

計畫編號：PG9807-0027

行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告
外國人聘僱及管理法制研究計畫

研究主持人：邱駿彥

計畫主辦單位：行政院勞工委員會職業訓練局

計畫研究單位：中華民國勞資關係協進會

研究期間：中華民國 98 年 5 月 14 日至 98 年 10 月 31 日

印製日期：中華民國 98 年 11 月 30 日

※本研究報告僅供參考用，不代表本局意見。

※非經本局書面同意，不得對外發表。

行政院勞工委員會職業訓練局編印

目 錄

第一章 緒論.....	1
第一節 計畫摘要.....	1
第二節 研究方法.....	1
第三節 研究期程.....	3
第二章 我國之外國人聘僱及管理法制現況.....	4
第一節 外國人聘僱及管理法制之政策背景.....	4
第一項 引進外籍勞工之經緯.....	4
第二項 外籍勞工之政策重點.....	4
第三項 外籍勞工之政策課題.....	5
第二節 外國人聘僱及管理法制規範現況.....	5
第一項 現行法規範概論.....	5
第二項 有關外國人聘僱及管理之相關重要規定.....	6
第三節 外國人聘僱及管理法制問題點.....	16
第一項 有關雇主聘僱外勞之前置程序.....	16
第二項 有關雇主對於第二類外國人生活管理之義務.....	17
第三項 申請聘僱外國人僱用許可之權限是否可下放地方主管機關.....	18
第四項 轉換雇主機制中的問題點.....	19
第五項 聘僱外國人之工作許可與居留許可之權責劃分.....	20
第三章 外國人聘僱及管理法制之比較法研究.....	21
第一節 國際勞工公約.....	21
第一項 在勞動基準條件上.....	22
第二項 在居留權與工作權保障上.....	23
第三項 在參加及組織工會之權利上.....	24
第四項 在出境及遷徙自由.....	24
第五項 在家庭團聚權上.....	25
第六項 在驅逐出境權利救濟管道上.....	25
第二節 美國.....	26
第一項 美國之移民及外勞政策.....	26
第二項 外籍勞工認證計畫（Foreign labor certification programs）.....	29
第三項 行政機關權限劃分.....	32
第四項 非法外勞之取締.....	33
第三節 日本.....	33
第一項 日本外國人勞動者概況.....	33

第二項 日本外國人勞動政策檢討的視點	34
第三項 外國人勞動者與入管法---「選擇」理念的實現	35
第四節 新加坡	37
第一項 新加坡引進外籍勞工之政策背景及制度之變遷	37
第二項 外籍人力引進制度	38
第三項 外籍勞工管理	47
第五節 香港	49
第一項 香港引進外籍勞工之政策背景及制度之變遷	49
第二項 外籍人力引進制度	51
第三項 外籍勞工管理	56
第六節 韓國	57
第一項 韓國引進外籍勞工之政策背景	57
第二項 外籍人力引進制度	58
第三項 外籍勞工管理	62
第四章 比較法考察對我國之啓示	66
第一節 各國聘僱外國人及管理之比較表概況	66
第二節 外國人聘僱及管理法制之權責劃分	72
第一項 有關聘僱許可與入境許可是否可能事權統一	72
第二項 有關取締非法外勞事項上之事權統一	73
第三項 有關聘僱許可權限下放地方政府	74
第三節 雇主與外勞間勞資爭議之適用法規	75
第四節 外國人勞動者生活照顧管理	77
第五節 外國人勞動者工作自由轉換機制	78
第六節 外國勞動力輸入模式	79
第五章 實證研究	81
第一節 實地訪談	81
第二節 訪談結果彙總比較表	81
第一項 外勞雇主之意見	82
第二項 受聘外勞本身之意見	85
第三項 其他相關者之意見	86
第三節 座談會結論	90
第六章 結論與建議	92
附錄一：訪談紀錄	99
附錄二：座談會紀錄	153

第一章 緒論

第一節 計畫摘要

在經濟全球化趨勢下，勞務給付型態與僱傭型態越來越多樣化，人力需求也未必侷限於同一國家同一地域。如何有效利用他國優秀人力來補足本國人力所缺，或利用他國基本勞動力，來做為本國基層之補充勞動力，已是各國爭先導入的制度。例如韓國、香港、新加坡等國對於外國勞動力之運用，都有其一套制度在運行。

我國使用外籍勞工，雖已有二十餘年歷史，但所賴以規範之法制度，卻是二十餘年前環境下所建構出來之規範。對於藍領勞動力之使用，是否能與我國人力資源運用相配合，有必要重新審視。加上最近金融海嘯影響所及之經濟蕭條，本國勞動力失業率高漲，因此藍領外勞之使用與法規範厥有必要重新檢討。再者，對於外國優秀的白領勞動力，是否有必要進一步鬆綁，讓企業可以進一步運用，攸關企業競爭力之提升，使企業更願意留根台灣。但要注意的是如何不危及本國白領勞動力之就業機會。

在上述這些背景因素下，本研究計畫將針對相關國外使用外國勞動力之經驗與法規範進行探討，擷取優於我國之制度，提供我國建構新的法制度參考。同時將透過訪談雇主、外國人、仲介公司、政府行政機關與立法部門等實務相關機構或自然人，獲得法制度規範之意見，提供主管機關參考。其次，也將在研究過程中，邀請學者專家與民間團體，適時辦理二場座談會，以集思廣益，充實本研究成果。

第二節 研究方法

本研究計畫由於涉及國外資訊與國內現狀，因此研究方法將採多元化方式進行，主要包含以下四種。

一、文獻資料分析法

本研究方法主要係針對各國資料與外國立法例，進行書面文獻之研究。研究內容將包括國際移工公約、美國、日本、韓國、香港、新加坡等地之外國人

聘僱及管理相關法規範。嘗試從這些國家之立法例與實施狀況，歸納分析出值得我國參考與借鑑之法規範制度。

此外，也將透過職訓局之協助，將歷年來我國在聘僱外國人與管理上實務運作面之困難與問題，做一個彙整與類型化分析，徹底描繪出我國聘僱外國人及管理上之各種問題，分類成急需解決與次要問題、以及必須以法律位階規範與得由法律授權規範等類型模式，以提供將來草擬法律條文時之參考。

以上所有收集到的資料，特別是外國文獻立法例等資料，在經費許可範圍內，將附錄於本研究計畫結論中，提供給主管機關參考。

二、訪談研究法

本研究計畫為了能透徹瞭解國內實務界在運用外國人、聘僱外國人上，所面臨到之法規限制，或外國人本身在受聘時所接觸的難題，將採取實地訪談研究方法。預計訪談雇主、外國人、人力仲介公司等實際上運作外國人聘僱及管理的相關機構。

訪談的內容，就雇主而言，將選擇有使用外國勞動力之企業，不限於藍領外勞，即使使用白領外勞之企業，亦將在訪談之範圍內。訪談內容將從聘僱面、管理面分別瞭解現行法規之困難點，對於政府可以協助或法規修改之期待，以及資方如何看待外國勞動力運用等課題一一訪談。

就外國人方面，將從為何選擇台灣從事勞動之角度切入，申請外勞許可時有何不愉快遭遇，希望台灣法令改進之處，以及來到台灣後在受管理面上，有何不適應或法律規定繁雜之處等，一一提出問題訪談外勞本身。

就人力仲介公司言，則將瞭解外勞引進的各種相關法令運作上有無窒礙難行之處，以及希望法律作何修改以使外勞引進更順暢。

最後，也將安排訪問擁有修法權限之立法機關，就其可能修法思維，作一理解。同時也將訪視主管外勞事務之公務機關行政人員與立法機關人員，以瞭解在政府角色上外勞聘僱與管理面上之問題點；將以上各階層、各相關實務工作者之意見，納入本研究計畫之分析基礎，預料將可更周延各方意見。

三、座談共識法

本研究計畫進行外國法制度之分析研究、本國現狀之分析研究後，將嘗試擬出未來修法中必須改進之處以及應如何改進之建議。將初步結論透過產官學界之座談討論方式，其彙整凝聚共識，提出各方比較能接受之意見，供主管機關參考。預計座談會將舉行二場次（台北與高雄各一場）。

四、歸納結論法

經歷上述各種研究方法後，本研究將彙整所有資料，定案最後之研究結論。

第三節 研究期程

本案研究期程，製表如下。

	五月	六月	七月	八月	九月	十月
完成簽約	■					
國內外資料收集 與研究分析	■	■	■	■		
擬訂訪談大綱		■	■			
提出期中報告			■			
進行訪談研究				■	■	
歸納分析整理				■	■	
召開座談會					■	
結論彙整					■	■
提出期末報告						■

第二章 我國之外國人聘僱及管理法制現況

第一節 外國人聘僱及管理法制之政策背景

第一項 引進外籍勞工之經緯

台灣自從 1980 年代後，由於少子化與高齡化之進展、國民所得增加、教育水準提升等因素影響，勞動市場之環境急速產生變化。與此現象相關連者，年輕族群對於所謂 3K 勞動職種採取抗拒心態之傾向也越來越強。值此階段，我國政府當時為了完成若干國家重大建設，因此對於如何確保相當數目之單純勞動力的需求，變成當時的重要課題之一。為了因應此種需求，台灣自 1989 年 10 月公告開放引進外籍勞工，惟實際係於 1991 年 2 月始引進 243 名泰國籍勞工入國工作。此後，政府一方面密切注意各種經濟指標（例如經濟成長率、失業率、各種產業的雇用充足率等）的變化，對於外籍勞工的引進採取總量管制機制，並在若干領域中實施雙邊政府間協定模式來引進外勞。法制面上，則在 1992 年公布施行就業服務法、施行細則及若干基準。

第二項 外籍勞工之政策重點

目前，我國行政院勞工委員會以下列若干重點作為引進外勞之主要政策方向。

- 1、
外勞之引進限於地區性的勞動力不足，及確保本國勞工不願就業之職種の勞動力需求為原則。於此原則下，對於可以引進外勞之業種與人數均有限制。
- 2、
透過外籍勞工之引進，以促進地區勞工之就業機會為目標。換言之，藉著低廉人事成本的外勞引進，遏阻地區性產業出走海外的意願。
- 3、
徹底要求在引進外籍勞工前，必須在求人企業所屬地區實施聘僱本國勞工之招募活動。而且強力要求雇主在聘用外勞時，必須與本國勞工一樣適用所有勞動法令之規範，藉著此種要求，促使雇主不致

過度依賴外籍勞工。

4、

為使外籍勞工工資得以合理化，積極推動勞資雙方對話機制。

除了以上所列舉四點外，「保障外籍勞工之基本權益」、「對照勞動市場之需求，適時調整就業安定費」、「要求仲介業者努力降低對於外籍勞工徵收之仲介手續費」、「增加外籍勞工之供給國」、「強化外籍勞工之居留管理」等，皆為我國外籍勞工政策上之重點。

第三項 外籍勞工之政策課題

截至目前為止，雖然我國針對外勞引進採取在一定範圍內的總量管制方式，但是從業種別上觀察外勞引進的人數，不得不說我國在外籍勞工政策上有若干潛在性的嚴重問題。例如近數年來，在製造業與建設業上所從事工作的外籍勞工人數有大幅度減少的趨勢。

第二節 外國人聘僱及管理法制規範現況

第一項 現行法規範概論

截至目前為止，我國雖還沒有專為聘僱外國人勞動者相關事項而立專法，但有關外國人聘僱與管理的法規，在近年來隨著外國人勞動者在台工作人數日益增多，相關法令需求也日益殷切，因此有關雇主聘僱外國人許可及管理的法規，可以說琳瑯滿目。其中，就業服務法第五章有關外國人之聘僱與管理相關規定，可以說是規範外國人勞動者受聘在台工作的基本法規定。

除了就業服務法與同法施行細則中，對於外國人聘僱與管理有若干重要規定外，「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」，可以說是申請外國人勞動者入境工作最主要之程序規定。其次，為了確保外國人勞動者入境前後的身體健康狀況，依據就業服務法第四十八條第三項所訂定之「受聘僱外國人健康檢查管理辦法」，也是重要的法規之一。

另外，為了避免無限制的大量外國人入境工作致影響到國人就業機會，

因此對於雇主所提出申請聘僱外國人，也必須進行行政審查。因此屬於白領外勞部分，有「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準」，屬於藍領部分，則有「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」，堪稱中央主管機關是否發放工作許可證審查標準的最主要依據。

再者，外國人受聘僱入境工作後，如遇有不可歸責於該外國人事由致喪失工作機會時，例如雇主關廠、歇業等情事，如要求該外國人於居留期間屆滿前即必須出境，未免失之情理，也對於外國人工作權保障有缺失，因此中央主管機關也特別訂定了「外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」以資遵循。

本研究最主要目的在探討外國人聘僱管理法制，因此針對我國的現行法規範，將以上述各種重要法規為主要研究對象。其他牽涉外國人受聘僱及管理事務的相關法規雖尚有多種，舉凡「入出國及移民法」、「私立就業服務機構許可及管理辦法」、「台灣地區與大陸地區人民關係條例」、「大陸地區配偶在台灣地區依親居留期間工作許可及管理辦法」、以及各種有關聘僱外國人時必須繳交就業安定基金的相關法規等，但因研究期程及經費限制因素，本研究案不一一探討，留待將來有機會時別篇再議。

第二項 有關外國人聘僱及管理之相關重要規定

就業服務法中，有關外國人聘僱及管理的相關規定，在第四章「民間就業服務」規定中，就有辦理外國人入境工作之仲介公司的設立與管理等規範。然而真正提到外國人之聘僱與管理，則置於第五章自第四十二條開始至第六十二條為止，如果再加上散見於罰則若干條文中，有關違反外國人聘僱管理規定之處罰等條文數來看，則謂我國就業服務法的重心在於外國人聘僱這一塊，亦不為過。

就業服務法第四十二條，可以說是我國容許雇主引進外國人入境工作的憲章性規定。同條文明定：「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、國民經濟發展與社會安定」。本條規定不僅明文點出，外國人受聘在台工作，只能做為補充性勞動力，而不能變成替代性勞動力，以免有礙本國人之就業機會。於此明確的意旨下，賦予主管機關在外勞政策上得以訂定若干符合本條意旨規定的權能。其次，也必須特別注意不能因為聘僱低廉工資的外國人（特別是在藍領勞動力這一塊），而產生降低本國籍

勞工的勞動條件與工資額度，因此在就業服務法第四十二條規範意旨下，外國籍勞工的工資下限是否可與我國基本工資脫勾，必須慎重考量評估是否會產生本國籍勞工就業機會的排擠效果，以及連動使本國籍勞工勞動條件下降的後果。

另外，就業服務法第四十三條明定，除就業服務法所規定者外，任何外國人不得未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。換言之，一般外國人不可能在未受僱前透過自己的申請，取得工作許可。必須受有聘僱事實後，由雇主代為申請工作許可。

就業服務法第四十四條及第四十五條，明定任何人不得非法容留外國人從事工作（44），也不得媒介外國人非法為他人工作（45）。這兩條文規定，可以說是外國人勞動政策上的帝王條款，絕不可非法容留或非法媒介，違反者依第六十三條及第六十四條規定，可處以就業服務法罰則中最高額度的罰鍰，累犯者甚至得處有期徒刑等刑責。

1、得在我國受聘僱從事工作之外國人分類

依照「雇主聘僱外國人許可及管理辦法第二條規定，得在我國從事工作之外國人分成第一類、第二類、第三類、第四類等四種。

1. 第一類：

所謂第一類外國人係指，受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款規定工作之外國人，具體言之包含前揭同條項第一款：「專門性或技術性之工作」。第二款：「華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管」。第三款為擔任教師工作者，包含「公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校」、「公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程」、「公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校」之教師。第四款：「依補習教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。第五款：「運動教練及運動員」。第六款：「宗教、藝術及演藝工作」等六款規定。

由以上第一類外國人所可得從事之工作種類以觀，第四十六條第一項第一款至第六款所指摘者，幾乎可以歸納為屬於白領勞動力之工作。

2. 第二類

第二類外國人，係指受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款所規定工作種類之外國人。具體而言包含有第八款之「海洋漁撈工

作」，第九款之「家庭幫傭」，第十款之「為因應國家重要建設工程或社會經濟發展需要，經中央主管機關指定之工作」，第十一款則屬於概括性規定，明定「其他因工作性質特殊國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者」。

由以上第八款至第十一款所列各種得受聘僱入境之工作種類以觀，一般稱之為藍領勞動力之工作。

3. 第三類

第三類外國人，係指依就業服務法第五十條第一款或第二款規定從事工作之外國人。第三類得在我國工作之外國人，專指外籍留學生。第五十條第一款係指「就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生」，同條第二款係指「就讀於公立或已立案私立高級中等以上學校之僑生及其他華裔學生」。

第三類學生得在我國境內打工者，並不受第四十六條第一項規定限制，換言之，第三類外國人得在我國從事任何種類之工作，但由於第三類外國人之身份為學生，因此仍要考量不得因噎廢食本末倒置，因此此類學生之工作時數方面，除了寒暑假以外，每星期最長為十六小時。

4. 第四類

第四類外國人，係指依就業服務法第五十一條第一項第一款至第四款規定從事工作之外國人。具體而言包含有第一款：「獲准居留之難民」，第二款：「獲准在中華民國境內連續受聘僱從事工作，連續居留滿五年，品行端正，且有住所者」，第三款：「經獲准與其在中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活者」，第四款：「經取得永久居留者」。

因第四類外國人幾乎都獲准得在我國長期居留，因此其受聘之工作種類並無限制，且可以訂定不定期契約。另外，第一款、第三款、第四款之外國人，無須透過雇主，其本身即可向中央主管機關申請工作許可。

5. 其他（各級政府機關等特殊工作）

外國人受聘於各級政府及其所屬學術研究機構擔任顧問、研究工作者，或與在我國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者，依就業服務法第四十八條但書規定，不需申請工作許可，即可從事工作。

2、 雇主聘僱外國人提出申請之前置程序

雇主擬聘僱外國人入境工作前，必須先以符合業界一般勞動條件之內容，先行在台灣進行招募本國人，如本國籍勞工皆無意願、或招募人數不足時，始能向中央主管機關提出申請，此為雇主申請聘僱外國人從事工作之前置程序，其目的在於確保國內勞工受僱工作機會，自不待言。

依就業服務法第四十七條規定：「雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作（俗稱藍領工作），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」。同條第二項規定：「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」。

由第四十七條規定可知，申請聘僱外國人從事工作者，使用白領勞動力（第四十六條第一項第一款至第六款）之雇主，並沒有被要求要先招募本國人之前置程序。此種作法是否妥當，不無值得議論之餘地。按依據筆者偶然得知之資訊，國內某大企業所屬銀行，聘任俗稱 ABC 之本國人，因該 ABC 如以本國人身份受聘在台工作，就必須依法受徵召補服兵役，因此只能以美國籍身份受聘。但該 ABC 只是美國企管碩士，卻以專門性或技術性工作申請獲得工作許可。如果聘僱白領勞動力在台工作，亦必須有前置程序時，相信若干工作機會於本國子弟亦均能勝任。

1. 聘僱一般藍領外勞前置程序之現行法規

既然聘僱外國人之前置程序，係專針對聘僱外國籍藍領勞動力所設置之要件，在「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第十二條中鉅細靡遺規定前置程序之各項要領。例如同條第一項規定：「雇主申請聘僱第二類外國人，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，在經中央主管機關指定之國內新聞紙中選定一家刊登求才廣告三日，自刊登求才廣告期滿之次日起至少二十一日辦理招募本國勞工。但申請聘僱外國籍家庭看護工者，依第十二條之一規定辦理」。

第二項規定廣告內容：「前項求才廣告內容，應包括求才工作類別、人數、專長或資格、雇主名稱、工資、工時、工作地點、聘僱期間、供膳狀況與受理求才登記之公立就業服務機構名稱、地址及電話」。

第三項為雇主辦理求才招募本國及勞工時之通告工會義務，條文內容為：「雇主為第一項之招募時，應通知其事業單位之工會或勞工，並於事業單位員

工顯明易見之場所公告之」。

2. 聘僱外國籍家庭看護工前置程序之現行法規定

因為家庭看護工之勞動力來源與一般勞動力尚屬有別，且如何判定雇主是否真實需求外籍看護工，避免真實引進虛偽違法使用之弊端，因此就業服務法第十二條之一，特別針對雇主聘僱家庭看護工之前置程序設有特別規定。同條第一項條文明定：「雇主有聘僱家庭看護工意願者，應向中央主管機關公告醫療機構之醫療團隊申請專業評估，經評估被看護者須全日二十四小時照護，由直轄市及縣（市）政府之長期照護管理中心推介本國籍照顧服務員，有正當理由無法滿足照顧需求而未能推介成功者，得向中央主管機關申請聘僱外國籍家庭看護工」。

第二項規定：「被看護者持特定重度身心障礙手冊得不經前項評估手續，直接向直轄市及縣（市）政府之長期照護管理中心申請推介本國籍照顧服務員」。

3. 前置程序中雇主招募本國籍勞工之程序要領

為了避免雇主在招募本國籍勞工時，設定高門檻條件，造成招募人數不足結果，以利聘僱外國人而嚴重損及本國國民就業機會，「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第十三條中特別置有招募本國籍勞工時之相關規範。

第十三條第一項規定：「雇主依第十二條規定辦理國內招募所要求之專長或資格，其所聘僱之第二類外國人亦應具備之。中央主管機關必要時，得複驗該第二類外國人之專長或資格。經複驗不合格者，應不予許可」。

第二項規定：「雇主於國內招募舉辦甄選測驗，應於辦理求才登記時，將甄試項目及錄用條件送受理求才登記之公立就業服務機構備查。公立就業服務機構對該專長測驗，得指定日期辦理測驗，並得邀請具該專長之專業人士到場見證」。

第三項規定：「前項甄試項目及錄用條件，得由中央主管機關依工作類別公告之」。

4. 雇主不得惡意拒絕國內招募之求職者

為避免雇主於國內招募期間不積極僱用本國籍勞工，「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第十五條規定：「雇主依規定辦理國內招募時，對於公立就業服務機構所推介之人員或自行應徵之求職者，不得有下列情事之一。不實

陳述工作困難性或危險性等情事。 求才登記之職類別屬非技術性工或體力工，以技術不合為理由拒絕僱用求職者。 其他無正當理由拒絕僱用本國勞工者。

5. 申請國內招募人數不足證明文件

雇主於辦理國內招募二十一日以上，仍有招募人數不足之情形時，依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第十四條規定，於招募二十一日期滿次日起三十日內得檢附刊登求才廣告資料、聘僱國內勞工名冊及中央主管機關規定之文件，向原受理求才登記之公立就業服務機構申請求才證明書。原受理求才登記之公立就業服務機構，經審核雇主已依相關規定辦理者，就招募本國勞工不足額之情形，應開具求才證明書。

3、 外國人生活管理相關規範

我國外勞政策上，基於就業服務法第四十二條之立法趣旨，為了避免嚴重損及本國人就業機會與維護社會安定，對於第二類外國人之聘僱許可及管理，向來採取比第一類外國人較嚴格之規範。除了聘僱第二類外國人程序較為繁複以外，對於第二類外國人在台期間之管理，亦課予雇主高度管理責任。例如就業服務法第五十四條中規定，雇主申請聘僱第二類外國人前二年內，若有「聘僱之外國人妨害社區安寧秩序，經依社會秩序維護法裁處」在案情事者（第五十四條第七款），雇主無法獲得招募許可。因此當雇主申請第二類外國人招募許可時，依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第十六條第一項第六款規定，必須繳交「外國人生活管理計畫書」。

1. 外國人生活管理計畫書

依據「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第十六條之一規定，外國人管理計畫書必須記載 外國人住宿地點 雇主自行設置或委任私立就業服務機構管理者 生活管理人員基本資料等事項。第二項並明定，當雇主為前揭各款事項之變更，應於變更後七日內，以書面通知外國人工作所在地及住宿地點之當地主管機關。

2. 外國人生活管理計畫書之執行與檢查

「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第十九條規定：「雇主申請聘僱第二類外國人應依外國人生活管理計畫書確實執行」。同條第二項規定：「雇主違反前項規定，經地方主管機關限期改善而依限改善者，視為未違反前項規定」。

再者，同辦法第二十七條之一第一項規定：「雇主經許可引進或接續聘僱第二類外國人者，應於外國人入國後或接續聘僱外國人三日內，檢附下列文件通知當地主管機關依第二類外國人生活管理計畫書實施檢查。供外國人住宿之建築物合法證明文件。但聘僱外國人從事海洋漁撈工作、家庭幫傭、家庭看護工及就業服務法第四十六條第一項第十一款規定之工作者，免附。外國人名冊。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。但符合第二十七條第二項規定者，免附」。同條第四項規定：「第一項第一款所稱外國人住宿建築物之合法證明文件，指依建築法規定住宿類之使用執照；以臨時性建築物充當宿舍者，應取得直轄市、縣（市）主管建築機關許可之證明文件。

3. 入國後之管理

我國勞動政策上對於第二類外國人聘僱後，要求雇主確實負起生活管理之義務，既如前述。「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」於第六章中，更以九個條文鉅細靡遺規範第二類外國人入國後之管理事項。

其中，第四十條要求雇主聘僱第二類外國人中，屬於就業服務法第四十六條第一項第十款規定之外國人（例如一般工廠聘僱之外籍勞工）達十人以上者，應依規定設置「生活管理人員」。至於雇主如果沒有僱用符合資格之生活管理人員者，亦可將生活管理事項委託私立就業服務機構，代為外國人之生活管理。受委託之私立就業服務機構，依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第四十條之一規定，亦必須備妥符合規定資格與人數之生活管理人員。

雇主如果聘僱第二類（第十款）外國籍勞工達三十人以上者，為便於管理多數人，雇主必須依據「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第四十一條規定，配置具有雙語能力者。

4、 雇主聘僱外國人在台工作期限

就業服務法將受聘僱之外國人分為四類，每一類外國人得在我國境內受聘工作之期限限制亦各有不同。以下針對四類外國籍受僱勞工之工作許可年限限制略為說明。

1. 第一類外國人

就業服務法第五十二條第一項規定：「聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續

聘僱之需要者，雇主得申請展延」。

由此可知，受聘僱從事白領工作之外國人，儘管工作許可期間第一次有最長三年之限制，但由於可申請展延，且法律並未設有展延次數以及展延期間之限制，因此理論上白領工作之外國人，如有繼續聘僱之必要時，可無限期在台灣繼續工作。加上本條第四項前段規定「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癒再檢查合格者，得再入國工作」。因此，第一類外國人即使與原雇主間聘僱關係終止，只要在居留期間屆滿前，覓得新雇主訂定勞動契約，仍可由新雇主立即辦理工作許可，繼續在台受聘工作。

2. 第二類外國人

就業服務法第五十二條第二項規定：「聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為二年；期滿後，雇主得申請展延一次，其展延期間不得超過一年。如有重大特殊情形者，得申請再展延，其期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其再展延期間，最長以六個月為限」。

同條第四項：「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癒再檢查合格者，得再入國工作。但從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，應出國一日後始得再入國工作，且其在中華民國境內工作期間，累計不得逾九年」。由此可知，我國對於第二類受僱勞工，目前已放寬工作期間至九年，只是聘僱關係終止或聘僱許可期間屆滿者，都必須先出國至少一日後，始得再入國工作。

放寬至九年，雖然是政策上的決定，但有無與就業服務法第四十二條所揭禁聘僱外國人「不得妨礙本國人就業機會」之立法精神有違，很難令人不有此方向之聯想。

3. 第三類外國人

由於第三類外國人均屬在台就學之外國留學生、僑生或其他華裔學生，依據就業服務法第五十條規定，渠等在台工作不受同法第四十六條第一項限制。換言之，並無任何工作種類之限制，只是工作時數除寒暑假外，每週有十六小時之限制而已。至於在台從事此類工作期間，則以學生身分之居留期間為限，自為不爭之事實。

4. 第四類外國人

第四類外國人係指就業服務法第五十一條之難民等四款外國人，依據同法第五十一條規定，此類外國人不只沒有第四十六條第一項之適用，也沒有第五十二條工作許可期間限制之適用，因此理論上第四類外國人可從事任何工作，亦無受到工作許可期間之限制。

5、外國籍受僱者離境事由相關規範

我國規定外國人受僱者之離境事由，散見於不同規範，歸納整理下來約有如下數種情形。

1. 健康檢查不合格者

依據就業服務法第四十八條第五項規定，受聘僱之外國人如健康檢查不合格者，有可能會被限令出國，此時雇主應負起督促其出國之義務。另外，依據「受聘僱外國人健康檢查管理辦法」規定，不論是藍領（第二類外國人）或白領（第一類外國人），皆有健康管理辦法之適用。

2. 聘僱關係終止

一般而言，受聘僱外國人於聘僱期限屆滿、居留許可期限屆滿、或違反我國法令致被勒令限期離境者，當然必須在限期內離境。但是就業服務法第五十二條第四項，對於第二類外國人在最長三年（含展延期間一年）的聘僱期限屆滿，除非有重大特殊情形申請再展延以外，即使得再受聘入國累計最長期限九年，該第二類外國人仍必須出國至少一日。此規定係為避免第二類外國人因最長可受聘僱九年，如果期間未出國，可能造成入國管理法上可申請長期居留之資格，因此特別為此至少必須出國一日之規定。

6、外國籍受僱者轉換雇主之規定

依據就業服務法第五十九條規定，從事同法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得申請轉換工作。

1. 雇主或被看護者死亡或移民者

2. 船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者
3. 雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者
4. 其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者

依據就業服務法本條規定，政府於民國九十二年九月二十五日訂定發布了「外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」，全文現行規定共有二十個條文，做為藍領外籍勞工必要時轉換雇主之程序規範。

7、第二類外國人潛逃時，雇主應盡之義務規定及遞補名額之權利

就業服務法第五十六條規定，受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫，或聘僱關係終止之情事，雇主有義務必須在三日內以書面通知當地主管機關及警察機關。

另外，依就業服務法第五十八條第一項規定，外國人因不可歸責於雇主之原因出國或死亡者，雇主得向中央主管機關申請遞補。同條第二項規定，雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第十款指定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，得向中央主管機關申請遞補。

外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關。

外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事依規定通知警察機關滿六個月仍未查獲，並依規定經推介本國籍照顧服務員，而未能推介成功。

至於遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。

第三節 外國人聘僱及管理法制問題點

我國自從 1989 年開始准許第二類外國人受聘至國內工作後，迄今已將近二十餘年，其間有關外國人聘僱及管理法制迭經修正，且散見於就業服務法及其他相關法規。此種立法規範模式，對於牽涉外國人聘僱之雇主、外國人本身、仲介業者、及地方行政機關人員，是否帶來適用法律上之障礙，是一個值得考慮的課題。

另外，目前的法規政策，是否符合我國當初允許聘僱第二類外國人入境工作之宗旨，也是一個值得探討的議題。以下，針對我國目前法規在適用上可能引起的疑問，略加闡明。

第一項 有關雇主聘僱外勞之前置程序

1. 公告聘僱本國人就業機會之管道有必要重新思考

雖然為了保障國人的就業機會，就業服務法中明定雇主聘僱外國人之前，要經過一定程序之前置程序，亦即要先讓本國人有同樣受聘僱的機會。問題是前置程序中雇主必須先登報三日，該登報三日之公告效果為何，恐怕有再斟酌的餘地。目前倚賴報紙尋找就業機會，並非唯一的管道，反而是透過網路網站的就業機會尋找，會不會是一個比較確實的方法，可能有必要重新審酌登報三日的效果。筆者會比較建議在職訓局網站設一個專區，凡是前置程序的公告就業機會需求，必須在職訓局網站上公告，公告時間自原來登報三日之時間點至國內招募之二十一日期滿為止。

2. 如何加強前置程序中使雇主聘僱本國人之意願

其次，依據訪談過的地方勞工行政人員表示，前置程序中雖然雇主有必要先僱用本國人，所不足員額才能申請聘僱外國人。而實務上就服中心亦推介有將近雇主擬聘僱勞工人數十倍的本國籍申請者，雖然受推介之雇主也會使推介者就業工作，但據聞雇主仍然會想盡辦法讓受聘僱試用之本國籍勞工知難而退，導致前置程序給予本國人就業機會之功能在事實上不見得如預期。因此，如何加強前置程序落實聘僱本國人，恐怕也是一個值得深思的課題。

第二項 有關雇主對於第二類外國人生活管理之義務

1. 單獨對第二類外國人實施生活管理，有無違反平等原則

依我國就業服務法及外國人聘僱及管理等相关法規之規定，雇主對於聘僱第二類外國人時，必須繳交生活管理計畫書，並且受聘僱之第二類外國人入境後，除了家庭幫傭與看護工在工作性質上必須與雇主同住以外，對於就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款之第二類外國人，絕大多數雇主皆採取較嚴格之生活管理模式，甚至有些雇主將管理責任委由專業仲介公司管理。

此種生活管理的義務，只對第二類外國人實施，而對於第一類外國人並無相同之義務規定，是否會有差別待遇、甚至違反人權之批判，不無值得深思的地方。但在另一方面，第二類外國人工作壓力大，工作之餘休息空檔，難免會有飲酒作樂之情事或需要，以抒解壓力，因此發生糾紛喧嘩吵鬧之機會比率相對較高，亦為不爭之事實。既然就業服務法第四十二條有明文聘僱外國人時，雇主不得有妨礙社會安定之義務，加上為了避免發生第二類外國人與本國人之間的糾紛，導致社會治安的問題，筆者認為或許對於第二類外國人有「生活照顧上的義務」。

然而此生活照顧上的義務，是否皆必須以強制手段為之，或課雇主不得不之義務，恐怕必須深思。所謂課雇主不得不之義務，例如就業服務法第五十四條第一項第七款，如果雇主所聘僱之外國人妨害社區安寧秩序，經依社會秩序維護法裁處者，雇主就會受到無法取得聘僱許可之後果。因此雇主為了避免爾後無法再僱用外國人，只好對第二類外國人實施嚴格的生活管理。當然雇主此舉，亦有可能是基於統一管理統一上班，比較能有確實的勞動力確保功效。

然而，與第一類外國人無須生活管理兩相比較，難免落人何以單獨對第二類外國人必須生活管理之差別待遇聯想。因此筆者認為或許在法律上可以嘗試鬆綁要求雇主的生活管理義務。事實上即使讓第二類外國人能比照第一類外國人在工作場所外獨自生活管理，事實上基於國內物價高漲情形，筆者相信絕大多數第二類外國人都會選擇由雇主安排膳宿，如此一來，其效果與法律課予雇主生活管理義務，結果上沒有兩樣。但實際上是由勞資雙方合意處理生活管理之事宜，而非法律形成半強制之結果，相信鬆綁後的修法理由語法修正結果，將會對我國的外國人權指數，會有加分的效果。

2. 對於雇主的生活管理檢查，應在期前實施，而非外國人入境後才實施檢查

依據我國「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第十九條及第二十七條之一規定，雇主必須依所繳交之外國人生活管理計畫書確實實行，且同條第二項規定，雇主違反規定者，地方主管機關得限期改善。因此，目前雇主的生活管理檢查，都是在受聘僱外國人入境後，主管機關始派員檢查。問題是，即使檢查結果發現雇主並未依照原定生活管理計畫書執行，例如讓多數外國人擠在非常狹小的環境空間下生活等，地方主管機關當然必須限期改善。然而，一旦發現雇主有違法情事，卻仍然任令受聘僱之第二類外國人在改善期限內，必須繼續忍受至改善為止，似乎為不人道之作法。因此筆者認為，雇主聘僱外國人許可及管理辦法中，應修改法規使雇主在提出生活管理計畫書時，地方主管機關即有權至雇主預定使受聘僱者生活處所檢查是否符合法令規定，在受聘僱之外國人尚未入境前，雇主即已妥善準備好生活管理的一切預備工作，相信這樣的法令修正，會有助於減少許多由於受聘僱外國人難以忍受生活環境惡劣所引起的集體脫逃或與雇主糾紛之機率。

第三項 申請聘僱外國人僱用許可之權限是否可下放地方主管機關

目前我國雇主要申請聘僱外國人許可時，固然必須從工作場所所在地之公立就服機構開始提出前置程序之申請，其間尚須經地方主管機關開具各種證明文件（例如雇主聘僱外國人許可及管理辦法第十六條所定依法提撥與提繳勞退準備金證明文件、依規定繳納勞工保險費等證明文件），最後由中央主管機關根據各種法定證明文件之具備與否，核定是否核發聘僱外國人之許可。

我國目前此種聘僱外國人之程序，任何一個雇主都必須從地方走到中央歷經重重關卡，所耗費時間與人力物力不貲。因此有無可能將聘僱外國人之權限直接下放給各縣市地方主管機關即可，從簡化申請流程著眼考量，加上可避免不肖仲介業者的上下其手，也許是一個值得思考的課題。

將許可權限下放給各地方主管機關，除了可以簡化申請流程以外，各地方主管機關對於所屬公司、雇主等之了解與認識，一定比中央主管機關來的認識清楚。因此權限下放或許可以在聘僱許可的核發與否，扮演更合理的把關角色也說不定。也許有人會質疑，權限下放可能造成各地方政府的認定與核發產生寬嚴不一，導致寬鬆認定的地方主管機關大量核定外國人聘僱許可，嚴格認定的地方主管機關關緊大門的不公平現象。然而此種顧慮，在目前的統一由中央認定的方式仍然存在。蓋以目前制度而言，依然有申請者避開嚴格縣市而屈就寬鬆認定與開具國內招募人數不足證明書的地方主管機關，嗣後取得中央核

發之聘僱許可後，再以變更工作場所之方式提出申請而將所聘僱之外國人移至原本設定之工作場所。因此，權限下放與否以各地方政府可能出現寬延不一的顧慮，與目前現行機制而言，顯然多慮。

如果要杜絕前述唯恐各地方政府認定基準或程度寬延不一的顧慮，而造成若干地方的聘僱許可形成濫發，若干地方的雇主又拿不到聘僱許可，筆者建議中央主管機關可以針對各縣市的企業性質與企業數量，訂定各縣市的配額限制，並對於嚴格把關的縣市政府在年度評比後，合併外國人受聘僱者管理的績效、外國人受聘僱者離去工作場所的數量、各縣市政府失業率改善狀況，給予頒發就業服務獎勵。

第四項 轉換雇主機制中的問題點

中央主管機關於民國九十二年九月時發布有「外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」，做為特定事由下第二類受聘僱外國人得否轉換雇主的依據準則。

在現行轉換雇主的機制中，接續聘僱的雇主並不需要先行申請獲得聘僱外國人之許可，而是取得原聘僱之雇主與轉換雇主之外國人同意後，即可先行接續聘僱，嗣後再完成申請聘僱許可的程序。如此設計的考量點之一，乃在於從轉換雇主的外國人著眼，可以縮短無工作或無雇主期間，使該外國人得以早日接續受聘僱，不影響其工作權益。

然而，萬一接續聘僱轉換雇主之外國人後，接續聘僱之雇主申請聘僱許可卻無法獲得許可者，該接續聘僱就會變成非法容留外國人從事工作，主管機關知情後就必須予以處罰。當然此時對於該外國人而言，雇主無法獲得聘僱許可後，其僱傭關係屬於違法而消滅，外國人又處於回到「不可歸責」之事由，因此該外國人仍可申請續行轉換雇主。問題是，在目前現行轉換雇主的機制中，從申請接續聘僱起至被查獲無聘僱許可，或根本無法獲得聘僱許可的過程中，行政主管機關並無任何得介入轉換雇主的機制。因此有意接續聘僱的雇主在決定接續聘僱時，任誰都無法保證未來的申請一定可以如願以償得到聘僱許可。於此狀況下，在雇主無法得到聘僱許可時，即必須受到最高額的罰鍰處分，是否得宜，會不會對於接續聘僱之雇主造成「不教而殺」之不利結果，事實上頗值得注意。

第五項 聘僱外國人之工作許可與居留許可之權責劃分

依我國目前現行申請入國規定，外國人聘僱許可是向目的事業中央主管機關，亦即向勞委會提出申請。但有關外國人居留事項，依「入出國及移民法」第二十二條開始之規定，則必須在持有效簽證入國後十五日內，向入出國及移民署申請外僑居留證。換言之，工作許可與居留許可係向二個不同機關各別提出申請，有無可能簡化程序改為向單一窗口提出申請？

筆者粗淺的看法是，入出國及移民署所管事務與中央主管機關勞工委員會職訓局所管事務，為分別二個不同獨立事項。一個是得否在台灣受聘僱工作，要多方考量的重點是，該許可是否會影響到國人就業機會。而入出國及移民署事務的重點，在於保障國民的安全，避免不明外國人士進入國內趁機動亂，既然此二個機關所管事務與所負責任不盡相同，因此要將聘僱許可與居留許可，合併由統一機關辦理，恐怕不論歸屬劃分為勞委會或入出國移民署辦理，總是會有窒礙難行之處。

有關此點，可以在下一單元討論完諸外國的處理情形後，再來加以仿效思考。

第三章 外國人聘僱及管理法制之比較法研究

第一節 國際勞工公約

國家不僅須竭力保障及提升本國國民之人權福祉，對境內之外國人亦須本著尊重人權的原則，妥善對待。移徙勞工之權利保障問題自是其重要課題，據統計，迄今已有 17,500 萬移徙勞工在各國工作，其中約有一半為女性，亦有 15 % 左右是非法勞工。¹我國原為勞力輸出國家，如今已成為勞力輸入國，在大量引進外國勞動人口的同時，更應重視其應有之權益。我國雖非聯合國與國際勞工組織之成員，惟仍應恪遵國際勞工組織（ILO，International Labour Organization）在 1919 年成立宣言中，對移徙勞工的生活與工作條件表示關心，並以保護在他國工作的契約勞工的利益做為基本責任。

國際勞工組織（ILO）對於移徙勞工主要揭示之兩大公約，主要為 1949 年之第 97 號移民就業公約（the Convention concerning Migration for Employment）與 1975 年之第 143 號有關移工被濫用狀況及提昇移工平等機會與待遇公約（the Convention concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers）。在 97 號公約中，除了要求簽署國對於移徙勞工要建立並維持一個足夠支持他們移入移出之相關服務資訊，包括諸如要有適當的醫療照護與完善的薪資存款匯出等；同時這些國家也應該提供這些移徙勞工與對待國人相等的對待，包括在僱用狀況、參加工會的自由與社會安全上。在 143 號公約上，ILO 則要求在基於尊重基本人權的前提下，應提供一個對於打擊偷渡與非法移入的措施，以保障對於合法居留的移工及本國的工作者。此外更進一步要求應提供移徙勞工在僱用、職場、社會安全與加入工會、文化權力及參與個別或團體集會之自由與平等對待，同時更期望簽署國強化對於這些合法居留之僱工能儘量促使其家人團聚。²

