

捍衛在臺外籍漁工權益

宜蘭縣漁工職業工會李麗華獲美頒英雄獎

採訪撰文 卓嫻君

美國國務院於今年六月發表的「2017年人口販運報告」，我國連續8年名列防制人口販運成效最佳名單，國務卿提勒森與川普總統千金伊凡卡更頒贈「2017年打擊人口販運、終止現代奴役英雄獎」，給來自臺灣宜蘭縣漁工職業工會的創辦人兼秘書長李麗華，這也是臺灣人首度獲獎。

李麗華於2013年協助外籍漁工創立臺灣第一個外籍移工工會，為在臺籍漁船上工作卻不受重視的漁工發聲。李麗華將數百件涉及剝削、虐待漁工和酬勞過低的案例記錄造冊，讓臺灣和國際注意到漁工遭剝削的情形，更成功讓一件印尼漁工死亡案件重啟調查。



致力為勞工權益奔走

李麗華是道地的臺灣人，自年輕就參與工運活動，曾在臺北市政府勞工局擔任4年約聘人員，負責外籍勞工諮詢，後來她一直在民間組織從事社會服務工作。任職過塵粉症礦工組織，為本國勞工處理職業病、職業災害個案，爭取勞保賠償；以及希望職工中心、浩然基金會，協助處理外勞勞資個案，早期個案多為看護工、家事類勞工、廠工等。

李麗華不論在政府部門或在哪裡都全心投入，手機通常24小時不關機，她笑說：「工運人士轉到體制內工作，劣根性已經在了，不喜歡草率結案，經常在挑戰官僚體系，在體制內工作很辛苦。」

離開公部門後，李麗華更能放手發揮專才與抱負，她提起幾年前的重大工安意外，機場捷運坍塌造成一名泰籍勞工重傷，胸口以下癱瘓，只能靠呼吸器苦撐，但營造公司只願意花60萬元賠償，她自告奮勇向過去的老東家臺北市政府勞工局調解，最後為受傷外勞與家人爭取到200多萬元賠償金和該有的勞保補助，還有醫護專機送回清邁。她做這些努力，全都出自與生俱來的正義感。

某次她因處理一件宜蘭受傷移工的個案，接觸到在地的菲律賓漁工，試著了解狀況後，



浮現出很多問題，她表示當時覺得那是一個荒蕪沒有落實勞動法規的地方，漁工只能住在船上，長時間工作，還要被扣 5 千元的膳宿費，一點保障都沒有。李麗華發現外籍漁工的狀況，是她所遇過最糟糕的剝削，李麗華總是從困難的事情著手，她跟自己說：「生活可以過得去就好，只要可以多幫助一些人，哪裡沒人做，我就去做。」從此她在住家桃園中壢和宜蘭兩地間奔波，幫忙組織全國第一個外籍漁工工會。

毅力與勇氣跌破大家眼鏡

依法組織產業工會，先要找到 30 個人加入，這對本國人來說不難，但對外籍漁工來說，自己要成立工會比登天還難，外籍勞工冒著被雇主、仲介威脅，甚至被解聘的風險，

到蘇澳聖三堂教會聚會，由於居留證被雇主或仲介扣留，讓李麗華花費一整年的時間籌備，她在燈光下反覆照著模糊的居留證印本，才終於拼湊出 30 個外勞的居住地址。

送出申請書時，連公單位的人都錯愕，沒想到會有人想幫外國人成立工會，特別是在宜蘭這個地方，即使過程中一再被刁難退件，被反對者施壓放話要蓋她布袋，都無法阻止她的決心。

問起李麗華家人是否因擔心而反對，她提到剛開始籌備時，連菲律賓籍的丈夫都不敢相信自己太太會做這種工作，不但出生入死還要自己掏腰包，有一段時間也不太能理解，卻還是默默支持她；至於她的父母親則從她



年輕開始，就對她的選擇非常尊重，知道她自己會做最好的決定，把生活安排好。李麗華說：「她們瞭解飛黃騰達賺進大把鈔票，本來就不是我的人生目標。」

2013年5月YMFU宜蘭縣漁工職業工會宣布正式成立，第3年時，曾多達2百多名的會員，目前則約有1百多名會員，有些特地從大溪漁港、烏石港而來，也有來自漁業興盛的高雄、屏東等地的移民團體前來取經，盼能讓移工組織工會的風氣持續擴散。

