

家庭工作外籍勞工權益保障之探討

成之約 教授
政治大學勞工研究所

壹、前言

依據政府的統計資料顯示，截至 108 年 9 月底，我國藍領外籍勞工的在臺人數已經多達七十一萬四千餘人，社福外籍勞工人數為二十六萬餘人，占總體藍領外籍勞工人數的比率為 36.4%。若就六都之間來比較，臺北市和新北市的社福外籍勞工（以下稱社福外勞）比率顯然是高於全國的平均值；其中，當然是以臺北市的比率最高，社福外勞所占比率高達 93.6%，這個當然與臺北市的產業和家庭結構有著密不可分的關連性。（請見表 1）很顯然地，高達 94.1%的社福外勞是在家庭工作。（請見表 2）換言之，高達 94%在家庭工作的社福外勞是不受到太多勞動法規的適用與保障的。

表 1 產業及社福外籍勞工人數：按六都分

單位：人、%

項 目	總 計	產業外籍 勞工人數	產業外籍 勞工比率	社福外籍 勞工人數	社福外籍 勞工比率
總 計	714,291	454,266	63.6	260,025	36.4
臺 北 市	46,989	3,025	6.4	43,964	93.6
新 北 市	98,542	55,728	56.6	42,814	43.4
桃 園 市	115,679	93,736	81.0	21,943	19.0
臺 中 市	106,489	79,020	74.2	27,469	25.8
臺 南 市	61,270	44,356	72.4	16,914	27.6
高 雄 市	61,786	39,324	63.6	22,462	36.4

資料來源：勞動部，108。

表 2 社福外籍勞工人數：按開放項目及國籍分

單位：人

項 目	總 計	印 尼	菲 律 賓	泰 國	越 南	其 他
社福外籍勞工	260,025	199,676	31,338	439	28,571	1
養護看護工	15,225	3,070	1,224	36	10,895	—
外展看護工	—	—	—	—	—	—
家庭看護工	242,979	195,419	29,523	393	17,644	—
家庭幫傭	1,821	1,187	591	10	32	1

資料來源：同表 1。

雖然我國對於家庭工作社福外勞的權益保障，已經著墨甚多，也已經產生一定程度的效益。然而，由於受僱於家庭，家庭工作社福外勞未受到太多勞動法規的適用與保障的情形下，工時長、工作收入與付出存在著相當程度的落差等問題依舊存在，甚至產生人口販運勞動力剝削的疑慮。

參考政府主管機關的調查發現，無論在薪資、每天平均工時和每月平均休假天數，社福外勞和產業外勞之間存在著相當大的差距。(請見表 3) 究其因，與產業外勞絕大多數都受到勞動基準法等法規的適用和保障有關。在沒有勞動基準法的適用與保障的情況下，家庭工作社福外勞的工作時間只能透過勞雇之間的約定來加以規範。然而，無論約定與否，家庭工作社福外勞的每天規定的工作時數多超過 13 小時，即便是扣除工作時間內的用餐和休息時數，每天實際的工作時數也多超過 10 小時。(請見表 4) 若再加上低於現行基本工資水準的薪資條件，家庭工作社福外勞的勞動條件確實存在著「工時長、工作收入與付出存在著相當程度落差」的狀況與問題。

表 3 產業與社福外籍勞工勞動條件之比較

項 目 別	產業外籍勞工	社福外籍勞工
總薪資	27,788 元	19,927 元
經常性薪資	22,597 元	17,765 元

加班費	4,684 元	1,919 元
其他	508 元	244 元
每天平均工時	9.76 小時 (註 1)	10.23 小時 (註 2)
每月平均休假天數	9.91 天	1 天

資料來源：勞動部，107。

說明：部分數據，是經過作者粗算的結果，例如社福外籍勞工每月休假天數；而產業外籍勞工每天平均工時，則是扣除每月休假天數而計算後的結果。

註 1：含加班時數。

註 2：扣除用餐和休息時數。

表 4 雇主對外籍家庭看護工工作時間之訂定情形

項目	有規定				沒有規定			
	每日規定工作時數①	工作時間內用餐及休息時數②	實際工時①-②	沒有規定	每日規定工作時數③	工作時間內用餐及休息時數④	實際工時③-④	
臺北市	25.58	2.82	10.46	74.42	13.33	3.02	10.31	
新北市	24.63	2.64	10.33	75.37	13.08	2.88	10.21	
桃園市	18.94	2.55	10.13	81.06	12.90	2.82	10.08	
臺中市	24.98	2.58	10.32	75.02	13.00	2.89	10.11	
臺南市	22.54	2.77	9.94	77.46	13.21	2.74	10.47	
高雄市	21.07	2.98	10.18	78.93	13.17	2.83	10.34	

資料來源：同表 3。

總而言之，在缺乏勞動基準法適用的情形下，家庭工作社福外勞的勞動條件多只能仰賴勞雇之間的約定；也因此，對於家庭工作社福外勞的權益保障，一直以來都是社會各界關注的焦點。究竟是要將家庭工作的社福外勞納入勞動基準法或是家事勞工權益保障專法，也存在著相當多的論戰。儘管最後主管機關決定以

另立專法的方式為之，截至目前為止，該法尚未送入立法機關審議，家庭工作的社福外勞仍然處於勞動條件與無法獲得充分保障的窘境。

尤其是對臺北市而言，由於絕大多數的勞領外籍勞工是家庭工作的社福外勞，再加上家庭工作的社福外勞絕大多數都是女性，如何強化家庭工作社福外勞權益的保障更形重要。因此，基於強化家庭工作外籍勞工權益保障的前提，本文參考國際公約和一些國家的經驗與作法，供我國或臺北市研擬有關政策的參考。

貳、國際勞工組織公約

針對移民勞工權益的保障，經常是國際勞工組織關切的焦點。事實上，早在 1919 年國際勞工組織成立之初，移民勞工權益的保障一直是勞動立法的重點。不過，受限於當時國際社會的環境，國際勞工組織直到 1949 年才通過第 97 號移民就業公約（Migration for Employment Convention, No.97），此乃是二次戰後，國際勞工組織首次對移民勞工提供的具體保障。其主要在強調平等對待原則，並拒絕互惠條款的簽訂。公約中課予國家對其領土內之合法移民勞工，無分國籍、種族、宗教或性別，在下列事項下享有與其本國國民平等之待遇（第六條）：

一、勞動條件方面：報酬（包括構成報酬一部份之家屬津貼）、工作時間、工作安排、有給休假、在家工作之限制、僱傭最低年齡、學徒訓練、婦女及少年人之工作。

二、勞動三權方面：享有工會會員資格及團體協商利益。

三、居住。

四、社會安全之保障方面：包括關於職業傷害、生育、疾病、殘廢、老年、死亡、失業、家庭責任及其他依國家法令列入社會安全制度之項目之法律規定。

在第 97 號移民就業公約之後，國際勞工組織陸續也通過了幾項公約和建議書，例如 1955 年國際勞工組織通過有關低度開發國家與地方之移民勞工保障建議書（Recommendation No.100 concerning the protection of Migrant Workers in Underdeveloped countries and Territories），旨在消除有關移民勞工之任何歧視。

1975 年通過第 143 號移民濫用限制及平等機會與待遇促進公約（Convention No.143 Concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality

of Opportunity and Treatment of Migrant Workers) ，重申每一會員國應尊重移民勞工的基本人權，該公約主要分成兩大部份：

- 一、禁止非法移民勞工的僱用；每一會員國應採取所有必要及適當的措施，抑止移民勞工非法就業，及僱用非法移民勞工，包括對於非法進行人力輸送活動的個人給予制裁、制訂法令規章與罰則有效檢查移民勞工的非法就業等。
- 二、平等的機會及待遇的促進；會員國應制訂國家政策，以促進及保證經由適合國情的方法，對移民勞工及其家屬合法地在其轄區內，在有關就業安全的保證、轉業的規定、失業救濟及再就業、社會安全、工會及文化權利、個人及集體的自由等，享有平等的機會及待遇，促進移民勞工對就業國家之社會適應。

