

我國移工權益保障之探討

張嘉宏 | 勞動部勞動力發展署 視察

洪明陽 | 勞動部勞動力發展署 科員



◎ 壹、前言

我國引進移工歷史，可追溯至1989年，當時為因應重大公共建設所需的人力資源，行政院核定「十四項重要建設工程人力需求因應措施方案」，開放讓14項重大工程的得標廠商在國內無法取得足夠人力時，得依規定引進移工。這項措施是我國首次以政策形式正式引進移工。當時，《就業服務法》尚在研議階段，相關制度與規範尚未健全，直到1992年《就業服務法》正式頒布，移工的引進與管理才納入法律體系中，確立了基本的法律依據與運作機制，為後續移工政策的推動與執行提供明確的法制基礎。

隨著時間推進，我國社會面臨日益嚴峻的少子女化與高齡化問題，造成勞動市場的結構性轉變。工作年齡人口逐年減少，導致整體勞動力供給趨於緊縮；同時，國內人口受教育程度提高與工作價值觀的轉變，使許多勞動條件較艱困或高強度的工作無人願意從事，進一步加劇了特定產業的人力短缺情形。特別是在製造業、營建業、農業與長照等領域，皆面臨長期且嚴重缺工，對移工的依賴程度也因此持續上升。

根據勞動部統計，截至2025年6月底，全國合法受聘僱移工總人數已達74

萬2,254人，其中，產業類移工高達52萬4,120人，占總數約70%，並集中於工廠、建築及農業現場等基層崗位；而社福類移工則有21萬8,134人，占約30%，主要從事家庭看護與照顧服務，協助家庭照護長者與失能者，彌補長照人力的不足，顯示移工已成為支撐我國經濟與社會運作的重要勞動力¹。移工在我國扮演的角色已不僅僅是補充勞力，更是維持社會穩定與經濟發展的關鍵一環。

我國移工制度從早期的臨時性政策措施，逐步發展成具規模與制度性的管理體系，而面對勞動市場持續變動與人口結構的長期挑戰，移工的角色只會越來越重要。未來，如何在滿足勞動市場需求的同時，提升移工權益保障、規範仲介制度，將是我國制定與調整移工政策時必須審慎考量的重要方向。

◎ 貳、我國現行移工權益保障相關制度

勞動部重視移工對台灣勞動市場的貢獻，理解他們在照護、製造、營建等領域扮演重要角色，為保障移工工作權益，勞動部已建置入國前、入國後及出國前之完整權益保護體系：

一、移工入國前之保護

為協助移工順利來台工作，我國設置「直接聘僱聯合服務中心」（以下簡稱直聘

中心），提供雇主以直接方式聘僱移工，並協助辦理申請文件轉寄、諮詢與查詢等服務，以簡化程序、提升行政效率。此外，依據《就業服務法》，雇主與移工應於聘僱前簽訂書面勞動契約，載明工資、工時與休假方式，雙方須依約履行權利與義務。另為落實資訊透明與費用管理，移工來台所需之費用，應詳實記載於「外國人入國工作費用及工資切結書」，並由雇主、移工、國內及國外服務單位共同簽署，經來源國政府驗證後，作為主管機關入國後查核之依據。最後，為促進雙方對相關法令與生活環境之了解，首次聘僱家庭看護或幫傭之雇主須參加聘前講習，而移工則可於來源國參與職前課程，並透過影片方式認識在台生活須知與就業資訊，協助其順利適應。

二、移工入國後之保護

移工抵達台灣後，政府於桃園及高雄國際機場設有服務站，提供接機協助、法令宣導與諮詢服務。在工作期間，若移工遇有符合規定之情形，可經核准後申請轉換雇主，並透過官方資訊系統查詢接續聘僱機會。為強化保障，自2022年起，雇主需為家事移工加保勞工職業災害保險，以提供醫療與給付保障。勞動部另設有1955勞工諮詢申訴專線，提供全年無休之多語服務，並由地方主管機關設置諮詢服務據點，安排雙語人員提供法令說明、工作適應、心理支持等服務。另為確保聘僱

1. 資料來源：勞動部勞動統計查詢：<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=100&kind=10&type=1&funid=wqrymenu2&cparm1=wq64>。

