

東海大學公共事務碩士專班碩士論文

指導教授：紀俊臣博士

公部門對外籍勞工查察工作之
績效評析—以彰化縣為例

碩士班研究生：陳映慈

中華民國九十九年六月十八日

摘要

自1992年「就業服務法」公布施行後，我國外勞政策的原則，從採取補充性、限業限量、適中帶緊、到提出「每年刪減一萬五千人」等各項措施的執行，國內失業人數仍居高不下，但外勞的人數卻持續成長。國內的高失業率成為外勞背負的原罪，然而低成本的工資以及高度配合加班的特性，一直是雇主偏愛僱用外勞的最大誘因。事業單位（包括製造業及營造業）聘僱外勞人數近六年來平均占在台外勞人數六成以上，由於事業單位幾乎都是提供外勞集中住宿的方式，其外勞管理之良窳，不但攸關事業單位的生產力，同時對國內社經發展及社會治安都有相當程度的影響。

本研究是採質性的文獻探討法、深入訪談法及參與觀察法的方式，由「外勞查察員」的觀點，探討國家政策執行於基層過程中所受的影響，希望能經由事業單位、外籍勞工、中央與地方各政府機關負責外籍勞工業務之部門比較，找出今後推行外勞查察工作的可行方向。除介紹外籍勞工在我國之概況及政府開放引進外籍勞工之基本政策外，擬從現行外籍勞工之聘僱許可及管理法制及行政管理措施加以分析，並就實踐後之優劣缺失加以檢討後，參考國內相關法規及社會環境變遷及需求，提出外籍勞工行政管理及許可法制建言。

總之，我國開放引進外勞後，基層勞力短缺的問題已獲紓解，並帶來實質的經濟效益。外勞管理機制建立已十餘年，相關的政策、法令及執行措施多已完備，並隨著社會環境之變遷不斷作調整。我國外勞管理政策問題嚴重，或有很大的改進空間，如外勞引進方式、外勞管理單位、外勞生活管理及中央與地方職權分工等方面，究何環節或地方有問題、不周延之處，以及應如何改進等問題，深感有值得深入檢討的必要。藉由本研究，探討分析我國現有外勞管理機制。由於外勞查察員執行查察工作時，會因政策面、法令面、執行機制面及組織面，造成工作成果之績效評估；且探究有何與現實面脫節或不合時宜

之處，以提供參考改進之意見，俾健全管理方案，建立外勞保護體系，確實保障外勞基本權益，亦宜提升台灣國際形象，減少管理問題，增進社會對於多元文化的真切尊重，以發揮外勞引進效益。

關鍵字：外籍勞工，外勞管理，外勞查察，外國人生活照顧服務計畫書，績效評析。

目錄

第一章 緒論	1
第一節 研究動機與目的	1
第二節 研究方法與架構	5
第三節 研究範圍與限制	9
第四節 重要名詞界定與相關文獻探討.....	11
第二章 臺灣外籍勞工引進機制設計檢視.....	31
第一節 臺灣引進外籍勞工法制.....	31
第二節 臺灣外籍勞工引進機制運作.....	48
第三節 臺灣外籍勞工引進機制評析.....	56
第三章 臺灣外籍勞工管理政策與執行評估.....	63
第一節 臺灣外籍勞工管理政策設計.....	63
第二節 臺灣外籍勞工管理機關服務成效.....	71
第三節 臺灣外籍勞工管理政策執行績效評議.....	78
第四章 彰化縣外籍勞工查察之質化研究分析.....	83
第一節 質化研究規劃.....	83
第二節 訪談對象選擇與提綱設計.....	83
第三節 訪談成果與分析.....	86
第五章 結論.....	97
第一節 研究發現.....	97
第二節 研究建議.....	99

參考書目	103
附錄一 就業服務法.....	109
附錄二 雇主聘僱外國人許可及管理辦法.....	123
附錄三 受聘僱外國人健康檢查管理辦法.....	135
附錄四 深度訪談題目.....	139
附錄五 深度訪談紀錄【1A】.....	141
附錄六 深度訪談紀錄【1B】.....	143
附錄七 深度訪談紀錄【2A】.....	145
附錄八 深度訪談紀錄【2B】.....	149
附錄九 深度訪談紀錄【3A】.....	151
附錄十 深度訪談紀錄【4A】.....	153
附錄十一 深度訪談紀錄【4B】.....	155
附錄十二 深度訪談紀錄【5A】.....	157
附錄十三 深度訪談紀錄【6A】.....	159
附錄十四 深度訪談紀錄【6B】.....	161
附錄十五 外國人生活照顧服務計畫書（家庭幫傭、家庭看護工適用）.....	163
附錄十六 外國人生活照顧服務計畫書（製造業、營造業、養護機構看護工適用）.....	165

表圖目次

表：

表 1-1 國內外籍勞工的實證研究彙整表	22
表 2-1 雇主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款規定之工作應繳納就業安定費數額	39
表 4-1 質性訪談對象編號對照表	85

圖：

圖 1-1 研究架構	6
------------------	---

第一章 緒論

自1989年台灣正式引進外籍勞工以來，這一部勞資政角力引進的歷史已有十幾年，規範外勞年限、外勞引進程序規定的「就業服務法」、以及外勞勞動條件的最低基準的「勞動基準法」等相關法令也已修改數次。在外籍勞工業務執行上，2001年為事權統一，將原本分屬各部會業務掌管的外籍勞工審核管理業務，全歸併至勞委會職業訓練局負責辦理，該局並增設一組外勞作業組，作為唯一窗口，專辦外勞的相關業務，期能事權統一有效管理在台的外籍勞工。在2005年8月21日高雄捷運公司管理人員對泰籍勞工粗暴管理，導致該區外勞不滿生活管理而爆發激烈抗爭事件。有關外勞人數、管理及制度規範等層面問題，一時成為媒體爭相採訪報導的焦點。此一暴動所衍生出來的一些問題，例如：公部門與事業單位、中央與地方機關、地方政府之間外勞管理的管轄權責、外國人生活管理計畫未能落實、受委託管理外勞之公司(仲介公司)無任何規範，都和外勞管理的工作有所關聯。在2008年除外勞作業組外，增加外國人聘僱許可組，此對我國而言，外籍勞工政策係現階段政府施政重點之一，其管理機制是否健全週延有效，不但深深影響到是否能將開放外籍勞工引進所帶來的衝擊與問題降至最低，對能否有效解決產業基層人力及保障本國勞工就業，進而促進經濟發展，亦扮演關鍵性因素。我國現行外勞管理機制為何、有何特點及其運作情形，地方政府能否有效達成績效目標和如何執行政策，本研究即以此為研究。

第一節 研究動機與目的

2000年，行政院勞委會以「加強查察違法外籍勞工實施計畫」輔

導各縣市政府設置「就業服務法查察員」，也就是我們說的「外勞查察員」。目的是為加強查察非法外勞、雇主及仲介公司，督導雇主、仲介對外籍勞工之管理，保障合法外籍勞工及本國勞工工作權益。工作內容包括至外籍勞工工作地點或違法場所查察；受理民眾檢舉及查察非法外籍勞工、雇主及仲介公司；協助受理外籍勞工申訴案件並予以查處，解決勞資爭議；配合就業服務法相關檢查專案；雇主申請外籍勞工案件之訪查事項。於2000年，勞委會以就業安定基金補助各縣市僱用115位外勞查察員後；2006年5月，勞委會再以就業安定基金增加補助聘僱150名外勞查察人力。有鑑於外勞查察員設置後，非法僱用外勞的行為明顯減少，顯示設置外勞查察員將可提高查察的有效性。

壹、研究動機

由於任職於彰化縣政府負責外勞查察管理相關工作，在業務上須與外勞有直接或間接接洽的工作經驗。依據就業服務法的規定，對於什麼人可以申請聘僱外勞(雇主的資格，如：開放行業別)、怎麼聘僱(如：聘僱手續的規定、仲介該如何服務及收費的規定)、可以聘僱哪些人(如：外勞國籍)和如何使用外勞，可以聘僱期間(如：轉換雇主的條件、聘僱年限)等相關事宜，都是勞委會在決定。全省的查察人員經由每年1次每次3天左右的業務研習會，在會中與勞委會的代表就法令上、制度上及績效的成績評比上的問題做討論；也可與其他縣市做經驗交流。但因勞委會對各縣市主管機關的績效評比每年都在改變，但勞委會並未考量到各縣市之各行業外勞人口比例，以及各縣市區域上實行查察作業之困難度。

身為公部門的一分子，有感外勞管理機制建立已十餘年，相關的

政策、法令及執行措施多已完備，並隨著社會環境之變遷不斷作調整。我國外勞管理政策問題嚴重，或有很大的改進空間，如外勞引進方式、外勞管理單位、外勞生活管理及中央與地方職權分工等方面，究何環節或地方有問題、不周延之處，以及應如何改進等問題，深感有值得深入檢討的必要。藉由本研究，探討分析我國現有外勞管理機制。由於外勞查察員執行查察工作時，會因政策面、法令面、執行機制面及組織面，造成工作成果之績效評估；且探究有何與現實面脫節或不合時宜之處，以提供參考改進之意見，俾健全管理方案，建立外勞保護體系，確實保障外勞基本權益，亦宜提升台灣國際形象，減少管理問題，增進社會對於多元文化的真切尊重，以發揮外勞引進效益。

貳、研究目的

國內學者陳正良對外籍勞工之界定為：「不具我國國民身分，但於我國境內受僱從事工作，以及正在尋找工作、已經找到工作而未開始工作、或等待恢復工作之個人」¹；我國對外籍勞工的正式規範主要是依據「就業服務法」第五章「外國人之聘僱與管理」，雖未對「外籍勞工」下定義，但就法規內容而言，已詳細界定了外籍勞工的意義、範圍與類型，依該法規定，受僱於已取得聘僱許可之雇主並具備該法規定的消極資格，而循法定程序合法進入中華民國境內工作之外國人，即為合法的外籍勞工，適用於「獲准居留之難民」、有居留權而受僱於國內從事有酬活動之海員與近海作業勞工，無國籍者、取得外國國籍而持外國護照入境或持中華民國護照而未在國內設籍之中國人亦準用之²。大陸地區人民受僱於台灣地區從事工作者雖亦準用就業服務法第五章的相關規定，但在「一個中國」的原則下，大陸勞工不在

¹ 陳正良，〈我國外籍勞工政策之檢討〉，《勞工研究季刊》，第100期，民79，頁75。

² 孫以凡，〈外籍勞工法制之研究〉，碩士論文，中正大學法律學系，民88，頁34-37。

國內設籍卻也不被視為外籍人士。由此可知，「有無相異國籍」之存在是對外籍勞工下定義時的共同要項。本研究所指的外籍勞工係限定為1992年5月8日公布的「就業服務法」第43條第1項第7、8款所規定者，包括：家庭幫傭、外籍監護工、外籍船員及從事重大公共工程建設與重要生產行業等外籍勞工。

台灣自1980年代中期以來進入政治社會轉型期，原來的威權統治政體已無法適用於急速變遷的國際環境和國內崛起的社會勢力，而我國外籍勞工政策之制定正好歷經此轉型期。本研究之主要目的，是由「外勞查察員」的觀點，探討國家政策執行於基層過程中所受的影響，希望能經由事業單位、外籍勞工、中央與地方各政府機關負責外籍勞工業務之部門比較，找出今後推行外勞查察工作的可行方向；另期望經由官方的文獻，以了解該縣外勞查察工作的趨勢。本研究目標分析彰化縣推動外勞查察工作的現況與趨勢。亦希望八年來彰化縣推行外勞查察工作作一評估，以達成下列研究目的：

1. 了解彰化縣年度推行外勞查察工作計畫，是否具體周詳，與台灣雇主聘僱外勞能否發揮功能。
2. 掌握彰化縣外勞查察之工作項目，是否切合當前台灣社會之需要。
3. 了解彰化縣外勞查察人員的培訓與實施外勞查察的績效。

本研究的聚焦在於探討彰化縣外勞查察之工作績效。以訪談的方式，實地瞭解外勞業務相關人員的觀感，其研究問題分為：

1. 外勞查察的業務，定期執行那些工作事項？不定期的工作事項？
2. 執行外勞查察業務時有無窒礙難行之處？
3. 在外勞查察業務方面，機關有無特定的相關辦法或措施，提升查察績效？
4. 對彰化縣現行外勞查察的建議與看法？
5. 每年度的外勞查察工作評鑑對於執行單位的影響為何？

第二節 研究方法與架構

本研究方法係透過深入訪談與文獻探討的方式，探討台灣外籍勞工引進機制、台灣外勞管理政策與執行對彰化縣外籍勞工查察的績效作一評估，再據以建立研究架構。

壹、研究架構

本研究的研究架構特質可歸納如下：

1. 外籍勞工引進機制設計檢視：包括：台灣引進外籍勞工法制、外籍勞工引進機制運作、外籍勞工引進機制評析。
2. 外籍勞工管理政策與執行評估：包括臺灣外籍勞工管理政策設計、外籍勞工管理機關服務成效、外籍勞工管理政策執行績效評議。
3. 推行外勞查察工作之績效：探討外勞政策對第一線外勞查察員執行工作之影響，並評定這些工作對非法僱用外勞的行為有無改善。
4. 外勞查察績效的分析與未來發展方向：探討今後外勞查察的各項工作，應該在那些方面加強辦理，分析那些工作方法上應加以改變，或與其他單位共同合作，以收到事半功倍效果。

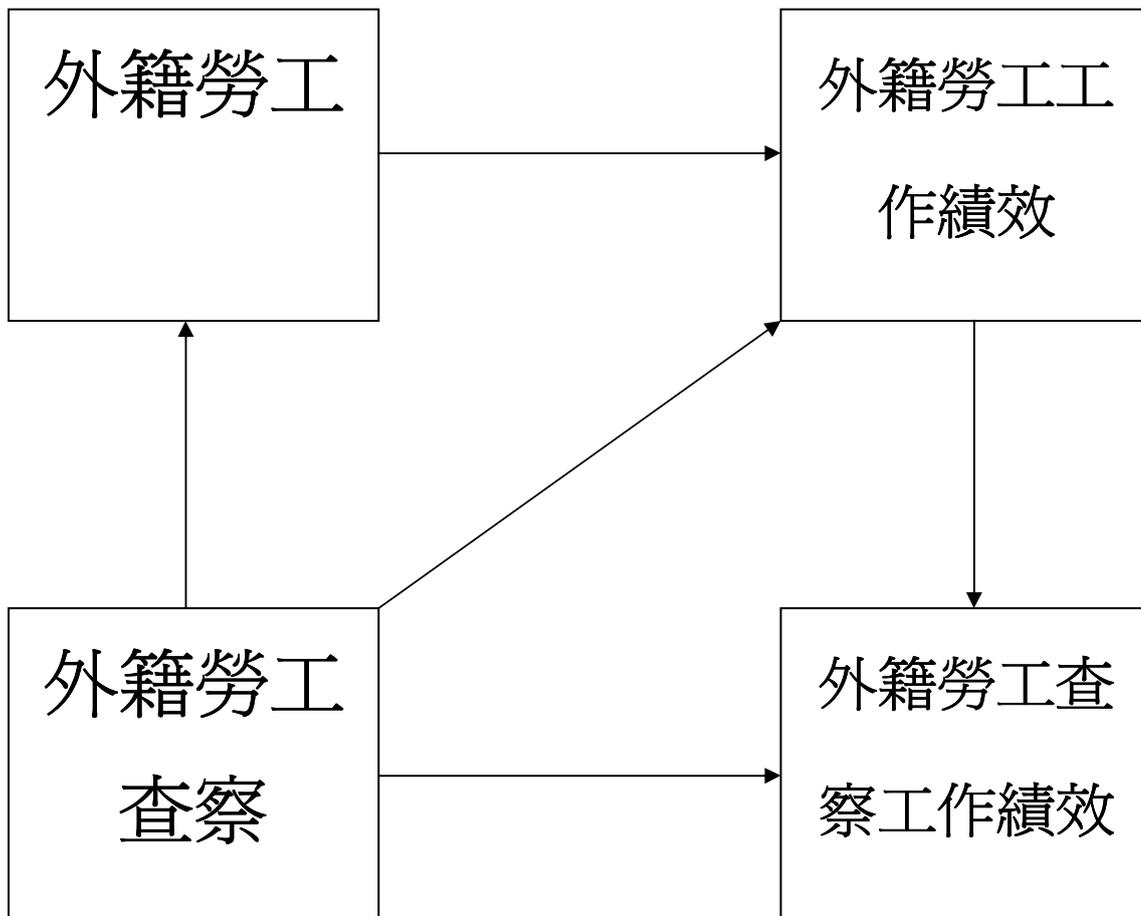


圖1-1 研究架構

資料來源：作者自繪。

貳、研究方法

研究方法乃是指涉資料蒐集與分析的程序及技術。例如應用文獻探討、問卷調查、訪談、參與觀察等方法，去蒐集有關研究主題的資料，公共政策研究與其他各種科學一樣，通常是選擇一種以上的方法，應用之。本研究所採用之研究方法說明如下：

一、文獻探討法

文獻探討法也稱為文件分析法亦稱次級資料分析法，文獻探討法是指政策管理人員蒐集與某項政策問題有關之文章、書籍、論文、專書、研究報告、政府出版品及報章雜誌的相關報導資料，進行靜態性與比較行的分析研究，以了解問題發生的可能原因，解決過程及可能產生的結果。³本研究對於彰化縣推行外勞查察工作策略、執行成效、遭遇問題及研擬有效可行的改進意見等，以為政府研擬全國性外勞查察政策及執行之參考。

二、深入訪談法

個人訪談即所謂深入訪談法，是對特定議題深入探問(probes or prompt)⁴。由研究人員或訪問員，透過面對面交談或訪問的方式，蒐集受訪者對某些問題的看法或意見，做為研究分析基礎的作法。面對面訪問也稱為實地訪問或造府訪問。在此種訪問過程中，訪員與受訪

³ 吳定，《政策管理》。台北：聯經，民92，頁10-11。

⁴ 胡幼慧，《質性研究-理論、方法及本土女性研究實例》。台北：巨流，民85，頁150-151。

者均在場。訪員可對題目之目的、疑義等加以解說，並可了解受訪者問題之所在，及時予以說明。訪問題目可以是開放式的，由受訪者自由發揮回答；也可以是結構式的，受訪者依固定題目及答案進行回答。

5

國內有關外勞查察績效評估的資料相當缺乏；尤其是從實務面探討、評估外勞查察工作的更少，為使本研究能夠有詳實豐富的內容，本研究實地訪問的對象有：彰化縣政府外勞服務科承辦科長及科員、外勞查察人員及移民署彰化縣專勤隊科員進行質性訪談，實地瞭解外勞業務相關人員的觀感；訪談內容包括：外勞管理業務定期與不定期執行的工作事項、執行業務有無窒礙難行之處、主管機關有無特定的相關辦法或措施提升查察績效、對彰化縣現行外勞查察的建議與看法及評鑑的影響。

三、參與觀察法

「參與觀察」(participant observation)，是指研究者在研究場域中，對研究的現象或行為透過觀察的方式，來進行相關資料的蒐集與對現象的瞭解。由於參與觀察法大都是在自然的情境中，對研究現象或行為進行觀察，所以研究者不僅能夠對研究現象的文化脈絡，有較為具體、清楚的認識，更可以深入瞭解被研究現象或對象的內在文化，及其對行為或現象意義的詮釋。⁶由於任職於彰化縣政府負責外勞查察管理相關工作，在業務上須與外勞有直接或間接接洽的工作經驗。研究者對於研究的現象所知有限。因此，研究者可以透過參與觀察法對研究現象產生初步的瞭解；亦可補足深度訪談蒐集資料的不足。

⁵ 同註1，頁11。

⁶ 王雲東，《社會研究方法：量化與質性取向及其應用》。台北：威仕曼，民96，頁290。

第三節 研究範圍與限制

我國首次正式開放引進外籍勞工是始於1989年10月，在此之前雖未開放亦未嚴格管制，故1986年中期即出現外籍勞工大量湧入的現象，促使政府相關單位與專家學者開始分析外籍勞工可能帶來的正、負面影響，更形成正式開放引進外籍勞工時的政策要點⁷：

1. 不全面開放外籍勞工的引進。
2. 外籍勞工的開放引進是在於解決勞力不足的問題，而非在於壓抑或降低勞動成本。
3. 外籍勞工的開放引進應審慎執行，並應有效防範其對經濟及社會發展的可能不利影響。
4. 對非法外籍勞工應嚴加取締並不採取就地合法化。
5. 對非法僱用或仲介外籍勞工者要嚴加處罰。
6. 將來是否進一步擴大開放引進外籍勞工，應視國內經濟社會發展需求及現行開放外籍勞工措施之利弊得失而定。
7. 外籍勞工的來源國家應有所規劃及選擇。

1992年陸續公布「就業服務法」、「外國人聘僱許可及管理辦法」、「私立就業服務機構許可及管理辦法」、「就業安定費繳納辦法」、「就業服務法施行細則」等相關法令，這些法令規章對外籍勞工的進用與管理已有明確規定，然若逐條逐項加以探討則太過瑣碎而無法掌握其重點，法令規章的制定必定先有其核心要點，為落實這些要點才會制定逐條逐項的規定。

⁷ 趙守博，〈外勞只是階段性〉，《天下雜誌》，第138期，民81，頁164-170。

壹、研究範圍

本研究範圍，係以彰化縣為研究基礎，將研究對象分為縣政府及移民署外勞業務相關人員，而研究項目就績效評估方面，檢討外勞查察政策及探討中央勞委會及地方政府外勞業務組織之人力配置、外勞查察人員之訓練及外勞查察員的工作項目是否有需要加強的部分、檢討我國引進及聘僱外籍勞工之政策發展，以及推行外勞政策方向的檢討。

貳、研究限制

本研究係在彰化縣政府及彰化縣移民署專勤隊等外勞實務相關工作人員協助，雖能達致既定的研究目的，但進行訪談及資料整理分析過程中仍有下列之研究限制：

一、主觀上的限制

研究者在進行訪談過程中，雖盡量保持客觀立場，惟對於有些問題的看法，難免存有個人主觀的價值思維與主觀判斷或個人偏見涉入，以致產生主觀上的限制。

二、應用上的限制

本研究係採質性研究，針對少數個案做深度訪談，雖能對於研究主題相關之資料作探討與瞭解，但因樣本間個人主觀價值、判斷、工作經驗與對查察外勞之工作瞭解程度甚有差異，不具整體代表性，是以本研究未具概括推論性，尚無法用來推論整體。

第四節 重要名詞界定與相關文獻探討

壹、重要名詞界定

一、外籍勞工(foreign workers)

外籍勞工一詞，在我國就業服務法(以下簡稱：本法)之外國人聘僱及管理法制上，係指受雇主聘僱入國之外國籍工作者。⁸此外，並含括無國籍人、中華民國國民兼具外國國籍而未在國內設籍之受聘僱工作者。⁹

現行在我國之外籍工作者可區分為二類，第一類為從事本法第四十六條第一項第一款至第七款，其工作資格及條件為應具有專門知識、特殊專長、技術或有一定學經歷，俗稱白領之外籍工作者。另一類為從事本法第四十六條第一項第八款至第十款，其工作性質屬基層勞力，為較辛苦、危險、骯髒，俗稱藍領之外籍工作者。

由於白領外籍工作者，本身即具有優勢條件，且其工作環境、待遇及福利皆達一定水準¹⁰，並非本研究之標的；易言之，本文研究範圍及所稱之外籍勞工，係指薪資近於基本工資，且因個人條件、語言及身處異國等原因下，與雇主議價、協商之能力居於弱勢，並在雇主直

⁸ 除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。其中所稱雇主，係指聘、僱用員工從事工作者。分別為就業服務法第二條第三款及第四十三條所明定。

⁹ 就業服務法第七十九條規定：「無國籍人、中華民國國民兼具外國國籍而未在國內設籍者，其受聘僱從事工作，依本法有關外國人之規定辦理。」亦即我國國民同時具有外國國籍之雙重國籍，若未在國內設籍者，其受聘僱工作視同外國人，須依本法規定申請許可，始得在國內工作。

¹⁰ 外國人受聘僱從事白領專門性或技術性之工作，其薪資不得低於中央主管機關公告之行職業別薪資調查最新一期之工業及服務專技人員每人月平均薪資，為「外國人從事本法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準」第八條所明定。依據行政院勞工委員會九十二年五月發行之職類別薪資調查報告，九十一年工業及服務業專技人員（工程師及技術師）月平均薪資為新臺幣47,971元。

接力量的指揮監督及實力支配下，其法律權利之執行及貫徹仍為薄弱，而從事下列基層勞力工作之藍領外籍工作者¹¹。

二、績效評估

績效評估係指一套正式的、結構化的制度用來衡量、評核及影響與員工工作有關的特性、行為及結果，發現員工工作的成效。了解未來該員工是否能有更好的表現，以期員工與組織均能獲益。

就績效評估的目的與功能而言，「績效評估」本質上為管理活動中的「控制」功能。以消極意義來說，係了解規劃的執行進度與狀況，若有歧異，則採取因應對策；以積極的意義而言，在於利用績效評估的標準，引導組織或個人朝目標努力，並且利用激勵手段，產生達成目標的力量。

貳、相關文獻探討

外勞合法引進來台之前，已有一些學者專家接受政府相關單位委託研究，在1992年就業服務法公布之初，學者專家及大學院校學生碩、博士論文，大多研究外勞政策及經濟面的議題。近幾年來由於外勞在台人數迅速增加，外勞在台工作期間因工作或生活適應所延伸的議題，開始引起社會的關注，有關外勞管理的相關問題乃逐漸受到重視。學術界對外勞的研究範疇，因而擴及到社會面、制度面、外勞生

¹¹ 詳見「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」。

活調適、乃至於以外勞管理為核心的議題等，這些議題都直接或間接涉及到外勞管理的問題。本節有關外勞管理的文獻回顧，擬分為就業服務法公布前有關外勞政策的研究、經濟與制度面的相關研究、外勞適應及對社會影響的相關研究、外勞管理的相關研究等四類來作回顧。

一、就業服務法公布前有關外勞政策的研究

在就業服務法公布之前，已有許多東南亞地區的勞工以觀光的名義或偷渡的方式來台非法工作，外勞在台灣所發生的問題，開始日漸受到社會各界的重視。在相關研究裡，對於是否引進外勞，就有採原則上不引進、認同引進、以及補充性與暫時性引進的不同觀點。

(一)蔡宏進與蔡青龍接受行政院研考會委託，針對〈我國外籍勞工可能引發的社會問題及其因應對策〉進行研究¹²，也就是評估是否正式引進外勞、以及外勞引進後可能衍生的相關問題。

他們的研究發現：外勞可能對台灣社會造成減少本勞工作機會、遲延技術之進步、破壞法規、擾亂治安、傳入疾病、引發群體衝突等不良影響。因此建議原則上不要引進外籍勞工，若在不得已的情況下要引進時，則應從嚴限制，並應設立專責單位、訂定外籍勞工管理辦法、建檔管理合法外籍勞工、雇主應配合管理並提供合理待遇與服務，以及勸導國人避免歧視外籍勞工等相關措施。

(二)吳惠林和張清溪教授共同撰寫《台灣地區的勞力短缺與外籍勞工問題》一書¹³，證實台灣地區在1980年代已普遍發生人力短缺，他們認為外籍勞工的引進固然是迅速增加勞動供給的有效方式，但必需作嚴謹的通盤研究，制定明確的外勞政策使外勞合法化有助於外勞的管理。其研究結果：外勞可以有效的管理、外勞人數不多時對輸出入國都有好處、短期的外籍勞工產生的問題較少。他們並提出「公開拍賣

¹² 蔡宏進、蔡青龍，《我國外籍勞工可能引發的社會問題及其因應對策》。台北：行政院研考會委託研究，民81。

¹³ 吳惠林、張清溪，《台灣地區的勞力短缺與外籍勞工問題》。台北：中華經濟研究院，民80。

外勞僱用權」的政策建議，並將拍賣所得做為補貼職業訓練及從事公共建設，可以有效解決外勞引進的問題，並透過課稅（即拍賣）與補貼（職業訓練與公共建設），可以平衡所得的分配。

(三)謝青志〈外籍勞工對勞動市場影響之研究〉¹⁴，是綜合勞動經濟與歸納各國經驗，以探討外勞對台灣勞動市場的影響，以及非法外勞的問題。他認為引進外勞並非是全然的替代性或互補性，而必須考慮到：勞動供需的彈性、勞動供需量的配合、外籍勞工的人數、外勞的技術與就業的意願、以及景氣循環等因素。在欠缺相關法令的規範下，企業界殷切需求勞力，就有非法外勞就業的空間，但在沒有法令保障下的外勞極易遭受到剝削。

(四)成之約〈十四項重要建設工程得標業者聘僱海外補充勞工措施之追蹤調查評估〉一文¹⁵。

是以中華工程公司率先合法引進的泰籍勞工為對象，¹⁶調查結果發現，泰勞對管理及規章甚為了解，對在台的工作、生活及管理普遍滿意。他強調：整體外籍勞工之管理體系和機制，應以可行的移民政策目標來做設計和規劃，並加強政府的雙邊協定及設立專責機構。為保障本勞的權益，引進外勞必須是補充性與暫時性的措施，且不宜歧視外勞。他並建議設立勞務中心，以集中管理外勞。

在就業服務法公布前的文獻中，無論是原則上不引進外勞、同意引進、或採取補充性與暫時性措施的立場，所提出的幾項建議，諸如：設立專責單位、訂定外籍勞工管理辦法、建檔管理合法外籍勞工、要求雇主配合管理並提供合理待遇與服務、勸導國人避免歧視外籍勞工、將外勞集中管理等意見，在外勞管理政策及外勞管理措施的制定上，都頗具參考的價值。

¹⁴ 謝青志，〈外籍勞工對勞動市場影響之研究〉，碩士論文，文化大學勞工研究所，民80。

¹⁵ 成之約，〈十四項重要建設工程得標業者聘僱海外補充勞工措施之追蹤調查評估〉，《就業與訓練》，第5卷，第10期，民81，頁6-9。

¹⁶ 也就是中華工程公司中華工程公司依「十四項重要建設工程得標業者聘僱海外補充勞工措施」所引進者，當時的名稱為「海外補充勞工」，共計243人均集中住宿於該公司位於龍潭之北二高施工所。

二、經濟與制度面的相關研究

在外勞引進初期，有關外勞政策以及經濟面相關的研究十分熱門，雖然就業服務法已在1992年公布，然而對於引進外勞的正、負面影響，仍有持續的論辯，有關外勞政策檢討、對本勞工作的影響、政治經濟分析，以及經濟效益等議題，都是當時的研究課題。

(一)馬凱、單驥、李誠〈臺灣應否積極引進外籍勞工？〉一文¹⁷，馬凱主張應該在制度化、有秩序、選擇性的條件下合法引進外勞，因為即使是先進的產業，仍必需由若干勞動密集的產業來承擔一部分的工作。因此，他主張應積極引進外勞。單驥認為外勞政策設計不當，造成外勞與本國勞工薪資的差距，外勞需求龐大是因外勞的成本偏低，相當不利於國內產業的升級。他認為引進外勞的時間表及人數上限指標都應做合理的交待，但實際上不但沒有看到明確指標，引進外勞的人數卻反而愈多，外勞政策已有逐漸失控的諸多迷思，因此他主張不應積極引進外勞。李誠認為外勞的僱用對於產業升級有助、或有害，端視外勞在勞力密集產業或資本與技術密集產業的分布情形而定，他認為假如政府的效率不彰，外勞政策就不具任何的意義。

(二)蔡青龍、林季平〈外籍勞工對本國勞工工作異動之影響分析〉之研究¹⁸，是行政院經建會委託計劃。

針對外勞引進與本勞失業相關性問題之研究。他們認為在外勞密集的行業，確實不利本勞就業。因此建議縮減外勞，先由影響本勞的行業著手，他們發現每增減外勞人數約15,000人，就增減約0.1個百分點的總體失業率。在研究的過程中，他們察覺到電機、電子業等成長型產業外勞比例變大的現象，因此質疑是否已背離當初外勞政策引進

¹⁷ 馬凱、單驥與李誠，〈臺灣應否積極引進外籍勞工？〉，《經濟前瞻》，第1卷，第10期，民84，頁10-21。

¹⁸ 蔡青龍、林季平，〈外籍勞工對本國勞工工作異動之影響分析〉。台北：行政院經建會委託研究，民89。

的初衷。

(三) 江豐富〈外勞對本國勞工就業及職業選擇的影響——理論分析與實證探討〉一文¹⁹，由經濟理論及實證分析的結果，外勞引進對本國非技術性勞工的就業率、失業率及工資水準造成負面影響，並對基層勞工產生高度排擠的效應。他認為引進外勞後，應鼓勵基層勞工參加職業訓練，並藉由財政與社會福利的救助機制，以謀求改進所得的分配。

(四) 陳宗韓〈台灣外籍勞工政策之政治經濟分析〉一文²⁰，他認為外勞的引進，是台灣產業結構調整的策略之一，外籍勞工逃逸、犯罪等管理的缺失，必須合理調整相關制度。外勞在台灣雖然屈居弱勢地位，並不必然等同於被剝削的地位，他認為原住民和低技術性工人才是真正的弱勢團體。

(五) 陳菊〈植基於勞動人權與勞動競爭力之台灣外勞政策〉之研究²¹，認為基於經濟利益最大化考量的政策設計，使台灣的外勞受到嚴格限制，成為創造利潤的工具。陳菊認為這些缺失可以透過政策的變革，如降低外勞仲介費、兼顧外勞作為外國人及勞動者之雙重身分，給予應有保障。

學界對對外勞引進的制度看法兩極，主張積極引進者，較偏重於解決勞力短缺、提升競爭力等經濟面向的問題。主張不應積極引進外勞者，則認為外勞政策的不當，已儼然形成惡性循環，故建議由勞動市場來節制廠商對外勞的需求，並建議要求廠商僱用外勞五年的時間上限，迫使廠商積極調整生產設備，以促進產業升級。有關外勞引進在經濟面即對本國勞工影響層面的研究，亦相當多元，例如：就業、失業、工資、對職業選擇的影響等皆屬之。上述的相關研究，證實外勞引進與本勞失業問題相關，且外勞引進對本國基層勞工就業機會及

¹⁹ 江豐富，〈外勞對本國勞工就業及職業選擇的影響——理論分析與實證探討〉，《就業安全》，第2卷，第4期，民94，頁14-23。

²⁰ 陳宗韓，〈台灣外籍勞工政策之政治經濟分析〉，《中央大學社會文化學報》，第5期，民86，頁105-121。

²¹ 陳菊，〈植基於勞動人權與勞動競爭力之台灣外勞政策〉，碩士論文，中山大學公共事務學系，民90.6。

工資水準都相當不利，有些研究認為外勞的問題可經由政策的調整或變革來改進。實際上，部份學者認為外勞對本勞產生替代性的影響已經顯現，因此有縮減外勞的建議。這些都是值得作為外勞政策或外勞管理制度檢討的參考。

