



多元就業開發方案 提供萬個就業機會

丁玉珍

壹、前言

「多元就業開發方案」自91年5月20日起實施至95年3月底止，累計實施期間將近4年，政府投入的金額約54億元，在政府實施積極性就業促進措施的領域來說比例是相當可觀的。這一路走來，不論計畫類型的變化（企業型、經濟型、社會型）、提案單位的變化（企業、政府部門、民間團體）、操作的方式的細緻化（如諮詢輔導、專案經理人、專案管理人、行銷協助、行銷創意競賽等協助措施的逐次投入）及配合行政院推動「台灣健康六星計畫」六大面向，所發展重點工作項目（如94年以社福醫療、社區治安為主軸、95年以補助觀光產業類發展計畫人力需求為主軸），可以看到多元就業開發方案和其他政策最大的差異處，就是他是非常彈性的就業政策，可以因應失業率、失業者的特性、政府部門的工作目標與整體政策規劃的需求，與其他政策（如公共服務擴大就業計畫）相互搭配，或適度調整計畫規模與運作規範，使確能達成符合社會需求，達成促進弱勢者就業之方案目標。

貳、95年度「多元就業開發方案」

95年度「多元就業開發方案」由勞委會於95年3月10日以勞職字第0950501307號令發布，基本上，95年度「多元就業開發方案」仍維持社會型及經濟型兩大計畫分類，但是在申請對象、進用人員資格、對用人單位之經費補助額度、及考核等相關規定均做了部分的修正，有關名額分配方面，則參考94年全年所核定民間團體總員額（計2,845個工作機會），此額度預估已為國內民間團體提案規模之上限，另外考量95年度與94年度方案執行期間將有部分的重疊，故95年度分配民間團體名額為2,000個，政府部門[各部會、直轄市及縣（市）政府]為8,000個工作機會，實際執行則將另依民間團體提案需求適度彈性調整。

相較94年度「多元就業開發方案」，95年度「多元就業開發方案」做了部分的調整，如提案單位資格條件依行政院推動「台灣健康社區六星計畫」積極與農會合作之規劃方向；重新開放農會得申請本方案，惟其計畫應具創新性、實驗性及促進就業效益，以與其傳統業務區隔；原社會型計畫以長期失業者（6個月）優先之規定，擴大至全部計畫皆適用；經濟型計畫留用規定比例原設定為計畫結束須留用25%之進用人員，調降為20%；其他費用基於原補助5或15%之行政管理費已能滿足大多數民間團體之需求，及考量原計畫補助之行銷及職訓費用（10%之彈性額度部份）實際運用率不高，故取消本彈性額度，改以計畫核定之5%或15%額度內支應行銷及職訓所需。

此外，為推動職業訓練局所屬各就業服務中心發揮區域運籌中心之功能及爭取審查時效，審查委員會組成及審查方式將調整為：上半年維持目前運作方式，由勞委會組成審查委員會，並聘請共同委員及分區委員若干人，主席仍由勞委會指派，職訓局所屬公立就業服務中心負責召開審查會之幕僚工作，但賦予就業服務中心主任襄助主席主持會議之義務。下半年則規劃下授至職業訓練局所屬各公立就業服務中心辦理，審查委員會主席也改由就業服務中心主任擔任，勞委會及職業訓練局代表、行政院經濟建設委員會等相關部會擔任審查委員；未來計畫提案申請受理、審查、核定皆於職業訓練局各公立就業服務中心完成並送勞委會（職業訓練局）備查。有關95年度「多元就業開發方案」內容摘述如下：

一、計畫類型區分：

- （一）經濟型計畫：民間團體依據地方發展特性，辦理具有財務收入機制及產業發展前景，而能擴大僱用失業者或提供失業者就業管道之計畫。
- （二）社會型計畫：各部會、直轄市、縣（市）政府為推動台灣健康社區六星計畫或民間團體所提尚未能發展為地方產業，但能改善生活環境，增進社會公益，且具有就業促進效益之計畫。

二、推介及進用對象：

- （一）用人單位進用失業者應由公立就業服務機構推介。經濟型計畫每進用十名失業者，得另進用專案經理人一人，社會型計畫每進用二十名失業者，得另進用專案管理人一人。

前項經公立就業服務機構推介，由用人單位錄取進用之失業者，公立就業服務機構應予核對建檔，並同意開始工作日期。

(二) 公立就業服務機構依下列規定辦理推介：

1. 經濟型計畫以非自願性失業者、中高齡失業者及辦理求職登記日前連續失業達三個月以上者為優先。
2. 社會型計畫以弱勢族群、長期失業者及其他經本會指定之對象為限，並以辦理求職登記日前連續失業達三個月以上者為優先。
3. 以未曾參加過公共服務擴大就業計畫、永續就業工程計畫、多元就業開發方案、臨時工作津貼等相關就業促進津貼或勞保失業給付之失業者為優先。

(三) 下列人員不得參加本方案：

1. 已領取政府機關、公民營事業機構、法人、團體之退休金者。但有特殊情形，經公立就業服務中心綜合評估，確有必要協助其就業者不在此限。
2. 用人單位之董事長、總幹事、執行長、理監事、相關領導幹部或相同職務者，及其配偶、三親等內血親、姻親，不得為本方案同一用人單位之進用人員。但其配偶、三親等內血親、姻親如符合條件，且有意願參加本方案該用人單位之失業者數量不足，得由公立就業服務中心辦理專案推介，並報本會職業訓練局備查。

用人單位得進用前項第一款人員擔任經濟型計畫專案經理人或社會型計畫專案管理人。

(四) 民間團體延續前一年度核定計畫之相同申請案，為累積過去計畫訓練成果及執行經驗，如獲審查會通過得延用前一年度計畫所進用人員，其名額不得超過計畫核定用人名額之半數（例如核定十個名額，則最多五個名額可延用前一計畫進用人員），延用前一計畫所進用人員之名單，應送請公立就業服務機構核對其資格。

(五) 民間團體於原住民鄉申請進用原住民族失業者之計畫，及身心障礙者有關團體申請進用身心障礙失業者之計畫，如為延續上一年度之計畫，得於申請計畫書中註明延用前一年度計畫所進用人員之名額，延用前一計畫所進用人員之名單，應送請公立就業服務機構核對其資格。

三、補助項目、標準與期間：

(一) 補助項目如下：

1. 用人費用：用人單位進用人員及專案經理人、專案管理人之工作津貼及勞健保費。
2. 其他費用：用人單位用於辦理人員訓練、督導、文具、通訊、行政業務加班費、差旅費、意外險、計畫相關活動、行銷、機具租用、服務費、雜支等。

