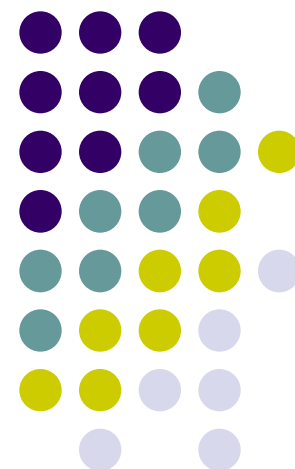
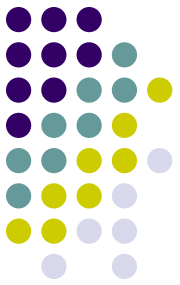


落實CEDAW國際培訓工作坊

實例探討：外籍勞工

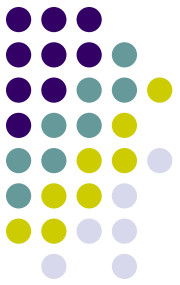
與談人：行政院勞工委員會職業訓練局
外國人聘僱管理組 傅慧芝組長



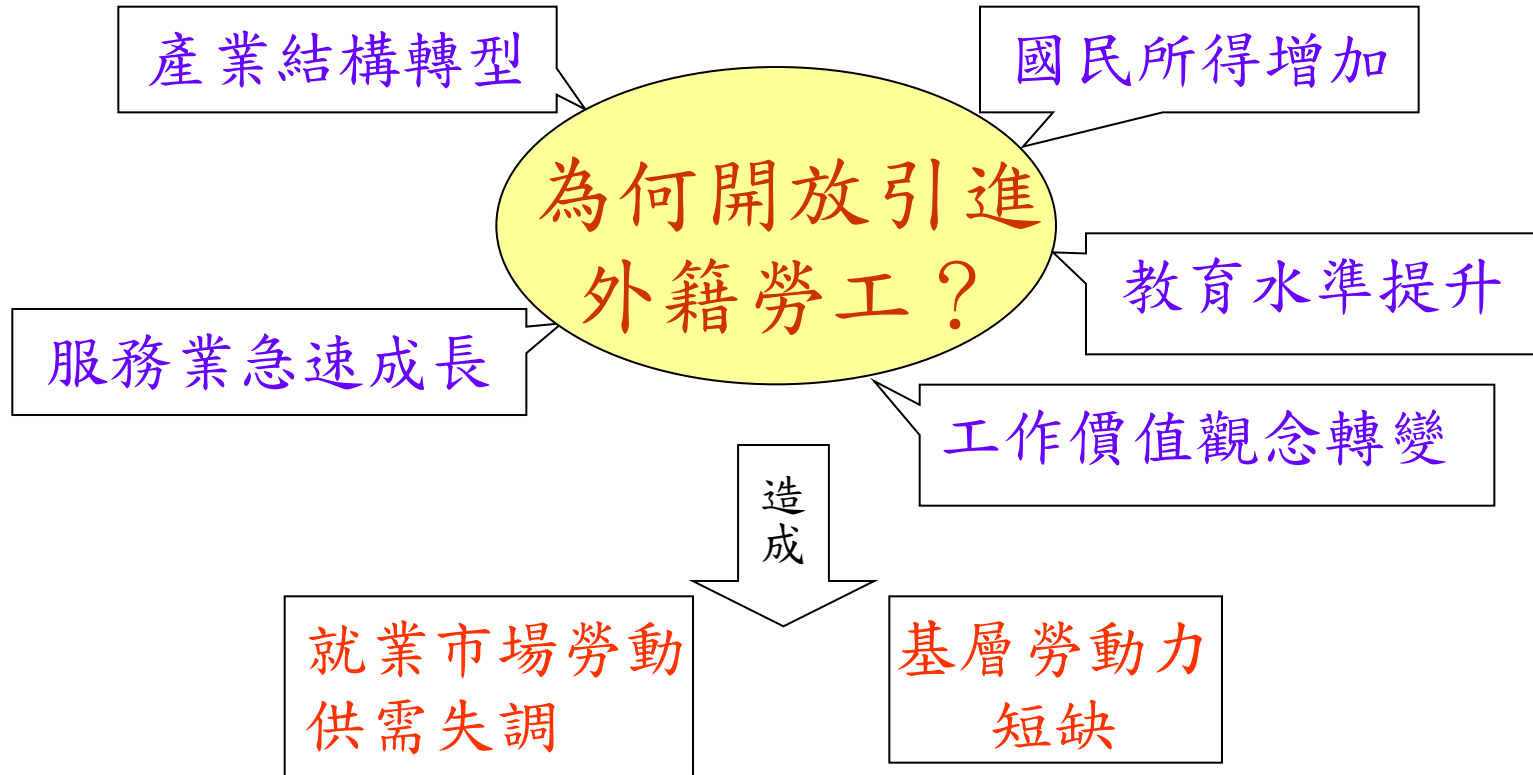


大綱

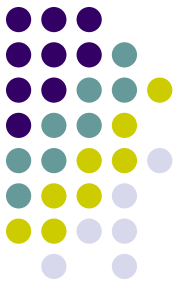
- 壹、前言
- 貳、權益保障原則
