

研究論文

# 命運或機會： 我國外籍家庭看護工轉換雇主 實證分析

李有容\* 鄭杏茹\*\*

---

## 摘要

在台灣老年化人口逐漸增多、醫療技術進步的環境下，民眾對看護工的需求日益增加。囿於法規限制以及對便利性的追求，不論是聘任外籍看護工或者是與其解除契約常委託仲介代行，然仲介並無法解決雙方隔閡。性騷擾、許可外工作、語言文化不通、看護工偷懶講電話的抱怨層出不窮；在無法立即解除合約的條件下，看護工逃跑事件頻傳，勞雇關係出現不對等差距。儘管政府透過直接聘僱方式取代仲介，更宣布推動長照 2.0 來解決台灣老年社會的問題，然此政策演變主要是保障、解決台灣的雇主方，外籍家庭看護工能否透過各式「機會」改變自我「命運」？是本文關注焦點。

文章從機率觀點描繪政策的各式表象，佐以 26 位四方身分的訪談，說明看護工與雇主間面臨的各式問題，包括了轉換雇主、面試、試作、許可外工作，甚至性騷擾等，期透過此勾勒未來聘任外籍看護工的政策方針。

關鍵詞：外籍家庭看護工、轉換雇主、勞雇關係、面試與試作、古典機率

---

\* 通訊作者，世新大學行政管理學系副教授。台北市文山區 116 木柵路一段 111 號 M509，(02)2236-8225 分機 63465，E-mail: ylee@mail.shu.edu.tw。

\*\* 開南大學人文社會學院公共管理學系碩士。

## **A Chance or A Risk? Empirical Studies on Foreign Care Workers' Transfer of Employment**

**Yu-Jung Lee\*, Shing-Ju Cheng\*\***

### **ABSTRACT**

This paper discusses the possibility for foreign care workers to change employers in Taiwan. The classic theory of probability in statistics is adopted, and 26 interviews with care workers, employers, agencies, and government translators are conducted. Four concluding points are drawn for this research. First, 2008 was a turning point, when foreign care workers were given the opportunity to change employers for the first time in Taiwan. Secondly, the government should pay attention to those who switch between employers frequently during the time of their employment contracts. Thirdly, the human resource agencies specialised in importing overseas manpower often play under the table in order to avoid restrictions by government. Finally, classic probability shows that the launch of a probation mechanism will not alter the odds ratio between employees and employers. This paper therefore suggests that current policy should be changed to ensure that foreign care workers receive equal employment opportunity to transfer employers during the time of their employment contract. In fact, this change might also increase the willingness of foreign care takers to work in Taiwan.

**Keywords:** foreign care workers, transfer of employment,  
industrial relations, probation, classic probability

---

---

\* Corresponding Author, Associate Professor, Department of Public Policy and Management, Shih Hsin University.

\*\* MA. in Public Management, School of Humanities and Social Sciences, Kainan University.

第一個老闆都叫我顧小孩，老闆給我跟人家幫忙打掃，做別人的事情，沒有阿嬤，阿嬤在香港……。第二個老闆事情很多……如果看到有拿手機他會罵我……。這個第三個啦，他……他……他真的有……有時候ㄋㄟㄋㄟ都會摸。我會很生氣這樣……他……他故意。對！他故意。我想算了。但是 agency 不相信，不想信我，然後我跟老婆說，這個病人有老婆，我跟他的老婆說：我哭，我要換老闆，我沒有辦法。(C5)

在老年化人口增多、醫療技術進步的環境下，家庭看護工的需求日益增加，而外籍看護工因薪資較低備受青睞。<sup>1</sup> 囿於法規限制以及便利，不論是聘任或者是解除契約關係均仰賴仲介，然而仲介有時並無法解決雙方隔閡。性騷擾、許可外工作、語言文化不通、看護工偷懶愛講電話的抱怨層出不窮；在無法立即解除合約的條件下，逃跑事件頻傳，勞雇關係出現不對等差距。儘管政府試圖透過直接聘僱方式取代仲介的角色，<sup>2</sup> 並於 2016 年 6 月經立法院審查通過「長期照顧服

---

1 人口老年化是國際趨勢，此可從各國花費在居家照顧與機構看護的經費得知，根據 OECD 研究，2050 年的荷蘭估計在老齡問題的經費約佔 8%GDP (Colombo et al. 2011: 2)。

2 直聘議題不在本文訪談之範圍，然而直聘是否能夠真正解決勞資雙方的糾紛，可參考 L11 言論：「雇主已經習慣這個印尼家庭看護工，也肯定看護工的工作能力，但其實也不滿意看護工的一些習慣，例如愛講電話、有偷竊嫌疑、脾氣不好…等，但還是隱忍繼續用這看護工，因為在工作上幫到雇主很大的忙。然後，日積月累的相處、摩擦越來越大，就在直聘看護工進來後爆發。我相信這樣的問題並非直聘後很多雇主口中所說最近外勞變了，而是從第一次聘僱時就存在了，只是礙於很難找到適合的看護工，而且看護工一切都上手了，只好暫時忽略雇主本身對看護工的不滿，然後到直聘後，雇主才發現越來越受不了看護工的這些行為。」其中「L」是外語諮商人員 (language translator) 之意，詳細縮寫代號請參見表 2 受訪人員關係一覽表。

務法」，希望以長照 2.0 來解決台灣老年社會的問題。這是延續 2008 年起的長期照顧十年計畫（1.0）而來，主要是爲了「日常生活功能受損而需由他人提供照顧服務者」（衛生福利部社會及家庭署 2017），除將原 4 類服務對象擴張爲 8 類，<sup>3</sup> 並新增 9 項服務。<sup>4</sup>

台灣國際勞工協會工作人員吳靜如表示，在台灣人口逐漸老化的情形下，很多民眾家中有人需要照顧時，首先想到的就是聘用看護移工（陳智華 2017），然長照 1.0 或 2.0 均未論及聘僱外籍看護工的選項；且我國對待外勞（含看護工）的政策向來採取限制性的措施，再加上各國陸續提高外籍家庭看護工的薪資、<sup>5</sup> 提供其永久居留的優惠措施。<sup>6</sup> 與薪資較低、轉換受限，權益未受到妥善保障的台灣相較，優勝劣敗立即顯現。

---

3 原本的服務對象爲 65 歲以上老人、55 歲以上山地原住民、50 歲以上身心障礙者及 65 歲以上僅 IADL（Instrumental Activities of Daily Living，工具性日常生活活動）需協助之獨居老人。長照 2.0 又新增 4 類，包括了 50 歲以上失智症患者、50 至 64 歲失能平地原住民、49 歲以下失能身心障礙者、65 歲以上僅 IADL 失能之衰弱老人（劉惠敏 2017）。

4 長照 1.0 有 8 項服務：照顧服務、喘息服務、居家護理、居家復健、交通接送、餐飲服務、輔具購買、租借及居家無障礙環境改善、長期照顧機構服務；長照 2.0 新增 9 項服務：失智症照顧服務、原住民族地區社區整合型服務、小規模多機能服務、家庭照顧者支持服務據點、社區整合照顧據點與模式、社區預防性照顧、預防失能或延緩失能與失智之服務、銜接出院準備服務及銜接居家醫療與安寧等。

5 對台灣衝擊較大的新聞應屬 2017 年中下旬，中國大陸即將開放五個城市引進菲律賓籍的家政服務人員，並提供每月 10 萬披索（約 6 萬新台幣）薪資（中央社 2017）。儘管在台灣的菲律賓籍看護工甚少，但三倍的薪資差距想必會產生虹吸作用。

6 如加拿大的外籍家庭看護工只要符合全職工作滿兩年的資格，即可獲得永久居留證（Colombo 2011: 196）、而義大利則透過溯及既往的認可非法滯留於該國的近百萬看護工（Song 2015: 377）、甚至連斯里蘭卡也開始注重外勞在該國內的保障與發展（Ministry for Foreign Employment Promotion and Welfare 2008），反觀我國的保障與優惠相對缺乏。

若以區域而論，亞洲地區的日本、南韓、新加坡與台灣都具備類似的人口老化趨勢，也擁有類似的經社脈動，台灣在引進外籍勞工方面雖可算是歷史悠久，但對外勞的保障卻相對薄弱，且限制最嚴（Song 2015）。如日本從嚴格的限制（Yamada 2010）逐步簡化其申請流程（Philippine Overseas Employment Administration 2017），甚至在「客工」（guest worker）的概念下默認移民的可能（Curran 2016）；新加坡也從本位主義（Singapore for Singaporeans）的堅持到檢討外勞政策（Lee Kuan Yen School of Public Policy 2013）。儘管有觀點認為台灣的老人年金與長照法案將是亞洲各國的先驅（Peng 2017: 12-18），或認為日本與南韓仍採取嚴格的政策（Peng 2016）；但整體來看，該如何吸引並留用優質的外籍勞工以提升競爭力，是各國須深思的議題。用完即丟，亦即聘期結束後或發生衝突後即遣返的方式，絕非解決之道。<sup>7</sup> 儘管長照政策已衍生出各種問題，<sup>8</sup> 但如何將外籍看護工整合至長照體制，或提出一套全盤的外籍人力吸引、權益保障的政策，應是政府思考的方向；<sup>9</sup> 而非將外籍家庭看護工視為長期照顧推行的阻力。

---

7 如美國開放高技術移民、英國從遷徙自由的角度對待來自歐盟的人力（Enterprise Europe Network London 2010）、沙烏地阿拉伯則祭出高額（但嚴格規範與拘束）的薪資來吸引外勞。

8 包括服務項目及時段僵化、缺乏彈性等。如家庭托顧每日收托時間 12 小時為主，儘管衛生局提供給日夜辛勞親自照顧家人的照顧者，每年擁有 14 至 21 天喘息服務，但長期照顧之需求，不是短時間的日間或喘息方式即能解決。

9 實際上，老齡化是世界趨勢，如英、美、加、愛爾蘭各國都存在這個問題；而外籍看護工與外籍護士在各國均扮演重要替代角色，其薪資較低、保障較少、工作環境惡劣等問題層出不窮。有些國家曾採取移民方式改善此問題，如波蘭自 2004 年在歐盟的規範下大量移民至英國（Spencer et al. 2010）；然台灣在「國籍法施行細則」第 5 條中排除外籍勞工認列「合法居留」的可能。相關的移民、婚姻與看護的討論可參見藍佩嘉（2009）、Cuban（2013）。

實際上，台灣對看護工最有利的政策轉變，應屬 2014 年基本薪資的調整及 2015 年放寬三年須離境的要求；然而薪資的調整僅等同於國人的最低薪資，並未在國際中具有競爭力。除中國大陸即將提出的月薪 6 萬新台幣外，香港（4310 港幣，GovHK 2017）約與台灣相同；日本七萬日幣（Thouhskoto 2017），折合台幣 1 萬 9 千元；新加坡約為 2 萬 6 千元（Xu 2013）；南韓約為 5 萬 7 千元（옥현주 2015），這些數字顯示了台灣外勞薪資在亞洲並未具有優勢。再加上政策調整並未改善外籍勞工在台灣的狀況，如 2016 年美國國務院公布的台灣人權報告顯示：剝削外籍勞工，特別是遠洋漁工與外籍家庭看護工，依舊是台灣的缺失（U.S. Department of State 2016）。故本文關注的焦點是透過政策變遷，觀察看護工有沒有任何「機會」改變自我「命運」？

本文透過古典機率解釋政策演變的利弊，亦即探討外籍家庭看護工轉換雇主時面臨的各種命運與機會。從我國引進外籍看護工開始，根據雇主、看護工、仲介以及外語諮詢人員的訪談，作者提出以下幾點觀察：

