

全球化對公共行政的影響：多元文化方面

中國文化大學行政管理學系

張世賢

摘要

公共行政已受到全球化的影響；第一方面是公共行政越來越講求效率、效能、治理能力與競爭力；第二方面則強調公平、公正、正義與對多元文化的尊重。第一方面的理論與實務相當蓬勃。第二方面的公平、公正、正義的強調，則補充第一方面的缺陷，以免公共行政淪為弱肉強食的激烈競爭。但有關第二方面的研究，因剛起步，而較少。

本文研究全球化對公共行政的影響，在多元文化方面的理論與實務的分析。研究方法採用文獻分析法，對相關理論與實務，加以爬梳整理。研究發現為：各國公共行政受到全球化的影響，在行政溝通上，行政網站本國語文與國際語言(英文)並列；在行政規範上，除尊重各國國情有不同規範外，趨向全球一致的共同規範；在行政組織上，逐漸尊重各族群，有其主管機關及各不同文化的行政人員保障；在行政作為上，多元文化相互溝通與尊重。研究結論為：全球化對公共行政的影響，「競爭力」與「多元文化的尊重」應平衡，否則各國公共行政為提高國際競爭力，將抹煞「多元文化的尊重」。

關鍵詞：全球化、公共行政、多元文化、競爭力、公平、正義、效率、效能。

壹、前言

全球化對公共行政的影響，在台灣探討的論文已甚多（曹俊漢，2007；宋學文 2007 等），但均偏向於導向全球競爭下的公共行政，要講求效率、效能、治理能力，與政府的競爭力，導致弱肉強食，世界內部越來越不平等。本文從多元文化著手，不同文化彼此相互的尊重，平等對待方面。

本文研究方法採用文獻研究法，利用 Web of Science 以及 Google 學術搜尋 (<http://scholar.google.com.tw/>) 有關全球化與公共行政論文 46 篇，再經過過濾，整理，採用 Ali Farazmand 全球化的觀點（1997，2007）。他於 2007 年編「全球化，治理與公共行政手冊」(Handbook of Globalization, Governance, and Public Administration)，堪稱國際上對全球化與公共行政主題所下功夫最深者。全球化是超越的現象以及資本累積的過程。

由此觀點分析台灣在全球化中足以吸納外籍人士來台工作，並造成人口移入，而形成多元文化。在多元文化中應講究文化彼此相互尊重，公平，公正，正義，要符合國際有關的規定。

貳、全球化的涵義

本文全球化的定義採用 Farazmand（1999、2007）的定義，全球化是超越的現象（Transcending Phenomenon）和資本持續累積的過程（Continuing Process of Capital Accumulation）。

這種全球化觀點認可並建立在下述幾種觀點之上，它把全球化看作全球資本主義積累的過程。這是一個為了擴大資本積累而在全球範圍內擴展新疆域、獲得新機會的連續過程；同時它又把全球化看作一種由全球資本積累而引起的現象。這種現象幾乎在所有地方都顯露了它的正面和負面影響。其影響甚至被西方和日本等強國所感受到。在這些地方，即便不是所有、但也是大多數超級資本積累組織都擁有自己的基地，並得到它們所掌控國家的支援。

這種全球化觀點認可並建立在下述幾種觀點之上，它把全球化看作全球資本主義積累的過程。這是一個為了擴大資本積累而在全球範圍內擴展新疆域、獲得新機會的連續過程；同時它又把全球化看作一種由全球資本積累而引起的現象。這種現象幾乎在所有地方都顯露了它的正面和負面影響。其影響甚至被西方和日

本等強國所感受到。在這些地方，即便不是所有、但也是大多數超級資本積累組織都擁有自己的基地，並得到它們所掌控國家的支援。

相對於本論文所採用全球化的定義，早期的觀點，將全球化視為國際化。這是對全球化狹義的理解，它把全球化當作身份和共同體擴展到國家許可權之外的組織間不斷加強的交互關係。這種理解並不新鮮，國際貿易、經濟與政治等方面國家間的聯繫幾個世紀以前就已經開始加強了，國際關係領域不過更加突出而已。公共行政的國際化亦不新鮮，儘管它在“兩次世界大戰”後獲得了新動力，其時美國和蘇聯都國際化了它們的衛星國及其相應的公共行政思想和實踐。聯合國和它的會員機構的興起也促進了國際化。

另外一種全球化的觀點，將全球化認為就是國界開放。這指出：經由取消國家管制屏障和保護主義措施，實現大規模的國界開放，為快速的金融交易、通訊、貿易和文化聯繫提供便利。這樣一個無國界的世界，特徵就是統一的全球性經濟、全球性政府、一致的全球性文化。網際網路和其他資訊技術對全球化現象也起了作用。公共行政全球化的意思就是“思考全球化，行動在地化”；“新世界”、“地球村”、“全球治理”等概念似乎突出了這類全球化的特徵以及它對公共行政的意義。

但是，把這類全球化等同於自由化則是有局限性的和不完善的。19世紀的古典的自由主義者使用這個詞來反對中央集權的統制經濟。在20世紀早期，具有自由傾向的國際主義者使用這個詞來對抗均勢原則，而超國家主義者則用這個詞來反對國際關係中民族主義和國家主權方面的“現實主義者”的論調。

這樣的全球化定義是多餘的。因為針對新世界的國界自由化已經存在了幾十年，特別是在那些以美國為首的西方的衛星國家中，例如拉丁美洲、亞洲、非洲和中東的發展中國家。在第三世界，管制、勞工和行政政策總是向操縱商業利潤的跨國公司提供讓步。“比較行政團體”和其他國際公共行政諮詢組織在未開發國家也一直相當活躍，比較與發展行政學方面的出版物提供了證明這種現象的大量文獻。

再說另一種全球化的定義，認為全球化就是一種過程。用政治經濟的眼光看，這種理解不是把全球化當作一種現象，而是當作一個過程。一個持續了數世紀的現代資本主義資本積累的不間斷的過程。但直到最近，它才因現代技術的有效性而強化起來。所以，這種理解也不新鮮。這種全球化的歷史可以回溯到19

世紀和 20 世紀初期，其標誌是從早期（自由競爭的）資本主義向晚期（壟斷的）資本主義的轉變，這一轉變受到了兩次世界大戰的推動，並帶來了冷戰白熱化期間的資本主義“黃金時代”（1950—1970 年）。這類看法認為，資本主義“就其最內在的本質而言，無論對內對外都是一種擴張性制度，它一旦生根，就會在內外兩個方面成長、擴張。”從 1974—1975 年經濟衰退開始的三股潮流促進了全球層面上的資本積累，即：增長率下降、“壟斷（或寡頭壟斷）跨國公司世界性的擴散”以及“資本積累過程的金融化”。這種觀點沒有告訴我們國家和公共行政角色的變化，特別是在世界新秩序下的變化。

再其次，將全球化認為是一種意識形態。西方資本主義民主的意識形態基礎在美國和西歐的自由民主全球化方面起到了重要作用。大量的資訊（包括宣傳）借助媒體、報紙、電腦和衛星通訊系統傳遍世界，它們給其他國家提供了可仿效的理想的政治制度。自由、個人主義、自由企業和多元民主等關鍵字語是這種全球化的意識形態力量的典型代表。但是，這一全球化的規範性力量也許很重要、也很有效，卻沒有揭示國家與公共行政的政治經濟情況。

再其次，將全球化認為是一種現象。這種觀點把全球化看作是晚期資本主義的一種因果現象。認為全球化是 70 年代滯脹時期、世界資本主義為加速資本積累而不斷開拓國際市場的結果。全球化對國家和其他組織造成了重大影響，即它們的疆界“不是被跨越或打開的，而是被超越的。這裏，‘全球性’現象就是廣泛的跨越並同時消解了地區性。地域距離和地域邊界在這樣的環境下意義不再重要，地球成了唯一的真正的‘地方’。”這種全球化觀點對於瞭解民族國家政治經濟的全球性變化是有用的，它還將世界視為一個地球村，並提出了有說服力的解釋。然而，這類觀點對導致全球化的現代國家和公共行政的作用卻重視不夠，也沒有指出在全球性的“地方”中，國家、制度內精英和公共行政的未來角色，更沒有揭示出由下面問題所產生的矛盾和衝突。

正是由全新的全球化過程所引起的性質變化引起了人們的注意，這種變化還給處於主導地位的西方民族國家帶來了“新的後果”。因此，這種全球化觀點有新意，是對下述各種觀點很好的補充，給全球化概念增加了新成分。這一觀點把國家視為在全球化進程中的一個積極的制度性角色，能主動應付全球化帶來各種影響，而其他因素例如資訊技術也發揮積極的作用。這樣，在新的全球共同體中，行政國家和公共行政變動中的角色，既被認為是原因，也被看作是結果。

參、全球化對人口結構的影響

台灣是民主、多元、開放的社會，接納來自世界各地的移民，是一個多數移民的社會，認同與族群問題是必須嚴肅面對的課題。根據內政部警政署統計資料，我國近十年來，外僑居留人數明顯快速增加十倍，人口結構出現近五十年來未有之變化。目前我國移入人口係以婚姻移民人口以及外籍勞工為主，因而在人口結構、社會背景產生重大變化，同時亦衍生偽變造旅行證件、跨國犯罪、外來人口入國非法工作、逾期居留以及大陸人民偷渡活動等社會治安問題。

據內政部統計，台灣目前移入人口數，2002年外僑居留職業別人數總計40,5751人，其中專技移民17,130、外籍勞工288,878人、非勞動力移民(主要為外籍配偶)71,588人(見表一)。大陸地區人民自1987年至2003年核准居留定居人數累計達80,135人;自1993年至2003年專案來台居留人數累計為479人。港澳地區人士自民國1987至2003年核准居留定居人數累計達51,094人(見表二)。

