

國立臺灣大學社會科學院政治學系

碩士論文

Department of Political Science

College of Social Sciences

National Taiwan University

Master Thesis

他們為什麼逃跑？

從外籍勞工逃跑現象檢視我國看護類移工政策

Why Are They Becoming Illegal?

Examine The Policy on Foreign Caregivers From The
Phenomenon of Undocumented Foreign Workers.

(口試本)

吳晉瑋

Jin-wei Wu

指導教授：林子倫 博士

Tze-Luen Lin, Ph.D.

中華民國101年7月

July, 2012

目次

第一章 緒論	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究問題及目的.....	8
第二章 理論與文獻評析.....	10
第一節 跨國移民理論架構.....	10
第二節 外籍勞工政策相關文獻回顧.....	14
第三節 逃跑外籍勞工相關文獻回顧.....	24
第三章 研究設計.....	27
第一節 研究架構.....	27
第二節 研究方法.....	28
第三節 研究範圍與限制.....	31
第四章 層層限制的外籍勞工政策.....	32
第一節 「誰」可以成為外籍勞工.....	36
第二節 高價稀有的人場券.....	45
第三節 不自由的外籍勞工.....	58
第四節 手銬腳鐐下的外籍勞工.....	66
第五章 弱勢中的弱勢－家庭看護移工.....	72
第一節 家庭看護移工之工作條件.....	79

第二節 家庭看護移工之工作性質	89
第六章 結論	95
參考文獻.....	98
附錄 深度訪談逐字稿紀錄	

表圖目次

表 1-1 產業及社福外籍勞工人數—按產業分	4
表 1-2 外籍勞工總人數及逃跑外籍勞工人數統計表	5
表 4-1 產業及社福外籍勞工人數—按產業分	33
表 4-2 產業及社福外籍勞工人數—按國籍分	37
表 4-3 越南籍勞工歷年在臺人數及逃跑人數統計表	40
表 4-4 外籍勞工歷年逃跑人數及逃跑率統計表	42
表 4-5 印尼籍、越南籍社福勞工歷年人數及總逃跑人數統計表	43
表 4-6 各國外籍家庭看護工歷年在臺人數統計表	55
表 4-7 各國外籍家庭看護工歷年在臺人數統計表	56
表 4-8 外籍勞工在臺歷年犯罪態樣及件數統計表	68
表 4-9 2011 年外籍勞工所犯刑案與全部刑案件數統計表	69
表 4-10 2011 年外籍勞工所犯刑案與全部刑案件數統計表	71
表 5-1 機構及家庭看護工歷年在臺人數統計表	73
表 5-2 2002 年及 2011 年各國看護工在臺人數統計表	74
表 5-3 外籍家庭看護工工作時間統計表	83
表 5-4 外籍家庭看護工放假情形統計表	84
表 5-5 雇主認為外籍家庭看護工逃跑原因統計表	85
圖 1-1 逃跑外籍勞工行業別分析圖	6
圖 2-1 製造業及看護業逃跑外籍勞工人數比較圖	8
圖 4-1 產業及社福外籍勞工人數增加值比較圖	34
圖 4-2 各國外籍勞工歷年逃跑率比較圖	41
圖 4-3 所有女性外籍勞工及印尼籍女性外籍勞工逃跑人數比較圖	56
圖 5-1 2002 年及 2011 年各國看護工在臺人數長條圖	75

第一章 緒論

第一節 研究動機

2003 年 2 月 7 日凌晨 3 時許，國策顧問劉俠遭其印尼籍看護工美娜推打而驚嚇過度，經送醫後仍因心室震顫而不幸身亡。看護工美娜最後經臺大醫院診斷為精神異常，因案發時屬心神喪失，為不罰行為，直接驅逐出國（自由時報，2003）。

2005 年 8 月 21 日 21 時許，高雄捷運工程於岡山的外籍勞工宿舍發生暴動，起因為管理外籍勞工之方式不合理，造成百餘名外籍勞工四處鼓噪，圍毆管理員，更縱火焚燒廠內的管理室及汽機車，並拿石塊攻擊管理人員（大紀元，2005）。

這兩起新聞在當時都是轟動社會的外籍勞工事件，相信大多數人對案件情節仍記憶猶新，但值得注意的是，鮮少人關心此兩起事件所帶來的後續發展及事件本質的不同處。劉俠事件中的外籍勞工美娜，在訊問過程中否認毆打劉俠，而是因劉俠已過世的父親託夢說有地震，才進入劉俠房內並拉其下床避難，且後續報導皆針對美娜疑被邪靈附身及語無倫次等處多所著墨，並未就事件發生之背後原因進行深究。重要的是，此一重大社會事件對我國外籍勞工政策之影響竟只是嚴格執行外籍勞工的健康檢查，尤其是入境前的檢查，必須詳細且徹底，以確保外籍勞工生理及心理狀況之品質，且勞委會當年更宣示將逐年縮減看護外籍勞工之人數。

反觀高捷暴動案，儘管在暴動過程一度造成泰國勞工及我國警方之對峙及衝突，甚至導致部分房舍及財產之毀損，但經查事件起因為華僑人力顧問公司管理不當、所供應之膳宿不佳且涉及苛扣外籍勞工薪資，造成百餘名泰勞集體暴動，甚至衍生後續的集體罷工行動（TVBS，2006），此一暴動事件則突顯出外籍勞工集體被控管、被不當對待及被奴役的悲苦處境，故勞委會隨後即要求高雄捷運公司改善泰勞的生活起居、伙食菜色、寢室空間及休閒娛樂，更要求仲介業者不得

苛扣外籍勞工薪資及超收仲介費，以保障這群一千餘名泰勞之人權。

回顧這兩起事件，其所引發的相關政策檢討大相逕庭，劉俠事件的政策檢討是站在保護臺灣雇主的立場，防止所謂「被附身或精神異常」之外籍勞工來臺或繼續在臺工作，並將事件主因歸咎於印傭安娜一人身上，似乎主管機關及相關政策皆無疏漏之處。而兩起事件之歸究對象及後續影響有如此相反的結果，肇因於安娜為家庭看護業移工，其工作地點為個別、封閉的私人家庭，無法如高捷案中之泰勞，屬於工廠或工地之營造類或製造類勞工，享有群體工作、生活及集體抗爭之機會。家庭看護業移工是屬於沉默的個體，且多數為女性，為照顧重症、生能之人及病患，她們多半隨侍在側，工作與生活領域高度重疊，在侷限的工作領域內，同時承受種族、階級及性別之多重壓迫。

政府揮舞著人權大旗，畫出美麗的願景，希望能防止類似人口販運案件之奴役、剝削等情事發生，但這支大旗保障的卻是集體、有聲之人權，當孤獨、沉默的人權遭受多數人侵害時，它只能成為犧牲品，但犧牲的絕不是僅有無聲的受迫害者，而是整個社會皆須為此共犯結構付出相當慘痛且不易彌補之代價。2006年9月24日，菲律賓籍女傭比西塔無故持菜刀砍殺其雇主和兩名女孩，比西塔趁長女觀看電視時持菜刀猛砍後腦兩刀，趁次女下樓時猛砍三刀，亦砍傷其男主人數刀，案發後比西塔表示因雇主欲買兇殺死其在菲律賓的四名小孩，故憤而報仇（TVBS，2006）。

相隔不到兩個月，同年11月14日，越南籍看護工馮氏梅無故持刀瘋狂砍殺受照護者，造成該名老婦斷頸慘死，僅剩一層皮肉相連，而其媳婦則當街被追砍20多刀造成多處重傷，越傭行兇後隨即跳樓自殺，形成兩死一重傷之悲劇（蘋果日報，2006）。諸如此類的悲劇，報章媒體多用負面字眼報導，如「越傭丈夫揮霍積蓄 情緒爆發」（自由電子報，2006），而國人亦順應主流媒體之論點，習以為常的認為是類事件是因看護業外籍勞工本身情緒、精神或金錢問題所引起，而主管機關當然也藉此免除檢視及修改相關政策之責任。上述家庭內之雇傭悲劇僅是冰

山一角，相當程度之事件因未被報導而遭掩埋，或因潛藏之問題及危機尚未浮現。

回顧我國的外籍勞工政策，當時為解決製造業及營造業等勞動力短缺之問題，我國自 1989 年起開放引進外籍勞工，外籍勞工來臺工作之項目多集中於 3D 產業¹或國人較不願從事之工作，以符合「補充國人工作意願低之基層產業」的補充性原則（王素鸞，2009）。外籍家庭看護工之引進卻至 1992 年始開放，旨在協助有重症或殘障等患者之家庭解決其照護問題，但政府對外籍看護工之引進並非採補充性原則，凡符合申請標準之家庭皆可依規提出申請。

有鑑於產業外籍勞工²及社福外籍勞工³所採取之引進原則不同，復因我國人口結構於過去 10 年朝向高齡化及少子化之趨勢邁進，國內長期照護之人力需求激增，但因少子化現象及照護工作之工時長、薪資低、壓力大、無升遷管道等惡劣的勞動條件下（李怡娟等，2005），實際從事照護之國內人力供給遠不及於目前龐大之需求，因此政府於過去 10 年大幅引進不受補充性原則所限制之社福外籍勞工，致我國外籍勞工行業別之組成發生結構性的巨大變化。

表 1-1 顯示，2002 年外籍勞工在臺總人數為 303,684 人，至 2011 年則為 425,660 人，10 年間約增加 12.2 萬人，其中以看護業外籍勞工人數增加 8 萬 1,971 人為最多，增加率 72% 居各行業之冠，且其所增加之人數更占總增加人數之 67%，大幅改變我國外籍勞工行業別之組成結構（看護業外籍勞工人數於 98 及 99 年底一度超越製造業外籍勞工人數），惟此一現象卻和勞委會在劉俠事件後所宣示之政策大相逕庭，勞委會在該事件發生後曾信誓旦旦表示欲縮減引進看護業外籍勞工之人數，但實際情形卻是不減反增，從當（2003）年的 11.5 萬人成長至目前的 19.8 萬人，看護業外籍勞工人數大幅上升 8.3 萬人，足見政府對長期照護人力之供給已逐漸依賴廉價的外籍移工，由她們進入個別家庭，承擔起國人所不願從事之照護工作。

¹ 3D 產業指的是 dirty, dangerous, difficult。

² 產業外籍勞工係指從事製造業、營造業、重大投資、重大公共工程及農林漁牧業等工作之外籍勞工。

³ 社福外籍勞工係指從事看護及家庭幫傭工作之外籍勞工。

表 1-1：產業及社福外籍勞工人數—按產業分

單位：人

	總計	產業外籍 勞工合計	製造業	重大投資	漁業	社福外籍 勞工合計	看護工	家庭 幫傭
2002 年 (A)	303,684	182,973	156,697	64,183	2,935	120,711	113,755	6,956
2003 年	300,150	179,552	162,039	70,354	3,396	120,598	115,724	4,874
2004 年	314,034	182,967	167,694	76,125	3,089	131,067	128,223	2,844
2005 年	327,396	183,381	166,928	79,569	3,147	144,015	141,752	2,263
2006 年	338,755	184,970	169,903	83,993	3,322	153,785	151,391	2,394
2007 年	357,937	195,709	183,329	86,582	3,786	162,228	159,702	2,526
2008 年	365,060	196,633	185,624	74,757	4,865	168,427	165,898	2,529
2009 年	351,016	176,073	165,790	56,573	6,452	174,943	172,647	2,296
2010 年	379,653	193,545	182,192	46,644	7,745	186,108	183,826	2,282
2011 年 (B)	425,660	227,806	215,271	29,348	8,670	197,854	195,726	2,128
增加值 (B-A)	121,976	44,833	58,574	-34,835	5,735	77,143	81,971	-4,828
增加率 (B-A)/A	40%	25%	37%	-54%	195%	64%	72%	-69%
2012 年 3 月	433,956	233,136	220,771	26,259	8,637	200,820	198,770	2,050

資料來源：行政院勞工委員會

備註：產業外籍勞工人數原應含重大公共工程及營造業之人數，惟該兩類人數合計僅有 6,961 人，占產業外籍勞工總人數之 2.9%，故本表未予計入該兩類人數。

外籍看護工人數於過去 10 年大幅增加，除造成外籍勞工行業別之組成發生巨大變化外，更改變我國逃跑外籍勞工之行業別結構，因外籍勞工在臺總人數逐年

增加及我國外籍勞工引進、仲介、訓練及管理政策未盡完善，逃跑外籍勞工累計人數亦隨之大幅成長，從 2002 年之 8,143 名上升至 2011 年之 33,730 名，10 年間約增加 2.5 萬名逃跑外籍勞工。

表 1-2 顯示，自 2007 年起歷年平均逃跑外籍勞工新增人數為 12,708 名，近 3 年之新增人數更呈現直線上升趨勢，從 2009 年的 10,743 名、2010 年的 14,147 名，快速成長至 2011 年的 16,320 名，3 年內增加 5,577 名，且 2011 年逃跑外籍勞工新增人數更創下外籍勞工引進後之最高紀錄。

主因之一應為外籍勞工在臺總人數於近 3 年明顯大幅成長，從 2009 年 35.1 萬餘人上升至 2011 年 42.5 萬餘人，外籍勞工在臺總人數於短短 3 年內即「激增」7.4 萬人，打破以往外籍勞工逐年「緩升」之現象。另就近五年逃跑外籍勞工新增人數占外籍勞工總人數之比例而論，其平均「逃跑率」約為 3.38%，惟該比例亦隨外籍勞工總人數之增加而上升，於 2011 年更創下 3.83% 之高比例；而逃跑外籍勞工在臺累計人數亦因此大幅增加，截至 2012 年 3 月底止，其人數已高達 36,035 名。

表 1-2：外籍勞工總人數及逃跑外籍勞工人數統計表

單位：人

年度	外籍勞工總人數 (A)	逃跑外籍勞工 新增人數 (B)	逃跑外籍勞工新增 人數占外籍勞工總 人數比例（逃跑率） (B/A)	逃跑外籍勞 工 累計人數
2007 年	357,937	11,226	3.14%	22,553
2008 年	365,060	11,105	3.04%	25,821
2009 年	351,016	10,743	3.06%	28,570
2010 年	379,653	14,147	3.73%	27,534
2011 年	425,660	16,320	3.83%	33,730
歷年平均	375,865	12,708	3.38%	27,642

資料來源：行政院勞工委員會、內政部入出國及移民署

從逃跑外籍勞工的行業別進行分析，則以看護業 21,796 名為最多，占逃跑外籍勞工總數之 61.7%，居各產業之冠；其次依序為製造業 11,671 名占 33%、漁工業 1,318 名占 3.7%、營造業 338 名占 1%、幫傭業 161 名占 0.5%、其他 28 名占 0.1%（圖 1-1 顯示）。透過行業別之分析，可發現看護業外籍勞工（排名居首）之逃跑人數為製造業（排名居次）之 1.9 倍，其逃跑人數居各行業之冠，不禁令人好奇，究竟是什麼原因造成看護業外籍勞工有如此高的逃跑率及逃跑人數？

同樣都是來臺工作謀生之外籍勞工，為何不同之行業及工作項目會產生差異性極大的逃跑人數？是否看護業外籍勞工之勞動條件、相關法令保障、社會支持程度、在臺工作環境等皆不如製造業、營造業等其他行業之外籍勞工，故導致看護業外籍勞工的逃跑人數居冠嗎？從逃跑外籍勞工現象檢視前揭家庭內雇傭悲劇之新聞事件，又是什麼原因會讓多名家庭業看護工或幫傭產生如此的情緒反應，甚至精神異常，釀下殺人或重傷之人倫悲劇呢？是如同媒體所報導因情緒、經濟或精神異常等個案事件，抑或是因相關政策設計不良或有缺陷，使她（他）們成為整體社會共犯結構下之犧牲者？

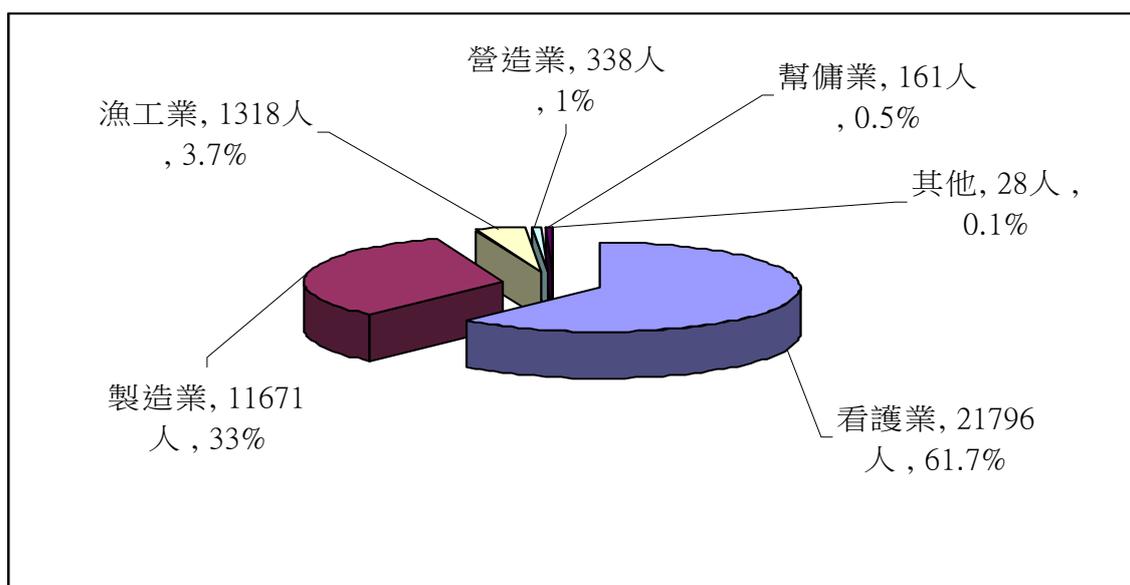


圖 1-1：逃跑外籍勞工行業別分析圖

資料來源：內政部入出國及移民署

令人擔心的是，隨著醫療技術的提升，國人平均壽命逐漸增加，2001年的老年人口為197.3萬人，占總人口之8.8%，2010年的老年人口已上升至248.8萬人，占總人口之10.7%，10年間約增加51.5萬人，增加率為26.1%；但同一時期的出生人口減少率卻高達37.8%（內政部，2012）。依行政院經建會推估（2010），2030年的老年人口將為568.3萬人（中推計），於未來20年將增加320萬老年人口，且以年齡超過80歲以上者成長速度最快。以我國的高齡化速度觀之，預計於2025年即成為「超高齡」(super-aged) 社會，此種人口結構轉變所引發之勞動力不足及老年人口激增之問題，將促使長期照護人力之需求上升，如國內長期照護人力仍無法適時填補此需求缺口，勢必更加大幅依賴外籍看護勞工之引進。

可預見20年後，因老年人口增加320萬人，屆時看護業外籍勞工人數將可能突破50萬關卡之人數，倘主管機關對看護業移工之相關勞動及移民政策再不進行徹底檢視及修改，恐怕全體社會將須為此共犯結構付出更為慘痛之代價，輕者是看護業外籍勞工因錯誤政策使然而被迫離開原雇主，導致其逃跑人數持續攀升，仍坐穩逃跑人數冠軍之寶座；重者將不僅是鑄成另一起家庭內的雇傭悲劇，而是數以十萬、甚至百萬個有老、弱、殘、病患者或亟需受照護者等人權益之犧牲。

第二節 研究問題及目的

就目前我國製造業外籍勞工及看護業外籍勞工之引進及逃跑人數而論，圖 2-1 顯示，截至 2012 年 3 月底止，製造業外籍勞工之引進及逃跑人數分別為 220,771 人及 11,671 人，其逃跑率（逃跑人數/引進人數）為 5.7%；看護業外籍勞工之引進及逃跑人數分別為 198,770 人及 21,796 人，其逃跑率為 10.9%，看護業外籍勞工之逃跑率為製造業外籍勞工的 2.2 倍。

而從逃跑外籍勞工的行業別觀之，看護業外籍勞工之逃跑人數占總逃跑人數之比例竟高達 61.7%，且其逃跑人數竟為製造業的 1.9 倍。足見在逃跑外籍勞工人數節節攀升之情況下，政府應將焦點置於占總逃跑人數六成以上之看護業外籍勞工，瞭解究竟是什麼原因導致此一現象？是否因為看護業外籍勞工之工作處境、勞動條件、社會支持較差？抑或是處於封閉私密之家庭領域且缺乏同儕朋友之聯繫，造成在高密度之工作及受監控等身心壓力下，更易發生逃跑情事？

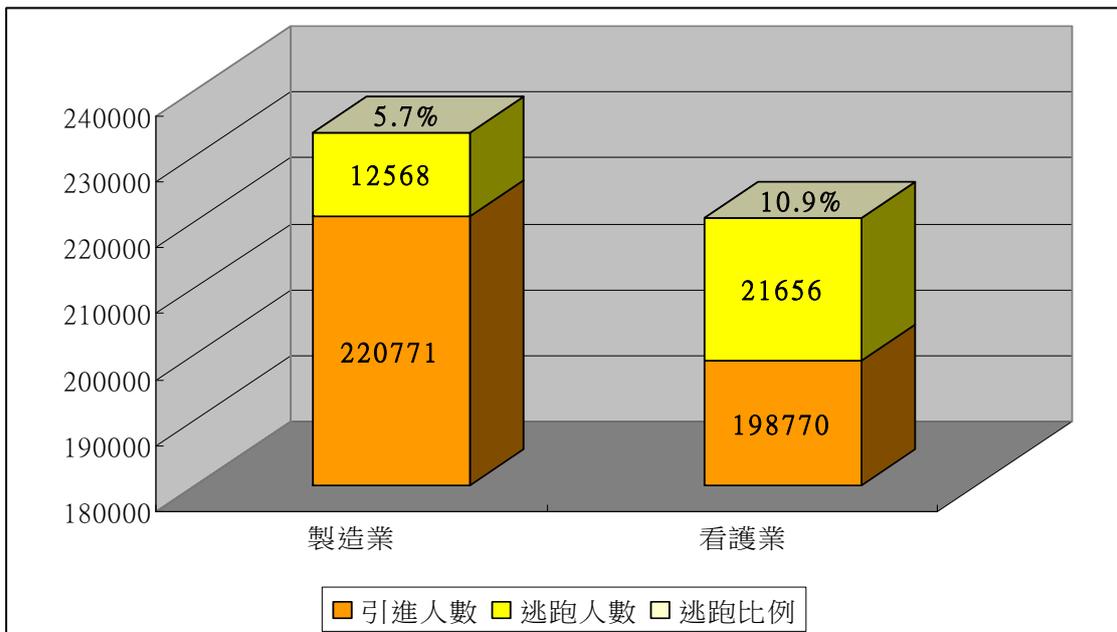


圖 2-1：製造業及看護業逃跑外籍勞工人數比較圖

資料來源：行政院勞工委員會、內政部入出國及移民署

壹、研究問題

本文有三大研究問題，首先，本研究將探討我國現行的外籍勞工政策為何？從外籍勞工進入臺灣工作之程序，逐一分析引進招募、訓練管理、查察執行等政策面之相關法令規定及制度規範；另探討我國的外籍勞工政策是否對於看護業外籍勞工有不同對待？是否加諸更多歧視性及限制性規範在家庭看護業外籍勞工身上？

其次，本研究將探討為何看護業外籍勞工逃跑人數及比例居各行業之冠的原因及結構性問題？不同於其他研究或政府報告僅對外籍勞工或雇主進行問卷調查等實證研究而指出外籍勞工逃跑之原因（許文源，2000；張添童，2006；邱美玲，2008；尹育華等，2009；蕭宏祺，2011；行政院勞工委員會，2011），卻未分析在相同的逃跑原因之下，諸如高額仲介費、受同鄉朋友慫恿等因素，為何會造成看護業外籍勞工逃跑人數及比例居冠？

第三，針對上述造成看護業外籍勞工逃跑人數居冠之因素，政府應如何研擬因應對策及修正我國看護移工之政策與法令，方能有效防止看護類移工發生逃跑情事及改善其在臺之勞動條件？

貳、研究目的

本研究首先分析我國現行的外籍勞工政策，不同於其他研究僅從勞動管理層面、勞動處境層面、勞動權益層面或勞動引進層面片面論述外籍勞工政策，本研究將從外籍勞工進入臺灣工作之程序，逐一分析引進招募、訓練管理、查察執行等政策面之相關法令規定及制度規範；次就看護業外籍勞工之相關政策進行檢視，分析看護業外籍勞工相較於其他產業之外籍勞工，在相關政策下所受到的歧視性及限制性勞動條件及權益。

其次瞭解我國外籍勞工逃跑之原因並分析為何看護業外籍勞工逃跑人數居各行業之冠的差別因素及潛藏問題，並將看護業外籍勞工逃跑之主要因素以提供予主管機關作為修改我國相關政策之建議。

第二章 理論與文獻評析

第一節 跨國移民理論架構

我國自 1989 年起以專案方式引進外籍勞工，於 1992 年起通過就業服務法後則基於補充性及暫時性等原則正式引進外籍勞工，外籍勞工在臺工作之期間早已超過 20 年，其人數則從 1980 年的 2,999 人，快速攀升至 2012 年 3 月底止的 42.9 萬人，22 年間約增加 42.6 萬人，足見我國外籍勞工政策之原則已轉為替代性及循環性原則，甚至逐漸變調為「依賴性」之失衡現象。

隨著勞委會放寬外籍勞工在臺工作年限至 12 年⁴，似乎宣告著我國的客工制度已不合時宜，並應考慮在移民政策上作出調整，將外籍勞工的居留權及團聚權納入未來修改移民政策之參考。傳統的移民政策受經濟學相關理論影響較深，幾乎皆從跨國勞動市場之勞動力供需及工資差異等因素論述人口遷移之動機，諸如推拉理論（Push-Pull Theory）、新古典經濟理論（Neoclassical Economics Theory）、新移民經濟學理論（The New Economics of Migration）、雙元勞力市場理論（Dual Labor Market Theory）等。

Massey et al. (1993) 則將前揭理論歸類為啟動跨國移民之相關理論（The Initiation of International Migration），並將網絡理論（Network Theory）、制度理論（Institution Theory）等視為深化跨國移動之相關理論（The Perpetuation of International Movement），以下就目前重要之移民理論逐一介紹。