三、外勞適應及對社會影響的相關研究

由於文化的差異，外勞來台後個人的習性與價值觀，均須作適度的調整，否則會直接影響到其工作與生活的適應，這是外勞管理的議題中所不能輕忽的因素。外勞對社會影響的層面通常是既深且廣的，短期性的以外勞逃跑所衍伸的社會治安及健康防疫問題最受矚目，長期性的如文化差異所產生的衝突或種族歧視或對立等問題，都是專家學者所致力研究的課題。

(一)行政院勞工委員會安全衛生研究所〈外籍勞工生活適應性之調查〉研究報告²²。

主要是探討外勞在台工作與生活事件對其生活適應之影響，及雇主與外勞的互動。透過問卷發現：雇主對外籍勞工較青睞的因素是「樂於加班」、「較為遵守工作規則」、「願意做本地勞工不願做的事」等。外勞對於勞動條件滿意度相當高，但生活適應則不盡理想。因此建議應適時安排休閒活動，不但可提昇生產能力，亦可減低外勞因適應不良造成社會問題。此外提供相關課程或講習，可縮短勞資雙方對文化差異與調適上認知的差異。

(二)蔡明田、余明助〈台灣地區外籍勞工跨文化適應問題分析〉之研究²³。

以營建業與製造業外籍勞工為對象，探討外籍勞工在台工作與生

²² 行政院勞工委員會安全衛生研究所，〈外籍勞工生活適應性之調查〉。台北：行政院勞工委員會安全衛生研究報告，民 85。

²³ 蔡明田、余明助，〈台灣地區外籍勞工跨文化適應問題分析〉，《勞資關係論叢》，第 7 期，民 87，頁 153-186。

活適應的問題，以及適應決定過程是否受文化差異的影響。他們認為雇主在管理外勞時，需尊重不同的價值觀和習俗，才能減低文化衝擊。他們的研究指出，外勞工作適應的情況受到工作角色的確定及過荷等因素的影響，生活適應情形在於其人格特質及社會性支援等因素。因此建議在招募甄選外勞時，應考量勞工個人適應的表現及人格特質，引進後則透過文化認知訓練，來降低外勞所知覺的文化差異，並提供宗教設施以滿足外勞之宗教信仰需求。

(三)李漢雄、藍科正〈外勞引進對我國社會所造成的影響〉²⁴，是行政院勞委會職業訓練局委託研究計畫。這項研究以製造業為主，並以外勞集中地區為範圍，探討若干企業、員工和居民的觀點。研究發現：外勞的引進減少本勞的就業機會、低工資的外勞有可能壓抑本勞工資的增幅、外勞的犯罪率低於本勞、外勞的飲食及習慣讓當地民眾感受到衛生方面的威脅。提高就業安定費、加強勞方參與僱用外勞的決策權，以緩和雇主過度需求外勞，外勞犯罪若是因管理不當所導致者，應責成雇主負連帶責任。

(四)林俊仁〈外籍勞工犯罪與偏差行為形成原因之實證研究〉一文²⁵，指稱外勞逃跑與非法打工的問題對社會治安之影響最為嚴重。

依內政部警政署的統計資料所示，非法外勞的犯罪率為合法外勞的7.8倍，也超過同期國人的犯罪率，犯罪比率最高的是泰國籍外勞，以一般刑案的犯罪比例較高，其中佔最大宗的是竊盜案件。他認為外勞主要的偏差行為有逃逸、非法工作、騷擾居民、酗酒、肢體衝突、聚賭等。他發現到：生活習慣的差異在透過重大的壓力後，才会有犯罪與偏差的行為。對於外勞犯罪與偏差行為的預防，他建議可從加強外勞的社會控制、減輕外勞的生活與工作壓力來著手。而加強非法外勞的查處及合法外勞的防逃工作，是防範外勞犯罪的首要任務。

²⁴ 李漢雄、藍科正，〈外勞引進對我國社會所造成的影響〉。台北：行政院勞委會職訓局委託研究，民89。

²⁵ 林俊仁，〈外籍勞工犯罪與偏差行為形成原因之實證研究〉，《警大犯罪與防治學報》，第2期，民90，頁243-272。

從文獻中實證研究的結果，可見外勞的工作與生活適應問題兩者密切關連，在外勞管理的工作中不容等閒視之，讓勞雇雙方都參與文化差異與調適的訓練，將有助於外勞的適應。外勞對社會帶來最直接的影響，就是有關外勞犯罪與逃跑的問題，如果問題的發生，是因管理不當所造成的，雇主應負連帶責任，如果是外勞個人偏差行為所形成的，所涉及的層面更形複雜。事實上，偏差行為的判定標準，多少都是隨著社會的規範及文化的類型而有所不同²⁶。用以約束偏差行為的手段或種類繁多，但其中以法律最為明確而具體²⁷。管理者對偏差行為的預防與規範，以訂立規章的管制方式最為普遍。在這種限制或規範性的管制下，某些偏差行為往往被渲染擴大，造成過度的關注於假想的偏差行為上，並不惜加以大幅的揭露或報導，但實際上卻反而造成許多真實的情況受到扭曲的現象²⁸。至於合法外勞的防逃工作，涉及因素雖然複雜，但雇主的管理對待方式，具有相當程度的影響。

四、外勞管理的相關研究

以外勞管理為題的相關研究，乃本文參考資料的核心，在這方面的研究資料，包括有外勞管理制度、外勞管理的問題、外勞管理的目標、單一企業的外勞管理模式、區域性企業對外勞管理的研究、從跨文化觀點探討企業外勞的管理制度、外勞管理法制等議題，研究的範圍是相當多元。

(一)薛承泰〈外勞管理問題之研究〉²⁹是行政院研考會委託的研究計畫。

以在台外籍勞工與幫傭的管理問題為研究重點，他指出外勞引進

²⁶ 龍冠海，《雲五社會科學大辭典第一冊--社會學》。台北：臺灣商務，民 72，頁 173。

²⁷ 同上註，頁 98。

²⁸ 周業謙、周光譯，Jary David and Julia Jary 著，《社會學辭典》(Harper Collins Dictionary of Sociology, 1998)。台北：貓頭鷹，民 88。

²⁹ 薛承泰，〈外勞管理問題之研究〉。台北：行政院研考會委託研究，民 87。

所衍生的問題，諸如：對本國勞動力的影響、外勞健康與疾病、外勞生活與工作之適應、勞雇關係、非法外勞與外勞逃跑、外勞遭仲介剝削、以及外勞犯罪等，都和外勞的管理密切相關。他認為外勞管理的基本原則為：外勞生活品質的改善，以及輔導工作的加強。要落實外勞的管理，則宜設立「外勞管理服務中心」之類的組織專責推動執行、並呼籲以人道對待及合理要求的觀念著手。他提出的建議包括：就業安定費採差別費率、加重處罰非法雇主、仲介及外勞、提供人性化服務、統合外勞事務的相關法律、以及定期評鑑仲介業者等多項措施。

(二)劉黃麗娟〈從尊重基本工作權之主張看我國外籍勞工管理〉一文³⁰。

指出政府為維護本國勞工就業權益，於是管制外勞總量，由於外勞被限定只能為單一雇主工作，因而剝奪了他們的就業選擇權，他們提供勞務也受到工作期限的約束，而所有論及外籍勞工管理的規範，都是採取以上對下或是主僕關係的管制與紀律。有關外勞的基本工作權，她認為1998年國際勞工組織（ILO）所通過的基本工作權³¹主張的宣言，可作為標竿，因此她認為尊重基本工作權是外籍勞工管理的首要目標！

(三)成之約〈外籍勞工的政策理念、管理制度與措施〉一文³²，論及所謂的暫時性與補充性內涵是外籍勞工政策的重要理念，管理制度的規劃方向應該是長期性的，並以限期僱用和補充性政策的內涵為目標，規劃的重點應涵蓋勞、資、政三方的共同參與，此外在現行的外勞管理措施中，外勞參與工會的問題一直是被忽略的課題。

(四)黃同圳、李惠茹，〈外籍勞工管理模式之探討—以A公司為例〉一

³⁰ 劉黃麗娟，〈從尊重基本工作權之主張看我國外籍勞工管理(上)〉，《勞資關係》，第8卷，第19期，頁48-52。

³¹ ILO通過的宣言所提出的基本工作權為：「1. 勞工組織與協商權之有效承認；2. 去除各種形式的強迫或義務勞動；3. 有效禁止童工工作；4. 去除與就業及職業相關的歧視。」。

³² 成之約，〈外籍勞工的政策理念、管理制度與措施〉，《勞資關係》，第4卷，第14期，頁6-17。

文，³³著重在外勞工作管理之探討，主要是從指導外勞工作者的角度，發掘公司所面臨之外勞內部指導管理的問題，並從外勞的角度，探討其在公司的工作適應情況，結果發現：外勞的工作環境中，語言溝通是其最大的困擾。

(五)余明助〈外籍勞工跨文化人力資源與績效關係之研究〉³⁴，以製造業及營建業為實證研究對象，其研究指出：外勞生產力與棄職脫逃的相關因素，包括「外勞薪資公平性」、「外勞與本勞之價值觀差異」、「企業組織規模及外勞人數」等。

(六)卓世明〈我國企業對外籍勞工管理之研究——以中部四縣市製造業與營造業為例〉³⁵，探討企業對外籍勞工的管理現況，是以「管理面」的角度去瞭解企業對外勞制度的看法與感受。研究結果發現：多數企業所定的外勞管理辦法，多偏懲罰性的規定，對外勞生活的管理，大多採教育宣導與懲罰並行的方式，對外勞政策與制度企業普遍表示不滿。

(七)陳啟光等人〈從跨文化觀點探討外籍勞工管理制度之建構——以塑化業泰籍勞工為例〉一文³⁶，是用國家文化價值觀的理論架構，探討塑化業泰勞及本勞在國家文化價值觀的差異，並建構「明定工作目標與工作要求」等24項包括工作與生活等兩個構面的泰勞管理制度。

(八)鄧學良《我國外勞管理法制之研究》³⁷，他認為無力管理脫逃的外勞是我國外勞行政的最大問題。因此，建議在不損及外勞工資權益的情形下，建立強制外勞儲蓄制度，並告知外勞有關脫逃的嚴重損失。

外勞管理的相關研究，指出外勞生活與工作的適應、非法外勞與

³³ 黃同圳、李惠茹，〈外籍勞工管理模式之探討——以A公司為例〉，中央大學人力資源管理所，<http://www.ncu.edu.tw/~hr/new/conference/6th/pdf/2-b-4.pdf>，民95.10.03。

³⁴ 余明助，〈外籍勞工跨文化人力資源與績效關係之研究〉，碩士論文，中山大學企業管理學系，民84。

³⁵ 卓世明，〈我國企業對外籍勞工管理之研究——以中部四縣市製造業與營造業為例〉，碩士論文，靜宜大學管理科學系，民84。

³⁶ 陳啟光等，〈從跨文化觀點探討外籍勞工管理制度之建構——以塑化業泰籍勞工為例〉，《人力資源管理學報》，第2卷，第3期，民92，頁57-74。

³⁷ 鄧學良，《我國外勞管理法制之研究》。高雄：復文，民85。

外勞逃跑、外勞遭仲介剝削、外勞犯罪等，都與外勞管理的工作密切相關，因此呼籲以公平合理的人性對待、改善外勞生活品質、加強輔導工作、以及尊重外勞基本工作權等建議，都是外勞管理工作中應有的基本理念。多數學者實證研究的結果，也都印證了外勞問題之防杜、與處理工作上，外勞管理的必要性與重要性。薛承泰對外勞管理的政策與措施提出具體的方向，他建議有關「加重非法雇主、仲介與外勞之罰則」以及「對仲介業者定期實施評鑑」等³⁸，均已獲得行政院勞工委員會的採用。為維護本勞就業權益，我國的外勞政策對外勞來台工作的報酬、行業、期限均有所規範，使外勞的工作權益受到諸多限制，這是政府應予檢討的地方。在上述外勞管理的相關研究顯示，語言溝通的問題是外勞在工作環境中最大的困擾，也是外勞工作管理方面亟待加強的事項。此外幾乎所有論及外籍勞工管理的規範，管制與紀律都是採取上對下或主對僕的對立方式，而且多數企業所定外勞的管理辦法多偏向懲罰式的規定。在生活管理方面，則大多採教育宣導與懲罰並行的方式以利管理，雖然如此，業主對外勞政策與制度仍普遍不滿。因此基本上，外勞管理制度的規劃方向，應該有長遠的目標並應涵蓋勞、資、政三方的共同參與作為規劃的重點。茲將收集之文獻整理如下表1-1：

表1-1 國內外籍勞工的實證研究彙整表

研究者	論文篇名	研究內容	研究結果
蔡宏進 蔡青龍 (1990)	我國外籍勞工可能引發的社會問題及其因應對策	評估是否正式引進外勞、以及外勞引進後可能衍生的相關問題。	外勞可能對台灣社會造成減少本勞工作機會、遲延技術之進步、破壞法規、擾亂治安、傳入疾病、引發群體衝突等不良影響。因此建議原則上不要引進外籍勞工，若在不得已的情況下要

³⁸ 同註 28，頁 128、130。

			引進時，則應從嚴限制，並應設立專責單位、訂定外籍勞工管理辦法、建檔管理合法外籍勞工、雇主應配合管理並提供合理待遇與服務，以及勸導國人避免歧視外籍勞工等相關措施。
吳惠林 張清溪 (1991)	台灣地區的勞力短缺 與外籍勞工問題	台灣地區在1980年代已普遍發生人力短缺，他們認為外籍勞工的引進固然是迅速增加勞動供給的有效方式，但必需作嚴謹的通盤研究，制定明確的外勞政策使外勞合法化有助於外勞的管理。	外勞可以有效的管理、外勞人數不多時對輸出入國都有好處、短期的外籍勞工產生的問題較少。並提出「公開拍賣外勞僱用權」的政策建議，並將拍賣所得做為補貼職業訓練及從事公共建設，可以有效解決外勞引進的問題，並透過課稅（即拍賣）與補貼（職業訓練與公共建設），可以平衡所得的分配。
謝青志 (1991)	外籍勞工對勞動市場 影響之研究	綜合勞動經濟與歸納各國經驗，以探討外勞對台灣勞動市場的影響，以及非法外勞的問題。	引進外勞並非是全然的替代性或互補性，而必須考慮到：勞動供需的彈性、勞動供需量的配合、外籍勞工的人數、外勞的技術與就業的意願、以及景氣循環等因素。在欠缺相關法令的規範下，企業界殷切需求勞力，就有非法外勞就業的空間，但在沒有法令保障下的外勞極易遭受到剝削。
成之約 (1992)	十四項重要建設工程 得標業者聘僱海外補充 勞工措施之追蹤調	以中華工程公司率先合法引進的泰籍勞工為對象	泰勞對管理及規章甚為了解，對在台的工作、生活及管理普遍滿意。整體外籍勞工之管理體系和

	查評估		<p>機制，應以可行的移民政策目標來做設計和規劃，並加強政府的雙邊協定及設立專責機構。為保障本勞的權益，引進外勞必須是補充性與暫時性的措施，且不宜歧視外勞。並建議設立勞務中心，以集中管理外勞。</p>
<p>馬 凱 單 驥 李 誠 (1995)</p>	<p>臺灣應否積極引進外籍勞工？</p>	<p>馬凱主張應該在制度化、有秩序、選擇性的條件下合法引進外勞，因為即使是先進的產業，仍必需由若干勞動密集的產業來承擔一部分的工作。單驥認為外勞政策設計不當，造成外勞與本國勞工薪資的差距，外勞需求龐大是因外勞的成本偏低，相當不利於國內產業的升級。李誠認為外勞的僱用對於產業升級有助、或有害，端視外勞在勞力密集產業或資本與技術密集產業的分布情形而定。</p>	<p>馬凱主張應積極引進外勞；單驥認為引進外勞的時間表及人數上限指標都應做合理的交待，但實際上不但沒有看到明確指標，引進外勞的人數卻反而愈多，外勞政策已有逐漸失控的諸多迷思，所以單驥主張不應積極引進外勞；李誠認為假如政府的效率不彰，外勞政策就不具任何的意義。</p>
<p>蔡 青 龍 林 季 平 (2000)</p>	<p>外籍勞工對本國勞工工作異動之影響分析</p>	<p>針對外勞引進與本勞失業相關性問題之研究。在研究的過程中，他們察覺到電機、電子業等成長型產業外勞比例變大的現象，因此質疑是否已背離當初外勞政策引進的初衷。</p>	<p>在外勞密集的行业，確實不利本勞就業。因此建議縮減外勞，先由影響本勞的行业著手，他們發現每增減外勞人數約 15,000 人，就增減約 0.1 個百分點的總體失業率。</p>

江 豐 富 (2005)	外勞對本國勞工就業及職業選擇的影響~~理論分析與實證探討	由經濟理論及實證分析的結果，外勞引進對本國非技術性勞工的就業率、失業率及工資水準造成負面影響，並對基層勞工產生高度排擠的效應。	引進外勞後，應鼓勵基層勞工參加職業訓練，並藉由財政與社會福利的救助機制，以謀求改進所得的分配。
陳 宗 韓 (1997)	台灣外籍勞工政策之政治經濟分析	外勞的引進，是台灣產業結構調整的策略之一，外籍勞工逃逸、犯罪等管理的缺失，必須合理調整相關制度。	外勞在台灣雖然屈居弱勢地位，並不必然等同於被剝削的地位，他認為原住民和低技術性工人才是真正的弱勢團體。
陳 菊 (2000)	植基於勞動人權與勞動競爭力之台灣外勞政策	基於經濟利益最大化考量的政策設計，使台灣的外勞受到嚴格限制，成為創造利潤的工具。	陳菊認為這些缺失可以透過政策的變革，如降低外勞仲介費、兼顧外勞作為外國人及勞動者之雙重身分，給予應有保障。
行政院勞工委員會 安全衛生研究所 (1996)	外籍勞工生活適應性之調查	主要是探討外勞在台工作與生活事件對其生活適應之影響，及雇主與外勞的互動。	透過問卷發現：雇主對外籍勞工較青睞的因素是「樂於加班」、「較為遵守工作規則」、「願意做本地勞工不願做的事」等。外勞對於勞動條件滿意度相當高，但生活適應則不盡理想。因此建議應適時安排休閒活動，不但可提昇生產能力，亦可減低外勞因適應不良造成社會問題。此外提供相關課程或講習，可縮短勞資雙方對文化差異與調適上認知的差異。
蔡 明 田 余 明 助 (1998)	台灣地區外籍勞工跨文化適應問題分析	以營建業與製造業外籍勞工為對象，探討外籍勞工在台工作與生活適應的問	研究指出：外勞工作適應的情況受到工作角色的確定及過荷等因素的影響，生活適應情形在於

		<p>題，以及適應決定過程是否受文化差異的影響。他們認為雇主在管理外勞時，需尊重不同的價值觀和習俗，才能減低文化衝擊。</p>	<p>其人格特質及社會性支援等因素。因此建議在招募甄選外勞時，應考量勞工個人適應的表現及人格特質，引進後則透過文化認知訓練，來降低外勞所知覺的文化差異，並提供宗教設施以滿足外勞之宗教信仰需求。</p>
<p>李 漢 雄 藍 科 正 (2000)</p>	<p>外勞引進對我國社會所造成的影響</p>	<p>這項研究以製造業為主，並以外勞集中地區為範圍，探討若干企業、員工和居民的觀點。</p>	<p>研究發現：外勞的引進減少本勞的就業機會、低工資的外勞有可能壓抑本勞工資的增幅、外勞的犯罪率低於本勞、外勞的飲食及習慣讓當地民眾感受到衛生方面的威脅。因此建議：提高就業安定費、加強勞方參與僱用外勞的決策權，以緩和雇主過度需求外勞，外勞犯罪若是因管理不當所導致者，應責成雇主負連帶責任。</p>
<p>林 俊 仁 (2001)</p>	<p>外籍勞工犯罪與偏差行為形成原因之實證研究</p>	<p>指稱外勞逃跑與非法打工的問題對社會治安之影響最為嚴重。依內政部警政署的統計資料所示，非法外勞的犯罪率為合法外勞的 7.8 倍，也超過同期國人的犯罪率，犯罪比率最高的是泰國籍外勞，以一般刑案的犯罪比例較高，其中佔最大宗的是竊盜案件。</p>	<p>他認為外勞主要的偏差行為有逃逸、非法工作、騷擾居民、酗酒、肢體衝突、聚賭等。他發現到：生活習慣的差異在透過重大的壓力後，才会有犯罪與偏差的行為。對於外勞犯罪與偏差行為的預防，建議可從加強外勞的社會控制、減輕外勞的生活與工作壓力來著手。而加強非法外勞的查處及合法外勞的防逃工作，是防範外勞犯罪的首要任務。</p>

<p>薛承泰 (1998)</p>	<p>外勞管理問題之研究</p>	<p>以在台外籍勞工與幫傭的管理問題為研究重點，他指出外勞引進所衍生的問題，諸如：對本國勞動力的影響、外勞健康與疾病、外勞生活與工作之適應、勞雇關係、非法外勞與外勞逃跑、外勞遭仲介剝削、以及外勞犯罪等，都和外勞的管理密切相關。</p>	<p>他認為外勞管理的基本原則為：外勞生活品質的改善，以及輔導工作的加強。要落實外勞的管理，則宜設立「外勞管理服務中心」之類的組織專責推動執行、並呼籲以人道對待及合理要求的觀念著手。提出的建議包括：就業安定費採差別費率、加重處罰非法雇主、仲介及外勞、提供人性化服務、統合外勞事務的相關法律、以及定期評鑑仲介業者等多項措施。</p>
<p>劉黃麗娟 (2000)</p>	<p>從尊重基本工作權之主張看我國外籍勞工管理</p>	<p>指出政府為維護本國勞工就業權益，於是管制外勞總量，由於外勞被限定只能為單一雇主工作，因而剝奪了他們的就業選擇權，他們提供勞務也受到工作期限的約束，而所有論及外籍勞工管理的規範，都是採取以上對下或是主僕關係的管制與紀律。</p>	<p>有關外勞的基本工作權，她認為1998年國際勞工組織（ILO）所通過的基本工作權主張的宣言，可作為標竿，因此她認為尊重基本工作權是外籍勞工管理的首要目標！</p>
<p>成之約 (1995)</p>	<p>外籍勞工的政策理念、管理制度與措施</p>	<p>論及所謂的暫時性與補充性內涵是外籍勞工政策的重要理念，此外在現行的外勞管理措施中，外勞參與工會的問題一直是被忽略的課題。</p>	<p>管理制度的規劃方向應該是長期性的，並以限期僱用和補充性政策的內涵為目標，規劃的重點應涵蓋勞、資、政三方的共同參與。</p>

黃同圳 李惠茹	外籍勞工管理模式之探討—以A公司為例	著重在外勞工作管理之探討，主要是從指導外勞工作者的角度，發掘公司所面臨之外勞內部指導管理的問題，並從外勞的角度，探討其在公司的工作適應情況	結果發現：外勞的工作環境中，語言溝通是其最大的困擾。
余明助 (1995)	外籍勞工跨文化人力資源與績效關係之研究	以製造業及營建業為實證研究對象	外勞生產力與棄職脫逃的相關因素，包括「外勞薪資公平性」、「外勞與本勞之價值觀差異」、「企業組織規模及外勞人數」等。
卓世明 (1995)	我國企業對外籍勞工管理之研究——以中部四縣市製造業與營造業為例	探討企業對外籍勞工的管理現況，是以「管理面」的角度去瞭解企業對外勞制度的看法與感受	多數企業所定的外勞管理辦法，多偏懲罰性的規定，對外勞生活的管理，大多採教育宣導與懲罰並行的方式，對外勞政策與制度企業普遍表示不滿。
陳啟光等 (2003)	從跨文化觀點探討外籍勞工管理制度之建構——以塑化業泰籍勞工為例	用國家文化價值觀的理論架構，探討塑化業泰勞及本勞在國家文化價值觀的差異	建構「明定工作目標與工作要求」等24項包括工作與生活等兩個構面的泰勞管理制度。
鄧學良 (1996)	我國外勞管理法制之研究	無力管理脫逃的外勞是我國外勞行政的最大問題	建議在不損及外勞工資權益的情形下，建立強制外勞儲蓄制度，並告知外勞有關脫逃的嚴重損失。

資料來源：本研究整理。

綜合上述有關外勞管理的研究中，採取問卷調查法或訪談的對象，大多是以雇主（或管理者）及外勞為主。薛承泰所做外勞管理問題的研究，則是採多元角度整合的觀點，並針對勞、資、仲介、宗教

團體等多面向的質性研究模式，頗具有參考價值。然而該研究迄今已有八年之久，外勞管理政策已做了相當程度的變革，因此外勞管理的問題仍有值得重新研究的必要，這也是本研究命題之緣由。外勞引進的行業別中，以事業單位（即包括製造業與營造業）為對象的，有余明助及卓世明的研究，但兩者的研究都是偏重在管理者的角度。且依目前的研究文獻，尚未有以彰化縣外籍勞工查察工作績效之問題為研究議題。因此，本研究是站在外勞業務相關人員的不同面向的觀點，從臺灣外籍勞工引進機制設計、臺灣外籍勞工管理政策與執行，以探討彰化縣外籍勞工查察工作之績效評析，在研究對象、區域及角度立場上，本研究與上述回顧的文獻研究有所不同。

第二章 臺灣外籍勞工引進機制設計檢視

台灣自從1980年代後，由於少子化與高齡化之進展、國民所得增加、教育水準提升等因素影響，勞動市場之環境急速產生變化。與此現象相關連者，年輕族群對於所謂3K勞動職種採取抗拒心態之傾向也越來越強。值此階段，我國政府當時為了完成若干國家重大建設，因此對於如何確保相當數目之單純勞動力的需求，變成當時的重要課題之一。為了因應此種需求，台灣自1989年10月公告開放引進外籍勞工，惟實際係於1991年2月始引進243名泰國籍勞工入國工作。此後，政府一方面密切注意各種經濟指標（例如經濟成長率、失業率、各種產業的雇用充足率等）的變化，對於外籍勞工的引進採取總量管制機制，並在若干領域中實施雙邊政府間協定模式來引進外勞。法制面上，則在1992年公布施行就業服務法、施行細則及若干基準。

第一節 臺灣引進外籍勞工法制

我國於民國八十一年五月八日由總統公布施行就業服務法，以做為促進國民就業，增進社會及經濟發展與保障國民就業機會平等及外國人工作許可與管理之法律規範。³⁹亦即我國現行規範外籍勞工入國工作之聘僱及管理，是以就業服務法為主軸，原則性於條文內容加以明定，並就外籍勞工之許可引進程序、工作資格、健康防疫安全、轉換雇主或工作、人力仲介之營業及收費、就業安定費之收支等事務性、技術性、細節性事項，於法律條文內予以具體明確授權訂定相關子法規，以構成開放外籍勞工入國工作之許可及管理法制規範體系。

³⁹ 王尚志，「〈就業服務法第54條之適用探討〉」，《就業與訓練》，第15卷，第5期，民86.9，頁16-20。

壹、法制架構

現行之就業服務法（以下簡稱本法），分為七章共八十三條，其關係人民就業促進、勞動供需調節及外國人工作許可與管理，有關本法對外籍勞工之許可及管理規定，分述如下：

一、外籍勞工聘僱及管理

依本法第四十三條規定：「除本法另有規定外⁴⁰，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。」，是以，外國人受聘僱在我國境內工作⁴¹，須經雇主檢具有關文件，向中央主管機關⁴²申請許可。在雇主未依法申請獲聘僱許可前，該外國人自不得在我國境內工作；即或外國人已取得聘僱許可，惟其與原雇主聘僱關係消滅、聘僱許可期間屆滿、聘僱許可經撤銷或廢止而失效時，該外國人如仍在我國境內工作，皆屬違反本法第四十三條規定，而應依本法第六十八第一項、第三項及第四項規定，處該外國人新台幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰，並即令其出國，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，警察機關得強制出國，於未出國前，警察機關得收容之。

當雇主有下列情事之一者，處新台幣十五萬元以上七十五萬元以

⁴⁰ 這裡所謂「本法另有規定」，是指各級政府及其所屬學術研究機構聘請擔任顧問、研究工作或與在我國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留之外國人，不須申請許可，即可在國內工作。另一種情形為：獲准居留之難民。經獲准與在我國境內設有戶籍之直系血親共同生活者。經取得永居留者。此等外國人可自己逕向行政院勞工委員會申請許可在國內工作，不須經由雇主申請。分別為就業服務法第四十八條及第五十一條所明定。

⁴¹ 行政院勞工委員會89年7月11日台89勞職外字第0214890號函釋：就業服務法所指之「工作」，非以有償或無償為區分，只要有勞務提供之工作事實，即應屬「工作」。

⁴² 依就業服務法第六條第一項規定，本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。

下罰鍰。五年內再違反者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣一百二十萬元以下罰金⁴³：

- (一) 聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。⁴⁴
- (二) 以本人名義聘僱外國人為他人工作。⁴⁵
- (三) 非法容留外國人從事工作。⁴⁶

另依本法第五十七條第三款、第四款及第六十八條第一項規定，雇主有下列情事之一者，處新台幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：

- (一) 指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。⁴⁷
- (二) 未經許可，指派所聘僱藍領工作之外籍勞工變更工作場所。⁴⁸

二、外籍勞工聘僱許可廢止之探討

政府基於基層勞工短缺而開放外籍勞工來國內從事藍領工作，惟為保障我國國民工作權，因此外籍勞工來國內工作，應在不妨礙本國人就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定前提下，除本法另有規定外，經雇主申請許可後始得在中華民國境內工作（本法第四十二條、第四十三條規定），惟經合法許可入國工作之外籍勞工，若其

⁴³ 參見就業服法第六十三條第一項規定。

⁴⁴ 行政院勞工委員會91年7月24日勞職外字第0910205078號令釋，聘僱他人所申請聘僱之外國人，應依客觀事實判定「非法雇主」與「外國人」間有否構成聘僱關係，如該外國人有勞務提供，而該「非法雇主」之自然人或法人對之有指揮監督關係，或有勞務報酬之約定者，即構成本款之規定。

⁴⁵ 同上註。以本人名義聘僱外國人為他人工作，該「本人」僅為名義上之雇主，亦即本人聘僱外國人，並無以該外國人為本人工作之意思，而係為他人工作為目的。

⁴⁶ 行政院勞工委員會91年9月11日勞職外字第0910205655號令釋：任何人不得非法容留外國人從事工作，係指「自然人或法人」與外國人間雖無聘僱關係，但有未依本法規定申請許可，即容許外國人停留某處為其從事勞務提供或工作事實之行為而言。

⁴⁷ 同註44。本款之雇主係指名義上之雇主，且在雇主明示或默示下，居於代雇主行使對外籍勞工管理監督地位之人，所為指派外籍勞工從事許可以外工作之行為，亦視為雇主之指派行為。包括在「明知或可得而知」之情形下，消極容認之行為。

⁴⁸ 外籍勞工工作場所、地點之變更，原則上應由雇主向行政院勞工委員會申請調派許可。但行政院勞工委員會亦例外函釋部分情形係不須申請許可，即可指派所聘僱外籍勞工變更工作場所或地點，例如：外籍家庭幫傭可隨雇主至雇主遷徙之新住（居）所從事家庭幫傭工作、外籍家庭看護工可隨受看護人至原許可之住（居）所以外之地點照顧受看護人。此皆係不須許可即可變更工作場所或地點之例外情形。

在我國工作聘僱期間或聘僱期限屆滿有妨礙上述規定，則依本法第七十三條規定：「雇主聘僱之外國人，有下列情事之一者，廢止其聘僱許可：

- (一) 為申請許可以外之雇主工作。⁴⁹
- (二) 非依雇主指派即自行從事許可以外之工作。⁵⁰
- (三) 連續曠職三日失去聯繫⁵¹或聘僱關係終止。
- (四) 拒絕接受健康檢查、提供不實檢體、檢查不合格、身心狀況無法勝任所指派之工作或罹患經中央衛生主管機關指定之傳染病。
- (五) 違反雇主聘僱外國人許可及管理辦法、受聘僱外國人健康檢查管理辦法，情節重大。
- (六) 違反其他中華民國法令，情節重大。⁵²
- (七) 依規定應提供資料，拒絕提供或提供不實。

另依本法第七十四條第一項及第二項規定：「聘僱許可期間屆滿或經依前條規定廢止聘僱許可之外國人，除本法另有規定者外，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫情事者，於廢止聘僱許可前，入出國業務之主管機關得即令其出國」。屆期不出國者，警察機關得強制出國，於出國前，警察機關得收容之。故外籍勞工若有本法第七十三條各款情事之一，依

⁴⁹ 同註44。外籍勞工如提供勞務予原申請許可以外之雇主，而該非法雇主（自然人或法人）對之有指揮監督關係，或有勞務報酬之約定者，即構成本款規定之要件。

⁵⁰ 外籍勞工自行從事許可以外之不同性質工作，始有本款之適用。若其係經雇主指派而從事許可以外工作者，係不可歸責於外籍勞工，自無本款要件之該當。

⁵¹ 外籍勞工必須有「連續曠職三日」及「失去聯繫」二者要件成立時，始得廢止其聘僱許可，至於外籍勞工如連續曠職三日失去聯繫，經雇主依法通報後復回雇主處，而雇主願意繼續僱用者，行政院勞工委員會即不廢止該外籍勞工聘僱許可。如已廢止者，雇主應於廢止處分發文日後三十日內提出繼續僱用申請，以廢止前廢止該外籍勞工聘僱許可之處分。詳見行政院勞工委員會台(86)勞職外字第0900101號函釋。

⁵² 何謂「情節重大」，係屬不確定法律概念（unbestimmter Rechtsbegriff），是指未明確表示而具有流動的特徵之法律概念，其包含一個確定的概念核心（Begriffkern）以及一個多多少少廣泛不清的概念外圍（Begriffshof）。一般將不確定法律概念區分為二種，即經驗概念以及規範概念。經驗概念涉及實際的標的、事件，亦即涉及可感覺的或其他可體驗的客體。反之，規範概念必須經由評價態度始能闡明其意義，此種評價態度不可避免的內含主觀的因素。陳清秀，依法行政與法律的適用，《翁岳生（編）行政法上冊》，民89.7，頁193。

第七十四條第一項規定，行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）應廢止該外籍勞工聘僱許可，並限令其出國，不得再於我國境內工作之行政處分。

