

「從國際勞工公約檢視我國社福類
移工人權保護的現況與發展之研究」

A Review Study on Taiwan' s Situation
and Development of Migrant Workers in
Social Welfare through International
Labour Conventions

期末報告

修正版

計畫主持人：劉黃麗娟 國立中正大學勞工關係學系

2022 年 12 月 07 日

摘要

社福類移工包含家事工與機構移工，本研究聚焦於外籍家事工(migrant domestic worker)，著眼於社福類移工長期以來勞動權益欠缺有效法制保護的結構性問題，並衡酌國家對於受照顧者及其家庭之責任義務。社福類移工的聘僱、管理與保護涉及政策的多面向與多元利益相關者的權益，又受到跨國勞動遷移、全球照顧勞動力缺乏下之潛在競爭與國際外交的高度影響，其政策的複雜性必須有賴勞工行政、經濟、外交、內政與衛福等部會共同合作。本研究運用文獻分析、深度訪談與焦點團體探討根源利益相關者之主觀認知與實務上的發現。此外，本計畫借重國家專家諮詢觀點，協助檢視我國家事移工於適用國際勞工組織第189號公約之法律差異分析。此外，為能從跨國勞動力供應鏈的機制運作，以及更具體掌握移工出國前之成本，同時也希望瞭解來源國相關主管機關、勞務仲介與訓練公司運作實務，於8月期間進行移地研究。期能透過我國外籍移工人權保障政策與立法的檢視，以國際勞動基準與國際間作為之比較，據以提出較具整合性的政策與立法建議，供政府相關行政主管機關之參考。本報告共分為七章：第一章緒論；第二章我國社福類移工人權保護現狀；第三章我國社福類移工適用國際勞工公約之分析；第四章主要國家及地區對家事移工人權保護，以鄰近之國家與地區包含韓國、日本、新加坡與香港；第五章為移地研究分析；第六章為利益相關者觀點分析；第七章為結論與建議。本研究認為，我國外籍家事移工之權益無法受到較完整的保護，其核心問題為目前實施的私有化個別家庭一對一的照顧模式，讓照顧者與被照顧者形成緊密依賴，但又因為內宿型的勞務提供模式，家庭雇主得以將照顧工作完全轉移，致使移工必須處於過長工時、陷於脆弱處境、可能面臨暴力與騷擾。根本之計為政府必須有強烈的政治意願，透過有效的社會對話機制，進行跨部會與多元利益相關者的實質對話，將外籍家事移工納入國家長照服務體系的一環。唯有在這樣的前提與共識下，針對移工保護的相關修法才能務實可行。

關鍵字：家事移工、跨國聘僱國勞、189號公約、強迫勞動、照顧公共化、國家長照政策、失聯移工、自由轉換工作、公平雇用、國家人權委員會

Abstract

A Review Study on Current Development of Rights Protection for Migrant Workers in Social Welfare Services in the Compliance of International Labour Standards

Abstract

The migrant workers for social welfare services includes domestic workers and caregivers hired by institutions. This research focusing on migrant domestic workers intends to analyse its structural problems; knowing that the said workers have been long short of effective legal protection on the one side and the government's responsibility for the cared persons and their families. The recruitment, management and protection of migrant domestic workers have been involved with multiple policy dimension and multi-stakeholders on the one hand and potential competition caused by the lack of global caring labour force, not mention the influence of international diplomacy. The complex of caring policy would rely on cooperative efforts from departments of labour, economy, foreign affairs, internal affairs and health and social welfare. The methodology of the research includes literature review, in-depth interview and focus group analysis that aims to analyse the perception of core stakeholders and grounded facts. In addition, the research organize consultation sessions with international experts in the gap analysis of ILO Convention 189 with national legal instruments. In particular, part of the research objective is to know the substantial practices of stakeholders of the sending country (governments, labour agencies and training centers), the function of crossnational labour supply mechanism and to study the substantial cost of migrant domestic workers before departure, the research team organized field visit and research in August of 2022. Together with the above mentioned methods applied, it is expected to decipher local legal instruments compared with international labour standards to provide a comprehensive conclusion for remedial policy references. The report is composed with seven chapters, including chapter 1. Background introduction; chapter 2. the current situation for rights protection for migrant domestic workers; chapter 3 gap analysis of compliance of C189; chapter 4 international experiences mainly from Singapore, Hong Kong, South Korea and Japan; Chapter 5 field study in Indonesia; chapter 6 thematic analysis and chapter 7 the conclusion and policy recommendation. The findings of the research reveal the core problem caused by a privatized and individualized domestic caring model. In the said model, the caregiver and the cared person have been unwillingly tied together. The results demonstrate the conflict of interests rooted in privatized live-

in care model. Thus the said working model might cause long working hours and allow the care-workers being in a vulnerable situation. The research suggests that the government should take the lead in foster effective social dialogue among different and multiple stakeholders in the midterm and consider to include the migrant care-workers in national longterm care human resources system. Without the emerging consensus building up among stakeholders, it would be hardly possible to enforce the remedial policies.

Key words: migrant domestic worker, crossnational recruitment, ILO Convention 189, forced labour, care with public perspective, national longterm care policy, undocumented migrant worker, free movement in employment, fair employment, National Human Rights Commission

「從國際勞工公約檢視我國社福類移工人權保
護的現況與發展之研究」

期末報告
審查修改對照表

主席：蘇執行秘書瑞慧(陳先成副執行秘書代)

審查委員：賴樹立委員、辛炳隆委員、陳先成委員

審查時間：111 年 11 月 28 日上午 09 時 30 分

審查地點：監察院

審查委員	審查意見	修改說明
賴樹立委員	<ol style="list-style-type: none">1、第一章第四節(第 19 頁)，有關論述第五章內容，提到「第五章內容須待田野訪查報告完成後補上」，請修正文字後補齊。2、第五章移地研究之觀察分析，提供印尼政府、NGO、仲介等之觀點，惟未見其對臺灣觀點之回覆或平衡論述。3、在 136 頁有中國用語「沙特阿拉伯」，應改成臺灣用語。4、第六章有論述及提到，自由轉換雇主，移工失聯等問題，惟第七章結論建議，未提具體建議措施。5、第七章建議部分，分短、中、長期施政建議，部分可再調整，例如：對話機制不一定要放到長期；另對失聯移工的特赦，應有更詳細說明。	<ol style="list-style-type: none">1、已修正完成(第 12 頁)。2、移地研究主要想呈現來源國不同利益相關者之觀點，因此訪談過程有提供訊息釐清，但第五章報告內容主要是突顯來源國的訴求。3、已修正完成(第 131 頁)。4、已補充(第 195 頁)。5、已修正及補充，將社會對話移至中期政策(第 200 頁)。
辛炳隆委員	<ol style="list-style-type: none">1、第七章結論未能清楚看出，相較於國際勞工公約，我國對於外籍家庭看護工的權益保障有哪些不足，以及不足的原因。建議可以將簡報第 5 頁至第 9 頁	<ol style="list-style-type: none">1、已補充(第 189-191 頁)。2、已補充(第 195-197 頁)。3、新長照模式亦屬創新的長照模式，基於本研究只能

審查委員	審查意見	修改說明
	<p>的內容以表格方式列入結論，並以文字補充說明。</p> <p>2、目前結論中欠缺對他國經驗分析結果，建議予以補充。另外，從結論與建議中尚未見他國經驗分析與移地研究之關聯性。</p> <p>3、研究報告所擬政策建議方向正確，惟其中有多項是過去已被提出，卻礙於欠缺可行的操作機制或配套措施而無法被採行，研究團隊若提出相似建議，則宜就這些阻礙提出解決方法。研究團隊提出新長照模式，如何避免過去失敗經驗也應有更清楚說明。</p> <p>4、摘要中提到「將外籍家事移工納入國家長照服務體系的一環。唯有這樣的前提……移工保護的相關修法才能務實可行。」其立場是否正確，有待商榷。</p>	<p>提供未來建議，仍待未來有相關研究可以進行更深入的探討(第 179-180 頁)。</p> <p>4、家事移工勞權無法獲得保障乃結構性問題，而結構性問題築基於國家政策方向。因此本研究大膽建議應該重新思考國家長照政策與人力體系的未來規劃，也建議應該參考日本與韓國模式，將外籍勞動力整合為國家長照顧人力的訓練與養成體系，如此才有逐漸落實提升以照顧為主的家事工作者勞動權益。</p>
陳先成委員	<p>1、移工人權保障涉及到臺灣人口政策與勞動力不足邊境管制，人口移動涉及經濟利益，這也是移工失聯的問題。建議強化結論與初步政策建議的部分，在短、中、長期建議增加策略目標與執行方式。</p>	<p>1、短期(1-2 年)落實既有制度及法規範的執行。</p> <p>2、中期(3-5 年)改革聘僱制度及落實移工來台訓練，累積制度改善之成果後，開啟多方的社會對話。</p> <p>3、(5-8 年)以累積的成果持續強化社會共識，制定更完</p>

審查委員	審查意見	修改說明
		整的《外籍家事移工工作保護法》。
業務單位	中英文摘要補充。	已完成中英摘要與關鍵字。

目錄

目錄.....	i
表目錄.....	iii
圖目錄.....	iv
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與目的.....	1
第二節 研究方法.....	5
第三節 預期成果.....	12
第四節 章節安排.....	12
第二章 我國社福類移工人權保護現狀	13
第一節 家事工作溯源.....	13
第二節 外籍家事移工聘僱與管理.....	22
第三節 工時與休假.....	30
第四節 母性保護與歧視.....	35
第三章 我國社福類移工適用國際勞工公約之分析	37
第一節 國際勞工公約與其他主要原則性規範.....	37
第二節 國際勞工組織第 189 號家事工作者合宜工作公約適用法律差異分析	43
第三節 國際專家對我國適用國勞第 189 號公約差異說明.....	83
第四章 主要國家及地區對家事移工人權保護	89
第一節 韓國.....	89
第二節 日本.....	103
第三節 新加坡.....	112
第四節 香港.....	118
第五節 小結.....	122
第五章 移地研究之觀察與分析	128
第一節 行程規劃與訪談對象.....	128
第二節 重點議題分析.....	134
第六章 外籍家事移工人權保護分析	143
第一節 聘僱與管理.....	143
第二節 勞動條件保護之法律工具.....	153
第三節 自由轉換雇主.....	159
第四節 母性保護與歧視.....	167
第五節 提升家事移工保護之較佳案例分析.....	173
第六節 國內專家諮詢會議.....	181
第七章 結論與建議	189
第一節 結論.....	189

第二節 建議.....	200
參考文獻.....	203
附錄.....	209
附錄一：期中報告審查修改對照表.....	209
附錄二：國際專家諮詢工作會議報告.....	213
附錄三：國內專家焦點座談會.....	230
附錄四：受訪者訪談摘要整理.....	257
附錄五：前進偏鄉—伯拉罕共生照顧參訪暨座談會.....	302
附錄六：申請外籍家庭看護工資格規範.....	307

表目錄

表一、田野訪談標的受訪者規劃表.....	6
表二、受訪者人數與編碼.....	7
表三、受訪者人數與編碼.....	8
表四、受訪者人數與編碼.....	8
表五、直聘中心服務各國籍移工人數(97年至110年).....	24
表六、直聘中心服務雇主類型人數(97年至110年).....	25
表七、直聘中心辦理招募與簽證轉案等類型人數(97年至110年).....	26
表八、外籍家庭看護工雇主得直接聘僱表.....	27
表九、外籍家庭幫傭雇主得直接聘僱表.....	27
表十、我國社福類移工勞動條件比較.....	33
表十一、女性移工懷孕與聘僱關係狀況表.....	36
表十二、國際勞工組織對於移民勞工保護之相關公約、建議書與非拘束性指導文件.....	41
表十三、家事工作者合宜工作公約適用法律差異分析表.....	43
表十四、C189公約第7條規範與來源國勞動契約規範表.....	64
表十五、公約與各國勞動契約.....	65
表十六、各國薪酬支付方式.....	72
表十七、各國勞動契約休息期間離開工作場所之比較.....	73
表十八、家事移工來源國工作時間與休息時間比較.....	75
表十九、來源國家庭看護工勞動契約書比較表.....	78
表二十、女性外籍移工妊娠檢查新舊法令比較.....	82
表二十一、韓國移工法令政策演變摘要表.....	90
表二十二、韓國社會保障相關法規表.....	101
表二十三、外國人適用之社會保障法規表.....	102
表二十四、在留資格平均薪資表(月薪).....	105
表二十五、各國外籍家事移工聘僱與管理比較.....	123
表二十六、移地研究行程表.....	128
表二十七、受訪者/單位的重點回饋與觀點彙整表.....	130
表二十八、外國人生活照顧服務計畫書事項及基準.....	149
表二十九、所得收入者平均每人所得來源按區域別分.....	157

圖目錄

圖一、社福類移工總人數(100年至110年).....	17
圖二、家庭幫傭人數(100年至110年).....	18
圖三、社福類家庭看護工人數(100年至110年).....	18
圖四、社福類養護機構看護工人數(100年至110年).....	19
圖五、社福移工行蹤不明人數(100年至110年).....	20
圖六、印尼與越南社福移工行蹤不明人數比較(100年至110年).....	20
圖七、新長照系統模式.....	180
圖八、國勞公約第4條與國內規範差異.....	189
圖九、國勞公約第6條與國內規範差異.....	190
圖十、國勞公約第8條與國內規範差異.....	191
圖十一、國勞公約第13條與國內規範差異.....	191
圖十二、移工在臺工作歷程與風險圖.....	198
圖十三、修法與政策建議.....	202

第一章 緒論

第一節 研究背景與目的

壹、研究背景

受到全球化影響，21 世紀以來人口跨國遷移的現象仍在加劇，不同國家與地區間的貧富差距愈加擴大，在推拉力的交互作用下，來自較低經濟發展程度、資源較匱乏地區的勞動者，會選擇前往發展程度較高、經濟收入較佳的國家或地區工作。鼓勵國民至海外工作有助於促使跨國勞動力為其帶來外匯的經濟利益，而臺灣基於既有殖民歷史與地理脈絡，所呈現者為多元且活力十足的典型移民社會文化，亦是亞洲地區極為重要的移工接受國。除勞動市場的有限開放外，通婚亦成為東南亞國籍人士來臺工作與定居管道之一。對於渴望於海外獲得就業或發展機會之移工或移民而言，無論係經由仲介服務以取得工作許可，亦或透過婚姻媒合之管道，跨國遷移的過程就是一項未知風險的承擔與挑戰。為了取得目的國有限的工作機會，移工勢必要透過中間人與仲介公司之協助，甚至付出昂貴的經濟代價。尤有甚者，由於獲取目的國資訊之管道只能透由仲介管道，因此極可能成為人口販運過程之覬覦標的或受害者。

我國政府自 1989 年起決定外籍勞工來臺工作之政策方向¹，並於 1991 年正式開放六大行業中 15 職種引進外籍勞工，隔年頒布《就業服務法》作為管理跨國勞動力的法源基礎。我國參酌新加坡與香港制度，引進社福類移工提供家庭雇主照顧勞動力，從事家庭與機構看護與幫傭工作，以解決國內長照需求。外籍移工的人數除 2020 年因新冠肺炎疫情引進人數下降外，歷年來社福類移工人數隨著我國經濟成長及家庭照顧需求增加而逐年上升，2021 年 12 月底外籍移工在臺總人數超過 70 萬人，社福類外籍移工人數含看護工與幫傭 226,888 人，其中看護工為 225,423 人²，略低於新冠肺炎疫情爆發前之總人數。

¹ 本報告中交叉使用外籍勞工(foreign worker)或外籍移工(migrant worker)，主要是 1990 年代剛引進外籍勞動力之年代，多習慣以外籍勞工稱之，或乾脆簡稱外勞。但外勞帶有貶抑性，強調是外來人或是他者，或亦隱含排他性，不利於社會融合。隨著外籍勞工來台人數增加，其停留年限亦逐年增至 12 年(製造業)與 14 年(家事類)，國人亦逐漸認同其遷移之長期性質，且國勞組織亦使用 migrant worker，因此亦稱為外籍移工。

² 參考勞動統計查詢網：

<https://statdb.mol.gov.tw/evta/JspProxy.aspx?sys=220&ym=10901&ytm=10912&kind=21&type=1&fnid=wq1401&cycle=41&outmode=0&compmode=0&outkind=11&fldspc=0.1.25.2.30.1.&rdm=dKL996pi>

在跨國遷移是以國家政府為主體發展跨國勞動力管理的前提下，移工在赴海外工作的過程中是否能受到目的國合宜對待，高度依賴各國的政治意願以及行政機構的執行力。國際勞動力的遷徙因工作訊息的不透明、工作機會的競爭性以及勞動過程恐因剝削而導致的龐大利潤，因此人力的遷徙會涉及到強迫勞動與人口販運等最惡劣的人權剝奪。如何能夠於外勞聘僱過程中提出預防與保護措施，而對於勞動剝削與販運人口行為有效遏止並提供受害者保護，則是現代人權保護議題中非常重要的課題。國際勞工組織(International Labour Organization，以下簡稱國勞組織或 ILO)於 1998 年提出四項工作中的勞動基準與基本原則，強迫勞動就是重要原則之一。此外，ILO 亦針對外籍勞工或移工制定公約與建議書，讓會員國於立法與政策作為有適當的參考規範。

外籍移工的引進、聘僱、適應乃至返回原居地的歷程，皆充滿高度風險與複雜性。此外制訂外籍勞工政策時，一方面須確保外籍勞工工作基本權，另一方面須衡平經濟與社會發展。全球化競爭趨勢以及亞洲區域內跨國勞動供需的失調，又促使各國必須採取合作策略，才能有效達成政策中立意保護外籍勞工的目標，因此須從多方角度切入，納入來源國與目的國的相關政策、立法、文化、經濟及發展等面向，方能有較周全的思維與對策。

長期以來有關外籍移工的引進與人數的持續增加，於國內引起各種正負面不同的觀點。企業為求提升競爭力，往往從降低勞動成本作為主要競爭策略，而針對外籍幫傭與看護工部分，移工關懷團體與公民團體則從維護基本人權觀點倡議家事服務勞工應予立法保障。目前我國社福類移工除機構聘僱之看護工納入勞基法保障，家庭(自然人)雇主所僱用之家庭幫傭與看護工都因主管機關以缺乏社會共識而延宕法律保護，僅能透過定型化契約以及須經來源國政府核定勞動契約確認權利與義務。

社福類移工引進之初，政府強調外籍勞工為補充性人力，並精進提出了十年長照計畫 2.0，冀望透過國家長照制度之建立，發展長照產業，降低對外籍移工之依賴。基此，我國長照制度以國內照顧服務人力為基礎，但勞動部社福類移工才是國內實際主要的照顧人力。³誠如需求書所言：「兩項制度猶如平行線，也區隔出雙軌的照顧勞動市場以及移工保護法制缺陷的窘境。」美國國務院每年發布的全球人口販運報告，持續關切家事工作者的勞動權益保護網。我國家庭類雇主持續依賴外籍看護人力，然而似乎也突顯我國自 2017 年通過「我國長照十年計畫 2.0」未能有效減輕國人家庭照顧負擔之問題。

³ 勵馨基金會。2020 家事移工調查研究報告。

監察院對於社福類移工重要議題亦持續提出報告，茲列舉如下：

- 一、有關國內移工數量控管與長照資源不足致居家照顧人力不足(2018)。監察院調查指出勞動部未依據就業服務法於 1997 年修法時明定對持續開放外籍勞工總量進行評估管控，以及外籍移工對於國內就業市場、產業發展及社會心理等影響層面妥適評估。行政機關重要疏失包括「『長期照顧十年計畫 2.0 制度』對長照人力規劃設計未盡周延」、「107 年 1 月 1 日匆促上路之長照服務給付及支付新制，反使照顧服務員感覺薪資減少」，以及「民眾抱怨服務項目縮減、負擔加重等，致服務使用者流失及更加仰賴外勞」等問題⁴。
- 二、有關女性外籍移工於工作場所遭受騷擾與性侵，違反聯合國兩公約所訂定基本權利保護，以及受害女性之相關保護措施與通報等預防機制未盡周全(2018)。
- 三、三名越南籍家庭看護工於等待轉換雇主期間被迫至非法雇主處工作，移工遭受勞動剝削，但勞動部 1955 專線並如下未獲得有效處理，以及移工安置期間對於人身安全與勞動權益之維護(2020)。
- 四、2016 年就業服務法修正第 52 條，取消外籍移工工作期滿 3 年需出國 1 日之規定，使外籍移工無需再負擔高額仲介費，致生仲介改以「買工費」剝削外籍移工。此外，移工三年期滿無需出境，亦使勞動部所屬直接聘僱聯合服務中心服務量能大幅萎縮，對於如何落實直聘初衷，亦需重新檢視(2020)。

2018 年監察院提出「國內照顧服務員之實際發展概況暨政府總體長照人力之具體規劃」報告，監委陳小紅指出行政機關重要疏失包括「『長期照顧十年計畫 2.0 制度』對長照人力規劃設計未盡周延」、「民國 107 年 1 月 1 日匆促上路之長照服務給付及支付新制，反使照顧服務員感覺薪資減少」，以及「民眾抱怨服務項目縮減、負擔加重等，致服務使用者流失及更加仰賴外勞」等問題。在政府推行長照 2.0 的制度背後，實質仰賴的照顧人力仍是外籍移工。臺灣對於外籍勞工的對待與保障議題依舊是國際人權組織質疑的焦點，美國國務院亦於每年所發布的國際人口販運報告持續關切家事工作者的立法保護。在家庭雇主的前提下，鬆綁社福類移工自由轉換雇主的機制，是否會將風險轉移至單一弱勢家庭，仍需更全面地規劃與考量。

綜整前述監院調查報告，主要涉及強迫勞動、職場安全、公平僱用以及私營仲介有效管理等國勞公約涵蓋之相關議題。此外，我國目前以本國專業人力提供長照服務與家庭雇主聘僱外籍家事移工之住宿型(live-in)照顧模式，形成雙軌之勞動市場。可以預見的是，如果不針對目前的雙軌制尋找解方，則目前超過 500 億預算的長照服務資源，將無法普惠全國將近百萬之長照受照顧者及其家庭。而持續依賴外籍看護工的弱勢家庭雇主，於資源有限之困境下，外籍看護工之工作

⁴ 監察院新聞稿。取自：https://www.cy.gov.tw/News_Content.aspx?n=124&sms=8912&s=12834

條件與生活環境始終無法有效提昇，形成弱勢相殘的結果，完全違反政府應提供人民有品質且能負擔之長照服務之義務，同時也導致外籍看護工之勞動人權無法得到保障。2020年9月由中華民國家庭照顧者協會結合其他8個長照相關組織與團體，成立長照權益監督聯盟，運用創新思維，倡議長期照顧服務法修正案，提出將外籍看護工、長照家庭同儕互助納入長照體系的專業人力，同時修正現行規定對原鄉長照機構發展的阻礙。此為將自然人家庭雇主與外籍看護工納入公共服務體制內的長期照顧理念，亦即將目前家庭照顧的責任，透過公共服務的協助與輸送，解決個別弱勢家庭的照顧問題，應該是極具前瞻性與永續發展長照的創新思維⁵。

貳、研究目的

綜此，本計畫著眼於社福類移工長期以來勞動權益欠缺有效法制保護的結構性問題，並衡酌國家對於受照顧者及其家庭之責任義務。社福類移工的聘僱、管理與保護涉及政策的多面向與多元利益相關者的權益，又受到跨國勞動遷移、全球照顧勞動力缺乏之下之潛在競爭與國際外交的高度影響。其政策的複雜性必須有賴勞工行政、經濟、外交、內政與衛福等部會共同合作。本研究期能透過我國外籍移工人權保障政策與立法的檢視，以國際勞動基準與國際間作為之比較，據以提出較具整合性的政策與立法建議，供主政及監察機關之參考。

⁵ 可參考岡市女性電子報，長權盟：長照修法看護移工、同儕互助納入長照體系，鬆綁原鄉限制。取自：

<https://bongchhi.frontier.org.tw/archives/52644?fbclid=IwAR1wOquGylNQp1HJPYPkBawklhDrNapKIm6GIMd8A7CLJ-G4iyH9Qp-5Tic>

第二節 研究方法

壹、文獻分析

針對國勞組織核心公約以及其他主要與跨國遷移工作者權益相關之公約，尤其與外籍家事工權益直接相關之公約如(但不限於)國勞公約第 189 號家事工作者公約，檢視我國現階段外籍家事工勞動人權保護政策與措施，對比前述幾項重要國勞公約，我國法律保護框架有哪些適用困難或者無法落實之處？無法適用主要公約之根源性問題為何？本計畫透過國內外文獻先進行法規不足處之檢視與分析。本研究將盡可能採取系統性的檢視作法，搜尋國際勞工組織之資料庫：包含公約資料庫(ILOLEX)、統計資料庫(Labordoc)、會員國法令資料庫(Natlex)以及必要時尋求國際勞工組織圖書館國際檢索服務。其次則是搜尋網路電子資料庫、國內外學術期刊與論文、國內外政府出版品以及外籍勞工人權相關非營利組織網站所提供之出版品。

本研究雖受限於時間與經費而無法完全採取文獻系統檢視法(Petticrew and Roberts, 2006)，主要透過以下步驟，盡可能蒐集具有高度相關性之資料，透過同儕工作坊的討論與篩選，進行有效資料之進一步檢視與分析(Bimrose, 2005)。

- 1、仔細界定問題範疇：針對本章所提出之文獻探索問題，搜尋與前述問題範疇具有高度相關性之資料。
- 2、研究議題之定義釐清：例如外籍勞工、社福類移工、客工、行蹤不明外勞、勞動保障、勞動剝削、人口販運等均應參考國內外文獻，設定本研究之操作定義。
- 3、重要資料庫與網站搜尋：茲將部分重要之資料庫列舉如下，計畫執行時將再予以更新。
- 4、建立搜尋策略：以關鍵字及關鍵字串之不同組合方式進行搜尋；例如以關鍵字 A 加關鍵字 B，以及以關鍵字 A 加不同之關鍵字串 B、C 與 D 之方式搜尋。
- 5、設定篩選原則：(1)選擇研究者可閱讀之中、英及法文資料；(2)主要設定參考年份為 2011 年及以後之時間；(3)資料包含國際組織與國內外官方出版與未出版之資料、期刊論文、民間機構調查報告、新聞資料；(4)資料內容需與文獻探索問題具有相關性。

貳、利益相關者深度訪談

針對外籍家事工勞動權益保護相關之政府部門、外籍看護工與相關自主性組織、家庭與機構雇主及相關自主性團體，進行開放性的深度訪談。此外，衛生福利部主管長期照顧制度與人力發展，因此主管機關、家庭照顧者組織、醫療機構等皆為重要的利益相關者。針對前述外籍看護人力與我國長照制度及人力規劃雙軌或單軌或其他創新模式，採取多元利益相關者觀點，進行深度訪談。預計訪談對象包括我國勞工與移民行政事務主管機關、外勞來源國駐台辦事處代表、司法警察、外勞查察員、移工人權團體、喪失合法身份移工、仲介公司業者以及製造業與家庭雇主等。

表一、田野訪談標的受訪者規劃表

標的受訪者(含國內與國外預計訪談)	人次
勞工、移民與衛福事務主管機關(中央與地方)	6 位
外勞來源國駐台辦事處代表	2 位
司法警察	3 位
移工與團體代表	5 位
工會團體	3 位
外籍移工檢查員	3 位
仲介公司代表	5 位
家庭雇主	3 位
合計	30 位

訪談重點包含：(1)探討移工勞動權益保護之問題現象；(2)探討移工轉換雇主相關爭議的結構性原因；(3)探討一對一家庭移工照顧模式與我國長照制度資源如何運用的實務作法；(4)探討國內仲介生態與經營發展；(5)探討外籍看護工與家庭雇主之勞資爭議與根源性問題。訪談時間以不少於一個小時為原則，如有助於資訊提供之豐富性亦可採取小團體(如 3 人以下)之方式進行訪談。訪談過程應於徵求受訪者同意下進行錄音，並作成詳細之記錄。

表二、受訪者人數與編碼

編號	身分別	訪談日期
WFI-1	家庭看護工	2022年1月20日
WFI-2	家庭看護工(無證)	2022年1月28日
WFI-3	家庭看護工(無證)	2022年2月15日
WFI-4	家庭看護工(無證)	2022年2月15日
WFI-5	家庭看護工	2022年2月16日
WFI-6	家庭看護工	2022年2月16日
WFI-7	家庭看護工	2022年2月22日
WFI-8	家庭看護工	2022年2月26日
WFI-9	機構看護工	2022年6月22日
WFI-10	家庭類幫傭	2022年6月27日
WFI-11	(前)機構看護工轉家庭類	2022年6月28日
EF-1	家庭雇主	2022年3月17日
EM-2	家庭雇主	2022年3月17日
EF-3	機構雇主	2022年6月21日
EM-4	家庭雇主	2022年8月06日
MM-1	仲介	2022年3月09日
MM-2	仲介	2022年3月09日
MF-3	仲介	2022年3月09日
MF-4	仲介	2022年7月04日
SF-1	專家學者	2022年1月28日
SF-2	專家學者	2022年2月17日
SF-3	專家學者	2022年5月30日
SF-4	專家學者	2022年7月15日
SF-5	專家學者	2022年7月19日
SF-6	專家學者	2022年8月04日
NF-1	NGO/NPC	2022年3月15日
NM-2	NGO/NPC	2022年7月18日
NM-3	NGO/NPC	2022年7月27日
OF-1	政府單位	2022年2月17日
OM-2	政府單位	2022年5月04日
OM-3	政府單位	2022年5月19日

參、學者與實務專家焦點團體

專家焦點團體會議採取多元利益相關者觀點，邀請相關政府部門官員、實務專家、學者、外勞人權工作者、外籍勞工、雇主與仲介團體等共同參與。預計於研究調查結果產出後，由研究團隊報告相關議題之資料分析結果，徵詢參與者之意見與對策建議，彙總並歸納作為研究報告之部份成果。預計舉辦兩場次之焦點座談，每場次邀請 6-7 位專家，針對國勞公約檢視提供專業建議與主張。預計邀請之實務專家包含針對外籍家事工勞動權益保護相關之政府部門、外籍看護工與相關自主性組織、家庭與機構雇主及相關自主性團體等。

一、嘉義場次

表三、受訪者人數與編碼

編號	身分別	訪談日期
OM-4	政府單位	2022 年 9 月 15 日
SM-7	專家學者	2022 年 9 月 15 日
SF-8	專家學者	2022 年 9 月 15 日
SM-9	專家學者	2022 年 9 月 15 日
SF-3	專家學者	2022 年 9 月 15 日
MF-4	仲介	2022 年 9 月 15 日
NF-1	NGO/NPC	2022 年 9 月 15 日

二、台北場次

表四、受訪者人數與編碼

編號	身分別	訪談日期
SM-10	專家學者	2022 年 9 月 16 日
SF-1	專家學者	2022 年 9 月 16 日
SF-11	專家學者	2022 年 9 月 16 日
NF-4	NGO/NPC	2022 年 9 月 16 日
NM-3	NGO/NPC	2022 年 9 月 16 日
SF-12	專家學者	2022 年 9 月 16 日

肆、國際專家諮詢工作坊

考量國際勞工公約檢視過程，原先規劃徵詢嫻熟國際勞工公約的國際勞動法專家或者該組織卸任官員，是故本研究邀請國際勞工組織卸任高級官員以國外專家身分擔任顧問：Prof. Lee Swepston，過去曾擔任國勞組織公約實施署署長以及國勞局局長人權顧問，專責為國勞公約與建議書之詮釋並代表國勞局與會員國政府討論公約的適用問題。本計畫邀請國際家事工會聯合會(International Domestic Workers Federation, IDWF)亞太區代表 Ms. Fish Yip 推薦之 Ms. Raina Bhattacharya, 國際家事工工會聯合會亞洲地區計畫負責人(Program Officer for Asia, IDWF)與 Ms. Bariyah, 國際家事工工會聯合會馬來西亞與新加坡地區負責人 Field Organizer for Malaysia and Singapore, IDWF)，以及 Dr. Verna Dinah Q. Viajar, Postdoctoral Researcher, Rosa Luxemburg Stiftung，過去曾擔任國勞組織馬尼拉辦公室官員。期能借重其協助家事工作者發展工會與政府落實公約施行的經驗提供專業建議。本研究期能借重這四位國際專家的參與，透過網路會議提供諮詢，除進行 8 項核心公約以及第 189 號家事工作公約之客觀檢視外，並分享利益相關者田野訪談之實際結果。透過國內家事工聘僱與管理及勞動權益保護現狀，探討對於公約施行之困難，提供具體建議。本計畫已於 5 月 26 日舉行第一次專家諮詢會工作會議，並分別於 7 月下旬與 9 月期間完成第二次與第三次會議。

本研究透過前三項方法所獲得之資料，針對研究問題提出初步成果，並透過外聘專家以網路討論方式提供意見與建議，並彙總國外專家意見後與國內專家進行焦點討論，針對研究成果提出具體與務實之建議，作為委辦單位之參考。

伍、移地研究

一、目的

為實際了解社福類移工來源國有關家庭看護工招募與訓練之情形，以及來源國政府對於其國人到海外工作之保護與規範，本研究期能於新冠肺炎疫情已受到有效控制，臺灣與目的國已經可以自由旅行的前提下，規劃訪問我國社福類移工來源國(視疫情情況選擇印尼或菲律賓)一週。預期探究來源國推動之「零付費(zero cost)政策」其實際的執行情形，並藉由至來源國實際訪視相關主管機關、勞工團體、仲介團體、訓練機構，期能獲得第一手訊息。

跨國遷移與聘僱過程涉及來源國與目的國之相關制度與體系，為能具體了解現階段來源國之海外家事工作招募、訓練、安置等政策與實務現象，透過當地工會協助聯繫及邀訪，規劃來源國之移地研究：行程以一週 7 天為原則，扣除兩天

搭機行程，利用 5 個工作天進行田野訪調。訪談對象包括當地中央與地方主管機關、仲介公司、訓練中心、返鄉家事工、當地勞工保護團體等。移地研究已於本年 8 月期間順利完成，可詳參本報告第五章。

二、訪談規劃

本計畫移地研究預計拜訪相關利益關係人，草擬下述訪談題綱，並於執行期間視階段性研究成果新增或調整實際內容。

1、【中央與地方主管機關】

對於國人至海外工作的保護與管理措施，包含旅行證件申請、訓練及其認證、出國費用及國內勞務仲介管理之相關規範。詢問該國對於國際勞工公約及 C189 號公約之適用情形，了解與過去臺灣相關主管機關的互動經驗，是否有期待我國優先改善之事項。

2、【仲介公司與訓練中心】

了解移工需負擔之相關費用項目、清單，中間人之利益關係，招募網絡係建立於何類型之社群或管道。訪談當地仲介了解其與臺灣仲介之合作模式；有關訓練中心則探討訓練師資、訓練課程之內容其相關執行方式與費用。

3、【返鄉家事工】

訪談兩種對象，包含「第一類、契約屆滿前因故被遣返回國或自願投案者」，及「第二類、履約期滿返鄉者」。與長期關注家事類移工之非營利組織合作，如勵馨基金會、新事社會服務中心等，並嘗試建立當地網絡，開發研究合作之可能性。了解在臺期間勞動條件與工作情形，是否完成其出國之目的，以及對於目的國政府或家庭雇主之建議。

4、【當地勞工保護團體】

接洽當地工會團體以及人權相關非政府組織，並與國際非營利組織接洽，了解看護工來臺發生之爭議及其後續救濟管道。

陸、外籍家事移工人權保護之較佳案例分析

社福類外籍移工從來源國之招聘、訓練到來臺後安置、服務，並於契約結束後返國視為一個移工的職涯歷程。國內之地方主管機關、仲介公司之管理與安置以及家庭雇主與移工之間的友善關係，是否能從其中找出一些較成功的措施與作法，作為社福類移工人權保護並能兼顧被照顧者需求的案例分析？

透過實地訪談，本報告以如下主題作為分析案例：聘僱與管理(零付費政策)、母性保護與歧視、自由轉換雇主、失聯移工之處遇。

此外，如果從地方政府著力並建置聘僱移工家庭支援系統，則有台北市勞工局勞動力重建處近年來提出「聘僱移工家庭安心支持計畫」，嘗試將外籍看護工納入照顧服務的訓練與關懷體系。藉由專業人員及通譯人員到府了解聘僱移工家庭所需協助，並提供有助於家庭之長期照顧、社區資源、福利諮詢、心理輔導、移工訓練、轉介服務等，資源連結、支持服務，並辦理相關社區活動。運用個案追蹤方式，協助解決家庭雇主與看護工之間之照顧計畫與安排。

如果從公民團體著力於立法手段，試圖將外籍家事工納入長照體系，今(2022)年則有中華民國家庭照顧者關懷總會努力結合不同利益甚至立場衝突之公民團體，推動長照服務法之修法，過去立場迥異之弱勢家庭雇主與移工人權團體都能夠在一個對話平台之下，強調長照服務使用者的觀點，尊重多元文化，並能結合創新思維，因此由中華民國老人福利推動聯盟(老盟)、中華民國家庭照顧者關懷總會(家總)、台北市行無礙資源推廣協會(行無礙)、臺灣失智症協會(TADA)、臺灣身心障礙者自立生活聯盟(台自盟)、臺灣國際勞工協會(TIWA)、伊甸基金會附設活泉之家(活泉之家)、婦女新知基金會(婦女新知)、臺灣原住民族長期照顧聯盟協會(原照盟)等9個服務使用者團體於2020年7月共組長照權益監督聯盟(長權盟)，並每月定期召開會議討論長照服務法部分條文之修正內容，共計提出十八條修正條文之建議，持續向立法院倡議，推動長照修法。儘管後續修法進度並未如長權盟所願，但這種結合異議，尊重多元，並能從中找出共同著力點的社會對話方式，值得深入分析。

柒、結論與建議

本計畫將文獻分析結果，分析我國適用國勞核心公約與第189號公約之現況與差異，對照田野訪談資料以及來源國聘僱管理政策與治理措施，與國際專家進行諮詢會議，最後提出結論與建議。

第三節 預期成果

- 壹、透過多元利益相關者權益分析，從來源國與目的國整體聘僱與管理體系，檢視國際勞動法規範之有效落實，未來將有助於提供相關主管機關更全方位的弱勢者人權法制衝突與保護措施的整合規劃。
- 貳、跨越個別部會受限於服務對象的分工思維，以更宏觀的權益保護取徑，借鑑國勞組織相關重要基準與公約規範，有效提昇社福類移工勞動權益保護，並能兼顧國內受照顧者與家庭之長照需求。

第四節 章節安排

本報告之章節規劃共七章：第一章為緒論，包含背景與研究方法；第二章我國社福類移工人權保護現狀；第三章我國社福類移工適用國際勞工公約之分析，以及第四章主要國家及地區對家事移工人權保護。第二章主要探討我國外籍移工聘僱管理與勞動人權主題；第三章主要探討外籍家事工適用國勞公約之現狀與公約適用差異分析；第四章主要國家之外籍移工聘僱管理，以我國較常參考之鄰近國家如韓國、日本、新加坡與香港為主；第五章為主要來源國(印尼)之田野訪查；第六章為外籍家事移工人權保護之較佳案例分析，包含之主題為聘僱與管理、母性保護與歧視、自由轉換雇主、失聯移工之處遇等。第七章則為結論與建議。第六章之內容係以研究團隊所提供之資料、專家焦點團體與國際專家諮詢會內容撰寫，第七章則綜整研究方法所列各項資料，提出不偏私的研究主張與政策建議。

第二章 我國社福類移工人權保護現狀

第一節 家事工作溯源

壹、幫傭起源

華人文化中亦有所謂的養婢習俗或者稱為「幫傭」。清朝時期漢人蓄妾養婢成風，婢妾身份低微，尤其是俗稱「查某嫻」的「婢女」(古時家中供使喚的女孩子，即今之女傭⁶)，被禁錮終身者所在多數。當時清朝官府見此惡俗侵害人權，屢次諭示並未改善，甚至祭出杖罰的條例，但仍無法禁絕歪風。於 1840 年宜蘭通判徐廷倫重新立碑警示，碑名為「噶瑪蘭廳嚴禁畜養婢女至廿五歲不行擇配碑」⁷。然而，另一個從事類似家務工作的女性幼童為「童養媳⁸」，在臺灣自康熙年間即有無子也可養媳的舊慣，這兩類別均無給付薪資的家庭工作者。

藍佩嘉(2002)研究指出，於日治時期 1919 年抱持同化主義的首任文官總督宣示內地法律延長主義，逐漸在判決上透過公序良俗的概念來改變臺灣富貴人家的舊慣方式，「查某嫻」被判定是限制人身自由，屬於違背公序良俗。但「查某嫻」合法地位喪失之後，「養女」或「童養媳」人數有所增加，以「養女」之名行蓄嫻之實，以契約關係規範工人逐漸取代人身從屬的「查某嫻」⁹。

於 1924 年至 1936 年間，幫傭的人數快速增加，家務工作開始成為一種現代職業。1949 年至 1970 年國民黨政府遷台後，大批遷台的外省中上階級之家庭成為新的雇主群。因應幫傭勞動力供不應求的情狀下，類似婦女會之官方婦女組織甚至出面從事仲介的工作，透過招募年輕未婚女性，從事幫傭並以此視為結婚前的短暫性質的工作經驗(藍佩嘉，2002)。

⁶資料來源：教育部重編國語辭典修訂本。網址：<https://dict.revised.moe.edu.tw/index.jsp> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 24 日。

⁷資料來源：臺灣國家婦女館。網址：<http://www.taiwanwomenscenter.org.tw/zh-tw/Home/Index> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 24 日。

⁸日據時期臺灣之媳婦仔(即童養媳)與養女不同，通常係以將來婚配於收養人家男或養子為媳為目的。故與收養人親屬間發生姻親關係，與本生父母間之關係則與出嫁之女同(最高法院 80 年度台上字第 913 號裁定意旨參照)。

⁹藍佩嘉(2002)。從查某嫻、歐巴桑到菲傭：家務佣工在臺灣的歷史考察。行政院國家科學委員會補助轉題研究計畫成果報告。

1970年至1991年臺灣社會在經歷過進口與出口替代階段，年輕女性已成為勞力密集工廠的主要的勞動力來源，在這個階段逐漸轉變為由已婚女性，也就是所謂的「歐巴桑」從事家庭工作的組織形式所取代(藍佩嘉，2002)。

在於70年代至90年代之間，臺灣雇主發現歐巴桑難以相處、時常抱怨工作及對於工作時間與工資相當計較，且歐巴桑對於家庭環境衛生方面不夠講究，照顧小孩方式不夠專業。然而，歐巴桑想反映的其實是想與雇主家庭保持一點距離，讓自我有私人空間。然而，臺灣雇主思維仍停留於過去式的家庭傭人概念，傭人就是需要卑微、聽話、乖巧、薪資低、工作配合度高的狀況，就像古代的婢女(藍佩嘉，2008)¹⁰。

1980年代中期，我國政府尚未開放進移工，但已發現部分雇主開始僱用移工現象，而當時移工並未取得合法在臺工作權，多以短期簽證或觀光形式滯留逾期，更有發現持假護照或偷渡方式入境我國。也因如此，對於反對移工引進部分多數政府官員持反對，且政府以查緝為主要目的(劉宜君、辛炳隆，2009)¹¹。

1992年後臺灣經歷人口高齡化、雙薪家庭的成長趨勢下，對於家務幫傭的需求不斷擴張，1980年代已有不少以持觀光簽證來臺的東南亞女性逾期居留打工。1992年4月，臺灣政府開放外籍監護工的申請，同年9月釋出家庭幫傭的配額，儘管配額管制嚴格，外籍家務勞工的總人數逐年持續地成長(藍佩嘉，2002)。

貳、就業服務法立法

我國政府於1990年1月17日立法院議案(院總第1537號)政府提案第3726號「就業服務法草案」並廢止「職業介紹法」案中提到，政府於1935年制定公布「職業介紹法」迄未以命令訂定施行日期。自1956年起設置國民就業輔導機構，對國家經濟發展及社會安定有顯著貢獻。然於民營傭工介紹事務自1985年起，已由特定營業劃出，改依公司或商業登記規定進行辦理。但由於業者素質良莠不齊，無法有效管理。且因當時非法外籍勞工日益增多，對社會治安、國民就業權益，造成嚴重問題。而非法外籍勞工之檢查、遣送出境及費用負擔等等，並無完整配套制度。然而於當時「就業服務法草案」第25條雇主於聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，並無明定家庭看護工及外籍家庭幫傭之工作類別，得於中華民國境內工作。僅於第25條第1項第8款規定，其他因工作性質特殊，

¹⁰藍佩嘉(2008)。跨國灰姑娘：當東南亞幫傭遇上臺灣新富家庭。台北市，行人出版社，頁29。

¹¹劉宜君、辛炳隆(2009)。我國外籍勞工引進與名額配置因素之探討：政策德菲法之應用。政大勞動學報，第24期，頁136。

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。然而第八款係指，因工作性質，在業務上非由外國人擔任不可者，才得依申請之。

於 1992 年 3 月 3 日(院總第 1537 號)政府提案第 4246 號「就業服務法草案」並廢止「職業介紹法」案，第 43 條第 1 項雇主於聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以左列各款為限，才提到第 7 款中為家庭幫傭。然而，從事第 43 條第 1 項第 7 款或第 8 款¹²工作之人員，不需具備專門知識或技巧，其勞動供需為易於短期內進行，職業及地區間之調配¹³。

然而，開放外籍女傭最早是因為政府官員及立法委員要求開放引進，因社會福利制度的不全加上重病患者無人照料，而社會對於小孩與老年人的照顧需求增加，政府在於社會福利政策無法做出適當回應，且認為家庭工作內容與兒童照料轉嫁照顧正當性低，由女性照顧為佳。因此，於 1992 年採取僅開放雙薪家庭中有 70 歲以上老人或 12 歲以下兒童，可申請家庭幫傭(陳秀蓮，2012)¹⁴。

參、勞動法令之適用

依據我國現行法令規範(家庭類工作者)由於受僱於個人，在家庭內從事看護、照料家庭成員起居等，其工作環境、工作型態、工作時間及休息時間均與受僱於事業單位之勞工顯有不同之處，適用於勞動基準法確實有窒礙難行之處，且目前受僱於個人之家事勞工不分本國與外籍勞工，均不適用《勞動基準法》。

基此，外籍家事中之工資可依勞雇雙方之約定辦理。然而，於外籍家庭看護工聘僱之勞動契約應載明其工資且不得低於政府規定之外籍家事工最低工資。我國於 2015 年 8 月 28 日與印尼、菲律賓、泰國及越南等，外籍家庭看護工來源國開會議進行研商，達成自 2015 年 9 月 1 日起，來源國辦事處對於新申辦外籍家事勞工之勞動契約，薪資自 1 萬 5,840 元調高至 1 萬 7,000 元，並以調高後之薪資進行驗證之共識¹⁵。然而，由於家事移工薪資自 2015 年 9 月起調整至新台幣 17,000 元後，7 年未調整，與現行產業移工之基本工資差距為新台幣 8,250 元。

¹²第 43 條第 1 項第 8 款為因應國家重要建設或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。

¹³資料來源：立法院法律系統。網址：<https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lglawkm> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 23 日。

¹⁴陳秀蓮(2012)。「公」「私」雙綁外籍家務勞動者的勞動處境。台北：臺灣大學 2012 年文化研究會議，頁 1。

¹⁵資料來源：勞動部「外籍勞工權益維護報告書」2001 年 10 月 9 日發布(2019 年 1 月修訂)頁 14。另外，受訪之勞動部相關主管單位之卸任官員則說明，政府對於外籍家事工立法保護之政策須具有高度政治意願，否則很難推動。

據勞動部說明，為維持勞雇和諧關係、穩定移工來源及有利整體移工管理，在兼顧雇主經濟負擔及移工合理薪資結構下，調高家事移工月薪為 2 萬元，可使家事移工來臺工作及相關文書驗證作業正常，紓解外籍家庭看護工短缺問題，並對聘有外籍家庭看護工的弱勢家庭與一般家庭，分別提供薪資補貼配套措施，以兼顧勞雇雙方。因此，於 2022 年 8 月 10 日起調整薪資至新台幣 20,000 元整。適用之對象包含¹⁶：

- 一、家事移工包括外籍家庭看護工及外籍幫傭兩類對象。
- 二、新招募引進家事移工，聘僱起始日自 2022 年 8 月 10 日起，月薪從 1 萬 7,000 元調高至 2 萬元。
- 三、已在臺聘僱期滿續聘或期滿轉聘之家事移工，聘僱起始日自 2022 年 8 月 10 日起，月薪比照入境移工調高為 2 萬元。
- 四、尚在勞動契約有效期間內的家事移工，依原契約約定薪資辦理，但雇主如同意提前調薪，也可以變更勞動契約約定為新制薪資。

依據 2000 年 8 月行政院勞工委員會(現為勞動部)外籍勞工運用及管理調查，外籍家庭看護工平均薪資為 17,935 元，其中經常性薪資 15,873 元，加班費 1,744 元，其他非經常性薪資 317 元¹⁷。於 2019 年外籍勞工管理及運用調查報告比較，外籍家庭看護工之總薪資平均為 19,947 元，其中經常性薪資為 17,550 元，加班費為 2,059 元，其他非經常性薪資為 337 元¹⁸。總薪資平均僅增加新台幣 2,012 元。其目前加班費之計算方式為，計算當月份為幾個週日，若當月份為 4 個週日則由約定月薪(不得低於勞動契約約定薪資，新台幣 17,000 元)除以 30 日乘於 4 個週日¹⁹。然而，當日休假日為外籍家庭工人之例假日，加班費之計算僅為 1 倍薪資，不符合有關例假日工資應加倍發給之計算方式。

肆、社福移工人數

查詢勞動部勞動統計查詢網²⁰統計資料，我國於 1992 年社福移工人數為 669

¹⁶資料來源：勞動部勞動力發展署。網址：https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=D33B55D537402BAA&sms=02E58F84AD3F3884&s=2887B56C5B540DB2 最後瀏覽日 2022 年 09 月 20 日。

¹⁷資料來源：勞動部。網址：<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy89/8902menu.htm> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 23 日。

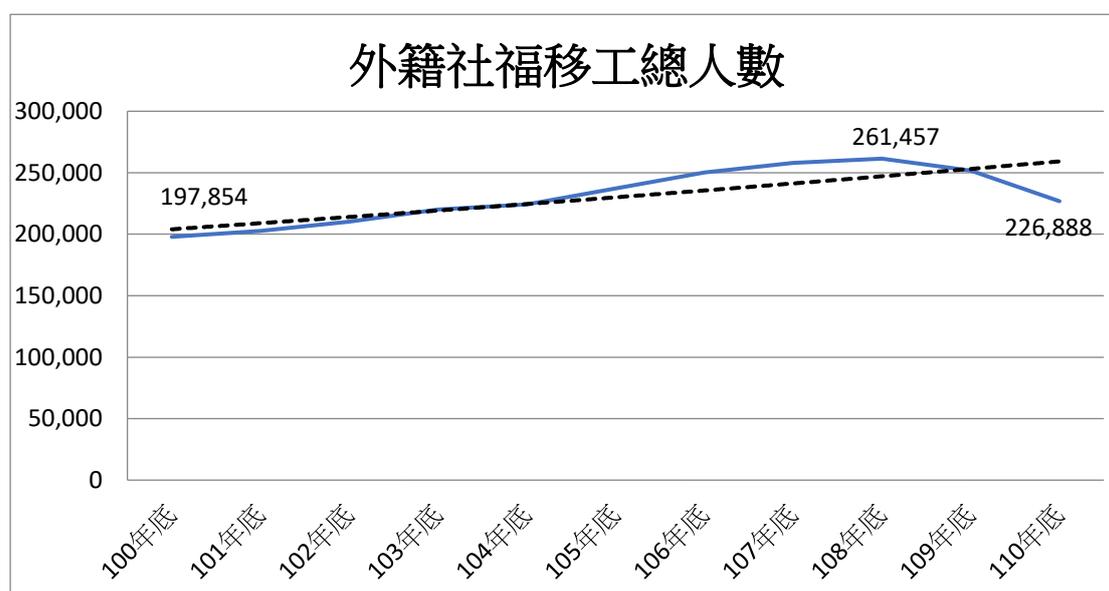
¹⁸資料來源：勞動部。網址：<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy08/0842menu.htm> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 23 日。

¹⁹外籍家庭看護工加班費略計算：17,000 元除於 30 日等於 566.666...(依 567 計算)乘於當月份週日天數(4 日為 567 乘 4 等於 2,268 元)、(5 日為 567 乘 5 等於 2,835 元)若於平日有休假扣除一日薪。

²⁰資料來源：勞動部勞動統計查詢網。網址：https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx 最後瀏覽日 2022 年 05 月 10 日。

人，其中外籍家庭幫傭人數為 363 人，於 2001 年底社福移工人數增加到 112,934 人，其中外籍家庭看護工人數為 101,127 人，佔社福移工人數 89.55 百分比。可以說外籍家庭看護工在臺灣之社福移工佔有相當重要之地位。且 20 年間人數仍然不斷成長，(由下圖一所示)可以發現，於 2011 年底統計社福移工總人數為 197,854 人，到 2019 年底社福移工總人數來到了 261,457 人。於新冠疫情爆發後，2021 年底，整體社福移工人數下降到 226,888 人，短短兩年期間社福移工人數降了 34,569 人。

圖一、社福類移工總人數(100 年至 110 年)

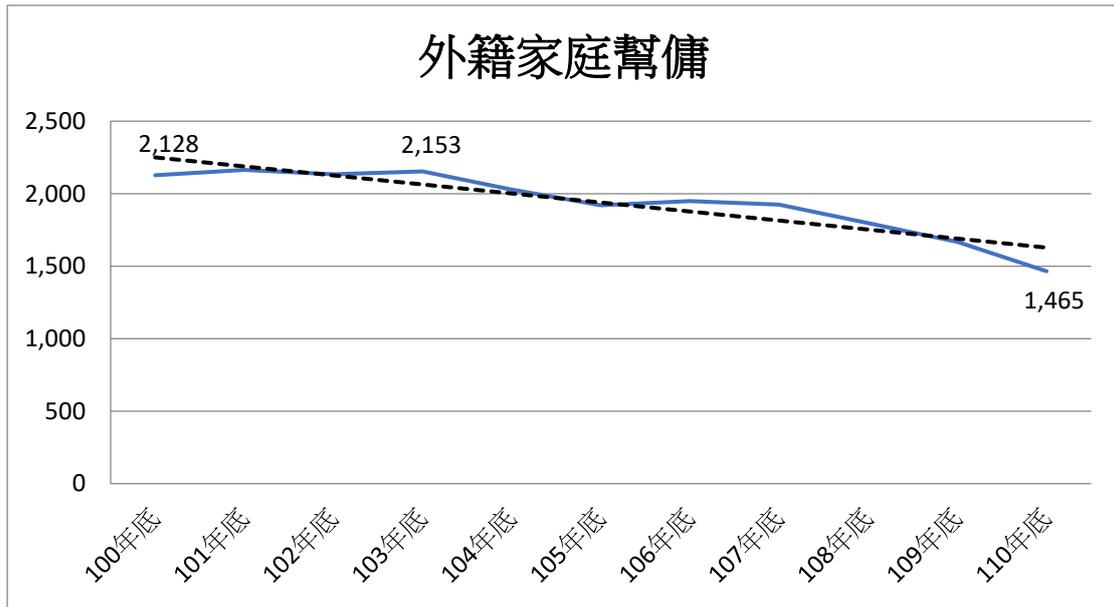


資料來源：勞動部勞動統計查詢網。本研究彙整。

伍、各類社福移工

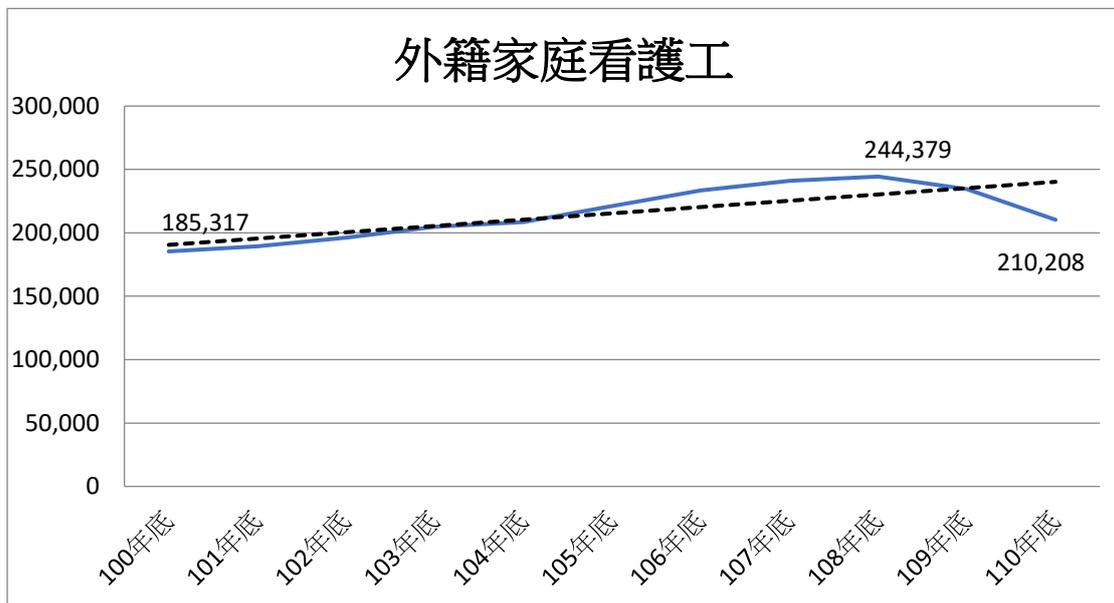
我國最早先行引進外籍家庭幫傭，於勞動部勞動統計查詢網統計資料，可以發現外籍家庭幫傭人數於 1996 年底為高峰，整體外籍家庭幫傭人數來到了 13,947 人，到了 1999 年底統計，整體外籍家庭幫傭人數下降到 7,730 人。(由圖二所示)可以發現 2011 年底人數下降到 2,128 人，且到了 2021 年下降到 1,465 人。反觀(圖三所示)外籍家庭看護工 2011 年底人數為 185,317 人直線上升到 2019 年底，來到高峰，整體外籍家庭看護工人數為 244,379 人。2019 年底外籍家庭看護工，佔整體社福移工 93.47%。同樣，外籍養護機構看護工人數(圖四所示)於 2011 年底人數為 10,409 人直線上升到 2020 年底為高峰，整體外籍養護機構看護工人數來到了 15,712 人。

圖二、家庭幫傭人數(100年至110年)



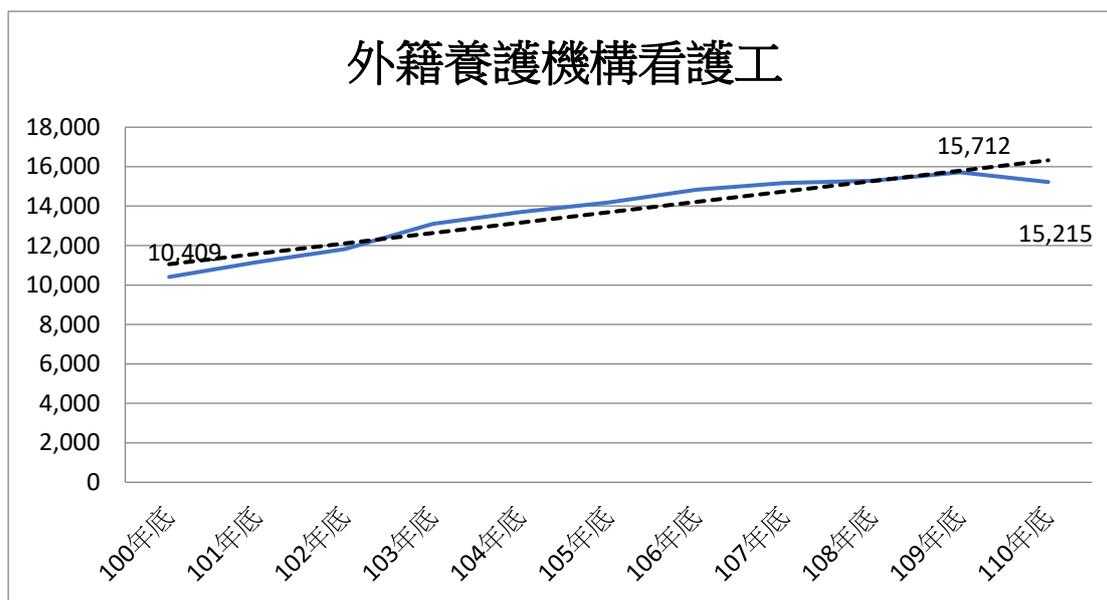
資料來源：勞動部勞動統計查詢網。本研究彙整。

圖三、社福類家庭看護工人數(100年至110年)



資料來源：勞動部勞動統計查詢網。本研究彙整。

圖四、社福類養護機構看護工人數(100年至110年)

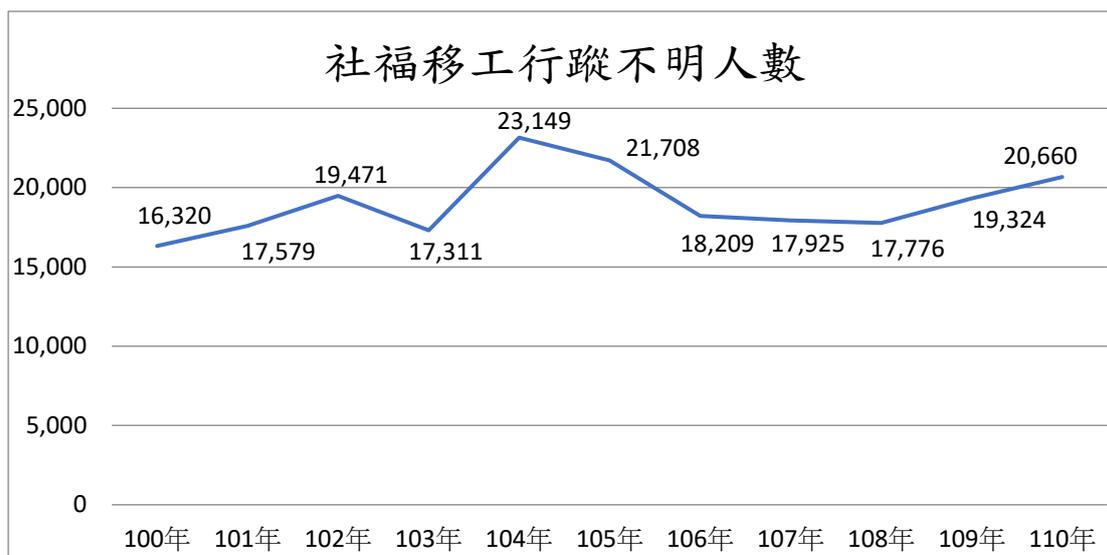


資料來源：勞動部勞動統計查詢網。本研究彙整。

陸、社福移工行蹤不明之統計

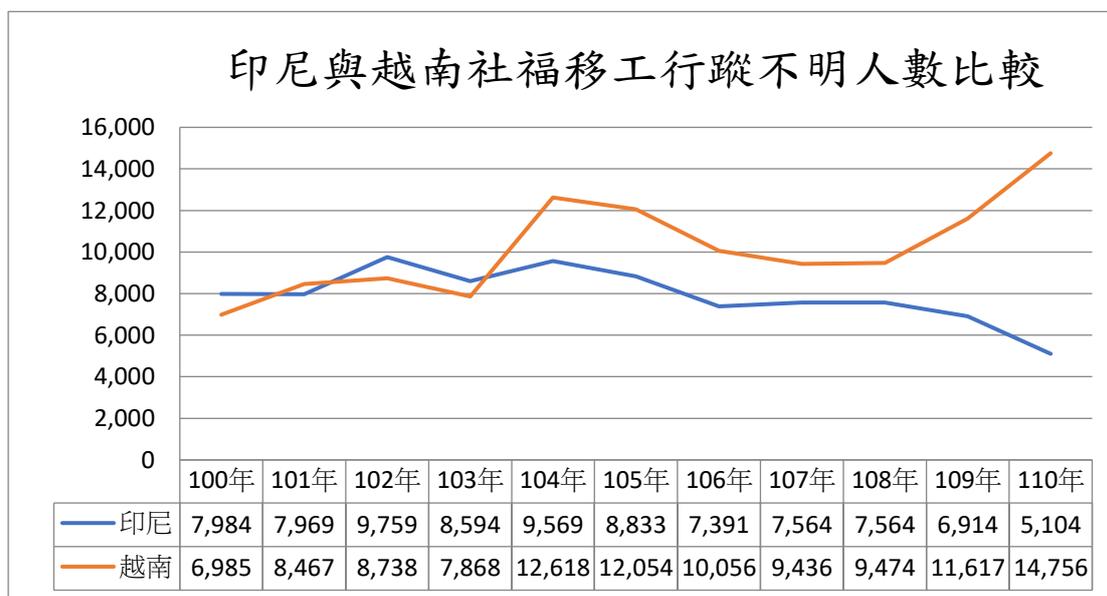
勞動部勞動統計查詢網統計資料(圖五所示)顯示; 2011 年底統計我國社福移工行蹤不明人數為 16,320 人, 其中(圖六所示)印尼籍社福移工人數為 7,984 人(佔比約 48.92%), 而越南籍社福移工人數為 6,985 人(佔比約 42.8%), 於 2015 年底整體社福移工行蹤不明人數為 23,149 人, 達到高峰, 而原本的印尼籍社福移工佔比略高, 轉換為越南籍社福移工。2021 年底統計資料顯示, 印尼籍社福移工行蹤不明人數為 5,104(佔 2021 年底整體行蹤不明人數約 24.7%), 至於越南籍社福移工行蹤不明人數為 14,756(佔 2021 年底整體行蹤不明人數約 71.42%)遠高於印尼籍社福移工人數。

圖五、社福移工行蹤不明人數(100 年至 110 年)



資料來源：勞動部勞動統計查詢網。本研究彙整。

圖六、印尼與越南社福移工行蹤不明人數比較(100 年至 110 年)



資料來源：勞動部勞動統計查詢網。本研究彙整。

柒、疫情下家事工處境

新冠肺炎疫情自 2019 年爆發後，世界各國無一倖免。且由於我國移工主要來源國為越南、印尼、泰國、菲律賓，而社福類移工多數來源為印尼與越南兩國，

若再細分家庭類移工主要來源國為印尼。根據 COVID-19 全球疫情地圖²¹發現印尼於 2020 年 10 月 15 日起，當日確診新冠肺炎人數為 349,160 人，死亡人數為 12,268 人。到了 2021 年 4 月 2 日當日確認人數來到了 1,523,179 人，而死亡人數為 41,151 人，我國也於 2021 年 5 月 19 日起暫緩移工入境。印尼於 2021 年 6 月 26 日當日確診人數飆到 2,093,962 人，死亡人數 56,729 人。而在我國邊境管制之下，缺工問題日益嚴重，讓原本勞動契約底薪僅 17,000 元的家事類移工，缺工更是嚴重。甚至原家庭類移工轉換出現，要求雇主提早解約，要轉換到產業移工，或家庭類移工勞動契約期滿後不再續聘，轉換至產業類，導致家庭類移工原本就缺工的狀況下，出現更嚴重的人力缺口。

根據勞動部統計，2019 年底與 2021 年底家庭類移工總人數比較，整體人數減少了 34,171 人。這意味著有 34,171 家庭，因為家庭類移工的短缺受到嚴重的照顧問題。因此，勞動部修正「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」，新準則限制了一定期限內，移工必須優先轉換同一行業類別，且就算新舊雇主、移工三方合意跨業轉換，也必須先到公立就服機構登記。包括規定移工轉換雇主，以原從事同一工作類別為優先接續聘僱順位，在一定期間內仍無同一工作類別之雇主承接，才可跨不同類別轉換(勞動部，2021)。

²¹資料來源：COVID-19 全球疫情地圖。網址：<https://covid-19.nchc.org.tw/index.php> 最後瀏覽日 2022 年 06 月 11 日。

第二節 外籍家事移工聘僱與管理

壹、外籍家事移工工作範圍規範²²

我國家庭類外籍看護工作範圍「照顧特定病患者」僅限於照顧特定之被照顧者。外籍家庭看護工之約定工作內容是在家庭中從事身心障礙者或病患的日常生活照顧相關事務工作。而特定被照顧者是指，聘僱許可某位身心障礙者或病患，並協助就醫、安全照顧與病患日常生活照料。於外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第 4 條第 1 項第 3 款：「外國人受聘僱從事本法第 46 條第 1 項第 9 款規定之工作，其工作內容如為，家庭看護工作：在家庭，從事身心障礙者或病患之日常生活照顧相關事務工作。」因此，被照顧者生活無法自理，需由外籍家庭看護工協助，被照顧者煮飯、洗衣、特定區域清潔環境等，均為外籍家庭看護工合法工作範圍。

而家庭類外籍幫傭工作範圍「負責全家庭家務」聘僱資格是以照顧家庭中之老人與小孩為審核基準，外籍家庭幫傭工作內容主要是，在私人家庭從事房屋清理、食物烹調、家庭成員起居照料或其他與家事服務有關工作之工作。於外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第 4 條第 1 項第 1 款：「外國人受聘僱從事本法第 46 條第 1 項第 9 款規定之工作，其工作內容為，家庭幫傭工作：在家庭，從事房舍清理、食物烹調、家庭成員起居照料或其他與家事服務有關工作。因此，外籍家庭幫傭主要工作為家庭提供煮飯、洗衣、清潔居家環境等家事勞務。

然而，機構看護工工作範圍「從事被收容之身心障礙者或病患之日常生活照顧等相關事務工作」於外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第 4 條第 1 項第 2 款：「外國人受聘僱從事本法第 46 條第 1 項第 9 款規定之工作」且於本法第 15 條所定之機構或醫院雇主應具以下條件：

- 一、 收容養護中度以上身心障礙者、精神病患及失智症患者之長期照顧機構、養護機構、安養機構或財團法人社會福利機構；
- 二、 護理之家機構、慢性醫院或設有慢性病床、呼吸照護病床之綜合醫院、醫院、專科醫院；
- 三、 依長期照顧服務法設立之機構住宿式服務類長期照顧服務機構。

²²法令條文修正日期 2022 年 4 月 29 日。

貳、直接聘僱²³

我國政府為求提供雇主多元聘僱外國人管道，減輕外國人來臺工作之負擔，勞動部於 2007 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」(簡稱「直聘中心」)，採取單一窗口的概念，簡化服務流程，協助雇主自行聘僱外國人。且以階段性方式推動直接聘僱計畫，於 2008 年先以直接聘僱重新招募同一家庭外籍看護工之雇主為優先對象。於 2009 年再開放其他類別(製造工作、海洋漁撈工作、營造工作、機構看護工作及家庭幫傭工作)。自 2015 年起，於來源國合作共同推動「專案選工」之服務，在 2016 年 11 月因應就業服務法第 52 條修正，外國人在臺工作滿 3 年得免出境一日之規定，擴大受理期滿續聘、期滿不續聘轉換雇主換業務。並於 2018 年推動外國人直接聘僱申請案線上申辦作業方式，雇主得由網路申辦招募、入國引進及聘僱許可。於 2020 年起，雇主接續聘僱在臺外國人服務，使直接聘僱申辦項目更加多元化。

此外，雇主也可以透過「直聘中心」詢問接續聘僱在臺外國人服務，提供各國語言諮詢，更主動以電話及簡訊方式提醒雇主聘僱後應辦理事項提升服務，為求雇主自行管理外國人服務，直聘中心另推出「聘僱移工小幫手 APP」，提供案件進度查詢、聘僱期間管理應辦理事項，以及勞工法令查詢等功能，雇主得以掌握外國人僱用相關訊息，雇主也可透過「直接聘僱官方網站」提供健康檢查、居留證、勞動契約等多元資訊，方便雇主自行管理聘僱之外國人。

陳炯志(2020，頁 213)研究中指出，我國直聘中心主任受訪時指出，印尼籍勞工以家庭看護工為主，由於目前僅開放重新招募印尼家庭看護工得以透過直接聘僱管道，對於初次招募的印尼看護工則尚未開放。其理由為印尼官方認為，家庭看護工是單獨的進入個別家庭，需要有私立就業服務機構代為管理。而與越南籍專案選工的合作上也尚無法順利推行。據越南官方說法為，越南勞工習慣付費透過私立就業服務機構協助辦理²⁴。

直聘中心服務各國籍移工程工人數，於 2011 年起人數提升到 16,571 人明顯上升，依印尼籍為例服務 12,058 人，佔整體 72.7 百分比。然而，於 2018 年直線下滑，整理服務人次下降到 6,082 人，與 2017 年比減少 16,676 人(表五所示)。另外，直聘中心服務雇主類型，依服務家庭看護工雇主為主，其次為服務製造業雇主(表六所示)。再者，直聘中心辦理招募與簽證轉案等類型(表七所示)，主要為

²³資料來源：直接聘僱聯合服務中心。網址：<https://dhsc.wda.gov.tw/index.html> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 24 日。

²⁴陳炯志(2020)。從臺韓移工聘僱歷史思索臺灣直接聘僱制度的改善之道。交大法學評論，勞動法特刊，頁 195 至 225。

(1)重新招募代轉代寄案；(2)入國引進代轉代寄案；(3)驗證代轉代寄案；(4)簽證代轉代寄案²⁵。

表五、直聘中心服務各國籍移工人數(97年至110年)

年度	服務菲律賓 外國人人數	服務越南外 國人人數	服務印尼外 國人人數	服務泰國外 國人人數	合計人數
97年	430	3,464	49	4,685	8,628
98年	193	1,306	5,038	101	6,638
99年	354	2,535	7,251	89	10,229
100年	916	1,346	12,058	153	14,473
101年	392	1,995	14,034	150	16,571
102年	998	2,368	14,133	116	17,615
103年	828	1,120	19,194	89	21,231
104年	168	804	21,909	134	23,015
105年	471	1,832	20,318	137	22,758
106年	984	513	4,530	55	6,082
107年	38	525	3,008	23	3,594
108年	298	616	2,620	31	3,565
109年	577	715	2,374	12	3,678
110年	1,461	710	2,623	16	4,810

資料來源：政府資料開放平臺。本研究彙整。

²⁵資料來源：政府資料開放平臺。網址：<https://data.gov.tw/dataset/20522> (詮釋資料更新時間 2022 年 7 月 18 日)最後瀏覽日 2022 年 09 月 03 日。

表六、直聘中心服務雇主類型人數(97年至110年)

年度	服務家庭 看護工雇 主人數	服務家庭 幫傭雇主 人數	服務機構 看護工雇 主人數	服務製造 業雇主人 數	服務營造 業雇主人 數	服務海洋 漁撈雇主 人數
97年	27	0	0	0	0	0
98年	7,288	16	13	39	0	1
99年	9,314	18	15	32	1	5
100年	13,436	27	11	60	1	5
101年	15,624	31	22	68	0	3
102年	17,379	36	23	78	0	2
103年	22,396	34	21	137	1	8
104年	26,054	54	22	150	0	15
105年	25,749	20	20	167	0	15
106年	7,746	18	6	75	0	4
107年	5,073	11	3	57	0	6
108年	4,943	12	2	68	0	2
109年	5,776	19	2	65	0	2
110年	6,179	25	2	53	0	10

資料來源：政府資料開放平臺。本研究彙整。

表七、直聘中心辦理招募與簽證轉案等類型人數(97年至110年)

年度	初次招募代轉代寄案件數	重新招募代轉代寄案件數	入國引進代轉代寄案件數	驗證代轉代寄案件數	簽證代轉代寄案件數	聘僱許可代轉代寄案件數	期滿續聘許可代轉案件數	展延聘僱代轉代寄案件數
97年	4,305	4,133	3,875	3,183	1,964	0	0	0
98年	192	6,447	7,238	6,625	6,073	3,404	0	0
99年	226	7,714	9,431	8,725	8,060	3,781	0	1,108
100年	94	8,028	10,599	9,570	9,188	3,745	0	1,482
101年	130	9,069	12,863	11,875	11,267	4,036	0	1,472
102年	168	9,071	13,198	12,122	10,979	4,574	0	1,200
103年	155	18,116	5,567	17,810	16,876	6,149	0	6
104年	279	24,191	202	20,375	19,667	7,724	0	0
105年	449	22,733	266	19,293	18,748	8,648	1,783	0
106年	1,407	5,219	155	1,660	905	1,516	4,984	0
107年	1,223	3,318	119	1,951	57	340	3,322	0
108年	1,627	2,693	131	1,931	12	259	2,769	0
109年	2,480	2,697	154	1,525	1	98	3,191	0
110年	3,220	2,670	70	1,844	0	40	2,753	0

資料來源：政府資料開放平台。本研究彙整。

另外，我國目前針對外籍移工來源國，於我國新聘僱、入國引進、期滿續聘及期滿轉換，得由雇主透過直接聘僱外籍移工之來源國(如下表八及表六所示)說明：「新聘僱：指從國外初次引進外籍移工；入國引進：指原外籍移工期滿出境，雇主再重新招募同一外籍移工入境；期滿續聘：指原外籍移工，工作期滿免出境，直接由原雇主續聘；期滿轉換：指外籍移工，工作期滿免出境轉換新雇主，由新雇主承接聘僱。」。

表八、外籍家庭看護工雇主得直接聘僱表

國家	新聘僱	入國引進	期滿續聘	期滿轉換
印尼	未開放	V	V	V
越南	未開放	V	V	V
菲律賓	V	V	V	V
泰國	V	V	V	V

資料來源：本研究自行彙整。

表九、外籍家庭幫傭雇主得直接聘僱表

國家	新聘僱	入國引進	期滿續聘	期滿轉換
印尼	未開放	V	V	V
越南	未開放	V	V	V
菲律賓	V	V	V	V
泰國	V	V	V	V

資料來源：本研究自行彙整。

然而，勞動部於 2007 年 12 月底成立「直聘中心」，推動雇主直接聘請外籍勞工，至今透過直接聘僱引進外籍移工之雇主比率過低。但依據受訪之家庭雇主與仲介觀點，其意願不高之原因為，手續文件不夠簡便、直聘程序耗時、手續繁瑣，及雇主容易因疏忽而違反法令致被裁罰等問題，且來源國對於開放直聘單位移工來臺後進入到各個家庭之中，若沒有臺灣仲介公司或工會組織居中協調，無法保障移工與雇主雙方之權益。且一般雇主遇與外籍移工溝通問題，若沒有仲介公司之雙語人員協助口譯，將可能造成溝通不良導致勞資爭議。因此，除非大幅簡化直聘流程以及與來源國協商更完善之直聘選工模式，否則實難提升雇主直聘意願。

參、委託仲介聘僱

我國就業服務法於 1992 年 5 月 8 日總統(81)華總(一)義字第 2359 號令制定公布全文 70 條。其中第 35 條規定私立就業服務機構須經主管機關之許可及發給許可證，方得設立。其立法原因為，國民政府時期，即訂有「私設職業介紹所暫行辦法」、「傭工介紹所規則」，規定其設立須經主管機關許可。而在政府遷臺後，部分傭工介紹所有侵害人民權益情形，將傭工介紹所納入特定營業管理。且於 1985 年，行政院核定「特定營業管理改進措施」，將傭工介紹所改為一般商業管理，傭工介紹所之設立無須由主管機關許可，即可依商業管理規定營業，基於避

免私立就業服務機構侵害人民權益，及掌握全國勞動供需狀況之政策需要，政府參考日本、西德、英國、韓國、新加坡等外國立法，規定私立就業服務機構之設立，應經主管機關許可，方得設立。其許可及管理辦法，授權中央主管機關定之。

行政院勞工委員會(勞動部前身)關於私立就業服務機構登記公司名稱及營業項目疑義²⁶，發佈行政函釋進行說明，私立就業服務機構登記營業項目：

- 1、僅從事國內人才仲介者。
- 2、僅從事外籍勞工仲介或仲介本國人至外國工作者。
- 3、國內及跨國職業介紹或人才仲介或接受委託招募員工業務，但不得辦理大陸地區與臺灣地區間之人才仲介、職業介紹、或接受委託招募員工等有關業務。
- 4、專辦與外籍勞工引進業務有關之聘僱許可申請、國內文件驗證、國外文件驗證、簽證、外國人入境後之體檢、居留證申請手續，以及「外籍勞工引進及管理」之諮詢顧問業務、國外勞工訊息之交流諮詢顧問業務等，均為就業服務法第 36 條第 1 項第 3 款所定之「經中央主管機關指定之就業服務事項」。
- 5、其他有關經營一般人力資源管理諮詢顧問勞工仲介諮詢顧問業務、國內勞工訊息之交流諮詢顧問，毋須依「私立就業服務機關許可及管理辦法」之規定申請許可，但須於該等營業項目下註明「不得經營就業服務法第 36 條所規定之就業服務業務」。

為保障並釐清雇主、仲介及外籍移工三方權利義務，行政院勞工委員會(現勞動部)於 2008 年 11 月上旬分別邀請雇主團體、NGO 團體、仲介業者、專家學者及地方政府研商，訂定「雇主任任招募從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定之外國人」及「從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人委任辦理就業服務事項」之定型化契約範本內容，除明確規範雇主與私立就業服務機構，權利義務、違約賠償、收費與退費及服務項目等常見之爭議事項，以解決雇主與私立就業服務機構及外國人與私立就業服務機構，因委任辦理就業服務所衍生之爭議。當時所訂定型化契約範本重點摘要²⁷，略有以下：

- 1、約定仲介公司應收費、應退費之項目及時間，並得選擇以現金、轉帳、支票或其他等方式辦理。
- 2、每個月至少應電話聯繫或訪視外國人之次數。
- 3、契約雙方應依契約履行事項及約定仲介公司應辦理之法定就業服務業