首先，2008 年是一個轉折點，在此之前看護工沒有任何機會可以轉換。其次，政府對於轉換頻率過高的雇主與看護工應加以列管。第三，仲介在轉換雇主時扮演重要角色，然囿於法規的限制，導致其常遊走於灰色地帶。最後，根據機率推算，增加試作無礙於原有之勞雇勝算比，看護工轉換雇主的成功率依舊低於雇主更換看護工之成功率。故除現有直聘推廣外，開放雙方轉換條件、建立試作的監督軌道，讓勞雇關係更透明、保障更對等，是未來政策應有的方向。

文章從機率在決策上的輔助貢獻出發，透過利害關係人的訪談，解釋古典、客觀、主觀機率三者的差異。並依據時間序列探討外籍家

庭看護工的引進與政策演變，包括勞雇轉換的差異限制、仲介的影響、面試與試作等。

## 一、機率、政策與研究設計

「處理不確定的事項」是機率存在的價值，透過樣本推算母體的原貌，提供決策者判斷未來發展的依據。早在 1970 年代，行為科學就開始導入機率進行分析（Gelbaum and March 1969），其中教育領域發展相對成熟，如 Almond et al.（2015）利用貝氏定理來評估教育成效、Davies et al.（2004）則採用核方法（Kernel Method）探討大型教育測驗的問題；近年來法學界也開始利用機率探討案例的成敗（如 Finkelstein and Levin 2015）。而政治科學中除了擅長用統計方式分析選舉事件外，Babu et al.（2014）利用統計方式討論糧食安全、貧困與營養等政策；Friedman et al.（2005）則討論健康政策。簡言之，儘管政策設計與執行、評估的研究途徑眾多，如公私協力、內部與外部（工作者）觀點、過程與結果評估等，但如何讓這些途徑夠根據機率描繪選項差異，進而供決策者研判其成功率，是本文構思的初衷。

在當前三大機率理論中，儘管相對次數（客觀）的機率在行為學派思潮下一枝獨秀，古典先驗）與主觀認知機率仍有其存在的必要。客觀機率的出發點是「若事件不能實驗，則亦不能求得機率」。主觀機率因無明確標準，然近年來其適用範圍卻有擴大，此乃因許多事件無法實驗，又非先驗，故僅能以主觀機率適用。至於古典的前提是：若「事件的出象不是同等可能時，則不能求得機率」（林惠玲、陳正倉 2012：140）。在個資保障與法規限制下，本文無法獲得全面（甚至單一縣市、區域）勞雇資料，故捨棄客觀機率，依據古典機率的耙



梳，看護工轉換雇主之可能。<sup>10</sup>

古典機率的基本假設是途徑發生機會均等；亦即 1 年有 12 個月，則每月占 1 年的比重為  $\frac{1}{12}$ ，此數值與客觀機率的差異在於大月（31 天）對 1 年中出現的客觀機率為  $\frac{31}{365}(=0.084)$ ，在古典機率中則為  $\frac{1}{12}(=0.083)$ 。在無法獲得實際資訊的條件下，縱使古典機率較不精確，亦能描繪出大致概念。

本文欲討論的對象為在台灣的外籍看護工與雇主，儘管母體超過數 10 萬，但透過出象均等的方式卻可以彌補樣本的不足。亦即，由於公開數據的缺乏以及個人資料的保護，<sup>11</sup> 本文無法獲得或訪談到轉換雇主期間各方關係人之資訊，包括新舊雇主、看護工、仲介、被看護人、甚至是外語諮詢等。在缺乏全面考量內部與外部利害關係人的條件下，本文根據最基本的勞雇關係來分析轉換雇主之原因與出象，而古典機率也在此發揮其特殊功用：<sup>12</sup> 以最簡單的方式處理不確定事項。

除透過機率勾勒途徑發展外，探討政策轉變仍需實際案例佐證。本研究透過滾雪球的方式於 2015 至 2016 年間從桃園市與新北市採樣，從認識的看護工、新雇主、仲介以及外語諮詢人員逐一引介，以一對一以半結構方式理解其觀點（表 1），並將焦點集中於雙方不滿意的理由（詳細題綱請見註 13–16）以及應對之道。

10 所有機率理論均需符合三個公理：(1)  $0 \leq P(E_i) \leq 1$ ,  $E_i \in S$ ; (2)  $P(E_1 \cup E_2 \cup \dots \cup E_n) = P(E_1) + P(E_2) + \dots + P(E_n)$ ,  $E_n$  為互斥事件；(3)  $P(S) = 1$ 。

11 儘管勞動部（2016）網站提供眾多資料，如行方不明外勞人數統計、外籍勞工人數等，但轉換雇主以及仲介引進之實際資料並未公布，如本研究經發文索取後，僅獲得 2008 年至 2014 年的轉換雇主人數（圖 1），在此敘明。

12 如討論連續四胎都生男生機率是  $\frac{1}{2} \times \frac{1}{2} \times \frac{1}{2} \times \frac{1}{2} = \frac{1}{16} \div 0.06$ ，此計算方式是根據每次生育男女的事件為獨立且均等。



表 1 訪談大綱

面向／對象		看護工 <sup>13</sup>	雇主 <sup>14</sup>	仲介 <sup>15</sup>	外語諮詢 <sup>16</sup>
個資		年資、來台次數	聘用時間、理由	年資	年資
工作條件		時間、內容、試作	需求、薪資、試作	瞭解勞雇需求	
互動與衝突	看護工		衝突爭議 轉換理由	如何解決、是否安排面試、試作	各種違法觀察與處置
	雇主	轉換理由		如何解決	
	仲介	服務費與問題解決	服務費與問題解決		

- 13 看護工的訪談題綱包括：一、請問這是你第幾次來台灣工作、共多少年？二、請說明你在前雇主家的工作內容及每日大致的作息時間。三、仲介帶你到雇主家工作與當初告訴你的工作內容是否相符？如何收取服務費？四、工作上遇到的困難有哪些因素，如何處理？五、若與雇主發生衝突時，仲介是否介入？其方式如何？六、你為何要求轉換雇主？原因為何？七、雇主是否有支付許可外工作費用？八、你是否贊成自由轉換雇主？原因為何？
- 14 雇主的訪談題綱包括：一、請問你聘僱家庭外籍看護工多少年？二、請問聘請看護工的主要原因為何？工作內容有哪些？三、在正式聘僱外籍勞工前，你是否預先將工作內容及對家庭外籍看護工的條件告知人力仲介公司？仲介帶至府上工作的看護工是否符合你所提出的需求？仲介如何收取服務費？四、請問你認為僱用看護工遇到最大的問題為何？五、你是否向人力仲介公司反應與看護工間的衝突？六、請問是誰提出要轉換之要求？其原因為何？仲介公司如何處理？七、仲介公司是否安排新的家庭外籍看護工讓您面試，或至府上試作？試作多久？相關薪資如何計算？八、你是否贊成或願意聘僱在台灣轉換雇主的家庭外籍看護工？
- 15 仲介的訪談題綱包括：一、你從事外籍勞工仲介已多久？二、你是否知道你仲介的外籍看護工實際工作內容？三、你如何協助看護工適應雇主家的生活及工作？四、以你的經驗，勞雇雙方最常發生的衝突或爭議為何？你都如何處理？五、雙方轉換的原因為何？如何處理？六、您是否曾安排看護工面試？試作？其時間、內容為何？如何確保雙方滿意？
- 16 外語諮詢人員的訪談題綱包括：一、請問你從事外語翻譯多久？二、在協助溝通時，最常遇到的問題為何？三、是否曾關注到許可外工作、性騷擾、試作，以及其他違法的行事？都如何處理？

本文透過滾雪球抽樣獲得 7 組配對的資訊，包括 7 名雇主、11 名看護工；其中含已成功轉換雇主 7 名及尚在等待轉換雇主 4 名、仲介公司 6 名及 2 名印尼語諮詢人員共 26 名（表 2）。然而成功抽樣的前

表 2 受訪人員關係一覽表

組別	看 護 工		新雇主 7 名	仲介 6 名	外語諮詢 2 名
	已轉換 7 名	等待轉換 4 名			
1	C1		E1	A1	
2	C2		E2	A2	
3	C3	W3	E3	A3	
4	C4		E4		
5	C5		E5		
6	C6		E6		
7	C7		E7	A7	
8		W8			
9		W9			
10		W10			
11					L11
12					L12
13				A13	
14				A14	

附註：編碼以名詞之英文第一個字母縮寫。看護工為 care worker，故以 C 表示；等待轉換雇主的看護工以 waiting transfer 之 W、雇主為 employer (E)、仲介為 agency (A)、外語諮詢人員為 language translator (L)。後面的數字具備配對之意，如 A1、E1、C1 屬同一事件，C3、W3、E3、A3 屬於另一事件。

提是願意受訪，有發生過衝突的案例通常拒絕訪問，如本研究雖能獲得轉換的看護工觀點，但其舊雇主均不願意受訪，新雇主則持開放態度；同樣的狀況也發生在仲介，願意接受訪談並加以轉介的均較友善、且無明顯觸法。也因此，雖透過訪談可以勾勒出各式途徑，符合古典機率的條件，並有 7 組共 19 名受訪者具備互比對驗證說詞之可能，但無法驗證實際衝突雙方之說詞是否相符（組別 8 至 10），亦無法根據訪談勾勒出客觀機率，是本文遺憾。

文章著重於勞雇者在面臨抉擇時可採用的路徑，以古典機率勾勒圖像，並佐以訪談資料說明、強化或推翻此原本的路徑可能。受限於非隨機抽樣，無法根據質化訪談修正古典機率至客觀機率，僅能將其以例證陳述。本文從外勞引進的歷程出發，延伸到看護工的政策轉變以及仲介扮演的角色，並從轉換與試作的觀點，探討轉換雇主的可能及政策的發展建議。

## 二、外籍勞工引進歷程

行政院勞工委員會於 1989 年 10 月 28 日正式開放引進外籍勞工，開啓了我國引進外籍勞工的大門。1991 年 10 月 11 日，行政院勞委會公告「因應當前人力短缺暫行措施」，受理六行業十五種職業可專案申請聘僱海外「補充勞工」。<sup>17</sup> 根據此暫行措施之規定，海外補充勞

---

17 六行業係指：紡織業、金屬基本工業、金屬製品製造業、機械設備製造修配業、電力及電子機械器材修配業及營造業。十五種職業包括：紡織業中的染布工、整燙工；金屬業中的鑄造工、金屬鍛煉工、衝剪機械操作工、油漆塗裝工、金屬表面研磨工等。在營造業中所允許引進的所謂「海外補充人力」並不只是非技術性（unskilled）勞工而已，在此行業類別中包括了：重機械操作與維護工、焊接工、泥水工、模板工、鋼筋工、鷹架工等。

工聘期以 1 年為限，其展延以 1 年且以 1 次為限。

1992 年 5 月 8 日「就業服務法」經三讀通過公布實施。雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作共有九類。<sup>18</sup> 該法規定，聘僱外國人工作許可之期間最長為兩年，期滿後如有繼續聘僱必要者，展延以 1 年為限，但聘僱從事家庭幫傭，或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者，其聘僱許可之期間最長為 1 年，且此類外籍勞工依法不得轉換雇主及工作，若雇主非法聘僱外籍勞工從事工作者，應負刑事責任。

事實上，有關看護工的聘僱已實行有年，但我國主要規範跨國勞動力的「就業服務法」自頒布施行至 2013 年 12 月 10 日修訂止，皆未明列「看護工作」為外國人在我國從事之工作類型，而是將其歸納於「為因應國家經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作」項目內，以致依據「就業服務法」第 46 條第 2 項規定，於 2004 年 1 月 13 日所訂定之「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準」中訂有機構看護工作及家庭看護工作相關規定。其申請聘僱以專案方式核准。