人民違反法律上之義務而應受行政罰之行為，法律無特別規定時，雖不以出於故意為必要，仍須以過失為其責任條件。但應受行政罰之行為，僅須違反禁止規定或作無義務，而不以發生損害或危險為其要件者，推定為有過失，於行為人不能舉證自己無過失時，即應受處罰。⁵³大法官上開解釋意旨係認為行政機關之裁罰性行政處分，應以行為人故意或過失為其責任條件。蓋其解釋意旨係源自憲法保障人民權利之本旨。

惟查上開廢止外籍勞工聘僱許可或應令其出國，不得再於我國境內工作之事由中，其中外籍勞工有因：

- （一）不可歸責致聘僱關係消滅者（例如受監護人死亡）。
- （二）聘僱許可期間屆滿者。
- （三）健康檢查不合格或罹患行政院衛生署指定之傳染病者。

上述三種情形，則係以「事實存在為要件即廢止聘僱許可或限令出國」，而非論以故意、過失為責任條件。故外籍勞工若係因：

- （一）健康檢查不合格或罹患傳染病者。
- （二）聘僱許可期間屆滿者。
- （三）不可歸責致聘僱關係終止者（例如受看護人死亡，無法履行僱傭契約）。則只要有事實要件存在情形，勞委會即應依法廢止其聘僱許可，並令其出國不得再入國工作，而不適用大法官會議釋字第二七五號解釋之故意或過失條件，蓋前開三種情事，如：聘僱許可期間屆滿，係隨著時間流轉一定到來，而因身體

⁵³ 詳見大法官釋字第 275 號解釋。

染有疾病體檢不合格，與受看護人死亡致僱傭契約無法履行而終止，似與故意或過失責任條件無涉。應係為基於防疫安全及防止變相移民之相關政策考量，就維護國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定，依憲法第二十三條規定，為維持社會秩序及增進公共利益必要，以法律明文規定限制之，故從其立法意旨及憲法比例原則觀之，應在合憲之範圍內。

一個藍領外籍勞工花費相當大一筆仲介費用（約新臺幣六至八萬）入國工作，依現行本法第五十二條第二項規定，除有重大特殊情形外，其工作期限最長為二年，期滿得展延一年，若於工作期間因有本法第七十三條各款規定情事之一，則勞委會應廢止其聘僱許可並令其出國，而不得再入國於中華民國境內工作之處分，其行政罰不謂不重，故在不影響妨礙國人工作權保障及社會安定的前提下，若考量現時主客觀因素及經濟發展之需要，就比例原則⁵⁴之法理，可加以考量有關外籍勞工之聘僱許可經廢止情況下，依本法第七十四條第一項規定應即令其出國，不得再入國工作；惟部分情形下，其遭廢止聘僱許可事由係不可歸責於外籍勞工，則依大法官釋字第二七五號解釋意旨，凡人民違反法律之義務，而應受行政罰之行為，法律無特別規定時，雖不以出於故意為必要，仍須以過失為其責任條件。故除外籍勞工因聘僱許可期間屆滿，為防止其變相移民或健康檢查不合格染有傳染病，基於國內防疫安全，無責任條件之適用應令其出國外，若外籍勞工能證明自己無過失時，則應無本法第七十四條第一項裁罰性規定之適用，以符合憲法保障人民權利之本旨。基於落實大法官會議第二七五號解釋意旨，本法第五十九條業已明定外籍勞工有下列情事之一者，可不令其出國，經勞委會核准後得轉換雇主或工作：

⁵⁴ 依行政程序法第七條規定：「行政行為，應依下列原則為之：一、採取之方法應有助於目的之達成。二、有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少者。三、採取之方法所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡。可謂學說論述之條文化。吳庚，《行政法之理論與實用》，民92.10，頁59-60。

- (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。

另於本法第五十二條第四項規定，外籍勞工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癒再檢查合格者，得於出國一日後再入國工作，惟基於防止變相移民，累計工作期間不得逾九年。⁵⁵

三、行政檢查權規定

依本法第六十二條第一項規定：「主管機關、警察機關或海岸巡防機關得指派人員攜帶證明文件，至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所，實施檢查。」，而依同條第二項規定，對於前項之檢查，雇主不得規避、妨礙或拒絕。違反者，依本法第六十七條第一項規定，處新台幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

本法第六十二條第一項，授與包括海岸巡防機關查緝外國人非法工作之行政檢查權。⁵⁶依本法第四十三條及第四十八條規定，外國人應經雇主申請許可後，始得在我國境內工作。

⁵⁵ 外國人年滿二十歲以上，品行端正。在我國合法連續居留七年，每年居住超過二百七十日，且有相當之財產或藝能，足以自立，並符合我國國家利益者，得申請永久居留。參見入出國及移民法第二十三條。

⁵⁶ 本法之工作行政檢查，以行政制裁之間接強制手段為擔保，所採之進入檢查，其屬於事實行為之性質，若未發生法律上的效果，自非行政處分。但已有部分學者認為，行政檢查應就具體的行為判斷之，而有可能是法律行為，而為行政處分之性質。有關本法對外國人工作之檢查權，係屬強制性的行政調查，其所使用的強制力可為「間接強制力」，即對拒絕者或妨礙檢查者，科處罰鍰。參見曾昭牟，〈海上行政檢查（搜索）之評釋〉，《臺灣海洋法學報》，第2卷，民92.12，頁286-287。劉宗德，《行政法基本原理》，民87.8，頁257。

貳、法制標的

一、許可制

為保障我國國民之工作權，外籍勞工入國工作，應在不妨礙國人就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定前提下，除本法另有規定外⁵⁷，經雇主申請許可後，始得在我國境內工作。凡未經許可而入國工作之外籍勞工，應處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰，並限令其出國。屆期不出國者，由警察機關強制其出國。至於聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外籍勞工的非法雇主，將處新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下之罰鍰。五年內再犯者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。

在現行法制上，雇主聘僱引進外籍勞工之許可係採二階段式許可，第一階段為招募許可，第二階段為聘僱許可，分述如下：

(一)招募許可：即由行政院勞工委員會（以下簡稱：勞委會）先予核發雇主可招募外籍勞工名額多寡之招募許可函，雇主始得依據該招募許可函之許可名額，由其本身或委任人力仲介業者至政府開放引進之外籍勞工輸出國家，招募具體合適之特定外籍勞工。

(二)聘僱許可：雇主應於六個月內，依招募許可函許可之名額，自外籍勞工來源國引進具體特定之外籍勞工，並於入國後十五日內，

⁵⁷ 這裡所謂「本法另有規定」，是指各級政府及其所屬學術研究機構聘請擔任顧問、研究工作或與在我國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留之外國人，不須申請許可，即可在國內工作。另一種情形為：獲准居留之難民。經獲准與在我國境內設有戶籍之直系血親共同生活者。經取得永居留者。此等外國人可自己逕向行政院勞工委員會申請許可在國內工作，不須經由雇主申請。分別為就業服務法第四十八條及第五十一條所明定。

檢具規定之文件資料，向勞委會申請聘僱許可。逾期或未依規定申請者，將不予核發聘僱許可。雇主及外籍勞工必須取得勞委會核發之聘僱許可函後，依本法規定始分別為合法僱用及工作。

另為不妨礙國人就業權益及社會安定，勞委會核發外籍勞工之聘僱許可函均註明許可之工作地點，原則上未經許可，雇主不得指派所聘僱之外籍勞工變更工作場所。外籍勞工如欲變更工作場所，應由雇主向勞委會申請許可。⁵⁸若未經許可，雇主任意指派者，將依違反本法第五十七條第四款規定，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。另經主管機關限期改善，屆期未改善者，雇主之招募許可及聘僱許可將被廢止。⁵⁹

二、管理機制

(一) 雇主繳納就業安定費：當雇主經許可聘僱外籍勞工入國工作，由於其工資成本較僱用本國勞工為低⁶⁰，但外籍勞工之引進入國其相關社會成本亦產生，因此雇主應向中央主管機關繳納就業安定費，以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籍勞工管理聘僱事務。雇主聘僱外籍勞工應按外勞從事的行業別、人數繳納就業安定費，如下表2-1。(就業服務法第55條；就業安定基金收支保管及運用辦法第12條)。

表 2-1 雇主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款規定之工作應繳納就業安定費數額

⁵⁸ 同註48。

⁵⁹ 詳見本法第六十八條第一項及第七十二條第三款規定。

⁶⁰ 外籍勞工的薪資水準普遍低於國內勞工的薪資水準，其差距可以說是很大（不論製造業或營造業），平均而言其薪資水準只及於國內勞工的55%至66%（不考慮非經濟性薪資，因為此部分乃長期加班所致）。詳見吳孟道，外籍勞工與國內各類勞動及資本間替代互補關係之探討—以臺灣為例，碩士論文，國立中興大學經濟學研究所，民86.6，頁12。

工作類別及分類		雇主聘僱外國人每人每月(日)繳納數額	
海洋漁撈工作		一千九百元(每日六十三元)	
家庭幫傭工作	由本國人申請	五千元(每日一百六十七元)	
	由外國人申請	一萬元(每日三百三十三元)	
製造工作	屬一般製造業及製造業重大投資傳統產業(非高科技)	二千元(每日六十七元)	
	屬製造業重大投資非傳統產業(高科技)	二千四百元(每日八十元)。	
營造工作	屬一般營造工作	一千九百元(每日六十三元)	
	屬重大公共工程營造工作	舊案(工程主辦機關收取投標單期間或簽訂工程契約在中華民國九十年五月十六日以前)	二千元(每日六十七元)
		新案(工程主辦機關收取投標單期間或簽訂工程契約在中華民國九十年五月十六日後)	三千元(每日一百元)
機構看護工作		二千元(每日六十七元)	
家庭看護工作	被看護者或雇主為依社會救助法所核定之低收入戶	六百元(每日二十元)	
	被看護者或雇主為依中低收入老人生活津貼發給辦法核定領有中低收入老人生活津貼之中低收入者	一千二百元(每日四十元)	

	被看護者或雇主非具以上 低收入戶或中低收入者身分	二千元（每日六十七元）
備註	一、本表自中華民國九十六年七月一日施行。 二、繳納數額以新臺幣為單位。	

資料來源：行政院勞工委員會勞工法令查詢系統，
<http://laws.cla.gov.tw/Chi/NewsContent.asp?msgid=1339>，民 96.11.28。

- (二)外勞健康檢查：外勞在申請入國簽證時，應檢具認可醫院核發之3個月內健康檢查合格證明，入國後3日內以及工作滿6個月、18個月、30個月之日前後30日內，雇主均應安排其至指定醫院接受健康檢查(就業服務法第48條第3項；受聘僱外國人健康檢查管理辦法第7條)。
- (三)失聯通報：受聘僱外籍勞工若有連續曠職3天失去聯繫或聘僱關係終止等情事時，雇主應於3天內以書面通知當地主管機關及警察機關(就業服務法第56條)。
- (四)雇主負擔外勞遣送費用、處理喪葬事務：雇主所聘僱的外勞，經警察機關遣送出國者，非法容留、聘僱或媒介外國人從事工作者應負擔所有費用；外勞在受聘僱期間死亡，雇主應處理其喪葬事務(就業服務法第60、61條)。
- (五)雇主接受檢查：政府相關機關得派員至外勞工作場所或疑有外勞違法工作場所實施檢查，雇主必須接受(就業服務法第62條)。

上述規定條文，規範雇主聘僱外勞的消極條件與作為、就業安定費之繳納、外勞失聯或聘僱關係終止的通報、負擔外勞遣送等費用、不得規避或拒絕檢查等。在「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」賦予

雇主的外勞管理之責，包括外勞入國後 3 日內通知，由當地主管機關依第二類外國人生活照顧服務計畫書實施檢查、設置生活照顧服務人員、雙語人員、勞動契約、薪資給付、聘僱關係終止通知當地主管機關驗證等事項。其中「就業服務法」第五十四條、第五十七條是對雇主聘僱外勞資格的消極條件與作為的規範，以保障國人就業權益，並督促雇主善盡外勞管理之責。繳納就業安定費，是用作加強辦理促進國民就業及處理有關外國人聘僱管理事項之費用，此與新加坡課徵的勞工稅有殊途同歸的效用。

另依 2008 年 12 月 24 日修正發布的「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」，規定外國人生活照顧服務計畫書應記載外國人住宿地點、雇主自行設置或委託管理者、生活照顧服務人員基本資料及其應具備條件、聘僱外勞達一定人數以上應設置生活照顧服務人員及雙語人員等，其違反設置規定者，當地主管機關得通知限期改善等。一般而言，自行管理的中小企業雇主，對於生活照顧服務及雙語人員的設置，基於人事成本的考量，大多是以一人身兼數職，且多係以雙語能力見長者擔任之，要他們全然兼顧外勞的生活管理工作，有實質上的差異性。更何況，未依規定設置者，僅由主管機關得通知限期改善，而非強制性規定，所以仍有雇主未依規定設置的情形。

仲介業者及其從業人員的消極條件，受任管理外勞依規定設置管理人員、就業服務事項(含收費項目及金額)應簽訂書面契約、應向雇主及外國人告知相關法令等責任。事實上，多數的雇主及外勞都非常倚重於仲介業者，從雇主辦理國內招募、引進的相關流程、乃至於外勞入國後的健康檢查、居住證明、聘僱許可、生活照顧服務等事項，經驗豐富且嫻熟於相關法令規定的仲介業者更是扮演舉足輕重的角色。依據行政院勞工委員會 2005 年外管理及運用調查報告，事業單位與外勞的溝通管道，以「透過仲介公司」的方式最多占八成以上。由

此可見，仲介業者能否善盡其服務及溝通的職責，對外勞管理的品質有相當密切的關聯。

參、法制罰則

民國九十一年一月二十一日修正公布之就業服務法（以下簡稱：本法）將下述非法僱用或媒介外籍勞工者，由原先刑事罰改為行政罰先行處分程序，五年內再犯者，始處以刑事罰⁶¹：

- 一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。
- 二、媒介外國人非法為他人工作。
- 三、增列任何人不得非法容留外國人從事工作。

上述情事規定之修正，就刑事政策除罪化之立場而言，應採肯定正面評價，更何況在先行處分之行政罰方面，其罰鍰金額亦分別達新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下或十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

在這裡本研究所要探討的是，此次罰則條文之修正，除就各類型違反本法規定，大幅提高罰鍰金額外，另外對於雇主最在意且重視的聘僱外籍勞工招募許可名額之廢止或不予許可，分別明定於本法第五十四條及第七十二條，其中當雇主有下列情事之一者，雇主聘僱外籍勞工之招募許可名額將被廢止：

- 一、有本法第五十四條第一項各款所定情事之一。⁶²

⁶¹ 詳見就業服務法第四十四條、第四十五條、第五十七條、第六十三條及第六十四條規定。

⁶² 依就業服務法第五十四條第一項規定，雇主聘僱外國人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，行政院勞工委員會應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可；其已核發招募許可者，得中止引進：一、外國人預定工作之場所有第十條規定之罷工或勞資爭議情事。二、於國內招募時，無正當理由拒絕聘僱公立就業服務機構所推介之人員或自行前往求職者。三、聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比例。四、曾非法僱用外國人工作。五、曾非法解僱本國勞工。六、因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，經當地主管機關查證屬實。七、聘僱之外國人妨害社區安寧秩序，經依社會秩序維護法裁處。八、曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留

- 二、有本法第五十七條第一款、第二款、第六款至第九款規定情事之一。⁶³
- 三、指派所聘僱外籍勞工從事許可以外工作或未經許可，指派所聘僱外籍勞工變更工作場所，經限期改善，屆期未改善。
- 四、未依規定安排所聘僱外籍勞工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，經衛生主管機關通知辦理仍未辦理。
- 五、未依規定負擔所聘僱外籍勞工，經警察機關依規定遣送出國之旅費及收容期間之必要費用。

上述規範，在部分情況下實非雇主惡意之違法，例如：雇主因法令不熟悉而逾期辦理外籍勞工之聘僱許可或展延聘僱許可，此時依法不予核發雇主許可外，另依上述規定，將廢止其聘僱外籍勞工之招募許可名額，而不得再聘僱外籍勞工。至於外籍勞工部分，雖係因雇主之違法而不可歸責，可依本法第五十九條規定轉換雇主或工作，但如無人承接而接續聘僱時，該外籍勞工將被遣送出國。這對已花費大筆人力仲介費之外籍勞工而言，勢必不願回國而潛逃成為非法外籍勞工，進而對我國之社會治安、防疫衛生及國人就業權益等造成不良影響。因此，本研究建議：政府應針對部分輕微違法行為之罰責，另行研擬修法改以行政罰鍰之處分方式，如此則可達到處罰雇主之目的，亦可保障外籍勞工在我國的工作權益，並減少非法外籍勞工之產生。

肆、法制修正

證件或財物。九、所聘僱外國人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用，經限期繳納屆期不繳納。十、於委任招募外國人時，向私立就業服務機構要求、期約或收受不正利益。十一、於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料。十二、刊登不實之求才廣告。十三、不符申請規定經限期補正，屆期未補正。十四、違反本法或依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令。十五、其他違反保護勞工之法令情節重大者。

⁶³ 雇主聘僱外籍勞工不得有下列情事：一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。……六、因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。七、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。八、非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。九、其他違反本法或依本法所發布之命令。

外籍勞工之許可及管理實踐，涉及國家經濟發展、社會安定之整體建構，屬於國家總體建設的範疇，有關外籍勞工之許可及管理更是其中非常重要的一部分。在現今國際化、自由化、平等化之世界潮流規則下，為使我國在人權之保障能與國際上先進國家並駕齊驅，政府在確立外籍勞工許可及管理法制時，應確實遵守國際法之種種人權規範。因此，在外籍勞工管理政策及法制之制定上，政府應體察國際潮流及國內環境，作以下之修正及調整，以期彰顯我國政府維護外籍勞工權益之誠意與決心：

- 一、基於外籍勞工至我國工作，其許可及管理涉及國際法人權保障、國民待遇原則、國人就業權益、勞動條件、經濟發展及社會安定，其含括的不僅是工作職場之勞動生活領域，也包括政治、經濟、社會、文化等諸多面向，有其特殊性。因此，在就其有關之許可及管理法制上，應從現行普通法性質之就業服務法抽離，而將原有職訓局的工作還原給本國人就業服務、職業訓練、就業安定、企業訓練等，則不只外國人聘僱事務能有專責單位，也能使原有職訓局更能發揮照顧國人就業之原有業務功能。
- 二、在外籍勞工開放引進已逾十九年，且從初期之短期補充性，演變至今入國工作人數已達三十萬人之「常態補充性」⁶⁴，為有效執行並落實外籍勞工之許可及管理，應成立一責任明確、編制健全及權力充分的專責機關來負責整體外籍勞工之政策規劃、法令執行、跨部會協調及對外談判交涉等事務之「外來人力資源工作管理局」⁶⁵，實為政府當務之急。
- 三、有權利即有救濟，係憲政法治國對人民權利之基本保障。當外籍

⁶⁴ 所謂「常態補充性」，係外籍勞工之許可引進，雖在補充國內基層勞力之不足，而非在替代本國勞工，但對於某些屬較辛苦、危險、骯髒之藍領工作，由於國人從事意願低落，從民國八十年二月許可引進第一批外籍勞工開放已逾十九年，且工作人數已達三十萬人，而成為常態補充。

⁶⁵ 之所以稱為「外來人力資源工作管理局」，在於該工作許可及管理之專責機關，除主要在許可及管理所有外國人入國工作外，尚可包含現行「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」及「香港澳門關係條例」規定下，符合條件、資格而可申請許可至臺灣地區工作之大陸地區人民及香港、澳門地區居民之許可及管理事務。

勞工在我國工作期間受到行政機關違法或不當之行政處分，除法律有特別先行程序之規定外，其可分別依訴願法或行政訴訟法規定提起訴願或行政訴訟以資救濟。至於在國家賠償法制之適用上，因我國國家賠償法第十五條採平等互惠相互保證主義，而使外籍勞工在國家賠償救濟上有所欠缺。在有損害必有救濟，當限制相對人之權利時，相對必須提供受限制人有一定管道救濟其受損權利。⁶⁶因而政府可透過與外籍勞工輸出國簽訂平等互惠協定或以修法方式將外籍勞工納入國家賠償法制適用對象，以突破我國困境之外交關係外，並保障外籍勞工在國家賠償救濟權之行使及肯定其對我國之貢獻。

- 四、在雇主未經許可聘僱外籍勞工在我國「境內」工作，或外籍勞工未經許可在我國「境內」工作，依就業服務法（以下簡稱：本法）規定，應分別處以高額行政罰鍰，雇主如五年內再犯者，則處以刑事罰。
- 五、對於本法第六十條規定，雇主應負擔所聘僱外籍勞工，經警察機關依規定遣送出國所需之旅費及收容費用。由於外籍勞工之潛逃大多係不可歸責於雇主，基於事後查察及實務認定困難，再加上雇主已繳交就業安定費，為減少行政成本及保障雇主權益，有關外籍勞工經警察機關依規定遣送出國所需之旅費及收容費用，應修正本法改由就業安定基金編列預算支應。
- 六、我國雖有勞動基準法基本工資制度之保障，但在外籍勞工薪資仍為本國勞工的60%左右⁶⁷，為避免雇主在追求最大利潤之下，以外籍勞工取代本國勞工，違反補充性原則，政府應可適時調整現行就業安定費繳交數額，以提高雇主僱用外籍勞工成本，並充裕運用該就業安定基金，進而促進國人就業、加強外籍勞工管理及維護社會安定。

⁶⁶ 周怡，〈論現行船員受懲戒處分之救濟制度設計〉，《臺灣海洋法學報》，第2卷，民92.12，頁110。

⁶⁷ 同註60。

- 七、對於不符法律保留原則、比例原則、明確性原則及違反立法審查之現行外籍勞工許可及管理相關法規，應加以檢視修正。包括：入國初次健康檢查之妊娠檢驗、攜眷居留之禁止及例外、潛逃通報責任範圍、喪葬事務之處理方式、基本工資之適用及實物給付認定、罰則額度或刑度之調整等。
- 八、政府應在不違反人權保障及法律規定下，輔導外籍勞工薪資流程納入金融管控機制，以確保外籍勞工其工資所得能確實收執，並避免人力仲介業者不當收費及減少我國社會成本負擔。

我國臺灣地區四面環海、氣候溫和，乃係憑藉著優質人力而以國際貿易出口為導向之已開發國家。近年來由於人口素質不斷提高，導致部分基層勞力不足，為因應經濟持續發展，在補充性原則下許可外籍勞工入國工作。由於目前藍領外籍勞工在我國工作人數已逾三十萬，雖對國內基層勞力之補充與經濟發展有相當大之助益，惟基於維護國內治安、國人就業權益及防止變相移民產生，依本法第六十二條規定：「主管機關、警察機關或海岸巡防機關得指派人員攜帶證明文件，至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所實施檢查。⁶⁸對於前項之檢查，雇主不得規避、妨礙或拒絕。」因此上述機關及行政院勞工委員會在執行就業服務法時，一方面應考量維護外籍勞工既有之權益，另一方面亦應本於大法官釋字第二七五號解釋，就外籍勞工違反本法禁止規定或作為義務時，除能舉證證明自己無過失外，否則應依本法規定，廢止其聘僱許可或處以行政罰鍰，並令其出國，不得再入國工作，以維護國家主權尊嚴、國人就業權益及法令之執行。

⁶⁸ 所謂行政檢查，係謂行政機關為實現行政法規之目的，督促人民遵守法令，並確保行政機關適當行使各項職權，必須向特定行政客體進行查察蒐集資料之活動。因此，行政檢查係對特定人、特定事項、特定物，在特定區域，所為之檢查行為。蔡聰明，〈海上行政檢查與刑事搜索〉，《臺灣海洋法學報》，第1卷，第2期，民91.12，頁105。

第二節 臺灣外籍勞工引進機制運作

自政府開放引進外勞以來，外勞與本國勞工在就業市場的競合關係，一直備受各界關注。有鑑於外勞僱用成本較低，若無適當控管，可能會排擠本國勞工就業機會，甚至加深企業對廉價勞力的依賴，進而減緩產業升級的速度，因此，勞委會在開放引進之初，便設計出一套管制機制，包括以「限業限量」方式引進、訂定外勞在臺工作期限、收取就業安定費、以及要求雇主在僱用外勞之前必須以合理待遇進行國內招募，僱用後必須致力推動自動化來減少對外勞的依賴。在這種純然將外勞視為短期補充性人力的政策引導下，我國初期引進外勞人數成長較為緩慢，而且大多集中在 3K 產業以及其他本國勞工就業意願較低的傳統產業。雖然這種政策基調有助於去除社會各界對引進外勞的疑慮，卻遭致部分專家學者與政府財經部門的批評。他們認為政府不應只是消極的防堵外勞排擠本國勞工就業機會，而應積極的有效使用外勞，來創造本國勞工就業機會。因此，他們主張外勞政策應配合國家整體產業政策，政府應將外勞名額分配給在臺灣具有競爭力的產業。

受到上述政策思維改變的影響，過去十多年來，在臺外勞人數的分佈明顯改變。早期引進的外勞大都從事營造業或經政府指定之勞動條件較差而本國勞工較不願從事的行職業，但自 1995 年起，以重大投資製造業專案引進的基層外勞與外籍監護工人數大幅增加。究其原因，主要是政府將外勞政策與產業發展做更緊密的連結，一方面透過核給外勞名額，提高企業投資意願；另一方面則是藉由外籍看護工減輕國內婦女之家務責任，提高婦女勞動參與率，以促進國內服務業之發展。相反的，原本使用外勞較多之傳統製造業，則因政府基於產業結構調整的考量，而逐漸限縮其外勞名額。

從理論上來講，引進外勞與促進本國勞工就業原本就是可以相輔相成，然而，上述政策調整是否真的有助於本國勞工就業，仍有待商榷。尤其，近幾年來國內結構性失業問題惡化，不僅凸顯政府「重科技、輕傳統」產業政策對國內就業市場的負面影響，也反映上述外勞政策之調整似乎未發揮應有的效果。因此，為協助傳統產業的發展，提高引進外勞對本國勞工就業之正面影響，政府近年來又再次調整產業外勞名額的分配機制，取消重大投資專案引進制度，改以「特定製程」與「特殊時程」。面對這種改變，除了國內業者擔心會大幅減少其所能使用的外勞名額外，國內勞工能否因此而受益也是各界關注的焦點。

臺灣從 1989 年開始，為因應政府推動 14 項重要建設所產生的勞力短缺，於是以「專案方式」正式引進外籍勞工。1992 年「就業服務法」通過，其中設有外籍勞工專章，允許民間產業引進外勞，並且逐次放寬引進的行業種類。當時對外勞政策的爭議主要有 3 項：

1. 外籍勞工是否會影響國民工作權。
2. 外勞在國內的基本人權如何保障。
3. 外勞仲介制度的高額仲介費造成剝削。

外籍勞工的引進雖可使國內基層勞動力不足情形獲得疏解，並使缺工率明顯下降，但卻影響本國勞動就業機會、導致工資及其他勞動條件的降低⁶⁹。自 1999 年麥寮六輕的外籍勞工群起抗議後，陸續至 2005 年高捷泰勞再度因為與管理員發生衝突，逐漸令國人產生關注。

外籍勞工來臺灣工作，多由母國當地的仲介業者居中牽線，並透過臺灣仲介業者獲得工作的訊息以及安排介紹。企業如欲聘僱新招募之外籍勞工，除委託仲介公司代為辦理外，企業亦可採自行引進方式

⁶⁹ 黃文鐘，〈我國外籍勞工管理制度與政策之研究〉，碩士論文，中興大學公共行政及政策研究所，民 85。

聘僱新招募之外勞，透過勞工來源國在臺辦事處之協助即可辦理。自行引進新招募之外籍勞工的手續需自行辦理，包含向勞委會辦理招募許可，但招募許可函下來後便可聯絡（發函）來源國在臺辦事處提出招募需求、送件及選工。許多手續皆由來源國的勞工部門協助，本國企業只須到該國送件、進行選工及後續的生活管理。

依就業服務法現行法令規定，事業單位新招募外籍勞工主要有自行引進或透過勞委會「直接聘僱聯合服務中心」以直接聘僱方式（重新招募同一外籍勞工）、委託經由國內依法設立之私立就業服務機構、以及勞委會認可之外國人力仲介公司等 3 種模式。而申請外勞需向我國駐外單位檢具勞委會核發之招募許可，經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、專長證明以及行為良好證明等相關文件。事實上限於人力、時間或不熟悉引進外勞的手續、法令，多數事業單位仍採委託國內人力仲介公司代為辦理的方式。目前我國大部分的企業是透過仲介公司引進外籍勞工。透過人力仲介的協助，可彌補一般企業對於申請方式和相關法令的不瞭解，既可增加效率又能改善勞工及產業員工不足的問題。

高捷事件使國人發現嚴重的商業倫理問題，像是非法仲介如雨後春筍般四處開業，外勞受到不法仲介不人道的對待，非法仲介私下行賄等問題。外籍勞工在其來臺的過程中，仲介引進方式對外勞產生了很大的剝削。而如果採用自行引進方式或直接聘僱方式引進外勞，則會減少很多外勞管理問題的存在。對自行引進之外籍勞工而言，可省去在國內支付給國內仲介公司的仲介費。由公司透過國外仲介公司親自選工或透過考試挑選出最符合需求及資格的勞工，勞工資質較一致。由公司親自選出的勞工在管理上也較容易，幫助外籍勞工改善他們的生活，並遏止不肖國內、外仲介公司居中剝削外籍勞工。目前國

內採取自行引進方式或直接聘僱方式引進外籍勞工的企業雖仍是少數，各外勞來源國在勞委會大力推廣直接聘僱方式的政策下採取配合的態度，而讓部分企業主能存在更多外籍勞工引進模式之選擇。

壹、外籍勞工引進與管理

臺灣依「限業限量及專案申請」之原則，於 1990 年首次批准開放外籍勞工的引進。陳宗韓⁷⁰將臺灣的外勞政策轉變區分為 3 個時期：第一階段：1985-1992 年為外勞政策形成期；第二階段：1992 年就業服務法通過至 1995 年，政府對於外籍勞工的引進逐步開放；第三階段：1996 年後因國內經濟環境的變化，外勞政策又面臨緊縮。而外籍勞工管理制度若以時間為分野，亦可分為 3 個階段：第一階段為勞動契約關係成立前；第二階段為勞動契約關係存續中；第三階段為勞動關係消滅後。

臺灣在 1990 年初開始正式引進東南亞外籍勞工。兼顧國人就業權益及國內經濟發展需要，勞委會對於國內所缺乏之勞工係採「限量」及「總額管制」方式開放引進外勞，主要是期望能夠協助企業在產業升級過程中，解決勞力不足權宜的補充性措施。臺灣人力仲介行業主要經營的項目，可分為 3 大類：

⁷⁰ 陳宗韓，〈臺灣外籍勞工政策的政治經濟分析〉，博士論文，臺灣大學三民主義研究所，民 88。

(一) 引進外籍勞工：特別針對服務對象作為區分，包含製造業、營造業之體力工引進、外籍幫傭以及外籍看護工引進。

(二) 業務辦理：業務辦理的工作與引進外籍勞工是搭配業務，因為引進外勞需要辦理眾多手續以及輔助，包含了外籍勞工的甄選、職前訓練、引進之後的協助管理、雇主服務、外籍勞工服務、外籍新娘婚姻協助等。

(三) 國內外服務：可以分為國內的外勞仲介公司與在海外的公司兩部份，國內公司即是僅提供國內服務，包含海外業務的公司則可能申請為國外仲介公司或是僅提供海外聯絡事宜。臺灣由於經濟結構是以中小企業為主，外勞仲介公司在外籍勞工管理過程中的角色及功能，除了引進過程的參與外，同時在搜尋、招募、管理等工作上幫助企業節省必要的成本支出。

在全球跨國移民的過程中，如同 Castles and Miller⁷¹所指出，仲介扮演最關鍵性之角色。仲介代替服務制度能夠存在的最大支持因素，是國家採取的「客工計畫」以及伴隨的「禁止轉換雇主」的政策。另一方面由於外籍勞工聘僱業務由簡趨繁，使得聘僱外籍勞工所需之仲介費內涵漸趨複雜，其中轉變過程乃仲介業及相關業者，針對其作業規劃與服務加以深化。因此，外勞仲介費因其業務內容不同，形成收費標準不一，但因其過程不夠透明，往往造成外勞與仲介業者之糾紛，進而影響外勞工作與所得權益之受損。

⁷¹ Stephen, Castles and Miller Mark J., *Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. London: Macmillan Press Ltd, 1998.

