

## 106 年外籍勞工管理及運用調查實施計畫

一、調查目的：為了解僱用外籍勞工事業面及家庭面對外籍勞工的管理、運用及其工作概況，作為外籍勞工引進及管理之政策參據。

二、法令依據：依據統計法第三、四條及勞動部組織法第二條之規定辦理。

三、調查範圍及對象：

(一)地區範圍：臺灣地區(含金門縣及連江縣)。

(二)行業範圍：製造業、營造業及醫療保健及社會工作服務業、其他服務業。

(三)調查對象：勞動力發展署核准僱用外籍勞工之事業面及家庭面雇主。

四、調查項目：

(一)事業面外籍勞工調查表：

1. 外籍勞工管理及運用情形：包括行蹤不明情形、管理及運用上之困擾、缺工情形、有無人力不足之因應措施及申請外加就業安定費附加外勞數額情形等。
2. 僱用員工基本資料：員工人數、外籍勞工人數及其職業人數等。
3. 外籍勞工薪資、工時及相關福利：每月平均薪資、工時、給付薪資方式、辦理保險情形、提供膳宿情形、住宿地點之消防及建築安全檢查情形、溝通管道、職前講習等。
4. 仲介公司服務：認為申請求才證明及招募許可、辦理外籍勞工之引進、健檢、聘僱、轉換雇主、生活管理、入出國及諮詢輔導等之主要服務對象。
5. 對外籍勞工滿意情形：勞資關係、勤勞程度、工作效率、衛生習慣、與本勞合作情形及整體工作之表現等。
6. 對外籍勞工政策觀點：是否知道勞動部有辦理人力仲介公司評鑑及參考評鑑結果選擇人力仲介公司、希望透過直接聘僱中心提供何項服務、是否透過該中心引進外籍勞工等。

(二)外籍家庭看護工調查表：

1. 外籍家庭看護工管理及運用情形：包括行方不明情形、僱用上有何實質幫助及困擾、被看護的對象、未僱用外籍家庭看護工前的主要照顧者、若無僱用外籍家庭看護工時的替代方案、雇主家庭經濟狀況等。
2. 僱用外籍家庭看護工的基本資料：性別、年齡、教育程度、國籍及護理訓練情形等。
3. 外籍家庭看護工薪資、工時及相關福利：薪資、工時、給付薪資方式及檢付薪資明細表、是否讓外籍家庭看護工每日有連續休息 8 小時、是否有輪替照顧被看護者、休假情形及辦理保險情形等。
4. 對外籍家庭看護工滿意情形：看護技術、工作態度、工作情緒、工作效率、僱傭關係、衛生習慣及整體工作之表現等。
5. 仲介公司服務：認為申請求才證明及招募許可、辦理外籍勞工之引進、健檢、聘僱、轉換雇主、生活管理、入出國及諮詢輔導等之主要服務對象。
6. 對外籍家庭看護工政策觀點：是否同意外籍家庭看護工參加國內照顧服務講習課程、希望講習課程內容與時數、希望透過直接聘僱中心提供何項服務、是否透過該中心引進外籍家庭看護工、是否知道勞動部有辦理人力仲介公司評鑑及參考評鑑結果選擇人力仲介公司等。

五、資料時期：以民國 106 年 6 月 30 日為準，但調查表另有規定者從其規定。

六、實施調查時期：自民國 106 年 8 月 21 日起至 10 月 20 日止。

七、調查方法：採通信調查，除於 106 年 8 月寄送調查表外，未回卷者再以電話進行催收，並配合受查單位提供多元調查管道，包含網路填報、傳真、電子郵件等方式實施調查。

八、抽樣及推估方法：

(一)母體資料來源及抽樣方法：

1. 事業面：經勞動力發展署核准僱用外籍勞工之製造業、營建工程業之事業單位檔，採分層比例抽樣，以行業別、規模別為分層變數，預計完成 5,000 份有效樣本，回收樣本依行業別、規模別結構作卡方( $\chi^2$ )適合度檢定，若有效樣本與母體結構有差異，以「多變數反覆加權(raking)」

的方式進行加權，逐一反覆調整樣本權數，使得各分層變數之樣本分配與母體無顯著差異。

2. 家庭面：經勞動力發展署核准僱用外籍看護工之雇主檔，採分層比例抽樣，以縣市別、國籍別為分層變數，預計完成 4,000 份有效樣本，回收樣本依縣市別、國籍別結構作卡方( $\chi^2$ )適合度檢定，以確定其代表性，若有效樣本與母體結構有差異，以「多變數反覆加權(raking)」的方式進行加權，逐一反覆調整樣本權數，使得各分層變數之樣本分配與母體無顯著差異。

(二) 事業面推估方法：採分層比例推計方式辦理，依行業別及規模別推估。

1. 第  $i$  個行業第  $h$  個規模別母體參數之估計

(1) 第  $i$  個行業第  $h$  個規模母體總數估計

$$\hat{X}_{ih} = N_{ih} \times \hat{\mu}_{ih} = \frac{N_{ih}}{n_{ih}} \sum_{j=1}^{n_{ih}} X_{ihj} \quad \begin{array}{l} i=1,2,\dots,26 \\ h=1,2,\dots,5 \\ j=1,2,\dots,n_{ih} \end{array}$$

式中  $\hat{X}_{ih}$ ：第  $i$  個行業第  $h$  個規模母體總數估計值

$\hat{\mu}_{ih}$ ：第  $i$  個行業第  $h$  個規模某項母體特徵平均數之估計值

$X_{ihj}$ ：第  $i$  個行業第  $h$  個規模第  $j$  個樣本某項特徵觀察值

$N_{ih}$ ：第  $i$  個行業第  $h$  個規模母體數

$n_{ih}$ ：第  $i$  個行業第  $h$  個規模樣本數

(2) 第  $i$  個行業第  $h$  個規模母體平均數估計

$$\hat{\mu}_{ih} = \frac{1}{n_{ih}} \sum_{j=1}^{n_{ih}} X_{ihj} \quad \begin{array}{l} i=1,2,\dots,26 \\ h=1,2,\dots,5 \\ j=1,2,\dots,n_{ih} \end{array}$$

式中  $\hat{\mu}_{ih}$ ：第  $i$  個行業第  $h$  個規模某項母體特徵平均數之估計值

$X_{ihj}$ ：第  $i$  個行業第  $h$  個規模第  $j$  個樣本某項特徵觀察值

$n_{ih}$ ：第  $i$  個行業第  $h$  個規模樣本數

## 2.第 $h$ 個規模母體參數之估計

### (1)第 $h$ 個規模母體總數估計

$$\hat{X}_h = \sum_{i=1}^{26} \hat{X}_{ih}$$

式中  $\hat{X}_h$  : 第  $h$  個規模母體總數估計值

$\hat{X}_{ih}$  : 第  $i$  個行業第  $h$  個規模母體總數估計值

### (2)第 $h$ 個規模母體平均數估計

$$\hat{\mu}_h = \sum_{i=1}^n \hat{\mu}_{ih} \times P_{ih} = \hat{X}_h / N_h$$

式中  $\hat{\mu}_h$  : 第  $h$  個規模某項母體特徵平均數之估計值

$\hat{\mu}_{ih}$  : 第  $i$  個行業第  $h$  個規模某項母體特徵平均數之估計值

$P_{ih}$  : 第  $i$  個行業第  $h$  個規模母體數占  $h$  個規模總母體比率

$\hat{X}_h$  : 第  $h$  個規模母體總數估計值

$N_h$  : 第  $h$  個規模母體數

## 3.母體參數之估計

### (1)母體總數估計

$$\hat{X} = \sum_{h=1}^4 \hat{X}_h$$

式中  $\hat{X}$  : 母體總數估計值

$\hat{X}_h$  : 第  $h$  個規模母體總數估計值

### (2)母體平均數估計

$$\hat{\mu} = \sum_{h=1}^4 \hat{\mu}_h \times P_h = \hat{X} / N$$

式中  $\hat{\mu}$  : 母體特徵平均數之估計值

$\hat{\mu}_h$  : 第  $h$  個規模某項母體特徵平均數之估計值

$P_h$  : 第  $h$  個規模母體數占總母體數之比率

$N$  : 總母體數

$\hat{X}$  : 母體總數估計值

(三)外籍家庭看護工推估方法：依縣市別及國籍別比照上列方式推估。

九、資料處理：採人工與電腦配合作業，先由人工初步審核，再利用電腦程式進行檢誤、卡方適合度檢定、樣本推估及產生統計結果表。

十、結果表式：各調查項目依調查結果按行業、員工規模、外籍勞工薪資、

整體工作表現、縣市、外籍家庭看護工性別、年齡、教育程度等問項作交叉陳示。

十一、統計結果：本調查產生之統計結果經審核後，撰寫分析報告，並將統計結果編輯專刊，分送有關單位參用。

十二、辦理機關：勞動部。

十三、工作進度：

- (一) 規劃設計工作：106 年 4 月至 5 月。
- (二) 調查準備工作：106 年 6 月至 7 月。
- (三) 實施調查期間：106 年 8 月至 10 月。
- (四) 統計結果整理及統計分析：106 年 10 月至 12 月。
- (五) 編印調查報告：106 年 12 月至 107 年 1 月。

十四、經費來源：就業安定基金預算之「外籍勞工管理計畫/辦理外籍勞工調查等相關統計業務」計畫項下支應。

## 肆、調查統計結果提要分析

### 壹、製造業及營建工程業之外籍勞工

#### 一、事業面外籍勞工從事之職業以「基層技術工及勞力工」占 71.5% 最多

按職業別觀察，106 年 6 月事業面外籍勞工主要以從事「基層技術工及勞力工」占 71.5% 最多，其次為「機械設備操作工」占 28.0%，「技藝有關工作人員」占 0.4% 居第三，僅少數的外籍勞工係擔任事務性工作。按行業別觀察，製造業及營建工程業皆以「基層技術工及勞力工」居多，分占 71.2% 及 93.0%，其次製造業以「機械設備操作工」占 28.4%，營建工程業則以「技藝有關工作人員」，占 3.6%。

表 1、事業面外籍勞工按職業別分

單位：%

項目別	總計	基層技術工 及勞力工	機械設備 操作工	技藝有關 工作人員	事務支援 人員	其他
104年6月	100.0	71.3	25.3	3.3	0.1	0.0
105年6月	100.0	72.9	25.6	1.4	0.0	0.0
106年6月	100.0	71.5	28.0	0.4	0.0	0.0
行業別						
製造業	100.0	71.2	28.4	0.4	0.0	0.0
營建工程業	100.0	93.0	3.5	3.6	-	0.0

#### 二、106 年 6 月事業面外籍勞工總薪資平均為 2 萬 6,308 元

106 年 6 月事業面外籍勞工總薪資平均為 2 萬 6,308 元，經常性薪資為 2 萬 1,797 元(占總薪資 82.9%)，加班費 3,989 元(占 15.2%)，其他非經常性薪資為 522 元，總薪資較 105 年 6 月之 2 萬 5,440 元增加 868 元或 3.4%，係因 106 年 1 月基本工資由 2 萬 8 元調升至 2 萬 1,009 元所致。

按行業別觀察，製造業外籍勞工總薪資平均為 2 萬 6,284 元，較 105 年 6 月增加 3.5%，其中經常性薪資為 2 萬 1,799 元【為 105 年 7 月職類別薪資調查製造業初任基層勞工（基層技術工及勞力