據統計升至2004年12月底引進外勞人數為304,034人，其中泰國籍105,281人為最多，菲律賓籍91,150人次之，越南籍90,241人，印尼籍27,281人，最少的是蒙古籍59人及馬來西亞籍22人。此外，據統計潛逃未查獲的外籍勞工，至2004年11月底止，共計有16,646人，其中以越南籍最多計8,744人，印尼籍2,645人次之，菲律賓籍2,368人，泰國籍1,887人，最少的是蒙古籍1人及馬來西亞籍1人(見表三)。目前在台外籍勞工人數約31萬人，相當於外籍配偶和大陸配偶相加的總人數，而台灣的原住民人口也不過44萬人;外籍勞工儼然成為當今台灣最大的外來族群(內政部統計資料)。

表一 2002 年外僑居留職業別人數

類別	人數
專技勞工	17,130
外籍移民	288,878
非勞動力移民（外籍配偶）	71,588
其他	18,155
共 計	405,751

資料來源：內政部統計資料

表二 外籍人口核准居留定居人數

類別	1987-2003 年 核准居留人數	1993-2003 年 專案居留人數
大陸地區人士	80,135	479
港澳地區人士	51,094	—

資料來源：內政部統計資料

表三 我國引進外勞人數一覽表（至 2004 年 12 月止）

國籍別	引進人數	潛逃人數
泰國籍	105,281	1,887
菲律賓籍	91,150	2,368
越南籍	90,241	8,744
印尼籍	27,281	2,645
蒙古籍	59	1
馬來西亞籍	22	1
共 計	304,034	16,646

資料來源：內政部統計資料

婚姻移民的人口統計，由於法令規定的限制，各種不同身分的區隔，以及不同時間定義的延宕，並無準確的數字。首先，綜合內政部警政署、入出境管理局及戶政司的統計資料，自2009年國人結婚登記計142,669對，較2005年略增1,529對或增1.1%，其中外籍配偶(不含大陸港澳人士)9,524人，較2005年減少4,284人，大陸與港澳地區配偶人數14,406人，較2005年減少213人，主要係為杜絕利用假結婚之名來臺工作或從事不法等，內政部自2003年12月起全面施行大陸配偶面談制度及外交部自2005年起加強外籍配偶境外訪談措施，使近3年來大陸及外籍配偶結婚登記人數呈現驟減之現象。

2006年國人總結婚對數中，配偶為外籍人士(不含大陸港澳人士)者占6.7%，為大陸港澳人士者占10.1%，兩者合占16.8%，較2005年下降3.8個百分點。如與92年之最高峰31.9%比較，降幅達15.1個百分點。截至2006年底止，我國外籍與大陸配偶人數約達38.4萬人，其中外籍配偶(含歸化取得我國國籍者)占34.9%，大陸及港澳地區配偶占65.1%。

結婚登記依國籍別：2006年國人結婚登記對數計142,669對，較2005年增加1,529對或增1.08%。就配偶國籍分，配偶為本國籍者118,739人，較2005年增加6,026人；為大陸與港澳人士者14,406人(其中新娘13,900人，新郎506人)，較2005年略減213人；為外籍人士者9,524人(其中新娘6,816人，新郎2,708人)，較2005年減少4,284人。外籍配偶之減少主要係東南亞新娘減少4,504人所致，其中又以越南籍新娘減少3,160人減幅最大。

表四 外籍與大陸配偶人數(1987年1月至民國2004年8月)

類別	男性(百分比)	女性(百分比)	共計(百分比)
外籍配偶	8,264(7.08%)	108,510(92.92%)	116,774(100.00%)
大陸配偶	14,467(6.96%)	192,427(93.04%)	206,894(100.00%)

資料來源：內政部統計資料

中外聯姻比率：2006年國人結婚對象，為大陸港澳人士者占10.10%，為外籍人士者占6.68%，兩者合占16.77%，較2005年之20.14%續降3.37個百分點。

表五 外籍配偶比例 (2006 年)

國籍別	人數
越南籍	57.50%
印尼籍	23.20%
泰國籍	5.30%
菲律賓籍	5.30%
柬埔寨籍	3.70%
其他	5.00%
共計	100.00%

資料來源：內政部統計資料

表六 外籍人士與我國民眾結婚比例 (2006 年)

民國(年)	比例
87	6.4 : 1
88	5.4 : 1
90	4.0 : 1
91	3.7 : 1
92	3.1 : 1

資料來源：內政部統計資料

其次，新世代的出生結構分析，出生嬰兒中生母為外籍或大陸港澳配偶比例亦呈現逐年遞增趨勢，1998年迄2003年分別為1998年5.12%、1999年6.04%、2000年7.6%、2001年10.66%、2002年12.55%、2003年13.37%，以2003年為例我國每7.5個新生兒中，就有1個是外籍或大陸港澳配偶所生，其比例上升，可能與國人少子化有關。上述有關外籍配偶即其子女所佔比例呈現逐年遞增之趨勢，對未來我國人口結構之影響值得重視。

表七 出生兒母親者為外籍或大陸港澳配偶比例

年	比例
1998	5.12%
1999	6.04%
2000	7.60%
2001	10.66%
2002	12.55%
2003	13.37%

資料來源：內政部統計資料

- 一、結婚登記依國籍別：2005年國人結婚登記對數計141,140對，較2004年增加9,687對或增7.37%。就配偶國籍分，配偶為本國籍者112,713人，較2004年增加12,570人；為大陸與港澳人士者14,619人(其中新娘14,167人，新郎452人)，較2004年增加3,647人；為外籍人士者13,808人(其中新娘11,121人，新郎2,867人)，較2004年則減少6,530人。外籍配偶之減少主要係東南亞新娘驟減6,479人所致，其中又以越南籍新娘減少4,851人減幅最大。
- 二、中外聯姻比率：2005年國人結婚對象，為大陸港澳人士者占10.36%，為外籍人士者占9.78%，兩者合占20.14%，較2004年之23.82%下降3.68個百分點。
- 三、結婚登記依縣市別：2005年結婚登記之外籍與大陸配偶人數以臺北縣5,516人占19.40%最多，臺北市3,163人占11.13%次多，桃園縣2,930人占10.31%再次之；如就所占比率觀察，則以金門縣38.18%最高，連江縣37.50%次高，嘉義縣24.25%再次之；以彰化縣14.78%最低，臺南市16.32%次低，臺中縣16.55%再次之。
- 四、至94年底止累計：我國外籍與大陸配偶人數估計達36.5萬人，其中外籍配偶(含歸化取得我國國籍者)13.1萬人占35.90%，大陸與港澳地區配偶23.4萬人占64.10%。
- 五、外籍配偶(不含大陸港澳人士)持外僑居留證人數：
- (一) 94年底持有效外僑居留證之外籍配偶有92,650人，較2004年底減少2.21%。按性別分，男性配偶9,283人占10.02%，女性配偶83,367人占89.98%；按國籍分，男性配偶以泰國籍33.59%最高，日本籍11.46%次之，美國籍11.12%

再次之；女性配偶以越南籍69.34%最高，印尼籍11.16%次之，泰國籍7.10%再次之。

(二) 94年底外籍配偶合法在臺居留人數有84,580人，較2004年底減少1.92%。按性別分，男性配偶7,674人占9.07%，女性配偶76,906人占90.93%；按國籍分，男性配偶以泰國籍37.75%最高，美國籍10.37%次之，日本籍10.24%再次之；女性配偶以越南籍70.18%最高，印尼籍11.38%次之，泰國籍6.87%再次之（內政部統計資料）。

表八、結婚登記人數

年 別	我國總結婚 登記數(對)	外籍配偶 人數	大陸及港澳地區 配偶人數	外籍與大陸配偶所 占比率(%)
民國 90 年	170,515	19,405	26,797	27.10
民國 91 年	172,655	20,107	28,906	28.39
民國 92 年	171,483	19,643	34,991	31.86
民國 93 年	131,453	20,338	10,972	23.82
民國 94 年	141,140	13,808	14,619	20.14
較上年增減 (%或百分點)	7.37	- 32.11	33.24	(1) - 3.68

資料來源：本部戶政司。

說 明：外籍配偶不含大陸港澳人士。

註：(1)係為增減百分點。

表九、外籍配偶居留人數按國籍別

截至民國 94年底止

單位：人

國 籍 別	持有效外僑居留證之外籍配偶			外籍配偶合法在臺居留人數		
	合計	男	女	合計	男	女
總計	92,650	9,283	83,367	84,580	7,674	76,906
越南	57,939	133	57,806	54,101	125	53,976
印尼	9,631	327	9,304	9,032	280	8,752
泰國	9,037	3,118	5,919	8,180	2,897	5,283
菲律賓	3,772	331	3,441	3,300	274	3,026
柬埔寨	2,422	6	2,416	2,338	5	2,333
日本	2,323	1,064	1,259	1,662	786	876
馬來西亞	1,476	630	846	1,214	515	699
美國	1,348	1,032	316	1,025	796	229
緬甸	1,003	233	770	907	200	707
韓國	625	163	462	497	118	379
加拿大	439	342	97	344	277	67
新加坡	342	167	175	235	108	127
英國	299	278	21	226	208	18
澳大利亞	210	153	57	145	108	37
法國	191	160	31	144	122	22
德國	150	125	25	112	92	20
南非	123	68	55	106	62	44
紐西蘭	85	66	19	62	47	15
尼泊爾	84	67	17	68	55	13
巴基斯坦	82	81	1	71	70	1
印度	91	66	25	70	51	19
其他	978	673	305	741	478	263

