

## 目 錄

壹、 題目 .....	1
貳、 專案調查研究主旨 .....	1
一、 研究緣起 .....	1
二、 研究目的 .....	1
三、 研究範疇 .....	1
四、 名詞解釋與分類 .....	2
參、 問題背景與現況分析 .....	5
一、 問題背景 .....	5
二、 現況分析 .....	5
肆、 研究方法與步驟 .....	7
一、 研究方法 .....	7
二、 研究步驟 .....	11
伍、 文獻探討 .....	12
一、 專書論文 .....	12
二、 期刊研討會 .....	14
三、 政府刊物 .....	16
四、 媒體報導 .....	17
陸、 我國外傭引進的政策及現況 .....	22
一、 我國外傭引進的政策 .....	22
二、 申請資格 .....	22
三、 引進程序 .....	25
四、 勞委會放寬或縮減外傭的理由 .....	26
五、 勞委會認為不宜全面開放外籍看護工及不宜再放寬 外籍幫傭申請資格 .....	31
六、 勞委會直接聘僱外傭的程序簡化 .....	32
七、 勞委會認為雇主聘僱外籍勞工前，仍應辦理國內招 募之媒合程序 .....	37
八、 外傭之語言訓練及照顧技能訓練 .....	39
九、 外傭在外館捺指紋之措施 .....	40

十、	以外交手段凍結外勞之情形 .....	42
十一、	外傭引進前後之體檢及成效 .....	42
十二、	巴氏量表 .....	46
十三、	到宅鑑定 .....	49
柒、	日、韓、新加坡、香港等引進外傭的情形與比較 ..	53
一、	鄰近地區國家多無工作年限限制 .....	53
二、	待遇及工作環境與 .....	54
三、	據本院諮詢學者專家意見 .....	57
四、	韓國引進外勞，採國對國的方式 .....	58
捌、	引進外傭與發展長照的關係 .....	59
一、	我國發展長照制度的原因 .....	59
二、	引進外傭定位為補充人力，發展長照為主軸 ..	60
三、	我國發展長照制度的階段 .....	60
四、	目前發展長照制度的成效 .....	61
五、	長照制度的規劃 .....	62
六、	將外傭納入長照體系管理 .....	64
七、	本院諮詢學者專家意見 .....	65
玖、	聘用外傭的管理 .....	66
一、	家庭看護從事看護以外的工作 .....	66
二、	自由轉換雇主 .....	71
三、	勞資爭議之處理：原則上先安置、後調查及驗證	74
四、	有勞資爭議的案件，應縮短廢止聘雇許可時間	79
五、	仲介費、服務費及其他規費 .....	81
六、	外傭的行蹤不明 .....	87
七、	1955 電話專線 .....	93
八、	查察人員 .....	95
九、	外傭之薪資 .....	97
十、	本院諮詢學者專家意見 .....	97
壹拾、	外傭人權問題 .....	102
一、	合理的自由及休息時間 .....	102

二、	合理的居住空間 .....	104
三、	侵害人權之救濟途徑 .....	105
四、	外傭加入勞保或是商業保險的權益 .....	107
五、	防制人口販運 .....	108
六、	國際勞工組織相關規約與人權 .....	110
壹拾壹、	履勘三峽、新竹外勞收容所—收容概況、個案訪視及研究 .....	117
一、	收容概況 .....	117
二、	個案訪視 .....	127
三、	案例研究 .....	134
壹拾貳、	結論與建議 .....	136
一、	引進外傭直接聘僱之行政程序，應予再簡化；對雇主之誘因、外傭來源國的配合等，仍需努力改善。 .....	136
二、	外傭引進之媒合程序係為保障本國勞工的就業意願，惟自 95 年至 100 年期間，媒合成功率僅 0.1%，卻浪費許多行政人力、程序及時間，顯然徒勞而無功，宜考慮廢除，以簡化聘僱程序。 .....	141
三、	韓國政府引進外勞採用「國對國引進」模式，避免外勞被政商、仲介層層剝削，外勞享有較高的薪資且利於管理。我國如採此模式，將遭遇外傭來源國之政商、仲介之抵拒，推行仍有其困境。建議推行招募管道多元化，超過一定人數的招募案件，勞委會宜採國對國之方式進行僱用，在開發外傭新來源國時，亦參考韓國經驗採用「國對國引進」模式。 .....	142
四、	勞委會應正面回應民間反映，放寬外籍家庭看護工之申請資格。 .....	144
五、	外勞進入我國前，宜即提供來源國語言版本之在台服務手冊，使其瞭解在台工作之權利義務規範及發生糾紛時之緊急處理方式等，以保障其人權。 ..	146

六、	我國目前人口快速老化，民間需求外傭的人數日益增加，而政府現行外傭引進政策，原則上仍以補充人力為限。近年來政府努力發展長照制度，但法令、資金、人力、服務諮詢等問題仍有待改善，實緩不濟急，宜適度開放，以符應民間需求。 . . . . .	149
七、	由於外傭引進機制中，政商與仲介網路關係綿密，導致外傭必須付出高額仲介費、服務費及其他規費，面臨層層剝削，目前對此一現象仍無積極改善對策，致外傭需付高額仲介費問題，仍舊無明顯改善，政府宜尋求根本解決對策。 . . . . .	154
八、	勞資爭議期間，外傭在安置機構的等待時間過長，雖依現行法令於安置期間不得出外工作，宜研議發給「臨時工作證」之可行性，以減輕外傭本人及安置機構之財務壓力。 . . . . .	156
九、	勞委會設立 1955 電話專線，對於外傭的諮詢及保護有其成效，可避免外傭遭到不適法的對待；惟專線接線人員的專業培訓及對檢舉人身分的保密，仍宜予以改善。 . . . . .	158
十、	外傭應享有合理的休息時間，此係普世之人權價值，應立法保障之。 . . . . .	160
十一、	外傭的工作地點在雇主的住家中，屬隱蔽的私人空間，如遇性騷擾、性侵害或虐待，不容易立即尋求救援且不利於事後舉證，宜修法建立通報機制，並安置及提供後續法律訴訟及心理治療等輔助措施。 . . . . .	163
十二、	政府應參考國際勞工公約之「國民待遇」、「工會權或結社權」、「社會安全及保險」、「平等」.....等原則，對於外傭權益的保障，應透過立法規範及行政手段予以改善。 . . . . .	166
參考文獻 . . . . .		170
壹、 中文部分 . . . . .		170

一、專書論文 .....	170
二、期刊研討會 .....	170
三、政府刊物 .....	172
四、媒體報導 .....	173
處理辦法： .....	201

## 表目錄

表一：96-100年我國外籍勞工人數表	4
表二：雇主僱用外傭之管道表	35
表三：雇主未使用直聘的原因	36
表四：100年台灣地區外籍勞工健康檢查複檢後不合格人數統計表	46
表五：各縣市聘僱外籍看護工到宅評估鑑定相關資料彙整表	50
表六：長照個案服務人數及服務涵蓋率表	61
表七：社福外籍勞工（家庭看護工、家庭幫傭）支付服務費、仲介費及其他相關規費表	81
表八：外傭的行蹤不明的原因表	88
表九：行蹤不明國別及人數表	89
表十：警政署、移民署歷年查獲行蹤不明外勞人數統計表	89
表十一：內政部入出國及移民署各收容所96-100年收容逾120日人數表	120

## 圖目錄

圖一：雇主僱用外傭之管道	35
圖二：雇主未使用直聘的原因	36
圖三：外傭的行蹤不明的原因	88

# 監察院 101 年度專案調查研究

## 壹、題目

「我國外傭引進及外傭人權問題之探討。」

## 貳、專案調查研究主旨

### 一、研究緣起

依民國（下同）101 年 2 月 22 日本院外交及僑政委員會第 4 屆第 44 次會議決議辦理（同年 2 月 29 日院臺調壹字第 1010800073 號函併案辦理）。

### 二、研究目的

- （一）我國外傭引進的政策及現況。
- （二）外傭引進與長照發展的關係。
- （三）外傭聘用的案例與實務分析。
- （四）外傭聘用的人權問題。

### 三、研究範疇

- （一）在研究的對象，限於社福類外籍勞工，即以家庭看護及家庭幫傭為限，而家庭看護目前在我國的人數約為 185,317 名，家庭幫傭人數約為 2,128 名，合計外傭 187,445 名；外勞總數為 425,660 名，外傭佔比例 44%（ $187445/425660=44\%$ ）。
- （二）引進外傭以補充性為原則，即以照顧本國勞工的就業需求為要，有限度引進外籍勞工。隨著我國人口逐漸老化的趨勢，引進家庭看護的需求逐年上升。目前以引進印尼外傭人數最多，而印尼政府未來可能會禁止該國外勞輸出，其他國家在經濟發展達一定階段，亦可能採取類似的措施，未雨綢繆，因此我國有發展長照制度的必要性。雖然聘用外傭費用低廉，又可 24 小時看護，有其優勢，而長照制度亦有其發展的需求，引進外傭與長照發展兩者間的關係，是本專案研究主要探討的問題。

- (三)聘用外傭的案例與實務分析，舉凡：「家庭看護工從事看護以外的工作」、「自由轉換雇主」、「勞資爭議之處理」、「行政院勞工委員會（下稱勞委會）縮短廢止聘雇許可時間」、「仲介費、服務費及其他規費」、「外傭的行蹤不明」、「建立通譯制度」、「外傭派遣制度」、「外傭組織工會」、「收容」、「安置」等，是本專案研究主要探討的實務問題。
- (四)聘用外傭的人權問題，例如：「合理的自由及休息時間」、「合理的居住空間」、「侵害人權之救濟途徑」、「外傭加入勞保或是商業保險的權益」、「防制人口販運」等，亦是本專案研究探討的問題。

#### 四、名詞解釋與分類

- (一)外傭的定義：本專案調查研究係指受僱於個人或家庭之看護工、幫傭。
- (二)第二類外國人：係就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款、海洋漁撈工作。第 9 款、家庭幫傭。第 10 款、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。第 11 款、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘任外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。復依就業服務法第 46 條第 1 項規定，雇主聘僱外國人從事前條第 1 項第 8 款至第 11 款規定之工作，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，並應於招募時，將招募全部內容通知其事業單位之工會或勞工，並於外國人預定工作之場所公告之。同條第 2 項規定，雇主依前項規定在國內辦理招募時，對於公立就業服務



機構所推介之求職人，非有正當理由，不得拒絕。

(三)家庭看護：外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第 4 條第 1 項第 4 款規定：「家庭看護工作：在私人家庭從事身心障礙者或病患日常生活照顧等相關事務工作。」

(四)家庭幫傭：外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第 3 條第 1 項第 2 款規定：「在私人家庭從事房舍清理、食物烹調、家庭成員起居照料或其他與家事服務有關工作。」

(五)外籍勞工的分類及人數：

1、產業類：製造業、營造業及外籍船員等 3 類。

社福類：

(1)機構看護：醫療院所護理之家、安養中心、養護中心等（照顧重症、氣切、行動不便者）

(2)家庭外傭：家庭看護、家庭幫傭。

2、三 K 產業與三 D 工作：3K 產業的說法來自日本 3K 仕事。「3K」即「骯髒」（汚い，Kitanai）、「危險」（危険，Kiken）、「辛苦」（きつい，Kitsui）。英文則是 3D job (Dangerous, Dirty, Difficult)。

表一：96-100 年我國外籍勞工人數表 單位：人

年度	產業類— 外籍勞工人數	社福類--外籍勞工人數			合計
		機構看護	家庭外傭		
			家庭看護	家庭幫傭	
96 年底	195,709	7,635	152,067	2,526	357,937
97 年底	196,633	8,482	157,416	2,529	365,060
98 年底	176,073	8,829	163,818	2,296	351,016
99 年底	193,545	9,519	174,307	2,282	379,653
100 年底	227,806	10,409	185,317	2,128	425,660

註：外籍勞工類別定義說明如下：

1. 產業類外籍勞工：包括製造業、營造業及外籍船員等 3 類。
2. 機構看護：包括於 (1) 收容養護中度以上身心障礙者、精神病患及失智症患者之長期照顧機構、養護機構、安養機構或財團法人社會福利機構。(2) 護理之家機構、慢性醫院或設有慢性病床、呼吸照護病房之綜合醫院、醫院、專科醫院等機構，從事照顧工作。
3. 家庭看護：受雇於個人或家庭，在個人家庭從事身心障礙者或病患日常生活所必須之相關照料工作。
4. 家庭幫傭：受雇於個人或家庭，協助雇主家庭從事房舍清理、食物烹調、家庭成員起居照料或其他與家事服務有關工作。

## 參、問題背景與現況分析

### 一、問題背景

- (一)人口逐漸老化：目前國內有許多失能老人有照護的需求，隨著高齡化社會，照護需求逐年增加，我國在三、五年後，因為戰後嬰兒潮老化，所以老年人口將迅速增加。如果不計算移民人數，老年人口將會於 115 年左右達到百分之二十。
- (二)引進外籍家庭看護係補充人力的不足：我國自 81 年，於國內長期照護資源及人力不足的情況下，基於「補充性」原則引進外籍看護工，為我國照護體系之補充人力，以解決國內重症患者之基本照護需求問題。
- (三)依賴外籍家庭看護之需求甚深：因為外籍看護工可以 24 小時在雇主家，照顧失能者，而本國看護工在時間上可能無法配合。聘用外籍家庭看護工一個月約為 2 萬多元，而本籍家庭看護工的工資卻高於 2 至 3 倍，一般家庭無法負擔。

### 二、現況分析

- (一)引進外籍家庭看護的需求逐年成長：82 年底所引進外籍家庭看護人數為 1,320 人，而至 100 年底所引進外籍家庭看護為 185,317 人，18 年內增加 140 倍之多，主要功能為密集式照顧失能者。
- (二)一般社會大眾仍認為政府管制外籍家庭看護之引進，太嚴苛，不符民意，希望政府放寬及延長外籍家庭看護的數量及時間。
- (三)政府需未雨綢繆地發展長照服務體系：我國為因應人口老化及日益增加之照顧服務需求，自 97 年 1 月 1 日起實施「長期照顧十年計畫」，並積極發展建構長期照顧服務體系，又行政院衛生署已擬定「長期照護服務法」草案，經行政院於 101

年 2 月 23 日送立法院審議中。但在預算有限、法令不足下，我國的長照政策的推動仍有一段路要走，由於薪資與工時的落差，長照照顧計畫未來仍難完全取代外勞。

## 肆、研究方法與步驟

### 一、研究方法

#### (一)文獻分析：

文獻分析可將所蒐集之各篇文獻視為一筆筆質化的資料，可佐證所要探討問題之各個觀點。本報告將廣泛蒐集有關文獻，主要將經由圖書館及學術網路、外交部、行政院勞工委員會（下稱勞委會）、行政院衛生署（下稱衛生署）、內政部等各單位網站及途徑，蒐集相關專書、期刊、論文、研究報告、會議紀錄、政府出版品、官方政策與報章雜誌等資料，並予以彙整、摘要、歸納、分析及運用。

#### (二)諮詢與訪談：

本調查研究主要是採取「半結構化訪談」，訪談前先提供訪談對象結構性問題，由受訪談者自由表達其意見。訪談對象包含相關學者專家、有關機關官員、民間機構，並以舉辦諮詢、約詢會議形態進行訪談，以集思廣益提出相關參考意見。

相關訪談場次及對象如下：

- 1、第一場訪談學者專家於 101 年 4 月 12 日下午 2 時 30 分，在本院會議室舉行：

編號	姓名	現職	專長
1	辛炳隆	台灣大學國家發展研究所 副教授	勞動經濟學、勞工政策、人力資源管理經濟學、社會保險
2	劉梅君	政治大學勞工研究所 教授	勞動社會學、男女工作平等、女性研究、高齡社會學
3	黃德北	世新大學社會發	中國大陸發展研究，勞

		展所 副教授兼所長	工研究，農村發展研究
4	劉黃麗 娟	開南大學養生與 健康行銷學系 國際勞動與發展 研究中心執行長	勞動社會學

2、第二場訪談學者專家於 101 年 4 月 19 日下午 2 時 30 分，在本院會議室舉行：

編號	姓名	現職	專長
1	李麗華	新移民勞動權益 促進會秘書長	勞工團體
2	顧玉玲	台灣國際勞工協 會理事長	勞工團體
3	韋薇	修女，新事服務 中心	協助外勞之宗教人士
4	葉毓蘭	中央警察大學外 事警察學系 專任副教授	政策評估、公共政策、 性別平權議題、職場性 騷擾處理、婦幼安全、 跨國犯罪研究、人口販 運

3、第三場訪談政府官員於 101 年 5 月 9 日下午 2 時 30 分，在本院會議室舉行：

編號	姓名	服務機關單位	職稱
1	薛承泰	行政院	政務委員
2	黃秋桂	行政院勞工委員會	主任秘書
3	廖為仁	行政院勞工委員會 職業訓練局	副局長
4	陳素春	內政部社會司	副司長
5	張 琪	內政部 入出國及移民署	副署長

6	魯佑民	內政部 入出國及移民署	副大隊長
7	林奏延	行政院衛生署	副署長

4、第四場訪談政府官員於 101 年 10 月 15 日下午 2 時 30 分，在本院會議室舉行：

編號	姓名	服務機關單位	職稱
1	郭芳煜	行政院勞工委員會	副主任委員
2	謝青雲	行政院勞工委員會 (勞資關係處)	專門委員
3	李怡萱	行政院勞工委員會	科長
	章鴻年	行政院勞工委員會 (勞資關係處)	編審
4	廖為仁	行政院勞工委員會 職業訓練局	副局長
5	陳瑞嘉	行政院勞工委員會 職業訓練局 (外國人聘僱管理組)	組長
6	賴家仁	行政院勞工委員會 職業訓練局 (外國人聘僱管理組)	副組長
7	蘇裕國	行政院勞工委員會 職業訓練局 (外國人聘僱許可組)	科長
8	鄭慧伶	行政院勞工委員會 職業訓練局 (外國人聘僱管理組)	專員

(三)個案分析：

1、個案分析可對少數樣本進行探討，對相關個案

進行廣泛及深入的探討，以瞭解真實環境中的實際現象，並可藉由敘述方式將資料呈現。本調查研究希望藉由向各有關機關函詢及相關文獻資料，以瞭解各機關對於參與國際組織之實情，並進行分析，以使得實務經驗與研究工作兩相結合。

2、於 101 年 9 月 7 日前往台北收容所、新竹收容所履勘及訪談收容人。

(1) 台北收容所出席名單：

移民署	副署長	何榮村
收容事務大隊	簡任視察	張增樑
收容事務大隊	視察	陳振順
秘書室	視察	黃玟晷
收容事務大隊	專員	周國輝
收容事務大隊	科員	羅啟豪
台北收容所	所長	彭鏡琴
台北收容所	隊長	陳朝泉
台北收容所	分隊長	王嘉偉
台北收容所	分隊長	蔡漢倩
台北收容所	分隊長	王玉娟
台北收容所	科員	張朝和
台北收容所	科員	陳世洲
台北收容所	科員	吳振豪
台北收容所	助理員	游函澄

(2) 新竹收容所出席名單：



移民署	副署長	何榮村
收容事務大隊	簡任視察	張增樑
收容事務大隊	視察	陳振順
秘書室	視察	黃玟晷
收容事務大隊	專員	周國輝
收容事務大隊	科員	羅啟豪
新竹收容所	所長	林宏恩
新竹收容所	隊長	涂明宗
新竹收容所	副隊長	劉基鎮
新竹收容所	副隊長	劉紹旭
新竹收容所	管理警衛股分隊長	蕭宏棋
新竹收容所	行政股分隊長	黃聯洲
新竹收容所	收遣股分隊長	彭文景

## 二、研究步驟

本調查研究過程可概分三個階段，第一階段為指出研究方向，並進行議題資料之蒐集與文獻之探討；第二階段為深度訪談及個案分析；第三階段為資料彙整與研析，並依據研究結果提出相關問題之解決方案。

## 伍、文獻探討

### 一、專書論文

(一)台灣外籍勞工研究 (羅紀琮、尤素娟、吳淑芬，96)：

- 1、9 成 4 的雇主不會優先聘任國內居家照顧服務員，理由以薪資太高居首，佔比率為 87%，其次為找不到合適人選，佔比率 6.9%，外勞較勤勞，佔比率 5.3%。
- 2、家庭僱用外籍看護工的主要因素，是財務負擔輕及 24 小時照顧，而後者的重要性甚於前者。外籍看護工的引進是否略奪本國籍看護工的工作機會？答案是即使有，影響也有限。如果政府停止引進外籍看護工，由政府補助金額為本國籍看護工工資的一半，或本國籍看護工與外籍看護工工資差額，惟擬由政府補助以增加本國看護工就業機會的理想可能不易實現。

(二)跨國灰姑娘—當東南亞幫傭遇上台灣新富家庭 (藍佩嘉，97)：

- 1、轉換雇主的情況：原雇主破產、歇業、或不能支付薪水；照顧對象死亡或移民；勞工受到雇主虐待或非法轉借給其他雇主；及其他不可歸責於外勞的原因。這些嚴格規定在 95 年後才逐漸鬆綁，現在兩造合意，可以終止契約、轉換工作。但新規定在執行成效有限，多數雇主的意願不高，因為合意轉換後申請新移工時，必須重新申請醫療證明，造成僱用的空窗期。此外，轉換雇主的程序必須透過仲介，而仲介在招攬新個案中得到的利潤較高，所以仲介多不建議雇主承接，因此很多轉出的移工面臨沒有雇主承接的情形。

- 2、台灣自 90 年代中期起，成為菲律賓移工的主要地主國，菲律賓移工因其流利的英文與教育程度，在全球勞動市場中取得競爭上的優勢，一半以上受過大學學歷，三分之二完成中等教育，然而外流的技術與專業人才，也可能對菲律賓當地的發展造成威脅。
- 3、印尼家務移工來台所需繳納的仲介費比亞洲其他國家都高，據作者在 94 年的調查，印尼家務移工的仲介費約在 14 萬元至 16 萬元新台幣(下同)之間，菲律賓家務移工的仲介費約在 9 萬元至 11 萬元，家務移工支付仲介費相當於他們在台灣 5 到 14 個月的薪水。又仲介公司通常以服務費、入境費、遷移費等名義掩飾實收仲介費，有些家務移工被迫簽下借據，例如「在等待台灣發薪水之前，我向公司借款○萬元，以因應我家裡緊急支出。」
- 4、在配額管制下，到台灣工作的機會變得相當珍貴，我國管價又管量的政策，在招募的過程中形成尋租空間，使仲介獲得很大利潤。又面對繁瑣的申請流程，使得聘僱的時間與人力成本過高，結果強化仲介在招募過程中的支配性。
- 5、照顧公共化：丹麥、愛爾蘭等國有「照顧者津貼制度」，由國家利用稅收重分配及社會安全制度的總體設計，來支付照顧者的薪資，美國加州也有「居家支持服務」的制度，提供低收入老人照顧服務，加州的監護工加入服務雇員國際工會，向地方政府爭取加薪及健康保險，則照顧者與被照顧者之間，不再是直接對立的勞雇關係，而是相互結盟，共同爭取照顧的勞工權益，也確保了照顧品質。

- 6、有些外勞團體倡議廢除仲介制度，以國對國方式進行直接聘用，雖然概念上很理想，但執行成本過高，建議以招募管道多元化來減低仲介體制在外勞輸入過程中的支配。超過一定人數的招募案件，勞委會應強制以國對國方式進行僱用，至於小規模、家庭類外勞的僱用，尤其是同一人再僱用的狀況下，勞委會則可透過簡化申請程序、降低規費、提供仲介平台等方式鼓勵雇主辦理直接僱用。勞委會應全面開放自由轉換雇主，使移工可以透過合法市場管道流動，而不需偷偷地不告而別。

## 二、期刊研討會

### (一)從適應觀點看老人長期照顧機構外籍監護工之運用及管理（王潔媛，98年）

- 1、我國自 81 年起開始引進外籍監護工進入機構，至 82 年底外籍監護工人數為 1,320 人，至 97 年外籍監護工人數為 165,564 人，申請人數增加了 125 倍，足見市場的需求殷切。90 年勞委會提高外籍監護工申請門檻，限定巴氏量表 20 分之內，試圖減少外籍監護工之申請數量，但經過一段時間後，發現本勞在幫傭市場中成功媒合機率低，甚至出現許多造假之巴氏量表合格證明文件。
- 2、長期以來勞動者不願從事辛勞、骯髒、危險等工作，造成失業率居高。除鼓勵本國勞工之投入外，亦不應忽視外籍監護工在我國的角色及不可替代性。

### (二)反歧視與平等權－論台灣外籍勞工之工作平等（鄭津津，100）

- 1、為保障國人的就業權益，防止外籍勞工變相移

民，台灣外籍勞工政策、法令以「管理控制」為原則，外籍勞工之平等權也因此比較受忽略，台灣雖非聯合國與國際勞工組織之會員國，但既以人權立國自居，自應努力追求此項價值的實現。

- 2、聯合國在1984年通過的「世界人權宣言」中所樹立之重要原則包括平等原則、社會安全保障、工作權的保障與休息權利的保障。「世界人權宣言」第24條規定，人人享有休息之權利，其中包括合理工作時間的限制和給薪休假。

### (三)我國外籍勞工人權保障問題之研究(鄭津津, 97)

- 1、目前外籍家事勞動者並不適用勞動基準法，故其與雇主之間的權利義務係本於民法契約自由原則，在不違反法律強制禁止規定，不違背公序良俗的基礎下，由雙方自由約定。
- 2、許多外籍勞工來台第一年的工資幾乎都是用來償債，第二年才開始略有積蓄，故其自然希望能在台灣多工作幾年。仲介公司提供外勞的服務，不過是健檢接送、出入國接送、辦理延長居留證等手續，仲介業者所提供的服務與其所收取的費用實在是不成比例。
- 3、由於外勞引進流程繁複冗長，造成大多數雇主還是選擇透過仲介公司引進外勞，欲來台灣工作的外勞也因此多需透過仲介公司方可得到工作機會。
- 4、基於家事勞動的特殊性及大多數外籍家事勞動者之雇主並非營利事業的特性，透過立法「強制雇主與家事勞動者簽訂定型化契約」，並在定型化契約中，針對外籍家事勞動者之基本權益做最低之規範，其餘部分則由勞資雙方自由議

定，應是一項可行的作法。

### 三、政府刊物

#### (一)外籍勞工運用及管理調查報告（勞委會職業訓練局，100年）

- 1、外籍看護工特性：截至100年6月底，外籍看護工人數達181,030人，較上年同月底增加10,686人（或6.3%），占全體外籍勞工人數之44.9%，高達99.2%為女性，其中受過護理訓練占66.5%，印尼籍占77.4%，菲律賓占11.6%，越南籍占10.4%。
- 2、外籍看護工平均薪資：由於外籍看護工未適用勞動基準法規範，其薪資由勞雇雙方自行協商約定，100年6月外籍看護工平均薪資為18,799元，較99年6月增加458元（或2.5%），其中8成7屬經常性薪資，計16,418元，加班費為2,031元，其他非經常性薪資為350元。
- 3、外籍看護工平均每日工作時數約為13小時，工作時間內用餐及休息時數則近3小時。雇主或家人與外籍看護工有輪替照顧被看護者為58%，但90%之雇主表示有讓外籍看護工每天至少連續休息8小時。
- 4、在未僱用外籍看護工前，86.3%之被看護者係由家人照顧，其次由本國幫傭或看護者占6.2%，國內看護機構占3.7%。未來如沒有僱用外籍看護工，僱用家庭之替代方案，仍以由家人照顧最多，占57.1%、送養老院或養護機構者居次，占24.3%、找本國看護工占12.5%。比較「未僱用外籍看護工之前」與「未來如果沒有僱用外籍看護工之替代方案」之情形，可發現由家人照顧比率則下降29.25%，送安養機構增

20.6%，僱用本國籍看護工者增 6.3%，托親友照顧者增 2%。

(二)外勞管理問題之研究（行政院研究發展考核委員會，88 年）

- 1、生活規定過於嚴苛—門禁的問題：雇主對於外傭外出的限制過多，不放心外傭外出，深怕結交（男）朋友，使得工作不專心，或朋友找上門來，於是便利用加班費來限制外傭出門。建議：雇主應兼顧勞工心理需求，以及外傭結交朋友之期望，給予適當的自由活動時間，有助於紓解思鄉之苦，並可調劑枯燥的工作。
- 2、工時的認定問題：外傭抱怨不知道一天到底工作幾個小時，外傭如要 24 小時待命，那是相當不合理的，外傭需要確定的休息的時間。建議：雇主應有原則性的規定工作時間，時間之外若需要外傭看護服務，需徵得同意，並給予加班費。

四、媒體報導

(一)外傭政策該全面檢討了——魏千峰律師（中國時報，100 年 12 月 16 日）

- 1、媒體報導，繼陶晶瑩及鴻海董事長夫人曾馨瑩後，藝人藍心湄又因違法僱用外傭，遭台北市勞工局介入調查。現在台灣聘僱臨時幫傭，每小時費用在 250 元至 300 元左右，若以一個月 240 小時計算，需要 6 萬元至 7 萬 2 千元。而縱使每個月以 5 或 6 萬元聘傭家庭幫傭，也不容易找到台灣的幫傭。但若是聘僱外籍幫傭或看護工，祇要以每月最低薪資 17,880 元為基礎，加點 2 千元至 3 千元之加班費，每月 2 萬元上下就可以使用 24 小時供人使喚的外籍幫

傭或看護工。在經濟及使用方便的誘因下，當然大家喜歡使用外傭。

- 2、國人多不願從事家庭幫傭，一味支持管制外傭政策，不僅不能保障本國勞工之就業，反而不斷傳出偽造巴氏量表等情事，實有重新檢討外傭管制法令與政策之必要。

(二)郭董違法濫用外傭，妻血拼、外籍看護幫拿提袋、勞委會要查（蘋果日報，100年12月16日）

- 1、身價逾千億的鴻海集團董事長郭台銘夫人曾馨瑩（狗狗），被蘋果日報直擊抱著女兒到SOGO百貨忠孝館購物，身旁竟由她婆婆的外籍看護工幫忙提紙袋，遭民眾檢舉把看護當傭人。勞委會認為曾馨瑩讓看護從事陪逛街、購物等許可以外工作，可能已違反就業服務法。台北市勞工局科長陳惠琪昨說已聯繫郭家，要求本周三前到局說明，若屬實，最高可罰15萬元，再犯將廢止其許可。
- 2、台大社工系副教授王雲東分析，高齡化社會來臨，看護人力需求勢必愈來愈高，但本勞從事看護意願低，與外勞比例達1比10，政府雖不願看外勞持續增加，但若限縮外勞申請門檻，也擋不住民眾需求。
- 3、台灣國際勞工協會理事長吳靜如表示，國人愛用外勞的原因是「廉價勞動力」，請一名外籍看護工可同時看護病人也可當家庭幫傭，加上外勞月薪含仲介費約2萬1千多元，比本勞5萬、6萬元相差很多，造成本國看護工幾乎找不到市場。她建議政府應立法讓外勞休假，由本國看護工填補外勞休假時的工作，才能改善國人濫用外勞習慣。



(三)偽造文書、李李仁違法僱外傭、為幫陶子做家事  
(蘋果日報，100年9月16日)

- 1、藝人陶晶瑩老公李李仁，與不肖業者勾結，以自己和大姨子陶晶晶需要照顧老母名義，偽造巴氏量表先後聘兩名外籍看護，實際卻都在陶晶瑩家帶小孩、做家事，檢方認定李李仁犯偽造文書罪，但考量他認罪且同意公益捐款5萬元，昨將他緩起訴，其餘44名同樣違法僱主則因不認罪都被起訴。
- 2、台灣士林地方法院檢察署去年查獲不肖人力業者煜隆、閔鈞國際公司，利用慈濟醫院台北分院病患看診後，須自行拿診斷證明給另一醫師評估填寫巴氏量表的漏洞，乘機調包診斷書騙院方出具分數較低的巴氏量表，每次收費約4萬元，共幫46人違法申請外籍看護。

(四)遺棄中風老翁、外傭被訴(中國時報，101年2月29日)

新北市一名印尼籍女看護，因不滿吳姓雇主遲發薪水，趁雇主出國之際「落跑」，丟下中風在家、生活無法自理的雇主父親，所幸老翁隔天就被其他親戚發現，幸未釀出人命，台灣板橋地方法院檢察署日前偵結，依遺棄、業務過失傷害等罪嫌起訴女看護。

(五)新加坡廢外傭英文入境考試(中央社，100年12月8日)

- 1、新加坡人力部4日宣布廢除英文入境考試，而以「適應本地生活課程」取代，新措施預計明年中以前生效。人力業者及外傭對此均感興奮，認為是期待已久的好消息，這項新措施可望吸引更多外籍女傭到新加坡工作。

- 2、新加坡沒有最低工資制，外籍女傭薪資低，以印尼女傭為例，平均月薪約 400 至 450 新元(約新台幣 9,200 元至 1 萬 350 元)，較台灣及香港都低，再加上有英文入境考試，令不少外籍女傭視為畏途。

(六)106 年是長照關鍵年(中時電子報，101 年 5 月 27 日)

- 1、依行政院經濟建設委員會(下稱經建會)預估，106 年台灣將自高齡化社會正式進入高齡社會，屆時受扶養的花錢人口愈來愈多，但賺錢的人卻只會愈來愈少。
- 2、主要原因為戰後嬰兒潮即將在 7、8 年後步入老年，屆時 75 歲以上老人數量激增，失能比率隨之增加，75 歲以上者每百人就有 21.5 人失能，需旁人照顧，台灣目前失能人口約 70 萬人，105 年達 778,905 人，110 年為 884,322 人，115 年將破百萬至 1,045,643 人。

(七)台尼簽監察暨技合協定意向書(中央社，101 年 10 月 23 日)

- 1、本院監察委員暨國際事務小組召集人趙委員榮耀 22 日(當地時間)代表監察院，與尼加拉瓜人權保護檢察官署署長卡貝薩斯簽署「國家雙邊監察機構暨技術合作協定」意向書。
- 2、趙委員榮耀在簽署儀式中，感謝卡貝薩斯(Omar Cabezas)及尼國政府各界對中華民國的支持，並推崇卡貝薩斯在推動尼國各項人權發展計畫的成效及催生殘障者的預防、復健及機會均等的立法，同時希望他明年有機會訪問台灣，與監察院長王建煊正式簽署「國家雙邊監察機構暨技術合作協定」。

- 3、趙委員榮耀指出，外勞及弱勢族群是台灣現階段人權發展的重大挑戰，期望經由這項協定的簽署，強化台尼兩方在人權保護及監察技術方面的合作與交流。
- 4、卡貝薩斯除歡迎訪團到訪及感謝中華民國政府對尼國的各项協助，並對簽署合作意向書感到欣慰。他進一步指出，中尼兩國情誼篤實，台灣各項發展足堪尼國借鏡，希望雙方未來能進一步深化合作關係，為保護人權作出更大貢獻。

## 陸、我國外傭引進的政策及現況

### 一、我國外傭引進的政策

(一)依據「就業服務法」(以下簡稱就服法)第42條規定：「為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。」及第47條第1項規定：「雇主聘僱外國人從事前條第1項第8款至第11款規定之工作，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，並應於招募時，將招募全部內容通知其事業單位之工會或勞工，並於外國人預定工作之場所公告之。」同條第2項規定：「雇主依前項規定在國內辦理招募時，對於公立就業服務機構所推介之求職人，非有正當理由，不得拒絕。」

(二)勞委會開放外籍勞工引進，是在不妨礙本國勞工就業機會、勞動條件、經濟發展及社會安定的基本原則下，配合經濟社會發展需要，採「補充性」、「限業限量」方式引進外籍勞工，適度填補國內所缺勞動力。基於外籍勞工引進係補充勞動力不足之原則，雇主在申請引進外籍勞工前，均須以合理勞動條件辦理國內招募求才，並不得以無正當理由拒絕僱用公立就業服務機構所推介之人員或自行前往應徵者；又雇主於辦理國內招募後，有招募不足之情形，始得就不足部分申請引進外籍勞工。

### 二、申請資格

#### (一)家庭看護

1、依據審查標準第22條第1項規定：「外國人受聘僱從事第4條第4款之家庭看護工作，其照顧之被看護者應具下列條件之一：一、特定身

心障礙重度等級項目之一者。二、經醫療機構以團隊方式所作專業評估，認定需全日 24 小時照護者。」、同條第 2 項規定：「已依第 10 條列計點數申請家庭幫傭之人員者，不得為前項被看護者。」、同條第 3 項規定：「第 1 項第 1 款特定身心障礙項目如附表五。」同條第 4 項規定：「第 1 項第 2 款之醫療機構，由中央主管機關會商中央衛生主管機關公告。」同條第 5 項規定：「專業評估方式由中央衛生主管機關定之。」、第 23 條第 1 項規定：「外國人受聘僱從事第 4 條第 4 款之家庭看護工作，雇主與被看護者間應有下列親屬關係之一：一、配偶。二、直系血親。三、三親等內之旁系血親。四、一親等之姻親。五、祖父母與孫媳婦或祖父母與孫女婿。」、同條第 2 項規定：「雇主或被看護者為外國人時，應經主管機關許可在我國居留。」、同條第 3 項規定：「被看護者在我國無親屬，或情況特殊經中央主管機關專案核定者，得由與被看護者無親屬關係之人擔任雇主或以被看護者為雇主申請聘僱外國人。但以被看護者為雇主者，應指定具行為能力人於其無法履行雇主責任時，代為履行。」及第 24 條規定：「外國人受前條雇主聘僱從事家庭看護工作者，同一被看護者以一人為限。但同一被看護者有下列情形之一者，得增加一人：一、身心障礙手冊記載為植物人。二、經醫療專業診斷巴氏量表評為零分，且於六個月內病情無法改善。」

- 2、即以被看護者經由指定醫院之醫療團隊專業評估認定需全日 24 小時照顧，或持有重度以上特

定身心障礙項目依審查標準第 22 條規定，包括：平衡機能障礙、智能障礙、植物人、失智症、自閉症、染色體異常、先天代謝異常、其他先天缺陷、精神病、肢體障礙（限巴金森氏症或運動神經元等 2 類疾病）及多重障礙等 11 項之身心障礙手冊者，得申請聘僱外籍家庭看護工。

## （二）家庭幫傭

- 1、依據審查標準第 10 條第 1 項規定：「外國人受聘僱從事第 3 條第 2 款之家庭幫傭工作，雇主申請初次招募時，應具下列條件之一：一、有年齡三歲以下之三胞胎以上之多胞子女。二、累計點數滿十六點者。」同條第 2 項規定：「外國人受聘僱從事第 3 條第 2 款之家庭幫傭工作，雇主申請重新招募、遞補或承接外國人時，應具下列條件之一：一、有年齡六歲以下之三胞胎以上之多胞子女。二、累計點數滿十六點者。」同條第 3 項規定：「外國人受聘僱從事第 3 條第 2 款之家庭幫傭工作，雇主申請展延聘僱許可時，應有年滿七十五歲以上之直系血親尊親屬或一親等姻親尊親屬，或六歲以下之孩童。」同條第 4 項規定：「第 1 項及第 2 項累計點數之計算，以雇主未滿六歲之子女、年滿七十五歲以上之直系血親尊親屬或一親等姻親尊親屬之年齡依附表一計算。但與雇主不同戶籍、或已申請家庭看護工或已列計為申請家庭幫傭之人員者，其點數不予列計。」
- 2、即以雇主家中有年齡 3 歲以下之 3 胞胎以上之多胞胎子女，或家庭中直系血親、一親等姻親尊親屬（6 歲以下小孩及 75 歲以上老人）累計