工)薪資 2 萬 2,084 元之 98.7%】。依據就業服務法第 55 條規定，雇主僱用外籍勞工尚需繳納就業安定費，以製造業外籍勞工而言，每月需另支付就業安定費 2,000 至 2,400 元(3k5 級制雇主若仍有實質缺工需求，增加外籍勞工配額則再支付每名每月 3,000 至 7,000 元)。

營建工程業外籍勞工總薪資平均為 2 萬 7,932 元，其中經常性薪資為 2 萬 1,668 元【為 105 年 7 月職類別薪資調查營建工程業初任基層勞工薪資 2 萬 3,551 元之 92.0%】。重大公共工程營建工程業僱用外籍勞工目前每名每月需支付就業安定費 2,000 元或 3,000 元，一般營建工程業之就業安定費為 1,900 元。

表 2、事業面外籍勞工薪資與本國基層勞工薪資比較

單位：元，%

項 目 別	外籍勞工					職類別薪資調查初任人員
	總 薪 資	經常性薪資		加 班 費	其 他	*經常性薪資
		占本國勞工初任人員比率				
104年6月	24,581	20,168	94.9	3,887	526	①21,256
105年6月	25,440	20,848	94.9	4,010	581	②21,971
106年6月	26,308	21,797	98.0	3,989	522	③22,239
行業別						
製造業	26,284	21,799	98.7	3,963	522	22,084
營建工程業	27,932	21,668	92.0	5,742	523	23,551

說明：1.「其他」係指非每月給付受僱員工之工作報酬，包括年終獎金、非按月發放之工作獎金、員工紅利、節慶獎金及差旅費、誤餐費等。

2.基本工資自 106 年 1 月調整至 21,009 元。

3.「\*」其資料來源為「職類別薪資調查報告」。

4. ①係指103年工業部門、製造業及營建工程業中之「基層技術工及勞力工」，②係指104年工業部門、製造業及營建工程業中之「基層技術工及勞力工」。③係指105年工業部門、製造業及營建工程業中之「基層技術工及勞力工」。

**三、106年6月事業面外籍勞工總工時平均為210.5小時，其中加班工時30.2小時，放假天數平均7.3天**

106年6月事業面外籍勞工總工時平均為210.5小時，較105年6月略減0.2小時，其中正常工時為180.3小時，增加2.9小時，加班工時為30.2小時，減少3.1小時。

按行業別觀察，營建工程業之正常工時為181.2小時，較製造業多0.9小時，而營建工程業之加班工時為45.8小時，則較製造業高15.8小時。

事業面之外籍勞工放假天數平均為7.3天，其中營建工程業為7.2天，略低於製造業。

**表3、事業面外籍勞工工時及放假狀況**

單位：小時/月；天/月

項目別	總工時	正常工時	加班工時	放假天數
<b>104年6月</b>	<b>210.8</b>	<b>178.1</b>	<b>32.7</b>	<b>7.7</b>
<b>105年6月</b>	<b>210.7</b>	<b>177.4</b>	<b>33.3</b>	<b>8.0</b>
<b>106年6月</b>	<b>210.5</b>	<b>180.3</b>	<b>30.2</b>	<b>7.3</b>
行業別				
製造業	210.3	180.3	30.0	7.3
營建工程業	227.0	181.2	45.8	7.2

說明：106年6月因5月端午節補班1日。



#### 四、事業面雇主給付外籍勞工薪資方式

(一) 事業面雇主給付外籍勞工薪資以「現金當面交予外籍勞工方式」占 55.8%較多

事業面雇主給付外籍勞工薪資以「現金當面交予外籍勞工方式」占 55.8%較多，其次為「匯入外籍勞工之銀行(或郵政)帳戶」49.7%，而其中有將存款簿交由外籍勞工本人收存之事業面雇主占 88.8%，較 105 年 6 月增加 1.4 個百分點。

按行業別觀察，製造業以「現金當面交予外籍勞工」占 55.8%較多，而營建工程業則以「匯入外籍勞工之銀行(或郵政)帳戶」占 86.0%較多；以員工規模來看，員工規模愈大，其薪資給付方式以匯入銀行的比率愈高，員工規模「1~29 人」匯入外籍勞工之銀行帳戶比率為 38.2%，員工規模「500 人以上」匯入銀行帳戶比率達 9 成 8。

表 4、事業面雇主給付外籍勞工薪資之方式

單位：%

項目別	總計	匯入外籍勞工 銀行(或郵政) 帳戶		存款簿是否交由 外籍勞工本人收 存		現金當面 交予外籍 勞工	交給仲介 業者處理	其他
				是	否			
				104 年 6 月	100.0			
105 年 6 月	100.0	48.3	(100.0)	87.4	12.6	57.2	1.7	-
106 年 6 月	100.0	49.7	(100.0)	88.8	11.2	55.8	2.1	-
行業別								
製造業	100.0	49.7	(100.0)	88.8	11.2	55.8	2.1	-
營建工程業	100.0	86.0	(100.0)	93.1	6.9	31.7	-	-
員工規模								
1~29 人	100.0	38.2	(100.0)	89.4	10.6	66.5	2.7	-
30~99 人	100.0	67.8	(100.0)	86.8	13.2	40.0	1.0	-
100~299 人	100.0	89.1	(100.0)	89.6	10.4	16.3	0.6	-
300~499 人	100.0	94.4	(100.0)	93.5	6.5	12.3	-	-
500 人以上	100.0	97.7	(100.0)	97.7	2.3	6.5	-	-

說明：給付薪資方式可複選，故細項合計大於等於 100%。

**(二) 事業面雇主給付外籍勞工薪資時，有檢附印有中文及其母國文字薪資明細表者占 95.8%**

事業面雇主給付外籍勞工薪資時，有檢附中文及其母國文字之薪資明細表者占 95.8%，略低於 105 年 6 月之 96.3%。按行業別觀察，顯示仍有部分製造業雇主給付外籍勞工薪資時，未依照「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第 43 條規定，將發放工資、扣繳款等載入印有中文及外國人母國文字之薪資明細表上。

**表 5、事業面雇主給付外籍勞工薪資時檢附印有中文及其母國文字薪資明細表情形**

單位：%

項目別	總計	有檢附印有中文及其母國文字薪資明細表	沒有檢附印有中文及其母國文字薪資明細表
104 年 6 月	100.0	96.2	3.8
105 年 6 月	100.0	96.3	3.7
106 年 6 月	100.0	95.8	4.2
行業別			
製造業	100.0	95.8	4.2
營建工程業	100.0	100.0	-

**五、事業面雇主提供外籍勞工吃住者占 85.7%，從薪資中扣除吃住費用者占 58.0%，每人每月扣除金額 2,287 元**

事業面雇主僱用外籍勞工有提供吃住者占 85.7%，有從外籍勞工之薪資中扣除吃住費用者占 58.0%，每人每月扣除金額為 2,287 元；另僅提供住者則占 13.5%。按行業別觀察，營建工程業有提供吃住者占 100.0%，有從薪資中扣除吃住費用者占 83.9%，每人每月扣除金額 2,437 元，皆高於製造業。

表 6、事業面雇主提供外籍勞工吃住情形

單位：%；元

項目別	總計	無提供 吃住	有提供 吃住	是否扣除吃住費用			僅提供 住	僅提供 吃
				否	是	每人扣 除金額		
104年6月	100.0	-	82.7	27.7	55.0	2,327	17.3	0.0
105年6月	100.0	0.3	84.4	28.4	56.0	2,299	15.0	0.4
106年6月	100.0	0.2	85.7	27.7	58.0	2,287	13.5	0.6
行業別								
製造業	100.0	0.2	85.7	27.7	58.0	2,287	13.5	0.6
營建工程業	100.0	-	100.0	16.1	83.9	2,437	-	-

## 六、事業面雇主提供外籍勞工住宿方式與其消防及建築安全檢查情形

### (一) 事業面雇主提供外籍勞工住宿方式，以「委由仲介公司辦理」占 29.2% 較多

事業面雇主提供外籍勞工住宿的方式，以採「委由仲介公司辦理」占 29.2% 最多，其次依序為「購建員工宿舍」占 25.7%，「撥用部分原有員工宿舍」占 22.9%、「租賃員工宿舍」占 22.4%、「住宿組合房屋（工地工寮）」占 2.9%。

按行業別觀察，製造業以「委由仲介公司辦理」占 29.2% 最多，其次為「購建員工宿舍」占 25.7%，而營建工程業則以「住宿組合房屋（工地工寮）」占 54.8% 最多，其次為「租賃員工宿舍」占 32.8%。

表 7、事業面雇主提供外籍勞工住宿的方式

單位：%

項目別	總計	購建員工宿舍	租賃員工宿舍	撥用部分原有員工宿舍	住宿組合房屋(工地工寮)	委由仲介公司辦理	其他方式
104年6月	100.0	26.8	21.0	23.5	2.5	27.6	0.2
105年6月	100.0	26.0	21.5	21.6	2.2	29.9	0.8
106年6月	100.0	25.7	22.4	22.9	2.9	29.2	0.6
行業別							
製造業	100.0	25.7	22.4	23.0	2.9	29.2	0.6
營建工程業	100.0	28.7	32.8	4.6	54.8	5.9	-

說明：提供住宿方式可複選，故細項合計大於等於 100%。

## (二) 事業面雇主提供之住宿地點，「消防及建築安全檢查均已通過」占 9 成 1

事業面雇主提供給外籍勞工住宿地點之「消防及建築安全檢查均已通過」占 91.1%，「僅通過消防安全檢查」占 4.8%，「僅通過建築安全檢查」占 2.4%，「尚未通過消防及建築安全檢查」占 1.7%。按行業別觀察，營建工程業「消防及建築安全檢查均已通過」者占 94.1%，較製造業高 3.0 個百分點；另製造業「尚未通過消防及建築安全檢查」占 1.7%。

表 8、事業面雇主提供外籍勞工住宿地點消防及建築安全檢查情形

單位：%

項目別	總計	消防及建築安全檢查均已通過	僅通過消防安全檢查	僅通過建築安全檢查	尚未通過消防及建築安全檢查
104年6月	100.0	90.6	5.0	3.0	1.4
105年6月	100.0	89.9	5.0	3.4	1.7
106年6月	100.0	91.1	4.8	2.4	1.7
行業別					
製造業	100.0	91.1	4.8	2.4	1.7
營建工程業	100.0	94.1	5.9	-	-

**七、事業面雇主有為外籍勞工辦理保險者以「勞工保險」、「全民健康保險」為主，投保比率分別為 99.2%、98.3%**

為保障外籍勞工在臺工作安全及就醫權益，雇主依規定應為其辦理勞、健保等相關保險，事業面雇主有為外籍勞工辦理保險之比率近 100.0%。

至於保險種類則以參加「勞工保險」及「全民健康保險」為主，投保比率分別為 99.2%、98.3%，「意外保險」投保比率為 49.5%，「其他保險」則為 0.3%。

**表 9、事業面雇主為外籍勞工辦理保險情形**

單位：%

項目別	總計	沒有加入任何保險	有加入保險	參加保險種類			
				勞工保險	全民健康保險	意外保險	其他保險
104年6月	100.00	0.15	99.85	99.17	96.90	47.69	0.19
105年6月	100.00	0.11	99.89	99.06	96.32	46.94	0.19
106年6月	100.00	0.02	99.98	99.19	98.27	49.54	0.31
行業別							
製造業	100.00	0.02	99.98	99.19	98.27	49.53	0.31
營建工程業	100.00	-	100.00	100.00	100.00	61.41	-

