

外籍勞工之政策及人權保障之檢視

報告人：國立中正大學法律系鄭津津教授

摘要

「保障外籍勞工人權」是一項普世價值，國際勞工組織先後針對保障外籍勞工權益通過多項公約與建議書，這些相關公約與建議書所建立的基準影響了許多國家所建立之外籍勞工人權保障機制，我國亦不例外。我國為了因應國內經濟發展之需要，在「補充性」與「限業限量」之原則下，於一九八九年首度開放外籍勞工之引進。為保護國人就業權益、防止外勞變相移民、避免外勞製造社會問題以及不得妨礙產業升級，我國有關外勞之政策、法令與措施的制訂係以「管理控制」為原則，外籍勞工人權也因此較易受到忽視。二十年來，雖然外籍勞工人權受到侵害之事件頻傳，但並非所有台灣雇主皆會侵害外勞人權，仍有許多雇主給予外勞人權相當的保障與尊重，然而侵害外勞人權的事件一旦透過媒體的廣泛報導，很容易在國內外形成一種「印象」，對我國長期以來努力建立之國際形象傷害甚大。鑑於「促進全球勞工權益」與「建立合理勞動基準」是國際勞工組織成立與運作之重要目的，其所提出之相關公約與建議書所建立之勞動基準有其指標性與重要性，本文主要以國際勞工組織所提出之相關公約與建議書作為檢驗我國外籍勞工人權之基準，並選擇在我國較具爭議的外籍勞工人權爭議問題作為討論之主題：(1) 外籍勞工引進、聘僱與管理；(2) 個別勞動權與集體勞動權；(3) 外籍家事勞工，來探討我國外籍勞工人權保障問題，並透過國際組織相關公約與建議書的規定，來檢視我國與外籍勞工人權有關之政策、法令與措施，最後提出未來調整修正相關政策、法令與措施之建議。

關鍵字：外籍勞工、外籍勞工人權、外籍家事勞工

壹、前言

全球化的興起使得國與國之間的人力流動變得更頻繁且更便利，勞工跨國從事勞動也因此成為一種普遍現象。外籍勞工在每個國家多少會面對一些問題，每個國家對外籍勞工的政策、法令與措施也會因國情不同而有所差異，但「保障外籍勞工人權」已是普世價值，國際勞工組織先後針對保障外籍勞工權益通過多項公約與建議書，這些相關公約與建議書所建立的基準影響了許多國家所建立之外籍勞工人權保障機制，我國亦不例外。

一九八九年，我國為了因應國內經濟發展之需要，在「補充性」與「限業限量」之原則下，首度開放外籍勞工之引進¹。二十多年來，這群來自泰國、菲律賓、越南、印尼、馬來西亞與蒙古等國家之外籍勞工對我國產業發展與國人照護有相當具體之貢獻。然而，為保護國人就業權益、防止外勞變相移民、避免外勞製造社會問題以及不得妨礙產業升級²，我國有關外勞之政策、法令與措施的制訂係以「管理控制」為原則，外籍勞工人權也因此較易受到忽視。二十年來，外籍勞工人權受到侵害之事件頻傳，如高雄捷運外籍勞工抗議事件³、印尼籍勞工被雇主強迫吃豬肉事件⁴、知名補教教師於電視節目中談論外籍看護遭立委質疑將看護工當外傭使用事件⁵、醬菜工廠越籍外籍勞工被迫簽全年無休同意書事件⁶、某開

¹ 當時國內有許多事業單位在產業升級過程當中發生勞力不足之問題，有些工作則是因為國人從事意願不高因而缺工，但為了防止雇主過度依賴外籍勞工，排擠國人之就業機會，故以「補充性」與「限業限量」為外籍勞工管制之最重要原則。參見莊國良、高愛玲，當前外籍勞工的引進措施及再出發，台灣勞工雙月刊，創刊號，頁 83，2006 年 5 月。

² 劉家綾，我國外籍勞工管理法制合憲性的探討，國立台北大學法學系碩士論文，頁 39-40，2006 年 7 月。

³ 2005 年 8 月 21 日，受僱於高雄捷運公司之泰國籍勞工因外籍勞工管理員以電擊棒毆打 3 名泰國籍勞工，再加上平日外籍勞工管理制度過於嚴苛，外籍勞工遂火燒工寮並攻擊警察，參見高雄捷運 外籍勞工暴動 燒屋抗警，自由電子報，

<http://www.libertytimes.com.tw/2005/new/aug/22/today-so9.htm> (最後瀏覽日：2010 年 7 月 29 日)。

⁴ 台北縣某成衣廠之負責人張○○，被揭發於 2008 年 9 月間，利用親友當人頭以看護工名義不實申請 3 名印尼籍外籍勞工來台，但實際上卻安排外籍勞工至工廠工作。根據外籍勞工指控，張○○除了違法扣薪、要求外籍勞工超時工作、沒有任何休假外，也不准她們上清真寺參與宗教活動。此外，張○○將工廠伙食外包給小吃店，每天至少有一餐有豬肉，張○○非但不尊重印尼籍外勞禁食豬肉之宗教信仰，反而明令外籍勞工一餐不吃就扣薪新台幣 500 元，理由是食用豬肉才有力氣工作。張○○此種行為不僅侵害外籍勞工人權，且嚴重損害國家形象。參見印籍穆斯林勞工被逼吃豬肉事件，2010 年 5 月 10 日，中央廣播電台新聞網，http://news.rti.org.tw/index_newsContent.aspx?nid=242069&id=6&id2=1 (最後瀏覽日：2010 年 8 月 10 日)。

⁵ 補教名師徐○在綜藝節目中笑談家中外籍看護工趣事，徐○表示「我們家有一隻蘇格蘭牧羊犬，長毛的，我想我好好命，這狗都不會掉毛，好好喔，後來我才知道，夢娜（外籍看護工）回去那一個月，我才知道牠會掉毛，掉得很嚴重，三天換床單、腳踏墊，跟浴巾一起換。」徐○違法指派外籍看護工從事許可以外的工作，引發立委質疑徐○將外籍看護工當家傭使用。參見徐薇上節目笑談家中外籍看護工趣事，引發立委質疑將看護工當家傭使用事件，2010 年 6 月 10 日，中時電子報，

<http://showbiz.chinatimes.com/2009Cti/Channel/Showbiz/showbiz-news-cnt/0,5020,130511+132010061001165,00.html> (最後瀏覽日：2010 年 8 月 10 日)。

⁶ 台中市某醬菜工廠三名越南籍勞工遭受非人道待遇，被雇主強迫簽下全年無休，完全聽從僱主

發公司以集中營方式管理外籍勞工事件⁷。事實上，並非所有台灣雇主皆會侵害外勞人權，仍有許多雇主給予外勞人權相當的保障與尊重⁸，但侵害外勞人權的事件一旦透過媒體的廣泛報導，很容易在國內外形成一種「印象」，對我國長期以來努力建立之國際形象傷害甚大。

雖然我國目前並非國際勞工組織之會員國，但保障外籍勞工人權既是一項普世價值，且我國又以人權立國自居，自應努力追求此項價值的實現。鑑於「促進全球勞工權益」與「建立合理勞動基準」是國際勞工組織成立與運作之重要目的，其所提出之相關公約與建議書所建立之勞動基準有其指標性與重要性，故本文主要將以國際勞工組織所提出之相關公約與建議書作為檢驗我國外籍勞工人權之基準。

由於我國針對藍領外勞⁹與白領外勞¹⁰所制定之規範並不相同，兩者在招募、轉換雇主、工作期限、健康檢查等方面皆有不同之規定，現行法令對藍領外勞的限制較白領外勞嚴格繁複，藍領外勞在台工作人權受侵害的情形也較為嚴重，故本文在外勞人權的論述主要係針對在台工作之藍領外勞。此外，外籍勞工在我國面臨的人權爭議相當複雜，限於篇幅，無法一一論述，故本文選擇在我國較具爭議的外籍勞工人權爭議問題作為討論之主題：(1) 外籍勞工引進、聘僱與管理；(2) 個別勞動權與集體勞動權；(3) 外籍家事勞工，來探討我國外籍勞工人權保障問題，並透過國際組織相關公約與建議書的規定，來檢視我國與外籍勞工人權有關之政策、法令與措施，最後提出未來調整修正相關政策、法令與措施之建議。全文共分為五部分，除了前言外，第二部份為保障外籍勞工人權之相關國際基準；第三部分為我國外籍勞工政策之現況與檢視；第四部分為我國涉及外勞人權法規範之探討；第五部分為結論與建議。

指揮監督的契約，每天早上六點開始工作，天天得搬每桶 50 公斤重的醬菜筒，來回至少 70 趟，一天工作超過 13 小時，兩年多以來有人完全沒休假，有人最多只休一天，另外晚間還得幫僱主煮飯打雜，其餘時間，三人就被鎖在不到五坪大的簡陋住所，無法自由行動。參見醬菜工廠 3 名越籍外籍勞工，被逼簽全年無休同意書事件，2010 年 5 月 22 日，公視新聞網 http://web.pts.org.tw/php/news/pts_news/detail.php?NEENO=149178(最後瀏覽日：2010 年 8 月 10 日)。

⁷ 在貓空纜車站附近的小吃餐廳，非法逃跑的越南外籍勞工，被○○開發公司吸收，以集中營的方式管理，集體食宿並被控制行動，每天清晨 4 點至台北市環南市場殺雞，傍晚 4 點就被載到貓空山區的餐廳洗碗，直到晚上 10 點才下班，回到台北縣三重的住處。一天工作 18 個小時，業者坦承確有僱用越勞做清潔工作，但將所有責任全推給前一任經營者陳姓男子，也就是涉嫌安排越勞非法工作的○○開發公司負責人。參見貓空外籍勞工集中營事件，2010 年 5 月 26 日，中央通訊社，<http://www.cna.com.tw/>(最後瀏覽日：2010 年 8 月 11 日)。

