

金融海嘯衝擊下之外勞人力管理與運用

黃良志¹、林淑慧²、蔡育璟³、王舜慧⁴

^{1,2,3,4} 國立中正大學勞工關係學系

摘要

台灣受金融海嘯的衝擊體現自 2008 年下半年，失業率提高、無薪休假普見，政府面臨促進就業的嚴重挑戰。這期間，人數眾多（2008 年 7 月達高峰的 374,147 人）的外勞引進與管理有何特色，值得關注。外勞從雇主申聘開始，到外勞返國，外勞的引進與管理大致可分為雇主申聘外勞、主管機關審核申聘外勞案件、雇主引進外勞、外勞的管理與運用、外勞對國內的影響等構面，每個構面都可能受到法律（如就業服務法、勞基法、勞工安全衛生法）、政治（如利益團體遊說、外交考量）、經濟（如人力短缺、雇主特徵、社會失業率、金融海嘯）、社會因素的影響。

本文針對外勞的逃脫與治安防制、外勞人力管理與運用、外勞申聘審核與提前資遣機制等，進行探討；涵蓋的構面包括申聘外勞審核、外勞的管理與運用、外勞對國內的影響（含外勞逃脫對國內治安的影響，外勞本身的職業安全衛生），以及外勞期滿前返國（提前資遣）等。研究方法包括文獻分析、焦點團體座談（6 位政府官員、9 位廠商代表參與）、其中的廠商以南部科學園區的高科技製造業、台南和嘉義的傳統製造業為主。

關鍵字：外勞、人力管理

1. 我國外籍勞工運用之現況

國際勞工組織（ILO）和聯合國（UN）本身在 1947 年達成一項協議：國際勞工組織將移民視為勞工（workers）來處理有關其權利及情況之事項，聯合國則將移民視為外國人（aliens）來處理（焦興鎧，2004）。有關「外籍勞工」的定義，聯合國國際勞工組織對外籍勞工定義為：「在不具有該國國籍之國家就業之勞動者」，趙必孝（1999）認為外籍勞工是指「不具本國國籍，符合勞動基準法所稱的勞工」。成之約（2001）則謂外籍勞工是指「自境外移入的勞動人口」。據吳正任（1998）的觀察，在台外勞喜歡稱自己是“overseas contract worker”。本研究所指稱的外籍勞工原應包括藍領和白領外勞，但一般論及「外勞」時，多僅指稱藍領外勞，本文亦採此，惟當述及白領外勞時，將特別註明。

一開始，台灣先是為了推動 14 項國家建設及六年國建計畫，自 1989 年首度引進營建業外勞，其後又基於社會發展需要及補充國內勞力不足，陸續引進製造業與社服外勞（幫傭與監護工）。雖然營造業最先引進外勞，但製造業卻是一直是使用最多外勞的行業（勞工委員會，2009）。

我國外勞引進初期乃採「限國、限量、限時、限行業」的政策，以從

事補充性之工作為主，但隨著不同時期政策的改變，就產生鬆緊變動程度不一的情況；而外勞的引進，一方面紓解基層勞力不足之困境，使我國各產業可以持續發展，對大多數企業而言，外籍勞工已是企業不可或缺的基層勞動力，重大工程可以順利推動，婦女家務得到分擔，重病者可以獲得照顧。

外勞對製造業的重要程度，原因有三，首先，外勞從事的工作大多屬國人不愛從事的 3K（艱苦、骯髒、危險）工作，而偏偏這類工作是許多行業的關鍵製程，所以，沒有外勞許多有 3K 製程的企業將面臨停產的危機。再者，外勞工作班別，也是大多數國人不愛從事的三班（早班、晚班、大夜班）中的晚班、大夜班或是輪班工作，而偏偏這些工作時段將有助於公司提昇產能與機器設備利用率，藉以維繫正常的交貨時程與交貨量。因此，外勞亦是為產能充分利用過程中不可或缺的勞動力。最後，隨著生活品質的提升，國人大多視加班或假日工作為畏途，但對外勞而言，加班或假日工作卻是其增加收入的重要來源。對企業而言，彈性生產必須透過彈性人力調配來達成，外勞全天候待命（集中住宿）又能隨時加班，成了企業彈性生產上的機動勞動力。因此，能夠從事 3K 工作、值大夜班且在必要時又能加班的外勞，就成了台灣廣泛製造業不可或缺的人力資源（林鈺杰，2009）。

我國引進外勞之背景，共可分為三個階段，為彌補勞力短缺、鼓勵投資、減少外移等，台灣自 1990 年代以來外勞的開放引進與日俱增。台灣外勞政策的發展變化，主要緣自於總體政經環境轉變，以及三個時期勞、資、政三方團體間的實力較勁。第一階段為 1980 年代至 1992 年就業服務法公布，是外勞政策的形成的階段；第二階段為 1992 年至 2000 年，是外勞政策逐步開放的階段；第三階段為 2000 年至 2008 年，則是外勞政策「鬆綁政策」的調整階段（白文賢，2006）。

引進外勞是一項重大政策，可是我國開放引進外勞以來，曾有數次鬆緊的變動，都反映了不同立場者的遊說力量，例如 1989 年允許重大工程專案引進外勞，是得標廠商遊說的結果。1991 年開放允許製造業引進外勞是三 K 產業雇主訴求的結果。之後，陸續開放製造業的重大投資，科學園區專案引進，也是雇主遊說的結果。當外勞人數由 3 萬、10 萬至 30 萬時，恰逢失業率提高（1993 年失業率 1.45 % 為低點，而後往上攀升），勞方的心聲開始受到重視，故當時陳水扁總統於 2000 年大選政見主張每年調降 5%，並於當選後落實了一年（減少 15,000 人）。可是後來即因雇主團體遊說力量而不再緊縮。到了 2006 年又因雇主意見，增加 2 萬名三 K 名額。直到 2008 年 10 月爆發金融海嘯後，我國外勞之引進政策又有些許變化，此部分各企業在外勞的人力管理制度上是否有不同於以往方式，如當時流行的「無薪假」或資遣等，而衍生後續諸如勞資爭議、外勞逃亡等問題，是本研究所欲探討之外勞人力資源運用與管理的議題。

回顧過去，學者對於外勞之相關研究與探討，因為面向、主題與對象

之不同，大致可以歸類為以下幾個大方向（轉引自藍科正、李政忠、黃良志，2008）：

1.1 從總體面探討外勞引進對國內整體社會與經濟發展之影響

這方面的研究主要探討外勞引進對社會整體之影響。例如引進外勞是否阻礙了產業升級（成之約，1995；單驥，1996）、引進外勞是否影響本勞流動率與失業率（趙必孝、李義昭，1997；王素彎、辛炳隆、林嘉慧、連榮文，2008）、探討本勞與外勞是替代或互補（蔡青龍、林季平，1999；馬凱、吳惠林、藍科正，1998；單驥、廖建富，1999；徐美、陳明郎、吳孟道，1997）、探討外勞引進對本勞職業選擇和工資率之影響（江豐富，1995）、探討外勞引進對本勞就業機會、工資、社會治安和衛生防疫之影響（李漢雄、藍科正，2000）以及外勞引進對社會治安之影響（林佳瑩，1997）等議題。

1.2 從企業面探討外勞引進對企業發展之影響

包括對是否促進廠商更新設備（林振輝、羅紀琮，2004）、是否促進廠商擴大營運規模、提高市佔率、獲利率（王素彎等，2008）、個別企業外勞使用年限上限（薛誠泰、林昭禎，2004）、外勞引進是否促進廠商更新生產設備（吳惠林、王素彎，2008）等議題。

1.3 從管理面探討如何增進外勞之效能

包括如何改善外勞的生活與安衛管理（潘惟潮，2007）、跨文化管理角度的外勞人力資源控制（趙必孝，2000）、跨文化觀點探討外勞管理制度之建構（陳啟光、顧忠興、李元墩、于長禧，2003）、從溝通與跨文化差異觀點探討外勞之工作倦怠（毛筱艷、梁應平，2005）、從實務觀點探討仲介公司如何在外勞上之重要性（周信利，2000）、從實務與法規面探討仲介公司之管理（陳文欽，2002）、以歧視理論探討外勞之勞動條件改善（吳惠林，2007）、強調仲介公司在外勞管理上之重要性（成之約，1999）、社會支持與外勞海外適應性對其工作績效之影響（劉慶洲、余德成、黃建榮，2007）以及外勞健康人權之保護（劉黃麗娟，2004）等議題。

目前我國聘僱之外勞，主要是以印尼、馬來西亞、菲律賓、泰國、越南、蒙古等六個國家，在金融風暴後，蒙古目前只剩下兩位社福外勞在台灣。

此外，除了在民國九十二年前後，政府實行嚴格的總量管制，其後每年外籍勞工在台的人數都逐年往上增加，一直到九十七年年底金融風暴發生後，外籍勞工在台人數明顯的減少許多，截至九十八年十月底，外勞在台人數共計 347,618 人（勞工委員會，2009/11/26），占國內勞動力之 3.5%，其中產業外勞人數為 173,583 人，社福外勞為 174,035 人，如表一所示。

綜合以上論述，國內針對以往外勞管理問題之研究甚多，然在此次金融海嘯不景氣下，國內企業對外籍勞工之人力運用上已有別於以往，因此，

本研究欲探討以下幾項議題：

- (1) 金融海嘯後，外勞的人數增減與企業運用情況。
- (2) 金融海嘯後，企業針對外勞實施無薪休假或資遣之對策與作法。
- (3) 金融海嘯所衍生出外勞勞資爭議之問題。
- (4) 金融海嘯後，外籍勞工教育訓練之情況。
- (5) 金融海嘯後，外籍逃脫問題之情況。

