法；另一個方法是從文化上去做改變，這就需要長期跟集體的努力。比如說我們亞裔移民在美國社會，長期歧視是整個文化上的歧視，image要轉變要很長的時間，要從文化媒體、影視傳播各角度上多元去努力，甚至需要政府的協助去改變那個image。

3. 東南亞籍配偶比較是語言上的問題，克服的話大致上就還好，一般人對他們的印象就是溫馴勤勞等比較正面的形象;陸配則因為長期兩岸的敵對關係 我們對於大陸人刻版印象的改變會較困難，牽涉到信任問題，不是懷疑能力的問題，需要更多元更長期的努力。

4. 現在是以服務業為主的社會，其實就沒有那麼多的僱用關係，服務業可以是非常小型的，包括長照，過去推動長照的方式是不利於外配就業的，以前基本上居家照顧服務

作法就是政府委託NPO組織，NPO組織也很少會針對外配，當然以後辦長照保險或許會較容易，對於居家照護服務人員適用登記制，任何拿到證照的人就可以幾個人成立一個居家照護服務所或是組勞動合作社，自己來承接個案。我想要讓移配能夠比較容易投入服務業市場，可以比照成立勞動合作社或他們自己組成一些社團，來承接案子。以目前長照推動的狀況，如果他們自己組成協會或基金會來培養照護服務員來承接，只要有政府跟機關願意跟他合作委託也是可以做。畢竟文化上的差異，他們一方面很難適應漢人的工作文化，漢人也很容易利用差異去剝削他們，他們自己組成的話，一方面可以用自己的文化，一方面要進入就業市場時會發現文化上的差異，他們有些作法需要改變，這時他們有意識的自己主動去改變，會是比較好的選擇。例如原住民自組勞動合作社來從事搬家服務，我也使用過這個服務，他們組成工作團體後，除了會自律外，也會在彼此能接受的範圍內互相要求，以求服務品質的穩定。

5. 服務業事實上是可以有很多就業型態，比較好的方式還是協助他們使用集體的力量，個別單打獨鬥會比較困難、脆弱且容易被剝削及不合理對待，如果有集體的力量，最後可發展成自己的工會組織，有集體的支持及保護，可能是一個可以去努力的方向。

王理事長娟萍

陸配在沒有拿到身分證之前，是沒有集會組織的自由，因此不可能成立勞動合作社或協會。

辛副教授炳隆

請教王理事長，就您的觀察，放寬大陸女性移入配偶的工作身份限制後，有些什麼影響？

王理事長娟萍

工作限制放寬後，陸配來台15天後就可以依親居留，依親居留兩年後就可以長期居留，有居留証後就可以工作了，這對他們的就業絕對是有幫助的。即使目前陸配跟台灣勞工之間仍存在有同工不同酬的情形，不過他們抱持著先求有工作的心理，對這些不公平待遇都能忍耐，能夠讓他們有工作權他們就很高興。

辛副教授炳隆

有些人對放寬大陸女性移入配偶的工作身份限制持反對態度，認為這樣會助長大陸女子假結婚來台的人數，並會促使台灣的大陸配偶提早離開家庭，造成家庭的不穩定，依您的觀察是如何？

王理事長娟萍

的確是有集團專門在安排假結婚，我認為抓到假結婚就應該嚴懲，包含操作的集團以及假結婚的台灣人頭；目前雖然有以面談方式來做篩選，但效果不彰。對於假結婚我認為有幾個部份應該要做；第一，有些陸配是因真結婚來台的，但先生目前已經過世，早期法令規定其配偶若過世就必須離開台灣，但他們已經在台生活了這麼多年，再回到家鄉是沒有面子也無法生活的，因而只能躲藏的偷留在台灣，變成黑戶，且彼此包庇，黑戶群聚對社會是有不良影響的。而今年法規修改後，先生若過世外籍配偶還是可以選擇留在台灣，這樣其實就沒有道理要求這些陸配離開台灣，不如就讓她們合法地留下來，這樣他們也不會冒險包庇其他非法留在台灣的黑戶。另一種則是，有一些陸配是因為我們政府的行政疏忽，原本他們應該要回去我們卻發錯通知允許其留下來，他們在這邊生活了很多年之後才被發現有誤，就要趕他們回去，也不合情理。

辛副教授炳隆

請問丁科長，限制放寬後對就業市場的影響，是否有做過評估？

丁科長玉珍

1. 因為從限制放寬到現在才過了15天，因此還未做過實際的影響評估，不過在法令要修改前，勞委會有做過預評估，結論是認為對就業市場沒有排擠的效果；因為依據陸委會的抽樣問卷調查，發現陸配的工作主要集中在餐飲業、看護以及無酬家屬工作者，而餐飲業的缺工率是高於一般服務業的缺工率，長照的人力也有缺口，無酬家屬工作者則沒有差別，因此做了這樣的結論。
2. 對於開放之後的影響，我們就有工作權的人、會到公立就業服務機構求職、並會使用公立就業服務機構資源的比例去試算放寬之後的人數，發現人數不多，因此我們評估

對於就業服務的資源沒有排擠作用。

辛副教授炳隆

職訓局目前是否有想把外配引導到照護工作的想法或措施？

丁科長玉珍

在政策工具方面，我們有一個雇主聘僱本國籍照顧服務員補助辦法，這個辦法把外配也納入，只要外配具有居留證、從事照護工作，雇主也願意僱用的話，我們會給每個月一萬元的獎助；另一個則是在職業訓練的部份，外配接受職業訓練可以免繳訓練費用。因此在政策工具上是有希望做這樣的引導，不過從97年11月14日到現在，會使用這個補助津貼的雇主人數只有兩位。

辛副教授炳隆

依我們的觀察，的確是有移入配偶想從事照護方面的工作，不知道比例高不高？

王理事長娟萍

1. 我認為是滿高的，而且一些同鄉會的組織成員都會彼此介紹工作。就醫院的重症病人短期照護來說，日薪兩千元，沒有身分證的移配一天被仲介抽成300元，有身分證的則一天被抽成100元；若是居家照護則是算月薪的，24小時照顧也才領三萬多元，有身分證的每月給仲介抽成1000元，沒有身分證的則抽成5000元，不過移配也都很願意從事，因為這樣的待遇對他們來說算是很多。相較於外籍看護工的薪資17280元，僱用移配擔任看護的成本較高，但還是比本國看護便宜很多。
2. 很多移配也很努力的想要考看護相關証照，但是考照的相關規定常常改變，讓他們很困擾。還有的移配考取証照之後，把先生放在療養院，把從事看護獲得的薪資部份拿去支付療養院的費用，假日再去療養院探望先生。24小時的居家看護他們也願意從事，不過前提是家中沒有小孩需要照顧，有家庭或是幼兒需要照顧的移配，就只能擔任白天的看護工作。

傅副教授立葉

陸配有沒有一個組織或團體，類似南洋姐妹會的性質，一方面可以協助他們從事照護工作，另一方面也較能取得雇主的信任，獲得更多看護工作機會？若是以目前本國看護及外籍看護工的僱用價差來看，移配是有機會在這個就業市場發展，只是需要克服一些雇主信任等等的障礙。

王理事長娟萍

1. 目前這樣的工作都是仲介公司在做，NGO團體不太願意做這個部份，因為光是議題倡議的事務就忙的不可開交，根本沒有多餘人力可以協助這部份。
2. 目前有一種模式是，移配起先經由仲介公司介紹去從事看護工作，等到雇主跟移配間的信任建立起來之後，雇主會跟仲介說已沒有請看護的需求了，私底下再直接雇用移配，薪資可以比原先減少一些，移配也不用再給仲介公司抽成，這樣雙方的支出都可減少。另一種則是利用已在從事看護工作的朋友介紹，才有可能不透過仲介而找到看護工作。

傅副教授立葉

目前正在規劃的長照保險制度，是以本國看護工為主（包含移入配偶），依照患者失能程度，每月最高補助150小時的照護服務，較有能力或是每月照護需求時數大於150小時的家庭，則可以考慮自行搭配外籍看護工的使用。因為本國看護工本來就比較不願意住到雇主家裡面，他們自己也有家庭要照顧，雇主晚上則可以自行搭配外籍看護來滿足需求。以現狀來說，這樣的制度設計最能兼顧本國長照體系的發展、增加本國看護工的就業以及控制外籍看護人力的補充。

「國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策」座談會 會議紀錄

紀錄：吳錦芳

會議時間：民國 98 年 9 月 25 日（星期五），上午 9:30~11:30

會議地點：中華經濟研究院二樓 204 會議室（台北市長興街 75 號）

主持人：國立台灣大學國家發展研究所　辛副教授炳隆

與會專家學者：政治大學社會行政與社會工作研究所　傅副教授立葉

中央大學經濟學系　黃教授麗璇

清雲科技大學國際企業經營系暨國際企業管理所　黃教授同圳

新移民勞動權益促進會　王理事長娟萍

會議簡報：(略)

會議摘要：

黃教授同圳

1. 這份報告有很多數據是很舊的，譬如談到醫生外流這一塊，是引用 2004 年的資料，這中間已經經過五六年的變化，引用這數據還適不適合，是個問題。
2. 有些文獻的引用要再考量，應確認文獻的研究方法與結論的合理性，若文獻內容本身就具爭議，引用進來反而增加問題。
3. 從總體計量模型推估的結果發現，白領勞工對消費以及 GDP 產出的變動是正向的，對失業率則是負向；而藍領外勞對於失業率的影響則有增加的情形，但從報告中看不出來這樣的發現對勞動市場影響的結論為何，也無具體政策建議。
4. 本研究只針對移入配偶與外籍勞工做調查，但這些只佔移入人口的一小部份，經濟性移民的部份則未做探討，因此能做結論的部份只有這兩者。移入配偶對於勞動市場的影響部分，可找一些統計數據去列出其所從事的行職業分佈情況，再去比對該職業的缺工情況，就可以知道對於勞動市場的影響為何，由此來獲得結論以及政策

建議。

5. 專業人士移動部份所提出的政策建議，與研究內容似乎關聯性不大，建議可以把跟本研究的研究主題較相關的其他研究計畫之結論，當作政策建議的參考。原則上在報告內容中有討論到的點，才能發展成為政策建議。

6. 移入配偶部份提出的政策建議是要重新檢視協助方案的內容，但未具體提出方案內容有何不足？應如何改善？建議要再具體敘明。

7. 關於就業多媽媽這部份的政策建議，應再深入了解這些移入配偶對於公立就服機構的使用率低的原因，若真是如本研究的結論，才適合提出作為政策建議。

王理事長娟萍

5. 在內政部網頁上對於移民的統計資料中，合法登記的人數有99萬人，但報告中只寫83萬人，不知兩邊數字落差為何。此外，移民署網站所載的移入配偶人數與實際登記的人數也相差了十萬人，到底有多少人是實際上在台灣的，內政部也搞不清楚。研究團隊若是不確定哪個數字是對的，在報告中註明一下數字的出處並稍加說明即可解決。

6. 簡報第六頁中，提到外籍配偶結婚之對象有許多為身心障礙者，對國內下一代優生保健造成不利影響；這樣的用詞與結論太過簡單草率，與事實會有落差，並易造成誤導。

7. 簡報中提及移配的勞動參與率比較高，但是從事看護工作的比例卻不到一成。我們應該先來談要從事照護工作，需要具備什麼樣的條件；首先必須家中沒有小孩需要照顧，然後具備長期居留資格才能去去考照。依據調查，30萬的榮民中，有2萬人娶了大陸配偶，而這些大陸配偶很多都會去從事看護工作，因為榮民年紀大了需要去居住療養機構，在醫療費用不足的情況下，大陸配偶必須去工作來補貼先生所需，因而這些大陸配偶從事看護工作的比例會比較高。

8. 對於移配參訓比例較低的原因，外配有語言及文字上的問題，而陸配要參加職業訓練必須要有工作證；現在法令修改後，陸配工作都不需要有工作證了，參加職業訓練還要求要有工作證，根本沒道理，這是政策修改步調不同所產生的問題。

傅副教授立葉

4. 簡報第六頁中，提到外籍配偶結婚之對象有許多為身心障礙者，對國內下一代優生保健造成不利影響；依據婦權會的性別統計，移配的下一代發展會比較遲緩這件事已經被證明是偏見，因為他們的下一代發展遲緩的比例並沒有明顯較高，所以這樣的敘述對他們是歧視，用詞應再注意一下。

5. 對於移配從事看護工作的比例較低，除了理事長提到的制度性因素外，有另一個可能是，移配或許願意從事看護工作，但不見得願意24小時住到別人家裡，因為他們也有自己的家庭要照顧，所以可能要去區分是從事哪種看護，若是按政府目前規劃要補助的那種居家照護，按時計酬的，或許他們的意願會提高許多。

6. 在外籍看護工部分的政策建議，提到由各縣市成立長期照護服務協調中心等；第一，將來長照保險規劃是否還是由縣市來成立管理中心仍不確定，也有可能由照顧服務員組成居家照護所等團體來進行，所以還不適合提這樣的政策建議；第二，是否將外籍看護工納入長照保險規劃之中，也是還要考慮的，目前很多學者建議將長照保險與長照服務體系的規劃分開來，若是這樣的話，外籍看護工應該是要納入長照服務法的規劃中，而非長照保險。第三，未來外籍看護工與本國看護或許會區隔成不同的勞動市場，長照體系的規劃可能會將本國看護變成是要有證照的照顧服務員，而外籍看護工則無須證照，並兼做一些家事管理的事務，所以會是不太一樣的。不過目前這些都還是在規劃階段，若做太具體的政策建議，容易遭致批評與質疑。

7. 目前外籍看護工在長照體系中的定位還不清楚，相關的研究中也沒有針對外籍看護工來做整體規劃的，或許可以利用本研究來提出一些規劃建議。

黃教授麗璇

1. 我對於這個計畫最大的 concern 在於研究方法與政策建議的連結性，以及對一些數據的解讀有疑問，可能要提出一些問題來請教。我們從報告中的文獻可以發現，OECD 國家專業人士的引進主要在服務業，台灣可能是在工業，但是報告中討論的三種專業人士的引進，資料來源也是 OECD 國家，我不確定台灣最需要的人才是不是也會是這三種。另外，從前面的研究內容來看，發現台灣的管理人才是淨輸出，醫療人

才則是可輸出，因為我國平均每 1000 人擁有的醫生數目為 1.32 人，較東亞國家平均值 1.28 人為高；我對這個數據是有一點質疑，因為這些國家不一定是人口老化很嚴重的國家，台灣人口老化與少子化確是全球前幾名，1.32 的比例是否真的夠用，可能要再深入探討。而這些研究內容與簡報第 24 頁專業人士移動的三點政策建議，連結性不夠。

2. 在專業人士移動的政策建議中，有一項提及在建立學歷認證的機制下，解除對大陸專業人才聘任之特殊規定；這部份從前面的研究方法中看不出來有在討論大陸專業人才引進這方面的問題，以及我們是否有缺大陸的專業人才，或是缺哪幾種專業人才，所以不知為何會導出這樣的結論與建議。

3. 這份報告所探討的外籍勞工，都是指低技術性的勞工，也許可以在文章中做點區分。

4. 從總體模型來看，第三個與第四個模型皆為加入國際藍領外勞之引進，從簡報中看不出兩個模型的差異為何，不知為何推導出的結果有這麼大的差異？兩者對失業率的影響都是負向，既然這樣，為何結論是還需要引進外籍看護工，並且沒有建議削減產業外勞。

5. 報告中缺乏對國內看護勞工的論述與調查，所以國內看護勞工是否真的有人力短缺的情形，或是哪裡不足，都不清楚，建議再多點著墨，才能與後面的政策建議相呼應。

6. 在移配勞參率的調查方面，若沒有嚴格區分失業的移配是否有積極在找工作，並且是在調查的兩週內有積極找工作，勞參率的統計數字就會被高估。

7. 報告中沒有提及本國看護、移配從事看護以及外籍看護工的薪資各大約是多少，或是有沒有執照薪資的差異是多少，因此，比較基礎有點模糊；另外，後面的政策建議提及要妥善規劃本國看護與外籍看護工之間的費用差距，似乎太籠統。

8. 由內政部的統計調查資料中發現，陸配的年齡普遍是比較高的，也可能因此家中無幼小的子女要照顧；本研究的調查中不知能否再去做區分，只單純就陸配來看，他們願意從事看護工作的比例與非陸配的比例是否有差距。或許移配從事看護工作的意願，會與他們的來源國有關係。

