

多元文化素養與缺工程度感知如何影響台灣人對移工的接受度

陳品妤、廖品媛、許雅喬、李綵綦、廖心好

李欣諭、陳又齊、陳幸怡、蘇志揆

壹、研究動機和問題

根據國家發展委員會（簡稱國發會）在2023給出的「2030年整體人力需求推估報告」中的估計，台灣至2030年將面臨約48萬人的勞動力缺口，且隨著台灣已邁向超高齡社會，衛福部更是預計在2025年65歲以上的老年人口將超過總人口的20%（衛生福利部社會及家庭署，高齡社會白皮書，2021）。若再加上少子化問題，年輕人口不斷減少，將進一步加劇勞動力短缺的問題。僅靠本地勞動市場會因無法滿足需求，對經濟發展、企業招聘等會產生重大影響。

在這樣的情況下，外籍移工已逐漸成為不可忽視的勞動力來源。行政院在111年通過了「移工留才久用方案」，針對在台工作達到一定年限且符合資格的移工和僑外生，開放轉任中階技術人力，並取消原有的工作年限限制。該方案允許符合條件者申請永久居留資格，進一步提高外籍人力留台工作的穩定性和長期性。該政策旨在留用已具備技能且熟悉台灣產業環境的外籍移工，迅速補充中階技術人力的不足。

此外，政府還結合教育部、國發會及產業界資源，推動「2+4方案」，針對東南亞等國的優秀國際生，提供學雜費補助及生活津貼，並保障畢業後留台就業的機會。此措施不僅有助於拓展外籍人力來源，也促進國際學生與台灣產業的銜接，提升產業人才結構的多元性與國際競爭力。

整體而言，台灣政府在應對勞動力短缺問題的政策導向上，已逐步轉向依賴外籍人力的引進與留用。隨著相關法規與制度的調整，以及工作條件與居留資格的優化，未來台灣社會將出現更多外籍移工與國際專業人才，並進一步形塑台灣社會勞動力結構與文化組成的多元化趨勢。

移工人數的持續增加，代表民眾在生活周遭與移工接觸的頻率亦將提升。根據過去資料顯示，台灣的外籍移工主要來自東南亞地區，且大多從事勞力密集型工作。雖然外籍移工能夠填補本地勞動市場的空缺，但他們的引進同時帶來了許多挑戰，尤其是在文化融合、語言適應以及政策規範等方面，如何平衡這些挑戰將是企業與社會必須共同面對的問題。

過去，台灣社會對外籍移工的態度，經常受媒體印象與文化偏見影響，在新聞報導中移工逃跑、偷錢的案件常會被媒體誇大渲染，使他們與犯罪兩個詞產生連結，外籍移工因其來台工作性質，也常被標籤為勞力密集型工作中的廉價勞動力，並且容易遭受性別歧視或健康問題等等的污名化。藍佩嘉在其著作中（藍佩嘉，*跨國灰姑娘：當東南亞幫傭遇上台灣新富家庭*，2008）指出，台灣民眾對外來族群的認知通常與性別與性別角色緊密相關，女性移工常被視為性別不正當行為的象徵，而男性移工則常與犯罪、暴力等負面形象掛鉤。廖元豪在其論文中批判了媒體對移工的歧視性論述。

（廖元豪，*助紂為虐，還是濟弱扶傾？—批判媒體對移民移工的歧視論述*，2019）時報週刊第1410期曾以「菲傭仙人跳，專挑名人下手」為題，指控菲籍家庭監護工以性侵控訴詐財，無視其實際受害風險，強化刻板印象。此外，以往台灣引進外籍移工時，由於文化和習慣差異太大，導致一些摩擦和誤解的產生。這些負面印象影響著台灣社會對他們的接受度與包容性。

反對外籍勞工的活動也在很早時候就有出現，1998年台灣工人團體發起的「秋鬥」遊行及一系列的抗議活動就顯示出台灣社會對外籍移工的矛盾情緒：既需要這些人補充勞力，又怕本國勞工的工作被搶走。儘管台灣政府在面對外勞政策調整時屢次調整立場，甚至為了民意試圖縮減移工數量，但台灣企業界的需求和社會大眾對外勞的看法常常使得政府政策難以有效改變。

可見，隨著外籍移工在台灣各行各業中的分布及重要性日益擴大，如何突破這些文化與社會偏見，增進社會對外籍移工的接受度，無疑是重要課題。特別是在當前台灣勞動市場結構變化的背景下，產業界對外籍勞動力的需求逐漸增加，但這一需求是否能夠在社會對外籍移工態度改變的基礎上穩定發展，仍然需要更多的研究與分析。

基於以上背景，我們發展出以下研究問題。現況下台灣民眾對於外籍移工的接受度究竟如何，會是本研究聚焦的重點，人民的接受度會大大影響政府決策，因此了解其

現況至關重要。在討論人們對不同社會族群的理解與包容程度時，多元文化素養是重要的指標之一，他用來測量民眾的跨文化意識、理解、知識與包容，強調個人理解與適應文化多樣性的核心能力，因此我們首先將使用多元文化素養量表，測量台灣人民本身對其他群體的包容度。由於其概念是著重於人們對跨文化的包容與理解，因此在此研究上，我們認為擁有高多元文化素養的人，對於外籍移工的接受度應該也會相對較高，將研究這兩個變項之間是否有所連。

接著，由於外籍移工需求度的增加，代表著台灣人民的生活圈中，將出現越來越多的外籍移工，我們會再以社會距離量表，評估台灣人對於外籍移工進入生活的接受度與態度，探討個人的多元文化素養如何影響對外籍移工接受程度。此外，我們進一步探討，台灣人對自己所屬產業的缺工程度認知，是否會影響其對外籍移工的接受度。在勞動市場需求日益增長的情況下，我們認為產業缺工問題可能影響台灣民眾對外籍勞動力的看法，台灣人民是否會因為「移工對台灣就業市場需求有重要性」進而影響到剝他們的接受態度呢？缺工嚴重的產業或許對移工接受度更高。

以上，本研究結合民眾對缺工現況的認知與其本身多元文化素養，探討兩者對移工接受度的影響程度，將透過分析不同產業的多元文化素養來檢測台灣人民對移工的接受程度，進一步加入其對所待產業人才需求的認知，試圖研究出「缺工」會不會影響人們對移工的接受程度。

此研究成果將為企業界及政府在推動移工政策時提供更具體的參考依據，使他們可以優化相關政策，將有助於政府在推動移工相關政策時，能夠更精準地進行「勞動市場規劃、文化教育推廣及政策溝通」，減少社會對移工的刻板印象與偏見、促進勞動市場的穩定發展、提高政策的可行性與社會接受度。在未來台灣在引進與留用外籍移工的過程中，能透過更完善的政策與社會適應機制達成更和諧的社會融合，並有效應對勞動力短缺的挑戰。

貳、文獻回顧

由於目前針對移工的研究相比於一般移民相對較少，社會大眾對移工與移民的接受態度在某些面向上相似。首先，過去研究顯示，社會大眾通常較能接受文化相近的群體，對文化差異較大的移民或移工則容易抱持刻板印象與社會距離感(Cheng, H.-I,

2016;Lu et al., 2023)，其次，在經濟層面上，社會大眾普遍關心移工與移民是否奪取本地人工作機會(Stephan & Stephan, 2000)，或是填補勞動市場缺口，在社會接受和工作市場上，民眾通常會將兩者視為同一群體，因此本研究使用移民相關文獻作為分析移工接受度的重要參考。

為了探討本研究所關注的「多元文化素養」與「缺工程度認知」如何影響台灣人對移工的接受度，本節將圍繞五個主題進行文獻回顧：一、多元文化素養的定義與內涵；二、多元文化素養對移工接受度的影響；三、缺工程度認知對移工接受度的影響；四、其他影響移工接受度的社會心理因素；五、社會接觸與移工接受度的關係，並將其作為後續分析中的控制變項。

一、多元文化素養

在全球化的影響下，多元文化素養成為當代社會不可忽視的重要議題。學者們對多元文化素養的概念界定各異，但普遍強調其作為個體理解與適應文化多樣性的核心能力。Taylor 和 Hoehsmann (2012)認為，多元文化素養是一種衡量跨文化意識、理解、知識與尊重的方法，並將其視為生活中的關係與過程。此定義突顯了多元文化素養不僅是一種靜態的知識，更是一種與他人互動並持續發展的能力。鄭瑞娟 (2021)則進一步強調，多元文化素養的核心在於「人類不分種族、年齡、性別、社經地位、宗教，都能互相尊重與接納」，此觀點反映出多元文化素養與社會包容性之間的緊密關聯。

將多元文化素養細分，Sue et al.(1982)提出了三個核心構面：(1)態度/信念(Awareness)：個體應意識到自身文化價值觀、偏見，並理解這些因素如何影響對異文化群體的觀點；(2)知識(Knowledge)：強調對不同文化群體的歷史、價值觀與社會經驗的了解；(3)技能(Skills)：個體應具備與不同文化群體有效互動的能力，並能在實務情境中展現文化敏感度與適應力。這三個構面成為後續多元文化素養研究的基礎框架。

Miville et al.(1999)則從「普遍性—多樣性取向理論」(Universality-Diversity Orientation, UDO)出發，認為多元文化素養應包含對不同文化間的差異(diversity)與人類共通性的認識(universality)。該研究指出，個體對多元文化的開放態度與興趣會影