而國際上的人權保障運動，從聯合國憲章、世界人權宣言到 1966 年通過之「公民與政治權利國際公約」與「經濟社會文化權利國際公約」（我國業已於 2009 年 4 月 22 日公布施行「公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法」），人權保障在國際法層次逐漸具體化。隨後在 1990 年聯合國通過之「移徙勞工及其家屬的權利保障公約（**International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and**

¹ International Labour Organization, *Rules of The Game-A Brief Introduction to International Labour Standards*, Revised Edition, p. 64, 2009, post at http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/lang--en/docName--WCMS_108393/index.htm, 最後瀏覽日期：2009 年 10 月 15 日。

² 同上註，最後瀏覽日期：2009 年 10 月 15 日。

Members of Their Families)」，更是對長久以來各國外勞問題最具意義的國際法上保障，依該公約序言所述，其係延續並重申先前多項公約之國民待遇與反歧視精神，包括有前面所述之第 97 號移民就業公約，第 143 號有關移工被濫用狀況及提昇移工平等機會與待遇公約，與第 86 號之移工就業建議書 (the Recommendation concerning Migration for Employment)，第 151 號之移工建議書 (the Recommendation concerning Migrant Workers)，第 29 號有關被強迫或強制勞動公約 (the Convention concerning Forced or Compulsory Labour) 與第 105 號有關被強制工作的廢止公約 (the Convention concerning Abolition of Forced Labour) 等。因此欲追求對外籍勞工國際法上的權利保障，「移徙勞工及其家屬的權利保障公約」無疑是一頗值參考的準則。

雖該公約目前僅 22 個國家批准，且批准國中迄今並無任何一個主要之勞工輸入國，惟本研究意欲建構完備之外國人聘僱及管理法制，自應以前瞻性思維，一併將其公約精神考量於內。

故本研究擬就我國甫通過施行之「公民與政治權利國際公約」、「經濟社會文化權利國際公約」與 1990 年聯合國通過之「移徙勞工及其家屬的權利保障公約」(以下簡稱「移徙公約」)作為參考依據，擇要說明可能對我國外國人聘僱政策較有影響之面向。

第一項 在勞動基準條件上

移徙公約第 25 條規定，移徙勞工之報酬、加班、工作時數、週休、有給休假、安全、健康、終止工作關係及其他的工作條件，即雇用最低年齡、在家工作之限制及根據國家法律及習慣被視為工作條件的任何其他事務，不低於就業國國民。關於此權利，若私人工作契約有損平等原則待遇，是不合法的。會員國應採取適當措施以確保移徙勞工不因其非法居留或非法工作而剝奪其因平等原則而產生之權利。特別是不能解除雇主法律上或契約上的義務，也不能因其是非法工作或居留，雇主的義務就減少。

而於經濟、社會和文化權利國際公約第 7 條中亦有類似之規定：「本公約締約各國承認人人有權享受公正和良好的工作條件，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。」

由上述各條款可知，移徙勞工之勞動基準條件享有國民待遇，且合法及非法移徙勞工皆一體適用。凡受僱於適用勞基法之事業單位勞工，不論其為本國籍或外國籍，有關其工資及加班費等勞動條件均應依勞基法規定辦理，並應享有同工同酬；而我國勞基法並未規定本國人間或本國人與外國人間應享有同工同酬，似應研議。而對於在家工作者之外籍幫傭或監護工之工作，目前均未列入勞基法保護，亦應考量修法時合宜納入，以符公約精神。

另在經濟、社會和文化權利國際公約第 6 條規定：「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。」據此，在國家整體公共利益、社會安全與國民就業機會考量下，對於開放讓外國人有機會憑其自由選擇工作，自得有其限度，怠無疑義；惟對於已核准入境工作之外國人，如欲在我國境內從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 至 11 款規定之工作，「須經雇主申請聘僱許可後始得工作，且不得任意轉換雇主或工作」之規定，在任意轉換雇主或工作上勢將必須有所適度之調整與因應，以符公約精神。

第二項 在居留權與工作權保障上

移徙公約 38 條規定，就業國應准許移徙勞工及其家屬短暫的離開，而不影響其居留或工作許可，就業國應考量移徙勞工及其家屬的特殊期望及義務，特別是在母國的期望及義務。

移徙公約 51 條同時規定，移徙勞工在就業國若不被允許自由選擇工作，不能僅因其工作許可屆滿前已結束工作就被認為是非法的或喪失其居留許可，除非居留許可之取得是基於特定工作報酬活動。此類移徙勞工在工作許可的剩餘時間有權尋找替代工作。

另移徙公約 54 條亦規定，移徙勞工之居留或工作許可及本公約 25 條及 27 條之權利不受歧視，有關免於解僱之保障、及參與公共工程計劃以避免失業等，與就業國國民享有平等待遇。而我國在社會安全方面，勞工保險條例第 6 條第 3 項：「前項所稱勞工，包括在職外國籍員工」，此即明確規範外籍勞動者亦受勞工保險之保障，外國人對於勞工保險條例所定權利與義務，原則上與國人享有相同待遇，2002 年 1 月 21 日更進一步刪除就業服務法第 43 條有關外籍勞工於勞工保險條例所定權利與義務，其眷屬在勞工保險實施區域外，罹患傷病、生育或死亡時，不得請領各項保險給付之規定；在外籍勞工之社會安全保障部分，可謂為長足的進步。但在免於解僱之保障方面，

依我國就業保險法第 5 條規定，得請領失業給付之資格條件，仍限制在具有中華民國國籍，或與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民，其對象並不包括外國人，故若外籍勞工失業，並無就業保險失業給付金可領取。此對免於解僱之保障，恐仍應加以檢討評估，以符公約精神。

第三項 在參加及組織工會之權利上

移徙公約第 26 條是有關參加工會及組織之規定，「為了保障經濟的、社會的、文化的及其他利益，有參加工會及其他依法成立之組織的會議及活動，此權利只受工會及組織之規則限制。並有權自由參加任何上述之工會或組織，及尋求其協助之權。行使此等權利，除了法律規定及在民主社會中基於國家安全、公共秩序或保護他人權利及自由外，不得受任何限制。」此參加工會及其他組織之權利不論合法及非法勞工皆享有此權。

另合法移徙勞工更享有籌組工會及其他組織之權利，此權利規定在移徙公約第 40 條：「合法移徙勞工及家屬有組織工會及其他組織之權，以提昇其經濟、社會、文化及其他之權利，此權利除依法規定及在民主社會基於國家安全、公共秩序或保護他人的權利及自由所必須者外，不受其他限制」。

而我國，外籍勞工有參加工會之權利，但在籌組工會之權利上有其實際困難。因此在現行法令下，只能透過本地工會表達其需求，而非法外籍勞工為了避免暴露行蹤，更不會主動參與工會，故其權益保障，更有嚴重之限制。

第四項 在出境及遷徙自由

移徙公約第 8 條第 1 項規定，移徙勞工及其家屬有權離開任何國家，包括其母國。此權利除法律所規定並為保護國家安全、公共秩序、公共衛生或道德、或其他人的權利及自由所必須且與本公約所承認的其他權利不牴觸的限制外，應不受任何其他限制。」公約同條第 2 項亦規定「移徙勞工及其家屬有權隨時進入及停留於母國。」據此，若移徙勞工工作期滿或工作未期滿因故要離境，除了有民刑事案件在訴訟繫屬中或刑之執行中、或須履行未繳稅金或債務外，不得限制移徙勞工出境。」

另移徙公約第 29 條規定，在就業國境內，移徙勞工及其家屬有自由遷徙及選擇住居之權利」，因此只要是合法移徙勞工入境後，在就業國即享有遷徙自由權，包括居住及旅行自由。公約同條第 2 項規定，「此權利除了依法及為保護國家安全、公共秩序、公眾健康與道德、他人的權利及自由所必須者且與本公約所承認的其他權利不抵觸外，不受其他任何的限制。」因此只有在上述情況下，才能限制其自由遷徙。

第五項 在家庭團聚權上

有關移徙勞工之婚姻家庭權，公約第 44 條規定，各會員國確認家庭為社會自然基本單位團體，社會應保護之，並採取適當措施以保障移徙勞工之家庭團聚，及在能力範圍內盡力讓移徙勞工與他們的配偶或根據法令產生相當於婚姻關係之人及未成年的單身小孩團聚；並基於人道基礎，就業國應考慮對移徙勞工之其他家庭成員給予上述權利之平等待遇。」

有關此項規範，在公民與政治權利國際關係公約 17 條中亦有類似同樣規定：「任何人的私生活、家庭、住宅或通信不得加以任意或非法干涉，他的榮譽和名譽不得加以非法攻擊。」

依上所述，目前我國對白領外籍勞工並無是項不得攜眷之規定，而對藍領外勞則有此限制。依我國雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 44 條規定：「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作者，原則不得攜眷居留。」觀之，在我國從事該項規定工作之外國人約 34 萬人，如配合前開公約第 17 條規定與移徙公約 44 條精神，取消、修正或放寬不得攜眷居留之規定，其勢將衝擊我國社會安全與就業安全制度，故在國家整體利益與社會安全為考量下，從保持現行於工作一年後允許返鄉探親，機票由雇主負擔，以及目前允許外籍夫妻得各以工作名義申請來台外，應參酌先進國家作法，開放其親屬短期來台探親之管道，並建立外籍人士來台工作得攜眷之法制，逐步保障其相關權益。

第六項 在驅逐出境權利救濟管道上

移徙公約規定若移徙勞工在就業國之居留許可及工作許可採分別核可制度時，不能僅因為工作許可屆滿前已結束工作，即確認為是非法工作或喪失其

居留許可，移徙勞工在工作許可剩餘時間有權尋找替代工作。另規定非依法不能任意驅逐合法移徙勞工出境，且除非經司法當局之最終決定，當事人有權提出反對驅逐出境之理由，及使其案件經合格當局複審，在複審中，有尋求居留之權。我國有關外籍勞動者之工作年限，相當嚴格，外勞在受僱期間結婚、攜眷居留者，撤銷其工作許可，並由雇主遣送出境；但在攜眷居留部分，原則上藍領外勞在臺不得攜眷居留，惟受聘僱其間在我國生產子女並有能力扶養者則不在此限；此外，原先規定在受聘僱外國人健康檢查管理辦法中，有關女性外籍勞工入國後3日內、6個月、12個月及18個月需做妊娠檢查之規定，亦於2007年10月2日修正，毋須再為妊娠檢查。另規定未經許可變更工作地點及轉換雇主、及不論白領或藍領外勞，有就業服務法第73條各款情形之一者，廢止其聘僱許可，並依第74條規定，不得再於我國工作，應即令其出境。而外籍勞工涉及非法工作情事，大多由查處之警察機關予以認定及收容，待出境手續完備後，即遣送出境，在整個過程中，移民法規並無規定外籍勞工可提出救濟的權利，外籍勞工只能依訴願法及行政訴訟法提出救濟之權利，且在提出訴願救濟後，並無尋求居留之權利。

綜而言之，可知我國係採「白領從寬、藍領從嚴」之政策，且強調秩序重於人權的保護。外籍勞工的引進及管理，雖因就業服務法的通過實施，提升至法律的位階，但因我國引進外勞的基本原則是補充性，而非替代性，只用其力，不留其人，防範外勞成為變相移民，並避免造成社會問題，因此就業服務法著重於雇主引進的程序及外勞的管理，並避免非法外勞的產生，而對外勞權益的保護較少著墨，此應為我國仍需努力之處。

第二節 美國

第一項 美國之移民及外勞政策

美國自十九世紀末以來，隨著其國內經濟局勢及世界政治經濟環境的變動，其移民政策亦隨之放寬或緊縮，大致上，美國的移民法變遷可區分為四個時期，以下將簡單擇要介紹。

(一) 十九世紀後半至 1924 年

十九世紀後半由於美國西部的淘金熱，吸引大量中國移民前往美國，大量廉價中國勞動力的輸入引起美國國民不滿，美國國會於1882年通過「排華法

案」(Chinese Exclusion Act)³；1907 年美日「君子協議」(Gentleman Agreement)，減少日本移民勞工進入美國的人數⁴；1917 年則事實上的全面禁止來自亞洲的移民⁵；1921 年通過了移民配額法規(Immigration Limited Quota)，規定每個國家每年進入美國的人數不得超過 1910 年該國公民在美總數的 3%，而允許進入美國的外國移民總數每年不得超過 35 萬人，但西半球國家公民進入美國不受配額限制⁶。如此一來，使得亞洲移民減少，墨西哥移民人數增加；到了 1922 年美國股市崩盤，爆發「經濟大恐慌」(Great Depression)，加上當時美國農業發展衰退，外來移民很容易被視為威脅美國就業市場的公敵，當時的墨西哥勞工從佔美國總勞工數的 0.45%，降至 0.12%⁷

(二) 1924 年至 1965 年

1924 年美國國會通過了移民法(Immigration Act of May 26, 1924)，確立了新的移民配額，並建立簽證制度以代替美國國內檢查制度；且肯定以往各種限制性和排斥性政策的合理性和有效性，並禁止不能歸化為美國公民的移民入境⁸；原則上排除亞洲移民，對東歐及南歐移民採取嚴格限制，西歐移民則給予優遇⁹。1952 年美國通過了「移民與國籍法」(Immigration and Nationality Act of June 27, 1952)，它為現今的美國移民法奠定了基礎與架構，該法融合了以往有關移民的全部法案和法規¹⁰。

(三) 1965 年至 1990 年

由於因移民來源國之不同而分配移民簽證之規定，這樣的差別待遇備受抨擊¹¹，因此美國於 1965 年修正了移民法，廢除了依移民來源國分配移民簽證之制度；且為了防止引進外籍人力而造成對美國本土勞動市場之負面影響，美國國會於同年開始實施現行的外籍勞工認證制度(Foreign labor certification

3 邢啟春，從 1996 年美國非法移民管制法案探討有關中國大陸人民非法入境來台的相關問題，中山大學大陸研究所碩士論文，第 53 頁，2003 年。

4 許伯羽，美國墨西哥移民之研究，中國文化大學美國研究所碩士論文，第 27 頁，2007 年。

5 「アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態— 諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2009」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第 9 頁，2009 年。

6 <http://edu.qq.com/a/20061009/000071.htm>，兩百年來美國移民法的變遷史，最後瀏覽日期：2009 年 7 月 18 日。

7 許伯羽，美國墨西哥移民之研究，中國文化大學美國研究所碩士論文，第 28 頁，2007 年。

8 邢啟春，從 1996 年美國非法移民管制法案探討有關中國大陸人民非法入境來台的相關問題，中山大學大陸研究所碩士論文，第 54 頁，2003 年。

9 「アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態— 諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2009」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第 9 頁，2009 年。

10 邢啟春，從 1996 年美國非法移民管制法案探討有關中國大陸人民非法入境來台的相關問題，中山大學大陸研究所碩士論文，第 55 頁，2003 年。

11 「アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態— 諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2009」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第 9 頁，2009 年。

programs)¹²； 1986 年，有鑒於非法移民的增加，美國制定了移民改革與控制法（ Immigration Reform and Control Act of 1986 ）大量放寬非法移民就地合法化，並創設了制裁僱用非法移民雇主之雇主處罰制度（ Employer Sanctions ）、僱用資格書類確認制度（ Employment Eligibility Verification ）以及移民關聯不當僱用行為制度（ Immigration-Related Unfair Employment Practices ）¹³。

（四）1990 年至今

1990 年移民法（ Immigration Act of November 29, 1990 ）該法亦被稱為「合法移民改革法案」，被認為是歷年來改變最大，設立類別最多，且最為寬鬆的移民法；該法案以合法與非法移民為中心，增加的主要內容有：

1. 將合法移民配額從原來的每年 27 萬人增加到 67 萬 5 千人；但至 1994 年 9 月 30 日，每年實際配額為 70 萬人。
2. 美國公民之近親親屬不受配額限制。
3. 增加若干親屬移民與職業移民的類別，同時增加了對非技術工人移民的限制，新的移民類別包括 OPQR 等簽證類別。
4. 創立了投資移民類別。
5. 創立了以人種多元化為宗旨的抽籤移民類別¹⁴。

1996 年，美國制定了非法移民改革與移民責任法（ Illegal Immigration Reform and Immigrant Responsibility Act of 1996 ），該法一般被認為是對歷年來寬鬆的移民政策之反制，特別針對非法移民的掃蕩部分，其具有相當的反移民色彩。2001 年 911 事件發生後，美國為強化其國土安全，特別設立了國土安全部（ Department of Homeland Security ），將原先由司法機關管轄之移民法執行業務移交給國土安全部，原先隸屬於美國司法部之下的移民歸化局（ Immigration and Naturalization Services ）也歸國土安全部管轄¹⁵。

¹²「アメリカ移民法と労働市場政策——労働証明制度を中心として」，早川智津子，季刊労働法，第 219 號，第 76 頁，2007 年。

¹³「アメリカ移民法と労働市場政策——労働証明制度を中心として」，早川智津子，季刊労働法，第 219 號，第 73 頁，2007 年。

¹⁴邢啟春，從 1996 年美國非法移民管制法案探討有關中國大陸人民非法入境來台的相關問題，中山大學大陸研究所碩士論文，第 56 頁，2003 年。

¹⁵「アメリカ移民法と労働市場政策——労働証明制度を中心として」，早川智津子，季刊労働法，第 219 號，第 74 頁，2007 年。

第二項 外籍勞工認證計畫 (Foreign labor certification programs)

雇主在雇用外籍勞工時，通常需要幾個政府機關批准；首先雇主必須先向勞工部 (Department of Labor) 申請外籍勞工認證 (Foreign Labor Certification Programs)，其後再向移民局 (U.S. Citizenship and Immigration Service, CIS) 申請簽證；勞工部對外籍勞工的認證並不表示移民局一定會發放簽證，還需視國務院 (Department of States) 對該簽證之發行數量而定；此外，申請外籍勞工認證及申請工作簽證均為雇主責任¹⁶。外籍勞工認證計畫依照工作性質又區分為永久性就業者及暫時性就業者，以下就這兩種情況分別說明各該認證之申請資格與流程。

一、永久就業者 (Permanent Labor Certification)

雇主在申請外籍人力來美國從事永久性就業時，在提出申請前，雇主必須在預定雇用的區域，大幅刊載求才廣告，廣告必須刊登在當地的報紙之假日版面兩次，刊登期間必須在申請外籍人力雇用證明前 180 日至 30 日前這段期間；廣告內容必須載明工作地點及工作內容，薪資並不得低於一般水準；此外，工作條件上不得以通曉外語為工作條件。

雇主於預定雇用之區域刊登求才廣告後，仍無適當條件的當地勞工可資雇用以致必須申請外籍人力者，雇主必須提出申請書 (ETA form 9089)，填具必要事項後，再向其所在地的州立職業安定所申請決定應支付外籍人力的薪資水準，以確保當地勞工的薪資水準不會被外籍人力的薪資拉低¹⁷。

雇主在申請僱用證明的程序被受理後，則必須向美國國家安全部 (Department of Homeland Security) 底下之移民署 (Bureau of Citizenship and Immigration Service) 遞交 I-140 表格 (Immigrant Petition for Alien Worker)。

二、短期就業者

根據美國勞工部職業訓練管理署 (Employment and Training Administration, ETA) 之規定，以下情況為外籍勞工認證計畫短期就業者之對象：

¹⁶<http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/about.cfm>，最後瀏覽日期：2009年7月25日。

¹⁷「アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態— 諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2009」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第27頁，2009年；美國勞工部雇用及職業訓練署網站參照：<http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/perm.cfm>，最後瀏覽日期：2009年7月25日。

（一） H-1B Specialty (Professional) Workers ，針對專門技術人員

H-1B 簽證計畫允許雇主在非以移民為目的的基礎上雇用專業性較高的短期性外籍人力，例如科學、醫療、教育或生物科技等行業

1. 申請資格：申請 H-1B 者，需為專門技術人員（ professional position ），且要求具學士學位（ Bachelor's degree ）；美國另外針對來自澳洲的專業人士設立了 E-3 簽證； H-1B1 則是針對來自智利及新加坡的外籍專業人士¹⁸ 。
2. 效期： H-1B 和 H-1B1 均為期三年，但 H-1B 可展延一次，最多到六年； E-3 簽證則是為期兩年，但可以以兩年為期無限期延長。
3. 申請方式：雇主需填具 ETA9035E 表格向位於芝加哥的勞工部全國處理中心提出申請；在提出申請前，雇主必須確定其求才職位之薪資，決定薪資標準可由下列五個基準判斷：
 - (1) 根據服務合約法（ Service Contract Act of the Davis-Bacon Act ）之規定，根據職業種類與地區決定
 - (2) 基於團體協約之規定
 - (3) 根據州立公共職業安定所調查之薪資水準
 - (4) 根據其他具有公信力的來源
 - (5) 其他調查結果

此外，與雇用永久就業者相同，均需通知當地勞工其有雇用外籍人力之意思，並於向勞工部申請外籍勞工認證前三十日，在預定雇用地區，以書面或是電子媒體方式公告之；書面公告是針對勞資談判之代表，若無此代表則須在工作場合可見之處連續公告十日¹⁹ 。

4. 發行數量限制：一年可發出 65,000 份 H-1B 簽證； E-3 簽證則是以 10,500 份為限； H-1B1 則是一年可發出 6,800 份。

（二） H-1C Nurses in Disadvantaged Areas ，針對護士²⁰

¹⁸<http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-1b.cfm> ，最後瀏覽日期：2009 年 7 月 25 日。

¹⁹「アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態— 諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2009」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第 28 頁，2009 年。

²⁰<http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-1c.cfm> ，最後瀏覽日期：2009 年 7 月 26 日。

1. 法源依據：1999 年貧困地區護理救濟法（ The Nursing Relief for Disadvantaged Areas Act of 1999 ）及其後於 2006 年經國會重新授權之同法。
2. 雇主之申請資格：其雇主身分必須符合社會安全法（ Social Security Act ）中，符合 D 分類的醫院，至少擁有 190 張以上之重症病床（ acute care beds ），佔有 35 % 以上之醫療保險人口並佔有 28 % 以上之醫療人口，且設立在醫療資源缺乏之地區。
3. 護士之申請資格：在其接受護理教育之國家已經有充分的經驗及訓練；或是必須曾在美國受過護理教育，且經過外國護理學校畢業資格審查委員會（ Commission on Graduates for Foreign Nursing Schools ）之考試通過取得護士資格者。
4. 效期：三年。
5. 申請費用：250 美元。
6. 申請方式：雇主需填具 ETA9081 表格，由醫院之行政主管簽名後，送到勞工部位於芝加哥的全國處理中心（ Chicago National Processing Center ）。

（三） H-2A Temporary Labor Certification (Seasonal Agricultural)

H-2A 認證計畫適用於臨時性、季節性的農業工人，在農忙期欠缺美國本地工人時，雇主可以申請外籍勞工從事臨時性及季節性的農業工作

1. 雇主之申請資格：雇主可以為個人或是集體的農業經營者，亦可透過仲介業者代為申請²¹。
2. 勞動條件²²：

招聘：申請本認證之雇主，必須積極的招聘美國本地工人；除必須在預定雇用之區域刊登求才廣告外，申請 H-2A 認證的雇主還必須到當地之公共職業安定所求才，完成這些程序後方得向勞工部申請 H-2A 認證。

工資：須與美國本地工人及持 H-2A 認證之外籍勞工薪資水準相同，

²¹「アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態— 諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2009」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第 32 頁，2009 年。

²²<http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-2a.cfm>，最後瀏覽日期：2009 年 7 月 26 日。

若是以小時計算工資者，其工資必須高於Adverse Effect Wage Rate、聯邦及州所訂最低薪資、或一般普遍之平均薪資，以這三者中最高者為準； Adverse Effect Wage Rate 每年均由勞工部就各州（除阿拉斯加以外）薪資決定之。

生活條件：雇主須提供符合勞工部職業安全管理準則（ Occupational Safety and Health Administration (OSHA) standards ）的住宿、一日三餐、交通費（工人在完成 50 %之勞動契約時，雇主應給付工人從其國家到美國工作所支付之交通費；雇主並須負擔住所及工作場所間之交通；完成契約後雇主亦須支付工人返鄉費用）、職災保險及工作用具。

雇主須保證在勞動契約履行期間，勞工至少有四分之三的工作日有工作機會。

雇主所雇用之勞工，美國本地勞工需佔 50 %以上。

（四） H-2B Temporary Labor Certification (Non-agricultural)²³

H-2B 認證計畫允許雇主在工作性質為一次性、季節性、尖峰期或是具有間歇性質，且非農業性質工作或勞務中，雇用外籍勞工。

1. 申請資格：申請人必須為美國雇主或就業地點在美國，工作性質為暫時性且必須符合 H-2B 簽證之分類；本簽證僅適用於全職工作不適用於部分工時工作。
2. 期間：原則上以一年為限，但若工作性質為季節性或是有尖峰期但超過十個月者，將被視為是經常性工作而不被受理申請本簽證。

第三項 行政機關權限劃分

在引進外籍勞工，美國各行政機關之劃分大致為，勞工部發給勞工認證，國土安全部則發給入境及滯留許可，國務院（ Department of State ）則發給簽證；國土安全部轄下之移民署（ Bureau of Citizenship and Immigration Service ）則處理移民歸化業務；取締非法移民則由美國海關暨邊境保護局（ U.S. Customs and Border Protection ）管轄。

²³<http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-2b.cfm> ，最後瀏覽日期：2009年7月26日。

第四項 非法外勞之取締

一、雇主處罰制度（Employer Sanctions）

雇主處罰制度是為了強化取締非法外勞，對僱用非法外勞之雇主或事業主加以處罰之規定；原則上係行政罰之方式處以罰款而非觸犯刑事罰，但是情節重大者仍會被處以刑事罰²⁴。

二、移民關聯不當僱用行為制度（Immigration-Related Unfair Employment Practices）

由於雇主處罰制度之影響，使得合法滯留工作之外國人因外在或口音與美國本地勞工的差別，而可能受到雇主之差別待遇，因此創設移民關聯不當僱用行為制度，主要禁止雇主或事業主於求才、求職、解雇時，除未經勞工部認證之外國人外，對其他合法滯留工作之外國人有不當僱用行為；本制度適用於有四人以上勞工之企業²⁵。

第三節 日本

第一項 日本外國人勞動者概況

日本國內目前居留的外國人，依據 2007 年所做的普查，大約有 215 萬左右²⁶。另外，違反「出入國管理及難民認定法」的非法居留外國人，近五年來幾乎減半，約有 13 萬左右，其中可以推定有相當多數者是屬於從事非法就勞之外國人²⁷。再者，全日本中合法就勞人數在 2006 年時推估有 75.5 萬人，加上前揭非法就勞人數與無法確實估計之資格外活動者數，推估在日本

²⁴轉引自：「アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態— 諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2009」，獨立行政法人 労働政策研究・研修機構，第 46 頁，2009 年。

<http://www.ers.usda.gov/publications/ah719/ah719f.pdf>，最後瀏覽日期：2009 年 7 月 26 日；

²⁵「アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態— 諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態 2009」，獨立行政法人 労働政策研究・研修機構，第 48~49 頁，2009 年。

²⁶參照入管協會『在留外國人統計（平成 20 年版）』，2008 年第 3 頁。2007 年末居留在日本的外國人總數為 215 萬 2973 人，占總人口數的 1.69%。

²⁷將非法入國者的推定數據也加入非法居留者總數後，大約有 12 萬 8000 人至 13 萬 6000 人左右（但此數據不包含從事資格外活動者的數據）。參見日本法務省入國管理局在平成 21 年 2 月 17 日發表的「不法滯在者 5 年半減計畫の實施結果について（非法居留者五年減半計畫之實施成果）」。報導資料參見 <http://www.moj.go.jp/PRESS/090217-1.html>，最後瀏覽日：2009 年 7 月 26 日。

就勞之外國人總數約有 90 萬左右²⁸。

為了確保有足夠的人擔當少子化高齡化社會所需的看護、照護人才，也為了在人口逐漸減少的社會趨勢下，能夠確保維持製造業所需的生產人才，此課題成為近年來日本在勞動政策上的主要研究議題。為了解決上述問題，如何活用過去以來一直未給予充分就業機會的年輕族群、女性、高齡勞動力，以及對於外國人勞動力如何予以適法引進與運用，遂成為勞動政策上具體的檢討課題。

再者，於經濟、社會全球化進展中，必須重新思考如何才能使國內人才的孕育得以維持與增強日本國際競爭力所需。同時，積極性地多樣化引進外國高程度人才予以活用，凡此皆為當前重要的政策課題。

從中長期的觀點來看，包含此種高程度外國人在內的人才確保政策釐定，有其無可避免的重要性。另外，鑑於近年來經濟不景氣拖累，雇用情勢也日趨惡化，包含外國人在內的失業者增加現象，如何予以止血，也是政策上吃緊的課題。

第二項 日本外國人勞動政策檢討的視點

一、「選擇」與「統合」

第 1 的視點是，在各國的外國人政策中，皆會有「選擇」與「統合」之基本理念問題。在國際習慣法上，外國人並沒有任意進入他國的自由，一般皆認為是否讓某一外國人入國，是屬於各國主權之自由裁量範圍。此乃所謂「選擇」的理念。有關於各國決定「選擇」的基準，通常都在「移民法（日本叫做「入管法」）」中予以明定。

另一方面，在外國人政策中，與此「選擇」理念建立的同時，合法受理外國人入境申請，也都會採取「統合」理念。所謂「統合」理念，意指合法入境居留之外國人，基本上給與和本國人同樣的法律地位，禁止不當的差別待遇。此種「統合」的理念，積極反映出國際條約上內外國人的平等原則，定位於所謂「外國人的人權」。各國幾乎都會在憲法或相關法令中予以明文具體化。在勞動關係領域中，勞動法擔負著實現統合的機能。

二、入管法政策與勞動法政策之交錯

²⁸早川智津子「外國人労働をめぐる法政策上の課題」，日本労働研究雜誌，587 号，第 5 頁，2009 年 6 月

由以上所述，在外國人政策的勞動面向（外國人勞動政策）中，移民法肩負著「選擇」理念的實現，勞動法則肩負著「統合」理念的實現任務。

第 2 個應該予以注意的視點是，在相關法令下建構出來的移民法政策與勞動法政策中，於各自的理念實現上，會產生交錯現象。究竟是應該讓勞動法政策往移民法政策傾斜，或移民法政策應該向勞動法政策傾斜，是一個饒負趣味的課題。

三、「選擇」與「統合」間的調和與調整

第 3 個視點是，要實現統合與選擇兩個理念的移民法政策與勞動法政策相衝突時，該兩理念應該要予以調和與調整。

第三項 外國人勞動者與入管法 ---- 「選擇」理念的實現

一、日本法的狀況

1. 在留資格制度

日本入管法中，有關於外國人入境與居留之基本概念，是採取在留資格制度。在入管法上，外國人只限於被認定有在留資格者，才能入國與居留（入管法第 2 條之 2）。除了取得更新許可者以外，任何人皆不許超過在留期間居留在日本。（入管法第 19 條）

因此，針對可以工作的在留資格來看，首先有關「永住者」、「日本人的配偶」、「永住者的配偶」等，都是基於其身份或地位而被賦予的在留資格。有這種在留資格之外國人，不問職種皆有就勞的權利。日系人勞動者，與其他一般外國人不同，不限職種在製造業等現場工作者，是以「日本人配偶」、或「定住者」的身份被賦予在留資格。

其他的外國人，屬於專門技術能力領域者得被允許進入日本工作，但屬於單純勞動力的外國人，在入管法政策下原則上不被允許進入日本就勞。因此可以說，日本境內的外國人活動範圍，是由各個外國人所持之在留資格來決定。具體而言，得被允許在日本國內就勞者，僅限於「投資、經營」、「法律、會計業務」、「醫療」、「研究」、「教育」、「技術」、「人文知識、國際業務」、「企業內調職者」、「娛樂」、「技能」等比較高度專門性的在留資格，以及「外交」、「教授」等公共性比較高度的在留資格。另外，例外的是經過法務大臣指定的特定活動在留資格者，目前開放的是以技能實習名義入境的外國人，也例外得從事工作。此外，針對「留學」的在留資格者，則禁止從事被許可資格外活動（例如一定時數內打工）以外之工作。如上所述一般，入管法

透過在留資格制度，進行外國人在日本境內就勞的限制。

這些在留資格中，從入管法政策的觀點，考慮日本產業及對國民生活所帶來的影響，針對被認為有必要調整引進外國人勞動者範圍之部分，則由法務省省令制定入國許可基準加以規範。基準省令所適用的在留資格中，依就勞活動種類加以規範的在留資格，大致上共通皆以「受領與日本人從事工作時所獲得之同等額以上之工資」，為其收入基準。由此種做法可以想見，同基準是顧慮到不要因為外國人在日本境內工作，而發生有對日本國內勞動市場降低工資水準的惡影響。然而，遺憾的是這些基準省令，對於如何判斷是否同等額以上的工資，並未置有判斷基準的明文規定。

2. 不法就勞的禁止

未持有可以在日本境內就勞的在留資格者，如果違規受僱從事工作，就稱之為「不法就勞者」。僱用不法就勞者、或置於支配下、或以斡旋不法就勞者為業之雇主，都會被處以「不法就勞助長罪」（入管法第 73 條之 2 第 1 項）。而不法就勞者本身，也會被處以刑罰（入管法第 70 條）及強制驅逐出境之處分（入管法第 24 條）。

3. 最近的動向 --- 入管法修正

目前，入管法修正案已經提到第 171 次國會（2009.03.06），修正案重點概要整理如下：

在留資格中有期限上限者，該期限一律延長為五年。

廢止外國人登錄法，以「在留卡」取代舊式的外國人登錄證明書。

為使法律與現實不致脫節，對於在引進企業的僱用關係下，因為學習技能而必須從事工作實習者，新成立「技能實習」在留資格種類。

削除「就學」在留資格，原本屬於該在留資格者，包含到「留學」的在留資格內，以達到單一化的效果。

4. 課題

由以上所述，入管法依據在留資格制度，限制了外國人入境的範圍。其目的在於藉此來對在留中的就業活動加以限制。因此，結果上允許專門技術領域的外國人可以進入日本境內就業，而原則上禁止單純勞動力進入日本就業。這種政策，可以說是在入管法政策下實現了「選擇」的理念。

然而，從與勞動法政策下的交錯觀點來考察，雖然基準省令中針對外國人對日本國內勞動市場的影響有深度的配慮，但在日本法務省入國管理局所設置的一元化管理，對於個別外勞引進時，如何判斷對勞動市場的影響之機制，則尚付之闕如。

第四節 新加坡

第一項 新加坡引進外籍勞工之政策背景及制度之變遷

一、政策背景

新加坡是亞洲國家中，最積極引進外來人力的國家，新加坡所引進的外來人力，可分為「外來人才」與「客工」，「外來人才」一般是指專業人士、銀行家、管理人員等高層人才，他們的到來主要提供管理、技術等才能，以及利用創意開發新事業，為新加坡創造就業機會；「客工」一般是指補充新加坡本地勞動力不足之外籍勞工，主要從事新加坡人不太願意從事的工作²⁹。

十九世紀初期，新加坡開始被英國殖民統治，統治者積極的引進外來人力進入新加坡，當時的人力只能稱為「勞力」，主要目的是為了加速新加坡的開發與拓墾；當時的移民主要來自中國、印度、印尼及馬來西亞，主要從事漁業、農園種植、採礦、磚窯、建築、伐木、碼頭搬運、船舶、工業、小販與人力車夫等工作³⁰；到了 1965 年，新加坡自馬來西亞聯邦獨立後，由於經濟不安定及持續的高失業率，執政的人民行動黨政府（People's Action Party, PAP）便以強化國際競爭力及創造就業機會為主軸，採取積極吸引外國資本投資的政策；然而，新加坡小國寡民，外來投資者卻步於新加坡的人力不足，故 1966 年開始允許外籍勞工到新加坡工作，但是僅限於來自馬來西亞的勞工；1970 年代起新加坡經濟急速成長，更加凸顯其勞動力之不足，特別是在建築業方面，希望從事建築業的新加坡人減少，因此自 1978 年起才接受來自其他國家，例如泰國、印度、孟加拉、菲律賓及印尼的外籍勞工³¹；希望藉由引進外籍勞工降低工資成本，並藉由頂尖外來人力提昇專業技術以提昇國家競爭力。

除此之外，新加坡積極引進外來人力的原因，除了提昇國內的技術水準外，主要亦著眼於新加坡的出生率日漸降低、社會逐漸高齡化、勞動人口逐年減少，本土人才逐漸流失，加上生育率遠低於死亡率所導致的人口下降；前新加坡總理李光耀認為，如果不引進新移民，國家必將停滯不前；其並在一次演講中表

²⁹ 郭俊麟，「新加坡引進外來人力政策之評析」，海華與東南亞研究，第四卷第四期，第 80-81 頁，2004 年 10 月。

³⁰ 同上註，第 84 頁，2004 年 10 月。

³¹ 「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，独立行政法人労働政策研究・研修機構，第 139 頁，2007 年。

示，希望在新加坡深造的留學生日後能有一半留在新加坡工作³²，以應付未來的競爭與挑戰。

二、制度變遷

新加坡引進外籍人力的制度，始於 1968 年的勞動許可制，引進鄰近的馬來西亞勞工開始，其對象是以引進低度技術的勞工為主；1970 年代後半則開始引進其他國家的勞工，隨後到了 1980 年代，新加坡政府對國內過度倚賴低度技術的勞工抱持疑慮，因此採取了具體的政策，對於低度技術勞工僅給予短期的工作許可；並自 1982 年起徵收外籍人力雇用稅（Levy），1988 年採用了外籍人力雇用上限的制度（Dependency Ceiling）；從此時開始，確立了積極引進具有高度專業能力技術或知識的外來人力並給予雇用簽證（Employment Pass）；及低度技術勞工僅為補充新加坡人力之不足，同時也僅給予工作許可證（Work Permit）之區別政策³³。

第二項 外籍人力引進制度

新加坡在引進外籍人力時，會因其專業能力及技術等級之高低，而給予不同的工作簽證（Work Pass）；外國人之入境工作許可，由新加坡人力資源部（Ministry of Manpower, MOM，下稱人力部）單一窗口負責，人力部負責審核之人員，具有移民官員身分，因此外國人獲人力部核准入境工作之許可，即取得入境之工作簽證，外國人必須於取得工作證三個月內入境工作，無須再向外交單位辦理簽證³⁴。

依照人力部（Ministry of Manpower, MOM）之分類，工作簽證可區分為 Employment Pass、Personalised Employment Pass、S Pass、Work Permit for Foreign Workers 及 Work Permit for Foreign Domestic Workers 五類。

一、Employment Pass，僱用准證（簡稱 EP）

（一）申請資格

申請 Employment Pass 者，其資格須為月收入超過 2500 新加坡幣（下稱

³²新加坡聯合早報，2003 年 2 月 19 日；轉引自郭俊麟，「新加坡引進外來人力政策之評析」，海華與東南亞研究，第四卷第四期，第 88 頁，2004 年 10 月。

³³「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第 139 頁 2007 年。

³⁴「赴新加坡、香港、日本、韓國考察專業外國人員工作許可作業機制」，行政院勞工委員會職業訓練局出國考察報告，第 6 頁，2008 年 1 月。

新幣，新幣 2,500 依 2009 年 7 月 23 日匯率換算，約合台幣 57,000 元）且為專業人士或是管理職之外國人；Employment Pass 又可區分為以下三種，其中 P Pass 是適用於專業人士、管理職：

1. P1：月收入超過 7,000 新幣者，從事專業工作或管理職者。
2. P2：月收入介於 3,500 至 7,000 新幣，從事專業工作、管理職，或經認可其資格得申請 P2 Pass 者。
3. Q1：月收入超過 2,500 新幣，經認可其資格可申請，或是具備多年技能與相關工作經驗者（建議最少五年）³⁵。

（二）家屬依親簽證（Dependant's Pass & Long-Term Visit Pass）³⁶

P Pass 及 Q Pass 均得申請家屬之依親簽證（Dependant's Pass），其申請資格為配偶（spouse）及未婚或依法收養之 21 歲以下子女，含新生兒（Unmarried or legally adopted children under 21 years of age, including newborns）；此外，亦可申請長期訪問簽證（Long-Term Visit Pass），但僅限持有 P Pass 之持有人申請；長期訪問簽證之申請對象為：

1. 配偶（Common law spouse）
2. 21 歲以上之未婚女兒（Unmarried daughters above 21 years of age）
3. 身心障礙兒童（Handicapped children）
4. 繼子女（Step-children）
5. 父母或公婆、岳父母（Parents/parents-in-law）

（三）期限

P Pass 及 Q Pass 最初的有效期限為兩年，之後則以三年為期更新一次，更新次數無上限，僱傭契約終止時，Pass 即失效。

二、Personalised Employment Pass（簡稱 PEP）

由於 EP 是歸屬於特定的雇主，一旦轉換雇主則須重新申請 EP，而若 EP 持有人離職，即須離開新加坡；有鑑於新加坡政府希望大量招攬全球各地

³⁵http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/communities/work_pass/employment_pass/about_the_pass.html，最後瀏覽日期：2009 年 7 月 23 日。

³⁶同前註，最後瀏覽日期：2009 年 7 月 23 日。

人才到新加坡工作，因此於 2007 年 1 月設立了 Personalised Employment Pass，其目的最主要是使持有 PEP 之外國人，在 PEP 所許可停留新加坡的六個月有效期間，能夠轉職。

(一) PEP 申請資格：

1. 海外專業人士，且月薪至少新幣 7,000 以上
2. 前 P1 簽證持有人，且失業不超過連續六個月
3. 現為 P1 簽證持有人
4. 現為 P2 簽證持有人，在持有 P 簽證期間有兩年以上工作經驗，且在提出申請前之一年內，其年薪超過三萬新幣以上。
5. 現為 Q1 簽證持有人，在持有 Q 簽證期間有五年以上工作經驗，且在提出申請前之一年內，其年薪超過三萬新幣以上。
6. 在新加坡受高等教育之外國畢業生，在持有 P 或 Q 簽證期間至少有兩年以上工作經驗，且在提出申請前之一年內，其年薪超過三萬新幣以上。

(二) PEP 之有效條件

失業期不得超過連續六個月，最低工資不得低於年薪三萬新幣；且 PEP 的持有人與其雇主均必須通知人力部，其所雇用持有 PEP 簽證之外籍人力之工作始期、終期、年薪、就業狀況及詳細聯絡方式。

