

NDC-DSD-103-016（委託研究報告）

# 我國外籍人士社會保險與福利制度 之研究與跨國分析

國家發展委員會編印

中華民國 104 年 5 月

（本報告內容純係作者個人之觀點，不應引申為國家發展委員會之意見）



NDC-DSD-103-016（委託研究報告）

# 我國外籍人士社會保險與福利制度之 研究與跨國分析

受委託單位：財團法人國家政策研究基金會

研究主持人：馬教授財專

協同主持人：詹教授火生、藍副教授科正、吳助理教授啟新

研 究 員：張教授森林

兼任研究員：林昭禎

研究助理：王琮郁、柯宜林、黃詩婕

國家發展委員會委託研究  
中華民國 104 年 5 月

（本報告內容純係作者個人之觀點，不應引申為國家發展委員會之意見）



## 提 要

關鍵字：外籍人士、社會保險、福利制度

Key word: Foreigners、Social Insurance、Welfare Institution

## 一、研究緣起

經濟全球化不只實現「財貨無國界」的目標，也促使人才的「移動性（mobility）」大幅提高。除了各國重大公共工程及其他重要生產行業所需求之底層外籍勞工之外，各國為強化其國際競爭力，近年來莫不祭出優惠措施「攬才」，特別是有「少子女化」危機的國家，藉此不但可以補充國內日趨減少的專業技術與高階經營管理人才，同時可為國內產業帶來創新思維。本研究乃因應全球化潮流下勞工迅速與巨量移動下，各國外籍勞工的移動性速率增加之下，促使各國不論是在白領或藍領外籍人士遠赴海外工作的人數越來越多。本研究希望透過檢視我國推動各類外籍人士社會保險與福利相關政策的經驗分析，並藉由跨國分析與個案研究的方式，探討我國相關政策的落實程度及挑戰，進而規劃未來相關政策調整的策略與修正方向。期待本研究之發現得以協助國際勞動人權上的維繫，以及提升我國在吸引外籍人力來台工作之政策規劃，以及穩定外籍人士後續在台工作的參與。

## 二、研究方法及流程

本研究透過文獻分析法(以歐盟、美國及韓國)、焦點團體座談(共計6場，針對不同之利害關係人)及深度訪談(針對不同類別的在台外籍人士，共計訪談26位受訪者)等三類研究方法，所匯聚之重要研究發現來進行分項說明。本研究針對若要建構足以吸引外籍人士，以及透過各種勞動契約來台工作的外籍人士的社會保險需求，以及目前台灣針對外籍人士在福利制度的規劃或設計所需求及目前不足之處進行之歸納與整理。

### 三、重要發現

本研究透過多元研究方法的操作，從社會保險及福利制度在需求面及不足性來分析彙整意見如下：一、社會保險之需求面包括：健保醫療資源的申請及陪同之協助；勞工保險之支持；社會權與福利權的建制應具普同性；社會安全協議對社會保險規範之重要性；藍白領間福利需求之差異；藍領外勞之保險需求；其他社會保險需求。二、社會保險之不足分析：延長居留、停留建議及身分別；勞退金缺乏實際助益；健保設計使高階外籍人士無法達到加入標準；尚未歸化之外籍配偶無法參加國民年金；外籍工作者間之權益差距；身分類別導致權益保障程度之差異；勞雇身分限制；外籍人士是否得適用勞退新制之辯與解套建議。三、福利制度之需求面：保險與福利雖非關鍵，但仍會影響高階外籍人士之留台意願；藍領外籍勞工對社會保險與福利之需求程度較白領高；工作過程之彈性及家事服務勞工保險之法制化。四、目前福利制度之不足分析：打造友善外籍人士之環境；產業缺工壓力促使引進外籍人力；入境申請、審查過程冗長、繁雜；家庭來台的社會支持與協助；福利資源單一窗口的建立；社會保險與福利資源之資訊宣導；提供多元管道的學習與就業；其他福利資源的需求。

### 四、主要建議事項

本研究針對外籍人士在台所需建置之作為如下：(一)以「勞退新制」作為攬才條件，用「失業保險」及「公保年金」留才；(二)為吸引經濟移民，宜採行政命令解釋方式放寬來台已懷孕之外籍眷屬加保；(三)建立外籍人士統計調查資料庫；(四)以專案方式設立外籍人士申辦各類業務單一窗口；(五)放寬眷屬工作限制及其他相關輔助；(六)縮短國際攬才福利差距；(七)社會安全協議之洽簽；(八)縮減外籍人士權益差距之作法；(九)邀請外籍人士加入「多元文化推動大使」行列。並針對外籍人士在社會保險及福利制度之規劃上，建置短中長期之政策建議之推動方向。

本研究最後彙整所有方法操作後所得到的具體的意見，針對外籍人士在社會保險及福利制度之分析，從短、中、長期規劃階段之思考，提出在社會保險及福利制度之相關政策建議：

一、在短期規劃上形成以下幾點重要的建議

(一) 社會保險短期規劃建議

1. 減少外籍人士納保權益差異：(主辦單位：勞動部)

雖然在勞動職場中，勞基法及就服法對於多數在台勞動工作者，包括白領及藍領外籍人士多有加勞工保險的法定義務與規範，以及醫療資源的需求。然而在實際勞動市場，有許多雇主對於藍領外籍勞工仍未協助加保工作。此外，在藍領外籍勞工，尤其是在家事服務勞工區塊，因為目前為止家庭看護工及家庭幫傭仍然未受勞基法及就服法之保障，多數雇主仍未協助加保勞工保險，使許多社福外勞仍暴露在危險的勞工職場之中。雖然白領外籍專業人士在此部分之問題甚少，但為求國際勞動保障公約之履行與實踐，仍須在近期針對勞保加保上減少差異性。

2. 強化藍領外勞在健保及職災之社會保險需求：(主辦單位：勞動部；協辦：衛福部)

從藍領外籍人士在台勞工的訪談資料指出，藍領外勞在台工作過程中容易產生職業災害，當職業災害產生過程中最需要勞保及全民健保在意外傷害上提供醫療上的保障。尤其在職災發生之後可能面臨為其較長的職業重建過程，皆需要社會保險所提供保障來協助其度過其期間之困頓。

3. 強化雇主對外籍人士之納保責任：(主辦單位：勞動部)

部分外籍藍領人士在台執行勞務過程，部分雇主卻未善盡雇主應強化其在勞工保險及健康保險之雇主責任。國內近期更應針對其部分強化勞動檢查，透過外籍勞工的定期與不定期的稽查，讓雇主在此部分無法去規避聘任外籍勞動工作所需承載之責任。

4. 透過勞動檢查機制，強化勞健保的投保比例與勞動保障：(主辦單

位：勞動部)

在職場中，在台外籍人士尤其是在藍領家戶外勞參與區塊，常因其為私領域之空間。而成為勞健保對於外籍人士在勞動保障上的缺口，應該在此部分，針對此區塊強化勞動檢查，糾舉不法之勞動任用，藉以保障其在台勞動權益。

## (二) 福利制度短期規劃建議

1. 強化外籍人士之子女教育、照護及職業訓練津貼之補助：(主辦單位：勞動部；協辦：內政部)

外籍人士來台工作期間，尤其是白領外籍專業人士需要攜帶親屬來台，在子女教育及托育照護的區塊是其所關注的問題。有關職業訓練及津貼之補助亦為在訪談過程中，部分白領及社福外籍人士所提出的需求。在建構此部分的職能轉銜及職能強化，在勞發署應能提供此部分的協助。

2. 家庭來台的社會支持與協助，家眷的安排及工作之尋找：(主辦單位：勞動部；協辦：內政部)

在白領專業人士的協助上，不管是在焦點座談的日本、美國及歐洲商會，以及白領專業人士的訪談彙整意見上，皆指出建構穩定的社會支持系統，如能協助其配偶來台及找到適當的工作，會提高其來台長駐的意願。在此部分亦為政府部分短期可以協助之處。

3. 積極推動福利資源單一窗口的建立：(主辦單位：衛福部)

部分受訪者，尤其是在白領外籍人士部分經常提出在其入台工作歷程，所有福利資源的申請上跟其他國家比較起來相當繁複，因此建議雖然政府部門有部分業務設計單一窗口整合相關業務，但仍有許多值得再改進的空間。

4. 簡化入境申請、審查過程，避免繁複過程之困擾：(主辦單位：勞動部；協辦：內政部)

在入台工作的過程中，必須經過諸多申請階段。許多焦點座談多曾

提及期待能簡化其申請及審查之過程。以增加其流動的速率。

## 二、在中期規劃上形成以下幾點重要的建議

### (一) 社會保險中期規劃建議

1. 積極推動平等待遇原則之逐步實踐，尤其是在相當重要的社會保險：(主辦：勞動部；協辦：衛福部)

勞動職場的平等待遇原則是必須要堅守的原則。外籍勞工平等待遇的共識，成為國際法上重要原則。而探討國際私法上對於外國人地位之發展與內涵，從最初的敵視態度到現今的平等待遇原則，在瞭解現今外籍人士平等待遇原則是採「國民待遇」與「最低國際標準」為其規範內容且輔以「不歧視」原則之相關內涵後，國際勞工組織對於外籍勞工地位之保障發展態度，更是為現今國際上對於外籍勞工待遇之普遍態度。

2. 外籍家事服務從業人員，包括未取身分證之新住民，家庭幫傭及家庭看護工，逐步推動立法保障：(主辦：勞動部)

雖然家事勞動服務法有明確的規範來保障家事服務參與之社福外勞，但仍須注意在不同身分階段都可能有其不同的需求，在此部分更須強化，以避免這些族群被排除在勞動體制的保護傘之外。

3. 外籍人士協商以信託管理方式約定，各自負擔部分比例儲存退休金：(主辦：勞動部；協辦：內政部)

國內勞保潛藏債務變成社會關注的議題後，在本國勞工似乎已降低對勞保的信賴感。假使被保險人又認為洽簽社會安全協議對勞保財務不利，則可能更為提前請領老年給付一次金，如此不利勞保對勞工可提供的保障。因此，基本上應協助外籍人士是否得以信託管理方式，透過各自負擔部分比例來儲存其退休金，避免造成我國勞保在給付上有破產之危機。

4. 以行政命令解釋方式放寬來台已懷孕之外籍眷屬加保：(主辦：勞動部；協辦：衛福部)

透過行政命令方式協助外籍在台人士已懷孕眷屬之加保，以協助建構其有更為穩定及保障的家庭生活。

## （二）福利制度中期規劃建議

1. 建構完善的勞退金制度，藉以補足未來外籍人士之在台長期工作退休之實際助益：

（主辦：勞動部）

建構良善的退休金是其在台灣工作的重要思考因素，外籍人士在台工作期間等同於喪失其在原生國的工作資歷，也沒有辦法產生轉移及銜接。因此對其在工作期間的退休金應透過彈性的處理機制解決，藉以產生實質的退休助益。

2. 外籍人士得與雇主協商自願參加勞退新制：（主辦：勞動部）

外籍人士來台工作期間，除了藍領外勞受到客工系統 12 年的限制之外，其實在時間上仍相當不穩定。因此，在雇主端經常不願意跟在台外籍藍白領人士談及有關退休金之事宜。在座談及受訪過程有所提及此部分的不足，因此在此部分本研究建議應創造彈性讓外籍人士得與雇主協商自願參加勞退新制，以解決此部分的問題，若未能採取策略與方法，未來外籍人士的退休金求償可能動搖國內的退休金的總體規劃。

3. 提供外籍人士多元管道的學習路徑與開放其職業訓練之機會：（主辦：勞動部）

外籍人士在台工作期間若有進修之意願與時間。事業單位及政府部門亦應積極協助其在工作期間與本國勞工擁有相對的學習及職業訓練之機會。

## 三、在長期規劃上形成以下幾點重要的建議

### （一）社會保險長期規劃建議

1. 簽訂社會安全協議：（主辦：勞動部；協辦：國發會）

隨著全球化的發展，跨國移動就業的人數大增，各界日益關切移工

的權益，希望促進其順利跨國移動就業；跨國企業也關心，其幫員工重複投保母國與工作當地國社會保險的人事成本之負擔；但若只靠本國的法律，對移工權益的保障（如海外社會保險年資的採認），以及跨國企業重複投保的人事成本之減降，尚不健全；故先進國多與往來移工人數較多的對手國，優先協商社會安全協議（social security agreements）來處理所有移動效應所產生的問題。然因不同國度在社會安全協議的簽訂需求有所差異，必須針對不同國度來思考簽定不同的社會安全協議。

2. 取消國內社會保險對外籍人士之排他性：（主辦：衛福部；協辦：勞動部）

從國內諸多勞動及社會保障體系而言，至今對於外籍人士仍無法如同本國勞工一致化。若是未來我國的發展走向是規劃引入外籍人士來支撐國內勞動體制在白領及藍領的勞動缺口，便必須朝整體有關諸多排他性制度設計的解除方向來規劃與執行。

3. 建構在台外籍人士更為完整的社會權及勞動權之保障：（主辦：衛福部；協辦：勞動部）

有關來台外籍人士社會權及勞動權之保障，本為國際公約所規定勞動人權之勞動基準。我國本為人權立國之民主社會，對此更必須堅守這部分的原則。

## （二）福利制度長期規劃建議

1. 建構移民政策規劃中具體的福利制度：（主辦：內政部、勞動部；協辦：國發會）

未來台灣的外籍勞工政策將逐步由移工轉化成為移民政策。面對此管理系統的改變，將需要更多的準備措施來積極進行建制，帶領台灣邁入下一個移民社會的發展進程。

2. 打造友善外籍人士之就業環境，藉以創造專業人才延攬之利基：（主辦：勞動部）

為吸引外籍專業人士來台工作，在受訪意見上受訪者指出應建構更

為友善的就業環境。除了就業環境的提升之外，更應避免讓本國人認為他們是來搶工作機會，建立更為良善的互動基礎。

3. 建構在台外籍人士更為完整的福利權益之保障：(主辦：衛福部)

從整體的角度觀察，外籍人士在台工作期間，其所需之福利資源及其導入都是福利權益的保障範疇。唯有建構更為完整個體及家庭的之福利權益保障，才能促使其有更多穩定勞動參與之機會。

## 目錄

提要 .....	I
目錄 .....	IX
圖目錄 .....	XIII
表目錄 .....	XV
第一章 緒論 .....	1
第一節 研究背景與目的.....	1
第二節 跨國人力移動之現象.....	4
第三節 研究對象 .....	7
第四節 社會保險與福利制度的探討範圍 .....	9
第五節 研究架構與方法.....	11
第二章 歐盟、美國與韓國推動外籍人士社會保險與福利制度之策略與 經驗 .....	23
第一節 外籍人士之社會保障國際基準 .....	23
第二節 先進國家提供外籍人士社會保障之作法 .....	27
第三節 歐盟.....	29
第四節 美國.....	39
第五節 韓國 .....	57
第六節 相關國家的策略與經驗 .....	68

第三章 我國外籍人士適用社會保險與福利制度現況說明 .....	73
第一節 我國外籍人士社會保障現況 .....	73
第二節 外籍人士生活滿意度探討 .....	92
第四章 我國外籍人士適用社會保險與福利制度之問題 .....	97
第一節 外籍人士之社會保險及退休金制度適用困擾 .....	98
第二節 外籍人士焦點座談意見分析 .....	102
第三節 外籍人士社會保險與福利制度之訪談分析 .....	118
第四節 社會保險與福利制度之政策調整意見 .....	139
第五節 受訪者問題、需求與意見之綜合分析 .....	151
第五章 結論與建議 .....	159
第一節 研究發現 .....	159
第二節 研究建議 .....	160
參考文獻 .....	177
附錄一 外籍人士社會保險及福利制度座談大綱與記錄（一） .....	187
附錄二 外籍人士社會保險及福利制度座談大綱與記錄（二） .....	197
附錄三 外籍人士社會保險及福利制度座談大綱與記錄（三） .....	207
附錄四 外籍人士社會保險及福利制度座談大綱與記錄（四） .....	219
附錄五 外籍人士社會保險及福利制度座談大綱與記錄（五） .....	231
附錄六 外籍人士社會保險及福利制度座談大綱與記錄（六） .....	241
附錄七 外籍人士社會保險及福利制度訪談大綱 .....	255

目錄

附錄八	訪談逐字稿 .....	263
附錄九	工商團體建議 .....	471
附錄十	期中報告審查意見回應對照表.....	511
附錄十一	期末報告審查意見回應對照表.....	523

我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析

## 圖目錄

圖 1-5-1 研究分析架構圖 .....	13
圖 1-5-2 研究流程圖 .....	20

我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析

## 表目錄

表 1-2-1 2004-2013 年外籍工作者人數變化一覽表.....	6
表 1-5-1 已完成之焦點座談會.....	16
表 1-5-2 外籍人士受訪對象配置表.....	18
表 1-5-3 受訪者資料.....	21
表 2-4-1 各國領取退休年金的最低投保期間.....	43
表 2-4-2 主要國家失業保險制度比較.....	45
表 2-4-3 美國申請失業保險給付資格要件.....	46
表 2-4-4 美國非移民之勞工簽證.....	50
表 2-6-1 各國推動外籍人士社會保險制度之策略與經驗.....	68
表 2-6-2 推動外籍人士社會福利制度之策略與經驗.....	70
表 3-1-1 近 5 年外籍勞工請領勞保老年給付及職災給付統計表.....	76
表 3-1-2 健保費各類對象負擔比.....	79
表 3-1-3 外籍人士投保人數、應收保費及醫療支出統計.....	80
表 3-1-4 我國人與外籍人士結婚統計.....	85
表 3-1-5 2010 年至 2013 年境外生人數統計.....	88
表 3-1-6 僑生及外國學生權益比較表.....	89
表 3-2-1 專業技術外籍人士對國際生活環境整體及各構面滿意度表.....	94
表 3-2-2 產業及社福外籍人士整體滿意度統計表.....	95

我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析

表 4-5-1 外籍人士之受訪意見.....	152
表 5-2-1 以社會保險與福利制度進行攬才與留才之可行性評定.....	16363

## 第一章 緒論

### 第一節 研究背景與目的

經濟全球化不只實現「財貨無國界」的目標，也促使人才的「移動性（mobility）」大幅提高。除了各國重大公共工程及其他重要生產行業所需求之底層外籍勞工之外，各國為強化其國際競爭力，近年來莫不祭出優惠措施「攬才」，特別是有「少子女化」危機的國家，藉此不但可以補充國內日趨減少的專業技術與高階經營管理人才，同時可為國內產業帶來創新思維。

回顧以往因招商、國內重大交通建設、公共工程等經建計畫，引進諸多先進國家高階技術顧問與白領階級人員長駐台灣。此類外籍人士對於國內各項科技之發展，國家競爭力提升，較藍領外籍勞工有更顯著的貢獻。影響所及，使得此類人員可享受的公共服務，或是在台工作、生活相關需求的滿足，均可獲得政府更多的重視。其中，傳統上以「公民」為適用對象的社會保險與福利措施的提供，在面對爭取國際人才與普世人權的考量下，社會保險與福利制度的規劃已逐漸擴及非本國籍人士。

依勞動部的調查，截至2014年2月底白領外籍工作者約為2萬7,057人。若按國籍別分，以日本籍最多，共8,047人，美國籍第二為5,410人；男性約為2萬2,000人，女性5,000人。從行職業分佈，2萬7,000白領外勞之中最多人從事的專門性技術性工作，有1萬4,641人（佔54.1%）。其次是補習班語文教師工作，有5,235人（佔19.3%），第三是學校教師工作，有2,357人（佔8.7%）。從地區別資料顯示，台灣白領外勞人數最多的縣市是台北市，1萬1,976人。其次是新北市，有2,633人。第三是桃園縣，有2,273人。

為積極攬才留才，各國除了推行經濟移民措施外，對於高技術人才亦紛紛制訂較寬鬆之技術移民規範，並致力提升居住環境，以增加

外國高階技術人才長期居留之意願。然在延攬國際人才方面，目前我國仍多限制，尤其是高階外籍人才，除了薪資水準相對較低、外籍專業人士無法自由進出尋職、國際人才眷屬照護之相關配套措施不足、各級外語學校不足、外傭聘僱門檻高等問題外，與其他先進國家比較，我國勞動法令亦有彈性不足之情況（台灣經濟論衡，2014）<sup>1</sup>。對此勞動部從2011年便提出鬆綁白領外勞來台工作限制規劃，將先對僑生及外籍留學生鬆綁，包括取消2年工作經驗及降低薪資門檻下限4萬7,971元。不過，最低基本薪資部分，勞動部傾向有條件針對學術界利用國科會研究計劃的研究助理，優秀的僑生及外籍留學生學士，調降至3萬5,000多元，以免排擠本國大學生的就業機會之制度設計。

行政院並於2013年設置「人才政策會報」，同時提報「人才政策架構及策略」，針對我國人才「高出低進」現象，意即在國際人才競逐情勢下，美、日、法、新加坡、等國，近年來積極延攬我國優秀大學畢業生、專業技術等高階人才，而我國卻因國際化就業環境不足、外籍人士來台法令限制、薪資勞動條件不佳等因素，造成人才流失困境，提出「型塑有國際競爭力的移民及就業環境」之因應策略，計有8項措施。與本研究有關者，主要為國際人才退休機制檢討，與營造友善環境<sup>2</sup>。

其實過去我國外籍人士社會保險與福利的推動，係從營造友善國際生活環境的政策思維中，進行相關的規劃與執行。就外籍人士的退休規範而言，過去就曾曾在台奉獻半生的德國教授，因為沒有中華民國國籍，不能領月退俸，導致老年生活沒保障的例子。因此，對於外籍人士的社會保險與福利制度需要有更周延的檢視及制度規劃，除了勞健保的保障範圍是否妥適外；吸引外籍人士來台的誘因和社會福利資源排他性之間應如何平衡；來台長期奉獻之外籍人士是否享有國民待遇的退休保障等，此類社會保險、福利及公平性的議題，應有更深層的政策分析與制度規劃，以回應全球化的挑戰。

---

<sup>1</sup> 參見國家發展委員會(2014)，特別報導：厚植優質人力資本 提升國家競爭力，台灣經濟論衡 2014年2月(vol.12.no.2)頁23至54。

<sup>2</sup> 同上，請見「育才、留才及攬才整合方案」。

再者，外籍人士的流動態樣不一，舉凡觀光、商務往來、婚姻移民或學術交流等，然社會保險與福利制度因具有排他性與稀少性，非境內所有人士一體適用，所以，在公平性與政策誘因的考量下，如何有效整合各類外籍人士社會保險與福利措施，以營造更友善和公平的國際社會生活環境，方能兼顧國際人權，同時吸引國際人才的流入，將是未來規劃外籍人士社會保障亟需思考的重要面向。另一方面，在跨國移動就業日益頻繁之際，協議避免雙重投保社會保險的負擔，也是各國重要的策略（藍科正、吳啟新、馬財專，2013）。

故而，面臨勞動力及人才快速的移動下，在政策取向上必須針對國家未來在外籍人士的勞動人權及吸引上有更為符應其多元需求的建制，才能使得外籍人士來台工作後，得以穩定的在台工作。本研究希望透過檢視我國推動各類外籍人士社會保險與福利相關政策的經驗分析，並藉由跨國分析與個案研究的方式，探討我國相關政策的落實程度及挑戰，進而規劃未來相關政策調整的策略與修正方向。期待本研究之發現得以協助國際勞動人權上的維繫，以及提升我國在吸引外籍人力來台工作之政策規劃，以及穩定外籍人士後續在台工作的參與。

因此，根據上述所談論的背景與目的，本研究設定之研究目的有四，包括：

- 一、檢視我國各類外籍人士適用各項社會保險與福利制度之保障範圍。
- 二、檢討分析我國各類外籍人士適用各項社會保險與福利制度之問題及其法規制度。
- 三、探討歐盟、美國與韓國等國推動外籍人士社會保險與福利制度的策略及經驗。
- 四、研提我國外籍人士社會保險與福利制度的相關政策建議。

## 第二節 跨國人力移動之現象

在全球化浪潮的牽引下，隨著經濟自由化、政治民主化與社會多元化的發展，國人與國際人士的互動、交流頻繁，有經商、應聘、就學或婚姻移民等多種樣態。在台灣政治場域中，當需要制訂外勞政策的走向時，政治菁英會對於社會的各種偏好保持敏感性，追求經濟成長之外，追求國內穩定的政治目標亦是他們監控的範疇。上述外勞的政治討論同時圍繞著一個中心主軸，國家處理外籍勞工政策或國內勞動政策時，必須同時在經濟及政治思考面向產生操作化的努力，藉以維繫其政策思考到實際操作的運行。Stazewich(1991)曾指出政府介入勞力移動過程的三種形式：(一)政府藉由設定排除(exclusion)的標準決定哪些人適合進入地理國界；(二)政府藉由公民權的規範決定哪些人可以被包括(inclusion)在象徵國界內；(三)政府亦決定了如何將外籍勞工配置(allocation)、安排在生產關係及勞動組織中的特定位置。而此移動過程的形式考察亦呈現出全球化下國家所產生的界定、規範與調整。

勞動力的移動由來已久，然而在全球移動架構浮現之前，勞動力的移動卻隱然走向區域化的趨勢。以美、西歐及日本三大經濟體所吸納的區域勞動力移動卻呈現專業化與低階兩極化的傾向(Kilot, 1995; 呂建德, 2003)。外籍勞工的引入為來自資本主義世界發展所造成的推拉邏輯所引動，也因應外籍勞工的增加，每個國家亦產生了相當多元的勞動政策<sup>3</sup>。在全球化產業擴張與分工所產生的區域勞動力流動，針對此現象的討論，Castles & Miller (1998)曾提及三個普遍勞動力移轉的管制趨勢：(一)在全球化勞動力的轉移過程中，國家皆缺乏內部長期且有效的規劃；而這股全球化移轉的基本驅動力主要來自於資本家的投資意願，考量整體資本相對性流動的可能性；(二)引入外勞的國家中，非法勞動力仍佔相當大的比例。各國在外籍勞工轉入國內勞動

---

<sup>3</sup> 針對移工現象的討論，成露茜(2002)指出可區分為三種類性：(一)外籍勞工：契約時間，與母國保持聯繫，不介入工作國的政治。(二)定居者：雖未必與母國切斷關聯，卻渴望為新國家社會所接納。(三)跨國者：人類因應全球化社會所產生的適應模式。本文所要分析的政策主體鎖定在外籍勞工政策發展的部分。

市場的過程中，仲介業者的聯盟均扮演著相當吃重的角色；(三)從管制模式上的考察，全球性國家外勞政策的管理模式光譜可區分為「極端的漠視」到「積極的管理」等多元模式的產生。雖其所採取的管制策略不一，但就各國而言，普遍都能接納勞動力移轉的現象產生，並接受其後續的發展及其影響。因此，各國對於外勞政策的管制模式是伴隨國家需求而呈現策略因應上的多樣性。

事實上早於1960年代我國鼓勵外商投資以來，即有外國專業人員來台工作。1970、80年代台灣的經濟快速成長，不僅對外貿易大幅提升，政府的各種重大公共建設也在積極推動，由於缺工情形越來越明顯，家中有幼兒或老人需要照顧的情形也越趨於普遍。加以台灣勞力薪資水準節節上升，國內業者之生產成本跟著上揚，同時，東南亞地區國家，尤其是中國大陸的產業競爭力在快速提昇，對國內業界形成壓力。為了降低成本，增加產業競爭力，外勞的引進成為一股潮流。於是1980年代中葉，即有不少外籍勞工持短期觀光簽證入境台灣，然後以逾期停留的方式，在台非法工作；其中甚至有持假護照或偷渡的方式進入台灣者。直至政府推動14項重大建設，到了1989年行政院才正式開放外籍勞工來台工作。

而1994年的「南向政策」，因政府鼓勵台商到東南亞投資，連帶增加了台灣男性與東南亞女性接觸的機會，跟著貿易版圖的拓展也逐漸形成「婚姻移民」(marriage migrant)現象。從我國獨特的歷史脈絡中，可知從原住民到漢人墾殖，迄至於今日的「新住民」，及在台工作、生活的外籍人士，台灣早就是一個不折不扣的多元文化國家。然欲達成本研究之研究目的，擬先針對國內人數最多的外籍人士，即外籍工作者與新住民可享之社會保障與福利措施進行檢視。其次，考量外籍人士所享之社會保障與公民間的差距、公平性，將整理現行之國際基準加以分析，進而探討先進國家之作法。

截至2014年8月底國內聘僱之外籍勞工共有52萬7,000人，社福外勞21萬5,000人；產業外勞31萬2,000人。外國專業人員有效聘僱許可2萬7,057人次，可知目前在台之外籍工作者合計約50萬人；白領中以專門性技術性工作者最多，擁有大專以上學歷者佔83.9

%，大多集中在北部區域。外籍勞工中以印尼籍人數最多，佔 43.9%，越南籍居次，佔 25.2%；近十年外籍工作者之人數變化請見表 1-2-1。產業外勞的分佈上，共計 28 萬 1,788 人，其中包含印尼外勞 3 萬 8,882 人、菲律賓外勞 6 萬 8,166 人、泰國外勞 6 萬 013 人以及越南外勞 10 萬 5,167 人。至於在社福外勞部分，現有 21 萬 656 人，因照護需要在台人數逐年攀升，99%為看護工，而其中超過九成為家庭看護工。若依輸入國人數分析，以印尼籍最多，菲律賓次之。若依縣市別來觀察，社福外勞人數超過 1 萬人者有六個縣市，其中以台北市人數最多，約有 3 萬 9,429 人，其次為新北市與台中市。從過往之研究指出，外籍勞工的發展趨勢如下：（一）產業外勞人數成長趨緩；社福外勞人數持續微幅成長；（二）產業外勞部分，泰國籍人數有持續減少趨勢；（三）社福外勞部分，印尼籍持續成長，菲律賓籍成長趨緩；泰國與越南籍人數則呈減少趨勢。現今則有不同的發展趨向，就其對國內就業市場產生衝擊之研究顯示，對女性就業可能有些微之正面影響（成之約、辛炳隆與劉黃麗娟，2002；劉玉蘭、謝佳宜，2004），對國內看護工的工作機會則排擠效果有限（勞動部勞動力發展署，2009；李宜等人，2009）。

表 1-2-1 2004-2013 年外籍工作者人數變化一覽表

單位：人

年度	外國專業人員 （有效聘僱許可 人數）	外籍勞工 （合計）	產業勞工	社福勞工
2004	20,751	314,034	182,967	131,067
2005	25,933	327,396	183,381	144,015
2006	29,336	338,755	184,970	153,785
2007	28,956	357,937	195,709	162,228
2008	27,319	365,060	196,633	168,427
2009	25,909	351,016	176,073	174,943
2010	26,589	379,653	193,545	186,108

2011	26,798	425,660	227,806	197,854
2012	27,624	445,579	242,885	202,694
2013	27,627	489,134	278,919	210,215

資料來源：勞動部勞動統計資料庫（本研究自行整理）

### 第三節 研究對象

本研究對象的範疇上對於「外籍人士」的界定，是以來台工作期間，依就業服務法有關外國人的定義為主要探討對象，兼及尚未取得身分證之新住民、投資移民、僑外生，與 long stay 的外國人等，以上各類身分均不包括中國籍者。

在台工作之外國人，本研究簡單將其區分為第一類專業人士及第二類藍領人力；若依本國就業服務法規所指定含括下列幾項：第一類外國人：指受聘僱從事本法第四十六條第一項第一款至第六款規定工作之外國人。第二類外國人：指受聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人。第三類外國人：指依本法第五十條第一款或第二款規定從事工作之外國人。第四類外國人：指依本法第五十一條第一項第一款至第四款規定從事工作之外國人。2013 年底在我國外籍人士(不含大陸人士)共計 72 萬 5 千人，其中持居留簽證者計 59 萬 2 千人，持停留及其他簽證者 13 萬 3 千人；與 101 年底相較，在我國外籍人士增加 4 萬 5 千人，其中以持居留簽證者增加 4 萬 6 千人最多，主要為外籍勞工之增加。

根據就業服務法外國人為勞務之提供或工作之事實，因此除了以產業及社福之藍領外勞之外，亦包括了白領外籍專業人員之工作類別，其主要包括了：(一) 專門性技術性；(二) 僑外投資主管；(三) 學校教師；(四) 補習班教師；(五) 運動教練運動員；(六) 藝術演藝人員及(七) 履約人員。

新住民的稱呼從早期的「外籍新娘」到來外籍配偶，均是指因婚配來台的東南亞籍女性，但外籍一詞有排外的涵意，且稱呼為「新娘」

或「配偶」都把女性角色侷限在婚姻與家庭的框架之中，缺乏對女性的全面照顧。因此內政部於民國 96 年 10 月 1 日內授移字第 0960946753 號函中，重新將「子女出生時，其父或母一方為居住台灣地區設有戶籍國民，另一方為非居住台灣地區設有戶籍國民」之族群定義為「新住民」。

根據「外國人停留居留及永久居留辦法」第 12 條之規定，投資新台幣 1 千 500 萬元以上之營利事業，並創造 5 人以上之本國就業機會滿 3 年；或投資中央政府公債面額新台幣 3 千萬元以上滿 3 年，即符合申請投資移民，並可取得永久居留。從教育部之統計得知，截至 2013 年底共有 78,261 名外國學生在台，包括港澳僑生、外籍生、大陸學位生，以及學習中文或研習技藝之外國學生。其中僑生係指海外出生連續居留迄今，或最近連續居留海外 6 年以上，並取得僑居地永久或長期居留證件回國就學之華裔學生。

Long Stay 一詞為日式英語，肇始於 1980 年代的日本，目前已成為日本人出國長期旅行的新流行用語，這種到國外進行長期休閒度假的作法，與「異地養老」、「候鳥式休閒生活」相近。自從 2005 年 6 月間，農委會聘請日籍 Long Stay 專家來台指導後，已正式將 Long Stay 定義為「長宿休閒」<sup>4</sup>。

本研究按上述「外籍人士」之界定範疇，規劃研究對象。因此，訪問調查範圍聚焦於目前人在台灣任職之外籍工作者，包括白領工程、商務外籍人士（科學及貿易園區）與教學工作者（大專院校、高國中小及補教界），藍領之產業勞工（重要高科技、傳產製造與外籍漁工）、看護工（家庭及機構看護工）與家庭幫傭，並擴及婚姻移民（來台之尚未取得身分證之新住民）、外籍生等。受訪者的安排，係從上述範圍進行立意抽樣，期透過多元的外籍受訪者，歸納出本研究所欲探討之目標，並研提建議政策供相關部門參考。

---

<sup>4</sup> 資料來源：台灣長宿休閒發展協會 <http://www.tlsa.org.tw/p0.htm> 網站。

#### 第四節 社會保險與福利制度的探討範圍

社會保險為通常由政府採用危機集中管理方式，對於可能發生預期損失的被保險人提供現金給付或醫療給付。有下列情形為成立要件：(一) 應依據法律強制規定承保範圍；(二) 除在開始實行的過渡期外，給付標準要適當，而且通常需要受撫養者才能取得賠償；(三) 依法律訂定給付標準；(四) 勞保各項給付依平均月投保薪資發給，至保險費依平均月投保薪資、法定費率及負擔比例計算而來，故給付水準與所繳納的保費呈正相關。並且對低所得者與撫養子女較多的被保險人有利，而形成所得的再分配；(五) 籌措保險給付的支付能力應有長期考慮計畫；(六) 保險費用主要由被保險人、雇主或雙方共同負擔；(七) 計畫必須由政府管理，或至少由政府監督；(八) 計畫並非僅為公務員所設立。

社會保險主要是通過籌集社會保險基金，並在一定範圍內對社會保險基金實行統籌調劑至勞動者遭遇勞動風險對給予必要的幫助，社會保險對勞動者提供的是基本生活保障，只要勞動者符合享受社會保險的條件，或者與用人單位建立了勞動關係，或者已按規定繳納各項社會保險費，即可享受社會保險待遇。社會保險是社會保障制度中的核心內容。社會保險，指一種社會保險或保障機制，幫助公民面對某些社會風險如：失業、疾病、事故、衰老、死亡等，或是保障基本的生存資源如：教育、醫療等。

我國社會保險制度初以工作別為分類，從勞工保險、公教人員保險、軍人保險、農民健康保險開始，衍生至就業保險，擴及全民健康保險與國民年金。然並非所有的社會保險外國人均可納保，根據就業保險法第五條規定，具中華民國國籍者，或與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，方具備納保資格。農民健康保險與軍人保險則更嚴格，一定要有我國國籍才得以加入。故本研究探討之社會保險，主要聚焦於勞工保險、就業保險與全民健康保險之討論為主軸，針對外籍人士在台工作期間所需的社會保障進行分析。

社會福利制度是指在特定的社會裡一套有關人類需要的和人類相

關的理念、資源、機構和專業人員等制度設置，它同經濟制度、社會制度、政治制度和教育制度一起成為維繫社會運轉的機制。廣義的社會福利制度：包含人類社會中所有有利於改善人的福祉的制度設置。(所有的制度、機構、科技、經濟、公共服務團體)。狹義的社會福利制度：只是將直接同社會服務和福利資源配置相關的制度設置包括在內。在社會福利制度中，主要構成要素有資源(物質與金錢)、組織(機構)、人力(社會工作者和其他專業服務人員)、服務對象、外在制度和環境系統等。社會福利制度的核心是：通過人為努力去建立一系列規則，這些規則構成的制度可以化解、分擔、防範社會成員在生活中的風險。社會福利制度發展的終極目標是建立滿足人類需要提升人類福祉(wellbeing)，它包含著人類對美好、幸福、平等、公正的嚮往，是人類追求理想的產物。制度是社會福利中的最重要的核心概念之一，也應該是社會福利研究者最關心的領域之一。

福利制度的提供對象可區分為：(一) 選擇式(Selective)福利：以個人資產多寡為福利資格要件。其效果較好，集中在有需要的人身上；以及成本較低，僅提供給有需要的人；(二) 普及式(Universal)福利：以需求的類屬、群體、地區做為提供服務的基礎。不僅能適當回應不同人口群的基本需求；較能觀照個人尊嚴與社會凝聚；回應立即的需求。還具有全體人民皆能受益、行政成本較低，與達到所得重分配等效果。

至於福利制度的提供模式可簡單區分為：(一) 現金給付：其內容包含(1) 社會保險：先由保險人、僱主(有時是政府)繳保險費，經一定時間或發生意外時，即可請領給付；(2) 社會救助：請領給付者須經過資產或所得調查，低於水準者才由給付補足；(3) 社會津貼：國民遇到某種法定社會事故，便給予補助。(二) 自由裁量給付：依主責社會工作者、社會行政人員，或主管社會福利的官員，依專業判斷決定提供給付。通常是短期、臨時、緊急、非常態的。其優點是簡便：直接提供給受益者。且行政成本低：不必建立設施、提供服務等，可省去固定成本。使用者選擇性高：使受益者自行選擇滿足需求的方式。然其缺點為(1) 有限理性：受益者可能不將補助用於有效之處，浪費

資源，形成依賴效應(Dependence effect)；(2) 管理能力不足：受益者可能濫用現金補助；(3) 資訊不對等：服務對象因資訊落差無法有效運用資金；(4) 市場供給不足：社會福利機構可能因營利目的選擇服務對象，造成被服務者選擇性受限；(5) 政府財政赤字：政府為討好人民，不斷提高福利給付，但難以回收資金，社會需求也不見得滿足。

(三) 實物給付：直接提供服務對象所需的資源。其優點為大量生產降低成本：政府大量生產，達到規模經濟。透過社會控制來避免服務對象濫用，以及回應大眾對資源使用效率的責信要求，從生產控制使用者的消費行為。保證滿足服務對象的需求效果：可針對服務對象之需求，直接提供實物。然其缺點為公部門的效率差、行政官僚不了解人民需求以及公共服務無法迅速回應社會需求。

因之本研究在福利措施的分析上，主要聚焦於國民年金及勞工退休金，以及政府對僑外生特有之協助等，其中又以老年經濟安全為主要研析對象。

## 第五節 研究架構與方法

為規劃適切的外籍人士社會保險內容與福利措施，必先掌握境內各類外籍人士之駐台樣態、平均居留期限，及其可適用之社會保險、福利措施。才能進一步探討在現實環境中，外籍人士適用各項社會保險與福利措施所遭遇之問題及其所採取之替代方式，以明法令規範與實際執行間之落差。

本研究將外籍人士區分為藍領外勞(含外籍漁工)、白領外籍工作者及其眷屬、新住民(尚未取得身分證者，不含中國籍)、短期停留人士(如外籍生、觀光客)及長期居留人士(如 long-stay 者)等；社會保險探討範圍含勞工保險、就業保險、公保、全民健保、國民年金等；社會福利措施以老年經濟安全制度為主，包括：勞工退休金條例／勞基法退休金、勞保年金與公保年金等，兼及友善國際生活環境部分措施。

再藉著研析先進國家推動外籍人士社會保障福祉之相關作法與經驗，同時盤點各類福利資源。從我國產業、社會發展狀況，與民眾看待外籍人士享有福利資源之心理，以及外籍人士在台期間長短。進一步區隔各類外籍人士所需之社會保障範圍，諸如短期停留人士就無退休問題，然最需醫療服務；而長期駐台者除須慮及子女就學與配偶就業問題外，還應擴及老年經濟安全。因此，本研究將以短期停留、長期居留至歸化取得「公民權」之歷程，規劃符合國際公約精神與平等互惠原則之相關政策建議，分析架構如圖 1-5-1 所示。

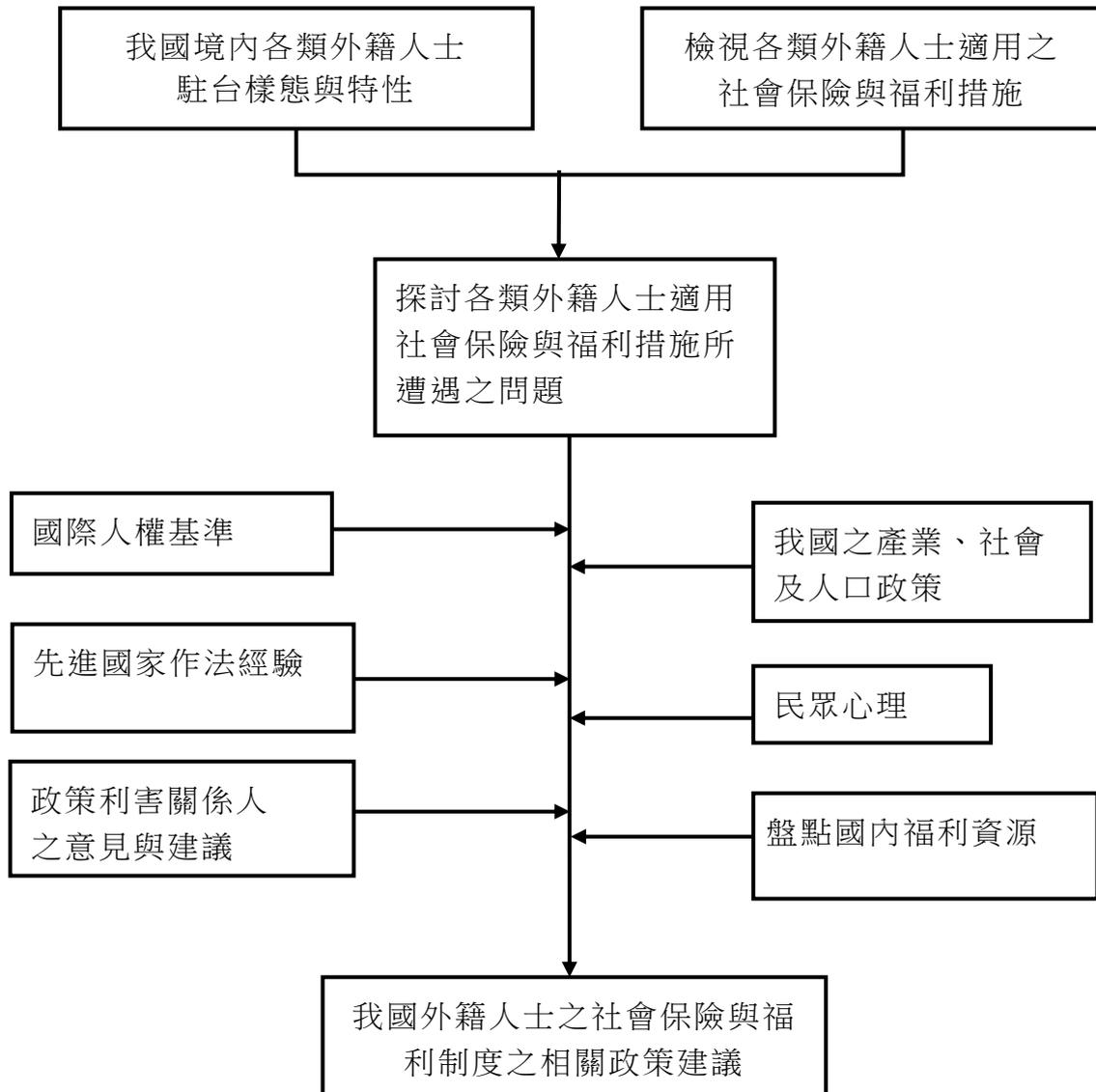


圖 1-5-1 研究分析架構圖

本研究欲達成研究目的，絕非單一研究方法可以達成，故採取多角度探索之途徑進行，茲以文獻分析法蒐集以下各項資訊，包括：我國各類外籍人士之特性，及其可適用之社會保險與福利制度，至少 3

個新進國家提供外籍人士社會保險與福利措施之作法與經驗。再配合焦點團體座談分析各類政策利害關係人，對現今各類外籍人士實際運用社會保險與福利制度時所遭遇的問題，及其採取之替代方式，或建議之他國作法。同時運用深度訪談，以明政策規劃者所建構之人才政策藍圖及其關切事項，並選取具代表性的個案進行分析，最後綜合上述各類研究方法所蒐集之資訊，提出關於政府提供外籍人士之福祉政策，應如何兼顧產業及人口政策，同時考量社會發展與民眾心理，以減少適用上之問題與各族群間之隔閡。

以下分就各研究方法進行之方式與內容說明如后，研究流程請見圖 1-5-2。

#### 一、文獻分析法(Document Analysis)

本研究以「文獻分析法」，蒐集、整理、歸納、分析等相關文獻及次級數據資料，以有系統的方式處理、分析、整合成有組織性的資訊。文獻包括：(1) 國發會、主計總處、勞動部、內政部等相關部會之外籍人士福利規範與研究報告及統計、調查資料；(2) 國發會、經濟部、內政部、教育部及勞動部擘畫之產業、人口、教育與勞動政策；(3) 先進國家提供外籍人士福利措施之作法與經驗之期刊、論文或出版品。分析內容涵蓋項目如下所述：

- (一) 蒐集國內各類外籍人士適用社會保險與福利措施之相關之法令及政策。
- (二) 蒐集美國、歐盟及韓國提供外籍人士社會保險與福利措施之作法與經驗。

選擇美國、歐盟及韓國做為研究對象，不只是考量美國為移民國家之代表，其對待外籍人士的作法，可做為我國攬才之參考，更是慮及我國在加入區域貿易聯盟時，如何於談判中針對雙方民眾至他國工作時之權益保障進行協商，故選擇具主導地位且經驗豐富之國家為範例。歐盟非單一國家，區域內之各國民眾已可相互流動，其對於可攜式社會保障制度之彈性作法，深具參考價值與意義。

- (三) 蒐集國際人權或勞工公約，做為衡量提供外籍人士社會保障措施適切與否之基礎。
- (四) 蒐集我國產業發展及人口政策，以及各項福利資源精算、推估報告，做為規劃外籍人士之社會保障制度時之考量要素。

## 二、焦點團體座談 (Focus Group)

焦點團體座談，是社會科學中最廣為使用的研究工具之一，係聚集相關人員，依設計過的大綱進行互動討論，以獲得研究主題相關的意見和看法。本研究邀請之政策利害關係人，多以環繞外籍人士在台工作有關社會保險及福利制度為思考之維度。因此，在焦點座談與談人之邀請上，涉及到對本主題之認知、專業及參與各層面的設定，除了與規範外籍人士社會保險與福利措施有關之行政機關（移民署、勞動部及衛福部等）外，還包括工商團體（如：美僑商會、歐洲商會、工業總會及商業總會等）、學術單位（如中央研究院及其他相關公私立大學學術單位等）、仲介海內外白領與藍領之評鑑優良的人力仲介公司、外籍人士服務性社團（如南洋姊妹會、各地移民中心組織），以及國內長期關注此社會議題之專家，透過 6 場焦點團體座談之舉辦彙整各利害關係人的意見。

為均衡南北意見，北部場在國家政策研究基金會以行政機關、工商團體及學術團體為對象舉辦 4 場；中部場係以學者專家及非營利組織團體為對象舉辦 1 場；南部場則是舉辦於國立中正大學，以學者專家、外籍人士服務性社團為對象舉辦 1 場，每場次邀請 5 位與會者，所有座談題綱與調整內容皆經過委辦單位核定後實施。

座談討論之主題有：

- (一) 就社會保險與福利制度而言，事業單位招攬外籍人士時最易遇及何種問題？
- (二) 外籍人士（包括眷屬）在台期間適用之社會保險與福利措施，使用時最易遭遇何種困擾？是否有其他替代方案可以解決問題？

- (三) 歐盟、美國或韓國是以何種方式保障外籍人士之社會保險與福利需求？
- (四) 若欲簽署社會安全協議，何種社會保險與福利制度是外籍人士最不可或缺者？

焦點座談的部分業已完成 6 個場次，已執行場次如表 1-5-1 所示，相關記錄詳見附錄三所示，並業已完成所有焦點座談內容之整理。

表 1-5-1 已完成之焦點座談會

編號	主要規劃參與團體	地點
01	工商團體與組織	財團法人國家政策基金會
02	外商團體與組織	財團法人國家政策基金會
03	非營利組織團體與學者	國立中正大學社會科學院
04	非營利組織團體與學者	台中市總工會
05	仲介團體與學者	財團法人國家政策基金會
06	行政與立法部門	財團法人國家政策基金會

### 三、深度訪談 (In-Depth Interview)

訪談法是一種蒐集資訊，所常使用的方法，在現實生活中透過與他人不同形式的互動蒐集資訊（胡龍騰、黃瑋瑩、潘中道 譯，2000）。企圖創造聆聽的空間，在此空間中科學認知領域裡，意義是透過口語觀點之意見交換，共同創造所建構出來（黃惠雯 譯，2002）。針對特

定主題，經由面對面的溝通、對話，達致訪談，企圖瞭解對方的想法。訪談法又可分為「非結構式訪談」、「半結構式訪談」與「結構式訪談」，三種的訪談模式各有其意義。非結構式訪談（unstandardized interviews）事先不預定問卷、表格和提出問題的標準程式，只針對特定題目自由交談，可隨意地談出自己的意見和感受。因此未有統一的提問方式、順序，或回答方式；半結構式訪談（semistructured interviews）訪談進行前，研究者必須根據研究目的與問題，設計訪談大綱，作為訪談指引方針。訪談進行過程中，訪談者不必根據訪談大綱的順序，來進行訪問，可依實際狀況，對訪談問題做彈性調整；結構式訪談（standardized interview）是一種對訪談過程高度控制的訪談方式，訪問結果方便量化（潘淑滿，2003）。

本文將採用引導式的訪談（the guided interview）方式進行資料蒐集，由於半結構式訪談在訪談過程中還允許受訪者本身有表達自己意見的空間，因此訪談大綱的問題可視為一個對話的指引，能夠開啟研究者與受訪者之間溝通議題的工具；在半結構式訪談進行過程中，通常不會要求受訪者順著題目依序回答，而是以聊天方式進行。半結構式訪談第一個優點是能由受訪者口中得到更多研究者理解之外的資訊，而能蒐集更詳盡的研究資料；另一項優點在於增加彈性，受訪者有更多自主空間參與研究議題；此外，此種訪談方式較易於研究者與受訪者間建立關係，在自然的對話中談論議題；但半結構式訪談的基本架構仍是依照研究者對主題的瞭解所設定，因此整個訪談過程還是在研究者的引導之下進行，回答範圍及思考模式同樣是在研究者所引導的範圍下。

質性研究中的立意抽樣（purposive sampling）方法，是研究者依據自己的研究目的及對母群體的瞭解來選取樣本；假如有足夠的知識，要選出具有代表性的人選時立意抽樣經常被使用（簡春安，1998）。本研究透過立意抽樣針對本研究相關範疇的受訪者進行篩選與訪談與進行資料收集之工作。另外，本研究針對受訪者會回應所做的逐字稿文本，在文本資料分析的部分則是採用主題分析法（thematic analysis），為提升效度（valid）層次以及避免研究效度受到質疑，研究者

將著重三角檢證法(triangulation)，透過真實事件的觀察和確實掌握資訊來源，並對研究結果加以解釋實際現象(吳佳綺譯，2010：140)。

為了能更深入瞭解我國各類外籍人士適用社會保險與福利制度運作下，所可能遭遇之問題，以及各先進國家在規劃上可供借鏡之彙整。本研究在訪談之操作以半結構訪談大綱進行深度資料蒐集之工作，訪談邀請對象聚焦於目前在台灣任職之外籍工作者，包括白領工程、商務外籍人士（科學及貿易園區）與教學工作者（大專院校、高國中小及補教界），藍領之產業勞工（傳產製造與外籍漁工）、看護工（家庭及機構看護工）與家庭幫傭，婚姻移民來台尚未取得身分證在台工作之新住民，以及外籍生共計 18 位受訪對象。透過每位不同職業類別之外籍人士在台自身經驗談，以及其在台灣生活適用社會保障之感受與改進建議。各類受訪者分配如下表所示：

表 1-5-2 外籍人士受訪對象配置表

部門	白領工程	商務人士	教學工作者	產業外勞	家庭幫傭	看護工	新住民	外籍生
職業	科學園區專業技術人員	各大公司外籍商業服務人士	大專院校、高國中小及補教界	高科技業 傳產業 漁工	家庭幫傭	家庭類 機構類	立意選取行業	大學或研究所學生
人數	4	3	3	2	1	2	2	1
總計	18 位							

此外，有關針對相關政策部會如衛生福利、勞動、經濟、教育與內政等領域之決策者，進行政策調整方向之訪談計 5 位。在社會保障之學者專家層面，本研究擬邀請 3 位長期關注外籍人士社會保障議題之學者或實務之專家，就我國各類外籍人士之社會保障制度之未來發展方向，以及該政策應如何與產業發展、人口政策、勞動保障等規定來蒐集意見，以完成研提未來我國各類外籍人士之社會保險與福利措施之相關政策建議。在深入訪談的訪談對象上有關外籍工作者 18 位，政府部門 5 位及學者專家 3 位，共計受訪人數為 26 位；透過這些受訪者的回應，構築本研究的討論圖像，將有助於對本研究各個層面之探索，提供更為堅實的政策建議之思考。

本研究所規劃的訪談主軸規劃之討論主題有：

- (一) 分析我國各類外籍人士適用各項社會保險與福利制度時所遭遇之問題，及其替代處理方式。
- (二) 相關部會規劃我國外籍人士社會保險與福利制度之政策調整方向。

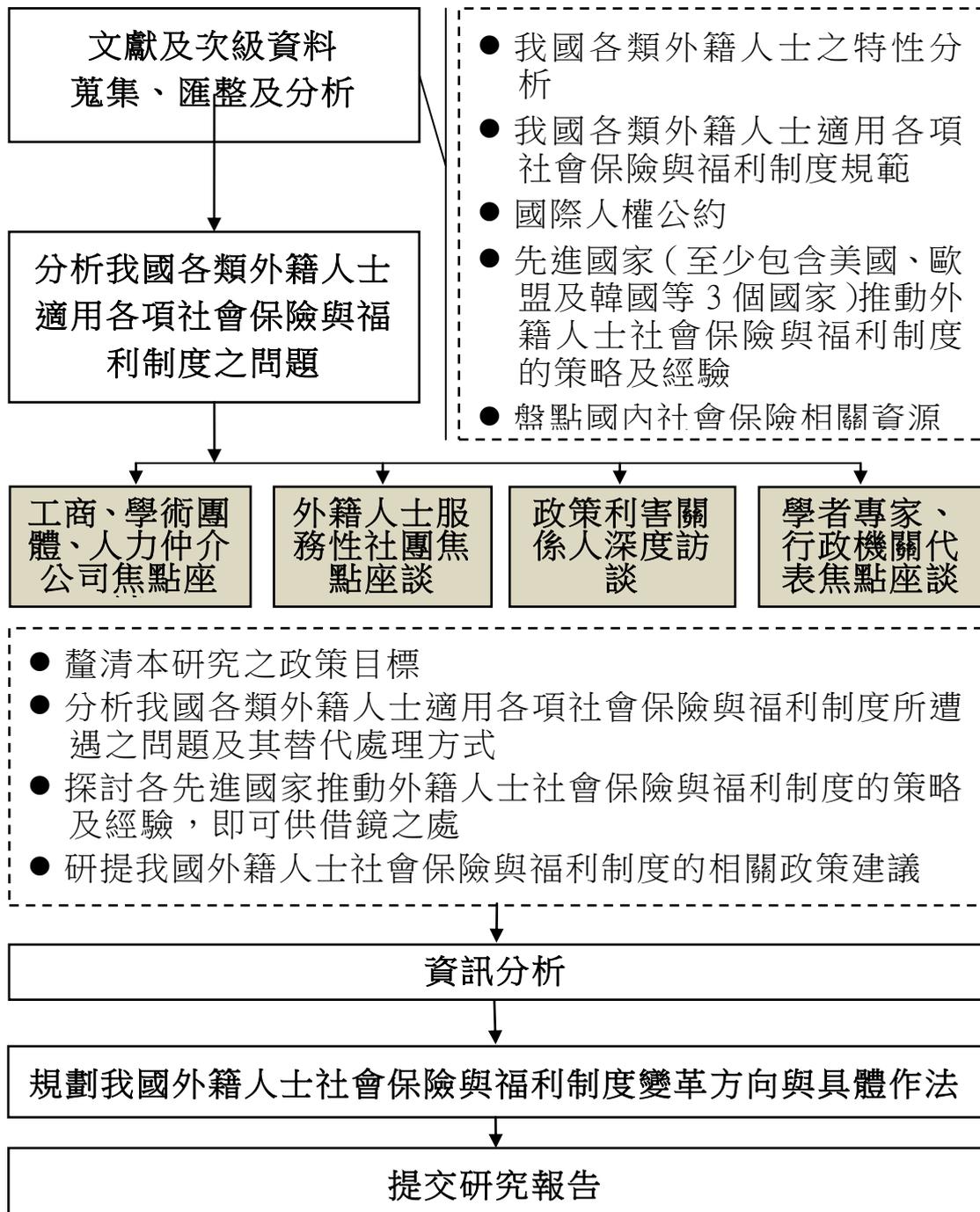


圖 1-5-2 研究流程圖

## 四、本研究執行狀況

首先本研究業已完成訪談人數共計 26 位，受訪對象如下表 1-5-3 所示（已進行匿名編碼）。並已完成所有逐字稿整理工作。最後有關其他國家在外籍人士之社會保險及福利制度規劃與實施之考察。業已依期初審查建議完成歐盟、美國及韓國三個國家的資料蒐集，內容說明於第二章。

表 1-5-3 受訪者資料

已訪談對象				
編號	姓名	受訪日期	受訪地點	受訪類別
1	石○○	103/06/16	勞動部	機關代表
2	單○○	103/06/17	外貿協會	機關代表
3	P○○、 S○○、 W○○	103/06/22	國立中正大學	傳產藍領外籍勞工
4	費○○	103/06/23	嘉義縣	技術人員
5	C○○、 R○○、 R○○	103/06/24	基隆漁港	外籍漁工
6	伍○○	103/7/1	嘉義市育人路	新住民
7	陳○○	103/07/03	總統府	機關代表
8	小山○○	103/07/05	台北火車站	大專院校外師
9	金○○	103/07/09	台北市	白領工程技術人員
10	潘○○○	103/7/30	嘉義市育人路	新住民
11	李○○	103/8/2	師大周邊餐廳	外籍生
12	洛○	103/8/21	彰化市受訪者家中	家庭看護工
13	范○○	103/8/21	養護中心	機構看護工
14	蒂○○	103/8/21	雇主家	家庭幫傭
15	薛○○	103/09/04	台大社會系	學者
16	楊○○	103/09/11	國政會	機關代表

我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析

17	M○○2	103/09/27	台北市	補教老師
18	白○○	103/10/04	台北市	科技業白領經理
19	陳○○	103/10/07	南山人壽	外籍委任經理人
20	席○○	103/10/08	嘉義市	外籍學校教師
21	賀○○	103/10/09	元大期貨	外籍高階主管
22	林○○	103/10/14	中鼎集團總公司	外籍白領工程師
23	周○○	103/10/14	新鼎系統公司	外籍白領工程師
24	唐○○	103/10/14	興利投資公司	外籍白領管理師
25	吳○○	103/12/5	立法院	立委/勞動學者
26	郭○○	103/12/22	銓敘部	機關代表

## 第二章 歐盟、美國與韓國推動外籍人士社會保險與福利制度之策略與經驗

本章節除針對外籍人士在國際間所存在社會保障基準進行討論外，更針對三個具有相對引進外籍人士之經驗國家，作為本研究重要的參考依據。希冀這些國家在外籍人士引入過程中，相關重要的社會保險之建制及相關福利制度之規劃與執行，能夠提供我國未來在外籍人士的社會保險及福利制度保障體系之重要規劃參考。

### 第一節 外籍人士之社會保障國際基準

經濟全球化不僅使得區域經濟整合日益頻繁，人員的移動能力亦隨之提高，不論是企業外移、廠商攬才或是引進外籍勞動力，甚至婚姻移民，都讓「人」不再受地域所限。為保障移工與移民之人權與相關權益，國際勞工組織與聯合國人權組織自二十世紀初即陸續通過許多公約與建議書。這些公約與建議書在移工人權的議題上最強調的原則是「國民待遇」，意即給予移工在就業、經濟、社會、政治和文化上的「平等待遇」<sup>5</sup>。目的在防制雇主因貪圖便宜的外籍勞動力，而加劇不正常的遷移，因此藉著保障所有移工及其家人成員的基本權益，進而抑制僱用非法移工之現象。

所謂的社會安全網 (socioeconomic safety nets)，旨在尋求防止貧窮或使弱勢族群脫離貧窮，不致陷入貧困的深淵；社會安全網的各類救助方案可由公部門（如各級政府機關）或私部門（如非營利組織／NGOs、民營企業、慈善團體或非正式的家戶所得移轉）提供（Wikipedia 網站）。但為擴大保障及參與程度，減輕政府財政負擔，諸多國家亦實施社會保險制度，來強化社會安全網。以保障民眾享有健康、經濟及

---

<sup>5</sup> 林佳和，外勞人權與行政管制—建立外勞保護體系之初步研究，行政院勞工委員會職業訓練局委託計畫，2003年12月，頁15。

教育等基本生活需求，讓人民保有最低生活保障與尊嚴，促進社會安定、和諧，影響國民福祉甚鉅。

社會安全的內容大體包括：醫療／傷病／工傷／失能（健康）、失業、老年、家庭、母性、遺屬等的照顧。由於非本國籍者在當地國，不論是工作或生活，都較易成為弱勢族群，但他們適用社會安全的保障往往不如本國籍者，因此，國際社會很早就關心移工的社會安全保障之議題。例如，基於跨國就業人數日增，國際勞工組織（ILO）很早就倡議移工的社會安全保障，避免移工遭遇歧視（ILO, 2011）。1952年 ILO 社會安全（最低標準）公約（102 號）揭示的內容包括醫療給付、傷病給付、失業給付、老年給付、工傷給付、家庭（含子女）給付、母性給付、失能給付、遺屬給付等，其中的老年給付以 65 歲為工作上限，有交保費的人應獲得給付，拿不到給付的人應退還保費；並要求公平對待非本國籍居民；但一些情形下可終止給付（如不在國內、倚靠公共救助、詐領、犯罪、未盡應盡的義務等），而船員和海員不適用該公約（因為已適用其 1946 年的社會安全公約和養老金公約）。

ILO 的 1964 年職業傷害給付公約（121 號）、1967 年失能、老年與遺屬給付公約（128 號）、1969 年醫療與疾病給付公約（130 號）、1988 年就業促進與對抗失業保障公約（168 號）等，亦均指出本國人與外國籍人士應享有相同的權利。除了這些一般性的社會安全公約外，ILO 也通過一些特別針對國際移工社會安全權利保障的公約，包括 1925 年平等待遇（意外賠償）公約（19 號）、1935 年移民年金權利維護公約（48 號）、1962 年平等待遇（社會安全）公約（118 號），以及 1982 年維護社會安全權利公約（157 號）等。這些公約對於雙邊與多邊社會安全的協議上，建立了 5 個基本的原則，分別是：

- （一）平等待遇（**Equality of treatment**）：移工應在最大的可能程度內與一般居民具有相同的權利與義務。
- （二）單一適用立法（**Determination of the applicable legislation**）：建立適用的社會安全保障立法，使移工於所在國家的任何時間點都可以被保障。

- (三) 國外權利與給付的保留 (Maintenance of acquired rights and provision of benefits abroad)：移工在任何地方所獲得的權利均應給予保留，也不影響其給付權益。
- (四) 給付年資的維持 (Maintenance of rights in course of acquisition)：若給付必須符合資格期間的規定，則移工在每個國家的工作期間均應計算在內。
- (五) 互惠 (Reciprocity)：國家之間平等待遇是相互的，如一國拒絕給他國勞工平等待遇，則亦不可能期待本國勞工至他國工作時獲得平等待遇。