響其對不同族群的態度，進而影響社會互動與包容性。基於此理論，研究團隊發展出 Miville-Guzman Universality-Diversity Scale (MGUDS) 以測量多元文化素養，並於隔年提出簡化版 MGUDS-S，其核心包含三個向度：(1) 多樣性接觸 (Diversity of Contact)：評估個體是否願意與不同文化背景的人交往；(2) 情感舒適度 (Emotional Comfort with Differences)：測量個體對文化差異的接受程度與情感反應；(3) 相似性認知 (Relativistic Appreciation)：探討個體對多樣性如何促進自身成長的認知。以上三個向度可以分別與 Sue et al. (1982) 提出的三個核心構面對應。Ponterotto et al. (2002) 則從諮商心理學角度，提出 Multicultural Counseling Awareness Scale (MCAS)，強調在專業諮商情境下，多元文化素養對於理解並適應不同文化背景個案的必要性。

在多元文化素養相關研究中，Sue et al. (1982) 主要關注專業人士如何有效服務不同文化背景的個案；Miville et al. (1999) 則強調個體如何認知並適應文化多樣性；Banks (2004) 則探討如何透過教育促進社會包容性。這些研究多來自心理學與教育學領域，並發展出一系列評估多元文化能力的量表與工具。相較之下，移民研究 (Migration Studies) 與勞動移工研究 (Labor Migration Studies) 較少使用「多元文化素養」概念，更多聚焦於多元文化主義 (Multiculturalism)，即探討國家或社會如何制定政策來應對文化多樣性。然而，本研究關注的並非國家層級的政策，而是民眾在日常生活中與移工互動時的態度與感受。因此，理解個體層面的文化適應與接受度，將有助於預測社會對移工的態度與政策支持程度。儘管移工研究較少關注「多元文化素養」，但由於本研究的焦點為台灣民眾對移工的態度，而非移工自身的適應或國家政策制定，因此，採用通常用於評估個人或專業人士之跨文化能力的多元文化素養概念，將更符合本研究目的。透過這一視角，本研究亦能為移工政策相關討論提供新的學術貢獻，拓展該領域對多元文化適應的理解。

二、多元文化素養對移工接受度的影響

多元文化素養與文化威脅感知之間存在密切關聯。社會心理學研究顯示，具備較高多元文化素養的人，通常較能理解並接納文化多樣性，因而較不容易將文化差異視為威脅 (Ward & Masgoret, 2008)。在紐西蘭的實證研究中，Ward 和 Masgoret (2008) 透過調查 2,020 名紐西蘭居民，發現擁有較高多元文化素養的受訪者，往往也有較多跨文化接觸經驗，並因此降低對移民的威脅感知，此外，這些受訪者多數支持多元文化

政策，顯示接觸不同文化群體的經歷有助於培養開放態度，該研究也支持「接觸假說(Contact Hypothesis)」，即族群之間的正向接觸能減少偏見，提升社會融合。

文化威脅感知在解釋人們對移民與移工的負面態度時，往往比經濟競爭因素更具影響力。Hainmueller 和 Hopkins (2014) 回顧 20 年來的實證研究，發現受訪者對移民的態度主要來自於對國家整體文化變遷的擔憂，而非個人經濟利益的直接影響，也就是說，人們對移民的排斥，往往源於對自身文化身份受到侵蝕的恐懼，而非對自身就業機會的擔憂。因此，降低文化威脅感知可能是提升社會對移工接受度的關鍵，而多元文化素養的提升則是有效減少文化威脅感知的途徑之一。

綜合上述研究內容，本研究假設多元文化素養的提升有助於降低文化威脅感知，進而提高社會對移工的接受度。在台灣，少子化與勞動力短缺已使移工成為社會不可或缺的一部分，因此，探討個體層面的多元文化素養如何影響對移工的態度，將能為未來移工政策與社會融合策略提供實證基礎。透過分析多元文化素養與移工接受度的關聯性，將能填補過去移工研究中較少關注的個體層面因素，並為政策制定提供新的視角。

三、 缺工程度認知對移工接受度的影響

過去的研究指出，移民常被視為勞動市場上的競爭者，並且可能會被認為對本地勞工造成威脅，包括導致工資下降、工作機會減少、增加失業率及加劇勞動市場競爭 (Halla et al., 2017; Tabellini, 2020)，因此，進而引發大眾對移民的負面情緒原因多與移民在勞動市場中的「替代性」有關。

然而，有研究指出，移民在某些產業中可能發揮互補的作用，尤其是當本地勞動力無法滿足市場需求時，移民勞工可能成為必要的勞動力補充來源 (Haaland and Roth, 2020)，以填補低技能或高需求職缺。此外，Auer 等人 (2024) 以客觀勞工短缺為基礎推論選民對移民政策的態度變化，雖揭示勞力供需與政治態度的連動性，但未直接測量民眾對於缺工的主觀認知。為補足此一空缺，本研究直接調查民眾對缺工程度的看法，以探討主觀感受與態度形成之間的關聯。

關於移民與本地勞工之間的互動關係，現有研究有兩種不同的觀點——替代與互補 (Halla et al., 2017; Tabellini, 2020; Haaland and Roth, 2020; Auer et al., 2024)。替

代性敘事將移民視為本地勞動市場的競爭者，認為移民搶奪工作機會並壓低薪資，而互補性敘事則認為移民能夠填補本地勞動力的缺口，進而促進經濟發展。然而移民通常被視為永久性人口，與本地勞工處於競爭關係；而移工長久以來被制度上視為暫時性的勞動力補充，這可能使得大眾可能會傾向於支持互補性敘事，認為缺工問題的存在會影響對移工的接受程度。最後，本研究將根據替代與互補敘事提出兩個假設：接受互補敘事者，認為缺工情形越嚴重，越能接受更多移工出現在生活中；接受替代敘事者，認為缺工情形越嚴重，越不能接受更多移工出現在生活中，以探討缺工程度對移工接受度的影響。

四、其他影響接受度的因素

當前關於本國民眾對移工接受度的研究幾乎沒有，多數文獻關注的是民眾對於移民的接受度，本研究試圖從其他關於移民接受度研究找出其他影響移工接受度的因素。

在移民接受度的研究中，學者指出，民眾的政黨支持、價值觀念、經濟理性和社會接觸經驗會影響其對外籍配偶的態度（陳志柔、吳家裕，2017）。此外，民眾的職業、教育程度與所得水準也對其對婚姻移民的接受度產生影響（張翰璧、張晉芬，2013）。楊婉瑩與張雅雯（2014）則指出，由於移工在政策上處於隔離性的群體，被定位為短期性、隔離、補充性的非公民角色，當民眾與移工有一般社會接觸經驗後，其對移工的態度會較為友善，這可能與移工對台灣社會文化影響較小有關，且移工通常不涉及公民身份的問題，民眾在接受度上相對較高。相較之下，儘管東南亞婚姻移民已逐漸普遍，但民眾對於這一群體的接受度不會因為社會接觸的增加而顯著改變，這表示民眾可能更會接納對台灣社會文化衝擊較小且不具公民身分問題的移工。

其中，社會接觸一詞在討論族群議題時頻繁出現。社會接觸理論由Bogardus在其文章《Social Distance and Its Origins》提出，他認為對一族群的態度改變不是一瞬間就能翻轉，而是需經過漫長時間的理解而可能改變對一群體的負面看法，也認為社會接觸（尤其是積極的接觸）能夠改變人們對不同群體的刻板印象，進而改善社會關係。Gordon Allport 在1954年也提出社會接觸假說，該假說主張，增加不同群體之間的接觸有助於減少偏見和歧視，當來自不同背景的個體有機會進行面對面的互動時，這種接

觸可以改變對彼此的刻板印象且減少負面態度，並促進更深層的理解與接受。此理論為改善群體間的關係提供了理論基礎，並且對減少社會衝突和歧視有著重要的啟示。

在本研究先前提到的文獻中，Ward 和 Masgoret(2008)在紐西蘭的實證研究支持「接觸假說(Contact Hypothesis)」，認為族群之間的若有正向接觸，將能夠減少偏見。在伊慶春、章英華在2006年發表的〈對娶外籍與大陸媳婦的態度：社會接觸的重要性〉研究結果中也談到，雖然政治傾向和族群看法確實是影響族群態度的重要因素，但社會接觸天然有助於改善族群的通婚態度。因此可以確定，個人對另一群體的正向社會接觸，與對該群體的态度密切相關。

五、文獻小結

綜觀前述文獻，現有研究雖已針對多元文化素養、勞動市場缺工問題及移民/移工接受度分別提出豐富討論，然而，尚有若干不足之處。首先，多元文化素養作為個體層面解釋對移工的接受度之重要因素，過去多應用於心理學與教育領域，或用於理解專業人員對異文化個案的態度與服務表現，較少用於解釋一般民眾對於勞動移工的態度。此外，移民研究中雖有不少探討多元文化主義對政策與社會整體氛圍的影響，但對民眾的個人素養如何影響對移工之態度的研究相對不足。其次，雖然已有研究指出產業缺工現象與勞工市場結構可能影響民眾對外來勞動力的接受度，但過往多以「移民」或「婚姻移民」為分析對象，較少聚焦於移工，且多僅討論替代與互補的經濟敘事，缺乏對民眾主觀「缺工程度認知」的檢視。

更重要的是，儘管有研究分別指出多元文化素養及缺工程度認知與對移民或移工接受度的關聯，但尚無研究將兩者結合進行整合性的分析，亦未深入檢視二者在台灣當前移工接受度問題中的相對作用與交互影響。特別在台灣，隨著近年「移工留才久用方案」推行，移工已不再單純被視為短期勞力，而逐步成為台灣社會的一部分，面對移工角色與社會定位的轉變，探討多元文化素養與缺工程度認知對民眾態度的影響顯得尤為重要。