資料來源：本部警政署。

說 明：本表外籍配偶不含大陸港澳人士。

肆、台灣資本累積的吸納力

全球化是資本持續累積的過程，台灣已持續累積相當大的資本，足以吸納外籍人士前來台灣。近年來，台灣為配合國內經濟發展及社會的實際需要，分別對重大公共工程、製造業重大投資案、監護工、家庭幫傭及外籍漁船船員等方面予以規劃引進外籍勞工（行政院勞工委員會職業訓練局）：

(一)重大公共工程建設

為因應國家重大建設計畫的實施，由政府單位發包興建暨經政府單位核准獎勵民間投資興建的重大工程得標者，得申請聘僱外籍營造工。同時並公告受理製造業重大投資業者及公私立學校、社會福利機構及醫院興建工程得標業者，得申請聘僱外籍營造工。（九十年五月十日公告自九十年五月十六日(含)以後，新得標之重大工程停止引進外勞）

(二)製造業重大投資案

為吸引投資及增加就業機會，製造業重大投資案得申請聘僱外勞，並依據其所投資從事生產之項目別，由經濟部工業局認定區分為「非傳統產業」及「傳統產業」兩種，其中「非傳統產業」之投資總額應達新台幣十億元以上，其中機器設備加上廠房之投資金額須達五億元以上者；「傳統產業」之投資總額應達新台幣五千萬元以上，其中機器設備加上廠房之投資金額須達二千五百萬元以上者。

(三)家庭幫傭

基於當前社會發展需要，家中有三歲以下三胞胎以上之多胞胎者及申請點數達十六點以上者可專案受理申請外籍家庭幫傭；另為鼓勵外商來台投資，外商來台投資金額或公司上年度在台營業額達一定數額之外籍總經理或外籍主管級以上人員；或該等人員上年度在台繳納綜合所得稅之工作薪資達一定數額以上者，得專案申請外籍幫傭。

(四)監護工

為配合目前國內監護人力供需失衡現象，家庭或社會福利暨精神病患收容養護機構為照顧植物人，重度殘障者 或其他癱瘓者，得專案申請聘僱外籍監護工。

(五)外籍船員

為顧及當前漁業發展之需要，開放以外國基地作業之遠洋漁船及近海漁船最低員額外之普通船員得申請聘僱外籍船員，但外籍船員與本國籍船員人數合計不得超過漁業執照登載之標準船員人數（行政院勞工委員會職業訓練局）。

台灣招募外勞的方式依「外國人聘雇許可及管理辦法」第六條至第十二條規定，外籍勞工的招募方式依下列程序辦理：

- (一)雇主依就業服務法第四十三條第三項規定，先以合理勞動條件向所在地之公立就業服務機構辦理求才登記，並於國內報紙連續刊登求才廣告三天。
- (二)若依前項規定辦理仍無法獲得所需人才，雇主應依就業服務法第四十三條第一項第七款規定聘雇外國人應檢具申請書、公司執照、求才證明等相關文件向勞委會職訓局辦理聘雇許可。
- (三)經勞委會核准後，繳交保證金，並由雇主自行招募或委由仲介公司引進。
- (四)外籍勞工入境後十五天內繳交健康證明、外僑居留證、及就業安定費等，完成引進過程。

至於在招募方式方面，雇主可經由以下三種管道招募外籍勞工：

- (一)自行招募：逕洽各國駐台機構，依各國規定自行引進。
- (二)委由勞委會許可之國內人力仲介公司代為招募。
- (三)委由勞委會許可之外國人力仲介公司代為招募。

為不影響台灣本土勞工的權益，對外籍勞工核配定有比率依「外國人聘雇許可及管理辦法」第五條規定：「中央主管機關對各行職業進用外國人及雇主聘雇外國人之人數，得定其限額。」我國外籍勞工分配原則依「限量」、「限業」原則，由主管機關對需求之行業進行名額之分配，凡未獲行政院勞委會核准之行業則不得申請。在限業原則下，從民國 78 年僅允許「十四項重要工程」業者專案引進，漸次開放六大行業、六十八行業、七十三行業等，在開放的過程當中，某些有總額限制者，經常由勞委會、經濟部、工總、商總等單位與相關學者來決定各行業的配額。例如製造業中的三 K 行業達所需員工百分之三十五最高，但各行業的核配比率已在逐年的降低當中。

並且對外籍勞工配額採計點制，依「外國人聘雇許可及管理辦法」第五條規定：「中央主管機關對各行職業進用外國人及雇主聘雇外國人之人數，得定其限額。」行政院勞委會為更公平的分配各行業之外籍勞工，使得表現優良的雇主能

聘雇外勞，研擬「外籍勞工核配計點草案」，對外籍勞工的名額分配採計點制的方式進行。計點方式採用計點加分方式，以加計總分高者准許優先雇用，直至配額用盡為止。

記點項目十四項，每項按雇主實施情形加計總分，每項分為四種，自計點五分、計點三分、計點一分、至不加分。例如在「按月提撥退休準備金」一項，依規定提撥者計點五分；提撥期間達六個月以上不足一年者計點三分；提撥期間不足六個月者計點一分；未提撥者不予計分。但某情況下不得參加核配。例如雇主有關廠歇業或有關廠歇業之虞者不得參加。同時雇用外籍勞工之比例亦不得超過所雇用本國勞工一定人數比例。

伍、多元文化須行政溝通

據內政部統計2004年底台灣已經有33.8 萬的外籍配偶，因此須規劃一系列以創意與合作設計統整學習活動為核心的數位學習內容、活動、實驗與評估，以利於多元文化的溝通。教學實驗涵蓋多個縣市的社區大學，並特別注重外籍配偶數位學習中的語言與文化脈絡、成人學習特質、社區環境配合、以及數位學習的特色。台灣的社區民眾要與外籍配偶在家庭、社區中共同生活，也需要與外籍配偶「共學」，所以：外籍配偶家人子女、外籍配偶課程師資/助教/志工、外籍配偶輔導相關事務之政府部門公務員/社工、外籍配偶輔導相關事務之民間團體工作人員/志工，以及高中、國中、國小教職員，以及早因應移民第二代已經漸漸進入基礎教育的課程輔導需求。

1. 針對外籍配偶學習需求開設課程

2001/08-2002/12，香山社大與玄奘大學成人及社區教育系釋見成教授、新竹市民政局、新竹市頂埔國小合作教育部「外籍新娘識字成長班暨生活適應調查計畫」，主要的成果為：開設系列「關懷外籍配偶志工培訓」免學分費課程，培訓專業輔導志工20位；開設「外籍新娘生活適應成長」、「跨國婚姻新移民識字成長」初級、中級等系列免學分費課程，共有58位新竹市東南亞外籍婦女選修；進行新竹市外籍配偶生活適應、學習需求訪查與問卷調查研究，並發表研究報告。

2003/01-12，香山社大與玄奘大學成人及社區教育系、新竹市民政局、新竹市社會局、新竹市教育局、香山虎林社區、頂埔國小、新竹市家長學苑合作，延續前兩年成果，繼續開設「社區成人基礎識字教學課程」、「外籍新娘生活適應

輔導課程」、「新竹新公民：外籍媽媽快樂生活成長課程」等系列課程。共有120位新竹市東南亞外籍婦女選修

2004/01-12，青草湖、風城、香山社區大學與新竹市教育局合作，開設「族群文化融合：外籍配偶中文學習與生活適應成長課程」、「社區E 化工作坊：電腦與網路入門(外籍配偶專班A 班)」、「社區E 化工作坊：電腦與網路入門(外籍配偶專班B 班)」，邀請北區就業服務站、賽珍珠基金會等單位針對外籍配偶生活適應方面進行輔導。共有200 位新竹市東南亞及中國籍婦女選修。

2005 至今，青草湖、風城、香山社區大學與新竹市教育局合作，開設「族群文化融合：外籍配偶中文學習與生活適應成長課程」、「社區E 化工作坊：電腦與網路入門(外籍配偶專班)」、「社區網頁製作與網站管理(外籍配偶專班)」，邀請北區就業服務站、賽珍珠基金會、社會局婦幼課等單位針對外籍配偶生活適應方面進行輔導。共有120 位新竹市東南亞及中國籍婦女選修。其中，生產「族群文化融合：外籍配偶中文學習與生活適應成長課程課程」大綱及教案，共18章，9萬字，120 張圖。教材網址：

<http://fcu.org.tw/~okwawa/language/93b/indexno1.html>。(94b 秋冬季)

外籍配偶中文學習與生活適應成長課程習字帖 (WODR 檔)，網址：

<http://fcu.org.tw/~okwawa/study/study02/94b.doc>。外籍配偶中文學習與生活適應成長課程測驗單 (WORD 檔)，網址：

<http://fcu.org.tw/~okwawa/study/study03/test1.doc>。生產「社區E 化工作坊：電腦與網路入門課程教案(外籍配偶 電腦專班)」，共18 章，7 萬字，98 張圖。教材網址：網址<http://fcu.org.tw/~okwawa/e/93bebam/index.html>。社區E 化工作坊：電腦與網路入門 (外籍配偶專班) 測驗學習單 (I) 【小畫家、更換桌布】

<http://fcu.org.tw/~okwawa/study/study01/study01.html>。社區E 化工作坊：電腦與網路入門 (外籍配偶專班) 測驗學習單 (II) 【瀏覽器的使用、入口網站介紹】

<http://fcu.org.tw/~okwawa/study/study04/study04.html>。生產社區網頁製作與網站管理(A班，外籍配偶專班)課程大綱及教案，網址：

<http://fcu.org.tw/~okwawa/study/study05/study05.html>，共18 章6.5 萬字，150 張圖。社區網頁製作與網站管理 (外籍配偶專班) 測驗學習單 (I) 【網址與e-mail address 的比較、網站的架構】<http://fcu.org.tw/~okwawa/study/study05/study05.html>