儘管國際勞工組織對於移民勞工的權益十分重視，不過，對於大量在家庭中工作的移民勞工似乎並未產生實質的幫助。根據國際勞工組織的調查發現，全球有五億二千六百萬的勞工在家庭工作，其中，83%是女性。就勞動法規的適用和保障而言，將近30%在家庭工作的勞工是被排除於適用範圍外；45%在家庭工作的勞工無法享有週休和年休的權利，有超過一半的勞工每週工時並未受到勞動法規的規範，也有將近一半的勞工不適用最低工資制度。(ILO, 2014) 對照前述表3和表4的統計資料，我國家庭工作的社福外勞的處境與國際勞工組織的調查發現頗為相似。

不僅如此，由於在家庭工作的勞工大多數是女性，再加上有超過一千七百萬在家庭工作的勞工是介於五歲到十七歲，所衍生的強迫勞動 (Forced labor)、童工僱用和人口販運等問題，更加受到國際社會的重視。(ILO, 2014) 以我國為例，即便是人口販運防治工作推動頗有成效，每年被司法機關查緝到的人口販運案件數有多維持在一百多件；(請見表5) 而這其中，相信為數不少應該是發生在家庭工作的社福外勞身上。

表5 我國司法警察機關查緝人口販運案件數

年 度	勞力剝削	性剝削	總計
96 年	53	144	197
97 年	40	59	99

98 年	46	42	88
99 年	77	46	123
100 年	145	53	198
101 年	86	62	148
102 年	84	82	166
103 年	51	87	138
104 年	44	97	141
105 年	40	94	134
106 年	37	108	145
107 年	38	95	133

資料來源：內政部移民署，108 年。

有鑑於在家庭中工作勞工的處境，國際勞工組織於 2011 年通過家庭工作勞工公約（Domestic Workers Convention, No. 189）及第 201 號建議書，家庭工作勞工公約旨在規範家庭工作勞動者的勞動條件和保障基本勞動權利，如結社自由權、團體協商權等。

國際勞工公約為確保在家庭工作勞工的權益，在尊重和促進工作基本原則和權利的前提下，要求簽署家庭工作勞工公約的會員國應該就四大面向採取措施加以落實：結社自由及集體談判權利、消除一切形式的強迫或強制勞動、有效禁止童工僱用和消除就業與職業歧視。

家庭工作勞工公約的具體規範內容，大體上包括以下重點：

一、僱用有關規定

簽署公約的會員國，應基於本國法律規定或是團體協約，透過書面契約訂定有關家庭工作合宜的待遇及條件，該公約第 7 條則是特別訂定 11 款的內容，包括：雇主和家庭工作者的姓名和住址、經常工作場所的地址、契約期間、從事工作的種類、工資、工作時間或提供膳宿等，以確保家庭工作者權益。

在確保家庭工作者權利方面，家庭工作者可否住在住戶中居住，可自行與雇

主或是可能僱用的雇主協商。即便是住在住戶裡的家庭工作者，也應與一般勞工享有同等就業待遇以及工作條件，也應該享有隱私受到尊重的生活條件。另外，則是規定不得對家庭工作者有任何虐待、性騷擾或是暴力的情事，且家庭工作者有權保留本身旅行證件和身分證明文件。

針對家庭工作者的年齡，應設定最低年齡門檻，且不低於國內法規對於一般勞工規定的最低僱用年齡。對最低僱用年齡以上且未滿 18 歲的家庭工作者，雇主不得剝奪其受教權利或是限制其參加教育或職業訓練的權利。

二、工資有關規定

會員國應採取措施，以確保家庭工作者享有最低工資之保障，且不得因性別而有所差別待遇。工資須定期以現金給付，至少每個月給付一次。若國內法規或團體協約另有約定，且經家事勞動者之同意，得透過銀行轉帳、銀行支票、郵政支票、匯票或其他合法之貨幣支付方式給付工資。工資以實物給付時，國內法規、團體協約或仲裁判斷書得規定其比率，不得低於一般適用於其他類型勞工的條件，並應經家庭工作者同意；實物的作價應公平合理。

三、工時、休息、休假與請假有關規定

考量家庭工作者的特殊性質，會員國須以國內法規或團體協約作為規範，確保關於工作時間、延長工作時間工資、休息及特別休假，家庭工作者享有與一般勞工同等的待遇。

家庭工作者每週至少連續休息 24 小時。凡是家庭工作者需要在住戶家中隨時聽候工作的安排且不能隨意自由支配的時間，這一段時間應該被視為工作時間，而具體規定則依國內法規、團體協約或是慣例行之。倘若是住在住戶家中的家庭工作者，於每日休息、每周休息或休年假的期間，是沒有義務繼續留在住戶家中，也不必待在住戶成員身邊。

四、職業安全與衛生有關規定

家庭工作者有權享有安全及健康的工作環境；會員國應依據國內法規及習慣，

考量家庭工作者的特殊性質，採取有效措施，確保家庭工作者職業安全及健康。會員國可以與最具代表性的雇主組織及工會、家庭工作者所組成的工會、家庭工作者的雇主組織進行磋商後，逐步落實有關措施。

為避免由私立就業服務機構招募或安置的家庭工作者遭受到虐待，會員國應依據國內法規及習慣，訂定管理私立就業服務機構營運的條件。若私立就業服務機構涉嫌虐待及詐欺行為，應有機構採取適當程序調查家庭工作者的申訴。

在其管轄權範圍內，視情況與其他會員國合作，採取必要及適當措施，保護及避免家庭工作者遭受虐待，應於法規中明定私立就業服務機構及住戶對於家庭工作者的責任及違反之罰則，其中包括禁止私立就業服務機構從事虐待及詐欺行為。若家事勞動者被招募至另一個國家工作，可以締結雙邊、區域或多邊協定，避免招募、安置及就業時，遭受虐待及詐欺行為。確保私立就業服務機構所繳納之費用，非由家庭工作者的工資中扣除。

五、社會保險有關規定

家庭工作者應適用法規所規範之勞動條件，而非社會保險。社會保險之權利是由勞動法或社會法所規範，包括最短的僱用期間、工作時間的下限或最低工資。由於工作特性，而被排除適用之法規通常會闡述更進一步之考量因素，可以為其訂定例外規定，例如：為僅有單一雇主或全時之家庭工作者，訂定最低工資或工作時間的下限，並得享有某些社會保險給付。

總體而論，國際勞工組織是相當重視移工的權益，而這幾年，更將關注的焦點放在家庭中工作的移工身上；2011 年家庭工作勞工公約的通過正是凸顯國際勞工組織重視的程度。截至目前為止，簽署家庭工作勞工公約的國家共計有 29 國，其中已經實施的國家共計有 27 國；其中不乏為我國輸出勞工的國家，例如菲律賓。可預期地，當越來越多的國家簽署並實施這項公約時，勢必會對引進移工從事家庭工作的國家產生一定程度的影響。

嚴格地說，就勞動或工作條件而言，家庭工作勞工公約的要求是相當低標的，

若要加以內國法化應該不會有太多的問題。最大的挑戰，應該還是家庭工作社福外勞的雇主是否願意遵循，以及政府願意加以法制化的決心。

事實上，為數不少的國家都已經將家庭工作勞工的勞動條件和權益，無論是外國籍或本國籍，納入有關法律中予以保障。以下將就幾個國家的作法加以探討，以做為我國借鏡參考。

參、美国家庭工作勞工權利法案

早在家庭工作勞工公約通過前，美國紐約州已經率先通過實施所謂家庭工作勞工權利法案（Domestic Workers' Bill of Rights），並被國際勞工組織譽為移工權益保障的最佳作為（Best practice）之一。（ILO, 2014）

美國紐約州家庭工作勞工權利法案為美國首創，2010年11月於紐約州生效。該法案引入多項家庭工作勞工權利與保護制度，保障下列項目：

1. 每週工作時數超過 40 小時者，必須支付加班費。
2. 每 7 日得 1 日全日休假。
3. 每年至少 3 日休假。
4. 家庭工作勞工受紐約州人權法規定保護，以防止性騷擾、性別、宗教、種族或國籍等歧視。