如 1992 年 4 月 23 日，行政院勞工委員會公告「因應家庭照顧殘障者人力短缺暫行措施」，若家中有植物人、身體殘障之病人、中風癱瘓或多重殘障需要家庭看護者，可按規定向勞委會提出聘僱外勞之申請（郭林瑋 2003）。1992 年 8 月 5 日，行政院勞工委員會正式合法

---

18 包含（1）專門性或技術性之工作。（2）華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。（3）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。（4）依補習教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。（5）運動教練及運動員。（6）宗教、藝術及演藝工作。（7）家庭幫傭。（8）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。（9）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。

開放外勞從事家庭看護工作。同年 8 月 17 日公告開放申請家庭幫傭。1995 年 8 月 20 日開放養護機構申請，亦即每收容 5 名養護者即可申請 1 名年滿 25 歲的外籍看護工，但不得從事任何醫療行為與法定護理工作。

根據勞動部統計處於 2017 年 6 月公布的資訊，在台外籍工作者總數為 65 萬 3,804 人，社福外籍勞工共 24 萬 3,804 人，其中包含家庭看護工 24 萬 1,865 名，家庭幫傭 1,939 名。我國自開放引進家庭外籍看護工及幫傭以來，看護工即一直呈現逐年上升之趨勢，而家庭幫傭於 2004 年後一直維持在 2 千人上下。<sup>19</sup> 從事看護工人數約佔外籍勞工總數 37%，此乃因其申請採資格審查制，較一般產業外籍勞工較為寬鬆，且就業安定基金也相對家庭幫傭便宜，<sup>20</sup> 導致目前台灣對外籍勞工的需求從替代性轉向依賴性。

在轉換雇主的發展上，自 2008 年 2 月 27 日開放外籍勞工可轉換雇主的規定後，截至 2014 年底，累計辦理轉換雇主的人次超過 30 萬，除了 2013 年轉換雇主人數減少至 45,405 人，其餘年度皆屬增長之趨勢。<sup>21</sup> 隨著在台灣外籍勞工人數增多，轉換雇主的狀況應亦多（圖 1）。

我國外籍勞工數量自 2001 年起超過 30 萬，2008、2009 年開始有

---

19 家庭幫傭於 2001 年首次記錄為 9,154 人，2002 年為 6,956 人，2003 年為 4,874 人；然而自 2004 年起，其人數均維持在 2 千上下。

20 雇主聘僱外籍勞工從事家庭幫傭工作，若由本國人申請，每月應繳就業安定基金新台幣 5,000 元；若由外國人申請，每月應繳納就業安定基金 1 萬元。雇主聘僱外國人從事家庭看護工，每月應繳納就業安定基金 2,000 元，但雇主或被看護人為依社會救助法所核定之低收入戶，每月應繳 600 元；雇主或被看護人為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，或依身心障礙者生活托養護費用補助辦法領有生活補助之中低收入者，每月應繳 1,200 元。

21 2009 年比去年（2008）成長 1.46%、2010 年為 44.6%、2011 年為 9.54%、2012 年為 16.29%、2013 年為 -11.45%、2014 年為 43.15%。

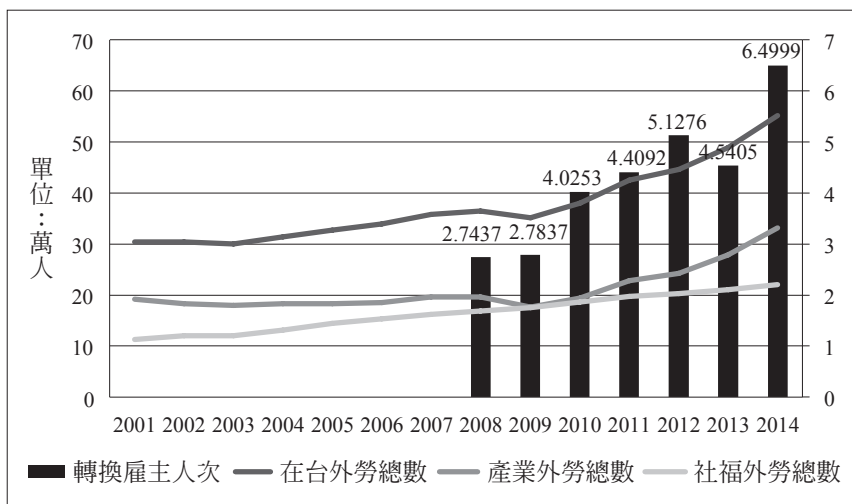


圖 1 外籍勞工在台人數暨轉換雇主趨勢圖

資料來源：發文勞動部提供，研究者自行彙整

變化，整體上升趨勢加快，而轉換雇主的規定也自 2008 年始。若以年度增長率計算，外勞、產業外勞以及社福外勞的平均增長率分別為 4.55%、4.64%、5.29%；轉換雇主的平均率為 17.27%，其比例占外籍勞工的 10.24%，<sup>22</sup> 若根據勞委會於 2008 年起建置的勞雇雙方轉換資料庫可知，外勞（包含看護工）登記在該網站且欲轉換雇主的比例為 83.66%，而有登記之雇主想更換看護工的比例為 77.48%（葉明貴、唐孝明 2009），顯示轉換勞工是一個需要關注的議題。

22 自 2008 年開始至 2014 年轉換雇主佔外籍勞工的比值分別為 8%、8%、11%、10%、12%、9%、12%。

### 三、勞雇勝算比 I

台灣引進的藍領外籍勞工，從國籍來區分共有印尼、馬來西亞、菲律賓、泰國、越南、蒙古等六國。其中又以印尼、菲律賓、泰國及越南四國人數較多，<sup>23</sup> 且印尼籍者將近半數；2015 年 7 月 1 日印尼、菲律賓兩國聯合宣布調高家事外籍勞工薪資為 17,500 元（勞動力發展署跨國勞動力管理組 2015），<sup>24</sup> 若勞動契約所約定薪資低於此金額就會被該國政府退件，造成我國雇主無法自國外順利引進；經勞動部協商後，<sup>25</sup> 2015 年 9 月 1 日起全面調漲新申辦外籍家庭幫傭或看護工的薪資至 17,000 元（勞動部 2015）。<sup>26</sup>

外籍勞工在台灣亦受到「就業服務法」及其相關子法之約束，唯工作場所在私人家戶中的家庭幫傭及看護工，因勞動部認為其工作性質特殊，工作與休息時間不易釐清，例如「阿公一直起來，不能睡覺。想睡覺，晚上不能睡覺。」或「我很喜歡每天洗澡，我是就是在印尼

23 越南籍勞工引進台灣後，發生行方不明的人數比例節節高升，迫使我國採取凍結越南籍勞工。先後於 2004 年 5 月 19 日暫時停止引進越南籍漁船船員，2005 年 1 月 20 日暫停越南籍家庭幫傭及家庭看護工，同年 7 月 15 日再次開放。

24 行政院勞工委員會職業訓練局於 2014 年 2 月 17 日正式改制為勞動部勞動力發展署，為表達文獻之真實性，本文中有關單位名稱採用原發布機關的名稱。

25 原單位名稱為行政院勞工委員會，自 2014 年 2 月 17 日起改制為勞動部。行政院院臺規字第 1030124618 號公告第 6 條第 1 項所列屬「行政院勞工委員會」之權責事項改由「勞動部」管轄。

26 儘管一般認為自 2015 年 9 月起的看護工薪資自 15,840 調整為 17,000，但此僅適用於雇主至外籍勞工來源國申辦之「新聘」看護工，此類型看護工受到該國勞動契約的保障，故其起薪為 17,000 元。至於「非新聘」之看護工（含正在台灣轉換雇主者），「因已與雇主簽妥勞動契約，如要變更薪資條件，須經由勞雇雙方重新約定」（勞動部 2015），由於未受到該國政府勞動契約認證，其薪資仍為 15,840 元。



是 1 天 2 次洗澡，……老闆是如果我洗澡，（問到）你幹嘛每天洗澡？你幹嘛每天洗頭髮？（C4）」。<sup>2016 年〈外籍勞工管理及運用調查〉指出，不論雙方是否有協定工作時間，雇主規定看護工每日工作時數均超過 13.27 小時，其中包含用餐及休息時數 3.44 小時。此數據看似合理，但該調查亦指出，有 51.48% 的雇主或家人會與看護工輪替照顧被看護人，且其每日輪替時間為 3.91 小時。有 10.12% 的雇主宣稱每月提供看護工例假日 4 次休息，每次時間為 10.17 小時（勞動部 2017）。這些具備代表性的數字來自 5,839 份有效樣本，充滿了雇主自相矛盾之處。試想，能夠申請外籍看護工的條件是「被看護人需 24 小時照顧」，若看護工每日工作 13 小時，且有半數的雇主會協助照顧被看護人 4 小時，剩餘的 7 小時該如何填滿？且有 49% 的雇主不會輪替，顯示一個家庭需要至少兩名看護工方能滿足 24 小時的需求。</sup>

從工作時間的規定，亦即事實上（*de facto*）與法理上（*de jure*）的矛盾即可發現「勞動基準法」之適用恐有窒礙難行之處，故外籍勞工雖在 1998 年曾短暫納入「勞動基準法」規範之中，但隨即又被排除於其適用與保障，<sup>27</sup> 導致外籍家庭幫傭及看護工所領之基本工資未能隨政府公告而調整，<sup>28</sup> 每日工作若超過 8 小時也無從向雇主請求加班

27 行政院勞委會曾於 1998 年 3 月 31 日勞動二字第 012975 號公告，自該年 4 月 1 日將個人服務業之家庭幫傭及監護工納入「勞動基準法」適用範疇。但因為家事勞工多在家庭處理家務、照料家庭成員起居、從事看護工作等，其工作形態具個案化及多元化等特性，契約約定及終止事由與「勞動基準法」規定性質不同，工作時間與休息時間也不易釐清，適用該法確有窒礙難行之處；經各界反應後，行政院勞委會於 1998 年 12 月 31 日勞動一字第 059604 號公告自 1999 年 1 月 1 日取消其適用（勞動基準法第 84 條之 1 核定工作者）。

28 依據「勞動基準法」第 21 條規定，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。基本工資的訂定旨在保障勞工基本生活並維持其購買能力，2017 年基本工資為 21,009 元。

費。此項規定導致其工資有 18 年沒有調整（勞動力發展署跨國勞動力管理組 2015）。<sup>29</sup>

轉換雇主對外籍勞工而言是全面的限制，在「限業限量」、「限制工作年限」及「限制轉換雇主」等限制下，外籍勞工一旦與雇主簽訂勞動契約，原則上除了「就業服務法」第 59 條規定之情形，皆受「就業服務法」第 53 條第 4 款「不得自由轉換雇主或工作」所規範。這也就是顧玉玲（2013）指稱台灣是一個「偽自由市場」的表現。<sup>30</sup>即使外籍勞工總數突破 60 萬，我國對外籍勞工仍堅持上開原則。這樣的規範落實在看護工的申請上，便是一名被看護人只能申請一名看護工；<sup>31</sup>然原看護工的聘僱期限 3 年需出境的限制，自 2016 年 11 月 3 日修正「就業服務法」第 52 條後被取消（勞動部勞動力發展署 2016）。

在「就業服務法」施行之初，強制規定在我國工作的外籍勞工不得轉換雇主或工作，使得外籍勞工必須承擔雇主違法或非其個人因素所產生之風險，在面對不滿意現有的工作時，只能尋求非法途徑（劉黃麗娟 2001：5）。也因此，圖 2 從雇主是否想更換看護工的可能出發，而圖 3 則以看護工的角度探討其想轉換的可能。