- 參、權益保障措施
- 肆、外籍勞工保護體系
- 伍、未來規劃推動措施與展望
- 陸、結語



壹、前言



於1989年起自泰國、菲律賓、印尼、馬來西亞、越南等地開放引進外籍勞工，以暫時協助產業及家庭解決勞力不足之問題



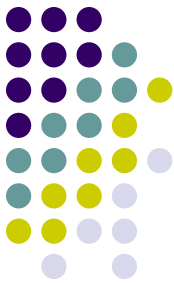
壹、前言(續)

對我國
之助益

紓解基層勞動力短缺情形

人力資源運用國際化
加速公共建設順利推展

提供家庭照護人力
促進生產人力投入就業市場



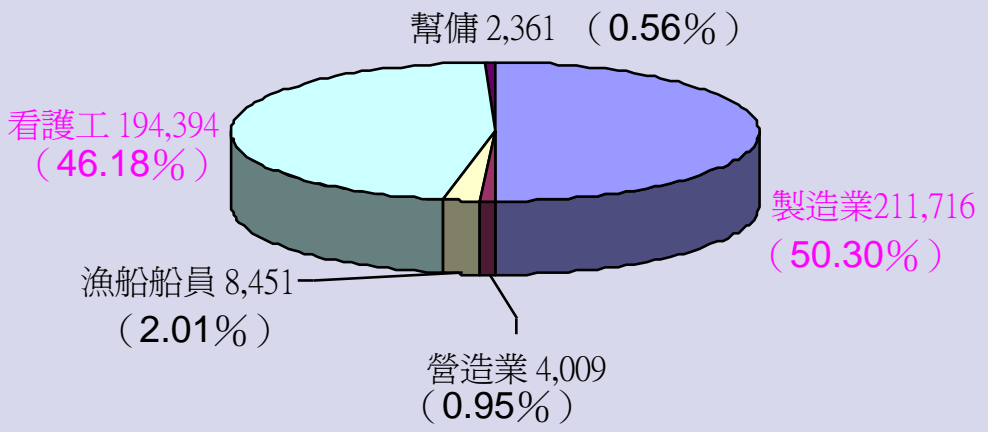
壹、前言(續)

