

本文章已註冊DOI數位物件識別碼

▶ 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

Regulating home care givers or migrant workers? Comparing domestic workers regulation in Hong Kong, Singapore and Taiwan

doi:10.30388/BLR.202003_(31).0004

政大勞動學報, (31), 2020

Bulletin of Labour Research, (31), 2020

作者/Author：許雲翔(Yun-Hsiang Hsu);成之約(Chih-Yu Cheng)

頁數/Page：89-118

出版日期/Publication Date：2020/03

引用本篇文獻時，請提供DOI資訊，並透過DOI永久網址取得最正確的書目資訊。

To cite this Article, please include the DOI name in your reference data.

請使用本篇文獻DOI永久網址進行連結:

To link to this Article:

[http://dx.doi.org/10.30388/BLR.202003_\(31\).0004](http://dx.doi.org/10.30388/BLR.202003_(31).0004)



DOI Enhanced

DOI是數位物件識別碼（Digital Object Identifier, DOI）的簡稱，是這篇文章在網路上的唯一識別碼，用於永久連結及引用該篇文章。

若想得知更多DOI使用資訊，

請參考 <http://doi.airiti.com>

For more information,

Please see: <http://doi.airiti.com>

請往下捲動至下一頁，開始閱讀本篇文獻

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE



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

許雲翔*、成之約**

目 次

- 壹、前言
- 貳、家事勞動的管制體系
 - 一、移工管制
 - 二、照顧管制
- 參、新加坡的外籍家事勞工法制：適用移工法規
 - 一、社經背景
 - 二、適用法規：1990 年外籍勞工僱用法
 - 三、相關爭議
- 肆、香港家事勞動法制：適用一般勞工法規
 - 一、社經背景
 - 二、適用法規：僱傭條例與雇員工傷補償條例
 - 三、相關爭議
- 伍、我國家事勞動法制：同時適用居家照顧及移工規定
 - 一、社經背景
 - 二、適用法規：就業服務法外國人從事工作資格及審查標準
 - 三、相關爭議
- 陸、研究發現
 - 一、家事勞動者的身份認定影響適用規範
 - 二、雇主資格的差異與影響
 - 三、標準或定型化契約為實質上勞動條件規範
 - 四、爭議與適用規範相關
- 柒、結論與建議
 - 一、專法或特別立法保障家事勞動者權益
 - 二、推動契約規範或團體協約適用家事勞動者
 - 三、建立仲介管理行為準則

* 國立中央大學法律與政府研究所副教授

** 國立政治大學勞工研究所教授

摘 要

本研究整理我國、新加坡及香港家事勞動相關立法，分析制度選擇及其問題，進一步協助我國建立適合的家事勞動法制。研究以「適用移工規定」、「同時適用勞工及移工規定」、「同時適用居家照顧及移工規定」等三地的管制選擇做為觀察切入點，比較管制選擇的影響。研究建議專法或特別立法保障家事勞動者權益，同時推動契約規範，針對數個共識度高的面向進行立法，以衡平概念替代勞動保障，並以各種政策創新整合外籍看護工提供服務。

關鍵詞：家事勞動、彈性安全、移民法制

壹、前言

隨著國際勞工組織在 2011 年 6 月通過家事勞工(domestic workers) 第 189 號公約及第 201 號建議書，各會員國開始檢視其家事勞動者處境及相關權益，同時尋求聯合國組織或其他非政府組織的合作，推動公約國內法化。截至 2018 年，該公約已有菲律賓(2012)、德國(2013)、比利時(2015)、巴西(2018)等 25 個國家經國會批准；即便未能批准，個別國家或以專法方式，規範家事勞動者在家庭內提供勞務的簽證、勞動條件等。規範的原因在於勞動者在家內工作所產生的高度從屬性問題：勞動者相對於雇主本即有經濟從屬性，而家事勞動者因工作地點在雇主家中，提供居家型態的服務，非但持續處於接受雇主指揮命令的待命狀態，直接至雇主家中工作的結果更模糊了正式工作與非正式生活兩個層面的界線，使得前者更易受到後者的不當使役影響，不能不具備適度保障，否則權益極易因雇主濫用而剝削。因而公約從尊嚴勞動(decent jobs)的角度，規範「家事勞動者為勞工」，享有勞工權利，例如合理工時、最低工資、合理的工時、每星期至少連續 24 小時的休息日等。

儘管公約是普世性的規範，適用上不分本國及外國人，個別會員國在國內法化時會因從業人員身份而有不同考量。我們可以發現，所謂的家事勞動者在事實上會涉及兩種身份認定：首先，是「居家照顧」的提供者，家事勞動在相當多國家是以居家照顧的形式存在，做為家中女性參與勞動市場後的替代人力；其次，勞務提供者主要為外籍移工，又具備「移工」的身份，如在我國、香港及新加坡均是如此（統計數字如表 1）。也就是說，在國內法化時，各國需要同時考量「居家照顧」及「移工」兩種不同的身份，也構成與現行法制調整上的最大障礙。而各國在家事勞動議題上的管制選擇，更決定了具備高從屬性的

表 1 家事勞務工數

國 家	就 業 人 數 (2017)	女 性 勞 參 率 (+15, 2016)	家 事 勞 務 工 數		佔 就 業 人 數 比 率
			外 國 人	本 國 人	
我 國	11,727,000	51%	235,330	16,632	2.1%
香 港	3,971,200	53%	290,000	10,000	7.6%
新 加 坡	3,623,900	58%	218,300	N/A	6.0%

資料來源：Ministry of Labor and Ministry of Health and Welfare, Taiwan (2017) <http://dep.mohw.gov.tw/DOS/lp-3550-113-xCat-T02-1-20.html>; Ministry of Manpower, Singapore (2014) <http://stats.mom.gov.sg/Pages/Employment-Summary-Table.aspx>; Census and Statistics Department, Hong Kong (2017) <https://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/so30.jsp>.

