

淺談外籍勞工聘用及權益保障

撰稿人：邱羽凡（國立交通大學科技法律學院助理教授）



勞動觀測站：「逃跑外勞」阮國非，究竟犯了什麼罪？

106 年 8 月 31 日早上 10 點多，越南籍、27 歲的阮國非離奇地隻身出現在新竹縣鳳山溪邊，沒穿衣褲、2 支手機遺留在家裡，隨後遭新竹員警陳崇文連開 9 槍，送醫後失血過多不治死亡。阮國非是誰？發生了什麼事？102 年因為原鄉難以謀生，阮國非貸款 5,800 美元（約新台幣 175,000 元）並由父親抵押土地才湊齊仲介費，如同其他的外籍勞工離家來台工作。阮國非一開始在台南的螺絲工廠工作 2 年，但是因工廠沒班可加，月薪 2 萬元扣掉仲介費、食宿費後，實際攢在手裡只剩 1 萬元，在還清本金加及高額利息之欠款遙遙無期的壓力下，阮國非選擇鋌而走險成為「逃逸外勞」(獨立評論 107 年 1 月 27 日報導¹)。

然而，「逃跑外勞」究竟犯了什麼罪？移工是否被仇恨或是差別對待？阮國非的父親阮國同來到台灣時訴說：「我的兒子被警察打死了。我的看法是，台灣有關警察的教育、訓練要有道德，要尊重人權，尊重人民的生命。經過正確的道德、技術的訓練，希望像阮國非的案子不會再在台灣發生。」協助阮國非家人的台灣國際勞工協會成員陳秀蓮表示：「對於外籍移工的案件，大眾往往的第一反應，就是檢討『逃跑外勞』是否違法，卻忽略了一開始的根本問題—外勞為何要鋌而走險？」雖然 107 年 1 月新竹地檢署認為員警陳崇文違反「比例原則」，依《刑法》第 276 條「業務過失致死」罪嫌，對員警陳崇文提起公訴，阮國非父親阮國同來台開庭當天，員警陳崇文以 260 萬元的金額，與家屬進行和解，然而金錢上的賠償僅象徵阮國非不該被如此殘忍的對待，而「逃跑外勞」究竟犯了什麼罪？為何出現警察擊斃逃跑外勞的事件？仍是我們應思考的問題。

¹<https://www.mirrormedia.mg/story/20180125pol025/>

我國的外籍勞工人數年年升高，不論是產業、社福皆有大量人力需求，若不能妥適處理這些事件，這些「個別發生的悲劇」也難有終止的一天，甚至會越來越多，根據勞動部統計，截至 107 年外籍勞工人數已有近 70 萬人，主要來自印尼、菲律賓、泰國及越南等國家，大約每 30 個在台灣的人之中就會有 1 位是來自東南亞的移工，而這些外籍勞工在台灣受到的法律待遇為何？其權益是否受到合理的保障？為何有些人踏上「逃跑外勞」的道路？這些問題都需要進一步釐清。



勞動放大鏡：外籍勞工來台工作的相關法律規範

一、外籍勞工的類型？「白領」外籍工作者與「藍領」移工

「外籍勞工」是指在我國境內從事工作之外國人，而一般人經常會問，為什麼會有外籍勞工到台灣工作呢？因為對於大部份的外籍勞工而言，當自己的母國無法提供適當的工作機會時，為了維持家庭經濟與生活不得不離鄉背井、漂洋過海到國外找工作。這些勞工需要依靠「移動」（離開自己的國家到外國）才能求職與工作，因此「移工」（migrant worker）的稱呼，也比「外勞」（外籍勞工，foreign worker）更能強調與突顯這些工作者的狀況，我國目前以《就業服務法》規範外國人來台灣工作的相關事項。

《就業服務法》第 43 條規定，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作，同法第 46 條總共列舉了 10 種職業別及 1 種概括性分類（如下表一：外籍勞工之類型與工作類別）：

(一) 第 1 種至第 7 種包含了專門技術人員、教師、演藝工作者、運動員、傳教士、投資事業、商船等，也被稱為「白領」外籍勞工或「白領」外籍工作者，其工作資格等適用《外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準》，例如外籍律師、外籍專利師或外籍醫師等工作者

(二) 第 8 種至第 10 種則分別為「海洋漁撈」的外籍漁工、「家庭幫傭與

看護工作」的外籍看護工，以及「因工程建設需要的員額」的工廠移工，也被稱為「藍領」外勞，其工作資格等適用《外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準》，這 3 種類別的勞工則經常被台灣人用「瑪麗亞」、「東南亞來的」等歧視性用語稱呼，而這勞工就是離開自己的國家到外國才能找到足以維持經濟生活的「移工」。由於我國《就業服務法》對於「白領」與「藍領」外籍勞工的區別性對待，也讓《就業服務法》被批評。（獨立評論 106 年 10 月 19 日投書²）