捍衛自己的權益從勞教開始

李麗華替外籍漁工設立工會辦公室，讓他們有可以聚會，可以洗熱水澡的地方，但並非就能解決所有問題，即使明文規定颱風天應讓外籍漁工上岸避難，卻依然有雇主要求漁工必須冒著生命危險顧船，而他們仍無法拒絕雇主要求不合理的要求。多年以來，雇主要沒有提供岸上的固定居住地點，卻還是從他們2萬1千元的基本薪資中，用各種巧立名目的方式擅自扣下5千多元的膳宿費，而雇主與仲介用相互推託是對方扣了膳宿費，和一

再拖延的方式讓外籍勞工始終領不到該領的薪資。剛成立工會時，李麗華就蒐羅出數百件涉及剝削、虐待漁工和酬勞過低的案例記錄造冊，包括勞保、膳宿費、加班費、年假、仲介費的問題，讓漁工們在媽祖廟前申訴，表達意見，每項都有1百多人簽名表示自己遇到相似的狀況，引來不少關注。也曾支持外籍漁工用抗爭的方式爭取權益，不顧丈夫反對，領出丈夫戶頭裡僅剩的5千元，幫助外籍漁工湊錢到臺北火車站抗爭，反應膳宿費、長工時的問題。

李麗華是工會中唯一的臺灣人，也是唯一懂得勞動法規的人，面對這些勞資爭議的放大版、發生頻率高，李麗華並非想要經常用激烈的抗爭作為手段，她說：「不能為了伸張正義影響外籍勞工的生計，讓他們沒有收入能寄回給故鄉的家人。」

因此她用培育種子幹部的方式改變現況，為外籍漁工們安排勞動教育，在處理個案的過程中，讓他們知道法律規範，學習如何自己爭權益，未來也可以幫助其他遇到同樣問題的人。她表示：「工會成立的主要目的，在於揭示外籍漁工原本就該有權利，讓他們自主發聲，而我在從旁協助，但因身分教育程度、語言文字表達無法突破，所以一直需要我站在前面幫他們。」

將心比心 倡議全民監督

李麗華說：「抱怨找不到漁業人才前，應先反省自己提供的薪資水準是否合理，認為



外勞越廉價本勞越容易失業，如果外籍勞工就該給廉價的基本薪資，那麼本國人的工作機會反而會變少。如果這些人也是我們自己的親人，去澳洲打工，會期待拿到當地的薪水標準還是臺灣的薪水標準呢？誰會希望跑了大老遠卻賺不到錢。」她不過是希望每個人換位思考，更有同理心。

外籍工會與本國的工會因為身分待遇不同，就算不能完全相同，至少平等一點，拉近差距，假使也享有跟本國勞工一樣的權益，雇主也就不敢輕忽違法。李麗華希望外籍勞工可以不透過仲介公司直接來臺工作，不會因為雇主欠缺法律知識，被仲介慫恿而跟著違法，應該讓外籍漁工在臺灣領到他們應得的合理工資，縮短在臺工作時間，可以提早回家團聚。

她期盼政府必須信守落實國際勞工組織 (ILO) 公約第 188 號的人權義務，給予漁工最起碼程度的工作條件、住宿、飲食、職業安全衛生、健康醫療與社會保障漁工基本人權。李麗華建議：「用國際的壓力，做更多的社會倡議讓大眾看的清楚在當中的角色，身為納稅者，不能坐視讓既得利益者剝削勞工，我們都有這樣的責任，去揭露或防堵。」當初，接受美國在臺協會推薦申請「打擊人口販運、終止現代奴役英雄獎」，最大考量就是即使沒有得獎，也能透過這個獎項，讓議題可以被關注到，擺脫外籍漁工被奴役的狀態，她很高興成為美國國務院表揚的 8 位獲獎者之一，能證明她過去的堅持跟主張是對的，也讓她更有繼續奮鬥的動力。



外籍勞工仲介公司的退場機制

中華民國工業協進會專員 謝堯凱

壹、前言

由於經濟發展及推動重大建設工程需要，政府自民國 78 年開放外籍勞工來臺工作，依據勞動部統計資料，來臺工作的外籍勞工人數自 91 年的 303,684 人成長至 105 年的 627,768 人（如圖 1），其中產業類外籍勞工占 387,477 人（製造業 370,222 人、營建業工程 6,383 人、漁工船員 10,872 人），社福類外籍勞工占 237,291 人（看護工 235,370 人、家