紐約州內許多家庭工作勞工多是未持合法工作文件的移工；此身分使他們的勞動權利無法獲得勞動法規充分的保障。在這樣的情況下，美國紐約州家庭工作勞工權利法案正式生效。該法係依據現行勞工與社會保障措施所訂定，其中強調家庭工作之特殊性，區別該行業其與其他行業之不同。

紐約州州長於 2010 年 8 月簽署通過該法案，於同 11 月生效，這是在家事勞工聯盟（Domestic Workers United）與紐約家事勞工正義聯盟（New York Domestic Workers Justice Coalition）兩大民間組織為爭取家庭工作權利，聯絡許多社區和民間團體組成一大聯盟，推動超過 5 年而得到的成果。

該法案是為所有紐約州內的家庭工作勞工設計，其中更明確詳述該法案適用於任何勞工，不論其身分為何，保障所有美國公民、合法永久居民、其他合法身

分之移民與未持合法工作文件的移工。該法案定義家庭工作勞工為獨力照顧小孩或老人之幫傭、管家或其他家務工作者，如園丁或修繕工人；不過，該法案排除偶爾從事保母或花匠的臨時工。

除通過該權利法案外，紐約州同時進行一項提供家庭工作勞工團體協商權的研究，並集結成果為一份報告書。該報告書於 2010 年 11 月出版，其中指出全國勞動關係法(National Labor Relations Act)與紐約州就業關係法(State Employment Relations Act)已明確排除家庭工作勞工的團體協商權。另外，儘管該報告中提出家庭工作勞工當時的情況與行業特性會使勞工團體協商權之成立頗具挑戰性，該報告最終總結仍有給予家庭工作勞工團結權的可行方案，並建議更深入探討該議題。

該法案為美國首創的家庭工作勞工權利保障法案，自然具備讓全國其他司法管轄區效仿之潛力。加州便於 2014 年通過家庭工作勞工權利法案，成為第二個為家庭工作勞工提供一系列有效保護措施的州。加州勞工法案著重於保障發放加班工資、飲食與休息時間，以及在與雇主同住的情況下，保有充足的睡眠條件。(CDWC, 2019)

根據加州法律的規定，如果家庭工作勞工與雇主共同居住，則該家庭工作勞工 1 天至少應有 12 個小時之休息時間；如果家庭工作勞工 1 天工作時間超過 12 個小時，則應享有一個為時 3 小時之休息時間，且雇主應以平日工資之 1.5 倍計算延長工時之工資。一個與雇主同住之家庭工作勞工不得連續工作 5 天，如果連續工作 5 天，則雇主應以平日工資之 1.5 倍計算延長工時之工資，且在延長工時超過 9 個小時之後，雇主應以平日工資之兩倍計算延長工時之工資。家庭工作勞工若未與其雇主同住，則其正常工作時間為每日 8 小時，每星期 40 小時；其亦可一星期工作 7 天，只要每天工作時間不超過 6 小時，且每星期工作總時數不超過 30 個小時。只要家事勞動者工作時間超過前述之正常工作時間，雇主即應給付加班費。(CDWC, 2019)

此外，雇主不得要求家庭工作勞工在用餐或休息時間工作，如果雇主要求家庭工作勞工於用餐或休息時間工作，則當日雇主應為家庭工作勞工所犧牲之每一個用餐或休息時間，以平日每小時工資計算，多給付家庭工作勞工一個小時之工資。雇主不得使家庭工作勞工連續工作 5 小時，卻沒有給予其 30 分鐘之用餐時間，除非當天之工作總時數為 6 小時；如果家庭工作勞工當日工作時數達 10 小時，則可以再要求另一個用餐時間。在每日休息時間部分，家事勞動者每工作 4 小時應享有 10 分鐘之休息時間，且休息時間是有給的。(CDWC, 2019)

肆、新加坡家事勞工勞動保障

一、立法背景

(一) 家事勞動的社會經濟背景

大體上，新加坡是以引進外來勞動力來滿足基層勞動力與高階勞動力的需求。為因應外籍勞動力比重偏高問題，自 2011 年底起，新加坡陸續釋出緊縮移民政策、降低外籍勞動力僱用比率、鼓勵國人延後退休及企業多僱用中高齡勞工等政策，以期降低對外籍勞動力的依賴及增加本國人的就業機會。儘管如此，根據新加坡統計局的資料顯示，除 2016 年建築業外籍勞動力的僱用呈現減少的情形外，無論依據各項准證或許可證所引進的外籍勞動力的人數都是呈現有增無減的情形。

(二) 家事勞動的供給與需求

無疑地，即便是新加坡政府宣示要減少對於外籍勞動力的依賴，實際的情形卻不盡然如此，新加坡依舊是將外籍勞動力的引進視為因應國內勞動力不足的重要策略。不過，若進一步分析可知，就業准證和其他工作許可證的人數均有顯著的增加，其中又以其他工作許可證的人數增加的最為顯著。此外，若僅就外籍家事勞工的變動狀況來看，事實上也是呈現一逐年成長的情形，說明新加坡對於外籍家事勞工（Foreign Domestic Workers）的依賴程度。

表 6 新加坡外籍勞動力人數

准證類型	2012 年底	2013 年底	2014 年底	2015 年底	2016 年底
就業准證 (EP)	173,800	175,100	178,900	187,900	192,300
S 准證 (S 准證)	142,400	160,900	170,100	178,600	179,700
工作許可證 (Work Permit) 總人數	942,800	974,400	991,300	997,100	992,700
工作許可證：外籍家事工	209,600	214,500	222,500	231,500	239,700
工作許可證：建築業	293,300	318,900	322,700	326,000	315,500
工作許可證：其他	9,300	11,300	15,400	23,600	28,300
外籍勞動力總人數	1,268,300	1,321,600	1,355,700	1,387,300	1,393,000
外籍勞動力總人數(不含外籍家事工)	1,058,700	1,107,100	1,133,200	1,155,800	1,153,200
外籍勞動力總人數(不含外籍家事工和建築業)	731,300	748,100	764,500	780,300	787,800

資料來源：新加坡統計局, 2017。

註：其他工作准證 (Other Work Passes) 包括：同意函 (Letter of Consent, LOC) and 訓練工作許可 (Training Work Permit, TWP)。訓練就業准證 (Training Employment Pass, TEP)從 2014 年三月起也包含在其他工作准證之中。

新加坡政府的政策基本上是鼓勵國人僱用外籍家事勞工以解決家庭照顧問題，因此即使較貧窮的家庭無法僱用外籍家事勞工，政府甚至採取補貼方式協助僱用。隨著新加坡邁入高齡化社會，對家事服務的需求持續增加，根據新加坡國家人口及人才署估計，該國國人對家事服務人員的需求從 2011 年的 19 萬 8,000 人，將逐漸增加到 2030 年的 30 萬人。(林國榮等, 2013)

新加坡目前外籍家事勞工將近 24 萬人，差不多每 8 個家庭就有 1 個家庭僱用外籍家事勞工。菲律賓、印尼兩地為主要之家事勞工輸出國。兩國婦女之所以為世界各地爭相僱用，主要是兩個原因：一是這兩個國家大部分人極度貧困及社會治安混亂，男人主要靠當保安，女人主要靠當保姆；二是宗教信仰，一個信天主教，一個信伊斯蘭教，婦女不能節育，生育頻繁，生活不堪負重，外出工作變

成了養育後代和逃避困苦的主要途徑。(林國榮等, 2013)

二、立法內容

(一) 定義與研究對象範圍

僱用條例 (Employment Act) 是新加坡主要的勞動法規，但家事勞工是被排除於適用範圍。

1. 國內法律之規範

新加坡對於外籍家事勞工的管理主要依據為 1990 年制頒的外籍勞工僱用法 (The Employment of Foreign Workers Law)，其措施內容主要有：對於勞工居留期間規定其聘僱期限為 2 年，期滿得以展延，每次為 2 年；非技術外來勞動力最長可工作為 6 年，低技術外來勞動力最長為 8 年。