⁸ 日月光的外勞很幸福，勞委會突檢，房間裝冷氣還有網咖，聯合晚報，2005 年 8 月 26 日，第 2 版。

⁹ 藍領外勞係指從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 至 11 款工作之外勞。

¹⁰ 白領外勞係指從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 至 7 款工作之外勞。

貳、保障外籍勞工人權之相關國際基準

聯合國於一九八四年召開第三屆年會時，通過了「世界人權宣言」(Universal Declaration of Human Rights)¹¹，該項宣言雖是宣示意義多過於實質意義，但該項宣言可說是國際人權保障之濫觴，對近代國際人權保障的發展有相當重要的影響。「世界人權宣言」所樹立之重要原則包括平等原則¹²、社會安全保障¹³、工作權的保障¹⁴、休息權利的保障¹⁵等。在這些原則下，任何勞工皆不應因其種族、膚色、性別、語言、宗教、政治意見、原國籍、財產或身世等因素，受到不利益之差別待遇；每一個勞工皆享受社會安全保障；每個人皆有權工作、有權自由選擇職業、有權享受公平合理的工作條件、有權享有免於失業的保障、有權享有同工同酬的權利以及享有組織和參加工會的權利；每個勞工皆應享有給薪休假以及合理的工作時間。一九九〇年，聯合國又通過了「所有移民勞工及其家庭權利保障國際公約」(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)¹⁶，此項公約是目前所有與移民勞工有關之國際公約中最為完備的一個，該項公約強調所有之移民勞工，不論其身份係合法或非法，皆應享有「國民待遇」而非「最低基準」(minimum standards)¹⁷，且有權在移入國組織工會¹⁸。

在國際勞工組織方面，該組織理事長韓森 (Michel Hensenne) 於一九九四年提出一項報告，並在該項報告中列出七項「核心公約」¹⁹；國際勞工組織之後又

¹¹ 全文參見 <http://www.un.org/Overview/rights.html> (最後瀏覽日：2010年8月6日)。

¹² 人人皆應享有「世界人權宣言」中所宣示的各項權利與自由，不分種族、膚色、性別、語言、宗教、政治意見、原國籍、財產或身世，詳見「世界人權宣言」第2條，參見 <http://www.un.org/Overview/rights.html> (最後瀏覽日：2010年8月6日)。

¹³ 做為社會的成員，每個人皆有權享受社會保障，詳見「世界人權宣言」第22條，參見 <http://www.un.org/Overview/rights.html> (最後瀏覽日：2010年8月6日)。

¹⁴ 人人有權工作，有權自由選擇職業，有權享受公正和合適的工作條件，並享有免於失業的保障；人人享有同工同酬的權利，不應受到任何歧視；每個勞動者應享有公正和合適的報酬，保證使其本人和家屬有一個符合人類尊嚴的生活條件，必要時並輔以其他方式的社會保障；人人為維護其利益有組織和參加工會的權利。詳見「世界人權宣言」第23條，<http://www.un.org/Overview/rights.html> (最後瀏覽日：2010年8月6日)。

¹⁵ 人人享有休息之權利，其中包括合理工作時間的限制和給薪休假。詳見「世界人權宣言」第24條，參見 <http://www.un.org/Overview/rights.html> (最後瀏覽日：2010年8月6日)。

¹⁶ 參見 International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 1990, <http://ods-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/562/89/IMG/NR056289.pdf?OpenElement> (最後瀏覽日：2010年8月10日)。

¹⁷ 根據「所有移民勞工及其家庭權利保障國際公約」第25條之規定，移民勞工在工作報酬與勞動條件，應享有不低於就業國勞工的待遇，參見 <http://ods-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/562/89/IMG/NR056289.pdf?OpenElement> (最後瀏覽日：2010年8月10日)。

¹⁸ 參見「所有移民勞工及其家庭權利保障國際公約」第40條之規定，關於此點，參見 <http://ods-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/562/89/IMG/NR056289.pdf?OpenElement> (最後瀏覽日：2010年8月10日)。

¹⁹ 該七項「核心公約」包括：(1) 第29號強迫勞動公約；(2) 第87號結社自由與組織保障公

於二〇〇〇年通過「第一八二號最惡劣型態童工公約」²⁰，此項公約亦被國際勞工組織指定為核心國際勞動基準之一²¹。前述八項核心公約揭示了四項國際勞動人權：(1) 強迫勞動的禁止與消弭；(2) 團結權與團體協商權的保障；(3) 同工同酬與就業歧視的禁止；(4) 童工的禁止。其中「強迫勞動的禁止與消弭」以及「同工同酬與就業歧視的禁止」與外籍勞工個別勞動權之保障有直接之關係；「團結權與團體協商權的保障」則與保障外籍勞工集體勞動權有關。國際組織在外勞人權的議題上，最重視的是「國民待遇」，亦即給予外籍勞工或移民勞工在工作場所、經濟、社會、政治和文化等方面平等的待遇²²。當然，國民待遇的原則亦有例外，當一個國家為保護「國家安全、公共秩序、公共衛生或道德或他人的權利和自由所必需者」，仍是可以對外勞權利做合理必要之限制²³。至於外籍勞工或移民勞工的身份合法與否，或是移民勞工的移入是否會排擠本國勞工的就業機會，則非國際組織所關注之議題。

限於篇幅，以下僅從與我國外勞人權保障較有關係之議題---外籍勞工個別勞動權、集體勞動權以及外籍家事勞工之相關國際基準作探討：

一、在外籍勞工之個別勞動權保障方面

目前保障外籍勞工人權之相關國際基準，多與外籍勞工之個別勞動權有關，其中主要之保障為給予外籍勞工與本國勞工在工作條件（主要是指工作報酬）、工作時間、有給休假、社會安全保障、工作平等（亦即就業歧視的禁止）等方面相同之待遇。「第二號互惠待遇建議書」〔Reciprocity of Treatment Recommendation, 1919 (No.2)〕給予外籍勞工與本國勞工在社會保障方面相同之待遇²⁴；「第六十六號為就業而移民公約」〔Migration for Employment Convention, 1939, (No.66)〕第六條要求批准此項公約之會員國在工作條件（尤其是工作報酬）方面不得給予外國人較本國人民為差的條件²⁵；「第九十七號為就業而移民公約（修正）」〔Migration for Employment Convention (Revised), 1949, (No.97)〕第六條

約；(3) 第 98 號組織權與團體協商權原則之應用公約；(4) 第 100 號男女勞工同工同酬公約；(5) 第 105 號廢止強迫勞動公約；(6) 第 111 號禁止歧視（就業與職業）公約；(7) 第 138 號最低年齡公約。參見焦興鎧，「國際勞動基準之最新發展趨勢---兼論對我國之影響」，收錄於『勞工法論叢（二）』，頁 102-106，2001 年。

²⁰ 參見 C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999,

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>（最後瀏覽日：2010 年 7 月 29 日）。

²¹ 焦興鎧，「全球化與基本勞動人權之保障」，收錄於『國際勞動基準之建構』，頁 19，2006 年。

²² 為達實質平等，國際法認為應採取兩種基本措施：(1) 平等處理原則的確立；(2) 針對外來移民的保護措施。關於此點，參見林佳和，外勞人權與行政管制---建立外勞保護體系之初步研究，勞委會職訓局委託研究計畫，頁 15，

http://www.evta.gov.tw/topicsite/list.asp?mfunc_id=89&func_id=89&mcata_id=675&site_id=5（最後瀏覽日：2010 年 7 月 20 日）。

²³ 例如在「所有移民勞工及其家庭權利保障國際公約」第 8、26、39 與 40 條之規定。

²⁴ 參見 R2 Reciprocity of Treatment Recommendation, 1919,

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>（最後瀏覽日：2010 年 7 月 29 日）。

²⁵ 參見 C66 Migration for Employment Convention, 1939,

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>（最後瀏覽日：2010 年 7 月 29 日）。

規定凡施行本公約之會員國承諾對其領土內合法移民（無分國籍、種族、宗教或性別）在特定事項上之待遇不得低於本國國民，其中包括報酬（包括構成報酬一部分之家屬津貼）、工作時間、有給休假以及社會安全（係指關於職業傷害、生育、疾病、殘廢、老年、死亡、失業、家庭責任以及其他依國家法令列入社會安全制度之項目）等²⁶；「第八十六號為就業而移民建議書（修正）」〔Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949, (No.86)〕要求移入國應承認移民與其本國人民享有平等之待遇，不應因移民之國籍、種族、宗教或性別給予任何歧視（第十七條）；經核准在移入國居住之移民勞工及其家庭成員應得到與移入國人民相同之條件從事工作（第十六條第一項）；在社會安全方面，移民勞工與移入國人民亦應享有相同待遇（本建議書附錄第二十一條）²⁷；一九七五年通過「第一四三號移民勞工（補充條款）公約」〔Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975, (No.143)〕要求移入國對從事相同工作之移民勞工，應保障其在工作條件方面享有平等待遇²⁸；「第一五一號移民勞工建議書」〔Migrant Workers Recommendation, 1975, (No.151)〕亦強調移民勞工應享有與移入國國民平等之機會與待遇，包括工作條件、自由選擇職業、以母語被告知相關法令與權益等²⁹；「第一五七號社會安全權利維護公約」〔Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982 (No.157)〕保證外籍勞工在社會安全保障方面的平等待遇³⁰；「第一六八號就業促進與失業保障公約」〔Employment Promotion and Protection Against Unemployment Convention, 1988 (No.168)〕第六條第一項規定每個人皆應得到平等待遇，不應因其種族、膚色、性別、宗教、政治意見、原國籍、國籍、身心障礙或年齡等因素受到歧視³¹。

二、在外籍勞工之集體勞動權保障方面

在集體勞動權方面，相關國際基準對外籍勞工所提出之保障多與參加工會（團結權；結社自由）、享有團體協商利益（協商權）以及擔任工會幹部有關。「第二號互惠待遇建議書」〔Reciprocity of Treatment Recommendation, 1919 (No.2)〕給予外籍勞工與本國勞工在結社自由方面相同之待遇³²；「第六十六號為就業而

²⁶ 參見 C97 Migration for Employment Convention (Revised), 1949, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>（最後瀏覽日：2010年7月29日）。

²⁷ 參見 R86 Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949, <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>（最後瀏覽日：2010年7月29日）。

²⁸ 參見 C143 Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>（最後瀏覽日：2010年7月29日）。

²⁹ 參見 R151 Migrant Workers Recommendation, 1975, <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>（最後瀏覽日：2008年7月6日）。

