

國立政治大學勞工研究所  
碩士學位論文

臺灣外籍移工「直接聘僱制度」之研究

A study of “Direct Hiring Service” in Taiwan

指導教授：劉梅君 教授

研究生：蕭家雯

中華民國一零四年八月



## 摘要

新自由主義興起帶動全球市場自由化及勞動市場彈性化，各國企業為降低成本，紛紛由國外引進廉價勞動力，而亞洲國家採取之外勞遷移規範皆為限制嚴格的差別排除模式，惟面對將來大量移工可能回流亞洲，外勞在亞洲長期遭受歧視及違背人權的管理模式是否能夠改善受到國際關注。

我國為了因應國際趨勢及改善不肖仲介業者仗著聘僱管道優勢剝削外勞，並減輕外勞及雇主在聘僱程序上之經濟負擔，於 2007 年成立直接聘僱聯合服務中心，提供雇主另一引進聘僱外勞之管道，並將外籍勞工引進之手續簡化，引進時程縮短，達到雇主及外勞雙贏。惟調查顯示，僅有半數雇主知道直接聘僱制度，曾使用此制度之雇主比例最高也僅有兩成，根據本文訪談外勞雇主發現，雇主對於此制度尚不熟悉，也不清楚其目的及內涵、直接聘僱選工系統資訊少且配套不足、流程繁瑣、無後續管理服務等皆影響雇主使用直接聘僱制度。

對比與我國直接聘僱制度相似的南韓僱用許可制度，主要在於南韓將外勞仲介排除、政府有效限制外勞人數、外勞自身所需條件、後續管理之規定等皆有明顯不同。

透過文獻整理、訪談及比較南韓制度發現，我國直接聘僱制度仍宣傳不足，引進流程及後續管理皆有待改善，因此，建議我國直接聘僱制度應大量使用媒體、文宣進行宣傳、納入本文雇主建議事項、簡化外勞聘僱流程、讓外勞聘僱資訊更加透明化、建立外勞資訊整合服務平台並以南韓僱用許可制度為借鏡，使直接聘僱制度更為便利及人性化，並讓直接聘僱制度之使用率提升以達成制度建立之目的。

關鍵字：直接聘僱、南韓僱用許可制度、外勞遷移規範

## Abstract

The rise of neoliberalism has led to global market liberalization and labor market flexibility. To lower costs, businesses in some countries are importing cheap labor, but the foreign labor migration policy of most Asian countries is the highly restrictive and differentially exclusionary model. When faced with the possibility of migrant workers returning to their home countries in the future, it is possible that foreign workers in Asia, who have long been subjected to discrimination and human rights violations, will receive the attention of the international community.

In response to international trends and to prevent unscrupulous intermediaries from taking advantage of the hiring pipeline to exploit foreign workers, as well as to decrease the financial burden of these workers and employers during the hiring process, Taiwan established the Direct Hiring Service Center in 2007. The center provides employers with an alternate pipeline for hiring foreign workers, with simplified and shortened hiring procedures, providing a win-win situation for both employers and workers. The study interviewed a selection of employers of foreign workers. The survey revealed that only half of them knew about the direct hiring system, with the highest proportion using the system reaching only 20%. The study findings suggest that employers were not familiar with this system and were not aware of its purpose and implications, the direct hiring system lacks information and sufficient support, the process is complicated, and there is no follow-up management service. All of these factors discouraged employers' from using the direct hiring system.

The South Korean Employment Permit System (EPS) is similar to the Direct Hiring System in Taiwan. The main differences between Taiwan's system and the EPS are the removal of intermediaries, governmental restrictions on the number of foreign workers, qualification requirements for these workers, and guidelines on follow-up management.

Based on literature reviews, interviews, and the comparison with South Korea, it was found that there was insufficient publicity for Taiwan's direct hiring system and that the hiring process and follow-up management could be improved. Therefore, we suggest that Taiwan's direct hiring system should maximize the use of media and advertising for publicity, integrate the suggestions of employers contacted in this study, simplify the process of hiring foreign workers, increase the transparency of hiring information, establish an integrated service platform for such workers, and learn from South Korea's EPS. This would contribute to the direct hiring system being more convenient and humane, increase its usage rate, and thus ensure its purpose is achieved.

**Key word : direct hiring service, The South Korean Employment Permit System, foreign labor migration policy**

## 目錄

第一章緒論.....	1
第一節研究動機.....	1
第二節研究目的.....	4
第三節研究方法.....	4
第二章全球及台灣勞動遷移現況與引進模式之探討.....	8
第一節新自由主義興起帶動全球勞工流移.....	8
第二節國際及台灣勞動遷移規範類型.....	10
第三節東亞地區勞動人口移動趨勢與政策.....	24
第三章我國直接聘僱引進模式之探討.....	48
第一節直接聘僱制度及仲介服務.....	48
第二節訪談分析.....	62
第三節小結.....	80
第四章南韓僱用許可制度介紹與台灣外勞制度之比較.....	85
第一節直接聘僱制度的借鏡—南韓僱用許可制度.....	85
第二節、南韓僱用許可制度之分析及與台灣直接聘僱制度之比較.....	101
第五章結論與建議.....	107
參考文獻.....	113
訪談紀錄.....	120

## 表目錄

表一受訪資料表 .....	5
表二全球移工和移民分布比例 .....	25
表三 2005 年後亞洲所簽訂之勞務雙邊協議與備忘錄 .....	37
表四目前直接聘僱引進模式開放之行業別及國別 .....	50
表五直聘中心服務人數、件數、為雇主及外勞節省費用金額統計表 .....	51
表六訪談整理 .....	80
表七僱用許可制度 E-9 簽證與 H-2 簽證比較 .....	88

## 圖目錄

圖 1 研究架構圖 .....	6
圖 2 薛東勳(Seol, Dong-hoon)歸納之移工遷移與歸化種類 .....	12
圖 3 人口淨遷移率(單位：‰) .....	26
圖 4 2010 年亞洲移民及移工移出人數(單位：萬) .....	27
圖 5 2010 年亞洲移民及移工移入人數(單位：萬) .....	27
圖 6 我國外勞人數統計(2005-2014) .....	28
圖 7 外籍勞工從事行業趨勢 .....	29
圖 8 外籍看護工與家庭幫傭人數趨勢 .....	29
圖 9 各國外籍勞工在台人數趨勢圖 .....	30
圖 10 產業外勞依國籍分 .....	31
圖 11 社福外勞依國籍分 .....	31
圖 12 聘僱外勞所需流程 .....	47
圖 13 直接聘僱重新招募流程 .....	55
圖 14 直接聘僱初次招募流程 .....	55
圖 15 某仲介公司選工系統畫面 .....	67
圖 16 印尼驗證登錄系統 .....	75
圖 17 菲律賓驗證登錄系統 .....	76
圖 18 外籍勞工簽證線上申請表 .....	77
圖 19 僱用許可制度 (E-9 簽證) 引入外勞流程 .....	92
圖 20 E-9 簽證近十年核准人數 .....	100

# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機

王先生的父親已年過 8 旬且行動不便，而王先生因平時工作繁忙，無法親自照顧父親，在了解直接聘僱的優點後，決定透過直聘中心聘僱已長期僱用的外籍看護來照顧父親的生活起居。在初次辦理不熟法令的情形下，王先生因一時疏忽，未能在外籍看護入國後 3 日內，安排外籍看護至指定醫院接受健康檢查，依照就業服務法第五十七條第五款及第六十七條第一款規定，王先生最高可能會被處罰鍰新臺幣 30 萬元，或將處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，若經衛生主管機關通知辦理仍未辦理者，則可能被廢止雇主的招募許可及聘僱許可<sup>1</sup>。

這是一則有關直接聘僱制度的相關報導，報導中王先生使用直接聘僱制度重新招募外勞後，因不熟悉後續的管理規定，未安排外勞進行健康檢查而遭到罰款，嚴重甚至將廢止雇主之聘僱許可，其中提到的「直接聘僱」，係政府自 2007 年底開始推行之聘僱模式，目的是透過此制度，避免外勞遭到仲介剝削，並且讓雇主及外勞減少仲介費之負擔，但也因沒有仲介的協助管理，使得雇主需要付出心力去注意外勞的相關規定。

在過去，聘僱外勞的管道就以仲介制度最讓民眾熟悉，幾乎壟斷整個市場，不肖仲介業者仗著聘僱管道與資訊上的優勢，甚至聯合雇主、醫師等相關人，一個拉一個分食外勞引進所帶來的不法利益，而這些可憐的外勞，本想出國賺錢，反倒成了出賣勞動力又賠錢的冤大頭，這樣的故事不斷的在台灣上演。台灣有關外勞遭剝削的新聞中，屬 2005 年爆發的高捷泰勞事件<sup>2</sup>最廣為人知，仲介以「集中營」方式管理外勞，更有許多非人性的

---

<sup>1</sup>引自台北市勞動力重建運用處，參考網址：

<http://www.fd.gov.taipei/ct.asp?xItem=76505006&ctNode=67004&mp=116053>(最後瀏覽日：104.3.29)

<sup>2</sup>高雄捷運外勞案，簡稱高捷案，是指 2005 年 8 月 21 日台灣高雄捷運岡山區外勞宿舍的泰國籍勞工暴動事件所揭露的外勞管理問題和衍生出的疑似有本國民意代表及官員涉嫌向外勞仲介公司收取佣金、官商勾結等弊案，調查小組發現管理中心對泰勞只有監禁、重罰，沒有管理，更離譜是中心少有休閒活動，卻有許多須用代幣的賭博性電玩，還有管理員慫

規定，動輒監禁、重罰，高捷泰勞在屢次申訴無效後，隱忍不住而集體暴動，迫使各界正視仲介問題。隔年，國際間人口販運報告中，將台灣降為第二級「觀察名單」，使台灣的國際形象嚴重下滑。

為了改善勞動人權惡化的觀感，政府開始加強外勞相關作業，包括發函提醒（警告）雇主依法不可代仲介業者自外勞薪資中扣款、要求仲介業者降低對於外籍勞工徵收之仲介手續費。另一方面，紛紛與外勞移出國共同推動防制外勞遭受人口販運及情報交流，其中與印尼簽署勞工事務合作瞭解備忘錄，與菲律賓簽署直接聘僱計畫瞭解備忘錄，與泰國及越南簽署勞工協定，並就直接聘僱之推動、防制人口販運及勞工在臺工作期間發生行蹤不明所衍生遣送、醫療及收容費等作進一步的協商，以減輕來台勞工及雇主之經濟負擔。

在這些雙邊協定中，於 2006 年與菲律賓所簽訂的台菲直接聘僱計畫瞭解備忘錄成為直接聘僱初步的藍圖，加上許多人權團體的倡議及爆發高捷事件，促使我國於 2007 年 12 月 31 日由行政院勞委會職業訓練局（現為勞動力發展署）委託社團法人中華民國全國中小企業總會於台北成立「直接聘僱聯合服務中心」，又為加強全國之服務另外於北基宜花金馬區分署-羅東就業中心、桃竹苗區分署-中壢就業中心、中彰投區分署-臺中就業中心、雲嘉南區分署-臺南就業中心及高屏澎東區分署-高雄就業中心設立直接聘僱受理窗口，推動「直接聘僱」計畫，並於 2011 年底完成建置直接聘僱跨國管理服務網路選工系統，希望透過此程序達「省時」、「省錢」、「省件」三省之功效。

透過勞動部 101 至 103 年調查顯示，事業單位雇主最多僅 2% 曾採用直接聘僱，而家庭類外勞雇主最高則有 20% 採直接聘僱方式引進外勞<sup>3</sup>，但卻

---

惠泰勞簽賭六合彩。仲介公司除了每月賺取 10671 的超高管理費用，每月再向泰勞扣除 2500 元食宿費、1000 元的非法翻譯費、連回國探親的旅費及匯款都收取過高的代辦費，此事件造成當時勞委會主委陳菊請辭。引自維基百科，

<https://zh.wikipedia.org/wiki/%E9%AB%98%E9%9B%84%E6%8D%B7%E9%81%8B%E5%A4%96%E5%8B%9E%E5%BC%8A%E6%A1%88>，最後瀏覽日 2015.9.5。

<sup>3</sup>102 年外籍勞工管理及運用調查、103 年外籍勞工工作及生活關懷調查。勞動部網站。參



出現雇主因使用直接聘僱，卻遭到罰款或取消聘僱許可的結果，又或者是向仲介提及續聘外勞欲使用直接聘僱，卻引來仲介的冷言冷語(如外勞溝通、文件流程、法律問題等)，打擊雇主對直接聘僱制度之信心，也影響到雇主使用直聘意願及情形。

回顧過去，國內學者對於外勞之相關研究與探討，大致可以歸類為以下幾個大方向：1. 從總體面探討外勞引進對國內整體社會與經濟發展之影響 2. 從企業面探討外勞引進對企業發展之影響 3. 從管理面探討如何增進外勞之效能。但對於直接聘僱的探討實屬少見，目前只有東海大學行政管理暨政策學系劉仕翰之碩士論文—我國外籍勞工直接聘僱制度之變遷過程-歷史制度論觀點，及國立中正大學勞工研究所朱致慧之碩士論文—直聘與仲介引進外籍勞工考量因素之探討兩篇文章。劉仕翰的論文內容主要是以歷史制度論的角度，了解直接聘僱制度形成及改革的過程，以及改革的過程中如何受到路徑依賴的影響；朱致慧的論文則是就企業在外勞選用，包括初次選用、選用過程、續約之方式採直接聘僱、自行引進或仲介引進之考量因素，尚未有就雇主使用直接聘僱後之看法與改善建議進行探討。本文將從直接聘僱的雙邊協定、實施現況等進行研究討論，並深度訪談使用直聘的雇主，了解其對直聘制度的看法及使用的感受，整理討論，輔以南韓的僱用許可制度探討，對我國直接聘僱之實施給予政策之回饋。

---

考網址 <http://statdb.mol.gov.tw/html/svy02/0241menu.htm>

<http://statdb.mol.gov.tw/html/svy03/0341menu.htm>

(最後瀏覽日：104.6.15)

## 第二節 研究目的

為了更加瞭解我國直接聘僱制度的使用意願、實施情形及雇主在使用後可能引發之問題，故本研究主要目的為：

1. 探討外勞雇主使用直接聘僱的意願與面臨的問題。
2. 直聘中心是否能協助雇主處理相關問題。
3. 了解雇主對直聘制度的看法及改善建議。
4. 透過國外(南韓)類似制度作比較，得出我國直接聘僱實施情形的優劣。
5. 針對政策及法規提出建議。

## 第三節 研究方法

目前國內對於直接聘僱制度及其使用心得之相關研究較為缺乏，因此本文採深入訪談法為主，並輔以次級資料分析法，透過訪談國內聘僱外勞之雇主，了解為何使用及不使用直接聘僱制度，又使用仲介者及透過直接聘僱中心分別在引進過程經驗是否不同？另為了瞭解政府推動直接聘僱制度的成效，本研究也與南韓僱用許可制度作比較分析，統整後提出建議與改善方案。

### 一、研究方法

#### (一)深入訪談法：

當研究者不甚瞭解所研究之對象時，質性研究是最有可能嘗試的研究途徑，因此本文透過深入訪談法訪談使用外勞之雇主，對使用仲介/直接聘僱者進行初步的理解，並進一步作較整體的認識，了解雇主對於直接聘僱制度的看法與使用前、使用時、使用後是否遇到什麼問題，是否有需要改善之處，予以討論後再給予建議。

(二)參與觀察法：親自前往直接聘僱聯合服務中心，了解運作流程及各步驟對使用者及整體的意義，並觀察使用者在流程中是否產生疑慮，及對此制度的信心等。

(三)次級資料分析：運用既存的政府、直聘中心統計資料或網站資料及大型學術資料庫來比對現場參與觀察所得之事實是否相符。

## 二、受訪者之選取

本研究之對象採立意抽樣針對聘僱外勞的雇主進行訪談，也就是選擇特定的對象，來瞭解(不)使用直接聘僱服務的雇主(不)使用直接聘僱的原因及使用此制度之心得和改善建議，且為了更加瞭解直接聘僱制度的運作，訪談庇護中心人員及直聘中心經理藉以瞭解直接聘僱制度的全貌。本研究共訪談12人(詳見表一)，包含僅透過仲介引進外勞者4名(A1~A4，A1 雇主雖曾透過直接聘僱制度引進，但全程由仲介代辦)，曾不透過仲介引進外勞者6名(B1~B6，B2~B6 採直接聘僱，B1 透過庇護站以不經由仲介方式承接)，1名庇護站人員以便瞭解承接外勞所需流程、承接流程是否能夠透過直聘中心辦理及1名直聘中心人員以便瞭解直聘服務項目及流程。

表一 受訪資料表

個案代號	聘僱種類	曾以仲介引進外勞	曾不透過仲介引進外勞	曾透過直聘中心引進外勞	曾透過庇護站承接外勞	備註
A1	廠工、幫傭	✓		✓ (全程仲介協助)		
A2	看護	✓				
A3	廠工	✓				
A4	看護	✓				
B1	看護		✓		✓	

B2	看護	✓	✓	✓		
B3	看護	✓	✓	✓		
B4	看護	✓	✓	✓		
B5	看護	✓	✓	✓		
B6	看護	✓	✓	✓		
C1						庇護站 人員
C2						直聘中 心人員

資料來源：本研究自行整理

### 三、研究架構及訪談大綱

#### 1. 研究架構

本研究除了探討外勞雇主(使用者)對直接聘僱制度之看法及使用心得外,並輔以直聘中心人員(管理者)的實務辦理情況、仲介及庇護中心人員(第三者)對直聘制度之看法進行討論,再與南韓制度進行比較,藉以得出直聘制度實施現況及直聘流程或整體外勞制度可改善之處,而研究架構設計如下:

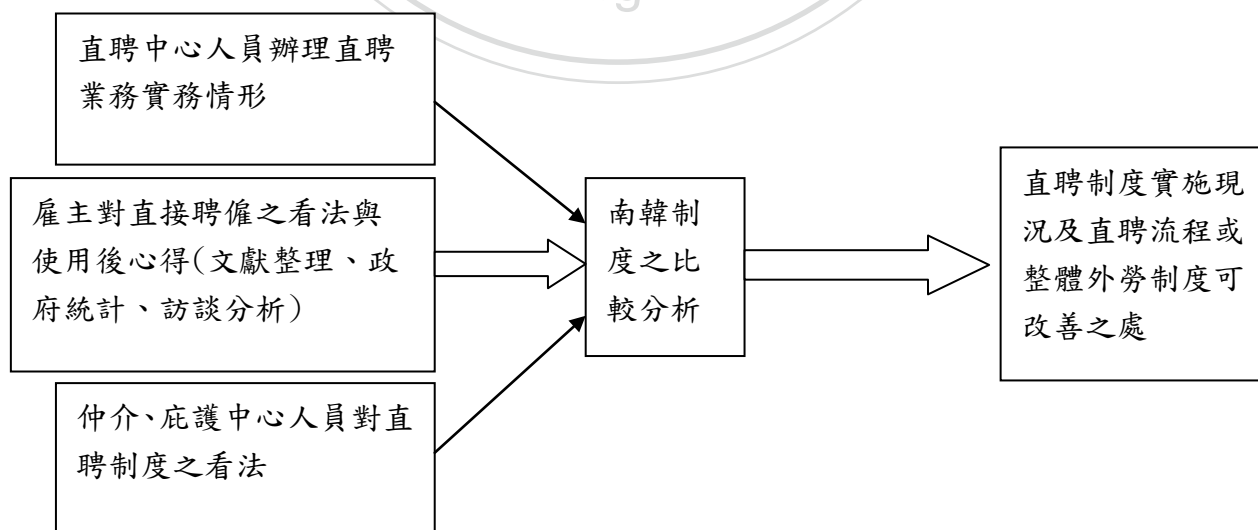


圖 1 研究架構圖

## 2. 訪談大綱

根據前述之研究目的與架構，本文針對訪談對象提出之問題大略如下：

### (1) 僱主部分

分別訪談僅使用仲介引進外勞者及使用過直接聘僱制度者，以便得知不同制度下之引進費用、時間、程序、後續管理等情形，而渠等對直聘制度之認知程度也是本文訪談重點之一。

### (2) 直聘中心人員

透過訪談直聘中心人員來瞭解直接聘僱制度之實施現況，包括宣傳、直聘中心之業務範圍、流程、招募現況及僱主提出意見之採納等，以便瞭解直聘制度之整體運作及制度設計考量之因素。

### (3) 庇護中心人員

透過訪談庇護中心人員，瞭解庇護中心之功能、協助辦理承接外勞之情形及承接外勞是否能夠透過直聘中心辦理等問題。

## 四、研究限制

本研究採取深入訪談方式蒐集僱主使用直接聘僱制度之狀況，雖可獲取較為深入、細緻之資訊，但因各個僱主面臨之狀況不盡相同，又本研究的訪談對象主要為台北地區聘僱外勞之僱主，因此本研究無法直接作為一個全面性、概括性的瞭解，僅能輔以其他統計資料、法令規章來推論其他未能訪談之直聘僱主所面臨的情形。

## 第二章全球及台灣勞動遷移現況與引進模式之探討

### 第一節 新自由主義興起帶動全球勞工流移

資本主義經濟在二次戰後出現，歷經高度經濟繁榮期，到 1970 年代利潤率開始下降，為了解決經濟頹勢與民眾恐慌，歐美各國採取了一連串經濟改革措施，並發展一套政治思想論述，稱之為新自由主義 (neoliberalism)<sup>4</sup>，如市場的自由化、國營事業民營化、去管制化、緊縮財政貨幣政策等等，搭配上日新月異的資訊科技，讓時間、空間距離壓縮，使得人、物、資金、資訊的加速流通，造成了全球化的現象，2000 年進入了一個「全球化的第三個新紀元」，世界從小縮成微小<sup>5</sup>。而全球化的市場不只掌握經濟發展的過程與模式，也決定國家政策的走向；市場所主導的企業國際化和勞動市場彈性化，也正型塑各國的產業優勢和新的就業關係<sup>6</sup>。其中，本文關注的正是新自由主義下全球化的人口流動。吳挺鋒認為，在資本主義體系下所產生的人口流動不是抽象的人口 (population)，而是逐漸整合到這個生產過程的勞動人口<sup>7</sup>，而夏曉鵬認為此類「人口流動」 (population movement) 應稱為「勞工流移」 (labor migration)，才更符合其性質<sup>8</sup>。

在新自由主義主導下，先進國家為了降低成本，開始選擇出走或引進外

<sup>4</sup>黃應貴，新自由主義化過程及其社會文化後果，

<http://fornewcentury.tw/wp-content/uploads/2012/09/%E6%96%B0%E8%87%AA%E7%94%B1%E4%B8%BB%E7%BE%A9%E5%8C%96%E7%9A%84%E9%80%B2%E7%A8%8B%E5%8F%8A%E5%85%B6%E7%A4%BE%E6%9C%83%E6%96%87%E5%8C%96%E5%BE%8C%E6%9E%9C.pdf>(最後瀏覽日 104.3.15)

<sup>5</sup>Friedman, Thomas & Friedman, L. 2005. *The world is flat : a brief history of the twenty-first century*. P.10.

<sup>6</sup>李碧涵。2001，知識經濟時代企業競爭優勢與勞動市場風險：國家競爭力的社會經濟分析，2001 知識經濟社會與國家發展學術研討會論文集，頁 327-352。

<sup>7</sup>吳挺鋒。2002，台灣外籍勞工的抵抗與適應：周休作為一個鬥爭場域，香港社會科學學報，第二十三期，頁 103-150。

<sup>8</sup>夏曉鵬。2002，騷動流移的虛構商品：「勞工流移」專題導讀，台灣社會研究季刊，第四十八期，頁 1-13。

國勞動力，但有鑑於勞動力流動相對於資本移動的經濟成本較小，且能輕易突破疆界限制，如 Harvey 所言，企業可結合暫時性替代與全球空間替代的方法，而將資金達到最適運用<sup>9</sup>，全球出現大量移工。各國的資本家與政府各取所需的分工下，如何妥善管理這龐大的非本國籍人口，成為各國注重的焦點，學者曾熾芬曾整理 Etienne Balibar、Charles Tilly 和 J. N. Bhagwati 所提出的理論，認為跨國流動群體是由一群讓資本流動的人和一群被資本流動的人組成，且經濟體強弱也影響外國人在移入國遭受不平等對待，這經濟關聯(economic ties)表現在移工與移入國企業與勞動市場的關係，也說明了低技術及高技術移工在移入國所受待遇之差別，採取不同的管理制度，而現今各國對移民的規範越來越縝密，卻也成為自由主義運作下最顯著的一項例外<sup>10</sup>。

於此，聯合國於 2000 年發表了「千禧年宣言」(United Nations Millennium Declaration)<sup>11</sup>，提出「必須採取措施以確保移民的權利的保護、移工和他們的家庭，來消除日益嚴重的種族主義和仇外心理。」爾後，聯合國也陸續提出許多遷徙相關的文件，倡導國際人口移動相關政策朝下列方向發展<sup>12</sup>：

一、排除對遷徙者匯款或資產轉移的障礙：鼓勵所有國家按照適用的立法或協定，使遷徙者安全、透明、不受限制和快速地把匯款、收入、資產和撫恤金至原籍國或任何其他國家，並酌情考慮採取措施解決可能妨礙此種轉移的

---

<sup>9</sup>Harvey, David.1989.*The Condition of Postmodernity : An Enquiry Into the Origins of Cultural Change*.pp226-240.

<sup>10</sup>Balibar, Etienne.2002.*Politics and the Other Scene*.p.83; Tilly, Charles.1995.*Citizenship, Identity and Social History*. *International review of Social History*,pp.1-17; Bhagwati.J.N. 1984. *Incentives and Disincentives: International Migration*. *Weltwirtschaftliches Archiv* 120 (4).pp.678-701.

轉引自曾熾芬。2009，誰可以打開國界的門？—移民政策的階級主義，*騷動流移：台社移民/工讀本*，頁 137-141。

<sup>11</sup>General Assembly resolution 55/2 of 8 September 2000.<http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.htm>，最後瀏覽日 104.4.1。

<sup>12</sup> General Assembly resolution 66/172 of March 2012.  
[http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=%20A/RES/66/172&referer=http://www.un.org/en/ga/66/resolutions.shtml&Lang=E](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=%20A/RES/66/172&referer=http://www.un.org/en/ga/66/resolutions.shtml&Lang=E)，最後瀏覽日 104.4.1。

其他問題。

二、進行國際、區域和雙邊合作的重要性：所有國家、國際組織和相關利益攸關方在遷徙問題相關政策和措施中，顧及遷徙現象的全球性質，並適當考慮在這方面開展國際、區域和雙邊合作，包括移出國、過境國及原籍國以及無證或非正常遷徙問題的挑戰，同時優先考慮保護遷移者的人權。

三、對遷移者進行協助：鼓勵各國酌情執行保護、醫療、心理和社會及法律援助途徑的方案和政策，並鼓勵尚未制定國內立法的會員國制定立法，並採取進一步的有效措施打擊國際販運和偷渡者。

## 第二節 國際及台灣勞動遷移規範類型

### 一、國際勞動遷移規範類型

各個國家針對勞動遷移有不同規範，有些國家嚴格，只引進少量移工及移民，有些國家則相對寬鬆，且對移工進入後能否歸化的態度也不相同，Castles 和 Miller 針對這些勞動遷移模式劃分為三種型態，分別為差別排除模式 (the differential exclusionary model)、同化模式 (the assimilationist model) 和多元文化模式 (the multicultural model)<sup>13</sup>，另外，在財團法人中華經濟研究院的研究報告中，同樣將各國的移民型態依其過去吸納移民之態度分為三類<sup>14</sup>，有其相同之處，內容分述如下：

(一)差別排除模式：差別排除模式是以血統、種族(jus sanguinis)劃分的國家，差別排除指的就是將外籍勞工規範在一定的行業別，例如困難、危險、骯髒的工作(3D 產業)，並將其排除社會福利、公民權和政治參與等權利，透過縝密的入籍規定和排外的意識形態，造成移工在移入國中成為政治經濟上的弱者，應用於「客工」模式國家，目前使用此模式的國家有德國、比利

<sup>13</sup>Castles, Stephen, and Mark J. Miller. 2003. *The Age of Migration: International Population Movement in the Modern World*. pp.244-252.

<sup>14</sup>國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策，2009，財團法人中華經濟研究院，頁 22-24。



時、瑞士、新加坡、馬來西亞、泰國、香港、台灣、日本及南韓等。而在研究報告中認為這些國家有很大一部分的比例為新興移民國家，從淨移出國轉變為淨移入國，基於本國經濟起飛，吸引大量人才移入。

(二)同化模式：同化模式是將移工融入移入國主流社會中，出現在 1960 年代的澳洲、加拿大及英國，移工及移民漸漸集中至特定的職業及區域中。整合策略強調適應是一漸進的過程，透過一個緩慢且溫和的方式將移工吸收至主流的文化中。同化模式允許移工及移民成為公民，主要以居住地(jus domicili)來劃分公民權的取得，現被運用在高度發展的移民國家中，包含英國、愛爾蘭、法國、荷蘭及義大利等國家。

(三)多元文化模式：多元文化模式表示移工有同樣的權利在社會領域中，允許和支持移工的文化共存存在，而非一味的要求同化，在多元文化模式國家中，移民擁有公民權，大致屬出生地主義(jus soli)，可充分參與國家事務。然而，多元文化模式也是富爭議性的，因為多元文化的興起威脅到本來的主流文化而遭到非議，或是被認為只是表面上的接受多元文化，而非整體制度的改變，採用此模式的國家分別有美國、加拿大、紐西蘭和瑞士等。在研究報告中，將這些國家劃分成傳統移民國家，認為此類國家的國民主要是由他國移民所組成。

南韓薛東勳(Seol, Dong-hoon)更運用 Castles 和 Miller 的理論將全球移民/移工類型化分成五類，如圖 2 所示，圖的兩軸分別為遷移類型和歸化標準，並依據國家對外來文化的管理程度和歸化標準進行簡單的劃分，共分成美國模式、瑞典模式、法國模式、德國及亞洲模式<sup>15</sup>：

---

<sup>15</sup>Seol, Dong-hoon.2005. Global Dimensions in Mapping the Foreign Labor Policies of Korea: A Comparative and Functional Analysis, *Development and Society*, Volume 34.pp.75-124.

歸化標準

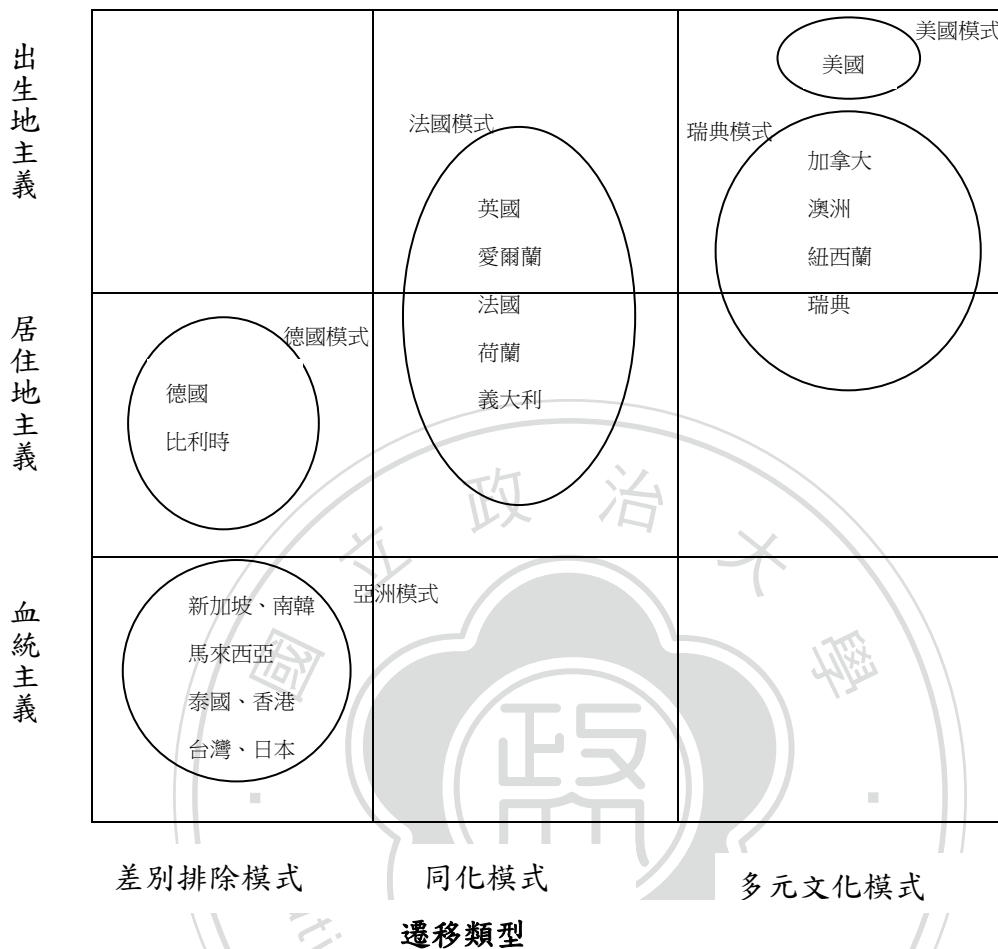


圖 2 薛東勳(Seol, Dong-hoon)歸納之移工遷移與歸化種類

資料來源：Seol, Dong-hoon. 2005. Global Dimensions in Mapping the Foreign Labor Policies of Korea: A Comparative and Functional Analysis, Development and Society, Volume 34 .pp. 75-124.