說明：參加保險種類可複選，故細項合計大於等於 100%。

**八、事業面雇主有建立與外籍勞工的溝通管道者占 99.3%，溝通管道則以「透過仲介公司」占 93.6%最高**

事業面雇主有建立與外籍勞工溝通之管道者占 99.3%，溝通方式以「透過仲介公司」占 93.6%最多，其次為「直接向雇主反應」占 51.5%，「透過外籍勞工管理人員」占 26.0%居第三。

按行業別觀察，製造業及營建工程業的溝通管道均以「透過仲介公司」最多，居次之溝通管道製造業為「直接向雇主反應」，營建工程業則為「透過外籍勞工管理人員」。

表 10、事業面雇主與外籍勞工的溝通管道

單位：%

項目別	104 年 6 月	105 年 6 月	106 年 6 月	106 年 6 月	
				製造業	營建工程業
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
沒有溝通管道	0.4	0.7	0.7	0.7	-
有溝通管道	99.6(100.0)	99.3(100.0)	99.3(100.0)	99.3(100.0)	100.0(100.0)
透過仲介公司	(91.3)	(90.5)	(93.6)	(93.6)	(81.4)
直接向雇主反應	(39.8)	(51.8)	(51.5)	(51.5)	(58.1)
透過外籍勞工管理人員	(39.5)	(27.9)	(26.0)	(26.0)	(75.9)
設立意見箱	(7.0)	(7.5)	(6.7)	(6.6)	(31.7)
透過外籍勞工諮詢服務中心	(3.8)	(2.6)	(1.9)	(1.9)	(5.9)
事業單位內部設立專線	(2.5)	(2.6)	(2.4)	(2.4)	(-)
其他	(-)	(1.6)	(1.5)	(1.5)	(-)

說明：溝通管道可複選，故細項合計大於等於 100%。

**九、事業面雇主有辦理外籍勞工職前講習占 8 成 7，訓練方式以「仲介公司代為訓練及公司自辦兩者皆有」者占 39.5% 較高，講習內容則以「工作規範及注意事項」占 85.7% 最高**

為防止職業災害，保障外籍勞工的安全與健康，事業面雇主為外籍勞工辦理職前講習占 87.2%，訓練方式以「仲介公司代為訓練和公司自辦訓練兩者皆有」占 39.5% 最高，其次為「仲介公司代為訓練」占 30.8%，再其次為「公司自辦訓練」占 29.8%。而訓練內容以「工作規範及注意事項」占 85.7% 最多，其次為「勞工安全衛生教育訓練」及「工作技能訓練」，分別占 73.8%、71.9%。

按行業別觀察，營建工程業有辦理外籍勞工職前講習者占 100%，較製造業高出 12.8 個百分點，營建工程業之訓練內容以「勞工安全衛生教育訓練」占 100.0% 居首，製造業則以「工作規範及注意事項」占 85.7% 居首。

表 11、事業面雇主對外籍勞工提供職前講習情形

單位：%

項目別	104 年 6 月	105 年 6 月	106 年 6 月	106 年 6 月	
				製造業	營建工程業
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
沒有職前講習	10.4	11.9	12.8	12.8	-
有職前講習	89.6(100.0)	88.1(100.0)	87.2(100.0)	87.2(100.0)	100.0(100.0)
訓練方式					
仲介公司代為訓練	(42.1)	(50.6)	(30.8)	(30.8)	(4.6)
公司自辦訓練	(41.9)	(40.1)	(29.8)	(29.7)	(41.9)
兩者皆有	(16.0)	(9.3)	(39.5)	(39.5)	(53.5)
其他	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
訓練內容					
工作規範及注意事項	(89.6)	(83.0)	(85.7)	(85.7)	(93.1)
勞工安全衛生教育訓練	(77.7)	(71.3)	(73.8)	(73.8)	(100.0)
工作技能訓練	(74.9)	(69.1)	(71.9)	(71.9)	(82.3)
勞動合約說明	(58.8)	(52.9)	(54.3)	(54.3)	(50.1)
其他	(0.7)	(1.1)	(0.5)	(0.5)	(-)

說明：1.職前講習內容可複選，故細項合計大於等於100%。

2.106年職前講習訓練方式新增「兩者皆有」問項，原包含在「其他」問項中。

## 十、外籍勞工行蹤不明家數比率、發生原因及導致人力不足之因應措施

### (一) 最近一年事業面雇主曾發生外籍勞工行蹤不明占 19.9%，行蹤不明的原因以「受其他外籍勞工的慫恿、轉介」占 53.7%最高

為積極保障外籍勞工在臺工作權益，現行外籍勞工政策放寬在不影響其在臺工作人數前提下，若原雇主、外籍勞工及新雇主三方合意，或經廢止聘僱許可之外籍勞工與新雇主雙方合意時，在相關規定下外籍勞工得跨業自由轉換雇主或工作，然仍有部分外籍勞工因不適應原單位之工作環境，或僱用期滿尚不願離境，或其他因素等致發生行蹤不明情形。事業面雇主最近一年(105年7月至106年6月)曾發生外籍勞工行蹤不明情形占 19.9%，較 105 年 6 月之 19.2%略升 0.7 個百分點。按行業別觀察，營建工程業曾發生外籍勞工行蹤不明占 79.0%，明顯高於製造業之 19.9%。

最近一年曾發生外籍勞工行蹤不明之事業面雇主，認為外

籍勞工行蹤不明原因以「受其他外籍勞工的慫恿、轉介」占 53.7%居首，其次為「聘僱期限即將屆滿」占 26.6%，「希望獲得較高待遇」占 25.7%，居第三。

表 12、事業面雇主認為外籍勞工行蹤不明之原因

單位：%

項目別	104年6月	105年6月	106年6月	106年6月	
				製造業	營建工程業
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
沒有行蹤不明	81.1	80.8	80.1	80.1	21.0
有行蹤不明	18.9(100.0)	19.2(100.0)	19.9(100.0)	19.9(100.0)	79.0(100.0)
受其他外籍勞工的慫恿、轉介	(55.9)	(58.7)	(53.7)	(53.6)	(75.1)
聘僱期限即將屆滿	(24.6)	(27.4)	(26.6)	(26.6)	(28.3)
希望獲得較高待遇	(30.9)	(30.8)	(25.7)	(25.6)	(37.8)
工作環境無法適應	(13.2)	(11.8)	(11.8)	(11.8)	(10.2)
思鄉情緒	(8.1)	(7.7)	(5.8)	(5.8)	(7.5)
仲介服務費太高	(6.3)	(7.6)	(5.2)	(5.2)	(0.2)
生活環境無法適應	(4.9)	(4.9)	(4.4)	(4.4)	(-)
外籍配偶媒介	(5.2)	(5.5)	(2.2)	(2.2)	(-)
與本國勞工相處不融洽	(3.4)	(2.1)	(1.7)	(1.7)	(-)
仲介公司媒介	(2.0)	(1.7)	(1.0)	(1.0)	(-)
勞資爭議	(1.0)	(0.5)	(0.2)	(0.2)	(8.7)
其他	(5.0)	(4.9)	(3.7)	(3.7)	(-)

說明：行蹤不明原因可複選，故細項合計大於等於 100%。

## (二) 事業面雇主有採取因應措施占 7 成 1，以「增加僱用本勞」占 50.7% 最高

事業面雇主因外籍勞工行蹤不明而導致人力不足，有採取因應措施占 70.9%，其中以「增加僱用本勞」占 50.7%最高，其次為「增加加班時數」占 31.8%，「採外包方式」占 18.6%居第三。



按行業別觀察，製造業有因應措施之比率為 70.8%，低於營建工程業之 82.5%。製造業與營建工程業所採取之前三因應措施，依序皆為「增加僱用本勞」、「增加加班時數」及「採外包方式」。

表 13、事業面雇主因應外籍勞工行蹤不明而人力不足之措施

單位：%

項目別	104 年 6 月	105 年 6 月	106 年 6 月		
				製造業	營建工程業
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
無任何因應措施	21.5	28.0	29.1	29.2	17.5
有因應措施	78.5(100.0)	72.0(100.0)	70.9(100.0)	70.8(100.0)	82.5(100.0)
增加僱用本勞	(54.1)	(57.1)	(50.7)	(50.8)	(40.8)
增加加班時數	(39.7)	(35.6)	(31.8)	(31.8)	(39.6)
採外包方式	(15.9)	(19.3)	(18.6)	(18.6)	(30.5)
縮減業務	(7.9)	(14.4)	(13.3)	(13.3)	(10.6)
運用派遣人力	(9.1)	(11.9)	(11.5)	(11.4)	(28.5)
加強職訓提高生產力	(9.1)	(12.7)	(10.9)	(10.9)	(12.3)
採自動化生產	(8.3)	(8.8)	(8.8)	(8.8)	(-)
加強員工福利	(9.3)	(8.8)	(5.5)	(5.5)	(9.1)
提高工資	(6.1)	(4.6)	(4.2)	(4.2)	(-)
生產線外移	(5.1)	(5.5)	(3.0)	(3.0)	(-)
其他	(1.4)	(2.5)	(2.0)	(2.0)	(-)

說明：因應措施可複選，故細項合計大於等於100%。

十一、事業面雇主在管理及運用外籍勞工時有困擾者占 42.2%，以「語言溝通困難」占 84.9%最高

事業面雇主在管理及運用外籍勞工時曾遭遇困擾者占 42.2%，主要以「語言溝通困難」占 84.9%最多，其次為「衛生習慣不佳」占 36.4%。

按行業別觀，製造業以「語言溝通困難」占 84.9%及「衛生習慣不佳」占 36.4%，2 項所占比率較高，而營建工程業則以「喜歡喝酒、打架鬧事」占 48.4%及「語言溝通困難」占 46.7%，2 項所占比率較高。

表 14、事業面雇主管理及運用外籍勞工之困擾情形

單位：%

項目別	104 年 6 月	104 年 6 月	106 年 6 月	106 年 6 月	
				製造業	營建工程業
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
沒有困擾	54.2	54.1	57.9	57.9	30.4
有困擾	45.8 (100.0)	45.9 (100.0)	42.2 (100.0)	42.2 (100.0)	69.6 (100.0)
語言溝通困難	(84.5)	(85.2)	(84.9)	(84.9)	(46.7)
衛生習慣不佳	(34.6)	(34.4)	(36.4)	(36.4)	(20.0)
喜歡喝酒、打架鬧事	(7.4)	(6.2)	(6.9)	(6.8)	(48.4)
工作環境無法適應	(6.0)	(6.1)	(5.5)	(5.5)	(20.0)
生活環境無法適應	(3.7)	(3.8)	(3.7)	(3.7)	(8.5)
與本國勞工相處 不融洽	(4.5)	(3.5)	(3.7)	(3.7)	(-)
有偷竊行為	(2.3)	(2.0)	(1.7)	(1.7)	(-)
其他	(6.2)	(6.4)	(6.9)	(6.9)	(16.5)

說明：困擾情形可複選，故細項合計大於等於100%。

## 十二、事業面雇主表示 106 年 6 月已無缺工情形者占 71.6%

按僱用外籍勞工之事業面雇主缺工情形觀察，認為「目前已不缺工」占 71.6%，認為「較上年同期改善，但仍缺工」占 21.3%，認為「缺工更嚴重」占 7.2%。

按行業別觀察，營建工程業雇主認為「目前已不缺工」占 54.5%較製造業低 17.1 個百分點；營建工程業雇主認為「缺工更嚴重」占 25.8%，則較製造業高出 18.7 個百分點。