³⁰ 參見 C157 Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>（最後瀏覽日：2010年7月29日）。

³¹ 參見 C168 Employment Promotion and Protection Against Unemployment Convention, 1988, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>（最後瀏覽日：2010年7月29日）。

³² 參見 R2 Reciprocity of Treatment Recommendation, 1919, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>（最後瀏覽日：2010年7月29日）。

移民公約」〔Migration for Employment Convention, 1939, (No.66)〕第六條要求批准此項公約之會員國在參加工會等方面不得給予外國人較本國人民為差的條件³³；「第九十七號為就業而移民公約(修正)」〔Migration for Employment Convention (Revised), 1949, (No.97)〕第六條規定凡施行本公約之會員國承諾對其領土內合法移民(無分國籍、種族、宗教或性別)在特定事項上之待遇不得低於本國國民，其中參加工會與享有團體協商利益³⁴；「第一五一號移民勞工建議書」〔Migrant Workers Recommendation, 1975, (No.151)〕亦強調移民勞工應享有與移入國國民平等之機會與待遇，包括參加工會與被選為工會幹部³⁵。

三、在家事勞工方面

由於許多外籍家事勞工本身亦是「移民勞工」或「外籍勞工」，因此國際勞工組織為了保障移民勞工或外籍勞工而制訂的相關公約與建議書有些亦可適用於外籍家事勞工。國際勞工組織早在二十世紀初期即開始注意勞工跨國移動所產生的諸多問題，為了保障移民勞工之權益，國際勞工組織首先在一九一九年十月通過「第二號失業公約」〔Unemployment Convention, 1919 (No.2)〕³⁶，該項公約中規定簽署國應透過雙邊協議之方式，在失業救濟上互相給予對方國民公平待遇，此項規定給予簽署國的移民勞工「國民待遇」(national treatment)³⁷。同年，國際勞工組織又通過「第二號外籍勞工互惠待遇建議書」〔Reciprocity of Treatment Recommendation, 1919 (No.2)〕³⁸，在此建議書的規範下，簽署國應本於互惠原則，在社會保障及結社自由方面，給予外籍勞工與本國勞工相同之待遇³⁹。國際勞工組織之後為了建立移民勞工的國際勞動基準，又陸續於一九三九年通過「第六十六號為就業而移民公約」〔Migration for Employment Convention, 1939 (No.66)〕⁴⁰以及「第六十二號為就業而移民建議書」〔Migration for Employment Recommendation, 1939 (No.62)〕⁴¹；一九四九年通過其修正公約(第九十七號為

³³ 參見 C66 Migration for Employment Convention, 1939,

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> (最後瀏覽日：2010年7月29日)。

³⁴ 參見 C97 Migration for Employment Convention (Revised), 1949,

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> (最後瀏覽日：2010年7月29日)。

³⁵ 參見 R151 Migrant Workers Recommendation, 1975, <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm> (最後瀏覽日：2008年7月6日)。

³⁶ 參見 C2 Unemployment Convention, 1919, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>。

³⁷ 所謂國民待遇係指任何公約國之國民在其他公約國享有相同之待遇而不得加以歧視。關於此點，參見李鎰，WTO 架構下兩岸智慧財產權保護制度，加入 WTO 後兩岸經貿關係新形勢學術研討會，頁 165，2002 年。

³⁸ 參見 R2 (Withdrawn) Reciprocity of Treatment Recommendation, 1919,

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>。(最後瀏覽日：2010年7月29日)。

³⁹ 參見 R2 (Withdrawn) Reciprocity of Treatment Recommendation, 1919,

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>。(最後瀏覽日：2010年7月29日)。

⁴⁰ 參見 C66 (Withdrawn) Migration for Employment Convention, 1939,

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>。(最後瀏覽日：2010年7月29日)。

⁴¹ 參見 R62 Migration for Employment (Co-operation between States) Recommendation, 1939,

<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>。(最後瀏覽日：2010年7月29日)。

就業而移民修正公約)⁴²及建議書(第八十六號為就業而移民修正建議書)⁴³。

聯合國於一九九〇年所通過「所有移民勞工及其家庭權利保障國際公約」(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)⁴⁴，可說是目前所有與移民勞工有關之國際公約中最完備的一個。該項公約強調移民勞工，不論其身份為合法或非法，皆應享有「國民待遇」而非「最低基準」(minimum standards)⁴⁵。此外，為了落實此項公約的執行，該項公約鼓勵跨國、多邊、區域及雙邊等方式的國際合作來推廣合法的跨國移民勞工，並建立一套具有三個層面的申訴程序，包括定期報告⁴⁶、國家申訴程序⁴⁷及個人申訴程序⁴⁸。

由上述相關的國際組織公約與建議書中可以看出，國際組織在移民勞工的議題上，最重視的是「國民待遇」的問題，亦即全面性地給予外籍勞工或移民勞工在工作場所、經濟、社會、政治和文化上平等的對待，但仍可有程度上的區別，在勞動條件與經濟生活上應使其享有與國內勞工相同之權利，但在關乎國家安全或社會秩序方面則可有條件地限縮其權利⁴⁹。除了「國民待遇」之議題外，國際勞工組織其次關注的是將保障的範圍擴張至其他勞動條件的保障。至於移民勞工的身份合法與否，或是移民勞工的移入是否會排擠本國勞工的就業機會，則非國

⁴² 本公約之英文名稱為 Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No.97). 參見 C97 Migration for Employment Convention (Revised), 1949, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>. (最後瀏覽日：2010年7月29日)。

⁴³ 本建議書之英文名稱為 Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949 (No.86). 參見 R86 Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949, <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>. (最後瀏覽日：2010年7月29日)。

⁴⁴ 參見 International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 1990, <http://ods-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/562/89/IMG/NR056289.pdf?OpenElement>. (最後瀏覽日：2010年7月29日)。

⁴⁵ 根據所有移民勞工及其家庭權利保障國際公約第25條之規定，移民勞工在工作報酬與勞動條件，應享有不低於就業國勞工之待遇。關於此點，參見 <http://ods-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/562/89/IMG/NR056289.pdf?OpenElement>. (最後瀏覽日：2010年7月29日)。

⁴⁶ 根據「所有移民勞工及其家庭權利保障國際公約」第73條之規定，締約國每隔五年或應委員會之要求時，負有提出為實施本公約所採取之行政、立法、司法及其他措施之報告。關於此點，參見 <http://ods-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/562/89/IMG/NR056289.pdf?OpenElement>. (最後瀏覽日：2010年7月29日)。

⁴⁷ 根據「所有移民勞工及其家庭權利保障國際公約」第76條之規定，唯有承認委員會具權限之締約國，才符合資格向委員會提出申訴。關於此點，參見 <http://ods-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/562/89/IMG/NR056289.pdf?OpenElement>. (最後瀏覽日：2010年7月29日)。

⁴⁸ 根據「所有移民勞工及其家庭權利保障國際公約」第77條之規定，已承認委員會權限締約國之國民，在已用盡國內一切救濟管道後，可向委員會提出個人申訴。關於此點，參見 <http://ods-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/562/89/IMG/NR056289.pdf?OpenElement>. (最後瀏覽日：2010年7月29日)。

⁴⁹ 林佳和，外勞人權與行政管制---建立外勞保護體系之初步研究，勞委會職訓局委託研究計畫，頁15-16，參見 <http://www.evta.gov.tw/labor/report/report.htm>. (最後瀏覽日：2010年7月29日)。

際勞工組織所關注的議題。

國際勞工組織為規範保障外籍勞工之基本勞動人權，使其不受到任何形式的歧視與不當對待，制定了許多公約與建議書，但這些公約與建議書並不是全部都適用於家事勞工，例如第九十七號「為就業而移民公約」〔Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No.97)〕⁵⁰、第一四三號「移民勞工公約」〔Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No.143)〕⁵¹及第一五一號「移民勞工建議書」〔Migrant Workers Recommendation, 1975 (No.151)〕⁵²皆未將家事勞工納入適用範圍內。然而，其餘如第八十七號「結社自由及組織權保障公約」〔Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No.87)〕⁵³、第一〇〇號、第一一一號與第一五六號有關機會與待遇平等的公約⁵⁴、第二十九號與第一〇五號有關強迫勞動禁止的公約⁵⁵、第二十四號「疾病保險公約」〔Sickness Insurance (Industry) Convention, 1927(No.24)〕⁵⁶等則將家事勞工納入適用範圍內。

由於國際勞工組織尚未針對家事勞工的權益保障制訂特定的公約或建議書，因此相關公約與建議書與家事勞工權益保障之連結較為薄弱。一九九九年通過之「歐洲家事勞動移工權利憲章」(A Charter of Rights for Migrant Domestic Workers in Europe)則有針對「家事移工」(migrant domestic workers)提出具體之權利保障，該憲章明定家事移工應享有下列權利⁵⁷：

1. 家事移工享有「移民身分」(immigration status)的權利，此項權利承認在私人家庭中從事家事勞動為正當之工作。
2. 家事移工之移民身分是不受雇主支配的（亦即不需要依賴雇主）。
3. 家事移工享有在歐盟內以及在歐盟與家事移工母國之間旅行的權利。

⁵⁰ 參見 C97 Migration for Employment Convention (Revised), 1949, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>. (最後瀏覽日：2010年7月29日)。

⁵¹ 參見 C143 Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>. (最後瀏覽日：2010年7月29日)。

⁵² 參見 R151 Migrant Workers Recommendation, 1975, <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>. (最後瀏覽日：2010年7月29日)。

⁵³ 參見 C87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>. (最後瀏覽日：2010年7月29日)。

⁵⁴ 參見 C100 Equal Remuneration Convention, 1951; C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958; C156 Workers with Family Responsibilities Convention, 1981, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>. (最後瀏覽日：2010年7月29日)。

⁵⁵ 參見 C29 Forced Labour Convention, 1930; C105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>. (最後瀏覽日：2010年7月29日)。

⁵⁶ 參見 C24 Sickness Insurance (Industry) Convention, 1927, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>. (最後瀏覽日：2010年7月29日)。

⁵⁷ 參見 A Charter of Rights for Migrant Domestic Workers in Europe, <http://www.phisol.nl/of/99/charter-domestics-oct99.htm> (最後瀏覽日：2010年8月13日)。