基於此，本研究關注三個核心問題：(1) 民眾的多元文化素養是否能正向預測對移工的接受度？(2) 民眾對產業缺工程度的主觀認知，是否會影響其對移工的接受度？(3)

)多元文化素養與缺工程度認知兩者是否在態度形成過程中有交互作用？透過結合兩大理論因素，本文期望補足台灣過去對移工態度的研究中，較少關注的個體層面機制。

參、研究方法

一、研究假設與研究架構

根據文獻回顧的結果，我們提出以下四點假設：

H1：多元文化素養越高者，越能接受更多的移工進入到生活圈。

H2a：整體缺工認知會對移工接受度產生正面影響

H2b：整體缺工認知會對移工接受度產生負向影響

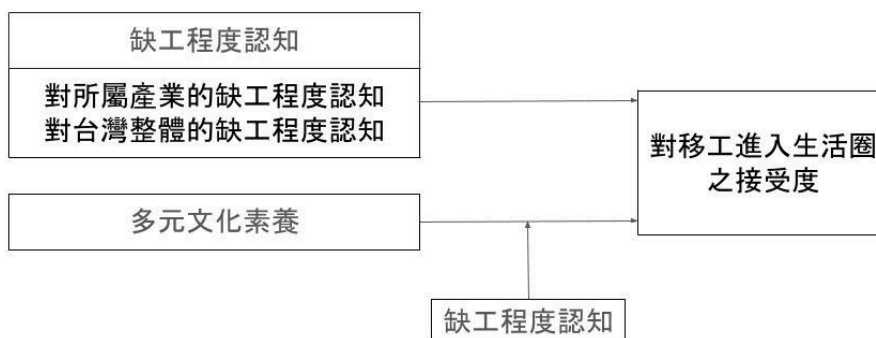
H2c：對自己行業缺工認知會對移工接受度產生正面影響

H2d：對自己行業缺工認知會對移工接受度產生負向影響

H3：缺工程度認知高時，多元文化素養對接受度的影響減弱甚至消失。

H4：缺工程度認知低時，多元文化素養對接受度的影響相對重要。

研究架構



二、研究樣本

本研究針對三峽區、鶯歌區和樹林區南園里中，年齡18歲以上的居民進行紙本問卷調查，並透過其自填問卷或訪員口頭逐題詢問收集資料。抽樣方式依照三鶯地區49個里的人口比例分配問卷發放數量，並在各里間採用隔戶抽樣法的方式抽樣，隔戶抽樣的數值為里的總戶數/里的應發份數，如南園里的總戶數為4816，里的應發份數為54，因此每隔89戶抽樣一次。接著，當訪員依照抽中一戶後，首先詢問該戶中18歲以上的人口數，並以該日訪問日期除以之，如該戶成年人口數總共有4人，訪問當天日期為30號，則將 $30/4$ ，餘數為2，則將家戶中成年人口由年輕至年長的的第2順位作為受訪者。

在本次的問卷調查中，總計發放1000份問卷，問卷回收後，收到940份有效問卷。經過刪除缺失值後，在迴歸模型中分析的總樣本數為933。另一方面，為減少抽樣偏差，本研究的數值均經過加權調整。

三、研究工具

1. 依變項：對移工進入自身生活之接受度(以下簡稱對移工之接受度)

在討論外籍移工的定義上，「移工」一詞強調因「移動、遷徙」而至異地求職的工作者，相較於較為中性的「外籍勞工」，更突顯其跨國流動的特性。根據勞動部（2023）統計，臺灣的移工主要分為兩類：產業移工與社福移工，其中產業移工以菲律賓與越南為主要來源國，社福移工則以印尼與越南為主，有鑑於此，本研究將受測對象聚焦於東南亞籍的外籍移工。

在測量台灣人對外籍移工的接受程度時，本研究選用Bogardus所提出的「社會距離量表」(Social Distance Scale)作為主要工具。該量表最初由Bogardus於1925年提出，原旨在衡量美國社會中對不同族群（如少數族裔、移民等）之間的社會態度與關係親疏。其設計以可接受的社會關係層級為基礎，如是否願意讓對方成為鄰居、同事、親屬或國人等，藉此反映潛在的偏見與排斥態度（伊慶春與章英華，2006）。

社會距離量表在過去主要用於探討種族關係、族群衝突、移民融合等議題，評估主流社會對「他者」的社會接納程度，然而，雖然本研究並非直接探討「族群衝突」

或「民族認同」，而是關注台灣社會對特定工作群體「外籍移工」的態度，但由於移工常同時具有族群差異、社會地位邊緣、語言與文化隔閡等多重「他者」特質，因此與社會距離的概念依然具有高度的適用性。

此外，本研究的核心關注不僅是行為上的接納與否，而是透過不同社會情境下的互動可能性，來衡量民眾對外籍移工的「心理接納程度」。例如，是否願意與移工共事、成為鄰居，甚至是成為家庭成員等，皆可反映出潛在的社會態度。雖然這種「接納」未必能直接解釋具體的行動選擇，但卻有助於揭示社會中潛藏的文化偏見與結構性排除。因此，儘管社會距離量表最初的設計並非為移工議題而生，但在本研究中，我們將其轉化並進一步配合李克特式量表的格式，應用於外籍移工之社會接納研究，透過因素分析加以篩選並排除不適用的題項，作為社會整體多元文化接受度的指標之一。

值得注意的是，傳統社會距離量表的題項多聚焦於較長期或較穩定的社會關係，如是否願意與移工成為鄰居、同事或室友，然而，許多對移工的態度實際上體現在日常生活的短暫互動之中。因此，本研究額外設計了三個題項：「我願意與移工處在同一節車廂（同一輛公車）」、「我願意與移工處在同一部電梯內」以及「我願意與移工併桌用餐」，以測試受試者在更短時間內、無法輕易迴避的互動情境中的社會距離。這些情境的特點在於：（1）更貼近日常生活，模擬台灣社會中常見的公共空間互動；（2）測試即時接觸的舒適度，如電梯內的狹窄空間可能引發受試者潛在的不適或偏見；（3）檢驗社交互動的界限，如共餐通常被視為較高程度的社會接納，因此能有效測試人們是否願意與移工建立更親密的社會互動。透過這些補充題目，本研究試圖更全面地捕捉台灣社會對移工的接受度，並進一步檢視影響社會距離的潛在因素。

本研究針對七題「對移工的接受度」項目進行因素分析與信度檢驗，以評估量表效度與內部一致性。

首先，透過主軸因素法 (principal factors) 進行因素分析，並進行 varimax 旋轉，結果指出第一個因素的解釋變異量為 **5.54**，可解釋 **91.88%** 的總變異，顯示該七題可整合為單一潛在構念，亦即「對移工的接受度」。各題的 factor loading 皆高（介於 **0.75** 到 **0.95** 之間），且唯一性 (uniqueness) 普遍偏低，顯示各題高度集中於同一因素。

表一：對移工之接受度信度分析

Item	Obs	Sign	item-test correlation	item-rest correlation	average interitem	alpha
我願意與移工同住在台灣	61	+	0.894	0.859	0.341	0.954
我願意與移工在同一間公司工作	61	+	0.858	0.808	0.340	0.957
我願意與移工住在同一個社區	61	+	0.936	0.911	0.322	0.949
我願意與移工成為鄰居	61	+	0.886	0.839	0.323	0.955
我願意與移工處在同一節車廂或同一輛公車	61	+	0.956	0.938	0.316	0.947
我願意與移工處在同一部電梯內	61	+	0.949	0.928	0.318	0.947
我願意與移工併桌用餐	61	+	0.810	0.740	0.341	0.963
Test scale					0.329	0.959

Test scale = mean(unstandardized items)

在信度分析中，整體量表的 Cronbach's α 為 0.959，顯示各題項之間具有極高的一致性，整體內部一致性良好。然而，第七題「我願意與移工併桌用餐」的題目－總分別除相關係數（item-rest correlation）僅為 0.74，低於其餘題項皆高於 0.80 的水準。若以 0.80 作為嚴格的篩選標準，第七題將不符合保留條件。進一步檢視其對整體信度的影響，發現若刪除此題，Cronbach's α 將由 0.959 提升至 0.963。基於以上統計結果，本研究決定刪除第七題，以提升整體量表的內部一致性。

綜上所述，本量表具備良好的建構效度與內部一致性信度，適合用來代表並量化受訪者對移工的接受度。因此本研究最終以前六題作為評估，配合四種選項（1=完全不能接受，4=完全接受），加總並平均每人的回答，受訪者回答的平均值越高，則表示受訪者對於移工的接受度較高。

2. 自變項: 多元文化素養與缺工程程度認知

(1) 多元文化素養

為測量受訪者的多元文化素養，本研究採用 Miville-Guzman Universality-Diversity Scale – Short Form (MGUDS-S) (Miville et al., 1999)，該量表已廣泛應用於多元文化素養相關研究，並能有效測量個體對於文化多樣性的態度與行為傾向。根據文獻回顧，MGUDS-S 量表基於「普遍性－多樣性取向理論（Universality-Diversity Orientation, UDO）」發展，並包含三個核心構面：（1）多樣性接觸 (Diversity of Contact)、（2）情感舒適度 (Emotional Comfort with Differences)、（3）相似性認知 (Relativistic Appreciation)。