壹、啟動跨國移民之相關理論

「推拉理論」是最早也是最被廣泛用來解釋人口遷徙的一般性理論，其論點

⁴ 就業服務法第五十二條第四項原規定，外籍勞工在臺工作期間累計不得逾九年；該條文於 101 年 1 月修正後放寬外籍勞工在臺工作期間至十二年。

主要可從促成人口移動之推力及拉力等兩股力量觀之，推力是來自於移民輸出國的力量，如移民輸出國的經濟不佳造成勞動力過剩時，人口則移往經濟活絡之國家，以補足移民接受國當地勞動力之不足，而此時接受國則產生拉力，吸引著移民人口之流動。惟 Piore (1979) 指出人口遷移之動力主要來自接受國的拉力，而輸出國之高失業率或低工資並非造成人口流動的推力或原因，認為國際人口遷移是因已開發國家之經濟結構所帶動的移民勞動力需求所產生。

而從推拉理論所衍生而出的「新古典經濟理論」則從勞動市場之供需分析人口流動，其理論背景為國際貿易下的 H-O 定理及要素價格均等化定理，新古典經濟理論的宏觀層面指出人口之流動，尤其是勞動力之遷移，就像國際資金流往可套利之國家，勞動力亦朝工資較高之國家遷移，當勞動力較豐富之國家持續輸出較低工資之勞動人口至較高工資之接受國時，兩國勞動力之價格（工資）便會逐漸拉近，最終趨於一致，此時的勞動力遷移人數及工資水平即達到平衡點，該平衡點恰巧反映移民之成本，但倘若兩國工資相同或政府實施邊境管制政策，則勞動力遷移將不會發生 (Borjas, 1989; Massey et al., 1993)。

「新移民經濟學」則從家族共同決策之面相解釋國際勞動力之遷徙，其否定新古典經濟學針對勞動力遷移是基於國家間工資不同之假設，認為勞動人口之遷移不能僅由遷徙者本身獨自決定，決定權是掌握在其家庭或家族手上，藉以降低或分散遷移的風險，並非單從遷徙者利益最大化之角度出發。(Stark & Lucas, 1988) 但政府仍可制定相關政策，影響保險、資本等市場之運作機制（尤其是失業保險給付），藉此改變遷移風險以調整移民率 (Massey et al., 1993)。

相較於新古典經濟學及新移民經濟學從微觀角度解釋人口移動之現象，「雙元勞力市場」並不從個人決策面向出發，而主張人口遷移是肇因於現代、後工業化社會或經濟體之勞動力需求，並認為移入國國內之勞動市場可區分為資本密集之主要部門 (capital-intensive primary sector) 及勞力密集之次要部門 (labor-intensive secondary sector)，前者之勞動條件及待遇較後者為佳，故勞力密集部門較難吸引

本國籍勞工，紛紛轉向聘僱外籍勞動力以補足缺口，因此政府難以藉由改變國內工資或就業率而影響人口遷移之速度與人數（Massey et al., 1993）。

貳、深化跨國移動之相關理論

Tilly (1978) 將移民現象分為地方移民、循環移民、連鎖移民及行業移民，其中在「連鎖移民」(chain migration) 現象之部分，Tilly 指出當部分移民先抵達目的地國後，會提供後來之家庭或家族移民成員者必要之經濟、資訊等協助，透過此類的社會安排 (social arrangements)，大批家鄉移民者得以移至目的地國，並在新國家當地建立起群聚村落或社區，且當運作良好如同輸送帶時，家鄉移民將會透過此模式持續遷移至新國家，直到所有人皆遷移完畢。而原則上，當遷移的路程越遙遠且成本越高時，連鎖移民現象越容易發生。

「網絡理論」進一步指出，在親屬、朋友或同鄉的人際關係 (interpersonal ties) 下，移民網絡可藉此將移出國及移入國之新移民者、先前移民者及非移民者結合起來，降低跨國移民者之成本及風險，並提升淨期望報酬率 (the expected net returns)，藉此增加跨國移動的可能性 (Massey et al., 1993)；另移民網絡形成了社會資本 (Social Capital) 型態，而社會資本具有轉換性，因移民網絡隨著移民人數之增加而擴大，降低新移民者之移民成本及風險，增加新移民者移居之機率及人數，進而擴大目前之網絡 (Bourdieu, 1986)。但盧倩儀 (2006) 認為社會資本理論僅能片面解釋連鎖移民現象，因跨國移民促進更多移民之現象往往是多重效果累積的結果。

一旦跨國移民開始出現後，民間機構及自發組織即隨之興起，「制度理論」指出這是為了解決移出國及移入國間供需不平衡所產生的移民問題，而這問題肇因於移出國的移民人數與移入國之移民政策的失衡現象。失衡問題將為企業家及相關機構創造獲利的利基 (niche)，更將衍生移民的地下市場 (underground market) 或黑市 (black market)，並間接促成人道團體在已開發國家中興起，以改善合法及非法移民之相關待遇。惟制度理論的另一項核心要點則指出在人口遷移現象產

生後，政府難以藉由移民政策規範制度化之過程（the process of institutionalization）以控制移民流量，因民間機構在有利可圖之情形下，移入國之移民管制政策將創造更大的移民黑市（Massey et al., 1993）。

第二節 外籍勞工政策相關文獻回顧

早在政府正式開放引進外籍勞工前，臺灣社會即存有許多東南亞外籍移工四處非法工作之現象，直至 1989 年為因應 14 項重大工程建設之人力不足，政府始以專案方式引進泰國勞工（林津如，2000），復於 1991 年 9 月訂定「因應當前人力短缺暫行措施」，引進符合六大行業 15 種職業（紡織、營造、金屬基本工業、金屬製品製造、機械設備製造修配、電力及電子機械器材製造修配）之產業外籍勞工。而社福外籍勞工中之看護工則至 1992 年 4 月依據「因應家庭照顧殘障者人力短缺暫行措施」始引進臺灣，但這些都屬專案性的暫行措施，真正將開放外籍勞工政策具體落實且制度化之時點為 1992 年 5 月「就業服務法」之通過。

但開放低階外籍勞工進入我國勞動市場，不僅屬於一國勞動就業政策，更和移民人口之管制政策息息相關，相較部分國家以移民法令規範外籍勞工引進政策，我國在 1992 年制度化、法制化開放引進外籍勞工時，並未有入出國及移民法⁵之存在，致當時的法令並未就外籍勞工的移民現象及相關問題多所規範（曾熾芬，2004）。

1992 年 5 月通過的就業服務法，正式法制化引進外籍勞工之政策，但細究該法第五章之外國人聘僱及管理規定，可發現其中之規定明顯呈現二元體制，對於外籍勞工之規範存有濃厚的歧視性意味。儘管在通篇就業服務法中未出現外籍勞工或外籍勞工之字樣，一律皆以外國人來表示藍領和白領勞工，但該法第五十六條第一項之規定，則清楚將外國人在臺可工作之項目清楚臚列出來，更藉由後續之其他條文及子法來對該項中從事漁撈、家庭幫傭等第八款至第十一款工作項目的外國人劃下一條鴻溝，清楚地將他們歸類為身分低階之外籍「藍領勞工」。雖同樣都是持有我國所核發之工作簽證入臺，但相較於其他高階之外籍「白領人士」，他們受到工作契約及不得自由轉換雇主之限制，成為不自由之客工（guest worker）

⁵ 入出國及移民法係於 1999 年 5 月 21 日制定公布。

(藍佩嘉，2005)。

另政府更透過該法及其他相關法令將這種歧視、限制及剝削予以合法化，形同為遠赴他鄉奉獻心力的他們戴上汙名的枷鎖，迫使他們在受盡折難、剝削後，只能選擇以逃跑或情緒崩潰等方式來擺脫結構性、制度性的歧視。曾熾芬(2004)指出，我國政策將外籍勞工視為非技術性勞工，外籍勞工不是在臺工作之外國人，他(她)們是單獨的類別，透過種族分類區隔外籍勞工及其他外國人之階級，故在臺工作之外國人並不包括外籍勞工，外籍勞工是「他者中的他者」，形成「種族化階級主義」。

除透過族群分類將東南亞移工視為來自邊垂地區的低階他者外，更藉由職業分類將外國人視為從事專業工作之高階白領人士，以此區隔兩者之階層，而僅有來自經濟文化優越之核心地區的高階白領才可申請歸化成為「我們」，低階移工則被排除於同化之外，衍生藍佩嘉(2005)所謂之「階層化的他者」。

而從前一章論述家庭場域內之雇傭悲劇及家事類移工逃跑率居各行業之冠等現象可知，家事類移工在臺之勞動條件除遠不如國人勞工及其他白領外國人外，更重要的是，同樣擁有東南亞移工身分，產業類移工之勞動保障亦優於家事類，故在外籍勞工群體中，家事類外籍勞工在受到族群、性別、階級等三重歧視下，他們是底層中的底層，弱勢中的弱勢(趙俊明，2003)。

另鑑於我國人口快速轉變及勞動力急速外流中國的趨勢下，政府倘無法健全目前的長期照護政策及增加國人照顧員之供給，短期內勢必仍須依賴大量之家事類移工補足人力缺口，在在突顯出家事類移工政策之檢討已到了刻不容緩的地步。國內對於外籍勞工政策之相關研究，主要分為經濟產業之評估、工安公衛之管制、社會秩序之衝擊、生活文化之適應、移工人權之保障、勞動移民之政策等六大面向，其中與本研究較為相關者為勞動移民政策，本文依外籍勞工來臺工作之流程，將勞動及移民政策概分為招募、引進、訓練、管理等政策並進行逐一檢視。

壹、招募引進政策

一、「國籍」限制政策

以招募引進政策而論，依現行法令規定，外籍勞工來臺工作須受國籍及數額之限制。首先就國籍限制而言，我國政府於 1992 年開放引進外籍勞工時，最初僅有印尼、馬來西亞、菲律賓、泰國等四個外籍勞工來源國；1999 年因臺菲航權爭議及為抑制菲國外籍勞工逃跑率，我國與越南簽訂協議引進該國外籍勞工；2002 年為抗議總統過境印尼遭拒及降低印勞逃跑率而凍結印尼外籍勞工；最後更自 2004 年起引進蒙古外籍勞工，並與蒙古互設辦事處，目前總計共有印尼、馬來西亞、菲律賓、泰國、越南及蒙古等六個外籍勞工來源國。而截至 2011 年底止，以印尼外籍勞工 17.5 萬人占最多數，其次為越南 9.5 萬人，第三為菲律賓 8.2 萬人，隨後為泰國 7.1 萬人，馬來西亞及蒙古分別以 3 人及 1 人居後。

從選擇來源國、凍結及重啟開放等移工政策，可發現政策制定者無視外籍勞工在臺之勞動權益，亦枉顧受照護者及雇主之受照護權及選擇權，儘管勞委會宣稱凍結政策是為了抑制外籍勞工逃跑率，但實際上卻是為了提升國格、重返國際社會及在外交角力中勝出，外籍勞工成為臺灣建立友好關係的外交籌碼及對不配合之外籍勞工輸出國的反制工具，突顯出「外籍勞工外交」於相當程度上左右了我國外籍勞工引進政策（龔允倩，2002；曾嫻芬，2004；藍佩嘉，2005；王宏仁、白朗潔，2007；顧玉玲，2010）。

其中王宏仁、白朗潔更指出仲介業者為獲取利益，極力協助我國與外籍勞工來源國建立交流關係，以確保該來源國之外籍勞工可以不受凍結而繼續來臺工作。另劉梅君（2000）雖亦認同外籍勞工來源國之選擇必須納入外交因素外，更從「生產政治之訓誡」的觀點分析我國擴大外籍勞工來源國名單之原因，指出國內企業或雇主須要的是溫馴服從之外籍勞工，政府擴大來源國之背後目的即是滿足溫馴勞動力要求之雇主，無形中亦惡化雇傭權力失衡之問題。

二、「配額」限制政策

其次就「配額」限制之政策而言，我國於 1992 年開放引進外籍勞工之初，政府即提出外籍勞工政策之「補充性」原則，指出外籍勞工之引進係為了暫時補充國內 3D 產業勞動力不足之缺口，故為防止企業或雇主依賴廉價勞動力而停止產業升級及保障國民工作權⁶，勞委會對產業類外籍勞工之引進即設有「限業限額⁷」之規定，而家庭幫傭則由原本的「配額制」轉變為「積點制」⁸，外籍看護工則依工作場所之不同分為機構看護工及家庭看護工，前者人數合計不可超過本國看護工人數，後者則自一開始即採用「資格核配」原則，無限額之規定。

成之約等（2002）及林津如（2000）從「社福外籍勞工配額」角度論述我國配額政策，指出儘管目前社福外籍勞工雖未如產業外籍勞工受到配額限制，惟因申請資格之要件相對嚴格，等同設下無形的限額門檻，造成許多雇主為聘僱家庭類移工，常須透過挪用親友之重殘名額，或勾結、欺瞞醫療機構開立虛假之巴氏量表證明方能申請看護業外籍勞工，除令其照顧病患或身心障礙者之日常生活等本業工作外，更擴大至家庭成員起居照料、房舍清理等原屬幫傭之家事服務工作，導致外籍看護工遭濫用之問題日益嚴重，而其人數則呈現直線上升之趨勢。

蔡明璋、陳嘉慧（1997）、藍佩嘉（2008）及顧玉玲（2010）等學者則從「高額仲介費及回扣」角度檢討配額政策，指出在限業限額政策下，因我國仲介市場的高度競爭性，快速增加的仲介公司為求生存，不惜放棄服務費甚至以回扣方式回饋雇主，藉此爭取雇主所掌握之配額，一旦取得配額這項「稀有商品」，則其後續所衍生之「循環配額」將可帶來無限商機，而仲介公司所支付的回扣則可以高額仲介費等方式轉嫁成本至外籍勞工身上，形成「服務者付費、使用者收費」之怪異現象。其中蔡明璋及陳嘉慧除體認配額政策之問題外，更表示此一問題尚須建立在我國的基本工資政策上，惟顧玉玲則直指配額政策之缺失並無須有此一前

⁶ 保障國民工作權為就業服務法第四十二條所宣示之法定目的。

⁷ 「就業服務法」第四十六條規定，雇主得申請外籍勞工從事之工作為家庭幫傭、海洋漁撈、國家重要建設工程及其他專案核定等項目。

⁸ 「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」第十條規定，雇主申請招募、遞補或承接外籍幫傭時，應具備累計點數滿十六點或有三歲以下之三胞胎以上之多胞胎子女。

提。

另趙俊明（2003：20）、龔尤倩（2002）從「雇主不當管理」角度分析配額政策，認為雇主因擔憂外籍勞工曠職逃跑而喪失好不容易才取得之配額，因此採取高密度手段監視及控制外籍勞工，造成外籍勞工之人權及生活空間遭受嚴重限制，其中趙俊明亦指出仲介業者為獲得雇主配額，而無不滿足、承歡雇主，因此雇主及仲介皆為嚴格控制外籍勞工之共犯。吳佳穎（2007）則從「逃跑外籍勞工」之角度檢視配額政策，指出在限額政策下符合申請外籍勞工資格之雇主有限，而不肖仲介業者為增加獲利，以回扣方式謀合雇主，謊報所聘之外籍勞工有逃跑情事，並利用治安機關之不知情，將該逃跑外籍勞工遣返回國，重新招募另一外籍勞工遞補此配額，藉此獲取可觀之利益。

貳、管理訓練政策

一、工作期間限制政策

依據就業服務法第五十二條規定，外籍勞工每次在臺工作期間最長為三年，三年期滿後則至少應出國一日後始得再入國工作，且在臺工作期間最長為十二年；另依入出國及移民法第二十五條規定，外籍勞工不得申請永久居留。由此可知，我國勞動及移民政策對外籍勞工在臺之工作及居留期間設下嚴格的限制，旨在防範外籍勞工取得永久居留或歸化我國國籍，視來臺工作之外籍勞工為有保存期限之勞動商品，使外籍勞工政策符合我國的客工計畫。

而針對我國的客工政策，曾熾芬（2004）從「種族主義」及「階級主義」之角度進行分析，指出我國為維持種族同質性，透過相關法令規定限制藍領外國人之在臺年限，但卻依種族階級之高低允許非我血統之高階白領外國人成為長期居留者，甚至申請永久居留或歸化，故我國的移民政策僅將低階藍領外籍勞工限制為我國國族構成人口之過客，以確保我國的客工（*guest worker*）體制。惟王宏仁、白朗潔（2007）則從「外交政策」及「仲介制度」面向分析客工計畫，指出我國透過外籍勞工工作期限之規定，調節外籍勞工數額及其國籍，針對不利臺灣政策

之國家，採取凍結政策，藉此控制外籍勞工來源國對我國之外交關係；另仲介機構利用工作年限之規定，謀合或欺瞞雇主更換補充新的勞動力，或以謊報行蹤不明外籍勞工之方式，創造新利潤。

另劉梅君（2000）從「政治經濟學」觀點檢討目前外籍勞工限期離境政策，指出我國透過此政策將外籍勞動力視為「即期」商品，工作期滿即須離境，在外籍勞工付出生產價值後即被丟棄，無法獲得相關退休福利保障，將社會再生產之成本留在外籍勞工輸出國，有助於維持外籍勞工的廉價身分。而吳佳穎（2007）則從「逃跑外籍勞工」及「訓練成本」等面向檢視此一限制，指出外籍勞工受工作年限制約下，因尚未賺到足夠金錢，選擇自合法雇主家中逃跑，以換取繼續留在臺灣工作之機會，抑或雇主不願配合度高之外籍勞工因年限期滿無法再次入臺，故藉此謊報外籍勞工逃跑而繼續非法聘用。

二、轉換雇主限制政策

依據就業服務法五十三條第四項規定，外籍勞工不得自由轉換雇主或工作，但當外籍勞工遇有其他不可歸責外籍勞工之事由等該法第五十九條第一項所列四款情事時，外籍勞工才取得轉換雇主或工作之申請資格，但該外籍勞工仍須檢附相關文件向中央主管機關提出申請，經勞委會同意後才得轉換，且轉換作業期間原則上為六十日內，至多延長六十日，並以一次為限⁹。顯示目前我國勞動政策原則上仍嚴格禁止外籍勞工自由轉換雇主，僅遇有前揭情事時，外籍勞工才得提出申請。

吳佳穎（2007：73）指出，儘管外籍勞工所照護之對象已死亡或移民，惟原雇主仍會因故意或過失而未協助外籍勞工轉換雇主，將外籍勞工繼續留用並指派其從事許可以外之工作，而外籍勞工在不知情的狀況下違反法律，最後成為非法外籍勞工而被遣返回國。另趙俊明（2003）表示轉換作業次數最多僅限兩次之情形下，造成外籍勞工擔心轉換不成功而無新雇主接續聘僱，其身上所負擔之高額

⁹「外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」第十條。

仲介費將無力償還，變相助長外籍勞工逃跑及增加不願曝光的受虐外籍勞工案件。

為更進一步放寬外籍勞工得轉換雇主之條件，勞委會於 2008 年增設「雙方合意轉換」及「三方合議轉換」¹⁰之規定，同意原聘僱許可遭廢止之外籍勞工得與新雇主簽署雙方合意接續聘僱證明文件，抑或由外籍勞工、原雇主及新雇主簽署三方合意接續聘僱證明文件，據此鬆綁外籍勞工轉換雇主之條件，在雙方合意下因原雇主聘僱許可已遭廢止，原雇主將失去外籍勞工配額，而三方合議則仍保有配額。

顧玉玲（2010：76）指出是類轉換規定仍是「補破網機制」，合意轉換成功與否仍受制於原雇主，外籍勞工必須懇求雇主「同意」其離職他就，倘勞雇關係惡化，原雇主因此行使不同意權，則外籍勞工即失去轉換雇主之機會，被迫遣返回國；另仲介業者為賺取仲介費用，亦不鼓勵新雇主接續聘僱他人轉出之外籍勞工，導致外籍勞工不易在合意轉換機制中找到勞動力之買家。

而劉梅君（2000）、顧玉玲（2009）、王增勇等（2006）、王宏仁、白朗潔（2007）及龔尤倩（2002）從「勞動自主性」角度進行分析，指出外籍勞工在無法自由轉換雇主之規定下，其勞動自主性遭剝奪，喪失與雇主協商薪資、休假等勞動條件之權益，致使弱勢者之外籍勞工更被欺壓，無法拒絕任何不合理之勞動條件。

其中劉梅君進一步指出是類不合理勞動條件將迫使不自由之外籍勞工脫逃，受威脅之雇主將據此更箝制外籍勞工之自由及自主性，致外籍勞工地位更形弱勢；王宏仁、白朗潔則表示禁止轉換雇主政策除剝奪外籍勞工自主性外，更導致國際仲介層層剝削體制之不可或缺因素，亦間接造成外籍勞工逃跑之結構性問題；龔尤倩更指出禁止轉換雇主政策除造就無勞動自主性之外籍勞工外，更有助於國家及社會控制他們，使外籍勞工成為雇傭關係下之被控制者。

藍佩嘉（2009：69-70）則從「種族、階級」角度論述禁止轉換雇主政策，指出外籍勞工是來自東南亞國家的藍領勞工，透過國族主義及階級主義將他們劃為

¹⁰ 「外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」第十條。

「低階的他者」，藉由禁止自由轉換雇主以剝奪外籍勞工之流動自主性，以有效達成內陸之國界控管，惟此一限制將迫使他們以逃跑方式遠離不合理的勞動空間。

三、勞動保障限制政策

我國依據就業服務法第五章「外國人之聘僱與管理」等規定引進外籍工作者，並將其依工作性質及來源國家劃分為白領外籍人士及藍領外籍勞工，而藍領外籍勞工於入臺後，又依據勞動基準法之規定，區分為受保障之產業類外籍勞工及不受保障之家事類外籍勞工。勞動基準法之立法目的是為了保障勞工權益及加強勞雇關係，其內容規範勞動條件之最低標準，原則上應適用於所有勞工，惟該法第三條卻依勞工的產業類別作為分類基準，將適用範圍限縮於製造業、營造業等事業之工作場所或工作者，卻排除從事家務工作之勞工，致目前總數約 20 萬的外籍家事勞動者無法獲得基本工資、固定工時、休息時間及定期休假等勞動權益之保障。

另因其工作、生活及休息空間高度重疊，在處於封閉私領域之勞動場所下，更容易遭雇主非法使用，指派看護類外籍勞工從事其他家庭成員之起居照顧、三餐烹煮、照顧幼兒等業外工作，甚至因外籍勞工、受照護者、其他家庭成員共處於相同領域，造成外籍勞工遭到無形的高度監控，而惡劣的雇主則更祭出解約遣返回國之手段以恐嚇外籍勞工。

故在照顧重症病患或身心障礙患者等龐大之工作壓力下，加諸處於封閉且高度監控之家庭私領域，倘雇主並無給予定期休假、固定工時、超時加班費等合理勞動條件，甚至剝奪外籍勞工接觸朋友及拓展人際關係之機會，將致使家事類外籍勞工較其他產業外籍勞工更易受同鄉或朋友慫恿，逃離至薪資或勞動條件較佳之處所工作（吳佳穎，2007；劉梅君，2003；顧玉玲，2009；吳秀照，2006；林津如，2000）。

四、職業訓練政策

鑑於我國人口結構朝高齡化及少子化快速轉型，復因家庭結構轉型及婦女勞

動參與率提升，致照護需求日益增加，為解決國內照護勞動市場之供需失衡問題，我國引進大量外籍看護工已補足家護及機構照護勞動力之不足。惟目前我國並未對機構或家庭看護工律定一套正式訓練、評核、驗證等機制，且將此一訓練責任完全委由外籍勞工來源國、仲介業者及雇主等三方承擔，致外籍勞工之語言、照護等能力是否足以於入臺後馬上從事看護工作，機構或家庭亦僅能單憑運氣，造成外籍看護工之照護品質不一，容易產生僱傭關係緊張或摩擦，進而發生逃跑外籍勞工之情事。

許麗雪、陳麗敏、張麗美（2006）從「機構照護」之角度檢視目前我國外籍看護工之工作及訓練管理政策，前者指出看護類外籍勞工來臺前所接受之職前訓練諸多缺失，包含訓練時數不一、專業訓練不足、訓練內容與實務工作脫軌等問題，更表示外籍勞工對其來臺後之工作內容不甚明瞭，無形中增加其心理壓力，而難以調適在臺之工作及生活；

黃文毓、謝媽娉（2010）透過研究機構外籍照護員發現，三分之二外籍勞工來臺前並未接受有關照護之職前訓練，且多數工作時間長達 12 小時以上，造成外籍勞工照護員在臺龐大的壓力負擔，而外籍勞工來臺進入機構後之訓練方式多透過同伴系統及邊做邊學等模式，致其懼怕會在工作中犯錯或其照護品質無法提高而被解約遣返回國，因此多數外籍照護員工作壓力之最大來源為學習照護技術之壓力，惟前揭學者皆從機構照護之角度檢視外籍看護工之訓練政策，而未就家庭式看護工進行探究，此點是較為可惜之處。

王增勇等（2006）則從「居家照護」角度指出家事類外籍勞工之訓練及管理問題，認為雇主不應負擔家庭看護工之訓練責任及成本，政府應將照顧責任公共化，透過長期照顧體系解決訓練問題。

藍佩嘉（2005）認為仲介為家務類外籍勞工所安排的職前訓練無非是為了使其文明化、現代化，讓落後且卑微的他者可以透過受訓而符合雇主所期待的順從、易控制及任勞任怨，惟其研究並未就訓練內容及實務工作進行比較，且研究對象

主要是針對家務類外籍勞工，較未對機構式外籍勞工有所著墨。

另陳貞如（2009）則以日本介護士為研究對象，指出日本為了解決國內照護人力不足之問題，自 2004 年起與菲律賓簽署經濟合作協定，引進菲國的介護士，復於 2007 年與印尼簽訂經濟合作協定引進該國看護類外籍勞工，研究中指出日本對外籍介護士之招募及訓練標準極為嚴格，除要求介護士須為當地有資格之護士或看護外，進入日本後更須接受語言訓練、看護機構內之工作及研習，最後尚須通過日本的國家資格考試，如未通過則須返回母國。

第三節 逃跑外籍勞工相關文獻回顧

依據就業服務法第五十六條規定，外國人有連續曠職三日失去聯繫者，即發生行蹤不明情事，雇主應於三日內書面通知相關機關；同法第六十八條、第七十三條、第七十四條規定，雇主聘僱之外國人有行蹤不明情事者，應廢止其聘僱許可，並應即令其出國，不得再於中華民國境內工作，屆期不出國者，警察機關得強制其出國及得收容之。