(三) PEP 之效期

只發給一次，效期五年，且不得更新或延長。

(四) PEP 之家屬簽證

持有 PEP 簽證者，其家屬仍可享受原來的依親權利，與原來的簽證條件相比，其家屬所得享受的權利以較高者為準；若是切換到較高收入的工作，可以申請相對應的權利。

(五) 雇主義務

雇主雇用持有 PEP 簽證之外國人時，得以雇用新加坡公民之方式雇用而不需要向人力部提出 Work Pass 的申請，但是每當雇用一位持 PEP 簽證之外

國人時，均需通知人力部³⁷。

三、 S Pass ， S 證

(一) S Pass 的申請資格

S Pass 是由中間水準技術之外籍人力申請，其申請資格為最低工資為月薪 1,800 新幣，具有一般學位（generally refers to degree）或是專業學校學位（diploma level educational qualifications）；或是具有技術證書，且為取得該技術證書曾修習過一年以上全日制之相關培訓課程者。工作方面，大部分均為專業技術員水準之工作，且具備多年相關經驗者。

(二) 期限及展延

雇用持有 S Pass 外國人之公司或雇主，應於到期前四週提出 S Pass 的展延申請³⁸；S Pass 與工作准證相同，第一次的有效期限均為兩年，此後每次展延以三年為期，沒有更新上限，直到屆至退休年齡前均可在新加坡工作；S Pass 的有效期限直到雇用契約終止之日起失效³⁹。

(三) S Pass 的雇用上限率（Dependency Ceiling）

雇主可雇用持有 S Pass 簽證進入新加坡工作之外國人，其人數限制可選擇採取分配額制或是以該雇主所雇用之全部勞工之 25 % 為上限；若採取分配額制，雇主需依人力部公告之計算方式計算配額。此外，在製造業、服務業、建築業及海運業，計算 25 % 之基準係以該公司現在持有工作許可證之人數作為計算基準。

(四) 家屬簽證

月薪超過 2,500 新幣之 S Pass 簽證持有人，得為其家屬申請依親簽證（Dependant's Pass），月收入低於 2,500 新幣則禁止家屬依親；若 S Pass 簽證持有人之子女欲於新加坡的公立小學入學者，需通過資格考試（Qualifying Test）或國際學生考試（Admissions Exercise for International Students）。

四、 Work Permit ，工作許可證（Foreign Worker）

³⁷http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/communities/work_pass/PEP/Information_for_Employers.html，最後瀏覽日期：2009 年 7 月 24 日。

³⁸http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/communities/work_pass/s_pass/renewal.html#how，最後瀏覽日期：2009 年 7 月 25 日。

³⁹「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第146頁 2007年。

（一）申請資格

月薪不超過 1,800 新加坡幣，年滿 16 歲以上；若是外籍勞工來自馬來西亞，須另外單獨工作許可證；若是來自北亞洲（NAS）、非傳統來源國家（NTS）及中國的勞工（PRC）⁴⁰，則雇主除了出具來自人力部的申請核准信（In-Principle Approval Letter, IPA）以外，還必須繳付 5,000 新幣之保證金給新加坡移民局⁴¹。

（二）適用行業：建設業、服務業、製造業、海運業及工程類。

（三）效期：

有效期限為兩年，兩年後可再以兩年為期再更新一次，僱傭契約到期後即失其效力；建築業可放寬此一規定，若是技術僅為低度熟練之勞工，可更新至四年，高度熟練之勞工可更新至十五年；另外，來自馬來西亞的勞工不在此限，最高可更新至六十年⁴²。

（四）雇主責任⁴³：

1. 支付外籍人力雇用稅（Levy）
2. 支付申請工作許可證所要求的健康檢查費用、外籍人力醫療保險以及住院及醫療費用。
3. 若外籍人力並非來自馬來西亞，則雇主須向擔保銀行或保險公司投保 Security Bond⁴⁴，在未投保前，不允許該外籍人力進入新加坡。
4. 雇主須確保持有工作許可證之外籍人力沒有從事工作許可證許可以外的工作或是自行謀職。
5. 雇主須提供住宿給外籍人力。

⁴⁰新加坡最早是由馬來西亞引進外國勞動力，因此馬來西亞被歸類為傳統供給國；北亞洲的供給國則包括香港、韓國、台灣及澳門，稱為NAS；非傳統供給國則是孟加拉、印度、印尼、緬甸、巴基斯坦、菲律賓、斯里蘭卡及泰國，稱為NTS；見新加坡人力資源部網站。

⁴¹http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/communities/work_pass/work_permit/application/upon_approval/nas__nts__prc.html，最後瀏覽日期：2009年7月24日。

⁴²http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/communities/work_pass/work_permit/application/requirements/general_requirements.html，最後瀏覽日期：2009年7月25日。

⁴³「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第147頁2007年。

⁴⁴http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/communities/work_pass/work_permit/employers__responsibilities.html，最後瀏覽日期：2009年7月24日。

⁴⁵見新加坡移民法第133章（Immigration Act/ Chapter 133）

五、 Work Permit (Foreign Domestic Worker)

(一) 申請資格：

可申請外籍家庭幫傭 (Foreign Domestic Worker ，簡稱 FDW) 簽證者，又可區分為是否曾在新加坡工作過：

1. 曾在新加坡工作者：需年滿十八歲以上，五十歲以下。
2. 未曾在新加坡工作者：需年滿二十三歲以上，五十歲以下，且需受過八年以上正規教育並有證書。

(二) 引進來源：

新加坡雖允許引進外籍家庭幫傭，但其引進國須經新加坡政府批准，目前新加坡政府准許下列國家國民申請 FDW⁴⁵：

1. 印度
2. 印尼
3. 馬來西亞
4. 緬甸
5. 巴基斯坦
6. 菲律賓
7. 斯里蘭卡
8. 泰國

(三) 效期

與工作許可證之規定相同。

(四) 雇主責任

在外籍家庭幫傭的雇主責任部分，原則上與持工作許可證之外籍勞工雇主之責任相同，但是外籍家庭幫傭的雇主還多了一項義務，必須參加人力部的講習。

⁴⁵http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/communities/work_pass/foreign_domestic_workers/application0/requirements.html，最後瀏覽日期：2009年7月24日。

1. The Employers' Orientation Programme

首次申請外籍家庭幫傭的雇主，依照新加坡政府規定，必須參加為時三小時的講習，稱為 The Employers' Orientation Programme (簡稱 EOP)，主要內容是了解雇主的責任，費用為 30 新幣，雇主可選擇在線上教學或是以課堂上課的方式參加本講習⁴⁶。

若是雇主一年內更換四次以上家庭幫傭，在第五次申請時，雇主還要再參加一次 EOP 講習；申請到第六次，雇主就必須到人力部與相關官員面談後方得再次申請。

2. 繳付保證金及為家庭幫傭投保人身意外險及醫療保險

保證金為 5,000 新幣；人身意外險其保險金至少需 40,000 新幣以上；醫療保險給付則至少需一年給付 5,000 新幣。

六、簽證的發給

新加坡的工作簽證，在工作准證的部份，是由 Employment Pass Department 發給；S Pass 及工作許可證則是由 Work Permit Department 發給⁴⁷。至於審核前述各項工作證之外國人學經歷資格審查，係由人力部審查官認定，亦即，人力部審查官在審核是否核准雇主申請聘僱外國人之許可案，就外國人所要從事之工作是否符合專業及技術內容，有很大的權限⁴⁸。

七、外國人雇用稅 (Levy) 與雇用上限率 (Dependency Ceiling)

除了工作准證 (Employment Pass) 以外，外國人持 S Pass 及工作許可證均需向雇主徵收外國人雇用稅 (Levy)；其中，除 S Pass 之雇用稅一律為每月 50 新幣外，工作許可證之雇用稅依照行業別、工人的工作熟練度及該雇主雇用之外國人比率定之，詳見下表。

⁴⁶http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/communities/work_pass/foreign_domestic_workers/application0/requirements/employers__orientation.html，最後瀏覽日期：2009 年 7 月 24 日。

⁴⁷「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第 145 頁 2007 年。

⁴⁸「赴新加坡、香港、日本、韓國考察專業外國人員工作許可作業機制」，行政院勞工委員會職業訓練局出國考察報告，第 6 頁，2008 年 1 月。

表一：外國人雇用上限率及雇用稅⁴⁹

	上限率	勞動者種類	稅額	
			月額	日額
製造業	佔全部勞工 40%以下	熟練	100	4
		低熟練	240	8
	佔全部勞工 41%~50%	熟練	100	4
		低熟練	310	11
	佔全部勞工 51%~60%	熟練	500	15
		低熟練		
建設業	新加坡人：外國人 1：4	熟練	100	4
		低熟練	470	16
海運業	新加坡人：外國人 1：3	熟練	100	4
		低熟練	295	10
Process Engineering	新加坡人：外國人 1：4	熟練	100	4
		低熟練	295	10
服務業	佔全部勞工 30%以下	熟練	100	4
		低熟練	240	8
	佔全部勞工 31%~40%	熟練	500	15
		低熟練		
船員	新加坡人：外國人 1：9	有船員資格	100	4
		無船員資格	240	8
家庭幫傭	無	無	295/200	10/7 (註)

註：有 12 歲以下，65 歲以上成員之家庭雇用外籍家庭幫傭，其雇用稅可優惠

八、雇主之轉換

(一) 工作准證⁵⁰

持有工作准證的外籍工作者，在更換雇主時必須重新申請新的 Employment Pass。

⁴⁹新加坡人力資源部，轉引自：「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，独立行政法人労働政策研究・研修機構，第149頁，2007年。

⁵⁰http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/communities/work_pass/employment_pass/during_employment.html#Employer，最後瀏覽日期：2009年7月25日。

(二) Personalised Employment Pass⁵¹

持 PEP 之外國人在轉換雇主時，必須於轉換後七日內通知人力部；該外國人之前雇主及現任雇主亦須於七日內填具通知書表格並通知人力部。

(三) S Pass⁵²

持 S Pass 工作之外國人，其轉換雇主之程序與持工作准證之外國人相同，在轉換雇主時需重新申請新的 S Pass。

(四) Work Permit⁵³

持工作許可證之外國人，其轉換雇主即有相當之限制，依人力部之規定，來自 NTS 國家及中國大陸，並從事建築業之外籍勞工，在轉換雇主時，需視其有無事先許可之情況：

1. 有事先許可：

- (1) 在轉換雇主時，該外籍勞工之工作許可證之效期至少有二十一天以上的有效期限。
- (2) 新雇主有一有效的事先許可。
- (3) 原雇主同意轉換。

2. 無事先批准：

- (1) 在轉換雇主時，該外籍勞工之工作許可證所被課徵的雇用稅為 150 新幣時，則該工作許可證之效期至少須有兩個月以上。
- (2) 在轉換雇主時，該外籍勞工之工作許可證所被課徵的雇用稅為 300 新幣時，則該工作許可證之效期至少須有二十一日以上，在其轉換新雇主之後，該外籍勞工的工作許可證之效力為兩年。
- (3) 原雇主同意轉換。

⁵¹http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/communities/work_pass/PEP/during_employment.html#Employer，最後瀏覽日期：2009 年 7 月 25 日。

⁵²http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/communities/work_pass/s_pass/during_employment.html#ChangeofEmployer，最後瀏覽日期：2009 年 7 月 25 日。

⁵³http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/communities/work_pass/work_permit/during_employment/change_of_employer.html，最後瀏覽日期：2009 年 7 月 25 日。

（五） Work Permit for Foreign Domestic Workers⁵⁴

在外籍家庭幫傭轉換雇主的部分，區分為新雇主及原雇主的部分，首先，新雇主必須在原工作許可證到期日前三十日提出新的工作許可證申請，並獲得原雇主同意轉換；原雇主則必須填具工作許可證申請書之第四部份，並出具信件證明同意家庭幫傭轉換雇主；如果家庭幫傭最後一次健康檢查即將屆滿六個月則原雇主必須確保該家庭幫傭再次進行健康檢查。一旦轉換雇主失敗，則原雇主須於七日內遣返家庭幫傭回國。

第三項 外籍勞工管理

一、法源依據

新加坡有關外籍勞工的引進，其法源依據為外籍人力僱用法（ Employment of Foreign Manpower Act ），全文共 30 條，主要規範有：

- （一）禁止雇用無工作證（ Work Pass ）之外國人⁵⁵ 及禁止無工作證之外國人逗留在工作場所⁵⁶ 。
- （二）申請工作證⁵⁷、工作證之效力⁵⁸ 及工作證之保管與遺失之處理⁵⁹ 。
- （三）終止雇用外國人⁶⁰ 。
- （四）徵收外國人雇用稅（ Levy ）⁶¹ 。
- （五）就業檢查員（ Employment inspector ）之權限⁶² 。
- （六）罰則⁶³ 。

二、非法外勞查緝

非法外勞之查緝，其法源依據主要來自新加坡移民法（ Immigration Act, Chapter 133 ）及外籍人力僱用法（ Employment of Foreign Manpower Act,

⁵⁴http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/communities/work_pass/foreign_domestic_workers/during_employment/change_of_employer.html，最後瀏覽日期：2009年7月25日。

⁵⁵Employment of Foreign Manpower Act Sec.5

⁵⁶Employment of Foreign Manpower Act Sec.6A

⁵⁷Employment of Foreign Manpower Act Sec.7

⁵⁸Employment of Foreign Manpower Act Sec.12

⁵⁹Employment of Foreign Manpower Act Sec.13、14

⁶⁰Employment of Foreign Manpower Act Sec.9

⁶¹Employment of Foreign Manpower Act Sec.11

⁶²Employment of Foreign Manpower Act Sec.16

⁶³Employment of Foreign Manpower Act Sec.22

Chapter 91)。依據這兩個法規，人力部及移民局對非法外勞及雇用非法外勞的雇主均有查緝及處罰權限。

(一) 移民法相關規定

1、移民官之權限：依照移民法第 38 條，移民官有逮捕、起訴之權。

2、罰則：主要罰責規定在同法第 57 條、 57A 條及 57B 條，處罰之規定如下：

- (1) 非法入境者，處以三個月以上兩年以下徒刑及罰款 4,000 新幣以下之金額
- (2) 雇用非法滯留新加坡且為虛偽不實之申報者，處以 4,000 新幣以下之罰款或一年以下之拘役。
- (3) 雇用非法滯留者或提供其住居者，處以六個月以上兩年以下之刑及罰款 6,000 新幣以下之罰金。
- (4) 在建築工地發現非法滯留者，對該工地之管理者或事業主，處以 15,000 以上， 30,000 新幣以下之罰金或一年以下徒刑；被查到第二次以上者，則處以 30,000 以上 60,000 新幣以下之罰金或兩年以下徒刑⁶⁴。

(二) 外籍人力雇用法相關規定

有關非法外勞之查緝，主要是由人力部的就業檢查員 (Employment inspector) 查緝，就業檢查員之權限及罰則如下：

1. 權限：依照外籍人力雇用法第 16 條之規定，就業檢查員有權進入工作場所搜查，並要求受檢查者出示合法的工作證件或其他相關文件，必要時得拍照存證。

2. 罰則：依照同法第 22 條規定，行為人有下列之行為者，為本法處罰之對象：

- (1) 違反同法第 13 條第 4 項而未出示其工作證。
- (2) 故意妨害就業檢查員行使其職權。

⁶⁴「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第154頁 2007年。Immigration Act Sec. 57、57A、57B。

- (3) 對就業檢查員提供虛假或為不實之陳述。
- (4) 提供、出售、偽造或變造工作證給予他人。
- (5) 違反同法第 13 條關於工作證保管之規定。
- (6) 違反同法第 14 條關於工作證遺失之規定。

違反同法第 17 條關於更改地址未通知人力部工作證審查官 (Controller of Work Pass) 之規定。

第五節 香港

第一項 香港引進外籍勞工之政策背景及制度之變遷

香港過去係英國之殖民地，故在 1997 年前，依照人民入境條例賦予英國公民自由入境、免工作簽證及無限期居留香港之權利，加諸香港作為一個國際商業及金融中心，更吸引許多所謂高專業及管理階層人士來港工作，此造就了香港政府對於這些高知識份子與高技術就業人士的政策向來是相當寬鬆的。

而隨著經濟發展需求，香港「外勞」話題也開始產生，1988 年 9 月當時財政司翟克誠還曾經表示：「勞工短缺問題，短期而言對本港工業及其他行業的發展有些影響；但長遠則對香港經濟的發展有好處，因為可以迫使雇主增加設備和訓練更多的人材，提高生產率。」⁶⁵然而，香港政府卻於 1989 年 4 月在工商界的強烈要求下，首次宣布實施「一般輸入勞工計劃」，決定輸入 3,000 名技術人員或技工，並規定僱傭合約為期不超過 2 年，雇主須為外勞提供居所，代付上下班的交通開支，任何一家公司的外勞不可超過員工數目的兩成。隨後政府公佈接受輸入勞工的申請，並按缺工嚴重程度列出：金屬品製造業、建築業、零售批發、電機及電子業、印刷業、酒店、飲食及旅遊業、珠寶業、汽車修理業、製衣業、銀行業、紡織業、塑膠業、貨運業、船舶修造業、保險業、制鞋業等 17 個行業為輸入外勞的優先次序。截止接受申請時，政府共收到 641 份申請，共要求輸入勞工達 8,479 名，香港政府於 8 月 3 日宣佈批准輸入 2,323 名外地技術工人。⁶⁶

⁶⁵蔡建誠，「移住勞工在香港的境況及移工政策」，刊載於李琪、黃白露編，《海峽兩岸三地的勞資關係與勞工政策》，香港城市大學當代中國研究中心、亞洲專訊研究中心、香港海峽兩岸關係研究中心出版，2000 年 <http://www.franklenchoi.org/monograph/migrantworkers.htm>，最後瀏覽日期：2009 年 7 月 20 日。

⁶⁶王銳添，「巨變後的香港人力資源管理問題」，香港明報月刊，第 9 期，第 131 頁，1989 年。

隔年 1990 年政府更宣布擴大輸入 14,700 名外地勞工的擴大計劃，批准僱主從外地輸入 2,700 名技術員和技工、10,000 名具一年經驗的操作工人，服務於 17 個需要輸入技術工人和 18 個需要輸入有經驗的操作工人的行業，及 2,000 名專為興建新機場及有關工程的建築工人。⁶⁷此時，亦撤銷了僱傭外勞不得超逾員工數目兩成的規定，規定僱主對外勞支付其工種的工資中位數。至此，輸入外勞由技術工人擴張到非技術工人，而且數額大幅度增加。到 1992 年時又再把名額增至每年 25,000 人；此期間容許輸入「外勞」的行業亦由最初偏重於製造業漸漸轉為偏重於服務性行業。

然而隨著香港失業率由 1994 年的 1.9% 攀升至 1995 年的 3.2%，1995 年後半年更發生多起新機場工潮事件，加深了民眾對於輸入勞工計劃的不滿；香港政府在 1995 年底首次承認「在本地工人過剩的職業類別中，工作性質與許多由『一般輸入勞工計劃』外勞所擔任的工作類似」，故決定保留新機場的特別輸入勞工計劃，但提出取消 25,000 名一般輸入「外勞」，而改為 5,000 名補充勞工，後再將名額減為 2,000，僱主必須經過一段招聘時間未能聘請本地工人才可申請輸入「外勞」，並由勞工顧問委員會監察計劃的運作。至此，香港「補充勞工計劃」精神大抵確認。是以，自 1989 年以來，香港輸入外勞政策歷經了“一般輸入勞工計劃”、“擴大輸入勞工計劃”和“補充勞工計劃”三階段。⁶⁸依「補充勞工計劃」，1.僱主必須優先聘用本地工人，填補勞工市場的職位空缺；2.如僱主確實未能在香港聘得所需人手填補職位空缺，始可輸入勞工。

至於家庭幫傭之移工部分，香港自 1973 年開始，已准許外籍人士到港擔任家庭傭工，初期主要是為滿足少數外籍公務員及行政人員的需要，因而曾受美國殖民而懂英語的菲律賓女工便被引進來擔任傭工的工作。80 年代起隨者本地經濟起飛，很多中產家庭也開始僱用移民傭工，讓本地婦女可以外出工作應付生活開支之增加。⁶⁹

綜上，香港在外籍勞動力之引進上，大抵可區分為 1.專業人士及 2.依輸入勞工政策中補充勞工計劃引進之勞工或外籍家庭幫傭。

⁶⁷香港全貌報導，「輸入外地勞工引起爭議」，香港年鑑，第 44 回，1991 年，第 44 頁，<http://hkclweb.hkpl.gov.hk:8000/microfilm/1/Batch32/73137E80F638B1826FC3C57EACCCE7E2.pdf>，最後瀏覽日期：2009 年 7 月 20 日。

⁶⁸高愛娣，「香港輸入外勞的政策及其影响」，中國勞動關係學院學報，第 21 卷第 2 期，第 78 頁，2007 年 4 月。

⁶⁹T. Fernando，「繁勞背後的污點：香港外籍家庭傭工」，《思》，1996 年第 3 期，香港：香港基督徒學會出版。轉引自蔡建誠，「移住勞工在香港的境況及移工政策」。

第二項 外籍人力引進制度

香港對外籍人力入境工作之管理分專業人士及外籍勞工（含家庭幫傭）二大類，其中有關外籍勞工、家庭幫傭（即俗稱藍領部份），雇主應先向香港特別行政區政府勞工處申請取得引進許可後，再行依法定程序引進外籍勞工。至於受僱到香港工作之專業人士或到香港投資人士，則除應屆非本地畢業生直接申請留港工作外，均必須先取得香港雇主之聘僱契約後，在由該外國人向香港特別行政區政府入境事務處，提出入境簽證 / 進入許可申請，由該處就業及旅遊簽證組受理及核發入境工作許可。

一、專業人士來港規定

基本上，專業人士在香港允許工作計分三大類，一為在香港修讀經本地評審全日制課程而獲得學位或更高資歷的申請人（以下稱「非本地畢業生」），可根據非本地畢業生留港 / 回港就業安排申請留港 / 回港工作。二為不屬非本地畢業生的申請人，但具備香港特區所需而又缺乏的特別技能、知識或經驗，可根據一般就業政策申請來港工作。三為不屬非本地畢業生的內地中國居民，但具備香港特區所需而又缺乏的特別技能、知識或經驗，可根據輸入內地人才計劃申請來港工作。⁷⁰

上述三類人員並無配額限制，亦不限行業。這些計劃除適用於商界及金融界的專業人士外，同時也適用於藝術、文化、體育以至飲食界的優才和專才。惟並不適用於阿富汗、亞爾巴尼亞、柬埔寨、古巴、老撾、朝鮮、尼泊爾及越南的國民。

（一）申請資格

1、非本地畢業生之留港 / 回港工作者

非本地畢業生如在畢業日期起六個月內向入境事務處遞交在港就業申請，均屬應屆非本地畢業生類別。其無須在提出申請時已覓得工作。他們只須符合一般的入境規定，便可留港 12 個月，而不受其他逗留條件限制。有意申請留港工作但尚未取得畢業證明的應屆非本地畢業生，可申請延長逗留期限，以便等待成績公布。仍未獲頒授畢業證書，他們可根據院校發出的畢業證明文件提出申請。

非本地畢業生如在畢業日期起計的六個月後遞交回港就業申請，則屬於回

⁷⁰參香港特別行政區入境事務處網站，「專業人士來港就業入境指南」<http://www.immd.gov.hk/cht/html/id991.htm#V>，最後瀏覽日期：2009年7月20日。

港非本地畢業生類別。其有意返港工作，須在提出申請時先獲得聘用。只要受僱從事的工作通常是由學位持有人擔任，以及薪酬福利條件達到市場水平，有關申請便會獲得考慮。在符合一般的入境規定下，他們可留港 12 個月，而不受其他逗留條件限制。

2、依一般就業政策申請來港工作者

不屬非本地畢業生的外國人符合下列準則，可獲考慮批准：（1）沒有保安理由拒絕申請，而申請人亦沒有任何已知的嚴重犯罪記錄；（2）申請人具良好教育背景，通常指持有有關範疇的學士學位，但在特殊情況下，具備良好的技術資格、經證明的專業能力或備有文件證明的有關經驗和成就，亦可予接受；（3）確實有該職位空缺；（4）申請人須已確實獲得聘用，而從事的工作須與其學歷或工作經驗有關，並且不能輕易覓得本地人擔任；以及薪酬福利（包括入息、住屋、醫療和其他附帶福利）須與當時香港專才的市場薪酬福利大致相同。

至於持有中華人民共和國護照而居於海外的中國公民，如符合上述所載的準則及一般入境規定，並符合以下條件，亦可申請來港就業：（1）申請人已在海外擁有永久性居民身份；或（2）申請人在緊接申請前已在海外居住不少於一年（「海外」是指中國內地、澳門特別行政區及香港特區以外的國家或地區），而且申請是從海外遞交。

3、依輸入內地人才計劃申請來港工作者

不屬非本地畢業生的內地中國居民，但具備香港特區所需而又缺乏的特別技能、知識或經驗，可根據輸入內地人才計劃申請來港工作，符合下列準則，則可獲考慮批准：（1）沒有保安理由拒絕申請，而申請人亦沒有任何已知的嚴重犯罪記錄；（2）申請人具良好教育背景，通常指持有有關範疇的學士學位，但在特殊情況下，具備良好的技術資格、經證明的專業能力或備有文件證明的有關經驗和成就，亦可予接受；（3）確實有該職位空缺；（4）申請人須已確實獲得聘用，而從事的工作須與其學歷或工作經驗有關，並且不能輕易覓得本地人擔任；以及薪酬福利（包括入息、住屋、醫療和其他附帶福利）須與當時香港專才的市場薪酬福利大致相同。

（二）居留期限

上述人士可在逗留期限屆滿前四星期內，申請延長逗留期限以便繼續在港工作。在提出申請時均須獲得聘用，而受聘從事的工作須通常是由學位持有人擔任，及其薪酬福利條件亦須達到市場水平。申請人如已在香港特區開辦或參

與任何業務，則須出示其業務的證明文件。通常該申請會以 2-2-3 年的模式獲批准在港逗留，而不受其他逗留條件之限制。

如在港連續通常居住不少於七年，更進一步可依法申請香港特區居留權。

（三）轉換雇主

其在獲准逗留期間可自由從事及轉換工作，無須事先取得入境處的批准。

（四）親屬依親規定

上述人士可根據香港特區現行有關受養人的政策申請帶其配偶及 18 歲以下未婚的受養子女來港，來港工作人士，則成為該受養人之保證人。受養人將會獲得與其保證人相同的逗留期限，須在保證人離港時一同離開香港。在港期間，受養人並可以在香港就業而不會受到限制。

二、一般外籍勞工來港規定

香港政府之輸入勞工政策係要求 1. 僱主必須優先聘用本地工人，填補勞工市場的職位空缺； 2. 若僱主確實未能在本港聘得所需人手填補職位空缺，可輸入勞工。據上，而有補充勞工計劃與外籍家庭傭工兩類。

（一）補充勞工計劃之勞工

如僱主確實未能在香港聘得合適的員工，便可輸入屬技術員級別或以下的勞工。依 2009 年 3 月 27 日最新修訂之「補充勞工計劃（ Supplementary Labour Scheme ）」， 1. 僱主在申請輸入勞工前於勞工處登記的職位空缺，應優先考慮由本地工人填補，此為政府一貫政策。僱主應盡可能放寬招聘本地工人的條件。 2. 如僱主訂立有限制性的招聘條件，其輸入勞工的申請將不獲接納。 3. 如僱主拒絕聘用由勞工處轉介的合資格本地工人，而並無充分理由，其輸入勞工的申請將不獲考慮。 4. 勞工處根據提供就業服務的運作經驗，訂立各項準則，為僱主就年齡、性別、學歷及工作經驗的入職要求提供參考。如在年齡及性別的考慮上，勞工處絕不接受任何設有年齡或性別限制的職位空缺。僱主在審核本地工人的求職申請時，應首要考慮申請人的工作能力而非其年齡或性別。如僱主能提出充分證據，顯示年齡或性別的限制實為執行有關職責的必要條件，則勞工處會因應個別的申請作出考慮。另訂有各工業 / 服務行業內主要職位及其每月中位工資（港幣）與每日正常工作時數表，供僱主申請時有所依循。

1、申請資格與主要規定⁷¹

⁷¹相關資料，參「如何根據補充勞工計劃輸入勞工？」，<http://www.labour.gov.hk/form/eform/JMC/note/EF0601/Pamph.pdf>，與「香港特別行政區勞工處網站」，<http://www.labour.gov.hk/tc/>

僱主如確實未能在本地聘得所需人手，可根據補充勞工計劃輸入勞工，填補職位空缺。惟不包括下述之職位類別：營業代表、整熨工、售貨員、髮型師、侍應生、貨倉管理員、接待員、裁剪工、收銀員、裁床工、初級廚師、檢查工、食品加工工人、送貨員、文員、駕駛員、銀行櫃檯員、清拆工、電腦 / 打孔機操作員、石工、電話接線生、噴漆工、布草房服務員、渠工、洗衣工人、補漏工等。

其向勞工處申請辦事處申請時，將審核僱主提供的薪金是否等同或高於工資中位數，以及其訂定的招聘條件是否合理。如申請未獲接納，而僱主仍打算維持特定的招聘條件，則可要求將申請個案提交勞工顧問委員會（下稱「勞顧會」）覆核。所有個案均依個別情況審批，由申請辦事處評估僱主要求後，向勞顧會作出建議，再由勞顧會提出建議供勞工處作出批核。

2、工作簽證與居留期限

在僱主申請補充勞工獲准後，即可向香港特別行政區政府入境事務處，為擬聘用的輸入勞工申請簽證 / 進入許可。在一般情況下，僱主不得將其所獲得的輸入勞工批准轉予他人。此外，即使僱主的補充勞工計劃申請獲得接納，並不代表入境事務處承諾准許有關的輸入勞工進入香港。入境事務處處長有權拒絕發出簽證 / 進入許可予個別工人。如輸入勞工的申請遭拒絕，僱主可在發出批核結果通知書的三個月內，向申請辦事處提出書面申請，要求勞顧會覆核。

根據「補充勞工計劃」，僱主的輸入勞工批准並不可自動續期。如果僱主在輸入勞工約滿時仍需聘用輸入勞工，必須重新向勞工處遞交申請。勞工處會按個別申請的情況重新審批。

申請補充勞力，一般批准最長兩年，故僱傭契約一般亦簽訂兩年；至簽證初段期限則通常為一年，屆期可依僱傭契約期限展延。輸入勞工完成合約後，即須返回原居地。合約如中途終止，工人只可獲准在本港逗留至合約終止後的兩個星期，或至逗留期屆滿為止，兩者以較短的期限為準。根據香港法例第115章《入境條例》，違反逗留規定即屬違法。

僱主並須支付輸入勞工往返本港與原居地的旅費、簽證 / 進入許可費及延期費用。

3、轉換僱主

輸入勞工來港後，必須直接受僱於同一僱主，擔任標準僱傭合約指定的職

位及在指定的地點工作，而不可受僱於其他雇主或次承建商，亦不可轉換雇主或職位。依上述，原則上在兩年的僱傭契約期限內提出轉換雇主的申請，並不會獲得批准。惟若有下述情形僱工才可自行解除契約：（1）在雇主家遭恐懼、暴力、疾病等威脅（2）遭雇主苛待（3）受雇不少於五年，醫生證明不適擔任（4）雇主拖欠薪資超過一個月。

若要再度進入香港工作，必需持有由現任雇主發給列明契約屆滿／終止日期的離職信，以郵遞的方式或經由雇主直接向入境事務處申請簽證。原僱傭契約終止，在返國之前，仍有兩周之時間尋找新的雇主，進而適用轉換雇主、延長在港工作年限的規定。

4、親屬依親規定

上述勞工不可攜眷入境。

（二）外籍家庭傭工

香港基於應付本地對家庭傭工的需求，而開放外籍家庭傭工，並對其規定須簽訂「標準僱傭合約」以為雙方之保障。

1、申請資格

舉凡（1）有經濟能力聘用外籍家庭傭工者；（2）已與準傭工簽訂由入境事務處處長指明的標準僱傭合約；（3）只要求準傭工履行家庭職務；（4）在僱傭合約訂明的合約期內，不會容許或要求準傭工為他人從事任何僱傭工作；（5）給予傭工的薪金不少於香港特區政府公布的規定最低工資；（6）只讓傭工在合約訂明的地址工作和居住；（7）須為傭工提供合適及有合理私隱的住宿地方；（8）須為真正的香港居民，而與準傭工的真正目的亦並無疑；（9）

在聘用外籍家庭傭工方面並無不良記錄者，均可申請引進外籍家庭傭工者。其審核權限為入境事務處處長。

2、居留期限

香港的外籍家務工為兩年一聘，兩年的僱傭關係結束後，可以與同一雇主續約、也可轉換雇主，並沒有延長次數的限制。根據標準僱傭合約條款，傭工完成為期兩年合約後，須回國度假。如欲繼續在港擔任傭工，須申請入境簽證，以便來港開始履行新合約。由2003年10月起，所有申請續約的傭工在申請獲批准後，會獲發給簽證。倘僱主可讓傭工回國度假，傭工便毋須申請延期

逗留。只有在僱主未能馬上作出此項安排的情況下，傭工才須申請延期留港。

3、轉換雇主

輸入勞工來港後，必須直接受僱於同一雇主，擔任標準僱傭合約指定的職位及在指定的地點工作，而不可受僱於其他雇主或次承建商，亦不可轉換雇主或職位。依上述，原則上在兩年的僱傭契約期限內提出轉換雇主的申請，並不會獲得批准。惟若有下述情形傭工才可自行解除契約：（1）在雇主家遭恐懼、暴力、疾病等威脅（2）遭雇主苛待（3）受雇不少於五年，醫生證明不適擔任（4）雇主拖欠薪資超過一個月。

若要再度進入香港工作，必需持有由現任雇主發給列明契約屆滿／終止日期的離職信，以郵遞的方式或經由雇主直接向入境事務處申請簽證。原僱傭契約終止，在返國之前，仍有兩周之時間尋找新的雇主，進而適用轉換雇主、延長在港工作年限的規定。

4、親屬依親規定

上述勞工不可攜眷入境。

5、輸入上限規定

家務工作者一直是香港外籍勞工的最大族群，香港政府至今也無意限制或減少引進人數。

第三項 外籍勞工管理

一、法源依據

目前香港外籍勞工引進管理適用之主要法令為「僱傭條例」（Employment Ordinance）因此，香港的外籍勞工與本地勞工在法令上享同樣保障。比較特殊的社會管理如下：

1、強制使用定型化勞動契約：此一規定應是為避免不必要的勞資糾紛，且保障勞工的部分較多。

2、每工作兩年必需返回原居地一次。

- 3、續約者（無論是否轉換雇主）需持有原雇主發給的離職信。
- 4、外籍家務工的家人並不能一同入境香港
- 5、沒有禁孕規定，且雇主不得解雇懷孕傭工。

二、非法外勞查緝

非法外勞之查緝，主要負責單位為入境事務處，其法源依據為「入境條例」據此，入境事務處對非法外勞及雇用非法外勞的雇主均有查緝及處罰權限。

第六節 韓國

第一項 韓國引進外籍勞工之政策背景

1970年代，韓國仍為勞力輸出國，主要是向德國與中東輸出勞工；80年代後半，韓國經濟急速成長，國內勞動力缺乏，因而轉為引進外籍勞工；韓國現行引進外勞政策，基本上係基於以下三個原則：

- 一、「國內勞動市場補完原則」：係指外國勞動者之引進僅限於當國內勞動力不足時，且引進數量係最小規模引進之程度。
- 二、「均等待遇原則」：係指在韓國就勞之外國勞動者不因國籍或其他理由而受到差別待遇。
- 三、「防止產業結構調整妨害原則」：係指引進外國勞動力須以不得妨害國內產業結構升級為前提⁷²。

在以上的原則之下，韓國在引進外籍勞工時，即以四項分類制度引進外籍人力，分別是：專門技術者就業制度、雇用許可制度、產業研修生制度、研修就業制度及船員就業制度；在2006年時，韓國政府廢止了研修制度，目前引進外籍人力的分類僅餘專門技術就業制度、雇用許可制度，並將船員就業制度併入雇用許可制度，亦即，大體而言，韓國的白領外勞適用專門技術就業制度，而藍領外勞適用雇用許可制度；以下將就這二項制度分別介紹。

⁷²「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第23頁，2007年。

第二項 外籍人力引進制度

一、專門技術者就業制度

(一) 適用種類：韓國目前積極的引進專門技術人才到韓國服務，這類人才在韓國適用的是E分類的簽證，該簽證主要發給下列行業人士：

1. 教授 (E1)
2. 外語教師 (E2)
3. 研究人員 (E3)
4. 特殊技術指導 (Special technology instruction, E4)
5. 專門職業 (Specialty occupations, E5)
6. 藝術及娛樂 (Arts and Entertainment, E6)
7. 其他特殊職業 (E7)

其中，除了外語教師之簽證效期為一年，藝術及娛樂為六個月外，其餘各類簽證之效期均為兩年⁷³。

(二) 引進專業技術人才就業具體措施之三卡制度：

主要是針對持 E7 簽證之外國專業技術人士，為了引進優秀的外國專業技術人才，依照各該專長之不同，韓國政府設立了三卡制度，分別針對生物科技類、IT 產業類及科學研究發展類設立了金卡 (Golden Card)、IT 卡 (IT Card) 及科學卡 (Science Card)⁷⁴

1. 金卡 (Golden Card)：針對電子商務 (e-Business)、生物科技產業、奈米技術、材料科學、數位家電及環境能源六大項領域人才；須經韓國產業資源部核發推薦書後方得辦理簽證事宜。
2. IT 卡 (IT Card)：針對 IT 產業能夠導入海外優秀技術，須且在 IT 產業有五年以上的國際行銷或技術開發經驗者；須由韓國

⁷³「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第30頁 2007年。

⁷⁴「赴新加坡、香港、日本、韓國考察專業外國人員工作許可作業機制」，行政院勞工委員會職業訓練局出國考察報告，第43-44頁，2008年1月。

情報通信部先行核發推薦書再辦理簽證事宜。

3. 科學卡（ Science Card ）：科學卡是發給在理工方面有學士學位以上，具有三年以上研究開發相關業務經驗之外國人、或是已取得博士學位並分配到大學或研究機構之外國人，由韓國科學技術部發給「雇用外國人科學技術者推薦書」後，方得辦理簽證⁷⁵。

二、一般雇用許可制度（ Employment Permit System, EPS ）

在 2006 年韓國廢止研修就業制度後，藍領外籍勞工就全部併入雇用許可制度（ Employment Permit System, EPS ）；雇用許可制度可分為對外國人許可之「一般雇用制度」及對韓國系外國人（朝鮮族）之「特例雇用許可制度」。

（一）適用行業：根據雇用許可制度，外籍勞工在韓國僅能從事下列五種行業：

1. 製造業
2. 建築業
3. 農業及畜牧業
4. 漁業
5. 服務業（冷凍倉儲業、餐館、企業輔助性業務、社會福利、污水處理、機動車輛維修、護理、家庭幫傭）⁷⁶

在引進來源國上，韓國引進藍領外籍勞工，必須透過國對國協商會議，亦即，韓國引進外籍勞工是採取由政府直接向勞力輸出國協商之模式⁷⁷，決定外籍勞工輸入國及輸入人數，是由「外國人勞動政策委員會」（ Foreign Workforce Policy Committee ）決定⁷⁸，以防止非法居留及勞動力的剝削；外籍勞務引進事務則是由韓國勞動部下屬之產業人力公團承辦業務；勞動部之雇用安定中心（ Employment Security Office ）負責外籍勞務的職業介紹、雇傭與管理⁷⁹；目前韓國僅准許由以下八個國家引進外籍勞工：菲律賓、泰國、蒙古、

⁷⁵「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第30-31頁，2007年。

⁷⁶「赴新加坡、香港、日本、韓國考察專業外國人員工作許可作業機制」，行政院勞工委員會職業訓練局出國考察報告，第40頁，2008年1月；「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第33頁，2007年。

⁷⁷國對國協商會議，規定在 ACT ON FOREIGN WORKERS EMPLOYMENT, ETC §7I

⁷⁸「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第33頁2007年。

⁷⁹「赴新加坡、香港、日本、韓國考察專業外國人員工作許可作業機制」，行政院勞工委員會職業訓練局出國考察報告，第40頁，2008年1月。

斯里蘭卡、越南、印尼、烏茲別克、巴基斯坦。

(二) 申請程序

1. 求職者登記：由於藍領外勞在韓國是採取國對國引進，因而在雇用許可制之下，有意願到韓國工作之外籍勞工須在其本國登記後，參加韓語能力測驗（ The Korean Language Proficiency Test ）⁸⁰，成績通過後方得至指定醫療機關進行健康檢查。
2. 送出名單：在確認有意願到韓國工作之外籍勞工在語言及健康檢查方面均合格之後，勞工輸出國應將名單送至韓國政府。
3. 申請雇用許可證⁸¹（ Foreign Worker Employment Permit ）：
4. 締結勞動契約⁸²：在取得雇用許可證之後，外籍勞工於三個月內必須締結勞動契約，勞動契約必須透過引進外籍勞工之韓國產業人力公團簽訂⁸³；
5. 申請簽證⁸⁴：在締結勞動契約後，雇主須向韓國法務部提出雇用許可證及勞動契約書以申請簽發簽證發給認證證明書（ Certificate for Visa Issuance ,CCVI）並將 CCVI送交給外籍勞工本人，由其本人向其本國之韓國大使館申請簽證後，即可入境韓國工作⁸⁵。
6. 就業教育⁸⁶：根據外國人雇用法第十一條，到韓國工作之外籍勞工需在由韓國總統令所定之外國人就業教育機關接受約二十小時以上的韓國語及韓國文化相關就業教育；目前，此類機關由韓國產業人力公團及韓國國際勞動財團指定；就業教育結束後，外籍勞工即回到與其簽訂勞動契約之雇主處開始工作⁸⁷。

三、特例雇用許可制度

由於特例雇用許可制度係針對韓國系外國人，即所謂的朝鮮族回國工作而設計，因此在申請流程上與一般雇用許可制度相比，簡化許多；但是由於語言

⁸⁰見 ACT ON FOREIGN WORKERS EMPLOYMENT,ETC §71

⁸¹ACT ON FOREIGN WORKERS EMPLOYMENT,ETC §8

⁸²ACT ON FOREIGN WORKERS EMPLOYMENT,ETC §9

⁸³「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第36頁2007年。

⁸⁴ACT ON FOREIGN WORKERS EMPLOYMENT,ETC §10

⁸⁵「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第36頁2007年。

⁸⁶ACT ON FOREIGN WORKERS EMPLOYMENT,ETC §11

⁸⁷「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第36頁2007年。

及文化相通，因此其工作行業類別主要集中在服務業而非製造業或建築業，對韓國本地勞工而言，此類持特例雇用許可入境韓國工作者便成為主要之競爭對手，因此韓國政府在審查其資格時也較為嚴格。韓國政府在申請程序的部分，有就建築業與非建築業區分不同的申請程序如下：

(一) 建築業之申請程序⁸⁸

1. 申請滯留許可
2. 申請外國人登錄證
3. 職業訓練：入境後於職業訓練機關實施職業訓練
4. 發給勞動許可：外籍勞工在經過職業訓練講習，且向雇用支援中心申請勞動許可後，即可發給外籍勞工有效期限六個月之勞動許可
5. 締結勞動契約
6. 滯留資格之變更：在締結勞動契約後，滯留許可即由特例雇用許可制度所適用之F-1-4簽證轉為非專門就業之E-9簽證。

(二) 非建築業之申請程序：申請程序之前三步驟均與建築業之申請程序相同，只有第四步驟不同⁸⁹。

1. 申請滯留許可
2. 申請外國人登錄證
3. 職業訓練：入境後於職業訓練機關實施職業訓練
4. 求職活動：在結束職業訓練講習後，雇用支援中心需舉辦求職活動。
5. 締結勞動契約
6. 滯留資格之變更：在締結勞動契約後，滯留許可即由特例雇用許可制度所適用之F-1-4簽證，轉為非專門就業之E-9簽證。

⁸⁸「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第37-38頁，2007年。

⁸⁹「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第37頁2007年。

第三項 外籍勞工管理

一、行政機關權限劃分

在外籍勞工的引進、核發雇用許可、職業介紹、雇傭及管理部分，均由韓國勞動部管轄已如前述；在取締非法外勞的部分，大多數引進外勞之亞洲國家，其警察部門均有取締權限，但並非全由警察單位負責，政府相關部門亦有權限取締非法居留之外勞；在新加坡、馬來西亞、泰國、香港及日本均由移民單位控管非法外勞⁹⁰，韓國也不例外；在此部分，韓國是由法務部（Ministry of Justice）轄下之入出境管理局管轄。

二、社會福利

在韓國就勞之外籍勞工，享有國民年金、國民健康保險、雇用保險及職業災害補償保險，但是並非全部的外籍勞工均可享有。如前述，韓國引進外籍勞工是依國對國協商之方式引進，因此，外籍勞工在韓國能夠享有多少社會福利，端賴勞動輸出國與韓國間的協商而定；此外，還須視外籍勞工之工作性質而定；只有職業災害補償保險是適用於所有在韓國工作之外國人。

（一）國民年金

根據韓國國民年金法，國民年金的加入對象為十八歲以上、六十歲以下之韓國國民⁹¹，因此原則上在韓國境內居住之外國人並不在國民年金法之適用範圍內；但是有兩個例外⁹²，即

1. 依韓國總統所定之具國民年金除外資格者，及
2. 依該外國人之本國法，其在本國有與大韓民國國民年金相對應制度之適用者。（相互主義原則之適用）

依此規定，僅有越南巴基斯坦及柬埔寨三國因無相當於國民年金制度，因此此在韓國，來自這三個國家的外籍勞工即無國民年金之適用。此一規定備受批評，因來自這三個國家之外籍勞工在韓國大多從事 3D（Dangerous, Dirty, Difficult；危險的、骯髒的、困難的），職業災害發生率高之行業，無法加入國民年金意味著一旦發生事故，這些外籍勞工即無法獲得國民年金之殘障年金、死亡給付及遺屬年金給付。

⁹⁰Dong-Hoon Seol, *Global Dimensions in Mapping the Foreign Labor Policies of Korea: A Comparative and Functional Analysis.*, in KOREA AND GLOBAL MIGRATION CONFERENCE, p.21 (2004).