現今並非所有引進外籍勞工的企業都必須透過外勞仲介公司所提供的服務；當然依現今的外勞政策，法令允許雇主自行申請並辦理引進外勞而無須透過仲介公司，但衡量前述引進外勞的實務障礙，多數雇主仍倚賴有服務品質的外勞仲介公司。就臺灣地區中小企業為主的經濟結構而言，當引進外勞的中小企業使用人力仲介公司所提供的服務時，基本上可以在搜尋、招募、管理等工作上節省必要的成本支出。對於外勞仲介公司所提供的服務，中小企業會傾向樂於接受的態度。因此，將部分外籍勞工業務外包給仲介公司處理，可為企業帶來許多便利及經濟效益。

勞委會透過「國與國」談判來規約兩國之間的移工過程。在臺灣，仲介公司必須取得政府的許可證照，才能協助雇主聘僱外國勞動者；而有需要聘僱外籍勞工的雇主們，可以透過合法的仲介公司去聘僱外勞，或者直接透過當地國之國營仲介公司自行引進。臺灣引進外籍勞工十多年，人力仲介公司居間盤剝時有耳聞。若從大量勞動引入之業界考量，未來透過勞委會「直接聘僱聯合服務中心」以單一窗口概念方式，採直接聘僱新招募外籍勞工，或能成為當雇主需要引進外勞時所希望執行的引進模式。如此國內仲介公司的角色及功能就可以被排除在外，對企業而言似乎可以達到減少仲介費用之目的。由公司親自選工或透過考試挑選出最符合需求及資格的勞工，在管理上也較容易。幫助外籍勞工改善他們的生活，遏止不肖仲介公司居中剝削，外籍勞工也減低還債上之壓力，在工作上將能更加為公司付出，勞資關係將更穩定。增加企業在國際上之能見度，藉此達到在國際上宣傳的效果。對外籍勞工而言，公司親自選工可省去必需支付的大筆仲介費及服務費，杜絕不肖仲介公司的剝削，協助迅速改善家中經濟情況。

勞委會雇主聘僱外籍勞工的直接聘僱方案，於 2008 年以同一雇主重新招募同一家庭看護工為優先推動對象，於 2009 年更擴大適用業別，已開放製造業、營造業、養護機構等業別雇主於辦理重新招募同一外勞時，得以透過「直接聘僱聯合服務中心」以直接聘僱方式辦理。雇主如透過直接聘僱方式引進之外勞，因無仲介業者協助，雇主需自行監督與管理；如未依規定辦理後續事宜，其處分對象為雇主而非外籍勞工。

勞委會自開辦雇主採直接聘僱方式引進外籍勞工起迄至今，確有少數雇主因不熟悉法令及後續業務辦理，而遭處分的案例。案例以外勞健康檢查逾期最多，故直接聘僱聯合服務中心除以簡訊或 E-mail 提醒通知雇主外，並自 98 年 5 月 25 日起，加強對已透過該中心完成聘僱手續，且外勞入境即將期滿 5 個月及 17 個月之雇主撥打電話，提醒雇主須確實於外勞入境滿 6 個月及 18 個月的前後 30 日辦理定期健康檢查，並於收到醫院核發健康檢查報告 15 日內報當地衛生局核備。

雇主選擇以直接聘僱方式重新聘僱同一外籍勞工再次來臺工作，在勞動進用過程確能為外勞節省其國外仲介及海外貸款的費用，但相對確增加雇主的責任。目前勞委會並未限制雇主不得委託仲介承辦後續服務，如雇主與外籍勞工協議後認為有必要，仍可委託外勞仲介公司辦理後續服務。在整個勞務輸入與輸出的過程裡，仲介扮演極重要的角色。

貳、仲介公司的角色及功能

仲介公司的相關研究在臺灣已經有了豐富的積累，如林芊貝從商業倫理的角度分析臺灣人力仲介的爭議與影響⁷²。以及成之約針對外籍勞工管理制度與管理現狀進行檢討，認為落實外勞數量管理目標及建構完整管理體系與制度相對重要⁷³。外籍勞工申請應統一由勞委會負責，人力仲介應扮演積極角色，健全企業內部管理機制。此外，周信利指出外勞仲介公司如何協助雇主做好外籍勞工生活管理⁷⁴。探討外勞仲介公司應具備何種之條件及如何協助雇主做好外勞生活管理。仲介公司協助雇主做好生活管理首要應具備正確之經營觀念，以人道思想為本，訂定合宜的管理辦法。

就外籍勞工的管理制度而言，仲介公司不論在政策過程中或在制度上都與外勞的管理產生密切關係。外勞管理原則上可以企業為界，區分為企業內（如招募與甄選）與企業外管理工作（如生活管理）。成之約指出，參與企業內工作的行為者包括企業的勞資雙方與仲介公司；而企業外的管理則不僅在理論上是屬於政府的責任（包括政府警政單位、勞工行政機關以及政府對管理措施的訂定與執行），同時在實務上也成為仲介公司的責任。⁷⁵

綜觀上述分析，企業在尋求替代性人力補充的情況下，必須事前

⁷² 林芊貝，〈臺灣人力仲介行業的商業倫理之探討—以外籍勞工、外籍新娘、外籍看護工為例〉，碩士論文，中央大學哲學研究所，民 95。

⁷³ 成之約，1995，〈外籍勞工的政策理念、管理制度與措施〉，《勞資關係》，第 4 期，民 84，頁 6-17。

⁷⁴ 周信利，〈外勞仲介公司如何協助雇主做好外勞生活管理〉，《就業與訓練》，第 18 卷，第 5 期，民 89，頁 12-17。

⁷⁵ 成之約，〈人力仲介公司與外籍勞工管理—兼論人力仲介公司的管理與輔導〉，《就業與訓練》，第 17 卷，第 2 期，民 88，頁 3-9。

先做一完整的規劃，取得公司內部高階主管及員工的認同，並做好各方面評估的前置作業，以企業內部的組織規模、結構及成本運算評估要以何種方式引進外籍勞工。在決定引進方式後更要深入了解如何遴選仲介公司，讓仲介公司能真正成為企業或人事人員的最佳工作夥伴，將外勞管理的工作做到事半功倍的效果，進而提高工作的產能，如此企業與仲介公司才能共同達到雙贏的局面。

第三節 臺灣外籍勞工引進機制評析

我國自合法引進外籍勞工以來，有關外勞的引進事項，都是規定於「就業服務法」、「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」及其相關法令中。外勞的引進，使國內基層勞力短缺的現象暫時獲得紓解、國內重大公共工程得以加速推展、減緩產業外移的壓力，以及帶來短期的經濟效益。然而外勞引進卻也同時帶來一些負面影響，包括本勞勞動條件無法提升、危害社會治安、防疫安全堪慮、以及延宕產業升級等，其中以外勞的逃跑或犯罪，增加社會成本最為人所詬病。因此，為防範外勞引進後對社會造成負面影響的層面，除了加強外勞管理的相關措施外，也要探討目前台灣外勞引進機制是否有改善之處。

壹、法令與政策之檢討

一、總額的管制

我國外勞政策的原則，從採取補充性、「限量限業」、「適中帶緊」到提出「每年刪減一萬五千人」等緊縮的外勞政策下，國內失業

人數仍未見減緩，而引進外勞的人數卻持續增加，無形中讓外勞背負高失業的原罪。然而低廉的外勞成本以及高度配合加班的特性，一直是雇主偏愛僱用外勞的最大誘因。因此勞委會應以定期考量實際的缺工狀況，以調整外勞總額管制的限額，並檢討重大投資業者的外勞名額，同時亦應加強落實雇主辦理國內招募程序避免其鑽營法律漏洞。

二、 聘僱關係終止之驗證

雇主與外勞終止聘僱關係者，自2006年11月1日起應先填報終止聘僱關係協議書，報請當地主管機關辦理驗證手續取得證明書後，方可安排外勞離境，以保障外勞工作權益，避免遭強迫終止聘僱關係。若是以要求勞資雙方同時至指定地點辦理驗證的方式，反而容易使外勞心理有所顧忌而不敢表達真意，以致有可能是遭強迫同意的情形。因此，主管機關在辦理驗證程序時，應儘可能以私下親訪的方式探察外勞的真意，並提供外勞後續申訴的途徑，以確保外勞的工作權益。

三、 外勞入國通報的檢查

自2006年11月1日起雇主應於聘僱之外勞入國後三日通報當地主管機關依「外國人生活照顧服務計畫書」實施檢查。主管機關如果僅憑書面資料審查的方式，對於外勞的生活環境、飲食衛生、住宿安全、以及住宿的管理等是否符合裁量基準均無法客觀審定。對於雇主聘僱外勞入國的通報，主關機關應於受理後，派員前往雇主提供外勞住宿地點實地執行重點檢查的工作，方能確保外勞生活管理的品質。

四、 服務費的收取

勞委會以法令規定仲介業者委託辦理就業服務業務或對外勞提供服務者，得向外勞收取服務費之金額標準，以及得預先收取三個月的服務費。這項收費的規定，須有確實的提供服務，才能收取服務的費用。然而有少數不肖仲介業者沒有提供服務之實，卻藉此之名按月向外勞收取，甚至由雇主逕由向外勞薪資中代扣仲介服務費，造成剝削外勞勞力所得的現象。有關服務費的收取，宜比照白領外勞收取服務費的標準外，以確有為外勞提供服務，依實際提供之服務事項收取費用，並應即取消預先收取三個月服務費的規定方才合理。

五、 加強諮詢的宣導

目前政府設立的外勞諮詢中心的服務工作，多半是以被動受理的方式，對於許多外勞，並未被告之縣市政府諮詢服務中心的申訴機制者，無從獲知政府機構所提供諮詢服務的管道。基本上外勞諮詢服務中心應主動加強宣導相關訊息，以初次入境的外勞為主要對象，並將勞委會職訓局以各外勞國家語文印製的「外勞在臺工作需知」等相關資料，都應置放於各外勞輸出國駐臺辦事處、各警察機關外事單位、外勞健檢醫院、教會、以及外勞經常出入的公共場所等提供外勞索取以廣宣導，俾充分發揮諮詢服務的功能。

六、 國內仲介費與外勞的逃跑

勞委會規定國內仲介不得向外勞收取仲介費，除了建議各勞工輸

出國之仲介費的上限，並規定外勞申請入國簽證時應備相關文件，以利查核外勞入國前未遭超收仲介費。事實上在這項政策措施下，我國駐外單位未能做審慎的查核者，反而讓國外仲介業者中飽私囊大舉超收高額仲介費用，而卻以出示低額收費的假象矇混過關，使背負龐大債務的外勞來臺後為償附高額仲介費的債務，選擇在工作屆滿前逃跑，甚至遭受不法雇主或仲介的剝削，造成我國外勞管理工作上的一大隱憂。因此對於外勞逃跑達一定人數或比例之雇主不予核發其外勞聘僱許可或終止引進外，對於逃跑情況嚴重的外勞輸出國亦應以凍結該國勞工的引進，方能有效遏阻國外高額仲介費的問題，並可降低外勞的逃跑所造成國內社會治安的問題。

貳、原有產業外勞名額分配機制之檢討

為振興景氣，配合國內產業展，近幾年來，政府一方面開放國內雇主可經由新廠及擴充設備案、經濟部加工出口及科學園區專案、重大投資製造業、與重大投資營造業等 4 項專案引進外勞，另一方面則規定由其他專案引進的外勞名額僅能循環使用，而不再增加名額。因此，造成經由上述 4 項專案所引進外勞人數與所占比例皆明顯增加。其中，尤以重大投資製造業引進名額成長幅度最大。由於政府所訂投資金額下限過高，再加上近幾年來傳統產業不景氣，廠商投資意願低落，藉由此項專案引進外勞者都是高科技產業。換言之，政府所開放的外勞名額已逐漸被高科技產業所把持。雖然投資可帶動經濟成長，但由於產業特性，高科技產業的成長除了拉大該產業與其他產業的薪資差距之外，所創造之就業機會十分有限。

另一方面，傳統產業在無法使用外勞的情況下，只好外移至其他勞動成本較便宜的國家生產。雖然就國際貿易的比較利益來看，這些產業的出走屬市場機制自然調節的結果，政府毋須強留，但是，由於這些產業原本就是勞力密集，其所僱用的勞工大都是中高齡低教育程度，故一旦企業出走，勢必會引發失業問題。此外，這些傳統產業的關聯效果較高科技產業大，故容易形成企業集體出走的現象，而其對國內就業市場的衝擊也就比較大。

針對外勞名額應如何分配的問題，國內學者吳惠林與張清溪曾建議採「限額拍賣法」⁷⁶，亦即先訂一外勞限額，再於市場上公開拍賣外勞雇用權，並以所獲收入補貼職業訓練與從事公共建設。雖然根據經濟理論，這種分配方法可以兼顧引進外勞的經濟效率與公平，但由於受到國內勞工團體與部分雇主團體的極力反對，而一直未被採用。此外，勞委會也曾委託國內學者就此議題進行專案研究。該研究認為外勞聘僱權應以不妨礙本國勞工就業機會、不妨礙本國勞動條件、不妨礙本國國民經濟發展、不妨礙本國社會安定、和加碼競標⁷⁷等5項因素為分配準則，並就這些因素具體列出多項評分指標，以及每一指標的權重。主管機關可依據這些指標對申請外勞的雇主進行評分之後，再按分數高低分配外勞名額。綜觀該研究所列指標，可以發現其基本邏輯是勞動條件愈佳、付費能力愈高者，愈有資格僱用外勞。依此邏輯，未來外勞分配將如同現在一樣，過度集中於大型企業，尤其是高科技業的廠商。由於這些廠商大多是國內勞工優先選擇就業的對象，缺工機率相對較低，卻能優先僱用外勞，其政策矛盾性十分明顯。因主管機關除將該研究所列部分指標，列入個案審查的標準外，並未依其建議建構名額分配機制。

⁷⁶ 吳惠林、張清溪，〈臺灣地區的勞力短缺與外籍勞工問題〉，《中華經濟研究院經濟叢書》，第24期，民80。

⁷⁷ 所謂「加碼競標」是指申請外勞的業者願在法定就業安定費金額之外，再行加碼繳交額外的就業安定費，加碼金額月高者，越優先分配。

參、本章小結

面對國內產業結構與勞動力結構嚴重失衡，結構性失業的威脅依然存在，政府對外勞的政策基調由原先的防堵排擠，調整為促進本國勞工就業的作法，頗能符合當今社經情勢的需求，但在執行之前應就修正內容加強對企業界之說明，並應廣泛蒐集企業界對修正內容的看法與可能面臨之問題，包括：國內非傳統產業業者是否會因擔心未來找不到本國勞工而減緩投資，以規劃必要之配套措施。此外，政府相關單位也應防範產業外勞總額失控，並且應將產業外勞與社福外勞總額分立，適度增加產業外勞總額。

第三章 臺灣外籍勞工管理政策與執行評估

外籍勞工的形成，在傳統經濟學的思考上，是簡單的推力-拉力模型，移出國由於其內部經濟或社會問題，使得人民必須外出找尋更好的就業地點，而移入國由於某些原因，需求大量的勞動力，形成拉力，一推一拉之間，便形成了國際勞工的移動。而在90年代是何種背景因素促成我國引進外籍勞工政策的形成？另又是什麼因素造成鄰近國家的人民遷入？我國外勞政策的形成過程又如何？其政策目標原則及管理制度重點有哪些、目前執行概況及所面臨的課題。因政策是建構管理制度體系架構之依據，在探討我國外籍勞工管理機制，以上各項有先予說明分析之必要性，俾對我國外籍勞工政策及其運作情況，有一概括性的認識。

第一節 臺灣外籍勞工管理政策設計

外籍勞工開放引進之現象與問題，普遍在歐美等先進國家出現。至於其利弊得失及成本效益，對於當時邁入新興工業國，因基層勞動力短缺而許可引進外籍勞工入國工作之我國而言，亦一直是勞資團體及產官學界爭議矚目之焦點；尤其當外籍勞工在國內工作人數已突破三十萬人時，對於我國政府許可引進外籍勞工之基本政策方向及原則，應細膩加以分析及評估。

壹、基本原則

我國許可引進外籍勞工基本政策之制定，係依據憲法第十五條規

定：「人民之工作權應予保障。」及就業服務法（以下簡稱本法）第四十二條規定：「為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟及社會安定。」，因此，外籍勞工的許可引進，係為補充國內勞動力不足之權宜措施，並以下列基本原則，採取「補充性」、「限業、限量及總量管制」方式引進外籍勞工：

一、保障國人就業權益

- (一) 限業：由行政院勞工委員會（以下簡稱：勞委會）依據國內的經濟狀況與就業條件，公布許可引進外籍勞工之工作業別。
- (二) 限量：為避免外籍勞工有替代我國勞工現象發生，勞委會依整體產業概況，訂定外籍勞工許可引進人數的配額。
- (三) 限制引進比例：參照僱用勞工之企業在外籍勞工僱用比例上的狀況，由勞委會規定許可引進的額度及比例。
- (四) 繳納就業安定費：凡聘僱外籍勞工之雇主應向勞委會所設立之特種基金專戶繳納就業安定費，以作為促進我國國民就業、提升勞工福祉及處理外國人聘僱管理事務之用。
- (五) 訂定外籍勞工總量警戒指標：依據民國（以下同）九十年八月行政院經濟發展委員會會議共同意見「外勞應在補充性原則、總量管制原則及行業重新檢討原則下，繼續執行緊縮政策。」，並應研議訂定外籍勞工總量警戒指標。而訂定外勞總量警戒指標考量因素，由於影響國內勞動供需之因素眾多，擬以替代彈性觀念，就勞動供需中之「失業人數」、「缺工人數」及「外籍勞工在華人數」等三項為考量因素，定義指標以評估勞動市場中外籍勞工在華人數佔國內就業人數結構之警戒比率。因外籍勞工之引進涉及國家整體經濟發展、社會福利及國人就業權

益，由經建、社福等相關機關、勞雇團體及學者專家共同研商，就國內經濟發展、社會福利需求及就業市場情勢，訂定外籍勞工總量警戒指標。⁷⁸

- (六) 適時檢討外籍勞工申請資格條件：例如基於國內營造業失業比率偏高，營造業失業者已足以提供重大建設之人力需求，勞委會於九十年五月十日公告，自九十年五月十六日（含）以後得標之重大工程業者，停止申請引進外籍勞工。⁷⁹但因情事變更經勞委會專案核定者，不在此限。⁸⁰

二、避免外籍勞工造成社會問題

- (一) 入出國及移民機關、警政機關記錄查驗外籍勞工相關資料：包括其入國工作之居留登記、遷徙登記、潛逃登記及入出國境登記。⁸¹
- (二) 需繳交健康證明及定期健康檢查：雇主需於外籍勞工入國後三日內，安排外籍勞工至醫院接受健康檢查。此外，入國工作每滿六個月、十八個月及三十個月之日起前後三十日內，需再度安排辦理外籍勞工接受健康檢查，並將健康檢查結果送交雇主

⁷⁸ 為建立外籍勞工合理總量，政府曾於八十四年十一月至八十五年六月委託中華經濟研究院馬凱、吳惠林學者等進行「合理外勞人數推估模式之研究」專案研究，認為外勞問題涉及全球經濟之變動情勢，須動態變動因應，因變動因素眾多，且無法取得足夠之資料，故雖研提幾種訂定合理外勞人數計算方式，仍有待驗證。詳見行政院勞工委員會「當前外籍勞工政策報告書」，民90.10，頁13、14。

⁷⁹ 所稱重大工程得標業者，係指行政院勞工委員會歷年所開放之重大工程、公私立學校、社會福利機構、醫院興建工程、製造業二億元以上重大投資案興建工程及經行政院勞工委員會認定為重大經濟建設投資，以非營造業者自行統籌規劃營建或安裝設備案件等得標業者，停止其申請引進外籍勞工。

⁸⁰ 依照行政院勞工委員會90年5月10日台90勞職外字第0221648號公告規定，明定自民國九十年五月十六日以後之重大工程得標業者，不得申請引進外籍勞工。惟考量情事變遷，如經行政院勞工委員會專案核定者，不受工程主辦機關收取投標單期間或簽訂工程契約在九十年五月十六日後，不得申請外籍勞工之限制，並為「外國人從事本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」第十七條第五項所明定。

⁸¹ 依入出國移民法規定，內政部為辦理入出國及移民業務，設入出國及移民署。但有關查察逾期停留、居留及非法入國之業務，由入出國及移民署會同警政署辦理。外籍勞工持居留簽證之有效護照或旅行證件，經查驗許可入國後，取得居留資格，並應於十五日內，向主管機關申請外僑居留證。外籍勞工於居留期間內，變更居留住址或服務處所時，應向主管機關辦理變更登記；有繼續停留或居留之必要時，應申請延期。若在我國居留有效期間內，有出國後再入國之必要者，應先向主管機關申請重入國許可。

所在地之衛生主管機關核備。

- (三) 雇主需提出外籍勞工生活照顧服務計畫書：應落實所聘僱之外籍勞工之生活照顧服務，並依據計畫執行，否則將不予許可其聘僱外籍勞工或廢止其聘僱外籍勞工之招募許可或聘僱許可。
- (四) 行為良好證明：外籍勞工於申請入國簽證時，應出具其本國政府開具之行為良好證明，始得進入我國工作。
- (五) 轉換雇主或工作之限制：外籍勞工經原雇主向勞委會申請許可入國工作後，原則上不得轉換雇主或工作。但有本法第五十九條第一項各款規定情事之一，經中央主管機關勞委會核准其轉換者，不在此限。⁸²
- (六) 對外籍勞工違法之處罰：外籍勞工有本法第七十三條規定情事之一者，應廢止其聘僱許可⁸³，並令其出國，不得再我國境內工作。當其聘僱許可經廢止、撤銷或期滿而失效，若未再申請許可而工作者，應處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。至於自始未經申請許可而入國非法工作者，亦同。
- (七) 受聘僱之外籍勞工於聘僱許可期間有違反法令規定情事，且屬非因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治癒再檢查合格者，不得再入國工作。
- (八) 雇主於所聘僱之外籍勞工連續曠職三日失去聯繫（以下簡稱：潛逃）或聘僱關係終止時，應於三日內以書面通知當地直轄市、縣（市）政府及警察機關，並副知勞委會。

⁸² 外籍勞工例外可以轉換雇主或工作之情事如下：

- 一、雇主或被看護者死亡或移民。
- 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籍勞工之事由者。

⁸³ 合法入國工作之外籍勞工，其聘僱許可被廢止之情事如下：

- 一、為申請許可以外之雇主工作。
- 二、非依雇主指派即自行從事許可以外之工作。
- 三、連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止。
- 四、拒絕接受健康檢查、提供不實檢體、健康檢查不合格、身心狀況無法勝任所指派之工作或罹患經衛生署指定之傳染病。
- 五、違反雇主聘僱外國人許可及管理辦法、受聘僱外國人健康檢查管理辦法，情節重大。
- 六、違反其他中華民國法令，情節重大。七、依規定應提供資料，拒絕提供或提供不實。

三、防範外籍勞工成為變相移民

我國對於外籍勞工係採短期補充性原則，故為避免其入國工作後即不願回國產生變相移民，原則上限制其入國工作期間，並禁止外籍勞工攜眷入國居留，另累計工作期滿九年即不得再入國工作。至於外籍勞工入國前申請入國簽證應檢具之健康檢查證明及入國後三日內之初次健康檢查項目，仍保留妊娠檢查⁸⁴，如有不合格者，即不予同意外籍勞工入國或不予核發其聘僱許可。另對於非法僱用或容留外籍勞工工作者，將處新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下罰鍰。五年內再犯者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。

四、不得妨害我國產業升級與維持經濟發展

- (一) 訂定基本工資額度，並限制外籍勞工入國工作期限，另雇主應繳交就業安定費，希望雇主能提升生產技術、重組公司、採機械化或電腦化，以因應自動化生產。
- (二) 政府採取選擇性開放外籍勞工，限制其數額，並要求業者逐步完成自動化，使不致阻礙產業升級與經濟發展。
- (三) 為滿足國內身心障礙者照護需要及推動國內福利產業健全發展，使真正需要看護工者，得依規定申請聘僱外籍看護工，並防止外籍看護工被指派從事許可以外工作，落實經發會共識，逐年減少外籍看護工人數。政府遂加強雇主聘僱外籍看護工管

⁸⁴ 外籍勞工（女性）之妊娠（懷孕）檢查，在民國九十年十一月七日之外國人聘僱許可及管理辦法修正發布之前，除規定入國前及入國後三日內之初次健康檢查應做妊娠健檢之外，女性外籍勞工入國工作後每六個月之定期健康檢查項目，亦包含妊娠檢查。由於外國人聘僱許可及管理辦法已於九十三年一月十三日廢止，有關外籍勞工之健康檢查規定，已另行由行政院衛生署訂定發布之「受聘僱外國人健康檢查管理辦法」加以規範。

理與查察；推動「居家照顧推介服務」。

- (四) 為吸引外籍人士來華工作或投資，並因應我國加入WTO後，協助國內經濟發展，勞委會規定，外資金額、營業額達一定額度以上公司所聘僱之總經理、部門主管、經理或在我國繳納綜合所得稅之薪資所得達三百萬元以上；或月薪達新臺幣二十五萬元之公司主管級外籍人士可申請聘僱外籍幫傭。

五、維護外籍勞工之基本權益

外籍勞工來華工作難免因為語言、生活習慣的不同，而調適困難衍生諸多問題，為關懷在華外籍勞工，我國均以等同國民待之，不因其國籍不同而有所歧視，由於人權之保障，是當今民主先進國家的象徵，亦為我國努力的方向。政府為傳達並維護外籍勞工權益之基本立場，於九十年十月十九日，發布「外籍勞工權益維護報告書」，以保障入國工作之外籍勞工在我國基本權益、工作權益及生活權益。

貳、防止變相移民

第二次世界大戰後歐洲國家為重建家園，大量引進外籍勞工並准許出國後得再入國工作，基於經濟之需要對於該等外籍勞工並無入國工作次數之限制，以致發生外籍勞工雖於形式上無法歸化，實質上由於該等外籍勞工長期居留國內不願回到窮困之母國亦產生實質移民之結果。況且外籍勞工於國內居留工作過久，因工作及日常生活接觸，易與本國人日久生情，終至結婚，則日後其子女教育，勢必增加社會負擔，且外國人文化思想及生活習慣，因各國地理及歷史背景因素影響，與國人有顯著差異，若使其無限期居留，對國內社會文化及既存

社會規範，必造成衝擊，甚至引起文化失調而衍生社會問題。另外籍勞工長期工作居留就其相關基本權利問題，如攜眷、結婚、工作權及其他基本人權，應如何看待係一大問題，若過分限制，則勢必引發種族衝突，對外則易招致其母國報復行動及國際抗議，甚至國際制裁；若給予相同國民待遇，則對國人不公形成決策上進退兩難。由於目前我國開放藍領外籍勞工來源國分別為：菲律賓、印尼、泰國、越南，為防止其依國籍法或入出國及移民法之規定申請歸化⁸⁵或永久居留權，進而變相移民，不願回國，現行法制規定分述如下：

一、工作期間之限制

對於藍領外籍勞工其入國工作期間規定最長為二年；期滿後，最長得展延一年。如有重大殊情形者，得申請再展延，其期間由行政院以命令定之。但屬於重大工程者，其再展延期間，最長以六個月為限。如在受聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治癒再檢查合格者，得再進入我國工作。但應於出國一日後始得再入國工作，且在我國境內工作期間，累計不得逾九年。

二、禁止外籍勞工攜眷入國居留

外籍勞工進入我國工作者，不得攜眷居留，若發現有此情事發生時，可廢止其聘僱許可，並限令出國。但受聘僱期間在我國生產子女並有能力扶養者，不在此限。此為避免外籍勞工在我國生產子女影響本國雇主之監督管理權益，乃於雇主聘僱外國人許可及管理辦法第四

⁸⁵ 外國人年滿二十歲並依中華民國法律及其本國法均有行為能力，品行端正，無犯罪紀錄，現於中華民國領域內有住所，並於中華民國領域內，每年合計有一百八十三日以上合法居留之事實繼續五年以上，且有相當之財產或專業技能，足以自立，或生活保障無虞者，得申請歸化。參見國籍法第三條。

十四條規定，外籍勞工入國工作於受聘僱期間在我國生產子女並且有能力扶養之條件下，始不受不得攜眷居留之限制。

三、外籍勞工妊娠（懷孕）檢查之實施

對於外籍勞工入國前申請入國簽證應檢具之健康檢查證明及入國後三日內之初次健康檢查項目，仍保留妊娠檢查，如有不合格即不予同意外籍勞工入國或不予核發聘僱許可，並令其出國。雇主應於限令國期限前，為該外籍勞工辦理手續使其出國。

參、執行評估

外籍勞工之許可入國確實改善國內基層勞動力不足的現象，也使我國近年來經濟得以維持及成長的因素之一，而外籍勞工對整體經濟發展有其不可或缺的貢獻，其使國內勞動密集產業得以維持國際性競爭力，亦使重大公共工程與其他一般性之建築工程得以順利進行，同時，家事服務業之外籍看護工及幫傭之開放引進讓國人的生活品質得以大幅提高。

在實務上不可否認的，外籍勞工之許可開放引進亦有其經濟與社會成本，這是不容忽視的。在經濟成本方面雖然政府一再強調外籍勞工政策是以補充性為原則，但工資低廉，願吃苦耐勞的外籍勞工，極可能誘使雇主過度依賴，延緩其從事產業升級之努力，以及新技術之研發與採用，這將對我國未來經濟發展有極為不良的影響。除此之外，雇主在追求利潤極大化的前題下，自然會傾向以廉價外籍勞工取代我國勞工。然而，倘若外籍勞工的僱用人數過多，不但會造成我國失業

率及失業人數上的問題，亦會壓抑國內勞工之薪資，降低雇主對勞工的教育訓練，使國內勞工生產力無法提升。同時，對部分潛在勞動人口之勞動參與意願也有負面效應。⁸⁶

在社會成本方面，由於外籍勞工大多來自與我國文化背景不同的東南亞國家，加上語言溝通不良，很可能產生國內勞工與外籍勞工間的文化衝突與敵視；外籍勞工支付過高的仲介費用，加上在臺期間的開銷支出，實質所得有限，很容易為追求更多收入，而走向非法潛逃滯留、非法工作、甚至犯罪行為的發生，嚴重影響本國勞工的就業權益、社會治安與國人的生活環境品質。同時，外籍勞工之引進也可能增加傳染疾病之流入。這些諸多社會問題、社會成本，更會因非法外籍勞工人數之增加，而加速膨脹。因之，政府相關單位與警政機構應嚴加注意與防範。除此之外，社會大眾尚未注意到的問題，即家事服務業之外籍看護工、幫傭對下一代我國人口之影響。⁸⁷因此，政府應具有前瞻性的眼光，預先制定合宜的外籍勞工政策管理制度。

第二節 臺灣外籍勞工管理機關服務成效

輸入國對於外籍勞工管理是否健全，誠為引進外籍勞工能否帶來整體效益的關鍵所在，依據就業服務法及其施行細則暨相關法令規

⁸⁶ 外籍勞工與本國各類勞動及資本間存在著相當穩定的替代關係，且各類別勞動之間並未發現有互補關係，所以如果大量引進價廉體碩的外籍勞工，將會發生資本、技術工、技工等生產要素的使用被外籍勞工所取代，如此一來，將會減緩國內廠商對國內自動化機器設備投資的腳步，並進而對國內產業升級造成相當不利的影響。同註31，頁14、15。

⁸⁷ 為瞭解引進外籍幫傭對幼兒成長的影響，行政院勞工委員會職業訓練局特別委託研究有僱用外籍幫傭的女性雇主，其小孩讓外籍幫傭照顧之後在學習或生活上是否有異常現象。結果發現有27.1%女性雇主認為小孩有「話說不清楚，有語言學習困擾」的情形；17.55%認為小孩有「對外傭很依賴」的情形；7.5%認為小孩有「對外傭頤指氣使」的情形；15%認為小孩有「模仿外傭生活習慣」的情形；10%認小孩有「吃東西沒有節制」的情形。由此可見外籍幫傭對小孩的學習與文化認同確實有負面影響。政府開放引進外籍幫傭之主要政策目標，在於減輕國內婦女在照顧小孩與料理家務的負擔，以提高其勞動參與率。但依行政院勞工委員會於85年所做調查，仍有62.3%之婦女在引進外籍幫傭後，並未就業上班，顯示外籍幫傭之引進對促進國內婦女就業效果有限。徐學陶主持，外籍幫傭及外籍監護工對國內就業之影響，民89.12，頁35。

定，我國外籍勞工管理機關分成中央主管機關、地方主管機關及其他相關權責機關。以下僅分別就各機關之職掌、組織人力及服務成效予以說明之。

壹、中央主管機關

行政院勞工委員會職業訓練局係目前中央主管機關實際處理外籍勞工業務的單位，底下設外國人聘僱管理組及外國人聘僱許可組，其工作重點包括：

一、外國人聘僱管理組方面：

1. 辦理外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民來臺工作許可與管理政策之研擬及規劃。
2. 辦理外國人工作涉外事務。
3. 外國人工作之輔導及管理。
4. 補助警政、衛生、外交及地方政府辦理外國人管理。
5. 外國人工作及仲介外國人之私立就業服務機構管理法規之研訂、修正及解釋。
6. 外國人、雇主及私立就業服務機構違反就業服務法規定之查處。
7. 仲介外國人工作之私立就業服務機構許可、管理、輔導及收費標準。
8. 仲介外國人工作之私立就業服務專業人員之管理。
9. 外國人力仲介公司之認可、廢止及撤銷。
10. 其他有關工作及仲介外國人之私立就業服務機構管理事項。⁸⁸

二、外國人聘僱許可組方面：

⁸⁸ 參見行政院勞工委員會職業訓練局辦事細則部分條文修正條文第九條規定。

1. 外國人審核許可法規之研訂、修正及解釋。
2. 外國人聘僱許可審查基準及作業流程之規劃及訂定。
3. 國內招募程序與合理勞動條件之評估分析、訂定及修正。
4. 外國人從事製造工作及營造工作之審核及許可。
5. 外國人從事看護工作及家庭幫傭工作之審核及許可。
6. 外國人從事海洋漁撈工作之審核及許可。
7. 外國人轉換雇主或工作之審核及許可。
8. 外國人連續曠職三日失去聯繫之審核及廢止許可。
9. 大陸地區人民、香港居民或澳門居民工作之審核及許可。
10. 就業安定費之收繳、退還、催繳及強制執行。
11. 雇主聘僱外國人之收容費用墊付、催繳及強制執行。
12. 其他有關外國人工作之審核及許可事項。⁸⁹

貳、地方主管機關

一、機關職掌

就業服務法第六條規定：「本法所稱主管機關：在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」，同法同條第三項規定：「直轄市、縣（市）主管機關掌理事項如下：……二、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。三、仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可。……。」；另依依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第十六條規定：「雇主應備下列文件申請第二類外國人之招募許可：……五、直轄市或縣（市）政府就下列事項開具之證明文件。但聘僱家庭幫傭及家庭看護工者，免附。（一）已依規定提撥勞工退休準備金。（二）已依規定繳納積欠工資墊償基金。（三）已依規定

⁸⁹ 參見行政院勞工委員會職業訓練局辦事細則部分條文修正條文第九條之一規定。

繳納勞工保險費。(四)已依規定繳納違反勞工法令所受之罰鍰。(五)已依規定舉辦勞資會議。(六)第二類外國人預定工作之場所，無本法第十條規定之罷工或勞資爭議情事；次依就服務法第七十五條規定：「本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。」

從以上條文分析，地方政府在外勞業務的分工，主要係負責我國境內外國人工作之管理及檢查，同時配合中央主管機關之外勞招募許可審查案件需要，事先查察雇主有違違反勞工法令及依規定在國內三大報紙刊載公開招募訊息之證明文件。

二、中央及直轄市、縣（市）主管機關組織體系

我國外籍勞工管理業務在行政組織的劃分，其主管機關在中央係屬行政院勞工委員會，而其實際執行業務者，則為其所屬的二級單位職業訓練局負責，另該局在組織架構上，於各地設有五區就服中心，協助審查雇主於國內辦理人才招募工作是否確實依相關規定執行並開立證明書事宜。而在地方層級上，該項業務則劃歸屬各縣市政府的勞工處（或社會處）負責，北高兩直轄市勞工業務亦相同由勞工局負責所屬的承辦。依前項分析，我國外籍勞工業務有關其政策擬定、法規制定、申請案之審查權全由中央全權負責，外籍勞工申請來台工作、事前對於雇主有無違反相關勞工法規之審查及後續的查察及督導業務，查察外勞工作目前由地方政府負責，惟其所需人力經費，仍由勞委會職訓局以就業安定基金補助地方並受中央的指揮監督，從此分析可瞭解，我國在外籍勞工業務的劃分仍屬中央集權模式。

參、其他相關權責機關

一、警察機關

就業服務法第五十六條規定：「受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面通知當地主管機關及警察機關。」，另第六十條規定：「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，應由雇主負擔。」，同法第六十二條規定：「主管機關、警察機關或海岸巡防機關得指派人員攜帶證明文件，至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所，實施檢查。對於前項之檢查，雇主不得規避、妨礙或拒絕。」。另依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第四十五條第三項規定：「外國人未出國者，警察機關應彙報內政部警政署，並加強查緝。」綜上，警察機關之主要職掌為取締、清查非法外籍勞工及遣送出境等。