關係的穩定與合法性，主管機關也定期進行訪查與輔導，並辦理法令宣導、文化交流與多語課程活動，增進雇主與移工之互動與理解。此外，政府透過多語手冊、外語網站及社群平台持續推動相關宣導，倘若移工因特定情形需協助轉換工作或安排臨時住宿，亦可由地方主管機關依照程序辦理協助。針對外籍漁工部分，我國已於2022年4月通過「漁業與人權行動計畫」，保障海上作業勞工權益（包含外籍漁工），勞動部持續就該計畫有關「強化生活條件與社會保障」、「強化仲介管理」等對應具體行動持續推動各項工作。此外，如外籍漁工有遭強迫勞動、人口販運等權益受損情事，均可透過勞動部1955專線進行申訴並請地方政府交查，如屬遠洋漁工案件，將請農業部進行查處。

三、移工出國前之保護

聘僱關係終止或期滿前，若雇主與移工雙方同意提前終止契約，應依規定至當地主管機關辦理解約驗證程序，以確認雙方意願並保障程序正當性。此外，移工於出境時如有相關問題或需提出申訴，亦可至機場服務站尋求協助，確保其權益在離境前獲得妥善處理。

參、其他權益保障精進措施

除前述勞動部對移工在入國前、入國後及出國前所建立相關保護措施外，為進一步強化對在台移工之保障，協助其順利適應我國生活環境，並兼顧移工個人權益

與雇主需求，勞動部積極推動多項政策與服務措施，期能建立更友善之工作與生活環境，說明如下：

一、家事移工權益保障強化：

- (一) 成立移工一站式服務中心：為強化家事移工權益意識，勞動部自2023年1月1日開辦新聘家事移工入國講習服務，透過3天2夜之課程講習及案例宣導，提升移工對於自身權益認知及後續尋求協助管道，並簡化聘僱許可、居留證、生活照顧通報、職災保險及全民健保等法定文件申辦作業（如圖1）。



▲ 圖1：一站式服務介紹

- (二) 喘息及短期照顧服務：為保障移工休假權益及兼顧被看護者照顧需求，勞動部自2018年12月1日起補助衛生福利部推動擴大外籍看護工家庭使用喘息服務，長照需要等級2至8級者，均可在家庭看護移

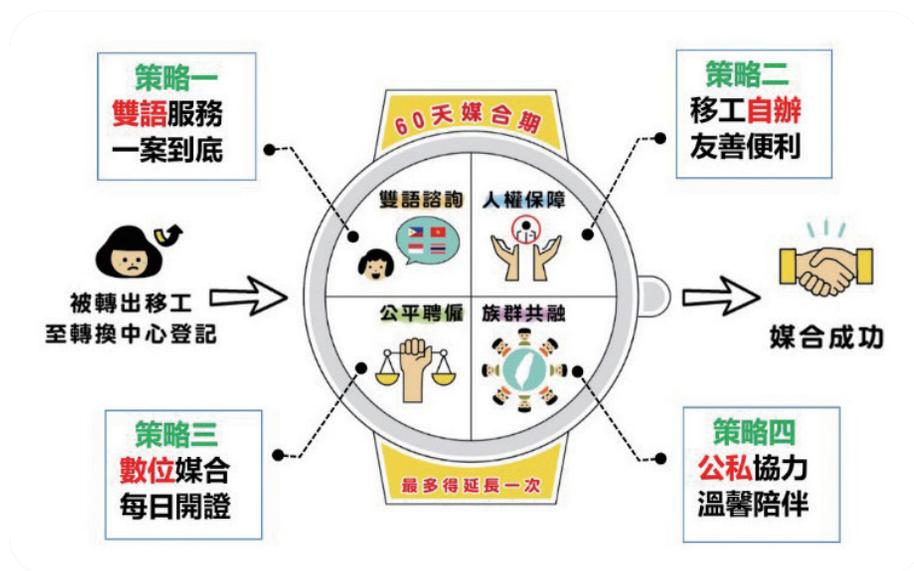
工休假時，申請喘息服務，以促進勞雇關係和諧。又勞動部於2023年1月1日再推動「聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務」，雇主可以合計運用上開喘息服務及短照服務，兩者併計可達52日/年，以保障移工週休1日權益，並兼顧被照顧者照顧品質。2024年度喘息服務使用人數約114萬人次；短期照顧使用服務人數約55萬。

- (三) 家事移工調薪：家事移工（含家庭看護工及家庭幫傭）非適用我國《勞動基準法》規定，其薪資係與雇主約定並簽定書面契約，勞動部為合理改善家事移工薪資結構，已於2022年8月10日針對新引進或期滿續聘或轉聘之家事移工每月薪資，由1.7萬元調高至2萬元，同時提供聘僱看護移工的低收及中低

