

國立彰化師範大學
會計學系企業高階管理碩士班
碩士論文

就業服務法第五二條實施
對外勞偏差行為之影響

The Impact of the Implementation of Article 52 of the
Employment Service Act on the Deviance Behavior of
Foreign Labor

研究生：陳道君
指導教授：鄭國枝

中華民國一〇六年六月

中文摘要

根據就業服務法 52 條修正，政府並未說明修訂此法將可能造成後續外勞負面效應。包括可能影響國家經濟發展秩序，因而致使國人失業問題趨烈，加重外勞逃逸等社會問題之發生。甚而虧空本國勞工勞退基金、罔顧本國勞工權益等後果。因此，本研究首先在國內文獻上，導入就業服務法 52 條修正前後對外勞負面效果的影響程度。本研究並考量仲介、外勞與雇主不同觀點，釐清三者間對於就業服務法 52 條修正前後之影響。本研究以國內所引進的外籍勞工為研究對象進行問卷調查，共發放 150 份問卷，有效問卷 90 份；研究方法使用單因子 ANOVA 分析、相關分析及最小顯著差異事後進行資料驗證。研究結果大致符合本研究目的。與 52 條實施前相比，雇主、外勞與仲介三者對 52 條實施後外勞負面行為看法，雇主與仲介看法一致，對外勞偏差行為戒慎恐懼。本研究的實證結果可供政府政策參考，使外勞經營決策者在人力運用上有更加助益。

關鍵字：外籍勞工、就業服務法第五二條、偏差行為

Abstract

According to the amendment to the Article 52 of the Employment Service Act, the Government has not stated that the amendment of this law will likely result in the negative effects of follow-up labor. Including the possible impact on the national economic development order, resulting in the problem of unemployment and aggravated the escaping of social problems such as the occurrence of social problems. In addition, even depleted the Taiwan labor pension fund. Resulting in disregard of Taiwan's labor rights, interests, and other consequences. Thus, the present study first, this study investigate the impact foreign labor on the Article 52 of the Employment Service Act in the literature. This study examines the views of the agency, foreign workers and employers on the different effects of the amendment to the Article 52 of the Employment Service Act. In this study, the domestic employment of foreign workers, agency and their employers as the object of study to conduct a questionnaire survey. There are 150 questionnaires distributed among 90 copies of valid questionnaires. Subsequent analysis using ANOVA analysis, correlation analysis and Least Significant Difference analysis. In this study, the results are generally consistent with the hypothesis of this study. Compared with the pre-implementation of Article 52. The same of views between employers and agency after implementation of the negative behavior of Article 52. Employers and intermediaries are pessimistic about the behavior of foreign workers. Finally, the present study suggests that the management implications are as follows: the empirical results of this study can provide government policy reference that the management of foreign workers in the use of human resources have more help.

Keywords: Foreign Labor, Article 52 of the Employment Service Act, Deviance Behavior

致謝

首先誠摯的感謝指導教授鄭國枝博士，老師悉心的教導使我得以一窺有關就業服務法第 52 條相關理論與實務領域的深奧，且不時的討論並指點我正確的方向。使我在這次研究中獲益匪淺。在校期間老師對學生的嚴謹更是我輩學習的典範。本論文的完成另外亦得感謝執行長陳皆碩教授的大力協助。因為有你的體諒及幫忙，使得本論文能夠更完整。

兩年裡的日子，教室裡共同的生活點滴，學術上的討論、言不及義的閒扯、趕作業的革命情感、因事情晚到而遮遮掩掩閃進教室，感謝眾位師長、同學的共同砥礪，你/妳們的陪伴讓兩年的研究生生活變得絢麗多彩。

感謝到最後依然不敢相信我真的做到了，一直以來我總是在家族中公認的黑羊，在這辛苦的學習過程順利走過這兩年。最後，總算完成學業取得文憑，光宗耀祖。

謹以此文獻給我摯愛的父親和天上的母親。

陳道君 謹誌

106 年 7 月 於彰化師範大學

總目錄

中文摘要	I
Abstract	II
致謝	III
總目錄	IV
表目錄	VI
圖目錄	VII
第一章 緒論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究動機	2
第三節 研究目的	2
第四節 研究流程	3
第二章 文獻探討	5
第一節 台灣的外籍勞工	5
第二節 就業服務法第五十二條立法背景與簡介	9
第三節 偏差行為	10
第四節 外勞績效行為	12
第三章 研究方法	16
第一節 研究對象	16
第二節 專家訪談法	16
第三節 問卷調查法	18
第四節 實證方法	18
第四章 研究結果與分析	21

第一節 資料樣本結構與敘述性統計	21
第二節 信度分析	27
第三節 實證結果分析	28
第五章 結論與建議	33
第一節 研究結論	33
第二節 政策意涵	33
第三節 研究建議	35
參考文獻	36
中文部分	36
英文部分	36
附錄 問卷	41

表目錄

表 2-1	歷年來製造業產業核准開放外勞一覽表	7
表 2-2	外籍勞工在台人數-產業分布	8
表 2-3	外籍勞工與績效的相關研究	12
表 4-1	52 條修正前後各變數之基本敘述統計量	22
表 4-2	全部樣本各變數之基本敘述統計量	23
表 4-3	本研究樣本統計表(以性別劃分)	24
表 4-4	本研究之樣本統計表(以婚姻狀況劃分)	24
表 4-5	本研究之樣本統計表(以年齡劃分)	25
表 4-6	本研究之樣本統計表(以教育程度劃分)	25
表 4-7	本研究之樣本統計表(以行業類別劃分)	26
表 4-8	本研究實驗設計之樣本統計表(以行業類別劃分)	26
表 4-9	52 條實施前之外勞負面行為信度值	27
表 4-10	52 條實施後之外勞負面行為信度值	27
表 4-11	52 條實施前後不同對象之偏差行為平均數	29
表 4-12	52 條實施前後不同對象之偏差行為平均數成對 T 檢定	29
表 4-13	52 條實施前後不同對象之偏差行為 ANOVA 分析	30
表 4-14	52 條實施前之不同對象偏差行為多重比較	31
表 4-15	52 條實施後之不同對象偏差行為多重比較	32
表 4-16	研究目的與研究結果整理	32

圖目錄

圖 1-1 研究流程圖

4

第一章 緒論

本章分成四小節。第一節，說明本研究之研究背景，第二節之研究問題動機，第三節說明本研究之目的，第四節說明研究流程與方法。

第一節 研究背景

目前在台灣工作的各國外籍勞工已經超過六十萬人，大多數外勞的工作環境與條件在基層居家照顧與高危險與汙染工廠上班。許多關於外勞、或雇主與仲介公司的負面消息時有所聞。這些外籍勞工遠離他們家鄉與親人，來到台灣工作，目的為經濟誘因。目前情況，外勞在台灣的仲介費被勞委會強迫分期付款 36 期並改為服務費。大部分外勞的負擔就是要支付仲介費用給僱用他們當地的仲介公司。過去情況，如果在台灣適應不良，外勞會遭受被遣返的命運，現在外勞權益地位大為提升。隨著台灣勞力短缺的因素，全台的外籍勞工人數已經破 60 萬大關。因而民進黨立委數位立委提案修改的「就業服務法」第 52 條第 4 項，刪除外籍勞工聘僱許可期滿應出國一日，使得再入國工作之規定。經勞動部評估，該規定刪除之後，在不影響本國勞工就業權益即無申請歸化我國國籍即永久居留之前提下，基於簡化續聘手續進而可縮短雇主人力需求之空窗期及使人力調配有彈性，且可降低外籍勞工負擔高額的國外仲介費，有助於改善外籍勞工在台工作權益，並提升台灣國際形象，勞動部支持上開修法。本法於 105 年 10 月 21 號於立法院三讀通過，並於 11 月 6 日由總統頒布命令實施。

第二節 研究動機

根據就業服務法 52 條修正，所有衛福部的委員並未說明修訂此法將可能造成後續外勞負面效應，包括可能影響國家經濟發展秩序，因而肇使國人失業問題趨烈，加重外勞逃逸等社會問題之發生，甚而虧空本國勞工勞退金、罔顧本國勞工權益等後果。政府制定外勞新政策，思慮是否周到？是否會對本國社會產生不良影響？甚至日後台灣社會少子化，外勞傾巢而入而可動搖國本？是故本法案對國家長期經濟社會發展影響，本研究位探討是否衝擊國家之安全，社會治安之安定，此議題之研究是非常之重要的。