薛東勳解釋，在多元文化模式中可分成美國模式與瑞典模式(包含加拿大、紐西蘭、澳洲、瑞典)，其差異在於國家對外來文化的干預程度，美國採完全的自由放任，而瑞典模式則是藉由國家控制；同化模式則以法國模式為主，希望移民能夠融入主流社會，外國人的文化同化到某種程度可成為公民；差別排除模式則是分成德國模式和亞洲模式，差異在於歸化標準不同，亞洲模式更注重血統，而這種由國家所制定的差別排除政策容易淺移默化在平常生活中，引起種族及階級的歧視。

透過上圖簡單的劃分，可以清楚的了解各區域對移工和移民的政策與態度各不相同，所面臨的移民和移工問題也因其政治、社會、歷史變化等過程不同而有不同的演變，但因主題非著重於此，所以本文不一一臚列。

## 二、我國外國勞動力引進及雇主資格規範

我國外籍勞工的規範即是採用上述的亞洲模式，透過差別排除政策將外勞嚴格的分類，並規範在台居留期間、限制轉換雇主、課雇主之責任等事項，以下針對外勞定義、分類、我國外勞引進流程等進行介紹。

### (一)我國外籍勞工定義及分類

#### 1. 外籍勞工定義

國內目前對「外籍勞工」的定義與解釋相當多，衛民與許繼峰稱外籍勞工是指跨越國界前往他國工作的人<sup>16</sup>；而吳奎新認為，廣義的外籍勞工就是指本國雇主僱用非本國籍之人員來從事勞動，包括白領及藍領外勞，而狹義則僅指從事基層之外籍勞動力<sup>17</sup>，也就是本文所指——依據就業服務法第四十六條第一項第八至第十一款受聘僱從事工作之外國人，亦即「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第2條規定之第二類外國人，包括海洋漁撈工作、家庭幫傭、因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。

#### 2. 我國基層外籍勞工的種類與雇主資格

根據上文提及我國引進之基層外勞分別為「海洋漁撈工作」、「家庭幫傭」、「因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作」、「其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者」四類，而詳細內容則規定

<sup>16</sup>衛民、許繼峰。2009。勞資關係—平衡效率與公平，頁 339。

<sup>17</sup>吳奎新。1993。勞工權益—例解勞動基準法，頁 257。

於「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」中，分述如下：

(1)工作內容<sup>18</sup>

- ① 海洋漁撈工作：就業服務法第四十六條第一項第八款規定之項目，工作內容為從事漁船船長、船副、輪機長、大管輪、管輪、電信員、動力小船駕駛人及其助手以外之普通船員工作。
- ② 家庭幫傭工作：就業服務法第四十六條第一項第九款規定之項目，工作內容為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。
- ③ 因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作：  
就業服務法第四十六條第一項第十款規定之項目，工作內容為
  - A. 製造工作：直接從事製造業產品製造或與其有關之體力工作。
  - B. 營造工作：在營造工地或相關場所直接從事營造工作或與其有關之體力工作。
  - C. 機構看護工作：在第二十條規定之機構或醫院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。
  - D. 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。
  - E. 外展看護工作：受雇主指派至外展看護服務契約履行地之家庭，從事身心障礙者或病患之日常生活照顧相關事務工作。
  - F. 其他經中央主管機關指定之工作。
- ④ 其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者：就業服務法第四十六條第

<sup>18</sup>外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準第三、四、五條。

一項第十一款規定之項目，工作內容為

A. 雙語翻譯工作：為從事本標準規定工作之外國人擔任輔導管理之翻譯工作。

B. 廚師及其相關工作：為從事本標準規定工作之外國人擔任食物烹調等相關之工作。

C. 其他經中央主管機關專案核定之工作。

(2)申請聘僱基層外勞之雇主資格<sup>19</sup>

我國對於事業單位及引進家庭幫傭、看護工的雇主，有一定的資格限制，且不得非法、未經申請容留外國人從事工作，並得依規定繳交就業安定費，雇主之資格條件如下：

① 海洋漁撈工作之雇主

A. 總噸位二十噸以上之漁船所有人，並領有目的事業或主管機關核發之漁業執照。

B. 總噸位未滿二十噸之動力漁船所有人，並領有目的事業或主管機關核發之小船執照及漁業執照。

② 家庭幫傭工作之雇主

A. 雇主申請初次招募時，應具下列條件之一：

I. 有年齡三歲以下之三胞胎以上之多胞子女。

II. 累計點數滿十六點者<sup>20</sup>。

<sup>19</sup>外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準第八至二十八條。

<sup>20</sup>點數規定於行政院勞工委員會九十年十一月七日第○二二五三一二號函釋。

	點數	
未滿一歲之子女	7.5	n/a
n/a	7	年齡滿 90 歲以上之尊親屬
年齡滿 1 歲未滿 2 歲之子女	6	年齡滿 80 歲未滿 90 歲之尊親屬
n/a	5	年齡滿 79 歲未滿 80 歲之尊親屬
年齡滿 2 歲未滿 3 歲之子女	4.5	n/a
n/a	4	年齡滿 78 歲未滿 79 歲之尊親屬
年齡滿 3 歲未滿 4 歲之子女	3	年齡滿 77 歲未滿 78 歲之尊親屬
年齡滿 4 歲未滿 5 歲之子女	2	年齡滿 76 歲未滿 77 歲之尊親屬
年齡滿 5 歲未滿 6 歲之子女	1	年齡滿 75 歲未滿 76 歲之尊親屬

B. 雇主申請重新招募或承接外國人時，應具下列條件之一：

- I. 有年齡六歲以下之三胞胎以上之多胞子女。
- II. 累計點數滿十六點者。

C. 外資金額在新臺幣一億元以上之公司所聘僱總經理級以上之外籍人員；或外資金額在新臺幣二億元以上之公司所聘僱各部門主管級以上之外籍人員。

D. 上年度營業額在新臺幣五億元以上之公司所聘僱總經理級以上之外籍人員；或上年度營業額在新臺幣十億元以上之公司所聘僱各部門主管級以上之外籍人員。

E. 上年度在我國繳納綜合所得稅之薪資所得新臺幣三百萬元以上；或當年度月薪新臺幣二十五萬元之公司、財團法人、社團法人或國際非政府組織主管級以上之外籍人員。

③ 製造工作之雇主

雇主申請初次招募時，應具下列條件之一：

A. 屬異常溫度作業、粉塵作業、有毒氣體作業、有機溶劑作業、化學處理、非自動化作業及其他特定製程，且所屬工廠最主要產品之行業，經中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關認定符合規定者。

B. 屬午後十時至翌晨六時之時段內，生產運作工作時數至少達一小時以上之特殊時程之行業，並經中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關認定符合規定者。

④ 營造工作

雇主應以承建下列重大工程之一為限：

A. 行政院列管十二項建設之重大公共工程或經行政院核定為國家重大經濟建設，其工程總金額在新臺幣一億元以上。

B. 前款以外由政府機關發包興建之工程，其工程總金額在新臺幣二億元以上，且工期達五百四十七日曆天以上。

C. 經中央目的事業主管機關專案核准民間投資興建之公用事業工程，其工程總金額在新臺幣二億元以上，且工期達五百四十七日曆天以上。

D. 經政府機關核准獎勵民間投資興建之工程或經主管機關核定民間機構

參與重大公共建設，其獎勵興建工程之範圍或重大公共建設範圍總金額在新臺幣二億元以上，且工期達五百四十七日曆天以上。

E. 符合前揭各款工程資格其附屬之非屬土木建築工程，其工程總金額在新臺幣五千萬元以上，且工期達五百四十七日曆天以上。

F. 公、私立學校或醫療機構興建工程，其工程總金額在新臺幣一億五千萬元以上，且工期達五百四十七日曆天以上。

G. 公、私立社會福利機構興建工程，其工程總金額在新臺幣一億元以上，且工期達五百四十七日曆天以上。

H. 製造業重大投資案件廠房興建工程。

⑤ 機構看護工作之雇主

A. 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。

B. 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。

⑥ 家庭看護工作

A. 特定身心障礙重度等級項目之一者。

B. 年齡未滿八十歲，經醫療機構以團隊方式所作專業評估，認定有全日照護需要者。(年齡未滿八十歲，認定巴氏量表在 35 分以下或需要 2 小時照護者)

C. 年齡滿八十歲以上，經依前款專業評估，認定有嚴重依賴照護需要者(年齡滿八十歲以上，認定巴氏量表 60 分以下者)。

⑥ 外展看護工作

A. 依法設立或登記之財團法人、非營利社團法人或其他以公益為目的之團體。

B. 最近一年內曾受地方主管機關委託辦理居家照顧服務者。

⑦ 雙語翻譯工作

外國人受聘僱從事雙語翻譯工作，應具備國內外高級中等以上學校畢業資格，且其雇主應為從事跨國人力仲介業務之私立就業服務機構。

⑧ 外籍廚師及其相關工作

外國人受聘僱從事廚師及其相關工作，其雇主為從事跨國人力仲介業務之私立就業服務機構，且受委託管理從事本標準規定工作之同一國籍外國人達一百人者。

(3) 雇主責任之規定

我國在就業服務法、雇主聘僱外國人許可及管理辦法中訂定了雇主聘僱外國人從事產業及社福類外勞時應遵守的規定與責任，以便提升整體勞工福祉及保障外勞勞工人身及生活上之安全與健康。

① 辦理國內招募或醫療評估(就業服務法第四十七條、雇主聘僱外國人許可及管理辦法第十二、十二之一條)

雇主申請聘僱外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，意即向工作場所所在地之公立就業服務機構辦理求才登記後次日起，再經中央主管機關指定之國內新聞紙中選定一家刊登求才廣告三日，自刊登求才廣告期滿之次日起至少二十一日辦理招募本國勞工。經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請，並應於招募時，將招募全部內容通知其事業單位之工會或勞



工，並於外國人預定工作之場所公告之。雇主依前項規定在國內辦理招募時，對於公立就業服務機構所推介之求職人，非有正當理由，不得拒絕。

但申請聘僱外國籍家庭看護工者不適用上述規定，聘僱外籍看護工應向中央主管機關公告醫療機構之醫療團隊申請專業評估，經專業評估認定有嚴重依賴照護需要，由直轄市及縣（市）政府之長期照護管理中心推介本國籍照顧服務員，有正當理由無法滿足照顧需求而未能推介成功者，得向中央主管機關申請聘僱外國籍家庭看護工。被看護者持特定重度身心障礙手冊得不經前項評估手續，直接向直轄市及縣（市）政府之長期照護管理中心申請推介本國籍照顧服務員。

② 需繳納就業安定費(就業服務法第五十一條)

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，應向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。除非雇主聘僱之外國人涵蓋下列四類，就不需繳納就業安定費，包括獲准居留之難民、獲准在中華民國境內連續受聘僱從事工作，連續居留滿五年，品行端正，且有住所者、經獲准與其在中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活者、經取得永久居留者。

③ 聘僱總年限為十二年(就業服務法第五十二條)

聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為三年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其展延期間，最長以六個月為限。前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規

定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但應出國一日後始得再入國工作，且其在中華民國境內工作期間，累計不得逾十二年。

④ 轉換雇主之限制(就業服務法第五十三條)

外國人受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：雇主或被看護者死亡或移民者。船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。

⑤ 雇主行為之限制(就業服務法第五十七條)

雇主聘僱外國人不得有下列情事：①聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。②以本人名義聘僱外國人為他人工作。③指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。④未經許可，指派所聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人變更工作場所。⑤未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關。⑥因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。⑦對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動。⑧非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。⑨其他違反就業服務法或依就業服務法所發布之命令。

⑥ 生活管理(雇主聘僱外國人許可及管理辦法第十九條、十九之一條)

雇主申請聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第九款或第十款規定工作之外國人，應依外國人生活照顧服務計畫書確實執行。外國人生活照顧服務計畫書，應規劃下列事項：①飲食及住宿之安全衛生。②人身安全之保護。③文康設施及宗教活動資訊。④生活諮詢服務。⑤住宿地點及生活照顧服務人員。

雇主聘僱外國人從事家庭幫傭或家庭看護工之工作者，免規劃前項第三款及第四款規定事項。

⑦ 遣送及喪葬事務之處理(就業服務法第六十、六十一條)

雇主所聘僱之外國人，經警察機關依規定遣送出國者，其遣送所需之旅費及收容期間之必要費用，應由下列順序之人負擔：①非法容留、聘僱或媒介外國人從事工作者。②遣送事由可歸責之雇主。③被遣送之外國人。另外，外國人在受聘僱期間死亡，應由雇主代為處理其有關喪葬事務。

(二)我國引進外勞引進模式及引進原則

1. 引進模式

我國自外勞開放申請以來，並未針對引進模式有強制規定，雇主可採取三種途徑，分別為直接聘僱、委託申請及自行聘僱。其中，直接聘僱是雇主透過直聘中心，以國對國談判來規約與來源國之間的移工過程，排除私人仲介；委託申請是指透過兩國的私立就業服務機構(亦即外勞仲介機構)代為申請引進；自行聘僱是指由雇主自行到國外透過國外仲介公司引進<sup>21</sup>。

2. 引進原則

我國在 1989 年開放引進外勞，當時政策的制定秉持三項原則：補充性原則、總量管制原則及限業限量原則，另根據吳惠林和王素灣的整理，我國政府對引進外籍勞工的基本原則有六：

①保護國人的就業權：招募外勞前，必須先依國內的合理勞動條件，透過政府設立的就業服務機構和報紙刊登求才廣告的方式，公開招募勞工。無法募足時，始能提出申請。

②防範外籍勞工成為變相移民：外籍勞工在我國受僱有期間限制，且工作期滿必須返國，並不得再受僱來台工作。

③避免外籍勞工造成社會問題：為防範外籍勞工引進可能造成社會問題，規

---

<sup>21</sup>同註 15，第 342 頁。

定凡外籍勞工須經其本國政府當局證明其行為良好，且必須檢具經我國衛生主管機關認可的當地醫院體檢合格的證明，始准其來台工作。聘僱外籍勞工之雇主應提出生活管理計畫報備，也應負責掌握所僱外籍勞工的行蹤，並繳交就業安定費。

④不得妨礙我國產業升級：一方面對外籍勞工的開放，採限業限量，一方面輔導產業升級，避免使外籍勞工的引進，阻礙或延緩國內產業升級的腳步。

⑤限制外籍勞工移出國家：目前政府同意我國雇主引進外籍勞工國家為菲律賓、泰國、馬來西亞、印尼、蒙古，以及越南等 6 個國家。

⑥非法外籍勞工不予就地合法化：對於非法外籍勞工積極取締，並不予以就地合法化，以維持法律的尊嚴與公平性，及避免因就地合法化鼓勵更多的非法外勞。

另依行政院勞委會職業訓練局(現為勞動部勞動力發展署)在 2010 年發布的「當前外籍勞工政策」，對於目前的外勞施政方針如下：

1. 配合產業社會發展，彈性調整外勞政策，有效運用外國人力。

①依就業情勢及產業發展，彈性調整製造業外勞政策，穩定促進國人就業，協助業者取得合適之本、外國勞動力。

②落實擴大內需公共工程就業機會，優先聘僱本國勞動力，檢討調整公共工程申請外籍營造工案件申審機制。

③配合行政院長期照護保險制度推動期程，建立外籍看護工轉銜長照保險機制，協助發展本國長期照顧體系。

2. 加強外籍勞工法令宣導，強化雇主外籍勞工聘僱管理，有效運用外國人。

①委託製播中、外語廣播節目及電子媒體，宣導聘僱管理相關法令，並適時推廣政府相關法令，提供外籍勞工紓解管道，協助加速適應在臺工作生活，增加工作安定性，以有效運用外國勞動力。

②暢通外籍勞工申訴管道，連結 1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線、各縣

市政府外籍勞工諮詢服務中心及機場外籍勞工服務站資源，提供外籍勞工諮詢申訴與協調，以確保雙方權益。

③加強查察雇主對於外籍勞工生活及工作管理、仲介收費情形，查緝及落實嚴懲重罰非法雇主及非法仲介，並鼓勵民眾檢舉不法，降低行蹤不明外籍勞工衍生之問題，保障本國人就業權益及減少社會成本支出。

3. 辦理外勞仲介評鑑，落實獎優汰劣機制，防制仲介剝削外勞，改善國家人權形象。

①為提昇外勞人力仲介業之服務品質及增加雇主選任仲介資訊，依法辦理評鑑，加強推動獎優機制，並藉由評鑑加速促使劣質仲介公司退出仲介市場，以保障雇主及外籍勞工權益。

②依照不同評鑑等級訂定訪查密度加強查察仲介收費等情形，俾瞭解外籍勞工繳付費用之實際狀況，如有遭仲介超收情事即依法核處，以防制仲介剝削外勞，改善國家人權形象。

③檢討修正仲介許可及管理相關法規，強化入場之審查機制，並就仲介重大違規情事從嚴裁處，俾保障雇主及外籍勞工權益。

總的來說，我國從一開始訂定的外勞引進基本原則到目前的施政方針，都秉持著需先招募本國勞工的補充性、總量管制與限業限量原則，但細部目標逐漸轉變，從過去將外勞視為社會秩序混亂的製造者，並對之以高高在上之「限制」、「不得」、「避免」等規定轉變為著重外勞的人權及國內仲介的評鑑，由此觀之，台灣政府正調整外勞管理的腳步，以符合聯合國公約所規定的國民待遇及國際最低標準。

### 第三節 東亞地區勞動人口移動趨勢與政策

亞洲憑藉著新興工業國家 (Asian NICs) 近幾年的經濟表現亮眼，加上區域經濟整合日漸深化，勞動遷移人數漸增，一種新的模式也正逐漸興起——過去的外勞移出國也逐漸成為外勞移入國，目前，馬來西亞和泰國是勞工的淨進口國，印度和巴基斯坦也開始吸引數百萬的外國勞工。而每個國家的勞動遷移政策也將影響著其他國家的政策發展，形成一個互動網絡。預估未來 10 年，亞洲將移入更多的勞動力，但在近期，大多數亞洲移民及移工會繼續選擇在先進的歐美及海灣國家等傳統的移民工作地點尋找工作<sup>22</sup>。

#### 一、全球、亞洲及台灣勞動力移動情形

##### (一) 全球及亞洲勞動力移動情形

1. 全球勞動力移動情形：根據聯合國統計，2010 年全球移動人口達 2.1 億人，佔全球人口 69 億的 3%，比起 1990 年增加 580 萬人次，以開發程度來分析，聯合國將全球分為發展程度高 (More developed regions) 與發展程度低的地區 (Less developed regions)，發展程度高的地區移民為 1.27 億人，佔全球移民的 59.7%，而發展程度較低的地區移民人數約 8,600 萬，佔 40.3%，另外，將發展程度較低的地區再分出發展程度最低的國家 (Least developed countries)，移民人數僅為 1,100 萬，佔全球移民的 7.1%。由數據看來，發展程度高與發展程度低的區域的移民比例，差距由 1990 年的 6% 擴大為 19.4%，此一情況解釋了推拉模型，在過去的二十年裡，發展程度較高的地區藉由優勢的生活條件帶來了許多遷移人口，而移入發展程度較低的地區則逐漸減少。

若進一步對各區域別來分析，根據 2010 年統計，歐洲為最多移工及移民移入的區域，人數將近 7,000 萬人，第二為亞洲地區，人數有 6,100 萬，

---

<sup>22</sup> Sending Money Home to Asia-Trends and opportunities in the world's largest remittance marketplace. 2013. The World Bank. pp.8-9.

第三則為北美地區，人數為 5,000 萬，值得注意的是，三者之中，歐洲及北美地區不僅移工人數增加，其佔整體移民及移工的百分比和佔各區域人口百分比也大幅增加，只有亞洲地區呈現下降和持平的趨勢(詳見表二)。

表二 全球移工和移民分布比例

年分	移民及移工數量 (單位：百萬)			佔整體移民及移工 (單位：%)			佔各區域人口 (單位：%)		
	1990	2000	2010	1990	2000	2010	1990	2000	2010
全球	155.5	178.5	213.9	100.0	100.0	100.0%	2.9%	2.9%	3.1%
發展程度較高地區	82.4	104.4	127.7	53.0%	58.5%	59.7%	7.2%	8.7%	10.3%
發展程度較低地區	73.2	74.1	86.2	47.0%	41.5%	40.3%	1.8%	1.5%	1.5%
發展程度最低地區	11.1	10.9	11.5	7.1%	6.1%	5.4%	2.1%	1.6%	1.3%
非洲	16.0	17.1	19.3	10.3%	9.6%	9.0%	2.5%	2.1%	1.9%
亞洲	50.9	51.9	61.3	32.7%	29.1%	28.7%	1.6%	1.4%	1.5%
歐洲	49.4	57.6	69.8	31.8%	32.3%	32.6%	6.9%	7.9%	9.5%
拉丁美洲	7.1	6.5	7.5	4.6%	3.6%	3.5%	1.6%	1.2%	1.3%
北美	27.8	40.4	50.0	17.9%	22.6%	23.4%	9.8%	12.7%	14.2%
大洋洲	4.4	5.0	6.0	2.8%	2.8%	2.8%	16.2%	16.1%	16.8%

資料來源：United Nations, Department of Economic and Social Affairs. 2009.

2. 亞洲勞動力移動情形：亞洲各區域的平均淨遷移率在近二十年內皆為負向成長(詳見圖 3)，在 2005 年至 2010 年區間的亞洲平均淨遷移率為-0.3‰，2005 年至 2010 年區間，亞洲前五名負成長的國家分別是斯里蘭卡(-3‰)、寮國(-2.4‰)、緬甸(-2‰)、菲律賓(-2‰)、巴基斯坦(-1.6‰)；相反的，新加坡及澳門持續有較高的淨遷移率，分別為 22‰和 19.3‰，香港及不丹也是為數不多的亞洲正向淨遷移率地區(3.3‰和 2.9‰)<sup>23</sup>。亞洲平均淨遷移率的負向成長顯示亞洲地區移民及移工除了在亞洲各地區流動外，另有一部分傾向往其他各洲遷徙或工作，造成亞洲人力流失的現象。

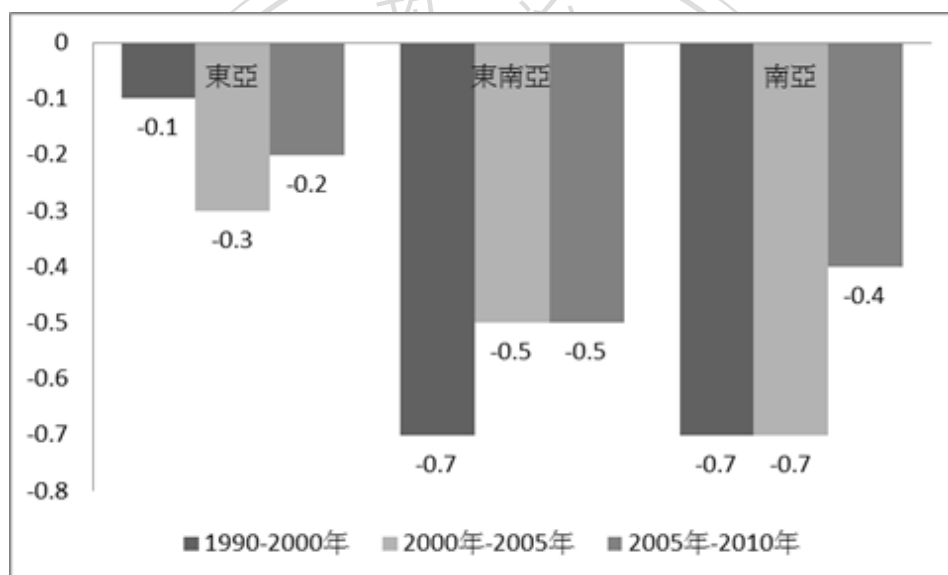


圖 3 人口淨遷移率(單位：‰)

資料來源：UN DESA, 2008.

若以 2010 年統計之亞洲各地區移民及移工移出及移入人數來看，印度、中國、孟加拉、巴基斯坦及菲律賓皆在世界前十名內(詳見圖 4)<sup>24</sup>，主因在於亞洲移民及移工擁有良好的教育及高效率的勞動成果，使亞洲移工得

<sup>23</sup> World Population Prospects: The 2008 Revision, United Nations Population Division .2008. UN DESA. <http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2>(最後瀏覽日 104.4.10)。

<sup>24</sup> Migration and Remittances Factbook.2010.The world bank. <http://go.worldbank.org/QGUCPJTOR0> (最後瀏覽日 104.4.13)。



到其他地區的青睞。過去大家熟知的外勞移出國，如泰國、馬來西亞等地，在經濟發展的榮景下，已從外勞移出國轉變成淨移入國。另外，日本近年來因為高齡化和少子化的因素，陸續引進看護、護士等照護人力，也使其外勞人數增多(詳見圖 5)。

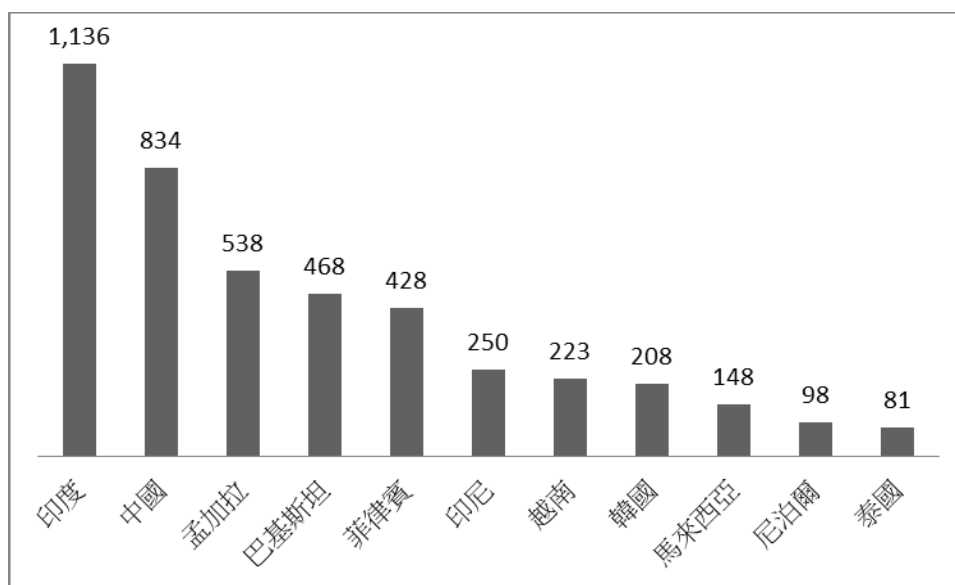


圖 4 2010 年亞洲移民及移工移出人數(單位：萬)

資料來源：The world bank. 2013.

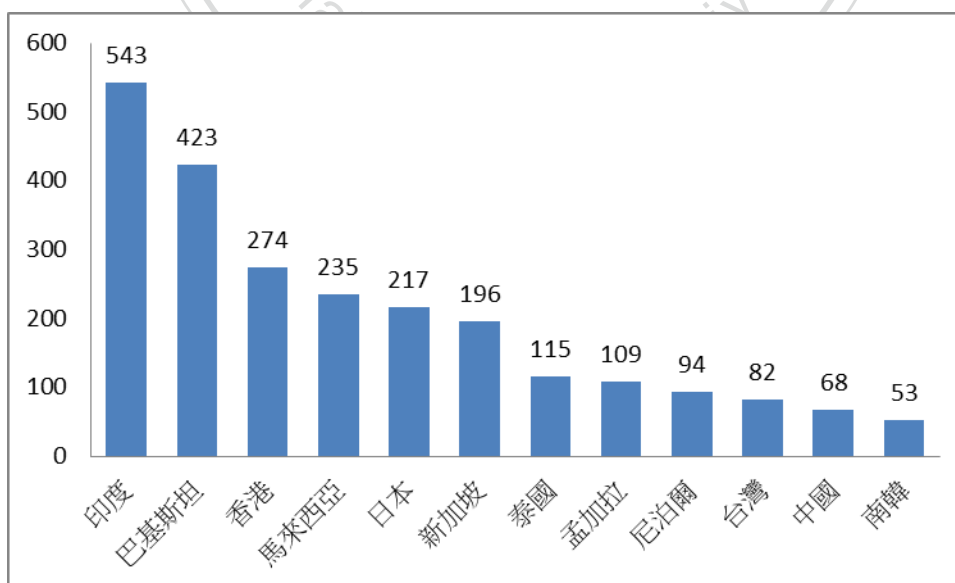


圖 5 2010 年亞洲移民及移工移入人數(單位：萬)

資料來源：The world bank. 2013.

### 3. 我國外籍勞工數量

根據勞動部統計至 2014 年年底，台灣共引進 551,596 名外勞，其中男性 234,304 名，女性 317,292 名，男女比為 1:1.35，較 2013 年增加 62,462 人(12%)，且根據統計資料，近十年來，除了 2009 年(民國 98 年)外勞人數因國際金融風暴衝擊及國內外經濟成長衰退影響下降外，其餘年份皆穩定成長(詳見圖 6)。

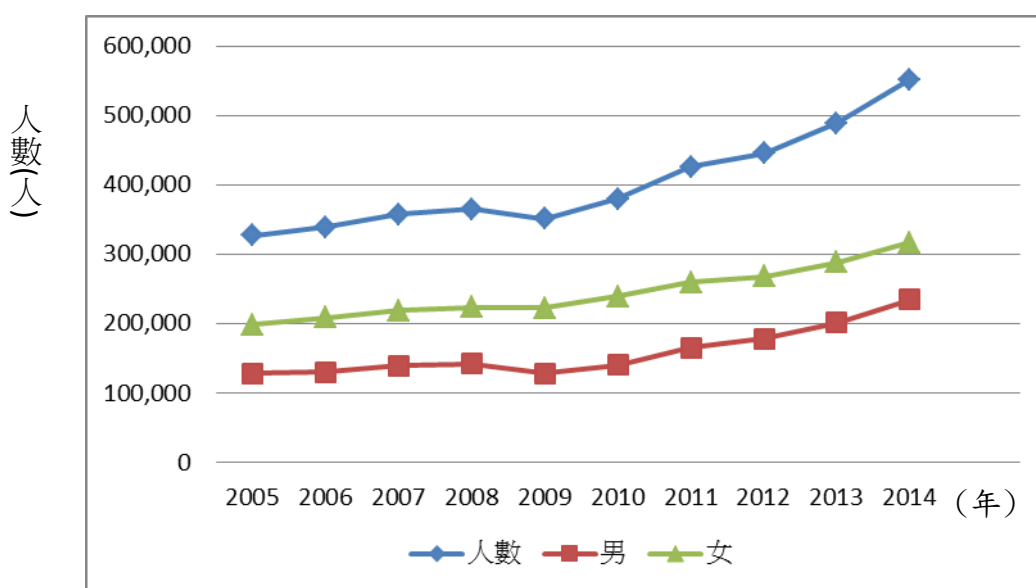


圖 6 我國外勞人數統計(2005-2014)  
資料來源：勞動部勞動統計專網

2014 年底外勞中，產業外勞共 331,585 人(占整體外勞 60.1%)，較 2013 年底增加 52,666 人(約 16%)，其中製造業外勞共 316,409 人，占產業外勞 95.4%，農、林、漁、牧業外勞為 10,316 人，占產業外勞 3.1%，而營造業外勞為 4,860 人，占產業外勞 1.5%。社福外勞 220,011 人(占整體外勞 39.9%)，較上年底增加 9,796 人(4.5%)。就行業別觀察僱用外勞人數之增減情形，以製造業增加 50,668 人(16%)最多，外籍看護工增加 9,777 人(4.5%)次之。根據下圖所示，除了 2009 年和 2010 年因國際和國內經濟不景氣影響，導致製造業外勞大幅下降少於社福外勞外，其餘年份皆為製造業外勞的人數最多，社福外勞次之(詳見圖 7)。

人數(人)

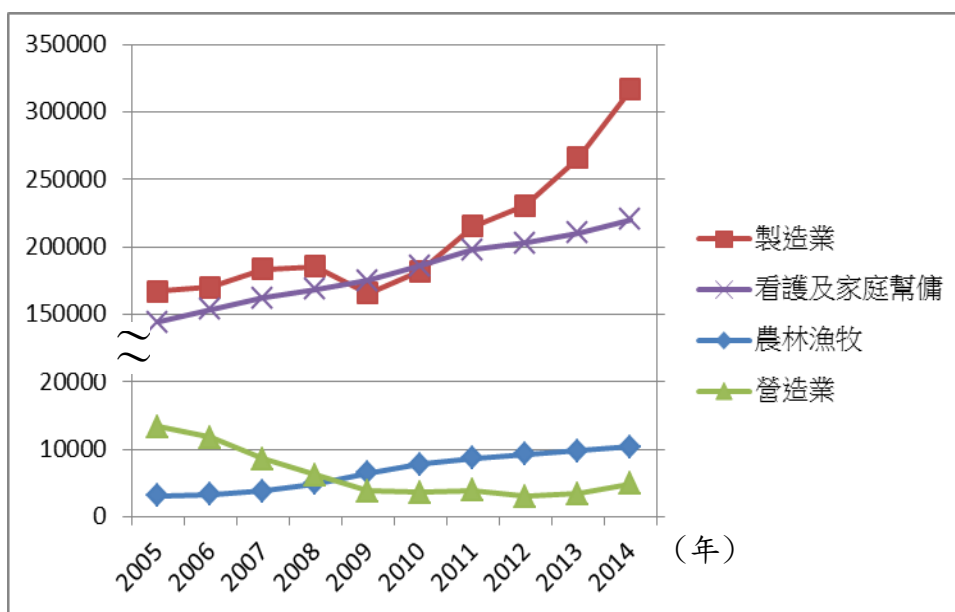


圖 7 外籍勞工從事行業趨勢

資料來源：勞動部勞動統計專網

社福外籍勞工以「看護工」為主：

另將社福外勞拆成看護工和家庭幫傭統計，2014 年底外籍看護工人數為 217,858 人，佔社福外勞的 99%，且逐年增加，而家庭幫傭則逐年減少，2014 年底家庭幫傭數為 2,153 人，僅佔社福外勞的 1%(詳見圖 8)。

人數(人)

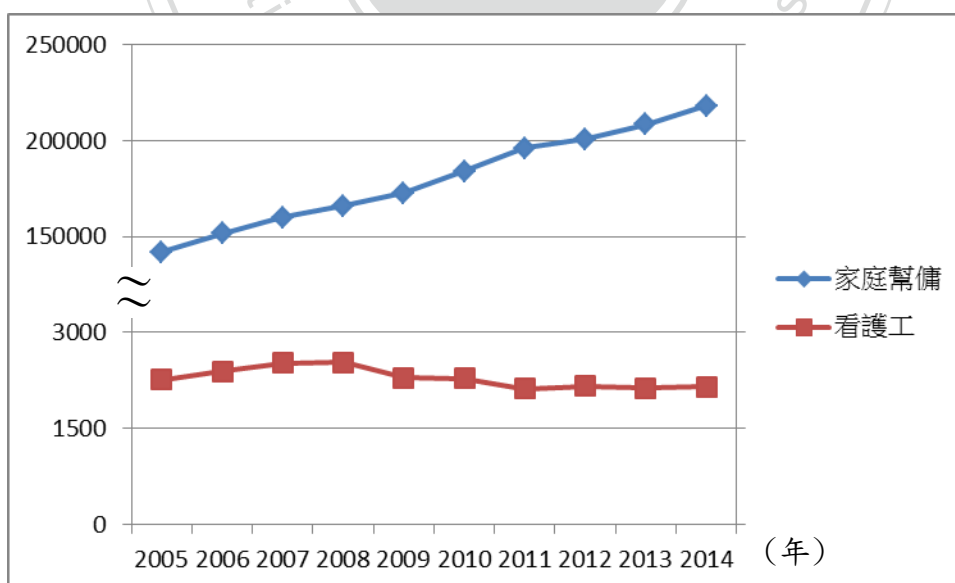


圖 8 外籍看護工與家庭幫傭人數趨勢

資料來源：勞動部勞動統計專網

依國籍別分析，印尼外勞 229,491 人(占 41.6%)最多，接著分別為越南 150,632 人(占 27.3%)、菲律賓 111,533 人(占 20.2%)、泰國 59,933 (占 10.9%)、馬來西亞 4 人及蒙古 1 人，按照趨勢來看，印尼外勞持續增加並獨占鰲頭，而十年前在首位的泰國，因經濟起飛，造成願意來台人數逐年下降，目前已降至第四位，而馬來西亞和蒙古近幾年外勞人數降至個位數(詳見圖 9)。

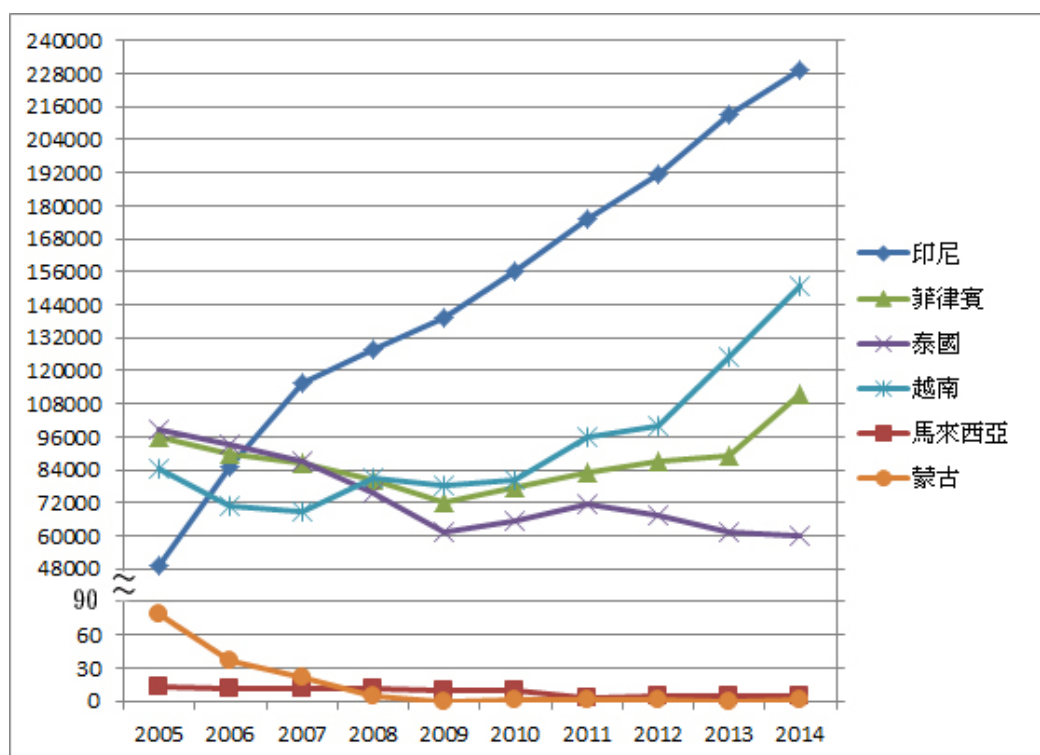


圖 9 各國外籍勞工在台人數趨勢圖

資料來源：勞動部勞動統計專網

產業外勞及社福外勞分開統計下，產業外籍勞工以越南籍占 39.4%最多，第二則為菲律賓占 26.1%，接著依序為泰國(占 17.9%)、印尼(占 16.6%)、馬來西亞(0%)(詳見圖 10)；社福外籍勞工以印尼籍占 79.4%為多數，接著為菲律賓(11.3%)、越南(9%)、泰國(0.3%)和蒙古(0%)(詳見圖 11)。

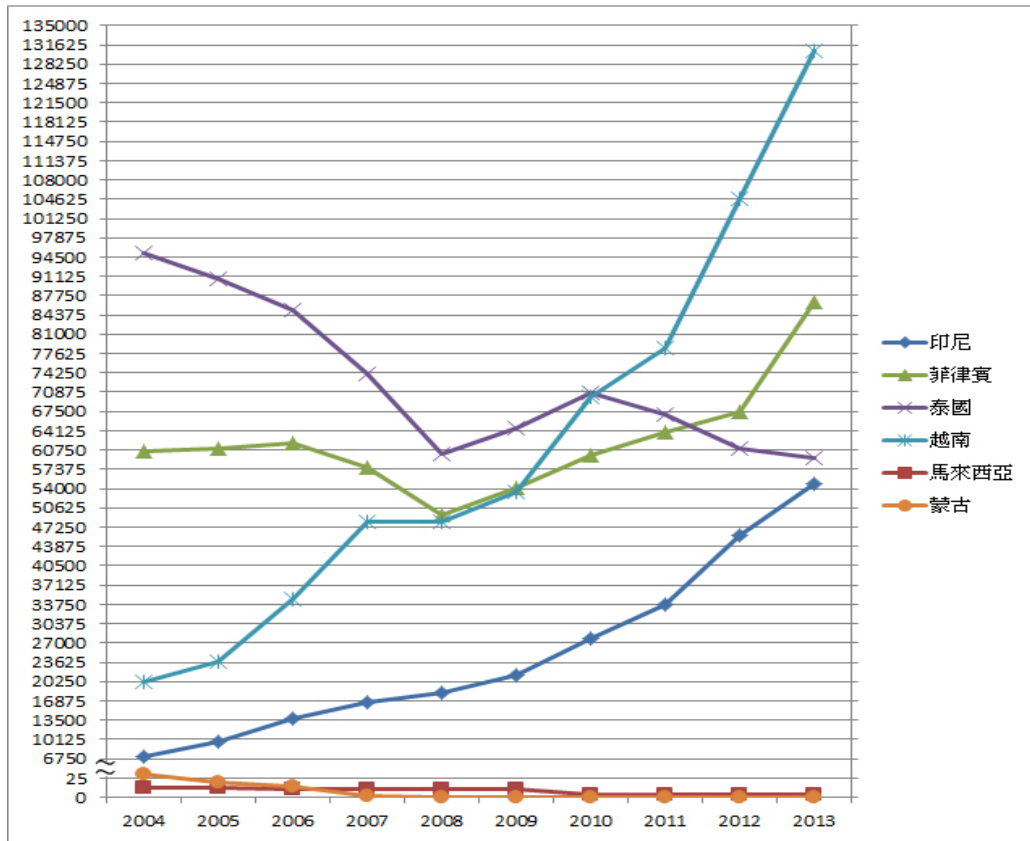


圖 10 產業外勞依國籍分  
資料來源：勞動部勞動統計專網

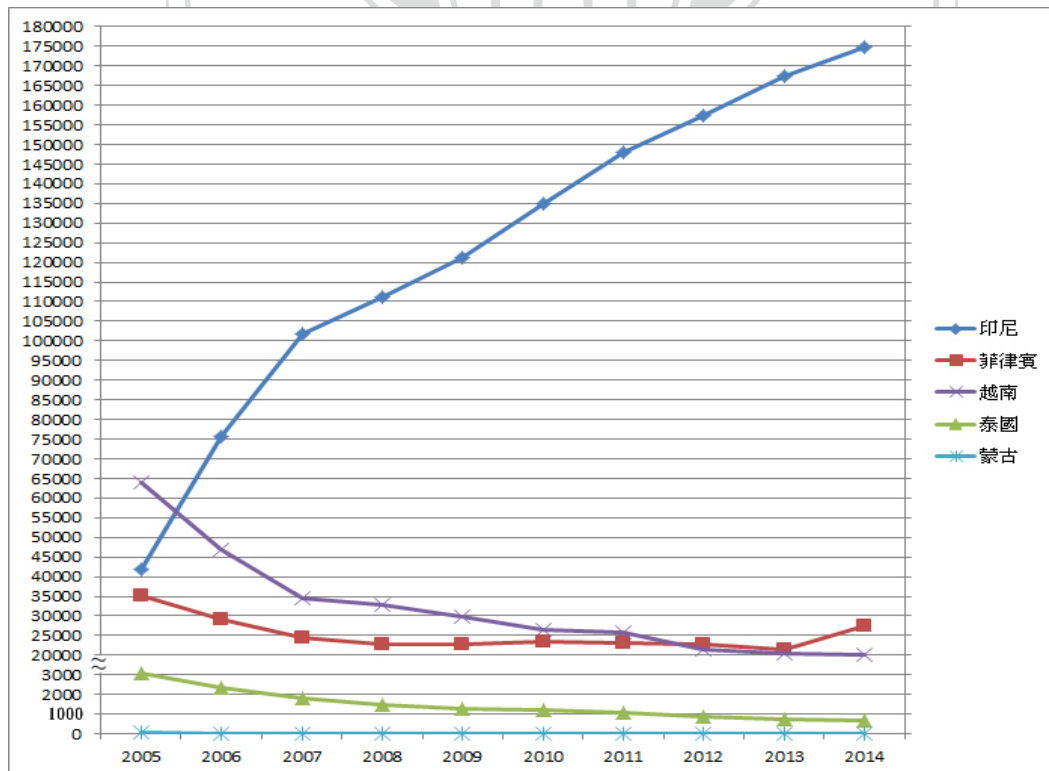


圖 11 社福外勞依國籍分  
資料來源：勞動部勞動統計專網

## (二)亞洲及台灣遷移趨勢

根據上述的統計資料，至目前為止，自亞洲地區移出的勞工人數相當驚人，甚或有些國家更是將勞動遷移是為維持國內經濟的保命良藥，靠著外匯移入改善母國及家庭的財政問題，但在勞力外移的同時，其國內卻也陷入了空轉，產業失衡、失業率偏高、幣值匯率不穩、通貨膨脹問題嚴重、財政赤字擴大，也造成社會治安亮起紅燈，貧富差距過大等問題，對於勞務移出國而言是一大致命傷。然而，在全球經濟趨於衰退後，亞洲逆勢崛起，成為全球經濟的發動機，加上區域合作更加緊密的情況下，亞洲地區的勞務數量需求開始增加，勞動力開始嗅到回到亞洲地區的可能性。