2. 相關規範之內容

雇主如果要僱用「外籍家事勞工」必須先申請到外籍家事勞工的工作許可證，每份工作許可證有效期通常為 2 年，失效前雇主可代外籍勞工做多次更新延長工作許可，如果符合以下條件即可提出申請，每位申請人最多可申請兩位外籍家事勞工：

- (1) 年滿 25 歲及以上。
- (2) 沒有破產紀錄。
- (3) 沒有精神疾病，也沒有禁止行為的宣告。
- (4) 具有一定的經濟能力。
- (5) 對初次僱用外籍家事勞工的申請人，必須參加雇主講習方案 (Employer Orientation Program)。
- (6) 若有照顧需求，例如家中有兩位或兩位以上未滿 18 歲的子女同住，或家中有一位年齡 65 歲或以上的長輩 (父、母、岳父或岳母) 同住。

外籍家事勞工必須符合下列條件：

- (1) 女性。

- (2)自被核准的國家/地區，包括香港、澳門、馬來西亞、菲律賓、印度尼西亞、泰國、緬甸、斯里蘭卡、印度、南韓、臺灣和孟加拉國等。
- (3)第一次申請者在提出工作許可申請時年齡必須 23 歲或以上、50 歲以下。
- (4)曾經在新加坡工作過者在提出工作許可申請時必須是 18 歲~50 歲。
- (5)必須要有學歷證明至少接受 8 年以上正規教育。
- (6)在不合入境當天的 3 個工作天之內，於取得工作許可之前必須通過人力部根據規定實施的入境考試（第一次在新加坡擔任外籍家事勞工者），最多允許參加 3 次考試。
- (7)在不合入境當天的三個工作天之內，於取得工作許可之前必須參加安全認知課程（SAC）（第一次在新加坡擔任外籍家事勞工者）。
- (8)必須在她的雇主身分證登記的住所工作。
- (9)必須和雇主沒有關係（包含婚姻、領養和血緣）。
- (10)在雇主還未交付新幣 5,000 元安全保證金之前不能進入新加坡。
- (11)外籍家事勞工入境二週內必須接受第一次健康檢查，而在新加坡工作期間，每 6 個月必須進行一次身體檢查（費用由雇主承擔），如果被查出懷孕或染有性病、愛滋病，將立刻被遣返。

新加坡對於契約規範如下：

(1) 僱用契約的簽訂

「僱用契約」應由勞雇雙方合意簽訂，內容至少應包下列的條款和規定：

- a. 薪資。
- b. 安置貸款。
- c. 每月休息日數。
- d. 應休未休的工資給付。
- e. 契約終止的通知期限。
- f. 提前終止契約的補償。

根據新加坡政府於 2017 年 6 月 9 日的公布，雇主可以視情況，提前終止與外籍家事勞工的「僱用契約」，但是必須根據契約有關「契約終止的通知期限」的規定，事先通知對方。如果不能依據通知期限規定執行，終止契約的一方應當給予補償。然而，若經勞雇雙方合意，也可以不依通知期限有關規定執行。

(2) 勞工捐與安全保證金

雇主不需要為外籍家事勞工繳交中央公積金(Central Provident Fund, CPF)，但是每個月需繳交勞工捐新幣 265 元或每天新幣 8.72 元。這是新加坡政府為有效控制外籍家事勞工的數量，每月強制向雇主徵收的費用。此外，雇主還要一次性給人力部繳納 5,000 新幣(約合新臺幣 117,000 元)的安全保證金，一旦有外籍家事勞工逾期滯留不歸，政府將用這筆保證金遣返外籍家事勞工。

對於不按時繳交勞工捐的雇主，將面臨以下的處罰：

- a. 需支付每月 2% 或新幣 20 元的滯納金，視那一項金額最高而定。
- b. 家事勞工的工作證會被撤銷。
- c. 雇主無法在申請新的工作證或延長工作證。
- d. 依法被強制執行。

(3) 薪資和給付規定

雇主在申請聘僱外籍家事勞工時，必須要承諾每月要支付給外籍家事勞工的薪資條件為何？雇主必須在每月終了後 7 日內，按當初所承諾的薪資支付給外籍家事勞工。

新加坡是採取僱用契約制，沒有最低工資制，只要僱用契約所載明的薪資不要低於新加坡和外勞輸入國所協定之「備忘錄」(Memorandum of Understanding；簡稱 MOU)的薪資水準，就沒有違法的顧慮。每個外勞輸出國的生活指數不同，因此對於薪資的要求每個國家標準自然也會有差異，菲律賓籍幫傭因為會說英文，薪資的標準排名第一，約 600 新幣(約合新臺幣 14,040 元)，印尼和斯里蘭卡較低約 450 新幣(約合新臺幣 10,530 元)。(林國榮等，2013)

(4) 週休規定

從 2013 年 1 月 1 日起，新加坡家事勞工可享有每週一天的休假，但雇主亦可透過協商方式以給付假日工資方式，讓家事勞工於休假日工作；日薪數額是以外籍家事勞工月薪除以 26 個工作日計算。至於休假日的安排，亦可透過勞資協商決定。

(5) 住宿安排

依據規定，雇主應提供家事勞工獨立居住空間，由強調提供女性的居住空間，必須有足夠的空間能夠睡眠，且雇主必須提供家事勞工足夠的基本居住需求；包括通風設施，食物，有睡墊的床鋪，覆蓋的毯子，毛巾以及盥洗用具等。所謂不適當的居住空間為讓勞工以摺疊床睡在走廊或客廳，或與異性受照顧者同睡一個房間等。

(6) 保險規定

雇主於家事勞工抵達新加坡之前，雇主必須有義務為家事勞工購買醫療保險和人身意外保險，而不能將成本轉嫁給家事勞工。

在家事勞工居留新加坡期間，雇主必須為其購買每年至少新幣 15,000 元的醫療保險，內容至少要包括住院醫療和手術給付。

針對 2017 年 10 月 1 日起新申請或延長工作證的外籍家事勞工，雇主必須購買每年至少新幣 60,000 元的人身意外保險，內容至少要包括因為突然發生意外事故而導致永久性殘疾或死亡的給付。保險賠償金應支付給外籍家事勞工或其受益人。

(7) 工作期間

工作許可證有效期間通常為 2 年，失效前雇主可代外籍家事勞工申請做多次更新、延長工作許可。

(8) 雇主講習

對初次僱用外籍家事勞工的申請人，必須參加雇主講習方案 (Employer

Orientation Program)。

(9) 安全協議 (Safety Agreement) 的簽訂

當雇主首次僱用或接收移轉的外籍家事勞工時，仲介機構應該協助雇主與家事勞工訂定「安全協議」，目的是確保勞雇雙方知道人力部對於清潔窗戶外部的有關規定。新加坡人力部規定，雇主如果因為沒有採取必要的安全措施而導致外籍家事勞工跌落的話，雇主會因疏忽罪被告上法庭，並剝奪他們以後再僱用外籍家事勞工的權利。

「安全協議」的內容包括：

- a. 列出清潔窗戶外部的限制。
- b. 清潔窗戶的要求會遵循人力部的有關規定。
- c. 外籍家事勞工對窗戶清潔要求的確認。

為了確保外籍家事勞工能完全了解協議的內容，外籍家事勞工所持的協議副本的文字應使用外籍家事勞工的母語。協議將由雇主、仲介機構和外籍家事勞工三方共同簽署。

三、制度檢討

誠如前述，新加坡的家事勞工，無論是本國籍或外國籍，都排除於「僱用條例」(Employment Act)適用範圍之外，其勞動條件只能透過書面的僱用契約來決定；因為要透過「僱用條例」來規範家事工作，會有其窒礙難行之處，例如工作時間和國定假日工作等。