第三節 研究目的

誠如前述：在台灣，由於外勞引進甚多，外勞管理與其工作績效，不但影響社會秩序，會影響產業實質績效。最近修改就業服務第 52 條對台灣社會各層面衝擊甚大，將是一個非常值得探討的議題。綜而言之，本研究目的如下：

- 一、探討就業服務第 52 條修改後所造成外勞可能偏差行為。
- 二、探討外勞雇主、仲介與外勞本身對該法條可能外勞造成偏差行為不同之意見。
- 三、針對就業服務第 52 條修改後，對外勞政策提出政策意涵之建議。

第四節 研究流程

本研究採問卷調查法，以問卷量表作為主要研究工作，透過學者專家之建議及預試問卷以修正問卷內容後，編製「就業服務第 52 條修改後外勞可能產生偏差行為」之調查問卷其研究流程如圖 1-1 所示。

一、由研究動機與目的，以確定研究主題：經由工作上的經驗與初步的文獻探討，經與指導教授討論後，確定研究目的與研究主題。

二、相關文獻探討：蒐集與本研究相關之理論、期刊與書籍等資料，進行研讀、分析、歸納，以建立本研究之理論基礎。

三、建立研究架構：根據文獻探討，以建立研究問題的概念性架構，呈現研究內容與各變項的相互關係。

四、設計問卷：依文獻內容草擬問卷，請專家學者審查，提供意見，以做為問卷項目之增刪或修正。

五、實施問卷調查：問卷定稿後，進行問卷調查。

六、問卷資料處理與分析：問卷回收後，即進行資料篩選、編碼、登錄及統計分析工作。

七、研究結果與建議。

八、撰寫論文。

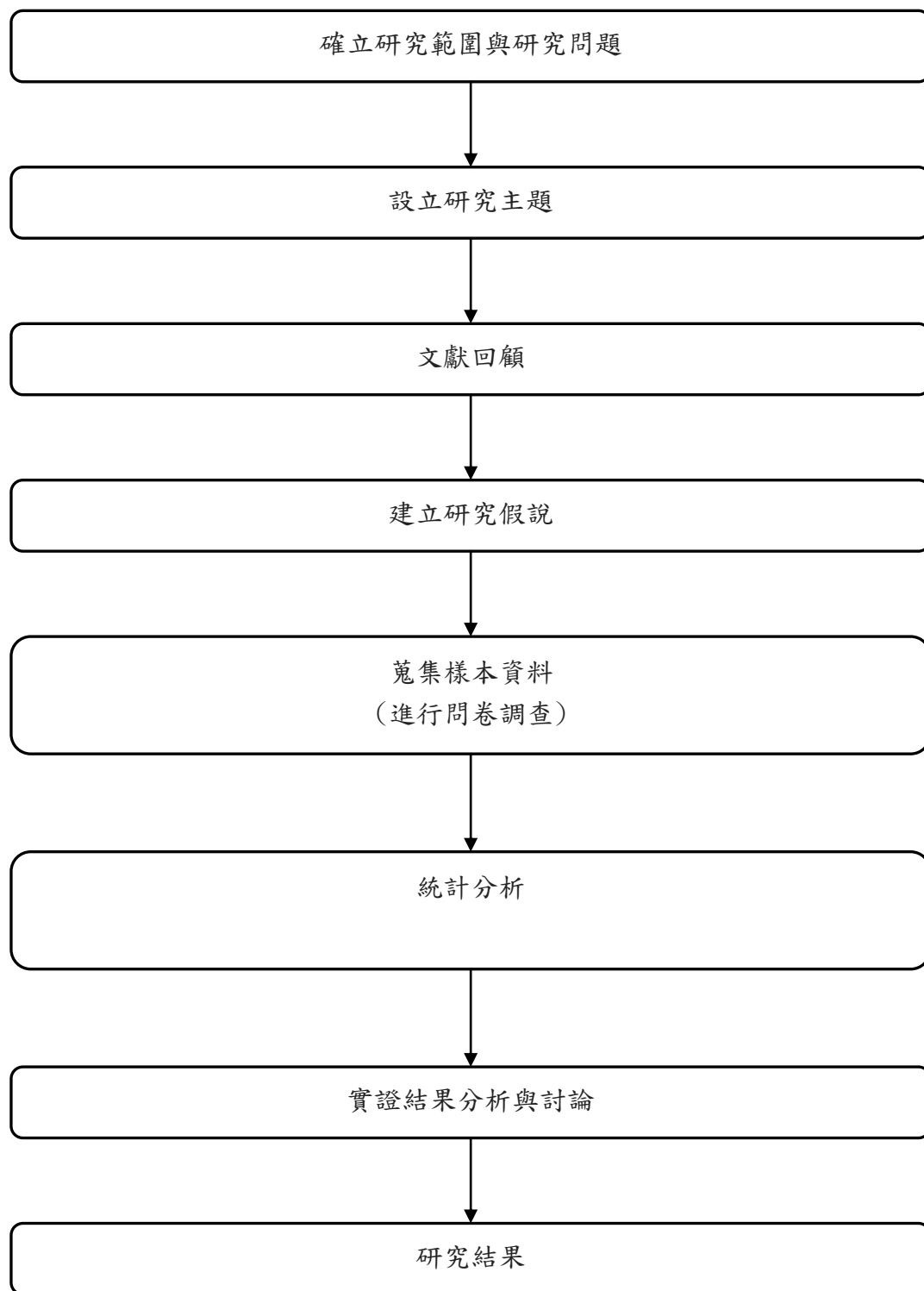


圖 1-1 研究流程圖

第二章 文獻探討

第一節 台灣的外籍勞工

我國在民國 78 年以前，未開放低技術外籍工作者進入國內勞動市場，並且嚴格管制其他類別的海外工作者。但由於台灣產業結構改變，產業界對引進外籍工作者的需求愈來愈高，在政法法令未開放的狀態下，勞動市場上存在許多「非法外籍工作者」。

民國 78 年 10 月底勞委會為了配合六年國建計劃，政府十四項重大公共工程的開工，在勞力短缺的狀態下，以專案方式正式合法引進第一批低技術外籍工作者，由此開啟我國引進外籍工作者的大門，此時點開放的產業別以營造業為主，無開放名額數的限制，但其他產業的企業主開始強烈建議自己所屬的產業亦能雇用工資較低廉的外籍工作者，以紓緩人力短缺的問題並降低人事成本。當時勞委會因應業界需求，便於民國 80 年 10 月 9 日公告，擬訂「因應當前人力短缺暫行措施」的方案，針對紡織業、金屬基本工業、金屬製品製造業、機械設備製造修配業、電力及電子機械器材修配業及營造業等六行業專案辦理。

在此六行業中也特別指定了其中十五種職業才能開放外籍工作者使用。此十五種職業包括紡織業中的染布工、整燙工；金屬業中的鑄造工、金屬鎔煉工、衝剪機械操作工、油漆塗裝工、金屬表面研磨工等等，特別值得注意的是，在營造業中所允許引進的所謂「海外補充人力」並不只是非技術性(unsilled)勞工而已，在此行業類別中它包括了：重機械操作與維護工、焊接工、泥水工、模板工、鋼筋工、鷹架工等。

此一開放措施開啟政府日後積極草擬「就業服務法」藉以合法引進外籍工作者

的法律基礎，政府持續參酌產業發展需求，在民國 81 年通過「就業服務法」後，國內對外籍工作者引進開始有了正式規範。外籍工作者在國內依工作性質分為外籍勞工與外國專業人員兩項類別：外籍勞工主要是因應民國 79 年後國內企業面對生產成本逐漸上升、重大工程、製造業缺工、以及中國大陸與東南亞地區等國家產業競爭力大幅提升等衝擊。隨後外勞在台工作人數迅速增加，社福外勞則在社會轉型及長期照顧人力不足的因素下，於 81 年首度開放外籍家庭幫傭及看護工。由表 2-2 所示，在台合法工作的人數由民國 80 年底的 2,999 人迅速增加至民國 90 年底的 30.3 萬人，至 103 年更高達 55.1 萬人，這 23 年中增加了 183 倍；由產業角度區分，有六成的外勞投入實體產業工作，四成外勞從事社會服務的看護和家庭幫傭工作。