家事勞動者在市場上的脆弱程度 (precariousness) (Jokela, 2017; Morel, 2015)，亦即前述國際公約亟欲解決的問題。

基於此，本文修正許雲翔 (2018) 所發展的家事勞動法制雙元性架構，比較新加坡、香港及我國在家事勞動管制上的選擇。研究以此三國進行比較的理由有三：首先，按照學者在各國照顧體系與僱用型態的分類 (Addati, Cattaneo, Esquivel, & Valarino, 2018)，我國與香港、新加坡相近，同樣是高比例的外國籍居家 (家事) 勞動，與相當低比例的機構服務工作，具備比較基礎；其次，三國的移工主要來源國一致，具備相近管制客體；再者，三國同為華人社會，有著近似的照顧責任觀念，也就是強調世代間照顧責任的儒家家庭主義 (familialism) (Ochial, 2009)。研究觀察三地在「適用移工規定」、「同時適用勞工及移工規定」、「同時適用居家照顧及移工規定」所造成的影響，進一步提出後續適法上的建議。

貳、家事勞動的管制體系

家事勞動的管制目的在於試圖讓此種類型的勞動由原本的非正式就業，轉為正式化，而非正式性 (informality) 的原因主要來自其就業

的特殊性，要求家事勞動者在雇主的家中提供勞務。此種工作安排顯然是出於雇主便利考量，從服務對象的角度來看，老人或小孩的照顧也確實需要家事勞動者能夠不間斷的服務。而缺點就會是無法區隔待命與工作時間，也模糊了工作與生活之間的界限，並導致勞動者容易受到雇主的剝削。若從實際能夠提供勞務者的角度來看，隨著社會經濟發展，主要提供者不會是本國人，而是移工女性，因而此種就業管制即具備了雙元性，一如 Gil Araujo 和 González-Fernández (2014) 和 Labadie-Jackson (2008) 所指出家事勞動法制會同時具備移民及居家照顧管制的特性。而在面臨國際壓力試圖正式化家事勞動時，各國更多時候是從移工管制，而不是勞動保護的角度出發 (Triandafyllidou, 2016)，這使得家事勞動法制在與移工及照顧相較之下，會是一種補充性的下位規範。因而我們可以從兩個角度來理解家事勞動管制體系：

一、移工管制

就 Hollifield 等人 (2014) 的觀察，移工管制具備下列幾項特性：(1) 選擇用來控制移工的政策工具；(2) 出入境管制措施；(3) 成為長期居留的途徑；(4) 反應本國國民對移民爭議的機制。多數移工進口國皆針對上述特性設計法律或特別規定，目的在使政府能夠管理移工。不過，這些管制作法很少能實現其目標，因而進口國會為了縮小差距而逐步調整移工規定 (Amersfoort, 2010)。

二、照顧管制

照顧管制主要會是福利體制的延伸，也就是從所謂的福利國家體制 (welfare states regime) 出發。從社會福利學者的角度來看，家事勞動法制就會是在照顧體制、移工體制之下，與勞動體制的互動結果 (Ogawa, 2018; Williams, 2012; Williams & Brennan, 2012)。舉例來說，日本家事勞動者主要為本國人，其家事勞動規範設計主要從長期照顧

服務的角度出發，不會有移工管制的部分。而對香港、新加坡及台灣等過去以招募移工滿足在地照顧需求，也就是家庭照顧外包給非家庭成員的國家而言，較少有照顧機構的選項，家事勞動法制即發展為移工體制為主。

參、新加坡的外籍家事勞工法制：適用移工法規

一、社經背景

新加坡目前外籍家事勞工將近 24 萬人，差不多每 8 個家庭就有 1 個家庭僱用外籍家事勞工，歷年人數變動如表 2。新加坡政府的政策基本上是鼓勵國人僱用外籍家事勞工以解決家庭照顧問題，因此即使較貧窮的家庭無法僱用外籍家事勞工，政府甚至採取補貼方式協助僱用。隨著新加坡邁入高齡化社會，對家事服務的需求持續增加，根據新加坡國家人口及人才署估計，該國國人對家事服務人員的需求從 2011 年的 19 萬 8,000 人，將逐漸增加到 2030 年的 30 萬人（林國榮等，2013）。

表 2 新加坡外籍勞動力人數

准 證 類 型	2012 年底	2013 年底	2014 年底	2015 年底	2016 年底
就業准證 (EP)	173,800	175,100	178,900	187,900	192,300
S 准證 (S 准證)	142,400	160,900	170,100	178,600	179,700
工作許可證 (Work Permit) 總人數	942,800	974,400	991,300	997,100	992,700
工作許可證：外籍家事工	209,600	214,500	222,500	231,500	239,700
工作許可證：建築業	293,300	318,900	322,700	326,000	315,500
工作許可證：其他	9,300	11,300	15,400	23,600	28,300
外籍勞動力總人數	1,268,300	1,321,600	1,355,700	1,387,300	1,393,000
外籍勞動力總人數 (不含外籍家事工)	1,058,700	1,107,100	1,133,200	1,155,800	1,153,200
外籍勞動力總人數 (不含外籍家事工和建築業)	731,300	748,100	764,500	780,300	787,800

資料來源：新加坡統計局，2017。

註：其他工作准證 (Other Work Passes) 包括：同意函 (Letter of Consent, LOC) and 訓練工作許可 (Training Work Permit, TWP)。訓練就業准證 (Training Employment Pass, TEP) 從 2014 年 3 月起也會含在其他工作准證之中。

外籍勞動力的引進也為該國帶來若干問題，儘管宣示要減少對於外籍勞動力的依賴，實際的情形卻不盡然如此，新加坡依舊是將視為因應國內勞動力不足的重要策略，從外籍家事勞工的變動狀況來看，呈現逐年成長的情形，說明新加坡對於外籍家事勞工的依賴程度。

二、適用法規：1990 年外籍勞工僱用法

僱用條例 (Employment Act) 是新加坡主要的勞動法規，但家事勞工是被排除於適用範圍。新加坡對於外籍家事勞工的管理主要依據為 1990 年制頒的外籍勞工僱用法 (The Employment of Foreign Workers Law)，其措施內容主要有：

(一) 規範內容

僱主如果要僱用「外籍家事勞工」必須先申請到外籍家事勞工的工作許可證¹，每位申請人最多可申請兩位外籍家事勞工，家事勞工符合條件² 即可提出申請。對於勞工居留期間規定其聘僱期限為 2 年，

¹ 僱主申請資格包含：(1) 年滿 25 歲及以上；(2) 沒有破產紀錄；(3) 沒有精神疾病，也沒有禁止行為的宣告；(4) 具有一定的經濟能力；(5) 對初次僱用外籍家事勞工的申請人，必須參加僱主講習方案 (Employer Orientation Program)；(6) 有照顧需求，例如家中有兩位或兩位以上未滿 18 歲的子女同住，或家中有一位年齡 65 歲或以上的長輩 (父、母、岳父或岳母) 同住。參見 Ministry of Manpower, Singapore, <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-domestic-worker/eligibility-and-requirements/employer-requirements>

² 外籍家事勞工申請條件：(1) 女性；(2) 來自被核准的國家 / 地區，包括香港、澳門、馬來西亞、菲律賓、印度尼西亞、泰國、緬甸、斯里蘭卡、印度、南韓、臺灣和孟加拉國等；(3) 第一次申請者在提出工作許可申請時年齡必須 23 歲或以上、50 歲以下；(4) 曾經在新加坡工作過者在提出工作許可申請時必須是 18~50 歲；(5) 必須要有學歷證明至少接受 8 年以上正規教育；(6) 在不含入境當天的 3 個工作天之內，於取得工作許可之前必須通過人力部根據規定實施的入境考試 (第一次在新加坡擔任外籍家事勞工者)，最多允許參加 3 次考試；(7) 在不含入境當天的三個工作天之內，於取得工作許可之前必須參加安全認知課程 (SAC) (第一次在新加坡擔任外籍家事勞工者)；(8) 必

