

「外籍勞工權益維護報告書」

勞動部

2001年10月19日發布

(2014年1月修訂)

外籍勞工權益維護措施

1、前言

由於我國經濟受到產業結構轉型、國民所得增加、服務業急速成長、教育水準提升及工作價值觀念轉變等因素之影響，致使就業市場勞動供需失調、基層勞力短缺。為解決此種問題，本部於 1989 年 10 月起，陸續自泰國、菲律賓、印尼、馬來西亞、越南及蒙古等地開放引進外籍勞工，以暫時協助產業及家庭解決勞力不足之問題。

截至 2013 年 12 月底止，在臺外籍勞工有 48 萬 9,134 人，其中 54.33% 從事製造業工作， 0.69% 從事營造業工作， 2.00% 為漁船船員， 42.54% 為看護工， 0.44% 為家庭幫傭。

各國別、開放業別外籍勞工在臺人數統計 (截至 2013 年 12 月底)

單位：人 Person

國別 業別	Country Industry	泰 國 Thailand	印 尼 Indonesia	菲 律 賓 Philippines	越 南 Vietnam	馬 來 西 亞 Malaysia	蒙 古 Mongolia	其 他 Others
合計 Total	489,134	61,709	213,234	89,024	125,162	4	0	1
		12.62%	43.59%	18.20%	25.59%	0.00%	0.00%	0.00%
製造業 Manufacturing	265,741 54.33%	58,821	37,039	66,105	103,772	4	0	-
營造業 Construction	3,390 0.69%	2,126	548	33	683	0	0	-
漁船船員 Fishing crew	9,788 2.00%	17	8,332	1,304	135	0	0	-
看護工 Caretaker	208,081 42.54%	733	165,821	21,000	20,527	0	0	-
幫傭 Domestic helper	2,134 0.44%	12	1,494	582	45	0	0	1

外籍勞工之引進對我國整體經濟面與社會面產生了相當之助益：

- 1、**紓解基層勞力短缺情形，減緩中小企業廠商外移，維護國人就業機會；**
- 2、**人力資源運用國際化，提昇國家國際競爭力，加速公共建設順利推展；**
- 3、**提供家庭照護人力，維持家庭生活之正常運作，促進生產人力全力投入就業市場。**

外籍勞工因為語言、信仰、文化、生活習慣的不同，在適應臺灣的工作、生活時，仍不免因調適困難，均亟需予以關懷。此種關懷不僅僅是人道尊嚴、公平正義，且可回應外籍勞工對我國經濟、社會的貢獻，亦是我國傳統上人本精神之顯現。

2、**基本原則**

臺灣因地狹人稠，缺少接受外來移民的條件，加以外籍勞工之開放，因主、客觀因素考量，為不影響國人就業機會、勞動條件及促進國民經濟發展，故外籍勞工之角色，係以補充性的「客工」（Guest Workers）為定位。雖然如此，對於外籍勞工除了因本地特殊情境需要不得不做之特殊限制外，均以等同國民待之，不因國籍不同而有所歧視，降低勞動條件，而損及外籍勞工權益，或對其生活不予妥善照顧及輔導，令其孤立無援而遭社會排斥。析言之，我國對外籍勞工之權益，有以下幾個基本原則：

1、**基本權益上的公平正義原則**

外籍勞工離鄉背井，以勞力換取較其母國為優渥之待遇，其應得之利益，自不容剝削。惟外籍勞工之取得工作機會過程中，有諸多外力之介入，其分享利潤是否合理，當以公平正義原則檢驗。

2、**工作權益上的國民待遇原則**

世界人權宣言第 7 條規定：「法律之前人人平等，並有權享受法律的平等保護，不受任何歧視。」故外籍勞工在臺工作，當受我國勞工相關法令保障。如為受僱於適用勞動基準法之行業，享有基本工資、工時等勞動條件之保障；另有關勞工保險條例、職工福利金條例等法令，亦不因其為外國人而受歧視。