聯合國 1966 年 12 月 16 日的經濟、社會及文化公約 (1976.1.3 生效，我國於 2009 年自行簽署) 第 9 條提及，每人都有社會安全權利，包括社會保險；聯合國經濟暨社會委員會 2008 年 2 月 4 日對第 9 條進行闡釋，其揭示的內容包括健康照護、疾病、老年、失業、工傷、家庭和子女救助、母性、失能、遺屬等，每人應可獲得依貢獻或保險基礎的給付，不可歧視外國人、無國籍者、政治庇護者，宜包括部分工時、偶爾工作、自僱、在宅工作者等，與 ILO 的 102 號公約雷同。

1984 年聯合國於 1984 年召開第三屆年會時，通過了「世界人權宣言」(Universal Declaration of Human Rights)<sup>6</sup>，該項宣言雖是宣示意義多過於實質意義，但該宣言對近代國際社會的人權保障有相當重要的影響。「世界人權宣言」所樹立之重要原則包括平等原則<sup>7</sup>、社會安全保障<sup>8</sup>、工作權的保障<sup>9</sup>、休息權利的保障<sup>10</sup>等。在這些原則下，任何

---

<sup>6</sup> 全文參見 <http://www.un.org/Overview/rights.html> (最後瀏覽日：2014 年 2 月 23 日)。

<sup>7</sup> 人人接應享有「世界人權宣言」中所宣示的各項權利與自由，不分種族、膚色、性別、語言、宗教、政治意見、原國籍、財產或身世，詳見「世界人權宣言」地 2 調，參見 <http://www.un.org/Overview/rights.html> (最後瀏覽日：2014 年 2 月 23 日)。

<sup>8</sup> 做為社會的成員，每個人皆有權享受社會保障，詳見世界人權宣言第 22 條，參見 <http://www.un.org/Overview/rights.html> (最後瀏覽日：2014 年 2 月 23 日)。

<sup>9</sup> 人人有權工作、有權自由選擇職業、有權享受公正和合適的工作條件，並享有免於失業的保障；人人享有同工同酬的權利，不應受到任何歧視；每個勞動者應享有公正和合適的報酬，保證使其本人和家屬有一個符合人類尊嚴的生活條件，

勞工皆不應其種族、膚色、性別、語言、宗教、政治意見、原國籍、財產或身世等因素，受到不利益之差別待遇、每一個勞工皆享受社會安全保障；每個人皆有權工作、有權自由選擇職業、有權享受公平合理的工作條件、有權享有免於失業的保障、有權享有同工同酬的權利，以及享有組織和參加工會的權利、每個勞工皆應享有給薪休假，與合理的工作時間。

聯合國 1990 年的移工及其眷屬權利保障公約 (ICMR, 2003.7.1 生效) 提及的移工及其眷屬之主要社會安全權利包括：健康照護、疾病、老年、失業、工傷、家庭和子女救助、母性、失能、遺屬等。外勞輸出國較不敢簽署 ICMR，因為怕其國民失去海外的就業機會；外勞輸出國較關切的海外移工權利包括勞動條件、公平就業、有照的仲介才可進行招募的規範、資訊和訓練、海外投票權等；母國的社會安全體系也可能不讓移工參加，而 ICMR 的保障效果要看移工接受國的實際採行狀況，故移工的社會安全保障較為不足 (Iredale, Piper and Ancog, 2005)。不過，菲律賓是亞洲第一國簽署 (1995 年 7 月 5 日簽署) ICMR 者。

集大成者為《保護所有移工及其家庭成員權利國際公約》 (International Convention on the Protection of Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)，係聯合國大會 1990 年 12 月 18 日第 45/158 號決議通過，於 2003 年 7 月 1 日生效，截至 2014 年 9 月 7 日該公約共有 47 個締約國。該公約涉及移工及其家庭成員之醫療、教育、司法、選舉、社會福利保險等，更擴及國際關係、國家主權、國家安全、移民等政策方想，範疇相當廣泛<sup>11</sup>。

---

必要時並輔以其他方式的社會保障；人人為維護其利益有組織和參加工會的權利。詳見「世界人權宣言」第 23 條，參見 <http://www.un.org/Overview/rights.html> (最後瀏覽日：2014 年 2 月 23 日)。

<sup>10</sup> 人人享有休息之權利，其中包括合理工作時間的限制和給薪休假。詳見「世界人權宣言」第 24 條，參見 <http://www.un.org/Overview/rights.html> (最後瀏覽日：2014 年 2 月 23 日)。

<sup>11</sup> 劉士豪、成之約、張鑫隆，保護所有移工及其家庭成員權利國際公約國內法化研究，勞動部委託計畫，民國 103 年 12 月，頁 9-14。

## 第二節 先進國家提供外籍人士社會保障之作法

儘管國際人權基準有「國民待遇」之規定，但在現實環境中，擁有居留權的人，並不完全享有完整的公民權，諸如在政治的參與上通常是沒有投票的權利，在社會救助體系的適用對象上亦不相同，一般是具有身分證者才有申請資格。因此，實務上多認為在成為公民(citizen)之前，需先取得居民的資格(residence entitlements)，而居民資格的取得係因移居者已在當地生活一段時間，並與當地社區多所互動，同時國家也授予一些權利，這些因居留所獲得之權利隨著每個國家有所不同，但大致包括有(Castles & Davidson, 2000)：(1) 長期或永久的安全居住地位；(2) 免於被驅逐出境；(3) 有工作權；(4) 受到社會安全體系與健康服務的保障；(5) 接受教育與工作訓練的權利。

以我國為例，新住民與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留後無須申請許可即可在台工作<sup>12</sup>，同時在台居留滿6個月起，亦應參加全民健康保險<sup>13</sup>。然此時尚未取得身分證，不僅沒有投票權，擔任公職也要在取得公民權後10年才有資格<sup>14</sup>。而外籍工作者雖依勞動基準法可享勞健保福利，但外籍家事勞工因屬自願加保，在法令未強制雇主為其投保前，基於成本考量有不少雇主是不會主動協助加保的<sup>15</sup>。

由於全球化的發展，跨國移動就業人數隨之大增，各界日益關切移工的權益，但若只靠本國的法律，對移工權益的保障（如海外社會保險年資的採認），以及跨國企業幫員工重複投保母國與工作當地國之社會保險，尚不健全。故先進國家多與往來移工人數較多的對手國，優先協商社會安全協議。例如，美國的「通算協議」(totalization agreements)。此種協議是為了跨國工作者，可以透過兩個國家之間的

---

<sup>12</sup> 就業服務法第48條。

<sup>13</sup> 全民健康保險法第9條。

<sup>14</sup> 國籍法第10條。

<sup>15</sup> 孫健忠，移工社會保障宣言及實施—國際經驗與我國現況的初探，社區發展季刊，頁166，2008年11月。

社會安全協議，免除雇主或受僱者重複投保與重複繳交社會安全稅（捐）的問題，並可預防個人因跨國工作而發生老年、失能或死亡時，在一方或雙方國家無法領取給付之情況；但不移轉保險基金。

目前與美國簽訂通算協議的有 24 個國家，包括義大利（1978）、德國（1979）、瑞士（1980）、比利時（1984）、挪威（1984）、加拿大（1984）、英國（1985）、瑞典（1987）、西班牙（1988）、法國（1988）、葡萄牙（1989）、荷蘭（1990）、奧地利（1991）、芬蘭（1992）、愛爾蘭（1993）、盧森堡（1993）、希臘（1994）、南韓（2001）、智利（2001）、澳大利亞（2002）、日本（2005）、丹麥（2008）、捷克（2008）與波蘭（2009）。美國透過與許多國家簽訂社會安全協議，以消除兩個社會安全體系重覆徵收保費。根據這些協議，移工一般只需繳納所居住國的社會安全稅，以及聯邦醫療保險稅，該移工的納稅國家會出具證明以免除移工在另一國家的社會安全稅。再者，美國與他國簽訂社會安全協議後，跨國移工便可以在兩國間共同累積領取退休年金的最低投保期間；例如，領取美國的社會安全退休年金的跨國移工，可以在日本累積五年，而在美國累積另外五年。

目前各國相互簽訂社會安全協議的作法各不相同，歐盟係針對各內部國家提供充分的社會保障給付，移民者在各移民國度中的社會保障皆具有可攜性，回到原生國家後，大致有四種主要的社會保障制度（藍科正、吳啟新、馬財專，2013：頁 28）。

制度模式一：社會保障給付和先進的可攜性受移民輸出國和輸入國之間的雙邊協定決定。在雙邊協議中，原則上任何社會保障給付方面差異性的合併和採認權利應該得到雙方的共同保證。然而，並非所有雙邊社會保障協議能涵蓋所有的給付，所以在各個不同政權體制中，可攜性的程度可能會有所差異。

制度模式二：在沒有獲得社會保障給付的雙邊協議，移民的保障是由輸入國來單獨確定，並得以決定提供什麼樣的給付給予即將返國的移民。

制度模式三：可攜式社會保障給付，移民不能在自願的基礎上取

得長遠之給付。較為短期之給付，例如醫療保健是被允許的，但沒有規定這些短期給付的可攜性。

制度模式四：在非正式部門就業，卻缺乏合法證明，但屬合法移民者，這些移民所能享受的社會保障有其限制，通常沒有獲得可攜式權利的長遠給付。

### 第三節 歐盟

從早期國際移民的研究中，可提出兩個重要的分析概念，第一個是將移民納管在移民政策體制管制之內(Faist,1995)或融入當地的政治體制(Soyal,1994)，不同概念用於管制移民是納入或排除於社會。隨著全球化趨勢與國際經貿交流日益緊密，封閉的社會福利國家體系面臨的挑戰，內國的社會安全法制必須回應因人員跨國流動所產生的社會安全保障不足問題。自 1970 年代開始，西歐國家感受國際勞務移動之壓力日增，而移民政策亦隨之加以修正，僅接受外籍勞工在短暫期間停留工作，但卻嚴禁永久移民之措施逐漸形成主流，而伴隨之非法移民，歧視及排外問題即廣受重視，國際勞工組織亦不得不面對此一新形勢，而為外籍勞工另行制定新的國際勞動基準（焦興鎧，2004）。

其實從歐盟的角度，早從1974年起，歐盟執委會便積極促進提出一項「有利於外籍勞工及其家庭」之行動方案 (Action Programme in Favour of Migrant Workers and Their Families)方案之生成。此方案特別強調歐體會員國之外籍勞工及其家庭成員在目前及可預見未來之迫切需求，希望能透過特殊之社會及教育措施，來改善他們之情況。在此要特別注意者是，執委會在同一文件中還特別強調除要剷除對外籍勞工生活及工作條件之所有歧視情形外，並要對合法工作之第三國(即非會員國)外籍勞工給予相同對待 (European Communities,1974:4)。Kulke(2006)研究指出，關於移工所面臨社會安全涵蓋及給付權益，遭遇到許多本國勞工所不會面臨的困難，這主要是基於領域原則(the principle of territoriality)與國籍原則(the principle of nationality)。就前

者而言，社會安全的立法囿於國家領域的範圍內，國民在國外工作並未被立法所涵蓋，因而也就不符合給付的資格。就後者而言，係指國家對於外籍人士的排除，此可歸責於缺乏雙邊或多邊的社會安全協定（轉引自孫健忠，2008）。

歐盟移民政策必須是清楚透明，任何進入歐盟地區的第三國人民，無論是短期停留或是長期居留，乃至歸化，個人資料都必須清楚透明，同樣地，該民眾也必須得到與自己權利相關的資訊，同時各會員國的准入應該條件一致（黃惠鈴，2014）。因此為因應全球化對勞動市場所帶來的衝擊，移動勞動者社會安全權益受到國際組織的重視，主要原因在仍有相當多的移動勞動者未被正式納入社會安全保障範圍，以對抗老年、失能、疾病、傷害及失業等風險，且移動勞動者縱使其在母國社會安全給付權利被確保，但可攜帶至另一國的機制，通常是不存在或不足夠的（陳琇惠，2013）。聯合國（1990）通過「保護所有移動勞動者及其家庭成員權利公約」中宣示，消除所有對移動勞動者及其家庭成員的剝削，移動勞動者不應僅被視為勞動者或經濟體，他們是有家庭，相對也有權利獲得家庭重聚。國際社群必須提供移動勞動者基本的保障措施，並試圖建立最低保障基準（孫健忠，2008；陳寶儀，2012）。

國際勞工局(ILO)對移動之勞動者其社會安全給付權利之保障也相當重視，訂定移工年金權利維護公約（48號），平等待遇（社會安全）公約（118號）及社會安全權利維護公約（157號）等，在雙邊與多邊社會安全的協定上，建立五個基本原則：平等待遇(Equality of treatment)；單一適用立法（Determination of the applicable legislation）；國外權利與給付的保留(Maintenance of acquired rights and provision of benefits abroad)；給付年資的維持(Maintenance of rights in course of acquisition)；互惠(Reciprocity)（孫健忠，2008）。至於國際上實施經驗，多透過雙邊或多邊社會安全協定予以保障，歐洲理事會(Council of Europe)於1972年通過之「歐洲社會安全公約」(Europe Connection on Social Security)，凡歐盟的公民，社會安全的權利可以保留、維持與轉移。美國自1987年起與其他國家簽屬有社會安全協定

(International Social Security agreements)，也就是所謂「通算協定」(Totalization agreements)，免除受雇者重複投保或重複繳費的問題。至於一些缺乏相關多邊或雙邊社會安全協議的國家，則會自行訂定相關規範，加以保障之，如承認國外投保年資；返國後追溯其年資；同意其依其意願繼續自願加保等(Kulke, 2006；孫健忠，2008)。

從各國勞動體制的保障層面來探索，顯示國際上對於移動勞動者社會安全權利的保障，係立基於三個基本要件：第一為不論是本國勞動者或移入的勞動者，皆應獲得相同的社會安全保障與享受給付的權益；第二為當非本國籍的勞動者離開時，仍能確保其既有的年資與權益；第三為勞動者在不同國家或不同地區所獲得的社會安全權益，需要被維持及累積(陳琇惠，2013)。各福利國家對於外國工作者的福利提供主要類型為覆蓋的醫療保險提供的醫療，福利和疾病補償，養老金和傷殘補助金，失業保險金以及子女免稅額(Sainsbury,2006)。首先，如德國外來工作者將被納入平等的工資和工作條件的條款，他們在職場中平等地獲得就業和職業工傷津貼。他們的權利基於勞動力市場改善對他們所提供保障，如與收入掛連在一起的養老金覆蓋，殘疾和退休(ATP)，以及改善因生病的補償和家長的利益。大多數其他福利如國民健康保險，兒童和住房津貼和社會援助已經徹底的在後期居住的短期移民(Sainsbury,2006：238)。

歐陸之間各國勞動者的跨越早習以為常。追塑時間歐洲公民自由流動首見於 1985 年簽署的「申根協定」(Schengen Agreement)，取消會員國間之邊境管制，並成為歐盟的法律和體制框架的一部分，隨後擴展到包括大多數歐盟成員國以及一些非歐盟國家。因此歐盟會員國的公民，基本上是在自由移動的原則下，可以到其他會員國尋求工作與定居，並擴及到歐洲經濟區國家 (EEA) --挪威、冰島和列支敦士登等國。另瑞士雖非歐盟會員國，然雙邊協議下也納入自由移動的國家，目前僅有少數國家對於新加入歐盟的部分會員國公民採取限制進入工作或特定行業及期間許可下，始可從事短期及定期性工作(如部分國家對羅馬尼亞及保加利亞公民採取禁止入其國境工作，而英國僅有季節性農業工作可以引進該兩國短期農民工)。另外根據歐盟的就業

門戶 EURES (European Employment Services)，歐洲聯合公立就業服務機構之統計，大概僅有約 2% 的歐洲公民離開母國，在其他成員國中生活和工作 (謝青雲，2010)。

此外，2012 年 8 月 1 日德國正式開始實施聯邦法案於不久前通過的「關於高素質人才引進條例」，即所謂的「藍卡」法案。藉以吸引歐盟國家以外的高技術人才，為國外人才提供就業位置，也同時尋求解決德國專業人才短缺的問題。透過藍卡法案，歐盟以外的高技術人才可更快地獲得居留許可並在德國工作。該政策規定，國外的高技術人才可在德國享有限期半年的找工作簽證，並且如果能證明在德國有年薪 44800 歐以上(特殊情況可降到 35000 歐)的工作即可獲得「藍卡」。有如美國的綠卡，憑此可在德國居留四年，而通常情況下拿到「藍卡」後的兩到三年內即可獲得永久居留證。此外，其配偶也可享有同等居留權，並且對其德語語言水準不作要求。

除了針對國外專業人才以外，該政策對在德國的外國留學生也提供了不少優惠，例如在讀留學生打工的時限由原來的一年 90 天增加到了 120 天，留學生在畢業後留德找工作的簽證時間由原來的 12 個月放寬到 18 個月，並且在找工作期間不限打工時限等。根據該政策，藍卡持有人可以無限制地在德國居住並享有社會福利待遇，它既是居留許可，同時也是無限制工作許可，此外，藍卡持有人的家屬也不需要再額外申請工作許可，可以在德國自由擇業。德國向來在外籍人士上有所管控，非歐盟國家的科學家、工程師想在德國落地生根並不容易。然隨著移民政策轉向開放，在 2012 年通過「藍卡法案」，法案主要針對未來競爭力、高級人力需求先布局，放寬工程、醫療照顧等外國人力，若可證明在德國年薪在一定水準以上就可以獲得藍卡。未來有更多歐盟與非歐盟技術人才到德國工作。德國工商會 (DIHK) 指出，德國並不擔心會排擠國內就業機會，因為「在職場裡，不論有何變動都要適應環境，才能保持競爭力」。德國希望優先吸收留學生留在德國工作。

至於對於非會員國之人民進入歐洲國家工作，俗稱第三國國民進入工作，各國管制不一，有的甚至與移民法規綁在一起 (如德國、義

大利)，但都要先取得居留許可後（部分國家十分困難取得，如瑞士），再取得工作許可（work permit）後，或到各管國家的就業服務機構登錄尋職，獲取工作機會後，才可取得較長期之居住，或另由事業主（公司行號）提出足資證明在歐洲找不到適合的會員國國民應徵且無法勝任該職務時，始可由公私立就業服務機構代為尋求第三國國民就業，並由公司行號與受聘勞工簽定僱用契約後，向各國主管機關辦理有關之工作簽證及居留許可證明（謝青雲，2010）。

歐盟藍卡為歐盟主要國家為了吸引非歐盟高技術人才於歐盟就業與生活所引進的歐盟工作許可證，目前僅丹麥、愛爾蘭與英國未參與適用。歐盟藍卡類似於美國綠卡的概念，其目的為簡化移民至歐盟的手續。自2012年7月1日起，相關的歐盟規範已通過成為德國本國法，亦即，德國現在已可接受歐盟藍卡的申請。歐盟藍卡於初次核發的有效期限為4年，且可於到期後申請延期。若工作合約為定期合約且期限低於4年時，歐盟藍卡在該工作合約到期後三個月內仍屬有效。歐洲部分國家特殊產業需才恐急，如高科技、綠能、生化、醫衛及其他特殊專技之專業人員引進，特別制定專法，專案核給第三國國民之特殊專業人員工作許可證明，並給予長期居住權或給與公民權益（如德國、荷蘭）；但相對地部分國家的業者亟需部份產業人力，如農業季節工、營造工人及部分製造業工人，並非循合法管道引進，這些非法外國人工作(illegal worker)，雖都有法令裁罰，拘役、行政裁罰或趨逐出境，但執法嚴寬不一，有些北非及中東之非法工人進入南歐及東歐工作，受到剝削而受到國際人權組織（例如國際特赦組織）抗議，表示義大利南部到中部常有北非、中非洲的非法農業移工，受到雇主及人蛇集團的剝削且不受社會安全保障等情事發生（謝青雲，2010）。若從歐盟就業服務系統的改革借鏡，以下幾點是值得台灣再進一步思索的問題：

### 一、高失業率下的迷思

歐盟基於申根條約及里斯本條約的要求，儘量給予歐洲公民自由移動與工作機會的保障，但實際上按照EURES的統計，僅有2%的歐洲

公民在自由移動，顯然語言以及生活適應上仍是一個問題，歐洲勞動者並非都可以自由地移動勞動；另外在部分會員國，像西班牙等國家高失業率下，其高科技產業，其缺工的情形仍十分嚴重，並無其他國家之科技人才申請到西班牙工作，因為歐盟各國都在搶人才，像德國在生技產業、高科技產業以及相關專業技工、醫療人員等部分產業十分缺工，除向歐陸搶人才與專業人士外，也向全世界徵才，而如義大利的農業省分或是西班牙農業地區，需求大量的季節工，卻不見得找得到充裕且適當農民工，不僅如此歐盟自己統計，僅就醫療長照人力而言，就十分缺乏，卻苦無充分就業人力供給入該產業，歐洲高達12%以上的失業率，年青人失業率平均高達23.9%(2013年1月底資料)，卻仍有相當多產業需工殷切，顯露出人力供需市場無法有效媒合(job mismatch)。探究其因之一為公立就業機構的效能被質疑，因此在檢討公共就業服務系統(PES)的效能不彰時，國際勞工組織(ILO)在1998年通過了私立就業服務機構公約及相關建議書，使得臨時性工作機構的興起，當然也刺激了整體就業市場的彈性化與多元媒介的競爭，全球就業服務機構聯盟(CIETT)就指出歐洲的私立就業服務機構提供歐洲更好的就業彈性及就業模式的選擇，特別是在2008年起的不景氣中，提供企業更為彈性的用人政策與因應市場快速變遷的人力資源運用，對於勞工而言雖然得到短期性的工作，但也給與失業勞工變成就業者、短暫就業者獲得長久性僱用合約機會或是給與學習技能及工作技巧的機會。

趙光銳(2009)指出，歐洲公民身分解決了成員國國民在共同體內部的移民問題，公民在聯盟範圍內的自由流動獲得了歐盟法律的保護，並被賦予各種權利。但是第三國國民的聯盟身分和權利保護問題卻並未得到解決。按照現行《歐洲聯盟條約》的規定，只有擁有成員國國籍的公民才屬於歐盟公民，即獲得歐洲公民身分的前提條件是擁有歐盟成員國的國籍。這是一項帶有強烈排他性的條款，它把那些長期合法居住在歐洲但沒有成員國國籍者、來自非成員國的移民、外籍工人以及邊緣居民等第三國國民排除在了歐盟公民權的保護之外，他們要想獲得歐洲公民身分首先要獲得成員國國籍，此舉受到長期爭議。

## 二、公共就業服務機構的精進

歐盟在配合其外擴(enlargement)的政策下，各國的公共就業服務機構運作模式不一，部分是中央到地方一條鞭的由上到下管理模式(如德國與英國，但兩者的社會參與模式又不同，德國有勞資政三方的協力參與經營管理公共就業服務機構，英國則由更多的公益團體成員與科層官僚協力運作)，有的是授權省或邦或地方勞工或就業主管機關辦理(瑞士由各聯邦邦政府之就服機關負責就業部分，但有關管理及配額則由其經濟發展委員負責，義大利雖是由各省及地方大城自行負責，但卻由外交部與他國簽約後，由入出境管理局以及地方勞動及社會部共同依相關配額管制進行審核，並須與其他部門共同管理，如經濟部門、警政部門以及外交系統之配額名單管制與登錄)，這些不同的管理制度均有其歷史淵源，可參考:Managing Public Employment Services: Trends and Experiences with Recent Governance Reforms。

另外歐盟為改善各國的公共就業服務機構功能，發展所謂的「從PES到PES對話」專案措施，其目的在於會員國間建立相互學習平台，瞭解其他國家的公共就業服務機構的最佳典範與成功案例，並經會員國之間的同儕評估會議(Peer Review Meeting)改進對民眾的優質服務。總體目標在於達成歐洲2020策略目標(Europe 2020 strategy aims)，以及完成就業指導綱領(Employment Guidelines)對於公共就業服務機構所被賦予的效能，更具體的作法是歐盟成立了公共就業服務機構首腦會議(European Network of Heads of Employment Services (HoPES))，每年召開兩次對話會議(dialogue conference) 檢討當前的公共就業服務機構之品質與如何與勞動經濟相關之就業市場配合解決有關的失業與就業問題，由每年的歐盟輪值主席國之勞動事務部的部長負責召開，由相關出席的勞動及社會事務部的各國部長以及重要幹部、長官共同討論，最後再開放各國公共就業服務最高主管共同視訊會議，這是第一線工作者與決策者直接交流意見，大家除了相互學習外，更給與國家整體性配合歐盟就業策略所應調整的腳步，提供不同建議，活化歐洲就業市場與解決就業問題的優先順序，並有效調整服務輸送系統。

最後也出版各國在促進就業時，配合研究機構或歐盟委託的研究案，發表個案評估與出版報告，相互分享最佳案例，例如青年就業服務中，探討芬蘭或瑞典的案例，告訴會員國其成效為何？以其推動方式如何？取得較佳青年失業問題解決的重要借鏡。最後要說明的是，在歐洲的勞工運動歷史中不能忽略社會連帶，因此勞雇團體在公共就業服務與提供有關會員失業保險制度、給付或其他給付時，扮演重要角色，如德國與英國的公立就業服務機構，兼作相關失業給付、就業獎助、職業訓練或家庭津貼之發放等，都是受工會或資方團體共同的影響，部分公立就業服務機構在推介就業措施制定時，有時會參考工會代表之意見，甚有部分國家之失業給付是由工會發放的，有其特殊之傳統與分工，因此在歐洲私立就業服務機構聯盟(Eurociett)亦承認受工會組織之影響，如與歐洲工會聯盟(ETUI)對於其媒介職業與促進就業的角色扮演，經常要求社會對話，又如德國全國工會總聯合會就與德國的私立就業服務組織簽訂團體協約，約定其特有的招募與員工使用模式，無形中，對私立就業服務機構之年度業務的推動上產生督促作用，使歐洲地區的私立就業服務機構之營業額與經營績效卓著，當然這也對公立就業服務機構產生一定的競爭壓力，促成公私兩者間的競爭；從另一面來說，私立就業服務機構收集的就業空缺(job vacancy)以及人力資源檔案，也提供給歐盟統計局(Eurostart)作為政策分析的背景資料之一，該私立就業服務機構聯盟確實帶給歐洲就業市場更為活化與多元的發展。

朱柔若（2008）歐洲共同勞力市場政策原本期待的，便是增加潛在勞動力移出國的經濟成長來降低所得差距，創造潛在遷出國更多的就業機會、改善潛在遷移勞工的技能與專業教育。試行多年之後，不變的是西歐失業的勞工寧願留在國內等待機會，南歐東歐國家的勞工寧願到國外去尋找機會。對於有可能要「準備容納大數量的移民」必須付出可觀代價的憂慮，已經發展出的對策有兩個方面：

一、針對技術程度較高的專業移民。

雖然進入歐盟的外籍勞動者中，擁有高等技術的專業人才，在數

量與比例上都不多，只占 1.7%。歐盟司法暨內政事務部長佛朗哥·法哈提尼建議比照美國的綠卡制度，頒發藍卡給這些擁有高級專業技術的人才及其家屬，方便他們進出歐洲，同時也期望留住人才。為了改善特定專業人才短缺的問題，德國先是放寬移民法規中對技術勞工工作資格的限制，同時為了引進外資，亦允許有能力在德國投資開辦企業的外國人來德定居，並設下投資 100 萬歐元、至少聘僱 10 名德國員工的規定。然而，由於德國對於企業聘僱外國人訂定有最低薪資限制，限定每年不得少於 85,000 歐元，而這個薪資水準對於一般企業而言仍嫌偏高，因此成效不佳。於是，有研究建議採用加拿大與澳洲紐西蘭等國已普遍使用的計點評分制度（point system），以移民的技術程度，作為決定發給不同停留期限簽證的依據。

## 二、針對技術程度較低的移民。

法哈提尼則建議義大利取法西班牙過去 2 年試行定期引進摩洛哥婦女到農場或旅館的方案，事先擬好合約，由歐盟贊助旅費，透過公開透明的程序，從埃及或突尼西亞引進短期勞工，到義大利南部農場幫忙，到了合約期限屆滿，自動返鄉。對於非長期的專業人士，諸如全球需求皆甚為殷切的資訊科技專業人員，德國修正自 2000 年以來實施的「綠卡方案」亦是可參考的例子。原先德國規定外籍資訊科技專業人員只得在德國工作 5 年，期滿必須依約離境返鄉。後來德國政府修正移民法規，給予資訊專業人員取得永久居留權的機會，並減少官僚作業的行政程序，實施單一窗口制度，讓申請入德的外籍人士可以在同一機構取得工作證與居留證。

## 三、對台灣之啟示

### （一）應強制外籍人士參加勞工與健康保險

凡是在歐盟工作之外籍人士，只要具有社會安全號碼者均需加入該國之社會安全體系，只要是在歐盟工作的外籍人士，均以一致性之平等待遇原則來進行處理。因此勞保應在互惠原則下，應強制所有外

勞參加。歐盟具有社會安全體系下的醫療保險投保資格，只要一進入歐盟的系統便得以取得相關健康保險的相關保障。台灣因政府需負擔部分健保投保費率，因此對於外籍人士加保具有較多限制，從吸引外籍人士來台參與上，必須朝積極放寬投保限制來推動。

#### （二）在福利制度上應開放外籍人士參與勞工退休金體系

歐盟系統國家之間的年金在轉換國家與工作之後還是可以請領，這些都是基於平等互惠的原則去包容。因此在彼此互惠的原則下，我國應允許外籍在台工作人士得以參加勞退新制，在台灣因勞工退休金是個人帳戶制，因此不管在台工作是藍領或白領外籍人士，如果要使用外籍勞動人力，皆應朝允許外籍人士在台工作時間之離台，就其個人帳戶勞工退休金的部分，採取一次金的方式給予提領。

#### （三）分階段積點制實施作為發給不同停留期限簽證

逐步放寬移民法規中對技術勞工工作資格的限制，並使在台外籍人士之轉換工作限制較為寬鬆。並以分階段積點制實施作為發給不同停留期限簽證的依據。在台灣由於外籍人士轉換工作相對嚴格，因此並無投保就業保險之資格，建議針對白領外籍人士放寬投保規定，但是可以限制請領方式辦理。

#### （四）積極佈局與他國協商簽署社會安全協議

近來各國多與許多雙邊或多邊國家簽署社會安全協議，取得豁免雙重投保的負擔，這是從制度體制來達成社會保障的重要思考。我國應積極規劃與他國協商簽署社會安全協議。除了藍領外勞可積極跟東南亞國家洽簽之外，更需針對較先進國家以及社會福利保險體系較完整之國家簽署社會安全協議，未來規劃可允許簽署國的外籍人士參加強制性的社會保險，並健全化其福利制度的運作。

## 第四節 美國

根據美國社會安全手冊 (Social Security Handbook)，美國社會安全保險方案簡介 (A Brief Description of the U.S. Social Security Program) 中介紹，美國之主要社會安全方案為老年、遺屬及殘廢保險，其他相關之方案有醫療健康保險方案、暫時失能保險、失業保險、工作者之職業災害補償、塵肺症給付、社會安全生活補助方案以及其他年金計劃等等。茲舉其中老年、遺屬及殘廢保險、醫療保險及失業保險簡介如下：

### 一、老年、遺屬及殘廢保險

美國社會安全制度以 1935 年 8 月 14 日社會安全法案通過實施之全國性的老年、遺屬及殘廢保險 (Old-Age, Survivors, and Disability Insurance, 簡稱 OASDI) 為其最重要之方案。此方案最初之承保對象係為受僱工、商業之退休工作者；該法案在 1939 年修正，將老年給付之對象擴大至被保險人之扶養親屬及遺屬，並提出以一年分為四季作為累積計算被保險人是否符合請領老年給付條件之作法。1956 年修正加入殘廢保險；1958 年修正加入殘廢被保險人之受撫養親屬給付；1960 年修正放寬六十五歲前之任何年歲均可申領殘廢給付；1965 年修正針對六十五歲及六十五歲以上老人開辦醫療照護保險。

根據陳瑛與姚雨靜(2003)的報告，美國之老年、遺屬及殘廢保險法目前之承保對象幾乎已涵蓋每一種受僱之有酬工作者及自僱者，在 2002 年，估計有一億五千三百二十萬工作者已納入老年、遺屬及殘廢保險體系。簡單而言，美國的老年、遺屬及殘廢保險之基本理念即：受僱者、雇主和自僱者在其工作生涯裡繳交社會安全稅 (social security tax)，當這工作者因退休、殘廢、或死亡而致收入喪失或減少時，其配偶或賴其撫養之子女能藉保險每月所給的現金使這工作者及其家庭所喪失之部分所得予以補助。大多數的美國人常認為社會安全只是一種退休方案，雖然大部分之受益者確實係領取退休給付(大約佔百分之六十一)，但社會安全福利除了給付退休或殘障的工作者和他們的家人外，工作者之遺屬亦可領取遺屬福利金 (約佔百分之十六)。目前有四

千五百八十萬人每月領取老年、遺屬及殘廢保險之三百五十五億萬元現金給付,其中每月付出超過一億八千萬元給住在海外之四十一萬人。估計美國的老年、遺屬及殘廢保險在 2002 會計年度之總支出約為四千五百一十三億元(預估在 2003 年將支出達四千六百七十七億元)。

依照美國現行的社會安全法 (Social Security Act) 規定,受僱人有義務以一定比例的薪資所得繳納社會安全稅 (目前稅率為 12.4%),並由政府統籌撥發年金給有資格領取的退休人口;若尚有盈餘,則將之納入社會安全基金(Social Security Trustees)之中,由政府加以管理投資。此一制度即所謂的「隨收隨付制」(pay-as-you-go system)。強制參加對象包括受僱勞工,以及年收入 400 美元以上的自僱者。排除對象:臨時農工、家內勞動者、競選時的受僱者、1984 年 1 月 1 日以前受僱的部分聯邦員工。自願參加對象:不適用 1991 年 7 月 1 日退休制度的州政府和地方政府員工、政府機構海外僱員(參 US Social Security Administration, 2008)。社會安全基金來源有三:一是勞雇各 6.2%的社會安全稅;二是自僱者 12.4%的社會安全稅;三是政府對低收入戶的津貼成本。在稅收比例上,根據聯邦退休基金法 (Federal Insurance Contribution Act, FICA) 的規定,其稅收標準比例是工作收入的 15.3%,勞雇各 7.65%,其中包括勞雇各自的社會安全稅 (6.2%) 和聯邦醫療保險稅 (1.45%),後者用於 65 歲以上老人的醫療保險。勞雇各自的 6.2%社會安全稅包括老年和遺屬年金的 5.3% 以及身心障礙年金的 0.9% (Reno, Williamson and Sengupta, 2004)。雇主必須將僱員 7.65%的工資代扣繳入社會安全管理局,然後由管理局上繳聯邦政府。若是自僱者,應完全負擔 15.3%。( <http://chinese-rapidimmigration.com/>), 每年申報所得稅時,政府會根據每人名下的記錄,計算納稅人應納之稅,或應得之補助金額。一般而言,每位工作者所付之社會安全稅之每一元中,有十二先令支付殘廢給付;十九先令支付醫療照護;六十九先令則是支付退休及遺屬之信託基金。

受僱者自付兩項總合的 7.65%只占社安稅收的 50%,雇主要付另外 50%,即兩項稅共為收入之 15.3%;自僱者則需全部自付,即要為淨收入繳納 15.3%的稅金,稱為「自僱稅(Self-Employment Tax)」,自

僱稅之上限與受僱者相同。付了社會安全稅，便可以取得「點數」，只要薪資達到 1090 美元（以 2009 年為例）收入便可取得一個點數，每年最多只能獲四個點數，所以年收入只需 4,360 美元，便可達到四個點數。針對薪資不固定者，四個點數沒有規定限制每季一點，因此只在一個月工作收入達到 4,360 美元，也可取得全年之四個點數。一般退休給付，要求納稅人有四十個點數才具領取資格，故最少需工作十年，但也有例外。第一種例外的情況，是納稅人配偶，即使從未工作，將來也可取得納稅人退休金的一半（這一半退休金是額外的，並不影響納稅人本身退休金之金額）；離了婚的前配偶，假如婚姻達十年或以上，只要沒再婚，亦有資格得到前配偶退休金之一半。另外兩種特別情況，不足四十個點數也可取得退休給付：一是納稅人不幸去世，即使未夠四十個點數，配偶和子女都可取得給付；二是納稅人因身體失能無法工作，可能符合領取「失能給付」資格。只要已經結婚已達十年，即使離婚後，只要未再婚，依然可以取得前配偶社安退休金一半。這項給付即使前配偶仍健在，甚至對方已經再結婚，只要自己未再婚便有資格。根據社會安全署統計，社會安全給付在 2006 年最高可領 2,053 美元，平均每一位退休者領 1,002 美元，失能者領 939 美元，去世的納稅人之配偶領 967 美元。

根據美國稅例第 3101 及 3111 條文中，規定在美國工作者，都要付 FICA 或 Self-Employment Tax，但有數類臨時簽證，是清楚說明無須繳交 FICA 稅項；當中包括持有 F1 及 M1 簽證的留學生、交換學者的 J1 簽證及文化交流 Q1 簽證者。除上述數項臨時簽證外，其他持有 H1、L1 或 TN 等類別簽證工作者，都必須繳交 FICA，將來亦無法取回有關福利。經費來源方面，長久以來，美國社會安全方案係採自給自足為原則，以從工作者薪資中定期扣除稅款的方式為基礎，工作者在課繳社會安全稅之同時，亦在賺取其工作季點；工作者需累積一定的季點才能在日後領取社會安全福利。直到今日，社會安全方案可說是提供退休勞工最基本的保障，並提供因工作致殘、致死之工作者以及其家人能繼續有尊嚴且獨立的生活。

而非美國公民參加社會安全體制，必須申請社會安全號碼，在美

國，社會安全號碼（**Social security number**）可以說是被用作為保存記錄最普遍的號碼。除了社會安全記錄外，舉凡金融機構、失業給付部門、聯邦醫療保險及州政府醫療補助等都會使用到社會安全號碼。社會安全局是依據工作者之社會安全號碼來記錄工作者歷年之工作收入總額，工作者未來領取之社安福利金額亦是依據社會安全卡號碼所登記的工作紀錄來計算的；換言之，即使工作者更換工作，只要他的社會安全號碼相同，他的工作記錄就會存放在同一檔案中。而社會安全局所核發的社會安全號碼可分三種：

- （一）美國公民；合法入境並經移民局允許工作者；
- （二）經移民局允許入境，但未准工作；惟如依據聯邦法律，州政府與地方法令規定需有社會安全號碼始能獲得福利照護者；
- （三）合法入境但短期居留且在移民局允許下短暫在美工作者。

非美國公民之外國人申領社會安全號碼時，申請文件尚須先經移民局審核。綜而言之，一個經合法入境並經移民局核准在美國工作的外國人，可以依法申請到社會安全號碼；而經合法入境卻未經核准工作者，在某些情況下亦可獲核准給社會安全號碼，但其社會安全卡會註明不允許工作，一旦其違法工作，社會安全局即會通知移民局。

若外國籍人士（其母國與美國有簽訂社會安全協議者）被外國公司派到美國工作，而他們要外國繼續繳付類似 **FICA** 的稅項，他們就可以提出證明，來獲得豁免 **FICA** 稅；但目前只有十八個與美國有協議的國家居民，才可以使用此方式，其中包括英國、加拿大。

美國與他國簽訂社會安全協議後，跨國移工便可以在兩國間共同累積領取退休年金的最低投保期間；例如，領取美國的社會安全退休年金的跨國移工，可以在日本累積五年，而在美國累積另外五年。與美國簽訂社會安全協議的其他國家，大多數都規定有能夠給付退休年金的最低投保期間，但內容差異很大（參表2-4-1）。

表 2-4-1 各國領取退休年金的最低投保期間

國家別	最低投保年數
澳洲	15年
日本	25年
韓國	10年
英國	女性：10年 男性：11年
西班牙	15年
美國	10年

資料來源：<http://www.ssa.gov/>。

## 二、醫療保險

美國之社會安全法在 1965 年修正針對年滿六十五歲（含六十五歲）以上合於領取年金資格之老人提供了健康保險。該保險制度分為：醫院保險(Hospital Insurance，簡稱 HI，亦稱為 Medicare "Part A")及補充性醫療保險(Supplementary Medical Insurance，簡稱 SMI，亦稱為 Medicare "Part B")。1972 年，殘障者之健康保險修正通過，將投保對象擴及某些六十五歲以下身罹嚴重殘障者、慢性腎臟病者、領取殘廢年金超過兩年者等等。

醫院保險由所有參加老年、遺屬及殘廢保險之被保險人所繳交社會安全稅的 1.45%（自僱者繳納 2.9%）支應；補充性醫療保險則是補助醫院保險之不足；與醫院保險相反的，補充性醫療保險是由被保險人每月繳付保險費支應的（在 2001 年每月扣收五十元，至 2002 年則增加為每月扣收五十四元）。

## 三、失業保險

美國失業保險制度的建立，開始於 1932 年，最初為威斯康辛州

創立失業補償法，是第一個採用保險方式解決失業問題的州。美國失業保險制度主要法源依據為 1935 年的社會保障法、1939 年的聯邦失業稅法，以及各州失業保險法。

在財務基礎方面，各州的失業保險財源主要來自雇主為員工繳納的薪資稅，而除了某幾個州（阿拉斯加、紐澤西與賓州）外，被保險人大多不需要負擔保險費。比較特別的是，美國失業保險費率是採用經驗費率，因為美國的學者認為，員工之所以會失業，是來自於雇主解雇導致的，所以將失業保險費率負擔的責任全歸於雇主身上，所以雇主需負擔的失業保險費率是依據過去雇主解雇員工的程度而定。另外，約為薪資總額的 0.8% 為雇主所繳納的聯邦稅，其中 6.2% 為基本費率，若州政府有辦理失業保險，則可自基本費率當中扣除 5.4% 給州政府作為保險費用（其中包括 0.2% 的暫時基本費率），而目前各州所實施失業保險制度基本費率多為 5.4%，失業保險稅實際費率大約介於 0~10% 之間。而在政府負擔方面，政府主要負擔制度營運管理費、延長給付費用之 10%、融資給用盡預備財源的州（勞動部，2003）。

美國失業保險制度主要之特色有下列幾點：採取雇主責任制，輔以經驗費率計算方式，以強化雇主穩定雇用；對薪資所得較低者採取加重給付的方式；對失業率較高的州採取延長給付的方式，以照顧長期失業者的生活；聯邦與州政府間的伙伴關係，建立起更完美的失業保險制度；失業保險與就業服務整合；建構出完善的就業資訊網絡(石泐，2004)。根據社會指標統計年報（2006）所整理的失業保險比較如下表 2-4-2：

表 2-4-2 主要國家失業保險制度比較

主要國家失業保險制度比較 Comparison with Unemployment Insurance				
國別 Country	社會負擔(%) (占投保薪資比率)		給付標準 Benefit Payment	
	勞工 Employees	雇主 Employer	占投保薪資 比率(%) Ratio to Insurance Salary	期限 Period
加拿大 Canada	1.95	2.73	55	14-45 週
美國 United States	0	約 5.4	約 50	約 26 週
	(阿拉斯加、新澤西及賓 州除外)			
法國 France	2.4	4	57.4-75	7,12 或 23 個月
德國 Germany	3.25	3.25	有小孩 67 無小孩 60	6-12,15 或 18 個 月
英國 United Kingdom	國民保險費率：勞工 11 %，雇主 12.8%		34.6 英鎊 ~57.45 英鎊/ 週	26 週
日本 Japan	0.8	1.15	45-80	90-330 天
南韓 Republic of Korea	0.45	0.7-1.3	50	90-240 天
中華民國 R.O.C.	0.2	0.7	60	6 個月

資料來源：Social Security Administration, Social Security Programs Throughout the World 2005, 2006.

附註：失業保險為國民保險之一部，不另繳保費；未滿 18 歲 34.6 英鎊/週，18-24 歲 45.5 英鎊/週，25 歲以上 57.45 英鎊/週。

並且根據郭振昌（2004）的報告，美國申請失業保險給付資格要件整理如下表 2-4-3 所示。

表 2-4-3 美國申請失業保險給付資格要件

薪資要件	(1)至少有兩季基本期的薪資； (2)其中一季的基本期薪資至少 1,300 美元； (3)全部基本期薪資至少 1,950 美元； (4)全部基本期薪資必須為至少最高一季薪資的 1.5 倍。
其他要件	(1)必須失業非由於自己的過失。 (2)必須有工作意願，隨時準備工作，意即有準備與願意接受依過去訓練、教育或經驗的適合工作。 (3)必須生理上具備工作能力，生病、受傷或身心障礙則不能申領給付。 (4)積極求職 (a)每週至少接觸兩種職業； (b)定期向就業服務中心報告求職活動，並保存求職的紀錄。
不合格 或 不給付要件	(1)無良好理由自願離職； (2)集體行為不檢遭解僱； (3)非集體行為不檢的遭解僱； (4)無良好理由，拒絕接受適當的工作； (5)參與勞資爭議； (6)無工作能力與意願； (7)未直接向就業服務單位登記求職； (8)未依指示作求職報告； (9)未參與再就業服務； (10)未參與經建議的訓練課程； (11)未經核准工作的外籍人士； (12)於合理的確保繼續工作期間。

美國失業保險的給付，根據石決（2004）的研究指出，美國各州

對於失業保險的給付標準有差異，計算基礎大多以過去工作期間的平均薪資來計算，並有最高及最低給付額度的限制，有些州以一定的基準期的平均週薪再乘以一定比例作為計算標準，有些州則以年薪的百分比來計算。特別的地方在於，有些州對於低薪失業者會採取加重給付的方式，藉以保障低所得勞工失業期間的生活。另外在給付期限方面，一般最長給付週數為 26 週，但是聯邦政府規定某些失業率較高的州得延長 50% 給付的期限，亦即可以再增加 13 週的給付，聯邦政府對於延長給付部分給予補助。此外，各州被保險人失業率 13 周至少 5% 且較前兩年同期成長 20% 時，實施延長給付(Extended Benefits, EB); 如 13 周的失業率超過 6%，不管以往之比較亦可延長給付 13 周；如最近三個月季節調整後的失業率至少 6.5%，或與前兩年相較成長 10%，亦可延長給付 13 周；如三個月的失業率至少 8%，且與前兩年同期相較超過 10%，其延長給付期間可由 13 周增加到 20 周。

ILO168 號公約第 8 條：各會員國應致力依國家法律及習慣建立一促進就業之特別方案藉以促進增加就業機會並協助難以覓得持久性工作之劣勢群組（諸如婦女、青年、失能者、老年人、長期失業者、合法定居之外國移民等），獲得自由選擇及有生產價值之工作，其中即包含合法居住該國的外籍勞工。

#### 四、就業促進

郭振昌（2004）的說明美國 2003 年勞動力投資法(Workforce Investment Act, WIA)修訂案之修訂背景為：(1)增進全球化：增加與全球公司的競爭力與互動；(2)分歧化：增加少數民族參與勞動(亞裔成長率 44%，西班牙裔 36%，黑人 21%，而白人僅 9%)；(3)科技化：增加科技運用，因而增加對後中等教育高技術人力的教育與訓練，以改善技術落差；(4)高齡化：65 歲以上人口從 2000 年的 12% 預估到 2030 年占 20%。其修訂目標-創造一個”需求導向”(demand driven)的勞動力投資制度，加強連結三 E(就業 Employment、教育 Education 及經濟發展 Economic development)，並且投資 110 億美元公共勞動力保障資源。

而勞動力投資法的修訂有以下六項原則，(1)顧客導向與有效的單一窗口生涯中心（One-Stop Career Center, OSCC）服務：a.由專人與電子服務增進顧客可接近性產品與服務範圍；b.增進對被資遣失業勞工、身心障礙者、低收入戶、移民、季節農工、高齡者、中途輟學者等就業服務；c.建立更簡易途徑，使合作夥伴分擔服務成本；d.鼓勵各州與地方政府設計與操作共同的資訊系統；e.增進公益與社區組織化與服務；f.增進英語訓練；g.創造嘗試新觀念與服務取向的機會。(2)對雇主提供最多的服務：a.增加企業運用公共勞動力投資體系；b.提供雇主有關勞動市場變動與所需的技術人力；c.界定求職者所需的訓練與資格，促進企業進用與升遷決策；d.簡化與企業界發展財物夥伴關係手段。(3)釐清聯邦、州及地方政府層級的角色 a.簡化治理結構，並授權州政府運用勞動力資源當經濟發展工具；b.擴展州政府建構績效執行權力；c.提供鼓勵州與地方政府革新冒險；d.增加經費補助整合與加強方案與財務監控。(4)改善方案擴張績效 a.建立夥伴共同的績效量度指標，如就業率、就業期間、薪資水準等；b.建立共同定義與報告格式，鼓勵州與地方政府合夥方案共同報告制度；c.提供州與地方政府顯著誘因，協助個人與企業獲得所需的服務，以引導較高的執行績效層次。(5)提供個別化的訓練機會：a.提供達到產業標準需求技能水準的職業訓練；b.簡化教育與訓練提供者分享個人成功就業或生涯晉升的資訊；c.提供生涯改變獎學金（Career Change Scholarship），以個人訓練帳戶（Individual Training Accounts, ITAs）方式，促進所需技術的長期訓練，平衡公共訓練資源；d.結合更開創性，更豐富化與更數業的服務目標與成果；e.鼓勵不同訓練方案資源整合，避免重複浪費。(6)改善青年就業方案：a.廣開青年就業管道的結合，包括一般就業機構與青年就業機構；b.結合地方勞動市場與青年社區服務資源，加強追蹤服務；c.改善輟學就業者就業機會。

根據徐遵慈（2007）的研究報告指出，美國依據貿易法第 2113 條之定義，係將勞工權利或標準分為以下五大類別，包括：(1)組織工會與結社權；(2)集體協商權；(3)使用強迫勞工之禁止；(4)雇用童工最低年齡限制；(5)有關最低工資、工時、職業安全與公衛之可接受條件。

此外，美國在北美勞動事務合作協定（North American Agreement on Labor Cooperation: NAALC）所保障之勞工標準，計有：(a) 結社權及組織權之保障；(b) 團體協商之權利；(c) 抗爭權；(d) 禁止強制勞役；(e) 童工及青年工人之保護；(f) 最低職業標準（包括最低工資及加班津貼）；(g) 消除就業歧視（包括種族、區域、年齡、性別等歧視）；(h) 男女同工同酬；(i) 避免職業傷害及健康；(j) 職業傷害與疾病之補償及 (k) 保障弱勢勞工等十一項。惟其係由簽署國各自發展、執行其國內勞工標準及法規，因此上述所列之勞工標準如未獲有效執行時，係由協定所訂之爭端解決機制處理。惟該機制設計不佳及實施成效不彰，經常遭到各界詬病。比較美國勞工標準及國際核心勞工標準之內容，其同樣要求保障：A. 組織權與集體談判權；B. 禁止強制勞役；C. 保護童工等三項勞工標準，惟對於最後一項勞工標準之意見則有所出入；美國貿易法所稱之「國際承認的勞工權」是「有關最低工資、工時、職業安全與公衛之可接受條件」，所涉 ILO 下不同公約或標準，與 ILO 所指之核心勞工標準係指「禁止歧視性僱用」(freedom from employment discrimination)有別。「禁止歧視性僱用」包含性別、年齡、國籍、種族、宗教等不同之歧視待遇。

美國地廣人稀，係屬移民接納國，其移民事務原由法務部下轄的「移民歸化局」辦理移民簽證、歸化、難民庇護等審核事項，移民局總部設於華府，所有移民、國籍和歸化法的管理與執行均由移民局四個區域（東北、西北、東南和西南）辦公室負責，每一區域辦公室負責裁決他們管轄地理區內的移民案件，又分成許多地區辦事處（蔡庭榕、李立宏，2005）。自 911 之後，美國政府為了確保國土安全及強化國境安全管理，乃成立國土安全部 (US Department of Homeland Security, 簡稱 DHS)，轄下分設交通安全管理局、海關及邊境保護局、密情局、公民及移民局、移民及海關執法局、聯邦緊急事件處理局、美國海岸防衛隊等 7 大單位；其中海關及邊境保護局、公民及移民局、移民及海關執法局，主要係負責人流管理及安全（黃齡玉，2006）。一般而言，除歸化為美國國民後，無需簽證外，短期停居留之非移民簽證及永久居留之移民簽證仍屬必要。對於一個外國人，欲取得公民權

常需先取得永久居留資格，永久居民即是所謂「持有綠卡者」，可以在美國永久居留並申請工作，並可仍保有其原國籍（蔡庭榕、李立宏，2005）。所謂非移民是指為某一特殊目的獲准來美暫時居住之個人。

美國所發出的所有非移民簽證項目，依其性質可分為 A 類至 S 類簽證，較常見的分類如下表 2-4-4 所示之簽證類別。

表 2-4-4 美國非移民之勞工簽證

非移民簽證 (英文代號)	簽證目的	取得方法
■ E	條約商人(E-1)及 條約投資人(E-2)	提供相關文件以證明該貿易或投資企業符合法律規定，並符合申請 E 簽證的各項要求。領事官員也可以要求申請人提供進一步的資料，以幫助官員決定其是否符合條約商人或條約投資人簽證的資格。由於申請個案的情況差異極大，要提供的資料並沒有一定的標準。
■ H	專業工作人員(H-1B)及其眷屬(H-4)	美國僱主有意聘用專業性質的工作人員至美國短期工作，該僱主必須向美國公民身分及移民服務局(USCIS)提出 I-129 申請表申請 H-1B 身分。 提供有關學歷或工作資歷的證明。如果有舊的 I-20(美國入學許可)，請提供。曾經持有 J 簽證並受限需居住台灣滿兩年者，需提出已完成該項要求或已取得赦免的證明。

<p>■ H</p>	<p>臨時工作人員(H-2)及受訓人員(H-3)</p> <p>美國僱主若要聘用 H-2 類的外籍臨時工作人員，該僱主必須向美國的公民身分及移民服務局(USCIS)提出 I-129 申請表申請 H-2。H-2B 需要美國勞工局所發的臨時勞工證明。</p> <p>如果您要申請 H-3 簽證，也就是有關農業、商業、通訊、財務、政府、或運輸方面的受訓，邀請您去受訓的機構必須向美國 USCIS 提出 I-129 申請表。此類申請並不包括醫學或學術方面的受訓。</p>	<p>提供有關學歷與工作資歷的證明。</p> <p>提供資料證明您在訪美行程結束後，會自美返回到您的住所。您必須要證明某個美國以外的國家對您具有足夠而密不可分的約束力，能迫使您在美國行程結束後回到這個國家。這些通常包括家庭、專業、財產、工作、或其他方面的約束力和義務。</p> <p>提供美國雇主的信函。</p> <p>申請受訓人員(H-3)簽證，請提供有關受訓計畫的資料。</p>
<p>■ H</p>	<p>■ H-2 及 H-3 簽證持有人的眷屬(H-4)非屬專業性質的臨時工作人員(H-2)及受訓者(H-3)的配偶及 21 歲以下的未婚子女，可以和 H-2 或 H-3 主要申請人一起申請 H-4 簽證，也可以提出已核准的 H-2 或 H-3 簽證證明隨後申請。</p>	<p>提供核准給 H-2 或 H-3 持有人的 I-129 收件號碼。出示與 H-2 或 H-3 持有人的關係證明，如出生證明，結婚證書或戶籍謄本。</p> <p>提供資料證明您在訪美行程結束後，會自美返回到您的住所。您必須要證明某個美國以外的國家對您具有足夠而息息相關的約束力，能迫使您在美國行程結束後回到這個國家。這些通常包括家庭、專業、財產、工作、或其他方面的約束力和義務。</p>

<p>■ I</p>	<p><b>媒體新聞從業人員(I)</b></p> <p>媒體人員簽證是核發給”國外媒體代表人員”，包括新聞，電台，攝影，或出版業者從業人員，前往美國執行他們的專業工作，並且其工作活動對於美國國外媒體的運作是不可或缺的，如記者，攝影團隊，及編輯等。申請 I 簽證的人必須是要為某個總公司設在美國國外的媒體機構赴美從事符合移民法規的工作活動。而該活動本質上必須是新聞性的，大致上來說和蒐集新聞的過程有關，並且是報導目前實際發生的事件，才能符合媒體簽證的規定。領事官員會決定某個工作活動是否符合媒體簽證。舉例來說，報導體育事件通常都適合申請媒體簽證。其他例子可以在國務院的網站找到。</p>	<p>提供您的媒體工作人員身分證明。</p> <p>提供您僱主或委託機構的信，說明您的姓名，職務，在美國的工作內容，及停留美國的期間。</p> <p>特約記者也必須提供美國工作合約。</p> <p>配偶及 21 歲以下的小孩，若希望和媒體簽證主要申請人隨行赴美或隨後赴美會合，並在美国停留一樣長的期間，也需要申請媒體人員眷屬簽證。申請程序和主要申請人的申請程序相同。他們必須提供和主要申請人之間的關係證明，例如出生證明，結婚證書，或戶籍謄本。若配偶和小孩是隨後申請簽證，在申請時也必須提供一份主要申請人的媒體簽證影本。</p>
<p>■ L</p>	<p><b>公司內部調派人員(L-1)及其眷屬(L-2)</b></p> <p>申請 L-1 公司內部調派人員簽證時，您要調往的美國公司必需為您向美國公民身分及移民服務局</p>	<p>提供核准的 I-129 收件號碼，若您能在面談時提供一份 I-129 申請書影本及 I-797 核准通知書影本，將很有幫助。</p> <p>出示有關您學歷及工作資歷的證明。</p>

	<p>(USCIS)提出 I-129 申請表。一旦申請被核准，您就可以向美國在台協會申請簽證。您必需證明在近三年內在美國以外被您的公司連續僱用至少一年，而此職位必需是經理級、主管級、或具有特殊專業知識，並且在美國的公司是您現職公司的分公司、總公司、關係企業、或子公司。</p>	<p>公司調派人員的配偶及 21 歲以下的未婚子女可以和 L-1 主要申請人一起申請 L-2 眷屬簽證，也可以提出已核准的 L-1 簽證來隨後申請。請出示與 L-1 申請人的關係證明，如出生證明，結婚證書或戶籍謄本。</p> <p>申請人如果曾經持有受兩年居住限制條款的 J-1 簽證，請提供履行居住規定之證明或者已經取得豁免的證明。</p>
<p>■ O,P</p>	<p>演藝人員及職業運動員 (O,P)</p> <p>職業的演藝事業從業人員要進入美國從事短期表演活動，不論所得多寡或演出性質為何，都必須先取得工作許可申請 O 或 P 簽證。惟有申請人政府所主辦的文化交流活動，表演時觀眾無須付費，並且由申請人政府支付所有費用的表演，可以不需要申請 O 或 P 簽證。</p> <p>P 簽證適用於職業的演藝事業從業人員以及職業運動員。O 簽證適用於其他在科學、藝術、教育、以及商業上有特殊專業知識的人士。要申請 O 與 P 簽證前，您在美國的僱主，代理人，或規劃者必</p>	<p>提供已核准的 I-129 收件號碼。若您能在面談時提供一份 I-129 申請書影本及 I-797 核准通知書影本，將很有幫助。</p> <p>提供有關學歷與工作資歷的證明。</p>

	<p>須替您向美國公民身分及移民服務局(USCIS)提出 I-129 申請書。O 或 P 簽證並不適用於家庭幫傭或無特殊技能的"藝術工作人員的助理"。</p>	
<p>■ 家庭傭工簽證 (B-1)</p>	<p>美國移民法規定，在特定情況下，下列僱主的個人傭工或家庭傭工可以申請(B-1)訪客簽證，隨同僱主赴美或隨後與僱主會合在美國工作：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.具有美國公民身分的僱主，在美國以外的國家有永久住所或長期派駐在外國，而要短暫赴美或短期派駐美國者;或</li> <li>2.非美國公民的僱主，持有 B、E、F、H、I、J、L、M、O、P、或 Q 類的美國非移民簽證身分者。</li> </ol> <p>請注意：長期定居美國或打算回美國永久居留的僱主，其傭工不得申請家庭傭工簽證。美國合法長期居民(或綠卡持有者)，不得為其家庭傭工申請非移民簽證。這項規定沒有例外。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.請依照"如何申請非移民簽證" 網頁所列的步驟提出申請並準備必要的文件。</li> <li>2.若您來自其他國家(非台灣護照持有者)，請攜帶台灣政府核發的工作許可證及外僑居留證。若您將於美國的行程結束後返回台灣，請攜帶台灣重入境許可證。</li> <li>3.請攜帶僱主進入美國所使用的旅行證件影本(也就是有效的簽證、入境美國免簽證國家的護照、或美國護照影本)。</li> </ol> <p>申請 B-1 簽證的人必須要能證明他們在自己的原居住地具有強烈而密不可分的家庭、社會、經濟、或其他方面的約束力，以確定他們在美國的停留會是短暫的。</p>

而美國引進外籍勞工之內容整理如下<sup>16</sup>：

1. 雇主擬僱用外籍勞工時，必須先向美國勞工部(U.S. Department of Labor, USDOL)申請外籍勞工認證(Foreign Labor Certification)，獲得認證後再向美國公民與移民局(U.S. Citizenship and Immigration Service, USCIS)申請簽證，惟 USDOL 同意外籍勞工認證並不表示 USCIS 一定同意發給簽證，美國國務院(U.S. Department of States, USDOS)亦可規定外籍勞工簽證之總發行數量。
2. 申請外籍勞工認證及申請工作簽證均為雇主責任。
3. 外籍勞工認證依照申請簽證之不同又區分為永久性工作(Permanent，例如 EB 簽證等)及暫時性工作(例如 H-1B, H-2A, H-2B 簽證等)，其中 H-2A 認證計劃(臨時性、季節性之農業勞工)之雇主亦可透過仲介業者代為申請。
4. USDOL 目前已與包括阿根廷、巴西、印度、越南及中國大陸在內等國簽署「瞭解備忘錄(Memorandum of Understanding)」，建立廣泛議題之勞工事務對話及合作架構。

## 五、美國對台灣的啟示

### (一) 勞保年金海外領取

美國社會安全體系之老年年金若參照其規定，只要達到領取門檻，即使人不在美國境內，也可以領取此項老年年金。因此，這對於外籍人士來說較為便利，相較於台灣的勞保年金，並無海外領取的方式，可以兩國相互採行的方式，讓來自他國的勞工達到領取條件時，可以在他國領取。

### (二) 勞工保險宜強制外國人參加

凡是在美國工作之外籍人士，只要具有社會安全號碼者均需加入

---

<sup>16</sup> 引自勞動部(2013)，美國及加拿大引進外籍勞工模式，瀏覽網頁 <http://www.mol.gov.tw/cht/index.php?code=list&ids=305&pageSize=50>。

社會安全體系，只要是在美國工作的外籍人士，均以一致性待遇處置。因此勞保應在互惠原則下，應強制所有外勞參加。

### （三）勞工退休金條例宜允許外國人參加

美國之年金並無轉換工作後便無法領取之規定，因此在互惠原則下，應允許外國人參加勞退新制，否則會形成對於外籍人士轉換工作的阻力或是一種懲罰換工作的情況，並考量勞工退休金是個人帳戶，屬個人財產，宜同步允許外國人切結確定離台不再進入台灣工作後，就其個人帳戶勞工退休金的餘額，一次提領。

### （四）與他國協商簽署社會安全協議

美國已與許多國家簽署社會安全協議，豁免雙重投保的負擔（Lan, Wu and Ma, 2014），我國可積極規劃與他國協商簽署社會安全協議，根據美國經驗，應優先針對較先進國家以及社會福利保險體系較完整隻國家簽署社會安全協議，屆時可允許已簽署國的外國人申請豁免參加強制性的社會保險，如目前的勞保、健保，未來的就保、國民年金等。

### （五）健保的一致性加保

美國只要取得社會安全號碼，便具有社會安全體系下的醫療保險投保資格。在台灣，由於政府需負擔一部分健保投保費率，因此對於外籍人士加保具有較多限制，建議放寬投保限制，但是改採行給付的部分限制，例如健保給付總額的限制。

### （六）就業保險可允許白領人士加保

美國對於外籍人士之轉換工作限制較為寬鬆，美國失業保險稅是以雇主為納稅人，採用比例稅率，稅基由雇員人數及支付雇員工薪數決定。在台灣由於外籍人士轉換工作相對嚴格，因此並無投保就業保險之資格，建議針對白領外籍人士放寬投保規定，但是可以限制請領方式辦理。

## 第五節 韓國

### 一、韓國的社會安全策略和外籍勞工的社會保險

#### (一) 韓國的社會安全策略

韓國是追求成長導向的社會保險與社會福利。朴槿惠總統以「經濟民主」為核心，追求不增稅來改善社會安全網，俾縮短所得差距和促進經濟成長；故當朴槿惠總統未走向基礎年金、未走向政府補助重大傷病的承諾時，其民意支持度就下降（Sohn and Kang, 2013）。

韓國訂有「勞工福利架構法」(Framework Act on Labor Welfare)，列出住房、生活穩定和財富創造、支持信用保證、支持勞工福利設施、公司福利（如員工入股方案、員工福利金制度）、選擇性的福利制度、原供協助方案等的福利項目。這些福利對外國與本國員工係一視同仁。

#### (二) 韓國的主要社會保險

韓國的主要社會保險有四：1977 年開辦的國民健康保險、1964 年開辦的職業災害補償保險（Industrial Accident Compensation Insurance Act）、1995 年開辦的就業（僱用）保險、1988 年開辦的國民年金等。國民健康保險適用於 18 歲到未滿 60 歲的住民，60-64 歲者自願參加；職業災害補償保險適用於所有企業；就業保險適用於所有企業未滿 65 歲的受僱者；國民年金適用於所有人（MOL, 2009）。