(二) 經費補助標準：

1. 進用人員用人費用補助標準：

- (1) 依工作性質每人每日補助新臺幣八百元、九百元或一千元，每月最高以工作二十二天為原則，並補助其勞健保費之雇主負擔部分，以實報實銷為原則。
- (2) 依各職務工作需求，每週工作時數在二十小時以上，每月工作時數合計未達一百七十六小時者，可申請部份工時制，以每小時補助新臺幣一百元為原則，依核定之工作時數計算每月補助額度，並補助其勞健保費之雇主負擔部分，以實報實銷為原則。

2.專案經理人補助標準除依下列規定外，並補助其勞健保費用之雇主負擔部分，以實報實銷為原則：

- (1) 具有碩士學位以上及一年以上相關領域（如專案管理、行銷、研發等）工作經驗者，每月補助新臺幣三萬四千元。
- (2) 具有學士學位及一年以上相關領域（如專案管理、行銷、研發等）工作經驗者，每月補助新臺幣二萬九千七百元。
- (3) 未具學士學位，但有特殊專長及管理能力的，且曾任經理相當職務三年以上經驗，經本會職業訓練局各公立就業服務中心同意者，每月補助新臺幣二萬九千七百元。

3.專案管理人每月補助新臺幣二萬五千元，並補助其勞健保費之雇主負擔部分，以實報實銷為原則。

4.其他費用補助標準：

- (1) 經濟型計畫：以用人費用之百分之十五為原則。
- (2) 社會型計畫：以用人費用之百分之五為原則。

(三) 補助期間：

- 1.各部會、直轄市或縣（市）政府社會型計畫：以六個月為一期，最長二期。
- 2.民間團體社會型及經濟型計畫：同一計畫最長得連續補助三年，視其執行績效、訪視考核及接受輔導成果，逐年審查核定。

四、名額、申請及審查：

(一) 名額及分配原則如下：

- 1.九十五年度原則補助民間團體所提計畫進用人數二千名，各部會、直轄市或縣（市）政府所提計畫進用人數八千名，並得依失業率、區域發展情形等狀況彈性調整名額。
- 2.本會保留其中一千個名額，優先通過促進原住民就業之申請案。

(二) 申請：用人單位應依本會規定格式製作計畫書，並備齊文件（應備文件請參考「多元就業開發方案作業手冊」），依下列規定提出申請：

- 1.各部會、直轄市或縣（市）政府及全國性民間團體跨公立就業服務機構轄區執行之計畫，向本會提出申請。
- 2.其他民間團體之計畫，向其轄區之本會職業訓練局所屬公立就業服務中心提出申請。

(三) 審查：由本會組成審查委員會辦理審查。

審查委員會視各計畫審查其進用人員、專案經理人、專案管理人之人數、比例，及用人費用與其他費用之補助額度。

五、其他相關作業規定：

(一) 協助及輔導撰寫計畫：

民間團體申請案未通過審查，經審查委員會評定具有執行能力，或所經營之地方、社區具有發展潛力者，本會職業訓練局所屬公立就業服務中心得將其納入諮詢輔導對象，以協助其研提可行性較佳之計畫。

(二) 加強查核以維護計畫品質及合理經費使用：

1. 用人單位未依核定之計畫執行，情節重大經查證屬實者，該受理申請之機關（構）應立即終止補助（如未依規定進用失業者、任意調派至非計畫用人單位、從事非核定計畫工作等未依計畫內容執行相關情事）。
2. 如涉及進用不符資格人員及溢領、冒領工作津貼或有不當得利等情形經查屬實者，本會職業訓練局所屬公立就業服務機構、各部會及直轄市或縣（市）政府應追繳其補助款，並依法處理。

參、95年度「多元就業開發方案」相關配套措施

為提升民間團體的計畫執行能力，確達重建失業者工作自信心，培養再就業能力之方案目的，及加強辦理考核作業與評估計畫執行績效，95年度仍承襲上一年度作法，持續辦理「行銷計畫」、「諮詢輔導計畫」、「考核及優良計畫執行單位選拔計畫」及「進用人員後續就業情形評估計畫」等相關工作，謹針對主要的措施內容說明如下：

一、「95年度多元就業開發方案行銷計畫」

本項計畫目的期透過民間專業團體辦理行銷相關活動，以協助多元就業開發方案執行單位建立計畫特色、規劃推廣休閒體驗行程、經驗累積等，並同時建立一般民眾對於多元就業開發方案整體形象及產品認知，使一般民眾瞭解本方案政策之目的。計畫內容摘述如下：

(一) 輔導經濟型計畫執行單位：

1. 執行方式：由職業訓練局就業服務中心分別推薦經濟型計畫（每一經濟型計畫需具備3件以上產品或服務之規模）執行單位，經核定輔導單位後，再提送執行企劃書及進行後續輔導作業。
2. 輔導流程：至少包含協助計畫執行單位訂定產品（或服務）的市場定位、產品開發、產品設計、產品完成、產品促銷等。
3. 輔導項目：由承辦單位規劃並協助計畫執行單位辦理空間佈置、景觀／展場設計規劃、產品陳設、協助設計及申請品牌、產品包裝設計（含內外包裝、紙袋等）、產品研發設計與生產技術改良等各項行銷及輔導相關事項。
4. 輔導成果展示活動，於完成核定之經濟型計畫輔導後，辦理國內大型公開成果展示活動及配合國內外大型展示活動設攤展售。

(二) 規劃休閒體驗行程暨記者參訪活動：

1. 依據多元就業開發方案休閒、旅遊相關計畫，規劃設計20條以上休閒體驗行程：以多元就業開發方案計畫單位為主，結合各地區特色並連結在地既有之各項休閒與文化資訊及景點並促成策略聯盟。
2. 辦理記者參訪活動，邀請對象以休閒、旅遊、藝文性質之媒體為主。
3. 依據上述之休閒體驗行程、相關媒體報導等資料，製作多元就業開發方案休閒、旅遊專刊，專刊包括20條以上之旅遊路線，及至少介紹80個以上之旅遊單位。

(三) 行銷網站維護、更新與營運：

- 1.建置多元就業開發方案行銷網站(網址<http://www.justtaiwan.com.tw/>)：依既有之網站架構將新核定執行之經濟型單位資料內容協助上網。
- 2.辦理活動行銷、宣導活動：由承辦單位設計、規劃及辦理網路專案主題行銷活動(包含經濟型計畫輔導產品之促銷活動)。
- 3.增設經驗交流專區：包含專題討論區主題討論版，提供各區就業服務中心之工作人員、用人單位之專案經理人等進行計畫執行成果、行銷成果、諮詢輔導案等經驗分享及該等人員可進行相關議題討論等。
- 4.新增電子報功能並依需求適時發布電子報，建置執行中每一計畫之電子聯繫方式。

(四) 多元就業開發方案形象CF製作及託播：

- 1.製作多元就業開發方案識別系統CIS形象廣告之CF短片。
- 2.託播頻道：選擇收視率高與本案CF議題相符合之節目，於有線、無線電視台密集播放，託播期間安排於每日晚間7至10時播放。