2005/9/5-9/10，「外籍配偶生活適應機車駕照訓練」，青草湖、風城、香山

社區大學與新竹市監理所合作，邀請監理站代表到課堂解說考試注意事項，並開發、整理數位教材17章，10萬字。教材網址：

<http://fcu.org.tw/~neo/moto/2005b/content.html>。班級學員約30位，於2005/10/14集體報告駕照，27位到考，19位通過，駕照考取率為。

2. 針對外籍配偶關懷志工開設培訓課程

2004/09/06-09/20，「外籍配偶中文學習與生活適應成長課程小老師培訓課程(2004b)之越南語言與文化背景介紹」，青草湖、風城、香山社區大學主辦，培訓內容主要是介紹與學習越南社會風俗，讓參加的小老師們都能認識東南亞文化以提供新移民女性在生活中以及中文學習上更多的幫助。邀請台北市賽珍珠基金會「越南語暨文化學習班」陳清靜老師主講，開發30頁平面講義，約3萬字。陳宗煌老師開發「越南語影音教學」教材，共15章，教材網址：

<http://163.19.105.109/~s92b0064/tcbb/myindex.php?vplace=vthread&threadid=98&boardid=24>。參加志工有12位。

2004/09/23-10/01，「外籍配偶中文學習與生活適應成長課程小老師培訓課程(2004b)之印尼語言與文化背景介紹」，青草湖、風城、香山社區大學主辦，培訓內容主要是介紹與學習印尼社會風俗，讓參加的小老師們都能認識東南亞文化以提供新移民女性在生活中以及中文學習上更多的幫助。邀請印度尼西亞蘇北省棉蘭市菩提學校釋賢勝法師主講，開發45頁平面講義，約3.5萬字。陳宗煌老師開發「印尼語影音教學」教材，教材網址：

<http://fcu.org.tw/~andy/favorite/teach/indonesia/indonesia.html>。參加志工有15位。

2005/01/26-03/09，「關懷外籍配偶小老師培訓課程(2005a)」，青草湖、風城、香山社區大學主辦，培訓內容主要是邀請西門國小洪秀蘭老師教授注音符號教學方法及教具、中文課程教材設計、中文漢字筆順教學方法。並邀請賽珍珠基金會陳清靜老師教授越南與言語文化，開發20頁平面講義，約3萬字。

2005/07/27-09/14，「關懷外籍配偶小老師培訓課程(2005b)」，青草湖、風城、香山社區大學主辦，培訓內容主要是外籍配偶機車考照班助教培訓，並開發、整理數位教材17章，10萬字。教材網址：

<http://fcu.org.tw/~neo/moto/2005b/content.html>。共20位志工參與培訓工作。

3. 新移民女性影展

2003/06/12，新竹市青草湖社區大學、新竹市風城社區大學、香山社大與台

南藝術學院、社區大學全國促進會、台北縣永和社區大學共同舉辦「外籍新娘關懷紀錄片影展暨座談」活動，片名：「外籍新娘在美濃」(導演：林筱芳)。本活動邀請越南裔外籍配偶、永和社大外籍新娘課程教師吳怡佩與談，並搭配本校第六季核心課程師生參與，作為「影像教育融入課程教學實驗計畫」的一部份(搭配課程：「社大電腦工作坊：機車業者E化培訓課程」，本活動為此課程必修)。

2003/06/25，香山社大與玄奘大學成人及社區教育系、新竹市民政局合作舉辦「外籍新娘生活適應輔導課程」學員觀影活動暨座談，播放「外籍新娘在美濃」(導演：林筱芳)，並由玄奘成教系釋見咸教授、民政局專員與外籍配偶課程師生共同座談。

2003/10/01，本校與新竹市社會局、新竹市青草湖社區大學、新竹市風城社區大學、人本教育基金會新竹辦公室、台灣媒體觀察教育基金會共同舉辦「外籍配偶關懷紀錄片影展暨座談」活動，片名：「我的強娜威」(印尼裔外籍配偶的紀錄片，導演：蔡崇隆)，與社區大學師生共同關懷、討論台灣與新竹在地外籍配偶相關議題。

4. 相關研討會

2003/12/19，本校外籍配偶課程教師、志工參與台北市政府民政局、台灣國際勞工協會、台北縣蘆荻社區大學主辦的「與國際家庭共學」研討會，主要討論議題為：在外偶教育工作社群中看見彼此、在社區大學中教外籍配偶學中文的意義、社區大學外籍配偶課程教學經驗報告、外籍配偶教學志工的認識歷程、國際家庭中的婦女經驗、看見國際家庭中的「老公」。

2004/8/28，「外籍配偶暨成人識字師資研討會」新竹市政府主辦，青草湖、風城、香山社區大學協辦。會議內容主要議題為探討新竹市外籍配偶與成人識字教育政策與現況、成人識字課程的實際經驗與理論、外籍配偶暨成人識字課程的教案設計與運作方法。研討會網址：<http://www.fcu.org.tw/~cblee/foreignpartner/>。邀請高雄師範大學成人教育學系、政治大學教育學研究所、新竹市社教課、新竹市科學城、婦女社區大學、高雄縣旗山區社區大學、苗栗縣社區大學一同與談、分享經營經驗。共200位來自全國社大的夥伴參與培訓工作。

2005/08/13-14，「台北中山社大：新移民到好鄰居—新移民女性研習會」，青草湖、風城、香山社區大學共分派6位志工前往研習。青草湖社區大學副主任吳孟娟擔任8/14當天第三場議程引言人。

2005/10/7-08，「外籍配偶社區支持及學習系統建構研討會」，玄奘大學主辦。青草湖、風城、香山社區大學共分派30 位置公前往研討，並現場展覽外籍配偶課程與活動成果。

5. 社區多元文化系列活動

2005/1/30，「台灣網路扶輪社社區關懷列車—新移民女性的數位春天」，台灣網路扶輪社主辦，新竹市文化局、青草湖社區大學、風城社區大學、香山社區大學、婦女社區大學、科學城社區大學、清華大學、國家高速網路與計算中心科學志工團隊協辦。當天討論議題主要為，藉由志工的能量，如何有效協助新移民女性於保健與教育方面享有平等權益？如何運用資訊科技協助新移民女性發展自我、結交社群，實際接軌台灣社會與其母國？如何發展新移民女性的多元文化？文字輸入與文章編輯入門、影像紀錄與電子郵件入門教學。活動議程網址：<http://fcu.org.tw/~okwawa/language/94a1/index.html>。活動成果如下：台灣網路扶輪社社區關懷列車—新移民女性的數位春天《活動影像》網址 <http://fcu.org.tw/~okwawa/photo/94a2/94a2.html>、新移民女性數位創作成果展 <http://fcu.org.tw/~okwawa/language/94a1/94a13/94a13.html>。共80 位新竹市外籍配偶前來參與。

2004/11/06，「新竹市第二屆婦女博覽會」，新竹市政府主辦，中華民國婦女會與新竹市各婦女團體、青草湖、風城、香山社區大學協辦。活動的主題主要是提供泰國、菲律賓、印尼、越南、原住民、中國攤位的異國美食、特色的藝術品展示、各國籍學員個人故事分享。地點：新竹市風城購物中心廣場。活動成果如下：<http://www.bamboo.hc.edu.tw/~s92a0414/20041106/20041106.htm>(鄭錚樺老師記錄)<http://www.fcu.org.tw/~s92b0027/windance/windance.htm>(志工楊聖智記錄)

2005/03/19，「九十四年婦女運動會」，新竹市政府主辦，中華民國婦女會與新竹市各婦女團體、青草湖、風城、香山社區大學協辦。青草湖、風城、香山社區大學由外籍配偶與關懷志工組成三對報名，人數約120 人。活動網址：<http://www.wretch.cc/album/show.php?i=fs92b0055&b=5&f=1111973355&p=0>

2005/04-2004/12，「新竹市婦幼館新移民女性多元文化宣導」，由內政部、新竹市社會局指導，青草湖、風城、香山社區大學主辦，活動長達8個月。本活動主要設計意義在於以「食、衣、住、行」等生活文化為主題，以各兩個月為期

程，分別介紹越南、印尼、中國大陸及原住民等四種國家文化（孫春在，以外籍配偶為對象的多元文化數位學習內容研發）。

陸、行政機關增加聘僱外國專業人員業務

外國專業人員指受聘僱從事下列工作之外國人：

1. 專門性或技術性之工作。
2. 華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。
3. 學校外籍教師。
4. 短期補習班專任外國語文教師。
5. 運動教練及運動員。
6. 宗教、藝術及演藝工作。
7. 商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員工作（行政院勞工委員會職業訓練局）。

有關雇主聘僱外國專業人員工作之許可除下列人員外，均需向勞委會申請：

- (1) 聘僱外國籍船員應向交通部申請許可
- (2) 科學園區內之廠商聘僱外國籍專門性技術性工作及僑外投資事業主管，應向科學園區管理局申請許可。
- (3) 律師聘僱外國籍顧問及助理原應向法務部申請許可。惟該部自 94 年 12 月 5 日起委託行政院勞工委員會辦理該項業務，因此自該日起應向行政院勞工委員會申請。相關資訊可到該會職訓局網站（網址：www.evta.gov.tw）「外國專業人員工作許可專區」之「法務部委託專區」查詢。（行政院勞工委員會職業訓練局）

外國人得在台工作之類別，依「就業服務法」第四十三條第一項之規定，可以分成以下幾種：

- (一) 專門性或技術性工作。
- (二) 華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。
- (三) 公立或經立案之私立大專以上院校或外國僑民學校之教師。
- (四) 依補習教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。
- (五) 運動教練及運動員。
- (六) 宗教、藝術及演藝工作。