4. 家事移工享有不受歧視的就業權利，其中包括最低工資、病假、產假與年金之權利。
5. 家事移工享有轉換雇主之權利。
6. 家事移工享有法律上可執行之僱用契約的明文保障(契約內容應包括最低工資、最高工時與工作任務)。
7. 家事移工有權免於在工作中受到身體、性或心理虐待之恐懼。
8. 家事移工有加入工會的權利。
9. 家事移工在母國所擁有之資格或所受之訓練與經驗應被承認。
10. 家事移工有權享有個人休閒時間。

叁、我國外籍勞工政策之現況與檢視

一、 我國外籍勞工政策之現況

(一) 在外籍勞工引進方面

我國之外籍勞工引進政策，是基於國內經濟社會之發展需求，以開放外籍勞工來台工作之方式來解決國內特定產業勞工不足的問題，因此，不論是在外籍勞工的數量上，或是引進外籍勞工的產業上，皆有所限制。為避免外籍勞工的引進排擠國人之就業機會，我國外籍勞工政策採「限業限量」方式引進外籍勞工⁵⁸，因此聘僱外籍勞工之規範從工作的「類型」、「資格」到「期間」均有嚴格之限制。在工作類型的限制上，目前我國僅對外籍勞工開放一部分工作類型⁵⁹，外籍勞工在我國亦無選擇工作的自由；在工作資格的限制上，除就業服務法第四十六條第一項第十款中，經中央主管機關許可從事「製造」及「營造」工作之勞工無資格限制外，其他類型之外籍勞工皆有專業技術、學歷、證照、年資與年齡等之資格限制；在工作期間的限制上，相關法令對外籍勞工之工作期限多設有限制，以免外籍勞工長期佔據某些工作，影響國人之就業機會⁶⁰。

我國自一九八九年開放外籍勞工引進至今已超過二十年，這當中由於有不肖外籍勞工仲介業者剝削外籍勞工、侵害外籍勞工人權事件頻傳，對我國國家形象傷害甚大。為有效解決此項問題，勞委會推動「仲介評鑑制度」提供雇主選擇人力仲介公司之資訊，以提昇人力仲介業者服務品質，並促進仲介業者良性競爭。另外，在外籍勞工引進方面，侵害外籍勞工人權最嚴重的問題是我國外籍勞工仲介業者對外籍勞工收取不合理之費用。許多外籍勞工來台工作之前，已有舉債借款以支付外籍勞工輸出國仲介業者所收取之費用⁶¹；來台之後，還要向我國外籍勞工仲介業者繳交「管理費」，許多外籍勞工因此受到相當大之剝削。為維護外籍勞工權益，避免外籍勞工仲介公司過度剝削外籍勞工，就業服務法第40條第5款之規定，私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。若有違反，主管機關得按其要求、期約或收受超過規定標準之費用或其他不正利益相當之金額，處10倍至20倍罰鍰。此外，勞委會亦已於「私立就業服務機構收費項目及金額標準」中，就營利就業服務機構所得接受之登記費、介紹費、職業心理測驗費、就業諮詢費及

⁵⁸ 參見行政院勞委會，外籍勞工事宜，http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=41cfb01b (最後瀏覽日：2010年7月29日)。

⁵⁹ 目前針對外籍勞工得從事之工作類型主要規定於就業服務法第46條第1項，惟該條文之部分內容屬於概括性規定，故必須同時參考勞委會所發布之相關法規命令，其中包括雇主聘僱外國人許可及管理辦法、外國人從事就業服務法第46條第1項第1款至第6款工作資格及審查標準、外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準。

⁶⁰ 目前有關外籍勞工工作期間的規定，主要係規範於就業服務法第52條，其按照同法第46條所列之工作類型，分別定有不同的工作期間與展延期間。

⁶¹ 陳菊，植基於勞動人權與勞動競爭力之台灣外籍勞工政策，國立中山大學公共事務管理研究所碩士論文，頁46，2001年6月。

服務費等訂出上限規定，明定我國外籍勞工仲介業者不得向外籍勞工收取仲介費，僅可按月向外籍勞工收取「服務費」。服務費之收取標準為「第一年每月不得超過新台幣一千八百元，第二年每月不得超過一千七百元，第三年每月不得超過一千五百元」⁶²。若人力仲介公司要求、期約或收受超過規定標準之費用時，雇主或求職者得向縣、市政府勞工局逕行告發，主管機關有權對該人力仲介公司祭出重罰。勞委會除了約束我國之外勞仲介公司外，還同時協調外勞輸出國，由外勞輸出國明文規定該國業者之仲介費收取標準，以不超過外勞一個月基本工資為原則⁶³。

此外，勞委會自一九九九年開始即陸續與越南、菲律賓、泰國、蒙古及印尼等外籍勞工輸出國協商建立「直接聘僱」機制⁶⁴，提供我國雇主直接向外籍勞工輸出國辦理外籍勞工引進事宜，期能藉此增加我國雇主引進外籍勞工之管道，並減少外籍勞工遭仲介業者不當剝削之機會。「直接聘僱聯合服務中心」起初開放申請對象僅有外籍家庭看護工之雇主，二〇〇九年起開放給其餘類別之雇主。有鑑於「直接聘僱」機制實施之後，雇主反應直接聘僱外籍勞工之流程過於繁複冗長，勞委會又於二〇〇七年十二月三十一日在台北成立「直接聘僱聯合服務中心」，並修正「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」以推動「直接聘僱」制度⁶⁵。

（二）在外籍勞工聘僱方面

在外籍勞工聘僱方面，我國之重要政策有：(1) 為保障國民工作權，外籍勞工未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作；(2) 為避免妨礙我國人民之就業機會及勞動條件，雇主申請聘僱外籍勞工來台工作，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；(3) 雇主與外籍勞工所簽訂之勞動契約依勞動基準法有關定期契約之規定辦理；(4) 雇主聘僱外籍勞工，其聘僱許可期間最長為二年，雇主得申請展延以一次為限，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之。但屬重大工程者，其再展延期間，最長以六個月為限；(5) 受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得於出國一日後再入國工作，但累計在華工作期間不得逾九年。

⁶² 職訓局外勞作業電子報，參見 <http://www2.evta.gov.tw/enews/ePaper/0901115.htm#t6> (最後瀏覽日：2010年7月30日)。

⁶³ 為落實國外仲介費用收取合理化，自2001年11月9日起，外國人申請來台簽證與聘僱許可時，必須檢具經勞工輸出國主管機關驗證之「外國人來華工作費用及工資切結書」，並在其中詳細填寫該外勞來台所繳交之各項費用或借款。參見莊國良，在「台灣勞工雙月刊」第3期，頁35，2006年9月。

⁶⁴ 請外勞明年起不必透過仲介，中時理財，參見 <http://news.chinatimes.com/CMoney/News/News-Page/0,4442,content+120610+122007101800583,00.html> (最後瀏覽日：2010年6月30日)。

⁶⁵ 高愛玲，成立外籍勞工「直接聘僱聯合服務中心」的意義及效益，「台灣勞工雙月刊」第13期，頁92，2008年5月。

目前我國相關法令針對外勞工作的「類型」、「資格」、「期間」到「轉換雇主」均有限制，其規範要點如下：

1.工作類型之限制

由於無限制開放外勞來台從事各類工作定會對國人的就業機會產生排擠作用，目前我國僅對外勞開放一部分工作類型⁶⁶，故外勞在我國並無選擇工作類型的自由。

2.工作資格之限制

目前有關外勞工作資格之規範係以「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」與「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」為主要依據。在前述規定下，除就業服務法第四十六條第一項第十款中，經中央主管機關許可從事「製造」及「營造」工作之勞工無資格限制外，其他類型之外勞皆有專業技術、學歷、證照、年資與年齡等之資格限制。

3.工作期間之限制

我國目前之外勞政策係採暫時性與補充性原則，一旦未來我國相關勞動力已不虞匱乏，即應停止外勞的引進，因此相關法令對外勞之工作期限多設有限制，以免外勞長期佔據某些工作，影響國人就業。另一個限制外勞在台工作期間的原因是基於人口政策的考量，臺灣地小人稠，外勞一旦在台長期居留，即有可能在台落地生根，故必須限制外勞的工作期間。目前有關外勞工作期間的規定，主要係規範於就業服務法第五十二條，其按照同法第四十六條所列之工作類型，分別定有不同的工作期間與展延期間。

4.轉換雇主之限制

外籍勞工聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於二個以上之雇主者，應由新雇主申請許可⁶⁷。外國人受聘僱從事就服法第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有法定情事者⁶⁸，經中央主管機關核准，方得轉換雇主或工作。外籍勞工可轉換雇主之次數為三次，轉換新雇主僅能補足原聘僱許可期限。對遭受人身侵害之外籍勞工，經勞委會核定後，得不限業別跨業轉換雇主，轉換雇主次數上限為六次。外籍勞工因檢舉雇主或仲介公司違規指派外籍勞工工

⁶⁶ 目前針對外勞得從事之工作類型主要規定於就業服務法第 46 條第 1 項，惟該條文之部分內容屬於概括性規定，故必須同時參考勞委會所發布之相關法規命令，其中包括雇主聘僱外國人許可及管理辦法、外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準、外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準。

⁶⁷ 參見就業服務法第 53 條之規定。

⁶⁸ 該法定情事包括：(a) 雇主或被看護者死亡或移民者。(b) 船舶被扣押、沉沒或修繕而無法繼續作業者。(c) 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。(d) 其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者，參見就業服務法第 59 條之規定。

作，致使外籍勞工無法保障自身工作權益，且無法於法定三次公告次數內轉換雇主時，得在縣市政府調查事實確認之後，再給予三次轉換雇主之機會⁶⁹。

（三）外籍勞工管理方面

外籍勞工來到台工作，因其文化、語言、宗教、習慣、飲食等因素，會在生活上產生不同程度之障礙與需求，再加上離鄉背井的思鄉情緒，外籍勞工生活管理是外籍勞工人權保障中非常重要的一環。為協助外籍勞工適應在台工作與生活，「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」規定，產業外籍勞工集中管理應依比例規定設置生活照顧服務員，或委託私人就業服務機構辦理外籍勞工生活管理事宜⁷⁰，家庭看護工則由雇主自行管理。