外國專業人才的引進部分，則為民國 89 年後政府為加速推動經濟國際化與提升產業國際競爭能力，研擬相關延攬國外人才來台工作的優惠補助與方案，以吸引國際專業人才來台服務。

表 2-1 歷年來製造業產業核准開放外勞一覽表

		中華民國105年11月底	End of Nov., 2016		單位：人 Unit：Person		
項 目 別		總 計	印 尼	菲 律 賓	泰 國	越 南	其 他
Item		Grand total	Indonesia	Philippines	Thailand	Vietnam	Others
總 計	Grand total	618,924	243,136	135,304	58,569	181,913	2
產業外籍勞工	Foreign workers in productive industries	383,291	60,641	104,997	58,012	159,640	1
政府重大公共工程	Governmental major construction projects	6,244	1,330	67	3,140	1,707	—
六行業十五種職業	6 industries and 15 occupations	4	—	1	3	—	—
船 員	Crewmen	10,713	6,860	1,706	20	2,127	—
六十八種行業	68 industries	8	3	1	4	—	—
七十三種行業	73 industries	12	1	7	4	—	—
陶瓷等六行業	Chinaware etc., 6 industries	13	2	6	4	—	1
新廠及擴充設備案	New and expanded firms	23	1	5	17	—	—
經濟部加工出口區及科學園專案	EPZ and SBIP	—	—	—	—	—	—
三K行業專案	3 K industries	275,343	42,698	67,378	45,441	119,826	—
重大投資製造業	Major investing manufacturing	231	19	34	53	125	—
重大投資營造業	Major investing construction	185	—	1	6	178	—
七行業專案	7 industries	1	—	—	1	—	—
製造業兩年期滿重整	Quota readjusted two years after initial allocation of manufacturing	13,192	1,625	2,967	727	7,873	—
傳統製造業	Traditional manufacturing	477	30	107	38	302	—
非傳統製造業	Non-traditional manufacturing	3	—	2	1	—	—
特殊時程產業	Specific timeframe industries	2,223	151	1,325	281	466	—
附加外籍勞工	Extra workers	71,064	7,729	28,898	8,062	26,375	—
國內新增投資案	Domestic new investment projects	1,022	113	603	31	275	—
臺商回臺投資案	Investment in taiwan by overseas taiwanese businesses	2,233	—	1,889	173	171	—
屠宰工作	Slaughtering	300	79	—	6	215	—
社福外籍勞工	Foreign workers in social welfare	235,633	182,495	30,307	557	22,273	1
養護看護工	Institutional nursing	14,109	2,443	1,149	38	10,479	—
外展看護工	Outreach nursing	39	15	—	—	24	—
家庭看護工	Family nursing	219,548	178,784	28,520	505	11,739	—
家庭幫傭	Home-maids	1,937	1,253	638	14	31	1

資料來源：勞動部勞動力發展署。

說 明：「其他」包含馬來西亞、蒙古等其他國籍。

Source：Workforce Development Agency, MOL.

Note：'Others' includes Malaysia, Mongolia, and other countries.

表 2-2 外籍勞工在台人數-產業分布

		中華民國105年11月底	End of Nov., 2016		單位：人 Unit：Person		
項 目 別 Item		總 計 Grand total	印 尼 Indonesia	菲 律 賓 Philippines	泰 國 Thailand	越 南 Vietnam	其 他 Others
總 計	Grand total	618,924	243,136	135,304	58,569	181,913	2
產業外籍勞工	Foreign workers in productive industries	383,291	60,641	104,997	58,012	159,640	1
政府重大公共工程	Governmental major construction projects	6,244	1,330	67	3,140	1,707	—
六行業十五種職業	6 industries and 15 occupations	4	—	1	3	—	—
船 員	Crewmen	10,713	6,860	1,706	20	2,127	—
六十八種行業	68 industries	8	3	1	4	—	—
七十三種行業	73 industries	12	1	7	4	—	—
陶瓷等六行業	Chinaware etc., 6 industries	13	2	6	4	—	1
新廠及擴充設備案	New and expanded firms	23	1	5	17	—	—
經濟部加工出口區及科學園專案	EPZ and SBIP	—	—	—	—	—	—
三K行業專案	3 K industries	275,343	42,698	67,378	45,441	119,826	—
重大投資製造業	Major investing manufacturing	231	19	34	53	125	—
重大投資營造業	Major investing construction	185	—	1	6	178	—
七行業專案	7 industries	1	—	—	1	—	—
製造業兩年期滿重整	Quota readjusted two years after initial allocation of manufacturing	13,192	1,625	2,967	727	7,873	—
傳統製造業	Traditional manufacturing	477	30	107	38	302	—
非傳統製造業	Non-traditional manufacturing	3	—	2	1	—	—
特殊時程產業	Specific timeframe industries	2,223	151	1,325	281	466	—
附加外籍勞工	Extra workers	71,064	7,729	28,898	8,062	26,375	—
國內新增投資案	Domestic new investment projects	1,022	113	603	31	275	—
臺商回臺投資案	Investment in taiwan by overseas taiwanese businesses	2,233	—	1,889	173	171	—
屠宰工作	Slaughtering	300	79	—	6	215	—
社福外籍勞工	Foreign workers in social welfare	235,633	182,495	30,307	557	22,273	1
養護看護工	Institutional nursing	14,109	2,443	1,149	38	10,479	—
外展看護工	Outreach nursing	39	15	—	—	24	—
家庭看護工	Family nursing	219,548	178,784	28,520	505	11,739	—
家庭幫傭	Home-maids	1,937	1,253	638	14	31	1

資料來源：勞動部勞動力發展署。

說 明：「其他」包含馬來西亞、蒙古等其他國籍。

Source：Workforce Development Agency, MOL.

Note：" Others" includes Malaysia, Mongolia, and other countries.

以上述統計數據發現，目前在台的外籍勞工人數已不容小覷，以宏觀角度而言，外籍勞工的產出將牽動我國勞動市場結構和產業發展，以微觀角度來談，單一公司的外籍勞工表現，將直接影響公司生產效率與產量，因此，若能有效規劃與管理外籍勞工，將對企業主、產業結構及勞動市場有不小的貢獻。

第二節 就業服務法第五十二條立法背景與簡介

就業服務法第 52 條修正前法條

中華民國一百零四年十月七日總統華總一義字第 10400116251 號令

修正公布第 52、55 條條文；並增訂第 48-1 條條文

第 52 條 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，許可期間最長為三年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其展延期間，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國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，累計不得逾十二年。

從事第四十六條第一項第九款規定家庭看護工作之外國人，且經專業訓練或自力學習，而有特殊表現，符合中央主管機關所定之資格、條件者，其在中華民國境內工作期間累計不得逾十四年。

前項資格、條件、認定方式及其他相關事項之標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

第三節 偏差行為

員工偏差行為是係指「員工違反重要組織規範的自願性行為，這類行為會對組織的健全運作或組織成員的福祉帶來負面影響」(Robinson & Bennett, 1995)，早期學者 Kaplan (1975)認為偏差行為是指員工的自願性行為，員工缺乏動機去遵守社會規範或故意去違反社會規範，這些規範可能包含正式或非正式的政策、規定和程序(Feldman, 1984)。不同學者對員工偏差行為以不同的名辭指稱之，包括：一、反社會行為(antisocial behavior)(Giacalone & Greenberg, 1997)：企圖傷害組織、員工和利害關係人的一種行為。二、組織罪行(organizational Vice)(Moberg, 1997)：破壞對個人或組織信任的一種行動。三、組織不當行為(organizational misbehavior)(Vardi & Wiener, 1996)：組織員工企圖去違反組織或社會規範的一種行為。四、工作場所侵犯行為(workplace aggression)(Baron & Neuman, 1996; Folger & Baron, 1996)：個人企圖去傷害員工或組織的任何一種行為。五、組織報復行為(organizational retaliation

behaviors)(Skarlicki & Folger, 1997)：知覺到不公平的員工而於組織之中進行報復。

六、違反規定行為(Non-compliant behavior)(Puffer, 1987)：非工作上行為卻對組織造成傷害。針對上述概念，Griffin & Lopez (2005)針對定義精確性(definitional precision)、一致性 (temporal consistency)、建構度(construct dimensionality)、行為動機(behavior 4 motives)和行為結果(behavior consequences)五個構面去探討偏差行為(deviance)、侵犯行為(aggression)、反社會行為(antisocial behavior)和破壞行為(workplace violence)間的關係。