(七)家庭幫傭。

(八)為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指之工作。

(九)其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。

此外，第二項亦規定：「中央主管機關及中央目的事業主管機關，對從事前項工作之外國人，應規定其工作資格及審查標準。」

雇主欲聘僱外國人至中華民國境內從事工作時，須依「就業服務法」第四十三條第三項規定，以合理的勞動條件向各公立就業服務機構辦理求才登記及刊登廣告等國內招募工作，於一定期間內確實無法獲得所需之勞工，經原受理求才登記之公立就業服務機構開具求才證明後，即可就國內招募勞工不足部分向中央主管機關提出申請聘僱外國人。而中央主管機關對雇主所提出的申請如發現有違反規定或不實時，應不予許可。

至於管理方面，中央主管機關對雇主所申請引進之外籍勞工，須依據「就業服務法」規定，與各相關機關聯繫，執行所職掌之事宜，包括：與警政機關聯繫加強查緝非法外籍勞工；與衛生機關協調聯繫嚴格執行外籍勞工入境之健康檢查相關工作；中央主管機關對受聘僱之外籍勞工如發現有違反規定或不實時，應撤銷其工作許可證；中央主管機關對受聘僱之外籍勞工如有必要繼續聘僱者，受理申請展延其聘僱許可；中央主管機關應通知聘僱外籍勞工之雇主依限繳納保證金及就業安定費事宜；中央主管機關應就國內經濟發展及就業市場情勢，評估各種行職業之勞動供需狀況，規劃指定准予聘僱外籍勞工之工作類別、申請者之資格條件，並公告之。

「外國人聘僱許可及管理辦法」第二十四條第一項規定：「外國人入境工作，年滿六個月之日前後一個月內，雇主應安排其至中央衛生主管機關指定之醫院接受健康檢查。」第二項規定：「雇主應自檢查醫院核發前項檢查結果之日起三日內，檢具下列文件報請雇主所聘僱外國人工作地點之當地衛生局（院）核備：

(一)中央主管機關核發之外國人聘僱許可文件。

(二)入境後健康檢查合格之同意核備函。

(三)受檢外國人名冊。

(四)健康檢查結果。」

健康檢查項目規定如下：

- (一)X 光肺部檢查。
- (二)HIV 抗體檢查。
- (三)梅毒血清檢查。
- (四)B 型肝炎表面抗原檢查。
- (五)瘧疾血片檢查。
- (六)腸內寄生蟲糞便檢查。
- (七)安非他命、嗎啡尿液檢查。
- (八)妊娠檢查。
- (九)其他經中央機關指定之檢查項目。

柒、平等的行政規範

對於外籍勞工的管理要符合國際規範，並訂定國內規範

國際規範

一、待遇平等

依據國際勞工組織（ILO）第八十六號建議書：有關移民就業建議書（一九四九年修正通過）第十七條待遇平等，規定：

移入國之主管機關應承認，移民及其家庭成員在其有資格擔任之工作上，可以依照法律或行政或團體協約之規定，像其本國人民一樣，享有待遇平等。

有關下列之待遇平等應適用移入國境內所有合法移民，不應因其國籍、種族、宗教或性別而使其受到任何歧視。

- 祇要此類問題受法律或規則支配，或受行政當局之控制；
- 薪酬，包括家庭津貼，如其已成為薪酬一部份；工時；每週休息天數；加班安排；帶薪假期；及其他有關工作之規則，包括有關家庭工作之限制，最低工資規定、婦女工作、及青少年照護工作；
- 工會會籍及團體協約給付資格之享有；
- 入學、擔任學徒，及接受職業或技術訓練，如前述活動不致引起移入國國民之偏見；
- 娛樂與福利措施；
- 受僱者應付之薪資所得稅、會費或保險費；
- 衛生、安全與醫療救助；

- 有關本協定所述問題之法律訴訟。

二、限制濫用移民

依據國際勞工組織（ILO）第一四三號公約：限制濫用移民及平等機會與待遇促進公約（一九七五年通過）第十二條 每一會員國應藉由適合國情的方法：

尋求雇主及勞工團體及其他有關團體之合作，以促使接受及遵行本公約書第十條所提出之政策。制訂法令及推動教育方案，以協助接受及遵行政策。採取措施，推動教育方案及發展其他活動，以使移民勞工充分瞭解此項政策及他們的權利與義務及各類活動，並給予移民勞工在行使權利及保護方面有效的協助。與勞資團體代表協商，廢止及修正與此項政策相矛盾的法令及行政措施；提出適合國情，使移民勞工及其家屬得分享國家利益的社會政策。此項政策不得違反平等的機會與待遇之原則，且此項特殊需要應持續至他們能適應就業國家的社會。採取所有的措施，以協助及鼓勵移民勞工及其家屬努力維護他們的國家及民族尊嚴及文化，包括給予兒童有關他們母語的知識可能性。對所有移民勞工，擔任相同工作，無論是否有特別就業條件，保證對於工作條件有平等的待遇。

三、國民原則

依據國際勞工組織（ILO）第一五一號建議書：移民勞工建議書（一九七五年通過）移民勞工及其家屬合法地在會員國轄內，應與其國民享有平等的機會及待遇，包括下列：

接受職業輔導及安置服務。依據適合個人能力的自我選擇接受職業訓練或就業，在就業國領土外所獲得的資格應予考慮接受。

根據個人特質、經驗、能力及勤勉給予晉升。

就業安全，選擇就業的規定，失業救濟工作及再訓練。

平等價值的工作報酬。

工作條件，包括工時、休息、有給年假、職業安全衛生措施，及社會安全措施及福利設施及與就業有關給付。

工會會員，行使工會權利及享有工會職業及勞資關係團體的被選舉數，包括在事業上代表勞工的團體。任何合作社加入為會員權利。

生活條件，包括住宅及社會服務給付及教育的及衛生設施。

每一會員國應在政府機關管制之下確保促進本建議書前述第二條基本原則適用於所有的活動，並依據國家狀況及實際運作情形，採取適當措施，以促進所

有其他的活動。

應由雇主及勞工組織及其他有關團體合作執行適當的措施，藉此：

培養公眾瞭解及接受前面所提的原則，檢討對這些原則未被遵守的控訴，並確實修正，對任何有關隨其而來的衝突，採取適當的方法予以和解。

每一會員國應確保有關其領土內移民勞工居留之國家法令規章，依據這些原則履行享有合法行使權利，而不得成為不再簽發居留許可或驅逐出境的理由，同時合法行使權利不受這些措施的威脅。

會員國得自由選擇就業，保證移民勞工之遷徙數，其條件為移民勞工為就業而合法居留在不超過二年之規定期間，或如果法令規章提供固定低於二年期間契約，因此勞工可完成他的第一個工作契約。與勞工及雇主組織代表協商之後，制行有關承認在國外獲得資格的規章，包括證照及文憑。禁止對就業的類別或職務有所限制，即使是為了國家利益需要。

他們對就業國家之社會適應，及協助並為了使移民勞工及其家屬在他們的權利及就業機會能有充分享受其利益，應採取必要的措施，經由雇主及勞工組織代表協議，儘可能使用移民勞工的母語告知他們關於本建議書第二條事務有關的國家法令及慣例所賦予之權利，假如不能，儘可能使用他們熟悉的語文。儘可能在受薪期間，增進其對就業國家之語文知識或語文。促進鼓勵移民勞工及其家屬努力維護其祖國及民族的尊嚴及文化，包括給予其兒童母語知識的可能性。會員國間應締結有關集體徵募勞工之協議，他們必須共同採取必要的措施，使移民勞工離開自己的國家前，介紹就業國家的語文及有關經濟、社會及文化環境。制定無偏見措施，以確保移民勞工及其家屬依照國家法令及規章進入國家轄區及許可就業這些法令及規章未被遵行，應儘速做一決策，以使移民勞工知道他的職位是否能被調整。會員國對轄區內合法移民勞工職位調整，依據本建議書第二條提供這些移民勞工所有權利的利益。

移民勞工職位未調整或未能調整，其本人及家屬對有關目前及過去與就業發生的權利，享有平等待遇，如待遇、社會安全及其他關於工會會員的福利，及工會權利的行使。如果與前述有關的權利發生爭議，勞工可由其本人或透過代表向主管單位提出申訴。如果勞工或其家屬被驅逐，所需費用不應由其負擔。

四、移徙工人及其家人之保障

依據聯合國保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約規定：

第 8 條

1. 移徙工人及其家庭成員應可自由離開任何國家，包括其原籍國在內。除法律規定，為保護國家安全、公共秩序、公共衛生或道德或他人的權利和自由，並且不違反本公約本部分所承認的其他權利的限制外，此項權利不受任何限制。

第 25 條

1. 移徙工人在工作報酬和以下其他方面，應享有不低於適用於就業國國民的待遇。

(a) 其他工作條件，即加班、工時、每週休假、有薪假日、安全、衛生、僱用關係的結束，以及依照國家法律和慣例，本詞所涵蓋的任何其他工作條件。

(b) 其他僱用條件，即最低就業年齡、在家工作的限制，以及依照國家法律和慣例經認為是僱用條件的任何其他事項。

2. 在私人僱用合約中，克減本條第 1 項所述的平等待遇原則，應屬非法。

3. 締約國應採取一切適當措施，確保移徙工人不因其逗留或就業有任何不正常情況而被剝奪因本原則而獲得的任何權利。特別是雇主不得由於任何這種不正常情況而得免除任何法律的或合同的義務，或對其義務有任何方式的限制。