附錄 5　研討會議程

時間：98 年 6 月 24 日(星期三)　　地點：中華經濟研究院 B003 會議室
主辦單位：中華經濟研究院　　指導單位：行政院經濟建設委員會

時　間	主題/主講人
8：30～9：00	報　到
9：00～9：10	主席致歡迎詞：中華經濟研究院　蕭院長代基
9：10～9：30	貴賓致詞：行政院經濟建設委員會　廖主秘耀宗
議題一：國際科技與管理人才的需求對我國科技及管理人才外流的影響及其因應策略	
9：30～10：40	主持人：廖主秘耀宗（行政院經濟建設委員會） 發表人：李副校長誠（中央大學）、李教授俊賢（高雄師範大學） 與談人一：許總經理書揚（保聖那管理顧問公司） 與談人二：姜教授蘭虹（台灣大學地理環境資源學系）
10：40～10：50	Coffee Break
議題二：國際人口移動對台灣總體經濟的影響與因應	
10：50～12：00	主持人：蕭院長代基（中華經濟研究院） 發表人：李教授宜（清華大學）、彭研究員素玲（中華經濟研究院） 與談人一：高副秘書長長（國家安全會議） 與談人二：林教授季平（中央研究院人文社會科學研究中心）
12：00～13：00	午餐時間
議題三：女性移入配偶對台灣勞動市場的影響與因應	
13：00～14：10	主持人：王副院長健全（中華經濟研究院） 發表人：辛教授炳隆（台灣大學） 與談人一：陳教授小紅（政治大學社會學系） 與談人二：曾教授嫣芬（臺灣大學社會學系）
議題四：外籍勞工消費與儲蓄行為之分析	
14：10～15：20	主持人：劉參事玉蘭（行政院經濟建設委員會） 發表人：辛教授炳隆（台灣大學）、王副所長素彎（中華經濟研究院） 與談人一：蔡教授青龍（淡江大學東南亞研究所） 與談人二：王所長宏仁（中山大學社會學研究所）
15：20～15：30	Coffee Break
綜合討論	

15：30～16：30	主持人：李副校長誠（中央大學） 與談人：廖副局長為仁（勞委會職訓局） 陳教授家聲（臺灣大學商學研究所） 陳總經理玉芬（藝珂人事顧問公司） 張所長翰璧（中央大學客家學院社會文化研究所）
散　會	

說明：各議題 70 分鐘。其中，主持人 5 分鐘，報告人 20 分鐘，與談人各 15 分鐘，討論 15 分鐘。

附錄 6　研討會會議紀錄

紀錄：吳錦芳

時間：民國 98 年 06 月 24 日（星期三）上午 9:00~17:00

地點：中華經濟研究院 B003 會議室

議題一、國際科技與管理人才的需求對我國科技及管理人才外流的影響及其因應策略

發表人報告:(略)

與談人發言:

姜蘭虹教授:

1. 一直以來，人口移動的方向都是由南方的國家移到北方的國家，像是台灣移到北美，不過現在趨勢開始轉變，台灣的勞動力開始移往中國大陸、越南及新加坡等位於台灣南方的國家，特別是科技、電子、製造及顧問研究等產業；台灣人才流失的問題對國家而言是很大的打擊，若是沒有因應的措施，未來三年問題只會加速惡化。除此之外，大量人才流失將會產生新的社會現象，譬如：家庭分隔兩地、未婚者往其他國家尋求交往對象、年輕人往國外發展引發父母空巢期提早來臨等，因此政府應以積極的作為來因應人口移動的問題，像是吸引離散各地的人才回流。雖然要吸引人才回流不容易，但我們可以嘗試將封閉式的專業網絡變成跨國式的專業網絡，也就是透過企業的國際佈局，使專業人員可以在同一企業集團內跨國移動，降低專業人員移動的風險與成本，以提高人才回流的意願。

2. 從104銀行的資料看起來其實內容還是很有限，在此呼籲僑委會能將調查研究的範圍擴大到中國大陸、越南與新加坡等，而非只限於調查人才外流至美國、澳洲與加拿大等北方國家；調查統計資料對於做研究來說是相當重要的，希望相關單位支持。

3. 八十年代，澳洲商業移民的政策吸引了我國許多擁有豐厚資金與收入的年輕、高教育

程度以及高資產的人力；不過最近離開澳洲的移民人數快速增加，一開始這些人是回流台灣，近年來則是有向第三國遷居的趨勢，原因尚待蒐集資料了解。年輕回流移民是很值得注意的，或許這些回流移民正好可以填充我們目前流失到其他國家的人才；依照我的研究，阿根廷的回流移民非常多，很多在阿根廷拿到醫學學位後，回到台灣的醫院來服務並且定居。這些在國外受過教育的年輕移民，對台灣來說，是拓展國際經驗的重要人才，不能輕易讓他們再流失，政府應盡快讓這些人重新回到我們的就業市場。

許書揚總經理:

1. 以目前來看，同一家外資企業、相同的職位，大陸分公司的待遇會高於台灣分公司，個人認為，台灣人才一旦進入中國市場，就很難回流台灣，因為大陸的公司營業額遠高於台灣公司，有了在中國經營這麼龐大市場的經驗之後，台灣公司所能提供的條件與發揮空間已無法吸引人才回流。

2. 台灣的人才是相當受到其他國家歡迎的，尤其日本企業認為台灣的文化跟日本最接近；日本政府為因應人口老化的問題，從去年開始改變政策，歡迎外國留學生到日本留學，並鼓勵留學生畢業後留在日本工作，這跟日本過去的做法是完全相反的。大陸企業也認為台灣跟大陸的文化是最接近的，因此很歡迎台灣人才，不過比較可惜的是，從大陸企業的眼光來看，台灣華人是最不國際化、也是英語能力最差的。

3. 十年前，要招募台灣人到大陸工作，需要付兩倍的薪水，現在則變成薪水相同，台灣人自己選擇要不要去大陸工作，選擇留在台灣可能就會沒有工作了，因此還是有許多人趨之若鶩願意去。十年前中國非常歡迎台灣的二流人才，現在中國只要台灣的一流人才，不論是中國的國營、私營或是外資企業，都是一樣的情形。

4. 中國的外資企業尤其歡迎台灣的IT產業人才，像微軟、IBM、HP的中國總部中，有很多高階主管都是台灣人，因為台灣過去培養很多IT人才，造成現在台灣的IT人才與金融人才數目最多；台灣製造業的人才也是過去被認為較優秀的，尤其是德州儀器、飛利浦、摩托羅拉等企業培養出來的管理人才，非常受中國企業歡迎。不過現在台灣人才外流到大陸，絕大部分還是到台資企業，因為外商在中國已經逐漸不再僱用台灣人

了，中國人已經取代台灣人的地位。

5. 很多人擔心台灣人才的外流會造成台灣人才的空洞化，其實從人力資源業者的眼光來看，中國是個非常大的舞台，若沒有中國的崛起，也就沒有現在的頂新、康師父，因此中國市場對於台商以及台灣人才的吸引力，是防止不了的。政府應該以開放的心態去看，從企業端來著力，讓企業根留台灣，要限制人才外移是不可能的。

6. 以我協助台灣企業引進他國人才的經驗來看，其實一流的人才是不願意來台灣工作的，以日本人來說，他們喜歡台灣，但是對台商的誠信抱持保留的態度，擔心台商跟他們簽一兩年的合約，合約期滿技術都學會了之後，就把他們趕回日本去，日本人對這樣的做法很不能接受。因此，我們自己也必須矯正這樣的心態。

7. 以前在找台灣人去國外工作時，台灣人都希望只是三五年短期外派，期滿後還是想回台灣工作；不過現在情況卻相反，舉例來說，有一個新加坡的企業想要招攬台灣人才，開出的條件是讓員工舉家都搬到新加坡、會幫台灣員工申請新加坡的簽證、讓台灣員工能永遠住在新加坡；中國的情況也差不多，台灣人去中國工作會帶著妻小一起去，而且希望能夠長期待在中國工作。人口移動是正在發生，而且會加速發生的問題，中國崛起之後成為一塊吸金石，吸引全球優秀的人才去中國工作，台灣政府必須正視這個問題。

廖耀宗主秘:

我補充一下，新加坡現在是五百萬人，新加坡政府希望在2025年把新加坡人口變成六百萬人，這增加的一百萬人就是技術移民，新加坡政府希望透過相關的政策來吸引國外人才至新加坡定居。

提問人發言:

主計處何金巡先生：

聽完前面的報告，覺得很憂心，發現台灣似乎沒有機會可以吸引國外一流人才，而且台灣目前的自我意識很強，怕外國人來台灣搶工作，在這樣矛盾的情況下，不曉得各位專家是否有什麼對策？

李誠副校長:

本研究將會在期末報告中提出因應對策，現在政府決策層級的首長異動的太頻繁，造成國家政策沒有長遠的規劃，以前的計畫都是三年五年，現在的計畫都是三個月五個月，政府的做法若不改變，絕對留不住人，目前政府欠缺高格局的思考，經濟發展也就帶動不起來。另外，目前單對中國開放的問題就可以吵的這麼嚴重，變成政治問題在控制經濟問題，若不跳脫這樣的問題層次，根本看不出台灣未來的經濟要如何發展。

廖耀宗主秘:

政府是有在做長遠的規劃，只是有時候計劃趕不上變化，現在很多企業是早上接單晚上就要交貨，太長遠的規劃變成無法迎合企業的需求。其實我對台灣一直有信心，台灣有種韌性，只是缺少改變世界的氛圍；新加坡政府有一個主軸，是要求公務員勇於改變，相較之下，我們的公家單位就很欠缺。舉例來說，大家在談人才時，都只想到青壯年的人力，日本的銀髮人力應該也是人才，結果我們對於要來台灣long stay的銀髮人力，規定只要有犯罪紀錄者就不能來long stay，但是在日本只要開車違規就算有犯罪紀錄，所以很多日本人不能來台灣long stay。另一個例子是，有個計畫是要求我國小留學生做為貿易推廣的尖兵，但是礙於兵役問題，小留學生都不敢回國，所以及早實施募兵制就能解決這樣的問題。以台灣的長遠發展來看，我還是很有信心，如何繼續讓廠商以及人才回到台灣，並立基台灣放眼全球，是政府要做的。

許書揚總經理:

剛剛李副校長提到的格局，讓我心有戚戚焉。以我明天所要見面的那家中國廠商來說，對於台灣面試者會先用電話談，談完之後若覺得有進一步詳談的必要，就會馬上將機票寄過來，並安排三天兩夜的旅館，讓面試者馬上搭飛機過去。相反的，台商企業在找日本人才時，會先要求面試者從日本打電話到台灣來談，因為這樣可以省電話費，若要再進一步詳談時，會說沒有機票費用的預算，要等董事長到日本出差時，再約時間見面談，這就是格局的不同。

劉玉蘭參事:

1. 報告中有引用到僑委會的資料，但是看不出來資料是哪幾個年度的，應該在報告中註

明清楚。

2. 104銀行的資料，是廠商開出來的所有職缺？還是已經被滿足的職缺？這兩者有很大的差異，也請在報告中說明清楚。

3. 現有的報告內容看起來，只是資料的搜集與分析結果的呈現，尚未看到因應對策，而因應對策是比較重要的，請研究團隊再費心。以人才的國際化來說，經建會一向是持開放的態度，人才向外的移動是阻擋不了的，而在吸收國外人才進來台灣的部份，相較於其他國家，我國是有些阻礙之處，這也是經建會一直在推動改進之處。

4. 很多民眾會質疑，目前景氣不好，畢業生找工作都很不容易，為何還要開放外國人來台灣工作？在這裡做個澄清，其實國際化人才的開放，對國內的就業市場是有幫助的。

李誠副校長:

1. 104銀行的資料是徵才資料而非就業資料，並不代表台灣有這麼多人實際到大陸工作，不過從這資料中可以看出一些趨勢，從逐年上升的需求人數可以看出，是有相當人數至大陸就業，否則企業不會一直在104銀行開這些人才的職缺。

2. 要吸引人才回流，就是要解除各種的限制，規定了太多的管制措施，只會讓人才不敢回來；另外，我們的教育制度、居住環境以及國際化的工作環境也都還有很大的改善空間。

廖耀宗主秘:

謝謝各位，我把這個議程做個簡單的總結，依我的觀察，人才的流出是無法阻擋的，短期的做法是要破除人才流動的限制，讓人才的移動更有彈性，積極面則是要強化人才的吸引力，思考台灣要營造什麼樣的競爭模式，不只是在製造生產方面，還包含語文、創業經商的環境、教育以及永久居留權等更大膽的措施。

議題二、國際人口移動對台灣總體經濟的影響與因應

發表人報告:(略)

與談人發言:

高長副秘書長：

1. 報告中模擬情境的數據只有一個參數，可以在模擬情境中做更彈性的處理，結果會更有參考價值。

2. 對於國際人口移動對台灣總體經濟的影響，從模擬情境中的安排，發現只有流量的概念，並沒有考慮到存量的問題，這是否對推估台灣經濟的影響會造成誤差？

3. 有關外籍勞工薪資或者工作所得的估算，央行的國際收支資料是屬於存量的概念，也就是以在台的外籍勞工匯出薪資作為存量的基礎，但報告中模擬情境中所考慮的卻是一個流量的概念，這是否有矛盾？

4. 有關年齡結構的設定，發表人的設定與推估結果偏重於25-44歲，其實現在有很多45歲以上甚至50歲的高階經理人，都還可能在國際上移動，所以專業人才的部份，可以考慮延長到49歲。至於婚姻移民的部份，則可考慮降低設定年齡，畢竟44歲的婚姻移民是很少見的。

5. 報告中呈現的移出與移入人數沒有很大的差異，但是強調台灣人士外移對台灣的消費等等造成影響，對於白領高階人才移入台灣的消費等影響卻認為沒有，這樣是否會有誤差存在，可以再參考。

6. 外國專業人員申請人數與聘僱許可人數是13萬人，有效的聘僱許可人數卻是2萬8千多人，在文章中並未多做說明為何有這樣的數字差異存在，這方面建議可以透過不同的研究方法去了解當中的原因。此外，P.32教育別科技人力與科技人力有何差別？這方面請再稍做說明。

7. 有關報告中估算台灣人士赴海外工作人數，並採取5年平均成長率16.06%，我認為這數字偏高，建議再進一步說明是如何算出。

8. 外籍勞工薪資或工作所得之移轉的問題，報告中提及有關目標之設定，是以薪資以及經常移轉合計淨額並假設5.0%之年增率加以設算，5.0%的設算有何根據？而關於薪資以及經常移轉合計的淨額，這概念是指匯入跟匯出合併計算的淨額嗎？若是的話，那匯入款所指為何？匯入款是否是指台灣人士在外工作的薪資匯回？但台商企業在海

外投資有很特別的運作模式，台籍幹部的薪水是在台灣的母公司自領，這種情況引用央行的國際收支資料就會造成誤差，並且無法在模擬情境中反映出來，所以需要再做調整。

9. 此份報告的文獻回顧部份非常完整，只是在模擬情境中實證分析的部份，有些變數可以有一些不一樣的思考。

林季平教授：

1. 失業在現在是一個很嚴重的問題，migration是否為解決失業的一個好手段？德國一篇最新的計量經濟研究結果認為，migration不是解決失業的好手段。但事實上在各國的社會經濟發展史中，migration扮演著很重要的角色；這當中的問題是，德國和芬蘭的歷史在探究migration對他們有否幫助時，都忽略了一個因子：international migration，因此得出了上述的結果。而兩位的報告結論是，模擬的結果對我們的勞動市場的變數影響都不明顯，但對我們的消費市場卻是很明顯。經濟學的4大基本要素：土地、勞動、資本和企業家精神。一般傳統產業外移的話，是資本去遷就當地便宜的土地以及當地廉價的勞力，但當地的廉價勞力並沒有企業的創新精神，在另一方面，資本通常不會去遷就專業人員，而是想辦法去吸引專業人員移入。在兩位的報告中，並沒有清楚的區分這個概念。

2. 在整個migration的研究裡面，基本上驅動migration有4大因素：第一、工作因素；第二、住宅因素；第三、婚姻因素以及第四、教育因素。而這份報告著重於工作和婚姻，有鑒於許多國內有名的教授都是僑生，因此建議在研究中納入教育移民的部份。

3. 有許多著名經濟學者所討論international migration的文章，報告中並沒有參考，因此這樣的模型變數設定是否恰當，我是持保留的態度。

4. 傳統的經濟學界一直把wages當作一個很重要的因素，但我認為工作的前景才是migration主要的關鍵。通常我們在判別前景的一個很重要變數就是用就業成長率，這當中設定的一個變數是失業，但是失業率在世界各國的migration文獻中早就證明不是一個關鍵的要素，在失業率高的地方也可能找到希望。此外，資本移動的變數，在報告的模型內並沒有控制住，因此建議把有關migration研究的重要變數，例如：

工資上的差異、就業成長的差異以及資本流動的變動等都放進模型裡面，那麼影響可能就會更加清楚。

5. 低階外勞究竟對本勞是排擠還是互補呢？我以往使用個體的模型得到的研究結果認為低階外勞對本勞並沒有明顯的排擠，但是外勞來占住本勞的工作以後，本勞唯有往外流動、失業甚至退出勞動市場。

提問人發言：

主計處與會者：

文中有整理行政院主計處有關於勞動力調查裡，赴大陸工作者的產業分佈和年齡的狀況。行政院主計處在官方的資料中並沒有產生這方面的資訊，最主要是因為樣本不夠大的問題，其實這種資料是很難從調查中產生的，第一是由於母體的問題，第二是受限於受訪戶不願意真實的回答，因此很難獲得很正確的官方數據。主計處也曾從人力資源調查赴大陸工作的項目中，推估出來赴大陸工作的人數不到十萬人，我們認為這個數字應該不是真實的數字，所以並沒有發佈這方面的資訊；因此作者在使用這些資料時，需要了解這些資料有這方面的限制。此外，主計處也嘗試透過其他管道，例如：出入境，想得出較確切的人數資料，但是也受限於出入境資料只有地點和逗留時間，因此主計處只能粗略的估計，但這目前都只是研究的階段，還未能產生這方面確實的資訊。若與會的專家學者有更好的方法，主計處也會從中做深入的研究。