²⁶(81)台勞職業字第 27739 號函(民國 81 年 05 月 08 日版就業服務法)。

²⁷資料來源：勞動部。網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/16226/>最後瀏覽日 2022 年 04 月 24 日。

務事項及協助辦理事宜。

- 4、 契約雙方就本契約所生義務之不履行或遲延履行，而致他方受有損害時，應負損害賠償責任之約定。
- 5、 仲介公司對於雇主及外國人之個人資料應予保密，並不得為不當使用，如有違反契約規定致他方受有損害者，應負賠償責任。

第三節 工時與休假

壹、移工來源國契約規範

由於外籍看護工與外籍幫傭，係屬受僱於個人的家事勞工，因工作型態、工作時間、休息時間與受僱於事業單位的勞工明顯不同，官方之論述均認為該家庭類之勞務提供型態的工作，實難適用現行勞動基準法。因此，僅透過各來源國移工與雇主雙方簽署勞動契約書，而各來源國契約書規範，每 7 天應給 1 天休假。若外籍看護工與外籍幫傭，同意於休假日工作者，雇主須給予加班費。而有關特別休假，越南籍²⁸之勞動契約優於其他主要來源國(印尼²⁹、泰國³⁰、菲律賓³¹)，依據越南籍勞動契約規範，家庭工人於同一雇主繼續工作满 6 個月以上未滿 1 年給予 3 日；1 年以上未滿 2 年給予 7 日；2 年以上未滿 3 年給予 10 日；3 年以上未滿 5 年，每年給予 14 日；5 年以上未滿 10 年，每年給予 15 日；10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止。其它來源國則為工作满 1 年給予 7 日特別休假。

而於每日休息時間，印尼部分明定雇主須提供給外籍家庭移工足夠的休息時間(不得低於 8 小時)以保持家庭工人之工作品質。然而，有關每日休息時間之約定於勞動契約中並無特別載明每日休息時間為何時段。於越南部分雇主每日至少應給予外籍家庭移工 8 小時之休息時間。且必要時得分段休息，惟期中應有一次連續 4 小時以上之休息時間。

貳、常見休假制度

²⁸越南籍-家庭看護工勞動契約資料來源：駐台北越南經濟文化辦事處-勞工管理組網站。
<http://www.vecolabor.org.tw/vecotw/page.php?10>，最後瀏覽日 2022 年 4 月 24 日。

²⁹印尼籍-家庭看護工勞動契約書資料來源：由受訪者雇主提供之書面勞動契約書複本(於 2017 年簽定之勞動契約)。(由於印尼籍移工之勞動契約書，需透過駐台北印尼經濟貿易代表處官方網頁(<https://www.kdei-taipei.org/unduh>)線上系統，實際填寫引進或續聘移工之個人資料及雇主資料，才可下載勞動契約書)。由仲介公司引進：https://endorsement.kdei-taipei.org/registration_agency.php。由雇主直聘引進：<https://reentryhiring.kdei-taipei.org/>。印尼籍移工在臺續聘：http://siskotkln.bp2mi.go.id/sieko_kdeitaipai2.php，最後瀏覽日 2022 年 4 月 24 日。

³⁰泰國籍-家庭看護工勞動契約資料來源：泰辦-廠工及看護文件下載處網頁。
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc04qC5cdJORIdTjmaXbrwrC626duMezzgEu9yRWilyTyCV9Q/viewform>，最後瀏覽日 2022 年 4 月 24 日。

³¹菲律賓籍-家庭看護工勞動契約資料來源：馬尼拉經濟文化辦事處勞工中心-菲律賓駐台代表處網站。<https://www.meco-labor.org.tw/download.php>，最後瀏覽日 2022 年 4 月 24 日。

主要來源國勞動契約對於每週休息時間部分，均明定雇主每 7 日內須給外籍家庭移工 1 天休假，但若外籍家庭移工於休假日工作者雇主須給予加班費。因此，外籍家庭移工向家庭雇主提出放假一日之訴求，常遇採支付加班費方式讓移工避免請假。參考 2008 年與 2019 年外籍勞工管理及運用調查報告，逾 9 成 8 家庭雇主都採發給加班費，代替讓外籍家庭移工休假。由於多數家庭雇主擔心外籍移工安危與被照顧者無人照料，均會建議移工非必要避免放假或單獨外出保障生命財產安全。

然而，現行外籍家庭看護工雖不適用勞動基準法之規定，部分家庭雇主仍存有外籍看護工不需放假的觀念，當然因不受勞動基準法規範，不放假並無違反勞基法之爭議，但實務上也不符合勞動契約之規定。依規定外籍家庭看護工入境或續聘前，家庭雇主與外籍看護工雙方必須簽訂勞動契約，該契約亦需經移工母國政府驗證才能合法聘僱，若勞動條件低於該國政府所公告的契約範本，該國政府可不予同意臺灣雇主引進僱用。因此，各國看護工契約範本為外籍看護工基本勞動條件之依據。

家庭雇主與外籍家庭工作者，雙方簽訂勞動契約時應於契約中載明工作內容、工作地點、工資與膳宿、工作時間、休假、休息與特別休假等，以具體明確載明確保勞雇雙方的權利義務。

參、喘息服務制度

我國性別工作平等法，並未排除外籍家庭看護工之適用，故外籍家庭看護工若因生理痛無法工作，每月得依法申請生理假一日，該日薪資折半發給，若雇主不准外籍家庭看護工申請生理假休息，或要請求出示生理期之證明或是扣除當日一日薪資，其行為已違反性別工作平等法，勞工局(處)可開罰新台幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。有關工時與休假議題，確實為家事工作者最基本之權益，但實質上卻普遍遭家庭雇主所忽視。

詹茹娟(2020)研究指出，臺灣不再是家庭看護工之首選，回顧十多年前臺灣雇主選工時，仲介公司可提供 5 至 10 張履歷讓雇主挑選，但依此時此刻的市場現況是 1 名家庭看護工最少有 5 位雇主可供移工選擇，形成僧多粥少現象。而現在雇主即使選到了移工，移工未必如期抵台。因此，也衍生諸多爭議，與過去臺灣的外籍勞動力市場供大於求之現象已經有所翻轉。

外籍家庭看護工休假期間雇主可聘僱替代人力；例如衛福部提供「聘僱本國照顧服務員或尋求喘息服務單位自費購買服務」，外籍家庭看護工對於需要長期照顧服務的失能者及其家庭是重要照護人力之一，應保障其休假權益並兼顧家庭照顧失能者的需求。

蔡富任(2019)研究指出，高齡時代的到來，使家庭結構產生改變，政府為此引進外籍家庭看護工，使得原先照顧家庭中高齡者的成員，角色得以轉換，不但家務得到分擔，家中更多了人手來協助照護高齡者，所以聘請外籍家庭看護工，對家庭而言，不單單只是經濟層面上的考量，更重要的是，能夠解除與分擔原先家庭照護者的沉重精神壓力，是直接且有效的方法。

因此，衛生福利部，長期照顧管理中心，對於喘息服務略以如下分類³²；

- 1、居家喘息服務：藉由受過訓練的照顧服務員至失能者家中，提供身體照顧服務，包含協助如廁、沐浴、穿換衣服、口腔清潔、進食、服藥、翻身、拍背、簡單被動式肢體關節活動、上下床、陪同運動、協助使用日常生活輔助器具及其他服務；服務時間一日以六小時計，半日以三小時計。
- 2、日間照顧中心喘息服務：安排失能者至日間照顧中心接受照顧、停留，包含護理照護、協助沐浴、進食、服藥及活動安排等；服務時間一日以六小時計，半日以三小時計。
- 3、機構住宿式喘息服務：安排失能者至長照住宿式機構接受短暫照顧、停留，由機構提供二十四小時之照顧，服務內容包含護理照護、協助沐浴、進食、服藥及活動安排等。
- 4、巷弄長照站臨托：安排失能者至巷弄長照站接受照顧、停留，包含協助沐浴、進食、服藥及活動安排等；服務以每小時計算。

依據 2017 年勞動部統計外籍勞工管理及運用調查報告指出，家庭面雇主未僱用外籍家庭看護工前，被看護者之照顧方式「由家人照顧」占 82.7%；如果目前沒有僱用外籍家庭看護工，則替代方案中仍以「由家人照顧」之比率為 59.1%。家庭面雇主僱用外籍家庭看護工前，有聘僱本國看護(照護服務員)之經驗者占 34.8%，不繼續僱用原因以「經濟負擔考量」占 80.9%。

2018 年勞動部統計外籍勞工管理及運用調查報告指出，家庭面雇主未僱用外籍家庭看護工前，被看護者之照顧方式「由家人照顧」占 86.1%；如果目前沒

³²資料來源：衛生福利部。網址：<https://www.mohw.gov.tw/mp-1.html> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 26 日。

有僱用外籍家庭看護工，則替代方案中仍以「由家人照顧」之比率為 57.0%。家庭面雇主僱用外籍家庭看護工前，有聘僱本國看護(照顧服務員)之經驗者占 33.0%，不繼續僱用原因以「經濟負擔考量」占 80.6%。

2019 年勞動部統計外籍勞工管理及運用調查報告指出，家庭面雇主未僱用外籍家庭看護工前，被看護者之照顧方式「由家人照顧」占 85.6%；如果目前沒有僱用外籍家庭看護工，則替代方案中仍以「由家人照顧」之比率為 55.7%。家庭面雇主僱用外籍家庭看護工前，有聘僱本國看護(照顧服務員)之經驗者占 32.8%，不繼續僱用原因以「經濟負擔考量」占 82.3%。整體而言，外籍家庭看護工休假期間，由家人照顧占比普遍為 5 成，若提高到 7 成移工之休假時間，相對可以提高許多。

另外，於 2019 年勞動部統計外籍勞工管理及運用調查報告指出，外籍家庭看護工每日工作時間，雇主沒有規定者占 8 成 1，不論雇主是否有規範工作時間，外籍家庭看護工每日實際工作時間平均約 10.4 小時。也發現，家庭類雇主與外籍家庭看護工會有輪替照料被看護者占 5 成 6，而每日輪替照顧時間平均 3.1 小時。有 9 成 6 雇主表示有讓外籍家庭看護工每日至少連續休息 8 小時。

然而，我國機構類外籍社福移工由於受僱於社福機構，因此根據我國勞動基準法第 2 條第 1 項第 5 款「事業單位：指適用於本法各業僱用勞工從事工作之機構」且於本法第 3 條第 3 項「本法適用於一切勞雇關係」但若有工作特性等因素適用本法有窒礙勤行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適之。因此，我國社福類移工勞動條件(下表十所示)可發現家庭類看護工及幫傭，家庭工作者均不適用於我國勞動基準法。

表十、我國社福類移工勞動條件比較

	家庭類看護工	家庭類幫傭	機構看護工
法源	依勞資雙方勞動契約約定。	依勞資雙方勞動契約約定。	勞動基準法
最低薪資	依勞動部與輸入國協議，目前每月工資為新台幣 17,000 元。 但在疫情下薪資最高有到新台幣	依勞動部與輸入國協議，目前每月工資為新台幣 17,000 元。 於 2022 年 8 月 10 日起調整薪資至新台幣 20,000 元	依基本工資審議調整，2022 年 1 月 1 日起，每月工資為新台幣 25,250 元。

	家庭類看護工	家庭類幫傭	機構看護工
	25,000 元左右 ³³ 。於 2022 年 8 月 10 日起調整薪資至新台幣 20,000 元整。同一雇主續聘達 3 年，建議加薪 1,000 元，月薪調為 2 萬 1,000 元；同一雇主續聘達 6 年，建議再加薪 1,000 元，月薪調為 2 萬 2,000 元 ³⁴ 。	整。同一雇主續聘達 3 年，建議加薪 1,000 元，月薪調為 2 萬 1,000 元；同一雇主續聘達 6 年，建議再加薪 1,000 元，月薪調為 2 萬 2,000 元。	
工作時間	依勞動契約規範約定。但根據勞動部報告指出，平均每日工作 10.4 小時。輪替照顧時間平均 3.1 小時。	依勞動契約規範約定。	每日工作 8 小時，當日延長工時不得超過 12 小時。
休假規定	依勞動契約規範每 7 日至少休息 1 日。但逾 9 成 8 家庭雇主都採發給加班費，代替讓外籍家庭移工休假。	依勞動契約規範每 7 日至少休息 1 日。	每 7 日中規範，要有 1 日為休息日，1 日為例假日。

資料來源：本研究自行彙整。

³³資料來源：YAHOO 新聞。網址：[疫情衝擊移工來台！本、外勞薪資如何受影響？\(yahoo.com\)](https://www.yahoo.com) 最後瀏覽日 2022 年 6 月 11 日。

³⁴資料來源：調高家事移工月薪及雇主聘僱外籍家庭看護工薪資補助問答集。111.8.10 版。

第四節 母性保護與歧視

壹、懷孕

我國現行外籍勞工於入國工作前、後均毋須接受妊娠健康檢查，且本國勞工或外籍勞工均一體適用「性別工作平等法」規定。因此，雇主不得以外籍勞工懷孕產子為由，有歧視或任意解僱狀況，而有不公平的待遇。

性別工作平等法第 15 條第 1 項：「雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假 8 星期；妊娠 3 個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假 4 星期；妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者，應使其停止工作，給予產假 1 星期；妊娠未滿 2 個月流產者，應使其停止工作，給予產假 5 日。」

另外，移工所受母性保護與本國勞工一樣，產前享有 5 日的產檢假，生產前後享有 8 周的產假，配偶享有 5 日陪產假。且產檢假及陪產假期間，薪資照給。

另外，外籍移工新生兒符合健保資格部分，略以下說明：

- 1、於 2016 年 11 月 30 日前出生者；應於領有居留證明文件後，自在臺居留滿 6 個月之日起參加健保。
- 2、於 2016 年 12 月 1 日至 2017 年 11 月 30 日期間出生者；可以選擇自 2017 年 12 月 1 日起參加健保，否則應於領有居留證明文件後，自在臺居留滿 6 個月之日起參加健保。
- 3、於 2017 年 12 月 1 日後出生者；應於領有居留證明文件後，自出生日起參加健保。
- 4、另外，外籍新生嬰兒所領之居留證明文件，倘非溯自出生日生效，除為受聘僱外國專業人才、具雇主或自營業主身分之外國特定專業人才及外國高級專業人才之眷屬，否則仍應自符合等待期滿後參加健保。

貳、生產與養育

雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 44 條規定「外國人從事本法第 46 條第一項第 8 款至第 10 款規定工作者，不得攜眷居留。但受聘僱期間在我國生產子女並有能力扶養者，不在此限」。因此，外籍勞工在我國生產子女並有能力扶養，可以繼續在臺灣工作。

雖然，外籍家事工作者(外籍家庭看護工與外籍家庭幫傭)不適用「勞動基準法」，但我國外籍家庭移工懷孕生產的權利一樣受到法律保障。實務上，並非所有女性移工懷孕後都會選擇生產，移工可能受限於工作需求與經濟依賴，考量個人身心、是否有支持系統、本身經濟負擔等狀況，進而選擇人工流產，再回到工作崗位。因此，外籍女性移工懷孕生產將可能出現(1)勞動契約繼續存在；(2)解約回國；(3)轉換雇主之狀況發生。略整理(下表十一所示)說明移工懷孕之聘僱關係狀況表。

參、歧視

依據性別工作平等法第 11 條，雇主不得因勞工結婚、懷孕、分娩或育兒，作為解僱之理由，及不得因性別或性傾向而有差別待遇。且就業服務法第 5 條第 1 項也規定不得有性別之歧視。雖然，並非所有女性都會懷孕，但由於只有女性才會因為懷孕與分娩遭受到不公平的對待。因此，女性懷孕與分娩之歧視是雇主因為「性別」的原因而給予不同對待所致的歧視。

表十一、女性移工懷孕與聘僱關係狀況表

	決定在臺分娩	返回母國分娩
勞動契約存在	1、享有產假。 2、新生兒納健保。 3、但需考慮兒童扶養及後續撫養及教育問題。	向雇主申請重出入國許可，返回母國產下子女後，回臺工作。
勞動契約不存在 (解約回國)	行蹤不明，在臺產子女。	終止勞動契約，返回母國產子女。
勞動契約不存在 (轉換雇主)	1、申請暫停轉換雇主，在臺產子女。 2、新生兒納健保。 3、但需考慮兒童扶養及教育問題。	1、申請暫停轉換雇主。 2、向雇主申請重出入國許可，返回母國產子女後，回臺工作。

資料來源：本研究自行彙整。

第三章 我國社福類移工適用國際勞工公約之分析

第一節 國際勞工公約與其他主要原則性規範

國勞組織的公約與建議書一般而言均適用於所有勞工，並未因為非國民而應採取不相同的對待(ILO, 2010:120)。透過批准過程，各國政府必須致力推動公約之落實，使國家法令與政策措施符合公約規範。若會員國批准相關公約但未據以落實，該國最具代表性的勞資團體可以向國勞局提出申訴。基本上，國勞組織適用於外籍勞工的公約可以區分為三大類：首先為核心勞動基準或基本公約，這8項基本公約適用於所有勞工，外籍移工也包含在內；其次為適用於工作場所所有勞工的公約，這些公約也涵蓋外籍移工；第三類則以外籍移工為特定對象的公約(Wickramasekara, 2007c)。

壹、工作中基本原則與權利宣言以及四項主要領域

國勞組織於1998年大會期間通過工作中基本原則與權利宣言，該宣言將國勞公約的推動聚焦於4大主要範疇，每項範疇各提出兩項核心公約。這8項核心公約為國勞大會透過三方治理機制所通過，且足以涵蓋工作中基本權利的公約。此項宣言並非僅只於宣示性的作用，國勞組織仍須定期針對宣言中所推動的8項核心公約的落實情形提供觀察報告，對於各會員國仍有其監督作用。宣言中尤其強調對於有特殊社會需求的工作者尤應予以關注，尤其強調失業者與移民勞工。國勞組織於今年發表最新的家事移工勞動權益促進評估報告，檢視各國對於家事移工保護相關立法與落實現況以及適用國勞相關公約之批准與適用情形(ILO, 2022)。

前述國勞組織工作中基本原則與權利宣言中強調工作中的4大基本原則與8項核心公約為：(1)結社自由與有效承認集體協商，包括第87號結社自由及組織權之保障公約和第98號組織權及團體協商權公約。(2)去除所有形式的強迫與義務勞動，包括第29號強迫勞動公約和第105號廢止強迫勞動公約。(3)有效廢止童工勞動，包括第138號最低年齡公約和第182號最惡劣形式兒童勞動公約。(4)去除與就業及職業相關的歧視，包括第100號公平報酬公約和第111號歧視(就業與職業)公約。

吾人特別要指出的是，我國政府 1919 年成為 ILO 創始會員國迄 1971 年失去中國席次代表的期間共批准 37 項國勞公約，其中有 4 項為核心公約³⁵，分別為第 98 號組織權與集體協商權利原則的實施公約、第 100 號公平報酬公約、第 105 號廢除強迫勞動公約以及第 111 號歧視(就業與職業)公約。只要我國國名不改，國家體制不變，我國政府就有義務持續履行所批准之國勞公約，而對於前述的核心公約，尤應加強落實推動。

貳、與移民勞工相關之公約

儘管 ILO 之公約普遍適用於所有勞工而不分國籍，但與外籍勞工相關之公約係指涉及移工就業之某些內容以及移工所集中的某些產業而有具體規範者，如第 81 號勞動檢查公約(1947)、第 129 號勞動檢查(農業)公約(1969)、第 95 號保護工資公約(1949)、第 131 號最低工資訂定公約(1970)、第 110 號農場公約(1958)、第 155 號職業安全與衛生公約(1981)、第 161 號職業衛生設施公約(1985)、第 167 號營造業安全與衛生公約(1988)、第 176 號礦場安全與衛生公約(1995)、第 184 號農業安全與衛生公約(2001)、第 172 號旅館與餐館工作條件公約(1991)、第 19 號外國人與本國人災害賠償應受同等待遇公約(1925)、第 149 號護理人員公約(1977)、第 183 號母性保護公約(2000)以及第 144 號三方諮商公約(國際勞動基準)(1976)³⁶。

有關社會安全與保險方面的權益，外籍勞工多因其工作期間與身分而受到限制，但移工出國期間既無法持續於其母國得到保障，於目的國又因短期工作性質而受到若干限制，其保障幾被雙重剝奪。對於移工應與本國勞工同享社會安全權利之公約為第 118 號同等待遇(社會保障)公約(1962)、第 157 號維持社會安全福利公約(1982)以及伴隨前項公約之建議書第 167 號(1983)。尤應提及的是，第 19 號外國人與本國人災害賠償應受同等待遇公約(1925)規定外國人與目的國國民之工作災害補償應該採取平等對待原則，而我國亦於 1934 年批准該項公約(邱致閔，2008)。

直接以移民勞工為適用對象之公約為第 97 號移民就業(已修正)(1949)以及所屬第 86 號建議書，另外還有第 143 號移民濫用限制及平等機會與待遇促進公約(1975)及其於同年通過之第 151 號建議書。前項第 97 號公約之適用對象為受目的國雇主僱用之勞工，而非自行遷移至他國從事自營工作者。其規範包括移出、轉運與移入等過程，且對於短期以及長期或永久居留之移工均一體適用。尤值得

³⁵ 焦興鎧、劉黃麗娟，2008，臺灣參與歐洲地區勞動相關國際組織之研究，勞委會委託研究。

³⁶ 劉黃麗娟，2012，外籍勞工人權之保障研究計畫，行政院勞工委員會委託研究。

注意的是該項公約並未強調互惠原則，且只要具有受僱事實的難民與無身分的勞工均適用。至於第 143 號公約則強調對於非正常受僱移民勞工的關注以及應打擊人口販運。

另與移民勞工直接相關者為第 181 號私營就業服務機構公約(1997)。由於私營就服機構或我國俗稱的仲介公司，無論於來源國或目的國，對於引介與管理移工有相當重要的涉入程度³⁷，因此國勞組織制定該項公約，對私立就服機構進行規範。該公約旨在強調會員國應透過證照管理方式管理私營就服機構。公約提及私營就服機構須承認移工的團結與協商權利、不得有歧視行為以及不得以直接或間接方式向移工收取費用。會員國對於移工應確保提供適當保護，避免移工於聘僱與僱用過程遭受剝削。會員國應透過雙邊協定，避免移工於使用仲介服務過程因受騙而權利受損。此外，對於移工的工作條件如最低工資、工時、社會福利與職業安全等須提供適當措施。

參、國際勞工組織移民勞工多邊框架賦予移民勞工以權利為基本途徑的非約束性原則和指導方針

即使該項指導方針對於會員國並未具備約束性，但卻是經過 2004 年國勞大會三方成員一致同意制訂，該項框架提供 9 大向度以及相應的 15 項標準與相關政策指引，俾便提供各會員國政府與勞資團體於制訂、加強與貫徹各國與國際間有關移民勞工政策的實際指導策略。未來該項框架原則與方針將會成為國勞局觀察各會員國於國際遷移勞動立法與措施的重要參考原則。

該項多邊框架的 15 項原則為：

- 一、所有處於工作年齡的男性與女性，包括移民勞工均應於自由、平等、安全 and 人類尊嚴的條件下，獲得合宜(尊嚴)與生產性的工作機會。
- 二、各國政府應基於勞雇諮商之前提，進行國際合作，促進以就業為目的之移民勞工管理。
- 三、強化制訂、執行與評估移民勞工政策與實作之所需知識與訊息非常重要，應優先蒐集運用。
- 四、各國應善用國勞基準與其他國際規範，確保各國移民勞工政策管理之持續、有效與公正。
- 五、應思考擴大合法移民勞工之管道，考量勞動力市場需求以及人口發展趨勢。
- 六、應加強運用社會對話機制以制訂及推動移民勞工管理政策。

³⁷ 同前註。

- 七、政府與勞資社會夥伴應擴大與民間團體協商移民勞工政策。
- 八、移民勞工不論其地位為何，其人權均應得到改善與保護，尤強調國勞組織於 1998 年工作中基本原則和權利宣言中所提出的 8 項核心公約以及相關聯合國人權公約。
- 九、各國移民勞工政策均應受到國際勞動基準與其他國際與地區相關基準的指導。此外，會員國應積極批准國勞公約第 97 號移民就業公約、第 143 號移民勞工(補充條款)公約，而聯合國 1990 年保護所有移民勞工及其家庭成員權利之國際公約所包含之原則應予以重視。最後，各國針對就業、勞動檢查、社會保障、母性保護、工資保障、職業安全與衛生以及農業、營建和飯店餐旅行業等應接受相關國勞基準的指導。
- 十、有關移民勞工權利之保護應受到國家法律和法規之有效執行。
- 十一、透過政勞資社會對話與協商，制訂防止虐待行為、打擊人口販運以及非法移工。
- 十二、建立有秩序且公平的勞務移民程序。
- 十三、參照第 181 號私立就服機構公約及建議書之規定，對民間就服機構進行有效管理與監督。
- 十四、透過政勞資社會對話協商程序，制訂社會融合與具包容性的政策措施。
- 十五、承認移民勞工於就業、經濟成長與助貧的貢獻，讓移工母國與目的國均能獲得最大利益。

綜觀前述 15 項政策原則，主要是建立在國民待遇與無歧視的核心價值之上。尤值得注意的是，第 8 項原則強調的是移工的人權，而非單指工作權。因此於政策指引建議各國應確保國家促進與保護人權的法律與實務應適用於所有移民勞工，而與移工相關之各界亦應尊重。其次則是思考如何提供移工關於人權的相關訊息，同時協助移工捍衛其權利。至於政府應如何落實保護移工人權之執行機制，並讓所有與移工事務相關之政府官員接受教育，則是另一項重要政策。

移工人權保護除仰賴政府所有法律的一體適用之外，尤應落實移工的結社自由。該指引特別強調當移工加入工會，應使其擁有移工自主運作空間，且其工會活動不應受到歧視。該指引並要求政府應去除所有關於就業與職業方面歧視移工的各种形式。

肆、家事工作者保護之國勞第 189 號公約

國際勞工組織於 2011 年通過有關家事工合宜工作之公約與第 201 號建議書，也是該組織首次為家事工作者制訂國際最低勞動標準之技術性公約。這項公約與

建議書旨在正式肯定家事工作為勞工，重視家事工作者對於社會所貢獻的經濟與社會價值，同時也是讓各會員國得以重新檢視，長期以來家庭工作者排除於正式的勞工角色之外，因此家事工無法享有國家最低工資與社會保險等基本的保障。此外，由於大多數家事工作者為女性，本項公約亦突顯工作中的性別平等，並確保女性得以藉此公約獲得工作平等權利與保護。更詳細之分析請參考本章第二節。

伍、國際勞工組織對於移民勞工保護之相關公約、建議書與非拘束性指導文件表列

表十二、國際勞工組織對於移民勞工保護之相關公約、建議書與非拘束性指導文件

ILO 規範性質	名稱	批准之會員國數量 (會員國家數共 182)	備註
宣言	1998 年工作中基本原則與權利宣言	全體遵守	本 (2012) 年國勞大會將由國勞局提觀察報告
核心公約	No.87 結社自由及組織權保障公約	151	我國批准第 98、100、105 及 111 等 4 項核心公約
	No.98 組織權及團體協商公約	161	
	No.29 強迫勞動公約	175	
	No.105 廢止強迫勞動公約	172	
	No.138 最低年齡公約	163	
	No.182 最惡劣形式兒童勞動公約	175	
	No.100 公平報酬公約	169	
以移工為特定對象公約	No.111 歧視(就業與職業)公約	170	
	No.97 移民就業(已修正)公約	47	
	No.86 移民就業建議書		
	No.143 移民濫用限制及平等機會與待遇促進公約	23	

ILO 規範性質	名稱	批准之會員國數量 (會員國家數共 182)	備註
	No.151 移民濫用限制及平等機會與待遇促進建議書		
社會安全相關公約	No.19 外國人與本國人災害賠償應該採取平等對待公約	119	我國批准第 19 項公約
	No.118 同等待遇(社會保障)公約	38	
	No.157 維持社會福利公約	4	
	No.167 維持社會福利建議書		
與移工就業內容或集中之產業相關公約	No.81 勞動檢查公約	142	
	No.129 勞動檢查(農業)公約	52	
	No.161 職業衛生設施公約	31	
	No.167 營造業安全與衛生公約	24	
	No.176 礦場安全與衛生公約	25	
	No.184 農業安全與衛生公約	14	
	No.172 旅館與餐館工作條件公約	15	
	No.149 護理人員公約	40	
	No.183 母性保護公約	23	
	No.144 三方面諮商(國際勞動基準)公約	132	
No.181 私營就業服務機構公約	23		
非拘束性框架綱領與決議	移民勞工多邊框架賦與移工以權利為基本途徑的非拘束性原則與指導方針	全體遵守	

資料來源：參考 ILO 公約網站資料並由本研究自行整理。³⁸

³⁸ 參考 ILO Conventions and Recommendations; <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to->

第二節 國際勞工組織第 189 號家事工作者合宜工作公約適用法律差異分析

壹、檢視方法

本計畫參考國勞組織及國際相關勞權組織有關檢視各國適用國勞公約前進行法律差異分析之主要提問與分析方式，並聚焦於我國目前對外籍家事工之相關保護之法律規範，且相關規範是否適足符合國勞第 189 號公約之條文主張，惟以下之檢視內容不包含司法判決或裁判。透過我國法律適用國勞 C189 號公約差異性之檢視(表十三所示)，並將透過國際專家諮詢會議檢視分析結果，據以提供國際人權委員會作為家事工作者保護法規範完備性之參考。

表十三、家事工作者合宜工作公約適用法律差異分析表

主要公約條文	國內目前之法規範	差異性說明
<p>第 1 條就本公約而言：</p> <p>(a) “家庭工作”一詞系指在或為一個住戶或幾個住戶從事的工作；</p> <p>(b) “家庭工人”一詞系指在一種雇傭關係範圍內從事家庭工作的任何人，男性或女性；</p> <p>(c) 僅偶爾或零星地，而並非在職業基礎上從事家庭工作的人員不是家庭工人。</p>	<p>外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第 4 條第 1 項第 3 款：「外國人受聘僱從事本法第 46 條第 1 項第 9 款規定之工作，其工作內容如為，家庭看護工作：在家庭，從事身心障礙者或病患之日常生活照顧相關事務工作。」</p> <p>我國引進之社福類移工，如係受僱於機構從事照顧工作者，因非屬本公約規範之家庭工人，應不屬本公約規範之權益保護對象。但機構聘僱之外籍看護工因已納入勞基法適用範圍，因此享有較完整的勞動權益保護規範。</p>	<p>C189 公約僅規範家事工作者之定義，但並未針對雇主提出定義。此亦表示會員國對於有關家事工作者之雇主，並未達成充分共識。目前我國從事家庭服務工作者原則上應包括個人服務業中從事家庭清潔、家務整理、家庭園藝、私人司機、私人保鏢(待確認)。如係受僱於公司，理應適用勞動基準法，如係個人創業或採承攬方式工作，則非公約所定義之家事工作者。</p>
第 2 條	1.受僱於國內照服機構之	1.本報告之國際專家諮詢

主要公約條文	國內目前之法規範	差異性說明
<p>1. 本公約適用於所有家庭工人。2. 批准本公約的成員國，經與最具代表性的雇主組織和工人組織，和與代表家庭工人的組織和那些代表家庭工人雇主的組織(如果存在)磋商，可將下列人員全部或部分地排除在公約的適用範圍之外：(a) 已另外為其規定了至少同等保護的工人類別；(b) 可能會產生實質性特殊問題的有限工人類別。3. 利用前段規定所提供的可能性的各成員國，須在其根據《國際勞工組織章程》第 22 條的規定提交的第一份履約報告中，指出被如此排除在外的任何特殊工人類別以及做出如此排除的理由，並在隨後的報告中說明為了將本公約的實施範圍擴大到有關工人可能已採取的任何措施。</p>	<p>社福類外籍移工適用勞動基法；受僱於家戶之幫傭與家事工，其勞動條件透過政府間雙邊會議簽定備忘錄(MOU)。</p>	<p>會議認為政府間雙邊協議簽訂之瞭解備忘錄實難具備法律拘束力，無法作為我國延宕立法保護外籍家事工作者之理由。</p> <p>2. 儘管本公約包含家戶內之所有非生產性勞務；例如司機、園丁、保全等，但這些工作非屬就服法 46 條 8-10 項之工作，因此目前只適用於聘僱外籍女性提供家事服務與照顧之家庭看護工之家庭看護工。</p>
<p>第 3 條</p> <p>1. 各成員國須採取措施，確保有效地促進和保護本公約規定的所有家庭工人的人權。</p> <p>2. 各成員國須採取本公約中陳述的針對家庭工人的措施，以便尊</p>	<p>1.《就業服務法》第 5 條第 1 項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心</p>	<p>我國憲法為位階至高的法規範，該法第 5 條宣示各民族一律平等。第 7 條規定中華民國人民不分「種族」，在法律上一律平等。列入為平等權之規範。問題為單以定型化契約作為規範家事移工勞動條件</p>

主要公約條文	國內目前之法規範	差異性說明
<p>重、促進並實現工作中基本原則和權利，即：</p> <p>(a) 結社自由和有效承認集體談判權利；</p> <p>(b) 消除一切形式的強迫或強制性勞動；</p> <p>(c) 有效地廢除童工勞動；和</p> <p>(d) 消除就業和職業歧視。</p> <p>3. 成員國在採取措施以確保家庭工人和家庭工人的雇主享有結社自由和有效承認集體談判權利的過程中，須保護家庭工人和家庭工人的雇主建立並按照有關組織的規則，加入他們自行選擇的組織、聯合會和總聯合會的權利。</p>	<p>障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」</p> <p>2.受僱於家庭雇主之幫傭與家事工之人權係採定型化契約規範。</p> <p>3.有關結社與組織權，家事工適用工會法，得以組織工會，目前已有全國家戶工人工會與桃園市外籍家事工作者職業工會。</p> <p>4.有關免於強迫勞動之保護，如係涉及人口販運且經鑑別為疑似或者被害人，可以據人口販運防制條例接受免費庇護，並可於自由意願下，於臺灣進行訴訟，並申請法律服務基金會之司法協助。此外，主管機關應提供疑似被害人或被害人出庭所需之陪同偵訊與翻譯協助。</p> <p>有關童工保護，外籍家事工來台工作需年滿 20 歲，除非移工來台證件經過變造其年齡，或者遭受人口販運來台之年輕女性受害人，原則上較不會發生童工權益問題。</p> <p>有關性別相關的保護，適用同等價值的工作應享同等報酬原則；有關女性移工懷孕，適用性別工作平等法以及透過解約驗證機制，明確移工解約真實動機。</p>	<p>之保護規範，其法位階層級過低，歷年來對於家事工作者經採取何種法規規範，藉以取得實質性的保護，但勞動部以社會各界未達共識，因此遲遲未採取積極政策行動。</p> <p>移工因懷孕遭雇主任意解約可透過 1955 熱線申訴，另自 2021 年起，勞動部補助桃園市政府建置移工懷孕資訊平台，於 2022 年委託勵馨基金會成立「外國籍婦幼諮詢服務中心」，提供移工有關生育及工作權益的諮詢教育、支持性陪伴、緊急安置、工作持續及工作轉換等整合性服務，以利懷孕移工諮詢或尋求必要的協助。但目前資源集中於移工人數較多的桃園市，南部尤其是農村縣市，目前仍未有相關資源提供。</p>

主要公約條文	國內目前之法規範	差異性說明
<p>第 4 條</p> <p>1. 各成員國須為家庭工人確定與 1973 年最低年齡公約(第 138 號), 和 1999 年最惡劣形式的童工勞動公約(第 182 號)的規定相一致的最低年齡, 並不得低於國家法律和法規為一般工人規定的最低年齡。</p>	<p>依據就服法及相關子法規定, 外籍家事工來臺從事幫傭或家事工作, 必須年滿 20 歲。</p>	
<p>第 5 條</p> <p>各成員國須採取措施以確保家庭工人享有有效保護, 免遭所有形式的虐待、騷擾和暴力。</p>	<p>外籍家事工適用性別工作平等法與人口販運防治法。</p>	<p>1. 家事移工雖適用性別工作平等法, 但由於移工在家庭工作, 來臺工作係由家庭雇主配額所提供, 對雇主有必要性的依賴, 可能迫使外籍移工即使遭受性騷擾甚或性侵, 多數採取隱忍, 亦或嘗試向仲介提出轉換雇主, 但尋求保護之過程均屬私人之間的協調。勞動部提供之 1955 服務專線可提供移工申訴, 但移工仍可能因擔心工作權益不保, 而不願意提出申訴。</p>
<p>第 6 條</p> <p>各成員國須採取措施, 確保家庭工人同其他一般工人一樣, 享有公平的就業待遇和合宜的工作條件, 如果他們住在住戶家中, 則享有尊重其隱私的合宜生活條件。</p>	<p>依勞動部外國人生活照顧服務計畫書(家庭幫傭工作、家庭看護工作及農、林、牧或魚塢養殖工作適用)之規定: 住宿部分主要為原則性規範; 1. 須保障外國人安全, 注重整潔及衛生。2. 經衛生機關健康檢查有法定傳染病待遣返之外國人, 應安排隔離措施。3. 為因應緊急事故發</p>	<p>依據勞動部於 2021 年修正發布實施「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」, 新增雇主需聲明移工住宿地點與工作場所是否分離、住宿地點是否位於危險性工作場所、已辦理建築物公共安全檢查申報、消防安全設備檢修申報等, 但對住宿於家庭雇主所提供之室內居住空間</p>

主要公約條文	國內目前之法規範	差異性說明
	<p>生時之處置，應以外國人易懂文字或語言說明求救電話、逃生路線等緊急應變措施。有關隱私保護，係依計畫書規定「一、雇主應負保護外國人人身安全之責，並依性侵害犯罪防治法及性騷擾防治法規定，妥善保護外國人隱私。</p>	<p>以及所需之隱私保護，並未有具體的通則或具體標準之制定。此外，儘管勞動部設立外籍移工訪查員制度，但民宅訪查存在執行落差，因此居住空間究竟如何保障隱私，缺乏明確標準或者處罰依據。</p>
<p>第 7 條 各成員國須採取措施，以確保家庭工人能以適宜、可核實和易於理解的方式，最好在凡可行時，通過按照國家法律、法規或集體協定草擬的書面合同獲得有關其就業待遇和條件的資訊，特別是：</p> <p>(a) 雇主和工人的姓名和住址；</p> <p>(b) 通常的工作場所或多個工作場所的地址；</p> <p>(c) 起始日，及凡合同只規定一個具體時間段時，合同的期限；</p> <p>(d) 將要從事的工作種類；</p> <p>(e) 報酬、計算方法和支付期限；</p> <p>(f) 正常工作時間；</p> <p>(g) 帶薪年休假，及每日和每週休息時間；</p> <p>(h) 如果可行，提供膳宿；</p> <p>(i) 如果可行，考察期</p>	<p>我國外籍家事工之聘僱相關條件係透過政府間協議之備忘錄，雇主與移工所簽訂之勞動契約須經由來源國政府認證，始可取得僱用許可。不同來源國移工之勞動條件則依據政府間協議而有條件之差異。整體而言，各來源國勞動契約均未對於工作內容、工作時間有具體清楚之規範。</p> <p>有關各國勞務契約規範之比較，詳見本報告第 63 頁至 82 頁。</p>	

主要公約條文	國內目前之法規範	差異性說明
<p>或試用期；</p> <p>(j) 如果可行，遣返的條件；和</p> <p>(k) 有關終止就業的待遇和條件，包括由家庭工人或雇主提出通知的任何期限。</p>		
<p>第 8 條</p> <p>1. 國家法律和法規須要求，在一個國家受聘而到另一個國家從事家庭工作的移民家庭工人，為了從事供職的或契約中規定的家庭工作，在跨出國界之前應拿到一份第 7 條中所提及的就業待遇和條件的書面契約，且該書面契約可在從事工作的國家加以執行。</p> <p>2. 前段不適用於根據雙邊、地區或多邊協定，或在地區經濟一體化領域框架內，為了就業目的可自由流動的那些工人。</p> <p>3. 成員國須採取措施相互合作，以確保對移民家庭工人有效實施本公約條款。</p> <p>4. 每個成員國須通過法律、法規或其它措施，具體規定遣返條件，根據這些條件，移民家庭工人在應聘的就業合同終止或到期時享有遣返權。</p>	<p>依據外籍家事工勞動契約需經來源國政府驗證程序，須檢附有移工本人簽名之契約書，應可解釋為移工於出國前的確可拿到雇主提供之勞動契約。</p> <p>有關第 8 條第 3 項成員國間之合作，目前並未見臺灣政府與家事工主要來源國針對家事工聘僱、安置與工作期間及返鄉過程有具體合作資料。</p>	<p>由於外籍移工來臺前的聘僱程序須依賴當地勞務公司辦理，僅能判斷當地勞務須取得移工親簽，但仍無法判斷移工是否明確瞭解契約所載之內容。</p>

主要公約條文	國內目前之法規範	差異性說明
<p>第 9 條</p> <p>各成員國須採取措施以確保家庭工人：</p> <p>(a) 可就是否在住戶家中居住自行與其雇主或潛在雇主達成協議；</p> <p>(b) 在每日和每週休息或者休年假期間，在住戶家中居住的家庭工人並非一定得留在住戶家中或與住戶成員待在一起；</p> <p>(c) 有權保留他們自己的旅行和身份證件。</p>	<p>1.目前家事工來台後的住宿係依照契約規定，依菲律賓政府驗證之契約，移工須住宿於雇主免費提供之地點，並且不可外宿。除非雇主提議移工外宿，則所有外宿費用概由雇主負擔。</p> <p>2.(b)款無相關規定。</p> <p>3.依勞動部「移工權益維護報告書」(2021年1月修訂)之說明「依「入出國及移民法」規定移工應隨身攜帶護照、外僑居留證，故雇主倘以代為保管為由強行扣押上開證件，此為法律明文禁止行為。」</p>	<p>儘管勞動部以依「入出國及移民法」規定為理由，說明雇主不得強扣移工身分證件，但仍無法據以證明雇主若強行保管，是否遭受任何罰則？另者，實務上合法移工於臺灣只要攜帶身分證件影本，即使遭警察盤查，亦不被視為違反「入出國及移民法」。</p>
<p>第 10 條</p> <p>1. 考慮到家庭工作的特殊性，各成員國須根據國家法律、法規或集體協議採取措施，確保家庭工人在正常工作時間、加班補貼、每日和每周休息時間以及帶薪年休假方面享有與一般工人的同等待遇。</p> <p>2. 每週享有連續24小時不間斷之休息時間。</p> <p>3. 凡家庭工人不能隨意自由支配他們的時間並需在住戶家中隨時聽候可能的工作安排這一時間段應被視為工作時間，具體程度則由國家法律或法規、</p>	<p>1.來源國所驗證之定型化契約並未規定每日工作時間與休息時間，亦無加班補貼規定，但有帶薪年休假之規定。</p> <p>2.前述契約未有「每週享有連續 24 小時不間斷之休息時間。」之規定。</p> <p>3.無待命時間之規定。</p>	

主要公約條文	國內目前之法規範	差異性說明
<p>集體協議或符合國家慣例的任何其他措施來確定。</p>		
<p>11 條 各成員國須採取措施，在存在有最低工資制度保障的情況下確保家庭工人享有最低工資保障，而且應在沒有基於性別歧視的情況下確定報酬。</p>	<p>外籍家事工之薪資係透過與來源國雙邊協商決議並經來源國驗證勞動契約，目前新締約之薪資不得低於台幣 20,000 元，但勞動部建議雇主針對有工作年資之家事工可酌予調整。目前適用勞基法之勞工薪資不得低於基本工資台幣 25,250 元。自明(2023)年 1 月 1 日起，月薪調整為台幣 26,400 元。</p>	
<p>第 12 條 1. 家庭工人的報酬須以現金形式定期直接付給本人，至少每月一次。除非國家法律法規或集體協議另有規定，在征得有關工人同意後，可通過銀行轉帳、銀行支票、郵政支票、匯款單或其它合法的貨幣支付方式支付報酬。 2. 國家法律、法規、集體協議或仲裁判決書或許可就家庭工人報酬中以實物形式支付的限定比例作出規定，其條件不應低於普遍適用於其他工人類別，但要採取措施確保此類實物支付得到工人的同意並與個人用途</p>	<p>1.外籍家事工薪資給付形式與支付方式係由政府間雙邊協議且經來源國政府驗證之勞動契約規定。 2.前述之勞動契約亦規定家庭雇主應提供免費住宿與每日三餐伙食。</p>	

主要公約條文	國內目前之法規範	差異性說明
<p>相適宜，且有益於工人，以及對之賦予的貨幣價值既公平又合理。</p>		
<p>.第 13 條</p> <p>1. 每名家庭工人都有權享有安全健康的工作環境。各成員國須根據本國的法律和實踐，在適當考慮家庭工作的具體特點的情況下採取有效措施，以確保家庭工人的職業安全與衛生。</p> <p>2. 可在與最具代表性的雇主組織和工人組織，以及與代表家庭工人的組織和代表家庭工人雇主的組織(如果存在)進行磋商之後，逐步落實前段中提到的措施。</p>	<p>1. 依職業安全衛生法規定，雇主須辦理定期健康檢查及職業安全衛生教育訓練，並於工作場所張貼移工通曉語文之危險警告標示，以提醒移工減少傷害。</p> <p>2. 自今(2022)年 5 月 1 日起，外籍家事工亦納入職災保險法之受保護對象。生法規定，致所聘僱移工發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且未依法補償或賠償聘僱移工，其後續申請案將不予許可，而已許可者將中止引進。</p>	<p>1. 勞動部於「移工權益維護報告書」(2021 年)指出，依據 2003 年 12 月 23 日作成解釋令，對於移工因工作期間受傷或患病，在職業災害醫療期間如有終止勞動契約並退保之情形者，可以依職業災害勞工保護法第 30 條規定，繼續參加勞工保險普通事故保險，直到經醫師證明並經本部核准醫療期間屆滿之日。</p> <p>2. 勞動部於「2009 年 7 月 1 日建置『1955』勞工諮詢申訴專線」，另補助地方政府設置外勞諮詢服務中心，並採電子派案方式，由各地方政府進行查處及個案追蹤管理。除建立完整的移工職災通報系統及統計外，並整合直轄市及縣(市)政府、移工來源國駐臺機構、移工關懷團體等相關資源，提供職災認定責任歸屬、醫療及相關給付之請領、爭議調解及法律訴訟輔助、職災慰問、生活扶助、移工家屬聯繫及其他必要之協助，透過全面性保護體系，使發生職災之移工能獲得最快速、最完整之協助。」</p> <p>3. 前述措施缺乏具體統計</p>

主要公約條文	國內目前之法規範	差異性說明
		<p>資料與實施後之成果分析報告。尤其針對居住於家戶內之外及家事工，究竟如何進行統計？如何取得有效移工申訴資料？</p> <p>4.勞動部自 2018 年 11 月 28 日起規定，雇主有違反職業安全衛生法規定，致所聘僱移工發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且未依法補償或賠償聘僱移工，其後續申請案將不予許可，而已許可者將中止引進。</p> <p>5.如同第 3 點疑問，內宿之家事移工實難以通報或者有機會透過職災認定，因此勞動部是否有因為家庭雇主違反職業安全衛生法規之相關規定而遭取消聘僱資格，有待確認。</p>
<p>第 14 條</p> <p>1. 各成員國須根據本國的法律和法規，在適當考慮家庭工作的具體特點的情況下採取適當措施，確保家庭工人在包括生育保護在內的社會保障保護方面享有的條件不低於適用於一般工人的那些條件。</p> <p>2. 可在與最具代表性的雇主組織和工人組織，以及與代表家庭工人的組織和代表家庭工人雇主的組織(如果</p>	<p>勞動部於 2001 年 11 月 7 日修正相關規定取消移工於受聘僱期間不得結婚之規定，並自 2002 年 11 月 9 日起取消入國後每滿 6 個月健康檢查之檢查」項目。目前則依 2004 年 1 月 13 日發布之「受聘僱外國人健康檢查管理辦法」規定，移工入國後滿 6 個月、18 個月及 30 個月之健康檢查，免辦「妊娠檢查」項目。如此，移工不致因「妊娠檢查」項目不合格而被遣返。</p> <p>對於懷孕移工之工作權益</p>	

主要公約條文	國內目前之法規範	差異性說明
<p>存在)進行磋商之後，逐步落實前段中提到的措施。</p>	<p>維護，亦受性別工作平等法及「職業安全衛生法」保障，另移工如受僱於適用勞動基準法及「職業安全衛生法」之行業，亦有該法母性保護相關規定之適用。</p>	
<p>第 15 條</p> <p>1. 為了有效保護包括移民家庭工人在內的，由私營職業介紹所招聘和安置的移民家庭工人免遭虐待性作法，各成員國須：</p> <p>(a) 根據本國法律、法規和實踐確定管理私營職業介紹所招聘或安置家庭工人的運營的條件。</p> <p>(b) 確保存在有適當的機構和程式，就針對私營職業介紹所與家庭工人有關的活動方面所提出的控訴、聲稱的虐待行為和欺詐作法開展調查。</p> <p>(c) 在其管轄範圍內，視情況與其它成員國合作，採取一切必要的和適當措施，在其本國領土內為由私營職業介紹所招聘或安置的家庭工人提供適當的保護，使其免遭虐待。這些措施須包括具體規定私營職業介紹所和住戶在家事工問題</p>	<p>就業服務法第 34 條第 3 項及第 40 條第 2 項規定訂定「私立就業服務機構可許及管理辦法」違反本法規範得廢止私立就業服務機構其設立許可。</p> <p>有關(d)項之政府間雙邊或多邊合作，藉以防止在招聘、安置和就業中發生虐待和欺詐行為。目前本報告並未蒐集到勞動部與主要家事工來源國針對聘僱及工作期間家事工免於受到虐待或詐欺等行為之因應措施。</p> <p>針對(e)項，外籍家事工需繳仲介服務費，工作第一年之服務費為每月台幣 1,800 元，第二年為每月台幣 1,700 元，第三年及以後均為每月台幣 1,500 元。此項收費過去屢遭勞權團體及移工批評，印尼政府亦屢次要求我國勞動部應廢除每月之仲介服務費。</p>	

主要公約條文	國內目前之法規範	差異性說明
<p>上各自所承擔義務的法律或法規並做出處罰規定，包括禁止那些私營職業介紹所涉足欺詐作法和虐待行為。</p> <p>(d) 凡家庭工人是在一個國家受聘而到另一個國家工作，考慮訂立雙邊、地區或多邊協定，以防止在招聘、安置和就業中發生虐待和欺詐行為。</p> <p>(e) 採取措施，確保由私營職業介紹所收繳的費用不得從家庭工人的報酬中扣除。</p> <p>2. 在實施本條各項規定過程中，各成員國須與最具代表性的雇主組織和工人組織，以及與代表家庭工人的組織和那些代表家庭工人雇主的組織(如果存在)進行磋商。</p>		
<p>第 16 條</p> <p>各成員國須根據本國法律、法規與實踐採取措施，確保所有家庭工人或是由他們本人或是通過一名代表，按照不低於其他工人可普遍獲得的條件，有效地利用法院、法庭或其它解決爭端的機制。</p>	<p>依據法律扶助法，受扶助人不分國籍；法律扶助法第十四條第一項第一款：合法居住於中華民國境內之人民均適用之。</p> <p>另非中華民國國民符合下列情形之一者，亦適用之：(2015 年 7 月 1 日修法放寬)；</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 因不可歸責於己之事由而喪失居留權。 2. 人口販運案件之被害人或疑似被害人。 	

主要公約條文	國內目前之法規範	差異性說明
	<p>3.非居住於中華民國境內之人民，對於他人曾因同一事實受基金會扶助後死亡，依中華民國法律得行使權利。</p> <p>4.非居住於中華民國境內之人民，對於他人因職業災害死亡，依中華民國法律得行使權利。</p>	
<p>第 17 條</p> <p>1. 各成員國須建立有效和可利用的控訴機制和手段,確保遵守旨在保護家庭工人的國家法律和法規。</p> <p>2. 各成員國須根據本國的法律和法規,在適當考慮家庭工作的具體特點的情況下,制定和落實針對勞動檢查、執法和處罰措施。</p> <p>3. 在盡可能與國家法律和法規保持一致的情況下,這種措施須具體規定,在適當尊重隱私的情況下可准許進入住戶房屋應滿足的條件。</p>	<p>1.勞動部訂有「私立就業服務機構許可及管理辦法」,建立定期查核及淘汰機制;又為避免國內仲介公司向移工收取高額費用,勞動部於 2001 年 11 月 9 日修正我國仲介收費標準,明定臺灣仲介公司不得向移工收取仲介費,僅得每月收取服務費,且第 1 年每月不得超過新臺幣(以下同)1,800 元、第 2 年每月不得超過 1,700 元、第 3 年每月不得超過 1,500 元。並於 2010 年 3 月 2 日修正規定,按一般社會「有服務始有收費」之交易習慣,規範仲介公司不得預先收取服務費,避免造成移工負擔。另配合就業服務法第 52 條刪除移工聘僱期滿須出境至少 1 日規定,勞動部前於 2017 年 4 月 6 日修正仲介收費標準,仲介向移工所收取之服務費金額,依移工當次入國後在臺工作累計期間予以計算,第 1 年</p>	

主要公約條文	國內目前之法規範	差異性說明
	每月不得超過 1,800 元、第 2 年每月不得超過 1,700 元、第 3 年起每月不得超過 1,500 元，以維護移工權益。	
<p>第 18 條 各成員國須經與最具代表性的雇主組織和工人組織進行磋商，通過法律和法規，以及通過集體協議或符合本國實踐的補充措施，通過擴大或調整現行措施以覆蓋家庭工人，或視情況通過制定針對他們的具體措施，落實本公約的各項條款。</p>		<p>臺灣並未有透過社會對話進行協商，並據以通過法律和法規之法規範。</p>

資料來源：本研究彙整。

貳、外籍家事移工聘僱與管理

一、年齡限制

依據我國民法定義，滿 18 歲為成年³⁹。而未滿 7 歲之未成年人，無行為能力。滿 7 歲以上之未成年，有限制行為能力⁴⁰。另外，於私立就業服務機構許可及管理辦法規定，私立就業機構不得推介 15 歲以上未滿 16 歲之童工，及 16 歲以上未滿 18 歲之人，從事危險性或有害性之工作。在於移工工作資格及規定中，移工來臺年齡為 16 歲(含)以上，而從事家庭外籍看護工及幫傭年齡須 20 歲(含)以上。而於外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第 6 條第 1 項第 8 款外國人受聘僱從事本標準規定之工作不得未滿 16 歲及第 7 條第 1 項外國人受聘僱從事第 3 條第 2 款之家庭幫傭工作或第三條第三款至第五款之看護工作，其年齡須 20 歲以上。且兒童權利公約第 1 條規定，兒童係指未滿 18 歲之人，但其所適用之法律規定未滿 18 歲為成年者，不在此限。而於《經濟社會文化權利國際公約》第 10 條明定，所有兒童及少年應有特種措施予以保護與協助，不得因出生或其他關係而受任何歧視。兒童及青年應有保障、免受經濟及社會剝削。凡僱用兒童及少年從事對其道德或健康有害、或有生命危險、或可能妨礙正常發育之工作者均應依法懲罰。國家亦應訂定年齡限制，凡出資僱用未及齡之童工，均應禁止並應依法懲罰。因此，於公約規範有效廢除童工與為家庭工人設定最低年齡，且不得低於國家法律和法規為一般工人規定的最低年齡部分，我國現行法規符合規範。

二、結社自由

我國工會法已於 2011 年修正外國人不能擔任工會幹部之規定，因此在臺之外籍家事工作者無論來臺時間之長久，均享有組織、參加工會團體以及擔任工會幹部之任務。但外籍工作者受限於語言障礙以及內宿於雇主家中，因過長之工作時間與外出行動可能受到限制等困難，實務上很難參與。我國勞資爭議處理法中，對於移工與雇主產生勞資爭議之處理模式，依法雖可透過調解、仲裁、訴訟等方式尋求解決，但家事移工幾乎很難依循正式調解途徑，主要仍以協調方式和解。此外，移工申訴管道包括勞動部(1955)專線、地方縣市政府勞工主管機關、勞動人權相關非政府組織以及工會團體。目前以家事移工為會員之工會有全國家戶工人工會與桃園市外籍家事工作者職業工會。家事移工若需進行訴訟，可向財團法人法律扶助基金會申請訴訟補助，獲得法律諮詢與律師之法律服務。

³⁹民法第 12 條(備註：本法於 110 年 1 月 13 日修正，於 112 年 1 月 1 日施行。)

⁴⁰民法第 13 條。

三、消除強迫勞動

於就業服務法第 5 條第 2 項中明定雇主招募或僱用員工不得有不實之廣告、違反求職人之意思及其扣留求職人之證件、財物或收取保證金等違法之行為。另外於第 40 條第 1 項第 1 款至第 20 款者規範私立就業服務機構及其從業人員不得違法之行為，其中包含不得對求職人或受聘僱外國人有性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為及知悉受聘僱外國人疑似遭受雇主、被看護者或其他共同生活之家屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人為性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為，應於 24 小時內向主管機關、入出國管理機關、警察機關或其他司法機關進行通報處置，進而有效消除不法強迫勞動行為。

強迫勞動指標，係根據 1930 年 ILO 強迫勞動公約(第 29 號)之規定「以任何懲罰之威脅迫使而致，且非本人自願提供的工作或服務。」指標內容如下⁴¹：

1、濫用弱勢處境：

任何人皆可能是強迫勞動的受害者，而若是單純具備弱勢地位，如欠缺其他生計選擇，並不必然導致強迫勞動。若雇主利用勞工之弱勢處境，強迫超時工作或扣發薪資，方為強迫勞動情況。強迫勞動也可能發生在勞工對雇主多重依賴之情形，勞工不僅為其工作，連住宿、食物及其親戚之工作皆依賴雇主之情形。然而，對當地語言或法令不熟悉、僅有少數生計選擇、屬少數宗教或種族、具有障礙或具有其他特性，而不同於多數人者，特別容易受到虐待，亦更容易被發現蒙受強迫勞動。

2、欺騙：

欺騙意味著並未履行原先對於勞工之口頭或書面承諾。強迫勞動之受害者，當初所接受的就業機會，時常是合宜而待遇優渥的職務。然而，一旦開始工作，承諾的工作條件並未實現，勞工發現自己被困在惡劣環境下，但沒有脫逃的能力。而欺騙的招聘方式可能包含不實工作條件及薪資的承諾，以及工作型態、住宿及生活條件、獲得一般移民身分，至於工作地點或雇主身分的欺瞞等。

3、行動限制：

假使勞工並不能自由進入或離開工作場所，而受到一定程度被視為合理的限制，就可以視為有力的強迫勞動指標。

4、孤立：

勞工可能不知其身在何處，工作場所或居住地相隔甚遠，且可能無交通工具可接駁，被孤立於偏遠地區，無法與外界接觸。然而，即便置身人口稠密地區，

⁴¹資料來源：ILO Indicators Of Forced labour , Special Action Programme to Combat Forced Labour (SAP-FL)

勞工同樣可能遭到孤立，遭致拘禁、手機遭沒收或其他通訊管道受阻的被害人，無從與其家人聯繫或尋求協助。

5、 人身暴力及性暴力：

暴力亦可能包含強迫服藥或飲酒等行徑，俾利更嚴厲掌控。也有可能透過暴力，強迫勞工從事不符最初契約規定之相關任務。強迫勞動者、其家庭成員及關係密切人士，均可能遭受實際的人身暴力或性暴力。如受迫與雇主或其家庭成員發生性行為，或在較不極端的情況下，在其「正常」工作外迫其從事額外的強制性家務。或以人身誘拐、綁架方式俘虜他人，而強迫其工作，則屬於暴力之極端型態。

6、 恐嚇及威脅：

除了人身暴力威脅外，其他常見的威脅包含向移民主管機關告發、喪失薪資、居所或土地、解僱其家庭成員、惡化工作環境，或取消其「優惠」。然而，持續羞辱及貶低勞工，亦可能強化其弱勢感受，形成一種心理脅迫。威脅的可信度及影響，應從勞工本身角度評價，將其個人信仰、年齡、文化背景及社會經濟地位納入考量。

7、 扣留身分文件：

在許多情形下，勞工若沒有身分文件，勞工將無法獲得其他工作或得到基本服務，且很可能不敢向主管機關或非政府組織求助。因此，雇主一旦扣留勞工身分文件或其他有價值的個人財產，且勞工缺乏管道以取得及討回這些文件或財產，並判斷自己選擇離職恐將失去相關文件或財產，亦可視為強迫勞動的構成要件。

8、 扣發薪資：

不定期或延遲核發薪資，未必構成強迫勞動情形。然而，若薪資是有系統性蓄意地遭到扣押，勞工在等待積欠薪資給付期間，可能被迫繼續服務苛刻的雇主，並剝奪勞工轉換雇主之機會，就算是強迫勞動的情形。

9、 抵債勞務：

雇主或招募者亦可能透過蓄意降低勞務代價、提高利息利率，或以食宿費用抵減為名目等，導致勞工難以擺脫債務。抵債勞務或以工抵債，反應了勞方債務人以及資方債權人之間的權力不平等。然而，遭受強迫勞動者經常是為了清償既有債務，甚至是繼承而來的債務而工作。債務發生的原因可能是預支薪資或貸款，以支付招募或交通費用，或是每日生活支出或緊急開銷，債務可能因為帳目造假而膨脹，這在受害勞工不識字的情況尤為嚴重。

10、 苛刻的工作及生活條件：

若只是處於極度糟糕的工作或生活條件裡，尚無法證明必然存在強迫勞動。不幸的是，勞工可能會因為缺乏其他工作選擇，而「自願」接受惡劣的條件。因此，強迫勞動受害者，可能必須忍受著一般勞工在自由選擇下絕對不會接受的生活及工作條件，進而處在惡劣或危險的處境，且缺乏適當保護措施的環境下執行工作，甚至處於低於標準的生活環境，不得不住在過於擁擠、不健康、毫無隱私的環境生活。然而，嚴苛的條件應該代表一項「警訊」，暗示著防範受迫勞工離

職或逃跑所施加的脅迫。

11、超時加班：

超時工作是否構成強迫勞動罪名，判斷可能十分複雜。強迫勞動者可能被強迫超時工作且工作時數超過國家法律或團體協約議定之時數或日數限制，無法休息或休假，處於每日 24 小時待命，每周工作 7 天。因此，若受僱者受到某種形式的威脅或為了至少能賺取最低工資，以致超時工作且逾越國家法令所允許範圍，就構成強迫勞動。

上述強迫勞動指標，係為幫助「前線」刑事執法人員、勞動檢查員、工會幹部、NGO 工作人員及其他相關人員等，有效辨認強迫勞動的受害者可能處於強迫勞動狀態，以及需要緊急協助之勞動者。指標反應最常見跡象或線索，意味著強迫勞動案件可能存在。

四、消除就業歧視

就業歧視之範疇，我國就業服務法第 5 條第 1 項明定 18 種類型，若違反其中一類型就算就業歧視。而常見有年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視等。然而，於勞委會(現勞動部)明確解釋：「就業歧視係指當雇主以求職人或所僱用員工『與執行該項特定工作無關之性質』來決定受僱與否或其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平不合理之情事，可認定為雇主對求職人或所受僱員工歧視」⁴²。

再者，《經濟社會文化權利國際公約》締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件。及《消除對婦女一切形式歧視公約》，規範男性與女性在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利，且工作、自由選擇職業、享受公平優裕之工作條件，免於失業之保障，同工同酬，獲得公平優裕報酬之權。

五、教育訓練

我國勞動部職業安全衛生署也設置「外籍移工安全衛生宣導專區」，針對常見之危害預防進行數位學習影片及相關宣導文宣海報供雇主下載宣導。雖然，該宣導文宣多數為製造業常見之危害預防，但仍有部分文宣(感電危害預防、小心墜落、墜落滾落危害預防等)得提供給予外籍家庭看護工進行安全教育之宣導使

⁴²參見，行政院勞工委員會 101 年 09 月 04 日勞職業字第 1010077980 號函。

用⁴³。

另外，我國地方政府(台北市)為求從事家庭看護工(外籍移工)可接受照護及語言之訓練，製作「台北市外籍看護照顧手冊」提供外籍看護工照護技巧，該照顧手冊分為(中印尼文版、中英文版、中越南文版)三版。內容分為「判斷生命徵象、身體照顧、管路照顧」等，也包含有手部清潔、測量體溫、脈博、血壓等注意事項。在於照護被照顧者之生活起居的「翻身、褥瘡、移位、傷口照護技巧及鼻骨管與氣切的日常照護，均涵蓋於其中。讓外籍看護工更易快速上手，也讓雇主與外籍看護工容易進行溝通⁴⁴。

然而，外籍家事工之教育訓練部分存在教育資源之城鄉差距，資源多的縣市政府相對有利，而偏遠地區或資源少的縣市政府卻無法有效及無財力提供外籍家事工之教育訓練，並非偏遠地區無外籍家事工之需求問題。因此，在於教育訓練部分出現嚴重落差⁴⁵。

六、平等與隱私

我國就業服務法明定不得對求職人或受聘僱外國人有性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為，若知悉受聘僱外國人遭受上述之行為，應於 24 小時內通報主管機關、入出國管理機關、警察機關或其他司法機關。而於我國性騷擾防治法並無排除外籍家事工之適用。因此若違反意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，得處 2 年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣十萬元以下罰金。且於性騷擾防治準則明定，為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。因此，性騷擾事件之調查，應以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及其他人格法益。

而於 2022 年 12 月 1 日公布「跟蹤騷擾防制法保護」並於 111 年 6 月 1 日生效，且該法也未排除外籍家事工之適用。立法保護個人身心安全、行動自由、生活私密領域及資訊隱私，免於受到跟蹤騷擾行為侵擾，維護個人人格尊嚴及避免遭受到虐待、騷擾與暴力之侵害。

⁴³資料來源：[勞動部職業安全衛生署-外籍移工安全衛生宣導專區\(osha.gov.tw\)](http://osha.gov.tw)。最後瀏覽日期 2022 年 01 月 18 日。

⁴⁴資料來源：[台北市勞動力重建運用處-文宣品-台北市外籍看護照顧手冊\(gov.taipei\)](http://gov.taipei)。最後瀏覽日期 2022 年 01 月 18 日。

⁴⁵於受訪時 OM-3 指出南部比較偏鄉，若依身心障礙團體而言有新的單位要進入，在地團體會有排斥現象，且南部經費編列相對困難，及缺乏專家帶領會比較難推展。

另外，我國刑法規範違反人民隱私及窺視、竊聽他人非公開之活動、言論、談話者，可處3年以下有期徒刑、拘役或3萬以下罰金。而於民法被害人得提起損害賠償相當之金額。於社會秩序維護法加害者可處新台幣6,000元以下罰鍰。且民法也對於不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

然而，移工在家庭工作且來臺工作由家庭雇主配額所提供，對雇主有必要性的依賴，可能迫使外籍移工即使遭受性騷擾甚或性侵，多數採取隱忍，亦或嘗試向仲介提出轉換雇主，但尋求保護之過程均屬私人之間的協調。勞動部提供之1955服務專線可提供移工申訴，但移工仍可能因擔心工作權益不保，而不願意提出申訴。且性騷擾是告訴乃論罪，若雇主能與被害人(外籍家事工)達成和解，有請對方撤告的空間。

參、來源國勞動契約

一、契約資訊

根據 C189 公約第 7 條，明定各成員國應採取措施確保家事工作者以適當，可核實及易理解的僱傭條款與條件，並在僱傭家事工作者瞭解之情況下，藉由通過符合國家法律、法規或集體協議之書面契約，特別在於(f)正常工作時間；(g)帶薪年假，以及每日和每週的休息時間，應有明定之規範。公約第九條(f)規範住在家庭之中的工作者，在每天與每週休息或年假期間沒有義務留在雇主家庭與家庭成員在一起，應有合理及充分之完全休息時間。

因此，於 R201 建議書第 10 條明定，家事工作者每週休息時間至少連續 24 小時。每週休息日應由勞雇雙方協商確定，且家庭雇主需考慮工作緊急性及家事工作者宗教文化等因素。

強制每週至少有 24 小時不間斷之休息時間，主要基於勞動者職業健康之考量；亦即勞工之生產力提供需依賴適足之休息時間作為再生產之儲備，強制週休為勞工普遍適用之權利，即使因突發或無法預期狀況下家事工無法休息，但這是特例，家庭雇主必須盡快擇期補休，由於家事工作者不能自由支配時間，而是家庭雇主進行支配。

R201 建議書指出，應準確記錄家事工作者之工作時間，包括加班時間與待命時間，確保工時之準確，若遇家事工作者在正常休息時間因待命或工作需中斷，家事工作者有權享有補償性休息時間與待命時間之報酬。另外，凡國家法律、法規或集體協議規定，週休可在 7 日以上的時段內累計，在針對家事工作者部分，這一段時間則不得超過 14 日。

現行外籍家庭看護工雖不適用勞動基準法之規定，部分家庭雇主仍存有外籍看護工不需放假的觀念，因不受勞動基準法規範，不放假並無違反勞基法之爭議，但實務上也不符合勞動契約之規定。

依規定外籍家庭看護工入境或續聘前，家庭雇主與外籍看護工雙方必須簽訂勞動契約，該契約亦需經移工母國政府驗證才能合法聘僱，若勞動條件低於該國政府所公告的契約範本，該國政府可不予同意臺灣雇主引進僱用。

檢視印尼、越南、泰國、菲律賓等四國外籍家庭移工國家之勞動契約發現，關於國勞組織家事工作者公約第 7 條須採取通過符合國家法律、法規或集體協商之書面約部分，歸納(下表十四所示)來源國勞動契約基本規範：

各國看護工契約範本為外籍看護工基本勞動條件依據，家庭雇主與外籍家庭工作者，雙方簽訂勞動契約時應於契約中載明工作內容、工作地點、工資與膳宿、工作時間、休假、休息與特別休假等，以具體明確載明確保勞雇雙方的權利義務，整理(下表十五所示)公約與各國勞動契約，確實存在有不同的差異。

表十四、C189 公約第 7 條規範與來源國勞動契約規範表

C189 公約第 7 條	來源國勞動契約規範
雇主於工人姓名與住址；	於主要來源國之勞動契約中均有載明雇主與外籍家庭移工之個人基本資料。
工作場所或多個工作場所的地址；	僅印尼勞動契約書未載明家庭工人在臺工作之工作場所地址為何處，其他之國家均有載明。
契約具體時間時段，包含契約期限部分；	僅印尼勞動契約載明年限 3 年，其他國籍之家庭工勞動契約並未載明契約年限。因印尼明定勞動契約未足三年不得引進之規定。因此，其規定因需依據勞動部招募函之期間為主。
將要從事的工作類型；	均載明之外籍家庭移工來臺工作之主要工作內容及類型為何。
報酬、計算方法和支付期限；	四國均有明定其工資報酬及支付期限為何，於泰國籍勞動契約中更說明，如果工作表現良好雇主可斟酌給予適當調漲工資。
提供膳宿；	四國勞動契約均明定雇主應免費提供外籍家庭移工每日適當三餐膳食，其包含例假日及病假在內。
考察期或試用期；	四國籍中於勞動契約中並無特別載明。
遣返條件；	四國籍中均需分為雇主與外籍家庭移工兩方之規範，任一方違反契約之規定得提前終止雙方之勞動契約。但於泰國籍勞動契約中另外規範了，雇主若有違反事項監護工得不須前一個月預告終止契約，而回程旅費由雇主負擔。監護工若違反規定雇主亦無需預告或支付預告工作而終止勞動契約，回程旅費得由監護工自行負擔。
終止僱傭的待遇和條	僅泰國籍勞動契約第 12 點規範雇主欲終止契約時須

C189 公約第 7 條	來源國勞動契約規範
件；	於至少一個月前以書面告知監護工，雇主未依前項定期預告而終止契約者，應給付預告期間一個月之工資，另外雇主須負擔監護工返國旅費。監護工如欲終止契約時亦須於至少一個月前以書面方式告知雇主。其他國籍之勞動契約並未特別載明規範。而我國就業服務法規範於外國人與工作期滿終止勞動契約又無在臺繼續工作者應於到期前 14 日離境 ⁴⁶ 或於期滿後轉換雇主，轉換工作期間仍無法轉換雇主或工作者應於原雇主聘僱許可期間屆滿前，由雇主負責為該外國人辦理出國手續並使其出國 ⁴⁷ 之規範。

資料來源：本研究自行彙整。

表十五、公約與各國勞動契約

C189 公約	印尼	越南	泰國	菲律賓
(a) 雇主和工人的姓名與住址；	勞動契約(監護工)立契約 甲方為雇主， 乙方為家庭工人之姓名與住所。	勞動契約(家庭類)立契約 人之甲方為雇主， 乙方為家庭工人之姓名與住所。	監護工標準勞動契約，立契約書人雇主與家庭工人均於勞動契約載明姓名與住所。	看護工契約書中，甲方為作主姓名與在臺地址，乙方為家庭工人姓名與母國永久地址。
(b) 通常的工作場所或多個工作場所的地址；	於勞動契約中並未另載明在臺工作場所地址；僅有甲方住所地址。	於勞動契約第 1 條第 2 款明定工作地點為招募許可函上之地址。	於勞動契約第 1 點載明家庭工人同意受僱擔任監護工職務，自抵達雇主居住場所為何地址。	於契約書中第 1 條載明家庭工作地點為雇主僱用家庭工人擔任家庭看護工工作，並在勞動部所核准的雇主家庭居所內工作。
(c) 開始日期，及凡契約只規	於勞動契約第 1 條契約期間	於勞動契約第 2 條明定契約	第 1 點契約期限於家庭工人	契約書第 2 條明定契約期間

⁴⁶就業服務法第 74 條第 1 項聘僱許可期間屆滿或經依前條規定廢止聘僱許可之外國人，除本法另有規定者外，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。

⁴⁷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第 26 條第 3 項(本法修正日期 2022 年 4 月 29 日)。

C189 公約	印尼	越南	泰國	菲律賓
定一個具體時間時段，包括契約期限；	為自家庭工人抵達中華民國報到之日期 3 年。期滿勞僱關係自動終止。	效期為何年月日，自乙方抵達臺灣時起算。未載明契約年限。	抵達雇主居住場所地止，之日起僱用期限為何年月日止。未載明契約年限。	為家庭工人抵達中華民國臺灣地區報到日期年月日。未載明契約年限。
(d) 將要從事的工作類型；	於勞動契約中載明乙方(家庭工人)於中華民國境內擔任(監護工)工作。	於勞動契約第 1 條第 1 款工作類別得確認為家庭看護工之工作或家庭幫傭之工作。	監護工標準勞動契約，主要契約工作類型為監護工職務。	於看護工契約第 1 條明定雇主僱用家庭工人擔任家庭看護工工作。
(e) 報酬、計算方法和支付期限；	於勞動契約第 3 條甲方義務 3.1 工資明定，月支工資為約定之薪資，扣除雇主代扣繳健康保險後，每月定期發給。3.2 載明該薪資及明細(中印文)須每月全額直接交給家庭工人並且不得交給三者。	於勞動契約第 4 條第 3.1 款得約定基本工資及第 3.2 款加班費之日金額為多寡，並於第 3.3.1 款載明工資及加班費扣除全民健康保險費後，按月以新臺幣全部金額於約定日支付給予家庭工人，若經家庭工人同意得直接存入家庭工人指定銀行帳戶中。	勞動契約第 4 點(1)工作報酬部分，約定監護工每月工資，如果工作表現良好雇主可斟酌給予適當調漲工資。(3)工資由雇主於每月最後一個工作日以現金及全額方式給付給監護工。	契約書第 3 條工作報酬(3.1)月支新臺幣約定之工資，每月定期發給一次，於每月月底一次發給。另外於(3.2)規範薪資可依家庭工人同意直接給付家庭工人銀行帳號。
(f) 正常工作時間；	於勞動契約中並無特別載明工作時間為何。	於勞動契約第 3 條第 1 款工作時間部分為家庭工人以完成雇主所指派之適當合理工	於勞動契約中並無特別載明工作時間為何。	於契約書中並無特別載明工作時間為何。

C189 公約	印尼	越南	泰國	菲律賓
		作量為原則。		
(g) 帶薪年休假，及每日和每週休息時間；	於勞動契約第 4 條載明特休及請假。4.1 家庭工人於服務一年以上三年未滿者，每年由雇主給予特別休假 7 日，或經過家庭工人同意折發工資，並且直接交給家庭工人。於 4.3 載明雇主每 7 日內須給家庭工人 1 天休假。如家庭工人於休假日工作者，雇主須給予加班費。另於契約第 3 條雇主義務 3.5 載明雇主須提供給家庭工人足夠休息時間(不得低於 8 小時)以保持家庭工人之工作品質。而每日休息時間部分於勞動契約中並無特別載明每日休息時間為何時段。	於勞動契約第 8 條明定特休休假第 1.1 款家庭工人在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依以下規定給予特別休假： (a) 六個月以上一年未滿者，3 日。 (b) 一年以上二年未滿者，7 日。 (c) 二年以上三年未滿者，10 日。 (d) 三年以上五年未滿者，每年 14 日。 (e) 五年以上十年未滿者，每年 15 日。 (f) 十年以上者，每一年加給一日，加至 30 日為止。於每日休息時間之部分第 3 條第 2 款得選擇 (a) 雇主每日至少應給予家庭工人 8 小時之休息時	於勞動契約第 7 點規範監護工於服務期滿一年經展延一年者，在展延期間內由雇主給予給薪之特別休假 7 日，展延期間如需要監護工於特別休假日工作，雇主須獲本人同意，並按每小時平均工資加倍給付工資，監護工欲於特休假期間返國渡假可享另外增加七日之無薪假期。於勞動契約第 5 點週休日，載明雇主於每七日中至少給予監護工一日之休息日。每日休息時間部分於勞動契約中並無特別載明每日休息時間為何時段。	於契約第 6 條 (6.1) 家庭工人於服務每滿一年，由雇主給予特休休假七日，特別休假期間薪資照給，如果家庭工人未使用特別休假，雇主必須將合約期滿前未休的假期折合現金給予家庭工人。(6.2) 規範雇主每七日內須給予家庭工人一天休假，其他假期由雇主與家庭工人雙方另訂之。另外於(6.3)中規範家庭工人必須於安排的休假日前一個月告知雇主，但緊急情況除外。每日休息時間部分於勞動契約中並無特別載明每日休息時間為何時段。

C189 公約	印尼	越南	泰國	菲律賓
		<p>間。(b)雇主每日至少應給予家庭工人 8 小時之休息時間，必要時得分段休息，惟期中應有一次連續 4 小時以上之休息時間。</p> <p>第 3 條第 3 款者規範例假部分得約定 (a) 家庭工人工作每 7 日中至少應有一日之休息作為例假。</p> <p>(b) 家庭工人工作每 7 日中至少應有一日之休息作為例假。如雇主有使家庭工作繼續工作者，應給予家庭工人選擇於 7 日內補假休息或依本契約第 4 條第 3.2 款規定加給工資。</p>		
(h)如果可行，提供膳宿；	於勞動契約第 3 條雇主義務 3.4 明定雇主應免費提供家庭工人每日適當三餐膳食，其包含例假日	於勞動契約第 4 條第 4 款免費提供家庭工人且有適當休息條件之住宿，家庭工人工作期間應居	於勞動契約第 10 點規範 (1) 雇主免費提供監護工一日三餐包含國定假日、例假日及病假之膳	於契約書第 4 條規範膳宿 (4.1) 雇主於居留所在地提供免費住宿，家庭工人應居住

C189 公約	印尼	越南	泰國	菲律賓
	及病假在內。	住於僱主所提供之住宿地點，不得自行外宿。同條 5 免費提供每日三餐膳食，包含例假日、國定假日、特別休假及請假期間。	食。(2)僱主應免費提供監護工安全及合乎衛生之宿舍，而監護工應住僱主提供之宿舍，不得外宿。	於前述 ⁴⁸ 地內並不得外宿。若僱主提議家庭工人外宿，則所有外宿費用概由僱主負擔。 (4.2)僱主應免費提供每日三餐膳食，其包含例假日、國定假日及病假在內。
(i)如果可行，考察期或試用期；	於勞動契約中並無特別載明。	於勞動契約中並無特別載明。	於勞動契約中並無特別載明。	於勞動契約中並無特別載明。
(j)如果可行，遣返條件；和	於勞動契約第 6 條契約之終止及效果 6.1 家庭工人在工作期間內，如無法適任工作時，並且提出換明(三次警告函且經過雙方認定)僱主得終止契約將期遣送返國。另於同條 6.6 僱主在契約期間內違反規定者，家庭工人得終止期契約。	於勞動契約第 11 條第 1 款規範可歸責於僱主之事由，家庭工人得不經預告提前終止契約。於同條 2 者規範可歸責於家庭工人之事由，僱主的不經預告提前終止契約。	於勞動契約第 12 點中另外規範了僱主若有違反事項監護工得不須前一個月預告終止契約，而回程旅費由僱主付擔。監護工若違反規定僱主亦無需預告或支付預告工作而終止勞動契約，回程旅費得由監護工自行付擔。	於契約書第 10 條規範 11 項狀況下若家庭工人違反者，僱主得終止其契約並遣送家庭工人回國，且由家庭工人自行負擔來回機票費用。需於(10.6)中規範若僱主違反以下兩項，家庭工人得立即要求終止契約。
(k)有關於終	勞動契約中並	勞動契約中並	於勞動契約第	契約書中並無

⁴⁸指勞動部所核准的僱主家庭居所。

C189 公約	印尼	越南	泰國	菲律賓
止僱傭的待遇和條件，包括由家庭工人或雇主提出通知的任何通知期限。	無特別載明。但於契約第 6 條契約之終止及效果 6.1 後段載明，家庭工人於雇主終止勞動契約應於終止契約前 14 日向地方政府辦理終止聘僱關係驗證程序。	無特別載明。	12 點規範雇主欲終止契約時須於至少一個月以前以書面告知監護工，雇主未依前項定期預告而終止契約者，應給付預告期間一個月之工資，另外雇主須負擔監護工返國旅費。另外，監護工如欲終止契約時亦須於至少一個月以前以書面方式告知雇主。	特別載明。