3、**生活權益上的一視同仁原則**

外籍勞工出門在外人地生疏，此有賴社會對外籍勞工之接納，而更迫切者為促進外籍勞工對本地社會之了解，建立輔導調適之機制，使之人人有賓至如歸，歡喜愉悅之感受。

3、具體作為

1、外籍勞工基本權益之保障：

(1) 加強仲介公司管理：

1. 本部業於 2001 年 11 月 9 日修正我國仲介收費標準，明定臺灣仲介公司不得向外籍勞工收取仲介費，僅得每月收取服務費，且第 1 年每月不得超過新臺幣（以下同）1,800 元、第 2 年每月不得超過 1,700 元、第 3 年每月不得超過 1,500 元。並於 2010 年 3 月 2 日修正規定，按一般社會「有服務始有收費」之交易習慣，規範仲介公司不得預先收取服務費，避免造成外籍勞工負擔。
2. 本部於 2001 年 11 月採行調降外籍勞工仲介費措施，建議各勞工輸出國之仲介費以不超過勞工 1 個月基本工資為限，並協調其確實查驗外籍勞工於辦理入國簽證時所簽具之「外國人入國工作費用及工資切結書」（以下簡稱：工資切結書），以查核外籍勞工入國前未遭超收仲介費。於 2002 年 1 月 21 日修正公布之「就業服務法」規定，對收取不正利益仲介公司，加重罰鍰、停業與廢止許可等處分。
3. 為降低外籍勞工負擔高額仲介費用，本部於 2007 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」，另於本部勞動力發展署全臺北中南東西等 5 個公立就業服務機構設立服務窗口，協助雇主自行招募原聘僱之外籍勞工，無需透過仲介公司，減少支付國內、外仲介公司辦理費用支出外，也縮短外籍勞工再入臺時程及流程，提供各國語言諮詢、查詢、代轉、代寄及以簡訊或 E-mail 提醒雇主外籍勞工入國後辦理相關後續事宜等服務功能。2008 年以直接聘僱同一外籍看護工為主；另自 2009 年起，開放其他業別（製造業、漁船、營造業、機構看護工及家庭幫傭）之雇主可採直接聘僱方式，重新招募同一外籍勞工。2012 年 1 月起啟用「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」，使初次招募外籍勞工之雇主，透過該系統辦理網路選工或親自選工事宜。
4. 雇主向人力仲介公司收取不當之回饋金也是助長高額仲介費的原因，本部已修正「就業服務法」及相關法規，規定雇主如收取回

饋金，則其申請聘僱外籍勞工案將不予許可，其已許可者，得廢止其許可，另仲介公司亦將受罰鍰及停業處分。本部並於 2011 年 7 月 14 日核釋「就業服務法」第 40 條第 6 款及第 54 條第 1 項第 10 款規定「不正利益」之內容，係指雇主依法令規定或依契約約定應負擔或支付之費用，或逾越社會禮儀或商業習慣上所認餽贈之相當程度之一切有形或無形利益，期能遏止雇主向仲介公司收取回饋金之情事，以保障外籍勞工權益。

5. 為落實降低外籍勞工仲介費用，本部已於 2002 年 7 月將仲介收費情形列入各直轄市及縣（市）外籍勞工訪視員例行訪視項目之一，本部並依據勞工所簽署之工資切結書不定期抽訪雇主及外籍勞工，主動查察仲介公司收費情形，如有國內仲介公司超收費用則依法處罰；如為外國仲介公司超收，除請各勞工輸出國處理外，本部將依我國「私立就業服務機構許可及管理辦法」規定，廢止其認可。
6. 為避免我國仲介公司代為收取外籍勞工國外借款，衍生超收費用問題，本部 2009 年 8 月 20 日修正工資切結書，規定我國仲介公司不得代收或收取外籍勞工國外借款，違者以違反「就業服務法」第 40 條第 5 款規定超收費用論處。外籍勞工來臺工作有關之借款應由工資切結書所載之債權人收取，且收取之金額應與工資切結書記載之金額相符。
7. 為遏止仲介公司超收費用，本部於 2012 年 3 月 27 日修正「勞動部辦理私立就業服務機構及就業服務專業人員違反就業服務法停業及廢止案件裁量基準」，仲介公司超收費用無論有無返還，第 1 次違反者即處停業 3 個月、第 2 次停業 6 個月、第 3 次以上每次停業 9 個月，且每次超收費用於作成停業處分前未返還者，再停業 3 個月，以有效遏止仲介公司超收費用情事。
8. 為加強仲介公司之管理，規範國內、外仲介公司應善盡選工及關懷義務，本部於 2013 年 1 月 4 日修正「私立就業服務機構許可及管理辦法」，明定國內仲介引進服務之外籍勞工行蹤不明達一定人數及比率者，將不予許可設立分公司，許可證效期屆滿者，亦不予重新設立許可，以使其退出仲介市場；至辦理引進外籍勞工之國外仲介公司申請重新認可亦不予同意。
9. 為提升仲介公司服務品質及增加雇主選任仲介公司資訊，本部已於 2004 年全面辦理仲介公司之評鑑，並於 2007 年 1 月 3 日修正「私立就業服務機構許可及管理辦法」，使辦理評鑑及評鑑結果分級有法源依據，每年定期實地評鑑服務品質管理、違規處分、顧客服務等項目，並將評鑑結果分為 A、B、C 等 3