(五) 紀錄影片試映宣導活動：

辦理影片試映宣導活動，宣導活動包括試映前之媒體宣導、試映記者會及試映後之相關媒體報導。

二、「94及95年度多元就業開發方案 - 諮詢輔導計畫」

針對93、94及95年度多元就業開發方案，辦理民間團體計畫執行單位之諮詢輔導，以協助民間團體學習計畫執行所需之經營管理知能，並提升所執行計畫促進就業效能。本項計畫執行要項如下：

(一) 成立諮詢輔導團隊：

針對「多元就業開發方案計畫」執行單位之需求，遴聘具有相關專長、專業或經驗之學者、專家或實務工作者進行計畫性諮詢輔導工作。

(二) 建立諮詢輔導機制、訂定諮詢輔導具體實施計畫、辦理下列各項工作項目：

1.重點輔導：

- (1) 由諮詢輔導團隊依據計畫單位之執行現況、問題及需求，訂定個別諮詢輔導計畫，輔導計畫內容包括輔導目標具體質與量、問題診斷分析及處理建議、執行方式及成果評估等。
- (2) 輔導期程自計畫執行單位開始接受輔導至達成輔導目標為止，以利檢驗輔導計畫成效。
- (3) 提供長期性、持續性之全方位或主題式之諮詢輔導服務。例如輔導其訂定行銷計畫、尋找開拓客源的途徑、設計開發新產品、或改善製作流程等。
- (4) 引入相關輔導資源或協助其取得。

2.專業性輔導：對未列入重點輔導單位之單位，依據其問題或相關需求，安排相關之諮詢輔導委員，提供主題式之諮詢輔導服務。

3.辦理輔導相關活動：

- (1) 教育訓練：針對共通性之需求提供相關課程之研習及課程訓練。
- (2) 經驗交流：設定議題主軸，選定績優單位辦理，提供參與及互相學習機會。
- (3) 計畫撰寫研習營：提供有意願參與本方案之民間團體學習如何撰寫「多元就業開發方案計畫申請書」。
- (4) 針對受輔導單位之輔導成果辦理輔導成果展示活動及簡報會議。
- (5) 辦理聯合行銷活動。

三、「94及95年度多元就業開發方案考核及優良計畫執行單位選拔計畫」

為落實各計畫執行單位推動成效，考核工作已列入本計畫方案之重點工作，另為表彰績優單位之認真參與，本計畫將依「優良計畫執行單位選拔」進行初選出績效優良之民間團體辦理公開進行頒獎表揚，並規劃組團前往歐盟會員國家，實地參訪由歐盟相關基金或會員國政府補助非營利部門創造就業發展方案之相關行政機構及執行單位，以達彼此觀摩學習與經驗交流之功效。本項計畫主要包括3項需求目標（子計畫）：考核計畫、優良計畫執行單位選拔計畫、獎勵計畫，分述如下：

（一）考核計畫

依據本局訂定之「多元就業開發方案」作業手冊相關規定，辦理用人單位（民間團體）考核工作，考核區分：

1. 實地考核：採不預警考核方式實施。
2. 電話考核：計畫執行期間內以電話訪問用人單位之進用人員。

（二）優良計畫執行單位選拔計畫

1. 依據「多元就業開發方案作業手冊」相關規定，辦理民間團體優良計畫執行單位選拔，選出特優及優等單位。
2. 編製優良計畫執行單位故事集，提供其他用人單位作為「經驗複製」之參考。
3. 辦理績優單位選拔成果發表會及頒獎典禮。

（三）獎勵計畫：

本子計畫辦理方式視需要得選擇以出國觀摩方式或另以其他方式辦理優良計畫執行單位之獎勵。

四、「多元就業開發方案進用人員後續就業情形評估計畫」

本計畫目的在追蹤失業者參與本方案之民間團體計畫工作後，其後續就業情形，並探究影響「多元就業開發方案進用人員」重回一般職場就業之因素，期藉分析結果及提出具體政策建議，作為本方案後續推動參據。內容摘述如下：

（一）以本方案已結束計畫之進用人員為研究對象。

（二）計畫內涵以分析失業者參與「多元就業開發方案」後續發展為主軸，項目包括：

1. 分析進用人員於計畫結束後後續就業方式及就業情形。

- 2.分析影響其後續就業之因素（如參與多元就業開發方案工作前之失業週期、性別、年齡、學歷、特定對象別、專長、工作經歷及年資、身分別、工作態度、職場價值觀、地區、外在因素 等）。
- 3.將「後續就業情形」、「影響其後續就業之因素」與「後續薪資效益」等結果進行關聯性分析。

肆、結語

「多元就業開發方案」的政策目標，是以直接提供工作機會，協助弱勢之失業勞工就業，並藉由工作期間的「邊做邊學」提升其就業能力；因此，計畫執行單位在提案時，除了要設計能協助失業勞工並能提升其就業技能的工作機會外，兼顧促進地方產業發展及社會福祉也是非常重要的，這一點在過去四年多來，勞委會也一直藉由嚴謹的審查機制，及適切的輔導（助）措施協助提案單位。

另一方面，民間團體在政府積極規劃與推動下，也展現了活力與能量，藉由執行「多元就業開發方案」所補助的資源，多面向的推動如社會服務、文化工藝、觀光休閒、資源環保、地方產業、社區服務等各項工作計畫，辦理兒童課後照顧服務、社區保姆與幼兒托育、居家關懷照顧服務、身障者照顧協助服務、文史資料調查收集、文史古蹟導覽、工藝產品創作、傳統技藝傳承、自然生態旅遊與導覽、觀光休憩園區、在地產業產品行銷與推廣、餐飲銷售與推廣、自然生態復育與維護、廚餘回收運用、生活用品廢棄物與回收、二手衣回收、風味美食、農特產品、糕點烘焙、有機蔬果栽培、環境清潔與維護、環境綠美化、藝文活動推廣等各類型計畫的執行；本計畫方案的推動，確實做到了兼顧了提升社會福祉與發展地方產業實質意涵，以一個單純「就業計畫」能創造出的附加價值，是開創之初所始料未及的。「多元就業開發方案」不但幫助弱勢失業者改善了失業的問題，也豐富了現實的人生。

此外，「多元就業開發方案」在就業及勞動市場的具體效應方面，也可以歸納為以下兩項：第一項是以弱勢為優先，由公立就業服務機構優先推介弱勢失業者，目前「多元就業開發方案」進用人數中，有50%為中高齡，15%為原住民，這項「弱勢優先」原則使原本處於就業市場邊緣的失業勞工，從領取失業給付或倚賴社會救助，轉變付出勞力獲取報酬，並透過計畫執行對地方、社區或弱勢團體極具義意之工作。第二項是在發展停滯或產業外移的地方，透過民間團體尋找在地特色並建立產業根基，從無生有創造適合中高齡等在地就業機會，並創造出除高科技產業之外，更多具在地特色，並且可以兼具照顧家庭與改善地方發展等具有附加價值的就業機會。由於多元就業方案的推動，不但紓緩了許多亟待協助家庭的困難，更活化地方及社區的發展，為在地永續發展經營奠定了良好的根基。