在 OECD 的報告指出，過去，亞洲地區提供了大量技能勞工進入 OECD 國家，並對其生活多所幫助。然而，遷移的趨勢可能有所改變，許多亞洲國家開始過渡到低生育率、高教育水準的社會，形成新的勞力需求市場，移工回到母國或亞洲鄰近國家工作的誘因提高，OECD 國家在未來的十年內可能面臨移工減少的窘境<sup>25</sup>。面對大量移工可能回流亞洲，亞洲的移入國卻大多採差別排除模式的管理方式，移工長期遭受歧視及違背人權的管理模式是否能夠改善受到國際關注。

至目前為止，亞洲地區傳統勞務遷移存在三個顯著特徵，分別為<sup>26</sup>：1. 移出國直接介入促進國際遷移：例如菲律賓和印尼等國，成立直接政府單位來管理、訓練、招募欲移出的勞工，並從中收取利益。2. 商業化的私人仲介：在美國與加拿大，移工在一定的居留年限後即獲得永久居留權或公民身分，因此，仲介多來自於移民社群，由先前的移工晉升為中間人。但亞洲移工因不具有永久居留權，所以亞洲地區仲介多是藉由資訊不對稱來獲取中間的利

<sup>25</sup> International Migration Outlook 2012.2012.OECD.PP.157-208.  
<http://www.npdata.be/BuG/165-NV-A-migratie/OECD-Migration-Outlook-2012.pdf>(最後瀏覽日 104.4.15)。

<sup>26</sup>藍佩嘉。2008。跨國灰姑娘—當東南亞幫傭遇上台灣新富家庭，頁 56-89。

益，因此產生許多剝削及違反人權的事件發生。3. 移入國的嚴苛規範：針對外勞引進幾乎都還有停留年限的限制，包括台灣年限為 12 年、新加坡為 10 年等；引進外勞時，限制名額並收取額外的規費，例如，台灣收取就業安定費、新加坡課予另外的稅收等來保障其國內勞工工作權；不得享有公民權及不得入籍等規定。

除此之外，亞洲地區從事低技術勞動的移工和移民還存在著不同類型，包括婚姻移民(marriage migration)、非法移工(undocumented migration)及目前蔚為趨勢的打工度假(working holiday)等。婚姻移民即為俗稱的外籍配偶，婚姻移民在亞洲十分普遍，台灣、南韓、日本、新加坡等地區皆因為經濟發展快速，人民所得大幅提高，特別是女性受教育的機會大增，自主能力高漲，在此狀況下，傳統的「男尊女卑」、擇偶坡度觀點影響下，使得婚姻市場較為弱勢的男士無法找到合適的女子成婚，因此往往透過仲介居中牽線，與經濟發展程度較差其他國家的女性結婚，然而，這些婚姻移民卻也面臨家庭問題、子女教育和勞動市場歧視等問題<sup>27</sup>。而非法移工更是亞洲地區的單門，差別排除模式的實施在亞洲地區相當普遍，遂衍生出自願性的外勞逃跑或是非自願性的綁架或販運等黑工問題，這些沒有透過正式管道進入的勞動者，也成為當地社會安定的未爆彈。

另外，最近越來越多年輕人紛紛投入打工度假的行列，年齡大多限制在 18-30 歲青年，亞洲地區開放打工度假簽證的國家分別有日本、南韓、香港、新加坡、台灣、泰國，目的主要是讓參與者藉由在打工的過程中，去體驗當地的風土民情及生活方式，並與當地民眾文化交流，獲取不同於一般觀光的體驗<sup>28</sup>。然而，許多青年到國外打工度假，所從事的僅僅為低技術勞務，有些國家將這些打工度假者視為季節性缺工的解決方式，甚至有可能成為強迫

---

<sup>27</sup>劉碧容。2011。新婦難為-外籍配偶與本籍配偶的婚姻適應(碩士論文，國立屏東教育大學社會發展學系社會科教學碩士班，2011)，頁 48-49。

<sup>28</sup>張珮萱。2012。赴日打工度假工作參與型態對文化體驗的影響之研究(碩士論文，國立台灣師範大學休閒與管理研究所，2012)，頁 27-30。

勞動的受害者<sup>29</sup>，因此對於打工度假者的勞動權也應有完善的保障。

而國際間為了保障遷移勞動者的權利，除了有聯合國通過之「所有移民勞工及其家庭權利保障國際公約」(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)及國際勞工組織通過的相關公約及建議書<sup>30</sup>之外，各國開始相互簽訂雙(多)邊協議和備忘錄，來保障各國移出與移入之勞工。

## 二、國際間及我國勞動雙(多)邊協議或備忘錄之簽訂

隨著移工的數量暴增，各國紛紛產生衝突和不穩定的人口管理，為了能有效管理外籍工人，並尋求國際上可行的合作機制，強化相互的對話及國際的合作，陸續簽訂雙邊協議、地區協議或備忘錄以供外勞移出國及移入國遵守，達到勞動力移動的最大效用。

### (一)雙邊協議及備忘錄的型態<sup>31</sup>：

雙邊協議(bilateral agreements, BAs)是用來規範雙方國家或地區，且具有法規效力，可協調國家人口相互遷移間帶來的經濟、社會問題與利益分配，雙邊協議的類型包括了雙邊勞動協議(bilateral labor agreements, BLAs)、雙邊海運協議(bilateral maritime agreements, BMAs)、雙邊經濟協議(bilateral economic agreements, BEAs)、雙邊社會安全協議

<sup>29</sup>美國 2013 人口販運問題報告台灣部分。2013。美國國務院。

<http://www.ait.org.tw/zh/2013-trafficking-in-persons-report-taiwan.html>(最後瀏覽日 104.4.20)

<sup>30</sup>相關公約與建議書如下：「第二號互惠待遇建議書」給予外籍勞工與本國勞工在社會保障方面相同之待遇；「第六十六號為就業而移民公約」第六條要求批准此項公約之會員國在工作條件(尤其是工作報酬)方面不得給予外國人較本國人民為差的條件；「第九十七號為就業而移民公約(修正)」第六條規定凡施行本公約之會員國承諾對其領土內合法移民(無分國籍、種族、宗教或性別)在特定事項上之待遇不得低於本國國民；「第一四三號移民勞工(補充條款)公約」要求移入國對從事相同工作之移民勞工，應保障其在工作條件方面享有同等待遇；「第一五一號移民勞工建議書」亦強調移民勞工應享有與移入國國民同等之機會與待遇，包括工作條件、自由選擇職業、以母語被告知相關法令與權益等；「第一五七號社會安全權利維護公約」保證外籍勞工在社會安全保障方面的同等待遇。

<sup>31</sup>Go, Stella P. .2007. *Asian labor migration: The role of bilateral labor and similar agreements*. Paper presented at the Regional Informal Workshop on Labor Migration in Southeast Asia: What Role for Parliaments, pp.21-23.



(bilateral social security agreements, SSAs)及反人口販運協議(anti-trafficking agreement, ATAs)等。如果選擇簽訂備忘錄(memoranda of understanding, MOU)，對簽約國來說，並不具有強制的法律效果，而只是一個保證。大多數外勞移入國傾向簽訂勞務備忘錄，因為備忘錄較容易談判與執行，並根據不斷變化的經濟和勞動力市場而改變。這些雙邊協議和備忘錄的一方通常為勞力移出國，另一方則為勞力移入國，但也有其例外，可由兩個勞力移出國簽訂，如菲律賓及印尼<sup>32</sup>。簽訂雙邊協議不僅只為勞動遷移因素，並可反映出雙方國家的關係友好與否。

## (二)雙邊協議及備忘錄的目的：

根據國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)說明雙邊協議為：勞力移出國和勞力移入國以雙邊協議的形式作為最有效的合作——根據協議的準則和程序並以協議或備忘錄的形式來確保勞動力遷移的發生<sup>33</sup>。對於勞力移入國而言，雙邊協議促進勞動力流動並滿足其對勞動力的需求，同時提供更好的管理方式和文化促進與交流；對於勞力移出國而言，這些協議確保他們持續獲得國外就業機會，並促進移工之保護與福利，對雙方而言，更是提供一個管道協助雙方對話來分享訊息和促進合作並解決遷移工人發生的問題<sup>34</sup>。

國際公約對於雙邊協議也提供了規範框架，這些文件的重點在於維護移工和其家人的權利，包括了聯合國公約及ILO公約和建議書，聯合國公約在1990年訂定的「所有移民勞工及其家屬權利保障國際公約」<sup>35</sup>中寫道：國家應給予移徙工人及其家庭成員在就業與國民享受同等的待遇，並建議雙邊協

<sup>32</sup>兩國之雙邊協議旨在於共同合作提升移出勞工之福祉、共同訓練及培訓移工並提供兩國移工法律援助。

<sup>33</sup>引自ILO網站，<http://www.pstalker.com/ilo/i-bilateral.html>(最後瀏覽日 104.4.15)。

<sup>34</sup>引自IOM網站，

[http://www.academia.edu/2067682/2011\\_Bilateral\\_Labour\\_Agreements\\_in\\_Practice\\_Issues\\_and\\_Challenges](http://www.academia.edu/2067682/2011_Bilateral_Labour_Agreements_in_Practice_Issues_and_Challenges)(最後瀏覽日 104.4.17)

<sup>35</sup>引自聯合國網站，

<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/562/89/IMG/NR056289.pdf?OpenElement>(最後瀏覽日 104.4.17)

議的締約國，應在可能範圍內逐步實現與公約相關的適當規定，另外，其他如消除對婦女一切形式歧視公約(The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, CEDAW)、消除一切形式種族歧視公約(International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination, ICERD)、公民政治權利國際公約(International Convention on Civil and Political Rights, ICCPR)和兒童權利公約(the Convention on the Rights of the Child, CRC)等都對於締約國之勞動遷移有規範作用。

而 ILO 第八十六號「移民就業建議書」(Migration for Employment Recommendation(Revised))中所附錄的「有關臨時與永久就業移民之標準協定」，也對締約國簽定雙邊協議有指引作用，其主要內容包括行政手續、移民之條件與標準、招募、引入與安置移民之組織、選擇測驗、教育與職業訓練、生活與工作情況之輔導、解決爭議、待遇平等、社會安全、變換工作和有關強迫回國之條款等<sup>36</sup>。

### (三) 亞洲地區及我國雙邊協議及備忘錄簽訂情形：

簽訂雙邊協議與備忘錄已成為外勞移出與引進國家的趨勢，根據國際遷移組織(International Organization for Migration, IOM)報告中所列舉的亞洲地區勞力移出國所簽訂的雙邊協議與備忘錄如下(詳見表三)<sup>37</sup>，其中項目大略分為兩類：勞務移民協議和社會保障協議，勞務移民協議的重點為移工就業與調動的條件和方式，如對台灣之直接聘僱備忘錄、日本與菲律賓之衛生專業人員備忘錄等；社會保障協議內容則是加強移工的福利與權利，並定期檢討相關措施。依據下表顯示，我國與印尼、菲律賓、越南及泰國皆簽訂了勞務備忘錄。

<sup>36</sup>引自 ILO 網站，<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>，最後瀏覽日 2013/07/31。

<sup>37</sup>IOM .undated. Labour migration from Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward, International Organization for Migration, pp.37-38.

表 三 2005 年後亞洲所簽訂之勞務雙邊協議與備忘錄

國家	雙邊協議	備忘錄	協商中
孟加拉	科威特(2008)、 南韓(2007)	卡達(2008)、馬來西亞(2006)、阿拉伯聯合大公國(2007)、蘇丹(2008)、利比亞(2008)	約旦、巴林王國、義大利
中國	模里西斯(2005)、馬來西亞(2003)	英國(2005)、南韓(2007)	卡達
印度	卡達(2007)	阿拉伯聯合大公國(2006)、科威特(2007)、蘇丹(2008)、馬來西亞(2009)、巴林王國(2009)	葉門、利比亞、波蘭、南韓、沙烏地阿拉伯
印尼	n/a	約旦(2009)、澳洲(2005)、南韓(2010)、阿拉伯聯合大公國(2010)、馬來西亞(2006/2010)、日本(2008)、卡達(2010/2011)、台灣(2011)	敘利亞、黎巴嫩、利比亞、汶萊、澳洲、日本
尼泊爾	n/a	日本(2003)、卡達(2005)、阿拉伯聯合	黎巴嫩、馬來西亞

		大公國(2007)、南韓 (2007)、巴林王國 (2008)	
巴基斯坦	卡達(2008)	阿拉伯聯合大公國 (2006)、南韓(2008)	義大利、巴林王 國
菲律賓	n/a	利比亞(2006)、約旦 (2010)、南韓(2009) 、寮國(2005)、西班 牙(2006)、巴林王國 (2007)、薩斯喀徹溫 (2006)、台灣 (2006)、阿拉伯聯合 大公國(2007)、紐西 蘭(2008)、日本 (2009)、	n/a
斯里蘭卡	阿拉伯聯合大公 國(2007)、卡達 (2008) 、約旦(2006)、 巴林王國 (2008)、南韓 (2010)	n/a	n/a
泰國	n/a	阿拉伯聯合大公國 (2007)、南韓(2009) 、日本(2010)、台灣	n/a

		(2010)	
越南	俄羅斯(2008)、 寮國(2009)、卡 達(2008) 、哈薩克(2009)	南韓(2008)、蘇丹 (2007)、保加利亞 (2008)、斯洛伐克 (2008)、阿拉伯聯合 大公國(2009)、薩斯 喀徹溫(2006)、台灣 (2011)	日本、沙烏地阿 拉伯
台灣		越南(2011)、印尼 (2011)、菲律賓 (2006)、泰國(2010)	
南韓	孟加拉(2007)、 斯里蘭卡(2010)	中國(2007)、印尼 (2010)、尼泊爾 (2007)、巴基斯坦 (2008)、菲律賓 (2009)、泰國 (2009)、越南(2008)	印度

註：有兩個年份表示簽訂不同種類雙邊契約或備忘錄

資料來源：Labour migration from Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward, International Organization for Migration, IOM, [http://publications.iom.int/bookstore/free/ColomboProcessStudy\\_final.pdf](http://publications.iom.int/bookstore/free/ColomboProcessStudy_final.pdf)

(最後瀏覽日：2015.8.7)

### 三、我國引進外勞所需流程

我國引進外籍勞工的流程有一定的複雜性，雇主須考量到身分是否符合申請條件及經濟狀況，其中流程分為入國前與入國後兩大部分，入國前大多為申請手續流程，而入國後則為體檢、管理、展延等部分，詳細聘僱流程可參照圖 12 及以下說明。

#### 一、聘僱外勞所需流程與管理制度

##### (一)外勞引進前置作業

##### 1. 初次招募及重新招募

##### (1)國內招募或醫療評估(取得雇主資格)

依就業服務法及雇主聘僱外國人許可及管理辦法規定，不論初次招募或重新招募雇主聘僱外國人前應先以合理勞動條件至公立就業服務機構辦理國內招募，並登報三天，參加媒合或接受推薦，經招募無法滿足其需求時，始得就該不足人數提出申請求才證明書。如雇主有聘僱家庭看護工意願者，則不適用上列所述，不論初次招募或重新招募都應向中央主管機關公告醫療機構之醫療團隊申請專業評估，經專業評估認定有需要(於 2015 年實施重新招募家庭外籍看護工免評機制，考量 80 歲以上被看護者功能多日趨退化，又部分病況回復不易，免除再至醫院接受評估，但僅適用申請重新招募之案件)，再由直轄市及縣(市)政府之長期照護管理中心推介本國籍照顧服務員，有正當理由無法滿足照顧需求而未能推介成功者，得向中央主管機關申請聘僱外國籍家庭看護工。

##### (2)辦理外勞申請手續

雇主檢具外勞申請書、求才證明書、無違反勞工法令證明、身分證明或公司登記、商業登記證明及工廠證明文件影本、聘僱勞工名冊正本及其他經勞動部規定之文件向勞動部提出外勞申請，如通過審核，勞動部將核發核准

函。

### (3) 雇主辦理外籍勞工招募

雇主可選擇自行前往直聘中心辦理或交由國內仲介代為招募，另外也可洽勞動部認可之國外人力仲介公司代為招募。

### (4) 申請外勞入國簽證

檢具勞動部核發之核准函、經我國中央衛生主管機關認可之外國醫院所出具之健康檢查合格證明、專長證明及行為良好證明或保證文件向我駐外單位申請外籍勞工入境簽證。

### (5) 外勞入境後手續(首次健檢、辦理僱用許可、辦理居留證等)

① 入境後雇主應負責為該外國人於三日內安排至中央衛生主管機關指定之醫院體檢，體檢項目包括胸部 X 光檢查、HIV 抗體檢查、梅毒血清檢查、B 型肝炎表面抗原檢查、瘧疾血片及腸內寄生糞便檢查、煙毒尿液檢查(嗎啡及安非他命)、妊娠檢查。

② 雇主於其所招募之外國人入境後十五日內，檢具勞動部核發之核准文件、外國人名冊及中央主管機關指定醫院出具之健康檢查結果等文件，向勞動部辦理聘僱許可。

③ 雇主於其所聘僱外國人入境後十五日內，檢具勞動部核發之核准文件、外國人名冊、外勞護照、在職證明(事業單位須含公司及負責人大小章)、四張照片向入出國移民署服務站辦理外僑居留證及製作指紋卡事宜。

④ 於外勞入境三日內申報入國通報證明函。

### (6) 外勞正式進用。

## 2. 接續聘僱(承接外勞)

雇主或被看護者死亡或移民者，(2) 船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者，(3) 雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者，(4) 其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者時，為了減少外勞負擔，

不透過仲介即可辦理轉出及轉入的服務。另外於「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」規定，雇主若於原聘僱外籍勞工聘僱期屆滿提前解約，應前往當地直轄市或縣（市）政府辦理合意終止聘僱關係之驗證程序，並由當地直轄市或縣（市）政府發給驗證證明書。

轉出(釋出)係指雇主因故在聘僱有效期間無法繼續聘僱該名外籍勞工，但外勞仍希望繼續在台工作時，雇主可向勞動部申請轉出該名勞工，並至所屬就業服務中心辦理釋出手續，讓國內的其他具有聘僱外籍勞工資格的雇主以承接的方式接續聘僱勞工。若該名勞工無法順利被其他雇主成功承接，則原雇主必須辦理該勞工解約回國之相關程序及費用，而該外勞的工作期限為扣除她/他為前雇主工作的時間後所剩餘的期限。

此外，「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」規定，只要原雇主、外國人及新雇主三方合意或經廢止聘僱許可之外國人與新雇主雙方合意時，新雇主得免經公立就業服務機構逕向勞動部申請轉換雇主。並放寬外國人轉換雇主期間最長不得超過 60 日、放寬雇主得持診斷證明書接續聘僱家庭外籍看護工及放寬外國人在不影響外國人在臺人數前提下，得跨業自由轉換雇主或工作。而轉換雇主所需流程如下：

(1) 提出申請：

①向勞動部申請釋出：

自無法聘僱事由(例如被照顧人死亡)發生日起 30 天內應檢附申請書、相關事由證明文件、外國人名冊及聘僱許可文件影本、外國人同意轉換雇主或工作之證明文件向勞動部申請釋出，逾期依法將會受罰。提出申請並收到轉出許可函或廢止聘僱許可後，即可自行上網至勞動部勞動力發展署「外籍勞工轉換雇主網路作業系統」登錄外勞相關資料，外勞轉換期間為發文日起 60 日內有效，再由系統篩選出合適接續聘僱申請人後，就服站或就服中心



會通知何日帶該名勞工到現場辦理參與協調會。

②參加協調會議：

公立就業服務機構每週將以公開協調會議方式，通知原雇主，外籍勞工與接續聘僱申請人參加。原雇主因故無法到場者，可出具委託書委託代理人出席，外籍勞工應攜帶護照、居留證等相關證明文件出席，若無正當理由不到場者，視同放棄轉換雇主與工作，並需於翌日起 14 日內離境，如提出申請 60 天內均媒合不成功時，則必須負責安排外勞解約離境。

③成功釋出：

就業服務站會開立「外籍勞工由其他雇主接續聘僱證明書」以證明已成功釋出該名勞工。釋出外勞時應提供新雇主下列文件：外勞護照、居留證及健保卡正本、原聘僱許可函或展延聘僱許可函含名冊影本、前次體檢之衛生局核備函影本、與外勞結清薪資、前次所得稅申報回條及資料。原雇主在順利釋出外勞後，須回外籍勞工轉換雇主網路作業系統移入各項資料或日期，以便電腦系統協助管理後續的程序及辦理時間，外勞解約或出境日即為釋出日，亦不須另外再向勞動部報備解約，本案件至此即算完全結案。

④人選承接程序：

原雇主、外勞及新雇主三方合意或經廢止聘僱許可之外勞與新雇主雙方合意時，即可直接簽定「三(雙)方合意同意轉換雇主或工作證明書」。證明書簽定無誤後，代表釋出成功，原雇主即失去聘僱資格。新雇主於證明書簽定日當天即可將外勞帶回，並應於翌日起 3 日內檢附規定文件向工作所在地縣市政府勞工局辦理轉換通報，承接日起 15 日內檢附接續聘僱證明書及其他文件向勞動部申請接續聘僱許可函。新舊雇主皆無需至勞動部勞動力發展署「外籍勞工轉換雇主網路作業系統」登錄相關資料。

(二)外勞引進後置作業

1. 辦理參加健保手續，另須為產業外勞繳納勞保：

雇主應成立投保單位，為其在臺領有外僑居留證之外籍勞工，辦理自入境之日起之投保手續，並按月繳納保險費。投保手續：雇主應於外籍勞工到職 3 日內，填具「保險對象投保（轉入）申報表」、「投保單位成立申報表」、「健保 IC 卡申請表」並檢附雇主身分證影本及外籍勞工之外僑居留證影本，寄健保局轄區分局辦理。另外，一般企業申請進用之外籍勞工，符合勞工保險條例第 6 條規定者，應強制參加勞工保險須為其依繳納勞保。

## 2. 辦理定期健檢

外國人工作滿 6、18、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，並自醫院核發健康檢查證明日起 15 日內，檢具本會核發之外國人聘僱許可文件、健康檢查證明正本、受檢外國人名冊、前次健康檢查合格之同意核備函等文件，向所在地衛生主管機關核備。外勞健康檢查項目任一項不合格者，為就業服務法第七十三條第四款之檢查不合格，應廢止其聘僱許可，即令其出國。

## 3. 聘僱展延

聘僱許可有效期限屆滿日前 60 日期間內，雇主如有繼續聘僱該外國人之必要者，檢附申請表、勞動部核發之聘僱許可文件、最近六個月內該外國人健康檢查合格之當地衛生局同意核備函、申請展延聘僱外籍勞工之名冊及其相關文件向勞動部申請展延。且雇主應於外勞聘僱許可有效期間內，持該外勞之護照及勞動部核發之展延聘僱許可函辦理延長居留期限事宜。未依上開規定辦理而逾期居留者，依法罰款並限令出國。

## 4、轉換雇主—新雇主須辦理接續外勞居留證：

新雇主接續其他雇主所聘僱外勞者，應於接獲勞動部接續聘僱核准函之日起 14 日內，持該函及該外籍勞工之護照、居留證，向外籍勞工居留所在地警察機關，辦理變更雇主名稱及工作地點等異動事宜。

## 5. 外勞逃跑時雇主應办理流程

### (1)通報警察機關、縣市政府、勞動部及入出國管理機關

受聘僱之外國人有連續曠職3日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於3日內以書面通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。

### (2)申請遞補或招募新外勞

外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國、死亡或發生行蹤不明之情事經依規定通知入出國管理機關及警察機關滿6個月仍未查獲者，得向中央主管機關就可申請遞補，比較特殊的是，為免遞補等待期過長，導致家庭照護負擔過大，外籍家庭看護工如有①於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事②外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關滿三個月仍未查獲③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，依規定通知入出國管理機關及警察機關雇主得向中央主管機關就可申請遞補。聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足6個月者，不予遞補。不得遞補者，如有聘僱外勞需要，就需要重新進行招募外勞流程。

### (三)外勞生活管理

為了讓離鄉背井的外勞能盡快適應在台生活，並提供生活相關資訊和服務，以減少文化、語言、宗教、習慣、飲食等因素的差異所帶來的摩擦及衝突，於2004年訂定了「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」，規定外籍勞工集中管理應依比例設置生活照顧服務人員，或委託私立就業服務機構辦理外籍勞工生活管理事宜，妥善安排外勞之飲食、住宿，並規劃相關管理措施注意保護外勞人身安全及隱私保護、設置暢通的內部申訴管道、提供宗教信仰

及休閒相關場所等。另外，為強化外勞諮詢申訴網絡，勞動部於 2009 年建置「1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線」，提供外勞及一般民眾 24 小時、全年無休、免付費及四國語言的服務，外勞如遇有爭議時，可透過 1955 專線或機場外籍勞工服務站、各地方政府外籍勞工諮詢服務中心等管道求助。



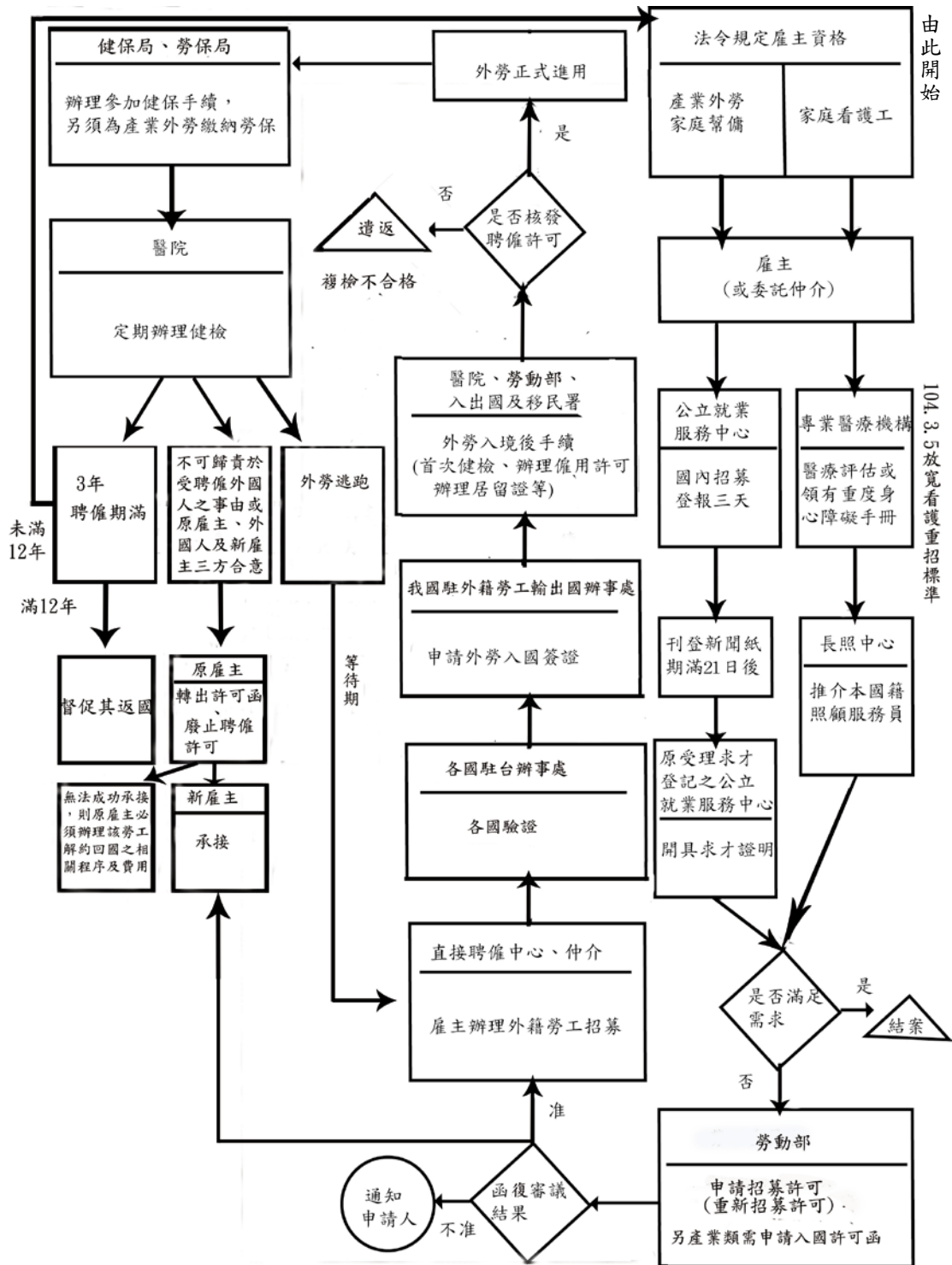


圖 12 聘僱外勞所需流程

資料來源：本研究自行繪製

### 第三章 我國直接聘僱引進模式之探討

正因國際間勞動遷移的普及和對勞動人權意識的抬頭，我國成立直聘中心來簡化聘僱手續、縮短外籍勞工再次來臺之時程及減輕雇主及外籍勞工之仲介負擔，但許多雇主對於直接聘僱制度的不甚瞭解，又或者對其不具信心，造成使用直接聘僱的比率維持低檔。本章首先針對外勞仲介及直接聘僱進行相關介紹，再將雇主使用仲介或直聘之經驗及建議做一整理，藉以歸納出雇主不願意使用直接聘僱的原因及直接聘僱制度可改進的空間。

#### 第一節 直接聘僱制度及仲介服務

##### 一、直聘中心的設立目的與現況

我國自 1989 年開放外勞以來，並未對雇主引進外勞的方式多加著墨，在法令及引進程序繁複的情況下，仲介成了雇主與外勞的媒合管道，也確實協助雇主處理聘僱外勞之大小事，然而，某些外勞仍遭到不法仲介之剝削與不當對待，許多國際團體及國內勞工團體紛紛提出質疑，要求改善外勞引進聘僱制度，於是，台灣在 2007 年 12 月 31 日成立直接聘僱聯合服務中心(下稱直聘中心)，旨在減輕雇主與外勞之經濟負擔並提供雇主另一引進聘僱外勞之管道，並將外籍勞工引進之申請手續簡化，可大幅縮短外籍勞工引進時程，並自 2012 年 1 月 1 日啟用「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」開放雇主跨國選工，目前僅有泰國及菲律賓匯入資料，透過網路與外勞來源國人力資料庫結合，開放雇主透過直接聘僱辦理初次招募外勞申請，為外勞節省高額國外仲介費用，避免形成不當債務約束<sup>38</sup>。

勞動部推動直接聘僱引進外籍勞工，強調直聘有三大優點為<sup>39</sup>：1. 省

<sup>38</sup>CEDAW 第 2 次國家報告(初稿)，民間團體座談會及公聽會版，2013，內政部(入出國及移民署)，頁 5。

[http://www.cedaw.org.tw/upload/%7B0B40BED8-3614-47F8-9B48-BDA04FAF39CD%7D\\_CEDAW%E7%ACAC6%E6%A2%9D%E5%A0%B1%E5%91%8A%E5%88%9D%E7%A8%BF.pdf](http://www.cedaw.org.tw/upload/%7B0B40BED8-3614-47F8-9B48-BDA04FAF39CD%7D_CEDAW%E7%ACAC6%E6%A2%9D%E5%A0%B1%E5%91%8A%E5%88%9D%E7%A8%BF.pdf)

<sup>39</sup>中時電子報。2011。明年元旦上路雇主上網直聘外勞省時又省錢

<https://tw.news.yahoo.com/%E6%98%8E%E5%B9%B4%E5%85%83%E6%97%A6%E4%B8%8A%E>

時：初次招募時間從雙方媒合、身體檢查、申辦相關文件到外勞來台工作，至少得花三個月左右，而使用直接聘僱線上選工，由雇主上網點選中意的外勞，在網路平台媒合並經當地政府取得外勞同意後，約卅個工作天，外勞就可來台上工。2. 省力：2012年元月上路的外勞直聘線上選工系統採「單一窗口」概念，雇主直接透過網路設定所需外勞條件，將資料傳送到外勞所屬國家的海外勞動部；而重新招募外勞，直聘中心提供代轉聘僱申請文件辦理聘僱流程，外勞最快回國1天後即可再來台從事工作。3. 省錢：依據勞動部估計，依目前行情，雇主委託仲介聘僱外勞，須額外負擔近20,000元介紹費，外勞也要支付業者約24,000元仲介費。

勞委會(現為勞動部)表示，直接聘僱因無須透過仲介公司，除一般規費外，無須另繳費用，將可為雇主節省仲介公司向雇主收取之登記及介紹費，亦為外勞節省國外仲介費及國內仲介公司收取之服務費；該網路選工系統透過整合跨國資源，並結合跨國之資訊、人力等各項服務項目，將提供雇主另一新聘僱外勞之管道<sup>40</sup>。歸納以上所述，直聘中心成立的目的可分為以下四項：

1. 簡化聘僱外籍勞工引進作業，協助僱主自行辦理外籍勞工聘僱作業。
2. 縮短外籍勞工再次來台之時程。
3. 提供聘僱外籍勞工多元管道。
4. 直聘之外籍勞工及雇主不需繳納服務費(僅需支付政府相關規費，包含重新招募審查費200元，各國驗證費：700~2500元不等、簽證費等)。

目前展延聘僱服務的對象，印尼僅開放家庭看護工，越南開放家庭看護工、家庭幫傭、機構看護工、製造業、營造業，菲律賓及泰國則全部類別皆

---

[8%B7%AF-%E9%9B%87%E4%B8%BB%E4%B8%8A%E7%B6%B2%E7%9B%B4%E8%81%98%E5%A4%96%E5%8B%9E-%E7%9C%81%E6%99%82%E5%8F%88%E7%9C%81%E9%8C%A2-213000983.html](http://www.npdata.be/BuG/165-NV-A-migratie/OECD-Migration-Outlook-2012.pdf)(最後瀏覽日 104.4.4)

<sup>40</sup>OECD.2012.International migration outlook 2012, pp.156-160.