期滿得以展延，每次為 2 年；非技術外來勞動力最長可工作為 6 年，低技術外來勞動力最長為 8 年。每份工作許可證有效期通常為 2 年，失效前雇主可代外籍勞工做多次更新延長工作許可。

1. 勞動條件

(1) 工資

新加坡是採取僱用契約制，沒有最低工資制，只要僱用契約所載明的薪資不要低於新加坡和外勞輸入國所協定之「備忘錄」(Memorandum of Understanding；簡稱 MOU) 的薪資水準，就沒有違法的顧慮。每個外勞輸出國的生活指數不同，因此對於薪資的要求每個國家標準自然也會有差異，菲律賓籍幫傭因為會說英文，薪資的標準排名第一，約 600 新幣（約合新台幣 14,040 元），印尼和斯里蘭卡較低約 450 新幣（約合新台幣 10,530 元）。

(2) 休息

從 2013 年 1 月 1 日起，新加坡家事勞工可享有每週一天的休假，但雇主亦可透過協商方式以給付假日工資方式，讓家事勞工於休假日工作；日薪數額是以外籍家事勞工月薪除以 26 個工作日計算。至於休假日的安排，亦可透過勞資協商決定。

(3) 住宿安排

雇主應提供家事勞工獨立居住空間，由強調提供女性的居住空間，

須在她的雇主身分證登記的住所工作；(9) 必須和雇主沒有關係（包含婚姻、領養和血緣）；(10) 在雇主還未交付新幣 5,000 元安全保證金之前不能進入新加坡；(11) 外籍家事勞工入境二週內必須接受第一次健康檢查，而在新加坡工作期間，每 6 個月必須進行一次身體檢查（費用由雇主承擔），如果被查出懷孕或染有性病、愛滋病，將立刻被遣返。參見 Ministry of Manpower, Singapore, <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-domestic-worker/eligibility-and-requirements/>。

必須有足夠的空間能夠睡眠，且雇主必須提供家事勞工足夠的基本居住需求；包括通風設施，食物，有睡墊的床鋪，覆蓋的毯子，毛巾以及盥洗用具等。所謂不適當的居住空間為讓勞工以摺疊床睡在走廊或客廳，或與異性受照顧者同睡一個房間等。

(4) 保險規定

雇主於家事勞工抵達新加坡之前，雇主必須有義務為家事勞工購買醫療保險和人身意外保險，而不能將成本轉嫁給家事勞工。在家事勞工居留新加坡期間，雇主必須為其購買每年至少新幣 15,000 元的醫療保險，內容至少要包括住院醫療和手術給付。針對 2017 年 10 月 1 日起新申請或延長工作證的外籍家事勞工，雇主必須購買每年至少新幣 60,000 元的人身意外保險，內容至少要包括因為突然發生意外事故而導致永久性殘疾或死亡的給付。保險賠償金應支付給外籍家事勞工或其受益人。

2. 勞工捐與安全保證金

雇主不需要為外籍家事勞工繳交中央公積金（Central Provident Fund, CPF），但是每個月需繳交勞工捐新幣 265 元或每天新幣 8.72 元，相當於我國的就業安定費用。這是新加坡政府為有效控制外籍家事勞工的數量，每月強制向雇主徵收的費用。此外，雇主還要一次性給人力部繳納 5,000 新幣（約合新台幣 117,000 元）的安全保證金，一旦有外籍家事勞工逾期滯留不歸，政府將用這筆保證金遣返外籍家事勞工。

(二) 契約規範

新加坡另以契約規範規定「僱用契約」應由勞雇雙方合意簽訂，內容至少應包下列的條款和規定：(1) 薪資。(2) 安置貸款。(3) 每月休息日數。(4) 應休未休的工資給付。(5) 契約終止的通知期限。(6) 提前

終止契約的補償。根據新加坡政府於 2017 年 6 月 9 日的公布，雇主可以視情況，提前終止與外籍家事勞工的「僱用契約」，但是必須根據契約有關「契約終止的通知期限」的規定，事先通知對方。如果不能依據通知期限規定執行，終止契約的一方應當給予補償。然而，若經勞雇雙方合意，也可以不依通知期限有關規定執行。

三、相關爭議

新加坡的家事勞工，無論是本國籍或外國籍，都排除於「僱用條例」適用範圍之外，其勞動條件只能透過書面的僱用契約來決定；因為要透過「僱用條例」來規範家事工作，會有其窒礙難行之處，例如工作時間和國定假日工作等。而過去亦有雇主因虐待外籍勞工而被起訴，一旦被發現有虐待外勞情事，政府係採取嚴罰的手段。而外籍勞工若發生懷孕，則人力部將其視為違反僱用契約之約定，政府得取消其工作許可並將該名勞工遣返回國。

肆、香港家事勞動法制：適用一般勞工法規

一、社經背景

在香港，家事服務（香港稱之「家政服務」）為家庭提供了保母、護理、清潔、家教、家庭管理等方面全方位的服務體系；另一方面，它是解決中高齡人士再就業問題的主要管道之一。香港自 1970 年代起就開始聘僱外籍家事勞工，藉以解決缺乏內宿型家事勞工力不足的問題。香港對於外籍勞工的聘僱管理主要透過入境事務處與勞工處依據權責分工管理。入境事務處負責工作簽證核發與標準雇傭契約的相關規範。勞工處則建立聘僱外籍家事勞工的基本政策以及監督雇傭之間的違法事項。原則上，香港政府以確保本地人的就業為優先，雇主無法聘僱適當人力時，才可以引進外籍家事勞工。

香港地區目前有家政服務員近 30 多萬人，其中外籍家政服務員（以下稱外籍家事勞工）人數約為 29 萬多人，絕大多數來自印尼和菲律賓（49% 來自印尼，48% 來自菲律賓），本地服務員（一般稱為家務助理）數約為 1 萬餘人，主要為臨時工和鐘點工³。香港自 1970 年代起就開始聘僱外籍家事勞工，藉以解決缺乏內宿型家事勞動力不足的問題。香港對於外籍勞工的聘僱管理主要透過入境事務處與勞工處依據權責分工管理。入境事務處負責工作簽證核發與標準僱傭契約的相關規範。勞工處則建立聘僱外籍家事勞工的基本政策以及監督僱傭之間的違法事項。原則上，香港政府以確保本地人的就業為優先，雇主無法聘僱適當人力時，才可以引進外籍家事勞工。