⁹¹見韓國國民年金法第 6 條

⁹²見韓國國民年金法第 102 條

加入國民年金之外籍勞工，一旦勞動契約期滿回國後，其所繳付之國民年金，依照國民年金法之規定⁹³，外籍勞工於返國時可取回已繳付之年金；由於外籍勞工加入韓國國民年金有相互原則之適用，因此，能夠取回年金之外籍勞工來源國，目前韓國政府承認的有十六個國家⁹⁴，且不論是藍領外勞或是以專門技術資格到韓國就業之白領外勞，只要是這十六個國家之國民，均可取回已繳付之年金⁹⁵。

（二）國民健康保險

韓國國民健康保險法之對象為在國內居住之國民得受國內醫療給付法給付者⁹⁶，因此，非韓國國民且居住在韓國境內之外國人並非本保險之參加對象；但本法對外國人有特別規定，即

1. 受雇於以外國政府為雇主之事業之勞工，就健康保險與外國政府達成合意者；或
2. 依韓國總統所定之以外國人及在外國居住之國民為對象，對國內居住之外國人得任意適用健康保險者⁹⁷。

此外，另有國民健康保險法、外國人雇用法等相關法律作為外籍，勞工適用韓國國民健康保險之依據。另外，在申請加入國民健康保險時，韓國係採取二元主義，即藍領外勞之部分，依據「外籍勞工雇用保險法」中與健康保險相關之規定，持E-9簽證之藍領外勞為強制加入韓國國民健康保險之對象；持專業技術人員簽證來韓工作之外國人，則根據「外國人產業技術研修生之保護及管理細則」中之規定，屬於任意加入，亦即此類外籍工作者加入國民健康保險係採取不強制加入之方式⁹⁸。

（三）雇用保險

雇用保險之適用範圍，根據韓國雇用保險法之規定，為「全部有雇用勞工之事業或企業」⁹⁹；雇用保險法施行細則在第3條第2項第4款針對外國人勞動者不適用雇用保險之規定，但在同條項，亦明示了基於相互主義原則，持

⁹³見韓國國民年金法第102條

⁹⁴這十六個國家，除了已締結社會保障協定之美國、加拿大、德國外，其他十三個國家分別為：中國、烏茲別克、蒙古、菲律賓、泰國、印尼、斯里蘭卡、哈薩克、吉爾吉斯、印度等；見「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，獨立行政法人 労働政策研究・研修機構，第54頁，2007年。

⁹⁵「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，獨立行政法人 労働政策研究・研修機構，第53頁2007年。

⁹⁶見韓國國民健康保險法第5條。

⁹⁷見韓國國民健康保險法第93條。

⁹⁸「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，獨立行政法人 労働政策研究・研修機構，第55頁2007年。

⁹⁹見韓國雇用保險法第7條。

E-9 簽證之外國人得加入雇用保險；根據同條項規定，係採取任意加入。

韓國雇用保險包含失業給付，因此，在繳付六個月以上保費之外國人，一旦失業亦得請領三個月失業給付¹⁰⁰。

（四）職業災害補償保險

職業災害補償保險之對象，則是強制全部勞工為本保險參加對象¹⁰¹，包含未登錄之勞工及參與韓國勞動市場之全體外國人，當然為本保險適用對象；除公務員、私立學校教職員、軍人等此類有特種年金及資本額未達 2000 萬韓圓（約合台幣 53 萬）之企業勞工、以及家庭幫傭不適用外，其餘勞工均為本保險適用對象¹⁰²。

三、雇主轉換及雇用許可證之更新

原則上在韓國，外籍勞工是不得自由轉換雇主，但在以下情況下，外籍勞工可以轉換雇主：

1. 雇主基於經營困難、或是勞工工作出錯等情況而欲終止合約者。
2. 雇主經營之企業倒閉或是業務緊縮。
3. 雇主收到取消外勞雇用許可證或限制外勞就業之命令者。
4. 外勞因工作受傷，但其受傷程度於轉換雇主無礙者。

外籍勞工在因合理的理由被終止勞動契約之一個月內，得向當地之就業安全中心（Employment Security Center）申請轉換；若轉換失敗，則根據韓國移民法（Immigration Control Act）第 21 條，該外籍勞工須於二個月內遣返回國。外籍勞工申請轉換，其次數不得超過三次以上¹⁰³。

在許可證之部分，外籍勞工持雇用許可證在韓受雇原則上以三年為限，三年期滿必須出境離開韓國六個月後方得再行回到韓國受雇；但若雇主於外籍勞工期滿離境前與該外勞約定再度回到韓國受雇，則須出境滿六個月的期限得縮短為一個月；此外，當外籍勞工之勞動契約是基於 EPS 制度下而成立者，

¹⁰⁰ 「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第 56 頁，2007 年。

¹⁰¹ 見韓國職業災害補償保險法第 5 條。

¹⁰² 「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」，独立行政法人 労働政策研究・研修機構，第 56 頁，2007 年。

¹⁰³ http://www.molab.go.kr/english/Foreign/Foreign-know_list.jsp，最後瀏覽日期：2009 年 7 月 30 日。

則更新次數不受限制¹⁰⁴。

¹⁰⁴ Dong-Hoon Seol, *Global Dimensions in Mapping the Foreign Labor Policies of Korea: A Comparative and Functional Analysis.*, in KOREA AND GLOBAL MIGRATION CONFERENCE, p.24 (2004).

第四章 比較法考察對我國之啟示

第一節 各國聘僱外國人及管理之比較表概況

項目	我國臺灣	美國	新加坡
主管機關權限劃分	1.聘僱許可：勞委會 2.入境與居留許可：入出國及移民署 3.外國人工作許可政策規劃：勞委會職訓局 4.非法外勞取締：警政單位、移民署	1.勞工認證：勞工部 2.入境許可：國土安全部 3.簽證：國務院 4.移民規劃業務：移民署 5.非法移民取締：美國海關暨邊境保護局	1.工作許可及工作簽證：人力資源部（單一窗口） 2.取締非法外勞：人力資源部、移民局
主要法源或特定規範	就業服務法 雇主聘僱外國人許可及管理辦法 外國人從事第一類（或第二類）工作資格及審查標準 等其他	移民法	1.管理：外籍人力僱用法（Employment of Foreign Manpower Act） 2.非法外勞查緝：外籍人力僱用法、移民法
是否需先經過國內招聘之程序	是	是	
控管數量與方式	依總量管制 向雇主徵收就業安定基金	採取簽證總量管制，永久就業者沒有限制，但短期就業者之簽證數量有限制	採取外國人雇用上限率及向雇主徵收外國人雇用稅（Levy）
工作簽證種類	1.第一類國人無聘僱許可年限 2.第二類外國人：最長可在台灣工作九年 3.第三類外國人：最主要是以學生為對象，除寒暑假外，每週得工作十六小時，工作種類未受限 4.第四類外國人：最主要係以難民等為對象，工作許可年限通常以居	1.永久就業 2.短期就業：外籍勞工認證計畫 a. 專門技術人員：H-1B、E-3（澳洲）、H-1B1（智利、新加坡） b. 護士：H-1C c. 短期農工：H-2A d. 暫時性非農業工人：H-2B	1. Employment Pass（EP）專業人士，管理職，或月薪 2,500 新幣以上 2. Personalised Employment Pass（PEP）可轉職 EP，海外專業人士，且月薪 7,000 新幣以上，本案為新加坡政府特別為吸引海外優秀人才方案，因 EP 是跟著雇主，一旦轉換雇主即需重新申請

	留期限為限。		若持 PEP 則可以有六個月的求職期間。 3.S Pass (SP) 中間技術水準，月薪 1,800 新幣以上 4.Work Permit for Foreign worker 5.Work Permit for Foreign Domestic Worker
對居留期間之限制	訂有外勞居留期限。 1.白領：每次許可期間最長 3 年，雇主得申請展延。 2.藍領、家庭幫傭：每次許可期間最長 2 年，雇主得申請展延一次，展延期間不得超過一年。如有重大特殊情形者，得申請再展延，其期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其再展延期間，最長以六個月為限。 聘僱關係終止後應出國一日後，始得再入國工作，且其在中華民國境內工作期間，累計不得逾九年。		
依親或攜眷規定	第二類外國人，不得申請因工作而伊親。	N/A	1.持 EP, PEP, SP 證，可申請依親簽證 2. 藍領外勞及家庭幫傭不得攜眷
雇主轉換限制	有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作： 一、雇主或被看護者死亡或移民者。	N/A	1.持 EP, PEP, SP 證，轉換雇主時只需重新申請證件 2. 藍領外勞：限業（建築業），限國家（需來自 NTS 國家，即非傳統供

	<p>二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。</p> <p>三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。</p> <p>四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。</p>		<p>給國：孟加拉、印度、印尼、緬甸、巴基斯坦、菲律賓、斯里蘭卡、泰國及中國大陸)</p> <p>3. 家庭幫傭：轉換不成需遣送回國</p>
相關社會福利	<p>原則上無勞、健保，亦無勞退。</p> <p>雇主多會投保團體保險。</p>	N/A	<p>1. 藍領外勞：醫療保險</p> <p>2. 家庭幫傭：人身意外險，醫療保險</p>
職前訓練及雇主責任	<p>最主要係雇主的生活管理義務</p>	<p>1. 雇主處罰制度 (Employer Sanctions)：針對雇用非法外勞之雇主的處罰制度。</p> <p>2. 移民關聯不當僱用行為制度 (Immigration-Related Unfair Employment Practices)：主要禁止雇主或事業主於求才、求職、解雇時，除未經勞工部認證之外國人外，對其他合法滯留工作之外國人有不當僱用行為。</p>	<p>1. 持 Work Permit：</p> <p>(1) 支付外國人雇用稅 (Levy)、健康檢查費用及醫療保險</p> <p>(2) 須確保持有工作許可證之外籍人力沒有從事工作許可證許可以外的工作或是自行謀職。</p> <p>(3) 需提供住宿</p> <p>2. 持 Work Permit for Foreign Domestic Worker：</p> <p>(1) 同上，但家庭幫傭雇主需額外參加人力資源部講習</p> <p>(2) 需繳付保證金及投保人身意外險與醫療保險</p>

項目	日本	韓國	香港
主管機關權限劃分	1.採取在留資格制度，依據在留目的由各目的事業主管機關核定後，據以向法務省入國管理局申請在留資格 2. 非法居留者，由法務省入國管理局掌管，但實際仍由警察公安負責拘提	1.引進、核發許可及管理外籍勞工：勞動部 2. 取締非法外勞：法務部入出境管理局	1.申請補充勞工計畫之勞工：勞工處 2. 申請家庭幫傭：入境事務處 3. 入境許可：入境事務處 4. 非法外勞查緝：入境事務處
主要法源或特定規範	主要是入國管理法之規定	外籍人力雇用法 (Act on Foreign Worker Employment, Etc.)	1.管理：僱傭條例 (Employment Ordinance) 2. 非法外勞查緝：入境條例
是否需先經過國內招聘之程序			是
控管數量與方式		採取與外勞引進國對國協商	1.專業人士：沒有限制 2. 補充勞工計畫之勞工：需個案審查 3. 家庭幫傭：沒有限制
工作簽證種類	1.「永住者」、「日本人的配偶」、「永住者的配偶」等，都是基於其身份或地位而被賦予的在留資格。有這種在留資格之外國人，不問職種皆有就勞的權利。 2. 其他的外國人，屬於專門技術能力領域者得被允許進入日本工作，但屬於單純勞動力的外國人，在入管法政策下原則上不被允許進入日本就勞。	1.專門技術者就業制度： (1)E 簽證：教授、外語教師、研究人員、特殊技術指導、專門職業、藝術及娛樂、其他特殊職業。 (2) 三卡制度： a. 金卡 (Golden Card)：針對電子商務 (e-Business)、生物科技產業、奈米技術、材料科學、數位家電及環境能源六大項領域人才 b.IT 卡：IT 產業 c. 科學卡 (Science Card)：理工方面有學士學位以上，具有三年以上研究開發相關業務	1.專業人士來港規定：不限業，不限國家 (1) 非本地畢業生之留港 / 回港工作者。 (2) 不屬非本地畢業生的申請人，但具備香港特區所需而又缺乏的特別技能、知識或經驗，可根據一般就業政策申請來港工作。 (3) 不屬非本地畢業生的內地中國居民，但具備香港特區所需而又缺乏的特別技能、知識或經驗，可根據輸入內地人才計劃申請來港工作。 2. 一般外籍勞工來港規定

		<p>經驗之外國人、或是已取得博士學位並分配到大學或研究機構之外國人，由韓國科學技術部發給「雇用外國人科學技術者推薦書」</p> <p>2. 一般雇用許可制度 (EPS)：</p> <p>(1) 一般雇用制度：針對外國人，且限業及限制引進國</p> <p>(2) 特例雇用制度：針對朝鮮族（韓裔外國人）</p>	<p>(1) 補充勞工計畫</p> <p>(2) 家庭傭工</p>
對居留期間之限制	日本境內的外國人活動範圍，是由各個外國人所持之在留資格來決定。		<p>1. 根據非本地畢業生留港／回港就業安排、一般就業政策及輸入內地人才計劃來港就業的人士，如在港連續通常居住不少於七年，可依法申請香港特區居留權。</p> <p>2. 根據補充勞工計劃，僱主的輸入勞工批准並不可自動續期。</p> <p>3. 家庭幫傭：每次簽訂兩年契約，到期必須返回原居地。如勞雇雙方同意可續約。外傭部份目前無工作年限之限制。工作居留15年以上，可申請公民身分。</p>
依親或攜眷規定		N/A	<p>1. 專門人士：不受限制</p> <p>2. 補充勞工計畫：不得攜眷</p> <p>3. 家庭幫傭：不得攜眷</p>
雇主轉換限制	無特別規定	<p>外籍勞工原則上禁止轉換雇主</p> <p>以下情況例外：</p> <p>1. 雇主基於經營困難、</p>	<p>1. 專門人士：不受限制</p> <p>2. 補充勞工計畫：原則上禁止，例外情況有：</p> <p>(1) 在雇主家遭恐懼、</p>

		<p>或是勞工工作出錯等情況而欲終止合約者。</p> <p>2. 僱主經營之企業倒閉或是業務緊縮。</p> <p>3. 僱主收到取消外勞雇用許可證或限制外勞就業之命令者。</p> <p>外勞因工作受傷，但其受傷程度於轉換僱主無礙者。</p>	<p>暴力、疾病等威脅</p> <p>(2) 遭僱主苛待</p> <p>(3) 受雇不少於五年，醫生證明不適擔任</p> <p>(4) 僱主拖欠薪資超過一個月。</p> <p>3. 家庭幫傭：原則上禁止，例外情況有：</p> <p>(1) 在僱主家遭恐懼、暴力、疾病等威脅</p> <p>(2) 遭僱主苛待</p> <p>(3) 受雇不少於五年，醫生證明不適擔任</p> <p>(4) 僱主拖欠薪資超過一個月。</p>
相關社會福利	準同日本國內一般勞工同樣辦理	至少都享有職業災害補償保險；能否享有國民年金、國民健康保險及雇用保險，則須視國對國協商會議結果而定。	N/A
職前訓練及僱主責任	僱用不法就勞者、或置於支配下、或以斡旋不法就勞者為業之僱主，都會被處以「不法就勞助長罪」（入管法第 73 條之 2 第 1 項）。而不法就勞者本身也會被處以刑罰（入管法第 70 條）及強制驅逐出境之處分（入管法第 24 條）。	<p>藍領外勞：</p> <p>1. 需通過韓語能力測驗</p> <p>2. 引進後需先經過職前訓練講習</p>	N/A

第二節 外國人聘僱及管理法制之權責劃分

第一項 有關聘僱許可與入境許可是否可能事權統一

由主要先進國處理外國人勞動者聘僱許可與入境許可之先例可知，絕大多數國家還是將此二者事權分屬不同該館機關負責。例如美國的勞工認證事項由勞工部負責核發，而入境許可則由國土安全部負責處理，外管簽證由國務院主導政策，移民規劃業務屬於移民署權責事項，非法移民取締則由美國海關暨邊境保護局專責。

韓國的話，由於採取國對國協商，且引進業務由韓國勞動部底下所屬人力公團事業處承辦，禁止私人仲介機構涉入外勞引進事務，因此有關外勞的引進與核發許可皆由勞工部負責。但入境許可以及居留許可仍是由外交部移民單位專責處理。取締非法外勞，則由法務部入出境管理局專責。

香港負責勞工補充計畫政策釐定單位是計由勞工處擔當，至於佔香港外勞比重最大宗的申請家庭幫傭，則是由入境事務處負責。其次，有關入境許可事務也是由入境事務處負責，而查緝非法外勞也是由入境事務處負責。由此可知，雖然香港在有關聘僱許可與入境許可仍分由不同單位主持，但查緝非法外勞與入境許可是由同一單位，亦即入境事務處統一負責。

比較特殊的是新加坡，可能是因為地小人稀之故，工作許可與工作簽證事宜，皆由人力資源部單一窗口處理。只有取締非法外勞方面，由人力資源部與移民局共同處理。

由以上各國處理受聘僱外國人的許可及管理實態可知，相關事務由各自的目的事業主管機關處理負責，仍屬常態。針對此點，本研究案研究後認為，在我國，勞委會過去以來專門職權在於聘僱許可的認定上已經有相當熟稔的經驗，處理類似事務應可駕輕就熟。另一方面，有關入境許可及居留許可事務，恐怕勞委會無法承擔，因此依照目前現況，仍由入出國移民署負責，可能比較妥當。雖然因為如此安排，可能會造成申請者的行政流程，無法達到單一窗口簡化程序之便利，不過考量我國目前對於入出境事務，仍有必要嚴格把關之需求下，或許目前的現狀繼續維持比較妥當。

第二項 有關取締非法外勞事項上之事權統一

有關查緝非法外勞事務，究竟應統一事權由單一機關負責，還是由該管機關共同維護，每個國家處理方式仍趨向分歧。

例如美國採取事權統一政策，取締非法移民統一由海關暨邊境保護局負責，但實務上仍不排除警察機關發現非法移民者時，予以必要留置後，必須儘速聯絡邊境保護局移民官處理。新加坡則是由人力資源部與移民局共同擔當。日本則是由入國管理局負責，但實際上警察公安仍必須負起維護治安取締非法居留者之義務。韓國則由入出境管理局、香港由入境事務處專責處理。

由各國實態觀察，可知取締非法外勞並非得一定的特定機關處理，才能發揮作用。最重要的恐怕在於由誰負責查緝、由誰負責認定、由誰負責遣返等事宜的分配上。

我國目前取締非法外勞屬於移民署之業務職掌，然而移民署並未配置有足夠的警察公權力行使人員，因此實際查緝工作仍由警察機關代行。查獲非法外勞後必須先送收容中心，待確定屬於非法外勞後，再依法定程序與管道遣送回國。基本上被查緝在案之非法外勞，都儘速遣送回國，除非有刑案在身的外勞本身，因為必須配合法院審訊作業，少數有延長拘留在收容中心之例。

究竟我國是否和是由統一的單位專責查緝外勞作業，本研究認為我國既已有專責移民事務之移民署，因此非法居留在台灣者，例如受聘僱期間屆滿之外國人、潛逃消蹤匿跡之外國人等，理論上應由移民署統籌管理與執行查緝業務。但基於我國行政機關組織人力改造，移民署迄今無法足夠人力配置以有效查緝非法外勞作業，此時借助於遍佈各地的警察機關處理，或許不失為權宜之計。只是警察機關本質職掌主要在於維護治安，除非潛逃外勞有違反治安事項時，否則要警察機關不時注意我國國民是否有容留外勞工作、有無居間仲介非法外勞等事務，恐怕也不是一個妥當的方式。更何況坊間迭有傳聞，警察機關平時都充分了解哪裡有非法外勞從事工作，一旦需要業績時再循線逮捕非法外勞。因此假使移民署有能力負起查緝外勞之工作，而使警察機關只是回歸通報哪裡有非法外勞之可能，或許如此將會有效使查緝非法外勞之工作更符合事權統一、更經濟之效果。

另外，在法制上必須亟待修法改正者，目前我國有關取締非法外勞之法規，仍然多處記載由警察機關處理，但移民署既然必須負責移民業務，自然也有責任於取締非法外勞之工作，問題是移民署並非警察機關，因此有關此點必須急速將警察機關負責取締非法外勞之法令規定文句修正為宜。

第三項 有關聘僱許可權限下放地方政府

就所觀察，幾乎各國的聘僱許可與居留許可核准權限都在中央。外國人的居留許可屬於國家必須統一處理的政策事項，由中央主管機關負其權責應該沒有疑問，但聘僱許可是否非不得由各地方主管機關核發，的確是一個可以思考的問題。例如德國斯徒加特地區，即是將聘僱許可權限下放地方政府的示範地區。渠等考量全縣下放地方政府除了在處理時效上有助益外，也可以因應該地區的特性更順利處理聘僱許可。

本研究認為，若主張聘僱許可不宜由地方主管機關處理的理由，大致上有兩個重要因素。其一為地方人手不足，增加地方主管機關的負擔。其二為恐怕地方主管機關核發聘僱許可時，寬嚴不一的態度造成聘僱許可濫發或阻礙企業申請聘僱許可時程，影響經濟發展，甚至嚴重者導致地方主管機關處理該項事務時增加違法情事。

但聘僱許可核發權限下放給地方的好處歸納下來也有兩個。其一，可以縮短聘僱許可核發時程。其二，可以更因地制宜，確認企業是否真實需要聘僱外國人。就縮短流程而言，目前即使核發權限在中央主管機關，但有許多基本判斷資料仍須由地方主管機關出具證明書，例如沒有重大勞資爭議證明書、按時繳納勞保勞退證明書等，真正在中央主管機關核發認定者，只是依據法令所定基準執行認定程序而已。因此同樣中央所必須核發權限的認定基準，沒有理由不能由地方主管機關處理。反而，若由地方主管機關核發聘僱許可，可以縮短許多公文往返的流程與時間節約，審核期間若有必要時，地方主管機關也可以立即派員至所屬管轄地之企業進行查察，應該可以節省許多不必要的流程時間。

其次，地方主管機關對於所屬縣市內的企業，是否真實有雇用外國人工作的必要，一定比中央來得清楚。有些聘僱許可核發與否，不一定皆靠書面資料即可明確掌握，現場觀察與確認，對於發現是否真實需求聘僱外國人，往往也更能接近事實。如此以觀，聘僱許可權限下方地方，的確也有其因地制宜之效。

然而，必須考慮的是，地方政府固然與所管轄之企業息息相關，但此聯繫關係卻也容易受到人情包圍或利誘，導致在審核聘僱許可時失去公正性。不過研究小組認為，此種顧慮不論在中央在地方，不能說哪一個單位必然有或必然無，假使地方主管機關有濫用職權情事，當然必須受到法律制裁。

另外，當然不能否認各個地方主管機關在審核時的寬嚴不一，容易造成不公平或申請者想盡辦法移區申請的情事，此點顧慮倒是可以利用核發名額加以控制，對於嚴格把關的地方主管機關，在每一年度終了考核成效時，可以合併該縣市所管區域內的國人失業率降低比率、就業增加率等適時地予以鼓勵或懲罰。

總之，將核發聘僱許可的權限下放給地方政府之做法，在我國現狀下並非不可考慮。只是是否要進一步實施，可以斟酌目前中央主管機關事權統一是否帶來困擾或增加負擔至無法負荷，如果目前實施現狀尚無立即的窒礙情事，中央主管機關倒是可以未雨綢繆將權限下放地方的程序步驟先期予以規劃，等到實機成熟時再付之實施即可。

另外一個值得考慮的方向是，既然短期內仍不宜將聘僱許可權限下放地方政府時，也要考量中央主管機關所負擔之工作量。例如據本研究調查所知，勞委會職訓局每月必須處理有關外勞相關的公文量數，大約將近四萬五千件之多，且每年必須負責高達數十億之就業安定費。如此沈重之工作量，為了能有更好的外籍勞工事務處理時效與成果，有必要考慮突破現行組織法規。本研究認為在中央勞委會如果能成立一個「外國人工作者事務局」來專門負責外國人聘僱事務，而將原有職訓局的工作還原給本國人就業服務、職業訓練、就業安定、企業訓練等，則不只外國人聘僱事務能有專責單位，也能使原有職訓局更能發揮照顧國人就業之原有業務功能。

第三節 雇主與外勞間勞資爭議之適用法規

我國目前處理勞資爭議，大體地說依據是否為勞基法適用對象而有不同的處理規範。若勞方為勞基法適用對象之勞工，則勞資糾紛發生時，實體法依據勞動基準法定雇主責任，程序法則依據勞資爭議處理法處理勞資糾紛。反之，若勞資爭議雙方當事人之間無勞動基準法適用時，則依據民法勞務給付契約相關規定以及雙方所訂定之契約內容為解決紛爭之判斷依據。

依此要領，則第一類外國人大多數非屬僱傭契約，而係委任契約或承攬契約時，雙方即無勞動基準法適用，必須就契約與民法相關規定來處理。第三類外國人大多是在學留學生，即使有課餘在外打工，則依其受聘契約是否屬於勞動契約來決定有無勞動基準法適用。第四類外國人的處理準據，亦同第三類外國般認定處理。不過，筆者要提出一個觀念就是，即使雙方所簽訂者屬於委任契約，但雙方當事人之間仍不免除有僱與受僱之內涵，因此委任契約者若執

行職務時受到意外事故，是否絕無勞動基準法職災補償責任之適用，這一點在先進國家已有重新思考的趨勢。亦即所謂勞動基準法中各種保障機制，應該是一個相對性的機制，而不是絕對有或絕對無的概念。

有問題的是，第二類外國人中，若屬於在工廠部門、工地現場作業部門作業者，因其工作性質與行業大抵上皆為勞動基準法適用對象，發生勞資爭議時依據勞動基準法及勞資爭議處理法予以處理，尚不成為問題。但第二類外國人中從事家庭幫傭者，目前尚未納入勞動基準法適用，偏偏此類工作的外國人，可以說是目前佔我國境內外國人勞動者的大多數，而且比重可能會逐年增加。因此，家庭幫傭勞資糾紛發生時，特別是在遭遇職業災害時，由於家庭幫傭之雇主目前尚非屬於強制為勞工加保勞保的適用對象，因此受災勞工很可能無勞保職災補償適用，亦無勞動基準法雇主責任之適用。雖然許多雇主皆會幫家庭幫傭之受聘僱外國人投保商業保險，但是否足夠充分保障這些勞工，是一個值得重視的問題。如果發生勞資爭議，要求外籍勞工與本國籍勞工一樣最後走上司法途徑提起民事訴訟的話，恐怕沒有太大實益。因此針對涉及外籍勞工之勞資爭議，是否可以由行政主管機關行使強制調解或強制仲裁等途徑，在最短時間解決外籍勞工與雇主間之勞資爭議，或許是一個可以考慮的方向。實際處理方式，可以考慮在就業服務法中適當的條文上加上「外國人與雇主所發生有關工作上之勞資爭議，由主管機關強制調解或強制仲裁」。

參考其他先進國家相關社會福利適用情形，新加坡的藍領外勞有醫療保險的適用，家庭幫傭則對雇主有必須為受僱勞工加保醫療保險與商業保險的人身意外險要求。韓國則所有的外籍工作者至少皆有職災補償等福利，但其他例如勞保、雇用保險、年金等，則視國與國協商時的條件而定。由此可知，對於外國人工作者，最起碼的職業災害補償都是倍受重視之點。

勞委會目前正積極檢討是否將外籍幫傭工作者，亦納入勞動基準法適用，這是一個正面亦屬積極必須要有的作為。如果外籍幫傭工作者能納入勞動基準法適用，或即使僅將部分迫不及待者，例如職災補償等機制納入適用，亦對渠等勞工有莫大的助益與保障。

第四節 外國人勞動者生活照顧管理

針對雇主對於外國人勞動者的生活照顧管理或義務，究竟需要介入到何種程度，每個國家亦有深淺不同程度的要求。

就美國來說，並未見有特別要求雇主必須負起照顧外國人受聘僱者之生活扶助義務，不論白領或藍領勞動者，美國的雇主即使有提供住宿等措施，也是基於雙方當事人間之合意而已。反而，對於雇主不得僱用未經合法許可之外國人，可以說是美國雇主必須負起的最大責任。

就新加坡而言，有比較多的法律上義務課予雇主對於外國人受聘僱者的生活照顧責任。例如對於一般藍領工作者，雇主需支付外國人僱用稅、外國人健康檢查費用及醫療保險費用。此外雇主也必須確保所聘僱之外國人不會從事聘僱許可以外之工作，另外也必須提供住宿措施。至於僱用外國人從事家庭幫傭工作之雇主，除了必須為所聘僱者繳付保證金及人身意外等保險費用外，雇主本身也必須參加人力資源部所舉辦之雇主講習會。最後這一點，倒是我國主管機關可以學習參酌之處。畢竟，家庭幫傭性質，是雇主與受聘僱外國人之間的近距離接觸，如何和善對待外國人，如何避免發生不必要之勞資糾紛，可能是勞資雙方都必須學習的地方。因此以雇主參與講習會做為取得聘僱許可的最後一個條件，可能有其意義在。

至於韓國，採取國對國協商引進外國人勞動者模式，且由公權力所屬單位進行外籍勞工引進事宜，因此不僅入境韓國的外國人工作者都必須參與韓文講習訓練，進入韓國實際從事工作前，也必須接受職前訓練講習。韓國可以說是一個在處理外國人勞動者，特別是一般藍領外勞方面，比較審慎有制度的國家。

由以上各國對於外國人勞動者的生活照顧義務規範狀況，以及若干雇主責任可以看得出來，在生活照顧義務方面，我國可以說是與新加坡有極似雷同之處，可能當初在制定法規要求時，有參考新加坡做法。不過研究團隊認為，新加坡的作法是符合該國一向高壓統治的法規範，而我國一向標榜人權立國，人權平等也比較容易受到外國的注目，而我國政府也不會像新加坡一樣可以強勢到不必太在乎外國對其本國法制度之批判。因此與新加坡同等程度課予雇主對於第二類外國人生活照顧義務之介入深度，是否事宜，研究團隊一直採取比較消極的看法。有關這個問題在前述我國的問題點單元，已有詳盡論述，於此不再贅述。總之，研究團隊認為，對於外國人生活照顧義務以及課予雇主的責任，容有多加審酌修正之餘地。

第五節 外國人勞動者工作自由轉換機制

就受聘僱外國人是否可以轉換雇主一事，新加坡與我國類似，亦即對於白領外國人受僱者並無太多限制，但對於與我國第二類外國人類似的藍領工作者，新加坡有比較嚴格的限制。例如只限於從事建築業的勞工、且必須是非傳統勞力輸出國，例如中國大陸的勞工等始可。

至於韓國，採取原則禁止、例外許可的政策。例外許可者必須有第一、雇主基於經營困難、或勞工不能勝任現職等終止契約狀況。第二、雇主經營企業瀕臨倒閉或業務緊縮。第三、雇主受到撤銷外國人聘僱許可、或限制所聘僱之外國人就業之命令者。第四、外國人受僱者因工作受傷，但其受傷程度無妨礙轉換雇主者。

香港也是採取原則禁止、例外許可之策略。就白領階級而言，在居留許可期限內，並無特別禁止轉換雇主之規定。但對於藍領工作者而言，原則上禁止轉換雇主，例外在第一、於遭受雇主恐嚇、暴力、疾病等威脅。第二、遭雇主苛待。第三、受僱必須不少於五年、醫生證明不適於擔任現職者。第四、雇主積欠工資超過一個月以上者。以上四種狀況下，該外國人受僱者始可申請轉換雇主。

由以上有明文規定可轉換雇主限制的國家，基本上幾乎都採取原則禁止、例外許可的規定。此種方式與我國相當類似，大概都是基於人權平等的考量。

第六節 外國勞動力輸入模式

由先進各國的外籍勞工引進模式考察，可以發現除了韓國採取國對國透過協商方式引進外，幾乎其他國家都不排除由仲介公司代為處理外籍勞工的引進事宜。

在本研究執行一般訪談過程中，曾有兩個不同的看法被提出。一是有無可能由需求外國人勞動力的雇主直接申請引進而無須經由仲介之手呢？或是否有可能由地方政府主管機關取代仲介公司代雇主引進外勞呢。

思考這個問題並不容易，牽涉到許多的既得利益單位。但研究團隊的任務在於思所當為之策，基本上不做既得利益者利益得失衡量。我國外勞引進已經有將近二十年歷史，透過仲介代替雇主與外勞之間處理引進事宜已行之有年。雖然我國法令規定仲介不可收取法所定額度以上之居間報酬，但任何與外勞仲介引進相關人士大家皆知，本國仲介在台灣無法收取鉅額仲介費，但透過外勞輸出國的仲介收取鉅額費用，然後由兩地仲介公司拆帳分利之現象，絕非空穴來風。儘管主管機關無法掌握確實實據，但大家心知肚明這是由來已久且無法杜絕之歪風。也因為外勞到台灣工作前必須繳交巨額仲介費用，因此遇有無法如期工作年限，則非得脫逃潛入地下變成非法外勞繼續轉取微薄利潤不可，否則就無法償還其在本國所質借之鉅額仲介費。這種因為仲介公司得利，導致非法外勞所衍生的社會成本支出，確必須由本國國民大家集體承擔，此種法制度的設計是否有必要予以重新考量，恐怕答案只有一個肯定。

韓國引進外籍勞工比我國時間短暫，當初韓國在開始法制規範外勞事宜時，也有到台灣取經考察。在深刻了解仲介公司所可能引起的外勞引進弊端後，韓國採取不由私人仲介公司仲介外勞的作法，而由政府機關採取國對國協商引進，且實際負責引進的機關是屬於韓國勞動部所屬的人力資源公團（國營事業單位的一種）。韓國如此作法的更一層考量是，國對國引進外勞可以協助外勞輸出國的失業問題，且透過工資匯入該輸出國，亦可協助該國經濟發展。因此在國與國協商之下，當然韓國代表可以要求外勞輸出國的某些國家公共工程，必須由韓國工程公司來承接。如此引進外勞可能帶來的社會成本損失，也可透過韓國公司的承接工程，一來一往之間得到平衡。一個政府治理國家事務，就是要為國民謀取最大福利，把政府治理當成經營公司來思維處理，才有可能創造經濟利益的先決要件。

我國外勞引進是否可以由雇主直接引進事宜，在訪談過程中所得到的結論大多數表示不必要，理由是反而增加雇主許多負擔。因此由雇主直接引進的

作法，本研究認為不可行。

但對於由地方政府代為引進外勞事宜，取代仲介公司的作法，本研究認為倒是值得中央主管機關考慮的方向之一。如果中央主管機關也認為仲介公司良侷不齊可能帶來弊端時，不彷可以師法韓國模式，由政府機關直接處理外勞引進事宜。

第五章 實證研究

第一節 實地訪談

本研究計畫為能透徹瞭解國內實務界在運用外國人、聘僱外國人上，所面臨到之法規限制，或外國人本身在受聘時所接觸的難題，因此除了文獻資料研究外，並採取實地訪談研究與座談會討論之方法。本研究案共計訪談僱用藍領外籍勞工之雇主，僱用白領外籍勞工之雇主，受聘僱在台灣工作之藍領、白領外國人，人力仲介公司，與立法部門，同時藉由座談會討論方式，訪談了主管外勞事務之公務機關。

本研究設定此次深度訪談為結構式訪談法，為質性之研究，其特點係扣緊預先既定之問題大綱，引導受訪者答題，期望可收受訪者開放式意見之陳述。

訪談的內容，就雇主而言，選擇有使用外國勞動力之企業與個人，含藍領外勞之雇主、聘僱白領外勞之企業雇主與外籍幫傭之僱主。訪談內容從聘僱面、管理面分別瞭解現行法規範之困難點，對於政府可協助或法規範修改之期待，以及資方如何看待外國勞動力運用等課題一一訪談。

就外國人方面，將從為何選擇台灣從事勞動之角度切入，申請外勞許可時有何不愉快遭遇，希望台灣法令改進之處，以及來到台灣後在受管理面上，有何不適應或法律規定繁雜之處等，一一提出問題訪談外勞本身。

就人力仲介公司言，則將重點在瞭解外勞引進的各種相關法令運作上有無窒礙難行之處，以及希望法律作何修改以使外勞引進更順暢。

最後，也訪問了擁有修法權限之立法機關，就其可能修法思維，作一理解。

之候，藉由座談會方式，一併訪談主管外勞事務之公務機關行政人員，以瞭解在政府角色上外勞聘僱與管理面上之問題點。

第二節 訪談結果彙總比較表

本訪談主要設計，期藉由聘僱管理面與聘僱法規範面，探討各利害關係人

之想法，期能在參酌各國相關作法以為修法考量時，能充份瞭解國內現況，以免不切實際。經整理相關訪談資料，依雇主、受聘僱外國人、其他等三類受訪人意見，彙總如下。

第一項 外勞雇主之意見

	題目	藍領雇主	外傭雇主	白領雇主
聘僱背景	公司產業別 聘僱原因	為 3K 工作、傳統產業或長照中心，聘僱人員不易	多以照顧老人為主	為專業、技術性之工作本籍無相關經驗之人才，因此需聘僱外籍人士。
	外勞來源選擇因素	無特定選擇	無特定選擇，較偏好印傭	以其專業背景為首要條件，無特定國籍限制
	聘僱過程 仲介費用	透過仲介 毋須支付	透過仲介 毋須支付，頂多是待辦費	自行引進、直接聘僱
聘僱外勞管理面	生活管理層面上	集中管理為主	與雇主生活	有代安排住宿；僅協助尋找簽約，生活自理。
	各種勞動條件上	提供工資、加班費、勞健保、部分有團保、意外險	提供工資、加班費、健保、部分有意外保	1.提供工資、加班費、勞健保、團保、意外險。 2.因港澳人士在台無法申辦健保，故會額外替員工及眷屬加保團保門診、海外急難救助、眷屬意外醫療等，另其他來台依親眷在取得居留證後四個月內無健保，這段期間公司亦會加保以上保險項目。
	共同管理問題上	管理沒有問題	N/A	管理沒有問題
	權益保障事宜上	政府訪查、仲介提供手冊等	政府訪查、仲介提供手冊等	依契約約定相關權益事項。

				公司內有管理規章「申訴辦法」，及相關陳情管道
	政府統一辦理職前訓練或權益宣導	<u>建議：</u> 1. 仿效日本，提供完整就業訓練 2. 建立外勞資料庫，可減少引進訓練成本	<u>建議：</u> 1. 統一提供家務服務、老人照護基本訓練	N/A
	重大傷病或災難之處理	透過相關保險提供照護，必要時協助出面處理	找仲介處理	N/A
	主要困擾問題	聚賭、逃跑	逃跑	N/A
	非法外勞的成因	非法仲介的存在 申請資格過嚴	非法仲介的存在 申請資格過嚴	N/A
聘僱外勞法規範與政策面	引進數額控管 針對專業人力 提供優惠方式	<u>建議：</u> 3K 工作應放寬	<u>建議：</u> 確有需求應放寬	<u>建議：</u> 僅需限制最低階之勞動人力。 對相較我國更先進或已開發程度較高者，無須限制工作項目或內容，亦無須分別藍領、白領，自然有其價格機制。 稅務減免、特殊貢獻經費補助等
	許可權限是否應下放	<u>建議：</u> 認為地方政府應有更多的介入或審查權，因較為瞭解企業	無意見	N/A
	就業服務法是否足夠	尚可	無意見	已足夠，不需再做規範。
	管理單位是否應統一	無意見	若能增加行政效率，即有意義	需要一專責單位，且白領、藍領應予區別。