在員工偏差行為的構面方面，Robinson and Bennett (1995)依「組織和個人」、「嚴重和輕微」兩個尺度將員工偏差行為分為四個構面：一、生產偏差行為(production deviance)：在組織的正式規範下去達成最低的工作品質及工作數量，如早退、額外的休息、延遲工作和浪費資源。二、財產偏差行為(property deviance)：員工在未經組織允許之下，從中獲取或傷害組織的資產(Mangione and Quinn's, 1974; Hollinger and Clark, 1982)，如破壞組織設備、收取佣金、虛報工時和偷竊公司財務。三、政治偏差行為(political deviance)：在社交場合的互動上，揭發別人的隱私或說他人的缺點，如偏袒、散佈謠言、責怪同事和無意義的競爭。四、個人侵犯行為(personal aggression)：對公司同事有侵犯或不禮貌的行為，如性騷擾、言語侵犯、偷竊員工財物和傷害公司同事。Bennett and Robinson (2000)更進一步將生產偏差行為和財產偏差行為合併成「組織偏差行為」(organizational deviance)；將政治偏差行為和個人侵犯行為合併成「人際偏差行為」(interpersonal deviance)。

第四節 外勞績效行為

本研究試圖釐清外籍勞工的背景資料、人格特質對工作績效之間的關係，故彙整有關外籍勞工對績效的研究，發現探討外籍勞工時，多數研究採用非財務性的多重指標，且多屬衡量員工個人的直接指標，如表 2-3 所示。

表 2-3 外籍勞工與績效的相關研究

學者	研究主題	績效指標	
		財務性	非財務性
余明助(1995)	外籍勞工跨文化人力資源管理與績效關係之研究	NA	主觀知覺之外籍勞工生產力、棄職脫逃
趙必孝(2000)	我國企業對外籍勞工之人力資源控制與績效	NA	技能表現、生產效率、工作態度、員工士氣、棄職脫逃
鄭臻妹(2001)	內外控人格特質、工作特性及工作績效之分析研究~以台灣高科技產業員工為例	NA	主觀知覺之工作行為與工作成果
李惠茹(2001)	企業外籍勞工管理措施與績效關聯之研究	NA	主管評估與外勞自評之環境適應、學習適應、同

			儕適應、工作內容適應及工作表現；逃跑人數
範氏鴛(2011)	國家文化差異與海外適應對工作績效之影響研究-以越籍勞工為例		工作滿意度、生產力、工作態度
吳建霖(2016)	企業獎勵,組織承諾對東南亞外勞工作績效的影響		企業獎勵,組織承諾,工作績效管理
丁氏金(2014)	外籍勞工休閒活動與及工作績效之研究		外籍勞工,休閒參與,休閒滿意度,工作滿意度,工作績效

註：NA 標示無該項指標

資料來源：本研究整理

衡量員工個人的工作績效方式很多，曹國雄(1998)提出以下列方法衡量員工績效：

一、人格特徵：

透過個人特徵、知識、技術、能力等特徵來衡量一個人的工作表現。這種方法是一種間接測量工作績效的方法，主張人格特徵、工作能力會導引出有效率的做作業行為，進而產生好的表現。

二、行為及工作方法：

以工作過程、活動、行為來衡量績效。這種方法主要是在測量一個人在工作中

所從事的活動，或表現出來的行為。這種方法的核心概念是：工作表現是由有效的行為組成和產出的。這種評估方法必須先透過工作分析或重要事件法辨別出一個工作行為構面，再由構面中發展出的行為樣本加以定位和量化，常用的方法有行為定錨評估法。

三、工作結果：

指員工完成工作目標的程度。這種方法重視工作結果，使用產出量判別績效的優劣，例如生產數量、銷售量等，或與個人有關如出缺勤等資料做為評估工作績效的指標，亦可以個人目標的達成情況作為衡量的指標。這類績效衡量方法較適合應用在自主性高或為工作結果負責的工作。

管理者應視工作性質選用適合的衡量方法，如工作任務的成功與否取決於成果，管理者應以工作結果衡量員工的績效；換言之，工作成果未必與員工的行為有直接相關，或員工績效難以考核，管理者則應以員工的人格特徵或行為作為考評的準則；人格特徵指標雖然是間接測量工作績效的方式，但現今仍有需多研究探討人格特徵與績效的關係，並被廣泛使用。

吳秉恩(1991)在策略性人力資源管理之運作績效進行實證研究時，將績效衡量指標分為直接指標與間接指標。直接指標包含員工離職率、員工生產力；間接指標包括投資報酬率、營業獲利率。我國企業引進外籍勞工的人數受限於政府法令限制，外籍勞工之引進人數不得大於企業整體員工數百分之三十五，亦即外籍勞工人數最多僅占企業內總人數約三分之一，故不適合以公司整體的投資報酬率或營利獲利來衡量外籍勞工的工作績效。再者，外籍勞工經企業申請引進我國後，受就業服務法保護與限制，採用契約式工作，契約期間最長三年，期間雖原雇主、外國人及新雇主三方合意，或經廢止聘僱許可之外國人與新雇主雙方合意時，在相關規定下外國人得跨業自由轉換雇主或工作，但多數原雇主不會採用此方式讓外籍勞工自由轉換

工作，若外籍勞工表現不佳或有意主動提前解約時，雇主多以終止契約前送回國方式處理，所以無離職率的問題，亦即不適合以員工離職率來衡量外籍勞工的工作績效。

間接指標中的員工生產力衡量，可分為品質性與數量性。品質性的衡量方法包含員工士氣、敬業精神、工作準確性、工作完整度與品質等；數量性方法較常採用單位銷售額、出缺勤率和員工定著率等指標。曾柔鶯(1993)在瑞士外籍勞工政策及對我企業適用性之調查中，採用生產力、工作態度、服從能力、品德操守、工作技術能力與溝通方式等變項作為衡量的標準。行政院勞委會在外籍勞工運用及管理實施調查計畫(行政院勞委會，2013)中指出，事業單位以勞資關係、勤勞程度、工作效率、衛生習慣、與本國勞工合作情形此五項目作為外籍勞工工作表現的衡量指標。因此，本研究綜合學者的研究，並以曾柔鶯(1993)及李惠茹(2001)的研究調查問卷進行修改，以環境適應、學習適應、同儕適應、工作內容適應及工作表現作為衡量外籍勞工工作績效的指標，並由外籍勞工直接填寫反映其真實的認知，探討外籍勞工不同的人格特質對其工作績效影響之指標。

第三章 研究方法

本研究的目的是在於探討外勞人格特質與外勞背景對工作績效之間的關係。研究途徑採用問卷調查法，直接對外籍勞工施測，進行資料蒐集，研究工具、正式施測、研究方法、流程及分析方式詳述如後。

第一節 研究對象

為了收集研究所需相關數據，本研究的原始數據資料取得方式包含：問卷專家訪談與問卷收集數據，兩方式相輔相成。資料庫數據包含外勞背景，問卷收集數據包含內外控人格特質與工作績效。換言之，本研究的問卷的對象共分為三部份：第一部份受測者測量對象為雇主，第二部分受測者測量對象為外勞仲介業者，第二部分受測者測量對象為外勞。各量表的詳細內容後續會再做說明。礙於人力、物力有所限制的狀態下，本研究的前測以便利抽樣方法進行，預計以的外勞專家為前測，對於外勞測試會委託翻譯人員進行問卷前測，完成後進行問卷調查，依據專家學者的問卷，翻譯並潤飾成各國文字版，由外籍勞工直接填寫。