點數達 16 點以上者，得申請聘僱外籍家庭幫傭。

### 三、引進程序

#### (一)向勞委會申請初次招募許可

- 1、依雇主聘僱外國人許可及管理辦法（以下簡稱雇聘辦法）第 16 條第 1 項規定：「雇主申請第二類外國人之招募許可，應備下列文件：一、申請書。二、申請人或公司負責人之身分證明文件、公司登記、商業登記證明、工廠登記證明、特許事業許可證等影本。但依規定免附工廠登記證明或特許事業許可證者，不在此限。三、求才證明書。但聘僱家庭看護工者，免附。四、雇主於國內招募時，其聘僱國內勞工之名冊。但聘僱家庭看護工者，免附。五、直轄市或縣（市）政府就下列事項開具證明文件。但聘僱家庭幫傭及家庭看護工者，免附：（一）已依規定提撥勞工退休準備金及提繳勞工退休金。（二）已依規定繳納積欠工資墊償基金。（三）已依規定繳納勞工保險費。（四）已依規定繳納違反勞工法令所受之罰鍰。（五）已依規定舉辦勞資會議。（六）第二類外國人預定工作之場所，無具體事實足以認定有本法第十條規定之罷工或勞資爭議情事。（七）無具體事實可推斷有業務緊縮、停業、關廠或歇業之情形。（八）無因聘僱第二類外國人而降低本國勞工勞動條件之情事。六、審查費收據正本。七、其他經中央主管機關規定之文件。」同條第 2 項規定：「前項第 5 款第 6 目至第 8 目規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。雇主為人民團體者，除檢附第 1 項第 1 款、第 3 款至第 7 款規

定之文件外，另應檢附該團體負責人之身分證明文件及團體立案證書影本。」

- 2、雇主符合前揭申請資格者，應依雇聘辦法第 16 條規定，檢附規定文件向勞委會申請初次招募許可，經書面審查符合資格者，該會將核發初次招募許可函。

#### (二)於期間內引進外傭

- 1、依雇聘辦法第 25 條第 1 項規定：「雇主申請招募第二類外國人，中央主管機關得規定各項申請文件之效期及申請程序。」同條第 2 項規定：「雇主依前項規定申請招募第二類外國人經許可者，應於許可通知所定之日起六個月內，自許可引進之國家，完成外國人入國手續。逾期者，招募許可失其效力。」同條第 3 項規定：「前項許可逾期有不可抗力或其他不可歸責雇主之事由者，雇主應於許可引進屆滿之日前後三十日內，向中央主管機關申請延長，並以一次為限。」、同條第 4 項規定：「前項許可經核准延長者，應於核准通知所定之日起三個月內引進。」
- 2、即雇主應於雇聘辦法第 25 條規定期限內，自勞委會開放引進之外籍勞工來源國，招募符合需要之外籍勞工，並完成海外招募程序後，引進外籍勞工入國工作。
- 3、接續聘僱：雇主聘僱外籍勞工如有急迫之需要時，亦得至公立就業服務機構以接續聘僱方式，承接其他雇主轉出之外籍勞工。

#### 四、勞委會放寬或縮減外傭的理由

##### (一)家庭看護

- 1、實施「長期照顧十年計畫」：每個國家面對照顧



人力需求，必須要有確定方向，例如新加坡就是依賴外籍勞工供給，而日本則建構長照制度，完全不開放家庭類外籍勞工。我國為因應人口老化及日益增加之照顧服務需求，已自 97 年 1 月 1 日起實施「長期照顧十年計畫」，並積極發展建構長期照顧服務體系，又衛生署已擬定「長期照護服務法」草案，經行政院於 101 年 2 月 23 日送立法院審議中。而外籍看護工僅於國內照顧服務體系尚未發展完全時，所適度開放引進之補充性人力，不宜於我國積極發展國內照顧服務體系之際，全面開放外籍看護工，影響我國照顧服務體系發展。

- 2、多元化及專業合作：高齡者之健康與照顧需求，尚包括醫療、個人及社會照顧等面向，涉及跨專業之合作，因應人口老化趨勢，宜由國家建構整體照顧服務體系，朝多元化、普及化、優質化及民眾可負擔之資源方向進行，同時可兼顧國內照顧服務產業發展及促進國人投入照顧服務產業，且由同文化與語言之本國人提供服務，並有照顧服務督導，將更確保服務品質及受照顧者權益。
- 3、外傭輸出國限縮輸出：印尼政府已表示，預計將於 106 年開始緊縮家庭類外籍勞工輸出；泰國政府於 101 年 3 月台泰勞工雙邊會議中亦表示該國薪資已提升，勞工來台工作誘因漸減。因此當外籍勞工來源國經濟發展達到一定程度時，將會限縮勞工輸出，或因其國內就業機會增加，外籍勞工會相對降低來台工作意願，故我國長期照顧服務體系有其迫切性及必要性，不宜全面或過度開放聘僱外籍看護工。

4、有關外界反映 80 歲以上老人應放寬外籍家庭看護工申請資格乙節：

(1) 該會於 101 年 4 月 24 日邀集相關團體、專家學者、內政部與衛生署等相關部會，召開「研商高齡者申請聘僱外籍家庭看護工資格會議」，依會議與會者意見，認為高齡不代表失能，應再評估其失能狀況，且應以發展長期照護為優先；現行國內長期照顧服務資源不足且應加強宣導，並將外籍看護工相關議題整合規劃處理，外籍看護工申請資格放寬應考量國內長期照護發展及本勞就業機會。

(2) 該會於 101 年 5 月 9 日邀集相關團體、專家學者、內政部與衛生署等相關部會，召開「是否對於高齡者達到一定歲數以上，放寬其申請外籍家庭看護工之資格評估標準」，依會議與會者意見：

<1>內政部

- 現在倘大量開放引進外籍看護工，恐影響長期照顧服務發展，且如外勞來源消失，則國人照顧如何提供。
- 現行除積極發展長期照顧資源外，應於不影響長期照顧服務發展下，解決外籍看護工所面臨之問題，例如相關需求評估應更精準，巴氏量表是現行較為客觀之評估工具，年齡與身心障礙均不代表失能，應有照顧服務需求才能申請外籍看護工。

<2>衛生署

- 現行巴氏量表評分標準（30 分以下及 35 分以上需詳述被看護者經評估為 24 小時

照護之事實原因)對於醫師而言，就一次就診即需作出評估實務上確有為難。依國際對於巴氏量表分數界定約略為：20分以下為完全依賴，21分至60分為嚴重依賴、61分至90分為中度依賴、91分至99分為輕度依賴，至於現行申請外籍看護工之評分標準為30分，需全日24小時照護。如果巴氏量表不好，是否有其他取代巴氏量表評估之方法，例如依被看護者之照顧依賴與照顧者比例。另巴氏量表至少是目前被廣泛使用且經國際信度、效度測定之評估工具。

- 針對80歲以上之照顧需求，建議除年齡加巴氏量表評分，可再加上其他因素條件。另不只考量放寬其外籍看護工申請資格，亦可考慮放寬其外籍家庭幫傭之申請累計點數。
- 另勞委會亦可估算外籍看護工可開放之人數，再來看評估之標準如何訂定。

### <3>台灣大學辛炳隆教授

- 社福外勞不應限定開放引進人數，施以總量管制，而應基於人道及照顧需求考量。而我長期照顧服務體系發展為何？何時建構完成？引進外籍看護工致影響本國照顧服務體系發展之說法是否正確，如果國人照顧服務需求可由國內照顧資源滿足，則何需引進外籍看護工。現行照顧服務需求之滿足並非受限於經濟因素，而是照顧人力不足。以看護工工作性質來看，外籍看護工對於本國勞工之替代性不

高，即使不聘僱外籍看護工亦可能是由家人自行提供照顧。另政府應考量被看護者之照顧需求為何，且外籍看護工應視為長期照顧保險之一部分。

- 雖以年齡（80歲以上）為放寬巴氏量表分數標準之條件不好，但是至少年齡是不易作假的條件，但年齡不會是放寬外籍看護工申請資格之條件，應加上失能程度（中度加中度）或特殊照顧需求。
- 以往曾討論外籍家庭看護工由機構僱用外展服務模式，如果由 NGO、甚或仲介業者擔任雇主，聘僱外籍看護工再至家庭提供照顧服務，則可避免外籍看護工濫用或降低使用者對外籍看護工之依賴。

#### <4> 中華民國家庭照顧者關懷總會王增勇理事長

- 由長期照護體系接手外籍看護工引進之申請評估、訓練、輔導及管理，使外籍看護工與長期照顧服務體系整合，且應有良好的管理體系（包括勞動條件），以避免濫用及確保使用者、家屬及外籍勞工之權益。

#### <5> 結論

- 針對 80 歲以上之特殊照顧需求，是否放寬其申請外籍家庭看護工之資格，經與會者討論並提供相關建議與意見，該會將參考並進行政策評估，後續將就政策評估結果，送跨國勞動力政策協商諮詢小組討論，並續行研議。

(二) 家庭幫傭一人力充足並保護國內就業，不宜再行

放寬外籍幫傭申請條件：該會鑑於國內家事服務業發展成熟，為避免對國人就業造成衝擊及影響其勞動條件，同時基於各界對兒童發展影響之考量，故目前針對家庭中照顧負擔較重之家庭，開放得申請外籍家庭幫傭。該會前於 98 年 12 月 3 日邀集婦女、社會福利、勞資等團體、專家學者及相關部會等召開研商外籍幫傭引進會議，與會者認為國內從事家庭清掃、幫傭及保母等家事服務業人力充足，且多為須負擔家計之中高齡婦女，且相較於外籍看護工工作性質，幫傭為本國人較願意從事之工作，同時基於對兒童發展影響之考量，不宜再行放寬外籍幫傭申請條件，以免衝擊國人（尤以中高齡婦女）之就業機會及勞動條件。

#### 五、勞委會認為不宜全面開放外籍看護工及不宜再放寬外籍幫傭申請資格

(一)該會自 81 年開放引進外籍幫傭及看護工，贊成開放引進者認為藉由開放外籍幫傭及看護工分攤家事勞務可提高女性雇主勞動參與，有助於國內女性勞動力之開發；反對者則認為外籍幫傭與看護工之僱用成本並非一般家庭能夠負擔，故開放引進對於促進國內婦女就業之效果有限，甚或損及國內類似職業勞工之就業機會。

(二)不宜全面開放外籍看護工：我國已積極發展長期照顧服務體系，而外籍看護工僅係補充性人力性質。雖然國人從事家庭看護工之意願不高，惟不宜於我國積極發展推動相關資源之際，過度開放外籍看護工，影響我國照顧服務體系發展。另考量外籍看護工並非長期穩定可依賴的勞動力，故我國長期照顧服務體系有其迫切性及必要性，不

宜全面開放外籍看護工，衝擊我國照顧服務體系發展。

(三)不宜再放寬外籍幫傭申請資格：國內因應國人家事照料需求，已發展家事服務業，且相關民間單位團體已培訓家庭幫傭人力，例如彭婉如基金會、伊甸基金會等，以因應家庭家務及照顧需要。基於外籍幫傭開放引進須符合補充性原則，且國內家事服務業發展成熟，為避免對國人就業造成衝擊及影響勞動條件，考量家庭幫傭相較於看護工之工作性質，係國人較願從事之工作，故不宜再放寬外籍幫傭申請資格。

(四)惟本院諮詢學者專家意見：開放外傭是否會影響我國人力需求？目前會雇用外籍看護工者，多半是社會上的中上階層人士，一個月成本為 15,840 元，因為不適用勞基法，所以不到基本工資；相對的，如果是雇用台籍看護工，成本就會提高。例如陳長文先生，他應該是請得起本籍看護工，但因為外傭可以住在家中，所以他還是聘請外傭進行照護。台籍看護工具有語言優勢與文化條件，容易溝通，但學者專家意見，認為適度開放外籍看護工並不會影響本國看護工之權益。

#### 六、勞委會直接聘僱外傭的程序簡化

(一)該會於 96 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」（以下簡稱直聘中心）單一服務窗口，代轉代寄相關申請文件，並主動提醒雇主於外籍勞工入國後相關應辦事項。前開代轉代寄服務中，其中有關雇主原聘僱外籍勞工申請入國簽證部分，該會於 97 年 1 月 3 日修正「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第 27 條第 2 項規定，雇主原聘僱之第 2 類外國人，由雇主自行辦理重新招募，

未委任私立就業服務機構，並經勞委會代轉文件者，免附專長證明、行為良好證明、經其本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書，及外國人知悉本法相關工作規定之切結書。

- (二)該會 97 年以重新招募同一外籍看護工之雇主為主要推廣對象，98 年開放其他業別之雇主可採直接聘僱方式，重新招募同一外勞。又於 98 年開始規劃「推動雇主採直接聘僱方式辦理新招募外勞計畫」，於 98 年 10 月 30 日、99 年 5 月 18 日及 99 年 11 月 2 日 3 次邀集各外勞來源國等相關單位研商該計畫。該計畫原係配合各國外勞來源國建置國外選工相關作業期程，分別開辦雇主採直接聘僱方式新招募外勞，惟各外勞來源國尚未建置完成。直聘中心自 97 年至 100 年係協助雇主自行辦理同一名外籍勞工聘僱作業為服務範圍，讓雇主能快速讓外籍勞工回台工作，作業項目為：  
(1)招募許可函申請(2)入國引進許可函申請(3)驗證文件申請(4)簽證文件申請(5)入國後應辦事項提醒。
- (三)為擴大服務對象，協助雇主透過直接聘僱方式初次招募外籍勞工，不論初次招募或重新招募皆可採直接聘僱方式引進，該會於 101 年 1 月 1 日建置完成「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」，提供有意願自行聘僱外籍勞工之雇主，透過網路選工系統及外籍勞工來源國所提供之人力資料庫，挑選符合需求之外籍勞工來台工作，前開系統已於 101 年 1 月 1 日啟用。在案。
- (四)簡化之申請文件加強推動，該會直接聘僱申請案之應備文件已精減至 5 項以下，惟各國認證文件所須文件規定不一，有達 10 餘項者，前洽各國代

表處檢討後，泰國方面已同意將 14 項文件簡化為 5 項、菲律賓方面由 11 項文件減為 7 項文件、越南方面由 9 項文件減為 6 項文件，並已同意自 99 年 11 月 1 日起實施。另為利於直聘雇主之申請，該會已於 100 年 3 月 31 日完成以圖示及口語等更新網站內容，逐步引領提供雇主各項申請流程說明，使雇主能輕鬆掌握聘僱外籍勞工各項流程及應注意事項。

- (五) 為使直聘雇主清楚瞭解外勞入國後各項應辦事項，業於直聘中心專屬網站<sup>1</sup>建置外籍勞工管理應辦事項期程試算功能，提供已透過直接聘僱聯合服務中心申請外勞聘僱流程之雇主查詢，透過該試算功能，雇主可清楚瞭解各應辦事項之期程。勞委會並印製雇主宣導手冊，詳載直聘相關規定與作業流程及外籍勞工入國後續應辦事宜，解決雇主辦理直接聘僱的疑難雜症。直聘中心並採主動提醒方式，於各項外籍勞工入國後應辦事項時點前，以簡訊、email 或由諮詢人員主動電話提醒直接聘僱之雇主，避免直聘雇主逾期辦理而受罰鍰處分或外籍勞工需遣送回國之情事發生。
- (六) 惟依據勞委會 100 年「外籍勞工運用及管理調查報告」指出<sup>2</sup>，高達 99.5% 之事業單位係以「透過人力仲介公司」方式引進外勞，僅有少數事業單位採「承接別人轉出之外勞」(2.9%)，或「直接聘僱」(0.7%) 方式引進外勞<sup>3</sup>；另該報告亦指出雇主未使用直接聘僱方式之原因，以「沒時間親自辦理」居首占 57.0%，「不知道辦理程序」

---

<sup>1</sup> 網址 ( <http://dhsc.evta.gov.tw> )

<sup>2</sup> 勞委會，100 年。(外籍勞工運用及管理調查報告)。

<sup>3</sup> 勞委會針對 97 年以後之調查，引進外籍勞工方式可複選，故細項合計可大於 100%。



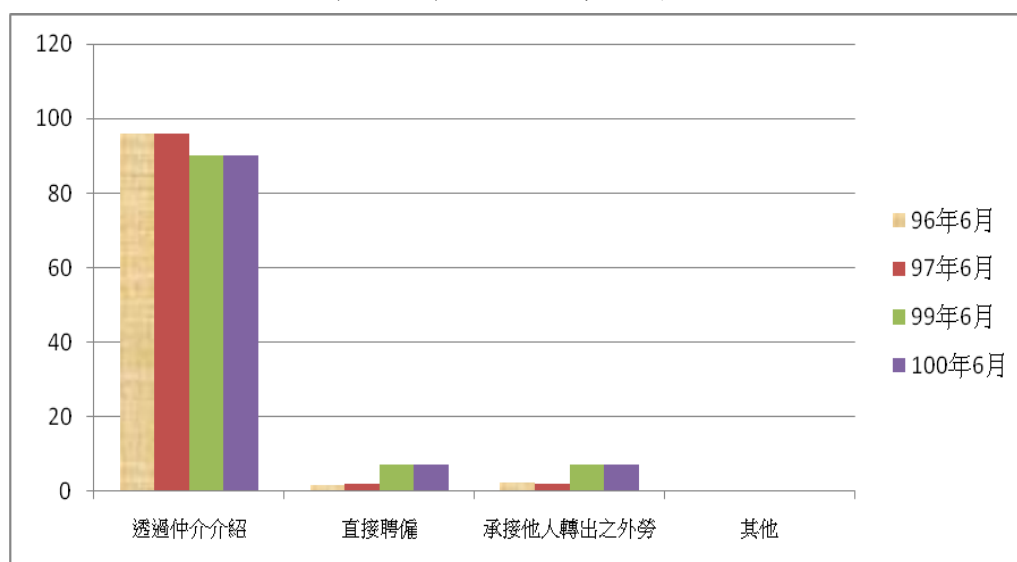
居次占 51.0%，「不知相關訊息」居第三占 43.3%。為改善國際仲介制度層層剝削之問題，勞委會應加強宣導直接聘僱機制並簡化引進外勞之相關作業程序，以提高雇主辦理直接聘僱意願，減輕外勞所須負擔之經濟壓力，進而降低逃跑率。

表二：雇主僱用外傭之管道比例表

方式 年月	透過仲介介紹	直接聘僱	承接他人轉出之外勞	其他	比例
96年6月	95.9	1.6	2.4	0.1	= 100%
97年6月	96.0	2.1	2.1	0.1	≥ 100%
99年6月	90.1	7.2	7.2	0.2	≥ 100%
100年6月	90.0	7.3	7.3	0	≥ 100%

註 1：98 年 6 月未調查。  
 註 2：勞委會針對 97 年以後之調查，引進外籍勞工方式可複選，故細項合計可大於 100%。

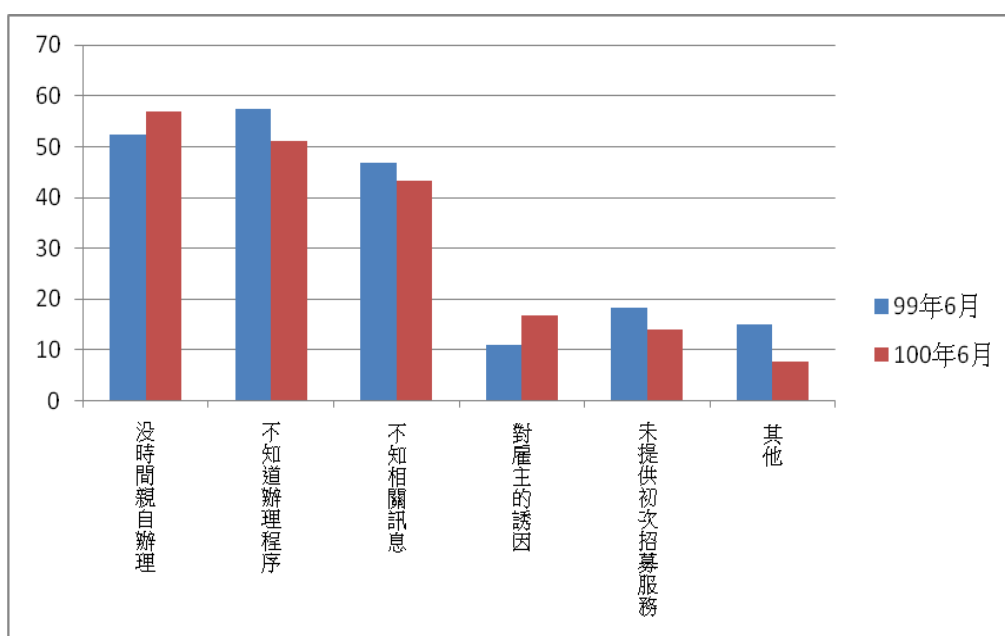
圖一：雇主僱用外傭之管道



表三：雇主未使用直聘的原因比例表

原因 \ 時間	99年6月	100年6月
沒時間親自辦理	52.3	57.0
不知道辦理程序	57.3	51.0
不知相關訊息	46.8	43.3
對雇主的誘因	11.0	16.9
未提供初次招募服務	18.3	14.0
其他	14.9	7.8

圖二：雇主未使用直聘的原因



(七)據本院諮詢專家及學者認為

- 1、目前直聘的流程還是很複雜，據台灣國際勞工協會(TIWA)描述，直聘就是要在上班時間，跑很多地方送件跟蓋章，勞工入國後的文件送件、辦居留、體檢、辦護照等繁複手續都要注意，不然會被罰錢或廢止聘僱，一般雇主很難自己辦(即使 TIWA 專業工作人員去辦理都遇到重重困難)。直聘的核心問題是，直聘省的是勞

工的仲介費，對雇主沒有任何利益，多數雇主覺得麻煩根本不願意辦直聘。政府所設的直聘單一窗口，應該精簡程序，讓直聘簡單易行。

- 2、直聘單一窗口，對於外傭而言確實比較有保障，不過成效沒有很好，台灣很多雇主並不熟悉相關行政流程，所以運用情況不佳。
- 3、直聘窗口應該整合為單一窗口，並應提供勞雇雙方充分的資訊，目前很多仲介公司做的比直聘窗口還好。直聘有 9 大流程、25 個步驟，建議應比照稅捐機關予以簡化，可以減少對仲介公司的依賴。

(八)本院於 101 年 10 月 15 日約詢勞委會及職訓局，廖副局長為仁表示，第一次來我國的外傭，因外傭輸出國對於直聘制度的配合度不佳，所以推動直聘不易。直聘未來的層面，以就業體系為媒合的資料庫，但外傭輸出國的系統尚未存在，國內於 101 年年初完成硬體，越南、印尼適用仍有困難，泰國、菲律賓可以推動，緬甸無法接觸高層，無結果，但翁山蘇姬主政以後，可後再開發此市場。另泰北的華裔，大部分用學生的名義進來，但後來都要求居留，在人數上是少數。

#### 七、勞委會認為雇主聘僱外籍勞工前，仍應辦理國內招募之媒合程序

(一)家庭幫傭（透過公立就業服務機構辦理）：依據雇聘辦法第 12 條規定，雇主聘僱外籍勞工工作，應以合理勞動條件向工作場所所在地之公立就業服務機構辦理求才登記後次日起，再經中央主管機關指定之國內新聞報紙中選定 1 家刊登求才廣告 3 日，並自刊登廣告期滿次日起至少 21 日辦理招募本國勞工，經招募無法滿足其需要時，始得

就該不足人數提出申請。

- (二)家庭看護（透過地方政府衛生局長期照護管理中心辦理）：95年1月1日前申請家庭看護工之雇主應依雇聘辦法第12條規定辦理國內招募。自95年1月1日後由長期照顧管理中心辦理本國照顧服務員推介，建立與國內照顧服務資源結合機制。使民眾透過申審程序，經醫院醫療團隊專案評估認定是否需24小時照護後，醫院即郵寄評估診斷證明資料予長照管理中心，由該中心進行長期照顧資源介紹及運用本國籍照顧服務員資料庫進行推介，經招募無法滿足其需要時，始得提出申請。
- (三)經統計透過地方政府衛生局長期照護管理中心辦理媒合數據，自95年至100年共計協助51萬5,924位雇主（包含初次申請及重新招募外籍家庭看護工，依規定向長期照顧管理中心申請推介本國照顧服務資源者）完成外籍看護工申審程序，其中接受推介本國籍照顧服務員共計582件、使用國內居家照顧服務補助案件共計210件，又經長照中心推介本國照顧服務員而無法媒合，且經該會核准聘僱外籍看護工之案件共計43萬5,481件。
- (四)茲因就服法第42條及第47條規定，已明定為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。又雇主在申請外籍勞工前，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求時，雇主始得就招募不足人數引進外籍勞工。基於保障國內照護產業之發展及本國勞工就業權益，現階段外籍勞工補充性政策，即雇主聘僱外

籍勞工前應辦理國內招募之程序尚有其必要性。家庭看護工申審新制，因單一窗口之建立，使民眾無需多處奔波、免除雇主刊登報紙費用、大幅縮短辦理時間（推介期間由至少 25 日以上，縮短為 7 日以下）等程序簡化，可同時兼顧國內照顧服務體系發展及落實外籍看護工補充性原則。

（五）據本院諮詢學者專家意見：媒合現在是虛有形式，地方政府沒有實質協助。

#### 八、外傭之語言訓練及照顧技能訓練

（一）有關語言訓練部分，社福類外勞來台工作前，均需通過簡易華文檢定測驗，及部分來源國有華文語言訓練課程

- 1、勞委會於 98 年 1 月 19 日函檢送部分外籍人士需先通過我華語文能力測驗後方可申請來台工作之可行性評估報告函教育部併案研議。教育部 100 年 4 月 26 日函復研議結果，「將協助勞委會提升藍領外籍勞工華語能力，擬於台師大推出 A1 等級口語測驗後，提供勞委會試測」（註：經勞委會 101 年 3 月 5 日電洽台師大得知，A1 級測驗已於 100 年 12 月完成並舉辦預試，惟預試需完成至少 1 年 2 次、累積 200 名有效樣本後，始得進行正式測驗）。
- 2、依據該會 99 年蒐集相關資料顯示，目前越南需自行前往勞工中心參加中文檢定，泰國、印尼及菲律賓等 3 個國家則需進行為 24 至 70 小時不等之中文訓練及檢測。
- 3、依行政院長期照護保險推動小組第 8 次委員會會議決議，勞委會於 101 年 3 月 29 日函請外交部轉印尼、菲律賓、泰國及越南等 4 國之駐外館處協助蒐集外籍勞工來台工作前之語文課程

訓練情形與訓後檢測方式，包括訓練總時數、各課程內容與時數、收費、師資及辦訓單位資格等。勞委會將於我國駐外館處提供外勞來台前之語文訓練課程後，參考教育部建議，研議辦理外籍勞工入境前中文課程及檢測之可行性。

- (二)有關照顧技能部分，外籍看護工依內政部暨衛生署會銜公告之「照顧服務員訓練實施計畫」，接受 90 小時之職前訓練，並於訓練合格後取得專長證明後，始得依據雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 27 條規定申請入國簽證。
- (三)研議認證制度：該會將研議建立外籍看護工來源國訓練機構認證機制之可行性，即建立外籍看護工來源國訓練機構應取得我國認證後，始得辦理訓練課程，且認證項目包括訓練師資、訓練課程、機構設備及其他相關事項等。
- (四)配合長照訓練：依衛生署已規劃之長期照護服務法草案，已將外籍家庭看護工之訓練（在職訓練）納入規範，未來將配合長期照護服務法草案規劃實施，提升外籍看護工訓練與服務品質。依長照小組第 8 次會議決議：「請本會先收集整理外籍看護工來源國訓練課程，配合衛生署推動長期照護服務法草案對未來境內從事照護工作之外籍看護工的專業訓練要求，對我國未來境內外籍看護工的訓練提出初步規劃。」

#### 九、外傭在外館捺指紋之措施

- (一)實行理由及成效：由於東南亞外籍勞工來台工作之人數日益增加，其中因個人條件不符、在台逾期停留而遭管制或因已超過我國現行法定工作時限而冒用他人身分或改換姓名企圖再度入境我國

之案例時有所聞，外交部及我駐外館處基於法定職掌，為維護國家整體利益與國境安全，並有效打擊人口販運，經參酌世界潮流與實務需求，經兩年之規畫，於 100 年 12 月底於駐泰國代表處、駐菲律賓代表處、駐越南代表處及駐胡志明市辦事處完成建置指紋採擷系統，並於 101 年 3 月 1 日開辦，以便將簽證申請人之指紋與內政部入出國及移民署已建置在案之東南亞外籍勞工指紋檔案相比對，以期透過此措施，有效阻絕非法於境外，對於國境安全、合法雇主權益乃至勞工之人權均可發揮正面之保障功效。

- (二) 實行成效：自 101 年 3 月 1 日開辦至 4 月 30 日止，駐外館處共查獲個人前後申請簽證之資料有所出入或與指紋檔不吻合者計 149 筆，經深入交叉比對或面談後，確認為冒用他人身分或為現遭禁止入國者而予拒發簽證申請案計有 9 件，顯示此一措施確實發揮顯著成效。
- (三) 鄰近國家對外勞引進之相同措施：查美、日、加拿大、歐盟成員國、韓國、馬來西亞等國，均以錄存及辨識個人指紋或臉部特徵資料（照片等）之方法，作為強化跨國旅行者之安全查核方法之一，我國人前往該等國家，即便係短期旅遊，在申請簽證或進入其國境時，亦必須提供個人影像與指紋，可見此實屬國際社會對跨國旅行者身分辨識之一般性措施，與人權、隱私權、罪犯推定等無關，更未違反國際人權公約。
- (四) 越南、泰國、印尼及菲律賓等外勞輸出國之反應：本案僅馬尼拉經濟文化辦事處理事主席建議菲國勞工按捺指紋之程序能調整至渠等確定獲發簽證啟程赴台工作前 2 日再予採擷，以減少菲勞之經

濟負擔，該建議僅係對指紋採擷流程之調整，並非反對之意。另未聞其它 3 國對本措施表達意見。

#### 十、以外交手段凍結外勞之情形

- (一)88 年 6 月至 88 年 12 月：由於菲國介入勞資爭議及在台菲勞逃跑率過高，勞委會爰暫停引進菲國從事製造業及營造業之勞工。
- (二)91 年 8 月至 93 年 12 月：由於在台印尼勞工逃跑嚴重及印尼仲介超收費用，勞委會爰全面凍結引進印尼勞工。
- (三)91 年 9 月至 12 月及 93 年 12 月至 94 年 7 月：由於泰國兩度拒發當時之勞委會主任委員陳菊赴泰國簽證，勞委會兩度對泰國外勞文件提高審核層級（非凍結）。
- (四)由於在台越南勞工行蹤不明人數持續居高不下及越方超收仲介費，勞委會於 93 年 5 月 19 日公告停止引進越籍漁船船員，另於 94 年 1 月 20 日公告停止引進越南籍家庭看護工暨家庭幫傭，至今均未恢復引進。
- (五)100 年 2、3 月間：由於菲律賓將 14 名我國籍嫌犯不當遣送至中國大陸，為對菲國不友善舉措表示不滿，外交部爰請勞委會考量配合提高菲籍勞工文件審核層級（非凍結）及延長審核時間，此為多年來我國首度基於與勞工輸出國雙邊關係考量採取之作法。

#### 十一、外傭引進前後之體檢及成效

##### (一)外傭引進前之體檢

##### 1、母國體檢規定

為防杜境外移入傳染病，衛生署依據「就業服務法」第 48 條第 3 項授權訂定「受聘僱外國人健康檢查管理辦法」。該辦法第 5 條規



- 定，外籍勞工於申請入國簽證時，應檢具 3 個月內健康檢查合格證明。健康檢查不合格者，不予辦理入國簽證。其健康檢查項目包括：
- (1) 人類免疫缺乏病毒(愛滋病毒)抗體檢查。
  - (2) 胸部 X 光攝影檢查(肺結核)。
  - (3) 梅毒血清檢查。
  - (4) 濃縮法腸內寄生蟲糞便檢查(含痢疾阿米巴)。
  - (5) 妊娠檢查(女性)。
  - (6) 一般體格檢查(含精神狀態)。
  - (7) 漢生病檢查。
  - (8) 麻疹及德國麻疹之抗體陽性檢驗報告或預防接種證明。
  - (9) 其他經中央主管機關依工作性質及勞動輸出國特性認定必要之檢查：該署公告自 98 年 10 月 15 日至 101 年 10 月 14 日止，印尼勞工增列傷寒、副傷寒及桿菌性痢疾症狀問診。

## 2、母國體檢實行成效

外勞於母國體檢如有不合格項目者，即無法取得入國簽證，降低我國境外移入傳染病之風險。但因考量東南亞地區醫學檢驗品質參差不齊，故外籍勞工於入國後 3 日內仍須辦理健康檢查，以確實維護國內防疫安全。惟外勞母國健檢仍有其必要性，可先行篩檢不合格個案，大幅降低勞工來台後始發現健檢不合格之比例，減少個人經濟損失及相關行政成本。

### (二)外傭引進後之體檢

#### 1、入國後 3 日內健康檢查

依據「受聘僱外國人健康檢查管理辦法」第 6 條規定，雇主於外籍勞工入國後 3 日內，應安排其至指定醫院接受健康檢查；其檢查項目包括：

- (1) 人類免疫缺乏病毒(愛滋病毒)抗體檢查。
- (2) 胸部 X 光攝影檢查(肺結核)。
- (3) 梅毒血清檢查。
- (4) 濃縮法腸內寄生蟲糞便檢查(含痢疾阿米巴)。
- (5) 一般體格檢查(含精神狀態)。
- (6) 漢生病檢查。
- (7) 其他經中央主管機關依工作性質及勞動輸出國特性認定必要之檢查：該署公告自 98 年 10 月 15 日至 101 年 10 月 14 日止，印尼勞工入國後 3 日內健檢，增列傷寒、副傷寒及桿菌性痢疾檢查(糞便培養)及症狀問診；此項檢查結果不作為健康檢查合格與否判定之依據。

## 2、入國工作後之定期健康檢查

依據「受聘僱外國人健康檢查管理辦法」第 7 條規定，雇主於外籍勞工入國工作滿 6 個月、18 個月及 30 個月之日前後 30 日內，安排其至指定醫院接受健康檢查。其檢查項目包括：

- (1) 人類免疫缺乏病毒(愛滋病毒)抗體檢查。
- (2) 胸部 X 光攝影檢查(肺結核)。
- (3) 梅毒血清檢查。
- (4) 濃縮法腸內寄生蟲糞便檢查(含痢疾阿米巴)。
- (5) 一般體格檢查(含精神狀態)。

(6) 漢生病檢查。

(7) 其他經中央主管機關依工作性質及勞動輸出國特性認定必要之檢查：目前無公告增列檢查項目。

### 3、外勞在我國體檢如有不合格項目之處置

#### (1) 治療後複檢機制

依受聘僱外國人健康檢查管理辦法第 6 條第 3 項及第 7 條第 3 項規定，下列健康檢查不合格項目，得再檢查取得合格證明：

<1> 梅毒血清檢查：於健檢證明核發之日起 30 日內取得完成治療證明。

<2> 腸內寄生蟲檢查：如檢查不合格且非屬痢疾阿米巴者，於健檢證明核發之日起 45 日內取得再檢查合格證明。

<3> 痢疾阿米巴：入國工作滿 6 個月、18 個月及 30 個月之定期健康檢查有痢疾阿米巴原蟲陽性者，經於 75 日內複查 3 次均陰性時，該項檢查視為合格。

#### (2) 確認檢查機制

外籍勞工健檢疑似不合格項目，包括：人類免疫缺乏病毒感染、胸部 X 光檢查及痢疾阿米巴，須經確認程序，請詳見「受聘僱外國人健康檢查管理辦法」之「指定醫院健康檢查不合格之認定及處理原則」。

#### (三) 體檢之成效

100 年台灣地區外籍勞工健康檢查計 50 萬 5 千人次，其實行成效如下：治療約 23 例梅毒、2,281 例寄生蟲感染及 71 例桿菌性痢疾個案，並發現 261 例肺結核個案及 48 例愛滋病毒感染

個案，降低疫病在國內傳播之風險。

表四：100年台灣地區外籍勞工健康檢查複檢後不合格人數統計表。

健檢類別	受檢人數	不合格人數 (%)	寄生蟲 (+) (%)	肺結核 (+) (%)	愛滋病毒 (+) (%)	梅毒 (+) (%)
入國3日	149,317	233 (0.16)	150 (0.10)	60 (0.04)	18 (0.01)	5 (0.00)
定期	355,768	283 (0.08)	50 (0.01)	201 (0.06)	30 (0.01)	2 (0.00)
合計	505,085	516 (0.10)	200 (0.04)	261 (0.05)	48 (0.01)	7 (0.00)

附註：

- (1)定期健檢為外勞入國工作滿6個月、18個月及30個月之健檢。
- (2)本表不合格人數為治療後複檢不合格人數及初檢陽性放棄複檢(確認檢查)人數。
- (3)肺結核(+)為胸部X光肺結核檢查複檢不合格人數及初檢不合格放棄複檢人數。
- (4)愛滋病毒(+)為人類免疫缺乏病毒抗體檢查經西方墨點法確認陽性人數及初篩陽性放棄確認檢查人數。

## 十二、巴氏量表

### (一)巴氏量表太嚴苛，不符合民意

1、據報載<sup>4</sup>，「我們全家都贊成放寬巴氏量表申請條件」、「八十歲以上老人申請巴氏量表碰壁的例子太多了」、「評估照護需求的巴氏量表不合乎情理，有財力的人寧可花幾萬元『買』巴氏量表。」、「許多醫生不敢開巴氏量表，怕惹上麻煩，制度僵化，導致有需要的人申請不到，真的是很可惡的惡法。」

<sup>4</sup> 聯合報，101年4月20日，A10「巴氏量表苛，民眾贊成放寬」

- 2、惟勞委會認為，鑑於我國照顧政策係以發展國內長期照顧服務體系為主軸，故外籍看護工之開放，係屬補充性原則，於國內照顧服務資源不足之情形下，適度開放引進，以解決國內重度失能者之基本照顧需求。自95年1月1日施行外籍看護工申審新制，已取消以巴氏量表為唯一申請依據，依規定被看護者須由醫院醫療團隊認定需24小時照顧，或持有重度以上特定項目身心障礙手冊，並經長期照顧管理中心推介本國照顧服務員無法媒合成功者，始得申請外籍看護工，以合理反映照顧真實需求。自97年1月1日起實施「長期照顧十年計畫」，並積極發展建構長期照顧服務體系，目前外籍看護工政策，係在不妨礙國內長期照顧體系發展前提下，適度開放外籍看護工從事國內重度失能病患之照顧工作，以避免民眾過度依賴外籍看護工，而阻礙國內長期照顧體系發展。
- 3、勞委會認為外籍看護工申請資格放寬應考量國內長期照顧發展及本勞就業機會，該會初步規劃針對符合80歲以上且達一定失能程度者，得申請聘僱外籍家庭看護工。
- 4、本院諮詢學者專家意見
  - (1)巴氏量表要求的門檻太高，失之嚴苛。例如前幾天聯合報報導，老人失智問題逐年嚴重，外籍看護工的需求也會隨之升高，但可能都受限於申請資格無法獲得照顧；之前報紙提到調查局的孝順調查官也是這種情況。當前巴氏量表的行情大約1萬5千塊，由醫護或仲介人員從中獲利。巴氏量表的標準過於嚴苛，我自己的母親重病時，也曾通

過巴氏量表的審查，但外傭到我家三天後，我母親就過世了，所以有迫切需要的家庭可能無法及時獲得滿足。

(2) 巴氏量表的條件應放寬，但應該考量每個申請家庭的實際需求，不必全部以巴氏量表為準。我自己的實務經驗是，有許多巴氏量表不符合實際狀況。

## (二) 防制醫師開具不實巴氏量表

- 1、依醫師法第 11 條規定：醫師非親自診察，不得施行治療、開給方劑或交付診斷書…。同法第 28 條第 4 項第 5 款規定：出具與事實不符之診斷書、出生證明書、死亡證明書或死產證明書者，處新台幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰，得併處限制執業範圍、停業處分 1 個月以上 1 年以下或廢止其執業執照；情節重大者，並得廢止其醫師證書。
- 2、衛生署函釋確認身分：該署於 100 年 10 月 28 日以衛署照字第 1000025023 號函，請各縣市政府衛生局轉知所轄指定醫院進行專業評估時，應確實核對被看護者身分，以杜絕不法情事。該署於 100 年 12 月 5 日以衛署照字第 1008900774 號函，請各縣市政府衛生局督導所轄醫院，杜絕醫師開立不實之診斷證明書及仲介不法行為，並請長期照顧管理中心確實核對申請人與被照顧人之身分證件。
- 3、聘僱外籍看護工需求評估業已資訊化並納入監督管理，該署於 100 年度「長期照顧服務業務系統增修及擴充案」下已增設聘僱外籍看護工個案業務作業，包含「個案評估資料」、「查核作業」、「異常警示」等相關功能，並於 101 年