本研究透過 MGUDS-S 量表測量受訪者的多元文化素養程度，參考 Sue et al. (1982) 對於多元文化素養的界定，並結合 Miville et al. (1999) 所發展的測量工具，以確保本

研究測量之多元文化素養具備理論基礎與實證支持。考量本研究關注個體對於移工進入台灣人生活圈的接受程度，而非國家層級的多元文化政策，MGUDS-S 量表提供了一種適用於個體層面的測量方式，能有效反映受訪者的文化開放性與跨文化適應能力。

表二：多元文化素養因素分析

變項: 題目	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Uniqueness
Q1: 我希望加入一個強調認識不同國家人的組織。	0.3224	0.6929	0.0361	0.2050	0.3726
Q2: 我希望參加播放異國音樂的舞會。	-0.0115	0.8191	0.1558	0.2730	0.2301
Q3: 我經常聆聽來自不同文化的音樂。	0.0469	0.8397	0.1120	-0.0875	0.2724
Q4: 我對世界上曾經存在的多種文化感興趣。	0.4090	0.6773	0.1289	-0.2824	0.2776
Q5: 我會參加有機會認識不同種族背景人士的活動。	0.6600	0.4043	-0.1718	0.0666	0.3670
Q6: 身心障礙人士(移工)可以教我一些其他地方無法學到的知識。	0.7535	-0.0069	0.2573	0.2368	0.3099
Q7: 當我瞭解一個人與我相似與不同的地方後，我能更好地理解他/她。	0.6131	0.2075	0.5348	-0.1505	0.2724
Q8: 瞭解他人與我的不同之處，能大大增進我們的友誼。	0.8299	0.0588	0.2264	0.2099	0.2124
Q9: 當我認識一個人時，我喜歡同時瞭解他/她與我的相似與不同之處。	0.5417	0.3695	0.5260	0.0050	0.2933
Q10: 瞭解不同文化背景的人所經歷的事情，能幫助我更好地理解自己的問題。	0.7891	0.1498	0.2525	-0.1304	0.2741
Q11: 認識不同種族的人對我來說通常是不舒服的經驗。	0.2189	0.2121	0.6561	0.0969	0.4673
Q12: 我只在與相同種族的人相處時感到自在。	0.3161	0.3450	0.5516	0.3026	0.3853
Q13: 與不同種族的人建立親密關係對我來說很困難。	0.4084	0.2740	0.1139	0.5722	0.4177
Q14: 對我來說，朋友在大多數議題上都應該與我有相同意見。	0.0207	0.0051	0.1107	0.8313	0.2963
Q15: 我經常會對不同種族的人感到不耐煩。	0.1580	0.0139	0.8903	0.1010	0.1720

為了確認問卷中各題項是否確實能反映原本設定的三個構面（多元接觸性、相對欣賞度、差異舒適度），本研究進行了預試問卷的探索性因素分析，並根據因素負荷量與特有變異值進行題項篩選與構面調整，分析結果顯示，多元接觸性構面中的大部分題目在相同因素上的負荷值皆超過0.6，顯示與潛在構面具有穩定關聯，例如Q2與Q3的負荷量特別高，判定可保留；然而Q4與Q5在多個因子上都有中度負荷，且差距不大，表示其歸屬性不明確，因此在考慮問卷篇幅時選擇剔除；相對欣賞度構面表現的最為穩定，Q6至Q10幾乎所有題項在單一因子上的負荷皆超過0.7，且與其他因子的關聯明顯較低，顯示這一組題目具有良好的結構效度，但由於問卷篇幅問題我們選擇刪除負荷量較低的Q7、Q9。至於差異舒適度（即反向題）構面，整體因素負荷偏低，部分題項甚至未在任何因素上達到0.5，且特有變異值偏高，代表這些題目較難與其他題項共同構成明確的潛在概念，可能造成解釋混淆，故本研究最終選擇保留相對擁有較高負荷量的Q11、Q12、Q15。整體來看，問卷中的多元接觸性與相對欣賞度構面具有明確的結構與歸屬性，而部分題項則經由因素分析結果被判定不適合納入最終量表架構，藉此提升整體量表的清晰度與建構效度。

綜上所述，在問卷中，主要自變項多元文化素養分為三個構面（多元接觸性、相對欣賞度、差異舒適度），每個構面各三題：在多元接觸性構面，選擇「我希望加

入一個強調認識不同國家人的組織」、「我希望參加播放異國音樂的活動¹」、「我經常聆聽來自不同文化的音樂」；相對欣賞度構面，選擇「移工²可以教我一些其他地方無法學到的知識」、「瞭解他人與我的不同之處，能大大增進我們的友誼」、「瞭解不同文化背景的人所經歷的事情，能幫助我更好地理解自己的問題」；差異舒適度構面，選擇「認識不同種族的人對我來說通常是不舒服的經驗」、「我只在與相同種族的人相處時感到自在」、「我經常會對不同種族的人感到不耐煩」。因此在此部分共有九題，並配合四個選項（1=非常不同意，4=非常同意），加總並平均每人的回答，分數越高表示越有多元文化素養。

(2)缺工程度認知

本研究測量民眾對台灣缺工程度認知及此如何影響移工接受度根據 Halla et al. (2017) 與 Tabellini (2020)，民眾認為移民是本地勞工的威脅時，會引起負面情緒。而 Haaland & Roth (2020)、Auer et al. (2024) 指出，若民眾認知到社會中存在可由移工填補的缺工問題，進而改變態度。而移工被視為勞動力補充或競爭者會產生不同的態度，本研究欲探討民眾對缺工問題嚴重程度認知，及對於移工是被視為勞動力補充還是競爭者的接受程度差異。

因此在問卷的第二個主要自變項中，將問題分為兩個層次，一題針對「臺灣整體」的缺工主觀感受，另一題則是評估「自身所屬產業」的缺工主觀感受（包含受訪者退休或離職前最後一份工作），並配合四種選項（1=非常不嚴重，4=非常嚴重），分數越高代表主觀認為缺工情況越嚴重。

¹ 原題目為「我希望參加播放異國音樂的舞會」，但經過預試問卷分析，有些受訪者可能因為不想參加舞會而勾選不同意，使得題目失焦，因此將舞會改為活動。

² 原題目為「身心障礙人士可以教我一些其他地方無法學到的知識」，由於本份問卷想詢問受訪者對於不同文化的相對欣賞度，因此將身心障礙人士改為移工。

3. 控制變項

(1) 產業類別

在本研究中，產業類別作為控制變項納入分析。分類方式採用「臺灣社會變遷基本調查」所使用之產業分類架構，涵蓋農業、工業與服務業等主要領域。本研究設計亦承襲本系「三峽（三鶯樹）地區在地社會研究」課程之傳統。歷年三鶯研究問卷設計中，產業類別長期仰賴社會變遷調查所採用的分類方式作為標準，有助於維持資料之可比較性與延續性。因此，本研究亦沿用此一分類方式，作為本次問卷設計之依據。

(2) 社會接觸

由於社會接觸與多元文化素養皆會影響人們對外籍移工的接受程度，為了避免在此研究中產生多重貢獻性的問題，我們將社會接觸做為控制變項。

社會接觸又分為一般接觸與實質接觸（章英華、伊慶春，2015），一般接觸指只停留在表面的接觸形式，較不涉及深入的個人互動或情感交流，實質接觸指與另一群體之間產生深入的、持久的、較為親密的人際互動。

一般接觸指標本研究採用伊慶春、章英華在2006年發表的〈對娶外籍與大陸媳婦的態度：社會接觸的重要性〉中社會接觸作為自變項的問法：包含了出國次數與外國人的接觸頻率（從未、幾年一次、一兩年一次/最少一年一次、每年一次以上/最少一個月一次）。在出國次數方面，依照伊慶春、章英華研究的題幹稍加改寫，1=從未，2=幾年一次，3=一、兩年一次，4=每年一次以上。實質接觸部份，本研究以自己或身邊親友中是否有外籍移工友人作為單一指標，因此題幹選項有兩個，0=否，1=是。由於作為朋友會有較親密的情感交流與接觸，且身旁親友若有移工朋友，個人接觸程度可能增加，對於外籍移工的接受度可能提高，符合實質接觸意涵和接觸假說。

肆、研究發現

一、描述統計

表三、基本資料 & 變項的描述統計 (N=940)

變項名稱	平均值或百分比 (標準差)	全距
基本資料		
年齡	45.25(16.38)	18-89
女性	1.48(0.50)	1-2
教育年數	13.75(3.20)	0-22
平均月薪 (萬)	4.60(4.95)	0-30
有工作者 ¹	67.87%	0/1
社會階級		
資本家階級	0.96%	0/1
小資本家階級	9.79%	0/1
中產階級	42.87%	0/1
勞工階級	44.36%	0/1
農民階級	2.02%	0/1
依變項		
對移工社會接受度	3.08(0.54)	1-4
主要自變項		
多元文化素養		
多元接觸性	2.63(0.64)	1-4
相對欣賞度	2.92(0.54)	1-4
差異舒適度	2.02(0.60)	1-4
三構面加總再平均	2.52(0.36)	1-4
缺工程度認知		
臺灣整體的缺工情形主觀感受 ²	2.91(0.69)	1-4
自己所屬產業的缺工情形主觀感受 ³	2.66(0.80)	1-4