<http://www.npdata.be/BuG/165-NV-A-migratie/OECD-Migration-Outlook-2012.pdf>(最後瀏覽日 104.4.20)

開放，而初次招募的對象，目前僅有菲律賓及泰國開放(詳見表四)。另根據直聘中心提供的資料，自2008年1月1日至2013年7月止共服務雇主61,628人、外勞68,848人<sup>41</sup>，其中，2009年至2012年使用直接聘僱者為46,030人次，且每年人數持續上升，2012年直聘中心較2009年增加8,391人次，約114.05%，總計為雇主節省仲介機構之登記介紹費及為外勞節省國外仲介費，增加430,980元，約132.65%(詳見表五)<sup>42</sup>，就104年新聞資料，直接聘僱已服務11萬名外勞及10萬名雇主，並為雇主節省登記介紹費及為外籍勞工節省國外仲介費達46億元<sup>43</sup>。

表 四目前直接聘僱引進模式開放之行業別及國別

		國家			
行業別		印尼	越南	菲律賓	泰國
展延聘僱	家庭看護工	√	√	√	√
	家庭幫傭		√	√	√
	機構看護工		√	√	√
	製造業		√	√	√
	營造業		√	√	√
	海洋漁撈業			√	√
初次招募	家庭看護工			√	√
	家庭幫傭			√	√
	機構看護工			√	√
	製造業			√	√
	營造業			√	√
	海洋漁撈業				

資料來源：直聘中心

<sup>41</sup>直接聘僱之相關法令及作業規範，直接聘僱說明會簡報，2013，直接聘僱聯合服務中心，頁10。

<sup>42</sup>同註40。

<sup>43</sup>直接聘僱為雇主及外勞省錢，利用率增加22%，勞動部，<http://www.mol.gov.tw/announcement/2099/23153/>。(最後瀏覽日104.7.30)



表 五直聘中心服務人數、件數、為雇主及外勞節省費用金額統計表

年別	服務雇主人數	諮詢及訊息通知等服務件數	代轉代寄申請案件數	為雇主及外勞節省費用
2009 年	7,357	343,543	29,979	321,476,460
2010 年	9,385	573,062	39,045	445,770,300
2011 年	13,540	703,176	42,706	625,609,200
2012 年	15,748	616,494	50,712	747,907,440
合計	46,030	2,236,275	162,442	140,763,400

資料來源：內政部（入出國及移民署）。2013。《消除對婦女一切形式歧視公約》中華民國

第 2 次國家報告專要文件，頁 187。

## 二、直聘中心服務項目與直聘流程

為了有效確實的執行直接聘僱流程，勞動部透過「國與國」談判來規約與來源國之間的移工過程，目前已與菲律賓、泰國、越南、印尼四國簽訂備忘錄，就直接聘僱之推動、防制人口販運及外勞在臺工作期間發生行蹤不明所衍生遣送、醫療及收容費等達成共識，促使外勞得到更人道的對待。且為推動雇主直接聘僱外勞，我國特別修正「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」，該法第二十七條略以，雇主原聘僱之外勞，由雇主自行辦理重新招募，沒有委任私立就業服務機構，該外勞申請入國簽證時得免附專長證明、行為良好之證明文件、經其本國主管部門驗證之「外國人入國工作費用及工資切結書」及「外國人知悉本法相關工作規定之切結書」等文件，使其作業過程更形簡化，過去需檢附高達 7 份文件，簡化成 3 份文件即可。又依據東海大學劉仕翰之碩士論文提到，直接聘僱聯合服務中心係勞委會（現為勞動部）外包給中小企業協會來運作，每年都會訂定目標績效，並逐步取代仲介制度。

### (一)直聘中心服務項目<sup>44</sup>

直聘中心為了讓雇主能夠更加清楚明瞭直接聘僱流程與相關程序，並主動提醒雇主辦理重新招募或網路選工程序，以免錯失辦理時機，特別提供了下列四項服務：

- 1、各國語言諮詢：台北中心設置中英、中泰、中越、中印電話及櫃檯服務，提供諮詢、協辦。
- 2、專屬網站資訊：提供外勞相關文件、表單下載。
- 3、受理代轉案件：代轉或代寄雇主申請聘僱外勞許可案件、驗證文件及外勞簽證文件至相關單位。
- 4、主動提醒服務<sup>45</sup>：以電話及簡訊分階段提醒雇主申請所聘僱之外勞入國後相關應辦事宜及申辦文件內容。

### (二)直接聘僱作業流程介紹—重新招募申請流程

#### 1、 雇主與外勞之條件與規範

雇主如欲使用直接聘僱方式申請聘僱外籍勞工，須遵守下列規定：

(1)目前已有聘僱外籍勞工者，以同一位雇主展延聘僱同一位外籍勞工來台工作。

①辦理過程中，外籍勞工還在中華民國境內。

②雇主透過直聘方式須自行辦理，且不得委託仲介公司辦理：

若雇主任仲介公司辦理，將違反就業服務法第五條第二項第五款規定，於辦理聘僱外國人之申請引進提供不實資料之情事，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，另依同法五十四條第十一款規定，若已獲發招募許可者，得中止引進外國人。

③告知仲介公司下一輪將自行採用直聘方式自辦，並要求返還三年前招募許

<sup>44</sup>雇主直接聘僱外籍勞工申辦須知。2013。行政院勞工委員會職業訓練局。

<sup>45</sup>另外，如外勞入境後之後續管理，外勞、雇主與仲介業者簽訂委託書，即可由仲介協助後續管理，惟需要付仲介業者管理費用。

可函、展延聘僱許可函及最近一次健檢核備函。

## 2. 重新招募流程介紹(詳見圖 13)

(1)重新招募許可<sup>46</sup>：符合申請外勞資格的雇主，透過直聘中心代收代轉至勞動部申辦外籍勞招募許可函（於外籍勞工聘僱期滿前 4 個月內辦理）。

(2)入國許可<sup>47</sup>：雇主透過直聘中心代收代轉至勞動部申辦外籍勞工入國許可函(於外籍勞工離境前六十天內辦理，家庭類雇主於 2014 年 3 月 31 日後持新式申請表申請新制重新招募許可，不需辦理入國引進許可函，而產業類則需要申請<sup>48</sup>)。

(3)各國驗證<sup>49</sup>：雇主透過直聘中心代收代轉勞動契約書至各國駐台辦事處進行驗證。

(4)入國簽證<sup>50</sup>：重新招募再次來台工作之外籍勞工於離境前十五個工作天，雇主透過直聘中心代寄外籍勞工簽證文件，外籍勞工出國後持直聘中心所發「簽證領取憑證」及護照正本赴我國駐外外籍勞工移出國辦事處領取來台簽證。

## 3. 直接聘僱作業流程介紹—網路選工介紹

雇主持初次招募許可函或重新招募許可函新聘外籍勞工，可自行透過「直接聘僱跨國網路選工管理服務系統」(<http://ides.evta.gov.tw>)進行線上選工，從國外引進新聘外籍勞工，目前僅開放使用聘僱泰國、菲律賓籍

<sup>46</sup>聘僱看護工需檢附直接聘僱申請書、申請人身分證影本、申請人及被看護者戶口名簿影本、審查費 200 元等，廠工需檢附直接聘僱申請書、負責人身分證、商業登記證明文件、求才證明書正本、聘僱國內勞工名冊、招募許可核備函影本、聘僱許可或展延許可核備函影本、外國人聲明書正本、審查費 200 元等。

<sup>47</sup>需檢附直接聘僱申請書、招募許可函影本、當地衛生主管機關健康檢查核備函、外勞離境名冊正本、外國人聲明書正本、審查費 100 元等。

<sup>48</sup>[http://dhsc.evta.gov.tw/dhire/Guidelines/visa\\_permit/2\\_2\\_2.html](http://dhsc.evta.gov.tw/dhire/Guidelines/visa_permit/2_2_2.html)，直接聘僱系統網站資訊平台

<sup>49</sup>看護工需檢附文件審核申請書、雇主保證書、招募許可函、雇主身分證影本、勞動契約、外勞護照、外勞居留證、外國人聲明書正本、驗證費等，廠工需檢附審核申請書、雇主保證書、招募許可函、入國許可函、營利事業登記證、勞動契約、外勞護照、外勞居留證、外國人聲明書正本、驗證費等

<sup>50</sup>需檢附(重新)招募許可函、入國許可函、我國指定醫院核發之 3 個月內健康檢查合格報告、以驗證過之勞動契約、外勞護照、外勞簽證頁影本、外勞居留證、外國人聲明書正本、外勞照片、回郵信封等。

勞工(菲籍於 104 年開放)。其招募程序比起展延聘僱多了線上選工這道程序，其餘規定大致相同(詳見圖 14)：

(1)招募許可：符合申請外勞資格的雇主，透過直聘中心代收代轉至勞動部申辦外籍勞招募許可函。

(2)線上選工<sup>51</sup>：雇主持初次招募函或以重新招募函新聘僱之外籍勞工，即可

透過「直接聘僱跨國網路選工管理服務系統」以直接聘僱方式引進外籍勞工來台工作。

(3)入國許可：雇主透過直聘中心代收代轉至勞動部申辦外籍勞工入國許可函。(初次招募看護工、幫傭不需再申請「入國引進許可函」，產業類則需要

---

<sup>51</sup>為避免影響外勞權益，勞委會針對雇主使用直接聘僱跨國網路選工系統選任外籍勞工，若是執行到外勞來台驗證、簽證流程階段時，雇主三次因故取消確認外勞名單，勞委會將會對該名雇主進行鎖權 6 個月，不讓雇主透過該網路選工系統選任外籍勞工；至於已辦理完成驗證或是在接機流程時，雇主取消外勞來臺或是外勞自行取消來臺，將涉及民事賠償，由雙方議定。對於雇主辦理直接聘僱因故取消三次，被勞委會鎖權 6 個月者，勞委會指出，不影響該雇主許可函效力仍可選任仲介服務，辦理引進外勞作業。

勞委會說明，雇主使用網路選工系統，若是要取消各階段作法不同，在「選工流程階段」時，雇主可隨時點選「取消」已選定的外籍勞工，並可重新選擇其他名單；在「媒合確認流程階段」時，雇主可在海外勞工部確認外籍勞工意願前隨時點選「取消」，並可重新選擇其他名單。

至於是在「外籍勞工來臺驗證、簽證流程階段」，勞委會說，雇主若因故取消外籍勞工來臺，於第 2 次確認外籍勞工名單，惟尚未寄送申請驗證文件至直聘中心，雇主可於 3 個工作天內透過網路選工系統向各國海外單一窗口取消。對於雇主如於辦理外籍勞工驗證文件中，須取消外籍勞工來臺，雇主可於 3 個工作天內透過網路選工系統向各國海外單一窗口取消，同時通知各國在臺單一窗口取消驗證作業，各國在臺單一窗口並將驗證文件退回直聘中心，則直聘中心將會將文件寄送雇主。退費流程由直聘中心通知匯款人(雇主)辦理退費事宜。

雇主已辦理完成外籍勞工驗證文件，經各國將審核後之驗證文件轉交直聘中心，惟直聘中心尚未透過國際快遞至各國海外單一窗口，雇主須於系統登錄(系統需跳出確認視窗)，雇主需透過電話聯絡直聘中心才算完成取消聘僱作業，直聘中心將上開情形登錄本網路選工系統，系統自動釋放該雇主選取之外籍勞工重新媒合聘僱，同時通知各國海外單一窗口取消。

雇主已辦理完成外籍勞工簽證文件，直聘中心已國際快遞至各國海外單一窗口，雇主須於網路選工系統登錄並透過電話向直聘中心取消外籍勞工來臺事宜，直聘中心將上開情形登錄網路選工系統，同時通知各國海外單一窗口及通知駐外單位取消外籍勞工來臺。上述情況雇主有三次情形，雇主使用網路選工系統選權限將被鎖住 6 個月，無法透過網路選工系統選任外籍勞工。

若是在最後「外籍勞工來臺接機流程階段」，雇主於海外勞工部登錄外籍勞工來臺班機時刻後之第 4 日內，雇主在系統取消外籍勞工來臺事宜，需透過電話向直聘中心取消外籍勞工來臺事宜。

勞委會指出，如因雇主取消外籍勞工來臺或外籍勞工取消來臺之情事，將涉及雙方民事賠償事宜。

申請)

(4)各國驗證：雇主透過直聘中心代收代轉勞動契約書至各國駐台辦事處進行驗證。

(5)入國簽證：直聘選工新聘之外籍勞工者，簽證文件隨同前項驗證文件一併送交直聘中心代收代寄外籍勞工來源國海外勞工部進行簽證申請。

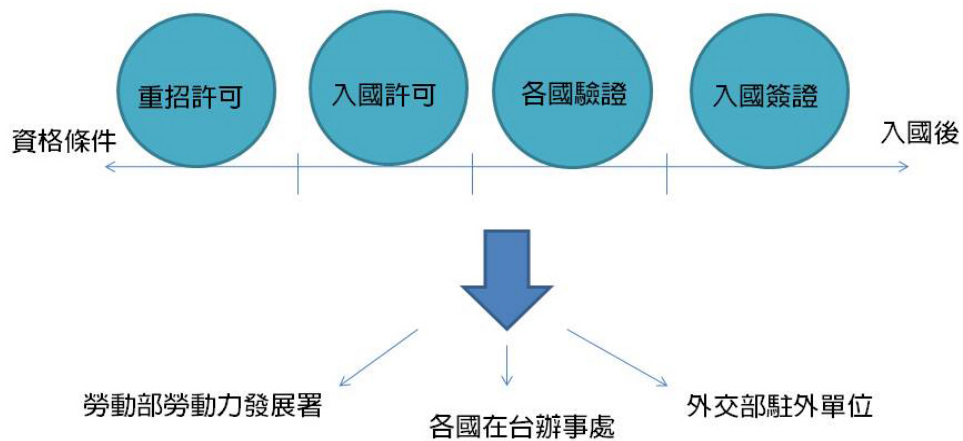


圖 13 直接聘僱重新招募流程  
參考資料：直接聘僱中心網站

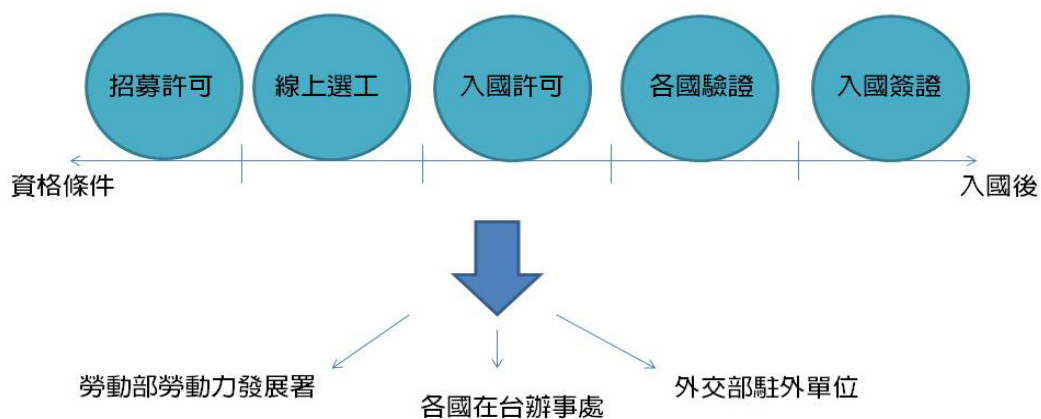


圖 14 直接聘僱初次招募流程  
資料來源：直接聘僱中心網站

### 三、本國仲介辦理外勞業務簡介及對直聘制度之看法

我國為了規範外勞引進等事項，於1992年訂定就業服務法，其中第五章即規範外國人之聘僱與管理，該法第六條第三項規定，中央主管機關掌理辦理仲介外國人至中華民國境內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可，又依同法第四十八條第二項訂定雇主聘僱外國人許可及管理辦法，規定聘僱外國人所需資料及、應遵守事項及罰則。而在實務上，過去未成立直聘中心，如要聘僱外勞，大家便透過仲介引進，而仲介業者也發展了一套完整的聘僱服務並獲取利潤，成為「結構洞」。

#### (一)外勞仲介服務範圍：

外勞仲介服務範圍相當廣泛，幾乎能協助雇主將所有外勞引進流程代辦完成，且有後續管理、協調等服務。

- 1、外勞引進前之手續：涵蓋協助雇主刊登求才廣告、備妥申請證件，函送勞動部勞動力發展署申請聘僱許可、保證金或保證金存款保證書繳交、辦理法院及國外勞工廳驗檢事宜。
- 2、辦理招募外勞：包括安排雇主選工、備妥外勞所需資料，辦理護照及簽證、舉辦外籍勞工行前講習。
- 3、辦理外籍勞工入境程序：協助訂購機票、抵台接機、接送外勞體檢、至當地警察機關辦理居留證及指紋卡。
- 4、外籍勞工試用：提供雇主四十天的試用期，若因工種不符合，可依約辭退、提供替換人選，並協助辦理不適用勞工的遣返手續，但更換外勞需再申請遞補手續，且聘僱期間需扣除原外勞之聘僱期間，另外因聘僱文件需再辦理，會產生一段空窗期。
- 5、協助辦理外勞返國手續：協助雇主聯絡國外代理公司有關外籍勞工返國事宜、協助外籍勞工至警察機關辦理出境手續安排機場接送、協助雇主送交返國之外籍勞工清冊至有關單位及退還保證金等。

- 6、協助辦理外籍勞工展延手續：函送相關資料申請展延、安排並接送體檢安排至警察機關辦理居留展延。
- 7、辦理外勞將工資所得匯回事宜。
- 8、協助雇主建立管理制度、各式管理文件及表格之提供：安排外勞每半年至醫院體複檢、提供有關外籍勞工稅務、娛樂等資料、協助製作外勞管理所需證件及表格。
- 9、配合執行生活管理工作：提供書報雜誌等文康物品、定期至外勞工作場所瞭解實際狀況、協助雇主發掘問題及解決問題、辦理外勞康樂活動及有關慶典活動。
- 10、協助通報、處理重大事件，包括協助查緝棄職逃跑之外籍勞工。
- 11、提供語言翻譯服務，調解勞資糾紛。

#### (二)外勞仲介收取之費用

- (1)向雇主收取之仲介費：按私立就業服務機構收費項目及金額標準第三條規定，營利就業服務機構接受雇主委任辦理就業服務業務，得向雇主收取登記費及介紹費(合計不得超過外勞第一個月薪資)。但因同業競爭激烈，某些業者已不向雇主收取仲介費。
- (2)向外勞收取之仲介費：按私立就業服務機構收費項目及金額標準第四條規定，營利就業服務機構接受外國人委任辦理從事就業服務業務，得向外國人收取登記費及介紹費，合計不得超過外國人第一個月薪資。。
- (3)代辦手續費、相關業務規費：協助雇主登報、辦理外勞工作許可、體檢、展延作業…等。每項收費數百元不等，且必須有服務的項目才有收取。
- (4)管理服務費：包括諮詢、生活管理、勞資協調等，營利就業服務機構得向外國人及雇主收取服務費。外國人部分，依私立就業服務機構收費項目及金額標準第六條規定，第一年每月不得超過新臺幣 1,800 元，第二年每月不得超過新臺幣 1,700 元，第三年每月不得超過新臺幣 1,500 元。但曾受聘僱

工作兩年以上，因聘僱關係終止或聘僱許可期間屆滿出國後再入國工作，並受聘僱於同一雇主之外國人，每月不得超過新臺幣 1,500 元。至於向雇主收取支管理服務費，因管理服務非屬法令規定之就業服務業務範疇，宜由雇主與人力仲介公司議定之<sup>52</sup>。

(5) 其他業外收入：所謂其他業外收入牽涉較為廣泛，包括食、衣、住、行、育、樂等，例如：提供外勞交通接送、辦理外提供外勞的餐飲、專辦外勞體檢業務、舉辦外勞教育訓練機構、提供外勞交通接送等這些外勞引進後的附加事業。

### (三)我國對私立就業服務業者管理辦法

我國仲介市場的形成係由雇主團體或仲介業者與國家部門的集體決策所創造，而在過去，仲介雖帶給雇主引進外勞之便利性，並協助處理外勞相關事務，惟有不法仲介剝削外勞的現象。我國為了遏止惡質外勞仲介，分別於就業服務法及私立就業服務機構許可及管理辦法訂定了相關規定，對於未遵守規定之業者祭出罰鍰、停止全部或一部營業、撤銷或廢止其設立許可等，並定期對其進行評鑑，顧及外勞及雇主之人權及權益。

### (四)仲介指出直接聘僱之缺點

目前在網路上，以「直聘」為關鍵字搜尋，除了跳出直接聘僱聯合服務中心等政府相關網站外，出現的就是仲介網站裡批評直聘制度，並舉出雇主使用直聘失敗的案例，大略可分為下列幾點：

#### 1. 行政作業

仲介指出，行政作業常常是使用直接聘僱的雇主的困擾，曾有案例因菲律賓駐台辦事處漏蓋章，導致外勞無法回台，期間想要了解哪個環節出錯，官方回應皆一問三不知，並且互推責任，電話一轉再轉，害得雇主需要請假申辦文件，又家裡需要協調出照護者，或者先請本國籍看護，不僅花錢又耗費

<sup>52</sup>台八十六勞職外字第〇五〇六五〇號函釋



時間。

## 2. 情緒輔導

案例中，仲介提到，再度來台外勞對雇主及工作環境皆已熟悉，某些外勞對待雇主及受照護者態度越來越差，甚至越來越懶惰，又或者與雇主吵架等情況發生，仲介將提供輔導老師從旁協助，又一旦當無法忍受想將其遣返時，使用直聘之雇主往往無法順利經由勞工局的協調讓其離境，造成雇主更大的心理負擔。

## 3. 後續管理

仲介業者指出，過去有太多案例，外勞入境後，許多雇主並無法獨力處理後續行政瑣事而導致違法，而仲介存在的價值，在於提供後續的專業服務，並非直聘中心所能比擬。外勞進到台灣後，生活習慣與語言的不同，容易引起雙方爭吵，又僱用家庭幫傭或看護外勞的雇主，家中已有需要被照護者或是工作繁忙，無法兼顧家庭與工作，容易遺漏外勞入國後之體檢、居留證更換等事項，導致外勞可能遭遣返，又如外勞逃跑、偷竊等事件一旦發生，使用直聘的僱主將面臨無人協助，而仲介卻能進一步協助雇主處理這些瑣事，如派專車接送外勞體檢、更換證件、協助申報勞、健保、外勞逃跑通報等。

仲介認為，仲介提供之服務是直接聘僱所無法取代的，仲介提供雇主在外勞聘僱上即時有效的協助，且合法仲介所收取的仲介費及管理費也合乎政府規定的範圍，並無不法情形發生，並舉出上述案例，指出目前直接聘僱的不足，反映出直接聘僱制度使用率不高的原因。

#### 四、我國雇主使用直接聘僱及仲介服務實際情況<sup>53</sup>

##### (一)聘僱外籍勞工之雇主對直接聘僱服務認知情形

直接聘僱於 2007 年底開辦後，2008 年首度針對外勞雇主對直接聘僱服務認知進行調查，調查指出，知道有此政策的有 53.6%，2012 年至 2014 年則分為事業單位及家庭看護工雇主進行調查，事業單位於上開年度分別約 45.8%及 47.4%知道此管道，家庭看護工雇主則分別約 41.5%及 41.6%，顯示直聘服務自 2007 年底推動以來，僅約半數外勞雇主知道有此一制度。

##### (二)聘僱外籍勞工之雇主使用直接聘僱服務情形

2008 年、2010 年至 2014 年度調查指出，事業單位於上開年度透過直聘制度聘僱外勞分別為 0.6%、0.9%、0.7%、1.6%、2%、0%，另家庭看護工雇主則分別有 2.1%、11.6%、14.3%、14.1%、16.1%、20.5%使用此制度，又依 103 年度調查發現，使用直接聘僱之看護工雇主（據上開統計為 20.5%），透過直聘中心但有國內/外仲介公司介入協助者占 11.1%，全程透過直聘中心者占 9.4%，可見透過仲介協助處理直接聘僱程序佔半數以上，與當初直聘流程欲排除仲介的限制大相逕庭。

##### (三)仲介服務項目調查分析

2014 年調查指出，國內仲介公司提供事業類外籍勞工服務項目以「辦理健康檢查」占 88.1%最高，其次為「辦理諮詢、輔導及翻譯」<sup>54</sup>及「辦理外勞的入、出國手續」分別占 75.5%及 75.2%，「辦理外勞的生活相關服務」占 62.7%居第三；提供家庭看護工雇主服務項目以「辦理健康檢查」占 95.9%居首，「辦理諮詢、輔導及翻譯」、「辦理外籍家庭看護工的入、出國手續」等服務居次，分別占 64.0%、63.1%。

##### (四)外勞爭議處理

<sup>53</sup>依據勞動部 96 年至 102 年外籍勞工管理及運用調查(98 年無出版)、103 年外籍勞工工作及生活關懷調查統整，<http://www.mol.gov.tw/cht/index.php?code=list&ids=124&b=1>(最後瀏覽日 2015/5/30)

<sup>54</sup>103 年調查指出，事業類外籍勞工及家庭看護工有困擾者分別占 36.6%、23.1%，其中以「語言隔閡，溝通不容易」比率最高，分別占 76.9%、77.9%，其次為「思鄉情緒」占 45.4%、10.9%。

2014 年報告指出，僅 6.6% 事業類外籍勞工曾和雇主發生爭議，事業類外籍勞工會採取之申訴管道以「仲介公司」占 54.9% 最高，其次為「1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線」占 43.6%，而向「外勞移出國駐臺機構」申訴占 26.4% 居第三。事業類外籍勞工在臺取得法令諮詢及生活所需訊息的管道以透過「仲介公司」占 60.6% 最高，其次依序為「朋友」、「1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線」及「網際網路」，分別占 46.0%、37.5% 及 37.4%。

#### (五) 仲介代扣費用情況

2014 年調查指出，33.3% 的國內仲介公司對事業類外籍勞工有扣取服務費以外之其他費用，以代扣所得稅比率最高占 64.4%，其次為「代存儲蓄金」占 49.4%，「代扣國外貸款費用」占 15.1% 居第三，而「代扣保證金」及「代存返國費用」則分別為 6.5% 及 7.1%；有 25.9% 的家庭看護工表示，國內仲介公司每月除收取規定的服務費外有代扣其他費用，其中以「代扣國外貸款費用」占 82.6% 最高，其次為「代存儲蓄金」及「代扣保證金」，二者均占 11.5%，顯示仲介目前要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益的情況仍廣泛存在<sup>55</sup>。

---

<sup>55</sup>違反就業服務法第 40 條第 1 項第 5 款，按其要求、期約或收受超過規定標準之費用或其他不正利益相當之金額，處十倍至二十倍罰鍰。

## 第二節 訪談分析

本研究將外勞雇主列為訪談的重點，共訪談 10 位雇主、1 位庇護中心專員及 1 位直聘中心人員，透過訪談資料的整理、呈現及重點摘要來分析雇主對於直接聘僱的認知情形、使用狀況、比較與仲介的服務情形、改善建議等，另輔以庇護中心協助辦理承接外勞流程及直聘中心經理之說法進行比較。

### 一、聘僱外籍勞工之雇主對直接聘僱服務認知情形

#### (一)得知直接聘僱制度之管道

目前直聘中心的宣傳方式分別有直接聘僱聯合服務中心網站、說明會、隨同就業安定基金寄發宣傳單等方式。就本文訪談的 10 名雇主中，僅有 1 名雇主未曾聽過直接聘僱制度，而其餘知道此制度的方式，主要係外勞主動告知，另外是透過收到直聘中心宣傳單、朋友告知、本身所學或其他方式得知等。

我們家幫傭就是用直接聘僱流程續聘的，當初外勞跟我們說他要用直聘，我們就去幫他打聽。(A1)

菲傭自己講的，我覺得她很乖，然後我也有時間，就帶她過來一起辦。(B3)

本來就知道有這個管道，又因為有認識庇護站的社工，就使用直聘。(B1)

知道，因為本身是勞工相關科系，所以過去在相關文獻有看過，但是並不是非常了解。(A3)

因為勞動部會寄繳費單給我們，裡面就附了宣傳單跟說明，然後有時候上網就會知道一些消息。(B6)

就直聘宣導方式的話，我們有官網及辦說明會，就說明會的部分今年辦了八場，家庭類雇主辦了三場次，其他是辦給製造業的部分，除了說明會之外，我們還會主動聯繫企業進廠輔導。其實我們不會做大量廣宣，而是針對有在聘僱外勞的雇主，他有所謂的就安單、安定基金繳費的部分，我們直聘會配合就安單發宣傳品，這樣不論是使用仲介或直聘的雇主都可以知道我們的資訊。(C2)

## (二) 雇主並非充分了解直聘制度內涵

根據本文受訪結果，並非每個聽過直接聘僱的雇主皆瞭解直接聘僱的內涵，有些僅係聽聞仲介或身邊的負面例子，即否定直接聘僱，也未特別去瞭解直接聘僱如何辦理，有的瞭解直聘流程後，覺得流程繁瑣，乾脆請仲介協助直聘流程，反而違背了直接聘僱的美意，更違反違反就業服務法第五條第二項第五款規定，得處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並中止引進外國人。另外，未曾聽過直接聘僱之雇主，以為聘僱外勞應該都要請仲介引進，甚至認為直接聘僱是違法的。

知道阿，我聽我家外勞說，他之前認識的一個同鄉，他雇主幫他用直聘，然後逃跑了，感覺用直聘很沒保障，我之前也有問過我的仲介，他也說用直聘很麻煩。(A4)

知道，因為本身是勞工相關科系，所以過去在相關文獻有看過，但是細節並不是非常了解。(A3)

有，我們家幫傭就是用直接聘僱流程續聘的，當初外勞跟我們說他要用直聘，我們就去幫他打聽，聽到要填一大堆表格，然後要準備一堆東西，覺得太麻煩了，聽完以後就去請仲介幫我們跑直聘流程。(A1)

不知道，不是都要用仲介聘嗎?自己聘不是違法的喔。(A2)

另外，直接聘僱制度目前僅辦理初次招募及重新招募兩部分，在國內等待承接之外勞並無直接聘僱之適用，惟透過庇護中心承接外勞之雇主，認為自己係經由庇護中心將資料轉送直聘中心進行承接流程，其實不然。經本研究訪談庇護中心專員，才了解並非未透過仲介聘僱外勞即係稱為直接聘僱，庇護中心所辦理不透過仲介的外勞承接，應稱為「無仲介的聘僱模式」，而直聘中心並不服務此類雇主，而係庇護中心或雇主自行將表件寄到各機關辦理承接，顯見雇主對直接聘僱制度服務之對象也不甚清楚。

我奶奶腰突然惡化，然後住院開刀，不知道能復原得怎麼樣，因為她都 80 了，需要有人 24 小時照顧，然後剛好有認識庇護站的社工，他們就協助我們使用直聘。(B1)

那另一種就是用無仲介的聘僱方式，你這邊講的直聘，官方的說法是外勞回聘不使用仲介，那我們庇護中心做的只能叫無仲介的聘僱，官方並不承認這是直聘，像我一開始打電話去問直聘中心，他們就跟我說這不叫直聘，不服務這種雇主喔，所以我們只能自己寄表件到各機關。(C1)

我們現在直聘能辦理的就是初聘或續聘，的確是沒辦法幫雇主另外辦指定聘僱的部分，因為直聘能夠處理的業務是勞動部所規範的。(C2)

## 二、雇主願意使用直接聘僱制度之原因

根據訪談結果，10名雇主中有5名係自行至直聘中心辦理直聘，1名透過庇護中心辦理無仲介聘僱，雇主願意自行辦理外勞引進流程的原因，最主要就是能夠省下仲介費，另外，外勞品行、與雇主家庭及被照護者是否相處融洽也成為一個重要因素，許多雇主認為外勞很乖，被照護者已經習慣這位外勞的照顧，都是雇主願意使用直接聘僱制度的因素。

因為她蠻乖的阿，而且已經習慣他了，所以知道這個管道後，就幫他辦。(B2)

因為她也蠻穩定的，那我們也習慣讓她照顧我爸了，我就直接問她有沒有要回來，有的話就來幫她辦，因為政府現在也在推廣這個，可以讓外勞跟我們節省仲介費，之前第一個仲介跟我收一萬五，第二個有認識的收一萬塊，……印傭給他比較多，要給他四萬塊，含每月的管理費，然後還要給那一邊的仲介，他們來3年等於只能賺2年的錢……仲介幫我帶去體檢我要付2000元，但是我自己帶只要付900元。(B4)

因為這樣不用給仲介抽仲介費，他第一次進來仲介費大概6000塊，而且我先生很喜歡她，他覺得我會跟他吵架但是外勞很乖不會跟他吵。(B5)

因為本來仲介沒有跟我收費，他要跟我收，我就說我要換別家，但是現在越南不能進來，又一直有消息說印尼之後要取消外勞來台，仲介就說要跟我收11000元仲介費才要再幫我辦，我就想說乾脆自己來辦，不要給仲介賺一手，而且事實上她們來也表現得很好，就幫她們辦。(B6)

## 三、雇主不願意使用直接聘僱之原因

偏好使用仲介的雇主，不願意使用直接聘僱的原因，大略可分為下列幾項：

### (一) 依賴仲介辦理外勞大小事

過去沒有直接聘僱制度時，雇主聘僱外勞僅能透過仲介辦理，而仲介也對外勞聘僱、管理、體檢、入出境等事項瞭若指掌，雇主自然地對仲介有一定的依賴性，且如係聘僱大量外勞或是較為繁忙的雇主，為了能夠應付政府所訂定的複雜引進程序及管理項目，更容易將外勞事務將給仲介辦理，另外，辦理直接聘僱的雇主也提到，如果係第一次引進外勞，不願意使用直接

聘僱的線上選工系統辦理外勞初次招募，還是傾向找信任的仲介協助選工。

當初外勞跟我們說他要用直聘，我們就去幫他打聽，聽到要填一大堆表格，然後要準備一堆東西，覺得太麻煩了，聽完以後就去請仲介幫我們跑直聘流程。……其實有能力請外勞的，通常也不會去在乎仲介費，更何況仲介費是仲介跟外勞收。(A1)

我們都是跟仲介合作，幾乎外勞事務都是請仲介處理，另外我們內部有 1 個外勞管理師，主要就是他在跟仲介接洽，像是仲介費用、外勞更換廠房、不當待遇等，他就是我們公司跟仲介的窗口。(A3)

等她到期需要再聘另一個外勞，我會想要請仲介幫我，因為自己選人會不安心，到時候應該會找比較相信的仲介，因為我不知道直聘中心到底要怎麼選人，第一次用仲介比較安心。(B3)

因為廠工的法規更複雜，他們不太用直聘或無仲介聘僱的原因關係在於仲介知道一些巧門，讓他們提高可聘僱的外勞配額，另外，管理也是一部分，所以廠工都是用仲介。(C1)

## (二)對直聘制度有疑慮

有些雇主曾聽聞仲介提及直聘流程麻煩，且引進後有問題沒有人可幫忙解決，或是身邊朋友有不好的直聘經驗，造成雇主對直聘制度產生疑慮，進而影響雇主使用直聘的決定。

知道阿，我聽我家外勞說，他之前認識的一個同鄉，他雇主幫他用直聘，然後逃跑了，感覺用直聘很沒保障，我之前也有問過我的仲介，他也說用直聘很麻煩。(A4)

## (三)不了解直聘流程

根據政府統計資料，僅有約半數雇主知道有直接聘僱制度，這些雇主並非不願意使用直接聘僱，而是沒有管道了解，另外，直接聘僱制度需要在外勞聘僱期滿前四個月開始辦理，而雇主如果沒有事先了解直聘步驟，錯失了辦理時機，僅能再透過仲介協助引進。

不知道，不是都要用仲介聘嗎?自己聘不是違法的喔。(A2)

上一次(聘僱期滿)本來就要幫她辦直聘，可是我們不了解直聘要在四個月前辦，以前都是仲介在辦，他們只會跟我們說很麻煩很麻煩，也沒先來瞭解，就還是用仲介辦。(B4)

#### 四、雇主使用仲介與使用直接聘僱之比較

##### (一) 引進費用

##### 1. 仲介費用

(1) 仲介費：訪談結果發現，仲介跟雇主收取的仲介費大約為 1 萬元，但也有因為仲介競爭激烈，而不跟雇主收取仲介費的現象，但仲介皆有向外勞收取仲介費。

(2) 管理費：依據訪談結果，廠工雇主需要仲介管理住宿及餐點，會酌收雇主管理費，而看護工雇主則無支付管理費，仲介有協助外勞健檢、辦理居留證、翻譯等事項才收取費用，而外勞則需每個月繳交管理費。

我這邊沒有付仲介費，我負擔外勞每個人每個月 19800 元薪資加上勞健保，那仲介管理費的話，外勞要自己出 2,500 元含住宿及餐費，那不夠的部分再由我這邊出，通常我這邊要每一個外勞要出到大概 1,500 元，所以管理費就是一個月給仲介 4,000 元，但是引進沒有付仲介費，都是仲介跟外勞收，然後幫傭就是 15840 元加勞健保，然後吃、住家裡，然後仲介幫忙跑直聘流程的費用也是跟外勞收。(A1)

在外勞入境前，據我所知，外勞在國外就要付給當地仲介 26,000 多塊仲介費，台灣仲介跟外國仲介簽訂合約，這 26,000 會再付給台灣仲介一些，我們公司會付給仲介每個月每個人 1,000 元管理費，外勞每個月再給國內仲介 2,500 元住宿、管理費，包含外勞租金、健檢、生病、居留證，或是翻譯費用。(A3)

之前第一個仲介跟我收一萬五，第二個有認識的收一萬塊，然後上一次來不及辦這個，又請仲介續聘，再給他一萬塊，然後印傭給他比較多，要給他四萬塊，含每月的管理費，然後還要給那一邊的仲介，他們來 3 年等於只能賺 2 年的錢。(B4)

因為本來仲介沒有跟我收費，他要跟我收，我就說我要換別家，但是現在越南不能進來，又一直有消息說印尼之後要取消外勞來台，仲介就說要跟我收 11000 元仲介費才要再幫我辦。(B6)

##### 2. 直聘費用

直聘費用比起仲介費便宜許多，最多僅新台幣三千多元，包含重新招募審查費 200 元，各國驗證費：700~2500 元不等、簽證快遞費等。

你可以去看他本子，這一次是 315 元，好像是快遞費還是什麼的，總共多少錢我忘了，他本子上都有寫，一次就幾百塊。(B2)

我目前為止還是三千塊以內，但是還沒結束，上次繳了一個兩千多塊，然後也有幾百塊幾百塊的，沒有記耶。(B3)

第一階段我已經給他 200，那第二階段要給 700 元。(B5)



好像引進國家不同，費用也不同吧，像審查費 200 元一樣，但是驗證費越南要 1000 塊，印尼只要 700 塊，然後他要寄文件給我要 65 塊，然後這些文件弄完要寄到台灣駐外國辦事處辦簽證要 310 塊快遞費，然後我去影印要影印費，搭捷運來要捷運費。(B6)

## (二)服務項目

### 1. 仲介服務項目

仲介除了能夠協助雇主填好申請表格、備妥資料送件外，在選工、後續服務上也能貼近雇主的需求。

#### (1)選工

在選工時，仲介會先協助雇主登報招募國內員工，如未能滿足雇主招募之人數需求，就會協助雇主辦理招募許可等流程，確定可引進外勞時，寄紙本、VCD 或 MAIL 讓雇主選工(仲介選工畫面可參考圖 15)，等到外勞來台後，如有不合適的情況，可要求更換人選。

像聘僱印尼外勞，從有需求到引進完大概要半年吧，仲介會幫我們先登報，然後招募國內勞工，國內勞工不能滿足需求且確定可以招募後，仲介會寄 VCD 給我選工，我就看我的需求、體能挑人……然後覺得不適合還可以跟仲介要求換人，所以覺得其實仲介還蠻方便的。

從接洽仲介之後，一開始給紙本，後來是用 MAIL 選工，大概兩個月左右。(A2)

The screenshot displays a recruitment system interface. On the left, a list of candidates is shown with columns for ID, Name, Nationality, Gender, Age, Religion, Education, and Training Start Date. Three candidates are listed: KR3226 (Andrawati, 28, Catholic, High School, 2015-09-30), IH2732 (Anita, 24, Catholic, High School, 2015-10-20), and IH2731 (Ariani, 22, Catholic, High School, 2015-10-20). An arrow points from the first candidate to a detailed profile on the right.

The detailed profile for ANDRAWATI includes:

- Personal Data:** Name: ANDRAWATI, Sex: Female, Religion: Catholic, Date of Birth: 1987-05-20, Age: 28, Height: 153, Weight: 55, Education: High School, Marital Status: Married, Character: Obedient and responsible, Skin Color: Fair.
- Physical Ability:** Can carry 40kg on a return trip.
- Language:** Can speak and understand Chinese.
- Cooking:** Can cook.
- Family Data:** Father's Age: 65, Father's Job: Farmer, Number of Children: 1, Mother's Age: 60, Mother's Job: Farmer, Age of Children: 1, Spouse's Age: (blank), Spouse's Job: Foreign Worker, I am No. (blank).