第二節 專家訪談法

Malhotra (1993)認為深度訪談法是由面談者使用非結構性、直接的方式與受訪者接觸，是一種單獨的、個人的互動方式，用來發覺受訪者基本的動機、信念、態

度等。在深度訪談過程中，訪談者應盡可能使用最少的提示和引導問題，鼓勵受訪者在一個沒有限制的環境裏，針對訪談主題盡可能談論自己的意見。Spiggle(1994)認為透過深度訪談法，可以探索出人類新的觀點、概念，乃至發展出新的架構，提供該領域進一步的研究方向。Patton(1990)指出開放性訪談的質化研究有三種方式：1.非正式的會話訪談，屬於沒有計劃、非正式的訪談。2.一般性訪談導引法，為一般的訪談方法，具有引導性取向。3.標準化開放式訪談，為一種標準的開放式訪談

訪談法是允許研究者在每一段訪問中，依照受訪者經驗、情況調整問題節內容，使此法獲得的受訪者資料，尤其是意見、價值、感受等個人內在層面的資訊較其他研究方式更為詳細。有時為了獲得更完整深入的資料，針對同一受訪者可能需要進行一次以上的訪問。

訪談法可分為三種形式進行，說明如下：

一、結構式訪談

又稱標準化訪談。研究者人員先設計好一份標準化的問卷，訪問者需依循問題順序進行訪問，不能自行做任何更動，這種方式與問卷調查相似，只不過受訪者的答案沒有預設的格式而已。雖然這樣較缺乏彈性，但因為問題格式統一，故此訪問結果便於用作比較分析。

二、非結構式訪談

研究者事先不需擬定既標準化的問卷內容，而是由訪問者依照研究目的，提出較廣泛一般性的問題，並允許受訪者自由作答，再依其答覆內容決定後續追問的問題。這種方式有利於拓寬和深社會問題的研究。

三、半結構式訪談

此法為前二者之折衷，進行的方式是研究者應事先擬出問題大綱，提供予訪問者做發問的依據，但訪問者不需依照題順序來訪問，仍可以視受訪者的回答，隨時調整、延伸問題。「半結構式訪談」兼具結構性與非結構性訪問的特性，訪員可以控制問答的方向確保訪談品質、縮短訪談耗費的時間，但仍可為研究者帶來受訪個體之於研究問題深入而詳盡。

第三節 問卷調查法

礙於人力、物力有所限制的狀態下，本研究的前測以便利抽樣方法進行，預計以各大外勞中介公司的外勞翻譯人員進行問卷前測。正式問卷的發放對象以台灣製造廠的外籍勞工為研究對象，進行問卷調查，依據專家學者的問卷，翻譯並潤飾成泰文版和越文版，由外籍勞工直接填寫。發放時間為 2017 年 3 月。本研究樣本數為 90 人。

第四節 實證方法

一、信度的評估

信度係指測驗結果的一致性或隱藏性而言。任何一種測量，總會有或多或少的誤差，誤差越小、信度越高；誤差越大、信度越低。測驗的信度以測驗分數的變異

理論為基礎，測驗的變異分為系統變異和非系統變異，而信度通常指後者而言。對於測驗的信度，通常以相關係數表示之（楊國樞、簡茂發、文崇一、吳聰賢、李亦園，1993）。評估實證衡量的信度有四種基本方法：

(一)再測法 (retest method)

(二)複本法 (alternative-form method)

(三)折半法 (split-halves method)

(四)內部一致性法 (internal consistency method)。

本研究所採用衡量信度的方法為 Carmines and Zeller (1979) 發展的內部一致性法。衡量內部一致性最常使用的是 Cronbach 於 1951 年所發展出來的 Cronbach's α 值。Carmines and Zeller (1979) 曾經提到有關 Cronbach's α 其計算式如下：

$$\alpha = \frac{N}{N-1} [1 - \frac{\sum \sigma^2(Y_i)}{\sigma_x^2}]$$

N：題目的數目

$\sum \sigma^2(Y_i)$ ：各題變異數的總和

σ_x^2 ：測驗總分的變異量

使用 Cronbach's α 有許多好處，它不用像再測法及複本法必須針對同一群受測者測試兩次（再測法使用同一種測驗，複本法使用複本再測驗），也不用像折半法，按題目分單、雙兩半計分，只測出半個測驗的信度。

Novick and Lewis (1967) 認為， α 值是未加權的信度下限。Carmines and Zeller (1979) 提及，一般而言，信度最好不要低於 0.80，在這個水準下，相關的水準不

會被隨機衡量的誤差所減弱，而且若要再獲得更高水準的信度，則可能花費太多的金錢與時間。Merchant (1985) 認為，Cronbach's α 值最低可接受的限度為 0.5 至 0.6 之間。Nunnally and Bernstein (1994) 則認為 0.7 是可以被接受的信度水準。基於上述理由，所以本研究採用 Nunnally and Bernstein (1994) Cronbach's α 認定標準以評估問卷的信度。

二、相關性分析

本研究採用皮爾遜積差相關 (person product-moment) 分析，簡單相關係數是在衡量變數間的直線關係，常用 r ($-1 \leq r \leq 1$) 來表示，如果 $r = -1$ ，表示變數間為完全負相關；如果 $r = 1$ ，表示變數間為完全正相關； r 為正 (負) 值時，表示兩變數間有正 (負) 相關；當 $r = 0$ 時，表示兩變數間沒有線性關係。

三、成對差異分析 T 檢定

獨立樣本 t 檢定是比較兩組「獨立樣本」之間的平均數差異，而成對樣本是比較兩組「相依樣本」之間的平均數差異。

四、最小顯著差異 (Least Significant Difference, LSD) 事後檢定：

經變異數分析後將有顯著之問項變數，則再依據事後多重比較法，進行 LSD 事後檢定，以檢驗差異是出在哪些組別之間。

第四章 研究結果與分析

本章根據第三章的研究架構，使用適當的統計方法進行資料分析，並對各種統計分析結果加以適當的討論與解釋。此章將分為三節加以討論。第一節描述資料樣本結構與敘述性統計，第二節描述信度分析，第三節說明實證結果分析。

第一節 資料樣本結構與敘述性統計

一、問卷發放與回收樣本之數據

本研究以設計設計方式作為研究方式，總共有三個不同的設計組別同時進行，本研究藉由發放問卷給予受測試者，對象為台灣外勞、雇主與仲介，總共發放 150 份問卷，回收 90 份問卷，剔除遺漏未填答及極端值(意指所有題項皆填同一答案)，有效問卷共 90 份。

二、各變數之基本敘述統計量

本研究衡量各變數的敘述統計量（包括各變數的最小值、最大值、平均數、標準差）如下頁表 4-1。回收問卷數為 90 份，有效問卷為 90 份，其中就業服務法第 52 條修正前總分最高為 35 分，分數越高表示偏差行為也越嚴重；而就業服務法第 52 條修正前高之總分為 49 分，分數越高則代表偏差行為越嚴重。

表 4-1 52 條修正前後各變數之基本敘述統計量

52 條修正 前		平均數的 95%信賴區間						
個案	個數	平均數	標準差	下界	上界	最小值	最大值	
仲介	30	37.2	3.45	35.97	38.43	32	48	
外勞	30	38.33	4.66	36.66	40	32	53	
雇主	30	39.6	3.06	38.5	40.7	37	50	
總和	90	115.13	11.17	111.13	119.13	101	151	

52 條修正 後		平均數的 95%信賴區間						
個案	個數	平均數	標準差	下界	上界	最小值	最大值	
仲介	30	56	0	56	56	56	56	
外勞	30	45.07	6.96	42.58	47.56	31	56	
雇主	30	55.13	1.18	54.71	55.55	52	56	
總和	90	156.2	8.14	153.29	159.11	139	168	

表 4-2 全部樣本各變數之基本敘述統計量

	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
52 條實施前	90	32.00	53.00	38.3778	3.93080
52 條實施後	90	31.00	56.00	52.0667	6.45607
有效的 N(完全排除)	90				

三、人口統計變數次數分布

本研究問卷的人口變數資料統計有五個：性別、婚姻狀況、年齡、教育程度以及行業類別，接下來由次數分配表來說明收回樣本之特性。

由表 4-3 可得知所蒐集的樣本資料分析上，男性與女性在比例上大致維持的差不多，並無群組與群組間存有過高與過低的比例問題。而從表 4-4 可見以已婚的人數為較多數，其佔全體比例為 78.6%。由表 4-5 來看，以年齡分布而言，以 41 歲以上之人口占大多數，占整體比例為 93.6%。接著看表 4-6，除高中職以下的人口外，其他學歷占整體比例為 81.6%。以表 4-7 與表 4-8 所示，可得知製造業的人數為相對多數，佔全體比例為 35.7%。在問卷調查中的其他行業共 21 位，分別有學生 2 位、旅遊業 2 位、公用天然氣 1 位、服務業 7 位，剩餘未備註者共 9 位。

