

世 新 大 學 管 理 學 院  
行政管理學系學生學術研討會論文

指導教授：葉一璋 博士

大台北地區外籍幫傭與監護工困境之研究

吳靜萍

李靜玟

吳欣怡

廖婉君

吳題吟

詹子瑱

世新大學行政管理學系三年級

中 華 民 國 九 十 五 年 五 月 九 日

# 目 錄

|                   |      |
|-------------------|------|
| 摘要 .....          | 3-2  |
| 第一章 緒論.....       | 3-3  |
| 第一節 研究背景與動機 ..... | 3-3  |
| 第二節 研究目的 .....    | 3-4  |
| 第三節 研究問題 .....    | 3-4  |
| 第二章 文獻回顧.....     | 3-5  |
| 前言 .....          | 3-5  |
| 第一節 管理 .....      | 3-5  |
| 第二節 工作環境 .....    | 3-7  |
| 第三節 性別與人權 .....   | 3-9  |
| 第四節 小結 .....      | 3-11 |
| 第三章 研究設計.....     | 3-12 |
| 第一節 研究架構 .....    | 3-12 |
| 第二節 研究方法 .....    | 3-13 |
| 第三節 研究流程 .....    | 3-14 |
| 第四章 訪談結果與發現.....  | 3-15 |
| 第一節 主要發現 .....    | 3-15 |
| 第二節 各方觀點 .....    | 3-16 |
| 第五章 結論與建議.....    | 3-23 |
| 第一節 建言意涵 .....    | 3-23 |
| 第二節 研究限制 .....    | 3-25 |
| 參考資料 .....        | 3-26 |
| 附錄 .....          | 3-29 |

## 摘要

自從台灣引進外籍勞工後，關於外籍勞工的問題一直是近年來台灣社會的一個焦點。特別是今年三月美國國務院人權報告，認為台灣貪瀆和虐待外籍勞工情形嚴重，強調外勞的種種困境，包括仲介制度對外勞的剝削(康子仁，2006)。

本研究主要探討外籍幫傭與監護工困境的問題，舉凡外勞政策、仲介制度、外籍幫傭與監護工的工作及生活適應等問題。本研究採用文獻資料收集與深度訪談法兩方面來著手，透過文獻資料收集的整合，協助本研究對外籍幫傭與監護工找出既有的困境，再透過深度訪談法，分別針對雇主、外傭、專家學者與壓力團體進行深度訪談，找出困境的成因及如何解決之道。

研究結果發現，外籍幫傭與監護工的工作全由雇主來安排，且常有與工作內容不相符或是超時工作，外傭沒有喘息的空間，加上外傭的工作與生活相重疊，毫無隱私權可言，外傭的基本權益、工作權益與生活權益，都未受到平等的對待。再者，仲介會法律漏洞協助雇主與外傭的需求，使雇主取得偽造的巴氏量表醫師診斷書；幫忙外傭辦理換名字再來台工作，甚至仲介從中替外傭與台灣男子辦理「假結婚」，使其到一定的年限後取得台灣身份證，仲介透過以上方式賺取許多非法的暴利等。

本研究貢獻在於提供解決外籍幫傭與監護工困境的建言，提供九個部分，分別是：第一，取消仲介制度，強制國對國直接聘僱；第二，自由轉換雇主；第三，取消六年年限；第四，一體適用勞基法/家事服務法；第五，外勞團結權；第六，巴氏量表改良；第七，工作內容的明確界定；第八，申訴管道暢通與外傭、監護工申訴後的保障；第九，政府成立社區照護網絡。希望能夠使外籍幫傭與監護工在台灣能夠有更優質的工作環境。

**關鍵字：**外籍幫傭、監護工、仲介、外勞政策

# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景與動機

自從台灣引進外籍勞工，外籍勞工的問題一直是近年來台灣社會的焦點。今年三月美國國務院人權報告，認為台灣貪瀆和虐待外籍勞工情形嚴重，強調外勞的種種困境，包括仲介制度對外勞的剝削(康子仁，2006)。

這次的世界人權報告，鉅細靡遺的陳述外勞遭到嚴酷對待，例如仲介剝削；生活及工作環境惡劣；申請名義是照顧老人，卻被安排做其他工作，甚至被送到工廠做工；落入疾病傷殘卻求助無門等。處處顯示此一問題的嚴重(張麗芳，2006)。

有關虐待外勞，世界人權報告詳述去年的高捷泰勞因受盡折磨，忍無可忍而引發抗暴事件。報導引述非政府組織的訊息說明外勞在台灣種種苦境，包括仲介制度剝削等，「工資每月新台幣二萬九千元，外勞實際上只拿到九千元」(劉屏，2006)。

近年來發生多起外勞的社會事件，特別是去年引起臺灣政壇和社會動盪的高捷外勞暴動，今年三月美國國務院人權報告，特別點名台灣人權仍有很大的改進空間，突顯台灣在保障人權上的重大缺失，並損害了臺灣的國際形象。

高捷外勞暴動的發生，使本研究開始注意到外籍勞工的問題。在本研究了解外籍勞工同時，得知外籍勞工可因工作性質的不同區分為工程與家庭式等兩類。從相關文獻來看，大部分研究多偏向於工程型的外勞，家庭幫傭與監護工反而較少被注意到。

馮滄祥涉嫌性侵菲籍外傭，媒體以「菲傭仙人跳，專挑名人下手」斗大的標題對外籍幫傭污名化；國策顧問劉俠遭心神喪失的印尼監護工攻擊事件，外界僅接收到監護工精神失常的訊息，卻不知這位監護工有長達兩年的時間未休假，才導致精神耗弱。上述報導引起本研究對外籍幫傭與監護工的關注，將外籍勞工探討的方向設限在與一般民眾較為親近的「外籍家庭幫傭」及「外籍監護工」。

近年台灣女性教育程度的提昇，就業機會與能力的增加，女性意識抬頭，越來越多女性跳脫家事勞務的羈絆而走向就業市場；人口的高齡化，家庭之中有幼兒或老人需要照顧的情形也趨於普遍；導致家庭照顧人力的需求驟升，開始有許多家庭需要大量的照顧人力。

外籍勞工的雇用成本比起台灣低廉許多，於是台灣家庭雇用外籍勞工的情形日益普遍。外籍勞工本身的文化背景與台灣環境有所不同，所以在引進外籍勞工政策後，出現了許多各方面的問題，這些問題仍深植於台灣社會之中。民國 95 年初，政府又提出看護新制的政策(聯合報 A9 版，95.1.2)，由此報導發現台灣政府在「外籍家庭幫傭」及「外籍監護工」方面的問題仍有改善的空間。

在相關文獻當中，我們觀察到外籍幫傭與監護工常常超時工作，不分日夜隨傳隨到或工作內容逾越本身的職責。雇主把外籍幫傭與監護工當作「奴工」看待：超時工作雇主也不會給額外的加班費；休假不固定甚至沒有；連生病也不能休息；外籍幫傭與監護工與雇主同住，雇主會要求外籍幫傭與監護工的房門不能帶上，以監視其一舉一動等。

以上所述，可以發現家庭幫傭與監護工所面臨的問題，比工程型外勞多。工程型外勞是聚集團體，易透過罷工來表示不滿；家庭幫傭與監護工是分散個體，不容易發聲。外籍幫傭與監護工不僅需面對其本身文化差異以及雇主相處的問題

甚至大環境的制度也有關聯。本研究基於以上原因，認為此方向具有研究可行性，將以「外籍家庭幫傭」及「外籍監護工」作為研究方向。

## 第二節 研究目的

本研究的主要目的在於探討家庭式外籍幫傭與監護工的困境問題。自我國政府開放外籍勞工來台工作後，因為外勞價格低廉使得工程雇用的業主日益增加對其的引進數量，對台灣的勞動人口結構有很大的改變，甚至形成了一種衝擊。

外籍幫傭與監護工來台工作則是較後期才有的，此類的外勞雇用除僱用費用低廉外，主因是近年台灣家庭大多走向雙薪模式，女性不再像過去必須親自負擔家中事務，照顧孩子和父母親已不完全是女性的職責，家庭式外籍幫傭與監護工的引進開始活絡於台灣家庭之中。

過去研究當中顯示，外籍勞工先天上與台灣即有文化語言等隔閡，離鄉背井的工作環境，長期以來成為台灣勞力中弱勢的一群。在工程雇用的外籍勞工方面，以大量屬性相似的外籍團體為單位，生活相處方面的人員也多為相同語言和文化背景，一旦不合理的情形出現，較能凝聚共識形成群體罷工表達抗議，進而爭取自身應有的權利。

相對於工程雇用的外勞，外籍幫傭與監護工的工作型態為深入一般家庭。女性外傭、監護工比例佔大多數，以個人為單位，在生活上必須與雇主朝夕相處，受雇主的安排行事，工作環境也較封閉，常常為保住飯碗，多半逆來順受。

基於過去研究多以探討工程雇用外勞為主，本研究以外籍幫傭與監護工為研究對象，分析外籍幫傭與監護工困境的成因。本研究從管理、工作環境、性別與人權等三方面來著手，盼透過本研究讓政府相關單位了解在台外籍幫傭與監護工的困境，進而能「對症下藥」解決目前困境的方法，改善台灣在保障外籍幫傭與監護工人權上的重大缺失，以提昇臺灣的國際形象。

## 第三節 研究問題

本研究的主題為「大台北地區外籍幫傭與監護工困境之分析研究」，經由文獻回顧整理後提出下列研究問題，以「5W1H」的原則基礎，擇其中幾點要素來擬定研究問題。首先提出「What」的問題，本研究主要了解外籍家庭幫傭和監護工的困境，所以我們必須知道目前台灣所面臨的困境是什麼？因此，我們提出第一個研究問題：「目前台灣的外籍家庭幫傭和監護工所面臨的困境？」

再來是「Why」的問題，承接第一個研究問題，從第一個研究問題知道困境為何後，再針對產生困境的「後果」繼續探究其產生的「前因」，提出第二個研究問題：「產生困境的因素為何？」

最後，是「How」的問題，從第一個研究問題得知目前的困境及第二個研究問題明白困境產生的前因後果，進而討論何為解決困境的方法及建議，做為本研究第三個研究問題：「該如何改善與解決這些困境？」