此階段雇主若是不滿意看護工，只有遣返（離境）一途，例如「到後來都會，每一任都會，照顧阿公還邊講手機，甚至於講了手機就忘了阿公，……他們的烹飪都很不好，……煮菜較不符合台灣人的口

29 根據 2016 年「外籍勞工管理及運用調查」顯示，2016 年看護工薪資為 19,643 元，其中包含經常性薪資 17,449 元、加班費 1,919 元以及其他（獎金與誤餐費）275 元，顯示除基本薪資外，仍有加班費，然而此無法解釋加班費的計算方式與標準。

30 偽自由市場存在三個問題：外勞不得自由主換雇主、限制居留期間、仲介。

31 在台灣並非家中有老人或病人就可以申請外籍家庭看護工。是否能申請聘僱外籍家庭看護工，須視被看護人是否符合「外國人從事就業服務法」第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準所訂之資格及條件。

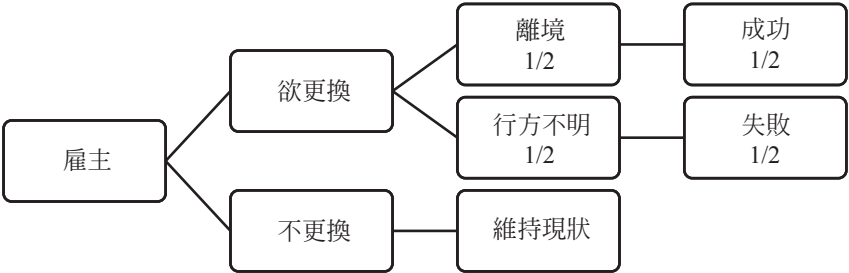


圖 2 雇主選擇圖

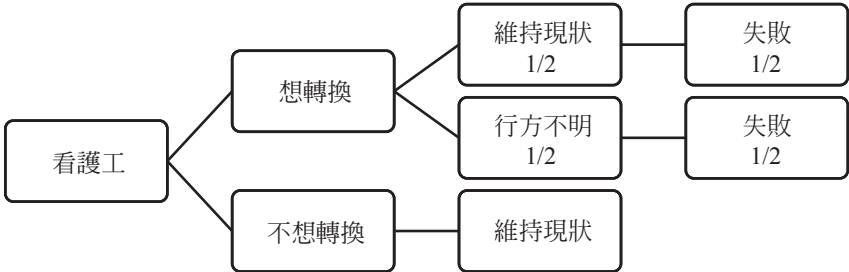


圖 3 看護工選擇圖

味」。「時間久了，看護工會有因為使用手機而忘記本分工作的情形，不是可能，是都會（E1）」，顯示雇主對於轉換看護工確有需求與動機。2016 年的調查也顯示有 36% 的雇主認為雇用看護工有困擾。<sup>32</sup> 故成功的機率是指雇主在合法的範圍中獲得利益，失敗的機率則意謂著非法的可能。

在缺乏真實（客觀）數據的條件下，古典機率以均等的方式來評估其出象。圖 2 是從雇主欲更換的前提下，若看護工離境則意謂成功，

32 其困擾的原因由大至小分別為：語言溝通困難、愛打電話聊天、護理或照顧技術不佳、衛生習慣不佳、生活環境無法適應、其他、有偷竊行為、工作環境無法適應。

沒有離境則意謂失敗。由於看護工在雇主要求更換的條件下，僅有離境與行方不明兩種可能，<sup>33</sup> 故圖 3 雇主的成功與失敗之機率為各半。

若由看護工的角度出發，2008 年前沒有任何轉換雇主之自由，故其想轉換的結果只有維持現狀與行方不明，不論任何一種均意謂看護工無法合法轉換，失敗率為 100%。簡言之，雇主擁有 50% 成功率，而看護工沒有任何獲勝機會。

看護工提出來的，大部分可能就是有摸摸的問題，再來就是說雇主可能不把他當人看，像是工作量大到不能負荷，或是在平日的應對上就把他當下人，就是看護工的底線已經被踩到不行了……。雇主提出來大部分還是語言上的問題。(A3)

## 四、勞雇勝算機率 II

為保障外籍勞工權益，2001 年 12 月 21 日修訂「就業服務法」時，在第 53 條限制不得轉換雇主條件下增列第 59 條規定，致使原雇主無法繼續聘僱或發生不可歸責於外籍勞工之情事時可例外使其轉換。<sup>34</sup> 此後，「就業服務法」關於轉換雇主之規定未再有所修正；但依據該法第 59 條第 2 項所訂定之「外國人受聘僱從事就業服務法」第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則於 2008 年 2 月 27 日修正公布施行，明定原雇主、外籍勞工及符合規定之新雇主三方合意時，外籍勞工可以轉換雇主。

33 即一般民眾口中所稱「逃跑」，然而在外籍勞工管理的法規中，並沒有「逃跑」一詞，他們只是處在各方均不清楚其行蹤的狀態，故以「行方不明」稱之（勞動部 2016）。

34 此次修訂將原 70 條的「就業服務法」修正為 83 條。

實際上，轉換雇主的方式可區分為向公立就業服務機構辦理及合意聘僱兩種模式。前者意指看護工符合轉換雇主規定時，由原雇主或看護工向勞動部申請，並登載於外籍勞工轉換雇主作業系統，於核准轉換雇主 60 日內由公立就業服務機構以公開協調會方式辦理相關作業；若看護工無法在期限內轉換雇主，則須依規定離開台灣。

合意聘僱則是由原雇主、看護工及符合聘僱資格之新雇主簽署合意接續聘僱證明文件，再依規定向勞動部申請聘僱許可。自 2008 年 2 月 27 日放寬轉換規定以來，有高達 91.5% 屬於合意轉換，而透過公立就業服務機構成功轉換的比率僅有 1.12%。<sup>35</sup>

圖 4 將原圖 2 的雇主選擇權 I 細緻化，在更換的過程中，出現除了離境與行方不明之外的其他選項。在原法規中，一旦雇主要求更換時，看護工只有遣返離境（重新申請）以及行方不明兩種狀況。

「我想要換老闆，他們不願意，結果阿公生病，放在養老院，他們就願意我換老闆，……他們跟我說不好意思，沒有辦法給你付到 3 年。(C1)」2008 年後的法規賦予看護工較多的選擇，多出「找到新雇主」（合意轉換）以及「等待轉換」這兩種選項，而後者又包括了公私立等就業服務機構的差異。若看護工順利轉換，則屬於成功案例；反之，一旦看護工面臨離境、行方不明或者是無法更換，則意謂雇主在此事件中的失敗。圖 5 說明了雇主成功的機率為  $0.5625\left(\frac{1}{8} + \frac{1}{16} + \frac{1}{4} + \frac{1}{8}\right)$ ，失敗的機率為  $0.4375\left(\frac{1}{8} + \frac{1}{16} + \frac{1}{8} + \frac{1}{8}\right)$ 。圖 2、3 與圖 4、5 的不同處，在於看護工離境的判准差異。在 2008 年之前，雇主欲更換看護

35 根據勞動部勞動力發展署所統計之外籍家庭幫傭及看護工轉換雇主數據，三方合意轉換成功之比例為 66.86%、雙方合意轉換成功為 24.64%、公立就業機構尚待轉換者為 0.25%、公立就業機構轉換未成功者為 7.13%、經公立就業機構轉換成功比例者為 1.12%。

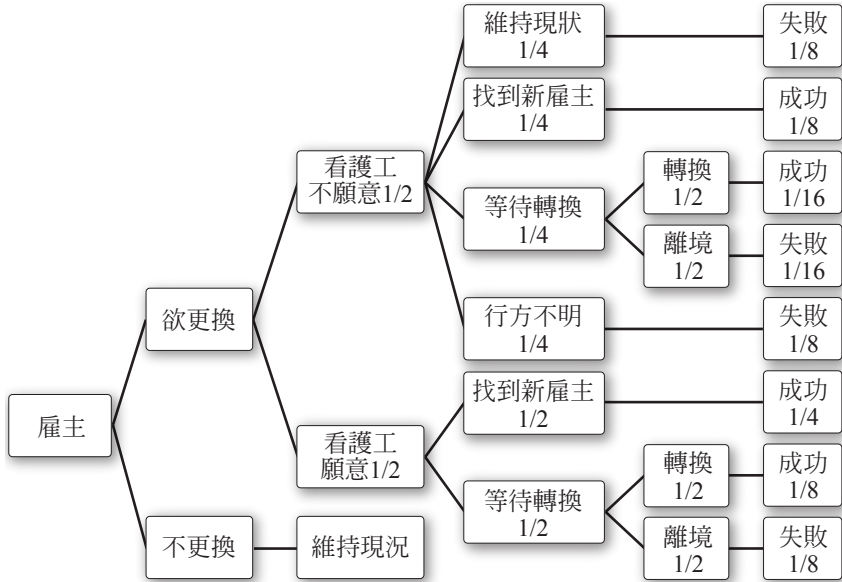


圖 4 雇主選擇圖

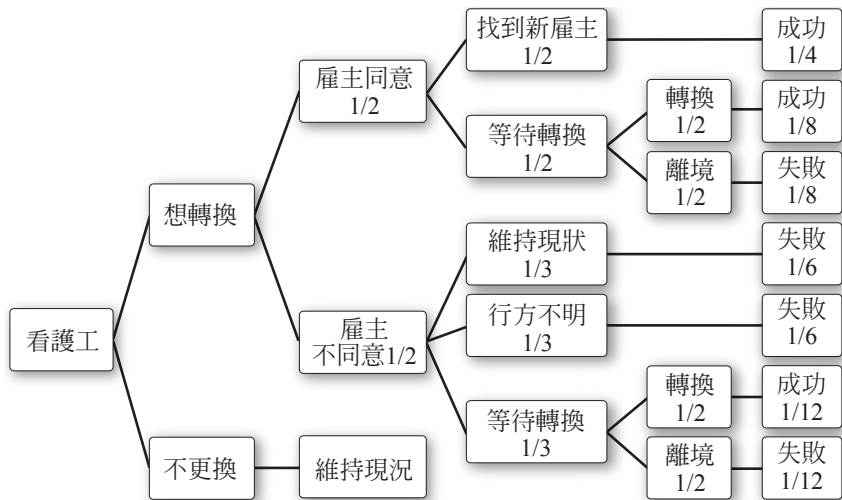


圖 5 看護工選擇圖

工，只有離境一途，此選項在圖 2 屬成功；然而 2008 年之後經過磋商未果，圖 4 則將離境的選項判斷為失敗。此乃因雇主在看護工離境後，必須重啟冗長的申請流程。

看護工離境屬於失敗的判斷，在圖 3 與圖 5 中均相同，因代表其沒有穩定收入。然圖 3 的失敗機率為 1，圖 5 的失敗機率為  $0.5417\left(\frac{1}{8} + \frac{1}{6} + \frac{1}{6} + \frac{1}{12}\right)$ ，成功的機率為  $0.4583\left(\frac{1}{4} + \frac{1}{8} + \frac{1}{12}\right)$ 。

在顧及看護工工作權益及被看護人更好的照顧考量下，2013 年 12 月 25 日修正「就業服務法」第 58 條，增加看護工轉換方式，即看護工於聘僱許可有效期間內經雇主同意，並由新雇主接續聘僱或出國，原雇主可向勞動部申請遞補。意即原雇主只需檢具相關資料，向勞動部申請聘僱新的看護工即可，故此變化仍適用圖 4、5。

## 五、人力仲介的角色

自開放外籍勞工以來，人力仲介公司成為一門新興行業，且有逐年增加的趨勢，至 2017 年經勞動部核發許可的仲介公司共有 3,672 家，違規記錄有 294 家。<sup>36</sup> 由於外籍勞工的申請、聘僱與管理受到限制且手續繁多，加上語言溝通不良，許多雇主索性委任仲介代為處理，甚至要求協助入境後管理。