經建會與會者：

1. 在第24頁中的有效聘僱人數，在勞委會網站上雖然都是寫人數，但是實際上是人次的概念，所以文章中要改為人次較恰當。

2. 在第34頁中職類別受僱人數之推估，勞委會是委託林幸君老師連續作了3年的研究，所以最新資料應該是2007年的，建議資料可以再做更新。

姜蘭虹教授:

建議表3的資料可以將每年我國移出人口趨勢與地區別的人數都個別列出來，合併後的數字會讓人產生數據落差太大的錯覺。另外，這些統計數字資料的正確性也請再確認一

下。

經建會鄭佳菁小姐：

1. 有關於表13的參數設定，其實是統計資料引用方面的問題。關於專業人才移動的部份，參數的設定是增加2萬3千多人，可是在勞委會的有效聘僱許可其實不是一個淨增加的量，這跟其他的淨增加參數一起引用就會有問題，因為白領專業人才每年並沒有辦法增加這麼多，而是年限到了並符合資格才會重新核發有效聘僱許可。這到底是考慮淨增加的量或也考慮存量的部份？針對這麼少數的移動，比起藍領外勞的部份，當中存量的差距是非常大的，另外包括外配人數逐漸的增加，這對我們總體經濟是否造成影響？
2. 本報告引用有關外移大陸人才的數據，主要是參考陸委會和主計處的相關資料，而李誠老師則是使用104人力銀行的資料，希望這兩個引用資料最後的結果能夠相互統整和分析。

李宜教授：

感謝各位先進給予的寶貴建議，我先針對非模型的部份，簡單的回應如下：

1. 關於表3的部分，我們會再針對資料做釐清，至於內政部資料可信度的問題，須再向各位專家請教。
2. 由於一直無法從官方找到有關赴大陸工作人數的資料，因此我們嘗試從產業別或學歷別去了解當中的趨勢，我們在報告中也會說明資料可能會有抽樣上的問題。
3. 至於與李誠老師資料的整合，會再進行內部討論。

彭素玲研究員：

感謝 2 位與談人給予寶貴的意見，對於模型的部份，本人回應如下：

1. 對於高副祕書長所提模擬情景或許應採高標或者低標的設定，可能更具有參考的價值，這部份我將會參考更多的資料來尋求最佳的設定方式；此外現有的模型比較是流量的概念，因此對於存量的部份會再做修正。

2. 有關專業人士的年齡延至25-49歲，婚姻移民年齡25-39歲，最主要是遷就一些資料大部分用40歲做為中介點，這當中當然可以有不同的設定，但婚姻移民在25歲雖然是高峰，但其實在資料中會發現即便是60歲，也會有婚姻移民的情況。

3. 關於移入人口對消費的影響部分，因為當初考慮的是偏重在台灣人士赴國外工作的影響，因此移入人口這部份的影響將會重新納入模型考量。此外對於勞委會統計資料人數和人次的概念也會重新做修正。

4. 台灣人士赴海外工作人數，正確平均成長率是7.23%。有關外勞薪資設算的部份，本來是要參考下午的研討會中，有關外勞的消費型態研究的結果來配合，但一直還未得到這部份的結果，因此會在後續的研究中再納入做為考量。

5. 關於林教授提到教育移民的部份，當初經建會也有談到相同的議題，而最後內部討論的結果是認為這方面涉及太廣，因此不納入在本報告內。此外，林教授提及的研究文獻，因此我並不是移民研究領域的專家，在模型的設計中有許多未盡之處，將會在有限的時間內盡量改善。

李誠副校長：

1. 關於表3的問題，因為內政部每年的統計數字資料並不容易獲取，反而林教授做的相關研究計畫中，有不錯的數字資料，經建會也曾經引用過，或許可以做為參考。

2. 對於104的資料和這裡表4的資料，最後一定會再統整，雖然這兩個資料來源不相同，但因為資料內容不同，所以並不會有衝突。

劉玉蘭參事:

關於剛才姜教授提到有關表3數字的問題，因為這是移民署的公務統計，所以資料是沒有問題的，那為什麼有如此大的差距？是因為國際化的規定在89年有很大的變動，在89年以前只要出國超過半年，就算是移民了；而89年以後則是規定超過2年才算移民，所以在2000年之前和2000年之後的人數有很大的落差。

主計處何金巡先生：

1. 因為此報告做的是計量模型，因此資料的品質就是一個很大的考量。計量模型的資料

一定要夠長夠多，統計上才能具有代表性。在報告中並沒有看見參數的估計結果但卻有情境分析，這是讓人訝異的。實際上此研究的樣本很少，統計數字又不太有代表性，有些使用敘述方式可能會更好。

2. 在國際經濟裡，經濟的移動不管是商品、勞務、資金或則勞動，對於國家來說，不管移出或移入都有其好處，在理論上應該先做交代。此外，台灣許多的產業外籍勞工實際上都在3K方面，屬於高階的比例很少，若沒有3K勞工，我們產業可能就會空洞化或外移，應該在報告中敘述交代一下。至於高階的外勞，雖然人數不多，但是對於台灣技術的提升，可能有關鍵性的影響，這當中該如何處理？所以在計量方法上有其極限，為了此報告之價值，應該再思考以上的問題。

蕭代基院長：

此研究的資料需要慎重注意是存量還是流量，並做出區隔。

議題三、女性移入配偶對台灣勞動市場的影響與因應

發表人報告:(略)

與談人發言:

陳小紅教授：

1. 辛教授在報告中提到將就業狀況分成四塊（全時工作、部分工作、失業、非勞動力）以及年齡和這四分類間就業之情況。其中年齡的部分，因為25歲以下或25~35歲為生育年齡，且目前實際上移配生育率比本國婦女高，所以處於生育年齡可能是難以就業的原因之一；又45歲以上，不只是移配，甚至是本國婦女在找工作時皆受到先天上之限制，因此影響女性就業週期兩個重要的因素是生育和結婚。但文章中僅約略提及，並未多做說明，這方面可以再稍做補充。

2. 對於就業狀況分類（全時工作、部分工作、失業、非勞動力）的問題，給予的建議是，不管最後分幾類，應將就業者分成三大類，一為有意願工作，而在有意願工作中又分為不得不工作（如先生失業、低收入戶或先生沒有工作能力）、本身很想工作（如有些大陸籍高學歷的移配追求自我成就或自我實現而有很強的工作意願）兩類；二為不

必工作（如家庭環境好不必進入職場）或暫時無法工作（如生育或受到其他法律上限制條件，如身份）；三為不想工作。建議先這樣區分再來看哪些移配是全時工作、部份工作、失業、還是非勞動力，資料之豐富度會更佳。

3. 對就業的影響，以個人層面來說，一些指標（在此指人力資本）包括語言能力、教育程度、年齡、工作經驗…等，在受訪的780幾個案例中，越南籍、印尼籍、大陸籍是呈現怎麼樣的分配狀態?而從社會的層面來看，文中稱的社會網絡，也可稱為社會資本，也就是牽涉到階層的問題，因為大部份移入配偶的夫家屬於低收入或社會階層較低者（社會資本較低或社會網絡較少），因此這方面也會對就業產生影響。最後從政策層面來看，是所謂職業的網絡，就是行業有沒有已經形成某族群群聚的現象，如台灣很需要看護的人力，辛教授的研究結果雖然發現從事看護者並不多，但在我過去研究發現，絕大多數大陸籍配偶是從事看護工作。兩研究的差異可能和研究方法有關，一是以村里幹事面訪的方式，可能會使得有些不具有工作條件(或不合法)的移配不願意透露其本身有在工作；二是發放問卷在識字班，但大陸籍配偶大多數不會參加識字班，參加者以東南亞籍居多，因此造成兩研究不同之結果。建議在看護方面可到各大醫院去面訪，大陸籍配偶從事看護工作其實有一定的比例，且有同鄉或地緣關係，以一個牽一個進來的方式，形成職業網絡。

4. 在就業歧視的問題上，我國對種族方面的歧視較少，但性別、身分、階層和法律上所賦予的工作條件，都會構成工作上的歧視或是社會排除，這方面需要多補充。

5. 針對以下政策意涵可多做討論：

（1）理論性政策意涵的議題包括：

國內女性就業市場，常以雙元就業模式來討論，常常把低層族群和女性牽扯在一起，而本國女性和外籍女性的差異又在哪裡?這部分可以做理論政策之討論。

（2）另外，是 FLEXICURITY 的議題，僱主希望彈性化，但受訪者認為在工資上受到歧視。僱主往往會僱用外籍而不用本國勞工的原因在於，認為移配可接受比較低的薪資或是移配比較無法和僱主討價還價，也不瞭解申訴的管道。因此當移配一定要這份工作時只好將就較低的薪資，此時僱主雖然達到彈性化，但勞工的社會安

全卻是被剝奪的。

（3）人力反淘汰的議題。台灣一直希望高素質的人力來台灣，因此在政策上有沒有辦法吸引或留住好的人才或減少素質較低者進入我國勞動市場，則相當重要。

6. 報告中提到移配的創業意願比本國婦女高，也許不是如此。移配可能是因為受僱時受到歧視才想自行創業，或是創業自己當老闆的時間比較彈性…等，因此創業意願高可能是受到一些外在因素的影響，意願並非完全來自於移配本身。

7. 地區別(大陸和東南亞)的樣本分配和母體分配不成比例，是否可以補救？

8. 往後的政策方向，政府是否該朝增加workfare的方向，而非增加welfare？

9. 表八與表十二可再多補充，兩者是互相衝突還是互補？

曾嬿芬教授：

1. 政策研究的思考：

新移民對國內哪一塊勞動市場會產生衝擊應去理解。另外在政策的思維上，是不是有辦法站在一個將移配當成是一般我國勞動力的立場來思考，不去區分本國或外籍，來找出這一類型人口的就業困難為何?

2. 在表二中，同樣是東南亞的移入配偶，造成印尼和越南失業率差異的原因為何?是否印尼籍特別有語言上的障礙?另外45歲和大專以上失業率都很高，這方面是否和大陸籍配偶有相關性?文中提到大陸學歷不被我國採認，公部門可清楚理解，但在私部門是如何採認與不採認大陸學歷?另外家庭收支嚴重缺乏者反而失業率最高，前述這些族群應該都是未來政策應努力的方向。

3. 如同陳小紅教授所說，移配的創業意願可能是因為某些劣勢所造成，而非出自個人的創業動機；因此，以移配受歧視的角度來看創業意願，兩者之間關聯性可能較高。

提問人發言：

林季平教授：

1. 文中提到移配失業率高是因為我國對其工作要求限制高，但有沒有可能是因為有的受

訪者有工作但不敢據實以告，所以會有高失業率?

2. 表四之其他項目有哪些工作內容?可否稍做說明。

移民署藍慶煌先生：

1. 問卷要使受訪者能反映出其真實之情況，若透過村里長的面訪，或是在教室發放問卷，可能會因為樣本被鎖定在某些特定族群而產生偏誤。另外一些較敏感的問題，例如是否具有工作身分，這類問題可能會使受訪者不願回答而無法顯示真實之情況。

2. 表一中的項目是否要改為人數比較恰當，因為當中有些項目受訪者並未回答。

3. 辛教授所指出「當地」的村里長，請問「當地」是否有確切的地點？因為台灣的北中南東各地存在某種程度上的城鄉差距，或者，有些地區會有移配較集中的地方，所以在抽樣上是否只集中在某一地區值得注意。若只集中在某一地區，是否可以完整的反應台灣勞動市場的現況？

4. 個人建議：前面有學者提到來自不同國籍的移配，樣本和母體比例差距太大，移民署在這方面有較詳盡的資料可供參考。

經建會劉玉蘭參事：

從文章中第六頁來看，顯示有些移配可能是在家裡工作，有待遇但低於基本工資17280元，能不能從表中看出這樣子的人佔多少比例?在家工作比較容易理解上述情況，若不是在家裡工作，能不能進一步探討為何低於基本工資?是因為移配身分的關係還是當地的薪資水準就是如此?

姜蘭虹教授：

1. 表四與表十四的工作內容項目一樣，不知道這樣分類的依據為何?因為此種分類可能會誤導受訪者的答案，因此在分析上是否要做個比較?

2. 表十四中欲擔任保姆、看護、幫傭的人數還算不少，因此在政策上的建議是，能否對移配進行職業訓練，讓其得到合法的資格來擔任這些工作，這方面可再稍加著墨。

王娟萍理事長：

1. 同陳小紅教授，大陸籍和東南亞籍移配抽樣和母體的比例有一段差距，需多留意。

2. 因為新移民在取得工作上往往受到許多法律的限制，或是在工作上受到歧視，因此假使開放移入配偶工作的話，其實對於勞動市場的衝擊並不會太大，也不會衝擊到台灣人的工作機會，這方面可以不用太擔心。

辛炳隆教授：

感謝各位給予的寶貴意見，本計畫尚在進行中，往後會參考各位所提供研究上應注意之事項。有幾點回應如下：

1. 樣本的代表性問題。由於取得大陸配偶的資料較困難，若這部份往後在回收的問卷上無法突破，最後的期末報告，會對樣本以加權的方式進行校正，使加權後樣本的分配和母體的分配比較趨於一致。

2. 訪問過高雄的就業服務站，大陸移入配偶對居家看護的工作意願確實是很高；但在問卷中發現並非如此，可能是大陸移入配偶的樣本比例比較低所導致的結果，因為的確存在這樣的事實，若無法從問卷調查中看出這樣的結果，本研究會以訪談結果的方式來呈現這樣的事實。另外從這方面做出的引申，或許往後政策上可將這些對某些工作的從事意願高者引導到我們認為人力短缺的職業上。

3. 創業意願的部分，確實有可能某部分的原因是因為在工作上受到歧視，但因為調查出來的結果確實有想創業的事實，所以造成其原因的部分可在報告中再做具體的陳述。

4. 曾教授所談到政策基調的部分，因為研究上的需要，必須將移入配偶和外籍勞工做區隔，但在文章的用字遣詞上可再更平和。另一部份，為何大專以上的失業率特別高，從一些訪談當中，發現尤其是大陸籍的移入配偶，學歷越高者越會挑選工作，原因可能在於學歷不被認証，因此不能從事自己理想或符合自己學歷的工作，但在這方面可能還需利用資料，透過交叉次數分配表來瞭解是什麼樣的原因。另外，兩位教授有提到，家庭收支稍有不足或嚴重不足的移入配偶，有大多數是找不到工作或不願意工作，這方面的原因可以的話可能要透過質性的訪談來做彌補，也是特別需要去著墨之

處。

5. 林教授提到失業率高會不會是因為受訪者有工作但不敢據實陳述？在這次的研究中可能比較沒有這樣的問題，因為村里幹事雖然都是政府單位的人，但和村民的互動或是兩方的互信基礎應該還算足夠，受訪者應不會有此疑慮。

6. 對移民署代表的回應：因為研究的經費有限制，難以做大規模的調查，但又不希望研究的樣本數太少，因此抽樣的方法主要是採用cluster sampling，針對移配較多的鄉鎮去進行調查。至於抽樣的地區則是北中南東各地區都有，所以對於研究的樣本也是希望能盡量的周延。

7. 對劉參事的回應：很感謝劉參事給的意見，對於全時工作者薪資低於基本工資的部分是否是因為在家工作，這部份可再透過交叉次數分配來觀察。

8. 姜教授提到表四與表十四項目的分類問題，原先一開始是利用主計處的「行職業分類表」來分類，但在進行測試時發現大多數的受訪者看不懂這些分類，因此改成較易理解的分類方式。但較易理解的方式往往在歸類上就比較困難，會因此而受到限制。

最後再次感謝各位寶貴的意見，這些意見會盡可能的納入未來的研究之中。

議題四、外籍勞工消費與儲蓄行為之分析：

發表人報告:(略)

與談人發言:

王宏仁所長：

1. 過去針對外勞消費的研究多著墨於空間方面，本研究則不同於以往，針對行為上做研究。

2. 我過去曾做過類似的研究，在此提供研究結果做為參考。我曾到越南某個外移村落做過田野調查，整個村落有1/3的人在國外工作，想要外出工作者，需要先得到工作許可證，且需要透過仲介才能出國工作。仲介設有女傭以及產業移工的訓練所，在訓練所中，有時間的控管，相當紀律化。外勞相當重視自己的所得，會自行做紀錄，而所

得會隨時間不同而不同，由於必須償還仲介收取的來台費用，所以剛開始來台灣工作能自行支配運用的薪水很少。仲介費通常是透過借貸，外勞會和仲介借，或是和親友借，利息都很高，因此，外勞平均第一年的所得大都是用於付清支借的仲介費用；要來台灣工作約要花6000美金的支出，這筆金額需在台灣工作1年四個月才能賺回來，因此，工作一年後，外勞才能算是真正賺到錢，來台越久，其消費的絕對數額才能增加。仲介通常都是在外勞要上飛機前才會簽訂合同，他們也沒有辦法細看，而外勞一但有出國工作的經驗後，回國後因為薪資水平的差距，回去後會不斷循環再出國工作。實際上，外勞回到母國後能留下來創業的比例很低，這是因為他們所賺的錢幾乎都花在消費性商品上，像是蓋房子等，很少會去做投資。