## 第二章 文獻回顧

### 前言

近年來國內有越來越多關於外籍勞工相關的文獻，最早討論外籍勞工的論文是民國 69 年的〈西德外籍勞工問題之研究〉(陳光能，1980)，之後民國 77 年開始的一連串相關文獻(例如：周正男，1988；姜惠璇，1988)。民國 78 年，行政院為了因應國內勞動力短缺於核定「十四項重要工程人力需求因應措施方案」，開始引進外勞。這是國內首度在正式政策之下開始合法引進外籍勞工，討論是關於引進外勞所帶來的可能問題，以及如何管理外籍勞工。

民國 80 年代開始有研究探討外籍勞工工作滿意度(例如：鄭茂森，1994；陳妍如，1997)、工作和生活適應的研究(例如：黃世雄，1994；林宜宏，1996)，進一步討論到外籍勞工相關政策形成的研究(例如：劉祥得，1993；鄭明忠，1994)，政策形成的研究會到此階段才提出，可能是因為相關的外籍勞工政策尚未成熟，最近政府也提出看護新制，可以看出相關政策仍有改進的空間(聯合報 A9 版，95/01/02)。民國 90 年代開始有一系列外籍勞工人權及權利的相關研究(例如：陳菊，2001；莊國良，2002)，亦有外籍勞工的消費型態及社群空間的形成和報紙形象的趨勢(例如：傅湘承，2004；謝敏芳，2004)。

論文研究在時間的演變，可看出外籍勞工研究可分為三階段，第一階段探討引進外籍勞工的問題和管理制度；第二階段探討外籍勞工對於工作環境、工作滿意度及工作和生活適應；第三階段探討關於外籍勞工相關政策形成、人權和福利。

自從外籍勞工開始正式引進台灣後，就陸續有許多學者開始探討外勞引進的相關政策，(例如：黃文鐘，1996；許文源，2000；潘淑雯，2003)。在早期研究中，黃文鐘(1996)主要著眼於政策的管理層面，探討多國的外籍勞工管理制度以及實證分析我國外籍勞工管理之執行與評估。而許文源(2001)在外勞管理的政策研究中，提出以政策執行理論的觀點來探討我國的非法外勞管制政策，其研究當中開始提及到早期未多加著墨的「女傭」、「監護工」等服務性工作。近年來的潘淑雯(2003)在研究中則以政策網絡的分析來探討我國外籍勞工政策制定的過程。

本研究將文獻分為管理、工作環境以及性別與人權三個部分來探討。其中管理的文獻方面，多是說明工廠的大批管理方式，與一般的家庭幫傭、監護工的管理方式有所差異。在這部分我們將討論有關家庭幫傭與監護工的相關文獻。

### 第一節 管理

自政府開放外籍家庭幫傭及外籍監護工來台灣工作後，外籍家庭幫傭及外籍監護工的管理問題日趨重要。外籍家庭幫傭是最貼近雇主家庭，對於外籍家庭幫

傭管理的研究有張佩雯(2001)，《外籍家庭幫傭管理之研究》；外籍監護工不僅在家庭中，亦存在於民間機構中，在外籍監護工的專業技能及管理上，在李碧姿(1997)及郭林瑋(2004)的研究中都有探討。另外，外籍家庭幫傭及外籍監護工需透過母國與雇用國的仲介公司才能順利來台灣工作，故仲介公司對於外籍家庭幫傭及外籍監護工的招募與管理也有其重要性，研究中有關仲介公司此問題的研究(郭林瑋，2004)也有提到。

近年來，常在電視新聞中看見外籍勞工有逃跑或犯罪的情形，以工地及工廠的外籍勞工為大宗，而外籍家庭幫傭及外籍監護工也因工作壓力和生活壓力有逃跑或犯罪的情形，此影響我國對外籍家庭幫傭及外籍監護工的管理問題，在逃跑、犯罪的文獻有林碧華(2004)、林俊仁(2000)，及黃瑞祥(2000)等人做探討。

在初期黃文鐘(1996)研究中，主要著眼於管理層面，探討美國、德國、日本、新加坡等國的外籍勞工管理制度，分析我國外籍勞工管理之執行與評估，實證分析台北市的外籍勞工管理，但未將外勞分類，是以一般企業所雇用為數眾多的團體外勞為主，討論的政策皆以團體為前提，大範圍討論外籍勞工政策，較少針對個人式的家庭幫傭、監護工來研究。

張佩雯(2001)針對台灣的外籍家庭幫傭管理做許多方面的分類與探討，大致上將外籍勞工分類成家庭幫傭、監護工等，從勞動市場、社會、家庭、文化等各方面來分析。也提到相當多對於已婚婦女雇用外籍幫傭等問題，甚至指出許多外勞犯罪等問題的產生因素，也將外勞細分成以各個國家來看，從環境因素、生活適應等方面切入，其研究的問題多以家庭方向來切入。

本研究對於外勞的家庭幫傭與監護工，不只限於在已婚婦女的家庭當中，而是較大範圍包括一般型雇用，張佩雯(2001)的研究僅針對外籍家庭幫傭為主，因此本研究會進一步將監護工納入做探討。家庭式外籍勞工雇用，是非常貼近台灣的一般家庭之中，所以影響台灣人的生活更直接。在其提出的研究發現中，可以得知外籍的幫傭與監護工在工作與生活上的管理，完全是由雇主自由決定，無一致性可言。張佩雯(2001)對於外籍家庭幫傭管理，並未提及外籍監護工的部份，這一類的文獻，我們蒐集到家庭監護工的文獻資料並不多見。

外籍家庭幫傭及外籍監護工的管理上，仲介公司扮演著媒和的角色，郭林瑋(2004)提到給予外籍監護工在工作上的訓練、獎懲的制度、還有生活上的管理來看，也認為外籍監護工透過人力仲介公司引進後，一切的責任由雇主來管理，但在此研究發現，外籍監護工的管理相當依賴仲介公司的協助，除了文件翻譯、語言溝通，有時仲介公司還要扮演約束及安撫的角色。由以上可知，在管理外籍監護工上，不只有雇主來管理，仲介公司也要負責管理的責任，有仲介的協助管理，才能夠更有效的管理外籍監護工。

由上述文獻可知，雇主和仲介公司都負有管理的責任，若有管理不當情形出現，即可能使外籍勞工產生偏差和犯罪行為。在犯罪方面，外籍勞工壓力的來源是工作壓力和生活壓力，當外籍勞工壓力產生時，就會有失望、沮喪、恐懼、憤怒…等負面情緒產生，若是沒有良好的解決問題技巧、溝通能力、自制能力與自

尊等特質，又無法從雇主、朋友或同事等方面得到支持與協助，就容易以攻擊行為來降低其本身壓力，此時偏差行為或犯罪行為就容易發生(林俊仁，2000)。

黃瑞祥(2000)主要探討台灣外籍勞工犯罪的問題，但不同於其他文獻他利用外籍勞工形成理論，包含人口遷移法則、推拉理論、成本效益理論與勞力需求理論，了解為什麼會形成外籍勞工；提出外籍勞工犯罪理論，了解犯罪的型態與方式，外籍勞工為何會有偏差行為，此與其工作的適應性、工作滿意度有相當的關聯，在此篇文獻最後也回顧國內對外籍勞工工作滿意度、生活適應的調查。

許文源(2001)在外勞管理的政策研究，針對的是非法外勞，以政策執行理論的觀點來進行研究分析，在其研究建議當中有提及到對於「女傭」、「監護工」等服務性工作，應於法律中明定工時基本條件，以及建議研擬防止「女傭」、「監護工」逃逸的政策，內容大致說明了潛逃的部份原因，但其主要建議還是以團體性的外勞問題為主。

究竟應聘來台工作之外籍勞工最終為何會選擇逃逸(逃離原雇主而成為行蹤不明之非法外勞)的問題，以及逃逸後對我們社會帶來了哪些負面的影響，這也是一個探討的方向。外勞逃跑不僅對雇主造成直接的損失，對於那些未被查獲的逃逸外勞更成為社會的隱憂及負擔，因此外勞逃跑已經是一個不容忽視的問題。林碧華(2004)指出，在台外籍勞工逃逸之原因，以及外籍勞工逃逸後對原雇主及社會治安及防疫上可能帶來之隱憂；提出有效防制外勞逃逸之對策，期使政府之引進及外勞管理政策能回歸正常的運作。

## 第二節 工作環境

在工作環境可分為生活型態(例如：郭瑜純，2000)、工作滿意度(例如：陳妍如，1997；黃梓松，2003)與工作適應(例如：例如：黃世雄，1994；林宜宏)三部分來探討。

郭瑜純(2000)探討的是瞭解外籍幫傭在台灣工作的生活型態和探討外籍幫傭在台灣工作所遭遇的困難。其發現外籍幫傭之性別絕大多數為女性。其年齡有壯年化的傾向，教育程度則有近半數是高中學歷。

郭瑜純(2000)在生活型態方面主指出外籍幫傭平均的薪水問題、是否定期寄錢回家、調查是否有任何的假日和交友情況的表現。提出有 84.5%的外籍幫傭會定期匯錢回家(平均每月新台幣 6,000)。近四成的外籍幫傭沒有任何的假日，而在交友情況的表現上：有三成的幫傭平時來往的對象為鄰居、不到兩成的人有同事作伴、平時會與其教友來往的人有 15.5%，僅有 7%的人有不同國籍的朋友。在家鄉有固定交往伴侶的外籍幫傭中有超過半數的人認為他們與另一半的情感並沒有產生任何的變化；23.4%的人在來台工作後的感情生活比還未離開家鄉以前還要好。外籍幫傭們在面對感情問題時，多是以溝通或是向主禱告的方式處理。

在工作適應方面，外籍監護工從自己的國家，來到一個陌生的國家，對於陌

生環境，會因為害怕觸犯禁忌或行為不符合當地文化而產生焦慮、敏感、或心理不適的反應，此現象稱作「文化衝擊」，調整這種不同文化情境所產生文化衝擊的一連串過程，即為「跨文化適應」(余明助、蔡明田，1997，頁156-157)。加上外籍監護工與幫傭的工作環境與一般的工程所雇用的外籍勞工又不同，監護工及幫傭必須與自己的雇主長時間處於同一屋簷下，因此對於工作及生活的適應上，比起一般工程雇用的外籍勞工，必須要適應得更快，才能提高工作的效率。

