

2

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

外勞接續申請更簡便

勞動部修正外籍勞工轉換 僱主準則

勞動部勞動力發展署跨國勞動力管理組視察 黃偉誠

活用法規



勞動部於 103 年 10 月 17 日修正發布外籍勞工轉換僱主準則，配合網頁化資料系統的建置完成，減省相關文件的檢附，使程序更為簡化。另明定遭受人身侵害或人口販運等特殊情事的外勞，可以跨不同的工作業別轉換僱主，以保障外勞的工作權益。同時並規範雙方合意接續聘僱期間內應辦事項之期限規定等，以強化外籍勞工轉換僱主的措施。

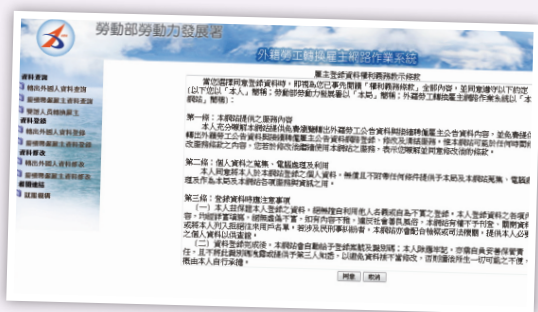
勞動部已於日前建置完成網頁化資料系統及修訂申請書表，僱主向勞動部申請聘僱外勞時，於申請書表中填寫相關證明文號或序號資料，勞動部即可透過系統連線到中華郵政公司、勞工保險局、各地公立就業服務機構、縣市政府等單位存取所需要的部分申請資料，減省僱主申請外勞所需提供接續聘僱的申請文件，預估每年約有 5 萬名申請接續聘僱外勞的僱主受惠。

依照現行外勞轉換僱主的規定，外勞在國內工作以從事原行業的同一個工作業別為原則，例如：外勞受聘僱在國內從事家庭類的工作，如果轉換到不同

的僱主處繼續工作，仍只能從事家庭類的工作。為了保障外勞在國內的工作權益，對於遭受到性侵害、性騷擾、暴力毆打或人口販運等形式問題的外勞，特別考量他們的心境，在外勞轉換僱主準則中增訂，讓他們可以跨不同的工作業別轉換到不同的僱主處工作。

另外，針對新僱主與轉出外勞以雙方合意接續聘僱申請期間的規定，勞動部在此次修正中也明確規範，外勞經勞動部核准轉換僱主的 60 日內，如果新僱主透過公立就業就業服務機構，或是新僱主和外勞以雙方合意接續聘僱等方式承接外勞，都應該在承接外勞後 3 日內，向工作所在地的縣市政府辦理接續聘僱通報，並在 15 日內向勞動部申請接續聘僱許可。

過去勞動部對於申請外勞的僱主，如果申請資料不齊全，要求僱主補正而無法補正時，依照規定，會核發僱主該補正期間聘僱外勞的聘僱許可並收取就業安定費，造成部分僱主利用此短暫聘僱機會來試用外勞。勞動部為加強外勞聘僱管理，本次也修正規定，經發現此種不具申請外勞資格的僱主，如有前述的這種情形，將不予核發接續聘僱許可，又如有非法容留或聘僱未經許可外勞的情形，將依就業服務法相關規定裁處。



當前勞動基準法有關 產假規定之研議方向

勞動部勞動條件及就業平等司視察 蔡瑩潔



臺灣近年來生育率偏低，長遠而言將造成國內勞動力與生產力不足，進而影響國家整體競爭力。勞動部為提供勞工友善的工作環境，使受僱者能兼顧工作與生活平衡，積極思考如何強化落實憲法性別平等之精神。

我國 8 週給薪產假源自於 20 年 8 月 1 日施行之工廠法，實施迄今已 83 年之久。現行有關產假之規定，查勞動基準法第 50 條規定：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」性別工作平等法第 15 條亦有相類規定。



依國際勞工組織 ILO 第 183 號母性保護公約第 4 條及第 6 條規定，女性勞工至少應享有不少於 14 週之產假；產假應包括分娩後 6 週之強迫假期。因產假而缺勤之婦女，應依據國家法律、規章、或任何符合本國習慣之其他方式給予現金給付。又現金給付之金額應足以維持其本人及其嬰兒之健康與適當之生活水準。