第 26 條

1. 締約國承認移徙工人及其家庭成員有權，

(a) 參與工會的及任何其他為保護他們經濟、社會、文化和其他利益而依法成立的協會的集會和活動，僅受有關組織規則的限制；

(b) 自由參加任何工會或上述任何這類協會，僅受有關組織的限制；

(c) 向任何工會或上述任何這類協會尋求援助和協助。

2. 這些權利的行使除受法律所規定並在民主社會為了國家安全、公共秩序或保護他人的權利和自由所需的限制以外，不受任何其他限制。

第 33 條

1. 移徙工人及其家庭成員應有權獲得視情況而定原籍國、就業國或過境國告知以下方面的資料：

(a) 本公約所賦予他們的權利；

(b) 有關國家的法律和慣例規定的接納他們入境的條件、他們的權利和義務以及使他們遵守該國行政的或其他的正規手續的這類其他事項。

2. 締約國應採取其認為適當的一切措施傳播上述資料或確保雇主、工會或其他

有關機構或機構提供上述資料。並應酌情與其他有關國家合作。

3. 經請求應向移徙工人及其家庭成員免費並盡可能以他們所瞭解的語言充分提供此類資料。

當然，除對於一般之移民勞工以外，國際法的文件上亦有許多特別針對特種移民勞工的努力，例如女性勞工，以及排除種族歧視的國際公約。

五、禁止種族歧視

依據聯合國排除所有形式之種族歧視國際公約規定(一九六六年三月七日通過)第5條

依本公約第2條所列舉之基本義務，簽約國應禁止與排除所有形式之種族歧視，並保障每個人，不分種族、膚色、國籍或出身，在法律上一律平等，特別是針對下列的權利：

- a) 法院及其他所有執法機關前之相同對待權利；
- b) 為個人安全，請求國家保護免受暴力或身體傷害威脅之權利，不論此暴力或傷害來自國家公務員或任何第三人、團體或機構；
- c) 政治權利，特別是一般及平等選舉制度下之積極與消極的選舉權，參與政府的權利，參與所有層級中公共事務的權利，平等服公職的權利；
- d) 其他的市民權，包括：
 - i) 遷徙自由、自由選擇國境內居住地點的權利；
 - ii) 離開任何國家、包括自己母國的權利，以及回到自己母國的權利；
 - iii) 取得國籍的權利；
 - iv) 婚姻與自由選擇配偶的權利；
 - v) 單獨或與他人享有財產權的權利；
 - vi) 繼承權；
 - vii) 思想、良心及宗教自由權；
 - viii) 言論自由及自由表達意見的自由權利；
 - ix) 和平之集會與結社的權利。
- e) 經濟、社會與文化的權利，包括
 - i) 工作權，自由選擇工作的權利，要求公平與相當之勞動條件的權利，失業時之保障權利，同工同酬的權利，要求公平與相同之工資的權利；
 - ii) 組織與加入工會的權利；

- iii) 擁有住宅的權利；
 - iv) 公共健康醫療照護、社會安全與社會給付的權利；
 - v) 教育與職業訓練的權利；
 - vi) 平等參與文化活動的權利。
- f) 享有於公共場所利用公共特定資源的權利，例如交通運輸、旅館、餐廳、咖啡廳、劇院與公園。

從相關的國際公約或建議書，吾人可以看到一項保護內國少數族群、外籍勞工的基本核心內涵，就是一般所熟悉的「國民待遇原則」，亦即要求國家應盡一切的努力，不論在行政、立法或司法上，賦予外籍勞工同樣於本國勞工的相同待遇與權利，如特別針對外籍勞工、移民勞工而言，不只在工作職場上，亦即不僅在勞動生活的領域中，也包括其他政治、社會、經濟、文化的諸面向上，都應該盡量採取平等對待的原則。

國內規範

大體上，當前規範外國人就業的法令規定包括「就業服務法」及其子法、「外國人入出境及居留停留規則」及「外國護照簽證辦法」等。可預期地，為達到外國人入出境與居留停留管理一元化的目的，研議中的「入出國及移民法」草案的重要性亦不容忽視。因此，針對「外國人入出境及居留停留規則」及「外國護照簽證辦法」等法令規定係一重要依據，「入出國及移民法」草案也不可或缺。

1.大眾傳播事業聘雇外國人許可及管理辦法

「大眾傳播事業聘雇外國人許可及管理辦法」係依據就業服務法第四十四條第二項之規定所訂定。本辦法由行政院勞委會及新聞局於民國八十五年發佈。其目的在對於聘雇外國人從事專門性、技術性、演藝工作及擔任主管者之行業類別作出規範。

2.公民營交通事業聘雇外國專門性技術性工作人員許可及管理辦法

「公民營交通事業聘雇外國專門性技術性工作人員許可及管理辦法」係依據就業服務法第四十四條第二項之規定所訂定。本法由交通部及勞委會於民國八十五年共同發佈，其目的係為公民營交通事業申請外國人在台從事就業服務法第四十三條規定之工作提供法令依據。

3.民營事業聘任外國專門性技術性工作人員暨僑外事業主管許可及管理辦法

「公民營事業聘任外國專門性技術性工作人員暨僑外事業主管許可及管理辦法」係依據就業服務法第四十三條第二項及第四十四條第二項規定所訂定。本辦法由勞工委員會與經濟部於民國八十二年共同發佈，並於八十五年修正部份條文。其目的在對於就業服務法第四十三條所規定之專門性或技術性之工作、華僑或外國人經政府核準投資或設立之事業之主管的任用與引進提供法令依據。

4. 私立就業服務機構許可及管理辦法

依「私立就業服務機構許可及管理辦法」第十六條規定，外國人力仲介公司辦理仲介其本國人或其他國家人民至中華民國工作、或依規定仲介大陸地區人民至台灣地區工作者，應向中央主管機關申請認可，但不得在中華民國內從事就業服務。且第三項規定，中央主管機構得限制外國人力仲介公司之國家或地區別、家數及業務類，並得會同有關機關組成評審小組評選之。

依「就業服務法施行細則」第三條第七款規定，中央主管機關對仲介外國人至中華民國工作之就業服務機構，有許可及管理之權。

故行政院勞委會職訓局於民國八十四年發佈「外勞仲介公司業務代表證實施要點」，目的在防杜非法仲介業者擾亂外籍勞工仲介市場，及建立合法仲介業者業務代表證辨識制度。

5. 外國人聘雇許可及管理辦法

「外國人聘雇許可及管理辦法」係依據就業服務法第四十五條規定所訂定。本辦法由勞工委員會於民國八十一年發佈，並於民國八十五年再次修正。其目的在對於就業服務法第四十三條所規定之家庭幫傭、或因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作、或是其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上有需要聘雇外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者等三款規定所引進之外籍勞工招募許可之申請與核發、外國勞工入境及出境、居留及聘雇許可之申請與核發、入境後之管理等事項作出相關之法令規定。

此辦法可說是當前外籍勞工之引進及管理所依據的最重要法令規定之一。事業雇主若想引進外籍勞工，舉凡從引進條件之規定、流程、相關之證件要求、勞工的管理方式等均在此辦法中加以規範。

6. 外國留學生工作許可及聘雇管理辦法

「外國留學生工作許可及聘雇管理辦法」係依據就業服務法第四十七條第一項之規定所訂定。本辦法由行政院勞委會及教育部於民國八十二年共同發佈，並

於民國八十五及民國八十六年修正部份條文。其目的在對於就讀於公立或經立案之私立大專院校及其附設之語文教學機構，經教育部認定符合外國學生身份之外國留學生在台灣之工讀行為提供法令依據，並對下列事項作出規範：

- (一)規定外國留學生在台工讀不得對我國學生之工讀機會產生影響。
- (二)對必需工讀之留學生之條件作出限制。
- (三)規定雇主欲聘雇外國留學生時必需提出之證明文件。
- (四)對留學生之工讀時數及工作期限作出限制。

本法所述的外國留學生之身份及條件由教育部認定，為外國留學生在台灣工作時的法令依據。

7. 外國籍船員雇用許可及管理辦法

「外國籍船員雇用許可及管理辦法」係依據就業服務法第四十四條第二項之規定所訂定。本辦法為交通部及勞委會於民國八十三年所共同發佈，其目的在為商船、工作船及其他交通部許可之船舶之所有人及營運人聘雇外國人提供法令依據。

8. 取得華僑身分香港澳門居民聘僱及管理辦法

「取得華僑身分香港澳門居民聘僱及管理辦法」（以下簡稱該辦法）的法源依據為「香港澳門關係條例」，主要目的係規範取得華僑身份的港澳居民在台灣地區就業與工作問題。所謂取得華僑身份的港澳居民，係指於香港或澳門於英國或葡萄牙結束治理前，取得華僑身份的港澳居民，及其符合中華民國國籍取得要件之配偶及子女。根據該辦法第四條規定，申請聘僱取得華僑身份的港澳居民，應由雇主向行政院勞工委員會申請許可。但是，取得華僑身份的港澳居民經許可在台灣地區居留者，得不經雇主申請，逕行向行政院勞工委員會申請許可。

取得華僑身份的港澳居民在台灣地區就業與工作時，無論是在工作類別、國內招募、工作許可期間及展延時間和次數等各方面都沒有什麼限制。同時，聘僱雇主也無需繳納就業安定費與保證金。

9. 建築師聘雇外國技術人員許可及管理辦法

「建築師聘雇外國技術人員許可及管理辦法」係依據就業服務法第四十三條第二項及第四十四條第二項之規定所訂定。本辦法係由行政院勞委會及內政部於民國八十二年所發佈，民國八十五年修正及刪除部份條文後再發佈。其目的在於

對建築師依就業服務法之規定聘雇外國之建築土木及相關工程技術人員時提供法令依據。

10. 律師聘雇外國人許可及管理辦法

「律師聘雇外國人許可及管理辦法」係依據就業服務法第四十四條第二項之規定所訂定。本辦法為法務部及勞委會於民國八十一年所發佈，並於八十五年修正部份條文再發佈。其目的係對律師聘雇外國人從事就業服務法規定之專門性及技術性工作提供法律依據。