四種社會保險 2013 年的費率如下：國民健康保險是每月課稅工資收入的 5.89%，勞雇各半；以社區為基礎者全額自付。職業災害補償保險是依風險而差異費率 從 0.06% 到 34% 全由雇主支付；就業保險是勞工交工資總額的 0.55%，雇主交 0.8%- 1.4%，自僱者交 2.25%；國民年金是每月課稅工資收入的 9.0%，勞雇各半；以社區為基礎者 9.0% 全額自付。

(<http://www.koreanlaborlaw.com/social-insurances-for-a-start-up-foreign-company-in-korea/>)

#### (三) 韓國外籍勞工的社會保險

韓國於二次大戰後，就有外國籍者居留，特別是韓裔外國人和韓戰後的中國人；1992年開始，仿效日本，以受訓者身分引進外國人；2004年8月開始，仿效台灣，依據2003年通過的外國人僱用法，以定期契約工身分的工作許可引進藍領外勞，來源國有15國。

以受訓者身分進入韓國的外國人（始自1992年，1992年有1萬人，1996年有57,000人；外勞1992年有10萬人，1996年有16萬人），不受勞動基準法的保護（Ha, 2006），1994年才適用職業災害補償保險法（Kim, 2005）。合法引進的外勞則都受到勞動法規的保護。2010年11月時，韓國有藍領外勞177,758人，白領外勞41,428人，韓裔外國人284,649人，移工總數687,326人（Jung, 2010）。韓裔女性移工從事家庭內的個人照顧服務則人數眾多，2007年有9萬多人，2011年有33萬人；因為韓國的照顧服務產業之僱用不穩定、工作環境不夠好、工資低等，本國培訓的照顧服務員不願從事（王品，2012）。

就外國人參加韓國的社會保險資格來說，（1）原則上，外國人強制參加健保；例外情況包括：外國人母國的法律、外國人母國的外國人保險、外國人與他的雇主之契約約定。（2）受僱的外國人強制參加職災補償保險，但需依據互惠原則。（3）基本上，外國人免除參加就保；E-7、C4、E-1、E-2 ~ E7、H-2 等簽證的外國人可申請參加；D-7（Supervisory intra-company transfer）、D-8（Corporate Investment）和 D-9（Trade Management）等簽證的外國人，依據互惠原則參加。（4）外國人強制參加國民年金，但需依據互惠原則。韓國已與 15 國簽署社會安全協議，包括加拿大、英國、美國、德國、中國、荷蘭、日本、義大利、烏茲別克、蒙古、匈牙利、法國、澳洲、捷克、愛爾蘭等。

（<http://www.koreanlaborlaw.com/korean-social-insurance-system-for-expatriate-employees/>）（5）但家庭內勞工不適用職業災害補償保險和就業保險（MOL, 2009），也不適用勞動基準法，因為他們不被認定為「勞工」（Swepston, 2010）。

## 二、國民健康保險

韓國的國民健康保險（以下簡稱健保）始自 1977 年 7 月，當時是 500 位受僱者以上的公司強制納保；1979 年 1 月修正為 300 位受僱者以上的公司、公部門人員和私校受僱者強制納保，對窮人和失業者提供醫療補助方案（Medical Aid Program）；1981 年修正為 100 位受僱者以上的單位強制納保；1982 年修正為 16 位受僱者以上的單位強制納保，5 位受僱者以上的單位自願加保；1988 年 1 月修正為 5 位受僱者以上的單位強制納保，增修納入鄉村地區自僱者（自願加保）；1989 年 7 月，增修納入都市地區自僱者（自願加保）；2000 年時，整合多元保險系統為單依保險人，且醫藥分離（Jo, 2013）。

在具有強制加入健保資格的事業單位工作、且在出入境管理當局登錄註冊之外國人，亦需加入健保。自 2007 年 7 月 31 日起，根據外國的法律及保險規定、接受醫療保障者（外國公司已提供（相稱於健保）或已有（相稱於健保的）保險政策），根據與雇主簽訂的勞動契約等、接受醫療保障者（雇主已提供（相稱於健保）的醫療保險），可申請免投保健保；但 E-9 和 H-2 居留簽證者應加入健保。不是在具有強制加入健保資格的事業單位工作、有就業或留學而可在韓國居留、抵達韓國滿三個月，且在出入境管理當局登錄註冊之外國人，可自願參加健保。

目前外國人若在五人以上單位工作，強制加入健保；配偶與 20 歲以下眷屬，也有健保；受僱者是參加職場健保（workplace insurance），自僱者是參加地區健保（community insurance）（<http://southkorea.angloinfo.com/healthcare/health-system/health-insurance/>）。

受僱者健保保費的計算公式如下：

健保保費 = 月工作收入額 x 保險費率

保險費率 = 一萬分之 580。受僱者健保保費由勞、雇各負擔 50%；健保保費的下限是平均保險費；留學居留者可減免 50% 健保保費。自僱者健保保費依家戶所得（包括工作收入、財產、車輛、性別、年齡）計算。

( <http://tchinese.seoul.go.kr/%E7%94%9F%E6%B4%BB%E8%B3%87%E8%A8%8A/%E5%81%A5%E5%BA%B7%E7%A6%8F%E5%88%A9/%E9%86%AB%E7%99%82%E4%BF%9D%E9%9A%AA/> )

可確認收入的外籍人士（居留條件：D-8(企業投資)等）之保險費按徵收報酬月額當時之職場投保人保險費率來計算，無法確認收入或按收入算出的保險費低於去年年底之地區投保人每一家戶之平均保險費，按第2號標準來計算保險費。沒有收入或無法確認收入的外籍人士（居留條件：F-3(陪伴)等）之保險費以去年年底之地區投保人每一家戶平均保險費來計算。在國內永居的外籍人士（居留條件：F-5(永居)等）之保險費，按與國內地區投保人同等的標準來計算。

健保的保險診療優惠（健保給付），外國人與本國人相同。  
([ebrochure\\_china.pdf](#))

### 三、長期照護保險

( <https://www.wda.gov.tw/uploaddowndoc?file=/pubevta/...doc&flag> )

韓國2008開始實施長期照護保險；涵蓋範圍與健保同：所有南韓公民與受僱者，低收入且涵蓋於醫療救助計畫之個人除外；居住於韓國之外籍人士得自願加保。資金來源上，被保險人：每月總收入之0.19%（長期照護）。計算繳費金額之最低月收入為280,000元。計算繳費金額之最高月收入為78,100,000元。自雇者：根據財產所有權、收入、年齡與性別等個人因素而有所不同。雇主：每月薪資總額之0.19%。計算繳費金額之最低月收入為280,000元。計算繳費金額之最高月收入為78,100,000元。長期照護的給付條件：年滿65歲以上且需要持續照護者。未滿65歲且因老人痴呆、心血管疾病或阿茲海默症等疾病需要持續照護者。

### 四、職業災害勞工保險

韓國的職業災害補償保險法（Industrial Accident Compensation

Insurance Act )

之適用對象，原則上，只要僱用一人以上，就強制納保；自願加保者包括計程車司機、建築機械勞工等；排除加保者包括：農林漁業及狩獵業中僱用不滿5名勞工之自營作業者、非建築業者而自己施工之小規模建築商（總工程金額未滿2千萬韓元之工程或總面積100平方公尺以下之建築及200平方公尺以下之翻修工程、家庭僱用者、公務員（軍人、私立學校）年金法、船員或適用漁船災害保險法之事業等。對於非法外籍勞工，只要事業單位有加入職業災害保險，亦會獲得給付，只是，該事業單位必須繳交相當於支付給職業災害勞工保險給付金額50%的罰鍰（此種規定與我國勞保條例第72條的設計不同）。

基本上，保險費率之訂定係依據過去3年內所繳納保險費之給付狀況，以及職業災害預防與職業災害勞工福利費用等為基礎來訂定；同時，前一年所繳納的保險費均儲存作為責任預備金，保險費率之調整即係考量此等費用而定；就業及勞動部訂定職業災害保險費率時，事前需經過由勞資團體及公益代表所組成的「職業災害補償保險暨預防研議委員會」之審議。

該保險給付之種類包括：醫療給付，停業給付，失能給付，遺屬給付，喪葬費，看護給付，職業重建給付等。（Social Security Administration, 2012）：

（一）（工傷）臨時性殘障給付

若被保險人無法工作並接受治療時可請領被保險人於殘障發生前3個月內平均日薪之70%。24個月之後且如果仍舊需接受治療者，則第一級(完全喪失工作能力且需要長期照護)、第二級(嚴重喪失工作能力)或第三級(中等喪失工作能力)殘障之個人可根據診斷殘障程度分別請領257天、291天或329天的治療給付。給付金額範圍為被保險人平均日薪之70.4%到90.1%，並支付到復原或永久性殘障年金開始給付為止。每日給付金額下限為46,933韓圓。每日給付金額上限為165,809韓圓；給付金額上下限每年根據工資變化作調整。

## (二) (工傷) 永久性殘障給付

給付金額依診斷殘障程度而定，殘障係依嚴重程度由上到下分為1到7級。年金金額依診斷殘障程度而定為被保險人於殘障發生前3個月內平均日薪乘以138至329之間的係數。被保險人殘障程度診斷為4-7級(中等)者得選擇領取年金或一次給付被保險人平均日薪乘以616、737、869或1,012之係數的金額，該係數依診斷殘障程度而定。每日給付金額下限為46,933韓圓。每日給付金額上限為165,809韓元。

部分殘障：診斷殘障程度為8到14級(輕度殘障)者可一次給付。給付金額為被保險人發生傷害日前3個月內平均日薪乘以55到495之間之係數的金額，該係數依診斷殘障程度而定。 照護給付：被保險人在接受治療後因長期慢性殘障而需要照護服務時支付之。給付額為每日25,490韓圓至38,240韓圓，依診斷殘障程度而定。給付金額上下限每年根據工資變化作調整。

## (三) (工傷) 勞工醫療給付

醫療給付項目包含治療、手術、住院、藥物、照護、牙醫、復健、器材與運送。

## (四) 遺屬給付

### 1、遺屬年金

個人可請領年收入(計算方式為被保險人死亡當日前3個月內平均日薪乘以365)之52%；四口以上之家庭者，每增加一名遺屬，年金便增加5%，最高67%。年金為每月支付。合格遺屬包括被扶養配偶、父母與祖父母、未滿18歲之子女與孫子女以及年滿60歲或未滿18歲之兄弟姊妹。遺屬年金支付之優先順序為：配偶、子女、父母、孫子女、祖父母與兄弟或姊妹。給付金額上下限每年根據工資變化作調整。

### 2、一次津貼

若無合格遺屬可請取遺屬年金時，則非被扶養遺屬可一次領取相當於被保險人死亡當日前3個月內平均日薪乘以1,300之金額。

### 3、喪葬津貼

負責喪葬費用之個人得一次領取相當於被保險人死亡當日前3個月內平均日薪乘以120之金額。喪葬津貼金額下限為8,794,710韓圓。喪葬津貼金額上限為12,180,600韓圓。給付金額上下限每年根據工資變化作調整。

自2011年1月起，職業災害保險、就業保險、健康保險以及國民年金保險之保險費繳費通知、收費及滯繳處理業務，均統籌交給韓國勞工補償及福利局（Korean Worker's Compensation & Welfare Service, KCOMWEL，亦有人稱為福祉公團，1995年5月1日起）執行；「勞工福利基本法」所列之勞工信用保證與勞工福利事業，「勞工退休金保障法」所列之退休年金事業，「僱傭政策基本法」所列之失業因應事業，「薪資債券保障法」所列之薪資債券保障事業也一併委其執行。（楊通軒，2012）

### 五、就業保險

韓國的就業（僱用）保險法提供失業給付、產假津貼、育嬰留職停薪津貼等，適用於一位以上受僱者的事業單位和自營作業者（2011.7.21起適用），除非總統令予以排除適用。依據韓國的就業保險法施行細則第三條，總統令排除適用就業保險法的對象包括勞動契約工時低於15小時／週或60小時／月，D-7、D-8和D-9簽證的外勞，跨國協議或免雙重投保的外勞等。

失業給付（Social Security Administration, 2012）：失業給付必須在最後18個月內有至少6個月投保紀錄，在就業保險辦公室登記，並且有能力且有時間可以工作。失業原因不可以是自願離職、行為不端、勞資糾紛或拒絕適合工作安排。失業給付金額為被保險人失業前3個月內平均日薪的一半。投保紀錄6至12個以內之個人可在7天等待期之後領取給付最多90天；10年以上投保年資、年滿50歲以上或殘障者最高240天。每日給付金額下限為最低每日工資之90%（最低每日工資為36,640元）。每日給付金額上限為40,000元。

失業者可領取額外津貼以鼓勵其接受再訓練或找工作。津貼項目包括提早重新就業津貼、職業能力開發津貼以及交通與搬家津貼。就業服務是透過就業穩定性計畫以及職業能力開發計畫提供。

## 六、國民年金

韓國 1988 年 1 月起開始實施國民年金法，適用對象是 18-未滿 60 歲、住在韓國、未參加公／軍／教保險的一般民眾（韓國國民年金法第 6 條）。私部門另有職業年金制度（退職金制度），韓國也有以稅收支應的基礎老年年金制度（資產調查）。1988 年 1 月時，10 位受僱者以上的單位強制納保；1992 年 1 月起，5 位受僱者以上的單位強制納保；1995 年 7 月起，農民、漁民、部分自僱者，以及在 5 位受僱者以上的單位工作之外國人，強制納保；1999 年 4 月起，都市地區的自僱者、4 位受僱者以下單位之員工和雇主、無收入者，以及外國人，強制納保；2003 年起，1 位受僱者以上單位之員工和雇主，強制納保；2004 年起，凡適用健保或就保的單位，強制納保。（參傅從喜、施世駿、張秋蘭、莊正中、林宏揚，2013）

外國人的納保採互惠原則，當韓國人可以加入對手國與國民年金相稱制度者，韓國才讓對手國的國民可以加入韓國的國民年金（韓國國民年金法第 126 條）。若與韓國簽有跨國社會安全協議下，外國人的納保依該協議的規定（韓國國民年金法第 127 條）。

目前韓國的國民年金費率是 9%，受僱者是勞、雇各半（4.5%），自僱者則完全自行負擔 9%。韓國國民年金的給付水準是 40% 的所得替代率（參傅從喜、施世駿、張秋蘭、莊正中、林宏揚，2013）。

給付項目包括：（韓國國民年金法第 49 條，Social Security Administration, 2012）

（一）老年年金：年滿 60 歲以上（2011 年至 2033 年之間將逐漸提高至 65 歲）且至少有 20 年投保紀錄。若未滿 65 歲者，則從支薪活動中所獲得之可扣稅每月收入或薪資不得超過 1,891,771 元。

減額老年年金：年滿 60 歲以上，投保年資在 10 到 19 年之間且從支

薪活動中所獲得之可扣稅每月收入或薪資不超過 1,891,771元。若年滿65歲以上者無收入驗證。

工作中老年年金：年滿60歲至64歲，投保年資至少10年且從支薪活動中所獲得之可扣稅每月收入或薪資不超過 1,891,771元。早退年金：年滿55歲-59歲，投保年資至少10年且從支薪活動中所獲得之可扣稅每月收入或薪資不超過1,891,771元。被扶養人補助金：支付給合格被扶養人，包括配偶、未滿18歲或失能(經診斷為第一級或第二級失能)子女，以及年滿60歲以上或失能(經診斷為第一級或第二級失能)之父母(包括配偶之父母)。

(二) 老人一次退款：若被保險人年滿60歲，終止支薪活動且投保年資不滿10年者給付之；若被保險人永久移居海外或喪失南韓公民身分，被保險人死亡，或者離開南韓之被保險外籍人士有雙邊協議者給付之（韓國國民年金法第77條）。<sup>17</sup>

(三) 均分年金：年滿60歲且離婚者。必須在被保險人配偶之被保險就業期間至少與該配偶結婚至少5年且不得再婚。

(四) 失能年金：必須診斷為在被保險期間因疾病或傷害造成之失能第一級(完全喪失工作能力且需要長期照護)、第二級(嚴重喪失工作能力)或第三級(中等喪失工作能力)。被保險人必須按時繳交預定繳費之66.7%(未付款保險期間少於6個月時除外)。失能第四級者給付一次金。

(五) 遺屬年金：被保險人(死者必須已按時繳交66.7%之費用，未付款保險期間少於6個月時除外)、老年年金請領人或第一或第二級失能年金請領人死亡時支付之。

合格遺屬包括遺孀、年滿60歲以上之鰥夫(若為第一或第二級失能者無年齡限制)、年滿60歲以上或第一或第二級失能之父母與祖父母(包含配偶之父母與祖父母)以及未滿18歲之子女與孫子女(若診斷為第一或第二級失能者無年齡限制)。合格遺屬請領年金之優先順序為：配

---

<sup>17</sup>被保險人繳回「老人一次退款」後，即可重行計算投保年資（韓國國民年金法第78條）。

偶、子女、父母、孫子女及祖父母。

被扶養人補助金：支付給合格被扶養人，包括配偶、未滿18歲或失能(經診斷為第一級或第二級失能)子女，以及年滿60歲以上或失能(經診斷為第一級或第二級失能)之父母(包括配偶之父母)。

被保險人或不符遺屬年金合格條件之先前有投保之個人得請領遺屬一次退款。無遺屬年金或一次退款之合格遺屬時則支付死亡一次給付給被扶養遺屬(直系血親，包括堂表兄弟姊妹)。

(六) 基本老人年金(社會救助)：年滿65歲且收入低於總統命令所規定之最高上限者。2012年時最高上限為每月每人780,000元；每對夫妻1,248,000元。

## 七、對台灣的啓示

(一) 以互惠的國民待遇原則來調整外國人的社會保險和社會福利

韓國是以互惠的國民待遇原則來訂定外國人的社會保險和社會福利，優於只遵照國民待遇原則的狀況。因此，就外國人多可參加的社會保險(健保、勞保)，以及外國人尚不得參加的社會保險(就保、國民年金)和社會福利(勞退條例)來說，前者應增修互惠原則，後者應以互惠的國民待遇原則來開放讓外國人參加。

(二) 健保應增訂互惠原則

韓國的健保有互惠原則。我國的健保應增訂互惠原則來決定外國人可否參加，以保障本國人到海外時的權益。

(三) 勞工保險宜強制外國人參加

在職災保險獨立立法之前，勞保應在互惠原則下，強制所有外勞參加，以保障外勞權益；此對目前係屬自願加保勞保的家庭外勞特別重要。

(四) 就業保險可改依簽證類別允許部分外國人參加

韓國就業保險允許受僱者和自僱者參加，外國人則依簽證類別而

有不同規定。我國的就業保險不允許自僱者參加，也不允許外勞參加。由於全球外國人跨國就業不只是受僱，也可能是自僱，故我國的就業保險可考慮開放讓自僱者參加，並改依簽證類別允許會失業留台的外國人參加。

（五）國民年金宜放寬外國人參加

韓國的國民年金是在互惠原則下，允許外國人參加；我國的國民年金目前不允許（本國人的）外籍配偶以外的外國人參加。因此，建議我國以戶籍為準的國民年金可考慮修正為以居住台灣一年以上為準，讓願意居留一年以上的外國人（含外國人的配偶、外勞）也能參加。考量外國人可能不到 65 歲就會返國，故國民年金放寬外國人參加之同時，宜同步允許外國人切結確定離台不再進入台灣工作後，就其個人所繳的國民年金保費（不含政府補助的保費），一次提領之；已一次提領個人所繳的國民年金保費者不得再參加國民年金。

（六）勞工退休金條例宜允許外國人參加

為落實國民待遇原則，可考慮修正勞工退休金條例，改為在互惠原則，允許外國人參加。考量勞工退休金是個人帳戶，屬個人財產，而外國人可能不到 60 歲就會返國，故勞工退休金條例允許外國人參加之同時，宜同步允許外國人切結確定離台不再進入台灣工作後，就其個人帳戶勞工退休金的餘額，一次提領之；已一次提領勞工退休金者不得再參加勞工退休金提繳。

（七）我國可推動自勞保切割出來的獨立職災保險，適用於所有受僱者、所有外勞，以及已請領老年給付後又再受僱者。

（八）為落實國民待遇原則，宜積極督促雇主依法辦理應參加勞工保險的外國人（特別是外籍漁工）之正確投保。

（九）規劃與他國協商簽署社會安全協議

韓國已與許多國家簽署社會安全協議，豁免雙重投保的負擔；我國尚未與任何他國協商簽署任何社會安全協議。為因應簽署社會安全協議的國際潮流（Lan, Wu and Ma, 2014），我國可規劃與他國協商簽

署社會安全協議，屆時可允許已簽署國的外國人申請豁免參加強制性的社會保險，如目前的勞保、健保，未來的就保、國民年金等。

(十) 有關來自中國的就業者

韓國是優待來自北韓的脫北者，我國恐不宜優待來自中國的就業者。來台實質工作（含「交流」、「受訓」、「調動」）的中國人之社會保險（含健保、勞保等）宜準用外國人的規定，較為公平。

(十一) 規劃中的長期照護保險

韓國的長期照護保險涵蓋範圍與健保同，但居住於韓國之外籍人士得自願加保。我國規劃中的長期照護保險若欲對外國人採自願加保，則宜規定投保者請領給付的保險年資資格，以避免外國人可能發生的道德危機。

## 第六節 相關國家的策略與經驗

表 2-6-1 各國推動外籍人士社會保險制度之策略與經驗他山之石可以提供相當多的思考，究竟各國在外籍人士的引入過程中，對其社會保險及福利制度之設計有何參考的措施？本研究透過文獻資料的整理於表 2-6-1（社會保險）及 2-6-2（福利制度），針對本研究目的期待透過歐盟、美國及韓國三個國家之經驗，作為我國在對待外籍人士的社會保險及福利制度之參考。

表 2-6-1 推動外籍人士社會保險之策略與經驗

歐盟	美國	韓國
外籍人士(第三國國民)適用於歐盟的保險制度。 歐盟中的德國外來工	一、老年、遺屬及殘廢保險 非美國公民參加社會安全體制，必須申請社會	一、國民健康保險 2007.7.31 起，根據外國的法律及保險規定、接受醫療保

<p>作者將被納入平等的工資和工作條件的條款，他們在職場中平等地獲得就業和職業工傷津貼。他們的權利基於勞動力市場改善對他們所提供保障，如與收入掛連在一起的養老金覆蓋，殘疾和退休，以及改善因生病的補償和家長的利益。</p>	<p>安全號碼。除了社會安全記錄外，舉凡金融機構、失業給付部門、聯邦醫療保險及州政府醫療補助等都會使用到社會安全號碼。</p> <p>二、醫療保險</p> <p>美國之社會安全法在1965年修正針對年滿六十五歲以上合於領取年金資格之老人提供了健康保險。該保險制度分為：醫院保險及補充性醫療保險。1972年，殘障者之健康保險修正通過，將投保對象擴及某些六十五歲以下身罹嚴重殘障者、慢性腎臟病患者、領取殘廢年金超過兩年者等。</p> <p>三、失業保險</p> <p>ILO168 號公約第 8 條：各會員國應致力依國家法律及習慣建立一促進就業之特別方案藉以促</p>	<p>障者，根據與雇主簽訂的勞動契約等、接受醫療保障者，可申請免投保健保；但 E-9 和 H-2 居留簽證者應加入健保。不是在具有強制加入健保資格的事業單位工作、有就業或留學而可在韓國居留、抵達韓國滿三個月，且在出入境管理當局登錄註冊之外國人，可自願參加健保。</p> <p>二、職業災害勞工保險</p> <p>韓國的職業災害補償保險法之適用對象，原則上只要僱用一人以上，就強制納保。對於非法外籍勞工，只要事業單位有加入職業</p>
--	--	--

	<p>進增加就業機會並協助難以覓得持久性工作之劣勢群組，獲得自由選擇及有生產價值之工作，其中即包含合法居住該國的外籍勞工。</p>	<p>災害保險，亦會獲得給付。</p> <p>三、就業保險</p> <p>韓國的就業保險法提供失業給付、產假津貼、育嬰留職停薪津貼等，適用於一位以上受僱者的事業單位和自營作業者，除非總統令予以排除適用。</p>
--	---	---

表 2-6-2 推動外籍人士社會福利制度之策略與經驗

歐盟	美國	韓國
<p>1985 年簽署申根協定，歐盟會員國的公民可以到其他會員國尋求工作與定居，瑞士也納入自由移動的國家。非會員國人民進歐洲國家工作，稱第三國國民進入工作，各國管制不一。取得工作許可後，才可取得較長期之居住，或另由事業主提</p>	<p>一、就業促進</p> <p>除歸化為美國國民後無需簽證外，短期停居留之非移民簽證及永久居留之移民簽證仍屬必要。對於外國人欲取得公民權常需先取得永久居留資格，永久居民即是所謂持有綠卡者，可以在美國永久居留並申請工作，並可仍保有其</p>	<p>一、韓國的社會安全策略</p> <p>韓國訂有勞工福利架構法，列出住房、生活穩定和財富創造、支持信用保證、支持勞工福利設施、公司福利、選擇性的福利制度、原供協助方案等的福利項目。</p>

<p>出證明在歐洲找不到適合的職務時，始可由公私立就業服務機構代為尋求協助第三國國民就業。</p> <p>歐洲部分國家特殊產業需才恐急，特別制定專法，專案核給第三國國民之特殊專業人員工作許可證明，並給予長期居住權或給與公民權益。</p> <p>對於有可能要準備容納大數量的移民，已經發展出的對策有兩個方面：</p> <p>一、針對技術程度較高的專業移民</p> <p>比照美國的綠卡制度，頒發藍卡給這些擁有高級專業技術的人才及其家屬，方便他們進出歐洲，同時也期望留住人才。</p> <p>二、針對技術程度較低</p>	<p>原國籍。</p>	<p>這些福利對外國與本國員工係一視同仁。</p> <p>二、國民年金</p> <p>外國人的納保採互惠原則，當韓國人可以加入對手國與國民年金相稱制度者，韓國才讓對手國的國民可以加入韓國的國民年金。若與韓國簽有跨國社會安全協議下，外國人的納保一該協議的規定。</p>
--	-------------	---

<p>的移民</p> <p>建議義大利取法西班牙試行定期引進摩洛哥婦女到農場或旅館的方案，事先擬好合約，由歐盟贊助旅費，透過公開透明的程序，從埃及或突尼西亞引進短期勞工到義大利南部農場幫忙，到了合約期限屆滿自動返鄉。對於非長期的專業人士，德國政府修正移民法規，給予資訊專業人員取得永久居留權的機會，實施單一窗口制度。</p> <p>德國：在藍卡方案中大多數其他福利如國民健康保險，兒童和住房津貼和社會援助已經徹底的包含在後期居住的短期移民。</p>		
--	--	--

## 第三章 我國外籍人士適用社會保險與福利制度現況

### 說明

本章節將針對在我國境內的外籍人士適用之社會保險，以及現行之福利制度之設計與實行現況之探討。面對不同類別進入到我國工作或就學及其他狀態之多元化，促使我國必須及早因應及探索在台外籍人士，有關其社會保險及享有的福利資源與制度之規劃。有助於重新盤點各類外籍人士在台所需之社會保險及相關福利制度之缺失，以作為未來因應及規劃之重要思考。

### 第一節 我國外籍人士社會保障現況

#### 一、台灣對外籍工作者社會安全保障之現況

基本上，建構勞動者社會保障制度之目的，在於透過社會保險分散個別勞工可能面臨之疾病、職災、失業與老年經濟安全威脅，因此，本項目以一般應聘在台工作之外籍人士依法可享之社會保險與福利項目說明如下（藍科正、吳啟新、馬財專，2013：頁 49-51）：

##### （一）勞工保險

根據勞工保險條例第 6 條第 1 項及第 2 項規定，年滿 15 歲以上，65 歲以下之受僱於 5 人以上之事業單位均應強制參加勞工保險；又第 3 項規定，前 2 項所稱勞工，包括在職外國籍員工。據此，納入勞工保險並未有任何國籍的考量，而是以雇主所僱用員工人數是否滿 5 人為區分。依勞動部調查 2007 年 6 月的統計資料，事業單位外籍勞工參加勞工保險的比例為 97%。至於受僱於同條例第 8 條規定各業之外籍勞工，以及受僱於自然人之家庭外籍幫傭、家庭外籍看護工，則屬於自願投保對象。由於缺乏強制納保的規定，同時參加保險又會加重雇主勞動成本，通常雇主並不願意為家庭類外勞提供勞工保險，所以截

至民國 102 年底 21 萬 215 名社福外勞中，機構看護工因受勞基法保障，雇主必須為機構看護工投保勞工保險；扣除在機構服務的看護工後，在家庭看護工及幫傭因屬於家戶領域的勞動者，目前未受勞基法保障，雇主多未協助加保，尤其是在家戶場域之勞動運用，在家庭看護工及幫傭方面目前僅 33 人納保，因勞動力輸出國之要求，目前多是以意外險保障來替代勞工保險之投保。此外，在台屬於行蹤不明的非法外勞則無法投保勞保。

目前參加勞保的外國籍勞工所享有的勞保給付包括普通事故保險（生育、傷病、失能、老年及死亡）與職業災害保險（傷病、醫療、失能及死亡）；政府對有一定雇主勞工的保費補貼（10%），外國籍勞工亦享有。老年給付方面，有以下規定：（1）年滿 60 歲<sup>18</sup>，勞保年資滿 15 年者，符合請領老年年金給付資格（參勞保條例第五十八條第一項）。（2）年滿 60 歲<sup>19</sup>，勞保年資未滿 15 年者，符合請領老年一次金給付資格（參勞保條例第五十八條第一項）。（3）2008 年以前有勞保年資、符合下列規定之一者，得請領老年一次金給付：a、勞保年資滿一年，年滿 60 歲（女性 55 歲）退職者；b、勞保年資滿 15 年，年滿 55 歲退職者；c、同一投保單位的勞保年資滿 25 年退職者；d、勞保年資滿 25 年，年滿 50 歲退職者；e、擔任經中央主管機關核定具有危險、堅強體力<sup>20</sup>等特殊性質之工作滿 5 年，年滿 55 歲退職者（參勞保條例第五十八條第二項）。（4）請領有效期限無限制（參勞保條例第五十八條第四項）；故只要曾經有勞保年資一年以上，年滿 60 歲（女性 55 歲），即得請領老年一次金給付。（5）請領者可在台灣申請，亦可在國外申請，故已回國的外勞不必再到台灣來申請；給付時，可匯至國外帳戶，換匯自由，但匯費需由被保險人自行負擔。

一般藍領外勞來台灣工作期間每次約為 3 年，最長 12 年，當這些男性外勞年滿 60 歲、女性外勞年滿 55 歲，即符合請領勞保老年一次

<sup>18</sup>逐步調高至年滿 65 歲，參勞保條例第 58 條第 5 項。

<sup>19</sup>逐步調高至年滿 65 歲，參勞保條例第 58 條第 5 項。

<sup>20</sup>如高溫、異常氣壓、高架、精密、重體力勞動等，參勞工安全衛生法第十一條。

金給付的資格，但這些外勞很難符合請領勞保老年年金給付的資格<sup>21</sup>。惟白領外籍勞工，例如外商公司派駐在台的外籍專業技術人員，因為在台工作期間不受時間限制，比較有可能達到請領勞保老年年金給付的資格。根據勞保局統計近 5 年申請老年給付一次金者均超過一百件，符合請領年金人數幾乎達百人（詳見表 3-1-1）。

目前雖尚未產生極大之勞保財務負擔，但長期看來恐是一筆不算少的支出，加以請領人若不在台灣，就有認證及匯費的問題。因外國的戶籍制度不一定很健全，有時匯費可能比請領金額高，導致年金給付有執行上的困難。

因此目前已有立法委員提案修法，外國人只能領取老年給付一次金，對此朝野立委各持不同意見，有者認為新住民與外籍傳教士不應在勞保年金限制請領之列，待朝野協商後，才可能決定日後外國人是否只能領取老年給付一次金。

關於家屬死亡喪葬津貼，依原就業服務法第 43 條第 5 項規定，參加勞工保險之外籍勞工，其眷屬在勞工保險條例實施區域外死亡時，不得請領家屬死亡喪葬津貼；大法官會議釋字第 560 號（2003 年 7 月 4 日）亦認為，外籍勞工的眷屬於勞保實施地區外死亡，不得請領喪葬津貼，合憲。2002 年 1 月 21 日公布修正之就業服務法該項規定已經刪除，參加勞工保險之外籍勞工其父母、配偶或子女於該法公布生效（2002 年 1 月 23 日）後死亡者，得依勞工保險條例第 62 條規定申請家屬死亡喪葬津貼。依統計資料，2010 年外籍勞工家屬在其母國死亡申請勞保家屬死亡給付有 2,900 多件，對照 2009 年是 4,000 件，2007 年是 2,680 件，2006 年是 2,300 件，2005 年是 1,741 件（2011.6.7 自由時報電子報），顯示愈來愈多外籍勞工知道自己的權益。

---

<sup>21</sup>除非後來變成外籍配偶，累積超過 15 年的勞保投保年資。

表 3-1-1 近 5 年外籍勞工請領勞保老年給付及職災給付統計表

給付項目		分類	99 年	100 年	101 年	102 年	103 年 (1-8 月)
傷病給付		件數	1,222	1,239	1,336	1,218	904
		金額	21,432,273	23,640,516	24,868,806	23,762,247	18,008,251
職災失能給付	一次給付	件數	257	280	296	261	159
		金額	37,704,517	44,664,201	45,480,023	43,297,808	27,131,499
	失能給付	件數	0	2	3	7	9
		金額	0	385,600	567,600	673,600	1,114,000
老年給付	一次給付	件數	110	114	119	129	89
		金額	44,722,715	42,210,695	51,250,012	63,225,750	39,248,447
	老年年金	件數	30	37	57	78	96
		金額	3,982,049	5,660,769	8,132,862	11,997,829	10,818,131

資料來源：勞保局，民國 103 年 9 月 24 日

又，台灣地區與大陸地區人民關係條例（以下簡稱兩岸人民關係條例，1992年7月31日公布實施）第十二條原規定：「經許可受僱在台灣地區工作之大陸地區人民，其眷屬在勞保條例實施地區外罹患傷病、生育或死亡時，不得請領各該事故之保險給付」。我國勞保局於2005年8月29日表示，依據勞動部2005年5月24日函釋，因婚姻關係來台依親居留、許可受僱工作的中國配偶，其眷屬在勞保條例實施地區外死亡，得請領眷屬死亡喪葬津貼，不受兩岸人民關係條例第十二條的限制（參 [www2.evta.gov.tw](http://www2.evta.gov.tw)）。兩岸人民關係條例（1992年7月31日）第十二條於2009年7月1日修正刪除，自2009年8月14日施行。對於來台從事專業活動的中國籍者，不是來台工作，故不能投保勞保。

## （二）全民健康保險

「全民健保」是強制性的社會保險，也就是凡是設籍在台灣的本國人和持居留證居住在台灣的外籍人士（包括港、澳、大陸人士），無論男女老幼、有工作或沒工作，依法均須加入全民健保；外籍人士加入健保後，一旦生病、受傷，均享有和本國人相同的醫療保障。

因此，外籍人士來台合法僱用並領有居留證者，自受僱日起應參加健保，保費計算從受僱日起算，直到解約退保為止。至於外籍受僱者所繳保費，依投保薪資（19,273元至182,000元）分級表計算，勞資政各自負擔比例為3：6：1，意即外籍勞工要繳的健保費為投保金額 x 費率 x 30%；雇主則須分攤60%的保費，剩下的10%由政府支付。各類被保險人保費負擔比率請見表3-1-2。

二代健保施行後，本國人久居海外返國重新設籍欲加入健保時，必須有2年內參加健保的記錄，或是在台灣設籍滿6個月才能納保；因此外籍人士也必須在台灣居留滿6個月始可加入，以符合社會公平正義之期待。

同樣的僑外生、沒有工作的新住民，在取得居留證明文件後，也要等待6個月，才能加入健保，這段期間被稱之為「合格等待期」。通常僑外生，可透過就讀的學校辦理加保；尚未取得國籍、沒有工作的

新住民，則可依附在配偶或直系血親投保。以眷屬身分加保，必須負擔 30% 的保費；如所依附的另一半配偶也沒有工作，需要在戶籍所在地的公所加保，自行負擔 60% 的保費。

表 3-1-2 健保費各類對象負擔比

保險對象類別			負擔比例 (%)		
			被保險人	投保單位	政府
第一類	公務（職）人員	本人及眷屬	30	70	0
	私校教職員	本人及眷屬	30	35	35
	有一定雇主的受雇者	本人及眷屬	30	60	10
	雇主、自營業主、專門職業及技術人員自行執業者	本人及眷屬	100	0	0
第二類	職業工會會員、外僱船員	本人及眷屬	60	0	40
第三類	農民、漁民、水利會會員	本人及眷屬	30	0	70
第四類	義務役軍人、替代役役男、軍校軍費生、在卹遺眷、矯正機關之收容人	本人	0	0	100
第五類	低收入戶	本人	0	0	100
第六類	榮民、榮民遺眷家戶代表	本人	0	0	100
		眷屬	30	0	70
	其他地區人口	本人及眷屬	60	0	40

資料來源：中央健保署網站

依據中央健康保險署的統計，截至 2013 年底止，已加入健保的外國人（含大陸人士、港澳無戶籍與外籍人士）共有 72 萬 7,883 人，若排除大陸人士則有 66 萬 4,825 人，其中，外籍人士多數是以受僱者身分投保，主要是法令規定藍領外籍受僱者僅能單獨來台工作。此外，其他如無職業之新住民，會依附在台灣配偶，隨著台灣配偶的投保類別加保。外籍傳教士、在台永久居留外國人，與外籍生則以第 6 類身分投保。相較於 2012 年，外籍人士增加 3 萬 7,211 人，在保費收支持分 2012 年應收保費共計 111 餘億，醫療支出 35.1 億元；2013 年應收增加 1.186 億，醫療支出反而減少 5 千萬元，詳見表 3-1-3。

表 3-1-3 外籍人士投保人數、應收保費及醫療支出統計

單位：人、億元、億點

年度	項目	投保人數	應收保險費（億元）				醫療點數（億點）	醫療費用（億元）
			自付部分	單位負擔	政府補助	合計		
101	大陸人士	65,830	4.2877	1.3911	1.8781	7.5569	9.7	9.0
	港澳無戶籍	10,792	0.6328	0.5613	0.7956	1.9896	0.8	0.7
	外籍人士	616,362	26.1639	62.4692	13.0499	101.6829	27.3	25.4
102	大陸人士	63,058	4.1748	1.4103	1.7389	7.3240	8.8	8.2
	港澳無戶籍	11,252	0.6512	0.5690	0.8407	2.0609	0.8	0.7
	外籍人士	653,573	26.0175	63.6953	13.3176	103.0305	27.7	25.7

註：1.投保人數係當年度曾投保之人數

2.醫療點數為申請點數與部分負擔金額合計；醫療費用為醫療點數乘於當年各部門平均點值：(1)101年平均點值為0.9285596；(2)102年平均點值為0.92896348。資料來源：衛生福利部中央健康保險署承保組，製表日期：1031112

依內政部2013年的統計，全台大陸和外籍配偶人數已超過58萬人，堪稱為台灣第5大族群。中央健康保險署曾分析2011年「外籍及大陸人士來台加保及醫療利用」之資料，在醫療花費上，以看牙、與孕產相關的給付最多，孕產給付部分主要源自新住民之需求。

目前外籍配偶取得中華民國國籍身分的時間約4到8年，在這段等候時間，低收入、生活比較困窘的新住民因為還沒有取得身分證，無法列入社會救助法的適用對象。但根據「設籍前外籍配偶社會救助計畫」，凡經直轄市、縣市政府核定、符合社會救助法低收入戶及中低收入戶條件的設籍前之新住民，均可向中央健康保險署各分區業務組依「設籍前外籍配偶健保費補助計畫」申請健保補助。未設籍、未納健保前已懷孕之新住民，同樣享有每胎5次，每次600元的產前檢查補助。

### (三) 其他社會保險與福利措施

#### 1. 公教人員保險

公教人員保險係政府為保障公教人員生活而辦理之社會保險，雖屬強制性保險，凡法定機關或公私立學校編制內之有給專任人員應一律參加保險為被保險人，但公務人員任用法第28條之規定，外國人不得任公務人員。

依據國籍法之規定，未具中華民國國籍者，除非在下列三項原則範圍內<sup>22</sup>，(一)具有專長或特殊技能而本國不易覓得之人才為限；(二)以擔任技術性、科學性不涉及國家機密之職務為限；(三)應採約聘方式，以避免涉及我國公務人員任用範圍。方可擔任公職，並以居留證

<sup>22</sup> 請見銓敘部民國54年9月2日(54)臺銓為參字第0六八八五號函。

為加保身分證號。可知若外國人任公私立學校編制內之有給專任教職員仍得適用「公教人員保險」，但依該法第 16 條之規定僅得支領一次養老給付<sup>23</sup>。

## 2.其他社會保險

勞工保險、全民健康保險，與公教人員保險以外的社會保險，國民年金保險係為保障未加入勞保、公教保、軍保的本國人，享有老年、生育及發生身心障礙時之基本經濟安全，故外國籍勞工及其眷屬無法參加。同樣的農民健康保險也必須待外籍人士依法取得中華民國國籍，並依相關法令完成必要程序後，方得申請參加。

## 3.老年經濟安全保障措施

我國之老年經濟安全保障措施，基本上分為以公教保、勞保、軍保、農保及國民年金所構成的第一層基礎保障，與專屬於有一定雇主之受僱人員的第二層福利保障。第二層退休福利由法令強制規範雇主責任，屬遞延工資性質，為我國所特有之制度。

囿於公務人員任用法之規定，外國人無法擔任公職。而勞退新制部分，依勞工退休金條例規定，目前只限本國勞工參加，除非是與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留而在台灣地區工作之外國人方得適用。

但適用勞基法的行業之外籍工作者仍有勞基法第 53 條至第 58 條勞工退休金的請領權利，也就是說外籍工作者仍得適用勞退舊制，意即勞工在同一事業單位工作 15 年以上年滿 55 歲，或工作 10 年以上年滿 60 歲，抑或是工作 25 年以上者得依法請領退休金。

## 4.外籍人士特有之福利措施

有鑑於外籍人士不擅中文，不清楚我國之風土民情與法令規定，內政部移民署特設有「外國人在台灣」網站，以英、日、越、泰、印

---

<sup>23</sup>依據中華民國 103 年 1 月 29 日公布之公教人員保險法修正內容，第 16 條第一項規定請領養老給付之被保險人，有下列情形之一者，以支領一次養老給付為限，其中包括依規定準用該法之外國人。：

尼、柬埔寨等語文，介紹在台灣的各類生活資訊，從食衣住行育樂，到就業、求學與醫療均含蓋在內。

同時為吸引高階專業技術人員來台，目前內政部移民署已展開「吸引全球外籍優秀人才來台方案」，除簡化外籍人士來台工作相關准證之作業，並提供以下 3 卡之申辦：(一) 學術及商務旅行卡：經中央目的事業主管機關認定「非以工作為主要入國目的」之國際重量級人士，核發「學術及商務旅行卡」，效期 3 年，不限次數往返我國，每次停留期限可達 30 日，停留期間得從事履約、演講或商務技術指導等活動。

(二) 就業 PASS 卡：外籍白領專業人士「就業 PASS」，係將簽證、就業許可函、外僑居留證及重入國許可等多種准證，採「4 卡合 1」。

(三) 永久居留卡（梅花卡）：外國人在我國投資金額達新台幣 1 千 5 百萬元以上之營利事業，並創造 5 人以上之本國人就業機會滿 3 年，即符合申請資格。規劃吸引新興工業、產業、科技、生技、科學、學術及體育等方面之專業人才來台，得不受居留年限之限制，經審查許可，核予永久居留卡（梅花卡）。

對於尚未取得身分證之新住民與僑外生，我政府亦提供有「外籍配偶照顧輔導基金」與僑外生獎學金等福利，將分述如下。並摘要「外籍人士國際生活環境滿意度調查」內容，以探討外籍人士對我國營造友善國際生活環境之內容，是否合乎其之需求與期待。

## 二、 尚未歸化的新住民之社會保險與福利制度

台灣地區自解嚴以來，隨著經濟自由化、政治民主化、社會多元化的發展，國人與國際人士的互動、交流頻繁，加以南向政策的推動，本國婦女教育程度提高與「不下嫁」觀念之影響，使得民眾與東南亞、大陸地區男性通婚情形日益普遍，目前每 7 對結婚登記者中，就有 1 對是外籍或大陸配偶的跨國聯姻，請詳表 3-1-4 之人數變化趨勢。新住民已成為台灣第五大族群，截至 2013 年底，台灣的新住民人口已達 48 萬 6,703 人。

嚴格說來，新住民在 1994 年以前並無任何正式的統計資料，因為

過去規定「新住民」第一次入境台灣住滿六個月就得出境，因此，1998年以前的統計人數，包括了重複核發簽證二次的人數，所以統計人數大於實際入境人數。從1998年開始，內政部已知會外交部只統計首次依親簽證的人數，所以1988年之後的數據較為正確。從2013年的資料分析，目前每7.6對結婚登記者中，就有1對是外籍或大陸配偶的跨國聯姻。這群為數超過40萬的新女性婚姻移民，不僅完成許多農工階級家庭傳宗接代的心願，也因夫婿多從事農業、製造業工作，所以需要投入生產行列方足以養家，遂成為台灣基層勞動力的來源之一。

表 3-1-4 我國人與外籍人士結婚統計

年月別	結婚對數	本國對數	外籍或大陸配偶國籍(地區)								
			合計		大陸港澳			外國籍			中外籍結婚對數比
			對數	%	對數	大陸地區	港澳地區	對數	東南亞地區	其他地區	
1998	145,976	123,071	22,905	15.69	12,451	12,167	284	10,454	...	...	6.4
1999	173,209	140,946	32,263	18.63	17,589	17,288	301	14,674	...	...	5.4
2000	181,642	136,676	44,966	24.76	23,628	23,297	331	21,338	...	...	4.0
<b>2001</b>	<b>170,515</b>	<b>124,313</b>	<b>46,202</b>	<b>27.10</b>	<b>26,797</b>	<b>26,516</b>	<b>281</b>	<b>19,405</b>	<b>17,512</b>	<b>1,893</b>	<b>3.7</b>
2002	172,655	123,642	49,013	28.39	28,906	28,603	303	20,107	18,037	2,070	3.5
2003	171,483	116,849	54,634	31.86	34,991	34,685	306	19,643	17,351	2,292	3.1
2004	131,453	100,143	31,310	23.82	10,972	10,642	330	20,338	18,103	2,235	4.2
2005	141,140	112,713	28,427	20.14	14,619	14,258	361	13,808	11,454	2,354	5.0
<b>2006</b>	<b>142,669</b>	<b>118,739</b>	<b>23,930</b>	<b>16.77</b>	<b>14,406</b>	<b>13,964</b>	<b>442</b>	<b>9,524</b>	<b>6,950</b>	<b>2,574</b>	<b>6.0</b>
2007	135,041	110,341	24,700	18.29	15,146	14,721	425	9,554	6,952	2,602	5.5
2008	154,866	133,137	21,729	14.03	12,772	12,274	498	8,957	6,009	2,948	7.1
2009	117,099	95,185	21,914	18.71	13,294	12,796	498	8,620	5,696	2,924	5.3
2010	138,819	117,318	21,501	15.49	13,332	12,807	525	8,169	5,212	2,957	6.5
<b>2011</b>	<b>165,327</b>	<b>143,811</b>	<b>21,516</b>	<b>13.01</b>	<b>13,463</b>	<b>12,800</b>	<b>663</b>	<b>8,053</b>	<b>4,887</b>	<b>3,166</b>	<b>7.7</b>
2012	143,384	122,784	20,600	14.37	12,713	12,034	679	7,887	4,784	3,103	7.0
2013	147,636	128,144	19,492	13.20	11,542	10,829	713	7,950	4,823	3,127	7.6

資料來源：內政部戶政司（2013），「我國人與外籍人士結婚統計」。

「新住民」的權益及福利推動工作，幾乎都是在民間團體的施壓後，逐步放寬法令規定，例如大陸新住民的額度、工作權，與取消新住民的歸化保證金制度等。目前執行較有成績的措施，應屬各地民間團體或地方政府舉辦之各種識字班及生活適應班，此類活動源於高雄美濃愛鄉協進會於 1995 年創立之「新住民識字班」，學員來自越南、印尼、柬埔寨、菲律賓與泰國。除學習中文外，更擴展與社區的連結，並促成新住民自主互助網絡。

近十多年來，有愈來愈多的民間團體投入相關工作，加上政府宣示要加強新住民的照顧，並編列 30 億的「外籍配偶照顧輔導基金」作為工作推動經費來源，使得地方政府與民間團體不斷進行新女性婚姻移民的權益保護工作。這部分之推動業務，依據「外籍配偶照顧輔導基金補助作業要點」第 2 點規定，其服務對象包括：(1) 台灣地區人民之配偶為未入籍之外國人、無國籍人、大陸地區人民及香港或澳門居民，或已入籍為我國國民而仍有照顧輔導需要者；(2) 前款服務對象之子女及共同生活之親屬；(3) 多元文化及宣導活動之服務對象，不以前項規定對象為限。並逐步以新住民作為業務推動之服務主體。就像以維護勞工權益起家的新事社會服務中心，在 1998 年左右開始舉辦新住民國語班，而原本關懷中美混血兒的賽珍珠基金會也在 2000 年與台北市權國小合作開辦新住民識字班，YWCA 則於 2001 年起投入越南新娘的服務工作。

為使新住民儘速適應在台生活，移民署設有外籍配偶諮詢專線 (0800-088-885)，提供國語、應與、越南、印尼、柬埔寨、泰國等 6 種語言服務，就外籍配偶日常可能遭遇之居留、教育、就業、醫療、人身安全、子女照護、交通、福利及法令等問題給予諮詢。內政部主管之外籍配偶照顧輔導基金會為整合新住民的各項服務，2005 年起運用該基金補助各地方政府設立「外籍配偶家庭服務中心(或稱新移民/新住民家庭服務中心)」，進行各類新住民及其家庭之照顧與輔導業務。並於 2012 年 3 月開始將照護新住民及其子女的工作整合為「全國新住民火炬計畫」，除了由地方政府選擇轄內小學新住民子女學生人數超過 100 名或超過十分之一比例者，列為新住民重點學校，辦理新住

民家庭關懷訪視、母語學習課程、多元文化推廣工作，舉辦新住民之生活短片、創意家譜、美食及親子母語歌謠等全國性活動，建置火炬計畫專屬網站；並結合教育部編印新住民母語學習教材，辦理新住民母語教學人才培訓，提供新住民及其子女獎助學金等工作。

在社會保險方面，除前述對設籍前之新住民所提供的健保補助項目外，經各縣市政府核定，未設籍的新住民若符合以下條件者，可適用特殊境遇家庭福利條例，給予緊急照護。包括家庭總收入按全家人口平均分配，每人每月未超過政府當年公布最低生活費用標準 2.5 倍，及台灣地區平均每人每月消費支出 1.5 倍，且家庭財產未超過中央主管機關公告之一定金額，並具有下列情形之一者，(1)65 歲以下，其配偶死亡，或失蹤經向警察機關報案協尋未獲達 6 個月以上。(2) 因配偶惡意遺棄或受配偶不堪同居之虐待，經判決離婚確定或已完成協議離婚登記。(3) 家庭暴力受害。(4) 單親獨自扶養 18 歲以下子女，其無工作能力，或雖有工作能力，因遭遇重大傷病或照顧 6 歲以下子女致不能工作。(4) 配偶處 1 年以上之徒刑或受拘束人身自由之保安處分 1 年以上，且在執行中。政府將提供緊急生活扶助、子女生活津貼、子女教育補助、傷病醫療補助、兒童托育津貼、法律訴訟補助及創業貸款補助等扶助。

「外籍配偶照顧輔導基金」自 94 年至 103 年已運作 10 年，相關業務成果豐碩，為使新住民的權益保障常軌化，目前基金管理委員會決議，關於「外籍配偶照顧輔導基金」所推動之工作，至 30 億元的基金用罄為止。後續推動外籍配偶照顧輔導服務之轉型方案，目前刻正研議規劃中。

### 三、僑外生之社會保險與福利措施

輔導海外僑生（華裔子弟）回國升學一向是政府秉持照顧華僑之政策，50 年來，已培育了近十萬名僑生返回僑居地服務，自 1995 年（84 學年度）起，依據大學法賦予各校招生自主之精神，由各校聯合組織海外聯合招生委員會，共同辦理各大學（含學士班、碩士班及博士班）僑生（含港澳生）之招生分發等事宜。

為方便境外生申請來台就讀，海外聯招會以「一次報名、多元選擇」的入學申請方式，讓境外生可以選擇「個人申請」或「聯合分發」兩種途徑來台就學。根據教育部的統計，截至 2013 年底我國境外生，不含陸生已達 53,474 人（請見表 3-1-5），以往境外生不過 2、3 萬人，近年來因港澳生增加快速，使得今年的境外生申請人數可望突破 9 萬人。

港澳生增加的原因，除了澳門學生是海外聯招會最近布局重點區域外，主要是自 2012 年起，香港的大學學制從 3 年制改為 4 年制，與台灣完全銜接；其次，過去來台讀書的港生，有不少回港後頗有成就，有的進入中學教書，推薦學生來台；此外，香港八大校院的錄取率只有 18%，相較之下使得台灣對港生特別有吸引力<sup>24</sup>。

表 3-1-5 2010 年至 2013 年境外生人數統計

單位：人

年度		2010	2011	2012	2013
境外學生數		44,776	57,166	66,026	78,261
學位生	港澳僑生	13,562	14,045	15,204	17,055
	外籍生	8,801	10,059	11,554	17,055
	大陸學位生	—	928	1,864	3,554
非學位生	華語中心	12,555	14,480	13,898	15,510
	大陸研修生	5,316	11,227	15,590	21,233

資料來源：教育部海外聯招會<sup>25</sup>

<sup>24</sup>報載「台灣境外生 今年可望逼破 9 萬人」，旺報 2014 年 12 月 27 日  
<http://www.chinatimes.com/newspapers/20141227000956-260301>

<sup>25</sup>同上

對於僑生，教育部訂定有「僑生回國就學及輔導辦法」以吸引海外僑生返國就學。僑委會除了提供獎助學金外，並於僑生來台就學後加入全民健保前之 6 個月期間，提供有「僑生傷病醫療保險作業要點」，補助僑生參加僑保費用之辦額，在納入健保後，則補助在學僑生（含港澳生及海清班學生）每月保費二分之一（新台幣 375 元），還有急難救助、工讀等福利。僑生與外國學生之權益有何不同請見表 3-1-6。

表 3-1-6 僑生及外國學生權益比較表

對照項目	僑 生	外國學生
法源依據	僑生回國就學及輔導辦法	外國學生來台就學辦法
申請資格	海外出生連續居留迄今，或最近連續居留海外 6 年以上，並取得僑居地永久或長期居留證件回國就學之華裔學生。但申請回國就讀大學醫學、牙醫及中醫學系者，其連續居留年限為 8 年以上。	具外國國籍且未曾具有中華民國國籍，於申請時並不具僑生資格者，得依本辦法規定申請入學。  具外國國籍且符合下列規定，於申請時並已連續居留海外 6 年以上者，亦得依本辦法規定申請入學。但擬就讀大學醫學、牙醫或中醫學系者，其連續居留年限為 8 年以上：  1.申請時兼具中華民國國籍者，應自始未曾在台設有戶籍。  2.申請前曾兼具中華民國國籍，於申請時已不具中華民國國籍者，應自內政部許可喪失中華民國國籍之日起至申請時

		<p>已滿八年。</p> <p>3.前二款均未曾以僑生身分在台就學，且未於當學年度接受海外聯合招生委員會分發。</p>
身分認定	由僑務委員會認定	依外國學生來台就學辦法規定，並由各招生學校審查外國學生申請資格。
學生獎助學金	<p>1.獎勵海外優秀僑生回國就讀大學校院獎學金(分為優秀、菁英僑生獎學金)</p> <p>※ 經費來源：教育部</p> <p>※ 優秀僑生獎學金：第一學年初領每月新台幣 1 萬 2,500 元，第二學年以後續領者每月新台幣 1 萬元。</p> <p>※ 菁英僑生獎學金：初領及續領者每月新台幣 2 萬 5,000 元。</p> <p>2.補助大學設置研究所優秀僑生獎學金</p> <p>※ 經費來源：教育部</p> <p>※ 每人每月約新台幣 1 萬元</p> <p>3.清寒僑生助學金</p> <p>※ 經費來源：教育部</p> <p>※ 每人每年約新台幣 3 萬 6,000 元</p> <p>4.清寒僑生工讀補助</p>	<p>1.台灣獎學金（研究所每人每月 3 萬、大學每人每月 2.5 萬）</p> <p>2.大學校院及其附設華語文教學中心自設獎學金。(額度由各校自行決定)</p>

	<p>※ 經費來源：僑務委員會</p> <p>※ 每人每月新台幣 2,500 元。</p> <p>5. 僑生傷病醫療保險及全民健保補助</p> <p>※ 經費來源：僑務委員會</p> <p>※ 僑保：入學後四個月保費補助一半。</p> <p>※ 全民健保：每月保費補助一半。</p> <p>6. 在學學行優良僑生獎學金</p> <p>※ 經費來源：僑務委員會</p> <p>※ 每名新台幣 5,000 元</p> <p>7. 受理捐贈僑生獎助學金目前共計 85 餘種</p> <p>※ 經費來源：熱心華僑捐贈僑生獎學金，委由僑務委員會管理。</p> <p>※ 每名新台幣 5,000 元以上至 2 萬 5,000 元不等</p>	
--	--	--

資料來源：教育部海外聯招會網站資料，本研究加以整理修訂。

以往僑外生完成學習後，必須離境兩年後才能再度來台，由於政府花費不少資源培育其知能，加上僑外生若回到故鄉，一般再度來台機率不高，因此今（103）年修正之「外國人停留居留及永久居留辦法」及「香港澳門居民進入台灣地區及居留定居許可辦法」，已放寬其延長居留限制。不論是外國專業人士、外國學生，抑或是

港澳學生於居留效期屆滿時，得申請延期居留 6 個月，以利渠等覓職<sup>26</sup>。再者，港澳學生畢業後在台灣地區工作居留滿 5 年並符合一定條件者，得申請定居。

## 第二節 外籍人士生活滿意度探討

面對國際化的勞工移動，其速率也越來越快速。國內的外籍人士，不管是在藍領外勞或是白領專業人士的引進速率是越來越高的。因此，國內面對此現況的人力引入所產生的因應，也必需逐年建構出越來越為完善的規劃。才能夠在未來不管是在延攬人才之層面，或是在吸引其他外籍勞動人力的層面上都得以有想往台灣流動與工作的意願。

外籍人士來台期間，其在台之生活滿意度亦會影響其留台狀態。透過林啟藩（2013）「外籍人士國際生活環境滿意度調查」研究指出，在外籍人士來台的生活適應及需求之分析。針對外籍人士來台期間所發現之研究重點，初步彙整如下所示：

### 一、 專業技術外籍人士部分：

- （一）移民生活環境：於餐廳、超市、賣場等增加進口異國料理食物、食材，以滿足外籍人士對食物種類及口味的需求。外來人士在台生活諮詢服務網建議增加韓語版本。加強環境美化改善空氣及噪音汙染，增設更多垃圾桶，落實人車分道，提升道路品質，以營造友善的用路空間。

---

<sup>26</sup>103 年 4 月 22 日公布修訂之「外國人停留居留及永久居留辦法」第 8 條及第 9 條，年滿 20 歲之外國人符合一定條件者，得申請在我國延期居留。第 20 條及第 20 條之一，

外國專業人士與外國學生於居留效期屆滿時，得申請延期居留 6 個月，以利渠等覓職。

103 年 6 月 10 日修正發布之「香港澳門居民進入台灣地區及居留定居許可辦法」，第 30 條第 1 項第 4 款增訂港澳學生畢業後在台灣地區工作居留滿 5 年並符合一定條件者，得申請定居。另修正「香港澳門學生居留延期申請標準作業流程」，放寬港澳學生於居留效期屆滿時，得申請延期居留 6 個月，以利渠等覓職。

- (二) 吸引經濟性移民：加強宣導租稅措施。在外籍女性就業時，能夠有優良可靠的托育保母，以及提供外籍女性關於預防性騷擾、性侵害及家暴等雙語資訊。藉由發揚台灣的文化創意產業，吸引外籍人士進一步投資台灣相關的文創產業。
- (三) 多元文化社會：提供外籍人士優質的中文學習環境並促進文化交流，協助融入華人社會。舉辦各國多元文化活動，優先納入德國、加拿大、英國及法國等，邀請民眾共襄盛，促進其對多元文化的瞭解。建構全民學習英語環境，建議政府單位提供公務員在職英語會話進修，針對其所負責的專業領域練習與加強。
- (四) 國際化生活環境：政府單位對於網站管理部分，應設置有外語能力精通之專人專職負責，確保資訊更新正確性及即時性；在大型之行政、戶政單位，建議可設置外籍人士專用櫃檯，並讓其優先辦理業務；持續推動醫療院所參與雙語服務認證，提供友善的就醫環境；提供女性衛生用品、增設女廁衛生宣導標示、大尺寸衣飾等；加強食品包裝的英文標示，若原包裝為英文標示，其中文標示勿蓋住英文標示；統一路標、地址及地圖等英譯標示與拼音。

整體而言，比較 102 年及 101 年專業技術外籍人士對在台生活、工作、台灣多元文化的包容度，與國際化生活環境的滿意度，均有下滑現象，但並未呈現統計上之顯著性差異（詳表 3-2-1）。

從各子題中發現專業技術外籍人士對「在台休閒旅遊便利性」（87.5%）、「日常購物便利性」（86.1%）及「同事友善程度」（85.7%）之滿意度最高，雖然台灣的人情味濃，但多數外籍白領認為國人對外國文化的瞭解有限，且使用外語情形不夠普及。對於我國的租稅措施、公司提供之員工福利與待遇，滿意度達 5 成以上。

表 3-2-1 專業技術外籍人士對國際生活環境整體及各構面滿意度統計表

項 目	滿 意 度 ( % )		
	102 年	101 年	比 較
在台生活之整體滿意度	83.2	85.7	↓ 2.5%
在台工作之整體滿意度	75.2	76.9	↓ 1.7%
台灣多元文化包容之整體滿意度	65.9	69.7	↓ 3.8%
台灣國際化生活環境之整體滿意度	72.5	75.9	↓ 3.4%

資料來源：國家發展委員會，2013 年外籍人士國際生活環境滿意度調查

## 二、 產業及社福外籍人士部分：

比較產業及社福外籍人士在 102 年與 101 年之調查結果，整體而言，不論是生活、工作與權益保障等構面之滿意度均超過 5 成以上，因此「未來期滿後回台工作意願」達 59.9%（詳表 3-2-2）。從各子題中得知 76.5% 的藍領外籍人士「來台前已知道實際薪資與應扣除的相關費用」（社福工作者）；75.4% 的受訪者表示「有按時收到雇主給付的薪資」；對「雇主友善程度」的滿意度亦達 74.5%，最不滿意的項目為「目前付出的仲介費用」（29.1%）。

表 3-2-2 產業及社福外籍人士整體滿意度統計表

項 目	滿意度 (%)		
	102 年	101 年	比 較
在台灣生活、工作、權益保障與政府相關服務措施之整體滿意度	54.7	60.6	↓ 5.9%
在台生活之整體滿意度	59.6	62.7	↓ 3.1%
在台工作之整體滿意度	57.0	58.8	↓ 1.8%
期滿後回台工作意願 (102 年新增題項)	59.5	-	-

資料來源：國家發展委員會，2013 年外籍人士國際生活環境滿意度調查

藍領外籍工作者對在台生活、工作與權益保障等問題，所提建議分述如下<sup>27</sup>：

- (一) 整體建議：政府相關單位加強要求仲介機構落實服務項目，藉由舉辦教育訓練或是座談會，提高仲介服務品質；強化產業工作者在薪資扣除相關費用規定的認知；擴大宣傳外籍勞工的中文訓練課程不僅免費且實用，可協助其早日融入台灣社會；遇及重大宗教活動慶典時，請政府相關單位協助提供適當的活動場地，避免人潮不當聚集之情形；雇主也可考慮在開齋日給予勞工一天假期慶祝。此外，主管單位應注意外勞雇主是否任意調動勞工之工作場所，以及是否按時給付勞工薪水等情形，加

<sup>27</sup> 國家發展委員會，2013 年外籍人士國際生活環境滿意度調查摘要

強關心勞工健康狀況，尤其是產業勞工，雇主可安排醫師到公司駐診。

(二) 產業工作者在台工作生活之建議：凡工廠聘任產業人員在 30 或 50 人以上者應接受縣市勞工局督導，定期訪評記錄員工住宿、膳食條件，並明查暗訪了解員工需求及雇主履約程度；加強深入了解泰國籍勞工之需求，請仲介公司加強服務；加強產業勞工工作環境安全，避免因語言隔閡造成安全問題；落實勞工安全衛生法及勞動基準法，以保障其在台之工作權益。