1 月正式啟用；另已於 101 年 3 月 6 日函請各縣市積極配合使用該資訊系統，並將相關資料建置完備。

### 十三、到宅鑑定

- (一)該署已於 99 年 7 月 1 日協調各縣市政府應建置單一窗口，個案若有下列情形者：1. 全癱無法自行下床 2. 需 24 小時使用呼吸器或維生設備 3. 植物人 4. 領有極重度身心障礙手冊 5. 其他經各縣市衛生主管機關認定之標準，即可至各縣市長期照顧管理中心申請，由該中心主動派員進行外籍看護工聘僱之到宅評估鑑定作業。凡有需要的民眾，可由本人、家屬或社區鄰里長以市話撥打長照專線 412-8080、手機撥打 02-412-8080 或逕向各縣市政府長期照顧管理中心申請長照服務。
- (二)目前勞委會公告申請聘僱外國人從事家庭看護工作之專業評估被看護者醫療機構共 182 家，其中已提供到宅評估服務者計 115 家(佔 63.18%)。

表五：各縣市聘僱外籍看護工到宅評估鑑定相關資料彙整表

期間自 99 年 7 月 1 日至 101 年 2 月 29 日止

縣(市)別	勞委會公告申請聘僱外國人從事家庭看護工作之專業評估被看護者醫療機構(家數)	實行到宅鑑定家數	申請人數(件數)	符合申請條件人數(件數)	實際到宅評估人數(件數)	備註
台北市	27	6	64	63	63	1 人自願取消
台中市	20	14	81	81	72	取消原因為發文後隔日住院、往生、家屬決議放棄申請
台南市	13	8	21	21	21	
高雄市	18	8	16	15	7	實際到宅：7 件。不符合實際到宅(呼吸病房無法申請)：1 件。不符合實際到宅(醫師書面評估後資格不符)：1 件不符合實際到宅(醫師表示需 6 個月評估)：1 件
基隆市	5	1	14	14	14	
新竹市	4	3	34	34	34	
嘉義市	4	4	8	8	3	4 件取消 1 件死亡
新北市	18	18	92	79	79	11 件不符合申請資格 1 件以身障手冊申請
桃園縣	9	10	61	61	59	2 件自願取消



新竹縣	4	4	40	40	32	1. 申請期間住院請評估醫院開立 4 人 2. 被看護者往生 3 人 3. 不符合申請到宅條件 1 人。
宜蘭縣	6	6	9	9	9	
苗栗縣	4	4	8	8	8	
彰化縣	7	4	42	41	41	自行就醫取消
南投縣	6		9	5	4	
雲林縣	7	4	13	12	12	1 件自行取消
嘉義縣	4	3	12	11	9	
屏東縣	11	3	3	3	3	
澎湖縣	2	2	10	9	9	1 人不符合資格因居住在機構
花蓮縣	8	8	19	18	15	個案往生及自費自行到院
台東縣	3	3	14	13	13	1 件因往生，故未到評估
金門縣	1	1	50	29	50	不論是否符合鈞署所訂到宅標準，並於一週內到宅評估外籍看護工需求，且行之多年。故上次所調查到宅鑑定外籍看護工乙案，會出現申請與實際到宅評估一樣多，而符合申請資格的人數反而比較少的情形。21 人自費。
連江縣	1	1	4	4	4	
總計	182	115	624	578	561	

---

資料來源：各縣市衛生局

備註：各縣市符合申請條件且實際到宅評估人數為 578 人，另金門為服務有需求之鄉親，50 人提出到宅鑑定，其中不符合申請條件 21 人，惟金門醫院仍予以受理。

柒、日、韓、新加坡、香港等引進外傭的情形與比較

一、鄰近地區國家多無工作年限限制<sup>5</sup>

(一)鄰近地區國家多無工作年限限制，茲分述如下：

- 1、韓國：自 98 年 12 月 10 日起，外籍勞工入境工作期限為 3 年，期滿無須離境，可再申請展延，展延期間不得逾 2 年，展延期滿必須出國，得再入境工作，無工作年限限制。
- 2、香港：外籍傭工（即於家庭內幫傭之勞工）工作許可為 2 年 1 聘，到期外傭必須返回原居地，無工作年限限制。
- 3、新加坡：一般外籍勞工工作簽證為 2 年，期滿得多次申請展延，展延期間每次為 2 年，無工作年限限制（家庭類及產業類勞工均適用此規定，惟產業類勞工另視雇主需求及工程合約所需其間來展延工作期間）。

(二)我國已放寬為 12 年

- 1、在台工作期間不得逾 2 年：就業服務法於 81 年 5 月 8 日經總統公布施行，基於保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定，並為補充國內產業不足之勞動力，始開放引進外籍勞工，其在台工作期間不得逾 2 年。
- 2、在台工作期間累計不得逾 3 年及 6 年：隨社會經濟發展，產業結構變遷，亦配合立法院委員提案逐步採取漸進式修正，前於 86 年及 91 年分別修正公布外籍勞工在台工作期間累計不得逾 3 年及 6 年。
- 3、在台工作期間累計不得逾 9 年：嗣經 96 年再修

正本法第 52 條規定為「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 46 條第 1 項 8 款至第 10 款規定工作之外國人，應出國 1 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 9 年」。

4、在台工作年限延長為 12 年：於 101 年 1 月 30 日就業服務法第 52 條修正案，將外籍勞工累計在台工作年限由 9 年延長為 12 年。

5、有關再延長外籍勞工累計工作年限之可行性乙節，該會仍將秉持不得排擠現行本國勞工就業機會及降低勞動條件，且有助於國民經濟發展及社會安定等原則下，透過勞、資、政、學討論平台適時檢討外籍勞工累計在台工作年限。

(三)本院諮詢學者專家意見：延長外傭工作年限，目前已經延長到 12 年，對於勞資關係良好者，堪稱一項德政；但延長之後，外傭本身會有社會扶助需求，例如現在外傭不能依親居留，這應該是延長之後應該思考是否賦予外傭的權利。

## 二、待遇及工作環境與

(一)有關鄰近各國引進家庭類外籍勞工之薪資待遇部分，除韓國未引進家庭類外籍勞工外，各國家庭類外籍勞工每月薪資待遇(折合新台幣)分別為香港 1 萬 5,025 元(香港法定最低工資每月 3,920 元港幣)，惟依香港「標準僱傭合約」規定，雇主應免費提供家庭類外籍勞工膳宿；新加坡亦規定雇主應提供適當合理住宿地方及食物，並購買醫

---

<sup>5</sup> 勞委會委託研究報告資料。

療保險、安排回程機票、提供照顧技能升級之再訓練課程等。又現行我國家庭類外籍勞工每月薪資約為 15,840 元，並因其工作場域與休息場域相同，實際工作時間與休息時間難以區隔等因素，該會前曾建議雇主不宜向家庭類雇主自薪資中扣取膳宿費用。綜上，我國與香港、新加坡有關家庭類外籍勞工之薪資待遇相仿。至日本家庭類外籍勞工每月薪資約為 7 萬 5,112 元(依日本厚生勞働省公布外國人家事工作者契約範本，基於日本法務省規定，每月薪資不得低於 20 萬日圓)，惟日本自今(101)年始有限度開放引進家庭類外籍勞工，據該會瞭解目前聘僱總人數仍相當少且條件限制多。

- (二)新加坡人力部 4 日宣布廢除英文入境考試，而以「適應本地生活課程」取代，新措施預計明年中以前生效。人力業者及外傭對此均感興奮，認為是期待已久的好消息，這項新措施可望吸引更多外籍女傭到新加坡工作。新加坡沒有最低工資制，外籍女傭薪資低，以印尼女傭為例，平均月薪約 400 至 450 新元(約新台幣 9,200 元至 1 萬 350 元)，較台灣及香港都低，再加上有英文入境考試，令不少外籍女傭視為畏途。雖然新加坡努力打造優良的生活環境，但這些外籍女傭出國工作時付了一筆費用，若一直未通過英文考試就必須回國，付出的錢可能拿不回來；再加上還要她們挪出時間準備考試，對許多外籍女傭而言，新加坡未必是第一選擇<sup>6</sup>。

---

<sup>6</sup>中央社 - 2011 年 12 月 5 日。

<http://tw.news.yahoo.com/%E6%98%9F%E5%BB%A2%E5%A4%96%E5%82%AD%E8%8B%B1%E6%96%87%E5%85%A5%E5%A2%83%E8%80%83%E8%A9%A6-053223753.html>

- (三)由新加坡政府強制立法，自 102 年 1 月 1 日起，外籍家庭傭工將每周有一天的休假日，新加坡政府的這項強制規定，是保障外籍家庭傭工的人權，周休一日已被國際社會視為勞工基本的權益<sup>7</sup>。又如果勞雇雙方同意，也可以選擇以一日的薪資折算一日的休假<sup>8</sup>。
- (四)在香港的外傭（外籍家庭傭工）占香港總人口的比例約為 3%，外傭大多數是女性。於 99 年時，在香港有 284,901 的外籍家庭傭工，其中來自菲律賓占 48%，來自印尼占 49.4%，來自泰國占 1.3%。外傭通常住在雇主的住家，從事各種家務，例如做飯、打掃衛生、洗滌衣服、碗盤和托兒，多數女傭都必須穿著制服。<sup>9</sup>
- (五)於 100 年 9 月 30 日，香港高等法院裁決現時《入境條例》限制外傭居港 7 年後申請居港權違反基本法 24 條。根據香港現行《入境條例》，外籍人士合法居港住滿 7 年可向入境事務處處長申請居留權，處長接納申請人以香港為永久居住地將可獲取居留權。但由臨時立法會通過《入境條例》修訂條例於回歸後剝奪外傭申請居港權的機會。於 100 年 9 月 30 日香港高等法院裁定外傭與其他外籍人士一樣擁有申請居港權利。此裁決成功消除《入境條例》中職業歧視，同時對社會發出正確訊息，向公眾表明法律面前人人平等這一核心價值。高院認為直到現時香港政府嚴重歧視及不公平對待外傭。政府及社會各界應承認大量外傭

---

<sup>7</sup> Foreign Domestic Workers in Singapore

<http://www.foreigndomesticworkers.com/foreign-domestic-workers-news-20120329/>

<sup>8</sup> [http://www.hkcd.com.hk/content/2012-03/07/content\\_2916732.htm](http://www.hkcd.com.hk/content/2012-03/07/content_2916732.htm)

<sup>9</sup> Foreign domestic helpers in Hong Kong

[http://en.wikipedia.org/wiki/Foreign\\_domestic\\_helpers\\_in\\_Hong\\_Kong](http://en.wikipedia.org/wiki/Foreign_domestic_helpers_in_Hong_Kong)

面對不只是居留權，還包括諸如最低工資、規定外傭於僱主寓所居住、無固定工時、兩週離港要求(即外傭規定於合約完結後兩星期內必須離港)等對外傭嚴重違反人權及法例上歧視的措施。作為香港市民及僱員，我們將會基於公義平等這些普世原則來建設香港這個國際都會。我們將會與我們休戚相關的外傭站在同一陣線，表達我們的訴求<sup>10</sup>。

- (六)有關工作環境部分，按新加坡及香港之家庭類外籍勞工多以從事幫傭工作，有關雇主聘僱資格多設有財務能力條件，此與我國以家庭看護工作為主，雇主多為有照顧需求者。

### 三、據本院諮詢學者專家意見

- (一)外國引進外傭的制度比較，例如香港仲介費低，或新加坡工資較低。實際上，新加坡並沒有最低工資制度，雇主必須繳納較多的安定基金，新加坡的就業安定費比台灣高，且設有退休制度。香港外傭不必住在雇主家中，但因為居所難覓，外傭反而願意住在雇主家中。
- (二)韓國目前採取國對國模式，沒有仲介費，但嚴格要求語言與專業技術後，在該國逃逸的外勞比例卻比我國更高。很多越南人來台前，必須先支付5,000至7,000美元的天文仲介費。韓國在勞工的媒合仲介上採取國對國模式，由韓國政府直接向越南政府提出需求，並由官方進行語文能力之認定，在網站上登記後，由雇主在網路上直接點選，十分透明公開，而且省下許多仲介費，國對國直接聘僱，才能解決高額仲介剝削的問題。國

---

<sup>10</sup>立即停止歧視外傭 End Discrimination Against HK Foreign Domestic Workers, NOW!  
<http://www.gopetition.com/petitions/end-discrimination-against-hk-foreign-domestic-workers.html>

對國引進，是因為很多國家的仲介者是政府官員經營，韓國的作法很好，且該國給予外傭較多的薪資，所以很多國家會主動將外傭輸出韓國。韓國的外籍廠工薪資現在是台灣的 1.6 倍，而且沒有仲介費。

- (三)建議比照韓國，在入境前後一段時間，先行給予語言與照護技能之檢定，以保障勞雇雙方權益。多數外勞在入境前後，難以接受充分之訓練，這部分應由勞委會加以控管。

#### 四、韓國引進外勞，採國對國的方式

- (一)韓國並無人力仲介，係直接與 15 個國家採取國對國方式直接引進外勞，稱為「僱用許可制」(Employment Permit System, EPS)。15 個國家分別為：菲律賓、柬埔寨、蒙古、中國、斯里蘭卡、孟加拉國、越南、吉爾吉斯、泰國、尼泊爾、印尼、緬甸、烏茲別克斯坦、東帝汶及巴基斯坦。

- (二)外勞在韓國最長工作年限為 5 年，每次工作不得逾 3 年，3 年後必須出境 6 個月以上始得再赴韓工作。外勞在韓享有國民待遇，外勞擔任工作為製造業作業員，無須支付任何仲介費，僅需自行負擔機票費、相關文件規費及韓語測驗等費用，約新台幣 2 萬元，外勞在韓國擔任作業員每月薪資約新台幣 3 萬元。又韓國行蹤不明外勞比例仍高，據我駐菲代表處電報稱，菲勞在韓人數約為 2 萬人，另非法逃逸者約 5 千人。至看護工部分，韓國係就地僱用其國內不具韓國國籍之韓裔勞工，薪資尚無須符合該國勞動基準法規定。



## 捌、引進外傭與發展長照的關係

### 一、我國發展長照制度的原因

- (一)引進外傭係補充性人力：外籍看護工之開放，係屬補充性原則，於國內照顧服務資源不足之情形下，適度開放引進，以解決國內重度失能者之基本照顧需求。自 95 年 1 月 1 日施行外籍看護工申審新制，已取消以巴氏量表為唯一申請依據，依規定被看護者須由醫院醫療團隊認定需 24 小時照顧，或持有重度以上特定項目身心障礙手冊，並經長期照顧管理中心推介本國照顧服務員無法媒合成功者，始得申請外籍看護工，以合理反映照顧真實需求。
- (二)避免過度依賴外傭：考量外籍看護工並非長期穩定可依賴的勞動力，避免民眾過度依賴外籍看護工，而阻礙國內長期照護體系發展。且印尼政府已表示，預計將於 106 年開始緊縮家庭類外勞輸出；泰國政府於 101 年 3 月台泰勞工雙邊會議中亦表示該國薪資已提升，勞工來台工作誘因漸減，故我國長期照顧服務體系有其迫切性及必要性。
- (三)外傭來源國經濟發展達到一定程度：將會開始限縮勞工輸出，或因其國內就業機會增加，外籍勞工會相對降低來台工作意願（例如馬來西亞早期輸出外勞，目前卻引進大量外勞），且勞動成本逐漸提高為世界趨勢，未來恐無法持續引進大量而廉價外國勞力，故我國勢必需建構長期照顧服務體系，以避免因外勞人力供給不穩定，而嚴重衝擊國人照顧權益。
- (四)老年人口成長快速：外籍看護工，目前在國內大

約有 20 萬人，主要功能為密集式照顧失能者，目前國內有許多失能老人有照護需求，隨著高齡化社會，目前照護需求逐年增加，台灣在三、五年後，因為戰後嬰兒潮老化，所以老年人口將迅速增加。如果不計算移民人數，老年人口將會於 115 年左右達到百分之二十，所以要發展長照制度。

## 二、引進外傭定位為補充人力，發展長照為主軸

(一)我國自 81 年，於國內長期照護資源及人力不足的情況下，基於「補充性」原則引進外籍看護工，為我國照護體系之補充人力，以解決國內重症患者之基本照護需求問題。惟該會於過去 20 年開放過程中，始終在發展國內長期照顧服務產業、保障本國勞工就業機會及兼顧國人照顧服務需求原則下尋找平衡點，例如該會曾於 89 年至 90 年間緊縮外籍看護工申請資格，將巴氏量表分數標準降為 20 分，但之後又考量國內照護體系尚未健全，故再度適度放寬外籍看護工申請資格。

(二)自 95 年 1 月 1 日起開辦實施外籍看護申審新制，以落實外籍看護工引進政策之補充性原則，未來應配合國內照顧服務體系發展，使外籍看護工之申請評估、訓練及督導等與長期照顧服務體系漸進式結合，以使照顧需求轉移至國內照顧服務體系。

(三)依行政院 99 年 10 月 25 日召開研商外籍看護工在長期照護服務體系定位相關事宜會議結論，外籍看護工原則應朝逐步減少之方向進行規劃，讓需求能夠轉移到國內長照體系，當前國家照顧政策仍以發展本國照顧服務體系為主軸，外籍看護工則定位為補充人力。

## 三、我國發展長照制度的階段

(一)第一階段自 97 年 1 月 1 日起實施「長期照顧十年計畫」，結合社區與醫療資源，提供居家、社區及機構式多元長照服務，服務內容含生活照顧及健康照護服務，包括：居家護理、居家及社區復健、喘息服務、照顧服務（居家服務、日間照顧、家庭托顧）、輔具購買/租借及居家無障礙環境改善、老人營養餐飲服務、交通接送、長期照顧機構等 8 項，提供有照顧需求的老人整合且持續性的照顧服務，支持家庭照顧能力，並達成「在地老化」的目標。衛生署輔導 22 個縣市設置長期照顧管理中心，作為受理及連結、輸送長期照顧服務單一窗口。有長期照護需求之失能民眾，可向各縣市長期照顧管理中心提出申請，照管中心可提供需求評估，並連結或轉介所需長期照護相關資源。

(二)第二階段推動長照服務法及長照服務網計畫，健全長照服務體系，作為建置長照服務體系與網絡之基礎，發展普及、均衡且量能充足之服務資源。

(三)第三階段長照保險之立法與推動。

#### 四、目前發展長照制度的成效

(一)長照十年計畫具體成長更快，服務量占老年失能人口數比率，已從 97 年之 2.3%、98 年 5.7%、99 年 16.3%、100 年 21%，提高到 101 年 3 月達 22%，增加 9 倍。民眾對長照服務漸漸熟悉，使用國內長照服務意願也逐年提升。

表六：長照個案服務人數及服務涵蓋率表

年度	長照個案 服務人數 A	推估老年 失能人口數 B	服務涵蓋率 A/B
97	9,148	399,000	2.3%

98	23,963	416,000	5.7%
99	70,567	432,000	16.3%
100	94,337	448,000	21%
101年2月	97,947	460,000	21.3%

(二)服務人數已逐年提升，99年度長照項目之服務人數計 9 萬 2,541 人，較 98 年度增加 2 萬 2,838 人，成長 32.76%；100 年度計 13 萬 476 人。

(三)衛生署分階段展開長照醫事專業人力培訓計畫，以強化長照專業人員照護量能。99 年已訓練 3,553 人次，100 年約 5,894 人次，101 年預計再訓練 6,500 人次，以提升長照服務及人力資源的量能，帶動相關產業發展，創造就業機會。

## 五、長照制度的規劃

(一)自 95 年 1 月 1 日起辦理「外籍看護工申審流程與國內照顧服務體系接軌方案」，期透過該方案，使聘僱外籍看護工之申審程序與本國照顧服務資源結合，由各地長期照顧管理中心整合協調國內照顧資源並連結服務資源。

(二)衛生署已規劃長期照護服務法草案，並經行政院於 101 年 2 月 23 日送立法院審查。依該草案，將申請外籍家庭看護工之評估、訓練及聘僱外籍家庭看護工之家庭得申請支持性服務納入規範。

(三)衛生署積極規劃長照服務網計畫草案

1、該署積極規劃長照服務網計畫，依服務資源需求，全國劃分為大(22 個)、中(63 個)、小(368 個)區域，研訂獎助資源發展措施，並以社區化及在地化資源發展為主。

2、為提供家庭照顧者完善的服務，5 年內並將完成建置家庭照顧者支持網絡。

3、推動山地離島偏遠地區(含山地離島)在地化

長照服務體系發展，設置在地且社區化長照服務據點，培訓在地專業人力，並結合當地資源，將偏遠地區長照服務網絡建構起來。

- 4、擴大並加強各類照護人力的培訓，針對醫事長照專業已完成分為三個階段之課程規劃。並將分階段展開長照醫事專業人力培訓計畫，以強化長照專業人員照護量能。

(四)內政部 100 年辦理照顧服務結訓學員就業意向調查結果，有關受過照顧服務員訓練之民眾對於提升照顧服務員工作意願的看法，現在正從事者重視的是「提高薪資」與「工作福利」；曾經從事者或未曾從事者則是重視「提升專業形象」與「工作福利」。該部已採行策略與工作重點如下：

- 1、改善照顧服務人力薪資水準與勞動權益保障

- (1)居家服務提供單位自 98 年 5 月 1 日全面納入勞基法適用對象，該部補助居家服務提供單位應負擔照顧服務員勞保、健保費及勞退準備金，自 100 年度起依照服務員投保薪資等級，最高由該部及各縣市政府共同補助 80%。

- (2)該部業同步督請各縣市政府於委託或補助契約明定照顧服務員每小時時薪不得低於 150 元，所餘 30 元則用於核發照服員績效獎金、年終獎金、保費等必要支出，以保障渠等之待遇。

- (3)該部爰增加補助偏遠地區照顧服務員交通費每人每月 1,000 元，並自 101 年起調高為 1,500 元，以提升照顧服務員留任偏鄉居家服務之意願。

- 2、該部並已令頒「居家服務督導員在職訓練注意

事項」，將居家服務督導員之在職訓練區分為基礎、進階、成長訓練三個階段，並規範各階段訓練之時數與課程內容。

### 3、提升照顧服務員專業形象

(1) 該部 96 年公布老人福利服務提供者資格要件及服務準則第 15 條已明定居家服務之範圍包含身體照顧及家務服務。

(2) 該部除透過在職訓練增進照顧服務員專業知能，並積極透過各種宣導管道，包括製播電視廣告、印製宣導單張、刊登平面媒體等多元方式，積極將居家服務之內涵與服務目的推廣週知；亦透過雜誌報導、結合民間單位拍攝照顧服務員宣導影片、出版照顧服務員之居家服務案例故事，增進社會大眾對居家服務之正確認知，及對照顧服務員之正確認識，提升其專業形象。

(五) 在規畫的長照體系裡，未來取得證照之照護人員都必須經由各地政府照管中心評估、派分。當前能夠立即做的是，透過長照服務法強化照護人員之專業能力，並減少濫用外籍看護工情形。未來的專業長照人員，可能在不同時段從事不同雇主的照護工作，其整體收入將會有所提高，所以還是要強調專業化的重要性。未來如果長照制度建置完畢，將能達成在地老化的目標。縱使在家中或社區中，遇到照護中斷情形，還是可以因應。當然相關法令還是要儘快通過施行。

### 六、將外傭納入長照體系管理

(一) 於 101 年 2 月 23 日送立法院審議之長期照護服務法草案，已將外籍家庭看護工之評估、訓練與支持性服務納入規範。依該草案內容，將外籍家庭

看護工定位為個人看護者，並規定個人看護者之服務對象準用長照服務之評估規定（由勞委會依評估結果，審查認定雇主申請聘僱外籍家庭看護工之資格條件），外籍家庭看護工依規定應接受中央主管機關（衛生署）公告指定之訓練，另其聘僱家庭可申請支持性服務（如喘息服務）。

(二)目前外籍看護工的問題主要在於濫用與服務品質不佳，長照服務法草案中規定，外籍看護工入境台灣後，必須再接受指定訓練（為基本之衛生安全知能）。若外籍看護工接受長照服務法所定長照人員訓練並且認證合格，可依該法規定成為長照人員。

七、本院諮詢學者專家意見：長照就業的主要目標不應該是促進就業，很多有照的服務員還是從事其他工作，因為長照服務是很辛苦的工作，屬於工作量大、低薪工作。如果能夠建立長照保險體系，可以搭配本國與外籍人員去做。如果是用本國的看護，大概與用外籍的成本多出 4 萬；對於多數經濟弱勢需求者而言，不太可能聘僱本國看護。

## 玖、聘用外傭的管理

### 一、家庭看護從事看護以外的工作

(一)據報載，藝人歡歡、陶晶瑩、季芹、英文補教名師徐薇及鴻海董娘曾馨瑩等社會人士，其家庭看護工相繼從事看護以外的工作，為法所不允許，惟實際上台灣家庭看護工兼做家庭勞務、照顧小孩、在小吃店工作、兼作家庭代工、到非契約雇主家工作等，屢見不鮮。

(二)勞委會認為，外籍家庭看護之開放引進，主要幫助有重度殘障、癱瘓中風或重大病患之家庭「照顧此類親屬」，即其監護範圍主要係在「照顧」重病被看護者，若為照顧重病被看護者所必須之相關生活照料工作，例如：為被看護者在許可工地點調理膳食、餵食被看護者、洗滌衣物、清潔環境等不涉及營利性質者，自可視為原許可看護工作之範圍。

(三)「家庭看護」之工作地點及工作類別

- 1、依「外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格審查標準(以下簡稱本審查標準)」有明訂各類別之工作內容，第4條第4款規定，「家庭看護工作」為在私人家庭從事身心障礙者或病患日常照顧等相關事務工作。又該會88年8月2日88職外字第710140號函釋「按家庭監護工之開放引進，主要幫助有重度殘障、癱瘓中風或重大病患之家庭『照顧此類親屬』，即其監護範圍主要係在『照顧』重病受監護人，若為照顧重病受監護人所必須之相關生活照料工作，例如：為受監護人在許可工作地點調理膳食、餵食受監護人、洗滌衣物、



清潔環境等不涉及營利性質者，自可視為原許可監護工作之範圍。」又該會 91 年 7 月 24 日勞職外字第 0910205078 號令「……第 57 條第 3 款之認定原則如下：……三、本法第 57 條第 3 款雇主指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作 1、(1) 本款之雇主指名義上之雇主。且在雇主明示或默示下，居於代雇主行使對外勞管理監督地位之人，所為指派外勞從事許可以外工作之行為，亦視為雇主之指派行為。(2) 除積極的指派行為外，亦包括在「明知或可得而知」之情形下，消極容認之行為。」

## 2、違反上開法令之罰責

(1) 依就業服務法第 57 條第 3 款、第 4 款規定：

「雇主聘僱外國人不得有下列情事：一、……三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。四、未經許可，指派所聘僱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變更工作場所。」同法第 68 條第 1 項規定：「違反……第 57 條第 3 款、第 4 款規定者，處新台幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。」同法第 72 條規定：「雇主有下列情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：……三、有第五十七條第三款、第四款規定情事之一，經限期改善，屆期未改善。」

(2) 倘雇主違反就業服務法第 57 條第 3 款、第 4 款規定，指派所聘僱之外籍勞工從事許可以外之工作，則依同法第 68 條第 1 項規定，雇主應處新台幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰，並依同法第 72 條規定，限期改善，屆

期未改善者，廢止雇主之招募許可及聘僱許可。

#### (四)勞委會防制措施

1、宣導法令：藉由廣告托播、電臺及平面媒體等全方位管道宣導，提升雇主聘僱外籍勞工之法令認知。

(1)委託廠商製作「1分鐘雇主申請外籍家庭看護工相關法令須知廣告短片」：針對一般民眾及聘僱外籍家庭看護工之雇主，加強宣導民眾家中有需要照護者，可先洽詢各直轄市、縣(市)政府的長期照顧管理中心，或藉由合法管道申請聘僱外籍看護工。並提醒雇主：外籍家庭看護工是照顧生活不能自理，需要全日照護的人，不可指派許可範圍以外的工作，否則將被裁處新台幣3萬元罰款，又限期不改善，則取消雇主之聘僱資格。該片預計於101年年底前，於該會職業訓練局公告之專業評估被看護者醫療機構、各直轄市、縣(市)政府及公立就業服務中心等公共場所提供民眾觀看。

(2)為提供雇主及在台工作外國人之文化交流管道，該會委託6家廣播電台，製播中、菲、印、越、泰語等共13個廣播節目，內容含括防制外籍勞工遭受人口販運與人身安全侵害、1955保護專線申訴管道、聘僱外籍勞工相關法令(含雇主不可指派外籍勞工從事許可以外的工作)、異國風俗民情及生活常識等議題，加強雇主及外國人之法治觀念。

(3)印製雇主聘僱外籍勞工法令宣導手冊：提供雇主於外籍勞工申請作業規定容易疏忽或

聘僱外籍勞工工作常見的違規案例(如：雇主不可指派外籍勞工從事許可以外的工作)，使雇主了解如何正確又合法的聘僱外勞，透過郵寄逕送予雇主查閱使用。

## 2、民眾檢舉

(1) 民眾如有發現雇主非法使用所聘僱外籍勞工之情形者，均可向當地直轄市、縣(市)政府勞工行政主管機關、內政部入出國及移民署縣、市專勤隊或警察機關提出檢舉，另該會為提供外籍勞工及民眾方便記憶及撥打之申訴專線，以強化外籍勞工諮詢申訴網絡。

(2) 1955 申訴專線：該會為強化外籍勞工諮詢申訴網絡，自 98 年 7 月 1 日起，建置電話簡碼 1955「外籍勞工 24 小時諮詢保護專線」，提供 24 小時(含假日)免付費電話申訴諮詢服務、法律扶助諮詢、轉介保護安置、提供其他政府部門服務資訊，快速處理申訴電話，並於受理後，派案地方政府查處及申訴個案追蹤管理。

## 3、訪視員之訪視

為防止外籍勞工來台遭到雇主非法使用，且使外籍勞工查察流程明確，該會前於 98 年 8 月 26 日頒布「執行外籍勞工業務管理及檢察實施要點」，由地方政府外籍勞工業務訪視員辦理例行及不定期訪視案件，如經訪視有違反相關規定，訪視人員應依「直轄市或縣(市)政府處理違反就業服務案件製作談話紀錄應注意事項」自行製作談話紀錄及填寫外籍勞工業務檢查表，並逕送地方政府。地方政府依職權審定，作為行政裁罰之依據或函請雇主限期改善。除

此之外，地方政府於受理查處民眾檢舉雇主及外籍勞工違方案件，可視需要會同入出國管理機關、警察機關及海岸巡防機關會同訪查，並依法裁處，以降低各權責單位業務重疊，造成查察資源浪費之情形。

#### 4、重新評估

(1) 被看護者如屬特定身心障礙重度等級項目之一，或經醫療機構以團隊方式所作專業評估，認定需全日 24 小時照護者，得由一定資格之親屬申請外籍家庭看護工，又若被看護者領有植物人身心障礙手冊，或經專業評估診斷巴氏量表評為零分，且 6 個月內病情無法改善者，得申請聘僱 2 名外籍家庭看護工。

(2) 雇主指派該外籍家庭看護工從事許可外工作，或有未經許可變更工作地點之情事，該會於 101 年 9 月 17 日修正發布「從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準」第 24 條之 1，明定外籍家庭看護工於聘僱期間，若經地方政府認定有違反就業服務法第 57 條第 3 款或第 4 款之情事，該會得限令雇主安排被看護者至指定醫療機構重新辦理專業評估。若雇主未依通知期限辦理，或被看護者經重新評估已不符合申請外籍家庭看護工之資格者，該會得依本法相關規定，廢止雇主之招募許可及聘僱許可之一部。

#### (五) 本院諮詢學者專家意見

對於外傭從事許可以外的工作，由於監管不易，濫用的情事，在媒體上，時有所聞。如果再開放外傭從事許可以外的工作，可能濫用情形會

更嚴重，所以不贊成開放外傭從事家庭勞務以外的  
的工作。

- (六)本院於 101 年 10 月 15 日約詢時，郭副主任委員表示，有關外傭從事許可以外的工作，該會已經做很多的宣導，但仍然不夠，對於家庭類外傭的使用，國人常會用外傭到最後一秒，但如果有不公平對待，可以打 1955 申訴專線可以處理。廖副局長為仁表示，法規有賦予雇主生活照顧的制度，該局都有宣導，雇主對外傭的心態有緩慢的進步，也有對外傭很好的雇主，但如果對外傭太好，有的時候外傭就很難叫得動。

## 二、自由轉換雇主

- (一)經核准轉換雇主：依據就業服務法第 59 條第 1 項及外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則（以下簡稱轉換雇主準則）規定，外籍勞工因不可歸責之事由，經勞委會核准，得轉換雇主或工作，採「原則禁止，例外同意」之作法。
- (二)三方合意轉換：原雇主、外籍勞工及符合申請資格之新雇主得逕行透過三方合意，由新雇主直接向勞委會申請接續聘僱該外籍勞工。依外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則（以下簡稱轉換雇主準則）第 15 條第 1 項第 7 款規定，由外籍勞工、原雇主及新雇主簽署接續聘僱關係證明書，新雇主並自三方合意接續聘僱日起，依本法規定負雇主責任，外國人即可為新雇主提供勞務。另三方合意接續聘僱後，新雇主應依外國人聘僱許可及管理辦法第 27 條之 1 規定，於接續聘僱外國人後 3 日內通報地方政府辦理接續聘僱

通報，並於 15 日內向勞委會申請核發聘僱許可。倘仲介公司未依委任事項，致雇主逾期辦理接續聘僱許可，將處新台幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，倘因同一事由受罰鍰處分 3 次以上仍未改善，或 1 年內受罰鍰處分 4 次以上，則處 1 年以下停業處分。

(三)雙方合意轉換：原雇主有違法情事或有不可歸責於外籍勞工之事由，經廢止聘僱許可及勞委會核准轉換後，外籍勞工得透過公立就業服務機構召開協調會進行媒合或逕自與符合資格規定之新雇主透過雙方合意之方式，由新雇主接續聘僱。依據就業服務法第 59 條第 1 項規定，外籍勞工因不可歸責之事由(如：雇主未依勞動契約給付工資或違法指派外勞從事許可以外工作)，經勞委會核准，得轉換雇主或工作，並至公立就業服務機構登記公告轉出，由外籍勞工與新雇主雙方合意接續聘僱。又外籍勞工於地方政府調查雇主違法情形之筆錄或談話紀錄中，倘有意思表示請求轉換雇主，勞委會即得依談話紀錄之事證，依本法第 59 條第 1 項規定同意外籍勞工轉換雇主或工作，外籍勞工可循公立就業服務機構辦理之轉換雇主協調會或與接續聘僱雇主雙方合意之方式完成轉換程序。

(四)該會業於 97 年 2 月 27 日發布修正轉換雇主準則相關規定，增訂原雇主、外籍勞工及新雇主三方合意或經廢止聘僱許可之外籍勞工與新雇主雙方合意之規定，並建置「外籍勞工轉換雇主網路作業系統及勞雇轉換資料庫」(以下簡稱勞雇轉換資料庫)，以利外籍勞工轉換程序之進行。

(五)依轉換雇主準則第 7 條及第 8 條規定，放寬外籍

勞工跨區轉換，公立就業服務機構可依照外籍勞工期待之工作地點、工作類別、騰餘工作期間及其他該會指定之條件辦理轉換作業。該會同意轉換之外籍勞工，可由具有聘僱外籍勞工資格之新雇主跨業別接續聘僱，不受原從事工作類別限制。

(六) 勞委會自 92 年 9 月 25 日訂定發布轉換雇主準則以來，於 94 年至 100 年間歷經 4 次修正，已大幅放寬外籍勞工轉換雇主之規定，協助外籍勞工轉由新雇主接續聘僱，並致力提高外籍勞工轉換雇主之成功率，經查現行外籍勞工轉換成功率已達 90%，另經比較新加坡、香港及韓國等國家外籍勞工轉換雇主制度，均採原則禁止，例外同意之作法，我國除轉換雇主之政策上與該等國家相同外，另外在轉換雇主之程序多元化及轉換資訊透明化部分，均較該等國家更能保障外籍勞工工作權益，爰我國外籍勞工轉換雇主制度已屬相當程度自由轉換。

(七) 於 100 年 4 月 18 日外籍勞工政策協商諮詢小組會議結論，研議外籍勞工不可歸責或雇主可歸責但未達廢止許可程度者，倘經地方政府認定適用單方解約態樣，得轉換雇主，且雇主得保留外籍勞工名額承接其他外籍勞工，以兼顧外籍勞工權益及雇主用人需求。又勞委會已於 101 年 2 月就前開議題委託單位進行研究，爰將研究規劃結果，作為外籍勞工轉換雇主制度修正方向參考。

(八) 本院諮詢學者專家意見

- 1、應開放自由轉換雇主，以避免外傭受到不合理待遇及逃跑事件，轉換時不應限制雇主配額，縮短雇主等待時的空窗期。因為現行制度是如果雇主讓人轉換，雇主會失去配額，需等外傭

轉出後重新申請，大概需要等 4 到 6 個月，因此雇主及仲介就會強迫外傭回國，在外傭離境的同時，不需重新申請流程，可以立刻聘一個新的人。

- 2、目前雖有轉換的制度，但設有許多條件限制，例如雇主死亡、企業倒閉及其他不可歸責於勞工的事由，而且必須由勞工自行舉證，又有兩個月的時間限制，這種限制在國外是沒有的，所以社福團體經常批評這樣把勞工變成奴工，同時導致外傭很容易逃逸。依現行法令，勞工逃逸後必須找到人，才能更換新的看護，亦使有急迫需求的雇主陷於困境。
- 3、反對自由轉換雇主的理由，因為有許多雇主是弱勢或中低收入戶，而外傭仍會依照待遇去選擇高收入的雇主，而這些真正弱勢低收入戶的雇主，可能無法獲得服務。
- 4、外勞來台的自由度應予提高，建議給予勞雇雙方解約權，但目前解約仍必須以雇主同意為前提，且外勞對於雇主是否同意難以舉證。現階段有轉出同意書與三方合意書，合意書之形式與簽定程序應該簡化，容易產生依賴仲介的情形。

三、勞資爭議之處理：原則上先安置、後調查及驗證。

- (一)現行外籍勞工因勞資爭議有安置需求時，須經地方主管機關審核後，再行委託民間團體進行安置，並適時提供諮詢及協助勞資爭議等服務。另雇主與所聘僱之外籍勞工如有勞資爭議情事，得依勞資爭議處理程序向地方主管機關請求協調及仲裁，或循民法相關程序處理，又如地方主管機關受理勞資爭議案件時，發現雇主或外籍勞工有



違法情事時，則地方政府將依查處結果，依就業服務法規定予以裁罰，並移送該會辦理廢止招募許可及聘僱許可之一部或全部事宜。

## (二)外籍勞工臨時安置

- 1、法令：為處理受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之外國人，因法令爭議、檢舉雇主非法使用、遭受人身侵害、人口販運或雇主違反契約任意遣返等情事，所衍生之安置問題。該會於 97 年 3 月 14 日訂定發布「受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之外國人臨時安置作業要點」(以下簡稱安置要點)。由該會補助地方主管機關自設或委託民間團體辦理外國人臨時安置處所。
- 2、人數：受地方政府委託安置與雇主發生勞資爭議或檢舉雇主違法之外勞之安置單位計有 21 處，總安置容量為 486 床。
- 3、安排安置單位：地方主管機關依安置要點規定執行安置外國人時，除探詢外籍勞工之意願外，尚須就外籍勞工性別、宗教信仰、安置單位與外籍勞工有無利害衝突等因素考量，另倘地方政府或司法機關有事證調查或就近偵訊之需要，則行政調查之經濟性亦須併同綜合考量，並以外籍勞工之優先利益為考量，予以適切安排安置單位。
- 4、遭性侵之安置：由地方政府性侵害防治中心及勞工主管單位暨外籍勞工諮詢服務中心協助受性侵害之外籍勞工，並依其權責分別辦理，即現行處理外籍勞工性侵害案件，依性侵害犯罪防治法第 6 條規定，由直轄市或縣(市)政府性

侵害防治中心提供緊急救援、陪同案主驗傷採證、陪同出庭、被害人身心診療等服務；另由地方政府勞政單位依就業服務法及勞工法令處理外國人聘僱等勞資爭議及轉換雇主等事項，加強社政、勞政單位業務之聯繫，強化性侵害案件處理機制。倘安置單位無專業人員輔導，安置單位可洽請各地縣市政府性侵害防治中心協助，對外勞實施心理輔導與治療。