表 15、僱用外籍勞工之事業面雇主其缺工情形

單位：%

項目別	總計	目前已不缺工	較上年同期改善，但仍缺工	缺工更嚴重
104年6月	100.0	66.5	23.4	10.2
105年6月	100.0	67.9	22.3	9.8
106年6月	100.0	71.6	21.3	7.2
行業別				
製造業	100.0	71.6	21.3	7.1
營建工程業	100.0	54.5	19.7	25.8

## 十三、事業面雇主因應人力不足之措施，除引進外籍勞工外，尚有因應措施者占 77.4%，以「增加僱用本勞」占 62.8%最高

事業面雇主除引進外籍勞工外，尚有因應人力不足措施者占 77.4%，其中以「增加僱用本勞」比率較高，占 62.8%，其次為「增加加班時數」占 33.4%，再其次為「採外包方式」占 26.7%。

按行業別觀察，營建工程業尚有因應措施之比率為 70.1%，較製造業低 7.3 個百分點；其所採取之因應措施，以「增加僱用本勞」占 73.3%居首，其次為「採外包方式」占 45.2%，「運用派遣人力」占 38.4%居第三。

表 16、事業面雇主因應人力不足之措施（除引進外籍勞工外）

單位：%

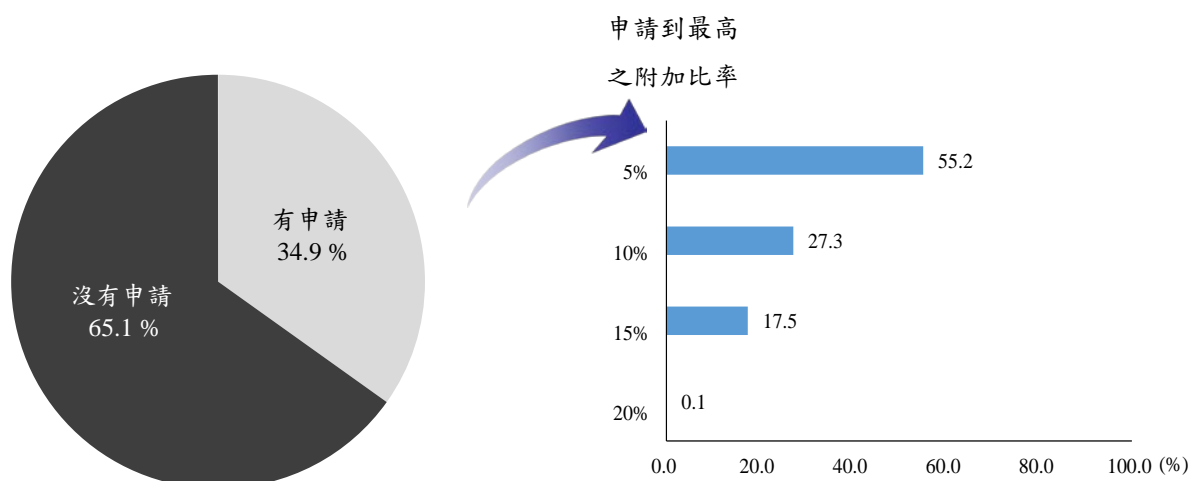
項目別	104 年 6 月	105 年 6 月	106 年 6 月	106 年 6 月	
				製造業	營造業
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
無任何因應措施	18.2	22.0	22.6	22.6	29.9
有因應措施	81.8(100.0)	78.0(100.0)	77.4(100.0)	77.4(100.0)	70.1(100.0)
增加僱用本勞	(64.6)	(63.1)	(62.8)	(62.8)	(73.3)
增加加班時數	(41.7)	(35.1)	(33.4)	(33.4)	(24.8)
採外包方式	(25.5)	(28.4)	(26.7)	(26.7)	(45.2)
採自動化生產	(17.5)	(18.8)	(19.5)	(19.5)	(-)
縮減業務	(10.0)	(13.6)	(15.9)	(15.9)	(9.8)
加強職訓提高生產力	(12.8)	(17.1)	(15.6)	(15.6)	(16.9)
加強員工福利	(17.2)	(15.1)	(11.6)	(11.6)	(-)
提高工資	(18.7)	(14.0)	(11.4)	(11.4)	(8.4)
運用派遣人力	(9.0)	(9.3)	(9.0)	(9.0)	(38.4)
生產線外移	(5.3)	(6.0)	(5.3)	(5.3)	(-)
關廠歇業	(1.1)	(1.6)	(1.5)	(1.5)	(-)
其他	(-)	(0.2)	(0.8)	(0.8)	(-)

說明：因應措施可複選，故細項合計大於等於100%。

#### 十四、製造業雇主有申請「外加就業安定費附加外籍勞工數額」者占 34.9%，申請到最高的附加比率以「5%」占 55.2%最多

自 102 年 3 月製造業雇主若有非工資成本考量之實質缺工需求，可額外繳納就業安定費，增加外籍勞工配額。製造業雇主有申請「外加就業安定費附加外籍勞工數額」者占 34.9%，申請到最高的附加比率以「5%」為最多，占 55.2%，其次為「10%」占 27.3%。

圖 1、製造業雇主申請「外加就業安定費附加外籍勞工數額」情形



十五、製造業雇主有申請附加外籍勞工但未足額引進者占 21.8%，主要原因為「引進外籍勞工已符合人力需要」占 51.8%

製造業雇主有申請「外加就業安定費附加外籍勞工數額」並足額引進者占 78.2%，未足額引進者占 21.8%，其主要原因為「引進外籍勞工已符合人力需要」占 51.8%，其次為「訂單未符合預期增加」占 26.9%。

表 17、製造業雇主申請「外加就業安定費附加外籍勞工數額」情形

單位：%

項目別	104 年 6 月	105 年 6 月	106 年 6 月
總計	100.0	100.0	100.0
足額引進	75.1	75.3	78.2
未足額引進	24.9(100.0)	24.7(100.0)	21.8(100.0)
引進外籍勞工已符合人力需要	(58.0)	(51.8)	(51.8)
訂單未符合預期增加	(27.7)	(30.2)	(26.9)
已招募足額本國勞工	(16.7)	(16.7)	(15.0)
刻正辦理相關引進程序	(10.0)	(1.2)	(10.9)
公司營運規模減縮	(5.2)	(7.9)	(5.7)
生產流程自動化已可降低人力	(3.4)	(7.8)	(4.4)
其他	(4.3)	(1.0)	(1.5)

說明：未足額引進原因可複選，故細項合計大於等於 100%。

## 十六、事業面雇主對外籍勞工之工作整體表現滿意度為 76.9 分

事業面雇主對外籍勞工之工作整體表現滿意度為 76.9 分（包含勞資關係、勤勞程度、工作效率、衛生習慣、與本國勞工合作情形），較 105 年 6 月之 77.1 分略減 0.2 分，各項表現以勞資關係滿意度 85.5 分為最高，其餘依序為勤勞程度 77.6 分、與本國勞工合作情形 76.8 分、工作效率 72.7 分、衛生習慣 66.4 分。

表 18、事業面雇主對外籍勞工之工作滿意度

單位：分

項目別	104 年 6 月	105 年 6 月	106 年 6 月	較 105 年
				6 月增減
整體表現	77.2	77.1	76.9	-0.2
勞資關係	83.7	85.7	85.5	-0.2
勤勞程度	77.7	78.1	77.6	-0.5
與本國勞工合作情形	77.8	75.5	76.8	1.3
工作效率	73.2	72.4	72.7	0.3
衛生習慣	66.5	66.1	66.4	0.3

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

**十七、事業面雇主認為仲介公司提供之 8 項服務，主要服務對象為「外籍勞工」占 5 項**

對於仲介公司所提供的各項就業服務事項，事業面雇主認為主要服務對象為「外籍勞工」占5項，依序為「辦理外籍勞工入國健康檢查」占94.6%、「辦理外籍勞工入、出國事宜」占92.7%、「提供諮詢、輔導及翻譯服務」占89.0%、「申請轉換雇主、轉換工作事宜」占87.4%，及「辦理外籍勞工生活管理事宜」占86.9%；認為主要服務對象為「雇主」者占3項，以「辦理外籍勞工連續曠職3日失去聯繫之核備作業」占87.1%、「辦理外籍勞工接續聘僱事宜」占81.0%、「申請外籍勞工聘僱、展延或變更聘僱許可事宜」占79.3%。

**表 19、事業面雇主認為仲介公司提供各服務事項主要的服務對象**

106 年 6 月

單位：%

項目別	總計	雇主	外籍勞工
辦理外籍勞工入國健康檢查	100.0	45.3	94.6
辦理外籍勞工入、出國事宜	100.0	55.6	92.7
提供諮詢、輔導及翻譯服務	100.0	77.5	89.0
申請轉換雇主、轉換工作事宜	100.0	59.6	87.4
辦理外籍勞工生活管理事宜	100.0	63.7	86.9
辦理外籍勞工接續聘僱事宜	100.0	81.0	73.2
申請外籍勞工聘僱、展延或變更聘僱許可事宜	100.0	79.3	72.9
辦理外籍勞工連續曠職 3 日失去聯繫之核備作業	100.0	87.1	58.2

說明：仲介公司提供服務事項主要服務對象可複選，故細項合計大於等於 100%。

## 十八、事業面雇主對外籍勞工政策之觀點

(一) 事業面雇主知道勞動部辦理人力仲介公司評鑑並將評鑑結果公布於網站者占54.1%，其中曾參考評鑑結果選擇人力仲介公司占39.6%

為鼓勵從事外籍勞工仲介業務之人力仲介公司提昇服務品質，達到獎優汰劣的目的，並作為雇主選擇人力仲介公司之參考，勞動部每年皆辦理人力仲介公司評鑑並將評鑑結果公布於網站，事業面雇主知道此項政策占54.1%。

按行業別觀察，營建工程業雇主知道此項政策占70.0%，較製造業雇主高出15.9個百分點。

表 20、事業面雇主知道勞動部每年辦理人力仲介公司評鑑情形

單位：%

項目別	總計	知道	不知道
104年6月	100.0	56.8	43.2
105年6月	100.0	54.4	45.6
106年6月	100.0	54.1	45.9
行業別			
製造業	100.0	54.1	45.9
營建工程業	100.0	70.0	30.0

知道勞動部辦理人力仲介評鑑之事業面雇主，曾參考評鑑結果選擇人力仲介公司占39.6%。按行業別觀察，營建工程業雇主曾參考評鑑結果選擇人力仲介公司占36.9%，較製造業雇主低2.7個百分點。若按員工規模觀察，以員工規模「300~499人」及「500人以上」曾參考評鑑結果選擇人力仲介公司的比率較高，分別占62.7%及60.5%。



表21、事業面雇主曾參考評鑑結果選擇人力仲介公司情形

單位：%

項目別	總計	是	否	未委任人力 仲介公司
104年6月	100.0	37.1	62.9	0.0
105年6月	100.0	38.9	60.7	0.5
106年6月	100.0	39.6	60.0	0.4
行業別				
製造業	100.0	39.6	60.0	0.4
營建工程業	100.0	36.9	63.1	-
員工規模				
1~29人	100.0	37.0	62.5	0.6
30~99人	100.0	40.4	59.2	0.4
100~299人	100.0	47.3	52.7	-
300~499人	100.0	62.7	37.3	-
500人以上	100.0	60.5	39.5	-

(二) 事業面雇主知道勞動部有提供不需透過仲介引進外籍勞工之服務者占48.7%，以「成立『直接聘僱聯合服務中心』」知曉度最高

由於雇主僱用外籍勞工的管道多透過人力仲介公司辦理，為簡化直接聘僱手續及減輕雇主及外籍勞工之仲介負擔，勞動部於96年底成立「直接聘僱聯合服務中心」(以下簡稱直聘中心)，試辦之初，僅先針對重新招募同一外籍家庭看護工的家庭面雇主為對象，98年則擴及適用所有重新招募的外籍勞工，並於101年1月啟用「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」，逐步擴大適用對象。