資料來源：本研究自行彙整。

二、契約成立

於主要來源國之外籍家庭移工，受僱於我國自然人，均需簽訂雙方之勞動契約書並於勞動契約書中載明應遵守之規範並經過該來源國政府驗證程序。另於，《公民與政治權利國際公約》第 12 條規範，在一國領土內合法居留之人，在該國領土內有遷徙往來之自由及擇居之自由，及人人應有自由離去任何國家，連其本國在內。同時於第 13 條規範，本公約締約國境內合法居留之外國人，非經依法判定，不得驅逐出境，且除事關國家安全必須急速處分者外，應准其提出不服驅逐出境之理由，及聲請主管當局或主管當局特別指定之人員予以覆判，並為此目的委託代理人到場申訴。

三、住宿規範

基於《經濟社會文化權利國際公約》第 11 條規範：本公約締約國確認人人有

權享受其本人及家屬所需之適當生活程度，包括適當之衣食住及不斷改善之生活環境。締約國將採取適當步驟確保此種權利之實現，同時確認在此方面基於自由同意之國際合作極為重要。

然而，於菲律賓籍勞動契約書第 4 條規範膳宿(4.1)後段，若雇主提議外籍家庭移工外宿，則所有外宿費用概由雇主負擔。其他之國籍外籍家庭移工勞動契約並未有此規範。

四、個人證件保留

於我國就業服務法第 57 條第 8 款明定：雇主聘僱外國人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。另外，主要來源國之勞動契約印尼、泰國、菲律賓等國籍勞動契約均未載明由外籍家庭移工自行保留個人證件部分。但於越南籍部分於雇主義務中載明，依據越南法律規定，越南人之護照為國家財產，如外籍家庭移工發生在外非法居住或死亡等情事而雇主於當時持有外籍家庭移工之護照時，雇主應將外籍家庭移工之護照寄至駐台北越南經濟文化辦事處。然，不論各國籍於勞動契約是否有明定或載明個人證件應由外籍家庭移工自行保管。依據就業服務法規定，不得非法扣留或侵占外國人之個人證件，違反者得處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

五、薪酬支付方式

檢視主要來源國勞動契約規範之薪資支付方式(下表十六所示)均以現金形式直接給予給付家庭工人為主，而我國雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 43 條第 1 項明定，雇主依勞動契約給付第二類外國人工資應檢附印有中文及該外國人本國文字之薪資明細表，記載實領工資、工資計算項目、工資總額、工資給付方式、外國人應負擔之全民健康保險費、勞工保險費、所得稅、膳宿費、職工福利金、依法院或行政執行機關之扣押命令所扣押之金額或依其他法律規定得自工資逕予扣除之項目及金額，交予該外國人收存並自行保存五年。

同法第 43 條第 4 項同時也規定，除外國人應負擔之項目及金額外，雇主應全額以現金直接給付第二類外國人，但以其他方式給付者應提供相關證明文件，交予外國人收存並自行保存一份。

表十六、各國薪酬支付方式

印尼	越南	泰國	菲律賓
<p>勞動契約第 3 條 雇主義務 3.2 規範，該薪資又明細(中印文)須每個月全額直接給家庭工人並且不得交給第三者。</p>	<p>勞動契約第 4 條 雇主之義務第 3.3 款付款方式第 3.3.1 款明定，工資及加班費於扣除全民健康保險費後，按月以新臺幣支付，雇主應將全部金額於次月約定日前以現金給付，經家庭工人同意亦得直接存入家庭工人指定之銀行帳戶中。另外於契約第 4 條第 3.3.2 款明定，雇主應按月印有越南文字之薪資明細表，記載實領工資、工資計算項目、工資總額、依法得扣除之項目及金額等事項，於每月給付薪資後發給家庭工人一份留存。</p>	<p>勞動契約第 4 點 工作報酬(2)明定，雇主於發薪時連同薪資明細發給於家庭幫傭，以使其了解薪資金額，並簽收為證。(3)工資由雇主於每月最後一個工作日以現金及全額方式給付給家庭幫傭。</p>	<p>勞動契約第 3 條 工作報酬(3.1)明定，工資月支新臺幣約定額，每月定期發給一次於每月月底一次發給。另外於(3.2)薪資則可以依家庭工人同意直接給付家庭工人銀行帳號。</p>

資料來源：本研究自行彙整。

肆、工時與休息

一、休息與離開工作場所

檢視外籍家庭移工主要來源國勞動契約(表十七所示)，發現於每日或每週休息時間均未載明得離開工作場所，而於越南籍勞動契約書中，工作時間中不論是連續 8 小時之休息時間或是分段休息時間，也未有載明。但於我國法規中得讓外

籍家庭移工於聘僱期間返回母國度假休假數週，雇主應予同意，而於泰國勞動契約對於特別休假，家庭幫傭欲於特休假期間返國度假可享另外增加 7 日之無薪假期。

另外，各國勞動契約中並無特別載明工作時間為何時段，僅越南籍勞動契約第 3 條規定，工作時間部分為外籍家庭移工以完成雇主所指派之適當合理工作量为原則。

2019 年勞動部統計外籍勞工管理及運用調查報告指出，外籍家庭看護工每日工作時間，雇主沒有規定者占 8 成 1，不論雇主是否有規範工作時間，外籍家庭看護工每日實際工作時間平均約 10.4 小時。也發現，家庭類雇主與外籍家庭看護工會有輪替照料被看護者占 5 成 6，而每日輪替照顧時間平均 3.1 小時。有 9 成 6 雇主表示有讓外籍家庭看護工每日至少連續休息 8 小時。有關外籍家庭看護工休假日以「部分放假」占 5 成 4，而逾 9 成 8 雇主未讓家庭看護工放假，均採取發給加班費方式處理。

表十七、各國勞動契約休息期間離開工作場所之比較

印尼	越南	泰國	菲律賓
印尼籍勞動契約第 3 條 3.5 雇主須提供給家庭工人足夠休息時間(不得低於 8 小時)以保持家庭工人工作品質，但並未說明是否得離開工作場所。	越南籍勞動契約第 5 條第 2 款後段，如因私事需臨時外出應事先告知雇主。第 7 條第 1.2 款特別休假期由家庭工人排定之，但雇主基於急迫需求或家庭工人個人因素，得與他方協商調整。同條 2 家庭工人於聘僱許可期間，得請假返國，雇主應予同意。	泰國籍勞動契約第 5 點週休日部分，雇主於每七日中至少給予家庭幫傭一日之休息日，並未說明是否得離開工作場所。另於第 7 點特別休假後段，家庭幫傭欲於特休假期間返國度假可享另外增加七日之無薪假期。	菲律賓籍勞動契約第 6 條 6.2 雇主每七日內須給一天休假。其他假期由雇主與家庭工人另訂之，並未說明是否得離開工作場所。

資料來源：本研究自行彙整。

二、來源國工作時間與休息之比較

依據《經濟社會文化權利國際公約》第 7 條明定：休息、閒暇、工作時間之合理限制與給付薪資之定期休假，公共假日亦須給薪酬。R201 建議書第 10 條同時規範每週享有連續 24 小時不間斷之休息時間。因此，檢視主要來源國外籍家事移工勞動契約(下表十八所示)發現，印尼、越南、泰國及菲律賓籍勞動契約均未載明正常工作時間為何時起與止，而越南勞動契約僅載明家庭工人每日工作時間，以完成雇主所指派之適當合理工作量为原則。

外籍看護工與外籍幫傭，係屬受僱於個人的家事勞工，因工作型態、工作時間、休息時間與受僱於事業單位的勞工明顯不同，官方之論述均認為該家庭類之勞務提供型態的工作，實難適用現行勞動基準法。因此，僅透過各來源國移工與雇主雙方簽署勞動契約書，而各來源國契約書規範，每 7 天應給 1 天休假，若外籍看護工與外籍幫傭，同意於休假日工作者，雇主須給予加班費。

然於菲律賓籍及泰國籍家事工作者勞動契約並未明確載明每日休息規範，僅印尼籍與越南籍勞動契約進行明定，分別如下：

- 1、 印尼籍：雇主須提供給予家事工作者足夠休息時間(不得低於 8 小時)以保持家事工作者工作品質。
- 2、 越南籍：雇主每日應給予家事工作者合理休息時間，並由雙方協議休息方式，得選擇(1)雇主每日至少應給予家事工作者 8 小時之休息時間；或(2)雇主每日至少應給予家事工作者 8 小時之休息時間，必要時得分段休息，其中應有一次連續 4 小時以上之休息時間。

加班補償部分，均規範應於 7 日內給予 1 日休假日，但於該休息日工作僅支付一日薪資給予加班補償。而於泰國籍勞動契約規範依據時薪加班支付部分，優於其他國家，但泰國籍勞動契約之一日部分之每小時定義為何並未特別說明。

每日休息時間部分，泰國籍與菲律賓籍勞動契約未明定每日休息時間為何時起與止，而於印尼籍勞動契約部分雇主須提供給家庭工人足夠休息時間(不得低於 8 小時)以保持家庭工人工作品質。

另外，越南籍勞動契約則規範雇主每日至少應給予家庭工人 8 小時之休息時間或於必要時得分段休息，惟其中應有一次連續 4 小時以上之休息時間。

表十八、家事移工來源國工作時間與休息時間比較

項目	印尼	越南	泰國	菲律賓
正常工作時間	勞動契約未明定正常工作時間為何時起與止。	勞動契約未明定正常工作時間為何時起與止。僅於契約中第3條1工作時間載明，家庭工人每日工作時間，以完成雇主所指派之適當合理工作量为原則。	勞動契約未明定正常工作時間為何時起與止。	勞動契約未明定正常工作時間為何時起與止。
加班補償	於勞動契約第4條休假及請假4.3後段，如家庭工人於休假日工作者，雇主須給加班費(一日薪資 ⁴⁹)。	勞動契約第3條第3款後段，若雇主有使家庭工人繼續工作者，應給予家庭工人選擇於七日內補假休息或依契約第4條第3.2款規定加給工資(一日薪資)。	勞動契約第6點後段載明，雇主如需家庭幫傭於國定假日工作，雇主須獲其家庭工人同意並應按每小時 ⁵⁰ 平均工資加倍給付家庭幫傭。另外，於契約第7點特休假中段載明，如需家庭幫傭於特休假日工作，雇主須獲家庭工人同意，並按每小時平均工資加	勞動契約第6條休假部分6.1後段規範，如果家庭工人未使用特別休假，雇主必須將合約期滿前未修的假期折合現金付給家庭工人。

⁴⁹一日薪計算公式：假設約定之月薪資為新台幣 17,000 元整，除以 30 日等於，每日約新台幣 566.666...(依新臺幣 567 元計)。

⁵⁰於泰國家庭幫傭勞動契約中，並未說明時薪計算公式為何，但依據泰國需求書(來源國仲介公司與在臺仲介公司簽定之需求書)規範工作時間不得超過 8 小時。因此，初步依據勞動法令之規範，計算時薪薪資。時薪計算公式：依據一日薪計算公式，除以 8 小時，等於每小時約新台幣 70.875(依新臺幣 71 元計)。

項目	印尼	越南	泰國	菲律賓
			倍給付工資。	
每日休息時間	勞動契約第 3 條雇主義務 3.5 雇主須提供給家庭工人足夠休息時間 (不得低於 8 小時) 以保持家庭工人工作品質。	勞動契約第 3 條第 2 款休息時間中得選擇雇主每日至少應給予家庭工人 8 小時之休息時間或於必要時得分段休息，惟其中應有一次連續 4 小時以上之休息時間。	勞動契約未明定每日休息時間為何時起與止。	勞動契約未明定每日休息時間為何時起與止。
每週休息時間	勞動契約第 4 條 4.3 雇主每七日內須給家庭工人一天休假。	勞動契約第 3 條第 3 款例假部分，家庭工人每七日中至少應有一日之休息作為例假。	勞動契約第 5 點週休日部分規範，雇主於每七日中至少給予家庭幫傭一日之休息日。	勞動契約第 6 條休假部分 6.2 中規範，雇主每七日內須給家庭工人一天休假。其他假期由雇主與家庭工人雙方另訂之。
帶薪年假	家庭工人服務一年以上三年未滿者，每年由雇主給予個別休假七日，或經過家庭工人同意折發工資(日計算)並且直交給家庭工人。	勞動契約第 8 條特休休假第 1.1 款明定，家庭工人在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依以下規定給予特別休假： (a) 六個月以上一年未滿者，3 日。 (b) 一年以上二年未滿者，	勞動契約第 6 點國定假日及例假日部份規範，紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休息，並獲得正常工資。 於契約第 7 點特休假部份規範，家庭幫傭於服務滿一年經展延一年	勞動契約第 6 條休假部分 6.1 中規範，家庭工人服務滿一年，由雇主給予特別休假 7 日，特別休假期間薪資照給。

項目	印尼	越南	泰國	菲律賓
		7 日。 (c) 二年以上 三年未滿者， 10 日。 (d) 三年以上 五年未滿者， 每年 14 日。 (e) 五年以上 十年未滿者， 每年 15 日。 (f) 十年以上 者，每一年加 給一日，加至 30 日為止。	者，在展延期 間內由雇主給 予給之特別休 假 7 日。於 後段另規範， 家庭幫傭欲於 特假期間返 國度假可享另 外增加 7 日之 無薪假期。	

資料來源：本研究自行彙整。

三、勞動契約之規範不清楚也不充足

在各國勞動契約之優缺點比較中發現(下表十九所示)，於雇主任所，因區分雇主任在臺永久地址與通訊地址，因實際雇主任與雇主任家人不一定與被照顧者同住，且於工作地點印尼與泰國也未註明於何地。然而，於泰國籍勞動契約中，有另載明家庭背景資料，若於雇主任與被照顧者同住，得讓家庭工人來臺工作前，初步瞭解其被照顧家庭狀況，有助於家庭工人心理建設。

各國於勞動契約之有效期，均未載明契約之期間，應註明勞動契約於何年月日至何年月日止及共計幾年，於工作時間，印尼、越南、菲律賓勞動契約僅明定家庭工人接受雇主任監督指揮，擔任雇主任指定工作範圍及適當合理工作量为原則，泰國、菲律賓並未載明每日休息時間，僅印尼、越南規範雇主任應給予家庭工人每日至少 8 小時之休息時間，越南另外規範必要時可分段休息，但其中一次應連續休息 4 小時以上，泰國與菲律賓並未載明。

另外，於病假休息越南與菲律賓籍勞動契約明定，家庭工人每年因生病得有權請普通病假，未超過 30 日/年者，請病假日之工資折半發給，越南籍勞動契約另規範，如家庭工人生病由雇主任或雇主任家屬所致之原因不在此限，雇主任應發給全額工資，印尼籍勞動契約規範契約期間，雇主任應安排家庭工人因公/非因公導致之疾病、傷害及牙齒突發病痛之醫療照顧。另於商業保險，印尼、越南、菲律賓規範，雇主任應為家庭工人提供新臺幣 30 萬元以上意外保險，泰國則為新臺幣 50 萬元以上之死亡保險。

表十九、來源國家庭看護工勞動契約書比較表

契約約定	印尼	越南	泰國	菲律賓
雇主任住所	雇主任在臺地址。	雇主任在臺地址。	雇主任在臺地址。	雇主任在臺永久地址。
工作地點	未註明。	依招募許可函上之地址。	未註明。	依勞動部所核准的雇主任家庭居所。
雇主任家庭背景資料	未註明。	未註明。	有註明住家環境型態、家庭成員及人數(分為成人、兒童、老人)。	未註明。

契約約定	印尼	越南	泰國	菲律賓
家庭工人緊急聯絡人	有載明如家庭工人遇意外時通知母國何人。	有載明如家庭工人如遇發生緊急事件通知何人。	未註明。	有載明如家庭工人如遇發生緊急事件通知何人。
契約效期	報到之日起 3 年。	僅註明契約期間共計多少年月日，並於家庭工人抵臺灣時起算。	僅註明於抵達僱主居住場所地址之日起僱用期限為何年月日止。	僅註明家庭工人抵達中華民國臺灣地區報到之日起何年月日止。
工作時間	僅明定家庭工人接受僱主監督指揮，擔任僱主指定工作範圍及其能力所及之工作。	明定家庭工人每日工作時間，以完成僱主所指派之適當合理工作量为原則。	未載明。	僅明定家庭工人接受僱主監督指揮，擔任僱主指定工作範圍及其能力所及之工作。
病假	契約期間，僱主應安排家庭工人因公/非因公導致之疾病、傷害及牙齒突發病痛之醫療照顧。	家庭工人每年因生病得有權請普通病假未超過 30 日/年者，請病假日之工資折半發給。但如家庭工人生病由僱主或僱主家屬所致之原因不在此限，僱主應發給全額工資。	未註明。	家庭工人每年病假不可逾 30 日，薪資折半發給。
商業保險	僱主應為家庭工人提供新臺幣 30 萬元以上意外事故保險。	僱主應為家庭工人提供新臺幣 30 萬元以上意外事故保險。	僱主應為家庭工人提供新臺幣 50 萬元以上死亡保險。	僱主應為家庭工人提供新臺幣 30 萬元以上意外事故保險。
來臺旅費	未註明。	由僱主與家庭工人約定之。	僱主應免費提供監護工自泰國來臺之機票費。	僱主免費提供家庭工人前往中華民國之經濟艙機票。

契約約定	印尼	越南	泰國	菲律賓
期滿返國旅費	未註明。	由雇主與家庭工人約定之。	應在監護工工作期滿後提供免費返國機票。	雇主免費提供家庭工人服務期滿後返國之經濟艙機票。

資料來源：本研究彙整。

伍、母性保護與歧視

於 C189 公約第 14 條規範，各成員國須根據本國的法律和法規，在適當考慮家庭工作的具體特點的情況下採取適當措施，確保外籍家庭移工在包括生育保護在內的社會保障保護方面享有的條件不低於適用於一般工人的那些條件。且可在與最具代表性的雇主組織和工人組織，以及與代表外籍家庭移工的組織和代表外籍家庭移工雇主的組織(如果存在)進行磋商之後，逐步落實前段中提到的措施。

我國於 1992 年 5 月 8 日公布施行就業服務法，於第 45 條規範雇主聘僱外國人從事第 43 條第 1 項第 7 款至第 9 款工作，應檢具有關文件向中央主管機關申請許可；其許可及有關聘僱管理辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。依據前述規定於 1992 年 7 月 27 日行政院勞工委員會(現改制為勞動部)發布⁵¹「外國人聘僱許可及管理辦法」⁵²，規範女性外籍移工應接受妊娠檢查之相關規定。

然保障外籍移工人權，並考量國內雇主之權益，於 2001 年 11 月 7 日行政院勞工委員會(現改制為勞動部)修正《外國人聘僱許可及管理辦法》⁵³，針對女性外籍移工入國後每 6 個月健康檢查之妊娠檢查項目取消規定，並於 2002 年 11 月 9 日起施行。而入國前與入國後 3 日內應辦理之健康檢查項目，仍包含妊娠檢查。

於 2002 年 1 月 21 日修正就業服務法第 48 條規定，受聘僱外國人入境前後之健康檢查管理辦法，由中央衛生主管機關會商中央主管機關定之(現改制為衛福部)。根據前述規定於 2004 年 1 月 13 日發布《受聘僱外國人健康檢查管理辦法》⁵⁴。而該法第 5 條健康檢查中仍有女性妊娠檢查項目，若入國前健康檢查有

⁵¹ (81) 台勞職業字第 23919 號令全文 34 條。

⁵² 2004 年 1 月 13 日行政院勞工委員會勞職外字第 0930200228 號令發布廢止「外國人聘僱許可及管理辦法」。

⁵³ (90) 台勞職外字第 0224205 號令修正發布全文 32 條。

⁵⁴ 行政院衛生署署授疾字第 0930000043 號令訂定發布全文 13 條；並自發布日施行。

前項任一項目不合格者，不予辦理入國簽證。該法第 6 條入國後三日內，應安排其至指定醫院接受健康檢查；其檢查項目與第 5 條相同。因此，若入國後的健康檢查項目不合格，則不予聘僱許可。

衛福部基於母性保護及國際人權規範，保障外籍移工之工作權益⁵⁵，於 2007 年 10 月 2 日修正《受聘僱外國人健康檢查管理辦法》⁵⁶，雇主仍應依第 5 條至第 7 條規定安排其接受健康檢查。但檢具指定醫院入國日前 3 個月內核發之健康檢查合格證明者，得免依第五條、第六條規定辦理。取消入國 3 日內之妊娠檢查。

於 2015 年 7 月 31 日再次修正《受聘僱外國人健康檢查管理辦法》⁵⁷將第 5 條女性外籍移工妊娠檢查項目給予取消。因此，女性外籍移工不論於入國前、入國後 3 日及入國工作滿 6 個月、18 個月及 30 個月之日前後 30 日內，安排其至指定醫院接受定期健康檢查，均無需接受妊娠檢查。於聯合國人權公約，《消除對婦女一切形式歧視公約》第 11 條(f)在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。可見，我國在於受聘僱外國人健康檢查項目中更進一步。因此，本研究彙整我國在於外籍女性移工母性妊娠檢查時程之間法令規範(表二十所示)。

然而，依《經濟社會文化權利國際公約》、《公民與政治權利國際公約》、《消除對婦女一切形式歧視公約》、《兒童權利公約》等國際公約及我國《兒童及少年福利與權益保障法》規定，兒童於出生後應立即被登記，自出生起即應有取得姓名以及國籍之權利，不因其父母之身分而受到歧視，應享有社會保障、社會福利服務、醫療照顧及就學等基本受照顧之權益。我國於外籍家庭移工生育保護在內的社會保障保護方面，享有條件不低於一般工人條件，但在於我國制度建議基礎過程，是否應考慮外籍家庭移工本身是否可以在某種程度上承擔責任風險與後果。

若在於法規准許同意後，延伸之範圍是外籍家庭移工無法承受或社會保障無法承擔之風險，是否應考慮更周全。免於外籍家庭移工無法承擔因而爭議不斷或增加外籍家庭移工負擔之風險問題。

⁵⁵監察院糾正案文(字號：106 內正 0004)頁 7。

⁵⁶行政院衛生署署授疾字第 0960000907 號令修正發布。

⁵⁷衛生福利部部授疾字第 1040100627 號令修正發布全文 15 條；並自發布日施行。

表二十、女性外籍移工妊娠檢查新舊法令比較

	1992 年	2001 年	2007 年	2015 年
入境前	應提供妊娠檢查結果，若不合格，不得辦理入國簽證。	應提供妊娠檢查結果，若不合格，不得辦理入國簽證。	應提供妊娠檢查結果，若不合格，不得辦理入國簽證。	女性外籍移工妊娠檢查項目取消。
入國後 3 日內	應至指定醫院接受妊娠檢查，若不合格，應於 14 日內辦理出國。	應至指定醫院接受妊娠檢查，若不合格，應於 14 日內辦理出國。	取消入國 3 日內之妊娠檢查。	取消入國 3 日內之妊娠檢查。
入境工作後滿 6 個月、18 個月及 30 個月	應至指定醫院接受妊娠檢查，若不合格，撤銷聘僱許可。	女性外籍移工入國後滿 6 個月、18 個月及 30 個月健康檢查之妊娠檢查項目規定取消。	女性外籍移工入國後滿 6 個月、18 個月及 30 個月健康檢查之妊娠檢查項目規定取消。	女性外籍移工入國後滿 6 個月、18 個月及 30 個月健康檢查之妊娠檢查項目規定取消。

資料來源：本研究自行彙整。

第三節 國際專家對我國適用國勞第 189 號公約差異說明

本計畫邀請國際專家提供寶貴見解，透過國際專家之專業意見，協助本團隊完成我國法令與其他主要國家法於適用國勞第 189 號公約之法律差異比較與分析。

專家名單包括 1. 國際勞工組織卸任官員 Prof. Lee Swepston, ILO's Senior Adviser on Human Rights、2. Ms. Raina Bhattacharya, Program Officer for Asia 國際家事工工會聯合會亞洲區計畫負責人(International Domestic Workers Federation, IDWF)、3. Ms. Bariyah, Field Organizer for Malaysia and Singapore, IDWF 以及 4. Dr. Verna Dinah Q. Viajar, Postdoctoral Researcher, Rosa Luxemburg Stiftung，過去亦擔任國際勞工組織駐馬尼拉官員。

會議目的：

1. 說明本研究對於檢視臺灣法令與國勞 C189 號公約規範之差異分析為主要目標。
2. 說明我國目前對於外籍家事工之相關法規與政策實施現狀。
3. 針對目前我國法規之適用國勞 C189 號公約差異比較給予操作建議。
4. 其它對本計畫之其它相關意見與建議。

會議討論：

1. 專家最關切者為我國藉由與來源國政府簽訂瞭解備忘錄 (Mutual Understanding of Memorandum, MOU) 約定雇主與家事工作者之權利與義務關係之法律約束力。由於備忘錄僅為簽約國之間未具備法律效力，亦無法律拘束力之官方文件，因此一旦雙方有執行上的落差，實難據以提出主張，亦無法對簽約之雙邊政府究竟如何落實勞動契約具體約束，而外籍家事工相關權利保護亦缺乏更高位階的國勞公約作為積極保護家事工之基準，藉此對雙邊政府提出更具體且符合公約意旨的立法與政策。
2. 國際專家關切我國政府長期以來持續以缺乏社會共識作為無法推動直接立法之理由。希望能得到政府單位更具體說明，畢竟缺乏社會共識並非政府無法立法的關鍵阻礙，這取決於政府是否具備政治意願。
3. 對於社會利益相關者缺乏共識及推動立法之問題，專家認為應先建立實質的應對管道：包括邀請具代表性的利益相關團體，透過實質有效的社會對話機制，逐步建立共識。
4. 社會對話共識之取得不易，若政府主導有其執行上之阻礙，亦可考慮藉由公

正客觀且立場超然的組織或者專業學術機構予以推動。

5. 公約適用可採漸進方式，對於主要國家之具體政策或者法規範措施，亦可研議參考適用。臺灣與新加坡及香港之僱用政策比較類似，是否考慮先仿效新加坡提出強制週休之措施。而香港對於家事工作者亦有較完整的法令規範。

壹、第一場次國際專家諮詢工作會議(First International Experts Meeting)

會議日期：2022年5月26日(四)

會議主題：A Review on Labor Protection for Migrant Domestic Workers in Taiwan:
Beyond Victim- Centered Approach

國際專家名單：

1. Prof. Lee Swepston, ILO's Senior Adviser on Human Rights
2. Ms Raina Bhattacharya, Program Officer for Asia, IDWF
3. Ms Bariyah, Field Organizer for Malaysia and Singapore, IDWF
4. Dr. Verna Dinah Q. Viajar, Postdoctoral Researcher, Rosa Luxemburg Stiftung

會議重點整理：

1. Professor Lee Swepston, ILO's Former Senior Adviser on Human Rights
 - 如果移工認為協議沒被遵守，移工可否反應要求談判？
 - 政府參與的意願
 - 舉辦講座方式與大專校院配合，邀請非政府組織、政府、工會、議會和參議員
2. Ms Raina Bhattacharya, Program Officer for Asia, IDWF
 - G-G 的協議性質，MOU 協議性質？兩國之間簡單的雙邊協議？→協議只是成立有規劃的契約
3. Ms Bariyah, Field Organizer for Malaysia and Singapore, IDWF
 - 直聘→來源國面臨問題之一

4. Dr. Verna Dinah Q. Viajar, Postdoctoral Researcher, Rosa Luxemburg Stiftung
- 關於移工的 MOU，MOA 及 BLA
 - MOU = MOA
 - MOA 約束力較小，需要自願遵守。
 - 運用 G-G 為基準政策
 - 關於第 189 號公約、國際勞工組織，勞動監察
 - 菲律賓—第一個國家批准第 189 號公約。依據 189 號公約的建議修改了其國家家事工法律(Kamsambahay Act)
 - 國際勞工公約：為工作領域制定勞工標準。可以解決工人權益問題。

貳、第二場次國際專家諮詢工作會議(Second International Experts Meeting: Gap Analysis on The Application of C189)

會議日期：2022 年 7 月 25 日(一)

會議主題：Gap Analysis on the Application of C189

國際專家名單：

1. Prof. Lee Swepton, ILO's Senior Adviser on Human Rights
2. Dr. Verna Dinah Q. Viajar, Postdoctoral Researcher, Rosa Luxemburg Stiftung
3. Fish Ip Pui-yu, Regional Coordinator for Asia International Domestic Worker Federation.
4. Ms Bariyah, Field Organizer for Malaysia and Singapore, IDWF

會議重點整理：

1. Prof. Lee Swepton, ILO's Senior Adviser on Human Rights
 - 臺灣政府現有制度—精心設計勞動剝削制度
 - C189 號可以作為參考
 - 參考國際勞工公約第 97、111、143、189 號
 - 利用現有資源
 - 政府提供補助/津貼給予清寒家庭
 - 把現有資料簡單+明瞭化—清晰看法
 - 現有問題：剝削、歧視、混亂

2. Dr. Verna Dinah Q. Viajar, Postdoctoral Researcher, Rosa Luxemburg Stiftung

- 關於聘僱，移工及雇主的權利
 - 買工費增加移工被剝削的風險
 - 雇主「代收」護照等重要文件
 - 移工認為標準化的服務。僱傭合同可以保護他們的權益和福利
- 關於社會對話，政策宣傳，改革
 - 鼓勵 NGO，工會代表參加 ILO 年度研討會—提升資訊
 - 立法委員—立法院提關於家事勞工權益
- 觀察到三個主要論點
 - 為在臺外籍看護工提供更全面的工作條件，政策建議
 - 保護弱勢雇主享有高質量護理服務
 - 改善臺灣看護制度
- 如何依據國際標準照護服務來改革臺灣的私有化照護服務

3. Fish Ip Pui-yu, Regional Coordinator for Asia International Domestic Worker Federation.

- 休息日是強制性必要
- 外籍看護只能提供協助，家庭成員必須要履行兒女的責任照顧父母而不是依賴外籍看護
- 缺乏照護，責任概念→缺乏解釋工作內容
- 必要實施勞動監察
- 仲介費→強迫勞動的最大問題
- 研究關於聘僱過程特別是首次到達的移工家庭看護與廠工的差異
- 政府有無意願參與就業過程？
- 臺灣政府可提供透明/公開化資訊
- 臺灣政府→橋梁→連結移工與雇主→工作機會
- 仲介費→不可避免
- 可考慮的議題：1. 如何讓政府參與？ 2. 如何組織社會？

4. Ms Bariyah, Field Organizer for Malaysia and Singapore, IDWF

- 來源國(印尼)政府缺乏直聘僱傭制度

參、第三場次國際專家諮詢工作會議(Third International Professional Experts Meeting)

會議日期：2022 年 9 月 23 日

會議主題：A Study on the Labor Protection Status and Development of Social Welfare Migrant Workers in Taiwan: International Labor Conventions, the Law and Suggestions

國際專家名單：

1. Professor Lee Swepston, ILO's Former Senior Adviser on Human Rights
2. Dr Verna Dinah Q. Viajar, Postdoctoral Researcher, Rosa Luxemburg Stiftung
3. Ms Raina Bhattacharya, Program Officer for Asia, IDWF

會議重點整理：

1. Professor Lee Swepston, ILO's Former Senior Adviser on Human Rights
 - 政府單位之間的合作—會有一定的困難
 - 達到實現研究建議的可能性？
 - 建議統一管理方式
 - 提供了優秀的差距分析和建議
2. Dr Verna Dinah Q. Viajar, Postdoctoral Researcher, Rosa Luxemburg Stiftung
 - 制定政策-持續性的計畫—整合/融入移工權益
 - 整體-研究首要論點-「建立一個可持續性的照護系統—同時兼顧到外籍與臺灣看護」
 - 研究建議：
 - 長期：改革臺灣照護系統
 - 中期：建立合約機制解決特定議題。如：提供培訓大綱/訓練給與外籍看護
 - 短期：逃逸看護
 - 建立混合照護系統(私營和公家單位合作)
 - 提供一個具有實驗性的具體計畫，利用其結果論政策改革
 - 聘僱議題
 - 未來研究建議
 - 臺灣照護制度改革可否保證外籍看護享有標準/「decent work」？
 - 有哪些條件，制度可以整合外籍看護「decent work」並監測其執行情況並評估其有效實施？

3. Ms Raina Bhattacharya, Program Officer for Asia, IDWF

- IDWF→規劃建立臺灣照護政策圖譜(提供哪些保護/服務)
- 從事低薪+照護工作→低階級，特定民族，移民，邊緣化社區的女性
- 逃逸勞工→增加受到雇主/國家的剝削
- Secondary market→非正式、沒法規→推卸投資於正式回力政策和工人的責任
- 來源國與目的國權力差異導致雙邊協議沒有價值(協議規定被目的國藐視)
- 多邊(方)協議/國際法律→更有效地迫使勞工法規成立

第四章 主要國家及地區對家事移工人權保護

第一節 韓國

壹、家事工作溯源

1970 年代末，韓國都是人力輸出國，到了 1980 年代末，從人力輸出國轉變為人力輸入國。1980 年代之前，韓國外籍工人政策原則上禁止外籍工人湧入。然而，於 1980 年代中期世界經濟蓬勃發展，韓國以出口為中心，工業快速增長。韓國勞動力市場經歷了勞動力與工資增加，收入與教育水平提高。因此，韓國社會大規模的湧入外籍工人，大多數為從事簡單的技術工作⁵⁸。

韓國國內勞動力市場互補原則或韓國人優先就業原則。最低補貼僅限於韓國人無法招聘外國工人的行業是預防規則。因此，僱用外籍移工作為家庭工作者的補充是原則。換言之，僱用外籍移工不應減少韓國人的就業機會或損害他們的工作條件，也是被大多數有使用外籍移工的國家所採用。

另外，(下表二十一所示)為韓國於 1991 年 11 月起，實施境外投資公司培訓制度至 2020 年外籍移工引進之歷程與當時法令政策演變⁵⁹。

韓國政府規定，外籍工人的工資水平不一定要與家庭工人的工資水平相同，且可根據經驗與工作能力不同，支付不同的工資。於 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日適用每小時最低工資是 9,169 韓元(約新臺幣 199.7 元⁶⁰無條件進位，依新臺幣 200 元計算)，無論工作類型如何都平等適於所有工作場所。但「最低工資法」不適用受僱於家庭一般家務員工(如管家與園丁等)，是由家庭工人與雇

⁵⁸資料來源：全英泰 (2018) 외국인 근로자 고용허가제 정책결정 과정에 관한 연구: Kingdon 의 다중흐름모형을 중심으로 (中譯：外籍勞工就業許可製度的政策決策過程研究—以 Kingdon 多流模型為中心)。碩士論文。網址：

<https://scienceon.kisti.re.kr/srch/selectPORSrchArticle.do?cn=DIKO0014914512&dbt=DIKO> 最後瀏覽日 2022 年 05 月 09 日。

⁵⁹資料來源：韓國勞動部-外國人就業管理系統，網址：

<https://www.eps.go.kr/ko/EmployPerSystem.co?tabGb=01> 最後瀏覽日 2022 年 06 月 05 日。

⁶⁰韓幣交易匯率 1 比 0.02179 元(根據臺灣銀行現金買入匯率換算 2022/04/09)，以下韓幣換算亦同。

主雙方協議工資且簽訂勞動契約書⁶¹。

表二十一、韓國移工法令政策演變摘要表

序號	年度	法令政策演變摘要
1	1991	1911年11月 實施境外投資公司培訓制度。
2	1993	1993年11月 引進國外行業培訓體系。
3	1995	推動就業許可制度的導入。
4	2000	2000年4月1日 引進培訓就業制度(2年培訓+1年就業)。 2000年7月25日 千禧年民主黨向總統報告就業許可制度的計畫，但被擱置。
5	2002	2002年4月18日 擴大就業期間(4月17日之前入境2年培訓+1年就業，之後入境1年培訓+2年就業)。 2002年7月18日 籌畫外國人力制度改善方案「總量管理」。 2002年11月13日 33名議員向國會提出「外國人勞動者就業許可及人權保障相關法律(草案)」。 2002年12月 政府政策調整設置運營「外國人力制度改善企劃團」。 2002年12月6日 實施服務業外國人就業管理制度。
6	2003	2003年3月29日 廢除產業研修生制度。 2003年7月2日 國會環境勞動委員會針對民生問題召開臨時國會，審議將產業研修生制度與就業許可制並行實施修正案(外國人勞動者就業等相關法律)達成一致性共識。 2003年7月15日 「就業許可制度法案」經國會環境勞動委員批准，提交法

⁶¹資料來源：韓國政府立法部，網址：

<https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=3&ccfNo=2&cciNo=3&cnpClsNo=1>最後瀏覽日 2022年04月09日。

序號	年度	法令政策演變摘要
		<p>制審查委員會。 2003年7月31日 國民議會全體會議通過「外國人勞動者僱傭法」。 2003年8月16日 「外國人勞動者僱傭法」制定與頒布。 2003年9月1日至11月30日 針對2003年3月31日國內滯留期未滿4年的非法滯留外國人(227,000人)實施了合法化措施並有184,199人(約80.9%)獲發就業確認書或發放簽證認定書。</p>
7	2004	<p>2004年3月17日至4月30日 「外國人勞動者僱傭法」施行令及施行規則修訂。 2004年3月25日 召開外國人力政策委員會，2004年度確定發佈外國人力供求計畫總計79,000人(就業許可制度25,000人，就業管理制16,000人，產業研修制38,000人)。 2004年8月17日 修訂「外國人勞動者僱傭法」，外國人力政策委員會審議事項增加「出入境管理法執行令」第24條之3第1項。 外國人產業人力政策審議委員會中審議事項新增「產業研修生招募與管理事項」。 2004年8月31日 首次引進92名菲律賓勞動者入境。 2004年12月23日 建立韓國外國人勞動者支援中心，提供外籍勞工系統性的申訴諮詢和生活適應服務，透過公私合作項目類型的運營。「委託社團法人(地球村分享愛)運營」，與150多個外國人支持團體建立網絡，以外國人母國語言進行溝通與諮詢；包含韓語、電腦、日常生活、法律教育等。 2004年12月31日 修訂「外國人勞動者僱傭法」落實與輸出國家的協議。 (由勞動行政機構負責，如果沒有負責的勞動行政機構，則尋找最接近的部門)。</p>
8	2005	<p>2005年3月2日 召開外國人力政策委員會，2005年外籍人才引進計畫以下4點方向： 1、為追加引進外國人力及企業人力空缺最小化，引進實際出境人數缺額(39,000人+α)。</p>

序號	年度	法令政策演變摘要
		<p>2、調整產業研修生替補後備人力(33,000 新增至 40,000)。</p> <p>3、除 2004 年引進的行業外，增加冷藏冷凍倉儲業(一般就業許可制度)與汽車維修業(就業特例者)。</p> <p>4、擴大 4 人以下企業允許僱用外籍勞工人數(2 位增加至 5 位)。</p> <p>2005 年 3 月 12 日 修訂「外國人勞動者僱傭法」，籌劃縮短本國人招募時間(由原本招募期間 1 個月，縮短至 3 天或 7 天)。</p> <p>2005 年 5 月 11 日 國家政策調整會議，提出關於廢除現有產業研修制度，合併為外國人就業許可制方案，進行相關部門協議。</p> <p>2005 年 5 月 31 日 修訂「外國人勞動者僱傭法」</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、縮短再就業限制期間(原 1 年縮短至 6 個月)。 2、根據外國人僱傭法，再次僱傭就業後 3 年就業期滿者的情況，縮短再就業限制期間(原 6 個月縮短至 1 個月)。 <p>2005 年 7 月 5 日 <u>廢除「1 企業 1 制度原則」(變更工作單位，原則上禁止，但如有法律原因可申請變更)。</u></p> <p>2005 年 7 月 27 日</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、召開外國人政策委員會，決議如下：2007 年 1 月 1 日起廢除產業研修制度，合併為外國人就業許可制。 2、從 2007 年 1 月 1 日起，根據外國就業許可制度，將現有的產業研修生 D-3(研修就業生為 E-8)被視為外國人就業許可制的外國勞動者(E-9)。 3、對於 2003 年非法滯留的外國人實施合法化的外國人勞動者自願離境的企業，供給代替人力於 2005 年 12 月 31 日止，若再僱傭時則為 2006 年 4 月 30 日止。 <p>2005 年 11 月 30 日 修訂「外國人勞動者僱傭法」</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、關於僱用外國人勞動者的企業主新增人力短缺確認書發放條件要求。並且新增外國勞動者到期離境保證保險一次性付清信託及保證保險。 2、一次性領取到期離境保險款項時，如比退職金更少情況，需向外國勞動者支付差額。 3、根據外國人僱傭法，再次僱傭就業滿 3 年再就業外國人情況，縮短再就業限制期間(原 6 個月縮短至 1 個月)。

序號	年度	法令政策演變摘要
		<p>4、勞動部對於外國勞動者相關事業執行事項中，新增「期滿出境保障保險、回國費用保險、保證保險與意外保險」。</p> <p>2005年12月30日 修訂「外國人勞動者僱傭法」</p> <p>1、刪除人力短缺確認書發放規定(於2006年7月1日開始實施)。</p> <p>2、取消韓國語能力考試實施機構等管理。</p> <p>3、擴大允許有特殊就業例外人員就業的行業。政策委員會根據製造業、畜牧業或近海漁業等各行業的特點確定的企業或工作場所。</p> <p>4、刪除雇主工作開始申報義務規定(於2006年7月1日起)。</p> <p>5、針對3次以上滯納期滿離境保證(每月保費或信託的人士)新設罰款條款。</p>
9	2006	<p>2006年3月14日 召開外國人力政策委員會</p> <p>2006年審議引進外國人力規模(10.5萬人)及新增允許引進的行業(養殖漁業、汽車修理業、汽車洗車業、浴池業、回收材料、及銷售業)，以工作場所規模為依據僱傭許可人數。</p> <p>2006年7月1日 修訂「外國工人僱傭法」執行令，由於人手短缺確認書及就業許可證的合併、整頓及韓國語言能力考試取消原因的規定。</p> <p>2006年11月30日 召開外國人力政策委員會，審議2007年外國人力制度相關就業許可制細節業務推動方案，方案如下：</p> <p>1、額外指定產業研修制，推薦團體為就業許可制代理機構。</p> <p>2、代理機構的業務執行範圍。</p> <p>3、外國人勞動者選拔方法。</p> <p>4、關於外國人勞動者的就業培訓實施方案。</p> <p>5、外國人勞動者事後管理及事後管理費徵收方案。</p>
10	2007	<p>2007年1月3日 修訂「外國人勞動者僱傭法」，整頓簽發以訪問工作簽證(H-2)入境的韓國人就業事項。</p> <p>2007年2月22日</p>

序號	年度	法令政策演變摘要
		<p>修訂「外國人勞動者僱傭法」規定外國人勞動者，僱傭特例對象及雇主的特例僱傭確認書發放條件。</p> <p>且於召開外國人力政策委員會中，審議 2007 年外國人力引進計畫及訪問就業制實行方案。</p> <p>2007 年 11 月 8 日</p> <p>召開外國人力政策委員會，審議 2008 年引進外國人力引進計畫，擴大人才短缺率高的製造業允許人數。並且修改建築業與住宿業(包括旅遊和酒店業)工作場所的就業許可標準，另擴大餐飲業就業人數，並調整農牧業引進人數。</p>
11	2009	<p>2009 年 3 月</p> <p>召開外國人力政策委員會，審議 2009 年外國人力引進計畫及訪問就業制實行方案。</p> <p>2009 年 5 月</p> <p>訪問就業(H-2)建築業的韓國人實施就業登記制度。</p> <p>2009 年 7 月</p> <p>引進農業部門增加工作場所的系統。</p> <p>2009 年 9 月</p> <p>「外國人勞動者僱傭法」修訂，如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、勞動合約期限調整(最長 1 年⇒僱傭活動期間)。 2、再就業制度改善(工作滿 3 年後離職 1 個月再就業滿 3 年修改為工作滿 3 年後續聘工作 2 年)。 3、業務變更原因。 4、工作場所變更期間的調整(原 2 個月修改為 3 個月)。 5、調整工作場所變動次數(非外籍勞工責任不計入)。
12	2010	<p>2010 年 1 月 24 日</p> <p>召開外國人力策委員會，每種業務類型和工作場所的允許人數：與 2008 年、2009 年相同。</p> <p>2010 年 4 月 10 日</p> <p>修訂「外國勞動者僱傭法」如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、制定可特別僱傭確認書取消。 2、增加限制僱用外國工人的理由。 3、調整過失處罰和罰款對象。 4、增加工作場所變更次數未計入事由。 <p>2010 年 4 月 12 日</p> <p>「外籍勞動者僱傭法」實施條例，延長韓國人招聘期限(原 7 天延長至 14 天)。並且將再就業申請合理化期間修正(45 天前與 15 天前差別化)。</p>

序號	年度	法令政策演變摘要
		<p>2010年7月30日 召開外國人力政策委員會，增加引進外國人力及按行業分配(製造業：8,000人/農牧業：1,100人/漁業：300人)。</p> <p>2010年12月24日 召開外國人力政策委員會，規劃2011年引進外國人力。</p>
13	2011	<p>2011年8月1日 「外國勞動者僱傭法」實施及該法實施令： 1、廢除就業許可證退回規定。 2、調整工作期滿者保險規範(擴大至4人以下)。 3、糾正過失罰款。 4、入境後縮短就業培訓期(原20小時縮短至16小時)。 5、調整再就業許可申請期限(原45天或15天前縮短至7天前)。 6、調整代理機構的業務範圍。</p> <p>2011年11月3日 制定特別韓語考試制度，以越南及泰國回國的勞動者為對象，實施特別韓語考試示範(2011年12月起)。</p> <p>2011年12月29日 召開外國人力政策委員會，決議2012年外國人力引進計畫，而引進業務類型和工作場所允許人數與2011年相同。另應落實就業期限期滿人員對策及中小企業人力失配解決對策。</p>
14	2012	<p>2012年4月9日至27日 變更新人力資源分配方式及提前分配下半年名額。由現行規範(按先後次序安排新人力方式)轉換為(分數制度的安排分配方式)。另外，部分行業於2012年下半年的配額被拉到上半年(農業：1000人；漁業：530人；建築業：330人)。</p> <p>2012年7月2日 實行認真勞動者再入職就業特別制度，防止僱傭期限屆滿人員的非法滯留，支持繼續使用技術工人。且改善針對變更工作人員的職業介紹制度。為防止非法經紀人介入，中斷提供應聘企業名單及加強僱傭中心的職業介紹功能。</p> <p>2012年9月13日 召開外國人力政策委員會，決議2013年引進外國人力計畫。管理一般外國人62,000名與韓國人303,000名。另為緩解場所人手不足問題，將部分配額提前安排到2012年。</p>

序號	年度	法令政策演變摘要
		擴大認真勞動者再入境制度適用對象。及引進各行業和工作場所允許人數。縮減製造業新僱傭名額及建築業的新僱傭名額，可根據建設規模調整。
15	2013	<p>2013 年</p> <p>2013 年外國人力分配安排。通過反映行業特點和需求，制定各期分配方案，為所有行業實施積分系統。</p> <p>2013 年 12 月 20 日</p> <p>召開外國人力政策委員會，決議 2013 年引進外國人力計畫，如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、管理普通外國人力 53,000 名與韓國人 303,000 名。 2、根據行業和工作場所允許人數。 3、根據基礎產業支援需求，將新僱傭名額新增擴大至基礎產業。 4、部分漁業僱傭名額向上調整，支援轉型企業外國人僱傭優待。 5、廢除韓國人建築業就業對象登錄制度限制，通過綜合管理方式。
16	2014	<p>2014 年</p> <p>2014 年外國人力分配安排。通過反映行業特點和需求，制定各期分配方案，為所有行業實施積分系統。</p> <p>2014 年 6 月 30 日</p> <p>作為監管改革的一部分，就業部和司法部之間實施統一的就業變化報告。</p> <p>2014 年 7 月 29 日</p> <p>修訂「外國勞動者僱傭法」修正如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、有關期滿離境，離境保險支付的規定。 2、籌備死亡保險資金管理委員運營規定。 3、籌備韓語考試手續收費規定。 4、擴大就業許可補發事由範圍。 <p>2014 年 10 月 13 日</p> <p>作為監管改革的一部分，就業部和司法部之間實施統一的就業變化報告。</p>
17	2015	<p>2015 年</p> <p>2015 年外國人力分配安排。通過反映行業特點和需求，制定各期分配方案，為所有行業實施積分系統。</p> <p>2015 年 10 月 22 日</p> <p>修訂「外國勞動者僱傭法」修訂標準勞動合約、建立農業、</p>

序號	年度	法令政策演變摘要
		農牧業標準勞動合約。 2015年12月 修訂《外國勞動者僱傭法》積極聘用本國人及積極招聘下，縮短本國人招聘時間。
18	2016	2016年 2016年外國人力分配安排。通過反映行業特點和需求，制定各期分配方案，為所有行業實施積分系統。 2016年2月11日 召開外國人政策委員會，對開城工業園區入駐企業進行特例認定。
19	2017至2020	2017年至2020年 2017至2020年外國人力分配安排。通過反映行業特點和需求，制定各期分配方案，為所有行業實施積分系統。

資料來源：韓國勞動部-外國人就業管理系統。本研究彙整。

貳、外籍家事移工聘僱與管理

韓國外籍移工分為「一般外國人 E-9⁶²」及「特殊外國人 H-2⁶³」且採取國對國方式簽訂 MOU，由公部門負責外籍移工選拔與引進。韓國政府為求提高外籍勞工選拔過程公平性與透明度，並促使在韓國之外籍移工儘早適應，韓國人力資源開發服務局展開了就業許可制度，韓語能力測試(EPS-TOPIK)且於 2005 年 8 月開始施行。參與選拔之外籍移工資格需年滿 18 歲且沒有犯罪記錄、過去不得有被驅逐出境、入境韓國前被任何限制或取消資格紀錄及以 E-9 或 E-10⁶⁴居留身分在韓國居留時間必須少於 5 年者。而雇主則直接選擇符合自己需求之移工國籍、移工條件或移工學術背景及韓語能力等⁶⁵。

韓國政府規定，外國人必須持有允許就業工作領域之工作簽證，但即使外國人取得允許工作居留身份之簽證，也不能無限制從事所有類型之職業。另外，若要從事家庭工作或托兒助理工作，也非於資格領域就業，必須符合以下居留證類型：

⁶²「E-9」指中小製造業、建築業、農業畜牧業、漁業、服務業之外籍移工。

⁶³「H-2」指符合條件之外籍韓國人可持駐韓外交使團發的參訪就業(H-2)簽證，或因探親而在韓國居留之外國人(18歲以上)持 F-1(探訪同居)、F-2(居民)、F-3(陪同-隨行配偶或子女)、F-4(海外韓國人)者，由移民局協助您將居留身分更改為參訪就業(H-2)。

⁶⁴「E-10」指外籍船員。

⁶⁵資料來源：韓國勞動部-外國人就業管理系統，網址：

<https://www.eps.go.kr/co/EmployJobProc.co?tabGb=06> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 10 日。

- 1、持有滯留資格居民「F-2」；
- 2、海外國人「F-4」；
- 3、永久居留者「F-5」；
- 4、結婚移民「F-6」；
- 5、參訪就業「H-2」。

然而，持有「F-2、F-4、F-5、F-6」之簽證者，可以從事家務、育兒、看護等工作，無需單獨申請。但若持「H-2」簽證者，從事管家、育兒助理、護理助理等工作，需在找到工作後，必須向主管機關「移民辦公室」報請就業。另外，僱用持有「H-2」資格的外國人，雇主必須從就業和勞動部之就業中心獲得特別就業許可，並將其提交給予移民辦公室。

持有「F-2、F-4、F-5、F-6」之簽證者從事類似於護理員的制度，有護理員資格可適用於護理助理。若無護理員資格者，必須在訓練護理人員的教育機構完成規定的培訓課程，並且通過國家健康醫療考試管理的國家考試，獲得政府部門頒發護理人員資格證書得從業。

韓國政府為求方便外國駐韓外交使團、大型外國投資者及韓國合法居住的專業人才，可聘請外籍家庭移工規範以下適用條件：

1、在韓國外國使團：

若是韓國外國使團想聘僱與該官員相同國籍的管家，必須從韓國駐該職員所在國家的大使館或領事館取得簽證。但若非聘請與政府官員相同國籍的管家，必須從主管移民辦公室獲得簽證證明。

2、大型外國投資者

符合企業投資者「D-8」、持有滯留資格居民「F-2」、永久居留者「F-5」、結婚移民「F-6」資格之外國投資者。投資金額 50 萬美金(約新臺幣 14,257,500 元⁶⁶)以上。外國投資申請者年收入是韓國國民年總收入(GNI)三倍以上。

3、優秀專業人才

符合長期居留「D-5、D-7、D-9⁶⁷」、或教授「E-1」、外語教師「E-2」、學術研究「E-3」、技術指導「E-4」、專業就業「E-5」、藝術表演者「E-6」、特定活動「E-7」者，及持有滯留資格居民「F-2」資料變更為永久居留者「F-5」之專業人員。且年收入應為韓國銀行公佈的上一年人均國民總收入(GNI)三倍以上及需有未滿 13 歲之子女或配偶生病、工作，確認需要管家陪伴者。

⁶⁶美金交易匯率 1 比 28.515 元(根據臺灣銀行現金買入匯率換算 2022/04/09)，以下美金換算亦同。

⁶⁷「D-5」指新聞學長期居留者、「D-7」指國外公司內部總經理職位長期居留者、「D-9」指國際貿易管理長期居留者。

韓國政府規定，若僱用不具備合法資格外國人從事家庭工作，將違反出入境管理法第 18 條及第 94 條規定罰款 2,000 萬韓元(約新臺幣 435,800 元)以下或一年以下有期徒刑。

另外「服務業」類別中，個人看護人及類似服務業務(96993)規範，如果有因失智症導致行動不便的患者或 80 歲以上的老年人，則允許。即使個人僱用外國人來照顧住院的人也是可以的(僅適用於戶主)。因此，在個人護理人員和類似服務業務(96993)中，僅承認個人護理人員，而如果因失智症等導致行動不便的患者(包括殘疾人)應備體檢或住院確認書、住民或親屬關係證明書、殘疾人手冊、看護證明書(1、2、3 級)等證明文。如果有 80 歲以上的老人，應備戶口本複印件或親屬關係證明文件。

而家庭就業活動(97)認可私人家庭需要的管家就業，但主要針對管家、保姆等。只有戶主可以簽發特殊就業確認證明(每戶一個人)並通過居民登記副本確認。但是，為了防止非法佔有，短期居留資格不足 3 個月的外國人、實習就業(E-8)、非專業就業(E-9)、參訪就業(H-2)限制僱用家庭傭工。因此，上述居留資格以外的外國人申請家政服務，即可就業⁶⁸。

參、工時與休假

韓國《勞動基準法⁶⁹》第 11 條明定，本法適用於任何時間僱用 5 名或以上工人的所有企業或工作場所。及本法的某些規定可以適用於在任何時候都僱用 4 名或少於 4 名工人的企業或工作場所。但是不適用於僅使用同居親屬的企業，也不適用於工作場所和家庭事務的僱員。因此，家庭工人並無在韓國勞動基準法保障範圍。

然而，在對於家庭工人，由於不適用勞動相關法律。因此，在符合合約自由原則的範圍內，與雇主簽訂關於工作時間、解僱、假期和所有其他工作條件的合約，應在不違反韓國民法狀況下簽訂勞動契約書。

⁶⁸ 資料來源：韓國政府-就業和勞動部，網址：
<https://www.eps.go.kr/ko/EmployJobProc.co?natNm=kr&tabGb=03> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 10 日。

⁶⁹ 資料來源：韓國法制部，「勞動基準法」網址：
<https://www.law.go.kr/LSW/LsiJoLinkP.do?docType=JO&lsNm=%EA%B7%BC%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B2%95&languageType=KO¶s=1&joNo=001100000#> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 10 日。

肆、母性保護與歧視

韓國《勞動基準法》與《男女平等就業和支持工作與家庭平衡法》(簡稱男女平等就業法)有各種保護規定，以確保男女就業機會和待遇平等，並保護生育。女性外籍工人與家庭女性工人同樣適用法律法規。因此，各法令的適用範圍如下說明：

- 1、勞動基準法的適用範圍；僱用 5 名或更多全職工人的任何企業或工作場所。但是，這不適用於僅使用同居親屬和家庭傭工的企業或工作單位，勞動基準法第 11 條第 1 項規定之。
- 2、部分適用於全時僱用 4 人以下的企業或工作場所勞動基準法第 11 條第 2 項規定之。
- 3、男女平等就業和支持工作與家庭平衡法的適用範圍；第 3 條明定，本法適用於所有僱用工人的企業或工作場所。但是，本法的全部或部分可能不適用於總統令規定的項目。而由「男女平等就業法」執行令，不適用於僅由共同生活在一起的親屬組成的家務類型工作者。該法執行令第 2 條第 1 項規定之⁷⁰。

然而，根據「男女平等就業法」第 2 條於性別歧視中定義「歧視」是指僱傭單位無任何合理之理由，以性別、婚姻、家庭狀況、懷孕或分娩等原因，對聘用或工作條件作出不同的聘用或工作條件，或採取其他不利措施。即使適用相同的工作條件，能夠滿足條件的男性或女性的數量也明顯少於其他性別，這導致對特定性別的不利結果，包括無法證明的情況條件。

但是，若有下列情況除外：

- 1、根據不同工作性質不可避免，且需要特定性別時。
- 2、採取保護生育措施時，如女性員工懷孕、分娩或哺乳時。
- 3、其他依本法或其他法令採取積極改善就業措施情況。

另外，韓國社會保障法體系中社會保障法的意義，指保障全體公民免受生育、育兒、失業、老年、殘疾、疾病、貧困和死亡等社會風險，保障提高公民生活質

⁷⁰資料來源：韓國法制部，「女平等就業和支持工作與家庭平衡法」網址：

https://www.law.go.kr/LSW/LsiJoLinkP.do?lsNm=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC+%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95+%EC%96%91%EB%A6%BD+%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90+%EA%B4%80%ED%95%9C+%EB%B2%95%EB%A5%A0¶s=1&docType=JO&languageType=KO&joNo=000300000&search_put=# 最後瀏覽日 2022 年 04 月 10 日。

量所必須的收入和服務的社會保險、公共援助。人民生活，指社會服務《社會保障基本法》第三條第一款規定之。因此，「社會保障法」是指與社會保障制度有關的法律法規的總稱。

根據韓國憲法，影響社會保障法的重要基本權利包括人的尊嚴、價值和追求幸福的權利(韓國憲法第 10 條)、平等權(韓國第 11 條)受教育權(韓國憲法第 31 條)、工作權(韓國憲法第 32 條)、有尊嚴的生活權(韓國憲法第 34 條)、婚姻權、家庭生活權、孕產婦保護權和健康權(韓國憲法第 36 條)等。

而根據《社會保障基本法》第 3 條的分類，基於韓國憲法的基本社會權利制定的社會保障相關法律法規是基於利益的因果關係和立法目的(如下表二十二所示)可分為社會保險法體系、公共援助法律制度、社會賠償法制度、社會福利服務法制度。

也因如此，於韓國憲法保障的基本社會權利是公民的權利。因此，外國人原則上被排除在社會保障相關法律法規的適用範圍之外，《社會保障基本法》第 8 條規定之。因此，如果依據現行韓國法律，除了《社會保險法》、《公共援助法》、《社會補償法》及《社會福利服務法》，法令實際上排除了外國人的適用範圍。但透過婚姻取得國籍的人及其子女除外。

但在社會保障相關的法律法規也適用於外國工人和僱用他們的企業或工作場所，適用範圍因法律而異，例如：國民年金法、國民健康保險法、就業保險法、工傷賠償保險法⁷¹(如下表二十三所示)。

表二十二、韓國社會保障相關法規表

類別	規範	法令
社會保險法體系	關於社會保險有關事項的規定。	國民健康保險法、國民年金法、公職人員年金法、公職人員事故賠償法、私立學校教職工年金法、軍人年金法、工傷事故賠償保險法、就業保險法等。

⁷¹資料來源：韓國法制部，網址：
<https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=3&ccfNo=1&cciNo=2&cnpClsNo=2> 最後瀏覽日 2022 年 06 月 05 日。

類別	規範	法令
公共援助法律制度	約束為純粹的社會政策目的而支付的工資關係，而不預設法律原因關係。	國家基本生活保障法、醫療福利法等。
社會賠償法律制度	在國家層面對因國家功績或特別歸因於整個社會的行為而發生的人身和物質損失進行賠償的紀律。	國家有功者等的禮遇和支援法、犯罪被害人保護法等。
社會福利服務法律制度	規範對身體或精神上的特殊情況阻礙其實現個性的能力的群體的保護。	兒童福利法、老年人福利法、殘疾人福利法等。

資料來源：韓國政府法制部。

表二十三、外國人適用之社會保障法規表

類別	規範
國民年金法	本法第 126 條明定，外國人除總統令(如未獲得延長停留期限許可證之人及限期出境之人)規定的外國人以外，本法所涵蓋的工作場所或居住在韓國內的外國人，均適用。
國民健康保險法	根據出入境管理法登記外國人，符合《國民健康保險法施行條例》規定的居留資格，應當適用於國民健康保險法。
就業保險法	本法第 8 條明定，適用於所有勞動者在任何企業或工作場所。但考量各行業特點與規範，另排除一部分工作者之不適用(如農林業、漁業及家庭就業活動者)。
工傷賠償保險法	本法第 6 條明定，適用於所有勞動者在任何企業或工作場所。但考量各行業特點與規範，另排除一部分工作者之不適用(如農林業、漁業及家庭就業活動者)。

資料來源：韓國政府法制部。

第二節 日本

壹、家事工作溯源

日本女傭(住家傭人)建立於 1930 年代(大正時代)，而家庭工人主要來自於當地農村地區職業女性，且有六分之一女性從事家庭工人，由於工作條件惡劣導致家庭工人人數短缺。然而，派遣婦女(有明確工作內容與通勤或生活報酬的臨時幫助)人數增加。於戰後，派遣婦女改名為管家。其中，醫院服務員被護士取代，而管家主要受僱於高收入家庭，工作業務範圍為協助老人與家務服務。但外籍家庭工人沒有居留身份，非法勞工也很少，除了隨行的外交官僱用作為私人僱員，可以用外交官等使用的語言進行日常對話，從事受僱外國人的家務勞動的活動⁷²。

於 1960 年代後半時期開始，日本國內開始實施實習生接收制度，日本為求滿足中小企業人才之人力需求，於 1990 年進行修訂「研修生」制度，可以在更廣泛的領域接收實習生。然而，面臨人口高齡化社會的日本，在醫療與照護人力需求增加狀況下，無法充分滿足日本國內人力，於 1993 年在「研修生」制度上新增設「技能實習」制度。從擴大培訓體系角度，日本政府在完成培訓後，在僱傭關係中修復了更多的實踐技能，並獲得技能⁷³。

而於 2008 年日本與亞洲國家(印尼)、2009 年(菲律賓)、2014 年(越南)簽署了經濟合作協定(Economic Partnership Agreement, EPA)，上述國家護理系學生，到日本學習日本社會生活的溝通技巧、日本的社會禮儀和規則，並考取國家考試所需的專業知識，若通過日本國家考試，可留在日本從事護士工作⁷⁵。

另外，由安倍晉三政權打出「支援女性活躍於社會⁷⁶」政策，其中在於《國

⁷²伊藤善典(2016)。外国人家事労働者はなぜ増加したのか—先進国の多国間比較分析(中譯:為什麼外籍家庭傭工數量增加:先進國家的多邊比較分析)。大原社會研究所雜誌 2016 年(4 月)(690)。網址：<https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11190687> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 17 日。

⁷³資料來源：日中國際經濟合作社，外國技能實習制度。網址：<http://jcica.org/gaijin.html> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 17 日。

⁷⁴資料來源：JM 合作社，技能實習制度之歷史。網址：<https://jmkumi.com/regulation/about> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 17 日。

⁷⁵資料來源：世界の看護師事情。網址：<http://sekai-kangoshijijyo.com/> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 17 日。

⁷⁶資料來源：厚生労働省。網址：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 17 日。

家戰略特區法⁷⁷》家政服務業向外籍勞動力開放，由神奈川縣、大阪府等地計畫開始外國人家政代理服務。

由原本僅能年收入 1,000 萬日圓(約新臺幣 2,213,000 元⁷⁸)以上的外國高級專業人才及大使館職員的家庭才允許直接僱用外籍家政服務員，且家庭工人薪資報酬需月收入 20 萬日元(約新臺幣 44,260 元)以上，並且需可與雇主使用日常語言對話，也不允許從事許可外工作⁷⁹。

在日本外籍家庭工人居留身份本身屬於「特定活動」。在留資格不適用於受僱日本人或永久居留的家庭成員。然而，日本「特定活動」簽證主要類型有(1)技術實習生；(2)外籍護士/EPA 認證工人的候選人；(3)外交官僱用的家庭傭工；(4)工作假期等，截至 2021 年 10 月有 50 種具體活動。但對於「特定活動」在留資格居住在日本的外國人，根據每個許可證的內容決定是否領取報酬。於日本僱用外籍家庭工人是受到限制的，特定資格(1)外交官；(2)高階主管、商業/管理者、法律/會計(外國居留身份)，且需符合特定條件下，才可僱用外籍家事工⁸⁰，略以下說明：

(一)外交官

- (1) 外籍家庭工人需年滿 18 歲；
- (2) 可以用外交官等使用的語言進行日常對話；
- (3) 需持有外交簽證的家庭傭工。

(二)高階主管、商業管理者、法律/會計

- (1) 申請時有未滿 13 歲小孩或配偶因病等無法從事日常家務；
- (2) 目前沒有僱用家庭工人；
- (3) 商業管理者、法律/會計，沒有年收入要求，但需要擔任公司負責人或類似職位；
- (4) 家庭年收入 1,000 萬日元(約新臺幣 2,213,000 元)以上；
- (5) 每月支付 200,000 日元(約新臺幣 44,260 元)工資給予家庭工人；
- (6) 外籍家庭工人需能夠用雇主使用的語言進行日常對話；
- (7) 外籍家庭工人需年滿 18 歲；

⁷⁷資料來源：首相官邸。網址：https://www.kantei.go.jp/jp/headline/kokkasenryaku_tokku2013.html 最後瀏覽日 2022 年 04 月 17 日。

⁷⁸日幣交易匯率 1 比 0.2213 元(根據臺灣銀行現金買入匯率換算 2022/04/17)，以下日幣換算亦同。

⁷⁹資料來源：出入國在留管理廳。網址：https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/newimmiact_3_preferential_index.html 最後瀏覽日 2022 年 06 月 08 日。

⁸⁰資料來源：出入國在留管理廳。網址：https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/zairyu_nintei10_21_01.html 最後瀏覽日 2022 年 06 月 10 日。

(8) 受僱 1 年以上，隨雇主入境，且與雇主一起離境。

然而，國家戰略特區法在第三方管理委員會管理體制下的家務支援活動，從促進女性積極參與家務支援需求，到經濟增長的觀點，反映出日本政府在促進女性活躍於社會問題，明確認識到必須減輕她們的家務和育兒負擔，為此而擴大了家務外包服務的選擇。

最低工資是根據《最低工資法》雇主必須支付給予工人的工資，且必須支付不少於最低工資，而最低工資分為兩種類型(1)地區最低工資；(2)行業特定最低工資。確定非指定外國人的工資時，需要支付高於最低工資的工資，即「地區最低工資」和「特定最低工資」中的較高者。違反本條例將處以最高 500,000 日元罰款與暫停接收非指定外國人的業務。另外，根據厚生勞働省按在留資格「工資結構基本統計調查結果」(下表二十四所示)近 3 年在留資格薪資⁸¹。

表二十四、在留資格平均薪資表(月薪)

在留資格	2021 年	2020 年	2019 年
外國人勞働者	228,100 (NT 50,478)	218,100 (NT 50,478)	223,100 (NT 49,372)
專業/技術領域	326,500 (NT 72,252)	302,200 (NT 66,876)	324,300 (NT 71,767)
特定技能	194,900 (NT 43,131)	174,600 (NT 38,638)	-
居留身份	270,600 (NT 59,883)	257,000 (NT 56,874)	244,600 (NT 49,703)
技術實習生	164,100 (NT 36,315)	161,700 (NT 35,784)	156,900 (NT 34,721)
留學	-	-	-
其他(特定活動)	189,600 (NT 41,958)	205,300 (NT 45,432)	214,900 (NT 47,557)

資料來源：厚生勞働省。本研究自行彙整。

另外，厚生勞働省於 2020 年 4 月推出的「同工同酬指引⁸²」針對防止工人因

⁸¹資料來源：厚生勞働省。網址：https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_a.html 最後瀏覽日 2022 年 05 月 02 日。

⁸²資料來源：厚生勞働省。網址：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html> 最後瀏覽日 2022 年 05 月 02 日。

不合理待遇與就業的措施。「同工同酬指引」規定，相同的工作內容應支付相同的工資，正式員工與非正式員工或日本人與外國人之間不應有區別。如某外國人的兩名員工由於日語能力和經驗的不同而工作內容相同，獎勵具有日語能力和經驗的外國人是沒有問題的。但是，如果具有相同技能的人從事相同的工作，他們將不得不支付相同的薪資。且與外國人簽訂合約時，用人單位應支付基本工資、加薪、獎金、各種津貼、教育培訓、遣散費等，以便按照一定的規則確定工資和技能的待遇，有必要根據工作經驗、日語能力等制訂明確的評估標準，例如住房補貼、家庭補貼等。

貳、外籍家事移工聘僱與管理

日本 2012 年外國人人數為 682,450 人，僱用外國人的機構數為 119,731 人。按國籍分，中國的人數最多，為 296,388 人(佔所有外籍工人的 43.4%)。緊隨其後的是巴西，為 101,891 人(14.9%)，菲律賓為 72,867 人(10.7%)。按居留身份，「專業/技術領域」工人為 124,259 人，永住者、日本人配偶等「基本身份的在留資格」人數為 308,689 人。

到了 2021 年外國人人數為 1,727,221 人，比 2012 年增加 1,044,771 人，僱用外國人的場所 285,080 家，比 2012 年增加 165,349 家。按國籍劃分，原為中國人最多，現為越南人數最多為 453,344 人(佔外國工人總數的 26.2%)。緊隨其後的是中國，為 397,084 人(23.0%)，菲律賓為 191,083 人(11.1%)。按居留身份分，「特定活動」為 65,928 人，「專業技術領域居留身份」為 394,509 人，「基本身份的在留資格」為 580,328 人。另一方面，「技能實習」人數為 351,788 人。

另外統計醫療、福祉類外籍工人人數於 2012 年約為 8,849 人(醫療業 3762 人、社會保險/社會福祉/介護事業 4,985 人)。於 2021 年約 57,788 人(醫療業 16,337 人、社會保險/社會福祉/介護事業 41,189 人)增加 48,949 人⁸³。

日本於《勞動基準法》第 9 條規定「本法所稱勞動者，是指不分職業，受僱於商業或辦公室工作並領取工資的人」，勞動基準法原則上，適用於所有勞動者。但於《勞動基準法》第 116 條第 2 項規定「本法不適用於僅使用同居親屬的企業和家庭傭工」將「同居之親屬之事業」與「家事勞工」排除於勞動基準法保障適

⁸³資料來源：厚生勞動省「外國人就業狀況通報」網址：
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/gaikokujin-koyou/06.html 最後瀏覽日 2022 年 06 月 10 日。

用範圍⁸⁴。因此，最低工資制度適用於所有工人，包括外國人，但家庭僱員除外。

然而，勞動基準法之適用，應考量家庭工人其從事作業的種類、性質及具體僱傭關係決定勞動者，有無適用勞動基準法規定之勞動者。因此，家庭工人得分為兩類型：

- 一、第一類型：於個人家庭中，受該家庭成員指揮命令而從事家事工作者。
- 二、第二類型：受僱於以個人家庭之家事為事業的承攬業者，在該業者的指揮命令下進行家事服務工作者。

由於第一類受僱個人家庭中為勞動基準法適用的除外對象，而第二類型由於受僱於家事服務介紹所或家事服務代辦公司，不受個人家庭之指揮監督。因此，第二類型之家庭工作者，適用於勞動基準法。

一、EPA 介護福祉士⁸⁵

EPA(經濟合作協議)，外國人在日本認證護理機構工作與培訓。於 2008 年(印尼)、2009 年(菲律賓)、2014 年(越南)簽署經濟合作。然而，不同國家的要求略有不同，在於印尼籍部分除了要求高等教育畢業外，還要獲得政府的護理人員認證或從護理學校畢業。菲律賓籍部分必須擁有四年制大學學位與政府認證看護資格或護理學院畢業生。越南籍部分與印尼籍及菲律賓籍不同，需要完成護理課程外，還需要 12 個月的日語培訓，且在日本語能力考試需取得 N3 或更高的成績(日語能力測驗的等級從 N1 到 N5，其中 N1 最難)。然而，印尼籍及菲律賓籍通過 N5 以上之日語能力均得前往日本培訓，只有越南籍需要取得 N3 日語能力才能前往日本培訓。

印尼籍及菲律賓籍認證護理候選人，入境日本後將在培訓機構停留 6 個月，同時接受日語培訓與長照護理介紹培訓。而越南籍認證護理候選人則在培訓機構停留 2.5 個月接受日語培訓與長照護理介紹培訓。經培訓期後，對於長照護理方面之專業知識與技能將獲得幫助，且得將一年工作期限延長三倍並續簽，並且於工作經驗 3 年後參考國家考試。通過國家考試將可獲得認證護理員資格，以「特定活動」資格留在日本，2020 年 4 月起，可將在留資格更改為「長期護理」居留

⁸⁴資料來源：日本 e-GOV 法令檢索（搜尋：労働基準法）。網址：<https://elaws.e-gov.go.jp/>最後瀏覽日 2022 年 05 月 01 日。

⁸⁵資料來源：日本福祉教育專門學校。網址：<https://www.nippku.ac.jp/license/cw/epa/>及厚生労働省。網址：<https://www.mhlw.go.jp/stf/scisakunitsuite/bunya/0000049737.html> 最後瀏覽日 2022 年 05 月 02 日。

身分可工作長達 5 年，且可續簽。

EAP 介護福祉士、EAP 護士及外籍儲備人員，在日本工作均享有與日本勞動者相同的薪資及工作條件。整理分類法令保障部分，包含「勞動基準法、最低工資法、勞動安全衛生法、勞動者災害補償保險法、健康保險法及厚生年金保險法」等。因此，雇主與 EAP 類型勞動者簽署勞動契約書必須確保勞動條件於雙方洽談之內容相符合。且上述 EAP 勞動者必須加入「勞動者災害補償保險、僱用保險、健康保險及厚生年金保險」上述保險均為日本政府強制性規範⁸⁶。

二、在留資格介護⁸⁷

2016 年(平成 28 年)11 月 28 日頒布修改《出入國管理及難民認定法》(平成 28 年第 88 號法)新設立居留身分「介護」，允許從日本護理福利培訓設施畢業並取得護理福利士國家資格的留學生，作為日本國內護理福利士，從事護理或護理指導工作，誕生全新的在留資格。由於日本嚴重少子化與高齡化問題，且造成護理人員嚴重短缺，自 2017 年(平成 29 年)9 月 1 日起施行。而進修學校的入學條件是通過日語能力考試 N2 以上，或者在日語機構學習至少 6 個月，並確認日語達到 N2 以上語言考試，在留資格受到嚴謹限制。但若通過日本國家考試取得「介護福祉士」資格並取得介護機構錄用，可由原本「留學簽證」轉為「介護簽證」，若在留狀況良好可更新在留期間，而更新次數將不受到限制，且配偶與子女也可以申請到日本滯留。

三、技能實習⁸⁸

2016 年(平成 28 年)11 月 28 日頒布並於 2017 年(平成 29 年)11 月 1 日實施《外國人技能實習適當實施及技能實習生保護法》(平成 28 年第 89 號法)，實施新的技能實習制度。透過外國人技能實習制度，將技能、技術與知識轉移給發展中國家，並合作發展人力資源，由法務省與厚生勞動省共同管理「外國人技能實習」專職負責一整套「技能實習制度」。外國技能實習生與日本國內的企業、獨

⁸⁶資料來源：公益社團國際厚生事業團。〈2023 年度版 EPA に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者受入れパンフレット〉頁 25-29。網址：https://jicwels.or.jp/?page_id=16 最後瀏覽日 2022 年 06 月 09 日。

⁸⁷資料來源：厚生勞動省。網址：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150881.html> 最後瀏覽日 2022 年 05 月 02 日。

⁸⁸資料來源：厚生勞動省。網址：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/index.html 最後瀏覽日 2022 年 05 月 02 日。

資企業等實習生建立僱傭關係，最長居留期限為 5 年。入境 1 年後透過學科及技能測驗，得延長 2 年簽證，3 年後可再接受 2 年實習，並於第 5 年接受實技測驗，完成實習後回母國。然而，若不想回母國工作，只要在技能實習期間內取得「介護福祉士」國家證照，就可以將原本居留變更為「介護」持續留在日本工作。

而在技能實習生是採取以實習單位簽訂僱傭勞動契約之方式而開始，因此勞動條件與日本勞動者相同。適用於日本勞動法令，且於僱傭關係存在均享有勞動法令之保障「勞動基準法、最低工資法、勞動安全衛生法」、社會保障之保障「健康保險法、厚生年金保險」、勞動保險「職災保險、僱傭保險」、税金等之適用⁸⁹。因此，雇主在僱傭技能實習生應主動於勞動契約書中明定薪資規範、請假辦法、保險保障、工作時間及延長工時等相關規範與計算給付方式。

四、特定技能⁹⁰

2018 年 12 月 8 日，第 197 屆國會(臨時會)成立針對「出入境管理、難民認定法及法務省設置法」部分更改之法條，於同年月 14 日公布(2018 年法律第 102 號)創設在留資格「特定技能 1 號」、「特定技能 2 號」。日本政府預計在 5 年內讓原有的技能實習生，在技能實習期滿後，可將在留資格換成「特定技能 1 號」或更進一步成為「特定技能 2 號」，得以繼續留在日工作。

「特定技能」制度和既存技能實習制度不同在於，「特定技能」是針對在特定領域已有特定技能的外國人才，抵達日本工作之後的薪資、勞動標準比照日本人辦理，並且是由各個企業直接聘用外國人才。

在留資格「特定技能 1 號」每年必須更新一次，最長可以留在日本 5 年，期間不能攜帶家眷。首波開放「特定技能 1 號」簽證的職業種類只有 14 種，包括：看護、大樓清潔工、金屬材料加工業(素形材產業)、工業機械製造業(產業機械製造業)、電子業、營建業、造船業、汽車工業、空運業、飯店業、農業、漁業、食品製造業(不含酒類)與外食服務業。

「特定技能 2 號」則是在取得「特定技能 1 號」後，在 1 至 3 年間通過更高

⁸⁹資料來源：OTIT 外國人技能實習機構。<「技能实习生手冊」>頁 1。網址：https://www.otit.go.jp/notebook_zh/最後瀏覽日 2022 年 06 月 09 日。

⁹⁰資料來源：日本出入國在留管理廳。網址：https://www.isa.go.jp/zh-tw/policies/ssw/nyuukokukanri01_00127.html 及厚生勞動省。網址：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702_00006.html 最後瀏覽日 2022 年 05 月 02 日。

難度的技能考試，就能申請換成「特定技能 2 號」。擁有「特定技能 2 號」在留資格的外國人才，可以將伴侶、子女等家眷接來日本生活，也沒有簽證更新次數的限制，實質等同於能在日本永久居住。不過，「特定技能 2 號」和既存的「永住許可」在法律規範上並不相同，但外國人想取得日本永住權的條件之一，就是要先在日本生活滿 10 年，所以取得「特定技能 2 號」的外國人，或許在未來有機會取得日本永住資格。

參、工時與休假

由上述得知，EAP 介護福祉士、EAP 護士及外籍儲備人員、技能實習生等外籍在留工作者，均享有日本勞動基準法保障，因此在於工時與休假制度上均與日本勞動者相同。從勞動者保護角度來看，日本勞動基準法第 34 條規定工作 6 小時以上至少休息 45 分鐘，工作 8 小時以上至少休息 1 小時。且每日工作不得超過 8 小時，每週工時不得超過 40 小時。休息時間勞工得自由運用。另外，觀察日本勞動者實際工作時間，不可以陷於統計數字的迷思，進而認為日本所有勞動者工作時間皆為「每週 40 小時」。實際上高工時勞動，一向是日本勞動市場之深刻問題(李玉春，2014)⁹¹。然而，日本勞動基準法第 116 條第 2 項規定，排除適用僅使用同居親屬的企業和家庭傭工。該類型工作者另透過勞動契約書規範勞動權益。

肆、母性保護與歧視

日本《確保男女就業機會與待遇平等法⁹²》第 9 條明定，僱傭單位不得以女性勞動者已婚、懷孕、生育等為由提出退休或解僱。且於勞動基準法第 65 條規定，女性勞工於 6 週內分娩(多胎妊娠為 14 週內)要求休假時，僱傭單位不得拒絕。

而外國人技能實習制度與在留資格制度略有不同，但在於主要原則上，外國技能實習生與所在公司關係之間為「固定期限勞動合約」。由於是勞動合約因此適用於勞動相關法令規範，同樣也適用於《勞動基準法》、《確保男女就業機會和待遇平等法》。因此就法令而言，日本法律是禁止雇主因女性員工懷孕、分娩等原因做出解僱或不利對待之狀況。除非雇主破產等不得已的情況下，才可解僱女