級，評鑑結果並公布於本部勞動力發展署網站（www.wda.gov.tw），提供雇主選擇仲介公司參考，持續促進人力仲介業者良性競爭及提昇服務品質；另限制評鑑為 C 級之仲介公司不得設立分支機構並應於 1 年內確實改善，如次年評鑑未達 B 級即不予重新設立許可，促使劣質仲介公司退出仲介市場，以落實評鑑結果之運用，導正人力仲介市場之發展。又鑒於仲介分支機構得執行就業服務業務，其服務品質亦影響雇主及外勞權益，故於 2011 年 2 月 11 日修正「私立就業服務機構從事跨國人力仲介服務品質評鑑要點」，規定分支機構納入為評鑑對象；並提高評鑑成績 C 級之門檻，將評鑑成績未達 60 分為 C 級之規定修正為未達 70 分，另研議頒發私立就業服務機構及其從業人員服務品質優良獎，並予以公開表揚，獎勵優質仲介公司及從業人員，以提升仲介機構素質，促使仲介機構重視服務品質。

10.

又為使各直轄市及縣（市）政府加強訪查評鑑不佳之仲介公司，於 2007 年 7 月 6 日訂定直轄市及縣（市）政府訪察從事跨國人力仲介私立就業服務機構執行計畫，依照不同評鑑等級訂定訪查密度，如直轄市及縣（市）政府查有違法事證，則從嚴處分，以加強淘汰劣質仲介公司。

11.

為獎勵民眾檢舉違反「就業服務法」之雇主及私立就業服務機構或個人，本部已於 2011 年 4 月 29 日訂定「民眾檢舉違反就業服務法相關規定獎勵金支給要點」，針對查獲非法仲介行蹤不明外籍勞工者，依媒介人數多寡核給 2 萬元至 5 萬元之獎勵金。

(2) 遏止雇主無故遣返外籍勞工：

1. 為解決雇主無正當理由任意遣返外籍勞工問題，本部於「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，後續辦理申請外籍勞工遞補案時，應檢具該驗證證明書，未檢具者，申請遞補將不予許可。
2. 另針對勞資爭議之處理，本部已補助各直轄市及縣（市）政府設立外籍勞工諮詢服務中心，以提供外籍勞工心理輔導、法令諮詢及勞資爭議處理等服務。又外籍勞工於勞資爭議處理期間或雇主因故無法提供食宿時，為避免導致外籍勞工無法妥善照護，本部訂有外籍勞工安置措施，委由社會公益、宗教團體、外籍勞工來

源國駐臺機構協助及緊急安置之機制，藉以提供外籍勞工適當之庇護協助。

3. 為使來臺工作之外籍勞工瞭解相關聘僱法令，在臺工作相關資訊及協助外籍勞工離境前，解決在臺各項爭議或糾紛等問題，本部於 2006 年 1 月 16 日在桃園國際機場設置外籍勞工機場服務站及 2008 年 1 月 1 日於高雄國際機場增設高雄外籍勞工機場服務站，提供入境外籍勞工接機指引通關服務，加強對入境外籍勞工法令宣導並設置外籍勞工服務臺及外語申訴專線，受理外籍勞工申訴案件，以建立完整外籍勞工服務網絡，維護外籍勞工權益，另本部於 2012 年 5 月 1 日起，於機場服務站試辦外籍勞工法令宣導講習，並於 2013 年 7 月 1 日起擴大實施，透過入境講習，可使外籍勞工迅速瞭解我國法令、民俗風情及自身權益等，協助其適應在臺生活，降低初期因離鄉背井來臺工作，所產生的不安與焦慮。