事業面雇主知道勞動部有提供不需透過仲介引進外籍勞工之服務占48.7%；以行業別觀察，營建工程業雇主表示知道此項服務占75.9%，較製造業雇主高27.2個百分點。若以員工規模觀

察，呈現規模愈大事業面雇主知道的比率愈高，員工規模「500人以上」雇主知道之比率達73.5%；另知道此項服務之事業面雇主，以知道「成立『直接聘僱聯合服務中心』」居多，比率達85.7%，其次為「設置『直接聘僱跨國選工管理服務網路系統』」占41.9%。

表22、事業面雇主知道勞動部提供不需透過仲介引進外籍勞工之服務情形

單位：%

行業別	總計	不知道	知道	提供服務內容				
				成立「直接聘僱聯合服務中心」	設置「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」	建置「外籍勞工小幫手」APP	建置網路填表引導系統	建置外籍勞工在臺期間管理資訊平臺
104年6月	100.0	52.6	47.4 (100.0)	88.8	41.1	29.4	16.6	N/A
105年6月	100.0	52.8	47.2 (100.0)	83.1	39.8	23.8	18.3	N/A
106年6月	100.0	51.3	48.7 (100.0)	85.7	41.9	26.4	20.3	20.9
行業別								
製造業	100.0	51.3	48.7 (100.0)	85.7	41.9	26.4	20.3	20.9
營建工程業	100.0	24.1	75.9 (100.0)	89.4	41.8	31.2	34.0	23.4
員工規模								
1~29人	100.0	54.8	45.2 (100.0)	84.9	39.6	25.1	19.4	19.2
30~99人	100.0	46.5	53.5 (100.0)	86.1	44.2	29.3	21.2	21.8
100~299人	100.0	40.2	59.8 (100.0)	85.3	47.3	20.9	21.5	29.0
300~499人	100.0	28.1	71.9 (100.0)	97.6	46.3	39.6	24.4	26.0
500人以上	100.0	26.5	73.5 (100.0)	98.6	59.3	39.3	31.4	32.2

說明：1.提供之服務內容可複選，故細項合計大於等於100%。

2.N/A代表該年度無此選項。

雖有48.7%的事業面雇主表示知道勞動部提供之直接聘僱服務，但僅有2.1%之事業面雇主曾以直接聘僱方式引進外籍勞工，主要因為「沒時間親自辦理」占66.2%，其次為「無後續代辦及管理服務」占57.6%，「申辦文件複雜」占52.4%居第三。

表23、事業面雇主曾以直接聘僱方式引進外籍勞工情形

單位：%

項目別	104年6月	105年6月	106年6月	106年6月	
				製造業	營建工程業
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
是	1.9	2.6	2.1	2.1	13.8
否（原因）	98.1(100.0)	97.4(100.0)	97.9(100.0)	97.9(100.0)	86.2(100.0)
沒時間親自辦理	(66.6)	(65.0)	(66.2)	(66.2)	(51.4)
無後續代辦及管理服務	(58.7)	(56.2)	(57.6)	(57.6)	(61.1)
申辦文件複雜	(54.2)	(52.5)	(52.4)	(52.4)	(62.7)
不知道辦理程序	(41.4)	(40.1)	(40.1)	(40.1)	(25.5)
對雇主無誘因	(24.0)	(24.9)	(26.3)	(26.3)	(50.5)
不知相關訊息	(24.9)	(24.4)	(23.2)	(23.2)	(18.7)
工作類別或來源國尚未開放直聘	(4.5)	(4.4)	(4.6)	(4.6)	(-)
其他	(-)	(1.7)	(2.7)	(2.7)	(6.9)

說明：未直接聘僱之原因可複選，故細項合計大於等於100%。

**(三) 事業面雇主希望透過直聘中心辦理直接聘僱外籍勞工之服務事項，以「雇主與外籍勞工不必支付國內、外仲介費用」占45.2%較高**

事業面雇主希望透過直聘中心辦理直接聘僱外籍勞工之服務事項，以「雇主與外籍勞工不必支付國內、外仲介費用」占45.2%較高，其次依序為「外籍勞工期滿免出境後，續聘程序簡化，直接聘僱更容易」占42.5%、「協助雇主代寄辦理聘僱外籍勞工申請案件」占36.0%、「協助雇主代寄辦理各國驗證案件」占30.1%及「協助雇主於外籍勞工期滿前，代寄外籍勞工入境簽證文件至我各駐外辦事處」占26.0%等5項服務。

表24、事業面雇主希望透過「直接聘僱聯合服務中心」之服務事項

單位：%

項目別	104年 6月	105年 6月	106年 6月	106年	
				製造業	營建 工程業
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
雇主與外籍勞工不必支付國內外仲介費用	45.6	42.1	45.2	45.2	54.7
外籍勞工期滿免出境後，續聘程序簡化，直接聘僱更容易	N/A	N/A	42.5	42.5	22.3
協助雇主代寄辦理本部聘僱外籍勞工申請案件	44.2	39.4	36.0	36.0	43.0
協助雇主代寄辦理各國驗證案件	37.4	32.7	30.1	30.1	24.5
協助雇主於外籍勞工期滿前，代寄外籍勞工入境簽證文件至我各駐外辦事處	31.7	28.9	26.0	26.0	14.0
可透過客製化「專案選工」引進外籍勞工	N/A	N/A	15.7	15.7	-
透過「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」選工	20.5	16.3	14.0	14.0	14.0
外籍勞工再次入境前，以簡訊或e-mail提醒通知雇主應辦事項	15.1	11.9	9.7	9.7	8.1
都沒有	28.4	28.5	29.2	29.2	17.4

說明：1.提供之服務可複選，故細項合計大於等於100%。

2.N/A代表該年度無此選項。

**(四) 事業面雇主願意使用「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」及「專案選工」方式者占14.9%，不願意使用的主要原因「沒時間親自辦理」占70.6%最高**

事業面雇主願意使用「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」及「專案選工」方式選擇新聘僱之外籍勞工占14.9%，不願意使用占85.1%，主要的原因為「沒時間親自辦理」占70.6%，其次為「無後續代辦及管理服務」占64.0%，「申辦文件複雜」占48.1%居第三。

按行業別觀察，營建工程業不願意使用此系統占87.4%高於製造業之85.1%，主要原因為「申辦文件複雜」占61.8%，其次為「對雇主無誘因」占58.8%，「無後續代辦及管理服務」占55.1%居第三。製造業不願意使用之主要原因為「沒時間親自辦理」占70.7%，其次為「無後續代辦及管理服務」占64.0%，「申辦文件複雜」占48.1%居第三。

表25、事業面雇主願意使用「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」及「專案選工」方式選擇新聘僱之外籍勞工情形

單位：%

項目別	104年	105年	106年		
	6月	6月	6月	製造業	營建工程業
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
願意	20.2	14.8	14.9	14.9	12.6
不願意	79.8	85.2	85.1	85.1	87.4
不願意使用之原因	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
沒時間親自辦理	(73.4)	(72.7)	(70.6)	(70.7)	(49.4)
無後續代辦及管理服務	(62.4)	(64.5)	(64.0)	(64.0)	(55.1)
申辦文件複雜	(51.9)	(50.6)	(48.1)	(48.1)	(61.8)
不知道辦理程序	(35.2)	(33.5)	(32.9)	(32.9)	(30.3)
對雇主無誘因	(28.2)	(28.6)	(29.7)	(29.7)	(58.8)
不知相關訊息	(18.6)	(18.0)	(17.2)	(17.2)	(-)
無 XCA 憑證或工商憑證 登入系統	(6.3)	(6.4)	(6.1)	(6.1)	(-)
其他	(1.5)	(3.4)	(3.7)	(3.7)	(-)

說明：不願意使用之原因可複選，故細項合計大於等於 100%。

## 貳、外籍家庭看護工

一、外籍家庭看護工以「女性」為主占 99.5%，年齡以「25~34 歲」者居多，教育程度則集中於「國中及以下」，國籍別以「印尼籍」最多

106年6月底外籍家庭看護工基本特性觀察，高達99.5%為「女性」，其中受過護理訓練占69.0%。年齡以「25~34歲」者占42.2%最多，「35~44歲」者占40.5%居次，二者合占8成3。教育程度主要集中在「國中及以下」者占53.6%及「高中（職）」占38.6%，合占9成2。國籍以印尼籍占80.5%最大宗。

表 1、外籍家庭看護工概況

單位：%

項目別	106 年 6 月	項目別	106 年 6 月
<b>性別</b>		<b>國籍別</b>	
男	0.5	印尼	80.5
女	99.5	菲律賓	12.9
<b>年齡</b>		越南	6.4
24 歲以下	8.6	泰國	0.2
25~34 歲	42.2		
35~44 歲	40.5		
45 歲及以上	8.7		
<b>教育程度</b>		<b>接受護理訓練情形</b>	
國中及以下	53.6	曾接受過	69.0
高中（職）	38.6	未接受過	31.0
大專（學）以上	7.8		

## 二、外籍家庭看護工之總薪資平均為 2 萬 73 元

目前外籍家庭看護工屬於家事服務業，不適用國內勞動基準法規範，因此外籍家庭看護工之薪資係由勞雇雙方自行協商約定，由於自104年9月起新申辦外籍家事勞工薪資由1萬5,840元調整至1萬7,000元，106年6月外籍家庭看護工總薪資平均為2萬73元，較105年6月增加430元或2.2%，其中89.4%屬經常性薪資，計1萬7,955元，加班費及其他非經常性薪資分別為1,881元及237元。

表 2、外籍家庭看護工薪資概況

年月	總薪資	經常性薪資	加班費	其他
104年6月	18,770	16,739	1,775	256
105年6月	19,643	17,449	1,919	275
106年6月	20,073	17,955	1,881	237

說明：1. 「其他」係指獎金、誤餐費及零用錢等。

2. 104年9月新申辦外籍家事勞工薪資調整至17,000元

## 三、家庭面雇主給付外籍家庭看護工薪資方式以「現金當面交予外籍家庭看護工」占 77.3% 較多，其中雇主有檢附印有中文及其母國文字薪資明細表占 8 成 4

家庭面雇主給付外籍家庭看護工薪資方式「以現金當面交予外籍家庭看護工」者占77.3%最多，其次為「匯入外籍家庭看護工之銀行(或郵政)帳戶中」占23.4%，「交給仲介業者處理」占5.1%居第三；其中「匯入外籍家庭看護工之帳戶中」者，存款簿交由外籍家庭看護工本人收存占83.0%；若觀察「以現金當面交予外籍家庭看護工」各國籍比率，以菲律賓籍占80.3%最高。

表 3、家庭面雇主給付外籍家庭看護工薪資之方式

項目別	總計	匯入外籍家庭看護工之銀行(或郵政)帳戶中	存款簿是否交由外籍家庭看護工本人收存		以現金當面交予外籍家庭看護工	交給仲介業者處理	其他
			是	否			
			104年6月	100.0			
105年6月	100.0	23.5	80.8	19.2	74.0	5.9	-
106年6月	100.0	23.4	83.0	17.0	77.3	5.1	-
印尼	100.0	23.5	82.6	17.4	76.9	5.4	-
菲律賓	100.0	21.3	87.9	12.1	80.3	4.0	-
泰國	100.0	46.8	47.2	52.8	68.2	-	-
越南	100.0	25.4	81.3	18.7	76.4	3.5	-