註：

1. 並非所有受訪者目前皆有工作，因此觀察值為638
2. 因有漏答的情況，觀察值為933
3. 由於有部分受訪者從未有工作，因此觀察值為845

以下是使用Stata 15.1分析受訪者基本資料描述統計的結果。此次回收有效問卷數為940份，平均年齡為45歲（標準差為16.38），全距為18-89，顯現年齡涵蓋範圍大，而男性填答人數（52%）略高於女性。另外，依據教育年數、平均月薪（萬）、有無工作項目，表示受訪者平均教育程度為大學，月薪為4.6萬，約68%的人有工作。此外，此次問卷的受訪者多為勞工階級與中產階級，分別佔約44%和43%。

依變項臺灣民眾對移工的社會接受度與社會距離的結果顯示平均值為3.08（標準差為0.54），表示受訪者對於移工的接受度偏高，但意見有一些分歧。

在主要自變項多元文化素養方面，整體平均為2.52，表示受訪者的多元文化素養中度偏高，不過若是細看三個構面，在「相對欣賞度」的平均值最高，接近3，相比「差異舒適度」的平均值（2.02）高出許多。而另一個主要自變項缺工程度認知，關於「臺灣整體」的缺工感受，平均值接近3，顯示受訪者普遍認為臺灣整體缺工；而「自身產業所屬產業」的缺工感受，平均值約為2.7，略低於「臺灣整體」缺工感受，但多數仍覺得自身產業缺工。

表四、控制變項的描述統計（N=940）

變項名稱	平均值或百分比 (標準差)	全距
控制變項		
社會接觸		
出國次數*	2.50(0.97)	1-4
與外籍移工是朋友	0.56(0.50)	0-1
行業類別（退休、離職前）*		
農、林、漁、牧業	1.50%	0/1
礦業、土石業	0.32%	0/1
食品製造業	3.64%	0/1
工業製造業	14.03%	0/1
水電燃氣業	1.71%	0/1
營造業	3.00%	0/1
批發、零售、國貿、餐旅	23.34%	0/1
運輸、倉儲、通信	2.36%	0/1
金融、保險、不動產、工商服務	7.60%	0/1
公共行政、社會服務、個人服務 (含教育、大眾傳播、醫療保健)	23.77%	0/1
其他不能歸類之行業	5.14%	0/1
無	13.60%	0/1

註：

*出國次數：1為從未，2為幾年一次，3為一至兩年一次，4為每年一次以上

*行業類別因有漏答的情況，觀察值為933

表四為控制變項的描述統計。在社會接觸方面分為兩個項目，在「出國次數」方面，受訪者多為幾年出國一次；而「自己或是親友是否與外籍移工是朋友=」方面，平均約有56%的受訪者或身邊親友和外籍移工是朋友。

接著進一步分析受訪者的行業別，佔比最多的是「公共行政、社會服務、個人服務」類，約有23.77%；其次是「批發、零售、國貿、餐旅」類，約有23.34%；最少

的則是「礦業、土石業」類，佔比0.32%。另一方面，有13.6%的受訪者目前沒有工作。

二、相關係數

表五、受訪者背景與多元文化素養、移工接受及缺工認知之相關分析

	性別	年齡	教育程度	多元文化素養	移工接受度	台灣缺工認知	所屬產業缺工認知
性別	1						
年齡	-0.0084 0.7972	1					
教育程度	-0.0163 0.6183	-0.5732*** 0.0000	1				
多元文化素養	-0.0151 0.6436	-0.2128*** 0.0000	0.2562*** 0.0000	1			
移工接受度	0.0474 0.1464	-0.1006** 0.0020	0.1011** 0.0019	0.1454*** 0.0000	1		
台灣缺工認知	0.0292 0.3704	0.0721* 0.0271	-0.0505 0.1220	-0.1407*** 0.0000	0.0596 0.0678	1	
所屬產業缺工認知	0.0585 0.0732	0.0160 0.6239	-0.0575 0.0779	-0.0336 0.3043	0.0460 0.1588	0.2316*** 0.0000	1

顯著性門檻：* $p < 0.05$ / ** $p < 0.01$ / *** $p < 0.001$

*為使讀表清楚，將有些列設為灰底

首先，多元文化素養與移工接受度之間呈現顯著正相關（ $r = 0.1454$ ， $p < 0.001$ ），此結果指出，當受訪者的多元文化素養越高時，其對於移工的接受程度亦會相對提高。顯然，具備較高多元文化素養的個體，較能理解移工的處境與文化背景，進而展現較高的社會接納態度。

然而，多元文化素養與台灣缺工認知之間則呈現顯著負相關（ $r = -0.1407$ ， $p < 0.001$ ）。具備較高多元文化素養的受訪者，反而對「台灣是否缺工」的認知程度較低。這可能反映出一種社會結構的差異：多元文化素養高的受訪者可能更傾向從結構性、制度性角度理解勞動市場問題，認為台灣的缺工現象未必完全是人力短缺，而可能涉及產業吸引力、勞動條件等更深層的結構性問題。

此外，台灣缺工認知與所屬產業缺工認知之間亦呈現顯著正相關（ $r = 0.2316$ ， $p < 0.001$ ），當受訪者普遍認為自己所屬產業的缺工狀況時，往往也會同步認知到台灣整體存在缺工問題。當自身所處產業面臨人力短缺，而使受訪者將這種具體經驗外推，進而推論出整體社會皆存在缺工問題。反映出個人在理解勞動市場時，經常透過自身經驗進行歸納推論，將局部觀察轉為對宏觀現象的判斷。

至於移工接受度與台灣缺工認知之間的關聯則未達統計顯著($r = 0.0596, p = 0.0678$)，但仍呈現微弱正相關趨勢。或許可解釋部分受訪者在感知到缺工問題時，會相對支持透過引進外籍移工作為解方之一。然而，這樣的支持並非絕對，也可能受到文化、政治或媒體觀點影響，因此在統計上並未呈現穩定顯著性。

三、迴歸分析結果

(一) 多元文化素養與整體缺工認知對移工接受度的影響

本研究的核心研究問題為討論多元文化素養和缺工認知對移工接受度的影響，以及探討兩自變項之間是否存在交互作用。表六為多元文化素養與整體缺工認知對移工接受度多元回歸分析表，此表包含六個多元回歸模型 (Model 1–Model 6)，納入主要變項 (多元文化素養與整體缺工認知)、交互作用項及控制變項 (性別、教育程度、年齡、產業和社會接觸)。

在M1和M3中，討論兩個變項各自對接受度的影響。M1中的多元文化素養達統計上顯著 ($\beta = 0.548, SE = 0.356, p < .001$)，M3中的整體缺工認知未達統計上顯著 ($\beta = 0.004, SE = 0.0002, p > .05$)。M2和M4討論主要變項加入控制變項後對接受度的影響，多元文化素養仍顯著 ($\beta = 0.594, SE = 0.039, p < .001$)，而整體缺工認知仍不顯著 ($\beta = 0.0004, SE = 0.0002, p > .05$)。

在M5同時納入兩個主要變項和控制變項，整體缺工認知轉為顯著 ($\beta = 0.0006, SE = 0.0002, p < .01$)。M6則是再加入交互作用項，整體缺工認知轉為負向顯著影響 ($\beta = -0.002, SE = 0.0005, p < .001$)，交互作用項達統計上顯著 ($\beta = 0.005, SE = 0.012, p < .001$)，整體缺工認知做為調節變項為正向調節作用。當對整體缺工認知越高時，多元文化素養對移工接受度的正向影響力越強。

就此模型而言，多元文化素養在各模型中皆為穩定顯著的正向影響，支持研究假設 H1，回應文獻中具較高多元文化素養者對越能接受移工。整體缺工認知在模型 M3 與 M4 中為正向但未達顯著，在 M5 中達正向顯著 ($\beta = 0.0006, p < .05$)，僅在M6中呈現負向顯著，推測M6中包含的變項太多導致方向轉向。但M6中的多元文化與整體缺工交互變項為正的顯著 ($\beta = 0.005, p < .01$)，可以發現，當整體缺工認知提高時，多元文化素養對移工的正向影響會更強。因此就整體行業缺工認知而言，部分支持研究假

設H2a, 即整體缺工認知越高會提升移工接受度。然而在M6中整體缺工認知轉為負向顯著, 因此部分支持研究假設H2b, 整體缺工認知高時則對移工接受度下降。交互作用項達正向顯著, 但與研究假設H3和H4預測的方向不同, 因此不支持H3和H4。

表六、多元迴歸分析：多元文化與整體缺工程度認知對移工接受度的影響 (N=933)

預測變項	M1	M2	M3	M4	M5	M6
多元文化素養	0.548*** (0.356)	0.594*** (0.039)			0.6*** (0.039)	0.608*** (0.039)
整體缺工認知			0.0004 (0.0002)	0.0004 (0.0002)	0.0006* (0.0002)	-0.002** (0.0005)
多元文化*整體缺工						0.005*** (0.0012)
性別		0.034 (0.323)		0.042 (0.037)	0.032 (0.032)	0.031 (0.0325)
教育程度		-0.034 (0.327)		0.006 (0.004)	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)
年齡		0.014 (0.247)		-0.35 (0.027)	0.01 (0.025)	0.011 (0.024)
一般接觸		-0.3 ⁻ (0.174)		0.019 (0.019)	-0.031 (0.07)	-0.028 (0.172)
實質接觸		-0.006 ⁻ (0.0003)		-0.005 (0.18)	-0.0006 (0.0003)	-0.0006 (0.0003)
Adjusted R平方	0.2	0.2001	0.0025	0.0051	0.207	0.2151