仲介所擔負的任務並非侷限於台灣，A2 曾論及「國外配合的仲介就有做這樣的訓練，<sup>37</sup> 他們目前是規定上課 600 個小時啊，含學習中文及相關的家事服務。……在語言學習上他們好像沒有認證，台灣

36 此數字包含停業、終止營業以及許可證已終止者（勞動部勞動力發展署 2017）。

37 私立就業服務機構查詢系統亦有條列外國仲介共 2,333 家（含已撤銷認可）。



政府也沒有針對入境的外國人要有語言認證。」同樣的敘述也可從 A3 言論發現：「目前來講，只有在國外做這樣的教育訓練，台灣端會是在送工的第一天由翻譯老師陪同，到雇主家之後，按照雇主要求的一整天的工作流程同步進行翻譯。……如果以小時來算，至少都有訓練 200 小時。」這兩段言論顯示了仲介的服務項目包含語言訓練，也涉及了兩國合作。

2017 年初台灣引進外籍幫傭及家庭看護工超過 23 萬人，而根據 2013 年的報導，有 90% 以上的雇主選擇透過仲介引進（施芝吟 2013）；<sup>38</sup> 為保障與約束雇主、外籍勞工與仲介的權利義務，我國政府要求三方簽訂書面契約。<sup>39</sup> 雇主與仲介所簽署之文件為「雇主任任招募從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定之外國人契約」，外籍勞工與仲介為「從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人委任辦理就業服務事項契約」，而雇主與外籍勞工則簽有「勞動契約」。<sup>40</sup> 此關係的成立，使得被看護人有照料、

---

38 儘管外籍勞工人數以及仲介家數均已由勞動部公布，但勞動部並未公布究竟有多少外勞是從仲介引進，也並未公開轉換雇主的年度數量。而在直聘系統的建置下，自 2012 年起就有 54.2% 以上的雇主「知道」勞動部有提供不需透過仲介引進外籍勞工之服務情況，然真實數字仍為未知。此外，若從勞動部廢止之家數來看，至 2016 年 4 月底，「仲介公司引進之外籍勞工發生行蹤不明超過一定比率而不予許可其換發許可證之家數共 13 家，占現有仲介公司家數 0.9%」（黃秀娟 2016），在現有資訊不足的情況下，本文仍沿用 2013 年 90% 的數據。

39 依「就業服務法」第 40 條規定：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。意即人力仲介公司辦理就業服務，應與雇主及外籍勞工簽訂書面契約。

40 印尼自 2011 年起推行 e 化文件驗證系統（<http://endorsement.kdei-taipei.org>），仲介業者透過網站，即可完成所有驗證所需文件。印尼經濟貿易辦事處表示舊版的文件將收件至 2011 年 12 月 16 日止，之後所有申請文件，都必須是透過系統列印的新版格式。

看護工有工作、仲介可向勞雇雙方收取費用。簡言之，雇主與看護工乃是供需關係，仲介回歸到「居中媒介」的角色；而政府在不與民爭利的狀況下，肩負起管理與監督的角色，由勞動部負責審核雙方資格並核發仲介許可證。

此外，勞雇雙方、國外仲介及國內仲介另需簽署「外國人入國工作費用及工資切結書」，明訂工資及各項費用之金額。以上各項書面文件，分別寫明權利義務，也敘明了仲介應提供的服務項目與費用；其中「勞動契約」及「外國人入國工作費用及工資切結書」更是需要經過外籍勞工輸出國政府單位驗證。

按照勞動部訂之收費標準，仲介可向雇主收取一個月勞工薪資的登記費及介紹費，另每年可收取 2,000 元的服務費。勞動部於 2001 年 11 月 9 日起推動「降低外勞仲介費方案」，明訂台灣仲介不得向外籍勞工收取仲介費，僅得每月收取服務費，且第一年不得超過 1,800 元、第二年不得超過 1,700 元、第三年不得超過 1,500 元。<sup>41</sup> 此規定可從雇主 E5 之言論驗證：「他（看護工）薪水我們拿給他，以外我不管。……好像給仲介抽 1,700 吧！」

仲介在勞資衝突發生時所扮演之角色似乎影響了勞雇關係存續；除非情況特殊，一般都不希望政府、警察或非政府組織等介入處理勞雇雙方爭議。這不僅解釋了前述公立就業服務機構成功轉換雇主率為 1.12%，更釐清為何有超過九成以上的轉換屬合意行為：這些都是仲介居中協調。

如果外勞提出來的話，就是看他的狀況，然後再問雇主。原則上不會馬上告訴雇主。……我們都跟雇主講，原則上三個

---

41 此乃顧玉玲（2013: 101-102）所指稱的前金與後謝。

月的磨合期，那如果你真的覺得不合適用，如果教都教不會的話，我們再轉換。(A13)

在協調轉換時，除需等待新雇主外，看護工因沒有收入，以致於無力繳付服務費、原雇主需另行安排照顧被看護人，原本的勞雇雙方均面臨困境，經訪談得知有三種處理方式：

方式一：因故須由仲介收容，原則上免費提供食宿。

方式二：仲介、原雇主與看護工自行協商食宿費用的負擔比例。

方式三：勞雇雙方已提出轉換雇主的要求，經仲介協商後，雙方同意暫時繼續合作，直到新雇主與新看護工到位。

有的原雇主他同意外勞在他那邊，等到他的外勞找到合適的新雇主，……但是大部份的雇主都要求我們協助收容。食宿都我們提供。……針對其他因為勞雇雙方不合的，一旦真的走上需要轉換雇主的，就會跟雇主說，反正外籍勞工需要工作，你家的被看護人也需要有人照顧，你也需要給我時間幫外勞找尋新雇主，就讓外勞繼續住在你們家，創造三方皆獲利的情形。(A2)

另外還有一種狀況是法令爭議、雇主非法使用、看護工遭受人身侵害，或雇主違反契約任意遣返等情形，看護工符合「受聘僱從事就業服務法第 46 條第 8 款至第 11 款規定工作之外國人臨時安置作業要點」由安置單位進行安置，其費用政府埋單。實際上，目前行方不明的要求已經降低至 3 個月內，此可從 L12 說法得知：「現在的法規比以前親和多了，我覺得不用改善。因為以前家庭看護工轉出後，雇主的名額就沒有了，現在可以……再續聘。以前若行方不明，就一定要查

獲之後才能再申請，現在 3 個月就可以申請。我認為現在已經很 OK 了」。

本文受訪看護工中有 3 人是因為雇主指派其從事許可外工作，或因性騷擾問題而被安置。如 C3 表示：「老闆娘的哥哥，他都會這樣（做出摸手臂的動作）。……如果沒有人在家，我洗澡我都忘記，我都忘記鎖門，他都開，我洗澡，他開門，我會怕啊！然後還有白天……他都這樣這樣（做出摸手臂的動作），然後如果睡覺在房間，……太太講如果睡覺不可以鎖門，……我還在睡覺啦，……他坐在我的床，我會怕啊！我就講有攝影機（手指天花板），可是他都不會怕啊！我早上講跟太太，太太他生氣我，太太講：（歐北共）。」其餘的看護工如同上述三種食宿方式行之。「agency 給我們吃，但是如果我找到新的老闆以後，他扣我的薪水這樣，一天 200 塊」（C5）。

表 3 為本訪談獲得的四種安置方式，前三項與仲介有關，最後一項因政府介入又分兩類。一類是雇主要求許可外工作（W8），或沒有得到足夠休息、性騷擾（W9）、暴力相向而自行撥打 1955 求助專線；<sup>42</sup> 另一類則是被勞動局人員查獲（W10）許可外工作，<sup>43</sup> 不得不轉換雇主。

42 如 C1 表示：「agency 帶我在林口工廠上班，工作 2 個禮拜，跟工廠沒有簽 contract，在那邊看一看，如果我願意就上班，可是那邊工作太辛苦了，……6:15 開始上班，我進去洗衣服，房子擦一擦、拖一拖、衣服曬一曬，弄好了，我就到工廠，到工廠剪東西。5 點再回家洗米煮飯，吃飽了還要到工廠，9 點才下班，如果禮拜六和禮拜天我就去打掃。我想說晚上加班跟印尼男生一樣，我可以做下去，可是我 6 點跟 6 點已經 12 個小時了，到 9 點為什麼沒有加班費？我跟仲介說如果你沒有接我，我打電話 1955」。

43 從 W10 的觀點出發，其雇主並不喜歡 W10，「因為他摺衣服，然後太太就把他除掉？太太知道仲介要來，……就把它搞得亂七八糟，就拍照，拍了就給仲介看。故意啦，就是故意。從一進來就不喜歡他。」然因本次訪談無法訪問到 W10 原雇主，故僅能依靠其被勞動局查獲「許可外工作」之行徑來認定此說法。

表 3 看護工轉換雇主期間之食宿負擔表

免費提供食宿	協商收費	留任原雇主處	安置中心
C1	C5	C2	W8
	C7	C3	W9
		C4	W10
		C6	
		W3	
1 人	2 人	5 人	3 人

儘管雇主對看護工是否適用的觀點異於看護工轉換雇主之因，但若雇主急於尋找照護人力，便會偏向在國內辦理接續聘僱的方式（馬財專、王慧鈺 2010）；若家中尚有人力可照顧，則傾向自國外重新引進，其差別在於速度及聘期。根據 L11 觀點，目前轉換方式過於冗長。然而根據勞委會之轉換網站指出，成功的媒合天數平均為 14 天（葉明貴、唐孝明 2009）。

我認為目前轉換雇主程序有些複雜，程序過多及耗時。……台灣應該要學習新加坡或香港，……我覺得要換看護工的雇主不應該要等到舊看護工轉到新雇主後，前雇主才能聘僱新看護工，而應該有一個看護工無雇主的情況機制，只要雇主簽署同意轉換雇主後，文件上該名看護工就不是前雇主的看護工了，……如此才能減少爭議。另等待轉換雇主的看護工應該要有試作的機制，……如此也能幫助看護工或雇主找到適合雇主或看護工。減少爭議，就能減少行政、人力和時間

的資源。(L11)

於國內辦理接續聘僱可較快速，但可聘僱期限較短。由於現在是需求大於供給的狀態，因此在為看護工辦理轉換雇主時，仲介會以現有的客戶群進行媒合；除非是沒有適合的雇主或看護工本身愛挑工作，才會把看護工轉讓給同行，甚至是登載至政府設立的外籍勞工轉換雇主網路作業系統。

## 六、轉換雇主的利弊

本文所討論的可能是三方委任或僱傭關係存續時，所享有之權利是否存續。當勞雇雙方透過仲介媒合成立聘僱關係，在關係和諧的狀況下，雇主以相對本籍看護工廉價的費用聘用，並還包辦與被看護人有關的日常生活事務；<sup>44</sup> 看護工獲得收入，並由雇主負擔其食宿；而仲介收取服務費及介紹費。綜合訪談可發現，看護工與雇主間發生爭議或衝突，甚至產生轉換雇主意念時，可能發生如下狀況。

儘管根據表 4 可以知，相對理想的狀況是看護工繼續留任於原雇主處，因為在此情況下三方能保有其原有權利。實際上，留任是本訪談中最多看護工的選擇（表 3），問題在於當看護工面臨性騷擾、暴力事件或被邀求許可外工作時，其留任的意願相當小。此外，從 C7 的訪談中，可發現看護工對於仲介與我政府的不信任。「不用跟仲介講，他們都會跟雇主〔在一起〕……我打 1955，我們的政府，不要台灣的」，