3. 我在2004年時於台北火車站發了約300多份調查問卷。當時外勞的薪資比當時15840元多沒多少，實際上，政府所規定的最低工資就是他們的最高工資。調查發現，外勞每月平均花費3689元，此部分和辛教授的研究結果相差不大；在支出方面，以飲食與手機通話為主要部份，其中手機通話費用約2000元。由於外勞的生活網絡被限制，僅能靠手機與外界聯繫，所以外勞花大部分的錢在手機上。要了解外勞的消費行為，就必須了解生活環境對他們的限制。整體而言，外勞的所得限制對其消費行為有重要的影響。

4. 外勞在台灣工作時間很長，平均每週工作時間是73.6小時，一個月平均只休息2.89天，幾乎是每天在工作，所以能消費的時間僅有打手機。加上他們不習慣台灣的飲食，或是雇主不願意負擔他們的伙食費，因此他們會買食物自己煮，特別是工廠工和幫傭。由此可看出，國家政策限制了他們的工作時間，使他們無法有更多休閒時間去消費。

5. 建議在探討外勞的消費行為對台灣的影響時，應透過政策改變才能刺激其消費，而非僅是提供台灣品牌產品就可促進外勞的消費。

<u>蔡青龍教授：</u>

1. 將問卷翻譯成四種語言是很大的挑戰，但需要注意的是，不同語言之間其語意有很大的差異。

2. 目前所呈現的這些表格，都較單一面向，無法說明更多事情。雖知道男女、國別、工作類型之間的差異很大，但在本研究中，卻將這些都混在一起談。

3. 毋需去強調代表性，建議將變數間的關係以目前的樣本作解釋，不需要再調整成和母體一樣。

4. 建議能加入質性的研究，或許更能解釋目前既有的量化資料。如王所長所提到關於手機的使用行為，如果能加入類似的質性研究，便印證現有的量化資料。

5. 對移入者而言，「已經來多久」是個重要的因素，但在本研究中似乎沒有放入，且根據王教授所言，外勞的所得會隨時間而增多，建議應探討此因素對整體的影響。另外，移入者到了新地方，隨著時間經過，消費行為會同化成和當地人相同，這也是應該注意的部份。

6. 建議將表三與表四放在一起看，應該問「過去有購買電子產品者，其中購買台灣品牌者佔多少」，而現在只有問外勞是否有購買台灣的品牌，但更重要的是要知道有購買電子產品者，其中有多少比例是購買台灣品牌。另外，由於外勞在台和回國後的所得水準不同，表六的部份就應該要考慮此外勞回國後的所得水準是否相同，如果低於在台工作時的水準，那可能就無法購買台灣品牌。而在表八的部份，沒有如王教授所說的「還債」的部份，或許他們填選在「其他」項，但這部份的比例也很低，建議要考慮這部份。

7. 移工匯款對勞工輸出國較重要，這是他們最有效取得外匯的方法，對其總體經濟影響也應該是在這部份。

8. 除了表十與表十一間的關係，另外可能還要探討 「錢寄回去給誰?」因為東南亞國家的親子、夫婦間的關係，大都以血緣關係為主，故不會寄錢給配偶，會寄錢給父母和子女。

提問人發言：

<u>姜蘭虹教授:</u>

1. 在表四中並未劃分不同性別的選項，若有區分性別，則化妝品項目中，男性的比例應

該較低，目前呈現的結果算是滿高，有13.2%，由此可看出，目前得到的結果會被問卷上有提供的答案限制，有在上面的選項他們才會回答，沒有的他們就不答；另外，家具無人選填，但還是有列在上面，想了解為何會將該項列入。

2. 表五中用不同語言來表達每個項目，會有不同的意義，是否會在不同國家產生翻譯上的誤差。

3. 為何會特別問關於台灣品牌的問題?

4. 有聽聞外勞會託請朋友帶錢回家，但表十中未列，是否是遺漏該項目?

5. 蔡教授有提到外勞的家人如何使用金錢，若要幫助此類第三世界國家，讓他們孩子受更好的教育是個方式，故在問外勞如何使用匯回款項中的其他是否有提到「提供子女教育」?

<u>主計處何金巡委員:</u>

1. 台灣有40萬的外勞，也有40幾萬人移出。建議可以探討移出者和移入者的消費傾向與消費能力對台灣總消費的影響。

2. 幫傭吃住都在雇主家，可支配的僅有現金，但以可支配所得的定義來看，除了現金之外，應該也要算入實務所得。所以實際上雇主聘用外勞和聘僱本勞的成本其實差不多。若按國民所得標準來算，或許會更有經濟意義。

3. 建議放入王教授的研究，以補足本次研究的背景。

<u>陳小紅教授:</u>

1. 建議可以參考藍佩嘉與顧玉玲最近所出版的東南亞女性配偶研究相關書籍，針對本主題有許多個案和資料，由於本計劃已接近尾聲，可能較無法再進行質化方面的研究，可以此兩本書做參考。

2. 政府目前已開放雇主可不需透過仲介直接聘僱外勞，建議可以針對這類直聘外勞的消費行為做研究，看其行為是否與需透過仲介者有不同之處。依勞委會目前的統計資料，已有直聘4000多個家庭看護工，建議可由此處著手。

3. 外勞問題有涉及到外交層面。若在台灣無法找到每年匯出的數據，是否可以在這些匯入國家找到相關的資料，例如菲律賓有統計因為國人出外工作而有多少外匯，建議可從這部份做資料分析的基礎。

王娟萍理事長:

由於有些外勞的工作時間很長，且薪資低於基本工資，如此一來，他們就沒有辦法去從事消費行為。建議可以探討在違法雇主與不違法雇主工作的外勞消費能力的差異，並以給予政策面的建議。

與會者陳麗英小姐:

1. 回應蔡教授所說的社會文化型態有所不同。我曾到緬甸與斯里蘭卡參訪台灣工廠，約3到5家，每一家工廠員工約3000名，發薪日時都是員工的父母來領錢，而非配偶。他們不會把錢存在銀行，因為銀行不服務窮人，所以父母會直接來把錢領走。
2. 根據辛教授研究所呈現的「自己創業」以及「與親友創業」，表示他們的確想創業，且顯現需要建立服務貧窮與微創型企業的銀行，由於有台商投資以及外勞的連結，所以在整合東亞經濟這部份會有許多商機。外勞若願意將錢存在銀行，而且在該國設有分行，可設計成低手續費以提供他們服務，來台灣工作的外勞人數不少，且也有在當地投資的台商，這部份是可以開發的。

林季平教授:

1. 表四會購買的台灣品牌，其中的日常用品應該是外勞會消費的部份，目前所呈現的數據較低，此與事實不符合。
2. 外勞會回流台灣工作，其實和台灣人去大陸工作很相同，都是因為離開母國到外地工作後，會對工作地的環境更加熟悉，並建立新的人際網絡，而對母國的人際網路則會慢慢疏離。
3. 有關外籍移工匯款回國的行為，可能可以以新古典勞動遷移理論來加以解釋，也就是說，是主要家戶負責人再做決定，不一定與移工的配偶有關。

李誠副校長:

1. 做此題目的用意在於，希望委託計畫不只是在做政策建議，也可嘗試做較學術的研究；另外，亦想了解外勞回國後是否會在購買在母國不會用，但在台灣使用後覺得好用的東西，像是電鍋、微波爐等。

2. 想要了解外勞所賺得的錢匯回母國後是作何用途?過去曾對在高雄加工出口區工作的婦女做過研究，她們工作所賺得的錢匯回家後，父母會留下來做子女的教育費用。但顯然東南亞國家的父母會將這些金錢花費在消費性的商品上。

辛炳隆教授:

1. 問卷中也有問及社會網路等問題，這部份對其消費行為也會有影響，之後會再將這部分放入報告中。

2. 感謝王所長提供的研究資料，本研究目前僅有量化研究，僅有統計數據很難看出實際的行為，本研究將會參考王所長的研究資料以及陳小紅教授所建議的書籍，做質性方面的補充。

3. 因為目前簡單統計交叉分析的不足，本研究將會以多元迴歸做更深入的分析。本研究計畫的主要意義在於了解外匯流出，會對總體計量產生什麼影響；另外，整體計畫為「國際人口移動對台灣的影響」，此對台灣品牌產品影響為何?也是本研究探討的重點。

4. 問卷選項是經由訪談後的結果所設計，故在其中會列入受訪者有買過的品項。姜教授所提及之「家具」項目無人選擇卻仍列於報告上，此為忠實呈現本研究統計結果。而在翻譯的語言上的差異，當時翻譯問卷時翻譯者也有告知會有語意差異的問題，也針對這個部份做過修改。

5. 何先生提出應針對移出者以及移入者不同消費傾向來做研究，對本研究而言很有意義，將會採行此建議。

6. 王理事長提出應將工作時間納入考量因素，問卷中有問及外勞的休假時間，但因為此為連續變數，目前在構面上還未切割，預計將會在期末報告中放入此研究結果。

7. 針對日常用品選購台灣品牌較少的問點，由表三中可看出外勞買日常用品也很多，但外勞可能認為所買的日常用品並非台灣的品牌，此牽涉到填答者個人對「台灣品牌」的定義。

感謝各位所提供的寶貴意見，本研究將會依以上意見再做後續調整。由於目前問卷皆已收回，所以將會著力於補足質性方面的訪談。再次感謝各位。

綜合討論

與談人發言：

廖為仁副局長:

1. 國際人口移動所談的是關於移出移入的問題。以移出而言，在過去的政府單位相對的投入並不多，所以在3-4年前政府在討論移民署要成立的時候，移民政策受到了很大的衝擊，因為當時政府單位對移出和到大陸的資訊相當有限，以勞委會的立場來看，其實有很多海外就業。有許多的討論都擔心台灣的高級人才不斷的外流，但是現在更讓人憂心的是“台勞”移出。

2. 關於移入配偶的問題，在勞動市場上並不是關注移入配偶對勞動市場所帶來的影響；在研究上，移入配偶的工作權是生活上的需要，所以是一個既成的事實。因此針對這方面的影響，後續將提供準國民的待遇，如:職業訓練、勞工就業保障等。

3. 關於勞工移入的部份，可以分為白領和藍領。早期在開放以前就一直保有白領從寬的概念，但是白領從寬在很多情況下都造成衝擊，當社會的經濟和教育狀況提升，本地的白領就業者增加，必然會影響白領外勞。此外在經濟不好的情況下，造成的衝擊更大；以新加坡為例子，在金融海嘯的情況下，國民一改往昔歡迎國外優秀人才到新加坡工作的開放態度，在媒體上砲轟外國專業人才搶了國人的飯碗。以此為鑑，外勞在經濟低靡的情況下，都會成為各國勞動市場的箭靶。

4. 在我國的藍領外勞是屬於補充和替代的概念。在字面上乍看之下，補充和替代是2個矛盾的概念，有許多研究報告並沒有清楚的界定這兩個概念。從政策開放到目前為止，勞委會一直都堅持補充性的概念，所謂補充性概念可以從兩方面來檢視：第一、

考慮開放後對本國勞工的影響為何？第二、個案的申請程序必須經由本國勞動市場的檢測，以目前的程序是在就業服務中心登記或登報徵人，都無法招募到合適的員工的情況下，才能從國外引進。

5. 過去對產業界核配外籍勞工的狀況，都是由勞動市場內去推估缺工的狀況再做開放，產業只要符合開放的條件就可以申請。95年以後，開放外勞的模式進入了另一種層次，目前看到真正需要外籍勞工是在3K的製程，在這行業裡面有某一段製程被認為是本勞不願擔任的工作，經過經濟部門評估缺工的狀況，只要產業符合這段製程便可以申請，這樣的製程已經跳脫以往短期性的概念，因為製程存在，對於人力的需求也存在。另外，特定時程（大夜班）也是一個很重大的轉變，這當中也隱藏了外勞未來的趨勢。

6. 在辛教授的研究中發現，外勞的薪資運用包括了創業，在與國外政府談判也提到，除了外勞的薪水以外，還必須協助外勞學習技術並可以回國創業；曾有個案例，外勞在回國以後與台灣做成一個上下游廠商的合作關係。這種互利的關係，可在未來成為發展的方向。

<u>陳玉芬總經理：</u>

1. 這幾年台灣人才的流失，不外乎是外商在台灣的流失。從相關資料會發現每年會有50到100個在台的外商逐漸的減少，再來則是台商在大陸的發展，以及陸資、新加坡和韓國對於台灣的talent的需求，並且也使用不同的方法吸引人才，例如：韓國對於國外的科技人才給予5年的免稅和新加坡的PR制度等。

2. 專業人才選擇在外發展的原因，第一個是機會。台灣的scope 有限，一個公司需要的人才可能只有一個或兩個，可是在大陸的發展，一個公司需要的人才量卻是台灣的一百倍甚至一萬倍；此外，在台灣當主管，下屬可能只有20至50人，但是在大陸當主管，管轄的人數可能5000人甚至整個縣省。第二個是家庭安置的問題，有些公司會提供良好的居住環境以及給孩子良好的教育環境。最後也包括了薪資條件。

3. 台灣要留著這些人才，應思考：第一、我們的機會在哪裡？能透過何種福利的條件吸引人才？第二、增加台灣人力質量方面的調查，幫助勞動市場培養不同產業的

talent。第三、當這些人才倦鳥歸巢、退休回來的時候，國家是否能彈性應用呢？是否能做到老年派遣？

張翰璧所長:

1. 在我的田野經驗中發現，婚姻的類型決定了移配是否能進入台灣的勞動市場，以及如何進入勞動市場。許多越南移配到台灣要負擔的責任包括了：照顧前妻的小孩、照顧老人和新生兒，她們身兼看護、幫傭等多職，也因此很難進入勞動市場。

2. 跨國婚姻其實是有不同的類型，譬如越南籍的移配是跨國與跨種族，所以語言是一個問題，印尼籍的移配則大部分是客家人，所以在語言上能讓她們在較短的時間內找到兼職或臨時的工作。在制度上需要幫忙的是越南籍的移配，因為他們並沒有社會的支持系統。

3. 從80年代末期至90年代，東南亞女性與台灣男性婚姻的促成大部份是透過媒合，因此缺乏自主性，所以基本上很難進入勞動市場，但是隨著婚姻的內容與類型不斷地在改變，很多移配都是先到台灣當移工，然後才嫁給台灣男性，這群人的勞動貢獻則是非常的大，因為他們依舊在自己的就業市場內工作，而且也有幸福的婚姻。

4. 在我訪問移配的時候發現，移配的零用金非常的少，每個星期的數額只有一千塊或最多一千五百塊，這包括了買菜和孩子零食的花費，因此她們的消費地點大部分都在夜市。有進入勞動市場的跨國婚姻，移配會存錢為了回越南投資地產。

5. 我認為目前所使用的研究方法是有盲點的，因為可以接觸的案件都是情況良好的，對於無法接觸的個案，目前是通過家暴中心或者從法院民事協商的內容中去了解。這一些無法進入勞動市場的女生，最大的原因是因為台灣男性的父權意識。

6. 我最新的研究是想了解外籍勞工對於自己的原生社會，除了經濟上的影響是否也有社會上的影響，如：知識的管理、育兒的文化等。

陳家聲教授:

1. 流失是一個結果也是一個現象，我認為經濟發展可能是主要的驅動、基礎和關鍵。從另一個角度來看，也可以從國家產業的政策或者移民的政策作思考。此外，政府也應

該有一些藍圖，提供產業誘因讓產業可以再落地生根，配合產業的推動，才可能提高人力的素質和轉型，否則現在的人力培訓都是在為他人做嫁衣。

2. 技術的改變日新月異，因此掌握市場產業的發展，是政府必須關注的。而移民政策也可以配合產業的發展，就好比新加坡提供留學生獎學金與工作機會，即便留學生日後返回原生地，這過程中無形建立了雙方的connection，並且也建立了新加坡國際經貿的形象，這都是一些正面的impact。

3. 台灣對於人才的引進不夠大方，甚至對大陸排擠在門外。台灣應該利用外國人才引進新的技術、產業轉型的人力或者高級人力，甚至補充中階層能力的不足，這是一個蠻好的方向。因此移民政策可以做為產業轉型一個很重要的drive，即便大陸人才的停留是短暫的，但對台灣依然是positive的，至少也可以改善兩岸關係。

劉玉蘭參事:

1. 怎麼樣能夠把人才外流變成人才交流？如何培養國際化的人才？台灣在吸引人才方面，面臨了先天的不足（如：居住環境、生活環境等），與新加坡和香港比較，略顯國際化的不足；而後天的不足，最大的問題就是法規的限制，因此我認為台灣法規的開放度，必須邁向國際化。

2. 移配確實對台灣的人口結構產生了很大的影響。在每年20 萬新生兒當中，有四分之一是移配的新生兒，此外，外配婚姻大部份是國外的女性嫁給台灣的男生，在這一方面對台灣未婚的女性，也造成了某些影響，但是在研究內並未看到有關的討論。