伍、香港家事外籍勞工權益保障

一、立法背景

(一) 家事勞動的社會經濟背景

在香港，家事服務(香港稱之「家政服務」)為家庭提供了保母、護理、清潔、家教、家庭管理等方面全方位的服務體系；另一方面，它是解決中高齡人士再就

業問題的主要管道之一。

(二) 家事勞動的供給與需求

香港地區目前有家政服務員近 30 多萬人，其中外籍家政服務員（以下稱外籍家事勞工）人數約為 29 萬多人，絕大多數來自印尼和菲律賓（49% 來自印尼，48% 來自菲律賓），本地服務員（一般稱為家務助理）數約為 1 萬餘人，主要為臨時工和鐘點工，而鐘點工大體上包括以下兩類：

1. 以小時計算費用的臨時性家庭服務傭工；
2. 是以小時/日定時定人的包月家庭服務傭工。臨時傭工隨叫隨到，但不無法指定某一位服務鐘點工；包月鐘點工是定時、定點、定人的固定服務工。從服務工工資計算標準來說，包月的鐘點工之鐘點工資較低。（林國榮等, 2013）

香港自 1970 年代起就開始聘僱外籍家事勞工，藉以解決缺乏內宿型家事勞工力不足的問題。香港對於外籍勞工的聘僱管理主要透過入境事務處與勞工處依據權責分工管理。入境事務處負責工作簽證核發與標準僱傭契約的相關規範。勞工處則建立聘僱外籍家事勞工的基本政策以及監督僱傭之間的違法事項。原則上，香港政府以確保本地人的就業為優先，雇主無法聘僱適當人力時，才可以引進外籍家事勞工。

二、立法內容

(一) 定義與研究對象範圍

香港係以聘僱資格條件為核心，進行家事勞動的相關規範，並以居從業人員多數的外國籍為對象，相關聘請資格條件如下：

1. 家庭收入

根據香港入境事務處條例外籍家事勞工申請人或申請人的家庭總收入必須不少於年薪港幣\$180,000，即平均每月不少於\$15,000 港幣。這個最低收入限額亦會隨著外籍家事勞工的薪金變動而調整。外籍家事勞工的每月最低薪金已於 2016 年 9 月 30 日調整至港幣 4,310 元。此外，若僱主選擇為外籍家事勞工提供

膳食津貼代替免費膳食，津貼將增加至每月不少於港幣 1,037 元。香港入境事務處設立僱主基本申請外籍家事勞工的收入要求，目的是防止一些收入不足或沒有穩定收入的家庭聘請外籍家事勞工後，而沒有能力支付外籍家事勞工的薪金。

2. 居住要求

需提供外籍家事勞工「合適的住宿地方」，亦即在一個固定的房間內有固定的床位，給予外籍家事勞工一些隱私權及得到充分休息的地方。安排外籍家事勞工睡在客廳或廚房等「朝拆晚行」式的臨時床位，或與異性成年人共用一個房間等都違反了外籍家事勞工的基本人權。故此，外籍家事勞工雇主還需要向入境事務處提交住址證明。

3. 聘請外籍家事勞工的支出

作為雇主除了每月基本工資以外，還要為外籍家事勞工提供住宿和膳食。所以在聘請外籍家事勞工前，雇主亦應計算自己的經濟能力，是否足夠負擔外籍家事勞工每月薪金及其他有關的支出。舉例來說，如按外籍家事勞工每月薪津以港幣 4,310 元計算，兩年基本合約期內，聘請外籍家事勞工支出(不包括僱傭中心代辦費用)如下表所示。

表 7 香港聘請外籍家事勞工支出(不包括僱傭中心代辦費用)

項目	金額
每月薪金 4,310 × 12 月 × 2 年	103,440 港元
單程到港機票(香港->馬尼拉/雅加達/曼谷)	1,500 港元
綜合家傭保險	1,100 港元
交通津貼(上任及離職兩日各\$100)	200 港元
回程機票(香港->馬尼拉/雅加達/曼谷)	1,500 港元
合計	98,380 港元

資料來源：本文整理。

(二) 國內法律之規範

對於香港的外籍家事勞工而言，最明顯的權利問題在於其工資排除於 2011 年 5 月通過的最低工資保護之外。根據香港最低工資條例（Minimum Wage Ordinance）第七條第三款「某人如受僱為某住戶的家庭傭工，或在關乎某住戶的情況下受僱為家庭傭工，並免費居於該住戶，則本條例不適用於該人」的規定。根據前述規定，顯然地，香港外籍家事勞工不適用最低工資有關規定。

而外籍家事勞工在香港所適用規範為何？若根據香港勞工處官網提供雇主可下載的聘僱外籍家事勞工實用指南，香港政府規定外籍家事勞工與香港國民同樣受到勞動法律的保護。換言之，香港的外籍家事勞工與當地勞工一律適用僱傭條例(Employment Ordinance)與僱員工傷補償條例(Employee's Compensation Ordinance)。勞雇間的契約須依照政府所提供的版本；例如僱主須支付不低於「規定最低工資」港幣 4,310 的工資（自 2016 年 9 月 30 日起適用）、須指定支付工資的日期、須指定傭工的休息日、須與外籍家事勞工協調伙食給付；如由雇主提供，則伙食為免費，如僱主選擇為外籍家事勞工提供膳食津貼，須支付外籍家事勞工每月不少於港幣 1,037 元的膳食津貼。此外，僱主須根據僱員補償條例（Employees' Compensation Ordinance），為外籍家事勞工投保工傷補償險，否則將面臨罰款與監禁的處罰。外籍家事勞工每一星期至少有一天為休息日。

針對勞雇間的糾紛，香港勞工處¹設有申訴渠道，以解決外籍家事勞工和僱主之間的糾紛。主要為透過自願斡旋以及付費的仲裁機制。為了保障僱主和當地勞工的就業機會，外籍家事勞工不可從事任何其他工作，亦包括兼職工作。

儘管法律保障適用本勞與外勞，尤其關於苛扣工資的違反事項，如果僱主擅扣外籍家事勞工工資，該僱主得遭處 35 萬港幣的罰鍰以及 3 年的刑期。如果僱主以不實資料欺騙勞工主管單位，情節等於罪加一等，最高可以處罰有期徒刑 14 年。外籍家事勞工僱主亦不得幫仲介公司代扣任何費用。除非僱主有預付工資給

¹ 勞工處分為勞工事務行政與勞工職業安全健康兩個部門，再由勞工事務行政部門分為五項業務單位，其中與外勞有直接關係的為勞動關係組(Labor Relations Division)，由助理處長掌管業務。勞動關係業務中，有提供工資與勞動條件爭議的自願斡旋服務。另外有負責就業申訴調查單位，負責有關違反僱傭條例的實情調查，並進行行政裁罰。

外籍家事勞工，則僱主可以從每月工資中扣除適當比例，做為償還。

(三) 相關規範之內容

1. 申辦時間

僱主申辦外籍家事勞工一般需要經過多個政府部門及有關之所屬國家機構批准或認可，如香港入境事務處、所屬國家領事館、外籍家事勞工所屬國家勞工部和移民局等。以印尼籍家事勞工為例，一般申辦時間大約為 2.5 至 3 個月左右，菲籍家事勞工及泰籍家事勞工則大概需要 3 個月左右。

2. 申辦程序

首先，僱主可以到從事海外家庭傭工的外傭中心(以下簡稱為僱傭中心)查詢。僱傭中心會先了解僱主的需要、家庭結構，例如家庭成員組合、是否有初生嬰兒、孩子以及老人家及家庭成員的人數、家庭中是否有患病者等。然後向僱主解釋「外籍家庭傭工合約 I.D.407 條例」有關勞工法例、申請程序和說明僱傭中心的服務範圍。接著便是簽署 I.D.407 合約。I.D.407 合約標準僱傭合約第 2 條說明一般僱傭合約期限為 2 年，以傭工在原居地申請來港工作為例，合約由外籍家事勞工到達香港，即入境當日計算，為期 2 年；而在港申請轉換僱主的合約生效日期，則以入境事務處處長正式批准外籍家事勞工逗留香港工作當日起計算 2 年。有關日期，僱主可在外籍家事勞工護照上獲簽發的居留工作簽證上看到。外籍家事勞工應備有一份傭工居留工作簽證副本以作參考或計算之用。