註：1.括號內是標準誤

2.性別、教育程度、年齡、產業、一般接觸與實質接觸是控制變項

3.未達顯則不標示

4.* $p < 0.05$ * $p < 0.01$ ** $p < 0.001$ ***

5.p值介於0.05~0.1之間用-表示

6. 為使讀表清楚, 有些列設為灰底

(二) 多元文化素養和自身行業缺工認知對移工接受度影響

表七為多元文化素養與自身行業缺工認知對移工接受度多元迴歸分析表, 此表包含六個多元迴歸模型(Model 1-Model 6), 納入主要變項(多元文化素養與自身缺工認知)、交互作用項及控制變項。

在M3中, 自身行業缺工認知未達統計上顯著($\beta = 0.037$, $SE = 0.229$, $p > .05$)。而在M4中加入控制變項後, 仍未達顯著。在M5中, 納入兩個主要變項和控制變項, 而自身行業缺工認知仍未達顯著($\beta = 0.0011$, $SE = 0.021$, $p > .05$)。在M6中, 再加入交互作用項, 而自身行業缺工認知和交互作用項仍不顯著($p > .05$)。就此模型而言, 自身行業缺工認知皆未達顯著, 未能支持假設H2c和H2d, 無法證實自身行業缺工認知和移工接受度之間的關聯。

表七、多元迴歸分析：多元文化與自身缺工程度認知對移工接受度的影響 (N=845)

預測變項	M1	M2	M3	M4	M5	M6
多元文化素養	0.058*** (0.356)	0.594** (0.039)			0.55*** (0.041)	0.93*** (0.1227)
自己行業缺工認知			0.037 (0.229)	0.039 ⁻ (0.0229)	-0.0011 (0.021)	0.431 (0.115)
多元文化*自己缺工						-0.152 (0.042)
性別		0.034 (0.323)		0.04 (0.037)	0.028 (0.033)	0.027 (0.033)
教育程度		-0.034 (0.327)		0.007 ⁻ (0.004)	-0.0027 (0.003)	-0.003 (0.003)
年齡		0.014 (0.247)		0.01 (0.027)	-0.029 (0.024)	0.03 (0.024)
一般接觸		-0.474		0.06 (0.019)	-0.031 (0.018)	-0.0282 (0.018)
實質接觸		-0.006 ⁻ (0.0003)		-0.0005 (0.0004)	-0.0006 (0.0003)	-0.0006 ⁻ (0.0003)
Adjusted R平方	0.2	0.2001	0.0019	0.0183	0.174	0.1851

註：1.括號內是標準誤

2.性別、教育程度、年齡、產業、一般接觸與實質接觸是控制變項

3.未達顯則不標示

4. $p < 0.05$ * $p < 0.01$ ** $p < 0.001$ ***

5.p值介於0.05~0.1之間用-表示

6. 為使讀表清楚，有些列設為灰底

綜合以上多元迴歸分析模型的結果回應研究假設。首先，研究假設H1中的多元文化素養在所有模型中皆能獲得穩定的支持，代表擁有較高的多元文化素養對移工接受度也更高。其次，本研究的缺工認知程度分成對整體的認知和自身行業的認知分別進行多元迴歸分析。整體缺工認知達統計上顯著，整體缺工認知會提升對移工的接受度，部分支持研究假設H2a。然而整體缺工認知越高會降低對移工的接受度，部分支持研究假設H2b。自身行業的缺工認知皆不顯著，無法確認自身行業缺工認知與移工接受度之間的關聯，就此部分而言不支持研究假設H2c和H2d。

最後，關於研究假設H3和H4，缺工認知是否調節多元文化素養對移工接受度的影響，在表七中「多元文化素養 × 整體缺工認知」交互項為正向顯著 ($\beta = 0.005$, $p < .001$)，顯示整體缺工認知是正向調節文化素養。總結而言，缺工認知的調節作用與原先預設的研究假設相反，因此不支持研究假設H3和H4。

伍、結論與討論

一、結論：

首先，本研究預測擁有較高多元文化素養者對移工的接受度也越高，多元文化素養能力能提升社會對移工群體的接受與包容。根據回歸分析結果，在所有模型中多元文化素養皆呈現穩定的正向顯著，支持研究假設 H1。多元文化素養是重要的解釋變項，民眾對於移工接受度受此高度影響。

其次，本研究探討缺工認知是否會提升移工接受度，並區分為「所屬行業缺工認知」與「對台灣整體缺工認知」兩種進行分析。結果發現，所屬行業的缺工認知在各模型中皆未達顯著水準，不支持研究假設 H2c和 H2d，顯示自身行業的缺工感受並無法有效預測對移工的接受度。整體缺工認知則在部分模型中呈現正向顯著，代表民眾對於整體社會缺工狀況的認知會提升其對移工的接受程度，部分支持假設 H2a，若擁有擁有較高的缺工認知者則越能接受移工進入自身的生活圈，不將移工視為威脅而是將其視為補充性勞動力，傾向認同「互補性敘事」的解釋。然而整體缺工認知也出現負向顯著的情形，代表民眾對於整體社會缺工認知越高會降低其對移工的接受程度，部分支持假設 H2b。代表擁有擁有較高的缺工認知者則越不能接受移工進入生活圈，將移工視為勞動市場中的威脅，傾向接受「替代性敘事」的解釋。

最後，本研究檢驗多元文化素養與缺工認知兩變項間是否存在交互作用，關注缺工認知是否會負向調節文化素養對移工接受度的影響。研究假設為，在缺工認知高的情況下，多元文化素養的影響會降低。然而，回歸結果顯示，「多元文化素養 × 所屬行業缺工認知」的交互作用項並未達顯著，不支持假設 H3 和 H4。「多元文化素養 × 整體缺工認知」的交互作用項在部分模型中呈現正向顯著，顯示雖有交互作用，但方向與假設相反，因此同樣不支持假設 H3 和 H4。這顯示，當民眾的整體缺工認知程度越高時，多元文化素養對移工接受度的正向影響反而更為強化，代表缺工認知不會降低文化素養的影響力，反而在缺工認知越高的情況下，文化素養對移工接受度的影響更明顯。根據結果顯示，雖然處於「大缺工」的政策背景下，多元文化素養還是更重要解釋民眾對移工接受度的因素。

表八：研究結果摘要

研究假設	結果
H1：多元文化素養越高者，越能接受更多的移工進入到生活圈。	支持
H2a: 缺工認知會對移工接受度產生正面影響。	部分支持
H2b: 缺工認知會對移工接受度產生負向影響。	部分支持
H2c: 對自己行業缺工認知會對移工接受度產生正面影響	不支持
H2d: 對自己行業缺工認知會對移工接受度產生負面影響	不支持
H3：缺工程度認知高時，多元文化素養對接受度的影響減弱甚至消失。	不支持
H4：缺工程度認知低時，多元文化素養對接受度的影響相對重要。	不支持

二、討論：

(一)從文化素養出發提升對移工的社會接納

本研究結果顯示，多元文化素養對移工接受度具有穩定且顯著的正向影響，顯著支持第一個研究假設(H1)。具備較高多元文化素養的個體，更能理解文化差異的合理性與價值，並展現出更高的社會包容態度。此一發現亦呼應 Miville 等人(1999)「普遍性—多樣性取向理論」，強調個體若能同時認識到人類共通性與文化間差異，將更可能產生尊重他者與接納多元的傾向。此外，Ward 與 Masgoret(2008)在紐西蘭的實證研究亦指出，高多元文化素養與跨文化經驗能有效降低對移民的威脅感知，進而提高其社會接納程度。

本研究亦發現，儘管教育程度與多元文化素養顯著正相關($r = 0.2562, p < .001$)，但教育程度在多數迴歸模型中未對移工接受度產生顯著影響。這一點跟 Pecoraro 與 Ruedin (2019) 探討與外籍勞工共事是否會提升或降低對其的接納程度的研究過程相似，其研究中提到，與外籍人士的實質職場接觸是影響對外籍人士態度的關鍵因素，並且教育程度在部分模型中並未展現顯著影響。說明在教育普及的現代社會，教育程度可能不再是預測社會態度的關鍵指標。

在我們的迴歸模型中，不論是一般接觸或實質接觸，幾乎都有產生不顯著的負向影響。或許可從日常生活中觀察到，許多民眾與移工的接觸多半是建立在工作、服務或雇傭等功能性情境中。在這類關係中，若欠缺文化素養作為支撐，反而有可能加深刻板印象或強化社會距離，如同Reiher (2025) 指出，在日本鄉村地區，外籍勞工多被視為提供勞動力的功能性他者，其日常生活、文化背景與多重身份往往難以被地方社區真正理解與認識；Allport, G. W. (1954) 「良性接觸」(positive contact) 需具備特定條件，如平等地位、合作情境與制度支持，否則接觸不但無助於減少偏見，反而可能加劇排斥。從這個角度來看，未來不妨思考如何讓移工的存在被看見的不只是「角色」或「功能」，而是其作為一個具備情感與生活脈絡的完整個體。若社會能更廣泛理解移工的多重身分與貢獻，接納的態度或許將不再只是政策選項，而是文化成熟的自然結果。

這樣的研究的發現提醒我們，若期望提升社會對移工的整體接納態度，或許不能僅依賴缺工壓力這樣的結構性因素。雖然缺工確實是一項現實挑戰，但在本研究中，穩定且具有預測力的因素，是個體對文化差異的理解、尊重與包容能力。這也許說明了，大家對移工的看法，其實不只是因為經濟上需不需要他們，更是受到我們怎麼看待不同文化、以及對多元社會的價值觀影響。因此，關於文化教育與跨文化理解的養成，未來值得持續關注與深化。