11. 各國駐華使領館及駐華外國機構聘雇外國人許可及管理辦法

「各國駐華使領館及駐華外國機構聘雇外國人許可及管理辦法」係依據就業服務法第四十六條規定所訂定。本辦法為外交部於民國八十二年發佈，其目的在於為外國駐台機構聘雇外國人工作時提供工作許可及管理之法令依據。

捌、公平對待外籍勞工的政策

行政院勞工委員會根據國內社經發展及就業市場情勢，而採取限業限量的開放引進外籍勞工，其主要政策的考量有四項，詳情如下：

- (一) 保護國人的就業權益：即外籍勞工的引進是補充性，而非替代性，且不得因此降低國內的勞動條件，以保障國內勞工的工作機會和權益。
- (二) 防範外籍勞工變為變相的移民：即在外籍勞工的引進和管理上，特別注意防範外籍勞工滯留不歸，變為變相的移民，且予以工作期間的限制。
- (三) 避免外籍勞工造成社會的問題：即在外籍勞工的引進和管理上，政府不僅要對引進的數量做合理的管制，在質的方面，也規定外籍勞工來台工作，必須有其本國政府出具的「行為良好證明」，及我國所指定醫院之健康檢查合格證明。
- (四) 不得妨礙我國產業升級與經濟發展：即在外籍勞工的引進和管理上，採取選擇性開放，並規定引進外籍勞工的產業，仍須致力於完成產業自動化，使不致於阻礙或延緩我們的產業升級及健全的發展。

以下分列各有關兼顧本國利益與外籍勞工權益的措施與規定

1. 外籍勞工政策評估小組

根據「外籍勞工政策評估小組設置要點」的規定，外籍勞工政策評估小組設置的目的係為評估各行職業的勞動供需狀況，以建立公信、公正合理的外籍勞工政策。進一步而論，外籍勞工政策評估小組具體的任務有以下六項：

- (一)對勞動市場供需狀況進行評估；
- (二)在外籍勞工引進後，就外籍勞工對國內社會、經濟、衛生及治安所造成的影響進行評估；
- (三)對外籍勞工引進的數額進行評估；
- (四)對各行業得聘僱外籍勞工的比例或數額進行評估；
- (五)對雇主申請聘僱外籍勞工的資格及條件進行審議；
- (六)研議其他有關外籍勞工政策的事項。

外籍勞工政策評估小組置召集人一人、副召集人兼執行秘書一人、委員十九至二十一人，委員由機關、團體的代表和學者專家擔任。

2.外籍勞工相關管理辦法

依「就業服務法」第四十四條規定，雇主聘僱外國人從事第四十三條第一項第一款至第六款工作，應檢具有關文件向各目的事業主管機關申請許可。第二項則規定，其有關許可及有關聘僱管理辦法，由各中央目的事業主管機關會同中央主管機關定之。

依「就業服務法」第四十五條規定，雇主聘僱外國人從事第四十三條第一項第七款至第九款工作，應檢具有關文件向各目的事業主管機關申請許可；其許可及有關聘僱管理辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

而有關於第四十三條第一項第七款至第九款工作(亦即一般人俗稱之外籍勞工)之管理辦法，絕大數依據「外國人聘僱許可及管理辦法」辦理。

其他相關之辦法尚有「公民營事業聘任外國專門性技術性工作人員暨僑外事業主管許可及管理辦法」、「大眾傳播事業聘僱外國人許可及管理辦法」...等。

3.外籍勞工動態管理系統

依據「加強外籍勞工管理及輔導措施」之第五節第一條規定，外籍勞工各相關部會為加強對外籍勞工之管理，目前已漸次部份建立外籍勞工之動態通報網路，並訂定各機關間之作業程序規範。目前外籍勞工動態管理系統完成情況如下：

- (一)目前各單位間已完成外籍勞工動態資料通報程序。且台北市警察局已於民國82年10月與勞委會完成連線，由台北市政府警察局將泰、馬、菲、印等四國每

日出入境及申辦居留證之電腦系統資料傳送至勞委會，納入「外籍勞工管理系統當中」。

(二)勞委會以既有之「外籍勞工動態管理系統」為基礎，已完成「外籍勞工動態管理系統」並於民國 83 年 11 月完成與所屬省市政府勞工局處，與縣市政府勞工科局等單位之間的電腦網路連線系統。

(三)其他相關機關則因經費因素目前尚未完成電腦連線查詢作業。

4.外籍勞工業務協調會報

行政院勞工委員會為有效落實外籍勞工引進之政策，加強對外籍勞工之輔導、管理，及對非法外籍勞工之取締等事項，特別研究「外籍勞工業務協調會報設置要點」乙種。主要成員為勞委會主委擔任召集人，另置委員兼執行秘書一人，委員十五至十七人，由相關機關及其他業務主管人員或學者專家擔任，任期一年，期滿得續聘之。該小組主要任務有五項：

- (一)關於外籍勞工引進政策之協調事項。
- (二)關於外籍勞工管理輔導之協調事項。
- (三)關於非法外籍勞工之取締協調事項。
- (四)關於外籍勞工仲介機構管理輔導之協調事項。
- (五)其他有關外籍勞工業務之協調事項。

另該會報又下設外籍勞工業務執行聯繫小組，以負責執行及聯繫本會報決議及交辦事項。

5.外籍勞工諮詢服務中心

外籍勞工諮詢服務中心為中華基督教福音協會附設之一個財團法人形式之服務單位。其成立之目的最主要是在服務來台工作之外籍勞工，提供外籍勞工相關的工作訊息，並提供外籍勞工在工作時諸如對勞動條件、法令...等相關之諮詢服務。其服務項目如下：

- (一)生活資訊提供及宣導。
- (二)提供外籍勞工心理方面的諮商及幫助。
- (三)對外籍勞工提供法律及稅務方面的服務。
- (四)協助勞資爭議的處理（例如雇主惡意關廠時的協助）。
- (五)協助辦理自動離境手續。

目前外籍勞工諮詢服務中心除在台北市臨沂街有諮詢中心外，並已漸次在桃園等

外籍勞工較多之處，與政府單位或合作成立或單獨成立服務中心，提供外籍勞工必要的協助。

6. 永久居留

根據「入出國及移民法」草案第三十四條的規定，外國人在我國合法連續居留七年，或居住台灣地區設有戶籍的國民之外國籍配偶、子女在我國合法連續居留五年，並符合下列要件者，得向政府主管機關申請永久居留：

- (一) 年滿二十歲以上。
- (二) 品行端正。
- (三) 有相當的財產或藝能，足以自立。
- (四) 合法連續居留期間，每年居住超過二百七十日。
- (五) 符合我國國家利益。

然而，兼具我國國籍或以就學事由在我國居留的外國人不得申請永久居留。政府主管機關許可永久居留資格後，應發給申請人外僑永久居留證。

政府主管機關得衡酌國家利益，依國家、地區擬定每年申請在我國永久居留的配額。同樣地，外國人於入國永久居留期間，應隨身攜帶護照及外僑永久居留證，以供查驗（第三十七條）。

而政府主管機關在國家發生特殊狀況時，為維護公共秩序或重大利益，得對永久居留的外國人之住居所、活動予以限制或賦予應行遵守的事項（第三十九條）。

合理外籍勞工總量調控指標（安全係數）

合理外籍勞工總量調控指標（安全係數）簡言之係指合理的外籍勞工引進數量及模式之建立。行政院勞工委員會為有效檢討評估外籍勞工引進之政策，加強對外籍勞工之輔導、管理，及對非法外籍勞工之取締等事項，並保障國人之就業權益，特別於民國八十六年度委託馬凱等相關專家學者進行「合理外籍勞工人數推估模式之研究」，渠等基於邏輯推理和簡單易懂原則，提出三種推估模型，包括對數直線模型、自我相關暨移動平均模型(ARIMA)、及自我相關向量模型(VAR)等。

該研究者根據相關文獻資料，對於推估模式探討，獲得一些初步的結論，並根據工資、產值等重要變數，舉出推求勞動供需，並進而估計外籍勞工需求量的方法。惟由於應用分析模型過於簡化，許多重要面向皆無法顯現出來，因此，需

再納入四種因素於推估模式中，以利於合理的外籍勞工引進數量及模式之建立，包括一、合理設備的利用率；二、投資意願的強弱；三、外籍勞工薪資；四、引進外籍勞工的社會成本等。所以，行政院勞工委員會又於民國八十七年度再度委託馬凱等相關專家學者依民國八十六年度之研究結果，進行「事業單位引進外籍勞工之合理核配人數推估模式之研修」，初步結果顯示，依據畢氏曲線的台灣路徑分析顯示，我國可忍受的合法外籍勞工引進數約為 1.5% 的勞動力或就業數；而若考量合法與非法外籍勞工，則台灣可忍受的（合法暨非法）外籍勞工引進數約為 3.0% 的勞動力左右，亦即以我國 1997 年 9 月勞動力人數為 9,436 千人計算，則應為約 280 千人左右。

7. 合理勞動條件

依據「就業服務法」第三項規定：「雇主申請聘雇外國人從事第一項第七款至第九款所規定之工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請。」而合理勞動條件依「勞動基準法」第七十條規定之有關於勞動規則之規定至少應包含以下項目：

- (一) 工作時間、休息、假日及輪班方式等。
- (二) 工資之標準、計算方法及發放日期。
- (三) 延長工作時間。
- (四) 津貼及獎金。
- (五) 應遵守之紀律。
- (六) 考勤、請假、獎懲及升遷。
- (七) 受雇、解雇、資遣、離職及退休。
- (八) 災害傷病補償及撫卹。
- (九) 福利措施。
- (十) 勞雇雙方應遵守勞工安全規定。
- (十一) 勞雇雙方溝通加強合作之方法。
- (十二) 其他。