3. 對於外勞的問題，勞委會外勞組在這方面都已經上軌道了。能夠在維護外勞的權益之下，將3年的停留時間延至10年，減低中介成本也同時降低了雇用外勞的成本。

提問人發言：

辛炳隆教授：

事實上，一個國家專業人才的引進是必須與國內高等教育一起做考慮。其實新加坡對高等教育是非常設限的，在威權統治下，一方面限制唸大學的國民人數，一方面卻從國外引進高階的專業人才。台灣在引進專業人才最大的問題是，台灣很多的大學生找不到工

作，而新加坡因為對教育的設限所以並沒有產生國內和國外人才同質 talent 的競逐。台灣是否真的可以像新加坡一樣？

林季平教授：

1. 引進外國人才最大的問題是政府制度僵硬化，如：薪資。由於無法與香港、新加坡和歐美國家做薪資上的競爭，因此相對地就只能向薪資較低的人才招攬，如：印度和中國大陸。因此制度的彈性化是很關鍵的。
2. 其實很多台商在國外的佈局都非常的成功，所以應該以很中性的觀念做思考而不是只有中國化或者去中國化，這樣的思維是自我的設限。

王娟萍理事長：

1. 我認為對於到台灣的移配和移工的貢獻應該給予正面的肯定，再對可能造成的影響做討論。如果對於移動人口的看待都是負面的，那是不友善的。
2. 回應劉參事有關移配的進入，導致台灣有很多的未婚女性。這其實是因為台灣女性意識的抬頭，不願意做父權社會下的奴隸，而不是移配造成的影響。

與會者陳麗英小姐：

1. 從產業面的角度切入，如果要台灣女性結婚的話，必須先發展家事輔助和褓姆的相關行業，國家需要用心去經營某幾個領域，讓女性可以放心地走入家庭。更深遠來看是必須進行教育改革，從國中教育開始增強男性女性家事分擔的概念。
2. 有關於協助外勞創業的部份，政府應該讓有潛能的外勞透過簽證renew，幫助產業尋找相關人才。

附錄7　勞動市場橋樑方程式與總體經濟計量模型

為適切描述台灣總體經濟概觀，並配合評估國際人口移動對台灣產業、就業以及總體經濟影響之評估需要，模型設計包含有商品市場、貨幣市場、勞動市場等部門。模型設定除依循國內現有模型以凱因斯有效需求理論架構外，也將針對若干產業供給面因素，如就業人數、單位勞動產出成本、薪資指數等加以估計，評估其可能的衝擊與影響。在商品市場中，主要估計式包括民間消費、國內固定資本形成毛額、商品出口、服務出口以及商品進口與服務進口等。在貨幣市場中，以實質貨幣需求、銀行短期利率以及台幣兌美元匯率（指數）以及經常帳國際收支為主要考量。在勞動市場中，除考慮工業、服務業等就業人數與製造業薪資的趨勢變化外，亦透過估計式估計工業與服務業的生產概況，以切合基本薪資調整對產業的可能影響。其中橋樑方程式與總體模型之變數代號、定義與資料來源，參見附表 1-1 說明。其中台灣總體變數之變數名稱，於代號最末加上「TW」以為識別，其餘國際資料則分別加上國別代號。

附表 1-1　台灣總體計量模型與橋樑方程式變數說明

一、 內生變數

編號	型態	代號	定義	資料庫代號	資料來源與處理
1.	E	AEINDTW	工業部門平均薪資	AE@IND	WAGE@AREMOS
2.	E	AESVTW	服務業部門平均薪資	AE@SV	WAGE@AREMOS
3.	I	CAPIND01TW	實質工業資本存量	GK@IND	MFP@AREMOS
4.	I	CAPSV01TW	實質服務業資本存量	GK@SV	MFP@AREMOS
5.	E	CPITW	消費者物價指數	CPI(M)	PRICE@AREMOS
6.	E	CP01TW	實質民間消費	CP01	NIAA@AREMOS
7.	E	EMPINDTW	工業就業人口	EIND	MAN@AREMOS
8.	E	EMPSVTW	服務業就業人口	ESV	MAN@AREMOS
9.	I	EMPTW	總就業人數	E	MAN@AREMOS
10.	B	EMP1524TW	15 至 24 歲，大專以上就業人數	E15@24	MAN@AREMOS
11.	B	EMP2544TW	25 至 44 歲，大專以上就業人數	E25@44	MAN@AREMOS
12.	B	EMP4564TW	45 至 64 歲，大專以上就業人數	E45@64	NIAA@AREMOS
13.	E	EX01TW	實質商品與勞務總出口	EX01	NIAA@AREMOS
14.	E	ERTW	臺幣兌美元匯率指數	EUS/27.46	2001=100
15.	I	EUSTW	臺幣兌美元匯率	RX$(M)	FSM@AREMOS
16.	I	GDPTW	國內生產毛額	GDP	NIAA@AREMOS
17.	E	GDPIND01TW	實質工業國內生產毛額	GDPIND01	NIAA@AREMOS

18.	E	GDPSV01TW	實質服務業國內生產毛額	GDPSV01	NIAA@AREMOS
19.	I	GDP01TW	實質國內生產毛額	GDP01	NIAA@AREMOS
20.	I	GDPOTH01TW	其他產業實質 GDP	GDP01TW-GDPIND01TW-GDPSV01TW	自行計算
21.	I	GNP01TW	實質國民生產毛額	GNP01	NIAA@AREMOS
22.	I	GNPTW	名目國民生產毛額	GNP	NIAA@AREMOS
23.	I	IFIX01TW	實質國內固定資本形成毛額	IFIX01	NIAA@AREMOS
24.	E	IFIND01TW	實質工業投資	IFIXIND01	NIAA@AREMOS
25.	E	IFSV01TW	實質服務業投資	IFIXSV01	NIAA@AREMOS
26.	E	MPITW	進口物價指數	MPI$	PRICE@AREMOS
27.	E	M2TW/CPITW	實質貨幣需求	M2/CPI	FSM@AREMOS
28.	E	M01TW	實質商品與勞務總進口	M01	NIAA@AREMOS
29.	I	PCGNPTW	每人平均 GNP	GNP/NTW	NIAA@AREMOS
30.	E	PGDPTW	GDP 平減指數	PGDP	NIAA@AREMOS
31.	E	RUTW	失業率	RU	MAN@AREMOS
32.	B	RU1524TW	失業率:15 至 24 歲，大專以上	勞委會網頁資料	MAN@AREMOS
33.	B	RU2544TW	失業率:25 至 44 歲，大專以上	勞委會網頁資料	MAN@AREMOS
34.	B	RU4564TW	失業率:45 至 64 歲，大專以上	勞委會網頁資料	MAN@AREMOS
35.	E	STLOANTW	貨幣市場利率-銀行拆款利率	RMIB	FSM@AREMOS
36.	E	WPITW	躉售物價指數	WPI	PRICE@AREMOS
37.	E	XPITW	出口物價指數	XPI$	PRICE@AREMOS

附註：變數型態中，B 表橋樑方程式，E 表行為方程式估計，I 表定義式。

二、 外生變數

編號	代號	定義	資料庫代號	資料來源與處理
1.	CCAIND01TW	工業實質資本折舊	GK@IND[-1]+IFIND01TW-GK@IND	自行計算
2.	CCASV01TW	服務業實質資本折舊	GK@SV[-1]+IFSV01TW-GK@SV	自行計算
3.	CG01TW	實質政府消費	CG01	NIAA@AREMOS
4.	EMPOUTTW		台灣人赴外工作人數	自行計算
5.	ERJP	日幣兌美元之匯率指數	158**RF*ZF/108.78	IFS@IMF，1901=100
6.				
7.	INVCH01TW	實質存貨變動	INVCH01	NIAA@AREHOS
8.	JSTW	股價加權指數	STOCKPRICE(M)	FSM@AREMOS
9.	REDISTW	央行重貼現率	RMCBC @RDISC	FSM@AREMOS
10.	NC15TW	15 歲以上之人口數	NC15&	MAN@AREMOS
11.	NC1524TW	15-24 歲人口數	NC15@24	MAN@AREMOS

12.	NC2544TW	25-44 歲人口數	NC25@44	MAN@AREMOS
13.	NC4564TW	45-64 歲人口數	NC45@64	MAN@AREMOS
14.	RGDPUS	美國實質 GDP	11199B*RZF	IFS@IMF
15.	TREND	時間趨勢		自行設定
16.	WPIJP	日本躉售物價指數	15863***ZF	IFS@IMF
17.	WXPI	世界出口物價指數	A001L74__D	IFS@IMF
18.	YWNTW	國外要素所得淨額	YWN	NIAA@AREMOS
19.	YWN01TW	實質國外要素所得淨額	YWN01	NIAA@AREMOS

資料來源：本研究整理。

壹、 勞動市場橋樑方程式

有關橋樑方程式之作用，即在將不同群組(如 15-24 歲、25-44 歲、45-64 歲)就業人數佔 15 歲以上人口之就業人數比例以及失業率等與總就業人數(以工業以及服務業就業人數表示)、工業與服務業平均薪資、總失業率以及如 CPI 等物價指數等加以串連，以便觀察國際人口移動變化對台灣重要總體經濟變數之影響。亦即，透過橋梁方程式之估計，將相關估計結果傳遞至就業人數、失業率等重要總體經濟變數，透過總體模型之連結，即可作為評估國際人口移動變化對國內經濟衝擊與影響之基礎。

有關國際人口移動變化調整對於勞工就業機會、薪資以及失業率等的影響，本研究模型主要針對國際人口移動變化對各勞動群組的就業比例和失業率的影響作探討。至於所選擇的解釋變數由於受到資料的限制，本研究主要以資料之可瞿得以及一致性為主要考量。有關實證模型如下所示：

$$EMP****TW/NC15TW = \alpha + \alpha_1 NC1524TW/NC15TW + \alpha_2 \times pchya(GDP01TW) + \alpha_3 (FOREMPI + FOREMPS)/(EMPINDTW + EMPSVTW) + \alpha_4 EMPOUTTW/NC15TW + \mu$$

$$RU****TW = \gamma + \gamma_1 BASEWAGETW + \gamma_2 (RU****[-1]) + \gamma_3 (AEIND/CPITW) + \gamma_4 (AESVTW/CPITW) + \gamma_5 pchya(GDP01TW) + \gamma_6 (NC****TW/NC15TW) + \gamma_7 \left((FOREMPI + FOREMPS)/(EMPINDTW + EMPSVTW) \right) + \mu$$

*EMP****TW* ：****分別表示 15-24 歲、25-44 歲及 45-64 歲組群就業人數。

NC15TW ：表示國內年齡 15 歲以上之總人口數。

*NC****TW*：****分別表示年齡 15-24 歲、25-44 歲及 45-64 歲組群人口數。

*RU****TW* ：****分別表示年齡 15-24 歲、25-44 歲及 45-64 歲組群失業率。

Pchya(GDP01TW)：景氣循環變數，以經濟成長率表示。

μ：誤差干擾項。$\alpha_1 \sim \alpha_4$，$\beta_1 \sim \beta_7$：各解釋變數的估計參數值。

本研究主要以對數型態來評估迴歸係數，以所得估計係數可以彈性概念探討國際人口移動變化所造成的影響。所有估計皆以普通最小平方法進行，若實證結果顯示存在有一階自我相關問題，則以一階自我迴歸(autoregressive；AR(1))加以修正，因考慮解釋變數之規模效果或遞延效果，若干估計式加入被解釋變數之前期值為解釋變數。有關各估計式之設定如下：

1.就業人數:15 至 24 歲 / 15 歲以上人口 (EMP1524TW/NC15TW)

(EMP1524TW/NC15TW) = f (EMP1524TW[-1]/NC15TW[-1] ，(FOREMPI+FOREMPS)/(EMPINDTW+EMPSVTW) ， NC1524TW/NC15TW ，PCHYA(EMPOUTTW/NC15TW)，GDP01TW/GDP01TW[-1]….)； (B1)

2.就業人數:25 至 44 歲 / 15 歲以上人口 (EMP2544TW/NC15TW)

(EMP2544TW/NC15TW) ＝F (EMP2544TW[-1]/NC2544TW[-1]，FOREMPI/EMPINDTW，FOREMPS/EMPSVTW ， ， PCHYA(GDP01TW) ， AR(1) ， NC2544TW/NC15TW ，EMPOUTTW[-1]/NC15TW[-1]，GDP01TW/GDP01TW[-1]，DUM2006...)；(B2)

3.就業人數:45 至 64 歲 / 15 歲以上人口 (EMP4564TW/NC15TW)

(EMP4564TW/NC15TW) = F (EMP4564TW/NC15TW[-1] ，(FOREMPI+FOREMPS)/(EMPINDTW+EMPSVTW) ， EMPOUTTW/NC15TW ，PCHYA(GDP01TW)，AR(1)，EMP4564TW/NC15TW，GDP01TW/GDP01TW[-1]，DUM2002...)； (B3)

4.失業率:15 至 24 歲(RU1524TW)

(RU1524TW) ＝ f (RU1524TW[-1] ，(AESVTW/CPITW)，(AEINDTW/CPITW) ，

(FOREMPI+FOREMPS)/(EMPINDTW+EMPSVTW) ， PCHYA(GDP01TW) ， NC1524TW/NC15TW...)； (B4)

5.失業率:25 至 44 歲(RU2544TW)

(RU2544TW) ＝f（RU2544TW[-1]，AESVTW[-1]/CPITW[-1]，(AEINDTW/CPITW)，(FOREMPI+FOREMPS)/(EMPINDTW+EMPSVTW)，PCHYA(GDP01TW)，GDP01TW，NC2544TW/NC15TW...)； (B5)

6.失業率:45 至 64 歲(RU4564TW)

(RU1524TW) ＝ F （ RU4564TW[-1] ，(AESVTW/CPITW) ，(AEINDTW/CPITW) ，(FOREMPI+FOREMPS)/(EMPINDTW+EMPSVTW)，PCHYA(GDP01TW)，GDP01TW，NC4564TW/NC15TW...)； (B6)

貳、 總體計量模型之設定

一、 國民所得帳體系

有關商品市場設定，依國民所得帳支出面衡量，將其概分為消費、投資、政府部門與財貨及服務進出口。茲將方程式設定之理論基礎與考量原因敘述如下。

（一）消費部門

消費部門包括民間消費與政府消費。民間消費為內生變數，而政府消費為政策變數（或外生變數）。

1.實質民間消費（CP01TW）

民間消費函數設定，考慮的因素包括有前期消費水準、經濟成長率(pchya(GDP01TW))、財富效果、實質薪資水準(以工業與服務業平均經常薪資算術平均除以 CPI 指數表示)，以及實質利率等。惟後二項變數於估計時係數或不顯著、或符號相反，故而予以刪除。此外，為考慮台灣人士赴外工作對國內民間消費之影響，故而另加上台灣人士赴外工作人數(EMPOUTTW)為解釋變數。有關函數型式，設定如下：

CP01TW ＝f(CP01TW[-1]，PCHYA(GDP01TW)，EMPOUTTW，GDP01TW/GDP01TW[-1]，

DUM2003...)；　　(E1)

（二）投資部門

國內固定資本形成(IFIX01TW)，可依投資主體之不同，分為政府投資(IFIXG01TW)、公營事業投資(IENTG01TW)、家庭服務之民間非營利機構之投資(IFIXH01TW)與民間企業投資(IENTP01TW)。若依產業別劃分，根據本模型對產業部門採大分類討論的情況下，其可區分如實質工業投資(IFIND01TW)、實質服務業投資(IFSV01TW)與實質其他產業投資(IFOTH01TW)等。迴歸式中考慮的因素包括有前期投資水準、經濟成長率、財富效果、實質薪資水準(以工業與服務業平均經常薪資算術平均除以 CPI 指數表示)，以及前一期之實質利率(即名目利率減 CPI 年增率)等，由於股票交易，在國民所得帳中，不但反映手續費收入，也為民間財富效果主要變動因素。

2.實質國內固定資本形成（IFIX01TW）

IFIX01TW ＝f（IFIX01TW[-1]，PCHYA(GDP01TW)，

STLOANTW[-1]-PCHYA(CPITW[-1])，

(AEINDTW+AESVTW)/2/CPITW，GDP01TW/GDP01TW[-1]...)；　　(E2)

（三）對外貿易部門

在國民所得帳中進出口部分，包括商品、運輸及保險輸出(入)與其他服務的輸出(入)。茲將出口與進口部門設定考慮重點，分述如下：

3.實質總出口（EX01TW）

依國際貿易理論，商品與勞務出口，主要取決貿易對手國之購買力與相對價格。由於美國為目前台灣最重要之貿易夥伴，且對全球經濟具有舉足輕重的角色，故可以此作為世界經濟景氣強弱的重要指標，故以實質國內生產毛額(RGDPUS)代表全球經濟對台灣財貨的實質購買力。(實證結果中曾加入中國大陸以及日本之實質 GDP，惟估計結果並不顯著，故而未予加入。)至於相對價格部分，本研究以台灣出口物價指數(經匯率指數平減)與世界出口價格(XPIWD，IMF 出版)之相對比值表示台灣產品之出口競爭力，表示出

口需求函數的價格效果。此外，由於台灣於 1986、87 放寬外匯管制，為考慮此一效果，在估計式中加入虛擬變數 DUM8687 表示此一開放結果。此外，考慮產品出口的延續性與規模效果，估計式中，加入前期依變數表示此一效果。由於估計結果有序列相關問題，在此以一階自我迴歸(Autoregressive；AR=1)加以修正。