(3) 禁止各種形式的強迫及歧視：

1. 基於外籍勞工管理之考量，雇主多以扣押外籍勞工證件或強迫儲蓄等方式以防止外籍勞工有發生行蹤不明之情事；惟依「入出國及移民法」規定外籍勞工應隨身攜帶護照、外僑居留證，故雇主倘以代為保管為由強行扣押上開證件，此為法律明文禁止行為。
2. 針對部分團體質疑相關法規規定外籍勞工禁婚、禁孕之歧視部分，本部已於 2001 年 11 月 7 日修正相關規定取消外籍勞工於受聘僱期間不得結婚之規定，並自 2002 年 11 月 9 日起取消入國後每滿 6 個月健康檢查之「妊娠檢查」項目。目前則依 2004 年 1 月 13 日發布之「受聘僱外國人健康檢查管理辦法」規定，外籍勞工入國後滿 6 個月、18 個月及 30 個月之健康檢查，免辦「妊娠檢查」項目。如此，外籍勞工不致因「妊娠檢查」項目不合格而被遣返。
3. 對於懷孕外籍勞工之工作權益維護，亦受「性別工作平等法」保障。另外籍勞工如受僱於適用勞動基準法之行業，亦有該法母性保護相關規定之適用。

(4) 人身安全之保障

1. 本部業已整合現行各單位資源，建立外籍勞工遭受人身侵害（包含：性侵害、性騷擾及人身傷害）案件之通報機制及分工處理原則，提供遭受人身侵害外籍勞工驗傷、報案、偵訊、出庭時之翻譯、緊急安置、法律扶助、安排外籍勞工轉換雇主或返國、廢止

- 雇主聘僱許可、協調勞資爭議等各項服務措施。
2. 為加強外籍勞工申訴電話服務，本部於 2009 年 7 月 1 日建置 1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線，提供 24 小時全年無休、雙語、免付費之諮詢或申訴服務。
 3. 為提高外籍勞工自我保護、防範性侵害案件發生、提供申訴求助管道及相關權益保障之說明，本部於 2012 年發送「外籍勞工在臺工作須知手冊」及「1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線」宣導 DM 等宣傳製品，並分別寄送至各國際機場外勞關懷服務站、非政府組織、各直轄市及縣（市）政府暨警察局、移民署、廣播電臺、外籍勞工來源國駐臺機構等機關單位及外籍勞工人潮匯集之教會或場所，適時分送予外籍勞工。
 4. 為使落實保護外籍勞工人身安全之措施有法源依據，業於 2010 年 12 月 30 日修正「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」規定：雇主、被看護者或其他共同生活之親屬，及雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人，對於受聘僱之外籍勞工有刑法規定之妨害性自主情事者，即不得申請聘僱外籍勞工。
 5. 為結合民間資源推展各項受聘僱外國人之管理措施，並落實保障外籍勞工在臺工作之權益，本部於 2009 年 9 月 17 日修正「補助辦理外籍勞工管理措施作業要點」。如外籍勞工係遭受人身侵害案件而為刑事案件被害人，或遭受職業災害、傷病無法工作，並依「受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之外籍勞工臨時安置作業要點」安置者或外籍勞工係有特殊情事者，經本部勞動力發展署或地方主管機關專案認定有補助之必要，每案每人最高核給 1 萬元，屬特殊情況經專案認定，每案每人最高核給 10 萬元。

(5) 建立外籍勞工諮詢服務網絡

1. 為加強維護外籍勞工合法權益，協助外籍勞工儘速適應在臺工作，本部已補助各直轄市及縣（市）政府設置外籍勞工諮詢服務中心，聘用通曉外籍勞工母語人員提供外籍勞工法令、心理諮商、工作適應、勞資爭議等申訴諮詢服務，並提供法律訴訟費用補助及轉介法律扶助資源。外籍勞工倘有法令諮詢或遭受雇主片面解除契約、不當對待、扣留財物、未支付薪資或性侵害等違法情事，可逕向當地直轄市或縣（市）政府或所屬之外籍勞工諮詢服務中心提出申訴及諮詢。
2. 本部為提供外籍勞工及民眾方便記憶及撥打之申訴專線，以強化外籍勞工諮詢申訴網絡，自 2009 年 7 月 1 日起建置電話簡碼