為避免外籍勞工的引進成為防疫的漏洞，外籍勞工來台工作必須在入境後三日內辦理健康檢查，如果檢查不合格，但並非法定傳染病，則必須接受治療與複檢，若再不合格，即須立即予以遣返⁷¹。此外，外籍勞工開始工作後，每滿六個月、十八個月及三十個月需各接受健檢一次，外籍勞工健檢項目任一項不合格者，若為就業服務法第七十三條第四款之檢查不合格，應廢止其聘僱許可，並即令其出國，但外籍勞工健康檢查不合格項目如屬腸內寄生蟲糞便檢查不合格非屬侵入性痢疾阿米巴，而於「三十日內」複檢合格者，仍可繼續留在台灣工作⁷²。

另外，為「加強預防行蹤不明外勞」，政府要求各醫院通報無法出具證件之外勞，此項政策之目的主要在於「落實外籍勞工管理並保護國人就業機會」，因為醫療院所中常有病患家屬非法僱用外籍勞工擔任短期看護，此種外籍勞工因擔心曝光，被不當對待與剝削的情況相當嚴重，對我國國際形象、外籍勞工人權以及國人就業機會皆是負面影響，故政府要求醫療院所若發現此種情況時應主動通報，以利主管機關查處⁷³。

二、我國外籍勞工政策之檢討

（一）在外籍勞工引進方面

儘管政府已限制外籍勞工仲介公司對外籍勞工收取費用之上限，但仍有不肖業者巧立名目向外籍勞工收取不當費用，相關法令對違法仲介業者可處以罰鍰，

⁶⁹ 參見「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」；蘇裕國、莊國良、蔡玉鳳、鍾銘源，回應「外籍勞工跑本勞哭---外籍勞工政策何去何從」乙文，台灣勞工雙月刊，第 4 期，頁 91，2006 年 11 月。

⁷⁰ 參見雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 40 與 40 之 1 條。

⁷¹ 外籍人士工作申請，

http://www.evta.gov.tw/topicsite/content.asp?mfunc_id=91&func_id=91&type_id=0&cata_id=0&site_id=5&id=14703 (最後瀏覽日：2010 年 7 月 29 日)。

⁷² 外籍人士工作申請，

http://www.evta.gov.tw/topicsite/content.asp?mfunc_id=91&func_id=91&type_id=0&cata_id=0&site_id=5&id=14703 (最後瀏覽日：2010 年 7 月 29 日)。

⁷³ 參見勞委會於 2008 年 6 月 7 日發佈之新聞稿，

<http://tw.news.yahoo.com/article/url/d/a/080607/5/10s5e.html> (最後瀏覽日：2010 年 7 月 29 日)。

重者甚可勒令停業⁷⁴，但似乎仍無法有效嚇阻不肖仲介業者以此種方式侵害外籍勞工人權。許多外勞來台工作之前，已向親朋好友舉債，或是以財產抵押之方式向仲介公司借款⁷⁵，以支付外勞輸出國仲介業者所收取之費用。來台之後，外勞往往因須償還借款，再加上我國外勞仲介業者也要對外勞收取「管理費」⁷⁶，在外勞輸出國與我國外勞仲介業者雙層的「剝削」下，外勞每個月真正可支用的工資非常有限。許多外勞來台工作第一年的工資幾乎都是用來償債，第二年才開始略有積蓄，故其自然希望能在台灣多工作幾年。惟延展與否之決定權在於雇主，為能順利在台繼續工作，外勞當然不敢得罪雇主，因此當雇主對其有不當對待之情事時，外勞或是忍氣吞聲，或是逃跑。

另外，事業單位若能透過「直接聘僱聯合服務中心」直接聘僱外籍勞工，除了省下登記費及介紹費外，還比較能選出符合需要之外籍勞工；對外籍勞工而言，亦可免於受到不肖仲介業者之剝削（可節省服務費），外籍勞工之還債壓力減緩，自然在工作時比較安心，也就比較不會有逃跑之情況發生⁷⁷。然而，考量聘僱後之管理問題，國內大多數製造業雇主仍是委託人力仲介公司辦理外籍勞工之引進⁷⁸。

（二）外籍勞工聘僱方面

在外籍勞工僱用政策方面，外籍勞工（主要係指「藍領外籍勞工」）來台工作的期限受到諸多限制，儘管此種限制有其理由，外勞來台工作不外乎是為了賺取更多的工資，但其第一年所賺取之工資，有不少進了仲介業者的口袋，有些外勞為了償債或賺取更多工資，只好選擇逃跑，但逃跑後的境遇不一定會更好，侵犯外勞人權的問題可能更嚴重，整體社會治安也因之付出代價。

另一個問題是有關外勞轉換雇主之機制，雖有論者認為在現行外籍勞工轉換雇主制度下，外籍勞工權益已受到相當之保障⁷⁹，但畢竟外籍勞工轉換雇主仍有一定之條件與次數上的限制，並非完全自由。即使外籍勞工被准許轉換雇主，轉換新雇主僅能補足原聘僱許可期限，如果外籍勞工欲轉換雇主時，其原聘僱許可期限只剩半年一年，很難找到新雇主願意接手僱用，這種外籍勞工往往只好繼續忍受原雇主的不當對待，或是選擇逃跑⁸⁰，對外勞人權與社會治安皆有不利影響。

⁷⁴ 參見就業服務法第 40、69 條。

⁷⁵ 陳菊，同註 61，頁 46。

⁷⁶ 儘管政府在仲介公司對外勞收取費用有上限的規定，仍有不少外勞在台灣第一年的收入多進了仲介業者的口袋，反觀仲介公司提供給外勞的服務，不過是健檢接送、出入國接送、辦理延長居留證等手續，仲介業者所提供的服務與其所收取的費用實在是不成比例。

⁷⁷ 馬財專、朱致慧，直接聘僱、自行引進與仲介引進外籍勞工考量因素之探討，就業安全，第 8 卷第 2 期，頁 123，2009 年 12 月。

⁷⁸ 馬財專、王慧鈺，外籍家庭看護工違法使用狀況之探討，「就業安全」，第 9 卷第 1 期，頁 129，2010 年 7 月。

⁷⁹ 蘇裕國等，同註 69，頁 91。

⁸⁰ 外籍勞工逃跑問題嚴重，自 95 年 7 月至 96 年 6 月，曾發生外籍勞工行蹤不明情形者占 14.1%，參見「96 年外籍勞工運用及管理調查」，頁 16。

(三) 外籍勞工管理方面

雖然依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」之規定，產業外籍勞工集中管理應依比例規定設置生活照顧服務員，或委託私人就業服務機構辦理外籍勞工生活管理事宜⁸¹，家庭看護工則由雇主自行管理。然而，外籍勞工的生活管理，涉及管理者對外籍勞工的文化、語言、宗教、習慣、飲食等方面的理解，並能以同理心來照顧協助外籍勞工。然而，有些外籍勞工生活管理員不具備相關管理專業、對外籍勞工在台工作生活欠缺同理心、在管理上以管控成本與管理便利為主要考量、或是因為溝通不良⁸²，未能協助照顧外勞之生活，反而侵害外勞之人權。高捷事件即是一個實例，當時管理高捷外勞的管理單位規定外勞在廠區消費必須使用代幣，新台幣一百元僅能換八十元的代幣，且廠區內販售物品的價格又高於市價，外勞等於受到雙重剝削。管理外籍勞工不當極容易引發外籍勞工集體抗爭事件，而成為媒體之焦點，甚而受到國際關注，對我國之國家形象之損害甚大。

高捷事件過後，各界開始關心、督促雇主應注意外籍勞工在住宿方面的人權問題。然而，仍有部分雇主與管理者依然故我，不願意在此方面做改進。南部某大電子廠僱用了一千名左右越南籍與菲律賓籍的外籍勞工，並委託仲介公司在外承租宿舍給外籍勞工居住。這些外籍勞工的宿舍環境是十個人擠在十五平方米大小的房間（已違反每位外勞應有居住空間3.2平方米之規定）；宿舍雖有供電，但只有兩個吊扇，雖有供水，但水質不乾淨無法使用，嚴重影響外籍勞工之生活品質；在飲食方面，宿舍雖有提供飲食，但不管有沒有吃，每餐都要繳四十元，連星期日也不例外，飲食的提供也未考量外籍勞工的口味⁸³。此種管理方式非但無法讓外籍勞工在宿舍中享有可以放鬆休息的環境與空間，反而成為雇主與管理者侵害外籍勞工人權的另一個場所。

現行外籍勞工健檢制度與台灣社會普遍認為東南亞國家衛生條件低落有密切關係，故嚴格控管外籍勞工來台工作期間之健康狀況，雖不符合「國民待遇」原則，但此項政策係為了保障國民健康，只要手段合理必要，應符合國際組織針對國民待遇所定例外之精神⁸⁴。然而，「加強預防行蹤不明外勞」政策就比較有爭議了，雖然勞委會曾回應此項政策之目的在於「落實外勞管理並保護國人就業機會」，因為醫療院所中常有病患家屬非法僱用外勞擔任短期看護，該種外勞因

http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc_id=14&func_id=61(最後瀏覽日:2010年7月29日)。

⁸¹ 參見雇主聘僱外國人許可及管理辦法第40與40之1條。

⁸² 根據勞委會的統計，「語言隔閡、溝通不容易」仍是外勞管理上的最大困擾，參見「96年外籍勞工運用及管理調查」，頁19，http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc_id=14&func_id=61(最後瀏覽日:2010年8月6日)。

⁸³ 王宏仁、阮紅絨，工廠外籍勞工的生活管理與勞動人權，就業安全，第6卷第2期，頁30，2007年12月。

⁸⁴ 當一個國家為保護「國家安全、公共秩序、公共衛生或道德或他人的權利和自由所必需者」，可對外籍勞工權利做合理必要的限制，例如在「所有移民勞工及其家庭成員權利保障國際公約」第8、26、39與40條之規定。至於外籍勞工或移民勞工的身份合法與否，或是移民勞工的移入是否會排擠本國勞工的就業機會，則比較不是國際組織所關注之議題。