---

44 實際上，根據國際移民組織（IOM）的分析，本籍看護工除了數量不足外，薪資較高、不願意長時間工作、容易要求加薪、更換頻繁、缺乏升遷機會、對於被看護者的照顧或承諾不夠等，都曾受到討論（Spencer et al. 2010: 50）。

此段言論說明，看護工深信 1955 是印尼政府設立的，不屬於勞動部管轄。然勞動部 2016 年的調查卻指出，雇主也認為仲介主要的服務對象是看護工。<sup>45</sup> 兩方對於仲介的認知相當耐人尋味。

表 4 轉換雇主可能發生的狀況與結局

狀 況	雇 主	看護工	仲 介
溝通後繼續留任	有人力照顧被看護人	1. 有收入 2. 食宿雇主負責	服務費無中斷
行方不明	1. 管制 3 個月 2. 需另行照料被看護人	置身違法情境	1. 服務費中斷 2. 面臨停業或罰則
離境	1. 依法辦理重招或遞補 2. 遞補期間需另行照料被看護人 3. 支付服務費及介紹費	1. 無收入 2. 若再次入境台灣工作，恐須再付 1 次輸出國的仲介費用或來台的機票等費用	1. 服務費中斷 2. 另行媒合後可向勞雇雙方收取服務費與介紹費
方式一：留任於原雇主家至找到新雇主	有人力照顧被看護人	1. 有收入 2. 食宿雇主負責	1. 服務費無中斷費 2. 可向勞雇雙方收取媒合費用
方式二：仲介安置看護工	需另行照料被看護人	1. 無收入 2. 食宿費用須協商	1. 食宿費用須協商 2. 另行媒合可收取服務費或介紹費
方式三：安置中心進行安置	需另行照料被看護人	1. 無收入 2. 食宿費用由政府支付	1. 服務費中斷 2. 另行媒合可收取服務費或介紹費

45 此乃因仲介公司提供的 8 項服務，其中有 5 項均屬於外籍勞工，包括辦理外籍勞工



在 2015 年未取消 3 年需離境前，若看護工離境，則雇主需要重新招募或遞補申請，此意謂著流程重來，原看護工甚至必須面對因出國所借貸之款項尚未還清之情形。若看護工選擇以行方不明的方式，則雇主在 2015 年前至少面臨 3 個月的空窗期，2015 年後則可無痛轉移。若仲介所引進之外國人於入國 3 個月內發生行方不明的情形，在一年內達一定比率，勞動部將不再發許可證，並於每年的 3 月、6 月、9 月及 12 月定期查核，甚至處以 6 萬到 30 萬元的罰鍰，1 年內累計罰鍰達 4 次以上，則可令其停業。

根據以上的情境可以發現，除非採用行方不明的方式來面對其不滿意的勞雇關係，或雇主、看護工與仲介解除委任關係，否則在有服務即可收費的狀況下，仲介應為永遠的贏家。

## 七、面試與試作

依照現行法規，雇主須取得政府許可才屬合法，即使是在國內以三方合意或雙方合意方式接續聘僱看護工，都須與其簽署接續聘僱證明書，並依規定辦理相關聘僱許可。從國外入境台灣的看護工無法試作，因為他們之所以能入境台灣，是因為有雇主聘僱其來台。而在就業服務中心辦理轉換雇主的看護工，在政府不可能帶頭違法的狀況下，也沒有試作的空間。但仲介媒合時似乎就出現灰色地帶，亦即事實上與法理上的衝突。

---

入國健康檢查、提供諮詢輔導及翻譯、提供外籍勞工入出國事宜、辦理外籍勞工生活管理、申請轉換雇主事宜；至於主要服務對象為雇主者僅有三項，包括了辦理外籍勞工連續曠職 3 日失去聯繫之核備、辦理外籍勞工接續聘僱事宜、辦理申請外籍勞工聘僱展延或變更聘僱許可（勞動部 2017）。

在 2015 年前的規範中，當勞動契約被解除，或因工作期限到期，在被看護人無人照顧時，是否曾要求或接受仲介安排其他看護工前來頂替，雇主提供了以下說法：

C1 之前他有介紹一個……，那一個來到第 3 天還是第 4 天，就跟我講他要離開。還沒簽約，那時候是在適應期。(E1)  
空窗期就我顧啊！仲介說不能找別人來啊。(E2)  
中間還有一個……4 天我們要付薪水哦，仲介來簽約，他不做了，他說晚上他睡不著。(E3)  
這次有先帶來……就是差不多第 3 天以後，仲介會打電話來就是說，如果可以他就要送件，如果不行他就要帶走。(E6)

從以上的答案可以得知雇主曾要求仲介派人頂替職務空缺，故有「不能找別人來啊」這樣的答案。強烈要求不具名的受訪雇主中，確實有人坦承自己未與看護工簽約即先行試作，可以確定的是，試作的看護工是由仲介帶來的，儘管仲介在訪談中均否認此行為。

仲介在進行工作媒合時，均認為雇主應自行照料被看護人。<sup>46</sup>而試作的原因大致是雇主急於照顧被看護人所致。也有仲介說服原雇主將看護工暫時留在家中。至於在面試與試作與否，仲介給了統一的答案：會安排勞雇雙方進行面試，但大多否認有試作的行為。<sup>47</sup>

表 5 說明六位仲介對於面試與試作的觀點，儘管均提供面試機

46 根據 2016 年〈外籍勞工管理及運用調查〉可知，在未曾聘用看護工前，有 82.7% 以上的雇主會親自（或家人）照顧被看護人；然在聘用過外籍看護工後，「由家人照顧」這個選項下降變為 57%，而「將被看護者送養老院或養護機構」的比例從 3.3% 上升到 24.6%。雇主的心理變化相當耐人尋味。

47 A7 因訪談時沒有錄音，故說出試作之舉，至於其他仲介在訪談時均有錄音。

表 5 面試與試作一覽表

仲介	面試與否	面試時間	試作與否	贊成試作
A1	有	1 小時	無	贊成
A2	有	30 分鐘	無	
A3	有	2~3 小時	無	
A7	有	30 分鐘~1 小時	有	贊成
A13	有	30 分鐘	無	
A14	有	30 分鐘~1 小時	無	贊成

會，其時間從半小時至數小時不等，也都否認有試作的行為。但的確有仲介認為應提供試作機會，且多數雇主都會提出試作的要求，甚至認為試作此行為對勞雇雙方都有利（A7），方便確認彼此是否滿意。至於試作的情形，不論仲介公司所稱「以前有可能」或是「業界很普遍」等言語，都證實此行為的存在。

大部分的雇主都會提出這樣的要求。3 到 7 天……我會告訴我的女傭一件事情……你在公司收容安置通報的時候，我不能限制你的人身自由，我可以讓你請假出去，請假出去之後，你要做什麼，你要自己負責，我想大概女傭就知道我的意思了……那我就會跟雇主講，你也可以打電話給他，跟他聊一聊。但是我也跟雇主講得很明白，我不可能給你提供這種服務，因為我必須按照公司的 SOP 去走；但是你有他的電話，他有你的電話，你們怎麼樣我不管……。（A3）

此種言論說明仲介實際上透過請假的方式允許試作的行為。仲介

雖聲稱「現在沒辦法試作，因為法規不允許」，但是三方合意證明書自簽訂日起即成立。如果在依法必須進行通報前，勞雇雙方表示要解除合意即不續行聘僱許可的申請，事實上已違背現行法規；此種作法雖然讓新雇主有人力可以照顧被看護人、<sup>48</sup> 看護工有收入，但除非仲介另外填補舊雇主家的人力空缺，舊雇主將面臨原看護工尚未找到新雇主、未取得政府許可、不得再聘僱新看護工的情境，已違害到原（舊）雇主家被照顧者的權利。

受訪仲介表示，只要看護工檢具請假單，自行與可能雇主連繫，即遵守公司規範；萬一試作被查獲，可以「此乃看護工個人行為，公司並不知情」為由，規避「就業服務法」中非法媒介的規定。在 7 名成功轉換雇主的看護工中，有 2 人坦接受公司安排試作，天數自 1 週至 1 個月不等。如 D1：「這邊也是做看看，大概快一個禮拜，然後才跟姑姑簽 contract」。

在與勞動局人員訪談時，得到 2014 年有 3 家仲介被申訴試作的案例，但都因查無實據而結案，此乃因試作的看護工無法提供正確地址。綜合各方言論，可知非法試作非常普遍，如 A14 表示：

試作在業界是很普遍的情形，但我們公司是不允許這種行為的。……因為上有政策，下有對策，他們都是先試作，成功了以後再去簽三方合意，……這樣做對勞雇雙方是比較好的，因為你去試做總是有一點機會……，至少他知道工作是怎樣的形態了。

---

48 如 A2 贊成合意的程序機制，但反對試作，「如果常常去面試，有時候哦，轉換成功的機率非常低，因為雇主會抱著反正就試看看、再試看看的心態，所以我不讓雇主試用」。

然因仲介與雇主的規避，再加上看護工在語言溝通上的困難，無法有效辨別「正確地址」，導致其權益受損，並未支領到潛規則的每日 8 百元薪資；然各方均贊成可進行為期約一週的合法試作，以確認彼此之間的認知相符。

## 八、勞雇勝算機率 III

透過轉換雇主的制度轉變，以及轉換後是否能夠達到各方的盼望出發，本文認為，儘管政策大多強調公平與效率，但實際上是經濟利益扮演了那雙看不見的手。當勞資發生爭議時，居間的協調相當重要，原則上以維持原有的聘僱關係為主，轉換是在協調無效後的手段。然而在轉換的過程中，勞雇雙方面臨不同的壓力，再加上仲介在轉換期間的成本付出，導致試作的普遍。

圖 6、7 將原本聘僱關係加上了試作的選項。如訪談所述，若試作已成為潛規則，甚至被認為是對勞雇雙方較為公平的事項，則日後在聘僱時，是否能夠提供更適當的且合法試作規範？畢竟一份三年契約，若雇主願意等待三個月從海外聘僱，則再多花一點時間進行試作應不無可能。<sup>49</sup>

不可否認，試作意謂聘僱關係尚未確認，若雙方對試作不滿意時，相關費用問題立即浮現。由於本文討論焦點在轉換雇主面臨的各種選項，故圖 7、8 將試作此選擇歸納到「等待轉換」過程中的新出象；若試作滿意則代表轉換成功，若雙方均不滿意則看護工將面臨離境的失