表一 外籍勞工在台人數

年 月 底	產 業 外 籍 勞 工								社 福 外 籍 勞 工						
	總 計	合 計	印 尼	馬 來 西 亞	菲 律 賓	泰 國	越 南	蒙 古	合 計	印 尼	馬 來 西 亞	菲 律 賓	泰 國	越 南	蒙 古
89 年	326515	220184	14267	107	63389	137309	5112	0	106331	63563	6	34772	5356	2634	0
90 年	304605	191671	12454	44	47904	123574	7695	0	112934	78678	2	24875	4158	5221	0
91 年	303684	182973	11722	33	48203	108805	14210	0	120711	81490	2	21223	2733	15263	0
92 年	300150	179552	8546	25	52008	101767	17206	0	120598	47891	2	29347	2961	40397	0
93 年	314034	182967	5824	20	56704	101948	18458	13	131067	21457	2	34446	3333	71783	46
94 年	327396	183381	7188	13	60656	95265	20229	30	144015	41906	0	35047	3057	63956	49
95 年	338755	184970	9646	12	60947	90576	23769	20	153785	75577	0	29107	2318	46767	16
96 年	357937	195709	13871	11	62054	85129	34629	15	162228	101619	0	24369	1819	34414	7
97 年	365060	196633	16650	11	57742	74080	48148	2	168427	111114	0	22894	1504	32912	3
97 年 10 月	373190	206532	16339	11	62596	79159	48425	2	166658	108899	0	22869	1546	33341	3
98 年 10 月	347618	173583	17806	10	48028	60284	47455	0	174035	119695	0	22509	1327	30502	2

資料來源：行政院勞工委員會職訓局（2009），<http://www.evta.gov.tw/>。

2. 我國外勞政策之文獻探討

2.1 我國外籍勞工之引進歷程

1980年代台灣企業為將台灣已存在的非法外勞問題，轉變成政府引進外勞的政策，乃以「勞力短缺」為由，積極動員各工業團體向政府提出開放引進外勞。張清溪（1989）認為在當時的情況下，不開放，卻包容非法外勞，故應開放。但全面開放外勞引進似乎不太可能；但若絕對禁止，不但做不到，徒傷法律尊嚴，而且亦有害經濟效率。勞工委員會雖再三宣布暫不開放外勞，但又默許業者以觀光或代訓名義僱用外勞，不但腐蝕政府公信力，而且在僱用外勞與不僱用外勞的同行之間，也造成不公平競爭的現象（白文賢，2006）。

陳正料（1998）從歷史結構面來審視台灣外勞之出現，台灣過去以國家為主導的政經發展體制，在面對國際與國內兩種層面大環境變化所帶來之壓力衝擊時，整體政經體制開始相應變化轉型，結果使得國內原本固定成形運作的政府、雇主、勞工等三種勢力團體之地位與運作模式出現變化。在轉型發展的同時，社會也面臨重大政經抉擇難題，經由內外不同政經因素之影響，各社會勢力追逐結果，政府選擇以「輸入外勞」為主，因而造成對台灣社會一連串的影響。

黃同圳（1992）以歷史法、比較法針對國內外勞政策演變，進行前後期之驗證性分析，經由結構面之檢視預測外勞政策之走向，並以各國外勞政策模式及經驗性效果進行國際比較分析，據以分析國內外勞政策。其預測外勞政策將會在事業單位強大壓力下走向大幅度開放道路，並指出實務上解決一國勞工流入、流出量，除人口因素、勞動市場機制外，政府政策之干預與介入更扮演重要角色。

而「就業服務法」是1992年5月8日公布施行，在此之前，有關外勞並無法律可加以管理，均由行政院發佈行政命令來規範。面對開放引進外勞的行業與數量愈來愈多，社會各界開始質疑政府的外勞政策是否得當，亦有立委提出應正式立法加以監督。就業服務法的目的包括：（1）課徵就業安定費；（2）管理人力仲介公司；（3）引進後之管理。就業服務法的公佈施行雖讓外勞政策有了法律依據，但其中仍賦予行政機關龐大的行政裁量權（陳宗韓，1999）。

自就業服務法公佈實施後，台灣的外勞政策在企業推動壓力下，政府共開放八波製造業引進外勞，潘淑雯（2003）提到這個新局面其實是新領導勢力為了穩固政權，保持社會政治秩序的穩定以維持經濟發展，再加上當時是獲得新興資本家集團的支持而取得政權，因此，資本家的影響力自然遠高過因社會運動而興起的勞工階級，故政策多朝向壓制社會運動以換取資產階級的支持，因此，逐步走向開放外勞的階段。

面對勞工團體的失業問題與資本家團體的缺工問題，政府必須於其中尋得政策平衡點；另受1997年東南亞金融風暴的影響，台灣也因部分企業

出現財務危機及營建景氣持續低迷影響，關廠歇業使得失業率不降反升，開放的外勞政策轉趨全面緊縮。隨著經濟不景氣及失業率的高漲，失業勞工與部分立委紛紛將矛頭指向外勞引進政策，2000年民進黨政府上台後，每年減少15,000名外勞的政策承諾更成了勞委會的主要方向，對於外勞配額逐年降低，雇主團體雖一再建言開放外勞配額，但持續攀升的失業率卻使產業界的缺工聲浪無法被接受，政府不斷公告外勞緊縮政策，因此，在要求增加外勞配額方面的努力均告失敗（潘淑雯，2003）。

其後，雇主普遍反映意見，目前一些高度辛苦之產業，在某些特定製程長期找不到本國勞工，在人力嚴重不足的情況下，將迫使廠商選擇關廠歇業，連帶影響整個產業的存續發展，並減少本國勞工工作機會，所以，希望政府能實地訪視，瞭解缺工問題。而當時的經濟部部長何美玥、勞委會主委李應元、經建會主委胡勝正參訪十多家三K行業工廠之後，確認了企業的難題，因此，做出外勞「鬆綁政策」的決定（白文賢，2006）。

在此「鬆綁政策」的調整階段，最具代表性就是三K產業重新鬆綁，過去殆以30萬外勞的總量控管方式引進外勞，故當無限額的看護工人數上升時，產業外勞便會緊縮，如此不利產業發展。故資方極力爭取支持三K產業外勞開放，但全國總工會及產業總工會均反對，要求先解決國內失業問題（白文賢，2006）。

2005年12月由時任行政院長謝長廷召開「促進產業發展、提振經濟新措施」記者會，宣佈自2006年元旦起正式實施「改善辛苦製造產業勞動環境及勞動力補充方案」，將開放二萬名額供符合資格廠商申請，第一階段搭配增聘本國勞工，先核准一萬名外勞配額，預計在半年內先開放一萬名外勞，並搭配一萬五千名本國勞工；第二階段再核准一萬名外勞配額（白文賢，2006）。

隨後勞委會主委李應元表示，該方案分為勞動力補充及改善工作環境兩大部分，在勞動力補充方面，外勞引進依據經濟部建議之十九項產業之特定製程者，作為開放申請之標準。申請程序由經濟部工業局負責初審，再由勞委會職訓局複審核（白文賢，2006）。

外勞核配比例與限制方面，廠商目前未有聘僱外勞者，依「特定製程」製造工需求人數之本外勞比3:2核配，並限制該廠全部外勞人數不得超過近一年勞保投保總勞工人數平均數與「特定製程」製造工需求人數加總15%計。若廠商目前已有聘僱外勞者，依本方案核配比例補核配外勞人數。

有關我國外勞引進政策之歷程，如表二所示。

2.2 台灣外籍勞工的引進流程和相關法令

2.2.1 外勞引進流程

外國人未經許可，不得在我國境內工作（「就服法」第四十三條）。申請聘僱藍領外國人許可者，都要透過雇主申請；申請聘僱白領外國人許可

表二 我國外勞引進政策之歷程

1980 至 1992 年：外勞政策形成階段		
三方團體		對開放引進外勞的立場與行動
政府的立場	行政部門	初期反對，後來因重大工程缺工而開放引進。
	立法部門	反對引進的立委訴求缺工是種假象；支持引進的立委訴求缺工會不利產業發展。
資方的立場		凸顯「勞力短缺」議題，透過民代、媒體、公共關係等要求政府開放。
勞方的立場		雖反對，但未團結力量。
1992 至 2000 年：外勞政策逐步開放階段		
三方團體		對開放引進外勞的立場與行動
政府的立場	行政部門	幾任行政院院長皆指示外勞開放政策已由被動解決「勞力短缺」，轉向為積極振興經濟，促進投資的主動性功能。
	立法部門	制定「就業服務法」，但賦予行政部門極大裁量權。「南科禁用外勞」，增加本地勞工就業機會。
資方的立場		不斷以「勞力短缺」要求擴大開放並積極參與核配。雇主團體也透過立法途徑在就業服務法制定過程中，影響提案開放引進「外籍幫傭」。
勞方的立場		勞工團體再度獲得「體制內」抗爭的機會，可藉由在立法院中的質詢來監督勞委會主委的外勞政策。
2000 至 2008 年：外勞政策「鬆緊變動」調整階段		
三方團體		對開放引進外勞的立場與行動
政府的立場	行政部門	開始走向「適中帶緊」，甚至「全面緊縮」，民進黨政府既定政策是每年縮減 15,000 名外籍勞工。2006 年「3K 產業外勞重新鬆綁」。
	立法部門	立院兩股力量，但在失業率居高不下的情況，主張緊縮外勞開放的力量較為強勢。針對「就服法修正案」進行審議，僅關注失業問題。
資方的立場		企業主張繼續開放外勞的聲音，已非「勞力短缺」議題可化解勞工反對引進外勞的聲浪，前總統陳水扁同意定期與工商協進會進行會談，聽取建言。
勞方的立場		以「失業問題」動員結合工會組織與工運團體，更積極透過行政部門縮減引進人數之總額管制下，外籍看護增加，勢必排擠到製造業外勞人數，將不利產業發展。

資料來源：整理自白文賢（2006）。

者，絕大多數需透過雇主申請，少數不需透過雇主可逕行申請。凡需申請聘僱許可者，要先備齊文件，送主管機關審核。除少數情形外，審查許可的主管機關為勞委會。獲得許可者，再向外交部辦理簽證，入境時由境管局把關，入境後再向各縣市政府警察局外事科申請外僑居留證。來台工作後，由地方政府依就業服務相關法規就工作所在地，進行不定期查核，以防止非法行為。

此隱示，影響引進藍、白領外國人的單位不只是勞委會，還包括其他主管機：外交部、境管局、各縣市政府警察局外事科等單位。

2.2.2 外勞在台的相關法令

根據外勞政策，我國對於外籍勞工的僱用乃採取專職專案許可、短期契約、集中管理策略，重要管理相關規定皆於「就業服務法」第五章「外國人之聘僱與管理」、「就業服務法施行細則」、「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」、有明文規定。