（本文作者 行政院勞工委員會職業訓練局就業輔導組科長）

當前外籍勞工的引進 措施及再出發

莊國良¹ 高愛玲²



壹、前言

民國78年政府為因應國內經濟社會發展情勢需要，採取補充性及限業限量原則開放引進第一批合法外籍勞工開始，這群陸續分別來自泰國、菲律賓、越南、印尼、馬來西亞和蒙古等國家的勞動朋友，已成為台灣勞動力的一部分；依勞動性質約略可分為產業外籍勞工及社福外籍勞工兩大類，其中引進產業外籍勞工係為協助事業單位解決產業升級過程中產生勞力不足問題及因應製造業具有特定製程之產業所需人力難以機具替代，本國勞工從事意願不高、缺工情形較為嚴重，且製造業辛苦產業具有特定製程於生產製程中具產業關連性，如缺工恐影響其上下游產業；而為防止雇主過度依賴外籍勞工，造成我國基層失業勞工再就業之排擠現象，因此在補充性、總量管制及行業重新檢討原則下，以促進本國勞工就業為目標，適時檢討調整外籍勞工政策制度；另社福外籍勞工係基於人道考量，為補充國內長期照護人力需求不足之權宜性措施，94年底已配合國內照顧服務產業發展，完成外籍看護工申請流程新制，95年元月起新制實施以後，漸進導引照顧人力需求回歸至國內長期照顧服務體系，以落實引進外籍看護工政策之目的。

貳、國內目前外勞人數

95年2月底外籍勞工在台人數為331,741人，較上月增加4,430人或1.35%，較上年同月增加21,965人或7.09%。與上月比較，印尼籍增加3,643人或6.82%增幅最大，其次為菲律賓籍800人及泰國籍682人，而以越南籍減少691人或0.84%最多。

外籍勞工在台人數

單位：人

項目別	95年2月底	與上月比(%)	與上年同月比(%)	95年1月底	94年2月底
總計	331,741	1.35	7.09	327,311	309,776
外籍船員	3,185	0.79	8.78	3,160	2,928
製造業	166,820	1.34	1.71	164,607	164,010
營造業	13,148	-0.59	10.51	13,226	11,898
家庭幫傭	2,263	0.18	-11.64	2,259	2,561
外籍看護工	146,325	1.57	13.98	144,059	128,379

依行業別及項目別觀察，製造業在台人數為166,820人占50.29%最多，外籍看護工為146,325人占44.10%居次；與上月比，呈現以外籍看護工增加1.57%增幅最大，以營造業減少0.59%最多；與上年同月比則以外籍看護工13.98%增加最多，以家庭幫傭減少11.64%減幅最大。

依縣市別觀察，桃園縣外籍勞工人數71,261人占21.48%最多，其次為台北縣44,115人占13.30%，再次為台北市34,751人占10.48%。

參、目前引進外勞的規範與作法

各國外籍勞工因各有其不同之語言、宗教、文化、飲食等特性差異與禁忌，加諸離鄉背景之情愁及對社會之不適應及環境之不熟悉，使其生活型態（包括生活方式、工作習慣、興趣嗜好），與本地人格格不入，致外籍勞工生活及心理上較易產生不平衡問題，而影響其身心及工作，使得外籍勞工問題層出不窮，主管機關因此煞費苦心，積極規劃制定實施外勞政策與施政措施，期有效管理在台工作之外籍勞工，減少外籍勞工衍生之社會問題：

一、製造業具有特定製程之產業補充性外勞新規定

基於解決國內辛苦特定製程產業嚴重缺工情形，並防患因缺工導致相關產業有關廠、外移之現象，間接衝擊現有之工作機會，在「促進就業、帶動產業」之原則及「存續本國勞工就業機會」與「促進本國勞工就業意願」的前提下，提出「辛苦特定製程產業勞動環境及勞動力補充方案」。在先增加3萬名本國勞工就業機會及改善現有影響勞工勞動安全之工作環境的前提下，由經濟部工業局就實際需求及相關辛苦特定製程產業進行認定後，開放2萬名外籍勞工解決業者問題，促進經濟發展。

（一）基本原則

1. 遵循90年8月經濟發展諮詢委員會共同意見「外籍勞工政策制度必須以促進本國勞工就業為目標」。
2. 以經濟部建議19項20行業別之特定製程，作為開放對象，惟目前已以重大投資案申請使用外勞廠商，不適用本方案。
3. 加強國內勞工訓練與推介，提供僱用獎助，鼓勵廠商進用本國勞工，積極協助本國勞工就業。
4. 專案申請、一次開放，且外勞配額限制重新招募乙次，即配額使用6年。
5. 限制廠商特定製程製造工需求人數之本外勞比為3:2，及全廠外勞人數不得超過近1年全廠平均勞工人數與「特定製程」製造工需求人數加總之15%，限量開放2萬名外勞引進，使外勞引進衝擊降至最低。



(二) 辛苦特定製程產業勞動環境及勞動力補充方案內容：

1. 開放方式：

- (1) 採取一次開放方式，符合資格廠商得於規定期間內向經濟部工業局(以下簡稱工業局)提出申請。
- (2) 開放名額：開放2萬名配額供符合資格廠商申請，第1階段搭配增聘本勞，先核准引進1萬名外勞配額；第2階段廠商需於招募許可函有效期限(1年)內，視其工作環境改善程度(經工業局與本會檢查處認可)與增聘本勞情形達規定比例後，再核准引進另1萬名外勞配額。

2. 申請廠商適用範圍部分：依據工業局建議之19項20行業別，且兼具有特定製程者，作為開放申請之標準。

3. 申請程序：

(1) 工業局初核：

組審—符合資格廠商向工業局提出申請：由工業局會同勞委會職訓局審核廠商資格及特定製程生產線所需建議人數(廠商資格行業、製程認定與需求人數核算等)，若資格不符者由工業局逕予退件通知廠商。

局審—由工業局召集職訓局與專家學者組成審核小組。該小組由雙方副局長以上層級擔任，審核經組審後，對於行業、製程認定結果仍有爭議之案件，及不符申請資格者由工業局逕予退件通知廠商。

(2) 職訓局複核：

函送外勞配額通知書—職訓局依工業局審核結果，依據特定製程核配比例，並檢核本外勞聘僱比例，核算外勞人數；雇主對於核配人數有爭議者，於期限內檢附相關說明及資料向職訓局申請異議，由職訓局依相關規定審議。