(三) 社福工作者在台工作生活之建議：加強教育雇主尊重人權；政府應多舉辦多元文化活動，增進國人與外籍人士之間的瞭解。

較為可惜者是該項調查之探討內容，未包括外籍人士對我國社會保險與福利制度之滿意度分析。

## 第四章 我國外籍人士適用社會保險與福利制度之問題

勞動力的移動由來已久，然而在全球移動架構浮現之前，勞動力的移動卻隱然走向區域化的趨勢。以美、西歐及日本三大經濟體所吸納的區域勞動力移動卻呈現專業化與低階兩極化的傾向（呂建德，2003）<sup>28</sup>。外籍勞工及外籍專業人士的引入為來自資本主義世界發展所造成的推拉邏輯所引動，也因應外籍勞工的增加，每個國家亦產生了相當多元的勞動政策<sup>29</sup>。

在全球化產業擴張與分工所產生的區域勞動力流動，針對此現象的討論，Castles and Miller (1998)曾提及三個普遍勞動力移轉的管制趨勢：(一)在全球化勞動力的轉移過程中，國家皆缺乏內部長期且有效的規劃；而這股全球化移轉的基本驅動力主要來自於資本家的投資意願，考量整體資本相對性流動的可能性；(二)引入外勞的國家中，非法勞動力仍佔相當大的比例。各國在外籍勞工轉入國內勞動市場的過程中，仲介業者的聯盟均扮演著相當吃重的角色；(三)從管制模式上的考察，全球性國家外勞政策的管理模式光譜可區分為「極端的漠視」到「積極的管理」等多元模式的產生。雖其所採取的管制策略不一，但就各國而言，普遍都能接納勞動力移轉的現象產生，並接受其後續的發展及其影響。因此，各國對於外勞政策的管制模式是伴隨國家需求而呈現策略因應上的多樣性。也因應此多樣性促使各國對於到國服務與工作的外籍人士皆有著不同社會保險與福利體制之對待，希望能夠吸引人才的湧入及提供該國勞動市場中需求之勞動人力。

我國外籍人士因為在各個領域的需求性皆逐年增加。促使在台外

---

<sup>28</sup>參考呂建德（2003）〈全球化，社會公民權與民主：一個初步的思考〉，《台灣政治學刊》，7，187-236。

<sup>29</sup>針對移工現象的討論，成露茜（2002）指出可區分為三種類性：（一）外籍勞工：契約時間，與母國保持聯繫，不介入工作國的政治。（二）定居者：雖未必與母國切斷關聯，卻渴望為新國家社會所接納。（三）跨國者：人類因應全球化社會所產生的適應模式。本文所要分析的政策主體鎖定在外籍勞工政策發展的部分。

籍人士的數量也呈現逐年增加的發展趨勢。上述外籍人士的增加亦促使在台灣必須越來越重視在我國生活之下的外籍人士之社會保險與福利制度設計所存在的問題。

## 第一節 外籍人士之社會保險及退休金制度適用困擾

在全民健康保險部分，來台工作的外國籍勞工（藍領外勞和外國專業人員）只要獲得居留簽證（6個月以上）者，就可納保。1998年7月1日起，新住民（外籍配偶）如持有居留證、定居證或外僑居留證在台居留者，亦能參加全民健保。（參 [www.nhi.gov.tw](http://www.nhi.gov.tw) 及健保法第九條）亦即，合法來台工作的外國籍勞工及其眷屬，均享有健保醫療福利；其中受僱者屬強制納保。

儘管，外籍人士與本國民眾之就醫權益相同，但外籍人士在就醫時可能因語言在求診過、醫病互動、用藥說明及手術告知等過程中遇及障礙，難免造成外籍人士在使用醫療服務時的不便。再者，對於入境已懷孕卻未達6個月等待期之新住民，政府雖有提供上限5次之產檢補助，但對已懷有中華民國國民者而言，不論是從健康的角度，抑或是人權觀點，似可再進行檢討放寬限定。再者，外籍配偶照顧輔導基金管理會在今（103）年決議至民國106年基金用罄不再提撥，可知日後對於外籍人士多元文化推廣，與在台生活適應輔導工作勢必受到影響。

截至103年8月止，21.5萬名家事外勞中，僅33人有加入勞保，此舉也意味著家事外勞日後無法享有勞保老年給付之權利。對於同樣來台工作，卻是福利不同調之情形，面對高齡社會即將產生的照護壓力下，亟需考慮規劃替代方案，強化家事外勞之保障程度，以化解照顧人力不足之問題。

依據勞工退休金條例，其適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工（第七條），外籍工作者（含藍領與白領）除非與國人結婚，否則並不適用勞退新制。即便是民國94年6月新制施行前已在台工作之外籍

人士，要達到請領舊制勞退金條件者，至少須在同一事業單位任職滿10年以上，因此絕大多數的外籍工作者是領不到勞基法退休金的。值此全球人才競相爭取時代，為免「留才」不力，退休制度之合理化須要加以重視。

在就業保險法方面，適用對象包括本國籍，本國人之外籍、大陸及港澳地區配偶依法在台工作者<sup>30</sup>（參就保法第五條），故外籍工作者同樣無法加入。國民年金法也僅限本國國民才能參加。此舉固然有其立法背景考量，但若欲吸引外國勞動力來台或兼顧我國外移勞動力之權益，則這些排除外籍工作者的規定，將可視未來之需求來思考如何進行調整。

此外，對於外籍生的社會保險層面上的討論。外國學生新生註冊時應檢附自入境當日起至少六個月效期之醫療及傷害保險證明。保險證明如為國外核發，應經駐外館處驗證。全民健康保險是一種強制性的社會保險，提供外國學生在台平等的就醫權益。外國學生來台就學，自居留滿六個月時起，即應依法強制參加全民健康保險，於就讀學校辦理參加全民健保或自行加保。在校加保：（一）外國學生如在校加保，應將應繳納之保險費列入學校每學期學雜費之繳款單內，並於註冊時一併繳納，健保局將按月開具繳款單，保險費由學校按月向轄區健保分局彙繳。第一學期繳納9月至次年2月之保險費，第二學期繳納3月至8月之保險費。（二）新入境之外國學生於居留期滿六個月始符合投保資格，可參加全民健保。學生繳納之健保費應列入學雜費繳款單內，以簡化繳納流程。（三）保險費之計費規定係指投保當月繳納全月保險費（舉例：若學生於9月5日繳費，其收費標準亦是從9月1日起算），若遇學生畢業、休學、退學時，學校應按計費規定退還學生溢繳之保險費。（四）如外國學生在健保期內，畢業，休學，退學，但其居留證仍在有效期限內，學校將不再代為加保，該學生必須自行前往繳交健保費。而在自行加保層面：若於在台居住地區的鄉鎮市公所或

---

<sup>30</sup>原為「本國籍」，2009年3月31日就保法經立法院三讀修正通過，4月22日經總統令公布，2009年5月施行，擴大適用對象（就保法第五條），本國人之外籍、大陸及港澳地區配偶依法在台工作者納為就保保障對象。

健保各分局加保者，被保險人每人每月在收到繳費單後，應在期限內繳納保險費。

台灣合法的外籍勞工屬定期契約工、有支薪的僱傭關係之受僱者、預期持續受僱三個月以上，故有在受僱者五人以上事業單位（受僱從事漁業生產之勞動者係於受僱者一人以上事業單位）工作事實，雇主便需為受僱者強制投保勞工保險（參勞保條例第 6 條第 3 項）。依此，產業和養護機構（一般是受僱者五人以上事業單位）合法的外籍勞工，以及合法的外籍漁工（一般是受僱於受僱者一人以上事業單位從事漁業生產之勞動者），依法需強制投保勞工保險。但合法的家庭外籍看護工和家庭外籍幫傭（屬於受僱於受僱者四人以下事業單位），依法係自願參加勞工保險（參勞保條例第 8 條）。

所謂「自願參加勞工保險」是指稱誰的「自願」（「任意」）呢？一是雇主，二是勞工。一旦是雇主願意幫勞工辦理勞保，勞工可以拒絕嗎？依法理，勞工可以拒絕；實際上，勞工不會拒絕，因為勞工分擔的保費比雇主少很多。因此，「自願」的關鍵是雇主的意願。

由於台灣引進外籍勞工時，一定要有確定的雇主（所謂「有一定雇主勞工」），不可是自僱者，故外籍勞工不適用「自營作業者而參加職業工會或漁會甲類會員者強制投保勞保」（有時這些人被稱為「自願加保」，因為「不」參加職業工會或漁會者便不必強制投保勞保）（勞保條例第六條第一項第七款、第八款）的規定，無法透過參加職業工會或漁會甲類會員來參加勞保。

至於非法外籍勞工（如逃逸的合法外籍勞工或無有效工作簽證而在台工作的外籍勞工）或無國籍人士，儘管實質受僱於受僱者五人以上事業單位（或從事漁業生產之勞動者於受僱者一人以上事業單位）工作，勞保局不會核給其投保勞保資格。在性質上，勞保是綜合保險，包括普通事故與職災保險，保險項目包括傷病、失能、（職災）醫療、生育、老年、死亡等。其中，老年給付的成本最高，外勞卻較無立即的需求。外勞對職災保險有較立即的需求，卻無法只參加職災保險。再者，我國並無外勞返國時請領保費返還的機制。

勞保普通事故保費的分攤方面，勞工的比率依職業身分別而不同，(中央)政府補助的比率依職業身分別而不同；故外勞參加勞保分擔的保費比率依職業身分別而不同，致外勞感到困惑。勞保給付時，外勞若在國外，其金額要扣除匯費，淨值較少；請領資格的查核亦較具挑戰。

#### 1、其他社會保險對本國及外籍勞工相關規定

勞工基本人權之具體實踐，與其他國際組織或經濟體所訂定之相關公約或協定之內容中，多在規定在互惠之條件下，應對本國及外籍勞工在社會保障及相關結社自由方面，勞工保險給付、以工代賑及其他取得替代性就業等方面，也應享有平等之國民待遇原則作為討論之基礎。

#### 2、外籍漁工參加社會保險是否單獨立法

ILO 社會安全（海員）公約（1987 年修正版）（第 165 號公約）規定，海員的社會安全保障項目包括醫療照顧、傷病給付、失業給付、老年給付、工傷給付、眷屬給付、失能給付、遺屬給付等（第 3 條）。ILO 於 2006 年的大會通過的海事勞工公約再度指出（規則 4.5），要確保簽署國確保採取措施向海員提供社會保障的保護，需逐步完成的社會保障包括醫療、疾病津貼、失業津貼、老年津貼、工傷津貼、家庭津貼、生育津貼、病殘津貼和遺屬津貼等。

ILO 在 2007 年 5 月 30 日發布第 188 號關於漁業部門工作的公約和第 199 號漁業部門工作建議書，主張漁工應 18 歲以上、要通過體格檢查（每兩年要複檢）、要有勞動契約，要有合宜的招聘、勞動條件、住船環境、醫療、健康保護（含職災預防）和社會保障（第 188 號關於漁業部門工作的公約第 34 條至第 37 條）等。

在我國，商船外籍船員係以白領外勞規範（就業服務法第 46 條第 1 項第 7 款），近海漁船的外籍勞工（稱為「外籍漁工」）則以藍領外勞規範；外籍漁工的健保較少見到學術研究或媒體述及，外籍漁工的（無）勞保較常見到學術研究或媒體述及。

依據勞保條例第 6 條第 1 項第 5 款，有一定雇主的受僱外籍漁工係強制參加勞保。外籍漁工參加勞工保險係與其他外籍勞工一樣的規範，沒有單獨立法。外籍漁工依法（勞保條例第 6 條第 1 項第 5 款）需強制投保，但實務上無法執行，因為外籍漁工雖是合法僱用，但其雇主不願當雇主，因為外籍漁工的雇主多是無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員<sup>31</sup>（勞保條例第 6 條第 1 項第 8 款），其勞保保費自付比率是 20%，政府補助 80%（參勞保條例第 8 條第 3 款）。

我國 1953 年開辦漁民保險，1958 年漁民保險併入勞保。目前本國漁船多數登記在漁船主個人名下，且為自營作業漁船，漁船主同為漁民身分亦是勞工，漁船主依法參加漁會成為甲類會員，勞、健保則依附在漁會。若依現行勞保條例第 6 條第 5 款規定，因為僱用外籍漁工，漁船主身分將由勞工變成雇主，勢必增加勞、健保費自付額，因為政府補助減少至 10%，大幅增加漁船主的經濟負擔，且會影響其請領老農津貼（每個月新台幣 7,000 元）的資格<sup>32</sup>。

## 第二節 外籍人士焦點座談意見分析

### 一、社會保險之需求面

---

<sup>31</sup>漁會甲類會員包括遠洋漁民、近海漁民、沿岸漁民、淺海養殖漁民、魚塭養殖漁民、湖泊及河沼漁民；年滿 15 歲之未成年人，實際從事合於甲類會員之漁業勞動者，經法定代理人之允許，得加入該組織區域之區漁會為甲類會員（參 2001.3.9 版本之漁會法第 15 條）。

<sup>32</sup>老漁請領老農津貼的資格：(1) 年滿 65 歲。(2) 申領時為漁會甲類會員。(3) 漁會甲類會員年資合計 6 個月以上。(4) 申領時已領取勞保老年給付。(5) 申領老農津貼之同一期間未領取政府發放之生活補助或津貼。(6) 於 87 年 11 月 12 日以前加入勞工保險之漁會甲類會員，且勞保年資及漁會甲類會員年資均未中斷。(7) 自 102 年 1 月 1 日起，始申請領取老農津貼之老年農民之最近一年度農業所得以外之個人綜合所得總額合計未逾新台幣 50 萬元，或扣除「農業用地」、「農舍」、「無農舍且實際居住之唯一房屋及土地」後，個人所有之土地及房屋價值合計未逾新台幣 500 萬元者，得領取老農津貼（無農舍且實際居住之唯一房屋之房屋評定標準價格及其土地公告現值合計未超過 400 萬元者，得按其價值全數扣除；超過者，以扣除 400 萬元為限）。

（<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=oQA664rAdUs%3D>）

(一) 健保醫療資源的申請及陪同之協助

所有來台工作的外籍人士都有其母國，在台工作時間則需要社會保險系統的照護。綜觀焦點座談及訪談資料皆指陳出，醫療的輔助是最為直接且需要的。許多藍領的外籍勞工多指出，就來台之社會保險而言，健保醫療資源對其在台所提供的效能是最為重要的，能讓他們在台灣工作的過程中，較無後顧之憂。但許多焦點座談的專家及深入訪談的受訪者指出，但若財務狀況不佳，多給資源亦有其困難之處；許多外籍人士，尤其是藍領外籍人士在家戶領域的勞工，多數需要在發生身體疾病時，希望能得到在健保醫療資源申請上的協助。因此初來台灣，在此健保體制的申請上，仍有需要陪同協助申請之處。

(二) 勞工保險

有部分的新住民因婚姻來台後，因為家庭需求便直接進入職場工作，更需要雇主在勞工保險的投保。在外籍勞工的部分，不管是在產業外勞或社福外勞，都存在但因雇主經常在勞動進用過程，未遵守法令對新住民投保勞工保險，致使新住民及部分的外勞在工作過程中產生職業災害時，在整體的社會保險的福利資源導入過程中，產生重大的問題。此部分在白領的部分較無問題，也提供白領外籍人士勞動參與過程中，相當完整的勞動保障。

(三) 社會權與福利權的建制應具普同性

陳琇惠（2013）指出，移動勞動者縱使其在母國社會安全給付權利被確保，但可攜帶至另一國的機制，通常是不存在或不足夠的。如果從學理上來看國際間社會權或福利權的概念，此概念並不會刻意去區分你是哪一國人，若從國際勞動基本人權的概念及維護上，都是必須受到檢視的概念。而基本的社會權或福利權的概念便要回到我們自己本國人也不是沒有任何資格、條件的限制，要看你有沒有繳交保費，社會權利若沒有繳交保費就沒有其相對之權利；有關福利權也非絕對

享有，而是必須要有貢獻。基本上每個國家必然都其制度之設計。例如有部分受訪者曾指出，其證件曾被扣留，必須經由撥打 1955 後，雇主便會立即返還證件；有關其他在社會保險及權益的提升上，藍領外籍勞工會期望工資可以提高。所以相關社會保險的需求都傾向人身安全維繫之需求，此部分亦突顯出，加強對漁船雇主的宣導與訪視，以及加強對仲介公司的宣導與訪視實為當務之急。

#### （四）社會安全協議對社會保險規範之重要性

在跨國移動的過程中，未來很多國家都需要透過社會安全協議的簽訂來達成其勞動保障之目標。基本上，各國對於洽簽社會安全協議的國際化是相當積極的。當該國的勞動者必須到國外去工作，如果缺乏社會安全協議的保障，都會牽涉到以後的年金到底可以領多少，還要到你的國家跟你領回來。如果沒跟其他國家洽簽，基本的勞動與社會保障都將會非常缺乏。

#### （五）藍白領間福利需求之差異

社福保險與福利制度，在藍領跟白領他們的觀念上有著顯著的差距。在藍領外籍勞工，他們的目標大都是看到短期的。其所關注的焦點，最重要的就是薪資，再來就是是否有加薪的空間？最後就是我可以台灣工作多久？台灣聘僱外籍勞工從第一年到第三年都是一樣，外籍勞工相當期待加薪。而白領外籍人士的部分則聚焦於是否可以請領退休金，以及可以領多少退休金。此外，有關在台工作期間，事業單位及政府可以提供其依親家屬相關的工作機會與輔助為主。

#### （六）藍領外勞之保險需求

外籍人士在台灣對於保險的需求是相當重要，特別是在社會保險中的勞健保。在外勞曾有發生職災，希望大體可以運回家鄉，但其運送費用會相對提高，突顯出補助的喪葬津貼是相當不足夠的。若從另一角度思考，這些外籍勞工來台工作，多數在其母國的薪資或是家庭的狀況多不是很好。或者是可以透過個替代的方式，即是透過意外險的加保方式，但意外險對其而言，又是一筆相當沈重的負擔。因此鼓

勵雇主協助強化其意外險的投保，便成為另一替代方式。

### （七）其他社會保險需求

在其他社會保險的需求討論上，受訪者很滿意當地教會提供的服務，包括聚會、到外縣市訪視出遊、醫療諮詢聯繫等。白領外籍人士已當母親者希望子女可帶來台灣，未婚者則希望日後結婚，配偶可以來台灣。除此，外籍人士來台統整之基本需求會整如下：

#### 1.外國人懷孕問題

（1）健康檢查方面：女性外國人於申請入國簽證時之健康檢查含妊娠項目，如有懷孕情形，屬健康檢查不合格，不予辦理入國簽證。至入國後 3 工作日內、滿 6 個月、18 個月及 30 個月之健康檢查則無妊娠檢查。

（2）就業權益方面：

A.外國人在台工作期間有懷孕情形，雇主不得以此理由片面解約，強制外國人出國。

B.外國人從事製造業、營造業等適用勞動基準法之行業者，如懷孕將受勞動基準法保障，得要求雇主改調較輕易並符合勞動部許可之工作。

C.外國人從事家庭幫傭、家庭看護工等不適用勞動基準法行業者，雇主亦不得以懷孕為由片面解約，須由勞雇雙方以契約協議方式處理。

D.宣導事宜：外國人來台工作如因懷孕無法繼續從事同樣工作，除造成雇主不便外，恐易造成勞資糾紛，且對外國人懷孕期間之身心狀況產生影響。故我們籲請外國人於發生性行為時，宜採取適當措施（如使用保險套、避孕藥等避孕措施），以維護本身權益。

#### 2.工作地點變更

（1）外國人的工作地點應與聘僱許可函上之工作地址一致。

(2) 外國人在台從事一般營造或製造工作，經雇主依規定調派者，得至同一雇主其他工程或工廠工作，如係從事機構看護工作，得至原機構之附設院工作。

(3) 外國人從事家庭看護工作，得隨被看護者住所變更就近照顧或於被看護者住院期間隨同至醫療院所工作。但調派所聘僱之外籍工作者至上開醫療院所附設之護理之家機構、慢性病床、呼吸照顧病床照料該被看護者，須事先由雇主檢附相關文件向勞動部申請許可後始得調派所聘之外籍工作者隨同被看護者至上開病床從事家庭看護工作，每次申請調派期間原則不得超過 2 個月，期滿後，雇主得申請延長，惟 1 年內累計調派期間不得超過 6 個月。如係從事家庭幫傭工作亦得隨同被照顧人住所遷移而至新住所處工作。

### 3. 不得從事許可以外之工作

(1) 外國人所從事之工作項目應與聘僱許可上所載之工作項目一致，不得從事許可以外的工作。例如外國人從事營造工作，得從事之工作類別，以勞動部公告指定者為限，不得從事需相關證照之工作(如職業駕駛、起重機操作員)。

(2) 從事家庭幫傭之外國人，在本人同意的前提下，得經由原雇主向勞動部申請，轉換為從事家庭看護工作。

### 4. 外國人國外仲介費及國內服務費：為保障外國人權益，有關國外仲介收取之仲介費及國內仲介收取服務費之相關措施與規定如下

(1) 外國人每月給付台灣仲介公司服務費，第 1 年上限為新台幣 1,800 元；第 2 年上限為新台幣 1,700 元；第 3 年上限為新台幣 1,500 元。但如外國人曾來台工作 2 年以上，因聘僱關係終止或聘僱許可期間屆滿回國後再來台工作，並受僱於同一雇主者，每月上限為新台幣 1,500 元。

(2) 台灣仲介公司應與外國人簽訂書面服務契約，協議服務事項及金額後且有服務事實，始得收取費用。

(3) 外國人申請入國簽證，應備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」，且由外國人攜帶來台交予雇主，作為外國人入國後 3 日內雇主通報當地主管機關應備文件之一。有關外國人在國外發生之費用(含借款)應載明於「外國人入國工作費用及工資切結書」，並經由勞工輸出國驗證。

#### 5. 薪資含膳宿費用

- (1) 依據我國勞動基準法規定，工資之給付得於勞動契約中訂明一部份是以實物給付，惟其作價應公平合理。所以，膳宿費用可由勞雇雙方自行約定，並應由勞雇雙方於入境前協議明訂於勞動契約。勞動部並建議以每月 5,000 元作為薪資中內含膳宿費為參考上限，由外國人與雇主雙方依提供之膳宿條件水準合意訂定。
- (2) 對於不適用勞基法規定之家庭外籍看護工及外籍幫傭，其薪資是否含膳宿費用應於勞動契約中明訂，以維護雙方權益。
- (3) 如勞雇雙方已於勞動契約明訂膳宿費金額，在契約存續期間，雇主不得未經外國人同意片面變更膳宿費金額。另如勞雇雙方合意變更膳宿費金額，依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」規定，變更之金額仍不得牴觸(高於)原經外國人之本國主管部門驗證之「外國人入國工作費用及工資切結書」所記載之金額。另上開切結書之記載內容，不得於驗證後再為不利於外國人之變更。
- (4) 另外，雇主依勞動契約給付外國人薪資時，除外國人應依我國法令規定負擔之全民健康保險費、勞工保險費、膳宿費、所得稅及職工福利金法定扣除項目外，其餘薪資必須全額給付，不得接受委任代扣、代匯借款或貸款；且除事業類外國人之雇主應依所得稅法規定辦理扣繳所得稅款相關事宜外，家庭類外國人之雇主因非屬所得稅法規定之扣繳義務人，故不得替外國人扣繳。

## 二、社會保險之不足分析

- (一) 延長居留、停留建議及身分

國內在 2014 年 4 月新修訂之「外國人停留居留及永久居留辦法」業已放寬居留

之規定，其中包括了第 8 條之「外國人經許可在台灣地區居留，年齡在 20 歲以上，其父或母持有外僑居留證或外僑永久居留證，且有下列情形之一者，得申請延期居留，最長 6 年（兩次延期，每期為 3 年）。其重要內容含括了下列幾個重點：(1)曾在我國合法累計居留 10 年，每年居住超過 270 日；(2)未滿 16 歲入國，每年居住超過 270 日；(3)在我國出生，曾在我國合法累計居留 10 年，每年居住超過 183 日；(4)以及第 9 條：「前條第二項外國人（註：經教育或其他有關主管機關核准，在我國研習、受訓之人員）申請延期居留經許可核發之外僑居留證，其效期自原居留期限（註：最長不逾 1 年）屆滿之翌日起延期 3 年，必要時，得再申請延期一次，期間不得逾 3 年。」

但上述規定僅限外僑子女及經主管機關核准之在台研習、受訓人員，未慮及長期駐台商務人士需求。建議可將外僑居留證由 3 年延長至 5 年，藉以減少辦理延長居留之困擾。再者，外籍人士在台 long stay 停留時間，雖於 2006 年 2 月 1 日起已延至 6 個月，然因外國人來台進行居留型休閒，多為在台之消費行為。例如日本人來台灣，因有漢字且會講日語的人也較東南亞國家多，所以特別喜歡來台灣 long stay。但不論是免簽入境或持護照都只能停留 6 個月，建議可延長停留時間，讓來台 long stay 的外籍人士不必急於安排回國。白領高階外籍人士是跨國公司的外派人員，要講到他的福利，外派通常有一定的時間不會永久，他如果來第一個最大的問題真的不是保險這些東西，而是身分問題。如果他是短期來這裡，只給他個永久居留，永久居留權的申請又變得很困難根本到處碰壁，申請連駕照都不能、連銀行開戶也不能，他根本就不會來。

（二）勞退休金缺乏實際助益

在勞工退休金的考量上，根據法令規定外國人只能適用勞退舊制，除非與本國人

結婚才有選擇新舊制之權利。所以多數外籍人士在台工作是無法達成勞退舊制請領條件，因為在法令規範上，必須符合勞基法在同一事業單位工作滿 25 年；或工作滿 15 年，年 55 歲；或工作滿 10 年，年滿 60 歲自願退休，或年滿 65 歲屆齡退休等相關要件。在座談及受訪個案上，曾有參與建議面對國家財政上的困窘，應修正確定給付制的社會保險為確定提撥制，以促進跨世代公平及改善其財務狀況。

(三) 健保設計，使高階外籍人士無法達到加入標準

台灣的健保制度規劃良善，是座談會及受訪者所稱讚的。根據規定所有領有外僑居留證之合法受僱者均須加入健保，但外籍雇主與外籍眷屬須在台居留滿 6 個月才能加保。儘管中央健康保險署允許 6 個月間可以出境一次，只要未逾 30 日，實際居住期間扣除出境日數後，併計達 6 個月即可。不過高階外籍經理人因經常需要到海外出差，故無法加入健保，只得改由商業保險支付醫療所需。

(四) 尚未歸化之外籍配偶無法參加國民年金

依法在台灣設有戶籍者才能加入國民年金，所以未領有身分證的外籍配偶無法納保，這是外籍配偶在台期間社會保障最為脆弱的時期。而勞保是在職保險，外籍配偶若是家庭主婦同樣不具納保資料，即便是在社區大學教授母語之工作者，通常亦因非社區大學員工而無法加保。其主要的解套方式為其除非有兩份兼職才能以無一定雇主工作者之身分在職業工會加保。

(五) 外籍工作者間之權益差距

一般企業申請進用之外籍勞工，符合勞工保險條例第 6 條規定者，應強制參加勞工保險，至受僱於同條例第 8 條規定各業之外籍勞工以及受僱於自然人之外籍家庭幫傭、監護工，則屬於自願投保對象。同為外籍受僱者藍領與白領間之權益保障不同，藍領間製造業外籍勞工與家事外籍勞工之權益不平等外，白領間外派與當地僱用者也不同，更遑論與本國籍工作者間之權益差距。以藍領而言，家事外籍勞

工因不適用勞基法，勞保多屬自願加保，但雇主大都未協助納保，頂多以購買意外險作為職災發生時之保障，整體而言是暴露出其在台工作期間之社會保障嚴重不足之處。應透過法律制度規劃（如勞動基準法的納入）或積極努力促使合宜的家事勞動法規劃得以協助這些弱勢的外籍人士。

再者，在職場上所有的藍領外籍勞工均不須依法強制提撥薪資的6%作為勞退金。外派之外籍白領與當地僱用的外籍工作者，由於外派仍有母公司之保障，即便在台受到法令規範無法取得某些福利，不過母公司所賦予的權益並不受到影響。另外一點值得注意的是，反倒是在台灣招募的外籍工作者，薪資、福利由雙方約定，且因外籍身分而必須受到我國法令之限制，諸如勞退金，外派者可依母公司規定，因此就算在台只能適用勞退舊制，但母公司若有為其提撥勞退金，個人便不受到台灣法令之衝擊。但在當地僱用之外籍人士則因是在台招募，其勞動條件是完全採納本地物價水準設定薪資，福利內容面議，由於不易達成法定舊制退休金之請領條件，所以無法適用勞退新制不免對其權益造成損失。

#### （六）身分類別導致權益保障程度之差異

在身分類別所造成的差異上，例如擁有中華民國國籍之緬甸地區國軍後裔，只需要取得身分後，權益與本國籍人士無異，但最大的問題在身分確認。在新住民的部分亦同，新住民在台尚未獲准居留期間，在社會及勞動保障部分，仍須勞動部或目的事業主管機關核發之工作許可函才得以加保，來確認其保障。另外在已獲准居留之新住民若離婚或家暴經法院判決離婚者，則必須取得在台已設有戶籍未成年親生子女之監護權才得以獲准居留，否則將面臨必須離開子女與台灣的命運。

#### （七）勞雇身分限制

在複雜的勞動關係下，諸多外國子公司的分支負責人，就其身分其實也是受僱者。卻因登記為公司負責人，所以造成無法是以受僱者

的身分提撥勞退金，或得以加入勞保的窘境。這部分亦是需要注意的問題，避免這群外籍受雇人士卻無法取得勞動保障的困境。依勞工保險條例第 8 條規定實際從事勞動的雇主得自願參加勞工保險，故上述人員可依此規定辦理加保。

#### （八）外籍人士是否得適用勞退新制之辯與解套建議

在國內勞動職場中雖同為受僱者，但外籍人士若未與國人結婚，就無法選擇適用勞退新制之問題。與會者有持其在美國工作經驗者，或從政策資源有限之觀點視之，均認為無須給與外籍人士等同於國人所享有之社會保障待遇。亦有從個別事業單位（如：中研院、日商瑞穗銀行中國分行）的作法，建議可以採勞雇協商的方式，用自願提撥方式，由勞雇各自分擔一定比例（如 6：4 或 5：5）的勞退金提撥至「個人帳戶」，待外籍人士離境時，若無法具足請領給付條件，就取回自己提撥的部分。

### 三、福利制度之需求面

#### （一）福利影響高階外籍人士之留台意願

一般企業聘僱外籍人員主要分為「外派」與「當地聘僱」兩類。「外派」都在台停留 2-3 年的期間，最後仍會返回母國。且其薪資、福利有整套的內容，當然也包括保險，甚至含眷屬返國探親機票與子女教育費等。企業支出自會考量成本效益，不過對外籍人士來說，福利措施並非其決定是否來台之關鍵要素，但來台後所要辦理的行政手續與眷屬生活之便利程度則會影響其在台居留之意願。

若以帶幫傭或保母來台為例，外籍白領之月薪需達新台幣 15 萬元以上，或年薪 200 萬之條件，跟隨來台的幫傭已在雇主國外的家工作一年以上，且需在台公告後找不到合適人選，方得以申請幫傭來台之限制。部分國外銀行曾有高階外籍主管因無法忍受缺乏幫傭的生活，

而放棄來台改至印度履新。以及麥當勞也有高階主管因家中 3 歲幼兒之保母無法來台，而打消外派的案例。上述案例皆說明福利雖非關鍵，但仍會影響高階外籍人士之來台或留台之意願。

#### （二）藍領外勞對福利之需求程度較白領高

企業招聘白領外籍員工普遍均有薪資、保險、津貼福利等給付，藉以吸引優秀人才赴台工作，因此這類外籍人士較無福利上的需求。加上勞工保險放寬適用對象後，外國人可請領之勞工保險給付項目幾乎已與國人相同；所以相較之下藍領外籍勞工對社會福利的需求程度較白領為高。此外，家事服務類別（包括家庭看護工及家庭幫傭）的社福類外勞，因未適用勞基法，所以並未強制納保勞保，而是以自願加保方式來進行，若雇主未幫忙加保也多無罰則。因此在此勞動參與區塊，更應同時逐步法制化，藉以減少在藍領在職場上所發生的勞雇糾紛。

### 四、目前福利制度之不足分析

#### （一）缺乏友善外籍人士之環境

國內為積極延攬人才，近年來政府透過修法，在外籍勞動保障上已產生不少規劃與進展。然因相關資源及規劃皆分散在各相關部會，整體上難以達到具體之成效，此仍須再進行跨部會整合討論與作法持續強化之目標。其他有關新住民在居留時間有關家庭照護的工作相當繁重，是否有照護家庭的福利資源，可以讓他們在家庭照護上能有喘息時間之設計，亦是相當重要的。

#### （二）制度設計造成進用上的限制

國內為了跟進歐美市場引入高階之外籍勞動人力，同時多希望培養符合公司組織文化之人才。因此帶動許多公司會招聘年輕且擁有良好學歷之外籍人士。然因多數無法達到外籍白領門檻，不論是薪水未

達 47000 元，抑或是缺乏 2 年工作經驗，使得此部分的進用產生了限制的作用。

### （三）過度冗長與繁複的流程

基本上，外商公司如要申請外籍人士來台工作，往往申請流程就長達 6 個月。過程中加上審查過程常因規範不明確所使然，使得外商公司聘請的外國來台工作的人士，拿不到國內的工作許可文件越來越多人。申請流程上的問題容易造成在外籍專業人士在攬用過程中的困難。

### （四）缺乏家庭來台的社會支持與協助

如果外籍人士單身來台，也需進一步考量其後續的家屬來台。整體而言，外籍人士來台工作涉及到社會文化適應之困境。如其家庭可以一併來台，便可以讓其安心兼顧家庭；相對而言可更強化部分的白領外籍專業人士之來台意願。外籍人士來台工作，不管是個人或是家庭，皆應建構在理想的工作支持環境。基本上，配偶家屬在健保上是家庭制度，此部分涉及到兩個層次的問題：第一個便是家屬沒有來就是投保其本人，原則上服務範圍就是在台灣；另一層面為如果家屬要一併來台灣，則應該要整體涵蓋，藉以強化此部分的社會支持與協助。

### （五）福利資源單一窗口的建立

資訊完整的提供是諸多外籍人士認為相當重要的事項。基本上。外籍人士對於資訊的傳媒及媒體要如何獲取其所需之相關的資訊。以及服務窗口的建置，其實這部分甚至連國人都深覺困擾。因此在福利服務系統上，在其申請的手續上，單一窗口的概念都是可以盡量解決外籍人士所需求之問題。

### （六）契約及福利資源之宣導

有關外籍專業教師的部分，期待未來能修正大學聘約的內容，使之對外籍教師更具保障；此外，因為使用語言上的差異，在部分系所

例如外文系所聘任之外籍師資都不會中文。因而增訂大學聘約及既有福利資源的外文版，以利外籍教師閱讀實有其必要。

#### (七) 提供多元管道的學習

在部分辦外籍配偶的就業輔導層面，曾經有學校讓外籍配偶到校上課。雖然外籍勞工是以工作權利為主，但個別勞工有關其就學部分之需求在政府部門並未有任何規劃，學校指出只要外籍勞工願意繳錢，參與學校晚上上課也是學校所樂見。多數就學的案例多為白領外籍人士，例如高技術專業人士部分，其子女可能過來同時學習。在藍領之區塊，如果想參與學習，亦應在體制內共同開放其學習的權利。

#### (八) 其他福利資源的需求

其他福利資源的導入上，有部分新住民在台身分尚屬居留狀態。如果家庭是中低收入戶，以健保來說，中低收入戶身分是減半，家裡成員都有補助，僅有她需要繳交全額，但是她的先生跟兩個小孩都是減半。此結果容易造成歧視的概念，就是因為她的身分是居留身分所造成，居留有因婚姻居留；另一為如傳教士因工作來台灣很多年，所以成為居留的身分。

## 五、外籍人士社會保險與福利之排他性分析

### (一) 社會保險(健保部分)

依據內政部的統計，截至 2011 年 6 月底止，不含大陸人士在內的外籍人士共有 58 萬 8 千人，有居留簽證者近 50 萬人，和去年同期相較，以外籍勞工人數增加最多，約增加 3 萬 6 千多人，此與國內勞動需求人口增加有關；外籍配偶反而減少 3 千人，因為已取得我國國籍，而改變原外籍配偶身分。58 萬多名外籍人士中，以外籍勞人數目最龐大，約 40 萬 3 千多人，未取得我國國籍的外籍配偶（不含大陸人士）有 4 萬 7 千多人。截至 2011 年 1 月止，已加入健保的外籍人

士共有 44 萬人，其中，被保險人的身分投保者有 39 萬人，而以眷屬身分投保者有 5 萬人；在這 39 萬被保險人中屬於第一類被保險人者，約 36 萬人。有關外籍人士參加健保相關規定，根據衛生福利部之說明如下：

1. 投保資格：在台灣地區領有外僑居留證證明文件者，應自在台居留滿 6 個月之日起參加健保，但合法的受僱者，自受僱日起參加健保。居留證明文件效期屆滿即喪失加保資格，應辦理退保。
2. 投保費率：外籍受僱勞工健保費額度則依投保金額分級表的等級來計算，外籍勞工每月要繳的健保費為投保金額  $\times$  費率  $\times 30\%$ ，雇主每月要為外籍勞工負擔的健保費為投保金額費率  $\times 60\%$ ，剩下的 10% 則由政府來負擔。
3. 投保權益：目前外籍人士來台合法僱用並領有居留證者，自受僱日起應參加健保，保費計算從受僱日起算，直到解約退保為止，外籍人士享有和國人相同的就醫權益。
4. 外籍人士出入境之健保資格處理原則：居留證明文件有效期限內出境者，其出境預定超過 6 個月以上，得依健保法施行細則第 37 條及 39 條規定，選擇辦理停保，入境時辦理復保。選擇繼續投保：不須申請，證件效期內出境不受離境日數之限制，可以持續投保，繼續繳納保險費，於國外發生緊急傷病或分娩，應於就醫後 6 個月內，填送自墊醫療費用核退申請書，併同醫療費用收據正本、費用明細及診斷書，並影印護照上當次出入境紀錄等資料，向投保單位所在地的健保署業務組申請核退醫療費用。選擇辦理停保後出國，在國外期間不能辦理復保，亦不能申請核退醫療費用，須等到返國並自返國之日辦理復保後，才能享有健保醫療權益，返國復保後，欲再次出國，應於復保屆滿 3 個月，重新申請停保。
5. 設籍前外籍配偶：目前外籍配偶取得中華民國國籍身分的時間約 4 到 8 年，在這段等候時間，低收入、生活比較困窘的外籍配偶因為還沒有取得身分證，無法列入社會救助法的適用對象。為彌補社會救助法的不足，凡經直轄市、縣市政府核定、符合社會救助法

低收入戶及中低收入戶條件的設籍前外籍配偶，均可向健保局各分區業務組依「設籍前外籍配偶健保費補助計畫」申請健保補助。截至 2011 年 10 月底，已有 2 千人受惠，而 2011 年 1 到 10 月期間，補助費用已達 5 百萬元。

## (二) 社會保險(勞保部分)

1. 投保資格：一般企業申請進用之外籍勞工，符合勞工保險條例第 6 條規定者，應強制參加勞工保險，至受僱於同條例第 8 條規定各業之外籍勞工以及受僱於自然人之外籍家庭幫傭、監護工，則屬於自願投保對象。
2. 投保費率：有一定雇主之被保險人，依照勞工保險條例第 13 條及第 15 條第 1 款規定，其普通事故保險費由被保險人負擔 20%，投保單位負擔 70%，其餘 10% 由政府負擔；職業災害保險費則全部由投保單位負擔。又自 2014 年 1 月 1 日起普通事故保險費率為 8.5%，職業災害保險費率依各行業性質分別訂定。此外，依照勞工保險條例第 14 條及施行細則第 32 條規定，勞工投保薪資應按其全月薪資總額，以勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資為準，(即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物之方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之)。其每月收入不固定者，以最近 3 個月收入之平均為準，再依「勞工保險投保薪資分級表」規定之等級金額填報。又目前適用之分級表係自 2014 年 7 月 1 日施行，第 1 級為 19,273 元，最高級為 19 級 43,900 元。
3. 投保權益：外籍勞工可享有的權益與一般勞工相同。但依原就業保險服務法第 43 條第 5 項規定，參加勞工保險之外籍勞工，其眷屬在勞工保險條例實施區域外死亡時，不得請領家屬死亡喪葬津貼。2002 年 1 月 21 日公布修正之就業服務法該項規定已經刪除。參加勞工保險之外籍勞工其父母、配偶或子女於該法公布生效(2002

年 1 月 23 日) 後死亡者，得依勞工保險條例第 62 條規定申請家屬死亡喪葬津貼。

已參加勞工保險的外籍勞工遭遇職業災害，除勞工保險職業災害相關給付外，得另依職業災害勞工保護法請領下列補助：職業疾病生活津貼、身體障害生活津貼、職業訓練生活津貼、器具補助、看護補助、家屬補助。

4. 退休給付：新制勞工退休金條例之強制適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工。根據現行勞工退休金條例，僅有與中華民國國民結婚，獲准居留台工作的外國人，才可適用。其他外國人只能加入舊制，需在同一事業工作 25 年以上，才可請領退休金。

### (三) 社會保險(就業保險部分)

凡年滿 15 歲以上，65 歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：一、具中華民國國籍者。二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在台灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民。因此，並未與本國國民結婚之外籍人士均排除在就業保險外。

### (四) 社會福利(稅務部分)

課稅是以一整年計算，若外籍人士從 1 月 1 日到 12 月 31 日居留天數滿 183 天，即屬於所謂居住者，可用結算申報方式來完稅。惟若外籍人士一整年居留天數未滿 183 天，即屬於非居住者，此時若薪資較高時，稅率可能會變成 18%。但若薪資所得低於基本工資 1.5 倍，屬中低所得者，稅率則是 6%。課稅是用年度來分。故只要是在下半年入境，當年度可能都要用非居住者的 18% 稅率課稅。自 99 年 1 月 1 起，薪資所得(薪俸、出席費、諮詢費、鐘點費、專案支付之演講費等等)按給付額扣繳 18%。日支生活費每日可扣除 2,000 元免額額後計算稅額，稅率 18%。個人稿費及演講費(不含專案)等，每次給付 5,000 元以下者免扣繳。演講費之場次累計超過 5,000 元則須按總額計算扣繳稅額，稅率仍為 20%。機票／住宿費實報實銷，免稅。

支付項目	稅率	稅額計算方法
薪資所得	18%	給付額 x 18%
日支生活費	18%	(每日給付生活費 - 2,000) x 天數 x 18%
稿費及演講費	20%	給付額 x 20%

### 第三節 外籍人士社會保險與福利制度之訪談分析

#### 一、社會保險需求分析

外籍人士來台所存在的社會保險層面之分析，本研究透過訪談資料的分析。進一步歸納出有關其社會保險之需求分析，以及其適用過程所存在的問題。茲以下列的論述進行相關受訪論證上的討論。

##### (一) 藍白領外籍人士社會保險之需求

外籍人士首要的社會保險保障，為健康保險及勞工保險。健康保險是為維繫其身體產生病痛得以取得適當之醫療資源。勞工保險的部分主要是為防制其在勞動參與過程可能產生職業災害。在藍領外籍人士的部分，對於健康及勞工保險的部分，其需求度更甚於白領外籍人士。

##### 1. 外籍人士之職場與生活適應

外籍人士來台，基本上在諸多職場制度與申辦程序上皆容易造成困擾，尤其台灣並未有單一窗口的服務整合設計。所以許多外籍人士來台，特別是在白領外籍人士經常在申辦許可的作業手續上遭遇到許

多問題，主要源自他們對國內體制不甚熟悉所致。

「我是來這邊沒遇到什麼問題，都不錯。但有聽到別的工廠有一些問題。像是加班費，他們好像有一些是不是我們兩個小時乘以 0.33 以及 0.66，有的別家公司沒有像我們的也有，他們平均用假日放假的那種去算，一倍，以一個小時去算，但我們公司沒有這樣。還有一些遇到禮拜六一樣要上班，但不算加班。我來這邊遇到都是遇到政府要求要怎麼樣，公司就怎麼樣，可能是因為我們是大公司吧，比較好查。小的公司比較不會守法。」(編號 3-1)

「外國人因為我們處理，常常要跑現在的移民署，去弄那個居留護證。基本上能夠不要接觸到種是最好的，這個超超麻煩，要什麼文件要跑一趟、或少了什麼東西或是簽錯什麼東西之類。所以基本上當時的印象中，社會周遭是台灣沒有什麼福利制度，那這個當然是錯誤的，我可能是經過十年的時間，我才比較正式的進入工作，中文能力提高之後，我才開始從同事瞭解說其實有勞保有這些制度，然後你也可以保，你來保，就慢慢的熟悉。」(編號 4)

「…每六個月要健檢。」(編號 5)

語言上的障礙實際上是造成生活適應上的重要問題。在日常生活中所有機關編制應該要多設計其他語言的系統。或者在不同單位都有通譯上的編制，以便利外籍人士在生活上能有更多接觸我們社會，也較容易產生社會融合之效益。有助於其對我們的友善認知，提升其來台意願之誘因。

「…我覺得不只是影響外國人而已，的確畢竟台灣不是講英文的國家，所以政府就非常體貼把相關資訊放上去，但是常常英文的資訊就不更新，可能更重要的是，可能是公務員的心態，公布資訊的方式就是把規定翻成英文，然後貼上去，然後沒有一個很清楚的、親民的，我們可以理解的說明。基本上因為我看中文是沒有問題，所以我更絕對不會去看政府的英文的資訊，我都是去看中文的資訊，因為中文的資訊讀起來比較容易理解，整理比較好比較

清楚。」(編號 4)

「…在剛過來的那一、兩年，因為語言不通還有我們是住在越南的南部，它的天氣跟北部不一樣，我們越南南部是沒有冬天的都是熱的天氣，如果是冬天的時候就是比較涼一點，不會很冷，我剛來的時候我很怕冷。飲食方面我剛開始很不能適應，因為我們那邊的東西跟這邊不一樣。我剛過來兩個月的時候，就開始害喜了，來沒多久就懷孕，因為這邊的東西我吃不習慣，那一陣子很難過，瘦了很多。」「…我覺得每個單位都一定需要有通譯，目前就只有衛生所跟移民署是有固定請通譯，別的地方像法院是有案子像遇到越南人要上法院時才會請通譯，還有在地檢署要詢問的時候才會請通譯來。那平常我們姊妹嫁過來假如遇到家庭暴力還是一些問題，要請法律協助我們，我們不懂得要去那邊問，我想當場是要需要通譯在那邊幫忙我們，應該要有固定的通譯在那邊，我覺得一個禮拜至少兩天固定的時間要有通譯，讓我們姊妹想要進去詢問事情有不懂的事情可以請通譯幫他翻譯。」(編號 6)

「很慶幸的在台灣很多人都懂得日文，所以在這段期間並沒有太大的什麼困擾。…吃的東西也沒有什麼太大的問題。剛開始可能就是對自來水的用法比較不知道說不能直接喝，我不知道，日本可以。剛開始就直接在喝水，我得了腸胃炎。阿！地下水啦，那個水甚至把它加熱也是不行！因為我喝到地下水。買到那種水所以我才知道，所以這樣子我得到了腸胃炎。主要是因為不知道台灣的水是不能這樣子喝的，所以基本上是自己的認知的問題。」(編號 8)

「生活上面我覺得最困難的就是台語的部分，聽不太懂也不會講，所以這個對我來說是最大的困難。…比如說家庭討論事情的時候我完全聽不懂。…可是如果是長輩那些在一起就會講一大堆台語，那我在旁邊就沒辦法聽得懂意思，或者比如說我現在是參加培訓，有時候老師講台語那我也沒辦法聽懂。」(編號 10)

身分的取得似乎比有否保險要來的重要。沒有身分有許多資源不能申請，有許多證照無法取得。這些都應該是政府部門要多為他們在制度設計上，有關身分上的彈性，必須要被創造出。在日常生活上也

容易因為文化及種族的關係而有些許的隔閡，對於外籍人士而言，長期下來必然衍生出社會歧視的諸多問題。

「…高階白領他是外國公司的外派人員，要講到他的福利，外派通常有一定的時間不會永久，他如果來，其實你所有的你問的問題，第一個最大的問題真的不是保險這些東西，而是身分問題。他來了那他的身分是甚麼？他是居留權還是定居權？如果他已經取得我們台灣的定居那代表他已經是我們的公民了，那今天所有的問題都不成問題。…如果他是短期來這裡，只給他個永久居留，永久居留權的申請又變得很困難根本到處碰壁，申請連駕照都不能、連銀行開戶也不能，他根本就不會來，所以不會來如果上面的他是有本事的這種高階白領，他為什麼要選擇台灣？台灣相對於香港、上海、新加坡，有什麼吸引？」(編號 7)

「對我來說會遇到一些歧視的。…比如說大家都會覺得越南是沒有學問、是壞人、或是買過來的。…所以我很少主動地去跟人家講話，除非是人家主動過來跟我講話。…是眼神、講話的音調來表示，或是我一開口跟他們講說我是越南人，他們都會是很驚訝地說妳看起來不太像越南人，有可能是我比較敏感，所以就比較感覺得出來。」(編號 10)

「像在夜市，他們沒有寫是多少錢，如果我用中文問老闆會告訴我便宜的價錢，但我的朋友長的比較西方人的臉用中文問，老闆會講比較貴的價錢。…老闆的眼神對我們都不一樣，我朋友問的話他會想很久，對西方人的話會比較嚴重。」(編號 11)

「有的，這非常不公平。我有認識到一個的老師，他也是教英語的，他的母語也是英語，就曾經發生一件歧視的事情，我在我的課堂上有教一個學生他非常有錢，然後在我之前的老師，他是菲律賓裔的加拿大人，他是一個品質很好的老師，學的中文也已經到很高等級的，他有很好的資質，但是那個學生就是不要讓他教，因為他的皮膚比較黑。相較來說我就都比較吃香，我知道雖然我有比較好的教育而且我上大學，但是應該是取決於我的長相，所以這絕對是一種歧視。…我覺得如果我是黑人，我在這邊生活應該會有困難，身為一個黑人要有很大的勇氣才能生活在台灣，可能會面臨到歧視的問題，

可能很難找到工作。」(編號 17)

那時候(民國六十九年)對僑生，因該是滿多，社會是滿多偏見的。現在是可能是比較好。」(編號 23)

白領外籍人士整體而言並未如一般藍領外籍人士在台工作一樣穩定。因為有許多在私立中學或幼稚園以及補習班的教師都有同樣的問題。便是他們多是簽訂定期契約，一年一聘的情況，有時在工作穩定度上相當缺乏。

「因為我是英國人，在過去我是個高中老師所以我來這邊當補習班的老師，所以以前的全職工作是有一個規律的時間，但現在在補習班工作時間較不穩定，他們可能會改變你工作的時數，所以你無法知道你會拿到多少的薪水也有可能非常非常的少。我來到這邊之前就開始學中文，但是來到這邊之後溝通還是有些困難，因為之前學的中文可能都是大陸的用法，說的字句可能意思會不太一樣，所以這需要一段時間的調整。我大概花了 2 年的時間才開始比較適應，對話上也比較流利。現在都還不錯了。在取得 ARC 的過程，現在我已經有 APRC 了，之前在取得 ARC 的過程中你需要取得很多東西，你要稅、工作許可、健康檢查通過，可能在我第一個補習班，他們沒有清楚的告訴我取得 ARC 的這些過程要怎麼做，身為一個外國人在處理這個過程時可能會有遲交的問題，所以整個過程都很匆忙，我個人是沒有問題，但我知道有些外國人可能因為不知道整個程序以及時間，就有發生一些錯過截止時間的問題。」(編號 17)

「剛來當然有語言上的問題，我自己本身就是剛來的不會講中文，來台灣開始學，從ㄅㄆㄇ開始學。第一個開始上就是語言上的問題，後來開始習慣。可是我文化方面其實習慣我覺得都還好沒有太大的、特別的問題。」(編號 18)

「那時候(民國六十九年)對僑生，因該是滿多，社會是滿多偏見的。現在是可能是比較好。」(編號 23)

## 2.外籍人士就業之問題

職場就業上有許多訊息因為語言而產生區隔，在工作過程中也造生了許多不必要的困擾，在申請工作證的過程及程序都相當困難。這對於要進行人才的延攬，似乎存在著許多在制度規劃上需要修改的空間。

「…我覺得有一個非常明顯的問題，比如說因為工作一直是在台灣外國人最困難的問題，每個申請工作證都很麻煩，有各種不同的限制。那其實有一些，比如說大概三四年前，那個勞動部以前的勞委會有開始有一個規章的機制，可以讓那一些比較年輕的外籍人士，就是可能沒有兩年工作經驗、特殊專長開一條路，基本上聽說他們核准的程序是滿寬鬆的，但是這有一個很基本的問題，很多優秀的人根本不知道有規章的機制，而且規章的機制沒有英文的資料。因為勞委會覺得是提出申請人當然是雇主，大概是很多台灣的雇主，因為他以前沒有外籍的勞工，所以他也不是很清楚這一點。所以沒有英文的資訊是會變成很多人以為他完全沒有辦法或不夠資格，所以他就會放棄去別的地方。所以這是一個很明顯的問題。我會覺得一般來說你可能會比較關心福利制度，當然可能是我時代，我剛來台灣是民國七十七年左右，很早，我可能在台灣前十年，以為台灣根本沒有任何社會福利。」--我知道是尤其是不太會中文的人，常常會誤解很多事情，或者因為他們誤解或者不懂，或是可能有得罪人什麼的，他們就會開始猜測、狐疑，那當然是台灣也有不好的雇主，跟每個地方一樣。所以可能真的碰到。」(編號 4)

「台灣的聘書算不上勞動契約，因為從日本人的角度來講的話，即使是兼職的老師，契約上都要寫清楚時薪多少，工作時間多少等勞動條件。但是在台灣都是只有一張紙，只有寫幾年到幾年，那根本不算勞動契約，寫得太草率了。」(編號 8)

因為許多白領外籍人士在職場中所接受的勞動契約多屬定期契約，當他們不太瞭解定期契約的勞動運用模式，便會產生許多雇主不

給續約以及對於工作期限上的壓力或壓迫所造成的困境，因此往往會延伸到工作平等權利上的討論。

「外國人其實有一個比較複雜的法律問題，是說因為我們的一般員工，像我是永久居留是不會有這個問題，但是一般人是一年或是三年的契約，他必須有一個契約，尤其是有經驗的雇主他非常清楚這一點，所以他經常是簽一年一年的，那你去申訴的話，他當然就是不給你續約，而且這個影響是非常大的。所以他們就會不敢申訴。」---「我還要跟你提到另外一個工作期限的問題，…就是可能是工作權上有一個很大的問題，因為你一年的期限到了，那麼法院都已經有一些判決釋憲，是說雇主有權不續約然後不用付資遣費，會變成籌碼。因為台灣的員工你沒有正當理由，你就不能隨便資遣。外國人雖然一年一年，他已經六七年的時候，到時候有什麼不愉快的話，第七年的結束時候沒有資遣費而且雇主就很方便，就可以讓這個人走。…我會覺得這個情況反而是抵觸台灣的工作權平等，還有就是保護台灣人的工作權。」(編號 4)

「在台灣開始教書的時候，我從一年的課兩年的課…。剛開始我不知道我們做老師的時候第一年的時候，就是契約，先給一年後來兩年三年，這種事情我不知道。一開始我不知道老師是有約聘制。…一年就是會一聘兩聘三聘…這樣子搭上去，剛開始不知道這種事情，因為我以前都認為說就像日本人終生僱用制這樣，要聘就聘了，然後現在才知道原來日本才用終生僱用制。…台灣一年就發一張聘書了阿，兩年就一張聘書了，我才知道說是有續約的。」(編號 8)

職場上的就業歧視問題，經常出現在未具有身分證的外籍配偶身上，他們經常在職場中受到勞動條件上的差異化對待。最主要就是展現在勞動薪資及員工福利的差異上，往往是同工不同酬或容易產生不當勞動對待等情事發生，例如加班不給加班費或沒有身分證僅給八成薪資的狀態。

「我是有聽別的姊妹跟我分享他們在找工作的時候有差別的待遇，就是薪水有差，然後就是在同樣一個部門工作但是你是越南人還是別的國家來的新住民，在裡面受到的待遇就會跟台灣人有差，就是不一樣，薪資也會少了一點。」  
--「…我有認識一個姊妹他是來這邊看護的，但是我看到他都是在田裡工作，但他的僱主是申請他來看護照顧老人。他每天的工作就是在田裡工作，晚上才是照顧老人，或是中途回來幫老人。…僱主沒有多給他任何的加班費。」  
--「我是有問過一、兩個姊妹就是工作真的很難找，如果你是找商店短短的三、四個小時，那個是比較找得到的，但是他說那份薪水不夠用。那如果你要找一份穩定的工作，有許多姊妹說在嘉義市真的不好找。」(編號 6)

「上次我去參加就業中心那邊有辦一個宣傳，教您怎麼就業的那種，然後有一個老師上台講說，就業的時候叫我們怎麼去就業，老師有講過一個部分，是去就業的時候，老闆給你去上班了，那最好不要問我的薪資是多少，這樣老闆就會覺得說我已經請你來工作了，你還要求那麼多。那我聽到的時候就會覺得說那個是歧視。…所以我就不同意那個老師的想法，雖然他是為我們好。」(編號 10)

「(對台灣的工作)我是有興趣，可是是因為台灣人，不是是因為薪水很高。…(覺得太少錢)對，因為台灣住得很好，人很安全也很親切。如果我要找工作的話我覺得在台灣薪水很低。」(編號 11)

台灣目前薪資低落化的現象且工作機會選擇性不佳，這些情況使得不管是在藍領或白領，都很難具有吸引人才的具體誘因。另外在台客座的外籍教師，因為沒有任何彈性的機制，使其在台工作期間必須往返其他國度，也造成諸多工作上的困擾。

「…這批人就跟你們這邊問的外籍，這一塊我們其實是把他們當成是人才的吸引，那因為台灣的薪資本來就很低，台灣的市場又很小，這裡的市場指的不是賣東西的市場，而是說比如說拿中國的市場跟台灣的市場來比，就那個地方他要去揮灑，他的空間很大，在台灣來講，揮灑就是這個一個小地方。…」  
--即使有沒有很好的社會福利，這個不見得是他優先考慮的，他反而是以如

果我是個人才，我也不怕沒有地方可以去，只是我希望到更好、更有發揮的地方，對自己未來的發展更好一點。」(編號 7)

「像那個客座老師，他寒暑假是不能在台灣，因為就是沒給他 VISA，所以情況就是說給他在學期間，可能就學校雇用這個老師的時候，用那個定期契約那種雇的嘛，不是像我們這種簽一年兩年這樣，所以像那個老師的話他就比較困惑，他一直都在這個學校教，但是寒暑假的時候他就要回去，然後要重新換 VISA 這樣子。」(編號 8-2)

「因為嘉義這邊講台語的比較多，所以去找工作就是會懂台語才可以跟夥伴或老闆溝通，這樣才比較方便。我想到就是台語不通，所以就還不敢去找工作。」--「找工作的部分。…因為我沒有住過其他的地方，就是待在嘉義，嘉義的工業區很多，所以工作的機會比較少，就比較難找到比較適合的工作。」(編號 10)

「薪水是要看你跟哪個國家比，如果你跟非洲比以教英文來說，這裡是相當好的，跟美國或英國比，這樣的薪水就不太好了。但是你比較生活的花費後，或許這還不錯。跟英國比較後我常會在心裡把我的薪水乘以兩倍，但是如果我真的那麼在意錢的話，或許我就不會來這邊了，但我覺得不是只有錢可以吸引外國人來這邊，說來尷尬，在我的補習班有些當地的老師是教中文的，外國人則是教英文，所以我的薪水可能是中文老師的 2 倍或 3 倍，這讓我感到很尷尬的是為什麼我們的薪水不一樣，甚至有點不太公平。」(編號 17)

在職場中衍生的問題常是不合理的對待、違法使用勞動人力及休息時間不足的情況。上述的情況也促使部分外籍人士，尤其是在藍領外籍人士的部分容易產生職業災害。因而更須要勞工保險的保障，使其發生問題之後，有足夠的資源得以協助他們度過難關。

「我朋友就說他的老闆對他不好，打他。…就是老闆很兇，他是跟我一樣在家裡面的。」(編號 12)

「就是說那個照顧老人家就是沒有照顧老人家的，就是跟他們坐在中庭阿，

不是那個的工作。就是他不是做他原本的工作，而是做別的工作。很多都是這樣。」(編號 12)

「(朋友)他們就說工作很早就要起來，晚上就很晚才睡，休息不夠阿。」(編號 12)

「我認為不論是家事外勞或是製造業外勞皆應適用勞基法，但是目前因家事服務法尚未通過，難以規範家事外勞的勞動條件與權益，僅能鼓勵勞雇雙方以勞動契約規定休假與加班費計算標準，用購買意外險之方式，補足沒有職災保險的部分。」(編號 15)

台灣的民主狀況也是吸引外籍人士來台的重要因素。畢竟若一個國家常處於動盪不安，可能也會影響到其勞動工作之穩定性，對於一個外籍人士來說是一個重要的考量參數。

「之前我有想過可能會去大陸，但在大學的時候遇到了台灣人我們成了朋友，他邀請我來台灣渡個假，當我來台灣的時候相當喜歡台灣，而且發現台灣政府的民主和情況都比大陸那邊好，所以這吸引我來台灣而不是去大陸。」(編號 17)

「我沒辦法比較其他國家是怎麼樣的，我就來台灣的話，我覺得當地韓國好像也是一樣差不多，就是蠻開放的。若有能力就是可以進去。…比較可以發揮一些我自己的專長，所以不錯，我覺得蠻滿意的。」(編號 18)

## (二) 外籍人士適用社會保險與福利制度之問題

### 1. 藍白領外籍人士的社會保險及其保障充足性

如同 Sainsbury(2006)的研究指出，各福利國家對於外國工作者的福利提供主要類型為覆蓋的醫療保險提供的醫療，福利和疾病補償，養老金和傷殘補助金，失業保險金以及子女免稅額，藉以提供作為吸引外籍人士參與之制度誘因。基本上，外籍人士在台除了最為重要的薪資及課稅問題之外，在社會保險中，外籍人士最為注重的便是健康

保險的部分，畢竟在生活及工作過程中，有關身體的疾病可能需要醫療及職災的保險上的協助。

「對一般的受僱者而言，外籍人士均可加入健保，除了家事外勞依規定所有的外籍工作者也都應該參加勞保，因此日常生活及工作中最迫切需要的醫療、職災保險皆已具備。而這些社會保險政府又另外負擔 10% 的保費，也算是一種福利。但若是想以社會保險及福利措施吸引專業白領外勞，個人以為其成效不如薪資及工作環境的提升來得有用。」(編號 15)

#### (1) 健保：

透過社會保險的機制所建立的健保制度之設計，提供給在台本國及外籍人士相當重要的社會保障。尤其是外派人員，在外派期間因為適應新的國家與環境上，經常會在身體上發生問題。一個國家健保制度是否良善，也深深影響到外籍人士是否願意來這個國家工作的重要影響因素。

「這邊最好的就是健保卡，每個人都要有。我們那邊你有上班你就要每個月繳錢，沒有上班就都要自己付了。所以有一些病你要趕快在這邊處理，如果有朋友身體上有什麼東西要拿掉，就要在這邊快點清掉。」(編號 3-1)

「健保制度，我覺得這個設計非常好，外國人就算不是這個國家的也能有健保，覺得非常有效率，不是很貴。…基本上對健保制度是非常滿意，健保可能是預算上大概是有些問題，但是經費的支援是非常好的。」(編號 4)

「…所以最根本的如果要講金字塔上面的那一塊，對於那些人來講，他可能不會想永久待在台灣，他的屬性就是外派這裡幾年、外派那裡幾年，所以他要的福利其實第一個就是健康保險，因為人吃五穀雜糧一定會生病，所以就這樣的人單獨講說回答社會保險他最需要的就是健保，如果用權利的觀念就是給我健康權，因為生病了需要醫病，不希望付很高的醫療費用或者沒有可及性，所以健康權是這些人很在乎的。…」(編號 7)

台灣健康保險以較為低廉的保費享有相當良善的醫療設施與服務，是外籍人士所擁有的健康保險概念。相對直接提供了外籍人在台工作或生活時間一個相當重要的社會保障。在使用健保系統時，如果雇主可以提供協助，其實對外籍人士未來長期留駐台灣亦有其影響作用。

「我的朋友，剛剛講的那個朋友，她是嫁給日本人，她的全民健康保險還是一直都有付，她每一年回來就是去看牙齒，然後生小孩的時候也在這邊生。所以她這邊也…當然因為她有加入保險，所以當然可以有權益去申請。那在日本的話她有加入，所以呢日本那邊他也可以去申請。所以其實我覺得啦，他沒有講，這就是他本來就有的權益，但是像這樣子他可以這樣子跨，其實他就會有選擇權！譬如說我生小孩，哪邊醫療費比較貴，我就可以決定去哪個地方生。」(編號 8-2)

「我覺得健保一定要，因為我們都會生病，需要吃藥等，最重要的是健康。第二個是勞保，因為我們公司有很多機械機台，可能會發生職業災害。」(編號 9)

「(健保)是很重要。…因為以前我就是跟我先生結婚，我先生還在越南工作時，我們會偶爾來台灣，有時候就會生病，個時候沒有健保卡，去看病時費用就很高。」(編號 10)

「有(健保)。很重要阿，因為看醫生會要用那個，就是比較便宜，也比較實用。」(編號 12)

「(健保有提供什麼樣的幫助)有，如果我生病阿，老闆會帶我去看病。…有阿。(有用過)…因為我感冒還是什麼，老闆就會帶我們去看病、拿藥這樣子。」(編號 13)