圖 15 某仲介公司選工系統畫面

參考資料：[http://www.sea.com.tw/online\\_vitae.asp?n\\_id=39871](http://www.sea.com.tw/online_vitae.asp?n_id=39871)(最後瀏覽日：2015/6/23)

## (2)協助外勞引進文件作業

仲介除了協助雇主處理文件流程外(代填表格、代送文件至各主管機關等)，還要能夠協助雇主提高外勞配額、注意外勞引進時效等，像是工廠引進外勞數量較大者，就要先協助雇主處理國內流程，這樣一來，引進的時間就可有效縮短。

據我所知，如果是初聘的話大概是半年，但是因為我們公司外勞需求很多，所以都陸續在跑前面的流程，像是先跑國內的流程、去就服站招募之類的，先拿勞動部的許可函，加上國外行政事務的時間，前面的過程就大概4個月，後面外勞進來就很快了，1、2個月就進來了。(A3)

我們這邊比較多的還是用仲介，仲介就會打電話過來問我們有沒有外勞，那去面試媒合成功後，文件就給仲介跑……廠工的法規更複雜，他們不太用直聘或無仲介聘僱的原因關係在於仲介知道一些巧門，讓他們提高可聘僱的外勞配額，另外，管理也是一部分，所以廠工都是用仲介。(C1)

## (3)後續管理

在後續管理部分，有些仲介會派人駐廠讓外勞熟悉工作環境、備有翻譯人員可直接溝通、提供住宿、餐點等，讓雇主有需求時馬上協助解決，另外，仲介也要記得各個外勞需辦理體檢、居留證、展延的時間，協助雇主處理突發事件，例如外勞逃跑、生病等事件。

還不錯，通常仲介會有人員駐廠1、2個禮拜，幫忙翻譯跟讓外勞熟悉環境，有問題的話，我們和外勞都可以直接跟仲介溝通，仲介就會幫忙協調，然後覺得不適合還可以跟仲介要求換人，所以覺得其實仲介還蠻方便的……。(A1)

都不錯阿，像語言的問題，他們就會準備中印翻譯的文件，我們就用指的給外勞，換照、體檢他們都來帶，態度也不錯。(A2)

對我們製造業來講，一次就是400多個外勞，對我們來講都是長期合作的廠家，且我們都持續在付服務費，有什麼問題找到他們協助其實不難，像我們公司外勞住宿的話一部分住公司提供的宿舍，另外有些人住外面租的房子，如果住宿有問題的話也是去找仲介，水、電、炊具什麼的如果有問題也是仲介解決。而且他們在管理上也有很清楚的權責劃分，像是我們外勞問題要做訪談，他們也會派翻譯過來，所以這一塊仲介其實滿即時性，沒什麼問題。(A3)

## 2. 直接聘僱服務項目

### (1) 選工

「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」目前開放雇主跨國選取泰、菲籍勞工，由於僅限泰、菲國籍(菲籍於104年開放)，雇主選擇較少，且選工畫面較為單調，可瞭解外勞的訊息也較仲介選工要少。該系統不提供私立就業服務機構使用，要進入系統的民眾除須先申請自然人憑證或是工廠有工商憑證外，民眾或工廠須自行辦理初次招募許可申請文件，或重新招募須自行辦理提前入國引進許可文件至外籍勞工入國前之相關程序事宜，且未委任私立就業服務機構。另外，外勞來台後不可任意更換人選，如有不滿意者，須雙方合意終止勞動契約。

根據筆者經驗，曾經電洽直聘中心詢問有關初聘外勞選工事宜，而直聘中心人員稱，如是第一次聘僱外勞，建議使用仲介引進，直聘中心雖有初次聘僱選工，但僅有泰國籍，直聘主要服務的對象還是雇主欲重新招募同位外勞或已有外勞人選者。訪談雇主則認為，如係初次招募的外勞，會希望有仲介協助選工、引進事宜，較為安心。

但是她到期需要再聘另一個外勞，我會想要請仲介幫我，因為自己選人會不安心，到時候應該會找比較相信的仲介，因為我不知道直聘中心到底要怎麼選人，第一次用仲介比較安心。(B3)

如果不合適的話，可以到勞工局雙方進行溝通，如果合意終止僱傭關係，那外勞可以等待承接，那如果放一陣子沒有雇主願意聘用，他就必須要回國，那目前聘僱外勞是沒有試用期的。僱傭關係中止後，雇主可以再用直聘或仲介幫他申請另名外勞，只是前面的流程雇主要自行處理……目前泰國、菲律賓都有開放(線上選工)，那再來就是越南大概會在十月之後開放選工，那至於線上登錄的外勞如何篩選，這其實是海外勞工部會定期把資料登打進資料庫裡，我們或是外勞自己無法把資料放入系統，那雇主可以在上面看到的資料就是比較基本的，就是英文名、出生年月日、個人基本資料、適合的工種等，因為是海外官方提供的資料，所以現有的他們就提供這些，那其實像外勞的照片也不會放，因為會有選妃的疑慮。(C2)

## (2)代送申請文件至各機關及後續提醒服務

僱主使用直接聘僱，所需文件及表格共分三或四次自行送件或郵寄至直聘中心，再由直聘中心代轉資料至各機關，未免僱主忘記申辦步驟及流程，在辦理引進過程時，直聘中心會給僱主流程表格，提醒僱主辦理申請流程及時間；另外，外勞引進後需辦理入國通報、體檢及居留證等，直聘中心會以電話提醒辦理，以免僱主忘記辦理遭到罰款，如僱主想提前了解外勞聘僱期間需辦理何項手續，可至直接聘僱聯合服務中心官網或下載 APP，即可完整了解。

他們給我一個表格，就是你辦到哪裡會給你一個表格，就是什麼時候要辦什麼什麼……，比如說我現在來辦，下一步要做什麼就跟著做什麼……，引進後辦理居留證及體檢的日期，他們說會電話通知。(B2)

拿到簽證的領取單時，我們回隨信再附上一份清單，提醒他的外勞回到母國要做些什麼……，外勞回來之後會再辦聘僱許可，就可以勾稽到他進來的那一天，那需要辦理入國通報、體檢、換發居留證等事項的時間，我們會發簡訊通知，另外會有客製化電話聯絡，其他如果像是僱主想知道體檢要去哪家醫院做之類的問題，我們在七月底會有一個入國管理平台的網站會上線，那看他是用時間表來查詢還是依外勞應辦事項來做查詢，上面都會有相關的提醒資料，還有就是要聯絡誰等相關資訊，另外，還有我們直聘的官網裡面有一個期程試算，只要移入僱主的身分證號、驗證碼，就會出現外勞的資料，像他幾月幾號進來、幾月幾號要做什麼事情，就有這三年內一系列的資料顯示在上面，那還有我們的 APP，APP 裡面也有我們的管理事項，可以再做查詢。(C2)

## (三)引進花費時間

### 1. 仲介引進外勞所需時間

根據訪談使用仲介引進之僱主，使用仲介初聘外勞，從有需求開始至外勞真正進到國內大約需半年時間，國內流程包括登報招募國內員工或是向醫療院所申請巴氏量表，符合申請資格者，仲介業者會讓僱主選工，接著協助辦理許可函、簽證等國內流程，過程大概四個月，再由國外辦理相關程序，過程大約二個月；而如係續聘同一外勞之僱主，因需至國外再行辦理簽證，約一個至一個半月才能回國，而續聘流程由仲介辦理，僱主僅需提供資料。而承接外勞的程序係從到任新職三天內辦理即可，故只需仲介公司剛好有需

要轉換之外勞，就可以馬上接續聘僱。

像聘僱印尼外勞，從有需求到引進完大概要半年吧，仲介會幫我們先登報，然後招募國內勞工，國內勞工不能滿足需求且確定可以招募後，仲介會寄 VCD 給我選工，我就看我的需求、體能挑人，印尼國內也要跑流程，所以等蠻久的。(A1)

從接洽仲介之後，一開始給紙本，後來是用 MAIL 選工，大概五、六個月左右。(A2)  
據我所知，如果是初聘的話大概是半年，但是因為我們公司外勞需求很多，所以都陸續在跑前面的流程，像是先跑國內的流程、去就服站招募之類的，先拿勞動部的許可函，加上國外行政事務的時間，前面的過程就大概 4 個月，後面外勞進來就很快了，1、2 個月就進來了……那續聘的部分，仲介也會在外勞到期前 4 個月就開始幫我們跑流程，像是辦理重新招募函、簽證之類的，也會幫我們接送外勞去機場。(A3)

仲介是我的朋友，跟他說我有外勞需求，他手邊剛好有等待轉換雇主的，他幫我接續聘僱，大概一個多禮拜就來了。(A4)

但是如果企業走直聘的話，我們可以幫助他們加快速度，或減少繁瑣的作業，像是續聘外勞，可以在回國一天就可以再入境工作，這個就是外勞仲介無法做到，使用仲介需回母國透過那邊的仲介才能辦簽證，那我們就是外勞在台灣時幫她辦好送過去，所以仲介至少需要一到兩個月的時間才能回台灣。(C2)

## 2. 直接聘僱引進外勞所需時間

依據本文訪談使用直聘引進之雇主，有關直聘流程所花費的時間約四個月，如外勞聘僱期限少於四個月，直聘中心會建議改請仲介辦理。另外，如係由庇護中心辦理無仲介聘僱模式，雇主需在承接後三日內開始辦理承接手續，花費時間約一個半月。

剛好有認識庇護站的社工，他們就協助我們使用直聘，大概一個禮拜就來我家了。(B1)

上一次(聘僱期滿)本來就要幫她辦直聘，可是我們不了解直聘要在四個月前辦，以前都是仲介在辦，他們只會跟我們說很麻煩，也沒先來瞭解，就還是用仲介辦。(B4)

其實直聘中心要求四個月就要開始辦，但是大概兩個多月就辦完了，因為我媽媽 90 幾歲了，所以就不用再去給醫生開證明，3 月中直接去長期照護中心辦……4 月初開始來這裡跑流程到今天 5 月 15 日辦完，中間其實只要大概 3 個月。(B6)

(無仲介聘僱模式)順利的話大概一個半月，那這個程序是從工人到工日三天才開始跑流程，那不順利就像是資料少了被退件阿。(C1)

因為我們直聘不負責審核，我們只是轉送，那如果雇主只剩兩個月，但是他硬要送件的話，我們還是會收，只是這份文件送出去會過還是不會過，因為有時候明知道會過不了。(C2)

#### (四)外勞爭議處理

僱主如與外勞發生無法溝通或意見不同時，如何達成共識或居中協調影響著外勞工作的心情，訪談中發現，如有請仲介業者服務之僱主，仲介會協助溝通協調，而使用直聘的僱主如有此類問題，會尋求直聘中心、1955 或勞工局的協助。

我們都是跟仲介合作，幾乎外勞事務都是請仲介處理。(A3)

她不太會講國台語，然後連英文也不太好……老實講溝通有點麻煩，所以就各憑本事，有請仲介的我知道好像就是請仲介幫忙翻譯，但是我們家沒有，所以都靠我來溝通，因為我英文比較好。然後我不知道政府的溝通管道耶，1955 那個是嗎？還是那個只是外勞的求助專線？(B1)

到時候應該就會問直聘中心。(B2)

我們都自己溝通耶。(B3)

其實引進後仲介根本很少來，都是我們自己跟印傭溝通，所以有問題的話，我覺得我自己可以解決，那政府單位我其實不太瞭解，所以這次來這拿了本子回去參考，本子後面有一些機關的電話，應該有問題可以問，或者我會打來這裡問。(B4)

其實我覺得如果外勞出問題沒有仲介，僱主倒楣……之前碰過外勞就直接打 1995 投訴，說我不給她飯吃，那鬧到警察跟勞工局都來，那其實沒有的事，但是我想說既然她不想待，那我也不要留她，我就跟他簽字合意解約，讓勞工局帶她走，但是我想這是少數中的少數，但是遇到了也沒辦法。那我有問題應該也會問 1955 或勞工局吧。(B6)

#### (五)仲介及直接聘僱辦理聘僱流程引進外勞的缺失

##### 1. 仲介引進外勞發生的缺失

仲介雖然可以協助僱主完成聘僱外勞的程序，但引進過程及引進後也會發生一些缺失，例如曾有仲介未協助僱主帶外勞體檢遭罰款、超收外勞費用、仲介捲款逃跑等，另外，使用仲介也不能完全防止外勞逃跑的情況發生，且再次引進另名外勞，需有等待期，這段期間有照護病人需求的僱主須另外找本國籍的看護或是自行照護，增加了僱主的負擔。不過，在發生上述情形時，如係合法且可信賴之仲介，會協助僱主處理相關事宜，像忘記帶外勞體檢導致僱主遭罰款之仲介，就將罰款吸收，或是外勞逃跑時，協助通報等事宜。

一開始聘外勞是請小公司(仲介)幫忙，出的紕漏比較多，像是記錯我們的需求，或是多扣外勞的錢，還要我們去叫他能不能跟外勞少收點。(A1)

仲介沒有耶……但是外勞跑掉算嗎?那時候仲介就幫我們通報，那個女的(外勞)存心要脫逃，也沒認真照顧我爸，來沒2、3個月就跑掉了，仲介就叫我再找1個，我感覺很不舒服，不想再用那一家仲介，後來請同事介紹，換另一家，就是現在這一個，害我那個空窗期又另外找短期的本國看護，多花了一筆錢。(A2)

我實在很想抱怨之前那個仲介，我們外勞進來後，已經把所有錢都匯給他了，然後都沒有去幫我們繳，後來是健保局打給我們說她的健保費都沒繳，我們才知道每個月匯給那個仲介的錢沒有一個繳的，那個仲介也都找不到人，後來我才知道其實很多人都被那個仲介騙，然後我們就集體去告他。(B4)

我現在才剛用直聘，所以自己還沒忘記過，但是仲介有幫我忘記辦體檢，一罰6萬塊，我就跟仲介說我去辦完你要還我錢，仲介不願意賠阿，那我又是那種會到處鬧的人，我會去跟他其他客戶講，會去跟勞工局講，他把外勞丟給我沒有去體檢，就讓仲介評鑑的時候害他被扣分，結果他就說願意賠我錢。(B6)

## 2. 直接聘僱引進外勞發生的缺失

直接聘僱僅服務雇主外勞引進的流程，並無後續管理的服務，所以外勞引進後的管理、體檢、居留證、展期等需要雇主自行辦理或請仲介協助辦理，又如使用無仲介聘僱的雇主，家中被照護者的情況好轉，致不再需要外勞時，也得自行處理中止聘僱事宜。又如與外勞溝通、生活作息不一致時，沒有仲介的協助，就得由雇主自行與外勞協調，協調不成也只能中止僱傭關係，自行處理後續流程。

我們家最近不需要外勞了，要終止合約，就變得很麻煩，因為我要自己處理，這真的很麻煩，因為要問來問去，然後要備一大堆文件，不同國家還要備不同語言的文件，打給很多單位才知道要怎麼辦，直聘中心我倒是沒打，但是我打給勞工局、社會局、就服站、勞動力發展署……等單位，只有勞動力發展署知道狀況。(B1)

其實我覺得如果外勞出問題沒有仲介，雇主倒楣，有的是外面的人帶壞她，有時候是生活習慣不同，那我之前碰過外勞就直接打1995投訴，說我不給她飯吃，那鬧到警察跟勞工局都來，那其實沒有的事，但是我想說既然她不想待，那我也不要留她，我就跟他簽字合意解約，讓勞工局帶她走，但是我想這是少數中的少數，但是遇到了也沒辦法。(B6)

我們直聘中心沒有辦法直接幫雇主解決，但是會告訴雇主應該要去哪邊處理這些事，我們比較像是諮詢，有問題可以問我們，但是我們沒辦法幫你跑流程，因為我們的人力也沒有那麼多，不像仲介有收取管理費然後去幫雇主做這些事。(C2)

而在直聘流程中，雇主最大的困擾即是上網登錄聘僱資料，使用印尼或菲律賓國籍外勞之雇主在驗證步驟，需上網填寫申請書(詳見圖 16、17)，內容需填寫雇主資料、受看護者資料及勞工資料，雇主資料包括中英文姓名、身分證號、性別、聯絡電話、住址(需中翻英)，受看護者資料包括中英文姓名、身分證號、性別、年齡、與雇主關係等，勞工資料包括姓名、地址、聯絡電話、護照號碼、護照發照日期、發照地點、出生日期、出生地點等。另外，申請簽證的部分，也需要上網填寫申請單(詳見圖 18)，且有時間限制，一旦操作逾時，就得重新操作。而訪談結果發現，許多雇主年紀較大，對電腦不熟悉，登錄這些資料就花了兩、三個小時，有時候好不容易登錄完要送出時，又發生問題，花費了相當多的時間，有雇主因不會使用電腦，甚至考慮回頭使用仲介辦理，而雇主向直聘中心要求協助時，直聘中心卻告知無法協助登打資料。

我覺得作業很麻煩，像我們剛拿到招募函而已，所以我們要上網登錄資料，我們光弄就弄 3 個小時……然後電腦我們這個年紀也不是很會用，所以要邊做邊研究，他時間又有限定，然後又印不出來阿……一堆問題，昨天晚上弄很久還是不行，今天再打電話問才弄好。(B3)

我客戶說他網路登錄用了兩個多小時，那這個部份我是覺得他們可以協助幫我們打，我們在旁邊告訴資料，這樣可以比較快，只要最後讓我們簽個名就好，不然像我們不常用網路的，這個部分花了很多時間，我是建議直聘中心可以雇個工讀生或專人可以協助登打資料，不然蠻浪費時間的。(B4)

有問題我都直接來現場問，因為他們電話有時候不好打，那櫃台其實態度都不錯，但是現在我辦到第二階段，最傷腦筋的就是要網路登錄資料，因為我不會上網，我電腦都不會，然後櫃檯他們說他們沒辦法幫我用，那我現在想說我是不是要回去找仲介弄。(B5)

直聘相關手續已經越來越少，像之前家庭看護工還是需要入國許可函，現在已經不用，那現在看護工只需要三個程序，但是有些程序真的沒有辦法減化，都還是要一個步驟一個步驟送件……直聘中心是站在協助的角色，如果不小心幫雇主 key 錯資料，東西就這麼送出去，那這個責任歸屬該在誰？那我們就是教雇主怎麼操作，可是還是要麻煩雇主自行操作，因為這是保障雙方的權益。像雇主反映最嚴重的就是簽證申請表，申請表有規定 30 分鐘要移入完畢，總共有三頁，有些人打字比較慢的，時間到了，他又要再重 key 一次，可是這部分是外交部規定的，應該說很多規定都是政府機關要求的，我們直聘中心只是據政府要求協助雇主辦理直接聘僱。(C2)



## Formulir Re-Entry Hiring Online 線上申請

Silahkan masukkan data anda di bawah ini.

Setelah mengisi dengan lengkap, silahkan anda tekan tombol **Save**, dan anda akan mendapat formulirnya :

請在以下空格填入您的資料.

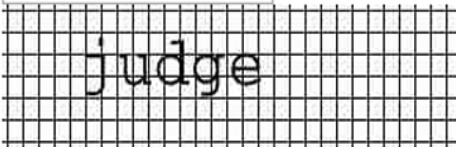
Nomor Ijin CLA 勞委會重新招募許可函文號	:	<input type="text"/>
Tanggal CLA 勞委會重新招募許可函日期	:	2015 ▾ 年(Thn) 7 ▾ 月(Bln) 1 ▾ 日(Tgl)
<b>Majikan 雇主</b>		
Nama Majikan / 雇主姓名	:	<input type="text"/>
Employer Name / 雇主姓名 (in English / 拼音)	:	<input type="text"/>
Nomor KTP / 身分證字號	:	<input type="text"/>
Nomor Telepon / 連絡電話	:	<input type="text"/>
Nama orang yang dirawat / 被照顧者姓名	:	<input type="text"/>
Nomor KTP / 身分證字號	:	<input type="text"/>
Alamat tempat bekerja / 工作住址	:	<input type="text"/>
Workplace Address / 工作住址 (in English / 拼音)	:	<input type="text"/>
Gaji Per Bulan / 月支工資	:	<input checked="" type="radio"/> 17,500 元 <input type="radio"/> 20,008 元 <input type="radio"/> <input type="text" value="17500"/> 元 (min:17500元, max: 25000元)
<b>Tenaga Kerja Indonesia (TKI) 印尼籍勞工</b>		
Nama TKI / 勞工姓名	:	<input type="text"/>
Alamat Indonesia / 印尼地址	:	<input type="text"/>
Nomor Telepon Indonesia / 印尼連絡電話	:	<input type="text"/>
Nomor Telepon di Taiwan / 台灣聯絡電話	:	<input type="text"/>
Nomor Paspor / 護照號碼	:	<input type="text"/>
Nomor ARC / 居留證號碼	:	<input type="text"/>
PPTKIS Pengirim: Sebelumnya / 原印尼仲介	:	<input type="text"/>
Masukkan kata dari gambar: berikut 請輸入右圖所顯示的驗證碼 (Pastikan Javascript anda telah aktif) (請啟用JAVASCRIPT)	:	<input type="text"/> 
<input type="button" value="Save"/>		

圖 16 印尼驗證登錄系統

參考資料：直聘中心網站，<http://reentryhiring.kdei-taipei.org/>(最後瀏覽日 104. 7. 11)

家庭類非勞直接聘雇申請 2015/07/01  
SHPT Application Information Entry Page

申請案例資料 Application Information

- Direct-hire: 已領有初次招募函之雇主，擬以直接聘僱方式辦理重新招募函指名時僱非原時僱之外勞，且依法令得在臺工作者。1. New worker 2. Worker is physically in the philippines and has been away from Taiwan for a period of time 3. Worker is being hired by another employer

MECO Labor Center, Taipei DEC: 已領有初次招募函之雇主，擬以直接聘僱方式辦理重新招募時僱原時僱之外勞，且於申請後九週內回台之依法令得在臺工作者。1. Worker has worked for the same employer 2. Worker is immediately coming back to the same employer after completion of the preceding contract, within 2 months from date of issuance of OEC.

* 聘僱類別 Hiring type	No Selection 未選取
* 核准發文單位 Issued by	Ministry of Labor 勞動部
* 核准發文字號 Approval Letter Number	
* 核准發文日期 CLA Letter Issued date	西元 年 year 月 month 日 day
* 核准函類別 Type of Approval Letter	No Selection 未選取
Allowed Work Period	0 年 year 0 月 month 0 日 day
* 核可來台工作時間	
* 工作類別 Worker Category	No Selection 未選取
* 工作地點 Worksite Address	ENG 郵局地址中經英服務 中文
* 月薪 Monthly Payment	NTD

雇主資料 Employer Information

個人資料 Personal Information

* 中文姓名 Name in Chinese	
* 英文姓名 Name in English	
* 性別 Gender	<input type="radio"/> 女(Female) <input checked="" type="radio"/> 男(Male)
* 身分證字號 ID Number (Passport No. if foreigner)	
* 生日 Date of Birth	西元 年 year 月 month 日 day
* 國籍 Nationality	
電子信箱 Email Address	
* 聯絡電話 Phone Number	
手機號碼 Cellphone Number	
傳真 Fax Number	
* 住址 Residence	ENG 郵局地址中經英服務 中文

受看護者資料 Ward Information

* 中文姓名 Name in Chinese	
* 英文姓名 Name in English	
* 性別 Gender	<input type="radio"/> 女(Female) <input checked="" type="radio"/> 男(Male)
* 身分證字號 ID Number	
年齡 Age	
MECO Labor Center, Taipei 與雇主之關係 Relationship	ENG 中文
健康狀況 Health status	

勞工資料 Employee Information

個人資料 Personal Information

* 姓名 Name	[first name] [middle name] [last name]
地址 Address	
連絡電話 Phone Number	
* 護照號碼 Passport Number	
* 護照發照日期 Passport Issued Date	西元 年 year 月 month 日 day
* 護照發照地點 Passport Issued Place	
* 出生日期 Date of Birth	西元 年 year 月 month 日 day
出生地點 Place of Birth	

\* 請確認資料正確無誤後按送出。  
\* Make sure the information is correct and submit.

送出 Submit

圖 17 菲律賓驗證登錄系統

參考資料：直聘中心網站，[http://www.meco-labor.org.tw/SHPT\\_App.aspx](http://www.meco-labor.org.tw/SHPT_App.aspx)(最後瀏覽日：104.7.11)

申請人聘雇核准資料 APPLICANT'S APPROVED EMPLOYMENT INFORMATION.)			
國籍(Nationality)	--請選擇(Select)--		
申請館處(Select Where You Will Be Applying for Your Visa.)	--請選擇(Select)--		
核准機關(Approval authority)	<input type="radio"/> 勞動部(Ministry Of Labor) <input type="radio"/> 其他(Other)		
核准文號(No. of recruitment letter)	<input type="text"/>	入國引進許可函日期(Issue Date of visa permit letter)	<input type="text"/>
雇主名稱(Name of Employer)	<input type="text"/>		
仲介公司(Name of Agency)	<input type="text"/>	仲介電話號碼(Agency's Telephone Number)	<input type="text"/>
申請人資料 APPLICANT'S DETAILS			
姓(Surname) (if no, please leave blank)	<input type="text"/>	名(Given Name(s)) (if no, please leave blank)	<input type="text"/>
中文姓名(如有)Chinese Name (If Any)	<input type="text"/>	舊有或其他姓名 Former or Other Name (If Any)	<input type="text"/>
國外體檢醫院(Hospital where you had the Physical Examination)	--請選擇(Select)--		
舊有或其他國籍(如有)Former or Other Nationality (If Any)	None		
身分證號(ID No.)	<input type="text"/>	性別(Sex)	<input type="radio"/> 男(M) <input type="radio"/> 女(F) <input type="radio"/> 其他(X)
出生日期(Date of Birth)	XXXX 年Y XX 月M XX 日D	出生地點(Place of Birth)	市(City/State or Province) <input type="text"/> 國(Country) <input type="text"/>
父親姓名(Father's Full Name)	<input type="text"/>	父親出生日期(Father's Date of Birth)	XXXX 年Y XX 月M XX 日D
母親姓名(Mother's Full Name)	<input type="text"/>	母親出生日期(Mother's Date of Birth)	XXXX 年Y XX 月M XX 日D
婚姻狀況(Marital Status)	--請選擇(Select)--		
是否初次赴台?(First Time to Taiwan?)	<input type="radio"/> Yes <input type="radio"/> No		
過去是否曾在台工作?(Have you ever worked in Taiwan?)	<input type="radio"/> Yes <input type="radio"/> No		
預計在台停留住址及電話號碼(Address and Telephone Number in Taiwan)	住(Address): <input type="text"/> 電(Telephone Number): <input type="text"/>		
本國住址及電話號碼(Address and Telephone Number in Home Country)	住(Permanent Address): <input type="text"/> 電(Telephone Number): <input type="text"/>		
目前住址及電話號碼(Current Address and Telephone Number)	住(Address): <input type="text"/> 電(Telephone Number): <input type="text"/>		
電子郵件Email (if any)	<input type="text"/>		
申請人護照 APPLICANT'S PASSPORT			
護照種類(Passport Type)	<input type="radio"/> 普通(Regular) <input type="radio"/> 其他(Other, Please Specify) <input type="text"/>		
護照號碼(Passport No.)	<input type="text"/>	發照日期(Date of Issue)	<input type="text"/>
效期屆滿日(Date of Expiry)	<input type="text"/>	發照地點(Place of Issue)	<input type="text"/>
來台日期(Date of Arrival in Taiwan)	<input type="text"/>		

[回首頁Main Page](#)
[暫存資料 Save Draft](#)
[下一步 Next](#)

圖 18 外籍勞工簽證線上申請表

參考資料：直聘中心網站，

[https://visawebapp.boca.gov.tw/BOCA\\_MRWeb/subroot/MRV00FORM.action](https://visawebapp.boca.gov.tw/BOCA_MRWeb/subroot/MRV00FORM.action)

(最後瀏覽日 104.7.11)

## (六) 雇主使用直接聘僱制度後之看法與建議

雇主辦理直接聘僱後，提出了他們對於自行辦理直接聘僱流程的看法與建議，雇主普遍認為，使用直聘對比仲介服務較不方便，但有些雇主認為直接聘僱可以幫自己及外勞省錢，且办理流程並不困難，只要空出時間填寫及備妥相關資料寄送或親自至直聘中心辦理，且直聘中心會電話提醒後續的體檢、居留證申請等手續，所以沒有仲介的協助也無所謂，相當認可政府實施直接聘僱的美意；而再次辦理直聘的雇主也給予直聘中心肯定，認為櫃檯人員服務態度越來越好，填表相關問題也會耐心解釋。另外，雇主認為外勞逃跑問題不論是用仲介還是直聘引進皆有可能遇到，應該反過來瞭解外勞的需求，適時提供關懷，才是對待協助看護家人、辛苦工作的外勞的態度。

引進後辦理居留證及體檢的日期，他們說會電話通知……因為之前體檢也都是我們自己帶去，所以沒有仲介也沒差……還蠻方便的阿，我是覺得只要會電腦，比較麻煩是要上網填資料，可是只要會電腦的話，我覺得幫外勞辦其實沒差，而且這邊電腦也可以把資料印出來。(B2)

那用直聘方不方便，其實對照仲介還是不方便，但是我覺得櫃檯人員的服務有再進步了，因為我兩年多前就來過，其實我們要的就是說，要什麼東西一次講，不要讓我跑第二趟，然後交資料的時候，幫我們檢查仔細一點，不要讓我們被退件，如果還被退件，我可能會回來罵人。那之後要不要繼續用直聘，就看這次用直聘的結果好不好，那我的印傭穩不穩定，讓我幫他跑流程值不值得……但是其實我有朋友幫他的外勞用直聘，結果一回來下飛機，就逃跑了，可能有一次生病，因為我朋友並沒有特別照顧他，周邊的人可能就去關心他，然後就說我帶你去哪裡哪裡，後來他是被人家抓去關起來，後來好險有找到，就叫警察去救他，他回去就跟他雇主說對不起，那我朋友也接納他回去工作，所以我就會體會說其實我們也要關心外勞的身心狀況，有些小細節部分，因為他們人生地不熟，來這裡也很辛苦，希望我們能夠關心他。(B4)

我覺得還可以拉，但是我其實也有想過不要那麼麻煩，就用仲介，但是現在辦下來，知道流程後覺得沒那麼麻煩，又可以省錢，但是如果是第一次進來的，還是會考慮用仲介，不然怕選人有問題。(B6)

而雇主對於直聘制度的建議大約有下列幾點：

1. 電腦使用及表格填寫：年紀較大的雇主或不熟悉電腦操作之雇主，在使用電腦填寫驗證資料時，需要花大量的精神與時間，建議直聘中心可以聘請工讀生或志工在現場協助登打資料，再由雇主確認資料是否正確，節省雇主操

作時間；另外，表格填寫部分，雖然櫃台都可詢問，但有些地方需要蓋手印或較容易填寫錯誤的部分，建議可以提供範例，以免漏填或填寫錯誤遭退件。

我客戶說他網路登錄用了兩個多小時，那這個部份我是覺得他們可以協助幫我們打，我們在旁邊告訴資料，這樣可以比較快，只要最後讓我們簽個名就好，不然像我們不常用網路的，這個部分花了很多時間，我是建議直聘中心可以雇個工讀生或專人可以協助登打資料，不然蠻浪費時間的。(B4)

不太方便，因為我其實跑好多趟，有時後忘了帶東西還要回去拿，而且要用電腦對我來說真的比較困難。而且我覺得像我們不會電腦的，他們應該要幫忙。(B5)

其實我覺得直聘中心服務很好，小姐人都很好，但是申請文件的時候，有些地方我們比較容易填錯，像是契約書需要外勞簽名還要蓋手印，我都跑一趟過來這才說要外勞蓋手印，又要回去一趟再來，所以我覺得其實很簡單，他只要吼，給我一個範例在旁邊，第幾頁要填什麼，要蓋章什麼的，就讓我們很清楚，要填的地方用不同顏色標出來，我們照著填就好。然後我建議這邊應該要準備志工或工讀生，那他幫我做事我就多付費，像是電腦登錄資料，他就可以幫我打一打我在簽名蓋章就好。(B6)

2. 外勞資料透明化：直接聘僱的服務對象，主要還是由已有聘僱對象之雇主辦理，惟如係第一次聘用外勞之雇主，除了使用直接聘僱之網路線上選擇泰、菲國籍員工外，只能藉由仲介或庇護中心尋找外勞並協助辦理引進或承接流程，雇主較無管道可自行得知目前可聘用之外勞，又得自行了解並辦理引進、承接流程，造成一手包辦外勞選工、引進、管理之仲介還是許多外勞雇主之首選。

### 3. 擴大適用直接聘僱引進外勞之雇主範圍

目前直接聘僱適用範圍僅有初聘或重聘外勞之雇主可採用，承接在台北外勞則須藉由仲介或自行办理流程，而根據訪談庇護中心專員稱，庇護中心的主要業務僅有照顧外勞提供吃、住的服務，額外免費提供雇主承接外勞服務，主要是為了讓雇主及外勞可免付仲介費，但直聘中心並不服務承接外勞之雇主，使得庇護中心或雇主須自行寄送相關表格給主管機關，建議可將承接服務納入直聘中心服務範圍。

庇護站沒有跟我們收錢，直聘過程也沒有什麼費用，記得就郵寄費吧，其實我覺得庇護中心那麼幫助我，應該是可以給他一些費用，或是政府應該要補助他們處理這方面業務。……用直聘一定比用仲介不方便，以現在的制度來說，第一你要先有對象，知道你要聘哪個外勞，第二你要自己跑流程，的確會造成僱主的負擔，而且政府也沒有

管道讓我們知道到底現在有哪些可聘用的外勞，如果是我自己的話，可能還會考慮，但是如果我們家沒有我的協助的話，我一定會叫他們用仲介，簡單省事。(B1)

我認為這種無仲介的聘僱方式應該也要納入直接聘僱，而且我們辦這種業務也是沒收入的，如果跟雇主收費，我們就會變成無牌仲介，我認為其實外勞聘僱制度根本就是為仲介設計的，因為外勞聘僱流程這麼複雜，而且制度模糊不清，什麼事可以做什麼事不能做，是一般家庭無法去瞭解的，那像你講的直接聘僱，也是聽到很多是用仲介跑的假直聘阿……(C1)

### 第三節 小結

本節首先將前述有關直接聘僱制度之政府統計及訪談內容，製作簡要對照表(詳見表六)，對比統計資料及雇主使用心得，接著再進一步說明本文之見解及意見。

表 六 訪談整理

	政府統計及文獻資料	訪談整理
對直接聘僱的認知	僅約半數外勞雇主知道有此一制度	目前直聘中心宣傳方式有：直接聘僱聯合服務中心網站、說明會、隨同就業安定基金寄發宣傳單。 雇主知道此制度方式：主要為外勞主動告知、另外有收到直聘中心宣傳單、朋友告知、本身所學等
使用直接聘僱制度	(96年至103年)使用直接聘僱事業單位平均約0.97% 家庭看護工平均約13.1%(看護工使用比	願意使用直接聘僱引進原因： 主要為可以省下仲介費，另外，外勞品行、與雇主家庭及被照護者是否相處融洽也是考量因素

	率逐年上升)	
不願意使用直接聘僱		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依賴仲介辦理外勞大小事</li> <li>2. 對直聘制度有疑慮</li> <li>3. 不了解直聘流程</li> </ol>
直接聘僱制度與仲介之比較	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 仲介服務項目較多</li> <li>2. 如與外勞發生衝突或突發事件，仲介可協助解決，而直聘無此功能。</li> <li>3. 仲介仍有代扣或超收費用情況，而直聘可免除這些情況。</li> <li>4. 雇主自行辦理重新招募，作業過程更形簡化，過去需檢附高達7份文件，簡化成3份文件即可</li> <li>4. 仲介初次招募時間至少得花三個月左右，而使用直接聘僱線上選工，約卅個工作天，外勞就可來台上工。</li> <li>5. 雇主使用選工系統</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 仲介除收取流程相關規費外，另外還向雇主、外勞收取仲介費、管理費。而直聘僅收取流程相關規費。</li> <li>2. 仲介服務項目多，選工系統介面資訊較多，且如外勞不合適可在40日內要求換人，惟文件作業時間會產生空窗期；而直聘僅協助代送申請文件至各機關，選工系統介面較簡略，如外勞不合適需雙方合意終止勞動契約再另行申請。</li> <li>3. 仲介初次招募從需求到外勞引進約五、六個月，另外，不論直聘或仲介重招外勞為到期前四個月開始辦理程序，而接續聘僱則是外勞轉換至新工作單位後第三日開始辦理程序。</li> </ol>

	<p>取消外勞引進申請超過3次，勞動部將會對該名雇主進行鎖權6個月，又外勞一旦引進，無試用期之規定，如不合適，需雙方合意終止勞動契約再另行申請。</p>	<p>4. 使用直接聘僱重新招募外勞，外勞可出境1天後回台，如係使用仲介約等待1個月後才可回台。</p>
外勞爭議處理	<p>(外勞方)申訴管道以「仲介公司」最高，其次為「1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線」，而向「外勞移出國駐臺機構」申訴居第三</p>	<p>(雇主方)請仲介業者服務之雇主，仲介會協助溝通協調，而使用直聘的雇主如有此類問題，會尋求直聘中心、1955 或勞工局的協助</p>
仲介業者服務引進外勞之缺失		<p>1. 仲介未協助雇主帶外勞體檢遭罰款 2. 超收外勞費用、 3. 仲介捲款逃跑 ※使用仲介也不能完全防止外勞逃跑的情況發生</p>
直接聘僱引進外勞發生的缺失		<p>1. 僅服務雇主外勞引進的流程，並無後續管理的服務 2. 上網登錄外勞驗證資</p>



		料，直聘中心無人員協助登打資料，使較不常使用電腦之雇主花費相當多時間操作。
雇主對於直接聘僱之建議		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 電腦驗證協助及表格填寫範例提供</li> <li>2. 外勞資料透明化</li> <li>3. 擴大適用直接聘僱引進外勞之雇主範圍</li> </ol>

資料來源：本作者自行整理

由政府文獻、統計資料及本文訪談結果可統整出下列現象：

#### 一、外勞雇主對於直接聘僱制度不甚熟悉

研究調查指出僅有半數雇主知道直接聘僱制度，但有些雇主僅只耳聞，對於此制度內容、办理流程、時間及規定不甚了解，甚至在聽過朋友或仲介分享直聘負面例子後，對直接聘僱制度產生刻板印象，更不願意瞭解制度之正向目的。又仲介業者在直接聘僱開辦前，係外勞雇主欲引進外勞的普遍選項，目前社會大眾並未廣泛了解此制度，讓需要聘用外勞的雇主在第一時間還是選擇使用仲介業者協助引進外勞，造成直接聘僱使用數量無法大量提高，另外，有些雇主認為直聘流程需自行辦理、填寫表格及準備資料太過麻煩，還是付錢請仲介業者協助辦理直接聘僱流程，失去了政府實施此制度之本意。

## 二、直接聘僱選工系統外勞相關資訊少且配套不足

政府雖鼓勵外勞雇主使用直接聘僱引進外勞，但在選工系統及配套上並沒有完善規劃，目前，雇主欲初次招募外勞並使用線上選工系統，在外勞國籍方面，僅開放泰、菲籍勞工，如要引進其他國籍之外勞，僅能透過仲介引進；另外，直聘選工系統所登載之外勞資訊相對於仲介業者選工系統簡略，無法透過該系統明確了解外勞背景及專業來符合聘僱的期待，且一旦使用直聘選工後，若要取消，在不同時期有不同做法，通知的窗口不一，作業程序複雜，遇到問題還需要自行一步步解決，又外勞確定來台後，發現外勞在工作上不如預期，又需自行與外勞合意終止勞動契約，因此，雇主線上選工不確定因素太多且並無完善配套措施，可能會讓雇主無所適從。

## 三、直接聘僱流程繁瑣

直接聘僱標榜的是讓雇主省力的完成外勞引進之流程，但是就親自辦理直聘的雇主而言，並沒有真的省力，直聘步驟大略為先取得(重新)招募資格(醫院診斷證明、巴氏量表、國內登報三天等)，再由就服站推介國內勞工或長照中心推介國內看護員，確認無法滿足需求，才能開始向直聘中心辦理(重新)招募許可函、入國許可函、各國駐台辦事處驗證及簽證等，需要一個步驟一個步驟完成，每次需檢附資料也各不相同，各機關無法橫向聯結，流程還是過於繁瑣。

## 四、直接聘僱制度無後續管理服務

我國將外勞法令及程序規定的相當複雜，一般雇主在面對外勞相關問題時，常常束手無策，需要透過仲介或主管機關協助，而外勞面對雇主剝削、虐待等情事發生時，仲介成了溝通及反應的最便利途徑，惟使用直接聘僱後，雇主或外勞如發生上述事件，直聘中心無法直接協助溝通或解決，需要轉介至其他機關協助，或是雇主再花錢請仲介協助處理，顯見直聘中心服務尚未全面。

## 第四章南韓僱用許可制度介紹與台灣外勞制度之比較

### 第一節 直接聘僱制度的借鏡—南韓僱用許可制度

台灣和南韓外勞政策實質上皆屬僱用許可制，必須獲得許可才能進入國內工作，且皆不允許外國人定居，但南韓與我國不同的是其完全排除私人仲介介入，透過了解南韓的引進模式，或許能作為我國的制度的參考。

#### 一、南韓外勞制度介紹及相關政策

##### (一)南韓引進外勞歷史與規範

##### 1. 南韓引進外勞的歷史過程

韓戰之後，南韓從 1962 年開始了七次的五年經濟計畫，使經濟開始蓬勃發展，至 1980 年代之際，製造業開始產生了缺工的現象，至 1980 年代末期，民主化開啟一連串的勞工運動，要求薪資和勞動福利進一步的提高與完善，此舉使得外籍勞工自願性的以參觀者、觀光者或是短期的簽證進入南韓進行非法的打工，造成了南韓社會勞動條件低落和非法外勞衍生等其他問題<sup>56</sup>。

因此在 1991 年 11 月，盧泰愚政府開始了「外國人產業訓練方案 (Foreigner Industrial Training Program)」，由南韓中小企業聯合會 (Korean Federation of Small and Medium Business, KFSB) 主導南韓企業學習日本發展研修生制度，1994 年，實施新的「產業訓練體系 (Industrial Trainee System)」來僱用研修生，然而，這些研修生的名義為學生而非勞工，不適用當地的勞動基準法，也不適用勞動三權和其他社會保險體系的保障，被認為純粹以雇主利益為考量，且研修生經常遭到不人道的對待，根本是「現代的奴隸制度」。在此制度下，來自東南亞或海外韓裔族群勞動者通過研修生資格進入南韓後，因為薪資福利低於市場薪資水準，也無法得到合法勞動權力，研修生與勞工的福利差距成為許多外國研修生逃離原本的工

<sup>56</sup>台灣女性外籍勞工勞動人權之研究，2008，行政院勞工委員會委託研究計劃，頁 58-59。

作，導致越來越多的非法外勞。

為了減少非法外勞的數量，政府歷經三次正規化措施<sup>57</sup>，移民政策在盧武鉉執政時建立了兩大支柱政策：外籍勞工政策及移民政策，啟動四個目標：①補充性：解決中小企業缺工的問題②透明度：政府管理整個引進過程，遏止腐敗的私人仲介及招募行為。③臨時遷移：只允許外勞有期限的工作期間，並積極鼓勵外勞回鄉④無歧視：外勞適用勞動相關法令保障<sup>58</sup>，並在2003年通過「外籍工人就業許可關係法案」(Act Concerning the Employment Permit for Migrant Workers)，設置新的「僱用許可制度」(Employment Permit System，簡稱EPS)來減少研修生制度帶來的大量非法外勞問題，於2004年8月施行，宣稱此制度對外籍勞工更加的平等且自由，至少在法規上，享受與南韓公民同等的勞動權力<sup>59</sup>。並在2007年1月1日結束研修生制度，完全採用僱用許可制度，在此同時，限制外勞引進及移出不得有私人仲介干預。

## 2. 勞動條件規範

南韓的「外國雇員僱傭法案(The Act on the Employment of Foreign Workers)」，規範了外籍勞工在南韓就業時，與本國籍勞工同樣適用所有相關法規，包括勞動基準法(Labor Standard Act)、最低薪資法(Minimum Wage Act)、工業安全健康法(Industry Safety Healthy Act)等等。與台灣相同的是，家務勞動的勞工並沒有適用的勞動法規，雇主可以在不違反民法(Civil Law Act)的原則下實行所有勞動條件，包括工時、解雇及休假等<sup>60</sup>。

另外，外勞也有加入工會及簽訂團體協約等權利。

---

<sup>57</sup>首次正規化：金泳三總統任內(研修生制度)，試圖規範逾期居留者，查獲者將其遣返；第2次正規化：1997年金融危機期間，提供非法外勞自願遣返、減少罰鍰等措施，鼓勵其自願返回來源國；第3次正規化：2004年，EPS制度實施後，政府宣布驅逐所有非法外勞，遭到嚴重抗議。引自 Hasan, Sarah, undated, Labour Migration To South Korea: Policies And Problems Related To Illegal Workers, [http://congress.aks.ac.kr/korean/files/2\\_1357629284.pdf](http://congress.aks.ac.kr/korean/files/2_1357629284.pdf)

<sup>58</sup>Kang, Myung-Deuk.2006. The Korea Immigration Service's Direction for Foreigners Policy, Paper presented at The Seminar for Immigration Policy, p.15.