庭幫傭 1,921 人）。

由上述數據發現，外籍勞工人數逐年增加，增加速度越來越快，過去，外籍勞工從 30 萬人經歷了 10 年才至 40 萬人，但從 40 萬人僅 4 年就提升到 60 萬人。外籍勞工已成為製造業以及醫療保健及社會工作服務業等重要的人力來源，而外籍勞工之人力素質及相關外籍勞工管理機制對於我國經濟發展更具有相當之影響力。

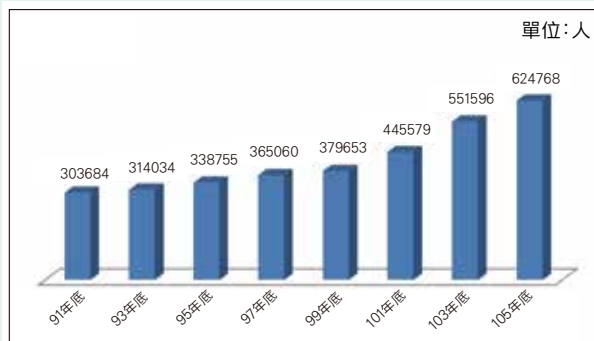


圖 1. 91 年至 105 年外籍勞工引進人數

其次因為雇主不熟悉外籍勞工的引進程序及相關法令，所以大多數都是透過私立就業服務機構（以下簡稱人力仲介公司）來引進，外籍勞工來台灣工作後，因為語言、文化隔閡，工作及生活上均仰賴人力仲介公司居中協助及安排處理，因此，人力仲介公司已經成為外籍

勞工引進和管理的重要環節，影響著外籍勞工的管理品質，甚至關係到外籍勞工的政策規劃。

貳、人力仲介公司現況

一、仲介公司的設立

我國依「就業服務法」規定人力仲介公司是為特許行業，須經主管機關許可核發許可證後，才可以從事就業服務業務。依據其仲介對象、地區分為經直轄市、縣(市)政府許可從事仲介本國人在國內就業之私立就業服務機構，及經勞動部許可從事跨國人力仲介業務之私立就業服務機構。

另依私立就業服務機構許可及管理辦法第11條規定，仲介外國人至中華民國工作、或依規定仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作、或仲介本國人至臺灣地區以外工作之營利就業服務機構，最低實收資

本總額為新臺幣 500 萬元，每增設一分公司，應增資新臺幣 200 萬元。其次，依第 14 條規定，辦理仲介外國人至中華民國工作、或依規定仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作、或仲介本國人至臺灣地區以外工作之營利就業服務機構，依第 13 條第 1 項第 5 款規定應繳交由銀行出具金額新臺幣佰萬元保證金之保證書，作為民事責任之擔保。

為保障雇主和外籍勞工權益，穩定人力仲介市場，目前人力仲介公司係採許可制，須經勞動部許可始得從事就業服務業務，許可證效期為 2 年，效期屆滿前 1 個月內，須向勞動部申請換證。另須每年度接受評鑑(評鑑等級分為 A、B、C 3 等級)，若評鑑等級連續 2 年為 C 級者，勞動部則不予許換證。

二、仲介公司家數概況

從事跨國的人力仲介公司家數從民國 91 年起成立的 136 家至 106 年 7 月底成長至 1,695 家。16 年期間勞動部許可了 3,731 家仲介公司設立，期間因為經營不善、評鑑制度、違規處分、行蹤不明比率過高、自行申請終止營業等關等原因共有 1,996 家(含 51 家被廢止許可證)，退場比率為 54.57%(如圖 2)。

而產業發展及人口老化的因素，讓引進的外籍勞工人數快速成長，也讓有志從事人力仲介的人看到利基，積極投入這個市場。以近 5 年為例，每年平均約有 160 家人力仲介公司成立，(如圖 3)。