復按入出國及移民法第三十一條規定，外國人居留原因消失者，廢止其居留許可，並註銷其外僑居留證，但如外國人與本國雇主發生勞資爭議且正在進行爭訟程序時，得准予其繼續居留；同法第三十六條及第三十八條規定，經廢止居留許可之外國人，移民署得強制驅逐出國並得收容之。

爰此，外國人如有連續曠職三日且失去聯繫之情事時，即成為行蹤不明之外國人，相關主管機關應廢止其居留及工作許可，並得將其驅逐出國及收容，然因白領外國人享有得自由轉換雇主、工作及地點等勞動權益，且亦不受配額及工作年限之限制，故實務上鮮少有白領外國人發生行蹤不明情事，即便有曠職且遭解除聘僱之情形，治安機關仍不會將其視為行蹤不明者而強制收容並驅逐出國，反而是由白領外國人自行出國。

足見有關外國人發生行蹤不明之相關規定，僅適用於受勞動及移民政策歧視及層層限制下之外籍勞工，一旦外籍勞工有連續曠職三日且失去聯繫之情事時，即成為社會大眾眼中之逃跑外籍勞工，容易滋生非法工作、群聚打架、茶室賣淫等非法活動或犯罪，進而造成社會治安之隱憂。因此我國政府為降低這群因受限於政策枷鎖而被迫選擇逃跑之外籍勞工以維持所謂的「社會治安」、遏止因龐大市場需求所衍生之非法工作情事，經常積極成立專案加強查緝這群被迫四處流竄之逃跑外籍勞工，¹¹於查獲後立即將其收容並驅逐出國，儘管耗費龐大資源之查緝專

¹¹ 依據「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第四十五條規定。

案積效不斐，但外籍勞工逃跑人數卻未降反升，顯示專案查緝僅是「頭痛醫頭、腳痛醫腳」之手段，其嚇阻或改善效果相當有限。

國內目前針對逃跑外籍勞工之研究多係從外籍勞工政策之檢討出發，多數學者就勞動條件、勞動權益及可能造成其逃跑之相關政策進行檢討，如前揭所提之限業限額制度、禁止自由轉換雇主、客工制度等引進、仲介及管理不善之外籍勞工政策進行討論，惟專門針對逃跑外籍勞工或非法移工部分之探討則較為不足。

其中藍佩嘉（2009）不僅對非法外籍勞工進行範疇之分類¹²，更從國家管制角度論述外籍勞工逃跑之原因，並指出配額及仲介制度係造成外籍勞工逃跑之結構性因素；趙俊明（2003）則指出由國家、仲介及雇主同謀所產生的共犯結構，才是造成外籍勞工逃跑的主要因素，並進一步分析外籍勞工逃跑後之利弊得失，從合法外籍勞工及逃跑外籍勞工的供需市場，探討雇主、仲介、外籍勞工間的三角關係。

龔尤倩（2009）則指出國際黑工之問題肇因於限制工作期限的居留，剝削的仲介制度以及低劣的勞動條件，並將臺灣黑工問題歸責於高額仲介費之剝削；夏曉鵬（2010）則從長期¹³逾期之外來人口態樣進行分析，指出我國的客工制度及高額仲介費是造成逃跑外籍勞工的主要因素。值得注意的是，藍佩嘉及趙俊明皆指出，合法的外籍勞工在現行外籍勞工政策下受到層層剝削、控制及不合理對待與管理，反而在逃跑之後獲得更大的勞動自主性及自由空間，增加其在非法市場的議價籌碼。

另有部分研究或政府報告則對外籍勞工或雇主進行問卷調查等實證研究，指出外籍勞工逃跑之原因，並探討背後的政策制度面缺失（許文源，2000；張添童，2006；邱美玲，2008；尹育華等，2009；蕭宏祺，2011；行政院勞工委員會，2011）。其中勞委會雖於其調查報告中分析雇主認為外籍勞工逃跑之原因，惟卻流於資方主觀之認定，缺少勞方意見之平衡調查；而尹育華等之研究案則將外籍勞工逃跑

¹² 藍佩嘉將非法外籍勞工泛指為無合法工作證件之外籍勞動者，並在此定義下將非法外籍勞工分為逾期居留工作者、與許可不符之合法身分工作者、逃跑外籍勞工等三大範疇。

¹³ 長期是指在臺一年以上

動機分為五大範疇進行實證研究，透過國籍、性別等變數進行交叉分析，對非法移工領域提供一定之參考價值，但卻缺漏對不同產業之外籍勞工的逃跑動機進行分析，實為可惜之處。

採用實證研究探討外籍勞工逃跑原因之相關研究，大抵都從經濟層面、勞動條件層面、滿意度層面、甚或人際網絡關係層面分析外籍勞工逃跑原因，但卻未徹底釐清其問卷調查中所列出逃跑原因之屬性，諸如「受他人慫恿、轉介」之因素應歸屬於逃跑手段或途徑之範疇，倘若外籍勞工自始至終並無想要逃離原工作處所之念頭，即便有他人轉介或慫恿，亦較不會有逃跑之情事，因此將逃跑因素依屬性分類實有助於發覺外籍勞工逃跑之潛藏原因。

不論直接從「政策法令面」之相關制度缺失分析造成外籍勞工逃跑之潛因，抑或從「逃跑原因面」進行實證研究以指出現行外籍勞工政策缺失，前揭研究對現行的外籍勞工政策缺失及外籍勞工逃跑原因已奠定了相當基礎，惟上述研究皆是從整體外籍勞工的逃跑原因進行分析及論述，但卻無法解釋在相同原因之下，為何看護業外籍勞工逃跑人數及引進逃跑比例居各產業之冠的因素及潛藏之結構性問題。

儘管勞委會之調查報告已有針對外籍勞工之產業別進行區隔並調查其逃跑原因，但身為中央主管機關之勞委會，分析製造業、營造業等產業外籍勞工及家庭看護業外籍勞工逃跑之前兩大主因竟然皆相同，依序為「受其他外籍勞工慫恿、轉介」、「聘僱期限即將屆滿」，其調查報告不但未釐清外籍勞工逃跑因素之屬性，更無法解釋為何在相同的逃跑因素之下，看護業外籍勞工逃跑人數及引進逃跑比例雙雙居各產業外籍勞工之冠的原因及此現象背後所潛藏之結構性問題，實為可惜之處。

第三章 研究設計

第一節 研究架構

本研究主要是為了瞭解看護業外籍勞工逃跑人數及比例居各行業之冠的相關因素，並分析其背後潛藏之結構性問題，以提供外籍勞工政策制定者修改相關法令之建議或方案。鑑於國內多數官方報告或相關研究皆已針對外籍勞工逃跑之原因進行質化或量化之實證研究，並據此提出外籍勞工逃跑之一般性原因，諸如高額仲介費、同鄉朋友之慫恿或媒介等，惟是類因素仍無法解釋旨揭問題。

因此本研究試圖從政策法令之構面解析導致看護業外籍勞工逃跑之因素，並依據外籍勞工入臺工作之程序，將本研究架構分為「招募引進面」及「管理訓練面」，前者主要包含外籍勞工來臺前之招募、職前訓練、配額限制等面向進行分析；後者則涵蓋外籍勞工入臺後之勞動條件、認知差異、工作環境、社會支持、訓練落差、非法生活等面向。本研究冀透過「招募引進面」及「管理訓練面」等兩大構面及其所包含的相關面向，逐一檢視造成看護業外籍勞工選擇離開合法工作處所，成為非法無證移工的政策因素，以瞭解看護業外籍勞工逃跑人數居冠之結構性問題。

第二節 研究方法

本論文主要研究問題為探討看護類外籍勞工逃跑人數及比例皆居冠之原因及目前該類移工在臺之困境，鑑於國內多數研究及政府報告業已針對外籍勞工發生逃跑情事及其潛在原因進行問卷調查等研究，且其研究結果已指出一般性外籍勞工逃跑之原因，諸如「受他人慫恿、轉介」、「受雇主不當對待」等，惟這些原因仍無法有效解釋本研究之核心問題，因此本研究將採取「質化」之研究方法，透過「文獻分析法」、「半結構式訪談法」等非經統計程式或量化模式作為收集資料及邏輯分析之方法，試圖解釋及回答看護類外籍勞工之逃跑潛因及其所遇結構性問題。

壹、文獻分析法

首先在文獻分析法部分，本研究試圖從以往相關之學術期刊、政府相關調查或報告、碩博士論文、報章雜誌及網路新聞等文獻分析目前我國的外籍勞工政策，並相較於其他產業之外籍勞工，比較看護類外籍勞工在招募引進、訓練管理、勞動保障等層面是否遭受不平等待遇，受到更多歧視性、限制性等條文之規範，致其可能在惡劣勞動環境及條件、嚴密監控、不當管理等情形下，發生逃離原工作處所之情事；另從政府所制定或修正有關看護類移工政策或法令之時間點進行時間序列分析，探究該項政策或法令是否為造成旨揭問題的原因之一。此外，從此歧視性政策之脈絡中爬梳出可能導致看護類外籍勞工逃跑人數居冠之相關問題，以作為第二階段深度訪談法之談話大綱。

貳、深度訪談法

訪談是受訪者與訪談者對話之過程，透過兩者互動之過程，不僅可挖掘業已存在之客觀事實，更可創造新的意義，進而探索未知的領域（畢恆達，2010：101-108）。鑑於目前國內多數研究皆已針對外籍勞工逃跑原因進行實證研究，惟是

類研究並無法解釋為何看護類外籍勞工逃跑人數居冠之真正因素及其目前所遇結構性問題，因此質性研究之訪談模式是較為適宜之研究方法。本研究將採取半結構式（semi-structured interview）之訪談方式，此種訪談方式是有引導性取向的訪問，可以是量化導向或質化導向之模式，其優點除可讓不同的訪問員採用相同的提綱，並將訪問重點置於事先已設計好之問題上外，更能有效減少訪問誤差及時間、容易組織及分析訪談所得資料；另因訪談前已擬具大綱，可獲得深入及聚焦之資訊，有效協助研究問題之釐清（趙碧華、朱美珍譯，2000：426-431）。

一、研究對象及人數

本文之研究問題主要為探討看護業外籍勞工逃跑人數居冠之因素及其所遇結構性問題，研究對象除有已逃跑之「看護業外籍勞工」外，更包含可能為其媒介工作之「仲介業者」、制定看護業移工政策之「政府官員」及協助弱勢移工之「民間組織」；在訪談人數部分，本研究主要訪談對象為看護業逃跑外籍勞工，其人數約為 14 人至 16 人，另仲介業者、政府官員、民間組織成員則各為 1 至 2 人，訪談名單如下：

表 3-1：訪談名單

序號	身分	受訪者代碼	備註
1	行政院勞工委員會	A1	
2	逃跑的家庭看護工	B1	越南籍
3	逃跑的家庭看護工	B2	印尼籍
4	逃跑的家庭看護工	B3	印尼籍
5	逃跑的家庭看護工	B4	越南籍
6	逃跑的家庭看護工	B5	越南籍
7	逃跑的家庭看護工	B6	印尼籍
8	逃跑的家庭看護工	B7	印尼籍
9	逃跑的家庭看護工	B8	印尼籍

資料來源：作者自行整理。

二、研究步驟及內容

首先將設計訪談指引 (interview guide) 或訪談大綱，前半部將採封閉式問題，主要針對受訪者之年籍資料、勞動待遇及條件 (工資、工時、休假) 等具體問題進行訪問，收集相關背景資訊；後半部則採開放式問題，針對多數實證研究中所提「受同鄉或他人慫恿」、「雇主不合理對待」、「雇傭關係或勞動條件惡劣」等外籍勞工逃跑因素，分析造成前皆因素之背後潛因，故開放式問題將從看護業外籍勞工來臺前後對其工作內容之資訊對稱性、契約所列與實際從事工作內容之相符性、語言及照護技能訓練隔閡程度、社會支持程度、逃跑後之勞動滿意及勞動自主程度等五大面向進行訪談。

其次，因研究對象是以逃跑之看護業外籍勞工為主，故於訪談前將與移民署臺北市及新北市專勤隊取得聯繫，協助筆者於會客時間前往該隊之臨時收容所，針對所內受收容之看護業逃跑外籍勞工，以便利性抽樣法進行資料蒐集並進行一對一訪談，訪談時間以一小時為主，並視訪談情況調整訪談時間與人數。訪談結束後，24 小時內即將訪談語言與非語言內容逐字轉為文字化之書面資料，進行資料分析歸納。

第三節 研究範圍與限制

本研究旨在探討看護業外籍勞工逃跑人數居各產業之冠的潛在因素及背後的結構性問題，主要是在瞭解造成前揭現象之原因及問題，以提供政策制定者爾後修正政策或研擬因應方案之相關建議。故本研究之範圍並不包含造成外籍勞工逃跑之一般性因素及其他產業外籍勞工之勞動條件及勞動環境等。

其次，鑑於本研究之訪談對象以逃跑之看護業外籍勞工為主，惟實務上除礙於逃跑外籍勞工之行蹤難以掌握外，他們更因懼怕遭查獲及遣返而常不願透露逃跑真相，另因筆者目前居住於臺北地區，在經濟性及地域性¹⁴等因素之考量，筆者將請移民署臺北市及新北市專勤隊協助，請其同意筆者於受收容人會客時間，進入兩隊之臨時收容所並針對受收容之看護業外籍勞工進行訪談，研究對象將限於臺北地區之受收容外籍勞工，無法就未收容及其他縣市專勤隊所收容之外籍勞工進行訪談，此為本研究之主要限制。

¹⁴ 依據勞委會統計資料顯示，臺北市及新北市外籍勞工人數合計約為 11 萬人，約占外籍勞工總人數之 25%。

第四章 層層限制的外籍勞工政策

我國於 1992 年制定就業服務法後，即採用「補充性」及「暫時性」原則正式引進外籍勞工，依據就業服務法第四十六條之工作項目規定，外籍勞工主要可分為「產業類外籍勞工」及「社福類外籍勞工」，前者包含製造業、營造業、重大投資業、重大公共工程業及海洋漁撈業等五大項；後者則包含家庭幫傭業及看護業等兩項。依據勞委會統計資料（表 4-1）顯示，1992 年外籍勞工在臺人數總計約為 1.6 萬人，2011 年人數總計約為 42.5 萬人，其總人數於過去 20 年間約增加 41 萬人。

倘以每五年為區隔基準計算之，則外籍勞工在臺人數成長速度最快之時間為第 1 個五年（1992 年至 1996 年），其人數約增加 22 萬人，成長率約為 1,400%；隨後外籍勞工總人數之增加速度逐漸下降，第 2 個五年之增加人數約為 5.6 萬人，成長率約為 23%；第 3 個五年之增加人數約為 3.5 萬人，成長率約為 12%；惟近五年之增加速度卻有上升之趨勢，其增加人數約為 6.8 萬人，成長率約為 19%。值得觀察的是，外籍勞工於過去三年增加之人數大幅上升，從 2009 年的 35.1 萬人，迅速攀升至 2011 年的 42.6 萬人，三年約增加 7.5 萬人，其增加之人數甚至大於過去五年所增加之人數，足見我國政府近年來更較以往大幅依賴外籍勞工之引進，以解決相關產業勞動力不足之問題。

如從行業別觀察上述外籍勞工人數增加之現象，則可發現在第 1 個總人數增加最快速的五年中，以產業類外籍勞工之增加人數 19.1 萬人為最多，約占該五年總增加人數之 87%，社福類外籍勞工之增加人數 2.9 萬人僅占 13%；惟自第 2 個五年起，產業類外籍勞工之人數不但沒有成長，甚至出現減少之情況，而社福類外籍勞工之人數則逐年攀升，每年增加之人數及成長率皆勝過產業類外籍勞工；從最近 10 年統計數字論之，外籍勞工總人數約增加 12.2 萬人，其中產業類外籍勞工僅增加 4.5 萬人占 37%，而社福類外籍勞工卻大幅增加 7.7 萬人占 63%。

表 4-1：產業及社福外籍勞工人數－按產業分

單位：人

年度/人數	總計	產業外籍勞工合計	社福外籍勞工合計
1992 年	15,924	15,255	669
1993 年	97,565	90,040	7,525
1994 年	151,989	138,531	13,458
1995 年	189,051	171,644	17,407
1996 年	236,555	206,300	30,255
增加值	220,631	191,045	29,586
增加率	1386%	1252%	4422%
1997 年	248,396	209,284	39,112
1998 年	270,620	217,252	53,368
1999 年	294,967	220,174	74,793
2000 年	326,515	220,184	106,331
2001 年	304,605	191,671	112,934
增加值	56,209	-17,613	73,822
增加率	23%	-8%	189%
2002 年	303,684	182,973	120,711
2003 年	300,150	179,552	120,598
2004 年	314,034	182,967	131,067
2005 年	327,396	183,381	144,015
2006 年	338,755	184,970	153,785
增加值	35,071	1,997	33,074
增加率	12%	1%	27%
2007 年	357,937	195,709	162,228
2008 年	365,060	196,633	168,427
2009 年	351,016	176,073	174,943
2010 年	379,653	193,545	186,108
2011 年	425,660	227,806	197,854
增加值	67,723	32,097	35,626
增加率	19%	16%	22%

資料來源：行政院勞工委員會

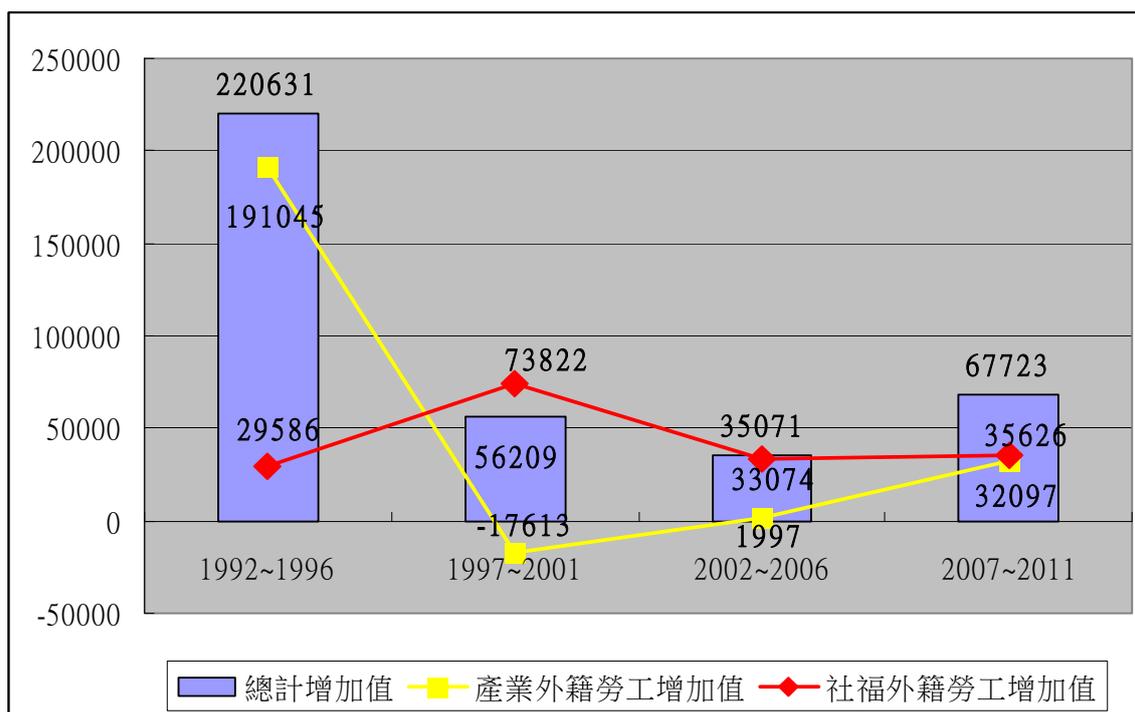


圖 4-1：產業及社福外籍勞工人數增加值比較圖

資料來源：行政院勞工委員會

顯見我國在人口結構朝高齡化及少子化快速轉型、勞動力嚴重外移、婦女勞動參與率提升之狀況下，政府透過引進社福類外籍勞工，以解決長期照護勞動力不足之問題，但此人口老化及長照人力之問題並未隨專家學者之警告或社會大眾之意識而有所改善，政府現今仍大幅依賴廉價且順從之外籍勞動力，以填補我國照護人力之缺口。

因此在政府尚未建制完善的長期照護政策及培訓充足的長期照護人力之前，勢必仍須仰賴大量的外籍勞動力以支撐起目前仍有殘缺的長期照護網絡，社福類外籍勞工已替代家中的婦女或家屬承擔起照護老、弱、殘、病之責任；另隨著外籍勞工在臺工作年限已延長至 12 年，等同於其人生可工作時間之 1/2 或 1/3 皆在臺灣，顯示我國外籍勞工政策已從原本的「補充性」及「暫時性」原則，轉向「替代性」及「循環性」原則，甚至逐漸變調為「依賴性」之失衡現象，勢必將衍生諸多社會問題及外籍勞工權益保障之爭議，前者如逃跑外籍勞工或無證移工等問

題，後者則為團聚權、居留權、社會權等權益保障之爭議。

惟本研究之研究對象則聚焦於在臺人數成長最快之外籍家庭看護工，並從外籍看護工逃跑人數居冠之原因及其結構性問題檢視我國的看護移工政策。本章首先將從勞動及移民等相關法令，依「招募引進面」及「管理執行面」概論我國層層限制下的整體外籍勞工政策，下一章將從我國現行外籍勞工政策下，論述外籍家庭看護工所遭受到特有的歧視或不公平對待之政策，並從外籍家庭看護工在歧視性政策之下，就其特有之工作條件、工作性質及工作空間等因素，分析造成其逃跑之原因及結構性問題。

第一節 「誰」可以為成外籍勞工

壹、外籍勞工來源國

假日的桃園縣火車站總是擠滿了南來北往的旅客，大部分人不是趕著返家就是前往出遊的地點，但在熙來攘往的人群中，總是會夾雜著許多不同於中文的異國語言與腔調，定睛一看，原來是利用假日前往教堂或一同聚餐、出遊的外籍勞工。相信你我對他們的國籍應該不陌生，他們主要來自越南、印尼、菲律賓及泰國等四個東南亞國家，但令一般人訝異的是，我國的外籍勞工來源國居然也包含蒙古及馬來西亞。在上述六個移工來源國中，我國最初僅開放引進印尼、馬來西亞、菲律賓、泰國等四個國家之外籍勞工來臺工作，迄 1999 年 5 月 7 日始與越南簽訂雙邊勞務協定，將越南納入我國移工來源國之一，成為我國倒數第二個開放之國家；而蒙古則遲至 2004 年才納入來源國之一，係最後一個得輸出外籍勞工至臺灣之國家。

在各國勞工人數中，表 4-2 顯示以印尼籍勞工成長速度最為驚人，從 1994 年的 6,020 人激增至 2011 年的 17.6 萬人，18 年間成長近 17 萬人，成長率高達 2,814 %；另外籍勞工人數減少比例最高者為馬來西亞，從 1994 年的 2,344 人銳減至 2011 年的 3 人，18 年間的減少率幾乎高達 100%；而越南籍勞工則與印尼籍勞工於 2002 年至 2006 年等 5 年間互有明顯的消長情形，印尼籍勞工從 2002 年的 9.3 萬餘人逐年下降至 2004 年最低人數之 2.7 萬餘人，越南籍勞工於同時間則逐年上升至 2004 年最高人數之 9 萬餘人，之後兩國即呈現相反的增減狀況；蒙古籍勞工在臺人數亦值得觀察，該國雖自 2004 年起才開放輸入外籍勞工，當年輸入 59 人至我國，2005 年時即達到最高人數 79 人，此後逐年遞減，截至 2011 年底止僅剩 1 名蒙古外籍勞工。

表 4-2：產業及社福外籍勞工人數－按國籍分

單位：人

	總計	印尼	越南	菲律賓	泰國	馬來西亞	蒙古
1994 年	151,989	6,020	—	38,473	105,152	2,344	—
1995 年	189,051	5,430	—	54,647	126,903	2,071	—
1996 年	236,555	10,206	—	83,630	141,230	1,489	—
1997 年	248,396	14,648	—	100,295	132,717	736	—
1998 年	270,620	22,058	—	114,255	133,367	940	—
1999 年	294,967	41,224	131	113,928	139,526	158	—
2000 年	326,515	77,830	7,746	98,161	142,665	113	—
2001 年	304,605	91,132	12,916	72,779	127,732	46	—
2002 年	303,684	93,212	29,473	69,426	111,538	35	—
2003 年	300,150	56,437	57,603	81,355	104,728	27	—
2004 年	314,034	27,281	90,241	91,150	105,281	22	59
2005 年	327,396	49,094	84,185	95,703	98,322	13	79
2006 年	338,755	85,223	70,536	90,054	92,894	12	36
2007 年	357,937	115,490	69,043	86,423	86,948	11	22
2008 年	365,060	127,764	81,060	80,636	75,584	11	5
2009 年	351,016	139,404	78,093	72,077	61,432	10	—
2010 年	379,653	156,332	80,030	77,538	65,742	10	1
2011 年	425,660	175,409	95,643	82,841	71,763	3	1
百分比	100%	41.2%	22.5%	19.5%	16.9%	0.0%	0.0%
增加值	273,671	169,389	*	44,368	-33,389	-2,341	*
增加率	180%	2814%	*	115%	-32%	-100%	*

資料來源：行政院勞工委員會。

備註：勞委會並無提供 1992 年及 1993 年外籍勞工國籍別之統計數據。

從上述各國勞工在臺人數統計資料觀之，可發現國人較偏好印尼籍勞工，該國移工目前占社福類外籍勞工之最多數，亦似乎自 1999 年及 2000 年起逐漸取代菲律賓籍勞工在臺工作之角色。但弔詭的是，越南籍勞工自 2002 年起也有取代印尼籍勞工之現象，而直至 2004 年後，此一現象才翻轉回原本由印尼籍勞工獨大社福類外籍勞工市場之狀況；另觀察蒙古籍勞工在臺人數之增減數據，該國移工從