二、衛生機關

依就業服務法第四十八條第三項規定：「……受聘僱外國人入境前後之健康檢查管理辦法，由中央衛生主管機關會商中央主管機關定之。」該條第四項規定：「前項受聘僱外國人入境後之健康檢查，由中央衛生主管機關指定醫院辦理之；其受指定之資格條件、指定、廢止指定及其他管理事項之辦法，由中央衛生主管機關定之。」因此，衛生機關之主要職掌為外籍勞工健康檢查及管理事項。

三、外交單位

依就業服務法第四十九條規定：「各國駐華使領館、駐華外國機構、駐華各國國際組織及其人員聘僱外國人工作，應向外交部申請許可；其申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由外交部會商中央主管機關定之。」另依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第二十五條第二項規定：「雇主依前項規定申請招募第二類外國人經許可者，應於許可通知所定之日起六個月內，自許可引進的國家，完成外國人入國手續。逾期者，招募許可失其效力。」因此外交單位之職掌為負責有關各國駐華單位聘僱外國人工作之許可及外籍勞工於辦理入境簽證手續時，應檢附相關證明文件並據實填具資料，經各駐外機構詳予審核後將資料儘速傳回國內，輸入電腦列管。

肆、各機關服務成效

一、地方主管機關實施「外國人生活照顧服務計畫書」之檢查

依據我國「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第十九條及第二十七條之一規定，雇主必須依所繳交之外國人生活管理計畫書確實實行，且同條第二項規定，雇主違反規定者，地方主管機關得限期改善。因此，目前雇主的生活管理檢查，都是在受聘僱外國人入境後，主管機關始派員檢查。問題是，即使檢查結果發現雇主並未依照原定生活管理計畫書執行，例如讓多數外國人擠在非常狹小的環境空間下生活等，地方主管機關當然必須限期改善。然而，一旦發現雇主有違法情事，卻仍然任令受聘僱之第二類外國人在改善期限內，必須繼續忍受至改善為止，似乎為不人道之作法。

二、申請聘僱外國人僱用許可之權限由中央主管機關核發

目前我國雇主要申請聘僱外國人許可時，固然必須從工作場所所在地之公立就服機構開始提出前置程序之申請，其間尚須經地方主管機關開具各種證明文件（例如雇主聘僱外國人許可及管理辦法第十六條所定依法提撥與提繳勞退準備金證明文件、依規定繳納勞工保險費等證明文件），最後由中央主管機關根據各種法定證明文件之具備與否，核定是否核發聘僱外國人之許可。

我國目前此種聘僱外國人之程序，任何一個雇主都必須從地方走到中央歷經重重關卡，所耗費時間與人力物力不貲。因此有無可能將聘僱外國人之權限直接下放給各縣市地方主管機關即可，從簡化申請流程著眼考量，加上可避免不肖仲介業者的上下其手，也許是一個值得思考的課題。

三、聘僱外國人之工作許可與居留許可之權責劃分

依我國目前現行申請入國規定，外國人聘僱許可是向目的事業中央主管機關，亦即向勞委會提出申請。但有關外國人居留事項，依「入出國及移民法」第二十二條開始之規定，則必須在持有效簽證入國後十五日內，向入出國及移民署申請外僑居留證；換言之，工作許可與居留許可，係向二個不同機關各別提出申請，有無可能簡化程序改為向單一窗口提出申請。

入出國及移民署所管事務與中央主管機關勞工委員會職訓局所管事務，為分別兩個不同獨立事項。一個是得否在台灣受聘僱工作，要

多方考量的重點是，該許可是否會影響到國人就業機會。而入出國及移民署事務的重點，在於保障國民的安全，避免不明外國人士進入國內趁機動亂，既然此兩個機關所管事務與所負責任不盡相同，因此要將聘僱許可與居留許可，合併由統一機關辦理，恐怕不論歸屬為勞委會或入出國移民署辦理，總是會有窒礙難行之處。

從以上分析可看出，基本上中央主管機關勞委會全權負責我國外勞政策之擬定、法規制定及申請案件之審查；惟其中有關各國駐華使館、駐華外國機構、駐華各國國際組織及其人員聘僱外國人工作，其申請許可係屬外交部權責，應向外交部申請許可，但相關許可法令仍應由外交部會同中央主管機關定之。另外外交部、衛生署、勞委會職業訓練局各地就業服務中心等辦理之外籍業務，基本上係就雇主申請外勞案件需要，配合提供審查正確之相關資料，以作為同意與否之準據。而各縣市勞工處、警察機構，則扮演查察外勞在台工作及後續違法遣送出境之業務，係我國外勞來台後之實際查察管理單位，角色扮演及工作內容攸關我國外勞管理之成效。

第三節 臺灣外籍勞工管理政策執行績效評議

在本章第一節及第二節已分別說明我國外籍勞工管理政策與機關服務成效，然而管理政策之實踐，必須仰賴體系制度的推動與執行，因此建立外勞管理體系的重要性不言而喻。外勞管理體系⁹⁰之建構，在許多國家是由警政機關或移民局擔負專責重任。⁹¹成之約認為政府應建

⁹⁰ 林建山從公共政策管理的觀點，認為「一套完備的外勞引進管理體系至少應包括：1. 行政管理體系；2. 業務體系，及 3. 服務體系三個部分。」林建山，〈外籍勞工引進之政策與管理〉，《就業與訓練》，第 2 卷，第 14 期，民 85，頁 3-8。

⁹¹ 成之約指出瑞士由外事警察局、美國由移民局負責。成之約，〈外籍勞工管理的探討〉，《勞工行政》，第 98 期，民 85，頁 61-74。；廖為仁指出外勞入境後的管理，瑞士是由聯邦外事警察局負責，德國由聯邦勞工及社會部所轄聯邦就業總署主事。

構一套由警政機關負主要責任的外籍人士管理體系及制度，而來台工作外籍人士的勞動管理應是勞工行政主管機關的工作重點⁹²。薛承泰建議在勞委會下增設外勞管理服務中心專責管理外勞事務，並按地區採公辦民營的方式成立「外勞事務服務所」，推動整合外勞管理事務，充分發揮外勞管理的效能⁹³。

1992年頒行的就業服務法，建立外籍勞工管理的政策，確立行政院勞工委員會為中央主管機關，直轄市與縣(市)政府(勞工處)為地方主管機關。由於外籍勞工的引進與管理所涉及的工作範圍，與內政(警政署、入出國移民署)、外交(駐外單位)、衛生等業務單位都有關聯；並與引進外勞之事業單位(雇主)勞資雙方、人力仲介公司以及各外勞輸出國在台辦事處都有直接相關，與健康檢查醫院、教會以及民間團體也有間接相關。為加強外勞管理業務的整合，行政院勞工委員會於1998年7月1日建置完成「全國外籍勞工資訊管理系統」⁹⁴。

我國外勞的行政管理體系，包括外勞的引進與管理是以強調門檻管理為主，而在歐美先進國家卻是採用寬鬆的門檻，但嚴格審理其過程管理與退出管理的施政方式⁹⁵。我國在外勞的引進與管理涉及不同層級的相關單位，其工作性質也相對錯綜複雜，成之約指出不論於法於理，查緝行方不明外籍勞工都是警政機關的職責，但或許因行政院勞工委員會主任委員擔任「外籍勞工協調會報」召集人，以致有外籍勞工行方不明的查緝工作似乎也是勞工行政主管機關責無旁貸的工作，類似這種職權不清的情形，如是我國外勞管理機關存在的現象⁹⁶。此外，由於行政院勞工委員會未能予以明確劃分地方行政主管機關的外

⁹² 成之約，〈外籍勞工管理的回顧與展望〉，《就業與訓練》，第2卷，第19期，民90，頁42-46。

⁹³ 同註29。

⁹⁴ 黃金福、謝清曜、唐孝明，〈全國外籍勞工動態管理資訊系統介紹〉，《就業與訓練》，第5卷，第18期，民89，頁3-11。

⁹⁵ 同註72，頁7。

⁹⁶ 同註74，頁43。

勞管理管轄之權責，導致像高捷的泰勞工作地與住宿地在不同縣市時，其外勞生活管理的管轄究竟屬雇主所在地、外勞工作地或住宿地之地方主管機關的權責形成爭議。類似這種無法釐清管轄責任之所在的問題，往往使地方主關機關在執行外勞管理與檢查工作時，帶來相當大的困擾。而外勞長期以來的不滿，也在投訴無門的情形下，未能獲得有效的解決，以致發生類似高捷泰勞集體抗爭的不幸事件。

國家基於國內經濟與社會秩序的掌握與調控，對於所謂「外籍勞工」的一定管制，絕然是無法避免的，但是發展至二十一世紀的今天，不只是基本人權的保障，而是隨同社會的進步與理性，外籍勞工是否享有相當程度之人身自由人權以外之權利與利益，其實是一個社會進步與否的重要指標。近年來，政府在外籍勞工政策之制定及管理執行之實踐，已開始重視國際人權標準，以改善我國的國際形象，並逐步開展相關的措施，例如：除要求雇主依生活照顧服務計畫書之規定，妥善照顧外籍勞工外，為加強對外籍勞工之管理輔導，亦輔導各地方政府設立有二十四所外籍勞工諮詢服務中心，建構外籍勞工輔導網路，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。勞委會更於九十年十月十九日發布「外籍勞工權益維護報告書」，在基本權益上的公平正義、工作權益上的國民待遇及生活權益上的一視同仁等原則下，積極推動並落實各項保障措施。⁹⁷

自八十一年五月八日，公布施行就業服務法及陸續訂定相關附屬法規，建立當前我國規範外籍勞工入國工作最主要的法規依據以來。姑且不論此現行法規是否完善周延，至少從某個層面而言，在該法通過以後，開放引進外籍勞工有了明確的法源依據是可以確認的。然而作好外籍勞工許可及管理除了需要法令依據外，更重要的是，如何貫徹法令的執行。所謂執行（Implementation），就字義而言，意即「完

⁹⁷ 林佳和主持，外籍人權與行政管制—建立外勞保護體系之初步研究，民 93.2，頁 5、9。

成」(Accomplish)、「實現」(Carry out)和「產生」(Produce)。就這些意義的蘊涵而言，執行是一個政策能否落實與貫徹的重點所在，一個完善的法令規範，如果無法徹底執行，終究只能算是徒具條文。

以執行的角度來看，在引進外籍勞工的初期，對於引進後之各項管理事項，並未明確規定而是分由勞政、衛生及警政單位辦理相關業務，是時因引進人數不多，各單位尚能勉強應付。但隨著引進外籍勞工人數的增加，外籍勞工許可及管理問題趨於複雜化，雖然依據本法第六條第三項、第四項及第六十二條規定各級主管機關掌理雇主申請聘僱外籍勞工之許可、管理及檢查權責，卻只作原則性的宣示。在未對外籍勞工入國後的監督管理缺乏周延的全盤考量與設計下，致使從中央到地方機關中並無相對應的組織編制，行政管理工作仍採由勞政單位或其它機關兼辦的方式。然而，外籍勞工事務涉及層面甚廣，諸如引進政策、管理輔導、非法取締、人力仲介管理等，缺乏周密設計的結果，常造成某項業務「眾人皆管或皆不管」的漏失，形成政策及法令執行上的模糊。⁹⁸

在八十八年為因應外籍勞工業務的急速擴張，勞委會於該會所屬職業訓練局組織條例修正增設外勞作業組，實際負責有關外籍勞工許可及管理業務。九十七年五月七日行政院勞工委員會職業訓練局辦事細則部分條文修正條文增設外國人聘僱管理組及外國人聘僱許可組。雖為應付大量業務需求，目前員工約有一百八十人，但約聘僱及臨時人員約佔該組的八成人力配置。⁹⁹這種以未具正式公務人員身分之約聘僱及臨時人員，依法行使公權力時，其專業性及以目前外勞業務所主要負責的申請許可審核業務，每月公文量達四萬多件，涉及的幾乎都

⁹⁸ 參見柯三吉主持，設立外國人工作管理專責機構之研究，民86.6，頁27、63。

⁹⁹ 資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局。

是與公權力行使密切關連之案件。除此之外，從外籍勞工政策規劃、法規之制（訂）定、法令之解釋及裁量基準之訂頒與每年約四、五百件訴願及行政訴訟救濟案件；再加上相關與警政、衛生、外交、經建等部會及地方政府間之業務協調，雖該局有法務室等相關單位分擔部分工作，但從公權力行使正當性及人員的甄選、運用與權責上，實有需要成立專責機關辦理外籍勞工許可及管理業務。

有關外籍勞工之引進，政府雖會採取適中帶緊政策，但是基於國內經濟產業及照護福利人力之需求，外籍勞工之許可引進已為「常態補充性」，再加上我國已加入世界貿易組織，外籍白領專業人士來我國工作將持續增加，而依國際協定開放服務業項目所衍生僱用需求，及跨國企業、在臺灣營業達一定規模之臺灣地區企業，得經許可，僱用大陸地區人民¹⁰⁰，在性質上亦多樣化。另外隨著兩岸人民交流頻繁，大陸地區配偶、香港及澳門居民符合條件申請許可來臺灣地區工作之人數亦日漸增多。¹⁰¹本研究認為在這樣發展下，政府應成立以外籍勞工為主，包含上述人員之工作許可及管理專責機關來負責主政，以因應及面對現在與未來入國工作之外來人力許可及管理業務之實際需要性。

¹⁰⁰ 詳見「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」第十一條第七項規定。

¹⁰¹ 詳見「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」第十七條第一項規定、「香港澳門關係條例」第十三條規定。

第四章 彰化縣外籍勞工查察之質化研究分析

本研究採結構化訪談進行，並以標的團體中擇具代表性之個人為訪談對象，期能了解勞工行政之政策主管機關對外勞查察工作實施之現況及效益評價，以獲取廣泛見解，據以綜合論析。

第一節 質化研究規劃

本研究前已述及係採質性研究，在方法上是進行結構性深度訪談調查法，作為內容的分析。

國內有關外勞查察績效評估的資料相當缺乏；尤其是由實務面探討、評估外勞查察工作更少。為使本研究能夠有詳實豐富的內容，因此對彰化縣政府相關工作人員及移民署彰化縣專勤隊科員進行質性訪談。本研究與受訪者約定時間，並告知訪談目的與相關文獻背景。再來徵求受訪者同意訪談錄音，以增進研究之信度與效度，並為訪談之佐證。受訪者選定適當地點以期訪談不受干擾，並於訪談時簡要紀錄及錄音，以供謄寫文字稿之參考，形成訪談紀錄。研究者將訪談紀錄回傳受訪者校閱，務求內容之正確。之後再對訪談紀錄進行資料整理與分析。

第二節 訪談對象選擇與提綱設計

壹、訪談對象

質性研究的抽樣樣本，必須是能提供「深度」和「多元社會實狀之廣度」資料為標準，而「非」量化研究中，以能代表人口並推論到人口母群體的樣本抽樣。亦即質性之樣本，是著重資訊的豐富內涵，而傾向從以往之經驗和理論的視角出發，是一種「理論抽樣」，也是一種深度的「立意」抽樣。¹⁰²基於研究目的與受限於人力時間的考量下，訪談對象選樣共計10人，由下表4-1質性訪談對象編號對照表顯示研究訪談對象，包括彰化縣政府相關工作人員及移民署彰化縣專勤隊科員(6A、6B)進行質性訪談。所訪談縣府人員係勞工處承辦科長(1A)及科員(1B)與外勞查察人員7人，其中科長與科員屬於內部行政人員，負責管理外勞查察人員；外勞查察人員屬於外勤第一線人員。而訪談對象中的外勞查察人員有2名承辦外勞業務9年以上(2A、2B)，1名年資7年(3A)，2名年資3年半(4A、4B)，1名1年半(5A)。會做這樣的選擇名單是因為彰化縣外勞查察人員共15名，最資深長達九年半，對外勞業務相當純熟；最資淺的一年半，所以欲比較年資深淺對執行外勞查察業務時有無不同的建議與看法。

¹⁰² 胡幼慧，《質性研究-理論、方法及本土女性研究實例》。台北：巨流，民85年，頁148-149。

表4-1 質性訪談對象編號對照表

編號	職務背景	編號	職務背景
1A	彰化縣外勞服務科科長	5A	彰化縣外勞服務科外勞查察人員 (年資：1年半)
1B	彰化縣外勞服務科科員	6A	移民署彰化縣專勤隊科員
2A	彰化縣外勞服務科外勞查察人員 (年資：9年半)	6B	移民署彰化縣專勤隊科員
2B	彰化縣外勞服務科外勞查察人員 (年資：9年半)		
3A	彰化縣外勞服務科外勞查察人員 (年資：7年)		
4A	彰化縣外勞服務科外勞查察人員 (年資：3年半)		
4B	彰化縣外勞服務科外勞查察人員 (年資：3年半)		

資料來源：本研究整理

貳、訪談題綱

由研究者就我國外勞管理政策與執行進行分析，依本研究之架構擬訂議題，訪談之題目如下：

一、 外勞查察的業務，定期執行那些工作事項？不定期的工作事項？

- 二、 執行外勞查察業務時有無窒礙難行之處？
- 三、 在外勞查察業務方面，貴單位有無特定的相關辦法或措施提升查察績效？
- 四、 對本轄現行外勞查察的建議與看法？
- 五、 每年度的外勞查察工作評鑑對於貴單位的影響為何？

第三節 訪談成果與分析

壹、受訪者共識

經研究者與8位縣政府有關人員及2位移民署彰化縣專勤隊科員進行訪談。結果綜合整理，其共識分為：

- (一)外勞查察的業務，定期執行那些工作事項？不定期的工作事項部分。受訪10人中認為：

定期的工作是入國通報案件及例行訪察，……。不定期的工作則可統稱為交辦案件，其又可分為查察相關及行政業務，……。(1A)

定期執行有入國通報、例行查訪；不定期有民眾檢舉案件、勞委會交辦案件、警方或專勤隊查獲移送案件及會同相關單位聯合稽查案件。(1B)

定期執行：對內--1、每週各小組統計當週業務執行所產生的報表。2、承辦雇主聘僱外國人入國或接續聘僱外國人通報案件建檔、登打電腦資料。3、每年提出次年年度預算計畫送勞委會審核……。4、每期(4 個月為一期)開始向勞委會提出當期經費請款及前一期經費核銷。5、年度每場活動前 1 個月請款及活動結束後 2 個月內核銷。對外--1、至聘僱外籍勞工單位或家庭進行訪視與宣導並關懷外勞工作環境、薪資等問題。2、開立「雇主聘僱外國人入國或接續聘僱外國人通報受理證明書」予申請人或其代理人，俾利其據以向行政院勞工委員會申請聘僱許可。不定期執行：1、行政院勞工委員會交辦之外勞相關案件或專案行動。2、承辦民眾檢舉案件查核。3、承辦外勞申訴案件查核。4、每年舉辦 3~5 場次活動不等。5、與其他單位的聯合稽查行動。(2A)

定期執行工作事項：例行性訪查雇主、外勞及外國人生活照顧服務計畫書檢查等活動；不定期執行工作事項：交辦案件、主管臨時交辦業務。(2B)

定期執行的工作：受理入國通報檢查及外出訪查、計算及製作每週案件統計表
不定期執行的工作：交辦案……、舉辦及支援外勞活動。(3A)

定期：分為對外及對內。對內的就是辦理入國通報。對外有一般例行性訪視外勞及雇主；檢查外國人生活照顧服務計畫書；不定期：辦理雇主或事業單位疑有違反就業服務法之情事(內容包括：1955 專線受理外籍勞工諮詢(申訴)服務案件派案、勞委會交辦案、民眾檢舉案、外勞申訴案……等。)；配合專勤隊或警政單位一同查緝違反就業服務法事項……等工作。長官臨時交辦事項。(4A)

定期執行工作：受理入國通報、執行入國生活輔導計畫書檢查、外勞薪資明細表查核；不定期的工作：長官交辦的各種工作。(4B)

定期工作：查察外勞生活照顧服務計畫(每日出差執行)；入國通報留守(每週執行)；

查察成果統計表及加權統計表(每週三執行)。不定期工作：察查結果入電腦系統、外勞與被看護人移至外縣發文請外縣協查、訪視結果為無人在家時需電話聯繫雇主了解實際情況、電話聯繫雇主或仲介傳真薪資表、入國通報所屬轄區檢查表列印及資料整理、外縣通報入國三日協查、就業服務裁處案件。(5A)

動態民眾檢舉或是配合轄內主管單位聯合查察(緝)。靜態之外勞業務如辦理護照(簽證)、收容、遣送、驅逐出國、等工作。(6A)

1、定期執行工作事項：辦理警察機關及本署查獲之逾期居留逃逸外勞執行遣送出國作業。2、不定期的工作事項：(1) 依據線報執行入出國及移民法查緝逾期居留之逃逸外勞。(2) 配合本縣縣府人員執行違反就業服務法之非法雇主及外籍勞工之取締工作。(6B)

本題受訪者的答案幾乎一致，對工作內容並無很大的異議。由縣府負責外勞業務的工作人員中回答，可知定期的工作是入國通報案件及例行訪查。入國通報指的是外勞入境跟主管機關通報，雇主大多是依外勞的工作核准地再委託仲介公司送件至全國各勞工處辦理；例行訪查的工作就是把各雇主送來的入國通報資料，根據外勞的來華居住處所，做外勞的生活宿舍環境檢查。入國通報案件及例行訪查的工作因單位分工明確及案件性質較單純，在處理上較無爭議及壓力。不定期的工作則可統稱為交辦案件，其又可分為查察相關及行政業務，所謂查察相關就是非例行的查察，如民眾的檢舉、中央部會勞委會的交辦、專勤隊、警政、社政、衛政等相關單位會同辦理等案件。這些案件通常涉及爭議處理及後續裁處，通常是承辦人的壓力源主要所在；而行政業務指的是配合機關管理措施所產生的業務，如填報表、參加教育訓練等，雖然較簡單，但不是核心業務，通常會讓人感覺繁瑣無意義。

(二)執行外勞查察業務時有無窒礙難行之處部分。受訪10人中認為：

如分成雇主與外勞兩面向來分析窒礙難行之處的話，在雇主這邊最怕遇到立即找民代關心，或動員龐大的親朋好友來關心，……。在外勞這邊則是語言的問題，……。(1A)

因為未曾會同外勞查察人員去查訪，以內部管理者角色來看，有聽同仁說過第一線查察人員曾遭遇過雇主拒訪或是態度不佳，或是明知雇主有明顯違法之情事，但有時現場面對民代關切的壓力，常使公權力無法執行。……(1B)

1.一般訪查狀況：(1)家庭類看護工與幫傭，鑑於勞委會規定應訪視其『日常』狀況，故不得於訪視前事先聯絡雇主，造成訪視次數增加而結案效率無法提升。(2)雇主對法令觀念模糊。(3)地址及門牌整編的問題。2.違反法令時的狀況：雇主對聘僱外籍勞工所應注意的相關規定與法令，不甚了解、缺乏正確觀念或者不喜歡而不按章行事，……最常遭遇的是雇主的反彈及民意代表(或立法委員或地方有力人士)出面關心，……。(2A)

最明顯的就是處理外勞檢舉案件，現場有民意代表關說，甚至激烈阻礙工作之進行。(2B)

有些雇主不願意說出外勞實際居住地址，只願意先預訪再到指定時間、地點訪視，但可能不是實際居住地。……。(3A)

比較麻煩跟困難的是雇主態度不佳不願意配合，……很多態度不佳的雇主就是因為自己本身違反法令且事實明確，直接請議員、立委或是民代出面施壓。如果違法事實明確卻因一些因素沒辦法裁處，會讓人質疑政府機關執行公權力的 POWER 和正義跑到那邊去了。(4A)

1.交通費補貼不足,執行人員都拿自己口袋內的錢來倒貼油資。2.外勞常有被雇主指派許可外之工作，查察人員卻苦無證據。3.違法案件幾乎都有民意代表關心，查辦不了了之。(4B)

因訪視對象而異，一般分為對訪視目的的誤解及對法規的不了解。……。(5A)

在接獲檢舉民宅內有外勞違反就業服務法或是相關法令時，在查察（緝）行方不明外勞方面，可否進入民宅？是否有觸犯刑法侵入住宅？(6A)

1、違法雇主對值勤人員表示無法配合查緝工作。2、執勤人員裝備不足。3、執勤人員之身分適法性尚有爭議。(6B)

本題可看出第一線查察人員執行外勞查察業務時之困難度。不過依以上受訪者之回答，大致可歸納出大部分受訪者覺得最大的困難點在於雇主對聘僱外籍勞工所應注意的相關規定與法令，不甚了解、缺乏正確觀念或者不喜歡而不按章行事，至違法事件案發又抱怨連連或要求特殊待遇或哭喊或栽贓等等不理智的行為。外勞查察具有強烈的公權力執行效果，有些雇主因「守法觀念不足，遵從規定意願不高」，致處理違反就業服務法案件時，最常遭遇的是雇主的反彈及民意代表（或立法委員或地方有力人士）出面關說，往往需要耗費更多的精神去說明原委及執法立場。

(三)在外勞查察業務方面，貴單位有無特定的相關辦法或措施提升查察績效部分。受訪 10 人中認為：

核心仍在希望大家能突破去年案量，儘可能的完成設定目標。另外我們訂有聯繫會報，該會報中除加強業務溝通與法規釐清確認，……。(1A)

1.勞委會訂有『就業安定基金補助直轄市及各縣市政府辦理各項計畫績效評鑑計畫』及『就業安定基金（含視障基金）補助直轄市、縣（市）政府進用臨時人員資格及薪資規定』。2.本府訂有『彰化縣政府勞工處 99 年外勞查察人員績效評核計畫』……。(1B)

截至目前為止並未有特定的相關辦法擬定。但目前有以下措施：1、宣導並建議 雇主及仲介公司於填寫申報資料時，都能夠盡可能的詳細。2、針對轄內或者近期容易發生違法情事的因應，例如發送文宣。3、盡可能縮短處理民眾檢舉案件或勞委會交辦案件時程。4、有效管理所有處理之案件，以增進調閱及查詢速度。(2A)

1.嚴格差勤之控管。2.每週三召開「查察人員聯繫會報」，以達隨時溝通討論，確保查察品質。3.每週召開之「查察人員聯繫會報」由同仁輪流「個案分析與探討」，對查察業務將有實質助益。4.提供創新變革或簡化例行業務，俾回應民意。(2B)

查察案件數以去年同期之件數為比較基礎，本年案件數較去年同期成長 5%以上者加 1 分、10%以上者加 2 分、15%以上者加 3 分、20%以上者加 4 分、超過 21%以上者加 5 分。(3A)

外勞查察員通常就是一直出去訪視，提高案件量。(4A)

1.本科有重資建構外勞後端管理系統以提升管理效率。2.本處並訂有績效評比提升查察績效。(4B)

目前實施的績效評核計劃，將查察案件與去年同期案件件數比較，以增加查察件數的百分比作綜合評量的加分標準。(5A)

1.行方不明外勞入所後加強清詢佈建。2.配合轄內各個查緝（處）單位，針對轄內

易於聚集外勞之場所加強查察。3.與轄內各個仲介公司聯繫獲取行方不明外勞等資訊。(6A)

1、清詢警察機關移送至本署之收容人，請其提供非法雇主及非法仲介之相關訊息供本單位參考。2、查獲之外勞、仲介及雇主使其產生仇恨心，供出其他線索供本單位循線追緝。3、不定期至外勞聚集場所實施擴大清查掃蕩。(6B)

彰化縣政府每年的入國通報及例行訪查案件量多到無法於當年度完成，所以訂有查察人員績效評核辦法，辦法中雖有羅列各項評核指標，但核心仍在希望外勞查察人員能突破去年案量，儘可能的完成設定目標。此外，訂有聯繫會報，該會報中除加強業務溝通與法規釐清確認外，增設個案分析報告研討，希望透過個別案例之討論，將經驗分享，逐步齊一執法標準，進而達到查察績效品質提升。

(四)對本轄現行外勞查察的建議與看法部分。受訪10人中認為：

希望勞委會能在依法行政的原則下體現行政一體的府際關係，『與民俱進』。(1A)

因為未曾會同外勞查察人員去查訪，以內部管理者角色來看，建議確實查訪，如有違法依法查報；如遇合法請多加宣導違法之後果及嚴重性，以降低不法情事，維護國人就業機會。(1B)

目前產業外勞(廠工、漁工等)與照服外勞(家庭和機構看護工及家庭幫傭等)幾乎是整個藍領外籍勞工的主軸，在查察的量上，已達勞委會的基本要求。惟在質的投入，似乎才是應該更為重視的方向。(2A)

為達外勞查察之政策目標，建請調整事業單位及養護機構之『外國人生活服務照顧計畫書』檢查業務性質，以法令宣導為查察重點，俾回應民意需求。(2B)

我認爲外勞活動及交辦案應回歸到外勞諮詢中心，外勞查察的工作應單純回歸純查察業務，不應再增加不相關業務。我建議外勞查察的業務可提昇到一整天查察，而不是半天查察。(3A)

僅有本轄外勞查察人員出去訪視時是兩兩一組。……我覺得應該 15 位外勞查察人員都應該出去訪查，一個人一組，至於內部的行政工作就大家輪流。這樣績效也可以提升，也不會因爲做內勤或外勤工作而同仁之間起爭執或工作分配不均。(4A)

1.外勞查察工作涉及裁罰及強制性質，因此常有民意代表關心，地方主管機關因政治型態及選舉氛圍故無法落實執行。2.爲有效杜絕地方民代關說及提升政府威信與公權力，我覺得執行查察人員應像移民署專勤隊一樣隸屬中央主管機關(勞委會 or 移民署)。(4B)

本科對家庭看護工查察宣導薪資全額給付，在我來 1 年半中漸漸看到成果，從一開始薪資表 80%均有代扣，到現在大概僅有 30~40%的狀況，雖然我們是一家一家的宣導，而且常常需要透過電話多次聯繫仲介及雇主，還是有顯著的成果。(5A)

1.在配合轄內主管機關查察（緝）時，事前目標身份名確時，應有通譯在旁全程參與查察（緝）。2.與主管機關不定期情資交流、形成嚴密查察網。3.裁罰結果之函覆應儘速處置，遇爭議時應由轄內主管機關依權責處理、避免流於筆仗、耗時耗力。(6A)

1、提高非法雇主之罰金。2、至合法引進外勞之工廠加強宣導外勞逃逸後之淒涼處境。3、從嚴審核不良之仲介及雇主申請外勞資格，以減少外勞逃逸數量。4、開放家庭幫傭外勞引進，以符合雙薪家庭需求，避免使用非法外勞。(6B)

彰化縣約有 131 萬 1,701 人¹⁰³，目前產業外勞(廠工、漁工等)及社福外籍勞工(家庭看護工、機構看護工及家庭幫傭等)幾乎是整個藍領外籍勞工的主軸。而外籍勞工約有 2 萬 4 千多人¹⁰⁴，約占了百分之 1.7，比例不高，但影響卻很大，在使用外籍勞工違法就業服務法案件上之罰鍰已較之其他罰鍰為高，顯示民眾對法令的了解度與接受度有再加強的空間。查一般雇主對聘僱外籍工作者之相關法令並不熟稔，所委託之仲介公司對就業服務法亦不甚瞭解或僅一知半解，如能針對就業服務法相關法令加以宣導，一方面藉由宣導行動充實查察人員自身之專業知識；另一方面比舉辦法令觀摩會，僅少數事業單位勉強與會之成效更具實質意義。還有，增加民眾與對宣導人的信任感也是很重要的，民眾才有可能將法令聽進心裏，放在心上，而不會總是說：「可是仲介說：這樣就可以了。」或者說：「我要再問一下仲介。」而把仲介比較信任仲介之類的言語。

「外國人生活服務照顧計畫書」檢查業務已實施數年，如外勞住宿地無變更及安全無虞下，半年 1 次檢查，外國人入國通報之相關檢查表仍須請受檢查單位一一簽章，故常被譏為擾民、無效率及浪費國家資源，政府的一般例行性訪視應以服務為宗旨，輔導其遵循相關法令規定，俾減低違法案件，以符合民意。

外勞實際的、現場的查察有時與法規還是有一段為數小的落差，但中央在研訂法規或解釋法規時，經常無法考慮實際情形甚至有違民情，而地方政府就像是三明治般，在民眾與勞委會間進退維谷。因此，希望勞委會能在依法行政的原則下體現行政一體的府際關係，「與民俱進」。

(五)每年度的外勞查察工作評鑑對於貴單位的影響部分。受訪10人中

¹⁰³ 彰化縣政府民政處 http://www.chcg.gov.tw/civil/10service/service01_1.asp，民 99.4。

¹⁰⁴ 行政院勞工委員會 <http://www.evta.gov.tw/files/57/21050037.pdf>，民 99.4。

認為：

評鑑其實給了第一線實作人員與單位發聲的管道，也是給主管機關一個發現問題的途徑。(1A)

勞委會訂有『就業安定基金補助直轄市及各縣市政府辦理各項計畫績效評鑑獎懲要點。(1B)

每年的評鑑是對縣市政府的一種肯定，同時也是一種促使更有積極作為的鞭策行為。(2A)

從評鑑中得知本府所執行之績效於全國之名次，作為再努力之參考。(2B)

如果我們成績優異(在全國名列前茅的話)，就有助於就業安定基金的申請，就可以多舉辦外勞相關活動。除了向各雇主及外勞宣傳法令外，也可順便行銷彰化。(3A)

如果勞委會來評鑑總成績是全國縣市的前三名，就有績效獎金。如果成績不佳就會減少就業安定費的補助。其實本轄排名都在中間，但近幾年退步不少，如果長官很重視排名的話就會讓查察員造成不小的壓力。(4A)

評鑑排名成績影響縣府的施政情形，排名成績不理想則對應執行單位的執行力是否需檢討等問題。我覺得適度的評鑑能提升查察外勞的績效。(4B)

這我不太清楚。(5A)

如就業服務法內規定為檢查配合單位或是本單位上級指示查察外勞，而目前本單位將部分查察（緝）外勞相關業務納入評鑑。(6A)

有評鑑。不過本單位並無影響，因查緝配額達成率皆有 100%以上。(6B)

由以上受訪者表示，不管是縣府或是移民署上級機關皆有評鑑制度，但移民機關並未將查察外勞之業務納入評鑑，所以並無影響。評鑑對承辦外勞業務的外勞查察員是一種壓力，尤其在資料上的彙整更是人力與物力的一種浪費，不過，整體來看對彰化縣政府外勞服務科卻是有助益的，如果評鑑成績好，當然獲得鼓勵；如果成績不理想，亦可藉此提出困境，讓縣政府或勞委會長官知道需解決的問題徵結在那兒，所以評鑑其實給第一線實作人員與單位發聲的管道；也是給主管機關一個發現問題的途徑。