圖 2、人力仲介公司許可狀況

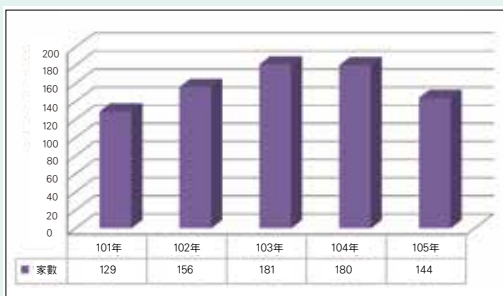


圖 3、近 5 年仲介公司成立家數



三、仲介公司的角色及定位

由於人力仲介公司在整個勞動力仲介的過程中，所擔任的角色非常重要，人力仲介公司的功能依就業服務法第 35 條規定敘述如下：

- (一) 職業介紹或人力仲介業務。
- (二) 接受委任招募員工。
- (三) 協助國民釐定生涯發展計畫之就業諮詢或職業心理測驗。
- (四) 其他經中央主管機關指定之就業服務事項。

人力仲介公司除了提供仲介服務之外，針對仲介業者之定位，中華人力資源管理顧問公司總經理胡嘉遜曾提出多元角色之說法：

- (一) 熟悉政策、法令、規章，提供諮詢並協助外籍勞工行政及處理事故之「法律顧問」。
- (二) 代辦手續，填寫文件、用印、認證文書之「代書」。
- (三) 蒐尋勞工供雇主選擇，並協助媒合聘僱之典型「仲介」。
- (四) 協助雇主作勞動規劃、管理計劃、勞資

溝通、行為輔導等之「管理顧問」。

- (五) 若提供外籍勞工入、出境服務，則機票護照、居留證之掌握，計薪、完稅、交通、託運、出關之辦理，或入境接機、體檢、報到等，環環相扣，有如旅行業之「領隊、OP」。

人力仲介公司雖蓬勃發展，但從業人員的素質良莠不齊，有些人員不熟悉外籍勞工引進作業的相關法令以及流程，未告知或協助之義務，導致申請時效延誤，影響服務品質及雇主和外籍勞工的權益，甚至因未能有效提供外籍勞工入境後的服務與管理，造成許多社會問題。而有些人力仲介公司因非法媒介外籍勞工等違規事項出現於媒體訊息，使在一般民眾心裡，總是負面的印象多於正面。

參、獎優汰劣－人力仲介服務品質評鑑制度

一、評鑑制度的源起與法令依據

為了有效管理及提升人力仲介公司的服務品質，勞動部勞動力發展署於 93 年起全面辦

理人力仲介公司之評鑑，並成為經常性業務，歷年評鑑結果均公布於勞動力發展署網站，以提供雇主選擇仲介公司參考。為有效執行評鑑制度及獎優汰劣，依據私立就業服務機構許可及管理辦法第 13-1 條主管機關得自行或委託相關機關（構）、團體辦理私立就業服務機構評鑑。

私立就業服務機構從事跨國人力仲介服務品質評鑑法制化實施以來，其評鑑結果對於人力仲介公司經營頗具影響力，而雇主也經常性地利用評鑑結果作為選擇人力仲介公司的依據。為持續推動評鑑制度，落實獎優汰劣措施，每年都會辦理人力仲介公司服務品質評鑑相關事宜，評鑑所有仲介公司對雇主及外籍勞工之服務成果。評鑑制度推動迄今，已經對於人力仲介公司之服務品質的提升造成一定程度的效果。而於每次評鑑結束後，皆評估雇主、外籍勞工及相關團體之需求及建議，調整修正評鑑制度或其評鑑指標。

二、評鑑目的

- (一) 獎優汰劣保障外籍勞工及雇主得到應有的服務品質。
- (二) 鼓勵仲介業者注重經營管理。
- (三) 提升仲介業者服務品質。
- (四) 了解仲介營運狀況。
- (五) 增加雇主選擇私立就業服務機構之資訊。
- (六) 作為主管機關訪查對象之參考。

三、評鑑委員的組成

評鑑委員之總人力為 250 人至 300 人，其中包含勞動部勞動力發展署及其各分署、縣

市政府人員及社會、人資、法律、勞工、管理相關背景之學者與專家。

四、評鑑指標簡介

為了達到評鑑目的，勞動部勞動力發展署邀請各領域之專家學者共同訂定評鑑指標，經過 10 年的歷程，發展、設計、調整、修正出目前的 4 大項、14 中項的評鑑指標。各中項評鑑指標設置目的說明如下。