⁹¹李玉春(2014)。我國實施週 40 小時工時制之必要性與可行性之研究-以日韓經驗為鏡。國立中正大學法學集刊，第 54 期，頁 177-261。

⁹²資料來源：日本 e-GOV 法令檢索(搜尋：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)。網址：<https://elaws.e-gov.go.jp/>最後瀏覽日 2022 年 06 月 03 日。

性員工。否則在於懷孕或生育等期間，雇主不得違背女性員工個人意願遣返員工。同理，若技能實習生個人意願下，認為暫時無法於日本繼續培訓，需暫時回母國生產後再返回日本恢復培訓部分，將依法提出申請且於法定時間內返回培訓即可⁹³。

然而，在日本的外國人未婚產子在留資格問題可分為：(1)父母處於正式婚姻關係，則妻子所生子女將通過出生獲得日本國籍；(2)日本女性與外國男性所生子女，由於母親與子女親子關係明確，因此可獲得日本國籍；(3)若日本男性與外國女性之間所生子女，並無明確的親子關係，因此兩人所生子女無法獲得日本國籍。另外，若子女父親不在，小孩的在留資格由母親決定。但若是非法居留者，則不具有日本在留資格⁹⁴。

⁹³資料來源：出入國在留管理廳。網址：

https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/10_00033.html 最後瀏覽日 2022 年 06 月 07 日。

⁹⁴資料來源：日本町田市役所。網址：

<https://www.city.machida.tokyo.jp/kurashi/touroku/gaikokujin/gaikokujin-syussyou.html> 及出入國在留管理廳。網址：<https://www.moj.go.jp/isa/index.html> 最後瀏覽日 2022 年 06 月 07 日。

第三節 新加坡

壹、家事工作溯源

新加坡於 1960 年代起開始引進外籍移工，其制度行之有年。新加坡引進外籍移工人力制度，於 1968 年的勞動許可制，為引進鄰近國家勞工開始，其對象以低度技術勞動力為主；1970 年代後期則引進其他國家勞動力。於 1980 年代，新加坡對國內過度倚賴低度技術勞動力抱持疑慮，採取具體政策對於低度技術勞動力僱用上之限制⁹⁵。

然而，新加坡政府的政策基本是鼓勵國民僱用外籍家庭移工解決家庭照顧問題，對於較低收入家庭，新加坡政府採取補貼方案，提供無法僱用外籍家事工之家庭給予協助僱用⁹⁶。根據新加坡國立大學的研究顯示，大約每 5 個家庭中就有一個家庭僱傭一名外籍家事移工⁹⁷，遠比起各國研究資料顯示，新加坡外籍家事移工人數更加密集。

另外，於新加坡從事家庭工作者需符合年齡在 23 歲至 50 歲以下或 50 歲以上持有續簽之工作許可證者，得工作到年滿 60 歲。換言之，新加坡外籍家庭工作者得於同一雇主工作到年滿 60 歲。而教育之程度需至少 8 年正規教育且需有認可證明書。新加坡目前批准之來源國，包含孟加拉國、柬埔寨、香港、印度、印尼、澳門、馬來西亞、緬甸、菲律賓、韓國、斯里蘭卡、臺灣和泰國等國家⁹⁸。

新加坡並未制訂法定最低工資，政府對於外籍家庭移工之薪資亦未予以規範，而是透過政府間雙邊協商，制定來源國政府核定的最低薪資。例如，新加坡僱用

⁹⁵林國榮、詹火生、馬財專、藍科正（2014）。未來十年我國外勞政策變革方向之研究。財團法人國家政策研究基金會委託研究報告。

⁹⁶許雲翔、成之約（2020）。管制居家照顧還是移工？香港、新加坡與臺灣家事勞動法制比較與建議。政大勞動學報，第 31 期，頁 89-118。

⁹⁷相關資訊可見以下資訊：Kellynn Wee, Charmian Goh & Brenda S. A. Yeoh (2019) Chutes-and ladders: the migration industry, conditionality, and the production of precarity among migrant domestic workers in Singapore, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(14): 2672-2688; Brenda S. A. Yeoh, Charmian Goh, and Kellynn Wee(2020). Social Protection for Migrant Domestic Workers in Singapore: International Conventions, the Law, and Civil Society Action. *American Behavioral Scientist*, 4(6):841 - 858.; 亦可參考截至 2019 年 6 月新加坡統計局(Singapore Department of Statistics)的數據,總計有 255800 位外籍家事工, 同年新加坡約有 1.3253 百萬家戶, 因此, 平均每五個家庭, 就有 1 個家庭聘用外籍家事工。

⁹⁸資料來源：新加坡政府人力部。網址：<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-domestic-worker/eligibility-and-requirements/fdw-eligibility> 最後瀏覽日 2022 年 03 月 21 日。

菲律賓家事工每月必須支付不少於新加坡幣 570 元(約新臺幣 11,679 元⁹⁹)、僱用緬甸家事工每月必須支付不少於新加坡幣 450 元(約新臺幣 9,221 元)、僱用斯里蘭卡家事工每月必須支付不少於新加坡幣 497 元(約新臺幣 10,183 元)、僱用印尼家事工每月必須支付不少於新加坡幣 550 元(約新臺幣 11,270 元)。實務上，多數外籍家事工均會與雇主協議薪資，因此受僱於新加坡之外籍家事工，平均工資略於新加坡幣 400 元至 650 元(約新臺幣 8,196 元至 13,319 元)甚至更高¹⁰⁰，而薪資之協議通常依外籍家事工之工作能力與工作經驗為依據。

新加坡政府規定支付外籍家庭移工之工資，應按月支付薪資且不得低於雇主與新加坡人力部申報之薪資，薪資期限最遲不得超過 1 個月。雇主支付薪資必須保留支付記錄，雇主與外籍家事工均必須簽署薪資記錄表，以確保已支付薪資。另外，新加坡政府於 2019 年 1 月 1 日起，雇主不得保留外籍家庭移工薪資及任何其他金錢，即使外籍家庭移工要求也不可協助保管，更不可保管外籍家庭移工銀行存摺或銀行卡等個人金融資料¹⁰¹。

貳、外籍家事移工聘僱與管理

雇主得直接聘用或透過職業介紹單位聘用外籍家事工。若直接聘用者，雇主可直接向新加坡政府人力部線上申請(Work Permit Online for employers of FDWs)¹⁰²或是透過職業介紹單位聘用，若職業介紹單位需協助雇主申請外籍家事工，於委託申請外籍家事工前，雇主應先確認該職業介紹單位是否為合格取得許可證之就服機構，確保委託之職業介紹單位過去無遭終止或註銷執照，確認職業介紹所及介紹所人員均取得合格證明，雙方簽署委託契約書¹⁰³。

新加坡外籍家事工之工作許可，是根據雇主收入為主要評估方式之參考。已婚夫妻可在申請中合併其收入。或者，雇主可根據聯合收入或贊助計畫申請。而根據共同收入計畫，可將申請者的收入與申請者同住之家庭成員(配偶除外)合併。房價部分僅可包含 1 筆額外收入。若要獲得聯合收入計畫的資格，必須符合以下

⁹⁹新加坡幣交易匯率 1 比 20.49 元(根據臺灣銀行現金買入匯率換算 2022/03/24)，以下新加坡幣換算亦同。

¹⁰⁰資料來源：Sing Saver (新加坡保險經紀公司)，網址：<https://www.singsaver.com.sg/blog/cost-guide-to-hiring-a-domestic-helper-maid-singapore> 最後瀏覽日 2022 年 03 月 21 日。

¹⁰¹資料來源：新加坡政府人力部。網址：<https://www.mom.gov.sg/> 最後瀏覽日 2022 年 03 月 21 日。

¹⁰²新加坡政府人力部(雇主線上申請外籍家事工)。網址：<https://www.mom.gov.sg/eservices/services/wp-online-for-employers-of-fdws> 最後瀏覽日 2022 年 03 月 27 日。

¹⁰³資料來源：新加坡政府人力部。網址：<https://www.mom.gov.sg/employment-agencies/key-facts> 最後瀏覽日 2022 年 03 月 27 日。

所有條件：

- 1、須為新加坡公民或永久居民。
- 2、年滿 21 歲或以上。
- 3、沒有未解除破產之紀錄。
- 4、家庭成員(配偶除外)與申請者同住一地址，以合併收入。家庭成員可為申請者的兄弟姐妹、父母、孩子或親戚。
- 5、獲得比申請者與之合併收入的家庭成員更高的薪資。
- 6、具有充分理解和履行雇主職責的心理能力。

若申請者為高齡者，贊助計畫允許申請者根據最多 2 個擔保人的收入申請外籍家庭工人工作許可證。而獲得贊助計畫資格，申請者必須滿足以下所有條件：

- 1、是新加坡公民或永久居民。
- 2、年滿 60 歲或以上。
- 3、沒有收入。
- 4、未和任何在職成年人同住。
- 5、具有充分理解和履行雇主職責的心理能力。

可為老年人進行擔保之家庭成員為：

- 1、申請者之子女或子女的配偶。
- 2、申請者之孫子女或孫子女的配偶。
- 3、申請者之兄弟姐妹。

高齡者之申請將根據最多 2 個擔保者的總收入進行評估。

上述之申請外籍家庭移工雇主，不應被診斷出患有任何會損害申請者對外籍家事工福祉進行監督和控制能力的醫療狀況。這些醫療狀況包括：阿茲海默氏症、失智症與精神分裂症等。這些癥狀可能導致嚴重的記憶喪失、混亂、情緒不穩定及精神能力行為喪失與偏執狂，均不適合擔任外籍家庭移工雇主。

然而，作為擔保人或聯絡申請人，其角色類似於雇主。有責任維護外籍家庭工人的福祉及必須確保按時繳付每月費用。

新加坡於 1968 年頒布《就業法》(Employment Act)，規定所有類型的勞工基本條件與工作條件，但不論本國籍或外國籍家事工，均排除於適用對象之外¹⁰⁴。因此，新加坡以《外國人僱用法》(Employment of Foreign Manpower Act)作為外

¹⁰⁴資料來源：新加坡政府法規查詢網。網址：<https://sso.agc.gov.sg/Act/EmA1968> 最後瀏覽日 2022 年 03 月 26 日。

籍移工聘僱管理之主要法規。外籍家事工聘僱許可最長為 2 年，雇主與擔保人或可授權職業介紹單位之代理人於聘僱許可失效前進行申請展延¹⁰⁵。

然而，雇主若為第一次僱用外籍家庭移工或經常更換外籍家庭移工，則必須參加雇主講習計畫(Employers' Orientation Programme, 簡稱為 EOP)3 小時之課程，主要說明作為外籍家庭移工之雇主角色與責任。首次雇主必須於提交工作許可證前 2 個工作日完成參加講習計畫。而在於 12 個月內更換 3 名以上之外籍家庭移工，新加坡政府也強制要求雇主參加講習計畫，且不能指定代表出席，若參加講習計畫後仍未改善者，應接受新加坡政府人力部之面談，使雇主更知悉相關法令規範及雇主責任。

若為第一次僱用外籍家庭移工，但患有慢性疾病或有身體功能障礙，無法行走及 60 歲以上及身體不適者，得委託 21 歲以上之代表參加講習計畫。另外，若為妊娠婦女且分娩日期是由申請者之配偶，代表申請者參加講習計畫之日起一個月內或申請者於配偶代表申請者參加講習計畫之日起 1 個月或更短的時間內生產者，得指定代表出席。

然而，若為上述情況委託代表參加講習計畫者，應保留代表出席者之個人身分證資料、醫療證明文件(妊娠婦女應保留醫生開立之預計分娩日期或幼童出生證明)及代表人出席參加講習計畫證明書¹⁰⁶。

新加坡政府規定，外籍家庭移工就業必須符合「工作許可監管條件」。作為雇主，若非法將外籍家庭移工帶到另一個居住地工作或從事非家務勞動，將遭受處罰。因此，雇主僱用外籍家事工應注意以下事項：

- 1、外籍家事工需具備有效工作許可證。
- 2、工作範圍僅限於向新加坡人力部申請之雇主工作地。
- 3、僅限於家務工作。
- 4、不能接受其他雇主工作。

若雇主可能需要外籍家庭移工到親戚家照顧雇主的小孩或父母，雇主必須先通知新加坡人力部，取得核准才可進行前述安排。然而，若要通知新加坡人力部

¹⁰⁵資料來源：新加坡政府人力部。網址：<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-domestic-worker/key-facts> 最後瀏覽日 2022 年 03 月 26 日。

¹⁰⁶資料來源：新加坡政府人力部。網址：<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-domestic-worker/eligibility-and-requirements/employers-orientation-programme-eop> 最後瀏覽日 2022 年 03 月 26 日。

前，必須首先確保以完成以下所有條件：

- 1、雇主已獲得外籍家庭移工之書面協議，以便在親戚家照顧雇主的受照顧者家人。
- 2、外籍家庭移工不能於兩個家庭中從事家務勞動。
- 3、若外籍家庭移工需要於雇主親戚家過夜，以就近照顧受照顧者，外籍家事工的住宿環境必須符合要求。

若對於雇主非法使用外籍家庭移工，雇主將處新加坡幣 10,000 元(約新臺幣 204,900 元)罰金並取消僱用外籍家庭移工之資格。若經查雇主僱用之外籍家庭移工沒有工作許可證，雇主將遭處新加坡幣 5,000 元至 30,000 元(約新臺幣 102,450 元至 614,700 元)罰金及處最高 1 年有期徒刑。

參、工時與休假

新加坡政府人力部指出：作為雇主，申請者應對外籍家庭移工的健康與福祉負責。申請者必須提供休息日、適當的住宿、適當的醫療護理與安全的工作條件。

為確保外籍家庭工作者得到足夠的身心休息，雇主應該讓家庭工作者有規律的休息日。因此，若外籍家庭工作者工作許可證為 2013 年 1 月 1 日之後簽署或續僱者，有權享有每週休息一日，或每兩個月連續休息 8 日。此外，雇主必須每天至少讓外籍家事工休息 12 小時，其中必須包括 7 小時不間斷夜間睡眠時間。而雇主與外籍家事工必須共同協議，每一週之中何日為固定休息日，勞資雙方應以書面方式簽署協議，避免爭議發生。

然而，若外籍家庭移工同意於休息日工作，雇主必須以下列方式之一進行補償：

- 1、至少支付一日薪資給予外籍家庭移工。(該筆額外款項，應另計算支付)
- 2、於同一個月內採取一日補休，讓外籍家庭移工得休息一日。

而於 2021 年 7 月 22 日新加坡政府人力部發布，以加強外籍家庭移工及其福祉支持進行審查，其中包括與利益相關者進行協商，例如外籍家庭移工雇主、職業介紹機構、非政府組織及醫療專業人員。期望能藉此幫助外籍家庭移工與雇主順利融入互惠互利之工作關係。因此，新國政府將逐步實施以下相關措施¹⁰⁷：

¹⁰⁷資料來源：新加坡政府人力部新聞稿。網址：<https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2021/0722-better-support-for-mdws> 最後瀏覽日 2022 年 03 月 26 日。

- 1、加強對外籍家庭移工每六個月一次體檢，藉以觀察是否有任何虐待跡象。醫生將被要求記錄外籍家庭移工體重指數，並且檢查可疑和不明原因受傷之跡象。若有必要，須將相關記錄交給新加坡政府人力部進行追蹤。此項強化流程自 2021 年第三季開始實施。
- 2、由職業介紹機構實施安置後檢查。仲介人員作為促進外籍家庭移工與雇主之間的良好互動，應協助勞資雙方建立信任關係，並發揮其重要功能。政府要求職業介紹機構進行安置後檢查，以確保外籍家庭移工和雇主能夠有很好的適應，並在必要時提供支持。這項規範自 2021 年第四季開始實施。
- 3、外籍家庭移工於工作的第一年面試兩次，目前是第一次。其目的將為外籍家庭移工及其雇主提供更多機會以解決問題，並融入工作環境。此為建立在之前宣布的擴大此類基礎原則之上，於 2021 年底前將涵蓋所有首次參加面試的外籍家庭移工，為求方便讓外籍家庭移工與雇主面對面進行面試，這項計畫將預計於 2022 年第一季進行。
- 4、外籍家事工實施強制休息日。雇主每月必須讓外籍家事工至少享有一日休息日，而該休息無法採取補償方式。簡言之，為求讓外籍家庭移工有更多機會在家庭工作之外形成支持網絡，以及工作中休息與恢復體力。因此，新加坡政府強制性讓外籍家事工休息一日，而雇主必須針對外籍家事工新規定之強制休息日安排自行調整與適應。該項政策將自 2022 年底正式實施。

肆、母性保護與歧視

新加坡政府明定外籍家庭工作者於工作期間，每 6 個月進行體檢一次，且體檢費用應由雇主支付，不可轉嫁予外籍家事工，藉此觀察並提早發覺是否有任何虐待跡象。體檢單位之醫生必須記錄外籍家庭移工體重指數，並且檢查可疑和不明原因受傷之跡象。若有必要，須將相關記錄交給新加坡政府人力部進行追蹤。

另外，外籍家庭移工體檢項目包含：懷孕篩檢、VDRL(梅毒)篩檢、HIV(愛滋病毒)篩檢、TB(結核病)篩檢。外籍家庭移工年滿 50 歲則不用參加每 6 個月之體檢，僅在於轉換雇主才需進行體檢程序，若外籍家庭移工未通過體檢將遭廢止工作許可證。若於體檢報告發現外籍家庭移工懷孕或梅毒為陽性，醫院應將體檢報告交由新加坡人力部。因外籍移工若發生懷孕，新加坡人力部將視為外籍移工違反僱用契約之約定，將取消外籍移工之工作許可¹⁰⁸。

¹⁰⁸ 許雲翔、成之約 (2020)。管制居家照顧還是移工？香港、新加坡與臺灣家事勞動法制比較與建議。政大勞動學報，第 31 期。

第四節 香港

壹、家事工作溯源

香港政府自 1970 年代開始准許外籍家庭移工到香港工作，以解決當地全職留宿家庭員工供應不足的問題。基於當地勞工應享有優先就業機會之原則，雇主於未能聘僱當地合適之本國勞工前提下，才可由外國引進外籍家事勞工從事家庭工作。因此，香港政府訂定「標準僱用合約¹⁰⁹」保障勞資雙方權益，香港政府勞工處也出版「僱用外籍家庭傭工實用指南—外籍家庭傭工及其雇主須知¹¹⁰」提供外籍家事工與雇主權利及義務資訊，進行解答外籍家事工與雇主經常提出之問題與法令之宣導，另於「聘用外籍家庭傭工手冊¹¹¹」清楚說明聘用外籍家事移工之途徑、雇主責任及如何與外籍事家工相處等。

香港政府於 2011 年 5 月 1 日生效的《最低工資條例》(香港法例第 608 章)第 7 條明定：「某人如受僱為某住戶的家庭傭工，或在關乎某住戶的情況下受僱為家庭傭工，並免費居於該住戶，則本條例不適用於該人¹¹²。」但香港政府另外規定最低工資保障外籍家事工，而雇主須向外籍家事工支付不得低於簽訂合約時規定之最低工資之薪資及提供免費膳食，保障外籍家事工免受剝削，更可保障當地勞工免與低薪外籍人力競爭。目前外籍家事工於 2019 年 9 月 28 日以後簽署之合約最低工資為每月 4,630 元港幣(約新臺幣 16,057 元¹¹³)，而之前規定最低工資為每月 4,520 元港幣(約新臺幣 15,675 元)適用於 2018 年 9 月 29 日至 2019 年 9 月 27 日之間簽署之合約。

貳、外籍家事移工聘僱與管理

¹⁰⁹資料來源：中華人民共和國香港特別行政區政府-勞工處-外籍家庭傭工-宣傳品及相關刊物-文件樣本「從香港以外地區聘用家庭傭工的標準僱傭合約樣本」。網址：https://www.fdh.labour.gov.hk/tc/publication.html#guide_FDH 最後瀏覽日 2022 年 03 月 20 日。

¹¹⁰資料來源：中華人民共和國香港特別行政區政府-勞工處-外籍家庭傭工-宣傳品及相關刊物-刊物「僱用外籍家庭傭工實用指南—外籍家庭傭工及其雇主須知」勞工處出版 2022 年 1 月。網址：https://www.fdh.labour.gov.hk/tc/publication.html#guide_FDH 最後瀏覽日 2022 年 03 月 20 日。

¹¹¹資料來源：中華人民共和國香港特別行政區政府-勞工處-外籍家庭傭工-宣傳品及相關刊物-刊物「識責任.盡本份做個精明好雇主-聘用外籍家庭傭工手冊」勞工處出版 2022 年 1 月。網址：https://www.fdh.labour.gov.hk/tc/publication.html#guide_FDH 最後瀏覽日 2022 年 03 月 20 日。

¹¹²資料來源：中華人民共和國香港特別行政區政府-電子版香港法例「香港法例第 608 章<最低工資條例>」。網址：<https://www.elegislation.gov.hk/hk/cap608?pmc=1&m=1&pm=0> 最後瀏覽日 2022 年 03 月 20 日。

¹¹³港幣交易匯率 1 比 3.468 元(根據臺灣銀行現金買入匯率換算 2022/03/20)，以下港幣換算亦同。

香港雇主得直接聘用或透過職業介紹機構聘用外籍家事工。若直接聘用者，雇主可直接向入境事務處及相關領事館遞交所需之文件與費用。若透過職業介紹機構聘用，為求保障雇主權益得先透過香港政府勞工處職業介紹機構網站，瞭解職業介紹機構應服務與雇主需注意事項及合格之職業介紹機構。若職業介紹機構需協助雇主與外籍家事工處理「標準僱用合約」須在可行時間簽署合約，若僱用雙方未能同時簽署有關合約，職業介紹機構仍須在雇主簽署合約後，提供該份已由雇主一方簽署之合約副本給予雇主保存。此外，雇主不得扣減外籍家事工薪資以代外籍家事工支付佣金或任何款項給予職業介紹單位。

有意聘僱外籍家事工之雇主，需在扣除家庭開支後仍有足夠經濟能力得以聘僱外籍家事工。依據每聘僱一名外籍家事工計算，雇主家庭收入必須不少於每月 15,000 元港幣(約新臺幣 52,020 元)，或雇主須擁有存款額相若資產，足以在整個合約期間聘僱該名外籍家事工。而香港政府也會不時對於聘僱外籍家事工之家庭對於所得要求作出檢討。

有關外籍家事工可從事之家務工作，其家務職責應清楚載明於「標準僱用合約」附錄之「住宿及家務安排」之中，例如家庭雜務、烹煮食材、照顧家中高齡者、照顧家中小孩、擔任褓姆等工作。如雇主指派外籍家事工從事前項規定以外之工作或外籍家事工受僱於指定雇主以外之其他人士工作，即屬違反「入境條例」規定。若任何人僱用外籍家事工從事兼職工作，最高可處港幣 35 萬(約新臺幣 1,213,800 元)罰款及 3 年有期徒刑。

參、工時與休假

依據《僱用條例¹¹⁴》雇主須給予外籍家事工休息日、法定假日及有薪年假。雇主應與外籍家事工協議假期之安排，例如配合雇主之作息習慣或與外籍家事工協商外出及回家時間。且雇主應記錄並保存外籍家事工放假期間之日期與時段，避免日後爭議。

雇主需在於每 7 日期間給予外籍家事工不少於 1 天休息日，且休息日必須連續不少於 24 小時之時間。但休息日可分為固定性與非固定性，休息日雇主不可要求外籍家事工進行工作，若雇主要求外籍家事工於休息日工作，必須在原定休息日後之 30 日內安排另定休息日給予外籍家事工，並須於原定休息日後的 48 小

¹¹⁴資料來源：中華人民共和國香港特別行政區政府-電子版香港法例「香港法例第 57 章〈僱傭條例〉」。網址：<https://www.elegislation.gov.hk/hk/cap57!en@2022-01-01T00:00:00?pmc=1&m=1&pm=0> 最後瀏覽日 2022 年 03 月 21 日。

時內通知外籍家事工另定休息日之日期，且需獲得外籍家事工之同意。若雇主強迫外籍家事工於休息日進行工作，最高可處港幣 5 萬元(約新臺幣 173,400 元)罰款。

所有外籍家事工人，不論服務年資長短，均可享有法定假日。而香港法定假日為：1 月 1 日、農曆年初一、農曆年初二、農曆年初三、清明節、勞動節、端午節、香港特別行政區成立紀念日、中秋節翌日、重陽節、冬節或聖誕節(該節日由雇主選擇)及於 2022 年起新增之佛誕節。上述之法定節日，在任何情況下，雇主不得以款項代替法定假日給予外籍家事工。而若外籍家事工如在緊接法定假日之前已連續受僱滿 3 個月，便可享有假日薪酬。且於 2024 年起，香港法定假日會進一步遞增至 17 天。

外籍家事工受僱於同一雇主工作滿 1 年後享有有薪年假，而有薪年假日數按外籍家事工受僱年資 7 天遞增至最高 14 天。雇主應於外籍家事工，有薪年假開始 14 日前以書面通知外籍家事工年假日期，若有薪年假適逢休息日或法定假日，該日應視為年假，而雇主必須與外籍家事工另定休息日與法定假日。另外，雇主得與外籍家事工協議有薪年假之安排。

肆、母性保護與歧視

香港外籍家事工於其所申請的產假開始前，須已具備受僱不少於 40 個星期之資歷，以及外籍家事工應提供雇主知曉懷孕及準備產假之通知；例如向雇主出示證實懷孕之醫師診斷證明書(包含說明其預產期)。外籍家事工在符合上述條件下，可享有連續 14 個星期¹¹⁵有薪產假¹¹⁶。若外籍家事工懷孕且向雇主提出有關醫生證明書說明，不宜處理重物及有害氣體地方工作或處理其他會損害懷孕工作，雇主不得將該等工作分派給懷孕之外籍家事工。而且除非外籍家事工因犯嚴重過失而遭即時解僱，否則外籍家事工經醫生證明外籍家事工懷孕之日起至產假結束而應復工之日止，雇主不得解僱該外籍家事工，若雇主違反上述之規定，最高可處港幣 10 萬元(約新臺幣 346,800 元)罰款。

另外，外籍家事工產假薪酬相當於每日平均工資五分之四，雇主須於正常發薪日支付產假薪酬給予外籍家事工，而雇主於正常期間支付所有產假薪酬後，可

¹¹⁵除了 14 個星期的產假，產假亦包括：若分娩日期較預產期遲，外籍家事工可享有一段日數相等於預產期翌日起至實際分娩日為止的額外產假；及如外籍家事工因懷孕或分娩引致疾病或不能工作，最多可額外休假 4 個星期。

¹¹⁶合資格外籍家事工如在 2020 年 12 月 11 日之前分娩，可享有連續 10 個星期的有薪產假。

透過報銷形式向香港政府請領返還¹¹⁷。

至於男性外籍家事工若為初生嬰兒之父親¹¹⁸，或有嬰兒即將出生¹¹⁹且已按法令規定通知雇主，可與配偶或伴侶每次分娩享有 5 天待產假¹²⁰。男性家事工於享有待產假之前，若已受僱不少於 40 個星期或於享有首日待產假後的 12 個月內或如外籍家事工已停止受僱，則須於停止受僱後 6 個月以內提供相關證明文件(嬰兒的出生證明，其上記有外籍家事工姓名，證明嬰兒之父親為何人)。若嬰兒出生時已死亡或出生後死亡，因沒有出生證明，外籍家事工須提供醫生診斷證明書。在取得上述證明文件提供給予雇主後，可享有每日平均工資的五分之四待產假薪酬。若雇主無合理之辯解而沒有支付外籍家事工薪資或不提供帶薪之待產假，雇主最高可處港幣 5 萬元(約新臺幣 173,400 元)罰款。

¹¹⁷資料來源：香港特別行政區政府新聞公報「自 2020 年 12 月 11 日起，雇主支付僱員第 11 至第 14 個星期法定產假薪酬，以每名僱員港幣 80,000 元(約新台幣 277,440 元)為上限」。網址：<https://www.info.gov.hk/gia/general/202104/01/P2021033100326.htm> 最後瀏覽日 2022 年 03 月 21 日。

¹¹⁸「僱傭條例」並沒有規定外籍家事工必須與初生嬰兒的母親有法定婚姻關係才可享有待產假。

¹¹⁹嬰兒可在香港或香港以外地方出生。

¹²⁰可一次放 5 天待產假，或分開逐日放假。

第五節 小結

壹、外籍家事移工聘僱與管理

一、招聘與訓練由目的國非營利之法人組織負責，依專業能力與認證系統調整薪資

日本與韓國主要透過政府監督下的法人組織代表政府進行招聘，應聘的外籍移工則須依照政府要求之專業技能與語言溝通能力接受訓練，訓練後通過目的國政府舉辦之能力測試，取得到該國服務的機會。韓國外籍家事移工採取不同之簽證方式進行區分，且韓國政府規定，外籍勞工的薪資標準不一定要與本國家事工的薪資標準相同，且可根據經驗與工作能力不同，支付不同的薪資。日本 EAP 合作協定則是需安置外籍移工於護理機構工作與培訓。

二、雇主須具備管理與支付移工薪資能力

新加坡政府對於外籍家事移工之申請，需依據個人所得或者家庭及聯合所得方式，確認雇主所得符合家事工申請許可及規範。新加坡政府更規定雇主(申請者)不應被診斷出患有任何會損害申請者對外籍家事工福祉進行監督和控制能力的醫療狀況。香港政府則依據每聘僱一名外籍家事移工計算，雇主家庭收入必須不少於每月 15,000 元港幣(約新臺幣 52,020 元)，確保家庭雇主具有負擔能力，確保對於外籍家事移工薪資有所保障。

三、新加坡與香港採內宿雇主家中與日本及韓國之外展服務不同

內宿雇主家中之服務模式易導致工作與休息時間難以界定，工作內容究屬契約上之服務或雇主要求之延伸，亦無法清楚區別。即使得以清楚區別，但移工因其從屬關係與定期契約之壓力，現實生活中亦難以拒絕雇主要求。因工時過長或從事許可外工作之爭議也常見於香港及新加坡等國家。

我國對於外籍家事移工分為(1)外籍家庭看護工；(2)外籍家庭幫傭。即使我國之外籍家庭看護工有關「照顧特定病患者」，僅限於照顧特定之被照顧者。或者外籍家庭看護工工作內容是在家庭中從事身心障礙者或病患的日常生活照顧

相關事務工作，及為被照顧者煮飯、洗衣、特定區域清潔環境等，但亦常發生從事外籍家庭幫傭之工作，包括「負責全家庭家務」到照顧家庭中之老人與小孩的延伸勞務。

貳、工時與休假

新加坡與香港均明定，雇主需在於每 7 日期間給予外籍家事移工不少於 1 天休息日，而休息日必須連續不少於 24 小時之時間。韓國則應符合合約自由原則的範圍內，外籍家事移工應與雇主簽訂關於工作時間、解僱、假期和所有其他工作條件的合約。日本則依據在留資格不同規範不同的工時與休假制度。

我國外籍家事移工均透過來源國政府認證之勞動契約書規範進行安排休息，且於各來源國之勞動契約書均規範，雇主每 7 日內須給外籍家事移工 1 天休假，但若外籍家事移工於休假日工作者雇主須給予加班費。然而，於外籍勞工管理及運用調查報告中指出，逾 9 成 8 家庭雇主都採發給加班費，代替讓外籍家事移工休假，造成外籍家事移工無法充分休息(勞動部，2021)。

參、母性保護與歧視

韓國女性外籍工人與家庭女工同樣適用各類法律規範，但有全部或部分「於總統令規定」的項目將不適用。因此，於僅由共同生活在一起的親屬組成的家務類型工作者，不適用於該法且勞動基準法同樣不適用於家庭傭工。我國與日本及香港女性外籍移工享有懷孕、生育之規範。而新加坡外籍移工若發生懷孕，新加坡人力部將視為外籍移工違反僱用契約，將取消外籍移工之工作許可。

肆、家庭雇主財力負擔證明之規定

彙整主要國家及地區對家事移工人權保護(表二十五所示)進而比較各國對於外籍家事移工勞動規範及保護規範。

表二十五、各國外籍家事移工聘僱與管理比較

	韓國	日本	新加坡	香港	臺灣
最低工資	由家庭工人與雇主	在留資格不同薪資	透過政府間雙邊協	香港政府另定最低	透過國家與來源國

	韓國	日本	新加坡	香港	臺灣
	雙方協議工資且簽訂勞動契約書。	結構而有所差異。	商，制定來源國政府核定的最低薪資。	工資保障外籍家事工，且於勞動契約中明定。	協議取得共識而訂。
勞動基準法之適用	受僱個人家庭中，受該家庭成員指揮命令而從事特定工作者，不適用。另依勞動契約約定。	受僱個人家庭中，受該家庭成員指揮命令而從事特定工作者，不適用。另依勞動契約約定。	受僱個人家庭中，受該家庭成員指揮命令而從事特定工作者，不適用。另依勞動契約約定。	受僱個人家庭中，受該家庭成員指揮命令而從事特定工作者，不適用。另依勞動契約約定。	受僱於個人在家庭內從事看護、照料家庭成員起居，不適用。另依勞動契約約定。
居留類型與資格	持有「F-2、F-4、F-5、F-6」之簽證者，可以從事家務、育兒、看護等工作，無需單獨申請。但若持「H-2」簽證者，從事管家、育兒助理、護理助理等工作，必須向主管機關「移民辦公室」報請就業。	1、EPA 介護福祉士，透過經濟合作協議，外國人在日本認證護理機構工作與培訓。 2、在留資格介護，從日本護理福利培訓設施畢業並取得護理福祉士國家資格的留學生，作為日本國內護理福利	從事家庭工作者需符合年齡在 23 歲至 50 歲以下或 50 歲以上持有續簽之工作許可證者，得工作到年滿 60 歲。	雇主得直接聘用或透過職業介紹機構聘用外籍家事工。	雇主得直接聘用或透過職業介紹機構聘用外籍家事工。分為家庭看護工及家庭幫傭。

	韓國	日本	新加坡	香港	臺灣
		<p>士，從事護理或護理指導工作。</p> <p>3、技能實習，透過外國人技能實習制度，將技能、技術與知識轉移給發展中國家。</p> <p>4、特定技能，針對在特定領域已有特定技能的外國人才，抵達日本工作之後的薪資、勞動標準比照日本人辦理，並且是由各個企業直接聘用外國人才。</p>			
其他規範	參與遴選之外籍移工之資格需年滿 18 歲且沒有犯罪記錄，過去不得	外國高級專業人才年收入 1,000 萬日圓以上及大使館職員的家庭	申請外籍家庭移工雇主，不應被診斷出患有任何會損害申請者對外	有意聘僱外籍家事工之雇主，需在扣除家庭開支後仍有足夠經濟能	1、被看護者至公告指定之「申請聘僱家庭外籍看護工評估醫

	韓國	日本	新加坡	香港	臺灣
	有被驅逐出境、入境韓國前被任何限制或取消資格紀錄。	才允許直接僱用外籍家政服務員，且家庭工人薪資報酬需月收入 20 萬日圓以上，並且必須能與雇主使用日常語言對話，也不允許從事許可外工作。	籍家事工福祉進行監督和控制能力的醫療狀況。雇主若為第一次僱用外籍家庭移工或經常更換外籍家庭移工，則必須參加雇主講習計畫。	力得以聘僱外籍家事工。依據每聘僱一名外籍家事工計算，雇主家庭收入必須不少於每月 15,000 元港幣。	院」進行專業評估，經指定醫院所開具之診斷證明書且醫療團隊評估結果符合者得聘僱家庭類外籍看護工。 2、申請「外籍家庭幫傭」分為(一)家庭成員申請；(二)外國人來我國投資或工作申請，點數符合者得申請家庭類幫傭。
休假制度	勞資雙方應以書面方式簽署協議。	在留資格不同規範不同休假制度。	勞資雙方應以書面方式簽署協議。	明定於《僱用條例》雇主必須給予外籍家事移工每 7 日不少於 1 日休息。	來源國政府認證之勞動契約書規範。主要為 7 天內應有 1 日休日。
母性保護	僅由共同生活在一起的親屬組成的家務類型工	適用於家庭移工。	不適用於家庭移工。	適用於家庭移工。	適用於家庭移工。

	韓國	日本	新加坡	香港	臺灣
	作者，不適用於該法且勞動基準法同樣不適用於家庭傭工。				
相關母性保護規範	《勞動基準法》與《男女平等就業和支持工作與家庭平衡法》有各種保護規定，以確保男女就業機會和待遇平等，並保護生育。	《確保男女就業機會與待遇平等法》規範僱傭單位不得以女性勞動者已婚、懷孕、生育等為由提出退休或解僱。	新加坡政府明定，外籍家庭移工未通過體檢將遭廢止工作許可證。	《僱傭條例》並沒有規定外籍家事工必須與初生嬰兒的母親有法定婚姻關係才可享有侍產假。	本國勞工或外籍勞工均一體適用《性別工作平等法》。

資料來源：本研究彙整。

第五章 移地研究之觀察與分析

第一節 行程規劃與訪談對象

2022年8月14至20日，進行為期一週的印尼移地研究。整個移地研究的訪談規劃，聚焦在家事移工最大的來源國—印尼，包含其中央與地方政府部門、仲介公司、返鄉移工及移工家庭。透過印尼漁工工會 Serikat Pekerja Perikanan Indonesia(SPPI)的協助聯繫安排。籌備期間，與 SPPI 維持密切聯繫，透過通訊軟體如 WhatsApp、Google Meet 與 Google Docs 等進行線上討論及共同編輯。最後底定以下參訪單位及訪談對象：(1)中央政府單位的印尼移工保護局(Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, BP2MI)；(2)泗水政府勞工局的雇員社會安全系統(BPJS Ketenagakerjaan, MOL Surabaya)；(3)泗水的移工保護機構(BP2MI-UPT Surabaya)；(4)與提供移工關懷服務的 NGO(Migrant Care)；(5)一家人力仲介公司公會(Himsataki)及兩家人力仲介公司暨培訓中心(PT Prima Duta Sejati、PT.Flamboyan Gemajasa)及仲介焦點團體、「擔保人」(牛頭)焦點團體；(5)返鄉移工家庭以及社區—Madium(馬迪恩鎮)。

表二十六、移地研究行程表

日期	上午	下午
14/08/2022 (日)	台北—>雅加達	與 SPPI 負責人會面，討論後續田野工作的方向與時間安排
15/08/2022 (一)	Himsataki(人力仲介公司公會)訪談	1. Migrant Care 訪談 2. BP2MI 參訪及座談
16/08/2022 (二)	研究團隊資料整理與討論	雅加達—>泗水
17/08/2022 (三)	印尼獨立日(國定假日) 觀察泗水地區一處金屬污染之礦場以及瞭解其對礦場工人的影響	
18/08/2022 (四)	泗水 1. PT Prima Duta Sejati(萬利人力資源開發有限公司&暨培訓中心)參訪與座談 2. BP2MI-UPT Surabaya 參與及座談	
19/08/2022 (五)	1. 泗水政府勞工局(BPJS Ketenagakerjaan, MOL Surabaya)	

日期	上午	下午
	2. 參訪 PT.Flamboyan Gemajasa(遠東國際人力有限公司&培訓中心) 3. ASPATAKI(人力仲介公司公會)焦點團體	
20/08/2022 (六)	參訪 Madium(馬迪恩鎮) 1. 進行「擔保人」(牛頭)焦點團體 2. 拜訪返鄉移工家庭以及社區	
21/08/2022 (日)	泗水—>雅加達	研究團隊資料整理與分析

資料來源：本研究自行彙整。

根據印尼 2017 年第 18 號法律，揭示重要的跨層級合作：中央、省級及區域性的政府單位必須協力合作。因此，就政府單位而言，研究團隊選擇與家事工最為相關的中央及地方政府部門，包含三個單位：(1)中央政府單位的印尼移工保護局(BP2MI)；(2)泗水政府勞工局的雇員社會安全系統(BPJS Ketenagakerjaan, MOL Surabaya)；(3)泗水的移工保護機構(BP2MI-UPT Surabaya)。不僅拜訪了 BP2MI 的總部，也與泗水的 BP2MI 進行座談，進一步瞭解中央及地方政府各司其職及不同層級的任務範疇。與中央的印尼移工保護局(BP2MI)的座談會議，主要由 BP2MI 的主席主持，亞非委員會副主席與相關單位承辦人陪同，同時其他 23 位各省份的負責人以實體及線上共同參與。同時參觀 BP2MI 總部的印尼國際移工申訴服務中心。申訴服務中心利用大數據及透過視覺化儀表板，顯示每一位印尼國際移工的個人訊息，包括移工的個人基本資料、家鄉、目的國、工作單位(雇主)、目的地住宿等。同時載明其投訴的類型、投訴的進展、投訴的結果和負責的承辦人員都記錄在 BP2MI 的申訴服務系統中。當申訴服務中心接獲移工的申訴訊息，確認其所涉入的糾紛，BP2MI 即成為居中協助的協調單位。而在地的移工保護機構，如泗水的 BP2MI-UPT Surabaya，所訪談的對象主要是隸屬於負責保護在國外的印尼家事工的相關部門。該部門的任務，主要核對家事工的所有文件、確認家事工是否透過合法聘僱系統，並確保其保險權益(如發生事故、自殺造成的死亡或永久殘疾等)。同時，針對返鄉移工也協助確認其是否獲得薪資給付，並提供培力訓練。指導返鄉移工如何運用資金、技術及資源在印尼國內經營小本生意謀生，以期促進國家的發展，減少再度遷移國外工作的可能性。而泗水勞工局(MOL Surabaya)的雇員社會安全系統(BPJS Ketenagakerjaan)對於返鄉移工(尤其是曾是逃跑/失聯的移工)，建議不要再前往海外工作，並提供各種培訓，培養返鄉移工從事商業。並與社福部門及健康部門合作，為返國的移工提供康復和社會融合計畫。

此外，亦規劃了仲介公司公會 Himsataki 的訪談，及參訪兩家人力仲介公司暨培訓中心(PT Prima Duta Sejati、PT.Flamboyan Gemajasa)，並分別進行了各一場與仲介公司的焦點團體座談。Himsataki 主要是作為印尼移工與仲介公司間的協調，並負責仲介公司的招聘費用之貸款事宜。

就移工保護的方面，除了政府部門外，研究團隊也訪談了重視移工權益的 NGO—Migrant Care。該組織成立於 2014 年，主要關注印尼移工議題，提供法律諮詢協助、移工相關的政策建議、協助印尼移工反應薪資、倡議移工權益，截至目前為止，已處理了許多目的國重要的移工案例，包括杜拜、沙烏地阿拉伯、柬埔寨(人口販運)、臺灣(過度收費)等，並積極推動重新制定移工保護的相關法規。曾於臺灣彰化擔任移工的 Migrant Care 成員指出，臺灣的議題，主要是過度收費及雙重工作，尤其是實際的工作任務，往往與勞動契約所載明的不相符。

同時，透過返鄉移工的安排，研究團隊進行了「擔保人」(牛頭)焦點團體座談，並參訪了移工家庭以及其社區—Madium(馬迪恩鎮)。「擔保人」(牛頭)焦點團體的 6 位參與者中，有 5 位曾具有在臺灣擔任移工的經驗，另一位雖無國際移工經驗，但自 1994 年起即進入親戚開設的仲介公司工作，而後轉為「擔保人」(sponsor)，以賺取較高的報酬。一般而言，「擔保人」(sponsor)分為兩類型：一種聘僱型的，另一種是個體戶。主要透過社群媒體，如 Facebook、Line、Whatsapp、Youtube、Tiktok 等宣傳及聯繫溝通，甚至口耳相傳來建立自己的信譽。

表二十七、受訪者/單位的重點回饋與觀點彙整表

單位	評論/回饋/問題	觀點
仲介公司公會 Himsataki (8.15 上午)	<ul style="list-style-type: none"> ● 機構缺乏適當的程序流程 ● 財務和匯款資金 ● 3 個月的培訓只涉及語言技能和看守技能 ● 各部門之間沒有達成協議 ● 家庭護理、嬰兒護理和老人護理都有一個證書 ● 整個印尼只有 9 個證書提供者 ● 偽造證書的可能性很大 ● 沒有執法部門來過濾公司 ● 臺灣仍存在買工費 	<ul style="list-style-type: none"> ● 臺灣政府應提供所需技能的教學大綱 ● 印尼為所有移工(陸上和海上)提供相同的教學大綱和相同的授課時間 ● 印尼政府啟動一項計畫，為雇主要求的資格/工作所需的技能制訂一個具體的培訓計畫 ● 以日本為範例，根據每個移工的具體工作要求進行培訓

單位	評論/回饋/問題	觀點
	<ul style="list-style-type: none"> ● BP2MI 實施法律，強制要求目的國的雇主承擔聘僱過程費用，但駐印尼臺灣代表處(TETO)認為，這筆費用不應該由雇主承擔，而應該由移工通過增加他們的工資來承擔 	<ul style="list-style-type: none"> ● 服務費應該由目的國承擔，但移工卻被代理雙方收取服務費 ● 利息和匯率皆是移工的負擔 ● 推薦單一窗口聘任派遣(如沙烏地阿拉伯模式)
移工關懷組織 MIgrant care (8.15 上午)	<ul style="list-style-type: none"> ● 法律所規定的向移工所收取的費用是過度收取的金額 	<ul style="list-style-type: none"> ● 廢除買工費 ● 認為有幾點是移工不必要的支出，應該由雇主承擔，如醫療、健康等。
BP2MI (8.15 下午)	<ul style="list-style-type: none"> ● 薪水雖增加但工作內容(工作條件)沒有改善 ● 臺灣提供的薪資必須由移工負擔仲介服務費是不合理的 ● 移工被迫簽署勞動契約，否則不批准工作許可。 ● 兩個主要關注議題：增加工資和取消仲介費 ● 臺灣於 2016 年起到 2022 年 8 月之間都沒有加薪。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 強調移工的權利和人權 ● 要求明確列出仲介費 ● 主張廢除仲介費 ● 同意直接僱用
人力仲介公司 暨培訓中心 PT Prima Duta Sejati (8.18 上午)	<ul style="list-style-type: none"> ● 買工費增加 ● 臺灣政府為外籍移工提供檢疫費，流入臺灣仲介公司 ● 駐印尼臺灣代表處(TETO)知道移工簽證申請有偽造文件，卻未能有效解決這個問題 ● 臺灣有很多非法/未註冊的仲介公司 ● 仲介公司的執照更新是根據失聯移工率來判定(對印尼仲介是不公平的) ● 臺灣政府強制徵收仲介服務費 	<ul style="list-style-type: none"> ● 加強指紋系統以識別移工的身份 ● 身份文件相關的軟體系統設計不周延，無法辨識名字上的特殊符號，導致文件申請程序困難繁複 ● 鼓勵使用非政府組織團體/大學來對機構進行移工素質的控管 ● 建立專門的醫療中心，為外籍移工提供/集中進行醫療檢查 ● 以英國為範例 ● 雇主和外籍移工應共同承擔仲介服務費

單位	評論/回饋/問題	觀點
	<ul style="list-style-type: none"> ● 駐印尼臺灣代表處(TETO)未能謹慎查明仲介公司的情況下就進行處罰 ● 不同意直接聘僱，認為將衍生更多家庭及社會問題 ● 臺灣仲介使用印尼移工在印尼設立仲介 ● 認為印尼政府不會協助移工直接僱用 	
<p>BP2MI Pemalang (8.18 下午)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 為返鄉移工提供培訓，使其在印尼發揮所長 ● 作為一個平台，傳遞信息，如 BP2MI 提供的服務 ● 提供 18 項保險 ● 移工保險將在出發前 5 個月、安置期間和返回後 1 個月啟動 ● BP2MI 只能協助提供海外懷孕/返國的移工女性孩子文件登記方面的協助 ● 提供關於如何在海外工作的信息，海外的幫助熱線，及海外的法律和法規 	<ul style="list-style-type: none"> ● 盡量減少返鄉移工再度遷移到其他國家 ● 海外懷孕/返國的移工女性缺乏生育保護與包容(尤其針對非婚生子女) ● 鼓勵返鄉移工經營小本生意，以改善國家的社會和經濟狀況 ● 支持返鄉移工在印尼成功發展 ● 只專注於文件和程序 ● 權力有限(不能介入家庭事務，缺乏決策權) ● 建議在勞動契約中寫明懷孕的情況
<p>MOL Surabaya (BPJS Ketenagakerjaan) (8.19 上午)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 協助國際移工透過合法聘僱管道持證工作 ● 利用當地和國家資源，幫助非法的國際移工免受剝削 ● 在出發前、工作期間和返回時，利用當地和國家資源幫助國際移工 ● 廢除「擔保人」(sponsor)系統，然而許多 sponsor 以表兄弟姐妹或朋友相稱 ● 「擔保人」具有影響力，在印尼社會彼此之間形成了高度的信任 	<ul style="list-style-type: none"> ● 移工來源國和目的國之間需要合作 ● 提供培訓課程—Desa Migrain Produktif，以培訓和發展當地企業 ● 為返鄉移工提供康復和融合計畫 ● 主管部門有其侷限

單位	評論/回饋/問題	觀點
	<ul style="list-style-type: none"> ● 被遣送回國的移工不會留下記錄，被貼上標籤 ● 海外工作的強制性文件是印尼移工需要從警察部門獲得良民證 ● 鼓勵移工與 BP2MI 及 MOL 保持聯繫/聯絡 ● BP2MI 大數據資料庫中沒有包括未登記的/非法的移工 	
ASPATAKI Training Centre/ Agency (8.19 下午)	<ul style="list-style-type: none"> ● 若不遵守臺灣機構關於買工費的規定，將無法提供工作機會 ● 買工費在其他國家是慣例，因此影響了印尼的市場 ● 在臺灣直接聘僱會增加印尼仲介機構違反當地法律的風險 ● 在臺灣，工廠移工買工費的情況仍然存在 ● 買工費是以現金交易，因此難以提出證據 	<ul style="list-style-type: none"> ● 印尼的機構只收取一次服務費，而臺灣的機構則收取 3 年的月服務費 ● 由於缺乏證據，很難取消買工費 ● COVID-19 大流行導致移工需求量大，直接影響到買工費 ● 若提供買工費的證據，就等於扼殺了自己的公司
「擔保人」 Sponsors /牛頭 焦點團體 (8.20 上午)	<ul style="list-style-type: none"> ● 兩種類型：仲介公司聘僱型及個體戶 ● 移工很大程度上依賴「擔保人」(牛頭)而不是仲介機構 ● 只有當移工向仲介機構提供抵達證明時，才會支付佣金費用 ● 協助移工解決問題 ● 分享海外工作的利與弊 	<ul style="list-style-type: none"> ● 若未能推薦任何移工，就沒有被給付佣金 ● 利用社交媒體增加曝光率 ● 當出現糾紛/問題時，第一時間受到指責 ● 需要最大的靈活性來處理不同的機構和公司 ● 提供移工心理(精神)上的支持 ● 支持直接聘僱，認為將擴大他們的市場 ● 應設定買工費上限

資料來源：本研究自行彙整。

第二節 重點議題分析

從與各個單位的訪談或座談之後所整理的重點回饋與觀點，歸納出幾個重要的議題，諸如聘僱系統缺乏透明。許多人力仲介公司沒有一套適切的招募、聘僱及安置移工的程序，以及欠缺透明的成本結構(cost structure)，羅列幾項待釐清的支出項目及容易引發爭議的檯面下現金交易(如買工費)。再則，家事工的工作內容與薪資亦是另一個爭議的焦點，尤其契約內容與移工實際來臺後的工作內容不相符，移工時常礙於各項考量，而被迫遷就現實，隱忍未發。

基於對移工的保護，2017年印尼政府制定移工保護法後，至今大致完備。移工出國零付費的規範係源於該法，鑑於印尼政府執行該法的行動，勢必牽動移工權益與臺灣雇主家庭的照顧安排及經濟負擔。因此，透過訪談資料的整理，進而釐清印尼政府零付費政策之意涵，與臺灣政府透過加薪降低移工仲介服務費之回應策略。除了維護家事移工的勞動權之外，攸關家事移工的母性保護，在臺灣法律中，關於生育和懷孕的保障並未明確載明及解釋。就母性保護上，臺灣政府雖然採行比照一般勞工的做法，家事工可以懷孕，但現實上，要雇主支持懷孕的家事工，是相當困難的。在臺灣，並未針對家事工進行驗孕，一旦雇主得知家事工懷孕，甚是驚訝，卻又無法解僱家事工。同時，仲介公司也會採道德勸退，讓家事工自願返國且不獲得任何補償，亦是另一項爭議。此外，COVID-19 疫情的嚴峻，亦影響家事工跨國移動的不確定性及成本的異動。因此，下面章節，將針對以下幾個議題：1.家事工勞動條件之調整；2.聘僱與培訓的議題；3.行前費用的爭議；4.移工申訴與權益保護；5.母性保護；6.疫情下的跨國移動成本，進一步分析說明。

壹、家事工勞動條件之調整

誠如前言所敘，印尼政府希冀落實移工保護法，強調移工出國零付費的信念，認為仲介費不應該由移工來承擔，對於臺灣政府將仲介服務費，強制由移工支付，甚表疑慮。BP2MI 對臺灣政府的兩個主要要求：1.加薪、2.取消仲介費。強調無論是面對哪一國，勞動人權皆是他們的優先考量，亦是一場長期抗戰。同時質疑家事移工實際的工作內容與薪資與契約中的工作內容不相符，移工時而迫於情勢，遷就現實。

我們尊重我們國家之間可以協商...我不僅遇到了來自政府的壓力，特別是與 TETO(駐印尼臺灣代表處)，我參與過六次非正式會議，八次在外面

見面...會議的內容都是一樣的，目的是要求 BM2MI 提出要求。每次我和他們見面時，我都要求他們對所見的人給予特別關注。我們應該一起奮鬥...，2017 年雖然加薪，但工作還是一樣的...我在想，我應該如何接受一個不公平的提議，而且感覺我是被強迫的。這種不公平的情況在勞動契約中，收費機構和組成部分應該在合同中寫明，並有我們工人的簽名。這份文件規定，如果我的工人不簽字，他們就不能獲得簽證授權。這個契約對工人來說是不公平的。我想向臺灣的勞動部表達我的不滿，這應該以工人為中心，但仲介費卻強加給我的工人。這筆仲介費是不能強迫的。(BP2MI 主席，2022.8.15)

研究團隊澄清臺灣勞動部同意假如不使用仲介服務，即可不用支付仲介服務費。而 NGOs 也在倡議停止私人仲介，認為這是違反人權的。而停止私人仲介，有兩種方式，一是培力家事工的能力，以降低其依賴仲介；一是推動直接聘僱。從家事工晉升為有證書的看護工(例如勞動部 6+5 移工留才久用方案)，進而推動仲介轉型其經營模式(2022.8.15)。

印尼中央政府未來仍持續與目的國政府協商印尼移工的勞動條件之改善，而地方政府則進行跨部會合作，並與中央政府單位及仲介公司相互配合，提供出國管道及移工應具備條件等資訊。在移工出發前，舉辦一個出國前的指導課程 Pre-departure Orientation(PDO)¹²¹，讓移工確認本身的權益及保險須知(如印尼與目的國的醫療保險、個人權益與勞工權益)。亦關切印尼移工無法獲得足夠清楚的公開資訊及高額的收費爭議，並與目的國合作，提供犯罪、毒品、醫療等生活模式等資訊。此外，亦重視返鄉移工的社會融合及減少再遷移的議題。提供返鄉移工就業機會、就業資訊等相關活動資訊等，以促進及提升當地經濟。

貳、聘僱與培訓的議題

一、培訓

關於移工的聘僱與培訓，Himsataki 協會建議授予證書(certificate)的單位與培訓單位應該分開，證書由公正的第三部門來授予，若人力仲介公司與授予證書的單位是同一個機構，若該公司要送出的移工沒有通過考核，是否有可能發生賄賂的情形。

¹²¹ 印尼文 Pembekalan Akhir Pemberangkatan(PAP)。

有兩種證書，一種是 BS2 安全培訓和 Buku Pelaut。在陸地上，保姆、護理人員和家事工的證書是一樣的。(印尼)全國只有 9 家供應商提供認證考試。一家三合一的公司，包括招聘和安置機構、培訓中心和提供證書。然而，這造成了證書頒發的高度變數。這一家三合一公司是一個老闆，而政府只承認該公司提供的證書。如果不合格，可以通過賄賂來獲得證書或利用個人關係網來賄賂考官。(Himsataki, 2022.8.15)

Himsataki 提及相較於其他目的國，印尼移工更願意去臺灣工作。臺灣政府可以提供諸如所需技能類型的教學資料，做為印尼移工培訓的指引。同時建議印尼政府為雇主所要求的資格及工作所需的技能制訂及啟動具體的培訓計畫(Himsataki, 2022.8.15)。

目前的仲介公司與移工培訓中心素質良莠不齊。研究團隊所參訪的兩個仲介公司暨培訓中心，各有其特色。培訓中心主要以寄宿學校的模式訓練移工。移工學員無論學習和居住都在訓練中心。培訓的形式如下：

1. 以目的國區分移工學員。
2. 上課模式分為語言班(如日文、粵語、中文、韓語)、實作班—照顧(嬰兒及年長者)、家務、烹飪等。
3. 模擬教室(如臺灣、香港房屋的室內設計與空間大小及擺設)，以期培訓過程中，學員可以身入其境熟悉未來的實際工作環境。
4. 仲介建議臺灣可提供訓練大綱、語文教科書，派遣臺灣照護人員到印尼提供訓練。針對工作性質客制化訓練大綱以利移工學員熟悉工作內容，作業程序。

PT Prima Duta Sejati 更建議是否成立非營利組織(具公信力，不被收買)來檢核培訓成效，以達到素質的控管。醫療健檢中心，也要指定醫院。若素質管控不佳，移工被要求更高的收費，是臺灣仲介獲利；雇主接收到素質較低的移工，是印尼仲介獲利，但是移工與雇主雙方都是這個聘僱過程中的 losers(失利者)。當素質不足，他認為家事工容易將情緒發洩在年長者身上(2022.8.18)。

二、聘僱

在聘僱過程，除了仲介公司之外，「擔保人」(牛頭)的角色雖然飽受爭議，但不可諱言的，「擔保人」確實扮演著舉足輕重的角色。移工信任擔保人可能更

甚於政府官員或仲介公司。移工會與擔保人(牛頭)保持聯繫。如遇工作/生活問題會與擔保人分享。擔保人協助輔導服務，傳達訊息給移工家人。

然而根據泗水的勞工局，他們對「擔保人」(牛頭)的看法，有別於移工的角度。勞工局強調他們最首要的任務是引導那些非法者合法化及保護移工。而他們所面臨的困難，正是那些沒有透過合法途徑登記的移工，尤其失聯移工更是他們的一大負擔。他們的弱點是—在保護移工時如何因應所面臨的挑戰。他們認為擔保人(牛頭，Sponsor)或掮客(broker)的協助過程中，潛藏許多陷阱，尤其是協助移工前往中東等目的國。區域性的勞工部門要如何保護移工？在 2017 的法律施行前，牛頭是合法的，未登記在仲介公司，但協助仲介公司在當地村落尋找移工。保護的困難點在於，如果是透過公司，發生事情，可以起訴公司，但是不清楚牛頭的網絡關係，增添複雜度。2019 年第 7 號及 2017 年第 18 號推行後，為了降低超額的仲介費，印尼勞動部(MOL)廢除「擔保人」系統。擔保人(牛頭)的數量有明顯下降，然而，移工依舊使用同一個擔保人(牛頭)，但不再稱其為擔保人(sponsor)，否則有可能被補入獄，改為互稱「友人」，僅協助移工相關文件的準備及申請(Ministry of Labour Surabaya, 8.19)。尤其，Malang(馬朗省)幅員遼闊，缺乏資源，移工教育程度較低，若無「擔保人」的協助，移工將失去網絡的支持。法律不允許擔保人，所以在公開場合，「擔保人」被宣稱為朋友或表兄弟姐妹。擔保人仍舊具有相當的影響力。

然而透過擔保人(牛頭)的焦點團體，既是來過臺灣的「前移工」又是「擔保人(牛頭)」的雙重角色，他們反應，「沒有合法和非法之間的界線，這是一個信任的問題。」(2022.8.20)。擔保人不僅可以即時解決移工所面臨的問題，同時，也可以協助調解及談判。這是實務上擔保人可以發揮關鍵性的作用，甚至仲介費的價格，也是由擔保人去協商的，並不是由仲介公司與移工直接談判，尤其對仲介公司來說，曾擔任移工的擔保人，有時對仲介公司來說是一種威脅。因為他們清楚目的國環境的利弊。他更強調一個好的擔保人所具備的要件是「誠實」：

好的擔保人的要素是什麼？我認為，作為一個擔保人，最重要的是對我們來說，特別是對我來說，對一切都要「誠實」，對臺灣的進程和情況要誠實。還有，對雇主、世界、工作和與工作場所有關的一切都要誠實。然後，我們還必須讓他們(移工)在精神和身體上做好準備。(2022.8.20)

另外，在移工申請臺灣簽證時，時而面臨文件檢核真偽上的繁複流程。對此，許多的仲介公司反覆提及的是臺灣駐印尼代表處(TETO)的做法有待商榷。臺灣駐印尼代表處(TETO)一旦懷疑文件造假時，通常直接寫信到中爪哇要求確認移

工的身份 ID，假若證實文件造假，則暫時停止印尼仲介的營運。除非移工曾去過臺灣，再次申請時更換名字，印尼仲介認為臺灣和印尼政府可以處罰移工，而不是處罰印尼仲介，建議為避免移工變更名字再度申請入境，可以利用指紋鑑定。而 ASPATAKI 公會亦反應類似的問題，移工隱匿過往、變更名字，因此校正比對工程是一大挑戰。

TETO 干涉太多的業務(TETO 假設身份證是假的，然後他們複印身份證，並要求印尼教育部檢查是否是偽造文件，機構會突然被指責及被處罰。認為他們串通偽造文件，但機構和培訓中心不知道這是偽造文件)…可以使用指紋來驗證移工的身份。例如某工人在 A 公司註冊並申請簽證，但被 TETO 拒絕，於是 A 工人等待了兩年，然後 A 工人去 B 公司再次申請，之後 B 公司協助 A 工人提交給 TETO，然後 TETO 會質疑為什麼這個工人被拒絕兩年後再次提送，然後處罰 B 公司偽造文件，因為是 A 工人沒有提供全部信息。然而，被隱瞞的 B 公司，卻因此而被罰 2 週中止運作。(仲介公司，2022.8.18)

有些爭議是電腦系統上的軟體衍生的「假文件」，當護照上的名字與移工過去的學經歷文件上的名字有特殊符號上的差異時，往往被退件。然而印尼人的名字中，約有 10% 的比例有此情形。為了避免再次被退件，仲介公司只好將移工過去的所有文件變更成與護照相符的姓名，仲介質疑，這些過去文件被重新變製，是否也成為「假文件」？

名稱中含有特殊符號(')，例如 MIF'TAH，所以所有文件都 MIF'TAH，但護照系統沒有特殊符號，所以變成了 MIFTAH，這樣就變成了不同的名字，機構又被處罰。然後，為了適應 TETO 系統，他們不得不刪除特殊字符，並統一所有文件使用假名字 MIFTAH。(仲介公司，2022.8.18)

此外，每年勞動部都會針對人力資源公司進行評鑑，如果特定的公司，在目的地國有 5% 的失聯移工，該公司就會受到懲罰，但是，該公司可能又會再更換一個新的名字來繼續經營(Himsataki，2022.8.15)。仲介公司認為，這對印尼仲介是不公平的。每三年更新一次執照，臺灣的勞動部以外籍移工失聯率來決定是否續牌，並不合理，認為應該處罰的對象是逃跑的失聯移工。

參、出國工作前費用的爭議

體檢、護照、工作許可證、簽證、交通費(機票，長途陸地交通)、膳宿生活費、培訓費、其他檯面下的支出(如賄賂)等費用皆由移工承擔。其中最引人垢病的是迄今臺灣仍存在的「買工費」。不僅在印尼政府單位，或是在印尼仲介的焦點座談中，許多受訪者時而提及的臺灣買工費，對這種檯面下的額外支出，提出諸多質疑，同時指出買工費是以現金作為交易形式或地下匯兌，因為缺乏有效證據，難以查緝。對於印尼仲介，亦無法指出哪幾家臺灣仲介仍舊要求買工費，因為合作的關係，指正對方的同時，可能也導致自己的公司無法生存。然而，不僅印尼政府的立場是「零付費政策」，IOM(國際移民組織)的相關規定，亦載明是使用者付費(由雇主支付而不是工人)。目前買工費以新臺幣 80,000-100,000 元左右，主要以陸地為主的廠工及農業工人，可能流向不同的單位(含來源國仲介)(Himsatani, 2022.8.15)。有些印尼仲介辯駁，印尼的仲介公司雖也收服務費，但只收取一次服務費，不像臺灣的仲介公司每月收取服務費。印尼的仲介公司必須處理移工的每一個問題，即使是在移工返國之後，仍舊提供服務。

更有印尼仲介強調臺灣仲介公司不僅收取每個月的仲介服務費，檯面下的買工費，甚至連臺灣政府所提供的移工檢疫費補貼都進入臺灣仲介的帳戶中。此外，亦有仲介提及另一個臺灣仲介與印尼仲介同謀的制度缺口，印尼約 330 張有執照公司借牌給臺灣人，約 100 萬借牌費用。印尼政府的監督機制薄弱，只要仲介公司存有 150 萬元在帳戶中，並附有培訓中心，至於是否有牌照，似乎並非審核的重點。許多仲介是靠行經營，30%在臺灣，而臺灣仲介亦鼓勵返鄉移工(ex-migrants)靠行或借牌開公司，因此，這類的印尼仲介，資金也流進臺灣仲介的口袋。

有仲介更建議成本結構中(cost structure)的部份支出細項必須檯面化，否則移工以為「擔保人」(sponsor, 牛頭)費用是仲介公司支付的。而且認為「擔保人」(牛頭)是「hero」。「擔保人」(牛頭)是從家庭網絡連結起的，移工的父母家人，信賴「擔保人」(牛頭)更甚於印尼的政府人員及仲介。在印尼的村子，移工是相信鄰居更甚仲介，借款利率 15-18%是很普遍的情形。移工向政府銀行借款，支付 6%利息給銀行，而政府協助支付 6%，被視為是很低的利率。印尼政府核定家事工可借貸，6-8 個月償還。

然而，針對如何解決買工費，採用直接聘僱的方式，及對於雇主和仲介公司不能經手移工薪資，印尼仲介似乎有不同的見解。因為當移工出國前無法承擔聘僱過程的費用，必須由仲介公司協助支付護照、健檢、培訓等費用。如果無法經手移工薪資，將複雜化收回移工借款的程序。同時，認為直接聘僱是不可取的，此舉將導致更多的社會問題。有仲介指出，直接聘僱在十年前，印尼政府即採行此制度，但效果不彰。他們認為對機構的護理員和工廠移工可以實行直接聘僱。

但不包括家事工，如果想對家事工實施直接聘僱，並不適用，仍需要提供仲介服務費。

肆、移工申訴與權益保護

Migrant Care 主要協助印尼移工反應薪資及權益等問題。Migrant Care 提出臺灣仲介服務費適切性的質疑。他們從成本結構(cost structure)一一檢視移工所要支付的費用，並針對其中四個要點：醫療費(第 14 點)、健康保險(第 15 點)及膳食費(第 18 點)，認為都應該由雇主支付，而貸款利息(第 17 點)，則由協商確定。其中不必要的支出費用，需要與臺灣駐印尼辦事處或是臺灣政府來協商。Migrant Care 強調 BP2MI 主張「no cost for legal placement(合法安置無需支付費用)」。
該機構曾就仲介服務費與臺灣駐印尼代表處(TETO)討論，TETO 解釋仲介服務費並非買工費。這些費用項目載明於臺灣政府與印尼政府所簽署的合作備忘錄，為印尼政府所贊同。此外，在薪資的定義中，不僅是金錢，也包括膳宿，都可視為薪資的一部份(2022.8.15)。研究團隊更根據《就業服務法》(Employment Service Act)解釋，臺灣政府提供了靈活性，如果不使用任何形式的招聘，就不需要支付任何費用。雇主與移工只要有良好溝通，可以申請直接招聘，則無須支付仲介服務費。但許多雇主或移工並不知道他們有權放棄支付仲介服務費。然而有些臺灣仲介會要求印尼仲介事先向家事工收取仲介服務費代替每個月的扣繳。

臺灣政府是禁止買工費的。現今，因疫情影響，印尼政府暫停輸出家事工到臺灣，臺灣面臨家事勞力短缺，臺灣仲介並不收取家事工的買工費，反而是有些迫切需要家事工協助的雇主，支付較高的費用以期即時引進家事工(Association ASPATAKI, 2022.8.19)。對於外籍家事工，雇主有義務負擔家事工之膳宿支出。2022 年 9 月起，外籍家事工的薪資已提高到新台幣 2 萬元，印尼家事工在疫情下，同時學得如何與雇主交涉她們的權利(BP2MI-UPT Surabaya)。

伍、母性保護

現行臺灣的法律規範允許移工可在我國生產，但實質上缺乏後續政策與措施，形成移工被迫透過地下管道寄養或棄嬰，更出現女性移工懷孕後被迫離開職場的情形。此外，女性移工回國待產容易遭家鄉親人因宗教觀而排斥，導致嬰兒遭遺棄或送養。泗水的地方移工保護局(BP2MI-Surabaya)對於女性移工無婚姻基礎下之懷孕返國生產，認為亦產生社會問題，並無協助母親與嬰兒之公共資源，視家人是否接受。其權限有限只能協助未婚、單親移工等文件處理的行政程序。仲介也指出類似的觀點，表示移工在目的國懷孕，若在印尼已結婚，家人可能不會接

受。若仍為單身，時間一久，家人可能慢慢會接受，移工將孩子帶回家鄉由親人扶養，自己再出國工作。

在印尼，移工如在出發前若已經懷孕，當她們到達時，才確知已經懷孕，可能會被遣送回國。根據臺灣法律規定，移工可以懷孕，但政策並沒有後續的配套措施，針對家事工，多數仲介及雇主會要求她們返國，可能不只是懷孕，背後仍有其他議題。理論上，家事工可以返回母國生產，再重返工作崗位。然而，在臺灣，比較關注的是家事工被遣返後，照顧者缺席，誰來接替她的工作？被遣返的家事工會面臨什麼樣的處境？而 BP2MI 又如何協助這些家事工？基本上，BP2MI 並未接獲尋求協助相關事宜的要求，他們認為與家庭事務相關的項目，並非他們的權限範圍，但指出就印尼的信仰而言，若家事工帶著孩子返國，確實是一個議題，尤其未婚生子是非法的。非婚生子女將面臨嚴苛的社會道德懲罰及歧視。有些案例顯示，開始時，印尼社會可能很難接受，但是時間一久，也慢慢接受，移工也能逐漸克服困境。BP2MI 曾面臨兩個案例中，第一個例子是家事工與其伴侶溝通商議，由伴侶來因應處理；第二個例子是對方認為這是家庭事務，不需要協助。BP2MI 能做的很有限，僅提供孩子相關文件登記事宜的諮詢。BP2MI 在規劃的 Pre-departure Orientation(PDO)提供了有關藥物、疾病、健康安全和地方法規的信息。但是，並未涉及產婦保護。通常在出發前他們提供一些與文化相關的培訓，也確實提供了性教育及懷孕相關事宜，但是並不鼓勵她們這麼做，認為這是不智的，亦是不可取的，孩子是易受傷害的，提醒與其伴侶安全的性行為。一旦發生懷孕，要知會 BP2MI，他們才能進一步提供諮詢協助。

陸、疫情下的跨國移動成本

2020 年疫情嚴峻之時，臺灣政府停止了印尼家事工的引進。家事工在等待出國期間會暫時居住在培訓中心，然而近年因疫情影響，班機減少，移工等待的時間較久，衍生出一些問題，如生活負擔的提高、精神壓力大及家庭經濟壓力等。

與此同時，臺灣政府亦停止了印尼 15 家仲介的運作，其中一家印尼仲介的受訪者認為他的公司是代罪羔羊。2020 年時，他是被暫時停止的公司之一，因為移工被感染確診，飽受臺灣政府的責難。他提及申請移工的簽證時已是移工出國前 3-4 個月，然而移工上飛機後，第 4 天發現確診，仲介認為可能是登機時被感染，卻成為眾矢之的。

此外，另一位仲介亦指出，疫情期間，當印尼準備了 20 位移工前往臺灣，但臺灣卻只允許 1 位入境，這是費用增加的關鍵點。在前往臺灣之前，移工需要被隔離至少 3 天-14 天，再加上印尼泗水的航班短缺，飛機價格高漲。這些費用由印尼仲介承擔，部分費用由移工承擔(該費用由政府規定)。在面對高需求和低供應的情形下，印尼的移工不能入境臺灣，被困在培訓中心的移工，只能轉而選擇前往其他國家工作。

第六章 外籍家事移工人權保護分析

本報告分別使用文獻分析，系統性蒐集重要國際組織、國際非政府組織、學術研究與重要論文；並運用深度訪談法，訪談國內乃至國外利益相關之受訪者共 31 位，第一個字母依其身分屬性予以編號；編號 W 代表看護工、E 代表雇主、M 代表私立就業服務機構、S 代表學術界與實務專家、N 代表非政府組織、O 代表主管機關。第二個英文字母為性別；男性為 M，女性為 F。第三個符號則依人數順序進行 1、2、3 之編碼。進行瞭解以完備利益相關者之見解與發展脈絡。

第一節 聘僱與管理

壹、依據重症程度核准外籍看護工人力所突顯之問題

一、以外籍看護工解決家庭重症者照護之思維與矛盾

勞委會(現為勞動部)自 2006 年 1 月 1 日起外籍家庭看護審核採取新制，取消以巴氏量表評估分數作為申請之唯一依據，回歸到醫療專業判斷，改由公辦公營之公立醫院、經衛生署評鑑合格區域級以上醫院、精神專科醫院等專業醫療機構，由醫師及其他醫事人員共同組成醫療團隊綜合評估認定受照顧者是否需要全日 24 小時照顧，或持有特定身心障礙手冊重度以上等級者，經長照中心推介本國照顧服務員而無法滿足者，得向勞委會(現為勞動部)申請外籍看護工，且同時簡化民眾往返勞政及衛政單位申請之繁複流程(勞動部，2005)¹²²¹²³。

依據申請外籍家庭看護工資格之規範(詳附錄六)，得以知道目前對於重障症者之申請資格都必須符合全日照顧之需求，但是全日照顧之需求代表申請者必須申請兩位照顧者進行照顧。但實際上，家庭雇主基於照顧成本之考量，絕大多數只會申請一位，可想而知，照顧者當然無法獲得充分之休息，甚至休息時間都處於待命狀態。

¹²²資料來源：勞動部新聞稿。外籍看護工申請流程新制 95 年 1 月 1 日實施，巴氏量表評分將僅供參考。網址 <https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/14209/> 最後瀏覽日 2022 年 9 月 11 日。

¹²³後續也新增多家醫院得進行專業評估。如 2022 年 3 月 15 日勞動發管字第 1110502409 號，新增彰化基督教醫療財團法人漢銘基督教醫院及 2022 年 7 月 8 日勞動發管字第 1110012341 號，新增東華醫院列入「申請聘僱外國人從事家庭看護工作之專業評估被看護者醫療機構」。

服務於地方政府社福單位的 OM-3 則認為，確實重度身障者的確比較需要 24 小時照顧，一般家屬會比較期待被照顧者前往機構。但礙於身障機構收費太低且少數人會去設立身障機構，其次為國內照顧政策希望朝去機構化的方向。因此，身障機構服務量能非常有限的情形下，形成申請進入身障機構後，被照顧者多數都待到往生，造成排隊進入身障機構的人實在太多。對家庭而言，若重度身障者未能前往機構由專人照顧，兄弟姐妹照顧久了家庭也跟著邁向破碎道路。

服務於非營利組織的 NF-1 認為被照顧者家庭狀況不一，無論領有身障手冊或者是因為巴氏量表或失智量表申請到外籍看護的被照顧者，都有不同的照顧需求，不能僅依賴經濟情況來評斷照顧需求。應一併考量生病輕重程度不同，而非以經濟層面弱不弱勢，來定義何為弱勢家庭。NF-1 也提到，於服務工作過程，發現到多個案例是罕見疾病，且病患年紀並非都是老年人，有的是小孩，由他們的父母親照顧，或者是老人照顧老人的弱勢狀況。所謂的弱勢，必須整體性的評估，而非只採納所得指標。

學者 SF-3 認為嚴重程度比較高之被照顧者，是否應在核准聘僱外籍家庭看護工的考量時，必須要求家庭雇主承諾附帶條件；例如要求家庭雇主應申請(或者提供)多少比例的喘息服務，避免高度依賴外籍家庭看護工，造成外籍家庭看護工無喘息空間。

確實在於家庭中若又碰到身障或者屬於弱智病人，勢必更強化家庭對於外籍家庭看護工的重度依賴，家庭除了只能繼續牢牢地掌握住外籍看護工之外，並無其他方法。但是被照顧者與照顧者，兩人綁在一起雙方都呈現痛苦的狀況，並無法有效減緩被照顧者失能，只會讓被照顧者更加失能，同時又讓照顧者無法得到休息。

勞政單位之官員的 OM-2 認為，過去由於整體移工人數不斷創新高，在家庭當中的外籍移工也是不斷的增加，社會大眾討論的議題多數為，如何讓家庭看護工可以落日？然而，現在社會上已經接受外籍家庭看護工，目前討論的議題轉為外籍家庭看護工，到底有沒有可能納入長照的制度去管理。

仲介業者 MM-1 認為臺灣需將外籍家庭女傭與外籍家庭看護工區分開，由於多數印尼籍移工教育程度不高，無法勝任看護工此類高技術性的工作，再加

上巴氏量表可能有花錢偽造狀況，故產生移工以看護工身分來臺，但實際從事女傭工作的情況。

二、外籍家事移工來臺前的技術訓練缺乏技術專業認證與標準之一致化

姑且不論外籍家庭看護工或機構看護工，雇主 EF-3 認為早期移工在來源國會訓練中文課或基本換尿布等育兒技能，但也只訓練相當基本的工作技能，而這些訓練來臺工作是不夠的。然而，目前是缺乏訓練基本工作，移工也因國內需求，很快就可來臺工作，技術能力與早期相比差距很大。再者，外籍家庭看護工，在臺教育訓練部分出現城鄉差距，資源多的縣市政府相對有利，而偏遠地區或資源少的縣市政府，卻無法有效及無財力提供外籍家庭看護工教育訓練，並非偏遠地區無外籍家庭看護工之需求問題。每一位家庭雇主在僱用家庭看護工同時，若無法協助有效提供移工專業之照顧訓練，甚至於在照護病患過程，將可能造成雙方之傷害。此外，因為語言隔閡且照護之專業用詞相對難用比畫方式進行溝通，在此狀況下更可能造成誤解與爭議。

學者 SF-3 在過去的計畫也詢問過印尼籍看護工，試圖瞭解移工出國前的訓練實況。移工表示訓練中心會教她們廚房工作例如煮飯，可是訓練中心並沒有教授移工該如何面對或者如何瞭解被照顧者的需求，及如何應對被照顧者千奇百怪的狀況？且來源國之仲介公司也不瞭解被照顧家庭的真實情況，常常都是讓外籍看護工自己去面對不同狀況的被照顧者。如能透過有系統性的教育訓練模式，於雇主僱用移工之前先行安排實體或線上講習，非透過單一上線影片聘僱前講習。移工入境前可在來源國進行照護實體課程或透過線上由我國照護體制線上講習或互動教學。移工入境後，透過地方衛生所配合通譯前往家庭中，進行家庭雇主及外籍家庭看護工教育訓練最少每戶 4 小時之指導，將可初步降低照顧誤解與爭議。

學者 SF-3 提到台中市政府做字卡讓外籍家庭看護工練習對話，後期發現字卡不夠用，同時教他們使用智慧型手機，在遇到不會講臺語或國語趕快手機翻譯，至少講出來讓被看護者或其同住家人知道移工要表達的事情。仲介業者 MF-4 認為，雇主之認知在勞資關係關係中極為重要，因此需重視聘僱前講習的資訊與次數。

三、雙軌化的長照制度與勞動力規劃

家庭看護工之權利保障散見於不同的法律與規範，且由於家庭看護工與一般事業單位勞工，工時、休息時間、待命難以切割及雇主經濟能力不同，納入勞基法或立專法都有不同見解，過去的討論過程中利益相關團體難以取得共識，同時對於如何保障弱勢雇主的權益，也缺乏完整的討論。

學者 SF-2 認為有時候部會之間的協調沒有想象的那麼容易，過去曾經希望就一套制度，但衛福部不接受，所以現在是雙軌。由於部會之間很難達成共識，這確實是一個問題。另外，家庭看護工難以區分工時與陪伴、照護，無法以八小時界定，應先建立雇主對於家庭看護工要有「休息」之概念，且雇主應多瞭解移工工作內容，讓移工休息時間列為必要性之規範。

私有化之照顧模式為內宿雇主家庭(工作場所)、照顧工作完全由家庭自行負擔、工作條件透過勞動契約約定、由個別勞動關係規範。而長照政策下的服務則由國家預算支付，僱用本國技術性人力，依項目給付服務，趨向照顧公共化之概念。

目前日本、韓國係以招募外籍看護人力循序進入國家之長照服務體系，採取整合型、技術人力導向，趨近照顧公共化之方向。我國雖有長照 2.0 政策，但主要照顧人力依賴外籍看護工之引進，類似新加坡與香港，採取私有化之自由市場機制，內宿家庭型態導致工作與休息界線模糊、技術難以養成，未來是否與長照人力接軌，方向不明。

專家 SF-1 認為家庭看護移工議題停滯在制度性問題，制度化的保障其實是缺乏的。應回歸賦予家事勞工制度性的問題。首先，不管是勞基法或者是家事專法的保障，應有一個明確方向。其次，應透過機構聘僱或外展模式安置外籍看護工。雇主與移工兩方其實都希望有一個穩定的生活和穩定的工作。因此，必須要重新設計新的照顧模式。