<sup>59</sup> Yoo, K.S..2005.Foreign Workers in the Republic of Korea ,Korea Labor Institute,p9.

<sup>60</sup>同註 55，頁 64。

## (二)僱用許可制度介紹

僱用許可制度係透過南韓政府和勞務移出國的政府主管部門簽訂「諒解備忘錄」(Memorandum of understanding, MoU)，並分別指定政府部門或公共機構從事勞務人員從事派遣和接收工作。通過雙邊政府間合作，營造勞務合作公開、透明的政策環境，減輕外勞的負擔。派遣機構的資金需源於國家財政預算，只向勞務人員收取招募、選拔和派遣過程中實際發生的費用。其他任何單位和個人均不得參與此項勞務。截至目前，南韓政府分別與中國、越南、菲律賓、泰國、印度尼西亞、斯里蘭卡、蒙古、烏茲別克、柬埔寨、吉爾吉斯、尼泊爾、巴基斯坦、孟加拉、緬甸、東帝汶等 15 個國家政府簽署了備忘錄<sup>61</sup>。

### 1. 僱用許可制度簽證類型與介紹<sup>62</sup>

僱用許可制度內涵兩種主要窗口，分別為：一般的就業許可簽證(the General Employment Permit Visa programme)—E-9 簽證給外籍勞工及工作訪問簽證(the Working Visit Visa programme)—H-2 簽證給海外南韓籍工人。

#### (1)E-9 簽證

與南韓簽定備忘錄的 15 個國家中被選定的勞工，經過語言考試的認證，可持 E-9 簽證進入南韓從事低技術勞動，停留最多為四年十個月(許可時間為三年，可再延長 22 個月)，和雇主每年更新一次合約，外勞工作期滿離境三個月後，如雇主有聘僱意願，可再回到南韓，但僅限一次。

<sup>61</sup> 2012 Employment and Labor Policy in Korea.2012. Ministry of Employment and Labor(Korea).p32-34.

<sup>62</sup>The IOM Migration Research and Training Centre.2012.Migration Profile of the Republic of Korea,pp29-30.

(2)H-2 簽證

工作訪問簽證係 2005 年由南韓法務部(Ministry of Justice)所提出，並與外交通商部(Ministry of Foreign Affairs and Trades)和南韓勞動部(Ministry of Employment and Labor)共同合作，於 2007 年開始這項計畫。H-2 簽證允許中國朝鮮裔及前蘇聯的 25 歲以上民眾持此就業簽證多次進出南韓境內，並開放 36 種職業類別(低技術勞動)供其就業。H-2 簽證有效期限為五年，但入境後經三年就須提出延長居留申請，並有名額限制。簽證一旦到期，經過申請，滿一年後可再返回南韓，目前為所有簽證類別中最多的一類，且比起 E-9 簽證有更多的權利，H-2 簽證與 E-9 簽證之比較可詳閱表七。

表 七 僱用許可制度 E-9 簽證與 H-2 簽證比較

	E-9 簽證	H-2 簽證
停留期限	三年 ◆ 可申請延長 22 個月 ◆ 工作期滿，離境三個月後，如雇主有聘僱意願，可再回到南韓(僅限一次)	三年 ◆ 超過三年需提出延長居留申請
合格要件	通過韓語檢定(TOPIC)、體檢	海外南韓裔
允許職業	外國勞動力政策委員會核准 E-9 簽證之職業為：製造業、營造業、服務業、農業/畜牧業、漁業。	比起 E-9 簽證多了一些服務業工作

聘僱程序	韓語檢定→簽訂勞動契約→申請非專業就業簽證(E-9)→職業訓練→開始工作。 (對轉換工作有所限制)	持有 H-2 簽證→職業訓練→求職(就業支援中心提供協助)→簽訂勞動契約。 (可自由轉換工作)
招募程序	積極招攬南韓當地人才→向就業支援中心申請僱用許可→發行就業證→簽訂勞動契約	積極招攬南韓當地人才→提交就業支援中心所核准的特殊聘僱許可→簽訂勞動契約
工作地點配額限制	根據工作場所業務數量對外勞數量進行控管	工作場所可聘僱與 E-9 簽證外勞相同數目的 H-2 勞工

資料來源：The IOM Migration Research and Training Centre. 2012.

從上表可得知，南韓對於韓裔外國人發放較特殊的 H-2 簽證，持此簽證者比起持 E-9 簽證者在工作種類、居留條件、轉換工作等限制寬鬆許多，為了與台灣有相同的比較標準，遂以下針對 E-9 簽證作相關介紹。

## 2. 南韓引進外籍勞工限制及條件

外籍勞工流入的行業和規模，由南韓勞動部的外國勞動力政策委員會 (Foreign Workforce Policy Committee, FWPC) 每年調整<sup>63</sup>，以非法居留工人的人數、雇主使用偏好的標準、外國人入出國違反規定等影響每一國家之配額。目前南韓政府已允許引進勞務的行業為製造業、建築業、服務業、服務業及農畜產業。服務業又細分為冷凍、冷藏倉庫業、再生材料蒐集及銷

<sup>63</sup>Employment Permit System.2009. Human Resources Development Service of Korea,<http://www.hrdkorea.or.kr/ENG/4/2>.(最後瀏覽日 104.4.30)

售業、觀光旅館業；漁業細分為近海漁業、養殖漁業及相關服務業<sup>64</sup>。主要提供給難以吸引足夠的南韓本地工人的企業，特別是不到 300 名工人的中小型企业。

### 3. 南韓引進外籍勞工管理程序和 workflow (E-9 簽證)：

南韓外國勞動力政策委員會每年會訂定每一國家勞工引進之配額，又依據勞務派遣國政府主管部門與南韓勞動部 (Ministry of Employment and Labor, MOEL) 所簽訂之備忘錄，指定外籍勞工的派遣和接收機構，負責外勞的派遣和接收工作。南韓和移出國在挑選及引進外籍勞工必須公共機構完成，私立機構不得介入<sup>65</sup>。派遣國政府及公立機關應製作符合名額三倍人數的名單，送南韓人力資源發展服務 (Human Resources Development Service of Korea, HRDKorea)<sup>66</sup>。為了保障國內民眾得就業機會，要求面臨缺工的雇主須在南韓的就業服務機構徵才，而南韓雇主須經過七天未招募到本地工人且被認可缺工，才被允許聘僱外國人，推薦適合的外勞名單給雇主，選定外勞後，雇主及外勞透過人力資源發展服務中心簽訂契約，經向南韓法務部申請簽證後，即將外勞資料登入勞動部之僱用安定中心。外籍勞務引進事務則是由南韓勞動部下屬之人力資源發展服務中心承辦業務；勞動部之僱用安定中心 (Employment Security Center) 負責外籍勞務的職業介紹、雇傭與管理<sup>67</sup>，詳細南韓外勞引進流程請參照圖 19。

以中國為例，2007 年中國商務部與南韓勞動部簽訂「備忘錄」，且由中國商務部國際經濟合作事務局為中韓僱用制勞務的唯一派遣機構，南韓人力資源發展服務中心為唯一接收機構。根據備忘錄，兩國派遣和接收機構簽訂協議，共同組織輸韓勞務的派遣和接收工作。對外籍勞工須符合的條件、南

<sup>64</sup> 中華人民共和國商務部網站。2012。對外投資合作國別(地區)指南(最後瀏覽日 104.5.4)。

<sup>65</sup> 同註 62。

<sup>66</sup> 發展與管理南韓本地人力資源、社區企業、終身學習、證照管理、外國勞動人支援、國際合作及技術提升的南韓公共機構。

<sup>67</sup> 邱駿彥。2009。行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告外國人聘僱及管理法制研究計畫，頁 69。



韓語言考試、選派程序、派遣和接收、最低工資標準、保險和工作流程等方面作出規定。符合條件有意赴韓人員須通過上述兩機構組織的韓語考試，考試合格人員將被錄取求職者名簿，供南韓企業選用，並簽訂契約。南韓勞動部屬下的僱用安定中心負責外籍勞工在韓期間的管理工作。中國商務部國際經濟合作事務局在南韓設立代表處協助韓方進行中國勞務人員的管理工作。<sup>68</sup>



---

<sup>68</sup>部分國家引進勞務和工作簽證政策總會。2011。福建省國際經濟合作與對外勞務合作服務平台，<http://218.66.59.81:81/ietc/ReadNews.asp?NewsID=20111221101133&fnty=1>(最後瀏覽日 104.5.8)

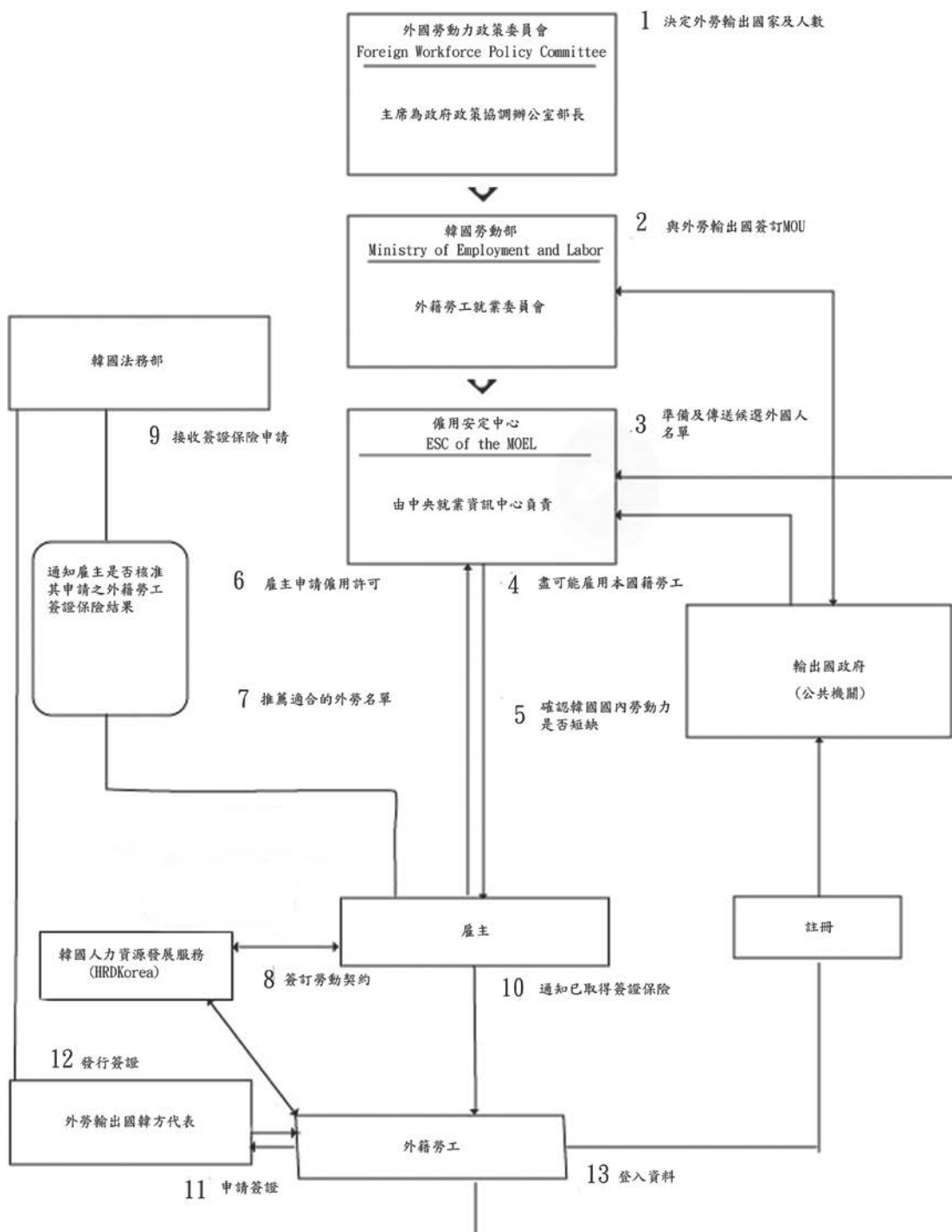


圖 19 僱用許可制度 (E-9 簽證) 引入外勞流程

資料來源：HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT SERVICE OF KOREA,  
<http://www.hrdkorea.or.kr/ENG/4/2>(最後瀏覽日：104.5.10)

#### 4. 工作簽證管理規定

南韓政府根據勞務人員的類別發給不同的工作簽證，南韓外國雇員僱傭法案規定，僱用一般外國外籍勞工被南韓雇主選定後，派遣和接收機構協助雇主和勞務人員簽訂契約，南韓法務部向外籍勞工發給 E-9 簽證，外勞在韓工作 4 年 10 個月後返回移出國，時隔 3 個月後可再次入境南韓，且不須再經過南韓的語言能力測驗，一旦外勞在南韓的四年十個月工作期間無違規情事，可在出境後入境南韓再次受僱於相同企業，鼓勵外勞努力工作且防範逃跑情事發生<sup>69</sup>。

#### 5. 外籍勞工的保險與轉換雇主限制

##### (1) 南韓外籍工人應保保險<sup>70</sup>

南韓雇主僱用外籍勞工必須為外勞投保保險或信託基金直到被保險人出境，這份保險包含了四大項目，且分為雇主投保及外勞投保部分：

##### ① 雇主投保

##### A. 回國滿期保險(Departure Guarantee Insurance)

其目的是為了保證外勞能在聘僱期滿時如期返國並減輕中小企業臨時支付退休金的負擔，正式雇傭勞務人員 4 人以下的公司，勞動契約於 2011 年 8 月 1 日起生效之外籍勞工需入保，每個月繳納薪資之 8.3%，為一次性退休金給付，但外勞須為同一雇主工作一年以上且不可拋棄工作才能取得，入保期限為勞動契約生效後 15 日內，外籍勞工在就業支援中心簽約，自勞動契約生效日起 80 日內往保險協議書上指定的帳戶繳納保險費。雇主如未如期繳納保費，將處 500 萬韓圓以下罰鍰。此項保險不僅對外勞有保持穩定

<sup>69</sup> Article 18-4 (Special Cases for Restrictions on Employment After Re-entry), ACT ON FOREIGN WORKERS' EMPLOYMENT, ETC.

<sup>70</sup> Guide on EPS 4 Major Insurances, Employment Permit System, [https://www.eps.go.kr/en/view/view\\_03.jsp](https://www.eps.go.kr/en/view/view_03.jsp), 最後瀏覽日 104.4.10. 又部分外勞享有國民年金、國民健康保險(E-9 簽證外勞皆可適用)、失業給付等，通常採相互主義原則之適用，即其於原生國有與大韓民國有相對應制度則可適用，引自邱駿彥，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告外國人聘僱及管理法制研究計畫。

工作的誘因，在此同時，也鼓勵合約期滿的外勞離境，以得到退休金，申請程序需提供保險金申請書、本人存摺副本、護照或外國人登記證副本。

#### B. 保證保險(Guarantee Insurance)

保證保險目的在保障外勞薪資的取得，在南韓如工作場所少於 300 人或事業單位不適用工薪保障法者，雇主每年須為每位外勞投保 16,000 韓圓，以避免雇主故意或因事故致不能給付外勞薪資，入保期限為勞動契約生效後 15 日內，一旦雇主未給付薪資，經確認後保險最多給付 200 萬韓圓，雇主如未如期給付保險，將被處以 500 萬韓圓以下罰鍰，外籍員工如被積欠工資，通報勞動部並由勞動部確認事實，勞動部會協助外籍員工轉換工作場所，理賠則由首爾保險股份有限公司付費，申請程序須提供保險金支付申請書、拖欠確認書、拖欠詳細內容、存摺副本。

#### ② 外勞投保

##### A. 回國費用保險(Return Cost Insurance)

由外勞自行負擔儲存或保險回程的費用，外勞依不同國家需一次支付 400,000~600,000 韓圓不等，其中中國、菲律賓、印尼、泰國、越南須支付 400,000 韓圓，蒙古、吉爾吉斯和其他國家須支付 500,000 韓元，斯里蘭卡：600,000 韓元，入保期限為勞動契約生效後 80 日內，保險有效期間內如外勞有出境必要，如居留期限已到、個人因素、曠職、自願或是政府驅離等，保險將支付外勞回程所有花費，如外勞預期未繳納保費，處以罰鍰 100 萬以下韓圓，在勞動部雇傭支援中心確認回國預定事實，外籍員工則須提供保險金申請書、本人名下的存摺副本、護照或外國人登記證書副本。

##### B. 意外傷害保險(Casualty Insurance)

補償職業災害導致的疾病、失能及死亡，以性別、年齡和停留期作為保費多寡之依據，入保期限為勞動契約生效後 15 日內，外籍勞工在就業支援中心簽訂協議及繳納保險費，如因職災導致之失能或死亡，最多可得 3,000

萬韓圓補償，如因疾病而致失能或死亡，最多可得 1,500 萬韓圓之補償。如逾期未繳納，將處 500 萬以下韓圓保險金申請書，申請程序須提供：出事故時：後遺傷殘診斷書、傷亡時：死亡診斷書、遺屬確認書（死亡時）、遺屬證明資料（大使館公證）、委任狀（死亡時）、護照或外國人登記證副本、存摺副本。

## (2)轉換雇主的限制<sup>71</sup>

在過去的 E-9 簽證，南韓允許外勞在僱傭關係存續的 4 年 10 個月時間有五次的轉換雇主機會，在前三年有三次機會，後一年十個月有兩次機會。而轉換雇主的條件並不嚴格，原則上只須原雇主同意即可轉換，另外，如有工廠倒閉或遭到虐待等情事也可申請轉換雇主。一旦外勞離開原雇主，即擁有三個月的時間找尋新雇主。南韓勞動部在這段時間會提供已取得聘僱許可的雇主名單給尋找工作的外勞，面試新的工作，如果外勞沒在三個月內取得新合約，將會被取消聘僱許可，必須離開南韓或成為非法外勞。僱用許可的轉換雇主制度曾被國際讚揚規範外勞的典範，但事實上，它已經違反移工的權利，限制了移工轉換雇主的次數，且需要雇主的同意。此制度曾被國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)的公約及建議書適用專家委員會兩度建議需要重新省視，減少轉換雇主的限制。

然而，就在 2012 年 8 月 1 日起，南韓實施一項名為「移工轉換工作場所及防止仲介干預的改善措施」(Measure for Improvement in Foreign Workers' Change of Workplaces and Prevention of Broker Intervention)，將轉換雇主的限制變得更加嚴格，不提供雇主的名單給可轉移外勞，而是提供外勞名單給予已有僱用許可的雇主，雇主可依自己的喜好與外勞進行面試，導致許多外勞在沒有正當理由的情況下，喪失了展示自己的機會或拒絕為雇主提供勞務。南韓勞動部宣稱這項措施表示著(一)減少

---

<sup>71</sup>Liem, Wolsan . 2012.South Korea Government Seeks to Chain Migrant Workers to Workplaces, <http://www.dtp.unsw.edu.au/documents/SouthKorea.pdf>

頻繁的外勞轉換及(二)避免仲介介入再聘僱的過程。政府認為提供名單給外勞會讓仲介有機可趁，而新制度能方便政府的管理。

#### 6. 南韓語言考試、生活適應與健康

僱用許可引進的外勞必須通過韓語測試，且引進後在其國內必須接受 85 小時的教育訓練，訓練內容涵蓋了韓語、南韓文化、職業安全健康、勞動相關法律及保險與醫療的安排等，該韓語測試並不要求外勞的韓語流利，但至少能辨識安全標誌和了解監督員的基本命令，費用由雇主支付<sup>72</sup>。

工作之後的閒暇之餘，南韓另外提供外勞參加職業訓練與語言課程的機會，並於 2011 年設立涵括十種語言的諮詢機構(Resources Development Service of Korea)及電話專線(1577-0071)，讓外勞遇到問題時可協助處理，民間則有約 180 個 NGO 組織服務外勞<sup>73</sup>，在健康方面，對於從事高危險行業之員工，提供定期健康檢查，於健康檢查時備有口譯服務，並提供母語版本之健檢報告。

#### 7. 快樂回程專案(Happy Return Program)

南韓於 2009 年引入，提供了職業訓練及預先面試服務，讓外勞在回家鄉前，提供職業訓練的機會，讓外勞回家鄉可開創自己的事業，另外，在家鄉如有南韓企業進駐，則提供預先面試的服務，讓外勞不擔心回去家鄉沒有工作，而回國的錢則由保險支付，減少外勞回國的內、外在憂慮。這個計畫不僅有利於返國外勞，也對南韓及南韓企業有所貢獻，原因在於這些移出國近來也成為熱門的新興國家，愈來愈多的南韓公司紛紛在當地成立分公司，同時也需要一批訓練有素的人力資源，如果讓這些熟悉南韓業務及韓語的外勞進駐到當地的分公司，對南韓企業著實為一大幫助。

<sup>72</sup>成之約、潘世偉、李健鴻、辛炳隆、張玉燕、陳秋蓉。2012。勞動政策，頁 134。

<sup>73</sup>同註 61. pp.34-35.

## 二、各界對南韓僱用許可制度的看法

### (一) 國際組織

南韓於 1991 年加入國際勞工組織，並於 2003 年與國際勞工組織簽訂備忘錄成為發展夥伴後，自 2004 年開始，南韓政府與國際勞工組織開始「夥伴計畫」(Partnership Program)，首要重點目標為亞洲十年尊嚴勞動計劃(2006-2015 年)，內容涵蓋了落實勞動平等與勞動權利、促進就業機會和企業實行尊嚴勞動、推動勞動遷移之相互對話、擴大社會保障覆蓋及提高勞動市場的管理與規範<sup>74</sup>，透過對人權的保障加上國際勞工組織給予之建議，使得僱用許可制度得以排除私人仲介介入<sup>75</sup>。南韓政府並與國際遷移組織(International Organization for Migration)於 2009 年共同成立移民政策研究中心(immigration policy research center)及國際遷移組織遷移研究與訓練中心(the IOM Migration Research and Training Centre)，成立目的為：(1)加強國際間了解遷移移民事宜。(2)透過研究、交換資訊、調查及移民相關教育來致力發展移民政策。(3)促進國家競爭力透過國際移民法、移民控制及移民人權的試煉。(4)加強理解與移民有關的發展、環境、安全、人權及就業。其不僅針對移民相關領域進行研究，也教育/培訓南韓負責移民相關計畫的公職人員、民間組織工作人員及其他遷移專業領域的人員，讓南韓在遷移制度、移工人權等方面進一步與國際接軌<sup>76</sup>。

國際上對於南韓的僱用許可制度多採正面肯定的態度，尤其是聯合國公共服務獎(United Nation Public Service Award)在 2011 年預防與打擊腐敗(Preventing and Combating Corruption in the Public Service)項目中，得到了第一名的榮耀，而得獎的關鍵就是僱用許可制度，聯合國認為僱

<sup>74</sup>Kore- ILO cooperation results.2012.International Labour Organization Department of Partnerships and Development Cooperation (PARDEV),pp.1-4.

<sup>75</sup> ILO. 2010.Pioneering a system of migration management in Asia--The Republic of Korea's Employment Permit System approach to decent work, pp.2-10.

[http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS\\_145630/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_145630/lang--en/index.htm)

<sup>76</sup>同註 60，頁 121-122。

用許可制度提供一個透明、公平的平台，有效減少非法外勞並逐步保障外勞的人權<sup>77</sup>。觀察員認為，南韓擁有良好的法律架構及行政框架，並將人權逐步納入政策中。

但移工在南韓還是面對著歧視、拖欠工資、虐待、騷擾及獲得社會福利的困難，綜合移工相關國際組織所提出的幾項建議臚列如下：(1)包容多元文化及盡速通過等待批准的聯合國國際公約。(2)訂定長期政策來減少非法移工數目。(3)加強支援系統化及專業化研究遷移政策。(4)確保勞動權益，包括勞動三權的維護，並建立一個沒有不當限制或恐嚇的調解、管理機制<sup>78</sup>。

## (二)南韓政、學界(現狀)

南韓盧武鉉政府時期與國際勞工組織共同合作成立僱用許可制度，其政策目標即是原本研修生制度的「控制」轉變為「融合」，定義了1.補充性2.透明度3.臨時遷移4.無歧視四個移民政策目標<sup>79</sup>，一來解決企業缺工及非法外勞問題，二來政府為合法外勞的單一窗口，避免透過私人仲介的中間剝削。

然而，在消除非法外勞的期間，造成了許多非法外勞逃逸無蹤，甚至衍生罷工的行為，不得不讓盧武鉉政府宣布延後實施日期，也將227,000名非法移工合法化<sup>80</sup>，對於非法外勞，盧武鉉政府採取強制驅離手段，引起非法外勞進行絕食抗議，而中小企業也出現缺工的問題並要求政府提出方案，讓盧武鉉政府暫時延遲了驅離計畫。而政府的做法引起了學界的撻伐，批評政府的政策缺乏一致性，讓非法外勞無所適從。繼任的李明博政府所建立的外

<sup>77</sup>引自 UN Public Administration Programme 網站，  
<http://unpan.org/DPADM/UNPSDayAwards/UNPublicServiceAwards/tabid/1522/language/en-US/Default.aspx>(最後瀏覽日 104.5.24)

<sup>78</sup>引自 United Nation Human Rights 網站，  
<http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=13423&LangID=E>(最後瀏覽日 104.5.24)。

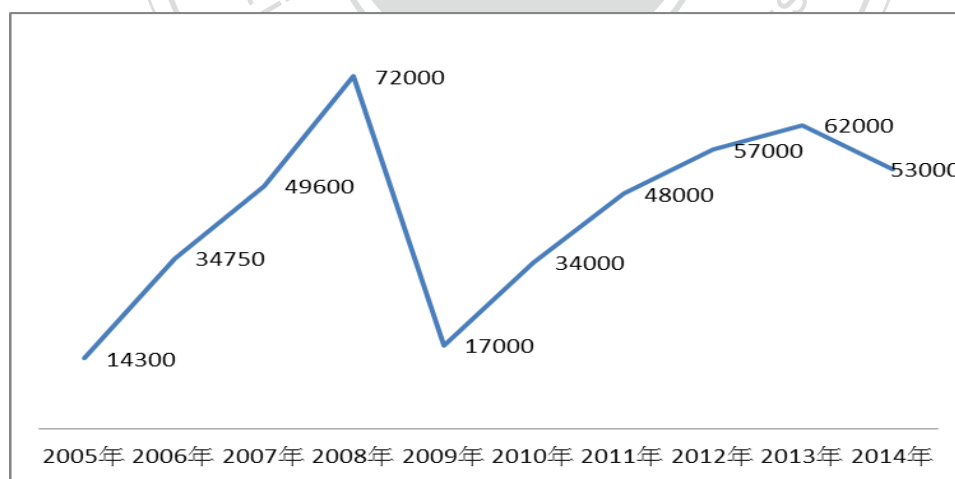
<sup>79</sup>同註 56。

<sup>80</sup>227,000名逾期居留的非法移工，政府將渠等簽證延長2年，降低衝擊。引自 South Korea - foreign labor and environment problems. p.6.



國人政策委員會(Immigration Policy Commission)中，對盧武鉉政府的移民政策做出了負面的評估，委員會認為南韓政府並沒有充分利用外國人力資源來發展國家競爭力，且一再的以同情的態度對待外國人，缺乏一致性和令人信任的移民政策<sup>81</sup>。

基於這份報告，李明博政府開始強調積極招募外國高技術工人、加強治安和邊境控制、改善基礎設施來管理外國人，更因金融危機將低技術勞工(E-9簽證)由2008年的72,000人降至2009年的17,000人(詳見圖20)<sup>82</sup>，並積極打擊非法外勞，於2008年開始名為「減少非法移民五年計畫」(The five-year plan to decrease the number of illegal residents)，而非法移民由2007年的21%降至2010年的13.4%。雖然這項計畫帶來的一定的成效，但對於人權卻有一定的傷害<sup>83</sup>，目前仍有16萬非法移民居住在南韓境內，國際遷移組織認為，南韓政府的這項政策僅能解決局部的非法居留問題，應該要針對非法居留者有長期和多樣化的措施，而非短期的政策導向。近年來，僱用許可制度越來越被大家所認同與接受，且南韓從金融危機中復甦的比預期好，進用外勞人數也逐年增加，至2014年才有減緩趨勢<sup>84</sup>。



<sup>81</sup> Lee, Byoung-ha. 2009. The Development of Korea's Immigration Policies: Security, Accumulation, Fairness, and Institutional Legitimacy, pp.9-10.

<sup>82</sup> Kim, Yeonso & Le, Kyu-Yong. 2013. Policies on The Employment of Foreign Workers: Issues and Challenges

<sup>83</sup> 同註 56。

<sup>84</sup> Korea ministry of employment and labor, [http://www.moel.go.kr/english/poli/poliNewsnews\\_view.jsp?idx=943](http://www.moel.go.kr/english/poli/poliNewsnews_view.jsp?idx=943).p.143

圖 20 E-9 簽證近十年核准人數  
參考資料：Ministry of Employment and  
Labor <http://www.moel.go.kr/english/search/search.jsp>，最後瀏覽日：2015.8.21

### (三)南韓企業

由於僱用許可制度將勞動法令規範適用至外勞，南韓中小企業雇主面臨最直接的衝擊，自然也遭到相當大的反彈，政府為了消除企業主的疑慮，開放讓企業主參與外勞之教育、諮詢及管理<sup>85</sup>，而依據國際勞工組織實際調查報告指出，雇主對於僱用許可政府部門的行政效率特別不滿意，認為等待期過長，由於南韓設定的外勞配額低於所需的總額(如 2012 年訂定配額為 57,000 人，惟據估計還短少 98,000 人)，導致雇主要搶奪政府所釋出的配額，準雇主會在正式申請外勞就業許可日前就至就業中心排隊，造成就業中心常常大排長龍<sup>86</sup>。

### (四)外勞

雖然僱用許可制度是南韓為了讓外勞能在工作時更有人權的保障，但 2003 年開始僱用許可制度前，政府為了驅逐所有非法外勞，明定僱用非法外勞的雇主一旦被查獲，將被處 20 萬韓圓的罰鍰或監禁兩年，被拘捕的非法外勞被監禁於設備極差的拘留所中並強制遣返，這一制度引起了強烈的抗議，移民工會及非法外勞紛紛走上街頭，甚至造成數名外勞自殺。政府最終給予寬容期限一年，一年後非法外勞必須返回原來的國家，據調查，遭拘留的非法外勞有近 1/5 遭到毆打及 2/5 遭到言語污辱<sup>87</sup>。

度過當時的陣痛期後，透過僱用許可制度引進外勞已成為亞洲模式中的典範，南韓的外勞已適用勞動法令的保障，雖仍有虐待、不得任意更換工作場所等情事，但避免仲介的剝削及針對外勞保護的相關規範，確實對赴韓的合

<sup>85</sup>Chae, Young Gil .2008.Immigrant Media and Communication Processes for Social Change in Korea: A Case Study of Migrants Workers Television.  
<http://repositories.lib.utexas.edu/handle/2152/9676>

<sup>86</sup>Kim, Min Ji.2015.The Republic of Korea's Employment Permit System (EPS):Background and Rapid Assessment . P.23

<sup>87</sup>Employment Security Centres.1998. Republic of Korea (South Korea): 'Migrant workers are also human beings.'  
[http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session2/KR/AI\\_KOR\\_UPR\\_S2\\_2008anx\\_Migranworkersarealsohumanbeings.pdf](http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session2/KR/AI_KOR_UPR_S2_2008anx_Migranworkersarealsohumanbeings.pdf).p.21. (最後瀏覽日 104.6.30)

法外勞有更深的保障。

## 第二節、南韓僱用許可制度之分析及與台灣直接聘僱制度之比較

僱用許可制度已施行了十幾年，儘管外界對此制度仍有疑慮，但此制度的建立確實係亞洲客工模式中，唯一由政府訂定相關規範限制聘僱模式以保障外籍勞工的制度，以下針對此制度進行探討，並與台灣直接聘僱制度進行比較：

### 一、南韓僱用許可制度之優點

#### (一)政策可行性

##### 1. 政策明確

僱用許可制度採取 4 大方向，分別是：①補充性：解決中小企業缺工的問題②透明度：政府管理整個引進過程，遏止腐敗的私人仲介及招募行為。③臨時遷移：只允許外勞有期限的工作期間，並積極鼓勵外勞回鄉，包括回程費用保險及快樂回程專案④無歧視：外勞適用勞動相關法令保障。以上這 4 大方向確立了僱用許可制度的誕生，無仲介的設計讓引進制度沒有模糊地帶，南韓與 ILO 共同推動的制度受到國際組織的讚揚。

##### 2. 配套措施

僱用許可制度除了規範不得使用仲介外，也將外勞進入國內可能面臨到的問題考慮在內，例如要求外勞在進入南韓前必須學會簡單的韓語並通過韓語測驗，在引進後給予韓語、南韓文化、職業安全健康、勞動相關法律及保險與醫療相關課程的安排，讓外勞能夠盡快融入南韓生活，並讓外勞了解其自身的勞動權益。又如就業相關保險，能夠保障外勞在南韓面臨失業、受傷及回國問題時，提供一筆保險費減輕外勞之負擔等措施，讓外勞在客工的框架上，能夠得到盡可能的保護。

## (二)使用者方便性

1. 聘用成本合理化：降低聘僱過程(包含文件、交通、聘僱機構)花費<sup>88</sup>，根據移民與發展全球知識夥伴(The Global Knowledge Partnership on Migration and Development)提供之數據，聘僱外勞之成本從 2001 年的 3,509 美元降低至 2012 年的 950 美元。
2. 簡化聘用手續<sup>89</sup>：雇主只要至就業支援中心提交所有申請表格，審核通過，即能聘僱外勞，且再聘僱的手續也正逐漸放寬。

## 二、南韓僱用許可制度之缺點

南韓僱用許可制度雖獲得眾多正面的評價，例如：引進外勞流程更加透明，並讓外勞適用勞動相關法令，維護其人權等，但施行至今，仍有遭受批評之處。因僱用許可係為了保障短期移工之工作權及避免不正當的派送過程所產生的制度<sup>90</sup>，在此前提下，僱用許可制度也產生了相對應的缺點：<sup>91</sup>

### (一)僱用關係的主動權

雇主決定僱用關係，外勞只能被選擇，增加了工人被剝削的機會，再者，外勞如沒有更換雇主的權力，造成雇主的權力大過外勞太多，則產生濫用的情形。

依據現行法令<sup>92</sup>規定，外勞入境後即可在境內工作 3 年及再聘僱 1 年 10 個月後，允許其離開南韓 3 個月後重新進入南韓(僅只一次)，無須再經過語

---

<sup>88</sup>The Global Knowledge Partnership on Migration and Development (KNOMAD), [http://www.un.org/esa/population/meetings/twelfthcoord2014/documents/presentations/RAT\\_HA\\_presentation\\_12CM.pdf](http://www.un.org/esa/population/meetings/twelfthcoord2014/documents/presentations/RAT_HA_presentation_12CM.pdf)(最後瀏覽日 104.7.4)

<sup>89</sup>2009 by Korea Immigration Service, Ministry of Justice. The First Basic Plan for Immigration Policy.PP.30-32.