且依「勞動基準法」第一條之規定，雇主與勞工所訂之勞動條件，不得低於「勞動基準法」所訂之最低標準。故合理勞動條件除上述項目外，不應低於「勞動基準法」有關之規定。

8.有效引進期限

依「外國人聘雇許可及管理辦法」第十三條規定：「雇主申請招募外勞經許可者，應於許可通知所定之日起六個月內，自政府許可引進之國家，完成外國人之入境手續。逾期者，招募許可失其效力。但有特殊情形，經中央主管機關許可者，不在此限。」故聘雇許可有效期間為六個月，雇主若有部份人數未引進，應在六個月內引進。若在六個月內雇主無法引進外籍勞工，則不得再依原核准函引進外勞，需重新申請。但在六個月內，雇主可依變更引進國家方式，自其他國家引進外籍勞工。

9.居留

「入出國及移民法」草案及「外國護照簽證辦法」將「居留」定義為在臺灣地區居住期間超過六個月（第三條）。外國人必須持居留簽證的有效護照或旅行證件，經我國政府主管機關查驗許可入國後，方才取得居留資格。而政府主管機關得衡酌國家利益，依國家、地區擬定每年申請在我國居留的配額。外國人取得居留資格後，應於十五日內，向政府主管機關申請外僑居留證（第三十二條）。同樣地，外國人在我國居留期間，不得從事與申請居留目的不相符的活動（第三十八條）。

政府主管機關在國家發生特殊狀況時，為維護公共秩序或重大利益，得對居留的外國人的住居所、活動予以限制或賦予應行遵守的事項（第三十九條）。外國人於居留期限屆滿前，有繼續居留的必要時，應向政府主管機關申請延期。外國人於居留期間內，變更居留住址或服務機關時，應向政府主管機關辦理變更登記（第四十條）。此外，外國人於居留期間，應隨身攜帶護照及外僑居留證，以便供政府主管機關查驗（第三十七條）。

10.非法外勞

依據「就業服務法」第四十二條規定：「外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作」。另依四十九條規定：「聘雇外國人工作許可之期間，最長為二年，期滿後如有繼續聘雇必要者雇主得申請展延，展延以一年為限」。

但一般所指之非法外籍勞工大部份指第四十二條（非法打工），第四十九條（逾期居留）及第五十條（非法轉換雇主）。非法外籍勞工的人數當中，又以四十三條第一項之第七款及第八款（亦即來自菲、馬、印、泰四國從事家庭幫傭、重大工程、六大行業、六十八行業、七十三行業等三K勞工）人數最多。根據

統計，截至民國八十二年八月為止警察機關一共取締了六萬五千多名非法外籍勞工。

非法外籍勞工身份特殊，非法工作期間不能接受法令保護，勞動條件惡劣，時有不人道待遇產生。且非法居留，其在台動態不易掌握，可能為國內治安、經濟、衛生帶來某種程度的影響。

11.非法雇主

依據「就業服務法」第五十三條規定：「雇主不得有下列行為：

- (一)聘雇或留用非經許可或許可失效之外國人。
- (二)以本人名義聘雇外國人為他人工作。
- (三)未經許可聘雇或留用他人所申請之外國人。
- (四)指派所聘雇之外國人從事申請許可以外之工作。」

故非法雇主大部份指的是指未依就業服務法第五十三條規定辦理而聘雇外國人從事工作之雇主。非法外籍勞工之產生原因在於有非法雇主加以雇用，故欲杜絕非法外籍勞工應先減少非法雇主。目前對非法雇主之罰則可以處以徒刑、拘役、科或併科罰金處罰，刑期自六個月至三年以下有期徒刑不等，罰金金額自九萬元以下至三十萬元以下不等，視留用人數及非法雇主悔過情形而定。

12.限業限量

行政院勞工委員會根據國內社經發展需要，而採取限業限量的開放引進外籍勞工，主要是協助業者在進行產業升級過程中，解決勞工不足的暫時性措施，而不是利用其來改變或降低國內勞動條件。因此，自民國七十八年十月正式開放以來，先後開放國家重大建設工程營建工、部分製造業、營造業工人、監護工、家庭幫傭，及漁船船員等工作，可申請引進外籍勞工，詳情如下：

- (一)國家重大建設工程營建工：於民國七十八年九月開放十四項重要建設工程得標業者可提出申請，嗣後又於民國八十一年八月准許六年國建等政府重大公共工程得標業者，得比照上開規定提出申請。

- (二)部分製造業、營造業工人：

- 1.民國八十年九月鑑於紡織業、營造業、金屬基本工業、金屬製品製造業、機械設備製造修配業、電力及電子機械器具製造修配業等六行業，因人力嚴重缺乏，遂允許六行業中十五項辛勞艱苦工作，得申請引進外籍勞工。

- 2.民國八十一年九月二十六日增加開放受理申請六十八種行業，引進三萬二千

名外籍勞工。

- 3.民國八十二年一月十二日起除前述六十八行業外，增列船舶及其零件製造修配業、化學製品製造業、製傘業、食品加工業、化學材料製造業等五種行業，開放受理申請七十三種外籍勞工的引進。
 - 4.民國八十二年五月增加開放受理申請陶瓷、石材、水泥、棉紗、染整及鋼鐵沖剪等六種行業外籍勞工的引進。
 - 5.民國八十二年八月六日公告七十三行業中有新設廠或擴充設備，其金額達新台幣三千萬元以上之事業單位，得專案申請外籍勞工的引進。
 - 6.民國八十三年八月受理嚴重缺工、工作較辛苦、骯髒、危險、國人就業意願較低，且嚴重缺工，對產業發展仍具重要性之行業，以及經濟部加工出口區、科學工業園區等特區內事業單位，得申請外籍勞工的聘僱。
 - 7.民國八十二年一月一日公告凡重大投資金額達到新台幣二億元以上，且為經濟部列管者，得專案申請外籍勞工的引進。
 - 8.民國八十四年再次受理工作性質較辛苦、骯髒、危險，國人就業意願較低，且嚴重缺工之織布、毛衣編織、電鍍、塗料、模具、織襪、石材製品製造業等七行業，申請外籍勞工的聘僱。
- (三)監護工：於民國八十一年四月二十三日開放家庭聘僱外籍家庭監護工，嗣於同年八月二十日開放養護機構聘僱外籍監護工。
- (四)家庭幫傭：於民國八十一年八月十七日、八十二年一月、八十四年十一月分別開放外籍家庭幫傭之引進。
- (五)漁船船員：於民國八十一年八月二十日開放漁船船員船主得聘僱外籍漁船船員。

財稅金融服務事業聘僱外國人許可及管理辦法

「財稅金融服務事業聘僱外國人許可及管理辦法」係依據就業服務法第四十三條第二項及第四十四條第二項之規定所訂定。本辦法為行政院勞委會及財政部於民國八十五年所共同發佈，其目的在對於財政金融服務事業聘僱外國人工作時提供法令依據，並對下列事項作規範：

- (一)財稅金融服務事業之定義，包括證券期貨事業、金融事業、保險事業、會計師及其他財政部主管的金融服務事業。
- (二)雇主聘僱之外國人得從事之專門及技術性工作之性質。

(三)雇主聘雇時應檢具之文件種類。

(四)健康檢查之項目。

(五)受雇人之資格限制。

(六)其他相關之聘雇事項，例如續聘、展延、撤消許可或不予許可等事宜。

本辦法主管機關為財政部，並應將許可函副本等相關文件送相關部會，為財稅金融事業在聘雇外國人時的法令依據（行政院勞工委員會職業訓練局）。

玖、結論

全球化是一種超越的現象，超越地域的障礙，各種不同國籍的人士均可在各地奉獻其所能，而問題在當地是否已有累積足夠的吸引力，吸納其他各地人士前來貢獻其所能。

而在貢獻其所能的過程中，自然改變當地人口的結構（不論多寡），並且要依全球化的標準尊重不同的文化，予以公平，公正，平等的待遇。而當地國的公共行政為要處理受到全球化的影響，其行政，溝通，組織等亦受到影響，要與之配合。

參考書目

- 內政部(2006)。在在外籍人士統計資料。
朱蓓蕾，內政(研)094-003 號
行政院勞工委員會職業訓練局
孫春在，96/7/31，以外籍配偶為對象的多元文化數位學習內容研發
<http://www.bamboo.hc.edu.tw/~jolin/exec/2006b03/workshop/file/94nscel.pdf>
宋學文(2001) 全球化與全球治理對我國公共政策研究之影響：並兼論對兩岸國際關係研究之意涵，中國大陸研究，44(4)：1-31。
孫同文(2005) 全球化與治理：政府角色與功能的轉變，國家菁英季刊 1(4)：1-15。
曹俊漢(2007)，公共行政全球化之意涵及其發展，銓敘部行政管理論文邏輯第 17 輯，17：99-124。
宋學文(2007)，全球化對我國公共政策研究之影響：一個全球治理的分析架構，銓敘部行政管理論文邏輯第 17 輯 17：73-97。
Farazmand, Ali. 2007. Globalization : A Theoretical Analysis with Implications for Governance and Public Administration, in *Handbook of Globalization, Governance, and Public Administration*, edited by Ali Farazmand and Jack Pinkowski, 3-25. New York: CRC.
Farazmand, Ali.1999. Globalization and Public Administration, *Public Administrative Review*. 59(6):509-522.
Guirdham, Maureen 2005. *Communication Across Cultures at Work* 2^{ed}. New York: Palgrave.
Parekh, Bhikhu. 2006. *Rethinking Multiculturalism: Cultural Diversity and Political Theory* 2^{ed}. New York: Palgrave.