EX01TW ＝f（EX01TW[-1]，GDPIND01TW/GDPIND01TW[-1]，RGDPUS，XPITW，ERTW/ERJP，DUM94…）；　　(E3)

4.實質總進口（M01TW）

台灣自他國輸入商品與勞務之多寡，主要影響因素包括所得效果與價格效果，即受台灣國內之實質需求、台灣之進口物價水準與國內物價水準之相對比值等因素影響。至於價格效果，則以進口物價指數與躉售物價指數的相對比值表示。此外，估計式中並加入前期進口值表示規模效果。

M01TW ＝f（GDP01TW，MPITW*ERTW/PGDPTW，AR(1)，…）；　　(E4)

（四）產出部門

有關國內生產毛額（GDP），可由支出面衡量，即由消費、投資、進出口部門的估計，透過定義式（恆等式）定義，或由產業面，即由三級產業之產出加以定義，惟兩面之核算結果需一致。即

1.實質國內生產毛額（GDP01TW）

GDP01TW ＝ CP01TW + CG01TW + IFIX01TW + INVCH01TW + EX01TW - M01TW；
＝ GDPOTH01TW+GDPIND01TW+GDPSV01TW；　　(I1)

2.名目國內生產毛額（GDPTW）

GDPTW ＝ GDP01TW * PGDPTW / 100；　　(I2)

3.實質國民生產毛額（GNP01TW）

GNP01TW ＝ GDP01TW + 實質國外要素所得淨額(YWN01TW)；　　(I3)

在此 YWN01TW 設定為外生變數。

二、貨幣市場

（一）實質貨幣需求（M2TW/CPITW）

在貨幣市場中，有關貨幣需求函數設定，相關理論或實證研究皆指出，實質貨幣需求為實質所得與名目利率的函數。實質所得用來解釋持有貨幣的交易動機與預防動機，故而為所得的遞增函數，名目利率，主要表示持有貨幣的投機動機，故而為利率的遞減函數。估計式可表示如下：

M2TW/CPITW ＝ f （M2TW/CPITW[-1]，GDP01TW[-1]，TREND，STLOANTW，...）；

(E5)

（二）利率（STLOANTW）

有關利率估計式，模型中考慮的變數，包括有央行貨幣政策變數—重貼現率，以及貨幣存量等。估計式如下：

STLOANTW ＝ f(STLOANTW[-1]，REDISTW，ERTW/ERJP，ERTW，PCHYA(GDP01TW[-1])，PCHYA(M2TW)...)；

(E6)

（三）台幣兌美元匯率指數（ERTW）

台幣兌美元匯率指數，除受前期值影響外，並受其他國家通貨對美元匯率影響，在此以日幣兌美元匯率指數(ERJP)表示國際因素影響。而國內影響因素，包括有物價水準高低以及國內利率水準之變化以及實質 GDP 等。

ERTW ＝ f（ERTW[-1]，CPITW，ERJP， GDP01TW/GDP01TW[-1]，EX01TW，M01TW，PCHYA(STLOANTW)，PCHYA(CPITW[-1]) ，CURACCTW/PGDPTW，DUM98，AR(1)…)；

(E7)

（四）台幣兌美元匯率（EUSTW）

此為定義式，在此將以 2001 年為基期的匯率指數轉化成匯率水準值。

EUSTW=ERTW/27.46；

(I4)

三、產業部門

為考慮國際人口移動變化對就業、勞動成本等因素之影響，模型特別將國內生產供給面因素納入模型，將考慮工業及服務業等產業生產就業變化的影響。惟模型中因若干資料限制將以製造業相關變數為主要估計對象。

（一）工業

1.工業每單位勞動實質 GDP(GDPIND01TW/EMPINDTW)

GDPIND01TW/EMPINDTW＝f（GDPIND01TW/EMPINDTW[-1]，CAPIND01TW/EMPINDTW，DUM2001，...）；　　(E8)

2.工業就業量（EMPINDTW）

勞動為產出的引申需求，故而工業就業量受工業實質產出 (GDPIND01TW)影響。此外，各年齡層占國內 15 歲以上人口比例也為本期就業量的重要參考指標，估計式可表現如下：

EMPINDTW ＝ f ((EMP1524TW/NC15TW)，EMP2544TW/NC15TW，EMP4564TW/NC15TW，GDPIND01TW)；　　(E9)

3.實質工業投資（IFIND01TW）

工業實質投資函數估計，考慮解釋變數包括前期投資規模，另外因考慮投資理論之加速原理，在此以實質工業 GDP 年增率表示此一效果，至於前一期實質利率以及實質工業薪資等也為重要解釋變數。估計函數如下式：

IFIND01TW ＝ f （ IFIND01TW[-1] ， GDPIND01TW/GDPIND01TW[-1] ，STLOANTW[-1]-PCHYA(CPITW[-1])，AEINDTW/CPITW，…）；　　(E10)

4.工業實質資本存量（CAPIND01TW）

工業資本存量為前期資本存量加上當期工業實質投資減掉當期工業固定資本折舊（CCAIND01TW)。即

CAPIND01TW ＝CAPIND01TW[-1] + IFIND01TW - CCAIND01TW；　　(I5)

5.工業實質工資（AEINDTW/CPITW）

工業實質工資估計式的解釋變數，包括前期薪資水準、實質基本薪資(即國際人口移動變化除上 CPI 指數)、製造業實質產出變動率與消費者物價指數年增率等，估計式可表現如下：

AEINDTW / CPITW ＝ f（AEINDTW/CPITW)[-1]，PCHYA(GDP01TW)，AR(1)，…)；

(E11)

(二)服務業

1. 服務業每單位勞動實質 GDP(GDPSV01TW/EMPSVTW)

GDPSV01TW/EMPSVTW＝f（GDPSV01TW/EMPSVTW[-1]，CAPSV01TW/EMPSVTW，DUM8797，...)；　(E12)

2. 服務業就業人口（EMPSVTW)

EMPSVTW＝f（EMP2544TW/NC15TW，EMP4564TW/NC15TW，EMP1524TW/NC15TW，GDPSV01TW，DUM9798，DUM2000...)；　(E13)

3. 服務業實質投資（IFSV01TW)

服務業實質投資函數估計，考慮解釋變數包括前期投資規模，另外因考慮投資理論之加速原理，在此以實質服務業 GDP 年增率表示此一效果，至於前一期實質利率及實質工業薪資等也為重要解釋變數。估計函數如下式：

IFSV01TW＝f（IFSV01TW[-1]，GDPSV01TW/GDPSV01TW[-1]，AESVTW/CPITW，DUM2004...)；　(E14)

4. 服務業實質資本存量（CAPSV01TW)

CAPSV01TW＝CAPSV01TW[-1]＋IFIXSV01TW－CCASV01TW；　(I6)

5. 服務業實質工資（AESVTW/CPITW)

服務業工資估計式的解釋變數，包括前期薪資水準、製造業就業量與消費者物價指數等，估計式可表現如下：

AESVTW / CPITW ＝ f（AESVTW/CPITW)[-1]，PCHYA(GDPSV01TW))； (E15)

6. 失業率（RUTW）

RUTW ＝ f（RU1524TW，RU2544TW，RU4564TW，AR(1)，...）； (E16)

四、價格平減指數

模型中，有關物價平減指數部分，包括消費者物價指數、躉售物價指數、進口物價指數、出口物價指數等，茲敘述如下：

1.消費者物價指數（CPITW）

消費者物價指數，主要受前期物價水準、前期失業率、躉售物價指數年增率、台幣兌美元匯率指數、實質國內生產毛額以及工業與服務業之實質平均薪資影響，其估計式如下：

CPITW ＝ f（CPITW[-1]，RUTW，GDP01TW，WPITW，ERTW/ERTW[-1]，PCHYA(AVG(AEINDTW+AESVTW))，…）； (E18)

2.躉售物價指數（WPITW）

指數，主要受前期物價水準、前期世界油價、進口物價指數、出口物價指數、台幣兌美元匯率指數、台幣兌日圓匯率指數等影響，其估計式如下：

WPITW ＝ f（WPITW[-1]，OILWD[-1]，MPITW，ERTW/ERTW[-1]，XPITW，ERTW/ERJP，AR(1)，DUM95…）； (E19)

3.出口物價指數（XPITW）

台灣出口商品製造業占有百分之九十以上。其中有諸多出口商品係由國外進口半成品再加工製造輸出，故而商品進口物價、製造業單位勞動成本、進口物價指數、台幣兌日圓匯率指以及躉售物價年增率等為主要解釋變數。

XPITW ＝ f（XPITW[-1]，WPITW，ERTW/ERJP，ERTW，ERTW[-1]/ERJP[-1]，pGDPTW，DUM92，DUM95，DUM99，.）； (E20)

4.進口物價指數（MPITW）

由於台灣進口財貨中，農工原料與機器設備占絕大多數，而此類產品主要進

口來源多為日本，故而日本躉售物價水準變動對台灣商品進口平減指數，有相當重要影響。此外台幣兌美元匯率之變動以及躉售物價的牽動以及國際油價等也有相當影響。

MPITW ＝ f（ERTW，WPIJP，WPITW，OILWD，...）；　　(E21)

5.GDP 平減指數（PGDPTW）

PGDPTW ＝ f（PGDPTW[-1]，WPITW，XPITW，MPITW，GDP01TW，AR(1)...）；

(E22)

參、　資料處理

模型中，變數資料來源以行政院主計處及財政部統計處等發佈的官方資料為主。若干國外國際統計資料，則使用國際貨幣基金（IMF）之 IFS（International Financial Statistics）資料。樣本期間起於 1980 年，所有資料皆迄於 2007 年。實質變數之資料多以 2001 年為基期，物價指數部份，除了各類物價指數以 2006 年基期外，其餘仍以 2001 為基期的資料。

肆、　模型估計方法

模型中各行為方程式，估計方法為一般最小平方法（ordinary least square; OLS）並配合統計檢定結果，對有序列相關(serial correlation)之估計式。在此使用 Cochrane-Orcutt 自我迴歸（autoregressive）方法加以修正，結果能符合若干統計檢定的要求。各估計式的估計期間多為 1981 至 2007 年。在變數篩選過程，除考慮經濟理論要求，判定估計係數正負符號與大小是否符合預期外，也爰用統計準則包括 R-bar square，t 值，D-W 值或 D-H 值等加以評選估計式優劣。至於各估計式的表現型式，則參酌相關理論說明，有對數（log）、水準值（level）、成長率等型式。模型求解過程中，主要使用 Gauss-Seidel 漸近過程，以前後求解相差千分之五為收斂標準。

伍、　模擬績效

模型模擬績效評估，可為靜態模擬與動態模擬加以比較。所謂靜態模擬是指

在模擬時，各期之內生變數值是以當期求解值代入求解。而動態模擬則意謂除第一期內生變數以實際值代入外，其餘各期間以模型之模擬值代入。

有關靜態模擬或動態模擬之績效評估標準，在此以均方根誤差（mean-square error;RMSE）、均方根誤差百分比（root mean-square percentage error; RMSE %），與 Theil U 不等係數評估模型績效。

均方根誤差之計算公式為：

$$RMSE = \left[\sum_{t=1}^{T} \left(Y_s^t - Y_t^a \right) / T \right]^{1/2}$$

均方根誤差百分比之計算公式為：

$$RMSE\% = \left\{ \frac{1}{T} \sum_{t=1}^{T} \left[\left(Y_t^s - Y_t^a \right) / Y_t^a \right]^2 \right\}^{\frac{1}{2}}$$

在此，T 為樣本數，Ys 為模擬值，Ya 為實際值。均方根誤差百分比主要在衡量模擬值與實際值間的偏誤程度，並且將偏誤程度以該變數之實際值標準化，故可爰以比較各變數之預測能力。同時，為避免某些變數因數值較小，致使相對於實際值所得之均方根誤差百分比偏高的情形發生，故而在此亦將其均方根誤差列出，以為比較參考。

Theil U 不等係數之計算公式為：

$$U = \left[\sum_{t=1}^{T} \left(Y_t^s - Y_t^a \right)^2 \right]^{\frac{1}{2}} / \left\{ \left[\sum_{t=1}^{T} \left(Y_t^s \right)^2 \right]^{\frac{1}{2}} + \left[\sum_{t=1}^{T} \left(Y_t^a \right)^2 \right]^{\frac{1}{2}} \right\}$$

此為 Theil 定義的一種不均等指標，U 之值介於 0 與 1 之間，當 U 之值越接近 0，表示預測越接近完美預測；U 之值若越接近 1，則表示預測值相距實際值越遠。

由於模型在評比模型之績效時，可因樣本區間內含或外解區分為樣本內模擬與樣本外模擬。惟因考量模型樣本期間有限，故而在此僅進行樣本內模擬。至於內生變數是否以實際值代入求解，可區分為靜態模擬與動態模擬，由於靜態模擬

誤差明顯小於動態模擬（由模型解值代入），且於模型應用分析時，是以動態方式求解，故而在此，為免結果呈現過於繁雜，僅將動態模擬結果表列。

由附表 1-2 中可看出動態模擬結果，若以 Theil U 不均等指標為衡量指標，有 22 個變數之誤差百分比小於 0.055 比例，約占 58%，有 13 個變數誤差百分比介於 0.05～0.10 之間，比例約占 34%，另有 3 個變數誤差百分比大於 0.10，比例約占 8%。若以均方根誤差百分比（RMSE%）來看，有 26 個變數之值小於 5%，占變數總量的 68%，有 11 個變數之值介於 5%～10%之間，約佔 29%，顯示模型樣本內動態模擬績效，亦即模型確能掌握台灣總體變數以及勞動市場相關資料的變化趨勢。

附表 1-2 台灣總體計量模型動態模擬績效

變數名稱	定義	均方根誤差(RMSE)	均方根誤差百分比(RMSE %)	Theil U 不等指標 Theil U
AEINDTW	工業部門平均薪資	2164.9941	5.2684	0.0717
AESVTW	服務業部門平均薪資	2950.0887	6.6850	0.0877
CAPIND01TW	實質工業資本存量	1.59E+05	1.2240	0.0150
CAPSV01TW	實質服務業資本存量	3.47E+05	3.4030	0.0536
CPITW	消費者物價指數	4.0387	4.1011	0.0483
CP01TW	實質民間消費	50696.7920	0.8424	0.0110
EMPINDTW	工業就業人口	35.1052	1.0098	0.0104
EMPSVTW	服務業就業人口	58.6934	1.0387	0.0133
EMPTW	總就業人數	73.2883	0.8119	0.0085
EMP1524TW	15 至 24 歲，大專以上就業人數	12.6831	1.0842	0.0095
EMP2544TW	25 至 44 歲，大專以上就業人數	7.0324	0.1247	0.0014
EMP4564TW	45 至 64 歲，大專以上就業人數	8.5538	0.3363	0.0038
EX01TW	實質商品與勞務總出口	2.13E+05	2.6456	0.0501
ERTW	臺幣兌美元匯率指數	0.0438	4.5382	0.0456
EUSTW	臺幣兌美元匯率	1.4814	4.5382	0.0456
GDPTW	國內生產毛額	6.25E+05	5.7004	0.0835
GDPIND01TW	實質工業國內生產毛額	42638.6529	1.3469	0.0175
GDPSV01TW	實質服務業國內生產毛額	1.80E+05	2.2581	0.0337
GDPOTH01TW	其他產業實質 GDP	30894.5260	16.8414	0.1675
GDP01TW	實質國內生產毛額	1.71E+05	1.5200	0.0218
GNP01TW	實質國民生產毛額	1.71E+05	1.4887	0.0214
GNPTW	名目國民生產毛額	6.25E+05	5.5734	0.0818
IFIX01TW	實質國內固定資本形成毛額	1.72E+05	7.8781	0.1071
IFIND01TW	實質工業投資	85142.5265	8.7883	0.1218
IFSV01TW	實質服務業投資	53420.9612	7.7903	0.0927
MPITW	進口物價指數	6.6610	7.0041	0.0786
M2TW	實質貨幣需求	8.88E+05	4.4485	0.0619
M01TW	實質商品與勞務總進口	2.05E+05	3.8218	0.0547
PCGNPTW	每人平均 GNP	317.5395	2.7878	0.0280
PGDPTW	GDP 平減指數	4.2510	4.3770	0.0481
RUTW	失業率	0.8811	2.6202	0.0311
RU1524TW	失業率:15 至 24 歲，大專以上	1.1890	1.3991	0.0160
RU2544TW	失業率:25 至 44 歲，大專以上	1.0802	3.3685	0.0412
RU4564TW	失業率:45 至 64 歲，大專以上	0.5914	5.1739	0.0783
STLOANTW	貨幣市場利率-銀行拆款利率	0.4877	5.4198	0.0726
WPITW	躉售物價指數	4.7838	4.9274	0.0536
XPITW	出口物價指數	3.5277	3.4316	0.0346