1955「外籍勞工 24 小時諮詢保護專線」，設置接線席次為 7 席，並進用 21 名 (3 班制) 接線服務員，並於 2013 年 1 月擴充接線席次至 18 席，增加接線服務員至 44 名，提供 24 小時 (含假日) 雙語免付費電話申訴諮詢服務、法律扶助諮詢、轉介保護安置、提供其他政府部門服務資訊，快速處理申訴電話，並於受理後，採電子派案方式，派案至直轄市或縣 (市) 政府查處及申訴個案追蹤管理。另自 2011 年 2 月起擴大服務功能，新增以簡訊方式主動提供外籍勞工法令宣導服務，並提供就醫、洽公、工作或生活所需線上即時通譯服務。

(6) 防制外籍勞工遭受人口販運

防制外籍勞工遭受人口販運：外籍勞工如遭受人口販運或疑似人口販運受害者，均秉持先予安置保護之原則，並配合行政院於 2007 年成立之「行政院防制人口販運協調會報」及 2009 年訂定之人口販運防制法，落實推動防制人口販運之預防、查緝起訴以及保護被害人等各項具體措施。各項預防、保護及查緝起訴措施如下：

1. 預防面向：定期辦理防制外籍勞工遭受人口販運教育訓練課程、法令宣導活動、編印防制人口販運宣導手冊，以加強各直轄市及縣 (市) 政府外籍勞工諮詢服務中心、國際機場外勞服務站及 1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線服務人員、外籍勞工、雇主、仲介從業人員及一般民眾對人口販運防制之認知。
2. 保護面向：已整合各直轄市及縣 (市) 政府外籍勞工諮詢服務中心及非政府組織資源，建立通譯人員陪同遭受人口販運之外籍勞工接受詢問機制，並協助安置遭受人口販運之外籍勞工，提供生活補助、生理及心理醫療協助及居 (停) 留延長、補助法律訴訟費用、補助非政府組織團體辦理支持性活動、急難慰問金補助、協助跨區跨業別轉換至新雇主處工作或核發短期工作許可，並提供就業服務及職業訓練。
3. 查緝起訴：結合現有各直轄市及縣 (市) 外籍勞工諮詢服務中心、1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線及國際機場外籍勞工服務站等雙語諮詢申訴專線，受理外籍勞工諮詢申訴，並協助追返雇主或仲介積欠之薪資或費用，如外籍勞工申訴疑似遭受人口販運案件，各直轄市或縣 (市) 政府協助移送司法警察機關偵辦。

(7) 提供通譯陪同外籍勞工協助接受詢問

1. 為協助外籍勞工於接受直轄市及縣（市）政府詢問（談話），能充分陳述意見及主張權益，本部於 2010 年 8 月 6 日訂定發布「直轄市及縣（市）政府辦理非營利組織陪同外籍勞工接受詢問作業要點」運用外籍勞工諮詢中心及非政府組織通譯人才，陪同外籍勞工接受詢問（談話），加強提供被害人法律權利義務資訊。
2. 本部已於 2012 年 10 月 29 日修正發布「直轄市及縣（市）政府辦理非營利組織陪同外籍勞工接受詢問作業要點」，以廣納有實務工作經驗者參與相關陪同工作，修正放寬具大專校院畢業，3 年以上勞工或社會工作相關工作經驗者，亦得從事陪同工作；另修正調整通譯人員通譯補助費用，由原訂每案 500 元，調整為每案 2 小時內以 500 元計，第 3 小時起每小時 155 元，同一案件於同日之逾時時數以 6 小時為限，並指定自 2012 年 11 月 1 日生效。另為利地方政府連結民間資源處理外籍勞工勞資爭議，並使外籍勞工能充分陳述其意見及主張權益，2013 年 11 月 21 日修正本要點第 7 點第 2 項第 1 款之附件 3 規定，於現行規定中新增「具高中畢業，具 5 年以上勞工或社會工作相關工作經驗」之資格條件，並自發布日起生效。