#### 5、安置後行蹤不明

(1) 依安置要點第 10 點第 2 款明定，安置單位發現安置中外勞有行蹤不明等違反法令之情事，應即通報該會、地方主管機關及當地警察機關。安置單位因故意或重大過失致使外國人發生行蹤不明者，得取消其安置資格 1 年。

(2) 另為加強防制外勞自安置處所行蹤不明之情事發生，規範安置單位於進入外勞安置時，應告知外勞安置單位之生活公約，相關應遵守及注意事項。

(三) 案件調查：地方主管機關就外籍勞工所提勞資爭議事項進行調查，釐清責任之歸屬，如有可歸責於雇主者，依就業服務法第 59 條及本準則相關規定，協助外籍勞工轉換雇主或工作，其有需提供法律協助者，並轉介提供法律扶助。

#### (四) 外籍勞工解約之驗證

雇主動輒以「做得不好，就送外傭回國」，外傭處於弱勢勞動條件，驗證程序，探求外傭及雇主的真意，避免外傭遭雇主強迫終止聘僱契約。

1、依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 45 條規定，略以雇主對聘僱之外國人有本法第 56 條規

定之情形者（連續曠職 3 日失去聯繫；聘僱關係終止之情事），除依規定通知當地主管機關及警察機關外，並副知中央主管機關。但對聘僱之第 2 類外國人，因聘僱關係終止而通知者，當地主管機關接獲通知後，應於外國人出國前，探求外國人之真意，並驗證之；其驗證程序，由中央主管機關公告之。

- 2、為保護第 2 類外國人工作權益，避免遭雇主強迫終止聘僱關係致強行遣送出國，該會於 96 年 9 月 18 日修正發布「雇主辦理與所聘僱第 2 類外國人終止聘僱關係之驗證程序」（以下簡稱驗證程序），規範雇主與所聘僱外籍勞工於聘僱期屆滿前，合意終止聘僱關係者，應前往當地主管機關辦理驗證程序，並由當地主管機關發給「直轄市、縣（市）政府驗證雇主與第 2 類外國人終止聘僱關係證明書」（以下簡稱證明書），雇主後續辦理外籍勞工遞補申請案件時，應檢具該證明書，未檢具者，將不予許可。

- (五)依驗證程序第 3 點規定，驗證程序如下：雇主與第 2 類外國人合意終止聘僱關係時，應通知當地主管機關；其內容包括雙方之姓名、性別、年齡、國籍、入國日期、工作期限、招募許可或聘僱許可文號及終止聘僱關係事由，且需以中文及第 2 類外國人母國文字作成。經雇主及第 2 類外國人均需簽名或蓋章始生效力。因此，勞雇雙方合意終止聘僱關係，並於通知書簽名或蓋章，並經地方政府探求第 2 類外國人真意無誤，地方政府逕開具證明書。至若勞雇雙方無法合意且有勞資爭議情形，地方政府將視外國人有安置必要者，辦理安置事宜，並循勞資爭議處理程序辦理。

(六)該會除透過廣播、電視、平面媒體等管道宣導外籍勞工聘僱法令、生活及工作權益相關資訊外，對於外籍勞工遇有生活、工作、暴力對待、性侵害及性騷擾等相關問題時，亦可透過該會 1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線、國際機場外籍勞工服務站及各地方政府外籍勞工諮詢服務中心等管道申訴及求助。

(七)評鑑及研習會

1、為督促就業安定基金補助各直轄市及縣(市)政府辦理外勞管理相關計畫之執行績效及品質，該會職業訓練局訂有「就業安定基金補助直轄市及各縣市政府辦理各項計畫績效評鑑計畫」，每年度由該會就業安定基金管理會委員、專家學者及該會職業訓練局組成評鑑小組，辦理實地訪視與考核，就處理案件數、服務品質、結案情形、業務計畫提報時限、修正比例、會計作業等進行考核。對於執行優良之地方政府，將予以表揚，執行不佳之地方政府，則要求檢討改進及加強人員訓練與服務品質，倘評鑑總評成績列丙等者，其下年度補助額度則予刪減 10%。

2、為提升地方政府處理勞資爭議之專業知識及效能，該會每年度定期規劃辦理「外籍勞工諮詢服務暨外籍勞工業務檢查人員研習會」，課程內容包含勞資爭議處理程序、勞資爭議個案解析、外籍勞工權益保護措施等勞資爭議處理相關課程。藉由相關課程之講授及業務座談，促進各縣(市)政府之經驗交流，以加強地方政府勞資爭議處理能力。又該會每年度均補助地方政府外籍勞工管理相關工作經費，地方政府可

視需求並利用補助經費，自行辦理相關課程，以提昇其專業能力。

(八)據本院諮詢學者專家意見

- 1、勞資爭議的留置問題，目前勞委會是委外由NGOs辦理，但NGOs服務品質仍是參差不齊。除住宿外，也要提供心理、法律諮商與職業訓練等支持。勞委會、地方政府在監督管理上，未盡到責任，目前我國已有許多專業的安置處所，但因品質仍是參差不齊，外勞卻無法享受相同待遇。
- 2、各地方政府的勞工局處理勞資爭議的效能不一，桃園、新竹處理的很好，但苗栗、台中、彰化則處理能力不佳。

(九)101年10月15日約詢時，職訓局廖副局長為仁表示，每年對仲介公司都有評鑑，今年度(101年)新增加訪視安置中心，並聽聽相關安置中心人員的意見。

四、有勞資爭議的案件，應縮短廢止聘雇許可時間

(一)勞資爭議結案日數約為20日

- 1、該會自98年7月1日起建置「1955外籍勞工24小時諮詢保護專線」，透過資訊化方式，協助專線服務人員快速處理申訴電話，立即派案至各地方勞工主管機關，提供因地制宜之服務，提升服務效率，並落實相關案件後續處理之追蹤管理機制，對於派案案件，各地方主管機關需於20個日曆天回報處理情形，該會並將針對逾期未結案件進行催辦。
- 2、查98年7月至101年期間，地方政府受理勞資爭議案件之平均結案天數約為20天。另98年7月以前，因未建置相關資訊系統稽核催辦機

制，尚無 90 年至 98 年 6 月期間之勞資爭議案件結案天數之統計資料。

(二)勞雇單方面可終止勞契約：外籍勞工在台聘僱期間內，勞雇雙方倘有符合民法第 489 條規定之重大事由或勞動契約所訂定得終止聘僱關係之事由，雇主或外籍勞工得依民法或勞動契約之規定，單方終止聘僱關係。另查勞動契約為諾成契約，有關勞工欲與雇主終止勞動契約，僅須將該意思表示送達雇主，不待雇主同意即發生效力，民法第 94 條及第 95 條已有明定相關規定。

(三)惟仍需勞政機關之廢止聘僱許可，並同意外籍勞工轉換雇主

1、依據就業服務法第 59 條第 1 項第 4 款規定，外國人受聘僱從事第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定之工作者，如有其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者，經該會核准得轉換雇主或工作。又依就業服務法第 73 條第 3 款規定，雇主聘僱之外國人，有聘僱關係終止之情事，廢止其聘僱許可。

2、庇護中心之外籍勞工如有經鑑別為人口販運被害人，或遭受雇主、被看護者、共同生活親屬等性侵害、性騷擾或人身傷害之情事，經警察機關移送司法機關偵辦，且已與雇主終止聘僱關係者，現行該會作法係立即依上開規定先行廢止聘僱許可，並同意外籍勞工轉換雇主，嗣後再依司法機關偵審結果續處雇主違法事宜，已有效縮短廢止聘僱許可之作業時間，後續將針對上開案件優先辦理，以維護外籍勞工在台工作權益。

(四)據本院諮詢學者專家意見：外勞的庇護問題，在

外勞成為受害者時，勞委會要發廢止聘雇許可之後，外勞才能轉換雇主，勞委會核發時間大約 2 至 3 週。如果這個處理時間可以縮短，應該對勞雇雙方都有利。在現行法令規定下，很多雇主寧可直接遣返外勞以承接新外勞，容易造成外勞逃逸，勞委會應該縮短廢止聘雇的時間。

(五)101 年 10 月 15 日約詢時，職訓局表示，廢止外傭與原雇主的聘雇許可後，新雇主會選工，外傭如果有勞爭爭議的情形，新雇主較無意願承接，轉換期滿，無人接續聘雇外傭必需出國。

#### 五、仲介費、服務費及其他規費

(一)我國仲介依我國就業服務法 35 條規定第 2 項規定「私立就業服務機構經營前項就業服務業者得收取費用；其收費項目及金額，由中央主管機關定之。」又依「私立就業服務機構收費項目及金額標準」規定，可向外籍勞工所收取之服務費，第 1 年、第 2 年、第 3 年每月不得超過 1,800 元、1,700 元、1,500 元，3 年共計 6 萬元整，又我國仲介需有服務事實，始得向外籍勞工收取費用，且前開費用不得預收。101 年 10 月 15 日約詢時，廖副局長為仁表示，有服務才能收費，收費項目，由外傭和仲介訂明契約，「以服務單項來收費」，目前仍在思考研究。

(二)有關社福外籍勞工（家庭看護工、家庭幫傭）支付服務費、仲介費及其他相關規費表填列如下：

表七：社福外籍勞工（家庭看護工、家庭幫傭）支付服務費、仲介費及其他相關規費表  
單位：每月/新台幣

國別 費用	菲律賓	印尼	泰國	越南
我國合法 服務費	服務費： 第 1 年每月 1,800 元 第 2 年每月 1,700 元	服務費： 第 1 年每月 1,800 元	服務費： 第 1 年每月 1,800 元 第 2 年每月 1,700 元	服務費： 第 1 年每月 1,800 元

	第3年每月1,500元 總計3年60,000元	第2年每月 1,700元 第3年每月 1,500元 總計3年60,000元	第3年每月1,500元 總計3年60,000元	第2年每月 1,700元 第3年每月 1,500元 總計3年 60,000元
在我國應 支付之其 他相關規 費	體檢費： 每次2,000元總計4 次8,000元 勞保費(機構看護 工)： 每月282元總計3年 10,152元 健保費： 每月256元總計3年 9,216元 居留證費： 每年1,000元總計3 年3,000元	體檢費： 每次2,000元總 計4次8,000元 勞保費(機構看 護工)： 每月282元總計 3年10,152元 健保費： 每月256元總計 3年9,216元 居留證費： 每年1,000元總 計3年3,000元	體檢費： 每次2,000元總計4 次8,000元 勞保費(機構看護 工)： 每月282元總計3年 10,152元 健保費： 每月256元總計3年 9,216元 居留證費： 每年1,000元總計3 年3,000元	體檢費： 每次2,000元 總計4次 8,000元 勞保費(機構 看護工)： 每月282元總 計3年 10,152元 健保費： 每月256元總 計3年9,216 元 居留證費： 每年1,000元 總計3年 3,000元
母國合法 仲介費	17,280 ※家庭類除外	15,840 ※家庭類 17,280 ※事業類	69,120(含服務費及 手續費)	57,680(含服 務費及手續 費) ※家庭類(初 招) 83,310(含服 務費及手續 費) ※事業類 (初)
在母國應 支付之其 他相關規 費	體檢費：2,333 訓練費： 3,333-6,666(家庭 類初招) 行為良好證明：77 護照：333-500 簽證費： 2,400-3,600 勞工保險費：940(未 強制) 檢定考試及出國講 習費：67(初招) 健保費：600 海外福利會員費： 850 政府優惠房貸：	體檢費：2,308 訓練費：29,769 護照：423 簽證費：2,796 勞工保險費： 1,538 機場稅及規費： 385 檢定考試及出國 講習費：423 交通費：385 政府稅收勞工培 育：531 機票費：11,015	體檢費：1,000-1,500 訓練費： 6,000-10,000(初招) 護照：1,000 檢定考試及出國講習 費：500-1,000 海外急救基金：500 機票費：10,221	體檢費： 903(初招) 訓練費： 3,250(初招) 行為良好證 明：90 護照：361 簽證費： 2,145-3,217 國外就業基 金：181 機票費： 12,356



	433(未強制) 海外就業署費用： 133 機票費：9,561			
--	--	--	--	--

(三)勞委會為維外籍勞工權益，前除向各外籍勞工來源國建議仲介費用應以台灣勞動基準法所定基本工資之1個月薪資為上限外，並協調各外籍勞工來源國明確訂定外籍勞工來台工作仲介費等相關費用之項目及金額標準。外籍勞工來台工作前所借貸之費用，應記載於「外國人入國工作費用及工資切結書」上，其金額需經外籍勞工簽署切結同意後，並經來源國驗證後始得來台工作。國外收費屬該國國家法令政策，該會將持續透過雙邊聯繫管道或勞務合作會議，促請各外籍勞工來源國檢討仲介費用收費標準及加強管理仲介業者超收費用情形。

(四)本院諮詢學者專家意見

- 1、外傭在原籍國就必須支付6到10萬元仲介費等相關費用，來台灣也要再度支付相同數額，等同於第一年的薪資都在支付仲介費等相關費用；又我國有居留時間3年的限制，這也相當不合理，外傭要再來台還要再付費。
- 2、我們引進外勞的制度，可以考慮採取跟韓國相同的國對國模式，取消私人仲介制度，國對國直接聘僱，才能解決高額仲介剝削的問題。國對國引進，是因為很多國家的仲介者是政府官員經營，韓國的作法很好，且該國給予外傭較多的薪資，所以很多國家會主動將外傭輸出韓國。
- 3、目前仲介費表面上看起來合理，但實際上存在許多不同名目的隱藏性仲介費。

(五)外僱來源國之高額仲介費，勞委會的作為

外僱母國的仲介費用太高，例如：菲律賓的外僱來台要支付台幣 8-14 萬元的仲介費、越南的仲介費是台幣 12-18 萬元、印尼的仲介費約在 16 萬元至 18 萬元，對於外僱來源國高額的仲介費，勞委會協助外僱調降來源國仲介費的作為。

1、透過雙邊聯繫管道或勞務合作會議，促請各外勞來源國檢討仲介費用收費標準及加強管理仲介業者超收費用

(1)外勞至台灣工作之前，常須透過親友、村里縣市線人及國外仲介公司等層層介紹及收費後，才能爭取至台灣工作之機會，又依外勞來源國相關法令，外勞來台灣工作前應繳納國外仲介費及規費等相關費用，致外勞需負擔高額費用，衍生債務約束。又外勞來台前之高額仲介費用或借貸行為，常以在台薪資償還借款。

(2)外勞來台工作前所繳納之費用係由其來源國律定管理，該會為維外勞權益，前除向各外勞來源國建議仲介費用應以台灣勞動基準法所定基本工資之 1 個月薪資為上限外，另為使外勞來台工作所繳納之仲介收費項目及標準透明化、合理化，該會並請外勞來源國明確訂定外勞來台工作相關仲介費、規費及其他費用之項目及金額標準，並確實辦理驗證工作，使其在母國均支付相同標準之仲介費及規費。

(3)外勞來台工作前所借貸之費用，應記載於「外國人入國工作費用及工資切結書」上，其金額需經外勞簽署切結同意後，並經來源國驗證後始得來台工作。國外收費屬該國國

家法令政策，基於雙方國家對等關係，應給予適當尊重其國家主權，該會將持續透過雙邊聯繫管道或勞務合作會議，促請各外勞來源國檢討仲介費用收費標準及加強管理仲介業者超收費用情形。

## 2、聘僱外勞管道多元化

為減輕外勞仲介等費用負擔，使聘僱外勞管道多元化，該會成立「直接聘僱聯合服務中心」，由專責人員協助雇主以直接聘僱方式引進外勞。透過直聘中心引進外勞，可為雇主節省仲介公司向雇主收取之登記介紹費及為外勞節省國外仲介費用之支出，減輕雇主及外勞之仲介費用負擔。

## 3、本院於 101 年 10 月 15 日約詢時，勞委會主管意見

- (1) 勞委會郭副主任委員表示，仲介費在國內的問題不大，但外傭輸出國的仲介費，卻有無力感，有結構性的問題，輸出國政府容許仲介高額收費，以爭取該國之外匯。廖副局長為仁表示，外傭輸出國的政經生態，發展較落後，由最高層作決策，政經結構很難改變。
- (2) 勞委會郭副主任委員表示，仲介費的問題是制度的問題，對於外傭的輸出，如果有新引進的國家，可以採用國對國的方法，之前有與外蒙接觸過，但最後仍是「錢」的問題，外蒙勞工的引進人數是個位數，是失敗的案例，其他國外交部皆稱，國對國的引進仍不宜，輸出國的仲介制度仍根深柢固，但可藉由評鑑汰弱留強，最後廢除仲介制度，但會有人抗議及反對。廖副局長為仁表示，對於

輸出國高額仲介費的問題，仍未想出好的辦法，但會努力，因泰國的經濟已好轉，薪資差距小，所以泰國外勞的人數仍在減少中，印尼是家庭類較多。

#### (六)降低外傭來源國之貸款利率

- 1、據本院諮詢專家稱，印尼外傭向中國信託商業銀行貸款，在印尼的利息高達 18%，而在台利息是 5%，在高額利息之背後，反映複雜的政商暴利，基於對普世人權的關懷，如何解決此一不合理的現象，韓國政府「直接國對國聘雇政策」可否引為借鏡。
- 2、印尼政府為澈底解決印尼仲介業者非法超收仲介費用及高額借貸剝削問題，爰規定印尼勞工來台工作前所需繳交之費用須透過銀行機制貸款支付，目前經印尼政府許可共計 10 家銀行得從事提供印尼勞工來台工作貸款相關業務，其中大多數的印傭均向中國信託商業銀行貸款。至其餘外勞來源國並無類此規定，有關印尼、越南、菲律賓來台外勞，向其母國的貸款利率，該會並無相關資料。
- 3、據反應因銀行貸款衍生費用過高，造成印尼勞工額外沈重負擔，該會於歷屆台印勞工會議皆積極提案要求印尼政府考慮降低貸款利率及手續費，並同意再度入台工作之印勞等無貸款需要之印尼勞工，不予強制規定貸款，並獲印尼政府同意針對再度來台之印尼勞工，如無貸款之需要毋須強制其貸款。
- 4、惟經印尼政府會商銀行後，前於 97 年 11 月 10 日函復該會經與銀行協商結果表示，由於外勞在台工作行蹤不明風險高，導致未繳款之金額

過高，貸款利率雖有調降，但銀行手續費卻大幅增加，並未減輕勞工之負擔。該會將持續透過雙邊聯繫管道或勞務合作會議建請印尼政府及菲律賓政府、越南政府持續協調銀行降低貸款利率及手續費，以降低勞工之負擔。

- 5、為減輕外勞來台工作經濟負擔，該會 96 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」，因韓國未允許仲介協助雇主引進外勞，爰其引進方式僅有唯一管道，係採政府對政府直接聘僱合作模式，而我國引進外勞係多元管道，雇主可視個別需求自行辦理或選擇委託仲介公司辦理外勞之申請引進，或透過「直接聘僱聯合服務中心」引進外勞。

#### 六、外傭的行蹤不明

- (一)行蹤不明主因：依據稱勞委會職訓局 100 年「外籍勞工運用及管理調查報告」指出<sup>11</sup>，事業單位雇主認為產業類外勞行蹤不明原因以「受其他外籍勞工的慫恿、轉介」占 52.5%居首、「聘僱期限即將屆滿」占 39.6%居次，「希望獲得較高待遇」占 17.7%居第三；另家庭類雇主認為家庭看護業外籍勞工行蹤不明原因則以「受其他外勞的慫恿、轉介」占 48.1%居首，「聘僱期限即將屆滿」占 26.6%居次、「溝通不良」19.0%居第三。尚有「負擔高額仲介費用」、「禁止自由轉換雇主」、工作、生活環境無法適應、思鄉情緒、期望較高之待遇、勞資爭議等等因素。

---

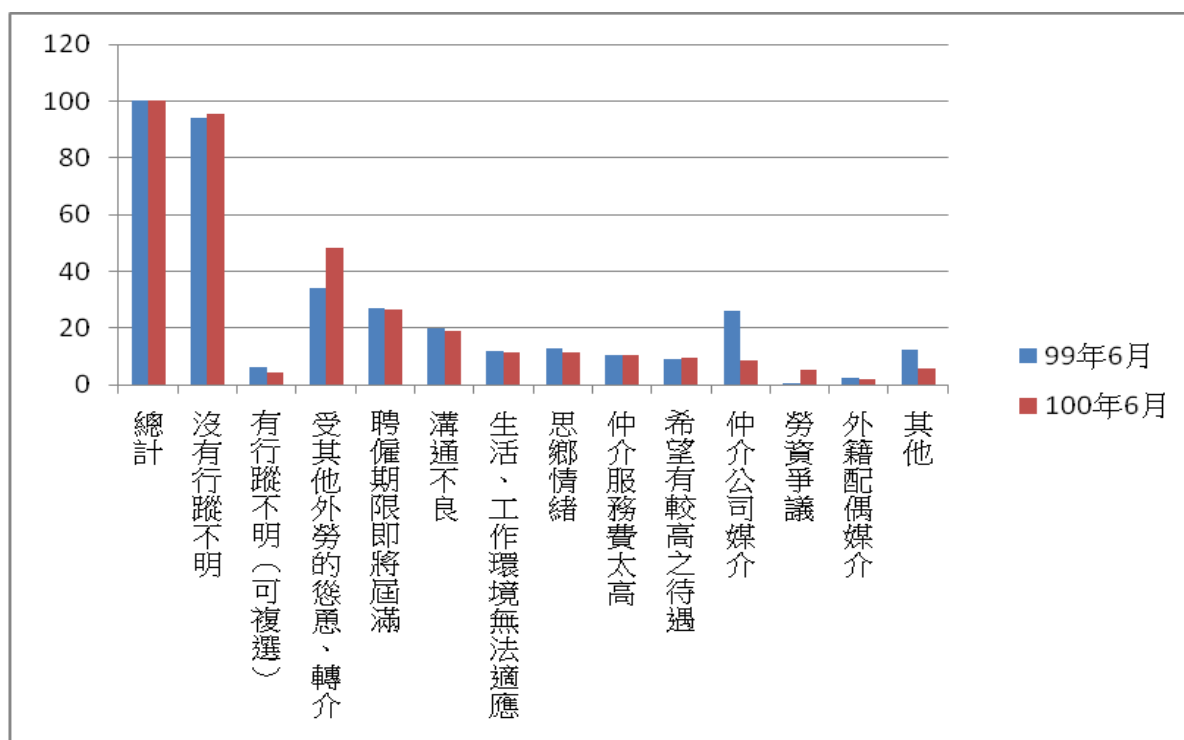
<sup>11</sup>外籍勞工運用及管理調查報告（勞委會職業訓練局，100）

表八：外傭的行蹤不明的原因表

項目別	99年6月	100年6月
總計	100.0	100.0
沒有行蹤不明	93.9	95.6
有行蹤不明（可複選）	6.1	4.4
受其他外勞的慫恿、轉介	34.2	48.1
聘僱期限即將屆滿	27.1	26.6
溝通不良	20.2	19.0
生活、工作環境無法適應	11.8	11.5
思鄉情緒	12.9	11.3
仲介服務費太高	10.7	10.7
希望有較高之待遇	9.1	9.7
仲介公司媒介	26.1	8.8
勞資爭議	0.7	5.4
外籍配偶媒介	2.5	2.0
其他	12.4	6.0

說明：行蹤不明原因可複選，故合計數大於 100。

圖三：外傭的行蹤不明的原因



表九：行蹤不明國別及人數表<sup>12</sup>

國別/ 年度	印尼			菲律賓			泰國			越南		
	在台人數	行蹤不明人數	行蹤不明比率(%)	在台人數	行蹤不明人數	行蹤不明比率(%)	在台人數	行蹤不明人數	行蹤不明比率(%)	在台人數	行蹤不明人數	行蹤不明比率(%)
91	93,212	3,809	3.99%	69,426	643	0.93%	111,538	1,042	0.86%	29,473	1584	7.79%
92	56,437	3,411	4.62%	81,355	873	1.17%	104,728	1,171	1.09%	57,603	4233	9.63%
93	27,281	1,978	4.92%	91,150	1,177	1.35%	105,281	1,369	1.32%	90,241	7536	10.16%
94	49,094	1,973	6.65%	95,703	1,543	1.65%	98,322	2,040	2.10%	84,185	7363	8.17%
95	85,223	4,232	6.06%	90,054	1,023	1.09%	92,894	1,239	1.30%	70,536	4422	5.82%
96	115,490	4,870	4.71%	86,423	867	0.99%	86,948	959	1.07%	69,043	4529	6.50%
97	127,764	5,506	4.44%	80,636	643	0.76%	75,584	680	0.82%	81,060	4275	5.60%
98	139,404	4,672	3.47%	72,077	552	0.79%	61,432	381	0.60%	78,093	5138	6.60%
99	156,332	6,484	4.34%	77,538	662	0.87%	65,742	411	0.64%	80,030	6590	8.36%
100	175,409	7,984	4.77%	82,841	790	0.98%	71,763	561	0.80%	95,643	6985	7.93%

表十：警政署、移民署歷年查獲行蹤不明外勞人數統計表<sup>13</sup>  
(單位：人)

單位 年度	警政署 查獲人數	移民署 查獲人數	合計 查獲人數
96年	10543	2717	13260
97年	5636	2926	8562
98年	7211	2770	9981
99年	6763	3240	10003
100年	5155	3308	8463
歷年平均	7538	2913	10451
101年1~4月	1815	1355	3170

<sup>12</sup> 資料來源：各國行蹤不明外勞數據係依內政部入出國及移民署提供資料(未區分行業別)。

備註：行蹤不明比率(年)=行蹤不明人數(年)/在台人數年平均數\*100。

<sup>13</sup>資料來源：內政部入出國及移民署。

(二)外傭行蹤不明的防治：該會於 99 年 12 月訂定「加強外籍勞工管理及改善外籍勞工行蹤不明方案」，朝預防面、查處面、裁罰面及外籍勞工政策等 4 面向進行改善。

#### 1、加強預防

(1)加強法令宣導：該會已編印「雇主聘僱外籍勞工法令宣導手冊」25 萬本、「外籍勞工在台工作須知手冊」21 萬本及「防制外籍勞工遭受人口販運宣導手冊」8 萬本，並陸續分送雇主及外籍勞工知悉。

(2)推動全面直接聘僱：該會訂定「推動雇主採直接聘僱方式辦理新招募外籍勞工計畫」暨「建置直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」，協助新招募之雇主不須透過仲介公司於網路完成線上選工事宜。該會並建置網路選工平台，以單一窗口概念，透過各國於網站中所建立之人力資料庫，使雇主自行完成線上選工或親自選工之機制，已於 100 年 12 月完成系統建置及測試，並自 101 年 1 月 1 日啟用。

(3)研議提高仲介評鑑 C 級門檻：該會業於 100 年 2 月 11 日修正發布「私立就業服務機構從事跨國人力仲介服務品質評鑑要點」，將評鑑成績未達 60 分為 C 級之規定修正為未達 70 分為 C 級，以達淘汰劣質仲介公司之目的。

(4)研議規定仲介應向雇主收取法定費用：該會業於 100 年 7 月 14 日以勞職管字第 1000508155 號令發布，明定仲介公司不得代付雇主依法令規定或依契約約定應負擔或



支付之就業安定費、勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金、膳宿費、外國人之機票費、刊登求才廣告費、執行外國人生活照顧服務相關設施費用及其他應負擔或支付之費用；或逾越社會禮儀或商業習慣上所認餽贈之相當程度，而得以金錢折算其價值之物品或金錢，或其他足以供人需要或滿足欲望之一切有形或無形利益。

## 2、加強查處

(1) 建立經常性查緝機制：該會於 100 年 1 月 12 日勞職管字第 1000505689 號函請內政部建立常態性聯合查察機制，作為查緝行蹤不明外籍勞工行動準則。內政部入出國及移民署（以下簡稱移民署）業於 100 年 8 月 31 日函頒「查察行蹤不明外籍勞工」實施計畫，並自 100 年 1 月 1 日起列為各年度經常性重點查察工作，且為提昇查緝行蹤不明外勞之查處成效，維持查緝能量。該會將於 101 年度賡續執行 101 年「查察行蹤不明外籍勞工」實施計畫，透過跨部會合作，針對行蹤不明外籍勞工、非法雇主及非法仲介等進行聯合查處行動。

(2) 研議提高民眾檢舉獎勵金：該會業於 100 年 4 月 29 日發布「民眾檢舉違反就業服務法相關規定獎勵金支給要點」，並自 100 年 5 月 1 日起生效，依要點規定，民眾檢舉雇主非法聘僱（容留）行蹤不明外籍勞工，查獲行蹤不明外籍勞工 1 人核發獎勵金 1 萬元，2 至 4 人核發 2 萬元，5 人以上核發 5 萬元；檢舉仲介非法媒介行蹤不明外籍勞工，依查獲

行蹤不明外籍勞工人數 1 人核發 2 萬元，2 人以上核發 5 萬元。

### 3、加強裁罰

(1) 研議提高「處最高罰鍰態樣」規定：為加重處罰非法雇主及非法仲介，該會業於 99 年 12 月 10 日勞職管字第 0991506988 號函修正「處最高罰鍰態樣」，按非法雇主聘僱(容留)之違法情事中涉有行蹤不明外國人人數採級距式提高罰鍰額度，即非法聘僱(容留)1 名行蹤不明外籍勞工處 15 萬罰鍰、2 至 4 名行蹤不明外籍勞工則處 30 萬罰鍰、5 名(含以上)行蹤不明外籍勞工則處 75 萬元罰鍰，另非法仲(媒)介行蹤不明外籍勞工 1 名處 20 萬元罰鍰、行蹤不明外籍勞工 2 人(含以上)處 50 萬元罰鍰。

(2) 研議加重仲介超收費用及非法媒介之停業處分：為遏止仲介公司超收外勞費用及非法媒介情形，該會已於 99 年 12 月 28 日、101 年 3 月 27 日修正「行政院勞工委員會辦理私立就業服務機構及就業服務專業人員違反就業服務法停業及廢止案件裁量基準」，仲介公司超收費用無論有無返還，第 1 次違反者即處停業 3 個月、第 2 次停業 6 個月、第 3 次以上每次停業 9 個月，且每次超收費用於作成停業處分前未返還者者，再停業 3 個月。若查有非法媒介之情形，第 1 次違反者即處停業 6 個月、第 2 次以上每次停業 12 個月。自修正發布後至 101 年 3 月 31 日止，共有 29 家私立就業服務機構遭該會處分停業。

- 4、政策檢討：有關檢討外籍勞工在台累計工作年限規定，依據 101 年 1 月 30 日公布修正就服法第 52 條規定，業將外籍勞工累計在台工作年限由 9 年延長為 12 年，延長外傭工作年限，可避免外傭期滿前行蹤不明。

#### 七、1955 電話專線

(一)成立：自 98 年 7 月 1 日起建置「外籍勞工 24 小時諮詢保護專線(1955 專線)」，採取 24 小時、全年無休、雙語及免付費的方式，主要提供外籍勞工申訴及諮詢服務，且為有效稽核及掌握之處理情形，於受理相關案件後，以電子派案方式請各地方勞工主管機關進行申訴案件查處，以確實保障外籍勞工之權益。

(二)服務量：1955 專線自 98 年 7 月 1 日開辦以來，話務量持續攀升，98 年下半年總話務量為 2 萬 8,278 件，99 年增加為 14 萬 6,742 件，於 100 年更上升為 21 萬 7,910 件。自 98 年 7 月 1 日至 101 年 8 月底止，1955 專線受理諮詢及申訴案件為 57 萬 7,550 件，其中諮詢服務 53 萬 8,057 件、申訴案件 3 萬 9,493 件。

(三)人力配置及待遇：

1、98 年 7 月 1 日至 99 年 7 月 31 日期間，採每班 7 席接線席次，另接線服務員由開辦初期之 21 名增加為 25 名，並採 3 班制接聽電話。

2、99 年 8 月 1 日起，每班接線席次由 7 席次擴充為 14 席次，另接線服務員由 25 名增加為 42 名。

3、101 年 1 月 1 日起，接線服務員由 42 名擴充為 44 名。另將因應話務需求，持續檢討相關人力配置。

4、依「101 及 102 年度外籍勞工 24 小時諮詢保護

專線勞務採購計畫」之經費編列明細，接線服務員按其服務年資，每月薪資待遇分為 2 萬 6,265 元、2 萬 8,840 元及 3 萬 1,930 元等 3 種級距，另每日提供大夜班 400 元及小夜班 200 元之值班津貼。

(四)語言能力：1955 專線接線人員之任用條件，須熟悉我國語文，並具備泰國、印尼、越南等外籍勞工母國語言其中一種語文能力，高中職以上畢業。以英語為母國語文能力者，應為專科以上畢業。另前開接線服務員之語文能力需經該會職業訓練局或各國在台辦事處面試，並需於面試時出具經我國駐外機構認證之中、外文譯本證明文件，經面試通過後，始可錄用。

(五)專業訓練

- 1、專線提供之話務服務，除涉及就業服務法、勞動基準法及外國人聘僱管理相關規定等相關法令外，業務內容尚涉及民事、刑事相關法規。
- 2、邀請講師進行職前及定期在職訓練外，並將授課內容，製成影音教學檔案，提供專線人員進行線上學習。訓練課程內容除包含上開業務涉及之法令規定及外籍勞工政策與權益保護措施外，另含括標準話術演練、標準作業流程訓練、個案研討、接線及溝通技巧、電話禮貌、壓力管理及心理諮商訓練、作業系統操作等訓練課程。另定期彙集新修正規定或新增實務案例，製作知識庫，提供專線人員即時線上學習、查詢，以強化專案人員的專業知識。

(六)督導人員：為妥善管控各項申訴案件派案及追蹤，1955 專線配置有督導人員，負責督導業務執行及處理執行突發狀況，協助值機接線品質之掌

控、人力調配、輔導管理現場話務情形、派案地方政府案件內容之審查及後續追蹤管制作業。

(七) 抽查：為提升話務品質，按月由督導抽測專線話務內容，並考核紀錄表單撰寫內容，進行個案缺失檢討，並納入教育訓練教材，以提升專線服務品質。另為強化服務品質，該會已結合民間福利團體，依 1955 專線受理案件類別、國籍別及地方主管機關查處情形，辦理外部抽測作業，並將外部抽測結果，提供 1955 專線作為辦理教育訓練及要求提升服務效能之依據。

(八) 保密措施：1955 專線於受理來電者申訴案件後，除即以電子派案方式請各地方勞工主管機關進行申訴案件查處外，相關申訴資料皆予保密；另各地方政府予受理 1955 專線派案後，仍須依據相關保密規定，辦理案件查處事宜。

## 八、查察人員

### (一) 查察人員之任用、管理及待遇

1、各地方政府依用人權責自行辦理人力招募事宜，有關外勞查察人員之進用資格為：經教育部承認之國內、外專科以上學校畢業均可報考；其中筆試佔總成績 70%，口試佔總成績 30%；各地方政府需於考試後 10 日內，將考試成績及考試錄用名冊函送該會備查。

2、有關地方政府進用之查察人力，該會將依依「直轄市及縣(市)政府辦理加強查察違法外籍勞工實施計畫績效考評方案」考核地方政府執行外籍勞工工作檢查之績效，必要時得派員實地督導及考評。另依「就業安定基金(含視障基金)補助直轄市、縣(市)政府進用人力僱用資格條件及薪資規定」辦理補助地方政府進用外籍勞

工業務訪視員之年終考核。

- 3、該會外勞查察人員之薪資依該會「就業安定基金補助直轄市、縣（市）政府進用人力僱用資格條件及薪資規定」，以業務督導員大專以上學歷之薪資敘薪。並依就業安定基金補助直轄市、縣（市）政府進用人力僱用資格條件及薪資規定，辦理年終考核，年中考核 80 分以上獲聘僱之人員給予新台幣 650 元以上之薪資進階，最高核給 5 次。其中專科學歷者最低至最高薪資為 3 萬 1,531 元至 3 萬 4,781 元、大學學歷者最低至最高薪資為 3 萬 3,923 元至 3 萬 7,173 元、碩士學歷者最低至最高薪資為 3 萬 8,174 元至 4 萬 1,424 元。

(二)養成及培訓：該會每年度定期規劃辦理「外籍勞工諮詢服務暨外籍勞工業務檢查人員研習會」，課程內容包含：外籍勞工工作許可相關法規暨違法案例解析、勞資爭議處理程序及個案解析、外籍勞工管理及權益保護措施等相關課程。藉由相關課程之講授及業務座談，促進各縣(市)政府之經驗交流，以加強外籍勞工管理輔導相關工作之落實。另該會每年度均補助地方政府外籍勞工管理相關工作經費，地方政府可視需求並利用補助經費，自行辦理查察人員之研習課程，以提昇其專業能力。

(三)部分查察人員具通譯能力：主要執行外籍勞工入國工作情形之訪視作業，並未規範上開人員均須具備此能力，倘訪視過程中，有協助通譯之需求，可結合地方政府外籍勞工諮詢服務人員共同執行業務。

(四)勞動檢查

- 1、依就業服務法第 6 條規定，主管機關在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。又依本法第 62 條規定，主管機關、警察機關或海岸巡防機關得指派人員攜帶證明文件，至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所，實施檢查。對於前項之檢查，雇主不得規避、妨礙或拒絕。依上開規定，該會爰訂定「執行外籍勞工管理及檢查實施點」，並規範地方政府之應辦事項包含：1. 訪視雇主與所聘僱外籍勞工之聘僱管理情形及私立就業服務機構之管理。2. 受理民眾檢舉或該會交查違反就業服務案件之檢查。3. 辦理違反就業服務案件之罰鍰處分等項目。
- 2、依上開規定，外勞查察人員得進入外傭的工作場所，雇主不得規避、妨礙或拒絕，且如有違反違反就業服務等情，得處以罰鍰。

#### 九、外傭之薪資

家庭看護工受僱於家庭，在家庭中照顧病患，工作時間與休息時間不易釐清等因素，致其工作有特殊性，不論本國籍或外國籍家事勞工均不適用勞動基準法，其薪資及工作時數等勞動條件事項係依勞雇雙方議定之勞動契約為準，休假日亦由雙方自行約定，又現行外籍家庭看護工薪資約為每月新台幣 15,840 元。另為改善家事類工作者之勞動權益問題，該會經多次邀集勞、雇團體，學者專家及相關單位研商後，已擬具「家事勞工保障法」草案，以保障渠等勞工之勞動權益，該草案已於 101 年 9 月間送請行政院續行審議中。

#### 十、本院諮詢學者專家意見

##### (一) 建立通譯制度

- 1、依勞委會職訓局 100 年「外籍勞工運用及管理

調查報告」<sup>14</sup>雇主僱用外籍看護工產生困擾原因以「語言隔閡，溝通不容易」占 73.5%。於 99 年調查中詢問「雇主認為外籍看護工是否應於入境前接受語言訓練並檢測合格才能入境工作」問項，近 2 年調查中贊成比率均達 8 成 2，顯見未來規劃入境前，先接受一些語言訓練課程。

- 2、外傭與雇主間經常存在溝通障礙與誤會，最後演變成衝突，通譯人員有再增設的必要，這部分人員可以善用目前逐漸增加的外配。目前好像只有勞委會有全職的通譯，但人數也很少，訓練完之後如果是個案服務，可能缺乏誘因，所以政府可以考慮給予全職待遇。以美國經驗而論，如果醫院間共同聘僱全職通譯、建立中心，在通譯制度完善之前，是我國可以參考的方向。
- 3、勞雇雙方溝通困難，所以必須依賴仲介，建議建立通譯制度，但依目前法令，只有仲介公司可以聘用雙語人員，NGOs 卻不行，也不准聘用外國社工，NGOs 只能透過外配協助，目前其家庭多半不願意。

## (二)建立外傭派遣制度

- 1、外籍看護的工作地點是在家中，學者建議不要將外籍看護工住在雇主家裡，應該由非政府組織擔任雇主，並由其直接管理其福利，而非由私人雇主全權掌控，這樣可以確保雇主依約履行。
- 2、外籍看護工的管理，可採行歐洲的派遣模式，不必住在雇主家中，但目前我國的雇主多數期

---

<sup>14</sup>勞委會職業訓練局，100。（外籍勞工運用及管理調查報告）



待外傭住在家中隨時待命。據研考會調查顯示，家事勞工每天平均工時為 18 小時，這會產生工時認定的爭議，檢查也很困難。待命時間，可以去協商降低這部分時間的工資。甚至允許家事勞工組織工會，為自己的權益發聲。去年相關法律修正後，已經賦予外籍勞工工會組織權，未來可考慮透過工會進行監督。