在外籍幫傭及監護工的相關研究中(黃梓松，2003；郭瑜純，2000)，將外籍監護工與幫傭的適應程度及速度，歸類出三個不同的變項，包括國籍、語言能力、學歷：

根據行政院勞委會最新的統計數字指出，截至民國九十四年十一月止，外籍監護工主要來自於越南、印尼、菲律賓、泰國，其中以越南的六萬四千多人最多；外籍幫傭一樣是來自此四個國家，但人數上是以菲律賓的一千三百多人為最多(行政院勞工委員會網站)，而監護工與幫傭來台工作之後的心情會因國籍的不同，在適應上也有所差異，在過去的調查中發現(黃梓松，2003)，跨文化的國籍因素，在工作滿意的調查結果中，大部分都呈現滿意的趨向，但菲律賓籍監護工的適應能力是最好的，他們覺得自己的心情比起到台灣工作之前來得好，在黃世雄(1994)及余明助、蔡明田(1997)的研究中也曾得到相同的研究發現。

語言能力在外籍勞工與雇主的溝通上扮演很重要的角色，間接影響到外籍勞工的適應速度。語言是溝通之中很重要的工具，來台灣工作的外籍幫傭與監護工，皆非來自於華語系的國家，因此，目前外籍監護工與幫傭在台所使用的語言以中文和英文為主。中文程度越好的監護工與幫傭，適應的速度越快(余明助，1997)，而會使用英文的外勞，也比其他國家外勞的適應度佳，菲律賓籍的外籍勞工，會使用英文，所以國人可以使用簡易的英文與其溝通，在黃世雄(1994)的研究中發現，同國籍的菲勞，會使用英文的菲勞，比不會英文者適應能力佳。

外籍監護工語言溝通的困難讓許多老人的需求被忽略，在養護機構中，許多老人對於外籍監護工的照顧品質都持負面和消極的態度，對老人家來說，機構聘外籍監護工，語言文化上的差異，使老人家覺得置身國外，需求常因語言溝通不良而沒被滿足(李碧姿，1997)。語言溝通的困難也出現在照顧者家屬身上，甚至連雇主或護理人員都有同樣的情形，例如：護理人員無法用語言進行詳細的解說，只能以簡單的輔具來操作教導外籍監護工，使得教學大打折扣，語言不通的問題，使外籍監護工的工作成效低(郭林璋，2004)。

多數實證研究結果顯示，學歷高者之不滿意度、疲勞、焦慮等壓力症狀顯著低於低學歷者，黃世雄(1994)的研究中發現教育年數對外勞生活適應有顯著的影響；但也有研究指出教育程度之高低與工作壓力無顯著差異(賴瑞涵，2001)。余明助、蔡明田(1997)在外籍勞工相關議題研究中，也指出外勞教育程度與工作適應無明顯差異。

在工作調查滿意度並不是單一向度的，而是牽涉到很多構面的。在陳妍如(1997)，探討菲傭的工作滿意度及個人背景資料、工作狀況、法規限制等因素之

間的關係，從其研究結果可以看出，菲傭對於工作滿意度與各因素間的關係與我們的一樣。在個人因素和法規方面是不會影響他們的工作滿意度，對於工作狀況才會影響到工作滿意度的情形。

### 第三節 性別與人權

外勞的問題已經不是單純的「經濟問題」，更是政治、社會、與文化的問題。一直以來，勞工們一直是屬於中下階級，無論是本國的勞動者或是其他國家的勞工，更別說是暫居於異鄉的「外籍勞工」。

從多份文獻（陳菊，2001；張佩雯，2001；趙俊明，2004）可以看到，外勞的基本權益、工作權益與生活權益，都未受到平等的對待。趙俊明（2004）即提到勞基法規範著勞動條件的最低標準，堪稱是勞動者的基本法，勞委會卻認為家庭類外傭不適用勞基法，使得外傭處於「不同工不同酬」的劣勢；我國勞工保險條例強制規定雇用五人以上的雇主，應替受雇者加入勞保，外傭非屬強制納保對象，因此必須自行承擔工作與生活的重大風險。

「外國人勞動者」所代表的完整定義，就我國而言，係指「在我國依法取得工作許可，而受雇主雇用從事工作，獲致工資之外國人」。李堅志(2005)認為，要釐清國內「外籍勞工」既定之刻板印象特別使用「外國人勞動者」，用較宏觀的角度，來定義在我國境內工作之外國人。李堅志(2005)針對「外國人勞動者」的人權保障，進行全面性討論外，同時避免職業或國籍歧視的偏見產生。

外國人勞動者，因身處異國，屬弱勢之少數人，對其人權的保障措施，更需周延完備，如修改相關法令，以去除歧視與差別待遇、推動設立外國人勞動者庇護制度、落實同工同酬及同值同酬原則、鼓勵參與工會和運用集體協商機制、逐步放寬攜眷居留促成家庭團聚、公平實踐保險給付與撫卹補償、強調非法外勞人權與嚴懲非法雇主、外國人收容制度法院審理化等，都是國內欠缺探討與亟需強化的領域（李堅志，2005）。

台灣正式引進外籍勞工以來，外勞人權之保障，一直是國際上備受關注的問題之一。然而我國引進外籍勞工的主要目的卻是在替台灣提供價格低廉的勞動力（陳菊，2001；莊國良，2002），其基本原則是補充性，而非替代性，只用其力，而不留其人（蘇麗嬌，2000），因此，我國現行的政策主要是以管理外勞為原則，而非以保護外勞為目的，這樣的政策，不但沒有保護外籍勞工的基本權利，反而間接的侵犯到外籍勞工的人權。

外勞來台，須先繳數萬元的高額仲介費用，是外勞全額負擔，由於仲介費用太高，大部分的人多以財產抵押向仲介商借貸，於抵台工作後再按月攤還，攤還方式是每個月雇主直接從薪資扣除，通常需要花一年的時間來償還這筆債，外勞為能繼續留在台灣工作，即使遇到人權侵害事件或不合理的情形，也只能忍下來，不敢吭聲，怕被遣送回國。讓雇主掌握外勞是否能展延的申請，的確成了控

制外勞的有效手段（陳菊，2001）。

另外，在工作權益方面，趙俊明（2004）指出外勞不得自由轉換雇主，若轉換雇主，只有被雇主選擇的機會，在雇主轉換協調會中，外傭猶如人肉拍賣場，一點人格的尊嚴都沒有。根據行政院勞工委員會所發佈的外國人聘僱及許可辦法第二十四條，更規定「受聘顧之外國人，不得有下列情形：一、攜眷拘留。二、工作專長與原申請許可之工作不符。三、未依規定期限接受雇主安排之健康檢查。四、受聘僱期間結婚。五、其他據以取得聘僱許可之文件或事實有虛偽。」陳菊（2001）認為結婚是人的權利，與工作並不牴觸，禁止懷孕也違背「母性保護」的基本精神。

外傭的工作內容與時間，也都未符合勞基法的規定，漫長的工作時間，幾乎不分晝夜，隨時都處於工作待命狀態，這樣無止境的勞力壓榨，實在讓外傭身心俱疲。該有的休假日、例假日、特休假、國定假日及婚喪事病等其他假，也都未能據實享有，外傭為了避免惹惱雇主，而遭到解雇的噩運，只能接受天天都是工作日的安排（趙俊明，2004）。

在生活權益方面的問題，陳菊（2001）；趙俊明（2004）也多有探討，例如：不得外宿，明顯就是一種對於人身自由的限制，而且一旦跟雇主住在一起，幾乎整天都是工作天，雇主呼之即來，揮之即去。此外，三餐飲食、洗澡次數、睡眠時間、與家鄉的書信往返內容、穿著打扮…等，無一不受監視，甚至個人房門不得上鎖，一點隱私權都沒有。而監護與幫傭的工作，因為工作地點就在雇主的家，暴力毆打、性騷擾、性侵害的事件時有所聞，外勞為了保住工作，即使有上述的委屈，也不敢對外求救，深怕被雇主遣返。

近年來，我國對於外勞的人權問題，已愈來愈重視，在人權團體多年的奔走施壓及國際社會的譴責聲中，勞委會也逐步修正一些不合人道的法規，例如：早期女性外勞需定期驗孕的陋規，已修法解除，真正做到保障懷孕女性勞工的工作權，期望台灣對於外勞政策除了重視雇主引進的程序及外勞的管理外，也能保護外勞的權益，以符合國際水準（莊國良，2002；趙俊明，2004）。

與人權有關聯的議題-性別，從性別角度來看，大致上男性外勞是屬於工程雇用的勞力勞工，而女性則是從事家庭幫傭和醫療機構的監護工。在各論文上看到的對勞動勞工與家庭幫傭勞工分開探討（例如：趙俊明，2004；傅湘承，2004）。

在潘淑雯（2003）的研究有提及到與本文相關研究主題，提出了以婦女團體立場對於外籍幫傭的引進意見。而其在做最後結論時也仍然以政府、資本家團體、勞工團體作為政策利害關係人的分析，與本研究所欲研究範圍不太相同，本研究會將其納為參考。而針對其性別方面的討論，將會繼續探討。

目前女性外勞在台所面臨問題，除了因文化、語言的差異所產生之外，管理制度的設計欠缺是另一主要原因。國人對於進入勞動市場的外勞，會有些距離，更可能有視其「奴工」的心態，外勞的生活細節若照顧不周，不僅會影響其工作情緒與效率，嚴重時還會引發社會問題（陳妍如，1997）。由上述可知，必須再回歸到關於外籍勞工的人權與福利的問題探討，以避免社會問題的產生。

#### 第四節 小結

本研究將文獻分為管理、工作環境以及性別與人權三個部分來探討。各研究間都存在著關聯性。相關研究雖然聚焦在管理制度上，但是不可忽略與外籍勞工壓力的相關來源，及如何改善因壓力而造成的偏差行為(林俊仁，2000)，所以我們應該對外籍勞工的工作環境與人權問題加以重視。