核發招募許可—廠商於期限內完成國內招募程序，向勞委會申請招募許可。

核發入境簽證—對於核配之名額，視廠商於國內招募期間增聘本勞情形，依核配比例核發招募人數50%之外勞入國引進許可；另50%之配額需視國內招募期間增聘本國勞工情形與工作環境改善情形(經工業局與本會檢查處認可)後，於招募許可有效期限內提出申請外勞入國引進許可。



4. 申請資格限制：

廠商有以下情形之一者，不得申請：

- (1) 廠商目前有以重大投資案資格經本會許可引進外勞，尚在有效聘僱許可期間內，合法聘僱者。
- (2) 廠商經本會核發重大投資案招募許可函，且在有效期間內，尚未足額引進外勞者。
- (3) 廠商經工業局核列為重大投資案，尚在1年有效期間內，尚未向本會申請招募外勞者。



5. 外勞核配比例與限制：

- (1) 廠商目前未有聘僱外勞者，依「特定製程」製造工需求人數之本外勞比3：2核配；並限制該廠全部外勞人數不得超過近1年勞保投保總勞工人數平均數與「特定製程」製造工需求人數加總15%計。
- (2) 廠商目前已有聘僱外勞者，依本方案核配比例補核配外勞人數，並限制該廠全部外勞人數不得超過近1年勞保投保總勞工人數平均數與「特定製程」製造工需求人數加總15%計。

6. 外勞聘僱期滿重新招募之規定：

- (1) 限制重新招募乙次，即配額使用6年。
- (2) 於3年聘僱期滿申請重新招募時，不予刪減外勞配額。

7. 加強國內勞工訓練與推介，並兼採鼓勵進用本國勞工。

- (1) 雇主於取得外勞配額通知書、辦理國內招募時，各公立就業服務機構將依據每一廠商個別需求，主動聯繫並推介有就業意願之求職者，以協助廠商招募所需人才。
- (2) 如求職者未具備相關專長或技能，將由就服中心轉請轄區職訓中心辦理專案培訓、專班訓練或訓用合一等計畫，以協助廠商培訓適合之員工。
- (3) 鼓勵廠商增聘本國籍失業勞工，雇主於取得配額通知書辦理國內招募前，向公立就業服務機構辦理求才登記，經公立就業服務機構推介並發給僱用獎助推介卡、且連續僱用同一勞工滿6個月，依受僱人數每人每月發給新台幣5,000元，最長以1年為限，以鼓勵廠商聘僱本國勞工。



二、改善家庭外籍看護工申審流程與國內照顧服務體系接軌

因應國內人口老化與生育率的下降、國內照顧需求的大增但相對國內照顧市場無法有充足勞動力滿足需求下，勞委會基於人道的要求，並作為補充本國照顧市場人力不足之考量，自83年

起開放引進家庭看護工。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。目前外籍看護工之引進，係採行「補充性」原則，並以不影響本國照顧服務員就業機會為前提，在配合國內長期照顧體系發展下，適時調整政策規劃。

（一）外籍看護工政策之發展：

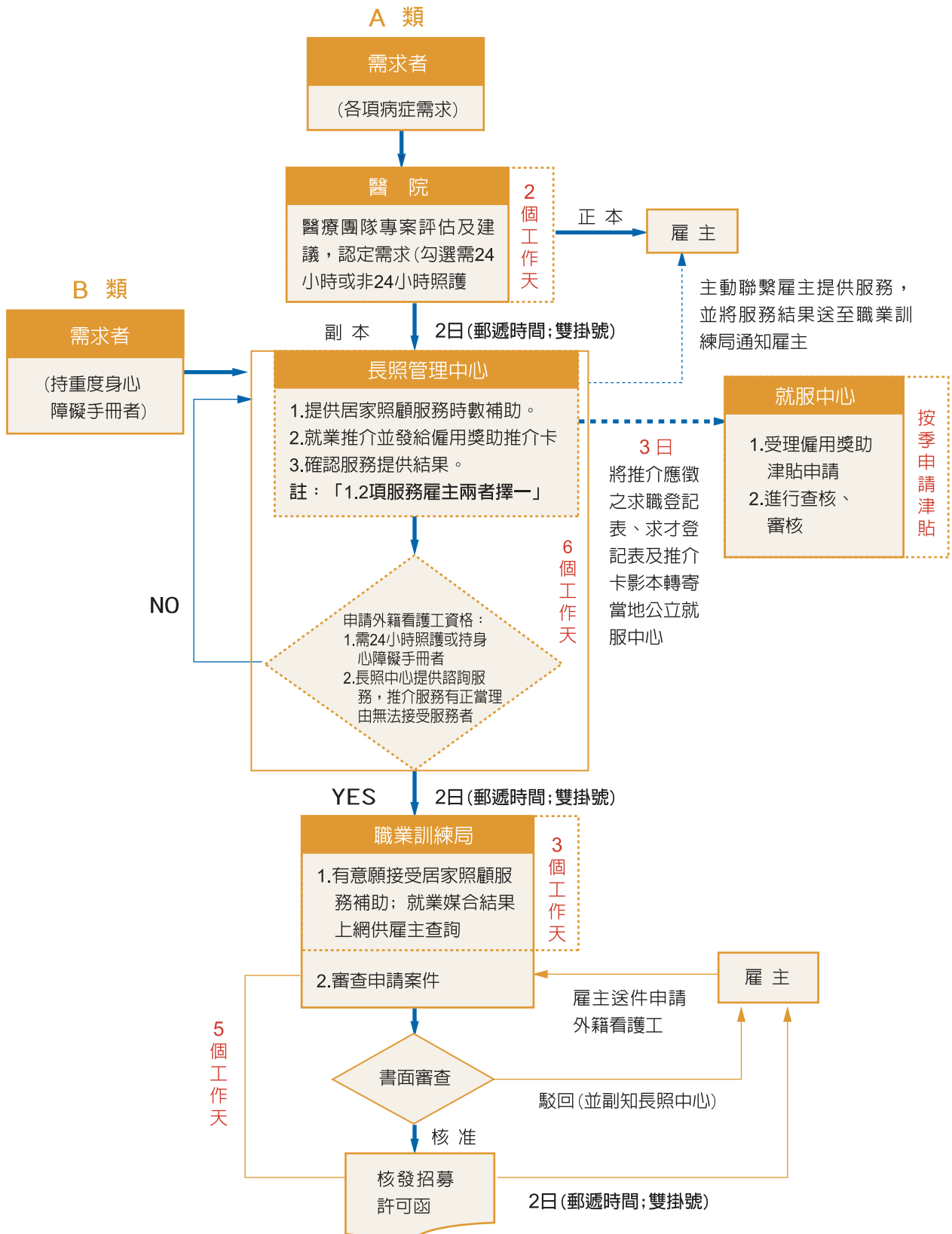
外籍看護工自83年開放引進以來，人數逐年增加。勞委會鑑於國內失業率逐漸攀升，自89年9月起採行外勞緊縮政策。有關外籍看護工之申請條件，本會除調整其申請資格，分別於89年8月31日(巴氏量表20分下)及90年7月27日(巴氏量表30~40分以下)公告適度調整外籍看護工的申請標準外，並搭配其他相關配套措施，包括限制申請外籍看護工所需診斷證明書之開立、調整家庭外籍看護工之合理聘僱標準、與戶政機關之被看護人除籍資料(即死亡)勾稽、加強雇主聘僱外籍看護工管理與查察、推動「居家照顧推介服務」等。