開放引進迄今不過短短 8 年，其在臺人數最高僅有兩位數，現今卻幾乎已無蒙古籍勞工（僅剩 1 人）。

令人不禁好奇，究竟政府選擇外籍勞工來源國之考量基準為何？開放蒙古籍勞工之政策所為何在？又菲律賓籍及印尼籍勞工分別遭印尼籍及越南籍勞工所取代是否真為自由市場競爭機制下所做的選擇？而印尼籍及越南籍勞工在臺人數於短短五年內互為大幅消長之情形，是否真為雇主在效用極大化下之自由選擇？抑或是政府伸出烙有政治及外交印記的雙手，干預自由的外籍勞工市場機制，侵害雇主、受照護者及外籍勞工的權益，恣意停止或重啟某國外籍勞工來臺工作，任憑外籍勞工政策及數十萬戶有老弱殘病照護需求之家庭成為外交及政治下之犧牲品？

貳、外勞外交與凍結政策

「外交部為抗議菲律賓政府，將 14 名臺籍詐欺嫌疑犯遣送中國，作出三項強硬措施，以捍衛臺灣主權，其中一項是嚴格審查菲律賓勞工來臺簽證。勞委會主委王如玄在昨日對外表示，將依《行政程序法》處理，將審查時間由七到十二天延長為四個月，變相凍結菲勞四個月。若菲律賓無善意回應，不排除凍結菲律賓外勞引進。外勞再次成為外交問題的犧牲品。臺灣外勞政策素有『外勞外交』一說，政府以外勞作為外交籌碼已不是新鮮事，1990 年因臺菲航權利益談不攏，凍結菲勞；2002 年，當時的阿扁政府出訪印尼行程受挫，勞委會隨即以採取凍結印勞作為報復手段；同年又因陳菊出訪泰國僅取得觀光簽證，勞委會認為顏面盡失，兩度凍結泰勞引進。」¹⁵

¹⁵ 蘋果日報，2011 年 02 月 10 日，陳秀蓮，〈外交受挫外勞受罰〉，網址：<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20110210/33172623>。

依據就業服務法第四十八條第六項規定，勞委會得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規定其「國別」及「數額」。爰此，我國外籍勞工政策已對其國籍別設下第一道限制，相較於其他白領外國人並無國籍限制，我國此項規定已對誰可已成為外籍勞工，劃下一道區隔性、歧視性的界線，且亦就其來臺之人數設下不平等之數額限制。那究竟我國對外籍勞工來源國之選擇標準為何？是經濟面、政治面抑或外交面之考量？

1992 年時任勞委會主委之趙守博（1992）表示，政府選擇外籍勞工來源國之標準有四大項，其中僅有「勞工素質」這一項和外籍勞工市場機制有關，其餘三項標準為「強化雙邊外交關係」、「來臺外籍勞工密切配合我國政策」、「對我國政府及民眾有好」，則皆從我國之政治及外交層面予以考量，明顯將國家外交利益置於國內雇主利益之前。

外籍勞工引進與否牽涉兩國雙邊談判及協定簽署，臺灣為爭取國家位格之提昇及重返國際社會，執政者更將外籍勞工政策與外交政策緊密結合，外交部從最初即主導來源國名單之決定，試圖利用外籍勞工推廣所謂的實質外交或外勞外交，蒙古籍勞工之開放即為最鮮明之例子，2004 年為與蒙古國拓展外交關係，扁政府不顧國人對蒙古籍勞工之低接受度，仍執意於 2004 年引進該國勞工，兩國最終則達成互設辦事處之外交目標。

不僅外籍勞工來源國之選擇標準建基於我國外交關係，暫停與重啟外籍勞工來臺之政策更深受國家主權及政治因素之影響。我國於 1999 年凍結菲律賓籍勞工長達半年，起因為臺菲航權爭議、國家位格矮化、總統訪菲遭拒等傷害我國主權及外交關係等事件，勞委會遂於同年與越南簽訂協議，開放越南籍勞工來臺以取代菲國移工；復於 2002 年凍結印尼籍勞工，起因亦是總統過境印尼遭拒之國家主權事件，而為表達抗議，凍結印尼籍勞工之時間則長達 2 年半，越南籍勞工在臺人數則於同期間（2002 年至 2004 年）呈現直線上升之趨勢。

儘管凍結菲律賓籍及印尼籍勞工之主因是外交層面考量，但勞委會仍宣稱是為抑制該兩國之外籍勞工逃跑率。另為降低越南籍逃跑勞工在臺人數，勞委會亦自 2005 年起凍結初次申請來臺之越南籍家庭類勞工¹⁶，此後印尼籍勞工人數則以倍數成長取代越南籍及菲律賓籍勞工，目前約占我國外籍勞工總人數之 41%。惟凍結政策是否可確實達到勞委會抑制外籍勞工逃跑率之目標呢？

為降低及抑制越南籍勞工之高逃跑率，勞委會自 2005 年 1 月起對該國實施凍結政策，從表 4-3 可明顯看出，凍結政策實施前一年（2004 年）的越南籍勞工逃跑率為 8.4%，實施凍結政策後的第一年，其逃跑率不降反升，上升至 8.7%，較去年增加 0.3%，儘管之後該國逃跑率有下降趨勢，至 2008 年時降至最低為 5.3%，但近年來的逃跑率卻又逐年攀升，至 2010 年又達到凍結政策前之 8% 以上之高峰。

表 4-3：越南籍勞工歷年在臺人數及逃跑人數統計表

單位：人、%

年度	總人數 (A)	逃跑人數 (B)	逃跑率 (B/A)
2002 年	29,473	1,584	5.4%
2003 年	57,603	4,233	7.3%
2004 年	90,241	7,536	8.4%
2005 年	84,185	7,363	8.7%
2006 年	70,536	4,422	6.3%
2007 年	69,043	4,529	6.6%
2008 年	81,060	4,275	5.3%
2009 年	78,093	5,138	6.6%
2010 年	80,030	6,590	8.2%
2011 年	95,643	6,985	7.3%
平均	73591	5266	7.0%

資料來源：行政院勞工委員會。

¹⁶ 在臺工作三年期滿後回國，且由直接聘僱方式再次至原雇主處工作之越南家庭類勞工，則不在此限。

可見凍結政策之實施並無法大幅降低逃跑率，且在實施後的第一年會將逃跑率推至最高峰，其主因之一可能為越南籍勞工獲知凍結政策即將開始實施，儘管凍結對象僅限於初次入境之家事類外籍勞工，惟已入臺者會擔心倘原雇主日後不願繼續聘僱，則將喪失再次入境之工作機會，因此對於工作年限期滿或產生勞資糾紛之越南籍家事類勞工而言，他（她）們已預知未來無法再入臺工作，故寧願選擇逃跑一途以爭取繼續留在臺灣賺取薪資之機會，導致凍結政策第一年的逃跑率創下最高紀錄。

勞委會對越南所實施之凍結政策雖於第一年拉高該國勞工在臺之逃跑率，但其逃跑率隨後即逐年下降，至 2008 年時降至最低，似乎顯示凍結政策僅能發揮部分效果，暫時地降低越南籍勞工之逃跑率。惟綜觀其他國家在臺之勞工，依據圖 4-2 及表 4-4 顯示，可看出每一國家於勞委會對越南實施凍結政策後，其逃跑率亦逐年下降，直至近二年方有回升之趨勢，因此可合理懷疑的是，越南籍勞工逃跑率之下降並非直接肇因於凍結政策，應該是外在環境之影響，諸如經濟不景氣或工廠訂單減少，致欲聘僱非法外籍勞工之需求下滑，間接造成逃跑人數及逃跑率之下降。

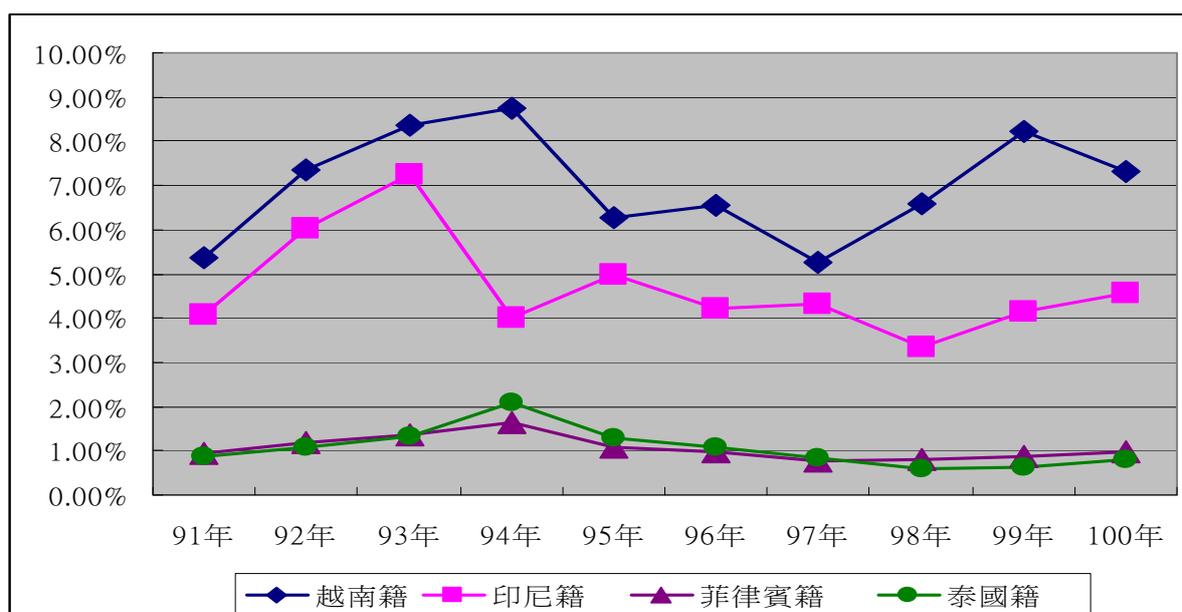


圖 4-2：各國外籍勞工歷年逃跑率比較圖

資料來源：行政院勞工委員會。

表 4-4：外籍勞工歷年逃跑人數及逃跑率統計表

單位：人、%

年度/國籍	越南籍勞工		印尼籍勞工		菲律賓勞工 逃跑率	泰國籍勞工 逃跑率
	逃跑人數	逃跑率	逃跑人數	逃跑率		
2002 年	1,584	5.37%	3809	4.09%	0.93%	0.86%
2003 年	4,233	7.35%	3411	6.04%	1.17%	1.09%
2004 年	7,536	8.35%	1978	7.25%	1.35%	1.32%
2005 年 (A)	7,363	8.75%	1973	4.02%	1.65%	2.10%
2006 年	4,422	6.27%	4232	4.97%	1.09%	1.30%
2007 年	4,529	6.56%	4870	4.22%	0.99%	1.07%
2008 年	4,275	5.27%	5506	4.31%	0.76%	0.82%
2009 年	5,138	6.58%	4672	3.35%	0.79%	0.60%
2010 年	6,590	8.23%	6484	4.15%	0.87%	0.64%
2011 年 (B)	6,985	7.30%	7984	4.55%	0.98%	0.80%
增加數 (B-A)	-378	-1.45%	6,011	0.53%	-0.67%	-1.30%
增加率 (B-A) /A	-5%	-17%	305%	13%	-41%	-62%

資料來源：行政院勞工委員會。

另從產業內勞工互補性論之，勞委會於 2005 年對越南籍家事類勞工實施凍結後，從表 4-5 可看出，越南籍社福勞工自凍結政策後，其人數大幅減少約 3.8 萬人，減少率為 60%；惟同時期的印尼籍社福勞工人數則有顯著上升，共增加約 10.6 萬

人，增加率高達 253%，顯見兩國勞工在社福產業內有互補之現象。而從逃跑人數增加值及增加率觀之，自 2005 年迄 2011 年止，凍結政策僅小幅地降低越南籍勞工逃跑人數，共減少 378 人，減少率僅約 5%；但印尼籍勞工逃跑人數卻於同時期大幅上升，共增加 6,011 人，增加率更高達約 305%。

表 4-5：印尼籍、越南籍社福勞工歷年人數及總逃跑人數統計表

單位：人

年度/國籍	印尼		越南		合計
	社會服務業	總逃跑人數	社會服務業	總逃跑人數	
2002	81,490	3,809	15,263	1,584	100,562
2003	47,891	3,411	40,397	4,233	91,699
2004	21,457	1,978	71,783	7,536	95,218
2005 (A)	41,906	1,973	63,956	7,363	107,835
2006	75,577	4,232	46,767	4,422	126,576
2007	101,619	4,870	34,414	4,529	140,903
2008	111,114	5,506	32,912	4,275	149,532
2009	121,058	4,672	29,914	5,138	155,644
2010	135,019	6,484	26,542	6,590	168,045
2011 (B)	148,080	7,984	25,688	6,985	181,752
增加值 (B-A)	106,174	6,011	-38,268	-378	73,917
增加率 (B-A) /A	253%	305%	-60%	-5%	69%

資料來源：行政院勞工委員會。

備註：

- 一、勞委會未提供逃跑外籍勞工之行業別分析，故表中之逃跑人數係以該國總逃跑人數為基準。
- 二、社會服務業勞工係指家庭、機構看護工及家庭幫傭人數之總合。

準此，儘管凍結政策抑制越南籍家事類勞工入境人數及小幅度降低該國逃跑人數，卻透過引進印尼籍勞工以填補我國勞動力不足之空缺，造成印尼籍勞工逃跑人數直線上升，其逃跑人數增加率更創下 300% 以上之紀錄。姑且不論勞委會所

實施之凍結政策是否確實發揮嚇阻或抑制外籍勞工逃跑之效果（從表 4-3 及表 4-4 統計表觀之，嚇阻或抑制效果並不大），但此政策卻帶來相當程度之負面影響，除犧牲國人聘僱不同國家外籍勞工之選擇權外，更侵害受凍結國家勞工來臺工作之權益，並可能產生另一國家之外籍勞工逃跑人數大幅增加之問題。

「試問凍結外勞，處罰到的究竟是菲律賓政府，或是背負高額仲介費的弱勢勞工以及臺灣僱主？試想，一個準備來臺工作的菲律賓勞工，抵押僅有的土地、向仲介借貸高額仲介費後，打算來到臺灣工作，卻在臨上飛機被告知，因為外交問題，至少要等四個月才知道能不能成行，他們已付出的成本由誰賠償？當我們因飛機延誤滯留機場時，都知道要求航空公司賠償損失的時間與金錢時，為何能接受政府以侵害勞工權益，迴避其無能解決外交困境的事實。弱勢勞工幾乎是傾家蕩產，為了生存僅存的希望，拿來作為外交關係中搏大小，施加壓力的政治籌碼，實在令人感到遺憾與不齒。」¹⁷

足見凍結政策並非抑制外籍勞工逃跑率的解決之道，此舉或許短期內可降低受凍結國家外籍勞工之逃跑人數及逃跑率，但卻將國人對該產業勞動力之需求轉向另一國家之勞工，造成該國勞工入臺人數攀升並間接導致該國外籍勞工逃跑人數之增加，對於降低總逃跑人數並無任何實質助益，因此正本清源之道乃是分析外籍勞工逃跑因素，發掘逃跑現象背後潛在的結構性問題，並據此修改我國相關的外籍勞工政策，方能有效降低外籍勞工逃跑人數及逃跑率。

¹⁷ 蘋果日報，2011 年 02 月 10 日，陳秀蓮，〈外交受挫外勞受罰〉，網址：<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20110210/33172623>。

第二節 高價稀有的入場券

「我是用生命來這場公聽會的，因為我要代替無法出門的極重度身障者發聲！極重度身障者何文翰昨日吃力撐著癱瘓身軀，坐著輪椅現身立院，替其他動彈不得的殘疾者者發言。他原是電視臺攝影記者，九年前應國臺辦之邀赴新疆採訪，意外發生車禍，嚴重損傷頸椎。」

18

「名嘴陳文茜日前也披露，一名無法料理生活的九旬退役軍人患有褥瘡併發症，但請不起昂貴的本勞看護，巴氏量表分數又未達申請外籍看護標準，死時竟留下一屋子汗穢廢物。她直言，申請制度門檻嚴格，是對邁入高齡化社會的臺灣「不人道壓迫」。家住臺南的張小姐抱怨，去年她生下一對雙胞胎，年逾七旬的婆婆沒辦法幫忙帶小孩，家裡又負擔不起兩名保母的費用，只好申請外籍幫傭。兩胎點數雖有十五點，但因婆婆未滿七十五歲無法拿到點數，最後差「一點」，無法聘僱外籍幫傭。」¹⁹

壹、外籍勞工申請資格及配額政策

為什麼我父親已高齡 80 歲，且患有糖尿病等慢性疾病，致其行動無法自如，但卻仍無法申請外籍勞工？為什麼我家中小孩已罹患肌肉萎縮症，三餐僅能勉強自理，卻仍無法申請外籍勞工？相信這是許多家中有老、弱、殘、病等須照顧者之心聲，對於多數雙薪或單薪家庭中低收入戶而言，一旦家中有年長者或孩童罹患慢性或重度障礙等疾病，則全家頓時陷入經濟及照顧人力不足之困境，更遑

¹⁸ 中時電子報，2012/05/04，管嫫媛，〈救我！重障者籲開放外勞看護〉，網址：

<http://tw.news.yahoo.com/%E6%95%91%E6%88%91-%E9%87%8D%E9%9A%9C%E8%80%85%E7%B1%B2%E9%96%8B%E6%94%BE%E5%A4%96%E5%8B%9E%E7%9C%8B%E8%AD%B7-213000720.html>

¹⁹ 中時電子報，2012 年 4 月 9 日，許俊偉，〈申請外勞擠窄門 鬆綁露曙光〉，網址：

<http://tw.news.yahoo.com/%E7%94%B3%E8%AB%8B%E5%A4%96%E5%8B%9E%E6%93%A0%E7%AA%84%E9%96%80-%E9%AC%86%E7%B6%81%E9%9C%B2%E6%9B%99%E5%85%89-213000908.html>。

論家庭經濟支撐者瞬間成為受照顧者之弱勢處境。因此對於有長期照護需求之中低收入戶家庭而言，在經濟壓力及工作需求等因素之考量下，多數家庭被迫選擇申請外籍勞工，進入家門內承擔起其親人之照顧責任。

惟現實生活中，欲取得外籍勞工入境工作之名額卻難如登天！

「從我的看護離開之後，我開始要到處去找人去找一個人來照顧我，花這麼長的時間，要付六萬塊也找不到人來家裡照顧我」，「要付六萬塊也找不到人」這是國民黨立委楊玉欣在外勞離開後的心聲，她以自己的經驗指出國內「照護人力不足」以及「外籍看護申請不易」的問題。『你說要評估到底要經過多少評估，我覺得對這些失能重度障礙的家庭來說是非常痛苦』，針對人力不足，楊玉欣指出，雖然國內有培養照護人力，但流失速度也很快，並不能滿足六十五萬到九十五萬有需求的家庭。」²⁰

2011 年下半年，國內某藝人為申請外籍勞工人境照顧其年邁且行動不便之雙親，卻因申請資格不符而甘冒觸法之風險，鋌而走險與非法仲介共同偽造醫院之診斷證明書及巴氏量表，以符合申請外籍看護工入境工作之資格，但事後遭警方破獲並以偽造文書罪移送地檢署偵辦（TVBS，2011）。這絕對不是單一個案，也絕對不是最後一案，在政府嚴格設限申請外籍看護工之資格及限制外籍勞工來臺人數之情況下，此舉不僅造成雇主對於外籍勞動力之需求遭受嚴重打壓，更間接減少外籍勞工得入境工作之人數及機會。

因此在外籍勞動力供給人數受限於國內需求配額之情況下，造成外籍勞工供過於求，即便有意願進入臺灣工作，但囿於國內外籍勞工配額政策之影響，人為設限之勞動力需求除將造成買方市場壓低勞動力價格（薪資）外，更將導致外籍

²⁰ 中廣新聞網，2012/04/17，〈申請外籍看護門檻高 量表一堆添困難〉，網址：
<http://tw.news.yahoo.com/%E7%94%B3%E8%AB%8B%E5%A4%96%E7%B1%8D%E7%9C%8B%E8%AD%B7%E9%96%80%E6%AA%BB%E9%AB%98-%E9%87%8F%E8%A1%A8-%E5%A0%86%E6%B7%BB%E5%9B%B0%E9%9B%A3-224112982.html>。

勞工得入臺工作之機會或名額「商品化、稀有化」，故本節以「入場券」一詞形容外籍勞工進入臺灣工作之機會或名額。

依據「就業服務法」第四十六條第一項及「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」第三條至第四條規定，外籍勞工在臺工作之項目限於海洋漁撈、家庭幫傭、家庭或機構看護、製造、營造等工作；另按「就業服務法」第四十二條規定，國人聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會，故為保障國民工作權，同法第四十八條第六項規定，勞委會得對在臺工作之外籍勞工規定其「數額」。

因此為防止企業或雇主依賴廉價勞動力而停止產業升級及保障國民工作權，勞委會對產業外籍勞工之引進即設有「限業限額」之規定；另社福外籍勞工中之家庭幫傭已由原本的「配額制」轉變為「積點制」，而外籍看護工則依工作場所之不同分為機構看護工及家庭看護工，前者人數合計不可超過本國看護工人數，後者則自一開始即採用「資格核配」原則，並無限額之規定。

儘管如此，但政府對家庭幫傭及家庭看護工之申請標準卻相對嚴格，其中家庭幫傭之要件更是嚴苛，雇主須提出家中有多胞胎（三胞胎以上）或十六點以上之點數等證明，始可依規辦理招募；另就家庭看護工之申請而論，則須滿足「巴氏量表」所規定被看護者應為特定重度身心障礙者或需全日二十四小時照護者，且需全天候照護標準之量表分數應低於三十五分。致一般有聘僱需求之家庭卻苦無資格，等同於設下無形的限額門檻。

準此，在政府的配額政策下，除產業類外籍勞工受到限業限額之規範外，社福類外籍勞工亦因申請資格過於嚴苛，如同受到配額之無形束縛，致雇主聘僱外籍勞動力之需求遭到政府設下人數限制而減少，進而降低外籍勞工來源國之勞動力供給，嚴重影響外籍勞動力之市場機制，影響層面可從外籍勞工市場之「國內需求面」及「國外供給面」論之。

從國內需求面觀之，當雇主對外籍勞動力之需求無法在配額政策下之合法市場中獲得滿足時，需求者可能被迫採取非法手段，與仲介業者共謀勾結或欺瞞醫療機構，藉此取得申請外籍勞工入境之入場券；抑或直接轉入非法市場，非法聘僱無證或逃跑移工，造成外籍勞工逃跑人數及逃跑率居高不下；另因需求受限將形成買方市場，進而壓低勞動者之工作薪資及條件，影響外籍勞工權益甚鉅。

從國外供給面觀之，在需求受到配額限制之前提下，外籍勞動力勢必供過於求，僅有少部分外籍勞工能取得進入臺灣之名額，致名額分配成為商品化之行為，在入場券稀有化之條件下，外籍勞工被迫付出相當代價以取得一票難求之入場券，其於進入臺灣工作之前，身上皆已背負龐大債務，此亦造成其日後選擇逃跑的主因之一。

或有論者認為外籍勞工於入境前背負高額債務之主因係肇因於「國際仲介制度之剝削」，蔡明璋及陳嘉慧（1997）在其研究中指出，臺灣的外籍勞工市場已逐漸固定，但仲介業者家數卻呈現急速增加且競爭激烈，在配額政策下，仲介公司為競爭少數之客戶，逐漸採取策略性的回扣行動，藉由給予雇主巨額利益，以換取客戶手中所握有的配額，仲介公司則將其給予回扣之成本轉嫁至外籍勞工身上，而在我國所提供之基本工資高於鄰國之情形下，外籍勞工最終仍會願意背負巨額貸款以換取來臺工作之機會，形成「使用者收費、服務者付費」之怪異現象。

逃跑外籍勞工（2012）在其合著的「逃—我們的寶島，他們的牢」一書中指出，外籍勞工來臺前皆須背負一筆高額仲介費，其借貸費用約為 7,500 美元，相當於 22.5 萬元新臺幣，為償還其貸款費用，外籍勞工來臺後的前二年幾乎皆做白工，且在龐大的債務壓力下，外籍勞工於遭受不合理對待或剝削後，只好選擇逃跑繼續滯臺非法工作，以還清高額的仲介費用，因此該書指出高額仲介費係在臺外籍勞工逃跑的主因之一。

貳、雇主直接聘僱及國家直接引進機制

因此為減輕外籍勞工來臺前所需背負高額仲介費之經濟壓力，首要之務即是階段性廢除仲介制度，透過「雇主直接聘僱機制」及「國對國直接引進機制」，逐漸達成直接引進外籍勞工之目標。但我國目前尚未採取國對國直接引進機制，僅實行條件式雇主直接聘僱機制，勞委會於 2007 年 12 月底成立「直接聘僱聯合服務中心」，藉由與各外籍勞工來源國、外交部等相關單位合作，期簡化直接聘僱外籍勞工之行政作業程序及流程，以協助雇主自行招募原聘僱之外籍勞工。

儘管勞委會立意良好，暨透過 2007 年成立之直聘中心，協助雇主無須透過仲介公司，可直接再次招募同一外籍勞工，減少國內仲介公司辦理費用之支出，以降低外籍勞工來臺之經濟負擔。惟勞委會 2011 年外勞調查報告指出，在事業類外籍勞工部分，96.4%以上之事業單位係透過仲介公司方式引進外籍勞工，2.9%的事業單位採承接他人轉出之外籍勞工，而僅有 0.7%的事業單位透過「直接聘僱」方式引進外籍勞工。

直聘制度績效不彰之主要原因依序為「沒時間親自辦理」最多占 70.7%，其次為「不知道辦理程序」占 49.0%，「不知相關訊息」占 26.4%居第三，顯示勞委會於 2007 年所推動之直聘制度並未能有效解決仲介制度層層剝削之問題，且該制度僅條件式地開放雇主直接招募其原聘僱之外籍勞工，直聘對象並不包含初次入境之外籍勞工。惟相較於再次入境之外籍勞工，初次入境之外籍勞工須支付較高的仲介費，其入臺工作之經濟負擔更為龐大，反而應列為直接聘僱之首要對象。

後為擴大雇主辦理直接聘僱之範圍並替雇主節省介紹費，亦為外勞節省國外仲介費及國內仲介公司收取之服務費，勞委會於 2012 年 1 月 1 日起建置「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」，透過網路與各外籍勞工來源國之人力資料庫結合，依雇主（廠商）所需之外勞招募條件，於網路系統媒合選工，挑選符合雇主需求之外籍勞工來臺工作（行政院勞工委員會，2011）。²¹