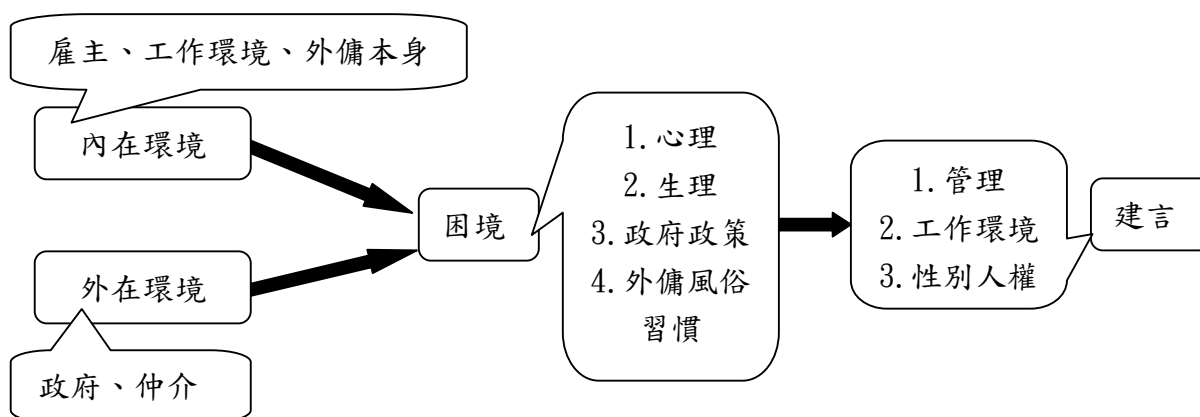
從相關外勞政策研究來看，可得知起初對於外籍勞工，主要是探討團體外勞，之後的研究慢慢著重在「女傭」、「監護工」，著眼於婦女團體的立場。從上述可看出女性家庭幫傭與監護工在政策上的問題已漸漸受到重視，本研究將繼續針對此主題做更深入的討論。

由前述的文獻可知，大多數的外籍勞工研究，偏重於工程雇用的外勞為主，鮮少關注於家庭幫傭與監護工。本研究以家庭幫傭及監護工為探討對象，從管理、工作環境、人權與性別等三面向來探討其會遇到的困境。希望對於政府解決外籍幫傭與監護工的問題有所助益。

### 第三章 研究設計

#### 第一節 研究架構

依照本研究之研究目的及問題，在文獻探討後，本研究之研究架構如下：



圖一 本研究的架構

資料來源：本研究整理

本研究架構分成三個層次：第一個層次是環境本身，第二個層次是所產生的困境，第三個層次是針對產生的困境提出建議。

第一個層次環境本身可分成內在環境與外在環境兩部分，內在環境是指僱主、工作環境、外傭本身三要素，外在環境包含政府欲與仲介兩要素。內在環境是以外籍幫傭與監護工的本身為基礎，工作環境跟僱主本身會直接影響到外籍幫傭與監護工心理與生理因素，所以工作環境跟僱主包含在內在環境。外在環境則間接影響到僱主與外籍幫傭跟監護工的關係，會影響的則是政府制定的政策與仲介的作為，政府與仲介的影響不像僱主、工作環境、外傭本身那麼直接，所以將政府與仲介列為外在環境。

第一個層次可說是產生困境的原因，知道問題發生的因素可以發展到第二個層次所產生的困境。困境有以下因素：心理、生理、政府政策、外傭風俗習慣。從第一個層次衍生到第二個層次可以呼應本研究第一個與第二個研究問題，「目前台灣的外籍家庭幫傭和監護工所面臨的困境？」、「產生困境的因素為何？」

第三個層次是針對產生的困境提出建議，知道問題與原因後，便提出其建議，分別是從三個面向來探討：管理、工作環境和性別人權。會分成此三面向是與文獻回顧相呼應，文獻亦是從管理、工作環境和性別人權來探討。在第三層次與本研究第三個研究問題可相呼應，「該如何改善與解決這些困境？」

本研究將依照此架構來進行研究，研究架構與研究問題環環相扣。

## 第二節 研究方法

本研究主要針對台灣外籍勞工政策的困境來作為探討，從本地雇主、外傭、外籍監護工、專家學者和利益團體等觀點來討論外籍幫傭的困境為何，造成困境的原因以及進而提出解決辦法的建言，以各方意見作整體性的分析觀察。研究方法如下：

### 一、文獻資料蒐集

本研究將蒐集外籍勞工相關政策的論文研究，以過去所奠基的基礎作為參考，文獻蒐集部份包括：國內相關環保學術期刊、官方出版品和網站線上資料以及民間團體發表的相關研究刊物，如苦勞網(Coolloud Collective)、TIWA(國際勞工協會)。報紙的部份也會密切注意國內各報的外籍勞工相關新聞，隨時掌握外勞政策的最新動態。

### 二、深度訪談法

本研究認為透過面談的方式可以和外籍勞工政策相關利益關係人能做最直接的接觸，並能夠從訪談過程中獲取較豐富、多元和真實的意見與資訊。從各個不同的受訪對象間整合出外籍政策的相異與相同之處，可以平衡各方的意見。

本研究主要訪談對象可分為四部份：

- (一) 雇主。
- (二) 外籍幫傭和監護工。
- (三) 壓力團體。
- (四) 專家學者。

本研究基於組員皆居住於大台北地區內，故將研究範圍界定在大台北地區的外籍幫傭與監護工上，會界定此範圍也是礙於時間、金錢和人力的限制。

本研究中採用滾雪球抽樣方式(snowball sampling)與立意或判斷抽樣法(purposive or judgmental sampling)來訪問雇主、外傭(或監護工)、專家學者與壓力團體等。由於本研究為質化研究，必須進入現場與相關利害關係人作較貼近或直接的接觸，在尋找訪談對象之際，像是幫傭(或監護工)與雇主，必須在雙方(採訪者與受訪者)建立一定的互信基礎下，才能侃侃而談，因此，由組員自身週遭認識的家庭幫傭或監護工著手，是最佳的選擇，不過從組員周遭所認識的家庭幫傭或監護工而言，前提是也認識其雇主，因此本組必須用更客觀的觀點來分析家庭幫傭或監護工的立場，不受到雇主的限制；另一方面本組顧及一旦雇主得知我們將訪談其受雇的幫傭，是否會施壓於其身抑或是幫傭者本身畏懼雇主與訪問者為互識關係而影響其作答的可信度，以致本組在能力、時間可及之下，將連絡外勞收容所是否可提供相關外勞作為本組的訪談對象。

除此之外，在邀請專家學者接受訪問時，很可能會因為對方認為只是大學生做的報告，不具太大學術研究的價值而拒訪，若能透過老師介紹與此領域相關的

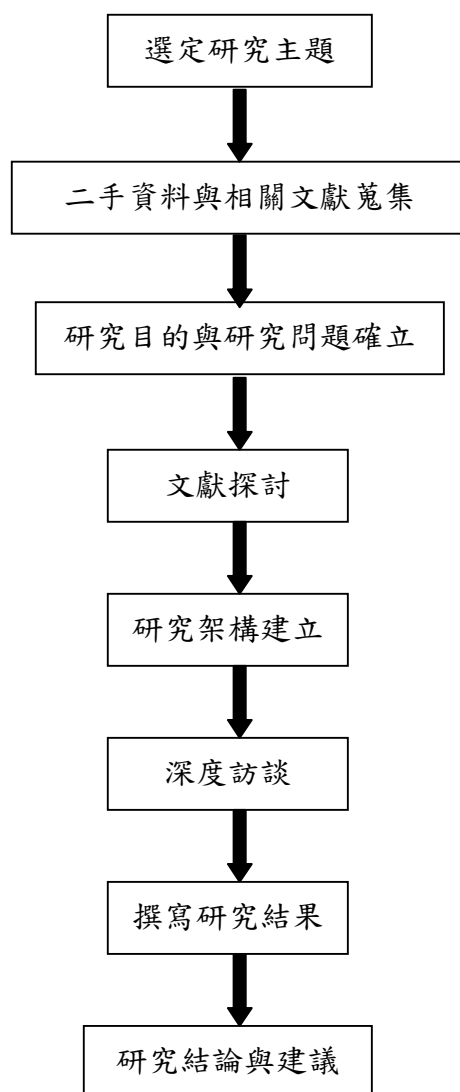
專家學者，再由這些專家學者以滾雪球的方式推薦受訪人選，如此一來，不僅能降低遭受拒訪的可能，更能夠得到答案以回應本研究的問題。

壓力團體的部分，像苦勞網發表了許多與外勞權益相關的文章，所以藉由與他們交涉，必定能透過滾雪球的方式接觸到更多在該議題有深入琢磨的專家，進而得到我們想要的答案。

雖然使用滾雪球的抽樣方式有失其樣本的代表性，但是由於目前並無資料可顯示出哪些受訪者中對此方面必定了解；再加上研究經費、時間、研究者能力等等的限制，所以研究對象就只有透過人際網絡，從勞工議題專家及系上教授介紹的方式開始去接觸符合本研究條件的研究對象。

### 第三節 研究流程

綜合上節各敘述，歸納本研究之研究流程如下：



圖二 本研究的架構  
資料來源：本研究整理

## 第四章 訪談結果與發現

### 第一節 主要發現

本研究認為政府在開放外籍幫傭及監護工的政策下存在著許多問題，主因是外傭分散在各個家庭裡，不透明性高、雇主申請的名義多與工作內容不符。例如：以監護工的名義申請卻要求其做家務工作，外傭可能一天要到三個人的家裡工作，雇主親戚間輪用；有一家庭兩位老人卻申請三位外傭照顧，雇主如何對待外傭亦是政策的死角之一。

在此研究中，有以下發現：第一，許多案例顯示雇主的為所欲為，將外傭當「奴工」看待，在此情形下，雇主與外傭的勞資關係更為不平等。本研究支持張佩雯（2001）指出外籍幫傭與監護工在工作與生活上的管理，完全是由雇主自行決定，無一致性可言。在訪談中也得知，如同多份文獻（陳菊，2001；張佩雯，2001；趙俊明，2004）中提到，外勞的基本權益、工作權益與生活權益，都未受到平等的對待。

第二，外傭為能在法定年限到期（六年）後，繼續留在台灣繼續工作，不惜花大筆錢鋌而走險透過仲介以「幫忙換名字」的方式走法律漏洞。本國規定外傭不能在台灣待超過六年是為避免其取得居留身份證。

第三，本研究在訪談中發現，外傭假結婚的現象層出不窮，外傭會透過仲介找「人頭老公」辦理「假結婚」的手續，為了在6年後「依法」取得我國公民的身份再辦離婚。外傭一旦取得本國身份證後即為我國公民，並受我國法律的保障，外傭可以自己找工作，不需再靠仲介安排，更不會被仲介剝削抽成。

第四，有些欲申請外傭卻資格不符的雇主，會請仲介「私下幫忙」取得醫師的診斷證明書，獲得申請外傭的資格。

第五，在開放外籍幫傭與監護工的政策下，仲介是一個關鍵性的角色；仲介會顧及雇主及外傭的需求而衍生出許多名目下的非法行為，並從中賺取高額的費用。有仲介抽成的關係，外傭或監護工在第一年的薪資大部分都被扣除以償還來台前所借的仲介費，因此，剩下的薪資寥寥無幾。外傭通常在第一年後才開始真正有收入，如果不依照雇主意思去工作即被迫解雇，讓外傭賺不到錢就被遣返，有許多訪談案例中顯示雇主常以此為要脅，促使外傭有苦不敢言。