表一：外籍勞工之類型與工作類別

外籍勞工之類型	工作類別		法律規範
白領 外籍工作者	專門技術人員、教師、演藝工作者、運動員、傳教士、投資事業、商船等。		就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款
藍領移工	外籍漁工	從事海洋漁撈	就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款
	外籍看護工	從事家庭幫傭與看護工作	
	外籍廠工	從事工程建設之工作	

二、雇主聘僱藍領移工應遵守的法律規範

雇主聘僱藍領移工時應遵守的相關程序與規定規範在《就業服務法》之中，依據就業服務法第 48 條第 1 項的規定，外國人如果要在我國境內工作者，需經雇主檢具相關文件向中央主管機關申請許可，聘僱外籍漁工、外籍看護工與外籍廠工應適用《外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準》。

如果外國人未經申請聘僱許可即在國內從事工作者，依據就業服

²林芷儀【投書】連法律都歧視藍領工作者？外籍勞工的悲歌：
<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/52/article/6237>

務法第 68 條規定，該外國人處新台幣 3 萬元以上 15 萬元以下之罰鍰，並限令出境，不得再於中華民國境內工作；經限期令其出國，屆期不出國者，入出國管理機關得強制出國，於未出國前，入出國管理機關得收容之。未經許可聘僱外國人之雇主，依就業服務法第 63 條規定，處新台幣 15 萬元以上 75 萬元以下之罰鍰，5 年內再違反者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣 120 萬元以下罰金。

三、移工仲介？直接聘僱？

由於大部份從事看護的移工都須依賴仲介制度，才得以獲得流動至外國工作的機會，所以仲介單位的良窳對於移工聘僱的影響很大。我國自 78 年開放移工迄今，不肖仲介業者對於移工之剝削與人權侵害事件頻傳，為解決此類問題，我國自 88 年起陸續與越南、菲律賓、泰國、蒙古與印尼等國協商，建立起「直接聘僱」的制度，讓我國雇主有機會直接向移工來源國直接辦理聘僱事宜，減少仲介剝削移工的機會。勞動部於 96 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」(<https://dhsc.wda.gov.tw/index.html>)，以單一窗口概念，簡化服務流程，協助雇主自行聘僱外籍勞工。



勞動小提醒：聘用外籍勞工時，應循之法律規範

移工在我國工作有哪些權利保護他們呢？對於我國的勞工，台灣訂有《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《職業災害勞工保護法》、《勞工保險條例》與《勞工退休金條例》為勞動權益的規範基礎，而這些法律適用在移工身上嗎？如果同學未來有結交移工朋友，或是在職場上與移工共事，又或是家中有聘僱移工從事家庭幫傭與看護工作，應了解移工也是勞工，同樣有受職場保護的需求，我國目前對於移工勞動權益的重要規範如下：

- 一、從事工程建設的工廠移工與非屬「家庭幫傭」和「家庭看護」之外籍看護工，都適用《勞動基準法》，因此雇主必須給付這些

移工至少符合基本工資的薪資，而且應該給予符合一例一休規範的休假權益。

二、所有移工都適用《性別工作平等法》，包含外籍家庭幫傭和家庭看護。雖然外籍家庭幫傭和家庭看護被排除在《勞動基準法》的適用範圍之外，但不代表台灣所有的勞動法令都不保障外籍家庭幫傭和家庭看護，例如《性別工作平等法》就明確地有所適用，所以例如雇主應防止家庭幫傭和家庭看護在工作中受到性騷擾，於不幸發生性騷擾時更負有立即採取立即有效之糾正及補救措施的責任。

三、移工在我國要轉換雇主，受到嚴格的限制。《就業服務法》第53條，對移工轉換雇主有嚴格的限制，原則上禁止轉換雇主或工作，除非發生：「一、雇主或被看護者死亡或移民者。二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。」因此，許多移工若遇上雇主不當對待又無法舉證，例如性侵害或人身暴力等，除了默默忍受外，僅能踏上「逃跑」的險路，阮國非很有可能就是因為如此，才踏上「逃跑外勞」的道路，故如何保障移工選擇雇主權利的自由是我國移工制度改革很重要的一點。



勞動大挑戰

我們可以一起嘗試思考關於移工勞動權益的問題，若同學家中聘僱有外籍看護工協助照顧家中年邁無力自理生活起居的長輩，雖然外籍家庭看護工目前尚未納入《勞動基準法》的適用範圍，甚至我國許多家庭看護工的雇主也帶有看護工不需要放假的觀念，如果家中聘僱的外籍看護工提出希望雇主1個月至少給予1日的休假的要求時，同學認為應該如何回應？政府在訂定長照政策時，是否需合理兼顧移工的勞動條件權利事項？