惟自緊縮政策實施以來，照顧服務外勞引進人數並未有效減少，實因目前本國老年人口持續增加，照顧需求甚殷，國內照護體系尚未健全。但就國家基本照顧責任而言，國人長期照護需求，仍應儘速回歸國內長期照護體系提供服務。為有效減少照顧服務外勞人數，並達到發展國內照顧體系之方向，勞委會於93年6月8日與經建會、內政部及衛生署研商規劃「外籍看護工審核評估機制納入國內社政及衛政評估」機制，並於93年7月22日召開「外籍看護工申審流程與國內照顧服務體系接軌配套措施事宜」會議，研擬外籍看護工申審流程、事前準備程序與申請程序相關措施。經共同會商後，自95年元月1日開始實施外籍看護新制。

（二）家庭外籍看護工申審流程與國內照顧服務體系接軌方案內容：

鑑於現行外籍看護工之申請程序與國內照顧服務體系脫鉤，造成外籍看護工人數持續增加，且本國照顧服務員與外籍看護工僱用成本差距過大，社政補助照顧服務誘因不足，致民眾捨棄本國照顧服務，傾向僱用外籍看護工。為回歸國內長期照顧服務體系之發展，同時考量現行家庭外籍看護工申請標準，主要以特定病症及巴氏量表為評估標準，無法充分反映有照顧需求者之現況，由單一醫師開具證明客觀性不足，招致民眾批評。爰規劃透過醫院成立醫療團隊綜合評估有無自主照顧能力及服務需求，經醫療團隊認定有24小時全時照顧需求，且社政單位提供國內照顧服務資源並媒合本國照顧服務員仍無法滿足個案需求情況下，始得申請引進外籍看護工，以使評估制度回歸專業、客觀、人道考量，讓符合資格有實際需求者，能獲得完整照顧服務。整體外籍看護工政策係在回歸國內照顧服務體系，基於「政府一體，職能分工」原則下進行規劃設計。

外籍看護工申審流程圖



1. 運作流程：

新制開辦後對於有長期照護需求者，應向指定醫院辦理專業評估，於醫院所成立之醫療團隊(由2位以上醫事人員進行綜合評估)，認定是否屬24小時照護需求，而巴氏量表評分之分數，僅供作為判別之參考。醫院將於2日內將「病症暨失能診斷證明書」正本寄給雇主，副本副知雇主現居地長期照護管理中心，長期照護管理中心將就現有人力資料庫搜尋有就業意願之國內照顧服務員，先以電話確認其應徵意願後再辦理媒合，每位雇主推介作業次數至少2次，每次以推介3人為原則，並將於6個工作天完成推介手續。後續雇主如有正當事由無法僱用長期照護管理中心所推介之人員者，勞委會將依據長期照護管理中心所填具資料鍵檔入案，供民眾上網查詢。民眾可於醫療機構之醫療團隊評估日起14日至60日期間內向勞委會職業訓練局申請招募外國人，並由職訓局依規定審核案件准駁申請案。另新制開辦後，已簡化舊有申請流程，雇主依新制規定已無需再向各地就業服務中心辦理相關手續。

2. 不溯既往原則：外籍看護工申請新措施開辦，係以自95年1月1日起向醫療機構申請醫療團隊綜合評估者為適用對象。對於94年12月31日前，已依舊制取得合格醫院診斷證明書，符合原資格，且尚在診斷證明書60日內效期內，仍可依原申請流程向勞委會職訓局申請聘僱外籍看護工。

3. 鼓勵僱用本國照顧服務員措施：為鼓勵雇主僱用本國籍居家照顧服務員，提高雇主僱用誘因，配合新制之開辦，勞委會亦規劃雇主聘僱本國籍照顧服務員補助辦法，對於經醫療團隊評估需要24小時照護者，如僱用經長期照護管理中心推介之前開人員，提供1年每月1萬元之僱用獎助。

4. 開辦情形：

自95年1月1日新制開辦以來，截至95年3月底止，總計接獲申請案件數計5,134件，其中同意核准外勞人數計3,167件、駁回件數計387件、補件案件計1,580件。就醫院評估情形來看，經認定需24小時者計7,549件、另認定非24小時照顧者計278件。另就各地長照中心所提供傳遞單資料態樣情形，接受內政部居家照顧服務補助者計14件、接受長照中心推介本國照顧服務員者計30件。其他國內未僱用本國籍照顧服務員之原因中，以居家照顧服務員另行就業居多數，計2,236件。另國內照顧服務員不願從事24小時看護工作亦為未僱用之主要理由，計1,514件。

肆、外籍勞工在台工作之許可

外籍勞工來台從事勞務須符合相關規定始給予許可，其應辦手續分為來台前及來台後應辦理事項，分述如下：

來台應辦理手續：

- 一、辦理入國簽證：外國人依規定申請入國簽證時，應檢具下列證明文件至我駐外勞輸出國辦事處洽辦。
 - (一) 本會核發招募許可文件。
 - (二) 經我國中央衛生主管機關認可醫院或指定醫院核發之三個月內健康檢查合格報告。
 - (三) 專長證明。
 - (四) 行為良好之證明文件。但外國人出國後三十日內再入國者，免附。
 - (五) 經其本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。
 - (六) 已簽妥之勞動契約。

來台後應辦理手續：

一、如何辦理健康檢查：

(一) 初次入國健檢：

外勞入國後“三日內”(三個工作日，例假日扣除)，雇主應安排其至行政院衛生署指定之醫院辦理健康檢查，並於該外國人入國後“十五日內”，備齊相關文件向本會申請外勞聘僱許可。

(二) 入國工作滿六個月、十八個月及三十個月健檢一次：

雇主應於外勞入國工作滿六個月、十八個月及三十個月之日“前後三十日內”，安排其至指定醫院接受定期健康檢查，並自醫院核發健康檢查證明日起十五日內，檢具本會核發之外國人聘僱許可文件、健康檢查證明正本、受檢外國人名冊、前次健康檢查合格之同意核備函等文件，向所在地衛生主管機關核備。

(三) 健檢不合格出境：

外勞健康檢查項目任一項不合格者，為就業服務法第七十三條第四款之檢查不合格，應廢止其聘僱許可，即令其出國。但外勞健康檢查不合格項目如屬腸內寄生蟲糞便檢查不合格非屬侵入性病疾阿米巴，而於“三十日內”複檢合格者，則不在此限。