說明：給付薪資方式可複選，故細項合計大於等於100%。

為確保雇主依勞動契約給付薪資，90年起規定雇主發放外籍勞工薪資時應檢附印有中文及其母國文字之薪資明細表，交予外籍勞工收存。106年6月雇主給付外籍家庭看護工薪資時，有檢附中文及其母國文字薪資明細者占84.2%，較105年6月下降1.2個百分點，仍有15.8%之雇主未依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第43條規定辦理。

表 4、家庭面雇主給付薪資檢附印有中文及其母國文字之薪資明細表情形

單位：%

年月	總計	是	否
104年6月	100.0	82.3	17.7
105年6月	100.0	85.4	14.6
106年6月	100.0	84.2	15.8

**四、外籍家庭看護工每日工作時間，家庭面雇主沒有規定者占8成2，不論雇主有無規定工作時間，其每日實際工作時間約需10小時**

由於外籍家庭看護工所看護者，多為需24小時照顧看護或是特定重度身心障礙者，因此外籍家庭看護工每日工作時間，雇主沒有規定者占81.7%；惟不論雇主有無規定工作時間，外籍家庭看護工每日實際工作時間平均約需10小時。

表 5、外籍家庭看護工每日工作時間約定情形

單位：%；小時

項目別	總計	有規定	有規定			沒有規定	每日工時 ③	工作時間內休息時數 ④	實際工時 ③-④
			每日規定工時 ①	工作時間內休息時數 ②	實際工時①-②				
<b>104年6月</b>	<b>100.0</b>	<b>17.9</b>	<b>13.0</b>	<b>3.2</b>	<b>9.8</b>	<b>82.1</b>	<b>13.6</b>	<b>3.4</b>	<b>10.2</b>
<b>105年6月</b>	<b>100.0</b>	<b>17.6</b>	<b>13.1</b>	<b>3.2</b>	<b>9.8</b>	<b>82.4</b>	<b>13.5</b>	<b>3.7</b>	<b>9.8</b>
<b>106年6月</b>	<b>100.0</b>	<b>18.3</b>	<b>12.9</b>	<b>3.1</b>	<b>9.8</b>	<b>81.7</b>	<b>13.5</b>	<b>3.2</b>	<b>10.3</b>
印尼	100.0	17.9	12.8	3.1	9.7	82.1	13.5	3.2	10.3
菲律賓	100.0	19.2	13.3	3.0	10.2	80.8	13.5	3.2	10.3
泰國	100.0	28.5	12.0	2.3	9.7	71.5	13.9	3.1	10.8
越南	100.0	20.7	12.5	2.8	9.7	79.3	13.5	3.2	10.3



**五、家庭面雇主與外籍家庭看護工有輪替照顧被看護者約占5成1，有9成5雇主表示有讓外籍看護每天至少連續休息8小時**

106年6月家庭面雇主或家人與外籍家庭看護工有輪替照顧被看護者占51.0%，較105年6月略降0.5個百分點；其中有與外籍家庭看護工輪替照顧被看護者之雇主，每日輪替時數平均約3.4小時，另有95.3%之雇主表示有讓外籍看護每天至少連續休息8小時。

**表 6、家庭面雇主或家人與外籍家庭看護工輪流看護情形**

單位：%；小時

年月	總計	輪流看護情形			每日連續休息 超過8小時	
		有輪替	每日輪替時數	沒有輪替	有	沒有
104年6月	100.0	50.1	3.5	49.9	91.8	8.2
105年6月	100.0	51.5	3.9	48.5	93.3	6.7
106年6月	100.0	51.0	3.4	49.0	95.3	4.7

**六、外籍家庭看護工假日以「部分放假」占53.5%較多，9成7雇主不放假都發給加班費**

外籍家庭看護工在假日放假情形，以「部分放假」占53.5%居多，放假次數平均為1.5次，每次放假時數平均為9.9小時，「都不放假」者占34.8%，「都有放假」者則占11.7%，放假次數平均為4.0次，每次放假時數平均為10.9小時。不論是否為「部分放假」或「都不放假」，其在假日不放假繼續工作者，有9成7雇主都發給加班費。

**表 7、外籍家庭看護工假日放假情形**

單位：%

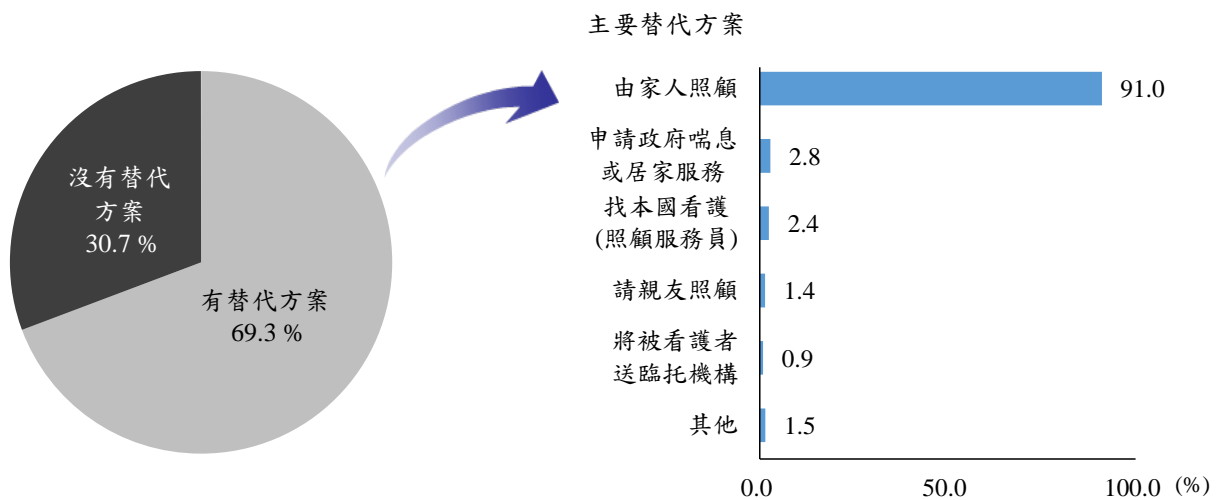
項目別	104年6月	105年6月	106年6月
總計	100.0	100.0	100.0
都有放假	10.6	10.1	11.7
部分放假	53.3(100.0)	55.4(100.0)	53.5(100.0)
不放假時發給加班費	(97.5)	(97.9)	(96.9)
不放假時不發給加班費	(2.5)	(2.1)	(3.1)
都不放假	36.2(100.0)	34.5(100.0)	34.8(100.0)
不放假時發給加班費	(98.8)	(97.9)	(97.9)
不放假時不發給加班費	(1.2)	(2.1)	(2.1)

七、如果未來外籍家庭看護工於假日休假，雇主有替代方案者占6成9，以「由家人照顧」占91.0%為主

如果未來外籍家庭看護工於假日休假(每7日休息1日)，雇主有替代方案者占69.3%。主要替代方案以「由家人照顧」為主，占91.0%，其次為「申請政府喘息或居家服務」，占2.8%。

圖 2、如果未來外籍家庭看護工於假日休假，雇主之主要替代方案情形

106年6月

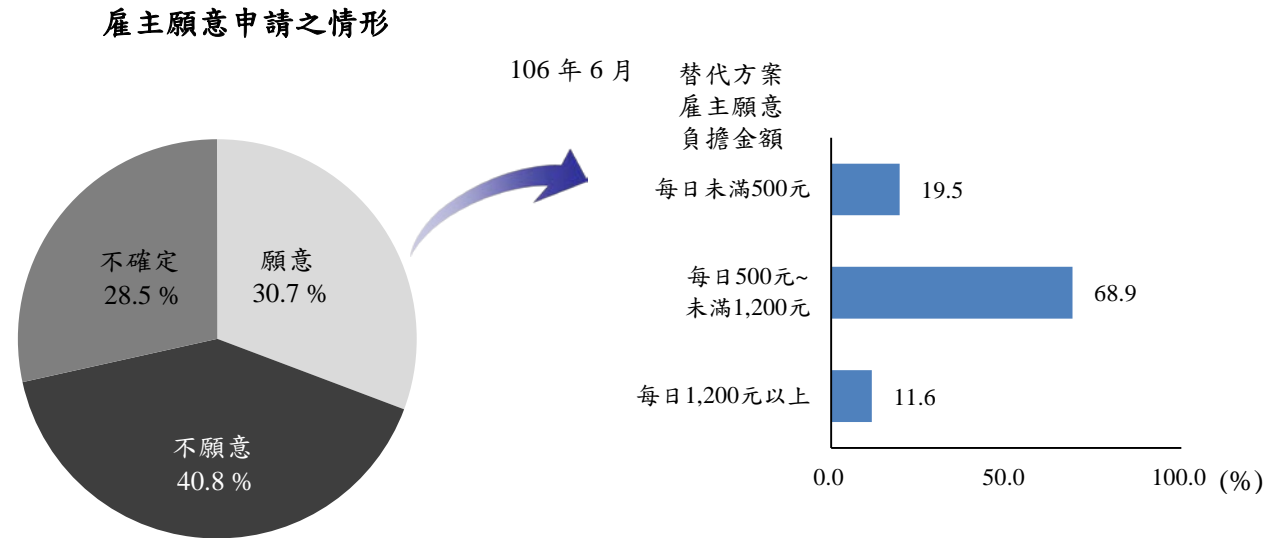


八、若政府推行補助替代照顧方案(補助雇主讓外籍家庭看護工於假日休假)，雇主願意申請者占30.7%，願意負擔金額以「每日500元~未滿1,200元」占68.9%居多。

若政府推行補助替代照顧方案(補助雇主讓外籍家庭看護工於假日休假)，家庭面雇主願意申請占30.7%，不願意申請占40.8%，另不確定占28.5%。雇主願意負擔金額以「每日500元~未滿1,200元」占68.9%居多。

考量長期照顧服務法已於104年6月3日經總統公布，明定該法施行後家庭照顧者(家屬)將可享有喘息服務，為保障外籍家庭看護工亦可休假喘息，勞動部將參考調查結果，考量使用者付費原則及雇主負擔能力，會同衛生福利部研議外籍家庭看護工休假期間的替代照顧人力方案，鼓勵居家服務單位或機構新增聘僱本國照顧服務員，並在外籍家庭看護工休假期間，到宅提供替代照顧服務等相關措施。

圖3、如果政府推行補助替代照顧方案(補助雇主讓外籍家庭看護工於假日休假)，



九、家庭面雇主為外籍家庭看護工辦理保險，以「全民健康保險」占97.3%最多，保險費支付方式以「雇主、外籍家庭看護工各付一部分」占60.3%居多

家庭面雇主為外籍家庭看護工辦理保險比率近100.0%，保險種類以參加「全民健康保險」占97.3%最多，「意外保險」占39.9%居次，「勞工保險」為18.0%居第三。

表8、外籍家庭看護工參加保險情形

單位：%

項目別	104年6月	105年6月	106年6月
總計	100.00	100.00	100.00
沒有辦理保險	0.39	0.20	0.05
有辦理保險	99.61(100.00)	99.80(100.00)	99.95(100.00)
全民健康保險	(95.53)	(96.24)	(97.34)
意外保險	(35.97)	(39.02)	(39.91)
勞工保險	(25.76)	(19.30)	(18.02)
其他保險	(0.76)	(0.39)	(0.69)