擔心曝光，被不當對待與剝削的情況相當嚴重，對我國國際形象、外勞人權以及國人就業機會皆是負面影響，故政府要求醫療院所若發現此種情況時應主動通報，以利主管機關查處⁸⁵。然仍有論者認為外勞逃跑有其結構性之問題，例如高額的仲介費、惡劣的勞動條件與環境、轉換雇主不自由、申訴救濟之資訊管道不夠完備等⁸⁶，但「加強預防行蹤不明外勞」政策將藍領外勞視為潛在之治安威脅，將「無證外勞」視為「潛在犯罪者」，此乃台灣社會的文化偏見，因為根據統計在台外勞的犯罪率遠低於本國人民的犯罪率；就算「無證外勞」真有犯罪情事，也仍應享有基本的醫療人權⁸⁷。該項政策的實施會造成無證外勞有重大傷病時，不敢前往醫院就醫的情形，如此不僅是對外勞健康醫療人權的重大侵害，亦會危害國內安全衛生與防疫，造成更嚴重的社會問題⁸⁸。

⁸⁵ 參見勞委會於2008年6月7日發佈之新聞稿，

<http://tw.news.yahoo.com/article/url/d/a/080607/5/10s5e.html> (最後瀏覽日：2010年7月30)。

⁸⁶ 王宏仁、唐文慧，「忍令移工健康權被剝奪嗎」，中國時報，A19時論廣場，2008年6月7日。

⁸⁷ 同前註。

⁸⁸ 同前註。

肆、我國涉及外勞人權法規範之探討

一、個別勞動權

我國現有勞動法令多以「個別勞工」作為保障之對象，故勞工在相關勞動法令規範下所享有之個別勞動權相當多樣，限於篇幅，無法逐一探討，故僅選擇較具爭議性之個別勞動權作為檢視之對象。

在現行個別勞動法的規範下，除非法令有明文規定保障之對象僅限於本國勞工，否則原則上本國與外國勞工均應享有同等之保障。目前除了外籍家事勞工之外，外籍勞工在我國皆受到勞動基準法之保障，享有與本國勞工相同之最低勞動基準保障⁸⁹，但退休金部分，由於我國勞工退休金條例給付之對象僅限於「本國人」，故外籍勞工無法享有退休給付。在解僱方面，雇主欲解僱外籍勞工時，必須經過地方主管機關的見證，確認勞資雙方並無勞資爭議之後，雇主方得遞補新的外籍勞工⁹⁰；在職災保護方面，外籍勞工在職災醫療期間，若因勞動契約終止而被退保，仍可依職災勞工保護法之規定，繼續參加勞保普通事故保險，直到醫師證明並經勞委會核准醫療期間屆滿之日止⁹¹。

雖然勞動基準法適用於家事勞工以外的外籍勞工，但雇主對外籍勞工的勞動條件仍有相當大的掌控。外籍勞工在台工作兩年後能否延展係取決於雇主的決定，因此外籍勞工在台工作的前兩年多會全力配合雇主的要求，雇主很容易對外籍勞工予取予求，例如要求外籍勞工長時間工作。雖然有些外籍勞工為了賺取更多的工資願意長時間工作，但仍有相當多的外籍勞工不願意接受此種安排，但雇主仍有可能會以外勞違反工作規則或是勞動契約為由，苛扣外勞之工資。外勞得不到合理的休息，對其健康、尊嚴與人權的傷害甚大，且極易造成外勞逃跑或是集體暴動。

二、集體勞動權

在集體勞動權方面，工會法舊法⁹²雖允許外籍勞工加入工會成為會員⁹³，但禁止外籍勞工組織工會或擔任工會幹部⁹⁴。在此種規定下，外籍勞工若欲透過工會爭取較佳的勞動條件或福利，或是受到雇主不當對待時，因其無法擔任工會幹

⁸⁹ 外籍勞工雖受最低勞動基準的保障，但有些雇主會在勞動契約中巧立名目，收取不合理之膳宿費用，以達變相減薪之目的，故勞委會訂有雇主收取膳宿與水電費之合理標準，以避免外籍勞工在工資方面受到不當剝削。

⁹⁰ Sophie Lin, 外籍勞工跑本勞哭---外籍勞工政策何去何從，台灣勞工雙月刊，第3期，頁42，2006年9月。

⁹¹ 參見職災勞工保護法第30條以及行政院勞委會92年12月23日勞保3字第0920071248號函。

⁹² 工會法已於民國99年6月23日修正通過。

⁹³ 根據工會法舊法第12條之規定，凡在工會組織區域內，年滿16歲之男女工人，均有加入其所從事產業或職業工會為會員之權利與義務。

⁹⁴ 根據工會法舊法第16條之規定，工會會員具有中華民國國籍且年滿20歲者，得被選為工會之理事、監事。

部，要透過本國籍工會幹部為其爭取權益並非易事，外籍勞工因此很難實質行使其集體勞動權。此外，在外籍勞工明顯多於本國勞工的事業單位中，外籍勞工無法擔任工會幹部更是不合理。

保障外籍勞工參加工會與擔任工會幹部係國際勞工組織肯認之重要外籍勞工人權，因此我國工會法此次修法，即刪除擔任工會幹部須具備中華民國國籍之限制規定，取而代之的是「工會會員年滿二十歲者，得被選舉為工會之理事、監事」。因此，在新法之規定下，外籍勞工除可參加工會成為會員，只要年滿二十歲，即可被選舉為工會幹部。透過工會法此次修法，我國在外勞集體勞動權的保障方面又更加符合國際基準。

三、社會保障

建構勞工社會保障制度之目的在於透過社會保險分散個別勞工可能面臨之疾病、職災、失業與老年風險，在社會保險方面，產業外籍勞工享有勞健保之保障，故若遭遇傷病或職災，皆可得到給付與保障。然而，在健保方面，雖然外籍勞工與本國勞工在就醫的權益相同，但外籍勞工在就醫時因語言可能面臨求診過程、醫病互動、用藥安全、手術告知等障礙，難免造成外籍勞工在使用醫療服務時的不利；在勞保方面，外籍家事勞工屬自願投保對象，相關法令並未強制雇主為外籍家事勞工投保，基於成本考量，通常雇主是不會為外籍家事勞工投保勞保⁹⁵。此外，由於勞工保險之老年給付、就業保險之失業給付與職業訓練津貼之給付對象僅限於本國籍勞工，外籍勞工因此無法享有此方面之保障。

雖然國際勞工組織之相關公約、建議書皆肯定外籍勞工在社會保障方面應與本國勞工享有平等的待遇，但畢竟一個國家的社會保障與社會成員和該社會的連結程度有一定的比例關係；社會成員與社會之間的連結越深，其所得之社會保障就應越多，反之亦然。外籍勞工來台工作有時間上的限制，因此無法享有需要長時間提供勞務方可領取之老年給付，應未違反「國民待遇」原則。

四、外籍家事勞工

我國引進外籍家事勞工（包括幫傭與看護工）之目的主要在於協助我國女性就業；因應家中有身心障礙者或重大傷病者之照顧需求；並減輕居家照顧重症病患家屬之經濟、社會與心理壓力⁹⁶。社會福利暨精神病患收容養護機構為照顧植物人、重度殘障者或其他癱瘓者，亦得專案申請聘僱外籍看護工⁹⁷。目前，國內之外籍家庭幫傭人數因政策因素遭到凍結，申請聘僱外籍看護工雖日趨嚴格，但

⁹⁵ 孫健忠，移工社會保障宣言及實施—國際經驗與我國現況的初探，社區發展刊，頁 166，2008 年 11 月。

⁹⁶ 我國於 1992 年 8 月以及 1993 年 1 月開放八千個名額外籍家庭幫傭的申請，之後於 1995 年 11 月再度開放九千個名額提供申請。參見勞委會台勞職業字第 090908 號函，1995 年 12 月 22 日。

⁹⁷ 參見勞委會台勞職業字第 25745 號函，1992 年 8 月 5 日。

外籍看護工之人數仍在增加中⁹⁸。由於申請外籍幫傭條件非常嚴格，且必須多繳就業安定費，因此有僱主以僱用看護工之名，行家庭幫傭之實，甚至有些僱主還會指派外籍看護工從事其他勞動行為。由於申請外籍看護工亦必須符合相當嚴格之條件，因此有僱主提供不實資料或健康檢查檢體申請外籍看護工。以某個案為例⁹⁹，僱主李○○想僱用一名外籍看護工來照顧一家老小，但因其母之病況尚未符合申請外籍看護工之資格，故購買偽造的大型醫院診斷證明書與巴氏量表，並透過仲介公司以上述文件申請聘僱一名外籍看護工協助家務。根據就業服務法第5條第2項第5款之規定，僱主辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，不得有提供不實資料或健康檢查檢體之情事。若有違反，主管機關得處處新臺幣30萬元以上150萬元以下之罰鍰。因此，在本個案中，李○○為申請外籍看護工，而向他人購買偽造之大型醫院診斷證明書與巴氏量表，該文件雖然不是李○○自行偽造，但其行為至少已觸犯前述就業服務法第5條第2項第5款之規定，主管機關不僅得對李○○課處新臺幣30萬元以上150萬元以下的罰鍰，還可以廢止其聘僱許可。

有些僱主雖合法引進外籍看護工，但卻指派外籍看護工從事許可以外之工作。以某個案為例¹⁰⁰，陳○○合法聘僱一名外籍看護工M來台協助照料患重症的父親，但陳○○要求M從事看護工作外，還要求M每天上午到陳○○開設的餐廳內幫忙照顧生意。半年後，由於陳○○的餐廳生意日漸繁忙，決定將父親安置於安養中心內，並要求M一併至安養中心照顧行動不便之父親。根據就業服務法第57條第3款之規定，僱主不得指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。若有違反，主管機關得處處新臺幣3萬元以上15萬元以下之罰鍰，並得命僱主限期改善，屆期未改善者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。在本個案中，陳○○申請外籍看護工之目的係照顧重症之父親，但卻要求外籍看護工到自己開設的餐廳內幫忙生意，又未經許可，變更M之工作場所，已超出主管機關許可聘僱外籍看護之工作內容。因此，主管機關可處僱主陳○○新臺幣3萬元以上15萬元以下之罰鍰，並命其限期改善，屆期未改善者，可廢止其聘僱許可。