「我覺得健保是一個非常好的系統，英國的 health service 是免費的但我們要繳更多的稅，所以我覺得健保是相當好的系統，雖然我沒有用過很多次，但是你有健保卡是好的，如果你發生了一些問題這會是很好的保障。」(編號

17)

「我第一次來補習班的時候有認識一個外國老師朋友，他那時還沒有參加健保，且發生了腳踏車的意外那時候他就花了 30000 塊，但他仍然覺得比起其他國家還是算相當便宜的了。」(編號 17)

「我有看過，我有去過醫院。就差不多耶！沒特別就是覺得，不過好處台灣真的健保看醫生真的非常便宜，這個我蠻喜歡的。」(編號 18)

「外籍生工作要給他一些健康保險，但不是納入我們全民健保」(編號 23)

## (2)勞工保險：

台灣使用了許多家事服務外籍人士，但在其勞動過程中，但在就業服務法中卻又將其排除在勞工保險體制之外，社會保險的精神本在就眾人之力，協助暫時困頓的群眾。但這群弱勢勞動者卻從 1992 年以來，長期被排除在外。就算現今未受到勞基法之保障，亦應協助其投保意外險，來維繫其在職場工作過程中風險的控管。因此，此部分的勞動保障問題也應該是下一步台灣建構一個友善勞動職場所必須注意的事項。

根據「職業災害保險法」(草案)之規定，未來所有的外籍受僱者都將強制納保，但家事外勞仍採自願加保。家事外勞為什麼不能強制納保，主要是考量到弱勢家庭的負擔。因為製造業外勞有專人管理，可以處理加退保相關事務，但弱勢家庭原本對聘雇家事外勞的薪資就非常在意，如果還要強制保勞保，一千多元的保費是一筆不小的支出，何況還要跑勞保局處理加退保，沒有加保將要繳交四倍罰鍰，所以目前 27 萬家事外勞中，雇主有為其投保勞保者不到 100 人。談社會保險不外乎人性，就像國民年金和勞保年金相比，由於年資給付率低，因此投保率僅 47%，加上是柔性強制，所以日後投保的情況將愈來愈低。勞保的投保率為什麼可以高達 99%，即便是應該投保國民年金的家庭主婦，擠破頭也要在職業工會加保，不就是因為勞保的年資給付率高。

#### 第四章 我國外籍人士適用社會保險與福利制度之問題

所以關於職災的部分，建議家事外勞可以用購買「意外險」的方式增加保障，目前的「家事勞工保障法」(草案)也是規定「參加勞保或是購買 50 萬元的商業保險」，讓權益保障多元化。」(編號 1)

「我要勞保。因為以後我不知道會發生什麼事情。」(編號 3-1)

「…除了廣義的健康還包括工傷、職業傷害，如果他去做工萬一在工地，如果摔下來了那要不要給他職業傷害保險？就他最底層的人來講就是來這邊打工的，所以就要保障我不要讓我生病、受傷、變成殘廢什麼都沒有，這是他們最 immediate 的。」(編號 7)

「勞保是如果我們工作不小心是有受傷的話，就會有。…沒有(申請過職業災害)，但是我來這裡我媽媽就過世，勞保就有幫我領錢。」(編號 13)

部分外籍人士對於健康保險及勞工保險仍不太清楚，也未能真確的確認是否有加勞健保。針對此部分，有關勞健保的資訊宣導亦呈現出其重要性，有助於外籍人士在勞工保險加保的發展。

「我不確定我有沒有(勞保)，但我們有在薪水中有扣兩種稅給政府的，應該是有。」(編號 17)

「關於勞保我不太確定那個是在幹什麼的，也許我該去搜尋相關的資訊，我也不確定一輩子都會在這邊生活，我跟一個台灣人結婚，我不知道能領多少退休金，我知道這邊的社會安全制度，如果你在這邊沒有工作，仍然可以跟政府拿一些錢。」(編號 17)

「就看你怎麼樣去認定，如果他是用永久居留，那可能的話沒有辦法自請自用，那如果他已經是在那邊繳稅很多年，有國籍，那就要給他一樣的待遇阿…。我覺得應該也還是合理。因為還是要確認他是不是要居留在這邊」(編號 23)

### (3)勞工退休金：

勞工退休金此部分的需求，因為來台外籍人士在台灣工作的時間都相當短暫。因此大多數的受訪者，包括藍領與白領外籍人士都鮮少提及此部分的需求，但亦有少數的白領外籍人士想長留在台灣，便會逐漸凸顯這部分的重要性。最主要在於資訊的宣導亦相當不足，勞工退休金是維持勞工退休之後，最為重要的支柱亦應在未來有更充分的說明。

「目前的勞退新制是採「個人帳戶」制，由雇主及員工自行提撥薪水的 6% 累積至退休。因此只要雇主與外籍員工協議，就可以提撥，且不涉及政府補助，外籍員工離台時即能將「個人帳戶」內的存款帶走，這部分只要修法就可以做到。」(編號 1)

「新制的部分，台灣的老闆基本上都加了百分之六十，那最近幾年都加薪都滿幸福的，我覺得這是一個非常具體的一個呼應，那外籍配偶現在也可以參加新制，我會覺得比如說那個擁有永久居留，我們畢竟都是賦稅，那永久居留是比較適合我們跟外籍配偶也可以待在這邊」(編號 4)

「有(退休金)，在薪資條上有提繳的項目。」(編號 9)

I have a national health insurances. As far about benefit, I wish that as a foreign working in Taiwan that I could participate in the retirement program. But I love Taiwan I stopped to working to be a stay home mom for many years with my own kids so I have a whopping you know I am 52 years old I have a whopping 30000 dollars in retirement in USA. I plan to live here for then 20 years. But there is no way for me to participate in any retirement program. (編號 20)

勞工退休金對於外籍人士來說，原是遙不可及的夢想。但隨著部分白領外籍人士在台工作時間的延長，使得它對於白領外籍人士在台長期工作者而言，逐漸成為是相當重要的福利制度。至於對尚未取得身分證的新住民外籍配偶而言，亦是相當重要的，因為他們的身分再經過一段時間之後便會改變。

「我希望我有退休金。我知道很多年輕人都不在乎以後的退休金，但是我必須開始在意這個議題了。…我們不會怕去要求這個東西，我認為我的補習班是很好的，所以要求這件事不會是個問題。我在英國可能還會有一些退休金，因為我曾經在英國工作過，但我不確定當我退休時會從那邊拿到多少錢，所以我認為我應該要自己存夠多的錢，作為自己的退休金。」(編號 17)

「因為我們目前的身分是外籍，我不曉得那個就是 65 歲開始領退休金，那不曉得這個外國人到時候有沒有可不可以享受這個福利，這個我自己不是那麼的確定，所以我不知道有沒有保到這個。」(編號 18)

#### (4)失業保險：

外籍人士是否得以請領失業給付，主要的困境在於必須是本國人的規定。我國就業保險中，包含許多重要的資源，在此部分就無法傳遞到外籍人士的身上。相同的議題同時出現於包括如果外籍人士缺乏技能時，是否可以進入職業訓練系統，並請領職業訓練津貼等後續規劃之議題。

「個人以為並不合適，因為我國的就業保險，除了失業給付外，還包括育嬰留職停薪津貼、提早就業獎勵與職訓生活津貼等項目，我們不必促進外國人在台灣的就業狀況。但考慮外勞一旦失業就須離境，為免其因高額仲介無法負擔，反而成為非法打工，則應有「轉介」機制，協助其找到新的雇主。不過外籍人士若歸化取得身分，自然享有和國人一樣的待遇，不只是「就業保險」，就連農保也可以加入。」(編號 1)

「那剛剛提到的一點是，外國人不確定是不是因為領取的方式可能有影響，自從海嘯的時候工作就沒了，本來以為是可以領失業保險，但具體理由好像不是很清楚，我會覺得這個是最大的元素。這種福利對外國人一般來說是不會有特別的要求，我們在這邊納稅，在這邊有定居，會覺得應該是有同樣的一個對待。」(編號 4)

「有(上職訓)。…我覺得(職訓生活津貼)還不錯。」(編號 10)

(5)商業保險、學生保險及國民年金：

基本上，外籍人士在商業保險的需求性上是相當重要的。如果其未在社會保險的體制之內受到保障時，更須要透過商業保險的保障來協助其度過部分保障不足的問題。在台外籍學生的學生保險，雖然保額及支付額不是很多，但至少能輔助一些發生問題的學生。至於國民年金是在退休或無工作狀態所請領的系統，但外籍人士多感覺其與國民年金請領資格過於遙遠，在此題項上多未表示意見。

「有（買商業保險），菲律賓政府幫忙買的〔應係由仲介費支應〕，保額不知道。」（編號 5）

「我本身是沒有，我就是保公司的保險，勞保也有，所以我沒有特別額外保，但是我老婆的部分是有讓她保，這是因為她沒有工作，而且她是台灣人，未來可以享受這個福利，所以我就讓她保。」（編號 18）

「完全不知道（台灣的保險）。…好像沒有人跟我說。只是我去我的學校時，第一天他們告訴我們學費包括學生保險，只有這樣子，沒有人跟我說保險的其他東西。…沒有用過。新生訓練那天他們告訴我們有學生保險，但是他們沒有很清楚的說明學生保險的意思，學生保險要怎麼用。」（編號 11）

「這邊的國民年金我不是那麼了解，所以我沒有保這個。」（編號 18）

(6)社會福利：

子女的照顧常是新住民家庭外籍人士在勞動職場參與過程中嚴重的限制。若能透過社會福利區塊逐步強化對其子女照護的支持系統，以及提供新住民與子女的共同教學與共讀，增加其子女及自身的語言能力。相信這部分的協助對於其在台灣的社會生活及勞動的適應與調整應有相當重要的影響。

「有很多姊妹他跟我分享就是他也想要出來讀書，那白天要工作晚上要帶小孩沒辦法出來上課。我讀書是在晚上，我們都是讀補校。」(編號 6)

「…目前是在國小的時候他有課後輔導，我們新住民小孩是免費的，有這個我覺得很好…」(編號 6)

「我只知道公立的幼稚園他們每班會特別給每位新住民媽媽的小朋友在那邊念書。…幼稚園他們都是用抽籤來決定誰可以進入公立幼稚園，然後會特別安排兩個名額是給新住民的小朋友。」(編號 10)

有關適時的輪休及放假，固定的加薪及三節獎金，基本上對於部分藍領外籍人士來說，已經是相當重要的福利。此外一些職工福利金是志願福利的部分，雖然福利不多，但對於家庭經濟上也不無小補。

「有，每個月幾十塊。以前發罐頭，現在分一些禮券。現在都改成禮券，大家都比較喜歡。可以去福利社買日用品，衛生紙、沐浴乳等。」(編號 3-1)

「我們有放假，我們會去買東西、去走路走路。」(編號 13)

「我覺得這樣（福利）就不錯了，政府有關心我們。」(編號 13)

「…我比較想要政府幫我們加薪水。」(編號 13)

「我們是六天休一天。…沒有（二十四小時）啦。我們工作是七點上班，然後中午有兩個小時休息這樣，我們會輪流，下午是工作到六點半，六點半過後下班就是我的時間，可以出去。我們跟他們說我們要出去就可以出去。…老闆會擔心我們的安全所以會叫我們不要太晚回來。」(編號

### (三) 白領外籍人士適用社會保險之問題

基本上，國民待遇是國際習慣法中重要的原則，意思是外國人與

當地居民有同等的待遇。根據國民待遇，如果一個國家將特定的權利、利益或特權授予自己的公民，它也必須將這些優惠給予處在該國的他國公民。在國際協定的背景下，一國必須向其他締約國的公民提供平等的待遇，當然也包括社會保險與福利制度資源之供給。

「處理外籍人士社會保險相關事務，最常碰到「國民待遇」的要求與實務上的窒礙難行。「國民待遇」是人權基本要求，但實際上不要說是雇主，連外勞都不這麼認為。依法目前外國人在台灣健保一律是強制加保，勞保則是白領與製造業外勞必須強制納保，家事外勞為自願加保。以勞保來說，由於是綜合保險，不分年齡、性別、工作危險程度採均一費率，所以現在 8.5% 的費率中，大約有 6.5% 至 7% 是用於老年給付，但外籍人士在台工作大都很年輕，3 年一期，很少會留到退休，所以常有「你希望保障我，但我是看得到卻用不到」之感嘆。理論上只要有勞保投保記錄，年滿 60 歲以後即可申請老年給付，但一般會跨海請領者相當少。不少外勞認為事故發生機率低，社會保險用處不大，有漁工還主張健保都可免。但基於人權考量，不少工運人士與立法委員經常施壓，希望將看護工也納入強制加保行列。由於年金才剛實施，如果修法不給外國人領年金是否有違人權？（編號 1）

#### 1. 健保：

在白領外籍人士的健保取得居留證之後，有 6 個月等待的健保空窗期。這部分對於來台工作的外籍人士而言是一個相當困擾及具有風險的狀態。雖然或許沒有健保也可以看病，但如果是萬一重大疾病，那對於這群外籍人士來說，就容易造成個人及家庭的經濟問題。

「好像聽說有剛拿到居留證的，需要等四個月才能保，那對一些尤其是白領階級的話，可能工作需要常常出去，可能對他來說是有一些困擾，好像小孩子出生也是要等。」（編號 4）

「以健保的部分，有一段那個空窗期，我是覺得那個時間設定六個月好像有

一點長，那部份如果可以設定的在短一點會比較好，但當然政府有他自己的考量。(在實務上您會覺得這六個月，真的太長了?)因為以我有小孩的情況，像這次過來，然後小孩有看過醫生，在花費上就會比較重。…大概有差了將近快七倍，…就是掛號費一百五、兩百的七倍這樣。」(編號 22)

## 2. 勞保：

白領的外籍人士似乎在勞保的部分，所有受訪者的受僱事業單位都有幫外籍人士投保勞工保險。主要是在身分認定及投保級距上的問題所造成的困擾。

「像勞保的部分，當身分取消了之後或者是身分…。」(編號 22)

## 3. 白領外籍人士適用福利制度上的問題

在勞工退休金的討論上，因為對外籍人士具有排他性並不適用勞退新制，所以如果在台灣想要換工作，就會碰觸到勞退金不能產生可攜性的問題。雖然多數外籍人士並不會請領到勞工退休金，但整體而言，對其福利制度之保障仍有些缺憾。

「當然有，因為 06 年新制開始之後，外國人會開始被排擠新制在外，就是跟台灣勞工一樣，有一個明顯的公司是不能提撥的話，到時候這個錢，換工作的話就會有差，我覺得大部分的外國人不太會考慮到換工作的部分。」(編號 4)

## (四) 藍領外籍人士適用社會保險上的問題

藍領外籍人士在台工作，其所關注的是薪資。對於社會保險，包括健康保險及勞工保險多表示似乎多感覺不太需要，然而有部分的藍領外籍人士因有碰到問題，才會認為健保及勞保仍有其需求性。此外，對於新住民單親媽媽而言，相關的保險可能造成其莫大的負擔。政府部門是否可以針對這些真正的弱勢族群，提供社會保險上的協助。

「保險要從工資扣款，工資多一些較實在。希望在台可以多工作些時日。」  
(編號 5)

對於單親媽媽、單親家庭健保的部分，就是除了全民健保以外要給他的保險，就是像我有公保、有人有農保、有工作是有勞保，那這個單親媽媽如果是在沒有一個固定的公司裡面上班，假如他是做一個小小的擺攤、小小的生意也不太穩定，那他不能買某一種的保險，他可能會負擔不下，那這個部分政府就是可不可以幫助他們，就像國民年金的部份。不管一個月只有一兩千塊，但對於單親媽媽來說是個負擔，因為現在小孩子讀書或是補習、安親班很貴，一個單親媽媽真的會付不出來。」(編號 6)

「(移民署)他好像不是保勞保，那是沒有退休金的，就是那個意外險，就是當天如果我來移民署的路上有意外的發生，那個才有，因為上次的車會我的骨盆斷掉，那時候不能申請，因為移民署說那天不是我要來上班的路上，所以那個不算。他幫我們保的是那種的，所以不是勞保。」(編號 6)

#### 1. 勞保部分：

基本上，勞工保險的存在，對於容易發生職災的藍領外籍人士而言是相當重要的社會保險。但因多數外籍人士不會使用到，又缺乏保險的觀念，便容易造成浪費保費的想法。

「我那時候住院 1 個禮拜，有退 900 多元。」(編號 3-2)

「就是有一些沒有用到，你繳了很多年，想要在離開台灣的時候退一點。像我 12 年了都沒有用到，我一個月繳快要 500 元，都沒弄到。我的想法是，像我都沒用到能不能退一點點。像你繳了十幾年你都沒有用到，一般的保險也會退一些給你。」(編號 3-1)

#### 2. 老年給付：

此部分僅有少數的受訪者談及，因為藍領外籍人士在客工系統的

運作下，在台工作時間都有相當嚴格的限制，基本上都不可能可以請領到老年給付。但隨著我們國家在藍領外籍人士在台政策的移轉，從客工轉成移工系統後，便可能產生重大的轉變。

「我以前都不知道耶!我以為是你要累積在這邊 15 年，還是累積到這邊 55 歲才有。」(編號 3-1)

#### (五) 藍領外籍人士適用福利制度上的問題

適度的休假及定期薪資的調整對於服務於家庭私領域的藍領外籍人士而言，是相當重要的法定福利。有許多家庭幫傭或看護工在勞動過程都缺乏休假時間。雇主也多沒有透過家務協助的申請，如喘息服務的措施，讓許多服務於家庭的外籍人士，在過程中缺乏休假時間。

「(放假的時間)我沒有耶。…我自己想(有休假的時間)啦，就是因為他們對我很好，所以也不好意思去問。…不用每個禮拜啦，可能是一個月啦。」  
--「薪資的部分，我看到外面的東西一直在漲價，但我的薪資都沒有變。」(編號 12)

其實我最需要的就是休息。但老師都沒給我多一點休息的時間。我聽說有一種可以去申請，政府會派人到家裡協助，可以讓我們休息一下的。這個我認為很需要。(編號 14)

### 第四節、社會保險與福利制度之政策調整意見

#### 一、白領外籍人士適用我國社會保險上需調整之方向

要吸引外籍專業人士來台，薪資結構的調整是勢必需要的。白領高階人員來台的薪資水準如果依照目前的狀態，是較難以吸引到良好的人才，必須要有良好的薪資與福利，才能延攬到一流人才。目前全

球都是搶人才。社會保險的部分也是要让其有自由選擇的權利，是要在原生國，還是要在台灣，若是要在原生國是否得以將保險費用折算到薪資，都需要有明確的歸屬。

「對於公部門而言，我覺得可以新創一個制度，只適用高階白領的外籍人士，諸如薪水可以比照三長，就是一個比較好的薪水，足以和鄰近國家相較，且脫離勞基法的限制，讓這個新創制度可以和國外的制度接軌。由於勞基法對「勞工」的定義，幾乎含蓋所有職務，除了董事長、總經理之外，都要遵守勞基法的規定。但對於高階白領其實可自成一套體系，因為企業攬才時都會講好薪資、福利，他們也不見得會用到社會保險所有的項目，硬是要求他們適用，有時也是一種浪費，諸如醫療，他們也可能想回到自己的國家進行治療。抑或是就業保險，有些履約性質的工作者，計畫結束就返國，並不需要請領失業給付。因此可將高階白領視為光譜的另一端，把福利以折現的方式涵蓋在薪水內，自外於勞基法，僅選擇勞健保中他們比較會用得到的項目加保，這樣不僅可以減少雇主的社會保險支出，也比較能吸引人才到台灣。」  
(編號 2)

在白領外籍專業人士上，透過應細緻化的社會保險規劃，避免雙重投保所造成的問題。此部分與其他受訪者的意見相左，有部分受訪者認為在人權考量之下，不論其有否在原生國投保，都應該讓其在台灣的社會保險大傘之下。但有部分受訪者認為，在台外籍專業人士並不需要提供額外的社會保險。

「外籍人士該適用哪些社會保險，個人以為應該更「細緻化」，專業的白領他們在自己的國家都有社會保險，在台灣保的社會保險大多用不上，雖然保費由雇主負擔七成，但總體說來只是占他們一點便宜而已。藍領的部分，製造業外勞當然需要職災、醫療，家事外勞以意外險代替職災應該可行，保險公司應該能以家內工作受傷的各類狀況精算費用。至於外籍人士比較需要哪些保障？一般說來社會保險不外乎生老病死，以目前的情形來說，生育及退休

#### 第四章 我國外籍人士適用社會保險與福利制度之問題

比較用不到，專業白領在本國大都會購買醫療險，而醫療險普遍均有海外醫療給付，所以也不見得會用到我們的健保。從給付項目看來，外國人使用到的部分不多，硬要人家加保，邊際效用不大。因為歐美先進國家的公民，都有自己的社會保險，並不需要雙重保障，台灣可以不提供額外的保險，此舉並不涉及人權問題。至於藍領外勞，則在既有的框架內即可，因此只要針對專業白領做一排除性的規定。」(編號 2)

「…可以從人權的角度切入，人權的角度又分成很多種，就是工作權，一般如果要吸引人才來或是補充勞力，你的工作權跟工作權的相關的權利就是涉及到保險，有問到說勞保要不要給他們？如果他是勞工他又具有工作權，已經認可他有 work permit，或者說他是綠卡他就可以合法工作也好，那你本來就該給他因為這是他工作權附屬相關的權利之一，比如說包括保險當然要提到說是長期還是短期，…。參加勞保也是要交一樣的錢，那你反而是挹注了我們財務，到時候你走之後就跟你結算，那都會一樣不會說你做滿十五年還在這邊領我們的退休金，那其實對於他在的時間反而是挹注我們的財務沒有不好…。」(編號 7)

健保財務之問題主要來自其普遍主義。在對期間限定尚沒有進行管控之情況下，部分沒有繳費但依然可以看病，拿到醫療資源，那便是形成健保資源的錯置，進一步使健保的財務更加吃緊。

「健保以前我們很大方，只要住台灣待四個月就可以不用交錢，不分外國人、本國人就可以拿到健保，但是現在因為太多華僑，我們自己的人到國外去發現台灣的健保又便宜又好，所以變成他寒、暑假回來看病，看的都是重病、長期病、慢性病，所以他用我們的醫療資源就用的非常多。後來因為二代健保期間有檢討，二代健保最主要的就是財務的問題，所以檢討到今年度、年初就公布即使本國的類似華僑或是離開台灣一陣子，如果沒有連續繳費，那你回到台灣後必須居住滿六個月重新提申請才可以拿健保，這樣就可以杜絕一些人因為有兩本護照，而且台灣默許雙重國籍，我們其實是單一國籍法，可是實際上我們很多人是有兩本或以上的護照，因為台灣的特殊還就所以就

默許，所以他有美國籍、加拿大籍他照樣回來看病，他平常也沒有繳健保費，他就是只要有護照，只要回到台灣或是沒有註銷他的護照或者台灣他還有一個住址，他就可以回來繼續看病，這些就用掉很多醫療資源。至於勞保這問題，這是比較好解決，如果是短期的也有繳費，有合法工作權利跟身分別掛勾在一起，這個東西我們還更歡迎短期的，反正你繳費還挹注了我們的財政，你到時候走我就幫你結算，就很乾乾淨淨。(編號 7)

勞工保險結清與直接折算的措施與概念，在此思考脈絡之下，針對外籍人士返國之前進行勞保結算，以一次金進行請領作業，避免其返國之後再請領，徒增作業程序之困擾，亦可同時減少勞保財務之過度支出。

「目前外勞在台工作時間最長 12 年，雖可等到具備請領老年給付資格後，申請勞保一次金。然一般外勞來台時僅二十出頭，工作 12 年也不過三十多歲，距離請領老年給付最低門檻 55 歲，可能要等 20 年以上。當局是否考慮在外勞返國時即進行結算，按其可領金額乘以繳費比例（20%）加上利息，作為提前領取條件。此舉之優點是外勞不必等到 55 歲屆齡，再由海外申報，同時可以減少勞保財務支出。若能退還一部分給雇主，或能提高雇主為家事外勞投保意願，不僅可增加家事外勞保障，並吸引印尼、越南籍看護來台工作。」(編號 15)

「依法白領外籍工作者除非是與國人結婚否則只能適用勞退舊制，但要成就舊制退休條件不易，至少必須在同一家事業單位工作 10 年以上。若是開放自願提撥，由勞雇雙方協商，各自提撥一定的比例，存入個人帳戶。當勞方離境時，如果未達請領門檻，就拿回自己提撥的部分。個人認為此舉不如直接將雇主願意提撥的金額折算進薪水中，比較能吸引外籍白領來台工作。」(編號 15)

## 二、白領外籍人士適用我國福利制度上需調整之方向

白領外籍人士如果來台工作時間甚久，其實亦等於是移民台灣。移民上，必須要去強化健康權，以及身分權得以讓其在台灣取得正式的職業參與。在移民的框架下，都應該盡量開放這部分的限制，以利人才的導引。

「…就我們現有制度來講，我們的外勞叫做補充勞力不叫做移民，所以現階段來說是沒有所謂身分的問題，因為他進來的身分是外勞就叫做補充性勞力，雖然現在有人在醞釀鼓吹外來已經四十五萬是不是要給他們變成可以轉換為移民，就說他一開始是待兩年線在法令已經延長到十二年，一個人一生有幾個十二年？如果這個外勞真的在這邊做十二年其實對這邊的環境都很瞭解了，那還不允許他變成你的公民或申請為永久居留，這好像也不太合乎道理，因為如果我們到一個國家待了十幾年還是沒有身分，是不是也會覺得蠻奇怪的？」（編號 7）

「…台灣我們是講到這些外籍人士，其實涉及到了移民政策的內容是什麼？比如包括移民政策，如果關心的是低階的然後很想留在台灣，像把我們發展程度、薪水還要低的國家，就是我們俗稱的東南亞國家，台灣還有一點優勢，那他還是覺有有點吸引力，因為人是往高處爬的，那你想要把他留下來去補充人口勞動力還是人才，你要怎麼做？所以相關的政策就是跟人口、勞動力、移民有關的政策，就要這三種類別去做不同的規範。第三塊是從比較廣義的人權角度去看，我們學社會福利常常就會講說人有幾個權利，第一個從國家層次來講有兩公約，對女性就是 CEDAW，這三個就是跟基本人權有關，大概是包山包海，具體來講跟福利保險有關第一個要有健康權、第二個是身分權因為我要 job security，我不要被你視為非法的在這邊，要給我一個證明身分是永久居留可以做工，如果是公民那更沒話講，但是要講福利歐洲的經驗也是一樣，是要講普世人權價值的那部分的權利，像北歐國家那些國家是 universal、the right? …」（編號 7）

基本上，薪資與稅制為影響其跨國參與過程中最為重要的影響因素。此要更要積極營造適合外籍人士留下來的友善環境。整體而言，

如受訪者所云台灣限制實在是太多，薪水比人家低、稅又高、未來發展性不夠、語言環境不是很適合外籍人士長期居留的環境。

「…如果他是高階白領的話，稅的問題？作為一個外國人他的薪資他的稅，現在是比本國人多 10%，這也是在一個大的移民政策下要去檢討的，如果要吸引高階人才，如果給他的稅很低那他就比較願意來，稅又給他那個高、薪水也沒有人家高，那他當然就不會來，所以新加坡就比我們有吸引力，單是拿權利的這個 package 就被比下去了，台灣限制實在是太多，薪水比人家低、稅又高、未來發展性不夠、語言環境不是很適合外國人，那為什麼要來台灣？他們如果長期要來這邊要的就是長期的基本保障，有一部分是屬於人權部分有沒有用普世價值，有的部分即使是要公民的，那對我或長期時間會在這裡的給了我什麼樣的好處？整個 package 是甚麼？所以稅的問題，他會不會有雙重課稅？…」(編號 7)

針對外籍人士個人及家屬的健康權、身分權、工作權、福利權應特別關注，尤其是在攜帶家庭眷屬所需要的照護及服務，以及簡單的休假問題。這些相對的權利，都必須要有良善的環境可以營造出來更多停留在台之時間。

「從人權的角度去切入，作為一個人他需要健康權、身分權、工作權、福利權，然後以他在延伸到他的家庭，因為就美國、歐洲的標準來講，他們很強調家庭，我們常講中國人很重視家庭，可是我覺得在法上我們其實是拆散的，他們就覺得這個觀念非常重要，就是不管怎樣一家人就不夫妻不能拆散。所以高階的人他的先生或太太通常也是白領高階，他來這邊你把他的家庭拆兩半，還是說他來這裡太太也可以來這裡工作這也是要順便考慮的，那他來小孩還小的話他不需跟父母一起來念書所以有教育權的問題，然後這些老外通常有度假的問題，所以他可不可以帶薪休假可是我們台灣必須工作滿多久才可以有多少的假，那對他來講又是個懲罰。…可能還要區分是長期還是短期。」(編號 7)

部分外籍新住民在尚未取得身分證前，皆相當期待能有更多的免費職業訓練機會，能提供服務他們的課程及訓練上的輔導，將強化其對台灣的認同感。可免除許多其在台之生活與社會適應及就業參與上的問題。

「不論有無身分證之新住民均是外籍配偶照顧輔導基金的服務對象，然該基金對尚未取得身分證者提供更多之扶助，諸如免費職訓，或與地方政府合作設置家庭服務中心給予生活輔導，待新住民領取身分證後即回歸一般社福體系，也就是說若非特殊境遇婦女或低收入戶將無法免費參加職訓。面臨基金即將用罄之壓力，或可針對未取得身分證的新住民，就其最需要的輔導項目，提供有次數限制之服務，例如二次的免費職訓，或中文教學、機車考照輔導，這樣新住民即可免去因技能不足不易適應在台生活或就業的煩惱。」(編號 15)

### 三、未來發展與展望

#### (一) 外籍人士在台工作過程在社會保險之協助

Kulke(2006)及孫健忠(2008)皆指出，一些缺乏相關多邊或雙邊社會安全協議的國家，則會自行訂定相關規範，加以保障之，如承認國外投保年資；返國後追溯其年資；同意其依其意願繼續自願加保等。若是針對外籍人士在離台時返還其應收保險費的問題，是否會造成不公平的狀態，原本就存在著諸多爭議。加上勞保系統運作本身就存在著系統性的道德風險。因此更須謹慎小心。

「如果外國人發生事故可以請領給付，沒有發生事故就退還保費，此舉在公保因有法令明文規定，所以可行。但由於勞保費率偏低，潛藏債務龐大，若沒有發生請領事故，外國人離台時返還其所繳保費，對國人並不公平，更何況目前單是外勞已有 50 萬人，一旦施行茲事體大，必須審慎評估。加上勞保

本身已有系統性的道德風險存在，以老年給付為例，其計算基準不是以終身的投保薪資加以平均，僅以最高的 60 個月為基礎，就有許多值得我人需考量的問題。」(編號 1)

在台灣教育體制服務多年，有關退休金的適用上缺乏一體適用的原則，比如勞退新制就將外籍人士排除在外，而在退休時，外籍教授就僅能選擇一次給付的方式。這對於終身奉獻於台灣的外籍人士而言，實在說不上是一個友善的環境。

「因為我讀法律的所以我當然會提到美國的憲法不准有差別待遇，不能因為外籍人士有任何的，就是你可以不給，但是這是所有人就都沒有得福利。比如說台灣這個新制，就去排擠那個有居留權的人在外面，這是是不合憲的，看到這個會覺得台灣可以，恩。而且我覺得可能是跟美國公約也是有違背的，因為美國公約好像是有什麼工作條件的，比較不一樣。那另外一個部分是大學教授退休的部分，就是外籍教授退休的時候，只能領一次給付，不能像台灣教授就是可以每年或是每個月都是會有退休金。」(編號 4)

未適用投保的家事服務外籍人士之勞動保障可能無法維繫，進而可能違反國際公約。因此，鼓勵透過商業保險來強化其面臨問題時，所具有的勞動保障。

「我國社會保險的財務問題，並非導源於外籍人士的納保，而是低保費高給付。以目前的情況來說，外籍人士適用社會保險的部分，只有家事外勞可能違反國際公約。然而在家事勞工服務法未通過前，政府僅能推動新訂勞動契約，納入工時規範，並鼓勵雇主為受僱者投保，或以購買商業保險之方式，保障家事外勞之權益。一旦發生意外，也能減輕雇主負擔。」(編號 15)

「如果是從國外進來的話，如果在六個月內有什麼問題，自己本身要保商業保險，但是應該要協助他們，去取得一些健保之外的保險資源，不是讓他們

自己去保」(編號 23)

## (二) 外籍人士在台在福利制度的提供之修改空間與建議

希望政府能提供課輔或幼教的師資與空間來協助外籍新住民。因為在經濟上的困境，也無法與無力去尋找其他的照護機構。在必須工作來維繫家庭經濟所需之困難下，希冀政府部門的以提供這些相關的服務。

「我希望政府再為我們付出一點，就是再做一個教室晚上有工作的姊妹們，就是晚上小孩下課了以後可以帶他到那邊，就是有老師教他寫功課，然後開稍微晚一點，可能到九點或九點半這樣，…因為他們時間是點就下班了，所以他只待到四點，是低年級的小朋友才能上的，那高年級的根本就上到四點了，然後他另外有一個班就是到五點，只有一個小時我覺得還不夠。…經濟上有點問題，所以很多姐妹會遇到這個問題，那他就是必須去工作，就是要幫助先生補貼家用必須要工作，那小孩還小的時候，照顧方面的問題。(編號 6)

諸多外籍新住民期待政府可以提供願意持續唸書的外籍配偶，在學雜費上的補助。因為對其而言，在尚未拿到身分證時，在經濟上是相當有問題的。若是又碰到家裡有長者需要照護，又無喘息服務，則可能連想要進修的機會都沒有。

…希望政府給我們的補校就是國小、國中、高中以外再來就是大學，那麼我就是希望給大學的，如果有新住民姊妹能念大學能有學雜費的補助。…(加分)也很需要因為我們比較弱勢，對我們來說學中文、台灣字，對我們來說對台灣本身的台灣人困難的很多，所以高中要考上大學這個部分需要給我們加分一下。」---「希望政府就是把比較不需要再花的經費減少，拿來補助我

們比較弱勢的新居民和家庭。」(編號 6)

「就是我來這邊的時候，我是很想要繼續念書，我有去問過嘉義大學，也不用太特別的，像我想念研究所、大學的，學費有沒有一些補助這樣子的部分。…我目前最需要的就是補助一些我的學費然後繼續念書。」(編號 10)

「但是上課(識字的課程那個)，因為有照顧老人家，所以好像不太那個，會有衝突。…(喘息服務，讓您稍微休息一下，讓您可以去做別的事情，那這段時間是由政府來提供一個人來進入您工作的地方，來頂替您服務。)可以啊，這樣可以。」(編號 12)

### (三) 先進國家之參考經驗

在全球化過程中，各國人才的流通速率逐漸加劇。各國針對自其他國家來的外籍人士多以平等待遇原則之考量，來作為處理的一致性原則。在美國及日本，對於進到國內的外籍人士其所採取的方式便是一視同仁，並無特殊差異對待。

「…在美國也是一樣永久居留跟你是有公民的處遇是不同的，但就工作相關的權益，在美國永久居留權的人是跟公民一模一樣的，但是他的子女舉例來說教育權就會有差別，在英國的話如果是大英國協的那學費是一種，如果這些以外的外國學生更高，如果是當地人免費，美國也是一樣，這個概念如果將來作為你們的建議的話是可以設計的，也不會被批評違反普世價值，因為很多國家都在實行。所以還是要先分類到底他的身分是什麼，要不要根據他的身分來給？那些是身分？那些是基本人權？…」(編號 7)

「日本國民年金是對於任何一個狀況他都可以參加…就是關於加入那個系統的人可以參加，所以我只有國民年金。除了那個之外，還有其他四個是要的！第一個就是介護保險，40歲以上就要強制，所以我已經有進去；然後還有一個老人的健康保險…。有三個，第一個就是國民年金，第二個是介護的，然後過來是老人健康保險，那老人跟長期照顧的介護的40歲以上就要交保費

了。」(編號 8)

有關社會安全協議的恰簽，其實是透過國對國之間的協議簽訂，作為彼此之間跨國勞動協議的建制。讓更多的外籍人士得以看到協議內容對其具體所存在的勞動保障。

「如果談簽署社會安全協議，以目前的狀況分析，應該是國人赴大陸工作者，才有重複加保的問題。就攬才的角度看，吸引外籍人士來台，塑造更好的工作環境，應該更為重要。由於國際情勢已經改變，東南亞國家的經濟好轉，逐漸減少勞動力輸出，東亞方面不論韓國、大陸均積極招攬優秀人才。台灣所能提供的薪資或許不如鄰近國家，但生活環境比香港、大陸好。應從政策上讓人覺得在台灣工作，未來有前景，才能留住人才，同時吸引外資與優秀外籍人士來台。」(編號 15)

其他保險及福利上的意見，包括：(1) 若能針對外籍專業人士提供更為完整的生育子女之補助措施，對於其在養育階段有更多實質的協助方案與措施。畢竟在工作過程，子女的相關費用對於各個家庭而言，都是蠻為吃重的負擔。

「韓國有那個補助吧，生孩子的話。…第二胎開始如果是收入，當然收入低的話就全額補助嘛，收入就算有大概第二胎的話應該是國小都是不用錢，每個月還有補助一些錢。」(編號 18)

「我有還是保韓國那邊的退休金，因為他們的是比如說我 65 歲退休的話，就是不工作退休的話，當然有就是有基本錢然後再來利息然後那時候的物價的比例來可以補助每個月都可以領。…是國民年金。…(離開了韓國只要你還有國籍你就可以繼續投保?)對；可以選擇(繳韓國稅)。」(編號 18)

(2) 外籍人士來台的福利制度規劃，根據其個別未來性的發展，可依其在台時間之長短，具體規劃不同配套福利，給予不同程度的福

利，透過彈性規劃來其該享有的勞動福利。

「任何利益團體在為外籍人士爭取權益時，都應該注意到「需求」與「公平」，在這裡我不從財務面去考慮，但如果繳費卻享受不到福利，是否一定要「一體適用」值得我人深思。長久以來，人權團體非常關注家事外勞的權益保障問題，對於主管機關而言，讓家事外勞納保也很簡單，只要修法將「得」參加勞保，改為「應」參加勞保即可。但仔細審視就能瞭解為什麼「家事勞工保護法」(草案)連行政院的大門都出不了，因為在家工作，時間能像工廠一樣，規定從上午 8 點到下午 5 點，之後下班就可以不管仍須照顧的老人嗎？家事外勞的保護，需要喘息服務這類的配套，否則外勞休假，誰能接手照顧老人的工作，況且照顧工作也非人人都可以被信賴、接替。再者，如果要從居留時間的長短，諸如從停留、居留、永久居留到歸化去規範外籍人士的權益保障，需要考慮「未來性」的問題，所謂「未來性」是指能在台灣居留多久，因為無法預知外籍人士會在台「停留」多久，如果是在台灣住了很久之後，依其貢獻度給予優惠，坦白說以不同套餐，資費不同來提供權益保障的內容。」(編號 1)

對於外籍人士而言，到一個國家工作，其所攜之配偶或眷屬的安置都是最為重要的。畢竟唯有當配偶也能夠取得相對的工作與生活，才能使其在台工作能更加穩定。對於家屬在生活或就業上的安排，對於來台工作的專業人才，是一件相當重要的考量，政府部門應該建制更為彈性及積極的輔助措施。

「有朋友去韓國，結婚了，他太太不用考試就可以去韓國上班。台灣就不行，要另外請仲介請過來。」(編號 3-2)

「我覺得公司是一定要給予協助，像是辦理一些手續等。一定要幫我們辦理好我們才可以過來。」(編號 9)

「我的想法是可以有個 office，可以幫外國人。就是政府可以設立一個東西，

有需要的時候就可以去問他。」(編號 9)

(3)外籍人士的職業訓練其實是在其就業保險的體制之下所需進行的討論。但因目前未有外籍人士提出此積極性主張，所以在後續的安排上並未被多所談及。但此部分對於白領外籍人士，或為了增能期待未來能就業的新住民而言是相當重要。而且對於在台外籍人士的勞動權益，部分外籍人士甚至認為應該組織工會來保障其勞動權益。

「培訓的消息其實很少人知道。…是透過一位在那邊唸書然後就認識我，然後跟我講這個消息。其實其他的新住民姊妹他們完全都不知道。…是(宣導不夠)，因為有可能他們都是用中文或是在他們的網站。…或是可以傳給一些相關的部門，像是移民署或新住民中心那裏，然後他們宣傳給更多人知道。」(編號 10)

「我們應該組織一個。工會在這邊好像不太熱門，不太強大。或許我們應該在台灣組織一個外國人老師的工會…。他們需要有更多的保護。」(編號 17)

## 第五節 受訪者問題、需求與意見之綜合分析

本研究針對上述受訪之不同外籍人士職類所回應之資訊，在各種不同藍領及白領外籍人士之社會保險與社會福利區塊所進行的彙整，並立基於受訪者的回應在受訪者訪談部分，歸納出未來可調整之政策建議與方向於下表 4-5-1。

表 4-5-1 外籍人士之受訪意見

外籍人士 職類	社會保險	福利制度	我國可調整的政 策方向建議
傳產及家 戶看護工 及新住民 外籍人士	<p>(一) <b>健康保險</b>：從受訪者的回應歸納來說明，全數都有健保且肯定健保。例如一位受訪者曾在台拔牙齒，健保收費遠低於在泰國的花費。</p> <p>(二) <b>勞工保險</b>：知道勞保給付保障者肯定勞保，一位受訪者曾生病住院七日，有獲得傷病給付九百多元。有部分新住民亦有投保。未知者包含家戶外籍看護工，經常缺乏勞工保險之勞動保障。</p> <p>(三) <b>投保意願</b>：未申請過勞保給付者對勞保無感，只知道每月要交數百元的勞保費。但受訪者不願以工資提高來取代勞保，因為有發生意外的機率。</p> <p>(四) <b>海外納保</b>：部分外</p>	<p>(一) <b>福利規劃</b>：事業單位的規模常會影響其對外籍人士所提供的福利制度。例如規模較大的公司善待外勞，外勞旅遊（比照國人購買旅平險）、團保、雇主意外責任險、禮券等福利與本勞同，甚至宿舍電費都全由雇主支出。在不同的外籍人士，尤其是來白領的身上，有其顯著的差異。</p> <p>(二) <b>醫療服務與諮詢</b>：受訪者很滿意當地教會提供的社會服務，包括聚會、到外縣市訪視出遊、以及醫療諮詢聯繫等。</p> <p>(三) <b>依親規定</b>：外籍人士的依親需求上存在著許多變異。已當母親的外籍人士希望子女可依附帶來台灣。未婚的外籍人士則是希望結婚後的配偶可帶來台灣。</p> <p>(四) <b>加班費</b>：在職場中加班應給予固定的加班費用，若有不當勞動之對待，應具體投訴相關申</p>	<p>(一) <b>推動資深的藍領外籍人士留台</b>：可推動以資深外勞出任班長的機制，作為勞雇之間溝通和醫療支援溝通的橋梁。</p> <p>(二) <b>強化訪視與宣導</b>：加強對中小型公司的宣導與訪視，避免在台外籍人士缺乏勞健保之基礎保障。</p>

第四章 我國外籍人士適用社會保險與福利制度之問題

外籍人士 職類	社會保險	福利制度	我國可調整的政 策方向建議
	<p>籍人士在本國度內有海外納保的情況，例如泰國有幫出國工作的泰勞辦理海外保險，保費納入仲介一次性收費。</p>	<p>訴承辦單位。受訪者曾聽說別的公司加班沒有加班費，週六也都要上班但不算加班費。受訪者不知道 1955。台灣的吸引力包括距離較母國近、語言容易學、安全、氣候適宜等。然也曾有一位泰勞來台一週便回去，因為想家，仲介費只退一半。</p>	
科技白領 外籍人士	<p>(一) 勞保需求：多數外籍人士有勞保需求。雖是白領科技人員，但對勞保仍沒有感覺或不清楚。但希望可領到老年給付；受訪者還在韓國投保國民年金，以便 65 歲不工作時可領到年金的基本額。</p> <p>(二) 健保保費：白領外籍人士的受訪者多認為，健保的自付額真得很便宜。但健保保費以受訪者薪資收取其眷屬的健保費（較高），感覺不公平；希望改為以家戶所得收取眷屬保費的機制。</p>	<p>(一) 保費的補助：部分雇主對於外籍專業人士提供較為完整及良善之保費補助。例如有些雇主另外提供有團保，雇主負擔 100% 的保費。受訪者自行幫配偶購買商業保險。</p> <p>(二) 子女教育補助：政府或雇主所提供的子女教育補助對於外籍人士來說是一重要福利。因為在外工作，子女養育壓力大，例如韓國對於去韓工作之外籍人士，不僅在國小教育免費，還有提供其他補助；而目前台灣有些雙語的幼稚園學費太貴，希望能提供這部分健全之補助。</p> <p>(三) 勞退金的確立：韓國有離職金（雇主支付），依服務年資給付，自願離職者也可以領；希望</p>	<p>目前我國在吸引外籍人士的誘因上，主要是鎖定在科技白領外籍人士作為我們首要的目標。在綜合受訪資料歸納出我國在吸引科技白領專業人士所存在的優劣勢分析如下：(一) 優勢：我國吸引韓籍人士的優勢包括：文化相近、找工作蠻開放（有能力就可就業）、企業內平等溝通、人民熱</p>

外籍人士 職類	社會保險	福利制度	我國可調整的政 策方向建議
		台灣也有此（較接近勞工退休金條例的勞工退休金性質）。受訪者是外籍配偶，可參加勞工退休金條例的勞工退休金，但雇主尚不清楚這項新的規定。	情友善、所得稅較低。 （二）劣勢：我國吸引韓籍人士的劣勢包括：天氣較熱、企業內部署亦見太多時決策較難判斷。受訪者系台灣的大學畢業，來台時從注音符號學起，故無語言問題。
外籍漁工	<b>健康保險之重要性：</b> 全數的藍領外籍人士皆相當肯定健保，特別是一位右手食指受傷就醫的外籍漁工。然在藍領外籍漁工部分，不管來台多久（二個月到二年多），都不知道勞保。	<b>提高工資待遇：</b> 訪談的外籍漁工目前的雇主善待外勞，食物準備會詢問外籍漁工；一位外籍漁工之前在別縣市漁船雇主工作時，證件曾被扣留，經撥打 1955 後，雇主就即返還證件；因為外籍漁工的工作相當辛苦，他們僅期望工資可以提高。	<b>勞動檢查：</b> 宜再加強對漁船雇主的宣導與訪視；並需加強對仲介公司的宣導與訪視稽查。避免職災或其他意外之災害。
大學外師	<b>（一）社會保險財務：</b> 外籍人士對於台灣社會保險的財務狀態多有疑慮。他們多認為若財務狀況良好，多給當然好，但若財	<b>（一）明確的契約訂定：</b> 大學聘約的內容過於簡單，不像是勞動契約，保障較模糊，新進人員較難明瞭，宜像日本那樣，詳細列出工時、薪資、起聘時間等；大	<b>（一）社會保險定位之確立：</b> 建議修正確定給付制的社會保險為確定提撥制，以

第四章 我國外籍人士適用社會保險與福利制度之問題

外籍人士 職類	社會保險	福利制度	我國可調整的政 策方向建議
	<p>務狀況不佳，多給恐怕很難；而且上述給付可能會造成台灣政府財政結構上的困難。</p> <p>(二) <b>少子女的趨勢</b>：年輕人的確定給付制的社會保險費負擔多，有跨世代不公平之情形，若改為確定提撥制較為公平。</p> <p>(三) <b>一次金給付</b>：對公(教)保的一次金或年金給付尚無感覺，因為時間太遠。仍投保日本的國民年金、介護保險、老人健康保險等，主因法律規定要加保，不是絕對會回到日本退休。</p> <p>(四) <b>重複保障</b>：商業保險公司竟然看得個人的就醫紀錄。外籍人士感覺個人資料保護似乎不週全。另有日本友人的台灣配偶住在日本，在兩國投保健保，回台灣看牙齒生小孩，兩國都可請領給付。</p>	<p>學聘約只有中文版，不利外籍教師的閱讀。</p> <p>(二) <b>契約期間</b>：外僑居留證的期限與大學聘約同，自己的外僑居留證僅兩年效期，未來若符合資格，會申請永久居留，免除展延外僑居留證的麻煩。有一位同事，自日本退休後來台擔任講座教授，聘約是一學期一學期給與，外僑居留證效期就只有一學期。因此造成外師必須於寒暑假返回日本，對其而言，期待制度的變革得以修改，讓其在寒暑假得以留在台灣作研究，但對其而言便有些不方便。</p>	<p>促進跨世代公平及改善其財務狀況。</p> <p>(二) <b>勞動契約之修訂</b>：應修正大學聘約的內容；增訂大學聘約的英文和日文版，以利外籍教師閱讀。</p>
中小學 外籍師資	(一) <b>健保的重要性</b> ：外籍人士都有健保卡，也都	(一) <b>子女教育補助之需求</b> ：在台外籍人士例如外師並無子女	(一) <b>勞保之投保</b> ：建議督導中

外籍人士 職類	社會保險	福利制度	我國可調整的政 策方向建議
	<p>相當肯定健保的功能。</p> <p>(二) <b>勞工退休金</b>：非常期望有退休金制度可參加，因為受訪外師準備退休後留在台灣。這部分的退休金對準備在台灣退休的白領外籍人士是相當重要的福利制度。</p>	<p>教育補助費。在此部分，是否有彈性給予的空間，是值得思索的問題。</p> <p>(二) <b>非營利宗教團體之協助</b>：在台白領外籍人士，當地教會已提供許多社會福利，整體而言，已經相當足夠。</p>	<p>小學聘僱的外師要依法投保勞保，勿違法不幫外師投保勞保。</p> <p>(二) <b>擴大勞退金之許可空間</b>：建議修正勞工退休金條例，允許外國人參加。來自美國的外師表示，我國吸引外師的優勢包括：低生活成本、有好朋友在台灣、美食、大眾運輸便利、路變大、環保改善、人民友善。此可納入宣傳。我國需改善之處包括：天氣熱、交通紊亂。建議允許公立學校可僱用兼課的外籍教師；因此，公立學校較難找到外籍教師。</p>

外籍人士 職類	社會保險	福利制度	我國可調整的政 策方向建議
補習班 外籍人士 師資	<p>(一) 健保的效用：外籍人士多有健保；也多指出健保很有效率；對外籍人士來說是相當良好的。但多數外籍人士因身體健康，較少使用健保。</p> <p>(二) 勞保：多數的外籍人士都有勞保，僅有不在勞基法規範的家事服務外籍人士及新住民較可能缺乏勞保。基本上，每個月扣除保費對多數外籍人士來說，在藍領外籍人士多有微詞，但在白領外籍人士較無此問題。</p> <p>(三) 勞退金：尚未參加勞退，希望可以參加（外籍配偶是可以參加的），會找機會向雇主反映。</p> <p>(四) 國民年金：但外籍人士在台因多數一直都有工作，故未曾參加國民年金。</p> <p>(五) 雙重保障：英國允許海外英國公民繼續參加英國年金制。目前此情況之外籍人士多是採取靠自</p>	<p>(一) 工資：台灣補習班的外師，其工資僅及英國高中老師的5成。但因在台的生活成本較低，故相對優於倫敦的生活。目前在外語補教界，台灣工資僅對南非等國的外師有的吸引力，對英美國家的外師根本不具吸引力；要併同低生活成本，對英美國家的外師才有吸引力。</p> <p>來台當補習班老師，事前不知道收入是多少。有人因授課時數少於契約和預期，而兼差（如擔任家教），屬違法。但因薪資低落，如不兼差，可能便會離台去其他薪酬較高的國家。</p> <p>(二) 歧視：外籍人士要拿ARC時需健檢，有時容易會逾期。且因雇主可能不幫忙此項目，此外，健檢時需檢查性病，多少有被歧視的感覺。</p> <p>(三) 子女教育補助：在少子化的趨勢下，政府應增加子女養育補助費，包括子女教育補助費。法國增加子女養育補助費後，產生促進生育的效果。</p> <p>(四) 成立工會爭取保障：部分外籍人士曾提及，想成立工會，</p>	<p>(一) 強化吸引外籍人士之優勢：英國的外師表示，我國吸引外師的優勢包括：台灣民主自由、低生活成本、美食不貴。</p> <p>(二) 改善相關缺失：我國吸引外師的缺點包括了來台初期有溝通的問題，即使受訪者有學過中文，但海外所學的中國中文與台灣中文不同。</p>

我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析

外籍人士 職類	社會保險	福利制度	我國可調整的政 策方向建議
	已儲蓄方式來準備養老所 需。	透過工會來爭取應有權益。	

資料來源：本研究整理。

## 第五章 結論與建議

### 第一節 研究發現

本研究透過文獻分析法(document analysis)檢視諸多先進國家外籍人士之社會保險及福利制度之規劃，以及產官學、勞工、非營利等團體之焦點團體座談(focus group interview / focus group discussion)、深度訪談(in-depth interview)等三類研究方法，所匯聚之研究發現分項說明。根據目前所進行的文獻探索、六場焦點座談資料及職司外籍人士的相關單位與學者專家，以及各類的外籍人士之訪談資料。本研究針對要建構足以吸引外籍人士，以及透過各種勞動契約來台工作的外籍人士的社會保險需求，以及目前台灣針對外籍人士在福利制度的規劃或設計所需求及目前不足之處進行初步之歸納與整理，區隔為四個不同的討論區塊來呈現初步之研究發現。

本研究透過多元研究方法的操作，從社會保險及福利制度在需求面及不足性來分析彙整意見如下：

- 一、社會保險之需求面：健保醫療資源的申請及陪同之協助；勞工保險之支持；社會權與福利權的建制應具普同性；社會安全協議對社會保險規範之重要性；藍白領間福利需求之差異；藍領外勞之保險需求；其他社會保險需求。
- 二、社會保險之不足分析：延長居留、停留建議及身分別；勞退金缺乏實際助益；健保設計使高階外籍人士無法達到加入標準；尚未歸化之外籍配偶無法參加國民年金；外籍工作者間之權益差距；身分類別導致權益保障程度之差異；勞雇身分限制；外籍人士是否得適用勞退新制之辯與解套建議。
- 三、福利制度之需求面：保險與福利雖非關鍵，但仍會影響高階外籍人士之留台意願；藍領外籍勞工對社會保險與福利之需求程度較

白領高；工作過程之彈性及家事服務勞工保險之法制化。

四、目前福利制度之不足分析：打造友善外籍人士之環境；產業缺工壓力促使引進外籍人力；入境申請、審查過程冗長、繁雜；家庭來台的社會支持與協助；福利資源單一窗口的建立；社會保險與福利資源之資訊宣導；提供多元管道的學習與就業；其他福利資源的需求。

## 第二節 研究建議

針對研究過程中焦點座談及受訪對象的反應，本研究認為外籍人士的社會保險及福利制度之討論，在制度需求的差異化討論上應有不同的規劃。透過不同外籍人士類別，其所需要的社會保險及福利制度之討論。除了薪資誘因之強化之外，本研究立足於研究發現期待得以協助國際勞動人權上的維繫，以及提升我國在吸引外籍人力來台工作之政策規劃，以及穩定外籍人士後續在台工作的參與。計畫提出下列幾項重要之政策建議，並進一步規劃落實對策之方，在社會保險及福利制度上分短、中、長期逐步建置完成。此部分建議及討論如下：

一、以「勞退新制」作為攬才條件，用「失業保險」及「公保年金」留才

整理我國各類社會保險與福利制度，可知相關法令已對外籍人士提供「國民」待遇，不僅有全民健康保險、勞工保險與公教人員保險，可給予醫療與老年基礎經濟安全之保障，適用勞基法者還享有勞退舊制。

然在研究過程中，屢有受訪外籍人士，特別是具白領專業身分者，表示喜愛我國生活環境，希望久居本地。但對欲長久留台貢獻之外籍人士而言，首要面臨的問題，即退休養老，其次是換工作轉銜期間之生活保障需求。

一名外籍受僱者若選擇在台退休，必須工作累積年資達 15 年以上，方得領取勞保年金；如果是編制內的專任外籍教師，依公教保之規定，只能領取老年給付一次金。雖然適用勞基法之有一定雇主的外籍員工，仍有勞退舊制的保障，但請領要件必須在同一事業單位工作達 15 年以上且年滿 55 歲，或工作 10 年以上年滿 60 歲，抑或是工作 25 年以上。可知欲成就舊制退休條件殊為不易，除非是與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留而在台灣地區工作之外國人，方得適用「勞退新制」，享有雇主提撥薪資 6% 至「個人帳戶」的福利。

在全球搶人才的競爭環境中，儘管我國有生活成本低、交通便捷及全民健保等優勢，但相較於鄰近的韓國、香港與新加坡，由於薪資偏低，鮮能招攬外籍專家來台工作。跨國公司雖可用輪調的方式派駐海外人才，不過亟需創新、先進專業技能之產業或事業單位，就必須具備其他有利的條件，方可提高外籍專家來台意願。因此建議將「勞退新制」當成攬才條件，透過「遞延薪資」招募事業單位所欲聘僱者。意即企業以信託的方式，為外籍人士設立「個人帳戶」，依勞資雙方議訂之條件提撥薪資，用來吸引人才。

以「勞退新制」作為攬才條件，最大的優點是用「遞延工資」解決企業薪資偏低之問題，並提供雇主視員工績效，決定是否繼續留用之條件。同時修法障礙小，無須變動國籍法，或另立專法，於勞退金條例中之自願提撥條件，納入「由勞資雙方議訂提撥條件之外籍員工」，可於短期內完成，建議由勞動部負責推動。若以「勞退新制」作為攬才條件，宜配合新創產業補助措施，以鼓勵企業善用此舉招募所需員工。

再者為吸引外籍人才留台持續貢獻所長，取得永久居留證之受僱者，建議納入就業保險法與公保年金之適用對象，以利其安排職業生涯之各種狀況，不論是工作轉銜，抑或是退休養老。

然此留才建議，仍須有配套措施，包括：(1) 修訂勞工保險條例，規定外國人只能領取老年給付一次金，以和公教保之規範一致，同時用但書的方式，排除取得永久居留證者，如此可減輕社會保險財務壓

力。(2) 經「評點制」選取，我國產業發展亟欲留任者，或是對我國貢獻卓著之外籍人士。以正面表列方式限定其為「失業保險」(不包括提早就業津貼、職訓生活經貼及就業促進服務措施)與「公保年金」適用對象，以避免產生過大之保險財務負擔。由於我國有高階白領的攬才需求，加以此舉須配合勞保與公保請領條件之修訂，所以政策推動上有時間壓力，故將其列為中程建議，分由勞動部與銓敘部執行。

以社會保險與福利制度進行攬才與留才之可行性評定，請見表 5-2-1 之說明。

此舉對社會保險之財務衝擊，根據移民署統計，截至民國 104 年 2 月底持有外僑居留證者共計 63 萬 6,048 人，但有「永久居留證」之外籍人士僅 1 萬 1,393 人，當中有工作者計 8,359 人，適用勞保的有 6,012 人，教師 2,347 人但無從判斷是否均為大專教師<sup>33</sup>。

由於「公保年金」尚未通過，加以「評點制」試行未及一年，無法推估可經此途徑取得「移民」身份之人數。設若這 8 千餘人均為勞保被保險人，約占就業保險全體被保險人之 1.3‰，以費率 1% 估算，每年要支出的保費約計 4 仟 4 佰萬元。各由勞資政三方分攤，以 2:7:1 之比例，每年勞方須付出 8 佰 8 拾萬元，資方為 3 仟餘萬，政府補助 4 佰 4 拾萬元。可知不論是保費支出，抑或是日後請領給付金額，對基金之衝擊均相當有限。

---

<sup>33</sup> 詳參移民署網站業務統計調，台灣地區現持有永久居留證外僑統計。  
<http://www.immigration.gov.tw/lp.asp?ctNode=29699&CtUnit=16434&BaseDSD=7&mp=1>

表 5-2-1 以社會保險與福利制度進行攬才與留才之可行性評定

項目	可行性分析	可行性評估
以「勞退新制」作為攬才條件	修法障礙小，於勞退金條例中之自願提撥條件納入「由勞資雙方議訂提撥條件之外籍員工」，可於短期內達成。	☆☆☆☆
提供「失業保險」協助人才留台貢獻	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 以取得「永久居留證」之外籍人士，作為適用「就業保險法」之條件，免除一體適用所產生之保險財務負擔。</li> <li>2. 配合「評點制」選取產業發展亟需留任之外籍人才，以減輕保險財務壓力。</li> </ol>	☆☆☆☆
提供「公保年金」協助在台退休外籍教師養老	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 以取得「永久居留證」作為外籍教師適用「公教人員保險年金制」之條件，免除一體適用產生之保險財務負擔。</li> <li>2. 為免保險財務壓力大，配合「點評制」，僅給予對我國社會貢獻人士卓著者。</li> </ol>	☆☆☆

資料來源：本研究自行整理。

註：可行性評估，☆符號越多，表示可行性越高，5 顆星為最高等級。

## 二、為吸引經濟移民，宜採行政命令解釋方式放寬來台前已懷孕之外籍眷屬加保

由於跨國企業延攬高階人才時，通常僅規劃 2-3 年的駐台時間，

因慮及外國人之習慣，會以整套的薪資、福利做為洽談招募條件，因此內含商業醫療保險，但健保在台灣是強制納保，故有醫療保障重複配置問題。再者，眷屬必須來台六個月以後方得以享有健保，易產生就醫不便情況。

由於使用健保之資源容易隨著年齡增長而逐漸增加，然企業招募來台之外籍人士，在年齡層上多屬較為年輕者，儘管如此健保仍是其備而不用之醫療保障。根據表 3-1-3 所示，目前所收健保費約為醫療費用的四倍，因此建議分析來台之外籍人士使用健保情形，以及其占我國總人口之比例，藉以評估若開放有孕在身的外籍眷屬來台就適用健保，對健保財務之影響，如果衝擊有限即可將來台前即已懷孕之外籍眷屬加保，藉以吸引經濟移民及工作者。

### 三、 建立外籍人士統計調查資料庫

本研究執行過程中，經常遇及缺乏外籍人士統計資料之問題，一部分是因各部會使用之管理工具不同，致資料無法取得，諸如勞動部以「護照」為外籍人士之調查統計憑證，由於部分外勞出境後會改名再入境，故無法計算其在台時間，難以判別國內市場是何種產業或職業對其依賴甚深，抑或評估外籍人士納入社會保險「年金制」對基金財務之影響。

建議各部會統一仿照移民署之方式，依據「居留證」進行外籍人士之查訪與統計分析工具，每位外籍人士不論來台幾次，居留證號碼永遠不變，且因其比國人之身分證少一碼，容易區分也方便統計。為免尚未領取「居留證」之外籍人士，無法納入統計調查對象，應於領取「居留證」後根據入境之護照變更登記，以利日後調查使用。

再者，目前國家發展委員（2013）所執行之「外籍人士國際生活環境滿意度調查」並無外國人在台適用社會保險與福利制度之項目，難以瞭解其對我國社會保險的滿意度與適用上之問題。建請國家發展委員會日後在進行該調查時，宜增列適用社會保險與福利項目，此舉除了能讓外國人瞭解台灣的社會保險制度外，並可強化營造國際生活

環境之內涵。

透過建立完成的外籍人士統計調查資料庫，不論是研擬攬才、留才、育才計畫，或是探討外籍人士對我國社會、經濟發展之影響，均有相當大之助益。

#### 四、以專案方式設立外籍人士申辦各類業務單一窗口

我國外籍人士在台各類事務，由於主管機關過於分散，不論是應聘就業、在台就學或移民歸化各有主管官署。雖說移民上位政策與攬才、留才、育才措施由國家發展委員會統籌處理，外商團體所提政策或修法建議是由國家發展委員會法制中心負責追蹤管考之工作。

但外籍人士入台後要申辦之各類事務種類繁多，加上有語言障礙，常使得外籍人士因摸不著頭緒而萌生返國情緒。本研究建議透過專案處理，將所有綜辦事務集中在單一窗口來處理，藉以減輕白領外籍專業人士申辦各類業務之負擔。

再者與外籍人士權益有關之主管機關間，因缺乏橫向聯繫與協調機制，在執行層次，建議統一由內政部移民署為窗口，除辦理外籍人士入境、申辦證件等各類事務外，並負責蒐集國內各機構研提之相關政策建議，彙整後轉呈國家發展委員會統籌處理，並進行追蹤管考，以免因機關間缺乏橫向溝通，導致各行其是與政策在推展過程所可能存在之困境。

#### 五、放寬眷屬工作限制及其他相關輔助

應聘來台工作者常因配偶就業、子女就學、申請幫傭門檻過高，造成生活不便，只得選擇單身赴任，故難以久留，建議適度放寬外籍人士眷屬就業限制，以便吸引人才留下來。例如加拿大到美國工作者係持 E Visa 入境，原本依規定眷屬是不能在美國就業，不過現在已修訂允許其眷屬在美國工作。此外，其他國家對於吸引專業外籍人士的部分，對於家屬或家眷的安置及工作尋找的協助是深度影響其能否穩定工作的重要因素。

## 六、縮減國際攬才福利差距

目前全球各國對於白領或藍領外籍人力都具有高度需求，因此皆相對祭出良好的勞動環境與條件來吸引外籍人士之勞動參與，特別是在白領專業人力的範疇。韓國相當積極攬才，或有諸多可供借鏡之處，如果可以找到他們對外籍人士之相關規定，與我國相較，也許能在社會保險與福利制度上進行調整，都可以協助國家在攬才的實施上具有較好的效能。