2、 外籍勞工工作權益之保障：

(1) 外籍勞工同受國內勞動法令之保障

1. 參酌「世界人權宣言」第 7 條人人在法律上悉屬平等，且應一律享受法律平等保障之規定，我國對於國際社會間之約束自應配合遵守。在「國民待遇」原則下，外籍勞工在我國當受勞工相關法令保障，外籍勞工若受僱於適用勞動基準法之行業，自有基本工資、工時等勞動條件之適用；另外籍家庭看護工及幫傭等家事服務工作者，目前雖未納入勞動基準法保障範圍，但已於「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」中，明定雇主聘僱外籍勞工來臺工作前，應由雇主、外籍勞工、國內仲介、國外仲介簽署切結工資切結書，登載來臺後工資及相關費用，並經外籍勞工來源國驗證，同時需與外籍勞工簽訂書面勞動契約，另規定雇主應直接給付外籍勞工薪資，加以保障其勞動條件。
2. 為保障家庭看護工及家庭幫傭之勞動條件權益，經多次邀集勞、雇團體、學者專家及相關單位研商後，本部擬具「家事勞工保障法」草案。該草案內容包括每日應有連續 8 小時之休息時間、每 7 日中至少應有 1 日之休息作為例假、特別休假、請（婚、喪、

事、病)假、基本工資、工資給付原則、勞動契約之終止、保險及申訴等相關事項。本部將持續以務實的態度積極推動家事勞工保障法立法。

3. 為避免雇主巧立名目向外籍勞工收取不合理之膳宿及水電等費用，訂有雇主所提供膳宿及水電等費用之作價應公平合理之解釋令。另雇主如有違反規定者，外籍勞工可向本部、當地直轄市或縣(市)政府勞工主管機關申訴。
4. 依就業服務法第 54 條及 57 條中均有規定雇主不得非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物，若雇主或仲介公司有上述違法行為，勞工得向本部、直轄市或縣(市)政府檢舉。目前本部刻正研修就業服務法第 54 條及第 57 條規定，將雇主曾無正當事由留置所聘僱外國人之身分證明文件、工作憑證或其他證明文件，列為不予核發或廢止招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之要件。
5. 於 2011 年 5 月 1 日工會法修正生效後，已刪除需具中華民國國籍才得被選為工會理事及監事之限制，外籍勞工只要年滿 20 歲，不須具有中華民國國籍，除可擔任工會之發起人外，亦得被選舉為工會理事、監事，以保障外籍勞工工作及相關結盟權利，且與本國籍勞工享有一致之勞動三權(團結權、協商權及爭議保護等)保障。

(2) 確保雇主依勞動契約給付薪資：

1. 本部規定雇主不得自外籍勞工工資中代扣仲介費或其他款項，並於 2001 年 11 月 7 日修正相關規定，刪除「雇主徵得外籍勞工同意，得在其工資百分之卅以下範圍內代為儲蓄」的規定。
2. 本部自 2001 年 11 月 9 日起規定，雇主發放外籍勞工薪資須檢附「薪資明細表」，並以外籍勞工母國文字詳列內容交付外籍勞工收存，俾發生雇主有侵占情事時，作為提請訴訟之證明。另如查獲雇主未依規定辦理者，其後續申請案將不予許可，而已許可者將中止引進。
3. 為訪視外籍勞工受僱之情形，保障外籍勞工權益，自 2000 年起迄今已設置 240 名外籍勞工訪視員辦理訪視業務，另自 2013 年 1 月 1 日起，將增加 34 名外籍勞工訪視員，並配合相關法令及管理宣導，針對僱用外籍勞工之雇主，進行例行性訪視，瞭解外籍勞工受僱情形、管理輔導等，確實要求雇主依「外國人生活照顧服務計畫書」及履行勞動契約，避免有非法使用等逾越法令規

定之情事，以維護外籍勞工及雇主權益。

4. 為保障外籍勞工權益，本部於 2008 年 12 月 24 日修正發布「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」規定，規範雇主及外籍勞工訂立勞動契約內容與經外籍勞工之本國主管部門驗證之工資切結書不一致時，以工資切結書內容為準，且經驗證之工資切結書不得為不利益於外籍勞工之變更；另明定外籍勞工薪資明細表應負擔項目，雇主除法定可扣金額外，外籍勞工薪資應全額給付，且規範雇主應保存薪資明細表 5 年備查。