外籍勞工人數在臺概況

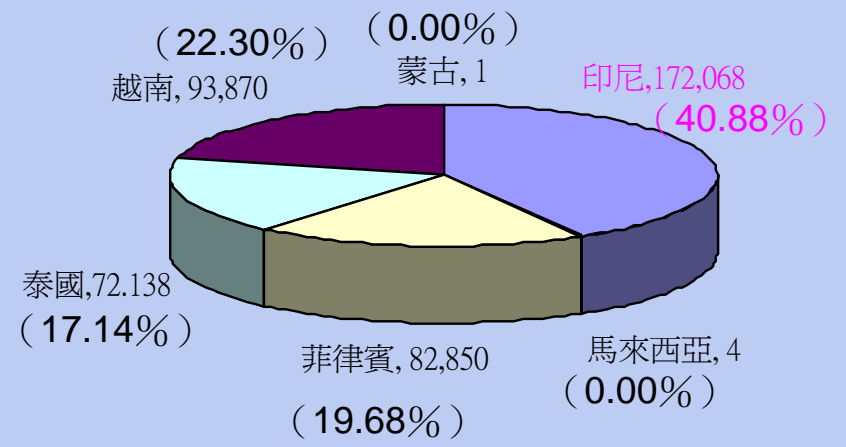
截至2011年10月底共42萬931人

行業

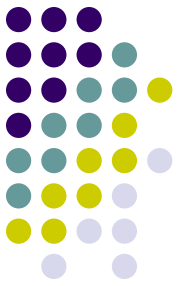
國籍



■外籍勞工從事工作以製造業與家庭看護工最多



■以印尼籍人數為最大宗，並多從事家庭看護工



貳、權益保障原則

基本權益 → 公平正義原則 → 外籍勞工應有之對待不容剝削與歧視

工作權益 → 國民待遇原則 → 享有我國勞動法令之保障

生活權益 → 一視同仁原則 → 促進外籍勞工了解並融入我國社會



參、權益保障措施



基本權益 之保障

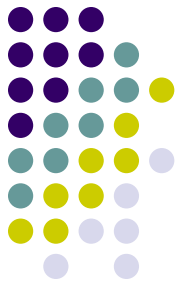
- 保障人身安全
- 建立諮詢服務網
- 減少仲介剝削情形
- 遏止雇主無故遣返外籍勞工
- 防制遭受人口販運
- 通譯陪同接受詢問

工作權益 之保障

- 同受國內勞動法令之保障
- 訪視外籍勞工工作及生活管理情形
- 確保雇主依契約給付薪資
- 轉換雇主或工作

生活權益 之保障

- 加強生活輔導
- 辦理休閒娛樂活動



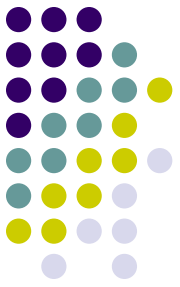
參、權益保障措施（續）-相關禁止規定

- 勞委會一向重視勞動人權，於我國境內工作之外籍勞工權益保障，一向採國民待遇對待，不因國籍不同而有所歧視。
- 勞動基準法及就業服務法相關法規明定，雇主不得以強暴脅迫、拘禁或其他非法方法，強制勞工從事勞動，且不得非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物，並除外籍勞工應負擔之費用（如保險費、所得稅或膳宿費）外，應全額給付薪資。
- 違反者依法裁處，勞委會並將廢止聘僱許可及招募許可。

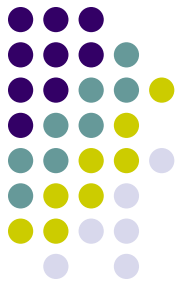


參、權益保障措施（續）

- 仲介相關規範（一）



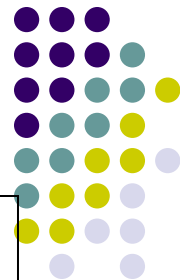
- 勞委會已向各外勞來源國建議仲介費用應以不超過我國基本工資之1個月薪資為限，並協調各來源國應明確訂定外籍勞工來臺工作相關費用之項目及金額標準。
- 於雙邊勞務合作會議，皆已提案促請各外籍勞工來源國檢討仲介費用收費標準，並加強管理仲介業者超收費用之情形，以防制勞工遭受剝削。
- 規定雇主、外籍勞工及仲介須簽署「外國人入國工作費用及工資切結書」並經外勞來源國驗證，作為入國後查處依據，且雇主不得為不利益之變更；另明定雇主不得於薪資中代扣非法定費用，違反者依法處置。



參、權益保障措施（續）

- 仲介相關規範（二）

- 訂定「外籍勞工與跨國人力仲介機構之契約範本」，明確規範雙方之權利義務、違約賠償、收費與退費及服務項目等常見爭議事項，以保障雇主及外國人權益，並將仲介公司使用範本情形列入仲介評鑑指標。
- 為加強仲介管理，勞委會每年辦理私立就業服務機構從事跨國人力仲介服務品質評鑑，分為A、B、C級三級，如評鑑為C級者，即限制不得設立分支機構並應確實改善，又次年評鑑未達B級，即不予許可設立，使劣質仲介公司退出市場。



肆、外籍勞工保護體系

入國前

- 外籍勞工來源國辦理職前講習或訓練
- 外籍勞工、雇主及仲介3方簽署外籍勞工工作費用及工資切結書，載明收費項目及金額

入國後

機場服務

- 協助外籍勞工入國通關指引發送外籍勞工關懷卡，提供申訴專線資訊
- 發送外籍勞工在臺工作須知手冊

庇護安置

- 已備案18處安置中心
- 協助不可歸責外籍勞工轉換雇主每人每日最高補助500元安置費用

查察諮詢

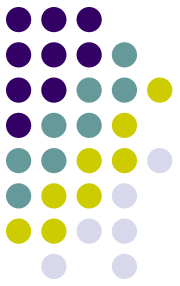
- 入國3個月內生活管理檢查
- 全國22個諮詢服務中心
- 設置1955『外籍勞工24小時諮詢保護專線』
- 建立中途終止契約驗證
- 提供法律訴訟費用補助