- 3、惟外籍勞工運用及管理調查報告<sup>15</sup>載，如改由福利機構擔任雇主聘僱外籍看護工，並依評估後之需求指派 2 至 3 班之人力至雇主家中提供服務。有 8 成 9 的雇主表示不願意以這樣方式接受服務，其原因以「照顧人力輪替不穩定」占 89.6%，其次為「服務費可能增加占 67.9%」，顯示未來如要推行本項措施仍需再評估。
- 4、據報載<sup>16</sup>，職訓局研擬推動的「外籍看護外展服務試辦計畫」，係由非營利機構承擔聘僱外勞的管理責任及成本，包括就業安定費、勞健保、外勞的生活照顧與行蹤不明風險等。為確保本國看護就業權益不受影響，機構聘用本勞與外勞看護人數需符合一定比例。又申請派遣外勞看護的資格，初步鎖定已由醫療團隊評估符合聘僱外籍看護資格的民眾，可選擇不聘用外籍看護工，而是依家庭照顧需求申請鐘點服務，由機構派遣外勞到家裡。若民眾需要廿四小時服務，也可由機構調配本國與外籍看護人力輪班到府服務。又據報載<sup>17</sup>，勞委會試辦機構外派外勞，目前僅弘道老人福利基金會表達意願，

---

<sup>15</sup>勞委會職業訓練局，100（外籍勞工運用及管理調查報告）

<sup>16</sup>中國時報，101 年 9 月 10 日，A1，要聞。

<sup>17</sup>聯合報，101 年 9 月 10 日，A6，生活。

勞委會傾向先讓弘道試辦。弘道基金會預計明年在新北市新莊區，選出二個以上社區試辦外派看護，初步聘雇規模為十位本國看護員、10位外籍看護員。目前聘請家庭看護外勞1個月約2.2萬元，本國看護工大都採時薪制，1小時約180元，以24小時來算，聘請本勞看護每個月約需負擔5至6萬元。許多人因此選擇便宜多多的外籍看護。弘道並規畫與顧客訂定「計點式」契約，顧客列出協助三餐進食、洗澡、換尿布等不同需求，將安排一至多班看護，價格也有些微不同；預估若本勞搭配外勞，白天請本國勞工、晚上請外派的外籍勞工，24小時照顧每月約4萬元。但中華民國老人福利推動聯盟秘書長吳玉琴表示，外派外勞有極高的管理風險，非營利組織可能無法負擔，且還有居住、訓練、語言等問題成本，負擔沉重；政策可能會失敗。

- 5、101年10月15日約詢時職訓局表示，派遣制度，外傭的僱用如採時薪制，含本勞、外勞的小組分工看護老人，服務社區的老人，目前由弘道基金會試辦，整合本勞和外勞，好處是外勞的使用人數減少，家庭減少外傭的使用，非法使用外傭的情形可能會減少，目前還是試辦計畫。另喘息服務，仍在規劃階段，但喘息服務的費用，由何人出錢不易解決。

### (三) 允許外傭組織工會

- 1、允許外傭組織工會，為自己的權益發聲，去年相關法律修正後，已經賦予外籍勞工工會組織權，未來可考慮透過工會進行監督。組織工會的好處，可以協助外勞有組織的主張權利，彌

補外勞不懂法令的缺陷，工會可以進行仲介來台之後的後續管理，使外勞不必再依賴仲介，減少仲介費的壓力。與其將所有的後端服務都落在仲介或政府身上，不如透過工會去處理，給予勞工選擇的機會。

- 2、惟外勞、外傭成立工會可行性：依工會法第 6 條規定工會組織類型，略以：一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會；二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會；三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。基此，因工會法業將工會類型化，故外籍勞工僅得按其特性及需求，依規定組織上開類型之工會，尚不得以特定國籍或族群等組織其國籍或族群所屬之工會。

## 壹拾、外傭人權問題

### 一、合理的自由及休息時間

(一)合理的自由：依我國憲法第 8 條規定，人民身體之自由應予保障，又依我國刑法第 26 章更明確訂定妨害自由之相關刑罰，如使人為奴隸或使人居於類似奴隸之不自由地位，處 1 年以上 7 年以下有期徒刑，未遂犯亦罰之。故外籍勞工於休息時間外出並無須雇主同意，雇主亦不得限制外籍勞工之行動自由。而若雇主於勞動契約中與外籍勞工約定前開事項，依民法第 71 條規定，係違反強制或禁止之規定，應屬無效。

### (二)合理休息時間

#### 1、外籍家庭看護、家庭幫傭部分

(1)家庭看護及家庭幫傭亦屬勞工，因工作時間與休息時間不易釐清，契約約定及終止事由與勞動基準法規定性質不同等因素，適用該法確有窒礙難行之處，故目前不論本國籍或外國籍，皆非屬勞動基準法之適用對象。惟是否有足夠時間休息，應該可以透過契約條款加以規範，因為外籍看護工要如何運用其時間或付出多少勞力，多半與其賺錢意願有關。

(2)按家事勞工因在家庭中工作，其工作及休息時間本不易釐清，該會於 101 年 8 月間召開會議邀集學者專家及相關單位研商獲致結論，認為「休息時間」係指勞工得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之時間。

(3)該會擬具「家事勞工保障法」草案，草案內容包括每日應有連續 8 小時之休息時間、每

7日中至少應有1日之休息作為例假、特別休假、請(婚、喪、事、病)假、基本工資、工資給付原則、勞動契約之終止、保險及申訴等相關事項。該草案業經行政院於101年4月3日召開第2次審查會，該會將依據行政院會議結論續以研議。

(4)家事勞工之勞動權益，應併同考量家事工作之特殊性及須有喘息服務或居家服務等配套措施，且須兼顧勞雇雙方權益衡平及務實可行。依勞委會業訓練局100年「外籍勞工運用及管理調查報告」<sup>18</sup>調查顯示，外籍看護工之例假日放假情形，以部分放假占50.8%居多、都不放假者占43%，其例假日不放假繼續工作者，雇主幾乎都發給加班費，例假日放假者僅佔6.19%。

2、本院諮詢學者專家意見：多數社福外傭是沒有休假的，不能正常休假當導致勞工長期處於緊張的狀態，劉俠的案件基本上就是因為長期壓抑而發生的。勞委會目前正在草擬家事服務法，給予外傭一定的假期，但未來休假制度能否落實，恐有疑義；如果雇主要求加班或停止休假，外傭多數是沒有能力去談判或拒絕。另某些雇主有急迫且持續的需求，仍應該把喘息服務條款加入法令或契約中，讓外傭有喘息時間。

3、由於背負大量的債務，許多外傭同意在星期日工作以賺取更多收入，有兩位受訪的外傭表示：「假如我出去，是花錢，我需要把錢省下來付給仲介。」、「我第1年沒有休過一天假，但

---

<sup>18</sup>勞委會業訓練局，100年。(外籍勞工運用及管理調查報告)。

我也不要。」外傭也透過超時工作，取得雇主的信任及喜歡，以確保第二年、第三年合約的展延<sup>19</sup>。

## 二、合理的居住空間

- (一)據報載<sup>20</sup>，2名外傭疑遭仲介非法拘禁在約2坪大小的後陽台，住了20多天，幸同鄉打1955專線始獲救。
- (二)因社福類外籍勞工之雇主家庭因素、居住空間及經濟狀況，並未規範應提供之住宿面積，惟外國人生活照顧服務計畫書中仍規範雇主，需注意外國人之人身安全及隱私。為加強社福類外籍勞工之人身安全及隱私之保障，該會已透過製作雇主手冊、委外製播廣播節目及補助辦理雇主講習等方式，加強雇主應提供外籍勞工人身安全及隱私之空間之宣導，以保障外籍勞工之權益。
- (三)該會補助各地方政府辦理外籍勞工查察計畫，均要求外籍勞工查察人員於雇主聘僱外籍勞工之3個月內，進行轄內外籍勞工住宿地點之訪視時，應查核雇主所提供之住宿場地是否符合外國人生活照顧服務計畫書裁量基準之規定或提供合理之空間及環境，倘有違反相關規定或提供外籍勞工不友善之居住環境者，將依法要求限期改善，倘屆期未改善者，將依就業服務法第67條規定，處6萬至30萬之罰鍰，並依「雇主違反就業服務法第54條規定不予許可及中止引進裁量基準」規定，依其未改善之宿舍之外國人人數採1比1之比例，廢止其招募許可及聘僱許可人數，並就2年內提出「初次招募」、「遞補招募」、「重新

---

<sup>19</sup> 藍佩嘉，2009。

<sup>20</sup> 聯合報，101年4月27日，A16。

招募」、「聘僱許可」或「展延聘僱許可」申請時，應不予許可及中止引進。

### 三、侵害人權之救濟途徑

#### (一) 雇主凌虐或扣薪、超時……等侵害人權之救濟途徑

- 1、該會已補助各地方政府設置有 22 所外籍勞工諮詢服務中心，聘用通曉外籍勞工母語人員提供外籍勞工法令、勞資爭議等申訴諮詢服務，並提供法律訴訟費用補助及轉介法律扶助資源。外籍勞工倘有法令諮詢或遭受雇主片面解除契約、不當對待、扣留財物、未支付薪資或人身侵害等違法情事，可逕向當地直轄市、縣（市）政府或所屬之外籍勞工諮詢服務中心提出申訴或諮詢。
- 2、該會為使外籍勞工瞭解在台工作權益及法令規定，分別於台灣桃園國際機場及高雄國際航空站設置外籍勞工服務站，於外籍勞工入境時，發送工作法令、權益維護及申訴管道資訊等相關宣導資料，除加強宣導國內勞動相關法令規定外，並提供自我保護及應對等防治資訊，提醒外籍勞工遇有生活、工作、暴力對待等相關問題時，均可透過該會 1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線、國際機場外籍勞工服務站及各地方政府外籍勞工諮詢服務中心等管道申訴及求助。
- 3、透過相關媒體加強宣導外籍勞工相關權益訊息，藉由電視媒體及委託廣播相關電台製播全國性及區域性外籍勞工廣播節目，宣導外籍勞工法令、合法僱用、非法罰責、鼓勵民眾檢舉，另印製外籍勞工在台工作須知（中、外文對照

版)，提供相關單位，例如：各地方政府諮詢服務中心、移民單位、警察局、仲介公會及非國際組織團體等，分送外籍勞工，另補助地方政府辦理外籍勞工休閒輔導活動、外籍勞工與雇主法令宣導會，以落實宣導外籍勞工法令及相關權益。

(二)外僱遇有性騷擾或凌虐的保護：為加強維護外籍勞工人身安全，該建立外籍勞工遭受人身侵害案件之通報機制及分工處理原則，並於 99 年 12 月 30 日修正「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」，規定雇主、被看護者或其他共同生活之親屬，及雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人，對於受聘僱之外籍勞工有刑法規定之妨害性自主情事者，即不得申請聘僱外籍勞工。有關社福外籍勞工工作場所人身安全之保障，茲就「預防」、「暢通申訴管道」及「查處」等措施說明如下：

- 1、預防面向：為提高外籍勞工自我保護與保全證據意識、防範人身侵害案件發生、提供申訴求助管道及相關權益保障之說明，該會除每年補助地方政府辦理相關法令宣導會，並編印「外籍勞工在台工作須知手冊」、「防制外籍勞工遭受人販運手冊」及「1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線宣導 DM」，透過桃園及高雄國際機場外籍勞工關懷服務站、非政府組織、各地方政府暨警察局、移民署、廣播電台、外籍勞工來源國駐台機構等機關單位及外籍勞工人潮匯集之教會或場所，適時分送予外籍勞工。
- 2、暢通申訴管道：為加強外籍勞工諮詢申訴電話服務，該會設置外籍勞工 24 小時諮詢保護專線



(1955 專線)，提供 24 小時全年無休之諮詢或申訴服務；外籍勞工遇有不當對待時，在出境之前亦可透過桃園國際機場及高雄國際航空站外籍勞工服務站或各地方政府外籍勞工諮詢服務中心等管道諮詢申訴，尋求政府部門協助。

- 3、查處面向：為實地瞭解外籍勞工受僱情形，該會補助各直轄市、縣（市）政府計 240 名外籍勞工訪視員辦理訪視業務，針對僱用外籍勞工之雇主，定期進行訪視，並課予地方主管機關加強外勞生活管理之責，並配合雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 27 條之 1 規定，雇主於外國人入國後 3 日內，應通知當地主管機關實施檢查之必備之文件，以確保外國人在台工作權益。地方主管機關於雇主辦理入國通報 3 個月內，實施外國人生活照顧服務計畫書之檢查，倘雇主未依生活照顧服務計畫書善盡外籍勞工之生活照顧責任，經地方主管機關限期改善，屆期未改善者，地方主管機關得逕依違反就業服務法第 57 條規定，依本法第 67 條處以罰鍰，該會將據以依違反就業服務法第 54 條第 1 項第 14 款及「雇主違反就業服務法第 54 條規定不予許可及中止引進裁量基準」規定，廢止雇主招募許可及聘僱許可，並限制 2 年內不予許可或及中止引進，以確保外國人人身安全。

(三)據本院諮詢學者意見，實務上常遇到地方政府勞工局為了便宜行事，把外傭交付給仲介和雇主，我們常常要爭取很久才能把外傭留在民間的安置中心。

#### 四、外傭加入勞保或是商業保險的權益

(一)依勞工保險條例第 6 條第 1 項規定，年滿 15 歲以

上，60歲以下，受僱於僱用勞工5人以上之公司、行號等員工，雇主應為其辦理參加勞工保險。同條例第8條第1項規定，受僱於第6條第1項各款規定各業以外之員工，得準用本條例之規定，自願參加勞工保險。有關外籍家庭幫傭、監護工可否參加勞工保險部分，勞委會於82年2月23日以勞保2字第09921號函核准其得以雇主（自然人）為投保單位，自願參加勞工保險。另勞工於工作遭遇職災事故，雇主未依勞動基準法規定補償時，可依職業災害勞工保護法規定請領津貼補助。

- (二)依上開規定，外籍家庭看護工並非依法強制納保對象，惟依現行實務，外籍勞工與雇主簽訂之勞動契約，已明定若無辦理勞工保險，則雇主應提供一定額度之意外事故商業保險，以保障人身安全。另亦規範於工作期間及地點重傷時，應依職災勞工保護法辦理。
- (三)依外籍勞工運用及管理調查報告<sup>21</sup>載，雇主為外籍看護工參加全民健康保險占93.8%，意外保險占31.5%，勞工保險為19.4%。

## 五、防制人口販運

我國人口販運防制工作重點區分為4P，包括保護(Protection)、預防(Prevention)、查緝起訴(Prosecution)，以及夥伴關係(Partnership)，各項具體措施在「行政院防制人口販運協調會報」整合協調下，運作成效良好。

### (一)保護面向(Protection)

- 1、提供適當安置，強化保護服務：由移民署及勞委會結合民間團體保障被害人人權，包括設置

---

<sup>21</sup>勞委會職業訓練局，100。（外籍勞工運用及管理調查報告）

庇護處所，提供被害人生活照顧、心理輔導、通譯服務、法律協助、陪同偵訊及必要之醫療協助等相關保護服務統計 98 年及 99 年合計新收安置被害人 653 人，100 年 319 人。

- 2、提供臨時停留許可，保障工作權：依我國人口販運防制法，被害人在案件偵審期間，得申請在我國臨時停留許可及工作許可，期使被害人能獲得收入，重建生活。統計自 98 年 6 月專法施行後至 99 年 12 月止，移民署同意核發 292 件臨時停留許可證，勞委會同意核發工作許可 381 人；100 年移民署同意核發 204 件臨時停留許可證，勞委會同意核發工作許可 175 人。

## (二)預防面向(Prevention)

- 1、擴大預防宣導：製作並發放多國語言宣導摺頁、被害人鑑別卡及權益手冊、法令宣導 DVD、宣導廣告 CF，進行捷運燈箱、公車車體及台鐵電視牆廣告，辦理廣播電台、電視及電影院託播宣導廣告，安排電台專訪宣導，以及補助非國際組織辦理大型宣導活動等。
- 2、強化教育訓練：移民署每年辦理跨部會通識教育訓練、查緝鑑別實務研習、案例研討或國際工作坊等訓練，並完成編修「人口販運防制法規彙編」、「防制人販運工作手冊」及「人口販運被害人的權益手冊」，以統一查緝及保護之觀念與做法。而各部會則分別於專業領域訓練中安排防制人口販運相關課程，例如法務部調訓檢察官，司法院為法官舉辦之人口販運案件司法實務研討會等。
- 3、加強推動外籍勞工權益保障措施：加強推動直接聘僱、提供「外籍勞工 24 小時諮詢保護專線

1955」、協助追返外勞遭欠薪資、推動家事勞工保障法制化及適時檢討外勞政策等。

(三)查緝起訴面向(Prosecution)

- 1、為利執法人員辨識人口販運被害人，法務部頒訂「人口販運被害人鑑別原則」，並設置「被害人鑑別參別參考指標」，詳列詢(訊)問被害人之參考要領。
- 2、各司法警察機關查緝人口販運案件績效：

(警政署、移民署、海巡署、調查局)

年度 \ 案件數	查緝總 件數	案件類型	
		勞力剝削 件數	性剝削件 數
98年總計	88	46	42
99年總計	123	77	46
100年總計	126	73	53

- 3、各地方法院檢察署起訴人口販運相關案件情形：

件(人)數 年度	起訴及聲請簡易判決處刑	
	件	人
98年總計	118	335
99年總計	115	441
100年總計	151	437

- (四)夥伴關係(Partnership、國際交流與合作)：內政部移民署在世界主要國家城市派駐移民秘書，俾與各國政府保持密切聯繫，自96年起舉辦防制人口販運國際工作坊或研討會，邀請各國主管部門及非政府組織等進行交流研討，期藉由辦理國際研討會或工作坊，及派員赴外參訪與研習等活動，與各國建立合作機制與網絡。

六、國際勞工組織相關規約與人權

## (一)兩公約<sup>22</sup>

- 1、1967 我國簽署兩公約，2009 年 3 月 31 日立法院通過「兩公約施行法」三讀程序，總統並於 98 年 4 月 22 日公布，2009 年 5 月 14 日馬英九總統正式簽字批准兩公約及施行法於 98 年 3 月 31 日完成。
- 2、依公民與政治權利國際公約有關勞工與人權之（International Covenant on Civil and Political Rights）規定：
  - (1) 本公約第 8 條第 2 項第 1 款規定，任何人不得使充奴工，任何人不得使服強迫或強制之勞役。
  - (2) 本公約第 9 條第 1 項規定，人人有權享有身體自由及人身安全。任何人不得無理予以逮捕或拘禁。非依法定理由及程序，不得剝奪任何人之自由。
  - (3) 本公約第 18 條規定，人人有思想、信念及宗教之自由。此種權利包括保有或採奉自擇之宗教或信仰之自由，及單獨或集體、公開或私自以禮拜、戒律、躬行及講授表示其宗教或信仰之自由。
  - (4) 本公約第 26 條規定，人人在法律上一律平等，且應受法律平等保護，無所歧視。在此方面，法律應禁止任何歧視，並保證人人享受平等而有效之保護，以防因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級。財產、出生或其他身分而生之歧視。

---

<sup>22</sup> 即公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約  
([http://covenants-watch.blogspot.tw/p/blog-page\\_09.html](http://covenants-watch.blogspot.tw/p/blog-page_09.html))

3、依經濟社會文化權利國際公約之規定  
(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)

(1) 本公約第 6 條第 1 項規定，本公約締約各國承認工作權，包括人人應有機會憑其自由選擇和接受的工作來謀生的權利，並將採取適當步驟來保障這一權利。

(2) 本公約第 7 條規定，本公約締約各國承認人人有權享受公正或良好的工作條件，特別要保證

<1> 最低限度給予所有工人以下列報酬

- (1) 公平的工資和同值工作同酬而沒有任何歧視，特別是保證婦女享受不差於男子所享受的工作條件，並享受同工同酬；
- (2) 保證他們自己和他們的家庭得有符合本公約規定的過得去的生活；

<2> 安全和衛生的工作條件；

<3> 人人在其行業中適當的提級的同等機會，除資歷和能力的考慮外，不受其他考慮的限制；

<4> 休息、閒暇和工作時間的合理限制，定期給薪休假以及公共假日報酬。

(二) 保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約

1、保護所有移民工作者與所屬家庭權利之國際公約 (International Convention on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of their Families) 是在 1990 年 12 月 18 日由聯合國大會 45/158 號

決議通過。在 1999 年 5 月 1 日本公約失效<sup>23</sup>。本公約是保障移民勞工的公約中規定最為完備者，但對外僱權益之保障，卻未特別加以列舉，僅具宣示意義。

- 2、權利方面不歧視：本公約第 7 條規定，締約國依照關於人權的各項國際文書，承認尊重並確保所有在其境內或受其管轄的移徙工人及其家庭成員，享有本公約所規定的權利，不分性別、種族、膚色、語言、宗教或信念、政治見解或其他意見、民族、族裔或社會根據、國籍、年齡、經濟地位、財產、婚姻狀況、出身或其他身分地位等任何區別。
- 3、人格權：本公約第 10 條規定，移徙工人或其家庭成員並應受到酷刑或殘忍、不人道、有辱人格的待遇或處罰。
- 4、不得被要求從事強迫或強制勞動：本公約第 11 條規定，移徙工人或其家庭成員不得被要求從事強迫或強制勞動。
- 5、宗教自由：本公約第 12 條規定，移徙工人及其家庭成員應有權享有思想、良心和宗教自由。這項權利應包括信仰或皈依自己所選擇的宗教或信仰的自由，以及不論個別或是集體、公開或是私下，通過禮拜、虔守、舉行儀式或傳播教義等來表明其宗教或信仰的自由。2. 移徙工人及其家庭成員不得受脅迫從而有損其信仰或皈依所選宗教或信仰的自由。
- 6、享有國民待遇，最低基準：本公約第 25 條規定，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：(1)其他

---

<sup>23</sup> 參見 <http://mail.tku.edu.tw/cfshih/In/international-1.htm#08>

工作條件，即加班、工時、每週休假、安全、衛生、雇用關係的結束，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。

### (三) 國際勞工公約<sup>24</sup>

#### 1、第 29 號《關於強迫或強制勞動的公約》

(1) 本公約第 2 條規定，所稱「強迫勞動」係指一切工作或勞役，得自於某種刑罰之威脅，而非出於本人自願者而言。

(2) 本公約第 13 條規定，凡被徵充強迫勞動者，每週應有一日之休息，該休息日應儘量使之與該地習慣所規定之休息日配合。

#### 2、第 97 號《關於移徙就業的公約》

(1) 國民待遇：本公約第 6 條規定，凡施行本公約之會員國承諾對其領土內合法移民(無分國籍、種族、宗教或性別)關於下列事項之待遇不劣於其本國國民

<1> 以各該事項係由法令規定或行政機關管理者為限，包括

<2> 報酬(包括構成報酬一部分之家屬津貼)、工作時間、加班工時、有給休假、在家工作之限制、僱傭最低年齡、學徒訓練、婦女及少年人之工作。

<3> 工會會員資格及團體協商利益之享有。

<4> 住宿。

#### 3、第 105 號《關於廢止強迫勞動的公約》

(1) 本公約第 1 條規定，凡批准本公約之國際勞工組織會員國擔允制止且不利用任何方式之強迫或強制勞動。

---

<sup>24</sup>國際勞工公約，行政院勞工委員會編印。

參見 [http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM\\_themePro?page=4c6ce68d](http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_themePro?page=4c6ce68d)



#### 4、第 111 號《僱傭與職業歧視公約》

(1) 本公約第 1 條規定，本公約所稱「歧視」一詞包括：一、基於種族、膚色、性別、宗教、政治主張、血統或社會門閥所作足以損害或取消僱傭與職業方面之機會均等或待遇平等之區別、排斥或優先；二、經有關會員國於諮商具有代表性之雇主團體、工人團體及其他適當團體後所可能決定之其他足以損害或取消僱傭或職業方面之機會均等或待遇平等之區別、排斥或優先。

#### 5、第 143 號《關於惡劣情況下的移徙和促進移徙工人機會和待遇平等的公約》

(1) 基本人權：本公約第 1 條規定，本公約適用之每一會員國，應尊重移民勞工的基本人權。

(2) 反對僱用非法移民：本公約第 3 條規定，每一會員國應採取所有必要及適當地措施，在他的轄區內，並與其他會員國共同研究下列事項：抑止移民暗中地就業及非法就業；反對非法及暗中僱用將離境、過境或剛抵達轄區內移民的活動，及反對僱用非法移民。為了防止及減少本公約第 2 條的濫用。

(3) 制裁人口販運者：本公約第 5 條規定，本公約第 3 條及第 4 條所採取措施的目的之一，在對於進行人力輸送活動的個人，不論是輸出國或輸入國，都必須給予制裁。

(4) 國民待遇：本公約第 8 條規定，移民勞工與國民享有平等的待遇，特別在有關就業安全的保證，轉業的規定，失業救濟及再就業等方面。

- (5) 本公約第 9 條規定，不應制訂有偏見的措施，以控制移民就業，確保移民勞工依照有關法令規章進入國家轄區及許可就業，如果這些法令規章未被遵行，移民勞工職務未能調整，他及他的家屬應享有平等的待遇，在有關過去就業所衍生的權利，如待遇、社會安全及其他給與。如果前項所述有關權利發生爭議，勞工可由其本人或透過代表向主管單位提出他的案件。
- (6) 享有平等的機會及待遇：本公約第 10 條規定，本公約適用之會員國應制訂國家政策，明示並貫徹以促進及保證，經由適合國情的方法，對移民勞工及其家屬合法地在其轄區內，在有關就業及職業、社會安全、工會及文化權利，個人及集體的自由等，享有平等的機會及待遇。

壹拾壹、履勘三峽、新竹外勞收容所—收容概況、個案訪  
視及研究

一、收容概況

(一)收容人數

年度	可收容人數	實際收容人數
96	1435	1090
97	1465	839
98	1505	792
99	1430	895
100	1334	992
101/8/30 止	1472	1278

(二)平均收容期間

97-100 年收容所外國人平均收容天數	
年度	平均人次
97	52.59
98	47.54
99	46.32
100	53.95

(三)避免收容期間過長之處理方式如下

- 1、各收容所遣返小組(分隊)依外來人口延長收容處分裁量基準等相關法令規定,隨時判斷收容期間是否過長,原則上以收容超過 14 日為基準,並加強辦理遣返工作及注意下列事項:

- (1)初步鑑別為疑似人口販運被害人(分別收容)是否於 30 天內由司法警察或檢察機關

完成鑑別。

(2)各收容所遣返小組分隊長督導所屬管理人員每日檢視各受收容人之收容期間，並每週陳核所長。

(3)依大隊部指示，落實 14 天內無法完成遣送者之後續遣返工作，以集中辦理旅行文件及專責遣送等作為，俾改善受收容人收容期間過長問題。

(4)、對於受收容人所持護照或旅行文件遺失或失效者，經判斷近期內得以遣返時，應即主動協助辦理，並注意所補辦護照或旅行文件之效期。

2、受收容人收容期間屆滿 45 日，各收容所遣返小組經判斷收容期間過長時，應通知司法機關預訂於 15 日後辦理遣返手續。

3、受收容人收容期間屆滿 60 日，各收容所遣返小組經判斷有延長收容之必要時，應製作延長收容處分書並繼續收容。

4、受收容人收容期間屆滿 90 日，各收容所遣返小組經判斷收容期間過長時，應通知司法機關預訂於 15 日後辦理遣返手續。

5、大隊部賡續督促各收容所依法行使外來人口延長收容處分之行政裁量權，在事實上認繼續收容有疑義時，除受收容人所持護照或旅行文件遺失或失效，尚未能換發、補發或延期者外，應即通知相關機關、單位即將於 15 日後驅逐出國，俾利早日完成遣返，並貫徹收容以 60 日為限，收容期間屆滿，必要時得延長收容 60 日，以 1 次為限之法律規定。

(四)受收容人收容期間屆滿 120 日，由各收容所遣返

小組依下列方式處理

- 1、廢止收容：製作廢止收容書後辦理出所手續，並應注意下列事項
    - (1)依順序協調聯繫得為限定住居所之人士，請其於受收容人收容期間屆滿 120 日前之白天至收容所辦理出所手續（限定居住於受收容人之住、居所者除外）。
    - (2)製作該署廢止收容處分書予無法遣送或經認定無暫予收容必要之受收容人；並於告知相關權利義務後，請受處分人簽收。
    - (3)原則上於日出後，日落前，將受處分人交予限定住居所之人士，並辦理出所手續；限定居住於受處分人之住、居所者，請受處分人於日出後，日落前，辦理出所手續後出所。
    - (4)於受處分人出所後，函送該署廢止收容處分書影本致司法機關。
  - 2、移送司法機關處理：移請司法機關依法羈押、命具保、責付、限制住居、驅逐出境或釋放。
  - 3、強制驅逐出國：依本法第 38 條等相關法令規定，執行強制驅逐出國，並應儘速辦理下列事項：
    - (1)受收容人所持護照或旅行文件遺失或失效者，協助補辦。
    - (2)協助代繳行政罰鍰。
    - (3)協助代購機票及代訂機位。
    - (4)協助處理勞資爭議、催討薪資及提供其他相關服務。
    - (5)其他遣返相關事宜。
- (五)收容期間逾 120 日之原因及改進

1、各收容所 96 年至 100 年受收容人收容期間逾 120 日計 2,926 人，如附表

表十一：內政部入出國及移民署各收容所 96-100 年收容逾 120 日人數表

年度	台北	宜蘭	新竹	南投	連江	合計
96 至 100 年	904	1082	507	433	0	2926
備註	上揭收容逾 120 日人數原因均為涉案或無錢無照。					

- 2、收容期間逾 120 日之原因，係受收容人涉及刑事案件、無力履行繳納行政罰鍰之公法上金錢給付義務、購買機票金額不足或所持護照或旅行文件遺失或失效，尚未能換發、補發或延期。
- 3、入出國及移民法第 38 條第 2 項於修正施行前規定略以，收容以 60 日為限，必要時，該署得延長至遣送出國為止。由於刑事訴訟程序曠日費時，故涉案受收容人之平均收容天數往往過長，超過 120 日者所在多有，動輒逾年者亦不在少數。該署為保障基本人權，提案修正本法第 38 條等相關規定，並辦理「本法第 36 條及第 38 條修正施行之收容遣返相關配套措施」案及其後續修法事宜，俾符合「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」之精神。
- 4、本法第 38 條於 100 年 12 月 9 日修正施行係基於保障人權，避免過去遭外界質疑「以收容之名，行羈押之實」。依新制之收容期間，原則上以 120 日為上限；原規定「得延長至遣送出國為止」，可能導致無限期收容之狀況，已不復存

在。收容期間屆滿後，應移送司法機關依刑事訴訟程序處理，另以羈押、命具保、責付、限制住居或驅逐出境等方式為之。對於收容期間即將屆滿之受收容人，均通知司法機關或函請其同意後依法執行強制驅逐出國，如司法機關未依司法程序處理，該署經認定無暫予收容必要時，得限定其住居所或附加其他條件後，廢止收容處分。

- 5、綜上，本法第 38 條修正施行後，涉案受收容人除所持護照或旅行文件遺失或失效，尚未能換發、補發或延期者，得延長收容至有效證件備齊後 30 日止以外，收容期間不得逾 120 日。

(六)沒錢負擔機票回國或沒有錢繳罰鍰的受收容人之處理

- 1、沒錢繳罰鍰者：簽陳署該部依無力履行繳納行政罰鍰之公法上金錢給付義務者之方式處理。

- 2、沒錢負擔機票費用回國者

<1>於協助辦理護照或旅行文件、代繳行政罰鍰、處理勞資爭議及催討薪資等遣返相關事宜之後，判斷受收容人有否足夠金額購買機票。

<2>民或香港澳門居民且有保證人時，於請其聯繫親友協助前，應先通知其保證人支付。

- 3、經判斷受收容人購買機票金額不足時，視其身分，依下列方式處理

- (1)外國人或台灣地區無戶籍國民

<1>符合就業服務法第 60 條第 1 項規定之外國人：簽陳署該部由就業安定基金先行墊付。

<2>台灣地區無戶籍國民及其他外國人：簽陳署該部由公務預算支付。

(2)大陸地區人民或香港澳門居民(無保證人或保證人無力支付時):簽陳署該部由公務預算支付。

(七)各收容所對於受收容人之衛生、醫療、飲食、居住、安全、生活照顧、財物保管等各項基本人權保障之管理情形及制度

1、受收容人於收容期間之各項基本人權保障:

(1)人權維護部分

<1>該署印製12國語言(中英、中越、中泰及中印等國)之受收容人入所須知,於受收容人進入收容所時,依國籍發放人手1份,告知相關管理規定及收容期間應遵守事項,使其了解配合,並早日適應團體生活。

<2>落實走動式管理,關懷收容狀況,俾適時提供協助。

<3>定期與受收容人舉行座談會,藉由雙向溝通機會,促進彼此了解,俾維持和諧氣氛,以穩定收容秩序。

<4>各收容所依「加強收容所內部管理作為防範不當管教杜絕縱容虐囚情事實施計畫」,每年均針對管理人員實施人權法治教育講習(包括兩公約、性別主流化、核心能力、人權及多元族群等課程)至少2次,俾提升人權保障觀念,並建立同仁秉持關心、愛心及服務心之理念,以人性化管理方式,從事收容管理工作。

<5>各收容所收容區設置申訴信箱及署該部申訴專線,並宣導受收容人知悉該申訴管道;對於受收容人申訴案件,均依規定於



3 日內簽辦回復。

(2) 生活照顧部分

- <1> 提供良好的收容環境、衛生營養飲食及日常所需用品，使其基本生活無虞。
- <2> 尊重多元文化族群之飲食習慣，每週均提供泰國、印尼及越南等國之受收容人家鄉口味菜餚。並依契約規定，對於提供之飲食數量實施抽查秤重措施，避免供應量不足，而影響受收容人之用膳權益。監廚人員確實執行每日採樣冰存工作，且落實飲食衛生管理，依規定於每季將伙食採樣送請轄區衛生單位檢驗，抑或函請轄區衛生單位至所抽樣檢驗，以確保飲食衛生。
- <3> 於春節、端午節、中秋節、聖誕節及潑水節等節日均辦理聯歡會，俾共同感受過節氣氛。
- <4> 提供定期醫療服務，遇急病重症，則專人戒護至所外特約醫療院所治療，確實保障醫療權益。
- <5> 定期邀請慈善及宗教團體入所進行人道關懷，提供協助及藉宗教力量給予渠等心理慰藉。
- <6> 各收容所配置輔導員，提供心理諮詢服務，協助解決渠等困難，受收容人如有法律協助需求，則通知當地法律扶助基金會提供免費法律諮詢服務。
- <7> 於收容區設置電視以供觀賞，並依外國人收容管理規則第 12 條、第 13 條及該署收容所受收容人會客須知等相關法令規定，實施受收容人會客、撥打電話及發（收）

書信等措施，且撥打電話及發信原則上均無次數限制，俾求健全受收容人對外通信及與家屬聯繫之管道，以保障受收容人之權益。

〈8〉協調 NGO 團體於各收容所辦理毛線、稻草、紙籐等各類編織、串珠、拼布及指甲彩繪等民間技藝之學習活動，俾推廣台灣傳統技藝，並充實生活內容及安定收容情緒。

### (3) 財物保管部分

〈1〉督促各收容所將代保管物品繕造保管清冊管理，每月陳報該署備查，該署隨時機動查核。

〈2〉於各收容所貴重物品保管處所，裝設監視設備監控，各級督導幹部實施督導時，列為重點督導處所簽巡，值日官每日清點交接，避免發生遺失遭竊情事。

〈3〉大隊部執行勤業務督導時，將貴重物品保管列入重點督導項目，每月實施督導抽查核對；另大隊部每年均會同會計室及政風室人員至各所查核管理情形，俾防範私自挪用情事之發生於未然。

〈4〉落實執行貴重物品代保管及發還作業應由當事人親自清點之措施，並由第三人在場見證，作業場所皆設置監視設備錄影監控，貴重物品保管櫃（室）鑰匙並指定專人保管。

## 2、受收容人於收容期間之救濟措施

(1) 收容異議：受收容人為外國人者，受收容人或其配偶、直系親屬、法定代理人、兄弟姊

妹得依本法第 38 條第 3 項規定，於 7 日內向該署提出收容異議。

(2) 訴願及行政訴訟：受收容人得依訴願法及行政訴訟法等相關法令規定，提起訴願及行政訴訟。

(3) 國家賠償：受收容人得依國家賠償法等相關法令規定，請求國家賠償。

(八) 依法須遣返出境之懷孕外勞、生產後所生子女的護照、國籍之處理

1、外國人收容管理規則第 4 條第 1 項第 2 款規定略以，依本法第 38 條第 1 項得暫予收容之外國人懷胎 5 個月以上或生產、流產未滿 2 個月者，得暫不予收容；同條第 2 項規定，受收容人有前項各款情形之一者，得由其本人及其在臺灣地區設有戶籍之親屬、慈善團體或經該署同意之人士共立切結書，或請求其本國駐華使領館或授權機構協助，暫時停止收容。另依外國人強制驅逐出國處理辦法第 6 條第 1 項第 1 款規定，外國人受強制驅逐出國前，懷胎 5 個月以上或生產、流產後 2 個月未滿者，得暫緩強制驅逐出國，於其原因消失後，由該署執行強制驅逐出國；同條第 2 項規定，前項外國人應由其本人及在臺灣地區設有戶籍親屬、慈善團體或經該署同意之人士，共立切結書，或請求其本國駐華使領館、外國機構或授權機構協助，暫緩強制驅逐出國。

2、依該署「待遣返非法停居留之外來人口育有未滿 18 歲子女時之工作標準作業流程」作業內容第 6 點規定，辦理所生子女身分證明文件之程序如下

- (1) 生父(母)不詳或無法認領時，以生母(父)之國籍為子女國籍，協助辦理其護照旅行文件等身分證明文件。
- (2) 若生父或生母已放棄原國籍者，子女暫核予無國籍身分辦理無國籍外僑居留證，俟生父或生母辦妥恢復國籍後再辦理其子女之國籍證明文件。
- (3) 短時間無法辦妥該子女身分證明文件者，應注意維護該其養護醫療及就學等權益。

(九) 外勞罹患傳染性肺結核病或重症之處理

- 1、外國人收容管理規則第4條第1項第1款、第3款及第4款規定略以，依本法第38條第1項得暫予收容之外國人心神喪失或罹患疾病，因收容將影響其治療或有危害其生命之虞、罹患傳染病防治法第3條所定傳染病且有引起群聚感染之虞、衰老或身心障礙致不能自理生活者，得暫不予收容；同條第2項規定，受收容人有前項各款情形之一者，得由其本人及其在臺灣地區設有戶籍之親屬、慈善團體或經該署同意之人士共立切結書，或請求其本國駐華使領館或授權機構協助，暫時停止收容。
- 2、對於罹患傳染性肺結核病或重症之外勞是否得暫不予收容，端視具體案情為斷，茲以罹患傳染性肺結核病為例，其判斷裁量基準及處理程序如下
  - (1) 於受收容人入所時，實施咳嗽篩檢問卷調查結果如符合症狀篩檢分數 $\geq 3$ 、最近5年內有服用抗結核病藥物紀錄、BMI $< 20$ 之任一項時，即屬疑似罹患傳染性肺結核病。
  - (2) 須考量與其同時收容之其他受收容人不因

此而受群聚感染，並應以有利於當事人接受醫療照護為依歸。

(3) 遇疑似罹患傳染性肺結核病受收容人時，應即戒護送醫，俾確認罹病狀況，並通報行政院衛生署疾病管制局。

(4) 就診後如為閉鎖性肺結核，即依醫囑取痰投藥（投藥後感染率極低），並令其帶口罩，於通風良好之獨居戒護室收容；如為開放性肺結核，則通報行政院衛生署疾病管制局，並依規定戒護至行政院衛生署特約醫療院所（具備負壓隔離病房設備及特殊藥物），實施強制隔離治療。