2.2.2.1 保障國內就業

為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作（「就服法」第四十二條、第四十三條）。

2.2.2.2 應繳納就業安定費

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，應向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用（詳見「就服法」第五十五條）。

2.2.2.3 月薪門檻

台灣引進藍領外國人的月薪門檻為基本工資的 17,280 元，此係欲防阻雇主以低薪的外國人取代本勞；且若放任月薪由市場機制決定，藍領外國人的月薪將遠低於 17,280 元，勢必引起侵害外勞人權的爭辯。

2.2.2.4 社會保險

合法引進的外國人可立即參加全民健保和勞工保險，但不適用「就業保險法」和「勞工退休金條例」。後者看似違反國民待遇原則，卻符合發展中國家（如印度）對暫時性移民免除社會保險的訴求。

2.2.2.5 健康檢查

目前所有合法引進的藍領外國人、外國語文教師（白領）和港澳居民等，皆需定期進行健康檢查（參「就服法」第四十八條第二至第四項、「受

聘僱外國人健康檢查管理辦法」、「取得華僑身分香港澳門居民聘僱及管理辦法」)。

2.2.2.6 聘僱許可期限

聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為二年；期滿後，雇主得申請展延一次，其展延期間不得超過一年。如有重大特殊情形者，得申請再展延，其期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其再展延期間，最長以六個月為限。前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。

受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，應出國一日後始得再入國工作，且其在中華民國境內工作期間，累計不得逾九年（「就服法」第五十二條）。

2.2.2.7 外國人轉換雇主之規定

雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於二個以上之雇主者，應由新雇主申請許可。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。第五十一條第一項第一款、第三款及第四款規定之外國人已取得中央主管機關許可者，不適用前項之規定。受聘僱從事第四十六條第一項第一款至第七款規定工作之外國人轉換雇主或工作者，不得從事同條項第八款至第十一款規定之工作。受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，不得轉換雇主或工作。但有第五十九條第一項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。前項受聘僱之外國人經許可轉換雇主或工作者，其受聘僱期間應合併計算之，並受第五十二條規定之限制（「就服法」第五十三條）。

2.2.2.8 轉換雇主或工作之情形

外國人受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：

- A. 雇主或被看護者死亡或移民者。
- B. 船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。
- C. 雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。
- D. 其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。

前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之（「就服法」第五十九條）。

因我國是個法治國家，所以在外勞政策上，對於聘用與許可皆已做出

許多相關之規定，而企業主在招聘時，皆可從政府法令中獲得所需訊息。而金融海嘯發生時，即使企業經營困難，但依舊得遵守法令之規定。

2.3 外勞權益維護

臺灣因地狹人稠，缺少接受外來移民的條件，加以外籍勞工之開放，因主、客觀因素考量，為不影響國人就業機會、勞動條件及促進國民經濟發展，故外籍勞工之角色，係以補充性的「客工」(Guest Workers)為定位。雖然如此，對於外籍勞工除了因本地特殊情境需要不得不做之特殊限制外，均以等同國民待之，不因國籍不同而有所歧視，降低勞動條件，而損及外籍勞工權益，或對其生活不予妥善照顧及輔導，令其孤立無援而遭社會排斥。換言之，我國對外籍勞工之權益，有以下幾個基本原則（外籍勞工權益維護報告書，2009）：

2.3.1 基本權益上的公平正義原則

外籍勞工離鄉背井，以勞力換取較其母國為優渥之待遇，其應得之利益，自不容剝削。惟外籍勞工之取得工作機會過程中，有諸多外力之介入，其分享利潤是否合理，當以公平正義原則檢驗。

2.3.2 工作權益上的國民待遇原則

世界人權宣言第7條規定：「法律之前人人平等，並有權享受法律的平等保護，不受任何歧視。」故外籍勞工在臺工作，當受我國勞工相關法令保障。如為受僱於適用勞動基準法之行業，享有基本工資、工時等勞動條件之保障；另有關勞工保險條例、職工福利金條例等法令，亦不因其為外國人而受歧視。

2.3.3 生活權益上的一視同仁原則

外籍勞工出門在外人地生疏，此有賴社會對外籍勞工之接納，而更迫切者為促進外籍勞工對本地社會之瞭解，建立輔導調適之機制，使之人人有賓至如歸，歡喜愉悅之感受。

其中，在金融海嘯發生之後，對於外籍勞工最有可能產生的權益問題，不外乎是薪資與資遣等問題。接下來僅就此兩部分進行說明。

在薪資部分，為確保雇主依勞動契約給付薪資，勞委會規定雇主不得自外籍勞工工資中代扣仲介費或其他款項，並於2001年11月7日修正相關規定，刪除「雇主徵得外籍勞工同意，得在其工資百分之卅以下範圍內代為儲蓄」的規定。

勞委會自2001年11月9日起規定，雇主發放外籍勞工薪資須檢附「薪資明細表」，並以外籍勞工母國文字詳列內容交外籍勞工收存，俾發生雇主有侵占情事時，作為提請訴訟之證明。另如查獲雇主未依規定辦理者，其後續申請案將不予許可，而已許可者將中止引進。

為訪視外籍勞工受僱之情形，保障外籍勞工權益，勞委會自2000年起

迄今已設置 240 名外籍勞工訪視員辦理訪視業務，並配合相關法令及管理宣導，針對僱用外籍勞工之雇主，進行例行性訪視，瞭解外籍勞工受僱情形、管理輔導等，確實要求雇主依「外國人生活照顧服務計畫書」及履行勞動契約，避免有非法使用等逾越法令規定之情事，以維護外籍勞工及雇主權益。

為保障外籍勞工權益，勞委會會於 2008 年 12 月 24 日修正發布「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」規定，規範雇主及外籍勞工訂立勞動契約內容與經外籍勞工之本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書不一致時，以工資切結書內容為準，且經驗證之工資切結書不得為不利益於外籍勞工之變更；另明定外籍勞工薪資明細表應負擔項目，雇主除法定可扣金額外，外籍勞工薪資應全額給付，且規範雇主應保存薪資明細表 5 年備查（參「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第 43 條第 1 項）。

其次，為解決雇主無正當理由任意遣返外籍勞工問題，勞委會於「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」規定，雇主若於原聘僱外籍勞工聘僱期屆滿提前解約，應前往當地縣市政府辦理合意終止聘僱關係之驗證程序，並由當地縣市政府發給驗證證明書，後續辦理申請外籍勞工遞補案時，應檢具該驗證證明書，未檢具者，申請遞補將不予許可（外籍勞工權益維護報告書，2009）。

另針對勞資爭議之處理，勞委會也積極輔導各地方政府設立外籍勞工諮詢服務中心，以提供外籍勞工心理輔導、法令諮詢及勞資爭議處理等服務。又外籍勞工於勞資爭議處理期間或雇主因故無法提供食宿時，為避免導致外籍勞工無法妥善照護，勞委會也訂有外籍勞工安置措施，藉以提供外籍勞工適當之庇護協助，委由社會公益、宗教團體、外籍勞工來源國駐臺機構協助提供緊急安置之機制（參補助辦理外籍勞工管理措施作業要點第二點及第三點規定）。

此外，鑑於部分即將出境之外籍勞工因與雇主之勞資糾紛或仲介間之爭議尚未完善解決，而被雇主或仲介強制遣送回國，造成外籍勞工於機場出境大廳不願登機或於機場管制區內發生行蹤不明等情事，並為防止入境外籍勞工於機場受不法集團與有心人士拐騙致行蹤不明，勞委會於 2006 年 1 月 16 日在桃園國際機場設置外籍勞工機場服務站及 2008 年 1 月 1 日於高雄國際機場增設高雄外籍勞工機場服務站，提供入境外籍勞工接機指引通關服務，加強對入境外籍勞工法令宣導，並設置外籍勞工服務臺及外語申訴專線，受理外籍勞工申訴案件，以建立完整外籍勞工服務網絡，維護外籍勞工權益。

2.4 外勞引進對治安的影響

林佳瑩（1997）曾採深度訪談（10 人）、焦點團體討論（2 場）、（問卷調查 200 位北部民眾、89 家僱用外勞的企業）等方法，認為外勞的犯罪並不是非常嚴重（1996 年的犯罪項目以竊盜為主；過半受訪者認為，本勞的

犯罪較外勞嚴重)，但需注意非法外勞成為社會治安的死角，如性交易的存在、AIDS 的傳染、外勞次文化圈的形成（如大聲喧嘩、酗酒的次文化）、外勞與本勞間的可能衝突（如本勞對外勞的異樣眼光、外勞騷擾夜行婦女、語言不通）、外勞情緒失調（離鄉背井、適應困難）等。該文中也指出，媒體對外勞犯罪事實的報導可能造成本地民眾對外勞的負面看法；外勞的犯罪時間集中在下班以後；有與外勞接觸的本勞對外勞印象較中立，沒接觸過外勞者較負面。

學者指出，高潛逃率是治安的最大威脅（吳惠林、王素彎，2001）。藍科正、許淑媛（2007）訪談 50 位逃跑的外籍看護工之分析顯示，逃跑者會被非法僱用，部分會進入色情產業，且逃跑者會不斷地逃跑，以避免被查緝；這對治安是頗大的威脅。薛承泰、林昭禎（2004）主張，應落實非法外籍勞工的查察，以避免非法外勞對社會治安產生不利的影響。

金融風暴發生後，外勞逃脫人數 97 年當期外勞連續 3 日失去聯繫人數計 11,105 人，98 年 1 月至 8 月底為 7,506 人（勞工委員會，2009）。依照數據來看，2009 年外勞逃脫之情況並無太大變化，這其中可能的原因，留待下一節進行討論。

2.5 外勞人力資源管理措施對外勞工作之影響

2.5.1 外勞之招募與甄選管理

招募之目的在於與鼓勵潛在員工前來應徵並尋求僱用，甄選意指在一群應徵者中選取最適合人選來就任特定職務之過程。良好的招募管理讓雇主有充沛質優的應徵者，確實的甄選程序與有效的甄選工具，則有助於徵選出符合需求條件的外勞，以確保勞動力在輸入階段即為優質以減輕日後行為控制與產出控制之壓力。