	轉換雇主限制問題	<u>建議：</u> 應放寬轉換限制，但要兼顧雇主再聘的便利性	<u>建議：</u> 應放寬轉換限制，但要兼顧雇主再聘的便利性	N/A
	限期規定問題	尚屬合理	尚稱合理	白領外勞免許可範圍：短期研究或專案簽證 90 天應延長到六個月。
	開放攜眷問題	不可能也不可行	不可行	N/A
整體建議		<p>1. 涉勞基法調整基本薪俸時，希望外勞不要連動。</p> <p>2. 就業安定基金之運用概況，應更有效益。</p>	<p>1. 申請資格審查建議更為放寬。</p>	<p>1. 強化職業教育</p> <p>2. 僅需限制最低階之勞動人力。</p> <p>3. 可以仿效新加坡，用引進的薪水程度做分級，毋需限制引進者身分角色究竟是藍領或白領。</p> <p>4. 就白領言，為提升競爭力，吸引優秀人才，在法律規範上不宜有太嚴格限制，然會否因此壓縮本國勞工之就業權益，確實很難面面俱到。但如果因為更多的國際人才參與，而創造更大的經濟效益，同時提升本國勞工之知能及因此刺激本國勞工之勞動競爭力亦不得而知。</p>

第二項 受聘外勞本身之意見

	題目	藍領外勞	家庭幫傭	白領外勞
聘 雇 背 景	公司產業別	鐵工廠等 3K 工作	N/A	律師、科技公司或設計公司
	聘雇過程 仲介費用	付給當地仲介不少費用	付給當地仲介不少費用	部分透過仲介，多自辦，但程序繁複
聘 僱 外 勞 管 理 面	生活管理層面上	雇主集中管理	與雇主生活	自行處理
	各種勞動條件上	公司提供工資、加班費、勞健保	雇主提供工資、加班費、健保	雇主提供工資與勞、健保，多無加班費
	與本勞或雇主相處上	無問題	無問題	無問題
	權益保障事宜上	瞭解但不會爭取	瞭解，必要時會找仲介	必要時會爭取。若不適應則選擇離職
	政府統一辦理職前訓練或權益宣導	無意見	無意見	N/A
	社會觀感 受歧視感覺	多少會感覺受歧視，但能理解	還好	整體還好。 <u>質疑：</u> 有繳稅為何沒有消費券？ 稅賦不甚合理。 體檢必須作愛滋病篩檢，認為侵犯隱私
	認為外勞會逃跑之理由		雇主不好	N/A
	有無加入外勞團體	無	無	無

聘僱外勞法規範與政策面	引進過程之相關法規、作業是否會造成困擾	<u>建議：</u> 開放騎機車，活動範圍可以寬廣一些	不會	相關文件要求太嚴格。
	轉換雇主限制問題	<u>建議：</u> 應該開放	<u>建議：</u> 應該開放	N/A
	限期規定問題	<u>建議：</u> 不要限制	<u>建議：</u> 不要限制	N/A
	開放攜眷問題	不可行	花費太高，不可行	N/A
	法制上有無優惠吸引優秀人才之方式	N/A	N/A	<u>建議：</u> 1. 簡化申請來台的法律相關程序。 2. 稅賦減稅：不應有上下半年稅捐的區分。
	免許可範圍之擴大	N/A	N/A	建議應該要讓在台灣的外國學生同時也可以在台灣工作。
	專責管理單位	N/A	N/A	可以考慮專責。
整體建議	無	無	無	

第三項 其他相關者之意見

題目	仲介業者	立法機關
----	------	------

聘僱背景	仲介對象與來源	有僅仲介單一印尼外傭者，亦有仲介多種類，含白領、藍領，並仲介輸出	N/A
	外勞來源選擇因素	與當地仲介合作	N/A
	聘僱過程與仲介費用	聘僱前的國內求才相當麻煩不向雇主或外勞收仲介費僅收每月之固定服務費	仲介品質確實參差不齊，政府位落實對仲介業者嚴格之管理、監督與明確之罰則。
聘僱外勞管理面	生活管理層面上	協助雇主、接送安排各項體檢、訪視，必要時駐廠翻譯管理	N/A
	各種勞動條件上	協助雇主事先與外勞協議規範好相關勞動條件	N/A
	權益保障事宜上	會充分告知，提供手冊，並適時提供雇主與外勞間之溝通	政府仍做得不夠。
	有無安排職前訓練，政府有無必要統一辦理訓練	會由當地仲介辦理相關職前訓練。 引進後亦會視雇主需要協助訓練	N/A
	外勞逃跑問題	<u>建議：</u> 1. 外勞逃跑後不應限制六個月後才能再申請 2. 外勞抓到後遣返相關費用不應由原雇主支付	會有非法外勞，常因有非法仲介之存在。故對於仲介有效的管理與建立有效益之罰則仍為勞委會重要的職責，避免仲介暗中仍為非法仲介勞力之工作。 對外勞管理上要有完善的制度，整體而言仍應是勞委會的權責。例如當外勞逃跑時，勞委會必須要有一套明確而一致的通報機制與聯繫系統，只要啟動這個通報機制，無論是地方治安單位，或中央移民署專勤隊等，雙方其實各有查緝的範疇與領域，只

			要各司其職，並不一定要特別去強調由誰負責，而是共同面對與打擊非法。
聘僱外勞法規與政策面	引進數額控管	毋須限制，限制促使非法外勞之出現	對於外籍基層勞工引進，政府仍應該控管引進數額以確保本國勞工就業權利。 對於白領外勞可相對寬鬆但該引進應以能促進產業升級為目的之開放，如環保、生科、高科技等人才而非取代本國人就業之工作。對象上，仍宜限制由相較於我國較為先進與開發程度的國家為限。
	許可權限是否應下放	無意見	勞委會若能做得更好，就能把相關管理辦法與各種標準準則更加一致化，也就能讓地方政府不會有多重標準、無法依循的情形產生，如此也不會有權責不清的問題了
	管理單位是否應統一	無所謂	只要所訂規範均能落實規範毋需依定必須統一
	轉換雇主限制問題	<u>建議：</u> 放寬	沒有特別意見。
	限期規定問題	<u>建議：</u> 可以考慮放寬	基於保障本國勞工就業之權利，一定的限業與限期是有其必要的。
開放攜眷問題	不必要	基本工作權的保障能有所落實，再有能力再談進一步的人權問題。	

	<p>效法新加坡統一引進外勞</p>	<p>仲介仍有存在之價值，政府應好好輔導好的仲介公司生存</p>	<p>無論政府直接引進亦或透過仲介引進，均會有弊端產生。目前我國公務人員在全世界的貪污評比程度仍算嚴重，故對於這些相對基層弱勢的勞力引進，在此不對等情形下，本就容易衍生弊病與利益之糾葛。基本上，我們不認同由政府來公營此業務，我們較希望勞委會能對民間仲介有更強烈的監督與管理。</p> <p>未來我們仍會強力監督勞委會能確實落實對仲介業者的品質管控。</p>
<p>整體建議</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.報備制度應有例外的規定以因應特殊狀況。 2.申請資格宜再放寬，避免非法滋生。 3.若能從就業安定基金中撥一定經費讓外傭可以參加勞保或意外險等，對外傭應該更有保障。因為相較工廠的外勞，家庭幫傭相對保障較少，僅有健保而已。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.毋須另立專法，其實只要現行各種有法源依據所授權之施行細則、管理辦法或相關準則等，能確實執行與依循，建立對仲介或雇主核實的管理與明確之罰則，則應能提升外勞管理效能。 <p>法不宜多，需要有絕對之必要與符合時勢需求，才值得特立專法。外勞聘僱已歷經多年，沒有必要去另立專法</p>	

第三節 座談會結論

考察我國針對僱用外國人相關法規現狀，從就業服務法為首，至外國人工作資格審查標準、聘僱外國人許可及管理辦法等，可謂琳琅滿目不勝枚舉。以法規範之繁複與充實性而言，差可謂媲美先進國家不遑多讓。然而，法規重在實用，且必須是適用法規者可以淺顯易明瞭的水準，才能是一個完善的法規範，其中特別需要注意者，牽涉到本國雇主與外國人受聘僱者，因此如何使相關適用者能清楚立即了解法規內容，應該是主管機關很重要的課題。

惟令人感到遺憾者，我國聘僱外國人的相關法規範，在一開始動手制定時，及受到先天不良的限制，亦即沒有一套完整屬於自己體系的法律。最主要的基本法規範在就業服務法中，其他若干重要法規卻散見於各種辦法等法規命令。此種立法方式，可以說絕對不利於法規適用者的理解，因此不論是雇主、受聘僱外國人、甚至地方主管機關相關業務人員，都無法對於上述法規有清楚透徹的了解。真正對於聘僱外國人相關法規有所清楚了解的，只有兩種人。一是中央主管機關訂定法規的官員，二是從事外勞仲介的業者。除此之外，幾乎每年都有修改各種法規範的情況下，真正必須適用法規的勞雇雙方、或地方主管機關人員，卻無法一目了然清楚相關法規範的此種現狀，絕對是有必要加以檢討及努力的課題。

就諸先進外國而言，例如美國主要靠的是移民法，新加坡則侷限在外籍人力僱用法（Employment of Foreign Manpower Act）及移民法主要兩個規範。韓國則是有外籍人力僱用法（Act on Foreign Worker Employment, Etc.）等專法。日本則集中在入國管理法。香港則分由僱傭條例與入境條例兩個法律處理。

有以上所述各個外國在處理聘僱外國人事務上，幾乎都有專法專章來詳盡規範，這對於適用法律的對象者，不僅容易有教示功能，亦能達到定爭止紛之功效。這一點絕對是我國中央主管機關必須隨時在乎的課題。期望早一日能將外國人聘僱等相關規定，從就業服務法中抽離，合併其他重要法規成為專法。

不過，從立法院衛環委員會召集人的訪談中，可以知道立法院對於外勞事項立專法並無特別感到興趣，或許立法院尚待處理的法案多如牛毛，因此立專法對於立法院而言可能不是當務之急。然而，法律適用者畢竟在勞資雙方，中央主管機關又是最貼近勞資雙方的機關，理應可以了解勞資雙方對於外勞相關法規現狀的複雜性產生無奈的聲音。因此，主管機關責無旁貸應該扮演立法催生者的角色，對於建構一部專法應是責無旁貸的當務之急。更何況WTO、ECFA等簽訂後，有關外國人勞動者受聘僱入境台灣工作，可能會更加

盛行，特別是白領勞動力的移動，有可能必須開始思考如何管制總量或職種。

其次，座談會中許多學者專家提出爾後我國的外國人聘僱及管理事務上的法規範，要特別注意人權平等原則，研究團隊也於心有戚戚，深深認為這是一個值得關切的課題。特別是第一類外國人與第二類外國人之間的差別待遇問題，有必要予以正視。此問題在前述外國人生活照顧管理一節中已有論述，於此不再贅述。

第六章 結論與建議

本研究案題目為「外國人聘僱及管理法制研究」，重點在於針對我國法制現況實務運用上的問題點，透過相關國家立法例之研究，提出可以供我國參考之建議。本研究所參考的外國立法例，包含有日本、美國、新加坡、韓國與香港等國，但更重要者當然不能忽略 ILO 國際勞工組織的重要公約內容。前揭國家中除了日本並未像其他國家有正式引進外籍勞動者，因此有關外國人聘僱與管理的法制並沒有那麼健全以外，其他國家的法制現況或多或少都有給研究團隊相當重要的啟發。

有關本研究的結論，大抵上可以如下條列：

一、建議針對外國人聘僱與管理儘速訂定專法

參考世界各國相關法制後發現，針對外國人聘僱與管理的法規範廣度與深度，可以說我國並未落後其他國家。但對於法規適用者而言，我國法規範的複雜度與散見在不同法規，每每修正其中之一點，就必須動全身到多數不同法規的現象，導致適用者難以全貌了解與正確掌握，此種狀況並非是好的法律規範模式。為使外國人聘僱與管理能進一步貼近勞資雙方以及外國人，有必要重新規劃制定專法。專法制定不僅可以使適用者更容易了解，也可以提昇各種辦法的法律位階，使執行外國人聘僱許可及管理上，能更有足夠的法源依據。

至於專法立法架構，本研究認為可以暫定名稱為「外國勞動力資源運用條例」，除了第一章總則可以將目前就業服務法中第四十二條以下至第四十五條有關總則性，外勞引進憲章性的規定置入外，第二章規範外國人聘僱許可，第三章規範外國人在台居留許可，第四章規範外國人在台生活扶助與管理，第五章規範外國人勞動權特別保護，第六章為罰則，第七章為附則。

二、為簡化核發聘僱許可時程，可以考慮將權限下放地方政府，或

必須在中央另設「外國勞動者事務局」，以與國內職業訓練工

作妥適區分

目前我國雇主申請外國人聘僱許可時，必須先向各地該管就服中心申請國內招募之前置程序，此外也必須由各地方政府開具各種法定之證明書，以證明雇主無違反國內相關法令之前科。最後再向中央主管機關勞委會職訓局外勞作業科申請取得聘僱許可。

本研究建議中央主管機關，可以考慮將聘僱許可權限下放地方政府，一來可以委由地方政府對於需求聘僱外國人之雇主或企業進行深入訪視與理解，將有助於更正確與公平核發聘僱許可，減少中央主管機關之負擔。二來由地方政府負擔聘僱許可之核發，將可有效減少申請的時程。即便不宜驟然下放地方主管機關處理聘僱事宜，亦可考慮階段性先下放給地區就業服務中心試行辦理聘僱許可審核事宜。畢竟就業服務中心多年來對於外籍勞工事務之處理已經有相當之經驗，且依其組織性質亦與中央能取得較為緊密配合之默契，應能比地方主管機關容易執行與落實中央的政策。

另外一個值得考慮的方向是，既然短期內仍不宜將聘僱許可權限下放地方政府時，也要考量中央主管機關所負擔之工作量。我國自民國八十年開始引進外勞以來，已歷經十九年。有關外籍勞工引進，雖然學界一直主張外籍勞工應屬補充性勞動力，此論點筆者也贊成。只不過考量國內企業需求外籍勞工及家庭幫傭、介護照顧的需求有增無減之實務現象，外籍勞工幾乎可以說已經成為常態性之補充勞動力。而據本研究調查所知，勞委會職訓局每月必須處理有關外勞相關的公文量數，大約將近四萬五千件之多，且每年必須負責高達數十億之就業安定費。且外籍勞工事務涉及警政、衛生防疫、外交、經濟建設等業務沈重。如此沈重之工作量，為了能有更好的外籍勞工事務處理時效與成果，有必要考慮突破現行組織法規。本研究認為在中央勞委會如果能成立一個「外國人勞動者事務局」來專門負責外國人聘僱事務，而將原有職訓局的工作還原給本國人就業服務、職業訓練、就業安定、企業訓練等，則不只外國人聘僱事務能有專責單位，也能使原有職訓局更能發揮照顧國人就業之原有業務功能。

三、雇主介入外籍勞工生活管理法定義務的必要性與人權平等必須

為平衡考量

目前我國相關規定，課雇主必須介入第二類外國人之生活管理義務頗深，是否對於外國人權有相當程度的限制，且與第一類外國人之間有極大的管理上

差距。因此建議應該將雇主的法定義務，適度修改成由勞資雙方合意模式，由勞方委由雇主對其生活上予以資助，可能減少若干不必要的人權爭議。

另外，對於聘僱第二類外國人的雇主所提出的生活管理計畫，建議應該在外國人入境開始工作前，就必須對雇主擬提供給所聘僱外國人之居住環境進行期前檢查，避免外國人入境開始工作後，檢查不合格時，渠等外國人仍必須忍受雇主改善期間之不當待遇。

另外有關第二類外國人是否可以開放攜眷至台灣工作一事，固然國際人權移工公約中有類似建議，但本研究團隊認為，由外籍勞工本身之訪談意見中可知，外籍勞工本身亦不認為有必要開放攜眷至台灣工作，理由是突然增加生活負擔，此舉剛好是與外籍勞工至台灣工作之目的乖離。外籍勞工至台灣工作，最主要目的在於賺取工資，期待能在數年工作後返回本國讓家人過較好的生活，因此如果鼓勵外籍勞工攜眷到台灣工作，不只是違背了外籍勞工本意，且徒增外籍勞工之困擾，同時也使台灣的外籍勞工事務、外國人居留、教育問題等增加了許多沉重負擔。在以上所敘述理由下，開放第二類外國人可攜眷至台灣工作，既然違背了外籍勞工本意之現實，則暫時不予考慮開放應不致於違反人權平等原則。另外，台灣本來針對第一類外國人在台工作者，就准許其攜眷同住，此點也是必須特別加以贊許及支持。

四、聘僱許可與居留許可仍依現狀由各該主管機關各司其責

原本就性質相同之業務，統一由同一機關處理的話，可以收事權統一節省時間浪費之效。例如有關外國人受聘入境工作，除了需要工作許可外，通常每一個國家也都會要求居留許可。我國目前工作許可事項勞工委員會申請，而居留許可事項移民署申請，分屬兩個機關負責核發。因此假設聘僱許可及居留許可都可以由同一機關負責核發，應該可以節省雇主的申請以及擬入境外國人的申請時間。問題是目前我國有關工作許可與居留許可的核發狀況，各該主管機關都已經實施經年，冒然要改弦更張並不一定會更好。因此研究團隊認為以目前各機關人力物力與實施經驗熟悉度考量，繼續目前處理機制亦非不可行，是以建議有關聘僱許可及居留許可的核發權限，仍以現狀分屬兩機關各司其責比較妥當。

五、取締非法外勞宜統一由移民署依權責處理，惟移民署人力不足

以因應前，警察機關仍應協助辦理

由先進各國處理非法外勞取締業務上可知，大致上都盡量朝事權統一的方向安排，換言之，幾乎都是由單一機關負責查緝比較多。由單一機關負責查緝非法外勞的權責，不僅可以事有專業，也比較不會產生機關間推諉塞責情事，或許對於查緝非法外勞能比較有功效。因此本研究認為非經許可在台工作，或逾越居留期限等非法從事工作的外國人，或容留外國人使其工作等事務，本質上皆屬於移民署的職權範圍應無疑義，故由移民署負責查緝非法外勞在台工作的責任，應屬較正確的作法。

只是我國過去以來情勢特殊，長年來處於戰爭警戒狀態，對於非法入侵者，特別是過去所謂的防範匪諜，便成為各個機關組織的責無旁貸事項。既然非法外勞也是一種非法入境事務，因此除了有危及國家安全必須由軍隊予以介入外，警政機關介入查緝非法外勞也就成為理所當然之職務。本研究並非否定警察機關查緝非法外勞的必要與成就，只是認為查緝非法外勞一事，參酌世界各國做法，大多是由移民署統籌辦理負其責任，因此建議應由移民署處理。但以目前移民署人力物力有限，無法配置有足夠的外勞查緝專勤隊以前，要把所有的責任全由移民署一肩扛起，也是緣木求魚之建議。是故，除非移民署能成立專勤單位且有足夠人力，否則目前由警察機關協助處理查緝非法外勞，仍是不得已的措施。

六、我國目前轉換雇主相關規定，仍可予以維持因應

針對外國人受聘雇者在台灣是否可以申請轉換雇主一事，我國目前的作法與大部分的先進國家所採取的機制，基本上大致相似。亦即，針對白領階級的第一類外國人並無轉換雇主的限制，只針對第二類外國人採取原則禁止例外許可的機制。然而應注意的是，目前我國第二類外國人的工作許可期限，已經延長到最高九年的可能性，因此轉換雇主的需求是否在近幾年會有激增情事，特別是家庭幫傭或看護工轉換雇主的需求是否會增加，是一件值得觀察的現象。

在轉換雇主作業中，目前採取新舊雇主與外國人之間只要三方合意，新雇主即可將該外國人帶走使其工作，採取嗣後再申請聘僱許可的程序。然而在轉換雇主作業與申請聘僱許可萬一被否准之期間，目前並沒有公權力可以介入

的空間。萬一新雇主申請聘僱許可未被核定，則該新雇主接續聘僱期間是否會形成非法使用外國人乃至非法容留外國人呢？有關此問題，勞委會已於 98 年 9 月 1 日勞職許字第 0980503224 號令修正之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第 16 條之 1 規定，接續聘僱外國人之雇主（即新雇主）自接續聘僱外國人當日起負雇主責任及繳納就業安定費；另同條第 2 項則規定，前項之雇主經中央主管機關不予核發聘僱許可者，中央主管機關應核發外國人自前項所定之日起至不予核發聘僱許可日之期間之接續聘僱許可，故新雇主申請聘僱許可即使未被核定，則該新雇主接續聘僱期間仍不致於形成非法使用外國人。

然而研究團隊認為此部份之措施可能也有必要斟酌改進。蓋舊雇主當初在申請聘僱外國人工作許可時，必須歷經種種申請流程，申請流程極為繁複。則同樣的僱用外國人，何以接續僱用之雇主即可無需經此繁複程序，立即可以接續僱用呢。法律上講求的是同樣事務同一處理，方能臻公平公正，此乃法規範在作用上的基本要求。因此接續僱用的雇主可以有比較輕易達到僱用外國人的目的時，於此之間是否會容易產生弊端，不能說毫無置喙的餘地。

七、外勞引進模式可以考慮由政府扮演仲介者機能

如果主管機關熟稔外勞仲介公司在外勞、雇主間所扮演的角色，以及仲介公司歷年來對於台灣外勞引進乃至非法外勞所引起的治安問題上，扮演一定程度的貢獻功能後，再考慮韓國為何要杜絕仲介公司處理外勞引進事宜，而由政府機構處理外勞引進事宜時，本研究認為可以考慮外勞引進事務是否改由地方主管機關負責。如果我國的外勞引進，只能由主管機關處理仲介事宜時，那麼人口販運一事，是否也可能降低到最低程度呢。

八、雇主與外籍勞工間勞資爭議之處理方式

第二類外國人中，若屬於在工廠部門、工地現場作業部門作業者，因其工作性質與行業大抵上皆為勞動基準法適用對象，發生勞資爭議時依據勞動基準法及勞資爭議處理法予以處理，尚不成為問題。但第二類外國人中從事家庭幫傭者，目前尚未納入勞動基準法適用，偏偏此類工作的外國人，可以說是目前佔我國境內外國人勞動者的大多數，而且比重可能會逐年增加。因此，家庭幫傭勞資糾紛發生時，特別是在遭遇職業災害時，由於家庭幫傭之雇主目前尚非屬於強制為勞工加保勞保的適用對象，因此受災勞工很可能無勞保職災補償適用，亦無勞動基準法雇主責任之適用。雖然許多雇主皆會幫家庭幫傭之受聘僱外國人投保商業保險，但是否足夠充分保障這些勞工，是一個值得重視的問題。如果發生勞資爭議，要求外籍勞工與本國籍勞工一樣最後走上司法途徑提起民事訴訟的話，恐怕沒有太大實益。因此針對涉及外籍勞工之勞資爭議，是否可以由行政主管機關行使強制調解或強制仲裁等途徑，在最短時間解決外籍勞工與雇主間之勞資爭議，或許是一個可以考慮的方向。

參考其他先進國家相關社會福利適用情形，新加坡的藍領外勞有醫療保險的適用，家庭幫傭則對雇主有必須為受僱勞工加保醫療保險與商業保險的人身意外險要求。韓國則所有的外籍工作者至少皆有職災補償等福利，但其他例如勞保、雇用保險、年金等，則視國與國協商時的條件而定。由此可知，對於外國人工作者，最起碼的職業災害補償都是倍受重視之點。

勞委會目前正積極檢討是否將外籍幫傭工作者，亦納入勞動基準法適用，這是一個正面亦屬積極必須要有的作為。如果外籍幫傭工作者能納入勞動基準法適用，或即使僅將部分迫不及待者，例如職災補償等機制納入適用，亦對渠等勞工有莫大的助益與保障。

九、後續研究之建議

本次研究至此，可以說針對外國人聘僱與管理相關法規，與實務面上之問題點做一個初步檢討。本研究結論最大的期望是我國必須制定一部外國人勞動者聘僱與管理條例的專法。為了使我國有關外國人聘僱與管理之法規能更臻完善，因此本研究結論中必須建議委託單位在來年度時，能進一步針對專法的釐定繼續進行研究。在後續研究專法或相關法制改革時，必須考慮各行各業使用外國人勞動者之特性，甚至家庭幫傭、介護照顧員與一般藍領外籍勞工之區別等。換言之，必須特別針對產業類與家事類外籍勞工之個別特性，研究其個別特性之法規範，同時也必須針對兩大類之間共通性質適宜合併規範之部分，進行更深入之探討。

而在前揭主題後續研究的同時，最好也將司法實務中對於現有法規之適用與判斷基準一併考察，如此將可使法規與司法見解相結合，在草擬專法或外籍勞工聘僱管理法規改革作業中，更能臻於完善。

附錄一：訪談紀錄

1. 訪談記錄－藍領外勞雇主

一、聘僱外勞背景資料（彰化 - 橡膠業）

1. 公司產業別、員工數、聘僱外勞之原因，其主要工作項目？

公司為橡膠製造業，員工總人數 22 位，目前外勞配額有 5 位，聘僱外勞主要因為這邊招聘不到人，這個工作很辛苦，是 3K 工作；工作項目與台籍員工並沒有差別。

2. 何時開始聘僱外勞、聘僱外勞的國籍與人數、為何選用該國勞工

大約自民國 83 年起聘外勞。以前都是泰勞，三、五年前泰勞來台意願降低，很多轉往韓國等地，故開始聘僱來自印尼的，最近亦再聘有來自越南的，目前有一位泰勞（已來近 9 年），一名印尼籍與三名越南籍。選擇上其實沒有特定選用何國，有意願者也不錯的就選用。

3. 如何引進外勞（仲介嗎？）、聘僱過程手續曾經發生任何困難點（引進前、引進後）？曾支付仲介費？對仲介服務與收費的看法如何？

引進外勞時，並沒有支付相關仲介費。引進後，除了仲介服務費（第一年 1800 元、第二年 1700 元、第三年 1500 元）我代為扣除交國內仲介外，其餘該外勞引進時需繳付該國仲介之費用，我這邊均不過問。

二、聘僱外勞管理面

1. 目前外勞生活照顧管理是集中管理嗎？您認為在管理外勞上，主要的問題有哪些？您認為委由仲介公司代為管理有其好處嗎？

生活照顧管理是集中管理，在工廠旁安排有住宿，提供膳食，每月額外收取約 2000 元之伙食住宿費用。仲介常會過來探視關心，提供外勞必要的各種協助

2. 外勞在工作待遇上，如工資、工時、加班、保險、薪資發放、出入場所管制有無特別規範？公司是否會幫外勞安排活動？有無職前訓練？

外勞來台後工資 17280 元，加班則給付加班費，與我國員工一樣有休假。外勞均有勞保，同時公司亦幫其付費保意外險。並不會幫外勞安排活動，他們會自己出去活動。訓練部份，並無需要外訓，內部會教導他們作業規範就是了。

3. 外勞與本國勞工在共同管理上會不會有困難？是否曾出現不適應？

還好，飲食上要代為考量就是了，例如印尼人不吃豬肉。

4. 公司有無告知外勞各種權益事項？公司有無管理機制讓外勞適度表達不同意見或陳情？有無告知政府單位諮詢服務中心或申訴專線電話？若仍無法避免產生勞資爭議，您認為用何種方式解決較為恰當？裁決、仲裁、訴訟或？
現在政府都有所謂的申訴專線，外勞若有問題也會去找仲介幫忙，所以我不認為有何問題。
5. 您認為政府是否應委派單位統一辦理外勞職前訓練，就其外勞在工作上的相關權益義務詳加說明與宣導其諮詢申訴服務，俾利外勞安心工作？
我認為沒有必要。
6. 外勞若發生重大傷病或緊急災難，公司如何處理與因應？
因為有健保、勞保與意外保險，所以若真有狀況，公司這邊會積極協助他們相關醫療照護。
7. 您認為外勞在台工作會產生何困擾？最擔心什麼？會擔心外勞逃跑嗎？在管理上有何因應措施？而政府在制度上可做什麼協助雇主面對外勞逃跑衍生出來的問題？
過去曾發生有一個外勞逃跑，後來找到時表示是因為賭博被其他同事威脅，但實情其實也不確知。目前這幾位尚稱不錯，四位男性外勞均已結婚，一位女性外勞則尚未結婚，通常男士若未婚較易有問題，例如聚賭等，已婚的則因有經濟壓力，出來工作較守本分。若發現有賭博情事，會請仲介出面來協助。
8. 您認為會產生非法外勞的原因是什麼？查緝之專責單位是否統籌由移民署（非法外勞屬非法移民之一部）負責較為恰當？
其實我們也不會知道他們為什麼要逃跑，可能很多原因吧！至於查緝應由誰主導，我們沒有意見。

三、聘僱外勞法規範與政策面

1. 您認為政府應該控管外勞引進數額嗎？您對於我國擴大或限縮外勞引進的看法如何？您認為引進外勞與產業升級之間有無相關或衝突？
我認為限制過多，畢竟現在國內年輕人不愛做這種 3K 工作，而年長者體力其實不好負荷，而外勞普遍較為年輕。我並不認為這與產業升級有衝突，畢竟再進步的社會，總仍會有很多 3K 工作必須去做，開放給這些在當地無法有更好工作條件的外勞來做，不會有衝突的。
2. 目前外勞聘僱係由勞委會職訓局發放許可證，實質進行稽查外勞管理卻是地方政府勞工局，您認為是否有必要將許可權限下放地方政府？或是要會同審批？

職訓局僅處理申請書面階段，後續則為當地勞工局會來勞動檢查或看看。我認為沒有什麼問題。

3. 目前外勞管理主要法規為就業服務法，您認為足夠嗎？需另立專法規範外籍勞工嗎？

沒有意見。

4. 您認為需有一個專責單位統籌管理外勞事務嗎？那白領、藍領、家庭幫傭要區別嗎？

我不認為這有特別重大的意義。

5. 目前白領外勞可自由轉換雇主，藍領則轉換限制較多，有限業、限期規定，您認為開放可行嗎？如何開放？

在自由轉換雇主議題上，若雙方相處確有問題，也許適度放寬一些，對雇主與外勞都好，但要讓雇主能方便再請新的外勞，也讓外勞能有機會留下來，免得影響他先前在當地已繳的費用，而衍生其他諸如逃跑等的問題。

我認為只要管制好外勞不能申請身份，則毋須去限制有留下來意願、工作表現佳，且雇主亦確有需求之外勞的時限。

6. 目前我國規定來台工作不得攜眷居留，您認為合理嗎？如放寬規定，將衝擊我國老人福利、工作權與勞動福利、職業訓練、子女教育、健康保險等社會安全與就業安全制度該如何因應。您的想法？

我認為不可能，畢竟若攜眷，生活開銷更高，外勞未必會希望如此。

四、作為一個使用外勞的企業，您的認知態度與對政府法律規範有何建議？

目前配額為三分之一，我認為尚稱合理。惟若涉勞基法調整基本薪俸時，希望外勞這部份不要連動。

另外，我認為雇主都不知道就業安定基金這筆錢在做什麼，每個月每人要繳 2000 元，為數並不少，政府運用此筆經費應該能更有效益一些。

2.訪談記錄－藍領外勞雇主

一、聘僱外勞背景資料（嘉義 - 安養照護單位）

1.公司產業別、員工數、聘僱外勞之原因，其主要工作項目？

公司為護理之家，照顧 90 床病患，員工總人數目前為 32 位，目前外勞有 7 位，聘僱外籍看護工主要因為人不好請，加上這個工作很辛苦，把屎把尿的工作，外籍看護工他們較願意配合加班。

2.何時開始聘僱外勞、聘僱外勞的國籍與人數、為何選用該國勞工

大約兩年前開始聘外勞，主要來自印尼與菲律賓。

3.如何引進外勞（仲介嗎？）、聘僱過程手續曾經發生任何困難點（引進前、引進後）？曾支付仲介費？對仲介服務與收費的看法如何？

引進外勞時，並沒有支付相關仲介費。引進後，除了仲介服務費（第一年 1800 元、第二年 1700 元、第三年 1500 元）我代為扣除交國內仲介外，其餘該外勞引進時需繳付該國仲介之費用，我並不過問。不過聽說他們都被仲介剝削了不少錢。

二、聘僱外勞管理面

1.目前外勞生活照顧管理是集中管理嗎？您認為在管理外勞上，主要的問題有哪些？您認為委由仲介公司代為管理有其好處嗎？

生活照顧管理是集中管理，提供膳食，每月額外收取一些伙食費用。仲介會過來探視關心，提供外勞一些協助。

2.外勞在工作待遇上，如工資、工時、加班、保險、薪資發放、出入場所管制有無特別規範？公司是否會幫外勞安排活動？有無職前訓練？

公司均有排休，但外勞其實都不希望休息而能加班多賺點錢。

外勞均有勞健保，同時公司亦幫其付費保團體險。

並無職前訓練，都是來到這裡後由我們訓練。

3.外勞與本國勞工在共同管理上會不會有困難？是否曾出現不適應？

管理上還好，語言上也能逐步溝通。

4.公司有無告知外勞各種權益事項？公司有何管理機制讓外勞適度表達不同意見或陳情？有無告知政府單位諮詢服務中心或申訴專線電話？若仍無法避免產生勞資爭議，您認為用何種方式解決較為恰當？裁決、仲裁、訴訟或？

現在政府都會來訪查，也會告訴外勞相關申訴機制與申訴專線，外勞都很清楚。若有問題也會去找仲介幫忙，所以我不認為有何問題。

5.您認為政府是否應委派單位統一辦理外勞職前訓練，就其外勞在工作上的相

關權益義務詳加說明與宣導其諮詢申訴服務，俾利外勞安心工作？

可以考慮像日本等國，當引進看護進來後會整體作完整看護訓練後，再提供出來給我們使用，這樣可能比較專業。

6. 外勞若發生重大傷病或緊急災難，公司如何處理與因應？

因為有健保、勞保與團體保險，所以若真有狀況，公司這邊會積極協助他們相關醫療照護。

7. 您認為外勞在台工作會產生何困擾？最擔心什麼？會擔心外勞逃跑嗎？在管理上有何因應措施？而政府在制度上可做什麼協助雇主面對外勞逃跑衍生出來的問題？

倒是沒有什麼困擾，也不會擔心他們會逃跑，只是如果跑掉被抓到後他們常會亂講話，這對我們比較困擾。我覺得政府可以考慮直接引進外勞，不要透過仲介，這樣外勞沒有被剝削那麼多，留在這裡應該也能比較安心與認份。

8. 您認為會產生非法外勞的原因是什麼？查緝之專責單位是否統籌由移民署（非法外勞屬非法移民之一部）負責較為恰當？

我覺得限制太多，就容易有非法的存在吧！至於查緝應由誰主導，我們沒有意見。

三、聘僱外勞法規範與政策面

1. 您認為政府應該控管外勞引進數額嗎？您對於我國擴大或限縮外勞引進的看法如何？您認為引進外勞與產業升級之間有無相關或衝突？

我認為控管也是合理的，總是應該保障本國勞工就業權利的。我們這個行業與產業升級無關，應無所謂的衝突問題。

2. 目前外勞聘僱係由勞委會職訓局發放許可證，實質進行稽查外勞管理卻是地方政府勞工局，您認為是否有必要將許可權限下放地方政府？或是要會同審批？

現在是要先向就業服務中心申請本國勞工，申請不到才能再申請外勞，程序其實非常繁複。像我們開業時一定要有病服員證照，就業服務中心卻不准我們徵人時作限制，這都造成我們浪費很多時間。

3. 目前外勞管理主要法規為就業服務法，您認為足夠嗎？需另立專法規範外籍勞工嗎？

感覺很複雜。有時會逼得我們管理上很困難。

4. 您認為需有一個專責單位統籌管理外勞事務嗎？那白領、藍領、家庭幫傭要區別嗎？

我不認為這有特別重大的意義，都可以吧。

5. 目前白領外勞可自由轉換雇主，藍領則轉換限制較多，有限業、限期規定，您認為開放可行嗎？如何開放？

在自由轉換雇主議題上，若雙方相處確有問題，也許適度放寬一些，對雇主與外勞都好，但要讓雇主能很容易再請新的外勞，也讓外勞能有機會留下來，免得影響他先前在當地已繳的費用，而衍生其他諸如逃跑等的問題。

我認為限期是合理的，大約六年也就夠久了。

6. 目前我國規定來台工作不得攜眷居留，您認為合理嗎？如放寬規定，將衝擊我國老人福利、工作權與勞動福利、職業訓練、子女教育、健康保險等社會安全與就業安全制度該如何因應。您的想法？

我認為不可能，畢竟若攜眷，生活開銷更高，外勞未必會希望如此。

- 四、作為一個使用外勞的企業，您的認知態度與對政府法律規範有何建議？

我認為政府其實可以直接聘僱，不要透過仲介，因為聽太多仲介剝削的案件，實在很不好。

另外像在彈性工時與變形工時設計上應該給我們更多彈性與自由，畢竟是契約自由。

3.訪談記錄－藍領外勞雇主

一、聘僱外勞背景資料（台中沙鹿 - 機械公司）

1.公司產業別、員工數、聘僱外勞之原因，其主要工作項目？

傳統產業，主要是依據國外客戶的需求製作客製化的塑膠加工機器。員工 20 人。聘僱外勞之原因，主要是因為年輕人不願意從事這一行，工作環境高溫，而且工作辛苦，我們公司附近就有沙鹿高工，但是學生都不願意來，寧願去便利商店打工，最後實在是欠缺人力，才開始請外勞。

外勞的主要工作項目有焊接，組裝，研磨等，都是由本國籍的老師傅帶著做，師傅叫他做什麼他就做什麼。。

2.何時開始聘僱外勞、聘僱外勞的國籍與人數、為何選用該國勞工

2007 年開始聘用外勞，均為越南籍，有五人，選用越南勞工，是因為仲介挑選，事實上我們也沒有選擇的權利，泰勞因為泰國的幣值跟新台幣接近，泰勞已經請不到了，印尼人反應不是很快，最後就只有越南這個選擇。

3.如何引進外勞（仲介嗎？）、聘僱過程手續曾經發生任何困難點（引進前、引進後）？曾支付仲介費？對仲介服務與收費的看法如何？

透過仲介引進外勞。過程是有點困難喔，不過仲介都會處理。沒有支付仲介費。

二、聘僱外勞管理面

1.目前外勞生活照顧管理是集中管理嗎？您認為在管理外勞上，主要的問題有哪些？您認為委由仲介公司代為管理有其好處嗎？

含食宿集中管理，因為我們公司是住家跟廠房合一的，本來要讓他們住在我們公司另外一棟獨立的宿舍，但是因為管理上的考量，加上我們廠房後面住家部分有多餘的房間，所以就讓他們跟我們一起住。主要的問題在語言溝通。

不認為需要另委由仲介公司代為管理，因為不跟我們住一起我們無法得知他們的情況，反而住一起還比較容易掌握。

2.外勞在工作待遇上，如工資、工時、加班、保險、薪資發放、出入場所管制有無特別規範？公司是否會幫外勞安排活動？有無職前訓練？

薪資發放上都是依照政府的規定，每個月發薪資的當天，仲介也會在場（因為要來收取仲介費用嗎），薪資分成兩袋，一袋給仲介，一袋給外勞；保險部分，都有勞健保。

至於出入場所部分，我們希望他們不要到台中市區去，在沙鹿鎮上就

好，因為年初時，我們現場有一位外勞到台中市區去，跟其他的外勞發生衝突，互毆受傷住院住了一個月，從這件事情以後，我們就不太希望他們到台中市區去。

原則上不會安排活動，但是因為外勞人數不多，我們公司又是家族企業，所以聚餐或是中秋節烤肉什麼的，就會把他們帶著一起去。

並無職前訓練，就是邊做邊學。

3. 外勞與本國勞工在共同管理上會不會有困難？是否曾出現不適應？

困難跟不適應，這部份真的還好，因為一方面是人數少，二方面又剛好這群外勞很乖，又都是越南同鄉，有什麼問題他們會彼此照應，所以這部份還算 ok。

4. 公司有無告知外勞各種權益事項？公司有何管理機制讓外勞適度表達不同意見或陳情？有無告知政府單位諮詢服務中心或申訴專線電話？若仍無法避免產生勞資爭議，您認為用何種方式解決較為恰當？裁決、仲裁、訴訟或？

有，會告知上下班時間，工資等，還有哪些地方不要去

外勞表達意見方面，大部分會直接跟我們反應，如果是語言上的障礙導致跟我們沒有辦法好好溝通的話，通常會請仲介出面，但是這種情況非常少，告知政府諮詢服務中心的部份，仲介在接機時會有一本小手冊，是給雇主跟外勞的，上面都會記載。

制於勞資爭議，其實沒有想過這方面，因為如我剛剛說，這些外勞是我們公司用的第一批外勞，到目前為止還算乖，也沒有什麼嚴重到要去訴訟的事情發生，再者，仲介也都會出面幫忙處理，那其實這些解決方式，我們也不懂法律，站在雇主的立場，也只能說能夠儘快把我們的糾紛處理掉的方式就是最恰當的方式了。

5. 您認為政府是否應委派單位統一辦理外勞職前訓練，就其外勞在工作上的相關權益義務詳加說明與宣導其諮詢申訴服務，俾利外勞安心工作？

這部份如果政府能夠辦理統一職前訓練，那對雇主而言是再好不過的了，像我們公司的性質，事實上在現場作業的經驗很重要，我們向仲介要求說外勞要有焊接經驗，要有組裝經驗，仲介都說有，但是人一來才發現他先前根本不是做這種工作的，沒有經驗，必須從頭教起，然後做三年，只學了一點皮毛，就又離開了，對我們公司來講，一直重複的在訓練，在人力成本上也是一種損失，我們一直在訓練外勞，卻都待三年就得走，在我們這一行，經驗很重要，事實上我們需要的是能夠從學徒做起，然後慢慢待個五年十年出師的師傅，如果可以我們真的並不想要請外勞，但是現實的環境就是如此，年輕人不願意做辛苦的工作，而我們請外勞，偏偏又請不到具備我們要求技能的外勞，