在這個過程中，僱主首先需致函外籍家事勞工所屬領事館要求公證合約 I.D.407。接著可以遞交相關文件予入境處批核。稍後當僱主收到回條(I.D.813)、簽證批准通知書(I.D.815B)，便可到入境處領取外籍家事勞工簽證。

3. 外籍家事勞工抵港後的規定

僱傭中心會派工作人員前往機場接機，並協助外籍家事勞工申請香港身份證。此外僱傭中心也會協助僱主替外籍家事勞工購買合適的勞工、意外傷亡保險。僱傭中心有關職員亦會陪同外籍家事勞工到所屬領事館報到，以及負責日後之跟進

工作，如了解外籍家事勞工與僱主相處是否融洽。如遇有問題，僱主及外籍家事勞工可以透過僱傭中心進行調解、輔導。港政府規定任何外籍家事勞工如欲在港逗留超過 180 天，必須在抵港 30 天內領取香港身份證。僱主最好能在外籍家事勞工上任數天前替外籍家事勞工購買勞工保險或家庭傭工綜合性保險(包括勞工保險及醫療傷亡賠償)。

4. 外籍家事勞工在《僱傭條例》下可享有的權益及保障

(1) 外籍家事勞工的標準僱傭合約

標準僱傭合約訂明在香港的外籍家事勞工的僱用條款及條件，該合約是香港特政府就僱用外籍家事勞工唯一認可的合約。根據標準僱傭合約，外籍家事勞工可享有下列權益：

- a. 規定最低工資（合約第 5（a）條）。
- b. 膳食津貼（如僱主不提供膳食）（第 5（b）條）。
- c. 免費住宿（第 5（b）條）。
- d. 往返原居地的旅費（第 7（a）條）。
- e. 免費醫療，包括診症、住院及牙科急診費用（第 9（a）條）。
- f. 在續約時由僱主支付旅費以往返原居地放有薪或無薪假期（第 13 條）。

5. 規定最低工資

僱主須向外籍家事勞工支付不低於簽訂合約時的規定最低工資的薪金。在港工作的外籍家事勞工，如其僱傭合約在 2017 年 9 月 30 日或以後簽訂，應獲支付不低於每月港幣 4,410 元的規定最低工資的薪金。

6. 支付工資

僱主必須在工資期完結後或僱傭合約終止後七天內支付工資。

7. 短付工資

外籍家事勞工獲付的工資如低於僱傭合約訂明的水平，他/她：

- (1) 應與僱主澄清正確的金額；

- (2) 不應就未獲支付的工資簽署收據；以及
- (3) 應盡快向勞工處舉報僱主短付工資。

8. 扣除工資

僱主只可在下列情況下扣除外籍家事勞工的工資：

- (1) 如因外籍家事勞工疏忽或失職而引致僱主的物品或財物損壞或遺失，僱主可按值扣除外籍家事勞工的工資以作賠償，但每個個案以港幣 300 元為限；
- (2) 外籍家事勞工缺勤，但只能扣除與其缺勤時間成比例的款額；
- (3) 僱主曾預支或多付給外籍家事勞工的工資，可從外籍家事勞工的工資中扣回；以及
- (4) 在外籍家事勞工書面同意下，可從其工資中扣回借給他/她的貸款。

所扣除的工資總額，除因缺勤而扣除的數額外，不可超過就該工資期須付給外籍家事勞工的工資的一半。

9. 休息日

外籍家事勞工：

- (1) 應在每七天期間獲得最少一天休息日；以及
- (2) 可自願在休息日工作。

僱主不得強逼外籍家事勞工在休息日工作。

10. 法定假日

外籍家事勞工：

- (1) 可享有每年 12 天法定假日；以及
- (2) 如在法定假日之前已受僱滿三個月，便可享有該假日的假日薪酬。

僱主不得以款項代替給予法定假日。如果法定假日適逢是外籍家事勞工的休息日，僱主必須在休息日翌日補假給外籍家事勞工。如僱主要求外籍家事勞工在法定假日工作，必須在原定假日之前或之後 60 天內，安排另定假日給外籍家事勞工。

11. 年假

外籍家事勞工為同一僱主每工作滿 12 個月後，可享有按以下比率計算的有薪年假：

- (1) 在服務年期滿一年及兩年後，每年可獲七天有薪年假；以及
- (2) 由第三年開始，有薪年假每年遞增一天，最多增至 14 天。

12. 疾病津貼

外籍家事勞工在下列情況下可享有疾病津貼：

- (1) 已累積足夠的有薪病假；
- (2) 放病假的日數不少於連續四天；以及
- (3) 能出示適當的醫生證明書。

每日疾病津貼相等於外籍家事勞工的每日平均工資的五分之四，最遲須在正常發薪日支付。僱主不可在外籍家事勞工放有薪病假期間作出解僱，惟外籍家事勞工犯嚴重過失者除外。

13. 終止僱傭合約

僱傭雙方均可給予對方一個月的書面通知或支付一個月代通知金以終止僱傭合約。終止僱傭合約的款項可包括：

- (1) 任何未發放的工資；
- (2) 代通知金（如適用）；
- (3) 用以代替未放的年假的工資；
- (4) 長期服務金 / 遣散費（如適用）；以及
- (5) 其他根據僱傭合約須支付給外籍家事勞工的款項，例如返回原居地的旅費、膳食及交通津貼等。

14. 資遣費

外籍家事勞工在下列情況下可享有遣散費：

- (1) 在遭解僱前已連續為同一僱主工作不少於 24 個月；以及

(2) 因裁員而遭解僱，或在僱傭合約屆滿後，因裁員理由而未獲續約。

15. 長期服務金

如外籍家事勞工在僱傭合約終止前已連續為同一僱主工作不少於 5 年，並且符合下列其中一種情況，可享有長期服務金：

- (1) 非因嚴重行為不當或裁員而遭解僱或不獲續約；
- (2) 因健康理由而辭職；
- (3) 因年老（即 65 歲或以上）而辭職；或
- (4) 於在職期間死亡。

16. 資遣費及長期服務金的計算方法

一個月的工資 x 2/3 x 服務年資；未足一年的服務年期則按比例計算。外籍家事勞工在同一時間，只可享有資遣費或長期服務金的其中一項。

(1) 家務助理(本國籍)在《僱傭條例》下可享有的權益及保障

僱主與家務助理雙方可自行訂立合適的僱傭條款及條件，不過，有關條款必須符合《僱傭條例》及《最低工資條例》的規定。根據《僱傭條例》，如僱主與家務助理訂立書面僱傭合約，僱主必須將一份合約副本給予家務助理保存。此外，僱主如欲修改僱傭合約條款，應先徵詢家務助理的意見，並取得他們的同意後，才可作出更改。任何僱傭合約的條款，如有終止或減少《僱傭條例》或《最低工資條例》所賦予僱員的權利、利益或保障的含意²，即屬無效。其權益及保障如下：

- a. 法定最低工資：根據《最低工資條例》，僱主須向家務助理支付不低於法定最低工資的薪金。由 2017 年 5 月 1 日起，法定最低工資水準由每小時港幣 32.5 元調升至每小時港幣 34.5 元。就僱主備存僱員的總工作時數紀錄的

² 所有家務助理，無論他們每星期工作多少小時，都可根據《僱傭條例》享有：1. 法定假日；2. 工資保障；及 3. 職工會不受歧視的保障。如家務助理按「連續性合約」受僱(即連續工作 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時)，僱主除了支付家務助理薪金外，亦需根據《僱傭條例》的規定提供其他保障如：1. 休息日；2. 有薪法定假日；3. 有薪年假；4. 疾病津貼；5. 產假；及 6. 遣散費或長期服務金等(如適用)。