Baron & Krep（1999）認為甄選的目的在於審視員工是否能適合工作或組織，並從以下四個面向來衡量應徵者之合適程度：

- （1）員工所擁有的特殊技術與才能；
- （2）人際關係與溝通技巧；
- （3）對因職務所必須承擔特殊工作或公司所給付報酬的愛好；
- （4）對組織文化與規範的適應。

因此，甄選的目的與方式應圍繞在以下四個問題：

- （1）企業需要何種勞動力？
- （2）如何鼓舞合適的人選來應徵？
- （3）企業如何去判別應徵者？
- （4）應徵過程中有那些法規的限制？

Pfeffer（1998）主張如此之甄選過程將更容易產生文化合適（cultural fit），而許多研究發現文化的合適程度對日後之流動率與工作績效都有顯著預測力。余明助（2000）對於外勞甄選提出以下之改善建議：

- (1) 應保留技術能力的標準與增加外勞在海外不同文化同化 (Acculturation) 和生產力標準；
- (2) 甄選過程應透過測驗評估應徵者的人際關係能力與跨文化技巧；
- (3) 外勞家庭因素應列入考量；
- (4) 要考量外勞品德及進行健康檢查；
- (5) 要慎選外勞仲介。

臺灣的外勞招募與甄選幾乎全部委由仲介安排進行 (職訓局, 2009), 僱主派員至海外參與甄選作業或全部委託仲介執行。趙必孝 (2000) 認為企業為有效地管理外勞績效, 必須在人力資源的輸入控制方面重視外勞的徵選管理, 最好是派人親自前往甄選, 甄選管理對外勞工作績效有正向關係, 而甄選的過程與甄選工具可以適當的簡化以適用於外勞之甄選。

2.5.2 人力資本理論與教育訓練

Huselid (1995) 指出, 80%的企業價值, 來自企業的人才等無形資產。由此可知, 人力資產是企業現今競爭力的基礎, 企業須視人力為組織的一項資本, 並且重視它, 才能成為價值的創造者, 進而提升企業的經營績效與競爭優勢 (Becker & Gerhart, 1996)。Van Buren (1999) 對於人力資本的定義為: 人力資本乃指組織中人員的知識、企業的價值觀、管理哲學及文化, 它創造並維持組織的財富, 是企業智慧資本的重要資產 (Lynn, 2000)。Lepak & Snell (1999) 及 Roos, Roos, Edvinsson, & Dragonetti (1998) 則認為, 除了知識才能外, 人力資本尚包括態度及智慧敏捷性 (intellectual agility)。智慧敏捷性包括員工的創新、模仿及適應的能力。針對人力資本的定義雖然有分類上的差異, 但主要以知識、才能、專業技術、經驗及創新為主軸, 當企業雇用、發展並保留最佳人才時, 人力資本的價值隨之提升。過去人力資本理論研究著重於探討教育訓練在勞動市場中所產生的效果, 企業藉由教育訓練, 提升員工技能, 致使個人生產力提高, 進而增進組織績效。

台灣目前外勞主要來自外印尼、泰國、菲律賓與越南, 且大部分來自農村區域, 雖然有良好本質, 但大部分都無法立即投入生產, 尤其是在電子與電腦等高科技行業。必須藉由教育訓練, 才能迅速地提升其工作能力與生產力。黃英忠 (2003) 認為在外勞輸入前, 可在外勞母國先設立研習制度, 藉以落實教育訓練, 訓練內容則可涵蓋語言文化、人際關係、工作訓練與安全衛生等, 這樣的規劃將有助於縮短外勞在工作與生活上之適應期, 對企業將有很大助益。但相對的, 在人力物力的投入上亦需要較多。實務上許多較具規模之企業, 對外勞之教育訓練均朝此方向規劃。趙必孝 (2000) 主張外勞訓練重點應包括:

- (1) 工作技能基本訓練: 以提升效率。
- (2) 安全衛生訓練: 以避免植栽與生病。
- (3) 簡單語文訓練: 以解決溝通障礙增進生活與文化調適。

2.5.3 激勵措施與工作動機

傳統的經濟分析通常只強調員工工作能力高低對於工作績效之影響，但 Herzberg, Mausner, & Snyderman (1959) 主張工作動機可分為保健因子 (Hygienes) —較好的工作環境薪資督導等，與激勵因子 (Motivation) —成就被賞識被尊重等。Deci & Ryan (1985) 又將工作動機分為內在工作動機與外在工作動機，並舉證說明過度強調外部獎勵會降低員工內在工作動機，主張不宜採用金錢作為獎勵的主要工具—亦即內在工作動機與外在工作動機可能互相抵觸而產生矛盾。Amabile (1993) 則提出動機綜效模型，肯定內在工作動機與外在工作動機能產生綜合性的結合。房美玉 (2002) 之研究，肯定工作動機對企業績效有影響，發現不同創新文化下，內外在工作動機對工作績效均有影響。戴國良 (2006) 指出，組織行為學中無論就理論或實務而言，組織中的員工績效係由組織中員工的能力及動機兩者相乘而得，績效必須同時存在能力與動機才行，缺一不可，而金錢 (外在工作動機) 是激勵員工的第一選擇。這與趙必孝 (2000) 以外勞人力資源控制的觀點所做的研究結果，強調在產出控制上，則以薪資激勵對外勞工作績效的有顯著正向影響相同。

2.5.4 外勞生活管理與身心健康

外勞的生活管理本質上類似員工海外移轉 (international transfer) 組織對員工的後勤支援 (logistical support)，支援成效，將影響當事者的適應 (adjustment)。組織支援系統可分成二種，一種是來自子公司同事的社會性支援 (social support)，一種是來自母公司後勤支援。社會性支援可以降低工作上的不確定性，有助於跨文化適應；後勤性支援則多屬非工作性支援，它可以降低對於日常生活所需的不確定性 (Black, Mendenhall, & Oddou, 1991)。余明助 (2000) 認為組織應以跨文化角度考量對外勞的支援系統，因此，後勤支援係指公司是否依不同國家文化提供各種食、衣、住、行、休閒與宗教設施，以滿足外勞生理與心理上之基本需求。

黃英忠 (2003) 認為外勞在管理上應該加強福利與生活輔導，並且應在休閒健康與宗教需求上設法予以滿足。劉慶洲、余德成、黃建榮 (2007) 以加工區外勞社會支持、海外適應與工作績效之關聯性進行研究則發現：

- (1) 社會支持愈高時，外勞的海外適應愈好；
- (2) 社會支持愈高時，外勞的工作績效愈好；
- (3) 海外適應愈好時，外勞的工作績效愈高；
- (4) 外勞的海外適應對社會支持與工作績效之關係有部份中介影響效果。

陳啟光等 (2003) 以跨文化的觀點探討泰勞的管理制度，主張泰勞之管理制度應涵蓋生活與工作管理。在 24 項管理措施中，特別強調在生活管理方面應提供宗教設施、設立外勞福利委員會等措施。此外，王宏仁 (2008)、潘惟潮 (2007)、陳明裕 (1998) 等分別主張外勞的宿舍管理與生活作息管理及外勞之健康與工作安全狀況息息相關，勞委會應稽查各廠

商並要求限時改善。2005 年高雄捷運事件發生之前，提供給外勞的宿舍只有 700 人左右的床位，卻住了 1700 多人，衛浴設施與活動空間明顯不足，加上生活作息管理不當，終於發生外勞集體激烈抗爭事件。再者，許多外勞為賺取更多收入而超時加班，如果沒有適當的生活管理讓其得到身心之休息，對其身心健康影響不小，猝死或因而發生意外時有所聞。

綜合上述，外勞之人力資源管理，似乎應從廣義角度觀之，其管理範圍在深度上應從海外招募開始至外勞離境為止，廣度上則除外勞在上班時間內之工作管理外，其下班後之生活管理也成為重要之一環。在考量外勞之不同之文化背景、語言、生活衛生習慣、宗教信仰情形下，唯有做好外勞生活管理才能達到有效之外勞人力資源管理。

3. 研究方法

本文採用多元的方法來蒐集、整理並分析資料，此分成二階段來進行。第一階段主要是相關文獻和次級資料的蒐集與整理，蒐集我國及他國的外勞引進政策之相關資料，並結合公部門之資料進行次級資料之分析；第二階段則依焦點團體座談會等方式進行資料蒐集與分析，俾提供具體建議供政府決策之參考。期透過此兩部分的操作，更能加強研究團隊在研究實體內容的掌握與討論，有效的對外勞引進政策與管理困境有更深入的瞭解。綜言之，本文的研究方法有二

3.1 文獻分析

蒐集與外籍勞工引進政策與管理之相關資料，包括期刊論文、研究計畫成果報告、及政府相關公務部門的出版品。透過資料的論述與整理，以提供本文在處理過程中的相關概念分析、及整體架構的延伸與發展，此對於掌握研究內容之相關議題及其在外勞管理相關問題，可有更為深入的瞭解。

3.2 焦點團體座談

本文先對台灣引進外勞的相關研究成果與遭遇之困境做探索，從資料彙整中發現問題，歸納出座談討論題綱（參見附錄一），再邀請政府機關和企業界專家代表與會，依其個別經驗與專長，共同探討所提出之討論題項，以蒐集與會專家代表之意見與看法。

由於金融海嘯對台灣的衝擊以高科技業最為嚴重，又因地緣關係，本文以南部科學園區（簡稱南科）¹和嘉義地區的廠商為邀請參加焦點團體座談的對象範圍；又因主管機關對外勞引進與管理有重大影響，故亦邀請勞

¹ 南科於 1996 年設立，座落於台南縣新市鄉、善化鎮、安定鄉境內；園區形成半導體產業、光電產業及生物科技等三大產業聚落，其中以 TFT-LCD 光電產業聚落的垂直整合最完整(台南縣政府主計處統計科 2008：1)，乃以高科技業為主。南科自 2005 年 4 月開始得引進外勞（白文賢 2007：3），2008 年底的從業人員人數為 47,371 人(台南縣政府主計處統計科 2008：5)。台南縣失業率 1996 年 2.20%，1997 年 2.35%，2006 年 3.77%(台南縣政府主計處統計科 2008：23)。