今(2022)年底勞動部將推動「聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務」，最高可提供 52 天喘息服務，係使用就業安定基金支應，非由國家長照預算分擔，且本國喘息服務人力屆時是否足夠因應？而每日 10 小時服務亦與全日服務有差距，後續發展應持續研究觀察。至於養護機構同樣面臨外籍移工配額及臺籍照顧人力短缺難題。機構需要 24 小時的照顧人力，但因有勞基法及基本工資之規範，機

構內外籍看護工之薪資爭議相較家庭僱用模式，其薪資問題較少。

勞政單位之官員 OM-2 觀察衛福部過去發展長照制度以及人力，想要把服務補充量能到位就已經很辛苦，所以要把外籍家庭看護工整個管理引進議題丟給衛福部，衛福部應該不可能接受。然而，過去我們也知道有一些新的嘗試方案。比如說，外展看護，其實那時候也是跟衛福部有做過一般政策討論之後試辦，但試辦最後的結果是停辦收場，原因是因為這些試辦單位都虧損。

學者 SF-2 認為政府還是把移工定位為補充性的勞動力，而非替代性的勞動力。再者，OM-2 認為，國內目前的政策走向，還是希望長照工作可以優先保留給國人來從事。然而，在長照 2.0 希望把它公共化，但長照公共化裡面，又完全不看到外籍看護工的部分，難有一個彼此能夠交叉的管道。在於雙軌制度中形成矛盾的現象，長照強調的公共化，然而我們實質照顧的人力卻是私有化，家庭與移工彼此之間權利到底應該要如何去保護？形成矛盾議題。因此，出現所謂的家庭抱怨者，爭取照顧人力，而照顧者抱怨休假制度不完善。

貳、內宿型家事移工之生活照顧

一、外國人生活照顧服務計畫書之規定

勞動部為審查雇主申請聘僱或接續聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人，於法定期間內通知當地主管機關實施檢查時所檢附之「外國人生活照顧服務計畫書¹²⁴」，要求雇主應依《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》第 19 條規定，規劃外國人生活照顧服務計畫。

依據附表三「外國人生活照顧服務計畫書(家庭幫傭工作、家庭看護工作及農、林、牧或魚塭養殖工作適用)」之規定於事項及基準中明定，飲食、住宿、及管理之事項(下表二十八所示)。依據該計畫書所列之項目，任何一項不合格者，除經地方主管機關認定屬情節輕微者，得先以書面通知限期改善外，若未改善則將依違反就業服務法第 54 條不予核發招募許可，若已核發者，得中止引進。聘僱許可之申請或展延，依違反該法第 57 條規定，得依該法第 67 條予以罰鍰，並依該法第 72 條規定廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。

¹²⁴外國人生活照顧服務計畫書裁量基準(2021 年 02 月 18 日修正)

表二十八、外國人生活照顧服務計畫書事項及基準

壹、飲食	一、飲用水之供應	(一)應充分供給飲用水，如須煮沸方能飲用時，應置備煮水設備，且須有外國人易懂之文字或標示，以茲識別。
		(二)不得設置共用杯具。
	二、伙食	(一)外國人自費由雇主提供伙食者，應確保伙食之衛生、足夠且等價。
		(二)雇主免費提供外國人伙食者，應尊重外國人意願及宗教禁忌。
貳、住宿	一、居住	(一)須保障外國人安全，注重整潔及衛生。
		(二)私立就業服務機構受雇主委託辦理外國人生活照顧服務者，所提供外國人居住使用面積除以該使用面積範圍內之外國人人數，每人應在三點六平方公尺以上，每一外國人均應有其個人之床鋪，並應提供衣物櫃(計入居住面積)。
	二、隔離措施	(一)經衛生機關健康檢查有法定傳染病待遣返之外國人，應安排隔離措施。
		(二)雇主及所聘僱外國人應遵守中央主管機關依中央流行疫情指揮中心指揮官指示，實施應變處置或措施。
三、為因應緊急事故發生時之處置，應以外國人易懂文字或語言說明求救電話、逃生路線等緊急應變措施。		
參、管理	一、雇主應負保護外國人人身安全之責，並依性侵害犯罪防治法及性騷擾防治法規定，妥善保護外國人隱私。	
	二、雇主應向外國人宣導在華工作期間應遵守之法令，如健康檢查及傳染病等衛生健康法令、菸害防制法、動物保護法、酒後駕車之刑事與行政責任相關法規等及我國風俗節慶等資訊。	
	三、公告申訴處理機制	(一)雇主應公告 1955 勞工諮詢申訴專線(1955 專線)資訊。
(二)雇主應公告警政署 110 全國報案專線(含性侵害及人身傷害)及 114 婦幼保護專		

	線(含性侵害、性騷擾防治諮詢)。
	四、保險：雇主聘僱外國人從事家庭幫傭工作或家庭看護工作，應依勞動契約規定為其辦理參加意外保險。

資料來源：外國人生活照顧服務計畫書裁量基準。本研究彙整。

二、家事移工生活照顧品質與標準所呈現的落差

外國人生活照顧服務計畫書事項及基準(家庭幫傭工作、家庭看護工作及農、林、牧或魚塭養殖工作適用)，在於住宿要件僅須保障外國人安全，注重整潔及衛生，並未規範家庭雇主需提供外籍家事移工需有最少 3.6 平方公尺之住宿空間。因此，於海洋漁撈工作(陸上居住)、養護機構看護工作、製造工作、營造工作、屠宰工作、外展製造工作及外展農務工作適用，外國人之居住面積指雇主提供外國人居住使用面積除以該使用面積範圍內之外國人人數，每人應在 3.6 平方公尺以上，並應提供衣物櫃(計入居住面積)不同。

服務於勞政單位之官員 OM-2 認為，對於家事移工居住空間之規定，必須考慮到家事雇主僱傭形態，居住空間 3.6 平方公尺之規定，在家庭看護工生活照顧計畫書無此要求，只有規定雇主注意安排移工居住空間的性別意識、隱私權基本人權。僱用移工之養護機構代表 EF-3 提到，機構內提供的住宿空間符合目前移工住宿空間一人是 3.6 平方公尺之標準。以四人房為例，就是 14.4 平方公尺，一般養護機構房間都超過 14.4 平方公尺，之前也經勞工局來檢查通過。但不同國籍移工居住於多人房間，可能會產生文化或者生活習慣差異，管理上比較需要費心。

服務於非營利組織之受訪者 NF-2 認為，根據過去看到的現象中，發現有外籍家庭看護工睡在被照顧者旁邊，甚至有被照顧者睡床，外籍家庭看護工睡地上或打地鋪都有。研究團隊於訪談家事移工 WFI-5 時抱怨，她的住宿環境很糟，雇主讓她睡在地板，家事移工 WIF-5 打開鏡頭讓研究者看到她僅用紙板鋪在地上，家庭雇主連提供最基本的床鋪都無。家事移工 WFI-5 則提到過去伙食僅有簡單一碗白米飯及一顆水煮蛋的經歷，家事移工 WFI-5 多年都是這樣的住宿環境及伙食。綜此，外籍家事移工之生活照顧服務計畫書是否落實，與現行規定有相當之差異。

對於住宿環境而言，非營利組織工作者 NF-2 指出，多數家庭雇主會說空間太小、空間不夠。但對外籍家庭看護工而言，寧願睡客廳，也不希望與被照顧者同床或同房。但問題非僅只空間不夠的問題，而是移工連睡覺時間都要待命的問

題，應該禁止這樣的行為發生，且不應該讓移工於休息時間仍處於工作狀態。若礙於被照顧者身體狀況或照顧之需求，也應讓移工於白天另有獨立休息之空間或安裝看護簾讓彼此相對有隱私。

另外學者 SF-3 提到，對於印尼籍移工因飲食禁忌不吃豬肉，早期印尼移工剛引進時，的確時有發生這樣的案例，但目前這類案件已不再出現於申訴案件之中。她認為被照顧者與照顧者不同性別時，仍應要求雇主提供分開之床舖，或給予外籍家庭看護工有可以活動之空間。

三、「勞檢不入家門」的隱形規範

由於外籍家事移工與事業單位工作型態不同，又受限於「勞檢不入家門」的潛規則，如果勞動檢查不入家門，更無法檢視外籍家事移工「工作環境、工作狀況、住宿環境、伙食問題」，此與「外國人生活照顧服務計畫書事項及基準」初衷產生矛盾，諸多生活環境之細節若無法透過一般例行檢查發現，待外籍家事移工壓抑到最後，其申訴問題可能轉為強迫勞動，則為時已晚。

學者 SF-2 認為勞檢不入家庭之潛規則，實務上可以理解甚至是可被接受的。不管是本國勞工或外籍移工，從事家事服務業工作者，假設因為納入勞基法，同樣也會產生如何進行勞動條件檢查的困境。

服務於勞政單位之官員 OM-2 認為，由於外籍家事移工住在家庭裡面，而家庭大小不一，甚至實務上會與被看護人同住一室，過去在於訂定產業與漁工岸上及船上的生活標準，其實有參考國際與其他國家案例，盡量訂定標準後交給地方政府檢查員進行檢查，現行規定則要求所有檢查人員在移工入國之後三個月內一定要前往檢查，同時母法也賦予地方檢查員有權進家門檢查，但確實在於實務執行上會有所謂法不入家門狀況發生。

當檢查人員碰到雇主不方便接受檢查時，勞政單位之官員 OM-2 則指出，目前地方政府會有兩種作法：第一，請家庭雇主攜帶相關資料前往縣府說明，瞭解是否符合標準；第二，勞動檢查員會持續聯絡雇主，不斷的約檢雇主前往家中檢查。訪查同時會加入「關懷」與雇主互動及宣導，協助雇主在未來遇到法律或爭議時，至少知道可以與地方政府勞政單位請求協助，同時認為目前公部門檢查能量是充足的。其次，於 2022 年開始勞動部也補助地方政府對於外籍家庭看護工，進行新入境電話訪問及搭配入國檢，在 3 個月內均可完成 100% 的勞動檢查。

另外，對於移工轉換雇主沒有接續聘僱通報，則會在雇主完成接續聘僱之後前往新雇主處進行檢查。勞政單位之官員 OM-2 希望盡量掌握家庭當中之移工在家裡的適應狀況，同時也觀察雇主違法案件，其實有 90% 雇主都是首犯。因此行政氣力與資源會放在比較高風險對象，如雇主過去三年內曾經有被移工打 1955 申訴，積欠薪資、性騷擾等爭議事項。

四、強迫勞動

由於外籍家事移工受限於一個工作場所，對於個人權利基本陷入被孤立或脆弱處境，同時在於言語或肢體暴力狀況難證明其害，甚至出現抱怨吃不飽、居住環境差等狀況，當雇主或私立就業服務機構，未先行處理前端輕微爭議或未妥善處理，由 NGO 介入爭議處理通常會採取「疑似人口販運」方式處理，因此將可能增加更多社會資源投入。

勞政單位之官員 OM-2 認為強迫勞動要件與人口販運、勞力剝削部分有些不同之處，於過去案例中不多，甚至是沒有。但後來國際上開始重視人口販運議題時，我國也的確開始將人口販運議題依照國際要求進行區分為(1)勞力剝削；(2)性剝削；(3)器官販運等。

勞政單位之官員 OM-2 同時提到，移民署於今年(2022 年)已經考慮將國際公約「強迫勞動」11 項指標部分納入人口販運案件進行辨識，特別是針對漁業部分，同時讓第一線檢查員教育訓練後，得以辨識人口販運案件，在未來可以藉以辨識勞動案件中是否違反強迫勞動。

於過去 NGO 報告中依外籍家庭看護工為例，由於工作態樣形成長期住在家庭雇主家中，出現高工時、無法休息與口語霸凌甚至肢體霸凌狀況，而這類型均達到 ILO 強迫勞動 11 項指標中至少有 2 至 3 項，對比勞動基準法第 5 條確實已達違法事證，受訪者養護機構移工 WFI-9 指出，休息時間表定為上午 11 點 30 分至 13 點 30 分，但在這休息時間範圍並無法真正獲得休息，均需要待命或協助下午要前往醫院回診之住民準備工作等狀況，更指出於 2022 年 5 月依據當月休假部份應放假 10 天(例假 5 天、休息日 4 天、國定假日 1 天)實際上只有休假 2 天，其餘時間均要出勤工作。仲介代表 MM-1 也指出，其實於養護機構類之移工也有被剝削或超時工作等狀況發生。

第二節 勞動條件保護之法律工具

壹、納入勞動基準法與另訂專法

一、家事勞工保障法之共識

家庭看護工與一般事業單位勞工，工時、休息時間、待命部分有難以切割及雇主經濟能力不同之差距，學者 SF-2 指出曾經確實努力過及研擬家事勞工保障法草案並報行政院審議，但當時各界意見非常分歧，雇主團體認為並非所有家庭雇主經濟是寬裕的，其實存在很多弱勢雇主，難以保障弱勢雇主的權利，缺乏完整的法制化，家庭看護工於家庭之中工作時間與陪伴、照護，無法以 8 小時作為界定，若要納入勞動基準法保障同時也會有所困難。

勞政單位之官員 OF-1 及 OM-2 均指出，立專法部分過去確實開過社會對話會議，包括雇主團體與移工團體，但是各界在「休息時間」規範上不明確無法有共識，由於休息難以區分，包括休假、例假，並考慮到照顧支持系統不夠問題，家庭雇主認為有困難因此反對。

勞政單位之官員 OF-1 認為，家事勞工保護法到行政院審議必須要有法律的正當性與可行性，多年來沒有通過意味著社會上到目前為止，對於家事勞工保障法並沒有共識。然而若透過非個別雇主僱傭，對於外籍家庭看護工權益將多一些保障，而這項保障同時可能造成無法滿足被照顧者需求，在於重障者需 24 小時照顧下，需要分幾班進行派員？國家是否有辦法承擔所有成本？若透過 NGO 擔任雇主，政府是否要補助 NGO？存在著非常複雜的問題，而複雜的問題其實是最基本的問題。

仲介代表 MM-1 認為，看護工與幫傭混合的問題太繁雜，不適用勞基法更無法統籌專法規範，若要設立專法之前提應先確定工種與工時，並設計休假與休息等制度，應先解決此部分設計概念否則難確保雙方之保障。

在未取得共識前提應先建立雇主對於家庭看護工要有「休息」之概念，雇主需多瞭解看護工在於家庭中的工作內容進行規範，讓看護工休息時間列為必要性之規範。

二、勞動契約之充分了解

對於外籍看護工而言勞動契約是應在於出國工作前檢視並確認其內容，但受訪者看護工代表 WFI-1 指出，對於勞動契約之內容並不知道載明事項為何，只知道是要照顧阿嬤，看護工代表 WFI-5 與 WFI-6 雖有看過勞動契約，但大部分都看第一頁基本資料，如雇主是誰？要照顧誰？薪資多少？照顧多久？甚至看護工代表 WFV-7 來臺工作前，只有看過勞動契約第一頁，其它內容部分並未審閱，來源國仲介公司直接請 WFV-7 簽名。

看護工代表 WFI-6 指出，由於多數印尼籍移工對於法律了解程度不足，鮮少會注意法律或勞動契約內容規範，基於信任來源國仲介服務人員，及迫於前往國外工作的心情，移工多數不會詳細審閱勞動契約，就算契約簽定後取得一份契約書也不會特別再去審閱勞動契約之內容。

勞政單位之官員 OM-2 認為，勞動契約範本屬於國與國雙邊共同討論得出之規範，由於契約最終履約地點為我國，因此，勞動契約大部分內容會依據我國法律規範來擬訂，當然來源國同時也會對於自己的國民設計保護政策，現況對於看護工勞動權益條件或政策立場有所不同，可再透過雙邊聯繫管道進行修正勞動契約之內容。

學者 SF-3 指出台中市政府輔導與關懷計畫，會透過家系圖瞭解家庭同住有誰？阿公或阿嬤與誰同住？同住的家庭成員有多少位？家庭生活周遭環境狀況為何？被看護者有什麼樣的狀況？有什麼樣的需求與問題？外籍看護工個人的狀況為何？包括從移工的教育背景、年齡與母國家庭成員及語言能力，藉由家系圖得更瞭解雙方狀況，有助於輔導與關懷。

由於各國勞動契約僅泰國於勞動契約(雇主家庭背景資料)需備註住家環境型態、家庭成員及人數(分為成人、兒童、老人)其他來源國並未註明，勞資雙方與社會大眾對於外籍家事移工納入勞基法或設立專法難以凝聚共識，現行勞動契約應確實明定工作時間、休息時間、休假制度及增加家系圖，讓契約更加完善且落實執行，當家庭雇主有一位心情好的外籍家庭看護工，彼此才能取得平衡，同時被照顧者有穩定的情緒，移工才可能穩定的待下來。

貳、疫情延燒影響薪資市場機制

一、缺工之下薪資上漲

我國邊境管制之下不論外籍廠工或家事移工，缺工問題日益嚴重，甚至讓原本勞動契約底薪僅新臺幣 17,000 元的事務類移工，缺工更是嚴重，新冠肺炎疫情自 2019 年底爆發後，我國於 2021 年 5 月 19 日起暫緩移工入境。根據勞動部統計 2019 年底與 2021 年底家庭類移工總人數比較，整體人數減少了 34,171 人，甚至原家庭類移工出現要求雇主提早解約，且要求轉換到產業移工或家庭類移工勞動契約期滿後不再續聘轉換至產業類，導致家庭類移工原本就缺工的狀況下，出現更嚴重的人力缺口。

家事移工薪資調整部分，勞政單位之官員 OF-1 指出，過去在於國與國協商過程，印尼政府並未舉證提高薪資相關數據難讓我國同意，由於工資涉及家庭雇主僱傭成本問題不該貿然同意。

在疫情延燒近 3 年期間，非政府組織 NF-4 觀察到現在薪資行情確實越難照顧到弱勢家庭，由於無法開出高額價格聘僱外籍看護工，導致弱勢家庭同時陷入困境，更發現市場從以前好照顧與不好照顧的看護工薪資均為新臺幣 17,000 元，現在看護工會感覺到整體照顧市場有更多選擇性，當看護工中文程度越好或照顧量能較佳時，可獲得更高的薪資談價機會，疫情反而讓照顧市場的原貌被突顯出來。

非政府組織 NF-1 指出，失能或重障者等病患照顧工作在於我國屬於長照社福類體系，由於目前外籍家事移工薪資出現自由市場狀態，形成勞雇雙方自行討論薪資價格，造成富裕家庭才有生病的權利，反之對於收入不穩定或者單一收入家庭而言的病患家庭，被照顧者的權利完全不存在。

在於外籍家庭看護工社會網絡部分，彼此之間的訊息都非常互通，所以移工之間同時會有比價的心理因子存在，認為好照顧、薪資又高的狀況之下，更容易形成看護工提出轉換雇主要求或要求雇主加薪。家庭雇主 EF-1 與 EM-2 均認為礙於疫情期間管制申請入境，迫於無奈，多數家庭雇主會衡量被照顧者情況，給予看護工加薪，要求看護工留下來協助照顧的工作。

二、低薪雇主僱用低薪移工之惡性循環

根據勞動部調高家事移工月薪及雇主聘僱外籍家庭看護工薪資補助問答集說明，外籍家事移工薪資自 2015 年 9 月起調整至新臺幣 17,000 元後，7 年來並未有進行調整，與現行產業移工基本工資 25,250 元差距 8,250 元，為維持勞雇和諧關係、穩定移工來源及有利整體移工管理，在兼顧雇主經濟負擔及移工合理薪資結構下，於 2022 年 8 月 10 日起調整外籍家事移工薪資至新臺幣 20,000 元整，適用對象包含外籍家庭看護工及外籍幫傭，於同一雇主續聘達 3 年建議加薪 1,000 元，月薪調為 21,000 元，同一雇主續聘達 6 年建議再加薪 1,000 元月薪調為 22,000 元¹²⁵。

由於並非所有雇主經濟皆是非常寬裕的，根據行政院主計總處 2021 年家庭收支調查報告¹²⁶，「所得收入者每人所得來源按區域別分」(下表二十九所示)宜蘭縣、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義縣、屏東縣、臺東縣、花蓮縣、澎湖縣等 9 縣，每人收入報酬低於 2021 年統計，每人中位數新臺幣 32.6 萬元(月薪約新臺幣 27,166 元)。

仲介代表 MM-2 服務過程發現，目前國內看護工會有「坐地起價」的現象，會直接與雇主或仲介服務人員表達，實際薪資需達新臺幣 25,000 元才願意留下來工作，對於不富裕與家庭只有單一收入而言根本請不起看護工。對於需要急迫照顧人的家庭該如何？家庭雇主實際薪資落在新臺幣 27,000 元左右，移工要求加薪 2,000 元確實造成家庭雇主非常大的負擔。

仲介代表 MM-1 認為照護者需要有分級制度，移工本職學能提升或通過相關照護考試取得認證以後，看護工薪資可依據不同專業給予不同薪資，當看護工本職能力提升，薪資給予高報酬應屬合理，不應一致性薪資。同為被照顧者雇主 ME-4 更認為，齊頭式的聘僱薪資機制更會讓黑市猖獗，仲介代表 MM-2 在實際服務經驗認為，只有談不攏的價格才會產生所謂的糾紛。

¹²⁵資料來源：勞動部勞動力發展署。網址：

https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=D33B55D537402BAA&sms=02E58F84AD3F3884&s=2887B56C5B540DB2 最後瀏覽日 2022 年 09 月 20 日。

¹²⁶資料來源：行政院主計總處。110 年家庭收支調查報告。網址：

<https://ebook.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=48948&ctNode=5971&mp=103> 最後瀏覽日期 2022 年 9 月 24 日。

根據上述代表所述，依據被照顧者失能等級可分三級距薪資：(1)照顧只要陪伴輕鬆的工作，輕度依賴；(2)比較嚴重如半癱，中度依賴；(3)比較難照顧的，嚴重依賴與完全依賴。

表二十九、所得收入者平均每人所得來源按區域別分

單位：元/年

縣市/項目	受僱人員報酬	本業薪資	兼業薪資	其他收入
新北市	NT 417,203	NT 325,526	NT 15,322	NT 76,354
臺北市	NT 542,060	NT 400,361	NT 30,428	NT 111,271
桃園市	NT 476,842	NT 362,662	NT 19,448	NT 94,732
臺中市	NT 384,275	NT 289,017	NT 21,784	NT 73,474
臺南市	NT 346,582	NT 285,015	NT 19,689	NT 68,878
高雄市	NT 382,734	NT 274,683	NT 33,446	NT 74,605
宜蘭縣	NT 327,034	NT 222,372	NT 43,387	NT 61,276
新竹縣	NT 579,925	NT 394,844	NT 20,051	NT 165,031
苗栗縣	NT 367,706	NT 265,536	NT 22,848	NT 79,322
彰化縣	NT 310,704	NT 238,746	NT 12,431	NT 59,527
南投縣	NT 269,956	NT 192,754	NT 25,119	NT 52,083
雲林縣	NT 274,466	NT 188,530	NT 31,037	NT 54,899
嘉義縣	NT 216,613	NT 149,555	NT 30,193	NT 36,865
屏東縣	NT 292,520	NT 212,550	NT 29,203	NT 50,767
臺東縣	NT 261,742	NT 182,150	NT 35,438	NT 44,154
花蓮縣	NT 307,750	NT 208,118	NT 50,434	NT 49,198
澎湖縣	NT 237,982	NT 156,634	NT 44,566	NT 36,782
基隆市	NT 382,962	NT 275,441	NT 32,368	NT 73,154
新竹市	NT 566,186	NT 386,204	NT 43,079	NT 136,904

縣市/項目	受僱人員報酬	本業薪資	兼業薪資	其他收入
嘉義市	NT 368,010	NT 241,346	NT 54,820	NT 71,845
附註：由於縣市別樣本數有限，應用時需考量抽樣誤差(一般統計上係採平均數±1.96 個標準差為信賴區間)，若據以作縣市排名，不具嚴謹統計意義。				

資料來源：行政院主計總處。本研究彙整。

第三節 自由轉換雇主

壹、原則禁止，例外同意

一、現行法制框架

外籍家庭看護工在現行法規制度規範¹²⁷架構之下實務上「原則禁止」轉換雇主，若遇移工與雇主雙方合意轉換¹²⁸就會有「例外同意」狀況。同時規範，若移工聘僱許可期滿得依個人意願與原雇主續聘或轉換雇主，若移工選擇不與原雇主續聘，轉換工作不限同一工作類別。

勞政單位之官員 OM-2 特別說明，現行就業服務法規定移工原則不能轉換雇主，但例外可以轉換，由於現行移工 3 年聘期滿規定工作期滿可自由轉換雇主，除非移工與雇主協議之後，雇主同意移工可以轉換雇主，由於移工來臺之前簽訂之勞動契約為家庭看護工，雇主同時也期待移工理當依約執行 3 年。

就業服務法於 2016 年 11 月 3 日修正公布刪除外籍移工於聘僱期滿應出國 1 日始得再入國工作的規定，雇主應於聘期屆滿前 2 個月至 4 個月內，為願意繼續受僱的外籍移工申辦續聘許可，或為不續聘但仍有在臺工作意願的外籍移工辦理轉換雇主，就業服務法修正後雇主應於聘期屆滿前 2 至 4 個月內，確認外籍移工是否同意仍由原雇主繼續聘僱，若原雇主及外籍移工均同意續聘，雇主應向勞動部申請外籍移工期滿續聘，若原雇主不續聘而外籍移工也不願意續聘欲返國者，原雇主應於聘期屆滿前的 14 日內為外籍移工辦理出國手續。

當原雇主不續聘該員外籍移工而外籍移工想轉換至新雇主處工作時，原雇主應於聘期屆滿前 2 至 4 個月內向勞動部申請移工期滿轉換，若雇主未依規定協助外籍移工於聘期屆滿前 2 個月至 4 個月內，協助外籍移工轉換至新雇主處工作之，將違反就業服務法第 57 條第 9 款及第 67 條第 1 項規定，處以新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下的罰鍰。

¹²⁷就業服務法第 53 條第 4 項受聘僱從事第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之外國人，不得轉換雇主或工作，但有第 59 條第 1 項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。法令條文修正日期 2018 年 11 月 28 日。

¹²⁸就業服務法第 58 條第 2 項第 3 款外國人於聘僱許可有效期間內經雇主同意轉換雇主或工作，並由新雇主接續聘僱或出國者不在此限或雇主違反法令不可歸責於受聘僱外國人之事由者。

由於雇主未依規定協助外籍移工辦理轉換雇主，因此移工權益受損，有不可歸責移工之事由，勞動部將會同意移工轉換雇主，以保障移工其就業工作權益，同時外籍移工於聘僱期滿前媒合成功應於聘僱期滿後隔日得轉換至新雇主處工作。

二、邊境管制下移工轉換雇主現象

疫情蔓延邊境管制連帶影響移工入境，全國大缺工不只製造業搶工同時家事類移工更是出現跨業轉換現象，非政府組織 NF-1 指出，新冠疫情於 2019 年 12 月爆發之前，家庭類看護工轉換至製造業人數非常少，一年大概 10 多位，可是從 2020 年開始至 2021 年 10 月發現，從家庭看護工轉換至製造業竟高達約 2,500 人，轉換人數是過去的好幾十倍，相當可怕。

仲介代表 MM-1 認為，移工要進行轉換雇主必須符合相對條件，不能任意自由轉換，否則當看護工入境 2 天就提出不願意從事看護照顧工作，或不願照顧難以照顧之重障病患，要求仲介或雇主給予轉換，仲介與雇主是否應該協助呢？但雇主已支付移工來臺工作前的所有相關費用，結果移工不願意從事照顧工作，要前往製造業或要轉換到好照顧的家庭工作，原家庭雇主之權益保障等同消失。

勞政單位之官員 OM-2 指出，由於疫情邊境管制下移工入境並不順暢，入境人數與疫情之前相差 6 倍之多，在臺之外籍家庭看護工相對會考慮自己本身薪資與產業移工薪資有所差距，在追求更高之薪資狀況下出現家庭類移工提出要求轉換至產業訴求。

家庭雇主代表 EF-1 認為，若看護工堅決想轉換到廠工並無不可，但國家政策需要給予家庭雇主協助，讓被照顧者獲得保障，盡速得以承接新的家庭看護工，盡快填補空窗期，否則被照顧者權益難以落實。

外籍家庭看護工得以自由轉換雇主，恐將造成勞雇關係無法穩定，增加家庭雇主之成本及產生家庭重度失能者照顧空窗期等問題。非政府組織 NF-1 指出，目前重障病患最需要一個穩定的照顧能力，現況已經變成老的照顧弱的，或者是弱的自己照顧弱的，更出現被照顧者常常被丟包的狀況。由於移工自由轉換涉及修法之問題，還要尋求社會共識。

貳、勞雇雙方均不可歸責轉換雇主

一、移工轉換雇主管制 2 年

由於配合製造業 3K 製程所聘僱的外籍勞工於 2007 年 10 月 1 日由固定配額制改為常態開放制，為避免雇主過度引進移工後隨意將外籍移工轉換雇主，而再向勞動部申請引進移工衍生管理問題。當事業單位同意外籍移工轉換雇主後，勞動部依法將限制雇主於轉出聘僱名額管制 2 年後，始得再申請招募外籍移工。實務上雇主與移工發生勞資爭議，移工請求轉換雇主，雖經查明勞雇雙方均不可歸責，但勞雇雙方已明顯無互信基礎及繼續共事之可能性，勞動部同意移工轉換雇主後依法令規範，雇主聘僱之移工名額將遭管制 2 年影響彼此權益。

在維護雇主權益及保障外籍移工工作之權益，勞動部於 2016 年 11 月 16 日修正發布相關規定，製造業移工轉出之原因若雇主不具可歸責之事由，在雇主與移工發生勞資爭議，經地方勞工主管機關加開協調或調解會議後，雙方或任一方無繼續共事之意願，並依法終止聘僱關係，經地方勞工主管機關查明雇主無違反勞工法令或勞動契約之狀況，外籍移工轉換雇主後雇主聘僱之外籍移工名額，將不受管制 2 年之限制。

為求統一認定標準，勞動部於 2018 年 6 月 13 日發布解釋令¹²⁹「雇主與所聘僱外國人發生勞資爭議，經地方勞工主管機關召開勞資爭議協調或調解會議後，任一方或雙方無繼續聘僱關係之意願，並依法終止聘僱關係」及「雇主經地方勞工主管機關查明無違反勞工法令或勞動契約」雇主轉出外籍勞工其名額即不受管控 2 年的限制(跨國勞動力管理組，2018)。

二、等待移工離境或其承接釋出名額

當家庭雇主同意看護工轉換雇主，則必須等到看護工找到新雇主或移工轉換雇主未成功，依法離境，家庭雇主才得再進行聘僱下一位看護工，對於重障被照顧者及家庭雇主將造成嚴重之困擾。當移工自核准轉換或廢止聘僱許可之日起 60 日內辦理轉換作業，若符合特殊情形者可申請延長轉換作業期限¹³⁰，形成原

¹²⁹廢勞動發管字第 10705062081 號令。另外，最新解釋令「勞動發管字第 11005077991 號令」對於雇主與所聘僱外國人發生勞資爭議，經地方勞工主管機關處理，召開勞資爭議協調或調解會議後，任一方或雙方無繼續聘僱關係之意願，並依法終止聘僱關係及查明雇主無違反勞工法令或勞動契約，為但書所稱「轉換之事由不可歸責於雇主」情形。

¹³⁰勞職許字第 0980504588 號函。

本 60 天之空窗期延長至 120 天之空窗期¹³¹。

行政院勞工委員會(現勞動部)對於家庭雇主申請接續聘僱各類外國人之比例或數額上限進行規定：(1)家庭看護工同一被看護者以 1 人為限；(2)家庭幫傭一戶以聘僱 1 人為限¹³²。對於重度且需 24 小時被照顧者家庭雇主，可能透過私立就業服務機構，向移工軟硬兼施，讓移工選擇出國之狀況發生，方可盡速讓家庭雇主遞補照顧空缺，由於穩定的照顧人力是他們最渴望的，但實務上有多種因素，導致雇主被迫同意外籍家庭看護工轉換雇主，甚至跨業轉換。這類樣態的轉換對於重度且需 24 小時被照顧者而言，相對剝奪生存權。

三、身障者權利難以落實

ICF 國際健康功能與身心障礙分類系統重新看待「身心障礙」定義，不再僅將身心障礙侷限於個人的疾病及損傷，同時須納入環境因素與障礙後的影響，使服務提供者更可貼近身心障礙者的需求¹³³。

地方政府社福單位的 OM-3 進一步說明，ICF 於第一類為心智精神及第七類肢體障礙這兩類會是最需要照顧量能，肢體障礙裡面分為輕、中，甚至於有些到重度。若是癱瘓、脊髓損傷等部分就需要看護協助。除了上述第一類與第七類以外，其他部分類別自理能力都算很好，即便是智能障礙，其他類別二、三、四、五、六與八類，其實不一定會需要外籍家庭看護工。智能障礙輕度與中度只要提醒他日常生活，比方說要刷牙、吃飯等，透過訓練在生活上基本可以部分自理。

依 CRPD 公約規範，需確保所有身心障礙者充分及平等享有所有人權及基本自由，並促進對身心障礙者固有尊嚴之尊重¹³⁴，第 5 條並規範在法律之前人人平等，有權不受任何歧視地享有法律給予之平等保障與平等受益，應禁止所有基於身心障礙之歧視，保障身心障礙者獲得平等與有效之法律保護，使其不受基於任何原因之歧視。然於 2016 年至 2019 年，監察院調查有關身心障礙者人權案件計 43 件，其中以涉及身心障礙者社會保障之案件最多(占 27.9%)，其次為關於生存權及健康權案件(占 18.7%)，涉及平等權案件為第三(占 16.3%)。其中經監察院

¹³¹外國人入國工作未滿 1 年，得再延長轉換雇主期限，申請以 1 次為限。

¹³²2005 年 4 月 15 日行政院勞工委員會，勞職外字第 0940506688 號令。

¹³³參見，聯合國世界衛生組織 (WHO) 頒布的「國際健康功能與身心障礙分類系統」(International Classification of Functioning, Disability and Health, 簡稱 ICF)

¹³⁴參見，CRPD 身心障礙者權利公約。網址：

https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletin&p=b_2&c=C&bulletinId=56 最後瀏覽日期 2022 年 10 月 01 日。

調查後提出糾正者計 17 案(占身心障礙調查案件之 39.5%)(身心障礙者權利公約第二次國家報告，頁 8)¹³⁵。

非政府組織代表 NF-2 指出，重障者並不會排斥政府政策有所變化，但在於重障者需要的是能夠有穩定的照顧人力，達到勞雇與被照顧者三方保障。在非政府組織代表 NF-1 觀察重障者發現，其實重障者他們有自殺的想法，不想去造成社會與家庭的負擔，但重障者卻連拿起刀子的能力都無法實現。

仲介代表 MM-2 認為，當社會大眾在討論移工人權議題的時候，是否也需要多多考慮重障者及弱勢家庭他們也需要人權？人權並不能無限制上綱，當大多數的外籍家庭看護工都不願意照顧重障者或難照顧的被照顧者時，相對就是需要由家庭成員扛下照顧責任，然而弱勢家庭可以扛多久？無法得知。當弱勢家庭越脆弱的同時弑親的社會案件將可能再次發生。

參、轉換雇主失敗進入失聯

一、行蹤不明多元與複雜

當移工在無法符合轉換相關條件下，而又無法繼續在該工作場所工作的同時，只能選擇「行蹤不明」即不被現行法律所認同，但為求可離開目前工作場所，不得不冒險離開。劉黃麗娟(2001)研究指出，強制規定在我國工作的外籍勞工不得轉換雇主或工作，使得外籍勞工必須承擔雇主違法或非其個人因素所產生之風險，在面對不滿意現有的工作時，只能尋求非法途徑¹³⁶。

勞政單位之官員 OF-1 認為，移工行蹤不明並非我國特例，只要有勞動市場存在均會有同樣之問題出現。由於失聯移工原因是多元性與複雜性，初步歸類樣態可分為：(1)聘僱期間行蹤不明或稱中途行蹤不明；(2)期滿前 14 日行蹤不明；(3)等待轉換期間行蹤不明；(4)投案後待離境行蹤不明；(5)盤查或檢舉查獲後待離境行蹤不明。由於管制收容替代處分機制，透過組織型擔保(保人)，導致行蹤不明移工獲保後可能再次失聯。

¹³⁵身心障礙者權利公約第二次國家報告條約專要文件。網址：

https://crpd.sfaa.gov.tw/BulletinCtrl?func=getBulletin&p=b_2&c=D&bulletinId=1452 最後瀏覽日期 2022 年 10 月 01 日。

¹³⁶劉黃麗娟(2001)，外籍家事勞工之聘僱、管理、法律規範與保護機制之探討，《就業與訓練》，第 3 卷第 9 期，頁 3-7。

然而，移工在於聘僱期間可能受到(1)內部雇主、主管或同儕之間干擾因素；或(2)外部金錢誘惑、非法媒介猖獗、疫情影響市場需求(基層勞動力缺工嚴重)、同鄉慫恿等因素造成於聘僱期間行蹤不明。

仲介代表 MM-1 認為，勞動市場缺工並非只有製造業有大量人力需求，旅館業、貨運業、農業、漁業、清潔業等都存在著大量缺工問題，這部分形成一種無形的黑市市場。

於 2016 年 11 月 5 日，就業服務法第 52 條修法取消外籍移工聘僱期間屆滿應出國 1 日之規定，當移工聘僱期滿無新雇主承接又不願依法離境，將可能在此期滿前行蹤不明。移工在面臨期滿轉換或聘僱期間轉換均可能受到外部因素干擾而行蹤不明，礙於疫情因素，移工得依據勞動部相關函文繼續轉換，同時等待轉換期間進行許可外工作之疑慮，或受集團控制，造成移工發生強迫勞動或淪為人口販運被害人。

二、制度影響失聯市場

疫情嚴峻下移工等待轉換雇主期間，移工不一定會選擇失聯，但可能會選擇繼續轉換雇主，換取可在臺許可外工作之機會。移民署為避免國際人流移動所造成之防疫破口及降低社區防疫負荷，並兼顧家人團聚需求，針對合法停留超過 180 日之外國人，移民署自 2020 年 7 月 17 日起至 2022 年 8 月 5 日止，已 26 度宣布自動延長 30 日停留期限之措施，本次為第 27 次¹³⁷。

在疫情期間移工在期滿前未轉換成功，依據疫情嚴峻當下得再轉換或等待離境，等待期間依據移民署相關規範蓋延期離境章，等待延長一個月，每月均需辦理延長之規定，但每一個縣市卻有出現不同規範，部分縣市只要有取消班機證明即可，部分縣市需要班機延後起飛之證明。

當行蹤不明移工到案自首後只要領有「到案證明」，不必強制收留，可自由在外，只要移民署可聯繫到即可，而「自首證明」規定移工要在 30 日內辦妥出國手續並在 10 天內自行出國，超過時限將強制驅逐出境。「自首證明」相當矛盾，

¹³⁷資料來源：移民署。網址

https://www.immigration.gov.tw/5385/7445/211420/229781/211422/319140/cp_news 最後瀏覽日期 2022 年 10 月 01 日。

移工如未於期限內出國，同時移民署無法強制移工出國時，領有證明之移工，又再次被列為逃逸移工，再次自首仍可再次領取「自首證明」¹³⁸。

當移工行蹤不明遭查緝與檢舉查獲，按規定收容約 28 日，若有擔保人協助繳納數萬元擔保後可在外住宿，移民署可聯繫到移工本人即可。當移工交保後為了生活費問題將可能持續打黑工，被查緝落網造成「循環問題」。擔保人是否可能為集團旗下成員，進行控制逃逸移工，讓移工交保後繼續為集團賣命¹³⁹。由於政府主管機關並無進行投案、查緝或檢舉查獲後，再次行蹤不明之移工相關數據統計，或數據分析。再者，於過去及現在疫情期間，且更無對於移工期滿轉換未成功者，造成行蹤不明之移工進行數據統計，及應離境未離境之滯留移工人數，數據統計或其實質作為，恐影響市場機制及移工人權疑慮。

學者 SF-1 認為，當移工要選擇行蹤不明時並非家庭雇主可以完成掌握，是無預警行為，但政府卻因為這樣懲罰家庭雇主三個月空窗期，同時市場卻出現失聯移工進行看護之工作。

三、失聯移工風險之承擔

當行蹤不明移工支撐臺灣最基礎的勞動力同時，行蹤不明移工同時承擔潛藏風險，失聯移工 WFI-4 說到逃跑後曾透過網路社群(FB)找工作，但對面介紹人抽傭金收費標準不一，讓她對於找工作部分會有不安的心理影響，同時對於就醫部分也只能前往在臺印尼商店購買成藥，在疫情期間更不敢出門找工作，深怕不慎染疫，更不敢去施打疫苗，擔心被查緝。

失聯移工 WFI-3 由於害怕外出被查獲不敢出門，疫情期間均留在家裡照顧阿嬤，但卻也擔心面對無情的疫情，深怕自己不小心染疫。在分享找工作的經驗中 WFI-3 並非是順利的，就算透過社群網絡還是發生被騙，工作結束並無拿到任何薪資報酬，更不敢申訴。

移工若選擇行蹤不明將可能面臨我國刑法與民法之風險，於「臺灣彰化地方法院 109 年度勞簡字第 17 號民事判決」，移工於聘僱期間不明原因行蹤不明，經

¹³⁸參考資料：自由時報報導。逃逸移工自首仍可「趴趴走」警憂：一旦染疫就會成破口。網址：<https://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/3533905> 最後瀏覽日期 2022 年 10 月 01 日。

¹³⁹參考資料：今周刊報導。臺灣成打黑工天堂… 無法遣送回國的失聯移工，為何到處趴趴走身價反漲？。網址：臺灣成打黑工天堂… 無法遣送回國的失聯移工，為何到處趴趴走身—ESG 永續臺灣 (businesstoday.com.tw) 最後瀏覽日期 2022 年 10 月 01 日。

雇主提出民法請求賠償新臺幣貳拾陸萬肆仟元，法院對於檢察官將失聯看護工依遺棄案件提起公訴，認為失聯看護工應依據契約扶助、養育及保護，不履行其義務，讓無自救能力人之生存產生危險¹⁴⁰。失聯移工衍生之問題不單是失聯移工本身問題，同時存在著我國政府機關是否願意傾聽民意。

¹⁴⁰「臺灣南投地方法院 100 年訴字第 607 號刑事判決」、「臺灣臺中地方法院 108 年度訴字第 1279 號刑事判決」、「臺灣新北地方法院 101 年訴字第 536 號刑事判決」、「臺灣高等法院臺中分院 106 年上訴字第 1018 號刑事判決」等

第四節 母性保護與歧視

壹、家事移工懷孕保障與育兒困境

一、制度使然承諾家事移工女性保護

兒童保護非政府組織 NM-2 實務遇到的狀況為，臺灣立場是「屬人主義」所以外籍移工到臺灣，如果他並非與我國公民結婚或是與我國公民非婚生子。基本上，移工的小孩不會有臺灣國籍，同時就無法享有臺灣社會福利保障。

學者 SF-1 認為，在法律上移工可以在我國產子，但後續的政策並無有所規劃，移工產子後政府部門開始踢皮球，沒有其他配套法律可以幫忙，由於外籍家庭看護工並未排除適用性別工作平等法，當外籍家庭看護工懷孕同樣適用性別工作平等法保障。

勞政單位之官員 OM-2 認為，懷孕保障議題不是只有移工會遇到，其實我國女性勞工同樣遇到相同問題，移工的確有特別去考慮原生家庭並非在臺灣，大部分移工的家庭支持系統可能都在國外。勞動部對於移工懷孕看法是屬於，移工自己人生中的一個選擇，當然有一部分是移工對於避孕措施缺乏觀念，因此勞動部將對移工進行衛教部分，當移工決定要懷孕勞動部立場當然尊重，包括雇主也不可以禁止移工懷孕。移工懷孕與我國女性勞工同樣受到性別工作平等法保障，可請安胎假，同時雇主不可因移工懷孕進行解僱。

家庭雇主 EF-1 也認同母性保護的理念，但移工不是在可以自己掌控生活的情況下，母性保護的責任會變成落在雇主身上，被照顧者怎麼辦？如果給予假期但急迫需要人力照顧下，雇主的工作怎麼辦？且讓移工放假，若移工不回來呢？變成雇主又要有三個月的空窗期。政府如何協助雇主在移工產假期間找到替代人力？

非政府組織 NF-2 同樣認同母性保護的重要性，然而在制度的設計上，不應該設計移工在臺工作是一種單身赴任的概念，同時又允許移工可在臺工作超過 10 年以上，而這 10 年期間卻是移工人生成家立業的重要階段，制度的設計好像形成禁止移工成家的需求。

家庭雇主 EM-2 認為，家庭看護工的工作是屬於一對一照顧，難以替代，當移工懷孕期間從事工作，難以像未懷孕般正常工作，同時在工作中不慎受傷是雇主負責，無法順利照顧病患之下，家庭雇主是否回過來要照顧懷孕移工？

二、無完善育兒保障造成雙輸局面

由於制度使然，讓我們承諾了外籍家事移工女性保護，但從實際的僱傭做法裡面其實沒有辦法達成，因此變成一個空洞的權利，沒有辦法讓外籍家事移工去享受到母性保護，不管是後續托養問題或是前端母性保護，當家庭雇主碰到高度依賴外籍家事移工的照顧工作狀況下，如何責怪被照顧者的家庭呢？

移工懷孕後產子，最大問題在於後續托育狀況，托育方式不同每月收費將有所差異。根據日託(10 小時)到府保母費用約新臺幣 24,000 元至 54,000 元，由於到府服務之費用收費不一，需依據家長之需求而異，到保母家托育是目前常見型態收費，依據托育時間而訂定，若在 10 小時收費約新臺幣 12,000 元至 15,000 元，全日託收費約為新臺幣 18,000 元至 26,000 元不等¹⁴¹。

學者 SF-1 認為，懷孕移工她的生產問題最難的部分就是托育，對看護工而言，她的工作狀況及薪資是困難的，假設移工賺 19,000 元，其實國人托育費用約 15,000~19,000 元，然而這費用並非是 24 小時照顧是 12 小時的照顧。

當我們在思考外籍家事移工本應享有母性保護及懷孕產子的制度下，移工本身也同時擔心若不小心懷孕，是否要在第一時間告知家庭雇主？若告知了是否同時失去工作權呢？若不說可以欺瞞家庭雇主多久？懷孕看護工 WFI-1 說到，當時懷孕原本想和雇主說，但擔心影響到工作權，最後選擇不說，同時在猶豫是否將小孩產下，期間雇主多次詢問 WFI-1 是否有懷孕，WFI-1 最後還是選擇隱瞞雇主，直到生產當日家庭雇主才知道 WFI-1 懷孕。

學者 SF-1 指出，依兒童權利公約(CRC)而言，工作不是父母放掉孩子的合理因素，需要以兒童最佳利益為優先考量，確保兒童之生存及發展，同時會希望兒童與父母在一起生活，但在於外籍家庭看護工的工作樣態與薪資結構，難以讓家庭看護工懷孕產子後幼兒可以像 CRC 宣言所稱，獲得特別之保護或照顧。

¹⁴¹參考資料：臺中市居家式托育服務收退費項目及基準及臺北市居家式托育服務收退費項目及金額。

懷孕看護工 WFI-1 在面對產子後同時失去工作權益，在本身也無健保身分之下幼童同時無法享有醫療保障，幼童之生父並不想要留下孩子，希望 WFI-1 將小孩送養，何況幼童生父本身在母國也有自己的婚姻，並不想讓幼童取得相關證明文件，若要同時工作兼照顧幼童確實有難度，若委託日間托育服務照顧幼童，照顧費用並非 WFI-1 失去工作後可以負擔的。

貳、兒童保護暨安置與收養

一、合法移工與失聯移工幼童安置與收養

我國至目前 2022 年 8 月底在臺人數為 704,655 人，社福移工人數為 216,054 人，整體女性移工人數為 354,028 人¹⁴²。縱使女性移工懷孕受法令保障，但當雇主知道女性移工懷孕後或產子，均可能透過私下協商或非法解僱。

懷孕看護工 WFI-1 產子後，家庭雇主希望 WFI-1 將幼童送給別人收養，否則將無法回到原本工作崗位。《兒童及少年福利與權益保障法》賦予政府在兒童遭受特定不當對待時，政府有權將家庭中兒童進行安置，甚至剝奪父母親監護權，讓兒童永遠離開原生家庭，實際執行上並不會輕易將兒童進行安置，只有情節嚴重情況下，才會考慮兒童進入安置與收養體系。

當懷孕看護工 WFI-1 面臨產子後，家庭雇主同時解除僱傭關係，礙於不瞭解法令規範，同時面對幼童不知道要委託誰照顧，私立就業服務機構服務人員更未協助 WFI-1 與雇主進行協調，造成 WFI-1 失去工作及照顧幼童能力。在兒少福權法，明文保障無國籍兒童之社會福利、醫療及教育權等，我國在於保障兒童規範上，應更具體落實兒童權利公約，不應讓兒童權利淪為空談。

我國法令保障移工在臺懷孕產子權，但其相關法令並未能讓移工懷孕時得到相關配套措施，使得家庭雇主與移工雙方面對矛盾與衝突，甚至兩敗俱傷，家庭雇主面對被照顧者無法有人照顧，外籍家庭看護工懷孕可能自己都要有人照顧，無法找到合適之解決方式，移工可能選擇失聯或將幼童遺棄。

由於目前我國在於處理，非本國籍幼童時面臨諸多難題，在幼童生母蓄意隱匿狀況下，嚴重影響幼童身分釐清，在是否收出養的前提之下，需處理諸多

¹⁴²資料來源：勞動部勞動統計查詢網。網址：<https://statfy.mol.gov.tw/index12.aspx> 最後瀏覽日期 2022 年 10 月 02 日。

法令問題，遇移工為失聯無法暴露身分，更不可能主動向政府單位尋求協助，導致處理棄嬰幼童更加困難。

兒童保護非政府組織 NM-2 指出，政府平均大概花至少超過 5 年左右或者是 3 至 4 年的時間，才能確認孩子的身分，才決定是不是要讓幼童取得臺灣國籍，只要在無法取得臺灣國籍的這段期間，社福救助體系是沒有辦法進入協助該兒童的，所以就算他是棄嬰也不會有像一般的兒童保護體系一樣，是由社會局或者是縣市政府去做監護。

「擁有合法居留權之移工子女」符合規範享有保護體系，然而當移工失去工作權時，同樣無法給予幼童保護，同時當幼童的父母為失聯移工，該移工的幼童，其權益完全無法受到兒少法的保障，在這樣的狀況下幼童的醫療、教育權益等，均受到其影響。雖然目前得用「暫時居留證」作為短期解決之方式，但這並非是長久之計。

二、棄嬰與無國籍幼童

兒童保護非政府組織 NM-2 指出，當在政府調查確定為外籍移工或者是逾期拘留移工懷孕產子部分，幼童在沒有國籍的這段期間，政府遲遲沒有讓幼童有國籍的案例 NM-2 處理的案件一年大約會有 3 至 4 例，非 NM-2 處理的案件至少也有好幾例，因此 NM-2 認為這樣的型態並不會是特例。

失聯移工產子發現樣態部分，兒童保護非政府組織 NM-2 分析以兒童保護常遇到類型可分為(1)第一類：完全找不到人的；(2)第二類：街坊鄰居都說他們是外籍移工生的，可是沒有具體的證據；(3)第三類：知道父母親人是誰，但是找不到人的。

每一位父母親都不希望將孩子丟下，都想將孩子帶在身邊照顧，若非萬不得已，親生父母親也不會將孩子丟下。當失聯移工遺棄嬰幼童的當下，就算未來將幼童接回身邊照顧，親子的關係是需要花很長時間去修復。

姑且不論移工行蹤不明，許可外工作賺的錢是否有比較多，或是確實賺到相對符合自身期待金額，想儘快將孩子接回家，其理由並非正當手段及行為。當於後期，確定投案離境或遭受查緝限期離境，將孩子接回後，在未來親子關

係的修復是難以短期達成，甚至離境回母國後，當家庭或社會輿論壓力下，幼童可能再次遭受到棄養命運。

在社福體制下其實考慮的還是兒童的最佳利益，若國家面對失聯移工幼童遺棄問題。於從事兒童保護非政府組織 NM-2 認為，政府其實不論是本國籍或者是非本國籍的嬰兒一定是會先處理，當遇棄嬰兒不管是不是有國籍問題，站在嬰兒安全照顧的福祉前提之下，讓嬰兒先有一個安頓的地方，讓嬰兒可以穩定生活，後續的法律問題或者是國籍問題再來慢慢處理。

棄嬰幼童後續法律問題可以慢慢處理，當幼童尚未確認生父母親之棄嬰狀況進入兒童保護安置層級卻面臨另一個問題。兒童保護非政府組織 NM-2 指出，目前政府其實對於收容部分有時候是勉強安置，像育幼院或兒童之家其實都要排床位，現在除了兒虐或者棄嬰這類案件，與不知生父母親的狀況，嬰兒實在太多了，很多寄養家庭只接受照顧嬰幼童，同時政府又規定寄養家庭照顧幼童規格，比照保姆，需要 24 小時照顧的幼童，一個寄養家庭只能照顧兩位幼童，在量能不足狀況下，難以照顧其它需安置層面的兒童。

由於緊急安置原則上兒童不需要有身分，只要兒童是有發生「無法獲得妥善照顧」就必須由縣市政府的兒童保護社工或警政單位進行安置。關於兒童保護，非政府組織 NM-2 進一步說明，很多棄嬰其實我們根本不知道他有沒有身分，但是為了要讓兒童可以安全活下去，第一件事情就是要確認生命跡象是否不穩，若不穩定一定是先送醫院，若生命跡象穩定檢查後沒有問題，那就會暫時進到安置體系。因此該類型兒童不用有其身分問題，得獲第一時間暫時安置。

NM-2 進一步指出，於服務的基金會分會所在縣市為例，目前該縣符合寄養家庭標準者僅有 31 個，若依據政府照顧幼童規範，確實最多只能照顧 62 位幼童。根據保護幼童前提，當然是優先安置遭受棄養或受虐之無自理能力嬰兒為主。

學者 SF-1 認為，以 CRC 公約兒少最佳利益來說，就是以孩子發展為優先，是要跟父母在一起，除非父母有特殊的狀況，像是入監服刑，否則工作絕對不會是父母把小孩子放掉的合理因素，吾人思考當幼童進入安置體系是否等於離開回家的路？

參、性騷擾與暴力

學者 SF-1 分析勵馨基金會於 2019 及 2020 年家事移工勞動實況調查報告，曾經受到雇主、被照顧者或其家人的言語暴力、肢體傷害、性騷擾和性侵害等暴力對待。2019 年受暴者中僅有 3 至 4 成向外求助，2020 年也僅有 5 至 6 成向外求助。

同時發現家事移工在精神疾病與疑似精神疾病的比率是出現增加的現象，然而由於我國對於移工體檢，目前並沒有關於精神疾病的檢測項目，所以不知道移工是在入境之前就有，還是工作後才造成疑似精神疾病的狀況，但是在勵馨基金會的研究報告中，都是一個相對的風險因素，這個風險因素同時也會造成家事移工受到暴力的機會偏高¹⁴³

當外籍家庭看護工享有我國性騷擾防治法，及跟蹤騷擾防制法保護，避免遭受到虐待、騷擾與暴力之侵害。但仍出現家事移工受到性騷擾與暴力的狀況發生，本研究受訪 11 位看護工(包含失聯看護移工與養護機構看護移工)有 6 位看護工遭受過暴力，有 2 位看護工遭受過性騷擾。

學者 SF-3 指出台中市政府輔導與關懷計畫，在輔導過程當被照顧者為中風病人，有一邊癱瘓需要家庭看護工扶著被照顧者避免跌倒，在攙扶的過程中就有可能發生身體的碰觸，當瞭解被照顧者有類似狀況時可以透過輔助器材或一些技巧避開被照顧者身體，也教育家庭看護工遇被照顧者為男性時在協助沐浴，可建議被照顧者自己清洗生殖器部分，避免直接接觸，同時做到保護自己。

¹⁴³資料來源：財團法人勵馨社會福利事業基金會。「2019 家事移工勞動實況調查報告與 2020 家事移工勞動實況調查報告」補助單位：財團法人臺灣民主基金會。

第五節 提升家事移工保護之較佳案例分析

壹、雇主與仲介之共善循環

一、懷孕與產子歷程

WFI-1(以下簡稱個案)於2012年來臺工作擔任家庭看護工乙職，前後經歷五任雇主，於第五任雇主聘僱期間懷孕產子，個案發現身體不適可能要生產才向家庭雇主告知自己懷孕，家庭雇主知道個案產子後，提出若個案幼童送別人領養，個案將可保留目前工作，若無法先行安排好幼童問題，將無法回到原雇主家中工作。礙於個案不瞭解法令且幼童也不知道要委託何人照顧，然私立就業服務機構服務人員(以下簡稱仲介)更未協助個案與雇主協調，個案僅能還在住院過程與原雇主合意解約。

二、支持系統介入

個案出院當日原定與仲介約好協助個案辦理出院手續，個案卻未等到仲介人員，個案透過臺灣印尼商店友人聯絡到 I-L(指協助個案的印尼籍女性新住民)請 I-L 協助，由於 I-L 不忍個案將幼童棄養，經與個案討論後，請 C(指 I-L 前同事，從事仲介公司擔任服務部主任)協助是否可以找到，願意接納個案的家庭雇主。

C 聯絡個案原仲介要承接個案，原仲介公司卻要來「割稻尾(指坐享其成)」告知 C 他們(指原仲介)並沒有要釋出個案，他們要自己內轉(指由原仲介公司的客戶自行承接)，若要承接個案請 C 支付新臺幣 30,000 元「買工費」，C 並未支付買工費給予個案原仲介。

C 請個案先自行傳 LINE 及電話告知原仲介公司，自己有找到新雇主，及新雇主要直聘，沒有要透過仲介公司，請原仲介公司返還個案所有文件包含(1)護照正本、複本及電子檔；(2)居留證複本及電子檔；(3)個人實體照片及電子檔；(4)近期一次聘僱許可函正本；(5)近期一次體檢報告正本；(6)轉出函正本。並由家庭雇主推派一名陪同前往，原仲介公司索取資料。

三、友善循環

C 與客戶家庭成員討論並分析照顧人力成本等問題後，C 的客戶在三兒子與大兒子的支持下順利達成共識，(1)個案可以每週休假一日；(2)個案每月薪資新臺幣 25,000 元整(若休假日出勤薪資另計)；(3)個案幼童尚未找到保母之前可暫時一起住在雇主家，家庭雇主也會協助找合適的保母照顧個案的幼童；(4)個案在同時照顧被照顧者及幼童時，若無法同時照顧被照顧者，可請二嫂(指被照顧者同住家庭人)協助照顧幼童。

個案於今年(2022 年)三月順利轉出成功，並與幼童同住與雇主家中，過程研究團隊發現 C 公司與 C 及 I-L 並未向個案收取任何費用，C 與 I-L 休假期間或下班後都會到新家庭雇主中，關心個案並協助瞭解工作狀況，給予適當的協助，新家庭雇主在幼童尚未取得健保卡之前，就醫回診與幼童定期施打疫苗部分，也都由新家庭雇主付費協助，幼童施打疫苗，並提供獨立的嬰兒床讓幼童休息，與購買幼童奶粉，同時讓個案可以在夜間陪伴幼童。

最後，研究團隊再與 C 聯繫時，由於被照顧者不幸發燒併發感染性肺炎於急診搶救後不治，C 協助個案辦理轉換雇主時，個案想自己透過個人網絡找新雇主，C 給予尊重，由於個案幼童將於年底(2022 年底)透過在臺的家鄉友人帶回國照顧，待個案期滿回國後再接回照顧。

貳、移工家庭共照支持系統

一、臺北市政府聘僱移工家庭共照支持計畫¹⁴⁴

臺北市勞動力重建運用處，透過臺北移工學校多元學習推廣，協助移工適應在臺生活，使我國人民接納並與移工共融共好，且運用多元活動形式，串起我國人民與移工接觸、交流之機會，進而同理尊重、促進文化互動，促進臺北市友善移工的城市價值。

該計畫協助被照顧者家庭取得一致性共識，及訂定移工每日工作表與單一溝通窗口，當家庭成員對於移工管理、照顧細節、支出費用，及移工休息方式等未

¹⁴⁴資料來源：臺北市勞動力重建運用處。網址：
https://fd.gov.taipei/Content_List.aspx?n=B8E553A3D5BAE137 最後瀏覽日期 2022 年 10 月 02 日。

有共識，亦出現日後管理之紛爭，「聘僱移工家庭共照支持計畫」以「家庭為中心、社區為基礎」服務架構，提供家戶訪視、社區活動及社區服務，透過專業人員及通譯人員到府，瞭解聘僱移工之家庭所需協助，並提供有助於家庭之長期照顧、社區資源、福利諮詢、心理輔導、移工訓練、轉介服務等，資源連結、支持服務，並辦理相關社區活動。

該計畫結合到宅訓練服務提供 9 大項服務：翻身移位照護技巧指導、飲食照護技巧指導、排泄與潔身照護技巧指導、用藥安全及居家健康管理諮詢服務、失智症照護技巧指導、自立支援照顧技巧指導、復能運動指導、吞嚥訓練指導及長照及其他社會資源連結服務等，透過計畫設計進場輔導及資源協助，讓家庭雇主與移工均能做好照顧安排，並提高被照顧者照顧品質，同時讓家庭每一位成員得安心工作，移工更可獲得情緒支持。

二、中華民國家庭照顧者關懷總會各類服務方案¹⁴⁵

每個家庭對於照顧的品質與期待都不同，長照需求呈現「多元而微型」的樣態，各縣市長照需求模式並非相同，應鼓勵各縣市政府務實發展地方適宜制度的長照服務。因此「中華民國家庭照顧者關懷總會」試辦「家庭照顧者支持團體」、「照顧技巧訓練班」等各類服務方案，並倡議推動成為國家政策，例如 2000 年開辦國內第一支「家庭照顧者關懷諮詢專線」，2001 年敦促政府將「喘息服務」納入長照服務項目，2015 年敦促「長期照顧服務法」將「家庭照顧者支持性服務」列入法定服務項目。

承辦台北市聘僱移工家庭共照支持計畫，臺北市勞動力重建運用處開辦「勞雇共照學習課程」，從基本的照顧技巧，包含「口腔與臉部清潔」、「溝通與對話」以及「用藥保健」，讓勞雇雙方一起線上學習，提升「家庭共照戰備力、穩定照顧精氣神」。

透過臺北市聘僱移工家庭共照支持計畫「勞雇共照學習」，製作三部情境影片及二部失智症者的親身分享，以「第一人稱視角」與影片中的環境，及他人互動，讓「照顧者」與「外籍看護工」進入失智症者的心境與世界，創造相互理解的機會，全國首創服務聘僱移工家庭計畫首次雙語通譯體驗「失智症 VR 的世界」。

¹⁴⁵參考資料：中華民國家庭照顧者關懷總會。網址：<https://www.familycare.org.tw/>最後瀏覽日期 2022 年 10 月 02 日。

2022 年推動家庭照顧者「互助喘息」新創服務，媒合不同的長照家庭，藉此組成 2 至 4 人的互助團體，自行約定每周至少一至兩天，半數排班、半數喘息的協助照顧模式。

三、伯拉罕 All in One 照顧¹⁴⁶

「All in One」一詞起源於弘道老人福利基金會推動的走動式服務模式(弘道老人福利基金會，2014)¹⁴⁷。伯拉罕 All in one 服務理念，主要達到全人服務與全家服務。而「全人服務」係指，被照顧者服務需求之評估不流於碎片化，透過全人之視角進行計畫服務，且對於被照顧者提出之需求，儘量避免說這服務項目無法配合。而「全家服務」指受服務之對象擴充到全家庭，因此不應該只看被照者本身，而是要透過更廣的視野去檢視全家庭需求(鄭清霞、態昭、林依瑩、楊筱慧，2020)。

現行長照單位並無提供 All in one 24 小時服務，伯拉罕基地打破一般的日照中心與長照機構模式，將社區空間活化做共生照顧，與社會企業合作建立部落生活美術館、香草園，融合部落文化，提升被照顧者的生活品質。2021 年 5 月本土新冠疫情大爆發，伯拉罕所在之雙崎部落並未倖免，伯拉罕共生照顧勞動合作社推出「微光守護」專案，透過熟悉的人給予照顧與支持，讓確診者與隔離者消除緊張不安的心。社區協會同時配合伯拉罕微光守護專案，於疫情發生之隔日立即啟動送餐服務，讓隔離者於該期間不用擔心三餐問題，該專案有效降低萬人確診率，於失能者照顧上並非單一個人，或單一家庭得以完成之工作，需結合政府、醫療、社區、社團及被照顧者家庭，共同努力實踐。

參、外籍看護工外展看護服務試辦計畫¹⁴⁸

一、外展看護服務起源

行政院勞工委員會(現勞動部)於 2013 年 3 月 13 日至 2016 年 9 月 13 日試辦「外籍看護工外展看護服務試辦計畫」。限定合法立案之非營利且具居家照顧服

¹⁴⁶參見附錄五前進偏鄉-伯拉罕共生照顧參訪暨座談會。

¹⁴⁷參考資料：弘道老人福利基金會。網址：[弘道老人福利基金會 - 居家服務 \(hondao.org.tw\)](http://hondao.org.tw) 最後瀏覽日期 2022 年 10 月 08 日。

¹⁴⁸參考資料：外籍看護工外展看護服務試辦要點。

務之團體或機構參與，並向勞委會提報計畫。該計畫由於盈虧自付，勞委會並不會特別介入干預試辦單位，向申請照顧者之家庭收費額度，但需依核定之「外展看護服務試辦計畫書」內容進行收費。且外籍移工之薪資與勞動條件，必須比照養護機構。該計畫試圖打破「一對一」24小時照顧模式，讓不需要全天照顧之被照顧者得採取「共聘」模式，由本國籍照顧服務員搭配一名外籍看護工進行輪班照顧，同時讓照顧者可獲得適當之休息。

然而，在申請外展看護工之條件必須先符合(一)受照顧者需先取得巴氏量表；(二)已取得巴氏量表資格者，於等待申請外籍看護工之「空窗期」期間；(三)原聘僱外籍看護工發生行蹤不明狀況，且通報後等待遞補期間；或(四)原聘僱之外籍看護工休假或返國期間之空窗期間，才可申請外展看護工之服務。

由於收費標準依據試辦單位「外展看護服務試辦計畫書」內容收費，而多數採服務項目及服務次數收費，若依包月式服務，採5天外籍看護工搭配1日本國籍照服員模式，每日提供10小時之服務，費用約新臺幣28,000元，但若日、夜班各10小時費用將約新臺幣56,000元，雖服務內容與時間具有彈性仍獲得家庭好評¹⁴⁹。但相比家庭類外籍看護工薪資新臺幣17,000元(至2022年8月10日起調整薪資至新臺幣20,000元整¹⁵⁰)且24小時陪伴與照顧成本高於許多。

二、瓶頸與最終失敗

外展看護工由於就服法之規範仍被視為補充性人力，人數合計依然不能超過機構聘僱之本國籍看護工之人數，2013年試辦外展看護服務為期3年，其失敗原因可歸類如下：

- 1、試辦機構執行成本過高；
- 2、偏鄉家戶距離過遠難以執行；
- 3、外籍看護工的聘僱期限不同及延長工時機會不高；
- 4、家庭雇主透過高薪挖角外籍看護工；
- 5、仍建立在雙軌化制度下人員配置¹⁵¹。

¹⁴⁹蕭晴惠、成之約、林國榮(2015)翻轉樂齡長照服務系統-臺灣試辦外籍看護工外展看護服務計畫初步成效之研究。2015年勞動與就業關係學術研討會-人力資源發展與企業促進。頁299-325。

¹⁵⁰未包含假日加班費及其他家庭雇主應支付之相關成本。

¹⁵¹吳婉菁(2022)。外籍家庭看護工的勞動權與我國長期照顧制度發展之關聯。碩士論文。國立政治大學，政治學系，台北市。

合併後 1 年最高可使用額度達 52 日¹⁵⁴，勞政單位之官員 OM-2 認為，原本擔心長照資源時數不足，現在縱然時數足夠，可是長照人力量能還不夠。長照體制 SF-6 認為，並非所有被照顧者之身體機能是不可逆，被照顧者臥床時間太長，應重於被照顧者健康促進，與延緩失能，盡可能讓被照顧者本身透過復健回復到身體可支配個人生活，進而讓被照顧者過有尊嚴的生活，擺脫 24 小時照顧。

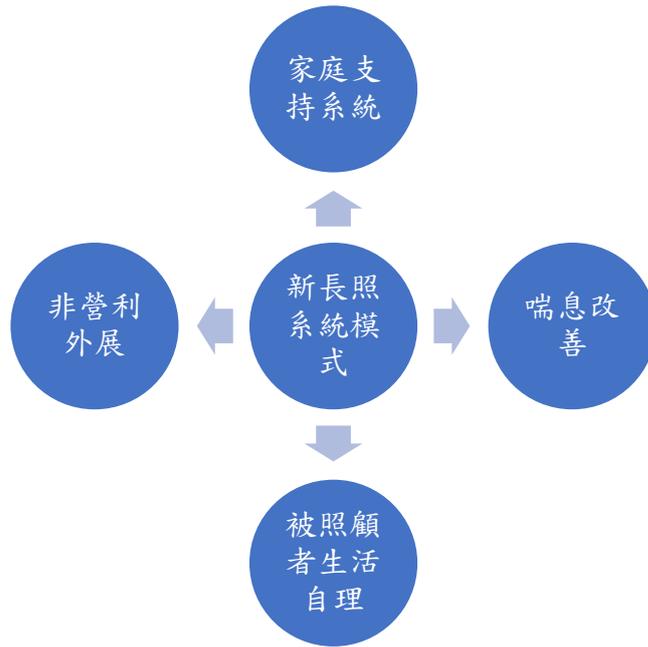
雖現行制度已打破，聘僱外籍看護工之家庭雇主，得短期透過替代照顧服務系統，申請喘息服務。然而礙於喘息預約制度、人力量能不足及無達到即時性，造成僧多粥少。因此需重新研究，透過新長照模式搭配具有彈性的喘息制度(下圖七所示)，結合新式長照體系重新評估非營利外展看護工之可能性，同時建立家庭支持系統讓被照顧者回到生活可自理模式，開創被照顧者尊嚴的生活與外籍看護工獲得更完善的勞動條件。

因此，簡略整理下圖七新長照系統模式，試圖改善現狀照顧困境：

- (一) 透過家庭支持系統，試圖讓家事移工獲得，每週一日休息；
- (二) 研究改善長照喘息制度，讓制度更能貼近家庭雇主所需之喘息制度，不侷限現行制度之約束，讓家事移工與家庭雇主同時獲得足夠休息，及被照顧者受到妥善照顧；
- (三) 應提升失能者自理能力，透過加強到宅醫療復健，讓失能者逐步回到自理狀態；
- (四) 建立全方位照顧服務，透過新外展模式結合喘息制度及研議「臨時工」模式，讓家事移工臨時請假或因疾病、意外導致臨時需要短期照顧人力之家庭獲得照顧人力之改善。

¹⁵⁴資料來源：111 年度勞動部立法院審議中央政府總預算案所提決議、附帶決議及注意辦理事項辦理情形報告表，頁 95。

圖七、新長照系統模式



第六節 國內專家諮詢會議

壹、第一次焦點團體座談會

● 討論題綱

一、家庭看護工勞動契約問題

1. 國際勞工組織 C189 公約與我國規範差異
2. 鄰近國家家事移工權益保護比較

二、跨國聘僱體系的訓練與技術養成

三、私有化一對一照顧模式下的勞雇關係

1. 自由轉換雇主與買工費
2. 失聯移工處遇

四、公共化長照政策的看法與建議

● 與會人員：

編碼	性別	身分
OM-4	男	政府單位
SM-7	男	專家學者
SF-8	女	專家學者
SM-9	男	專家學者
SF-3	女	專家學者
MF-4	女	仲介
NF-1	女	NGO/NPO

● 會議結論重點整理

- 一、現行規定之外國人生活照顧服務計畫書落實狀況、新加坡家事工聘僱制度、家庭看護工勞動契約問題

1. 雇主提供家庭看護工的膳宿必須滿足外國人生活照顧服務計畫書中對於整潔衛生、保障安全的要求。若雇主經稽查不合格，地方政府可以廢聘許可或予以裁罰。然而，低收和中低收家庭在提供好的住宿條件上有問題，基本上不可能提供家事工優於自己的居住條件，使得低收家庭經濟狀況更形惡化。
2. 各縣市政府需要落實勞檢，居住環境若有明顯影響移工隱私應做出相對處置。
3. 新加坡的聘僱家事工制度中，家事工只要有雇主就可以前往新加坡工作，即使沒有雇主也可以用一個月期限找雇主，不需與來源國簽訂 MOU。家事工通常會先用遊客身分到新加坡再找雇主，如果一個月期限已到，仲介會用人頭頂替方式把人留下來。
4. 新加坡雖有強制性週休一日，但事實上還是有一半以上的家事工沒有辦法休息，或雇主仍會吩咐工作，讓家事工休息被打折。
5. 新加坡家事工不能在從事家事工時與新加坡人結婚，若家事工懷孕就依規定遣返回國。
6. 仲介在移工來臺前都有提供聘僱表，也都有和雇主簽過契約，來臺後不可能會不知道自己要照顧誰以及工作內容。此外，有勞工局檢查以及隨時可撥 1955 專線，不太會有虐待問題。

二、地方政府教育訓練資源、新加坡家事工訓練制度、家事工教育訓練內容及建議

1. 嘉義縣目前已有開辦到宅指導照顧技術，會有翻譯到場協助家事工理解照顧技巧。
2. 針對外籍移工訓練與品質議題，家庭照顧者支持服務據點有提供訓練資源，但要他們出來受訓常有困難(雇主害怕、沒時間)，這部分可以用到宅指導模式來解決，或是採用線上教學。此外進行到宅指導照顧技術，也可以運用居家及社區長照機構，劃分責任區來建立指導體系，也可以維護外籍移工的權利。
3. 新加坡的家事工培訓制度有多元選擇，包含幾小時項目型培訓、幾週或民間團體舉辦的培訓，參與培訓會發予證書。
4. 新加坡雖有區分幫傭和家事工但界線模糊，接受過幫傭培訓且有幫傭資格者薪資較高。
5. 移工訓練完整後更容易流動，對雇主而言反而是一種威脅。此外，移工的語文與職業訓練，可否在來源國要求先訓練好，而非在國內做中學，但臺灣的特殊處境使這樣的要求有難度。

- 6.訓練的內容要包括照顧技能，一併考量被照顧者的基本需求以及生病現象，並將訓練納入法律規定，讓雇主可以協助移工出外受訓。
- 7.不要拘泥於實際的數字工時，有好的專業訓練後才能真正反映工作效率，避免職業災害的發生，需有醫療背景的專家去評估給建議。

三、勞雇關係、失聯移工問題、新加坡制度與轉換雇主議題

- 1.家事移工於家內發生的職業災害數字尚未有統計資料，新的職保法通過後可以再觀察。
- 2.失聯移工已經從以往低調，到如今組工班、搶山頭、械鬥，成為社會與地方政府的問題。
- 3.謹慎評估雇主申請外籍移工條件，並將居家式長照機構和社區式長照機構的長照人員媒合到雇主家裡，注意移工權益是否獲得確保。仲介應負起保障移工權益的責任。
- 4.新加坡若要轉換一次雇主，家事工要付給仲介兩個月薪資，再加上先前負擔的債務，以致於第一年家事工往往不會拿到應有薪資。
- 5.新加坡會先向移工收一筆保證金，以避免失聯等狀況下雇主的損失。
- 6.如今的移工變得強勢，知道如何培力自己，更甚者在照顧過程中轉換照顧的品質，以離開作為手段，雇主難以去監控和管理。
- 7.目前大部分的雇主幾乎不給家事工休息時間，而用加班費替代，勞動契約內保障移工的條款被移轉。
- 8.雖然有保障移工結社權，但移工不願意成立工會組織；另一方面，移工也因為隔閡不敢加入臺灣的工會。甚至是工會方面就會拒絕移工加入。
- 9.移工儘管已經進入臺灣的勞動市場，選擇工作還是會受限，自由度太弱。
- 10.買工費管控失靈，因為疫情管控的需求大增，仲介藉此層層盤剝到移工或雇主身上，需要進行管制或設立規範。
- 11.失聯移工有平台、群組彼此互通有無，更難防範。
- 12.重新聚焦到勞雇雙方聯繫，政府應該考慮如何滿足雇主端家庭的照護需求，對症下藥。
- 13.移工逃跑後照顧責任又回到雇主身上，移工違法失聯的苦果不該由雇主承擔。
- 14.相對於移工有 1955，雇主沒有官方的申訴管道，需要再協商解決。
- 15.外籍移工逃跑後只要有跟勞工局聯絡就不算失聯，雇主要不停等待方能遞補。移工不需要證件隨時都可以跑，希望勞動部不要簡單歸納成仲介或雇主問題，正視本質。
- 16.移工簽約後的自由轉換讓雇主無法得到照顧，如何維護雇主方的權益？不可以不論原因就讓移工自由轉換。

- 17.移工個人可能會選擇不要休假要加班多賺錢，或是移工逕行違背勞動契約休假，故移工休假與否不全是雇主的決定。如果規定移工只能休假而不能換取加班費，對出國賺錢的移工而言不一定是權益的提升。
- 18.臺灣對照顧職能的要求低，但薪資相對高，建議開放其他來源國移工進場平衡市場機制。
- 19.單純依靠經濟狀況評估移工居住品質不準確，應一併考量城鄉差距和家戶的個體差異。
- 20.機構費用高昂，與未來少子化、老年化、階級 M 型化等因素，衡量臺灣的照顧現實，聘僱外籍看護的選擇不可取代。
- 21.雇主需要承擔的移工生活必要開銷要加入移工薪資調漲幅度的考量內。
- 22.聘僱移工的雇主其實都是臺灣勞工，當臺灣勞工和移工的權益差距越來越大的時候可能會產生更多爭議，臺灣勞工的勞資關係也會面臨挑戰，分析時應納入臺灣勞工權益因素。
- 23.外籍移工隨時都會考慮失聯，也有可能在任何時候失聯。建議討論黑工的原因或產生黑工的制度缺失，分析被同鄉欺騙或勞務剝削狀況。此外，逃逸到安置單位不算逃逸，但只要提供照護的人沒有做到照護工作就已經產生了問題。
- 24.移工自由轉換可以，移工期滿後先返回母國再選擇。要符合聘僱契約以保護雇主權益，避免移工把照顧重症當作跳板。
- 25.抓到失聯移工後懲罰最重的是非法雇主和非法仲介，並不是自己做出逃逸決定的移工主體。

四、長照體制

- 1.以前政策認為照顧是家庭的責任，外籍家事工是家庭的一環，因此外籍家庭移工的角色難以納入長期照顧服務法或勞基法，而是回歸到勞動契約的規範。
- 2.長照關注的是使用者，再來才是勞務提供者。
- 3.外籍移工目前是替代性人力，但不可能完全被取代。長照機構與價值觀是影響服務選擇的因素，應該合理的管理移工。
- 4.內部化把人送進家裡；外部化把人送進機構。其中轉變有各種爭議存在，必須觀察國人家裡是否有孝道系統、照顧系統、觀念等左右從內部化到外部化的長照發展。
- 5.臺灣難有主權國家的概念和對等的地位去和其他國家進行 MOU 的簽訂。
- 6.框架越多，移工會留下來的越少，要創造從移工到移民的架構彈性。
- 7.照顧強度可否先做分類，照顧強度較高者強制搭配喘息，若是中低收入家庭則搭配補助，緩解照顧壓力。

8.在增加看護工權益的同時也希望考慮受照顧者的權益。

貳、第二次焦點團體座談會

● 討論題綱

一、家庭看護工法律與政策建議

1. 鄰近國家家事移工權益保護比較

二、國際勞工組織 C189 公約與人權

1. 自由轉換雇主
2. 失聯移工處遇

三、母性保護與歧視

四、公共化長照政策的看法與建議

五、創新案例研究

● 與會人員：

編號	性別	身分
SM-10	男	專家學者
SF-1	女	專家學者
SF-11	女	專家學者
NF-4	女	NGO/NPO
NM-3	男	NGO/NPO
SF-12	女	專家學者

● 會議結論重點整理

一、制定家事工相關法律規範、正常化聘僱

1. 移工入境後先訓練，讓他一開始接觸到政府單位而非仲介，可以有正確觀念。
2. 讓雇主知道自己的權利義務，避免聘僱移工前從仲介端吸收到錯誤知識。
3. 本國人與移工結婚過程繁瑣，要登記孩子過程困難，應鬆綁相關制度。
4. 勞資爭議隱形的社會成本很高，整個國家社會因為無法管理好移工導致各方面損失，家事工應回歸正常化的勞動聘僱，本外勞整合。