---

49 看護工對被看護人情感上的支持也應該受到重視，是否本籍比外籍能夠提供更多的情感？值得討論（Cuban 2013）。

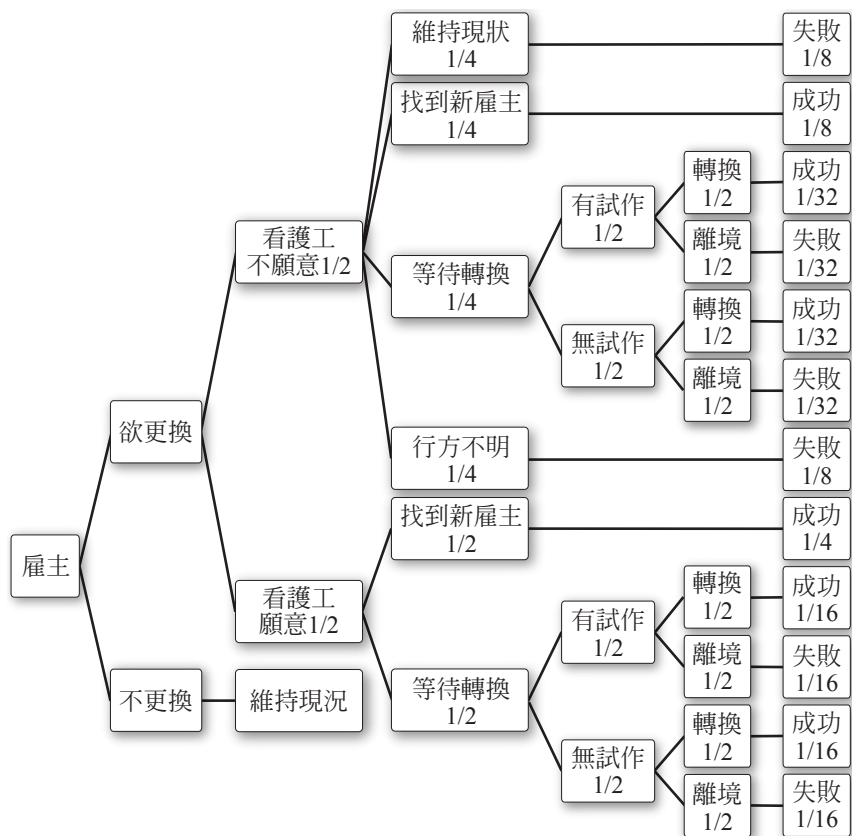


圖 6 雇主選擇圖 III

敗局面，<sup>50</sup> 一切流程又將重啓。從雇主的角度出發（圖 6），其成功的機率為  $0.5625\left(\frac{1}{8} + \frac{1}{32} + \frac{1}{32} + \frac{1}{4} + \frac{1}{16} + \frac{1}{16}\right)$ ，其失敗的機率為  $0.4375\left(\frac{1}{8} + \frac{1}{32} + \frac{1}{32} + \frac{1}{8} + \frac{1}{16} + \frac{1}{16}\right)$ 。若從看護工的觀點（圖 7），則其成功的機率為

<sup>50</sup> 此處的離境與 2015 年廢除三年需離境的概念不同。因三年離境是指雙方契約仍在進行中時，每三年一到就要出國一日。圖 6 與圖 7 的離境，是指契約終止時，需要在 60 天內找到新雇主，有特殊原因可再展延 60 日，沒有則需離境。

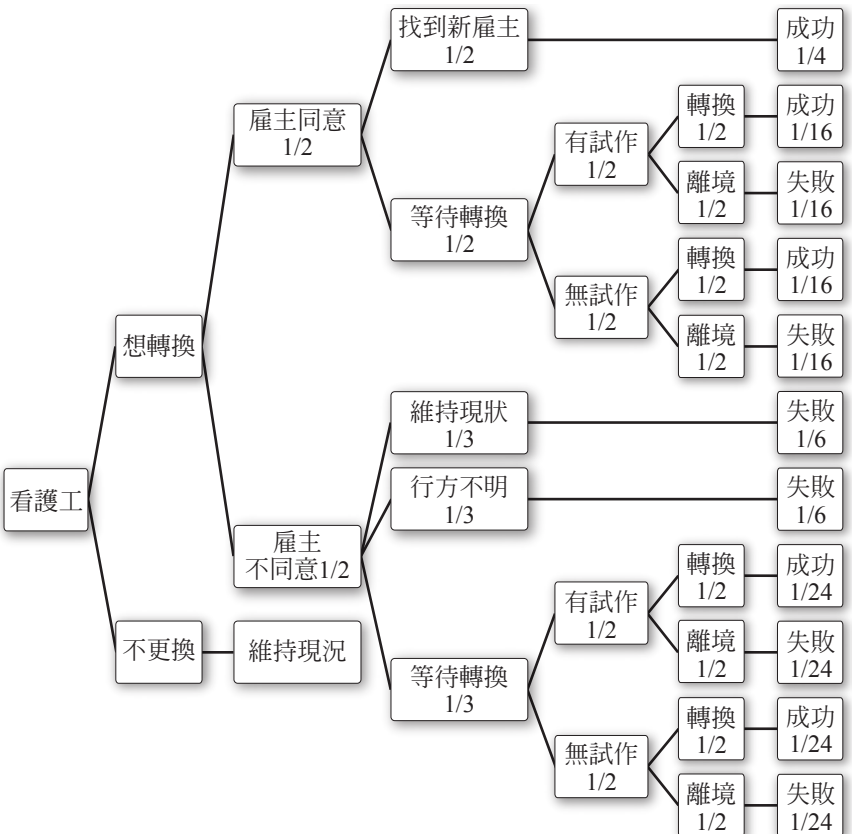


圖 7 看護工選擇圖 III

$0.4583\left(\frac{1}{4}+\frac{1}{16}+\frac{1}{16}+\frac{1}{24}+\frac{1}{24}\right)$ ，其失敗的機率為  $0.5417\left(\frac{1}{16}+\frac{1}{16}+\frac{1}{6}+\frac{1}{6}+\frac{1}{24}+\frac{1}{24}\right)$ 。茲將 2008 年前（圖 2、3）後（圖 4、5）以及非法試作（圖 6、7）的勞雇機率整理如表 6。

2008 年前法規尚未修訂時，我國聘僱流程對看護工相當不利，一旦面臨衝突，看護工只能忍氣吞聲，此乃因不論如何應對，其失敗率均為 100%（表 6）。然 2008 年後，看護工的成功率從 0% 上升到 46%，



表 6 勞雇古典機率

	身分	成功率	失敗率
2008 年前無法轉換	雇主	50.0%	50.0%
	看護工	0.0%	100.0%
2008 年後可以轉換	雇主	56.3%	43.8%
	看護工	45.8%	54.2%
新增試作	雇主	56.3%	43.8%
	看護工	45.8%	54.2%

儘管雇主的成功率（56%）仍高於看護工。若新增試作選項，則雙方比值與 2008 年後可以轉換相同，顯示了新增試作並未偏袒任何一方。

政策的設立與運作有許多目的，如公平、效率、安定等原則。從新增試作選項並沒有改變勞雇關係中的成敗機率而論，因沒有調整勞雇之間不對等的關係，故與公平原則無關；若新增試作一週，勢必增加雇主的時間成本，且目前看護工非法試作時，也因未支領薪資引發爭議；如新增試作流程，勢必引發雇主的不滿，儘管此對於雙方磨合確有幫助。故從我國外勞政策以補充人力為原則的方針下，新增試作在缺乏配套或誘因的設計下，儘管在機率上並沒有偏袒任何一方，目前合法化的可能仍低。

若新增試作不可行，為何非法試作依舊盛行？此問題可能受仲介左右。在聘僱過程中因手續繁瑣，仲介占了重要的地位，故聘僱關係的存續，可謂是「成也仲介，敗也仲介」。雖然現行法規需取得勞動部核准，然而一旦面臨轉換雇主之情形，當雇主反悔不願意接續聘僱的勞動契約時，不但需等待新雇主取得政府核准，仲介亦需重新為雙

方媒合。因此，便出現某些急需看護人力的雇主要求仲介提供能頂替的人力，或貪圖便宜行事的仲介，先將轉換中的看護工帶去試作，以期勞雇關係盡速成立。

在試作期間，若正面的轉換可以保障看護工的工作權，被看護人也有妥善照顧，仲介更可因此獲利，應屬三贏的局面。但回歸法制面，雇主未經許可聘僱之行徑已違法；仲介公司也涉及非法媒介，看護工更因為此違法事件須重新尋找新雇主，反而演變成三輸的結果。然而仲介卻鮮少留下違法的事證，以致於一般受到裁處的多為接受看護工試作的雇主。

本文根據古典機率，以均等方式將轉換雇主時勞雇雙方的出象提出了三種模型，在公開數據的缺乏下，佐以質化訪談資料。從雇主方出發，可發現本訪談之雇主均為新雇主，在尋覓看護工的過程中，願意聘用已在台灣、具備經驗的看護工。故七位新雇主在看護工選擇圖中，均代表著轉換成功；佐以七名已轉換、配對成功的看護工，呈現出看「護工想轉換→雇主同意→找到新雇主」的選項。而四名等待轉換的看護工，也是呈現看「護工想轉換→雇主同意→等待轉換→找到新雇主」的選項。實際上，等待轉換的時間從 1 天到 4 個月都有耳聞，但看護工的表現是伴隨著環境而改變。曾有看護工在原雇主家頗受好評，經轉換後卻備受批評；經仲介（A7）瞭解，是因原雇主個性嚴謹、要求明確，新雇主個性隨和、缺乏指令所致。故每次的轉換都有不同影響，其中最難掌控的應是人與人的相處。

本文之目的不在於探討看護工受到的困難，也不試圖探討雇主聘僱之因及雙方的認知與衝突。然而，訪談中卻可耙梳看護工為什麼有轉換雇主的意念，此想法並非突如其來，而是有跡可尋（表 7）。

除經勞工局查獲，被強制解除契約的兩個案例外，在轉換雇主此

表 7 轉換雇主之理由

編號	曾提出者		原因
	雇主	看護工	
C1	✓	✓	雇 主：契約終止於無力支付薪資。 看護工：因雇主要求許可外工作。
C2	✓	✓	雇 主：契約終止於被看護人死亡。 看護工：不滿於雇主批評其浪費。
C3		✓	1. 休息時間不夠或不同意休假； 2. 雇主不准使用電話或限制使用時間； 3. 性騷擾； 4. 雇主保管證件； 5. 許可外工作。
C4	✓		被看護人送安養院。
C5		✓	1. 休息時間不夠或不同意休假； 2. 雇主不准使用電話或限制使用時間； 3. 性騷擾； 4. 工作內容無法適應。
C6		✓	休息不夠。
C7		✓	被看護人毆打，自行撥打 1955 專線。
W3		✓	與被看護人不合。
W8			許可外工作，經勞動局查獲。
W9		✓	性騷擾，自行撥打 1955 專線。
W10			許可外工作，經勞動局查獲。
次數	3	8	

制度對於看護工不利的情況下，看護工提出想轉換的比例仍高於雇主方，足以顯示勞雇關係與權益有監督與保障之必要。此外，看護工面臨的危機（毆打、性騷擾、許可外工作）不僅來自於被看護人，還包括雇主與其他家庭成員，在一（方）對多（方）的條件下，明顯不利於看護工。

儘管新增試作並沒有損害，也沒有增加雙方利益。從訪談中卻可發現，不論是雇主、看護工或者是仲介，均認為試作有其必要；而從現實面而言，即使大多數仲介均否認配合雇主試作的要求，但從磨合期、適應期，及以面試代替試作等言論即可得知：倘若新增試作機制，可以降低日後轉換的可能，也能夠篩檢出不合適的雇主與看護工，減少政府抽查時的困難。

## 九、結論與建議

從歷年來的法規演變與機率推論可知，2008 年前看護工缺乏轉換的機會，2008 年後擁有部分的主導權，此勞動契約的轉變或許是外勞權利的保障開端，這是自 1989 年引進外勞後明確又緩慢的進步。然而看護工要求轉換的成功率與雇主不盡相同，且看護工想轉換的需求又高於雇主方；儘管近年來在薪資與三年離境限制上均有調整，但 2017 年美國公布的台灣人權報告中，外籍勞工在台灣的狀況仍顯示其權益有調整與強化保障的必要。

從訪談可知，雙方均曾出轉換的要求，此說明轉換的政策具備法理與適用上的矛盾。從政策變遷、實際訪談、機率計算，本文提出的省思是：外籍看護工在我國之法律位階、社會地位是否與國人相同？若因國籍限制，導致看護工在權利的保障低於雇主，意謂我國在勞工

或人權政策上有國籍差異。

從平等的觀點，2008 年前僅允許雇主能夠替換看護工。從轉換的原因（表 7）可知，雇主想要轉換或解除主要在於被看護人死亡或無力支付相關費用所致；而看護工的理由包括了限制人身自由、性騷擾或許可外工作。兩造理由並不對等。