表 4-3 本研究樣本統計表(以性別劃分)

	性別		
	男性	女性	
仲介	14	16	30
外勞	9	21	30
雇主	17	13	30
有效樣本數總和	40	50	90

表 4-4 本研究之樣本統計表(以婚姻狀況劃分)

	婚姻狀況		
	未婚	已婚	
控制組 (情境一)			
仲介	-	27	27
外勞	11	15	26
雇主	4	15	19
有效樣本數總和	15	57	72

表 4-5 本研究之樣本統計表(以年齡劃分)

	年齡					
	20 歲 以下	21~30 歲	31~40 歲	41~50 歲	51 歲 以上	
仲介	-	-	20	8	2	30
外勞	-	20	10	-	-	30
雇主	-	4	9	8	9	30
有效樣本數總和	-	24	39	16	11	90

表 4-6 本研究之樣本統計表(以教育程度劃分)

	教育程度				
	高中職以下	大專	大學	研究所以上	
仲介	9	3	17	-	29
外勞	29	1	-	-	30
雇主	15	1	13	-	29
有效樣本數總和	53	5	30	-	88

表 4-7 本研究之樣本統計表(以行業類別劃分)

	行業類別				
	製造業	營造業	不動產業	軍警公教	批發零售業
仲介	-	-	-	-	-
外勞	13	-	-	-	-
雇主	6	1	2	3	5
有效樣本數總和	19	1	2	3	5

表 4-8 本研究實驗設計之樣本統計表(以行業類別劃分)

	行業類別				
	運輸倉儲業	住宿餐飲業	金融保險業	資訊與 通訊傳播業	其他
控制組 (情境一)					
仲介	-	-	-	-	30
外勞	-	-	-	-	17
雇主	1	5	5	2	-
有效樣本數總和	1	5	5	2	47

第二節 信度分析

各變數的衡量均採用現行研究中經過多數研究者使用之量表，這些量表以往已加以測試及驗證過，因此各量表效度上均在一定水準之上，故本研究不再另作檢驗。本研究再進行信度分析，以確立問卷之可靠性以及有效性，採用 Nunnally (1978) 認為 Cronbach's α 值在 0.70 以上就擁有高信度。本研究所使用的量表之 Cronbach's α 值，知覺價值為 0.966，購買意願則為 0.934，皆在 0.70 以上，故皆具有良好之信度。52 條實施前後之外勞負面行為分析將於表 4-9 與表 4-10 分別所示。

表 4-9 52 條實施前之外勞負面行為信度值

變項	項目個數	Cronbach's Alpha 值
52 條實施前之外勞負面行為	90	0.966

表 4-10 52 條實施後之外勞負面行為信度值

變項	項目個數	Cronbach's Alpha 值
52 條實施後之外勞負面行為	90	0.934

第三節 實證結果分析

本研究設計情境特別設計有 52 條實施前後外勞負面行為各兩個水準，本研究採預先編組使各個組別數量差異降至最小，再隨機發放給受測試者填答，每位參與設計的受測試者皆是單一設計情境，每份問卷題旨都是衡量 52 條實施前後外勞負面行為，受測者對該情況所會感受到的 52 條實施前後外勞負面行為的抉擇。

本節針對第二章文獻回顧所建立起研究假說與推論部分，進行檢驗研究變項之間的關聯性。本研究設計設計為比較 52 條實施前後外勞負面行為兩者，在 52 條實施前後外勞負面行為設定情境下，將兩者差異情形進行分析與說明結果。當類別變項超過兩個以上即採用單因子變異數分析，例如各個設計組別即是採用此統計分析方法。進行完單因子變異數分析後，為進一步確認類別變項之間的顯著性，會採用最小顯著差異法(Least Significant Difference, LSD)進行事後比較之間的差異是否達顯著。

一、52 條實施前後不同對象之偏差行為平均數檢定

使用成對 T 檢定分析 52 條實施前後不同對象之偏差行為平均數，結果顯示：52 條實施前後不同對象之偏差行為除外勞外平均數差異頗大(表 4-11)。在 52 條實施前後不同對象之偏差行為平均數檢驗況下，各個設計組間對於 52 條實施前後不同對象均達到顯著水準上，詳如表 4-12 所示。

表 4-11 52 條實施前後不同對象之偏差行為平均數

	平均數	個數	標準差	平均數的標準誤	
仲介	52 條實施前	37.2000	30	3.50763	.64040
	52 條實施後	56.0000	30	.00000	.00000
外勞	52 條實施前	38.3333	30	4.73675	.86481
	52 條實施後	45.0667	30	7.07562	1.29183
雇主	52 條實施前	39.6000	30	3.11393	.56852
	52 條實施後	55.1333	30	1.19578	.21832

表 4-12 52 條實施前後不同對象之偏差行為平均數成對 T 檢定

52 條實施前後樣本群	平均數相減 (52 條實施前後)	T 值	自由度	顯著性
全部樣本	-13.68889	-17.561	89	.000***
仲介	-18.80000	-29.357	29	.000***
外勞	-6.73333	-4.643	29	.000***
雇主	-15.53333	-24.722	29	.000***

二、單因子 ANOVA 分析檢定

再者，本文使用單因子 ANOVA 分析 52 條實施前後之外勞偏差行為作為依變數，以不同訪問對象(雇主、外勞與仲介)為自變數，結果顯示 52 條實施前後之外勞偏差

行為的情況下，52 條實施前之外勞偏差行為各個設計組間(雇主、外勞與仲介)對於偏差行為只達到微弱顯著水準上(F=2.92，p-value=.059)；但在 52 條實施後之外勞偏差行為各個設計組間(雇主、外勞與仲介)對於偏差行為只達到甚為顯著之顯著水準上(F=64.559，p-value=.000)，詳如表 4-13 所示。

表 4-13 52 條實施前後不同對象之偏差行為 ANOVA 分析

		平方和	自由度	平均平方和	F	顯著性
52 條實施前 外勞偏差行為	組間	86.489	2	43.244	2.920	.059
	組內	1288.667	87	14.812		
	總和	1375.156	89			
52 條實施後 外勞偏差行為	組間	2216.267	2	1108.133	64.559	.000***
	組內	1493.333	87	17.165		
	總和	3709.600	89			

*p<0.1，**p<0.05，***p<0.01

三、最小顯著差異事後檢定

經變異數分析後將有顯著之問項變數，則再依據事後多重比較法，進行 LSD 事後檢定，以檢驗差異是出在哪些組別之間。本段接下來針對各個設計組別的結果使用最小顯著差異法進行事後比較，目的為進一步了解本研究設計組間在哪一個組別影響最為顯著，如表 4-14、表 4-15 所示。

52 條實施前不同對象之偏差行為多重比較，經由最小顯著差異法分析結果可得

知仲介組與雇主組具有顯著差異，而外勞組與雇主組、仲介組與外勞組並不具有顯著差異。

52 條實施後不同對象之偏差行為多重比較，結果卻與 52 條實施前完全相反。經由最小顯著差異法分析結果可得知仲介組與雇主組不具有顯著差異，而外勞組與雇主組、仲介組與外勞組並具有顯著差異。此結果可見，52 條實施後對外勞負面行為戒慎恐懼。

表 4-14 52 條實施前之不同對象偏差行為多重比較

(I) 對象	(J) 對象	平均差異	(I-J)標準誤	顯著性	95% 信賴區間	
					下界	上界
雇主	外勞	1.26667	.99372	0.206	-.7085	3.2418
雇主	仲介	2.40000*	.99372	0.018**	.4249	4.3751
	仲介	1.13333	.99372	0.257	-.8418	3.1085
外勞						