金額上限，亦同時由每月港幣 13,300 元修訂為每月港幣 14,100 元。

- b.工作時間：如僱員屬法定最低工資適用的僱員及須就工資期支付的工資少於《最低工資條例》內附表 9 指明的款額，僱主便須備存該僱員於該工資期的總工作時數紀錄。（《僱傭條例》第 49A 條）
- c.休息日：凡按連續性合約受僱的僱員，每 7 天可享有不少於 1 天的休息日。（《僱傭條例》第 17 條）按《僱傭條例》第 3 條及附表 1 的規定，「連續性合約」是指僱員為同一僱主連續工作 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時。
- d.工資給付：僱主須在工資期最後一天完結時支付工資，在任何情況下不得遲於工資期屆滿後 7 天。（《僱傭條例》第 23 條）僱主如果未能在工資期滿後的 7 天內支付工資，不僅須就欠薪支付利息給家務助理，也可能被檢控。一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。家務助理如果在工資到期支付後 1 個月內仍未獲發工資，可當其僱傭合約已被僱主在不給予通知的情況下終止。在這情況下，僱主須向家務助理支付終止僱傭合約的款項。根據《最低工資條例》，僱員在任何工資期的工資，不得低於他於該工資期的總工作時數，乘以法定最低工資的水平。
- e.假期：所有僱員，不論服務年資的長短及工作時數，均可享有法定假日。僱員在根據連續性合約受僱滿 3 個月後，可享有有薪法定假日。（《僱傭條例》第 39 及 40 條）
- f.有薪年假：按連續性合約受僱不少於 1 個月的僱員可享有有薪年假。年假的日數由 7 天至 14 天不等，視乎該僱員受僱年期而定。按《僱傭條例》發放的有薪年假，僱主須於有關假期年屆滿後 12 個月讓僱員放取。年假是僱員根據《僱傭條例》有權享有的休息日、假日及產假以外另獲給予的假期。（《僱傭條例》第 41AA 條）只要不少於《僱傭條例》第 41AA 條的規定，僱主可按照公司的規定給予僱員年假。在這情況下，請在僱傭合約上

列明給予個別僱員的年假日數。在合約終止時，僱員如在該假期年度內已根據連續性合約受僱不少於 3 個月，可享有按比例計算的年假薪酬；但因該僱員嚴重行為不當而被即時解僱的情況除外。（《僱傭條例》第 41D 條）

g.產假薪酬：女性僱員如果在產假開始前已根據連續性合約受僱滿 4 星期或以上，便可享有 10 星期產假。（《僱傭條例》第 12 條）如果在產假開始前已根據連續性合約受僱滿 40 星期或以上，則可享有產假薪酬。（《僱傭條例》第 14 條）

h.疾病津貼：僱員按連續性合約受僱，在第一年內每服務滿 1 個月，便可累積 2 天有薪病假；由第二年起，每服務滿 1 個月可累積 4 天；最多可累積至 120 天。僱員在下列情況下，有權獲得疾病津貼：

- (a)病假不少於連續 4 天；
- (b)僱員能夠出示適當的醫生證明書；及
- (c)僱員累積了足夠的有薪病假。

凡女性僱員須接受產前檢查或產後治療而缺勤的日子，或因流產而缺勤的日子，均屬病假。如該女性僱員已累積有薪病假日數，並能提出所需的醫生證明書，則在病假期間的每一天，均可獲疾病津貼。（《僱傭條例》第 33 條）

17. 終止僱傭合約

凡僱傭合約列明沒有試用期，或在試用期之後，終止合約的議定通知期不得少於 7 天。如僱傭合約沒有訂明所需的通知期，則通知期不得少於 1 個月。（僱傭條例第 6(2)(a), (b)及(c)條）僱傭合約內如有列明試用期，在試用期的第一個月後，終止合約的議定通知期也不得少於 7 天。（《僱傭條例》第 6(3A)(b)條）

在終止僱傭合約時，僱主應支付任何未發放的工資給家務助理。此外，僱主亦應按《僱傭條例》的規定，並視乎家務助理的受僱期和終止僱傭合約的原因等因素而支付下列款項：

- (1) 代通知金（如適用）；

- a. 工資代替任何未發放的年假，及該假期年按比例的一年假薪酬（如適用）；
- b. 長期服務金或遣散費（如適用）。

(2) 年終酬金及花紅

《僱傭條例》沒有明文規定僱主必須支付年終酬金，包括雙糧及花紅。但如果合約包括這條款，僱主便必須履行這合約條款支付年終酬金。如果年終酬金屬賞贈性質或隨僱主酌情付給的，則必須在合約內明確註明。（《僱傭條例》第 11AA 及 11B 條）

凡僱員在酬金期內，根據連續性合約受僱不少於 3 個月，均可享有按比例計算的年終酬金；惟該僱員如因嚴重行為不當而被即時解僱，或在酬金期內辭職則除外。如有試用期，在計算僱員是否可享有按比例計算的年終酬金時，並不包括首 3 個月的試用期。（《僱傭條例》第 11F 條）

(3) 強制性公積金計畫

根據《強制性公積金計畫條例》，凡家務助理均無須參加強積金計畫。

(4) 颱風時當值/黑色暴雨警告時當值

僱主應預先訂明在颱風或暴雨警告下的工作安排和應變措施，並向僱員清楚說明。僱主應只要求絕對必須的人員在惡劣天氣下上班。在可行的情況下，僱主應向須在八號或以上颱風警告或黑色暴雨警告生效期間上班的僱員，提供接送服務；如未能提供，應考慮向僱員發放颱風或暴雨當值津貼，以作鼓勵。

三、制度檢討

在香港，外籍人士和當地人士從事家事工作有著不同的稱呼，前者稱之為傭工、而後者則稱之為家務助理。不論其稱呼為何，大體上所從事的工作內容都是與家事有關的工作。由於香港將從事家事工作的人員納入僱傭條例，家事勞工所享有的勞動條件與權益與一般勞工差異不大；而外籍家事勞工與本地的家事勞工（家務助理）兩者之間所享有的待遇差異也不大。比較大的差異在於，外籍家事勞工不受到最低工資立法的保障，而是由香港政府另行訂定所謂的「規定最低工

資」來加以規範和要求。此外，香港政府對於外籍家事勞工訂有「兩週規定」，外籍家事勞工可以利用這兩週的時間尋求工作機會或是爭取必要的權益。

言而總之，由於外籍家事勞工納入僱傭條例，外籍家事勞工得以享有基本的勞動條件與權益，應該是無庸置疑地。

陸、我國家庭工作社福外勞的有關規定

一、規範內容

若依據就業服務法，在家庭工作社福外勞家事勞工意指下列兩種類型的勞動者：1. 家庭看護工，在家庭從事身心障礙者或病患之日常生活照顧相關事務工作；2. 家庭幫傭，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。

在我國，此兩種僱用為特許制進用，許可制的核可條件同時扣緊民法所規範親屬間的彼此照顧義務，及長期照顧需求的認定，為方便比較，本文集中在人數較多的家庭看護工討論：

1. 雇主申請條件：雇主（申請人）與被看護者，應具備下列關係之一：
 - （1）配偶。
 - （2）直系血親。
 - （3）三親等內之旁系血親。
 - （4）一親等之姻親。
 - （5）祖父母與孫媳婦或祖父母與孫女婿。
2. 被看護者資格：申請聘僱家庭外籍看護工的被看護者，應符合下列二種資格條件之一：
 - （1）被看護者至公告指定之「申請聘僱家庭外籍看護工評估醫院」進行專業評估，經指定醫院所開具之診斷證明書且醫療團隊認定須 24 小時照顧者，評估結果符合下列情形之一：

- a. 被看護者年齡未滿 80 歲，有全日照護需要。
- b. 被看護者年齡滿 80 歲以上未滿 85 歲，有嚴重依賴照護需要或全日照顧需要。
- c. 被看護者年齡滿 85 歲以上，有輕度以上依賴照護需要。

(2) 被看護者領有直轄市或縣（市）社政主管機關核發的身心障礙手冊，且須符合下表中的特定身心障礙重度或極重度等級項目之一。

3. 勞動條件

(1) 工資

月支工資原則按前述我國勞工主管機關與各來源國駐臺辦事處所商定之定型化契約規範，2017 年印尼方為新臺幣 17,000 元，每月定期發給並按我國有關法令規定由雇主代扣繳健康保險。