二、適用法規：僱傭條例與雇員工傷補償條例

香港政府規定外籍家事勞工與香港國民同樣受到勞動法律的保護。換言之，香港的外籍家事勞工與當地勞工一律適用僱傭條例（Employment Ordinance）與雇員工傷補償條例（Employee's Compensation Ordinance）。勞雇間的契約須依照政府所提供的版本；例如僱主須支付不低於「規定最低工資」港幣 4,310 元的工資（自 2016 年 9 月 30 日起適用）、須指定支付工資的日期、須指定傭工的休息日、須與外籍家事勞工協調伙食給付；如由僱主提供，則伙食為免費，如僱主選擇為外籍家事勞工提供膳食津貼，須支付外籍家事勞工每月不少於港幣 1,037 元的膳食津貼。此外，僱主須根據雇員工傷補償條例，為外籍家事勞工投保工傷補償險，否則將面臨罰款與監禁的處罰。外籍家事勞工每一星期至少有 1 天為休息日。相關規範如下：

³ 而鐘點工大體上包括以下兩類：(1) 以小時計算費用的臨時性家庭服務傭工；(2) 是以小時/日定時定人的包月家庭服務傭工。臨時傭工隨叫隨到，但不無法指定某一位服務鐘點工；包月鐘點工是定時、定點、定人的固定服務工。從服務工工資計算標準來說，包月的鐘點工之鐘點工資較低。

(一) 規範內容

香港係以聘僱資格條件為核心，進行家事勞動的相關規範，主要以居從業人員多數的外國籍為對象⁴，並強調雇主的支付能力⁵，香港入境事務處設立僱主基本申請外籍家事勞工的收入要求，目的是防止一些收入不足或沒有穩定收入的家庭聘請外籍家事勞工後，而沒有能力支付外籍家事勞工的薪金。舉例來說，如按外籍家事勞工每月薪津以港幣 4,310 元計算，兩年基本合約期內，聘請外籍家事勞工支出（不包括僱傭中心代辦費用）如下表所示：

⁴ 外國人應具備相關條件如下：(1) 申請人具有超過兩年任職家庭傭工的工作經驗；(2) 申請人及僱主沒有任何不利於申請的已知不良記錄；(3) 傭工的薪金不低於提交申請時的現行最低工資；(4) 申請人與僱主簽訂的標準僱傭合約已經由有關駐香港特區的領事館公證作實；(5) 申請人已通過體格檢驗，證明身體健康，可在港受僱為家庭傭工；(6) 外籍家庭傭工的入境安排並不適用於：內地、澳門特區或台灣的中 國居民；以及阿富汗、古巴、老撾、朝鮮、尼泊爾及越南的國民；(7) 外籍家庭傭工不得攜同受養人來港。參見香港特別行政區政府入境處，<https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/immigration-entry-guideline.html>。

⁵ 雇主申請條件如下：(1) 家庭收入：根據香港入境事務處條例外籍家事勞工申請人或申請人的家庭總收入必須不少於年薪港幣 \$180,000，即平均每月不少於 \$15,000 港幣。這個最低收入限額亦會隨著外籍家事勞工的薪金變動而調整；(2) 居住要求：需提供外籍家事勞工「合適的住宿地方」，亦即在一個固定的房間內有固定的床位，給予外籍家事勞工一些隱私權及得到充分休息的地方。安排外籍家事勞工睡在客廳或廚房等「朝拆晚行」式的臨時床位，或與異性成年人共用一個房間等都違反了外籍家事勞工的基本人權。故此，外籍家事勞工雇主還需要向入境事務處提交住址證明；(3) 聘請外籍家事勞工的支出：作為雇主除了每月基本工資以外，還要為外籍家事勞工提供住宿和膳食。所以在聘請外籍家事勞工前，雇主亦應計算自己的經濟能力，是否足夠負擔外籍家事勞工每月薪金及其他有關的支出。

表 3 香港聘請外籍家事勞工支出
(不包括僱傭中心代辦費用)

項 目	金 額
每月薪金 4,310 × 12 月 × 2 年	103,440 港元
單程到港機票 (香港 → 馬尼拉 / 雅加達 / 曼谷)	1,500 港元
綜合家傭保險	1,100 港元
交通津貼 (上任及離職兩日各 \$100)	200 港元
回程機票 (香港 → 馬尼拉 / 雅加達 / 曼谷)	1,500 港元
合 計	98,380 港元

資料來源：本研究整理。

勞動條件的規範如下：

(1) 工資

雇主必須在工資期完結後或僱傭合約終止後 7 天內支付工資：

- a. 最低工資：雇主須向外籍家事勞工支付不低於簽訂合約時的規定最低工資的薪金。在港工作的外籍家事勞工，如其僱傭合約在 2017 年 9 月 30 日或以後簽訂，應獲支付不低於每月港幣 4,410 元的規定最低工資的薪金。
- b. 短付工資：外籍家事勞工獲付的工資如低於僱傭合約訂明的水平，他 / 她：
 - (a) 應與雇主澄清正確的金額；
 - (b) 不應就未獲支付的工資簽署收據；以及
 - (c) 應盡快向勞工處舉報雇主短付工資。
- c. 預扣工資：雇主只可在下列情況下扣除外籍家事勞工的工資，所扣除的工資總額，除因缺勤而扣除的數額外，不可超過就該工資期須付給外籍家事勞工的工資的一半。
 - (a) 如因外籍家事勞工疏忽或失職而引致雇主的物品或財物損壞或遺失，雇主可按值扣除外籍家事勞工的工資以作賠償，

但每個個案以港幣 300 元為限；

- (b) 外籍家事勞工缺勤，但只能扣除與其缺勤時間成比例的款額；
- (c) 僱主曾預支或多付給外籍家事勞工的工資，可從外籍家事勞工的工資中扣回；以及
- (d) 在外籍家事勞工書面同意下，可從其工資中扣回借給他 / 她的貸款。

(2) 休息

外籍家事勞工：應在每 7 天期間獲得最少 1 天休息日；以及可自願在休息日工作。僱主不得強逼外籍家事勞工在休息日工作。

(4) 休假

外籍家事勞工可享有每年 12 天法定假日；以及如在法定假日之前已受僱滿 3 個月，便可享有該假日的假日薪酬。僱主不得以款項代替給予法定假日。如果法定假日適逢是外籍家事勞工的休息日，僱主必須在休息日翌日補假給外籍家事勞工。如僱主要求外籍家事勞工在法定假日工作，必須在原定假日之前或之後 60 天內，安排另定假日給外籍家事勞工。

外籍家事勞工為同一僱主每工作滿 12 個月後，可享有按以下比率計算的有薪年假：

- a. 在服務年期滿 1 年及 2 年後，每年可獲 7 天有薪年假；以及
- b. 由第三年開始，有薪年假每年遞增 1 天，最多增至 14 天。

(3) 疾病津貼

外籍家事勞工在下列情況下可享有疾病津貼：

- a. 已累積足夠的有薪病假；
- b. 放病假的日數不少於連續 4 天；以及
- c. 能出示適當的醫生證明書。

每日疾病津貼相等於外籍家事勞工的每日平均工資的五分之四，最遲須在正常發薪日支付。僱主不可在外籍家事勞工放有薪病假期間作出解僱，惟外籍家事勞工犯嚴重過失者除外。

(4) 契約終止

僱傭雙方均可給予對方一個月的書面通知或支付一個月代通知金以終止僱傭合約。終止僱傭合約的款項可包括：

- a. 任何未發放的工資；
- b. 代通知金（如適用）；
- c. 用以代替未放的年假的工資；
- d. 長期服務金 / 遣散費（如適用）；以及
- e. 其他根據僱傭合約須支付給外籍家事勞工的款項，例如返回原居地的旅費、膳食及交通津貼等。