第五章 結論

我國自合法引進外籍勞工以來，有關外勞的聘僱與管理事項，都是規定於「就業服務法」、「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」及其相關法令中。外勞的引進，使國內基層勞力短缺的現象暫時獲得紓解、國內重大公共工程得以加速推展、減緩產業外移的壓力，以及帶來短期的經濟效益。然而外勞的引進卻也同時帶來一些負面影響，包括本勞勞動條件無法提升、危害社會治安、防疫安全堪慮、以及延宕產業升級等。依本研究前述分析，現今台灣的外勞政策，即是為解決產業基層勞動人力不足問題，以及保障勞工優先就業之兩難之下，不得不作的選擇。其特色在於，限定業別、不得轉換雇主、限定配額、限定來台次數及規定期限的契約勞動型態，並藉由就業安定費的徵收以緩衝對外勞之需求；又能擴大外勞聘僱的附加價值。更重要的是，政府藉由經濟性的懲罰措施，轉嫁照顧責任於雇主，要求雇主對所雇用的外籍勞工負起看管及紀律責任。

第一節 研究發現

外勞管理政策在我國係採中央集權模式，亦即不論其政策擬定、法規訂定或雇主申請外勞案審查，均屬中央負責辦理。地方機關在業務權責分工，只扮演配合協助角色，依據相關法令執行外勞查察及督導工作。此種中央集權政策模式，可發現彰化縣在查察外勞機制，在整體上，有下列問題仍有待檢討改進：

一、「外國人生活照顧服務照顧計畫書」檢查尚無效率

「外國人生活服務照顧計畫書」檢查業務自2006年11月1日起已實施數年。事業單位的外勞住宿地無變更且安全無虞下，半年1次檢查，外國人入國通報之相關檢查表仍須請受檢查單位一一簽章，故常被譏為擾民、無效率及浪費國家資源，一般例行性訪視應以服務為宗旨，輔導其遵循相關法令規定，俾減低違法案件，以符合民意。如能將「外國人生活服務照顧計畫書」檢查，調整為雇主辦理外國人入國通報作業時，自行切結依「外國人生活服務照顧計畫書」執行，屆時雇主如未按規定，經民眾檢舉而查證屬實，再依相關法令予以核處。

二、聘僱外籍工作者之雇主對法令及政策不甚瞭解

一般雇主對聘僱外籍工作者之相關法令並不熟稔，所委託之仲介公司對就業服務法亦不甚瞭解或僅一知半解，無形中還是常違法就業服務法之情事。如能針對就業服務法相關法令加以宣導，一方面藉由宣導行動充實彰化縣查察人員自身之專業知識，另一方面比舉辦法令觀摩會，僅少數事業單位勉強與會之成效更具實質意義。

三、外勞查察人員的組織人力能力尚有所欠缺

彰化縣政府及管理及查察外勞相關工作之人力，不僅嚴重不足，且其身分為臨時或約（聘）雇人員，全部係由行政院勞工委員會以就業安定基金補助地方政府僱用，不只工作未獲保障，工作所需之專業知識技能亦良莠不齊，須不斷加強教育訓練，否則會影響業務推展及其品質效率，然在業務繁忙及經費有限下，實施專業訓練時數及效果如何，恐值得懷疑。

四、各機關外勞管理能力及執行業務容有溝通不足

外勞管理業務，除人力經費補助外，對彰化縣而言，似無其他誘因利益，只是業務量之增加；何況對企業僱用外勞，若未依規定辦理，須開立罰單，執行行政處分，在執政人情壓力考量下，恐怕也會大打折扣，能避免則避免，故在業務執行上只要中規中矩不出錯，不能奢望有多積極盡力之表現。地方政府對跨區之外勞管理查察業務，亦未互相有效協調執行查察工作。由此，可看出中央與地方機關，地方與地方政府機關間，在橫向聯繫及督導分工機制，有待進一步釐清及加強。

第二節 研究建議

針對前述之研究發現，僅初步提出個人建議意見，以期我國外勞管理政策及引進機制能更周延，及朝提升查察外勞績效的方向做努力，惟本研究係從單一縣市，檢視我國查察外勞之機制，因受限於研究題材之限制，所提之建議事項或許有不夠周延及限於狹隘之處，但該等事項卻需要檢討，冀望公部門外勞查察工作未來重點方向能朝以下面向努力。

一、宜增加中央及地方勞政組織正式人員

政策要落實除法令之本身可行性外，也對社會相關業者(仲介公司)、民眾配合度及政府執法者健全的人力配置，才能達成所設定之政

策目標。因此，政府在設計執行人力配置是否妥適，是攸關查察能否有效落實的重要因素之一。經檢討不僅在規劃外籍勞工政策或是辦理與「外國人聘僱與管理」有關的人力，不論是中央單位職業訓練局或地方政府勞工主管機關，均顯不足。考量國內企業需求外籍勞工及家庭幫傭、看護照顧的需求有增無減之實務現象，外籍勞工幾乎可以說已經成為常態性之補充勞動力。我國外勞管理事務係由勞委會所屬職業訓練局負責，勞委會職訓局每月必須處理有關外勞相關的公文量數，大約將近四萬五千件之多，且每年必須負責高達數十億之就業安定費。且外籍勞工事務涉及警政、衛生防疫、外交、經濟建設等業務沈重。如此沈重之工作量，為了能有更好的外籍勞工事務處理時效與成果，有必要考慮突破現行組織法規。

勞委會於2000年以就業安定基金補助各縣市僱用115位外勞查察員後，2006年5月時，勞委會再以就業安定基金增加補助聘僱150名外勞查察人力，主要係為查察外勞違法情形。外勞查察人員皆以約（聘）雇人員、業務佐理員等方式進用，正式人力極為不足。本研究認為中央及地方主管機關應設有編制專人辦理外勞相關業務，代替目前勞委會職業訓練局以就業安定基金補助地方政府聘任臨時人員方式辦理，俾利整合外勞相關單位資源及有效督導地方政府查察業務工作，以提高行政效率及責任問題。將原有職訓局的工作還原給本國人就業服務、職業訓練、就業安定、企業訓練等；也能使原有職訓局，更能發揮照顧本國人就業之原有業務功能。

二、宜明確訂定各項外勞業務管理與檢查權責之劃分與流程

目前我國雇主申請外國人聘僱許可時，必須先向各地該管就服中心申請國內招募之前置程序，此外也必須由各地方政府開具各種法定

之證明書，以證明雇主無違反國內相關法令之前科。最後再向中央主管機關勞委會職訓局外勞作業科申請取得聘僱許可。本研究建議中央主管機關，可以考慮將聘僱許可權限下放地方政府，一來可以委由地方政府對於需求聘僱外國人之雇主或企業進行深入訪視與理解，將有助於更正確與公平核發聘僱許可，減少中央主管機關之負擔。二來由地方政府負擔聘僱許可之核發，將可有效減少申請的時程。

外籍勞工業務之管轄權在地方政府部分究以「許可工作地點」、「外勞居住地」、抑或「事件原因發生所在地」為依據，目前就業服務法並無規定，除應予以明確劃分；同時在「全國外籍勞工動態查詢系統」部分如何與外籍勞工業務檢查制度作緊密搭配，讓各地方勞工主管機關確實了解自己的權責範圍及應查詢事項應加明定，包含：其標準作業程序，俾落實有效透過動態查詢系統進行外勞業務檢查工作。

三、宜宣導民眾守法觀念重於查察業務

事前謹慎審核申請案件，可以減少事後查察的負擔。可以考慮在聘僱許可外，另核發工作許可證，以提醒外國人的守法責任。針對轄區內容易發生違法之情事，主管機關可加強宣導，利用訪視的機會，向雇主強調就業服務法的規定，亦製作文宣發放讓外籍勞工知道自己的權利，讓外籍勞工感受到台灣政府的關懷，覺得台灣是重人權有溫暖的地方。

四、宜提升民眾（包括雇主和外國人）的守法意識和公民權意識

臺灣是法治國家，但人民守法及遵從法令的觀念卻不足。雇主對聘僱外籍勞工所應注意的相關規定及法令不甚了解。以致違反法令時動不動就請地方有力人士、民代或是立委關說，往往需要耗費更多的精神去說明原委及執法立場。假設我國人民知法守法，如此可紓緩查察過程的關切壓力，並讓民眾可與政府角色互補，以促進查察效果。

五、對外勞有違法者宜增加處罰相關規定

處罰有嚇阻效果，可改善查察的有效性。外國法人違法時，如何處罰，目前仍是問題；未來可設法與其母國談判對等處理原則。再者，目前依就業服務法的規定，外國人若違反法規時，其處罰的唯一選項是驅逐出境，亦無罰鍰和徒刑的處罰，選項較少。例如逃逸的外勞落網時，往往透過教區申訴想追討逃逸前在原先雇主未領的薪資或是所得稅，對合法聘僱外勞的雇主很不公平，因為雇主並未犯任何過錯，還得承擔外勞逃逸後的損失。未來可考慮增列對外勞罰鍰和徒刑的處罰之選項。

參考書目

壹、中文部份

一、 書籍

王雲東，《社會研究方法：量化與質性取向及其應用》。台北：威仕曼，民 96。

吳定，《政策管理》。台北：聯經，民 92。

吳惠林、張清溪，《臺灣地區的勞力短缺與外籍勞工問題》。台北：中華經濟研究院，民 80。

周業謙、周光譯，Jary David and Julia Jary 著，《社會學辭典》(Harper Collins Dictionary of Sociology, 1998)。台北：貓頭鷹，民 88。

胡幼慧，《質性研究-理論、方法及本土女性研究實例》。台北：巨流，民 85。

衛民、許繼峰，《勞資關係-平衡效率與公平》。台北：前程，民 95.7。

鄧學良，《我國外勞管理法制之研究》。高雄：復文，民 85。

龍冠海，《雲五社會科學大辭典第一冊--社會學》。台北：臺灣商務，民 72。

二、 期刊

成之約，〈人力仲介公司與外籍勞工管理—兼論人力仲介公司的管理與輔導〉，《就業與訓練》，第 17 卷，第 2 期，民 88，頁 3-9。

_____，〈十四項重要建設工程得標業者聘僱海外補充勞工措施之追蹤調查評估〉，《就業與訓練》，第 5 卷，第 10 期，民 81，頁 6-9。

_____，〈外籍勞工的政策理念、管理制度與措施〉，《勞資關係》，第 4 卷，第 14 期，民 84，頁 6-17。

_____，〈外籍勞工管理的回顧與展望〉，《就業與訓練》，第 2 卷，第 19 期，民 90，頁 42-46。

_____，〈外籍勞工管理的探討〉，《勞工行政》，第 98 期，民 85，頁 61-74。

江豐富，〈外勞對本國勞工就業及職業選擇的影響--理論分析與實證探討〉，《就業安全》，第 2 卷，第 4 期，民 94，頁 14-23。

周怡，〈論現行船員受懲戒處分之救濟制度設計〉，《台灣海洋法學報》，第 2 卷，民 92.12，頁 110。

林建山，〈外籍勞工引進之政策與管理〉，《就業與訓練》，第 2 卷，第 14 期，民 85，頁 3-8。

林俊仁，〈外籍勞工犯罪與偏差行為形成原因之實證研究〉，《警大犯罪與防治學報》，第 2 期，民 90，頁 243-272。

周信利，〈外勞仲介公司如何協助雇主做好外勞生活管理〉，《就業與訓練》，第 18 卷，第 5 期，民 89，頁 12-17。

馬凱、單驥與李誠，〈臺灣應否積極引進外籍勞工？〉，《經濟前瞻》，第 1 卷，第 10 期，民 84，頁 10-21。

黃金福、謝清曜、唐孝明，〈全國外籍勞工動態管理資訊系統介紹〉，《就業與訓練》，第 5 卷，第 18 期，民 89，頁 3-11。

陳正良，〈我國外籍勞工政策之檢討〉，《勞工研究季刊》，第 100 期，民 79，頁 75。

陳宗韓，〈台灣外籍勞工政策之政治經濟分析〉，《中央大學社會文化學報》，第 5 期，民 86，頁 105-121。

陳啟光等，〈從跨文化觀點探討外籍勞工管理制度之建構——以塑化業泰籍勞工為例〉，《人力資源管理學報》，第 2 卷，第 3 期，民 92，頁 57-74。

曾昭年，〈海上行政檢查(搜索)之評釋〉，《台灣海洋學報》，第 2 卷，民 92.12，頁 286-287。

趙守博，〈外勞只是階段性〉，《天下雜誌》，第 138 期，民 81，頁 164-170。

鄭文淵，〈外籍勞工作業中心之運作概況與展望〉，《就業與訓練》，第 14 卷，第 2 期，民 85.7，頁 9-12。

- 蔡明田、余明助，〈台灣地區外籍勞工跨文化適應問題分析〉，《勞資關係論叢》，第7期，民87，頁153-186。
- 蔡聰明，〈海上行政檢查與刑事搜索〉，《台灣海洋法學報》，第1卷，第2期，民91.12，頁105。
- 劉黃麗娟，〈從尊重基本工作權之主張看我國外籍勞工管理(上)〉，《勞資關係》，第8卷，第19期，頁48-52。

三、論文

- 王尚志，〈我國外籍勞工許可及管理法制與實踐之研究〉，碩士論文，海洋大學法律研究所，民93.6。
- 余明助，〈外籍勞工跨文化人力資源與績效關係之研究〉，碩士論文，中山大學企業管理學系，民84。
- 吳孟道，〈外籍勞工與國內各類勞動及資本間替代互補關係之探討——以臺灣為例〉，碩士論文，中興大學經濟學研究所，民86.6。
- 卓世明，〈我國企業對外籍勞工管理之研究——以中部四縣市製造業與營造業為例〉，碩士論文，靜宜大學管理科學系，民84。
- 林芊貝，〈臺灣人力仲介行業的商業倫理之探討-以外籍勞工、外籍新娘、外籍看護工為例〉，碩士論文，中央大學哲學研究所，民95。
- 孫以凡，〈外籍勞工法制之研究〉，碩士論文，中正大學法律學系，民88。
- 黃文鐘，〈我國外籍勞工管理制度與政策之研究〉，碩士論文，中興大學公共行政及政策研究所，民85。
- 張瑞源，〈臺灣外籍勞工管理機制之探討-以高雄捷運泰勞事件為例〉，碩士論文，東海大學政治學系，民93。
- 陳正料，〈台灣外勞問題的政治經濟分析〉，碩士論文，成功大學經濟研究所，民87.7。
- 陳宗韓，〈臺灣外籍勞工政策的政治經濟分析〉，博士論文，臺灣大學三民主義研究所，民88。
- 陳菊，〈植基於勞動人權與勞動競爭力之台灣外勞政策〉，碩士論文，

中山大學公共事務管理研究所，民 90.6。

謝青志，〈外籍勞工對勞動市場影響之研究〉，碩士論文，文化大學勞工研究所，民 80。

羅梅玉，〈高雄市事業單位外勞管理問題之研究〉，碩士論文，中山大學政治學研究所，民 96.2。

四、文件

行政院勞工委員會，〈當前外籍勞工政策報告書〉，民 90.10。

行政院勞工委員會安全衛生研究所，〈外籍勞工生活適應性之調查〉。

台北：行政院勞工委員會安全衛生研究報告，民 85。

李漢雄、藍科正，〈外勞引進對我國社會所造成的影響〉。台北：行政院勞委會職訓局委託研究，民 89。

吳惠林、張清溪，《台灣地區的勞力短缺與外籍勞工問題》。台北：中華經濟研究院，民 80。

林佳和，〈外籍人權與行政管制—建立外勞保護體系之初步研究〉，民 93.2。

邱駿彥，《外國人聘僱及管理法制研究》。台北：勞委會職訓局委託研究，民 98.11.30。

柯三吉，〈設立外國人工作管理專責機構之研究〉，民 86.6。

徐學陶，〈外籍幫傭及外籍監護工對國內就業之影響〉，民 89.12。

蔡宏進、蔡青龍，《我國外籍勞工可能引發的社會問題及其因應對策》。台北：行政院研考會委託研究，民 81。

蔡青龍、林季平，〈外籍勞工對本國勞工工作異動之影響分析〉。台北：行政院經建會委託研究，民 89。

薛承泰，〈外勞管理問題之研究〉。台北：行政院研考會委託研究，民 87。

五、報紙

包喬晉，〈議員：本地招工 虛晃一招〉，《聯合報》，民 94.11.1，版 A3。

陳嘉恩，〈高科技外勞 三年內終止引進〉，《聯合報》，民 95.10.3，版 A10。

六、網路

行政院勞工委員會，〈產業及社福外籍勞工人數—按縣市別分〉，

<http://www.evta.gov.tw/files/57/21050037.pdf>，民99.4.13。

行政院勞工委員會職業訓練局，〈直接聘僱、自行引進與仲介引進外籍勞工考量因素之探討〉，

http://www2.evta.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/half_year_display.asp?menu_id=3&submenu_id=483&ap_id=959，民 98.1.15。

黃同圳、李惠茹，〈外籍勞工管理模式之探討—以A公司為例〉，中央大學人力資源管理所，

<http://www/ncu.edu.tw/~hr/new/conference/6th/pdf/2-b-4.pdf>，民95.10.03。

彰化縣政府民政處，〈戶政人口統計〉，

http://www.chcg.gov.tw/civil/10service/service01_1.asp，民 99.4.13。

職訓局外勞作業組電子報第六十五期，〈勞委會自 95 年 12 月 19 日開放特殊時程產業雇主申請外勞，名額共計 1 萬名〉

<http://www2.evta.gov.tw/enews/ePaper/0960115.htm#t1>，民 96.1.15

貳、西文部份

Stephen, Castles and Miller Mark J., *Age of Migration : International Population Movements in the Modern World.*

London : Macmillan Press Ltd, 1998 .

附錄一

名 稱 就業服務法

修正日期 民國 98 年 05 月 13 日

第一章 總則

- 第 1 條 為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。
- 第 2 條 本法用詞定義如下：
一、就業服務：指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。
二、就業服務機構：指提供就業服務之機構；其由政府機關設置者，為公立就業服務機構；其由政府以外之私人或團體所設置者，為私立就業服務機構。
三、雇主：指聘、僱用員工從事工作者。
四、中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之國民。
五、長期失業者：指連續失業期間達一年以上，且辦理勞工保險退保當日前三年內，保險年資合計滿六個月以上，並於最近一個月內有向公立就業服務機構辦理求職登記者。
- 第 3 條 國民有選擇職業之自由。但為法律所禁止或限制者，不在此限。
- 第 4 條 國民具有工作能力者，接受就業服務一律平等。
- 第 5 條 為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。
雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：
一、為不實之廣告或揭示。
二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。
四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
- 第 6 條 本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；

在縣（市）為縣（市）政府。

中央主管機關應會同行政院原住民委員會辦理相關原住民就業服務事項。

中央主管機關掌理事項如下：

- 一、全國性國民就業政策、法令、計畫及方案之訂定。
- 二、全國性就業市場資訊之提供。
- 三、就業服務作業基準之訂定。
- 四、全國就業服務業務之督導、協調及考核。
- 五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。
- 六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：
 - （一）仲介外國人至中華民國境內工作。
 - （二）仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。
 - （三）仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。
- 七、其他有關全國性之國民就業服務及促進就業事項。

直轄市、縣（市）主管機關掌理事項如下：

- 一、就業歧視之認定。
- 二、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。
- 三、仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可。
- 四、前項第六款及前款以外私立就業服務機構之管理。
- 五、其他有關國民就業服務之配合事項。

第 7 條 主管機關得聘請勞工、雇主、政府之代表及學者專家組成就業服務策進委員會，研議有關就業服務及促進就業等事項。

第 8 條 主管機關為增進就業服務工作人員之專業知識及工作效能，應定期舉辦在職訓練。

第 9 條 就業服務機構及其人員，對雇主與求職人之資料，除推介就業之必要外，不得對外公開。

第 10 條 在依法罷工期間，或因終止勞動契約涉及勞方多數人權利之勞資爭議在調解期間，就業服務機構不得推介求職人至該罷工或有勞資爭議之場所工作。前項所稱勞方多數人，係指事業單位勞工涉及勞資爭議達十人以上，或雖未達十人而占該勞資爭議場所員工人數三分之一以上者。

第 11 條 主管機關對推動國民就業有卓越貢獻者，應予獎勵及表揚。前項獎勵及表揚之資格條件、項目、方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第二章 政府就業服務

第 12 條 主管機關得視業務需要，在各地設置公立就業服務機構。

直轄市、縣（市）轄區內原住民人口達二萬人以上者，得設立因應原住民族特殊文化之原住民公立就業服務機構。

前兩項公立就業服務機構設置準則，由中央主管機關定之。

- 第 13 條 公立就業服務機構辦理就業服務，以免費為原則。但接受雇主委託招考人才所需之費用，得向雇主收取之。
- 第 14 條 公立就業服務機構對於求職人及雇主申請求職、求才登記，不得拒絕。但其申請有違反法令或拒絕提供為推介就業所需之資料者，不在此限。
- 第 15 條 公立就業服務機構推介之求職人為生活扶助戶者，其為應徵所需旅費，得酌予補助。
- 第 16 條 公立就業服務機構應蒐集、整理、分析其業務區域內之薪資變動、人力供需及未來展望等資料，提供就業市場資訊。
- 第 17 條 公立就業服務機構為協助國民選擇職業或職業適應，應提供就業諮詢。
- 第 18 條 公立就業服務機構與其業務區域內之學校應密切聯繫，協助學校辦理學生職業輔導工作，並協同推介畢業學生就業或參加職業訓練及就業後輔導工作。
- 第 19 條 公立就業服務機構為輔導缺乏工作知能之求職人就業，得推介其參加職業訓練；對職業訓練結訓者，應協助推介其就業。
- 第 20 條 公立就業服務機構對申請勞工保險失業給付者，應推介其就業或參加職業訓練。

第三章 促進就業

- 第 21 條 政府應依就業與失業狀況相關調查資料，策訂人力供需調節措施，促進人力資源有效運用及國民就業。
- 第 22 條 中央主管機關為促進地區間人力供需平衡並配合勞工保險失業給付之實施，應建立全國性之就業資訊網。
- 第 23 條 中央主管機關於經濟不景氣致大量失業時，得鼓勵雇主協商工會或勞工，循縮減工作時間、調整薪資、辦理教育訓練等方式，以避免裁減員工；並得視實際需要，加強實施職業訓練或採取創造臨時就業機會、辦理創業貸款利息補貼等輔導措施；必要時，應發給相關津貼或補助金，促進其就業。
前項利息補貼、津貼與補助金之申請資格條件、項目、方式、期間、經費來源及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 24 條 主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金：
一、獨力負擔家計者。

- 二、中高齡者。
- 三、身心障礙者。
- 四、原住民。
- 五、生活扶助戶中有工作能力者。
- 六、長期失業者。
- 七、其他經中央主管機關認為有必要者。

前項計畫應定期檢討，落實其成效。

第一項津貼或補助金之申請資格、金額、期間、經費來源及其他相關事項之辦法，由主管機關定之。

- 第 25 條 公立就業服務機構應主動爭取適合身心障礙者及中高齡者之就業機會，並定期公告。
- 第 26 條 主管機關為輔導獨力負擔家計者就業，或因妊娠、分娩或育兒而離職之婦女再就業，應視實際需要，辦理職業訓練。
- 第 27 條 主管機關為協助身心障礙者及原住民適應工作環境，應視實際需要，實施適應訓練。
- 第 28 條 公立就業服務機構推介身心障礙者及原住民就業後，應辦理追蹤訪問，協助其工作適應。
- 第 29 條 直轄市及縣（市）主管機關應將轄區內生活扶助戶中具工作能力者，列冊送當地公立就業服務機構，推介就業或參加職業訓練。
- 第 30 條 公立就業服務機構應與當地役政機關密切聯繫，協助推介退伍者就業或參加職業訓練。
- 第 31 條 公立就業服務機構應與更生保護會密切聯繫，協助推介受保護人就業或參加職業訓練。
- 第 32 條 主管機關為促進國民就業，應按年編列預算，依權責執行本法規定措施。中央主管機關得視直轄市、縣（市）主管機關實際財務狀況，予以補助。
- 第 33 條 雇主資遣員工時，應於員工離職之十日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起三日內為之。
公立就業服務機構接獲前項通報資料後，應依被資遣人員之志願、工作能力，協助其再就業。
- 第 33-1 條 中央主管機關得將其於本法所定之就業服務及促進就業掌理事項，委任所屬就業服務機構或職業訓練機構、委辦直轄市、縣（市）主管機關或委託相關

機關（構）、團體辦理之。

第四章 民間就業服務

- 第 34 條 私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務；其許可證並應定期更新之。
未經許可，不得從事就業服務業務。但依法設立之學校、職業訓練機構或接受政府機關委託辦理訓練、就業服務之機關（構），為其畢業生、結訓學員或求職人免費辦理就業服務者，不在此限。
第一項私立就業服務機構及其分支機構之設立許可條件、期間、廢止許可、許可證更新及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。
- 第 35 條 私立就業服務機構得經營下列就業服務業務：
一、職業介紹或人力仲介業務。
二、接受委任招募員工。
三、協助國民釐定生涯發展計畫之就業諮詢或職業心理測驗。
四、其他經中央主管機關指定之就業服務事項。
私立就業服務機構經營前項就業服務業務得收取費用；其收費項目及金額，由中央主管機關定之。
- 第 36 條 私立就業服務機構應置符合規定資格及數額之就業服務專業人員。
前項就業服務專業人員之資格及數額，於私立就業服務機構許可及管理辦法中規定之。
- 第 37 條 就業服務專業人員不得有下列情事：
一、允許他人假藉本人名義從事就業服務業務。
二、違反法令執行業務。
- 第 38 條 辦理下列仲介業務之私立就業服務機構，應以公司型態組織之。但由中央主管機關設立，或經中央主管機關許可設立、指定或委任之非營利性機構或團體，不在此限：
一、仲介外國人至中華民國境內工作。
二、仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。
三、仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。
- 第 39 條 私立就業服務機構應依規定備置及保存各項文件資料，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。
- 第 40 條 私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：
一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。
二、為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。
三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。

- 四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。
- 五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。
- 六、行求、期約或交付不正利益。
- 七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
- 九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。
- 十、違反雇主之意思，留置許可文件或其他相關文件。
- 十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。
- 十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。
- 十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。
- 十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。
- 十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令。

第 41 條 接受委託登載或傳播求才廣告者，應自廣告之日起，保存委託者之姓名或名稱、住所、電話、國民身分證統一編號或事業登記字號等資料二個月，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。

第 五 章 外國人之聘僱與管理

第 42 條 為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。

第 43 條 除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。

第 44 條 任何人不得非法容留外國人從事工作。

第 45 條 任何人不得媒介外國人非法為他人工作。

第 46 條 雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：

- 一、專門性或技術性之工作。
- 二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。
- 三、下列學校教師：
 - (一) 公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。
 - (二) 公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。
 - (三) 公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。
- 四、依補習教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。

- 五、運動教練及運動員。
 - 六、宗教、藝術及演藝工作。
 - 七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。
 - 八、海洋漁撈工作。
 - 九、家庭幫傭。
 - 十、為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。
 - 十一、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。
- 從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。
- 雇主依第一項第八款至第十款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。

第 47 條 雇主聘僱外國人從事前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，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。

第 48 條 雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。但有下列情形之一，不須申請許可：

- 一、各級政府及其所屬學術研究機構聘請外國人擔任顧問或研究工作者。
- 二、外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者。
- 三、受聘僱於公立或經立案之私立大學進行六個月內之短期講座、學術研究經教育部認可者。

前項申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

第一項受聘僱外國人入境前後之健康檢查管理辦法，由中央衛生主管機關會商中央主管機關定之。

前項受聘僱外國人入境後之健康檢查，由中央衛生主管機關指定醫院辦理之；其受指定之資格條件、指定、廢止指定及其他管理事項之辦法，由中央衛生主管機關定之。

受聘僱之外國人健康檢查不合格經限令出國者，雇主應即督促其出國。

中央主管機關對從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，得規定其國別及數額。

- 第 49 條 各國駐華使領館、駐華外國機構、駐華各國國際組織及其人員聘僱外國人工作，應向外交部申請許可；其申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由外交部會商中央主管機關定之。
- 第 50 條 雇主聘僱下列學生從事工作，得不受第四十六條第一項規定之限制；其工作時間除寒暑假外，每星期最長為十六小時：
一、就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生。
二、就讀於公立或已立案私立高級中等以上學校之僑生及其他華裔學生。
- 第 51 條 雇主聘僱下列外國人從事工作，得不受第四十六條第一項、第三項、第四十七條、第五十二條、第五十三條第三項、第四項、第五十七條第五款、第七十二條第四款及第七十四條規定之限制，並免依第五十五條規定繳納就業安定費：
一、獲准居留之難民。
二、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。
三、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。
四、經取得永久居留者。
前項第一款、第三款及第四款之外國人得不經雇主申請，逕向中央主管機關申請許可。
外國法人為履行承攬、買賣、技術合作等契約之需要，須指派外國人在中華民國境內從事第四十六條第一項第一款或第二款契約範圍內之工作，於中華民國境內未設立分公司或代表人辦事處者，應由訂約之事業機構或授權之代理人，依第四十八條第二項及第三項所發布之命令規定申請許可。
- 第 52 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，許可期間最長為二年；期滿後，雇主得申請展延一次，其展延期間不得超過一年。
如有重大特殊情形者，得申請再展延，其期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其再展延期間，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癒再檢查合格者，得再入國工作。但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，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，累計不得逾九年。
- 第 53 條 雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於二以上

之雇主者，應由新雇主申請許可。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。

第五十一條第一項第一款、第三款及第四款規定之外國人已取得中央主管機關許可者，不適用前項之規定。

受聘僱從事第四十六條第一項第一款至第七款規定工作之外國人轉換雇主或工作者，不得從事同條項第八款至第十一款規定之工作。

受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，不得轉換雇主或工作。但有第五十九條第一項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。

前項受聘僱之外國人經許可轉換雇主或工作者，其受聘僱期間應合併計算之，並受第五十二條規定之限制。

第 54 條

雇主聘僱外國人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，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可；其已核發招募許可者，得中止引進：

- 一、於外國人預定工作之場所有第十條規定之罷工或勞資爭議情事。
- 二、於國內招募時，無正當理由拒絕聘僱公立就業服務機構所推介之人員或自行前往求職者。
- 三、聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比例。
- 四、曾非法僱用外國人工作。
- 五、曾非法解僱本國勞工。
- 六、因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，經當地主管機關查證屬實。
- 七、聘僱之外國人妨害社區安寧秩序，經依社會秩序維護法裁處。
- 八、曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
- 九、所聘僱外國人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用，經限期繳納屆期不繳納。
- 十、於委任招募外國人時，向私立就業服務機構要求、期約或收受不正利益。
- 十一、於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料。
- 十二、刊登不實之求才廣告。
- 十三、不符申請規定經限期補正，屆期末補正。
- 十四、違反本法或依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令。
- 十五、其他違反保護勞工之法令情節重大者。

前項第三款至第十五款規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。

第一項第三款之人數、比例，由中央主管機關公告之。

- 第 55 條 僱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。
- 前項就業安定費之數額，由中央主管機關考量國家經濟發展、勞動供需及相關勞動條件，並依其行業別及工作性質會商相關機關定之。
- 第一項受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，經僱主依規定通知而廢止聘僱許可者，僱主無須再繳納就業安定費。
- 僱主未依規定期限繳納就業安定費者，得寬限三十日；於寬限期滿仍未繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前一日止，每逾一日加徵其未繳就業安定費百分之一滯納金。但以其未繳之就業安定費一倍為限。
- 加徵前項滯納金三十日後，僱主仍未繳納者，由中央主管機關就其未繳納之就業安定費及滯納金移送強制執行，並得廢止其聘僱許可之一部或全部。
- 主管機關並應定期上網公告基金運用之情形及相關會議紀錄。
- 第 56 條 受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，僱主應於三日內以書面通知當地主管機關及警察機關。
- 第 57 條 僱主聘僱外國人不得有下列情事：
- 一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。
 - 二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。
 - 三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。
 - 四、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。
 - 五、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。
 - 六、因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。
 - 七、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。
 - 八、非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
 - 九、其他違反本法或依本法所發布之命令。
- 第 58 條 外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於僱主之原因出國或死亡者，僱主得向中央主管機關申請遞補。
- 僱主聘僱外國人從事第四十六條第一項第十款指定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，得向中央主管機關申請遞補：
- 一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關。
 - 二、外國人於僱主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關滿六個月仍未查獲，並依規定經推介本國籍照顧服務員，而未能推介成功。

前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。

雇主聘僱之外國人於本法中華民國九十六年五月四日修正生效前發生行蹤不明情事，已依規定通知警察機關者，適用第二項規定。

第 59 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：

- 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。

前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。

第 60 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：

- 一、非法容留、聘僱或媒介外國人從事工作者。
- 二、遣送事由可歸責之雇主。
- 三、被遣送之外國人。

前項第一款有數人者，應負連帶責任。

第一項費用，由就業安定基金先行墊付，並於墊付後，由該基金主管機關通知應負擔者限期繳納；屆期不繳納者，移送強制執行。

雇主所繳納之保證金，得檢具繳納保證金款項等相關證明文件，向中央主管機關申請返還。

第 61 條 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。

第 62 條 主管機關、警察機關或海岸巡防機關得指派人員攜帶證明文件，至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所，實施檢查。

對於前項之檢查，雇主不得規避、妨礙或拒絕。

第六章 罰則

第 63 條 違反第四十四條或第五十七條第一款、第二款規定者，處新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第四十四條或第五十七條第一款、第二款規定者，除依前項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處前項之罰鍰或罰金。

第 64 條 違反第四十五條規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣六十萬元以下罰金。

意圖營利而違反第四十五條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第四十五條規定者，除依前二項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處各該項之罰鍰或罰金。

第 65 條 違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第二款、第七款至第九款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第二款、第七款至第九款規定者，依前項規定處罰之。

第 66 條 違反第四十條第五款規定者，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。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第五款規定者，依前項規定處罰之。

第 67 條 違反第五條第二項第二款、第三款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十五款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一款、第三款、第四款、第六款或第十款規定者，依前項規定處罰之。

第 68 條 違反第九條、第三十三條第一項、第四十一條、第四十三條、第五十六條、第五十七條第三款、第四款或第六十一條規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

違反第五十七條第六款規定者，按被解僱或資遣之人數，每人處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