<sup>90</sup>The employment permit system and the filipino migrant workers inKorea <https://www.kdevelopedia.org/mnt/idas/asset/2013/12/26/DOC/PDF/04201312260129797075063.pdf>

<sup>91</sup>Dela Cruz &Pena, Mary Sol Dela.2013.THE EMPLOYMENT PERMIT SYSTEM AND THE FILIPINO MIGRANT WORKERS IN KOREA, <https://www.kdevelopedia.org/mnt/idas/asset/2013/12/26/DOC/PDF/04201312260129797075063.pdf>

<sup>92</sup>Ministry of employment and labor, [http://www.moel.go.kr/english/sai/saiFaq\\_view.jsp?idx=3125](http://www.moel.go.kr/english/sai/saiFaq_view.jsp?idx=3125)(最後瀏覽日：104.7.22)

言測試，即可再度於相同雇主聘僱下(同個工作場所)工作4年10個月，乍看之下，似乎對外勞有利，然而，雇主卻掌握更大的控制權來決定是否延長外勞的聘僱時間，且重新聘僱的機會僅有一次，強制性的限制外勞居住時間，且並不代表外勞在後一次入境時不會成為逃逸外勞，造成社會成本的浪費，如果南韓政府能夠建立一套遴選程序及審慎的資格審查，讓外勞能有長期居留的可能，反而可能有效的減少外勞逃逸。

## (二)職業流動

外勞在4年10個月內最多可轉換雇主5次，已被國際勞工組織公約及建議書適用專家委員會認為須重新省視，減少轉換雇主的限制，倡導者認為<sup>93</sup>，自由的改變外勞工作場所能降低雇主的虐待及低薪的就業環境，更能保障外勞的工作條件。

## (三)失去聘僱許可/非法聘僱移工之權利

更換工作場所之外勞需在3個月內重新獲得聘僱，否則將成為非法外勞，必須遣返出境，且非法外勞在當地不得加入工會，無法獲得應有的權利，與國際勞工組織的143條公約所稱，外籍工人應享有平等待遇與國民的就業保障安全不符。

## (四)行政效率不彰

因南韓外勞每年由外國勞動力政策委員會限制配額，導致外勞產生供不應求、等待外勞許可的期間過長的情形，行政效率有待改善。

# 三、南韓僱用許可制度與台灣直接聘僱制度之比較

## (一)外勞仲介之排除

南韓僱用許可制度完全排除私人仲介，政府為引進合法外勞的單一窗口；而台灣則是將直接聘僱納入引進制度的一環，提供雇主另一種選擇，目前而言，大部分台灣雇主還是偏好使用仲介協助引進及管理外勞。

---

<sup>93</sup>Koser, Khalid.2009.Study of Employment and Residence Permits for Migrant Workers in Major Countries of Destination,p.25.

## (二)外勞人數之限制

南韓外勞人數係透過政府(外國勞動力政策委員會)訂定每年各外勞移入國之配額，國家可依政策規劃或經濟發展增加或減少外勞之移入；而台灣雖有規定每年外勞得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表開會協商，但實際上並沒有發揮效用，而係雇主符合引進外勞資格後，因產業規模或被看護者之身障程度提供外勞配額，無法有效減少外勞引進數量。

## (三)外勞自身所需條件

南韓在外勞引進前皆需要通過南韓語言測試，且引進後在其國內必須接受 85 小時的南韓語言訓練與職業安全衛生教育；台灣則未訂定相關檢定標準，通常係由各仲介機構在海外提供相關語言、技能等，另一種情況則係勞動力發展署、直聘中心跟國外合作的「專案選工」，企業可直接至海外挑工或紙本選工，確定外勞人選後，國外會幫他們上課，大概會有一個月的基本語言、訓練等。而每位外勞入境後，台灣機場設置「入境外勞講習」，課程約 15 至 30 分鐘，使來台工作之外籍勞工瞭解相關聘僱法令、在台工作相關資訊等，相較之下，外勞在不精通語言、環境的情況下，外勞來台的適應能力與溝通上可能會出現較大問題。

## (四)後續管理之規定

### 1. 外勞問題之主管機關及協助機構

南韓外勞如遇到生活、溝通或需要協助之問題、行政服務、公司與外勞發生糾紛、外勞相關法律諮詢、外勞災害、事故支援等，可至僱用安定中心 (Employment Security Center) 或撥打電話專線(1577-0071)詢問，此機構的服務項目包括接受申請、諮詢及調查事實、向有關機構申報等，另外民

間則有約 180 個 NGO 組織服務外勞；而台灣則有勞動力發展署或 1955 服務專線可諮詢外勞相關事務，另外也有服務外勞之社福團體及政府提供之庇護站協助外勞。

## 2. 轉換雇主之限制

南韓允許外勞在僱傭關係存續的 4 年 10 個月時間有五次的轉換雇主機會，原則上只須原雇主同意即可轉換，另外，如有工廠倒閉或遭到虐待等情事也可申請轉換雇主。一旦外勞離開原雇主，即擁有三個月的時間找尋新雇主，如果外勞沒在三個月內取得新合約，將會被取消聘僱許可；而台灣則係發生(1)雇主或被看護者死亡或移民者、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者、雇主關廠歇業、或雙方合意終止勞動關係，可申請轉換雇主，以六十日為限，但外國人有特殊情形經中央主管機關核准者，得延長轉換作業期間六十日，並以一次為限。

## 3. 回國規定

### (1) 年限

南韓以 E-9 簽證引進的外勞，停留期限最多為四年十個月(許可時間為三年，可再延長二十二個月)，可在出境三個月後入境南韓再次受僱於相同企業(僅限一次)，不需再次進行南韓語言考試及培訓，所以外勞在韓期限約九年八個月；台灣目前許可期間為三年，如聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得出國一日後始得再入國工作，且其工作期間，累計不得逾十二年。

### (2) 回國專案

南韓規定外勞在進入南韓時需繳交一筆作為保險回程的費用，另外，為了讓外勞能夠在聘僱期滿時如期返國，積極推動回國專案，2009 年引進的快樂回程專案，則讓外勞在回家鄉前先參加職業訓練，回到母國便可開創自

己的事業，另外，母國如有南韓企業進駐，則提供預先面試的服務，讓外勞不擔心回去家鄉沒有工作，減少外勞回國的內、外在憂慮；而台灣外勞來台及回國機票費用，於雙方勞動契約中訂定，無強制規定。

### (3) 勞工退休金

南韓雇主須每個月繳納外勞薪資之 8.3%，為外勞之一次性退休金給付，並在該企業工作一年以上且不可拋棄工作才能取得；而台灣情況則係外勞工作之行業如係適用勞動基準法，雇主就必須為外籍勞工依勞基法提撥退休準備金。但就特定性勞動契約之外勞而言，就實務上計算，不可能在本國退休。此外，關於新制退休金之提繳，因勞退金條例不適用於「非本國籍勞工」，所以企業不需為外籍勞工提繳退休金，因此，台灣藍領外勞是領不到勞工退休金的。





## 第五章結論與建議

### 第一節 結論

全球化浪潮下，移工快速增加，國際間對於移工之勞動權利及人權越來越重視，惟我國透過差別排除模式，對外勞引進步驟、居留、社會福利、公民權等做縝密的規定，為了因應這些複雜的引進步驟和法令，仲介業者成了我國雇主聘僱外勞的主要方式，仲介業者雖提供雇主引進外勞的便利性，但仲介的壟斷確也出現了毆打外勞、超收費用的情況，為了改善上述情況，我國政府陸續與外勞來源國簽訂雙邊協議，於2007年12月31日成立直接聘僱聯合服務中心，期望能夠讓外勞在引進過程中，透過國對國引進的方式，節省勞雇雙方之仲介費，並加速引進時間，惟雇主使用直接聘僱引進外勞的比例仍佔少數，經本文參考文獻、相關人員之訪談、政府統計資料及南韓僱用許可制度綜合整理，得出以下結論：

#### 一、直接聘僱制度宣傳不足

目前直接聘僱並無廣泛的向大眾宣傳，僅使用傳單(檢附於就業安定基金信封內)、說明會及直聘中心網站向雇主宣傳，使得一般大眾如要初次招募外勞，甚少知道直接聘僱的管道，僅能透過仲介引進，且經過官方調查，已聘僱外勞之雇主，也僅有半數知悉此制度，而據訪談結果發現，其實大部分雇主還是由外勞自行告知或要求，才知道直接聘僱制度的內涵，顯見直接聘僱制度宣傳方式仍然不足。

而直接聘僱制度宣傳不足，導致雇主無法了解直接聘僱的具體內涵及引進步驟所需流程，僅能透過仲介敘述或身邊所發生的案例來瞭解直接聘僱，而仲介為了利益，大都僅告訴雇主直接聘僱办理流程複雜，遇到外勞問題無人協助等，造成雇主對直聘制度有疑慮，間接影響直接聘僱的使用率。

## 二、直接聘僱之引進流程及後續管理之挑戰

### (一)初次招募線上選工外勞資訊及後續配套不足

我國於 2012 年 1 月 1 日啟用「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」開放雇主跨國選工，開放雇主透過直接聘僱辦理初次招募外勞申請，以達到省時、省錢、省力之目的，惟直接聘僱選工系統仍存在許多缺點：

1. 外勞相關資訊不足：目前僅有泰國及菲律賓匯入外勞資料，直接聘僱線上選工系統資料比起仲介業者所提供資料相對簡略，且不確定外勞在國外是否針對我國語言、幫傭、照護或技術等專業進行訓練，無法透過該系統明確了解外勞背景及專業來符合聘僱的期待。
2. 配套不足：一旦使用直聘選工後，若要取消，在不同時期有不同做法，通知的窗口不一，作業程序複雜，遇到問題還需要自行一步步解決，又外勞確定來台後，發現外勞在工作上不如預期，又需自行與外勞合意終止勞動契約，因此，雇主線上選工不確定因素太多且並無完善配套措施，可能會讓雇主無所適從。

### (二)直接聘僱流程省時、省錢，但還不夠省力

政府標榜著使用直接聘僱可讓雇主在引進外勞時，達到省時、省錢、省力三大優點，訪談結果發現，直接聘僱確實幫助雇主及外勞達到省時及省錢，但省力部分還有待改進。

1. 省時：在重新招募的部分，可讓再聘僱之外勞只須出境一日即可返國，比起仲介代辦重新招募，需要一個月以上才能返國還要快上許多。
2. 省錢：外勞每次來台皆需貸款，背負沉重負擔，雇主支付的仲介費也大約 10,000 元，使用直接聘僱確實可讓雇主及外勞免除龐大的仲介費
3. 省力：使用直接聘僱制度確實已簡化不少程序，可免附專長證明、行為良好之證明文件、經其本國主管部門驗證之「外國人入國工作費用及工資切結

書」及「外國人知悉本法相關工作規定之切結書」等文件，惟我國外勞引進之步驟本就複雜，雇主使用直接聘僱前，即需先取得(重新)招募資格，確認無法滿足需求，才能開始直聘流程，而直聘流程至少需三次手續(送件三次)，每次需檢附資料也各不相同，各機關無法橫向聯結，且需上網登錄相關資料，對於雇主而言，步驟及程序還是過多，對雇主係一大負擔。

### (三)後續管理服務並未完善

直聘中心權限僅有協助雇主代送、代轉文件及後續提醒代辦事項等服務，後續審核及外勞管理並不屬直聘中心服務範圍，因此，外勞發生問題時，直聘中心僅能告知雇主及外勞需向哪個機關求助，再請其自行聯絡該機關，惟我國外勞法令及程序規定的相當複雜，一旦外勞發生問題或逃跑時，雇主不熟悉相關法令，沒有積極處理，反而可能受罰。故外勞引進後續管理係可委託仲介管理，可是需外勞願意與仲介簽訂委託書，否則就需由雇主包辦後續管理，導致使用直接聘僱制度反而使雇主所負責任增加。另外，我國在外勞規範上，並無像南韓外勞制度需先考核語言、教育訓練及鼓勵回國等措施，未設法讓外勞適應台灣環境，也無法有足夠的誘因減少外勞逃跑，卻要讓雇主在未規劃完善的聘僱模式中負起外勞相關責任。

### 三、直接聘僱無承接外勞之適用

目前直接聘僱適用範圍僅有初聘或重聘外勞之雇主可採用，承接在台外勞則須藉由仲介、自行或透過庇護中心協助办理流程，據庇護中心專員稱，庇護中心的主要業務僅有照顧外勞提供吃、住的服務，而協助雇主辦理外勞承接且不透過仲介僅係額外業務，一開始欲詢問各機關承接外勞所需辦理步驟及流程，也是花費了相當多時間才搞懂。由此可見，如係單一雇主要瞭解承接外勞程序並自行辦理，更是難上加難，造就仲介業者能夠從中獲利。

#### 四、我國直接聘僱制度與南韓僱用許可之比較

對比我國直接聘僱制度與南韓僱用許可制度，同樣都欲藉由國對國協議方式，來減少私人仲介對外勞之剝削，但南韓僱用許可制度完全排除私人仲介，我國直接聘僱制度僅是鼓勵性質，並未將仲介制度排除在合法的引進模式下。而南韓為了讓外勞能夠適應南韓生活環境、基本法令等，要求每位外勞需參加語言考試、職業訓練等，另積極提出退休金、回程專案等方案來降低外勞逃跑率；我國僅於機場設置約 15 至 30 分鐘之「入境外勞講習」及直接聘僱設置專案選工外，並無針對外勞逃跑做預防措施，與南韓制度相較下相對不足。

#### 第二節 建議

我國面對少子化及高齡化的衝擊下，由國外引進勞動力的趨勢越來越不可避免，而政府願意透過設立直聘中心，以國對國聘僱模式引進外勞，藉以降低仲介業者中間剝削，惟由上述結論可看直接聘僱制度仍有許多問題需要克服，以下係本文提出之建議：

##### 一、大量宣傳直接聘僱制度

直接聘僱使用比率少，很大的原因即是大眾並不知道此制度，更不瞭解此制度的內涵，且直接聘僱對仲介而言，將會排擠仲介業者的利益，造成仲介業者對直接聘僱制度的抹黑。因此，政府如有心推廣直接聘僱制度，應大量利用電視、電腦、廣播積極宣傳，並於各行政機關或醫療院所放置直接聘僱制度宣傳品，也可以故事性描述的手法讓大眾注意，或是讓辦理過直接聘僱之雇主來分享心得，這樣一來，大多數民眾可知悉且明白此制度之內涵，直接聘僱的使用率也可大增。

## 二、納入雇主建議事項並再簡化外勞聘僱流程

直接聘僱制度設立之目的即是希望雇主能夠親自辦理外勞引進流程，因此，建議能夠簡化聘僱流程並納入使用者的意見。目前立法院已初審通過就業服務法第 52 條修正條文，其中取消外勞須出國 1 日的規定，如果此次修法可三讀通過，將可節省勞雇雙方時間、經濟成本，讓目前三年聘僱期滿再回國之外勞及雇主免支付高額仲介費，使用直聘之雇主也可省下辦理簽證等手續時間，另外，直接聘僱流程如能再簡化，將審查文件及送件次數減少，並納入雇主建議事項：電腦使用及表格填寫能夠由專人服務或代為填寫、外勞資料能夠更加透明化等，讓直接聘僱流程調整成更為便利、便民的服務，讓直接聘僱制度更有吸引力。

## 三、將承接外勞納入直接聘僱服務項目及讓外勞資訊更加透明化

直聘目前僅服務初次聘僱及重新聘僱兩類，而接續聘僱的雇主僅能透過仲介或自行寄送相關資料至各機關，無納入直接聘僱服務項目；而等待轉換雇主之外勞資訊，雖可至就業服務站或至勞動力發展署外籍勞工轉換雇主網路系統得到，惟一般民眾並不瞭解這些管道，又如得知管道後，在選工及辦理聘僱流程不熟悉的情況下，對於急需外勞之雇主而言，仲介成為辦理承接外勞的大宗並從中獲利，因此，建議將承接外勞納入直接聘僱服務項目，並讓等待承接之外勞資訊結合直接聘僱選工系統，開放讓民眾公開瀏覽，藉此增加直接聘僱制度的使用率。

## 四、建立外勞資訊整合服務平台

我國外勞法規制度訂定的相當複雜，外勞引進入國至出國即牽涉到勞工局(入國通報、終止契約確認、勞資爭議)、勞動部(聘僱資格、招募許可函、聘僱許可函)、勞工保險局(勞保)、健康保險局(健保)、醫院(健檢)、入出

國及移民署、警察機關(逃跑)等，各有各的主管範圍，建議可建立一套外勞資訊整合服務平台，並搭配電話專線，讓雇主可以網路或電話查詢外勞相關事宜，並可線上了解聘僱過程中應辦事項及查詢目前辦理狀況，或即時反應外勞相關問題，協助雇主解決有關外勞疑問。

## 五、南韓僱用許可制度之借鏡

南韓僱用許可制度透過與國際勞工組織的合作，透過研究、交換資訊來建立外勞制度，並搭配逐漸健全的支持系統不斷的改善來管理外勞，且南韓政府也負起聘僱流程中大部分責任，我國可學習南韓僱用許可制度的優點，與國際組織合作並討論相關法令與措施，納入語言測驗、職業訓練、退休金、回國專案等，並於聘僱流程中逐步排除仲介介入，讓外勞可盡快熟悉生活環境並減少逃跑的情況發生，建立一套更有規劃、符合人權的外勞制度。

## 參考文獻

### 一、中文文獻

1. 103 年外籍勞工工作及生活關懷調查。
2. CEDAW 第 2 次國家報告（初稿），民間團體座談會及公聽會版。2013。  
內政部（入出國及移民署）。
3. 台灣女性外籍勞工勞動人權之研究。2008。行政院勞工委員會委託研究計劃。
4. 成之約、潘世偉、李健鴻、辛炳隆、張玉燕、陳秋蓉。2012。勞動政策。
5. 吳奎新。1993。勞工權益－例解勞動基準法。
6. 吳挺鋒。2002。台灣外籍勞工的抵抗與適應：周休作為一個鬥爭場域，香港社會科學學報，第二十三期。
7. 李碧涵。2001，知識經濟時代企業競爭優勢與勞動市場風險：國家競爭力的社會經濟分析。2001。知識經濟社會與國家發展學術研討會論文集。
8. 直接聘僱聯合服務中心。2013。直接聘僱之相關法令及作業規範，直接聘僱說明會簡報。
9. 邱駿彥。2009。行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告外國人聘僱及管理法制研究計畫。
10. 夏曉鵬。2002。騷動流移的虛構商品：「勞工流移」專題導讀，台灣社會研究季刊，第四十八期。
11. 國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策。2009。財團法人中華經濟研究院。
12. 張珮萱。2012。赴日打工度假工作參與型態對文化體驗的影響之研究(碩士論文，國立台灣師範大學休閒與管理研究所，2012)。

13. 勞動部 96 年至 102 年外籍勞工管理及運用調查。
14. 曾熾芬。2009。誰可以打開國界的門？—移民政策的階級主義，騷動流移：台社移民/工讀本。
15. 雇主直接聘僱外籍勞工申辦須知。2013。行政院勞工委員會職業訓練局。
16. 劉碧容。2011。新婦難為—外籍配偶與本籍配偶的婚姻適應(碩士論文，國立屏東教育大學社會發展學系社會科教學碩士班，2011)。
17. 衛民、許繼峰。2009。勞資關係—平衡效率與公平。
18. 藍佩嘉。2008。跨國灰姑娘—當東南亞幫傭遇上台灣新富家庭。

## 二、外文文獻

1. 2012 Employment and Labor Policy in Korea. 2012. Ministry of Employment and Labor(Korea).
2. Castles, Stephen & Miller, Mark J.. 2003. *The Age of Migration: International Population Movement in the Modern World*.
3. Cruz, Dela & Pena, Mary Sol Dela. 2013. The Employment Permit System And The Filipino Migrant Workers In Korea.
4. Kore- ILO cooperation results. 2012. International Labour Organization Department of Partnerships and Development Cooperation (PARDEV).
5. Friedman, Thomas & Friedman, L.. 2005. *The world is flat : a brief history of the twenty-first century*.
6. Harvey, David. 1989. *The Condition of Postmodernity : An Enquiry Into the Origins of Cultural Change*.
7. Yoo, K. S.. 2005. *Foreign Workers in the Republic of Korea*, Korea Labor Institute
8. Kang, Myung-Deuk. 2006. *The Korea Immigration Service's Direction*



- for Foreigners Policy, Paper presented at The Seminar for Immigration Policy.
9. Koser, Khalid. 2009. Study of Employment and Residence Permits for Migrant Workers in Major .
  10. Labour migration from Colombo Process countries: Good practices, challenges and ways forward, International Organization for Migration. undated. IOM .
  11. Lee, Byoungha. 2009. The Development of Korea's Immigration Policies: Security, Accumulation, Fairness, and Institutional Legitimacy
  12. Migration Profile of the Republic of Korea. 2012. The IOM Migration Research and Training Centre.
  13. Kim, Min Ji. 2015. The Republic of Korea's Employment Permit System (EPS): Background and Rapid Assessment.
  14. Pioneering a system of migration management in Asia--The Republic of Korea's Employment Permit System approach to decent work. 2010. ILO.
  15. Republic of Korea (South Korea): Migrant workers are also human beings. 1998. Employment Security Centres. From [http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session2/KR/AI\\_KOR\\_UPR\\_S2\\_2008anx\\_Migrantworkersarealsohumanbeings.pdf](http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session2/KR/AI_KOR_UPR_S2_2008anx_Migrantworkersarealsohumanbeings.pdf) (最後瀏覽日 104. 6. 30)
  16. Hasan, Sarah. undated. Labour Migration To South Korea: Policies And Problems Related To Illegal Workers, from [http://congress.aks.ac.kr/korean/files/2\\_1357629284.pdf](http://congress.aks.ac.kr/korean/files/2_1357629284.pdf)

17. Sending Money Home to Asia-Trends and opportunities in the world' s largest remittance marketplace.2013. The World Bank.
18. Seol,Dong-hoon.2005. Global Dimensions in Mapping the Foreign Labor Policies of Korea: A Comparative and Functional Analysis, Development and Society, Volume 34.
19. Go,Stella P.. 2007.Asian labor migration: The role of bilateral labor and similar agreements.
20. Liem,Wolsan .2012. South Korea Government Seeks to Chain Migrant Workers to Workplaces, from <http://www.dtp.unsw.edu.au/documents/SouthKorea.pdf>
21. Kim,Yeonso &Le,Kyu-Yong.2013. Policies on The Employment of Foreign Workers: Issues and Challenges.
22. Chae,Young Gil .2008. Immigrant Media and Communication Processes for Social Change in Korea: A Case Study of Migrants Workers Television

### 三、網路資料

1. 102 年外籍勞工管理及運用調查、103 年外籍勞工工作及生活關懷調查。勞動部網站。  
<http://statdb.mol.gov.tw/html/svy03/0341menu.htm>(最後瀏覽日：104.6.15)
2. General Assembly resolution 55/2 of 8 September 2000<http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.htm>(最後瀏覽日 104.4.1)
3. General Assembly resolution 66/172 of March 2012. [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=%20A/](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=%20A/)

- [RES/66/172&referer=http://www.un.org/en/ga/66/resolutions.shtml&Lang=E](http://www.un.org/en/ga/66/resolutions.shtml&Lang=E)(最後瀏覽日 104. 4. 1)
4. Guide on EPS 4 Major Insurances , Employment Permit System, [https://www.eps.go.kr/en/view/view\\_03.jsp](https://www.eps.go.kr/en/view/view_03.jsp), 最後瀏覽日 104. 4. 10
  5. Human Resources Development Service of Korea .2009. Employment Permit System. <http://www.hrdkorea.or.kr/ENG/4/2>. (最後瀏覽日 104. 4. 30)
  6. ILO 網站。 <http://www.pstalker.com/ilo/i-bilateral.html>(最後瀏覽日 104. 4. 15)
  7. International Migration Outlook 2012 .2012. OECD. <http://www.npdata.be/BuG/165-NV-A-migratie/OECD-Migration-Outlook-2012.pdf>, (最後瀏覽日 104. 4. 15)
  8. International migration outlook 2012.2012 .OECD. <http://www.npdata.be/BuG/165-NV-A-migratie/OECD-Migration-Outlook-2012.pdf>(最後瀏覽日 104. 4. 20)
  9. IOM 網站。 [http://www.academia.edu/2067682/\\_2011\\_Bilateral\\_Labour\\_Agreements\\_in\\_Practice\\_Issues\\_and\\_Challenges](http://www.academia.edu/2067682/_2011_Bilateral_Labour_Agreements_in_Practice_Issues_and_Challenges)(最後瀏覽日 104. 4. 17)
  10. Migration and Remittances Factbook.2010. The world bank. <http://go.worldbank.org/QGUCPJTOR0>(最後瀏覽日 104. 4. 13)
  11. Ministry of employment and labor, [http://www.moel.go.kr/english/sai/saiFaq\\_view.jsp?idx=3125](http://www.moel.go.kr/english/sai/saiFaq_view.jsp?idx=3125)(最後瀏覽日 : 104. 7. 22)
  12. The Global Knowledge Partnership on Migration and Development (KNOMAD), <http://www.un.org/esa/population/meetings/twelfthcoo>

- [rd2014/documents/presentations/RATHA\\_presentation\\_12CM.pdf](#)(最後瀏覽日 104. 7. 4)
13. UN Public Administration Programme 網站，  
<http://unpan.org/DPADM/UNPSDayAwards/UNPublicServiceAwards/tabid/1522/language/en-US/Default.aspx>(最後瀏覽日 104. 5. 24)
  14. United Nation Human Rights 網站，  
<http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=13423&LangID=E>(最後瀏覽日 104. 5. 24)。
  15. World Population Prospects: The 2008 Revision, United Nations Population Division. 2008. UN DESA.  
<http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2>(最後瀏覽日 104. 4. 10)
  16. 台北市勞動力重建運用處。  
<http://www.fd.gov.taipei/ct.asp?xItem=76505006&ctNode=67004&mp=116053>(最後瀏覽日：104. 3. 29)
  17. 明年元旦上路 雇主上網直聘外勞 省時又省錢。2011。中時電子報。  
<https://tw.news.yahoo.com/%E6%98%8E%E5%B9%B4%E5%85%83%E6%97%A6%E4%B8%8A%E8%B7%AF-%E9%9B%87%E4%B8%BB%E4%B8%8A%E7%B6%B2%E7%9B%B4%E8%81%98%E5%A4%96%E5%8B%9E-%E7%9C%81%E6%99%82%E5%8F%88%E7%9C%81%E9%8C%A2-213000983.html>(最後瀏覽日 104. 4. 4)
  18. 直接聘僱為雇主及外勞省錢，利用率增加 22%。勞動部。  
<http://www.mol.gov.tw/announcement/2099/23153/>。(最後瀏覽日 104. 7. 30)
  19. 美國 2013 人口販運問題報告 台灣部分。2013。美國國務院。  
<http://www.ait.org.tw/zh/2013-trafficking-in-persons-report-taiwan.html>(最後瀏覽日 104. 4. 20)
  20. 部分國家引進勞務和工作簽證政策總會。2011。福建省國際經濟合作與對外勞合作服務平台。

<http://218.66.59.81:81/ietc/ReadNews.asp?NewsID=20111221101133&fnty=1>(最後瀏覽日 104.5.8)

21. 黃應貴。新自由主義化過程及其社會文化後果。

<http://fornewcentury.tw/wp-content/uploads/2012/09/%E6%96%B0%E8%87%AA%E7%94%B1%E4%B8%BB%E7%BE%A9%E5%8C%96%E7%9A%84%E9%80%B2%E7%A8%8B%E5%8F%8A%E5%85%B6%E7%A4%BE%E6%9C%83%E6%96%87%E5%8C%96%E5%BE%8C%E6%9E%9C.pdf>(最後瀏覽日 104.3.15)

22. 對外投資合作國別(地區)指南。2012。中華人民共和國商務部網站。

<http://fec.mofcom.gov.cn/gbzn/gobiezhinan.shtml>(最後瀏覽日 104.5.4)

23. 聯合國網站。

<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/562/89/IMG/NR056289.pdf?OpenElement>(最後瀏覽日 104.4.17)

## 訪談紀錄

透過仲介引進外勞的雇主

### A1 僱主資料

聘僱外勞種類：廠工、幫傭

時間：2015年2月28日

訪談方式：面訪

基本資料

1. 請問聘僱外勞國籍?

聘請3個印尼廠工和1個菲律賓幫傭。

2. 請問聘僱外勞幾年了?是初次招募、接續聘僱還是重新聘僱?

廠工已經重新聘僱2次，這是第3次進來，大概8、9年了吧，幫傭已經續聘1次了。

3. 聘僱外勞原因?

因為現在年輕人都喜歡來做工，像我們做鋼鐵業的很累，環境又比較髒亂，來了做了幾天就不作了，乾脆就僱用外勞，肯做又不會嫌薪水少。另外是家裡有老人和小孩需要照顧，所以多請了一個幫傭。

4. 知道我國可直接聘僱(不透過仲介)外勞嗎?

知道。

5. 有嘗試過用直接聘僱外勞嗎?

有，我們家幫傭就是用直接聘僱流程續聘的，當初外勞跟我們說他要用直聘，我們就去幫他打聽，聽到要填一大堆表格，然後要準備一堆東西，覺得太麻煩了，聽完以後就去請仲介幫我們跑直聘流程。

引進過程

1. 從有聘僱需求開始，仲介用多少時間幫你找到外勞?

像聘僱印尼外勞，從有需求到引進完大概要半年吧，仲介會幫我們先登報，然後招募國內勞工，國內勞工不能滿足需求且確定可以招募後，仲介會寄 VCD 給我選工，我就看我的需求、體能挑人，印尼國內也要跑流程，所以等蠻久的。

## 2. 聘僱流程中，仲介有出過紕漏嗎？

一開始聘外勞是請小公司(仲介)幫忙，出的紕漏比較多，像是記錯我們的需求，或是多扣外勞的錢，還要我們去叫他能不能跟外勞少收點，後來附近工廠老闆推薦我們用萬通(仲介公司)，萬通比較大，也比較有制度，就沒再出什麼紕漏了。

## 3. 大概花費多少錢在仲介費用上？廠工和幫傭有差別嗎？

我這邊沒有付仲介費，我負擔外勞每個人每個月 19800 元薪資加上勞健保，那仲介管理費的話，外勞要自己出 2,500 元含住宿及餐費，那不夠的部分再由我這邊出，通常我這邊要每一個外勞要出到大概 1,500 元，所以管理費就是一個月給仲介 4,000 元，但是引進沒有付仲介費，都是仲介跟外勞收，然後幫傭就是 15840 元加勞健保，然後吃、住家裡，然後仲介幫忙跑直聘流程的費用也是跟外勞收。

## 引進後

### 1. 仲介的後續管理態度如何？

還不錯，通常仲介會有人員駐廠 1、2 個禮拜，幫忙翻譯跟讓外勞熟悉環境，有問題的話，我們和外勞都可以直接跟仲介溝通，仲介就會幫忙協調，然後覺得不適合還可以跟仲介要求換人，所以覺得其實仲介還蠻方便的。

### 2. 知道直接聘僱的優點(省錢、省時、省力)後，會考慮使用直接聘僱嗎？

直聘太麻煩了，還要去了解怎麼辦理，其實有能力請外勞的，通常也不會去在乎仲介費，更何況仲介費是仲介跟外勞收，所以以後還是會繼續用仲介，不會自己去辦直聘。

## B1 雇主資料

聘僱外勞種類：看護

時間：2015 年 3 月 3 日

訪談方式：面訪

### 基本資料

1. 請問聘僱外勞國籍？聘僱外勞原因？

請了一個菲律賓看護，來照顧我奶奶，我奶奶腰受傷，所以聘了一個看護。

2. 請問聘僱外勞幾年了？是初次招募、接續聘僱還是重新聘僱？

我是從(桃園)庇護站承接外勞，這是第一次聘僱外勞。

3. 為何她被送到庇護站？

因為她遭到濫用，到勞工局投訴，就被送到庇護站。庇護站就像是中繼站，移工遭到前雇主虐待或有不法情事終止契約，就到庇護站去等待下個僱主，那庇護站也協助我使用直聘。

4. 是否曾透過仲介引進外勞？

沒有，因為一開始有點急，我奶奶腰突然惡化，然後住院開刀，不知道能復原得怎麼樣，因為她都 80 了，需要有人 24 小時照顧，然後剛好有認識庇護站的社工，他們就協助我們使用直聘，大概一個禮拜就來我家了。

5. 請問怎麼知道直接聘僱這個管道？

本來就知道有這個管道，又因為前面講的有認識庇護站的社工，就使用直聘。

6. 為何決定使用直接聘僱的管道(再次)引進外勞？

就如上所說，因為庇護站剛好有適合的外勞，然後又能協助我們直聘流程，就使用直接聘僱了。

### 引進過程

1. 直接聘僱過程中，是否遭遇到困難或疑惑(如申請文件、溝通窗口等)?遇



到問題時，直聘中心能夠提供有效的協助嗎？

聘的時候沒什麼問題，因為庇護站幫忙蠻多的，協助填表格和送件，他們有一個人陪外勞下來台南(林先生老家)跑流程，但是我們家最近不需要外勞了，要終止合約，就變得很麻煩，因為我要自己處理，這真的很麻煩，因為要問來問去，然後要備一大堆文件，不同國家還要備不同語言的文件，打給很多單位才知道要怎麼辦，直聘中心我倒是沒打，但是我打給勞工局、社會局、就服站、勞動力發展署……等單位，只有勞動力發展署知道狀況，第一個是解雇他，不幫他轉介，但是要幫他付機票費送她回菲律賓，第二個是幫他轉到新僱主，幫他轉介，可以在台灣 60 天等待新僱主，這期間要幫他付勞健保、就業安定基金。

2. 大概花費多少錢在直聘費用上？

庇護站沒有跟我們收錢，直聘過程也沒有什麼費用，記得就郵寄費吧，其實我覺得庇護中心那麼幫助我，應該是可以給他一些費用，或是政府應該要補助他們處理這方面業務。

引進後

1. 聘僱外勞後，辦理體檢、居留證等瑣碎事項，是由何人處理？

體檢是我家人帶去的，體檢有體檢專門的醫療中心，那是我家人特別請假帶去的。

2. 如與外勞發生糾紛、溝通不良的情況，會如何處理？知道政府有相關的溝通協調管道嗎？

她不太會講國台語，然後連英文也不太好，也沒有文法可言，發音也隨性發音，老實講溝通有點麻煩，所以就各憑本事，有請仲介的我知道好像就是請仲介幫忙翻譯，但是我們家沒有，所以都靠我來溝通，因為我英文比較好。然後我不知道政府的溝通管道耶，1955 那個是嗎？還是那個只是外勞的求助專線？

3. 每項應辦事項直聘中心都會電話通知，但是有忘記辦理過嗎？結果如何？  
沒有耶，因為我其實僱用的期間也很短，大概半年，所以沒有忘記辦理過。

4. 你覺得使用直聘方便嗎？如下次有需要再聘僱外勞，會繼續使用直聘還是透過仲介？

用直聘一定比用仲介不方便，以現在的制度來說，第一你要先有對象，知道你要聘哪個外勞，第二你要自己跑流程，的確會造成僱主的負擔，而且政府也沒有管道讓我們知道到底現在有哪些可聘用的外勞，如果是我自己的話，可能還會考慮，但是如果我們家沒有我的協助的話，我一定會叫他們用仲介，簡單省事。

## A2 雇主資料

聘僱外勞種類：看護

時間：2015年3月24日

訪談方式：面訪

透過仲介引進外勞的雇主

基本資料

1. 請問聘僱外勞國籍？

雇用一個印尼看護。

2. 請問聘僱外勞幾年了？是初次招募、接續聘僱還是重新聘僱？

已經兩年五個月，初次招募，但是之前有一個跑掉了，這次是另一個仲介再幫我聘的。

3. 聘僱外勞原因？

來照顧爸爸，我父親臥病在床。

4. 知道我國可直接聘僱(不透過仲介)外勞嗎?

不知道，不是都要用仲介聘嗎?自己聘不是違法的喔。

5. 有嘗試過用直接聘僱外勞嗎?

沒有。

引進過程

1. 從有聘僱需求開始，仲介用多少時間幫你找到外勞?

從接洽仲介之後，一開始給紙本，後來是用 MAIL 選工，大概五、六個月左右。

2. 聘僱流程中，仲介有出過紕漏嗎?

仲介沒有耶……，但是外勞跑掉算嗎?那時候仲介就幫我們通報，那個女的(外勞)存心要脫逃，也沒認真照顧我爸，來沒 2、3 個月就跑掉了，仲介就叫我再找 1 個，我感覺很不舒服，不想再用那一家仲介，後來請同事介紹，換另一家，就是現在這一個，害我那個空窗期又另外找短期的本國看護，多花了一筆錢。

3. 大概花費多少錢在仲介費用上?

我找的那兩家，都是不用給仲介費用的，現在那麼競爭，我看也很少會跟雇主收錢的了，都跟外勞收。

引進後

1. 仲介的後續管理態度如何?

都不錯阿，像語言的問題，他們就會準備中印翻譯的文件，我們就用指的給外勞，

換照、體檢他們都來帶，態度也不錯。

2. 知道直接聘僱的優點(省錢、省時、省力)後，會考慮使用直接聘僱嗎?

如果現在聘用的外勞有提及的話，可以考慮幫她跑流程，但是中間如果發生問題，可能就會換回仲介，因為不想承擔太多責任，像外勞法令我們又不是

很懂……，像我們都在上班，哪有可能像仲介一樣那麼專精，知道哪個流程怎麼樣。

### A3 雇主資料

聘僱外勞種類：看護

聘僱外勞種類：廠工

時間：2015 年 4 月 18 日

訪談方式：面訪

透過仲介引進外勞的雇主

基本資料

1. 請問聘僱外勞國籍？

雇用菲律賓、越南等 400 多個。

2. 請問聘僱外勞幾年了？是初次招募、接續聘僱還是重新聘僱？

我們公司大約 7、8 年前開始引進外勞，外勞都是分批進入，一次進來大約 40-50 個，有些是剛來的，有些是來比較久的，所以有些是初次有些是續聘。

3. 聘僱外勞原因？

我們公司是電子零組件製造商，盈餘毛利沒有很好，開的薪水比較難聘到足額本國勞工，來補足工作產能，且外勞不需要給夜班津貼，省了不少成本。

4. 知道我國可直接聘僱(不透過仲介)外勞嗎？

知道，因為本身是勞工相關科系，所以過去在相關文獻有看過，但是細節並不是非常了解。

5. 有嘗試過用直接聘僱外勞嗎？

我們都是跟仲介合作，幾乎外勞事務都是請仲介處理，另外我們內部有 1 個外勞管理師，主要就是他在跟仲介接洽，像是仲介費用、外勞更換廠房、不

當待遇等，他就是我們公司跟仲介的窗口。

## 引進過程

1. 從有聘僱需求開始，仲介用多少時間幫你找到外勞？

據我所知，如果是初聘的話大概是半年，但是因為我們公司外勞需求很多，所以都陸續在跑前面的流程，像是先跑國內的流程、去就服站招募之類的，先拿勞動部的許可函，加上國外行政事務的時間，前面的過程就大概 4 個月，後面外勞進來就很快了，1、2 個月就進來了，那續聘的部分，仲介也會在外勞到期前 4 個月就開始幫我們跑流程，像是辦理重新招募函、簽證之類的，也會幫我們接送外勞去機場。

2. 聘僱流程中，仲介有出過紕漏嗎？

我們合作的仲介已經很熟練了，他們已經走過很多年了，在申辦流程上都沒很大的問題，但是之前像是我們有需求，但是遇到菲律賓風災，我們預期來台 30 名，但是當地仲介聯繫上出了狀況，交通也受阻，導致外勞延後兩三個禮拜來台，但是行政並沒有出過很大的紕漏。

3. 大概花費多少錢在仲介費用上？

在外勞入境前，據我所知，外勞在國外就要付給當地仲介 26,000 多塊仲介費，台灣仲介跟外國仲介簽訂合約，這 26,000 會再付給台灣仲介一些，我們公司會付給仲介每個月每個人 1,000 元管理費，外勞每個月再給國內仲介 2,500 元住宿、管理費，包含外勞租金、健檢、生病、居留證，或是翻譯費用。

## 引進後

1. 仲介的後續管理態度如何？

對我們製造業來講，一次就是 400 多個外勞，對我們來講都是長期合作的廠家，且我們都持續在付服務費，有什麼問題找到他們協助其實不難，像我們公司外勞住宿的話一部分住公司提供的宿舍，另外有些人住外面租的房子，

如果住宿有問題的話也是去找仲介，水、電、炊具什麼的如果有問題也是仲介解決。而且他們在管理上也有很清楚的權責劃分，像是我們外勞問題要做訪談，他們也會派翻譯過來，所以這一塊仲介其實滿即時性，沒什麼問題。

2. 知道直接聘僱的優點(省錢、省時、省力)後，會考慮使用直接聘僱嗎?