說明：辦理保險項目可複選，故細項合計大於等於100%。

保險費用的支付方式，以「雇主、外籍家庭看護工各付一部分」占60.3%居多，其次為「全額由雇主負擔」占39.2%，而「全額由外籍家庭看護工負擔」者，則僅占0.6%。

表 9、外籍家庭看護工保險費用支付方式

單位：%

項目別	104年 6月	105年 6月	106年 6月	雇主家庭經濟狀況		
				低收 入戶	中低 收入戶	一般戶
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
雇主、外籍家庭看護工 各付一部分	62.9	63.5	60.3	52.3	62.7	60.3
全額由雇主負擔	36.2	35.7	39.2	47.7	37.3	39.2
全額由外籍家庭看護工負擔	0.9	0.8	0.6	-	-	0.6

十、最近一年家庭面雇主曾發生外籍家庭看護工行蹤不明占 2.9%，行蹤不明的原因以「受其他外籍勞工的慫恿、轉介」占 49.7%最高

最近一年（105年7月至106年6月）家庭面雇主曾發生外籍家庭看護工行蹤不明情形者占2.9%，認為其行蹤不明者原因以「受其他外籍勞工的慫恿、轉介」占49.7%居多，「溝通不良」占22.6%居次，「希望有較高之待遇」居第三，占15.8%，其餘依序為「仲介服務費太高」、「生活、工作環境無法適應」等。

表 10、家庭面雇主認為外籍家庭看護工發生行蹤不明之原因

單位：%

項目別	104年6月	105年6月	106年6月
總計	100.0	100.0	100.0
沒有行蹤不明	96.3	96.4	97.1
有行蹤不明	3.7(100.0)	3.6(100.0)	2.9(100.0)
受其他外籍勞工的慫恿、轉介	(59.6)	(57.4)	(49.7)
溝通不良	(32.3)	(36.9)	(22.6)
希望有較高之待遇	(18.9)	(26.6)	(15.8)
仲介服務費太高	(18.5)	(17.6)	(12.9)
生活、工作環境無法適應	(29.5)	(23.3)	(11.9)
仲介公司媒介	(13.0)	(9.6)	(11.6)
思鄉情緒	(16.7)	(19.2)	(9.5)
聘僱期限即將屆滿	(27.3)	(26.6)	(5.2)
勞資爭議	(2.8)	(1.4)	(3.4)
外籍配偶媒介	(2.8)	(2.6)	(0.8)
其他	(-)	(0.6)	(1.8)

說明：行蹤不明原因可複選，故細項合計大於等於 100%。

## 十一、家庭面雇主僱用外籍家庭看護工時有遭遇困擾者占 34.6%，困擾原因以「語言溝通困難」占 73.5%最高

家庭面雇主僱用外籍家庭看護工有遭遇困擾者占34.6%，較105年6月下降2.0個百分點；困擾原因以「語言溝通困難」占73.5%居首，「愛打電話、聊天」占39.3%居次，其餘依序為「護理或照顧技術不佳」、「衛生習慣不佳」等，顯示語言隔閡為僱用上最大的困擾。

為促進雇主與外籍家庭看護工雙方和諧，勞動部已協調各來源國辦理外籍家庭看護工職前講習，及編製外籍家庭看護工中文基礎訓練課程教材，提供各來源國參考；另於就業服務法明定雇主於第1次聘僱外籍家庭看護工前，應參加聘前講習，降低雇主違法使用的情事，達成政府、雇主及外籍家庭看護工多贏局面。

表 11、家庭面雇主僱用外籍家庭看護工之困擾情形

單位：%

項目別	104年6月	105年6月	106年6月
總計	100.0	100.0	100.0
沒有困擾	59.2	63.4	65.4
有困擾	40.8 (100.0)	36.6 (100.0)	34.6 (100.0)
語言溝通困難	(73.0)	(73.9)	(73.5)
愛打電話、聊天	(44.6)	(39.8)	(39.3)
護理或照顧技術不佳	(20.5)	(18.2)	(19.0)
衛生習慣不佳	(16.0)	(14.1)	(14.3)
工作環境無法適應	(3.7)	(4.6)	(5.8)
生活環境無法適應	(6.7)	(6.8)	(5.3)
有偷竊行為	(6.2)	(4.9)	(4.4)
其他	(6.0)	(6.1)	(5.8)

說明：僱用之困擾原因可複選，故細項合計大於等於100%。

## 十二、家庭面雇主認為僱用外籍家庭看護工得到之實質幫助，以「被看護者可獲得妥善照顧」為主，占 91.0%最高

家庭面雇主僱用外籍家庭看護工得到之實質幫助，以「被看護者可獲得妥善照顧」占91.0%居首，「減輕精神上的壓力」占64.0%居次，「家人可外出工作」占58.2%居第三，顯示雇主僱用外籍家庭看護工除家人可獲得妥善照顧，及減輕精神上壓力外，家人亦可外出工作，因此對僱用的家庭而言，確有實質上的幫助。

表 12、家庭面雇主認為僱用外籍家庭看護工的實質幫助

單位：%

項目別	104年 6月	105年 6月	106年 6月	雇主家庭經濟狀況		
				低收入戶	中低收入戶	一般戶
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
被看護者可獲得妥善照顧	90.8	91.8	91.0	100.0	92.9	90.9
減輕精神上的壓力	65.0	60.9	64.0	73.1	72.5	63.9
家人可外出工作	54.5	54.9	58.2	73.4	60.6	58.1
減輕家事的負擔	44.0	45.9	48.7	47.2	41.5	48.8
減輕經濟上的負擔	20.3	18.8	20.5	26.4	20.9	20.4
其他	0.8	1.3	1.0	-	2.5	1.0

說明：實質幫助項目可複選，故細項合計大於等於100%。

## 十三、家庭面雇主未僱用外籍家庭看護工前，被看護者之照顧方式「由家人照顧」占 82.7%；如果目前沒有僱用外籍家庭看護工，則替代方案中仍以「由家人照顧」之比率為 59.1%最多

家庭面雇主在未僱用外籍家庭看護工前，被看護者之照顧方式，係由家人照顧占82.7%最多，其次為找本國看護(照顧服務員)者占5.1%、國內看護機構占3.1%。如果目前沒有僱用外籍家庭看護工，則替代方案仍以由家人照顧者最多，惟比率降為59.1%，其次為送養老院或養護機構者占22.2%，找本國看護(照顧服務員)占13.8居第三。

比較「未僱用外籍家庭看護工前」與目前「如果沒有僱用外籍家庭看護工之替代方案」被照顧者之照顧方式，可發現「由家人照顧」比率明顯下降23.6個百分點，「將被照顧者送養老院或養護機構」則增加19.1個百分點，找「本國看護(照顧服務員)」增加8.7個百分點，「請親友照顧」增加0.6個百分點。

表13、「被看護者」之照顧方式

單位：%

項目別	未僱用外籍家庭看護工前			如果沒有僱用外籍看護工之替代方案		
	104年 6月	105年 6月	106年 6月	104年 6月	105年 6月	106年 6月
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
由家人照顧	82.7	81.7	82.7	58.2	58.4	59.1
將被看護者送養老院 或養護機構	3.5	3.4	3.1	24.7	23.3	22.2
找本國看護(照顧服務員)	3.4	3.4	5.1	12.1	14.0	13.8
請親友照顧	1.3	1.3	1.4	2.6	1.8	2.0
其他	9.2	10.3	7.7	2.4	2.4	3.0

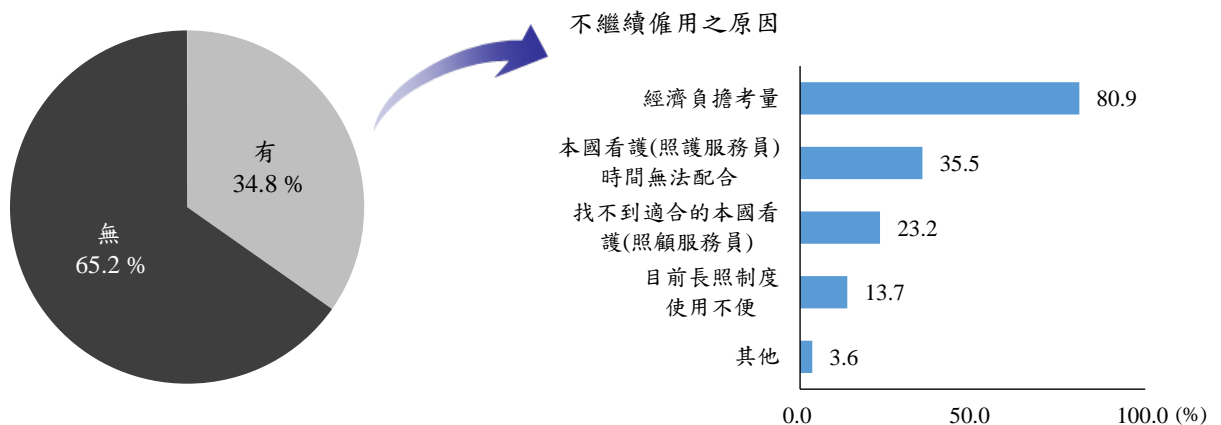
說明:其他係為本國幫傭、外籍幫傭及其他。

**十四、家庭面雇主僱用外籍家庭看護工前，有聘僱本國看護（照顧服務員）之經驗者占 34.8%，不繼續僱用原因以「經濟負擔考量」占 80.9%最高**

家庭面雇主僱用外籍家庭看護工前，有僱用本國看護（照顧服務員）之經驗者占34.8%，不繼續僱用原因以「經濟負擔考量」占80.9%最高，其次為「本國看護（照顧服務員）時間無法配合」占35.5%，「找不到適合的本國看護（照顧服務員）」占23.2%居第三。

圖 4、雇主僱用外籍家庭看護工前，聘僱本國看護（照顧服務員）之經驗

106年6月



說明:不繼續僱用原因可複選，故細項合計大於 100%。

## 十五、家庭面雇主對外籍家庭看護工之工作整體表現滿意度為 78.4 分

家庭面雇主對外籍家庭看護工之工作整體表現滿意度為78.4分(包含僱傭關係、工作情緒、衛生習慣、工作態度、看護技術、工作效率)，較105年6月之78.6分略減0.2分。滿意度以僱傭關係滿意度82.9分為最高，其餘依序為衛生習慣78.4分、工作情緒77.9分、工作態度77.3分、看護技術74.6分、工作效率71.9分。

表 14、家庭面雇主對外籍家庭看護工之工作滿意度

單位：分

項目別	104年6月	105年6月	106年6月	較105年6月
				增減
整體表現	78.7	78.6	78.4	-0.2
僱傭關係	82.9	82.0	82.9	0.9
衛生習慣	78.2	77.5	78.4	0.9
工作情緒	78.8	77.6	77.9	0.3
工作態度	77.3	76.6	77.3	0.7
看護技術	74.3	73.0	74.6	1.6
工作效率	72.8	72.2	71.9	-0.3

說明：滿意度之計算以很滿意為 100 分、滿意 80 分、普通 60 分、不滿意 40 分、很不滿意 20 分，加權計算。

## 十六、家庭面雇主對外籍家庭看護工相關措施之看法

### (一) 家庭面雇主願意讓外籍家庭看護工參與國內照顧服務講習課程者占 51.1%

家庭面雇主願意讓外籍家庭看護工參與國內照顧服務講習課程者占51.1%；希望的講習時間以「使用放假時間」占71.0%最高；希望講習的時數，則以「每年5-9小時」占44.6%最高，其次為「每年5小時以下」占30.1%，7成5的家庭面雇主希望外籍家庭看護工參加講習時數以每年不超過9小時為主。