委會職訓局外勞管理組、勞委會南區勞檢所、雲嘉南區就業服務中心永康就業服務站、嘉義就業服務站、內政部移民署嘉義站、南科管理局參加焦點團體座談。

本文分別於 2009 年 9 月 25 日假台灣科學園區同業公會南部園區辦事處和 2009 年 10 月 9 日假國立中正大學社會科學院，辦理共兩場座談會。座談會參與對象包括：勞委會職訓局外勞管理組、勞委會南區勞檢所、雲嘉南區就業服務中心永康就業服務站、嘉義就業服務站、內政部移民署嘉義站、南科管理局、台灣科學園區同業公會南部園區辦事處、南科高科技製造業廠商三家、台南製造業廠商二家、嘉義製造業廠商二家、外勞人力仲介業者一家等 15 單位代表。

4. 問題與發現

4.1 金融海嘯衝擊下之外勞人力管理與運用狀況—國籍別與人數

從 97 年第四季金融海嘯發生以來，許多企業面臨了經營上的困難與挑戰，而在此情況下，不少廠商或經營者的直覺思維即是從人力成本的縮編開始，尤其是外籍勞工部分，根據行政院勞工委員會職業訓練局的外勞人數統計顯示，98 年 10 月產業外勞人數共 173,583 人，社福外勞 174,035 人，與發生金融海嘯時（97 年 10 月）相較，其中產業外勞人數（206,532 人）減少 32,949 人，減少原因可能是因國內外總體經濟環境變動劇烈（98 年 8 月製造業生產量指數較上年同月減少 9.38%，外銷訂單金額 282.9 億美元，較上年同月減少 38.4 億美元；98 年 10 月失業率 5.96%，較上年同月上升 1.59%），廠商用需求減少，且加上 98 年 3 月 7 日停止 3 班外勞引進²，以及開放比例的縮限，致使產業外勞人數減少。社福外勞人數（166,658 人）增加 7,377 人，增加原因可能是國內照顧體系尚未健全，且國人照顧需求仍持續增加（依內政部資料，我國 98 年 10 月老年人口及身障人口約 245 萬人及 106 萬人，較上年同月成長約 7 萬人及 2 萬人），致社福外勞人數仍小幅成長。以國籍別區分，泰國、菲律賓及越南勞工人數明顯下降，可能是因泰國、菲律賓及越南的外籍勞工多從事產業內工作之故，而印尼勞工則略微上升，可能原因是其主要工作性質是以家事服務為主。

4.1.1 金融風暴後外籍勞工人數減少原因

我們各會各廠商面對這個衝擊基本 SOP，一定是三個模式，每間都這樣，也沒有什麼特別的。第一刀就是砍外勞，第二刀從高階主管降薪或發動全體降薪，第三個就是無薪假」（A10）。

² 勞委會指出，屬午後 10 時至翌晨 6 時之時段內，生產運作工作時數至少達 1 小時以上之特殊時程之行業。自 98 年 3 月 7 日修正生效日起，外國人不得受聘僱於上述行業。但 98 年 3 月 7 日前已申請認定，並經認定符合規定者，及經中央主管機關會商中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關專案核定者，也就是發布前向經濟部工業局申請製造業 3 班認定，並經認定符合規定之案件則不受停止影響，得於規定期限內向勞委會申請外勞。

去年整個金融風暴之下，我們就是因為不再缺工，我們把所有的外勞幾乎都通通送走（A8）。

4.1.2 外籍勞工減少的狀況

我在台南那邊，去年底還沒發生金融海嘯之前，宿舍差不多有 2000 席，那現在差不多進住的人剩不到 800 席。在金融海嘯發生之後，我們外勞真正開始下降是在 97 年 12 月，我記得 97 年 12 月，當那個月份才來的公司，我就送走 500 位的外勞（A5）。

此也顯示出實務界在外籍勞工人力資源的運用上有明顯的下降。

4.1.3 因應金融海嘯之影響，政府政策上所做的調整

要優先保護本國勞工的就業，然後再對外勞政策做一些調整，外勞政策的調整當時是說針對產業界的外勞做一些限制，而家庭看護工跟家庭幫傭，因國內照顧服務產業發展還沒有很成熟，當時我們沒有做這樣的調整（A6）。

4.1.4 金融海嘯後，我國勞工從事 3 班性的工作意願提高

經過一些資料的分析，目前 3K 跟 3 班的產業重疊性滿高，另外，在 3 班的產業大部分是高科技大廠的夜班工作，我們也調查本國勞工，因為金融風暴的就業機會減少，他們從事夜間的工作意願也提高了（A6）。

4.1.5 金融海嘯後，停止產業外勞 3 班性的工作申請

在產業外勞的調整，我們在今天 3 月 7 日做了一個修正，修正的主要內容，第一個是在製造業，就是說我們原本開放的規定是受理 3K 跟 3 班，當時我們在 3 月 7 日我們就停止了第一個是停止 3 班的申請，因為，而且僅只 3 班對高科技大廠影響比較少，外勞還是針對一些傳統產業中小企業的協助，所以，當時我們就停止了 3 班性的工作申請（A6）。

4.2 金融海嘯衝擊下之外勞人力管理與運用狀況－教育訓練情況

4.2.1 訓練機制以法令規定有的先執行

法令要做的東西，不管金融海嘯或景氣好，它一定要做的有幾個特色。第一個，這些員工一定要對他做檢康檢查，一定要對他做教育訓練，然後他所處的地方，如果有暴露到一些較高風險或危險化學物品的，要做環境測定，這些是法令規定的，在各個公司的工安部門本來就有這個預算，但是金融海嘯下它會去做 cost down，只好法令該做的先做，本來想要做一些研發或者教育訓練、會做優於法令規定的這些事項就會先 cut 掉，有這樣的特色（A9）。

為使外勞入台前，瞭解我國法令規定及對在台之工作做好準備，已要求各外勞來源國對外勞實施職前訓練；另依現行規定外籍看護工應在來台工作前，比照內政部暨衛生署公告之「照顧服務員訓練實施計畫」接受 90

小時之職前訓練，訓練合格後取得專長證明書，始得來台工作。

4.3 金融海嘯衝擊下之外勞人力管理與運用狀況－勞資爭議、逃脫問題

4.3.1 勞資爭議案件無顯著變化

金融風暴後，外勞的爭議是否有因此而增加，據各縣市政府外勞諮詢服務中心受理之外勞申訴案件數統計，97年累計受理外勞申訴5,935件，98年1月至8月底累計受理4,122件，整體而言，至目前為止，外勞申訴案件數並未上升；另觀察申訴項目，仍以契約申訴為主，且無顯著變化情形（勞工委員會，2009）。

4.3.2 勞資爭議案件無顯著變化之原因

剛剛一直在探討說為什麼園區的外勞在這段時間比較沒有爭議、比較沒有問題？記得在四、五年前，我們是94年4月開始進用第一批外勞，不過那時候南科管理局跟我們幾家公司私底下有談過一些問題，我覺得管理局在做事前的預防做得很好。譬如說，他跟我們幾家公司談得很清楚，你的外勞該怎麼管、你應該怎麼處理，我會盯著你看著你，等於一開始就把rule建立出來了，所以，管理局親自介入我們幾家公司的外勞管理，讓我們後面有一個依循的方向，所以，發現在南科園區的外勞比較沒有太大的問題（A8）。

我們幾乎沒有發生所謂的外勞爭議問題，因為最容易產生的就是，你在大量送走這些員工的時候會有爭議（A4）。

4.3.3 外勞的逃脫人數並未上升

金融風暴發生後，外勞逃脫人數並未上升，據內政部警政署統計，97年當期外勞連續3日失去聯繫人數計1萬1,105人，98年1月至8月底7,506人。關於外勞的逃脫人數並未上升，在座談會有與談人如此表示：

我們公司的泰勞們，在工作及生活紀律上都還算不錯，沒有特別的情況，目前為止都沒有逃跑，因為他們都已經回鍋兩次了，所以相對就穩定了，那勞資上還算滿和諧（A1）。

4.3.4 防止外勞逃跑之作法

平常我們就做了很多的宣導，只是那段期間更再次的強調，其實大家也都在這邊有一段時間，做了一些接觸，如果說不願意結束，不想回去，那也沒辦法，與其留在這邊做非法，不如趁這個時間回家過年，類似像這樣子的感情攻勢，讓他們在這邊不會衍生出國內的治安問題，所以那個時間點我們做了相關的這些事情（A4）。

我們會請外勞專業公司去辦一些康樂活動，就是多來協助關心，那這樣他們這樣子比較不會有太多聯想（A1）。

4.3.5 外勞逃跑的主要國籍與原因

金融風暴那段期間我們也很擔心逃跑，爲什麼？就是我不願回去，越南籍外勞有一個屬性，那個屬性就是逃跑率特別跑，因爲跟台灣的風俗民情是相對接近，而且很多地方是可以讓他們做安身之處的，不管是去越南情緣小酒店，我們聽說裡面也有一些人去到那邊，回來打電話跟我們的外籍同仁講說，賺的錢都比這邊還要來得多（A4）。

越南籍有一個特徵就是他們逃跑的機率比較高（A3）。

談到逃跑的事情，其實這跟國籍有關係，越南籍他比較有這種特性，可是菲律賓籍比較不會（A8）。

在我們母公司逃逸的主要還是越南人。台灣的越南籍的親戚滿多的，這會影響，可能他管道就很多。我近這一年來有統計，我只要把越南籍扣掉，幾乎沒有什麼人逃跑，目前而言，泰籍、菲律賓的幾乎都不怎麼會逃跑，大部分是越南籍的（A5）。

4.3.6 不景氣降低外勞逃跑機會

98年1、2、3月跑掉的並不多，我是發現最近的區塊又有點上升，那時候我們有問過越南籍外勞，他們說不會啦，現在在外面工作很難找，我們不會偷跑（A5）。

4.3.7 工作內的加班機會減少使外勞萌生逃跑意圖

留下來的人，他們發現加班真的減少，因爲他們來這裡，說真的，他們就是想多賺點錢，結果他們覺得加班減少，然後也沒有以前那麼高的加班費，所以這中間留下來的人又跑了10%。而這裡面有一些是指定工，就是我們指定他再回來的，他們覺得跟他們以前的差距很大，所以他們又跑了幾個（A3）。