二、人權議題、自由轉換雇主

- 1.外宿議題牽涉到臺灣租屋市場對移工很歧視，移工只能淪落到沒保障的次級市場，如果出事情誰來負責任？相對的雇主成本變高，不會同意。
- 2.移工職場屬於私領域，要蒐集、保存資訊以及還原事件原貌的機制很困難，公約第八條僅有形式上的意義，無法真正保護移工與雇主。
- 3.應學習尊重移工的專業，考量移工在社會中具備的角色。在同工同酬下如何衡量本國籍居服員與移工的薪資差距根源？
- 4.評估被照顧者的身體狀況，適度用輔具輔助，幫助移工完成工作。
- 5.主動型和被動型失聯，應定位高風險職場，謹慎看待移工頻繁失聯的場所。
- 6.觀念仍停在移工是工人，是被歧視的外國人，本國人應該準備有跨文化工作能力。
- 7.移工住在雇主家裡衍生很多問題，開放移工的外宿選擇可以解決休假、超時工作等，也可以讓移工自行安排時間參加教育訓練。
- 8.移工外宿需要的前置條件多，場地成本取得困難。
- 9.家事移工架接長照 2.0 方案已有大致共識，細節仍需要勞動部、衛福部探討。
- 10.勞雇雙方聘僱前資訊不公開，民間團體、政府專業入戶指導不足夠。
- 11.居服員有督導系統但移工入戶後沒有。指導技術、監督技術應有第三方統籌，因應被照顧者不同病情。
- 12.家庭雇主應加強管理知能，目前多依個人喜好與經驗管理家事移工？
- 13.用政府公權力與仲介公司討論，由仲介端帶翻譯定期訪視，約束雇主行為，進入私領域來保障移工權益。

三、母性保護

- 1.讓懷孕產子的移工留下來擴大移民，建議將移工納入移民政策的一環，視為公民，而非停留在權益保障。
- 2.家事工懷孕後沒有勞基法的相關保障，托育困難，應該將家事工視作重要的長照人力，以人權角度開創其他可能性。

四、長照體制、家事工權益保障、因應雇主多元需求

- 1.移工權益保障與長照資源銜接沒有必然關係，長照資源增加不一定可以解決移工問題。

- 2.重障者對家事移工負擔太大，應轉向其他照顧管道。
- 3.可嘗試對家庭雇主做資產調查，實施家事工兩班輪班制，不足部分長照體制再給予介入支持，減輕照顧負擔。
- 4.以機構化派工或其他彈性化聘僱機制，讓移工有更多工作選擇權，促進彼此對話的空間。
- 5.家庭結構成為被照顧者、家庭照顧者與移工三方角色之間的平衡，故家庭照顧者支持性服務幫助家庭照顧者與移工獲得心理支持、技術指導。
- 6.輕中度，使用長照居家服務、日照；重度，補助提供機構選項。
- 7.若未來長照體制走向一對多公共化，移工未來將成為昂貴的選擇。
- 8.52 天的喘息服務沒有足夠人力和誘因吸引居服單位投入，難以落實。
- 9.長照系統內因為有公共面的長照專業人員進入，從旁協助，移工遇到問題時不覺得孤單。
- 10.長照 2.0 新家人關係，透過長照專業人員的加入，出現家庭照顧的複雜組合，家庭內的選擇變大。
- 11.聘兩班外籍看護輪班照顧的模式減輕移工壓力，但費用高昂，雇主需求多元會影響到供給面。
- 12.政府當雇主要先改善法制面，短期可以增加長照多元的服務項目，提升機構品質。
- 13.透過互助喘息的概念跟實務經驗結合，改善家庭托顧的模式，在初期滿足被照顧者的需求。

五、創新案例、外展模式、走動式服務、互助喘息

- 1.外展模式沒有人願意出來當雇主，擔雇主責任。
- 2.外展機構模式：由中間的第三方代替移工與家庭雇主協調，用合約規範雙方權利義務，較能產生權力對等狀況。
- 3.聘不到他國的優質人才，既要達到 NPO 期待的服務品質，又讓所有人得利的成本太高，無法負擔虧損。
- 4.推動互助喘息，支應喘息人力不足缺口。
- 5.弘道外展案例的政治環境因素是導致其表面看來成效不彰的關鍵。
- 6.長照新模式：開放走動式服務中移工的工作選擇權。
- 7.弘道當初只有被給予資格沒有補助，遭遇服務模式不成熟、家屬溝通有困難(全自費)、移工交通方式有困難等問題。
- 8.弘道因地方政府規定自費型居家服務不可使用 24 小時，外展不是 24 小時，故成功將居家服務跟外展結合。
- 9.從弘道本外勞人力整合經驗中若可以在法規面給予較多空間，採取彈性作法，可促進多元服務模式的發生，緩解臺灣照顧人力。

第七章 結論與建議

第一節 結論

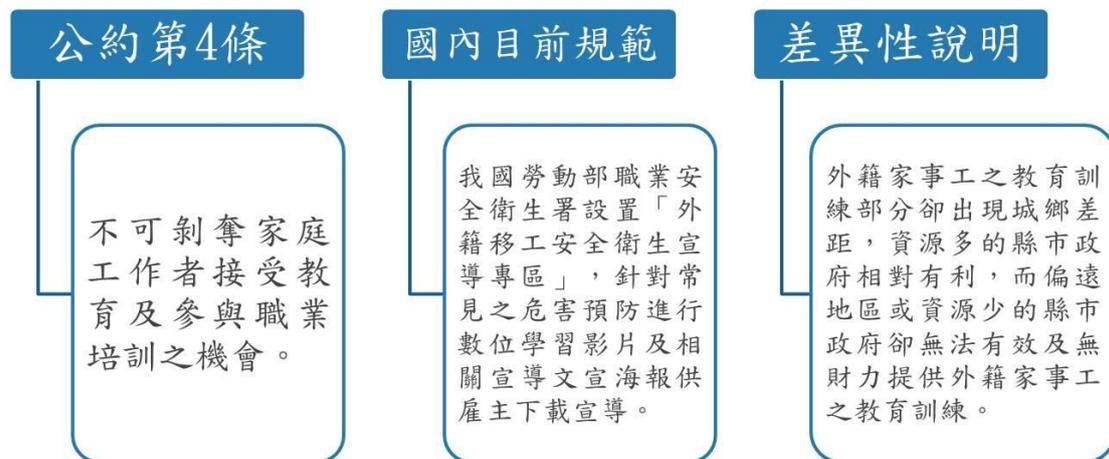
壹、我國社福類移工適用國際勞工第 189 號公約之分析

一、國勞公約與國內規範差異性

姑且不論外籍家庭看護工或機構看護工，早期移工來臺多少會有基本中文課程或基本照顧技能訓練，當然對於家庭雇主而言，這類訓練是不足夠的。根據受訪者指出，現在來臺工作之移工在母國訓練中心，缺乏完整訓練，研究團隊在移地研究參訪，印尼移工訓練中心，確實發現不同訓練中心，教育訓練方式與訓練設備，存在極大差異。若在來源國未能獲得合格訓練，移工來臺工作，實際面對千奇百怪的照顧樣態又如何能解決呢？

因此，依據公約第 4 條而言，不可剝奪教育或培訓機會。我國又因不同縣市財政狀況及資源也不同，應統一透過定期教育訓練，達到公約規範。若因故無法讓移工外出訓練，也可透過線上教育訓練方式，而非僅提供影片方式訓練。

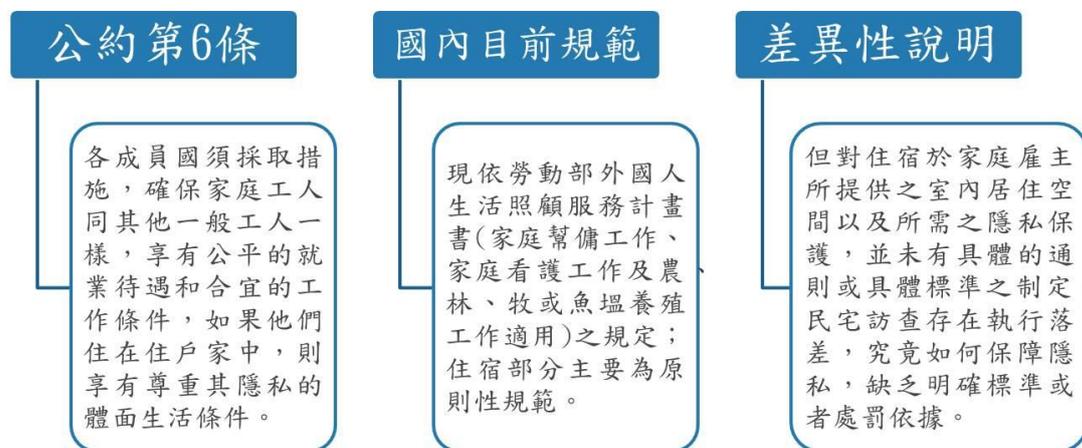
圖八、國勞公約第 4 條與國內規範差異



過去不論印尼籍家事移工或產業移工，在飲食上不吃豬肉議題，社會大眾略有所聞。現在而言，對於印尼籍飲食歧視相對少見，甚至不在所聞。但如今在住宿及衛生條件上，反而更加重視，又依家事移工極其重視。在受訪移工仍存在著，住宿與飲食不佳狀況發生，所謂的「法不入家門」或者可以述言「勞檢不入家門」一詞，是否同時剝奪家事移工，在家庭雇主中無法獲得妥善照顧？若家庭雇主無法照顧家事移工，移工又如何妥善照顧，被照顧者呢？

因此，依據公約第6條而言，家事移工工作地點及生活條件應受到尊重。當母法賦予地方檢查人有權進家門檢查時，不應卻步，應積極及有所作為。

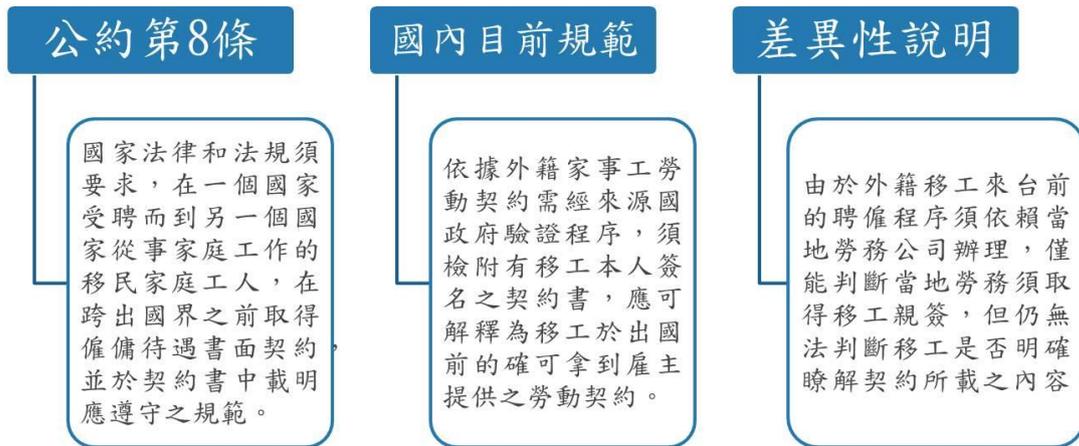
圖九、國勞公約第6條與國內規範差異



檢視主要來源國(印尼、越南、泰國、菲律賓)勞動契約發現，各國勞動契約規範有所不同，及受訪移工同時指出，基於信賴當地勞務公司與迫切出國心態，並不會特別審閱勞動契約之內容，造成移工實際上並無法知道勞動契約之實際內容為何？甚至保障權利何為？

根據公約第8條所述，移工在跨出國界之前取得書面契約書，且該書面契約可在從事工作的國家加以執行。因此，必須落實移工知曉勞動契約實際內容及確實落實勞動契約規範。

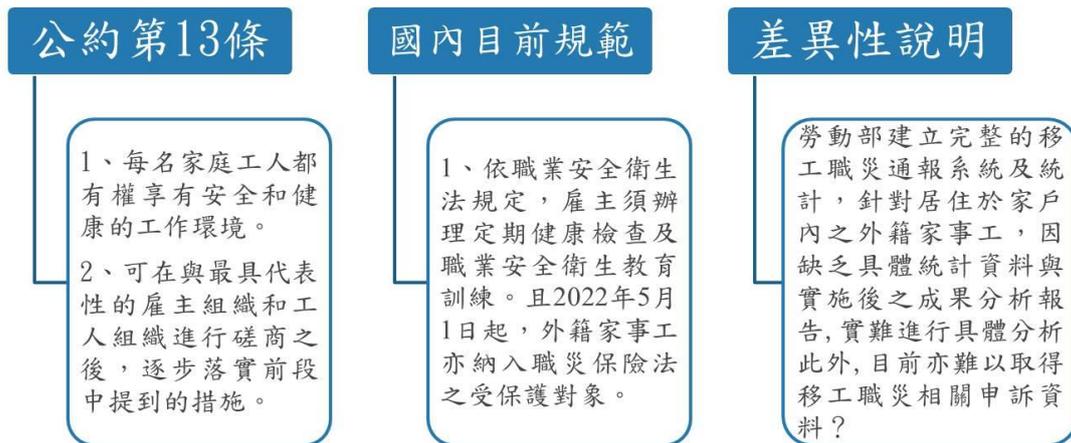
圖十、國勞公約第 8 條與國內規範差異



家事移工不同於產業移工，有勞動基準法保護，在過去職災通報系統，缺乏具體統計資料與實施後之成果分析報告。尤其針對居住於家戶內之外籍家事工，究竟如何進行統計？如何取得有效移工申訴資料？內宿之家事移工實難以通報或者有機會透過職災認定。因此勞動部是否有因為家庭雇主違反職業安全衛生法規之相關規定而遭取消聘僱資格？

然我國於 2022 年 5 月 1 日起，將外籍家事移工納入《勞工職業災害保險及保護法》，後續是否有相關研究或統計，有待確認。

圖十一、國勞公約第 13 條與國內規範差異



二、臺灣遵守國際勞工公約之義務

國際勞工組織自 1919 年成立迄今共制定 190 項公約，包括結社自由、強迫

勞動、童工、待遇與就業平等以及今(2022)年國勞大會正式納入的職業安全與衛生，共 5 大領域，每個領域各有兩項核心公約，共計 10 項公約。核心公約意指具有保護基本人權價值與賦能，且會員國批准率高達 8 成以上的公約。我國於 1971 年失去國勞組織的中國代表席次以前，共批准 38 項公約，其中包含 3 項核心公約分別為第 98 號組織權與團體協商公約、第 100 號公平報酬公約、第 105 項廢止強迫勞動公約以及第 111 號歧視(就業與職業)公約。依據國際勞工人權公約具備普世價值，不因政權更迭而使公約失效，因此批准國之政府仍應遵守並定期檢視公約施行情形。我國因國際政治情勢與中國因素，目前無法實質參與國勞組織，亦無法依循國勞組織之公約檢視規範，提交所批准公約施行情形之國家報告予國勞大會，因此研究團隊並未蒐集到 1971 年以後我國勞工主管機關是否有執行國勞檢視之國家報告。

貳、國勞第 189 號公約適用之法律差異性分析之觀察

國際勞工組織於 2011 年針對家事工作者制定第 189 號家事工作者合宜工作公約，由於該公約前言強調除另行排除家事工作者之特定公約外，所有國勞公約均適用家事工作者，因此本研究以第 189 號公約進行法律差異分析，主要發現之問題綜整如下：

一、家事工依其職類態樣而適用不同法律規範

由照服機構聘僱之機構看護工因非屬 C189 公約定義下之家庭工人，原則上不適用本公約，但因納入勞基法適用範圍，享有較完整的勞動條件、社會安全與福利等權益保護。至於家庭內之幫傭與家事工，其特色為內宿雇主家中，依勞動契約之約定，提供家庭內非生產性工作；例如照顧家中幼兒、重症病人或身障者、高齡者以及家事工作。但家庭為私人工作場所，工作與休息時間難以劃分，工作範圍於實務中無法區隔，移工亦難以拒絕雇主以及雇主家人之指揮命令，因此難以適用以規範製造業與服務業為主之勞動基準法。但將家事工排除於勞基法之外，應有相應且完整的法規對家事工提供保護。因此，移工人權團體以及美國國務院出版每年之人口販運全球報告，幾乎每年都會針對家事工之保護提出建議，尤期待勞動部能制定專法，提出能符合 C189 號公約對家事工保護之法規範。

二、家庭移工難以透過工會結社權，藉由集體勞資關係之協商以改善其處境

我國雖承認家事工之受僱事實，因此享有結社與組織權，但因其內宿於雇主

家中，以及多數雇主並未落實週休例假，家事工因缺乏合法休假之機會，實難以外出參加、參與組織以及擔任工會幹部等工作。我國目前之外籍家事工有兩個工會組織，分別為桃園市家庭看護工職業工會與全國家戶勞動產業工會。目前外籍家事工工會組織主要以協助會員爭取契約規範以及相關法定權益，尚難運用集體協商機制改變現狀。

三、家事移工免於一切形式之強迫勞動

儘管家事工適用人口販運防制法，但人口販運防制法主要聚焦於跨國遷移之組織型犯罪，其犯罪要素應具備動機、方法與人流處置。因此，外籍家事工在臺工作最主要權益受害以遭受勞動剝削、工作環境與條件不佳、內宿雇主家中以及無法休假導致過長工時、雇主或雇主人涉及口語或肢體暴力，乃至於性騷擾與性侵。研究結果顯示，家事工遭受強迫勞動與性騷擾等工作傷害與內宿型的工作型態有高度關聯性。法律能夠提供的僅是事件發生後的究責與補償，但如何能夠透過結構性改善工作模式與積極預防，才是對治強迫勞動的根本之道。未來主管外籍移工聘僱管理與規劃國家長照服務的勞動部與衛福部兩大部會，尤須研議如何提供照顧工作者安全、合宜、友善的工作環境。尤其須思考如何讓家事移工不因僱傭之從屬關係的壓迫，透過內宿型工作型態而陷入過長工時，與界限模糊且無法拒絕的勞務提供模式。

四、落實勞動契約的透明化與移工充分了解工作內容與風險之必要

目前我國與家事工主要來源國有關移工聘僱機制之規範係透過雙邊政府間的會談，簽訂政府間合作瞭解備忘錄(MOU)。透過移工申請須經來源國政府驗證勞動契約的監督機制，期能確保勞資雙方遵守勞動契約的履行義務。但實務上，來源國與臺灣協談後所附帶的勞動契約，缺乏具體的工時、休息、週休、例假與國定假日休假等之規定。至於具體的照顧工作內容，雙方仲介為能順利爭取移工赴台工作，對於具體工作內容可能避重就輕，情形嚴重者可能涉及提供不實就業資訊，導致移工來臺後發覺與出國前之認知不符，進而產生勞資爭議。私營之仲介聘僱系統以追求利潤為目的，因此有關工作內容之說明應讓移工瞭解所須承擔之照顧風險與照顧強度，是否研商透過行政程序附加具有醫療與照顧專業之第三方驗證照顧條件與工作清單，明定於勞動契約。

五、落實強制週休一日、每日不低於 10 小時之休息時間

本研究整理香港與新加坡之家事工勞動契約顯示，儘管兩國均採取自由市場化之私營聘僱制度，但主管機關均透過行政法規之修訂，強化家事工每日休息與每週至少有 24 小時不間斷之休息，且不應透過給付加班費之方式取代。

六、提供有助落實女性移工懷孕、生子等母性保護權利之友善環境

家事移工雖被承認為勞工，適用性別工作平等法。勞動部自 2001 年逐步取消女性移工不得結婚、免妊娠檢查等對於懷孕不友善之規定，且基於母性保護，不得任意解僱懷孕移工。但是以家庭被照顧者極度依賴家事移工之照顧，家庭雇主實務上無法提供女性懷孕移工之產假以及育嬰等法定保護。因此，女性移工於雇主無能力或不願意提供其懷孕生子等權利，最後只能選擇先行解約後返鄉生子，或者決定撫養嬰兒，因而面臨轉出後無人承接必須返鄉，或者選擇失聯。移地研究顯示，當女性移工決定返鄉生下非婚生子女，卻又面臨返鄉後社會歧視、道德上之譴責等壓力，因而有返鄉女性將嬰兒丟棄於機場，或者私下送人領養。目前勞動部雖補助桃園市政府建置移工母性保護資訊平台，2022 年亦委託勵馨基金會成立「外國籍婦幼諮詢服務中心」，提供移工有關生育及工作權益的諮詢教育、支持性陪伴、緊急安置、工作持續及工作轉換等整合性服務，以利懷孕移工諮詢或尋求必要的協助。但目前資源集中於移工人數較多的桃園市，南部尤其是農村縣市，目前仍未有相關資源提供。移工子女受限於臺灣國籍法屬人主義原則之限制，移工子女無法取得我國國籍前提下，將無法進入我國教育體系。究竟臺灣於少子高齡化之壓力下，是否應重新思考移民政策，對於女性外籍移工在臺生子後若有意願久留，是否可能透過移工轉移民之管道銜接，應從國家永續發展以及更宏觀之移民政策角度思考。

七、有關私營仲介聘僱之管理、監督與非營利安置轉型之可行性

儘管 C189 號公約第 15 條具體規範私營仲介，避免家事移工遭受虐待性遭遇，但自由市場競爭下之私營聘僱與安置服務，對於仲介收費機制屢遭來源國如印尼政府之批判，依據印尼 2017 年之移工保護法，要求印尼移工來臺工作除必要之行政費用外，不應負擔每月 1,800 至 1,500 之仲介服務費以及來臺交通費。儘管臺印協商後的結果為透過調高移工 3,000 元薪資，但仍維持每月仲介服務費由移工負擔之原則。印尼政府雖無法達到移工出國工作免負擔仲介與服務等費用，但所調漲之薪資係由雇主負擔，所以移工與家庭雇主於自由勞務市場之供需壓力下，彼此承擔了聘僱過程所產生的成本、仲介利潤與工作風險。私營仲介制度已發展 30 年，實務上仲介已成為跨國聘僱系統之利益相關角色，甚且已牢牢地鑲嵌於聘僱與安置體系之中。但本報告研究顯示，如果不透過聘僱與安置機制之結

構性改革，外籍家事工勢將難以從家庭內宿型態之一對一照顧模式中解套。我國勢必要漸進式提出創新性的非營利聘僱與安置之嘗試，讓照顧公共化之理想亦能逐步於私有化的一對一照顧模式中有介入空間，至少讓兩種制度得以並存，增加非營利聘僱與安置之發展空間。

八、自由轉換雇主與移工失聯

現行制度框架之下，實務上「原則禁止、例外同意」。於產業移工之名額，根據事業單位，以同一勞保證號1年平均僱用人數計算，及事業單位行業別核配比率，核定得引進移工之人數多寡。然而家庭雇主核定移工人數，則按(1)家庭看護工同一被看護者以1人為限；(2)家庭幫傭一戶以聘僱1人為限。對於重障症者，符合全日照顧之需求，巴氏量表0分或是被看護者為植物人，則可申請兩名外籍家庭看護工。但實際上，家庭雇主基於照顧成本之考量，絕大多數只會申請一位外籍家庭看護工。在「一個蘿蔔一個坑」制度下，可想而知，照顧者當然無法獲得充分之休息，甚至休息時間都可被迫處於待命狀態。然而家庭雇主並非不讓家事移工休假，而是被照顧者，確實受制於疾病樣態不同、照顧方式及照顧人力等諸多困境。當勞雇關係無法穩定，照顧無法獲得保障，間接造成照顧難度高的重障症者，可能面臨無人有意願照顧的窘境。在勞動契約休假制度無法落實狀況，家庭雇主、家事移工及被照顧者三方利益均難取得平衡。在整體管理制度仍有缺失下，難保家事移工不失聯。

九、其他國家對家事移工人權保護經驗

日本與韓國主要透過政府監督下，由法人組織代表政府進行招聘，應聘的外籍移工則須依照政府要求之專業技能，與語言溝通能力接受訓練，訓練後通過目的國政府舉辦之能力測試，取得該國服務機會。新加坡政府對於外籍家事移工之申請，需依據個人所得，或者家庭及聯合所得方式，確認雇主所得符合家事工申請規範。香港政府則依據每聘僱一名外籍家事移工計算，雇主家庭收入必須不少於每月15,000元港幣(約新台幣52,020元)，確保家庭雇主具有負擔能力，確保對於外籍家事移工薪資有所保障。我國則分為(1)外籍家庭看護工「照顧特定病患者」；(2)外籍家庭幫傭「負責全家庭家務」。在外籍家庭看護工，照顧特定病患日常生活工作狀況下，亦常發生延伸許可外工作之疑。

於休假制度部分，新加坡與香港均明定，雇主需在於每7日期間，給予外籍家事移工不少於1天休息日，而休息日必須連續不少於24小時。韓國則應符合合約自由原則，日本依據在留資格不同，規範不同的工時與休假制度。我國

均透過來源國政府認證之勞動契約書規範，亦發生得給予加班費代替休息制度，造成外籍家事移工無法獲得充分休息。

然而在於母性保護制度，我國與日本及香港女性外籍移工享有懷孕、生育之規範，而韓國則全部或部分「於總統令規定」項目將不適用。新加坡則視為違反僱用契約，取消外籍移工之工作許可。

十、移地研究利益相關者之觀點

印尼國人赴海外工作，在國家保護原則下，印尼政府於 2017 年制定「移工保護法」希冀落實強調移工出國零付費信念，當法制完備落實情形，勢必牽動移工權益與臺灣家庭雇主照顧人力與經濟負擔。同理，當「買工費」垢病無法消除，同樣造成移工經濟負擔。而在聘僱過程，除了仲介公司之外，「擔保人」(牛頭)的角色雖然飽受爭議，但不可諱言的，「擔保人」確實扮演著舉足輕重的角色，移工信任擔保人可能更甚於政府官員或仲介公司。然 2019 年第 7 號及 2017 年第 18 號之法令實施後，為了降低超額的仲介費，印尼勞動部(MOL)廢除「擔保人」系統。擔保人(牛頭)的數量有明顯下降，但移工依舊使用同一個擔保人(牛頭)，但不再稱其為擔保人(sponsor)，否則有可能被補入獄，改為互稱友人。

由於目前的印尼仲介公司與移工培訓中心素質良莠不齊，當移工素質管控不佳，移工被要求更高的收費，是臺灣仲介獲利；雇主接收到素質較低的移工，是印尼仲介獲利，但是移工與雇主雙方都是這個聘僱過程中的 losers(失利者)。當日本與韓國透過政府監督的法人組織代表政府進行招聘，應聘的外籍移工須依照政府要求的專業技能與語言溝通能力接受訓練，通過目的國政府舉辦的能力測試，才取得到該國服務的機會。然而，我國面對的是，當家事移工素質不足，家事工容易將情緒發洩在年長者身上，家庭雇主及被照顧者，則擔心移工失聯或轉換等不可控因素產生，形成多方皆輸局面。

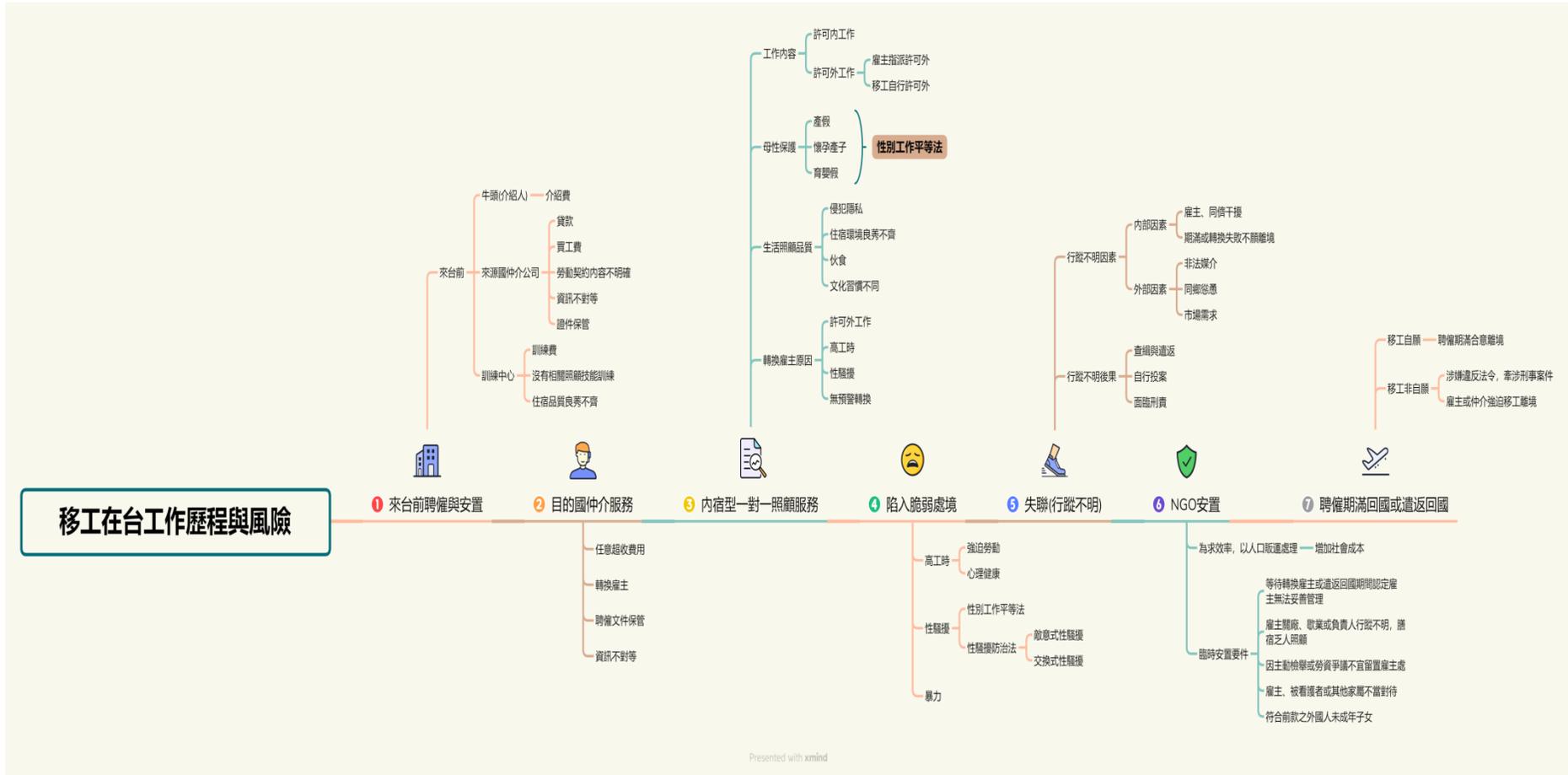
現行臺灣法律規範允許移工可在臺生產與日本及香港亦同，泗水地方移工保護局(BP2MI-Surabaya)指出，對於女性移工，無婚姻基礎下之懷孕返國生產，認為亦產生社會問題，女性移工回國待產容易遭家鄉親人因宗教觀而排斥，導致嬰兒遭遺棄或送養，非婚生子女將面臨嚴苛的社會道德懲罰及歧視。且 BP2MI 更指出，對於移工懷孕、生產能做的很有限，僅提供孩子相關文件登記事宜的諮詢，及規劃 Pre-departure Orientation(PDO)提供藥物、疾病、健康安全與地方法規信息。但是，並未涉及產婦保護。當香港明定女性外籍家事移工，產假薪酬相當於

每日平均工資五分之四及配偶，或伴侶每次分娩享有 5 天待產假等。我國對於外籍家事移工之母性保護嫌有不足。

十一、移工在臺工作歷程與風險

本報告將外籍家事移工來台工作之歷程與風險以圖顯示(圖十二)，藉以顯示移工準備赴台工作前之招募與訓練、接受勞務公司安置赴台工作期間以及返鄉歷程所面臨之人權風險。

圖十二、移工在臺工作歷程與風險圖



參、國勞第 189 號公約之法律差異檢視所突顯的不只是修法需求，而是臺灣離照顧公共化的理想有多遠

國勞組織於今(2022)年發表全球照顧經濟之報告，該報告檢視世界各地區之會員國批准 C189 號公約之情形，截至 2022 年共有 35 個國家批准該公約，相較於歐洲與拉丁美洲有較高的批准率，東北亞與東南亞國家中，僅有菲律賓批准，其餘尚未有國家批准。低批准率之地區，家事工作者的勞動條件相對較低，照顧工作普遍被視為一種無酬或低價值的工作，因此東北亞與東南亞國家引進更低發展國家之女性承擔照顧工作，讓當地之女性得以走進職場，從事具有生產性工作。國勞組織合宜照顧工作框架指出，只要「照顧」持續被視為無酬或低價值，性別平等將難以實現。除非我們承認、減少與重新分配照顧責任；包含男性與女性，也包括家庭與政府。國勞組織提出 5R 主張；亦即承認(recognize)、減少(reduce)與重新分配(redistribute)無酬的照顧工作，同時也要重視(reward)與讓照顧工作者有其代表性(represent)。

國家制定跨國聘僱看護工的機制，透過私營仲介機構協助家庭引進外籍家事工，外籍家事工之薪資由國家制定，以相對本國人絕對不可能接受的報酬，由鄰近國家的女性來承擔照顧服務。這樣的機制是建立在國家高度管控外籍家事工之最低成本，藉以滿足個別家庭能夠負擔高價值的照顧工作。我國自 1992 年制定就業服務法並於隔年開始引進外籍家事工，就是循此邏輯。照顧工作需要專業、承受情緒與體能之付出、又是無酬或低薪的家內勞務，因此轉由外籍女性承擔。近三年疫情期間外籍家事工引進不易，國家無法調節外籍照顧人力，也無法管控外籍家事工薪資，因此薪資於面臨需求大於供給之壓力下，勞動市場的供給方獲得薪資快速調漲。媒體報導所謂「外籍家事工就地喊價」所突顯的，應該是重新認知到照顧是一種稀缺的勞動力，其價值應該重新被重視，國家的長照政策最終仍無法僅依賴本國的照顧人力。鄰近的日本與韓國的照顧人力發展政策，顯然是趨近照顧公共化的理念，對於外國籍的照顧工作者，從招募、訓練乃至於透過非營利之法人進行外展安置，其目的是為了讓外籍工作者得以被納入國家的照顧體系，往國勞組織所倡議的 5R 原則發展。

本報告所盤點及指出的家事工權益問題，其根源是個別家庭一對一照顧模式，讓外籍照顧者必須獨自承擔照顧者家庭所轉移的照顧責任，而被照顧者亦只能絕對地依賴外籍照顧者，內宿之工作型態更促使外籍照顧者之工作與生活條件惡化。如果我國希望能改朝向符合 C189 號公約規範前進，勢必須要重新為我國的長照政策定位，政府必須要思考如何從私有化的一對一照顧模式，逐步轉型為國勞組織所提倡的 5R 照顧思維，讓我國照顧人力有統整性與專業及制度化的運用。

第二節 建議

本報告主張有關我國家事移工權利保護經與國勞第 189 號公約之適用進行差異化分析化，首先應透過各種實質與所有利益相關者或代表團體對話管道，全面廣泛地討論我國長照政策未來的人力應用與發展方向。這是個長遠且廣大的社會共識凝聚工程。社會對話機制的重新建置，不僅必要而且必須廣泛與深入各個利益相關團體。唯有從國家照顧政策核心價值的對話與定位，讓照顧公共化的理念重新獲得討論，對於未來照顧人力之培育方向取得共識，逐步將外籍家事移工納入國家照顧體系，如此前述的修法建議，才有可能獲得落實。

本節之建議分為短中長期之法規範或行政措施之修正；短期指的是 1-2 年，中期為 3-5 年，長期為 5-7 年(下圖十三所示)。

壹、短期(1-2 年)

目標:落實既有制度及法規範的執行。

- 一、強化勞動契約內容：應強制落實每日工時、休息時間、休假制度，增加專業第三方驗證照顧條件與照顧工作清單；
- 二、落實家庭工作環境之勞動檢查，避免移工陷入弱勢處境；
- 三、搭配喘息制度，強制週休一日，避免用協商或加班費取代；
- 四、與來源國合作，強化移工來臺前之訓練，提供訓練課綱與教材，使移工瞭解有關托育與照顧技能，其標準應逐漸趨近本國居服員之訓練結果；
- 五、以兒童之最佳福利為中心，建置非營利組織托育管道或者彈性托育機制，確保移工子女權益。
- 六、落實母性保護，提供更多兒童保護資源及提升無國籍兒童保護的積極作為；
- 七、針對失聯移工之現象進行有條件特赦方案之研究，作為未來移工政策之參考。由於本研究計畫並非特別針對失聯移工議題所述，而是根據國際勞工第 189 號公約，檢視我國社福類移工人權保護議題，而失聯現象亦是在整體管理制度不良狀況下發生。因此，失聯移工有條件之特赦方案，應開啟另一個更完整計畫進行研究。

貳、中期(3-5 年)

目標:改革聘僱制度及落實移工來台訓練，累積制度改善之成果後，開啟多方的社會對話。

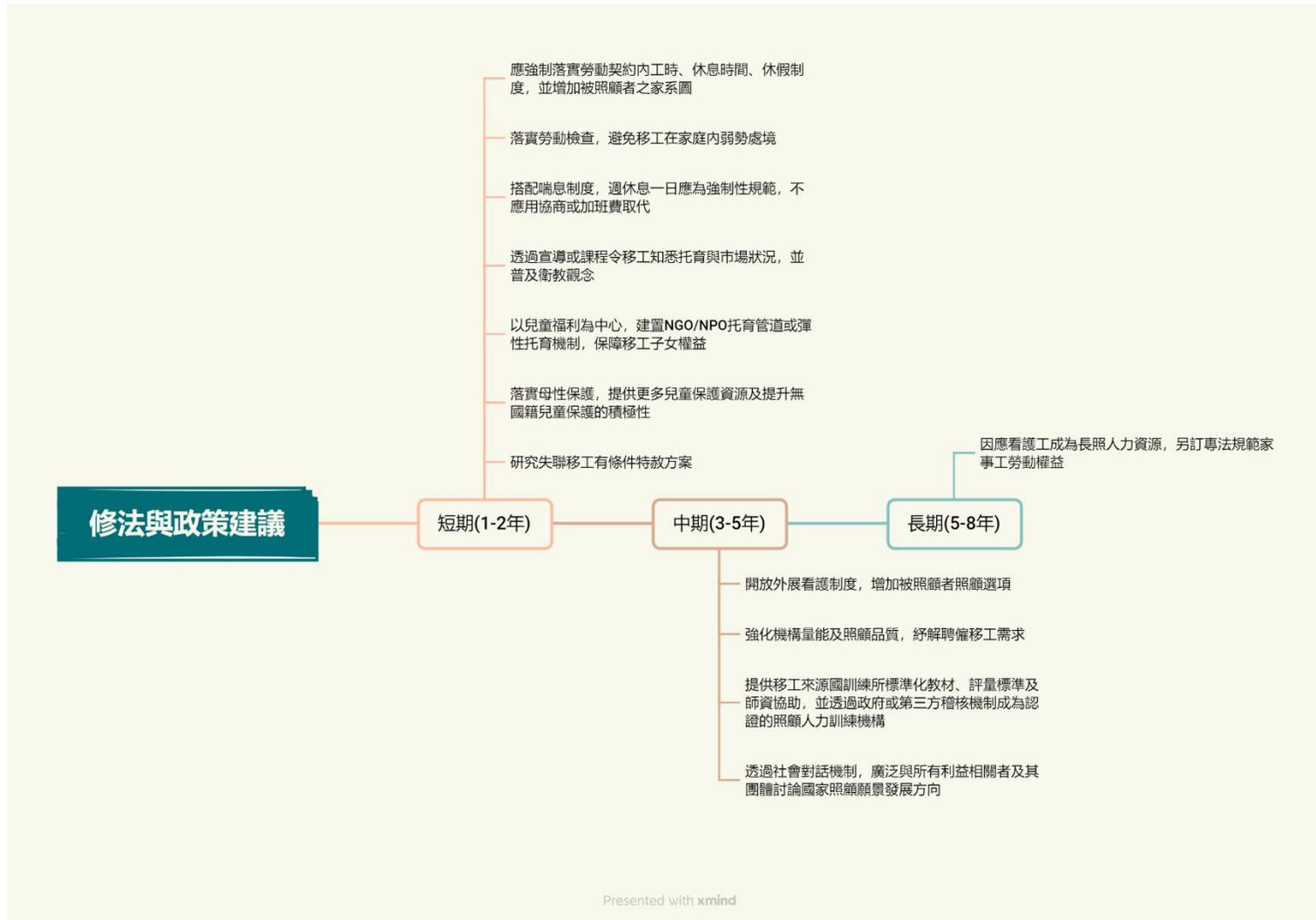
- 一、開放外展看護服務，增加照顧服務之選項；
- 二、強化機構服務量能及照顧品質，紓解聘僱移工需求；
- 三、提供移工來源國訓練單位標準化教材、評量標準及師資協助，透過政府或第三方稽核機制轉型為經過認證的照顧人才訓練機構。
- 四、透過具有民主與代表性的社會對話機制，廣泛與照顧領域所有的利益相關者及其團體討論國家照顧願景之方向。

參、長期(5-8 年)

目標:凝聚社會共識，制定更完整的《外籍家事移工工作保護法》。

- 一、因應看護工納入長照人力資源，另訂專法規範家事工作者之勞動權益。

圖十三、修法與政策建議



參考文獻

一、中文資料

- 王均裕(2021)。外籍家庭看護人員之心理協助策略探究。諮商與輔導，第 422 期，頁 29-32。
- 宋一心(2020)。淺談移工之工作條件及仲介抽傭之情形。交大法學評論，勞動法特刊，頁 177-185。
- 林國榮、詹火生、馬財專、藍科正(2014)。未來十年我國外勞政策變革方向之研究。財團法人國家政策研究基金會委託研究報告。
- 許雲翔(2018)。雙元性的家事勞動法制：東亞各國比較與國內法化方向。勞資關係論叢，第 20 卷第 2 期，頁 1-21。
- 許雲翔(2019)。照顧與被照顧者間的衡平：我國家事勞動立法及適法建議。勞動及職業安全衛生研究季刊，第 27 卷第 4 期，頁 103-118。
- 許雲翔、成之約(2020)。管制居家照顧還是移工？香港、新加坡與台灣家事勞動法制比較與建議。政大勞動學報，第 31 期，頁 89-118。
- 許薰云、黃永慈(2021)。移工庇護單位對於家庭看護工職場性騷擾之服務模式初探。臺灣社會福利學刊，第 17 卷第 1 期，頁 85-146。
- 陳正芬(2021)。管理或剝削？家庭外籍看護工雇主的生存之道。台灣社會研究季刊，第 85 期，頁 89-155。
- 陳建文(2020)。臺灣外籍家事勞動者的勞權規範發展觀察-評析家事勞工保護法草案相關版本。交大法學評論，勞動法特刊，頁 93-124。
- 陳炯志(2020)。從臺韓移工聘僱歷史思索臺灣直接聘僱制度的改善之道。交大法學評論，勞動法特刊，頁 195-225。
- 傅柏翔(2020)。外籍家庭看護工重要勞動權利保障和救濟之多重困境分析——一個法與社會研究視角之初步反思。交大法學評論，勞動法特刊，頁 133-175。
- 勞動部「外籍勞工權益維護報告書」2001 年 10 月 9 日發布(2019 年 1 月修訂)。
- 勞動部統計調查。106 年外籍勞工管理及運用調查報告。
- 勞動部統計調查。107 年外籍勞工管理及運用調查報告。
- 勞動部統計調查。108 年外籍勞工管理及運用調查報告。
- 黃紀華、林金定(2013)。家庭外籍看護工照護失能老人面臨之困境與問題初探。臺灣老人保健學刊，第 9 卷第 1 期，頁 62-70。
- 詹茹娟(2020)。外籍看護、幫傭一家中最熟悉的陌生人。消費者報導雜誌，第 475 期，頁 26-29。
- 蔡富任，張少熙(2019)。外籍家庭看護工在臺工作概況、休閒參與及休閒阻礙之初探。休閒與社會研究，第 19 期，頁 77-86。
- 勵馨基金會(2020)。家事移工調查研究報告。

- 藍佩嘉(2002)。從查某嫻、歐巴桑到菲傭：家務僱工在台灣的歷史考察。行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告。
- 藤善典(2016)。外国人家事労働者はなぜ増加したのか—先進国の多国間比較分析(中譯：為什麼外籍家庭傭工數量增加：先進國家的多邊比較分析)。大原社會研究所雜誌 2016 年(4 月)。
- 李玉春(2014)。我國實施週 40 小時工時制之必要性與可行性之研究-以日韓經驗為鏡。國立中正大學法學集刊，第 54 期，頁 177-261。
- 藍佩嘉(2008)。跨國灰姑娘：當東南亞幫傭遇上台灣新富家庭。台北市，行人出版社。
- 劉宜君、辛炳隆(2009)。我國外籍勞工引進與名額配置因素之探討：政策德菲法之應用。政大勞動學報，第 24 期。
- 陳秀蓮(2012)。「公」「私」雙綁外籍家務勞動者的勞動處境。台北：台灣大學 2012 年文化研究會議。
- 陳炯志(2020)。從臺韓移工聘僱歷史思索臺灣直接聘僱制度的改善之道。交大法學評論，勞動法特刊，頁 195 至 225。
- 劉黃麗娟(2001)，外籍家事勞工之聘僱、管理、法律規範與保護機制之探討，《就業與訓練》，第 3 卷第 9 期，頁 3-7。
- 簡慧娟、莊金珠、楊雅嵐(2003)。我國長期照顧十年計畫現況與檢討。社區發展季刊，第 141 期，頁 6-18。
- 鄭清霞、熊昭、林依瑩、楊筱慧(2020)，以居家/社區為基礎的整合照護：伯拉罕的 all in one 全效合一型服務。台灣社區工作與社區研究學刊，第 10 卷第 2 期，頁 165 至 198。
- 吳婉菁(2022)。外籍家庭看護工的勞動權與我國長期照顧制度發展之關聯。碩士論文。國立政治大學，政治學系，台北市。

二、外文資料

- Bimrose, Jenny et al. 2005. A Systematic Literature Review of Research into Career-related Interventions for Higher Education, Warwick Institute for Employment Research.
- Bohning, Roger. (undated). A Brief Account of the ILO and Policies on International Migration, ILO Century Project.
- ILO, 2006. ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding Principles and Guidelines for a Rights-Based Approach to Labour Migration, Internatioal Labour Office, Geneva.
- ILO, 2009. The Cost of Coercion: Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, ILO Conference.

ILO, 2010. International Labour Migration: A Rights-Based Approach, International Labour Office, Geneva.

ILO, 2021. Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects 10 Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189).

Wickramasekara, Piyasiri. 2011. Circular Migration: A Triple Win or a Dead End, ILO. ILO Indicators Of Forced labour , Special Action Programme to Combat Forced Labour (SAP-FL)

全英泰 (2018)외국인 근로자 고용허가제 정책결정 과정에 관한 연구 : Kingdon 의 다중흐름모형을 중심으로(中譯:外籍勞工就業許可製度的政策決策過程研究—以 Kingdon 多流模型為中心)。碩士論文。

三、網路資料

韓國法制部,「勞動基準法」網址:

[https://www.law.go.kr/LSW/LsiJoLinkP.do?docType=JO&lsNm=%EA%B7%BC%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B2%95&languageType=KO¶s=1&joNo=001100000#](https://www.law.go.kr/LSW/LsiJoLinkP.do?docType=JO&lsNm=%EA%B7%B C%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B2%95&languageType=K O¶s=1&joNo=001100000#) 最後瀏覽日 2022 年 04 月 10 日。

泰辦處文件下載點。網址:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc04qC5cdJORIdTjmaXbrwrC626duMe zzgEu9yRWiIyTycV9Q/viewform>, 最後瀏覽日 2022 年 4 月 24 日。

JM 合作社, 技能實習制度之歷史。網址: <https://jmkumi.com/regulation/about> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 17 日。

Sing Saver (新加坡保險經紀公司), 網址: <https://www.singsaver.com.sg/blog/cost-guide-to-hiring-a-domestic-helper-maid-singapore> 最後瀏覽日 2022 年 03 月 21 日。

中華人民共和國香港特別行政區政府-勞工處-外籍家庭傭工-宣傳品及相關刊物-文件樣本「從香港以外地區聘用家庭傭工的標準僱傭合約樣本」。網址: https://www.fdh.labour.gov.hk/tc/publication.html#guide_FDH 最後瀏覽日 2022 年 03 月 20 日。

中華人民共和國香港特別行政區政府-勞工處-外籍家庭傭工-宣傳品及相關刊物-刊物「僱用外籍家庭傭工實用指南—外籍家庭傭工及其雇主須知」勞工處出版 2022 年 1 月。網址: https://www.fdh.labour.gov.hk/tc/publication.html#guide_FDH 最後瀏覽日 2022 年 03 月 20 日。

中華人民共和國香港特別行政區政府-勞工處-外籍家庭傭工-宣傳品及相關刊物-刊物「識責任.盡本份做個精明好雇主-聘用外籍家事庭傭工手冊」勞工處出版 2022 年 1 月。網址: https://www.fdh.labour.gov.hk/tc/publication.html#guide_FDH 最後瀏覽日 2022 年 03 月 20 日。

中華人民共和國香港特別行政區政府-電子版香港法例「香港法例第 57 章《僱傭條例》」。網址：<https://www.elegislation.gov.hk/hk/cap57!en@2022-01-01T00:00:00?pmc=1&m=1&pm=0> 最後瀏覽日 2022 年 03 月 21 日。

中華人民共和國香港特別行政區政府-電子版香港法例「香港法例第 608 章《最低工資條例》」。網址：
<https://www.elegislation.gov.hk/hk/cap608?pmc=1&m=1&pm=0> 最後瀏覽日 2022 年 03 月 20 日。

日中國際經濟合作社，外國技能實習制度。網址：<http://jcica.org/gaijin.html> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 17 日。

日本町田市役所。網址：
<https://www.city.machida.tokyo.jp/kurashi/touroku/gaikokujin/gaikokujin-syussyou.html> 最後瀏覽日 2022 年 06 月 07 日。

日本 e-GOV 法令檢索(搜尋：勞働基準法)。網址：<https://elaws.e-gov.go.jp/> 最後瀏覽日 2022 年 05 月 01 日。

日本出入國在留管理廳。網址：https://www.isa.go.jp/zh-tw/policies/ssw/nyuukokukanri01_00127.html 最後瀏覽日 2022 年 05 月 02 日。

日本福祉教育專門學校。網址：<https://www.nippku.ac.jp/license/cw/epa/> 最後瀏覽日 2022 年 05 月 02 日。

世界の看護師事情。網址：<http://sekai-kangoshijijyo.com/> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 17 日。

[台北市勞動力重建運用處-文宣品-台北市外籍看護照顧手冊\(gov.taipei\)](#)。最後瀏覽日期 2022 年 01 月 18 日。

台灣國家婦女館。網址：<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/zh-tw/Home/Index> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 24 日。

立法院法律系統。網址：<https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lglawkm> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 23 日。

直接聘僱聯合服務中心。網址：<https://dhsc.wda.gov.tw/index.html> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 24 日。

厚生労働省。網址：
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 17 日。

厚生労働省。網址：https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_a.html 最後瀏覽日 2022 年 05 月 02 日。

首相官邸。網址：
https://www.kantei.go.jp/jp/headline/kokkasenryaku_tokku2013.html 最後瀏覽日 2022 年 04 月 17 日。

泰國籍-家庭看護工勞動契約資料來源：泰辦-廠工及看護文件下載處網頁。

教育部重編國語辭典修訂本。網址：<https://dict.revised.moe.edu.tw/index.jsp> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 24 日。

勞動部。網址：<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy89/8902menu.htm> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 23 日。

勞動部勞動統計查詢網。網址：https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx 最後瀏覽日 2022 年 05 月 10 日。

[勞動部職業安全衛生署-外籍移工安全衛生宣導專區\(osha.gov.tw\)](https://osha.gov.tw)。最後瀏覽日期 2022 年 01 月 18 日。

菲律賓籍-家庭看護工勞動契約資料來源：馬尼拉經濟文化辦事處勞工中心-菲律賓駐台代表處網站。<https://www.meco-labor.org.tw/download.php>，最後瀏覽日 2022 年 4 月 24 日。

越南籍-家庭看護工勞動契約資料來源：駐台北越南經濟文化辦事處-勞工管理組網站。<http://www.vecolabor.org.tw/vecotw/page.php?10>，最後瀏覽日 2022 年 4 月 24 日。

新加坡政府人力部。網址：<https://www.mom.gov.sg/employment-agencies/key-facts> 最後瀏覽日 2022 年 03 月 27 日。

新加坡政府人力部。網址：<https://www.mom.gov.sg/> 最後瀏覽日 2022 年 03 月 21 日。

新加坡政府法規查詢網。網址：<https://sso.agc.gov.sg/Act/EmA1968> 最後瀏覽日 2022 年 03 月 26 日。

衛生福利部。網址：<https://www.mohw.gov.tw/mp-1.html> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 26 日。

駐台北印尼經濟貿易代表處官方網頁，仲介公司引進。網址：https://endorsement.kdei-taipei.org/registration_agency.php，最後瀏覽日 2022 年 4 月 24 日。

駐台北印尼經濟貿易代表處官方網頁，印尼籍移工在臺續聘，網址：http://siskotkln.bp2mi.go.id/sieko_kdeitaipei2.php，最後瀏覽日 2022 年 4 月 24 日。

駐台北印尼經濟貿易代表處官方網頁，雇主直聘引進。網址：<https://reentryhiring.kdei-taipei.org/>，最後瀏覽日 2022 年 4 月 24 日。

駐台北印尼經濟貿易代表處官方網頁。網址：<https://www.kdei-taipei.org/unduh>，最後瀏覽日 2022 年 4 月 24 日。

韓國法制部，男女平等就業和支持工作與家庭平衡法網址：
<https://www.law.go.kr/LSW/LsiJoLinkP.do?lsNm=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC+%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95+%EC%96%91%EB%A6%BD+%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90+%EA%B4%80%ED%95%9C+%EB%B2%95%EB%A5%A0¶s=1&docType=JO&languageType=>

[KO&joNo=000300000&search_put=#](#) 最後瀏覽日 2022 年 04 月 10 日。

韓國法制部，網址：

<https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=3&ccfNo=1&cciNo=2&cnpClsNo=2> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 10 日。

韓國政府立法部，網址：

<https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=3&ccfNo=2&cciNo=3&cnpClsNo=1> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 09 日。

韓國政府-就業和勞動部，網址：

<https://www.eps.go.kr/eo/EmployJobProc.eo?natNm=kr&tabGb=03> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 10 日。

韓國勞動部-外國人就業管理系統，網址：

<https://www.eps.go.kr/eo/EmployPerSystem.eo?tabGb=01> 最後瀏覽日 2022 年 04 月 07 日。

公益社團國際厚生事業團。網址：https://jicwels.or.jp/?page_id=16 最後瀏覽日 2022 年 06 月 09 日。

OTIT 外國人技能實習機構。網址：https://www.otit.go.jp/notebook_zh/ 最後瀏覽日 2022 年 06 月 09 日。

衛生福利部社會及家庭署。網址：<https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/default.aspx> 最後瀏覽日期 2022 年 10 月 01 日。

附錄

附錄一：期中報告審查修改對照表

「從國際勞工公約檢視我國社福類移工人權保護的現況與發展之研究」

期中報告 審查修改對照表

召集人：蘇瑞慧委員

審查委員：辛炳隆委員(1)、賴樹立委員(2)、陳先成委員(3)、邱月雲委員(4)

審查時間：111 年 06 月 01 日下午 14 時

審查地點：監察院

審查委員	審查意見	修改說明
辛炳隆 委員 1	<ol style="list-style-type: none">1、我國社福移工權益保護制度與公約之間落差？2、新加坡家事工休假制度？3、公約與我國法制面比較修改。4、公約與勞動契約工時與休假比較修改。5、公約母性保護與歧視表七之修改。6、各國比較部分是透過立法或勞動契約訂定。	<ol style="list-style-type: none">1、原第二章第二節，修正為第三章第二節，公約適用差異分析表(頁 43-59)。原第四章第二節，修正第二章第二節，公約與我國社福移工涵蓋家事類看護工、幫傭、機構看護工(補機構看護工工作範圍，頁 26)。2、第四章第五節小結，補充工時與休假部分的主要國家休假制度表。(頁 111)3、原第二章第二節，修正為第三章第二節，法制面比較修正，含表八(頁 43-70)。4、原第二章第二節，修正為第三章第二節，將公約與現行各國工時與休假部分於公約第 7 條規範分別區分。(頁 59-68)5、原表七，修改為表十並修正年度比較。(頁 67-68)6、原第三章，修正至第四章並於第五節進行補充及表格呈現，各國差異性。(頁 104-113)

審查委員	審查意見	修改說明
賴樹立 委員 2	<p>1、研究計畫需求書缺少進度說明。</p> <p>2、我國社福類移工應包含範圍，缺少機構看護工及家庭幫傭。</p> <p>3、第三章第五節各國比較部分應更明確說明優缺點及補充各國是否立法及缺少國家之補充。</p> <p>4、訪談部分應將每一位利害關係人呈現。</p>	<p>1、進度說明已補充國際專家諮詢工作會議。(頁 12-13)</p> <p>2、我國社福移工涵蓋家事類看護工、幫傭、機構看護工(補充機構看護工工作範圍，頁 26)另於期末報告完成幫傭、機構看護工訪談。</p> <p>3、原第三章第五節修改至第四章第五節，於小結補充韓國、日本、新加坡、香港及我國，聘僱與管理、工時與休假、母性保護議題(頁 104-113)。及第四章第二節日本文獻補充。(頁 85-93)</p> <p>4、另於期末報告完成幫傭、機構看護工訪談。</p>
陳先成 委員 3	<p>1、國際法部分如同聯合國如何解釋公約，國勞公約部分解釋呈現。</p> <p>2、各國法令及我國法令與國勞工公 C189 差距。</p>	<p>1、國勞公約與聯合國人權公約主要不同之處，在於國勞公約屬於技術性的人權公約，對於勞動人權規範透過政勞資三方社會對話機制，提出具有普世價值及執行依據的國際最低勞動基準。公約經會員國批准後，即納入國勞組織之監督機制。除公約外，國際勞工組織亦制定該公約之建議書 (Recommendation)。因此，國勞組織於 2011 年國際勞工大會通過第 189 號家事工作者合宜工作公約，隨後亦通過第 201 號建議書，作為公約執行的</p>

審查委員	審查意見	修改說明
		<p>補充解釋與建議。</p> <p>2、一般性國勞公約每五年須向國勞組織提交國家報告，由超然之專家委員會進行審查並提出意見。專家審查會議之意見作成各國公約適用審查報告，於每年6月舉行的國際勞工大會提交大會討論，專家審查意見亦為國際勞動法學專家重要之參採意見。</p> <p>3、原第二章第二節，修正為第三章第二節(頁 43-59)。各主要國家有關家事工作者保護相關法令與公約差距之比較預計於期末報告完成。</p> <p>4、目前已完成我國法令與國勞 C189 號公約適用差異分析初稿，預計於7月底以前完成第二次國際專家工作會議，藉由國際專家對我國適用情形與報告中主要國家重要法令進行分析，並於期末報告呈現。</p>
<p>邱月雲 委員 4</p>	<p>1、期中報告納入專家會議相關資料(工作會議資料補充)</p>	<p>1、第一次國際專家會議內容已補充於第三章第三節(頁 69-70)。</p>

附錄二：國際專家諮詢工作會議報告

第一場次國際專家諮詢工作會議 First International Experts Meeting

Date: 26th May 2022, Thursday

Time: 15:00 – 16:00 TPE Time / 09:00 – 10:00 EU Time

Chairperson: LiuHuang LiChuan

Guest:

1. Prof. Lee Swepton, ILO's Senior Adviser on Human Rights
2. Dr. Verna Dinah Q. Viajar, Postdoctoral Researcher, Rosa Luxemburg Stiftung
3. Ms Raina Bhattacharya, Program Officer for Asia, International Domestic Worker Federation.
4. Ms Bariyah, Field Organizer for Malaysia and Singapore, International Domestic Worker Federation (IDWF).

Expected Operation

- Three rounds of international experts' consultation meetings (May - October 2022)
- First Meeting: 26th May 2022, Thursday
- Second Meeting: Mid-July
- Third Meeting: Mid-September

Topic:

- International experts to provide views on legal protection for migrant domestic workers (MDWs) and remedial policies and measures regarding current political, socio and economical contexts.
- To provide decent work for MDWs in respect of ILO C189, R201 and decent care for vulnerable families

Meeting Content

Liuhuang LiChuan:

- Provide decent work for MDWs and maintain decent care for vulnerable families in Taiwan.
 - Reduce hiring costs for vulnerable families.
 - Vulnerable families might suffer from the increasing cost of MDW employment when labour standards will become higher.
 - Family cultural value. Fear of filial piety pressure which justifies caring at home.
 - Not a member of ILO and excluded from the international supervisory system.
- Lack of strong representatives of trade union of MDW
- Government plan is not suitable for local household
 - Based on bilateral G to G agreements; labour contracts certified by the countries of origin;
 - MDWs are not included in the Labour Standards Act and the Decent Work for Domestic Workers legislation still remain pending
 - Ministry of Labour and Ministry of Health and Wellbeing hold different views about the role of MDWs
 - No political will from the government due to poor social consensus between employer and MDW (Blaming issues between parties)
 - Two-track labour compensation, two-track training, two-track training system
 - Convince the National Human Rights Commission

The type of caregiver: MDW and national caregiver

National Caregiver

- Receive qualified certificate national training.
- Guaranteed salary of minimum 33,000NTD

Migrant Domestic Worker

- Receive three months of training from the agency before coming to Taiwan.
- Salary based on government-government agreement.
- Job scope not well defined.
- Often being taken for granted
- Poorly defined working hours, rest hours, holidays, and overtime pay
- Not included in Labour Standard Act because MOL cannot execute legislation to MDW.
- Only considered supplementary and temporary. However, the working term is renewable. Factory worker can stay in Taiwan for a maximum period 12 years, domestic worker can stay up to 14 years without social integration.

International Expert Feedback:

1. Prof. Lee Swepston (*ILO's former Senior Adviser on Human Rights*)

- The nature of the G-G government and government convention.
- To what extent is the binding of the government of Taiwan?
- Can a worker feel the agreement not be respected possible to get any relief from the agreement? Can the worker say this agreement is not followed and demand it to be followed? Possible negotiation?
- The main challenge: Government willingness/participation
- Concentrate on the process. Tripartite won't work. Suggest involving trade union and NGO (How to arrive at agreement)
- Developed political solutions that are as close as possible to the international Labour standard acts and convention. Possible to establish a project and then there would be possibilities of progressive review to be program. But this is a future long plan.
- Strict tripartite won't work. But involve trade union or whoever from the employer side.
- Start from the process – How to arrive at the agreement before proceeding to operations.
- University to hold a forum. Invite NGO, government, union, parliamentary, and senator.
- Maximize the usage of the university.

2. Dr. Verna Dinah Q. Viajar (*Postdoctoral Researcher, Rosa Luxemburg Stiftung*)

- On MOUs, MOAs and BLAs for MDWs:
 - Malaysia and the Philippines have an existing Memorandum of Understanding (MOU) relating to working conditions of Filipino migrant domestic workers (MDWs) in Malaysia. An MOU or also called Memorandum of Agreement (MOA) is less binding, which requires voluntary compliance, than a Bilateral Labour Agreement (BLA).
 - A BLA has more traction. (E.g., Saudi Arabia and Philippine BLA), while an MOA just require involuntary enforcement.
 - The Philippines and Malaysia have an MOU for Filipino MDWs which significantly contains provisions for the standardized employment contract for Filipino MDWs in Malaysia.

- The MOU between the two countries specified terms of employment, hours of work, minimum salary, (e.g., the Philippine government specified a minimum wage of about 600 USD/month). Such provisions are posted in the Philippine embassy in Malaysia so that recruitment agencies and employers will be guided on the provisions of the service/employment contracts.
 - As I mentioned above, an MOU needs voluntary compliance and have no legal implications in non-enforcement of the provisions. However, while an MOU cannot compel, it has political influence that impact on the state relations of both countries.
 - In the past, Indonesia did not have an MOU with Malaysia on the work conditions of Indonesian MDWs in Malaysia. There was high disparity in terms of wages among Filipino and Indonesian MDWs. However, in 2014, after Indonesia banned sending domestic workers to Malaysia due to abuse in 2011, Malaysia agreed to have an MOU with Indonesia. Malaysia continues to have a high demand for migrant domestic workers. The MOU on MDWs contained guidelines on the enforcement of weekly day-offs, other rights and benefits but still silent on the minimum wage.
 - From the example above, a G-G agreement can be a basis of policy for Taiwan relating to MDWs.
- On ILO Convention 189, ILS, and labour inspection:
 - The Philippines is among the first countries to ratify ILO Convention 189 (Domestic Workers Convention). In 2013, the Philippines adapted its national domestic workers law (Kasambahay Act) which follows the recommendations of ILO C189. ILO Conventions normally set the international labour standards in the world of work which guides the national labour policies of member-states. From the perspective of law, it is important to strengthen monitoring and labour inspection mechanisms to ensure compliance and implementation of international labour standards at the national levels. Labour inspection can assist in addressing abuses and violations of workers' rights for domestic workers. Typically, an established reporting mechanism can assist in labour inspection because the reporting mechanism will trigger the system of monitoring and labour inspection on workplaces or in the case of domestic work, at the household level.

- For example, in Singapore, they have a system of monitoring their policies for domestic workers such as the Sunday day-off for MDWs. The government regularly conducts random household checks on Sundays to check if the MDWs observe their rest day right.
- On recruitment, placement and rights of MDWs and employers:
 - Recruitment costs increase the vulnerabilities of MDW. Recruitment or placement agencies of MDWs typically charge high costs from employers who need domestic workers. In Malaysia, the employer of domestic worker has to pay almost 4,000 USD as placement fees, to hire a domestic worker. In turn, to ensure that the domestic worker will not leave, the employer or the agency hold on to the passport of the worker, the MDW have a one-employer, one-work permit, and abuses against MDWs becomes prevalent.
 - In order to address the fear from employers and guarantee professional service, it is recommended to review the cost of recruitment/placement of MDWs (if it is too high, the government may subsidize or lower the cost for the employers).
 - For the MDWs, a standardized service/employment contract that protect the rights and benefits of MDWs such as the provision of minimum wage, health care insurance, food allowance, mandated day-off, and annual leaves, etc. Other non-wage benefits can be included if the employers are reluctant to pay higher wages for MDW, but a minimum wage for MDWs is required.
- On recruitment, placement, and rights of MDWs and employers:
 - Recruitment costs increase the vulnerabilities of MDW. Recruitment or placement agencies of MDWs typically charge high costs from employers who need domestic workers. In Malaysia, the employer of domestic worker has to pay almost 4,000 USD as placement fees, to hire a domestic worker. In turn, to ensure that the domestic worker will not leave, the employer or the agency hold on to the passport of the worker, the MDW have a one-employer, one-work permit, and abuses against MDWs becomes prevalent.
 - In order to address the fear from employers and guarantee professional service, it is recommended to review the cost of recruitment/placement of MDWs (if it is too high, the government may subsidize or lower the cost for the employers).
 - For the MDWs, a standardized service/employment contract that protect the rights and benefits of MDWs such as the provision of minimum wage, health care insurance, food allowance, mandated day-off, and annual leaves, etc.

Other non-wage benefits can be included if the employers are reluctant to pay higher wages for MDW, but a minimum wage for MDWs is required.

- Strategies on social dialogue, policy advocacy and reforms:
 - Philippines took years to enact the national law for domestic workers. It was possible with the cooperation and assistance of trade unions through a social dialogue, facilitated by the Department of Labor and Employment (DOLE) with the employer's sector.
 - If the national domestic worker law is beneficial to the household employer, then they stand a chance to join the social dialogue. Employers, trade unions national government agencies, and MDWs can join hands through a social dialogue mechanism to pressure the legislators to enact a national law for domestic workers.
 - In order reach a social consensus, it is mandatory to have social dialogue mechanism that involves all the stakeholders, to support the party that is most affected by these laws.
 - Laws at the national level are important. To start the process in formulating a policy or a law, a comprehensive study or gap analysis to measure the gap between the international labour standards act and the national labour policies towards a better national law for domestic workers.
 - Encourage the labour-NGOs, trade unions, MDW organizations to choose for themselves their representative to the yearly ILO International Labour Conference which discusses urgent issues on labour.

An important aspect in policy-advocacy or policy-reform initiatives is lobby work in the parliament. In the case of the Philippines, social movements, trade unions, and labour activists engaged the government and legislators in the parliament to raise the issue of domestic work. They dialogued and engaged with the concerned politicians/senators to bring the issues to the parliament. Today, many can use the social media to increase awareness. Many trade unions and international labour solidarity institutions have also sponsored or organized national tripartite conferences on the issues relating to domestic work.

3. Ms. Raina Bhattacharya (*Program Officer for Asia, International Domestic Worker Federation (IDWF)*)

- What is the nature of G-G agreement? Memorandum Of Understanding (MOU) agreement? Are there some other types of bilateral agreement? Or

was it just simple bilateral agreement between two countries? Negotiating part?

- These agreements in both countries are usually not legally binding. It is a systematic contract.
- Tripartite structure of consultation, government employer, worker.

4. Ms Bariyah (*Field Organizer for Malaysia and Singapore, International Domestic Worker Federation (IDWF)*)

- Indonesia - Malaysia recently in April 2022 signed MoU on the recruitment of MDWs. This new MoU have much improved in such area of specific jobs including caregiver, baby sister and household work (cooking and cleaning). MoU also mandated one day-off a week, minimum wage (RM1500/USD350), annual leave and social security. Even though both countries have set-up "joint task - force" to monitor the implementation of this MoU, but MoU cannot punish labour abuser. In addition, employment act in Malaysia excluded domestic worker from getting day-off, annual leave, working hours and maternity leave. (Malaysia government have reformed the employment act 1955 in March 2022 and only changed the term of "domestic servant" to "domestic employee")
- This MoU between Indonesia - Malaysia have agreed to run with zero cost recruitment. Furthermore, there is missing of cost structure set up for recruitment and placement MDWs from Indonesia. Both countries have no standard for cost recruitment might be impact to the huge numbers of abuse and forced labour in domestic sector. Meanwhile, MoU cannot stand for labour inspection and punish either agency or employer.
- In Malaysia, MDWs restricted to formed union and it has impact to the lack of domestic worker's voice and representative in policy making. However, one of good practice in Malaysia when MDWs organization able conducted and involved into social dialogue on labour law reform process with local trade unions and NGOs.
- When MoU is not legally binding, the effort should be focus on national law in country destination to be inclusive for migrant domestic workers particularly to ensure the domestic worker's rights under the employment act and trade union act. In the case of Taiwan since MDWs have chance to form the union it become more visible for MDWs to engage and involve in particular advocacy area through social dialogue and three partied mechanism. In Malaysia, a coalition among trade unions, NGOs and Migrant group communities have been successful in advocating the employment act reform

and it's recognized domestic worker as worker. However, domestic worker law must be stand alone to protect and ensure the right of migrant domestic worker in country of destination.

第二場次國際專家諮詢工作會議

Second International Experts Meeting: Gap Analysis on The Application of C189

Date: 25th July 2022, Monday

Time: 16:00 – 17:00 TPE Time / 10:00 – 11:00 EU Time

Chairperson: LiuHuang LiChuan

Guest:

1. Prof. Lee Swepston, ILO's Senior Adviser on Human Rights
2. Dr. Verna Dinah Q. Viajar, Postdoctoral Researcher, Rosa Luxemburg Stiftung
3. Fish Ip Pui-yu, Regional Coordinator for Asia International Domestic Worker Federation (IDWF).
4. Ms Bariyah, Field Organizer for Malaysia and Singapore, International Domestic Worker Federation (IDWF).

Topic: Gap Analysis on The Application of C189 - A Review on Labour Protection for Migrant

Domestic Workers in Taiwan: Beyond Victim-Centered Approach

Meeting Content

LiuHuang LiChuan

- Legal application for domestic worker in Taiwan to have further clarification
- To convince the Asian Human Rights Commission to increase or transcend their force
- Build rapport between Ministry of Health and the Ministry of Labour / grab the attention of the Ministries through the attention of President Tsai Ing-Wen
- After a review of the convention the root cause is: Confusing definition of domestic worker
- Difficult to have a second interpretation of the term “domestic work” in mandarin words. The meaning of mandarin is different
- Ministry of Labour: Caring for work
- Apply for domestic care worker = take care of dependent disabled people. The establishment of the employment service act is to provide services for families that are less privileged.

- How to provide necessary caring resources if we would want to provide them?
- MDW had different expectations of the job description (expect normal household chores but instead became a caregiver role)
- The employer had high expectations of MDW
- MDW is unable to enjoy labour legislation such as maternity leave, and occupational insurance.
- Lack of national statistical report in regard to MDW from the Taiwan government
- Lack of a constructive system to monitor the employment, living, health conditions and etc of MDW.
- Migrant Domestic Worker (MDW) equals to a private controlled labour employment relationship
- Taiwan government initiative to solve the caring problem – established “State supported long-term care system” but ineffective as it is based on “itemised” service. Family that needed service choose to hire MDW due to lower costs, but this created a chance to exploit the MDW.
- Suggest to the Ministry of Health and Welfare that they should provide health access to MDW. Such as the apprenticeship system (For example, Japan as a role model. E.g., After a certain amount of training and test can convert into a former care model) to be modelled in Taiwan.
- Taiwan is more toward European social dialogue
- Lack of strong civil society
- Reform of paying system and resource is the problem at this moment.
- Lack of national caregiver to support the high demand of transpired service
- If possible National Human Rights Commissioner to attend ILO conventions training to understand thoroughly the mechanism/ concept of social dialogue.
- Representative organisations and independent associations are refusing to cooperate due to different viewpoints and government take up the chance to refuse taking responsibilities until independent associations reach consensus.

Question:

- 1) What are the prior legal remedies for MDW?
- 2) The “Live-in domestic care model” approved by the MOUs is the root cause of labour exploitation and forced labour.
- 3) How to provide necessary caring resources. To the vulnerable families who relies on the “live-in” care model?

International Expert Feedback:

1. Prof. Lee Swepston (*ILO's former Senior Adviser on Human Rights*)

- Deliberately framed system of labour exploitation.
- C 189 is still far from sufficient but can be used as a model to be referred to.
- Suggested convention to be referred to: Convention 111, Conventions 97 and 143
- Make full use of current resources and see what are the elements
- Cheap labour for the household level can be solved using government subsidiaries.
- More thorough drafting (direct and simple) is needed to have a clearer view of the comparison
- Suggest an individual or combine seminars with universities to promote this problem
- Exploitation, discrimination and confusion is the major problem identified.
- Putting forward model legislation to address the problem identified.
- Include the elements of a fair solution, a list of points that should be taken into account when revising the legislation and its implementation.
- Other countries also faced similar issues.

2. Dr. Verna Dinah Q. Viajar (*Postdoctoral Researcher, Rosa Luxemburg Stiftung*)

- Care system in Taiwan. Who is benefitting it? The upper families or the middle-lower class families?
- Core problem: How to solve the problem for the vulnerable families. Otherwise, will keep opposing to any kind of legal amendment as long as the labour costs will increase.
- Use countries that had well-established care system for reference. For example, in Germany - all types of workers have to pay a certain amount of salary. This reduction will be given back to them when they are old/ disabled. Heavenly state sponsored but taxation is high. United States – heavily privatized but government provide housing for special needs kids/elderly. Malaysia – Agency do house visits service but exploitive labour 1 MDW: 3-4 house.
- Good practices employed by other countries.
- In Germany is heavily subsidized by the government.
- Two systems; public and private.
- Taiwan is considered a high-income country?

- Philippines provides 6-month caregiving training which is provided by a state-sponsored institution
- MDW is hired for other purposes such as disabled or sick.
- Malaysia provides a service such as – one care lady will handle 10 MDW and they were sent to clean 3 houses/day, poor living condition - Severe exploitation. Can use it as a benchmark reference.
- Source for caring model country.
- The Philippines Overseas Employment Authority (POEA) provides placement services of workers through direct hiring. But mostly for migrant factory and construction workers, Filipino domestic worker still has to pass through recruitment agencies.
- Encouraging both ministries, the government executive branch, Trade Unions, and Domestic Worker Association to engage in a conversation/meeting to facilitate the social dialogue of all stakeholders

3. Ms Fish Ip Pui-yu (*Regional Coordinator for Asia International Domestic Worker Federation (IDWF)*)

- Long-term care policy and law is crucial as the group and alliance have been advocating to include MDW
- If long-term care policy is fully government support then this policy helped to reduce the exploitation of MDW. But the issue faced:
 - o How do budget and calculation relate to long-term care?
 - o How to initiate public discussion on this issue. Social protection funding and?
- Important to allow MDW to have decent work and working environment, therefore, funding and model is important to initiate this plan.
- Day off is mandatory not a negotiable issue.
- The household has to be prepared that they should take care of their own parents instead of being dependable on MDW. The job description of MDW should be well explained/listed as the role of MDW is just a helping hand when comes to providing care.
- Poorly understood concept – concept gap. Not well-explained care service, task
- Labour inspection is crucial.
- Agency fee is a huge problem for forced labour
- Study the hiring process of employing between the differences and types of migrant factory, domestic care workers and other types of worker, especially first arrival.

- What is the willingness of the government in the job placement process and emergent?
- Probably the Taiwanese government can provide transparent and public information or a bridge in connecting about job availabilities for both MDW and employer
- The issue with an employment agency is not to be evaded totally.
- Not because of employment agencies there is human trafficking
- How to involve the government in consultation of discussions about social dialogue? How to organize the societies?

4. Ms Bariyah (*Field Organizer for Malaysia and Singapore, International Domestic Worker Federation (IDWF)*)

- Direct hiring is becoming an issue with the origin country
- The Indonesia government are not informed about the direct hiring system.
- Indonesia's government refuses Malaysia's hiring system (direct hiring process system) to exist due to issues like traffic, undocumented and labour exploitation.
- Still needs to study/ understand further about the direct hiring system.

第三場次國際專家諮詢工作會議

Third International Professional Experts Meeting

Date: 23th September 2022, Friday

Time: 16:00 -17:00 TPE Time / 10:00 – 11:00 EU Time

Chairperson: LiuHuang LiChuan

Guest:

1. Prof. Lee Swepton, ILO Former Senior Advisor on Human Rights
2. Doctor Verna Dinah Q, Viajar, Postdoctoral Researcher, Rosa Luxemburg Stiftung
3. Ms Raina Bhattacharya, Program Officer for Asia International Domestic Worker Federation

Topic: A Study on the Labour Protection Status and Development of Social Welfare
Migrant Workers in Taiwan: International Labour Conventions, the Law and
Suggestions

Meeting Content

LiuHuang LiChuan

- Does not have capacity to take care heavily dependent person due to lack of training.
- 1 - 1 care model force to live under the same roof with employer.
- Challenging job/ complicated task increase the risk of runaway/ abandonment of dependent employer.
- Poor channel to help the caregiver
- A policy that serves no purpose for both party – employer, migrant worker.
- Migrant Worker is not aware of the working condition, job description. Recruitment agency uses online interview to discuss about the prospective of migrant worker, job description, however, the tough part of the job is not mentioned as this may cause the migrant worker to refuse/reject the job given.
- Dual market and Dual system create confusion
- Recruitment system is individualized and privatized.
- Freedom to change employer:
 - o Can migrant worker make clear decision?
- Runaway cases

- Maternity protection
 - o Remains a blackhole in Taiwan protection system
- Training center still needs improvement as these training does not meet the basic requirement of Taiwan care system.
- Taiwan did not provide standardized training material to Indonesia training center.

International Expert Feedback:

1. Prof Lee Swepston (*ILO's former Senior Adviser on Human Rights*)

- Opt for single management. Between ministries will be challenging and difficult.
- Create political will.
- What is the practical possibility of achieving recommendations/findings of study
- Excellent gap analysis and proposal solutions.

2. Dr Verna Dinah Q. Viajar (*Postdoctoral Researcher, Rosa Luxemburg Stiftung*)

The research presentation was able to clarify three main arguments or objectives, namely:

1. To recommend policies towards decent work conditions for foreign care workers in Taiwan;
2. To provide quality care services (for families regardless of income status who are vulnerable and in need of professional care services); and
3. To improve Taiwan's care system

The research problem has also been clarified that: the current two-systems care services (public vs. private) infrastructure in Taiwan is not sustainable and do not guarantee decent work conditions for foreign care givers. That it is a lose-lose situation.

Among the over-all research recommendations/response would be towards

- a. How to reform Taiwan's privatized care system based on international standards of professional care services and decent work for caregivers;
- b. Craft a policy towards a sustainable system that integrates or is more inclusive towards migrant care workers with guaranteed rights and with benefits; and
- c. Open the dialogue between the differing institutions in Taiwan's care system.

To verbalize as a whole the overarching argument of the research is: "Towards an

inclusive, sustainable care system that also takes care of the care givers, both local and foreign, based on Decent Work guidelines (i.e., social protection, social dialogue/representation, employment and labour rights)”.

Research recommendations:

- The research recommendations can be met through
 - o long-term/strategic policy reforms (i.e., reforming Taiwan’s care system);
 - o medium term/intermediate policy proposals (i.e., establishment of regulatory mechanisms to address certain issues such as improving training skills of caregivers going to Taiwan, such as those coming from Indonesia); and
 - o short-term or immediate policy actions (i.e., address runaways of foreign care workers).
- Some problems can be addressed by crafting a regulatory policy such as improving the regulation of private care agencies through government policies.
- Also, there might be other possibilities: Probably a possibility of hybrid care system where the institutions (in private and public) can work together and the issues around them can be answered by regulatory policies.
- In order to be more specific, how about proposing a SPECIFIC and innovative project or program that can be experimented on or pilot tested. By testing this specific project, use the result to argue for policy reforms/changes.
- For example, if we focus on medium term change/ doable medium-term changes, a project on state-state bilateral agreement to recruit, train and place around 20 caregivers (i.e., from Indonesia) with collaboration between private recruitment agencies (find the trainees) and public institutions (handle the training). After the duration of the program or project, assess their placement in the system.

On the recruitment issue:

- Try to achieve arguments in a way that can meet all three dimensions of the research goals. Organize your arguments around a specific issue.
 - o For example: the recruitment system wherein some changes can be done through policy reforms.
 - o The overarching vision/mission on recruitment is to achieve an “Improved and inclusive recruitment and placement system for foreign care workers to improve services for families in Taiwan.”
- Organize argument into three phases:
 - o First phase: policies on recruitment and placement of MDW from country

of origin,

- Second phase: regulatory policies that guarantees rights and conditions of work while in the host country.
- Third phase: policies towards paving pathways or career development plans for care givers (i.e., right to change employers, upgrade skills, etc.)