收入雇主薪資補助，每月補助3,000元，補助期間為3年。

二、穩定移工在台工作：

- (一) 設置移工轉換服務中心：為精進公立就業服務機構主動媒合雇主與移工之機制，提供雙語服務及轉換雇主資訊，解決因語言不通，資訊不完整之情形，勞動部勞動力發展署於2023年2月24日及9月1日分別於彰化及桃園設置「雇主聘僱移工轉換服務中心」，透過重新設計公立就業服務機構辦理移工轉換登記及承接服務流程，提供一案到底、就業資訊、深度諮詢、預約媒合等服務，促進移工順利轉換雇主或工作。(如圖2) 2024年度桃園及彰化雇主聘僱移工轉換服務中心提供移工轉換服務7,597人次，雙語諮詢服務3,000人次。

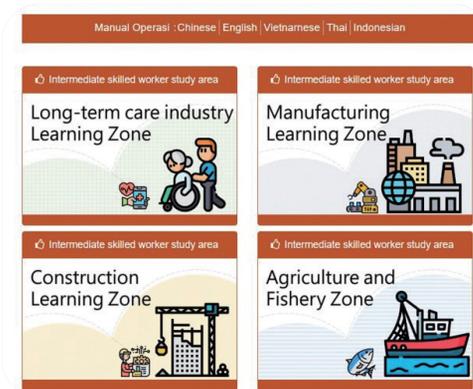


▲ 圖2：轉換中心服務概念圖

(二) 設置移工留才久用服務中心：為解決國內產業人才短缺，勞動部自2022年4月30日起推動「移工留才久用方案」，並於2023年12月6日成立「移工留才久用服務中心」。留才久用服務中心提供現場臨櫃諮詢服務，並主動諮詢有意願之雇主，實地入廠輔導，完整說明申辦規定相關注意事項；另針對未委任仲介申辦中階技術人力之雇主，協助轉介直聘中心，提供單一窗口專人專案一案到底服務。

三、鼓勵移工再學習：

(一) 移工數位學習平台：為使移工學習不受地域及時間限制，勞動部自2024年1月起辦理移工數位學習服務，針對在台之印尼、越南、菲律賓及泰國產業類及家事類移工，辦理越南、印尼、泰國及菲律賓 (Tagalog) 語版 (下稱4國語版) 線上數位華語教學，並成立4國語版線上華語學習社團，增進移工華語能力並提升在台生活適應能力 (如圖3)。



▲ 圖3：移工數位學習圖片_數位華語教學，增進移工華語能力並提升在台生活適應能力。

(二) 家事移工補充教育訓練：依《長期照顧服務法》第64條及衛生福利部《外國人從事家庭看護工作補充訓練辦法》規定，家庭看護移工受聘僱於長照服務對象，雇主可為其申請接受補充訓練。為提升家庭看護工照顧服務能力，勞動部配合衛生福利部辦理前開補充訓練之實體集中訓練與到宅訓練，倘民眾所聘僱之移工於入台後有訓練需求，勞動部於外國人勞動權益網提供實體補充訓練開班資訊，另為提供更多元及便利之訓練管道，勞動部自2017年起推動補充訓練數位學習課程，目前已有23類74門數位課程，課程內容包括照顧技巧及語言能力等，民眾可依自身需求建議移工參訓。

四、強化私立就業服務機構管理：

(一) 私立就業服務機構服務品質評鑑：為督促從事跨國人力仲介業務之私立就業服務機構注重經營管理及提升服務品質，維護入國工作之外國人力仲介市場秩序，並作為獎優汰劣及雇主或求職人選任參據，勞動部制定「私立就業服務機構從事跨國人力仲介服務品質評鑑要點」，並依評鑑指標之「品質管理」、「違規處分」、「顧客服務」及「其他事項」等四大類進行評鑑，評鑑內容包含要求私立就業服務機構需定期電話聯繫或親自訪視移工，並提供相關資訊，例如要提供移工防疫、職業安全、懷孕之權益事項、外籍看



護工入國後補充訓練課程之相關宣導資訊，及提供移工通曉其母語之相關勞動法令、申訴、反映問題及緊急連絡管道，並要求要建立處理機制。評鑑成績分為A、B、C三個等級，如私立就業服務機構評鑑成績連續2年為C級者，其許可證期屆滿後，勞動部將不予重新換發許可證。