(5) 配合衛生機關、單位，辦理後續相關防疫措施。

#### (十) 防制虐勞之管理

1、受收容人如遭受欺凌或不當待遇（管理），得逕向管理人員反映，各收容所收容區並設置申訴信箱及該署申訴專線（投訴人及投訴內容予以保密），且宣導受收容人知悉該申訴管道；對於受收容人申訴案件，均依規定於 3 日內簽辦回復。

2、為有效防範虐勞及不當管教情事發生，該署爰於 97 年 1 月 30 日訂定「加強收容所內部管理作為防範不當管教杜絕縱容虐囚情事」實施計畫（附件 6），函頒各收容所落實執行。各收容所並依該計畫，每年均針對管理人員實施人權法治教育講習至少 2 次，俾提升人權保障觀念，並建立同仁秉持關心、愛心及服務心之理念，以人性化管理方式，從事收容管理工作。

## 二、個案訪視

(一) 案例一：以家庭看護工方式引進，但工作第 4 個月後就逃逸，嗣在桃園縣某公司被查獲。

國籍	職業類別	入國日期	雇主姓名	雇主地址	查獲地點	查獲日期	入所日期	涉案罪名
印尼	監護工(宅)	100/5/15	黃○ ○	金門縣	桃園縣(某公司)	101/7/3	101/7/12	偽造文書

來台的第 1 個工作，在金門照顧阿婆，雇主沒有對我不好，來台的第 1 個月有領 1900 元，確定數目不知道，我不知道第 1 個月有 2 萬多元，因為我做了 4 個月就逃跑了。我來台的機票是印尼仲介付的，我知道我的薪水要扣還給仲介，我是國中三年級的學歷。

是朋友介紹仲介公司，我給仲介 3 千元台幣的介紹費，在○○公司工作時，只作了半個月就被抓了，我在新雇主工作時被抓，我完全沒有領到薪水。因為逃跑，回去的費用要自己付，但我沒有錢。

我還想再來台工作，在台灣賺錢。

(二) 案例二：以家庭看護工方式引進，但工作第 9 年後就逃逸，嗣在台中市被查獲。

國籍	職業類別	入國日期	雇主姓名	雇主地址	查獲地點	查獲日期	入所日期	涉案罪名
越南	監護工(宅)	92/4/1	林○ ○	台中市	新北市	101/7/3	101/7/13	偽文、詐欺

我是以看護工的名義來台工作，因為阿公死了，要換新雇主，我就跑了，在阿公那工作時，我已扣完仲介費，月領 15000 元，我保留 2000 元，其他寄回越南，9 年前仲介費是美金 1000 元，機票由仲介出。我換新雇主阿婆都不滿意，阿婆說，我做的不好，就送我回去越南。我做家庭看護工，沒有休息，到第 7 年阿公生病了，才有給我加班費，我知道越、韓有直接引進外勞了。

我來台灣已經第 9 年了，我是逃跑的，我在工廠工作，做車床工作，前 7 年是合法工作，在八里才做幾個月就被抓了，我每個月有 3 萬元，我是自己住外面，我高中畢業，我看得懂一點中文。

我每 3 年有回越南一次，我在收容所有 2 個月了，我有錢可以回去。如果有機會，我還是想來台灣工作。

(三) 案例三：以家庭看護工方式引進，但工作第 6 年後就逃逸，嗣在新北市被查獲。

國籍	職業類別	入國日期	雇主姓名	雇主地址	查獲地點	查獲日期	入所日期	涉案罪名
印尼	監護工(宅)	2010/8/8	丁○○	彰化縣	新北市	101/5/31	101/6/2	無

我來台灣已經 6 年了，回去過 1 次，我在彰化工作，看護阿公，照顧阿公時，我睡在另一個房間，後來因為阿公生病，為照顧阿公，才跟阿公在同一個房間。阿公死了，就換新雇主照顧阿婆，雇主都對我很好。我在阿婆家，因為工作很多，有跟仲介反應，但仲介沒有幫我解決，我整天都工作，沒有休息，5 點半起床，晚上做到 10 點，有時晚上做到 1 點，在彰化的時候，家事做完，再帶我去工廠工作。契約的內容是照顧阿公，但實際上要打掃家裡及去工廠工作。

第 2 個雇主對我很好，在台北時也是要打掃家裡，照顧老人，雇主給我 2 萬元。我可以拿到每個月 17000 元-18000 元，我 3 個月寄回家一次。第 2 個雇主我每個月只領 5000 元，每個仲介的扣薪方法不一樣，第 4 個月前有領到 9000 元。第 1 年有向中國信託借錢，所以不是每個月 17000 元-18000 元，1 年半後，才有領到 18000 元的薪水，我不清楚細節。

雇主都沒有虐待我，是朋友帶我逃跑，到台北後被抓，在南勢角被抓的。

(四) 案例四：以家庭看護工方式引進，但逃逸，嗣在桃園縣被查獲。

國籍	職業類別	入國日期	雇主姓名	雇主地址	查獲地點	查獲日期	入所日期	涉案罪名
菲律賓	監護工(宅)	2006/7/7	汪○ ○	新竹市	桃園縣	2012/7/30	101/8/8	無

我在新竹工作，我的工作內容是照顧阿公、小孩、做家事，在市場看店。但阿公晚上不睡覺，而且給我的工作很多。

來台要支付台幣 8 萬元的仲介費。

(五) 案例五：以家庭看護工方式引進，但逃逸，嗣在新北市被查獲。

國籍	職業類別	入國日期	雇主姓名	雇主地址	查獲地點	查獲日期	入所日期	涉案罪名
菲律賓	監護工(宅)	2008/11/26	張○ ○	台北市	新北市	2012/7/2	101/7/12	無

我第一個工作是在北投，可是因為雇主打我，我就轉到木柵去了，雇主有答應給我續約，但因仲介刁難，雇主就不續約了，第 2 個工作的內容是照顧及清掃工作，我是被舉發的。

仲介費是台幣 8 萬元，但我的薪水不夠付仲介費。

(六) 案例六：以家庭看護工方式引進，但逃逸，嗣在新北市被查獲。

國籍	職業類別	入國日期	雇主姓名	雇主地址	查獲地點	查獲日期	入所日期	涉案罪名
----	------	------	------	------	------	------	------	------



越南	監護工(宅)	2004/12/16	何 ○ ○	台北市	新北市	2012/7/25	101/8/8	無
----	--------	------------	-------------	-----	-----	-----------	---------	---

我來是照顧阿婆，但第 11 個月我就跑了，我去外面打零工，我是騎車時被抓，我沒有回去越南過，我剛來台灣時第 1 個月有 1500 元零用，打零工時，老板知道我們是非法打工，老板給我們領日薪，我在工地已經做到師父級，一天有 2500 元，做了 6 年多，我住越南，我想再回來台灣，我想嫁給台灣人，我是非法居留，我不能和台灣的男生結婚，但可以在越南結婚。

(七) 案例七：以家庭看護工方式引進，但逃逸，嗣在新北市被查獲。

國籍	職業類別	入國日期	雇主姓名	雇主地址	查獲地點	查獲日期	入所日期	涉案罪名
印尼	監護工(宅)	2008/3/19	林 ○ ○	屏東縣	新北市	2012/7/16	101/7/31	無

我來台是照顧阿公，但後來阿公過世，每個月有 23000 元，後來因朋友介紹，我就逃跑了，我沒有付仲介費給朋友。

我逃跑後，我在工廠做，我是自首的，因為我想回家了，我在印尼有結婚。

我覺得台灣很不錯，但我想休息了，我在工廠工作，但工作時間不穩定，有時晚上要加班。

(八) 案例八：以家庭看護工方式引進，但逃逸，嗣在新竹縣被查獲。

國籍	職業類別	入國日期	雇主姓名	雇主地址	查獲地點	查獲日期	入所日期	涉案罪名
印尼	家庭幫	2006/11/29	王 ○	台北市	新竹縣	2012/7/23	2012/7/24	妨害風

	僱							化
--	---	--	--	--	--	--	--	---

我來台灣已經 6 年了，在 4 個家庭工作過，我是合法引進，但做了 3 個月就逃走了，有時候晚上 1-3 點才可以睡覺，在台工作平均可以拿到 2 萬元。

給印尼的仲介費是 74000 元。

是由朋友介紹逃跑。

回印尼後，還想來台灣工作賺錢，在印尼有小孩，在台灣 6 年未遭受雇主的虐待，但無法休息。沒有回印尼，是因為向銀行借錢，印尼的利息是每月 2%，沒有辦法還錢，曾在三重、新店、新莊、永和的工作。

雇主對我很好，工作沒有問題，我喜歡照顧小孩，我可以吃豬肉，可以和雇主一起吃飯。在三重是比較有錢的雇主，我不用煮飯。

我剛上班第一天，就被抓了，在家裡被抓，我有錢，可以自己買機票。

(九) 案例九：以家庭看護工方式引進，但逃逸，嗣在桃園縣被查獲。

國籍	職業類別	入國日期	雇主姓名	雇主地址	查獲地點	查獲日期	入所日期	涉案罪名
印尼	家庭幫傭	2010/12/1	朱○○	桃園縣	桃園縣	2012/8/6	2012/8/21	無

我是合法引進的，在台灣工作不到 2 年，我是照顧中風的阿婆，但我逃跑了，之後有朋友的介紹，在照顧小孩 1 年，雇主對我很好，雇主給我 2 萬元，我有一天休息，出門就被抓了。

在印尼給仲介費多少，我不清楚，由中國信託扣款，第一個月只拿到 2500 元，我因為沒有涉案，可以回國，我的護照在雇主那裡，回印尼後，我想再回台

灣工作，在台灣這 2 年間，未遭受虐待，工作很不錯，雇主對我也很不錯，所以我想再來台灣，我在印尼有家庭了。

(十) 案例十：以監護工方式引進，但逃逸，嗣在桃園縣被查獲。

國籍	職業類別	入國日期	雇主姓名	雇主地址	查獲地點	查獲日期	入所日期	涉案罪名
印尼	監護工 (醫療院所)	2010/ 3/7	基隆市 老人養 護中心	基隆 市	桃園 縣	2012/ 7/3	2012/ 7/17	偽造文 書

來台灣 2 年，在養老院工作，從早上 6 點到晚上 6 點，12 小時工作。同一時段只有 2 個照顧工，要照顧 20 位老人家，第 1 個月扣薪後，有 3000 元，第 2 個月有 6000 元，第 3 個月我就逃跑了，之後在台北照顧老人及小孩，一個月有 21000 元，做了 5 個月，之後換另家，做了 3 個月，共 7 個家庭，這 7 個家庭對我很好，有時有休息，有時沒有休息，基本上沒有工作時，可以休息。

非法工作期間的薪資有 16 天，我希望原雇主可以給我。

回國後，想再回台灣工作。

(十一) 案例十一：以監護工方式引進，但逃逸，嗣在新竹縣被查獲。

國籍	職業類別	入國日期	雇主姓名	雇主地址	查獲地點	查獲日期	入所日期	涉案罪名
越南	監護工 (醫療院所)	2008 /11/ 20	台北縣 護理之 家	台北 縣	新竹 縣	2012/7/15	2012/7/17	無

	所)							
--	----	--	--	--	--	--	--	--

我來台灣有 3 年多了，在養老院工作，從早上 8 點，到晚上 8 點，沒有休假，第 1 個月領 2500 元，第 2 個月領 4000 元，第 3 年可領 16000 元，來台給付仲介費 12 萬台幣。

逃跑後，我在工廠工作，時薪 110 元，大夜時薪 130 元。

我想再回台工作。

(十二) 案例十二：以監護工方式引進，但逃逸，嗣自首。

國籍	職業類別	入國日期	雇主姓名	雇主地址	查獲地點	查獲日期	入所日期	涉案罪名
越南	監護工 (醫療院所)	2008/ 4/8	○○ 家園	桃園 縣	自首	2012/ 7/19	2012/7/31	竊盜

我在南投做了 1 年，我是自首，我懷孕，老公也來台灣工作，是合法引進的勞工，我還想再回台灣工作。

(十三) 案例十三：以家庭看護工方式引進，但逃逸，嗣在桃園縣被查獲。

國籍	職業類別	入國日期	雇主姓名	雇主地址	查獲地點	查獲日期	入所日期	涉案罪名
菲律賓	監護工 (宅)	2009/12/8	吳○ ○	台北 市	桃園縣	2012 /8/1 0	2012 /8/1 5	無

來台付約 10 萬元的仲介費，高中畢業，有結婚。

在台是照顧中風的阿婆，轉換雇主後，就逃跑了，每個月有 2 萬元，是朋友介紹的。

### 三、案例研究

(一) 在本院訪談的外籍家庭看護工皆是合法引進，但是因為高額的仲介費用，第一年的薪資，要扣還

給仲介，所以每個月實際只領到幾千元不等，有的不耐高額的仲介費用，在入台工作的幾個月後就逃逸。高額的仲介費用是導致外傭逃逸的原因之一，高額的仲介費用也是剝削外傭的薪資，以現況而言，是沈重難改變的事實。

- (二) 受訪的家庭看護工因為工作場所是在家庭，所以沒有明顯的上班或下班的時間，大部分的外傭沒有明確的工作時間，導致有的外傭工作時間太長而沒有休息的時間，有的甚至被帶至工廠、市場、小吃店，契約的內容是照顧阿公，但實際上要打掃家裡及去工廠工作，從事看護以外的工作，向仲介反應，但仲介沒有解決。
- (三) 逃逸的外傭大部分稱，是朋友介紹而逃逸。可推論地下仲介的活動管道仍頻繁，居間介紹給新雇主或工廠、公司僱用非法勞工。
- (四) 受訪的外傭均稱，未遭受虐待，想再回台灣工作。有的受訪的外傭稱，工作很不錯，雇主對渠也很不錯，顯示我國對待外傭的人權，已逐漸改善，逃逸後的外傭，均稱有機會，想再回台灣工作，仍嚮往再回台灣工作。

## 壹拾貳、結論與建議

我國自 81 年基於「補充性」原則引進外傭，至 100 年底，外傭的人數約為 18 萬多人，占外勞總數 44%（外傭人數/外勞總數：187,445/425,660=44%）。由於國內人口快速的老化，社會上要求放寬引進外傭的聲音越來越多，我國政府基於保障本國勞工的就業機會並發展長照制度，迄今並未正面回應民眾對外傭的迫切需求。而發展長照制度，則因其法令未備、資金不足、預算短缺、人力待訓等種種困境均待努力突破，其中最重要的財務來源及規劃，仍有待進行審慎財務專業評估；至於外傭引進的程序簡化、管理的合理性，以及透過立法或修法以保障外傭人權，仍亟待努力改善。爰彙整上開諸章節的研析結果，茲將結論與建議臚陳於下：

### 一、引進外傭直接聘僱之行政程序，應予再簡化；對雇主之誘因、外傭來源國的配合等，仍需戮力改善。

(一)由於外勞引進流程繁複冗長，造成大多數雇主還是選擇透過仲介公司引進外勞，欲來台灣工作的外勞也因此多需透過仲介公司方可得到工作機會<sup>25</sup>。

### (二)勞委會對於直接聘僱的推動

1、該會於 96 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」（以下簡稱直聘中心）單一服務窗口，代轉代寄相關申請文件，並主動提醒雇主於外籍勞工入國後相關應辦事項。

2、該會於 97 年 1 月 3 日修正「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第 27 條第 2 項規定，雇主原聘僱之第 2 類外國人，由雇主自行辦理重新招募，未委任私立就業服務機構，並經勞委會代

<sup>25</sup>鄭津津，97。（我國外籍勞工人權保障問題之研究）

轉文件者，免附專長證明、行為良好證明、經其本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書，及外國人知悉本法相關工作規定之切結書。

- 3、該會 97 年以重新招募同一外籍看護工之雇主為主要推廣對象，98 年開放其他業別之雇主可採直接聘僱方式，重新招募同一外勞。又於 98 年開始規劃「推動雇主採直接聘僱方式辦理新招募外勞計畫」，該計畫原係配合各國外勞來源國建置國外選工相關作業期程，分別開辦雇主採直接聘僱方式新招募外勞，惟各外勞來源國尚未建置完成。
- 4、該會於 101 年 1 月 1 日建置完成「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」，提供有意願自行聘僱外籍勞工之雇主，透過網路選工系統及外籍勞工來源國所提供之人力資料庫，挑選符合需求之外籍勞工來台工作，前開系統已於 101 年 1 月 1 日啟用在案。
- 5、為簡化之申請文件，該會直接聘僱申請案之應備文件已精減至 5 項以下，惟各國認證文件所須文件規定不一，有達 10 餘項者，前洽各國代表處檢討後，泰國方面已同意將 14 項文件簡化為 5 項、菲律賓方面由 11 項文件減為 7 項文件、越南方面由 9 項文件減為 6 項文件，並已同意自 99 年 11 月 1 日起實施。另為利於直聘雇主之申請，該會已於 100 年 3 月 31 日完成以圖示及口語等更新網站內容，逐步引領提供雇主各項申請流程說明，使雇主能輕鬆掌握聘僱外籍勞工各項流程及應注意事項。
- 6、直聘中心採主動提醒方式，於各項外籍勞工入

國後應辦事項時點前，以簡訊、email 或由諮詢人員主動電話提醒直接聘僱之雇主，避免直聘雇主逾期辦理而受罰鍰處分或外籍勞工需遣送回國之情事發生。

- 7、本院於 101 年 10 月 15 日約詢勞委會及職訓局，廖副局長為仁表示，第一次來我國的外傭，因外傭輸出國對於直聘制度的配合度不佳，所以推動直聘十分不易。直聘制度未來推動的層面，以就業體系為媒合的資料庫，但外傭輸出國的系統尚未建立，國內於 101 年初已完成硬體設施，越南、印尼等國家適用仍有困難，泰國、菲律賓方面則可以推動，緬甸仍在繼續努力中。

(三)依據勞委會 100 年「外籍勞工運用及管理調查報告」指出<sup>26</sup>，高達 99.5%之事業單位係以「透過人力仲介公司」方式引進外勞，僅有少數事業單位採「承接別人轉出之外勞」(2.9%)，或「直接聘僱」(0.7%)方式引進外勞<sup>27</sup>；另該報告亦指出雇主未使用直接聘僱方式之原因(可複選)，以「沒時間親自辦理」居首占 57.0%，「不知道辦理程序」居次占 51.0%，「不知相關訊息」居第三占 43.3%。為改善國際仲介管道層層剝削之問題，勞委會應加強宣導直接聘僱機制並簡化引進外勞之相關作業程序，以提高雇主辦理直接聘僱意願，減輕外勞所須負擔之仲介經費壓力，進而降低外勞逃跑率。

---

<sup>26</sup>勞委會，100 年。(外籍勞工運用及管理調查報告)

<sup>27</sup> 勞委會針對 97 年以後之調查，引進外籍勞工方式可複選，故細項合計可大於 100%。

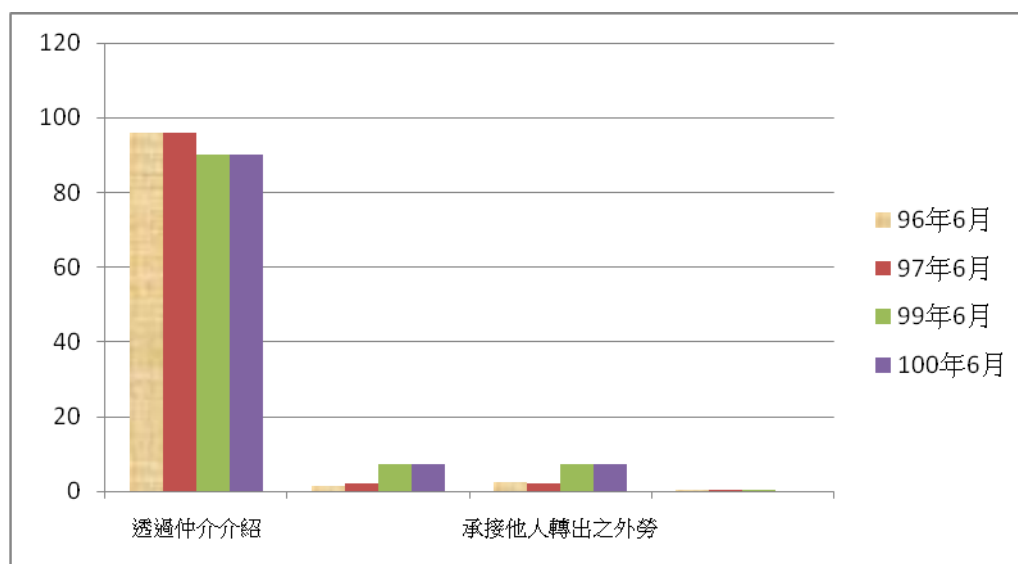


同表二：雇主僱用外傭之管道比例表

方式 年月	透過仲 介介紹	直接 聘僱	承接他人 轉出之外 勞	其他	比例
96年6月	95.9	1.6	2.4	0.1	= 100%
97年6月	96.0	2.1	2.1	0.1	≥ 100%
99年6月	90.1	7.2	7.2	0.2	≥ 100%
100年6月	90.0	7.3	7.3	0	≥ 100%

註 1：98年6月未調查。  
 註 2：勞委會針對 97 年以後之調查，引進外籍勞工方式可複選，故細項合計可能大於 100%。

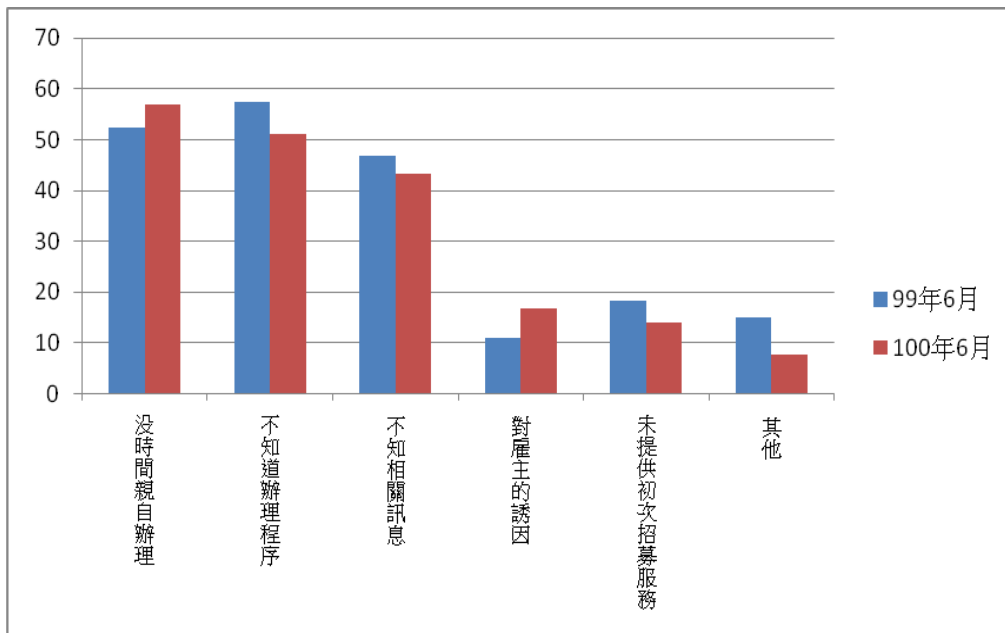
同圖一：雇主僱用外傭之管道



同表三：雇主未使用直聘的原因比例表（可複選）

原因	時間	99年6月	100年6月
沒時間親自辦理		52.3	57.0
不知道辦理程序		57.3	51.0
不知相關訊息		46.8	43.3
對雇主的誘因		11.0	16.9
未提供初次招募服務		18.3	14.0
其他		14.9	7.8

同圖二：雇主未使用直聘的原因



(四)據本院諮詢專家及學者認為：目前直聘的流程還是很複雜，據台灣國際勞工協會(TIWA)描述，直聘就是要在上班時間，跑很多不同地方送件跟蓋章；勞工入國後的文件送件、辦居留、體檢、辦護照等繁複手續都要注意，不然會被罰款或甚至廢止聘僱，一般雇主很難自己辦(即使TIWA專業工作人員去辦理都遇到重重困難)。直聘制度困境的核心問題是，直聘省的是勞工的仲介費，對雇主卻沒有任何利益，多數雇主覺得麻煩根本不願意辦直聘。政府所設的直聘單一窗口，應該精簡程序，讓直聘簡單易行。直聘程序有9大流程、25個步驟，建議應比照稅捐機關予以簡化，可以大幅度減少對仲介公司的依賴。

(五)綜上，引進外傭直接聘僱之行政程序，對於雇主及外傭而言，仍然是因程序太複雜，不願、不敢、亦沒有能力輕易嘗試，雇主也沒有時間辦理相關

複雜程序；因此，在程序上有必要再予簡化。另直接聘僱對外傭則比較有保障，可以避免層層剝削。但對於雇主則沒有誘因，如果對於雇主有誘因，雇主才願意以直接聘僱方式聘請外傭。外傭來源國因為複雜的政經利益糾葛，配合我國直接聘僱的意願不高，以上困境仍需戮力改善。

二、外傭引進之媒合程序係為保障本國勞工的就業意願，惟自 95 年至 100 年期間，媒合成功率過低僅只有 0.1%，但卻浪費許多行政人力、程序及時間，顯然徒勞而無功，宜考慮廢除，並應簡化聘僱程序。

(一)家庭幫傭（透過公立就業服務機構辦理）：依據雇聘辦法第 12 條規定，雇主聘僱外籍勞工工作，應以合理勞動條件向工作場所所在地之公立就業服務機構辦理求才登記後次日起，再經中央主管機關指定之國內新聞報紙中選定 1 家刊登求才廣告 3 日，並自期滿後之次日起至少 21 日辦理招募本國勞工，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請。

(二)家庭看護（透過地方政府衛生局長期照護管理中心辦理）：95 年 1 月 1 日前申請家庭看護之雇主應依雇聘辦法第 12 條規定辦理國內招募。自 95 年 1 月 1 日後由長期照顧管理中心辦理本國照顧服務員推介，建立與國內照顧服務資源結合機制。由民眾先透過申審程序，經醫院醫療團隊專案評估認定是否需 24 小時照護後，醫院即郵寄評估診斷證明資料予長照管理中心，由該中心進行長期照顧資源介紹及運用本國籍照顧服務員資料庫進行推介，經招募無法滿足其需要時，始得提出申請。

(三)勞委會認為雇主聘僱外籍勞工前，仍應辦理國內

招募之媒合程序：因就業服務法第 42 條及第 47 條規定，已明定為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。又雇主在申請外籍勞工前，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求時，雇主始得就招募不足人數引進外籍勞工。基於保障國內照護產業之發展及本國勞工就業權益，現階段外籍勞工補充性政策，即雇主聘僱外籍勞工前應辦理國內招募之程序，尚有其必要性。

(四) 惟經統計透過地方政府衛生局長期照護管理中心辦理媒合數據，自 95 年至 100 年共計協助 51 萬 5,924 位雇主完成外籍看護工申審程序，其中接受推介本國籍照顧服務員僅 582 件、使用國內居家照顧服務補助案件亦只有 210 件。

(五) 綜上，勞委會基於保障本國勞工的就業願意，所以在聘僱外傭前，要先經媒合程序，詢問本國勞工及雇主雙方有無意願，但實務上，本國勞工不願意 24 小時待在雇主家的工作環境中，而雇主也不願意支出 6 萬元聘用本國勞工。從上開數據，自 95 年至 100 年接受推介本國籍照顧服務員僅 582 件，媒合成功率為 0.1%，卻花費許多行政人力、程序及時間，媒合程序顯無必要，建議修法；如果雇主無意願聘用本國勞工，即可免除媒合程序，以簡化聘僱流程。

三、韓國政府引進外勞採用「國對國引進」模式，避免外勞被政商、仲介層層剝削，外勞享有較高的薪資且利於管理。我國如採此模式，將遭遇外傭來源國政商、仲介之抵拒，推行仍有其困境。建議推行招募管道多元化，超過一定人數的招募案件，勞委會

宜採國對國之方式進行僱用；在開發外傭新來源國時，亦參考韓國經驗採用「國對國引進」模式。

- (一)有些外勞團體倡議廢除仲介制度，以國對國方式進行直接聘用，雖然觀念上很理想，但執行成本過高，建議以招募管道多元化來減低仲介體制在外勞輸入過程中的支配。超過一定人數的招募案件，勞委會應強制以國對國方式進行僱用，至於小規模、家庭類外勞的僱用，尤其是同一人再僱用的狀況下，勞委會則可透過簡化申請程序、降低規費、提供仲介平台等方式鼓勵雇主辦理直接僱用<sup>28</sup>。
- (二)據本院諮詢學者專家意見：韓國目前採取「國對國」模式，沒有仲介費，但嚴格要求外勞外傭語言與專業技術後，在該國逃逸的外勞比例卻不比我國為低。韓國的「國對國」模式，由韓國政府直接向越南政府提出需求，並由官方進行語文能力之認定，在網站上登記後，由雇主在網路上直接點選，十分透明公開，而且省下許多仲介費；「國對國」直接聘僱，才能解決高額仲介剝削的問題。採取「國對國」引進，是因為很多國家的仲介公司是由政府官員經營，韓國的作法很好，且該國給予外傭較多的薪資，所以很多國家會主動將外傭輸出韓國。建議比照韓國，在入境前後一段時間，先行給予語言訓練與照護技能之檢定，以保障勞雇雙方權益。又多數外勞在入境前後，難以接受充分之訓練，這部分應由勞委會加以控管。
- (三)韓國並無外勞之人力仲介，係直接與 15 個國家採取「國對國」方式直接引進外勞，稱為「僱用許

---

<sup>28</sup> 跨國灰姑娘—當東南亞幫傭遇上台灣新富家庭（藍佩嘉，97）

可制」(Employment Permit System, EPS)。此 15 個國家分別為：菲律賓、柬埔寨、蒙古、中國大陸、斯里蘭卡、孟加拉國、越南、吉爾吉斯、泰國、尼泊爾、印尼、緬甸、烏茲別克斯坦、東帝汶及巴基斯坦。外勞在韓國最長工作年限為 5 年，每次工作期間不得逾 3 年，3 年後必須出境 6 個月以上始得再赴韓工作。外勞在韓享有國民待遇，外勞擔任工作為製造業作業員，無須支付任何仲介費，僅需自行負擔機票費、相關文件規費及韓語測驗等費用，約 2 萬元(新台幣)，外勞在韓國擔任作業員每月薪資約 3 萬元。又韓國行蹤不明外勞比例仍高，據我駐菲代表處電報稱，菲勞在韓人數約為 2 萬人，另非法逃逸者約 5 千人。至於看護工部分，韓國係就地僱用其國內不具韓國國籍之韓裔勞工，薪資尚無須符合該國勞動基準法規定。

(四)綜上，韓國引進外勞採用「國對國引進」模式，避免外勞被政商、仲介層層剝削，享有較高的薪資，但我國現在主要外傭來源國，例如印尼、菲律賓、越南等，因其國內政商、仲介的既得利益，不願配合採取「國對國引進」模式，致我國欲採用此一模式，現在仍有其困境。建議推行招募管道多元化，超過一定人數的招募案件，勞委會宜採「國對國」之方式進行僱用，並朝開發新外傭來源國時，參考採用此一模式，以保障外傭權益，並根除仲介剝削問題。

#### 四、勞委會應正面回應民間反映，放寬外籍家庭看護工之申請資格。

(一)該會於 101 年 4 月 24 日邀集相關團體、專家學者、內政部與衛生署等相關部會，召開「研商高

齡者申請聘僱外籍家庭看護工資格會議」，依會議與會者意見，認為高齡不代表失能，宜再評估其實際狀況，並應以發展長期照護為優先；惟現行國內長期照顧服務資源明顯不足，應加強宣導，並將外籍看護工相關議題整合規劃處理，外籍看護工申請資格放寬，亦應考量國內長期照護發展及本勞就業機會。

(二)該會於 101 年 5 月 9 日再邀集相關團體、專家學者、內政部與衛生署等相關部會，召開「是否對於高齡者達到一定歲數以上，放寬其申請外籍家庭看護工之資格評估標準」會中結論：針對 80 歲以上之特殊照顧需求，是否放寬其申請外籍家庭看護工之資格，該會將參考與會者提供之相關建議並進行政策評估，後續將就政策評估結果，送跨國勞動力政策協商諮詢小組討論，並續行研議。

(三)我國政府認為不宜全面開放外籍看護工：民間反映要求放寬外籍家庭看護工申請資格，而行政院、勞委會、內政部仍固執維持，外籍看護工僅係補充性人力性質，且已積極發展長期照顧服務體系，因此上開會議，會而未決，未正面回應民間的迫切需求。雖然國人從事家庭看護工之意願不高，惟不宜於我國積極發展長照制度之際，過度開放外籍看護工，影響我國照顧服務體系發展。又考量外籍看護工並非長期穩定可依賴的勞動力，而我國長期照顧服務體系有其迫切性及必要性，故不宜全面開放外籍看護工，以衝擊我國照顧服務體系發展。

(四)我國政府亦認為不宜再放寬外籍幫傭申請資格：國內因應國人家事照料需求，已發展家事服務

業，另相關民間單位團體亦已培訓家庭幫傭人力，如彭婉如基金會、伊甸基金會等，以因應家庭家務及照顧需要。基於外籍幫傭開放引進須符合補充性原則，且國內家事服務業發展成熟，為避免對國人就業造成衝擊及影響勞動條件，考量家庭幫傭相較於看護工之工作性質，係國人較願從事之工作，故不宜再放寬外籍幫傭申請資格。

(五)惟參酌勞經學者專業意見：據台灣大學辛炳隆教授於前揭會議中表示，社福外勞應基於人道及照顧需求考量，故不應限定開放引進人數及總量管制。而我長期照顧服務體系發展為何？何時建構完成？引進外籍看護工致影響本國照顧服務體系發展之說法是否正確？如果國人照顧服務需求可由國內照顧資源滿足，則何需引進外籍看護工？以看護工工作性質來看，外籍看護工對於本國勞工之替代性不高，即使不聘僱外籍看護工，亦可能是由家人自行提供照顧。又據本院諮詢學者專家意見：開放外傭是否會影響我國人力需求？目前會僱用外籍看護工者，多半是社會上的中上階層人士，一個月成本為15,840元，因為不適用勞動基準法，所以無基本工資；相對的，如果是僱用台籍看護工，成本就會提高。

(六)綜上，據上開學者專家意見，台籍看護工具有語言優勢與文化條件，容易溝通，且適度開放外籍看護工並不會影響本國看護工之權益。行政院及勞政機關宜參酌各方專業意見，重啟會議，傾聽民間的需求，評估引進外籍看護工是否會影響本國照顧勞工的就業，是否會影響長照體系發展。

五、外勞進入我國前，應即提供來源國語言版本之在台服務手冊，使其瞭解在台工作之權利義務規範及發



生糾紛時之緊急處理方式等，以保障其人權。

(一)引進程序，先向勞委會申請初次招募許可

- 1、依雇主聘僱外國人許可及管理辦法（以下簡稱雇聘辦法）第16條第1項規定：「雇主申請第二類外國人之招募許可，應備下列文件：一、申請書。二、申請人或公司負責人之身分證明文件、公司登記、商業登記證明、工廠登記證明、特許事業許可證等影本。但依規定免附工廠登記證明或特許事業許可證者，不在此限。三、求才證明書。但聘僱家庭看護工者，免附。四、雇主於國內招募時，其聘僱國內勞工之名冊。但聘僱家庭看護工者，免附。五、直轄市或縣（市）政府就下列事項開具證明文件。但聘僱家庭幫傭及家庭看護工者，免附：（一）已依規定提撥勞工退休準備金及提繳勞工退休金。（二）已依規定繳納積欠工資墊償基金。（三）已依規定繳納勞工保險費。（四）已依規定繳納違反勞工法令所受之罰鍰。（五）已依規定舉辦勞資會議。（六）第二類外國人預定工作之場所，無具體事實足以認定有本法第十條規定之罷工或勞資爭議情事。（七）無具體事實可推斷有業務緊縮、停業、關廠或歇業之情形。（八）無因聘僱第二類外國人而降低本國勞工勞動條件之情事。六、審查費收據正本。七、其他經中央主管機關規定之文件。」同條第2項規定：「前項第5款第6目至第8目規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。雇主為人民團體者，除檢附第1項第1款、第3款至第7款規定之文件外，另應檢附該團體負責人之身分證明文件及團體立案證書影本。」

- 2、雇主符合前揭申請資格者，應依雇聘辦法第 16 條規定，檢附規定文件向勞委會申請初次招募許可，經書面審查符合資格者，該會將核發初次招募許可函。

(二)於期間內引進外傭

- 1、依雇聘辦法第 25 條第 1 項規定：「雇主申請招募第二類外國人，中央主管機關得規定各項申請文件之效期及申請程序。」同條第 2 項規定：「雇主依前項規定申請招募第二類外國人經許可者，應於許可通知所定之日起六個月內，自許可引進之國家，完成外國人入國手續。逾期者，招募許可失其效力。」同條第 3 項規定：「前項許可逾期有不可抗力或其他不可歸責雇主之事由者，雇主應於許可引進屆滿之日前後三十日內，向中央主管機關申請延長，並以一次為限。」、同條第 4 項規定：「前項許可經核准延長者，應於核准通知所定之日起三個月內引進。」
- 2、即雇主應於雇聘辦法第 25 條規定期限內，自勞委會開放引進之外籍勞工來源國，招募符合需要之外籍勞工，並完成海外招募程序後，引進外籍勞工入國工作。

- (三)綜上，上開外傭引進之程序，先依雇聘辦法第 16 條規定，向勞委會申請初次招募許可，再依雇聘辦法第 25 條第 1 項規，於期間內引進外傭。查目前在外勞入境我國後，勞委會於機場內，有發給外勞越、印、英、泰等四國服務手冊，使外勞瞭解相關法令及權益。惟請勞委會研議於外勞在引進、進入我國之前，即提供來源國語言之在台服務手冊，使外勞、外傭在入境我國之前，即瞭解

在台工作之相關權利義務及法令規定，如果發生勞資疑慮時，或有緊急處理事故時，更能提前掌握時效，以保障外勞之權益。

六、我國目前人口快速老化，民間需求外傭的人數日益增加，而政府現行外傭引進政策，原則上仍以補充人力為限。近年來政府努力發展長照制度，但法令、資金、人力、服務諮詢等問題仍有待改善，實緩不濟急，宜適度開放外傭人數，以符應民間需求。

(一)人口急速老化：依行政院經濟建設委員會（下稱經建會）預估，106年台灣將自高齡化社會正式進入高齡社會，屆時受扶養的花錢人口愈來愈多，但賺錢的人卻只會愈來愈少。主要原因為戰後嬰兒潮即將在7、8年後步入老年，75歲以上老人數量激增，失能比率隨之增加。據統計75歲以上者每百人就有21.5人失能，需旁人照顧，台灣目前失能人口約70萬人，105年達778,905人，110年上升至884,322人，115年將突破百萬大關至1,045,643人。<sup>29</sup>目前國內有許多失能老人有照護的需求，隨著高齡化社會，照護需求逐年增加，我國在5年後，因為戰後嬰兒潮老化，所以老年人口將迅速增加。如果不計算移民人數，老年人口將會於115年左右達到百分之二十。該會推估，2025年台灣將邁入「超高齡社會」，且台灣老年人口比重提升至20%僅22年，超越日本的24年，人口老化速度是世界之最<sup>30</sup>。

(二)引進外籍家庭看護工的人數逐年成長：82年底引進外籍家庭看護工為1,320人，至100年底則增

<sup>29</sup> 106年是長照關鍵年（中時電子報，101年5月27日）

<sup>30</sup> 中時電子報，101年10月23日。

<http://tw.news.yahoo.com/%E5%9C%8B%E5%85%A7%E9%9C%80%E7%85%A7%E8%AD%B7%E8%80%81%E4%BA%BA-13%E5%B9%B4%E5%A2%9E3%E5%80%8D-213000934.html>

至 185,317 人，18 年內增加 140 倍之多，主要功能為密集式照顧失能者。一般社會大眾仍認為政府管制外籍家庭看護工之引進太嚴苛，不符民意，希望政府放寬及延長外籍家庭看護工的數量及時間。

(三)本國民眾依賴外籍家庭看護工甚深：因為外籍看護工可以 24 小時在雇主家照顧失能者，而本國看護工在時間上可能無法配合。此外，聘用外籍家庭看護工一個月約為 2 萬多元，而本籍家庭看護工的工資約為 6 萬元，一般家庭無法負擔。