(3) 職業災害預防：

1. 依本部規定，雇主須舉辦定期健康檢查及辦理勞工安全衛生教育講習，並於工作場所張貼外籍勞工通曉語文之危險警告標示，以提醒外籍勞工減少傷害。
2. 本部為使所有來臺外籍勞工作具有基本之個人權益、人身安全預防及保護機制，已編印 4 國語言（包括英、泰、印、越語）之危險物有害物通識及勞工安全衛生教育篇等資料，送請我駐外使館於外籍勞工申請簽證時，轉送外籍勞工參考。
3. 本部已將「外籍勞工職災」納入統計項目，利用職場職災數據之變動情形，做為職場職災警訊之參考，俾加強防患及督導，減少外籍勞工職業災害發生。
4. 為進一步保障外籍勞工權益，本部已於 2003 年 12 月 23 日作成解釋令，對於外籍勞工因工作期間受傷或患病，在職業災害醫療期間如有終止勞動契約並退保之情形者，可以依職業災害勞工保護法第 30 條規定，繼續參加勞工保險普通事故保險，一直到經醫師證明並經本部核准醫療期間屆滿之日。
5. 為克服外籍勞工因語言、環境不熟悉而遭遇到求償困難，並及時提供外籍勞工發生職災時之各項協助，本部特別成立『外籍勞工職災協助專責小組』，除建立完整的外籍勞工職災通報系統及統計外，並整合直轄市及縣（市）政府、外籍勞工來源國駐臺機構、外籍勞工關懷團體等相關資源，提供職災認定責任歸屬、醫療及相關給付之請領、爭議調解及法律訴訟輔助、職災慰問、生活扶助、外籍勞工家屬聯繫及其他必要之協助，透過全面性保護體系，使發生職災之外籍勞工能獲得最快速、最完整之協助。

(4) 外籍勞工跨區跨業轉換工作：

1. 為保障外國人在臺工作權益，降低轉換雇主失敗率、縮短轉換雇主行政作業時間與程序，並配合「外籍勞工轉換雇主網路作業系

統及勞雇轉換資料庫」之建置及達到充分揭露轉換雇主資訊之目的，本部於 2008 年 2 月 27 日修正放寬外籍勞工轉換雇主規定，使原雇主、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本部申請轉換雇主，修正外國人轉換次數制度變更為 60 天、放寬雇主持診斷證明書接續聘僱家庭外籍看護工及在不影響外國人在臺人數前提下承接聘僱時，外籍勞工得跨業自由轉換雇主或工作。另為強化外國人與新舊雇主雙方或三方合意接續聘僱作業規定，本部復於 2011 年 6 月 29 日修正外籍勞工轉換雇主規定，明定雙方或三方合意接續聘外國人應簽署接續聘僱證明文件以茲證明，以保障外籍勞工轉換後工作權益。

2. 又考量有特殊情形而無法於期限內轉換雇主之外國人，若遣送出國對其權益有重大影響，本部於 2009 年 9 月 1 日修正同意外國人得經中央主管機關核准後，延長轉換作業期間為 60 日，並以 1 次為限；但外國人有經雇主或其僱用員工等人身侵害情事者，轉換次數得不受次數限制。

3、外籍勞工生活權益之維護：

(1) 加強生活輔導：

1. 本部為加強外籍勞工生活輔導，乃結合外籍勞工輸出國駐臺機構、及我國相關政府行政機關、各直轄市、縣（市）外籍勞工諮詢服務中心、非政府組織、人力仲介公司及雇主，設立輔導據點，建構完善之外籍勞工輔導網路。
2. 本部為確保雇主可適時輔導外籍勞工、注意外籍勞工生活情形及加強勞雇雙邊溝通能力，要求雇主須依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第 40 條及第 41 條之規定，在雇主聘僱外籍勞工時，設置專業管理人員及於外籍勞工中配置具雙語能力人員，上開人數之多寡，仍須取決於雇主聘僱外籍勞工之人數，倘雇主聘僱上開人數不足，地方主管機關得通知限期改善，以加強雇主聘僱管理能力。
3. 最後為提高外籍勞工之生活品質及維護其生命安全，本部規定雇主須依「外國人生活照顧服務計畫書」確實辦理，並於 2011 年 8 月 3 日修正「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」，規定雇主應尊重外國人宗教信仰之飲食禁忌，倘雇主為外國人住宿地點之安全裝設監視器，致外國人隱私權與宿舍安全相衝突者，仍以保護外國人隱私為先之原則，及雇主應提供 1955 專線資訊。