(四) 接續聘僱外勞之健檢規定：

外勞轉換雇主時，新雇主應依規定於入國後6個月、18個月及30個月定期辦理健康檢查。如接續聘僱時期，屬於應辦理定期健康檢查期間、或已逾應辦理健康檢查之期限，而尚未完成檢查者；新雇主於規定健康檢查期間內或自“接續聘僱之日起七日內”，為其安排至行政院衛生署指定之醫院辦理健康檢查。

(五) 其他規定：

受聘僱之外勞有不可歸責之重大事由，未能於規定期限內辦理定期健康檢查

時，雇主得檢具相關證明文件向所在地衛生主管機關報備，並於“事由消失後七日內”補辦定期健康檢查。雇主並應於收受指定醫院核發健康檢查證明之日起十五日內，送交所在地衛生主管機關核備。

依就業服務法第五十二條第四項規定申請再入國工作之外勞，雇主仍應辦理入國後三日、工作滿六個月、十八個月、三十個月至行政院衛生署指定外勞健檢醫院做定期健康檢查。

二、辦理外勞聘僱許可：

(一) 申請時效：

外勞入國後“十五日”內，由雇主檢具下列文件，向本會辦理。

1. 申請書。
2. 本會核發之招募許可。(檢附重新招募許可者，應一併檢附入國引進許可函及名冊影本；遞補者應檢附遞補招募許可函及名冊影本)
3. 外國人名冊。
4. 行政院衛生署指定之國內醫院出具之健康檢查合格證明。
5. 外國人了解本法相關規定之切結書。
6. 雇主向私立就業服務機構繳納就業服務費用或未委託私立就業服務機構辦理聘僱許可之切結書。
7. 經其本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。
8. 審查費收據正本。
9. 其他經中央主管機關規定之文件。

三、離境報備：

雇主應於所聘僱之外勞聘僱許可期限屆滿前，為其辦理手續並使其出國，並於外國人出國後“三十日內”，檢具下列文件，向本會報備離境。

1. 申請表。
2. 外國人名冊。
3. 出國證明文件。

四、外勞行方不明報備：

雇主對聘僱之外勞有發生連續曠職三日失去聯繫之情事，雇主應於三日

內以書面通知當地主管機關及警察機關，並副知本會。前項通知內容，應包括外國人之姓名、性別、年齡、國籍、入國日期、工作期限、招募許可或聘僱許可文號及外僑居留證影本等資料。



五、調派規定：

- (一)「製造業之同一公司法人(即雇主)如有二個或二個以上之工廠時，如該二個或二個以上工廠所從事之行業皆屬本會核准得引進外勞之『同一行業』者，基於業務需要，雇主可免經本會核備，逕調派外籍勞工至其所屬其他工廠從事同一性質之工作。惟自甲工廠調派外籍勞工至乙工廠後，乙工廠所聘僱外籍勞工人數不得超過本國員工總數百分之三十。又製造業之甲方(即雇主)如因廠房不敷所需，而向乙方(自然人或法人)承租廠房時，如甲乙兩方訂有租賃契約，基於業務需要，雇主可免經本會核備逕調派外籍勞工至向乙方承租之廠房為甲方(即雇主)從事經本會許可之同一性質工作，惟甲方調派外籍勞工至乙方承租之工廠後，該承租工廠部分所聘僱外籍勞工人數不得超過本國員工總數百分之三十。」另該工廠不以具備合法工廠登記證者為限；惟如發現雇主使勞工於違章工廠工作，應由查獲機關移由該業務主管機關(經濟部)依工商管理相關法令處理，以維護勞工權益。
- (二)有關重大工程、公私立學校、社會福利機構、醫院興建工程及二億元以上重大投資興建工程(以下簡稱重大工程)得標業者，基於業務需要，可免經本會核備，逕調派外籍勞工至同一雇主(得標業者)之其他重大工程，從事營造業工作，惟調進之各重大工程之外籍勞工人數均不得超過各該工程依工程經費法人力需求模式計算所需人力之百分之三十。
- (三)另重大工程得標業者申請調派外籍勞工至工程製品之製造廠工作，須事先於受調派地區辦理國內招募，經招募無法滿足其需要時，始得就不足人數，向本會依現行調派人數規定申請調派。又申請調派外籍勞工人數與該製造廠商原有外籍勞工人數合計，不得超過該廠商本國員工平均勞保投保人數之百分之三十【以申請月之二個月前(含申請月)十二個月之平均數】。雇主經本會許可調派外籍勞工後，如發生不當解僱本國勞工，或排擠本國勞工之情事，經認定屬實者，即限令雇主調回所聘僱之外籍勞工至原核准之重大工程。雇主未經本會許可調派所聘僱外籍勞工至工程製品之製造廠工作，經本會認定有違反就業服務法規定之事實者，廢止雇主及所聘僱外籍勞工之聘僱許可。
- (四)重大工程得標業者、一般營造業者及製造業者之外勞調派，除按現行調派原則辦理外，其調派所聘僱外籍勞工至九二一地震災區(台中縣(市)、南投縣(市)、彰化縣、雲林縣、嘉義縣)及離島地區(金門縣、連江縣之馬祖、澎湖縣)工作，應事先於受調派地區招募本國勞工求才手續，經招募無法滿足其需要時，始得就不足人數向本會依現行調派人數規定申請調派。
- (五)有關二億元以上重大投資業者獲准聘僱之外籍勞工，因屬專案性質，不得將其調派至原許可以外之地點工作。

伍、外籍勞工在台工作之管理

外籍勞工之引進確實對我國之產業及看護服務有重大的幫助，然而也因為大量引進外籍勞工增添許多對社會負面的影響，如何去解決外籍勞工的身心問題，外勞仲介問題，雇主與外勞間的問題，急須外勞主管機關多元性的管理措施，有效輔導外籍勞工，確實杜絕不肖仲介業者的違法行徑，提供雇主合法僱用外籍勞工之管道，為達成上述目標，落實外籍勞工在台工作之管理，主管機關積極實施下列重要管理措施：

一、透過電視廣播媒體及文宣品，加強法令宣導，並提供外勞紓解壓力及申訴服務管道：

本會自八十五年度起，辦理外勞相關宣導活動，即補助各地廣播公司製播外勞節目，介紹外勞國家風土人情、及本國法令、休閒活動、文化資訊等，外勞可利用假日、下班時間收聽，透過電視廣播媒體及文宣品，加強法令宣導，並提供外勞紓解壓力及申訴服務管道，為紓解外勞思鄉情緒，提供外勞休閒娛樂。