(一) 契約簽訂及保存

促使仲介機構與雇主及外籍勞工簽訂書面契約，明確規範雙方權利義務關係，並使仲介機構對於所承辦之雇主或外籍勞工相關文件檔案，應妥善分類管理，以建立有效管理機制。

(二) 資料建檔及管制

仲介機構對於所承辦之案件，應建立相關管制表或資訊系統，以建立有效管控制制，減少疏失。

(三) 員工管理

仲介機構對於所屬從業人員應予定期教育訓練，提升服務品質，並應辦理顧客滿意度調查，瞭解顧客對該機構服務品質滿意程度，對於正面及負面反應，有獎勵或改善措施。

(四) 雙語服務

仲介機構所仲介外籍勞工應均聘有通曉該國語言之雙語人員；另參考雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 41 條規定，鼓勵仲介多聘僱雙語人員，提高服務品質。

(五) 線上申辦

為推動線上申辦，落實外籍勞工工作



許可案委由仲介機構申請時皆能採取網路線上申辦，提高申辦效率，落實節能減碳。

(六) 違規處分

促進仲介機構恪遵法令規定，以保障雇主及外籍勞工權益。

(七) 服務週期及項目

促使仲介機構定期聯繫或訪視外籍勞工及雇主，提供相關諮詢服務，並保存紀錄；並使仲介機構主動及定期告知外籍勞工及雇主相關法令或聘僱外籍勞工應辦事項，另使仲介機構提供外籍勞工及雇主非勞工行政之輔導機制。

(八) 申訴及異常事件處理

仲介機構須提供雇主申訴、反映問題及緊急聯繫管道，以利雇主對於仲介機構提供之服務不滿意或發生勞資爭議或意外事件時之聯繫。仲介機構須提供外籍勞工，通曉其母語之申訴、反映問題及緊急連絡管道，以利外籍勞工對於仲介機構提供之服務不滿意、發生勞資爭議、適應不良、抱怨或意外時之聯繫。

仲介機構須對於異常事件研擬處理機制，以達解決問題之時效性，並減少爭議。

(九) 滿意度調查

為瞭解外籍勞工及雇主對仲介機構服務品質滿意程度，並予分析及研擬改善措施。

(十) 曾受停業處分及申報暫停營業者

使仲介機構加強經營管理、遵守法令及永續經營，以提供穩定之服務。

(十一) 機場服務配合度

仲介機構對於外籍勞工入出國，應配合外籍勞工機場關懷服務計畫及外籍勞工法令宣導講習措施，以保障外籍勞工權益，提高服務品質。

(十二) 就業服務專業人員所占員工比例為提升仲介機構服務之專業性。

(十三) 外國人行蹤不明比率及協尋措施

促進仲介機構加強諮詢服務及法令宣導，並配合政府政策，以減少外籍勞工人行蹤不明率，促進社會安定。

(十四) 綜合評分

由於評鑑指標多為量化指標，特別設定此項指標，透過評鑑委員實地評鑑的專業判斷，瞭解仲介機構服務品質。

肆、仲介公司退場機制

人力仲介公司的經營並不是那麼容易，每年約有 90 家的人力仲介公司退場。其退場原因有未通過評鑑而退場，行蹤不明比率過高而退場，違反法令而退場及市場競爭而退場等原因。圖 4 為近 5 年仲介公司的退場狀況。以下針對各種原因進行介紹。

一、因評鑑制度而退場

評鑑成績分為 A、B、C 三級。並採取獎優汰劣措施，辦理表揚活動及給予調降保證金額度，以獎勵評鑑成績優良者，另外，由於人力仲介公司每兩年必需申請重新設立許可（即換發許可證），最近 2 次公告之評鑑成績為 C 級者，及評鑑成績為 C 級之仲介機構申請設立分支機構，均不予許可，以淘汰劣質仲介公司。

仲介公司因為評鑑而退場的狀況有三類，第一類是不想接受評鑑而在評鑑之前自行申請終止營業，第二類是因為不想接受評鑑而在評鑑前或評鑑現場簽寫拒絕評鑑聲明書拒絕評鑑，第三類是因為連續 2 年評鑑成績為 C 級。