## 七、社會安全協議之洽簽

就本研究而言，可從來台實習、工作之外籍人數變化，評估其對勞健保財務是否造成壓力，若來台工作者之年齡普遍較年輕，則因其會使用到之保險項目有限，或可考慮只保普通事故與職災，由於不涉退休可依比例原則給予費率優惠。但此部分之思考，仍必須針對洽簽之後，人力的移動對於本土勞動市場所產生的勞動替代與排擠現象。洽簽協議之思考亦需進一步分析來台灣工作最多外籍人士的國度，可先與其母國洽簽社會安全協議，簽署社會安全協議可避免兩地重複投保，既可節省個人保費，也能減輕國與國間之社會保險與福利支出。然目前在台居留的外籍人士以藍領居多，慮及社會保險財務負擔，若要簽署社會安全協議應先評估。考量國情與經濟依賴度，日本或許是現今最適宜討論洽簽社會安全協議的對象。再者，統計哪一種行職業的外籍人士居留台灣的工作時間最久，此部分之思考為透過開放自提勞退金之方式，藉以增加長住台灣之外籍人士在退休之後得以在所得層面上得到應有之保障。

## 八、縮減外籍人士權益差距之作法

國內外籍受僱者藍領與白領間之權益保障不同，藍領間製造業外籍勞工與家事外籍勞工之權益保障亦不相等。以藍領而言，家事外籍勞工因不適用勞基法，勞保多屬自願加保，但雇主大都未協助納保，頂多以購買意外險作為職災發生時之保障。從整體的社會保障建制來

進行思考，這部分的勞動保障是應透過法律制度規劃（如勞動基準法的納入）或積極努力促使合宜的家事勞動法規劃得以協助這些弱勢的外籍人士。

## 九、邀請外籍人士加入「多元文化推動大使」行列

從「外籍人士國際生活滿意度調查」可知，外籍人士雖有感於台灣濃厚的人情味，但多數外籍白領認為國人對外國文化的瞭解有限，且使用外語情形不夠普及。為使國人在「全球化」中有更寬廣的視野，建議在移民署推廣多元文化的行列中納入外籍人士，不單是在「潑水節」中表達國人對外籍勞工與新住民之關懷，更應邀請外籍人士至校園或社區中演講，抑或是進行語言教學。

除了讓國人更加瞭解現今的國際環境變化，也可以當成一種國家「戰略」，諸如藉著學習東南亞語文，作為打入東協市場之工具，甚至是學習西班牙與或波斯語，累積成為開發「一帶一路」夥伴之實力。

善用外籍人力資源，作為我國提供良好社會保障之交換，以達到權利與義務均衡目標，如此將可說服國人接納外籍人士成為社會的一份子，減少誤解與歧視。

根據上述九項重要的政策建議之思考方向。本研究最後彙整所有方法操作後所得到的具體的意見，針對外籍人士在社會保險及福利制度之分析，形成從短、中、長期規劃階段之思考，提出在社會保險及福利制度之相關政策建議：

### 一、在短期規劃上形成以下幾點重要的建議

#### （一）社會保險短期規劃建議

#### 1. 減少外籍人士納保權益差異：（主辦單位：勞動部）

雖然在勞動職場中，勞基法及就服法對於多數在台勞動工作者，包括白領及藍領外籍人士多有加勞工保險的法定義務與規範，以及醫療資源的需求。然而在實際勞動市場，有許多雇主對於藍領外籍勞工仍未協助加保工作。此外，在藍領外籍勞工，尤其是在家事服務

勞工區塊，因為目前為止家庭看護工及家庭幫傭仍然未受勞基法及就服法之保障，多數雇主仍未協助加保勞工保險，使許多社福外勞仍暴露在危險的勞工職場之中。雖然白領外籍專業人士在此部分之問題甚少，但為求國際勞動保障公約之履行與實踐，仍須在近期針對勞保加保上減少差異性。

2. 強化藍領外勞在健保及職災之社會保險需求：(主辦單位：勞動部；協辦：衛福部)

從藍領外籍人士在台勞工的訪談資料指出，藍領外勞在台工作過程中容易產生職業災害，當職業災害產生過程中最需要勞保及全民健保在意外傷害上提供醫療上的保障。尤其在職災發生之後可能面臨為其較長的職業重建過程，皆需要社會保險所提供保障來協助其度過其期間之困頓。

3. 強化雇主對外籍人士之納保責任：(主辦單位：勞動部)

部分外籍藍領人士在台執行勞務過程，部分雇主卻未善盡雇主應強化其在勞工保險及健康保險之雇主責任。國內近期更應針對其部分強化勞動檢查，透過外籍勞工的定期與不定期的稽查，讓雇主在此部分無法去規避聘任外籍勞動工作所需承載之責任。

4. 透過勞動檢查機制，強化勞健保的投保比例與勞動保障：(主辦單位：勞動部)

在職場中，在台外籍人士尤其是在藍領家戶外勞參與區塊，常因其為私領域之空間。而成為勞健保對於外籍人士在勞動保障上的缺口，應該在此部分，針對此區塊強化勞動檢查，糾舉不法之勞動任用，藉以保障其在台勞動權益。

## (二) 福利制度短期規劃建議

1. 強化外籍人士之子女教育、照護及職業訓練津貼之補助：(主辦單位：勞動部；協辦：內政部)

外籍人士來台工作期間，尤其是白領外籍專業人士需要攜帶親屬來台，在子女教育及托育照護的區塊是其所關注的問題。有關職業訓

練及津貼之補助亦為在訪談過程中，部分白領及社福外籍人士所提出的需求。在建構此部分的職能轉銜及職能強化，在勞發署應能提供此部分的協助。

2.家庭來台的社會支持與協助，家眷的安排及工作之尋找：(主辦單位：勞動部；協辦：內政部)

在白領專業人士的協助上，不管是在焦點座談的日本、美國及歐洲商會，以及白領專業人士的訪談彙整意見上，皆指出建構穩定的社會支持系統，如能協助其配偶來台及找到適當的工作，會提高其來台長駐的意願。在此部分亦為政府部分短期可以協助之處。

3.積極推動福利資源單一窗口的建立：(主辦單位：衛福部)

部分受訪者，尤其是在白領外籍人士部分經常提出在其入台工作歷程，所有福利資源的申請上跟其他國家比較起來相當繁複，因此建議雖然政府部門有部分業務設計單一窗口整合相關業務，但仍有許多值得再改進的空間。

4.簡化入境申請、審查過程，避免繁複過程之困擾：(主辦單位：勞動部；協辦：內政部)

在入台工作的過程中，必須經過諸多申請階段。許多焦點座談多曾提及期待能簡化其申請及審查之過程。以增加其流動的速率。

一、外籍人士社會保險及福利制度之短期計畫			
社會保險	主管機關 (主辦及協辦)	福利制度	主管機關 (主辦及協辦)
減少外籍人士與本勞加保勞保權益實質上之差異性	主辦：勞動部	強化外籍人士之子女教育、照護及職業訓練津貼之補助	主辦：勞動部 協辦：內政部

強化藍領外勞在健保及職災之社會保險需求	主辦：勞動部 協辦：衛福部	家庭來台的社會支持與協助，家眷的安排及工作之尋找	主辦：勞動部 協辦：內政部
強化雇主對外籍人士之納保責任	主辦：勞動部	積極推動福利資源單一窗口的建立	主辦：衛福部
透過勞動檢查機制，強化勞健保的投保比例與勞動保障	主辦：勞動部	簡化入境申請、審查過程，避免繁複過程之困擾	主辦：勞動部 協辦：內政部

## 二、在中期規劃上形成以下幾點重要的建議

### (一) 社會保險中期規劃建議

1. 積極推動平等待遇原則之逐步實踐，尤其是在相當重要的社會保險：(主辦：勞動部；協辦：衛福部)

勞動職場的平等待遇原則是必須要堅守的原則。外籍勞工平等待遇的共識，成為國際法上重要原則。而探討國際私法上對於外國人地位之發展與內涵，從最初的敵視態度到現今的平等待遇原則，在瞭解現今外籍人士平等待遇原則是採「國民待遇」與「最低國際標準」為其規範內容且輔以「不歧視」原則之相關內涵後，國際勞工組織對於外籍勞工地位之保障發展態度，更是為現今國際上對於外籍勞工待遇之普遍態度。

2. 外籍家事服務從業人員，包括未取身分證之新住民，家庭幫傭及家庭看護工，逐步推動立法保障：(主辦：勞動部)

雖然家事勞動服務法有明確的規範來保障家事服務參與之社福外勞，但仍須注意在不同身分階段都可能有其不同的需求，在此部分

更須強化，以避免這些族群被排除在勞動體制的保護傘之外。

3. 外籍人士協商以信託管理方式約定，各自負擔部分比例儲存退休金：(主辦：勞動部；協辦：內政部)

國內勞保潛藏債務變成社會關注的議題後，在本國勞工似乎已降低對勞保的信賴感。假使被保險人又認為洽簽社會安全協議對勞保財務不利，則可能更為提前請領老年給付一次金，如此不利勞保對勞工可提供的保障。因此，基本上應協助外籍人士是否得以信託管理方式，透過各自負擔部分比例來儲存其退休金，避免造成我國勞保在給付上有破產之危機。

4. 以行政命令解釋方式放寬來台已懷孕之外籍眷屬加保：(主辦：勞動部；協辦：衛福部)

透過行政命令方式協助外籍在台人士已懷孕眷屬之加保，以協助建構其有更為穩定及保障的家庭生活。

## (二) 福利制度中期規劃建議

1. 建構完善的勞退金制度，藉以補足未來外籍人士之在台長期工作退休之實際助益：

(主辦：勞動部)

建構良善的退休金是其在台灣工作的重要思考因素，外籍人士在台工作期間等同於喪失其在原生國的工作資歷，也沒有辦法產生轉移及銜接。因此對其在台工作期間的退休金應透過彈性的處理機制解決，藉以產生實質的退休助益。

2. 外籍人士得與雇主協商自願參加勞退新制：(主辦：勞動部)

外籍人士來台工作期間，除了藍領外勞受到客工系統 12 年的限制之外，其實在時間上仍相當不穩定。因此，在雇主端經常不願意跟在台外籍藍白領人士談及有關退休金之事宜。在座談及受訪過程有所提及此部分的不足，因此在此部分本研究建議應創造彈性讓外籍人士得與雇主協商自願參加勞退新制，以解決此部分的問題，若未能

採取策略與方法，未來外籍人士的退休金求償可能動搖國內的退休金的總體規劃。

3. 提供外籍人士多元管道的學習路徑與開放其職業訓練之機會：(主辦：勞動部)

外籍人士在台工作期間若有進修之意願與時間。事業單位及政府部門亦應積極協助其在工作期間與本國勞工擁有相對的學習及職業訓練之機會。

二、外籍人士社會保險及福利制度之中期計畫			
社會保險	主管機關 (主辦及協辦)	福利制度	主管機關 (主辦及協辦)
積極推動平等待遇原則之逐步實踐，尤其是在相當重要的社會保險	主辦：勞動部 協辦：衛福部	建構完善的勞退休金制度，藉以補足未來外籍人士之在台長期工作退休之實際助益	主辦：勞動部
外籍家事服務從業人員，包括未取身分證之新住民，家庭幫傭及家庭看護工，逐步推動立法保障	主辦：勞動部	外籍人士得與雇主協商自願參加勞退新制	主辦：勞動部
外籍人士協商以信託管理方式約定，各自負擔部分比例儲存退休	主辦：勞動部 協辦：內政部	提供外籍人士多元管道的學習路徑與開放其職業訓練之機會	主辦：勞動部

金			
以行政命令解釋 方式放寬來台前 已懷孕之外籍眷 屬加保	主辦：勞動部 協辦：衛福部		

### 三、在長期規劃上形成以下幾點重要的建議

#### (一) 社會保險長期規劃建議

##### 1. 簽訂社會安全協議：(主辦：勞動部；協辦：國發會)

隨著全球化的發展，跨國移動就業的人數大增，各界日益關切移工的權益，希望促進其順利跨國移動就業；跨國企業也關心，其幫員工重複投保母國與工作當地國社會保險的人事成本之負擔；但若只靠本國的法律，對移工權益的保障（如海外社會保險年資的採認），以及跨國企業重複投保的人事成本之減降，尚不健全；故先進國多與往來移工人數較多的對手國，優先協商社會安全協議（social security agreements）來處理所有移動效應所產生的問題。然因不同國度在社會安全協議的簽訂需求有所差異，必須針對不同國度與我國互動狀態作為基礎，來思考簽定不同的社會安全協議，不可一體適用。

##### 2. 取消國內社會保險對外籍人士之排他性：(主辦：衛福部；協辦：勞動部)

從國內諸多勞動及社會保障體系而言，至今對於外籍人士仍無法如同本國勞工一致化。若是未來我國的發展走向是規劃引入外籍人士來支撐國內勞動體制在白領及藍領的勞動缺口，便必須朝整體有關諸多排他性制度設計的解除方向來規劃與執行。

##### 3. 建構在台外籍人士更為完整的社會權及勞動權之保障：(主辦：衛福部；協辦：勞動部)

有關來台外籍人士社會權及勞動權之保障，本為國際公約所規定勞動人權之勞動基準。我國本為人權立國之民主社會，對此更必須堅守這部分的原則。

(二) 福利制度長期規劃建議

1. 建構移民政策規劃中具體的福利制度：(主辦：內政部、勞動部；協辦：國發會)

未來台灣的外籍勞工政策將逐步由移工轉化成為移民政策。面對此管理系統的改變，將需要更多的準備措施來積極進行建制，帶領台灣邁入下一個移民社會的發展進程。

2. 打造友善外籍人士之就業環境，藉以創造專業人才延攬之利基：(主辦：勞動部)

為吸引外籍專業人士來台工作，在受訪意見上受訪者指出應建構更為友善的就業環境。除了就業環境的提升之外，更應避免讓本國人認為他們是來搶工作機會，建立更為良善的互動基礎。

3. 建構在台外籍人士更為完整的福利權益之保障：(主辦：衛福部)

從整體的角度觀察，外籍人士在台工作期間，其所需之福利資源及其導入都是福利權益的保障範疇。唯有建構更為完整個體及家庭的之福利權益保障，才能促使其有更多穩定勞動參與之機會。

三、外籍人士社會保險及福利制度之長期計畫			
社會保險	主管機關 (主辦及協辦)	福利制度	主管機關 (主辦及協辦)
針對不同國別 簽訂不同社會 安全協議	主辦：勞動部 協辦：國發會	建構移民政策規 劃中具體的福利 制度	主辦：內政部、 勞動部 協辦：國發會

取消國內社會保險對外籍人士之排他性	主辦：衛福部 協辦：勞動部	打造友善外籍人士之就業環境，藉以創造專業人才延攬之利基	主辦：勞動部
建構在台外籍人士更為完整的社會權及勞動權之保障	主辦：衛福部 協辦：勞動部	建構在台外籍人士更為完整的福利權之保障	主辦：衛福部

我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析

## 參考文獻

### 一、中文部分

內政部入出國及移民署（2013），我國人與外籍人士結婚統計，參見 <http://www.immigration.gov.tw/ct.asp?xItem=1247109&ctNode=29699&mp=1>，最後瀏覽日期 2014.02.23 日。

王玉民（1994），《社會科學研究方法原理》，台北：洪葉。

王品（2012），《韓國長照與外勞》，台北市：台灣新社會智庫。

石泐（2004），《我國就業保險政策執行成效評估之研究》，國立台北大學公共行政研究所博士論文。

朱柔若（2008），〈東亞共同體在台灣－兼論歐盟外籍人士就業安全之管理〉，《就業安全》，2008 年第 1 期：頁 67-72。

吳佩芬（2012），〈外籍人士享有同等醫療保障〉，《全民健康保險雙月刊》，第 95 期（101 年 1 月號）。

李宜、李誠、辛炳隆、王素灣（2009），國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策。行政院經濟建設委員會委託研究。台北市：中華經濟研究院。

李誠、羅紀琮編（2007），《台灣外籍勞工研究》，台北：中央研究院經濟研究所。

辛炳隆（2011），《主要經貿國家產業競爭研究及政策規劃計畫－勞工法令及相關政策變革對我國產業影響與因應》，經濟部工業局委託研究計畫，台北：台灣經濟研究院。

辛炳隆、吳秀玲、李健鴻（2011），〈因應貿易自由化兩岸勞動市場變遷之研究〉，行政院勞工委員會委託研究報告，台北市。

林大鈞（2010），《非典型就業之衡平機制－社會安全網之研究》，台北市：行政院經濟建設委員會。

- 林佳和(2008),〈德國部分工時勞工社會保險初探〉,《台灣勞工季刊》,第15期,頁18-32。
- 林姍蓉(2004),《歐洲聯盟職業年金制度之研究》,新北市:淡江大學歐洲研究所。
- 林啟藩(2013),《外籍人士國際生活環境滿意度調查》,台北市:國家發展委員會。
- 社會指標統計年報(2006),《行政院主計總處》,台北市:行政院。
- 邵靄如(2012),《勞工保險普通事故保險費率精算及財務評估》,行政院勞委會勞工保險局委託研究報告,台北市:行政院勞委會勞工保險局。
- 孫健忠(2008),〈移工社會保障宣言及實施:國際經驗與我國現況的初探〉,《社區發展》,第123期,頁160-170。
- 孫健忠(2008)移工社會保障宣言及實施—國際經驗與我國現況的初探。社區發展季刊,第123期,頁160-165。
- 徐遵慈(2007),《美國未來簽署FTA可能採納勞工標準方式對我之影響研析及我方
- 馬財專(2008),〈台灣外籍勞動力的鑲嵌—階級與性別化〉,《台灣勞工雙月刊》,第16期,頁92-103。
- 國家發展委員會(2014),《厚植優質人力資本 提升國家競爭力「育才、留才及攬才整合方案」》,台灣經濟論衡,第12期2卷。
- 張森林,陳芬苓(2004),《勞工退休金條例草案的財務分析—實質選擇權應用》,行政院國科會結案報告。
- 郭振昌(2004),《赴美國研習「就業安定(失業保險)基金管理與運用」報告》,台北:行政院勞工委員會職業訓練局。
- 陳文意(2004),〈兩岸社會保險制度之比較研究—以勞工保險為中心〉,文化大學法律學研究所碩士論文。

- 陳坤銘 (2007),〈引進外籍勞工對台灣經濟影響之再分析〉《中山人文社會科學期刊》,第 15 期 1 卷,頁 1-26。
- 陳宗盈、連詠心譯 (2007), Peter Kivisto 原著 (2002),《多元文化主義與全球社會》(Multiculturalism in a Global Society),台北:韋伯文化國際。
- 陳琇惠 (2013) 權益之確保與延續:兩岸四地養老保險給付可攜性之初探。台北市:社會質量與社會品質研討會。
- 陳璧瑜 (2004),《年金保險》,台北:華立圖書。
- 陳寶儀 (2012) 粵澳兩地工作及生活人員參保政策的關鍵議題。第四屆兩岸四地養老保險研討會,大陸西安。
- 傅以蒨 (2003),〈法國與歐洲共同移民政策〉,國立政治大學外交研究所碩士論文。
- 傅從喜 (2013) 建立各社會保險間可攜式年資之可行性研究報告,台北:行政院經建會。
- 傅從喜、林志鴻、張秋蘭、藍科正 (2008)《德國、日本、美國及韓國社會年金保險制度面臨問題及改革方向之研究》,內政部委託研究報告,嘉義縣:台灣社會福利學會。
- 傅從喜、施世駿、張秋蘭、莊正中、林宏揚 (2013) 德國、日本、韓國、英國、瑞典等國家老年年金制度之演進及我國未來之改革策略,期末報告,台北市:勞委會勞工安全衛生研究所科技研究發展計畫。
- 勞動部 (2013), 美國及加拿大引進外籍勞工模式, 瀏覽網頁 <http://www.mol.gov.tw/cht/index.php?code=list&ids=305&pageSize=50>。
- 勞動部 (2014) 勞動部統計處:勞動統計報告。台北市:勞動部。
- 曾熾芬 (2004) ,〈引進外籍勞工的國族政治〉,《台灣社會學刊》,第 32 期,頁 1-58。

馮可立（2012）香港的退休保障：沒完沒了的爭論。第四屆兩岸四地養老保險研討會，大陸西安。

黃俊英（1996），《企業研究方法》，台北：東華。

黃惠鈴（2014）歐盟統合過程中移民政策之行程及演變。花蓮市：東華大學人文社會科學院二館，「2014年歐盟論壇研討會」。

黃齡玉（2006），《考察美國移民政策之現況》。台北市：行政院研究發展考核委員會。

楊通軒（2012）韓國職業災害勞工保險業務及其監理機關運作，出國考察報告，8月27日，台北市：勞工保險監理委員會。

詹火生、陳芬苓、林昭禎（2013），《我國婚姻移民之公民權利落實狀況研究》，內政部外籍配偶照顧輔導基金民國101年補助研究，民國102年1月。

趙光銳（2009）歐洲公民與國家公民：歐盟雙重公民身分問題研究。中國憲政網：  
[http://big5.china.com.cn/gate/big5/law.china.cn/features/2009-05/14/content\\_2943748.htm](http://big5.china.com.cn/gate/big5/law.china.cn/features/2009-05/14/content_2943748.htm)

劉士豪、成之約、張鑫隆，保護所有移工及其家庭成員權利國際公約國內法化研究，勞動部委託計畫，民國103年12月。

劉邦棟、莊國良（2005），《新加坡與香港外勞制度考察報告》，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究計畫報告。

編輯台（2005），〈他山之石：美國、歐盟的現行的退休金制度〉，《勞動保障雙月刊》，  
<http://www.bli.gov.tw/en/sub.aspx?a=4sa%2bubLRAsI%3d>。

蔡庭榕、李立宏（2005），〈我國外國人永久居留制度之研究－與美、日比較〉，《國境警察學報》，第4期，頁215-263。

談判立場預擬暨推動台美FTA案之簡報建議》，中經院台灣WTO中心。

## 參考文獻

- 鄭津津（2010），〈外籍勞工之政策及人權保障之檢視〉，監察院第 44 屆人權保障工作研討會，民國 99 年 9 月 10 日，監察院一樓禮堂
- 鍾曉音（2002），〈勞工保險老年給付國際化策略研究——以海峽兩岸為例〉，中正大學社福所碩士論文，嘉義縣。
- 藍科正、吳啟新、馬財專（2013），《我國與其他國家簽訂社會安全協議之可行性研究——以勞工保險為例》，行政院勞動部委員計畫，民國 102 年 2 月。
- 譚瑾瑜（2012），〈期盼兩岸投資保障協議儘速完成簽署〉，國家政策研究基金會，<http://www.npf.org.tw/post/1/10882>。

## 二、英文部分

- Avato, Johanna (2008a) "Portability of Social Security and Health Care Benefits in Italy," Background Paper for joint IDS/World Bank research project, <http://siteresources.worldbank.org/INTLM/Resources/390041-1244141510600/Avato-Italy.pdf>.
- Avato, Johanna (2008b) "Portability of Social Security and Health Care Benefits in the United Kingdom," Background Paper for joint IDS/World Bank research project, <http://siteresources.worldbank.org/INTLM/Resources/390041-1244141510600/Avato-UK.pdf>.
- Chaturvedi, Vikas (2011) "Presentation on Social Security Treaty India-Netherlands," [www.svb.nl/.../EICC%20presentation%20India%20](http://www.svb.nl/.../EICC%20presentation%20India%20).
- Cueni, Stephen (2011) "Prerequisites for a Social Security Agreement," [www.coe.int/t/dg3/sscssr/prerequisite\\_Cueni.pdf](http://www.coe.int/t/dg3/sscssr/prerequisite_Cueni.pdf).

European Commission (2010) “The EU Provisions on Social Security,”  
[http://www.mpsv.cz/files/clanky/8676/Guide\\_for\\_social\\_security\\_within\\_EU.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/8676/Guide_for_social_security_within_EU.pdf).

European Commission (2012) “Employment, Social Affairs and Inclusion,”  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en>.

Ha, Sang-Jin (2006) “Korea's Migrant Worker Policy & Employment Permit System,” 2012.5.28 下載自  
[http://www.jil.go.jp/foreign/event\\_r/event/documents/2006sopemi/casestudy2.pdf](http://www.jil.go.jp/foreign/event_r/event/documents/2006sopemi/casestudy2.pdf).)

ILO (2011) World Social Security Report 2010-2011, ILO.

Iredale, Robyn, Nicola Piper and Amelia Ancog (2005) “Impact of Ratifying the 1990 UN Convention on the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Family,” Asia Pacific Migrant Research Network, Working Paper No.15.

Japan Business Federation, Japan Overseas Enterprises Association, Japan Foreign Trade Council, Inc. (2002) “Requesting a Prompt Conclusion of Social Security Agreements,”  
[www.keidanren.or.jp/english/.../2002/055.ht](http://www.keidanren.or.jp/english/.../2002/055.ht).

Jo, Youngji (2013) “Korea’s Universal Health Coverage,” in Youngji Jo (editor), *Human Development: Education and Health Policy* (KDI School and World Bank Institute), pp.393-417.

Jung, Bong Su (2010) “Employment Permit System,” ppt, MOEL, Korea.

Kim, Joon K. (2005). “State, Civil Society and International Norms: Expanding the Political and Labor Rights of Foreigners in South Korea,” *Asian and Pacific Migration Journal*, 14(4), 383-418.

- Koettl, Johannes (2009) “Human Trafficking, Modern Day Slavery, and Economic Exploitation,” Social Protection Discussion Papers 49802, the World Bank.
- Koo, Hagen.(2001).Korean Workers: The Culture and Politics of Class Formation.Ithaca: Cornell University Press.
- Korean Ministry of Labor (2009). “Employment Policy for More and Better Jobs,” 20 Nov., [www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr).
- KPMG (2012) “Social Security and Pensions for a Globally Mobile Workforce,”  
<http://www.kpmg.com/Global/en/services/Tax/global-mobility-forum-2012/Documents/social-security-pensions.pdf>.
- Kulke, U. (2006) “The Role of Social Security in Protecting Migrant Workers: The ILO approach,” ISSA Regional Conference for Asia and the Pacific, New Delhi, India, 21-23.
- Lan, Ke-Jeng, Chi-Hsin Wu and Tsai-Chuan Ma (2014) “Feasibility of Negotiating Social Security Agreement with Other Countries: Example of the Labor Insurance in Taiwan,” *Modern Economy*, 2014, 5, 130-140, Published Online February 2014 (<http://www.scirp.org/journal/me>).
- Mahidol Migration Centre, Institute for Population and Social Research, Mahidol University (2011) “Migrant Workers’ Right to Social Protection in ASEAN: Case Study of Indonesia, Philippines, Singapore and Thailand,” Regional Study Phase One, [www.socialsecurityextension.org//RessFileDownload](http://www.socialsecurityextension.org//RessFileDownload).
- Moles, R.R. (1982) “Social Security for Migrant Workers in Latin America,” *International Labour Review*, 121, 155-168.
- Nippon Keidanren (2011) “Proposals for Japan’s Trade Strategy,” [www.keidanren.or.jp//2011/030/index.html](http://www.keidanren.or.jp//2011/030/index.html).

- Pant, H.M., 2002. GTEM: The Global Trade and Environment Model. Canberra: ABARES
- Phillips,A.& Fletcher,W. (1977) The Future of the Portable Pension Concept: Industrial & Labor Relations Review, 30 (2), 197-204.
- Pipper, Nicola (2006).Migrant Labor in Southeast Asia-Country Study.Malaysia:Asia Research Institute National University of Singapore.
- Sainsbury, D. (2006) Immigrants' Social Rights in Comparative Perspective: Welfare Regimes, Forms in Immigration and Immigration Policy Regimes. Journal of European Social Policy, 16, 229~244.
- Social Security Administration (2012) Social Security Programs Throughout the World: Europe, Switzerland: ISSA.
- Sohn, Yul and Won-Taek Kang (2013) “South Korea in 2013: Meeting New Challenges with the Old Guard,” *Asian Survey*, 54(1), A Survey of Asia in 2013 (Jan./Feb. 2014), pp.138-144.
- Social Security Administration (2012). *Social Security Programs Through the World: Asia and the Pacific 2012*, Washington D.C., pp.182-187.
- Sohn, Yul and Won-Taek Kang (2013) “South Korea in 2013: Meeting New Challenges with the Old Guard,” *Asian Survey*, 54(1), A Survey of Asia in 2013 (Jan./Feb. 2014), pp.138-144.
- Spiegel, B. (2010) “Analysis of Member States' Bilateral Agreements on Social Security with Third Countries,” European Commission,
- Stephen Castles & Alastair Davidson(2000) , "Citizenship and Migration: Globalization and the Politics of Belonging” , New York: Routledge

## 參考文獻

- Swepston, Lee (2010). "Towards Decent Work for Domestic Workers in South Korea: Ways to Go," Master thesis, Lund University, Sweden.
- Thomas, R. (2003) "Social Protection for Migrant Workers and their Families," ISSA Regional Meeting for the Americas, San Jose, Costa Rica, 27-29.
- Villars, C. (1981) "Social Security for Migrant Workers in the Framework of the Council of Europe," *International Labour Review*, 120, 291-302.
- Voirin, M. (1983) "Social Security for Migrant Workers in Africa," *International Labour Review*, 122, 329-342.
- Wang, Yanzhong and Anan Wei (2009) "Issues of China's Social Security Internationalization Development," 中國社會科學院研究報告，11月11日。
- Yeates, Nicola (2005) "The General Agreement on Trade in Services (GATS): What's in It for Social Security?" *International Social Security Review*, 58(1), 3-22.
- Jo, Youngji (2013) "Korea's Universal Health Coverage," in Youngji Jo (editor), *Human Development: Education and Health Policy* (KDI School and World Bank Institute), pp.393-417.
- Yoo, Kil-Sang (2005) "Foreign Workers in the Republic of Korea." Korea: Korea Labor Institute.
- 厚生労働省 (2010) "The Point of The Pension Plan," 東京：厚生労働省。

我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析

## 附錄一 外籍人士社會保險及福利制度座談大綱與記錄（一）

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」委託案

### 焦點座談會（第 1 場次）

- 一、會議時間：103 年 5 月 20 日（星期二）12 時 00 分至 14 時 00 分
- 二、會議地點：國家政策研基金會 714 會議室（100 台北市杭州南路一段 16 號）
- 三、主持人：詹○○教授
- 四、座談會主題：外籍人士社會保險與福利制度
- 五、討論題綱：
  1. 就社會保險與福利制度而言，事業單位招攬外籍人士時最易遇及何種問題？
  2. 外籍人士（含配偶、家屬）在台期間適用社會保險與福利措施時，最易遭遇何種困擾？是否有其他替代方式可以解決問題？
  3. 歐盟、美國或韓國是以何種方式保障外籍人士之社會保險與福利需求？
  4. 若欲簽署社會安全協議，何種社會保險與福利制度是外籍人士最不可或缺者？

六、預計參與人員：

編號	姓名	服務機關	相關資歷/研究領域
1.	蔡○○	全國工業總會	勞工保險/外籍勞工政策
2.	張○○	全國中小企業總會	中華徵信所總經理/決策分析
3.	蘇○○	台灣服務業聯盟	前商總國際處處長/ 經濟與商業結構分析
4.	羅○○	台灣區電機電子工業同業公會	人力資源/產業分析
5.	龔○○	資訊工業策進會	服務創新、電子商務、企業電子化、市場行銷、育成服務
6.	陳○○	工業技術研究院	企業管理
7.	何○○	中華民國工商協進會	國際經貿
8.	馬○○	中正大學勞工系	勞動社會學，網絡分析，勞動政策分析
9.	張○○	台灣大學財金系	財務工程，財務管理，隨機利率模型

七、會議說明：

外籍人士的流動態樣差異很大，然其社會保險與福利制度因具有排他性與稀少性，非境內所有人士一體適用。所以，在公平性與政策誘因的考量下，如何有效整合各類外籍人士社會保險與福利措施，以營造更友善和公平的國際社會生活環境，方能兼顧國際人權，同時吸引國際人才的流入，將是未來規劃外籍人士社會保障亟需思考的重要面向。本研究希望透過檢視我國推動各類外籍人士社會保險與福利相

關政策的經驗分析，並藉由跨國分析與個案研究的方式，探討我國相關政策的落實程度及挑戰，進而規劃未來相關政策調整的策略與修正方向。

#### 八、交通資訊

台北市杭州南路一段 16 號

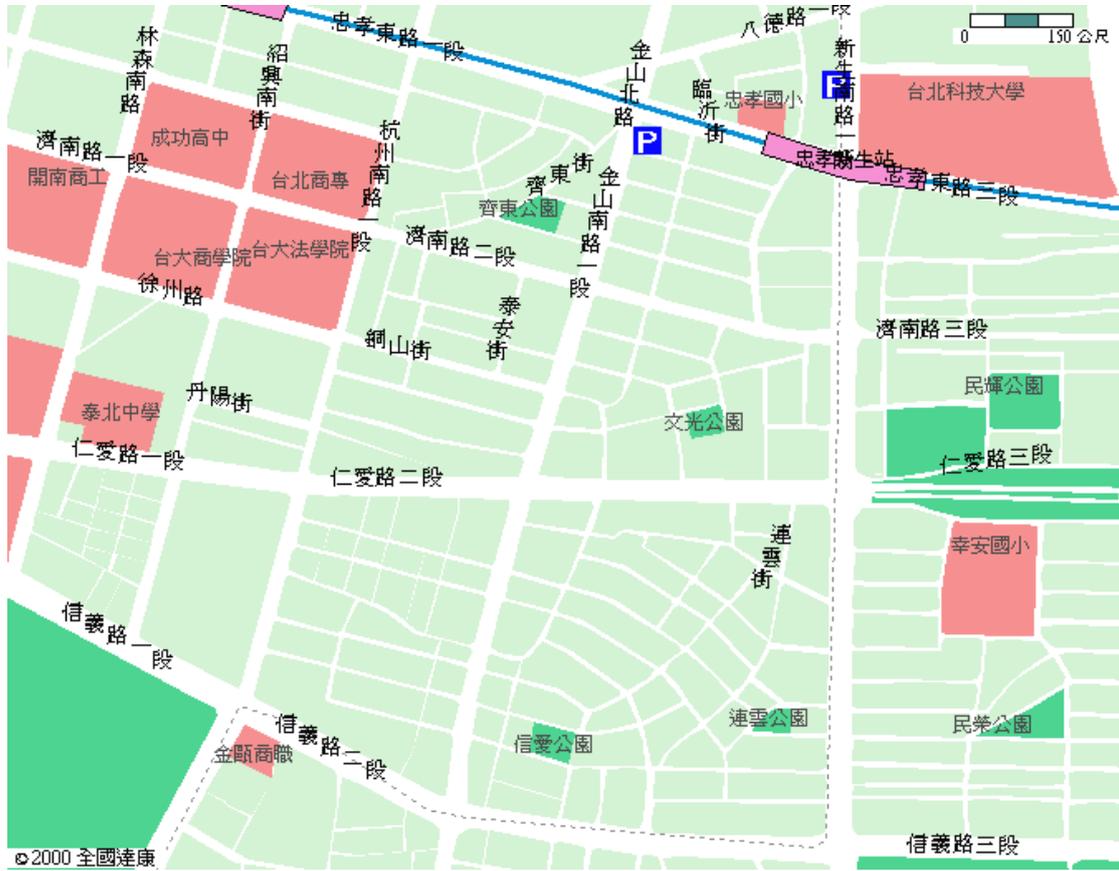
台北火車站，搭計程車。時間約 10 分鐘。車資 100 元。

捷運善導寺站，五號出口華山市場。沿紹興南街往仁愛路方向前進，至丹陽街左轉杭州南路口。步行約 15 分鐘。

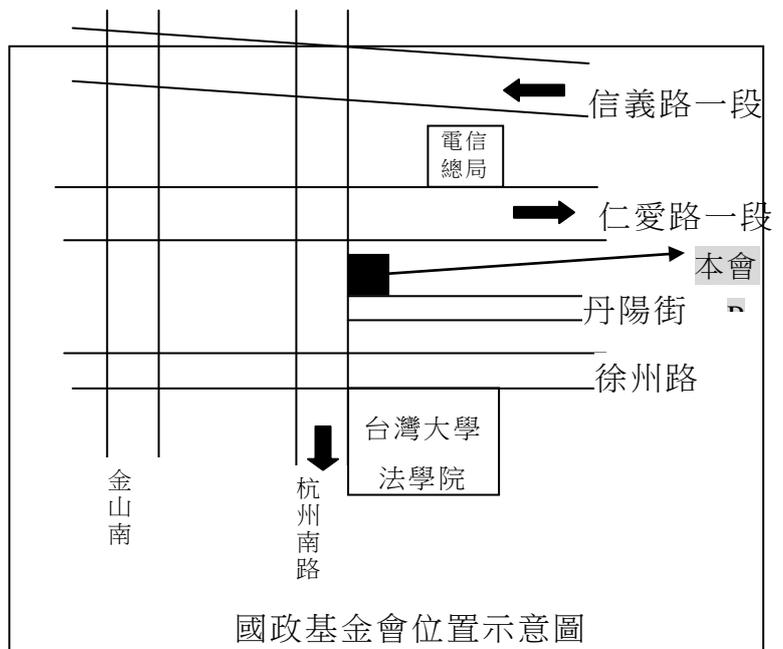
財團法人國家政策研究基金會  
(台北市杭州南路一段 16 號)

---

101 會議室



國家政策研究基金會  
(備有停車場)



## 工商團體焦點座談紀錄

一、開會時間：103年5月21日(星期三) 中午12:00至14:00

二、開會地點：國家政策研究基金會714會議室

三、主持人：台灣大學社工系教授 詹□□

四、與會貴賓：

中正大學勞工系助理教授 吳□□

台灣麥當勞人力資源部代表 林□□

全國工業總會代表 蔡□□

台灣服務業聯盟代表 蘇□□

全國金融業工會聯合總會代表 韓□□

資訊工業策進會代表 龔□□

列席人員/記錄：國政會同仁林□□

五、討論題綱：

1.就社會保險與福利制度而言，事業單位招攬外籍人士時最易遇及何種問題？

2.外籍人士（包括眷屬）在台期間適用之社會保險與福利措施，使用時最易遭遇何種困擾？是否有其他替代方案可以解決問題？

3.歐盟、美國或韓國是以何種方式保障外籍人士之社會保險與福利需求？

4.若欲簽署社會安全協議，何種社會保險與福利制度是外籍人士最不可或缺者？

## 【會議紀錄】

### 一、來台外籍人士適用社會保險與福利措施經常遭遇之問題有：

#### (一) 勞退金看得到拿不到

根據法令規定外國人只能適用勞退舊制，除非與台灣人結婚才有選擇新舊制之權利，所以多數外籍人士是無法達成勞退舊制請領條件，因為須符合勞基法在同一事業單位工作滿 25 年；或工作滿 15 年，年滿 55 歲；或工作滿 10 年，年滿 60 歲自願退休，或年滿 65 歲屆齡退休。

#### (二) 健保雖好，但高階外籍經理人常因海外出差頻繁無法達到加入標準

台灣的健保很好，根據規定所有領有外僑居留證之合法受僱者均須加入健保，但外籍雇主與外籍眷屬須在台居留滿 6 個月才能加保，儘管中央健康保險署允許 6 個月間可以出境一次，只要未逾 30 日，實際居住期間扣除出境日數後，併計達 6 個月即可。不過高階外籍經理人因經常需要到海外出差，故無法加保，只得改由商業保險支付醫療所需。

#### (三) 尚未歸化之外籍配偶無法參加國民年金

依法在台灣設有戶籍者才能加入國民年金，所以未領有身分證的外籍配偶無法納保。而勞保是在職保險，外籍配偶若是家庭主婦同樣不具納保資料，即便是在社區大學教授母語，也因非社區大學員工而無法加保，除非有兩份兼職才能以無一定雇主工作者之身分在職業工會加保。

#### (四) 外籍工作者間之權益差距

同為外籍受僱者藍領與白領間之權益保障不同，藍領間製造業外籍勞工與家事外籍勞工之權益不平等外，白領間外派與當地僱用者也

不同，遑論與本國籍工作者間之權益差距。以藍領而言，家事外籍勞工因不適用勞基法，勞保屬自願加保，但雇主大都未協助納保，頂多以購買意外險作為職災發生時之保障。再者，所有的藍領外籍勞工均不須依法強制提撥薪資的 6% 作為勞退金。外派之外籍白領與當地僱用的外籍工作者，由於外派仍有母公司之保障，即便在台受到法令規範無法取得某些福利，不過母公司所賦予的權益並不受到影響。反倒是在台灣招募的外籍工作者，薪資、福利由雙方約定，且因外籍身分而必須受到我國法令之限制，諸如勞退金，外派者可依母公司規定，因此就算在台只能適用勞退舊制，但母公司若有為其提撥勞退金，個人就不受台灣法令之衝擊。但在當地僱用之外籍人士則因是在台招募，完全採本地物價水準設定薪資，福利內容面議，由於不易達成法定舊制退休金之請領條件，所以無法適用勞退新制不免對其權益造成損失。

#### （五）身分差異導致在台境遇及權益保障程度之差異

有中華民國國籍之緬甸地區國軍後裔，只要取得身分後，權益與本國籍人士無異，但最大的問題在身分確認。對新住民而言，尚未獲准居留者，仍須勞動部或目的事業主管機關核發之工作許可函才能加保。已獲准居留之新住民若離婚或家暴經法院判決離婚者，必須取得在台已設有戶籍未成年親生子女之監護權才得以獲准居留。

#### （六）勞雇身分限制

諸多外國子公司的分支負責人，其實也是受僱者，卻因登記為公司負責人，所以無法以受僱者的身分提撥勞退金，或加入勞保。

#### （七）入境申請、審查過程冗長，手續繁雜

公司要申請外籍人士來台工作，單申請就要 6 個月，加上審查過程常因規範不明，使得公司聘請的外國人都要準備上飛機了，還拿不到許可文件。

#### （八）經第三地來台工作之大陸籍人士

目前因政府尚未開放大陸人士來台工作，但只要透過境外公司給付薪資，即不受法令限制。甚至可比照地區人口將戶籍掛在公司的方式納保，因沒有工作證無法加入勞保，但參加健保所繳之保費僅 700 元，較一般員工還低，且無二代健保補充保費負擔。

### （九）外籍人士是否得適用勞退新制之辯與解套建議

同為受僱者，外籍人士若未與國人結婚，就無法選擇適用勞退新制之問題，與會者有持其在美國工作的經驗，或從政策資源有限觀點，認為不一定要給外國人等同國人之待遇。亦有從個別事業單位（如：中研院、日商瑞穗銀行中國分行）的作法，建議可以採勞雇協商的方式，用自願提撥，由勞雇各自分擔一定比例（如 6：4 或 5：5）的勞退金提撥至「個人帳戶」，待外籍人士離境時，若無法具足請領給付條件，就取回自己提撥的部分。

### （九）延長居留、停留建議

儘管 103 年 4 月新修訂之「外國人停留居留及永久居留辦法」已放寬居留規定，包括第 8 條之「外國人經許可在台灣地區居留，年齡在 20 歲以上，其父或母持有外僑居留證或外僑永久居留證，且有下列情形之一者，得申請延期居留，最長 6 年（兩次延期，每期為 3 年）：

1. 曾在我國合法累計居留 10 年，每年居住超過 270 日。
2. 未滿 16 歲入國，每年居住超過 270 日。
3. 在我國出生，曾在我國合法累計居留 10 年，每年居住超過 183 日。」
4. 以及第 9 條：「前條第二項外國人（註：經教育或其他有關主管機關核准，在我國研習、受訓之人員）申請延期居留經許可核發之外僑居留證，其效期自原居留期限（註：最長不逾 1 年）屆滿之翌日起延期 3 年，必要時，得再申請延期一次，期間不得逾 3 年。」

但上述規定僅限外僑子女及經主管機關核准之在台研習、受訓人員，未慮及長期駐台商務人士需求，建議可將外僑居留證由 3 年延長至 5 年，以減少辦理延長居留之困擾。再者，在台 long stay 停留時間，

雖於民國 95 年 2 月 1 日起已延至 6 個月，然因外國人來台進行居留型休閒，大都是帶錢來消費。對日本人而言，台灣因有漢字且會講日語的人也較東南亞國家多，所以特別喜歡來台灣 long stay，但不論是免簽入境或持護照都只能停留 6 個月，建議可延長停留時間，讓來台 long stay 的外籍人士不必急於安排回國。

#### （十）日本經驗分享與建議

在日本有居留證者可至居住地之公所登錄地址，目的是為強制加入健保及國民年金，有工作者並能享有勞保年金。相較於台灣，台灣各類社會保險分立，勞保是在職保險歸勞動部管理，健保為衛福部國民健康局所轄業務，國民年金又是公教保、勞保、軍保、農保以外的一種基礎年金，屬內政部所管，對外國人來說常搞不清楚，且不易加入。就以健保為例，台灣健保真的做得很好，可以當成吸引外籍人士來台的福利誘因，但必須來台 6 個月後才能加保，經常需要出國者，難以符合納保規定，建議可放寬累積計算期間，以方便在台灣居留者申請。

我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析

## 附錄二 外籍人士社會保險及福利制度座談大綱與記錄（二）

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」委託  
案

### 焦點座談會（第 2 場次）

- 一、會議時間：103 年 5 月 27 日（星期二）12 時至 14 時
- 二、會議地點：國家政策研究基金會 101 會議室（100 台北市中正區杭州南路一段 16 號）
- 三、主持人：詹○○教授
- 四、座談會主題：外籍人士之社會保險與福利制度
- 五、討論題綱：
  1. 就社會保險與福利制度而言，事業單位招攬外籍人士時最易遇及何種問題？
  2. 外籍人士（含配偶、家屬）在台期間適用社會保險與福利措施時，最易遭遇何種困擾？是否有其他替代方式可以解決問題？
  3. 歐盟、美國或韓國是以何種方式保障外籍人士之社會保險與福利需求？
  4. 若欲簽署社會安全協議，何種社會保險與福利制度是外籍人士最不可或缺者？
- 六、預計參與人員：

我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析

編號	姓名	服務機關	相關資歷/研究領域
01	白○○	歐洲在台商務協會	ICRT 總經理
02	山本○○	台北市日本工商會	
03	藤澤○○	日本航空台灣分公司	
04	林○○	台灣麥當勞	人力資源
05	張○○	普華商務法律事務所	國籍法
06	Thomas ○○	荷商葛蘭素史克藥廠	
07	牟○	寶僑家品股份有限公司	
08	陳○○	中菲行國際物流集團	人力資源
09	韓○○	全國金融業工會聯合總會	勞工政策/勞工保險
10	藍○○	藍天電腦	人力資源
11	馬○○	國立中正大學勞工系	勞動社會學、勞動政策分析
12	藍○○	國立中正大學勞工系	外勞政策、勞工保險
13	吳○○	國立中正大學勞工系	外勞政策、勞工保險
14	張○○	台灣大學財金系	財務分析

七、會議說明：

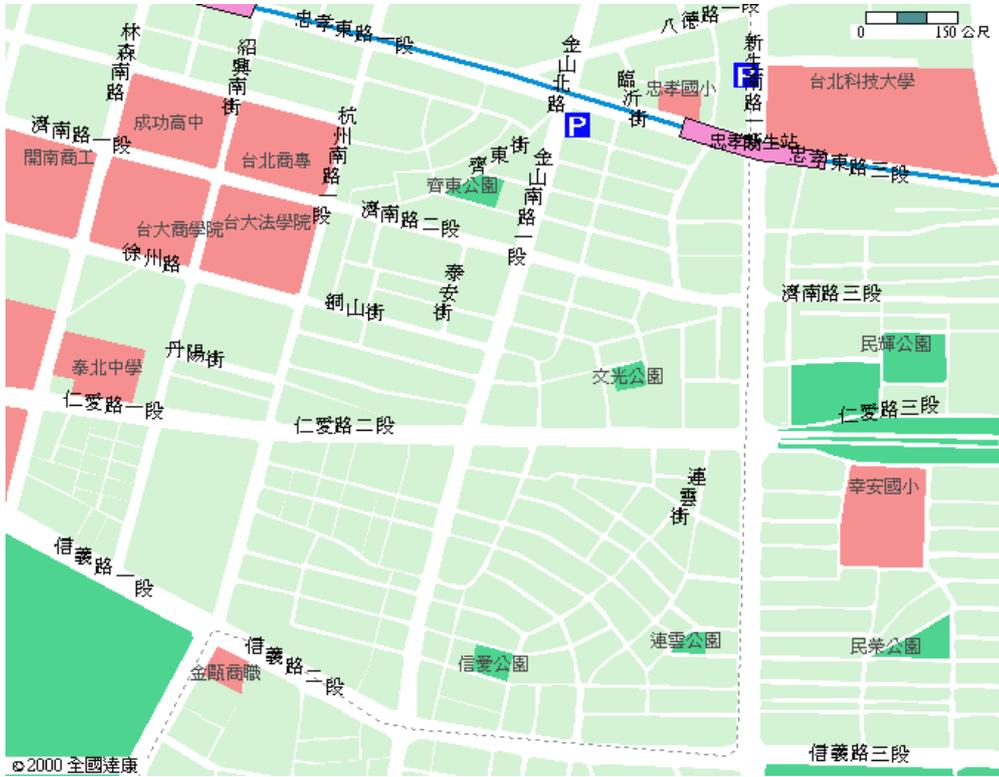
外籍人士的流動態樣差異很大，然其社會保險與福利制度因具有排他性與稀少性，非境內所有人士一體適用。所以，在公平性與政策誘因的考量下，如何有效整合各類外籍人士社會保險與福利措施，以營造更友善和公平的國際社會生活環境，方能兼顧國際人權，同時吸引國際人才的流入，將是未來規劃外籍人士社會保障亟需思考的重要面向。本研究希望透過檢視我國推動各類外籍人士社會保險與福利相關政策的經驗分析，並藉由跨國分析與個案研究的方式，探討我國相關政策的落實程度及挑戰，進而規劃未來相關政策調整的策略與修正方向。

八、交通資訊

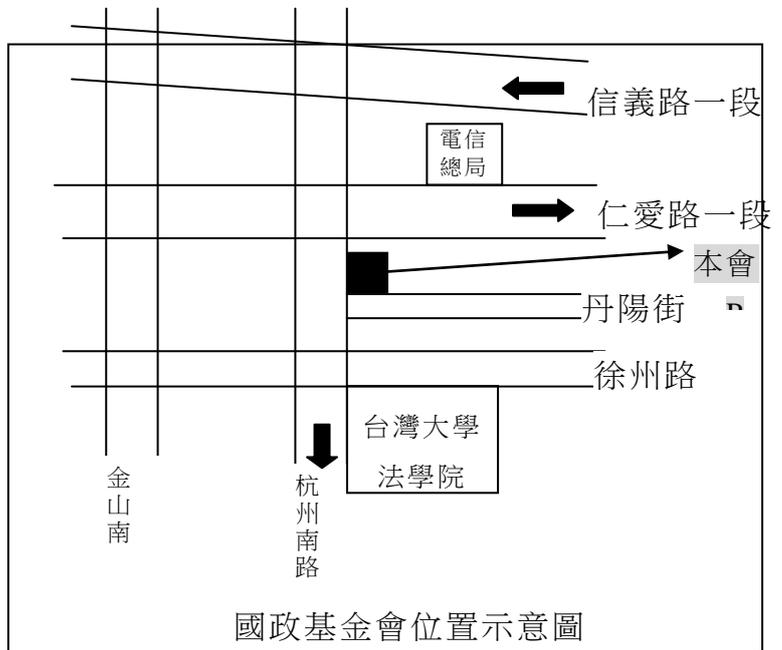
財團法人國家政策研究基金會  
（台北市杭州南路一段 16 號）

---

101 會議室



國家政策研究基金會  
(備有停車場)



## 外商焦點座談紀錄

甲、開會時間：103年5月27日(星期二) 中午12:00至14:00

乙、開會地點：國家政策研究基金會101會議室

丙、主持人：詹□□教授

丁、與會貴賓：

台灣雙日股份有限公司代表

大山□□

居留問題研究會代表

大成權

□□

日本工商會代表

山本□□

中正大學勞工系助理教授

吳□□

寶僑家品股份有限公司人力資源部代表(一)

張□□

普華商務法律事務所代表

張□□

中菲行國際物流集團人力資源部

黃□□

寶僑家品股份有限公司人力資源部代表(二)

劉□□

中正大學勞工系副教授

藍□□

日商瑞穗銀行台北分行代表

檜原

□□□

日商瑞穗銀行台北分行人資部代表

林□□

電電公會代表

羅□□

列席人員：居留問題研究會代表(二)、日本工商會代表(二)、國發會專員林□□、國發會管理師柯□□

記錄：國政會同仁林□□

五、討論題綱：

- 1.就社會保險與福利制度而言，事業單位招攬外籍人士時最易遇及何種問題？
- 2.外籍人士（包括眷屬）在台期間適用之社會保險與福利措施，使用時最易遭遇何種困擾？是否有其他替代方案可以解決問題？
- 3.歐盟、美國或韓國是以何種方式保障外籍人士之社會保險與福利需求？
- 4.若欲簽署社會安全協議，何種社會保險與福利制度是外籍人士最不可或缺者？

## 【會議紀錄】

### (一) 高階白領考量來台因素—保險與福利非關鍵，但會影響其留台意願

一般而言，企業聘僱外籍人員可分為「外派」與「當地聘僱」兩類，「外派」大都在台停留 2-3 年，最終仍會返回母國，且其薪資、福利有整套的內容，當然也包括保險，甚至含眷屬返國探親機票與子女教育費等。企業支出自會考量成本效益，不過對外籍人士來說，本地社會保險乃至於福利措施並非其決定是否來台之關鍵要素，但來台後所要辦理的行政手續與眷屬生活之便利程度則會影響其在台居留之意願。

以帶幫傭或保母來台為例，外籍白領之月薪需達新台幣 15 萬元以上，或年薪 200 萬，跟隨來台的幫傭已在雇主國外的家工作一年以上，且在台公告找不到合適的人，才可以申請幫傭來台。渣打銀行曾有高階外籍主管因無法忍受沒有幫傭的生活，而放棄來台改到印度履新。麥當勞也有高階主管因家中 3 歲幼兒之保母無法來台，而打消外派的例子。

### (二) 打造友善外籍人士之環境

為了攬才教育部今年起開放外籍生到國內大學或教育機構實習，內政部則同意放寬居留法規，讓 20 歲以上的外籍人士在台居留期間延長達六年（兩次延期，每期為三年）。事實上，近年來政府對外籍人士之權益保障，透過修法已有不少進展，然因分散在各相關部會，遂難以看到顯著的成效，未來可以有哪些作法持續強化，以達友善台灣之目標？

#### 1. 強制納保增加雇主負擔，建議保留彈性

由於跨國企業延攬高階人才時，通常僅先規劃 2-3 年，且慮及外國人之習慣，會以整套的薪資、福利做為洽談招募條件，所以會內含商

業醫療保險，但健保在台灣是強制納保，因此造成重複投保問題。再者，眷屬必須來台六個月以後方得以享有健保，易導致不便。此外，眷屬對健保的財務負擔較難預估之情況。建議以比例原則保留納保彈性，因為年紀愈大的人愈容易用到健保，而企業招募來台的外國人通常年紀不可能太大，所以健保對他們而言是備而不一定會用到之醫療保障。研究團隊可嘗試歸納來台之外籍人士使用健保情形，以及其占我國總人口之比例，藉以評估若開放外籍眷屬來台就適用健保對健保財務之影響，如果衝擊有限即可開放。

#### 2.以專案方式單一窗口辦理入台程序

原本入台後依規定要辦理之各類程序就非常繁瑣，加上有語言障礙，常使得外籍人士感覺很麻煩如體檢，而萌生返國離台心理。建議以專案方式集中所有程序在單一窗口辦理，以減輕外籍人士之負擔。

#### 3.放寬眷屬工作限制

應聘來台工作者常因配偶就業、子女就學、無法帶幫傭過來，造成生活不便，只得選擇單身赴任，故難以久留，建議適度放寬外籍人士眷屬就業限制，以便吸引人才留下來。例如加拿大到美國工作者係持 E Visa 入境，原本依規定眷屬是不能在美國就業，不過現在已修訂允許其眷屬在美國工作。

#### 4.以韓國為標竿，分析我國外籍人士之社會保險與福利制度和標竿國間的差距

韓國相當積極攬才，或有諸多可供借鏡之處，如果可以找到他們對外籍人士之相關規定，與我國相較，也許能在社會保險與福利制度上進行調整以利攬才。

### (三) 進用上的諸多限制

我國人口紅利已近尾聲，未來各產業發展均有缺工壓力，引進外籍人力勢不可免，為保障國人與外籍人士雙方權益，宜加強現有統計，

以擬訂因應辦法外籍白領需具備大學學歷、兩年工作經驗，薪資新台幣 47,000 元以上，不過對許多企業來說，招募外籍人士不一定只限高階白領或基層藍領，為了打進歐美市場，同時也希望培養符合公司組織文化之人才，不少公司會想招聘年輕擁有良好學歷之外籍人士。但由於無法達到外籍白領門檻，不論是薪水未達 47,000 元，抑或是缺乏 2 年工作經驗，只得做罷，甚至改以非法路徑引進。慮及人口老化及少子女化問題，為補充青壯年工作人口，可從放寬僑外生畢業後留台實習做起，針對這類領有我國獎學金之僑外生開始，進而拓展至畢業於國外大學之外籍生來台就業。因歐債風暴影響，歐洲青年失業率高，願意到亞洲找機會的年輕人不少，其中不乏名校畢業者，且要求之薪資不見得高於一般白領。建議可逐步開放，同時評估其對國內社經環境之衝擊，以決定如何調整政策方向與內容。就本研究而言，可從來台實習、工作之外籍人數變化，評估其對勞健保財務是否造成壓力，若來台工作者之年齡普遍較年輕，則因其會使用到之保險項目有限，或可考慮只保普通事故與職災，由於不涉退休可依比例原則給予費率優惠。〈此需修正勞保的綜合保險為單項保險〉

進一步分析居留台灣最多的是哪國人？可先與其母國洽簽社會安全協議，簽署社會安全協議可避免兩地重複投保，既可節省個人保費，也能減輕國與國間之社會保險與福利支出。然目前在台居留的外籍人士以藍領居多，慮及社會保險財務負擔，若要簽署社會安全協議應先評估。考量國情與經濟依賴度，日本或許是現今最適宜討論洽簽社會安全協議的對象。再者，統計哪一種行職業的外籍人士居留台灣的時間最久？透過開放自提勞退金之方式，以增加長住台灣人士退休後之所得保障。

#### (四) 藍領外籍勞工對社會保險與福利之需求程度較白領高

企業招聘白領外籍員工普遍均有薪資、保險、津貼福利等給付，以吸引優秀人才赴台，因此較無社會保險與福利需求，加上勞工保險放寬適用對象後，外國人可請領之勞工保險給付項目已和國人相同，

所以相比之下藍領外籍勞工對社會保險與福利的需求程度較高。

對白領外籍人士來說，目前比較麻煩的是，即便掛名公司負責人依規定還是要打卡；只要是委任經理人就不能提撥勞退金，但實際上他們仍是受僱者卻無退休保障，這部分建請主管官署能否考量給予彈性。因服務業引進外勞受限，現在多以部分時間工作者填補需求，未來這些勞務、清潔性工作可能會以新住民做為主要的人力來源。但未拿到身分證的新住民只要婚姻關係存續中，並無社會保險或福利待遇上之差別。反而是家事外籍勞工由於目前仍不適用勞基法，所以並未強制納保勞保，而是自願加保，若雇主未幫忙加保也無罰則，只能購買意外險，但多數是沒有保險的。現在部分縣市諸如台北市係鼓勵在勞動契約中增加協議內容，希望雇主為家事外籍勞工納保，並明訂加班費與休假規定，建議日後應加推廣，同時逐步法制化，以減少勞雇糾紛。

## 附錄三 外籍人士社會保險及福利制度座談大綱與記錄（三）

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」委託案

### 焦點座談會（第 3 場次）

- 一、會議時間：103 年 06 月 20（星期五）10 時 00 分至 12 時 00 分
- 二、會議地點：國立中正大學 511 會議室（621 嘉義縣民雄鄉大學路 168 號）
- 三、主持人：馬○○教授
- 四、座談會主題：外籍人士社會保險與福利制度
- 五、討論題綱：
  - 1.就社會保險與福利制度而言，事業單位招攬外籍人士時最易遇及何種問題？有關人才延攬的部分，您認為在居留期限上的延展會比保險與福利是更為重大的誘因嗎？
  - 2.外籍人士（含配偶、家屬）在台期間適用社會保險與福利措施時，最易遭遇何種困擾？是否有其他替代方式可以解決問題？  
您認為配偶及家屬是否應該擁有與外籍人士在台之相關權利？
  - 3.歐盟、美國或韓國是以何種方式保障外籍人士之社會保險與福利需求？
  - 4.若欲簽署社會安全協議，何種社會保險與福利制度是外籍人士最不可或缺者？
- 六、確定參與人員：

編號	姓名	服務機關	相關資歷/研究領域	備註
01	吳○○	國立中正大學社會福利學系	社會保險與福利體制	學者專家
02	鄭○○	南華大學非營利事業管理學系	勞工保險、社會保險	學者專家
03	謝○○	台灣東南亞姊妹會	外籍勞工，外籍配偶與社會保險	外籍人士服務團體
04	賴○○	雲林縣社會關懷協會	外籍勞工管理	外籍人士服務團體
05	黃○○	雲林縣外籍配偶家庭服務中心	外籍配偶輔導與政策	外籍人士服務團體
06	馬○○	國立中正大學勞工系	勞動社會學、勞動政策分析	研究團隊

#### 七、會議說明：

外籍人士的流動態樣差異很大，然其社會保險與福利制度因具有排他性與稀少性，非境內所有人士一體適用。所以，在公平性與政策誘因的考量下，如何有效整合各類外籍人士社會保險與福利措施，以營造更友善和公平的國際社會生活環境，方能兼顧國際人權，同時吸引國際人才的流入，將是未來規劃外籍人士社會保障亟需思考的重要面向。本研究希望透過檢視我國推動各類外籍人士社會保險與福利相關政策的經驗分析，並藉由跨國分析與個案研究的方式，探討我國相關政策的落實程度及挑戰，進而規劃未來相關政策調整的策略與修正方向。

## 八、交通資訊



### 經國道一號

由民雄交流道下，往民雄方向沿著民雄外環道(民新路)前行約 1.9 公里，過民雄陸橋後左轉進入省道台一線，前行約 600 公尺，右轉入大學路三段後，沿著大學路往前行駛約 4.2 公里即可抵達本校。

### 經國道三號

南下方向：

梅山交流道下→縣道 162 (經過大林鎮公所)→左轉往民生路→往

前行駛左轉大民北路→左轉到縣道 106(大學路一段)→再行駛五分鐘即抵達中正大學

北上方向：

竹崎交流道下→縣道 166→民雄方向→再依照沿路之指示牌，即可抵達中正大學



## 客運

日統客運和台中客運皆行駛至本校校內

→[日統客運時刻表](#)

→[台中客運時刻表](#)



## 火車

(1) 搭乘火車至嘉義站，轉搭縣公車至本校，所需行車時間約 40 分鐘，經由省道往民雄由正門轉本校校園。校園內停靠三站，請在活動中心前上下車。

(2) 搭乘火車至民雄站，出站後步行至民雄長壽會館轉乘嘉義縣公車。

→[台鐵火車時刻表](#)

→[嘉義縣公車時刻表](#)

→[民雄長壽會館位置圖](#)



## 高鐵

由嘉義高鐵站搭乘計程車至本校，路程約 30-40 分鐘。

→[高鐵票價、時刻表](#)

### 【會議紀錄】

- 一、會議時間：103 年 06 月 20 (星期五) 10 時 00 分至 12 時 00 分
- 二、會議地點：國立中正大學 511 會議室 (621 嘉義縣民雄鄉大學路 168 號)
- 三、主持人：馬○○教授
- 四、座談會主題：外籍人士社會保險與福利制度
- 五、討論題綱：
- 1.就社會保險與福利制度而言，事業單位招攬外籍人士時最易遇及何種問題？有關人才延攬的部分，您認為在居留期限上的延展會比保險與福利是更為重大的誘因嗎？
  - 2.外籍人士（含配偶、家屬）在台期間適用社會保險與福利措施時，最易遭遇何種困擾？是否有其他替代方式可以解決問題？  
您認為配偶及家屬是否應該擁有與外籍人士在台之相關權利？
  - 3.歐盟、美國或韓國是以何種方式保障外籍人士之社會保險與福利需求？
  - 4.若欲簽署社會安全協議，何種社會保險與福利制度是外籍人士最不可或缺者？
- 六、與會貴賓：
- |               |     |
|---------------|-----|
| 國立中正大學社會福利學系  | 吳○○ |
| 南華大學非營利事業管理學系 | 鄭○○ |
| 台灣東南亞姊妹會      | 謝○○ |
| 雲林縣社會關懷協會     | 賴○○ |
| 雲林縣外籍配偶家庭服務中心 | 黃○○ |

中正大學勞工系教授

馬○○

列席人員：中正大學勞工關係學系碩士班王○○

記 錄：中正大學勞工關係學系碩士班王○○

### （一）社會權的概念

對於外籍人士的看法都是藍領或白領，藍領最主要就是補充勞動力的不足，而白領主要是提升未來專業人是在台灣的高階主管的部分，相對來說是很重要的。這些人在台灣社會保險與福利制度的角度來看，是否跟國人一樣同享相關的福利權益？第一個假設從學理上來看有社會權或福利權的概念，這個概念是不分你是甚麼樣的人，是基本人權的概念，任何的作為必須擺在那邊去檢視。而社會權或福利權的概念要回到我們自己本國人也不是沒有任何資格、條件的限制，要看你有沒有繳交保費，社會權利若沒有繳交保費就沒有權利；福利權你也不是一定會享有，而是要貢獻，像對於中低所得者也有社會救助，對於老農或榮民有所謂的社會津貼。