資料來源：本研究整理。

附錄 8　期中會議審查委員意見及處理情形

計畫名稱：國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策

執行單位：中華經濟研究院

審查會議：□競標評選會議　□期初報告　■期中報告

□期末報告

審查意見	辦理情形
蔡教授青龍	
1. 此研究計畫的研究內容相當多，比較難面面俱到，因此建議不要再增加其他的考量或變數，以現有內容找出可討論的焦點即可。	感謝委員建議，將參照辦理。
2. OECD 對專業人士的定義與我國的概念有很大出入，不同定義下的數據如何做比較，建議應於報告中說明。	感謝委員意見。本報告第五章在比較我國與 OECD 國家對外籍專業人士的引進情況時，是以職業別為界定標準（表 5-6）。由於我國所使用的職業分類標準為國際通用，故其定義與 OECD 國家應不至於有太大出入。
3. 不需要著重在我國高階人力外流情形的探討，若是我國高階人力很優秀能獲得其他國家肯定，也是好事；應該探討我國使用這些高階人力的產業，為何無法留住優秀人才？或是這些高階人力是基於其他國家的哪些誘因而被吸引？	感謝委員建議，將就收集的資料行分析。
4. 藍領外勞的 labor migration 與 FDI 的關係在經濟學理論上有很多的討論，不過實證分析後發現這些理論無法適用於台灣，原因是臺灣制定了很多的規範與限制，在政府的干預之下，有很長一段時間 labor migration 與 FDI 兩者皆成長呈正相關，這部份的研究結果會後可提供研究團隊參考。	已參考委員意見及提供資料修改。
5. 移入配偶的問卷裡，有一部份是在問外配找工作上碰到的困難和問題，其問法似乎是假設移入配偶可能因人力資本不夠或因受到歧視而面臨就業障礙，事實上，移	感謝評審意見。雖然在問卷中有詢問移入配偶是否遇到就業障礙，但這只是為瞭解現況，並不表示研究團隊已對此有預設立場。事實上，本研究調查結果顯

入配偶的身份也可能成為其就業的優勢，例如有些來自越南的移入配偶就自行創業賣越南菜。這部分是否也可以納入分析？	示除了負擔家務之外，其餘各項因素對移入配偶就業之負面影響都僅止於一部份受訪者（見報告內容第七章第二節）。至於移入配偶的身份對其就業是正向或負向影響，以及移入配偶的創業意願等相關問題皆已納入問卷調查之中。
6. 外勞薪資運用的問卷裡，想了解外勞對台灣品牌的推廣是否有幫助，但是外勞對於〝台灣品牌〞究竟有多少認知？建議可在問卷中例舉幾個較知名的台灣品牌供填答者參考。	本研究想瞭解的是外勞對台灣品牌的偏好，而非對台灣品牌的認知，因此只要受訪者主觀上對台灣品牌有所偏好即可，認知上有誤對本研究並無影響。
7. 移入配偶的問卷裡，有問其對政府保障就業權益的六項具體措施的重要性程度認知，但填答者可能連此六項措施的內容並不清楚，建議在問卷中對該六項措施做詳細說明。	移入配偶的問卷將會採面訪方式進行，訪問員會加強說明措施內容，感謝委員的建議。
江研究員豐富	
1. 以現有文獻要去用經濟學的數量方法分析外配以及外勞對我國經濟產生的影響，很難獲得一致性的結果，究其原因是其影響途徑是多重的，有些影響是正面，另有些影響則是負面，而國內現有資料很難將不同影響區隔出來。	感謝委員建議，將參照辦理。
2. 本計畫的總體計量模型十分複雜，所涵蓋的變數極多，變數之間的因果關係很難釐清，而研究團隊的時間與預算有限，故建議將模型簡化，並對估計結果進行敏感度分析。	感謝委員建議，將參照辦理。有關敏感度分析，本研究曾試用不同的參數設定，結果顯示模型之收斂應符合一般的操作程序，而敏感度結果也在標準之內。
3. 台灣人民赴大陸就業人數的推估，若要以人力資源調查資料與受僱員工薪資資料去推估，會有兩個問題：第一，兩者的樣本不同；第二，無法區分出樣本是在大陸就業或是其他國家就業，因為人力資源調查的問卷中，工作地區是將大陸或其他國家歸於同一類。不知道研究團隊預計如何做推算，請說明。	本研究係利用該兩份資料來推論母體特性，而非直接採用樣本的資料，因此不會有樣本不一致的問題。
4. 在 p.248 估計 15 至 24 歲就業人數的方程式中，同時將社福外勞（FOREMPS）與產業外勞(FOREMP)納入，並各成一個變數，但在估計 25 至 44 歲與 45 至 65 歲就業人	由於社福外勞與產業外勞之聘用原因或趨勢不盡相同，在若干估計過程中，呈現之統計顯著性有相當差異。在此主要以統計性質以及變數之係數符號是否正

數時則只考量社福外勞。另在對失業率的估計中，則是將社福外勞與產業外勞加總為一個變數。研究團隊應對這些差別處理有所說明。	確等，作為變數篩選之依據。感謝委員指正，後續將盡量以相關理論做為變數篩選之基礎。
謝教授文真	
1. 目前探討我國低階外來勞動力的研究已經相當多，高階外來人力的研究則很少，希望研究團隊能從科技、管理與醫療中，選擇一種類別做細緻化分析；研究中預定進行的深度訪談，則可針對外來高階人力做深度了解。	本研究將採用 104 人力銀行的資料庫來分析高階人力的移動情形。
2. P196 探討產業外移現象造成台灣消費人口減少的嚴重性，P.220 也試著去推估台商消費的數額，不過台商的外移最嚴重的影響應該是台灣就業機會的減少，所以是否可以做一個產業類別的簡單估算，以外流的資金數額試算減少的就業機會，再與總體模型的估算結果做對照，以加強總體模型的說服力。	由於台商外流(即台商對外投資)資料因國內相關法規限制本已有低估的情況，再加上於 1997 年、2002 年實施補辦許可以及補登措施，致使此時間數列資料有嚴重之扭曲與偏頗。再者，台商對大陸投資起自 1990 年代，但遲至 2001 年起，台灣之失業率才突破 3%，時間上有相當的落差。且就台灣勞動市場現有統計指標，仍無法反映台灣人士赴大陸就業有關就業地區的變化，故而在此並未針對有關台商對外投資金額以及台灣人士赴大陸工作對台灣勞動市場產業別之對照與比較。實際上，本研究確實嘗試將台灣廠商赴大陸投資之產業別資料以及失業率資料間加以比對，但結果一如前文所述，並無明顯關係，故而在文中未針對此加以對照說明。
3. 照護體系是需要 24 小時投入的工作，在探討女性移入配偶能紓減我國照顧人力不足的問題時，是否應先評估這些移入配偶如何能夠放下家中長輩、兒女甚至自己配偶的照顧事務，來 24 小時投入照護體系？	同意委員的意見。本研究問卷調查結果確實顯示目前大多數女性移入配偶擔任看護工作的意願不高（見表 7-9 與表 7-24)，而深度訪談結果顯示會願意擔任這類工作的大都是無須負擔家務之年長的陸籍移入配偶。此項發現也驗證了委員的意見。
4. 我國在高階人才的留用以及吸引政策方面做的不夠好；以外籍學生為例，學生常會報怨移民署對其不友善，簽證核發的有效期都很短。研究團隊是否能從學校去做問卷調查，並依此給予政府政策建議，從	感謝委員指正，這部分將不納入本計畫研究內容。

軟體制度上去留住人才。	
5. 表 2-7 整理出國際移動人口造成的影響，不過該章卻未說明哪些評估結果適用於台灣，如果適用又該如何因應？而下一個章節探討我國人口移動之現況與政策時，也看不出與前一章國際人口移動趨勢與政策的關連性。	感謝委員指正，將補充說明。
6. P.146-147、P.205、P.207 都提到外勞對國人就業與產業的影響，但是沒有一致性的結論，建議可以整理出一個總表，再從總表來分析未來的方向以及可行的建議做法。	有關六章第二節引述有關外勞之相關文獻，主要討論產業外勞引進對進產業外勞對產業升級與產業外移之影響。而第八章有關外勞之文獻回顧，則偏重於外勞對勞動市場之影響，焦點在於外勞與本國勞工之互補或替代關係的討論。引述之文獻雖稍有重複(如單驥(1996)，單驥與廖建復(1999))，但因討論之焦點不同，且因外勞對國內經濟之影響，本就呈現多面向之結果，不易有一致之結論。至於總表之整理建議，由於各文獻討論面向以及比較基準(如實證資料、模型或比較時間、產業類別、外勞型態等)之不同，貿然對照比較，恐造成誤解。在此將對於文獻之引述與討論，以及相關政策建議予以更清楚之說明。再次感謝評審之細心審閱與建議。
7. P.207 有引用江豐富老師的研究結果，但未註明於參考文獻中，請再加強此類的確認工作。	感謝委員指正，將加強相關文獻引述之確認。
8. 附錄一的問卷，題項似乎都是針對低階外來勞動力而設計，是否可以考量將範圍放寬？	感謝委員指正，這部分將不納入本計畫研究內容。
9. 附錄一問卷的第 19 題，八個選擇項的金額分佈從一千元至七千元以上，級距似乎太小。	感謝委員指正。該題之選項設計是詢問數位在台外籍勞工之後才決定，而調查結果並未產生明顯的窒礙之處。
10. P.22-23 內容來自於 OECD International Migration Outlook (2007)，期末報告時請以 2008 年的資料做更新；另，圖 2-4 與 2-5 只註明資料來源，未註明機構來源，但圖 2-6 卻只註明機構來源，兩者引註的方式不同請統一，並請將圖 2-6 之資料來源列於參考文獻中。	OECD International Migration Outlook (2008)並無此專題的資料。 感謝委員指正，遵照委員建議辦理。

楊所長家彥	
中長期的國際人口移動大概包括就業、就學、婚姻與移民等，這些對於就業市場、社會或是經濟層面都會有不同的影響，每個部份都應再做單獨的討論，才有可能做細緻的處理。假如目前我國的留學、移民、吸引人才的政策都不是好的政策，在這樣的限制下，總體計量模型算出來的數字能代表什麼？依據這樣的數字結果要研擬什麼樣的因應對策？而因應對策所想要達到的目標又是什麼？這些應該要從國家發展的藍圖來看，相關搭配的產業政策為何？政策目標確定，才能知道希望從國際人口移動的現象協助達到何種目標。	感謝委員意見。惟本計畫之研究議題是在競標十遍提出，而且已經期初審查會議通過，故無法依委員意見修改。
吳研究員中書	
1. 報告第4頁與第5頁有關研究的目的宜更清楚敘明。	已依委員意見修改。
2. 在文獻探討的部分，多著重在文獻的回顧，並未深入分析，同時，其與台灣的關聯性為何，並未清楚交待。	本研究主要藉由過去學者之研究成果(文獻回顧)，來了解影響國際人口移動之成因及可能產生之影響，一方面凸顯本研究議題之重要性，另一方面也做為總體計量模型之建立(橋梁方程式)依據，以分析國際人口移動對台灣總體經濟之影響。
3. 報告第152頁有關實證模型的設定，為何要用此一設定的理由為何？	模型之設定係參考相關文獻後，再根據實務現象加以修改而成。
4. 本計畫總體計量模型所設定的變數，其意涵為何？其次，該等變數是經由那些管道來產生影響？模型的預測能力為何，如何估算？	有關總體計量模型的設定，基於時間的效率性以及模型之解釋能力，亦即在兼顧模型之彈性與準確性的考量下，茲以中經院現有之計量模型，搭配勞動市場之橋樑方程式，探討前述有關專業人士國際移動、外籍配偶以及藍領外勞國際移動對台灣總體經濟之影響。分析的焦點在於其對勞動市場之失業率，就業人數以及國內需求等的衝擊變化。有關模型情境的設定以及影響變數與管道等，詳可參照圖8-3以及表8-10與表8-11之說明。有關模型的預測能力以及模型績效的評比，詳具附錄1之附表1-2說明。

勞委會職訓局孫敬坤技正	
1. 表 4-12 的數字與職訓局網站上資料不符，請再確認。	感謝指正，已於期末報告中修正。
2. P.108 最後一段（d）依補習教育法立案之短期……，新修正之就服法草案在此部分有做修改，草案目前已送至立法院審議，請研究團隊注意法令審議情況再做修正。	感謝指正，已於期末報告中修正。
3. P.108 注釋 6，除科學園區管理局外，尚有加工出口區。	感謝指正，已於期末報告中修正。
4. P.109 第二段免聘僱許可的說明中，第 1-4 類與 5-7 類的規定稍有不同，建議分開說明，以免造成誤解。	感謝指正，已於期末報告中修正。
5. P.109 最後一段倒數第三行，學校教師目前規定已無須經過健康檢查，請更正	感謝指正，已於期末報告中修正。
6. 表 5-2 的數字與職訓局網站上的資料有一些不同，請再確認。	謝謝委員意見。該表數據是引自勞委會勞動統計月報，經再次查驗，並未發現有誤。
7. P.125「就業 VISA 卡」目前已改為「就業 PASS 卡」，請更正。	已依委員意見修改。
8. P.125 第三段第四行，…3 年內得不限次數出入境與轉換工作。… 應改為可轉換工作，仍須申請配聘許可。	已依委員意見修改。
9. P.141 表 6-1 中，2009 年 3 月的外勞政策，已刪除 3 班的引進外勞規定，並且未提高重大公共工程聘用外勞的門檻，請修正。	感謝委員指正，已做修改。
內政部入出國及移民署林佩樺視察	
1. 婚姻移民在我國確實女性的比例遠高於男性，但在研究導向或是報告撰寫上是否可以同時將男性與女性一併納入分析？	感謝委員意見。由於男性移入配偶的就業問題與女性移入配偶大不相同，若要將其納入分析，則幾乎要另寫一章報告。在研究預算與時程有限的情況下，恕難依委員意見增修報告內容。
2. P.186 女性移入配偶對我國勞動力之影響一節中，不知是否能夠請研究團隊以女性移入配偶視同相當我國國人的狀況下，(亦即假設其就業率與我國女性相當)試算其對我國勞動市場是否會造成衝擊？對我國實質 GDP 會產生什麼影響？	謝謝委員意見。根據本研究問卷調查結果，女性移入配偶勞動參與率與就業率皆高於國內一般已婚婦女，而政府法令一旦鬆綁，其勞動參與率應該會有所增加，而不會下降。故以此情境進行模擬分析政策意涵不大。惟本研究已就法令

	鬆綁部分，評析其對陸籍女性移入配偶就業之影響（見第七章第三節）。
3. 研考會在 97 年 12 月 23 日發表的一份研究報告中，發現在台居留期間越長的外籍人士，對我國設施、服務、就業等各項滿意度也越高，因此在台居留期間長短是否也可能影響其就業的比例？在此提供該變項讓研究團隊參考。	感謝委員意見。該研究結果可能有樣本內生性的問題，因為不滿意的外籍人士可能都已選擇離開台灣，故其研究結果有待商榷。
經建會劉玉蘭參事	
1. 這份報告看不出總體計量模型的因變數是要設什麼？對我國經社的影響也不知道能經由模型結果看出什麼？建議模型的變數可以再做收斂，若能分別以不同類別（藍領、白領）的移動人口來探討其產生的影響與因應對策，效益會比較大。	由於總體計量模型，係就現有統計資料並以適當之代理變數，加以量化相關事件之影響與分析。對於非能量化之因素或衝擊，僅能以其他方法如文字描述、訪談或問券調查等加以補充，此為模型之限制。將於研究方法限制中，加以說明。至於參事之其他建議與指正，本研究將盡量嘗試。
2. P.222 總體計量模型的參數中有一欄外勞人數設算的目標值，不知這目標值代表何種意義？目標設定值以 1993 年至 2008 年的平均年增率來試算，計算方式顯然有誤。	感謝委員指正，目標值將改以 2004 年至 2008 年近五年的平均年增率來試算。
3. 目前政府在兩岸政策上採開放三通的態度，這對往返兩岸的移動人口在不同地區的消費會產生不同影響，建議可以評估一下。	感謝委員指正，由於三通議題牽連範圍甚廣，本文側重討論為停留時間達「半年以上」之國際人口移動，此與三通後之「短期」人民往來，就動機或影響層面上有相當的差異。故而這部分將不納入本計畫研究內容。
4. 研討會的議程與內容無須放在本文中，建議放在附錄即可。	感謝委員指正，遵照委員建議辦理。
5. 在探討外配對人口結構的影響時，希望增加對我國社會結婚率的影響。因為外配以女性為主，是否會衝擊我國單身女性結婚的機會，值得探討。	感謝委員意見。惟為了聚焦，必棉本計畫研究議題過於發散，已將女性移入配偶增加對國內人口結構影響之分析刪除。
經建會人力處陳處長世璋	
用家計調查以及廠商調查來推估我國人民赴大陸就業的人數，是否會有樣本上的問題？	感謝委員意見。本研究係利用該兩份調查所推論之母體人數進行比較，而非直接採用樣本的資料，因此不會有樣本不一致的問題。