4.3.8 逃跑的外勞主要集中在同一間公司

我也針對我公司的客戶裡面引進越南籍勞工的逃跑率去做分析比較，我假設有40家客戶引進，那時候我記得我統計一年逃跑的外勞有假設40個，然後他其中8成的外勞32個是集中在同一間公司（A5）。

4.4 金融海嘯衝擊下之外勞人力管理與運用狀況—無薪休假與資遣之情況

政府開放外勞引進，係依「就業服務法」第42條所規範：「為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。」因此，外勞開放引進係為填補國人不願從事之辛苦工作，採補充性原則引進。所以，當雇主受不景氣影響，有業務緊縮、關廠、歇業調節人力時，也應以保障國人就業權益為優先，若無繼續聘僱外勞需要時，應依勞動基準法資遣勞工相關規定，按外勞工作年資，提前預告終止勞動契約，並發給資遣費。雇主並應依外勞意願，辦理轉換雇主或通報地方政府中途解約驗證出國，不可未經通報逕自遣返。

對於外籍勞工的勞動條件與福利應本外勞一致，外勞經雇主申請許可後可至我國工作，雇主與其約定工作時間、例假、休假、工資、計算、給付等勞動條件時，仍應遵守勞動基準法相關規定，不得以其為外勞為由，有違反前開規定之情事。此外，為保障勞工基本生活，勞委會已發佈新的解釋令，要求縱使因景氣因素，勞資協商減少工時並減少工資，然對於原約定按月計酬的全時勞工，每月給付之工資仍不得低於基本工資數額（新台幣 17,280 元）。事業單位如有違法情事，勞工可就近向當地勞工行政主管機關或勞委會申訴，當給予必要之協助。

關於無薪休假的作法應依法依約給付工資，所謂「無薪休假」不是法律名詞，更不是雇主可以恣為的權利。因景氣因素所造成的停工，屬可歸責於雇主之事由，工資本應依約照付。雇主如片面減少工資，即屬違法，可依法裁罰。事業單位如受景氣影響必須減產或停工，為避免大量解僱勞工，造成更多社會問題，可與勞工協商，減少工時並減少工資，以共度難關，惟仍不得逕自為之。

資遣或無薪休假應先徵詢國人從事基層工作意願，外勞引進因具有補充國內勞動力不足之特性，爰事業單位因故欲資遣或解僱本國勞工時，應依規定期限內及以合理勞動條件，徵詢被資遣或解僱本國勞工是否願意擔任外勞從事之工作，如本國勞工願意擔任外勞所從事之工作，事業單位應優先聘僱本國勞工從事工作；且雇主聘僱外勞期間，如對於從事相同工作性質之本勞，不得片面實施無薪假或積欠薪資者。如雇主違反上開情事，本會將依法廢止雇主聘僱外勞許可，且 2 年內申請外勞不予許可，另處以罰鍰新台幣 6 萬元至 30 萬元。

此外，若勞雇雙方聘僱關係於外勞等待轉換雇主或申請勞資爭議調解期間尚未終止，惟雇主未依約安排外勞工作，雇主仍應依契約給付工資。另如勞資雙方已於勞動契約約定雇主提前解約需賠償機票費用或仲介費，應依契約辦理；如未約定，可以洽縣市政府循勞資爭議調解或民事法律途徑請求損害賠償。倘雇主未依勞動基準法向外勞提前預告終止契約或預告期間不足，可處新台幣 6,000 元至 6 萬元罰鍰，若未發給資遣費，將處新台幣 6 萬元以下罰金；另依就業服務法相關規定，雇主未辦理通報中途解約驗證而逕自遣返外勞，將處新台幣 3 萬元至 15 萬元罰鍰、不予核發雇主招募、聘僱或展延聘僱外國人許可，並得中止引進，及廢止雇主招募及聘僱外國人許可。

外籍勞工在此次全球性的金融危機雖為第一波影響人員，但在我國相關法令的保護下，也盡量將其傷害降至最低；而在實務界方面，在面臨此次金融海嘯的襲擊，亦有許多可行的作法。

4.4.1 期滿不續約

我們外勞成分有幾種，一種是剛來的，還有做了大概兩年快期滿的，有回鍋再回來，就是展延第三年的，所以，我們外勞幾乎所有的成員都有，

那在這些成員之下，我們要先處理哪些人？就是先把一些期滿的部分不再續約（A8）。

有些是剛好到期就不續聘等等…在遇到不景氣的時候，他們是第一個縮減的對象（A7）。

4.4.2 不扣違約金，採用自願離職方式

我們開始祭出一些優惠條款，就是你雖然還沒有期滿，如果你想回去，我不扣你違約金。如果你想回去的話，我們會提前告訴他後面的加班機會會慢慢變少，因為其實外勞來這邊，如果他不加班，是賺不到他要的東西，他來這邊要付仲介費還有生活開支各方面，所以，我們開始祭出一些優惠條款，開放那一些有意願的，就是你寧願讓他自己想回去，然後讓他想回到他自己的國家，那時候的優惠其實只是說不再扣他的違約金（A8）。

我們剛好在那一年，第一批外勞但是展延第三年的，也都合約快到了，但是最慢的會到 2009 年的 5 月，我們那時候討論的結果就是，這些人如果要回去，這些我們都照給，提供一些優惠，把不管違約金的部份，或諸如此類的都不去收，同時我們原先要給他的一些福利也是照給（A4）。

我們在去年 11 月處理那一段時間，剛好是我們合約到期，剛接新約不久，我們是 9 月到期，11 月那時候都是剛來的，所以，他們都會覺得很徬徨。他們才剛繳了一大筆的仲介費，結果他們要被提前解約回去，我們不是用資遣的方式，而是一直溝通、一直的說明，我們後來把一半的人是用自願的方式填寫，他們願意自願回去，所以，在人力的安排上我想是 OK 的（A3）。

4.4.3 國外仲介費的退還

關於國外仲介費的部分，國外仲介費因為他在入國前就交給國外仲介，不像在台灣是按月付服務費，國外仲介費如果中途解約的部分，就我們瞭解，大概也會因為協調會，按照比例退還給他，這個部分國外仲介也會來協助（A6）。

4.4.4 以自願離職代替資遣

其實，我們雖然說資遣，可是我們後來的手段不是用資遣，我一樣花資遣費給你，但你是用自動離職的方式，我們沒有用資遣的作業，因為多了這個作業，讓我們另一個廠在今年的金融海嘯後，大概在今年的第二季就已經起來了，我們那個時候剛好有留下那一百個外勞，所以，那一百個外勞還在，再加上我們可能沒有做資遣的動作，像現在第三季也在申請外勞，所以，等於我們把這些外勞送回去並不算資遣，這些人數並沒有放在資遣人數裡面（A8）。

4.4.5 運用派遣人員補充外勞工作

我們大概已經發現說（外勞）簽約期滿快要到了，慢慢先處理掉，那個時候把派遣人員增加，利用彈性人力去補後面下一季的人力需求（A8）。

4.4.6 運用外勞執行廠房、設備、環境之維護

去年 12 月金融海嘯開始到今年三月，這段 4 個月的時間，我們工廠運轉的能量，不到 40%，在這段時間另外 60%我們把所有設備都更新，整頓整理，包括外牆油漆等，所以非常忙碌。這個政策證明，今年 4 月份陸續起來的時候，我們馬上上工，一切上線，訂單也源源而來（A7）。

淡季的時期我們就會從事一些比較雜藝方面的工作，機台設備的保養，環境的整理，都利用淡季的時候處理，維持他們基本工時（A1）。

4.4.7 分析部門人力短缺，運用外勞進行補充

把外勞做一個比較多能工的運用，也就是說從 A 部門可能調到 B 部門、C 部門，或是其他有需要的部門（A4）。

我們有把將近一百位的外勞，跟我們另外一廠做一個互換，就是說他們廠裡面有一些快要到期的，我這邊才剛進來，把這些人做一個移轉，把設備也順便做一個移轉，因為在外勞政策裡面，你的設備必須跟著外勞走，所以，我們把設備也移轉給另一個廠，讓他把一百個快期滿的外勞在那邊處理掉，一樣循著我們剛才談的這些階段跟政策，把他們送走，所以，我們這階段是把這些外勞移轉給我們的子公司（A8）。

4.4.8 鼓勵休假

其實那時候開始已經到了 9 月、10 月，接近 Christmas 的時候，那時候我們開始說我們送機票，就是說你如果想回去過年的，讓他們提前回去過年（A4）。

在遇到不景氣的時候，我們就鼓勵他們回鄉休假，有年休，用機票請他們回鄉（A7）。

4.4.9 採用預支工時方式

我們還是有跟外勞作一些勞資上的協議，因為不可能說每天都有這麼多雜藝好做，所以我們會協商，我們就是先用預支工時的方式，我有給你基本的工資，17,280 的基本工資，但是你欠公司工時，在隔月或下個階段的時候把這個欠的工時補回來，我們會去排，假設這個月工時比較低，那下個月我們就盡量把他補回來，那最長不會超過三個月，這樣的話對他們的衝擊跟影響就不會那麼大。那當然如果你有加班的話，依照勞基法的規定，按照比例的方式去換算，用這種方式來做比較合法的處理（A1）。

4.4.10 運用轉換雇主方式

如果原雇主沒有辦法繼續進用，那我們會轉換雇主，轉換到另外一個雇主，根據統計數據，我們從 97 年 2 月 27 月到今年的 8 月止，大概有家庭類成功轉換是 92%，92.6%，產業外勞的成功轉換比例是 65.3%（A6）。