### （二）醫療資源的需求

坦白說，外籍人士都有所謂的母國，最終都要回到他的國家，所以在台灣所發生的一些問題，我們其實是希望像是醫療上面是最直接的。像在英國的外國人就可以參加他們的公醫制度，沒有繳費都可以看，所以他們有個基本人權，哪個區塊是可以給予的，那我們是可以從那個角度來思考。居留期限的部分，最近政府也有一些新的政策，例如二十歲以下的外籍子女，在台灣居住一定的期限後，可以申請繼續居留三年。歐美的部分我是查到資料說，英國最近有針對非歐盟籍的人士，在那邊居住半年以上要對他們徵醫療的費用，那個他們也就是有考量到國家成本的部分。所以有很多的東我們應該也是要去考量到，歐美他們有他們的國情、文化，這個部分也要考量到台灣的現狀。

### （三）兼顧家庭需求

如果他單身來台，要考量他後續家屬來台，意思是說也可以讓他安心兼顧家庭，有一些白領的專業人士會比要有意願來台。像僑生，畢業後現在可以申請延期到六個月再離開，也就是說在台灣可以工作一年。這個展期的制度逐漸在放寬，所以我認為展期跟福利與保險制度是不一樣的東西，展期是指在這邊停留的長短，讓他比較方便去處理一些事情，或是還在尋找可能在台灣法展的機會，其實展期對台灣來說並沒有什麼損失，若他考慮留下來，那我們就延攬人才對不對。但另一塊牽涉到資源的分配，在資源有限的情況之下，多一個人來台分配我們的資源，但不一定也分配，像有一些福利服務中心也不會你是外籍人士就不讓你進去，是非常歡迎的，我們也設立外籍配偶的中心，所以以後盡量要去除標籤化，未來政府是要去思考的問題。對我來說就是友善的環境、友善的制度，這是很重要的。友善的制度包含了保險與福利，但還是要回到原本制度面的規劃，與國人享有相同的水準。原則上，是希望與社會保險不僅是對國人，甚至是對來到台灣的外國人。理論上，配偶家屬在健保上是家庭制度，當然有涉及到兩個問題，第一個就是家屬沒有來就是保他本人，原則上服務範圍就是在台灣，另一方面如國家屬來，應該要 cover。他自己過來那家人部分呢？所以我們是否可以考慮開放給家屬？是否可開放給三等親以內？一年或許可以給一次，可以提供機票，可以來我們台灣提供給他們探親，那我們可以設限為三位，包括先生或太太、子女、與父母，如果再多的話他可以自己去負擔，所以我們可以鼓勵他的家人來、鼓勵他們在邊居住。

### （四）相關福利資源訊息之提供

外籍人士對於資訊的傳媒及媒體要怎麼獲得相關的資訊？還有服務的窗口，坦白說我們自己國人都覺得有點麻煩了，那外國人更不知道到該怎麼辦？也許代辦中心就會出現了？這些就是我覺得在申請的

手續上，單一窗口的概念都是可以盡量解決他們的問題。

### （五）社會安全協議

在未來很多國家其實是很需要的社會安全協議，是蠻重要。社會安全協議我最近也接觸到日本的經驗，日本對於社會安全的國際化是非常積極的，要跟別人洽簽，台灣的 ECFA 是談這個。勞動者到那個地方去的時候，你跟別人有沒有談好，以後的年金到底可以領多少，還要到你的國家跟你領回來，不是就這樣算了，但是如果你沒跟別人談這個所謂的社會安全協議，那你就會沒有。安全協議的部分，我覺得台灣國際地位的部分，我們私底下有一些協議對國家有益處的要推動，這個協議基本上也是要用對等的，也是在保障工作人口。

### （六）藍白領間福利需求之差異

那社福保險與福利制度，其實在這些藍領跟白領他們的觀念上是有差距的。我現在來講藍領，他們不會想那麼遠，他們看到的就是目前的，不會想到那麼遠。最重要的就是第一個你給我的薪水，再來就是如果可以給我加薪，好像我們沒有訂加薪制度，第一年到第三年都是一樣，他們很期待加薪的這個制度，這是很重要的一點，所以這一點是要加強的，因為我們的看護工就說別的老闆他們之間就有個資訊網絡，就講說在第幾年的時候就給你加薪，所以這是最重要的。

### （七）藍領外勞之保險需求

那另外一點就是說這些外籍人士在我們台灣會發生什麼困難？他有提到一點就是說社會保險的勞健保，最近有一些外籍人士過世，他們就是希望能全屍回去，這樣的費用會相對提高，我們補助的喪葬津貼是不夠的，所以他說是不是有個變通的方式，不要增加他的負擔，因為人走了，相對了他花的費用是很多的，可是這時候我們的補助是不夠的，其實我們用一個角度來想，這些人會來這邊工作，他們在他

們本國的薪資或是家庭的狀況，其實不是很好，他才願意離開他的國家，所以在這點如果政府可以幫忙設想一下的話是很不錯的。那他也提到了一個替代的方式是說是不是用意外險的方式，但意外險他又講到那個外勞來付錢他又不願意，因為他們想的是來這邊賺錢又要付這個付那個，他就覺得不願意。那如果可以鼓勵我們的雇主幫他做一個意外險的投保的話是更好的，就是一個替代方式。在外勞的部分有很多時候藍領可能會變成白領。那勞基法的話針對外籍配偶他去上班，有沒有投勞法他在服務業來講是五人以下不一定要投勞保，很多公司都是規避這一塊，有的工廠、生產公司真的是沒有幫我們的外籍配偶投保，但姊妹有不敢解舉，因為至少他們還有工作。在雇主請幫傭的話就是一定要保，而藍領部分就是雇主依定要照程序，所以對雇主有一定的負擔。

#### （八）缺乏勞保之投保及勞動條件太差

我們這些新住民，其實在一些中小企業裡面他們已經占了 95%以上的人力了，可是我發現有些工廠並沒有替他們投保這是第一個。第二個就是說他們的薪資非常的低，一個小時好像才八、九十塊而已，加班的話才變成一百零幾塊，有時候也會沒有算，甚至他們很苛刻的是比如說就是要求不會讓你很長時間的休息，中午吃飯十五分鐘，你不超過十五到二十分鐘我給你一個小時的時間，所以他們很努力的在工作，那等於你從早上七點開始上班到晚上八點、九點你就超過了阿，他是用這樣來算。可是我覺得這樣算對他們的身體健康是一種摧殘，可是沒辦法，像我們很多的新住民禮拜天還要工作，平常是工作到八點、九點，禮拜天是要工作到下午三點。我說你可以請假，他說不行，他們老闆說不可以請假，如果請假你的全勤就扣掉了，全勤有兩、三千塊，他用這樣的方式來做一個要求，我覺得這是很不合理的，確實工廠是這樣。那像餐飲界的更離譜，有幾個女生外配去當大廚，都沒有給他們做勞、健保的社會保險也沒有做意外險。再來跟對醫療來說，我們現在遇到的就是說我們有姊妹已經有拿到身分證，確定是台灣人民，但是他的父母親，像我們如果上班那我們的父母親是可以依附投

保的，但他的媽媽是不知道可不可以依附的？那如果以白領來講，他的家屬是否能夠依附健保？這涉及到了他依附的家人要在台灣，是針對白領的部分，但藍領的人實在是太多了。

### （九）提供多元管道的學習與就業

像我如果辦外籍配偶的就業輔導，曾經有兩個學校讓我很驚訝，外籍配偶來上課，我就問他你嫁來多久？他說他是來這邊工作，旁邊的姐妹就說他是外勞，我說怎麼可能，外勞怎麼可以來這邊上課、上補校？他就說是阿，是外勞，主任也說是外勞，我那時很驚訝，我想說外勞不是以工作的權利，他怎麼可以來就學？他是不相關的你知道嗎？所以我就問學校為什麼可以？學校說只要他願意繳錢他就可行，但他用怎麼樣的處理方式我就沒有再追問下去。但是我就是想說所謂的受教權，因為他是家庭來到這邊的，他就在想說是否可以學習？那他的子女同時可以來這邊學我們的華語，就跟我們的學校一樣。這邊是針對白領的部分，因為可能是醫師、高技術專業部分的，他的子女可以過來同時可以有學習的部分。但是像藍領來講，未來可能高階主管的部分，藍領不是都不好，有具備蠻棒能力部分，如果他是真的想參與我們的學習部分，我覺得是可行的。他們來這邊兩年三年就要離開了，相對我們也要重新栽培一個人，人一直流動我覺得那是非常辛苦的，所以我覺得這個就學機制可以做一個提供。此外，外勞一定會有勞、健保，但是外籍配偶就不會強制有。那另一個我們的九妹有發生過一個問題也要再去做確認，他本身是印尼還是越南的，有提到就是說我們公務單位，他想要去報考公務人員，但因為他是外籍配偶的身分，他們就不讓他報。就等於說在就業服務法中提到，不能分國家、種族等歧視。

### （十）其他福利資源的需求

福利的話現在是有個明確的狀況，我現在講的是外籍配偶的狀況，有一個姊妹，他是還沒有領到身分證，所以現在還是居留證的身

分，家裡又是中低收入戶。那以健保來說，中低收入戶身分是家裡都有對不對？家裡全部有相關都有補助到，但是他的部分就只有他要繳交全額，但是他的先生跟兩個小孩都是減半，就只有他沒有。就是因為他還沒有身分證，但是因為他的身分是居留，那居留有兩種一種是婚姻居留，另一種是像傳教士因為工作來台灣很多年所已給他做一個居留的部分。但是他很清楚是婚姻居留，是因為家庭又是中低收入戶，但是傳教士是因為工作所以他連戶都不算。所以對於這個福利他就很錯愕，為什麼不是同樣納入？

我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析

## 附錄四 外籍人士社會保險及福利制度座談大綱與記錄（四）

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」委託案

### 焦點座談會（第 4 場次）

- 一、會議時間：103 年 8 月○日（星期○）○時 00 分至○時 00 分
- 二、會議地點：台中市中區平等街 1 號 4 樓(台中市總工會大樓)
- 三、主持人：馬○○教授
- 四、座談會主題：外籍人士社會保險與福利制度
- 五、討論題綱：
  01. 就社會保險與福利制度而言，事業單位招攬外籍人士時最易遇及何種問題？有關人才延攬的部分，您認為在居留期限上的延展會比保險與福利是更為重大的誘因嗎？
  02. 外籍人士（含配偶、家屬）在台期間適用社會保險與福利措施時，最易遭遇何種困擾？是否有其他替代方式可以解決問題？  
您認為配偶及家屬是否應該擁有與外籍人士在台之相關權利？
  03. 歐盟、美國或韓國是以何種方式保障外籍人士之社會保險與福利需求？
  04. 若欲簽署社會安全協議，何種社會保險與福利制度是外籍人士最不可或缺者？
- 六、預計參與人員：

我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析

編號	姓名	服務機關	相關資歷/研究領域	備註
10.	陳○○	東海大學社工系	社會保險、社會福利制度	學者專家
11.	李○○	靜宜大學社工與福利系	社會福利制度	學者專家
12.	南○○	亞洲大學社工系	社會福利制度、貧窮研究	學者專家
13.	陳○○	台中新移民女性協會	外籍勞工政策、移民輔導	外籍人士服務團體
14.	陳○○	台中市總工會	勞動政策分析與勞工保險	外籍人士服務團體
15.	陳○○	大葉大學人力資源與勞工關係學系	社會與勞工政策、社會保險	替代人員
16.	張○○	大葉大學人力資源與勞工關係學系	勞動經濟學、勞工保險	替代人員
17.	王○○	東海大學社工系	社會福利制度、國民年金	替代人員
18.	吳○○	東海大學社工系	社會福利制度、就業輔導	替代人員
19.	李○○	台中市工業總會	勞動政策分析	替代人員
20.	馬○	國立中正大學勞工系	勞動社會學、勞動政策分析	研究團隊
21.	藍○	國立中正大學勞工系	外勞政策、勞工保險	研究團隊
22.	吳○○	國立中正大學勞工系	外勞政策、勞工保險	研究團隊

七、會議說明：

外籍人士的流動態樣差異很大，然其社會保險與福利制度因具有排他性與稀少性，非境內所有人士一體適用。所以，在公平性與政策誘因的考量下，如何有效整合各類外籍人士社會保險與福利措施，以營造更友善和公平的國際社會生活環境，方能兼顧國際人權，同時吸引國際人才的流入，將是未來規劃外籍人士社會保障亟需思考的重要面向。本研究希望透過檢視我國推動各類外籍人士社會保險與福利相關政策的經驗分析，並藉由跨國分析與個案研究的方式，探討我國相關政策的落實程度及挑戰，進而規劃未來相關政策調整的策略與修正方向。

八、交通資訊

台中市中區平等街 1 號 4 樓(台中市總工會大樓)

電話：04-22231537      04-22231537

傳真：04-22231521      04-22231521

E-mail：[esd7755@yahoo.com.tw](mailto:esd7755@yahoo.com.tw)

工會部落格：<http://tw.myblog.yahoo.com/orc-2/>

### 【會議紀錄】

- 一、會議時間：103年8月○日（星期○）○時00分至○時00分
- 二、會議地點：台中市中區平等街1號4樓(台中市總工會大樓)
- 三、主持人：馬○○教授
- 四、座談會主題：外籍人士社會保險與福利制度
- 五、討論題綱：

- 1.就社會保險與福利制度而言，事業單位招攬外籍人士時最易遇及何種問題？有關人才延攬的部分，您認為在居留期限上的延展會比保險與福利是更為重大的誘因嗎？
- 2.外籍人士（含配偶、家屬）在台期間適用社會保險與福利措施時，最易遭遇何種困擾？是否有其他替代方式可以解決問題？您認為配偶及家屬是否應該擁有與外籍人士在台之相關權利？
- 3.歐盟、美國或韓國是以何種方式保障外籍人士之社會保險與福利需求？
- 4.若欲簽署社會安全協議，何種社會保險與福利制度是外籍人士最不可或缺者？

#### 六、與會貴賓：

東海大學社工系	陳○○
台中市總工會	陳○○
大葉大學人力資源暨公共管理學系	張○○
全國產業工會	謝○○
中正大學勞工系教授	王○○
中正大學勞工系教授	馬○○

列席人員：國發會同仁柯○○、國發會同仁林○○、中正大學勞工關

係學系碩士班王○○、中正大學勞工關係學系碩士班柯○○、中正大學勞工關係學系碩士班黃○○

記 錄：中正大學勞工關係學系碩士班柯○○

### （一）工作年數的長短會影響藍領外勞在台就業之意願

藍領類，過去是 1 加 1 或 2 加 1 就是還要做一下展延的申請，不過目前看起來就是一次 3 年我想勞動部會簡化一下作業流程，那最高已經到了 12 年。就藍領的部分其實 12 年相對於引進的國家來說，其實我們就薪資與其他福利來說其實就 12 年來說已經有一些競爭力了。就是我們最近去招募一些越南類的外籍勞工是比較有利的。就我們做一些外籍勞工的訪台談來說，能夠在那個國家打工時間長一點的話，其實在選擇工作的國家時會作為重要的考慮之一。（王○○教授）

### （二）社會福利的誘因會影響白領外勞在台就業之意願

白領的部分就有一點點的不一樣了，社會福利也許就非常重要，也就是說跟這個題目比較相關，就人才延攬與招募能吸引國際比較好的人才。過去有關於退休的部分，過去爭議已久，就是白領勞工也許他沒有請領到中華民國國籍之前他是沒有辦法領月退的，就算是他參與一些國內的國立大學，他也是沒有辦法領的。…就白領外勞的延攬來說福利對他們來說是比較重要的，也就是有沒有因應一些比較高階的白領人才怎麼樣讓他們根本本地的高階人才有一樣的福利，大概就非常重要。（王○○教授）

### （三）異國文化之差異

異國文化一直都是一個很大很大的關卡還有語言，外國人要不要進來，今天大家講都是以白領為主，納今天講到事業單位招攬外籍人士最常遇到的問題是什麼，這個 process 是一個問題，因為我們白領在 3 萬上下，然後大部分的人數都是在各個工業區裏面，所以我覺得

那邊應該是 process 很清楚，但是在工業區之外的企業主他對這個 process 他可能就不是很清楚，甚至是裡面的人力資源管理制度，怎麼樣跟外國人溝通，這些東西都是有關怎麼樣延攬外國人進來的問題。  
(張○○教授)

#### (四) 年金給付

第一個問題就是說，因為是受雇者，在私部門的部分勞保就是最大的，勞保的部分在早期可能他在台灣的這段期間他加入勞保，可是他之間有制度不清楚的地方，他可能沒有辦法取得他的年金給付，那我們現在從 97 年開始修，修了這個遺囑的部分都有，所以一般白領外國人在我們台灣，目前的法制裡攜眷的情況也是不太可能的因為他來這邊工作是這個人，所以他願意攜眷或想要攜眷的話這個時候我們現有的制度要怎麼樣去做？(張○○教授)

我們台灣沒有，我今天加勞保就只有我而已，我老婆就沒有，國民年金也沒有，國民年金他要有戶籍他是跟我們一樣是過來居留的，所以這會不會是誘因？這樣就沒有吸引，所以我在日本的話，如果我加入了厚生，然後我一直做做到可以領老年年金給付或中間發生了殘障死亡，那我老婆是可以領的。在我們台灣他在領年金給付裡面他有算到老婆那一份，在台灣的勞保就是我們這個被保險的部分而已，沒有多家老婆的那一個部分，所以相對的如果我們今天跟日本搶外國人才，我們一定會輸的。(張○○教授)

#### (五) 設置外國人申訴處理制度

我覺得應該不是延展的問題，就是他在國內轉換雇主還有保障、糾紛的這些問題怎麼樣去處理的這些問題，外國人其實到其他的國家工作就會比較在乎生活問題、勞動契約轉換的問題、勞動契約糾紛等，我們應該專門設一個譬如說外國人的申訴處理制度等等像這樣子的東西，這樣可能會對外國人和事業主會比較有好。(張○○教授)

### （六）提升社會福利與社會保險的誘因以吸引外籍人士來台

除了高薪之外在配套的社會福利裡面保障，比如說勞保，用什麼樣的方式去補足社會保險的保障，因為有可能這個人才的智慧是真的很深厚的我們必須把他延攬下來，我們要有誘因。我薪水跟大陸一樣但是我們的社會福利制度做好，那同中同語這個環境那對台灣的企業是會有所幫助的。（陳○○理事長）

第一個就是說我們要不要寄望這兩個工具社會福利和社會保險來吸引好的高階人才？我覺得如果我是那個外籍人士來台灣，我自己會先考慮薪水的問題，假如來台灣的薪資比別的國家低，那你光給我參加社會保險，我覺得沒有太大的意義。所以我覺得那個薪資給付恐怕是吸引高階人才更理想的。現在我們台灣對那個白領外勞他是有一個薪資門檻，那個薪資門檻夠不夠高也有是可以去考慮的，那他的數值要訂在多少，我覺得如果光從這個角度來看工資是最大的誘因，那台灣現在恐怕很難去跟國際間競爭。第二個我還會考慮我的人生安全，錢賺在多命不好我也不敢去，整個台灣的治安好不好我認為是很重要。第三，你吸引那些高階人士可能在社會上有一定的力量，年紀通常有一點就會有成家立業，可是又不到小孩子很大的那個階段，那你對這些外籍人士來台灣子女的照顧、教育你有沒有給人家很好的環境，我從土耳其來可能沒有土耳其學校，我是舉得比較特別，但是你總要讓他的小孩子來台灣他有一個可以生活適應的環境，所以考慮到他小孩教育的問題。意思是說今天是要從吸引外籍人士的誘因來講，我覺得這兩項制度當然應該要有，但這兩個是不是最重要的恐怕還有待商榷。當你把他創造的好一點我相信對外國人是有誘因的。（謝○○顧問）

### （七）符合基本人權之規範

很多有關人權的規範，是不是我們在社會保險或者是福利制度要符合基本的人權，尤其兩公約已具有國內法的地位的地下，我們依法

行政的行政部門是不是在社會保險跟這個福利制度對外國人不應有所歧視…。要講到人權的議題這範圍就很大了，比如說我們今天在講外籍人士我們常會講說平等權基本人權，我的理解是覺得這種權應該分成作為一個人的基本權利，那是一個普世價值沒有錯，如果你回去看我們中華民國憲法其實也是，現在很多人都會直接引用說平等，所以很多東西國人有的國民待遇原則外國人也一定要有…。(謝○○顧問)

#### (八) 社福外勞實際上其實未有勞基法之保障

社福外勞他們有適用勞動基準法，可是勞動基準法下面的保證其實他沒有，再加上社福外勞尤其在居家做看護工，在家裡就一個人所以他也不是勞保條例裏面的強制納保對象，所以現在社福外勞這一塊恐怕我的猜測是很少有雇主自願幫他受雇的這些社福外勞投保勞工保險。那既然沒有的話，勞保裡面的生老病死殘及職業災害等要怎麼辦？(謝○○顧問)

#### (九) 外籍人士勞保給付採取保留的方式

從社會保險制度來談，我們國家現在目前對於受雇者社會保險的部分，勞保跟全民健保的部分應該是沒有問題的，只是現在的問題是說勞保是有受雇者就有居留，所以現在外勞或者是一些外籍人士受雇在公司行號符合勞工保險條例規定的他就可以參加勞保。我先前有請教一下勞保局，他是告訴我說現在目前來講他的給付是他可以參加，然後如果還沒有成就他可以領給付的條件他就先出去先留著，有一天回來的時候他的給付才可以領，也就是我們是採取保留的方式。(陳○○教授)

#### (十) 應訂定外籍人士參加社會保險的原則或者準則

我覺得應該訂定整個外籍人士參加社會保險一些基本的原則或者是一個準則，準則其實也有一個法律的效應，他可以去規範保險在修

法或是還沒有修法之前你可以先做一些補充規定，當然細部還要深度探究看要怎樣做，但是就針對外籍人士的部分有關於受雇者或是沒有工作的應該要等同來看，特別是沒有工作的部分。（陳○○教授）

### （十一）建置外籍人士急難救助機制

現在外籍人士裡面大概只有勞動這部分的勞工保險有一點保障，其他是都沒有的。那這些外籍人士萬一發生貧窮、意外、急難的話要怎麼做？現在是有的，一個方式是民間的急難救助金，另一個是每個直轄市縣市政府的社會救助專戶，就是民間捐款這個專戶，所以用這個專戶給他幫忙。這是一次性地或是緊急事故的，那真的不行還需要協助的話就把他轉到民間的機構去，因為民間的慈善福利機關裡面他對他們的協助就沒有受國籍的限制，基本上我覺得這不是一個制度化的做法，在社會救助法裡面這一次要修改的時候會想要針對這些人做一些的考慮，但是他還是因為限於原來整個社會福利體制裏面，他會跟戶籍在一起，所以他把他這些人限縮在急難救助裡面，這些外籍人士萬一真的很窮還是沒有辦法取得我們所謂中低收入戶的資格，除非他有居留取得戶籍。（陳○○教授）

### （十二）建議簽訂社會安全協議

我是覺得這個未來的延伸的議題可能是說，能不能去查一下以我們國家來講的話，美日這兩個是在我們台灣是大宗的，那我們真的要去去做一個社會安全協議，我們必需要去討論什麼東西，那以日本我看到的文獻他是講說，因為每一個國家他們在談的時候，那個國家他的法制跟日本的法制是不一樣的，再加上這個外國人在他自己的母國跟他到日本的時候他的工作期限也不一樣，然後保險的部分負擔也全部不一樣所以這些都要談。所以第一個就是要先了解收入的來源和支出的來源，到最後要怎麼把錢支付過去，這所有的都要談，這全部在每一個國家裡面都會因為每個國家的制度不一樣有所不同，所以日本在談的時候就會很費力去了解那個國家的 system，所以我會建議說如果

我們真的要去 try 的時候，假設假如有一天我們真的能夠跟美國談這樣的東西，或者是假設我們以後是想要藍領的擴據，可能我們要試著說那些國家的 system 是什麼樣子。我的意思是說，第一個我們可以研究在我們國家的白領大部分的來源國，他們在跟其他國家議定的時候他們 focus 在哪些東西，這可能是未來研究可以去推的一個方向，所以給付的條件、加入的條件、雙邊的拆帳等等這些，如果我們能告訴國外的人士假設我們今天這個東西做好的時候，可能在海外在做投資的宣導的時候，我們會告訴說我麼這個國家裡面對於外國的人進到我們這邊，我們已經在吵你這個東西了，所以你有這樣子的保障…。(張○○教授)

中國大陸他們跟國外像我知道他們有跟德國美國日本簽訂很多的社會安全協定，因為我有去參加他們社會安全協會的會議，事實上為什麼中國大陸他會跟別的國家簽社會安全協定因為中國大陸他很多國家的分布或營業總部就設在中國大陸，所以他們很多的這個外籍很多的本來母公司，外國母公司這些的高階管理人員或中階人力就會到中國大陸去工作，所以他必須要去簽那些協議。(陳○○教授)

### (十三) 社會福利或者社會保險制度的政策平衡點要拿捏好

就是如果把福利弄得再好，吸引很多外國人來台灣其實也是很令人擔憂的，因為搶了台灣太多人的飯碗，所以要怎麼拿捏平衡，因為我們不管是白領外勞藍領外勞，我們的就業服務法開宗明義就有說不能影響本國人就業，如果我們一味地要去吸引到吸引到超過一個臨界點，那很多個外國人蜂擁而入，跟我們現在的外勞幾乎是總量失控，如果又讓他有這麼好的，我們站在勞工朋友的立場還是堅持補充性，可是你弄得再好到時就變成替代性，那個不是我們要的，倒不如政府多花點心思讓台灣人民知道勞動力不足企業的需求，然後讓本勞更容易去就業，這樣才是我們的核心，而不是不幫助本勞，把所有的人才好像只有外國人士人才這樣引進。我要表明的就是在做這種社會福利或者社會保險制度的政策思維如果只是光從吸引外籍人士而忽略的本

國人的提升，那就有點本末倒置，那個平衡點要拿捏好。（謝○○顧問）

#### （十四）稅制

那個稅，對我們勞工朋友來講是一個很敏感的議題，你說稅的效果到底多大，你說遺產稅、贈與稅、營業稅都下降，可是對台灣來講是國庫少收，然後對我們這些勞工來講我們的工資也沒有上升也沒有得到更好的發展，那稅你把他降下來自然會製造外國人來台灣的誘因，那對我們這些勞工來講又有什麼好處？恐怕就降稅這個降稅的政策工具他的效果我是覺得要考慮一下，這幾年我們國庫資方的減稅措施讓幾千億不見了，所以國家告訴我們政府財務困窘所以沒辦法去關照這些底層可憐的勞動者，所以我們的社會福利一定會縮減，那如果又把這些可以從他們身上課一點稅的機會有下降下來，那恐怕兩者之間還有社會觀感恐怕是要去考慮的。那剛剛陳老師講高階那一段其實真的可以不用去理他，就算稅很重我相信很多企業都會幫他 cover 掉，所以那個部分真的不用理他。（謝○○顧問）

我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析

## 附錄五 外籍人士社會保險及福利制度座談大綱與記錄（五）

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」委託案

### 焦點座談會（第 5 場次）

一、會議時間：103 年 11 月中旬

二、會議地點：國家政策研究基金會 101 會議室（100 台北市中正區杭州南路一段 16 號）

三、主持人：詹□□（總統府國策顧問）

四、座談會主題：外籍人士之社會保險與福利制度

五、討論題綱：

1. 就社會保險與福利制度而言，事業單位招攬外籍人士時最易遇及何種問題？
2. 外籍人士（含配偶、家屬）在台期間適用社會保險與福利措施時，最易遭遇何種困擾？是否有其他替代方式可以解決問題？
3. 歐盟、美國或韓國是以何種方式保障外籍人士之社會保險與福利需求？
4. 若依高階白領、一般外籍人士，及藍領家事外籍工作者，三類身分個別規範其在台生活適用之社會保險與福利措施，是否得當？

六、預計參與人員：

我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析

編號	姓名	服務機關	職稱	相關資歷/研究領域
01	成□□	政大勞工研究所	教授	勞動政策、勞資關係、外勞
02	辛□□	台大國家發展研究所	副教授	勞動經濟、勞動政策
03	薛□□	台大社工系	教授	社會福利
04	孫□□	實踐大學社工系	教授	社會保險、社會福利
05	林□□	致理技術學院	學務長	勞動經濟、外籍配偶
06	蔡□□	中華就業服務有限公司	總經理	人力資源、勞動法令
07	吳□□	大智人力仲介公司	副總經理	人力資源、勞動法令
08	周□□	睿哲管理顧問公司	總經理	人力資源、勞動法令
09	李□□	1111 人力銀行	公關總監	人力資源
10	陳□□	台北大學社工系	副教授	社會福利/新住民
11	馬□□	國立中正大學勞工系	教授	勞動社會學、勞動政策分析
12	藍□□	國立中正大學勞工系	副教授	外勞政策、勞工保險
13	吳□□	國立中正大學勞工系	助理教授	勞動經濟
14	張□□	台灣大學財金系	教授	財務分析

七、會議說明：

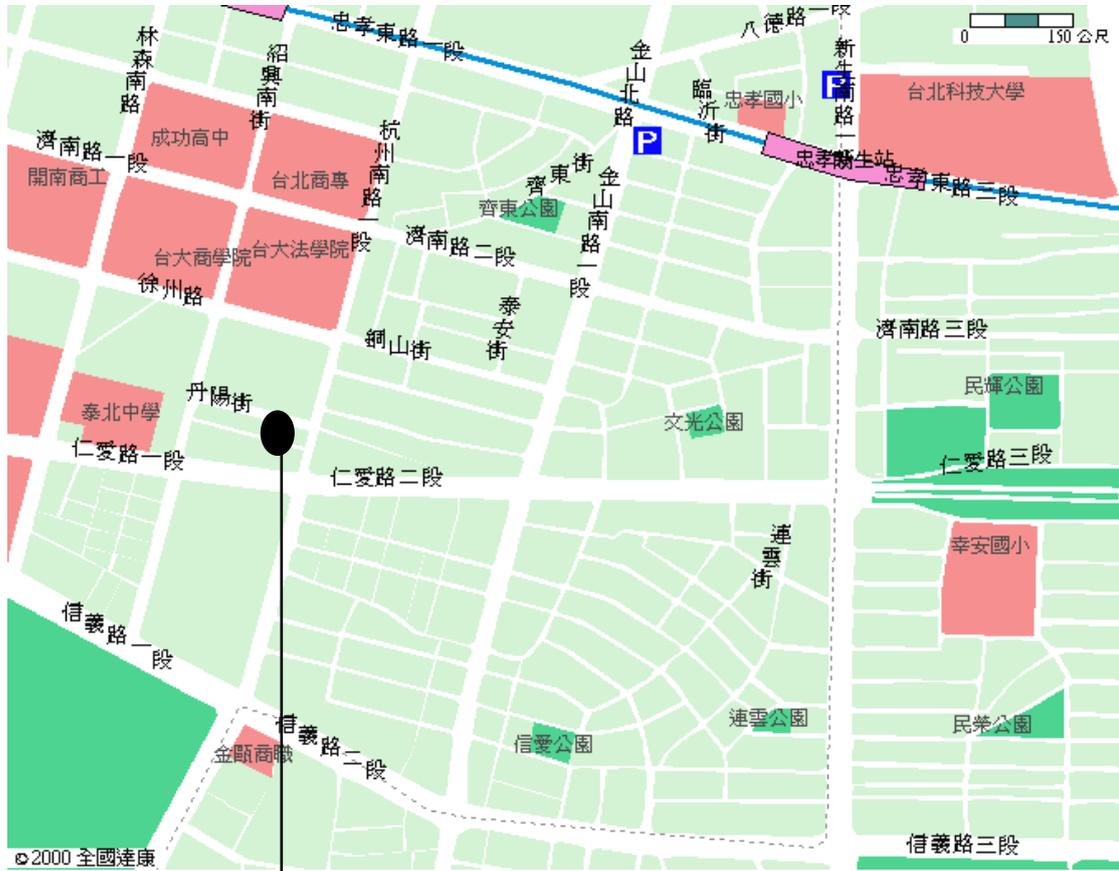
外籍人士的流動態樣差異很大，然其社會保險與福利制度因具有排他性與稀少性，非境內所有人士一體適用。所以，在公平性與政策誘因的考量下，如何有效整合各類外籍人士社會保險與福利措施，以營造更友善和公平的國際社會生活環境，方能兼顧國際人權，同時吸引國際人才的流入，將是未來規劃外籍人士社會保障亟需思考的重要面向。本研究希望透過檢視我國推動各類外籍人士社會保險與福利相關政策的經驗分析，並藉由跨國分析與個案研究的方式，探討我國相關政策的落實程度及挑戰，進而規劃未來相關政策調整的策略與修正方向。

八、交通資訊

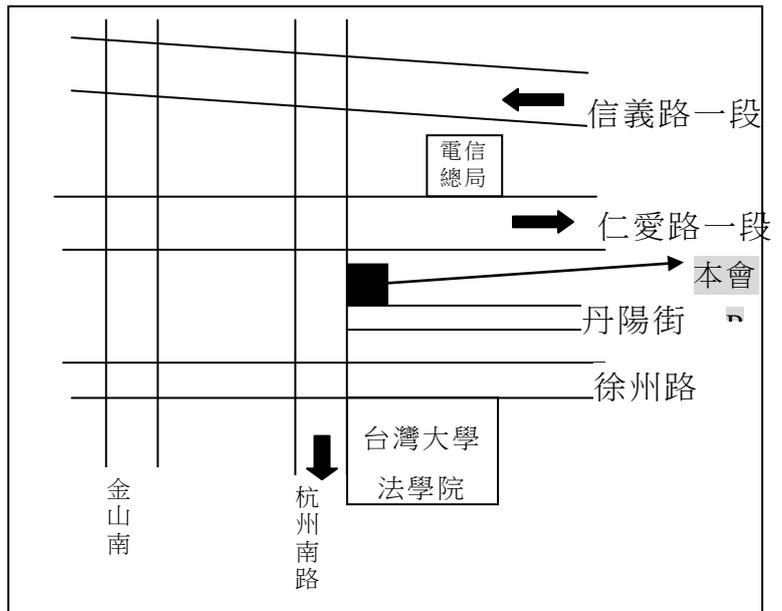
財團法人國家政策研究基金會  
（台北市杭州南路一段 16 號）

---

101 會議室



國家政策研究基金會  
(備有停車場)



國政基金會位置示意圖

## 學者、仲介焦點座談紀錄

一、開會時間：103年11月16日(星期四) 中午12:00至14:00

二、開會地點：國家政策研究基金會714會議室

三、主持人：台灣大學社工系教授 詹□□

四、與會貴賓：

中華民國就業服務專業人員協會秘書長 蔡□□

妙管家管理顧問有限公司總經理 張□□

政治大學勞工研究所教授 成□□

實踐大學社工系教授 孫□□

台灣大國家發展研究所副教授 辛□□

中正大學勞工系副教授 藍□□

中正大學勞工系教授 馬□□

列席人員：國政會同仁林□□

記 錄：國政會同仁林□□

五、討論題綱：

1.就外籍人士在台社會保險與福利制度而言，事業單位在延攬外籍專業人士時最易遇及何種問題？您認為哪些對他們而言，是最為重要？

2.外籍人士（含配偶、家屬）在台期間適用社會保險與福利措施時，最易遭遇何種困擾？是否有其他替代方式可以解決問題？

3.歐盟、美國或韓國是以何種方式保障外籍人士之社會保險與福利需求？

4.若依高階白領、一般外籍人士，及藍領家事外籍工作者，三類身分

我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析

來個別規範其在台生活適用之社會保險與福利措施，是否得當？其需求的差異為何？就社會保險與福利制度而言，事業單位招攬外籍人士時最易遇及何種問題？

## 【會議紀錄】

### （一）研究對象宜擴及投資移民與外籍人士之眷屬：

#### 1. 研究對象太過侷限於有工作的外籍人士

研究題目中將外國人稱為「外籍人士」，有限訂於白領外國工作者之意味，但外籍人士不應只限於有工作者，宜涵蓋投資移民，與外籍人士之眷屬。

本研究詳細檢視白領外籍工作者、藍領外勞、家事外勞及外籍配偶之社會保險與福利制度，卻未提及「投資移民」。委託單位既以「攬才」為主要研究目的，就應包含因投資而定居本地之外籍人士，甚至慮及外籍人士來台後之生活問題，因為如果是單身赴任其「久留」意願，自然不若攜眷者。

#### 2. 依外籍人士之身分別，就不同的社會保險與福利制度項目進行比較

建議研究團隊宜將外籍人士區分為白領（攜眷與否）、藍領外勞、家事外勞、投資移民，與外籍配偶，各別就社會保險即公教保、勞保、健保、國民年金等項目，與福利制度進行檢視與適用問題探討。

### （二）研究團隊應對社會保險與福利制度所探討之範圍、種類與項目再行界定

由於期中報告中有太多篇幅集中探討先進國家之「社會保障協議」內容，應依據委託單位所設定之研究目的，「檢視我國各類外籍人士適用各項社會保險與福利制度之保障範圍」，與「檢討分析我國各類外籍人士適用各項社會保險與福利制度之問題及其法規制度」進行研究分析與討論項目，再提出建議對策。

### 1. 建議社會保險討論項目納入「就業保險」

外籍人士是否適用「就業保險」雖有不同見解，有者認為就業保險屬在職保險，外國人若失業應即離台，故無此需要。亦有人認為即便是外國人也有工作銜接的問題，因此在有工作時投保，失業時方得以「就業保險」度小月。依規定我國藍領外勞若無受僱事實即須離境，一般的白領外籍人士，除非與國人結婚，否則不適用就業保險法，對此建議研究團隊宜納入討論。

### 2. 計畫應界定研究所討論之福利制度範圍

委託單位在規劃本研究時，原欲探討外籍人士之「退休金」問題，因退休金不限在社會保險中，故以「福利制度」稱之。但實際上，以目前各類社會保險而言，不論是公教保、勞保或健保，幾乎所有的外籍人士均能納保，移民署也有專門的網站說明各類外籍人士入境後之生活須知，從就學、就業、就醫到考駕照，涵蓋所有日常生活可能遭遇之問題與處理方式。

福利可以探討的範圍非常廣泛，建議從生、老、病、死不同的層面，分項檢視何者有排外規定，其次由投保至領取過程中之困難點加以分析。以公教保為例，外國人雖可加保，但日後只能領取老年給付一次金，公保年金制實施後亦然。勞保方面，外國人雖可請領年金，甚至遺屬年金，但因認證及匯款手續費之關係，目前已有立法委員提案外國人只能領取勞保老年給付一次金。至於勞基法退休金的部分，外國人除非與中華民國國籍者結婚，否則只能適用勞退舊制，勞退新制的提撥儘管不涉及政府部門之補助，但囿於免稅問題，宜精細規劃自提方案。

### 3. 參考外籍人士反應生活問題之相關資訊，從食衣住行育樂強化措施

## 內容

建議參考國發會之「外籍人士國際生活環境滿意度調查」內容，或是美僑商會、歐洲商會及日本工商會的政策白皮書，從中找出外國人在適用社會保險或福利措施時之困難處，諸如高階白領商務人士欲聘僱非本國籍幫傭，或是辦理子女居留需提供認證等問題。

再者，從外國駐台辦事處或是訪談個案中去瞭解，外國人在台生活處境與需求，諸如外勞不能攜眷，如何排遣思鄉情緒，是否因此而遭人蛇集團利用。又如各國政府均有其特殊考量，有者藉輸出勞動力以賺取外匯，遂要求外勞出國前必須簽署借據，以迫其寄錢回國，但此舉又與我國仲介管理規定相違。或許從外國人之食衣住行育樂面分析，也能找到強化福利措施之作法。

### （三）無納保途徑之外籍人士

#### 1.外籍自營作業者與無一定雇主勞工

不論是投資移民做小生意的自營作業者，或是在訪談過程中發現在語言補習班兼職的外師，因尚未取得中華民國國籍而無加保管道一事，建議此類合法居留之外籍人士可在職業工會加保。

#### 2.停留期間未達六個月之外籍人士

透過學術與商務旅行卡，或持梅花卡入境之外籍專業人士，與 long stay 之外國旅人，若因在台停留期間未超過六個月，至無法享有健保一事，有聘僱關係者，建議由公司購買意外險，以化解其緊急就醫需求，並藉此減少高階白領外籍人士，因免簽且無受僱事實而衍生之漏稅疑慮。

至於 long stay 之外國旅人同樣可於入境後，持居留證購買意外險，以減輕醫療及意外發生之負擔。

#### (四) 其他建議

##### 1. 各部會對外籍人士居留時間之統計，因使用憑證不同，致結果無法統合

勞動部以「護照」為外籍人士之調查統計憑證，由於部分外勞出境後會改名再入境，故無法計算其在台時間，難以判別國內市場是何種產業或職業對其依賴甚深。

建議仿照移民署之方式，依據「居留證」進行外籍人士之查訪與統計分析工具，每位外籍人士不論來台幾次，居留證號碼永遠不變，且因其比國人之身分證少一碼，容易區分也方便統計。

##### 2. 「外籍人士國際生活環境滿意度調查」應增列外國人適用社會保險項目

目前國家發展委員所執行之「外籍人士國際生活環境滿意度調查」並無外國人在台適用社會保險與福利制度之項目，難以瞭解其對我國社會保險的滿意度與適用上之問題。建請國發會日後在進行該調查時，宜增列適用社會保險與福利項目，此舉除了能讓外國人瞭解台灣的社會保險制度外，並可強化營造國際生活環境之內涵。

## 附錄六 外籍人士社會保險及福利制度座談大綱與記錄（六）

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」委託  
研究案

焦點座談會（第 6 場次）

- 一、會議時間：103 年 12 月 3 日或 5 日中午
- 二、會議地點：國家政策研究基金會 714 會議室（100 台北市中正區杭州南路一段 16 號）
- 三、主持人：詹□□（總統府國策顧問）
- 四、座談會主題：外籍人士之社會保險與福利制度
- 五、討論題綱：
  1. 就社會保險與福利制度而言，事業單位招攬外籍人士時最易遇及何種問題？
  2. 外籍人士（含配偶、家屬）在台期間適用社會保險與福利措施時，最易遭遇何種困擾？是否有其他替代方式可以解決問題？
  3. 歐盟、美國或韓國是以何種方式保障外籍人士之社會保險與福利需求？
  4. 若依高階白領、一般外籍人士，及藍領家事外籍工作者，三類身分個別規範其在台生活適用之社會保險與福利措施，是否得當？

六、預計參與人員：

編號	姓名	服務機關	職稱	相關資歷/研究領域
01	羅□□	勞動部勞工保險局	總經理	勞工保險
02	陳□□	衛福部社家署	副組長	老人福利
03	吳□□	行政院內鄭衛福勞動處	參議	福利政策/勞動政策
04	賀□□	國發會人力發展處	專門委員	人力發展政策
05	孫□□	勞動部 勞動條件暨就業平等司	司長	勞動條件
06	李□□	勞動部	參事	勞動政策、人力發展 政策
07	張□□	國發會法制協調中心	主任	法律制度
08	吳□□	立法院	立法委員	勞動關係、勞動政策
09	陳□□	台北市政府勞動局	局長	勞動法制
10	謝□□	新北市政府勞工局	局長	勞動法制
11	馬□□	國立中正大學勞工系	教授	勞動社會學、勞動政 策分析
12	藍□□	國立中正大學勞工系	副教授	外勞政策、勞工保險
13	吳□□	國立中正大學勞工系	助理教授	勞動經濟
14	張□□	台灣大學財金系	教授	財務分析

七、會議說明：

外籍人士的流動態樣差異很大，然其社會保險與福利制度因具有排他性與稀少性，非境內所有人士一體適用。所以，在公平性與政策誘因的考量下，如何有效整合各類外籍人士社會保險與福利措施，以營造更友善和公平的國際社會生活環境，方能兼顧國際人權，同時吸引國際人才的流入，將是未來規劃外籍人士社會保障亟需思考的重要面向。本研究希望透過檢視我國推動各類外籍人士社會保險與福利相關政策的經驗分析，並藉由跨國分析與個案研究的方式，探討我國相關政策的落實程度及挑戰，進而規劃未來相關政策調整的策略與修正方向。

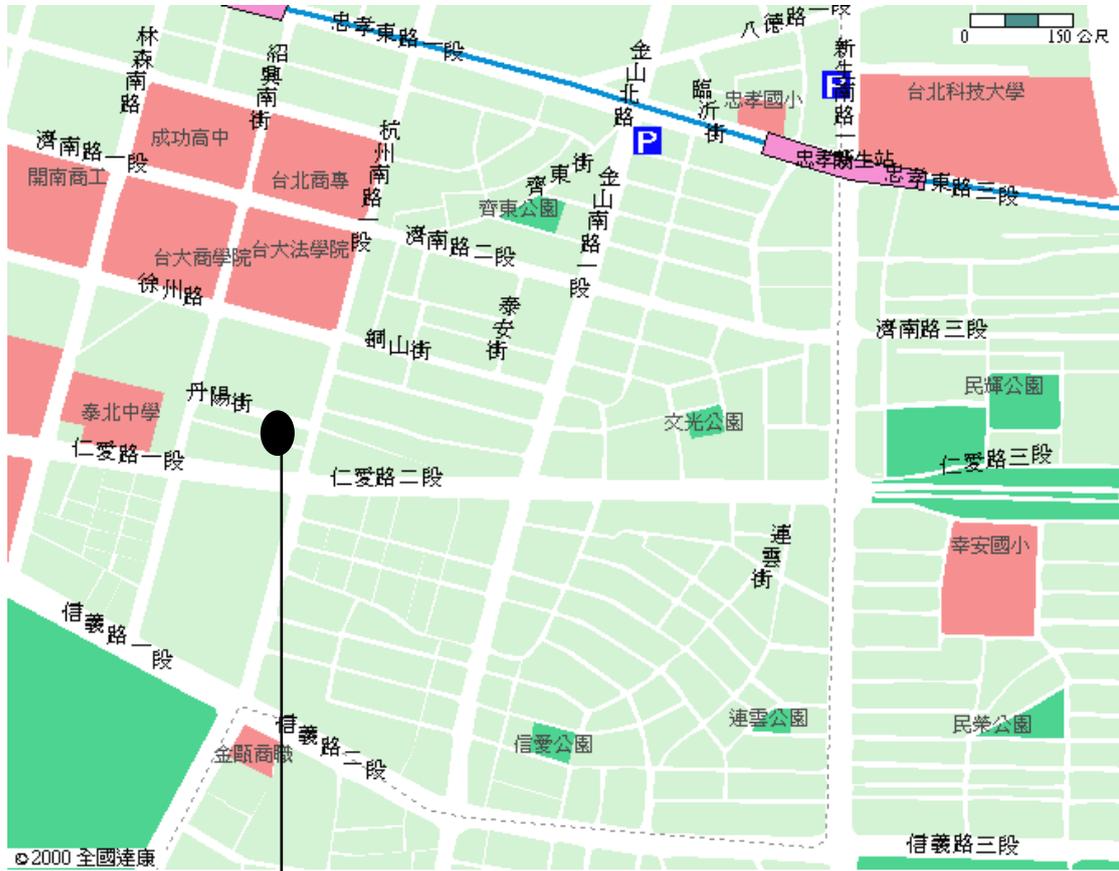
八、交通資訊

財團法人國家政策研究基金會

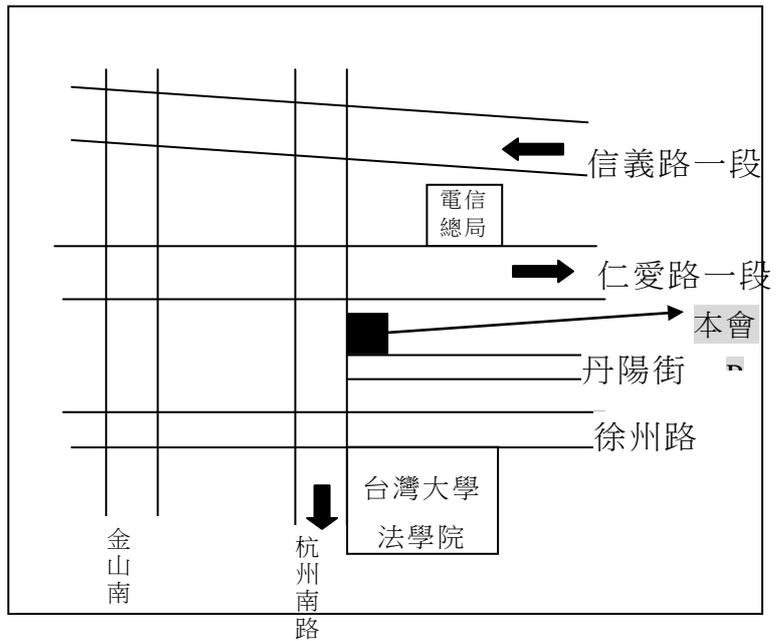
（台北市杭州南路一段 16 號）

---

101 會議室



國家政策研究基金會  
(備有停車場)



國政基金會位置示意圖

## 行政機關代表焦點座談紀錄

一、開會時間：103年12月5日(星期五) 中午12:00至14:00

二、開會地點：國家政策研究基金會714會議室

三、主持人：台灣大學社工系教授 詹□□

四、與會貴賓：

中正大學勞工系教授 馬□□

內政部入出國及移民署移民事務組視察 葉□□

立法委員 吳□□

國家發展委員會人力發展處專門委員 鄭□□

勞動部勞工保險局局長 羅□□

勞動部勞動福祉退休司司長 孫□□

僑務委員會僑生處視察 林□□

僑務委員會僑民處專員 楊□□

列席人員：國政會同仁林□□

記 錄：國政會同仁林□□

五、討論題綱：

- 1.就外籍人士在台社會保險與福利制度而言，事業單位在延攬外籍專業人士時最易遇及何種問題？您認為哪些對他們而言，是最為重要？
- 2.外籍人士(含配偶、家屬)在台期間適用社會保險與福利措施時，最易遭遇何種困擾？是否有其他替代方式可以解決問題？
- 3.歐盟、美國或韓國是以何種方式保障外籍人士之社會保險與福利需求？

- 4.若依高階白領、一般外籍人士，及藍領家事外籍工作者，三類身分來個別規範其在台生活適用之社會保險與福利措施，是否得當？其需求的差異為何？就社會保險與福利制度而言，事業單位招攬外籍人士時最易遇及何種問題？

## 【會議紀錄】

### （一）國發會人力發展處代表：

#### 1. 「外籍人士」研究範圍應以白領為焦點

外籍人士範圍廣泛，然而談「社會保險與福利制度」一般是以「白領」為研究焦點，因為藍領的部分，產業外勞有勞健保，所以福利方面重在管理，即宿舍、膳食與休閒設施是否依規定安排。家事外勞則由於「家事服務法」尚未通過，國人從事此類工作，同樣無法要求雇主一定要提供勞保，或固定休假，故等同國民待遇，並未違反國際勞工組織之規範。

#### 2. 白領外籍人士在意之社會保險項目與福利

白領外籍工作者享有勞、健保，故勞保老年給付若符合年金的請領條件，依法可以領取。但勞基法退休金部分，依法除非與國人結婚，否則外籍人士只能適用舊制，由於必須在同一事業單位待上 15 年，所以不少白領外籍人士爭取適用新制。但此舉涉及修國籍法，只為一小搓人修法，或可考慮「擇優」納入新制，不過仍須修訂勞退新制相關規範。

根據以往的討論，外籍人士對於在台出生的小孩，必須等六個月才能納保一事，認為新生兒並無帶病投保的風險，再者小孩才剛出生亟需醫療照護，因此希望能基於人道考量，免除「等待期」之限制。

#### 3. 他山之石

他國為攬才而祭出之福利措施，包括有居住津貼、家庭幫傭，協助搬遷及子女教育等。以大陸的千人計畫為例，主要是砸錢攬才，在基本的薪資外，學術圈另提供研發津貼，同時有住房、搬家，與子女就學、配偶工作的協助，因大陸有學籍管制，所以考量外籍人士之子女就學需求，除放寬規定，並給予相關的協助。

## (二) 勞動部代表

### 1. 勞保部分

勞保基本上不分國人或外國人，只要受僱一體適用，目前僅家事外勞沒有強制納保。但因勞動力輸出國之要求，故以勞動契約內載明的方式，提供意外險保障家事外勞之權益。

就業保險部分只適用於國人，但與國人結婚尚未取得身分證的外國人也在適用範圍內。

勞保老年給付方面，外國人若符合勞保年金請領條件，一樣可以領年金，目前已有一百多位領取人，大都是日本籍。由於年金有老年、失能及遺屬三類，一旦請領人不在國內，就有認證及匯費的問題。因外國的戶籍制度不一定很健全，加上匯費可能比請領金額高，執行不易，所以已有立法委員提案修法外國人只能領一次金。

儘管他國社會保險，大都限制外國人不能領年金，像韓國就規定外國人離境或未成就給付條件，只能退保費。但也有委員認為外籍配偶與外籍傳教士不應在勞保年金限制之列，經朝野協商，可能排除上述兩類人士，未來外國人只能領取一次金。

### 2. 勞基法退休金部分

談退休金可分為社會保險與企業退休金兩部分，盱衡各國法制企業退休金多為自願提撥，我國是少數強制企業提撥的國家。依現行規定外國人雖不適用勞退新制，但仍有舊制保障。退休金旨在照顧國人的老年生活，民國 94 年施行新制前，考慮舊制銜接新制，若將外國人納入，必須等到 60 歲才能領，時間過長且作業複雜，故將其排除。

目前主要是外商白領要求適用新制，因為成就舊制退休金請領條件不易，但新制恐加重雇主負擔，不宜產生僱用成本外部化之問題，故不分藍領或白領目前均依循舊制。

儘管香港、新加坡之勞工福利並非所有勞工都適用，諸如香港就

排除家庭幫傭適用基本工資，但若規定白領可適用勞退新制，藍領不適用，恐影響國際視聽。因此建議將勞退新制當作雇主攬才條件，開設信託帳戶，視受僱者工作績效，第一年由雇主提撥每月薪資之 2% 作為勞退金，第二年續聘則提高提撥率至 6%，第三年增加至 9%，做得越久領得越多，但非照顧其老年生活。

### （三）移民署代表

#### 1. 移民政策之權責單位是國發會；移民署為相關部會聯繫窗口

移民政策因是跨部會業務，行政院已指示由國家發展委員會研擬上位政策，並非由移民署統籌研擬。但內政部組織有移民小組，相關部會及各縣市均有代表及委員，移民署扮演外籍人士權益事務之聯繫與反應窗口，並作為各部會意見統整之角色。

#### 2. 基於多元文化提供移民福利，並非獨厚外人

為使我國之國際環境對外籍人士更加方便及友善，移民署在 103 年 4 月 22 日發布修正「外國人停留居留及永久居留辦法」，包括：(1) 年滿 20 歲之外國人符合一定條件者，得申請在我國延期居留。(第 8 條、第 9 條)；(2) 外國專業人士及外國學生於居留效期屆滿時，得申請延期居留 6 個月，以利渠等覓職。(第 20 條、第 20 條之 1)。

民國 103 年 6 月 10 日發布修正「香港澳門居民進入台灣地區及居留定居許可辦法」，包括：(1) 增訂港澳學生畢業後在台灣地區工作居留滿 5 年並符合一定條件者，得申請定居。(第 30 條第 1 項第 4 款)；(2) 修正「香港澳門學生居留延期申請標準作業流程」，放寬港澳學生於居留效期屆滿時，得申請延期居留 6 個月，以利渠等覓職。

為照顧新住民根據行政院院會決議，自 94 年至 103 年，分 10 年籌措 30 億元（每年 3 億元）成立「外籍配偶照顧輔導基金」，以服務外籍配偶及其子女、共同生活之親屬為目的。（惟多元文化及宣導活動之服務對象，不以前揭對象為限）

服務項目除關懷訪視外，還包括外籍配偶入國（境）前之輔導；設籍前之醫療補助及社會救助事項；辦理外籍配偶各類學習課程、宣導、鼓勵活動，並提供參加者子女托育等服務；外籍配偶就業及創業之輔導、提升就業能力；輔導志工的培訓；外籍配偶參與及籌設社團組織之輔導；提供外籍配偶法律服務；強化各地外籍配偶家庭服務中心之功能；宣導多元文化觀念，同時針對外籍配偶及其子女照顧輔導服務相關議題進行研究。

但上述服務並非獨厚外人，而是本於多元文化，希望能創造友善國際人士之環境，利於政府延攬人才來台發展協助國家建設。

### **3.移民政策規劃重點**

關於移民政策現在有兩個規劃重點，一是放寬雙重國籍，二是逐步強化永久居留者的福利，包括為攬才需求修訂月退俸規定，與外籍人士子女配偶權利等同國人之呼籲；強化生活便利性，簡化入境申請流程等。但因資源分配與經費限制，加上缺乏單一的外籍人士權益主管單位，目前僅能解決部分問題。

#### **（四）僑委會代表**

##### **1.提供僑生醫療傷病醫療保險，以保障全民健保等待期之醫療權益**

僑委會為鼓勵海外華裔子弟來台升學與參加技術訓練學程，並落實在台僑生及海外青年技術訓練班學生之健康維護，訂立「僑生傷病醫療保險作業要點」，委託保險公司承辦僑生傷病醫療保險（簡稱僑保），使渠等於來台就學後加入全民健康保險前之六個月期間，醫療權益獲得保障，同時考量僑生平時負擔在台生活費已相當沈重，僑委會補助每位僑生參加僑保費用之半額，以減輕經濟負擔。

##### **2.補助在學僑生健保自付額之一半**

依現行健保法規定，僑生（含港澳生及海清班學生）可於在台居留滿六個月納入健保，獲得等同本國國民之待遇，因本會輔導之僑生大

部分來自經濟弱勢地區，倘每月全額負擔全民健保費用，來台學習品質恐受影響，僑委會為維護在學僑生身體健康，使渠等傷病時醫療獲保障，爰補助在學僑生（含港澳生及海清班學生）每月保費自付額之一半（新台幣 375 元），以協助並鼓勵順利完成學業。

### 3.協助僑生在台生活，創業有成回饋國人

僑委會對僑生的照顧不限上述措施，並提供有工讀金、獎學金與急難救助金，工讀金部分以學校為第一線輔導，僑委會給予每人每月 2500 元。獎學金則由學校報請，僑委會評比發放。急難救助須由學校出具公文，並附上醫療單據正本，僑委會視預算酌予補助。

對於有意留台發展的僑生，僑委會同樣有就業輔導，股王群聯電子的董事長潘健成就是最典型的例子，他說：「台灣花錢栽培他，自然應該留下來為台灣效力」。所以從交大畢業後，先進入老師成立的公司，26 歲出來創立群聯電子，經過十多年的努力，目前已是一家年營業額超過 300 億台幣的公司。

過去法令規定僑生畢業後，必須返回母國，兩年後才能再來台灣，此舉讓許多原本有意留下來發展的僑生，因回到故鄉，遂逐漸放棄再來台灣的計畫，不過這一限制目前已放寬，有 6 個月的尋職居留期間。

### 4.備有「僑胞返國設(復)籍貼心叮嚀手冊」服務僑民

僑委會為服務僑胞，備有「僑胞返國設(復)籍貼心叮嚀手冊」，提醒僑胞返國設(復)籍後所涉及的權利義務事項，包括：全民健保、國民年金、役齡男子兵役規定、個人海外所得等，並與台北市各戶政事務所合作發放，期藉由該手冊協助僑胞瞭解相關規定。至於設籍後的加入健保等待期，或國民年金納保規定涉及衛福部之業務，修法由其負責。

#### （五）立法委員吳□□

##### 1.請關注無國籍人士之權益

個人對無國籍人士之權益相當關注，目前在台灣的無國籍人士以越南人居多，主要是歸化過程不順利造成。因國籍法規定要歸化為中華民國國民前，必須先放棄原國籍，但這些人在申辦過程中卻發現不符規定，但已無法成為我國國民，也回不去母國了。這些人工作，類似打黑工，除非是補外勞的缺，才能享有勞健保。為免造成社會死角，宜關注其生活與處境。

## **2.外籍配偶福利建議措施**

外籍配偶已和居住在中華民國境內之國民結婚，設籍前雖可比照社福體系規定，申請低收入戶或特殊境遇婦女福利，但無法享有國民待遇加入國民年金或就業保險，不免有不平之鳴，特別是部分外籍配偶囿於母國法令，無法放棄原國籍致無法辦理歸化，建議持有長期居留證者得准用之。

另外籍配偶因外出工作，需要原生家庭協助照顧子女者，建請放寬依親家人居留期限，由 6 個月延長至 1 年。

## **3.藍領歸化只是時間問題**

外籍人士適用勞保，因執行上的困難，諸如遺屬年金請領者之查證，匯款手續費的負擔，所產生之變異性作法與國民待遇無關。但許多藍白領的差異措施，卻導因於移民限制，隨著三年強制出境規定的取消，一旦藍領工作者在台期間由 12 年延長至 15 年，不但可以領年金，還將衍生歸化需求，所以個人以為藍領外籍人士的歸化只是時間問題而已。

## **4.農業外勞的需求**

農業地區常有短期、季節性的勞動力需求，由於務農係勞動密集產業，建請採取農業外勞引進試點實驗。

## **5.採相互主義及許可制，放寬持有長期居留證者之權益限制規範**

外籍人士選擇是否來台工作，若按需求排序，薪資為第一考量要項，雖然福利為次，但對於我國欲爭取的對象，或可參考韓國作法，採相互主義的方式，意即彼此相互提供對等之福利。抑或是採取許可制之辦法，將外籍白領受僱者納入就業保險的適用對象，放寬尋職居留期間，由 2 個月延長至 6 個月。

## **6.設身處地強化國際生活環境與措施**

儘管政府已放寬招聘外籍白領之限制，自 103 年 7 月起開始實施「評點制」，在補習班任教者亦不受薪水須達 47,971 元之門檻規定。但在國際生活環境方面，仍須加強英語說明部分，諸如路牌、駕照筆試，考慮鬆綁外籍人士申請信用卡及置產限制，當外籍人士已申請到永久居留證後，是否可以取得請領年金資格，都是可以改善的地方，讓外籍人士生活更便利，才能吸引更多人願意來台貢獻。

我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析

## 附錄七 外籍人士社會保險及福利制度訪談大綱

各位小姐/先生您好：

行政院國發會為獲得我國外籍人士社會保險與福利制度的意見，以強化跨國制度在未來方案的執行與規劃之思考，特別進行本項深度訪談。您是我們少數進行深度訪談的單位與學有專精之專家，您的寶貴經驗與想法之分享對我們研究非常重要，皆會成為行政院國發會未來思考外籍人士社會保險與福利制度規劃或修正之重要參考依據。我們希望能借用您一點寶貴的實間來進行資料上的蒐集，我們會以匿名代號來區分受訪單位和人員，並遵守學術專業倫理。謹附深度訪談大綱供您事先參考，向您致上萬分感謝，先謝謝您在受訪上的協助！

承辦單位：國家政策研究基金會

主持人：國立中正大學勞工關係學系馬財專教授

協同主持人：詹火生教授、藍科正教授與吳啟新教授 敬上

委託單位：行政院國家發展委員會

中華民國 103 年 06 月

說明一：本研究所稱外籍人士，含白領、藍領外籍工作者；外籍生、外國研習生、實習生；經許可來台打工度假之外籍人；雙重國籍之外僑；滯台泰國、緬甸地區國軍後裔或滯台藏胞；尚未取得身分證之外籍配偶；外籍船員；長宿休閒（long stay）等，以上各類身分均不包括中國籍者。

說明二：本研究所指社會保險，包括公教保、勞保、農保等，福利措施則有：國民年金、外籍配偶照顧輔導基金、勞工退休金、學生平安保險等。

請問：您同意我們全程錄音嗎？（將以匿名化處理錄音資料）

### 一、基本資料

- 1.訪談日期：\_\_\_\_\_；地點：\_\_\_\_\_
- 2.請問您姓名？（紀錄將以代號匿名之）\_\_\_\_\_；
- 3.受訪者單位（紀錄將以代號匿名之）\_\_\_\_\_，職稱\_\_\_\_\_；
- 4.您認為外籍人士在我國生活適應，經常會碰到哪些問題？
- 5.您認為外籍人士在我國就業發展，經常會碰到哪些問題？

### 二、適用社會保險與福利制度之問題

- 1.您認為在我國的藍白領外籍人士的社會保險應含括哪些？整體而言，其在社會保險的保障上是否充足？
- 2.您認為白領外籍人士在適用我國社會保險上有哪些問題？
- 3.您認為白領外籍人士在適用我國福利制度上有哪些問題？
- 4.您認為藍領外籍人士在適用我國社會保險上有哪些問題？
- 5.您認為藍領外籍人士在適用我國福利制度上有哪些問題？
- 6.當面臨到上述問題發生時，您認為政府部門應該採取什麼方式來處理或解決最為恰當？
- 7.整體而言，面對這些問題發生時，是否有替代處理方式？