違反第四十三條規定之外國人，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。

違反第四十三條規定或有第七十四條第一項、第二項規定情事之外國人，經限期令其出國，屆期不出國者，警察機關得強制出國，於未出國前，警察機關得收容之。

第 69 條 私立就業服務機構有下列情事之一者，由主管機關處一年以下停業處分：

一、違反第四十條第四款至第六款、第八款或第四十五條規定。

二、同一事由，受罰鍰處分三次，仍未改善。

三、一年內受罰鍰處分四次以上。

第 70 條 私立就業服務機構有下列情事之一者，主管機關得廢止其設立許可：

一、違反第三十八條、第四十條第二款、第七款、第九款或第十四款規定。

二、一年內受停業處分二次以上。

私立就業服務機構經廢止設立許可者，其負責人或代表人於二年內再行申請設立私立就業服務機構，主管機關應不予受理。

第 71 條 就業服務專業人員違反第三十七條規定者，中央主管機關得廢止其就業服務專業人員證書。

第 72 條 雇主有下列情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：

一、有第五十四條第一項各款所定情事之一。

二、有第五十七條第一款、第二款、第六款至第九款規定情事之一。

三、有第五十七條第三款、第四款規定情事之一，經限期改善，屆期未改善。

四、有第五十七條第五款規定情事，經衛生主管機關通知辦理仍未辦理。

五、違反第六十條規定。

第 73 條 雇主聘僱之外國人，有下列情事之一者，廢止其聘僱許可：

一、為申請許可以外之雇主工作。

二、非依雇主指派即自行從事許可以外之工作。

三、連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止。

四、拒絕接受健康檢查、提供不實檢體、檢查不合格、身心狀況無法勝任所指派之工作或罹患經中央衛生主管機關指定之傳染病。

五、違反依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令，情節重大。

六、違反其他中華民國法令，情節重大。

七、依規定應提供資料，拒絕提供或提供不實。

第 74 條 聘僱許可期間屆滿或經依前條規定廢止聘僱許可之外國人，除本法另有規定者外，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。

受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫情事者，於廢止聘僱許可前，入出國業務之主管機關得即令其出國。

有下列情事之一者，不適用第一項關於即令出國之規定：

一、依本法規定受聘僱從事工作之外國留學生、僑生或華裔學生，聘僱許可期間屆滿或有前條第一款至第五款規定情事之一。

二、受聘僱之外國人於受聘僱期間，未依規定接受定期健康檢查或健康檢查不合格，經衛生主管機關同意其再檢查，而再檢查合格。

第 75 條 本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。

第 76 條 依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期未繳納者，移送強制執行。

第七章 附則

- 第 77 條 本法修正施行前，已依有關法令申請核准受聘僱在中華民國境內從事工作之外國人，本法修正施行後，其原核准工作期間尚未屆滿者，在屆滿前，得免依本法之規定申請許可。
- 第 78 條 各國駐華使領館、駐華外國機構及駐華各國際組織人員之眷屬或其他經外交部專案彙報中央主管機關之外國人，其在中華民國境內有從事工作之必要者，由該外國人向外交部申請許可。
前項外國人在中華民國境內從事工作，不適用第四十六條至第四十八條、第五十條、第五十二條至第五十六條、第五十八條至第六十一條及第七十四條規定。
第一項之申請許可、廢止許可及其他應遵行事項之辦法，由外交部會同中央主管機關定之。
- 第 79 條 無國籍人、中華民國國民兼具外國國籍而未在國內設籍者，其受聘僱從事工作，依本法有關外國人之規定辦理。
- 第 80 條 大陸地區人民受聘僱於臺灣地區從事工作，其聘僱及管理，除法律另有規定外，準用第五章相關之規定。
- 第 81 條 主管機關依本法規定受理申請許可及核發證照，應收取審查費及證照費；其費額，由中央主管機關定之。
- 第 82 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。
- 第 83 條 本法施行日期，除中華民國九十一年一月二十一日修正公布之第四十八條第一項至第三項規定由行政院以命令定之，及中華民國九十五年五月五日修正之條文自中華民國九十五年七月一日施行外，自公布日施行。

附錄二

名 稱 雇主聘僱外國人許可及管理辦法

修正日期 民國 97 年 12 月 24 日

第一章 總則

- 第 1 條 本辦法依就業服務法（以下簡稱本法）第四十八條第二項規定訂定之。
- 第 2 條 本辦法用詞定義如下：
一、第一類外國人：指受聘僱從事本法第四十六條第一項第一款至第六款規定工作之外國人。
二、第二類外國人：指受聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人。
三、第三類外國人：指依本法第五十條第一款或第二款規定從事工作之外國人。
四、第四類外國人：指依本法第五十一條第一項第一款至第四款規定從事工作之外國人。
- 第 3 條 中央主管機關就國內經濟發展及就業市場情勢，評估勞動供需狀況，得公告雇主聘僱前條第一類外國人之數額、比例及辦理國內招募之工作類別。
- 第 4 條 凡非以入國工作為主要目的之國際書面協定，其內容載有工作範圍、人數、停留期限等者，外國人據以辦理之入國簽證，視為工作許可。
前項停留期限最長為一百八十日，停留期限屆滿前得申請延長簽證效期，延長停留期限最長以一百八十日為限。
- 第 5 條 外國人有下列情形之一者，其停留期間在三十日以下之入國簽證視為工作許可：
一、從事本法第五十一條第三項規定之工作。
二、為公益目的協助解決因緊急事故引發問題之需要，從事本法第四十六條第一項第一款規定之工作。
三、經各中央目的事業主管機關認定為知名優秀專業人士，並從事本法第四十六條第一項第一款規定之演講或商務技術指導工作。
- 第 6 條 外國人受聘僱在中華民國境內從事工作，除本法或本辦法另有規定外，雇主應向中央主管機關申請許可。
中央主管機關為前項許可前，得會商中央目的事業主管機關研提審查意見。

第二章 第一類外國人聘僱許可之申請

- 第 7 條 僱主申請聘僱第一類外國人，應備下列文件：
- 一、申請書。
 - 二、負責人之國民身分證或護照、登記或立案證明。特許事業應附特許證明文件影本。
 - 三、聘僱契約書影本。
 - 四、受聘僱外國人之名冊、護照影本及畢業證書影本。但外國人入國從事本法第四十六條第一項第二款、第五款及第六款工作者免附畢業證書影本。
 - 五、審查費收據正本。
 - 六、其他經中央主管機關規定之文件。
- 申請外國人入國從事本法第五十一條第三項規定之工作，除應備前項第一款、第五款及第六款規定之文件外，另應備下列文件：
- 一、承攬、買賣或技術合作等契約書影本。
 - 二、訂約國內、國外法人之商業登記文件。
 - 三、外國法人出具指派履約工作之證明文件。
 - 四、申請單位之登記或立案證明。特許事業應附特許證明文件影本及負責人身分證或護照影本。
 - 五、履約外國人之名冊、護照影本及畢業證書影本。
- 前二項檢附之文件係於國外作成者，中央主管機關得要求經我國駐外館處之驗證。
- 第 8 條 聘僱許可有效期限屆滿日前四個月期間內，僱主如有繼續聘僱該第一類外國人之必要者，於該期限內應備前條第一項第一款、第三款至第六款規定之文件，向中央主管機關申請展延聘僱許可。但聘僱許可期間不足六個月者，應於聘僱許可期間逾三分之二後，始得申請。
- 第 9 條 第五條之外國人，其停留期間在三十一日以上九十日以下者，得於該外國人入國後三十日內依第七條規定申請許可。
- 第 10 條 中央主管機關於核發第一類外國人之聘僱許可或展延聘僱許可時，應副知外交部。
- 第 11 條 僱主申請聘僱第一類外國人而有下列情形之一者，中央主管機關應不予聘僱許可或展延聘僱許可之全部或一部：
- 一、提供不實或失效資料。
 - 二、依中央衛生主管機關訂定相關之受聘僱外國人健康檢查管理辦法規定，健康檢查不合格。
 - 三、不符申請規定，經限期補正，屆期未補正。
 - 四、違反依本法第四十六條第二項所訂定之標準。

第 11-1 條 雇主聘僱第一類外國人，依法有留職停薪之情事，應於三日內以書面通知中央主管機關。

第 11-2 條 依本法第五十一條第三項規定入國工作之外國人，除本法另有規定者外，其申請及入國後之管理適用第二條第一款第一類外國人之規定。

第 三 章 第二類外國人招募及聘僱許可之申請

第 12 條 雇主申請聘僱第二類外國人，應以合理勞動條件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，在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。但申請聘僱外國籍家庭看護工者，依第十二條之一規定辦理。

前項求才廣告內容，應包括求才工作類別、人數、專長或資格、雇主名稱、工資、工時、工作地點、聘僱期間、供膳狀況與受理求才登記之公立就業服務機構名稱、地址及電話。

雇主為第一項之招募時，應通知其事業單位之工會或勞工，並於事業單位員工顯明易見之場所公告之。

第 12-1 條 雇主有聘僱家庭看護工意願者，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，經評估被看護者須全日二十四小時照護，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。

第 13 條 雇主依第十二條規定辦理國內招募所要求之專長或資格，其所聘僱之第二類外國人亦應具備之。中央主管機關必要時，得複驗該第二類外國人之專長或資格。經複驗不合格者，應不予許可。

雇主於國內招募舉辦甄選測驗，應於辦理求才登記時，將甄試項目及錄用條件送受理求才登記之公立就業服務機構備查。公立就業服務機構對該專長測驗，得指定日期辦理測驗，並得邀請具該專長之專業人士到場見證。

前項甄試項目及錄用條件，得由中央主管機關依工作類別公告之。

第 14 條 雇主依第十二條第一項規定辦理招募本國勞工，有招募不足情形者，於招募二十一日期滿次日起三十日內得檢附刊登求才廣告資料、聘僱國內勞工名冊及中央主管機關規定之文件，向原受理求才登記之公立就業服務機構申請求才證明書。

原受理求才登記之公立就業服務機構，經審核雇主已依第十二條、第十三條規定辦理者，就招募本國勞工不足額之情形，應開具求才證明書。

第 15 條 僱主依規定辦理國內招募時，對於公立就業服務機構所推介之人員或自行應徵之求職者，不得有下列情事之一：

- 一、不實陳述工作困難性或危險性等情事。
- 二、求才登記之職類別屬非技術性工或體力工，以技術不合為理由拒絕僱用求職者。
- 三、其他無正當理由拒絕僱用本國勞工者。

第 16 條 僱主申請第二類外國人之招募許可，應備下列文件：

- 一、申請書。
- 二、申請人之國民身分證或公司負責人之國民身分證、公司登記、商業登記證明、工廠登記證、特許事業許可證等影本。但依規定免附工廠登記證或特許事業許可證者，不在此限。
- 三、求才證明書。但聘僱家庭看護工者，免附。
- 四、僱主於國內招募時，其聘僱國內勞工之名冊。但聘僱家庭看護工者，免附。
- 五、直轄市或縣（市）政府就下列事項開具之證明文件。但聘僱家庭幫傭及家庭看護工者，免附。
 - （一）已依規定提撥勞工退休準備金及提繳勞工退休金。
 - （二）已依規定繳納積欠工資墊償基金。
 - （三）已依規定繳納勞工保險費。
 - （四）已依規定繳納違反勞工法令所受之罰鍰。
 - （五）已依規定舉辦勞資會議。
 - （六）第二類外國人預定工作之場所，無具體事實足以認定有本法第十條規定之罷工或勞資爭議情事。
 - （七）無具體事實可推斷有業務緊縮、停業、關廠或歇業之情形。
 - （八）無因聘僱第二類外國人而降低本國勞工勞動條件之情事。
- 六、審查費收據正本。
- 七、其他經中央主管機關規定之文件。

前項第五款第六目至第八目規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。
僱主為人民團體者，除檢附第一項第一款、第三款至第七款規定之文件外，另應檢附該團體負責人之身分證及團體立案證書影本。

第 16-1 條 （刪除）

第 17 條 僱主聘僱之第二類外國人因不可歸責於僱主之原因出國，而依本法第五十八條第一項規定申請遞補者，應備下列文件：

- 一、申請書。
- 二、出國之外國人名冊。

三、外國人出國證明文件。

四、直轄市、縣（市）政府驗證雇主與第二類外國人終止聘僱關係證明書。

但雇主與外國人聘僱關係終止而無須依第四十五條規定驗證者，免附。

五、其他經中央主管機關規定之文件。

前項雇主因外國人死亡而申請遞補者，應備下列文件：

一、申請書。

二、外國人死亡證明書。

三、其他經中央主管機關規定之文件。

雇主因聘僱之家庭看護工行蹤不明而依本法第五十八條第二項規定申請遞補者，應備下列文件：

一、申請書。

二、外國人連續曠職三日失去聯繫廢止聘僱許可函影本。

三、其他經中央主管機關規定之文件。

第 17-1 條 雇主依本法第五十八條第一項規定申請遞補第二類外國人者，應於外國人出國或死亡之日起六個月內申請遞補。

雇主依本法第五十八條第二項規定申請遞補家庭看護工者，應依下列規定期間申請：

一、依本法第五十八條第二項第一款規定申請者，應於發生行蹤不明情事之日起六個月內。

二、依本法第五十八條第二項第二款規定申請者，應於發生行蹤不明情事屆滿六個月之日起六個月內。

雇主於本辦法中華民國九十七年十二月二十六日修正生效前，已符合本法第五十八條申請遞補第二類外國人規定者，應於本辦法修正生效日起六個月內向中央主管機關申請遞補。

雇主逾前三項申請遞補期間，中央主管機關應不予許可。

第 18 條 雇主申請聘僱第二類外國人，不得於辦理國內招募前六個月內撤回求才登記。但有正當理由者，不在此限。

第 19 條 雇主申請聘僱從事本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。

雇主違反前項規定者，當地主管機關應以書面通知限期改善。

第 19-1 條 前條第一項規定之外國人生活照顧服務計畫書，應規劃下列事項：

一、飲食及住宿之安全衛生。

二、人身安全之保護。

三、文康設施及宗教活動資訊。

四、生活諮詢服務。

五、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。

雇主為第一項第五款事項之變更，應於變更後七日內，以書面通知外國人工作所在地及住宿地點之當地主管機關。

第 20 條 雇主經中央主管機關核准重新招募第二類外國人，於原聘僱第二類外國人出國前，不得引進或接續聘僱第二類外國人。

第 21 條 雇主申請聘僱第二類外國人時，於申請日前二年內，有資遣或解僱本國勞工達中央主管機關所定比例者，中央主管機關得不予許可。

第 22 條 雇主申請聘僱第二類外國人時，雇主、被看護者或其他共同生活之親屬，對其曾聘僱之第二類外國人，有刑法第二百二十一條至第二百二十九條規定情事之一者，中央主管機關應不予許可。

第 23 條 (刪除)

第 24 條 雇主申請聘僱第二類外國人時，有違反依本法第四十六條第二項所訂定之標準或依本法第五十九條第二項所訂定之準則者，中央主管機關應不予許可。

第 25 條 雇主申請招募第二類外國人，中央主管機關得規定各項申請文件之效期及申請程序。

雇主依前項規定申請招募第二類外國人經許可者，應於許可通知所定之日起六個月內，自許可引進之國家，完成外國人入國手續。逾期者，招募許可失其效力。

前項招募許可逾期有不可抗力或其他不可歸責雇主之事由者，雇主應於許可引進屆滿之日前後三十日內，向中央主管機關申請延長，經核准者，應於核准通知所定之日起三個月內引進。

第 26 條 雇主不得聘僱已進入中華民國境內之第二類外國人。但其他經中央主管機關專案核准者，不在此限。

第 27 條 第二類外國人依規定申請入國簽證，應備下列文件：

一、招募許可。

二、經我國中央衛生主管機關認可醫院或指定醫院核發之三個月內健康檢查合格報告。

三、專長證明。

四、行為良好之證明文件。但外國人出國後三十日內再入國者，免附。

五、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。

六、已簽妥之勞動契約。

七、外國人知悉本法相關工作規定之切結書。

雇主原聘僱之第二類外國人，由雇主自行辦理重新招募，未委任私立就業服務機構，並經中央主管機關代轉申請文件者，免附前項第三款至第五款及第七款規定之文件。

- 第 27-1 條 雇主申請聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人者，應於外國人入國後三日內，檢附下列文件通知當地主管機關實施檢查：
- 一、外國人入國通報單。
 - 二、外國人生活照顧服務計畫書。但聘僱外國人從事海洋漁撈工作者，免附。
 - 三、外國人名冊。
 - 四、經外國人本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。但符合第二十七條第二項規定者，免附。
- 當地主管機關受理雇主檢附之文件符合前項規定者，應核發受理雇主聘僱外國人入國通報證明書，並辦理第十九條規定事項之檢查。但核發證明書之日前六個月內已檢查合格者，得免實施前項檢查。
- 雇主於本辦法中華民國九十七年十二月二十六日修正生效前通知當地主管機關所聘僱第一項之外國人已入國，且未經核發前項證明書者，適用前二項規定。

- 第 27-2 條 當地主管機關實施從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人入國工作費用或工資檢查時，應以前條第一項第四款規定之切結書記載內容為準。

前條第一項第四款所定切結書之內容，不得為不利益於前項外國人之變更。

- 第 28 條 雇主於所招募之第二類外國人入國後十五日內，應備下列文件申請聘僱許可：
- 一、申請書。
 - 二、招募許可。
 - 三、外國人名冊。
 - 四、中央衛生主管機關指定之國內醫院出具之健康檢查證明。
 - 五、審查費收據正本。
 - 六、依前條規定，經當地主管機關核發受理通報之證明文件。
 - 七、其他經中央主管機關規定之文件。

- 第 29 條 聘僱許可或重大工程展延聘僱許可有效期限屆滿日前六十日期間內，雇主如有繼續聘僱該第二類外國人之必要者，於該期限內應備展延聘僱許可申請書或重大工程再展延聘僱許可申請書及其他經中央主管機關規定之文件，向中央主管機關申請展延或再展延聘僱許可。

第四章 第三類外國人聘僱許可之申請

第 30 條 本法第五十條第一款之外國留學生，應符合外國學生來華留學辦法規定之外國學生身分。

第 31 條 前條外國留學生正式入學修習科、系、所課程二學期或語言課程一年以上，成績優良，且經就讀學校認定具下列事實之一，得從事與其所修習課程與語言有關之工作：

一、其財力無法繼續維持其學業及生活，並能提出具體證明者。

二、就讀學校之教學研究單位須外國留學生協助參與工作者。

三、與本身修習課程有關，須從事校外實習者。

外國留學生符合下列資格之一，不受前項規定之限制：

一、具特殊語文專長，並經教育部專案核准，入學後得於各大專校院附設語文中心或外國在華文教機構附設之語文中心兼任外國語文教師者。

二、就讀研究所，並經就讀學校同意從事與修習課業有關之研究工作者。

第 32 條 本法第五十條第二款之僑生，應符合僑生回國就學及輔導辦法規定之學生身分。

本法第五十條第二款之華裔學生，應符合香港澳門居民來臺就學辦法規定之學生身分。

第 33 條 第三類外國人申請工作許可，應備下列文件：

一、申請書。

二、學生證影本。

三、就讀學校或其附設之語文教學機構出具之同意書正本。

四、最近一學期之成績證明或語言課程全年之成績單。但外國留學生符合第三十一條第二項規定者，免附。

五、審查費收據正本。

六、其他經中央主管機關規定之文件。

外國留學生除檢附前項文件外，另應檢附第三十一條第一項各款之相關證明文件或特殊語文專長證明。

第 34 條 第三類外國人之工作許可有效期間最長為六個月。

前項許可工作之外國人，其工作時間除寒暑假外，每星期最長為十六小時。

第 35 條 第三類外國人申請工作許可有下列情形之一者，中央主管機關應不予許可：

一、提供不實資料。

二、不符申請規定，經限期補正，屆期未補正。

第 五 章 第四類外國人聘僱許可之申請

第 36 條 雇主申請聘僱第四類外國人，應備下列文件：

一、申請書。

二、申請人之國民身分證或公司負責人之國民身分證、公司登記、商業登記證明、工廠登記證、特許事業許可證等影本。但依規定免附工廠登記證或特許事業許可證者，不在此限。

三、聘僱契約書或勞動契約書影本。

四、受聘僱外國人之護照影本。

五、受聘僱外國人之外僑居留證或永久居留證影本。

六、審查費收據正本。

七、其他經中央主管機關規定之文件。

雇主為人民團體者，除檢附前項第一款、第三款至第七款規定之文件外，另應檢附該團體負責人之身分證及團體立案證書影本。

第 37 條 聘僱許可有效期限屆滿日前六十日期間內，雇主如有繼續聘僱該第四類外國人之必要者，於該期限內應備前條第一款、第三款至第七款規定之文件向中央主管機關申請展延聘僱許可。

第 38 條 第四類外國人依本法第五十一條第二項規定，逕向中央主管機關申請者，應檢附第三十六條第一款、第四款至第七款規定之文件申請許可。

第 39 條 雇主申請聘僱第四類外國人或外國人依本法第五十一條第二項規定逕向中央主管機關申請許可，其有下列情形之一者，中央主管機關應不予聘僱許可或展延聘僱許可：

一、提供不實資料。

二、不符申請規定，經限期補正，屆期未補正。

第六章 入國後之管理

第 40 條 雇主聘僱本法第四十六條第一項第十款規定之外國人達十人以上者，應依下列規定設置生活照顧服務人員：

一、聘僱人數達十人以上未滿五十人者，至少設置一人。

二、聘僱人數達五十人以上未滿一百人者，至少設置二人。

三、聘僱人數達一百人以上者，每增加聘僱一百人者，至少增設一人。

前項生活照顧服務人員應具備下列條件之一：

一、取得就業服務專業人員證書者。

二、從事外國人生活照顧服務工作二年以上經驗者。

三、大專校院畢業，並具一年以上工作經驗者。

雇主違反前二項規定者，當地主管機關得通知限期改善。

第 40-1 條 私立就業服務機構接受前條雇主委任辦理外國人之生活照顧服務者，應依下列規定設置生活照顧服務人員：

一、外國人人數達十人以上未滿五十人者，至少設置一人。

二、外國人人數達五十人以上未滿一百人者，至少設置二人。

三、外國人人數達一百人以上者，每增加一百人者，至少增設一人。

前項生活照顧服務人員應具備之條件，適用前條第二項規定。

私立就業服務機構違反前二項規定者，當地主管機關得通知委任之雇主及受任之私立就業服務機構限期改善。

第 40-2 條 雇主委任私立就業服務機構辦理外國人生活照顧服務計畫書所定事項者，應善盡選任監督之責。

第 40-3 條 外國人從事本法第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，經地方主管機關認定有安置必要者，得依中央主管機關所定之安置對象、期間及程序予以安置。

第 41 條 雇主聘僱第四十條之外國人達三十人以上者；其所聘僱外國人中，應依下列規定配置具有雙語能力者：

一、聘僱人數達三十人以上未滿一百人者，至少配置一人。

二、聘僱人數達一百人以上未滿二百人者，至少配置二人。

三、聘僱人數達二百人以上者，每增加聘僱一百人者，至少增配一人。

雇主違反前項規定者，當地主管機關得通知限期改善。

第 42 條 雇主依本法第四十六條第三項規定與外國人簽訂之定期書面勞動契約，應以中文為之，並應作成該外國人母國文字之譯本。

第 43 條 雇主依勞動契約給付第二類外國人工資，應檢附印有中文及該外國人本國文字之薪資明細表，記載實領工資、工資計算項目、工資總額、工資給付方式、外國人應負擔之全民健康保險費、勞工保險費、所得稅、膳宿費、職工福利金、依法院或行政執行機關之扣押命令所扣押之金額，或依其他法律規定得自工資逕予扣除之項目及金額，交予該外國人收存，並自行保存五年。雇主應備置及保存勞動契約書，經驗證之外國人入國工作費用及工資切結書，供主管機關檢查。

雇主依第二十七條第二項規定引進第二類外國人者，免備置及保存前項所定之切結書。

第一項工資，除外國人應負擔之項目及金額外，雇主應全額以現金直接給付第二類外國人。但以其他方式給付者，應提供相關證明文件，交予外國人收存，並自行保存一份。

第一項工資，雇主未全額給付者，主管機關得限期令其給付。

第 44 條 外國人從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作者，不得攜眷居留。但受聘僱期間在我國生產子女並有能力扶養者，不在此限。

第 45 條 雇主對聘僱之外國人有本法第五十六條規定之情形者，除依規定通知當地主

管機關及警察機關外，並副知中央主管機關。但對聘僱之第二類外國人，因聘僱關係終止而通知者，當地主管機關接獲通知後，應於外國人出國前，探求外國人之真意，並驗證之；其驗證程序，由中央主管機關公告之。前項通知內容，應包括外國人之姓名、性別、年齡、國籍、入國日期、工作期限、招募許可或聘僱許可文號及外僑居留證影本等資料。外國人未出國者，警察機關應彙報內政部警政署，並加強查緝。

- 第 46 條 雇主應於所聘僱之外國人聘僱許可期限屆滿前，為其辦理手續並使其出國。聘僱外國人有下列情事之一經令其出國者，雇主應於限令出國期限前，為該外國人辦理手續並使其出國。但經入出國主管機關依法限令其出國者，不得逾該出國期限：
- 一、聘僱許可經廢止者。
 - 二、健康檢查結果表有不合格項目者。
 - 三、未依規定辦理聘僱許可或經不予許可者。
- 雇主應於前二項外國人出國後三十日內，檢具外國人名冊及出國證明文件，通知中央主管機關。

- 第 46-1 條 雇主因故不能於本辦法規定期限內通知或申請者，經中央主管機關認可後，得於核准所定期限內，補行通知或申請。前項補行通知或申請，就同一通知或申請案別，以一次為限。

第七章 附則

- 第 47 條 本辦法所規定之書表格式，由中央主管機關定之。

- 第 48 條 本辦法自中華民國九十三年一月十五日起施行。
本辦法修正條文自發布日施行。
本辦法中華民國九十五年十月三日修正發布之條文，自中華民國九十五年十一月一日施行。

附錄三

名 稱 受聘僱外國人健康檢查管理辦法

修正日期 民國 98 年 02 月 26 日

第 1 條 本辦法依就業服務法（以下簡稱本法）第四十八條第三項規定訂定之。

第 2 條 本辦法用詞定義如下：

- 一、甲類人員：指受聘僱從事本法第四十六條第一項第一款至第三款、第五款及第六款規定工作之外國人。
- 二、乙類人員：指受聘僱從事本法第四十六條第一項第四款規定工作之外國人。
- 三、丙類人員：指受聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人。
- 四、認可醫院：指經中央衛生主管機關認可得辦理受聘僱外國人入國前健康檢查之國外醫院。
- 五、指定醫院：指經中央衛生主管機關指定得辦理受聘僱外國人入國後健康檢查之國內醫院。

第 3 條 僱主申請甲類人員之聘僱許可及展延聘僱許可，得免檢具該類人員之健康檢查合格證明。但中央衛生主管機關對於入國工作三個月以上之甲類人員，得依其曾居住國家之特性，公告其應檢具之健康檢查證明。

第 4 條 僱主申請入國工作三個月以上之乙類人員聘僱許可及展延聘僱許可時，應檢具下列各款文件之一，送交中央主管機關：

一、該人員由該國合格設立之醫療機構最近三個月內核發經醫師簽章之健康檢查合格證明及其中文譯本，並經我國駐外館處認證。

二、該人員由指定醫院最近三個月內核發之健康檢查合格證明。

前項健康檢查證明，應包括下列檢查項目：

一、人類免疫缺乏病毒抗體檢查。

二、胸部 X 光攝影檢查。

三、梅毒血清檢查。

四、一般體格檢查（含精神狀態）。

五、麻疹及德國麻疹之抗體陽性檢驗報告或預防接種證明。

六、其他經中央衛生主管機關依其曾居住國家特性認定必要之檢查。

中央主管機關對於前項健康檢查任一項目不合格者，應不予核發聘僱許可或展延聘僱許可。但梅毒血清檢查陽性者，於健康檢查證明核發之日起三十日內取得完成治療證明，不在此限。

第一項健康檢查證明格式如附表一。

第 5 條 丙類人員依規定申請入國簽證時，應檢具認可醫院核發之三個月內健康檢查合格證明。

前項健康檢查，應包括下列項目：

- 一、人類免疫缺乏病毒抗體檢查。
- 二、胸部 X 光攝影檢查。
- 三、梅毒血清檢查。
- 四、濃縮法腸內寄生蟲糞便檢查（含痢疾阿米巴）。
- 五、妊娠檢查（女性）。
- 六、一般體格檢查（含精神狀態）。
- 七、漢生病檢查。
- 八、麻疹及德國麻疹之抗體陽性檢驗報告或預防接種證明。
- 九、其他經中央衛生主管機關依工作性質及勞動輸出國特性認定必要之檢查。

第一項人員入國前健康檢查有前項任一項目不合格者，不予辦理入國簽證。
第一項第六條、第七條之健康檢查證明格式如附表二。

第 6 條 雇主於丙類人員入國後三工作日內，應安排其至指定醫院接受健康檢查；其檢查項目，除第五條第二項第五款及第八款外，與第五條第二項規定同。

雇主申請前項人員聘僱許可時，應檢具指定醫院核發之健康檢查合格證明。

第一項檢查項目有不合格者，如有下列情形之一，得再檢查取得合格證明：

- 一、梅毒血清檢查：於健康檢查證明核發之日起三十日內取得完成治療證明。
- 二、濃縮法腸內寄生蟲糞便檢查：如檢查不合格且非屬痢疾阿米巴者，於健康檢查證明核發之日起四十五日內取得再檢查合格證明。

雇主因故未能依限辦理第一項之健康檢查者，得於延長三日內補行辦理。

第 7 條 雇主應於丙類人員入國工作滿六個月、十八個月及三十個月之日前後三十日內，安排其至指定醫院接受定期健康檢查，除第五條第二項第五款及第八款外，其檢查項目與第五條第二項規定同。

雇主應於收受指定醫院核發前項健康檢查證明之日起十五日內，檢具下列文件送交所在地衛生主管機關備查：

- 一、中央主管機關核發之外國人聘僱許可文件。
- 二、前項健康檢查證明正本。
- 三、受檢外國人名冊。
- 四、前次健康檢查合格之同意備查函。

前條第三項之規定於第一項健康檢查不合格者，亦適用之，雇主並應再依前項規定送備查。

第 8 條 指定醫院健康檢查項目不合格之認定及處理原則如附表三。

前二條健康檢查項目任一項目不合格時，為本法第七十三條第四款所定之檢查不合格，經依本法限令出國者，雇主應即督促其出國。但再檢查合格且雇主完成再行備查者，不在此限。

- 第 9 條 丙類人員轉換雇主時，新雇主應依第七條規定辦理健康檢查。如接續聘僱時期，屬於應辦理定期健康檢查期間、或已逾應辦理健康檢查之期限，而尚未完成檢查者；新雇主應於第七條規定期間內或自接續聘僱之日起七日內，安排其至指定醫院接受健康檢查。
- 第 10 條 丙類人員有不可歸責之重大事由，未能於規定期限內辦理定期健康檢查時，雇主得檢具相關證明文件向所在地衛生主管機關報備，並於事由消失後七日內補辦定期健康檢查。雇主並應於收受指定醫院核發健康檢查證明之日起十五日內，送交所在地衛生主管機關備查。
- 第 11 條 依本法第五十二條第四項但書規定申請再入國工作之丙類人員，雇主仍應依第五條至第七條規定安排其接受健康檢查。但檢具指定醫院入國日前三個月內核發之健康檢查合格證明者，得免依第五條、第六條規定辦理。
前項但書規定之健康檢查合格證明，其檢查項目，除妊娠檢查免驗外，與第五條第二項規定同。
- 第 12 條 受聘僱從事本法第四十六條第一項第七款規定工作之外國人，其健康檢查管理依船員法第八條規定辦理。
- 第 13 條 本辦法施行日期，除中華民國九十八年二月二十六日修正發布之第四條第二項第五款、第五條第二項第八款及第十一條第二項自中華民國九十八年九月一日施行外，自發布日施行。

附錄四

訪談題目

- 一、外勞查察的業務，定期執行那些工作事項？不定期的工作事項？
- 二、執行外勞查察業務時有無窒礙難行之處？
- 三、在外勞查察業務方面，貴單位有無特定的相關辦法或措施提升查察績效？
- 四、對本轄現行外勞查察的建議與看法？
- 五、每年度的外勞查察工作評鑑對於貴單位的影響為何？

附錄五

深度訪談紀錄

代號：1A

性別：男

訪談時間：99年4月23日上午10時50分

一、外勞查察的業務，定期執行那些工作事項？不定期的工作事項？

答：定期的工作是入國通報案件及例行訪察，因單位分工明確及案件性質較單純，在處理上較無爭議及壓力。不定期的工作則可統稱為交辦案件，其又可分為查察相關及行政業務，所謂查察相關就是非例行的查察，如民眾的檢舉、中央部會勞委會的交辦、專勤隊、警政、社政、衛政等相關單位會同辦理等案件，這些案件通常涉及爭議處理及後續裁處，通常是承辦人的壓力源主要所在；而行政業務指的是配合機關管理措施所產生的業務，如填報表、參加教育訓練等，雖然較簡單，但因不是核心業務，通常會讓人感覺煩鎖無意義。

二、執行外勞查察業務時有無窒礙難行之處？

答：外勞查察具有強烈的公權力執行效果，如分成雇主與外勞2面向來分析窒礙難行之處的話，在雇主這邊最怕遇到立即找民代關心，或動員龐大的親朋好友來關心，讓現場的查察人員形成巨大壓力。在外勞這邊則是語言的問題，一趟查察可能十來家，絕不可能只遇到一個國籍的外勞，如遇到各種不同國籍外勞其又聽不懂中文，就會造成查察人員的極大困擾及需耗費相對巨大的行政與時間成本。

三、在外勞查察業務方面，貴單位有無特定的相關辦法或措施提升查察績效？

答：鑑於每年入國通報及例行訪查案量均多到無法於當年度完成，本

單位訂有查察人員績效評核辦法，辦法中雖有羅列各項評核指標，但核心仍在希望大家能突破去年案量，儘可能的完成設定目標。另外我們訂有聯繫會報，該會報中除加強業務溝通與法規釐清確認外，增設個案分析報告研討，希望透過個別案例之討論，將經驗分享，逐步齊一執法標準，進而達到查察績效品質提升。

四、對本轄現行外勞查察的建議與看法？

答：外勞實際的、現場的查察有時與法規還是有一段為數小的落差，但中央在研訂法規或解釋法規時，經常無法考慮實際情形甚至有違民情，而地方政府就像是三明治般，在民眾與勞委會間進退維谷，因此，希望勞委會能在依法行政的原則下體現行政一體的府際關係，「與民俱進」。另外，外勞業務的服務對象除了雇主、仲介外，最多的當屬各國別的外籍勞工，希望單位能多安排有關印尼、泰國、菲律賓及越南等國的語言及民俗風情等相關課程，讓查察員在執行業務與溝通的過程中更具有說服性。