(5) 資遣費及長期服務金⁶

外籍家事勞工在下列情況下可享有遣散費：

- a. 在遭解僱前已連續為同一僱主工作不少於 24 個月；以及
- b. 因裁員而遭解僱，或在僱傭合約屆滿後，因裁員理由而未獲續約。

如外籍家事勞工在僱傭合約終止前已連續為同一僱主工作不少於 5 年，並且符合下列其中一種情況，可享有長期服務金：

- a. 非因嚴重行為不當或裁員而遭解僱或不獲續約；
- b. 因健康理由而辭職；
- c. 因年老（即 65 歲或以上）而辭職；或
- d. 於在職期間死亡。

⁶ 資遣費及長期服務金的計算方法為一個月的工資 $\times 2/3 \times$ 服務年資；未足一年的服務年期則按比例計算。外籍家事勞工在同一時間，只可享有資遣費或長期服務金的其中一項。

4. 強積金

根據《強制性公積金計畫條例》，凡家務助理均無須參加強積金計畫。

(二) 契約規範

香港以標準僱傭合約訂明外籍家事勞工的僱用條款及條件，該合約是香港特政府就僱用外籍家事勞工唯一認可的合約⁷。根據標準僱傭合約，外籍家事勞工可享有下列權益：1. 規定最低工資（合約第 5(a) 條）。2. 膳食津貼（如僱主不提供膳食）（第 5(b) 條）。3. 免費住宿（第 5(b) 條）。4. 往返原居地的旅費（第 7(a) 條）。5. 免費醫療，包括診症、住院及牙科急診費用（第 9(a) 條）。6. 在續約時由僱主支付旅費以往返原居地放有薪或無薪假期（第 13 條）。

三、相關爭議

在香港，外籍人士和當地人士從事家事工作有著不同的稱呼，前者稱之為傭工、而後者則稱之為家務助理。不論其稱呼為何，大體上所從事的工作內容都是與家事有關的工作。由於香港將從事家事工作的人員納入僱傭條例，家事勞工所享有的勞動條件與權益與一般勞工差異不大；而外籍家事勞工與本地的家事勞工（家務助理）兩者之間所享有的待遇差異也不大。但在下列爭議上凸顯家事勞動者本籍外籍的差異：

(一) 排除最低工資適用

外籍家事勞工不受到最低工資立法的保障，而是由香港政府另行

⁷ 參見從香港以外地區聘用家庭僱傭合約—英文版 <https://www.immd.gov.hk/hkt/forms/forms/id407.html>。

訂定所謂的「規定最低工資」來加以規範和要求。根據香港最低工資條例 (Minimum Wage Ordinance) 第 7 條第 3 款「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」的規定。根據前述規定，顯然地，香港外籍家事勞工不適用最低工資有關規定，其工資排除於 2011 年 5 月通過的最低工資保護之外。。

(二) 居留權資格

根據《基本法》第 24 條，在香港連續工作滿七年的外籍家事勞工似亦有資格申請成為香港永久性居民。而香港高等法院早前裁定，《入境條例》指外籍家事勞工不得被視為「通常居住」是違反《基本法》，即外籍家事勞工或有資格申請成為香港永久居民。如果外籍家事勞工一方勝訴並成為案例⁸，有可能引致數以十萬計的外籍家事勞工及其家人取得永久居港權，動搖香港當前的外籍家事勞工政策，甚至改變香港的人口結構。香港終審法院 2013 年 3 月 25 日裁定，外籍家事勞工爭取香港永久居留權官司敗訴，而且無需向中國全國人民代表大會常務委員會提請釋法，保全香港的司法獨立。由於這是法院的最後裁定，十幾萬名居港逾 7 年的外籍家事勞工將無法取得居港權。該裁定也隨即引發外籍家事勞工工會代表批評香港法院對外籍家事勞工的不公待遇和歧視。無論外籍家事勞工是否能夠取得永久居留，這項爭議激起香港人重新看待與討論外籍家事勞工對香港的貢獻與否（劉黃麗娟，2012；林國榮等，2013）。

⁸ 一名在香港為同一名雇主工作超過 25 年的菲籍家事勞工於 2010 年因申請永久居留屢次遭拒後向法院提出告訴，2011 年 9 月一審法官認為排除外籍傭工申請永久居留為違憲，因此判決這名菲傭勝訴。2012 年 3 月 28 日，上訴庭 3 名法官一致裁定，《入境條例》沒有違憲，上訴庭認為，政府及立法機關有權制訂《入境條例》，就「通常居港」作定義及闡釋，當中並無違反基本法。

伍、我國家事勞動法制： 同時適用居家照顧及移工規定

一、社經背景

少子化及高齡化造成我國人口結構快速轉型。我國於 1993 年時，65 歲以上的高齡人口占全國人口之比重已超過 7%，業已邁入聯合國定義之高齡化社會。由於身心功能的退化等因素使老年人成為長期照護服務需求的主要人口群，快速人口老化的意涵，即在於整體社會同步有著大幅上升的長期照護需求。這樣的需求過去都是由家庭中的女性所提供，但隨著教育普及，婦女參與勞動的比例增加，原有的照顧功能也隨之降低，形成極大的需求缺口。在政策回應上，引進外籍看護工是回應此一缺口的起始做法。自 1989 年起，行政院勞委會（現勞動部）引進東南亞國家勞工，並在 1992 年起將社福列為開放引進項目，並定位為補充性人力。隨著 2008 年長期照顧 10 年計畫的提出，我國開始發展本國籍照顧人力，並在政策上限制外籍看護工雇主使用長期照顧服務，壓抑此部分僱用需求。

儘管如此，國人居家照顧服務的使用狀況仍不若計畫預期，外籍看護工的進用並未因長照計畫的推動而有所改變，反而逐年上升（如表 4）。主要原因在於外籍看護工雇用成本相對較低，工作方式與時間較具彈性，致使家庭偏好採用來滿足居家照護需求，而本勞雇用成本高（薛承泰，2011）。另一方面，根據衛福部對於目前三項長期照顧服務資源的調查（2015），長照人力分布，仍集中於機構（占 72%），其次是居家（占 22%）、社區服務則占最小比例（占 6%），亦明顯沒有足夠本國籍勞工可替代居家服務的需求，即便壓抑外勞雇用，亦面臨短時間本國籍居家照護人力無法補上來的困境。