(四)惟引進外傭係補充性人力，應避免過度依賴外傭：例如印尼政府預計將於 106 年開始緊縮家庭類外勞輸出；另外傭來源國經濟發展達到一定程度，亦有減低來台意願之可能，例如泰國政府於 101 年 3 月台泰勞工雙邊會議中亦表示該國薪資已提升，勞工來台工作誘因漸減。

(五)依行政院 99 年 10 月 25 日召開研商外籍看護工在長期照護服務體系定位相關事宜會議結論，外籍看護工原則應朝逐步減少之方向進行規劃，讓需求能夠轉移到國內長照體系，當前國家照顧政策仍以發展本國照顧服務體系為主軸，外籍看護工則定位為補充人力。

(六)我國發展長照制度的階段：

- 1、第一階段自 97 年 1 月 1 日起實施「長期照顧十年計畫」，結合社區與醫療資源，提供居家、社區及機構式多元長照服務，服務內容含生活照顧及健康照護服務，包括：居家護理、居家及社區復健、喘息服務、照顧服務（居家服務、日間照顧、家庭托顧）、輔具購買/租借及居家無障礙環境改善、老人營養餐飲服務、交通接

送、長期照顧機構等 8 項，提供有照顧需求的老人整合且持續性的照顧服務，支持家庭照顧能力，並達成「在地老化」的目標。衛生署輔導 22 個縣市設置長期照顧管理中心，作為受理及連結、輸送長期照顧服務單一窗口。有長期照護需求之失能民眾，可向各縣市長期照顧管理中心提出申請，照管中心可提供需求評估，並連結或轉介所需長期照護相關資源。

2、第二階段推動長照服務法及長照服務網計畫，健全長照服務體系，作為建置長照服務體系與網絡之基礎，發展普及、均衡且量能充足之服務資源。於 101 年 2 月 23 日送立法院審議之長期照護服務法草案，已將外籍家庭看護工之評估、訓練與支持性服務納入規範。

3、第三階段長照保險之立法與推動。

(七)目前發展長照制度的成效：長照十年計畫具體成長更快，服務量占老年失能人口數比率，已從 97 年之 2.3%、98 年 5.7%、99 年 16.3%、100 年 21%，提高到 101 年 3 月達 22%，增加 9 倍。

(八)本院諮詢學者專家意見

1、長照就業的主要目標不應該是促進就業，長照服務是很辛苦的工作，屬於工作量大、低薪工作，故很多領有執照的服務員，還是去從事其他職務。如果是僱用本國的看護，大概與僱用外籍看護的成本多出 4 萬，對於多數經濟弱勢需求者而言，不太可能聘僱本國的看護，如果能夠建立長照保險體系，彌補資金的不足，可以由本國勞工看護白天，搭配外傭看護夜間，彼此分工合作，以節省聘僱的成本。

2、我國引進外傭的一貫政策係為補充性原則：即

以照顧本國勞工的就業需求下，有限度引進外籍勞工。而外籍看護工的引進是否略奪本國籍看護工的工作機會？答案是即使有，影響也有限，因為本國國籍看護工的薪資約為 5-6 萬，非一般家庭可以負擔；又本國籍看護工亦不願意 24 小時待在雇主家工作，彼此之需求皆不相符，惟我國政府基於照顧本國勞工的立場，仍維持一貫政策，即在補充性原則下，有限度引進外傭。

(九)綜上，法令、資金、預算、人力、諮詢服務等問題仍待努力改善，實緩不濟急，宜適度開放，以符應民間需求。

1、法令未備：行政院衛生署已擬定「長期照護服務法」草案，經行政院於 101 年 2 月 23 日送立法院審議中，而長照保險之立法尚未推動。

2、資金、預算有限

(1)據調查：9 成 4 的雇主不會優先聘任國內居家照顧服務員，理由以薪資太高居首，佔比率為 87%，其次為找不到合適人選，佔比率 6.9%，外勞較勤勞，佔比率 5.3%。家庭僱用外籍看護工的主要因素，是財務負擔輕及 24 小時照顧，而後者的重要性甚於前者。如果政府停止引進外籍看護工，由政府補助金額為本國籍看護工工資的一半，或本國籍看護工與外籍看護工工資差額，惟擬由政府補助以增加本國看護工就業機會的理想可能不易實現<sup>31</sup>。

(2)照顧公共化：丹麥、愛爾蘭等國有「照顧者津貼制度」，由國家利用稅收重分配及社會

---

<sup>31</sup>羅紀琮、尤素娟、吳淑芬，96。(台灣外籍勞工研究)

安全制度的總體設計，來支付照顧者的薪資，美國加州也有「居家支持服務」的制度，提供低收入老人照顧服務，加州的監護工加入服務雇員國際工會，向地方政府爭取加薪及健康保險，則照顧者與被照顧者之間，不再是直接對立的勞雇關係，而是相互結盟，共同爭取照顧的勞工權益，也確保了照顧品質<sup>32</sup>。

(3) 短編預算創新高：長期照護預算年年入不敷出，中央政府連續 4 年短編居家服務預算，102 年度預算概編 16 億元，缺口更達 4 億元，創下新高，每年預算到了 8 月就已用罄，全國 144 個居家服務單位，今年要幫政府代墊 3.2 億元，台灣長期照護已瀕臨破產。<sup>33</sup> 政府財政日益困難，編列長照預算年年吃緊，而長照政策還有一條漫長的不歸路要走，實在令人擔心和憂心。

3、人力需求評估：在未僱用外籍看護工前，86.3% 之被看護者係由家人照顧，其次由本國幫傭或看護者占 6.2%，國內看護機構占 3.7%。未來如沒有僱用外籍看護工，僱用家庭之替代方案，仍以由家人照顧最多，占 57.1%、送養老院或養護機構者居次，占 24.3%、找本國看護工占 12.5%。比較「未僱用外籍看護工之前」與「未來如果沒有僱用外籍看護工之替代方案」之情形，可發現由家人照顧比率則下降 29.25%，送安養機構增 20.6%，僱用本國籍看護工者增

---

<sup>32</sup>藍佩嘉，97。（跨國灰姑娘—當東南亞幫傭遇上台灣新富家庭）

<sup>33</sup>自由時報，101 年 10 月 11 日，A8。

6.3%，托親友照顧者增 2%<sup>34</sup>。從上數據發現，未來如沒有引進僱用外籍看護工，仍以由家人照顧最多，送養老院或養護機構者居次，找本國看護工者最少，因此宜評估長照的人力需求，長照制度對於國人來講，仍是一個新政策，接受度仍有待發展及檢驗。

4、電話諮詢服務不佳：據中華民國家庭照顧者關懷總會於 101 年 10 月至 11 月間進行調查，該會邀請有照顧長者及病患經驗的 3 名家庭照顧者擔任「祕密客」，撥打 22 縣市政府電話總機或代表號，每個縣市在不同時間打 3 次，依「電話轉接次數」、「照顧者問題陳述次數」及「照顧者是否得到有效資訊」三大指標評比，並觀察服務人員回應態度。於 101 年 11 月 25 日公布全台 22 縣市長期照護諮詢評比結果，透過「祕密客」撥打市政專線求援，南投縣、嘉義縣、宜蘭縣、澎湖縣與台中市電話至少被轉接超過 3 次、重複陳述問題 4 次以上，才找到適當的人回應，被評為「亟需加強」<sup>35</sup>。足見民眾有長照的諮詢求助，卻被一再的轉接處理，各縣市政府的長照電話諮詢服務有待改善。

七、由於外傭引進機制中，政商與仲介網路關係綿密，導致外傭必須付出高額仲介費、服務費及其他規費，方可入境工作，面臨層層剝削，目前對此一現象仍無積極改善對策，致外傭權益嚴重受損，政府宜尋求根本解決對策。

(一)依我國就業服務法 35 條規定第 2 項規定「私立就

<sup>34</sup>勞委會職業訓練局，100 年。（外籍勞工運用及管理調查報告）

<sup>35</sup> 中國電子報，101 年 11 月 26 日。

<http://money.chinatimes.com/newmoney/realtime/newscontent.aspx?NewsSN=011126000570>



業服務機構經營前項就業服務業者得收取費用；其收費項目及金額，由中央主管機關定之。」又依「私立就業服務機構收費項目及金額標準」規定，可向外籍勞工所收取之服務費，第1年、第2年、第3年每月不得超過1,800元、1,700元、1,500元，3年共計6萬元整，又我國仲介需有服務事實，始得向外籍勞工收取費用，且前開費用不得預收。

(二)外傭來源國的仲介費用太高，例如：菲律賓的外傭來台要支付台幣8-14萬元的仲介費、越南的仲介費是台幣12-18萬元、印尼的仲介費約在16-18萬元，因此外籍勞工常須借貸始能來台灣工作。又依外籍勞工來源國相關法令，外籍勞工來台灣工作前應繳納國外仲介費及規費等相關費用，凡此皆致外籍勞工需負擔高額費用，始能來台工作。

(三)勞委會協助外傭調降仲介費等的作為

- 1、該會將持續透過雙邊聯繫管道或勞務合作會議，促請各外籍勞工來源國檢討仲介費用收費標準及加強管理仲介業者超收費用情形。惟外傭輸出國的政經生態之發展較落後，往往係由最高層作決策，政經結構很難改變。
- 2、聘僱外勞管道多元化：如果有新引進的國家，可以採用國對國的方法，之前有與外蒙接觸過，但最後仍是「資金」的問題，外蒙勞工的引進人數是個位數，是失敗的案例，其他國家皆稱，「國對國」的引進仍不宜，輸出國的仲介制度仍根深柢固，但可藉由評鑑汰弱留強，最後廢除仲介制度，但會有人抗議及反對。
- 3、降低外傭來源國之貸款利率：據查印尼外傭向中國信託商業銀行貸款，在印尼的利息高達

18%，而在台利息是 5%，在高額利息之背後，反映複雜的政商暴利，該會將持續透過雙邊聯繫管道或勞務合作會議建請印尼及菲律賓、越南等各國持續協調銀行降低貸款利率及手續費，以降低外勞之負擔。

4、透過「直接聘僱聯合服務中心」，直接引進外傭。

5、該會目前仍在研議，有服務才能收費，收費項目，由外傭和仲介訂明契約，「以服務單項來收費」。

(四)綜上，由於政商與仲介的關係綿密，導致外傭來台工作之前，必需先向銀行借貸，並且負擔高額的利息，才能支付高額仲介費、服務費及其他規費等，政商層層剝削外傭的勞力所得。而我國政府為改善上述情況，目前以直接聘僱、協調外傭來源國降息、降費、多元管道引進外傭等方式，企圖改善外傭被層層剝削的問題，惟既得利益的政商與仲介，其結構關係不易輕易改變，致外傭仍需付高額仲介費的問題，至今仍無明顯改善。

八、勞資爭議期間，外傭在安置機構的等待時間過長，然依現行法令於安置期間不得出外工作，宜研議發給「臨時工作證」之可行性，以減輕外傭本人及安置機構之財務壓力。

(一)依受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之外國人臨時安置作業要點(以下簡稱安置要點)。由勞委會補助地方主管機關自設或委託民間團體辦理外國人臨時安置處所。又依就業服務法第 59 條第 1 項第 4 款規定，外國人受聘僱從事第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定之工作者，如有其他不可歸責於受聘僱外國人

之事由者，經該會核准得轉換雇主或工作。依就業服務法第 73 條第 3 款規定，雇主聘僱之外國人，有聘僱關係終止之情事，廢止其聘僱許可。

(二) 現行外傭因勞資爭議而有安置需求時，須經地方主管機關審核後，再行委託民間團體進行安置，並適時提供諮詢及協助勞資爭議等服務。另雇主與所聘僱之外傭如有勞資爭議情事，得依勞資爭議處理程序向地方主管機關請求協調及仲裁，或循民法相關程序處理，又如地方主管機關受理勞資爭議案件時，發現雇主或外傭有違法情事時，則地方政府將依查處結果，依就業服務法規定予以裁罰，並移送該會辦理廢止招募許可及聘僱許可之一部或全部事宜。

(三) 有關勞資爭議案件，各地方主管機關需於 20 個日曆天回報處理情形，該會並將針對逾期未結案件進行催辦。查 98 年 7 月至 101 年期間，地方政府受理勞資爭議案件之平均結案天數約為 20 天。庇護中心之外傭如經鑑別為人口販運被害人，或遭受雇主、被看護者、共同生活親屬等性侵害、性騷擾或人身傷害之情事，經警察機關移送司法機關偵辦，且已與雇主終止聘僱關係者，現行該會作法係立即廢止聘僱許可，並同意外籍勞工轉換雇主，嗣後再依司法機關偵審結果續處雇主違法定事宜，已有效縮短廢止聘僱許可之作業時間。

(四) 惟據本院諮詢學者專家意見：外傭庇護問題的爭點，在於外傭成為受害者時，勞委會要發廢止聘僱許可後，外傭才能轉換雇主，而勞委會核發時間大約 2 至 3 週。如果這個處理時間可以縮短，應該對勞雇雙方都有利。在現行法令規定下，很多雇主寧可直接遣返原有的外傭，以便承接新外

傭，容易造成外傭逃逸，勞委會應該縮短廢止聘僱的時間。

(五)綜上，有關外傭的勞資爭議，原則上先安置、後調查及驗證，惟據本院諮詢安置機構的意見，認為外傭在安置機構的等待時間過長，等勞委會核發廢止聘僱許可後，外傭才能轉換雇主，勞委會核發時間大約 2 至 3 週，建議該會應縮短廢止聘僱許可的時間，以利勞雇雙方。依上開法令於安置期間，因尚未廢止原聘僱許可，致使外傭不得外出工作，故宜研議修法發給外傭在安置期間「臨時工作證」之可行性，以減輕外傭等待時間過長，形成人力的浪費，且可減輕安置機構之財務壓力。

九、勞委會設立 1955 電話專線，對於外傭的諮詢及保護有其成效，可避免外傭遭到不適法的對待；惟專線接線人員的專業培訓及對檢舉人身分的保密，仍宜予以改善。

(一)成立：自 98 年 7 月 1 日起建置「外籍勞工 24 小時諮詢保護專線(1955 專線)」，採取 24 小時、全年無休、雙語及免付費的方式，主要提供外籍勞工申訴、諮詢服務，且有稽核功能，於受理相關案件後，以電子派案方式請各地方勞工主管機關進行申訴案件查處，以確實保障外籍勞工之權益。

(二)服務量：1955 專線自 98 年 7 月 1 日開辦以來，話務量持續攀升，98 年下半年總話務量為 2 萬 8,278 件，99 年增加為 14 萬 6,742 件，於 100 年更上升為 21 萬 7,910 件。自 98 年 7 月 1 日至 101 年 8 月底止，1955 專線受理諮詢及申訴案件為 57 萬 7,550 件，其中諮詢服務 53 萬 8,057 件、申訴案件 3 萬 9,493 件。

### (三)專業訓練

- 1、專線提供之話務服務，除涉及就業服務法、勞動基準法及外國人聘僱管理相關規定等相關法令外，業務內容尚涉及民事、刑事相關法規。
- 2、邀請講師進行職前及定期在職訓練外，並將授課內容，製成影音教學檔案，提供專線人員進行線上學習。訓練課程內容除包含上開業務涉及之法令規定及外籍勞工政策與權益保護措施外，另含括標準話術演練、標準作業流程訓練、個案研討、接線及溝通技巧、電話禮貌、壓力管理及心理諮商訓練、作業系統操作等訓練課程。另定期彙集新修正規定或新增實務案例，製作知識庫，提供專線人員即時線上學習、查詢，以強化專案人員的專業知識。

(四)督導人員：為妥善管控各項申訴案件派案及追蹤，1955專線配置有督導人員，負責督導業務執行及處理執行突發狀況，協助值機接線品質之掌控、人力調配、輔導管理現場話務情形、派案地方政府案件內容之審查及後續追蹤管制作業。

(五)抽查：為提升話務品質，按月由督導抽測專線話務內容，並考核紀錄表單撰寫內容，進行個案缺失檢討，並納入教育訓練教材，以提升專線服務品質。另為強化服務品質，該會已結合民間福利團體，依1955專線受理案件類別、國籍別及地方主管機關查處情形，辦理外部抽測作業，並將外部抽測結果，提供1955專線作為辦理教育訓練及要求提升服務效能之依據。

(六)保密措施：1955專線於受理來電者申訴案件後，除即以電子派案方式請各地方勞工主管機關進行申訴案件查處外，相關申訴資料皆予保密；另各

地方政府予受理 1955 專線派案後，仍須依據相關保密規定，辦理案件查處事宜。

- (七) 綜上，我國自 98 年 7 月 1 日起建置「外籍勞工 24 小時諮詢保護專線（1955 專線）」後，1955 的專線服務量，不斷的升高，該會亦增線、增人，以因應需求，對於外傭的諮詢及保護有其成效，可避免外傭遭到不適法的對待。惟據本院諮詢專家意見，專線接線人員的專業培訓仍有不足，應予加強專業培訓。又據本院 101 年度「台中某位外勞被毆重傷」調查案，對於檢舉之外籍勞工的身分，未能嚴守保密措施，導致該外勞遭仲介率眾二次毆打成重傷，嚴重損傷我國人權形象，故專線接線人員的專業培訓及檢舉人的身分保密，仍應積極改善。

#### 十、外傭應享有合理的休息時間，此係普世之人權價值，應立法保障之。

- (一) 外傭休息時間不易釐清，目前不適勞動基準法：家庭看護工及家庭幫傭等外傭，因工作時間與休息時間不易釐清，目前不論本國籍或外國籍，皆非屬勞動基準法之適用對象。惟是否有足夠時間休息，在尚未立法明訂之前，可以透過契約條款加以規範。
- (二) 勞委會於 101 年 8 月間召開會議邀集學者專家及相關單位研商獲致結論，認為「休息時間」係指勞工得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之時間。該會擬具「家事勞工保障法」草案，草案內容包括每日應有連續 8 小時之休息時間、每 7 日中至少應有 1 日之休息作為例假、特別休假、請（婚、喪、事、病）假、基本工資、工資給付原則、勞動契約之終止、保險及申訴等相關事項。

該草案業經行政院於 101 年 4 月 3 日召開第 2 次審查會，該會將依據行政院會議結論續以研議。

- (三)家事勞工之勞動權益，應併同考量家事工作之特殊性及須有喘息服務或居家服務等配套措施，且須兼顧勞雇雙方權益衡平及務實可行。依勞委會職業訓練局 100 年「外籍勞工運用及管理調查報告」<sup>36</sup>顯示，外籍看護工之例假日放假情形，以部分放假占 50.8% 居多、都不放假者占 43%，其例假日不放假繼續工作者，雇主幾乎都發給加班費，例假日放假者僅佔 6.19%。
- (四)本院諮詢學者專家意見：多數社福外傭是沒有休假的，不能正常休假當導致勞工長期處於緊張的狀態，勞委會目前正在草擬「家事勞工保障法」，給予外傭一定的假期，但未來休假制度能否落實，恐有疑義；如果雇主要求加班或停止休假，外傭多數沒有能力去談判或拒絕。另某些雇主有急迫且持續的需求，故應把喘息服務條款加入法令或契約中，讓外傭有喘息時間。
- (五)由於背負大量的債務，許多外傭同意在星期日工作以賺取更多收入，有兩位受訪的外傭表示：「假如我出去，是花錢，我需要把錢省下來付給仲介。」、「我第 1 年沒有休過一天假，但我也不要。」外傭也透過超時工作，取得雇主的信任及滿意，以確保第二年、第三年合約的展延<sup>37</sup>。
- (六)在本院訪問三峽收容所及新竹收容所的收容人（以外傭身分引進，其後因故逃逸），據稱：「我在阿婆家，因為工作很多，有跟仲介反應，但仲介沒有幫我解決，我整天都在工作，沒有休息，5

---

<sup>36</sup>勞委會職業訓練局 100 年「外籍勞工運用及管理調查報告」。

<sup>37</sup>藍佩嘉，2009。

點半起床，晚上做到 10 點，有時晚上做到 1 點，在彰化的時候，家事做完，再帶我去工廠工作。」、「我來台灣已經 6 年了，在 4 個家庭工作過，我是合法引進，但做了 3 個月就逃走了，有時候晚上 1-3 點才可以睡覺，在台工作平均可以拿到 2 萬元。」、「回印尼後，還想來台灣工作賺錢，在印尼有小孩，在台灣 6 年未遭受雇主的虐待，但無法休息。」、「我是合法引進的，在台灣工作不到 2 年，我是照顧中風的阿婆，但我逃跑了，之後有朋友的介紹，在照顧小孩 1 年，雇主對我很好，雇主給我 2 萬元，我有一天休息，出門就被抓了。」

(七) 綜上，外傭的工作場所，因係在雇主的住家，所以休息時間及工作時間不易釐清，又不適用勞基法，導致易使外傭超時工作，據本院訪問三峽收容所及新竹收容所的收容人自稱，工作時間很長，有時工作到晚上 1-3 時才可以睡覺，嚴重侵害人權，因此訂立「家事勞工保障法」有其必要性及急迫性，亦是普世公認的人權價值。又依國際勞工公約第 29 號《關於強迫或強制勞動的公約》第 13 條規定，凡被徵充強迫勞動者，每週應有一日之休息，該休息日應儘量使之與該地習慣所規定之休息日配合<sup>38</sup>。在新加坡外籍家庭傭工於 102 年 1 月開始，每週有休息日的強制立法通過<sup>39</sup>。而我國的「家事勞工保障法」草案，第 10 條第 1 項規定：「勞工工作每七日中至少應有一日之休息，作為例假，工資應由雇主照給。」、

<sup>38</sup> 國際勞工公約，行政院勞工委員會編印。

參見 [http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM\\_themePro?page=4c6ce68d](http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_themePro?page=4c6ce68d)

<sup>39</sup> Foreign Domestic Workers in Singapore

<http://www.foreigndomesticworkers.com/foreign-domestic-workers-news-20120329/>



同條第 2 項規定：「前項例假，雇主經徵得家庭看護工同意繼續工作或因緊急狀況有使家庭看護工繼續工作之必要者，應加給一日之工資。勞工選擇於七日內補假休息者，雇主得不加給工資。」目前仍在研議中，至於立法通過後，是否能落實執行，外傭是否因高額的仲介費要償還而自願放棄休假，在立法技術上，應一併予以考量。

十一、外傭的工作地點在雇主的住家中，屬隱蔽的私人空間，如遇性騷擾、性侵害或虐待，不容易立即尋求救援且不利於事後舉證，宜修法建立通報機制，並安置及提供後續法律訴訟及心理治療等輔助措施。

(一) 據報載

- 1、經營佛像店的陳姓男子，在 100 年 3 月間分別在住處及工廠 5 次強制性侵外籍女傭，台灣高等法院台中分院依妨害性自主罪判處徒刑 6 年，外傭指控陳男利用住處監視器無法拍攝到的處所，拉她進房間，不顧她哀求、拉扯和拒絕，強行性侵，事後還威脅不得講出去，否則會被遣返<sup>40</sup>。
- 2、一名女外傭上月報警，指控僱用她的一名美國知名的直銷業藍寶石級直銷商，以解僱遣送要脅，二年來性侵她二十餘次，且地點不是在住宅附近的果園，就是在竹林，偏好打野砲，她隱忍把遭性侵過程寫在日記裡，直到契約期滿才向社工求助，警方依妨害性自主罪函送地檢署；女傭供稱，僱主利用早上九點以後家人出門上班，或家中沒其他人的機會，趁她在整理果園或竹林時，威脅她「若不配合就把妳送回

---

<sup>40</sup>中央社 101 年 11 月 10 日。

印尼」<sup>41</sup>。

- 3、曾任神職人員的葉姓男子，認為外傭頗具姿色，加上語言不通，95年2月間，竟趁無人在家之際，進入祖母房間，從後方熊抱外傭性侵得逞，並威脅她不得張揚，否則要將她遣返。被害人因來台工作已背負龐大債務，不敢將遭性侵一事說出去。外傭向葉父訴苦，葉父竟說「沒關係，我會叫兒子給你一點錢」，葉男知悉外傭懷孕後還帶她去墮胎，高等法院認定，葉男至少有7次具體性侵犯行，昨重判葉男12年徒刑，並需強制治療3年<sup>42</sup>。

(二)對現行外傭遇有性騷擾或凌虐之保護：為加強維護外籍勞工人身安全，該會建立外籍勞工遭受人身侵害案件之通報機制及分工處理原則，並於99年12月30日修正「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」，規定雇主、被看護者或其他共同生活之親屬，及雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人，對於受聘僱之外籍勞工有刑法規定之妨害性自主情事者，即不得申請聘僱外籍勞工。有關社福外籍勞工工作場所人身安全之保障，茲就「預防」、「暢通申訴管道」及「查處」等措施說明如下：

- 1、預防面向：為提高外籍勞工自我保護與保全證據意識、防範人身侵害案件發生、提供申訴求助管道及相關權益保障之說明，該會除每年補助地方政府辦理相關法令宣導會，並編印「外籍勞工在台工作須知手冊」、「防制外籍勞工遭

---

<sup>41</sup>蘋果日報 101年07月12日。

<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20120712/34362375/>

<sup>42</sup>自由時報 101年8月17日。

<http://www.libertytimes.com.tw/2012/new/aug/17/today-so15.htm>

受人口販運手冊」及「1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線宣導 DM」，透過桃園及高雄國際機場外籍勞工關懷服務站、非政府組織、各地方政府暨警察局、移民署、廣播電台、外籍勞工來源國駐台機構等機關單位及外籍勞工人潮匯集之教會或場所，適時分送予外籍勞工。

- 2、暢通申訴管道：為加強外籍勞工諮詢申訴電話服務，該會設置外籍勞工 24 小時諮詢保護專線（1955 專線），提供 24 小時全年無休之諮詢或申訴服務；外籍勞工遇有不當對待時，在出境之前亦可透過桃園國際機場及高雄國際航空站外籍勞工服務站或各地方政府外籍勞工諮詢服務中心等管道諮詢申訴，尋求政府部門協助。
- 3、查處面向：為實地瞭解外籍勞工受僱情形，該會補助各直轄市、縣（市）政府計 240 名外籍勞工訪視員辦理訪視業務，針對僱用外籍勞工之雇主，定期進行訪視，並課予地方主管機關加強外勞生活管理之責，並配合雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 27 條之 1 規定，雇主於外國人入國後 3 日內，應通知當地主管機關實施檢查之必備之文件，以確保外國人在台工作權益。地方主管機關於雇主辦理入國通報 3 個月內，實施外國人生活照顧服務計畫書之檢查，倘雇主未依生活照顧服務計畫書善盡外籍勞工之生活照顧責任，經地方主管機關限期改善，屆期未改善者，地方主管機關得逕依違反就業服務法第 57 條規定，依本法第 67 條處以罰鍰，該會將據以依違反就業服務法第 54 條第 1 項第 14 款及「雇主違反就業服務法第 54 條規定不予許可及中止引進裁量基準」規定，廢止雇主

招募許可及聘僱許可，並限制 2 年內不予許可或及中止引進，以確保外國人人身安全。

(三)惟據本院諮詢專家意見，實務上常遇到地方政府勞工局為了便宜行事，把外傭交付給仲介和雇主，民間團體常常要爭取很久才能把外傭留在民間的安置中心。

(四)綜上，據上開媒體報導外傭遭受性侵害，已是司空見慣，時隔月餘就有外傭遭受性侵害，外傭的工作地點，係在雇主的住家，是隱蔽的私人空間，如果遇有性騷擾或性侵害，雖然有現行相關法令及勞委會有相關的保護措施，但仍不容易立即救援及事後舉證。復據本院諮詢相關安置中心的專業意見，發生性騷擾或性侵害常常要爭取很久才能把受傷害的外傭，留在民間的安置中心，因此上開法令及措施顯不足以保護外傭，宜修法建立通報機制，並提供後續的法律訴訟及心理治療等相關輔助。

十二、政府應參考國際勞工公約之「國民待遇」、「工會權或結社權」、「社會安全及保險」、「平等」……等原則，對於外傭權益的保障，應透過立法規範及行政手段予以改善。

(一)參考國際勞工公約

1、第 97 號《關於移徙就業的公約》

(1)國民待遇：本公約第 6 條規定，凡施行本公約之會員國承諾對其領土內合法移民(無分國籍、種族、宗教或性別)關於下列事項之待遇不低於其本國國民。以各該事項係由法令規定或行政機關管理者為限，包括：

<1>報酬(包括構成報酬一部分之家屬津貼)、工作時間、加班工時、有給休假、在家工

作之限制、僱傭最低年齡、學徒訓練、婦女及少年人之工作。

<2>工會會員資格及團體協商利益之享有。

## 2、第 111 號《僱傭與職業歧視公約》

(1) 本公約第 1 條規定，本公約所稱「歧視」一詞包括：一、基於種族、膚色、性別、宗教、政治主張、血統或社會門閥所作足以損害或取消僱傭與職業方面之機會均等或待遇平等之區別、排斥或優先；二、經有關會員國於諮商具有代表性之雇主團體、工人團體及其他適當團體後所可能決定之其他足以損害或取消僱傭或職業方面之機會均等或待遇平等之區別、排斥或優先。

(2) 享有平等的機會及待遇：本公約第 10 條規定，本公約適用之會員國應制訂國家政策，明示並貫徹以促進及保證，經由適合國情的方法，對移民勞工及其家屬合法地在其轄區內，在有關就業及職業、社會安全、工會及文化權利，個人及集體的自由等，享有平等的機會及待遇。

(二) 外傭的工作地點在家庭，屬於隱蔽性的弱勢工作族群，不論是本國的家事服務者及外傭均不適用勞動基準法的保障，尤其是外傭常處於勞僱雙方地位之不對等，致使外傭在合理的自由及合理的休息時間、合理的居住空間、超時工作等，目前仍未受到法令的保障；至於保護外傭避免遭到雇主凌虐或性侵害、性騷擾……，甚至於非法的人口販運等，侵害人權之情事，已有刑法、性侵害防治法、性騷擾防治法、人口販運防制法等相關法令的保障。

- (三) 參考前揭國際勞工公約第 97 號《關於移徙就業的公約》、第 111 號《僱傭與職業歧視公約》……等，揭示保障國民待遇、報酬、工會結社、反歧視、享有平等的機會……等，係普世人權價值。而在我國工作的外傭不適用勞動基準法，勞委會擬具「家事勞工保障法」草案，草案內容包括每日應有連續 8 小時之休息時間、每 7 日中至少應有 1 日之休息作為例假、特別休假、請（婚、喪、事、病）假、基本工資、工資給付原則、勞動契約之終止、保險及申訴等相關事項，該草案對於家事勞工有較高的保障。
- (四) 依勞工保險條例第 6 條第 1 項規定：「年滿 15 歲以上，60 歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：一、受僱於僱用勞工 5 人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。二、受僱於僱用 5 人以上公司、行號之員工。三、受僱於僱用 5 人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。……」目前外傭非本條之強制保險的對象，不得加入勞工保險，未來有必要修法保障外傭加入勞工保險，以享有社會保險的保障。
- (五) 目前我國的外傭未能參與任何工會活動，而以外傭的工作性質及休息活動的時間，顯然無享受參加工會結社權力的可能性，未來參考國際勞工公約，如果外傭得組織工會及結社，對於外傭的保障，將符合普世的人權價值。
- (六) 綜上，參考國際勞工公約之「國民待遇」、「工會權或結社權」、「社會安全及保險」、「平等」……等普世人權保障原則，而對於我國外傭在合理的

自由及合理的休息時間、合理的居住空間、超時工作、社會保險、勞工保險、工會結社等，目前仍未受到法令的保障，應透過立法及行政手段予以改善。

## 參考文獻

### 壹、中文部分

#### 一、專書論文

- (一) 逃跑外勞/著、四方報/編譯，101年。逃 / 我們的寶島，他們的牢。台北：時報出版。
- (二) 周志杰、Jack Donnelly、Narandran J. Kollapen、廖元豪、黃默、蘇友辰、李永然、黃介南、馮氏惠、顧玉玲/合著，100年。在地與國際人權之實踐與挑戰。台北：永然出版社。
- (三) 哈立德.科澤著、吳周放譯，96年。國際移民。南京：譯林出版社。
- (四) 茱迪.史珂拉著、劉滿貴譯，95年。美國公民權：尋求接納。北京：世紀出版集團發行中心。
- (五) 諾爾曼.金斯伯格著、姚俊、張麗譯，99年。福利分化：比較社會政策批判導論。杭州：浙江大學出版社。
- (六) 楊君仁主編，100年。新移民的勞動、權利與法制。台北：巨流出版社。
- (七) 夏曉鵬、陳信行、黃德北，97年。跨界流離：全球化下的移民與移工(上、下冊)。台北：台灣社會研究雜誌社。
- (八) 藍佩嘉，97年。跨國灰姑娘—當東南亞幫傭遇上台灣新富家庭。台北：行人出版社。
- (九) 羅紀琮、尤素娟、吳淑芬，96年。台灣外籍勞工研究。台北：中央研究院。
- (十) 顧玉玲，97年。我們：移動與勞動的生命記事。台北：刻印出版社。

#### 二、期刊研討會

- (一) 王鴻英，101年1月。司法體系中的人口販運被害人保護。檢察新論第11期，頁133-147。



- (二)王潔媛，98年。從適應觀點看老人長期照顧機構外籍監護工之運用及管理。社會發展季刊，6月，頁472-484。
- (三)李建良，2003年7月。外國人權利保障的理念與實務。台灣本土法學雜誌第48期，頁92-107。
- (四)成之約，86年5月。外籍幫傭政策及其影響的探討。勞工行政第109期，頁51-60。
- (五)陳昭如，100年2月。交叉路口與樓上樓下——反歧視法中的交錯問題。月旦法學雜誌第189期，頁51-68。
- (六)黃麗娟、黃秀文，95年4月。協助一位外籍媳婦照顧居家臥床婆婆之護理經驗。長期照護雜誌第10卷第1期，頁69-79。
- (七)單驥、廖建富，98年1月。薪資差異對外籍勞工與國內生產要素需求之影響。經社法制論叢第23卷，頁255-270。
- (八)焦興鎧，95年3月。雇主在性騷擾事件法律責任範圍之界定——試評台北高等行政法院九十二年度簡字第四六六號判決。全國律師第10卷第3期，頁4-18。
- (九)焦興鎧，94年1月。保障外籍家事工作者勞動權益國際基準之研究。經社法制論叢第35卷，頁147-180。
- (十)焦興鎧，91年11月。規範外籍勞工國際勞動基準之發展趨勢——兼論對我國之影響。月旦法學雜誌第90期，頁205-221。
- (十一)廖元豪，101年5月。不夠司法，又太過司法——移民收容程序之檢討。月旦法學雜誌第204期，頁34-50。
- (十二)廖元豪，99年2月。外人做頭家？——論外國

- 人的公民權。政大法學評論第 113 期，頁 245-306。
- (十三)廖元豪，97 年 10 月。移民——基本人權的化外之民：檢視批判「移民無人權」的憲法論述與實務。月旦法學雜誌第 161 期，頁 83-104。
- (十四)蔡震榮，101 年 5 月。國境管制與人權保障。月旦法學雜誌第 204 期，頁 5-33。
- (十五)潘淑滿，96 年 12 月。外勞政策：外籍家事工受暴現象的社會意義。社區發展季刊第 119 期，頁 103-117。
- (十六)鄭津津，100 年。反歧視與平等權——論台灣外籍勞工之工作平等。月旦法學雜誌，198 期，頁 5-21。
- (十七)鄭津津，97 年。我國外籍勞工人權保障問題之研究。月旦法學雜誌，161 期，頁 67-82。
- (十八)鄭津津，97 年 9 月。從國際勞工組織相關公約與建議書看我國外籍勞工人權保障問題。台灣國際法季刊第 5 卷第 3 期，頁 131-155。
- (十九)鄭津津，94 年 9 月。家事勞動者勞動權益保障之研究。月旦法學雜誌第 124 期，頁 129-153。
- (二十)謝立功，98 年 4 月。防制人口販運之國際刑法意涵。月旦法學雜誌第 167 期，頁 5-14。
- (二十一)謝玉玲，100 年 12 月。看得到的照護政策、看不見的勞動差異：照顧工作者與勞動場域的檢視。台灣社會福利學刊第 10 卷第 1 期，頁 53-96。
- (二十二)謝瑞智，96 年 4 月。人權立國的努力方向——以外籍女傭之發生刑案為例證。人權會訊第 84 期，頁 21-25。

### 三、政府刊物

- (一)外籍勞工運用及管理調查報告，100 年。行政院勞工委員會職業訓練局。

- (二)加強外勞管理及改善行蹤不明成因與查緝之研究，99年。行政院勞工委員會。
- (三)我國與日本收容管理之比較，99年。內政部入出國及移民署自行研究報告。
- (四)王雲東、鄧志松合著，98年。我國長期照護服務需求評估。行政院經濟建設委員會委託研究計畫。
- (五)長期照護保險規劃報告，98年。行政院衛生、依政部、行政院經濟建設委員會。
- (六)詹火生、盧瑞芬、張菁芬合著，98年。因應長期照護保險法制規劃檢視「我國長期長照十年計畫」成效及發展方向。行政院經濟建設委員會委託研究計畫。
- (七)郝鳳鳴主持，90年。我國長期照護法制建構之研究。行政院衛生署委託研究計畫。
- (八)外勞管理問題之研究，88年。行政院研究發展考核委員會。
- (九)吳淑瓊、呂寶靜、盧瑞芬，87年。配合我國社會福利制度之長期照護政策研究。行政院研究發展考核委員會編印。

#### 四、媒體報導

- (一)中央社，101年10月23日。台尼簽監察暨技合協定意向書。

<http://www.cna.com.tw/News/aOPL/201210230106.aspx>

- (二)中央社，100年12月8日。新加坡廢外傭英文入境考試。

<http://tw.news.yahoo.com/%E6%98%9F%E5%BB%A2%E5%A4%96%E5%82%AD%E8%8B%B1%E6%96%87%E5%85%A5%E5%A2%83%E8%80%83%E8%A9%A6-053223753.html>

(三)中時電子報，101年11月26日。長照電話求助，5縣市轉接逾3次。

<http://money.chinatimes.com/newmoney/realtime/newscontent.aspx?NewsSN=011126000570>

(四)中時電子報，101年11月15日。菲僱禁僱來台 我回敬：另有選擇。

<http://life.chinatimes.com/2009Cti/Channel/Life/life-article/0,5047,11051801+112012111500046,00.html>

(五)中時電子報，101年10月23日。國內需照護老人 13年增3倍。

<http://tw.news.yahoo.com/%E5%9C%8B%E5%85%A7%E9%9C%80%E7%85%A7%E8%AD%B7%E8%80%81%E4%BA%BA-13%E5%B9%B4%E5%A2%9E3%E5%80%8D-213000934.html>

(六)中時電子報，101年10月5日。脫鉤的，是平等的文明價值。

<http://news.chinatimes.com/forum/11051402/112012100500422.html>

(七)中時電子報，101年5月27日。106年是長照關鍵年。

<http://www03.eyny.com/thread-7782784-1-1.html>

(八)中時電子報，101年2月29日。遺棄中風老翁、外傭被訴。

<http://news.chinatimes.com/society/110503/112012022900148.html>

(九)中時電子報，100年12月16日。外傭政策該全面檢討了--魏千峰律師。

<http://news.chinatimes.com/forum/11051401/11201>

1121600509.html

(十)自由電子報，101年10月11日。長照預算連4年短編，居服聯盟明陳情。

<http://www.libertytimes.com.tw/2012/new/oct/11/today-life5.htm>

(十一)蘋果日報，100年12月16日。郭董違法濫用外傭，妻血拼、外籍看護工幫拿提袋、勞委會要查。

<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20111120/33828712/>

(十二)蘋果日報，100年9月16日。偽造文書、李李仁違法僱外傭、為幫陶子做家事。

<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20110916/33671882/>

## 貳、英文部分

一、Abrera-Mangahas, Alcestis(1994),'

“International Labour Standards for Migrant Workers”, in Noeleen Heyzer, et al (eds), The Trade in Domestic Workers: Causes, Mechanisms and Consequences of International Migration, pp161-167.

二、Alcid, Mary Lou (1994), “Legal and Organizational Support Mechanisms for Foreign Domestic Workers”, in Noeleen Heyzer, et al (eds.), The Trade in Domestic Workers: Causes, Mechanisms and Consequences of international Migration, pp. 169-177.