五、每年度的外勞查察工作評鑑對於貴單位的影響為何？

答：外勞查察工作的評鑑雖對承辦同仁是一種壓力，尤其在資料上的彙整更是人力與物力的一種浪費，不過，整體來看對外勞科卻是有助益的，如果評鑑成績好，當然獲得鼓勵；如果成績不理想，亦可藉此提出我們窒礙難行的困境，讓縣政府或勞委會長官知道需解決的問題徵結在那兒，所以評鑑其實給了第一線實作人員與單位發聲的管道，也是給主管機關一個發現問題的途徑。

附錄六

深度訪談紀錄

代號：1B

性別：女

訪談時間：99年4月30日下午14時

一、外勞查察的業務，定期執行那些工作事項？不定期的工作事項？

答：定期執行有入國通報、例行查訪；不定期有民眾檢舉案件、勞委會交辦案件、警方或專勤隊查獲移送案件及會同相關單位聯合稽查案件。

二、執行外勞查察業務時有無窒礙難行之處？

答：因為未曾會同外勞查察人員去查訪，以內部管理者角色來看，有聽同仁說過第一線查察人員曾遭遇過雇主拒訪或是態度不佳，或是明知雇主有明顯違法之情事，但有時現場面對民代關切的壓力，常使公權力無法執行。第一線的查察人員是很辛苦的。

三、在外勞查察業務方面，貴單位有無特定的相關辦法或措施提升查察工作績效？

答：(一) 勞委會訂有「就業安定基金補助直轄市及各縣市政府辦理各項計畫績效評鑑計畫」及「就業安定基金(含視障基金)補助直轄市、縣(市)政府進用臨時人員資格及薪資規定」。

(二) 本府訂有「彰化縣政府勞工處 99 年外勞查察人員績效評核計畫」：

績效評核成績，以綜合評量 80%、本科行政人員(科員、書記)及科長評量 10%、二層長官(處長、副處長)評量 10%，做為成績計算方式。各查察員的考績評比，其起始分數為彰化縣公務人員平時成績考核紀錄表考核等級-稱職(70-79 分；整體表現均能達到要求水準)之中位分數 75 分為計算基礎。考績的加分制度有：1. 對於創新變革及建立參與建議制度，研訂具體可行方案

提報本處會議。2. 查察案件數以去(98)年同期(4月1日至12月31日)之件數為比較基準，本(99)年案件數較去年同期成長。3. 各查察員承辦業務或庶務，經表揚者。4. 各查察員個人優美事蹟或承辦相關業務，經媒體報導刊登報紙，有助提升本處形象。5. 經本府行政獎勵(如：嘉獎、小功、大功)者。6. 其他有助提升本科業務發展有具體事蹟者。扣分項目有：1. 公文逾期於電子系統顯示者。2. 查察案件數以去(98)年同期(4月1日至12月31日)之件數為比較基準，本(99)年案件數較去年同期減少。3. 各查察員承辦業務或庶務(如加班、差旅費)，遭中央機關函文檢討者，經聲復無效或遭判定違反規定確認者。4. 各查察員承辦業務或庶務，經本處處務會議、同級相關會議或其他局處專案(如節能減碳等)公開檢討。5. 經本府行政懲處。6. 其他有礙本科業務發展。

四、對本轄現行外勞查察的建議與看法？

答：因為未曾會同外勞查察人員去查訪，以內部管理者角色來看，建議確實查訪，如有違法依法查報；如遇合法請多加宣導違法之後果及嚴重性，以降低不法情事，維護國人就業機會。

五、每年度的外勞查察工作評鑑對於貴單位的影響為何？

答：勞委會訂有「就業安定基金補助直轄市及各縣市政府辦理各項計畫績效評鑑獎懲要點」。

- (一) 獎勵標準：1. 成績優異者，給予一定金額之獎金(等值獎品)，獎勵額度依年度預算編列，逐年公告，並依總額管制分配。2. 獲得優等及最佳創意獎之縣(市)政府，補助款增加額度。
- (二) 懲罰標準：1. 總評成績若列丙等者，其下一年度減列額度。2. 總評成績若列乙、丙等者，依據評鑑報告之建議事項，於評鑑結果通知送達之次日起1個月內研提下一年度具體改善措施，並函知勞委會職訓局備查，改善情形列入次年評鑑考核重點。

附錄七

深度訪談紀錄

代號：2A

性別：女

訪談時間：99年4月30日上午8時30分

一、外勞查察的業務，定期執行那些工作事項？不定期的工作事項？
答：

定期執行：

對內---

- 1、每週各小組統計當週業務執行所產生的報表，再彙整成外勞查察組統計（包含週統計表、加權統計表及所查案件清單）。每月再將上開統計資料彙整 email 給行政院勞工委員會職業訓練局知悉，俾利年度績效評核。
- 2、承辦雇主聘僱外國人入國或接續聘僱外國人通報案件建檔、登打電腦資料。
- 3、每年提出次年年度預算計畫送勞委會審核（包含活動及查察組總經費預算）。
- 4、每期（4個月為一期）開始向勞委會提出當期經費請款及前一期經費核銷（每年3次）。
- 5、年度每場活動前1個月請款及活動結束後2個月內核銷。

對外---

- 1、至聘僱外籍勞工單位或家庭進行訪視與宣導並關懷外勞工作環境、薪資等問題（填具業務檢查表、薪資費用調查表及照顧服務計畫書）。家庭類看護工或幫傭：於外勞入境後1個月左右即可展開訪視，以同時可見被照顧人及外籍看護工且無異常狀況始得結案，如未能同時訪視則無法結案，須擇期再訪。

廠工或機構看護工則無此問題，通常著重於居住環境及薪資部分以及相關的法令加強宣導。一般正常案件，如有外勞再入境，約距離前一次訪視 6 個月再造訪即可。2、開立「雇主聘僱外國人入國或接續聘僱外國人通報受理證明書」予申請人或其代理人，使其據以向行政院勞工委員會申請聘雇許可。

不定期：

- 1、行政院勞工委員會交辦之外勞相關案件或專案行動。
- 2、承辦民眾檢舉案件查核。
- 3、承辦外勞申訴案件查核。
- 4、每年舉辦 3~5 場次活動不等(以前一年度向行政院勞工委員會所提報核可的活動為主)，請外籍勞工朋友參與運動會同樂或參觀風景名勝、對聘僱外籍勞工之單位或家庭法令宣導等等(例如：年度運動大會、籃球籃球比賽、彰化縣一日遊、法令研習會、觀摩會等等)。
- 5、與其他單位的聯合稽查行動。

二、執行外勞查察業務時有無窒礙難行之處？

答：

一般訪查狀況：

家庭類看護工與幫傭，鑑於勞委會規定應訪視其「日常」狀況，故不得於訪視前事先聯絡雇主，致使訪視時經常發現有居留地址異動或者無人在家的情形，造成訪視次數增加而結案效率無法提升。

雇主對法令觀念模糊，以仲介公司所言為是，故在導正法令觀念時，常需耗費較久的時間，例如：最基本的薪資應全額給付給工作者，就常會有不同的意見出現，一般家庭類的雇主會先將錢交由仲介再請仲介轉交給外勞，而不是直接將薪資付給外勞，這樣容易產生外勞未全額取得其工作所得的情形，而形成勞資糾紛或仲介公司從業人員未將外勞薪資轉交給外勞的狀況。

地址及門牌整編的問題，目前本縣有些鄉鎮門牌是由鄉親帶著走的，可能有好幾戶都是同一個門牌號碼或者不同村(里)或鄰卻有同樣的地址例如溪州鄉溪埔路/溪埔巷，同時出現在中山高速公路下左上方溪厝村與右下方的張厝村，2者最近的距離約5.5公里，開車約17分鐘；或者沒有釘門牌；又或者門牌號碼沒有依照序號而且是不規則的跳號，而當詢問鄰近門牌號碼時又不一定問的到，例如和美鎮塗厝里北寧路2號隔壁周圍分別是10號、18號、15號。因此找出正確的地址也會耗費時間。如果在送申請案件時，能夠詳實填寫出正確的地址將會有所幫助，增加訪查效率。

違反法令時的狀況：

雇主對聘僱外籍勞工所應注意的相關規定與法令，不甚了解、缺乏正確觀念或者不喜歡而不按章行事，至違法事件案發又抱怨連連或要求特殊待遇或哭喊或栽贓等等不理智的行為都是問題。

有些民眾或事業單位/養護機構等，因「守法觀念不足，遵從規定意願不高」，致處理違反就業服務法案件時，最常遭遇的是雇主的反彈及民意代表(或立法委員或地方有力人士)出面關心，往往需要耗費更多的精神去說明原委及執法立場。

三、在外勞查察業務方面，貴單位有無特定的相關辦法或措施提升查察績效？

答：截至目前為止並未有特定的相關辦法擬定。

但目前有以下措施：

1、宣導並建議雇主及仲介公司於填寫申報資料時，在外勞居住地址與雇主聯絡電話都能夠盡可能的詳細，以減少不必要的時間耗費、路程往返及錯誤以增進訪查效率，提昇案件數與績效。

2、針對轄內或者近期容易發生違法情事的因應，例如發送 SARS 的防治文宣、H1N1 預防注意事項(含中、英、泰、印、越等 5 種語文的宣

傳海報及單張摺頁)及對近日盜刷外勞保卡新聞的回應舉措，再次向雇主強調就業服務法第 57 條第 8 款宣導等等，屬地方自發性關懷的行動，希望能讓外籍勞工朋友同樣能夠感受台灣政府的關心且能夠在年度評鑑時以書面提出相關資料報告。

3、盡可能縮短處理民眾檢舉案件或勞委會交辦案件時程，期在 2 個月內完成並回覆相關單位，以提升績效。

4、有效管理所有處理之案件，以增進調閱及查詢速度。

四、對本轄現行外勞查察的建議與看法？

答：目前產業外勞(廠工、漁工等)與照服外勞(家庭/機構看護工及家庭幫傭等)幾乎是整個藍領外籍勞工的主軸，在查察的量上，已達勞委會的基本要求。惟在質的投入，似乎才是應該更為重視的方向。

就業服務法案件上之罰鍰已較之其他罰鍰為高，顯示民眾對法令的了解度與接受度有再加強的空間。所以只有增加民眾對宣導人的信任感，民眾才有可能將法令聽進心裏，放在心上，而不會總是說：「可是仲介說……這樣就可以了。」或者說：「我要再問一下仲介。」之類的言語，以減少違法案件的增加，進而達到減少。

但是要達到這個目標需要花時間，質與量難以達到完全的平衡，尚賴勞委會的支持與具體的辦法。

五、每年度的外勞查察工作評鑑對於貴單位的影響為何？

答：每年的評鑑是對縣市政府的一種肯定，同時也是一種促使更有積極作為的鞭策行為。

附錄八

深度訪談紀錄

代號：2B

性別：女

訪談時間：99年4月27日上午9時30分

一、外勞查察的業務，定期執行那些工作事項？不定期的工作事項？

答：定期執行工作事項：例行性訪查雇主、外勞及外國人生活照顧服務計畫書檢查等活動。

不定期執行工作事項：交辦案件、主管臨時交辦業務。

二、執行外勞查察業務時有無窒礙難行之處？

答：最明顯的就是處理外勞檢舉案件，現場有民意代表關說，甚至激烈阻礙工作之進行。

三、在外勞查察業務方面，貴單位有無特定的相關辦法或措施提升查察績效？

答：1. 嚴格差勤之控管。2. 每週三召開「查察人員聯繫會報」，以達隨時溝通討論，確保查察品質。3. 每週召開之「查察人員聯繫會報」由同仁輪流「個案分析與探討」，對查察業務將有實質助益。4. 提供創新變革或簡化例行業務，俾回應民意。

四、對本轄現行外勞查察的建議與看法？

答：為達外勞查察之政策目標，建請調整事業單位及養護機構之「外國人生活服務照顧計畫書」檢查業務性質，以法令宣導為查察重點，俾回應民意需求。方向如下：

1. 查「外國人生活服務照顧計畫書」檢查業務已實施數年，如外勞住宿地無變更及安全無虞下，半年1次檢查，外國人入國通報之相關檢查表仍須請受檢查單位一一簽章，故常被譏為擾民、無效率及浪費國

家資源，一般例行性訪視應以服務為宗旨，輔導其遵循相關法令規定，俾減低違法案件，以符合民意。

2. 查一般雇主對聘僱外籍工作者之相關法令並不熟稔，所委託之仲介公司對就業服務法亦不甚瞭解或僅一知半解，如能針對就業服務法相關法令加以宣導，一方面藉由宣導行動充實查察人員自身之專業知識，另一方面比舉辦法令觀摩會，僅少數事業單位勉強與會之成效更具實質意義。

3. 將「外國人生活服務照顧計畫書」檢查，調整為雇主辦理外國人入國通報作業時，自行切結依「外國人生活服務照顧計畫書」執行，屆時雇主如未按規定，經民眾檢舉而查證屬實，再依相關法令予以核處。

五、 每年度的外勞查察工作評鑑對於貴單位的影響為何？

答：從評鑑中得知本府所執行之績效於全國之名次，作為再努力之參考。

附錄九

深度訪談紀錄

代號：3A

性別：男

訪談時間：99年4月29日上午10時

一、 外勞查察的業務，定期執行那些工作事項？不定期的工作事項？

答：定期執行的工作：受理入國通報檢查及外出訪查、計算及製作每週案件統計表。

不定期執行的工作：交辦案(來源包括：1955 外勞諮詢專線、勞委會、內政部移民署、民眾檢舉或申訴案……等)、舉辦及支援外勞活動。

二、 執行外勞查察業務時有無窒礙難行之處？

答：有些雇主不願意說出外勞實際居住地址，只願意先預訪再到指定時間、地點訪視，但可能不是實際居住地。而且約訪之後明明當天時間還沒到就一直催催催，害我排好的路線都亂了，要先過去，再繞回來，好像石油不用錢似的，唉！

三、 在外勞查察業務方面，貴單位有無特定的相關辦法或措施提升查察績效？

答：查察案件數以去年同期之件數為比較基礎，本年案件數較去年同期成長 5%以上者加 1 分、10%以上者加 2 分、15%以上者加 3 分、20%以上者加 4 分、超過 21%以上者加 5 分。

四、 對本轄現行外勞查察的建議與看法？

答：我認為外勞活動及交辦案應回歸到外勞諮詢中心，外勞查察的工作應單純回歸純查察業務，不應再增加不相關業務。我建議外勞查察的業務可提昇到一整天查察，而不是半天查察。

五、 每年度的外勞查察工作評鑑對於貴單位的影響為何？

答：如果我們成績優異(在全國名列前茅的話)，就有助於就業安定基金的申請，就可以多舉辦外勞相關活動。除了向各雇主及外勞宣傳法令外，也可順便行銷彰化。

附錄十

深度訪談紀錄

代號：4A

性別：女

訪談時間：99年4月27日下午1時30分

一、 查察外勞的業務，貴單位定期執行那些工作事項？不定期的工作事項？

答：定期：分為對外及對內。對內的就是辦理入國通報。對外有一般例行性訪視外勞及雇主；檢查外國人生活照顧服務計畫書；辦理雇主或事業單位疑有違反就業服務法之情事(內容包括：1955專線受理外籍勞工諮詢(申訴)服務案件派案、勞委會交辦案、民眾檢舉案、外勞申訴案……等。);配合專勤隊或警政單位一同查緝違反就業服務法事項……等工作。

不定期：長官臨時交辦事項。

二、 執行查察外勞業務時有無窒礙難行之處？

答：其實身處在第一線最能傾聽到基層的狀況及聲音，而且直接面對雇主及外勞，可以知道現在的外勞政策推動是否對有僱用外勞的雇主帶來什麼樣的衝擊。其實出去訪查最常遇到的是與外勞語言不通的問題，早就習以為常了！比較麻煩跟困難的是雇主態度不佳不願意配合，有時態度不佳就算了(可能認為我們是詐騙集團)。可是很多態度不佳的雇主就是因為自己本身違反法令且事實明確，因為被抓到而有「丟臉轉生氣」的感覺。甚至直接請議員、立委或是民代出面施壓。如果違法事實明確卻因一些因素沒辦法裁處，會讓人質疑政府機關執行公權力的POWER和正義跑到那邊去了。

三、 在查察外勞業務方面，貴單位有無特定的相關辦法或措施提升查察績效？

答：基本上勞委會每年的評分標準一直變更，勞委會規定每人每月的基本案件數要達到 40 件，本轄為了名次可以提升，就是訂出每月比 40 件多的標準。外勞查察員通常就是一直出去訪視，提高案件量。

四、 對本轄現行查察外勞的建議與看法？

答：就我所知，其他縣市都是一人出去查訪例行案件，僅有本轄外勞查察人員出去訪視時是兩兩一組。假設每人每月要達成的案件數是 40 件，兩個人就是 80 件。兩個人一組就等同一個人得跑 80 件。本轄從未單人出去查案件，上面是以人身安全及相互監督為由。其實查察員也背負了很大的案件數量壓力。而且外勞查察員總共有 15 人，有 14 人是外勤，其中 1 人是內部行政工作，14 人還得背負內勤人員的案件數，而且內勤的人員工作內容輕鬆也不用背負那麼大的壓力。就我的建議我覺得應該 15 位外勞查察人員都應該出去訪查，一個人一組，至於內部的行政工作就大家輪流。這樣績效也可以提升，也不會因為做內勤或外勤工作而同仁之間起爭執或工作分配不均。

五、 每年度的查察外勞工作是否有評鑑？對於貴單位的影響為何？

答：如果勞委會來評鑑總成績是全國縣市的前三名，就有績效獎金。如果成績不佳就會減少就業安定費的補助。其實本轄排名都在中間，但近幾年退步不少，如果長官很重視排名的話就會讓查察員造成不小的壓力。

附錄十一

深度訪談紀錄

代號：4B

性別：男

訪談時間：99年4月28日上午10時

一、 外勞查察的業務，定期執行那些工作事項？不定期的工作事項？

答：定期執行工作：1. 受理入國通報。2. 執行入國生活輔導計畫書檢查。3. 外勞薪資明細表查核。

不定期的工作：長官交辦的各種工作

二、 執行外勞查察業務時有無窒礙難行之處？

答：1. 交通費補貼不足，執行人員都拿自己口袋內的錢來倒貼油資。

2. 外勞常有被雇主指派許可外之工作，查察人員卻苦無證據。

3. 違法案件幾乎都有民意代表關心，查辦不了了之。

三、 在外勞查察業務方面，貴單位有無特定的相關辦法或措施提升查察績效？

答：1. 本科有重資建構外勞後端管理系統以提升管理效率。2. 本處並訂有績效評比提升查察績效。

四、 對本轄現行外勞查察的建議與看法？

答：1. 外勞查察工作涉及裁罰及強制性質，因此常有民意代表關心，地方主管機關因政治型態及選舉氛圍故無法落實執行。2. 為有效杜絕地方民代關說及提升政府威信與公權力，我覺得執行查察人員應像移民署專勤隊一樣隸屬中央主管機關(勞委會 or 移民署)。

五、 每年度的外勞查察工作評鑑對於貴單位的影響為何？

答：我覺得適度的評鑑能提升查察外勞的績效。

附錄十二

深度訪談紀錄

代號：5B

性別：女

訪談時間：99年4月29日上午10時30分

一、 外勞查察的業務，定期執行那些工作事項？不定期的工作事項？

答：查察外勞生活照顧服務計畫/每日出差執行

入國通報留守/每週執行

查察成果統計表及加權統計表/每週三執行

察查結果入電腦系統/不定期

外勞與被看護人移至外縣發文請外縣協查/不定期

訪視結果為無人在家時需電話聯繫雇主了解實際情況/不定期

電話聯繫雇主或仲介傳真薪資表/不定期

入國通報所屬轄區檢查表列印及資料整理/不定期

外縣通報入國三日協查/不定期

就業服務裁處案件/不定期

二、 執行外勞查察業務時有無窒礙難行之處？

答：因訪視對象而異，一般分為對訪視目的的誤解及對法規的不了解。外勞查察業務因雇主最常接觸的人是仲介，家庭看護工通常都只有老人家及外勞在家，經過訪視後外勞及老人家都誤以為查察人員是仲介。又或者老人家或在家的人戒心比較重，因為之前詐騙集團的猖獗，就算拿出查察人員的證件也得不到信任，無法進行查察事宜或無法讓訪視對象簽名的狀況。也曾有明明在對講機中應答的就是被照顧人，他卻硬說沒有外勞，得要另外連絡雇主本人才得以進行訪視的情況。

因勞基法規定薪資需全額交付給勞工，僅能扣除勞健保等法定所能扣除之事項，但家庭類雇主因資訊來源僅限於仲介，其薪資表不符

合規定時，腦筋無法變通的雇主或在場人常常不能明白為什麼仲介給的薪資表會令雇主受罰，常常需要花很多的時間去做解釋，且需要另外聯繫仲介才能做改善。

三、 在外勞查察業務方面，貴單位有無特定的相關辦法或措施提升查察績效？

答：目前實施的績效評核計劃，將查察案件與去年同期案件件數比較，以增加查察件數的百分比作綜合評量的加分標準。

四、 對本轄現行外勞查察的建議與看法？

答：本科對家庭看護工查察宣導薪資全額給付，在我來 1 年半中漸漸看到成果，從一開始薪資表 80%均有代扣，到現在大概僅有 30~40%的狀況，雖然我們是一家一家的宣導，而且常常需要透過電話多次聯繫仲介及雇主，還是有顯著的成果。

五、 每年度的外勞查察工作評鑑對於貴單位的影響為何？

答：這我不太清楚。

附錄十三

深度訪談紀錄

代號：6A

性別：男

訪談時間：99年4月26日下午1時

一、 查察外勞的業務，貴單位定期執行那些工作事項？不定期的工作事項？

答：動態民眾檢舉或是配合轄內主管單位聯合查察（緝）。

靜態之外勞業務如辦理護照（簽證）、收容、遣送、驅逐出國、等工作。

二、 執行查察外勞業務時有無窒礙難行之處？

答：在接獲檢舉民宅內有外勞違反就業服務法或是相關法令時，在查察（緝）行方不明外勞方面，可否進入民宅？是否有觸犯刑法侵入住宅？因頗具爭議尚有窒礙難行之虞。

三、 在查察外勞業務方面，貴單位有無特定的相關辦法或措施提升查察績效？

1. 行方不明外勞入所後加強清詢佈建--

彰化縣各查緝單位在查獲行方不明外勞後都其將送至本單位暫時收容，為了防範行方不明外勞造成另一種影響社會治安的顧慮，在其入所收容後加以清訊佈建，已獲取寶貴情資了解幕是否有不法仲介或集團控操控。

2. 配合轄內各個查緝（處）單位，針對轄內易於聚集外勞之場所加強查察。

3. 與轄內各個仲介公司聯繫獲取行方不明外勞等資訊。

四、 對本轄現行查察外勞的建議與看法？

1. 在配合轄內主管機關查察（緝）時，事前目標身份名確時，應有通

譯在旁全程參與查察（緝）。

2. 與主管機關不定期情資交流、形成嚴密查察網

3. 裁罰結果之函覆應儘速處置，遇爭議時應由轄內主管機關依權責處理、避免流於筆仗、耗時耗力。

五、 每年度的外勞查察工作評鑑對於貴單位的影響為何？

答：如就業服務法內規定為檢查配合單位或是本單位上級指示查察外勞，而目前本單位將部分查察（緝）外勞相關業務納入評鑑。

附錄十四

深度訪談紀錄

代號：6B

性別：男

訪談時間：99年5月1日下午8時

一、查察外勞的業務，貴單位定期執行那些工作事項？不定期的工作事項？

答：1、定期執行工作事項：辦理警察機關及本署查獲之逾期居留逃逸外勞執行遣送出國作業。

2、不定期的工作事項：(1)依據線報執行入出國及移民法查緝逾期居留之逃逸外勞。(2)配合本縣縣府人員執行違反就業服務法之非法雇主及外籍勞工之取締工作。

二、執行查察外勞業務時有無窒礙難行之處？

答：1、違法雇主對值勤人員表示無法配合查緝工作。

2、執勤人員裝備不足（因屬行政執行罰，不符合比例原則，無法使用警械）。

3、執勤人員之身分適法性尚有爭議。

三、在查察外勞業務方面，貴單位有無特定的相關辦法或措施提升查察績效？

答：1、清詢警察機關移送至本署之收容人，請其提供非法雇主及非法仲介之相關訊息供本單位參考。

2、查獲之外勞、仲介及雇主使其產生仇恨心，供出其他線索供本單位循線追緝。

3、不定期至外勞聚集場所實施擴大清查掃蕩。

四、對本轄現行查察外勞的建議與看法？

答：1、提高非法雇主之罰金。

2、至合法引進外勞之工廠加強宣導外勞逃逸後之淒涼處境。

3、從嚴審核不良之仲介及雇主申請外勞資格，以減少外勞逃逸數量。

4、開放家庭幫傭外勞引進，以符合雙薪家庭需求，避免使用非法外勞。

五、 每年度的外勞查察工作評鑑對於貴單位的影響為何？

答：對於本單位並無影響，因查緝配額達成率皆有 100%以上。

外國人生活照顧服務計畫書 (家庭幫傭、家庭看護工適用)					
※ 事項 及 基 準	雇 主 自 評		備 註	檢 查 結 果	
	已符規定	※計畫改善		合格	不合格
壹、飲食方面：					
一、飲用水為合乎飲用標準之飲用水，須有外國人易懂之文字或標示以資識別。	V				
二、不得設置共用杯具。	V				
貳、住宿方面：					
一、須保障外國人安全，注重整潔與衛生。	V				
二、經衛生機關健康檢查有法定傳染病待遣返之外國人應安排隔離措施。	V				
三、為因應緊急事故發生時之處置，應以外國人易懂文字或語言說明求救電話、逃生路線等緊急應變措施。	V				
參、雇主應善盡保護外國人人身安全之責，並依性侵害犯罪防治法及性騷擾防治法規定，善盡保護外國人隱私。	V				
備註： 一、本計畫書依據雇主聘僱外國人許可及管理辦法第十九條及第十九條之一規定訂定。 二、本計畫書所列項目，任何一項不合格者，經地方主管機關依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第十九條規定通知限期改善，屆期未改善，將依違反就業服務法（以下簡稱本法）第五十四條不予核發招募許可（已核發者，得中止引進）、聘僱許可或展延聘僱許可；依違反本法第五十七條規定，依本法第六十七條予以罰鍰，並依本法第七十二條規定廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。 三、雇主設置之外國人住宿地點，應符合建築及消防法規規定，倘經建築主管機關或消防主管機關檢查不合格，並限期停止使用者，本會將據以違反就業服務法相關規定，廢止雇主招募許可及聘僱許可之一部或全部。 外國人住宿地點			總評： <input type="checkbox"/> 合格(不得有任何一項不合基準規定) <input type="checkbox"/> 不合格(限期____日改善) <input type="checkbox"/> 不合格(移請勞委會認定處理)		
雇主簽章：					
填表說明	※一、事項及基準欄所列項目未設者，請於備註欄說明，其有替代方式者亦請說明。 ※二、「計畫改善」指填表時尚不符規定或未實施，但外國人引進時即可改善或遵照實施者。 三、雇主請填雇主自評（或備註）欄，並檢附本表一式二份，均經簽章切結後，一份與其他申請文件一併提出申請，另一份自行保存留供檢查使用。			<input type="checkbox"/> 雇主或代表人：(簽章) 檢查員：(簽章) 檢查日期： 年 月 日	

外國人生活照顧服務計畫書（製造業、營造業、養護機構看護工適用）					
※事項及基準	雇主自評		備註	檢查結果	
	已符規定	※計畫改善		合格	不合格
壹、飲食：					
一、飲用水之供應：					
（一）合乎飲用標準之飲用水，須有外國人易懂之文字或標示以資識別。					
（二）不得設置共用杯具。					
（三）非飲用水源(如工業用水、消防用水等)須有外國人易懂之文字或標示以資識別。					
二、如設置餐廳、廚房應合乎下列規定：					
（一）餐廳、廚房應隔離，並應隨時清理，且應有充分照明、通風、防止蚊、蠅、蟑螂、老鼠等之設施。					
（二）應備清潔衛生餐具及桌椅設施。					
（三）經健康檢查不合格之外國人遣返前其所使用餐具應特別單獨處理，不得與其他外國人混合使用。					
（四）餐廳、廚房均應設置足夠（二處以上）之安全門以因應緊急事故發生時逃生之需。					
（五）餐廳、廚房與衛生、化糞處理設備間應距離三十公尺以上（衛生沖水式廁所不在此限）。					
（六）經常維持整潔，由專人巡檢，並作成紀錄。					
三、伙食：					
（一）雇主免費提供外國人伙食者，應尊重外國人意願，確保伙食之衛生、足夠且等價。					
（二）外國人自費由雇主提供伙食者，應尊重外國人意願，確保伙食之衛生、足夠且等價，外國人人數三十人未滿者，應斟酌外國人多數意見決定伙食樣式；三十人以上者，應由雇主與外國人共組伙食委員會，伙食委員人數三分之二由外國人擔任。					
貳、住宿：					
一、宿舍區應設置寬敞暢通之通道，其通道之寬度在兩側有寢室應為一點六公尺以上，其他為一點二公尺以上；同					

一樓層內之居室樓地板面積未滿二百平方公尺(地下層時為未滿一百平方公尺)寬度為一點二公尺。通道及消防設施，均應以外國人易懂之文字標示，並標明緊急事故時之疏散方向。					
二、宿舍不得設置於以下工作場所內：					
(一)爆炸性物質、發火性物質、氧化性物質、引火性物質、可燃性氣體或大量易燃性物質之放置或儲存場所。					
(二)使用窯、鍋爐之作業場所。					
(三)發散安全衛生上有害氣體、蒸汽或粉塵之作業場所。					
(四)產生強烈振動及噪音之機械設備附近場所。					
三、外國人之居住面積，指雇主提供外國人居住使用面積除以該使用面積範圍內之外國人人數，每人應在三點二平方公尺以上。					
四、宿舍應設置合乎規定之廁所、盥洗設備：					
(一)廁所便坑數以住宿男性外國人，每二十五人以內設置一個以上、便池數以每十五人以內設置一個以上為原則。					
(二)女廁所便坑數以住宿女性外國人，每十五人以內設置一個以上為原則。					
(三)浴室應設置合乎安全規定之冷、熱水供應設施。					
(四)經常維持整潔，依性別妥為分界，並注重其隱私。					
五、經衛生機關健康檢查有法定傳染病待遣返之外國人，應安排隔離措施。					
六、訂定外國人住宿管理規則，並以外國人易懂文字公布。					
七、雇主應負擔保護外國人人身安全之責，並依性侵害犯罪防治法及性騷擾防治法規定，善盡保護外國人隱私。					
參、管理方面：					
一、以外國人易懂文字訂定外國人生活須知(含環境介紹、設備使用說明及外語廣播電臺節目簡介等)，在顯而易見之場所公告，且於外國人住宿前以其易懂語言說明之。					
二、雇主或其委任之私立就業服務機構，應設置外國人生活照顧服務人員，基準如下： (一)聘僱人數達十人以上未滿五十人者，至少設置一人。 (二)聘僱人數達五十人以上未滿一百人者，至少設置二人。 (三)聘僱人數達一百人以上者，每增加聘僱一百人，至少應增設一人。					

<p>三、依以下規定於所聘僱外國人中應配置具有雙語（即華語及該等外國人母國語）能力人員：</p> <p>（一）聘僱人數達三十人以上未滿一百人者，至少應有一人具有雙語能力。</p> <p>（二）聘僱人數達一百人以上未滿二百人者，至少應有二人具有雙語能力。</p> <p>（三）聘僱人數達二百人以上者，每增加聘僱一百人者，至少應增加一人具有雙語能力。</p>					
<p>四、辦理外國人「職前講習」，介紹在華工作期間應遵守之法令。</p>					
<p>五、休閒設施及宗教信仰場所之設置。</p>					
<p>（一）聘僱外國人數達十人以上者，應提供適當休閒設施。</p>					
<p>（二）聘僱外國人數達五十人以上者，應提供外國人宗教信仰場所或宗教信仰之資訊。</p>					
<p>六、雇主應設置及公告申訴處理機制。</p>					
<p>（一）雇主應設置公告內部申訴機制，處理外國人管理、伙食及住宿問題，並專責處理。</p>					
<p>（二）雇主公告外國人各直轄市、縣市政府諮詢服務中心及本會職業訓練局機場諮詢服務站等申訴機制。</p>					
<p>（三）雇主應公告本會職業訓練局外國人免費申訴服務專線。</p>					
<p>★註：雇主如委託他人代辦外國人住宿者，亦應符合本計畫書所列各項基準。</p>					



<p>備註：</p> <p>一、本計畫書依據雇主聘僱外國人許可及管理辦法第十九條及第十九條之一規定訂定。</p> <p>二、本計畫書所列項目，任何一項不合格者，經地方主管機關依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第十九條規定通知限期改善，屆期未改善，將依違反就業服務法（以下簡稱本法）第五十四條不予核發招募許可（已核發者，得中止引進）、聘僱許可或展延聘僱許可；依違反本法第五十七條規定，依本法第六十七條予以罰鍰，並依本法第七十二條規定廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。</p> <p>三、雇主設置之外國人住宿地點，應符合建築及消防法規規定，倘經建築主管機關或消防主管機關檢查不合格，並限期停止使用者，本會將據以違反就業服務法相關規定，廢止雇主招募許可及聘僱許可之一部或全部。</p> <p>四、外國人於工作場所內發生暴力衝突事件，雇主應隨即將發生事件緣由、時間、地點、人數、肇事者（或主事者）姓名及護照號碼等相關資料通報當地勞工主管機關及警察機關。</p> <p>外國人住宿地點</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p> 縣（市） 市（區、鄉、鎮） 路（街） 巷</p> <p> 弄 號 樓之</p> <p>切結人簽章（請加蓋公司及負責人印鑑）：</p> <p>公司及負責人名稱：</p> <p>委任管理之私立就業服務機構（請加蓋機構及負責人印鑑，並隨附委任契約）：</p>	<p>總評：</p> <p><input type="checkbox"/>合格（不得有任何一項不合基準規定）</p> <p><input type="checkbox"/>不合格（限期_____日改善）</p> <p><input type="checkbox"/>不合格（限期改善未改善，移請勞委會認定處理）</p> <p>雇主（或代表人）：（簽章）</p> <p>檢查員：（簽章）</p> <p>檢查日期： 年 月 日</p>
---	--

填表說明	<p>一、本計畫書後附生活照顧服務人員或私立就業機構管理員名冊</p> <p>※二、事項及基準欄所列項目未設者，請於備註欄說明，其有替代方式者亦請說明。</p> <p>※三、「計畫改善」指填表時尚不符規定或未實施，但外國人引進時即可改善或遵照實施者。</p> <p>四、雇主請填雇主自評（或備註）欄，並檢附本表一式二份，均經簽章切結後，一份與其他申請文件一併提出申請，另一份自行保存留供檢查使用。</p>	
------	--	--