²¹ 行政院勞工委員會，2011，〈勞委會提供直聘服務更便捷～「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」101 年 1 月啟用〉，網址：
http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=4e9d270e:2012&theme=&layout=

惟該系統內之外籍勞工人力資料庫尚未完備，以外籍看護工人數最多之印尼籍勞工而言，該國因囿於其國內法令規定，目前尚無法提供印尼籍勞工資料至該網路選工系統；另以外籍勞工逃跑人數及逃跑率為最高之越南籍勞工而論，越南政府目前僅規劃就家庭類勞工部分先行配合辦理網路選工系統，尚未包含其他產業之勞工，故現今僅有泰國政府積極配合我國之網路選工制度，外籍勞工人數最多之印尼籍與越南籍勞工目前仍未納入選工系統，恐嚴重影響此一網路直聘機制之成效，短期內仍無法有效保障外籍勞工免於高額仲介費之剝削。

綜觀亞洲引進外籍勞工之國家，幾乎皆透過仲介公司招募引進外籍勞工，僅有韓國係採國對國方式直接引進，並無仲介公司之介入。以韓國經驗而論，韓國對於藍領外國人亦設有配額限制，且外籍勞工之引進須經該國勞動部產業人力工團之核准，由國家直接向勞力輸出國協商以決定外籍勞工來源國及其人數，除可徹底避免國內仲介業者之剝削外，韓國更對欲入境工作之外籍勞工設下語言測驗之標準，要求必須通過韓語能力測驗（The Korean Language Proficiency Test），提高外籍勞工之韓語能力，以降低雇傭關係間因語言隔閡引起之摩擦（行政院勞工委員會職業訓練局，2009），故我國政府應朝國對國直聘機制而努力。

而在尚未全面採取雇主直接聘僱機制前，為防止外籍勞工遭受高額仲介費之剝削，勞委會特訂定「私立就業服務機構收費項目及金額標準」，規定我國仲介業者須依所訂之書面契約內載明的服務項目，且須有提供服務之事實，方得收取服務費用，且不得預先收取。收取項目及金額則依上述標準第六條規定，第一年、第二年及第三年所收取之服務費每月分別不得超過新臺幣 1800 元、1700 元及 1500 元，假設外籍勞工在臺工作期滿三年且未發生逃跑情事，則仲介業者最高可收取新臺幣 6 萬元之服務費。另國內仲介業者如有收受標準以外之費用，則勞委會將依規處以 10 倍至 20 倍罰鍰、停業、廢止許可等處分，以保障外籍勞工免受高額仲介費之剝削。

儘管身為主管機關之勞委會本於職責訂定前揭服務費之收費項目及金額標準，且亦於「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第二十七條及第二十七條之一規定外籍勞工應備妥其母國政府所驗證之入臺工作費用及工資切結書，方得申請入臺的工作簽證，並於外籍勞工入臺後三日內，由縣（市）政府派員前往外籍勞工工作地點針對前揭文件實施檢查，以保障外籍勞工在臺之勞動權益及避免高額仲介費之剝削。但實際上仍無法減輕外籍勞工來臺前之借貸負擔，主要原因係該法所明定之項目及標準並不及於外籍勞工母國之仲介業者，其仲介費用及相關規費金額係屬各外籍勞工來源國國家法令政策，由外籍勞工來源國所自行規範及管理，故外籍勞工來臺工作後仍須償還其所借貸之高額貸款。

「外籍勞工自家鄉來臺工作前，常須透過當地業者層層之介紹，因為這些勞工多數來自於偏遠鄉鎮，倘無當地牛頭之介紹，他們無法得知出國工作的訊息或機會，而每一層的介紹都會有介紹費用，累積起來就是一筆不小的仲介費用，外籍勞工因此必須向當地銀行借貸高額貸款，以繳納高額的仲介費用。這些來臺前由外籍勞工所繳納之仲介費、介紹費或其他規費的項目及金額，非屬我國法令所能管轄的範圍，因此臺灣政府無權干涉外籍勞工來臺前之借貸金額。」（A1）

高額仲介費之存在除係因外籍勞工來源國之仲介制度外，我國仲介業者與外籍勞工母國仲介業者之聯合剝削亦占有部分原因。

「我國外勞引進已經有將近二十年歷史，透過仲介代替雇主與外勞之間處理引進事宜已行之有年。雖然我國法令規定仲介不可收取法所定額度以上之居間報酬，但任何與外勞仲介引進相關人士大家皆知，本國仲介在臺灣無法收取鉅額仲介費，但透過外勞輸出國的仲介收取鉅

額費用，然後由兩地仲介公司拆帳分利之現象，絕非空穴來風。儘管主管機關無法掌握確實實據，但大家心知肚明這是由來已久且無法杜絕之歪風。」²²

而因外籍勞工來臺前即背負巨額貸款、承受龐大經濟壓力，故來臺工作後遇有雇主不當對待或單方解雇等可能遣返回國之情事時，只好選擇逃跑以繼續留在臺灣非法工作，藉此賺取微薄利潤以償還鉅額仲介費。「這種因為仲介公司得利，導致非法外勞所衍生的社會成本支出，卻必須由本國國民大家集體承擔」（行政院勞工委員會職業訓練局，2009）。

參、循環配額及家庭看護工之遞補政策

另蔡明璋及陳嘉慧亦指出在「循環配額」的考量下，外籍勞工在臺工作三年期滿後即須離境並重新辦理再次入臺工作之手續，而許多仲介公司為賺取外籍勞工二次來臺或三次來臺工作之服務費用，不惜犧牲申請「初次配額」之利潤，藉由給予雇主回扣以換取日後循環配額之服務費用。準此，對於許多仲介業者而言，循環配額後續所帶來之利潤甚至大於初次配額，尤其是外籍勞工發生逃跑情事尚未出境前仍可遞補之看護類外籍勞工，是類循環配額更能提供仲介業者為該雇主引進初次入境外籍勞工之機會，藉此獲取較再次入境外籍勞工更高額之仲介費。

依據「就業服務法」第五十二條規定，外籍勞工在臺工作期間最長為三年，三年期滿後應出國一日後始得再入國工作，且在臺工作期間最長不得逾 12 年。因此就循環配額而論，外籍勞工在臺工作期間最長為 12 年，仲介業者最多可賺取四次循環配額之利潤，惟循環配額之對象僅限於原受聘僱之外籍勞工，不含初次入境之外籍勞工。而勞委會為管制入境外籍勞工之總量，於「雇主聘僱外國人管理辦法」第二十條律定，雇主於原聘僱之外籍勞工出國前，不得再引進或接續聘僱其他外籍勞工。

²² 行政院勞工委員會職業訓練局，2009。《外國人聘僱及管理法制研究計畫》，行政院勞工委員會網站，http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc_id=8&func_id=8&mcata_id=760，2012/6/25。

但基於家庭看護工之特殊性質，考量被看護者之生命身體安全及因應家屬照顧需求，勞委會於 2007 年 5 月修正就業服務法第五十八條，增列家庭看護工於雇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，而未能推介成功者，方得申請遞補另一家庭看護工，因此家庭看護工倘有逃跑情事發生，雇主於六個月後即可申請一名新看護工入境，是類外籍勞工不受外籍勞工總額之管制。

因此對於聘僱家庭看護工之雇主而言，其所擁有之配額除可視為一般性的循環配額外，於其所聘僱之外籍勞工逃跑後，本身之配額並未因此消失，故可視為帶有初次配額之色彩，仲介業者更樂於協助雇主遞補新外籍勞工入境，因其所獲利潤高於一般性循環配額下原外籍勞工入境所繳之服務費用。

此一政策雖基於人道考量，允許被看護者於其所聘僱之家庭看護工發生逃跑情事後，六個月後仍得申請遞補，但卻為非法外籍勞工市場開啟方便之門，只要非法仲介為賺取不法利益，欺騙或和雇主同謀，非法誘拐或媒介所聘之家庭看護工至其他處所非法工作，並向主管機關謊報該外籍勞工發生逃跑情事，則該雇主僅需等待六個月即可申請遞補一名新外籍勞工。而雇主於這六個月等待之空窗期，則由該非法仲介媒介另一名非法外籍勞工至該雇主家暫時工作或照護老人家，非法媒介該名外籍勞工所賺取之工作介紹費及手續費，則可由非法仲介獨吞或與該雇主同享，致家庭看護工之逃跑人數可能因此而增加。

究竟放寬雇主申請遞補家庭看護工之規定是否會造成其逃跑人數上升，抑或在遞補政策鬆綁後，可有效解決因原看護工逃跑後所衍生之人力不足的問題，間接遏阻有照護需求之雇主非法聘僱其他逃跑外籍勞工之動機，以降低長期照護市場對逃跑外籍勞工之需求。惟目前相關主管機關僅提供各國外籍勞工歷年逃跑人數之統計資料，並未提供家庭看護工歷年逃跑人數之數據，致現有數據無法直接且完全回應前揭問題，僅能從勞委會所提供之各國外籍家庭看護工歷年在臺人數

及各國外籍勞工歷年逃跑人數推估遞補政策鬆綁前後之看護工逃跑人數增減情況。

表 4-6 顯示，自 2002 年起至 2011 年止，家庭看護工歷年平均人數約占總人數之 42%，其中人數最多者為印尼籍外籍勞工占所有家庭看護工之 78%，而從印尼籍外籍勞工在臺人數觀之，歷年從事家庭看護工者平均約占所有印尼籍外籍勞工總人數之 83%；另依 2011 年勞委會外籍勞工調查報告指出，外籍看護工高達 99.2% 為女性，年齡以「30~39 歲」者占 48.9% 最多，「29 歲以下」者占 37.3% 居次，顯見我國八成以上之外籍家庭看護工皆係由 20 歲²³至 40 歲間的女性印尼籍勞工所組成，且八成以上之印尼籍勞工皆從事家庭看護工作，故下述針對外籍家庭看護工之逃跑人數分析，將以女性印尼籍勞工為主要研究對象。

表 4-7 及圖 4-3 顯示，勞委會於 2007 年放寬家庭看護工遞補政策後，所有女性外籍勞工之逃跑人數逐年下降，其年減少率出現極速上升之趨勢，從 2008 年 8% 的減少率爬升至 2010 的 28%，至 2010 年時方出現逃跑人數增加之現象。在同一期間，女性印尼籍勞工之逃跑人數僅在 2008 年出現增加之現象，隨後即呈現逐年下降之趨勢，與女性外籍勞工總逃跑人數幾乎有相同之增減變化。

²³ 依據「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籍審查標準」第七條規定，外籍看護工之年齡須二十歲以上。

表 4-6：各國外籍家庭看護工歷年在臺人數統計表

單位：人

年度	類別	總計	印尼	菲律賓	泰國	越南
2002	總人數	303,684	93,212	69,426	111,538	29,473
	家庭看護工	110,378	76,043	17,677	2,481	14,175
	百分比	36%	82%	25%	2%	48%
2003	總人數	300,150	56,437	81,355	104,728	57,603
	家庭看護工	111,598	44,622	26,016	2,744	38,215
	百分比	37%	79%	32%	3%	66%
2004	總人數	314,034	27,281	91,150	105,281	90,241
	家庭看護工	123,157	20,377	31,295	3,135	68,307
	百分比	39%	75%	34%	3%	76%
2005	總人數	327,396	49,094	95,703	98,322	84,185
	家庭看護工	135,659	40,946	32,162	2,905	59,601
	百分比	41%	83%	34%	3%	71%
2006	總人數	338,755	85,223	90,054	92,894	70,536
	家庭看護工	144,238	73,671	26,611	2,218	41,722
	百分比	43%	86%	30%	2%	59%
2007	總人數	357,937	115,490	86,423	86,948	69,043
	家庭看護工	152,067	99,183	22,321	1,754	28,802
	百分比	42%	86%	26%	2%	42%
2008	總人數	365,060	127,764	80,636	75,584	81,060
	家庭看護工	157,416	108,699	20,945	1,446	26,323
	百分比	43%	85%	26%	2%	32%
2009	總人數	351,016	139,404	72,077	61,432	78,093
	家庭看護工	163,818	118,756	20,796	1,245	23,021
	百分比	47%	85%	29%	2%	29%
2010	總人數	379,653	156,332	77,538	65,742	80,030
	家庭看護工	174,307	132,463	21,370	1,175	19,298
	百分比	46%	85%	28%	2%	24%
2011	總人數	425,660	175,409	82,841	71,763	95,643
	家庭看護工	185,317	145,091	21,336	1,002	17,887
	百分比	44%	83%	26%	1%	19%
歷年平均		42%	83%	29%	2%	47%

資料來源：行政院勞工委員會。

表 4-7：各國外籍家庭看護工歷年在臺人數統計表

單位：人

年度/人數	所有女性外籍勞工 逃跑人數			印尼籍女性外籍勞工 逃跑人數		
	當年度 人數	相較去年 增加值	相較去年 增加率	當年度 人數	相較去年 增加值	相較去年 增加率
2002 年	4,403	*	*	2,952	*	*
2003 年	7,017	2,614	59%	3,066	114	4%
2004 年	8,725	1,708	24%	1,662	-1,404	-46%
2005 年	9,090	365	4%	1,673	11	1%
2006 年	8,118	-972	-11%	3,643	1,970	118%
2007 年	8,176	58	1%	4,299	656	18%
2008 年	7,492	-684	-8%	4,931	632	15%
2009 年	7,126	-366	-5%	4,180	-751	-15%
2010 年	5,119	-2,007	-28%	1,012	-3,168	-76%
2011 年	10,030	4,911	96%	6,643	5,631	556%

資料來源：行政院勞工委員會。

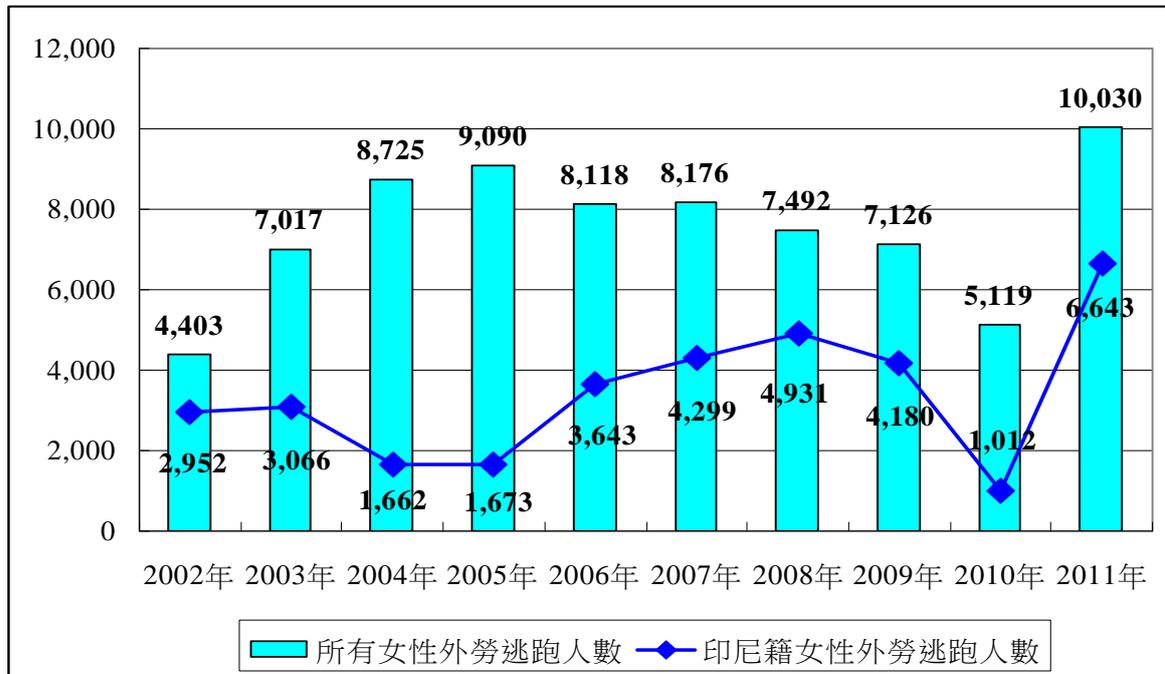


圖 4-3：所有女性外籍勞工及印尼籍女性外籍勞工逃跑人數比較圖

資料來源：行政院勞工委員會。

準此，當政府於 2007 年 5 月放寬遞補政策後，家庭看護工逃跑人數僅於 2008 年有正成長現象，隨後逃跑人數即大幅下降，2010 年甚至僅有 1,012 名的逃跑人數，年減少率高達 76%。足見家庭看護工遞補政策之鬆綁並未增加該產業勞工的逃跑人數，反而因該政策允許有外籍勞工發生逃跑情事之家庭可於六個月後遞補另一名新的家庭看護工，大大降低市場對非法勞工之需求，有效降低該產業之逃跑人數。

第三節 不自由的外籍勞工

「小安老闆娘照三餐罵她：「你連我家的狗都不如！」想想還是真樣，狗可以吃好的，她卻只能吃剩菜剩飯，白天不停工作，晚上還要照顧 80 幾歲的阿嬤，要不是老闆娘在新春時賞了她幾巴掌，這一切辛苦原本都能繼續忍受，小安曾向有關單位求助，卻未獲得答覆..過了兩年，我照顧的阿公過世，老闆說會把我介紹給其他人，但等了兩個月，老闆通知我要送我回國，聽完這話，我淚流滿面，此時我想到的只有「逃跑」這兩個字，我們來臺工作要花一大筆錢，但雇主如不喜歡我們，卻可以像換衣服一樣換人，一不小心讓雇主不滿意，我們隨時會被送回國，這是我們逃跑的最大原因..」

逃—我們的寶島，他們的牢

壹、禁止自由轉換雇主

為什麼我們無法自由轉換雇主？為什麼我們必須受制於雇主，他們為什麼能恐嚇我們，脅迫要將我們送回國？相信這是許多在臺工作外籍勞工的心聲，相較於其他受聘僱之白領外國人得自由轉換工作及雇主，依據就業服務法五十三條第四項規定，在臺之藍領外國人因缺乏自由選擇雇主之權利，喪失其勞動自主性及與雇主協商議價之能力，受到不平等法令桎梏的他們，只能憑藉運氣在臺工作，當遭遇不當對待或不合理勞動條件時，最終只好選擇逃跑，透過用腳投票之方式離開其原工作處所及雇主。

為適度鬆綁外籍勞工不得轉換雇主或工作之規定，勞委會於 2001 年 12 月修正就業服務法第五十九條，律定外籍勞工如遇不可歸責於己之事由時，經勞委會核准者，得轉換雇主或工作。不可歸責事由主要包含雇主或被看護者死亡或移民者，船舶被扣押、沉沒或修繕而無法繼續作業者，雇主關廠、歇業或未依勞動契約給付工資且經終止勞動契約者，其他不可歸責外籍勞工之事由等四款事由。綜觀亞洲引進外籍勞工之國家，不管是日本、韓國、新加坡或香港等國家，皆採取

白領從寬、藍領從嚴之雙重標準，針對藍領外國人，皆係採取「原則禁止、例外許可」之轉換雇主機制，只有在不可歸責於外籍勞工之事由時，方例外允許外籍勞工轉換雇主或工作（行政院勞工委員會，2009）。

依據就業服務法第四十六條第三項規定，雇主應與外籍勞工簽訂定期書面勞動契約；復依據雇主聘僱外國人許可及管理辦法第四十三條規定，雇主應依其所訂之勞動契約給付第二類外國人²⁴工資，並提供記載工資總額、實領工資、給付方式、保險費、膳宿費等項目之「薪資明細表」予外籍勞工，而當地主管機關應依據同法第二十七條之一的規定，於外籍勞工入國後三日內，派員至其工作地點實施檢查，檢查項目主要為外國人入國工作費用（須經外國人本國主管部門驗證）及其工資切結書。

從前揭勞動法令論之，外籍勞工來臺前即須提供經其本國驗證之入國工作費用、工資切結書及勞動契約，於入臺後更能收存一份記載各項工資項目之薪資明細表，另當地主管機關亦派員就上述書面資料實施檢查，以徹底釐清及保障外籍勞工入臺前之借貸款項、在臺工作之契約及薪資。似乎我國的法令已可完全保障外籍勞工在臺之勞動薪資及契約，然為何雇主積欠、扣留或保管外籍勞工薪資及不合理勞動契約之雇傭糾紛仍層出不窮，甚至常發生雇主因單方因素欲解約並將外籍勞工遣送回國之情事。

其主要因素在於外籍勞工來臺前即須簽訂一份高額之借貸款項，約中敘明其來臺工作後須按月償還部分貸款，還款金額直接從其月薪扣除；另外籍勞工於來臺工作後，多數仲介業者會教導雇主誘騙或脅迫外籍勞工簽署一部或全部薪資保管同意書，致雇主得以據此扣留、保管或減發外籍勞工之薪資。即使當地主管機關派員實施檢查，仍無法針對雇主扣留薪資部分予以處罰，因此造成諸多薪資及契約爭議事件。

準此，儘管勞委會業於 2001 年修正就業服務法第五十九條，增列四款外籍勞

²⁴ 依據「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第二條規定，在臺受聘僱之外國人分為四類，第一類外國人係指白領外國人；第二類外國人係指藍領外國人；第三類外國人係指外國留學生、僑生或華裔學生；第四類外國人係指難民、永久居留者等外國人。

工得轉換雇主或工作之事由，其中最富爭議性之條款即為第三款所列「契約、工資爭議」的事由，依據勞委會主辦之「1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線」服務內容統計顯示，自 2009 年 7 月 1 日迄 2009 年 12 月 31 日半年內，以諮詢案件最多，共計 27,845 件，約占總來電量的 96.33%，申訴案件共計 1,009 件，約佔總來電量的 3.67%，其中以「契約事項」（如：返國費用、膳宿費、轉換雇主...等問題）為最多占 28.1%，「工資事項」（如：薪資、稅務及儲蓄款...等問題）居次占 15.3%。

因此儘管勞委會立意良好，增列外籍勞工得轉換雇主之特殊情況，惟實務上最常發生且最富爭議性之事由即為契約及工資爭議，分占外籍勞工申訴案件之前兩名，多數仲介業者會教導雇主誘騙或脅迫外籍勞工簽署兩份勞動契約，一本供勞動檢查之用，另一本則供私下契約之用，致調查及釐清是類勞資糾紛更是曠日費時，且因外籍勞工在處於雇傭權力不對等條件下，亦無法提出高說服力之證據，造成多數薪資遭積欠之外籍勞工仍難以據此申請轉換雇主，導致該條文中最常發生糾紛之第三款事由僅徒具形式，而無法發揮實際保障外籍勞工轉換雇主之效力。

貳、外勞逃跑誰的錯？

勞委會原則禁止外籍勞工轉換雇主除是為強化雇主對外籍勞工之控制權外，亦是為藉此課予雇主管理外籍勞工之責任。依據「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第十九條規定，雇主申請聘僱外籍勞工時，應依「外國人生活照顧服務計畫書」確實執行，計畫書內應載明住宿地點及生活照顧服務人員等項目；如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。另同法第二十七條之一規定，雇主所聘僱之外籍勞工於入國後三日內，應提出照顧服務計畫書供當地主管機關實施檢查。政府除要求雇主須提出照顧服務計畫書外，更明定雇主應確實負起生活管理之義務，對於所聘僱之外籍勞工達十人以上者，依規應設置生活照顧服務人員；外籍勞工達三十人以上者，雇主必須配置具有雙語能力之服務人員。

如雇主欲委任私立就業服務機構辦理外籍勞工之照顧服務情事，仍應善盡選任監督之責。

準此，我國外籍勞工政策針對轉換雇主之權益部分，係採原則禁止例外允許之機制，此舉除剝奪外籍勞工與雇主協商議價之能力，造成雇傭雙方權力不對等外，亦對雇主課予外籍勞工生活管理及照顧之責任，必須提供外籍勞工住宿地點及生活照顧服務人員。故禁止轉換雇主之政策除剝奪外籍勞工在臺之勞動權益外，亦加諸雇主管理外籍勞工之責任，只要外籍勞工因逃跑、健康檢查不合格等事由被廢止聘僱許可時，雇主應為該外籍勞工辦妥出國手續並使其出國；另針對逃跑外籍勞工無力繳納之旅費或收容期間之必要費用，依據「就業服務法」第六十條規定，倘雇主係可歸責時，必須負擔前揭由就業安定基金先行墊付之費用，且其所聘僱之外籍勞工發生逃跑情事但尚未查獲前，雇主無法申請遞補另一名外勞。

勞委會限制外籍勞工轉換雇主之政策除賦予雇主在雇傭關係上享受優越的權利外，其主要目的不外乎推卸管理外籍勞工之責任，藉由課與雇主生活管理之義務，雇主必須自行承擔外籍勞工逃跑之過錯，外籍勞工會發生逃跑情事係因為雇主未善盡管理監督之責，因此在該外籍勞工尚未被查獲遣返前，雇主被變相處罰不得申請遞補。此舉不僅嚴重限制雇主申請遞補外籍勞工之權益，更間接導致雇主因擔心外籍勞工發生逃跑情事，而以高壓方式管理及監控所聘之外籍勞工，除常見的沒收通訊設備及保管薪資等強制手段外，更有在外籍勞工住處裝設監視器以達監控之目的，徹底侵害外籍勞工在臺工作及生活之權益。

「國內生產監視器的陞泰科技公司，遭爆料用自家產品監視女外勞隱私！十多名菲律賓外勞昨開記者會控訴，陞泰以管理為由在女舍的交誼廳與走廊裝監視器，但女舍空間狹小，監視器對準浴室與房門，外勞穿浴袍的畫面被看光，陞泰主管看到畫面後，會說：「她沒有穿胸罩」、「腿很漂亮」等性騷擾字眼，還在每月勞工會議上將影像印出，警告穿著較少

的外勞。」²⁵

「來臺懷抱淘金夢的五名女外籍勞工，三年前被仲介至嘉義縣一處老人養護中心後，便遭扣留護照、限制行動，不僅每天工作超過十五小時，且連續三年沒放假。一名外勞不堪長期折磨，寫著「請警察救我」紙條向清潔工求援，這幾名血汗看護工才獲救。五人激動地透過翻譯表示，當被仲介至養護中心的第一天，護照及居留證便被五十六歲主任鄧雅齡查扣，每天一睜開眼睛必須不間斷工作十五小時以上，平均一個人要照顧七、八位老人，根本忙到沒有時間休息。為了方便管理，院方還將五人安排在一間三坪大小的房間，並沒收手機；警方表示，為了避免外勞逃跑，每個月還扣薪三千元，美其名是幫她們存錢，但實質是要控制行動。」²⁶