(二) 私立就業服務機構定期訪查及高風險專案查察：為保障雇主及移工權益，確保私立就業服務機構依規定辦理就業服務、收費及備置暨保存文件，勞動部已制定訪查計畫，要求地方政府依據私立就業服務機構評鑑成績，由地方政府定期訪查（90分以上1年1次；80分以上未滿90分6個月1次；70分以上未滿80分4個月1次；未滿70分3個月1次），以落實對私立就業服務

機構管理；此外，勞動部每年針對高風險之私立就業服務機構進行查察（例如：評鑑成績C級、拒絕評鑑或者是1955申訴專線接獲申訴之私立就業服務機構等），遏止私立就業服務機構違法之情事。

(三) 外國人力仲介公司停權機制：為確保外國人力仲介公司善盡招募選任及關懷責任，保障移工權益，《私立就業服務機構許可及管理辦法》規定，勞動部定期於每年3、6、9、12月查核外國人力仲介公司，如經查核外國人力仲介公司輸出移工來台有行蹤不明比率過高情事，將通知外交部及駐外館處，暫停受理該外國人力仲介公司代辦移工簽證，暫停日數按情節，暫停7日至28日。2024年共查核9家行蹤不明比率過高之外國人力仲介公司，並已處停權處分。

► 肆、未來展望

我國近年在移工政策與權益保障方面已持續精進，從法制建構、制度設計到執行機制，逐步建立起以人權為本的管理模式。勞動部建立多項措施，包括前述有關直聘中心、入國職前講習、1955 申訴專線等，顯示我國對保障移工基本勞動條件與尊嚴的重視，後續將持續朝以下方向前進：

一、強化政府角色：

(一) 強化「雇主聘僱移工轉換服務中心」服務效能：鑒於移工於轉換雇主時常遭遇語言溝通困難，辦理轉換雇程序未有雙語人員引導與協助及雙語環境不夠友善等，致影響其轉換權益，為強化政府於聘僱中的角色，將結合各地方政府移工諮詢服務中心，藉以整合雙語人力資源，提升公共服務品質，強化移工轉換雇主相關服務，保障移工工作權益。

(二) 強化直聘中心服務效能：為提供雇主與移工就近使用直聘服務，初期規劃於中部及南部各設置 1 處分中心，並視分中心辦理情形，滾動檢討辦理成效，逐步增設直聘分中心，並規劃提供直聘雇主於辦理申請招募聘僱移工及聘僱期間應辦事項協辦服務，以完善直聘雇主服務。

二、生活適應與權益知能提升

文化差異與語言隔閡，經常使移工在遭遇權益侵害或勞資爭議時無法及時表達或了解自身處境。勞動部已製作多語版勞工手冊、推動職前講習、建置外國人勞動權益網、多語申訴平台（如 Line@移點通、1955 申訴專線），然為進一步提升移工對於法令及生活認知，勞動部將持續與地方團體及 NGO 合作，深入移工生活圈並推動法律宣導與生活課程，鼓勵移工主動尋求協助，並精進既有教材與宣導方



式，如使用圖像、影片與情境模擬方式進行說明，增進實際理解效果，強化宣導效果，協助移工了解自身權益。

三、對移工制度的社會觀感與人權期待

隨著國際對人權與企業責任重視提升，責任商業聯盟（RBA）明確要求企業保障勞工基本權益，特別強調移工不得負擔招募費用，以防止其陷入債務與遭受剝削。歐盟《企業永續盡職調查指令》（Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD）亦規定，大型企業須對供應鏈中的人權風險負起法律責任，落實公平、透明的聘僱流程。

為呼應國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）提出的《公平招募原則》，勞動部設立「直聘中心」，與越南、泰國、菲律賓及印尼合作，協助製造業雇主直接選工，減輕移工來台成本與剝削風險。勞動部於2023年8月10日舉行的「第10屆台印勞工工作層級會議」中，勞動部與印尼已達成共識，將直聘專案的選工類別從製造業擴大至機構看護及農業，隨後在2024年8月14日舉行的「第9屆台菲勞工會議」中，亦與菲律賓協議



擴大類別至機構看護工。未來勞動部將持續與各來源國協商，鼓勵雇主多利用直聘制度，打造更公平、安全且符合國際標準的移工聘僱環境。

四、結論

我國在移工權益保障方面已有法制基礎與行政體系作為支撐，並透過各項政策與制度致力提升勞動條件與融入在台生活。未來，勞動部將持續透過強化政府角色功能，深化移工在台生活與權益知能提升、強化私立就業服務機構管理，並穩健接軌國際人權標準，促進我國勞動市場永續發展與社會整合，共同營造友善的勞動環境。