如果政府在引進外勞時，能按照行業別給予簡單的訓練，甚至對再次進入台灣工作的外勞能夠建立人才資料庫，這對我們雇主而言，也可以減省很多訓練成本及人力浪費。

6. 外勞若發生重大傷病或緊急災難，公司如何處理與因應？

我們先前有個外勞在台中市區被別家工廠的外勞打傷，住院一個月，就由我們雇主出面，跟對方的雇主談賠償，仲介也會出面。

7. 您認為外勞在台工作會產生何困擾？最擔心什麼？會擔心外勞逃跑嗎？在管理上有何因應措施？而政府在制度上可做什麼協助雇主面對外勞逃跑衍生出來的問題？

管理上困難最擔心的是連休，特別是像明年過年有九天假，因為我們公司的外勞也放假，這九天就不知道該如何處理；外勞逃跑倒沒有很擔心，因為我們規定他們必須在晚上九點前回來，如果逾時就扣薪水。政府在制度上可做什麼，這要分兩方面，在現場作業的外勞，如果因逃跑而人力不足，其實讓本國籍的師傅們加班就可以應付的來，但是在外傭的部份，我們家因為有老人生病需要照顧，所以也有另外請印尼籍外傭照顧，但是因為政府對申請外傭的資格限制太多了，導致我們家要申請這個外傭就花了三個月時間，但是我們家就是有老人照護的需求，也不是請不起，要我們等三個月實在太久，萬一外傭逃跑，我們家的老人誰來看護？政府如果能在法制上放寬申請外傭的規定，然後能夠有補充的替代性人力來填補沒有外傭照顧老人的空窗期，我認為這樣會比較好。

8. 您認為會產生非法外勞的原因是什麼？查緝之專責單位是否統籌由移民署（非法外勞屬非法移民之一部）負責較為恰當？

會產生非法外勞，我覺得這其實是看人，有好的雇主也有不好的雇主，外勞也有好跟壞的差別，我們公司算是運氣很好，請到的外勞都很乖。但是有一個算是漏洞，就是政府在限制我們申請外傭的資格，限制的太嚴格，我們就是有需求才要申請外傭，不讓我們申請，如果不去買通醫生偽造巴氏量表，那就只好找非法仲介，政府這樣子限制，反而是變相的鼓勵我們雇主去找非法仲介，去聘非法外勞。

三、聘僱外勞法規範與政策面

1. 您認為政府應該控管外勞引進數額嗎？您對於我國擴大或限縮外勞引進的看法如何？您認為引進外勞與產業升級之間有無相關或衝突？

這個部分在我們這個產業我認為沒有差別，因為我們最主要的問題是，年輕人不願意來做，引進外勞到我們這個產業，也只是暫時性的填補人力不足，我們畢竟是要永續經營的，每年一直在訓練外勞，工廠裡

的老師傅越來越老體力越來越不堪負荷，但是外勞訓練來了又走，對我們沒有實益；我們這一行也不會牽涉到什麼產業升級的問題，因為我們是做客製化的機械，是很靠師傅的經驗及技術的，大量生產的工廠，才有可能會有產業升級的問題，但我們沒有，所以對我們來說，與其要說控管外勞數額，或擴大或限縮，對我們沒有影響，真正能夠影響我們的，是職訓局能不能把高職生的建教合作做好，讓技職生願意來工廠做，我們也不是不願意培養人才，對我們而言，真正有影響的其實還是本國勞工的招聘。

2. 目前外勞聘僱係由勞委會職訓局發放許可證，實質進行稽查外勞管理卻是地方政府勞工局，您認為是否有必要將許可權限下放地方政府？或是要會同審批？

這點我覺得有必要，因為來訪查視察的，都是台中縣政府勞工局，雖然說勞工局人力不足，一年看有沒有來訪查一次，但是畢竟還是地方政府勞工局較清楚我們業者的需求，職訓局在中央，根本不知道我們要什麼，如果可以由比較了解現況的地方政府有許可權限，對我們而言也是好事。

3. 目前外勞管理主要法規為就業服務法，您認為足夠嗎？需另立專法規範外籍勞工嗎？

這個我們沒有意見，只要能讓我們在聘僱外勞跟管理外勞上能夠方便，其實這都是看政府裁量的。

4. 您認為需有一個專責單位統籌管理外勞事務嗎？那白領、藍領、家庭幫傭要區別嗎？

如果可以有一個專責機構，只要能夠增進行政效率的話，那當然是有需要的，我們光是要聘一個外傭就要弄三個月，這對我們有需求的雇主而言，實在是太久了。

5. 目前白領外勞可自由轉換雇主，藍領則轉換限制較多，有限業、限期規定，您認為開放可行嗎？如何開放？

我認為開放不可行，我就是因為在國內招募招不到人，最後逼不得已才去申請外勞，如果還讓他們可以自由轉換雇主，那對我而言是很不利的。

6. 目前我國規定來台工作不得攜眷居留，您認為合理嗎？如放寬規定，將衝擊我國老人福利、工作權與勞動福利、職業訓練、子女教育、健康保險等社會安全與就業安全制度該如何因應。您的想法？

外籍勞工攜眷來台，首先就是他的薪水能養活他的家人嗎？台中市我們不說，光他的薪水能夠在沙鹿鎮定居嗎？我不認為，而且最後這樣倒楣的還是雇主，因為是雇主要去照顧外勞全家，那我到底引進外勞

要做什麼。

四、作為一個使用外勞的企業，您的認知態度與對政府法律規範有何建議？
沒有意見。

4.訪談記錄－外籍幫傭雇主

一、聘僱外勞背景資料（台北 - 印尼傭雇主）

1.為何引進家庭幫傭？其主要工作項目為何？

引進原因爲了照顧老人跟小孩。主要工作除照顧老人跟小孩生活起居外，煮三餐，家務打掃。

2.何時開始聘僱外籍幫傭？聘僱過幾位？其國籍如何？為何選用該國幫傭？

約十年前開始聘僱外籍幫傭，換過三個人，第一次用印傭，三年後回去換一個越傭，因手腳比較不乾淨，被我們抓到偷東西，所以大約一年左右把她送回去；之後我再找了原來第一個用過的印傭；目前第四個剛進來不到一年，也是印傭。選用原因是我認爲印尼籍比較刻苦耐勞且較單純。另外我喜歡找未婚的，我認爲這樣外傭比較沒有牽掛。

3.如何引進外籍幫傭（仲介嗎？）、聘僱過程手續曾經發生任何困難點（引進前、引進後）？曾支付仲介費？對仲介服務與收費的看法如何？

透過仲介引進。聘僱過程皆透過仲介協助，故沒有什麼困難。一開始會支付給仲介一些代辦費。只要仲介的服務做的好，對收費沒有意見。

二、聘僱外勞管理面

1.目前外籍幫傭是與雇主一起生活嗎？您認爲在管理外籍幫傭上，主要的問題有哪些？您認爲仲介公司可以代為處理哪些事務？

與雇主一起生活，管理上沒有太大問題，仲介會幫忙將相關語言翻譯給我們，讓我們可以就容易溝通，也會幫忙訓練她們，帶外傭去做體檢等。一些事項時間到了會自動提醒，而且會事先教育雇主說，不能對外傭太好以免被外傭騎到頭上，到時會造成雇主管理上的不便。

2.您對外籍幫傭有無特別規範？如在工作待遇上，如工資、工時、加班、保險、薪資發放、出入場所、電話使用等有無特別規範？您是否會幫外籍幫傭安排假日活動？

沒有特別規範。相關勞動條件事前都會透過仲介先講好。原則上沒有假日，我會給加班費。保險部分有健保，她們會買電話卡打電話回家。過年會額外給錢獎勵；在三年快結束前，也會帶她們去買東西，好讓她們帶回去。

會幫她們保管存摺，所以一定可以幫她們存到錢。

3.您有無告知外籍幫傭各種權益事項？有無告知政府單位諮詢服務中心或申訴專線電話？若仍無法避免產生勞資爭議，您認爲用何種方式解決較為恰當？裁決、仲裁、訴訟或？

各種權益事項，其實勞委會做得很好了，都會派人來訪談，告知相關

權益與申訴電話；仲介也會寄來外勞周報、月刊等。

若有爭議，像先前發生偷錢的事件，會透過仲介出面處理。

4. 您認為政府是否應委派單位統一辦理外勞職前訓練，就其外勞在工作上的相關權益義務詳加說明與宣導其諮詢申訴服務，俾利外勞安心工作？

如果政府要統一辦理職前訓練，倒是建議可以教導做家事、做菜。

5. 外勞若發生重大傷病或緊急災難，您會如何協助處理與因應？

找仲介處理。

6. 您認為外籍幫傭在台工作會產生什麼困擾？最令你擔心的是什麼？會擔心外籍幫傭逃跑嗎？有何因應措施？而政府在制度上可以做什麼協助雇主面對外籍幫傭逃跑衍生出來的問題？

困擾倒沒有。擔心手腳不乾淨。若外籍幫傭逃跑，可能是我們對他不好吧。

7. 您認為會產生非法外勞的原因是什麼？查緝之專責單位是否統籌由移民署（非法外勞屬非法移民之一部）負責較為恰當？

很多可能都是外在誘惑或非法仲介鼓吹。可能資格取得上政府限制很多，反而助長非法仲介與非法外勞的存在。

三、聘僱外勞法規範與政策面

1. 您認為政府應該控管外勞引進數額嗎？您對於我國擴大或限縮外勞引進的看法如何？您認為在家庭照護或安養照護上應大量繼續引進外勞嗎？

我認為這部份不應有太多限制。

2. 目前外勞聘僱係由勞委會職訓局發放許可證，實質進行稽查外勞管理卻是地方政府勞工局，您認為是否有必要將許可權限下放地方政府？或是要會同審批？

這部份沒有意見，只要可以讓我們申請外勞時的程序上不要那麼麻煩就好了。

3. 目前外勞管理主要法規為就業服務法，您認為足夠嗎？需另立專法規範外籍勞工嗎？

沒有意見，只要讓我們方便就可以。

4. 您認為需有一個專責單位統籌管理外勞事務嗎？那白領、藍領、家庭幫傭要區別嗎？

都可以。

5. 目前白領外勞可自由轉換雇主，藍領與外籍幫傭則轉換限制較多，有限業、限期規定，您認為開放可行嗎？如何開放？

我認為限期是合理的。轉換雇主部份，據我了解若真有相處上的困難，

仲介會協助處理。

6. 目前我國規定來台工作不得攜眷居留，您認為合理嗎？如放寬規定，將衝擊我國老人福利、工作權與勞動福利、職業訓練、子女教育、健康保險等社會安全與就業安全制度該如何因應。您的想法？

若開放他們攜眷，我覺得會有困擾。更何況一份薪水根本不可能讓他可以在台灣養活一個家庭。再說要請外傭就是希望他能好好待在家中，若攜眷根本不可能。

- 四、作為一個使用外籍幫傭的雇主，您的認知態度與對政府法律規範有何建議？

我認為這是市場供需的問題，政府在資格審查上應更為放寬。若政府對資格審查要如此嚴苛，則應該有更為完善的老人與小孩的照護體系，例如老人安養體系與孩童照護體系之建立等。

5. 訪談記錄－外籍幫傭雇主

一、聘僱外勞背景資料（桃園 - 越傭雇主）

1. 為何引進家庭幫傭？其主要工作項目為何？

引進原因爲了照顧父親。主要工作爲照顧老人與幫忙家務。

2. 何時開始聘僱外籍幫傭？聘僱過幾位？其國籍如何？為何選用該國幫傭？

約九年前開始聘僱外籍幫傭，換過兩次，第一次用印尼傭 3 年，這次用越傭，已近六年。主要是仲介介紹的，其實都還不錯。

3. 如何引進外籍幫傭（仲介嗎？）、聘僱過程手續曾經發生任何困難點（引進前、引進後）？曾支付仲介費？對仲介服務與收費的看法如何？

透過仲介引進。聘僱過程皆透過仲介協助，故沒有什麼困難。一開始會支付給仲介一些代辦手續費。只要仲介的服務做的好，認爲較有保障，對收費沒有意見。

二、聘僱外勞管理面

1. 目前外籍幫傭是與雇主一起生活嗎？您認爲在管理外籍幫傭上，主要的問題有哪些？您認爲仲介公司可以代爲處理哪些事務？

與雇主一起生活，管理上沒有太大問題，仲介會過來看看她們，也會幫忙訓練她們，並帶外傭去做體檢等。

2. 您對外籍幫傭有無特別規範？如在工作待遇上，如工資、工時、加班、保險、薪資發放、出入場所、電話使用等有無特別規範？您是否會幫外籍幫傭安排假日活動？

沒有特別規範。相關勞動條件事前都會透過仲介先講好。原則上沒有假日，我會給加班費。保險部分只有健保，她們會透過手機與買電話預付卡打電話回家。

她們三年回去時，我還幫她們付機票費用。

3. 您有無告知外籍幫傭各種權益事項？有無告知政府單位諮詢服務中心或申訴專線電話？若仍無法避免產生勞資爭議，您認爲用何種方式解決較爲恰當？裁決、仲裁、訴訟或？

勞委會會派人來訪談，告知外傭相關權益與申訴電話；仲介也會寄來外勞週報、月刊等。

若有爭議，會透過仲介出面處理。

4. 您認爲政府是否應委派單位統一辦理外勞職前訓練，就其外勞在工作上的相關權益義務詳加說明與宣導其諮詢申訴服務，俾利外勞安心工作？

沒意見。

5. 外勞若發生重大傷病或緊急災難，您會如何協助處理與因應？

找仲介處理，所以其實仲介在這裡扮演很重要的角色。

6. 您認為外籍幫傭在台工作會產生什麼困擾？最令你擔心的是什麼？會擔心外籍幫傭逃跑嗎？有何因應措施？而政府在制度上可以做什麼協助雇主面對外籍幫傭逃跑衍生出來的問題？

當左右鄰居都有外傭時，其實很容易成群結黨，就比較容易學壞。但其實很難嚴格約束不讓她認識朋友，我認為幫傭是與我們一起生活，只能用真心對待，讓她們理解並能在有問題時與我們主動溝通。

政府可能也很難做什麼吧！我所想到只有在我們報備外傭逃跑後，能儘快再給我們重新辦理新進外傭，中間不要拖太久的時間，因為確有需要。

7. 您認為會產生非法外勞的原因是什麼？查緝之專責單位是否統籌由移民署（非法外勞屬非法移民之一部）負責較為恰當？

可能是外在誘惑或非法仲介鼓吹。尤其當雇主資格取得受到很大限制而無法順利取得資格時，很容易助長非法仲介與非法外勞的存在。

查緝單位若能統籌由移民署負責，應該是好的。

三、聘僱外勞法規範與政策面

1. 您認為政府應該控管外勞引進數額嗎？您對於我國擴大或限縮外勞引進的看法如何？您認為在家庭照護或安養照護上應大量繼續引進外勞嗎？

我認為這部份不應有太多限制。

2. 目前外勞聘僱係由勞委會職訓局發放許可證，實質進行稽查外勞管理卻是地方政府勞工局，您認為是否有必要將許可權限下放地方政府？或是要會同審批？

這部份沒有意見，只要可以讓我們申請外勞時的程序上不要那麼麻煩就好了。

3. 目前外勞管理主要法規為就業服務法，您認為足夠嗎？需另立專法規範外籍勞工嗎？

沒有意見。

4. 您認為需有一個專責單位統籌管理外勞事務嗎？那白領、藍領、家庭幫傭要區別嗎？

都可以。

5. 目前白領外勞可自由轉換雇主，藍領與外籍幫傭則轉換限制較多，有限業、限期規定，您認為開放可行嗎？如何開放？

我認為沒有必要限制期限，畢竟若各有所需，且相處很好，沒有理由

特意限制。其實這樣只是讓仲介多了一次剝削的機會。

轉換雇主部份，我認為應該給彼此較多的彈性，畢竟像一般工作也有試用期。

6. 目前我國規定來台工作不得攜眷居留，您認為合理嗎？如放寬規定，將衝擊我國老人福利、工作權與勞動福利、職業訓練、子女教育、健康保險等社會安全與就業安全制度該如何因應。您的想法？

若開放他們攜眷，我覺得是不可行的。

- 四、作為一個使用外籍幫傭的雇主，您的認知態度與對政府法律規範有何建議？
我認為繳就業安定基金金額太高，到底政府做了什麼，我也不清楚。

6. 訪談記錄－外籍幫傭雇主

一、聘僱外勞背景資料（台中 - 印尼傭雇主）

1. 為何引進家庭幫傭？其主要工作項目為何？

因為有照顧老人跟小孩的需求，我們家是住家跟廠房合一，平常白天大家都在工廠工作，老人跟小孩無人照應，萬一爬上爬下的摔倒或有什麼傷害，很危險。主要工作為照顧老人跟小孩生活起居，煮三餐，家務打掃。

2. 何時開始聘僱外籍幫傭？聘僱過幾位？其國籍如何？為何選用該國幫傭？

2008 年開始，只聘過一位，印尼籍，選用原因是因為仲介介紹，且印尼籍普遍較乖較單純。

3. 如何引進外籍幫傭（仲介嗎？）、聘僱過程手續曾經發生任何困難點（引進前、引進後）？曾支付仲介費？對仲介服務與收費的看法如何？

透過仲介引進。政府要求我們雇主雇用外傭的資格限制實在太嚴格了，我們是有需求，也不是請不起，但是政府這樣限制我們，等於變相的鼓勵我們去找非法仲介。支付仲介費約兩到三萬元左右。只要仲介的服務做的好，對收費沒有意見。

二、聘僱外勞管理面

1. 目前外籍幫傭是與雇主一起生活嗎？您認為在管理外籍幫傭上，主要的問題有哪些？您認為仲介公司可以代為處理哪些事務？

與雇主一起生活。在管理外籍幫傭上，因為印尼有專門訓練外籍幫傭的訓練學校，在她們來台工作前，都被訓練的很好，所以基本上沒有什麼問題。

我們家的外傭仲介公司會代為處理的，有薪資匯款明細、會帶外傭去做體檢，一些事項時間到了會自動提醒，而且會事先教育雇主說，不能對外傭太好以免被外傭騎到頭上，到時會造成雇主管理上的不便。

2. 您對外籍幫傭有無特別規範？如在工作待遇上，如工資、工時、加班、保險、薪資發放、出入場所、電話使用等有無特別規範？您是否會幫外籍幫傭安排假日活動？

有規範，除非雇主陪同，否則不會出門，即使出門也只是打電話回家，或買東西。工時不一定，保險部分有健保，薪資發放方式是轉帳，禁止使用電話，因為這部份訓練學校都訓練好了的，所以要打也是由雇主陪同用電話卡打。

不會幫外籍幫傭安排假日活動；我們去哪裡外傭就去哪裡，但是有時

候我們家的朋友會需要請我們家的外傭利用去他們家幫忙一個上午或一個下午或是整天，那就徵詢外傭的同意，價碼也是雙方談定，就讓我們家的外傭去打工。

3. 您有無告知外籍幫傭各種權益事項？有無告知政府單位諮詢服務中心或申訴專線電話？若仍無法避免產生勞資爭議，您認為用何種方式解決較為恰當？裁決、仲裁、訴訟或？

各種權益事項，仲介及訓練學校都訓練好了，所以沒有問題。仲介也會給申訴專線電話。

若有爭議，看情況嚴重程度來決定要用什麼方式解決，大部分會先尋求仲介出面幫忙調解，但是不論是什麼方式，原則上能快速解決是最好的

4. 您認為政府是否應委派單位統一辦理外勞職前訓練，就其外勞在工作上的相關權益義務詳加說明與宣導其諮詢申訴服務，俾利外勞安心工作？

因為印尼來的外傭都有先在印尼當地的訓練學校受訓，但是如果來台灣能夠由政府出面辦理統一的外勞職前訓練，那當然是更好。

5. 外勞若發生重大傷病或緊急災難，您會如何協助處理與因應？

由仲介處理。

6. 您認為外籍幫傭在台工作會產生什麼困擾？最令你擔心的是什麼？會擔心外籍幫傭逃跑嗎？有何因應措施？而政府在制度上可以做什麼協助雇主面對外籍幫傭逃跑衍生出來的問題？

困擾嗎？沒有。最擔心的是手腳不乾淨。會擔心外籍幫傭逃跑。給她做不完的工作因應。政府可否有機動人力協助雇主照顧老人及小孩。

7. 您認為會產生非法外勞的原因是什麼？查緝之專責單位是否統籌由移民署（非法外勞屬非法移民之一部）負責較為恰當？

我聽過的原因，除了雇主虐待，外勞自己逃跑之外，還有仲介鼓吹外勞逃跑的，我的表姊家也跟我們一樣是住家跟廠房一起的公司，門口有裝監視攝影機，有一天外勞就逃跑了，調錄影帶發現，有車子來接，這如果不是仲介，怎麼可能會有車來接。統籌由移民署負責較為恰當。

三、聘僱外勞法規範與政策面

1. 您認為政府應該控管外勞引進數額嗎？您對於我國擴大或限縮外勞引進的看法如何？您認為在家庭照護或安養照護上應大量繼續引進外勞嗎？

是否管控數額，是否擴大或限縮，應該要視情況而定，視勞動市場需求而定。

2. 目前外勞聘僱係由勞委會職訓局發放許可證，實質進行稽查外勞管理卻是地

方政府勞工局，您認為是否有必要將許可權限下放地方政府？或是要會同審批？

均可，這部份我們沒有意見，只要可以讓我們申請外勞時的程序上不要那麼麻煩就好了。

3. 目前外勞管理主要法規為就業服務法，您認為足夠嗎？需另立專法規範外籍勞工嗎？

沒有意見，理由同上，只要讓我們方便就可以，而且另立專法，這應該是政府要研究的問題。

4. 您認為需有一個專責單位統籌管理外勞事務嗎？那白領、藍領、家庭幫傭要區別嗎？

都可以

5. 目前白領外勞可自由轉換雇主，藍領與外籍幫傭則轉換限制較多，有限業、限期規定，您認為開放可行嗎？如何開放？

不可行。

6. 目前我國規定來台工作不得攜眷居留，您認為合理嗎？如放寬規定，將衝擊我國老人福利、工作權與勞動福利、職業訓練、子女教育、健康保險等社會安全與就業安全制度該如何因應。您的想法？

若開放他們攜眷，像我們家的外傭是跟著我們家住，一天二十四小時都在我家，工作就是照顧老人跟小孩，那她把她自己的家人接來，是誰要去照顧外傭的家人？再說，她的薪水能夠負擔她在台灣養她的家人嗎？要是開放了，最後是不是又變成我們雇主去照顧？

四、作為一個使用外籍幫傭的雇主，您的認知態度與對政府法律規範有何建議？

沒有。

7.訪談記錄—白領外勞雇主

一、聘僱外勞背景資料（台北 - 建設公司 - 日籍白領雇主）

1.公司產業別、員工數、聘僱外籍勞工原因、其主要工作項目？

公司為建設公司，員工總人數約 30 多位，聘僱外籍人士主要原因是因為想引進其較為先進特殊的技術，是日籍北海道的清水模板師傅。其實如果嚴格來說，他也是勞工，但是我國並無准許從日本引進模板勞工，故我們只能用技術顧問的資格引進該人。由於這種差別，他來到這邊是不能現場施作的，只能當工程顧問，這對我們其實是很困擾的。我們當然希望他除了能畫圖分料，亦能實際施作，但由於他不屬於勞工，卻又是有專業技術性的勞工，只好用白領顧問方式引進。

2.何時開始聘僱外籍勞工、聘僱的國籍與人數、為何選用該國？

大約兩年前開始引進，一開始是三位師傅，一位進來大概一個工地完成就離開了，一位他能用電腦畫圖精算、分料、校正，一位則能裁切，後者這位大概最近會離開了，剩下這位清水模版老師傅，我們希望能長期將他留下來指導。

3.如何引進外籍勞工（直接聘僱或仲介）、聘僱過程手續曾經發生任何困難點（引進前、引進後）？曾支付仲介費？對仲介服務與收費的看法如何？

沒有透過仲介，是我們自己到北海道參觀後引進的。聘僱過程其實還相當繁複。

二、聘僱外勞管理面

1.目前外籍勞工生活照顧管理是集中管理或代為安排嗎？您認為在管理層面上，主要的問題有哪些？

我們為其租房子，提供住宿。並無什麼管理上的問題。

2.在工作待遇上，如工資、工時、加班、保險、薪資發放、出入場所管制有無特別規範？公司是否會幫外籍勞工安排活動？

目前我們所請的這位清水模板師傅，薪水為 60 萬日幣，這是實領，所有在台的稅賦、保險（勞、健保，工地保險），全部由我們負擔。每年我們亦提供四次機票讓其返家與家人相聚。假日亦多會邀請其參與我們的活動。

3.外籍勞工與本國員工在共同管理上會不會有困難？

不會有困難，反而是一種標竿。因為日本人本身相當有紀律，做事亦較嚴謹，進工地一定穿工作服，予人專業與敬業的形象，故對於承包

我們公司的各種小包，其實是有好榜樣的。

4. 公司有無告知外勞各種權益事項？公司有何管理機制讓外籍勞工適度表達不同意見或陳情？若仍無法避免產生勞資爭議，您認為用何種方式解決較為恰當？裁決、仲裁、訴訟或？

應該無此問題。因為都有簽約，我們絕對會依照契約給予他一定之福利與照顧。

三、聘僱外勞法規範與政策面

1. 您認為政府應提供更多優惠方式以吸引外籍專業人士前來本國就業嗎？您有何看法或建議？

政府其實可以放寬更多相較於我國是屬於更先進或已開發國家之各種人才，而毋需特別去侷限其工作限制或標準，亦無須去分別白領或藍領。因為既然相較我國為先進，則即便是引進所謂之勞工，其薪資亦絕對相較我國為高，企業自然不會未經審慎評估即隨意引進。政府若要限制，可以只限制最低階之勞動人力引進限額與引進國家即可；屬於有技術性之工作，則應儘量對相較我國為高所得之國家開放。

2. 目前外籍勞工管理主要依據法規為就業服務法，您認為足夠嗎？需要另立專法規範嗎？那麼白領、藍領是否應區別呢？

無意見。

3. 目前免許可範圍如下：履約工作期限在 30 日以下、持渡假打工簽證來台打工者、外籍配偶、政府聘僱之研究者及應邀來台演講及講座之獎者，您認為免許可範圍應否擴大？

沒有意見。

4. 您認為需要有一個專責單位統籌管理外籍勞工事務嗎？那麼白領、藍領是否應區別呢？

有一個專責單位是比較好的，白領、藍領則不應有所區別。

5. 您會擔心發生知識產權遭外籍勞工剽竊？對此貴公司有何預先防範之道？是否有需要藉由訂定法規以為保障？

無此疑慮。

四、作為一個使用外勞的企業，您的認知態度與對政府法律規範有何建議？

隨著產業科技愈來愈專業分工，其實有很多算是勞工卻又是高階技術勞工的人士存在，這些人的引進絕對能促進產業升級，對我國是有幫助的，但是礙於法令之限制，其實有時我們會很擔心去觸到法，這是我們所不願意的。事實上，以價制量，就像以我們現在所提供的薪俸去請這樣一位高階勞工，他其實在日本本來就是勞工，來到我國卻不

能讓他當勞工，這對我們是損失的，因為身為一個師傅，只能當顧問，能看不能做，實在浪費。希望政府對於「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第一款至第六款工作資格及審查標準」第九條之規定能有所放寬，讓類似這種技術性勞工能在享有白領外勞的薪俸標準之餘，對我國產業有更多實質之助益。我認為政府在對外國勞工引進做限制時，只要對於最低階的勞工做限制即可，對於高階之勞工，薪俸自然就會產生限制，根本無須政府再做限制。不過，從另一角度來說，一旦開放太多，也有可能造成企業到落後地區找高階技術勞工，而卻給付低工資的情事發生，這就有可能對我國就業造成衝擊。所以，我相信政府的確是兩難的，我們也能體會，只是也有無奈就是了。

建議我國可以仿效新加坡，用引進的薪水程度做分級，而毋需去限制引進者的身分角色究竟是勞工或顧問，是藍領或白領，反正就是外國人就是了，也許對產業能有更多助益。

政府最大的迷失在職業教育的嚴重斷層，這幾年來教育政策的錯誤，使國人普遍認知都要讓子女去讀大學，造成像我們工地裡，嚴重缺乏 20-40 歲的中高階技術人才，這才是政府的隱憂，這部份應該向德國好好學習。

8.訪談記錄—白領外勞雇主

一、聘僱外籍人士背景資料（台北 - 高鐵公司 - 多國籍白領主管）

1.聘僱外籍人士主要考量原因、其主要工作項目？

因高速鐵路為國內之創舉，本籍無相關經驗之人才，因此需聘僱外籍人士主要工作項目為興建工程、鐵路系統相關技術運用、營運管理。

2.何時開始聘僱外籍人士、聘僱的國籍與人數、為何選用該國？

1998 年，國籍遍及全世界各大洲，目前直接聘僱之外籍人數為 26 人，向國外鐵路顧問公司借調 47 人，聘僱人選以其專業背景為首要條件，無特定國籍限制。

3.如何引進外籍人士（直接聘僱或仲介）、聘僱過程手續曾經發生任何困難點（引進前、引進後）？曾支付仲介費？對仲介服務與收費的看法如何？

直接聘僱，或與國外鐵路顧問公司合作借調有經驗的專業人士。

國際人才市場的競爭，及人才取得不易。

非一般仲介案例，無意見可提供。

二、聘僱外籍人士管理面

1.目前外籍人士生活照顧管理是代為安排嗎？您認為在管理層面上，主要的問題有哪些？大多外籍人士婚姻狀況與攜眷情形如何？

除部份員工之租屋由公司代為尋找／簽約外，其餘大部份由員工自理。大部份員工已婚，並攜眷於台定居。

2.在工作待遇上，如工資、工時、加班、保險、薪資發放、出入場所管制有無特別規範？

工資依市場水準及該職務職責、員工之個人條件等核定。其餘勞動條件依合約或公司規定辦理。保險的部份，因為港澳人士在台無法申辦健保卡，故公司會額外替員工及依親眷屬加保團保門診、海外急難救助、眷屬意外醫療等，另其他來台依親眷在取得居留證後四個月內無健保，這段期間公司亦會加保以上保險項目。

因為本公司聘僱之外籍人士皆為專業人才，故於私人行為，只要不觸犯我國法律或公司規定外，無特別規範。

3.外籍人士與本國員工在共同管理上會不會有困難？

本公司之重要規章皆有中英文版，本外籍員工間大多以英文溝通，大致溝通沒有困難。

4.公司有無告知外籍員工各種權益事項？公司有何管理機制讓外籍員工適度表達不同意見或陳情？若仍無法避免產生勞資爭議，您認為用何種方式解決較

為恰當？裁決、仲裁、訴訟或？

公司內部有管理規章—「申訴辦法」，及相關陳情管道，目前無外籍員工引發之勞資爭議。

三、聘僱外籍人士法規範與政策面

1. 您認為政府應提供更多優惠方式以吸引外籍專業人士前來本國就業嗎？您有何看法或建議？

稅務減免、特殊貢獻經費補助等。

2. 目前外籍人士管理主要依據法規為就業服務法，您認為足夠嗎？需要另立專法規範嗎？那麼白領、藍領是否應區別呢？

現行法規之限制已足夠，不需再做規範。白領、藍領應區別。

3. 目前白領外勞免許可範圍有四：以 90 天內簽證來台打工、外籍配偶、政府聘僱之研究者及應邀來台演講及講座之獎者，您認為免許可範圍應否擴大？

應該，短期研究或專案，簽證 90 天應可延長到六個月。

4. 目前我國核准外國人來台工作主管單位為勞工委員會職業訓練局，工作簽證的核發為移民署，您認為需要有一個專責單位統籌管理外籍勞工事務才會更方便嗎？那麼白領、藍領是否應區別呢？

需要一專責單位，且白領、藍領應予區別。

5. 您會擔心發生知識產權遭外籍員工剽竊？對此貴公司有何預先防範之道？是否有需要藉由訂定法規範以為保障？

因本公司屬性主要需要外籍專業人才貢獻其專業知識／技術及經驗，與其他研發機構聘僱外籍員工不同。本公司亦於聘僱契約簽定時，與外籍員工簽有智慧財產權及保密協定。若有侵權或損害時，則依本國法令訴訟求償。

四、作為一個使用外籍人士的企業，您對政府相關引進外籍員工之法律規範有何具體建議？

就白領而言，為了提升本國企業競爭力，吸引外籍優秀人才，在法律規範上不宜有太嚴格的限制，然會否因此壓縮本國勞工之就業權益，確實很難面面俱到。但如果因為更多的國際人才參與，而創造更大的經濟效益，同時提升本國勞工之知能及因此刺激本國勞工之勞動競爭力亦不得而知。

9. 訪談記錄－藍領外勞

一、聘僱外勞背景資料（新莊 - 鐵工廠 - 泰勞）

1. 您的國籍、年齡、性別、婚姻狀況、教育程度、來台多久？為何選擇台灣？

來自泰國，33歲，男性，未婚，教育程度中學，來台七年多，選擇台灣是因為父母叫他來。

2. 您所待公司的產業別，其主要工作項目？

傳統產業，鐵工廠，主要工作項目是機械加工。

3. 公司內有多少外勞？國籍相同嗎？

4人。均為泰國籍。

4. 您在受聘僱過程有發生任何困難嗎（引進前、引進後）？曾付多少仲介費？對仲介服務與收費的看法如何？

沒有任何困難，因為仲介會包辦全部的事項，包括證件的辦理、健康檢查等其他。

泰國本地仲介收費標準不一，價差很大，有付到十幾萬泰銖到幾萬元泰銖的價格都有，我自己是付了六萬塊泰銖。對仲介服務與收費沒有特別看法。

二、聘僱外勞管理面

1. 目前你的生活食宿照顧是公司集中管理嗎？有透過管理公司或仲介嗎？提供食宿是否另扣除費用？如何與家人維持聯繫？在台生活有何困難？假日如何打發？公司是否會在休假日幫你們安排各種活動？在台交友情形？您覺得在此管理下比較主要的問題有哪些？

吃住都在工廠。提供食宿未另扣除費用。以電話卡與家人維持聯繫。在台生活沒有困難。假日時，因新莊地區有台灣人開設的泰國店，有網咖有泰國食物也有泰文刊物等，新莊地區很多泰勞放假都會去那裡。公司不會在休假日幫我們安排各種活動。在台灣泰國店認識泰國同鄉、我的親弟弟也跟我一起在新莊工作，還有工廠裡的台灣同事也跟我關係不錯。在此管理下沒有什麼問題。

2. 您在工作待遇上，如工資、工時、加班、保險、薪資發放如何？有無特別規範或限制哪些項目？有職前訓練講習嗎？

上班時間是每天早上八點到下午五點半，會加班，保險部分有勞保跟健保，發薪水是給我現金而不是匯到我的戶頭。工廠老闆也不會干涉我下班以後去哪裡，我也有申請手機，所以沒有特別限制我什麼。沒有職前訓練講習，就一邊做一邊學。

3. 你們有與我國勞工一起工作嗎？共事上有無困難？

有。共事上沒有困難，他們對我還不錯。

4. 公司有無告知你們各種權益事項？公司有何管理機制讓你們適度表達不同意見或陳情？您是否知道政府單位諮詢服務中心或申訴專線電話？若遇到問題會找誰幫忙或解決？若仍無法避免產生勞資爭議，您認為用何種方式解決才能保障您的權益？裁決、仲裁、訴訟或？

老闆有告訴我薪水，上下班時間，我有哪些權益。公司並無什麼管理機制讓我們適度表達不同意見或陳情。我知道政府單位諮詢服務中心或申訴專線電話，但是不會去用，我是泰國人，不是台灣人，在台灣工作，本來待遇就是會跟本地人不一樣的。若遇到問題會找仲介幫忙或解決。透過裁決、仲裁或訴訟，我認為沒有用，即使我知道這些方式，我也不會使用，就像我說的，我是泰國人，不是台灣人，本來待遇就是會不一樣的，所以只要老闆不要少給我薪水，加班有給我錢，就算不放假我也沒有關係。

5. 您認為如果政府委派單位統一辦理外勞職前訓練，就其外勞在工作上的相關權益義務詳加說明與宣導其諮詢申訴服務，您是否可以更安心工作？

對這個部分沒有意見。

6. 您對台灣整體社會觀感如何？在工作或生活上有無受到歧視或不公平對待的感覺？可以舉例嗎？

工作上或生活上受到歧視，那是一定會有的，如果要舉例的話，比方說工作上的分別，有些台灣同事不願意做的工作，老闆就會叫我做，但是像這樣的歧視或不公平的對待，那是一定會有的，因為我是外國人，不是台灣人。

7. 您有聽聞過外勞無故逃跑嗎？可能的原因是什麼？這樣會變成非法外勞，您知道嗎？

有聽其他泰國朋友說在別的工廠的泰勞逃跑，但是因為不認識所以也只是聽說而已，逃跑原因，有聽說是老闆對他們很差，也有聽說才來一個月就逃跑的，因為工作環境太累太辛苦，對工作環境不適應，只來一個月就逃跑了。我知道這樣逃跑會變成非法外勞，但是因為我來台灣工作繳了一大筆仲介費，萬一逃跑的話，我就沒有錢還仲介費了，所以工作再辛苦都會忍耐。

8. 您有加入任何外勞組織團體或其他團體嗎？

沒有。

三、聘僱外勞法規範與政策面

1. 您認為來本國工作，我國政府的相關政策或法規是否會對您造成麻煩或不公平？（例如雇主會告訴你，因為這是政府規定…）

沒有，不會，因為我們是外國人，本來待遇就是會跟台灣人不一樣，不過如果有說到什麼不公平的地方的話，我希望台灣政府可以開放承認我們的駕照，讓我們可以騎機車，這樣就不用老是騎腳踏車，活動範圍也可以大一點。

2. 目前我國對轉換雇主限制較多，您認為應該開放嗎？工作期限呢？

可以開放當然對我們來說是最好的，我聽到的有些老闆對外籍勞工的態度真的很不好，像我自己的老闆，連對同樣是台灣人的勞工，都會扣資遣費扣加班費扣年假了，更何況是我這個外國人，我沒有向政府申訴是因為，萬一要是沒有辦法轉換，那我是不是就得回泰國，我回泰國，那我欠的仲介費怎麼辦，我在泰國的父母家人誰來養？所以為了賺錢，只好忍耐這個老闆忍耐七年，而且，換到別的工廠其實還有適應的問題，但是如果真的可以開放讓我們自由的找工作或換雇主，這樣我們工作起來也比較不會那麼辛苦。

工作期限的部份，我的想法是當然越長越好，我是來賺錢的，期限能給我越長，那我能賺的錢就越多。

3. 目前我國規定來台工作不得攜眷居留，您是否會認為很不合理？您的想法？

不會不合理，因為以我的薪水實在養不起家人來台灣跟我一起住，如果來玩倒是可以，但是住在一起那就……

- 四、作為一個外籍勞工，您的認知態度與對我國政府法律規範有何建議？
沒有。

10. 訪談記錄－外籍幫傭

一、聘僱外勞背景資料（台北 - 越南傭）

1. 您的國籍、年齡、性別、婚姻狀況、教育程度、來台多久？為何選擇台灣？

來自越南、36 歲、已婚、有兩個小孩，一男一女，讀過 7 年書，已來台大約 5 年；那邊生活不好過，出來賺錢。

2. 您主要工作項目？曾經換過雇主嗎？原因為何

主要工作是照顧老人家、做做家事。前一個工作也類似，在那邊待大約 2 年 9 個月，因快到期，雇主資格上不能再續請，就請仲介先介紹到目前這一個工作，做了 3 個月，回去越南後再回來到現在。

3. 您在受聘僱過程有發生任何困難嗎（引進前、引進後）？曾付多少仲介費？對仲介服務與收費的看法如何？

第一次過來時，越南仲介收 10 萬台幣，是來台後三年，每個月按月攤還。台灣這邊沒有另外收費，只有每個月 1700 元固定的服務費。第二次再來，透過台灣仲介，就一次收 2000 元美金（近 7 萬元台幣），然後每個月收 1500 元固定的服務費，但這部分，第二個雇主直接幫我負擔，沒讓我付。所以我每個月可以實拿 18000 元。我覺得收費還可以，聽說現在需要更多錢了，越南那邊出來現在都要一次拿 20 萬台幣，想出來只好先去借錢，就比較辛苦了。

二、聘僱外勞管理面

1. 目前你的生活食宿照顧是與雇主一起生活嗎？提供食宿是否另扣除費用？如何與家人維持聯繫？在台生活有何困難？假日如何打發？雇主是否會在休假日幫你安排各種活動？雇主是否會額外給您不合理的工作（例如…）？在台交友情形？您覺得在此管理下比較主要的問題有哪些？

目前生活食宿均與雇主一起生活，提供食宿未另扣除費用。與家人以電話維持聯繫，買電話卡，一個月約 1000 元左右。生活很單純，因為雇主是兩位上 80 歲的老人，所以原則上沒有休假日，偶而外出走走，不過很少，雇主會補給我額外的錢。並沒有不合理的工作，我覺得一切都還好，比較掛念家人而已。沒有什麼問題。

2. 您在工作待遇上，如工資、工時、保險、休假、薪資發放如何？有無特別規範或限制？雇主有提供哪些福利？來台前或仲介會安排職前訓練講習嗎？

薪資發放都很正常，平時雇主會幫我保管存摺，隨時都可以領錢，每兩三個月，我就領出匯回去越南。並沒有什麼特別規範。第一次來台灣前，在越南仲介那邊有受訓兩個月，不過費用要自己交，不過並不貴就是了。

3. 與雇主或受照顧者相處有無困難？

雇主都很單純，相處並無困難。

4. 雇主或仲介公司有無告知你各種權益事項？您是否知道政府單位諮詢服務中心或申訴專線電話？若遇到問題會找誰幫忙或解決？若仍無法避免產生勞資爭議，您認為用何種方式解決才能保障您的權益？裁決、仲裁、訴訟或？

台灣的仲介都有留聯絡電話給我們，隨時都可以打電話請求幫忙。仲介每半年也會來帶我去體檢，不過費用是自己要付的。我認為我運氣很好，並沒有遇到不合理的雇主，所以我想不會有什麼爭議的，都很順利。

5. 您認為如果政府委派單位統一辦理外勞職前訓練，就其外勞在工作上的相關權益義務詳加說明與宣導其諮詢申訴服務，您是否可以更安心工作？

這我沒有意見。

6. 您對台灣整體社會觀感如何？在工作或生活上有無受到歧視或不公平對待的感覺？可以舉例嗎？

我覺得還好。

7. 您有聽聞過外籍幫傭無故逃跑嗎？可能的原因是什麼？這樣會變成非法外勞，您知道嗎？

有。可能雇主對他們不好吧！

8. 您有加入任何外勞組織團體或其他團體嗎？

沒有。

三、聘僱外勞法規範與政策面

1. 您認為來本國工作，我國政府的相關政策或法規是否會對您造成麻煩或不公平？（例如雇主會告訴你，因為這是政府規定…）

我覺得不會。

2. 目前我國對轉換雇主限制較多，您認為應該開放嗎？工作期限呢？

我運氣很好碰到兩個都是不錯的雇主，所以沒有想過轉換問題。第一個三年，雇主不請我了，也請仲介幫我另外安排工作。其實工作太久也不好，像我有家人，並不會想一直在這裡工作下去，也是想回家的。