以近 2 年的的退場狀況來看，104 年評鑑之前自行申請終止營業有 21 家，拒絕評鑑的有 14 家。連續兩年成績 C 級退場的有 6 家，105 年評鑑之前自行申請終止營業有 19 家，拒絕評鑑的有 7 家。連續兩年成績 C 級退場的有 7 家。

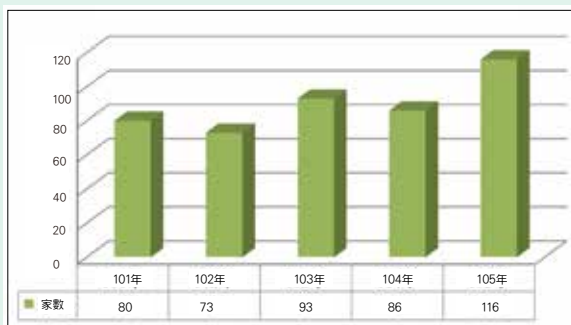


圖 4、近 5 年仲介公司退場家數

二、行蹤不明比率過高而退場

外籍勞工行蹤不明不管是對於聘僱的僱主或人力仲介公司以及主管機關都是很頭痛的一個問題，依據勞動部統計資料，目前在我國行蹤不明未查獲人數為 52,904 人，為降低行蹤不明人數及課予人力仲介公司招募選任及關懷服務的責任，依就業服務法及私立就業服務機構許可及管理辦法規定，人力仲介公司引進外籍勞工 3 個月行蹤不明的比率達一定標準以上，處以罰鍰或退場，因行蹤不明比率過高而退場的仲介公司至 106 年 7 月計有 26 家。

三、因違反法令而退場

由於人力仲介屬於國際之間的敏感事務，除了前面提過人力仲介公司採許可制，須經勞動部許可始得從事就業服務業務之外，主管機關亦訂有嚴格的法令來規範人力仲介公司。透過違法查處等措施，強化人力仲介公司管理，人力仲介公司違反重大法令，如：非法媒介或一年受停業處分兩次以上者等重大違規事項，勞動部會直接廢止其設立許可，至 106 年 7 月遭廢止設立許可仲介公司共計 51 家。另外違反其它項目，如：常發生的超收費用、提供不實資料、未竟受委任事務等情事，將處以罰鍰、停業處分和不予換證等處分。

除此之外，因為違規而受到處分的人力仲介公司，於隔年的服務品質評鑑會在違規處分項目得到相當嚴重的扣分，只要有

受到就業服務法的相關處分，至少會扣 15 分（滿分是 100、及格是 70），一般受到處分的仲介公司，當年的評鑑成績大多為 C。所以一般民眾在選擇人力仲介公司的時候可以盡量選擇未受處分，或連續幾年評鑑成績為 A 的仲介公司，要知道該仲介公司的受罰狀況也可以上勞動力發展署私立就業服務機構查詢系統 (<https://agent.wda.gov.tw/agenttext/agent/QryAgent.jsp>) 查詢。

四、因市場機制而退場

除了法令限制、評鑑制度外，還有一個很重要的原因是市場因素，外籍勞工人數雖於 4 年內成長了 20 萬人，但人力仲介公司也增加了近 500 家。

人力仲介市場的競爭是非常激烈的，為了經營，會產生許多不合理的狀況，例如大多數引進事業類外籍勞工的人力仲介公司，僅向外籍勞工收取服務費用，並不會向雇主（大多是工廠）收取人力仲介的相關費用。然主管機關當初為了避免人力仲介公司不當向雇主和外國人收取費用，已訂定私立就業服務



機構收費項目及金額標準，規範人力仲介公司得向雇主收取登記費及介紹費（以聘僱外籍勞工為例：不得超過外籍勞工第 1 個月薪資）及服務費（每年 2,000 元）；另得向外國人收取服務費（以聘僱外籍勞工為例：第 1 年每月不得超過 1,800 元、第 2 年每月不得超過 1,700 元、第 3 年以上每月不得超過 1,500 元），這些費用已經十幾年沒有調漲，在各項成本逐年增加，利潤下降的狀況下，有些人力仲介公司就因此而退出。