表 4 外籍看護工引進人數，按開放項目別

年 度	社福外勞	看 護 工				家庭幫傭
		總 數	養護機構 看 護 工	外 展 看 護 工	家 庭 看 護 工	
1995	17,407	8,902	—	—	—	8,505
2000	106,331	98,508	—	—	—	7,823
2005	144,015	141,752	6,093	—	135,659	2,263
2010	186,108	183,826	9,519	—	174,307	2,282
2015	224,356	222,328	13,696	32	208,600	2,028
2016	237,291	235,370	14,192	39	221,139	1,921
2017	250,157	248,209	14,827	14	233,368	1,948
2018/10	256,383	254,457	15,096	8	239,353	1,926

資料來源：勞動部（2018）。

二、適用法規：就業服務法外國人從事工作資格及審查標準

而在規範層面，國人從事家事勞動目前排除適用於勞動基準法⁹，勞動條件等權益面向係由勞雇雙方透過契約議定勞動條件¹⁰，目前適用法規範僅有長期照顧服務法下關於長照人員管理規定。而就外國人從事家事勞動而言，則適用就業服務法相關規範，其參照「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」。家事勞工因為沒有勞基法的適用，為提供外國人從事者適足規範及保障，勞政機關除嚴格限定雇主資格條件，每年亦定期跟外勞來源國進行協商，協商勞動條件的提升，目前主要四個國家：印尼、越南、泰國及菲律賓，定期召開雙邊會議，訂定勞動契約的範本。

⁹ 個人服務業中家事服務業之勞工業由行政院勞工委員會於 1998 年 12 月 31 日以勞動一字第〇五九六〇四號公告，自 1999 年 1 月 1 日起不適用勞動基準法。

¹⁰ 契約形式依服務提供者的型態而異，勞務公司、合作社或基金會分別提出不同的契約類型，如彭婉如基金會所提係以「協約」等私法契約方式進行，主張勞雇及協會中三方秉持「平等、關愛、合作、助人」的理念彼此互助，加入社區照顧福利服務互助系統。

(一) 規範內容

若依據就業服務法，家事勞工意指下列兩種類型的勞動者：1. 家庭看護工，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；2. 家庭幫傭，在私人家庭從事房舍清理、食物烹調、家庭成員起居照料或其他與家事服務有關工作。在我國，此兩種僱用為特許制進用，許可制的核可條件同時扣緊民法所規範親屬間的彼此照顧義務，及長期照顧需求的認定¹¹，為方便比較，本文集中在人數較多的家庭看護工討論。此類家事勞動者的勞動條件規範如下：

(1) 工資

月支工資原則按前述我國勞工主管機關與各來源國駐台辦事處所商定之定型化契約規範，2017 年印尼方為新台幣 17,000 元，每月定期發給並按我國有關法令規定由雇主代扣繳健康保險。

雇主應免費提供家事勞動者每日適當三餐膳食，包含例假日及病假在內。

(2) 休息

雇主需提供給家事勞動者足夠休息時間（不得低於八小時）以保持勞動者之工作品質。

¹¹ 兩者的緊扣可以從下列雇主條件及被看護者資格看出。雇主申請條件：雇主（申請人）與被看護者，應具備下列關係之一：(1) 配偶；(2) 直系血親；(3) 三親等內之旁系血親；(4) 一親等之姻親；(5) 祖父母與孫媳婦或祖父母與孫女婿。而被看護者資格：申請聘僱家庭外籍看護工的被看護者，應符合下列二種資格條件之一：(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認定須 24 小時照顧者，評估結果符合下列情形之一：a. 被看護者年齡未滿 80 歲，有全日照護需要。b. 被看護者年齡滿 80 歲以上未滿 85 歲，有嚴重依賴照顧需要或全日照護需要。c. 被看護者年齡滿 85 歲以上，有輕度以上依賴照顧需要；(2) 被看護者領有直轄市或縣（市）社政主管機關核發的身心障礙手冊，且須符合下表中的特定身心障礙重度或極重度等級項目之一。

(3) 休假

勞動者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，獲經過勞動者同意折發工資（新台幣 566.7 元乘以 7 日，直接交給勞動者）。

勞動者因傷病需請假者，雇主需准予請假。

雇主每 7 日需給勞動者一天休假，如勞動者於休假日工作者，雇主需給加班費（每日新台幣 566.7 元）。

(4) 住宿安排

雇主應免費提供家事勞動者適當休息空間，家事勞動者應居住於前述地點內並不得外宿。

(5) 保險規定

聘僱期間內，雇主應為勞動者辦理加入健康保險，保險費之負擔一全民健康保險法分攤之。

若雇主未能為勞動者辦理勞工保險，雇主應為勞動者提供新台幣 30 萬元以上之意外事故保險。若雇主無法提供此兩種保險，發生意外時，雇主需理賠應保險而未保險之相同金額。

4. 就業安定費

依就業服務法第 42 條規定，為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。故就業服務法第 55 條另規定，雇主聘僱外籍勞工應繳納就業安定費，看護工月繳數額為每人每月 2,000 元，三個月一期繳納。

(二) 契約規範

雇主需按前述契約規範簽訂書面勞動契約及「外國人入國工作費用及工資切結書」。依現行規定，雇主應全額給付外籍勞工薪資，且雇主聘僱外籍勞工均需簽訂書面勞動契約及「外國人入國工作費用及工

資切結書」，作為地方勞工主管機關日後查處有否違法之依據。

三、相關爭議

(一) 未能適用勞動法

受僱於個人之家事勞工是在家庭從事看護、照料家庭成員起居、處理家務等工作，其工作形態、工作時間與休息時間與受僱於事業單位之勞工明顯不同，且不易釐清，適用勞動基準法確有窒礙難行之處。現行外籍家事勞工在臺工作之工資、工時等勞動條件，係由外籍家事勞工與雇主雙方於外籍家事勞工入國前合意協商訂定勞動契約予以規範，惟其權益法制化之保障，似宜以另定適切之法規予以規範較為妥適。家庭內的照護關係並非等同一般勞動市場之勞雇關係，雇主多為身障者等弱勢族群，恐怕無法負擔等同勞動市場之管理責任，這些均需適法時列入考量。

(二) 雇主家庭負擔能力

家事勞工係在家庭中提供勞務，有別於一般廠場，且部分被看護者之家庭係屬弱勢，又家庭非營利單位，如適用勞動基準法後，無法比照事業單位採用其他方式降低生產成本或將成本轉嫁，勢必直接增加家庭經濟負擔。

(三) 與長期照顧法制整合

過去長期照顧分屬於不同法源，護理人員法、老人福利法、身心障礙法，故較缺乏全面性之法源考量，但在 2015 年 5 月通過長期照顧服務法，並於 2017 年 1 月再次修正後，長期照顧法制已趨向整合，並明確定位三種類型的服務提供，其中居家型態所指涉者多為家事勞動所涵蓋範疇，而社福機構居家照顧服務的供給，亦可為前述原本為零和關係的勞工與雇主，創造勞動條件調整的空間，如喘息服務所能給