苦勞網孫窮理認為外傭的共同問題主要有兩點：一為仲介抽成問題；二為無法轉移雇主的問題。基於以上兩點，導致外傭的處境困難，較工廠外勞還要糟。政治大學教授劉梅君也表示，外傭的工作環境呈現封閉狀態，不比工廠外勞是一個團體較易對外發聲；外傭是屬於單獨個體在個別不同的環境下工作，不敢對外聲張，若是申訴，最終結果皆為被遣返回國，就更不願意對外求援申訴。

孫窮理有以下主張：第一，由政府來設法補助、或是由政府來建立一個社區的照顧體系，以維持基本需求。第二，法律制度方面，要嚴格執行。第三，申訴管道要暢通且有效。第四，外傭要有自己的團體互相照顧，可以自己互相協助，

成立工會。

劉梅君也提到要由政府來建立一個社區的照顧體系，與孫窮理提到的社區照顧體系不同。劉梅君主張國家應該要負擔起家庭照護責任，從源頭解決問題，由於目前台灣對於老人照護與殘障照護相關的社會福利措施做得並未很完善，在台灣市場無法提供這些照護人力的狀況下，外勞的市場勢必會在這些地方。倘若政府不希望外勞來做這些事，那就必須負起家庭照護的責任，例如建立一套有系統的、平價的照護組織，如此一來，就不須假外求人力，可以直接將老人就近送到社區的照護中心，然後由整批專業的勞工負責，因為若將此託老託兒的責任交給家庭，他們只能找便宜的外勞。

孫窮理所主張的社區照顧體系是由政府來安排一群外傭，他們是來看護需要照顧的老人，讓外傭有足夠的休息時間，不會一直處在 24 小時的緊繃狀態下，當外傭休假時可以有另外的外傭去替補他的工作。

關於仲介費的問題，孫窮理與劉梅君提出了以下的解決方案：第一，勞雇雙方可以自由轉換；第二，政府對於整個管制方面，像是申請外勞的家庭資格、仲介費，以及外勞人權、福利方面等，要嚴格執行；第三，我國國人在觀念上，不該有所歧視。孫窮理表示應該使他們能夠領取到實際應得的薪資，否則無法根本解決此問題。

## 第二節 各方觀點

### 一、雇主（相同、相異、特點）

#### 1. 雇主選擇外傭的條件

雇主選擇外傭的條件上，要乖巧懂事人品要好，雇主大多希望是已婚的外傭，雇主認為已婚的外傭心智較成熟，對於工作也比較有經驗，不需要雇主額外指導。有些雇主希望外傭要有宗教信仰，有宗教的規約，比較不會有不當的行為。

#### 2. 雇主請外傭

雇主僱用外傭是家裡有需要，不全為家境富裕才會僱用。請外傭價格比本勞還便宜，外傭工作時間長，可以幫忙雇主家做其他的事情，例如：顧店，甚至菲籍外傭英文發音流利，可以教雇主的小孩說英文。

#### 3. 雇主對於巴氏量表

有雇主認為做巴氏量表有其必要，這樣才有評鑑的基準；有雇主認為政府要申請者去做巴氏量表，家屬還需請一台救護車送老人到醫院，很不方便。對於短期需要請外傭的，會被排除在外。精神病患者情形時好時壞，難以用巴氏量表來評鑑，巴氏量表有要改進的空間。另外，巴氏量表可以請仲介幫忙造假，有巴氏量表的醫生診斷證明書，就可以申請外籍監護工，政府單位只做橡皮圖章的功用，並未嚴格審核。

#### 4. 雇主與外傭溝通

語言不能溝通多以比手畫腳的方式來溝通，或是雇主親自示範，例如：煮菜、

洗衣機的使用。如果雇主與菲傭能用英文溝通者就用英文溝通；英文不通者，雇主會加強外傭的國語的能力，以符合外傭的工作需求。

#### 5. 雇主與外傭的信任度

大多雇主認為與外傭要有信任度來維繫彼此主雇的關係，能安心的讓外傭獨自在家處理家務；有雇主怕外傭逃跑，在雇主上班的時間，不會留外傭一個人在家，而是到雇主親戚家幫忙打掃，監督外傭的一舉一動。雇主與外傭的信任度是很重要的，如果主雇的關係沒有處理好，雇主對外傭不能信任，彼此猜忌，外傭也有可能會有逾越的情形，例如：說謊、偷懶、對雇主額外要求…。

#### 6. 雇主讓外傭假日打工

有些雇主知道外傭來台灣想要賺錢，就會准許外傭假日去打工大部分都是去做家庭的終點女傭，幫忙打掃家裡；有些雇主會認為假日需要外傭幫忙，認為准許外傭假日去打工，是違法的行為，被抓到雇主要罰錢，拒絕外傭假日打工。

#### 7. 雇主給外傭隱私權

雇主大多都會給外傭自己的房間，卻有房間鑰匙或鑰匙必須插在門上；有些雇主因為住的地方小，另租雅房，不與外傭同住。

#### 8. 雇主給外傭額外的獎金

有些雇主會給外傭額外的獎金或紅包；有些雇主認為外傭來台灣就是要賺錢，要靠自己的勞力賺錢，會幫外傭介紹假日打工的機會。

#### 9. 雇主對外傭的交友

雇主不會限制外傭交朋友，但會注意外傭的交友情況，怕外傭變成援交妹或是向其他外傭學對付雇主的方法；有些雇主會限制外傭交朋友，甚至打電話回家鄉給親人都不行。

#### 10. 雇主對外傭的不良嗜好

本研究訪談的雇主認為外傭沒有什麼不良嗜好，只有在飲食上的差異，外傭會加自己家鄉的口味。

#### 11. 外傭逃跑

大多雇主有聽聞外傭逃跑的事件，雇主認為外傭逃跑要付出很大的代價，逃跑的外傭以後就不能來台灣工作，外傭逃跑應該是有苦衷，例如：雇主不友善等。

#### 12. 外傭假結婚

雇主很少聽說有外傭假結婚的情形，雇主認為外傭假結婚取得身份證，未必就很好找到工作。

### 二、外傭（相同、相異、特點）

#### 1. 外傭選擇在台灣工作

外傭來台灣工作的原因都是因為家庭的經濟因素，在本國失業而到台灣來賺取薪水，外傭在台灣賺的錢比其他國家多，雖然台灣的仲介抽成高，還是選擇到台灣來工作。另外，未婚的外傭，會想要在台灣結婚生子定居下來；已婚的外傭會想回去，除非在本國找不到工作，才會考慮來台灣定居工作。

## 2. 外傭的工作

外傭來台灣工作，仲介並沒有告知工作內容，都是到雇主家，由雇主吩咐工作，有些工作不屬於外傭要做外傭的工作，外傭會認為雇主家需要外傭幫忙，外傭也就義務幫忙。如果雇主家需要外傭做額外的工作，外傭不願意，那雇主可以「無理由」向仲介換其他的外傭，而原本的外傭被迫遣返。外傭為保障自己的工作，才能還仲介費及賺家庭生計，為保住工作，對於雇主安排過多的工作，也只好接受，沒有選擇的權利。

## 3. 外傭的休假

外傭的休假要聽任雇主的安排，有些雇主准許外傭可以下午睡午覺，每個月也有固定的休假日；有些雇主安排外傭她們一天要打掃三個家，每天像陀螺轉，沒有休息的一天，更沒有放假。

## 4. 外傭的薪資

外傭的薪資雇主每個月給，如果假日有加班，雇主也會給加班費；有的雇主會額外給獎金，有的雇主則會藉機扣薪水。

## 5. 外傭的交友

外傭都是與自己同鄉的朋友居多，交友的管道有：倒垃圾時、公園裡認識住在附近的外傭或是從仲介那認識的外傭。有些雇主會讓外傭休假外出，外傭可以和朋友出去玩；有些雇主會限制外傭交友，外傭沒有放假的機會。外傭的交友及放假出去玩，都依雇主有沒有規定。

## 6. 外傭與仲介費

外傭都覺得到台灣的仲介費很高，但在台灣薪水較高，所以就忍痛被仲介抽成。原則上，剛來的第一年仲介費會抽很多，到了第二年就是賺自己的。

## 7. 外傭逃跑

外傭大多都知道逃跑的後果是很嚴重的，所以都不敢逃跑，但有雇主希望外傭逃跑，能擺脫仲介的剝削。外傭逃跑的原因，不光只是外傭受不了雇主的對待，也可能是雇主希望外傭能擺脫仲介的剝削。

## 8. 外傭假結婚

外傭們都有聽說外傭假結婚的事情。外傭透過仲介幫忙辦理假結婚，過了一定的年數，外傭就可以取得台灣的身份證，保障自己的工作權、財產權等。

表一 外傭與雇主觀點整理

|       | 雇主                                                                                   | 外傭                                                                                 |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 外傭的工作 | 雇主僱用外傭是家裡有需要，不全家境富裕才僱用。請外傭價格比本勞便宜，外傭工作時間長，可以幫忙雇主家做其他的事情，例如：顧店，菲籍外傭英文發音流利，可以教雇主的小孩英文。 | 外傭來台灣工作，仲介並沒有告知工作內容，都是到雇主家後，由雇主吩咐工作。對於雇主安排過多的工作，也只好接受，沒有選擇權利。                      |
| 外傭的休假 | 有些雇主會准許外傭假日去打工，大部分都是去做家庭的終點女傭；有些雇主會認為假日需要外傭幫忙，認為准許外傭假日去打工，是違法的行為，而拒絕外傭假日打工。          | 外傭的休假要聽任雇主的安排，有些雇主准許外傭可以下午睡午覺，每個月也有固定的休假天；有些雇主安排外傭她們一天要打掃三個家，每天像陀螺轉，沒有休息的一天，更沒有放假。 |
| 外傭的薪資 | 有些雇主會給外傭額外的獎金或紅包；有些雇主認為外傭來台灣是要賺錢，要靠自己勞力賺錢，會幫外傭介紹假日打工的機會。                             | 外傭的薪資雇主每個月給，如果假日有加班，雇主也會給加班費。有的雇主會額外給獎金，有的雇主會藉機扣薪水。                                |
| 外傭的交友 | 有些雇主不會限制外傭交朋友，但會注意外傭的交友情況，怕外傭變成援交妹或是向其他外傭學對付雇主的方法。                                   | 交友的管道有：倒垃圾時、公園裡認識住在附近的外傭或是從仲介那認識的外傭。外傭的交友及放假出去玩，都依雇主有沒有規定。                         |
| 外傭仲介費 |                                                                                      | 剛來的第一年仲介費會抽很多，到了第二年就是賺自己的。                                                         |
| 外傭逃跑  | 外傭逃跑有苦衷，例如：雇主不友善等。                                                                   | 外傭逃跑的原因，不光只是外傭受不了雇主的對待，可能是雇主希望外傭能擺脫仲介的剝削。                                          |
| 外傭假結婚 | 雇主很少聽說有外傭假結婚的情形，雇主認為就算外傭假結婚取得身份證，也未必就很好找到工作。                                         | 外傭透過仲介幫忙辦理假結婚，過一定的年數，外傭就可以取得台灣的身份證，保障自己的工作權、財產權等。                                  |
| 外傭隱私權 | 雇主大多都會給外傭自己的房間，卻有房間鑰匙或鑰匙必須插在門上；有些雇主因為住的地方小，另租雅房，不與外傭同住。                              |                                                                                    |
| 巴氏量表  | 巴氏量表有改進的空間，可以請仲介幫忙造假，有巴氏量表的醫生診斷證明書，可以申請外籍監護工，政府單位只做橡皮圖章的功用，並未嚴格審核。                   |                                                                                    |