至於政府與公共領域的角色，或許也值得反思當前移工政策與媒體敘事是否過於著重工具性描述。當我們將移工僅視為勞動力補充、替代方案，容易忽略其在社會網絡中的實質存在與文化影響力。未來，若能透過教育體制、社區互動與媒體呈現，持續深化民眾對文化多樣性的理解，或許能為移工在台灣社會中真正的融入與參與創造更穩固的文化基礎。

(二)缺工認知的雙面性

本研究結果顯示，民眾對缺工問題的認知在不同情境下對移工接受態度產生不同影響，在未納入交互項時，整體缺工認知與接受態度呈正向關係，支持第二個研究假設(H2a)，顯示當民眾越認同台灣面臨人力短缺問題時，越可能支持引進移工作為補充人力的方案。然而，當將多元文化素養納入交互分析後，缺工認知的影響方向卻反轉為負向，顯示其效果可能會受到文化素養高低的調節。當個體文化素養較低時，即便察覺缺工問題，仍可能因對移工文化背景的理解與包容不足，而產生對移工角色的疑慮與抗拒，反映出經濟理性與文化感性交織下的矛盾心理結構。相關分析結果進一步顯示，多元文化素養與整體缺工認知之間呈顯著負相關，指出文化素養越高的個體，反而越不傾向強烈認同台灣當前面臨嚴重缺工。這一現象可從觀點差異加以理解，文化素養高者或許更傾向以長期性、制度性觀點看待勞動市場變化，而非將人力短缺視為當下急迫的危機，因此較不容易受到政策或媒體對「缺工」所塑造的危機敘事所影響。

這樣的結果揭示，「缺工認知」作為一項政策論述工具，其作用不僅是理性層面的經濟說服，亦牽動了社會大眾對移工角色的文化與社會定位。這也與 Cook-Martin (2019)所提出的「制度性模糊」觀點契合——移工在國家政策中被定位為解決勞動力短缺的必要工具，卻始終被排除於真正的政治與社會成員身份之外，如此一來，移工的角色既是不可或缺的經濟參與者，又是無法完全融入的外來者。而 Anderson、Benson 與 Hughes (2021)所提出的「migration fix」概念，則進一步揭示了國家如何透過「缺工」的結構性敘事，將移工塑造成應對經濟危機的對象，同時卻在實踐中強化了既有的族群邊界與階級分野。本研究所觀察到的「支持引進但反對親近」的矛盾態度，正是這套話語策略的社會心理反映，民眾對「工作被搶」的焦慮，並不單純源自移工實際帶來的就業競爭，而是在長期政策與媒體敘事中逐步內化的結果——當移工被框定為「必要的但非我群的」臨時他者時，即使缺工問題日益嚴重，若缺乏足夠的文化理解與社會連結基礎，仍可能傾向排斥而非接納。換言之，當國家僅倚賴經濟理由為引進移工政策正當化，卻未處理文化邊界與認同焦慮時，非但無法提升整體社會的包容性，反而可能鞏固對移工的結構性排除。

整體而言，研究結果凸顯，「缺工認知」雖常被視為提升移工接納態度的可能關鍵，但其實效並非絕對正向，也深受各種條件的調節與限制，當民眾僅從經濟理性的角度理解勞動力短缺問題，可能會在短期內提高對引進移工的支持；然而，若缺乏對移工背景、處境與文化脈絡的理解，這樣的支持便容易陷入工具性邏輯，甚至在文化焦慮或「將移工視為他者」的想像之下轉化為排斥態度。本研究即指出，缺工認知在文化素養低落的情境下，反而會降低對移工的接納意願，顯示其作為說服大眾接受外籍移工理由的雙面性。因此，政策制定者在訴諸「缺工」敘事時，應更加審慎評估其潛在社會效應，並避免將經濟語言視為唯一正當性來源。若缺工認知未能與文化教育與社會溝通並進，政策推動便難以穩固社會支持，更可能在特定社群中激發排他情緒，產生反效果。

(三)「自身」與「整體」產業缺工認知間的差異

在問卷調查中，受訪者對「整體缺工」的認知平均為 2.91 (標準差 0.69)，相較之下，對「自身產業缺工」的認知平均為 2.66 (標準差 0.80)，不僅略低，且變異程度略大，並且自身產業缺工認知在迴歸中從未顯著預測對移工的接受度。這樣的結果反映出台灣民眾在判斷整體社會是否缺工時，可能較容易受到政策走向與媒體論述的影響；而對自身產業是否缺工的判斷，則更多來自日常觀察與實際經驗。

根據 Boswell 等人 (2011) 關於政策話語分析的觀點，公共政策辯論往往會透過「宏觀敘事」來塑造特定社會現象的因果邏輯，進而引導社會支持某些政策選項。例如，「缺工危機」經常被建構為支持「引進移工」的政策正當性來源，進而使「是否缺工」成為社會上判斷移工政策必要性的依據。然而，這種宏觀敘事雖能有效動員政策支持，卻未必與每一位民眾的生活經驗相符合。

本研究中觀察到的差異，亦可能說明此一現象：對整體缺工的認知傾向一致，而對自身產業的認知則因產業性質、勞動條件或主觀評價而產生分歧。有些受訪者可能不認為自己的產業真的面臨缺工；另一些人即使感受到缺工，也可能將其歸因於工作條件差、工時長或薪資低等制度性因素，而非單純的人力不足。因此，在後續填答有關移工接受度的題目時，受訪者未必會將「自身產業缺工」與「接納移工的想法」之間建立直接連結。這也再次提醒，政策論述中的因果邏輯與民眾日常經驗之間，往往存在理解落差，需要更加細緻的傳播與溝通。

當民眾認為缺工是制度性的問題時，在這樣的想法中，移工不會被視為缺工問題的「互補解方」，甚至可能被看作制度未改善下的替代品，對這些民眾來說，引進移工更像是一種「替代勞工」的策略，而從根本解決問題，甚至可能被視為「轉移焦點」的手段，反而難以激起積極的接納意願。

此外，也不能排除另一種可能：根據社會建構主義的理論觀點（Berger & Luckmann, 1966），社會現實並非純然客觀存在，而是能夠透過語言、制度與媒體敘事建構而成。近年來，「缺工潮」、「人力斷層」、「移工留才久用」等關鍵詞頻繁出現在新聞標題（公共電視新聞網，2025）與政府政策報告中（行政院，2024），逐漸將「缺工」塑造成一種幾近常識的社會想像（Hall, 1980），即便民眾未親身遭遇人力短缺，其對整體「缺工」狀況的主觀印象，亦可能因不斷接收到這類資訊而逐漸內化。這種從上而下建構出的「缺工意識」，可能讓受訪者在填答問卷時，即便對自己產業無具體缺工感受，仍表現出對「整體缺工」的高度認知。

然而，這樣的這種「被外部建構出來的缺工意識」不見得會轉化為支持引進移工的行動態度。因為若缺乏與移工真實互動的生活經驗，或對缺工成因與政策內涵缺乏理解，民眾可能僅止於對「缺工」的抽象認同，而未形成對移工角色的正面評價。這也再次突顯文化素養與公共理解的重要性：僅有宏觀經濟數據或政策宣傳，難以促成深層次的社會態度改變。

陸、研究限制

在社會距離的表現方面，本研究採用六題量表評估受訪者對移工進入生活圈的接受程度，整體平均值為3.08分（滿分為4），顯示受訪者普遍持開放態度。然而在實際施測過程中觀察到，部分受訪者面對社會距離量表的題目時，可能難以具體想像該社會情境，導致在回應上可能傾向表現為整體接受，未必完全反映其真實態度。若未來研究能進一步區分功能性互動（如共事、為鄰）與情感性互動（如成為朋友、家人），並輔以具體生活情境設計或質性方法，將有助於更精確理解台灣社會對移工的接納邊界與限制。

此外，本研究原先想要在分析時，額外討論「不同產業是否對於移工接受度相異」，以及比較「不同產業對於缺工現況的主觀感受與公部門的各產業實際缺工現況」，但受限於此次研究中並非所有受訪者皆有工作，加上某些產業的人數過低，使得產業間受訪者的移工接受度平均不足以相比，也無法將其對缺工現況的主觀感受與實際缺工現況相比。因此，未來研究可以透過增加樣本數（特別是特定產業）來補足此一限制。

柒、引用文獻

1. Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley.
2. Auer, D., Gennaro, G., & Rotesi, T. (2024). Worker shortages and local immigration support.
3. Banks, J. A. (2004). Multicultural education: Historical development, dimensions, and practice. In J. A. Banks & C. A. M. Banks (Eds.), *Handbook of research on multicultural education* (pp. 3–29). Jossey-Bass.
4. Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Anchor Books.
5. Boswell, C., Geddes, A., & Scholten, P. (2011). The role of narratives in migration policy-making: A research framework. *British Journal of Politics and International Relations*, 13(1), 1–11. <https://doi.org/10.1111/j.1467-856X.2010.00435.x>
6. Cheng, Hsin-I. (2016). On Migrant Workers' Social Status in Taiwan: A Critical Analysis of Mainstream News Discourse. 10. 2509-2528.
7. Fuertes, J. N., Miville, M. L., Mohr, J. J., Sedlacek, W. E., & Gretchen, D. (2000). Factor structure and short form of the Miville-Guzman Universality-Diversity Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 33(3), 157–169. <https://doi.org/10.1080/07481756.2000.12069007>