*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

表 4-15 52 條實施後之不同對象偏差行為多重比較

(I) 對象	(J) 對象	平均差異	(I-J)標準誤	顯著性	95% 信賴區間	
					下界	上界
雇主	外勞	10.06667	1.06973	.000***	7.9405	12.1929
雇主	仲介	-.86667	1.06973	.420	-2.9929	1.2595
	仲介	-10.93333	1.06973	.000***	-13.059	-8.8071
外勞						

*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

茲根據上述研究結果分析與推論解釋，無論是 52 條實施前後，可了解雇主、外勞與仲介其對於外勞負面行為之看法，彙總結果如表 4-16 所示：

表 4-16 研究目的與研究結果整理

研究目的	檢驗結果
52 條實施前後不同對象之偏差行為是否不同	不論雇主、外勞與仲介，其對於外勞負面行為之看法皆認為實施後外勞之偏差行為加劇。
不同對象之偏差行為是否不同	52 條實施前，雇主、外勞與仲介對外勞偏差行為的看法有差異。但實施後，雇主、外勞與仲介對外勞偏差行為的看法有很大差異
52 條實施前與後，雇主、外勞與仲介之間兩兩交叉比較看法	52 條實施後雇主與仲介看法一致，對外勞負面行為戒慎恐懼。

第五章 結論與建議

第一節 研究結論

本研究經由經過問卷，訪談等各種方式探討的結果，研究確認了實行就業服務法第 52 條三年免出國一日之規定對於本國國人並無相當的益處，反造成外勞在台的偏差行為更為嚴重。不但雇主與仲介對外勞偏差行為，例如逃逸問題更戒慎恐懼；就連外勞對於其偏差行為，亦認為實行就業服務法第 52 條後，不但沒有減少反而增加。

再者，本研究結果進一步確認研究目的：首先比較 52 條實施前後不同對象三者之偏差行為是否不同，不論雇主、外勞與仲介三者意見，其對於外勞負面行為之看法皆認為實施後外勞之偏差行為加劇。而不同研究對象三者之偏差行為是否不同，本研究結果確認 52 條實施前，雇主、外勞與仲介對外勞偏差行為的看法有差異，但實施後，雇主、外勞與仲介對外勞偏差行為的看法有很大差異。最後，與 52 條實施前相比，雇主、外勞與仲介三者對 52 條實施後外勞負面行為看法，雇主與仲介看法一致，對外勞偏差行為戒慎恐懼。

第二節 政策意涵

就業服務法第五十二條修正案剛在立法院通過，其影響隨即開始顯露無遺，二十四日開始除了國外仲介公司持觀望態度，暫時停止傳送外勞資料給國內雇主挑工外；印尼駐台辦事處更將於十月三十日為該國在台勞工舉辦集團結婚，此舉是外勞

權益我們樂觀其成，但對於他們所帶來的後遺症，政府如再不正視的話，不出幾年國內勞工及全民社福預算，將被散居全國各地的外勞家庭及外勞之子啃食殆盡！

目前全國各地有超過八千名沒有國籍也沒有戶籍的外勞之子，已造成各地社福單位沉重壓力，現在勞動部高階官員貿然修法，保障外勞在台十二年工作權，更讓各國外勞有恃無恐地在台灣合組家庭結婚生子，因為其可享有的社會福利，是在他們國家絕對無法享有的福祉！例如婚假、產假、育嬰假等，都會增加雇主大量引進成本，接踵而來的勞健保給付，更是會讓原已困窘的勞健保基金雪上加霜；由於這些外勞家庭沒有戶籍，屆時數萬甚至數十萬的外勞之子，勢必形成嚴重的社會問題，這些無辜小孩的就醫、就學問題也將讓整個國家付出龐大社會成本。目前自 106 年 6 月 1 號起由勞動部公告行政命令補助在台外勞產子每人每日 600 元，此舉勢必無形中鼓勵外勞在台生子享受補助。

現成的諸多案例足為借鏡，像散布全台超過六萬的逃逸外勞，及安置於收容中心有勞資爭議的外勞，在全國各地打黑工，搶食國內弱勢勞工的工作機會，特別是中高齡失業者及原住民勞工，在外勞爭搶後更是難有就業機會；勞動部卻是至今毫無對策，無法提出有效政策紓解民怨。在此呼籲政府有關單位，在就服法第五十二條修正案配套措施未完成前，請勿輕率實施（勞動部雖有配套，但草率之至無一可行），以免大幅增加全國二十多萬弱勢家庭的負擔，也造成三萬就業從業人員的生計問題！

實行就業服務法第 52 條三年免出國一日之規定後外勞逃逸的問題不但沒有減少反而增加，平時如果工作表現不佳的外勞，因為將在期滿之時若不被續聘，因此將依照規定會被遣返回國。實行就業服務法第 52 條後，外勞們會為了不被遣返便會假借一些手段在聘僱合約即將期滿前要求更換著主，如此便可以逃過被遣送的命運。如此一來表現不好的外勞會送不走而影響雇主權益，再不就選擇逃逸的方式，逃逸

人口便一直增多，外勞一旦逃逸一樣是影響到原雇主申請的權益。

最後，三年免出境一日規定取消造成工作合約期滿之最後的半年勞雇雙方都處於彼此之間互相猜忌的那種緊張局面,因為在合約期滿之前，誰都無法控制彼此之間心理的想法。

第三節 研究建議

一、設計完整配套措施

本研究認同政府為了讓台灣在國際間提升形象的政策，但為了執行政策卻毫無充分與專家，業者討論後就實施，也未有實行後問題產生的配套，如此的後果將會產生更大的不良後，影響到全台 60 萬的雇主。

二、定期檢討三年免出境政策

錯誤的政策是比貪污更可怕！台灣政府在中重用心包括新政府所謂之南向政策，政府要執行新的政策但沒考慮整個商業執行運作的機制。三年免出境的規定確實是嘉惠了外勞，但卻影響到輸出國的業者，甚至是輸出國的政府機關的收入。結果卻造成了往後要新入境的外勞費用負擔增加，文件申請的進度延宕，最後苦的還是雇主。

參考文獻

中文部分

1. 行政院勞委會，2013，外籍勞工管理及運用調查，12月號。
2. 行政院國家科學委員會，2000，台灣外籍勞工政策之探討，8月號。
3. 李惠茹，2001，企業外籍勞工管理措施與績效關聯之研究，中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
4. 吳秉恩，1986，組織行為學，台北：華泰書局。
5. 曾柔鶯，1993，瑞士外籍勞工政策及對我企業適用性之調查，政大勞動學報，3期：43~67。
6. 蔡明田、余明助，1998，台灣地區外籍勞工跨文化適應問題分析，勞資關係論叢，7期：153~179。
7. 鄭臻妹，2001，內外控人格特質、工作特性及工作績效之分析研究-以台灣高科技產業員工為例，中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
8. 職業訓練局，2011，就業安全半年刊，6月號。

英文部分

1. Arkes H.R. and Blumer, C., 1989, "The Psychology of Sunk Cost," **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, Vol. 35, 124-140.
2. Arnold, V. and Sutton, S. G., 1997, "Behavioral Accounting Research: Foundations and Frontiers," American Accounting Association.

3. Baron, R. M. and Kenny, D. A., 1986, "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations," **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol. 51, No. 6, 1173-1182.
4. Bauer, R. A., 1960, **Consumer Behavior as Risk Taking in Dynamic Marketing for a Changing World**, Robert S. Hancock, Chicago: American Marketing Association.
5. Brissertt, M. and Nowicki, S., 1976, "Internal versus External of Reinforcement and Reaction to Intrustration." **Journal of Abnormal and Social Psychology**, Vol. 25: 35-59.
6. Brockhaus, R. H., 1980, "Psychological and Environmental Factors which Distinguish the Successful from the Unsuccessful Entrepreneur: A Longitudinal Study," **Academy of Management Proceedings of th 40th Annual Meeting**.
7. Brockner, J., 1992, "The Escalation of Commitment to a Failing Course of Action: toward the Oretical Progress," **Academy of Management Review**, Vol. 17, No. 1, 39-61.
8. Chow, C. W., Harrison, P., Lindquist, T. and Wu, A., 1997, "Escalating Commitment to Unprofitable Projects: Replication and Cross-cultural Extension," **Management Accounting Research**, Vol. 8, 347-361.
9. Conlon, D. E. and Garland, H., 1993, "The Role of Project Completion Information in Resource Allocation Decisions," **Academy of Management Review**, Vol. 36, 402-413.
10. Hodgkinson, G. P., 1992, "Research Notes and Communications Development and Validation of the Strategic Locus of Control Scale," **Strategic Management Journal**, Vol. 13, 311-317.