實際上，不論是 1955 專線的设置、勞動局的稽查、對於仲介的審查，都可以發現勞動部試圖解決部分問題。鄭津津（2008）、林國榮等（2014）均曾對外勞政策提出許多建言，如建議契約範本應研議、強制簽訂定型化契約。在轉換雇主層面上，政府應該建構列管轉換過度頻繁的看護工，以及嚴格限制轉換過度或有性騷擾等非法情事的雇主。簡言之，對於雇主或被看護人曾有虐待、性侵害等行為，對其未來聘僱看護工應予以嚴格管制；相對的，若看護工有虐待被看護人之情事，亦應管制其工作機會。

除基本勞雇權益的建立外，勞動部雖每年評鑑仲介的服務品質，但其重點放在品質管理，且多以書面資料為之。亦即，受評資料完善與真實服務之間並非相同，這同樣也是事實上與法理上矛盾之處。或可增加其客戶端的實際訪視，以確認仲介是否確實給予雇主正確的概念，以減少在查緝違法案件時，皆以出具書面資料聲稱其已確實向雇主、看護工告知相關法規內容，但雇主卻陳述其違法行為來自仲介的教導。

此外，目前非法的試作是解決部分問題的方式，儘管無法解決性騷擾或許可外工作等問題；若將試作立法保障，或詳加規範面試規定，或能降低日後發生的問題。不僅可以解決勞雇先天不對等的狀態，從古典機率觀之，也並未影響雇主之權益。站在勞工保障甚至是人權的立場，實不應區分本籍與外籍在權利享有上的保障：縱使薪資

(命運)無法相同，但在轉換的機會上，應有更對等且公平的機會。此舉不僅是爲了平衡勞雇雙方的權益，更可提高外籍看護工來台與留任意願；畢竟，當各國紛紛祭出高薪、永久居留等優惠措施時，該如何有效吸引外籍勞工、促進經社發展、提高國家競爭力，是我政府應深思且須即知即行的迫切議題。

## 參考文獻

- 中央社，2017，〈大陸擬開放引進菲傭 月薪上看 6 萬元〉。7 月 31 日 (<https://money.udn.com/money/story/5641/2614840>，取用日期：2017 年 8 月 3 日)。
- 林國榮研究主持，詹火生、馬財專、藍科正共同主持，2014，〈未來十年我國外勞政策變革方向之研究〉(國家發展委員會委託研究報告，NDC-DSD-102-11)。台北：國家發展委員會。
- 林惠玲、陳正倉，2012，〈基礎統計學：觀念與應用〉。台北：雙葉書廊。
- 施芝吟，2013，〈台外傭仲介費過高擬改 e 化申請〉。大紀元，6 月 12 日 (<http://www.epochtimes.com/b5/13/6/12/n3892605.htm>，取用日期：2015 年 12 月 12 日)。
- 馬財專、王慧鈺，2010，〈家庭外籍看護工違法使用狀況之探討〉，《就業安全》9(1): 122-129。(<https://goo.gl/ytaYmn>，取用日期：2014 年 9 月 16 日)。
- 郭林瑋，2003，〈老人養護機構運用外籍監護工之效益與困境〉。《社區發展季刊》104: 402-412。
- 陳智華，2017，〈驚！社福移工暴增 3 倍 11 年來最多〉。聯合報，2 月 17 日 (<https://udn.com/news/story/7266/2309591>，取用日期：2017 年 3 月 11 日)。
- 勞動力發展署跨國勞動力管理組，2015，〈家事外勞合理調薪適用未來新申請案 8 月底前協商調薪方式〉([https://www.wda.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&sms=E9F640ECE968A7E1&s=14388AA51EE86C99](https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&sms=E9F640ECE968A7E1&s=14388AA51EE86C99)，取用日期：2015 年 9 月 20 日)。
- 勞動部，2015，〈勞動部召集 5 國家事外勞多邊會議，達成共識：自 9 月 1 日起，外籍家事勞工薪資調至 1 萬 7000 元〉。《勞工電子週報》82 (<https://www.mol.gov.tw/announcement/27179/23595/>，取用日期：2018 年 4 月 2 日)。
- ，2016，〈外籍勞工統計〉(<http://statdb.mol.gov.tw/html/com/st1002.htm>，取用日期：2016 年 12 月 7 日)。
- ，2017，〈105 年外籍勞工管理及運用調查〉(<http://statdb.mol.gov.tw/html/svy05>

- /0542menu.htm，取用日期：2017年3月20日）。
- 勞動部勞動力發展署，2016，〈外勞在臺工作3年期滿免出國之新制自11月5日生效，雇主續聘將可先申請〉（[https://www.wda.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&sms=E9F640ECE968A7E1&s=1BAA59F3836DD340](https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&sms=E9F640ECE968A7E1&s=1BAA59F3836DD340)，取用日期：2017年3月12日）。
- ，2017，〈私立就業服務機構查詢系統〉（<http://agent.evta.gov.tw/agenttext/agent/QryAgent.jsp>，取用日期：2017年3月19日）。
- 黃秀娟，2016，〈外勞入國3個月內行蹤不明罰仲介，一事三罰不合理，郭芳煜指可檢討〉。康林電子報，5月31日（<http://www.kanglin.com.tw/web/news01.php?new=1&serno=1554&tabtxt=tab1&pagenum=1>，取用日期：2016年3月6日）。
- 葉明貴、唐孝明，2009，〈外籍勞工轉換雇主電腦作業之分析與檢討〉。《就業安全》8(1): 116-121。（<https://goo.gl/6fhgQ2>，取用日期：2016年8月16日）。
- 劉惠敏，2017，〈長照2.0版正式上路，變得更好嗎？〉。報導者，1月2日（<https://www.twreporter.org/a/opinion-long-term-care-version2>，取用日期：2017年3月5日）。
- 劉黃麗娟，2001，〈外籍家事勞工之聘僱、管理、法律規範與保護機制之探討〉。《就業與訓練》19(3): 3-7。
- 衛生福利部社會及家庭署，2017，〈長期照顧十年計畫〉（[http://e-care.sfaa.gov.tw/MOI\\_HMP/HMPa001/begin.action](http://e-care.sfaa.gov.tw/MOI_HMP/HMPa001/begin.action)，取用日期：2017年3月2日）。
- 鄭津津，2008，〈從國際勞工組織相關公約與建議書看我國外籍勞工人權保障問題〉。《台灣國際法律季刊》5(3): 131-155。
- 藍佩嘉，2009，〈照顧工作：文化觀點的考察〉。《社會科學論叢》3(2): 1-28。
- 顧玉玲，2013，〈跛腳的偽自由市場：檢析臺灣外勞政策的三大矛盾〉。《臺灣人權學刊》2(2): 93-112。
- Almond, Russell G., Robert J. Mislevy, Linda Steinberg, Duanli Yan and David Williamson, 2015, *Bayesian Networks in Educational Assessment*. New York: Springer.
- Babu, Suresh Chandra, Shailendra N. Gajanan, and Prabuddha Sanyal, 2014, *Food Security, Poverty, and Nutrition Policy Analysis Statistical Methods and Applications*. Amsterdam: Academic Press.
- Colombo, Francesca, Ana Llana-Nozal, Jerome Mercier, and Frits Tjadens, 2011, *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*. OECD publishing (<https://www.oecd.org/health/longtermcare/helpwanted>. Data visited: March 15, 2017).
- Cuban, Sondra, 2013, *Deskilling Migrant Women in the Global Care Industry*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Curran, Enda, 2016, "Japan Quietly Accepting Foreign Workers—Just Don't Call It Immigra-

- tion.” *Bloomberg*, November 3 (<https://www.japantimes.co.jp/news/2016/11/03/national/japan-quietly-accepting-foreign-workers-just-dont-call-immigration/>). Date visited: August 3, 2017).
- Davies, Alina A. von, Paul W. Holland and Dorothy T. Thayer, 2004, *The Kernel Method of Test Equating*. New York: Springer.
- Enterprise Europe Network London, 2010, *Employing Foreign Workers in the UK* (<http://www.londonchamber.co.uk/docimages/7035.pdf>). Date visited: August 14, 2017).
- Finkelstein, Michael O., Bruce Levin, 2015, *Statistics for Lawyers*. New York: Springer.
- Friedman, Daniel J., Edward L. Hunter, and Gibson R. Parrish, 2005, *Health Statistics Shaping Policy and Practice to Improve the Population's Health*. Oxford: Oxford University Press.
- Gelbaum, Bernard Russell, James G. March, 1969, *Mathematics for the Social and Behavioral Sciences: Probability, Calculus, and Statistics*. Philadelphia: Saunders.
- GovHK, 2017, *Hiring Foreign Domestic Helpers* (<https://www.gov.hk/en/residents/employment/recruitment/foreigndomestichelper.htm>). Date visited: August 14, 2017).
- Lee Kuan Yew School of Public Policy, 2013, *The Buck Stops Where? A Healthcare Policy Trilemma for Singapore's Foreign Workers* (<https://lkyspp.nus.edu.sg/wp-content/uploads/2013/07/LKYSP-Case-Study-A-Healthcare-Policy-Trilemma-for-Singapore-Foreign-Workers1.pdf>). Date visited: August 10, 2017)
- Ministry for Foreign Employment Promotion and Welfare, 2008, *National Labour Migration Policy for Sri Lanka* (<http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/268/Policy.pdf>). Date visited: August 12, 2017).
- Peng, Ito, 2016, “Explaining Exceptionality: Care and Migration Policy in Japan and South Korea.” Paper presented at 24th IPSA World Congress Conference, Poznan, Poland, July 23–28 ([http://paperroom.ipsa.org/papers/paper\\_47542.pdf](http://paperroom.ipsa.org/papers/paper_47542.pdf)). Date Visited: July 21, 2017).
- Peng, Ito, 2017, *Transnational Migration of Domestic and Care Worker in Asia Pacific*. Geneva: International Labour Office ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_547228.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_547228.pdf)). Date visited August 3, 2017).
- Philippine Overseas Employment Administration, 2017, *Japanese Group Want Policy Change in Accepting Foreign Care Workers* ([http://www.poea.gov.ph/news/2017/PR\\_July%202017\\_japan%20careworkers.pdf](http://www.poea.gov.ph/news/2017/PR_July%202017_japan%20careworkers.pdf)). Date visited: July 28, 2017).
- Song, Jiyeoun, 2015, “Labour Markets, Care Regimes and Foreign Care Worker Policies in East Asia.” *Social Policy & Administration* 49 (3): 376–393.
- Spencer, Sarah, Susan Martin, Ivy Lynn Bourgeault, and Eamon O’Shea, 2010, *The Role of*



*Migrant Care Workers in Ageing Societies: Report on Research Findings in the United Kingdom, Ireland, Canada and the United States*. Geneva: International Organization for Migration.

Thoughkoto, 2017, *Around 1 Million Caregivers Needed in Japan This 2017*, February 24 (<http://www.jbsolis.com/2017/02/1-million-caregivers-needed-in-japan.html>). Date visited: August 14, 2017).

U.S. Department of State, 2016, *Human Rights Report* (<https://www.state.gov/documents/organization/265586.pdf>). Date visited: March 14, 2017).

Xu, Terry, 2013, “Fairer Employment for Singaporeans?” *TOC*, September 24 (<https://www.theonlinecitizen.com/2013/09/24/foreign-workers-policy-and-new-employment-rules/>). Date visited: August 14, 2017).

Yamada, Masahiko, 2010, “The Current Issues on Foreign Workers in Japan” *Japan Labor Review* 7 (3): 5-18.

——, 2015, “Korea’s Wage Gap between Local, Foreign Workers Largest in OECD.” *the Korea Herald*, September 5 (<http://www.koreaherald.com/view.php?ud=20150909001162>). Date visited: August 14, 2017).