經建會人力處范瑟珍	
1. 金融風暴對於各國的影響都很大,研究團隊是否試著去了解國際移動的趨勢在改變,譬如很多國家開始想減少外籍勞動力的數量等，建議可在國際移動趨勢一章中,稍加著墨金融體系與國際人口移動之間的關係及其影響。	感謝委員指正，將在報告中說明。
2. 政府對於婚姻移民就業的政策已經定調,給予陸配與其他外籍配偶同等的工作權,但是給予工作權和給予工作兩者意義不同，要釐清這樣的概念。	感謝委員意見，而本研究一直是稟持委員所強調的觀念進行。
3. 目前我國有很多中高階的專業人力至大陸工作，兩岸的婚姻關係逐漸在產生改變，並非全部都是傳統照護式的婚姻;慢慢兩岸婚姻關係正常化之後,移入配偶的質與量都會產生變化,既有的政策會面臨調整的必要，提供給研究團隊參考。	感謝委員意見。研究團隊十分同意委員的看法，惟目前這方面的資訊相對有限，尤其是政府部門的統計資料尚無法看出端倪，故暫時無法納入分析。
經建會人力處楊敏君	
醫療人才是個很廣泛的概念，細分下去有醫師、護理、照護等三個面向，以這三個面向分別去探討對台灣的影響與因應對策，會有很不同的結果，因此建議研究團隊能再做細緻化的了解與探討。	感謝委員指正，這部分將不納入本計畫研究內容。
經建會人力處周毓文	
第六章第三節的名稱〝引進外籍看護工對國內照護產業之影響〞,建議將〝產業〞改為〝服務業〞，範圍會更大。	感謝委員建議，將參照辦理。
經建會人力處陳怡曲	
1. 報告中對於〝移出〞、〝移入〞與〝移動〞，在數據表達上有點混用,請研究團隊再區別清楚。	感謝委員建議，將參照辦理。
2. 希望在國際人口移動與我國人口移動的資料上能做連結,以了解國際的方向與國內是否存在落差，未來政策應如何作加強，才會有連貫性。	國際資料來源不一，比較基準不同，或不適合在資料上做連結。
3. 外勞問卷中希望增加說明〝台灣品牌〞的操作性定義，以免填答者誤解。	感謝委員意見。本研究想瞭解的是外勞對台灣品牌的偏好，而非對台灣品牌的認知，因此只要受訪者主觀上對台灣品牌有所偏好即可，認知上有誤對本研究並無影響。

4. P.10 研討會的議程安排上，每個議題都是安排 70 分鐘，唯獨議題三只安排 40 分鐘，不知道是否有什麼特殊考量。	感謝委員指正，此部分係筆誤，已更正。
經建會人力處黃舜卿	
第四章第二節談主要國家對高階人力的移入政策中，有提及日本與韓國的做法，但是 P.91 的表格卻未整理到，不知是否遺漏了？另，希望將我國的相關政策與做法一起整併到報告中，比較容易對照。	感謝委員指正，將進行補充。

附錄 9　期末會議審查委員意見及處理情形

計畫名稱：國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策

執行單位：中華經濟研究院

審查會議：□競標評選會議　□期初報告　□期中報告

■期末報告

審查意見	辦理情形
蔡教授青龍	
1. 本計畫的題目是探討國際人口移動對勞動市場與經社發展的影響，其中對社會發展面的影響在本報告中較少探討。為避免讓讓報告失焦，建議在社會發展面的影響就以目前其他學著的研究成果，帶入本報告中討論即可，重點還是放在對勞動市場與經濟面的影響。	在女性移入配偶部分，已增加對國內人口結構影響之分析，以及對女性移入配偶文化適應與子女教育問題之探討。
2. 報告中有針對三類移民個別指出其問題、影響與因應方式，但是看不出有對未來提出警訊（重點、發展趨勢或是應注意之處），建議可依第八章的資料提出更積極的政策建議。	已依評審意見，加強政策建議的內涵。
江研究員豐富	
1. 第五章有些圖表在正文中未標示出來，請修正。	感謝委員指正，遵照委員建議辦理。
2. p.139 推估國人赴大陸工作的產業別分佈情形，建議加註所使用的勞動力調查資料是哪個年度的。	本報告所引用的是 2007 年的資料，感謝委員指正，遵照委員建議辦理。
3. p.143 提到台商的研發中心多集中在北京與浙江，形成原因應與當地高等教育機構關連不大。	台商的研發中心多集中在北京與浙江，形成原因可能不只一項。報告中除此原因外，亦提到台商佈局情形。
4. p.145 提到我國人民赴大陸工作比例最高的是主管人員與專業人員，不知原因為何？	因為台商最需要的是台灣的管理人才與專業人才，大陸本土企業與外商公司最看中的也是台灣的管理人才，因為大陸最缺管理人才。
5. p.148 推論北京對高階管理人才需求較低的理由，有點牽強。或許會與台商佈局的時間早晚有關。	北京是政治中心，商業較少，商業主要在上海蘇州及廣東一帶，因此北京高階管理人才需求較低。

6. p.154 最後一段需要再多加補充,因為專業人士外移的問題相當多元，目前很多台灣人赴大陸工作幾年後就被大陸人取代，工作根本沒有保障；這樣的外移對於我國專業人才的養成就沒有助益。	感謝委員指正，已做修改。
7. p.177 提到對外投資金額與外勞人數呈正相關，但是其實外勞人數變動受外勞政策改變的影響較大，若把政策因素考量進去，是否還會有這樣的相關性？	外勞人數的變化其實是政策調整後的結果，因此觀察外勞人數與對外投資的相關性已實際考量政策因素的影響。
8. p.178 將外勞人數以變動量來看,得出對外投資金額與外勞人數呈負相關。但是影響這兩個變數的因素很多，並不是以這兩個變數的相關係數就可以解釋出來。	本文僅以相關係數分析產業外移與外勞引進的相關性，並未考慮其他變數的影響，已在文中說明。
9. p.179 以相對比例估計影響勞動生產力的因素，應在報告中澄清所依據之理論基礎為何。	已在文中說明。
10. p.179 的迴歸結果並不顯著,因此由模型結果去推論「外勞人數相對於製造業就業人數比值提高時，對國內勞動生產力有不利影響」，並不恰當。	已修改。
11. p.194 第一段認為本國看護工與外籍看護工之間的替代性很小，這樣的說法可能要再斟酌。因為原因可能在於兩者間的費用差距太大，若真如此，表示兩者間確實是有替代關係。	本國看護工與外籍看護工雖然在服務技術上替代性高，但由於價格差距大，使其實際上的替代性大幅縮小，因此本研究認為本國看護工與外籍看護工之間的替代性很小。
12. p.194 第二段計算本國看護工增加的就業機會數目，是以外籍看護工的人數為基礎來算出，算法不太合理。	由於無其他參考資料，目前僅能以此一資料計算，作為可能增加本國看護工的最大上限，由於長照規劃中維持外勞政策，因此該部分已經刪除。
13. p.201 以外勞每月實際拿到的薪資來做區分，不過不知道實際拿到的薪資是如何算出？建議在報告中稍加說明。	已加以說明。
謝教授文真	
1. 本份計畫之核心應為經社發展之探討，但在報告中對於社會層面的影響著墨較少，宜補充此方面的相關研究。如：文化融合、外籍人士或配偶相關的社會政策等。	在女性移入配偶部分，已增加對國內人口結構影響之分析，以及對女性移入配偶文化適應與子女教育問題之探討。
2. pp.78-79 清楚列出了世界各國對科技、管理及醫療人才的移入政策。例如，在 pp.84-91 和 pp.92-98 分別介紹香港的綜	已依評審意見補充。

合評分制以及新加坡對高階人才較高保障薪資的誘因機制等，宜在第九章第二節的政策建議中，參考他國經驗並評估這些政策在台灣的適用性。	
3. 第四章對世界各國吸引專業人才的政策進行分析比較，再對台灣的現行政策提出初步建議。然在本章小結(p.115)中僅提到，「可加強改善國內生活環境等配套措施，強化外籍優秀人才來台誘因」。宜說明現行做法誘因不足之處，以及提出生活環境如何改善等配套措施的具體建議。	感謝委員意見，已重新調整報告內容。
4. 第五章第三節（pp.131-137）探討「兩岸專業人士移動對台灣產業競爭力之影響」時，清楚描述估算步驟和限制，值得肯定；然針對產業競爭力方面著墨較少。建議定義出競爭力的指標，並就相關數據進行分析及評估，以符合此章節之標題。	期末報告初稿章節有打錯，本節主要介紹推估我國西進人數，受限於兩岸人員移動資料難以取得，因此無法建構產業競爭力指標。
5. 第五章第四節（pp.138-154）中，依不同產業別清楚描述大陸對台灣人才的需求狀況，並推論出人才外移對台灣可能有不利影響，然未提及因應策略。本節主旨是「我國專業人士外移之因應策略」，所以宜再加強具體政策建議。	期末報告初稿章節有打錯，本節主要介紹專業人士移動對台灣產業競爭力之影響，基於一般國家很少對人員外移進行限制，因應方式或許應加強留住人才方面。
6. pp.163-167 第六章表 6-1 到 6-4 中，依時間點列出我國人口移動的政策訂定與人口移動數目的變動，可清楚顯示政策之影響。建議在第四章探討他國政策時，也能加入該國後續人口移動的數據資料，以供對照及驗證其效果。	我國外籍白領階層引進並無人數限制，一般也是配合個別公司需求，比較數據與政策制定或許關聯性不大。
7. p.298 表 8-12 中，處理橋樑方程式只分為「工業」及「服務業」兩項；但在 p.109，表 4-12 中就個別產業，清楚標示出不同行業間專業外籍工作者的數量和比例。例如於 2007 年，資訊電子工業就占了工業的 42.8%；而批發零售業則占服務業的 41.8%。不同的行業，對高階、低階人力的需求不同，外籍人士能帶來的效益也不同。雖然不同情境的計量模擬結果顯示，對整體的勞工和產業的衝擊較小，正面助益較大，但若進一步細分，並未能確保對單一行業得出相同的結果。建議在「工	由於資料限制，包括行業別資本存量、外籍勞工或專業人士之聘僱（或有短期資料但缺乏較長時間數列資料)，故而有關國際人口移動於勞動市場之橋樑方程式只分為「工業」及「服務業」兩項。誠如評審所言，就工業或服務業別之模擬結果，在不同產業如傳統工業（食品加工或礦業）與科技產業或餐旅業與研發服務業，對於外籍勞工或專業人士之聘僱需求將有相當歧異，而結果也將有相當之不同。而此一區別反應在職業別造成的

業」、「服務業」下至少各選取一個具代表性的產業進行更精確的分析，比較其結果是否仍與粗略利用「工業」及「服務業」兩大類分析之結果一致。	差異將較行業別之差異更為明顯。故而本研究除增加有關工業與服務業人數(比重)自1990年代以來之趨勢分析外，也增加有關職業別就業人數之變化趨勢，以為對照比較。有關評審建議，已增補相關內容於第三節之二.模擬結果之綜合比較分析。
陸委會	
1. 在第五章第三、四、五節中，研究單位已就國人（主要為專業人士）前往大陸就業情形進行資料蒐集及相關分析，建議可再強化說明大陸地區科技及產業技術人才來台服務情況，與兩岸人口移動對兩岸勞動市場、社經發展之利弊影響等事項，以提高本報告參考價值。 2. 臺灣地區與大陸地區人民關係條例部分條文修正案已自 98 年 8 月 14 日開始施行，建議本報告相關內容宜配合調整修正。此外，有關「大陸地區人民在臺灣地區依親居留長期居留及定居數額表」部分(第 53 頁)，涉及內政部權責，建請該部提供相關意見。	感謝委員意見。由於大陸人士來台資料取得困難，因此無法對雙向移動進行分析。 已依評審意見修正（見頁 162、180）。
經建會人力處陳處長世璋	
請研究團隊在報告定稿之前，要將報告中的數據再更新為最新數據。	遵照辦理。
內政部社會司張專員靜倫	
1. 希望政策建議中能具體提出外籍與本國看護工應如何搭配運用或組合，才能協助照護服務業的發展，同時又可降低國人對外籍看護工的依賴。 2. p.192 提到「長照管理中心轉案配合度降低」，不過以目前制度來看，應不致於有這樣的情形發生，請研究團隊再做確認。 3. p.195 第四點建議中，提到由居服單位派遣看護工，建議報告中敘述居服單位運用服務員時，避免使用「派遣」的字樣，以免引起爭議。 4. 目前我們是沒有考慮由居服單位來轉介外	已提出建議。 原文係敘述部分居家服務單位因為精算居家服務員的工作時數，因此對長照管理中心轉案的配合度降低，為訪談結果，部分個案曾出現此種情況。 已修改派遣為指派。 已於報告中加以說明。

勞，不知研究團隊建議由居服單位來轉介的考量為何？ 5. p.182-192 有部分文字敘述，與目前實際運作情形有出入，會後我們會提供更精準的資料給研究團隊參酌修改。	已於報告中修改。
內政部入出國及移民署林科長振智	
臺灣地區與大陸地區人民關係條例在今年8月做過修正，因此報告中相關的現況說明，建議配合修正。	已依評審意見修正（見頁 162、180）。
勞委會職訓局蔣科長維功	
1. 在藍領外勞的研究分析上，希望能以「社福外勞」及「產業外勞」的角度來分類。 2. 對於國人赴大陸工作的人數，政府相關單位一直未能有清楚的統計數字，建議研究團隊在報告的建議事項中，針對這方面提出呼籲，以便各部會在推動時能有共識。	由於社福外勞包括部分家庭幫傭，因此在分析家庭看護工時未以社福外勞名之。 已依評審意見補充於政策建議中。
經建會劉參事玉蘭	
1. 在產業外勞的部份，利用對外投資金額與外勞人數的相關係數去推導結論，似乎不太恰當，而且前後結論有矛盾的情形。 2. 在外籍看護工的相關報告內容中，部份敘述與目前長照保險的規劃內容不一致，請研究團隊再跟經建會人力處社會組聯絡，取得最新資料來修正報告內容。 3. 報告中提到移入配偶從事看護工作的比例不到一成，這應該只有指外出從事看護工作的人數；但可能很多比例的移入配偶是在自己家中從事看護家中親屬的工作。 4. 第八章的情境假設中，若是要考慮現狀所做的模擬，建議要以 2009 年最新的數據來做模擬比較適當。	本研究雖僅進行相關分析，惟結果與 Tsai & Tsai(2008)用不同方法分析的結論一致，因此應已掌握兩者間的重要關係。另外，在相關分析部分，本研究釐清流量分析後，已得出引進外勞將可緩和產業外移的結論。 已修正。 已依評審意見補充說明（見頁 182 註釋 22）。 2009 年國內經濟表現因受金融海嘯衝擊，造成經濟成長率為負值，主計處初估為-4.04%，為史上罕見之景況，此應非台灣經濟成長之常態，若以此作為模擬分析之比較基準，恐有相當偏誤。故而在此以 2007 年為模擬分析之比較基準，較能真確反應有關國際人口移動對台灣經濟之影響。

5. 政策建議中有提出聘用本國看護可提列費用扣除，但若採費用扣除方式，只有高所得的雇主受益，建議以僱用補貼的方式較好，提供給研究團隊參考。	已修正。
經建會人力處林副處長至美	
1. p.309 的政策建議，請再做歸納整理，以回應每一章節的結論。 2. 第四章中有提到很多國外的政策與經驗，建議可將分析的結果，在政策建議中去進一步提出我國可再加強之處。	已依評審意見補強政策建議的內容。 感謝委員指正，已做修改。
經建會人力處社會組周毓文	
1. p.191 所使用的長照服務體系圖表，並非目前的規劃內容，會後我們再提供正確的資料給研究團隊修正。 2. 長照保險服務的對象稱為〝失能者〞，而非〝病人〞；長照保險所研擬出來的計畫稱為〝照護計畫〞，而非〝復健〞，〝病人〞與〝復健〞的用詞都是醫療體系的用法，在長照體系中並不這樣使用，請修正。 3. 長照保險中對於外籍看護工的處理已有政策上的決定，就是會將外籍看護工納入長照保險的體系，但政府不給使用外籍看護工的家庭現金給付；希望研究團隊能在報告中，針對此種規劃所可能產生的衝擊做探討分析。	已修正。 已修正。 已提出建議。
經建會人力處培訓組楊敏君	
1. 目前企業的獵才範圍，已延伸至國內大學或是國際留學生，是否可請研究團隊在政策建議中針對國內留學教育政策作分析討論或是提供建議。 2. 能否請研究團隊連結專業人士移動與證照國際接軌的議題（例如：職能標準的建立等），做分析探討。	留學生非屬本計畫研究範疇。 台灣取得國際證照者人數不多，專業人士的外移直到目前為止與證照的取得沒有直接的關係。
經建會人力處賀麗娟組長	
請針對本研究遇到的困難、研究限制或是未來建議的研究方向，補充至報告中，作為未來政府相關單位加強的方向。	已依評審意見增列第六章第三節「研究限制與未來研究建議」
經建會人力處運用組陳怡曲	
請依照合約規範的報告格式，於一個月內提送完整的書面報告及電子檔，辦理結案作業。	遵照辦理。

國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策/
李宜計畫主持. —初版. —台北市：行政院經濟建設委員會，民 98
面：表，公分
編號：(98)052.817
委託單位：行政院經濟建設委員會
研究單位：財團法人中華經濟研究院

1. 勞動力
542.71

國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策

計畫主持人：李宜
委託單位：行政院經濟建設委員會
研究單位：財團法人中華經濟研究院
出版機關：行政院經濟建設委員會
電話：02-23165300
地址：臺北市寶慶路 3 號
網址：http://www.cepd.gov.tw/

出版年月：中華民國 98 年 11 月
版次：初版　　刷次：第 1 刷

編號：(98)052.817 (平裝)