法令宣導

- 委辦13個外語廣播節目
- 補助辦理外籍勞工節慶活動

出國前

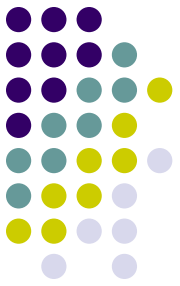
- 機場設置4國外籍勞工母語申訴專線
- 機場櫃檯受理外籍勞工現場申訴，並轉介地方政府後續處理
- 協助轉介庇護安置



伍、未來規劃推動措施與展望

2012年擴大實施直接聘僱計畫

- 現行直聘中心協助雇主重新招募同一外籍勞工，為持續擴大直接聘僱服務範圍，勞委會刻正建置「直接聘僱跨國選工網站系統」。
- 自2012年起，即可透過網路與各國勞工資料庫資訊加以整合，提供雇主線上選工，不論初次招募或重新招募，皆可採直接聘僱方式引進外籍勞工，不必透過國內外仲介機構，以減低外籍勞工來臺工作之負擔。



伍、未來規劃推動措施與展望

2012年試辦「入境外籍勞工權益法令講習」

- 現行已建置外籍勞工機場服務站，並於外籍勞工一入境時，提供接機服務、發送外籍勞工在臺工作須知及宣導1955等相關權益保障訊息。
- 為加強外籍勞工對於我國勞動權益保障相關規定之認知，將自2012年，規劃於桃園國際機場，試辦對初入境之外籍勞工，進行工作權益保障及相關法令講習課程。



伍、未來規劃推動措施與展望（續）

推動「家事勞工保障法」草案及相關配套措施

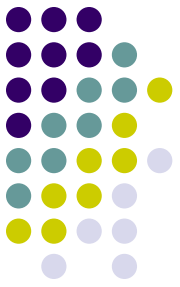
- 家事工作者於私人家庭處理家務、照顧病患，工作型態有其特殊性，適用勞動基準法確有窒礙難行之處。
- 為保障家事勞工勞動權益及平衡勞雇需求，勞委會已研擬家事勞工保障法草案，明定工資、連續休息時間、休假、請假、參加保險及申訴等規範，並於2011年3月15日函送行政院審議中。



伍、未來規劃推動措施與展望（續）

預告修法全面禁止代為保管證件規定

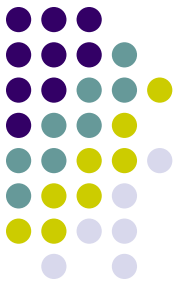
- 雇主不得未經外籍勞工同意而扣留或侵占其護照、居留證件及財物，或外籍勞工雖同意雇主代為保管護照、居留證件或財物，但經外籍勞工請求返還時，雇主應予返還。
- 為強化保障外籍勞工權益，勞委會刻已修正法規禁止雇主或仲介公司代為保管證件或財物，並已踐行法制預告程序。



伍、未來規劃推動措施與展望（續）

檢討外籍勞工轉換雇主規定

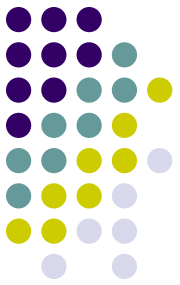
- 為落實我國就業服務法外籍勞工補充性原則，運用外籍勞動力應兼顧人民就業權益及社會安定，外籍勞工如有不可歸責於外籍勞工事由，經勞委會核准，得轉換雇主或轉換工作。
- 為強化外籍勞工工作權益保障及兼顧勞雇需求，勞委會將針對外籍勞工以預告方式單方終止契約轉換雇主之可行性及相關配套措施，進行研議。



伍、未來規劃推動措施與展望（續）

檢討外籍勞工在臺工作年限規定

- 勞委會前於1997年及2002年分別修正外籍勞工在臺工作期間累計不得逾3年及6年，於2007年修正為不得逾9年。
- 為保障外籍勞工工作權益，勞委會已研析各界意見並參考鄰近地區國家之規定，並將政策影響評估送立法院作為審議委員提案修法將工作年限自9年延長為12年之參考。
- 委員修法提案經立法院審查交付朝野協商，分別於2011年1月4日及6月13日進行協商未達共識，決議擇期再行協商。



陸、結語

人性

打造人性化工作環境及友善職場，從勞動中發展自我

平等

所有勞動者享有平等機會，透過勞動生產獲取適當所得並實現自我

安全

建構就業安全及職場安全衛生，提供勞動者社會保障

尊嚴

保障勞動人權並尊重勞動者