因此，值得我國思考之主要方向有二：第一，現行之產假日數是否足夠？第二，產假期間之經濟保障是否足夠？茲先從國際比較觀點分述如下：

現行產假日數是否足夠？

除國際勞工公約對於產假之規範為不少於 14 週外；經參考其他國家制度，歐洲地區有 98% 的國家提供 14 週以上之產假、美洲及加勒比海地區有 94% 的國家提供 12 週以上之產假；非洲地區有 80% 的國家提供 12 到 17 週之產假；至於亞洲地區，則有 82% 的國家提供 12 到 18 週之產假¹。我國現行 8 週產假期間，從數字上看，相較於世界各國規定，數字上偏低。

但國際勞工公約所稱產假（maternity leave），其實質內涵係包含適當保護母親及嬰兒健康之混合目的。部分國家甚至將產後母體恢復假期與照顧年幼子女目的

之育嬰假整合統稱為產假。然而我國產假規定原始目的在提供母體產後恢復及休養之用。

產假期間之經濟保障是否足夠？

依國際勞工組織 ILO 第 183 號母性保護公約第 6 條第 3 項規定，現金給付依國家法律或習慣係以先前之收入為計算基礎者，此項給付之金額不得低於各該婦女先前收入 2/3。另查歐洲地區有 94% 的國家提供至少 14 週之現金給付且給付金額高於產前薪資 2/3 以上、美洲及加勒比海地區有 55% 的國家提供 12 到 13 週之現金給付且給付金額高於產前薪資 2/3 以上；至於亞洲地區，有 46% 的國家規定給予 12 到 14 週之薪資且其金額高於產前薪資 2/3 以上，有 32% 的國家依法提供 12 到 13 週之現金給付且給付金額高於產前薪資 2/3 以上，有 21% 的國家提供 14 週以上相當於產前薪資之現金給付，另有 4% 國家未提供任何給付²。

我國除勞動基準法 8 週產假期間課僱主工資應予照給之規定外，勞工保險條例已修正生育給付規定，按其平均月投保薪資一次給與生育補助費 60 日。爰受僱主僱用工作 6 個月以上之女性勞工，實質上合計有 16 週以上之經濟保障，產假期間薪資替代率粗估約達 200%；受僱未

滿 6 個月之女工，其薪資替代率亦約有 150%，已較大部分國家為高。

與國際勞工公約及世界各國制度相較，我國產假期間之經濟保障似屬足夠，但產假期間確實較短。惟近年來，性別工作平等法（原兩性工作平等法）考量受僱者親自養育幼小子女之需求，已訂定育嬰留職停薪規定。另，為積極促進受僱者工作與生活平衡，鼓勵生育並建構友善懷孕受僱者及其配偶之工作職場，該法施行以來已歷經 5 次修正，近日並增訂有薪產檢假 5 日、延長有薪陪產假至 5 日、放寬受僱者可依法申請育嬰留職停薪條件等規定（立法院於 103 年 11 月 21 日三讀通過），相關法制，併同補充廣義的產假需求。

又參考其他先進國家產假制度，總給假日數可區分為強制休假及非強制休假，強制休假之週數僱主應工資照給，至於非強制休假之週數則不強制僱主給薪，可由受僱者自由決定是否返回職場。例如日本產假為 14 週，其中 6 週為強制休假；南韓產假為 90 日，其中 45 日為強制休假；

法國產假為 16 週，其中 8 週為強制休假；德國一般產假為 14 週，其中 8 週為強制休假³。

此外，我國勞動基準法產假期間薪資給付責任係完全由僱主負擔，與多數國家主要係採取社會保險或公共基金來補助產假期間的工資有所差異，有學者即認為，勞動基準法產假薪資規定不符合國際社會的主流作法⁴。綜上，似可參考其他先進國家之作法，朝向延長產假期間，但延長部分之天數不課僱主強制給薪之方向，研議其可行性。

產假規定之修正將直接影響勞僱權益重大，並須考量包括延長產假期間是否增加社會保險支應，以及現行勞動法令相關請假規定是否整併等相關配套措施。有關調整方向未來仍須持續研議，整體規劃，並須邀集勞僱團體及相關部會研商，凝聚社會共識，於兼顧我國國情下，力求我國產假規定符合國際規範並趨近於世界先進國家制度。☺

¹Working Conditions Laws Report 2012 –A Global review，International Labour Office，Geneva。

²出處同上。

³2013 Employment Terms and Conditions Report-Asia Pacific、Western Europe，Towers Watson Data Services。

⁴劉梅君教授，產假薪資的修法期待，收錄於 103 年 3 月 8 日女性新視界婦女權益願景前瞻會議資料。