雇主應免費提供家事勞動者每日適當三餐膳食，包含例假日及病假在內。

(2) 休息

雇主需提供給家事勞動者足夠休息時間（不得低於八小時）以保持勞動者之工作品質。

(3) 休假

勞動者於服務一年以上三年未滿者，每年由雇主給予特別休假 7 日，獲經過勞動者同意折發工資（新臺幣 566.7 元乘以 7 日，直接交給勞動者）。勞動者因傷病需請假者，雇主需准予請假。

雇主每 7 日需給勞動者一天休假，如勞動者於休假日工作者，雇主需給加班費（每日新臺幣 566.7 元）。

(4) 住宿安排

雇主應免費提供家事勞動者適當休息空間，家事勞動者應居住於前述地點內並不得外宿。

(5) 保險規定

聘僱期間內，雇主應為勞動者辦理加入健康保險，保險費之負擔一全民健康保險法分攤之。

若雇主未能為勞動者辦理勞工保險，雇主應為勞動者提供新臺幣 30 萬元以上之意外事故保險。若雇主無法提供此兩種保險，發生意外時，雇主需理賠應保險而未保險之相同金額。

4. 就業安定費

依就業服務法第 42 條規定，為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。故就業服務法第 55 條另規定，雇主聘僱外籍勞工應繳納就業安定費，看護工月繳數額為每人每月新臺幣 2,000 元，三個月一期繳納。

二、契約規範

雇主需按前述契約規範簽訂書面勞動契約及「外國人入國工作費用及工資切結書」。依現行規定，雇主應全額給付外籍勞工薪資，且雇主聘僱外籍勞工均需簽訂書面勞動契約及「外國人入國工作費用及工資切結書」，作為地方勞工主管機關日後查處有否違法之依據。

三、制度檢討

(一) 未能適用勞動法

受僱於個人之家事勞工是在家庭從事看護、照料家庭成員起居、處理家務等工作，其工作形態、工作時間與休息時間與受僱於事業單位之勞工明顯不同，且不易釐清，適用勞動基準法確有窒礙難行之處。現行外籍家事勞工在臺工作之工資、工時等勞動條件，係由外籍家事勞工與雇主雙方於外籍家事勞工入國前合意協商訂定勞動契約予以規範，惟其權益之保障，似宜以另定適切之法規予以規範較為妥適。家庭內的照護關係並非等同一般勞動市場之勞雇關係，雇主多為身障者等弱勢族群，恐怕無法負擔等同勞動市場之管理責任，這些均需在適法時列入考量。

(二) 雇主家庭負擔能力

家事勞工係在家庭中提供勞務，有別於一般廠場，且部分被看護者之家庭

係屬弱勢，又家庭非營利單位，如適用勞動基準法後，無法比照事業單位採用其他方式降低生產成本或將成本轉嫁，勢必直接增加家庭經濟負擔。

（三）與長期照顧法制整合

過去長期照顧分屬於不同法源，護理人員法、老人福利法、身心障礙法，故較缺乏全面性之法源考量，但在 2015 年 5 月通過長期照顧服務法，並於 2017 年 1 月再次修正後，長期照顧法制已趨向整合，並明確定位三種類型的服務提供，其中居家型態所指涉者多為家事勞動所涵蓋範疇，而社福機構居家照顧服務的供給，亦可為前述原本為零和關係的勞工與雇主，創造勞動條件調整的空間，如喘息服務所能給予直接照顧者的休息時間。兩者間的異同如何調合及整合，將會是家事勞動能夠進一步法制化的關鍵。

柒、結語

根據上述的說明可知，針對在家庭工作外籍勞工的權益保障部分，強化其工時、休息與休假權利的保障顯然是各國立法規範的重點。當然，如何維護這些在家庭工作外籍移工的基本勞動條件與權益，當然也是立法所強調者。

家事勞動從業者會因其國籍別而在適用規範上有相當大的差異。而國際勞工組織及其相關規範所關注者，主要為國民待遇及非歧視對待，也就是勞動條件上的差異（鄭津津，2011）。至於雇主的身份為何，移工的身份合法與否，或是移工的移入是否會排擠本國勞工的就業機會則非其所看重，然此卻是勞工輸入國最為重視者。因此，若要建立一體適用的規範或適用一般的勞動法法規，就會產生相當大的落差，這也是在國際公約內國法化的過程中最困難之處。

以我國而言，家事勞動從業人員以外籍為主，法制規範上係因其身份而以就業服務法為核心，在家庭工作外籍勞工復又與雇主簽訂契約，共同建構起對於各職類項目（含看護工及幫傭）的雇主特許管制規範。儘管我國與新加坡及香港同被認定是屬於「低比率的機構服務工作，高比率的在家庭工作」的國家。但是，我國以看護工人數最多，明顯與前述兩國以家庭幫傭為主的的方向不同。

面對在家庭工作外籍移工保障不足議題，訂定專法加以保障，似乎係一比較可行的方法。專法的法制設計可以處理前述與既有體制的衝突問題。首先，專

法可以處理家事勞動者特定的問題，而非一般勞動法的問題；其次，在執法層面，專法可以特別設計、處理難以進入一般家戶勞動檢查的問題。然而，訂定專法需時甚長。在專法訂定之前，或許各級政府可以依其特性和實際狀況訂定行政指導，尤其是針對工時、休息與休假等有關事項，進而達到保障家庭工作外籍移工的目的。對於臺北市而言，由於大多數外籍勞工都是在家庭中工作，訂定行政指導來處理外籍移工基本勞動條件議題，更是重要且必要。

總體而論，自 1999 年國際勞工組織提出尊嚴勞動或工作 (Decent work) 的主張與訴求之後，如何強化弱勢勞工勞動條件與權益的保障，不僅成為國際勞工組織關注的重點，也已經成為許多國家努力的方向。即便是美國，一個標榜政府不積極介入勞資事務的國家，對於在家庭工作的外籍勞工都積極透過立法的方式來強化這些勞工勞動條件與權益的保障，我國理當借鏡他國經驗，透過立法來強化與落實在家庭工作外籍勞工勞動條件與權益的保障。

參考文獻

內政部移民署 (108)，人口販運案件公務統計。

林國榮等 (2013)，外籍幫傭供需調查及政策影響研究，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究。

香港政府一站通，

<http://www.gov.hk/tc/residents/employment/recruitment/foreigndomestic helper.htm>

勞動部 (107)，外籍勞工管理及運用調查。

勞動部 (108)，勞動統計月報，10 月，下載自勞動部網站，網址：

www.mol.gov.tw。

新加坡法規網站資料。

劉黃麗娟 (2012)，外籍勞工人權之保障，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究。

衛生福利部 (2015), 104 年-107 年長期照顧服務量能提升計畫, 臺北: 行政院。

薛承泰 (2011), 我國當前長期照顧政策研擬與困境. 社區發展季刊, 136: 20-49。

Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I. (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work*. ILO.

CDWC (California Domestic Workers Coalition) (2019), “Why the Domestic Workers’ Bill of Right is Good for?”, Available at www.domesticworkers.org/bill-of-rights/california.

ILO (2014), Promoting Decent Work for Domestic Workers: ILO in Action, Oct. 20, available at www.ilo.org.

ILO (2014), Best Practices for Migrant Workers, 2014 年 9 月下載自 ILO 網站, 網址: www.ilo.org.

ILO (2016a) . Decent work for migrant domestic workers: Moving the agenda forward.

ILO (2016b) . Formalizing domestic work.

Lee W. Y., Petersen, Carole J.(2006), Forced Labour and Debt Bondage in Hong Kong: A Study of Indonesian and Filipina Migrant Domestic Workers, Centre for Comparative and Public Law, Faculty of Law, The University of Hong Kong.

Lee, W. Y., & Petersen, C. J. (2006) . *Forced Labour and Debt Bondage in Hong Kong: A Study of Indonesian and Filipina Migrant Domestic Workers*. Centre for Comparative and Public Law, Faculty of Law, The University of Hong Kong.

Swepston, Lee (2012), Draft Report on the Application of ILO Labour Standards: A case of Taiwan, unpublished paper.