由於僱用外籍家事勞工之僱主必須自行管理其所僱用之外籍勞工，僱主為了管理的便利，侵害外籍勞工人權之個案亦相當多。以某個案為例¹⁰¹，僱主李○○

⁹⁸ 我國對於外籍家庭幫傭的引進係採取「配額制」及「計點分配制」，但對於外籍看護工並無此類規定，因此造成外籍家庭幫傭與外籍看護工在國內人數的差距十分懸殊。關於此點，參見劉黃麗娟，外籍幫傭及外籍看護工對國內就業之影響，就業與訓練，第19卷第3期，頁15，2001年5月。

⁹⁹ 參見台灣法律網，

http://www.lawtw.com/article.php?template=article_category_list&area=free_browse&article_category_id=2122（最後瀏覽日：2010年7月29日）。

¹⁰⁰ 參見台灣法律網，

http://www.lawtw.com/article.php?template=article_category_list&area=free_browse&article_category_id=2122（最後瀏覽日：2010年7月29日）。

¹⁰¹ 參見台灣法律網，

http://www.lawtw.com/article.php?template=article_category_list&area=free_browse&article_category

為防止其所僱用之外籍看護工 A 逃跑，擅自扣留 A 的銀行存摺、護照與居留證件，並限制 A 提領自己的薪資。根據就業服務法第 57 條第 8 款之規定，雇主不得非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。若有違反，主管機關得課處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。又依同法第 54 條第 1 項第 8 款及第 72 條第 2 款之規定，雇主聘僱外國人從事家庭幫傭之工作，曾非法扣留或侵佔所聘僱外國人之護照、居留證件或財物之情事，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可；其已核發招募許可者，得中止引進，並廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。在本個案中，李○○已支付之薪資或其匯入薪資之銀行存摺，均屬外籍看護工 A 的個人財物，雇主不可違法扣留，若經查證確有扣留護照、居留證件或財物之情事時，主管機關得對雇主課處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並廢止雇主之聘僱許可。

不可否認，外籍家事勞工的引進的確解決了許多家庭照顧幼兒、老人、病患以及操持家務的需要，但由於外籍家事勞工必須與雇主共同居住，不論工作或生活皆與雇主有相當密切的結合，此種緊密的互動碰撞往往會產生許多難以判斷的糾紛以及難以解決的問題¹⁰²。目前外籍家事勞工並不適用勞動基準法，外籍家事勞工在台工作無法受到最低勞動基準的保障，且根據外籍家事勞工之相關實證研究，可知外籍家事勞工在我國所面臨之勞動困境相當多，主因在於外籍家事勞工提供勞務的地點在雇主家中，很容易成為二十四小時待命的工作方式，雇主也因此較容易有不當對待的行為（如要求過長的工作時間、要求外籍家事勞工從事許可以外之工作）；再加上家庭是一個封閉空間，雇主較容易有凌虐、性騷擾外籍勞工的不當行為，造成受不了不當對待的外籍家事勞工選擇逃跑之事件頻傳¹⁰³。因此，外籍家事勞工之人權保障問題已成為我國外籍勞工政策之一大挑戰。

_id=2122（最後瀏覽日：2010 年 7 月 29 日）。

¹⁰² 鄭津津，家事勞動者勞動權益保障之研究，月旦法學，第 124 期，頁 134，2005 年 9 月。

¹⁰³ 許淑媛，合法來台外籍看護工逃跑行為之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文，頁 60-75，2006 年 8 月。

伍、結論與建議

我國開放外勞來台工作已超過二十年，在這段時間中，外勞在我國受到不合理待遇、不當剝削、性騷擾或性侵害之事件時有所聞，我國之國際形象也因之受到嚴重的傷害。為了順應保障外籍勞工人權的世界潮流，並提昇我國之國際形象，政府採取了多項措施，其中包括：(1)設置英語、越語、印尼語以及泰語四種語言的免費申訴專線；(2)成立並強化機場諮詢服務中心；(3)各縣市政府勞工行政主管機關或外籍勞工諮詢服務中心提供調解或調處外籍勞工與雇主勞資爭議的服務；(4)補助各直轄市與縣市政府，使其得委託公益團體、宗教團體或人力仲介公司提供緊急臨時收容外籍勞工之服務；(5)透過電視廣播媒體及文宣品，加強法令宣導，並提供外籍勞工抒解壓力管道；(6)考評補助地方政府辦理外籍勞工諮詢服務暨查察違法外籍勞工績效；(7)補助縣市政府辦理外籍勞工法令宣導及外籍勞工管理輔導活動以及(8)加強仲介違法查處與仲介評鑑制度法制化¹⁰⁴。我國過去在保障外籍勞工人權的表現上也許不盡人意，但近年來已有不斷的努力與改善，但由於我國外籍勞工政策、法令與措施政策向來係以「管理限制」為主軸，在外籍勞工人權的保障方面仍有相當的改進空間，以下僅從外勞人權相關議題提出未來我國在此方面可進行之調整或改進方向：

(一)在外勞引進管道、聘僱與管理方面

為兼顧「總量管制」政策與外勞人權，未來相關法令應在「總量管制」的前提下，降低雇主與仲介業者對外勞引進與在台工作的主導權。外勞如果對在台工作有相當的自主權，就比較不會把逃跑當作一個選項；另一方面，如果外勞可以「相當程度地」選擇雇主，雇主也比較不會對外勞予取予求，具體作法有下列幾項：

1. 簡化申請外籍勞工來台工作之流程，或提供合格外籍勞工名冊供雇主直接挑選，增加雇主自行引進外籍勞工的誘因，以減少外籍勞工被仲介公司剝削之機會。
2. 未來修法時可針對國內外籍勞工仲介業者不當對外籍勞工抽取費用，明文規定其應負之民事與刑事責任¹⁰⁵，並切實對外籍勞工仲介業者進行檢查與評鑑，公佈檢查與評鑑之結果。
3. 由於藍領外籍勞工在台工作無論時間多長，皆不能成為我國公民¹⁰⁶，因此未來宜開放外籍勞工在台之工作年限，外籍勞工在台工作期滿返國一定期間

¹⁰⁴ 莊國良，同註 63，頁 36。

¹⁰⁵ 例如民法之暴利行為以及刑法之重利罪，頁 32，

http://www.evta.gov.tw/topicsite/list.asp?mfunc_id=89&func_id=89&mcata_id=675&site_id=5（最後瀏覽日：2010年7月29日）。

¹⁰⁶ 參見國籍法施行細則第 5 條第 2 項第 1 款。

後，即可再申請來台工作，如此既可避免外籍勞工為了繼續在台工作而逃跑，又可為我國產業留住訓練有成之優質外籍勞工。

4. 在轉換雇主方面，我國原則上禁止外勞轉換雇主係為了管理上的便利與保障國人之就業機會，但此項理由恐不足以支持禁止外勞轉換雇主之規定。基於外籍勞工選擇工作與雇主之自由為國際相關公約與建議書所肯認，且限制外勞轉換雇主在實際上也確實對外勞人權產生相當大之傷害，未來宜在此限制規定上做適度之鬆綁，給予外勞合理轉換雇主之自由。具體作法可讓外勞在入境後一定期間內，若有無法適應工作環境的情況，或是勞雇之間發生爭議，外勞不願繼續為該雇主服勞務時，外勞可以在一定期限內，透過相關機構協助尋找新雇主，原雇主也可以同時依規定遞補新外勞。如此既可配合政府總量管制政策，又可讓外勞相當程度地擁有工作自主權，真正落實外勞人權的保障。
5. 政府應要求雇主依生活管理計畫書之內容，妥善安置外籍勞工生活，並盡可能依不同國籍者，提供其在飲食、宗教、休閒等方面的需要，並確實依法定比例設置熟諳外語之專業管理人員，隨時提供外勞生活上的協助。未來並應將雇主對外籍勞工之管理績效列入評審雇主能否繼續引進外籍勞工的條件之一，藉此牽制雇主做好外籍勞工管理工作。
6. 現行外勞健檢制度雖然不符合「國民待遇」原則，但不可否認引進外勞可能存在的防疫風險，至今仍無更好的方式可以控制。為了兼顧國民健康與外勞人權，外勞健檢仍是強制事項，但健檢的次數與項目已有相當的調整修正，應還符合國際組織相關公約的精神。然而，相關單位仍應繼續努力研發對外勞人權侵害更小的方式來解決防疫的問題，以全面落實「國民待遇」原則。
7. 在「加強預防行蹤不明外籍勞工」政策方面，受影響最大的是非法外籍勞工。因為非法外籍勞工在我國居留工作，一旦被發現就必須依法予以遣返，因此非法外勞即使有需要可能也不敢就醫。然而，有許多合法外勞逃跑之個案係因為受到雇主的不當對待，對於此種人權受到侵害在先而違法在後的外勞，若因「加強預防行蹤不明外籍勞工」政策而不敢就醫，其人權等於受到雙重的侵害，情何以堪。此種外勞固然值得同情，但即使是偷渡來台，或以觀光名義進入台灣非法打工的非法外勞，若其需要醫療照護，卻因該政策不敢就醫，不僅其醫療人權無法得到保障，更可能成為防疫漏洞，對我國整體安全也是一種危害。國際組織相關公約與建議書中所保障的外勞人權，並未區分合法外勞與非法外勞，因此我國在制訂相關政策、法令與措施時，也不應特別區分合法外勞與非法外勞的權利。其他先進國家在此方面的規定多符合國際組織相關基準，例如在瑞士，非法居留之外勞仍享有就醫之權利，且醫療單位不得因該外勞之身分而在醫療上給予其差別待遇¹⁰⁷；在美國許多地方政

¹⁰⁷ 王宏仁與唐文慧，「忍令移工健康權被剝奪嗎」，中國時報，A19 時論廣場，2008 年 6 月 7 日。

府的衛生所在就醫表格上的「移民身份」上皆會註明「不會將此項資訊通報聯邦移民局」，其目的就是為了保護需要醫療照護的非法移民，因擔心被遣送出境而不敢就醫¹⁰⁸。發現非法外籍勞工固有其必要，但應還有其他的管道與方式，政府應以其他不侵害外籍勞工醫療人權的方式來解決非法外籍勞工的問題較為妥當。