我認為初次聘僱要去找當地的工人的話，一定要去找當地的仲介，因為我們不太有那個人脈去了解那麼的就業市場去挑工或引進外勞，且用仲介足夠的資源可以協助管理外勞，可以管理宿舍、翻譯或是外勞有什麼需要，都會委請他們處理，我們公司內部也不用新增部門或人力的情況下，其實比較難用直接聘僱，而且申辦的流程時間長、手續多，如果還是要派其他的專員來處理，可能評估下來我們還是覺得請仲介來做會比較適合。

#### A4 雇主資料

聘僱外勞種類：看護

時間：2015年4月21日

訪談方式：面訪

透過仲介引進外勞的雇主

基本資料

1. 請問聘僱外勞國籍?

雇用菲律賓的外勞。

2. 請問聘僱外勞幾年了?是初次招募、接續聘僱還是重新聘僱?

剛聘不久耶，是用接續聘僱的。

3. 聘僱外勞原因?

因為我爸爸行動不方便，所以請外勞來照顧他，順便陪伴他。

4. 知道我國可直接聘僱(不透過仲介)外勞嗎?

知道阿，我聽我家外勞說，他之前認識的一個同鄉，他雇主幫他用直聘，然後逃跑了，感覺用直聘很沒保障，我之前也有問過我的仲介，他也說用直聘很麻煩。

5. 有嘗試過用直接聘僱外勞嗎？

沒有。

引進過程

1. 從有聘僱需求開始，仲介用多少時間幫你找到外勞？

仲介是我的朋友，跟他說我有外勞需求，他手邊剛好有等待轉換雇主的，他幫我接續聘僱，大概一個多禮拜就來了。

2. 聘僱流程中，仲介有出過紕漏嗎？

因為那個仲介是認識的，所以有什麼需求他也會很快幫我們解決，也會幫我們跟外勞溝通，沒什麼在出錯。

3. 大概花費多少錢在仲介費用上？

沒有給仲介費耶，他都是跟外勞收。

引進後

1. 仲介的後續管理態度如何？

很好阿，畢竟是自己朋友，有什麼問題就打給他，他就會派人就過來幫我解決。

2. 知道直接聘僱的優點(省錢、省時、省力)後，會考慮使用直接聘僱嗎？

不會耶，我覺得那很麻煩，什麼都要自己來，我自己工作、忙小孩就夠忙了，還是請仲介幫忙，責任比較小，而且用直聘對雇主也沒有比較省阿，都嘛省外勞，所以就算有那些優點，還是不考慮用。

## B2 雇主

聘僱外勞種類：看護

時間：104 年 4 月 23 日

基本資料

1. 請問聘僱外勞國籍？

印尼。

2. 請問聘僱外勞幾年了？是初次招募、接續聘僱還是重新聘僱？

已經三年了，是重新聘僱。

3. 聘僱外勞原因？是否曾透過仲介引進外勞？

阿公身體不好，需要人家照顧，所以聘請一個看護。

4. 請問怎麼知道直接聘僱這個管道？

朋友跟我說的。

5. 為何決定使用直接聘僱的管道(再次)引進外勞？

因為她蠻乖的阿，而且已經習慣他了，所以知道這個管道後，就幫他辦。

引進過程

1. 直接聘僱過程中，是否遭遇到困難或疑惑(如申請文件、溝通窗口等)?遇到問題時，直聘中心能夠提供有效的協助嗎？

我現在已經辦到很後面了，在幫他在申請印尼的簽證，有問題我都一直打來問，基本上都沒什麼問題，他們給我一個表格，就是你辦到哪裡會給你一個表格，就是什麼時候要辦什麼什麼……，比如說我現在來辦，下一步要做什么就跟著做什么。

2. 大概花費多少錢在直聘費用上？

你可以去看他本子，這一次是 315 元，好像是快遞費還是什麼的，總共多少錢我忘了，他本子上都有寫，一次就幾百塊。



引進後

1. 聘僱外勞後，辦理體檢、居留證等瑣碎事項，是由何人處理？

都會自己辦，因為之前體檢也都是我們自己帶去，所以沒有仲介也沒差。

2. 如與外勞發生糾紛、溝通不良的情況，會如何處理？知道政府有相關的溝通協調管道嗎？

到時候應該就會問直聘中心。

3. 每項應辦事項直聘中心都會電話通知，但是有忘記辦理過嗎？結果如何？

恩恩，引進後辦理居留證及體檢的日期，他們說會電話通知，因為還沒做，所以沒有忘記過。

4. 你覺得使用直聘方便嗎？如下次有需要再聘僱外勞，會繼續使用直聘還是透過仲介？

還蠻方便的阿，我是覺得只要會電腦，比較麻煩是要上網填資料，如果老人家可能…不知道可不可以，可是只要會電腦的話，我覺得幫外勞辦其實沒差，而且這邊電腦也可以把資料印出來。

### B3 僱主

聘僱外勞種類：看護

訪談時間：104 年 4 月 27 日

基本資料

1. 請問聘僱外勞國籍？

菲律賓

2. 請問聘僱外勞幾年了？是初次招募、接續聘僱還是重新聘僱？

九年了吧，這次是最後一次聘他。

3. 聘僱外勞原因？是否曾透過仲介引進外勞？

媽媽行動不便，他剛進來是用仲介，那這次是第二次自己辦。

4. 請問怎麼知道直接聘僱這個管道？

菲傭自己講的，我覺得她很乖，然後我也有時間，就帶她過來一起辦。

5. 為何決定使用直接聘僱的管道(再次)引進外勞？

這樣她少付一些錢阿，不用付仲介費。

引進過程

1. 直接聘僱過程中，是否遭遇到困難或疑惑(如申請文件、溝通窗口等)?遇到問題時，直聘中心能夠提供有效的協助嗎?

我覺得作業很麻煩，像我們剛拿到招募函而已，所以我們要上網登錄資料，我們光弄就弄3個小時，因為這些不常做阿，然後電腦我們這個年紀也不是很會用，所以要邊做邊研究，又會重來，因為他時間有限定，然後又印不出來阿.....一堆問題，昨天晚上弄很久還是不行，今天再打電話問才弄好，昨天的情況是他們的網站，就是發送的時候，跟他們不相容，我先生再用另一個網站(是不是換另一個瀏覽器?)應該是，前面就花了一兩個小時。

2. 大概花費多少錢在直聘費用上?

我目前為止還是三千塊以內，但是還沒結束，上次繳了一個兩千多塊，然後也有幾百塊幾百塊的，沒有記耶。

引進後

1.

會自己聘僱外勞後，辦理體檢、居留證等瑣碎事項，是由何人處理?

就是我帶去阿，她自己來很久了，她也去。

2. 如與外勞發生糾紛、溝通不良的情況，會如何處理?知道政府有相關的溝通協調管道嗎?

我們都自己溝通耶。

3. 每項應辦事項直聘中心都會電話通知，但是有忘記辦理過嗎?結果如何?

沒有，因為她自己都記得，她們自己有一個 group，會互相提醒。

4. 你覺得使用直聘方便嗎?如下次有需要再聘僱外勞，會繼續使用直聘還是透過仲介?

我覺得對菲傭比較好啦，但是等她到期需要再聘另一個外勞，我會想要請仲介幫我，因為自己選人會不安心，到時候應該會找比較相信的仲介，因為我不知道直聘中心到底要怎麼選人，第一次用仲介比較安心。

#### B4 雇主

聘僱外勞種類：看護

訪談時間：104 年 5 月 8 日

基本資料

1. 請問聘僱外勞國籍?

印尼。

2. 請問聘僱外勞幾年了?是初次招募、接續聘僱還是重新聘僱?

五年多，這次來幫她辦重新聘僱。

3. 聘僱外勞原因?是否曾透過仲介引進外勞?

爸爸生病，需要照顧，她進來的時候是用仲介，在這一個之前本來還有另一個，但是請來 4 個月就跑了，那這一個是從另一個仲介那邊接來的。我實在很想抱怨之前那個仲介，我們外勞進來後，已經把所有錢都匯給他了，然後都沒有去幫我們繳，後來是健保局打給我們說她的健保費都沒繳，我們才知道每個月匯給那個仲介的錢沒有一個繳的，那個仲介也都找不到人，後來我才知道其實很多人都被那個仲介騙，然後我們就集體去告他。

4. 請問怎麼知道直接聘僱這個管道?

上一次(聘僱期滿)本來就要幫她辦直聘,可是我們不了解直聘要在四個月前辦,以前都是仲介在辦,他們只會跟我們說很麻煩很麻煩,也沒先來瞭解,就還是用仲介辦。後來是印傭的朋友,他們都來很久了,就跟她說你可以拜託僱主看看有沒有空幫妳辦。

#### 5. 為何決定使用直接聘僱的管道(再次)引進外勞?

因為她也蠻穩定的,那我們也習慣讓她照顧我爸了,我就直接問她有沒有要回來,有的話就來幫她辦,因為政府現在也在推廣這個,可以讓外勞跟我們節省仲介費,之前第一個仲介跟我收一萬五,第二個有認識的收一萬塊,然後上一次來不及辦這個,又請仲介續聘,再給他一萬塊,然後印傭給他比較多,要給他四萬塊,含每月的管理費,然後還要給那一邊的仲介,他們來3年等於只能賺2年的錢。

#### 引進過程

##### 1. 直接聘僱過程中,是否遭遇到困難或疑惑(如申請文件、溝通窗口等)?遇到問題時,直聘中心能夠提供有效的協助嗎?

我會在網路上看直聘中心網站的介紹,但是表格怎麼填還是要一直問,填又怕填錯,其實我前幾天就有來一次,我把我的資料填完了,然後給櫃檯檢查,然後還有缺什麼或者我有什麼地方沒寫到,他就會幫我圈起來圈起來,有些像公文文號我們不知道要寫哪一個,那我只好拿給他看,那他就幫我用鉛筆先寫上去,那我就回去再把他填上去就好。像我現在只做到申請招募許可函的部分,其實我是跟在我客人後面幫外勞辦直聘,她先申請,幫我拿資料,然後我的客戶她的印傭下個月要辦直聘,換我幫他拿資料,因為她的印傭也一直拜託他,然後那個印傭也來蠻久的,然後第二個階段,我客戶說他網路登錄用了兩個多小時,那這個部份我是覺得他們可以協助幫我們打,我們在旁邊告訴資料,這樣可以比較快,只要最後讓我們簽個名就好,不然像我們不常用網路的,這個部分花了很多時間,我是建議直聘中心可以雇個工讀生

或專人可以協助登打資料，不然蠻浪費時間的。

## 2. 大概花費多少錢在直聘費用上?

這次只有郵寄費，大概 200 塊，後面的費用我還沒繳。

### 引進後

#### 1. 聘僱外勞後，辦理體檢、居留證等瑣碎事項，是由何人處理?

其實我的印傭這五年來，我都是帶我爸爸去看病的時候，順便帶他一起去體檢，因為仲介幫我帶去體檢我要付 2000 元，但是我自己帶只要付 900 元，中間就讓仲介賺 1100 元，所以我之前只有居留證是請仲介幫我換，那之後，我會自己去幫他辦。

#### 2. 如與外勞發生糾紛、溝通不良的情況，會如何處理?知道政府有相關的溝通協調管道嗎?

其實引進後仲介根本很少來，都是我們自己跟印傭溝通，所以有問題的話，我覺得我自己可以解決，那政府單位我其實不太瞭解，所以這次來這拿了本子回去參考，本子後面有一些機關的電話，應該有問題可以問，或者我會打來這裡問。

#### 3. 每項應辦事項直聘中心都會電話通知，但是有忘記辦理過嗎?結果如何?還沒遇到。

#### 4. 你覺得使用直聘方便嗎?如下次有需要再聘僱外勞，會繼續使用直聘還是透過仲介?

其實我跟我的仲介說要辦直聘，他都一直跟我說會有很多問題，勸我不要，自己請會怎樣怎樣，我就想說如果真的不好的話，就直接換掉，像我之前那個跑走的，就直接報警阿，之後該申請的就打電話，只是我覺得外勞跑掉後要等 6 個月才能遞補，造成我們很大的困擾，因為那時候就請台灣人來幫我顧阿，那我等 6 個月再從國外引進新的外勞，總共花了 8 個月才等到這一個。那用直聘方不方便，其實對照仲介還是不方便，但是我覺得櫃檯人員服務有

再進步了，因為我兩年多前就來過，其實我們要的就是說，要什麼東西一次講，不要讓我跑第二趟，然後交資料的時候，幫我們檢查仔細一點，不要讓我們被退件，如果還被退件，我可能會回來罵人。那之後要不要繼續用直聘，就看這次用直聘的結果好不好，那我的印傭穩不穩定，讓我幫他跑流程值不值得，如果他很 OK 的話，請我幫他直聘我其實也很 OK，但是其實我有朋友幫他的外勞用直聘，結果一回來下飛機，就逃跑了，因為她好像是有很多親戚朋友在台灣，有人就會拐他，他就是說他印傭已經來很久了，可能有一次生病，因為我朋友並沒有特別照顧他，周邊的人可能就去關心他，然後就說我帶你去哪裡哪裡，後來其實他是被人家抓去關起來，後來就一直打電話給印傭，後來好險有找到，就叫警察去救他，他回去就跟他雇主說對不起，那我朋友也接納他回去工作，所以我就會體會說其實我們也要關心外勞的身心狀況，有些小細節部分，因為他們人生地不熟，來這裡也很辛苦，希望我們能夠關心他。

## B5 雇主

聘僱外勞種類：幫傭

訪談時間：104 年 5 月 8 日

1. 請問聘僱外勞國籍？

印尼。

2. 請問聘僱外勞幾年了？是初次招募、接續聘僱還是重新聘僱？

來 3 年了，要重新聘僱。

3. 聘僱外勞原因？是否曾透過仲介引進外勞？

要照顧我老公，我跟我老公差 20 歲，他都快 80 了，行動不便，第一次就是用仲介引進的，現在回去要再過來要用直聘，現在我就是不太會辦。

4. 請問怎麼知道直接聘僱這個管道？

因為有收到直聘的宣傳單。

#### 5. 為何決定使用直接聘僱的管道(再次)引進外勞?

因為這樣不用給仲介抽仲介費，他第一次進來仲介費大概 6000 塊，而且我先生很喜歡她，他覺得我會跟他吵架但是外勞很乖不會跟他吵。

#### 引進過程

##### 1. 直接聘僱過程中，是否遭遇到困難或疑惑(如申請文件、溝通窗口等)?遇到問題時，直聘中心能夠提供有效的協助嗎?

有問題我都直接來現場問，因為他們電話有時候不好打，那櫃台其實態度都不錯，但是現在我辦到第二階段，最傷腦筋的就是要網路登錄資料，因為我不會上網，我電腦都不會，然後櫃檯他們說他們沒辦法幫我用，那我現在想說我是不是要回去找仲介弄，因為我電腦全部都不會。

##### 2. 大概花費多少錢在直聘費用上?

第一階段我已經給他 200，那第二階段要給 700 元。

#### 引進後

##### 1. 聘僱外勞後，辦理體檢、居留證等瑣碎事項，是由何人處理?

之前都是請仲介處理，接下來我會自己去辦。

##### 2. 如與外勞發生糾紛、溝通不良的情況，會如何處理?知道政府有相關的溝通協調管道嗎?

都沒有發生過這種情況，因為這個外勞會講國語，所以溝通上還可以，我算運氣好，請這個還算乖。

##### 3. 每項應辦事項直聘中心都會電話通知，但是有忘記辦理過嗎?結果如何?

沒有，因為還沒辦完。

##### 4. 你覺得使用直聘方便嗎?如下次有需要再聘僱外勞，會繼續使用直聘還是透過仲介?

不太方便，因為我其實跑好多趟，有時後忘了帶東西還要回去拿，而且要用

電腦對我來說真的比較困難。而且我覺得像我們不會電腦的，他們應該要幫忙。

## B6 雇主

聘僱外勞種類：看護

訪談時間：104 年 5 月 19 日

1. 請問聘僱外勞國籍？

我聘僱一個越南跟一個印尼的外勞。

2. 請問聘僱外勞幾年了？是初次招募、接續聘僱還是重新聘僱？

我越南的聘僱九年，印尼的聘僱三年，兩個我都要辦重新招募。

3. 聘僱外勞原因？是否曾透過仲介引進外勞？

要照顧家人生病，以前有透過仲介引進。

4. 請問怎麼知道直接聘僱這個管道？

因為勞動部會寄繳費單給我們，裡面就附了宣傳單跟說明，然後有時候上網就會知道一些消息。

5. 為何決定使用直接聘僱的管道(再次)引進外勞？

因為本來仲介沒有跟我收費，他要跟我收，我就說我要換別家，但是現在越南不能進來，又一直有消息說印尼之後要取消外勞來台，仲介就說要跟我收 11000 元仲介費才要再幫我辦，我就想說乾脆自己來辦，不要給仲介賺一手，而且事實上她們來也表現得很好，就幫她們辦。

1. 直接聘僱過程中，是否遭遇到困難或疑惑(如申請文件、溝通窗口等)?遇到問題時，直聘中心能夠提供有效的協助嗎？

其實我覺得直聘中心服務很好，小姐人都很好，但是申請文件的時候，有些地方我們比較容易填錯，像是契約書需要外勞簽名還要蓋手印，可是契約書上面並沒有強調要蓋手印，我都跑一趟過來這才說要外勞蓋手印，又要回去



一趟再來，所以我覺得其實很簡單，他只要吼，給我一個範例在旁邊，第幾頁要填什麼，要蓋章什麼的，就讓我們很清楚，要填的地方用不同顏色標出來，我們照著填就好，所以我覺得直聘中心不要把我們每個人都當作很厲害，就把我們都當成白癡、不懂事的，就把範例擺在旁邊，那再不會填就不能怪直聘中心，就表示他沒有耐心去看，那我就會建議那些人不要用直聘。然後我建議這邊應該要準備志工或工讀生，那他幫我做事我就多付費，像是電腦登錄資料，他就可以幫我打一打我在簽名蓋章就好。

## 2. 大概花費多少錢在直聘費用上?

好像引進國家不同，費用也不同吧，像審查費 200 元一樣，但是驗證費越南要 1000 塊，印尼只要 700 塊，然後他要寄文件給我要 65 塊，然後這些文件弄完要寄到台灣駐外國辦事處辦簽證要 310 塊快遞費，然後我去影印要影印費，搭捷運來要捷運費。

## 3. 直聘流程時間多久?

其實直聘中心要求四個月就要開始辦，但是大概兩個多月就辦完了，因為我媽媽 90 幾歲了，所以就不用再去給醫生開證明，3 月中直接去長期照護中心辦，那像我的外勞 3 月 20 號長期看護中心把文件傳遞給勞動部，然後過 12 天開始來這裡辦，所以是 4 月初開始來這裡跑流程到今天 5 月 15 日辦完，中間其實只要大概 3 個月。

## 引進後

### 1. 聘僱外勞後，辦理體檢、居留證等瑣碎事項，是由何人處理?

以前有仲介，仲介會包一部車十幾個外勞一起去體檢，那現在仲介不服務拉，那我可能帶她們去一次，之後就叫她們以後自己去，而且仲介帶去要收 2000 塊，自己去才收 1250 元，那居留證我可能帶她們一起去辦或是請她們自己跑一趟。

### 2. 如與外勞發生糾紛、溝通不良的情況，會如何處理?知道政府有相關的溝

通協調管道嗎?

其實我覺得如果外勞出問題沒有仲介，雇主倒楣，有的是外面的人帶壞她，有時候是生活習慣不同，那我之前碰過外勞就直接打 1995 投訴，說我不給她飯吃，那鬧到警察跟勞工局都來，那其實沒有的事，但是我想說既然她不想待，那我也不要留她，我就跟他簽字合意解約，讓勞工局帶她走，但是我想這是少數中的少數，但是遇到了也沒辦法。那我有問題應該也會問勞工局吧。

3. 每項應辦事項直聘中心都會電話通知，但是有忘記辦理過嗎?結果如何?

我現在才剛用直聘，所以自己還沒忘記過，但是仲介有幫我忘記辦體檢，一罰 6 萬塊，我就跟仲介說我去辦完你要還我錢，仲介不願意賠阿，那我又是那種會到處鬧的人，我會去跟他其他客戶講，會去跟勞工局講，他把外勞丟給我沒有去體檢，就讓仲介評鑑的時候害他被扣分，結果他就說願意賠我錢。

4. 你覺得使用直聘方便嗎?如下次有需要再聘僱外勞，會繼續使用直聘還是透過仲介?

我覺得還可以拉，但是我其實也有想過不要那麼麻煩，就用仲介，但是現在辦下來，知道流程後覺得沒那麼麻煩，又可以省錢，但是如果是第一次進來的，還是會考慮用仲介，不然怕選人有問題。

#### C1 桃園縣群眾服務協會(移工服務暨庇護中心)專員黃小姐

訪談時間：104 年 5 月 28 日

1. 庇護中心功能?外籍勞工遇到什麼事件才能到庇護中心?到庇護中心需要的程序是?外勞可在庇護中心待多久?

庇護中心官方來說叫安置單位，當外籍勞工在台灣遭遇緊急危難、雇主不當對待的時候、轉換雇主期間或是等待回國期間，需要一個安置處所，因為台

灣對外籍外勞的行蹤是有嚴格的管制，與其讓他們到處亂跑，確定外勞在哪裡，所以最基本的功能就是給他吃、給他住，政府要求我們就只需要做到這樣。那緊急危難跟雇主不當對待就像是性騷擾阿、食物很少或被打等等，他們遇到這種情況時向勞工局或警察求助，那地方勞工局認為需要被安置，就會轉介過來。那因為外勞過來我們庇護中心主要有兩種原因，一種是安置，一種是轉換雇主，那安置的話，像是人口販運、遭毆打，那就可以住到他可以回國或案件了結。轉換雇主的話，原則是 60 天，就是勞動部正式許可跟雇主解約算起 60 天或是 60 天內找到新雇主，但是如果遇到特殊情形，比如說是遭遇職災，就可以申請展延，再展 60 天。

2. 就服站會協助庇護中心的外勞轉換雇主嗎?是舉辦徵才活動還是用什麼方式讓雇主知道外勞等待轉換?

就服站最大的功能其實還是一個程序的功能，就是轉換雇主的時候，就必須在公文文到 14 天內，把外勞資料放在就服站登記，登記之後，就會掛在勞動力發展署的一個網站，那邊每天都有一千多位外勞等待承接，只要打轉換雇主四個字，就會出現那個網站，

[http://labchg.wda.gov.tw/fl\\_map/internet/index.jsp](http://labchg.wda.gov.tw/fl_map/internet/index.jsp)，裡面就有分類，一個可以查登記的外勞，一個查登記的雇主，然後就會秀他幾歲阿，原雇主是誰，他會幹嘛阿，然後他的聘期還剩多久，都會寫在上面，算是一個公告的功能吧，所以很多仲介他看到我們中心的外勞，就會打電話給我，因為我會去幫工人登記，那新雇主的仲介就會打電話來，因為要從國外引進可能要三、四個月到半年，那有些雇主不想等，就會拜託仲介趕快，仲介就會上這個網站找。那就服站也會舉辦媒合會，像台北承德就服站每個禮拜四上午就會舉辦看護工的媒合會，外勞跟雇主就可以直接現場媒合。

3. 新雇主接續聘僱庇護站外勞的意願?會不會因其之前的遭遇而有承接顧慮?

以看護工來說其實不會有，因為有些雇主急需外勞照顧家人，所以只要可以盡快承接，不太有什麼顧慮，但廠工的話，他們就會比較挑，他們就會覺得庇護中心出來，工人比較有權益的意識。

4. 庇護中心辦理接續聘僱是使用直接聘僱制度嗎?庇護中心在外勞轉換雇主流程中扮演的角色?是否協助新雇主處理相關聘僱流程?

我們這邊比較多的還是用仲介，仲介就會打電話過來問我們有沒有外勞，那去面試媒合成功後，文件就給仲介跑。那另一種就是用無仲介的聘僱方式，你這邊講的直聘，官方的說法是外勞回聘不使用仲介，那我們庇護中心做的只能叫無仲介的聘僱，官方並不承認這是直聘，像我一開始打電話去問直聘中心，他們就跟我說這不叫直聘，不服務這種雇主喔，所以我們只能自己寄表件到各機關，第一次我幫雇主用這種無仲介聘僱，就是每個部門(勞動部、勞工局、健保局、移民署等)去打電話，去問他要填什麼表格、要附什麼東西、要送件到哪裡、什麼時間送件，大概花兩天才蒐集全部的表格，但是跑過一次後，現在再遇到要用無仲介聘僱的雇主要承接外勞，大概就只要花2-3小時把檔案打好印好，但是要個別雇主自己去了解這些根本不可能，因為他們可能只會遇到一次，只為了一次要花那麼久時間去瞭解怎麼作業，而且我是相對比較了解行政流程的人，那他們不懂的可能要花更久時間。那現在就是我幫雇主把文件印下來，信封也幫他們做好，他們只要簽名跟後續他們自行送件，那送件就是一關一關跑，大概簡化為四個步驟，第一個就是你要送主管機關勞工局，然後勞工局會給你一個回函說我收到通報了，然後再把這個回函還有勞動部的表格寄去勞動部，勞動部就給你一個許可函，拿到後就要15天內去移民署換發居留證，因為他們的居留證上有雇主姓名跟雇主地址，所以要換掉，像這一個要臨櫃跑，等移民署把居留證寄回來後，然後再把居留證影印去辦健保或意外險，大概就這四大流程。

5. 在直接聘僱過程中，是否遭遇到困難或疑惑(如申請文件、溝通窗口等)?

遇到問題時，直聘中心能夠提供有效的協助嗎？

就像上面所說的，直聘中心並沒有提供協助。

6. 每個雇主大概花費多少錢在聘僱流程上？

除了上面寄信的郵資，200 塊勞動部的驗證費，然後就是給外勞薪水跟三年會有四次體檢費用。

7. 接續聘僱所需時間？

順利的話大概一個半月，那這個程序是從工人到工日三天才開始跑流程，那不順利就像是資料少了被退件阿。

8. 如與外勞發生糾紛、溝通不良的情況，會協助雇主如何處理？

我覺得願意使用直聘或無仲介聘僱的家庭，本身其實比較信任外勞，如果他不信任外勞，就會請仲介幫他跑流程、管理外勞，發生任何事的時候就請仲介幫忙，而且仲介不會跟你囉嗦，要遣返就遣返，所以我覺得用仲介的人圖的是心安，而且大部分工人在雇主家其實都是誠惶誠恐，他們其實是來賺錢的，所以糾紛其實不常發生，而且我其實沒遇過太多這種情況，大多都是程序問題打來問，那有幾次遇到這種狀況，最糟糕的情況是雙方同意解約，然後我們再把外勞接回來。

9. 使用這套聘僱流程方便嗎？

對我們中心來說這些其實是多做的，但是後來很多雇主都會幫我們介紹新的 case 耶，他們覺得省錢而且方便，而且我也有仔細篩選比較可以跟雇主家庭溝通的外勞，因為他們其實都有能力上的差異，那選比較能溝通的對我來說，可以減省我的勞動成本，像是中文比較好或是願意了解雇主家庭需要什麼，另外也是我們接觸的雇主也都人很好。那因為廠工的法規更複雜，他們不太用直聘或無仲介聘僱的原因關係在於仲介知道一些巧門，讓他們提高可聘僱的外勞配額，另外，管理也是一部分，所以廠工都是用仲介。

10. 對聘僱制度有什麼建議或改進空間？

我認為這種無仲介的聘僱方式應該也要納入直接聘僱，而且我們辦這種業務也是沒收入的，如果跟雇主收費，我們就會變成無牌仲介，那因為我沒有收費，所以我不是仲介，我只是幫妳們媒合跑程序而已，我認為其實外勞聘僱制度根本就是為仲介設計的，因為外勞聘僱流程這麼複雜，而且制度模糊不清，什麼事可以做什麼事不能做，是一般家庭無法去瞭解的，只能靠仲介幫忙，那像你講的直接聘僱，也是聽到很多是用仲介跑的假直聘阿，只是雇主會幫外勞議價，像本來三年要繳的管理費，就包在雇主給的仲介費裡，那之後三年外勞就不用繳管理費，而且直接聘僱只是在台灣，在國外還是都要透過仲介才能出來，國外仲介超收仲介費常常發生，他們國家雖然也有訂定他們收費標準，但超收情況很嚴重，如果不給的話，就會隱瞞你的存在，你也不用想出國賺錢。那外勞也不是我們 NGO 帶進來的，而是他本來就有推力跟需求，才要來到安置中心，所以應該讓我們有機會協助他們聘僱流程，並補助我們一些錢。

## C2 直接聘僱聯合服務中心 江嘉萍經理、郭安妮小姐

訪談時間：104 年 7 月 24 日

1. 直接聘僱宣導方式為何?如何鼓勵產業及家戶使用直接聘僱來聘僱外勞?  
尤其產業外勞使用直聘比率較少，有無針對產業外勞提供鼓勵方案?

就直聘宣導方式的話，我們有官網及辦說明會，就說明會的部分今年辦了八場，家庭類雇主辦了三場次，其他是辦給製造業的部分，除了說明會之外，我們還會主動聯繫企業進廠輔導。其實我們不會做大量廣宣，而是針對有在聘僱外勞的雇主，他有所謂的就安單、安定基金繳費的部分，我們直聘會配合就安單發宣傳品，這樣不論是使用仲介或直聘的雇主都可以知道我們的資訊。

產業外勞目前有開放就是製造業的部分，跟家庭類比起來其實比較複雜，目前也沒有利多措施，但是如果企業走直聘的話，我們可以幫助他們加快速度，或減少繁瑣的作業，像是續聘外勞，可以在回國一天就可以再入境工作，這個就是外勞仲介無法做到，使用仲介需回母國透過那邊的仲介才能辦簽證，那我們就是外勞在台灣時幫她辦好送過去，所以仲介至少需要一到兩個月的時間才能回台灣。

2. 直接聘僱服務範圍涵蓋有哪些?有無服務承接外勞業務或三方合意轉換外勞的業務?除了聘僱流程外，是否有相關後續服務?是否會考慮再增加服務項目?

我們現在直聘能辦理的就是初聘或續聘，的確是沒辦法幫雇主另外辦指定聘僱的部分，因為直聘能夠處理的業務是勞動部所規範的，那我們作的主要是外勞到期後，出境再入境的這些流程，那承接外勞的部分，他們很多都是還有聘僱期限的，所以承接的外勞並不需要透過我們，那如果他承接的外勞時間要到期了，那他還是一樣可以再走直聘，幫他處理出境再來的流程。那初聘或續聘要有哪些流程，也都是外國辦事處會經由勞動部的勞動力發展署管理組告訴我們這一個關卡他需要哪些文件，我們再告訴雇主，像有些雇主就會來問說為什麼印尼只能直聘看護工，那這也不是我們規定的，這就是政府單位跟來源國協商的結果。

外籍勞工入國之後相關服務，我們直聘中心主要係站在提醒的角度告訴雇主，雇主來這邊辦完流程後，拿到簽證的領取單時，我們回隨信再附上一份清單，提醒他的外勞回到母國要做些什麼，會有一個提醒通知書，那這個東西除了中文之外還會有外勞的母語翻譯說明，外勞回來之後會再辦聘僱許可，就可以勾稽到他進來的那一天，那需要辦理入國通報、體檢、換發居留證等事項的時間，我們會發簡訊通知，另外會有客製化電話聯絡，其他如果像是雇主想知道體檢要去哪家醫院做之類的問題，我們在七月底會有一個

入國管理平台的網站會上線，那看他是用時間表來查詢還是依外勞應辦事項來做查詢，上面都會有相關的提醒資料，還有就是要聯絡誰等相關資訊，另外，還有我們直聘的官網裡面有一個期程試算，只要移入雇主的身分證號、驗證碼，就會出現外勞的資料，像他幾月幾號進來、幾月幾號要做什麼事情，就有這三年內一系列的資料顯示在上面，那還有我們的 APP，APP 裡面也有我們的管理事項，可以再做查詢。

3. 網路選工系統目前僅開放泰國、菲律賓籍，有無其他國籍開放時程？又線上登錄之外勞係如何篩選？雇主可在選工系統看到外勞哪些資訊？

目前泰國、菲律賓都有開放，那在來就是越南大概會在十月之後開放選工，那至於線上登錄的外勞如何篩選，這其實是海外勞工部會定期把資料登打進資料庫裡，我們或是外勞自己無法把資料放入系統，那雇主可以在上面看到的資料就是比較基本的，就是英文名、出生年月日、個人基本資料、適合的工種等，因為是海外官方提供的資料，所以現有的他們就提供這些，那其實像外勞的照片也不會放，因為會有選妃的疑慮。

4. 初次招募之外勞是否需在移入國對於本國語言、勞動條件及工作內容上課？如何認證？

如果是一般雇主使用線上選工的話，我們之後開始計劃要辦華語文測驗，那線上選工系統裡有一個欄位會寫說是否曾經在台灣工作，雇主可參考上面的資訊。另外，署這邊跟國外合作的特別模式「專案選工」，假設企業開出聘僱菲律賓勞工 50 位，然後將這個需求由我們直聘中心轉交給海外勞工部，菲律賓那邊會就台灣雇主的需求找人，那像我們需求 50 位，那邊可能就給我們 100 位名單，那就這 100 位名單回傳給雇主，雇主可以直接去海外面試或紙本挑選，那如果企業決定去海外挑選，那海外勞工部會安排食



宿、機票的部分(雇主付錢)，那海外勞工部也會處理面試的不安排，面試確認後收回來的 50 名單，海外勞工部就會開始辦理入選外勞的簽證、工作證等，雇主可以回來台灣等通知去機場接外勞即可，在國外選定外勞後，國外那邊會幫他們上課，大概會有一個月的基本語言、訓練等。

5. 雇主使用直接聘僱初次聘僱外勞，如有不合適情況，如何處理？有無試用期？

如果不合適的話，可以到勞工局雙方進行溝通，如果合意終止雇傭關係，那外勞可以等待承接，那如果放一陣子沒有雇主願意聘用，他就必須要回國，那目前聘僱外勞是沒有試用期的。那僱用關係中止後，雇主可以再用直聘或仲介幫他申請另名外勞，只是前面的流程雇主要自行處理。

6. 直接聘僱規定雇主須在原聘僱期限到期前四個月開始辦理重新招募，那如果剩餘期間不足四個月就不接受辦理嗎？有無折衷方式？

因為我們直聘不負責審核，我們只是轉送，那如果雇主只剩兩個月，但是他硬要送件的話，我們還是會收，只是這份文件送出去會過還是不會過，因為有時候明知道會過不了。而且來源國在驗證這關的時間落差很大，像印尼一定要一個月到一個半月，泰國大概一個禮拜內，菲律賓跟越南大概一兩個禮拜就可以做好，那這份文件假設送到印尼辦事處，他可能要聯絡外勞，那如果外勞已經離開台灣聯絡不到，那這關就會過不了，因為直聘就是我們政府跟來源國協議，想要幫外勞節省仲介費，那來源國認為外勞都已經離境了，這些東西來不及辦的話，是不是國外的仲介又會跟他們收費，那其實最主要是驗證這一關外勞要在台灣，那簽證的話，外勞離境其實還是可以辦，所以雇主送件時聘僱時間不到四個月的話，我們會做提醒，再讓雇主決定要繼續用直聘還是請仲介辦。

7. 根據訪談結果，雇主在直聘過程中，對於國外驗證部分需要上網填寫資訊，許多雇主表示不太會使用或操作時間過長，是否會針對這部分提出解決

方案？

直聘中心是站在協助的角色，凡是在申請外勞再次來台這一連串的手續，如果不小心幫雇主 key 錯資料，東西就這麼送出去，那這個責任歸屬該在誰？那我們就是教雇主怎麼操作，可是還是要麻煩雇主自行操作，因為這是保障雙方的權益。像雇主反映最嚴重的就是簽證申請表，申請表有規定 30 分鐘要移入完畢，總共有三頁，有些人打字比較慢的，時間到了，他又要再重 key 一次，可是這部分是外交部規定的，應該說很多規定都是政府機關要求的，我們直聘中心只是據政府要求協助雇主辦理直接聘僱。

8. 使用直接聘僱之雇主，在沒有委託仲介管理的情況下，如果與外勞發生爭執、意見不合或是外勞逃跑情況發生時，直聘中心會如何協助雇主？

我們直聘中心沒有辦法直接幫雇主解決，但是會告訴雇主應該要去哪邊處理這些事，我們比較像是諮詢，有問題可以問我們，但是我們沒辦法幫你跑流程，因為我們的人力也沒有那麼多，不像仲介有收取管理費然後去幫雇主做這些事。

9. 是否有考慮整合各機關所需文件，減少雇主送件次數嗎？

直聘從我們成立到現在，相關手續已經越來越少，現在還是一直跟國外政府減少手續的討論，但是時間上沒有那麼快，像之前家庭看護工還是需要入國許可函，現在已經不用，那現在看護工只需要三個程序，但是有些程序真的沒有辦法減化，像雇主要拿到勞動部核可的東西才能再進行下一步，那每一階段都有每一階段不同的表格，那這些不同的表格又是不同單位要求的，常常有些雇主覺得這個表格上次已經填過了，但是我們直聘中心只是一個轉送的單位，假設我們已經幫你轉到勞動部了，那勞動部就收走了，那對下一個單位來說，他是第一次收到這份表格，那像填驗證申請書的時候，需要有招募函的文號，那如果他的文號還沒下來，他也不可能做到驗證這關，所以都還是要一個步驟一個步驟送件。