11. Hongren, C., Foster, G. and Datar, S. M., 2000, **Cost accounting: A managerial emphasis**, 9th, Prentice Hall.
12. Hughes, C. T. and Gibson, M. L., 1991, "Students as Surrogates for Managers in a Decision-Making Environment: An Experimental Study, **Journal of Management Information Systems**, Vol. 8, No. 2, 153-166.
13. Kahneman, D. and Tversky, A., 1979, "Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk," **Econometrica**, Vol. 47, No. 2, 263-291.
14. Keil, M., 1995, "Pulling the Plug Software Project Management and the Problem of Project Escalation," **MIS Quarterly**, Vol. 19, No. 4, 421-447.
15. Keil, M., Truex, D. P. and Mixon, R., 1995, "The Effects of Sunk Cost and Project Completion on Information Technology Project Escalation," **IEEE Transactions on Engineering Management**, Vol. 42, 372-381.
16. Keil, M., Tan, B. C. Y., Wei, K., Saarinen, T., Tuunainen, V. and Wassenaar, A., 2000, "A Cross-Cultural Study on Escalation of Commitment Behavior in Software Projects," **MIS Quarterly**, Vol. 24, No. 2, 299-324.
17. Kinicki, A. J. and Vecchio, R. P., 1994, "Influences on the Quality of Supervisor-Subordinate Relations: The Role of Time-Pressure, Organizational Commitment, and Locus of Control," **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 15, No. 1, 75-82.
18. Krueger, N. and Dickson, P. R., 1994, "How Believing in Ourselves Increases Risk Taking: Perceived Self-Efficacy and Opportunity Recognition," **Decision Sciences**, Vol. 25, No. 3, 385-400.
19. Lord, R. G. and Hanges, P. J., 1987, "A Control Systems Model of Organizational Motivation: The Oretical Development and Applied Implications," **Behavioral Science**, Vol. 32, 161-178.

20. Merchant, K. A., 1985, "Organizational Controls and Discretionary Program Decision Making: A Field Study," **Accounting, Organizations and Society**, Vol. 10, No. 1, 67-85.
21. Robbins, S. P., 2001, **Organizational Behavior**, 9th, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
22. Ross, J. and Staw, B., 1986, "Expo 86: An Escalation Prototype," **Administrative Science Quarterly**, Vol. 31, 274-297.
23. Rotter, J. B., 1966, "Generalized Expectancies of Internal versus External Control of Reinforcement," **Psychological Monographs**, Vol. 80, No. 1, 1-28.
24. Sharp, D. J. and Salter, S. B., 1997, "Project Escalation and Sunk Costs: A Test of the International Generalizability of Agency and Prospect Theories," **Journal of International Business Studies**, Vol. 28, 101-121.
25. Sharpira, Z., 1995, **Risk Taking: A Managerial Perspective**, New York: Russel Sage Foundation.
26. Sitkin, S. B. and Pablo, A. L., 1992, "Reconceptualizing the Determinants of Risk Behavior," **Academy of Management Review**, Vol. 17, No. 1, 9-38.
27. Sitkin, S. B. and Weingart, L. R., 1995, "Determinants of Risky Decision-Making Behavior: A Test of The Mediating Role of Risk Perceptions and Propensity," **Academy of Management Journal**, Vol. 38, No. 6, 1573-1592.
28. Slovic, P., 1987, "Perception of risk," **Science**, Vol. 236, 280-285.
29. Spector, P. E., 1982, "Behavior in Organizations as a Function of Employees's Locus of Control," **Psychological Bulletin**, Vol. 91, 482-497.
30. Spector, P. E., 1988, "Development of the Work Locus of Control Scale," **Journal of Occupational Psychology**, Vol. 61, 335-340.

31. Staw, B., 1976, "Knee-Deep in the Big Muddy: A Study of Escalating Commitment to a Chosen Course of Action" **Organizational Behavior and Human Performance**, Vol. 16, 27-44.
32. Staw, B. M. and Ross, J., 1978, "Commitment to a Policy Decision: A Multi-Theoretical Perspective," **Administrative Science Quarterly**, Vol. 23, No. 1, 40-64.
33. Taylor, J. W., 1974, "The Role of Risk in Consumer Behavior," **Journal of Marketing**, Vol. 39, 54-60.
34. Weiss, H. and Sherman, J., 1973, "Internal-External Control as a Predictor of Task Effect and Satisfaction Subsequent to Failure," **Journal of Applied Psychology**, Vol. 57, 132-136.
35. Whyte, G., 1993, "Escalating Commitment in Individual and Group Decision-Making: A Prospect Theory Approach," **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, Vol. 54, 430-455.
36. Williams, S., 1991, "Strategy and Objectives" in Neale, F. (eds.), **The handbook of performance management**, 7-24.

附錄 問卷

親愛的受訪者您好： 非常感謝您撥冗參與研究調查。本研究係為學術用途之問卷，其主要目的在於了解外勞就業法 52 條對各界影響。本量表題項都屬於單選題，並沒有所謂的「對」與「錯」，僅實際感受與看法作答，希望能夠有客觀且整體的看法做為一個參考。基於學術倫理，本問卷採無記名方式，當中所有資料僅供學術研究之用，絕不另作其他用途，敬請安心填寫。您的寶貴意見對本研究有重大的助益，在此謹對您熱心的撥冗填寫，致上最誠摯的感謝。

敬祝 事事順心、健康愉快！

國立彰化師範大學 企業高階管理碩士班(EMBA)

指導教授：鄭國枝 博士

研究生：陳道君

敬上

中華民國一〇六年五月

第一部份

個人基本資料：

1. 性別：男 女
2. 婚姻狀況：未婚 已婚 其他
3. 年齡：20歲以下 21至30歲 31至40歲 41至50歲
51歲以上
4. 教育程度：高中、職以下 大專 大學 研究所以上
5. 行業類別：製造業 營造業 不動產業 軍警公教
批發零售業 運輸倉儲業 住宿餐飲業 金融保險業
資訊與通訊傳播業 其他
6. 受訪對象：雇主 外勞 仲介 其他

第二部分：實施外勞就業法 52 條前，你認為會產生的影響程度！請回答下列問題：

	非常 不同 意	很不 同意	不同 意	無意 見	同意	很同 意	非常 同意
1.舊制時外勞每三年不一定可以返鄉探親	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.舊制時國外仲介會收一次以上外勞來台仲介費。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.舊制時國外仲介一般會將不好的外勞派到台灣，讓雇主難選擇優秀外勞。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.雖然不用預告是否續聘外勞，等外勞出境再告知，雇主還是無法淘汰不良外勞困難。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.實施舊制前外勞逃跑問題嚴重。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.舊制時外勞制度時有人力空窗期。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.舊制時國外仲介公司常抵制外勞來台，仲介公司常無工可派。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.舊制時會常出現外勞逃跑，會增加許多糾紛，加重仲介公司管理責任。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部分：實施外勞就業法 52 條後，你認為會產生的影響程度！請回答下列問題：

	非常 不同 意	很不 同意	不同 意	無意 見	同意	很同 意	非常 同意
1.修法前原本外勞每三年就可以返鄉探親。但適用新法後，若雇主不給放假，可能無法返鄉。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.國外仲介可能會因此增加外勞初次來台仲介費，甚至一次預收 6 年費用。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.國外仲介可能抵制派工，或者將不好的工優先派到台灣，讓雇主更難選擇優秀外勞。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.由於新法規定未來規定 60 天前要預告是否續聘，無法像以往等外勞出境再告知，造成雇主無法淘汰不良外勞困難。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.若外勞不被續聘可能會逃走，外勞逃跑問題將更嚴重。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.雇主不能拒絕外勞返鄉休假要求，會有 人力空窗期。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.國外仲介公司不滿收不到仲介費，抵制 外勞來台，仲介公司無工可派。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.若雇主與外勞因不續聘而出現外勞逃 跑，會增加許多糾紛，加重仲介公司管 理責任。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>