（二）在外勞之個別勞動權方面

雖然外勞在台工作受到勞動基準法最低勞動標準的保障，但雇主變相減低外勞工資、要求外勞長時間工作時有所聞。當雇主要求外勞加班，超過勞基法所規定之上限，違者可處二千元以上二萬元以下罰鍰¹⁰⁹；雇主若是強迫外勞加班，則可能違反勞基法「強迫勞動禁止」之規定¹¹⁰，違者可處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科五萬元以下罰金¹¹¹；雇主亦有可能違反勞基法第四十二條之規定（勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作），違者可處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科五萬元以下罰金¹¹²，然上述勞基法相關規定顯然未能發揮其應有之功能，畢竟雇主大多不會直接強迫外籍勞工加班，而是以其他方式間接達到強迫外籍勞工加班之目的，例如以其他事由解僱或懲罰不配合加班之外勞，且外籍勞工的生活管理皆在雇主的掌控之中，外籍勞工很難拒絕雇主的合理的加班要求。因此，許多外勞的加班從表面看來都是出於自願的，勞基法很難加以規範。為解決此種問題，政府未來應制訂相關措施，例如要求雇主必須每日至少讓外勞休息十小時¹¹³，在此段時間內，雇主不得要求外勞工作，外勞亦不得自願放棄休息。

（三）在外籍家事勞工方面

相關國際公約與建議書雖未特別針對外籍家事勞工訂定保障規範，但外籍家事勞工仍受到保護外籍勞工或移民勞工權益之相關國際基準的保障。目前我國尚未針對外籍家事勞工的權益保障制定明確之規範，但建立合理之保障機制已是一項趨勢。然而，兼顧外籍家事勞工的勞動權益與雇主之負擔能力並非易事，勞委會過去已有將家事勞工納入勞動基準法適用的失敗經驗，家事勞動的特殊性亦未改變，勞動基準法的制訂畢竟主要是針對在職場中從事生產性工作的勞工與從事營利事業的雇主，家事勞工之工作地點多在私人家庭，且大多數雇主並非僱用家事勞工從事營利工作，課雇主勞動基準法之雇主責任是否可行，頗有疑義。此外，國內有不少外籍家事勞工之雇主本身是弱勢家庭，僱用外籍家事勞工已是一項沈重的負擔，一旦外籍家事勞工納入勞動基準法適用範圍內，對其而言更是雪上加

¹⁰⁸ 廖元豪，行蹤不明之罪，中國時報，2008年6月16日，A15版。

¹⁰⁹ 參見勞動基準法第79條。

¹¹⁰ 參見勞動基準法第5條。

¹¹¹ 參見勞動基準法第75條。

¹¹² 參見勞動基準法第77條。

¹¹³ 勞基法第32條第3項之加班仍為例外，但須嚴格執行。

霜。

「強制雇主與家事勞工簽訂定型化契約」是勞委會早先對保障家事勞工勞動權益的主要政策方向，但勞委會並未公佈契約範本的研擬。基於家事勞動的特殊性以及大多數外籍家事勞工之雇主並非營利事業的特質，透過立法「強制雇主與家事勞工簽訂定型化契約」，並在定型化契約中針對外籍家事勞工之基本權益做最低之規範，其餘部分則由勞資雙方自由議定。一方面可以保障家事勞工之基本權益，二方面亦不至於對家事勞工之雇主造成過重之負擔，應是一項未來可行之作法¹¹⁴。

¹¹⁴ 鄭津津，我國家事勞動相關政策與草案之探討，財產法暨經濟法，第 13 期，頁 112，2008 年 3 月。

參考文獻

一、中文資料

Sophie Lin, 外籍勞工跑本勞哭---外籍勞工政策何去何從, 台灣勞工雙月刊, 第3期, 頁39-44, 2006年9月。

王宏仁、唐文慧, 「忍令移工健康權被剝奪嗎」, 中國時報, A19 時論廣場, 2008年6月7日。

王宏仁、阮紅絨, 工廠外籍勞工的生活管理與勞動人權, 就業安全, 第6卷第2期, 頁27-32, 2007年12月。

李鎡, WTO 架構下兩岸智慧財產權保護制度, 加入 WTO 後兩岸經貿關係新形勢學術研討會, 2002年。

高愛玲, 成立外籍勞工「直接聘僱聯合服務中心」的意義及效益, 台灣勞工雙月刊, 第13期, 頁92-95, 2008年5月。

莊國良, 在台外籍勞工人權問題之探討, 台灣勞工雙月刊, 第3期, 頁32-38, 2006年9月。

莊國良、高愛玲, 當前外籍勞工的引進措施及再出發, 台灣勞工雙月刊, 創刊號, 頁82-95, 2006年5月。

「馬上」不把外籍勞工當人看, 國民黨立委提案自由貿易港區外籍勞工薪資與基本工資脫勾, 嚴重殘害外籍勞工人權, 台灣勞工陣線新聞稿, 2008年4月17日。

馬財專、朱致慧, 直接聘僱、自行引進與仲介引進外籍勞工考量因素之探討, 就業安全, 第8卷第2期, 頁120-126, 2009年12月。

馬財專、王慧鈺, 外籍家庭看護工違法使用狀況之探討, 「就業安全」, 第9卷第1期, 頁122-129, 2010年7月。

許淑媛, 合法來台外籍看護工逃跑行為之研究, 國立中正大學勞工研究所碩士論文, 2006年8月。

孫健忠, 移工社會保障宣言及實施—國際經驗與我國現況的初探, 社區發展刊, 第123期, 頁160-169, 2008年9月。

陳菊, 植基於勞動人權與勞動競爭力之台灣外籍勞工政策, 國立中山大學公共事務管理研究所碩士論文, 2001年6月。

焦興鎧, <國際勞動基準之最新發展趨勢---兼論對我國之影響>, 《勞工法論叢

(二)》，元照出版公司，2001年。

焦興鎧，〈全球化與基本勞動人權之保障〉，《國際勞動基準之建構》，新學林出版股份有限公司，2006年。

鄭津津，家事勞工勞動權益保障之研究，月旦法學，第124期，頁129-153，2005年9月。

鄭津津，我國家事勞動相關政策與草案之探討，財產法暨經濟法，第13期，頁75-116，2008年3月。

劉家綾，我國外籍勞工管理法制合憲性的探討，國立台北大學法學系碩士論文，2006年7月。

蘇裕國、莊國良、蔡玉鳳、鍾銘源，回應「外籍勞工跑本勞哭---外籍勞工政策何去何從」乙文，台灣勞工雙月刊，第4期，頁88-93，2006年11月。

劉黃麗娟，外籍幫傭及外籍看護工對國內就業之影響，就業與訓練，第19卷第3期，頁14-19，2001年5月。

二、網路資料

96年外籍勞工運用及管理調查，

http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc_id=14&func_id=61.

98年底勞工全納入勞動基準法，

<http://udn.com/NEWS/NATIONAL/NAT5/4115896.shtml>.

A Charter of Rights for Migrant Domestic Workers in Europe,

<http://www.philsol.nl/of/99/charter-domestics-oct99.htm>

C2 Unemployment Convention, 1919,

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

C24 Sickness Insurance (Industry) Convention, 1927,

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

C29 Forced Labour Convention, 1930; C105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

C66 Migration for Employment Convention, 1939,

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

C87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

C97 Migration for Employment Convention (Revised), 1949,
<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

C100 Equal Remuneration Convention, 1951; C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958; C156 Workers with Family Responsibilities Convention, 1981, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

C143 Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975,
<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

C157 Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982; C168 Employment Promotion and Protection Against Unemployment Convention, 1988,
<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

C168 Employment Promotion and Protection Against Unemployment Convention, 1988, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

C177 Home Work Convention, 1996, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 1990,
<http://ods-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/562/89/IMG/NR056289.pdf?OpenElement>

Migrant worker, Wikipedia, the free encyclopedia,
http://en.wikipedia.org/wiki/Migrant_worker.

R2 Reciprocity of Treatment Recommendation, 1919,
<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

R62 Migration for Employment (Co-operation between States) Recommendation, 1939, <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>.

R86 Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949,
<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>.

R151 Migrant Workers Recommendation, 1975,
<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>.

R167 Maintenance of Social Security Rights Recommendation, 1983; R169 Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984,
<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>.

Universal Declaration of Human Rights , <http://www.un.org/Overview/rights.html>.

台灣法律網，

[http://www.lawtw.com/article.php?template=article_category_list&area=free_browse
&article_category_id=2122](http://www.lawtw.com/article.php?template=article_category_list&area=free_browse&article_category_id=2122)

行政院勞委會，外籍勞工事宜，

http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=41cfb01b.

外籍人士工作申請，

[http://www.evta.gov.tw/topicsite/content.asp?mfunc_id=91&func_id=91&type_id=0
&cata_id=0&site_id=5&id=14703](http://www.evta.gov.tw/topicsite/content.asp?mfunc_id=91&func_id=91&type_id=0&cata_id=0&site_id=5&id=14703).

林佳和，外籍勞工人權與行政管制---建立外籍勞工保護體系之初步研究，勞委會
職訓局委託研究計畫，

[http://www.evta.gov.tw/topicsite/list.asp?mfunc_id=89&func_id=89&mcata_id=675
&site_id=5](http://www.evta.gov.tw/topicsite/list.asp?mfunc_id=89&func_id=89&mcata_id=675&site_id=5).

高雄捷運 外籍勞工暴動 燒屋抗警，自由電子報，

<http://www.libertytimes.com.tw/2005/new/aug/22/today-so9.htm>.

勞委會於 2008 年 6 月 7 日發佈之新聞稿，

<http://tw.news.yahoo.com/article/url/d/a/080607/5/10s5e.html>.

請外籍勞工明年起不必透過仲介，中時理財，

[http://news.chinatimes.com/CMoney/News/News-Page/0,4442,content+120610+1220
07101800583,00.html](http://news.chinatimes.com/CMoney/News/News-Page/0,4442,content+120610+122007101800583,00.html).

職訓局外籍勞工作業電子報，

<http://www2.evta.gov.tw/enews/ePaper/0901115.htm#t6>.