予直接照顧者的休息時間。兩者間的異同如何調合及整合，將會是家事勞動能夠進一步法制化的關鍵。

陸、研究發現

一、家事勞動者的身份認定影響適用規範

新加坡以家事勞動者解決家庭照顧問題，而境內並不具備足夠人力，因而以「移工規定」從境外聘用，同時排除勞動法的適用；香港同樣是定位在境外人力補充，但與新加坡不同之處在於除最低工資外，原則上適用僱傭條例，「同時適用勞工及移工規定」；我國則是著重老年及身心障礙者的居家照顧，雖然與其他兩地同樣是定位在補充性人力，也適用外國人僱用的就業服務法，但在政策上將外籍看護工視為本國長期照顧的競爭者，限制雇主使用服務以壓抑此部分僱用需求，「同時適用居家照顧及移工規定」。

二、雇主資格的差異與影響

雖然三地家事勞動者均有移工規定的適用，均採工作許可制，在我國則因居家照顧規範的適用，造成雇主資格認定與新加坡及香港明顯不同。我國採就業服務法下許可制規範外國人進用，採雇主特許資格認定，認定標準包含親屬關係及長期照顧需求程度，亦即被照顧者的巴氏量表等級，評估被照顧者需要服務的程度；新加坡雇主雖有照顧需求的評估，但僅以同住為條件；香港則因適用僱傭條例，更為要求雇主必須具備足夠財力，其中包含個人資產及能夠提供家事勞動者「合適的住宿地方」。

明顯的，新加坡及香港的雇主資格認定較為寬鬆，我國則相對緊縮，雖然同是以工作許可制進行外籍人力引進，資格認定寬緊不同的結果，在新加坡（6%）、香港（7.6%）及我國（2.1%）的家事勞動就

業人數比例上有所差異。

三、標準或定型化契約爲實質上勞動條件規範

儘管香港家事勞動者適用僱傭條例，相關勞動條件的規範主要還是透過標準僱傭合約，此點與新加坡（契約規範規定「僱用契約」）及我國（定型化契約）相近，其下規範工資、休息、休假及職業保險。

四、爭議與適用規範相關

我國、新加坡及香港三地在家事勞動管制所面臨的爭議或不足之處，緣起於適用規範的選擇。以我國而言，在於「同時適用居家照顧及移工規定」時，勞動法受到排除，亦面臨與長期照顧法制的整合；而新加坡則是因排除適用僱傭條例，有雇主剝削的問題；香港則爲排除最低工資適用，及居留權的問題。

柒、結論與建議

儘管我國與新加坡及香港同被認定是屬於「低比例的機構服務工作，高比例的家事勞動」的國家，在比較三地的家事勞動後，研究發現我國以看護工人數最多，明顯與前述兩國家庭幫傭爲主不同。此一組成來自於我國人口快速老化的社經背景，以外籍看護工做爲補充居家照顧人力，直接影響我國在管制法規上的選擇，不僅造成與新加坡及香港在法規上的差異，如表 5，也影響三國在後續所面臨的問題。而國際勞工組織及其相關規範所關注者，主要爲國民待遇及非歧視對待，也就是勞動條件上的差異（鄭津津，2011）。至於雇主的身份爲何，移工的身份合法與否，或是移工的移入是否會排擠本國勞工的就業機會則非其所看重，然此卻是在地國最爲重視者，因而若要建立一體適用的規範，或準用勞動法會產生相當大的落差，這也是在家事勞動法制化的過程中最困難之處。

表 5 新加坡、香港及我國家事勞工管制比較

項 目	新加坡外籍家事勞工	香港外籍家事勞工	我國外籍家事勞工
家事勞動者之類型	一般家務工作者	一般家務工作者	看護工 幫傭
適用規範	適用外籍勞工僱用法，不適用僱用條例	適用僱傭條例與雇員工傷補償條例，不適用最低工資	適用就業服務法，不適用勞動基準法
雇主資格	1.年滿 25 歲及以上。 2.沒有破產紀錄。 3.沒有精神疾病，也沒有禁止行為的宣告。 4.具有一定的經濟能力。 5.有照顧需求，例如家中有兩位或兩位以上未滿 18 歲的子女同住，或家中有一位年齡 65 歲或以上的長輩（父、母、岳父或岳母）同住。	1.家庭收入不少於年薪港幣\$180,000，即平均每月不少於\$15,000港幣。 2.居住需提供外籍家事勞工「合適的住宿地方」。 3.聘請外籍家事勞工的每月支付能力。	1.雇主（申請人）與被看護者，應具備配偶、直系血親、三親等內之旁系血親、一親等之姻親、祖父母與孫媳婦或祖父母與孫女婿關係 2.被看護者資格：申請聘僱家庭外籍看護工的被看護者，應符合下列二種資格條件之一：A.被看護者進行專業評估，結果符合被看護者年齡未滿 80 歲，有全日照護需要；B.被看護者領有身心障礙手冊，且須符合特定身心障礙重度或極重度等級
工 資	採取僱用契約制，沒有最低工資制，只要僱用契約所載明的薪資不要低於新加坡和外勞輸入國所協定之「備忘錄」的薪資水準	外籍家事勞工不適用最低工資條例，不過，政府訂有「規定最低工資」	按定型化契約約定，與新加坡同
休 息	新加坡家事勞工可享有每週一天的休息，但雇主亦可透過協商方式以給付假日工資方式，讓家事勞工於休息日工作	外籍家事勞工每一星期至少有一天為休息日（可自願在休息日工作）	按定型化契約約定，與新加坡同
休 假	NA	每年 12 天法定假日，如在法定假日之前已受僱滿三個月，便可享有該假日的假日薪酬	按定型化契約約定，雇主每 7 日需給勞動者一天休假，如勞動者於休假日工作者，雇主需給加班費
特 休	NA	在服務年期滿一年及兩年後，每年可獲七天有薪年假；由第三年開始，有薪年假每年遞增一天，最多增至 14 天	按定型化契約約定，勞動者於服務一年以上三年未滿者，每年由雇主給予特別休假日 7 日
請 假	NA	能出示適當的醫生證明書，有薪病假 4 天	按定型化契約約定，勞動者因傷病需請假者，雇主需准予請假
職災保險	雇主必須有義務為家事勞工購買醫療保險和人身意外保險	投保工傷補償險	按定型化契約約定，聘僱期間內，雇主應為勞動者辦理加入健康保險，保險費之負擔一全民健康保險法分攤之。若雇主未能為勞動者辦理勞工保險，雇主應為勞動者提供新台幣 30 萬元以上之意外事故保險。
雇主強制繳 納	雇主每個月需繳交勞工捐新幣 265 元或每天新幣 8.72 元，雇主一次性給人力部繳納 5,000 新幣安全保證金	N/A	雇主聘僱外籍勞工應繳納就業安定費，看護工月繳數額為每人每月 2,000 元，三個月一期繳納