二、考評補助地方政府辦理外勞諮詢服務暨查察違法外勞績效：

為落實外籍勞工生活諮詢管道，協助其適應在台生活，本會已於全國各直轄市、縣（市）成立二十四所「外籍勞工諮詢服務中心」，聘有通曉外勞母語人員，提供外籍勞工各項諮詢服務與輔導。另本會亦設有四國語言之免費申訴專線，並補助各縣市政府設置外勞查察人員，不定期不定點進行查訪活動。

三、補助縣市政府辦理外勞法令宣導及外勞管理輔導等活動：

為促進雇主對聘僱外勞相關法令瞭解，以及加速協助外勞適應來臺工作、生活及紓解壓力，補助各縣市政府辦理各式外勞輔導管理、休閒研習活動，以加強政府與民眾交流，強化外勞管理機制。

四、為防範出、入境外勞行蹤不明及爭議事件之發生，推展強化機場外勞服務機制：

為有效杜絕入境外籍勞工受不法集團及有心人士誘騙，及減少出境外勞心有不甘不願登機，進而於機場內發生行蹤不明等情事，本會在與各外勞來源國駐台代表處、警政署航空警察局及交通部中正航空站等單位通力合作下，已自95年1月16日正式於中正國際機場設置外籍勞工機場服務站，提供入出境外勞接機指引服務及出境外勞申訴服務措施。

五、提高檢舉獎金，鼓勵民眾踴躍檢舉雇主違法僱用外勞事件，有效輔導外勞，以杜絕外勞行蹤不明情事，落實外勞管理：

外勞因為離鄉背井隻身在外，不免有心理上的、情緒上的困饒問題，如不能有效輔導，則易造成外勞行蹤不明事件，不僅外勞本身受害，對社會也會有不良的影響，另部分雇主貪圖一時便利僱用非法外勞，讓未經許可轉換雇主之外勞有容身之處，也是造成外勞行蹤不明原因之一，故提高檢舉獎金，獎勵民眾踴躍檢舉此一行徑，期杜絕外勞行

蹤不明事件，健全落實外勞管理。

六、擴充補助地方政府查察諮詢人力，加強辦理外勞生活管理檢查，定立勞雇終止契約核備制度：

(一) 年度補助各縣市政府執行外勞查察業務，及協調整合地方警政及衛生主管機關人力，共同協助解決相關查察問題，並依據「加強查察違法外籍勞工」實施計畫績效考評方案辦理本項業務。

(二) 各縣市政府依每月應辦理外勞查察件數，合計不得低於本會補助經費進用外勞業務檢查員人數乘以40所得件數。本局每4個月派員至各縣市政府實地訪視業務成果統計資料及業務執行情形；查察外勞案件數明顯未達規定標準件數之縣市，均併訪視結果函請其來函說明及研提改善措施。

陸、強化健全仲介管理

外籍勞工的開放引進係為因應當前國內勞動力短缺不得不採取之權宜措施，而人力仲介公司屬於中介角色，本應提供雇主及外勞良好服務，然有仲介業者，為賺取更大利益，不惜藉由違反規定超收仲介費用、非法媒介外勞、提供不實診斷證明等不法行為，嚴重影響雇主、外勞權益，並進而造成我國國際形象受損，致外勞仲介業長久以來，在社會上多為負面形象。本會為強化健全仲介管理，除持續加強仲介違法查處，使不法業者無所遁形外，並持續執行評鑑制度，以鼓勵優良仲介公司及淘汰不良業者。

一、加強仲介違法查處

(一) 本會已自89年度起設置外語免費申訴專線，聘用通曉外勞母語人員負責接聽，以便利外勞檢舉仲介不法行為。

(二) 另本會自91年度起運用現有人力，於辦理業務之餘，每年2次針對可疑超收費用案件，會同各地方主管機關依據外勞所檢附之切結書及薪資明細表主動訪查雇主及外勞，以確保人力仲介公司依規定收費。

(三) 並為擴大查察機制，於91年7月4日函請各地方主管機關將仲介費列入外勞查察員例行性訪查項目中，以加強查察仲介收費情形。

(四) 近期亦將研議增加直轄市及各縣市政府外勞檢查人員及諮詢人員之人力，提高查處仲介違法超收費用之效能。

二、評鑑制度法制化

(一) 仲介管理的良窳，影響外勞行蹤不明事件發生率之高低，是無庸置疑的，有效評鑑管控目前許可仲介業者之服務品質，確有助於降低外勞行蹤不明等違法情事。



本會自92年度委託學者研擬仲介公司服務品質評鑑指標及抽選50家仲介公司試辦評鑑，93年度則委外評鑑所有仲介公司，評鑑結果分成五等級已公布於本會職訓局網站(www.evta.gov.tw)，94年度持續辦理，結果亦已公布本會職訓局網站，雇主可透過本會所建立之健全仲介公司評鑑機制，挑選合法且服務品質良好之仲介公司。

- (二) 為促使仲介公司加強諮詢服務及法令宣導，以減少外勞行蹤不明率，評鑑指標已將「外勞入國半年行蹤不明比率」納入指標，比率高於整體業界平均水準者，將依不同情節予以評分；另為嚴禁仲介業者從事非法媒介，導致合法雇主違法，評鑑指標亦將非法媒介等「重大違法行為」納入指標，依其重大違法行為受罰鍰處分次數，予以不同評分。期待經由整體評鑑成績結果，配合法令修正，明定主管機關辦理評鑑之依據及評鑑結果分級，將仲介公司之獎優汰劣法制化，建立仲介公司退場機制，有效抑制非法仲介之存在。

柒、未來展望

一、檢討調整外籍勞工開放及聘僱管理政策

為促進產業發展、兼顧本國勞工就業機會，保障外籍勞工工作權益，通盤檢討調整外籍勞工開放及聘僱管理政策，推動國與國直接聘僱政策及研擬外勞自由轉換雇主措施。

二、強化外籍勞工聘僱管理法制

為降低外籍勞工負擔、健全外籍勞工生活管理、提升仲介服務品質及保障雇主權益，研議修正「就業服務法」、「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」及「私立就業服務機構許可及管理辦法」，使評鑑制度與相關獎優汰劣措施法制化，不良仲介退場機制有法源依據，強化外勞聘僱管理法制。

三、進一步保障雇主及外籍勞工權益，推動多項措施

持續推動直接聘僱，研議取消外籍勞工來台工作累計不得逾6年之規定，並研議強制雇主僱用無違反法令之外籍勞工再來台工作應採行直接聘僱之可行性，以降低外籍勞工經濟負擔；另配合強化仲介評鑑指標、評鑑機制及研議優質仲介認證、表揚等相關獎勵措施，加強查察劣等仲介公司，並研議提高非法雇主、非法外籍勞工及非法仲介檢舉獎金，致力於加強各項收費及外勞生活管理之查察管控機制，以多重措施強化保障雇主及外籍勞工權益。



(本文作者：¹行政院勞工委員會職業訓練局外勞作業組科員，²同該組約聘人員)