3. 目前我國規定來台工作不得攜眷居留，您是否會認為很不合理？您的想法？

來這邊就是要賺錢，如果帶家人來，花費太多了不可能。這段時間趕快賺錢再回越南，我們那邊真的工作不容易的。

四、作為一個外籍家庭幫傭，您的認知態度與對我國政府法律規範有何建議？

沒有。

11. 訪談紀錄－外籍幫傭

一、聘僱外勞背景資料（台北 - 印尼傭）

1. 您的國籍、年齡、性別、婚姻狀況、教育程度、來台多久？為何選擇台灣？
來自印尼、25 歲、未婚，學歷初中程度，來台大約 11 個月；爲了出來賺錢的。
2. 您主要工作項目？曾經換過雇主嗎？原因為何
主要工作是照顧老人家、做做家事。前一個工作是到馬來西亞 3 年，那邊薪水比較低。
3. 您在受聘僱過程有發生任何困難嗎（引進前、引進後）？曾付多少仲介費？對仲介服務與收費的看法如何？
來台前有付給印尼仲介。來台後，台灣仲介這邊沒有另外收費，只有每月 1800 元固定的服務費。雇主每月薪水 20,720 元中，扣除 1800 元，另外要付銀行每個月 8295 元，付一年。其中一部份含爲保證金，在三年後回國後會領出來還給我。

二、聘僱外勞管理面

1. 目前你的生活食宿照顧是與雇主一起生活嗎？提供食宿是否另扣除費用？如何與家人維持聯繫？在台生活有何困難？假日如何打發？雇主是否會在休假日幫你安排各種活動？雇主是否會額外給您不合理的工作（例如…）？在台交友情形？您覺得在此管理下比較主要的問題有哪些？
目前生活食宿均與雇主一起生活，提供食宿未另扣除費用。與家人會寫信，另外雇主會直接幫我撥電話給家人，我不用另外付錢。生活很單純，原則上沒有休假日，大多待在雇主家中，我會搭公車往返雇主與雇主公司間。沒有想要特別交朋友，我覺得沒有什麼問題。
2. 您在工作待遇上，如工資、工時、保險、休假、薪資發放如何？有無特別規範或限制？雇主有提供哪些福利？來台前或仲介會安排職前訓練講習嗎？
薪資發放都很正常，並沒有什麼特別規範。來台灣前，有在印尼那邊接受訓練。
3. 與雇主或受照顧者相處有無困難？
雇主都很單純，相處無困難。
4. 雇主或仲介公司有無告知你各種權益事項？您是否知道政府單位諮詢服務中心或申訴專線電話？若遇到問題會找誰幫忙或解決？若仍無法避免產生勞資爭議，您認爲用何種方式解決才能保障您的權益？裁決、仲裁、訴訟或？
台灣的仲介都有留聯絡電話給我們，隨時都可以找他幫忙。仲介也會

常看看我，還有每半年來會帶我去體檢。我想不會有什麼爭議的，目前都很順利。

5. 您認為如果政府委派單位統一辦理外勞職前訓練，就其外勞在工作上的相關權益義務詳加說明與宣導其諮詢申訴服務，您是否可以更安心工作？

沒有意見。

6. 您對台灣整體社會觀感如何？在工作或生活上有無受到歧視或不公平對待的感覺？可以舉例嗎？

我覺得還好。

7. 您有聽聞過外籍幫傭無故逃跑嗎？可能的原因是什麼？這樣會變成非法外勞，您知道嗎？

有。不知道。

8. 您有加入任何外勞組織團體或其他團體嗎？

沒有。

三、聘僱外勞法規範與政策面

1. 您認為來本國工作，我國政府的相關政策或法規是否會對您造成麻煩或不公平？（例如雇主會告訴你，因為這是政府規定…）

我覺得不會。

2. 目前我國對轉換雇主限制較多，您認為應該開放嗎？工作期限呢？

現在這個雇主對我很好，所以沒有想過轉換的問題。對於時限問題，其實工作太久也不好，我大概最多留六年，也是想回家嫁人的。

3. 目前我國規定來台工作不得攜眷居留，您是否會認為很不合理？您的想法？

不會不合理。本來就是出來工作的。

四、作為一個外籍家庭幫傭，您的認知態度與對我國政府法律規範有何建議？

沒有。

12. 訪談記錄－外籍幫傭

一、聘僱外勞背景資料（高雄 - 越傭）

1. 您的國籍、年齡、性別、婚姻狀況、教育程度、來台多久？為何選擇台灣？
來自越南、35歲、已婚、有三個小孩，高中畢業，已來台大約五年了；聽人家介紹。
2. 您主要工作項目？曾經換過雇主嗎？原因為何
照顧中風行動不變的阿嬤，有換過一個雇主（原來雇主去世）
3. 您在受聘僱過程有發生任何困難嗎（引進前、引進後）？曾付多少仲介費？對仲介服務與收費的看法如何？
沒有；仲介費以日後工作抽成方式支付，從兩年薪資中抽取；仲介費用可減少，不要收取太多。

二、聘僱外勞管理面

1. 目前你的生活食宿照顧是與雇主一起生活嗎？提供食宿是否另扣除費用？如何與家人維持聯繫？在台生活有何困難？假日如何打發？雇主是否會在休假日幫你安排各種活動？雇主是否會額外給您不合理的工作（例如…）？在台交友情形？您覺得在此管理下比較主要的問題有哪些？
目前生活食宿均與雇主一起生活，雇主提供食宿未另扣除費用。與家人透過手機維持聯繫，生活很單純，並無困難。因為要照顧阿嬤24小時，所以原則上沒有休假日。並沒有不合理的工作，我覺得一切都還好，在台交友很自由，認識許多好朋友，現在工作地點左鄰右舍容易碰到相同環境的人。沒有什麼問題。
2. 您在工作待遇上，如工資、工時、保險、休假、薪資發放如何？有無特別規範或限制？雇主有提供哪些福利？來台前或仲介會安排職前訓練講習嗎？
薪資發放都很正常，是現金給予。沒有什麼特別規範或限制；雇主替我保健保，住宿及三餐。來台前仲介有安排職前訓練講習。在這裡若生病，雇主會買藥給我吃，若較嚴重會帶我去看醫生。
3. 與雇主或受照顧者相處有無困難？
與雇主相處並無困難。
4. 雇主或仲介公司有無告知你各種權益事項？您是否知道政府單位諮詢服務中心或申訴專線電話？若遇到問題會找誰幫忙或解決？若仍無法避免產生勞資爭議，您認為用何種方式解決才能保障您的權益？裁決、仲裁、訴訟或？
仲介並無告知各種權益事項，僅告知需忍耐。也不知道政府單位諮詢服務中心或申訴專線電話；若遇到問題希望跟雇主私下解決比較妥當。

5. 您認為如果政府委派單位統一辦理外勞職前訓練，就其外勞在工作上的相關權益義務詳加說明與宣導其諮詢申訴服務，您是否可以更安心工作？

這我沒有意見。

6. 您對台灣整體社會觀感如何？在工作或生活上有無受到歧視或不公平對待的感覺？可以舉例嗎？

我覺得還好，並無受到歧視或不公平對待。

7. 您有聽聞過外籍幫傭無故逃跑嗎？可能的原因是什麼？這樣會變成非法外勞，您知道嗎？

有。他們沒有良知。不曉得這樣會變成非法外勞。

8. 您有加入任何外勞組織團體或其他團體嗎？

沒有。

三、聘僱外勞法規範與政策面

1. 您認為來本國工作，我國政府的相關政策或法規是否會對您造成麻煩或不公平？（例如雇主會告訴你，因為這是政府規定…）

我覺得還好。

2. 目前我國對轉換雇主限制較多，您認為應該開放嗎？工作期限呢？

我認為開放比較好。目前工作期限為三年，每三年需返回越南一趟，方可再聘僱，我認為既然已開放可延長最多到九年，中間其實不用一定要回去。而且這樣仲介可能又要一筆費用。

3. 目前我國規定來台工作不得攜眷居留，您是否會認為很不合理？您的想法？

不會，如果把小孩帶來台灣，會擔心雇主對小孩不佳。

四、作為一個外籍家庭幫傭，您的認知態度與對我國政府法律規範有何建議？

沒有。

13. 訪談記錄—白領外勞

一、聘僱外勞背景資料（台北 - 外籍律師）

1. 您的國籍、年齡、性別、教育程度、來台多久、婚姻狀況、攜眷來台？

美國，40 歲，男性，教育程度：JD(法學博士)，來台九年，已婚，配偶為美國出生長大的台灣人，有兩個小孩。

2. 您所待公司的產業別，其主要工作項目？

外國法事務律師事務所，原先是瑞士的律師事務所台灣分所，去年獨立出來，公司名稱變更，但是地址電話及統一編號沒有改變。

3. 公司內有多少外籍人士？國籍相同嗎？

有 5 人，其中一位是瑞士人，兩人為德國籍律師，我是美國人。

4. 您在受聘僱過程有發生任何困難嗎（引進前、引進後）？直接聘僱或仲介？曾付多少仲介費？對仲介服務與收費的看法如何？

原來來台灣時我是以顧問的身分來台工作，是介於雇主及受僱律師之間的階層，我第一次從美國被受僱到台灣來工作時，其實沒有什麼問題，當時聘用我的律師事務所很積極在處理我來台工作的事項，他們給我 Offer 我就來了。是直接聘僱，並沒有透過仲介。

二、聘僱外勞管理面

1. 目前你的生活食宿照顧是公司安排或自行處理嗎？若為公司提供食宿是否另扣除費用？如何與家人維持聯繫？在台生活有何困難？假日如何打發？公司是否會在休假日幫你們安排各種活動？在台交友情形？您覺得在此生活比較主要的問題有哪些？

生活食宿照顧自行處理，因為是自行處理所以沒有扣除費用這方面的問題。與家人以網路聯繫。

在台生活的困難可分為兩方面，第一，因為我有小孩，而他們年紀都很小，台灣的交通安全對小孩是很危險的，且台灣的駕駛人不太注重行人的安全，台北市這幾年稍微好一點，但是對幼兒而言仍然很危險，更不要說出了台北以外的其他縣市；其次，台灣的建築法規不健全，在美國，建築法規是很嚴格的被遵守的，很難想像像台灣這樣，屋內屋外都圍繞著電線等不安全的物品。

假日通常跟家人一起過。公司會有年假，每年都會安排員工旅遊

而因為我身兼美國商會、英國商會、歐洲商會的顧問，所以我的社交

圈大致上不脫離這個範圍

2. 您在工作待遇上，如工資、工時、加班、保險、薪資發放如何？有無特別規範或限制哪些項目？有職前訓練講習嗎？

因為我是外籍律師，所以在勞動條件上並沒有受到什麼特別的規範。

3. 你們有與我國員工一起工作嗎？共事上有無困難？

與台灣員工相處上並無問題。

4. 公司有無告知各種權益事項？公司有何管理機制讓你們適度表達不同意見或陳情？您是否知道政府單位諮詢服務中心（ consulting service center ）或申訴專線電話（ grievance hotline ）？若遇到問題會找誰幫忙或解決？若仍無法避免產生勞資爭議（ labor dispute ），您認為用何種方式解決才能保障您的權益？裁決（ adjudication ）、仲裁（ arbitration ）、訴訟（ legal proceedings ）？

公司並有告知相關權益事項。公司的溝通管道很暢通，我們都是直接且即時處理。

並不知道政府單位的諮詢服務；有問題的話我會找律師。

對我而言，因為我本身就是學法律的，也是在台灣執業的外籍律師，因此，一旦我遭遇勞資糾紛，我會很清楚的知道要怎樣保障我自己的權益；但是如果就藍領部分的外勞而言，我認為台灣政府在這部份的勞資爭議處理機制就做的很不足，像是前兩年發生在高雄的高捷泰勞暴動事件，其實如果處理的好，就不會演變成那種地步，那樣的事件對台灣的人權記錄也是不好的。

5. 您對台灣整體社會觀感如何？在工作或生活上有無受到歧視（ discriminate ）或不公平對待的感覺？可以舉例嗎？

對台灣整體社會的觀感，當然是很好的，我常常覺得台灣人太貶低自己，其實台灣是很不錯的，人民也很友善；在工作上或生活上，如果說有不同的待遇的話，往往我受到的待遇是更好的，並不會有特別被歧視或不公平對待的感覺。

6. 您有加入任何外籍勞工組織團體或其他團體嗎？

沒有。

三、聘僱外勞法規範與政策面

1. 您認為來本國工作，在申請工作簽證及工作證的程序上，會不會過於繁瑣（ complicate ）？如果是，是否有何建議改進之處

我第一次來台灣的時候，相關的證件辦理就花了一個月的時間，後來

就比較快，現在大約只要花兩個禮拜就可以辦出來；但是台灣政府要求的文件標準太嚴格了，我已經在台灣九年了，美國也不是常常回去，每次要辦這些證件，台灣政府都要求我必須出示最新的文件，前一兩年向美國政府申請的相關證明文件竟然不能用，我爲了辦這些在台的工作證居留證等證件，還得大老遠的回美國去申請相關證明文件，卻不能使用我以前已經申請過的，這對我而言是一種困擾。

2. 除了來台工作的簽證及工作證申請部分外，您認為為了吸引更多優秀人才（ outstanding people ）到台灣工作，政府在法制上是否還能有更多的優惠（ concessional terms ）？例如稅賦減免（ tax cut ）？或是其他方面？

稅賦減免，倒是不需要，因爲台灣的稅賦跟鄰近國家相比，是有競爭力的，簡單說就是已經夠低了不需要再更低了；若要吸引更多優秀人才到台灣工作，我認爲台灣政府首先應該先做的，是透明化的政府管理，改善投資環境，降低門檻，例如降低設立公司的門檻，簡化相關手續的辦理。

3. 目前外籍人士來台工作免許可（ free license ）範圍如下：履約工作期限在 30 日以下、持渡假打工簽證來台打工、外籍配偶（ foreign spouses ）、政府聘雇之研究者及應邀來台演講及講座之講者，您認爲免許可範圍應否擴大（ to expand the free license range ）？

是的，可以再寬免一點。

4. 目前我國核准外國人來台工作主管單位為勞工委員會（ Council of Labor Affairs ）職業訓練局（ Bureau of Employment and Vocational Training ），工作簽證的核發為移民署（ National Immigration Agency ），您認爲需要有一個專責單位（ a special administrative unit to management the foreign labor affair? ）統籌管理外籍勞工事務嗎？那麼白領、藍領是否應區別呢？（ Should we separate the white-collar and blue-collar? ）？

這部份是台灣政府行政管理上的問題，在此我並不特別有意見。

四、作為一個在台工作之外國人，您的認知態度與對我國政府法律規範有何建議？

無。

14. 訪談記錄—白領外勞

一、聘僱外勞背景資料（科技公司技術行銷工程師 - 巴西籍）

1. 您的國籍、年齡、性別、教育程度、來台多久、婚姻狀況、攜眷來台？

巴西人， 26 歲，男性，學歷學士，在台一年五個月，未婚，無攜帶眷屬。

2. 您所待公司的產業別，其主要工作項目？

科技業 - 電子類。

3. 公司內有多少外籍人士？國籍相同嗎？

無其他外籍人士。

4. 您在受聘僱過程有發生任何困難嗎（引進前、引進後）？直接聘僱或仲介？曾付多少仲介費？對仲介服務與收費的看法如何？

沒有什麼重大的困難，但是辦理來台簽證和健康檢查之手續，在申請程序上過於繁雜，例如：過多的文件需要填寫、辦理，且沒有效率。另外，文件或表格大多是中文，就算有英文的翻譯版，對於非英語系（巴西）國家的勞工造成了很大的麻煩，要自己把文件翻譯成葡萄牙文不是一件容易的事（花了大約三到四天的時間）。

而且巴西人如要來台工作要先持有來台觀光簽證，等到來台時在 15 天以內才能辦理所需要的工作簽證，且每辦理一次簽證的手續費都不便宜。

是由仲介幫忙引進的；需要付仲介台幣 27000 元。

二、聘僱外勞管理面

1. 目前你的生活食宿照顧是公司安排或自行處理嗎？若為公司提供食宿是否另扣除費用？如何與家人維持聯繫？在台生活有何困難？假日如何打發？公司是否會在休假日幫你們安排各種活動？在台交友情形？您覺得在此生活比較主要的問題有哪些？

大部分都是自行處理，公司並無主動提供幫助；都是以 skype 跟家人聯繫；跟朋友出去旅行等；公司並無安排活動；在台灣交友情形良好，台灣人很友善；主要的問題是語言，中文很難瞭解及學習，但大體上都沒有什麼問題。

2. 您在工作待遇上，如工資、工時、加班、保險、薪資發放如何？有無特別規範或限制哪些項目？有職前訓練講習嗎？

薪水的部份每個月是台幣 28000 元，但並沒有加班費。公司並沒有特別的規範或限制，一律比照其他台灣員工。沒有任何職前訓練或講習，都是自己學習的，因為他是代替老闆原本的工作。

3. 你們有與我國員工一起工作嗎？共事上有無困難？

與台灣員工並無工作或共識上的問題。

4. 公司有無告知各種權益事項？公司有何管理機制讓你們適度表達不同意見或陳情？您是否知道政府單位諮詢服務中心（ consulting service center ）或申訴專線電話（ grievance hotline ）？若遇到問題會找誰幫忙或解決？若仍無法避免產生勞資爭議（ labor dispute ），您認為用何種方式解決才能保障您的權益？裁決（ adjudication ）、仲裁（ arbitration ）、訴訟（ legal proceedings ）？

公司並無告知任何的權益事項，因為公司也不清楚外國員工的權益。公司沒有特別的管理機制讓外國員工表達或陳情。

並不知道政府單位的諮詢服務；有問題的話大多都找朋友或其他有同樣情況的外國朋友幫忙或仲介。

如果真的有牽涉到法律的問題，只能找政府解決。

5. 您對台灣整體社會觀感如何？在工作或生活上有無受到歧視（ discriminate ）或不公平對待的感覺？可以舉例嗎？

有！對於政府發放消費券，我認為我跟其他台灣公民一樣有繳稅，也有拿到一年以上的居留證，為什麼不能拿消費券。

6. 您有加入任何外籍勞工組織團體或其他團體嗎？

沒有加入任何團體。

三、聘僱外勞法規範與政策面

1. 您認為來本國工作，在申請工作簽證及工作證的程序上，會不會過於繁瑣（ complicate ）？如果是，是否有何建議改進之處

認為申請程序過於繁瑣，前後花了整整 1 個月去辦理簽證所需的文件，且所有的文件都需要翻譯，要付費。另外，健康檢查的項目過於老舊，在巴西大部分的醫院已經沒有在做此項檢查，只能到某些指定的醫院才可以找到。

建議應該簡化文件的繁瑣程序，更有效率一點。還有針對健檢的項目應該要更新，減去某些不需要的項目及問題

2. 除了來台工作的簽證及工作證申請部分外，您認為為了吸引更多優秀人才（ outstanding people ）到台灣工作，政府在法制上是否還能有更多的優惠

(concessional terms) ? 例如稅賦減免 (tax cut) ? 或是其他方面 ?

認為台灣在這方面已經做的很好，但是如果來台的簽證手續可以更為簡化和有效率應該可以吸引更多的外國人士選擇來台灣工作。還有提供員工較長或較多的假期。

3. 目前外籍人士來台工作免許可 (free license) 範圍如下：履約工作期限在 30 日以下、持渡假打工簽證來台打工、外籍配偶 (foreign spouses) 、政府聘雇之研究者及應邀來台演講及講座之講者，您認為免許可範圍應否擴大 (to expand the free license range) ?

建議應該要讓在台灣的外國學生，同時也可以在台灣工作。

4. 目前我國核准外國人來台工作主管單位為勞工委員會 (Council of Labor Affairs) 職業訓練局 (Bureau of Employment and Vocational Training) ，工作簽證的核發為移民署 (National Immigration Agency) ，您認為需要有一個專責單位 (a special administrative unit to management the foreign labor affair?) 統籌管理外籍勞工事務嗎？那麼白領、藍領是否應區別呢？ (Should we separate the white-collar and blue-collar?) ?

認為不需要有一個專責的工作單位。因為各個工作單位有自己的工作範圍，如果成立一個專屬單位，他們並不能在同一個時間完成不同的工作，所以並不認為這樣的辦法會更有效率。

四、作為一個外籍勞工，您的認知態度與對我國政府法律規範有何建議？

大體上是沒有的；只有前提到的消費卷問題，應該也要發給外國人，如果消費卷是要促進台灣經濟，那發給外國人反而更能刺激消費。因為台灣人多傾向於把消費券拿去買些日常所需的用品，這些用『錢』就買的到了；但是外國人較會把錢買去享受，買一些非日常用品的東西來享受。

15. 訪談記錄－白領外勞

一、聘僱外勞背景資料（設計公司專案經理 - 波蘭籍）

1. 您的國籍、年齡、性別、教育程度、來台多久、婚姻狀況、攜眷來台？

波蘭人， 25 歲，男性，碩士，來台 3 個月，未婚，無攜眷。

2. 您所待公司的產業別，其主要工作項目？

專案管理。 Project Manager。

3. 公司內有多少外籍人士？國籍相同嗎？

公司有 4 位外籍人士。荷蘭，哥倫比亞，巴西，波蘭。

4. 您在受聘僱過程有發生任何困難嗎（引進前、引進後）？直接聘僱或仲介？曾付多少仲介費？對仲介服務與收費的看法如何？

引進前，要取得工作簽證需要非常繁複的程序、很多經費，例如雇傭證明、學校證明、健康檢查…等。沒有付仲介費用。

二、聘僱外勞管理面

1. 目前你的生活食宿照顧是公司安排或自行處理嗎？若為公司提供食宿是否另扣除費用？如何與家人維持聯繫？在台生活有何困難？假日如何打發？公司是否會在休假日幫你們安排各種活動？在台交友情形？您覺得在此生活比較主要的問題有哪些？

生活食宿都是自行處理；與家人是用 skype 聯繫；語言上的障礙 - 很少台灣人會講英文；假日跟朋友們出去（例如：觀光台灣）；公司並無旅遊活動，但時常有慶祝的聚餐；在台灣交友情形良好；主要的問題是語言，中文很難瞭解及學習，還有天氣太潮濕，但大體上都沒有什麼問題。

2. 您在工作待遇上，如工資、工時、加班、保險、薪資發放如何？有無特別規範或限制哪些項目？有職前訓練講習嗎？

每天有 8 小時工作時間，但如果有加班的情況並沒有加班費；有健保與勞保。並無特別規範會限制。沒有職前的練習，但是公司是採取邊學邊工作的方式。

3. 你們有與我國員工一起工作嗎？共事上有無困難？

與台灣員工一起工作。剛開始的時候有點文化差異的適應階段，開始時與台灣員工有點難溝通，但現在大致上都沒有問題了，就如同在自己本國工作一樣，公司的溝通很開放。

4. 公司有無告知各種權益事項？公司有何管理機制讓你們適度表達不同意見或陳情？您是否知道政府單位諮詢服務中心（ consulting service center ）或申訴專線電話（ grievance hotline ）？若遇到問題會找誰幫忙或解決？若仍無法避免產生勞資爭議（ labor dispute ），您認為用何種方式解決才能保障您的權益？裁決（ adjudication ）、仲裁（ arbitration ）、訴訟（ legal proceedings ）？

有工作的合約規定；老闆會直接在線上問他們是否有工作上的事情需要陳情表達。不知道政府的服務中心，也不會想找政府解決，如果與公司真的有不能以溝通解決的問題時，他認為這就不是適合自己的公司，不會尋求政府（法院）的協助。

5. 您對台灣整體社會觀感如何？在工作或生活上有無受到歧視（ discriminate ）或不公平對待的感覺？可以舉例嗎？

整體對台灣的觀感很好，台灣人很有善。覺得有不公平的對待，如外國人來台的稅收，有依據上下半年區分，上半年是百分之六而下半年是百分之二十；他說來台前並無人告知這個規定，使他因為晚五天來台灣而要支付百分之二十的工作稅，他覺得非常的不公平。另外還有台灣要求來台的外籍人士，做愛滋病的檢測，覺得這有侵犯到個人的隱私問題。

6. 您有加入任何外籍勞工組織團體或其他團體嗎？

沒有加入任何團體。

三、聘僱外勞法規範與政策面

1. 您認為來本國工作，在申請工作簽證及工作證的程序上，會不會過於繁瑣（ complicate ）？如果是，是否有何建議改進之處

申請的程序應該更為具體化而且應與工作有關連，例如有些不必要的健康檢測應該被省略，而且應該針對不同國家的外國人做不同的調整。

2. 除了來台工作的簽證及工作證申請部分外，您認為為了吸引更多優秀人才（ outstanding people ）到台灣工作，政府在法制上是否還能有更多的優惠（ concessional terms ）？例如稅賦減免（ tax cut ）？或是其他方面？

稅賦減稅：不應該有上下半年稅捐的區分！還有簡化申請來台的法律程序，使其更為可行、更可以被接受。

3. 目前外籍人士來台工作免許可（ free license ）範圍如下：履約工作期限在 30 日以下、持渡假打工簽證來台打工、外籍配偶（ foreign spouses ）、政府聘雇之研究者及應邀來台演講及講座之講者，您認為免許可範圍應否擴大

(to expand the free license range) ?

無意見。

4. 目前我國核准外國人來台工作主管單位為勞工委員會 (Council of Labor Affairs) 職業訓練局 (Bureau of Employment and Vocational Training) , 工作簽證的核發為移民署 (National Immigration Agency) , 您認為需要有一個專責單位 (a special administrative unit to management the foreign labor affair?) 統籌管理外籍勞工事務嗎? 那麼白領、藍領是否應區別呢? (Should we separate the white-collar and blue-collar?) ?

認為台灣應該要有一個專責且專業的單位, 對外籍人士來說是非常困難去跑這些程序。對於分白領、藍領是否有區別沒有意見。

- 四、作為一個外籍勞工, 您的認知態度與對我國政府法律規範有何建議?
沒此問題。

16. 訪談記錄－仲介公司

一、公司背景資料（桃園縣 - 仲介公司總經理）

1. 公司員工數，其主要仲介勞工性質？白領、藍領、家庭幫傭？其仲介來源國家？也有仲介我國國民至國外嗎？

公司仲介各種勞工，白領、藍領、家庭幫傭皆有，來源國家廣泛，泰國、越南、印尼、菲律賓等均有，泰國外勞主要是到工廠；印尼當地有較完整的訓練學校，品質尚稱不錯；越南則因我國越南新娘多，其被煽動逃跑等的機會亦無形中增加許多；只要雇主要求，我們就代為尋找。亦有扮演仲介我國人力輸往外國的角色。

2. 公司如何選用被引進國家較優質之外籍人力？

透過與當地合法的仲介合作，挑選其已受過訓之人員供雇主選擇。主要依雇主的需求來選擇。

3. 如何引進外勞，在協助雇主聘僱過程手續曾經發生任何困難（引進前、引進後）？如何收取仲介費？

在引進外勞前，必須先在國內求才，近來因失業率暴增，就服站皆會主動推薦很多應徵之人，且要求雇主支付較高的求職薪資標準，為此其實在聘僱外勞前，會增加很多協助仲介之困擾。我們當然願意給國人更多就業機會，但實際運作上，其實相當麻煩。

二、聘僱外勞管理面

1. 目前會協助雇主管理外勞嗎？介入範圍與情形為何？您認為委由仲介公司代為管理有其好處嗎？

每月收取外勞仲介管理費用 1800 元（第二年 1700 元，第三年 1500 元），而提供各種服務。包括每個月均會例行派人前往雇主處，進行相關訪視。外勞體檢部分亦由公司提供接送與安排；如果是工廠引進，有一定人數以上，例如 100 人以上，仲介亦會派翻譯人員駐廠協助雇主管理。

2. 外籍勞工來台前或來台後會提供相關訓練嗎？範圍有哪些？您認為如果政府委派單位統一辦理外勞職前訓練，就其外勞在工作上的相關權益義務詳加說明與宣導其諮詢申訴服務，是否對安定外勞有幫助？

外傭部分，像印尼會在當地事先訓練，仲介這邊亦會視雇主需求，協助相關訓練；但因行業特性與家庭幫傭特質各異，較難有統一一致性的訓練可以規畫。我不認為政府這邊有人力可以統一辦理各種職前訓練，當然我們也樂見政府願意主動提供相關訓練。至於權益，其實我們都會告知，也有各種刊物提供，必要時亦會協助雙方處理，不過這

當然是負責的仲介公司。

3. 會協助外勞先了解僱用公司工作待遇上，如工資、工時、加班、保險、薪資發放、出入場所管制有無特別規範？

很多規範，都會在僱用前協助外勞知悉並確認。

4. 您認為外勞與本國勞工在共同管理與共事上有何困擾？目前外勞管理主要依據法規為就業服務法，您認為足夠嗎？需要另立專法規範外籍勞工嗎？

在管理上，我不認為有什麼問題。

5. 公司在引進外勞時有無告知各種權益事項？有無告知政府單位諮詢服務中心或申訴專線電話？若外籍勞工與雇主發生糾紛，公司會介入協助處理嗎？若仍無法避免產生勞資爭議，您認為用何種方式解決較為恰當？裁決、仲裁、訴訟或？

在引進外勞後，都有提供一份相關權益須知的手冊，所以不會有外勞不知自身權益的問題。

若有爭議，多由仲介出面處理。

6. 外勞逃跑問題層出不窮，您認為在管理上有何因應措施？而政府在制度上可做什么協助在外勞逃跑衍生出來的問題？

在過去，外勞逃跑後，原雇主都不能再申請，非常不合理；現在雖已改為報備後半可再申請，但對實際有需求的雇主而言，仍是不合理的。而這半年的規定，促使確實需要外傭的雇主可能轉而尋求非法仲介安排非法外勞，我認為這是環環相扣的問題。

目前外勞抓到後若無法支付遣返機票費用與收容中心住宿的費用，政府會向原雇主索取，不甚合理。或許亦可建議在收容中心等候遣返之外勞，可仿效監獄管理提供勞務以為適度之回饋。

7. 您認為會產生非法外勞的原因是什麼？查緝之專責單位是否統籌由移民署（非法外勞屬非法移民之一部）負責較為恰當？

非法仲介的存在，嚴重影響也造成有非法外勞的出現。而政府在引進外勞的資格認定上管得太嚴，其實也是助長非法仲介的存在，而衍生更多非法外勞的問題。至於查緝方面，當然有專責單位很好，但其實只要政府各單位能彼此協力，其實都沒有問題。

另外，由於有年限之規定，故也有這種狀況，就是外勞時間到了，其實外勞還在，但雇主就來報備外勞逃跑，而實際上仍在該工廠工作；等警察有業績壓力時，就要求雇主將不想留下的外勞交出來，這也是存在的陋習。

三、聘僱外勞法規範與政策面

1. 您認為政府應該控管外勞引進數額嗎？您對於我國擴大或限縮外勞引進的看法如何？您認為引進外勞與產業升級之間有無相關或衝突？

政府在引進外勞的資格認定上管得太嚴，我認為雇主若有需要，實沒有限制之必要；這種限制只是助長非法仲介的生存，衍生更多非法外勞的問題。

外傭與產業升級應無直接關係，沒有必要限制。

至於其他藍領外勞部份，若有更多彈性工時的工作規劃，或合法的勞力派遣，或許能有所解決而毋須引進外勞。

2. 目前外勞聘僱係由勞委會職訓局發放許可證，實質進行稽查外勞管理卻是地方政府勞工局，您認為是否有必要將許可權限下放地方政府？或是要會同審批？

這部份我倒沒意見，只要事情有人管就好。像我們仲介這邊由於政府有評鑑，我們亦有 ISO 認證，來幫助我們公司制度化。

3. 您認為需有一個專責單位統籌管理外勞事務嗎？那白領、藍領、家庭幫傭要區別嗎？

這部份我沒有意見，因為申請階段為職訓局，後續有較多接觸皆是與地方勞工局，只要有所依循即可，倒無所謂。

4. 目前白領外勞可自由轉換雇主，藍領則轉換限制較多，有限業、限期規定，您認為開放可行嗎？如何開放？

建議在轉換規定上，能更為放寬。如此可減少雇主拒絕轉出或外勞等候遣返可能衍生的逃跑問題。

時間限制上，我認為這是供需問題，其實沒有必要特別規範。

5. 目前我國規定來台工作不得攜眷居留，您認為合理嗎？如放寬規定，將衝擊我國老人福利、工作權與勞動福利、職業訓練、子女教育、健康保險等社會安全與就業安全制度，該如何因應。您的想法？

我不認為開放攜眷居留較為合理，本來需要這些外勞就有其背景理由，若攜眷，無論是費用與居留上都會衍生不少問題。

6. 若採新加坡方式由政府統一引進外勞，您的看法如何？

初期，我們會認為政府與民爭利；慢慢地，我們發現其實仲介在雇主聘僱過程中與使用外勞中其實扮演很多重要協助的角色，並不容易被取代。尤其雇主並不是一次請很多外勞，自己處理的成本相對很高且規範亦多並不符經濟效益。政府應該好好輔導好的仲介公司生存，並有機制可以去懲戒不肖廠商，這樣其實是比較好的。政府自己跳下來

做仲介的工作，不必然就沒有弊端。

四、作為一個仲介外勞的企業，您的認知態度與對政府法律規範有何建議？

1. 目前規範要遣返外勞，需至當地勞工局辦理報備制度，由於需要外勞簽字同意，增加很多變數。例如特殊狀況下需遣返（打架、滋事、偷竊等等），或資遣後要協助轉出或遣返等，由於外勞可能不願意簽字，將造成收留期間逃跑的風險。

2. 在市場機制上，台灣仲介是無法向雇主收費的，藉由每月固定收取之仲介服務費（1500-1800元間），其實很難生存的。畢竟現在的供給需求狀況對仲介方並不利。雇主資格申請部分限制過多。

3. 政府在規範可聘雇外傭之資格審查上宜放寬，否則這絕對是造成非法橫行的重要因素之一。

17. 訪談事項－仲介公司

一、公司背景資料（台北縣 - 仲介公司老闆）

1. 公司員工數，其主要仲介勞工性質？白領、藍領、家庭幫傭？其中介來源國家？也有仲介我國國民至國外嗎？

本身為印尼華僑，公司已成立約九年，主要是仲介印尼的外籍幫傭。那邊的工資比較低，像工廠工作每個月約僅 1000 元台幣的工資，所以其實很多人會想出來工作多賺點錢。

2. 公司如何選用被引進國家較優質之外籍人力？

透過與當地的仲介合作，挑選其已受過訓之人員供雇主選擇。在印尼都會有很多訓練學校，專門訓練預備出來的外籍幫傭，這樣比較好。我們可以從中挑較好的人，再給雇主去挑。

3. 如何引進外勞，在協助雇主聘僱過程手續曾經發生任何困難（引進前、引進後）？如何收取仲介費？

引進過程倒無多大困難，只要雇主能先符合申請外傭的資格，則較為單純。其實麻煩的都是前端。

印尼當地會有所謂的「牛頭」配合當地的仲介公司去鄉下找合適的外勞，牛頭會收取第一筆費用，約 200 萬印尼幣（與台幣 300：1，約 6600 多新台幣），代為辦理一些預備出國的手續。之後透過當地仲介安排來到台灣前，先在當地向中國信託或華南銀行開戶，爾後開始在台灣工作後每月扣款 8295 元，扣一年共 99,540 元，該筆費用包含給印尼仲介的費用 69,540 元與保證金 30,000 元，保證金在外傭返國時會返還給他。台灣這邊仲介收取服務費，第一年 1,800 元，第二年 1,700 元，第三年 1,500 元。若是外傭返國後第二次再來，若為原雇主，則印尼仲介那邊不再收費，若更換雇主則費用亦重新計算。

二、聘僱外勞管理面

1. 目前會協助雇主管理外勞嗎？介入範圍與情形為何？您認為委由仲介公司代為管理有其好處嗎？

會經常前往雇主處訪視外傭，提供必要的協助。亦定期協助帶外傭前往體檢，以符規定。我認為其實仲介在這個過程可以給雇主很多的幫忙。只是其實有很多是跑單幫的仲介，他們的後續服務品質就會比較差，這其實也是造成仲介品質不一的原因。

2. 外籍勞工來台前或來台後會提供相關訓練嗎？範圍有哪些？您認為如果政府委派單位統一辦理外勞職前訓練，就其外勞在工作上的相關權益義務詳加說明與宣導其諮詢申訴服務，是否對安定外勞有幫助？

有與印尼配合之當地仲介公司，外傭多在當地訓練約 2-3 個月，一直到被挑選出國前，學習簡單的語言、做家事、照顧老人等。

我不認為政府這邊有人力可以統一辦理各種職前訓練，況且，其實外傭的工作個別性也很高，畢竟每個家庭的要求與需要都不相同。至於權益，其實我們都會告知，也有各種刊物提供，必要時亦會協助雙方處理，不過這當然是負責的仲介公司。

3. 會協助外勞先了解僱用公司工作待遇上，如工資、工時、加班、保險、薪資發放、出入場所管制有無特別規範？

這邊工資一天 528 元，假日未休則會給加班費。此外，2 年有 7 天，3 年有 14 天的年假，若沒有休就再給加班費。保險方面，有健保（外傭付 246 元），另透過本公司引進之外傭，我們會從代收 2000 元的體檢費中，再為其加保意外險。

4. 您認為外勞與本國勞工在共同管理與共事上有何困擾？目前外勞管理主要依據法規為就業服務法，您認為足夠嗎？需要另立專法規範外籍勞工嗎？

因為我僅引進外傭，故無此問題。至於法令上，當然規範若能更明確與易為依循是更好的。

5. 公司在引進外勞時有無告知各種權益事項？有無告知政府單位諮詢服務中心或申訴專線電話？若外籍勞工與雇主發生糾紛，公司會介入協助處理嗎？若仍無法避免產生勞資爭議，您認為用何種方式解決較為恰當？裁決、仲裁、訴訟或？

都有告知外傭相關權益。目前在引進外傭上主要是雙方相處的問題，最大的問題則是雇主性騷擾，其餘各種勞動條件，反倒沒有什麼問題。而當有相處問題時，在協助外傭提前轉換雇主因受限就業服務法 59 條之規定，其實處理過程相當麻煩，例如是雇主不對，但是雇主就是不願讓其申請轉換，我認為這部份若勞工局查證確實是雇主的問題時，應該強制雇主轉換。而若是外傭不對，而要把外傭送返，又需報備與外傭同意簽字，亦很麻煩；在這段等候送回時間，外傭仍須與雇主一起生活，這可能有潛在逃跑的可能。

6. 外勞逃跑問題層出不窮，您認為在管理上有何因應措施？而政府在制度上可做什麼協助在外勞逃跑衍生出來的問題？

我認為外勞逃跑政府也很難有辦法，其實在這部份，仲介扮演很重要的角色，如果仲介平時多訪視雇主與外勞，就可以即時解決很多可能衍生的問題。

在過去，外勞逃跑後，原雇主都不能再申請，非常不合理；現在雖已改為報備後半可再申請，但對實際有需求的雇主而言，仍是不合理的。

而這半年的規定，促使確實需要外傭的雇主可能轉而尋求非法仲介安排非法外勞，我認為這是環環相扣的問題。

7. 您認為會產生非法外勞的原因是什麼？查緝之專責單位是否統籌由移民署（非法外勞屬非法移民之一部）負責較為恰當？

非法仲介的存在，嚴重影響也造成有非法外勞的出現。而政府在引進外勞的資格認定上管得太嚴，其實也是助長非法仲介的存在，而衍生更多非法外勞的問題。至於查緝方面，當然有專責單位很好，但其實只要政府各單位能彼此協力，其實都沒有問題。

三、聘僱外勞法規範與政策面

1. 您認為政府應該控管外勞引進數額嗎？您對於我國擴大或限縮外勞引進的看法如何？您認為引進外勞與產業升級之間有無相關或衝突？

政府在引進外勞的資格認定上管太嚴，雇主若有需要，實在沒有限制之必要；這種限制只是助長非法仲介的生存，衍生更多非法外勞的問題。

外傭與產業升級應無直接關係，我國雙薪家庭非常之多，而傳統上認為應將父母供養在家，亦是我們的文化，所以，外傭實在是有其存在必要，沒有必要限制。

至於其他藍領外勞部份，若有更多彈性工時的工作規劃，或合法的勞力派遣，或許能有所解決而毋須引進外勞。

2. 目前外勞聘僱係由勞委會職訓局發放許可證，實質進行稽查外勞管理卻是地方政府勞工局，您認為是否有必要將許可權限下放地方政府？或是要會同審批？

這部份我倒沒意見，只要事情有人管就好。像我們仲介這邊其實會透過 ISO 認證，來幫助我們公司系統化、制度化與秩序化。

3. 您認為需有一個專責單位統籌管理外勞事務嗎？那白領、藍領、家庭幫傭要區別嗎？

這部份我沒有意見，因為申請階段為職訓局，後續有較多接觸皆是與地方勞工局，只要有所依循即可，倒無所謂。

4. 目前白領外勞可自由轉換雇主，藍領則轉換限制較多，有限業、限期規定，您認為開放可行嗎？如何開放？

在轉換規定上，建議可以更為放寬。又，因原雇主若同意轉換，則又須另開診斷證明才能再申請外傭，也造成可能資格已不符的雇主拒絕外傭轉換。目前時間限制上我認為合理，其實六年就差不多了，對雇主與外傭雙方都好。

5. 目前我國規定來台工作不得攜眷居留，您認為合理嗎？如放寬規定，將衝擊

我國老人福利、工作權與勞動福利、職業訓練、子女教育、健康保險等社會安全與就業安全制度，該如何因應。您的想法？

我不認為開放攜眷居留較為合理，本來需要這些外勞就有其背景理由，若攜眷，無論是費用與居留上都會衍生不少問題。

6. 若採新加坡方式由政府統一引進外勞，您的看法如何？

我認為很難，而且對雇主並不方便，好的仲介其實可以協助雇主與外傭間建立一個友善的溝通管道。

四、作為一個仲介外勞的企業，您的認知態度與對政府法律規範有何建議？

若能從就業安定基金中撥一定經費讓外傭可以參加勞保或意外險等，對外傭應該更有保障。因為相較工廠的外勞，家庭幫傭相對保障較少，僅有健保而已。

18. 訪談事項－立法機關之專業人士

一、聘僱外勞背景資料（衛環委員會 - 立法委員辦公室）

1. 我國外勞政策演變上，從補充勞力到促進產業升級，您認為未來方向為何？您認為政府應該控管外勞引進數額嗎？您對於我國擴大或限縮外勞引進的看法如何？您認為引進外勞與產業升級之間有無相關或衝突？