透過禁止外籍勞工轉換雇主之政策，勞委會課以雇主對外籍勞工生活管理及照顧之義務，尤其在管理義務部分，雇主須善盡監督責任以防止外籍勞工發生逃跑情事，勞委會亦理所當然地將其主管機關應盡之管理責任完全移轉至雇主身上，更明定在所聘僱之逃跑外勞被查獲前，雇主不得申請遞補，以強化雇主的管管理壓力及責任。但此舉不僅剝奪外籍勞工用腳投票離開惡劣雇主之權利，更使外籍勞工深陷雇主高壓管制及監督之恐慌下，其通訊工具、證件或薪資不僅可能被扣留，甚至被限制無法外出交友或休假。因此雇主因擔心發生逃跑情事而強化對外籍勞工之管理及控制，將導致外籍勞工在無法承受高度監控之壓力下，最終只好選擇逃跑以離開該處所。

²⁵ 蘋果日報，2010年10月08日，何哲欣、蕭文康、王玉樹，〈宿舍內裝監視器 女外勞控公司侵犯隱私〉，網址：<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20101008/32870660>。

²⁶ 中時電子報，2012年3月23日，林和生、呂妍庭，〈3年沒放假 外勞揭血汗養老院〉，網址：<http://tw.news.yahoo.com/3%E5%B9%B4%E6%B2%92%E6%94%BE%E5%81%87-%E5%A4%96%E5%8B%9E%E6%8F%AD%E8%A1%80%E6%B1%97%E9%A4%8A%E8%80%81%E9%99%A2-213000991.html>。

參、短暫的客工

「七十多歲的劉女士，十八年前因車禍受傷全身癱瘓，吃飯、用餐、沐浴都要人協助，目前家裡有一名菲律賓看護，互動良好，讓她很滿意地持續僱用。她觀察自己僱用過的外籍看護，相處一個禮拜就知道合不合得來，但最快要二、三個月才能對照顧工作完全上手」，要找到搭配無間的人相當不容易。但劉女士說，三月該名外勞在臺工作將滿九年，達法定年限，這讓她相當困擾，怨嘆得再找新的外勞重新適應，實在折騰人。」²⁷

「紅字會會陳長文的多重障礙兒子「文文」，多年來由外籍看護「普丁」悉心照料，也讓陳長文為外勞在工作年限請命；在臺灣，還有數以萬計的失能者家庭和陳家一樣，迫切需要優質的照護人力。失能者家屬王淑芬的媽媽才 58 歲，就醫檢查才發現已有失智症癥兆，並合併糖尿病及蜂窩性組織炎，為了照顧母親，王淑芬辭職回家，陪伴失智症媽媽多年，王淑芬走過艱辛，她感嘆：「如果不是外勞幫忙，我真的不知如何撐過…」，與陳長文一樣，王淑芬也面臨阿英來臺 9 年期滿的窘境；另一方面，阿英的身體也開始出現問題，而且她越南老家也一直催促她返國。阿英若走，王淑芬長嘆一聲：『走一步算一步了。』」²⁸

依據「就業服務法」第五十二條規定，外籍勞工在臺工作期間累計不得逾十二年，每次在臺工作最長為三年，三年期滿應出國一日後始得再入國工作；另按「入出國及移民法」第二十五條規定，外籍勞工不得申請永久居留；國籍法第三條規定，外國人須在中華民國領域內繼續居住五年以上，方得申請歸化。準此，

²⁷ 中時電子報，2012 年 1 月 20 日，朱芳瑤，〈3 個月才上手外勞頻換 雇主嘆折騰〉，網址：<http://tw.news.yahoo.com/3%E5%80%8B%E6%9C%88%E6%89%8D%E4%B8%8A%E6%89%8B%E5%A4%96%E5%8B%9E%E9%A0%BB%E6%8F%9B-%E9%9B%87%E4%B8%BB%E5%98%86%E6%8A%98%E9%A8%B0-213000291.html>。

²⁸ 聯合晚報，2011 年 01 月 26 日，郭開元，〈長期照護 「沒外勞，撐不過來」〉，網址：http://mag.udn.com/mag/life/storypage.jsp?f_ART_ID=298977。

我國的勞動政策為保護國人就業機會，限制外籍勞工在臺工作之年限及每次工作之期間，以符合暫時性原則；另就移民政策部分，我國將外來移民區分為經濟性移民及非經濟性移民，前者主要包含投資移民及專業技術移民，後者則以婚姻移民為主，惟從入出國及移民法與國籍法剝奪外籍勞工永久居留及歸化國籍權利之精神觀之，外籍勞工雖可持有一年以上居留效期之外僑居留證，但我國移民政策仍將外籍勞工視為短暫停留之客工，而非劃入移民之範疇。

「所謂經濟性移民，以美國、加拿大、澳洲及紐西蘭等接受移民的國家為例，大致上以投資移民、專業技術等申請永久居留者為主要移入群體，至於短期或限制居留期間之工作者，是否成為移民政策考量之一環，世界各國依其發展需要，尚無一定作法。我國現階段對於外籍勞工，在法律上規範有居留期限之限制，其以外籍勞工身分居留在我國期間，不得計入申請永久居留之年資計算，故我國對於外籍勞工，係非以移民來考量。」²⁹

相較於其他受聘僱外國人在臺工作及居留期間並未受到限制，甚至連續居留在臺五年以上者即可申請永久居留或歸化國籍，我國的勞動及移民政策卻將受聘僱外國人二元化，視白領外國人為我國移民政策之一環，而將藍領外國人劃為短期客工之範疇。而我國政府劃分兩者之依據則係以外國人的專業性及技術性是否有助於我國產業發展為考量，積極營造有利經濟性移民之投資及就業環境。

「現階段我國吸納的專業投資移民尚有很大的空間，積極營造有利於外國人來臺投資及工作的經濟與生活環境，是未來政策所需努力的方向。目前相關的政策措施，尚屬著重降低入境與居留的門檻，與相關手續(如通關等)的簡化，該些便利、友善之措施，並不足以成為吸引移入我國或長期居留利基，緣經濟性移民的增加終究仍需仰賴國家的經濟成長的潛

²⁹ 內政部，2010。《人口政策白皮書（核定本）—少子女化、高齡化及移民》，內政部網頁，http://www.zhonghe.ris.ntpc.gov.tw/web66/_file/1176/upload/population/0970314.pdf。

力，企業本身的國際化，以及更優質的生活環境，惟有大環境條件成熟，方能吸引更多的經濟性移民。」³⁰

儘管我國表面上係以技術性、專業性及對國家產業發展是否有貢獻作為區分移民及短期客工之標準，惟實際上政府係以階級高低及工作性質作為劃分基準，藍領外國人因不被視為所謂的移民，因此無法享有諸如其他經濟性移民的團聚權、結社權及政治權，此外因其居留期間受限，外籍勞工被當作用完就丟的商品，他們來到臺灣付出寶貴的勞動力，為我國的產業發展及長期照護工作盡一份心力時，卻因其母國社會經濟的不發展，致其階級、地位不如其他白領外國人，而成為曾嫻芬（2004）所指出「種族化的階級主義」下之犧牲者。

而限制外籍勞工在臺工作及居留之期間，除迫使部分外籍勞工因背負高額仲介費，不得已在聘僱期間屆滿前逃跑外，更產生社會成本之浪費，雇主不僅須重新支付仲介費用以招募引進一名新的外籍勞工，甚至在等待招募的空窗期還須費時尋找替代的勞工，於新的外籍勞工入境後，更須重新訓練該名勞工之語言能力及相關技術，重新訓練所耗費之金錢及時間遠大於續聘原外勞在臺工作之成本，而這一切僅為了滿足我國的種族及階級主義，但卻犧牲了雇主、外籍勞工及整體社會。

³⁰ 同註 29。

第四節 手銬腳鐐下的外籍勞工

「我在委屈的淚水中入睡。自從逃跑後，精神和身體都極度疲倦脆弱，靈魂也變得毫無感覺。一陣紊亂的吵雜聲突然把我從短暫的睡眠中驚醒—警察又來了！老闆催我沿著樓頂的走廊逃出去，我無奈想著還沒領到的薪水，伸頭往窗外看，天阿！跳下去會怎樣呢？老闆又催我逃跑，大喊：『別看下面！妳要冷靜！即使被遣送回國，妳還有丈夫和孩子、還有賺錢的機會。千萬不要想不開跳下去！妳家人會痛苦！』」³¹

壹、逃跑外勞犯人乎？

依據「就業服務法」第五十六條規定，外國人連續曠職三日失去聯繫，即成為行蹤不明外籍勞工，雇主應於三日內通知相關主管機關；同法第七十三條第三條及第七十四條規定，行蹤不明外國人之聘僱許可應廢止並令其出國，不得再於中華民國境內工作；第六十八條第四項規定，行蹤不明外國人經限令出國，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。另按「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第四十五條第三項規定，行蹤不明外國人未出國前，警察機關應加強查緝。復依「入出國及移民法」第三十一條、第三十六條及第三十八條規定，行蹤不明外國人經廢止聘僱許可後，入出國主管機關應廢止其居留許可並得執行收容及驅逐出國等強制處分。

準此，一旦受聘僱之外國人連續三日曠職後，即成為行蹤不明之外國人，相關主管機關即應廢止其聘僱許可及居留許可，使其成為無證移工（undocumented immigrant workers），並限令其出國且不得再於我國境內工作，而針對限令出國尚未出國者，警察機關得收容並驅逐出國之。儘管就業服務法規定行蹤不明之情形可包含所有受聘僱外國人，惟實務上，因白領外國人得自由轉換雇主或工作³²，故

³¹ 逃跑外勞，2012，《逃—我們的寶島，他們的牢》，臺北：時報文化。

³² 依據「就業服務法」第五十三條第三項規定，白領外國人得轉換雇主或工作，惟不得從事藍領外國人之工作。

較少發生行蹤不明情事，縱使有行蹤不明之情事，經主管機關廢止聘僱及居留許可但未依限離境者後，警察機關亦不會強制將其收容及驅逐出國，主要原因是政府機關及社會大眾認為被廢止許可之白領外國人僅是無業移工（unemployed immigrant workers），且因其國家、地位、工作性質較為優越及高階，致其享有與行蹤不明藍領外國人不同之待遇，更不會如同逃跑外籍勞工般被冠上逃跑外師、逃跑工程師等污名化、人犯化之稱呼。

但對於藍領外國人而言，倘其發生連續曠職三日之情形，則立即被貼上逃跑之標籤，成為千夫所指、犯行重大的逃跑外籍勞工，多數國人皆將逃跑外籍勞工及色情賣淫、偷竊搶奪、結黨幫派、聚眾滋事、酒後鬥毆等社會治安問題掛上等號，政府機關甚至為解決衍生出的社會問題，動員相關部會成立「追緝逃逸外籍勞工專案」³³及「安勞專案」³⁴，藉由聯合掃蕩方式，加強查緝逃跑外籍勞工，以維護社會治安及保障國人工作權益。但會發生曠職情事不僅限於藍領外國人，尚包含白領外國人及我國國人，卻從未聽說政府大張旗鼓地宣示取締及查緝逃跑外師或逃跑工程師等之決心，何況曠職之外國人僅係面臨解聘及廢止居留許可之行政處分，為何要特別將受解雇之藍領外國人視為洪水猛獸或十惡不赦之罪犯，並藉由警察機關的強制力追緝、上銬及收容之。

政府取締及查緝逃跑外籍勞工之目的不外乎「維護社會治安」及「保障國人就業」等兩大神聖使命，惟依據勞委會統計資料顯示，外籍勞工自 2002 年起至 2011 年底止歷年所犯各類刑案中，以「竊盜罪」平均件數 115 件所占比例 52% 最高，其次為「其他犯罪」88 件占 40%，比例最低者為「暴力犯罪」17 件僅占 8%（詳如表 4-8）。而在暴力犯罪案件中，大部分均屬傷害案件，僅有少數為殺人案件，而在殺人案件中，多數皆為外籍勞工飲酒後發生衝突所致，被害人絕大多數亦為外籍勞工。因此單從外籍勞工所犯刑案態樣中可知，竊盜罪及贓物罪等有關財物

³³ 勞委會為解決逃逸、非法滯留臺灣工作外籍勞工所衍生出的社會問題，於 2003 年 8 月邀集內政部、警政署以及印尼、越南等勞工輸出國，成立「追緝逃逸外籍勞工專案」。

³⁴ 鑑於 2010 年 9 月國道六號工程發生工安意外，造成 6 名逃跑外籍勞工不幸身亡，政府為加強取締非法工作之逃跑外籍勞工，於同年 10 月 1 日起執行「安勞專案」，透過每月全國聯合掃蕩，清查一切非法外籍勞工，以維護社會治安。

罪刑之案件即占了所有外籍勞工犯罪之 80% 以上，而屬暴力犯罪之案件僅占 8%，其中多數又為傷害案件，足見外籍勞工所犯刑案並非屬嚴重影響社會治安之組織犯罪、殺傷擄虐等重大犯罪，多數皆為竊取金錢財物等微罪。

表 4-8：外籍勞工在臺歷年犯罪態樣及件數統計表

單位：件

	總計	竊盜	暴力犯罪	其他犯罪
2002 年	146	95	34	17
2003 年	148	107	30	11
2004 年	137	91	31	15
2005 年	192	120	16	56
2006 年	200	119	8	73
2007 年	271	134	11	126
2008 年	279	121	10	148
2009 年	279	123	12	144
2010 年	268	128	11	129
2011 年	289	115	9	165
平均	221	115	17	88
百分比	100%	52%	8%	40%

資料來源：行政院勞工委員會。

另從我國全部刑案及外籍勞工所犯刑案之分析而論（表 4-9），我國 2011 年全部刑案件數為 347,674 件，其中外籍勞工竊盜件數為 115 件占我國總竊盜件數 116,831 件之 0.1%；另外籍勞工暴力犯罪件數 9 件占我國總暴力犯罪件數 4,190 件之 0.21%。倘以所犯刑案總件數論之，外籍勞工 2011 年所犯刑案總件數 221 件更僅占我國全部刑案總件數 347,674 件之 0.08%，且其大部分皆為竊盜、贓物、毀損等輕微罪刑。深究社會大眾誤認外籍勞工犯罪嚴重影響社會治安之主因，除國人普遍認為外籍勞工來自東南亞等落後國家，其法治觀念較國人低落外，因媒體在

聳動性新聞效果之需求下，刻意刊載或報導外籍勞工犯罪行為，使外籍勞工被冠上社會亂源之污名，亦造成外籍勞工犯罪率高之假象。

表 4-9：2011 年外籍勞工所犯刑案與全部刑案件數統計表

單位：件

件數/刑案	竊盜犯罪	暴力犯罪	其他犯罪	合計
外籍勞工所犯刑案件數 (A)	115	9	165	289
全部刑案件數 (B)	116,831	4,190	226,653	347,674
外籍勞工所犯刑案件數占全部刑案件數比例 (A/B)	0.10%	0.21%	0.07%	0.08%

資料來源：行政院勞工委員會、內政部警政署。

然而在社會大眾尚未改變對外籍勞工的刻板及負面印象之前，政府機關仍對逃跑外籍勞工嚴加取締，於查獲逃跑外籍勞工後，現行做法皆一律上銬並送往收容處所，等待遣返回國。惟依據就業服務法，所謂的逃跑外籍勞工充其量也僅是被廢止聘僱許可之外國人，其在臺非法工作之行為依據該法第六十八條規定，最高也僅處新臺幣十五萬元罰鍰，為何政府機關卻須動用警察權積極追捕逃跑外籍勞工，甚至於追捕過程中發生扭打或傷害；於追捕到案後立即執行搜身並上銬，甚至為了防止男性逃跑外籍勞工於遣返途中發生脫逃情事，更將其戴上腳鐐，任憑其在機場內走動時發出械具碰撞之聲音而吸引旁人側目，諸如此類的強制作為著實侵害外籍勞工之人權甚巨。

同樣都是違反就業服務法之規定，卻未見政府機關對非法雇主、非法仲介或其他從事非法工作之白領外國人動用強制性之警察權，諸如上銬或收容，且依據

該法第六十三條及第六十四條規定，五年內再有非法聘僱、容留或媒介等情事者，分處三年或一年以下有期徒刑。惟政府機關於當場查獲是類案件，即便國人符合五年內再犯可處有期徒刑之規定而成為現行犯時，現場會被上銬帶回機關製作調查筆錄者仍是處於弱勢之逃跑外籍勞工，絕不是違法之國人雇主或仲介，對於同是違反就業服務法之當事人而言，差別待遇不言而喻。

貳、抓越多跑越多！

上述內容論及政府機關取締逃跑外籍勞工之原因及外籍勞工對社會治安之影響，儘管國內每 1 萬件犯罪件數中，僅有 8 件為外籍勞工所犯，其中更只有 0.64 件為傷害等暴力犯罪，其餘 7.36 件幾乎皆為竊盜、贓物或毀損等罪，而逃跑外籍勞工於 2011 年更僅占外籍勞工總數之 8%³⁵，足見逃跑外籍勞工在臺犯罪之比例微乎其微，對社會治安並未產生嚴重影響。惟政府機關為順應社會大眾對逃跑外籍勞工之負面印象，於過去數十年仍持續訂定並執行相關專案性作為，其目的皆為提升查緝績效以降低逃跑外籍勞工在臺人數，藉此維持所謂的社會治安及保障國人就業權益。但在各項專案執行後，其執行效益究竟為合，勞委會卻未公開此一執行效益之相關資訊。

依據表 4-10 顯示，政府機關自 2007 年起至 2011 年止歷年平均查獲約 1 萬名逃跑外籍勞工，但歷年平均新增逃跑外籍勞工人數約為 1.2 萬人，平均查獲率約為 82%，致逃跑外籍勞工在臺人數逐年增加，其人數已突破 3 萬人大關，而從查獲人數及逃跑人數比較觀之，新增逃跑人數之增加速度遠高於政府機關之查緝能量，尤其近三年之新增逃跑人數屢創新高，從 2009 年的 1 萬餘人飆升至 2010 年的 1.4 萬餘人，又上升至 2011 年的 1.6 萬餘人，新增逃跑人數之成長幅度令人驚訝，倘就目前政府機關每年平均約 1 萬名逃跑外籍勞工之查緝能量論之，2012 年底之逃跑外籍勞工未查獲人數推估將超過 4 萬人大關，可能創下自 1992 年外籍勞

³⁵ 截至 2011 年底止，外籍勞工在臺總人數為 425,660 人，逃跑外籍勞工人數為 33,730 人，逃跑外籍勞工僅占外籍勞工總人數之 7.9%。

工引進後之最高紀錄。

表 4-10：2011 年外籍勞工所犯刑案與全部刑案件數統計表

單位：人、%

年度	逃跑外籍勞工查獲人數 ³⁶ (A)	逃跑外籍勞工新增人數 (B)	查獲率 (A/B)	逃跑率 ³⁷	逃跑外籍勞工未查獲人數
2007 年	13260	11226	118.12%	3.14%	22553
2008 年	8562	11105	77.10%	3.04%	25821
2009 年	9981	10743	92.91%	3.06%	28570
2010 年	10003	14147	70.71%	3.73%	27534
2011 年	8463	16320	51.86%	3.83%	33730
平均	10054	12708	82.14%	3.38%	27642

資料來源：行政院勞工委員會、內政部入出國及移民署。

另從查緝專案是否可發揮嚇阻效果觀之，我國政府分別於 2007 年及 2010 年成立專案³⁸加強查緝逃跑外籍勞工，因此該兩年之查緝成效皆查獲 1 萬名以上之逃跑外籍勞工，惟吊詭的是，儘管政府於 2007 年及 2010 年透過報章媒體宣傳成立專案並大力掃蕩逃跑外籍勞工之決心，該年度之逃跑率（分別為 3.14% 及 3.73%）仍居高不下，且隔年度（2008 年）之逃跑人數亦未有明顯下降，2011 年甚至出現大幅上升之現象，完全不受查緝專案之影響。而就 2008 年迄 2010 年的查獲人數及新增逃跑人數分析，可發現這三年的查獲人數逐年增加，從 2008 年的 8,562 人增加至 2010 年的 10,043 人，同時間隔年的新增逃跑人數亦隨之增加，從 2009 年的 10,743 人增加至 16,320 人，似乎顯示出政府機關當年度查獲越多逃跑外籍勞工，隔年的新增逃跑人數亦隨之增加，呈現出「抓越多、跑越多」之現象。

³⁶ 查獲人數係合計內政部警政署及移民署之查獲人數。

³⁷ 逃跑率 = 逃跑外籍勞工新增人數 / 外籍勞工總人數。

³⁸ 2007 年移民署陳報國安局成立「和祥專案」；2010 年移民署陳報行政院成立「安勞專案」。

第五章 弱勢中的弱勢—家庭看護移工

依據勞委會職訓局統計資料顯示（如表 5-1），截至 2011 年底止，我國共引進 195,725 人看護業外籍勞工，其中以家庭看護工 185,316 人為最多占總人數之 95%，其餘皆為機構看護工 10,409 人占 5%，兩者間之比例於過去十年間並無太大變化，機構及家庭看護工人數之比例從 2002 年起之 3：97，縮短至 2005 年之 4：96，最後則從 2006 年起即穩定維持在 5：95 之比例，而未曾再有任何變化。

家庭看護工於過去十年（2002 年起至 2011 年止）共計增加 110,378 人，而機構看護工於同期間僅增加 3,377 人，兩者差距約高達 10.7 萬人，家庭看護工之增加人數更是機構看護工之 32.8 倍。鑑於家庭及機構看護工人數之比例相差懸殊，故本文所探討之看護業外籍勞工將集中於家庭看護工，而不包含人數僅占 5% 之機構看護工。

前揭統計分析指出我國政府為解決國內老、弱、殘、病等被照護者之需求，藉由引進更多之看護業外籍勞工來彌補照護人力不足之缺口，致看護業外籍勞工於過去十年增加了約 8.2 萬人。而對於這些有全天候照護需求之家庭而言，95% 以上之家庭仍選擇居家照護模式，僅有約 5% 之病患或老年人係由養護機構肩負起照護責任。

此數據亦呈現出我國政府尚未建構起完善之機構照護體系，多數有照護需求之家庭雖基於傳統孝道文化因素，不願將其親屬或長輩送入養護機構，但有相當比例者仍是因無法相信目前坊間私人養護機構之照護品質及技術，而不肯將照護責任交由養護機構承擔，此舉除將有礙於政府長期照護方案之推動外，未來更可預見看護業外籍勞工人數將隨我國老年人口之上升而逐年增加。

表 5-1：機構及家庭看護工歷年在臺人數統計表

單位：人

		印尼	菲律賓	泰國	越南	總計	百分比
2002 年	機構看護工	1,532	1,036	88	721	3,377	3%
	家庭看護工	76,043	17,677	2,481	14,175	110,376	97%
2003 年	機構看護工	964	1,334	110	1,717	4,125	4%
	家庭看護工	44,622	26,016	2,744	38,215	111,597	96%
2004 年	機構看護工	465	1,597	128	2,871	5,061	4%
	家庭看護工	20,377	31,295	3,135	68,307	123,114	96%
2005 年	機構看護工	499	1,597	106	3,887	6,089	4%
	家庭看護工	40,946	32,162	2,905	59,601	135,614	96%
2006 年	機構看護工	1,004	1,329	68	4,752	7,153	5%
	家庭看護工	73,671	26,611	2,218	41,722	144,222	95%
2007 年	機構看護工	1,154	968	42	5,471	7,635	5%
	家庭看護工	99,183	22,321	1,754	28,802	152,060	95%
2008 年	機構看護工	1,073	891	37	6,481	8,482	5%
	家庭看護工	108,699	20,945	1,446	26,323	157,413	95%
2009 年	機構看護工	1,108	884	33	6,804	8,829	5%
	家庭看護工	118,756	20,796	1,245	23,021	163,818	95%
2010 年	機構看護工	1,362	962	36	7,159	9,519	5%
	家庭看護工	132,463	21,370	1,175	19,298	174,306	95%
2011 年	機構看護工	1,677	960	54	7,718	10,409	5%
	家庭看護工	145,091	21,336	1,002	17,887	185,316	95%
	小計	146,768	22,296	1,056	25,605	195,725	*
	百分比	75%	11%	1%	13%	100%	*

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局。

另從看護業外籍勞工之國籍別而論，表 5-2 及圖 5-1 顯示，截至 2011 年底止，以印尼籍看護工 146,768 人居冠占 75%，越南籍看護工 25,605 人居次占 13%，菲律賓籍看護工 22,296 人居第三占 11%，泰國籍看護工 1,056 人居末占 1%。在這些國籍中，以印尼籍看護工人數成長最快，於過去十年間增加 69,193 人，增加率約為 89%，而越南籍看護工之增加人數為 10,709 人居次，增加率為 72%。各國看護工人數於過去十年間呈現大幅之消長，主要係導因於國人對看護工，尤其是占看護工總人數 95% 之家庭看護工的偏好所影響。

表 5-2：2002 年及 2011 年各國看護工在臺人數統計表

單位：人

年度/人數	印尼看護工	菲律賓看護工	泰國看護工	越南看護工	總計看護工
2002 (A)	77,575	18,713	2569	14896	113,753
2011 (B)	146,768	22296	1056	25,605	195,725
增加值 (B-A)	69,193	3,583	-1,513	10,709	81,972
增加率 (B-A) /A	89%	19%	-59%	72%	72%