資料來源：本研究整理

### 三、專家與利益團體（相同、相異、特點）

經由訪談的過程，專家與利益團體對於外籍幫傭與監護工在台所面對的管理、工作環境與人權方面的困境，大致上有相同的認識與看法。一般來說，專家學者與利益團體認為外籍幫傭與監護工在台遇到的問題包括：

#### 1. 不能自由轉換雇主

政大教授劉梅君認為不能自由轉換雇主，使得勞資雙方一開始就處於不平等的地位，若能自由轉換雇主，雙方才能產生抗衡。當外傭工作發生問題轉換新雇主時，也不必再被剝削一次。

苦勞網孫窮理表示，外籍幫傭與監護工來台灣工作是由雇主盯著他，在台灣一旦脫離勞僱關係就變成非法狀態必須被遣返，若是逃跑找到新雇主，也會有把柄落在新雇主手上，假如能容許脫離勞僱關係，讓他們可以再去找其他雇主，這樣他們就擁有繼續留在台灣的權利。

#### 2. 工作內容與合約不一

劉梅君指出，外傭的工作雖有合約明定，但由於上下班時間與工作環境不易區分，因此，常會出現工作是負責照顧失能者，但卻外帶要照顧這個家庭的生活起居，甚至有惡質的雇主會輪用外勞，一家雇用，但卻輪流到其他家打掃或幫忙。

孫窮理說明，台灣一開始引進外籍幫傭與監護工，主要是要照顧失能的老人，而且有失能老人的家庭必須達到巴氏量表的標準才可申請，不過，外籍幫傭與監護工在雇主家除了照顧老人外，卻連帶要照顧小孩、做家事，雇主隨時有事都要找他做，沒有上下班時間。所以目前希望推動家事服務法，讓外籍幫傭與監護工能獲得保障。

#### 3. 仲介費剝削

劉梅君認為，儘管台灣的法律有規定仲介費上限，但通常仲介商會在規範之外巧立名目，像是收取服務費，不過，仲介商根本沒有為外傭提供任何服務，甚至仲介商為了承攬雇主所釋出的外傭缺，必須付雇主錢，變得主客相反。除此之外，不僅仲介商跟雇主要獲利，連外傭本國也會從外傭身上扒一層皮。

孫窮理表示，仲介剝削的問題很嚴重，台灣的仲介費已有壓縮，仲介費的剝削多來自在母國。這是基本結構造成的問題，台灣政府把仲介費定下來之後，多出來的那段利差會由輸出國那邊的仲介所吸收。雙方都想從其中得到好處，仲介費成為一個大黑洞。建議由政府直接扮演仲介的角色，透過直接引進的方式，解決仲介費的問題。

#### 4. 隱私權問題

劉梅君指出，由於與雇主生活在同一個屋簷下，有案例是外傭雖然擁有自己的房間，但晚上卻必須與雙胞胎嬰兒同睡，使得外傭無法好好休息；有些雇主會要求房門鑰匙不能帶走，必須插在門上，可讓雇主隨時都可以進去。

孫窮理說明，隱私權是勞雇雙方協調出來的，每個人所需的隱私權底線不一樣，仲介也不會幫忙外籍幫傭跟雇主協商。家事服務法若能通過的話，會有規則

可循，能共同處理這些問題。

#### 5. 申訴管道不暢通

劉梅君認為，外傭入境台灣時，在通關處會發放印有申訴資訊的小卡片，在外勞看到這些資訊前就已被仲介公司收走；由於地方警局可能有吃案情形，因此外傭通常會尋求自己母國的駐台單位求援。

孫窮理表示，勞委會與勞工局都有提供申訴電話，申訴電話有各國語言，一天只有一到兩個小時的時間可接受申訴，外勞普遍不知；警政單位吃案的可能性很大，即使接受辦理，後端的處理過程對外籍幫傭而言也是很不安全，沒有任何的保障，外面的人都還不知道原因，他們就被遣返母國。孫窮理主張應該讓外勞本身能成立自己的工會，透過工會跟雇主協商。

表二 專家學者與利益團體觀點整理

|           | 專家學者-劉梅君                                                                                    | 利益團體-孫窮理                                                                                                                |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 不能自由轉換雇主  | 勞資雙方一開始就處於不平等的位置，若能自由轉換雇主，雙方才能產生抗衡，當外傭工作發生問題轉換新雇主時，也不必再被剝削一次。                               | 外籍幫傭與監護工在台灣脫離勞僱關係會變成非法狀態必須被遣返；若逃跑找新雇主，會有把柄落在新雇主手上。假如容許脫離勞僱關係，他們可再找其他雇主，他們可擁有繼續留在台灣的權利。                                  |
| 工作內容與合約不一 | 外傭的工作雖有合約明定，但由於上下班時間與工作環境不易區分。常會出現只需負責照顧失能者，卻要照顧這個家庭生活起居的問題；有惡質的雇主會輪用外勞，一家雇用，卻輪流到其他家打掃或幫忙。  | 台灣一開始引進外籍勞工，主要是照顧失能老人，有失能老人的家庭必須達到巴氏量表的標準才得申請。外傭與監護工在雇主家除照顧老人，並照顧小孩、做家事，雇主隨時有事都找他，沒有上下班時間。目前希望推動家事服務法，讓外傭與監護工能獲得保障。     |
| 仲介費剝削     | 台灣的法律有規定仲介費上限，通常仲介商會在規範之外巧立名目；收取服務費，但仲介商根本沒有為外傭提供任何服務，仲介商為承攬雇主所釋出的外傭缺，還必須付雇主錢，變得主客相反。       | 建議由政府直接扮演仲介的角色，透過直接引進的方式，解決仲介費的問題。                                                                                      |
| 隱私權問題     | 由於與雇主生活在同一個屋簷下，有案例是外傭雖然擁有自己的房間，晚上卻必須與雙胞胎嬰兒同睡，造成外傭無法好好休息。有些雇主會要求房門鑰匙不能帶走，必須插在門上，好讓雇主隨時都可以進去。 | 這方面是勞雇雙方協調出來，每個人需要的隱私權底線不一樣，仲介不會幫忙外籍幫傭跟雇主協商。家事服務法若能通過的話，則有規則可循，能共同處理這些問題。                                               |
| 申訴管道不暢通   | 外傭入境台灣時，在通關處會發放印有申訴資訊的小卡片，在外勞看到這些資訊前就已被仲介公司收走；由於地方警局可能有吃案情形，因此外傭通常會尋求自己母國的駐台單位求援。           | 勞委會與勞工局有提供申訴電話，申訴電話有各國語言，一天只有一到兩個小時接受申訴，外勞普遍不知道；警政單位吃案的可能性很大，即使接受辦理，後續的處理過程對外籍幫傭而言是很不安全，沒有任何的保護。外勞應該能成立自己的工會，透過工會跟雇主協商。 |

資料來源：本研究整理

## 第五章 結論與建議

### 第一節 建言意涵

#### 一、取消仲介制度，強制國對國直接聘僱

由公部門擔任仲介商的角色，以國對國的方式聘僱外傭。這種做法可能會使政府必須新增或擴大一個部門來處理雇用外勞的相關事項，或是未來的弊端將發生在政府內部，但對於降低仲介商剝削外傭的機會，仍有一定助益。

政府可直接依法直接管理，不會像許多不法仲介鑽法律漏洞，導致許多外傭來台必須先支付的不實付款項目，以此能夠排除外傭在台被剝削的情況。

#### 二、自由轉換雇主

就業服務法的修定上應允許藍領外籍勞工在契約期滿、或是雙方合意的狀況下自由轉換雇主，以確保勞雇雙方在平等的基礎上簽訂契約。

若外傭能擁有自有選擇雇主的權利，受到虐待或侵害時就不必顧慮尋求申訴將遭受被遣返的命運，使外傭被虐待的機會降低，也能降低外勞逃逸與逃逸後，演變成非法勞工的問題。

#### 三、取消六年年限

當雇主與外傭都已習慣彼此的工作環境與方式時，卻因年限而必須被遣返，對於雇主也造成不便，雇主必須重新培養一個外傭，來適應工作環境。除了取消年限外，也應該使那些來台工作多年的外傭擁有居留權，外傭在台灣工作多年，已適應台灣生活，也為台灣帶來許多服務，應該讓他們有考慮留下或回鄉的機會。

#### 四、一體適用勞基法/家事服務法

團體僱用的外籍勞工可受惠於勞基法中，但此法卻無相關保障外傭與監護工的部份。本研究認為推動家事服務法家務勞動者的勞動基準是必要的，家事服務法為集中呈現家務勞動者的相關問題，針對家務勞動者提供勞務的場所為個別家庭的空間，且勞工與雇主生活空間完全重疊，因此特別規定勞工隱私權的保障。

外籍家務勞動者經常被雇主以「遣送回國」威脅，為保障家務勞動者的工作權益，明確規定雇主終止勞動契約的條件。家務勞動者每日工作時數以八小時為限，居住於雇主家之勞動者每日應有連續十小時的休息時間，雇方不得打擾。在勞資協商合意的情況下，每日加班時數不得超過二小時，以保障外籍幫傭的權益。