4.4.11 將外勞安排至 NGO 團體或是仲介公司

我們也會協助他安置到一些 NGO 團體或是仲介公司，大概透過薪資、資

遣、轉換雇主、安置跟一些保障，可以來讓外勞權益損失盡量減少（A6）。

4.5 金融海嘯後外勞申聘審核的改變

為因應金融海嘯之衝擊，勞委會在外籍勞工得申聘審核做了四項的調整。首先，鑑於國內失業率偏高，為增加本國勞工就業機會及加強國內招募推介作業，自 98 年 2 月 26 日起，公立就業服務機構於受理雇主流求才登記，推介本國勞工前往雇主處應徵，倘雇主於刊登求才廣告之次日起 21 日後，公立就業服務機構仍有適當求職者，得繼續辦理推介，並依實際情形彈性延長為 30 日。

第二，勞委會於 98 年 3 月 5 日修正外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格審查標準，停止製造業以特殊時程(3 班)申請外勞案及規範重新招募申請案聘僱外勞比率不得逾 20%，促使產業釋出相關工作，俾提供本國勞工就業機會。

第三，持續清查雇主資遣本國勞工情形，倘雇主有以業務緊縮為由資遣本國勞工，仍繼續聘僱外國人者，勞委會將限期雇主辦理被資遣本國勞工是否願意擔任外國人工作之徵詢作業，如本國勞工願意擔任外國人所從事之工作，雇主應優先僱用本國勞工，倘雇主有聘僱外國人而影響本國勞工就業機會，將依法廢止雇主所聘僱外國人之許可。

第四，勞委會於 98 年 8 月 28 日修正雇主申請聘僱外勞文件相關規定，將原規定特定製程及特殊時程製造業雇主，自取得中央目的事業主管機關認定屬特定製程及特殊時程行業之證明文件通知 1 年內，1 次向本會申請外國人招募許可之限制，放寬雇主得依個別人力需求及許可人數範圍內，無限次數向本會申請外國人招募許可，增加雇主人力運用之彈性。

4.6 後續招募情況

在金融海嘯過後，當景氣慢慢復甦，企業開始需要補充性人力來從事 3K 等工作時，外勞的招募卻變得較以往困難，實務界對此多有意見。

基本上，現在外勞的聘請並不容易，台灣對勞工本身沒有誘因（A2）。

4.6.1 景氣回春，來不及緊急招工

仲介到越南去的時候找工不到，為什麼呢？仲介很壓迫式的跟他們講，因為我們有時間壓力，單子來了，燕子來了你不可能放在那邊不接單，譬如在一個月之內外勞要進來，諸如此類（A4）。

4.6.2 外勞對台灣喪失信心

找不到工有幾個原因，仲介提到的有，他們對台灣沒有信心，因為有一大批人從這邊被資遣回去，他們也很擔心說這波到底是真的還假的（A4）。

關於供應端的部分，其實不只泰國，越南也是一樣，他們現在不只到韓國，他們還到東歐那邊工作，他們那邊的工作都引進泰國的、或是越南；金融海嘯後，在仲介做引進的立場，其實招募那端對我們很重要，為什

麼他們不願意來？他們對於我們金融海嘯，可能我們自己不會覺得這麼悲觀，但是在他們外界看起來很恐怖，可能是資訊、或是他們對於我們台灣的狀況瞭解沒有那麼多。再來我們有很多人被送回去，那這些被送回去的人，他們到底有沒有受到合法合理的補償，不管是提前回去，他是拿到資遣費，還是他是被強制送回去（A5）。

4.6.3 國外擴大內需

聽說他們在那邊也有投資建設，不管是外國人，他們整個內需，這整個經濟環境所得上也做了一些調整，所以他們衡量之下，考量一些得失，台灣的意願就相對減少，這個部份也是我們最近在月底進來，有一批人在找工的時候遭遇的困難（A4）。

我今年 7 月有到越南去，他們其實對台灣是完全沒信心，因為現在像韓國、馬來西亞，他們都願意去越南挑工，而且他們薪資其實跟我們差不多，尤其是韓國，韓國現在是越南最大宗的，所以他們願意去，他們覺得來台灣搞不好幾個月以後又被遣送回去或什麼的，所以幾乎很不好找，他們願意到韓國，甚至薪水更低的馬來西亞他們都願意去，可是他們到台灣的意願真的不高。我是覺得這一波，因為他們都會傳（A3）。

4.6.4 薪資較他國低

現在如果台灣企業需要這些勞工，普通都不敢承諾加班有幾個小時，既如此，那就回歸到成本效益了，雖然現在仲介費一直壓下來很低，但是還是沒有人要來，為什麼造成這種情況，韓國現在的薪資大概是我們這邊的三倍左右，當然他們的名額很少，可是外勞抱著一絲希望他要到韓國去，台灣只有他的 1/3，他不願意來（A2）。

4.6.5 在台灣內進行外勞招募工作較以往困難

現在外勞的招募，可以講說重新再來嗎？那現在最重要的一關是在求才證明的取得，這對於業者來講是非常困擾的事，上次在核准時，是說強制退休 60 歲，有 63 歲的要來應徵，在就服站裡面我不知道要怎麼講，我也不能拒絕，因為拒絕的話可能會被列入記錄求才證明不給我（A2）。

求才證明的取得，這個部分問題是比較大，因為我們公司地緣的關係，附近都有很多阿婆阿桑，而你又不能拒絕，又屬於要長期雇用，這會造成聘用上的困擾（A1）。

4.6.6 企業若外勞重招無法取得時的替代方案

我們目前的作法會有一些比較固定的人力，在這部份會用建教合作方式去做替代，都已經談的差不多，當然也是提供本勞一些就業機會，不過還是有部分一些工作，我們本勞還是不願意做，所以這部份會造成我們比較大的困擾（A1）。

5. 結論與建議

本研究欲探討金融海嘯後，所衍生出的五種人力運用的議題，包括外勞的人數增減與企業運用情況、企業針對外勞實施無薪休假或資遣之對策與作法、外勞勞資爭議之情事、外籍勞工教育訓練之情況、外籍逃脫問題之情況。

5.1 金融海嘯後，造成外勞減少的原因眾多

首先，在金融風暴後，外籍勞工人數明顯減少，此部分主要是因為外籍勞工其自身扮演之角色，在我國開放外勞政策中，是屬於補充性的身份，因此，在國內企業面臨到經營危機或大環境不景氣時，這些補充性的工作內容可能因而減少，使得無法滿足外勞用加班來增加收入之期待，而願意提前解約；其次，國內勞工因不景氣而願意從事以往由外勞從事之工作，這都是使外勞成為最先被裁撤對象的原因；第三，在金融風暴之後，政府訂定出積極的產業振興與降低失業率等方案，例如，自 98 年 3 月 7 日修正生效日起，申請三班制的外籍勞工將走入歷史，此亦是令聘僱外籍勞工的原因減少；第四，近年來在國內非典型工作的興起，諸如定期契約工作、工時工作、或是派遣工作等，其在管理上能彈性運用的靈活度逐漸增加，這更是擠壓外勞工作者在國內的工作機會。

5.2 金融海嘯後，企業對外勞人力管理之作法更為多元

在金融風暴時企業運用外勞之情況，根據本研究兩場座談參與企業之外勞管理的作法，有企業是採用改變工作內容的方式，例如利用金融海嘯衝擊而造成訂單減少的這段期間，將廠房設備與環境進行整理和維護，待景氣復甦時可以立即因應急單；另外，也可以採用將外勞從內部調移至不同廠區工作的方式，如進行企業內的生產模式重整，使原本同公司不同廠區之尚未到期的外勞與設備移往重整後之生產地點進行生產，以彈性運用企業內之勞動力；然而，儘管有不同的外勞人力管理作法，但大多數企業多採取資遣或變形工時的方式作彈性人力運用。在資遣作法上，企業基本上都不採取大量解僱的方式，因這會影響以後外勞的申請配額，企業採行的作法較偏向以分批解僱，即從金融海嘯發生初期就開始著手規劃人力運用之情況，估算外籍勞工其工作的到期期限為何，若是即將到期者，企業採取之作法是不續聘之方式，讓即將到期者自然到期後不再續聘；其他尚未到期者則分批用不同方式進行解約，如告知加班減少，使其自願離職，或協助轉介至其他雇主，或採取維持勞基法基本工資（工時）的情況下，以變形工時的形式讓外勞與國內本勞一樣放無薪假，另外，還有發給機票鼓勵外勞回家過年探親，也有直接作法是和仲介公司協調，如何解聘這些契約尚未到期之外勞，是按比例退還仲介費、或是採取優惠解約的方式。以上種種的作法，皆是企業在因應金融海嘯時，所採行之方案內容。

5.3 金融海嘯後，對我國外勞聘僱產生之負面影響

然而，企業進行資遣或變形工時之作法，讓外籍勞工開始對台灣的工作環境產生不信任感，這是因為外勞來台工作作主要的目的是要賺錢，而賺錢最好的方式就是加班領加班費，但在金融海嘯發生之後，企業沒有那麼多工作可以提供加班，反而鼓勵以先休假的變形工時安排，減少加班機會，而在這情況下，與外勞當初來台的初衷有所違背，在外勞口耳相傳的情況下，自然對台灣的工作環境不信任的負面認知，而遭資遣回鄉的外勞，在他們國家中其他周遭的親朋好友看在眼裡，對他們往後來台灣工作的意願自然下降許多，其中以越南籍外勞最為嚴重。此外，在金融海嘯後，不少國家推行擴大內需政策，或是台灣外勞聘僱的薪資競爭力比不上某些國家（如韓國），使得外籍勞工在權衡個人之權益之下，影響其來台工作之意願。

在勞資爭議部分，雖然在金融海嘯下，外籍勞工的工作期待或工作機會不若以往，但企業主在實行變形工時或資遣時，依舊會替外勞做最恰當的作法，也因為台灣是一個法治國家，因此，大多數的企業依舊是能以法令為依據來執行相關的人力運用政策，尤其在資遣費或基本工資方面，故爭議事項並不明顯。

而關於金融海嘯下，外籍勞工的教育訓練問題，因外籍勞工在來台之前，在其國內即有進行相關的訓練措施，而在台灣，外籍勞工大多從事勞力密集的工作，因此，在教育訓練上，主要為職業安全衛生方面為主，而這部分在既定的法令下是有所規定，故企業在執行教育訓練往往偏重於應付法令規定而舉辦的訓練內容，而此部分亦較不會受景氣好壞的影響。

