

# 淺談移工聘用及權益保障

撰稿人：邱羽凡（國立陽明交通大學科技法律學院副教授）/ 107 年撰

檢視單位：勞動力發展署 / 112 年 3 月 7 日修



## 勞動觀測站：「行蹤不明移工」阮國非，究竟犯了什麼罪？

2017 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？2013 年因為原鄉難以謀生，阮國非於母國貸款 5,800 美元（約新臺幣 175,000 元）並由父親抵押土地才湊齊海外仲介費，如同其他的移工離家來臺工作。阮國非一開始在臺南的螺絲工廠工作 2 年，但是因工廠沒班可加，月薪 2.1 萬元扣掉服務費、食宿費後，實際攢在手裡只剩 1 萬元，阮國非選擇鋌而走險成為「行蹤不明移工」<sup>1</sup>。

然而，「行蹤不明移工」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臺灣時訴說：「我的兒子被警察打死了。我的看法是，臺灣有關警察的教育、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臺灣發生。」，雖然 2018 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臺開庭當天，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對待，而「行蹤不明移工」究竟犯了什麼罪？為何出現警察擊斃行蹤不明移工的事件？仍是我們應思考的問題。

我國的移工人數年年升高，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

<sup>1</sup> 鏡週刊，【鏡相人間 2018】異鄉安魂曲，越南移工阮國非之死(2018 年 1 月 27 日)。檢自 <https://www.mirrormedia.mg/premium/20180125pol025/>

天，甚至會越來越多，根據勞動部統計，截至 2022 年 1 月底移工人數已有近 70 萬人，主要來自印尼、菲律賓、泰國及越南等國家<sup>2</sup>，大約每 30 個在臺灣的人之中就會有 1 位是來自東南亞的移工，而這些移工在臺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「行蹤不明移工」的道路？這些問題都需要進一步釐清。



## 勞動放大鏡：移工來臺工作的相關法律規範

### 一、移工的類型？「白領」外籍工作者與「藍領」移工

「移工」是指在我國境內從事工作之外國人，而一般人經常會問，為什麼會有移工到臺灣工作呢？因為對於大部份的移工而言，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》規範外國人來臺灣工作的相關事項。

《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 11 種職業別（如下表一：移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」移工或「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

<sup>2</sup> 勞動部勞動統計查詢網，產業與社福移工人數。檢自 <https://statfy.mol.gov.tw/index12.aspx> (2022 年 3 月 7 日)。

看護工作」的外籍看護工，以及「因工程建設或經濟社會發展需要」的產業移工，也被稱為「藍領」移工，再加入第 11 種，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 種類別的勞工過往被臺灣人用「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「藍領」移工。

表一：移工之類型與工作類別

移工之類型	工作類別		法律規範
白領 外籍工作者	專門技術人員、補習班教師、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
	外籍家事移工	從事家庭幫傭與看護工作	
	產業移工	從事工程建設或經濟社會發展需要	

## 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，須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、外籍看護工與從事工程建設或經濟社會發展需要之產業移工，相關申請規定請參閱《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，則已經違反就業服務法第 43 條規定，依據就業服務法第 68 條規定，該外國人處新臺幣 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

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。另非法容留或未經許可聘僱外國人從事工作之雇主，則已違反就業服務法第 44 條或第 57 條第 1 款規定，依就業服務法第 63 條規定，處新臺幣 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、拘役或科或併科新臺幣 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 1989 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 1999 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 2007 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，協助雇主自行聘僱移工。



### 勞動小提醒：聘用移工時，應遵循之法律規範

移工在我國工作有哪些權利保護他們呢？對於我國的勞工，臺灣訂有《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、除屬於家事勞工之外籍「家庭幫傭」和「家庭看護工」之外，其餘各類別移工都適用《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工。雖然外籍家庭幫傭和家庭看護工被排除在《勞動基準法》的適用範圍之外，但不代表臺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，所以雇主應防止家庭幫傭和家庭看護工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。另外《勞工職業災害保險及保護法》同樣也適用於所有類別之移工，所以雇主有善盡納保繳費義務，讓移工朋友可以更安心在臺工作。

三、移工在我國要轉換雇主，受到嚴格的限制。《就業服務法》第42條及第46條明定，聘僱移工應避免影響國人之就業機會及勞動條件，故第53條規範，原則上禁止轉換雇主或工作，除非發生第59條第1項規定：「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。」經中央主管機關核准者才可轉換雇主或工作。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「行蹤不明」的險路，阮國非很有可能就是因為如此，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。<sup>3</sup>



## 勞動大挑戰

<sup>3</sup> 如移工遇上雇主不當對待等情形，移工可撥打 1955 勞工諮詢申訴專線申訴或逕向地方勞工主管機關尋求協助，地方主管機關將視個案情形為移工安排緊急安置地點、協助轉換雇主，及協調處理勞資爭議等事宜。如移工連續曠職 3 日失去聯繫，經通報為行蹤不明，將被廢止聘僱許可，並限令出國，且容易受到非法雇主或仲介操控，遭受不當利用、剝削或欺壓，缺乏工作、生活或醫療之權益保障。因此，合法在臺工作，除可獲得應有的薪資所得外，並可享有相關勞動權益的合理保障。

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 週至少給予 1 日的休假的要求時，同學認為應該如何回應？