外勞引進對於我國產業競爭力確有其助益，不能否認；但從不同面向觀察，引進後所衍生之社會問題亦不容小覷，且結構性的問題相當複雜。

對於外籍基層勞動人力的引進，政府仍應該控管外勞引進數額，以確實保障本國勞工之就業權利。

對於白領外勞可相對寬鬆，但該引進仍應以能促進產業升級為目的之開放，而非取代本國人就業之工作。如引進英、美、日等先進國家之人才，或如環保、生物科技、高科技等領域之人才，以提供我國人技術轉移或協助產業升級。意即，在對象上，仍宜限制由相較於我國較為先進與開發程度的國家。

二、聘僱外勞管理面

1. 您認為藉由仲介引進外勞長期以來的利弊為何？政府應該全力推動直接聘僱嗎？如何適時取代與有效導正仲介的角色與功能？對仲介公司管理上應增加哪些法規範？

我認為，無論政府直接引進亦或透過仲介引進，均會有各種弊端產生。目前我國公務人員在全世界的貪污評比程度仍算嚴重，故對於這些相對基層、弱勢的勞力引進，在此不對等情形下，本來就很容易衍生弊病與利益之糾葛。基本上，我們不認同由政府來公營此業務，我們較希望勞委會能對民間仲介有更強烈的監督與管理，因為從我們偶而接觸的仲介從業人員可看出素質其實是嚴重參差不齊的。

未來我們仍會強力監督勞委會能確實落實對仲介業者的品質管控。

2. 外勞與本國勞工在共同管理上會不會有困難？目前外勞管理主要法規為就業服務法，您認為足夠嗎？需要另立專法規範外籍勞工嗎？

毋須另立專法，其實只要現行各種有法源依據所授權之施行細則、管理辦法或相關準則等，能確實執行與依循，建立對仲介或雇主核實的管理與明確之罰則，則應能提升外勞管理效能。

法並不宜多，需要有絕對之必要與符合時勢需求，才值得特立專法。外勞聘僱已歷經多年，其實沒有一定必要去另立專法。

3. 您認為政府目前宣導外勞來台相關權益保障成效如何？政府是否應委派單位統一辦理外勞職前訓練，俾利就其外勞在工作待遇上的相關權益義務詳加說明？

我認為政府在宣導有關外勞權益上仍做得不夠。

4. 您所知道目前較常見之勞資爭議為何，若產生勞資爭議，您認為用何種方式解決較為恰當？裁決、仲裁、訴訟或？

依我認知，這些外勞在條件或知識上本屬劣勢，很難能夠主動為自己爭取權益，多數只能任雇主或仲介擺佈。唯一會造成制衡的狀況，只有在人數眾多集結抗爭時，才會引起媒體與政府的注意，而介入處理。所以我根本不認為訴訟程序是可能的，訴訟對於國人都已經是曠日費時，而且訴訟要耗損不少金錢，更何況是對本國法令都不懂的外勞。

5. 您認為外勞在台工作會產生何困擾？外勞逃跑在管理或法令上有何因應措施？而政府在制度上可做什麼協助雇主面對外勞逃跑衍生出來的問題？

外勞逃跑，我認為仲介與雇主都應負責。據我所知，目前若外勞逃跑其實對仲介或雇主都是沒有什麼罰則的。當然這樣說並不一定公允。不過最重要的是，逃跑的非法外勞會存在，一定要有非法仲介的存在才有可能，所以政府若能對仲介有更清楚實質的掌控，其實非法外勞就會減少了。

6. 您認為會產生非法外勞的原因是什麼？查緝之專責單位是否統籌由移民署（非法外勞屬非法移民之一部）負責較為恰當？地方政府與中央政府之間權責如何分工？

對外勞管理上要有完善的制度，整體而言仍應是勞委會的權責。故當外勞逃跑時，勞委會必須要有一套明確而一定的通報機制與聯繫系統，只要啟動了這個通報機制，無論是地方的治安單位，或中央移民署專勤隊等，雙方其實各有查緝的範疇與領域，只要各司其職，並不一定要特別去強調由誰負責，而是共同面對與打擊非法。

7. 您所知道在執行相關外勞業務時與其他（中央或地方）政府機關聯繫與配合互動情形如何？有哪些權責上的困擾？

勞委會若能做得更好，就能把相關管理辦法與各種標準準則更加一致化，也就能讓地方政府不會有多重標準、無法依循的情形產生，如此也不會有權責不清的問題了。

三、聘僱外勞法規範與政策面

1. 目前外勞聘僱係由勞委會職訓局發放許可證，實質進行稽查外勞管理卻是地方政府勞工局，您認為是否有必要將許可權限下放地方政府？或是要會同審批？

無意見。不過勞委會仍應是外勞主要之主管權責單位。

2. 您認為需有一個專責單位統籌管理外勞事務嗎？那白領、藍領、家庭幫傭要區別嗎？

只要所訂規範均能落實規範，毋需依定必須統一。

3. 目前白領外勞可自由轉換雇主，藍領則轉換限制較多，有限業、限期規定，您認為開放可行嗎？如何開放？

基於保障本國勞工就業之權利，一定的限業與限期是有其必要的。

4. 您認為政府應提供更多優惠方式以吸引外籍專業人士前來本國就業嗎？您有何看法或建議？

無意見。

5. 目前白領外勞免許可範圍如下：履約工作期限在 30 日以下、持渡假打工簽證來台打工、外籍配偶、政府聘雇之研究者及應邀來台演講及講座者，您認為免許可範圍應否擴大？

沒有特別意見。前提是該外國人不是來取代本國人就業之工作，即可以彈性開放。

6. 目前我國規定藍領外勞（含幫傭）來台工作不得攜眷居留，您認為合理嗎？如放寬規定，將衝擊我國老人福利、工作權與勞動福利、職業訓練、子女教育、健康保險等社會安全與就業安全制度，該如何因應。您的想法？

基本工作權的保障能有所落實，才有能力進一步來探討類似攜眷這類層級之人權問題。以現有之國內外勞管理狀況，貿然施行，只有造成更多社會問題而已。

四、作為一個立法機關之相關專業人士，您對於我國外勞法律規範有何建議？

勞委會對於民間仲介業者與雇主應有明確之管理辦法，並切實落實執行，相關罰則亦應明定且徹底執行，才能杜絕非法，保障合法，並保障勞工與雇主彼此間之權益。

附錄二：座談會紀錄

一、台北場

郭介恆（教授主席）：致詞（略）。

邱駿彥教授：致詞（略）。

林佑生秘書：外勞開放從民國78年以來，大概六七萬人。當時的時空背景與現在不一樣，關於外勞的管理與權益與現在有點不一樣有些外國管理經驗，也許其他國家也有比較好的做法，但是某些國家外籍勞工的經驗到不一定適用我國國情。實務面可以解決的問題如果能落實在法制面，如果能夠把外國的經驗實用在台灣，引導台灣的外籍勞工管理，是件好事。

郭介恆教授：非常謝謝我們林秘書的發言，雖然簡短但是大致告訴我們研究的方向，以及希望得到的成果，那我相信我們邱老師應該不會讓我們期待落空。接下來請邱老師為我們上一下課。

邱駿彥教授：感謝職訓局這麼重視還撥空過來。

我們這個法制度需要科技整合，不要光是勞動法的老師提供意見，亦希望公法的老師能提供意見，介紹主席郭介恆教授、參加教授謝榮堂教授、陳美伶教授、周晁昱教授用外籍勞工目前一共二十多年，目前所使用的管理規範是二十多年前時空背景下所制定出來的，藍領、白領勞工都在法律的規範裡面，那藍領勞動力，最近本國勞工的失業率也滿高漲，使用藍領外勞對本國勞工而言是一個很大的衝擊，因此在藍領外勞的使用上面引進以及規範上面是否要重新檢討，這也是一個必須要思考的。

那麼另外就是白領的勞動力，最近在思考一個問題，如果我們明年簽了 ECFA 法案後，那對藍領勞動力，勞委會說會有八萬的失業率、經濟部說會有十三萬失業率，我一直在納悶說這個會不會是藍領跟白領之間的差距，也就是說我不曉得，勞委會八萬是不是只有勞基法適用的人八萬，那麼經濟部可能是連白領全部都一起放進去了。另外一個問題就是說，ECFA 法案簽了以後，那我們失業率的勞工是屬於藍領這一塊還是白領這一塊比較多？那，這個時候對於外勞的引進或是管制是不是需要有另一個思考的方式，是我最近才意識到的，因為媒體最近也在一直吵 ECFA，可是可能沒有太多的能力再去深入的探討，但我覺得這一塊是值得去思考的。因此在這樣一個背景之下，那我這個研究案第一個就是先檢討我們國內外相關的問題，那我們也透過訪談雇主、外勞、仲介公

司等等的方式，讓他們表示實際上有甚麼樣的困難點，來充實研究的爭點。接下來第三張的地方，我們在一九八二年代時候，一九八零年代那個時候開始對外勞的需求增加。那在民國七十八、九年的時候開始引進外勞，那到了一九九二年的時候，我們就公布施行就業服務法、施行細則還有其他若干的法規，那我們對外勞的引進是採取國內法制的方式，雖然我們目前並沒有一個專法來規範外國勞工的相關事項，但是在就業服務法底下，琳瑯滿目相關的規範很多，各位手上這一整本都是外勞的相關法規。這是九七年十二月的，今年度也有若干的修正。但是修正的部分，對外勞這一塊也還好，並沒有說太大的影響。整個外勞的規範，可以說是就業服務法第五章，外國人的聘僱跟管理，那我是認為說它是有關外國人聘僱跟管理的基本法規定，也就是說其他的若干法規幾乎就是要依據就業服務法從第四十二條開始等等的這些每個條文有授權規定，那接下來其它重要的法規就業服務法、施行細則還有雇主聘僱外國人管理許可辦法、受聘僱外國人健康檢查管理辦法。另外在第六頁的地方，白領外勞的申請就有一個就業服務法第四十五條第一款到第六款的工作資格審查，那藍領的部分是第八款到第十一款，還有一個審查標準。

另外投影片第七章，其它重要法規，有一個就是轉換雇主的程序，民國九十二年比較新的法律，那最主要就是說一個外籍勞工他受聘僱來台灣工作以後，如果有不可歸責的原因，為使他們工作權獲得保障特別訂定轉換雇主或工作。另有入出國移民法及許可管理辦法、大陸地區兩岸人民關係條例等等的，這些也都是跟外國人有相當的規範。

投影片第九張的地方，首先就業服務法的第四十二條，我把它視為是規範外籍勞工的憲章性規定，四十二條可以說是絕對不可以去動搖的法律規範目的，它是講說為保障國民工作權，聘僱外國人工作不可以去妨害本國人就業勞動機會…，因此聘僱外國人工作的時候，絕對不可以去妨害本國國民的工作機會，也不可以去影響到本國人民的勞動條件跟社會安定，從本條條文規範可以得到，第一個外國人受聘在台工作只能是一個補充性的勞動力，不可以當成是替代性的，避免妨害到本國人民就業機會；第二個不可以為了聘僱外國人而產生降低本國勞工勞動條件或降低工資的額度，此牽涉到外勞的基本工資是否要跟本國勞工的基本工資來脫鉤？如果本國國民基本工資逐年往上調漲的時候，那外勞的工資是否可以停著不要動，但是也會可能產生一個問題，外勞工資越來越低、差異越大的時候，會不會產生雇主更喜歡用外勞，另一方面也有可能降低本國籍勞工的勞動條件會有上述的後遺症。

有關這個部份等一下請各位老師提供寶貴的意見看法。

看到第十張的部分，除了就業服務法第四十二條是很重要規定外，其他同法四十三條、四十四條、四十五條亦具憲章性地位，四十三條是雇主未經許可，不可聘僱外勞工作；四十四條任何人不可以非法容留外國人從事工作；四十五條不可以媒介外國人非法從事聘僱工作，上述條文可以說是帝王條款，違反是所

有就業服務法中最高額度的罰款，那如果累犯的話會受到刑責處分。

投影片第十一張部分，對外籍勞工的分類，基本上我們總共可以分成是四類，第一類最主要是白領階級，總共有六款，第一款是專門性、技術性工作；第二款華僑或外國人經政府投資事業合格機構或是主管；第三款是大專院校的老師、高中職以下的外籍老師……等等，第四款是補習班專任外語教授；第五款是運動教練運動員；第六款宗教藝術演藝工作，此皆屬於第一類，會這樣分類是因為我們就業服務法第一類的申請、居留、工作許可期限都跟第二類不一樣。第二類是我們講的比較典型的藍領外勞，第八款到第十一款，海洋漁撈工作、家庭幫傭、一般工廠的外勞或看護工、其他事業本國勞工無法，須具有一定專業才能經中央主管專案核定；第二類就是我們一般說的藍領外勞；第三類是留學生，在台灣境內外籍的留學生或是僑生，他們的工作限定是打工，畢竟是學生的身分，對於從事工作的種類無限制，工作時數除寒暑假外每星期最長為十六小時，但是執行上卻未必，老師講述自己碰到的例子。

第四類第一款是難民、政治庇護者；第二款在我國境內連續受聘雇滿五年、品行端正、第三款是與國人結婚者；第四款已經取得永久居留權之人。第四類已可長期居留，從事工作種類亦無限制，自己本身就可以申請工作許可不須透過雇主，故不做過多探討。

第十五張投影片，還有一個其他不歸類的，外國人受聘僱在各級政府還有學術領域當中從事研究工作或有關國民結婚或居留，依就業服務法第四十八條但書規定，無庸申請工作許可，即可從事工作。台灣的雇主如果要聘僱外國人有前置程序，須先提出申請，為不妨害本國勞工就業機會，在聘僱外勞前須先招募為本國勞工，此於就業服務法有規定，細部規定在投影片第十七頁，有一個雇主聘僱外國人許可辦法第十二條第一項有就相關程序為清楚規定，雇主須至公平就業服務站為求才登記，後於報上刊登求才廣告三天，期滿後須留二十一天辦理國內勞工招募，招募期滿後，如果招募不足三十天內方可向公平就業服務機構辦理聘僱外勞的許可。

家庭看護工，程序不同，先申請專業評估，評估被看護者是否真需要家庭看護，若評估認為需二十四小時照顧，先由本國長期照護管理中心推薦本國籍的照顧服務員，若兩方無法磨合才能向主管機關申請聘僱外國籍家庭看護工。若有終生障礙的人就可直接申請聘僱外國籍家庭看護工，無庸經過評估。

第十九張投影片，許可辦法第十三條，不可以在聘僱外勞時候與本國勞工為差異所有對外勞或本國勞工的考試都該公平公開。

第二十張投影片，外國人生活管理規範，重要在就業服務法第五十四條針對藍領外勞，強化雇主須介入外勞的生活管理。但此生活管理僅針對第二類外勞，對白領外勞卻無此要求，因為上述法規在申請聘僱外勞時，雇主須繳交聘僱外國人生活管理計畫書，內容須寫明外籍勞工入境後須如何管理。

第二十一張投影片，外國人生活管理須以外國人生活管理計畫書內容須寫名外

籍勞工入境後住宿地點、如何管理及生活管理的基本資料等等……。對於外籍勞工生活管理計劃書的執行跟檢查，有第十九條規定、二十七條之一以下的規定，入國以後雇主聘過外國人管理辦法第六章當中，有條文皆在闡明應如何管理外籍勞工，如十人以上須設置生活管理能源、也可以將生活管理委託給私立就業服務機構；三十人以上就要配備雙語的生活管理能源，研究到此時，讓我想到過去幾年高捷外勞事件罷工問題，當時的高捷外勞生活管理能源是委託給韓國在台設立了就業服務機構來辦理，在此有一問題產生在我腦海—藍領需要生活管理；白領卻無須生活管理，是否我們一開始就認定藍領勞工比較容易鬧事，此觀念是否有違背人權？但是白領卻不一定不會出事情，我們對於外勞的管理介入究應如何才恰當。

第二十二張投影片，工作期限：第一類是原則工作許可期間三年，期滿可申請展延，但展延並無時間上的限制；第二類一般的藍領勞工規範較嚴格，原則許可為兩年，期滿可展延一次，展延期間不得超過一年，但此僅為原則性規定，其實可以一直展延。但現已修正第二類勞工，在台灣境內可以工作到九年，但展延時須先出國一天，此係屬目前較棘手的問題。許多家庭幫傭、看護工表示『為什麼要逼我先出國』，出國需要旅費、金錢，為何白領勞工即無此限制，藍領卻必須限制先出國才能延展，此是否有問題。等一下也請各位老師提供寶貴意見。

投影片後有許多資料，此為我們蒐集世界各國的相關他們的做法，就主關機關權限的劃分，像台灣申請工作許可、聘雇許可此為勞委會權限、外勞入境屬外交部管理、非法外勞屬移民局、逃跑事警察局單位。但是我們能否可不可以為四權統一，把此相關事項皆交由少數幾個單位負責，此較不致太複雜，如新加坡工作許可、外勞聘僱單一窗口、取締非法外勞由移民局為之。韓國引進外勞由國家勞動部、取締非法外勞是法務部入出境管理局，香港亦惟從簡化。此亦為我們可以學習的地方。

就外勞控管數量以及方式，美國短期外勞簽證數量限制；新加坡以外國人雇用的上限比率以及向雇主徵收雇用的稅；我國雇用外勞須繳交就業安定基金，需多費用由此基金支應，來照顧本國籍的勞工；韓國採取與輸出國對國協商方式；香港則無限制。

雇主轉換跟工作轉換限制，新加坡亦有相關規範、韓國、香港皆有此規範，韓國原則上禁止轉換雇主，此與我國有相類似之處。

職前訓練跟雇主責任，本國有很嚴格處罰制度、新加坡亦有相當處罰規範、韓國須先通過韓文能力測驗，外勞引進韓國後須先統一於一職業中心進行韓國語文訓練，韓國認為會發生糾紛許多都是語言不良所致，若外勞能懂韓文較不致發生糾紛。

訪談紀錄，花許多時間訪談外勞、雇主、仲介，但是外勞本身害怕對現任工作有影響較不易訪談，外勞的雇主目前較喜愛印傭，聘僱過程仲介費用，仲介像

外勞收取服務費藍領雇主提議，須像日本一樣，對外勞為職業訓練，但他可能不曉得日本並非如同我國大張旗鼓聘用外勞；另有建立外勞資料庫，減少訓練的成本；外傭、家庭幫傭雇主認為應統一提供家庭服務看護訓練，而非法外勞之存在，藍領外勞認為此因有非法仲介存在之故，申請資格過嚴。

許可權限到底是不是應該下放？目前統一向中央主管機關職訓局申請，是否可以向地方政府為申請，藍領雇主認為應該可以向地方政府為申請，或由地方政府為處理較好，其較了解企業需求度，而中央未必了解每一縣市的企業公司需求度。應由地方政府來負擔責任，而白領對此無太多意見。

開放攜眷，藍領雇主、外傭雇主、外勞本身亦認為不可行，若夫妻兩人皆為外勞是否可以開放攜眷，值得討論。

藍領雇主建議，希望調整基本工資時，外勞可以不要變動；而受聘外勞本身的意見，藍領外勞跟家庭幫傭來台灣前須跟仲介收受費用，而台灣仲介跟輸出國仲介拆帳。

有無受到歧視，藍領外勞覺得還好、部分有覺得有受到一點歧視；白領則認為亦有繳費為什麼無消費卷，亦有白領外勞認為體檢須篩檢有無愛滋病此侵犯隱私。

家庭幫傭會逃跑認為是雇主不好，藍領外勞希望活動範圍可以寬廣如騎摩托車。

謝榮堂教授：關於藍領白領區別已經為明白歧視，而非可能歧視。聘僱本國勞工無須繳交聘僱基金，但聘僱外籍勞工卻須繳交；另對於本國勞工鬧事，雇主無處罰規定但是對於外籍勞工鬧事卻須罰雇主，此是否亦為另一種歧視？船員本身限制？

彭秋梅小姐：船員本身有自己的船員法規範，屬於白領階級；不在此範圍內。

謝榮堂教授：就轉換雇主限制，類似工作許可。限制外勞進來僅能在甲處為工作，不能在乙處工作，此是否亦為對外籍勞工之歧視，此有探討的價值。

林佑生秘書：兩公約裡面類似憲法基本權，此係很抽象，但要看施行法規定兩年有不合時宜的規範應修法，但此為抽象條款有不少解釋空間。

謝榮堂教授：就外勞轉換的限制，外勞可否自己去找雇主？

陳昌邦科長：可以，但亦須找到符合條件的雇主。

謝榮堂教授：另就外勞攜眷的部分，家庭權亦為憲法所保障之基本權，禁止攜家帶眷有無侵害其家庭權？又以前種理由為合法侵害、禁止其攜家帶眷？

陳昌邦科長：現實層面的問題，若攜眷可能雇主就不會聘用了。

謝榮堂教授：那外勞入境以後再申請攜眷，我們又以甚麼樣的理由拒絕、限制他的人權？

陳昌邦科長：移民法沒有限制，但在就業服務法針對藍領攜眷的部分則有限制。

謝榮堂教授：此仍可能侵害外勞基本人權的可能。針對藍領有限制但對白領卻無限制。

陳美伶教授：當時環境引進外勞的時空背景與現在有落差，當初的想法可由條文看出採防弊，防外勞及雇主，然此情況已不合時宜，就家庭監護工的現實情況，其需求量極大，可是我們的條文卻緩不濟急，我們應該要放寬。而轉換雇主的部分時間點如何接續，有一定程度的困難，陳師講解自己情況。外勞的心態是如果來台灣就要待滿兩年在離開，就轉換雇主部分如何才能使其更方便、更便利，有些我們管制規定於此情況下會認為不符時宜，外勞來台灣在替台灣解決問題，是否管理制度上可採取低密度或更多更好的輔導的措施，使其不致成為非法外勞，因公務員量有限無法為完整的監督，更何況許多部分其實牽扯到基本人權的保護，台灣相形之下會有對外勞人權的侵害負面印象。我們愧對外勞，家庭看護工來台卻無自己休息時間、什麼都要做。

邱駿彥教授：家庭看護工讓她做家事，其實是違法的。

陳美伶教授：對，但是事實上，根本沒有人會去檢舉。對外勞仍應從需求面、人性面去考量。政策上應該要做一個改良。公約施行法無法以兩公約為檢討。兩公約僅能使台灣人更重視人權。

郭介恆教授：我們有點把外勞當奴隸，對人權雖無法高標準但應有最低限度的要求。印傭無休假日，七天內休假一天，因為最基本的權利，但台灣卻無法達到實有損台灣形象。是不是應從實質層面為思考，不調整外勞的工資須有說服力的理由或雖外籍勞工工資低但其他待遇可以跟台灣勞工一樣。有關申請繁瑣程序，當初設計目的從保障本國勞工的角度非從外國勞工角度但是能換個角度思考問題，切合真正需要。對外勞的管制是否需要重新地位不是從就業服務法裏面去規範。可值得探討希望立法能有一個真的主管機關，立法將事權集中立出一個真正的主管機關來管這一塊，或許會更加好一點。目前對外勞的工作地點亦有限制，工作在這裡只是道其他地方做網工卻被警察抓走，實有矯枉過正。短期希望有一些可以調整的規範、長期希望能看到一份陽光的法制。

謝榮堂教授：對外勞應存一份感激的心，協助我們解決許多問題，但是確實有些雇主真的不

把外勞當人，尤其高捷案把外勞關在裡面說集中管理，本國勞工都不敢這樣關他，基本上根本把它當成次等公民。舉德國眼高手低的例子。反對語文暴力，引進、輸出、使用……對物才會有的形容詞，卻對人來使用根本就是歧視外國人。

郭介恆教授：到底生活管理制度有無需要？舉漁工例子

陳昌邦科長：就對外國人提供住宿管理，於高捷案後有雇主應先提供外國人生活管理計畫書，其目的僅在使雇主替外籍勞工安排住宿地點、膳食提供、健康衛生並非集中管理，況未賦予藍領雇主可以限制勞工的住宿地點，若勞工不願意，雇主不可以強迫外勞否則即為妨害行動自由罪，況僅為行政指導不具強制力，若外勞不願意，外勞亦可自己找住宿地點。但雇主不提供膳宿、亦無須自薪資中扣除。目前對於外勞限制以非如以前，基於維護外勞避免其額外成本支出，所以讓雇主安排但是勞工也可以自己找，雇主不可以限制。

邱駿彥教授：針對這一點，感觸是「我不殺伯仁，伯仁卻因我而死。」就業服務法五十四條有規定，若兩年內有人怎麼樣就不能得到聘僱許可。因為此條，等同強制雇主介入外勞的管理生活。本身外勞違反的時候應該是外勞自己要承擔，結果卻是雇主要受罰，豈不強制雇主一定要介入管理外勞的生活。

陳昌邦科長：這一條規範是擔心外勞自己住在自己的住宿地點會對妨害到周邊社會安寧秩序，所以才訂出這一條規定，是希望雇主在對外勞為生活照顧服務時能對於住宿地點能夠有一個類似宿舍公約。希望雇主可以去落實一個宿舍公約的執行，不要讓外勞在日常生活上造成周邊民眾的不便。那其實我們是科予雇主的責任。

謝榮堂教授：如果是本籍勞工在生活周遭吵鬧，雇主有無此條適用，這根本就是對外籍勞工有歧視。外籍勞工並非來搶我們台灣人工作，有此心態根本就是有問題的，這些工作事實上是我們台灣人自己不願意去做。

邱駿彥教授：有時候是這樣子的，因為雇主喜歡用所以他們才來

謝榮堂教授：那本國勞工自己要檢討，為什麼雇主不喜歡用你呀！

郭介恆教授：若申請聘僱外勞時沒有提外國人生活管理計畫書，你們會通過嗎？

陳昌邦科長：不會通過，如果沒有附外勞生活管理文件的話。

郭介恆教授：其實你們根本就是換個名稱；把集中營換成托兒所，但是沒有特定的生活管理計畫書還是不行嘛！換湯不換藥，只是換個名稱，講穿了還是集中管理嘛！

邱駿彥教授：在外國立法例中，很少看到外勞出事了，雇主須連帶負責當初立法背景可以理解，但是雇主是否須負這麼重的責任？

郭介恆教授：這個地方其實滿有歧視性的。

剛剛聚焦在兩個焦點，我們有無歧視外勞、對於外勞是否須要集中管理。制度上的問題、對於外勞人權保障夠不夠、對外勞的政策是否須改為較具有誘因而非管制方式。（向劉台強老師講解）

周晁昱教授：就業服務法改革，目前共識就是外勞應該要拿出去就業服務法外勞吃掉就業服務法太多比重，過去大家都認為就業服務法是外勞法。藍領外勞應再分開管理，看護工許可最好放寬，因為人都會老，說真的總有一天大家都用得到。

攜家帶眷並非不可行，是否可以有限制的攜家帶眷，以彌補台灣人口不足、勞動力不夠的困擾，況目前出生率很低是否可透過適當的放寬攜家帶眷，當然須要有限度比如說通過語文考試長期在台灣，以後並非要回去自己國家，若會對本國人造成排擠，則仍須考慮。就區分本國人與外國人待遇，此為天經地義，沒有一個國家可以完整的對外勞本勞一視同仁，做不到，不要太催毛求疵。

另外就藍領基本工資可否與本國勞工脫鉤，我的答案是不行，因為我們沒有那個本錢可以脫鉤，脫鉤勢必影響到我國勞工。

人權具相對性，聽聽就好，做得到就做，如果外勞已經進來了，應該給予他原有的待遇。

外勞要移民的話應放進移民署，盡早與職訓局的部分做切割。

郭介恆教授：工作條件必須一致，但是哪一些人引進真的很重要。

范文清教授：引進外勞須符合現實需求，照顧老人照顧病患部分，看護工有現實需求法制是否符合現實需求，外國人若讓他入境工作應視同等對待，做差異對待本質上有許多執行上的困難。

王萱琳教授：外勞收容問題，有聽過外勞逃跑被關在收容所的例子，還讓他們簽屬的文件還是他們看不懂的文字，站在人權保障上是不是該給他們一個翻譯工？

彭秋梅小姐：事實上我們在二十三個縣市都有外勞諮詢中心，這裡面都有他們外國人的語言翻譯工，碰到困難的時候其實是可以隨時打電話的，泰語的、越南的、英文的都有。二十四小時移民署與我們是對等的，我們有二十四小時的服務，所有的

東西都是中印、中越雙方都有的。

台灣的雇主不一定有歧視，但是執行的困難面是一定有的。講述自己考察的情況。文字算是做得很完備，名單是提供在裡面，現有許多外籍新娘現在幾乎是一起的。高捷對我們來講是相當大的打擊，現在我們是不做事被批不管當我們管了卻又被批管太多，我們實在是很兩難。

郭介恆教授：關切在法制上，建構一公平平等的法制。

劉台強教授：大多數台灣人民受到外勞的給付，講述自己碰到的情況就外勞本勞基本工資可否脫鉤，能否考慮用市場或是競爭機制站在消費者的立場可否考慮接受服務者的本質，消費者更在意品質，脫鉤不脫鉤僅占在勞工立場但是站在消費者立場，比較在意品質。

邱駿彥教授：請問簽屬 EFCA 簽了以後是對藍領影響很大還是白領影響很大？

彭秋梅小姐：藍領的部分是不開放的，但是開放陸資以後，僅能透過專業活動方式不是工作。

邱駿彥教授：但是你用專業活動方式來台，如何控管人數？

彭秋梅小姐：這在大陸人民來台入出境管理辦法有規範，辦法裡面為人數控管，此在移民署那邊跟我們勞委會不太有關聯。

郭介恆教授：大陸人民在大陸拿薪水在台灣不支薪，算不算聘雇？

彭秋梅小姐：聘僱就是工作，目前不管支薪的部分。

彭秋梅小姐：說明法規有修正部分（就業服務法第四十八條）、生活管理有修改刪除就業服務法第十六條之一移列十九條之一，有關生活管理部分亦皆有修正。

二、高雄場

邱駿彥教授：首先以聘僱外勞之程序 - 聘用外勞要先至就業服務中心登記，開始國內招聘，於報紙上刊登3天且有21天之刊登期才可開始招募，如刊登完後仍有人力不足，才可申請不足額證明。以上稱為前置程序，是否有缺點或漏洞？

李明憲先生：目前政策之申請程序太過繁複，如雇主要聘僱10個外勞，我們會要求5-7倍本國人之推介，對於雇主來說申請的門檻是相當高且繁雜，但勞委會的立場是希望提昇本國勞工的就業機會。不過程序上也趨於形式化對於實質提昇本國勞工的就業並無太大幫助。

邱駿彥教授：聘僱管理程序有規定 - 假如雇主對於推介的人不滿，如情形嚴重，可依相同的資格去檢視雇主所聘僱之外勞來比較是否真的超過台籍的勞工。但此項規定是否也是個漏洞？

李明憲先生：就算有依規定在雇主進用本國勞工時去檢視，但實際上很難看出來有何差別。雇主表面上照著政府的要求，但私底下讓本國勞工做不下去而自動離職，到頭來還是符合了申請外勞名額的資格。

邱駿彥教授：聘僱外來的程序還是趨於形式化沒有辦法去保障本國人真正就業的機會。有無解決的方式？

林良榮教授：這可能是對本國人的就業歧視。在行政的程序上理解到雇主僱用的需求意願，但在相同的就業條件、能力上並沒有做相同聘僱程序上之考量，這是否有排斥本國人進入工職場上的就業情形？

李明憲先生：這也是執行上的困難點，勞委會尤其是針對製造業者，因景氣不好，本國勞工工作人數減少，投保人數降低；所以在雇主聘僱外國人時，就會去查有無因為聘僱外國人而降低聘僱本國勞工的條件，但『降低聘僱本國勞工條件』之條文內容太過抽象，使執行上過於困難。

邱駿彥教授：如政府目前推行的大學畢業生實習計畫，基本薪資22000元，造成其他勞工的薪資也從去年的24000元下降到22000元，實際上壓低了整體的水準。而雇主對本國人的就業條件不滿而聘僱外勞，但實際上本國人的學經歷、背景並無不如外勞的情形，這樣是否可斷定雇主對本國勞工有就業的歧視？可否開罰？

李明憲先生：實際上要去調查，不易執行，又市場決定一切，如外勞來台不好雇主不會一直聘僱外勞。

邱駿彥教授：在法律上就業歧視是否要當事人提起？主管機關不會主動提出？

林良榮教授：如果換個機關業務角度，從勞動檢查的發動，就企業的僱用上、實質的狀況上做判斷，以這個情形把業務做連結，來做為一個實質勞動檢查有無違反就業服務法的基礎，並不是完全不可行的。

邱駿彥教授：勞動檢查與此處連結，可以在法規的政策上考慮的此點。外勞引進後有很嚴格的外勞生活管理，在就業服務法上之條文有提到：雇主在僱用外勞時，如過去兩年曾經有外勞逃跑或外勞違反社會秩序維護法，之後就不可申請到外勞聘僱許可。使得雇主要介入藍領外勞的生活管理，且在申請外勞時要繳交外勞生活管理計劃書…等等。但就白領外勞的部份就不須這樣的管理條件，是否有人權上的不平等、歧視？但實務上也不否認藍領外勞的狀況較多，兩種情狀要如何妥協？

邱駿彥教授：李先生在訪視外勞的過程時，外勞針對這樣的生活管理，如固定的地方、固定的住所有無不滿？實質上有無生活管理的必要性？

李明憲先生：基本上外勞來台，食宿是個很大的問題，如果比照本國人給予他們薪資，由他們自己去找吃住的地方，可能會對本國的治安有影響，而白領和藍領的工作項目還是有差別，不同的比照標準是必然的。

林良榮教授：就業服務法在立法的精神上，所謂必要的管理措施有無到達對於基本人權的限制的界線，所以外勞可以不同於本國人之基本人權保障，在權利上限縮。在言論自由、行動自由、居住自由，如果拿外勞與本國人民來看，外勞的立法政策跟立法制度的設計，目的上是否到達某種程度基本人權的剝奪，才能夠維護到外勞的這個問題。某個程度可以認同，實務上外勞的確使社會秩序上付出更高的成本，必須要做一些權力上的限制，不要讓雇主、社會、國家付出太多的成本來處理外勞的問題，但界線在哪裡？

邱駿彥教授：藍領外勞在外面犯法為何要波及到雇主？為何雇主要替他們負責任？（54條第七款）

方文伶小姐：現在的病服員都要受過一定的訓練並取得正式證明，但因人數不足時而聘請外

勞，而外勞是不可能拿到這樣的資格，這個部份如何處理？

李明憲先生：這些外勞限定的工作項目僅是協助護士，故這部份並沒有特別去規範。

林良榮教授：問題是在於照顧上的糾紛，一旦有照顧糾紛才去確定誰是主要的負照顧責任者。

李明憲先生：實例上經社會秩序維護法裁處的案例並沒有碰過，頂多申訴檢舉，很少因為這樣被裁罰，因為有要有社會秩序維護法的裁罰才構成此法要件。

邱駿彥教授：政府現在的兩公約、人權公約要求落實在各種法律，對於人權平等非常重視。

李明憲先生：宗教團體 - 外勞如發生事故沒辦法由雇主安置，都會先請宗教團體幫忙收容處理一些相關事務。但過於注重人權會使外勞管理上出現漏洞，如非法打工等。所以很難斟酌該如何適度的注重人權。

林良榮教授：外勞在台工作不希望有休假，因薪資會被扣除，所以把休假的時數零碎化，所以沒辦法計算工資。家中的外勞有將家庭生活費的部份不當使用，被雇主發現而去跟政府抗議。

李明憲先生：針對這種類的問題很多，當外勞在向政府抱怨時，一定都是單方面的，政府很難去瞭解個案事實的真相。

邱駿彥教授：仲介費用 - 台灣引進外勞時是否要付給仲介服務費用？

李明憲先生：仲介可向雇主收取外勞第一個月的薪資，大約 15000 元，但現在由於市場競爭大都不收取。

邱駿彥教授：所以仲介公司是收取外勞個人的服務費，但有聽說外勞本國與台灣的仲介有於外勞來台前就先收取高額費用，由兩邊拆帳分攤的情形。

李明憲先生：由於台灣對於收費事項的管制很嚴謹，仲介轉而在外勞本國收取費用，台灣根本無從查證。另外台灣勞委會也有依法規定可收取服務費用但額度有限，約 1800 元左右。

邱駿彥教授：藍領外勞在台不准駕駛機車，就算有國際駕照也不允許。

李明憲先生：基本上是都不允許的也不准許考照，除了外籍配偶的部份。

李明憲先生：外勞在台灣的薪資明顯比他在本國的薪資高很多，所以都轉向到台灣來工作。

林良榮教授：現在的外勞就算沒有加班也願意到台灣來工作，主要就是因為台灣的薪資比他們當地國高出許多。

李明憲先生：家事服務法是否會通過？因為家庭類的外傭是大宗，沒有法律規範很難去管理。

邱駿彥教授：基本上不會立專法，外傭的部份是排除勞基法適用，目前正在修正勞動契約，如定期契約放寬、加入約定服務年限、敬業條款等。目前勞基法正在做大修正。

邱駿彥教授：工廠的外傭與家庭類的外傭在管理或聘僱上最大的不同？

李明憲先生：家庭類的外傭比較難去管理，因為不透明化沒有辦法去跟外界聯繫，加上沒有法規訂；但工廠的外勞就比較好去訪查。

邱駿彥教授：有鑑於家庭外勞較工廠外勞有漸漸增加的趨勢，對家庭類外勞的管理是否可放鬆？

李明憲先生：家庭外傭管理的項目本來就較工廠外勞來的少，且家庭外傭大多都與本國人同住，沒有什麼特別需要去放鬆管理的。

邱駿彥教授：外勞的基本工資是否需要降低？如降低後會否影響到本國勞工的就業機會？

李明憲先生：就算現在相同的基本工資，雇主仍較偏好僱用外勞，尤其是現在保護勞工的法律越來越多，雇主覺得聘僱本國勞工較困難。

邱駿彥教授：目前聘僱台籍家庭幫傭的薪資是多少？

李明憲先生：台籍的家庭幫傭沒辦法日夜照顧，頂多住院時一天2000元。

邱駿彥教授：外籍的看護每月薪資是18000元，比起台籍的看護便宜許多。當然雇主會選擇用外籍勞工。

方文伶小姐：聘用台籍的看護除了晚上沒辦法照顧外，台籍的也較容易因為家庭等等原因請假。所以規定要先招募台籍勞工再招募外籍勞工很容易流於形式。

邱駿彥教授：聘僱外勞的許可否不由勞委會職訓局直接包辦，下放至各地方政府？有無困難點？

李明憲先生：統一由勞委會的話標準會比較一致，不會照成標準的鬆緊不一，使得外勞集中在某些區域。

邱駿彥教授：韓國直接國對國的聘僱，沒有透過仲介。外勞到韓國先要統一集中訓練韓文，台灣是否可以仿效？

李明憲先生：許多的問題都是來自於仲介，由政府來扮演仲介的角色其實是可行的，且透過公部門來申請費用不會這麼高，也可以將此費用轉成公基金或是給承辦人員做為獎金，提昇服務品質。

方文伶小姐：如果把仲介轉成公營的方式，可能會因公務人員的貪污弊案很多而難以執行？怎麼去管理仲介，詳細的訂出管理方式會不會比較可行？

邱駿彥教授：另外的方式是國家帶頭來領導做好仲介的角色，那私人仲介自然會一齊跟進，帶動提昇服務的品質。

方文伶小姐：有鑑於國內市場的需求，可否直接放寬家庭幫傭的申請條件？

林良榮教授：較反對放寬申請條件。

李明憲先生：很多的問題都是在外勞本國，由他們政府帶頭與台灣仲介勾結，我們也無法可管。

方文伶小姐：如印尼外勞出國前一定會先開戶，來到我國後再由帳戶每個月扣款，就如同與國家貸款一樣。此外印尼外勞工通常在出國前一定要參加訓練學校統一受過訓練。

邱駿彥教授：就外勞轉換雇主的制度的討論？

李明憲先生：兩個管道 -1. 公平就業服務機構 - 經由登記、公告得知，再由新舊雇主連同外勞開協調會議。2. 只要找到新雇主，由新舊雇主加上外勞簽訂契約就可以轉換。

邱駿彥教授：接續聘僱的新雇主也要符合僱用外勞的條件嗎？

李明憲先生：轉換雇主的管道是方便社會大眾，但是對於新雇主是否符合僱用外勞的條件或何時開始起算正式僱用外勞，並無明確規定就開罰，使得轉換雇主上出現很多問題。

林良榮教授：法令無規定，如被告非法聘僱需要符合非法聘僱的要件。

李明憲先生：有實際的案例，但最後還是讓新雇主接續聘僱外勞。

邱駿彥教授：接續聘僱是依法申請聘僱，在帶回外勞的期間到底符不符合條件，公權力都尚未給予，政府就認定雇主違反聘僱條件，而對雇主開罰，雇主可就此由行政訴訟來保障自己的權利。

李明憲先生：現在勞委會的規定，是在公文告知後，如雇主不符合規定應立即停止聘用外勞，否則即開罰。但對於外勞的狀況就變成兩頭空的情形，暫時由勞委會或仲介安置。這樣的規範其實很不完善。

林良榮教授：對於外勞有權利侵害。

邱駿彥教授：勞委會是主張外勞用專法來規範嗎？如由就業服務法抽出有兩種方法 - 1. 專門針對外國人聘僱立專法。2. 讓就業服務法回歸本質 - 對於國人的就業來保障。

林良榮教授：在就業服務法的政策上，應強化本國勞工就業的機會，這樣一來就會弱化雇主僱用外勞的僱用意願，回到原本的立法本質不要本末倒置。

李明憲先生：實際上有這樣的推行政策，如聘僱本國人每月會補助 10000 元，但仍然很難降低雇主聘僱外勞的意願。

邱駿彥教授：就業服務法42條就如同憲法，僱用外勞不可影響到本國勞工的就業機會…等。但是外勞在本國仍占了勞動率很重要的部份，所以國人到底要怎樣來取代外勞的工作？

邱駿彥教授：日本一直不開放引進外勞，是用本國人和機器來取代；台灣依賴外勞如成為習慣最後會不會受限於他，如果越南、印尼在未來開發後，台灣將會受到很大的衝擊，應該仿效日本培養國內的人才。

李明憲先生：外勞生活管理應該在外勞來台就準備完善，而不是外勞來台後才去檢查、改善，因為限期改善需要時間，會造成雙方的為難。