#### 五、外勞團結權

目前勞委會有設立播放供給外傭或外籍新娘的廣播節目，但是對於外傭的安全保障效果非常有限。本研究認為，外傭可以自己組成一個民間團體，或是外籍勞工的工會。當外籍勞工們遇到問題時，可以由工會跟所有的雇主做協商，讓他

們有一個對外的窗口協助處理。

#### 六、巴氏量表

此量表是針對欲申請家庭外籍監護工而設的，所有申請監護工的雇主可能會面臨許多程序上和其他方面的問題，在被看護人經合格醫院之醫師開具診斷證明書，簽註有罹患「特定病症」項目之一者才予以申請。

有些病患的病狀是屬於不穩定性，情況好壞的落差極大；某些欲被看護人所需是「短時間」內的照護，這些是申請人方面的問題。另一方面為仲介會私下和醫生開立證明書向無法申請到監護工的雇主收錢，雙方都受惠；有雇主因此申請到監護工卻將其視為幫傭僱用的情形出現，在這方面政府應該必須加以管制，尤其是在醫師證明這部份，應設定重罰予以喝止。

#### 七、工作內容的界定

許多監護工與外傭到雇主家後，才開始規定其任內的工作內容，而對於內容方面在當初仲介告知外勞時通常也只是以簡單的名義標示在契約上，外勞對於其任內所必須做的事幾乎無選擇權。

多監護工與外傭背負著「表現不好」可能遭到遣返的可能，無所依從招致大多逆來順受的結果，本研究認為應將工作內容予以界定作為契約的附表，使得外傭及監護工就有所依從而選擇。

#### 八、申訴管道暢通與外傭、監護工申訴後的保障

這是許多外籍幫傭和監護工遇到的最大問題，他們深入於雇主家庭中，雖然政府會派人定時抽檢，雇主還是會利用與仲介的合作關係，將「雇主違法的部份」掩飾為「外勞表現不佳」，把外勞遣返回母國，於此更導致許多外傭不敢怒、不敢言，選擇逆來順受。政府方面必須在申訴過程中派人深入了解釐清事實，更必須提高雇主、仲介共謀違法部份的金錢罰則。

與外勞 NGO 合作，編印以外勞母語寫成的資源手冊，提供法律諮商、社工服務的專線，同時設立司法救濟管道與庇護中心，來協助安置因遭遇勞資爭議、身體侵害、雇主行蹤不明等緊急事故的受難外籍勞工。

#### 九、政府成立社區照護網絡

國家應該要負擔起家庭照護責任，從源頭解決問題，目前台灣對於老人照護與殘障照護相關的社會福利措施做得並未很完善，在台灣市場無法提供這些照護人力的狀況下，外勞的市場勢必會在這些地方。

由政府來設法補助、或是由政府來建立一個社區的照顧體系，政府來安排整批專業的外籍監護工負責看護需要照顧的老人。第一，來監護工不會一直處在 24 小時的緊繃狀態下，沒有足夠時間休息；第二，不會產生巴氏量表作假，導致工作內容逾越本身的職責；第三，監護工的薪水不會受到仲介剝削，可以領到實際的薪水。

## 第二節 研究限制

本研究以文獻資料收集、深度訪談法來分析整理外籍勞工的問題，在此研究方法中，所遭遇到的研究限制，有下列幾點：

### 1. 研究樣本數限制：

由於本研究時間的限制及人力的不足，訪談分雇主、外傭、專家學者及壓力團體三大類。每類訪談找兩位受訪者，共訪談六位，由於樣本數少，故本研究僅能就此六位訪談結果做質的研究，此為樣本上的限制。

### 2. 人為的因素：

由於本研究小組分兩人一組的方式進行訪談，由於訪談人員的不同及訪談者與受訪者的互動也可能導致研究結果的偏差。

### 3. 拒訪率高：

由於本研究小組在有限的時間裡在約訪專家學者，由於專家學者以事務繁多為由，無法撥空接受訪談，或時間不能配合而拒絕，以致於拒訪率高。

## 參考資料

### 一、中文博碩士論文

1. 李碧姿(1997),《機構外籍監護工管理現況及老人服務主觀感受之初探—以台北市私立立案養護機構為例》,國立陽明大學衛生福利研究所碩士論文,未出版。
2. 李堅志(2005),《外國人勞動者與人權》,中央警察大學外事警察研究所碩士論文,未出版。
3. 余明助(1995),《外籍勞工跨文化人力資源管理及績效關係之研究》,國立中山大學企業管理研究所碩士論文,未出版。
4. 周正男(1988),《黑市外匯、外籍勞工與最適通貨籃權數之研究》,國立台灣大學經濟研究所碩士論文,未出版。
5. 林宜宏(1996),《外籍勞工工作適應之研究》,東海大學社會工作學系碩士論文,未出版。
6. 林俊仁(2000),《外籍勞工犯罪與偏差行為形成原因之實證研究》,中央警察大學犯罪防治研究所碩士論文,未出版。
7. 林碧華(2004),《現階段我國外勞逃逸狀況及問題之研究》,警察大學研究所碩士論文,未出版。
8. 胡幼慧主編(1996),《質性研究:理論、方法及本土女性研究實例》,台北市:巨流。
9. 張佩雯(2001),《外籍家庭幫傭管理之研究》,國立政治大學勞工研究所碩士論文,未出版。
10. 姜惠璇(1988),《開放外籍勞工之福利分析》,國立台灣大學經濟研究所碩士論文,未出版。
11. 陳光能(1980),《西德外籍勞工問題之研究》,淡江大學歐洲研究所碩士論文,未出版。
12. 陳妍如(1997),《台北地區菲籍女性幫傭工作滿意度調查研究》,東華大學社會學系研究所碩士論文,未出版。
13. 陳菊(2001)《植基於勞動人權與勞動競爭力之台灣外勞政策》,國立中山大學公共事務研究所研究所碩士論文,未出版。
14. 陳向明著(2002),《社會科學質的研究》,台北市:五南,頁229-230。
15. 陳俞霖、黃玟華,《電腦網路對教養方式及親子互動關係影響之探討》,【線上資料】,  
[http://66.102.7.104/search?q=cache:wyo-SMVLXX0J:www.nhu.edu.tw/~society/e-j/22/22-22.htm+%E6%BB%BE%E9%9B%AA%E7%90%83%E6%8A%BD%E6%A8%A3&hl=zh-TW&lr=lang\\_zh-TW,94/12/18](http://66.102.7.104/search?q=cache:wyo-SMVLXX0J:www.nhu.edu.tw/~society/e-j/22/22-22.htm+%E6%BB%BE%E9%9B%AA%E7%90%83%E6%8A%BD%E6%A8%A3&hl=zh-TW&lr=lang_zh-TW,94/12/18)。
16. 郭瑜純(2000),《外籍幫傭個人屬性與生活型態關聯性之探索性研究》,東吳大學商學院企業管理系碩士班碩士論文,未出版。
17. 郭林瑋(2004),《老人養護機構外籍監護工人力管理之研究》,東吳大學社會工作學系研究所論文碩士論文,未出版。
18. 許文源(2000),《我國非法外勞管制政策之研究—政策執行理論之觀點》,國立政治大學公共行政學系博士論文,未出版。

19. 莊國良(2002),《外籍勞工在台灣的福利與基本權益之探討》,國立中正大學社會福利系碩士班論文,未出版。
20. 黃瑞祥(2000),《台灣外籍勞工犯罪研究—以殺人及竊盜案件為例》,中央警察大學行政警察研究所碩士論文,未出版。
21. 黃世雄(1994),《台灣地區外籍勞工生活適應問題及其相關因素之研究》,文化大學公共行政研究所碩士論文,未出版。
22. 黃文鐘(1996),《我國外籍勞工管理制度與政策之研究》,國立中興大學公共政策研究所碩士論文,未出版。
23. 黃梓松(2003),《社會福利機構外籍監護工工作適應外在滿意之探討》,國立中正大學社會福利系碩士班論文,未出版。
24. 黃德賓(2001),《臺灣地區佛教圖書館發展之研究》,天主教輔仁大學圖書資訊學系碩士班碩士論文,【線上資料】,  
<http://ccbs.ntu.edu.tw/FULLTEXT/JR-NX027/nx101330-10.htm>, 94/12/19。
25. 傅湘承(2004),《外籍勞工消費行為與其消費空間型態—以桃園縣工業區為例》,國立台灣師範大學地理研究所碩士論文,未出版。
26. 劉祥得(1993),《現階段我國外籍勞工政策之分析》,中國文化大學政治研究所碩士論文,未出版。
27. 趙俊明(2004),《老虎鉗下的我國外籍家事工作者勞動人權》,國立政治大學勞工研究所碩士班論文,未出版。
28. 鄭明忠(1994),《我國外籍勞工政策之執行評估》,國立中興大學公共行政及政策研究所,未出版。
29. 鄭茂森(1994),《我國勞工與外籍勞工之工作滿足度研究—以製造業、營造業為例》,國立中正大學企業管理研究所碩士論文,未出版。
30. 潘淑雯(2003),《我國外籍勞工政策制定過程—政策網絡的分析》,國立中正大學勞工研究所碩士班論文,未出版。
31. 賴瑞涵(2001),《行政機關新進成員工作適應問題之研究》,國立政治大學公共行政研究所碩士論文,未出版。
32. 謝敏芳(2004),《外籍勞工報紙形象之趨勢研究》,淡江大學大眾傳播學系,未出版。

## 二、中文報紙期刊

1. 余明助、蔡明田(1997),〈台灣地區外籍勞工跨文化適應問題分析〉,《勞資關係月刊》,頁156-157。
2. 徐國淦、朱若蘭,〈看戶新制匆匆上路 本籍看護卡位 雇主仍要外勞〉,《聯合報》,民95.1.2, A9版。
3. 徐國淦、吳靜美,〈學者看新制 「變相處罰需要者」〉,《聯合報》,民95.1.2, A9版。
4. 徐國淦、王紀青,〈看護兼幫傭 外勞「家庭支柱」〉,《聯合報》,民95.1.2, A9版。
5. 徐國淦,〈請一個本勞 能請三個外勞〉,《聯合報》,民95.1.2, A9版。
6. 徐國淦、孫中英、吳靜美,〈國內照顧體系 仍是多頭馬車〉,《聯合報》,