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局。

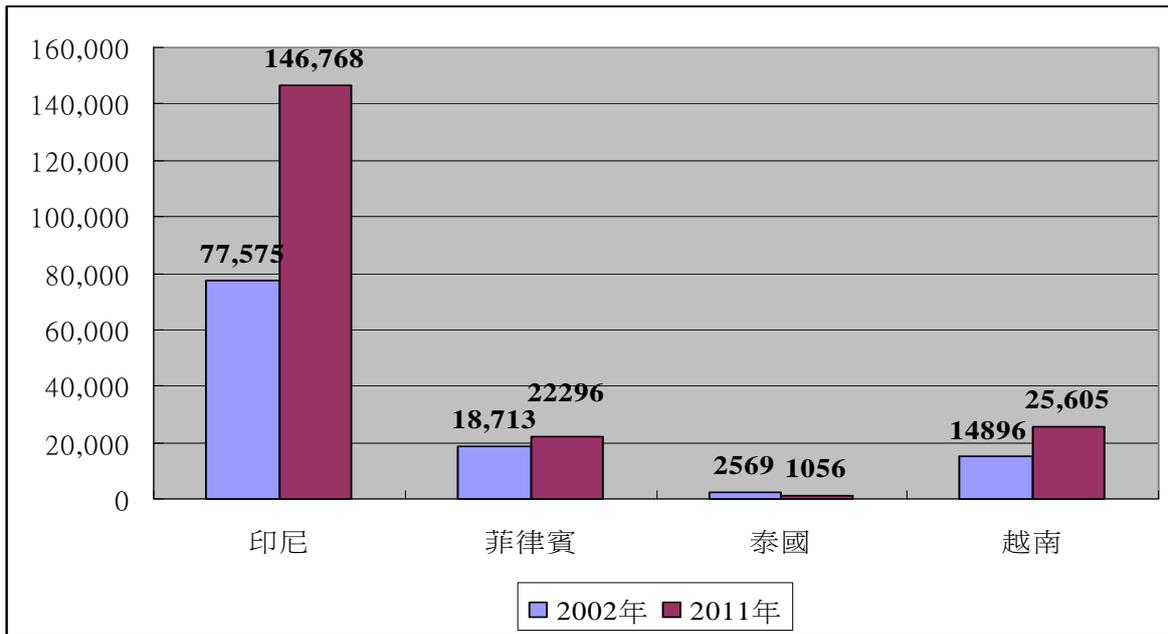


圖 5-1：2002 年及 2011 年各國看護工在臺人數長條圖

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局。

藍佩嘉（2005）則在其研究中指出，90 年代末期，菲律賓籍及印尼籍家事勞工在臺灣人數此消彼長，菲籍家事勞工人數由原本占所有家事外籍勞工之八成，在短時間內驟降至二成，而同時間的印尼籍家事勞工人數則大幅增加，藍氏認為這肇因於仲介業者為賺取引進印尼籍勞工之高額利潤及為自己創造對外籍勞動力市場之專業形象，刻意將印尼籍勞工塑造成「單純溫順的印傭」，而將菲籍勞工形塑成「聰明刁鑽的菲傭」，藉此改變雇主對外籍勞工國籍之偏好，進而選擇聽話的印尼籍勞工。以下是康林國際機構在其公司網站上對印尼籍勞工之描述，佐證我國國民對該國勞工吃苦耐勞之印象：

「印尼：服從度高，較能吃苦，教育程度普遍為中小學，信奉回教不吃豬肉；不過來臺前職訓，我們都會施予教育，建議要隨遇而安、入境隨俗，不能吃肉沒關係，菜有肉絲，不吃肉就好，回教的膜拜，只要朝西方的方向朝拜即可，在印尼一天要拜五次，早上 5:30、中午 12:00、下午 4:00、晚上 6:00、晚上 7:00~12:00，在臺灣視狀況，一般拜一次就好。」「菲律賓係以英語為官方語言，早期工人較受歡迎，後來因其問題越來越多，假日

經常聚集教堂、車站，且由於彼此連繫較多，較會爭取本身權益，逃跑情形時有所聞，人手一支大哥大也是很平常，加以菲國政府對臺不友善，遂漸被印尼工人取代。」³⁹

從前一節之分析可知，我國外籍勞工在就業服務法、入出國及移民法等勞動及移民相關法令規範下，受到相當不公平的差別對待。同樣都是受聘僱之外國人，白領外籍勞工卻享有較類似我國國民待遇之權利，不僅可自由選擇雇主或工作、無配額總量上限之管制，更可享受工作及居留期滿五年後申請永久居留⁴⁰或歸化之權利，及申請其配偶與未成年子女來臺居住⁴¹之團聚權。惟藍領外籍勞工不僅遭受自由轉換雇主及配額總量管制之限制，更被剝奪在臺之永久居留權或歸化權，甚至亦不被允許擁有團聚權⁴²。因此，在我國現行的外籍勞工政策下，勞委會所制定之就業服務法將受聘僱外國人二元化，白領勞動者享有幾近國民待遇之權利，而藍領勞動者之權益則被諸多法令所限制或剝奪，形成一法兩制之荒謬現象。

我國自 1992 年起即正式引進外籍勞工以補足相關產業缺工之問題，引進基準則係「補充性」及「暫時性」原則，勞委會迄今仍秉持此兩大原則，故在其勞動法令及相關移民法令內設下諸多限制，其中以自由轉換雇主及工作限制、工作及居留期間限制、來源國國籍及人數配額限制等三大限制為最主要者，此三大限制間接或直接造成外籍勞工之逃跑問題。

首先在自由轉換雇主及工作限制部分，因外籍勞工欠缺自由轉換之權利，無法享有與雇主議價協商之能力，且在欠缺自由市場機制下，惡劣雇主不受市場機制所約束或制衡，致受虐或不當對待之外籍勞工僅能選擇逃跑一途，方能離開其唯一合法的雇主。另在工作及居留期間限制部分，外籍勞工常因擔心期間屆滿被

³⁹ 康林國際機構，2012 年 7 月 11 日，〈如何選擇外勞－工人家鄉特質〉，網址：<http://www.kanglin.com.tw/bosscare.php>。

⁴⁰ 依據「入出國及移民法」第二十五條規定，外國人在我國合法連續居留五年，每年居住超過一百八十三日者，得向入出國及移民署申請永久居留。

⁴¹ 依據入出國及移民法第二十三條規定，

⁴² 依據「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第四十四條規定，藍領外國人在臺工作者，不得攜眷居留。

遣返回國後，原雇主不願再續聘其回臺工作，屆時將無力償還高額仲介費，只好選擇逃跑找尋非法工作，藉此賺取薪資。

最後在國籍及配額限制部分，我國政府常將外籍勞工作為建立外交關係或談判議價之籌碼，舉凡凍結菲律賓外籍勞工、印尼外籍勞工或越南外籍勞工，抑或與蒙古國簽署引進蒙古移工之協議，儘管勞委會對外皆堅稱是為國人利益考量或為降低該國外籍勞工之逃跑人數及逃跑率，但實際上多是以國家及外交利益為優先考量，犧牲的是國人聘僱外籍勞工之選擇權等相關權益；另我國政府因實施配額政策，致過多的仲介業者為搶奪稀少的配額資源，不惜透過現金或實物等方式回饋予掌握配額之雇主，而回扣之成本費用則轉嫁至外籍勞工身上，形成服務者付費之現象，間接導致外籍勞工因無法償還高額之仲介費用，最終只好選擇討跑以繼續滯臺非法工作。

上述三項不公平的限制性政策嚴重剝奪外籍勞工議價及居留在臺工作之權利，甚至造成外籍勞工背負高額仲介費之問題，是類問題皆是造成外籍勞工逃跑的主要因素。惟從前揭討論可知，目前我國看護業外籍勞工之逃跑人數及逃跑率皆居各產業之冠，且其逃跑人數為製造業外籍勞工（逃跑人數居次）之 1.9 倍，逃跑率甚至更為製造業之 2.2 倍，足見上述之因素並無法完全解釋看護業外籍勞工高逃跑率之原因及其背後的結構性問題。

從上述逃跑外籍勞工的數據觀之，可窺見外籍家庭看護工之勞動條件或工作壓力應較其他產業更為惡劣或龐大，致使他們在現有的勞動法令體制下，無法獲得相對合理之保障及支持，因而選擇逃跑之人數及比例皆居各產業之冠，成為勞動市場下最弱勢之廉價商品。

故為探究外籍家庭看護工逃跑人數居冠之結構性因素，本節將聚焦於分析外籍家庭看護工逃跑之特殊性原因，不同於高額仲介費、遭受朋友慫恿、雇主不當對待、禁止自由轉換雇主等一般性的外籍勞工逃跑因素，外籍家庭看護工在其特殊的工作條件及工作性質下，必定有其獨特因素迫使他們放棄合法身分

而選擇成為非法勞工，故本節要探知看護類外籍勞工為何會成為所有產業中逃逸率居冠的原因，就必須了解看護類外籍勞工是如何與其所處之工作環境互動，進而影響其對工作的認知與行為，企圖將研究範圍擴大到整個社會環境與政策影響層面，以下將從外籍家庭看護工獨特的工作條件及工作性質，逐一進行探討及分析。

第一節 家庭看護移工之工作條件

「我每日從早上 6 點開始工作，清掃家裡，接著去豆漿工廠協助包裝，到下午兩點才可以回家吃飯，我的胃又餓又痛，回到家後還要帶阿嬤去散步，然後回來馬上又要做家事，有時得一直做到晚上 12 點我每天要趕快把家事做好，整天如機器般忙不停，我連休息的時間都沒有，我也沒有放假，星期日還要打掃老闆弟弟的家..」(B1)

「我的老闆照三餐罵我，用餐時，他不是買一碗麵給我，就是買快麵包，我吃不飽，總是覺得疲累，餓的兩眼發昏，而且我常只能吃剩菜剩飯，白天不停工作，晚上還要照顧 80 幾歲的阿嬤，老闆幾乎沒有給我休息時間，我打手機還會被罵，睡覺只能睡在走道..」(B3)

壹、家事勞動者之勞動條件

依據「就業服務法」所訂外籍勞工得從事之工作項目而論，該法規定外籍勞工僅得從事海洋漁撈、家庭幫傭、國家重要建設工程或社經發展需要之工作、其他專案工作（須經勞委會核定）等四大類，其詳細之工作項目及資格則規範於「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」，審查標準中律定國家重要建設工程或社經發展需要之工作為製造工作、營造工作、機構看護工作、家庭看護工作及其他指定之工作。因此外籍勞工在臺主要可從事製造、營造、海洋漁撈、家庭幫傭及看護等工作。

另依據「勞動基準法」之規定，該法係為保障勞工最低標準之勞動條件，其適用行業為農林漁牧業、製造業、營造業、土石採取業等或其他經勞委會所指定之事業，因此在此類事業單位下受聘之勞工，其與雇主所訂之勞動條件不得低於該法所定之最低標準。從外籍勞工角度觀之，其受到就業服務法二元化之區隔，被該法視為低階的藍領外國人，遭遇諸多不公平之工作限制，無法和白領外國人

般享受如同國民待遇之權益。但對於家事類外籍勞工而言，她們卻因無法享有如同產業類外籍勞工之基本勞動權益保障，而成為歧視性政策下的最終犧牲者。

「勞動基準法」明定雇主與勞工所訂之勞動條件不得低於該法所訂最低標準，其中勞動條件包含勞動契約、工資、超時加班費、工作時間、休息及休假、退休、職業災害補償等權益。目前納入該法保障之外籍勞工僅有製造業、營造業等事業類勞工，唯讀家事類外籍勞工未納入該法之保障範圍，致其基本勞動權益無法可保障；復因家事類外籍勞工之工作場所係封閉與孤立的私領域，其生活空間及工作空間高度重疊，在雇傭權力不對等及公權力無法介入之情形下，家事類外籍勞工更易遭雇主不當對待，完全無視外籍勞工之勞動條件是否受侵害。

在所有的勞動型態中，家事勞動是一種非常獨特的勞務工作，此類勞動力式種雙重的付出，除了是種有報酬性（工資）的勞力付出外，更是種無回饋性的情感付出，家事勞動者提供的是融入情感的生活照顧服務，且因其工作私領域之局促及情感付出之羈絆，亦導致家事勞動者較其他類型之勞動者更容易遭雇主所不當對待或濫用其勞動力，而家事勞動者因執著於其與雇主家庭的情感枷鎖，較不易直接發生反抗、逃跑或罷工之情事，勞動者可能落入情感勒索之困境內。

「家務與照顧勞動者雖是與雇主訂有僱傭契約的勞動市場交易行為，然而其勞雇關係卻不適合以集體生產關係中的員工與雇主關係加以概化之。研究顯示家戶雇主與外籍家務勞動與照顧者的勞雇關係顯得層次複雜而多元，從一般較為親密的家人關係到正式的員工與老闆關係到階級分明的主僕關係都有。由於外籍勞動者與雇主家庭的生活時空高度重疊，加上所從事的工作具有情感與勞動混合性質，其勞雇關係特別容易發酵、轉化為『類家人』的特殊勞雇形式。然而類家人的勞雇關係並未能保障外籍勞動者之勞動權益，有時反而淪入勞力被過度使用及干預。」⁴³

⁴³ 吳秀照，2006，〈層層控制下不自由的勞動者：外籍家戶勞動者勞動條件、勞雇關係及管理政策析論〉，《社會政策與社會工作學刊》，10-2：1-48。

「我剛來老闆家工作時，一開始只要照顧阿公，每天帶他去醫院做復建，回家後幫他按摩四肢及身體，幫忙家裡料理三餐及打掃房間，雖然很累，可是還有時間可以休息。但後來老闆娘的小孩出生後，我晚上還要幫忙照顧小孩，幫他換尿布跟餵牛奶，然後再幫阿公翻身及上廁所，我真的好累好累喔，假日也沒辦法休息，我真的好想逃跑，可是那個小孩真的很可愛，我很捨不得他，希望我離開後他晚上有人照顧...」(B6)

依據「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」規定，家庭幫傭之工作內容為在私人家庭從事房舍清理、食物烹調、家庭成員起居照料或其他與家事服務有關工作；而家庭看護工作之內容為在私人家庭從事身心障礙者或病患日常生活照顧等相關事務工作。惟在實務上，儘管雇主所聘僱的是家庭看護工，但在缺乏勞動基準法之保障及情感付出的羈絆之下，家庭看護工容易遭雇主所濫用，工作內容包山包海，涵蓋煮飯、洗衣、清掃等所有的家務工作，她們沉默且辛勞的忙碌在家庭生活照顧工作中，無力提出反抗的聲音。

「這群散佈在各醫院、家庭之中的外籍勞工，有九成為女性，她們的勞動條件十分特殊並孤立，經常一個雇主聘僱卻三四家親戚輪用，也有忙完早餐送小孩上學後，還到雇主辦公室當無償小妹。她們的行走動線十分侷限，24小時與雇主相處，卻沒有勞工保險，不受勞基法保護，工時與休假更得靠個人運氣而定。她們作為臺灣社會的短期移工，千里迢迢來到臺灣勞動、補足本地社會福利的不足，照顧老、殘、病、弱、幼的家庭需求，為穩定臺灣社會發展貢獻心力，卻在侷促的工作場域，同時承受種族、階級、性別的多重壓迫。」

44

在筆者對逃跑的外籍家庭看護工所做的訪談中發現，所有受訪者皆無法分辨

⁴⁴ 顧玉玲，2009，〈移工運動的主體形塑 以「家事服務法」推動過程為例〉，《臺灣社會研究季刊》，74：343-365。

到底自己是看護工或幫傭，每位受訪者皆表示自己常被老闆指派從事清掃家裡、洗衣服、買菜煮飯等家庭幫傭之工作，工作內容相當繁雜，有的受訪者甚至沒有從事家庭看護工之工作，僅因雇主表示申請家庭幫傭之資格過於嚴苛，只好利用其他方法招募家庭看護工入境。而複雜且耗時之工作內容常讓她們一天到晚都在處理家務工作，完全沒時間喘息，亦是造成她們身心俱疲的主因之一。

「我每天做的工作好多好忙阿，一早上天剛亮就要去市場買菜回家煮早餐，要趕在老闆起床前煮好，吃完早餐後還要清掃屋內，然後帶阿媽去醫院看病，中午還要趕去老闆娘媽媽的家幫她煮中餐及清掃房子，然後帶阿嬤去散步，回來馬上又要做家事，晚上還要好幾次抱阿嬤去上廁所..」(B2)

其次在工作時間部分，勞委會 2011 年外勞調查報告指出，因外籍家庭看護工須全天候看護特定重度身心障礙者或生活無法自理之病患，故有高達將近八成之雇主未規定家庭看護工每日工作時間，且該報告顯示外籍家庭看護工平均每日規定及實際工作時數長達 13 小時（表 5-3），已超乎勞動基準法所明定之每日工作時間八小時及每日延長工作時間不得超過十二小時之內容。而每日延長工作時間之超時加班費部分，因外籍家庭看護工無基本勞動條件之保障，因此雇主無須逕行給付之。超時工作不僅嚴重剝奪外籍家庭看護工在臺之勞動權益，且亦侵害其休息的時間，常讓外籍勞工在沒有充分休息的情況下，拖著疲累的身軀繼續工作，擔心一旦倒下就會被雇主遣送回國。

表 5-3：外籍家庭看護工工作時間統計表

單位：%；小時

項目別	總計	有規定	平均每 日規定 工作時 數	工作時 間內用 餐及休 息時數	沒有 規定	平均每 日實際 工作時 數	工作時 間內用 餐及休 息時數
2010 年	100.0	20.0	12.9		80.1	12.9	
2011 年	100.0	21.4	13.0	2.8	78.6	13.3	2.9
印 尼	100.0	21.8	13.0	2.8	78.2	13.3	2.9
菲 律 賓	100.0	24.5	12.9	2.7	75.5	13.2	2.8
泰 國	100.0	28.0	11.5	2.3	72.0	12.9	2.8
越 南	100.0	14.7	13.2	2.9	85.3	13.3	3.0

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局。

外籍家庭看護工除經常性超時工作外，更因其照護工作須 24 小時 365 天全年不間斷，致其放假或休假權利常遭剝奪。表 5-4 顯示，外籍家庭看護工有約 57% 享有放假之權利，但卻有高達 43% 的人被剝奪休假權利，甚至有 1% 的人連假日加班亦無加班費可請領（行政院勞工委員會職業訓練局，2011）。惟多數國人仍傾向以發放加班費之方式以換取外籍家事勞動者之休假權利，一方面係擔心家中病患或老人無人照顧，另一方面係因為外籍家事勞動者之假日加班費十分低廉，一天假日 24 小時之工資竟低於新臺幣 600 元，平均時薪居然不足新臺幣 25 元，這是多麼廉價的次等勞動力，不外乎多數國人皆不願讓其外籍看護工享受放假之權利。外籍家庭看護工肩負起我國長期照護體系之人力網絡，但卻淪為幾近勞力剝削的被害人，這是多麼可悲又可惡的外籍勞工政策。

表 5-4：外籍家庭看護工放假情形統計表

單位：%

項目別	2011 年		2012 年	
總計	100.0		100.0	
例假日放假	5.6		6.2	
部分放假	52.0	(100.0)	50.8	(100.0)
不放假時發給加班費	99.3		98.2	
不放假時不發給加班費	0.7		1.8	
都不放假	42.4	(100.0)	43.0	(100.0)
不放假時發給加班費	99.1		98.4	
不放假時不發給加班費	0.9		1.6	

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局。

「自劉俠事件以來，外籍家務工持續爭取『休假權』，要求的不只是忙碌工作一週後的一日放鬆，更意味著休假以脫離勞動領域，才得以結交朋友、掌握資訊、尋求協助，甚至，得以組織自主的團體。而對弱勢者而言，麥克風從來不會主動交到他們手上，唯有藉著集體行動，才有發聲的機會，主體才得以被確認。沒有休假的外勞，不啻是提早剝奪了他們成為主體的社會條件。」⁴⁵

「來臺懷抱淘金夢的五名女外籍勞工，三年前被仲介至嘉義縣一處老人養護中心後，便遭扣著「請警察救我」紙條向清潔工求援，這幾名血汗看護工才獲救。五人激動地透過翻譯表示，當被仲介至養護中心的第一天，護照及居留證便被五十六歲主任鄧雅齡查扣，每天一睜開眼睛必須不間斷工作十五小時以上，平均一個人要照顧七、八位老人，根本忙到沒有時間休息。到了晚上睡覺也不得閒，每兩個小時必須起床巡視各床老者狀況，三年來從沒放過一天假…」⁴⁶

⁴⁵ 同註 44。

⁴⁶ 中時電子報，2012 年 3 月 23 日，林和生、呂妍庭，〈3 年沒放假 外勞揭血汗養老院〉，網址：<http://tw.news.yahoo.com/3%E5%B9%B4%E6%B2%92%E6%94%BE%E5%81%87-%E5%A4%96%E5%8B%9E%E6%8F%AD%E8%A1%80%E6%B1%97%E9%A4%8A%E8%80%81%E9%99%A2-213000991.html>。

吳秀照（2006）在其研究中指出，外籍家事勞動者的勞動條件係屬於「次級勞動市場」的勞動力，因其薪資低、工時長且休假少，但社會大眾卻不會肯定其辛勞付出家務與照顧工作後的工作價值，僅因為她們的勞動力被認為是低階且無技術性的。而這種視看護工作為低階、非技術性勞動力的社會認知，無形中否定了這群看護工作者之付出，亦因此政府遲遲不願將這群對產業發展或產業升級毫無貢獻之勞動力納入勞動基準法之保障，即便連國人照顧員亦未納入保障範圍內。

貳、逃跑因素

勞委會（2011）針對雇主所做之統計調查指出（表 5-5 及表 5-6），雇主認為外籍家庭看護工逃跑原因以「受其他外勞的慫恿、轉介」占 48.1%最多，「聘僱期限即將屆滿」占 26.6%居次、「溝通不良」19.0%居第三，但其前兩大逃跑原因卻和事業類外籍勞工逃跑原因相同，僅有第三大原因不相同，是類統計結果並無法解釋為何看護類外籍勞工之逃跑人數居冠之因素，主要是因勞委會係針對雇主及事業單位進行逃跑原因之調查，故無法真實反映外籍勞工逃跑之因素。

表 5-5：雇主認為外籍家庭看護工逃跑原因統計表

單位：%

項目別	2010 年		2011 年	
總計	100.0		100.0	
沒有行蹤不明	93.9		95.6	
有行蹤不明(可複選)	6.1	(100.0)	4.4	(100.0)
受其他外勞的慫恿、轉介	(34.2)		(48.1)	
聘僱期限即將屆滿	(27.1)		(26.6)	
溝通不良	(20.2)		(19.0)	

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局。

表 5-6：事業單位認為外籍勞工逃跑原因統計表

單位：%

項 目 別	2010 年	2011 年
總 計	100.0	100.0
沒有行蹤不明	83.6	83.9
有行蹤不明	16.4 (100.0)	16.1 (100.0)
受其他外勞的慫恿、轉介	(46.4)	(52.5)
聘僱期限即將屆滿	(39.0)	(39.6)
希望獲得較高待遇	(15.4)	(17.7)

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局。

鑑於前述外籍家庭看護工未納入勞動基準法之規範，無法如同其他白領外國人享有基本工資、工時上限、休假等基本勞動條件之保障，因此在法不入家門的原則下，復囿於家事類外勞看護工作的特殊性，家庭看護業外勞常須超時工作，不僅白天或平日須隨侍在側，夜間甚至例假日亦須不眠不休的照顧失能或臥病在床的老年人或病患，超時工作已是家常便飯；看護工作除了是 24 小時全年無休外，在國人貪小便宜的心態之下，認為所聘僱之外勞不用白不用，外籍家庭看護工更常須肩負起一家老小的起居照料或家事服務等工作，工作項目包山包海，更須應付每位家中成員的性格及偏好，致其在臺工作之勞動條件及環境僅能端賴其運氣，祈求受聘於有良心之雇主。

倘遇到不當對待或施暴之雇主時，外籍家庭看護工不僅無法獲得合理的勞動條件外，更因其被排除於勞基法之保障外，致其常被迫停止休假，全年無休的肩負起家中老、弱、殘、病之照顧工作，且其超時工作之薪資亦無法依據勞基法規定給付，龐大且嚴峻之工作負荷除易造成看護業外籍勞工身心俱疲外，工作內容無法如同其他產業之外籍勞工得受勞基法之保障，更讓家庭看護業外籍勞工產生「相對弱勢」之感受。

儘管就業服務法已加諸許多限制於外籍勞工，但家事類外籍勞工卻在勞動基

準法的歧視下，成為最弱勢且隱性的一群勞工，復因家務工作傳統上係屬女性無酬工作之刻板印象，且因易產生無助或疏離感而欠缺社會支持，除導致家事類外籍勞工之勞動權利義務關係不易劃分外，更經常身處於不合理之勞動條件，不僅常超時工作、無固定休息休假時間，更常有遭拒發加班費等情事（焦興鎧，2005）。

「我來臺灣才不到半年，已經瘦了五公斤，我每天早上四點就要起床，去幫忙準備早餐，之後還要趕回家帶老闆的女兒去上學，早餐還沒吃就要推阿公出門做復健，回來後還要清掃工廠及家裡，掃不乾淨常常被老闆娘罵，晚上還要隨時幫忙阿公上廁所，老人又很頻尿，我晚上幾乎都無法好好睡覺，我一直做惡夢，夢到我一直打自己，後來我真的撐不下去了，我只能逃跑...」（B4）

「我剛來時以為自己只要照顧阿嬤就好，結果一來臺灣就簽了另一張契約，我被帶到鄉下的雞舍，每天一早起來就是餵雞和清理雞大便，最後還要一直清理雞舍跟倉庫，中午就被帶去老闆的便當店幫忙洗菜和洗碗，我的胃又餓又痛，就這樣做到晚上 10 點才能回家，回家後還要繼續打掃，有時得一直做到晚上 12 點，半夜還要照顧阿嬤，她體重比我重很多，我常常因為搬她而受傷，而且老闆都扣我的薪水，我打給 1955，但他們說我沒有具體證據，我繼續為老闆工作，但他不斷挑釁想迫使我回家，但如我真的同意回越南，就是走進貸款之絕路，後來我想我只能逃跑了..」（B5）

「過了兩年，我照顧的阿公過世，老闆說會把我介紹給其他人，但等了兩個月，老闆通知我要我送我回國，聽完這話，我淚流滿面，我害怕無法還清父母借錢讓我出國工作的錢，此時我想到的只有「逃跑」這兩個字..」（B7）

從前揭訪談案例中，可發現家庭看護業外勞在缺乏勞基法之保障下，無法享有基本工資、超時工資、工作時數、休假休息等勞動條件之基本保障，致使她們

在工資低廉（每日工時為 24 小時）的情況下，須全天候看護受照護者，沒有下班喘息之機會，甚至其假日交友休息之權益亦被剝奪，對家庭看護業外勞造成龐大的身心壓力；且因看護業外勞之工資低於其他產業之外勞，亦因無工作時數上限及休假之規定致使她們無法領取超時加班費及休假，造成她們成為弱勢外勞中的弱勢，故其逃跑人數居於各產業外勞之冠。