8. Haaland, I., & Roth, C. (2020). Labor market concerns and support for immigration. *Journal of Public Economics*, 191, 104256. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104256>
9. Hainmueller, J., & Hopkins, D. J. (2014). Public attitudes toward immigration. *Annual Review of Political Science*, 17(1), 225–249. <https://doi.org/10.1146/annurev-polisci-102512-194818>
10. Halla, M., Wagner, A. F., & Zweimüller, J. (2017). Immigration and voting for the far right. *Journal of the European Economic Association*, 15(6), 1341–1385. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx003>
11. Hall, S. (1980). Encoding/decoding. In S. Hall, D. Hobson, A. Lowe, & P. Willis (Eds.), *Culture, media, language: Working papers in cultural studies, 1972–79* (pp. 128–138). Routledge.
12. Lu, Chieh & Lee, I-Ching & Wan, Ching. (2023). Intergroup benefits of metacognitive cultural self? Cultural self-awareness and multicultural involvement on attitudes towards migrants. *Group Processes & Intergroup Relations*. 27. 136843022211475. 10.1177/13684302221147509.
13. Pecoraro, M., & Ruedin, D. (2019). Occupational exposure to foreigners and attitudes towards equal opportunities. *International Journal of Comparative Sociology*, 60(6), 427–448.
14. Ponterotto, J. G., Gretchen, D., Utsey, S. O., Rieger, B. P., & Austin, R. (2002). A revision of the Multicultural Counseling Awareness Scale. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 30(3), 153–180.
15. Reiher, C. (2025). (In)visible newcomers: Foreign workers and internal urban-rural migrants in Japan's countryside. *Journal of Rural Studies*, 114, 103561. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2025.103561>
16. Stephan, W. G., & Stephan, C. W. (2000). An integrated threat theory of prejudice. In S. Oskamp (Ed.), *Reducing prejudice and discrimination* (pp. 23–45). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

17. Sue, D. W., Bernier, J. E., Durran, A., Feinberg, L., Pedersen, P., Smith, E. J., & Vasquez-Nuttall, E. (1982). Position paper: Cross-cultural counseling competencies. *The Counseling Psychologist*, 10(2), 45–52. <https://doi.org/10.1177/0011000082102008>
18. Tabellini, M. (2020). Gifts of the immigrants, woes of the natives: Lessons from the age of mass migration. *The Review of Economic Studies*, 87(1), 454–486. <https://doi.org/10.1093/restud/rdz039>
19. Taylor, L., & Hoehsmann, M. (2012). Why multicultural literacy? Multicultural education inside and outside schools. In *Precarious international multicultural education: Hegemony, dissent and rising alternatives* (pp. 315–332). SensePublishers.
20. Ward, C., & Masgoret, A.-M. (2008). Attitudes toward immigrants, immigration, and multiculturalism in New Zealand: A social psychological analysis. *International Migration Review*, 42(1), 227–248. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2007.00119.x>
21. Wark, C., Gallihier, J.F. Emory Bogardus and the Origins of the Social Distance Scale. *Am Soc* 38, 383–395 (2007). <https://doi.org/10.1007/s12108-007-9023-9> *
22. 公共電視新聞網（2025年5月20日）。《移工留才久用方案》助缺工？學者：非長遠之計。取自 <https://news.pts.org.tw/article/746984>
23. 行政院（2022年3月4日）。移工留才久用方案。取自：
<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/bad691ec-b013-4a38-9e35-92d2eff33623>
24. 行政院（2024年12月28日）。《行政院第3863次會議決議》。行政院全球資訊網。取自：
<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/bad691ec-b013-4a38-9e35-92d2eff33623>
25. 伊慶春、章英華（2006）。對娶外籍與大陸媳婦的態度：社會接觸的重要性。《*台灣社會學*》，(12)，191–232。 <https://doi.org/10.6676/TS.2006.12.191>
26. 移工留才久用服務中心（2025）。相關統計。取自：
<https://lrsc.wda.gov.tw/Performance>

27. 陳志柔、吳家裕（2017）。臺灣民眾對外籍配偶移民的態度：十年間的變化趨勢(2004－2014)。《人文及社會科學集刊》，29(3), 415–452。
28. 楊婉瑩、張雅雯（2014）。為什麼反對移工／移民？－利益衝突抑或文化排斥。《政治科學論叢》，(60), 43–84。 [https://doi.org/10.6166/TJPS.60\(43-84\)](https://doi.org/10.6166/TJPS.60(43-84))
29. 張翰璧、張晉芬(2013)。全球化效果的侷限：臺灣民眾對接納跨國移民的態度。《臺灣社會學刊》，52, 131–167。
30. 勞動部（2024）。111年移工管理及運用調查（AH070018）【原始數據】取自中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫。
<https://doi.org/10.6141/TW-SRDA-AH070018-1>
31. 勞動部勞動統計查詢網
<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q03016&rdm=riKYenf7>
32. 經濟部新聞（2024年09月11日）經濟部攜手教育部與國發會擴大培育人才 支持臺灣成為「經濟日不落國」
https://www.moea.gov.tw/MNS/populace/news/News.aspx?kind=1&menu_id=40&news_id=115919
33. 中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心（n.d.）。台灣社會變遷基本調查計畫。中央研究院社會科學研究資料庫。取自：
<https://srda.sinica.edu.tw/plan/?idx=SRDA.AS002>

捌、附錄

一、社會接觸量表

包含了出國次數與外國人的接觸頻率(從未、幾年一次、一兩年一次/最少一年一次、每年一次以上/最少一個月一次)。實質接觸部份，我們以自己或身邊親友中是否有外籍移工友人作為單一指標

- 一般接觸

您的出國次數	從未	幾年一次	一兩年一次	每年一次以上
--------	----	------	-------	--------

- 實質接觸

您自己或身邊親友中是否有人與外籍移工是朋友?	是	否
------------------------	---	---

二、多元文化素養量表(MGUDS-S)

此量表分三大部分共9題，採李克特量表4點回答:

名詞定義說明(根據Miville, M. L., et al. (1999).):

1. 文化指的是任何社會群體的信仰、價值觀、傳統、行為方式和語言。社會群體可以是種族、族群、宗教等不同類別。
2. 種族或種族背景 指的是擁有共同身體特徵或基因特徵的子群體。例如：白人、黑人、美洲原住民等。
3. 族群或族群群體 指共享獨特文化傳承的特定社會群體，例如：風俗習慣、信仰、語言等。

兩個人可以屬於同一種族（例如：白人），但來自不同的族群（例如：愛爾蘭裔美國人、義大利裔美國人）。

4. 國家 指的是被政治定義的群體，來自同一國家的人屬於同一政府(例如: 法國、衣索比亞、美國)。

來自同一國家的人可能擁有不同的種族(例如: 白人、黑人、亞裔)或不同的族裔(例如: 義大利人、日本人)。

請根據您對以下陳述的認同程度，選擇最符合您的選項： 1 = 非常不同意 2 = 不同意 3 = 同意 4 = 非常同意				
題目:	1	2	3	4
1. 多元接觸性 (Diversity of Contact) : 評估個體與不同文化背景的人互動的興趣和經驗。				
Q1: 我希望加入一個強調認識不同國家人的組織。				
Q2: 我希望參加播放異國音樂的舞會。				
Q3: 我經常聆聽來自不同文化的音樂。				
2. 相對欣賞度 (Relativistic Appreciation): 評估個體對不同文化價值觀的理解和欣賞程度。				
Q4: 移工可以教我一些其他地方無法學到的知識。				
Q5: 瞭解他人與我的不同之處，能大大增進我們的友誼。				
Q6: 瞭解不同文化背景的人所經歷的事情，能幫助我更好地理解自己的問題。				
3. 差異舒適度 (Comfort with Differences) : 評估個體在面對文化差異時的舒適度和適應能力。(以下皆反向計分)				
Q7: 認識不同種族的人對我來說通常是不舒服的經驗。				
Q8: 我只在與相同種族的人相處時感到自在。				
Q9: 我經常會對不同種族的人感到不耐煩。				

三、缺工程度認知量表

請根據您對以下問題，選擇最符合您的選項： 1 = 非常不嚴重 2 = 不嚴重 3 = 嚴重 4 = 非常嚴重				
題目:對缺工的主觀感受	1	2	3	4
Q1: 您認為台灣整體的缺工情形				
Q2: 您認為自己所屬產業的缺工情形 (無工作者跳過)				

四、對移工之接受度

社會距離量表(SDS)最早由 Emory S. Bogardus(1925) 提出，旨在測量個人對特定族群的接受程度。以下為量表草稿（總分越高，接受度越高）：

題目	1(完全不接受)	2(不太能接受)	3(可以接受)	4(完全接受)
我願意與移工同住在台灣				
我願意與移工在同一間公司工作				
我願意與移工住在同一個社區				
我願意與移工成為鄰居				
我願意與移工處在同一節車廂 或同一輛公車				
我願意與移工處在同一部電梯內				

五、產業類別

本研究問卷之「產業類別」分類，係採用「臺灣社會變遷基本調查」所使用之產業分類架構，亦承襲本系「三峽（三鶯樹）地區在地社會研究」課程問卷設計之既有傳統

，歷年研究中皆採用相同分類方式，便於維持資料一致性及累積性，亦利於後續研究進行橫向與縱向比較。

分類項目如下：

- (1) 農、林、漁、牧業
- (2) 礦業、土石業
- (3) 食品製造業
- (4) 工業製造業
- (5) 水電燃氣業
- (6) 營造業
- (7) 批發、零售、國貿、餐旅業
- (8) 運輸、倉儲、通信業
- (9) 金融、保險、不動產及工商服務業
- (10) 公共行政、社會服務及個人服務業（含教育、大眾傳播、醫療保健等）
- (11) 其他無法歸類之行業