- 民 95.1.2，A9 版。
7. 徐國淦、朱若蘭，〈巴士量表 害慘多少家庭〉，《聯合報》，民 95.1.2，A9 版。
  8. 康子仁，〈美指外勞被虐待嚴重 勞委會：事實不符〉，《中廣新聞網》，民 95.3.10，【線上資料】，  
<http://tw.news.yahoo.com/060310/4/2xe6q.html>，95/3/27。
  9. 張麗芳，〈美人權報告：臺灣官員涉貪腐 虐待外勞待改進〉，《中央日報》，民 95.3.10，【線上資料】，  
<http://tw.news.yahoo.com/060310/45/2xa6c.html>，95/3/27。
  10. 楊明仁、施春華、鄭夙芬、何啟恭、陳順勝（2000），〈在台外籍勞工之適應困擾探討〉，《中華心理衛生學刊》，頁 93-103。
  11. 蔡宏進、蔡青龍（1992），〈我國外籍勞工可能引發的社會問題及因應對策〉，《行政院研考會》，頁 37-39。
  12. 劉屏，〈台灣人權 美國點名虐待外勞〉，《中時電子報》，民 95.3.10，【線上資料】，  
<http://tw.news.yahoo.com/060310/19/2xeyj.html>，95/3/27。

## 附錄

表 各文獻表格

| 作者/題目                                             | 研究方法                                         | 重要發現                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 人權                                                |                                              |                                                                                                                                            |
| 莊國良（2002）/<br>外籍勞工在台灣<br>的福利與基本權<br>益之探討          | 1. 文獻分析法<br>2. 深度訪談法                         | 在外勞福利的提供原則上，取決於各國國內獨自的福利體系，我國係依照公民權身份作為福利提供依據。雇主與非營利外勞服務機構的角色，雇主扮演著和政府在外勞管理上相互配合與分工的角色；非營利組織則是提供諮詢服務與仲裁協調，並督促政府修法或是推行政策。                   |
| 李堅志（2005）/<br>外國人勞動者與<br>人權                       | 1. 文獻分析法                                     | 從各國經驗來看，歐盟建立區域性人權保障機制、日本明確訂定外勞及移民政策、美國正視就業歧視與性騷擾問題等，都是值得我國參考的，透過修改相關法令，以求落實基本人權的實現。                                                        |
| 管理                                                |                                              |                                                                                                                                            |
| 黃文鐘(1996)/<br>我國外籍勞工管<br>理制度與政策之<br>研究            | 1. 文獻分析法<br>2. 比較研究法<br>3. 深度訪談法<br>4. 參與觀察法 | 採用公共政策之政策執行與執行評估觀點，論述我國外籍勞工管理制度、問題與政策，以各國外籍管理制度比較來建議台灣外籍政策，說明自我國開放引進外籍勞工，對國內就業市場、社會安定和政經發展之影響；外勞所衍生的各項管理問題及具體管理。                           |
| 李碧姿（1997）/<br>機構外籍監護工<br>管理現況及老人<br>服務主觀感受之<br>初探 | 1. 文獻回顧法<br>2. 深度訪談法<br>3. 參與觀察法             | 1. 機構社工員、護士、外籍監護工關係不明，專業角色未能發揮功能，尤其是社工人員。<br>2. 外籍監護工在訓練及管理未落實，無從發揮功能。<br>3. 機構中對外籍監護工大致有規定，但規定不一定適當，若沒有適當，外籍監護工以自由心證的方式定之，導致紅包或送禮文化的互動關係。 |
| 黃瑞祥（2000）/<br>台灣外籍勞工犯<br>罪研究—以殺人<br>及竊盜案件為例       | N/A                                          | 1. 民間機構需有合理的外勞管理與成本規劃。<br>2. 尊重多元文化及社區化警政的警政執法。<br>3. 加強勞委會控制功能及調查不法仲介公司。<br>4. 商家自我防衛的管理方式。<br>5. 外勞酒類使用及文化差異觀念教育。<br>6. 機關協調事宜。          |
| 林俊仁（2000）/<br>外籍勞工犯罪偏<br>差行為形成原因<br>之實證研究         | 1. 問卷調查法                                     | 1. 外勞的舊社會控制對新社會控制具有影響力，舊社會控制愈強，新社會控制亦愈強，犯罪與偏差行為愈不嚴重。<br>2. 外勞的舊社會控制愈強，對社會道德與法律愈尊重。<br>3. 生活習慣差異是一種情境壓力，僅會增加壓力事件發                           |

|                                   |                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   |                                                                           | <p>生的頻率，須經壓力事件的促發，才會對犯罪與偏差行為產生影響。</p> <p>4. 外勞舊社會的附著關係可做為生活事件發生的預測指標，舊社會控制愈強則在新社會發生的壓力事件愈少。經歷愈多壓力事件，則犯罪與偏差行為愈嚴重。</p>                                                                                                                               |
| 張佩雯（2001）／外籍家庭幫傭管理之研究             | 1. 文獻回顧法<br>2. 深入訪談法<br>3. 比較法                                            | 外籍幫傭比較難以管理的原因在於外籍幫傭分散在各個家庭，對於外籍幫傭工作與生活的管理，完全由雇主自行決定，無一致性。                                                                                                                                                                                          |
| 郭林瑋（2004）／老人養護機構外籍監護工人力管理之研究      | 1. 文獻回顧法<br>2. 深度訪談法<br>3. 參與觀察法                                          | 外籍監護工有時會逾越本份兼護理人員的角色，擔任護理的工作，因為工作量大，以至於外籍監護工無法兼顧老人需求的滿足。                                                                                                                                                                                           |
| 林碧華（2004）／現階段我國外勞逃逸狀況及其問題之研究      | 1. 問卷調查法<br>2. 深度訪談法                                                      | 研究結論從對外勞管理的認知立場、外勞管理者的執行技巧、共謀外勞逃逸之解決方法、管理與教育並重、建立良好社區關係等方面作敘述；在研究建議部分多注意外籍勞工金錢上的流動以及生活上多和外籍受雇者溝通告誡逃逸的不良後果。                                                                                                                                         |
| 工作環境                              |                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 黃世雄（1994）／台灣地區外籍勞工生活適應問題及其相關因素之研究 | 1. 問卷調查法<br><br>利用 SPSS 電腦套裝軟體進行項目分析、信度分析、因素分析、次數分配、變異數分析、積差相關及複迴歸分析等統計處理 | <p>對台灣地區外籍勞工生活適應問題具重要且顯著預測之因素：</p> <p>1. 對泰籍勞工婚姻狀況、在台親友、工作經驗、出國工作經驗、單位成立時間、外勞工作性質、外勞工作時段、設置翻譯人員、設置外勞宗教信仰及安排外勞國內旅遊活動等。</p> <p>2. 對菲律賓籍勞工性別、年齡、婚姻狀況、子女數、使用話言、教育年數、在台親友、來台年數、工作經驗、出國工作經驗、安排來台工作管道、仲介金額、引進外勞人數、設置翻譯人員、生活作息規定、提供外勞體能活動器材及社會支持程度等因素。</p> |
| 余明助（1995）／外籍勞工跨文化人力資源與績效關係之研究     | 1. 問卷調查法                                                                  | <p>1. 外勞的棄職脫逃僅與薪資公平性比較有顯著相關。</p> <p>2. 若外勞與本國價值觀差異愈小，外勞愈不會棄職脫逃。</p>                                                                                                                                                                                |
| 陳妍如（1997）／台北地區菲籍女性幫傭工作滿意度調查研究     | N/A                                                                       | <p>1. 菲傭的年齡、教育程度、婚姻狀況、子女數、家庭經濟責任等因素，不會影響他們工作滿意度。</p> <p>2. 工作狀況與工作滿意度有關係，如：工作身分、放假天數、薪資所得、屬於自己的時間和空間。</p> <p>3. 法規限制與工作滿意度無關。</p>                                                                                                                  |

|                                       |                                           |                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                       |                                           | 4. 婚姻狀況影響他們不得攜眷居留的滿意度。                                                                                                                                                                        |
| 郭瑜純(2000)/<br>外籍幫傭個人屬性與生活型態關聯性之探索性研究  | 1. 文獻分析法<br>2. 深度訪談法<br>3 問卷調查法           | 1. 人口統計變數：外籍幫傭之性別絕大多數為女性。其年齡有壯年化的傾向，而其教育程度則有近半數是高中學歷。<br>2. 工作狀況：70%以上的幫傭的來台管道為人力仲介與旅行社；且有半數的人曾經有過相同的幫傭經驗。<br>3. 生活型態：外籍幫傭在台灣有近半數每月生活方面的支出不超過新台幣 3,000 元。<br>4. 幫傭們在面對感情問題時，多是以溝通或是向主禱告的方式處理。 |
| 政策                                    |                                           |                                                                                                                                                                                               |
| 許文源(2000)/<br>我國非法外勞管制政策之研究—政策執行理論之觀點 | 1. 文獻分析法<br>2. 深度訪談法<br>3. 問卷調查法          | 首先從法規面向提出罰款工具需結合「儲蓄制度」以發揮效果，建議對於擔任服務性工作之外勞於法律中明訂基本工時等勞動條件；其次從執行實務層面，提出聯合企業界與外勞輸出國，共同努力降低仲介費及深入瞭解執行網絡各組織配合上的困難，共同努力解決等建議。                                                                      |
| 陳菊(2001)/<br>植基於勞動人權與勞動競爭力之台灣外勞政策     | 1. 歷史回顧法<br>2. 文獻比較<br>3. 外勞個案<br>4. 時間序列 | 國際資本以及勞工的流動是全球化下的一個現象，當一個個國家與地區不斷被捲入全球化的浪潮之中，欲靠單一國家的力量去阻擋勞工與資本的流動是很困難的，唯有透過對人權的重視，創造勞工與勞工間的連帶，才能破解以廉價勞工替代本地勞工的資本邏輯，創造本地勞工與外籍勞工的雙贏。                                                            |
| 潘淑雯(2003)/<br>我國外籍勞工政策制定過程—政策網絡的分析    | N/A                                       | 資本家團體與勞工團體於不同時期發揮其形塑力量，卻因外籍勞工政策有其涉外特殊性，資本家團體所欲引進之外籍勞工是來自其他國家，必須由政府核准引進而非本國勞工團體所能提供，因此資本家團體與勞工團體間並無資源互賴關係，彼此間也幾乎不互動，而政府擁有是否開放引進外籍勞工的關鍵權力，位在交換網絡的中心地位主導整個政策方向，資本家團體及勞工團體則各自與政府互動。               |

資料來源：本研究整理