(2) 避免遭不當代扣稅款：

1. 為減輕所有低收入外籍勞工受薪階級之租稅負擔，財政部於 2009 年 1 月 16 日修正發布各類所得扣繳率標準，外籍勞工於一課稅年度在中華民國境內居留未滿 183 天，全月薪資給付總額於基本工資之 1.5 倍以下者，自 2009 年 1 月 1 日起改按稅率 6% 扣繳。
2. 本部為避免雇主不當代扣稅款之情形，規定所有聘僱外籍勞工之雇主，應依照我國所得稅法所規定之扣稅標準配合辦理，並利用經常性辦理之仲介座談會向仲介業者宣導，請其代為轉知雇主配合辦理。
3. 另為使外籍勞工瞭解其稅務方面之權利義務，本部已於「外籍勞工在臺工作須知」中，納入外籍勞工申報所得稅之各項注意事項，以避免勞雇糾紛及稅捐機關無法辦理退稅情形。
4. 本部為防止雇主不當代扣外籍勞工稅款問題，已配合外籍勞工訪視業務，將雇主侵占稅款列為重點訪視項目。並規定雇主應將印有中文及外籍勞工母國文字之薪資所得及扣繳項目等憑單，交予外籍勞工收存，做為未來辦理退稅及清理帳目之依據。

(3) 納入國內勞工、健康保險體系：

1. 勞工保險：
外籍勞工受僱來臺工作，其權益與國內勞工相同，受我國勞工等相關法令保障，外籍勞工若屬「勞工保險條例」規定之強制加保對象，於到職之日，雇主即須檢附本部核發之外籍勞工聘僱許可函、外僑居留證或外國護照影本向勞工保險局申報加入保險；若屬非強制加保對象者，亦得準用勞工保險條例參加勞工保險，享有傷病、醫療、殘廢、死亡等給付。
2. 全民健康保險：
依「全民健康保險法」第 10 條規定，外籍勞工受僱來臺，在臺灣地區領有居留證明文件，須加入全民健康保險。並依該法第 2 條規定，於保險有效期間內，發生疾病、傷害、生育事故時，依規定給與保險給付。

(4) 辦理休閒娛樂活動：

本部為解決外籍勞工思鄉情緒與工作壓力問題，儘快讓其適應在臺工作及生活，已定期透過廣播媒體製播外籍勞工外語廣播節目。並於年節或不定期辦理外籍勞工休閒及年節民俗等育樂活動，或由雇主適時安排休閒生活，俾使在臺外籍勞工得以抒發身心，生活愉快，工作得心應手。

4、結語

人權改造工程，涉及國家經濟發展、社會安定之整體的建設，屬於我國家總體政策的範疇，而外籍勞工人權政策更是其中非常重要的一部分。

現今國際化、自由化、平等化之世界潮流，已成為各國遵守人權之主幹，為使我國能在國際上揚名立足，在在應確實遵守國際間之種種人權規範。因此，例如世界人權宣言第 1、7、12、13、14、17、18、19、22、23、24 條等，各項所強烈主張之人人人生而自由，法律之前人人平等，享有受法律保護之權，在各國境內有尋求和享受庇護之權，任何人的財產不得任意被剝奪，有思想、宗教之自由，人格尊嚴不容忽視，享有合適之工作條件，同工同酬，享有休息和閒暇之權利…等，以上種種人權規範，實已為我國憲法內容及精神所涵蓋，職是之故，茲為加強落實其基本立場之所在，遂藉由推動外籍勞工權益維護之相關措施，亟盼大家共同努力與配合，以期彰顯我國政府維護外籍勞工權益之誠意與決心。