There are still some questions for the future:

- Do changes or reforms in Taiwan's care system guarantee that labor standards or decent work conditions for foreign domestic workers be enforced?
- What are the conditions, mechanisms or infrastructures within Taiwan's care system that can integrate labor standards or decent work conditions for foreign domestic workers, monitor the enforcement and assess their efficient implementation?

3. Ms Raina Bhattacharya (*Program Officer for Asia International Domestic Worker Federation*)

- IDWF is working to create a mapping of care policies in Taiwan and how they cover/what protections do they provide or don't to migrant domestic workers.
- Dual market reinforces the fact that domestic workers who take up low-paid and secondary care work are mostly migrant women from marginalized communities in terms of race, class, gender, ethnicity, religion or migration status. Undocumented migrant domestic workers are at greater risk of exploitation and violence by employers/the state. The secondary market is also highly informal and do not have regulations – which means that the state benefits from low-paid care work of domestic workers as it shirks responsibility to invest in formal care policies and workers.
- Bilateral agreements with country of origin may not hold much value: as the power difference between the country of origin and country of destination leads to the provisions of these agreements being flouted by the destination country with little accountability. Multi-lateral agreements or international legal instruments may be more effective in forcing labour regulations into place for migrant domestic workers.

附錄三：國內專家焦點座談會

一、第一場次

(一) 勞動契約規範

OM-4：

- 雇主提供家庭看護工的膳宿必須滿足外國人生活照顧服務計畫書中對於整潔衛生、保障安全的要求。若雇主經稽查不合格，地方政府可以廢聘許可或予以裁罰。然而，低收入和中低收入家庭在提供好的住宿條件上有問題，基本上不可能提供家事工優於自己的居住條件，使得低收入家庭經濟狀況更形惡化。

在地方政府有關居住環境部份，雇主提供家庭看護工的膳宿必須按照外國人生活服務計畫書。家庭看護工住在雇主家必須要保障外國人安全，注重整潔衛生要求。機構部分需提供每人 3.6 平方公尺以上，要個人床鋪與衣櫃。按照就服法，如果有不合格，通知改善不予改善，地方政府可以廢聘許可或者是予以裁罰。

比較大問題出在低收入或中低收入，因為低收入本身居住條件就很差。我曾經看過一位個案他們家只有兩個房間，快要 70 歲的女兒照顧 90 幾歲的被照顧者。本來是兩個人住一間，因為女兒年紀也大請看護工，變成說為了符合條件，反而讓原本的家庭狀況變得更差，因為雇主再怎樣不可能提供家事工優於自己的居住條件。

SF-3：

- 各縣市政府需要落實勞檢，居住環境若有明顯影響移工隱私應做出相對處置。

各縣市政府查察時，家庭看護工居住環境如果有明顯對他個人隱私造成影響，是不是要給予一些適當的處置？不然就要通過移工自己去做申訴。可是如果 1955 申訴後，現在縣市政府有做處置嗎？因為如果不是明顯違法的話，那 1955 打了之後政府會有處置吧。

SF-8

- 家事工只要有雇主，持 IPA (In-Principle Approval letter) 就可以前往新加坡，有些人會先用遊客身分到新加坡找雇主。不需 MOU，新加坡對家事工政策寬鬆，即使沒有雇主也可以用 APS (Advance Placement scheme) 約一個月期限找雇主，如果快要過期，有仲介會用各種方式把她留下來，直到找到雇主為止。

聘僱制度裡新加坡是非常寬鬆的，主要是家務工只要有雇主就可以前往新加坡。家事工可以先用旅客的身份到新加坡，有所謂的 IPA letter，雇主就可以幫你申請工作許可，而且並不一定需要跟家務工的來源國做任何 MOU 的簽訂。新加坡在 2016 年的時候有計畫，即使家事工沒有找到雇主，還是可以先到新加坡，

政府給一個月的期限讓家事工去找雇主，如果可以在期限裡面找到雇主就沒有問題，家事工可以很容易合法化申請到工作許可。一個月沒申請到，如果有通過仲介的話，仲介透過各式各樣的方式把人留下來，因為你要送一個家務工出國是很大的成本，所以他不會沒有找到雇主就輕易把人送回去。所以有時候他們會用人頭頂替的方式，先讓他暫時有個身份在那裡，可是是做別的事情。

- 新加坡雖有強制性週休一日，但沒有規定最低薪資，還是有一半以上的家事工沒有辦法休息，家事工的週休也被打折

強制性的休假不應該通過協商或加班費來取代，新加坡其實也有這樣的議題，但是他們強制性的週休一日後有部分改善，根據一份研究顯示，他們在 2011 年時真的有週休的只有百分之十二，但是到 2015 年有強制要讓家事工週休就上升到大概百分之四十幾。但還是有一半以上的家事工他是沒有辦法真的週休一日的。政府有規定，週末該休息的時間工作就補貼 22 新幣，並沒有設定最低薪資，22 新幣一天的工資其實也不過四五百塊臺幣而已。而且有時候雇主不會真的讓你休假，可能是移工今天要休假前先把早餐做好再出去。休假完移工可能 5 點就會被要求回來或者是晚回來，但要把家裡的餐桌打掃完才能休息。移工所謂的一天的休息是被打折的。

- 新加坡家事工不能在從事家事工時與新加坡人結婚，若家事工懷孕就依規定遣返回國。

生育的母性保護部分在新加坡懷孕就要被遣返，他有規定不能在移工從事家事工的時候跟新加坡人結婚，所以這部分其實相對嚴格。

MF-4

- 仲介在移工來臺前都有提供聘僱表，也都有和雇主簽過契約，來臺後不可能會不知道自己要照顧誰以及工作內容。此外，有勞工局檢查以及隨時可撥 1955 專線，不太會有虐待問題。

移工從國外入境前我們都有給他們聘僱表，他們也都知道他們要做什麼，所以移工不可能有不知道要照顧阿公或照顧阿嬤的問題。一入境也會換勞工局來檢查，所以沒有所謂的虐不虐待，1955 隨時都可以，所以我覺得不太有虐待問題。

(二) 教育訓練

OM-4

- 嘉義縣目前已有開辦到宅指導照顧技術，會有翻譯到場協助家事工理解照顧技巧。

關於到宅指導，目前嘉義縣有開辦。移工在進來的時候我們會給雇主調查表，針對被照顧者的身體照顧或者生活照顧、其他照顧，包含管餵、技巧，雇主如果需要到宅指導移工可以跟衛生局申請，衛生局會視他的家庭狀況做部分付費或免費的服務，會有翻譯到場協助。

SM-7

- 外籍移工訓練與品質議題，家庭照顧者支持服務據點有提供訓練資源，但要他們出來受訓常有困難(雇主害怕、沒時間)，可以用到宅指導模式來解決，或採用線上教學。此外到宅指導可以運用居家及社區長照機構，劃分責任區建立指導體系，維護外籍移工的權利。

雖然勞動相關法規沒有要求家庭外籍移工一定要接受訓練，但在長照政策裡已經有家庭照顧者支持服務據點提供家庭照顧者照顧技巧，包括外籍移工是家庭照顧者他都可以出來。可是問題是他們要出來參加受訓很困難，因為他們一出來，家裡就沒有人服務了，還有雇主很怕他們出來，出來之後風險很高。那我認為可以用新模式譬如說更多的線上教學，更多的到宅指導。臺灣有很強大的到宅服務，不管從醫事到社福到長照體系，如果可以把它整合起來，到宅指導基本照顧技術的實現，也不是困難的事。此外今年長照司已經在訓練居家照顧服務員，可以讓他成為到宅指導的照顧技巧指導員。如果這件事情成熟，未來有機會擴大，可以編列並劃分責任區，我相信包括從居家護理師、治療師、照服員等相關體系就有機會建立起來。至少我們在這個階段上用措施先去彌補法律的不足，維護外籍移工的權益，把他的品質提升，也可以維護使用者的權利。

SF-8

- 新加坡的培訓制度，有幾小時項目型培訓，到幾周，甚至幾個月的證書或一年制的 diploma，有些課程是由民間的 NPO 團體或政府核准的培訓中心所舉辦的。

新加坡在培訓上還是有多元的選擇，如果是家事工還沒有進來的培訓就是母國的仲介或培訓中心要去負責，但是來源國不同的話培訓並不一定是完善的。到新加坡之後因為他的政府有核准幾個訓練中心，提供包括到宅服務，或是某個任務型的，可能是幾小時的培訓；或者是幾周甚至幾天、幾個月；或者民間的單位也有比如說看護的訓練，上了一個學期就會有證書，就可以從家事工轉成看護。

- 有看護和家事工的分類，但界線模糊，接受過看護培訓且有看護資格者薪資較高。

新加坡跟臺灣有一點點不一樣，新加坡可以僱全然的做家事的家事工，所以有家庭看護(live-in caregiver)跟家事工(domestic worker)，但兩個往往界限很模糊。她們是移工，她們的工作許可(Work Permit)是在同一個範疇，但是看護是有受訓過，有證明曾經受過看護的培訓，薪資就會相對高。看護的工作界定可能就是負責被照顧者的餐食或者是日常所需的家事，僅限於被照顧者的部分，不會讓看護包辦整個家裡的工作。但是雇主在這個界線上面還是很模糊，很多看護還是會被要求去從事其他的家務工作。

SM-9

- 移工訓練完整後更容易流動，對雇主反而是一種威脅。此外，移工的語文與職業訓練，可否在來源國要求先訓練好，而非在國內做中學，但臺灣的特殊處境使這樣的要求有難度。

當你訓練越完整越充足的時候，就促進了移工移動脈絡的基礎，所以有部分學者針對這樣的議題持保留態度。當然我們需要他技能的養成更加精進，有更多的技能。如果是社福部分，我們需要他的照護技能能夠更加提升，當他提升後就像我們國內的勞動市場一樣。有非常多的企業要做在職訓練有兩個非常大的疑慮，第一我花那麼多錢來訓練員工，那他訓練完了之後就增加他流動的能力。這可能也是在移工發展脈絡裡有部分的人會這樣思考。

像日本跟韓國，根據我初步瞭解，他們到目前為止還是非常強烈要求語文和職業訓練。你要在來源國做好我才讓你進來，而不是說我引你進來後要去接手這些東西，讓你從做中學，在我們國內進行訓練。當然每個國家有每個國家的處境，我們可能沒有強烈的基礎去要求來源國要履行引進移工前相關的要求。我想臺灣在整個東南亞區域的國家跟日本、跟韓國在東南亞區域進行借片的過程中，態勢是不太一樣的。

SF-3

- 訓練的內容要包括照顧技能，一併考量被照顧者的基本需求以及生病現象，並將訓練納入法律規定，讓雇主可以協助移工出外受訓。

第一個要去思考訓練的內容是什麼？曾經我們家的家事工告訴我他們的訓練並沒有落實，移工在來源國的期間他只能等待，並沒有去安排他訓練。所以我建議對於訓練的內容一定要扣緊照顧工作，而照顧的工作內容要思考老人家的照顧基本的需要是什麼？要瞭解被照顧者他所遇到的失智的現象、失能的現象，他有什麼樣的特徵？有什麼樣的行為表現？把訓練變成法定的，比如說移工進來臺灣之後，他每半年要接受幾個小時的照顧的教育訓練，增長他專業的技能，或者是讓他去瞭解被照顧者的不同的現象，雇主可以協助移工出來受訓。

NF-1

- 不要拘泥於實際的數字工時，有好的專業訓練後才能真正反映工作效率，避免職業災害的發生，需有醫療背景的專家去評估給建議。

有一部分的研究在討論看護工的工時，可是我們以勞工關係的方式討論工時會拘泥在數字的工時上。可是當他有正確的照顧技能可以避免職災，提高工作效率，有在醫療背景上面的專家給幫助的時候，或許比較能夠反映出工作技能、職能、工作態度好壞才是決定看護的時間效率跟照顧品質的指標，而不是純粹說他24小時在工作，這在實際層面上是不可能的。所以我們常常說家庭看護工他長時間工作，可是他真的在從事照護工作的時間有多少？他的專業技能有多少？可能會需要有專業醫療背景的專家學者來給建議。

(三) 勞雇關係

OM-4

- 家事移工於家內發生的職業災害數字尚未有統計資料，新的職保法通過後可以再觀察。

在現今的職保法之前，家事移工或者在機構裡面的看護工，他服務的提供最主要是勞發署的外勞諮詢員。從今年開始因為新的法令通過，所以我們的職安組FAP的計畫也是可以適用於移工了。之前的話他們體系不一樣，然後勞發署的諮詢員去提供服務，所以當然職災署他可能比較不會有相關的統計。從今年開始新的職保法通過，FAP也納入對家事工的服務，是不是會有新的統計我們可以再觀察看看。

- 失聯移工已經從以往低調，到如今組工班、搶山頭、械鬥，成為社會與地方政府的問題

之前的話可能是由臺灣人去找失聯移工來，但現在進化到由失聯移工自己組工班，他有自己的山頭，甚至會搶山頭，還有械鬥。失聯移工問題是說臺灣人的話最起碼有一個身份可查，失聯移工實際上很多是沒有的，所以失聯移工有時候不是找不到，可能已經消失在世界上。對警方來講他查緝更困難，因為他等於是他們同鄉也好，或是外面也形成團體。所謂的人口販運我們的觀察，可能有點以偏蓋全，已經不完全是臺灣的這邊，而是他們的同鄉來做。可能之後不管行政單位也好，或者是地方來講會更難掌握。

SM-7

- 謹慎評估雇主申請外籍移工條件，並將居家式長照機構和社區式長照機構的長照人員媒合到雇主家裡，注意移工權益是否獲得確保。仲介應負起保障移工權益的責任。

對外籍移工的申請條件上雖然嚴格，可是實務經驗來看我們很多個案明明應該不是符合條件的，怎麼突然間可以申請到外籍移工？我覺得在管理上要把責任負起來。第二個外籍移工到底是誰該去做他的權益維護？政府需要辦，企業必須被督察，而引進外籍移工的仲介公司需不需要承擔？仲介公司到底是站在外籍移工的角色，還是會站在雇主的角色？仲介公司應該有負責維護外籍移工權益的責任，還有他的能力被模糊掉了。事實上我們應該要有第三個真正可以去執行這些事的角色，將居家式長照機構和社區式長照機構合格的長照人員媒合到外籍移工使用者的家裡，既可以維護到使用者的權利，也可以同時注意到外籍移工的權利是否獲得確保。

SF-8

- 轉換雇主要付給仲介兩個月薪資，所以往往第一年許多家事工會拿不到薪資。
轉工上面新加坡的家事工可以轉換雇主，但是政府規定如果移工轉換雇主，

不管是什麼原因，是家事工的原因或雇主的原因，只要轉換雇主，移工就是要付給新加坡的仲介兩個月的薪資。就會變成家事工在前往新加坡前就有負債，在新加坡她必須要扣 6~7 個月的薪水，一旦她在這段期間裡面又轉換雇主就是外加 2 個月，所以本來說好的是 6 個月，轉換雇主後就要扣 8 個月薪水，如果又再轉換雇主又再加 2 個月，所以往往很多人在第一年的時候其實是都沒有拿到薪資。新加坡跟臺灣很不一樣的點是，新加坡的扣款通常是扣全額(整個月的薪資)，臺灣是規定說第一年 1800 什麼的，沒有，移工在新加坡全額的薪資都被扣掉，所以在她還沒有償還債務之前她是零收入的。所以在這部分雇主或仲介就會勸說因為都是零收入，休假出去就要花自己的老本，會建議一個月的四天不要休息，至少有 88 塊新幣。所以很多的家事工在第一年的時候是每個月只拿到 88 塊新幣的。

- 新加坡政府要求雇主要為自己僱用的家事工購買保證金 (security bond)，如果家事工失聯或其他違反相關規定等狀況下雇主的保證金就會被沒收。

有關失聯這部分在新加坡並沒有很明確的規範，但是每一個雇主都要幫家事工付一項保證金(security bond)5000 新幣，這部分會涵蓋今天這個家事工違反什麼規定或出了什麼狀況，也包括她失聯或雇主違反相關規定等等，保證金就會被沒收。

SM-9

- 如今的移工變得強勢，知道如何培力自己，更甚者在照顧過程中轉換照顧的品質，以離開作為手段，雇主難以去監控和管理。

早期因為認為價格比較低廉所以聘社福的家事移工，另外一個非常重要的就是他能夠在家裡面，然後時間可以進行全部的控管，沒有任何彈性的機制。那現在創造出來的任何的彈性，我都可以透過薪資的調節跟勞動契約私下詢問去把它完全轉變。但是我們看到有蠻多的社福移工也越來越有轉變的過程，不是那麼弱勢了。十年前跟現在的移工樣態已經產生了很大的轉變，他們以前可能是被吃的，但是他們現在知道如何培力自己，甚至有可能會去吃雇主。我真的是碰到蠻多的案子就是直接跟雇主對峙，你不做出什麼我就直接走人。實際上在整個照顧的過程中會去轉換他的照顧的品質，這部分很難去直接進行監控和管理。

- 目前大部分的雇主幾乎不給家事工休息時間，而用加班費替代，勞動契約內保障移工的條款被移轉。

就我目前的瞭解，大部分的雇主都沒有給看護工有任何休息的時間。他們基本上都是直接付錢，甚至假期的時候可以給你 1.5 倍的價格，那你可不可以不要休息？當然移工還是以賺錢為主嘛，那你願意給加班費用，而且雙倍或者 1.5 倍，對他們來講是非常非常有意願的。實際上在整個勞動契約的管制跟監控管理的部分，不管在地點或時間的管控都會產生內在的移轉。

- 雖然有保障移工結社權，但移工不願意成立工會組織；另一方面，移工也因為隔閡不敢加入臺灣的工會。甚至是工會方面就會拒絕移工加入。

我們長期倡導移工到底如何跟工會產生連結，在工會法也賦予了移工所有相

關結社權的權利。早期當然有限制，但是現在已經完全解構了。問題是截至到目前為止在這部分的移工的工人組織的發展脈絡，第一點他不願意去成立相關的工會組織，就算有其他工會也會產生連接上的問題，他也不敢加入；第二點是從工會的角度來看的話，他也不願意移工加入，實際上 10 個工會有 11 個工會都拒絕移工加入。我們在各縣市的瞭解到目前為止應該是沒有什麼變動。

- 移工儘管已經進入臺灣的勞動市場，選擇工作還是會受限，自由度太弱。

為什麼一個移工進入到國家的勞動市場脈絡，他連選擇工作的轉換都要受到這麼強烈的管制？臺灣移工轉換的自由度還是太弱，跟其他國家比較起來真的差距很多。

- 買工費管控失靈，因為疫情管控的需求大增，仲介藉此層層盤剝到移工或雇主身上，需要進行管制或設立規範。

買工費是勞動市場監控管理的機制失靈的發展結果，雇主竟然還要給仲介回饋。疫情之後我們看到買工費真的是荒腔走板的，他就單看供需的連結，看雇主的需求就會一直提高一直提高。仲介公司在過程當中所產生的買工費會隨著經手不同的仲介公司，不斷轉手加上去，就轉移到移工或雇主上，大部分是以雇主要求為主，因為移工的薪水沒有那麼高。但是有一些仲介真的很惡劣，他會要求移工跟雇主均攤買工費，尤其是在疫情之下什麼不可能的都變成可能。他們創造出太多的分配機制和分配的模式，我們真的要去進行比較強烈的管制，還要設定一些遊戲規則了。

- 失聯移工有平台、群組彼此互通有無，更難防範。

失聯移工的確我們看到他都有平台，而且都有網絡，都有群組，因為我們看到太多一通電話就整群來的。廠工也是如此，社福的部分也是如此。

SF-3

- 重新聚焦到勞雇雙方聯繫，政府應該考慮如何滿足雇主端家庭的照護需求，對症下藥。

相對的，雇主端就是我們的家庭，希望政府能夠聽見他們的聲音。當然我知道他們也許是因為遭遇到失聯移工，所以對政策有不同的反應。每個社會都有自己的社會文化，我們的老人要在家裡面終老，那國人因為孝道，一個人把他的父母親提前送到機構，或送到不是家庭以外的地方，未必會被妥善的照顧，有很多老人也是被遺棄的。所以為什麼我們有很多的家庭在忍受父母親已經行動不便，需要包尿布，甚至家裡面可能都會有臭味，為什麼還要在家裡面，然後花更多的錢，聘請一個外國人來幫我們照顧自己的父母親？我想這中間除了有照顧的軀幹以外，還有就是不願意離去的概念。

- 移工逃跑後照顧責任又回到雇主身上，移工違法失聯的苦果不該由雇主承擔。

雇主他就只能一個人，在逃逸移工沒有被查察之前完全都不能進行其他聘僱，也就是說所有照顧他家人的責任又回到他身上。雇主今天聘請外籍移工進來有很多的約制，政府有責任用法律的規定去保障這些外國人符合國際勞工公約的規範，

但是外國人被遣返回國後卻可能用各種手段再次進入臺灣。我相信大部分的國人會守法，可是當外國人不守法後造成國人要去承受風險或者是後果，他家裡面要有人辭掉工作回家照顧，是不是就讓我們國人去承受外籍移工違法狀態裡面的責任啊？

MF-4

- 相對於移工有 1955，雇主沒有官方的申訴管道，需要再協商解決。

移工現在的福利比以前好很多，反而是雇主、仲介方面比較弱勢。我覺得應該要從這方面多收取雇主的聲音，現在大部分都是雇主在配合移工。實際上這 30 年我看的就是這樣，不是說我們比較針對雇主說話或是移工說話，因為移工現在有 1955，有人權公約的保護，所以他們隨時都可以發聲，手機人人都有啊，隨時都可以發聲，他只要不滿意的話他就可以打 1955，可是雇主呢？這是需要大家再去協商的。

- 外籍移工逃跑後只要有跟勞工局聯絡就不算失聯，雇主要不停等待方能遞補。移工不需要證件隨時都可以跑，希望勞動部不要簡單歸納成仲介或雇主問題，正視本質。

外籍移工逃跑我覺得現在是比較大的問題，我們之前的話都是失聯 72 小時才能通報，可是現在勞工局說不行，只要他有跟勞工局聯絡，不管是通訊軟體或是打電話，有聯絡不出面的話他還是不算逃跑。那對於雇主來講，三個月後才可以補人，那要等待多久？還有移民署要不要認真查，最近是有報，所以移民署查的比較急，因為我們在鄉下，你不要的話，移民署根本也不會主動去查緝那些外勞。現在移工我們也不會主動去扣留身份證、證件護照，因為扣留沒有用啊，他要跑他隨時都可以跑，不是拿著護照居留證才可以跑。希望說逃逸外勞可能勞動部要再省思，不要把逃逸外勞都歸納成仲介或者是雇主不好的問題。

- 移工簽約後的自由轉換讓雇主無法得到照顧，如何維護雇主方的權益？不可以不論原因就讓移工自由轉換。

自由轉換我也不能認同，因為你的雇主就是你覺得 ok 你才簽的啊，是出現什麼問題打 1955 了，出現性騷擾、暴力的問題才可以自由轉換雇主。其他的話我覺得沒有什麼事情說想轉換就可以轉換。那原來雇主的權益呢，誰要保護他？他好不容易開出巴氏量表，好不容易申請了，經過長照經過什麼認證，花了那麼多錢請了這個外勞，然後因為他進來不高興就說我要轉換雇主。我覺得勞動部的話可能要強制一點，不可以因為什麼原因都要特別轉換。每一個都想到工廠去啊，那家事類的誰要做？我真的覺得那些重症的很可能生不起病，因為大家都選輕鬆的，進來就是轉換雇主啊。

NF-1

- 移工個人可能會選擇不要休假要加班多賺錢，或是移工逕行違背勞動契約休假，故移工休假與否不全然是雇主的決定。如果規定移工只能休假而不能換

取加班費，對出國賺錢的移工而言不一定是權益的提升。

在休假上臺灣是另依勞動契約規定，但臺灣在跟印尼、越南、菲律賓、泰國的勞動契約中都寫七休一，所以跟鄰國制度相比是跟香港比較相近的。像我自己個人有聘僱移工，我們都有先問他是要休假還是要加班費？有些移工他會選擇要加班費，因為移工出來臺灣或者是到其他國家工作是為了賺錢嘛。甚至我們也遇過有些廠工逃逸或是要求轉換雇主的理由就是因為工廠沒有加班的機會，薪資太少了，所以其實勞工選擇休假或加班費不全然是雇主的決定。

看護工大部分是印尼的，勞動契約下面都寫說他不能隔夜休假。可是因為現在缺工，加上移工資訊越來越發達，現在的雇主已經是弱勢了，所以越來越多的移工要求隔夜休假，這其實是違背工作契約。甚至有時候是移工沒有經過請假，或是沒有告知就離開受照顧者出去外面放假。如果規定只能休假而不能換取加班費，在某個層面上，如果是以出國賺錢為主要前提的移工而言，會不會是權益的提升呢？還是他比較想要換取他的金錢？

- 臺灣對照顧職能的要求低，但薪資相對高，建議開放其他來源國移工進場平衡市場機制。

臺灣的權益比鄰國好的不少，尤其是跟新加坡、香港比，包括我們現在最低工資最近的規定是要 2 萬塊新臺幣起薪嘛。我們現在在市場上看到他要求加薪的狀況也非常多，甚至我自己遇到已經實拿 3 萬都有，比臺灣的勞工還要再高一些了。所以如果我們是要以薪資來做比較的話，臺灣在最低是這樣規定，但是對照顧職能的要求都是比日本、韓國還要低的。臺灣與鄰國最大的差異在於，鄰國的移工來源並沒有僅限制在印尼、越南、泰國、菲律賓四個國家，但泰國引進數量已經很少，且幾乎沒有在當家庭看護。所以臺灣是非常窘境的，只有三個選擇。或許我們可以建議這已經不是勞動部或衛福部的問題，還包括外交部。要跨部會或是討論之後是否能夠以其他方式增加勞動力引進國，也就不會被限制在這三個選項上面。

- 單純依靠經濟狀況評估移工居住品質不準確，應一併考量城鄉差距和家戶的個體差異。

不只是低收或中低收入戶，我發現城鄉差距的經濟跟環境就已經很不一樣，所以如果單純去評估外籍看護的居住環境，其實也未必能反映臺灣自己國人居住的環境。他並不是只有低收的影響，而是我們家戶都有存在個體差異，是不是能用一體適用的方式去規範外籍看護他的居住環境，也是值得考量的部分。

- 機構費用高昂，與未來少子化、老年化、階級 M 型化等因素，衡量臺灣的照顧現實，聘僱外籍看護的選擇不可取代。

相較於安養機構或者是聘僱台籍看護，目前聘僱外籍看護仍舊不可取代。雖然政策可能是希望改變國人習慣的一對一照顧，可是在家聘僱外籍看護目前還是臺灣人在經濟範圍內比較能夠做到的。安養機構除了床位比較少，其他品質、環境、照護較佳的機構，收取的費用不是我們一般所得的民眾所能負擔的起。是不是可以把臺灣少子化以後，可能沒有人共同分擔到扶養責任；或者是貧窮、年輕

化、老年化、階級 M 型化的社會的趨勢等，都列入臺灣聘僱外籍看護的背景因素，加入這些因子的分析，在整體衡量臺灣照顧的需求上，才能真實的反映出臺灣未來需要準備面對的現實。

- 雇主需要承擔的移工生活必要開銷要加入移工薪資調漲幅度的考量內。

像現在臺灣的雇主或者是受照顧者，他所負擔的不是只有這個外籍看護的薪資，還要包括他的食宿、民生物資，現在全部的費用都往上調了。很多外籍看護調漲的薪資之外還有生活必要開銷，家庭看護工是雇主包吃包住嘛，看護的開銷也可以去做考量。

- 聘僱移工的雇主其實都是臺灣勞工，當臺灣勞工和移工的權益差距越來越大的時候可能會產生更多爭議，臺灣勞工的勞資關係也會面臨挑戰，分析時應納入臺灣勞工權益因素。

我們討論外籍看護的權利，聘僱外籍看護的雇主本身都是臺灣勞工，當臺灣勞工跟外勞的權益差距越來越大的時候，可能會造成更多的勞雇紛爭。所以當我們在討論外籍勞工權益的時候，是不是也可以考慮本國勞工權益去全盤考量？包括懷孕的外籍看護免費食宿、安置等等，可是在臺灣職場上懷孕的女性勞工並沒有這樣的福利，以致於本勞的勞資關係也會面臨挑戰。

- 外籍移工隨時都會考慮失聯，也有可能在任何時候失聯。建議討論黑工的原因或產生黑工的制度缺失，分析被同鄉欺騙或勞務剝削狀況。此外，逃逸到安置單位不算逃逸，但只要提供照護的人沒有做到照護工作就已經產生了問題。

移工逃逸的動機跟樣態，初步研究成果顯示了合約快到期前，或者是工作中、轉換中，或者是安置中，幾乎就代表外籍移工隨時都會考慮，也隨時可以失聯，所以在區別上是沒有鑑別度的。建議在討論黑工市場的薪資底層，包括他的工作內容，討論真正黑工的原因，是不是因為產業缺工？或者是我們的移工制度一直用所謂的一進一出或者是補充人力，或者是限定產業，所以造成移工逃到黑工市場上。除了失聯移工薪資較高這樣的好處外，我也曾經收過求助說他的移工打電話說他受了同鄉誘惑要去照顧另外的阿嬤，結果被拐去賣淫。所以移工被拐去從事色情行業，或者是勞務剝削，在報告中是較少見到負面影響的。最近還有一些比較新型的逃逸形態，只要逃離到安置單位就不算逃逸，可是在照顧現場上，只要看護工離開了工作單位，把他的受照顧者丟包了，這個提供照護的人還是沒有做到照顧工作，就離開工作崗位。

- 移工自由轉換可以，先返回母國再選擇。要符合聘僱契約以保護雇主權益，避免移工把照顧重症當作跳板。

如果必須用自由轉換工作當做保障移工工作權的宣稱，是不是可以建議移工期滿後可以先返回母國，他回台之後再重新做選擇。如果不讓他自由轉換，他就喪失了他的工作權，可是移工在來之前都知道他要做工廠還是照顧工作，要去機構還是要到家庭來，他都已經做了選擇。等他來之後再用一些理由說他要轉換，這不符合聘僱契約，尤其雇主已經付了買工費。所以如果他要轉換，可以，先返

回母國，再重新選擇他的工作，是沒有影響到他們的工作權，而且可以解決把重症當作跳板的手段。

- 抓到失聯移工後懲罰最重的是非法雇主和非法仲介，並不是自己做出逃逸決定的移工主體。

我們目前懲罰最重的還是非法雇主跟非法仲介，而不是逃逸移工的主體。他是決定要做逃逸動作的人，他選擇去做黑工，可是他卻沒有罰則。了不起就是抓到後讓他回國，沒有辦法達到遏阻同鄉誘拐或者是移工選擇非法工作的行為。

(四) 長照體制

SM-7

- 以前政策認為照顧是家庭的責任，外籍家事工是家庭的一環，因此移工的角色難以納入長服法或勞基法，而是回歸到勞動契約的規範。

從長照 1.0 到 2.0，臺灣在 1992 年開放外籍移工和外籍家事工可以進來，第一個是因為需求，當時政府的照顧觀念認為照顧是家庭的責任，家庭不能照顧就聘移工進來吧，所以外籍移工、外籍家事工一開始被定義為是家庭照顧者的一環。在法律面的思考也是兩難，納入勞資法去規範，在機構沒有問題，在家庭就有問題了，因為聘僱家庭是個人不是組織，是一個需求者、付出者，納入勞基法規範好像有點奇怪，如果要，勞基法可能要大修。如果納入長期照顧服務法的話，那也是問題，長服法是管理組織跟專業工作者，如果把個人的家庭移工也納入長服法規範，等於是家庭必須符合機構的要求，因為不可能只管理這一個工作者，家庭也會同時管理到，對於家庭也不見得是好事，因為只要被納入管理，就有一連串的行政考核評鑑等等的事情。因此法律上家庭外籍移工不屬長服法也不屬勞基法，只有勞動契約來規範。

- 長照關注的是使用者，再來才是勞務提供者。

長照 2.0 並沒有忽略掉外籍移工，針對使用者家庭，如果外籍移工要休息等等，一年有 14~21 天的喘息，這一筆錢是長照預算支用。今年因為我們在長照推動小組有爭取，希望至少一個禮拜能休息一天，所以多出來天數就由就業安定基金進行支應，所以兩方面都有投入。

- 外籍移工目前是替代性人力，但不可能完全被取代，長照機構與價值觀是影響服務選擇的因素，應該進入合理的管理

為什麼我們現在很難針對外籍移工這件事情去解決？因為外籍移工的服務量，以我們目前的長照體系要替代，再 30 年都很困難。第一個他照顧的是重度的使用者，這些重度失能者會居家不是機構數不足，而是家人的照顧期待，是使用者的期待，大部分希望留在家裡面得到服務，所以有很多的使用者在機構是短期使用，聘到外籍移工後就回家去了，所以價值觀的期待是影響服務選擇的重要因素。再來因為被照顧者是高密度照顧需求，但服務基本上還是有每日八個小時、十個小時的限制，而且只能針對被照顧者，但長期以來，民眾習慣認為請一個人

來，照顧失能者又可以照顧全家，因為移工 24 小時都在家裡，要拒絕也很難。民眾已經把闖紅燈當作正常的時候，要把他納入法令做保障，督考管理沒有徹底做好來解決前述問題，後面的事情是沒有辦法解決的。

所以我們對外籍移工是否能夠完全替代掉，我覺得不可能，不過他應該要進入合理的管理。

SM-9

- 內部化把人送進家裡；外部化把人送進機構。其中轉變有各種爭議存在，必須觀察國人家裡是否有孝道系統、照顧系統、觀念等左右從內部化到外部化的長照發展。

實際上照顧的內部化、外部化長期以來是非常重要的思考。內部化的結果就是把移工導入到家戶領域裡面去進行照護；外部化的部分就服膺長照政策的發展，然後我們把人送到機構。所以長期以來臺灣發展的脈絡就是衛福部跟勞動部的糾結，兩個一直都有不一樣的觀點：一個是從被照顧者的觀點去實行政策上面制度的規劃；一個是從照顧的觀點去進行思考。而且導入也有非常多的爭議存在。我們必須要觀察國人截止到目前為止，家裡面有長者要進行照護的時候，都是因為文化系統和所謂的孝道系統，還有所謂的照顧概念。我所謂的照顧概念是我們一般都認為說機構的照顧量能和照護品質很差，不放心讓長者接受機構照顧，一定要請人回來照顧。這部分整體的流向雖然我們導入到目前為止，我們希望說能夠發展像日本的規劃，去進行外部化機構的完整的轉變，但不管是在照顧能量、機構的品質，還有包括國人的觀念都有太多太多的因素左右我們轉換發展的問題。

- 臺灣難有主權國家的概念和對等的地位去和其他國家進行 MOU 的簽訂。

MOU 的確國與國之間的關係的對等差距非常非常的大。我想我們都非常清楚的瞭解，如果國與國之間有去簽訂所謂的社會安全協議的國家，在社會安全協議完整的架構底下，所有相關移入移出和轉移的東西都很好進行討論，且彼此的架構是均等的，可是臺灣就是沒有類似主權國家的概念能夠跟其他國家進行協議上的制定，這是到目前為止我們必須要去突破的困境。

- 框架越多，移工會留下來的越少，要創造從移工到移民的架構彈性。

我們現在發展署去行政報告這 3+4，在現在我認為它是落後的政策了。因為不管是在廠工或移工，根據移工來臺灣的流動脈絡初步做勘探，你要那麼長的時間而且要經過非常多的階段，技能檢核的部分還有相關的認定，其實根本沒有多少人會留在臺灣，我感覺很可惜。框架越多只會讓他們留住的意願越少，然後就更難完成我們把移工政策慢慢轉入到移民政策發展的脈絡，這部分我感覺彈性要再被創造出來。

SF-3

- 照顧強度可否先做分類，照顧強度較高者強制搭配喘息，若是中低收入家庭則搭配補助，緩解照顧壓力。

被照顧者要請外籍移工必須通過巴氏量表，量表的評定越是身體狀況糟糕的越可以馬上請到移工。可是移工的工作難度、照顧部分就越重，因此我建議衛福部有沒有針對被照顧者已經需要到拍痰，甚至要持續翻身，他的照顧強度很高的，能夠在剛開始的時候先做一些分類。第一件事情衛福部願不願意協助去做照顧強度的分類？分類完了之後，照顧強度很強的強制要求搭配喘息。中低收入的話搭配系統好去做進一步的補助。我認為照顧跟被照顧是雙方都要考慮的，也就是說被照顧者他需要的強度這麼強，那麼照顧的部份我們能不能也幫他做負荷的分擔？負荷的分擔如果要求強制搭配喘息服務的話，可能在衛福的系統裡面和社政的系統裡面也許要負擔一部分。至於說沒有辦法進入到社政的，我們自己就要去擔。工作內容登載不實有他的實然面，是因為實然面跟樣態不同，實然面我們很難落實。

NF-1

- 在增加看護工權益的同時也希望考慮受照顧者的權益。

受照顧者本人或者是家屬其實有針對不同的疾病、不同的症狀，有脊椎損傷的、有腦麻的、有高度自閉兒童等照顧者的差異。而這些照顧者他還是有意識，他並不是雇主本身，所以如果受照顧者能夠自己替自己發言，他會更清楚的貼近照顧工作的事實，去表達他在跟外籍看護的互動下或者是接受照顧的情況下遇到什麼樣的困難，因為雇主其實未必能夠代表受照顧者。所以在增加看護工權益的同時也希望能夠考慮受照顧者的權益，因為外勞權益不該是排擠被照顧者，尤其是這個被照顧者其實是身心障礙者權益公約所保障的健康人權。只有去考量兩邊才能創造外勞人權跟身障者健康雙贏的局面。

二、第二場次

(一) 法律規範

SM-10

- 移工入境後先訓練，讓他一開始接觸到政府單位而非仲介，可以有正確觀念。

目前勞動部有在推未來家事移工一進來，不是讓仲介馬上從機場把他接走，他會集中在某一個地方給他上大概三天的課，好處是什麼？我的觀察是過去的移工一進來，他第一個接觸的就是仲介，仲介跟他講什麼就是什麼，這是很不好的。但這個制度未來可不可以改善？我想至少可以讓移工一開始所接觸到的是政府單位，所接受到的信息是比較正確的訊息，包含他的權益保障，當他權益受損的時候他應該怎麼去求救、求助等等，我想是有所幫助的。

- 讓雇主知道自己的權利義務，避免聘僱移工前從仲介端吸收到錯誤知識。

如果目前我們還是讓個別的家庭成為雇主，應該讓他成為雇主之前必須知道他雇主的權利跟義務、當雇主需要承擔的法律責任。所以現在所有的訊息，雇主端也好，移工端也好，都來自於仲介，可是仲介他到底有沒有正確的訊息？他在訊息上有沒有障礙？這是需要去突破的。當然我們不可能在短期內把臺灣的仲介消滅掉，所以這種狀況下要削弱他對於勞雇雙方不當的干預、不當的影響，因為臺灣很多的家庭基本上對他們相關的勞動保障，人權的保障根本都不知道，更不曉得說這樣做會是很嚴重的事情了。

SF-11

- 本國人與移工結婚過程繁瑣，要登記孩子過程困難，應鬆綁相關制度。

其實我們有不少女性移工在臺灣跟我們本國男子發生感情，然後懷孕。臺灣的男子也願意娶她們，因為孩子都有了嘛。可是我們的法律制度是他必須要跟著女孩子回到她的母國先結婚，然後再走非常繁瑣的程序才能到臺灣來，就非常非常難辦了。男方都已經確認 DNA 孩子就是我的，難道不可以直接登記我嗎？現在不是。我們剛剛說的確有很多是在制度上面必須要有一些鬆綁，臺灣已經孩子不夠了，也有人願意在臺灣跟我們的男子結婚，也生了孩子，可是我們卻根本不可能開放，我覺得制度上面可以改善。

SF-12

- 勞資爭議隱形的社會成本很高，整個國家社會因為無法管理好移工導致各方面損失，家事工應回歸正常化的勞動聘僱，本外勞整合。

現在我們的移工政策出現各種狀況或問題，它隱形的社會成本是非常非常高的，大家都沒有把這個計算進去，譬如說你的照服員沒有訓練、照顧品質有限，還有很多住在家裡 24 小時溝通的適應問題、家庭的衝突，還有逃跑衍生的社會問題，整體的國家社會成本其實是非常高的。折算下去，我自己會想說到底要不

要直接就回歸平常的勞動進用？讓他正常化。所謂的正常化就是像我們之前外籍看護工的外展服務，我們有租宿舍讓他們在我們的宿舍住，白天去工作，下班就回到自己的宿舍。我們可以做 24 小時的居服，全部都是臺灣人去輪班嘛，我們本外勞整合去做人力調配，我自己覺得是可以的。這個人力調配可以讓我們回到一般的正常勞動的聘僱方式，有一般的培訓、正常的工時，我們自己的照顧團隊去跟家屬溝通，不是移工來了就直接送到家裡跟雇主一起。

(二) 人權議題、自由轉換雇主

SM-10

- 外宿議題牽涉到臺灣租屋市場對移工很歧視，只能淪落到沒保障的次級市場，如果出事情誰來負責？相對的雇主成本變高，不會同意。

我們最近一個計畫在做廠工的外宿，那時候在做計畫的時候，連國內的一些立法委員都覺得這是問題要去處理了，也就是臺灣的租屋市場對移工是非常歧視的，所以如果移工去外面租房子，他可能會淪落到次級市場。在次級市場裡面租屋品質、安全是非常沒有保障的。這種情況下如果他自由自己去外面外宿，他出了一些消安的問題，誰要負責任？如果我們把這些東西都課在雇主身上的時候，縱使你的移工，你讓他外宿，但是他的消安的問題還是我雇主要負責的話，那我想沒有雇主會讓他外宿。更不用講如果是家庭看護工，我覺得要讓他外宿，被照顧者家庭的阻力會非常非常的大。

SF-1

- 移工職場屬於私領域，要蒐集、保存資訊以及還原事件原貌的機制很困難，公約第八條僅有形式上的意義，無法真正保護移工與雇主。

這五條國勞公約我只能說大概只有公約第八條比較接近現狀，其他完完全全不符合。即使是公約第八條，它的實際執行狀況也僅有形式上的意義，並沒有辦法真正幫助到移工或者是雇主本人。就算你真的簽了契約，但是移工到臺灣來真正的執行是不可能按照契約的。前陣子出現某個菲律賓移工來臺擔任看護工，大概兩個月之後就要求轉換，轉換原因是因為，實際工作跟之前的契約，或者是在面試的時候說的工作不符合。這有幾種可能，第一個就是在面試的時候，雖然雇主和仲介都說他們已經據實以告，移工也已經接受了，但事實上都是避重就輕，因為雇主絕對不可能跟你講得很明確，每天實際要做的工作內容，以及告訴你一天要花幾個小時做這件事情，移工也沒有能力詢問。第二個是翻譯的問題，刻意的或者是非刻意的省略或誤翻部分內容，以致移工理解有誤。第三個，說實話也有可能是移工來臺反悔了。其實這些在實務上都是有可能的，問題是說誰能夠在中間提出具有可信的證據呢？以目前來說因為看護移工職場是私領域，所以不管是勞檢或者是移工本人要收集資訊都是有困難的。絕大多數的移工或者是仲介，或者是雇主，不太可能在面試的時候就全程錄音錄影嘛。除非你能夠從開始就像

我們保護本國勞工一樣，做到像國際型的公司，從聘僱開始所有的工作內容、勞動條件、薪資都有完整的說明，然後實際進入勞動場域後，協商和法規保障等，所有做的事情都是完整的，不然的話對於特別是在家裡面的移工來講，家內職場及個人本身的不確定性和證據保存，整個申訴或者是還原事件原貌的機制就是非常的困難。

- 應學習尊重移工的專業，考量移工在社會中具備的角色。在同工同酬下如何衡量本國籍居服員與移工的薪資差距根源？

我們最大的問題，不僅家事移工，也包括所有的移工最大的問題：他到底是客工，還是希望長期留下他跟我們一起努力的一群人？他不一定要歸化成本國公民，我們是不是期待，也有這個意願投資到他的身上，培育他，讓他成為我們中間的一份子？不管他今天是從 20 歲留到 26 歲，或者是他要從 20 歲留到 40 歲，我們有沒有這樣子的態度和意願？雇主有沒有這樣的想法？有時候很多雇主說我對他很好，其實我們很想問如果他不是那麼便宜的話，你會對他那麼好嗎？很多在社團裡面本國看護工和居服員就說，你以為我是外勞啊，叫我做五百多塊，叫我做 24 小時，你以為我跟他們一樣哦？其實很多時候，對移工來講，我跟你做的是一樣的工作，可是我領的那麼少。我覺得彼此的張力是雙方對一個人的尊重和看重。

- 評估被照顧者的身體狀況，適度用輔具輔助，幫助移工完成工作。

移工無法負荷高強度照顧工作逃跑，重度障礙者也很可憐吶，是不是我們有更多的配套措施？比方說至少有人可以協助他使用輔具。移工完全沒有輔具幫助，讓他這樣照顧病人真的太辛苦。所以我覺得適時的輔具或是長照設施設備督導的技術的介入都是非常重要。

- 主動型和被動型失聯，應定位高風險職場，謹慎看待移工頻繁失聯的場所。

失聯其實有兩類，我覺得是主動和被動型。主動他願意失聯，就是外面有一群在專門吸收的網絡團體嘛。我已經接受到很多雇主投訴了，他的移工被吸收走還被愛情詐騙，這部分真的就要讓移民署或者是警察單位加強偵查。另外一個是被動，被動他有各種原因要逃離原本的職場，這部分更需要我們用法制的保護來保障這一群移工以及很明確的定位、定義那些高風險職場，比方說他有明確起訴結果的時候。其實政府都不太敢出手，除非是像性侵害這樣的案件，把它定位成高風險。但是這部分的確需要一些謹慎作為，對於有可能或者是太頻繁，類似這樣兩次以上就是移工失聯的場所，做更多的關注。

- 觀念仍停在移工是工人，是被歧視的外國人，本國人應該準備有跨文化工作能力。

我覺得有兩個困難，第一個就是移工是工人，他雙層脆弱性；第二個是他是我們歧視的外國人。我覺得我們絕大部分的雇主，不管是個體戶或者是企業都缺乏跨文化管理的能力，還有理解力。因為我們接觸到非常多衛政專業人員，認為移工無法理解他們的專業。但是我常常跟他們講，你要轉譯，要用不同的方式去跟他們溝通，教導他們(本國籍專業人員)跨文化的技巧後，再去跟移工工作，他

們(本國籍專業人員)才會覺得有成就感。所以我覺得很多部分是因為我們缺乏跨文化工作能力，因此，如果我們要談及跨國勞動力議題時，不僅移工及來源國要做好準備，包括我們本國人也要準備。

SF-11

- 移工住在雇主家裡衍生很多問題，開放移工的外宿選擇可以解決休假、超時工作等問題，也可以讓移工自行安排時間參加教育訓練。

移工在臺灣的勞動條件、隱私會出現問題是因為他們住在雇主家裡，在機構問題就沒那麼多，所以難道我們沒辦法在安排上、在規範上，讓移工可以自己選擇外宿。我們有很多中低收入或者低收入戶，或者是家裡面不是中低收入但是在六都裡，新北或臺北房子坪數就這麼小，他根本是沒有額外的房間可以給移工的。這種情況下最好是外宿，外宿也可以解決很多超時工作，甚至還有休假的可能性，就不要講說隱私被侵犯，或者是被性侵，或者強暴的問題。我們在國勞組織裡談到教育訓練，如果他能夠外宿的話，他也有機會，因為他每天有一定的時間，甚至是週末有時間，他可以自己安排，他是有機會來的。所以我覺得外宿其實是很核心的一件事。當然我們也會關心被照顧者，可是如果今天移工在工作上沒有得到該有的合理的休息，或是隱私的尊重，事實上，他也會轉換變成是移工沒有辦法提供好的照顧，甚至可能就落跑，一落跑之後被照顧者的權利當然就落空了。

NF-4

- 移工外宿需要的前置條件多，場地成本取得困難。

大概在 110 年 4 月 27 號，我們聯合九個團體修法案，直接就修法修長照服務法第三條，把外籍移工納入長照人力，然後在 64 條有個五年落日條款。所以在當時還召開過好幾場的線上公聽會，也被雇主協會罵的很慘。其實 64 條落日就有談到一件事情，就是外宿跟公共化的可能性，不過外宿真的有很多條件，比如說場地的成本，就發現我們現在真的很困難。

- 家事移工架接長照 2.0 方案已有大致共識，細節仍需要勞動部、衛福部探討。

經過這幾年團體不斷的衝撞後，我覺得官方有在鬆動，從一開始完全拒絕對話，然後一直認為我國就是雙軌分的非常清楚。至少在去年、前年有兩個研究案正在同時委託，一個是衛福部委託北醫的邱弘毅教授團隊，做長照 2.0 架接移工的計畫。然後勞動部委託林國榮教授做移工架接長照 2.0 的計畫。彼此有看到一定要架接的理由，這件事情已經大家都同意，但怎麼架接？譬如評估量表，就是 CMS 需不需要跟巴氏量表合併為一？勞動部是認為應該整併使用 CMS 就好，而衛福部反對，那家總是認為要，因為 CMS 評估的是周全性、周延性量表，不是只有針對被照身上的評估。

- 勞雇雙方僱前資訊不公開，民間團體、政府專業入戶指導不足夠。

移工進入到家庭內，最近四年間家總在臺北市的實驗性計畫確實有看到，除了在僱進前，包括線上面試的不足，雙方資訊不公開，沒有工作契約以外，

其實進到家裡才是移工適應的開始。陳正芬老師有做了幾個研究，抓出幾個主要問題，技術性問題是其中一項，後來發現最多問題出現在勞雇關係溝通，還有文化語言等非技術性問題。所以技術性問題可以用現在長照制度的專業項目技術指導或是勞動部門有入戶的指導，現在大概是入戶三小時一次性，這是不夠的。不過印尼在地訓練越來越好，如果可以的話當然可以相信，可是現在看起來移工進來後，那個課綱倒是可以請衛福部訂定，因為他必須跟我們的居家服務員的授課要求一致。

- 居服員有督導系統但移工入戶後沒有。指導技術、監督技術應有第三方統籌，因應被照顧者不同病情。

我們的居服員入家以後有督導系統，可是移工沒有。所以在我們的修法案中有要求未來仲介公司他們做的是人員的媒合，可是他們對移工的指導技術跟監督技術事實上是應該有第三方，有像長照的團體在後面，後援他照顧的技術，尤其是隨著案主他們病情不斷的變化。那我們最近就常發現有很多移工面對照顧就完全沒有受過任何的訓練，夾在中間就很可憐。

- 家庭雇主應加強管理知能，目前多依個人喜好與經驗管理家事移工？

一個家庭照顧者要有心理的、技術指導的支持以外，因為移工畢竟跟照顧者不同，他是領錢的專業工作者。所以在職場中，面對老闆要怎麼溝通的技術。還有雇主要加強管理職能訓練，你不再只是一般的家庭，你真的在做某一種對移工工作規劃跟安排。雇主也都沒有任何的訓練，常就是憑著個人化的喜好在面對移工的進入。

NM-3

- 用政府公權力與仲介公司討論，由仲介端帶翻譯定期訪視，約束雇主行為，進入私領域來保障移工權益。

在移工權益部分，工資可能是比較遠的，但是從近的來看，當外國朋友離鄉背景到這麼遠的地方，他進到這個家，以現在的狀態，他就被關在這邊了嘛。雇主好一點，讓他出去跟同鄉聚聚會，去樓下聊聊天、曬曬太陽；雇主差一點的就把他關在家，再也出不去了。透過政府是不是可以有公權力去跟仲介公司談？長照都有定期要求個管要家訪，透過定期訪視，可以稍微讓雇主的行為以及移工的權益獲得保障，甚至可以要求家訪的時候我們要單獨跟移工面談十分鐘，我們帶個翻譯去。既然移工是做你不想做的事情，為什麼他的對待是最差的？

(三) 母性保護

SM-10

- 讓懷孕產子的移工留下來擴大移民，建議將移工納入移民政策的一環，視為公民，而非停留在權益保障。

就是我們不是要擴大移民嗎？這些就是我們的移民對象啊，我們歡迎這些在

臺灣不小心懷孕的移工，如果你願意，你就在臺灣把寶寶生下來，就留在臺灣。當然移民署不見得贊成，但是這些人他是不能回去的，因為在印尼他回去大概率都很慘啊，但是我們這邊就歡迎他留下來嘛。現在有移工的久用留才方案嘛，我們對於移工本來就是開始採取一種新的態度，希望你可以長期留在臺灣，甚至於可以申請永居，可以申請所謂的公民。這些人如果他願意留下來，為什麼不好呢？所以我覺得可以把他納入我們移民政策的一環了，而不是停留在權益保障。

SF-1

- 家事工懷孕後沒有勞基法的相關保障，托育困難，應該將家事工視作重要的長照人力，以人權角度開創其他可能性。

以現在的狀況，衛福部相關的社政人員才剛開始接觸這個議題，大部分人的想法就是你來工作的幹嘛生小孩，你趕快回去。所以即使這樣的業務跑到社政單位，絕大部分還是叫你把孩子帶回去，他不會跟你討論各種可能性。比較好一點會把你放在兒少安置，就是所謂的脆弱家庭出來的孩子，但是臺灣脆弱家庭實在太多了，移工孩子根本放不進去，他們需要托育機構。在這部分對於家庭內家事移工更是非常不利，因為廠工有勞基法，有各種產假或者是六個月的相關的福利，他可以回國再回來，可是家事工完全沒有辦法。有很多雇主非常喜歡我們的家事工，但是他實務現場沒辦法讓他把孩子帶著走，怎麼辦？所以我們在處理很多很困難的家事工的個案的時候，我們特別對孩子的托育、如何讓媽媽好好工作、讓孩子受到好的照顧是特別的無力。我們會希望辦事處可不可以也一起正視這個問題？移工出國是人生的一部分，不是來工作而已嘛，也是又再回到你到底把移工看作什麼了？他是我們未來的很重要的長照人力，這一塊我們也幫他多想一點。我想就切到根本性的問題，就是我們的國人思維和政府思維基礎點何在。

(四) 長照體制

SM-10

- 移工權益保障與長照資源銜接沒有必然關係，長照資源增加不一定可以解決移工問題。

如何銜接長照 2.0，我必須坦白講他們研究的主要問題是問有使用外籍看護的人，你願不願意使用長照的資源？我覺得是完全錯了。我當然願意使用長照的資源，你要問的是我使用長照資源，我願不願意因此就不聘用外籍看護嘛。我跟你講很難，真的很難，真的很難。大家提了很多跟長照的銜接，但是對於權益保障跟長照的銜接未必是一個重要的議題啊。縱使跟長照銜接，你怎麼確保他勞動者的權益保障？也不一定啊。最後可能就是這些人完全未來就不是由個別的家庭來僱傭，他能通過某個機構來僱用，機構可以給他很好的權益保障。那剛才提到做喘息，我們的喘息人力有沒有那麼多？那沒有那麼多的情況下雇主還是不會讓他休了。我沒有說跟長照的銜接不重要，只是說對於目前處理的一般的權益保

障跟長照能不能銜接好像沒有必然的關係。所以銜接的方式要講清楚，因為我們重點不在於如何去銜接長照，而是在於外籍移工的權益保障。如果跟長照銜接沒有特別去說清楚的話，我不覺得他可以馬上有效地解決我們移工的權益保障問題。

SF-11

- 重障者對家事移工負擔太大，應轉向其他照顧管道。

很多家庭他之所以會找移工就是因為重障嘛。我認為重障者不應該讓他有機會聘家事工，因為聘了家事工那個家事工就非常慘。你可以想他的 24 小時需要周密照顧，然後這個家庭找了一個外籍看護工進來之後，他肯定就把所有的照顧都推給了這位外籍看護工，這是非常漠視人權，是不應該發生的。所以重障應該是另外一種照顧方式，不應該是一對一，有親緣關係的人都不可能 24 小時做照顧，更何況跟他沒有任何親緣關係的人，然後我們期待他要做 24 小時，所以他都不可能休息。在臺灣九成吧，家庭照顧連週末都沒有嘛，連七休一都沒有嘛。我覺得重障應該是回到臺灣整個長照體系另外做安排。

- 可嘗試對家庭雇主做資產調查，實施家事工兩班輪班制，不足部分長照體制再給予介入支持，減輕照顧負擔。

如果說今天他沒有辦法去請外籍看護工，然後他比較喜歡本國的看護工，可是如果他的確是中重症的話，那就不可能一天只有一個人來了。我記得那時候的討論裡面就是一個本國籍搭配一個外籍，12 小時嘛，像是在工廠一樣的方式，也許可以被解決。其中有收費的問題，但是我們還可以做資產調查，如果經濟情況並不是這麼 ok 的話，當然國家長照體系可能要一定程度的介入支持。可是如果經濟條件很好的，就像我們看到有很多根本就是很有錢的家庭，然後他還是用 2 萬塊錢來找照顧者。

SF-1

- 以機構化派工或其他彈性化聘僱機制，讓移工有更多工作選擇權，促進彼此對話的空間。

對於私有化一對一照顧和公共化的長照政策，我們的經驗和看法是，不管對於移工或者是對雇主來講，其實都沒有絕對的方案。我們會比較希望大家思考是，如何讓這些人來臺灣工作能夠有選擇的機會，因為我們現在整個邊境管制和國際勞動力競逐，移工的人才庫真的越來越少。所以我們如何創造一個更好、更有誘因的環境很重要，希望能夠吸引到有意願真正的投資他自己，投資他的生命在這個地方的移工。但是實際上一對一照顧與機構工作的專業性還是不一樣，不同的機構之間專業性也是有差距的。所以最優的方法當然就會是機構化派工，像日本實行行政法人，由國家設立仲介來聘僱，但是他有派工、有監督監察的責任。相對起來可能成本比較高，所以我們是不是能夠發展比較多元的彈性化的評估機制？

我們也很期待移工有選擇權，在平等透明的狀況之下彼此對話。我們現在發現最多的問題就是很多時候仲介他隱瞞了很多重要的資訊，他沒有對雇主和移工

說實話。那我們是不是能夠透過一些機制或者訪查、表揚，讓優良、真的有在做事的仲介被看到，然後刻意隱瞞重要資訊，偏頗某一方的權益，只為了保存自己利益的仲介能夠受到一些提醒，任何形式的提醒，我覺得都是蠻重要的。

NF-4

- 家庭結構成為被照顧者、家庭照顧者與移工三方角色之間的平衡，故家庭照顧者支持性服務幫助家庭照顧者與移工獲得心理支持、技術指導。

家總還有一個是以社工為工作精神出發的，至少在我們看待移工這個議題是有一個普世價值，就是你必須要把每個人都照顧好，他把自己照顧好了，他才有能力照顧另外一個人。所以家總的主體確實是先從本國的家庭照顧者開始，推動二十多年來已經開始建制在長照 2.0 裡面。第 13 條有個法源是家庭照顧者的支持性服務，所以我們開始建構了全國 118 個據點做家庭照顧者的支持，包含心理的支持、技術的指導，所有他應該成為一個照顧者，應該要有喘息服務。後來因為我們在 25 年過程中發現家庭不只有被照顧者，有家庭照顧者，還有另外一個角色叫移工。所以三方角色跟我們原先在服務中是有兩照，有兩個雙案主其實非常不一樣，迫使我們必須要去面對這個問題。基於照顧者要休息、要喘息，那也不能把責任壓在移工身上，所以那個衡平原則怎麼去達成，我覺得是在這個議題中最困難。勞動部在勞動檢查以外，應該對移工提供支持性服務，除了照顧技巧或語言培訓外，還需要情緒支持、心理協談或移工支持團體。

- 輕中度，使用長照居家服務、日照；重度，補助提供機構選項。

如果把一個家庭的照顧時間，當然我們現在平均看起來是九年大概十年，從輕度、中度一直進入到重度階段，前面輕中度用現在長照 2.0 的居家服務、日照是 ok，因為他還有一些生活自理能力。說實在最難處理的是重度，所以在重度階段，我們現在同時在對政府要求一件事情是第七級以上重度失能者或有特殊需求者，未來補助給家庭一個月的 36000 元應該提供機構選項。當我進入到第七級重癱之後，我的家庭可以選擇的是我可以居家，或選擇入住機構。像現在我們平均家戶人口數是 2.6 人，其實已經沒有家庭照顧者，所以他可以選擇機構。那如果像現在機構四萬多，他已經補三萬六，那我就大幅的下降。這一塊就是現在照護悲劇最大的問題，就是我沒有任何機構選項。

- 若未來長照體制走向一對多公共化，移工未來將成為昂貴的選擇。

當然移工現在是落在必須要進入重度才有的選擇，可是因為他是一對一，機構是一對八，未來人力結構上一定是走向一對多公共化的話，移工相對來講會變成非常昂貴。即便要納入國家的政府體系中，他也會是比較昂貴的選擇。現在是因為用以前的方式一直壓低，可是未來不可能這樣子，所以移工反而變成是公共化資源不可及的地區必須有的選擇，否則的話就是部分私有化，就是那個家庭運用更高於基本的條件去聘僱移工。這涉及到本國勞工權利問題所以我覺得他有點複雜。那重度的人口群，現在全國大概 80 萬的失能人口數，失能、失智、身心障礙者，每一年 2~3 萬成長的情況下，平均全世界都是大概兩成左右是重度，比

較屬於完全依賴的人口群。所以到重度階段才會出現機構選項和移工的選項，至少衛福部大概目前是這樣去構思我國的長照體系的發展。

- 52 天的喘息服務沒有足夠人力和誘因吸引居服單位投入，難以落實。

現在勞動部突然跟衛福部宣佈的 52 天是完全辦不到，其實已經有人在抗議說移工 52 天，為什麼家庭照顧者沒有 52 天？再來就是目前喘息服務的使用量大概只有 80 萬的一成，他提供到只有一成左右，所以落差很大。那我們訪視過一些居服單位，現階段沒有任何意願付出這樣的人力出來，一個是他常常會是休假日，假日的薪資是 1.67，然後又有一些夜班，所以有一些居服單位他們比較喜歡固定式的，然後就是長期的，突然要擠出比較零碎的人力的部分。我們最近這幾年一直鼓勵移工去申請，因為按照長照的補助，移工家庭只要一天付 616 塊，就可以聘到早上 9 點到晚上 7 點鐘，支應移工休假日的喘息人力，對家庭來講是很划算。大部分家庭現在是聘不到，就看得吃不到。

- 長照系統內因為有公共面的長照專業人員進入，從旁協助，移工不覺得孤單。

長照的銜接我的看法是，我們以前常常在想像中，家庭有被照、主照跟移工，事實上現在三角形要畫成四角形，多了一塊叫長照專業人員，也就是說這個協力的系統中不會只有移工一個人，他現在是非正式系統的家人以外，應該架接的是正式系統裡面的長照專業人員。在我們現在服務的很多個案中，因為有長照人員的進入，移工不覺得孤單，因為我不會照顧的時候有人協助我；我覺得很痛苦的時候，至少有人知道我的狀況是什麼。所以協力的夥伴裡面，在家庭關係應該是分成一個被照以外，他的主照群應該是有三種不同的對象了，三種不同的人力結構的。這也是環境很大不同，而且公共化介入真的對家庭很重要。

- 長照 2.0 新家人關係，透過長照專業人員的加入，出現家庭照顧的複雜組合，家庭內的選擇變大。

很多觀念是一種倡議的過程。現在我們開始一直在推長照 2.0 是一種新家人關係，那個新家人就包括把專業人員納入。尤其在這兩年疫情階段，家總常接到紐約飄、歐洲飄回不來的家人，其實所有圍繞在他家庭的已經不是一群血親家人，裡面有很多都是移工，很多都是專業人組成的，他們反而是遠端的愛與關懷的角色的組合，所以家庭照顧是一個很複雜的組合啦。但是長照的公共化確實從 107 年開始長照 2.0，因為它真的提供了有別於以往的大幅度的居服，還有像日照這樣子的資源長出來後，讓家庭的選擇變大。所以我自己還是覺得銜接會影響到經驗主題，所謂的人權，他最重要的就是照顧負荷的減輕、工作負荷的減輕，如果你沒有一個支持的环境跟友善的环境的話，這個人權可能就還是回到薪資的問題而已，其實不只是這樣的問題。

NM-3

- 聘兩班外籍看護輪班照顧的模式減輕移工壓力，但費用高昂，雇主需求多元會影響到供給面。

我們有看到聘兩個外籍看護工輪班照顧被照顧者，甚至也有一個阿公，他的

移工來照顧他之後在臺灣結婚，把老公也帶進家庭裡面一起照顧阿公也有。我們同步有看到說同樣這個等級以下，比如說第八級，我們試圖想要幫他找移工，但是發現移工如果只找一個人，他是完全顧不來的，可是找到兩個，雇主可能又沒有辦法支應，所以我覺得這個需求是非常多元的。需求就是所謂的雇主，他的需要這麼多，也相對的會影響到供給面，他的層次是非常多的。

- 政府當雇主要先改善法制面，短期可以增加長照多元的服務項目，提升機構品質。

我們看最遠是希望說政府來當雇主，可是政府來當雇主的前提是法令可能要做調整，這是我們遠期要努力的目標。如果是短中期，我們可以做的也許是在跨界長照的部分。長照應該是一個更多元性的服務，包含補助機構這個選項，我覺得的確很需要。可是也有人對機構照顧十分抗拒，有沒有可能在這個選項之前，跟政府合作去探討增加他住機構的誘因，對機構的品質是信賴的，我們的機構的確也能提供被照顧者妥善的照顧。

- 透過互助喘息的概念跟實務經驗結合，改善家庭托顧的模式，在初期滿足被照顧者的需求。

長照裡面有個家庭托顧嘛，概念有一點類似互助喘息，但是這在北部好像是比较稀有的存在。也許可以再依照實務的部分把互助喘息的概念，讓家庭托顧做一些調整。初期我們先用一些多元的配套措施滿足被照顧者的需要。

SF-12

- 居服單位直接聘僱外籍移工，多嘗試培育長照單位。

(五) 創新案例

SM-10

- 沒有人願意出來當雇主，擔雇主責任。

我們那時候也是期待這些很關心移工的權益的 NGO 你們自己來當雇主，可是到目前為止出來當雇主的弘道是唯一一個，而且弘道當初出來時被罵很慘。被罵不是被仲介機構罵，是被國內另外一群 NGO 罵，因為那群 NGO 就是希望國內不應該有移工，就回到為什麼移工跟長照是沒有辦法連結的一個關鍵。衛福部當然是一個關鍵，但是衛福部背後是有些壓力的。

沒有人願意出來當雇主，我現在主張那仲介來當雇主也沒有關係，只要當雇主就課以雇主責任，沒有人願意。我覺得是誰願意當都可以。

- 外展機構模式：由中間的第三方代替移工與家庭雇主協調，用合約規範雙方權利義務，較能產生權力對等狀況。

當然如果個人自由轉換雇主的情況下，另外就是不要讓移工被聘僱在一個人的家庭裡面，這是他照顧的對象又是他的雇主。我一直覺得應該去研究一下過去弘道所推的外展服務為什麼會失敗？過去失敗並不表示未來再推行還是失敗。我

覺得他是一個比較有效的方法，也就是說我不要讓移工在僱傭關係底下個人去面對一個對我不見得是友善的雇主。他中間要有第三方，他的真的雇主可能就是一個外展機構，那這樣的外展機構是不是一定要作為行政法人，或者是其他形式。為什麼用外展這個名詞也是我們那時候幫他想的，就不要用派遣嘛，用外展嘛，好處是什麼？好處就是說我基本上我派出去的這個人，他是聽我這個外展機構指揮監督的。至於他去你那邊要做什麼事情，不是你被照顧者的家屬或者個人說的算，是由我們中間所簽的合約，該做什麼事情就做什麼事情，有問題的時候是由我出來跟這些被照顧的家庭去做協調，這樣才有可能產生比較權利對等的情況。把一個移工放在一個人的家庭，又在僱傭關係的情況之下，又不能做勞動檢查，他又沒有受到勞動法律的保障，這是一個奇怪的現象，是很不好的。

SF-1

- 聘不到他國的優質人才，既要達到 NPO 期待的服務品質，又讓所有人得利的成本太高，無法負擔虧損。

為什麼 NPO 不來當雇主，這件事情大概四五年前我們就做了研究，我也去訪問日本的仲介，我就問他說到底你們經營的方式是怎麼樣？他就說因為日本都是財團嘛，所以他的財團衍生的組織，行政法人。然後財團的老闆哪裡來？政治人物退位下來嘛，酬庸嘛，所以他們其實都是有關係的。可是他們好處是什麼？因為層層在掌控，而且這些在外選的工是要給優先給國家建設目標的，尤其是東京奧運之前，他們很需要這些工人。他們可以聘到哪樣的工人呢？越南的國立大學航空科技大學，航空科技畢業的來去當他們的外勞，他們可以聘到這麼優質的人才。而且他給的錢夠多，就算中途你反悔回去你也是不虧的，你還是有賺到錢的。那我大概瞭解他們的狀況，我也去問了我們合作的比較優質的仲介，我說你們一個仲介業務你們負責多少人？他說大概一兩百人吧。那你配了幾個翻譯？就是一個翻譯搭配了好幾個仲介業務。因為我們也會額外服務我們的直聘僱主，我算一算，我們的工作要達到我們自己的工作品質，移工要服務好，雇主要服務好，被照顧人要服務好，我的一個工作人員服務量不能超過十個，不然我就是剝削我的工作人員，然後我的服務品質降低。到最後我有多少錢可以燒？絕對沒有錢可以燒。所以你要達到我們正常的 NPO 期待的服務品質，讓所有人都得利，我沒有剝削任何一方，管理經營成本非常高。所以到現在雖然很多人來找我們都不敢答應，因為我太清楚了，你要活下去該怎麼做？因為弘道他整個走動式他後面還有租宿舍，所以他的成本非常高。像這樣的服務，我真的覺得就是政府要出來做。你把所有的壓力放在 NGO，人權的執照給你們，你們愛怎麼做怎麼做，可是他後面的虧損是 NGO 要扛的，瞭解實情就不會輕易投入，所以政府要出來。

NF-4

- 推動互助喘息，支應喘息人力不足缺口。

家總有另外一個計畫正在推動叫互助喘息，就是兩位移工搭配一位照服員照

顧 6~8 位的模式，想要去推重新用人力派遣跟規劃的方式，擠出喘息服務人力來解決問題。目前已經有用在本國家庭照顧者的換工上，但是移工有遇到法律問題，因為移工不能照顧別人，所以要特別做創新型計畫的申請。因為我們原來計畫也是碰到類似問題，長照的規定中超過四個人就叫長照機構，所以本來這種很彈性的同儕換工也不行。後來我們是特別申請了衛福部那邊給我們的，還有臺北市政府有報備才開始有辦法。

我們是用臨時組合，就是有需求登記一天，他這一天來輪值，就是兩個移工跟一位專業照顧人員面對 6~8 位，可以帶活動，可以在一個公共空間。我們現在設想的是日照中心的週末閒置時段的空間，他們就可以來一天可能可以換到三天的喘息。家戶現在都還蠻願意移工休假，不願意是因為他們沒有人力跟沒有人可以接手照顧。所以除非那種完全重癱無法移動的，否則大概還能輪椅出來的話，日照中心目前是還有這樣的安全空間。

● 弘道外展案例的政治環境因素是導致其表面看來成效不彰的關鍵。

我剛來家總的時候有實際參與兩次檢討會議，那我記得最後一次大家有覺得這個案子應該要給更大的創新空間，因為他當時限縮在巴氏量表的資格中，巴氏量表就是重度的，短時數的走動式服務很難滿足。另外，民眾也會有遲疑，他如果是居服走動式，他可以選本國跟移工，他為什麼會選移工？他會覺得移工是比較沒有辦法溝通，因為入戶的工作人力形態跟在機構中有一個標準的工作流程是不一樣。然後我覺得他有很複雜的政治情況，當時的 NPO 組織是真的很反對移工，可是如果觀察在這幾年間大家大概都意識到，我們現在反而要做的是把移工留下來，不是把他們推走，所以我覺得重新檢視這個案子是必要的。可是創新案本來就應該是最大範圍，沒有太多捆綁的做法，在當時確實是很多的捆綁。再來因為一開始是弘道提出來只有一家，所以政府為了不要讓大家覺得我好像圖利一家，就要開放我記得有五六家進場，那其他家很多就是做做虛應故事，所以反而整個看起來像是這個方案的結果不彰，有一點倒因為果。

● 長照新模式：開放走動式服務中移工的工作選擇權。

我自己看走動式服務是這樣，從移工的工作選擇權來看，如果在長照的現場有機構的工作，有居家服務的工作，日照未來會不會有開放給移工的選項？再來我覺得有一些移工他是願意留在家戶中工作，就跟本國也有一些人是 24 小時在某一些家庭中工作的形態有關。所以回到如果是勞工選擇權的問題，反而應該想的是，本國的長照專業人員享有的選項是不是移工也應該同步享受？那如果是這樣，走動式服務當時的嘗試其實是在居家服務使用外國籍移工的項目中的一個試驗，那未來試驗在日照中心有沒有可能？像我們現在想要推的互助喘息又是另外一種實驗，所以我自己也覺得這是當時我們從第三方來看的問題。

SF-12

● 弘道當初只有被給予資格沒有補助，遭遇服務模式不成熟、家屬溝通有困難(全自費)、移工交通方式有困難等問題。

其實那時候我們只是獲得勞委會的支持，他開放我們 NGO 可以聘用移工，事實上他沒有任何政府的經費支持，只是給予一個資格。但是這個資格蠻不友善。我們那時候是想說可以一對多的服務嘛，外展服務可以有需要的時間去做服務就好，不一定要一對一 24 小時。可是被照顧者都要符合巴氏量表，不是只有符合長照資格就可以。所以在那時候這個初步的服務模式我們也不是很成熟。在跟家屬的溝通上，因為完全就是自費方式的考量，沒有補助。我們希望一對多，我們居服單位來聘用外勞，可以用這樣的整合服務模式來進行。所以是推動了一年多，無意間我們就真的把他整併起來，可是這個整併就變成是地方制度，像新北他就不同意嘛。所以我們一直要做整合其實在制度面、法規面事實上都沒有給我們空間。

而且我們的移工朋友他們要走動的話，其實交通是一個困難。因為我們的個案要居服，有時候讓他們坐公車就來回兩個小時，所以他根本是不太可能說真的可以很方便的走動。而且這個方案一直虧錢，就是我們的做法以民眾能負擔的費用跟運營成本來說有太多的不彈性，在人力運用上沒有辦法有規模經濟的使用。所以你如果說把成本轉嫁給民眾，民眾肯定沒有辦法。我們自己是 NGO，我們可以嘗試型的方式來做，可是後面有承接有參與這個方案的單位跟我講，因為第一個這種基本就是虧錢，再加上後面進來的都比較不是 NGO，比較是那種住宿型機構想要試試看的，那因為規矩多，他們就覺得都在虧錢是有什麼好做，所以他們就一一退出。當然弘道立場是比較希望說虧錢先不談，但是重點先把營運模式長出來，不過真的太卡了，這方案就默默地結束。

- 弘道因地方政府規定自費型居家服務不可使用 24 小時，外展不是 24 小時，故成功將居家服務跟外展結合。

弘道外展我們應該是做了一年多才不做，因為你聘了外勞後居服其實是不能用的，在長照 1.0 的狀況下，所以要整合在這方面就沒有機制。可是那時候有兩個實驗區，一個新北一個台中，那臺中市政府他就規定說舉凡有用自費型的居家服務，就是 24 小時的居家服務你就不能使用我的居服，但他不是說你聘用外勞就不可以用我的居服，他寫的是 24 小時。所以代表說你如果是 24 小時聘僱臺灣的，或者 24 小時聘僱外勞都不行。那剛好我們這個外籍看護工的外展服務不是 24 小時，所以是無意間照專把居服的個案給我們有在用外籍看護工的外展服務的個案使用。我們有問他說我們有用這個外展服務，他說沒有問題，沒有 24 小時，所以你還是可以用居服。

- 從弘道本外勞人力整合經驗中若可以在法規面給予較多空間，採取彈性作法，可促進多元服務模式的發生，緩解臺灣照顧人力。

我覺得之前弘道的外籍移工外展服務，那個時空背景相關的條件不足啦，但是它的服務模式，特別我們現在可能在部落、日照中心或臺北，用一個照顧團隊去做本外勞人力的整合，因為我們現在的做法是在長照 2.0 裡面去運作的，所以我自己覺得如果有機會再試一次，包含相關的法規呀，給予比較彈性的作法、開放的作法的話，我覺得是有成功機會找出一個多元的方式，讓我們的外

籍移工可以有一個比較優質的人權的照顧環境、工作環境。我們臺灣人力有紓解，重障家庭可以降低很多溝通的困難或者是相處的困難。

附錄四：受訪者訪談摘要整理

監察國家委員會-從國際公約檢視我國社福類移工人權保護現況與發展之研究

訪談摘要總整理

編號	工作歷程	工作中問題	如何看待工作	其他觀察
WFI-1	<ul style="list-style-type: none"> ● 換過五位雇主：2012-2015 在新竹照顧阿嬤、小孩；2015-2016 照顧阿公和阿嬤；2017-2017 到台中照顧患有中風的先生；2017-2021 照顧阿公；2021-2022 到雲林照顧阿嬤。至今來臺九年 ● 經朋友介紹，透過印尼當地牛頭(介紹人)與仲介來臺 ● 因為不敢告知雇主自己懷孕，故雇主得知後提議解約，目前還在展延期 	<ul style="list-style-type: none"> ● 曾有一任雇主禁止其對外聯絡，限制人身自由 ● 不間斷休息時間不足十小時，最短僅有五小時 ● 有時一整月沒放假時也沒有加班費 ● 遭某任雇主性騷擾，與仲介反映後只被告知要忍耐 ● 被某任雇主誣陷偷竊，充滿對移工的不信任 ● 第四任雇主安排的住處令移工沒有隱私權可言 	<ul style="list-style-type: none"> ● 許可外工作多，覺得很辛苦 ● 因為原生家庭很辛苦且經濟狀況不好，想繼續在臺灣工作賺錢寄回國照顧家人 ● 工作上的委屈難以向仲介反映，難過的時候只能自己找方法 	<ul style="list-style-type: none"> ● 回鄉期間短，可能是經濟壓力或對原鄉生活的不適應 ● 看護工合約內並未提及移工懷孕後處置 ● 獨自育有一子，面臨孩子的健保問題與生活的經濟壓力 ● 希望看護工薪水提升與長期

編號	工作歷程	工作中問題	如何看待工作	其他觀察
		<ul style="list-style-type: none"> ● 被某任雇主告知在訪查員、醫生面前說謊沒有做其他工作 		<p>居留在臺灣工作</p>
<p>WFV-2</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 2017.11.08 來臺，在彰化鄉下照顧兩位殘障 90 歲老人；2018 年逃跑並在越南小吃店工作；2019 年做幫傭(打掃家裡) ● 來臺過程：在越南河內鄉下菜市場賣菜、因經濟困難，從家鄉有來臺經驗者與仲介得知來臺工作資訊，後經過有來臺經驗的親戚介紹 ● 來臺年資：四年 ● 來臺成本：約美金二千元(包含三個月的中文課程) ● 來臺訓練：有學煮飯、幫老人洗澡、扶老人走路、量體溫與血壓等 ● 薪資：第一位雇主不休假為一萬七；第二、三位雇主月薪兩萬五； 	<ul style="list-style-type: none"> ● 第一位雇主： <ul style="list-style-type: none"> ■ 整個月無休假過 ■ 晚上要處理被照顧的尿床且早上被照顧者沒有睡覺過，因此沒有休息過 ■ 提到尿布或尿床相關話題會遭被照顧者打與抓 ● 生活： <ul style="list-style-type: none"> ■ 被規定只能用半張衛生紙 ■ 因為地區，個案不方便買東西且雇主一個禮拜只買兩隻吳郭魚、一百塊的絞肉跟十顆蛋，不只吃不飽，甚至拿自 	<ul style="list-style-type: none"> ● 第一位雇主：照顧辛苦沒關係，只希望有睡覺時間與吃得飽 ● 第二位雇主：比起照顧人自由很多 ● 第三位雇主：現在的雇主很好且可以吃得飽 ● 想在臺工作十年 ● 每月都有寄錢回家，期望未來能蓋房子 	<ul style="list-style-type: none"> ● 在逃跑前有考慮過轉至工廠，然而被仲介拒絕 ● 期望自己能永久居留權 ● 如要介紹朋友來臺工作會推薦較穩定和薪水較高的廠工 ● 從個案的描述，在第三位雇主下，有自己的房間且個人衛浴，再以薪資與膳食比較，失聯後的生活比起合

編號	工作歷程	工作中問題	如何看待工作	其他觀察
	<ul style="list-style-type: none"> ● 月休：第一位雇主未有；第二位雇主有一至兩天；第三位雇主有兩天 	<p>己的薪水買食物給與被照顧者</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 被照顧者不讓個案吹電風扇，且日後自己買電風扇，被限制手機的充電時間，俾使晚上八點無法與家人聯絡 <ul style="list-style-type: none"> ● 仲介： 仲介有與雇主說明個案遭打之事件，但仍無改善 ● 逃跑決心： <ul style="list-style-type: none"> ■ 不想等待轉換雇主 ■ 受無證姐姐支持且姐姐也未提及 1995 ● 1955： 個案遺忘有 1955，因此並未撥打 ● 第二位雇主： 工作時間每日都不一樣，但賣完即可休息 		<p>法後的生活看起來更自由與良好</p>