金融海嘯時，外籍勞工脫逃之情事，依勞委會職訓局 2009 年 8 月份所公布之統計資料，我國外勞脫逃人數在金融海嘯影響下並無明顯的增長，最現實的原因就是即使外勞脫逃了，但外面也找不到更好的工作，以往外勞脫逃的主因之一，即是在外能找到更好的薪資，所以，才會逃脫，因此，在金融海嘯下，此部分的誘因減少，自然外籍勞工的逃脫動機也就不高。而其中值得注意的是，越南籍外勞的逃脫較他國外勞嚴重，且等到來台期限快滿時就會自動出現，讓公司遣返回國，此種作法亦造成企業與社會的困擾與不安。

綜合以上，在這次的金融海嘯中，突顯出我國外籍勞工在面臨不景氣時，是第一個被犧牲掉的對象，也突顯出國內企業對於不景氣的應變偏重於變形工時與資遣之措施，但也有企業在無資遣、無減薪的情況下，善盡社會責任，其作法是進行多次的內部溝通協調與調整工作內容，讓企業與員工能攜手合作渡過此次全球金融海嘯的衝擊。

5.4 透過教育訓練以累積人力資本，因應環境不景氣

當企業面臨到衰退或虧損時，使得企業必須採取組織重整或是趨向保守的節流時，人力資源部門或許能採取的正面作法，即是提升訓練發展與

促進員工關係和諧這兩大部分，因為這兩大部分得以穩住組織成員的人心，剛好也是可以用來調整與厚實組織的體質，創造競爭優勢。所以，一方面企業在解聘員工縮減人力的同時，亦可進行以度小月的心情，對公司內部人才進行培訓，以培育未來景氣復甦後所需之人才，然而，也因為在不景氣下，人力資源部門更是要思考如何在有限的費用下，能夠善加運用以維持與提升組織的人力資本，這也是人力資源專業人員必須學習的一項重要課題。

參考文獻

中文部分

1. 毛筱艷、梁應平 (2005)，員工溝通滿意度工作壓力與工作倦怠關係之研究—以在台外籍勞工為例，國立臺北商業技術學院學報，第 7 卷，1-19 頁。
2. 王宏仁 (2007)，工廠外籍勞工的生活管理與勞動人權，就業安全，第 12 卷，27-32 頁。
3. 王素鸞、辛炳隆、林嘉慧、連榮文 (2008)，開放 3K 3 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，行政院勞委會職訓局委託專題計畫 (期中報告)，台北：中華經濟研究院。
4. 外籍勞工權益維護報告書 (2009)，
<http://www.evta.gov.tw/files/89/%E5%A4%96%E7%B1%8D%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E6%AC%8A%E7%9B%8A%E7%B6%AD%E8%AD%B7%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8200907.pdf>
5. 白文賢 (2006)，南部科學園區引進外籍勞工之歷程探討，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
6. 成之約 (1995)，海外補充勞工措施之追蹤調查與評估：我國外勞政策之長期研究第四期計劃，行政院勞委會職訓局委託專題研究計畫，台北：中華勞資關係研究所。
7. 成之約 (1999)，人力仲介公司與外籍勞工管理，就業與訓練，第 17 卷，第 2 期，3-9 頁。
8. 成之約 (2001)，外籍勞工管理的回顧與展望，就業與訓練，第 19 卷，第 2 期，42-46 頁。
9. 江豐富 (1995)，外勞對本國勞工就業及職業選擇的影響—理論分析與實證探討，就業安全半年刊，第 12 卷，14-23 頁。
10. 行政院勞工委員會 (2009)，<http://www.cla.gov.tw/>。
11. 行政院勞工委員會職訓局 (2009)，<http://www.evta.gov.tw/>。
12. 行政院勞工委員會職訓局 (2009)，外籍勞工權益維護報告書。
13. 余明助 (2000)，由跨文化觀點探討在台外籍勞工人力資源控制與適應之關係，亞太經濟合作評論，第 6 卷，65-76 頁。
14. 吳正任 (1998)，夢在他鄉—世紀末台灣外勞現象·檔案·隨筆·札記·情箋·書簡，高雄：頂格。

- 15.吳惠林 (2007), 在台外籍勞工勞動條件之探討, 就業安全半年刊, 第 95 卷, 第 2 期, 126-132 頁。
- 16.吳惠林、王素彎 (2001), 外籍勞工在臺灣的趨勢、經濟關連與政策, 人口學刊, 第 22 卷, 49-70 頁, 。
- 17.吳惠林、王素彎 (2008), 新修勞動法令對中小雇主的衝擊, 經濟部中小企業處委託專題研究計畫, 台北: 中華經濟研究院。
- 18.李漢雄、藍科正 (2000), 外勞引進對我國社會所造成之影響, 行政院勞委會職業訓練局委託計劃成果報告。
- 19.周信利 (2000), 外勞仲介公司如何協助雇主作好外勞生活管理, 就業與訓練, 九月, 12-17 頁。
- 20.房美玉 (2002), 台灣半導體產業之組織文化對於內外在工作動機與工作績效及工作滿意度間關聯性的影響, 管理評論, 第 21 卷, 第 3 期, 69-96 頁。
- 21.林佳瑩 (1997), 外勞引進對國內治安問題之影響及對策, 台北: 行政院勞委會職訓局。
- 22.林振輝、羅紀琮 (2004), 外籍勞工對本國製造業生產技術影響之探討, 外籍勞工政策研討會論文, 2004 年 9 月 3 日, 台北: 中研院經濟所。
- 23.林鈺杰 (2009), 外籍勞工人力資源管理措施對外勞工作績效之影響—以仲介公司參與為調節變項, 國立中山大學人力資源管理研究所博士論文計畫書。
- 24.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—以臺灣製造業為例, 台灣經濟學會年會論文集, 65-91 頁, 台北: 台灣經濟學會。
- 25.馬凱、吳惠林、藍科正 (1998), 事業單位引進外勞之合理核配人數推估模式之研究, 台北: 行政院勞委會職訓局與中經院。
- 26.陳文欽 (2002), 外籍勞工仲介公司之管理, 就業安全, 第 7 卷, 94-98 頁。
- 27.陳明裕 (1998), 外勞的生活管理, 就業與訓練, 第 9 卷, 3-15 頁。
- 28.陳啟光、顧忠興、李元墩、于長禧 (2003), 從跨文化觀點探討外籍勞工管理制度之建構—以塑化業泰籍勞工為例, 人力資源管理學報, 夏季號, 第 3 卷, 第 2 期, 57-74 頁。
- 29.單驥 (1996), 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, 行政院勞委會職訓局委託專題計畫期中報告, 台北: 中華經濟研究院。
- 30.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, 經濟法制論叢, 第 23 卷, 255-270 頁。
- 31.焦興鎧 (2004), 從國際勞動基準論歐洲聯盟對外籍勞工人權之保障, 歐美研究, 第 34 卷, 第 1 期, 95-141 頁。
- 32.黃英忠 (2003), 人力資源管理, 台北: 三民書局。

- 33.趙必孝 (1999), 國際人力資源管理：理論與實證, 台北：華泰書局。
- 34.趙必孝 (2000), 泛論外勞的生活管理、安衛管理、人權及其他, 工業安全衛生月刊, 第 4 卷, 7-13 頁。
- 35.趙必孝、李義昭 (1997), 外勞引進對於國內產業經濟影響之研究, 台北：行政院勞委會職訓局。
- 36.劉黃麗娟 (2004), 從發展校角度談外籍勞工健康人權之保護, 就業安全半年刊, 第 7 卷, 98-105 頁, 。
- 37.劉慶洲、余德成、黃建榮 (2007), 加工出口區外籍勞工社會支持、海外適與工作績效之關聯性研究, 中原企管評論, 第 5 卷, 第 2 期, 125-149 頁。
- 38.潘惟潮 (2007), 泛論外勞的生活管理、安衛管理人權及其他, 工業安全衛生月刊, 4 月, 7-13 頁。
- 39.蔡青龍、林季平 (1999), 經濟結構轉型與勞動市場變化：台灣經濟部門內/間之勞動力流動, 台北：行政院經建會。
- 40.戴國良 (2006), 行銷企劃最佳實佔, 台北：商周出版社。
- 41.薛承泰、林昭禎 (2004), 外勞數量與台灣勞工就業的關係, 國家政策論壇, 春季號, 213-221 頁。
- 42.職訓局 (2009), 中華民國九十七年外籍勞工運用及管理調查報告, 台北：行政院勞委會職訓局。
- 43.藍科正、李政忠、黃良志 (2008), 外勞引進對高雄縣產業升級及國人勞動條件之影響分析, 高雄縣政府勞工局 97 年度委託研究計畫。
- 44.藍科正、許淑媛 (2007), 合法外籍看護工逃跑後的就業經驗, 2007 年台灣的東南亞區域研究年度論文研討會論文 2007 年, 4 月 26-27 日, 高雄：實踐大學高雄校區東亞研究中心、中研院亞太區域研究專題中心。

5.2 英文部分

1. Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the work place. *Human Resource Management Review*, Vol.3, No 3, pp.185-201.
2. Baron, J. N., & Krep, D. M. (1999). *Strategic human resources: Frameworks for general manager*. New York: John Wiley & Sons.
3. Becker, B. E., & Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, Vol.39, pp.779-801.
4. Black, S., Mendenhall, M., & Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives. *Academy of Management Review*, Vol.16, No 2, pp.291-317.
5. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Free Press.
6. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

7. Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, Vol.39, pp.635-672.
8. Lepark, D., & Snell, S. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*, Vol.124, No 1, pp.31-48.
9. Lynn, B. E. (2000). Intellectual capital: Unearthing hidden value by managing intellectual assets. *Ivey Business Journal*, Vol.64, No 3, pp.48-52.
10. Pfeffer, J. (1998). Seven practices of successful organizations. *California Management Review*, Vol.40, No 2, pp.96-124.
11. Roos, J., Roos, G., Edvinsson, L., & Dragonetti, N. C. (1998). *Intellectual capital-navigating in the new business landscape*. New York: New York University Press.
12. Van Buren, M. E. (1999). A yardstick for knowledge management. *Training and Development*, Vol.53, pp.71-74.