希望講習課程最主要以「照顧技巧」占58.6%為最高，其



次為「意外事件或災害的緊急處理」占52.2%，「協助被看護者清潔」、「和雇主或被看護者人際關係與溝通技巧」再次之，均占50.6%。

表 15、家庭面雇主對所僱用的外籍家庭看護工參加  
國內照顧服務講習課程意願

單位：%

項目別	104年6月	105年6月	106年6月
總計	100.0	100.0	100.0
不願意	49.3	50.9	48.9
願意	50.7	49.1	51.1
希望講習時間	(100.0)	(100.0)	(100.0)
使用工作中時間	(21.1)	(21.4)	(20.1)
使用放假時間	(67.0)	(69.9)	(71.0)
其他	(11.9)	(8.7)	(8.9)
希望講習時數	(100.0)	(100.0)	(100.0)
每年 5 小時以下	(34.9)	(31.1)	(30.1)
每年 5-9 小時	(40.0)	(44.0)	(44.6)
每年 10-19 小時	(15.7)	(16.7)	(17.1)
每年 20 小時以上	(9.5)	(8.3)	(8.2)
希望講習之課程內容	(100.0)	(100.0)	(100.0)
照顧技巧	(69.3)	(56.6)	(58.6)
意外事件或災害的緊急處理	(65.4)	(53.0)	(52.2)
協助被看護者清潔	(50.4)	(50.4)	(50.6)
和雇主或被看護者人際關係 與溝通技巧	(51.9)	(48.5)	(50.6)
疾病徵兆之認識與處理	(64.9)	(50.6)	(48.6)
協助被看護者活動與運動	(55.9)	(49.6)	(48.0)
中文能力	(55.6)	(45.1)	(44.7)
其他	(1.6)	(1.4)	(1.4)

說明：希望講習課程內容可複選，故細項合計大於等於 100%。

(二) 家庭面雇主知道勞動部有辦理人力仲介公司評鑑者占 29.3%，其中雇主曾參考評鑑結果選擇人力仲介公司者占 46.7%

家庭面雇主表示知道勞動部有辦理人力仲介公司評鑑並將評鑑結果公布於勞動部網站者占29.3%，雇主知道且曾參考評鑑結果選擇人力仲介公司者占46.7%。

表 16、家庭面雇主知道勞動部辦理人力仲介公司評鑑情形

單位：%

項目別	104 年 6 月	105 年 6 月	106 年 6 月	雇主家庭經濟狀況		
				低收入戶	中低收入戶	一般戶
雇主知道勞動部辦理人力仲介公司評鑑情形						
不知道	71.8	70.2	70.7	37.0	69.3	70.9
知道	28.2	29.8	29.3	63.0	30.7	29.1
雇主曾參考評鑑結果選擇人力仲介公司情形	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
是	(45.7)	(45.8)	(46.7)	(41.0)	(65.7)	(46.5)
否	(51.5)	(52.4)	(51.9)	(51.0)	(34.3)	(52.1)
未委任人力仲介公司	(2.8)	(1.8)	(1.5)	(7.9)	(-)	(1.4)

(三) 家庭面雇主知道勞動部有提供不需透過仲介引進外籍家庭看護工之服務者占 44.8%，其中以知道成立「直接聘僱聯合服務中心」之比率占 93.5%最高

家庭面雇主知道勞動部有提供不需透過仲介引進外籍家庭看護工的服務者占44.8%，其中以知道成立「直接聘僱聯合服務中心」者占93.5%最高，其次為知道設置「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」，占35.5%。

表 17、家庭面雇主知道勞動部提供不需要透過仲介引進  
外籍家庭看護工之服務情形

單位：%

項目別	總計	不知道	知道	提供服務內容				
				成立「直接聘僱聯合服務中心」	設置「直聘僱跨國選工管理服務網路系統」	建置「外籍勞工小幫手」APP	建置網路填表引導系統	建置外籍勞工在臺期間管理資訊平台
總計								
104年6月	100.0	55.4	44.6 (100.0)	98.9	45.3	27.3	19.5	N/A
105年6月	100.0	56.6	43.4 (100.0)	94.8	33.1	23.2	19.1	N/A
106年6月	100.0	55.2	44.8 (100.0)	93.5	35.5	27.2	19.7	20.2

說明：1.提供之服務內容可複選，故細項合計大於等於100%。

2.N/A代表該年度無此選項。

家庭面雇主曾以直接聘僱方式引進外籍家庭看護工者占18.3%，沒有使用上述方式之主要原因為「沒時間親自辦理」，占43.0%，其次為「不知道相關訊息」，占42.9%，「不知道辦理程序」占40.8%居第三。

表18、家庭面雇主曾以直接聘僱方式引進外籍家庭看護工情形

單位：%

項目別	104年 6月	105年 6月	106年 6月	雇主家庭經濟狀況		
				低收入戶	中低收入戶	一般戶
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
是	16.4	18.0	18.3	31.3	40.2	18.0
否（原因）	83.6(100.0)	82.0(100.0)	81.7(100.0)	68.7(100.0)	59.8(100.0)	82.0(100.0)
沒時間親自辦理	(49.9)	(44.1)	(43.0)	(38.8)	(32.3)	(43.1)
不知相關訊息	(48.3)	(42.1)	(42.9)	(39.1)	(53.6)	(42.9)
不知道辦理程序	(47.2)	(41.9)	(40.8)	(39.0)	(49.9)	(40.7)
申辦文件複雜	(43.1)	(35.1)	(34.3)	(62.5)	(32.8)	(34.2)
無後續代辦及管理服務	(46.6)	(36.6)	(34.2)	(38.0)	(28.2)	(34.2)
對雇主無誘因	(12.4)	(12.6)	(13.6)	(7.5)	(8.5)	(13.7)
工作類別或來源	(7.9)	(6.7)	(9.6)	(7.5)	(4.8)	(9.6)
國尚未開放直聘						
其他	(7.9)	(5.0)	(4.3)	(7.4)	(3.4)	(4.3)

說明：未直接聘僱之原因可複選，故細項合計大於等於100%。

(四) 家庭面雇主希望透過直聘中心辦理直接聘僱外籍家庭看護工之服務項目，以「雇主與外籍家庭看護工不必支付國內、外仲介費用」占52.0%較高

家庭面雇主希望透過直聘中心辦理直接聘僱外籍家庭看護工之服務項目，以「雇主與外籍家庭看護工不必支付國內、外仲介費用」占52.0%較高，其次依序為「外籍家庭看護工期滿免出境後，續聘程序簡化，直接聘僱更容易」占48.3%、「協助雇主代寄辦理本部聘僱外籍家庭看護工申請案件」占37.4%居第三。

表19、家庭面雇主希望透過「直接聘僱聯合服務中心」之服務項目

單位：%

項目別	104年 6月	105年 6月	106年 6月	雇主家庭經濟狀況		
				低收入戶	中低收入戶	一般戶
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
雇主與外籍家庭看護工不必支付國內、外仲介費用	58.5	55.8	52.0	57.8	61.5	51.9
外籍家庭看護工期滿免出境後，續聘程序簡化，直接聘僱更容易	N/A	N/A	48.3	47.1	53.8	48.3
協助雇主代寄辦理本部聘僱外籍家庭看護工申請案件	40.7	38.9	37.4	63.2	45.6	37.2
協助雇主代寄辦理各國驗證案件	29.5	28.0	25.2	36.9	18.0	25.2
協助雇主於外籍家庭看護工期滿前代寄外籍家庭看護工入境簽證文件至我各駐外辦事處	28.6	26.4	23.7	20.4	27.7	23.6
外籍家庭看護工再次入境前，以簡訊或e-mail提醒通知雇主應辦事項	16.4	17.4	16.3	5.2	5.3	16.5
可透過「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」選工	17.8	18.7	15.4	10.7	18.3	15.4
都沒有	23.4	14.7	15.4	10.4	7.5	15.5

說明：提供之服務可複選，故細項合計大於等於100%。

(五) 家庭面雇主願意使用「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」者占42.9%，不願意使用的主要原因「沒時間親自辦理」占49.6%最高

家庭面雇主不願意使用「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」選擇新聘僱外籍家庭看護工者占57.1%，主要原因為「沒時間親自辦理」占49.6%最高，其次為「無後續代辦及管理服務」占47.0%，「申辦文件複雜」及「不知道辦理程序」之比率分別為37.5%及33.3%。

表 20、家庭面雇主願意使用「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」選擇新聘僱外籍家庭看護工情形

單位：%

項目別	104年 6月	105年 6月	106年 6月	雇主家庭經濟狀況		
				低收入戶	中低收入戶	一般戶
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
願意	43.5	41.1	42.9	47.3	55.0	42.8
不願意	56.5	58.9	57.1	52.7	45.0	57.2
不願意使用之原因	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
沒時間親自辦理	(56.2)	(48.9)	(49.6)	(50.5)	(32.2)	(49.8)
無後續代辦及管理服務	(54.6)	(46.2)	(47.0)	(60.0)	(44.2)	(47.0)
申辦文件複雜	(44.3)	(36.8)	(37.5)	(70.8)	(20.8)	(37.5)
不知道辦理程序	(38.7)	(34.7)	(33.3)	(29.9)	(27.6)	(33.3)
不知相關訊息	(30.6)	(26.1)	(28.0)	(20.1)	(21.9)	(28.1)
對雇主無誘因	(21.0)	(17.8)	(19.3)	(20.3)	(17.0)	(19.3)
無自然人憑證、XCA憑證 或工商憑證登入系統	(12.4)	(9.3)	(8.6)	(9.8)	(11.0)	(8.6)
其他	(14.7)	(10.6)	(11.9)	(19.5)	(16.8)	(11.9)

說明：不願意使用之原因可複選，故細項合計大於等於100%。

**十七、家庭面雇主認為仲介公司提供之 8 項服務，主要服務對象為「外籍家庭看護工」占 5 項**

對於仲介公司所提供的各項就業服務事項，家庭面雇主認為主要服務對象為「外籍家庭看護工」占5項，依序為「辦理外籍家庭看護工入國健康檢查」占89.9%、「提供諮詢、輔導及翻譯服務」占84.7%、「辦理外籍家庭看護工入、出國事宜」占83.7%、「辦理外籍家庭看護工生活管理事宜」占82.2%及「申請轉換雇主、轉換工作事宜」占80.9%；認為主要服務對象為「雇主」者占3項，以「辦理外籍家庭看護工連續曠職3日失去聯繫之核備」占89.9%、「辦理外籍家庭看護工接續聘僱事宜」占88.3%及「申請外籍家庭看護工聘僱、展延或變更聘僱許可事宜」占82.8%。

**表21、家庭面雇主認為仲介公司提供各就業服務事項主要的服務對象**

106 年 6 月		單位：%	
項目別	總計	雇主	外籍家庭看護工
辦理外籍家庭看護工入國健康檢查	100.0	50.8	89.9
提供諮詢、輔導及翻譯服務	100.0	81.2	84.7
辦理外籍家庭看護工入、出國事宜	100.0	61.5	83.7
辦理外籍家庭看護工生活管理事宜	100.0	69.2	82.2
申請轉換雇主、轉換工作事宜	100.0	70.1	80.9
辦理外籍家庭看護工接續聘僱事宜	100.0	88.3	69.6
申請外籍家庭看護工聘僱、展延或變更聘僱許可事宜	100.0	82.8	68.3
辦理外籍家庭看護工連續曠職 3 日失去聯繫之核備	100.0	89.9	53.7

說明：仲介公司提供服務事項可複選，故細項合計大於等於 100%。