資料來源：研究自製。

以我國而言，家事勞動從業人員以外籍為主，法制規範上係因其身份而以就業服務法為核心，個別家事勞動者復又與雇主簽訂契約，共同建構起對於各職類項目（含看護工及幫傭）的雇主特許管制規範，而少數的本國籍家事勞動者則多因受雇於機構，有勞動基準法之適用。就現行法制來看，家事勞動規範係在長期照顧服務需求引導下所建立起一套強調彈性，且偏向補充性的政策及相關法規。基於此，本文建議：

一、專法或特別立法保障家事勞動者權益

專法的法制設計可以處理前述與既有體制的衝突問題。首先，專法可以承認家事勞動者的雇用關係，也認可他們的經濟生產性；其次，專法可以處理家事勞動者特定的問題，而非一般勞動法的問題；最後，在執法層面，專法可以特別設計，處理難以進入一般家戶勞動檢查的問題，此為將家事勞動者納入一般勞動法體系後所必然面對的難題。

二、推動契約規範或團體協約適用家事勞動者

家事勞動者被剝削的原因來自於缺乏正式的勞動契約，規範勞雇之間的權利義務，因而在非正式的環境下侵害其權益，亦沒有根據訴諸前述各項法律，這樣的問題會比立法更為迫切。即便我們知道書面契約的重要性，考量家事勞動者與雇主兩者間的權力現實，契約很難落實為書面。取而代之的，立法可以處理的是以契約規範或範本的方式（如定型化契約範本），補足書面契約的缺口，若干建議內容包含：雇主的姓名地址；家事勞動者的姓名與工作性質描述；工作地點；雇用關係開始日期；家事勞動者的工作時間；家事勞動者的薪資及給付方式；家事勞動者超時工作的薪資；家事勞動者除薪資以外的實體給付如食宿；家事勞動者薪資的給付頻率；家事勞動者薪資的扣減項目；家事勞動者的休假；及家事勞動者的契約終止預告期間，若為定期契

約，則需明列終止日。

三、建立仲介管理行爲準則

私立仲介 (private employment agencies) 普遍存在於移工管制國，同樣的，在本研究的三個國家中也對家事勞動的市場運作影響甚深。私立機構自然以營利為目標，但若干仲介為追求獲利而採取的作法，實是造成家事勞動者被剝削的主要原因。針對此問題，引進國提出了行爲規範準則，規範仲介能夠招募的年齡下限、就業後的持續觀察或扶助等作法，在 2017 年也發展出相關監測仲介會員行爲的工具，希望能協助家事勞動者，也提升仲介的評價。

參考文獻

一、中文部分

- 林國榮等，2013，外籍幫傭供需調查及政策影響研究 [行政院勞工委員會職業訓練局委託研究]。
- 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，vol.20(2): 1-21。
- 劉黃麗娟，2012，外籍勞工人權之保障 [行政院勞工委員會職業訓練局委託研究]。
- 薛承泰，2011，〈我國當前長期照顧政策研擬與困境〉，《社區發展季刊》，vol.136: 20-49。
- 鄭津津，2005，〈家事勞動者勞動權益保障之研究〉，《月旦法學雜誌》，vol.124: 129-153。
- 衛生福利部，2015，〈104-107 年長期照顧服務量能提升計畫〉，台北：行政院。

二、西文部分

- Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I., 2018, *Care work and care jobs for the future of decent work*. ILO
- Amersfoort, H. van., 2010, Migration: The limits of governmental control. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 22(2): 243-257.
- Gil Araujo, S., & González-Fernández, T., 2014, International migration, public policies and domestic work: Latin American migrant women in the Spanish domestic work sector. *Women's Studies International Forum*, 46, 13-23.
- Jokela, M., 2017, The Role of Domestic Employment Policies in Shaping Precarious Work. *Social Policy & Administration*, 51(2): 286-307.
- Hollifield, J. F., Martin, P. L., & Orrenius, P. M., 2014, The Dilemmas of Immigration Control. In *Controlling Immigration: A Global Perspective*

(3rd ed.). Stanford University Press.

ILO., 2016a, Decent work for migrant domestic workers: Moving the agenda forward.

ILO., 2016b, Formalizing domestic work.

Labadie-Jackson, G., 2008, Reflections on domestic work and the feminization of migration. *Campbell Law Review*, 31(1): 67-90.

Lee, W. Y., & Petersen, C. J., 2006, *Forced Labour and Debt Bondage in Hong Kong: A Study of Indonesian and Filipina Migrant Domestic Workers*. Centre for Comparative and Public Law, Faculty of Law, The University of Hong Kong.

Morel, N., 2015, Servants for the Knowledge-Based Economy? The Political Economy of Domestic Services in Europe. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 22(2): 170-192.

Ochiai, E., 2009, Care Diamonds and Welfare Regimes in East and South-East Asian Societies: Bridging Family and Welfare Sociology. *International Journal of Japanese Sociology*, 18(1): 60-78.

Ogawa, R., 2018, Care and Migration Regimes in Japan, Taiwan, and Korea. In R. Ogawa, R. K. H. Chan, A. S. Oishi, & L.-R. Wang (Eds.), *Gender, Care and Migration in East Asia* (pp. 181-204). Springer.

Triandafyllidou, A., 2016, *Irregular Migrant Domestic Workers in Europe: Who Cares?* Routledge.

Williams, F., 2012, Converging variations in migrant care work in Europe. *Journal of European Social Policy*, 22(4): 363-376.

Williams, F., & Brennan, D., 2012, Care, markets and migration in a globalising world: Introduction to the Special Issue. *Journal of European Social Policy*, 22(4): 355-362.

Regulating home care givers or migrant workers?

Comparing domestic workers regulation
in Hong Kong, Singapore and Taiwan

Yun-Hsiang Hsu & Chih-Yu Cheng***

Abstract

This study compares the domestic employment regulation in Taiwan, Singapore, and Hong Kong. We analyze the choice of policy tools and its problems in order to improve regulatory system. The study uses three aspects, which is “applicable to migration regulations”, “simultaneously applicable to labor and migration regulations”, and “applicable to both long term care and migration regulations” as observation entry points to compare the impact of policy options. The study recommends that special laws or special legislation would be the optimal option to protect the rights and interests of domestic workers. Other recommendations include promoting standard contract, replacing labor protection with the concept of equity, and integrating foreign domestic workers with various policy innovations to provide long term care services.

Keywords: Domestic Employment, Flex Security, Migration Regulation

* Associate Professor, Institute of Law and Government, National Central University.

**Professor, Institute for Labor Research, National Chengchi University.