第二節 家庭看護移工之工作性質

壹、看護工作之性質

依據「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」第四條規定，家庭看護工作內容主要為在私人家庭從事身心障礙者或病患日常生活照顧等相關事務工作。相關事務工作⁴⁷主要包含為身心障礙者或病患餵食、更衣、清潔身體、避免褥瘡或促進血液循環之拍背、按摩等非涉及專業醫療行為之照護工作。鑑於得申請看護工者應為特定重度身心障礙者或經醫療機構以團隊方式作出專業評估，認定需全日二十四小時照護者，顯見家庭看護業外勞之主要照顧對象多為失能或重度障礙之病患或老年人，其法定工作內容主要為生活起居照顧等相關事務工作，但不可涉及任何專業醫療行為。

另依據前揭審查標準第七條規定，初次來臺的外籍家庭看護工於入國前應經衛生署認可的外國健康檢查醫院或其本國勞工部門指定之訓練單位訓練合格。從此規定觀之，看護業外籍勞工來臺前需接受相關之看護訓練，方能來臺照顧失能或重度障礙者，似乎主管機關已透過制定該標準確認看護外勞之資格，於入境前即強化其看護之技巧，進而保障有照顧需求之國人權益，並減輕受照顧者本人及其家庭之照顧負擔。

惟從外籍勞工逃跑數據而論，看護業外勞不論在總逃跑人數抑或其引進討跑人數比，皆居各產業之冠，顯見在各產業之外勞中，以看護業外勞最無法忍受本身工作之勞動內容及條件；另從受照護者角度觀之，依據勞委會 100 年外籍勞工運用及管理調查報告指出，雇主認為外籍看護工發生行蹤不明之原因中，以「溝通不良」居第三，另僱用外籍看護工所造成之困擾原因中，則以「語言隔閡，溝通不容易」、「護理或照顧技術不佳」分占第一及第三。足見外籍看護工來臺工作後，主

⁴⁷ 行政院勞工委員會 95 年 7 月 6 日勞職外字第 0950013210 號函核釋。

管機關所作之調查指出「語言隔閡」及「看護技術」係造成雇傭關係緊張，甚至促成外勞逃跑的因素之一。

觀察其他有引進家庭看護工之亞洲國家，可發現其中日本及韓國為確保外籍勞工之語言能力及照護品質，分別設有一定的測驗標準或入境門檻。首先在日本部分，日本係透過國家對國家協商之方式，分別與菲律賓及印尼簽署協定，引進該國的介護士，除要求介護士須為當地有資格之護士或看護外，進入日本後更須接受語言訓練、看護機構內之工作及研習訓練，最後尚須通過日本的國家資格考試，如未通過則須返回母國，係目前對外籍看護工所訂標準最為嚴苛的國家之一（陳貞如，2009）。其次在韓國方面，韓國亦採國對國直接引進外籍勞工，並對欲入境之勞工設有韓語測驗之要求，以提高外籍勞工的韓語能力（行政院勞工委員會職業訓練局，2009）。

故為提升我國境內外籍看護工之語言能力及照護技巧，實應仿效日本及韓國制度，透過國家對國家引進方式，與外籍勞工來源國簽署協定，從外籍看護工入境前即設下統一的語言能力及照護技巧之訓練及測驗標準，並於入境後先安排看護工至機構養護中心接受在職訓練及實習，以提升並確保外籍看護工之相關能力及照護品質，進而保障國內雇主及受照護者之權益。

國內目前有關外籍看護工之研究，多數皆聚焦於其勞動條件或權益，指出外籍看護工因無法獲得勞基法之基本保障，其在臺工作條件並不平等，致勞動權益深受影響。惟針對外籍看護人員之工作性質及內容所作之研究卻少之又少，目前國內多數文獻皆係針對「國人照顧者」所作之研究，如胡綾真等（2001）係探討照顧人員的照顧負荷，其研究指出在照顧慢性或失能的病患下，主要照顧人員的「照顧負荷來源」有三方面，包含害怕面對病患死亡之憂鬱、焦慮等負向情緒反應；增加對病患的照顧提供；照顧者的需求問題常被忽略，產生心力交瘁情況，皆構成照顧者負荷。另亦指出每日照顧時數 12 小時以上者，其照顧負荷較高，因照顧者須犧牲自我的生活作息時間以配合照顧工作。

吳英旬、曾月霞（2009）則從照顧者之壓力面向及生活經驗進行探討，指出在慢性病患之照顧工作下，其主要照顧者須全天候 24 小時隨侍在側，全年無休的投入在照顧工作中，難以挪出自我休息之時間，亦無法出外拓展自我之交友空間，致其身心俱疲，社交及生活完全被受照顧者僅僅綁住，片刻無法喘息。該研究表示主要照顧者承受沉重的身心社會壓力，其壓力主要可從「被捆住之生活」、「身體的疲累」、「心理的疲累」及「沉重的經濟包袱」等因素。

黃惠屏、吳瓊滿（2004）則從主要照顧者之相關評估提出照顧壓力分析，其研究指出主要照顧者之生理狀況會出現胃痛、體力及體種下降等情況、復因照顧者與病患同睡一房，致其睡眠易中斷並產生其他副作用問題；另在社交及心理層面，因無法出遠門，其生活有被綁住之感覺，且在害怕病情變化之情況下，會產生焦慮、憂鬱及緊張，甚至出現自殺之傾向。

賴豐美、盧孳艷（1998）則以女性照顧者為研究對象，指出中國文化長期以來即認為女性應承擔主要之照顧責任，社會透過文化建構女性成為主要照顧者，更賦予她們多重的社會角色，造成婦女之照顧工作須承受身心及社會等多方面之衝擊。其中該研究表示婦女在欠缺其他親友之精神或實質支持下，致婦女因缺乏「社會支持」而感到疲累不堪；另因無法享有正常之社交生活，致照顧者被關在家中，而產生「孤立感」。

「我是在高雄一戶人家中工作，於接受訪談時表示，我主要工作係照顧癱瘓的阿公，阿公因為生病緣故，情緒經常起伏不定，吃飯時亦會將飯粒吐在我的臉上，而協助阿公轉身時，因阿公的體重遠大於我，常因幫她轉身拍背時扭傷自己。之後老闆娘的小孩出生，我夜間除了照顧阿公外，還須算準時堅定時餵食小嬰兒，使我夜間無法入眠，更造成我精神衰弱，甚至還須服用安眠藥方能入睡，在完全沒有休息及休假之情況下，我真的身心俱疲，沒有任何人可以分享我的痛苦，而在告訴老闆娘我想就醫之情況後，老闆娘立即威脅要將我送走，最終我只好選擇逃跑……」（B6）

「我在鄉下的三合院內負責照顧老闆的弟弟，我一到老闆的家中，手機跟護照就被老闆沒收了，他還警告我以後沒有休假，不能出去找朋友，他的弟弟車禍受傷後幾乎全身不能動，我要常常幫他拍背、洗澡及餵他吃東西，他受傷的很嚴重，幾乎沒辦法說話，可是他常向我吐口水，用含渾不清的文字罵我，甚至老闆心情不好的時候也會罵我，讓我只吃剩菜剩飯，每天常被雇主威脅將我遣返回國，讓他不開心時還會被他毆打，我都找不到朋友可以訴苦，我也沒有申訴的管道，常餓到胃都繳痛無法睡覺，而且我常睡一下就被驚醒，夢到老闆對我拳打腳踢，我真的快瘋掉了，我只能偷偷逃跑...」(B8)

綜上，在照顧失能或重度障礙之病患時，主要照顧者因欠缺社會支持、處於封閉之工作環境且缺乏出外社交之機會、幾近全日無法喘息之照顧工作、懼怕受照顧者病情產生變化等生理、心理及社交壓力，造成照顧者產生孤獨疏離感、心理精神狀態不佳（甚至有憂鬱或自殺之傾向）、生理健康亮起紅燈，影響有照顧需求之家庭甚鉅。

貳、社會支持

鑑於看護業外籍勞工的工作性質十分特殊，其照護工作不僅牽涉體力及勞力的付出，它更包含情感及精神的付出，這種擬家人的情感容易產生情感上的羈絆，甚至有情感勒索的情形，致勞動提供者易將照護工作視為己任，而遭受雇主不當之對待或勞力剝削等情事；復因家庭看護工身處封閉及孤立的家庭私領域內，終日須照顧重度殘障者或須 24 小時照護之病患，缺乏與外界社會溝通聯絡之機會，加上工作負荷量大，在面對病患的情形下，龐大的壓力更容易讓看護者喘不過氣，造成生理及心理健康可能出現警訊，甚至產生憂鬱及自戕之問題，故看護業的逃跑率居各行業之冠，一點也不讓人驚訝。

從照顧者的角度出發時，她們最欠缺的就是他人物質上及情感上的支持，在欠缺社會支持的情況下，照顧者容易感到孤立無援。賴豐美、盧孳艷（1998）於

研究國人照顧者後，指出照顧者在孤獨的歷程中，他們常獨自面對各類困境，主要包含「缺乏社會支持」、「孤立感」及「照顧者負荷」等三項，其中孤立感的產生是肇因於照顧者因照顧工作而產生被「關」在家裡的感覺，致其社交生活圈受限，以致於產生孤立的感覺。另因照顧工作具有長時間且耗體力的性質，容易對照顧者產生身體、心理、經濟的負擔，進而形成照顧者負荷。

反觀外籍家庭看護工的照顧歷程，亦會面臨相同的困境，在缺乏社會支持的情形下，外籍家庭看護工不僅是在身體、心理層面產生照顧負荷，更會因缺乏社會溝通交流而導致孤立感。因此為消除家事類外籍勞工之照顧負荷以降低其逃跑率，政府應盡量提升該類外籍勞工的社會支持，本節即先說明社會支持的定義，再探究看護類外勞社會支持的分類。

首先在社會支持之意義層面，社會支持包括社會與支持兩個概念，社會是指個人所連結之社會環境，支持則是情感、訊息與工具性的支援活動，故社會支持包含了兩個意義，第一、社會環境代表了個人所處的環境，包含了個人所接觸到的各種人事物；第二、支持即是當個體面對問題或壓力時，對社會環境尋求的各類型的協助，以滿足身心的需求。其次在社會支持的種類層面，大致可略分為情感性、工具性及訊息性支持等三大類。「情感性支持」是指讓個體感覺到被愛、被關心，使其獲得親密需求的滿足，並獲得關愛、信賴感與歸屬感；「工具性支持」係透過提供金錢、物質及行動的介入，以提供個體經濟或物質上的支援；「訊息性支持」是指透過提供解決問題的建議與策略、忠告與認知指導等有效訊息（韋祿恩，2009）。

準此，儘管外籍家庭看護工在照顧歷程中會遇到諸多困境，如照顧負荷及孤立感等，致產生身體及心理的龐大壓力，進而造成看護產業勞工之高逃跑率。故為降低其逃跑率，應從強化社會支持之面向著手，透過勞政及衛生等政府機關、非政府移工組織及外籍勞工來源國等各項社會支持來源，提供喘息服務及長期照顧人力系統之工具性支持，並讓家庭看護工有喘息之時間進入機構、醫院或社區

強化其照顧技巧及能力等訊息性支持。

第六章 結論

我國於 1992 年制定就業服務法後，即採用「補充性」及「暫時性」原則正式引進外籍勞工，惟截至 101 年 3 月底止，我國外籍勞工總人數已高達 43 萬人餘，且外籍勞工在臺工作時間已延長至 12 年，其中醫療保健及社會工作服務業（下稱社福業）外籍勞工人數近 20 萬人，足見我國長期照護產業已逐漸由外籍勞工補足其看護人力不足之困境，而其他事業單位則以廉價之外籍勞工替代國內高成本之勞動力，顯示我國外籍勞工政策已轉向「替代性」及「循環性」原則，甚至逐漸變調為「依賴性」之失衡現象。

外籍勞工在我國目前的政策規範下，被強制性地劃分為藍領低階之外國人，並受到「國籍與配額」限制、「工作及居留期間」限制、「自由轉換雇主」限制等三大不公平政策所箝制，造成外勞在現行的勞動市場中，成為廉價且弱勢之勞動力。另我國視外籍勞工係為短暫的客工，致其無法享有如高階白領人士之永久居留及歸化國籍等權利，亦無法擁有母國親屬來臺之探親權或團聚權，是我國移民政策下最受歧視的一群外國人。

惟在弱勢的外勞群體中，家庭看護業外勞卻是最弱勢之一群勞工，不僅須受到我國就業服務法規之層層限制，更無法如同其他事業類外勞受到勞基法之保障，無權享有基本工資、超時工資、工時上限、固定休假等基本勞動條件，致其經常身處於不合理之勞動條件，不僅常超時工作、無固定休息休假時間，更常有遭拒發加班費等情事。

又因其工作、生活及休息空間高度重疊，除常受到雇主或其他家人之高度監控外，其全天候之照顧工作更迫使看護工局促在狹隘的空間內，犧牲出外社交活動之權利；另因照顧工作不僅是單純的勞務付出，更含有類家人之情感融入，容易將照顧工作視為本身之職責，不易拒絕本業以外之工作項目，加諸處於封閉私領域之勞動場所下，更容易遭雇主非法使用，甚至淪為勞力剝削下之人口販運被

害人。

外籍家庭看護工不僅因其局促之工作空間及情感羈絆之勞務付出而易遭到雇主不當對待，致產生逃跑的動機外，更因其照顧工作性質之特殊性，造成看護業外籍勞工在身體及心理上產生照顧負荷及孤立感，又因欠缺合法的勞動條件保障及社會支援系統，導致外籍家庭看護工在照顧歷程中孤立無援，因照顧工作所產生之龐大壓力更讓照顧者無喘息空間，造成生理及心理健康之警訊，進而產生憂鬱、瘋狂甚至自戕之舉動。故在外籍勞工群體中，外籍家事勞動者因欠缺合法勞動條件之保障，加諸處於封閉局促之家庭私領域內，復因其帶有類家人情感之照顧工作係屬高密度且長時間的工作性質，更容易產生孤立感及身體上與心靈上之照顧負荷，致外籍家庭看護工成為底層中的底層，弱勢中的弱勢，逃跑率居各行業之冠。

故為改善家庭看護業外勞之弱勢處境及降低其逃跑人數，本研究經分析上述文獻及訪談資料後，爰提出下列政策改善之建議：

- 一、 建議加速將外籍家事類勞工納入家事勞工保障法保障範圍：因家事勞動工作性質特殊，依現行規定，外籍家事服務類勞工不適用「勞動基準法」（本、外籍之照顧服務人力均不適用），惟迭有團體反映，家事工作者係與雇主透過簽訂契約，議定勞動條件，缺乏強制性，尤其家事類勞工與雇主同住，雇主或有不當使用情形，造成勞工無法獲致充分休息，且個別勞工議約能力不足，仍應有公法適度介入，俾提供勞工基本保障。
- 二、 建議強化外籍看護工之照顧技術及語文能力：鑑於多數外籍看護工來臺前僅接受基礎之照顧技術訓練，致其來臺實際從事照顧工作後，發現其所學技術與實際工作顯有落差，造成雇主或受照顧者因不滿其照顧能力而要求看護工立即提升其技術或威脅將其遣送回國；另看護工亦因語言隔閡問題，無法於短時間瞭解受照顧者之需求及感受，復因其照顧技術之不足，擔心遭遣返回國之命運，更造成其照顧工作壓力之龐大，嚴重影響其身心

健康。故建議勞工主管機關應要求來臺的看護外勞事先接受我國機構的實習，並通過相關證照考試，以確保照顧者及受照顧者之權益。

三、建議提升照顧者之社會支持程度：為了減輕外籍家庭照顧者之身心壓力，讓照顧者獲得休息機會，建議將聘僱外籍看護工之家庭納入長照十年計畫內之「喘息服務」方案，讓照顧者可獲得喘息機會建立其社交網絡，紓解其身心壓力，以支持家庭照顧者，持續照顧能量，並增進照顧者之生活品質。另建議政府應定期派遣有看護證照之國人照顧員至有聘僱外籍看護工之家庭，協助其提升照顧技術及評估照顧者之身心狀況，並及早協助健康亮起紅燈之照顧者，以防範悲劇事件於未然；同時亦可讓外籍照顧者感受到情感層面之支持，降低其在封閉工作環境中之孤立及疏離感。

四、建議將外籍看護工納入長期照護人力資料庫及得申請永久居留：因我國人口結構快速轉型（高齡化、少子化）、國內勞動力逐漸外移大陸、婦女勞動參與率提升等因素，致我國有老、弱、殘、病等長期照護需求之家庭出現大量勞動力缺口；復因國內長期照護體制尚未完善且家務照護工作未受勞動基準法保障，致取得照護資格且願意從事居家照護之國人服務員僅有 6 千人⁴⁸，在無法滿足照護需求之情況下，我國只好大量引進看護業外籍勞工，以解決前揭人力缺口之問題。因此在現有國人照顧員人力不足且從事照護工作意願低落時，宜採取雙軌照護人力制，明定外籍看護工經過語言及照護技術之訓練及考試認證後，即可納入長期照護人才庫並得申請在臺永久居留，以吸納優秀的外籍照護人力根留臺灣。

⁴⁸ 依據內政部 2011 年 11 月 1 日臺內社字第 1000203716 號函。

參考文獻

壹、中文部分

- TVBS，2006，〈伙食差？華警官司未了？600 泰勞齊罷工〉，TVBS 網頁，
http://www.tvbs.com.tw/news/news_list.asp?no=suncomedy20060331115858，
2006/3/31。
- TVBS，2006，〈疑似擔心被遣返 菲傭失控傷顧主〉，TVBS 網頁，
http://www.tvbs.com.tw/news/news_list.asp?no=sharan20060924235825，
2006/9/25。
- 大紀元，2005，〈高雄捷運 外籍勞工暴動 燒屋抗警〉，大紀元網頁，
<http://www.epochtimes.com/b5/5/8/22/n1026351.htm>，2005/8/22。
- 王增勇等，2006，〈放寬外籍監護工申請之後呢？以「照顧公共化」破除解構「本
勞 vs.外籍勞工」與「外籍勞工 vs.雇主」利益衝突的迷思〉，《臺灣社會研究
季刊》，61：283-317。
- 王宏仁、白朗潔，2007，〈移工、跨國仲介與制度設計：誰從臺越國際勞動力獲
利？〉，《臺灣社會研究季刊》，65：35-66。
- 王素鸞，2009，〈外籍勞工政策應有更高的策略思維〉，《經濟前瞻》，122：26-30。
- 尹育華、曹顧齡、蘇昱嘉、吳錦棋，2009，《在臺逃逸外籍勞工管理之實證研究》，
內政部入出國及移民署自行研究報告。
- 內政部，2010。《人口政策白皮書（核定本）—少子女化、高齡化及移民》，內政
部網頁，[http://www.zhonghe.ris.ntpc.gov.tw/web66/_file/1176/upload/population/
0970314.pdf](http://www.zhonghe.ris.ntpc.gov.tw/web66/_file/1176/upload/population/0970314.pdf)。
- 內政部，2012，《內政統計年報》，內政部網頁，
<http://sowf.moi.gov.tw/stat/year/list.htm>，2012/3/25。
- 自由時報，2003，〈劉俠遭印傭推落床 骨折、腦震盪〉，自由時報網頁，

- <http://www.libertytimes.com.tw/2003/new/feb/8/today-c2.htm>，2003/2/8。
- 自由電子報，2006，〈砍殺雇主婆媳 越傭跳樓自殺〉，自由電子報網頁，
<http://www.libertytimes.com.tw/2006/new/nov/15/today-so4.htm>，2006/11/15。
- 行政院經濟建設委員會，2010。《「2010年至2060年臺灣人口推計」報告》，行政院經濟建設委員會網站，<http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=0000455>，2012/4/25。
- 行政院勞工委員會，2011。《100年外籍勞工運用及管理調查報告》，行政院勞工委員會網站，http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfuncid=14&func_id=61，2011/12。
- 行政院勞工委員會職業訓練局，2009。《外國人聘僱及管理法制研究計畫》，行政院勞工委員會網站，http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc_id=8&func_id=8&mcata_id=760，2012/6/25。
- 李怡娟、吳麗瑜、張麗春、陳俞琪，2005，〈充能式教育在長期照護機構的應用——以安養機構中的外籍照顧服務員為對象〉，《護理雜誌》，52-6：23-29。
- 林津如，2000，〈「外傭政策」與女人之戰：女性主義策略再思考〉，《臺灣社會研究季刊》，39：93-151。
- 吳秀照，2006，〈層層控制下不自由的勞動者：外籍家戶勞動者勞動條件、勞雇關係及管理政策析論〉，《社會政策與社會工作學刊》，10-2：1-48。
- 吳佳穎，2007，《誰鏹銬住了移工？——越南移工在臺的勞動狀況》，南投：暨南大學東南亞研究所碩士論文。
- 吳英旬、曾月霞，2010，〈呼吸器居家病人家屬照顧者之生活經驗〉，《長期照護雜誌》，13-2：169-189。
- 邱美玲，2008，《臺灣外籍勞工逃逸問題之研究》，玄奘大學國際企業學系研究所碩士論文。
- 胡綾真、陳美伶、陳明歧、林佳靜、林玲華，2001，〈轉移性癌症病患之居家主

- 要照顧者的照顧負荷及其影響因素》，《長庚護理》，12-4：282-293。
- 韋祿恩，2009，《企業員工電腦學習態度、社會支持與數位學習滿意度之關係研究》，國立臺灣科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
- 逃跑外勞，2012，《逃—我們的寶島，他們的牢》，臺北：時報文化。
- 夏曉鵬、王增勇、謝世軒、宋聖君，2010，《逾期居留於我國之外來人口生活暨需求狀況實證委託研究》，內政部入出國及移民署委託研究報告。
- 畢恆達，2010，《教授為什麼沒告訴我》，臺北：小畢空間出版社。
- 張添童，2006，《臺灣外籍勞工行蹤不明之研究》，臺中：逢甲大學公共政策研究所碩士論文。
- 許文源，2000，《我國非法外籍勞工管制政策之研究—政策執行理論之觀點》，臺北：國立政治大學公共行政學系研究所博士論文。
- 許麗雪、陳麗敏、張麗美，2006，〈老人安養機構外籍監護工管理—以外籍監護工角度探討〉，《臺灣老人保健學刊》，2-2：33-49。
- 陳貞如，2009，〈日本對外籍看護需求之研究〉，《商業現代化學刊》，5-2：176-185。
- 曾嫻芬，2004，〈引進外籍勞工的國族政治〉，《臺灣社會學刊》，32：1-58。
- 曾嫻芬，2004，〈「引進」外籍勞工：臺灣外籍勞工政策中的國家自主性〉，行政院國家科學委員會專題研究計畫。
- 焦興鎧，2005，〈保障外籍家事工作者勞動權益國際基準之研究〉，《經社法制論叢》，35：147-180。
- 黃文毓、謝媽媽，2010，〈護理之家外籍照顧服務員之工作壓力及其相關因素之探討—以臺中、彰化地區為例〉，《美和技術學院學報》，29-1：181-198。
- 趙守博，1992，《勞工政策與勞工問題》，臺北：中國生產力中心。
- 趙碧華、朱美珍，2000，《研究方法—社會工作暨人文科學領域的運用》，臺北：學富文化事業有限公司。
- 趙俊明，2003，《老虎鉗下的我國外籍家事工作者勞動人權》，臺北：政治大學勞

工研究所碩士論文。

劉梅君，2000，〈「廉價外籍勞工」論述的政治經濟學批判〉，《臺灣社會研究季刊》，38：59-90。

劉梅君，2003，《老虎鉗下的外籍勞工勞動人權：我國外籍勞工勞動人權之探索》，行政院國家科學委員會專題研究計畫。

賴豐美、盧孳艷，1998，〈居家失能病患之女性照顧者的經驗〉，《護理研究》，6-5：372-382。

盧倩儀，2006，〈政治學與移民理論〉，《臺灣政治學刊》，10-2：209-261。

蕭宏祺，2010，《行蹤不明外籍勞工對臺灣造成之衝擊與問題探討：以新竹收容所之受收容人為例》，玄奘大學公共事務管理學系研究所碩士論文。

藍佩嘉，2005，〈階層化的他者：家務移工的招募、訓練與種族化〉，《臺灣社會學刊》，34：1-57。

藍佩嘉，2005，《新富雇主、跨國移工、認同政治》，行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告。

藍佩嘉，2006，〈合法的奴工，法外的自由：外籍勞工的控制與出走〉，《臺灣社會研究季刊》，64：107-150。

藍佩嘉，2009，《跨國灰姑娘：當東南亞幫傭遇上臺灣新富家庭》，臺北：行人出版社。

龔尤倩，2002，〈外籍勞工政策的利益結構與翻轉的行政實驗初探——以臺北市的外籍勞工行政、文化實踐為例〉，《臺灣社會研究季刊》，48：235-282。

龔尤倩，2006，《客工制度安魂曲?---由臺灣與德國客工政策的比較談起》，第三屆「跨界流離」國際學術研討會。

顧玉玲，2009，〈移工運動的主體形塑 以「家事服務法」推動過程為例〉，《臺灣社會研究季刊》，74：343-365。

顧玉玲，2010，《自由的條件：從越傭殺人案看臺灣家務移工的處境》，新竹：國

立交通大學社會與文化研究所碩士論文。

蘋果日報，2006，〈殺雇主為兒報仇 菲傭疑妄想症〉，蘋果日報網頁，

http://tw.nextmedia.com/applenews/article/art_id/2916254/IssueID/20060926/applresearch/，2006/9/26。

貳、西文部分

Borjas, G. 1989. "Economic Theory and International Migration." *International Migration Review* 23: 457-85.

Bourdieu, P. 1986. "The Forms of Capital." In *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, ed. J. G. Richardson. New York: Greenwood.

Massey, D. S., J. Arango, G. Hugo, A. Kouaouci, A. Pellegrino, and J. E. Taylor. 1993. "Theories of International migration: A Review and Appraisal." *Population and Development Review* 19 (3): 431-66.

Piore, Michael J. 1979. *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.

Stark, O., and R. E. B. Lucas. 1988. "Migration, Remittances, and the Family." *Economic Development and Cultural Change* 36 (3): 465-81.

Tilly, C. 1978. "Migration in Modern European History." In *Human Migration: Patterns and Policies*, eds. W. H. McNeill and R. S. Adams. Bloomington: Indiana University Press.