五、如何挑選好的人力仲介公司

談完許多人力仲介公司相關事務，究竟該如何選擇優質人力仲介公司呢？

（一）選擇合法立案且不常違法的人力仲介

表 1 近 2 年因為評鑑制度而退場之仲介家數

單位：家數

原因年度	評鑑前終止	拒絕評鑑	連續 2 年 C 級
105 年	19	7	7
104 年	21	14	6

◆ 評鑑成績查詢系統方便民眾查詢

勞動部勞動力發展署為使民眾在選擇人力仲介公司時有所依據，於每年服務品質評鑑結束後將評鑑成績上網公告，並依人力仲介公司的所在地，結合地圖式查詢系統，可以知道自己的住家附近有哪些人力仲介公司，近幾年的評鑑成績結果，並用顏色標示 A 級（紅色）、B 級（綠色）、C 級（黃色），並且可以了解仲介公司是否有受過違規或停業處分等，如圖 5 所示。有需要的民眾可以上勞動力發展署私立就業服務機構查詢系統 <https://agent.wda.gov.tw/agenttext/agent/QryAgent.jsp> 查詢。

公司

不管任何的行業，遵守法令規定是最基本的，而且人力仲介業屬於特許行業，會被開罰的原因大多與雇主還有外籍勞工的權益有關。人力仲介公司最常見的違規有【非法媒介】、【非法扣留財物】和【未盡受委任事務】等項目，依據勞動部資料，105年違反非法媒介計5家、非法扣留財物計5家、未盡受委任事務計49家，違反就業服務法其它相關法令計23家。如果想知道人力仲介公司是否有違法可以上勞動力發展署私立就業服務機構查詢系統 <https://agent.wda.gov.tw/agentext/agent/QryAgent.jsp> 查詢。就可以知道仲介公司違法的事項，罰鍰的金額等資料。

(二) 選擇評鑑成績優良且穩定的人力仲介公司

人力仲介公司服務品質，依勞動部所

訂定的4大項、14中項的評鑑指標來做檢視的標準，A級的仲介公司在合約的簽訂較落實且遵守法令，在從業人員、雙語人員、就業服務專業人員的配置上都會比較充足，進而提升對於雇主及外籍勞工的服務品質，所以人力仲介公司的評鑑成績也是一個很重要的參考值。

(三) 注意合約內容

簽合約時要注意，合約書的內容是否有使用勞動部所規定的合約範本，收費及退費金額及項目是否有照法令的規定來。

(四) 了解選工流程與外籍勞工資訊

了解外籍勞工人挑選方式、來源是否清楚？是否有提供履歷表供您選擇？有些仲介公司還會透過視訊來讓雇主選工，以免雇用到不好的或非法行蹤不明的外籍勞工。



圖5、私立就業服務機構查續查詢系統

伍、如何挑選好的人力仲介公司

前面講了那麼多有關人力仲介公司的相關事務，但該如何選擇一定好的人力仲介公司呢？

一、選擇合法立案且不常違法的人力仲介公司

不管任何的行業，遵守法令規定是最基本的，而且人力仲介業屬於特許行業，會被開罰的原因大多與雇主還有外籍勞工的權益有關。人力仲介公司最常見的違規有【非法媒介】、【非法扣留財物】和【未盡受委任事務】等項目，依據勞動部資料，105年違反非法媒介計5家、非法扣留財物計5家、未盡受委任事務計49家，違反就業服務法其它相關法令計23家。如果想知道人力仲介公司是否有違法可以上勞動力發展署私立就業服務機構查詢系統 <https://agent.wda.gov.tw/agentext/agent/QryAgent.jsp> 查詢。就可以知道仲介公司違法的事項，罰鍰的金額等資料。

二、選擇評鑑成績優良且穩定的人力仲介公司

人力仲介公司服務品質，依勞動部所訂定的四大項、十四中項的評鑑指標來做檢視的標準，A級的仲介公司在合約的簽訂較落實且遵守法令，在從業人員、雙語人員、就業服務專業人員的配置上都會比較充足，進而提升對於雇主及外籍勞工的服務品質，所以人力仲介公司的評鑑成績也是一個很重要的參考值。



三、注意合約內容

簽合約時要注意，合約書的內容是否有使用勞動部所規定的合約範本，收費及退費金額及項目是否有照法令的規定來。

四、了解選工流程與外籍勞工資訊

了解外籍勞工人挑選方式、來源是否清楚？是否有提供履歷表供您選擇？有些仲介公司還會透過視訊來讓雇主選工，以免雇用到不好的或非法逃跑的外籍勞工。