- 三、Goonesekere, Savitri (1994), “Worker Protection and Labour Legislation with Special Reference to Foreign Domestic Workers” , in Noeleen Heyzer, et al (eds) , The Trade in Domestic Workers : Causes, Mechanisms and Consequences of international Migration, pp. 179-185.
- 四、United Nation (1990) , International Convention on the on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, New York United Nations.
- 五、Decent work for domestic workers. A matter of gender equality and human rights.  
<http://translate.google.com.tw/translate>
- 六、Freedom of association in practice: Lessons learned Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Report of the Director-General, 2008  
[http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_096122/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_096122/lang--en/index.htm)
- 七、Foreign domestic helpers in Hong Kong  
[http://en.wikipedia.org/wiki/Foreign\\_domestic\\_helpers\\_in\\_Hong\\_Kong](http://en.wikipedia.org/wiki/Foreign_domestic_helpers_in_Hong_Kong)
- 八、Foreign Domestic Workers in Singapore  
<http://www.foreigndomesticworkers.com/foreign-domestic-workers-news-20120329/>
- 九、End Discrimination Against HK Foreign Domestic Workers, NOW!  
<http://www.gopetition.com/petitions/end-discrimination-against-hk-foreign-domestic-workers.html>

## 附錄

### 國際勞工公約

#### 第二十九號公約：強迫勞動、一九三〇年

國際勞工組織大會，經國際勞工局理事會召集，於一九三〇年六月十日在日內瓦舉行其第十四屆會議，經決定採納本屆會議議成第一項關於強迫或強制勞動的某些提議，並經確定這些提議應採取國際公約的形式，於一九三〇年六月二十八日通過以下公約，引用時得稱之為一九三〇年強迫勞動公約，供國際勞工組織會員國按照國際勞工組織憲章的規訂與以批准。

##### 第一條

凡批准本公約之會員國，應於最短期間內，從事廢止各種強迫勞動。

為完全廢止強迫勞動，在過渡時期，只有因公共事業，得例外的使用強迫勞動，但須受本公約下列各條之限制。

本公約發生效力五年之後，國際勞工局理事會，當其編具按本公約第三十一條所規定之報告時，須審查能否不再延長過渡時期而立刻廢止各種強迫勞動；及可否將此問題列入大會議事日程。

##### 第二條

本公約所稱「強迫勞動」係指一切工作或勞役，得自於某種刑罰之威脅，而非出於本人自願者而言。

本公約所稱「強迫勞動」不包括下列各項：

- 一、任何工作或勞役，強制軍役法所徵取，而純屬軍事性質者。
- 二、任何工作或勞役，為完全自治國普通公民義務之一部分者。
- 三、任何工作或勞役，為法庭判決之結果者，但其工作或勞役，應受主管機關之監督及管理，而該工作人，不得由私人、公司及社團隨意僱用或處理之。
- 四、任何工作或勞役，因意外事變而徵取之者；所謂意外事變，係指戰爭或已發生或即發生之災害、如火災、水災、饑荒、地震、劇烈的傳染病，或寄生蟲病，禽獸侵害，昆蟲及植物之毒害，概言之，凡危害全體或一部份人民生命或幸福之一切事變。
- 五、社會之某種輕微勞役，與該社會有直接之利益，得視為該社會人士之普通公民義務者，但此項勞役之需要與否，該社會人士或其直接代表應有權發表意見。

##### 第三條

本公約所稱之「主管機關」係指統治國之機關或該領土內之中央最高機關。

##### 第四條

主管機關不得徵取強迫勞動，或為私人或公司或社團之本身利益，認許該

私人或公司或社團實施強迫勞動。

凡會員國於批准本公約向國際勞工局局長登記之時，如仍有為私人或公司或社團利益之強迫勞動存在，須於本公約發生效力之日起，將此種強迫勞動完全廢止之。

#### 第五條

凡私人、公司或社團之獲得特許經營權者，不得因此而附有使用何種強迫勞動之權，以為從事生產或收集其欲使用或售賣物料之利用。

如該種特許中已附此類強迫或強制勞動權者，此項條件，應從速取消，以符本公約第一條之規定。

#### 第六條

行政官員縱遇其負有鼓勵所屬人民從事勞動之責時，仍不得強迫全部或各個人民為私人，公司或社團之利益而勞動。

#### 第七條

凡無行政權之官員，不得使用強迫勞動。

凡有行政權之官員，如未受其他方式之適當報酬者，得許其在法律規定之下享受他人之服役，並須採取一切必要辦法以防流弊。

#### 第八條

決定徵取強迫勞動之責任，應由該關係地方之最高民政機關負責之。

倘強迫勞動，為無須工人離開其通常居住地者；則該機關得以徵取此種強迫勞動之權，委之於最高地方機關。倘強迫勞動，為須工人離開其通常居住地者，則為便利行政官員執行職務時之行動；及運輸政府之貨物起見，該機關亦得將徵取此種強迫勞動之權，委之於最高地方機關；但其時期與條件須受本公約第二十三條所定條例之限制。

#### 第九條

除本公約第十條另有規定外，凡機關之有權徵取強迫勞動者，於未決定徵取之前，須查明：

- 一、所作之工作或所操之勞役，乃對於該社會有重要及直接之關係者。
- 二、該種工作或勞役，乃目前或迫切之需要者。
- 三、該種工作或勞役，其狀況並不劣於當時同樣工作或勞役之一般狀況而雖願出工資尚不能得自願勞動者。
- 四、工作或勞役，係曾酌量當地能得之勞動人數及其工作能力，不致予當地人民以過重之負擔者。

#### 第十條

強迫勞動徵取之視為賦稅者，以及由有行政職權之官員，為推行公共事業而徵取者均應逐漸廢止之。

因上述情形而徵取強迫勞動時，關係機關首應查明：

- 一、所作之工作或所操之勞役，乃對於該社會有重要及直接之關係者。
- 二、該種工作或勞役，乃為目前或迫切之需要者。



三、該種工作或勞役，係曾酌量當地能得勞動之人數及其工作能力，不致與當地人民以過重之負擔者。

四、該種工作或勞役，無須工人離開其通常居住地點者。

五、該種工作或勞役，係按宗教、社會生活，及農業之需要而行者。

#### 第十一條

惟體格健全之成年男子，其年齡顯在十八歲以上四十五歲以下者，得被徵充強迫勞動；除本公約第十條所規定者外各種勞動須受下列各項之限制：

一、凡可能時，事先須經機關所指定之醫官，檢查該工人確無傳染病，且體格適宜於作該工作及工作狀況。

二、凡學校教師學生及一切行政官員，概應豁免。

三、為各地社會存留若干健全之成年男子，為家庭及社會生活不可少者。

四、尊重夫婦及家庭之關係。

實施上列第三款，應於本公約第二十三條所指之應具條例中，將居留之成年壯丁，可充強迫勞動者，比例規定之，但此比例，在任何情形之下，不得超過百分之二十五。並於規定之際，應顧及該地人口之密度，社會及物質之發展，時季之關係，及人民自己應作之工作；概言之，應顧及該社會通常生活上之經濟及社會之需要。

#### 第十二條

從事各種強迫勞動之最長期間，無計何人，在十二個月任何期內，不得逾六十日；往返工作地點所費時間，一併在內。

凡經徵充強迫勞動者，均須給以證書，以證明其完成此項勞動之時期。

#### 第十三條

無論何人，被徵充強迫勞動者，其通常工作時間，須與自願勞動者相同，逾此通常工作時間，其報酬率，亦應與自願勞動者延長工作時間之報酬相同。

凡被徵充強迫勞動者，每週應有一日之休息，該休息日應儘量使之與該地習慣所規定之休息日配合。

#### 第十四條

除本公約第十條所規定之強迫勞動外一切強迫勞動之工資，應以現金支付，且工資率不得少於工作地域，或招募地域同樣工作之工資率，該兩地之工資率取其較高者為標準。

官員於行使其行政上之職務，而徵取強迫勞動時，其工資之支付，應及早採用前項之辦法。

工資應付給勞動者個人，而不應付給其工頭，或其他機關。

從工作地點往返之時日，應照工作日計算給資。

本條所定，不禁止以普通糧食充當一部分工資，付給工人，但糧食之價值，至少應與所扣之貨幣工資相等，惟捐稅之繳納特殊食品，衣服，住宅設備之供給，用以維持工人於特別情狀之下從事其工作者，以及工具之供給，

均不得在工資內扣除之。

第十五條 凡關於工人因工作而得災害或疾病之賠償之法律或條例，及殘廢死亡工人家屬賠償之法律或條例，在該地已施行者，或將施行者，對於強迫勞動者，及自願勞動者，一併適用之。

凡僱用強迫勞動之機關，在任何情形之下，凡遇工人因工作而發生災害或疾病，致完全或部分的不能自給時，應負保障其生活之責，其實際依賴該工人為生之任何人，亦應設法維持之。

#### 第十六條

強迫勞動者，除特別必要時不得遷移至飲食氣候與彼等所習慣者大相差異之處，致碍其健康。強迫勞動者，非待衛生及其他適應環境，保全健康之必要設備，確實辦到時，無論如何，不得遷移之。

遇此種遷移不能避免時，宜從資格相當醫生之意見，採用各種方法，使工人漸習當地之飲食與水土。

遇強迫勞動者，須作非所素習之日常工作時，宜設法使之習慣；致對於該工人漸進的訓練，工作之時間，與休息時間之規定，以及膳食之增加或改良為情形所必要者，尤須特別注意。

#### 第十七條

強迫勞動者，如為建設或維持建設事業，須在工作地點作長期之停留時，主管機關，於未允許徵取此項勞動之前，須查明：

- 一、設各種方法，以保全工人之健康，並保障必需的醫事上之照顧尤須注意，(一)工人在工作以前及在一定工作期間內，應經醫生驗查。(二)設置力能勝任醫事上之人員，並藥房、病舍、醫院及其他設備，以應付各種需要。(三)工作地點之安全衛生狀況，飲水食物燃料、烹飪器具，暨必要時，居房，衣服之供給，均應適當。
- 二、應有確實辦法，保障強迫勞動者家屬之生活，尤應注意用安全方法，經工人之請求或同意，便利匯寄一部份工資至工人家中。
- 三、工人往返工作地點之路費及其責任，應歸管理機關負擔。該機關並應用各種有效之運輸方法，予以行程上之便利。
- 四、工人如有疾病或災害，以致在某時期內不能工作時，管理機關應資送其回原地。
- 五、任何工人，如願於強迫勞動期終止時，留作自由工人，應許其自便，且兩年之內，仍不失其享受資送回返原地之權利。

#### 第十八條

強迫勞動之用於運送人員或貨物者，如挑夫或船夫，應在最短期間內廢止之；在未廢止之前主管機關應公布條例，規定下列各款：

- 一、此種勞動祇在便利行政官員執行職務時之行動，或政府貨物之運輸，至於非官員之運送，非絕對必要時不得適用之。
- 二、從事此種強迫勞動之工人，如醫生檢驗為可能時，則當經醫生檢驗其

身體合格與否，如醫生檢驗不能實行時，則雇主當負責保證其身體合格，且無何種傳染病。

三、工人所能負荷之最高重量。

四、工人從家鄉調往他處之最遠距離。

五、工人於每月或其他一定期間內，其被徵取之最多日數，包括其回家所需日數在內。准許得以徵取此種強迫勞動之人員，及其徵取之範圍。

六、當規定上列之各項最高限度時，主管機關應顧及其有關之事件，如招募工人地點人口體力之發展該項工人所必復經過地方之氣候情形等。

主管機關應另規定此種工人通常每日之行程，不得超過與平均每日八小時工作相當之行程，且不僅工人負荷之重量，及行工之距離，當加注意，即道路之情形，時季之關係，以及其他有關各節，亦應顧及之，如所行之時間，過於通常每日之行程，則其報酬，應較通常為高。

#### 第十九條

強迫耕種，為預防饑荒，或糧食恐慌時，主管機關准許之，其收穫之產物，必須歸生產之個人，或生產之社會。

凡一社會按其法律或習俗，生產係以社會為基礎而組織，且其產物或其所獲之利益，歸社會共有者，本條不禁止其按法律或習慣，使人民有工作之義務。

#### 第二十條

凡因社會中任何分子犯法而定之懲罰，該社會之團體懲罰法不得規定以強迫勞動為懲罰方法之一。

#### 第二十一條

強迫勞動不得適用於地下礦工。

#### 第二十二條

凡批准本公約之各會員國，按國際勞工組織憲章第二十二條之規定，擬具施行本公約之年度報告於國際勞工局時，其記載當力求詳盡，對於該地實施強迫或強制勞動之範圍，強迫勞動使用之用途，工人之疾病與死亡率，工作時間，工資支付方法與工資率，及其他任何有關之資訊，均應詳細敘述。

#### 第二十三條

主管機關，為施行本公約起見，應頒布關於強迫或強制勞動之完備及明確施行條例。

此項條例之中，應規定任何強迫勞動者，得將一切不滿意之情形，陳訴於主管機關，並使該機關，對於此種陳訴，予以審查及注意。

#### 第二十四條

管轄僱用強迫勞動之條例，應採相當辦法，嚴格實施之，或將監督自願勞動之機關擴大範圍，同時監督強迫勞動，或另採其他適當辦法。

又此項強迫勞動條例，應妥為傳播，俾被徵之勞動者，得以週知。

## 第二十五條

非法徵取強迫勞動當以刑法科罰，凡批准本公約之會員國，應使其法定懲罰，實屬適當並嚴格施行。

## 第二十六條

批准本公約之國際勞工組織會員國，應將本公約之內容適用於其所有領土，包括其主權地、管轄地、保護地、宗主權地、託管地等，依據國際勞工組織憲章第三十五條之規定，應於批准書中附加下列聲明：

- 一、擬無條件適用本公約之領土。
- 二、擬有條件適用本公約之領土及其所附條件。
- 三、保留部分地區自行決定是否適用之地區名稱。

上述聲明應視為批准書不可或缺的一部分，具有批准書之效力。但容許該會員國得以後續發布之聲明修正先前聲明之全部或一部，符合本條前項第二款與第三款之規定。

## 第二十七條

依照國際勞工組織憲章之規定，本公約之正式批准書應送請國際勞工局局長登記之。

## 第二十八條

本公約僅對已將批准書送交國際勞工局登記之會員國發生效力。

本公約應於二會員國將其批准書送交國際勞工局局長登記之日起十二個月後生效。

嗣後本公約對任何會員國應於其批准書登記之日起十二個月後生效。

## 第二十九條

本公約經國際勞工組織二個會員國將其批准文件送交國際勞工局登記後，國際勞工局局長應即通知其他國際勞工組織各會員國。嗣後其他會員國續有批准時，該局長應依照前例一律通知。

## 第三十條

凡業已批准本公約之會員國自本公約開始生效之日起滿十年後得通知國際勞工局局長登記廢止之；但是項廢止應於登記之日起滿一年後始行生效。

凡業已批准本公約之會員國如未於上述十年期滿後之一年內行使本條規定之廢止權，則本公約對該會員國應繼續有效五年；嗣後每五年期限屆滿時，該會員國仍得依據本條之規定宣告廢止本公約。

## 第三十一條

國際勞工局理事會於認為必要時應將本公約實施狀況向大會提出報告，並應考慮是否宜將對本公約作局部或全部修正之問題列入大會議程。

## 第三十二條

嗣後國際勞工大會通過以新公約全部或部分取代本公約則本公約將被宣告廢止，而不受本公約第五條規定之限制，使新公約生效實施。

新公約生效實施後，本公約將不再開放由會員國批准。

雖然如此，對於已批准本公約而尚未批准新公約之會員國，本公約仍然有效。

第 三十三 條 本公約之英文本及法文本內容相同。

## 第九十七號公約：移民就業(已修正)、一九四九年

國際勞工組織大會，經國際勞工局理事會召集，於一九四九年六月八日在日內瓦舉行其第三十二屆會議，並經決定採納本屆會議議程第十一項關於修訂第二十五屆會議通過的一九三九年移民就業公約的某些提議，並經確定這些提議應採用國際公約的形式，於一九四九年七月一日通過以下公約，引用時得稱之為一九四九年（修訂）移民就業公約。

### 第一條

凡施行本公約之國際勞工組織會員國應向國際勞工局及其他會員國提供下列資料：

- 一、關於移民之國家政策與法令。
- 二、關於移民就業及謀職移民之工作條件與生活狀況之特別規定。
- 三、該會員國所訂立關於諸此事項之一般協定與特別安排。

第二條 凡施行本公約之會員國應維持或使維持免費之適當服務機構以協助謀職之移民，尤應供給彼等以正確之消息。

### 第三條

凡施行本公約之會員國應於國家法令許可之範圍內採取一切適當步驟以防止有關移民之謬誤宣傳。

藉此目的該會員國應與有關之其他會員國共同合作。

第四條 各會員國應於其管轄權限內採取適當之措施以便利謀職移民之移出、旅行與接待。

### 第五條

凡施行本公約之會員國應於其管轄權限內維持適當之醫療服務機構以負責：

- 一、於必要時檢查確定謀職移民及其經核准同行或團聚之家屬在移出及抵達時均屬健康良好。
- 二、確保謀職移民及其家屬在移出時，旅途中及抵達目的地域時均獲適當之醫療照料。

### 第六條

凡施行本公約之會員國承諾對其領土內合法移民(無分國籍、種族、宗教或性別)關於下列事項之待遇不劣於其本國國民：

- 一、以各該事項係由法令規定或行政機關管理者為限，包括：

(一) 報酬(包括構成報酬一部分之家屬津貼)、工作時間、加班工時、有給休假、在家工作之限制、僱傭最低年齡、學徒訓練、婦女及少年人之工作。

(二) 工會會員資格及團體協商利益之享有。

(三) 住宿。

二、社會安全(係指關於職業傷害、生育、疾病、失能、老年、死亡、失業、家庭責任及其他依國家法令列入社會安全制度之項目之法律規定)；但：

(一) 得有適當安排以保持既有權利及在取得過程中之權利。

(二) 關於全由公共基金支付之給付或部分給付以及關於付給未履行給與正常年金依規定應作捐獻條件之人員之津貼，移民國家得以國家法令規定特別方法。

三、就所僱人員徵收之就業捐稅或捐獻。

四、有關本公約所定事項之法律程序。

在聯邦國家本公約規定之適用僅以各該事項係由聯邦法令規定或由聯邦行政機關管理者為限。各該事項之係由構成聯邦之各州、各省、或各郡之法令規定或由各州、各省、或各郡之行政機關管理者，公約規定之適用限度及方式應由各會員國自行決定。會員國應於關於實施本公約之年報內敘明本條所定事項由聯邦法令規定或由聯邦行政機關管理之限度。呈由構成聯邦之各州、各省、或各郡之行政機關管理之事項，會員國應採取國際勞工組織憲章第十九條第七項第二款所規定之步驟。

## 第七條

凡施行本公約之會員國承諾其就業服務機構及與移民相關聯之其他機構願與其他會員國之相當機構就適當案件予以合作。

凡施行本公約之會員國承諾務使其公立就業服務機構所予謀職移民之服務係屬免費服務。

## 第八條

凡經核准永久居留之謀職移民及其經核准同行或團聚之家屬，不得因該移民於移入後感染疾病或遭受傷害致不能從事其職業而遣返其原屬地域或其移居所自之地域；但該有關人員自願遣返或該會員國為當事人之國際協定有遣返規定者不在此限。

凡謀職移民之獲准於抵達後永久居留於移往之國家者，該國之主管機關得

決定本條第一項在准許其入境後一定期間內暫不生效；但此項期間最多不得超過五年。

#### 第九條

凡施行本公約之會員國應准許謀職移民在有關貨幣輸出輸入法令許可之範圍內移轉其所願移轉之收入及儲蓄。

#### 第十條

如從某一會員國領域前往另一會員國領域之移民人數相當眾多者，各該有關領域之主管機關應於必要時或認為適宜時為處理因實施本公約規定而引起之共同事項訂立協定。

#### 第十一條

本公約所稱「謀職移民」一詞係指以受僱於人為目的而從一國家移在另一國家之人員，並包括任何通常獲准作為謀職移民而入境之人員。

本公約不適用於：

- 一、邊界工人。
- 二、自由職業人員及藝術工作者之短期入境。
- 三、海員。

#### 第十二條

本公約之正式批准書應送請國際勞工局局長登記之。

#### 第十三條

本公約僅對已將批准書送交國際勞工局局長登記之國際勞工組織會員國發生效力。

本公約應於二會員國將其批准書送交國際勞工局局長登記之日起十二個月後生效。

三、嗣後對任何會員國應於其批准書登記之日起十二個月後生效。

#### 第十四條

凡批准本公約之會員國得於批准時聲明其批准不包括本公約之某一附約或全部附約。

除受上述聲明之限制外，本公約附約之規定應具有與公約規定同等之效力。

凡經作上述聲明之會員國嗣後得另以聲明通知國際勞工局局長接受該聲明所述之某一附約或全部附約；自局長登記該項聲明之日起，各該附約應適



用於該會員國。

會員或在其依本條第一項所作關於任何附約之聲明仍屬有效之期間內得聲明願接受該附約具有建議書之效力。

#### 第十五條

會員國依國際勞工組織憲章第三十五條第二項規定提送國際勞工局局長之聲明中應敘明：

- 一、其所承諾本公約及其附約各項規定無須修正即可適用之屬地。
- 二、其所承諾本公約及其附約各項規定須經修正後始可適用之屬地及此項修正之詳細內容。
- 三、本公約及其附約各項各項規定不能適用之屬地或不能適用之理由。
- 四、其對於適用本公約及其附約與否暫不作決定之屬地。

本條第一項第一款及第二款之承諾視為批准書之一部分，具有批准書之效力。

任何會員國嗣後得隨時另以聲明取消其原聲明中依本條第一項各款所作保留之全部或一部。

任何會員國得於本公約第二十七條所規定可以解約之期間內隨時以聲明通知國際勞工局局長修正以前任何聲明中之任何條件，並說明關於各該屬地之現況。

#### 第十六條

依國際勞工組織憲章第三十五條第四項或第五項規定提報國際勞工局局長之聲明中應敘明本公約各項規定是否須經修正方可適用於該領域；但聲明須經修正者，並應說明此項修正之詳細內容。

有關之會員國或國際機構得隨時另以聲明將以前任何聲明中所述保留修正之權利之全部或一部予以拋棄。

有關之會員國或國際機構，得於本公約第十七條所規定可以解約之期間內隨時以聲明通知國際勞工局局長修正以前任何聲明中之任何條件，並說明關於本公約適用之現況。

#### 第十七條

凡業已批准本公約之會員國，自本公約開始生效之日起滿十年後得通知國際勞工局局長登記解約；但是項解約應於登記滿一年後始行生效。

凡業已批准本公約之會員國如未於上述十年期滿後之一年內行使本條規定之解約權，則本公約對該會員國應繼續有效十年；嗣後每十年期限屆滿時

該會員國仍得依據本條之規定宣告解約。

#### 第十八條

國際勞工局局長應將國際勞工組織會員國向其登記之一切批准書、聲明及解約文件通知該組織所有會員國。

國際勞工局局長於將送請其登記之第二個批准書通知其他會員國時應將本公約生效日期提請各會員國注意。

#### 第十九條

國際勞工局局長應依照聯合國憲章第一百零二條之規定將經其依照前述各條規定登記之；一切批准書、聲明及解約文件送請聯合國秘書長登記之。

#### 第二十條

國際勞工局理事會於認為必要時應將本公約實施狀況向大會提出報告，並應考慮是否宜將本公約作局部或全部修正之問題列入大會議程。

#### 第二十一條

經大會通過對本公約作局部或全部修正之新公約時，除新公約另有規足外，則：

一會員國對新修正公約之批准，於該新公約開始生效時法律上即構成對本公約之解約行為，不受上述第十七條規定之限制。

自新修正公約開始生效之日起各會員國應即停止對本公約之批准。

在任何情形下，本公約之形式及內容對業已批准本公約而未批准新公約之各會員國應仍繼續有效。

#### 第二十二條

國際勞工大會得於任何將該事項列入議事日程之會期內以三分之二多數通過本公約附約之修正本。

凡施行本公約之會員國應於大會閉幕後一年(或於例外情況十八個月)內將任何此項修正本提交主管該事項之機關俾制定法令或採取其他行動。

任何此項修正本如經施行本公約之會員國通知國際勞工局局長聲明接受應即對該會員國生效。

自大會通過附約修正本之日起各會員國僅得接受該修正本。

#### 第二十三條

本公約之英文本及法文本同一作準。

註一：本公約修正一九三三年第三十四號收費就業服務機構公約。

註二：本公約就一九四八年第八十八號補充就業服務公約加以補充規定。

## 第一〇四號公約：廢除刑事制裁（原住民勞工）、一九五五年

## 第一〇五號公約：廢止強迫勞工、一九五七年

國際勞工組織大會，經國際勞工局理事會召集，於一九五七年六月五日在日內瓦舉行其第四十屆會議，並審議了作為本屆會議議程第四項的強迫勞動問題，並注意到一九三〇年強迫勞動公約的規定，並注意到一九二六年禁奴公約規定應採取一切必要措施以防止強迫或強制勞動發展成類似奴隸的狀況，以及一九五六年廢除奴隸制、奴隸販賣及類似奴隸制的制度與做法的補充公約規定全部廢除債務奴役及農奴制，並注意到一九四九年保護工資公約規定工資應予定期給付，並禁止採用實際上剝奪工人離開其工作的可能性的支付辦法，並經決定採納關於廢除某些形式的強迫或強制勞動的其他提議，這些形式的強迫或強制勞動構成對聯合國憲章提到的和世界人權宣言所闡明的人權的侵犯善，並經確定這些提議應採取國際公約的形式，於一九五七年六月二十五日通過以下公約，引用時得稱之為一九五七年廢除強迫勞動公約。

民國四十八年一月二十三日 總統批准

### 第一條

凡批准本公約之國際勞工組織會員國擔允制止且不利用任何方式之強迫或強制勞動。

- 一、作為政治壓迫或政治教育之工具或作為對懷有或發表與現存政治、社會、或經濟制度相反之政見或思想者之懲罰。
- 二、作為一種旨在經濟發展而動員並使用勞動之方法。
- 三、作為勞動紀律之工具。
- 四、作為對參加罷工之懲罰。
- 五、作為對種族、社會、國籍、或宗教歧視之工具。

### 第二條

凡批准本公約之國際勞工組織會員國應允採取有效措施以求立即且完全廢止本公約第一條所特定之強迫或強制勞動。

### 第三條

本公約之正式批准書應送請國際勞工局局長登記之。

### 第四條

本公約僅對已將批准書送交國際勞工局局長登記之國際勞工組織會員國發生效力。

本公約應於二會員國將其批准書送交國際勞工局局長登記之日起十二個月後生效。

嗣後對任何會員國應於其批准書登記之日起十二個月後生效。

#### 第五條

凡業已批准本公約之會員國，自本公約開始生效之日起滿十年後得通知國際勞工局局長登記解約；但是項解約應於登記滿一年後始行生效。

凡業已批准本公約之會員國如未於上述十年期滿後之一年內行使本條規定之解約權，則本公約對該會員國應繼續有效十年；嗣後每十年期限屆滿時該會員國仍得依據本條之規定宣告解約。

#### 第六條

國際勞工局局長應將國際勞工組織會員國向其登記之一切批准書、聲明及解約文件通知該組織所有會員國。

國際勞工局局長於將送請其登記之第二個批准書通知其他會員國時應將本公約生效日期提請各會員國注意。

#### 第七條

國際勞工局局長應依照聯合國憲章第一百零二條之規定將經其依照前述各條規定登記之；一切批准書、聲明及解約文件送請聯合國秘書長登記之。

#### 第八條

國際勞工局理事會於認為必要時應將本公約實施狀況向大會提出報告，並應考慮是否宜將本公約作局部或全部修正之問題列入大會議程。

#### 第九條

經大會通過對本公約作局部或全部修正之新公約時，除新公約另有規足外，則：

- 一、一會員國對新修正公約之批准，於該新公約開始生效時法律上即構成對本公約之解約行為，不受上述第十條規定之限制。
- 二、自新修正公約開始生效之日起各會員國應即停止對本公約之批准。

在任何情形下，本公約之形式及內容對業已批准本公約而未批准新公約之各會員國應仍繼續有效。

#### 第十條

本公約之英文本及法文本同一作準。

## 第一一一號公約：歧視(就業與職業)、一九五八年

一九五八年六月四日國際勞工組織第四十二屆大會通過

中華民國五十年八月三十一日 總統批准

國際勞工組織大會，經國際勞工局理事會之召集，於一九五八年六月四日在日內瓦舉行第四十二屆會議，經議決採納本屆會議議事日程第四項關於僱傭與職業方面之歧視之各項建議，並議決此等建議應採取國際公約方式。鑒於費城宣言確認全體人類無分種族、信仰或性別，均有權在自由、尊嚴、經濟安定與機會均等之條件下謀求其物質幸福與精神發展，並鑒於歧視構成侵犯世界人權宣言所列舉之權利，爰於一九五八年六月二十五日通過左列公約。本公約得稱為「一九五八年僱傭與職業歧視公約」。

### 第一條

本公約所稱「歧視」一詞包括：

- 一、基於種族、膚色、性別、宗教、政治主張、血統或社會門閥所作足以損害或取消僱傭與職業方面之機會均等或待遇平等之區別、排斥或優先；
- 二、經有關會員國於諮商具有代表性之雇主團體、工人團體及其他適當團體後所可能決定之其他足以損害或取消僱傭或職業方面之機會均等或待遇平等之區別、排斥或優先。

凡基於工作之固有必要條件所作關於某一特定工作之區別、排斥或優先不得視為歧視。

本公約所稱「僱傭」及「職業」包括參加職業訓練、就業及僱傭條件。

### 第二條

凡受本公約效力約束之會員國應宣示並遵循一旨在依適合國情及習慣之方法以促進僱傭與職業方面機會均等及待遇平等之國家政策，俾消除在此方面之歧視。

### 第三條

凡受本公約效力約束之會員國應依適合國情及習慣之方法以：

- 一、謀求僱主團體、工人團體及其他適當團體之合作，以促成對此項政策之接受及遵守；
- 二、制定並促進可冀獲致接受並遵守此項政策之立法及教育計畫；

- 三、廢除或修正違背此項政策之法令規定及習慣；
- 四、在一全國性機關之直接管理下，推行有關僱傭方面之政策；
- 五、務使職業指導、職業訓練及安置就業等活動在一全國性機關之指揮下遵守此項政策；
- 六、在實施本公約之年報中述明為遵循此項政策所採之行動及其所獲之效果。

#### 第 四 條

對於證明涉嫌從事或已從事危害國家安全之活動之個人有影響之任何措施，不得視為歧視，但以該有關之個人有權向依國家慣例而設置之主管機關申訴者為限。

#### 第 五 條

國際勞工大會通過之其他公約及建議書所規定之特別保護或協助辦法不得視為歧視。

任何會員國於諮商具有代表性之雇主團體及工人團體後得決定為適應基於性別、年齡、殘廢、家庭責任、社會地位、知識程度等原因而公認需要特別保護或協助者之特殊需要所制訂之特別辦法不得視為歧視。

#### 第 六 條

凡批准本公約之會員國應依國際勞工組織憲章之規定，使本公約適用於非自主領地。

#### 第 七 條

本公約之正式批准書應送請國際勞工局局長登記之。

#### 第 八 條

本公約僅對已將批准書送交國際勞工局局長登記之國際勞工組織會員國發生效力。

本公約應於二會員國將其批准書送交國際勞工局局長登記之日起十二個月後生效。

嗣後本公約對任何會員國應於其批准書登記之日起十二個月後生效。

#### 第 九 條

凡業已批准本公約之會員國自本公約開始生效之日起滿十年後得通知國際勞工局局長登記廢止之，但是項廢止應於登記之日起滿一年後始行生效。

凡業已批准本公約之會員國如未於上述十年期滿後之一年內行使本條規定



之廢止權，則本公約對該會員國應繼續有效十年，嗣後每十年期限屆滿時，該會員國仍得依本條之規定宣告廢止本公約。

#### 第十條

國際勞工局局長應將國際勞工組織會員國送請其登記之一切批准書及廢止文件通知該組織所有會員國。

國際勞工局局長於將送請其登記之第二個批准書通知其他會員國時，應將本公約生效日期提請各會員國注意。

#### 第十一條

國際勞工局局長應依照聯合國憲章第一〇二條之規定，將經其依照上述各條規定登記之一切批准書及廢止文件送請聯合國秘書長登記。

#### 第十二條

國際勞工局理事會於認為必要時，應將本公約實施狀況向大會提出報告，並應考慮是否宜將對本公約作局部或全部修正之問題列入大會議程。

#### 第十三條

倘大會通過一項對本公約作局部或全部修正之新公約時除該新公約另有規定外，則：

- 一、一會員國對該新修正公約之批准，於該新修正公約開始生效時，法律上即構成對本公約之廢止，而不受上述第九條規定之限制。
- 二、自新修正公約開始生效之日起，本公約應即停止聽由各會員國批准。

在任何情形下，本公約之現有形式及內容對業已批准本公約而未批准新公約之各會員國應仍繼續有效。

#### 第十四條

本公約之英文本及法文本同一作準。

註：本公約已於一九七五年被第一四三號移民勞工公約所補充。

## 第一四三號公約：移民濫用限制及平等機會與待遇促進

一九七五年六月四日國際勞工組織大會通過

### 第一章 移民濫用限制

#### 第一條

本公約適用之每一會員國，應尊重移民勞工的基本人權。

#### 第二條

本公約適用的每一會員國應有系統地瞭解是否在其國內有非法僱用移民勞工，及移民在離開、過境或到達其領土，在其旅行期間，在到達時或居留期間是否有就業的行為，其就業條件是否違反有關國際多邊或雙邊協議或國家法令規章。

勞資團體代表應充分協商，並能提供他們在這項主題所持有的任何資料。

#### 第三條

每一會員國應採取所有必要及適當地措施，在他的轄區內，並與其他會員國共同研究下列事項：

抑止移民暗中地就業及非法就業；

反對非法及暗中僱用將離境、過境或剛抵達轄區內移民的活動，及反對僱用非法移民。

為了防止及減少本公約第二條的濫用。

#### 第四條

會員國特別應採取必要措施，在國家及國際的層次，就此主題與其他國家進行有系統的連繫與資料交換，並和勞資團體代表協商。

#### 第五條

本公約第三條及第四條所採取措施的目的之一，在對於進行人力輸送活動的個人，不論是輸出國或輸入國，都必須給予制裁。

#### 第六條

依據國家的法令規章，制定規定以有效檢查移民勞工非法就業，及對行政法、民法、刑法的罰則之適用予以界定，包括監禁的範圍，有關移民勞工非法就業，移民就業運動的組織，即本公約第二條所指的濫用情形，並瞭解支持此項運動者是否為了私利或其他目的。

雇主因本條規定而被起訴，應有權證明其清白。

#### 第七條

勞資團體代表應協商有關法令規章，及本公約書所提出的措施，以防止及消除前述有關濫用情形，並瞭解發起之目的。

#### 第八條

移民勞工在因就業而合法居留之情況下，不得因僅喪失就業而撤銷其居留權或工作許可。

移民勞工與國民享有平等的待遇，特別在有關就業安全的保證，轉業的規定，失業救濟及再就業等方面。

#### 第九條

不應制訂有偏見的措施，以控制移民就業，確保移民勞工依照有關法令規章進入國家轄區及許可就業，如果這些法令規章未被遵行，移民勞工職務未能調整，他及他的家屬應享有平等的待遇，在有關過去就業所衍生的權利，如待遇、社會安全及其他給與。

如果前項所述有關權利發生爭議，勞工可由其本人或透過代表向主管單位提出他的案件。

如果勞工及其家屬遭驅逐，費用不應由其負擔。

會員國對在其國內非法就業或居留者給予停留的權利及合法就業，本公約不予阻止。

### 第二章 平等的機會及待遇

#### 第十條

本公約適用之會員國應制訂國家政策，明示並貫徹以促進及保證，經由適合國情的方法，對移民勞工及其家屬合法地在其轄區內，在有關就業及職業、社會安全、工會及文化權利，個人及集體的自由等，享有平等的機會及待遇。

#### 第十一條

為了本公約本部分之目的，本項「移民勞工」意指遷居者或基於將被僱用或其他個人利益考慮而由一個國家遷移到另一國家，及包括任何正式被許可的移民勞工。

本公約本部分不適用下列各類人員：

一、邊境勞工。

二、短期居留的藝術家及自由者。

三、海員。

四、參加專門訓練或教育的人員。

在一個國家內的機構或事業的職員，在他們的雇主要求下，經許可臨時進入另一國家，在限定期限內，執行特殊職責或任務，並被要求在他完成任務後，即須離開此國家。

## 第十二條

每一會員國應藉由下列適合國情的方法：

一、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第十條所提出之政策。

二、制訂法令及推動教育方案，以協助接受及遵行政策。

三、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。

四、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；

五、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。

六、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。

七、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。

## 第十三條

會員國應在其能力範圍內採取必要的措施並與其他會員國共同合作，以促進其轄區內合法移民勞工與其家屬團聚。

本條的適用的移民勞工家屬包括配偶，受扶養之子女，父母。

## 第十四條

會員國可：

一、實施自由選擇就業，確保移民勞工有遷移的權利，但必須符合下述條件，移民勞工為就業而合法居留一定期間，不超過兩年，或如法令規

- 章提供低於兩年之固定期間之契約。勞工得完成他的第一個勞動契約。
- 二、勞資團體代表適當的協商後，制訂規定對有關在國外所獲得的職業資格予以承認，包括證照及文憑。
- 三、為了國家利益，有必要對某些就業的種類或職位加以限制。

### 第三章 附則

#### 第十五條

本公約書對會員國間締結多邊或雙邊協議，以解決因應用所產生的問題不予阻止。

#### 第十六條

任何批准本公約書之會員國，對他的批准附加公告，可從其接受之公約書排除第 I 或第 II 部分。

任何會員國發布此公告，可隨時於其後發布新公告後，予以撤銷。

依據本條第一項公告的每一會員國，應提出報告對本公約適用在其法令上的地位，有關本部分排除不接受的規定，影響的範圍，或可能的影響，及他接受本公約，但未能包括部分的理由及規定。

#### 第十七條

本公約之正式批准書應送請國際勞工局局長登記之。

#### 第十八條

本公約僅對已將批准書送交國際勞工局局長登記之國際勞工組織所屬會員國發生效力。

本公約應於二個會員國將其批准書送交國際勞工局局長登記之日起十二個月後生效。

嗣後本公約對任何會員國於其批准書送請國際勞工局局長登記之日起十二個月後生效。

#### 第十九條

凡業已批准本公約之會員國自本公約開始生效之日起滿十年後通知國際勞工局局長登記廢止本公約；但是項廢止應於登記滿一年後始行生效。

凡業已批准本公約之會員國如未於上述十年起滿後之一年內行使本條規定之廢止權，則本公約對該會員國應繼續有效十年；嗣後每十年期限屆滿時，讓會員國仍得依據本條之規定宣告廢止本公約。

#### 第二十條

國際勞工局局長應將國際勞工組織會員國送請其登記之一切批准書、聲明及廢止文件通知該組織所有會員國。

國際勞工局局長於將送請其登記之第二個批准書通知其他會員國時，應將本公約生效日期提請各會員國注意。

#### 第二十一條

國際勞工局局長應依照聯合國憲章第一〇二條之規定，將經其依照前述各條規定登記之一切批准書、聲明及廢止文件送請聯合國秘書長登記之。

#### 第二十二條

國際勞工局理事會於認為必要時應將本公約實施狀況向大會提出報告，並應考慮是否宜將本公約作局部或全部修正之問題列入大會議程。

#### 第二十三條

倘大會通過對本公約作局部或全部修正之新公約時，除該新公約另有規定外，則：

一、一會員國對該新修正公約之批准，於該新修正公約開始生效時，法律上即構成對本公約之廢止，而不受上述第十九條規定之限制。

二、自新修正公約開始生效之日起，本公約應即停止聽由各會員國批准。

在任何情況下本公約之現有形式及內容對業已批准本公約並未批准新公約之各會員國應仍繼續有效。

#### 第二十四條

本公約之英文本及法文本同一作準。

處理辦法：

- 一、檢附調查報告，函請行政院暨所屬行政院勞工委員會、行政院衛生署研議改善見復。
- 二、本專案調查研究報告編印專書送請行政院暨有關部會參考。
- 三、本專案調查研究報告建置於本院全球資訊網，供社會各界參考。
- 四、檢附派查函及相關附件，送請外交及僑政委員會處理。

中 華 民 國 101 年 12 月 日