編號	工作歷程	工作中問題	如何看待工作	其他觀察
		<ul style="list-style-type: none"> ● 第三位雇主(目前): 工時約十小時,不過工作內容做完即自由時間 		
WFI-3	<ul style="list-style-type: none"> ● 2011-2016 在臺中、南投照顧兩位小孩,逃跑;2016-2017 在臺北照顧失智孩童;2017-2021 到雲林照顧阿公;2021-2022 到台南照顧阿嬤。至今來臺 11 年 ● 透過仲介介紹來臺 	<ul style="list-style-type: none"> ● 曾有雇主很兇愛罵人,確認有新工作後移工逃跑 ● 仲介沒有回應移工的申訴 ● 禁止打電話給小孩,後面有偷買手機跟小孩聯絡 	<ul style="list-style-type: none"> ● 薪水逐漸變多,自願做家庭代工或小點心賺外快 ● 要負擔孩子跟孫子的費用,希望多賺錢 	<ul style="list-style-type: none"> ● 若雇主不願意簽名讓移工轉換,1955 也無法以自己的手段幫助移工 ● 害怕沒人照顧阿嬤,移工沒有接種疫苗,成為潛在社區傳播風險 ● 逃逸移工有自己找工作的管道,但容易被騙做白工
WFI-4	<ul style="list-style-type: none"> ● 2019 在臺中照顧阿嬤,逃跑;2020 照顧阿嬤;2020-2021 到南投種菜; 	<ul style="list-style-type: none"> ● 當被照顧者不想被照顧時會遷怒於移工 	<ul style="list-style-type: none"> ● 要賺錢給孩子和蓋房子 	<ul style="list-style-type: none"> ● 介紹人抽傭金的收費標準不一,剝削移工

編號	工作歷程	工作中問題	如何看待工作	其他觀察
	<p>2021-2022 到嘉義照顧患有中風的姐姐及小孩。至今來臺三年</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 鄰居來臺，得知來臺機會 	<ul style="list-style-type: none"> ● 曾有一位被照顧者對移工施暴 ● 許可外工作多，沒有休息時間 ● 某任雇主給移工的午餐很隨便，有時候甚至只有饅頭沒有菜 ● 受僱期間不間斷休息時間最短僅有六小時半 	<ul style="list-style-type: none"> ● 逃跑後在網路上找工作會對未來感到不安 	<ul style="list-style-type: none"> ● 沒有健保後只能去印尼店買成藥，沒有保障 ● 逃跑後不敢出門、打疫苗 ● 廠工工作經常加班，其實勞動條件並不好 ● 1955 資訊普及不足 ● 移工無法選擇，雇主好壞全憑運氣 ● 希望可以藉由考試成為合法移工
WFI-5	<ul style="list-style-type: none"> ● 2019 年第一次出國工作就來臺灣 ● 來臺過程： 在印尼工廠工作；從有在臺經驗之鄰居得知來臺工作的資訊 	<ul style="list-style-type: none"> ● 第一位(目前)雇主下之工作中問題： <ul style="list-style-type: none"> ■ 被照顧者會打和踢 	<ul style="list-style-type: none"> ● 因為吃不飽和生活條件差，來臺一個月就想轉出(仲介不理) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 印尼方的訓練可以用買或造假

編號	工作歷程	工作中問題	如何看待工作	其他觀察
	<ul style="list-style-type: none"> ● 來臺年資：三年 ● 來臺成本：約美金五千元 ● 來臺訓練：給予手印，不用去上課 ● 薪資：一萬七、加班費兩千元 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 一天只有一百元餐費(續聘後變一百五) ■ 一家七口會使喚個案打掃家裡(從事許可外工作) ● 休息空間：與阿嬤在同一空間並用薄棉被睡地板 ● 勞動契約：受國家文化的影響較少注重法律，所以沒有仔細看過，雖有帶在身邊，卻沒有大的效用 	<ul style="list-style-type: none"> ● 目前有想逃跑的心，不過中文不好，怕無法就業 ● 薪水規劃：想賺錢幫助兩位弟弟與一位妹妹的學費和裝潢房子 	<ul style="list-style-type: none"> ● 雇主很健康，只是走路較慢，卻可申請看護工 ● 檢查員無進屋不知實際情況 ● 個案想申請長期居留，為了能自己選擇雇主
WFI-6	<ul style="list-style-type: none"> ● 2011年來臺，換了十一位雇主 ● 來臺過程： <ul style="list-style-type: none"> ■ 來臺前在印尼賣黃豆和豆腐與自己開餐廳 ■ 透過老公的朋友牛頭得知來臺的資訊 ● 來臺年資：十一年 	<ul style="list-style-type: none"> ● 雇主 <ul style="list-style-type: none"> ■ 第一位雇主：會性騷擾移工 ■ 第二位雇主：照顧長者，被雇主的哥哥性騷擾 ■ 第三位雇主： 	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作如有碰到問題仲介處理之方式為請移工忍耐 ● 目前碰到很好的照顧者，把自己當成孫子，且因為被照顧者會走路，所 	<ul style="list-style-type: none"> ● 個案在來源國時，仲介沒問移工要做廠工或看護工 ● 個案選擇照顧阿嬤，實際安排是阿公

編號	工作歷程	工作中問題	如何看待工作	其他觀察
	<ul style="list-style-type: none"> ● 來臺成本：約美金八千元 ● 來臺訓練：印尼給予一本書並去自學 ● 目前雇主薪水：一萬七(被照顧者看個案很辛苦，偷偷加薪三千) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 照顧失智者 ◆ 失智者會用拐杖打人 ■ 第四位雇主： <ul style="list-style-type: none"> 主要工作是幫忙打理水果攤、搬重物和打掃 ■ 第五位雇主： <ul style="list-style-type: none"> ◆ 照顧失智者 ◆ 一直叫個案做已經做完的事情，以致無休息時間 ● 仲介： <ul style="list-style-type: none"> 第一位雇主的仲介會限制手機、最後實際拿到的定存與個案所存的錢有落差 ● 勞動契約： <ul style="list-style-type: none"> 因國家文化的影響較少注重法律，所以沒有仔細看過，雖有帶在身邊，卻沒有大的效用 	<p>以工作內容相較輕鬆(打掃)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 目前期望存錢，給予未來三位小孩幫助和蓋房子 	<ul style="list-style-type: none"> ● 個案覺得照顧失智者最辛苦 ● 個案不敢使用1955，因仲介對她說要忍耐再加上國家文化 ● 個案目前的雇主很健康卻可申請看護工 ● 個案願意參與在臺居留政策

編號	工作歷程	工作中問題	如何看待工作	其他觀察
		<ul style="list-style-type: none"> ● 護照： 到第四位雇主，護照才被拿回 		
WFV-7	<ul style="list-style-type: none"> ● 2016 來臺，到桃園中壢照顧行動不便之九十六歲長者，被照顧者過世後到桃園楊梅照顧八十歲的長者 ● 來臺過程： 在越南菜市場賣菜、因市場生意不好從牛頭得知來臺工作的資訊 ● 來臺年資：六年 ● 來臺成本：約美金三千元(包含訓練費用；體檢另付) ● 來臺訓練：兩個月(學中文自我介紹、量體溫與血壓等) ● 薪資：月薪一萬七到一萬八 ● 休假：月休一天 	<ul style="list-style-type: none"> ● 除了照顧阿公之外，還要打掃整棟房子 ● 與阿公同一間房子而各自一張床 ● 勞動契約： <ul style="list-style-type: none"> ■ 簽勞動契約時，只看第一張 ■ 對契約上有「滿一年後，有特休一天」不知情，且雇主也沒有給 ● 剛續聘時仲介直接要個案簽名並無講解 	<ul style="list-style-type: none"> ● 對工作沒有問題 	<ul style="list-style-type: none"> ● 第一位被照顧者並無生病，只是年齡大 ● 個案因為工作上沒有發生過問題，因此無打過 1955 ● 雖對用久居留之政策不知情，卻很滿意政策用意
WFI-8	<ul style="list-style-type: none"> ● 2007 初次來臺，期滿後回印尼兩、三個月後再度來臺 ● 鄰居介紹，只上一個月中文，花一萬塊請印尼仲介介紹來臺 	<ul style="list-style-type: none"> ● 遇到不好的仲介，薪水被苛扣當作傭金 ● 年紀太小故花錢請人竄改生日 	<ul style="list-style-type: none"> ● 剛來臺時覺得工作很辛苦 	<ul style="list-style-type: none"> ● 認為逃跑更辛苦，因為不能報案也沒有健保，害怕生病

編號	工作歷程	工作中問題	如何看待工作	其他觀察
		<ul style="list-style-type: none"> ● 曾有雇主禁止移工對外聯絡，後偷偷有手機後向雇主協商。 ● 曾經每天工作十二小時不能休假且沒有加班費 ● 被照顧者不需照顧，故移工基本在幫忙雇主家工作(付給仲介的價碼不同) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 負擔弟弟的學費，薪水寄回家蓋房子、買車等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 以前太害怕打1955，有困難也不敢說
WFI-9	<ul style="list-style-type: none"> ● 已來臺十年半。第一次在花蓮做家庭看護工三年，照顧阿公跟三個小孩，期滿回印尼一年；第二年到嘉義某機構當機構看護工，周休兩日，與其他看護工輪流放假。 ● 在家鄉時常被前夫家暴，透過同鄉朋友介紹來臺。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 機構要求看護工負責阿公阿嬤的安全，會禁止看護工六個月不能出門跟別人接觸，疫情之後更嚴格規範。 ● 疫情前四天放假四天上班(每個禮拜六上班，只放禮拜天)，如今比較不固定，只有兩天放假，大多數在加班。 ● 中午休息表定兩小時但是只能坐著不能午睡，會被機 	<ul style="list-style-type: none"> ● 可以賺錢寄給家鄉的父母和小孩。 ● 之前的機構雇主態度、福利比較好，會提供東西給看護工，現在比較嚴格。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 疫情期間看護工沒有出門還是有阿公阿嬤被感染新冠肺炎，被認為是帶原者。 ● 主任一個月會檢查一次看護工宿舍，不乾淨罰200元。

編號	工作歷程	工作中問題	如何看待工作	其他觀察
		<p>構主任要求協助被照顧者準備用具復健或看醫生。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 一個人照顧 18 位阿公阿嬤，有的阿公會認為看護工做的不好，會罵看護工或是阿公會對自己做不好的動作，此外也要承受被照顧者在照顧時的踢、打、反抗 ● 機構只有一位台籍照服員，會把事情丟給看護工做 		
WFI-10	<ul style="list-style-type: none"> ● 之前在印尼的工作薪資不高，高中畢業後前往阿拉伯工作，是第一次出國工作，工作兩年後回印尼。 ● 回國結婚一個月後來臺灣工作，目前以 15 年工作年資申請「移工留才久用方案」。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 由於爺爺晚上會有失眠問題需協助照顧，休息時間有時候會受到影響，但白天可以自由休息。 ● 每天準備 3 餐，簡單整理家務，或帶爺爺去雇主辦公室，及向雇主秘書回報家事。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 自行要透過在臺的工作機會學習中文及烹飪技巧，由助於個人在臺提升薪資機會。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 幫傭工作相對單純且該受訪者會透過自我提升價值，並對於友人進行溝通勸導免於受騙。

編號	工作歷程	工作中問題	如何看待工作	其他觀察
		<ul style="list-style-type: none"> ● 可自由前往雜貨店購物，男友可來雇主家裡過夜或與男友外出。 ● 目前薪資為新臺幣 44,000 元整。 		
WFV-11	<ul style="list-style-type: none"> ● 已來臺八年，第一次在南投機構做機構看護工兩年多，後來中途轉換成家庭看護工；第二次到雲林機構服務三年半至四年，目前已轉到家庭看護工 9 個月 ● 經在仲介公司上班的姐姐介紹來臺 ● 被機構的薪資吸引故當初選擇到機構工作 	<ul style="list-style-type: none"> ● 在越南受訓時仲介完全沒有教到基礎護理技能，只教說中文，故剛來臺時什麼都要學 ● 在機構除了中午吃飯半小時外完全沒有休息時間，早上早起工作到很晚才能休息 ● 認為最累第一的是幫被照顧者洗澡，尤其無法自理的阿公阿嬤特別難；第二是餵藥，要區分各類藥品、什麼時候給什麼人吃並了解要怎麼服用很困難 	<ul style="list-style-type: none"> ● 薪水高可以存錢，一部分給母親照顧小孩，一部分拿來蓋房子 ● 認為家庭看護工只要照顧一個人，休息時間彈性，比機構看護工輕鬆 	<ul style="list-style-type: none"> ● 仲介費用太高：第一次來臺向移工收 4500 美金；第二次 3500 美金，因為不足三年。合約期滿後要續約需要再給臺灣仲介 2000 美金 ● 知道 1955 專線也有打過，工作上有需要詢問的就會問，會給予有價值的消息

編號	工作歷程	工作中問題	如何看待工作	其他觀察
		<ul style="list-style-type: none"> ● 中文字要自己學習，機構主管要求來臺灣一個月內要把所有阿公阿嬤名字記住，學會認藥單的姓名大概三到四個月 ● 內部因為薪水高低競爭，很少互相幫忙，做不好主管也會罵，工作、人際關係壓力大，只能自己吸收 ● 因為與同事相處不好、機構要照顧的人多故轉換為家庭看護工 		<ul style="list-style-type: none"> ● 清楚永居相關資訊，有打算永居但是寫字認字很困難，會害怕到時候考試緊張

編號	見解	其他觀察	建議
EF-1	<ul style="list-style-type: none"> ● 長照無法照顧，只能聘用移工 ● 因為缺工問題，寧可接受移工的加薪、休假要求，避免需要換新移工重新磨合 ● 雇主無法查證仲介資料來源的真實性 ● 移工要轉換未嘗不可，但不要損及雇主權益，必須能盡快填補照護空窗期 ● 關於移工返鄉問題，雇主需要考慮很多，再加上疫情顯然更加困難 ● 若移工獲得永居後可以轉換雇主，就不符合雇主要幫移工申請的初衷了 	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過仲介聘僱移工較安心，直聘耗費時間較長 ● 移工的細心程度與國籍無關 ● 疫情不是加薪與否的影響因素，重點是移工能力、態度、與病人相處狀況等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 應該以比例分配方式負擔移工疫情間的檢疫費用，以照顧移工的立場而言，一兩萬元還可以接受 ● 移工無法自己掌握生活，還需要工作，導致母性保護的責任落在雇主身上，應協助雇主在移工產假期間找到替補人力
EM-2	<ul style="list-style-type: none"> ● 移工知道疫情缺工後態度鬆散 ● 自由轉換是移工的自由選擇，雇主不會干涉 ● 移工懷孕期間工作效率會降低，也無法照顧病人，受傷的話責任歸屬為何？ ● 幫忙申請永居的雇主需要擔負一些社會責任 ● 允許移工回國，但希望限制在一個月以內 	<ul style="list-style-type: none"> ● 印尼籍的移工較不容易請假且較細心 ● 有固定的加薪幅度，取決對病人的表現，不接受坐地喊價，否則照顧成本過高 	<ul style="list-style-type: none"> ● 移工想回國應該由他自己承擔回來後的檢疫費用

編號	養護機構現況	政策建議	其他觀察
EF-3	<ul style="list-style-type: none"> ● 外籍移工對於機構的重要性：第一線的照顧能力，大概都仰賴外籍看護工，如洗澡、清潔等。沒有他們，住民這些阿公，阿嬤躺在那邊，他的尿不溼的誰來換？由於臺灣人力真的不好找，現在長照 2.0，將臺灣籍照服人員，全部磁吸走。居服錢多，週一至週五上班，日班且不用輪班。 ● 現況機構的照服員：若沒有月薪 5 萬塊可能找不到人。但依目前一位住民只有收 2,7000 元，無法生存，雖收費沒有上限，但有定型化契約保護制，不可以隨意漲價，漲價還要看物價調整的百分之 5，才能夠漲價。 ● 面對越南籍移工集體行蹤不明：明知道移工拿了小揹包又借了錢，出門後不會在回來了，我們卻對於他們在外面受到的誘惑無法阻止，一個、一個的離開。 ● 法令規範：當時法令要等到行蹤不明移工找到，才能補人力。目前行蹤不明 6 個月後，可以補人，但也有六個月的空窗期。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 由於目前長照 2.0 只有補助家屬，並無補助機構，可以補助一些減少勞力的機器設備，在照顧上面會有比較多的時間與跟體力留在照顧其他住民的身上。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 養護機構申請移工人力，礙於 1 比 1 原則(照服員與移工)，造成需要大量人力的養護機構不得不透過，上有政策，下有對策的方式增加我國籍照服人員。 ● 由於照顧問題，多項工作均需透過人力需執行，很多工作內容並無法採取機械設備，就算通過機械也需要由人員去操作，僅能降低照顧者的體力。

編號	弱勢身障者悲歌	政策建議	其他觀察
EM-4	<ul style="list-style-type: none"> ● 外籍看護移工品質參差不齊無法解？由於頸椎受傷癱瘓，體溫調節系統異常，夏天很怕熱，冬天很怕冷，有一次的冬天想喝麻油雞湯，移工假裝不小心整將煮好的雞湯，往我的腳上倒，造成住院四十幾天且開刀治療。另外，移工也常躲在房間講電話，將有蟑螂屎的米煮給我吃，造成多次進出醫院。 ● 由於現在的先安置後調查，造成人力被抽走，一方面找人力，另一方面打官司，這中間的損失求助無門。誰不希望勞資和諧，但移工的業務過失傷害、竊盜等行為，只能告到底，讓他被通緝永遠不能來臺灣。 ● 機構照護：由於一位外籍移工，1 小時左右要協助 10 位住民洗澡，且沒有清洗尿管住在機構不到 10 天就發現尿道感染現象。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 齊頭式的聘僱機制讓黑市猖獗：假設，照顧只要陪伴比較輕鬆的工作，你給他一個月 15000，那你說比較嚴重一點的如中風、半癱的，你給他 17000，那我們這種比較難照顧的你給他 20000。不然，齊頭式的加薪還是止不住。 ● 讓移工一年返鄉一次，而非三年一次做為勞雇之間思考期的看法？讓好的回聘，壞的不回聘。希望有獎優汰劣機制，但政府聽不進去，目前沒有相應作為，因該透明化讓雙邊都可以看見。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不能因為照顧者的權益而犧牲掉被照顧者的權益。 ● 外籍看護工來臺工作一個月後逃逸，他逃逸到安置中心，勞工局聯聯絡得到，但仲介與雇主聯絡不到人不能算行蹤不明？由於目前體制在於只要可以聯絡到移工都不能算移工失聯。因此，移工到安置中心就不算逃逸。 ● 重度身障者高度依賴，外籍看護移工。 ● 機構人力不足的照顧品質下，被照顧容易出現身體不適。

編號	見解	其他觀察	建議
MM-1	<ul style="list-style-type: none"> ● 臺灣將女傭與看護工區分開，但多數印尼籍移工教育程度不高，無法勝任看護工此類高技術性的工作，再加上巴氏量表可花錢偽造，故產生移工以看護工身分來臺，但實際在做女傭工作的情況 ● 雇主申請移工應具備財力證明，證明有能力給付薪資，有能力就不應該限定只能申請一位 ● 看護工與女傭混合的狀況因問題太繁雜，不適用勞基法，也無法統籌用專法規範。若要立專法，應先確定工種工時，並設定休假制度，常態性的開放引入外籍移工，以解決問題的概念設計 ● 臺灣移工政策不該過度福利化。雖簽完合約，但部分看護工找到廠工工作後要求轉做廠工(因薪資價差 8,000 元)或加薪，否則逃跑 ● 臺灣雙薪家庭有女傭的需求，造成移工的工作認知與實際不符 ● 外籍看護工就算不符合勞基法，薪資也應該比照辦理臺灣基本薪資，或拉近與廠工的價差，降低逃跑誘因 ● 看護工不用硬要納入勞保，可另外保商業保險或強制險，轉嫁風險，保障其重大傷病費用 	<ul style="list-style-type: none"> ● 移工會挑選被照顧者，故目前仲介多負責配對雇主與移工 ● 政府僅與 NGO 開會作為擬訂政策的參考難以聽到第一面的意見 ● 私人工地的分包商很多為逃逸外勞，可以介紹其他逃逸外勞，而聘用逃逸外勞的雇主也僅有罰款 ● 移工找不到工作逃跑後不會關押，勞動市場對黑工又有大量需求，導致類似情況層出不窮 	<ul style="list-style-type: none"> ● 需要以妥善的長照制度做配套 ● 看護工薪資可以制度化依據年資調薪或交由市場決定 ● 建議仲介中間協調費用為移工薪資的 10%，將仲介的經濟來源轉嫁到移工身上而非雇主，才能為移工要求更好福利

編號	見解	其他觀察	建議
	<ul style="list-style-type: none"> ● 移工工作應落實分級，區分工種與薪資並考試核定，確定符合本質學能再引進，解決坐地起價、逃跑的問題 ● 移工工作期限應縮短，到期後應該一律讓移工回國，表現優秀的再回聘，解決劣幣逐良幣的問題 ● 現行臺灣看護工制度僅能有一位移工，要換移工必須轉出，容易造成雇主不敢說移工的惡劣行徑，讓表現不佳的移工到下一個家庭以換得新移工的情況 ● 人權不能無限上綱，本勞外勞應該平等。當移工意外懷孕，雇主可以讓移工請產假，政府可以當成個案處理，但沒有義務幫忙負擔額外成本，不贊同另立機制或專法規範，否則移工來臺目的會模糊 ● 移工永居太過理想化，事實往往會與雇主期待不符 		
MM-2	<ul style="list-style-type: none"> ● 大多家庭雇主收入不高，家中又有被照顧者，而移工坐地起價的狀況下，雇主十分弱勢 	<ul style="list-style-type: none"> ● 沒有沒辦法做的工作，只有談不攏的價格 	<ul style="list-style-type: none"> ● 先無限上綱再滾動式修正

編號	見解	其他觀察	建議
	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞工局 1955 一味支持外籍移工，缺乏對家庭雇主的保障，應該設法令雇主與移工取得權益平衡點 		
MF-3	<ul style="list-style-type: none"> ● 移工薪資太低，市場行情跟法律規定不符 	<p>廠工有固定休假與加班費，成為看護工誘因</p>	<p>對不好的雇主與不好的移工都要以法令管制</p>
MF-4	<ul style="list-style-type: none"> ● 目前世代移工與過往移工之境遇截然不同，移工權益高於雇主 <ul style="list-style-type: none"> ■ 移工容易因為小事情撥打 1955 ■ 移工生病為雇主負責 ■ 雇主要負責移工小孩 ■ 新一代移工對工作內容、薪資與生活具有高要求 ■ 移工認為雇主為自己自由的阻礙 ■ 移工在當地有了解並答應工作內容，例如：照顧者為重症者，但來臺後，故意表現不良以換雇主，造成雇主再一次負擔移工來臺費用 ● 移工權益抬高之因素 <ul style="list-style-type: none"> ■ 科技進步時代，移工容易取得各式保護自己權益資訊且難以辨別 ■ 買工差異：過往移工花費高額金錢買工作，但 	<ul style="list-style-type: none"> ● 照護訓練中如教學較難的照護技巧訓練，要顧慮成本之負責?和受訓練者的學習態度? ● 從目前雇主要求移工在休假期前把工作內容全打理好中，可發現我國雇主對移工之不尊重和不能接受自己做基本照護工作 ● 我國多數雇主對家庭看護工的要求為從屬性高，易受雇主控制，因此印尼籍移工較受雇主歡迎 ● 直聘與仲介：仲介在我國引進移工中極為重要，因此比 	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府要積極增加引進移工的來源國 ● 移工權益抬升，讓雙國勞動契約談判以對方為主，因此我國政府要有談判籌碼，以保護雇主之權益 ● 要有法律限制移工一定要完成勞動契約，防止移工把重症者或偏鄉地帶作為來臺跳板且雇主自行承擔移工來臺費用 ● 減少我國引進移工之審查流程 ● 家庭成員只要有固定一人負責指揮移工

編號	見解	其他觀察	建議
	<p>在東南亞國家經濟直上與疫情下，變為各國雇主買工人，改變過往移工權益甚至降低學習態度</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 仲介收費處處限制，讓移工來臺工作不具備急迫性，造成工作或學習態度下降 ● 印尼仲介與我國合作積極度下降之因素： <ul style="list-style-type: none"> ■ 限制仲介收費 ■ 我國引進流程繁瑣，需約兩到三個月，而國外約一個月，讓仲介成本高(移工生活費與逃跑機率) ● 對零付費政策之看法： <ul style="list-style-type: none"> ■ 我國與印尼政府仍在協商零付費政策，讓我國引進移工停滯 ■ 雇主全額付費，但移工可失聯無法保障移工年資且中產階級以下之雇主難以負擔 ● 對我國政策逐漸往直聘發展之看法： <ul style="list-style-type: none"> ■ 減少仲介業務範圍的原因是否合理 ■ 我國直聘政策發展目前還未完善，造成仲介會發展為地下化，讓勞動市場難以控管 ● 對印尼移民局「取消服務費並按項收費」之回應： 	<p>起我國政策並未有完善規劃就往直聘發展，可以多審視仲介引進的過程並提高仲介的品質</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 政府制定移工相關政策為解決單一事件或聽取單一方，難以依照事件利益關係人去評估和制訂，造成法律的變動多或讓仲介與雇主難以做事 ● 越南移工薪水較高主因是越南政府談判較強烈，因此其他國家如果效法，我國的看護之勞動市場是否能夠運行？我國在搶攻市場之協商籌碼為何？ ● 可重新檢視我國在移工方面的相關法律，把已難以運用與效益之法條修改或刪除，例如：移工必須失聯三 	<ul style="list-style-type: none"> ● 雇主站在移工角度，理解移工休息之重要與指揮移工要用耐心講解 ● 失聯移工成因其一為勞動市場各個產業有需求，所以政府要降低引進移工的限制 ● 創造在搶攻市場中留住移工的誘因： <ul style="list-style-type: none"> ■ 提高移工薪水，但薪水不能作為移工之工作學習態度與久留之主要誘因，必須讓移工為來臺負擔一些成本 ■ 立專法，讓移工具有勞健保之良好社福 ■ 移工最終仍會回母國，不過來臺過移工可推薦下一代移工來臺，打造臺灣勞動市場之口

編號	見解	其他觀察	建議
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 仲介的服務費目前比起政府安定費少，然而勞資關係仍由仲介第一線處理 ■ 難以實行，例如：雇主需要仲介，仲介必須臨時找翻譯，而不是有長期合作之翻譯人員 ● 仲介未來發展之可能性 <ul style="list-style-type: none"> ■ 對培養專業看護工難以實行 ■ 讓我國看護工補進移工休息期，然而這項目我國看護工熟悉流程後可自己接案 ● 對移工永久居留政策之看法： <ul style="list-style-type: none"> ■ 移工最終仍會想回母國並資格嚴格，因此留住人才誘因不大 ● 懷孕產子移工：個案雇主認同尊重，且移工仍認真工作 ● 移工在工作過程中要聽命於許多位雇主，並每次都要完成不同工作要求 ● 工時 <ul style="list-style-type: none"> ■ 看護工難以區分工時與陪伴、照護，無法以八小時界定，但要先建立雇主有「休息」之概念 ■ 工時處理主要為協商與認知，勞資爭議時，移工說出雇主認為移工在休息時的工作內容， 	<p>天才可通報</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 多數移工懷孕會自行拿掉孩子或直接失聯後丟棄孩子 ● 移工懷孕生子儘管雇主接受，但在孩子教育上難以享受國家福利 	<p>碑</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 雇主之認知在勞資關係關係中極為重要，因此需重視聘僱前講習的資訊與次數

編號	見解	其他觀察	建議
	因此雇主要多了解移工之工作內容		

編號	見解	其他觀察	建議
SF-1	<ul style="list-style-type: none"> ● 2019 年家事工計畫 <ul style="list-style-type: none"> ■ 至今為止都有人引用且引起社會關注之原因： <ul style="list-style-type: none"> ◆ 有足夠的樣本數、直接收集移工的聲音並從移工的角度出發 ◆ 讓政府有明確的數據，日後政府與長照團體有積極作為 ● 推薦「機構聘僱」方向走並重新設計其因於移工希望有穩定的工作與生活；雇主希望有穩定的替代人力和移工班數 ● 目前收養的困難：因為國籍無法在臺灣收養；母親是否有單身證明或能否取得她先生的同意 ● 寄養：由誰負責成本？以目前我國政策這項議題會放在兒少，但我國目前對兒少的預算有包含移工嗎？ ● 南港關愛之家：床位數不夠、讓特殊個案安置(因為移工一直在工作，多年後才回國，會讓孩子一直在兒少安置機構) ● 以 CRC 來論，工作不是父母放掉孩子的合理因素，會希望孩子與父母在一起 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2019 年所做的家事工計畫 <ul style="list-style-type: none"> ■ 樣本數多為可以出門的移工，而研究出的現象沒有很好，由此推論移工現況可能更糟 ■ 發現仍有移工拿不到一萬七、生活處境堪憂 ● 在倡議移工薪資時，別忘記照顧移工小孩者也要有合理薪資 ● 移工勞動條件是前端必須要鞏固的事情，然而勞動條件變好不一定能讓小孩受到較好照顧，還有父母雙方關係、親職教育之因素 	<ul style="list-style-type: none"> ● 家事勞工的勞動條件要制度化的保障 ● 要有團體跳出來做機構聘僱 ● 納入長照： <ul style="list-style-type: none"> ■ 給予進程，例如類比長照的督導，有第三方之角色了解被照顧者的需求、看護工的需求與照顧過程；給予專業訓練 ■ 長照基金從哪裡來和如何運用？ ■ 如無法納入長照，政府仍可給予移工準長照之訓練與督導 ● 移工目前托育應以有穩定人力、安全措施和安全人力為主，文化可放後面一點

編號	見解	其他觀察	建議
	<ul style="list-style-type: none"> ● 諮詢中心較好的個案：人口販運被害人(男友是合法移工)生完小孩，由諮詢中心的人一起照顧，後來移工仍疲累，與諮詢中心的人討論各種可能性，後來回國辦了盛大的婚禮 ● 移工懷孕要考慮的因：為了發洩身心理的壓力，導致與朋友在一起無做防務措施、移工對思考生涯發展並無接觸過 ● 請無證移工帶小孩還會因為無法經常帶小孩出去走動，對小孩身心理發展帶來不好的發展，甚至有些小孩會遭受虐 ● 性侵： <ul style="list-style-type: none"> ■ 2019、2020 兩次調查，樣本數有增加，但是性侵比例仍是 7% ■ 性侵案件少一點點，但仍是有的 ● 經調查，移工精神案件增，但難以去證明是工作才有還是工作前有 ● 被訪者有做過直聘家庭系統，雇主與看護工都有挑過且過程中都有關心，仍有 15%~20%會失敗 ● 對重建處的看法：只有台北市有資源可以做、以雇主為主：來幫助移工了解雇主的需求 	<ul style="list-style-type: none"> ● 諮詢中心有個案去看過關愛中心後，不敢把小孩放進去 ● 移工要受到身體被侵害時，社政才會介入，然而社政進入是否有效？和家事移工在社政與勞政的模糊地帶 ● 有些移工知道許多地下托育管道，而目前地下都要排隊排很久 ● 某些單位為了宣傳，會把移工的「弱」突顯 ● 移工變成無證的原因是多元或簡單的 ● 移民署無統計移工等待轉換雇主和依法離境時之人數(黑數)，會影響勞動市場與申訴權益時之身分 	<ul style="list-style-type: none"> ● 客工轉移民：改變國人的看法和投資移工的下一代並回饋本國之經濟 ● 臺灣的托育市場與價格要讓移工有認知 ● 建構彈性、多元的托育安置管道 ● 幫忙托育相關團體要更平衡 ● 諮詢中心的宣傳文宣放上我國托育價格 ● 透過讓無證移工工作很久之雇主當保人，讓無證移工重回身分，然而如有條件，如何訂定條件？ ● 給予合法移工更好的勞動條件，以讓移工留下合法身分

編號	見解	其他觀察	建議
	<ul style="list-style-type: none"> ● 目前我國收容替代處分因為無確認保人的身分與無追蹤保出去後之移工的行蹤，造成一些社會上問題，希望重新搭建 		
SF-2	<ul style="list-style-type: none"> ● 家庭看護工與一般事業單位勞工工時難以切割與雇主經濟能力不同，納入勞基法有困難 ● 勞資各方代表有在一起討論過保護家事勞工專法，目前法案被退回，原因在社會難以有一個共識 	<ul style="list-style-type: none"> ● 解決不需全日工作的雇主，使用派工的方式 ● 移工如適用勞基法，在「勞檢不入家庭」下如何做勞檢？ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 訂定法律難以執行，目前移工又以勞動契約保護權益，於是不再透過法律： <ul style="list-style-type: none"> ■ 收集雙邊國家契約並檢視 ■ 了解雙邊會議在談論的內容 ■ 了解輸出國的訴求 ● 納入長照需考慮的問題： <ul style="list-style-type: none"> ■ 能否滿足被照顧者的需求 ■ 國家能否承擔成本
SF-3	<ul style="list-style-type: none"> ● 輔導跟關懷計畫有三類案件 <ul style="list-style-type: none"> ■ 高風險：處理 1955 申訴案件 ■ 疑似高風險：查察後，發現被照顧者家庭結構與周遭環境複雜和看護工語言能力薄弱，預防日後爭議介入關懷 	<ul style="list-style-type: none"> ● 被照顧者家屬不清楚被照顧者之身體狀況，並歸咎移工照護能力 ● 仲介所獲得的服務費，以何種勞務提供交換？ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 要求雇主參與講習，透過講解勞資案例，讓雇主了解我國法規和如何具備跨文化相處

編號	見解	其他觀察	建議
	<ul style="list-style-type: none"> ● 高關懷：被申訴過的雇主再度聘僱外籍移工 ● 以勞方與資方分析勞資爭議 <ul style="list-style-type: none"> ■ 語言：移工語言不好而無法溝通，產生誤會與難以與資方協商權益 ■ 暴力： <ul style="list-style-type: none"> ◆ 歧視／傳統：移工為傭人不是工作者 ◆ 認知：被照顧者無法接受自己身體狀況 ◆ 疾病：被照顧者或直接關係人有精神或心理上之疾病 ■ 騷擾： <ul style="list-style-type: none"> ◆ 性別：看護者大部分為女性，無自己空間，易被騷擾 ◆ 疾病：被照顧者或被直接關係人有精神或心理上之疾病 ◆ 洗澡：被照顧者生殖器之洗滌問題 ■ 雇主相關認知： <ul style="list-style-type: none"> ◆ 無休閒娛樂之認知 ◆ 被照顧者或直接關係人要求移工遵從自己生活習慣且不願溝通 ■ 新一代移工： 	<ul style="list-style-type: none"> ● 家庭雇主不像工廠，家庭具有不同結構且雇主無管理移工之知識 ● 請移工照顧之原因 <ul style="list-style-type: none"> ■ 家人因盡孝道不願將生病之被照顧者送進機構但也很少送醫 ■ 許多長者不願離家，無法送機構 ● 輔導跟關懷計畫只能建議且關懷次數有上限，因此無法規範雇主之實際改善 ● 輔導跟關懷計畫涉及裁罰交付於查察員之過程，是否會讓問題之處理太過費時與費力？ ● 違法之雇主、被照顧者或其家屬其違法作為，雖會造成勞雇關係不穩定，但仍可聘僱移工 	<ul style="list-style-type: none"> ● 改善巴氏量表之評估，增加需申請移工的被照顧者之精確度 ● 依被照顧者的照護程度，規定需要幾班與喘息服務之比例 ● 我國不適合新加坡政策之原因： <ul style="list-style-type: none"> ■ 無法預防具精神疾病或暴利傾向之雇主申請看護工 ■ 設定一定收入才可申請，造成排擠 ● 如補助低收者，要考量衛福部之經費

編號	見解	其他觀察	建議
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 新一代看護工難以早起與半夜起床進行照護 ● 以政方分析勞資爭議 <ul style="list-style-type: none"> ■ 政府引進移工政策之後續處理並未完善 ■ 對申訴案件未了解全貌，侵害雇主權益 ■ 訓練中心並未以移工要照顧的人之需求去教基本照護 ■ 申訴案件過多，查察員人手難以負荷，造成某些案件輕率結案 ● 以仲介方分析勞資爭議 <ul style="list-style-type: none"> ■ 交工後，無勞資雙方相處之相關協助 ● 難以處理之案件 <ul style="list-style-type: none"> ■ 勞雇衝突已僵持不下 ■ 勞雇雙方無違法只是不適合相處 ■ 拒絕訪視，回歸查察 	<ul style="list-style-type: none"> ● 家屬違法作為之改善，其家人之勸說與一同保護移工為核心 ● 新一代看護工的看護成效去思索 <ul style="list-style-type: none"> ■ 24 小時一對一照護持續發展的可能性 ■ 移工人權意識抬頭，忽略家庭雇主與直接關係人之看法 ■ 臺中有過訓練移工之計畫，但因為移工外出時無人替代照顧，讓計畫成效不佳 	
SF-4	<ul style="list-style-type: none"> ● 雖已成立五、六年但工會會員不多，以臺灣法律規定、行政救濟框架培訓移工幹部，會員多是菲律賓籍，集中在北部區域 ● 雇主不同難以凝聚會員集體行動的力量，且會員放假時間與政府機構時間上班衝突，無法和政府 	<ul style="list-style-type: none"> ● 疫情後移工薪資水漲船高，對應移工能力的要求，讓市場的原貌突顯出來 	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過研究和討論去解決長照制度中完全公有、完全私有中間的選項，細分成不同族群因應不同需求

編號	見解	其他觀察	建議
	<p>機關直接對話，故將焦點放在個案解決、勞雇關係介入、政策倡議等</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 推廣直接聘僱取代仲介功能，由工會幹部輔導勞雇雙方協調勞動條件，提供雇主相關法律資訊，透過明確的民事契約避免其中一方反悔 ● 基層移工業務承辦人對移工以及移工幹部不友善、不尊重，甚至不公正，以管理的立場思考移工問題，明明有政策工具卻為求方便帶頭曲解法令，常常要等到 NGO 或臺灣人主動介入才願意認真處理 ● 政府單位承辦移工業務者不多，難以解決 70 萬移工衍生的種種問題 ● 移工的懷孕歧視案件地方政府從來不主動送性別平等委員會，即使如此違反性別工作平等法的規定 ● 絕大多數雇主躲在弱勢雇主背後享受便宜照顧人力的好處，真正弱勢雇主要做到細緻化區分，安排其他選項 ● 家庭雇主不會在聘僱之初就想好有什麼聘僱成本要承擔，仲介為了利益不會主動告知，而政府也 	<ul style="list-style-type: none"> ● 仲介公司內部從國外引進的配額遠遠高於國內轉換，市場機制作用下使仲介傾向壓低移工薪資以達到利益最大化 ● 讓移工與被照顧者同睡，不僅移工喪失隱私跟自主空間，被照顧人也連帶喪失隱私跟自主 ● 就業市場其實很歡迎無證移工，合法移工反而沒有優勢 <p>仲介引進移工後續的諮詢服務或協商服務應該要被公共的方式取代，如配額公共化，將配額放在公共機構而非個別雇主</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 將移工設計成需要單身赴任可能長達十年，違反最基本的人性 ● 當市場是價高者才有權享受照護人力的時候，重障就是市場上的弱勢買方，需要公共的政策去做調節 ● 討論由機構聘僱，由機構派遣，把家庭照顧者或長照工作者的角色建立在家庭之外的方式 ● 就算雇主要求移工晚上睡在被照顧者的旁邊，應該要在白天的時候隔出空間讓移工獨立休息作為補償 ● 社區內應該有公共的讓社區內移工都可以住宿的空間，確保放假時移工可以獨立休息

編號	見解	其他觀察	建議
	<p>不會因移工情況停收就業安定費或讓雇主請移工的職業代理人，種種限制下導致好雇主反而被懲罰，最終跟移工的權益形成對立</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 家事服務工作本來就不應該強制跟長照掛鉤，綁在長照家庭身上的移工被迫適應不夠完善的生活條件 ● 不改善外在的硬體空間讓個別家庭去承擔公共的照顧責任，影響移工勞動的內容和勞動強度 ● 雇主希望使用移工的勞動力到極致，要求移工連睡覺也要待命，才會讓移工要與被照顧者同睡，應謹慎思考同睡是否具備足夠合理性 ● 勞動檢查經常敷衍了事，曾遇過讓雇主自行書面填寫簽名，傳真寄回去當作已經訪查 ● 勞動檢查不好取得證據，訪查員對位於許可外工作模糊地帶的情況也很難、不敢做出實際行動，不會落實先安置後調查 ● 政策工具不足，當移工權益受侵害時無法有效發揮作用 		<ul style="list-style-type: none"> ● 目前法令規範真空的情況希望立法保障，才会有政策工具可以使用，否則移工只能以離職作為談判手段 ● 由國家或是第三方團體來當雇主，政府承擔部分成本，原先的雇主成為使用者，設計不同模式來滿足使用者需求 ● 直聘系統不完整，仲介有許多操作空間，若移工權益要改善，目前就業服務樣貌也應調整

編號	見解	其他觀察	建議
	<ul style="list-style-type: none"> ● 照顧有價，屬於公共應該承擔的成本，不需要被特殊化，應該將家事工納入勞基法，用例外、涵釋解決個別需求 		
SF-5	<ul style="list-style-type: none"> ● 服務地區有很多獨居或雙老家庭，其子女可以利用監視器或是請個案管理員注意，達到遠端監看移工照顧的狀況 ● 長照 2.0 利用項目制創造對居服員友善的環境，減輕居服員負擔，但反而增加被照顧者家屬使用上的限制，讓家屬傾向尋找好用、方便又便宜的移工來取代 ● 喘息服務的原意是提供給雇主讓移工休假時使用，但不管是照專還是平常個管員在工作時都不會直接問到移工的感受，喘息並未發揮原應有的功能，導致移工的休假權益還是被長照體制排除在外 ● 長照相關計畫儘管有推出給移工的照顧訓練，但因為家屬認為移工只需要具備基本的照顧技能，可以確保被照顧者安全即可，使用的比例很少 ● 政府長照制度常常說變就變，原先長照服務中的專業指導使用人數很多，後來政府限縮經費，照 	<ul style="list-style-type: none"> ● 長照的個管員外包給民間各個基金會、協會，薪資待遇依據各單位經營的利潤空間決定，也有單位和個管員簽最低服務年限的勞動契約 ● 被照顧人初次和每一年使用服務時會由衛生局照顧管理專員使用平板評估被照顧人的生活功能、身體功能，最終出現的等級會影響補助額和能使用的長照服務。照專認為是客觀結果，但跟家屬和服務使用者的感受差距甚遠 ● 若針對照專評估出來的等級做申訴，也僅能得到再 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人力資格門檻的放寬等政策的改變需要各單位先統一意見後才能說服衛生局 ● 希望學界可以針對長照制度中間衍生的各角色間的協商以及政策制度變化對實務工作者造成的各種的影響來做討論 ● 如果有長照產業工會應該會透過集體的力量促使制度有所改善

編號	見解	其他觀察	建議
	<p>專就不願意輕易給服務，申請困難令使用率下降，沒能達到應有效果</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 個管員作為家屬、被照顧者、照專、居服員之間的溝通橋樑，承受許多壓力，使個管員人力容易折損，也因為制度設計讓負責其中的各個角色都不瞭解彼此的工作，難以相互支援或尋求共識 ● 大部分人都會在長照體制內流動，但政府在 2.0 時提高進入長照領域的要求，一定要有長照機構、安養中心、養護中心、長照服務相關的協會或者單位的長照年資才可以進入長照領域工作。不只讓原本就少的新人力更難以進入長照領域服務，更導致出現能力的斷層 ● 會想要去倡議跟推動某些議題，但是實務界跟制定政策的政府脫節嚴重 ● 雖然實務界有提出改革意見，但衛生局的照管中心好像不太願意去受理或是願意研擬進一步的做法。而受限於層級，很難有一定的影響力去與研擬長照政策的衛福部長照司對談 	<p>測一次的機會，結果差異不大，很難有調整空間</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 評估可信度存疑，有的個管員會暗示被照顧者，照專評估時不要說什麼都會做，不能表現出很健康或很積極的樣子以獲得較高等級的結果 ● 長照等級評估涵蓋不全面，被照顧者若有精神疾病或有自己覺得是重大疾病時，因為無法在身體功能和生活功能上呈現，所以有可能等級非常低，或甚至沒有辦法進入長照服務的體系 ● 長照制度是中央制定，但在各縣市會有調整 	

編號	見解	其他觀察	建議
	<ul style="list-style-type: none"> ● 衛生局或衛福部其要求個管員降低案量的同時沒有輔導機制去設計引入人力的配套措施，使實務界必須疲於配合法制，否則會被違約記點 ● 若喘息服務時間增加下移工休假時間要增加，應先討論居服員的人力短缺問題、家屬的照顧負荷問題 ● 長照以家屬還有服務使用者的意見為重，家屬投訴不管合不合理都會先找個管員處理，加劇個管員的壓力 		
SF-6	<ul style="list-style-type: none"> ● 照護之家屬大多需要急性與過夜之幫助，而長照 2.0 或相關照護管道需要時間申請且申請資格嚴格，所以大眾較少與較難使用，另外台籍看護大多也不願過夜且價格昂貴，反之，移工較能滿足家屬之過夜照護與受照顧者相關之居家打掃且價格便宜 ● 讓移工納入衛福部管理與之連接勞動部，實行上困難之原因 <ul style="list-style-type: none"> ■ 同樣政策之長照 2.0 在不同地區會有不同做法 ■ 政策改變緩慢 	<ul style="list-style-type: none"> ● 照護相關就業市場已中年為主，對目前和未來之勞動力產生短缺 ● 機構裡的外籍與台籍看護工之相關資訊 <ul style="list-style-type: none"> ■ 受相同訓練並從事相同工作，但薪資結構卻不同 ■ 在同一地方，外籍移工容易產生「待遇上與本國看護工不同」 	<ul style="list-style-type: none"> ● 喘息服務 52 天之政策看法 <ul style="list-style-type: none"> ■ 居家機構在政策確定實行前後，或許會因應政策而培養人力，然而政府應在政策實行前應做好資源之盤點與事先培訓好足夠人力 ● 在移工提高薪資下，政府應有政策幫助受照護家庭之負擔

編號	見解	其他觀察	建議
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 我國財政上之負擔 ● 機構之運作方式 <ul style="list-style-type: none"> ■ 分別有台籍和外籍組長去做考核與管理 ■ 不論台籍或外籍，都要受同樣的照護訓練且每次照護會議都要參與 ■ 輪班制 ● 移工休假無法過夜之原因 <ul style="list-style-type: none"> ■ 住宿難以找尋與價格昂貴 ■ 雇主難以掌握移工之行程並不會贊成 ● 移工替補過夜休息之方式 <ul style="list-style-type: none"> ■ 白天放假；晚上回雇主家休息或領取假日津貼而工作 ● 移工在教育訓練上為被動的學習態度，因此在教育課程上要設計有趣的課程及氛圍，進而有較好的學習效果 	<p>之想法</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 外籍移工會有關罷工之勞權意識，但罷工前並不會與雇主和同事做相關溝通 ● 依受訪者表示移工會因為想要賺錢而不休假，探究其原因 <ul style="list-style-type: none"> ■ 薪水低廉 ■ 沒有認知自己擁有休假之權利 ■ 雇主之不同意 	<ul style="list-style-type: none"> ● 移工納入長照政策之建議 <ul style="list-style-type: none"> ■ 給予語言與照護訓練並以語言和照護考核之成績去劃分薪資且教育訓練上要有明確的階段性規劃 ■ 在管理移工上會產生價值觀之衝突，所以要檢視並提升管理移工之技巧 ● 重症者在照護上之建議 <ul style="list-style-type: none"> ■ 擴大長照的服務範圍之主要為宣導健康促進並開設長者學堂

編號	見解	其他觀察	建議
NF-1	<ul style="list-style-type: none"> ● 如今長照現況：老的照顧弱的，不僅造成家屬與被照顧者的經濟壓力，也是心理壓力，影響病人的人權與受照顧權 ● 沒有移工的篩選機制、雇主要直聘缺少平台，若外籍移工不做就逃跑，甚至拿走家中財產，仲介沒有相對的懲罰，反而是無辜的雇主要為其買單。對移工的過度保護令雇主要在三個月的空窗期內犧牲其他家庭成員或付更高價格照顧被照顧者 ● 不管是照顧重症還是陪伴老人薪水都相同，導致外籍移工不願選擇較辛苦的工作，或直接逃跑 ● 移工坐地喊價，雇主沒有薪資協商空間 ● 沒有區分真正有照護需求與只是想以較低薪資聘請移工的雇主，都用同管道申請移工造成亂象 ● 政府沒有充足配套以及聆聽家庭雇主的聲音，有關外籍移工的制度缺陷多，如付給仲介買工費用越來越高、非法仲介問題，造成雇主跟移工都受害 	<ul style="list-style-type: none"> ● 臺灣長照機構品質參差不齊，若沒有穩定的照護人力如何達成在宅安老？ ● 喘息服務的時數不足 ● 國內雖訓練長照人力，但沒有青年願意投入到長照產業。此外個管師大多沒有醫療背景，無法提供專業的醫療建議 ● 醫療相關訓練課程不足，且因為需要較多時間學習，移工上課期間病人的照顧問題並沒有妥善解決 ● 雇主、移工與仲介三方沒有存在信賴關係，使日後衍生一系列問題 	<ul style="list-style-type: none"> ● 利用雇主繳交的就業安定基金去補願意照顧重症的移工薪資，或以年資衡量加薪 ● 將看護工視為社會福利問題並交由衛福部管理，將其視為長照資源的一部分而非單純的勞動力 ● 看護若需要休假可以成立一群外籍移工小組，用派案方式填補休假時被照顧者照護的空缺 ● 區別移工工種，並分類管理，不要將移工混為一談，淘汰不肖雇主與不適任移工 ● 是否可以跟移工來源國的護校簽約，引進有專業背景的人力

編號	見解	其他觀察	建議
	<ul style="list-style-type: none"> ● 雇主付完高昂買工費後若移工逃逸，仲介不會補償，再加上空窗期，導致被照顧者被丟包，雇主沒保障 		<ul style="list-style-type: none"> ● 引進看護前針對看護有專業培訓
NM-4	<ul style="list-style-type: none"> ● 無國籍身分兒童，寄養與學籍問題：進入了寄養的社會體系他也不是很正規的去到學校唸書，原則上他就算讀了六年的書，畢業了他也不會有畢業證書。寄養家庭一樣繳費讓他去讀書。但是在學校班上不會有他的名單，不會像一般學生那樣有相對應的一個「學生身份」或者「是一個學籍」。 ● 面臨到這一些國籍很難去做界定的部分：社會局處在調查的時候，確定他是外籍移工或者是逾期拘留的移工，他們懷孕產子之後，可能孩子丟了人就跑掉，當他沒有國籍的這段期間，如果政府遲遲沒有讓他有國籍的話，像我之前遇到大概有三至四例，我沒有處理到的至少也有好幾例。所以我覺得這不會是特例，而且很常，蠻常遇到的，經濟補助這一塊算是偶爾遇到，如果以兒保這一塊其實算蠻常遇到的。 ● 基金會提供之經濟扶助：當他是嬰兒的時候，政府其實有在做，不管他有沒有找到國籍，站在孩子安 	<ul style="list-style-type: none"> ● 納入《兒少福權法》裡面，針對這樣的孩子有一些排除的條件。實務操作的時候，蠻建議如果一段時間之後，真的找不到父母親，臺灣的司法體系能不能給他一個判決？讓當初遺棄他的父母親把孩子要回去的限制法律規定，避免說他的外籍媽媽又要來把孩子要回去，既然都已經「剝親」程序跑完，政府其實是應該有強力的公權力說這些是不被允許的。 ● 縱使政府勉強讓他把孩子接回去，除非政府看到他離出境，然後把這個問題丟給 	<ul style="list-style-type: none"> ● 要進入社福體系之前要先取得臺灣國籍，在未取得臺灣國籍之前，兒童或嬰兒可能會先進入緊急安置體系。 ● 由於外籍移工對於我國社福體系資訊不足，無法有效透過民間社福機構給予協助或關懷。 ● 收出養會花很冗長的時間去確認他的父母親的身份比對，這段期間都是讓孩子損失生活、教育、福利權。 ● 由於我國是屬人主義，所以原則上政府還是會希望找到他的原生父母，又擔心馬上給孩子取得國籍之後，他的外籍移工爸爸媽媽出現，

編號	見解	其他觀察	建議
	<p>全照顧的福祉前提之下，會讓他先有一個安頓的地方，讓他可以穩定生活。後續法律問題或者是國籍問題，就慢慢處理。棄嬰部份政府其實不論是本國籍或者是非本國籍的孩子一定是會先處理。在我們社福的經驗，只要他有主要照顧者，不管他有沒有國籍，原則上我們站在這樣子的立場之下，我們一定會幫助。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 社會救助部分：進入兒保安置或者是寄養或機構安置，暫時是沒有辦法進入社會救助。如果他已經有辦法進入救助體系，原則上就表示政府願意，讓他有臺灣身分，教育權當然沒有問題。政府平均大概花至少超過五年左右或者三至四年的時間才能確認這個孩子的身分。才能決定是不是要讓他取得國籍，所以就算他是棄嬰，也不會有像一般的兒童保護的體系，由社會局或者是縣市政府去做監護。 ● 政府對於收容態度與實際層面：政府其實對於這一塊的收容有時候就是勉強要去塞，育幼院或兒童之家，要排床位。現在除了兒虐的孩子，或者棄嬰這一類案件，現在很多寄養的家庭，只會照顧嬰 	<p>他們本國(指移工來源國)。如果讓他又在臺灣居留，他會不會又變成，兒童保護的議題？或者是又出現另外一個逃逸或者是逾期居留的問題？可能會牽涉的層面其實會很廣，最後這個孩子又走到安置體系，全部需要重新來過一次。我覺得耗費了很高的社會成本。而且對這個孩子一直在無法穩定的生活環境裡面，我覺得對孩子未來一輩子影響也是非常的大的。</p>	<p>要求驗 DNA，進入法院訴訟，說這是我的孩子，既然他有臺灣國籍，那父母親想要依親順理成當成了臺灣國籍。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 我國外籍移工產子之後不願意撫養或者是沒辦法撫養造成的「棄嬰」政府的安置體系裡面遇到的非常多。

編號	見解	其他觀察	建議
	<p>幼兒，因為太多了。而且現在政府規定寄養家庭規格比照保姆。所以他一個孩子要照顧 24 小時，他只能照顧兩個。依雲林縣才 31 個寄養家庭最多只能照顧 61 個孩子，當優先給無自理能力的嬰兒先收。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 基金會協助外籍移工產子後之經濟協助：我們有蠻多外籍媽媽，她有小孩子他也沒有逾期居留，但他就是外籍移工，她產下孩子其實暫時不會有臺灣籍。父母先確定是外籍，有一些簡單的身分讓我們可以建檔，我們其實就可以提供一些協助。民間單位不會在乎說他是不是有牽扯到國籍的問題。核銷部分，其實他有辦法盖章簽名，可以證明說這個錢他有領去，其實我們就沒問題了。 ● 寄養與收出養身分之礙：寄養與收出養，原則上孩子不需要有身分。孩子只要有發生無法獲得妥善照顧，由縣市政府的兒童保護社工或警政單位進行案置。很多棄嬰其實我們根本不知道他有沒有身分。但是為了要讓這個孩子活下去，第一件事情就是生命跡象不穩定一定是先送醫院。如果他是生命 		

編號	見解	其他觀察	建議
	<p>跡象穩定，檢查也沒有問題，那就暫時一定會進到安置體系，所以他不用有身分。</p>		
<p>NM-3</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 居服員改用項目制的目的應是將居服員重新定位為補充性人力，應該要依照服務對象的類型做出區隔 ● 長照的設計是以協助家庭成員照顧為目的而非延緩失能，極少數使用者可以完全依賴長照體系填補照顧空缺 ● 過去希望延緩失能的長照專業服務因為預算不足、被當成復健功能濫用，故持續一段時間後便限縮門檻 ● 一般長照機構為了達成政府評鑑評核制度的指標，不敢去嘗試其他延緩失能的作法，再加上被照顧者出狀況一定是照顧者疏失的民情，移工要將被照顧者照顧的無微不至，形同全能的輔具，反而扼殺被照顧者行動的能力 ● 最近開始注重被照顧者的心理衛生，起步已晚也難以在社區推行，首先要面對後送單位量能不足，品質參差不齊；其次民眾對機構照顧印象 	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本的日照機構不怕讓長輩遇到困難，從中才能學習如何去避免，培養其生活自理的能力，延緩失能 ● 個管員難找人所以後續單位有陸續調薪，尊重其工作上的自主性，確保溝通順暢 ● 服務供給方成為低自尊又沒有其他申訴窗口的工作，要從最基本的相互尊重的概念開始建立 ● 長期以來臺灣政府對現行的科層化制度究竟是否適合臺灣社會從沒有進行過檢討或改善措施，全都是為了選舉服務 	<ul style="list-style-type: none"> ● 拆分被照顧者的需求，連結科技，與民間的公司簽約，但政府推行會被質疑圖利外國廠商、官商勾結 ● 社會服務應該保持彈性，而非以僵硬的制度阻礙思考的發生 ● 開放長照保險制度，讓民營業者可以介入，用市場機制淘汰不良業者，改變長照的環境 ● 個管員作為整合服務的角色，應該讓他有更多權力可以召集有關部門一起討論出適合個案的方式 ● 服務供給方如個管員、居服員是最弱勢：服務家庭很多把居服員當傭人對

編號	見解	其他觀察	建議
	<p>差。統合長照窗口，發展社區整合是社會體制轉型的方向</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 家屬們雖然可以把照顧責任轉移到移工身上，但被照顧者更渴望的其實是家庭的支持關係 ● 個管員案量很高也很需要體力去家訪，單位越依賴政府補助越會壓榨個管員讓其承擔更高案量，導致商業性取代優質服務，有重量不重質的情況 ● 長照項目制使居服單位為了節省時間達到效益最大化，造成跳案、不願意為重障者服務，既沒有維護被照顧者的權益，也犧牲居服員求快速中工作的安全 ● 政府常常用命令、記點約束業者或頻繁稽查，造成長照單位困擾，而非以輔導的角度從旁協助 ● 個管員要繳交的照顧計畫用固定格式方便主管機關審查，卻使得個管員失去個人的專業判斷 ● 中央可以改變大方向後交給地方各自執行，但若之後出了問題又會怪到地方頭上，官僚心態讓臺灣的長照制度遲遲無法有效解決基本訴求 ● 經濟弱勢族群占社會總體的比例高，但使用長照的比例卻非常非常低，顯示許多個案深藏在社區 		<p>待、接到申訴不管對不對個管員就要寫報告。應該要有一個合理、公平的對話方式，給予專業服務提供者權利保障</p>

編號	見解	其他觀察	建議
	<p>中等待挖掘，地方政府不去做帶頭的角色，反將責任推給個管</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 政府對社區資源概況、需求概況都不清楚，包括里長可能都一知半解，仰賴民間團體去調查 ● NGO 寧可放棄政府補助不提供個案資訊做資訊串聯，以免政府沒做好自己反被個案罵 ● 可以增加對移工的保障，但是問題在於政府敢不敢去檢查超收、濫收的機構，對抗惡質雇主 ● 不管是誰只要他願意來到這個自由的國度，照顧臺灣的國民，本來就應該受到應有的保障，不應該因為國籍有所歧視 		

編號	見解	其他觀察	建議
OF-1	<ul style="list-style-type: none"> ● 看護工難以納入勞基法主因是工時的認定與釐清 ● 訂定專法沒通過主因是難以保障弱勢雇主的權利 ● 國與國協商中，印尼方沒有拿出提高薪資之相關數據，難以讓我國同意 ● 逃逸移工不只我國有，是有勞動市場就會有這樣的問題 ● 核心公約之「機會與待遇」要做同產業的比較，然而外籍與本國薪資不同是由勞動市場決定價格和雇主以評估代價做選擇 ● 無證的原因不會只有薪資這單一因素，再加上有無證移工的就業管道 ● 未來無法引進我國需要的移工之原因： <ul style="list-style-type: none"> ■ 以我國的薪資確會造成引進不到我們需要的移工 ■ 來源國他國內的經濟再提升 ● 我國如果開拓來源國沒有那麼容易，因為有許多國家的文化與觀念不符合我們的需求 	<ul style="list-style-type: none"> ● 移工納入長照後，透過長照的訓練系統，會有實質的照護能力嗎？ ● 如移工政策要完全放寬要考慮國家所付出的代價 ● 移工不可做許可外工作與對這項規範之相關處罰是否有落實？ ● 使用外展比僱用人數少之原因： <ul style="list-style-type: none"> ■ 為了解決三個月空窗期 ■ 使用者資格嚴格 ● 新經濟移民政策下，沒有改變移工是補充性勞力之認定，且政策用意是為了補足我國勞動力 	<ul style="list-style-type: none"> ● 移工納入長照需考慮： <ul style="list-style-type: none"> ■ 移工、雇主和長照的銜接 ■ 部會的協調與共識 ■ 誰負責 NGO 給付的薪資和對雇主收費間的差額？ ■ 能否滿足被照顧者的要求？ ■ 納入長照就可杜絕逃逸問題？ ■ 派案是否可以公正無私？ ● 對泰國家事移工之母國勞動契約給予假日長達 30 日表示：可能是單方的變更，於是以雙面會議的結果為主和契約落實

編號	見解	其他觀察	建議
OM-2	<ul style="list-style-type: none"> ● 移工原則上必須履行三年一聘的勞動契約，不能轉換雇主，除非與雇主協議或雇主違反法律規定後被廢止聘僱許可 ● 疫情缺工後，移工為了追求較高薪資跟雇主要求轉換或加薪，加劇家庭雇主的經濟壓力 ● 目前家庭看護工必須先到公立就業機構登記 60 天，且連續 14 天沒有同一工作類別雇主承接才能跨業轉換，期望在家庭雇主的照顧需求跟移工的轉換雇主權力間做平衡 ● 若移工找到另一位新雇主，移工跟原雇主、新雇主可以三方合意轉換雇主，可合法讓移工在同一個工作類別中轉換 ● 若移工怠工、不上工或是對被照顧者施暴，經認定相關事證後地方主管機關不會同意移工轉出，嚴重者甚至會廢止移工的聘僱許可 ● 國內的照顧支持系統依序為家庭成員照顧、移工與長照資源，如今聘請家庭看護工的家庭雇主也可以使用長照服務，同時勞動部今年與衛福部和議增加喘息服務天數，擴增到一年有 52 天的補助 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地方勞動局處偏袒移工，家庭雇主反成為與移工勞資關係中的弱勢 ● 家庭雇主高度依賴移工，若發生勞資爭議對雙方都是傷害，只好無奈讓移工轉出 ● 就業市場需求眾多，又因疫情讓社會對失聯移工的包容度更大，失聯其實成為移工取得更大自主性的方式 ● 空洞的母性保護承諾？法規面規範但實務面難以達成 ● 僅關注移工本身的議題而沒涉及對其他老人福利政策的緩解，將會產生更大的衝突性 	<ul style="list-style-type: none"> ● 兩年加一年的聘僱政策檢討應著重在移工轉換雇主規定，契約若已滿兩年或許可以新增期滿轉換的可能 ● 打破一對一的假性照護需求，應採取在地照顧、社區照顧等模式 ● 衛福部無法旁及移工政策，透過外展方式重新進行工作設計與教育訓練改善國內環境和收費政策，或許是改善移工勞動條件與緩解國內照護需求的解方 ● 長照政策的人力、機構品質與數量皆要提升

編號	見解	其他觀察	建議
	<ul style="list-style-type: none"> ● 移工兩年加一年的聘期規定考量到九成雇主都會續聘，故意在簡政便民、減少移工的工作期待不穩定性，但失去思考期，成為另一種限制 ● 第三年的期滿前六到四個月可以由雇主提出與移工合意續聘與否的結果，讓雙方先協商 ● 若移工執意要在臺灣生養要自行解決托育問題，否則與國人女性勞工不平等，會變相成為超國民待遇 ● 移工的政策定位是補充因人口結構改變缺工不足人力，但要永久居留會涉及移民政策和國家人口結構的規劃，所以以銜接中階技術人力的方式，要先以移工身分工作六年，再申請中階技術人力工作五年，最後才可以攜眷居留，留下對國家發展有益的人才， ● 以依親居留來臺的外籍配偶只能從事政策有開放的工作 ● 勞動部認為移工懷孕是個人選擇，懷孕移工也受到性別平等工作法的保障，男女移工皆可以申請產檢假等。若雇主與移工有爭議時會結合 NGO 對移工和其小孩進行安置 	<ul style="list-style-type: none"> ● 未考慮到剝削的比例原則和界線劃分，但只有將移工的處境放到人口販運等案件中，移工的權利才能得到較多保障，增加許多社會資源的投注 	

編號	見解	其他觀察	建議
	<ul style="list-style-type: none"> ● 經由地方勞工局解約驗證確認後，雇主與移工可提前解約，移工可以回國生產 ● 雇主或仲介都不可以扣留移工的任何證件 ● 生活照顧服務計畫書考慮到家庭看護工的工作型態 沒有規範居住空間 僅有要求照顧性別意識、隱私權。地方政府會要求雇主說明，搭配不斷約檢、訪查關懷或宣導，要求地方政府電話訪問高風險雇主(曾被 1955 申訴與騷擾或積欠工資)或新入境人員的狀況，以及入國檢、定期抽檢的方式保障移工權利 ● 另立專法保障部分因對休息時間尚未有共識，家庭照護面的銜接也有問題，會繼續討論 ● 個別來源國的契約標準不一，因契約履行地在臺灣，故應該遵從臺灣法律，可透過雙邊管道修正契約內容，還是要看雇主願不願意調整 		
OM-3	<ul style="list-style-type: none"> ● 身障者除了第一類智能與第七類肢體障礙因為需要長時照顧所以與移工較有關係，其他類別具有自理能力，與家裡照顧有關 ● 身權法 51 條規定：家裡主要照顧者且是「親屬」享有「照顧者訓練和研習」、「家庭關懷訪 	<ul style="list-style-type: none"> ● 目前我國無系統去統計： <ul style="list-style-type: none"> ■ 身障的照顧量能 ■ 一個家庭涵蓋多少位身障者 	<ul style="list-style-type: none"> ● 身障者比起移工的照護需求，更需要良好的福利政策 ● 身權法第 50、51 條有規範身障者的照顧方式，但

編號	見解	其他觀察	建議
	<p>視」與政府各式金錢上的補助，不包含家庭看護工(福利服務排擠)，然而目前臺北有用創新的模式補足不適用法案的問題</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 不讓移工休假的原因在於「交友問題」：怕移工學壞，如學到對付雇主的方法、偷竊與懷孕後失聯等等 ● 目前移工與雇主間，因為太多法律限制移工的行為，並忽略移工的「人性」，造成互相的防備，進而形成照顧制度的亂象 ● 類似重建處的案子難以在南部地區出現之原因 <ul style="list-style-type: none"> ■ 南部的經費與臺北相比差異很多 ■ 因雲林的服務單位只有少數幾個，造成服務單位難以競爭去進步並害怕外來協會瓜分資源，具有排他性 ■ 雲林協會的活耀度與政治性有關 ■ 地方偏遠，難以請專家或學者帶領，無法使資訊豐富化 ● 我國照護要面臨以下問題 <ul style="list-style-type: none"> ■ 居服員人力不足 ■ 長照機構增加但政府的補助減少 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 以身障 12 類申請看護工的落差點 ● 老人與身障者的區別 <ul style="list-style-type: none"> ■ 除第一類與第七類身障者外，老人自理能力較缺乏，照顧量能較大 ■ 老人要盡孝道，但身障者為子女較多，要考慮永久性 ■ 身障機構有限收費，於是老人機構較多 ● 長照基金有編列龐大的金費，但仍許多家庭無法享有服務 ● 我國對於低收的標準簡單(繳稅不超過一定稅額和書面申請)，造成福利依賴， 	<p>是否有滿足身障者的需求？</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 身障者所請的移工可使用喘息服務，但限於移工長時間不在且不能使用日照，因此身障者應平常也能使用，讓移工具有休息時間，然而如果無限制，移工是否會一直請臨時照顧？ ● 居服員的照顧的方式可以改成一天有幾小時的訓練方式去賦能受照顧者，讓他慢慢恢復身體機能，而不是失能 ● 將低收入戶訓練成居服員照顧社區裡的長者，進而創造就業與社區互助

編號	見解	其他觀察	建議
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 去機構化加劇家裡照顧者的疲乏 ● 身障者家屬選擇機構照顧之原因： <ul style="list-style-type: none"> ■ 機構收費至多兩萬一，較看護工便宜(然而因為收費便宜，我國身障機構少) ■ 身障者多為子女，考慮永久性且不想讓親屬因照顧破碎 ● 幫助照顧者之外資進入時間：等到照顧者後期有明顯變化時，外資才可進入，但照顧者家庭已有排外的心態 	<p>導致政府的補助不精確與下一代的怠惰性</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 個案：身障者具有憂鬱症，請父親殺了他，是屬於精神疾病發作？還是身障者具有生命或安全之餘？ 	

附錄五：前進偏鄉—伯拉罕共生照顧參訪暨座談會

伯拉罕共生照顧推動歷程

照服經驗	伯拉罕長照模式	其他觀察
<ul style="list-style-type: none"> ● 照服員 A 起初幫忙老五老基金會在部落替被照顧者送餐，透過協助長輩找到成就感。看到長照 2.0 訊息後受訓成為照服員，踏入長照領域。 ● 主席藉由先前在弘道的經驗，以社區長照互助模式經營伯拉罕合作社。 ● 目前伯拉罕負責約 300 案左右，會和其他區做個管、居服員的配合。 ● 照服員屬於現場第一線服務，直接面對個案情緒；個管員負責做評估，連結各方資源，再加上跨專業整合，以各項專業服務快速恢復被照顧者的身體功能。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 部落面臨年輕人外流，剩下許多獨居老人，早上八點會專車將其帶來伯拉罕，與其他長輩一起活動，也會另外請居服員陪伴。 ● 半農半照，透過設計、模組化建造滿足居家功能又不會佔據過多空間的小屋，讓長輩們既有自己的生活空間也可以相互照顧。 ● 與一般的日照中心、長照機構不同，活化社區空間做共生照顧，如與社會企業合作建立部落生活美術館、香草園，融合部落文化，提升被照顧者的生活品質： ● 「友雞」，推廣社區養雞協助長照，分配到生產型的長輩最多養 50 隻雞，令身體狀況不佳的長輩有穩定的收入，協助被照顧者找回生活重心。賣雞蛋的盈餘與多出來的雞蛋會送到教會做公益晚餐或當作小基金幫助其他弱勢家庭。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 疫情後推動部落微光計畫，送餐到戶、協助快篩，有效降低萬人確診率。

部落微光守護防疫照顧

疫情爆發	部落發展	其他觀察
<ul style="list-style-type: none"> ● 雙崎部落發生受照護者確診案例。 ● 由於教會聚會，因此出現一些人有些症狀，立即與配合之醫師召開線上視訊會議，並由醫師協助教育部落人員預防配套。 ● 同步於衛生主管機關聯繫，雙崎部落可能會出現疫情大爆發。因此社區協會配合伯拉罕一起動員社區人力，全副武裝(穿戴防疫保護裝備)於社區中協助部落老人進行快篩。 ● 經設置簡易快篩站後，於中午發佈資訊，當日下午湧入 147 人進行快篩，且當場出現 8 位陽性確診案例。 ● 立即進行盤點密切接觸者、家人同住狀況，進行隔離措施。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 部落風景優美，並未有遊客知道雙崎部落，導致 20 至 30 年來社區一成不變。因此，於回鄉後投入社區發展與社區營造計畫。 ● 社區協會成立後，為求讓遊客進入部落，辦理第一次跨年活動。且表演者均為在地部落原住民。未料到遊客大量湧入，導致交通堵塞。目前已辦理 5 年的跨年活動成效顯著。且透過遊客的回饋將社區閒置房屋修繕，做為合法民宿。陸續也辦理在地農作物特產，甜柿節。 ● 在原民會協助下成立原民見學勞動合作社，結合在地商家。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 疫情爆發期間，透過熟悉的人給予照顧與支持，讓確診者與隔離者消除緊張不安的心。且立即採取必要隔離措施讓社區確診人數得受到控制並未再發生另一波群聚染疫。 ● 部落發展，藉由辦理在地特色活動吸引遊客進入社區且帶動社區金流與改善部落人員之經濟。

疫情爆發	部落發展	其他觀察
<ul style="list-style-type: none"> ● 社區協會配合伯拉罕於隔日立即啟動送餐服務，讓隔離者於該期間不用擔心三餐問題，且讓隔離者得選擇享用便當或提供食材。 		

24 小時服務終結 24 小時居服

照服經驗	伯拉罕長照模式	其他觀察
<ul style="list-style-type: none"> ● 鄰近的不老部落以在地產業為主，滿足遊客食衣住行；伯拉罕跨部落的整合，缺少統籌、組織人力，部落內的設施量能不足。 ● 部落缺乏經濟誘因，難以讓年輕人留在部落發展地方創生。 ● 長照 2.0 的項目制不管對家屬、被照顧者還是需要靈活因應長輩服務的照服員都很困擾，尤其多做就計點的政策不只限制照服員的能動性，一案兩罰也違反比例原則，令照服員有沒必要多做的心態。 ● 項目制每個項目都有範圍界線，長照太多框架，各主管機關的認定也不一樣，某些長照單位會覺得政府規範這麼多會更好做更輕鬆。 ● 目前台籍居服員價高，一天五千，一個月 15 萬，市場價格讓就算有領補助的部落長輩也無法負荷。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 培訓照服員先從不排斥開始，再加上初期資深照服員先以身作則示範、協助，持續陪伴後會讓人慢慢接受，同時建立信心，抹去對照服員負面的刻板印象。 ● 跨專業整合服務，包括居家醫療、居家服務，先 24 小時照顧臥床長輩，40 天治療後賦能長輩重建能力，提升生活品質，減輕家屬單獨照護的壓力。 ● 以居服有空的時間拼湊成零碎的班次，頻繁奔波盡量提供長輩照顧。 ● 依賴政府補助與自費，然而自費的毛利率低，目前推動 20 萬長照方案，讓家屬自費 5-6 萬，請家屬一個禮拜自己顧一天，兩年 40 萬換 120 萬。 ● 照顧沒有分老人或身障，甚至不符合資格的合作社也會協助，只能透過社會公益介入，募款支持照顧。而政府社會福利制度的請款很有限，沒有想像中容易，緩不濟急。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 從項目支付改成包裹式支付，提供整包錢讓機構自由運用，比如大包、中包、小包、獎勵包。 ● 長照模式的改變，研發晚上使用科技導入取代人力照顧。 ● All in one 照顧模式其實牽涉到醫療行為，處於灰色地帶，

照服經驗	伯拉罕長照模式	其他觀察
<ul style="list-style-type: none"> ● 長照預算變多但沒有解決長照問題，其實政策要修改可以很快，只要有政務官可以同意 ● 從服務現場體驗才知道怎麼做才是對的，應該讓第一線人員自由去評估解決問題的模式。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 照服員成本高難以壓低，結合長照喘息、長照資源去分攤。 ● 希望推廣照顧模式故成立照顧學校，投入長照單位培力。 	<p>需要政策改變。</p>

附錄六：申請外籍家庭看護工資格規範

一、申請外籍家庭看護工資格規範：

符合「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準」第 22 條第 1 項規定得聘僱外籍家庭看護工資格之被看護者，其條件應符合(下表所示)：

- 1、符合特定身心障礙重度(或極重度)等級項目，或鑑定向度之一。
- 2、經許可醫療機構專業評估結果符合以下情狀之一；
 - (1) 被看護者為年齡未滿 80 歲，有全日照護需要者(巴氏量表最高不得超過 35 分，如巴氏量表逾 35 分，需於「各項特定病症、病情、病況及健康功能附表」之附註欄詳述被看護者經評估需全日照護需要之事實原因)；
 - (2) 年齡滿 80 歲以上未滿 85 歲，有嚴重依賴照護需要者(巴氏量表為 60 分「含 60 分」以下)或全日照顧需要；
 - (3) 年齡滿 85 歲以上，有輕度依賴照護需要者(巴氏量表有任一項目失能者)或具特定身心障礙重度等級；
 - (4) 經醫療專業診斷巴氏量表評為 0 分且於 6 個月內病情無法改善。

根據雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 12 條之 1 規定，雇主申請聘僱外籍家庭看護工應先向中央主管機關公告的醫療機構申請被看護者的專業評估，由醫療機構開具 60 日內有效之病症暨失能診斷證明書或當地主管機關開具之身心障礙證明(但符合重新招募免經評估資格者得免附)，至所在地的縣(市)政府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，雇主即可申請聘僱外籍家庭看護工。

申請外籍家庭看護工資格規範分為以下類型¹⁵⁵；

1. A 類-經指定之醫院醫療團隊專業評估轉介：至醫療機構進行綜合評估開立「病症暨失能診斷證明書暨巴氏量表」；
2. B 類-持有特定身心障礙 9 種項目(重度以上)者：持有身心障礙手冊，障礙等級重度以上，且 ICD 診斷之代碼為(03)平衡機能障礙者、(05)肢體障礙者；限運動神經元或巴金氏症等二類疾病，但曾聘僱外籍家庭看護工者，不在此限、(06)智能障礙者、(09)植物人、(10)失智症者、(11)自閉症者、(12)慢性精神病患者、(15)經中央衛生主管機關認定，因罕見疾病而致身心功能障礙者；限運動神經元疾病，但曾聘僱外籍家庭看護工

¹⁵⁵資料來源：台北市政府衛生局。網址

https://health.gov.taipei/News_Content.aspx?n=543E5C5FAF8B5828&sms=E13B8A974C8B2833&s=C57836778F22C392 最後瀏覽日 2022 年 9 月 17 日。

者，不在此限、(16)其他經中央衛生主管機關認定之障礙者；染色體異常、先天代謝異常、先天缺陷。

3. F類-被看護者現為80歲以上，曾經醫療機構專業評估認定有嚴重依賴或全日照護需要且目前外勞尚未轉出或離境。
4. G類-被看護者曾經醫療機構專業評估認定有全日照護需要，且為腦性麻痺明顯生活功能不良、脊髓損傷致明顯生活功能受損或截肢併明顯生活功能受損者。
5. H類-被看護者曾經醫療機構專業評估認定有全日照護需要，且由醫療開立符合全攤無法自行下床、需24小時使用呼吸器或維生設備、植物人相關證明者。

申請聘僱家庭外籍看護工之被看護人評估要點表

被照顧者類型	評估要點
被看護者80歲以上未滿85歲	曾經醫療機構專業評估認定有嚴重依賴或全日照護需要。
被看護者85歲以上	曾經醫療機構專業評估認定有輕度、嚴重依賴或全日照護需要。
被看護者	曾經醫療專業評估認定有全日照護需要，且為腦性麻痺明顯生活經醫療專業評估認定有全日照護需要，且為腦性麻痺明顯生活功能不良脊髓損傷導致明顯生活功能受損或截肢併明顯生活功能受損等病症。
	曾經醫療機構專業評估認定有全日照護需要，且由醫療機構開立符合全攤無法自行下床，需24小時使用呼吸器或維生設備、植物人相關證明。

資料來源：勞動部勞動力發展署。本研究彙整。

二、病症暨失能診斷證明書暨巴氏量表：

由於「病症暨失能診斷證明書暨巴氏量表」主要評估被照顧者「自主生活能力」進行評估。因此，分為：

- 1、病症暨失能診斷證明書：醫療人員開立的治療經過、預後及醫師囑言，以及受看護者的照護需求評估；
- 2、健康功能附表：各項特定病症、病情、病況及健康功能；
- 3、巴氏量表：評估在進食、移位(輪椅與床位之間移位，包括床上坐起)、個人衛生、如廁、洗澡(可以是浴盆、淋浴或擦澡)、平地走動(使用或不使用輔具)、上下樓梯、穿脫衣褲鞋襪、大小便控制上的表現。

巴氏量表(Barthel scale ‘ Barthel index)是由醫療團隊評估病患日常功能評估量表，透過此量表鑑定病患需要給予何類醫療照顧。此量表分為 5 等級分數：(1)完全依賴 0 分至 20 分；(2)嚴重依賴 21 分至 60 分；(3)中度依賴 61 分至 90 分；(4)輕度依賴 91 分至 99 分；(5)完全獨立 100 分。而總分少於 60 分屬完全依賴，60 分至 95 分屬部分需協助，100 分者為完全獨立。各項評估在同一級有不同的加權計分。然而，給分依據為該項目活動障礙需要多少人力、時間之協助而定之。

被照顧者如符合申請聘僱外籍看護工資格，雇主應於醫療機構之醫療團隊評估日起 14 日至 60 日期間內(自醫療團隊評估之日起 60 日內為有效期限)向勞動部提出申請。因此，被照顧者經許可之醫療機構評估需由專人照顧，且量表分數符合上述狀況者及應考量被照顧者是否有 24 小時協助之需求，由許可醫院醫療團隊做最後判定。另外，同一被看護者原則上不得申請兩名外籍看護工，但若巴氏量表 0 分或是被看護者為植物人，則可申請兩名外籍看護工。

巴氏量表評分要點表

序號	項目/計分	不能自己 做	需要協 助	獨立完成
1	進食	0	5	10
2	移位	0	5~10	15
3	個人衛生	0	0	5
4	如廁	0	5	10
5	洗澡	0	0	5
6	平地上行走	0	10	15
7	上下樓梯	0	5	10
8	穿脫衣服	0	5	10

序號	項目/計分	不能自己 做	需要協 助	獨立完成
9	大便控制	0	5	10
10	小便控制	0	5	10

資料來源：本研究彙整。