### 三、社會保險與福利制度之政策調整方向

- 1.您認為藍白領的外籍人士所應享有的福利制度規劃應有哪些？是否符合他們在台的需求？
- 2.您認為白領外籍人士在適用我國社會保險上有哪些需要調整的方向？
- 3.您認為白領外籍人士在適用我國福利制度上有哪些需要調整的方向？
- 4.您認為藍領外籍人士在適用我國社會保險上有哪些需要調整的方向？
- 5.您認為藍領外籍人士在適用我國福利制度上有哪些需要調整的方向？

#### **四、未來展望**

- 1.您認為外籍人士在台工作過程中，政府在社會保險的協助項目，有何建議？
- 2.您認為外籍人士在台工作過程中，政府在福利制度的提供項目，有何修改空間與建議？
- 3.先進國家中是否有那些相關經驗可供我們來參考？

**請問：您有否其他有關保險及福利上的補充意見？**

**感謝您撥冗接受訪談！**

## 外籍人士社會保險及福利制度訪談大綱（二）

您好：

行政院國家發展委員會為營造國際友善環境與攬才，亟思整理我國各類外籍人士之社會保險與福利制度相關資訊，特進行本次的訪談，以強化我國在搶才大戰中之利基。

您是我們相當倚重的諮詢對象，您的意見與經驗分享對本研究非常關鍵，也會成為行政院國家發展委員會未來進行外籍人士社會保險與福利制度修正之依據。

不好意思訪談會佔用您一些寶貴的時間，記錄將遵從學術專業倫理，以匿名代號來區分受訪單位和人員。

謹附深度訪談大綱供您參考，先謝謝了！

承辦單位：國家政策研究基金會

主持人：國立中正大學勞工關係學系馬財專教授

協同主持人：詹火生教授、藍科正教授與吳啟新教授 敬上

委託單位：行政院國家發展委員會

中華民國 103 年 06 月

說明一：本研究所稱外籍人士，含白領、藍領外籍工作者；外籍生、外國研習生、實習生；經許可來台打工度假之外籍人；雙重國籍之外僑；滯台泰國、緬甸地區國軍後裔或滯台藏胞；尚未取得身分證之外籍配偶；外籍船員；長宿休閒（long stay）等，以上各類身分均不包括中國籍者。

說明二：本研究所指社會保險，包括公教保、勞保、農保等，福利措施則有：國民年金、外籍配偶照顧輔導基金、勞工退休金、學生平安保險等。

請問：您同意我們全程錄音嗎？（將以匿名化處理錄音資料）

### 一、基本資料

- 1.訪談日期：\_\_\_\_\_；地點：\_\_\_\_\_
- 2.受訪者姓名？（紀錄將以代號匿名之）\_\_\_\_\_；
- 3.受訪者單位（紀錄將以代號匿名之）\_\_\_\_\_，職稱  
\_\_\_\_\_；

### 二、適用社會保險與福利制度之問題

- 1.整體而言，您認為外籍人士在我國生活期間最需要何種社會保險與福利？目前政府所提供之福利與社會保險是否充足？
- 2.您認為外籍人士在適用我國社會保險過程中最易遭遇哪些問題？當面臨到前述問題時，您認為政府可以採取何種方式處置或解決最為恰當？抑或是其他的替代方案？
- 3.外籍配偶照顧輔導基金即將到期，基金管理委員會決議日後對新住民之照顧、輔導將回歸一般社會福利體系辦理，此舉對尚未領到身分證的新住民有何影響與因應建議？
- 4.目前外籍人士若符合勞保老年給付請領條件，可自海外申請，此舉未來對勞保財務是否造成重大負擔？
- 5.您認為外籍人士在台生活所應享有的社會保險與福利措施應該包括哪些項目？

### 三、社會保險與福利制度之政策調整方向

外籍人士在我國就業，藍、白領境遇不同，藍領間或白領間也各有不同的福利保障，例如：家事外籍勞工是自願加保，而製造業外籍勞工則是強制納保，加班費的計算一者可依勞基法，另一則無法令明文規範。而外派白領外籍人士與當地僱用之白領外籍人士，兩者的權益保障程度也不一樣，諸如勞退金。外派者仍保有母公司提供之福利，但在台灣當地僱用之外籍人士除非是與國人結婚，否則依法只能適用勞退舊制，不易達成請領條件，因此請問：

1. 家事外勞與製造業外勞是否有可能均依國際公約規範享有國民待遇，都能適用勞基法？
2. 外籍工作者目前大都無法適用勞退新制，若開放其以自願提撥方式，由勞雇協商各自負擔一定比例（如 5：5 或 6：4），將提撥金存放在「個人帳戶」中，若其符合請領條件，退休時可申請帶走「個人帳戶」中的存款。若未達請領條件，離境時可帶走個人提撥的退休金，此舉對保障外籍工作者之退休金權利是否係目前勞資雙方比較可以接受的辦法？
3. 持有居留證的外籍人士除了受僱者外，必須在台居留滿 6 個月才能參加健保，對入境時就已懷孕者而言相當不便，若從人道救援觀點放寬規定是否可行？
4. 「少子女化」問題不斷縮短人口紅利期，為維持經濟成長，必須保有一定數量之勞動人口，因此如何吸引各類人才來台，社會保險與福利制度雖非關鍵因素，卻是外籍人士考量長居本地的要因之一。所以若從停留、居留、永久居留不同階段，調整適用社會保險與申請福利給付條件是否為當前修訂相關措施之最適方案？

### 四、未來展望

1. 我國社會保險實施成果傲人，不論是健保、勞保、公保或農保均有

龐大的財務缺口，外籍人士若和國人享受同等待遇，將對社會保險產生何種衝擊？如需區隔兩者分別應以何種標準劃分，以避免違反國際公約？

2. 透過國與國簽署社會安全協議，是否可減輕事業單位及外籍人士重複加保之負擔？前國內是否有計畫與其他國家簽署社會安全協議？
3. 為營造國際友善環境與攬才，先進國家中是否有那些社會保險、福利制度之推動經驗可供我們參考？

請問：您有否有其他關於外籍人士適用社會保險及福利制度上的補充意見？

**感謝您撥冗接受訪談！**

我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析

## 附錄八 訪談逐字稿

受訪者資料				
編號	姓名	受訪日期	受訪地點	受訪類別
1	石○○	103/06/16	勞動部	機關代表
2	受訪人	103/06/17	外貿協會	機關代表
3	W 小姐、S 小姐、 P 小姐	103/06/22	國立中正大學	傳產藍領外籍勞工
4	受訪人	103/06/23	嘉義縣	技術人員
5	N 先生、M 先生、 L 先生	103/06/24	基隆漁港	外籍漁工
6	伍○○	103/7/1	嘉義市育人路	新住民
7	受訪人	103/07/03	總統府	機關代表
8	受訪人	103/07/05	台北火車站	大專院校外師
9	金○○	103/07/09	台北市	白領工程技術人員
10	潘○○	103/7/30	嘉義市育人路	新住民
11	李○○	103/8/2	師大周邊餐廳	外籍生
12	洛○	103/8/21	彰化市受訪者家中	家庭看護工
13	范○○	103/8/21	養護中心	機構看護工
14	蒂○	103/8/21	雇主家	家庭幫傭
15	薛○○	103/09/04	台大社會系	學者
16	楊○○	103/09/11	國政會	機關代表
17	M2 先生	103/09/27	台北市	補教老師
18	白○○	103/10/04	台北市	科技業白領經理

19	陳○○	103/10/07	南山人壽	外籍高階管理
20	席○○	103/10/08	嘉義市	外籍學校教師
21	賀○	103/10/09	元大期貨	外籍高階管理
22	林○○	103/10/14	中鼎工程	工程師
23	周○○	103/10/14	台北市	工業管理
24	唐○○	103/10/14	台北市	工程成本控制
25	吳○○	103/12/5	台北市	立委/勞動學者
26	郭○○	103/12/22	銓敘部	行政機關代表

編號 1—石○○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」深度訪談紀

錄

訪談時間：103 年 6 月 16 日上午 9 點 30 分

訪談地點：台北市延平北路 2 段 83 號 6 樓

訪談人：藍○○／記錄：林○○

受訪人：社會保險決策者石○○

訪談記錄：

訪談人：您認為外籍人士在適用我國社會保險過程中最易遭遇哪些問題？當面臨前述問題時，您認為政府可以採取何種方式處置或解決最為恰當？抑或是其他的替代方案？

受訪人：處理外籍人士社會保險相關事務，最常碰到「國民待遇」的要求與實務上的窒礙難行。「國民待遇」是人權基本要求，但實際上不要說是雇主，連外勞都不這麼認為。依法目前外國人在台灣健保一律是強制加保，勞保則是白領與製造業外勞必須強制納保，家事外勞為自願加保。以勞保來說，由於是綜合保險，不分

年齡、性別、工作危險程度採均一費率，所以現在 8.5% 的費率中，大約有 6.5% 至 7% 是用於老年給付，但外籍人士在台工作大都很年輕，3 年一期，很少會留到退休，所以常有「你希望保障我，但我是看得到卻用不到」之感嘆。理論上只要有勞保投保記錄，年滿 60 歲以後即可申請老年給付，但一般會跨海請領者相當少。再者，以往老年給付只有「一次金」，不過民國 98 年 1 月 1 日以後新制上路，多了「年金制」可以選擇，此舉在戶役政系統健全的地方實施問題較少，如果在東南亞國家恐節外生枝。例如外籍人士請領失能年金，過幾年往生了，因為要領遺族年金，第一關就會碰到「認證」問題。首先必須證明請領人與被保險人之親屬關係；其次由於勞保條例規定請領人須具備依賴條件，諸如未成年子女，這都需要海外辦事處去確認。再加上匯款手續，都將提升請領困難度。因此，現已有立法委員蔣乃辛提案，外國人一律只能請領老年給付一次金，以和勞基法與職災勞工保護法脫勾，修法目前已通過一讀。其實外國人參加勞保，生育、失業、失能給付通常是用不到的，對漁工來說甚至連健保也不太用得到。因為一出海 2、3 個月到半年都在船上，身體不舒服都是先吃成藥，而且申請海外給付也相當麻煩，所以不少外勞認為事故發生機率低，社會保險用處不大，有漁工還主張健保都可免。但基於人權考量，不少工運人士與立法委員經常施壓，希望將看護工也納入強制加保行列。卻未慮及執行面之問題，由於地理位置、工作、生活情況差距大，造成福利美意是看得到吃不到，或是吃得到但是要很辛苦才吃得到。主管單位也是在新制上路後一年，因為面臨上述問題才發現「認證」與「匯款」的困難，此時核准與否都是一種考驗，有什麼理由可以不核准？核准也可能造成請領人被認證單位或匯款機構抽頭之弊端。由於年金才剛實施，如果修法不給外國人領年金是否有違人權？再者不是勞保才有年金，國民年金也有同樣的問題，原本要讓「一次金」逐漸落日的構想，修法不斥又走回頭路，因此才有個別立委提案，但此案因綠營還有一些意見須待 2、3 讀協商，所以暫時尚未通過。

訪談人：正如受訪者所言，多數的社會保險給付項目，外國人是領不到的，因此主管部會是否有外國人離台時返還其所繳保費之構想？

受訪人：如果外國人發生事故可以請領給付，沒有發生事故就退還保費，此舉在公保因有法令明文規定，所以可行。但由於勞保費率偏低，潛藏債務龐大，若沒有發生請領事故，外國人離台時返還其所繳保費，對國人並不公平，更何況目前單是外勞已有 50 萬人，一旦施行茲事體大，必須審慎評估。加上勞保本身已有系統性的道德風險存在，以老年給付為例，其計算基準不是以終身的投保薪資加以平均，僅以最高的 60 個月為基礎，就有許多值得我人需考量的問題。

訪談人：目前外籍人士若符合勞保老年給付請領條件，可自海外申請，此舉未來對勞保財務是否造成重大負擔？

受訪人：目前因請領人數不多，尚未造成勞保基金財務負擔，反倒是請領資格的「認證」比較麻煩，每個國家狀況不同，邦交國可透過外交系統查證，此外就是部分外籍人士，出境之後有時會改名字再入境，也會造成查證上的問題。因此建議訪問勞保局總經理，可以得到更深入的執行面資訊。

訪談人：一般而言，外籍人士請領普通事故的項目不多，特別是家事外勞。反而是以工作中發生問題請領給付為主，因此外籍受僱者都只保「職災保險」是否會比較符合彼此需求？

受訪人：目前勞動部所規劃的「職業災害保險法」(草案)就是基於上述考量進行調整，勞保只保普通事故，職災補償的部分就拉到「職業災害保險法」(草案)中，另外再融合重建與訓練。根據「職業災害保險法」(草案)之規定，未來所有的外籍受僱者都將強制納保，但家事外勞仍採自願加保。家事外勞為什麼不能強制納保，主要是考量到弱勢家庭的負擔。因為製造業外勞有專人管理，可以處理加退保相關事務，但弱勢家庭原本對聘雇家事外勞的薪資就非常在意，如果還要強制保勞保，一千多元的保費是一筆不小

的支出，何況還要跑勞保局處理加退保，沒有加保將要繳交四倍罰鍰，所以目前 27 萬家事外勞中，雇主有為其投保勞保者不到 100 人。談社會保險不外乎人性，就像國民年金和勞保年金相比，由於年資給付率低，因此投保率僅 47%，加上是柔性強制，所以日後投保的情況將愈來愈低。勞保的投保率為什麼可以高達 99%，即便是應該投保國民年金的家庭主婦，擠破頭也要在職業工會加保，不就是因為勞保的年資給付率高。所以關於職災的部分，建議家事外勞可以用購買「意外險」的方式增加保障，目前的「家事勞工保障法」（草案）也是規定「參加勞保或是購買 50 萬元的商業保險」，讓權益保障多元化。

訪談人：您認為外籍人士是否應享有「失業保險」？

受訪人：個人以為並不合適，因為我國的就業保險，除了失業給付外，還包括育嬰留職停薪津貼、提早就業獎勵與職訓生活津貼等項目，我們不必促進外國人在台灣的就業狀況。但考慮外勞一旦失業就須離境，為免其因高額仲介無法負擔，反而成為非法打工，則應有「轉介」機制，協助其找到新的雇主。不過外籍人士若歸化取得身分，自然享有和國人一樣的待遇，不只是「就業保險」，就連農保也可以加入。

訪談人：關於簽署社會安全協議的可行性如何？

受訪人：簽署社會安全協議，不論是通算協議或是豁免協議，大都是經濟發展程度、貿易往來頻繁，或是國情較接近者，比較有可能實施，諸如歐盟抑或是英國與紐西蘭這類制度屬性類似的國家。過去紐西蘭也曾與我國談過彼此簽署通算協議的構想，意即雙方可以合併投保年資，由被保險人選擇在哪裡請領退休給付。但當他們深入瞭解我國狀況後就不再提起此事，一則是給付內容差距大，紐西蘭優於我國；再則是人數懸殊，國人大都會選擇到紐西蘭領退休金，所以就不了了之。至於台商希望政府與大陸談豁免協議一事，主要係考量大陸的五險一金成本高，加上台灣的勞保給付優於對岸，所以台幹想在台灣加保就好。再者大陸的社會保

險，完全由地方政府執行，以前沒有強制投保，地方政府可以私相授受，廠商負擔比較輕。自從去年強制施行「五險一金」制度後，陸籍員工認為這是他們一輩子的保障，非常在意雇主是否加保，常為此引發糾紛，諸如寶成東莞廠近日的罷工行為就是因此引爆。

談豁免協議，雖可讓國人選擇在母國或是對方投保，但此舉的可行性低，因為涉及正式邦交，更重要的是社會保險的整合，這又牽涉到財務精算。以大陸來說，儘管中央政府要求施行「五險一金」，但各省間的社會保險換算機制尚未完全建立，所以仍有施行地域上的限制，目前我國與大陸要談豁免協議尚有很長一段路要走。

訪談人：從他國經驗中是否有值得我們學習或參考之處？

受訪人：正如前面談的，其他國家鮮少提供外國人年金或失業保險。

訪談人：那麼勞退金的部分，外國人適用勞退新制嗎？

受訪人：目前的勞退新制是採「個人帳戶」制，由雇主及員工自行提撥薪水的 6% 累積至退休。因此只要雇主與外籍員工協議，就可以提撥，且不涉及政府補助，外籍員工離台時即能將「個人帳戶」內的存款帶走，這部分只要修法就可以做到。

訪談人：受訪人有什麼要補充的？

受訪人：任何利益團體在為外籍人士爭取權益時，都應該注意到「需求」與「公平」，在這裡我不從財務面去考慮，但如果繳費卻享受不到福利，是否一定要「一體適用」值得我人深思。

長久以來，人權團體非常關注家事外勞的權益保障問題，對於主管機關而言，讓家事外勞納保也很簡單，只要修法將「得」參加勞保，改為「英」參加勞保即可。但仔細審視就能瞭解為什麼「家事勞工保護法」(草案)連行政院的大門都出不了，因為在加工作，時間能像工廠一樣，規定從上午 8 點到下午 5 點，之後下班就可以不管仍須照顧的老人嗎？家事外勞的保護，需要喘息

服務這類的配套，否則外勞休假，誰能接手照顧老人的工作，況且照顧工作也非人人都可以被信賴、接替。因此勞動部另訂「指導原則」以非法律規範的方式，希望雇主能以此標準和外勞訂定勞動契約，協助家事外勞保障基本權益。同樣的社會保險的給付，若非是被保險人日後可能用到的項目，應否一定要強制納保需要更精確的評估。再者，如果要從居留時間的長短，諸如從停留、居留、永久居留到歸化去規範外籍人士的權益保障，需要考慮「未來性」的問題，所謂「未來性」是指能在台灣居留多久，因為無法預知外籍人士會在台「停留」多久，如果是在台灣住了很久之後，依其貢獻度給予優惠，坦白說以不同套餐，資費不同來提供權益保障的內容，不易事前考量周全，況且保險費一直繳下去，日後領不到給付或是用不到也不好。

編號 2—單○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」深度訪談紀錄

訪談時間：103 年 6 月 17 日下午 5 點

訪談地點：中華民國對外貿易發展協會(Taiwan External Trade Development Council, TAITRA)

地址：台北市 11012 基隆路一段 333 號 8 樓

訪談人：林○○

受訪人：專家 單○

訪談記錄：

訪談人：根據委託單位的要求，本研究係以攬才為目的。但外籍專家考慮是否來台工作，最關切的問題是薪水與課稅，不過社會保險與福利制度的完備與否卻可能影響他是否願意留下來，請問受訪人對本研究的看法？

受訪人：有關人才的爭取，曾有中研院的人事主管比較我國與大陸、東亞諸國的攬才標準，雖然我國能提供的薪資可能較新加坡或南韓低，但若是加上「月退俸」，整體而言並比他國遜色。由於國外沒有月退俸這樣的制度，不過若要為此而修法，恐有困難，因為這些外籍人才不見得會長住我國。

訪談人：有「月退俸」制度的多為國公營事業單位，一般的受僱者依勞基法規定，外國人只能適用勞退舊制，除非是和國人結婚，才能選擇新制。

因此就有許多實務上的專家建議，白領外籍工作者可開放其適用勞退新制，因為「個人帳戶」不涉及政府補助，可由勞資協商各

自負擔一定的比例，諸如：5：5，即勞工提撥薪水的 3%，雇主也提撥 3%，勞工離台時帶走自己提撥的部分。至於勞保的部分，目前勞動部已提出外國人一律只能請領「一次金」，不適用年金制之修法，目前也已經通過一讀。因為勞保是由勞資政三方各自負擔一定比例的保費，加上現行費率偏低，已有財務危機，「一次金」對基金比較不造成壓力。對於這樣的制度變革方向，不知受訪人有何看法？

受訪人：對於公部門而言，我覺得可以新創一個制度，只適用高階白領的外籍人士，諸如薪水可以比照三長，就是一個比較好的薪水，足以和鄰近國家相較，且脫離勞基法的限制，讓這個新創制度可以和國外的制度接軌。由於勞基法對「勞工」的定義，幾乎含蓋所有職務，除了董事長、總經理之外，都要遵守勞基法的規定。但對於高階白領其實可自成一套體系，因為企業攬才時都會講好薪資、福利，他們也不見得會用到社會保險所有的項目，硬是要求他們適用，有時也是一種浪費，諸如醫療，他們也可能想回到自己的國家進行治療。抑或是就業保險，有些履約性質的工作者，計畫結束就返國，並不需要請領失業給付。因此可將高階白領視為光譜的另一端，把福利以折現的方式涵蓋在薪水內，自外於勞基法，僅選擇勞健保中他們比較會用得到的項目加保，這樣不僅可以減少雇主的社會保險支出，也比較能吸引人才到台灣。

訪談人：有人說相較於白領，藍領對社會保險的需求程度較高，因為白領談聘僱條件時，通常有一定的套裝內容，除了薪水，也可能包括一年幾次的探親假，或幾趟省親機票。但也有人認為藍領一般比較年輕，且是單身赴台，所以不需要「生育給付」，聘僱期滿或雇主結束營業就必須離境，因此也用不到「失業保險」，所以只需要「職災保險」。家事外勞由於是在家內工作，更沒有職災的問題，用「意外險」替代即可。受訪人是否認同？

受訪人：外籍人士該適用哪些社會保險，個人以為應該更「細緻化」，專業的白領他們在自己的國家都有社會保險，在台灣保的社會保險大多用不上，雖然保費由雇主負擔七成，但總體說來只是占他

們一點便宜而已。藍領的部分，製造業外勞當然需要職災、醫療，家事外勞以意外險代替職災應該可行，保險公司應該能以家內工作受傷的各類狀況精算費用。至於外籍人士比較需要哪些保障？一般說來社會保險不外乎生老病死，以目前的情形來說，生育及退休比較用不到，專業白領在本國大都會購買醫療險，而醫療險普遍均有海外醫療給付，所以也不見得會用到我們的健保。從給付項目看來，外國人使用到的部分不多，硬要人家加保，邊際效用不大。再說保費政府也要分擔一成，也不合理。但目前是得過且過，大家也沒有太多抱怨，所以不去動這個制度也是可以。不過從國發會的角度，本研究既是以「爭取人才」為目的，我覺得中研院所提建議是可以詳加規劃的。也就是說針對專業白領，讓薪資水準和鄰近搶才國家相比不算差，且不受勞基法或勞保條例的限制，自成一個體系。因為歐美先進國家的公民，都有自己的社會保險，並不需要雙重保障，台灣可以不提供額外的保險，此舉並不涉及人權問題。至於藍領外勞，則在既有的框架內即可，因此只要針對專業白領做一排除性的規定。首先應盤點所有外國人適用的社會保險與福利規範，依專業白領所需要之項目，排除多餘的保險種類與福利制度，以特別條例的方式，規定適用對象，諸如白領教授，或月薪、年薪達到什麼標準的人，即可排除在社會保險的適用範圍外。如此就可以不用在勞保條例或健保條例中加上例外規定，反而能夠簡化修法程序，就立法技術而言，比較簡單可行。在跨國比較部分，建議研究團隊可蒐集有特殊條例攬才的個案加以分析，至於簽署社會安全協議，不論是通算協議或是豁免協議，大都是經濟發展程度、貿易往來頻繁，或是國情較接近者，諸如歐盟抑或是簽有 FTA 的國家，比較有可能採取這種方式，降低雙方的社會安全保障支出。

編號 3—W 小姐、S 小姐、P 小姐

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」產業外籍勞

工諮詢紀錄

諮詢時間：103 年 6 月 22 日

諮詢地點：國立中正大學（嘉義縣民雄鄉大學路一段 168 號）

訪談人：藍科正 副教授

受訪人：W 小姐、S 小姐、P 小姐

諮詢內容：

**訪談人：**請問在工作以及就業上有無碰到什麼問題與困難？比如說找雇主或是換工作，當然不只是現在的工作，可能有在別的地方工作過，或者你朋友所遇到的狀況，當然盡可能以你的經驗出發，工作與生活都可以告訴我們您們的看法。

**W 小姐：**我是來這邊沒遇到什麼問題，都不錯。但有聽到別的工廠有一些問題。像是加班費，他們好像有一些是不是我們兩個小時乘以 0.33 以及 0.66，有的別家公司沒有像我們的也有，他們平均用假日放假的那種去算，一倍，以一個小時去算，但我們公司沒有這樣。還有一些遇到禮拜六一樣要上班，但不算加班。我來這邊遇到都是遇到政府要求要怎麼樣，公司就怎麼樣，可能是因為我們是大公司吧，比較好查。小的公司比較不會守法。

**訪談人：**這樣你們三位都是在同一家公司工作嗎？還是有在別家公司？

**W 小姐：**我有去別的地方做過一次，在高雄（其他兩位都一直在同一間公司）。

**訪談人：**經驗是一樣的嗎？一樣是守法的公司？

**W 小姐：**差不多，一樣守法。

**訪談人：**我有遇過男的外籍勞工認為加班太少，就我們的法律有規定說一個月只能加班一定的小時，男生會說加班的小時太少，你們會覺得賺太少嗎？或者是還可以？

**W 小姐：**你也是要了解公司一下（站在公司角度想），這一段時間有沒有工作，不是你一直要加班沒有看他們的東西有沒有賣出去還是怎樣，不是一直要賺要賺，公司沒有工作的話，還是要體諒一下，大家配合啦！

**訪談人：**那生意好，你們就願意多加班？

**W 小姐：**對，生意好都會加班。

**訪談人：**希望加班時數可以到己的小時，在體力可以負荷的程度上，願意多做幾小時？

**W 小姐：**看你的工作大概幾點結束，一天可以加 3-4 個小時，如果每天加班頂多加到 7 點。但要多加班都可以。

**訪談人：**生活適應上有無什麼問題與困難？

**W 小姐：**都差不多啦，可以。

**P 小姐：**因為在泰國都有工作過了，來這邊就覺得一樣。

**訪談人：**在泰國的工作一樣是工廠嗎？

**P 小姐：**工廠、公司都有。

**訪談人：**飲食方面有沒有什麼問題？

**P 小姐：**我們都自己煮。

**訪談人：**宿舍空間呢？

**P 小姐：**聽說別的公司宿舍沒有冷氣，我們有。公司會出電費。（但是沒人在房間要關掉冷氣，否則被發現會有處罰）

**訪談人：**有無投訴過 1955?知不知道 1955 的功能？

三位：沒有。是不是像是 199 會打給警察？

訪談人：你們覺得台灣的社會保險，像是勞保健保，好嗎？有無需要改進？先說健保。

**P 小姐**：有用過健保，住過醫院一個禮拜，一直打點滴。拉肚子，之前吃到鮭魚有病毒。

訪談人：這樣您認為這個制度好不好，付一點點錢，但是可以照顧您的身體，或是這個制度有無需要改進的地方？

**P 小姐**：比泰國好啊，如果是泰國要 3 萬 4 萬了，在這裡我只要付 5000 而已。本來是 2 萬 8 千，有健保我只要付 5000，台灣的健保好棒。

**S 小姐**：這裡的健保比泰國好。之前有拔牙齒（蛀牙），泰國拔牙齒 1 顆 300 元，這裡兩顆 100 而已。

**W 小姐**：你們這邊最好的就是健保卡，每個人都要有。我們那邊你有上班你就要每個月繳錢，沒有上班就都要自己付了。所以有一些病你要趕快在這邊處理，如果有朋友身體上有什麼東西要拿掉，就要在這邊快點清掉。

訪談人：在這邊看醫生有沒有什麼溝通困難，公司有無翻譯會陪同？或是如何處理？通常是去大醫院或小診所？

**W 小姐**：嚴重一點大醫院。

**P 小姐**：打電話給班長阿！（指 **W 小姐** 會翻譯）嘉基會有牧師幫忙，如果有同事要去看病，我會打電話去跟牧師講，請他幫忙翻譯一下。

訪談人：住院的話，護士可能是台灣人，萬一要溝通要怎麼辦？

**P 小姐**：牧師都會幫忙拉。（公司的員工有些會排休假輪流去照顧）

訪談人：所以這是自己協調的嗎？

**W 小姐**：班長會協調（公司選班長，且有稍微加薪）

訪談人：此班長制度在其他的廠有無類似經驗，好比之前待的高雄

廠？

**W 小姐：**之前我在高雄宿舍裡面有菲律賓、越南和印尼比較多，之前的公司比較小，那邊有一個翻譯會照顧我們，有什麼事情請他處理，就沒有選班長處理。

（我們雖透過仲介，但是是自己管，但健康檢查還是由仲介處理）

**訪談人：**健康檢查的過程有沒有什麼問題？或想法建議？

**W 小姐：**剛進來的 6 個月要檢查，再來就是 1 年半，2 年半再一次。沒什麼問題。

**訪談人：**有無申請過勞保給付？

**P 小姐：**我那時候住 1 個禮拜，有退 900 多元。

**訪談人：**你們知道你們每個月有被扣一些保費，然後有得到一些保障嗎？對於勞保你們感覺如何？有無需要改進？

**W 小姐：**就是有一些沒有用到，你繳了很多年，想要在離開台灣的時候退一點。像我 12 年了都沒有用到，我一個月繳快要 500 元，都沒弄到。我的想法是，像我都沒用到能不能退一點點。像你繳了十幾年你都沒有用到，一般的保險也會退一些給你。

**訪談人：**你們有另外買商業保險嗎？

**W 小姐：**在這邊沒有，在泰國有。泰國在我們要出國的時候政府就會要我們保一些。如果你在這邊上班有發現什麼，可以回去那邊退（海外保險）。也忘記到底繳了多少買保險，因為一開始繳的費用都有包含了。

**訪談人：**你們知道當你們 55 歲時頂多 60 歲，就可以請領老年給付了嗎？即使那時已經回到泰國了，但仍可以透過台灣的朋友申請，可以不用親自來，你們知道嗎？可能大約有 17000 乘上 12 差不多 20 萬左右可以請領。

**W 小姐：**我以前都不知道耶！我以為是你要累積在這邊 15 年，還是累積到這邊 55 歲才有。

**訪談人：**那是一種條件，另外一種條件是你未滿 15 年，就不能領年金只能領一次給付，滿 15 年可以每個月領。有無以薪資取代保勞保的想法？好比一個月加薪 500 元，但不投保勞保？

**W 小姐：**不要，我要勞保。因為以後我不知道會發生什麼事情。

**訪談人：**在福利上有沒有需要改進的？

**W 小姐：**如果可以帶小孩來這邊讀書也好。有時候沒有人可以幫忙照顧。可以先讓小孩先在泰國學一些中文在帶過來。(小孩目前 16 歲)

**S 小姐：**如果小孩可以來當然好啊。(小孩目前 18 歲)

**P 小姐：**我每個禮拜去阿們那邊他們都會帶我們去玩都有活動，就是嘉基有提供 2 台車子給我們。牧師是泰國人。

**訪談人：**一般禮拜天去參加阿們的有多少人？

**P 小姐：**每個禮拜不一定，但都有 10-20 個人。醫院裡面不同樓層有不同的阿們，有菲律賓的和印尼的。每個禮拜去不同的地方幫助朋友，有的在住院就要去探望，有人沒來阿們，我們就會去找他們。

**訪談人：**所以在泰國就有信基督教了嗎？

**P 小姐：**沒有，來台灣才有。去醫院之後才有。我來台灣就去阿門了 8 年了。我也會帶其他朋友去。

**訪談人：**請問您們公司有職工福利金的扣款嗎？

**W 小姐：**有，每個月幾十塊。以前發罐頭，現在分一些禮券。現在都改成禮券，大家都比較喜歡。可以去福利社買日用品，衛生紙、沐浴乳等。

**訪談人：**有沒有補充意見？

**P 小姐：**有朋友去韓國，結婚了，他太太不用考試就可以去韓國上班。台灣就不行，要另外請仲介請過來。

訪談人：有沒有想要去別的國家？

**W 小姐**：像我的想法是，去那邊要重新學工作重新學話。可是我在這邊工作都熟了講話都 OK 了，我不想去別的地方了。

**P 小姐**：不想學太多東西，這裡這樣就很好了。

訪談人：有些人認為 12 年太短希望更長一點

**W 小姐**：有的話也好啦，會想啦！

訪談人：為何當初會選擇至台灣工作？

**W 小姐**：這裡比較近啦。你們的話也不會很難學。去別國也沒有那麼安全

**S 小姐**：不喜歡去別國啦！那邊太冷了。

編號 4—費○○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」白領外籍勞工諮詢紀錄

諮詢時間：103 年 7 月 9 日

諮詢地點：法律事務所

訪談人：吳○○

受訪人：費○○

諮詢內容：

訪談人：請問您來台灣大概幾年了？

受訪人：大概差不多二十年了

訪談人：那有台灣的家庭？

受訪人：沒有

訪談人：那結婚了嗎？

受訪人：也還沒

訪談人：您在來得時候，例如入境之後對台灣的一些保險制度，不知道您現在的公司是否有幫您保勞保跟健保嗎？

受訪人：當然

訪談人：這樣的制度對您來說有什麼問題或有什麼樣的建議？我們先一個一個來講，先從勞保、健保，勞保的部分有關勞退或是勞退休金，那退休金對外國人的制度不知道您有什麼想法？

受訪人：我覺得勞保的這個部分，可能就多少知道有這個事情，那大概就是有印象。那我台灣的雇主就是有幫我保。

訪談人：您大概在過幾年就符合勞保退休資格？

受訪人：恩，還要在過幾年。

訪談人：會不會覺得對這樣的保險制度，對外國人或對本國人會有不一樣？

受訪人：當然有，因為 06 年新制開始之後，外國人會開始被排擠新制在外，就是有跟台灣勞工一樣，有一個明顯的公司是不能提撥的話，到時候這個錢，換工作的話就會有差，我覺得大部分的外國人不太會考慮到換工作的部分。

訪談人：好像您在台灣待的時間算滿長的，算比較少的，大部分在台灣若是外籍大概是三到五年左右，就會回到原國籍去。那您留下的原因會跟這邊的保險退休制度有關係嗎？還是說純粹只是工作的關係？

受訪人：就工作都在這邊。

訪談人：您覺得台灣的福利制度有什麼比較吸引您的部分？福利制度，所有都可以，有哪些比較吸引您？

受訪人：健保制度，我覺得這個設計非常好，外國人就算不是這個國家的也能有健保，覺得非常有效率，不是很貴。

訪談人：不會排擠掉任何人

受訪人：對

訪談人：那您對於說，因為有些外國人會認為有健保是說在幾個月之內不能進出太多次？

受訪人：恩，我對這個部分比較不熟。好像聽說有剛拿到居留證的，需要等四個月才能保，那對一些尤其是白領階級的話，可能工作需要常常出去，可能對他來說是有一些困擾，好像小孩子出生也是要等。

訪談人：因為您沒有眷屬，所以這部分您可能比較不清楚，眷屬部分可能也會滿多外國人會留存一些想法，可能會說不太適合常常進出的這種情況。那您對健保的部分是比較滿意的部分，那滿意的

部分除了剛剛講得非常滿意之外，您還有沒有額外，例如說商業保險？或者是？

受訪人：沒有。

訪談人：沒有商業保險，只有台灣健保的部分。那您在健保給付的部分，您現在會覺得說例如哪些是自費哪些不是自費，會有一些問題，或是？

受訪人：沒有

訪談人：所以大致上都是小病，比較沒有到需要比較大的自付額？

受訪人：曾經有運動的時候受傷，然後覺得好像繳的花費就很容易，尤其是跟美國比的話。

訪談人：您原國籍是美國？

受訪人：對，那有一次眼睛開過刀，然後住院三四天，好像付了三四千塊左右，覺得非常容易的。

訪談人：您住的是多人病房還是單人病房？

受訪人：多人病房。

訪談人：那您會覺得？因為美國是比較注重隱私，那他們比較不會有多人病房，甚至到四人的病房的情況。

受訪人：我在美國沒住過醫院。

訪談人：那在台灣的話會覺得說這樣的話比較不習慣嗎？在多人病房？

受訪人：可能會有人這樣覺得，但是我覺得待久了之後，因為自己可能朋友生病也是這樣情況，所以就覺得還好。

訪談人：像現在健保越改自付額越來越高，那接下來很多的小病可能費用會提高，或者是說像很多的健保，有些人會抱怨說他很多的費用是挪到重大疾病去，那以外國人的角度來看會有這樣的想法嗎？

受訪人：沒有這樣的想法，基本上對健保制度是非常滿意，健保可能是預算上大概是有些問題，但是經費的支援是非常好的。

訪談人：那您對二代健保的部分會有一些想法嗎？就是您有一些業外所得會有被課到二代健保的部分嗎？

受訪人：會。

訪談人：那會覺得有些什麼想法嗎？或對您相較於原國籍來說，對於這樣課一個二代健保所得的費率會有什麼想法嗎？不過他是比較低

受訪人：對，他是比較低。反正這種福利就是這種我們就是要繳賦稅。

訪談人：那有關福利制度，我們剛剛是講保險，那現在講到福利制度，那您覺得對於外國人一些福利制度，首先你會想到哪方面的議題嗎？

受訪人：我覺得唯一是那個排擠在那個退金新制之外，那個部分是影響很大。

訪談人：那如果新制的话，因為可能人家會抱怨的部分是說，改成新制的话，他的退休金有可能會因提撥額度的關係有可能會減少，如果因為轉制而使得未來退休金減少的话，您會有什麼樣的想

法？

受訪人：不會，因為我覺得風險比較低，薪資比較高，基本上因為新制的部分，台灣的老闆基本上都加了百分之六十，那最近幾年都加薪都滿幸福的，我覺得這是一個非常具體的一個呼應，那外籍配偶現在也可以參加新制，我會覺得比如說那個擁有永久居留，我們畢竟都是賦稅，那永久居留是比較適合我們跟外籍配偶也可以待在這邊，所以我覺得的這個部分應該就沒有那麼嚴重。

訪談人：ok，好，那您對於外國人來台這個情況，剛來的時候，你會覺得那個資訊，政府對於外國人的資訊是比較開放的還是需要花很多時間去搜尋這些對外國人的很多制度？

受訪人：這個是一個比較…一個偷懶性的問題，我覺得不只是影響外國人而已，的確畢竟台灣不是講英文的國家，所以政府就非常體貼把相關資訊放上去，但是常常英文的資訊就不更新，可能更重要的是，可能是公務員的心態，公布資訊的方式就是把規定翻成英文，然後貼上去，然後沒有一個很清楚的、親民的，我們可以理解的說明。基本上因為我看中文是沒有問題，所以我更絕對不會去看政府的英文的資訊，我都是去看中文的資訊，因為中文的資訊讀起來比較容易理解，整理比較好比較清楚。

訪談人：那您中文學習的部分是進來台灣之後才慢慢學習的，還是原先就在入籍之前就？

受訪人：基本上就是在台灣學的。大概花了兩年在師大學的。

訪談人：在還沒學習到完整中文之前，您覺得台灣的不管食衣住行方面，哪一個部分您覺得對外國人來說比較困難。

受訪人：還沒學到中文之前？

訪談人：因為我們現在要討論是外國人，所以我們現在必須站在可能還沒有學到中文，那麼流利之前。在台灣大致上會面臨到哪一些的困難，有沒有什麼例子可以跟我們說明一下。

訪談人：例如說要申請工作證或申請什麼上面，您可能會有……。

受訪人：我覺得可以舉一個很具體，我比較熟悉的一個，當然我有各種不同的日常生活上，像是點菜、採買什麼東西，我覺得這種是去每個國家都一樣。我覺得有一個非常明顯的問題，比如說因為工作一直是在台灣外國人最困難的問題，每個申請工作證都很麻煩，有各種不同的限制。那其實有一些，比如說大概三四年前，那個勞動部以前的勞委會有開始有一個規章的機制，可以讓那一些比較年輕的外籍人士，就是可能沒有兩年工作經驗、特殊專長開一條路，基本上聽說他們核准的程序是滿寬鬆的，但是這有一個很基本的問題，很多優秀的人根本不知道有規章的機制，而且規章的機制沒有英文的資料。因為勞委會覺得是提出申請人當然

是雇主，大概是很多台灣的雇主，因為他以前沒有外籍的勞工，所以他也不是很清楚這一點。所以沒有英文的資訊是會變成很多人以為他完全沒有辦法或不夠資格，所以他就會放棄去別的地方。所以這是一個很明顯的問題。我會覺得一般來說你可能會比較關心福利制度，當然可能是我時代，我剛來台灣是民國七十七年左右，很早，我可能在台灣前十年，以為台灣根本沒有任何社會福利。

訪談人：所以沒有申請過任何福利制度？

受訪人：沒有，對。外國人因為我們處理，常常要跑現在的移民署，去弄那個居留護證。基本上能夠不要接觸到種是最好的，這個超超麻煩，要什麼文件要跑一趟、或少了什麼東西或是簽錯什麼東西之類。所以基本上當時的印象中，社會周遭是台灣沒有什麼福利制度，那這個當然是錯誤的，我可能是經過十年的時間，我才比較正式的進入工作，中文能力提高之後，我才開始從同事瞭解說其實有勞保有這些制度，然後你也可以保，你來保，就慢慢的熟悉。我相信說剛來台灣的外國人，健保大概很快就會接觸到，但是可能對什麼退休金，我不曉得那個失業保險外國人可以保嗎？

訪談人：不行，如果像您不能移轉工作嗎？

受訪人：可以。

訪談人：可以的話就變成說，舊制就會喪失退休金。基本上外國人原先是應該可以保，但現在有一些限制在。

受訪人：那剛剛提到的一點是，外國人不確定是不是因為領取的方式可能有影響，自從海嘯的時候工作就沒了，本來以為是可以領失業保險，但具體理由好像不是很清楚，我會覺得這個是最大的原素。這種福利對外國人一般來說是不會有特別的要求，我們在這邊納稅，在這邊有定居，會覺得應該是有同樣的一個對待。

訪談人：敢問您沒有子女？

受訪人：對。

訪談人：那您經由這些同事或外國人的朋友裡頭，會對他們子女的教育問題有什麼樣的想法？有關外國人的部分，外籍人士的小孩，他們會讀一般的學校還是像是美國學校？

受訪人：都有，有人會覺得台灣的小學、國中的教育非常好，非常喜歡。那有一些人會覺得上課的時間太久，有幾個台北市的不太會獨立，而且可能會阻止小孩去運動、打球阿。可能有一些人對這個部分是有意見的。

訪談人：那有關入學制度呢？就是說有關小孩子入學的部分？或是像幼稚園，台灣在外國人的小孩要進入幼稚園的時候會不會有什麼一些困難或者是說？

受訪人：因為我大部分有小孩的朋友，其實有小孩的朋友都有台灣的親戚，所以應該不會有什麼太大的問題。那我大概知道有一些外國籍的小孩，好像進入小學什麼沒有什麼太大的問題，那至於幼稚園什麼的比較不清楚，可以猜測可能有一些阻礙。

訪談人：那有關另一個部分，我們常常提到外國人在台灣的時候，因為您找工作是到台灣才開始，您也沒有轉換過工作，您在工作上會不會有比較不一樣的地方，在面臨工作的指派或者是會不會常常覺得被刁難？例如說在外面工作的話。

受訪人：不會。

訪談人：比較不會，不過是因為您中文比較好，比較可能不會。

受訪人：我覺得是當然曾經有不適合的雇主，但是我覺得這就是一般都會遇到的狀況，他們會有歧視跟或者有不同的待遇。但是我知道是尤其是不太會中文的人，常常會誤解很多事情，或者因為他們誤解或者不懂，或是可能有得罪人什麼的，他們就會開始猜測、狐疑，那當然是台灣也有不好的雇主，跟每個地方一樣。所以可能真的碰到。

訪談人：不過您也沒有碰過有關就業申訴的部分，就是申訴不當對待

等等，也沒有碰過這樣的例子？外國人常常會有人覺得他們在台灣上是不能申訴的。

受訪人：就我們剛剛有討論過的，我覺得尤其是勞動部這個部分可能可以在家獨立，比如說把申訴的過程可能需要有更多的英文，而且依序跟他們講讓外國人可以申訴，或可能有一些案例，或一些情況可以問，比較會聽到的一個問題是，因為我工作的關係我在法律事務所，所以當然很多朋友會問我，也會聽到一些故事，曾經聽說在台北市好像比較沒有這個問題，但是有一些比如說高雄、嘉義縣也曾經有一些案子，有員工甚至等到勞工局就是開始調查的時候，就很快洩漏那個身分，那這個不會產生一個很大的問題，因為外國人其實有一個比較複雜的法律問題，是說因為我們的一般員工，像我是永久居留是不會有這個問題，但是一般人是一年或是三年的契約，他必須有一個契約，尤其是有經驗的雇主他非常清楚這一點，所以他經常是簽一年一年的，那你去申訴的話，他當然就是不給你續約，而且這個影響是非常大的。所以他們就會不敢申訴。

訪談人：對，不敢申訴。所以還是有聽聞過類似的一些案件。

受訪人：有，我覺這是有。

訪談人：因為這對外國人來說，等於是申訴是一種懲罰，一旦被雇主知道或是什麼，他可能就會覺得他的會工作面臨到比較困難的情況。

受訪人：講得這個事情，我還要跟你提到另外一個工作期限的問題，有一個算是台灣福利嗎，就是可能是工作權上有一個很大的問題，因為你一年的期限到了，那麼法院都已經有一些判決釋憲，是說雇主有權不續約然後不用付資遣費，會變成籌碼。因為台灣的員工你沒有正當理由，你就不能隨便資遣。外國人雖然一年一年，他已經六七年的時候，到時候有什麼不愉快的話，第七年的結束時候沒有資遣費而且雇主就很方便，就可以讓這個人走。

訪談人：所以就雇主來說就成本會比較少，可以去做這樣的刪除。

受訪人：我會覺得這個情況反而是抵觸台灣的工作權平等，還有就是保護台灣人的工作權，因為這會讓有一些特定產業，雇主可能比較喜歡用外國人，因為他可以享受一年一年的簽，他會比較好控制。那台灣人進入，一旦進入就會有一堆勞動行政法的保護。

訪談人：還有成本會比較少一點

受訪人：對。

訪談人：那您對國家有關社會保險和社會福利制度還有想到哪方面的建議嗎？您在其他國家的相比下，或者是說美國對於外籍人士的保障部分，跟台灣有關外籍人士的保障部分有什麼差異性。

受訪人：因為我讀法律的所以我當然會提到美國的憲法不准有差別待遇，不能因為外籍人士有任何的，就是你可以不給，但是這是所有人就都沒有得福利。比如說台灣這個新制，就去排擠那個有居留權的人在外面，這是是不合憲的，看到這個會覺得台灣可以，恩。而且我覺得可能是跟美國公約也是有違背的，因為美國公約好像是有什麼工作條件的，比較不一樣。那另外一個部分是大學教授退休的部分，就是外籍教授退休的時候，只能領一次給付，不能像台灣教授就是可以每年或是每個月都是會有退休金。

訪談人：因為你好像認為他們要回到原國籍去，所以領一次給付會不會比較方便，有些人是這樣的想法，我知道當初在設計上是很敏感的想法，那可能會少比較多，就是如果你是持續月領的話。

受訪人：在台灣教二十年三十年的話，他不太可能會回到原國籍去。基本上很多制度，就一樣的基本思考，因為以前的情況，台灣是非常嚴謹的排斥移民這件事，那因為時間不一樣，就是有不少的外籍配偶還有永久居留人數，現在達到一萬人，說當初的設計跟現在的環境是不是完全一致的。

訪談人：像我們這次做的這個計畫，其實就是希望說我們接下要有一些歡迎外籍人士來台工作的完整配套措施。比如說一個窗口就可以收所有有關外籍人士的所有的工作內容，就不用說還要跑到每

一個地方去做這樣的事情，之後可能就會有這些規劃等等。

編號 5—N 先生、M 先生、L 先生

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」外籍漁工諮詢紀錄

諮詢地點：基隆漁港（以英語溝通）

訪談人：藍○○

受訪人：N 先生、M 先生、L 先生（3 位菲律賓籍的外籍漁工）

諮詢內容：

訪談人：請問您作漁工多久了？

受訪人：(No.1)3 個月。(No.2)快 3 年了。

訪談人：來台灣的工作比在母國好嗎？

受訪人：好很多，錢比較多。

訪談人：您在台灣有去看過醫生嗎？有付健保費嗎？

受訪人：有付一些健保費。

訪談人：您有買商業保險嗎？

受訪人：有，菲律賓政府幫忙買的〔應係由仲介費支應〕，保額不知道。

訪談人：您知道勞工保險嗎？

受訪人：不知道，但每六個月要健檢。

訪談人：您工資之外，有獎勵金嗎？

受訪人：有獎勵金，一個月 200 多元。

訪談人：您住、洗澡都在船上嗎？

受訪人：我們可以上岸。

訪談人：您看醫生可以溝通嗎？

受訪人：(No.1) 沒看過醫生。(No.2) 有看過醫生。溝通沒問題，醫生處有人可以溝通。

訪談人：您在母國也是捕魚為業嗎？

受訪人：(No.1)我原先就是漁工。(No.2)我原先是商店店員，六個月定期契約工，時間到再換別的工作。

訪談人：您對台灣的社會保險有何看法？

受訪人：保險要從工資扣款，工資多一些較實在。希望在台可以多工作些時日。

(No.3 此時加入受訪)

訪談人：您跟他們兩人是同一條船嗎？

受訪人：是同一條船。

訪談人：您在母國也是捕魚為業嗎？

受訪人：(No.3)我原先就是漁工。

訪談人：您目前的工資給付如何？

受訪人：一個月一萬元。

訪談人：您的仲介費要交多少錢？

受訪人：一年四萬元。

訪談人：您曾經打過 1955 嗎？

受訪人：有打過，要求雇主給足工資。

訪談人：您對台灣的社會保險有無改善建議？

受訪人：台灣很好。

訪談人：您在菲律賓有買過保險嗎？

受訪人：在菲律賓工作時，雇主有買過。

訪談人：您曾經申請過保險給付嗎？

受訪人：沒有。

訪談人：您有買過保險嗎？知道任何社會保險嗎？知道健保嗎？

受訪人：我有去看過醫生。

訪談人：您知道勞保嗎？知道平安保險嗎？

受訪人：不知道勞保。在菲律賓有參加 SS 保險，菲律賓政府買的保險。

訪談人：您對台灣的工作有無改善建議？

受訪人：沒抱怨，雇主很好。

訪談人：您對台灣的社會保險有無改善建議？

受訪人：台灣很好。

編號 6—武○○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」新住民諮詢  
紀錄

諮詢時間：103 年 7 月 1 日

諮詢地點：嘉義市育人路

訪談人：馬○○

受訪人：武○○

諮詢內容：

訪談人：我們這個研究主要就是在談，因為妳嫁過來台灣這邊，來這邊有多久的時間？

受訪人：我來大約十五年超過一點，快要十六年。

訪談人：那也算是很早以前就過來了耶。您過來台灣有關這邊的社會保險包括蠻多的，像你之前也有在外面工作過。想請教一下，你來到台灣在生活上面有沒有碰到那些問題？

受訪人：目前沒有碰到甚麼大問題。在剛過來的那一、兩年，因為語言不通還有我們是住在越南的南部，它的天氣跟北部不一樣，我們越南南部是沒有冬天的都是熱的天氣，如果是冬天的時候就是比較涼一點，不會很冷，我剛來的時候我很怕冷。飲食方面我剛開始很不能適應，因為我們那邊的東西跟這邊不一樣。我剛過來兩個月的時候，就開始害喜了，來沒多久就懷孕，因為這邊的東西我吃不習慣，那一陣子很難過，瘦了很多。

訪談人：你剛有談到在語言上面剛開始會有一些問題，那在語言上有沒有造成其他相關的問題？

受訪人：還好，偶爾就是會讓人家誤會一下。我剛嫁來就是家庭主婦沒有出去工作，所以就跟家人相處。我的家是小家庭只有我跟我

先生，偶爾會有一些朋友、客人，在說話上面可能有時候會有誤會一點。

訪談人：你來到台灣後有沒有做過其他的工作？

受訪人：我是移民署成立我才進去做通譯，我之前都是在家裡做家事、幫先生看電腦、還有我有在越南學做衣服所以有幫客人修改衣服，剛開始有幫朋友訂做一下，後來就沒有做了，只有修改。

訪談人：那你最主要的工作就是幫家裡的一些家務，還有照顧小朋友跟家裡茶葉的這部分，兼業的部分就是協助幫忙修改一些衣服。你所謂的通譯是在移民署？是在我們這邊的？

受訪人：是在嘉義市，辦證件的那一邊，忠勤隊那邊不是在辦證件的。之前舊的移民署他們的辦事處是在中興路那的十一樓，而忠勤隊在十樓，那現在他搬過來吳鳳北路是在二樓。

訪談人：你現在還有在移民署做通譯嗎？

受訪人：有。

訪談人：你最主要做通譯的案子是甚麼案子？

受訪人：我們是幫民眾填寫申請書，還有辦我們越南同胞嫁過來這邊當外勞、看護的那一種，他必須要進去移民署做指紋鑑定。他一進來台灣就必須先到移民署做指紋、證件用好了、電腦裡面有他的資料，仲介才能帶他到他工作的場所。那他們剛來這裡他們不會講話，所以我會幫忙翻譯，像是指紋要用哪指拇指、要照相前往後等那些他可能會聽不懂，然後也要寫申請書，寫的部分不只越南人、大陸人或是台灣的民眾只要你不會寫或是不了解表格怎麼填，我就可以指揮，然後不會寫的我可以幫他寫。

訪談人：你感覺台灣在服務這些不管是印尼來的還是越南來的，在文書上面的系統那些，你感覺有沒有夠完整？因為之前曾經有過就是考那個駕照，那個考題是要用原來本國的語言還是台灣的國字的部分，早期是認為你都已經嫁來台灣了所以當然要用國字來考，後來才經過一些修改，才轉成慢慢有些東西都才要有越南文、

印尼文。你感覺台灣這方面的一些協助夠嗎？

受訪人：目前來說是已經改善很多了，對我們已經很好了，有一些政府單位和法律有改了對我們的姊妹和新住民，慢慢地有幫助了。像我剛剛來的時候是我真的很不滿，十幾年前那時候我要去辦居留證是要在外交部，是還沒有移民署的之前，他們的服務態度很差。那個時候那個單位沒有請通譯，所以我們剛嫁過來語言也不是很流利，中文也還不是很懂的時候，他們服務的態度也很差，所以讓我覺得很不滿。那現在有改善很多了，有些像是衛生所也有請通譯，但是我覺得還不夠，我覺得每個單位都一定需要有通譯，目前就只有衛生所跟移民署是有固定請通譯，別的地方像法院是有案子像遇到越南人要上法院時才會請通譯，還有在地檢署要詢問的時候才會請通譯來。那平常我們姊妹嫁過來假如遇到家庭暴力還是一些問題，要請法律協助我們，我們不懂得要去那邊問，我想當場是要需要通譯在那邊幫忙我們，應該要有固定的通譯在那邊，我覺得一個禮拜至少兩天固定的時間要有通譯，讓我們姊妹想要進去詢問事情有不懂的事情可以請通譯幫他翻譯。

訪談人：這是一個最基本的橋樑拉。那我想要請教一下，因為妳也接觸過蠻多的新住民，你剛也說因為通譯的關係協助了一些相關的案子，有沒有感覺新住民在職場當中要去就業、要去找工作的話，最那大的困難是有哪些？

受訪人：我覺得最大的困難可能是因為我們學歷、不懂這邊的國字，像我有出來讀書是還好，但是我在移民署做通譯之外我沒有在別的地方找工作過。我是有聽別的姊妹跟我分享他們在找工作的時候有差別的待遇，就是薪水有差，然後就是在同樣一個部門工作但是你是越南人還是別的國家來的新住民，在裡面受到的待遇就會跟台灣人有差，就是不一樣，薪資也會少了一點。那我們姐妹說我們只能做的工作就是要用勞力的那種工作，大部分是台灣人、很少人願意做的，我們才是容易找的到那種工作。

訪談人：那您身邊應該就是有認識一些姊妹也是從越南那邊過來，一

般來講你跟他們有時候有聚會或認識的時候，他有沒有聊到這部分，比如說剛剛已經談到蠻多的，就是說可能薪資不一樣，也有可能就像你講的學歷方面，學歷方面不是本身你的問題，是你在那邊有唸到甚麼，只是你到這邊他不承認，所以你根本沒辦法用這個學歷來找工作。

受訪人：有很多姊妹他跟我分享就是他也很想要出來讀書，那白天要工作晚上要帶小孩沒辦法出來上課。我讀書是在晚上，我們都是讀補校。

訪談人：補校是在哪一邊的？

受訪人：我現在是在嘉義高中念高二。我從國小念，我國小是志航國小，再來我念民生國中，現在就是念嘉義高中。

訪談人：都是附近呢？但這次是最遠的唷？

受訪人：對。如果我說的話能傳到政府是最好啦，因為我希望政府再為我們付出一點，就是再做一個教室晚上有工作的姊妹們，就是晚上小孩下課了以後可以帶他到那邊，就是有老師教他寫功課，然後開稍微晚一點，可能到九點或九點半這樣，因為目前是在國小的時候他有課後輔導，我們新住民小孩是免費的，有這個我覺得很好，但是我覺得我有點貪心就是還不夠，因為他們時間是點就下班了，所以他只待到四點，是低年級的小朋友才能上的，那高年級的根本就上到四點了，然後他另外有一個班就是到五點，只有一個小時我覺得還不夠。你也知道我們姊妹嫁來大部分嫁到的家庭比較弱勢，我們的先生第一問題就是沒有錢，台灣人才不會嫁給他所以才到外國娶，另外一個就是他可能經濟上有點問題，所以很多姐妹會遇到這個問題，那他就是必須去工作，就是要幫助先生補貼家用必須要工作，那小孩還小的時候，照顧方面的問題。有的姊妹說他晚上他上班的時候是沒有加班的時候很想出來讀書，但是小孩就是要照顧不能出來讀書，或是說你在某一間補校的學校裡面可能要請安親班的那種老師協助他們看小孩的功課，這樣幫他看小孩他可以安心的上課。我們姊妹如果能上課、

增加我們的知識，那對台灣的社會、對我們以後的下一代、我們的子女這邊也有幫助，因為我真的很貪心這個問題，台灣現在的小孩子聰明的很聰明，然後不聰明的也不是說不聰明，因為家庭的因素、因為媽媽不識字，說得直接一點就是文盲，因為我們不管在那邊讀到多高的學歷，但是我們讀的都是我們的國字，我們的國字跟台灣的國字是完全不一樣的，所以我們嫁過來就等於是個文盲，那我們沒辦法教小孩功課，雖然我們的小孩天性很聰明，但就是缺少媽媽的教導，所以他在學校會叫跟不上台灣的小孩。就是這個部份我很擔心，然後這個問題會越來越嚴重，因為我們越南嫁來蠻多人的，不只越南、還有印尼、柬埔寨其實也差不多。

訪談人：其實越南還比印尼好一點耶，你們語言學習的部分都比印尼好一點。

受訪人：對，然後我們東南亞的姊妹來剛開始都跟我一樣像個文盲，那我能夠出來讀出、出來認識一下中文這樣子。我這樣要求政府是要幫助我的姊妹，我個人是不需要的因為我的小孩已經是國中三年級了，而且我出來上課是有老公在幫我帶小孩、載他去補習回來、在旁邊指導他的功課，所以我很放心，但是其他姊妹就沒有這麼幸運，他們很想讀書但就是沒有辦法。

訪談人：因為我昨天剛好在移民署那邊開會，他們每五年就是會對新住民的生活需求有個非常龐大的調查計畫，今年是執行新一年的調查部分。我看到資料新出來的，首先在姊妹這個部分要求的就是就業方面的協助，第二個部分就是你剛所講的小朋友的照顧，對他們來講就是非常大的困難，因為就像您剛剛有講得如果沒有把小孩子有個托育的部分來協助的話，新住民他想要去上課他也沒有時間去上課，他要去找工作也是被小孩子整個綁住。您剛剛有講的其實大多數的家庭，新住民其實反而是這個的重心，包括先生、公公、婆婆都沒有在工作，只有這個新住民在工作，我想你的朋友裡面應該也有這樣的情況。有些更糟糕的是說可能先生或公公、婆婆有酗酒、吸毒的那這個就更糟糕了。

受訪人：應該有可能。

訪談人：好，那接下來我想請教你的就是說因為你也來到台灣，這十幾年來，就是有關社會保險，我簡單來講社會保險就是說可能是含括這個勞工保險或健康保險，就是你現在在使用的健保卡，還有就是你去做通譯他們有沒有幫你報勞保？

受訪人：有。

訪談人：那你認為這部分方面對你們來講夠嗎？

受訪人：我覺得目前來講對我來說是夠的。但過去我第一個小孩生的是要自費的，我來一年才生小孩，但因為那時還沒有健保，那現在已經好很多了，現在是四個月就可以拿到居留證後四個月就可以辦健保。

訪談人：你感覺這個空窗期會不會很長？比如就是你來之後要使用健保的這個系統，會不會有個空窗期就是那段時間你不能使用？怕那個期間會生病或相關的問題？

受訪人：現在就是目前你剛來就是要到移民署報到，然後辦居留證，我們移民署的居留證是一個禮拜到兩個禮拜會辦好，然後辦好拿到居留證開始算四個月後，那這段時間姊妹們應該有還沒有生小孩，我們生病的時候就要自費，我覺得這個應該還好啦，在這個時間這麼短的，應該還沒有遇到很大的問題。偶爾會有像那個意外的，像我前幾天車禍自己摔倒很不小心這樣。

訪談人：那你認為台灣健保有沒有很健全？或有哪些不足的地方？

受訪人：我覺得我還是會擔心會再漲價嗎？我也不想不敢再那個談政治那麼多。但身為一個外國人，我希望能夠穩定一點，不要去干擾那些，我很怕因為某些因素、個人或各單位的因素，害全民來買單，我不想歡這樣，我很怕這樣的。那這個健保還會再漲價嗎？這也是我覺得沒有很安全的。

訪談人：他對你的保障的部分呢？你感覺有不足的地方嗎？

受訪人：我目前就只有全民健保跟我在那個農會，我先生在那個製茶公會我在那邊是農保的。我覺得這樣還好啦，對我來說這樣是足夠的。

訪談人：不會說發生問題的時候沒有一些相關的健康資源？

受訪人：我希望是政府照顧一下我的一些姊妹就是他的先生過世了，然後他有小孩，那健保的部分可不可以就是幫他負擔？就是現在不是有種福保嗎？就是政府幫你負擔的健保，那這個福保目前很少數能得到這個福保，那我說的是那些姊妹拉，先生過世還是離婚的，那他是單親媽媽要帶小孩，那這個健保要改成福保是政府幫他負擔的這個好像不是完全都有，因為有一個姊妹說他還是再繳。

訪談人：您的意思是說要擴延到小孩子免費還是說是媽媽的部分也免費？

受訪人：對，因為小孩不免費是媽媽要負擔，那爸爸不在了所以媽媽要負擔說真的一個女人要負擔這麼多真的很辛苦。

訪談人：你感覺是不是連媽媽也是要用免費的？

受訪人：對我覺得連媽媽跟小孩也是要免費，對於單親媽媽、單親家庭健保的部分，就是除了全民健保以外要給他的保險，就是像我有公保、有人有農保、有工作是有勞保，那這個單親媽媽如果是在沒有一個固定的公司裡面上班，假如他是做一個小小的擺攤、小小的生意也不太穩定，那他不能買某一種的保險，他可能會負擔不下，那這個部分政府就是可不可以幫助他們，就像國民年金的部份。不管一個月只有一兩千塊，但對於單親媽媽來說是個負擔，因為現在小孩子讀書或是補習、安親班很貴，一個單親媽媽真的會付不出來。

訪談人：您所談的在姊妹裡面單親媽媽還蠻多的？

受訪人：目前越來越多。

訪談人：都是因為離婚還是喪偶的關係？

受訪人：都有，離婚好像比較多，

訪談人：另外我想請教你，你去擔任通譯是兼職人員的部分？不是每天去吧？是有案件的是後才去嗎？

受訪人：對，我是在移民署是每個星期五。偶爾像我說的法院、地檢署那些是有案件才會叫。我們嘉義市的通譯姊妹也很多，新住民裡面可能就有很多個，他們也是在裡面做通譯的志工，然後警察局、法院有遇到的案件也會叫他們，也會叫移民署的，所以可能就是今天叫他們，改天才叫我。所以我沒有固定的，我在移民署是固定的每個星期五，也不是每天的。然後在衛生所我沒有，我有認識的姊妹在衛生所。

訪談人：所以你們都是固定排班嗎？

受訪人：對。

訪談人：那您剛剛有講到在移民署的部分，您的工作算是兼職的工作，他們有幫你保勞保嗎？

受訪人：他好像不是保勞保，那是沒有退休金的，就是那個意外險，就是當天如果我來移民署的路上有意外的發生，那個才有，因為上次的車會我的骨盆斷掉，那時候不能申請，因為移民署說那天不是我要來上班的路上，所以那個不算。他幫我們保的是那種的，所以不是勞保。

訪談人：所以就是職業災害保險的部分啦？

受訪人：對，不是勞保。而我覺得移民署這樣請通譯不夠，因為目前每一天就只有一個班，就像是星期五就是我，是只有早上，那下午就沒有請所以沒有人。我們外國人來的不只是只有早上來，下午也會來。外勞他們就是來當外勞，他們也不一定都是早上來，下午也會來，那個時候就是沒有通譯。我們通譯不是只有說遇到你，你是越南人你不會講才用得上我。像台灣人有些人去大陸，但是大陸的姊妹他人在忙還是在工作什麼的，才請公公還是婆婆去幫他領取這個依親居留證，那這個婆婆不會寫字，有的老人家

不認識字他有需要我們幫他填寫，我們通譯姊妹都要幫忙這個老婆婆或是老先生填寫。那大陸人民不是都會認識字耶，很多的姊妹說這邊的繁體字他不會寫，他需要我們幫忙，所以我覺得這樣還不夠阿。我們通譯姊妹上班早上三個小時而已，早上九點到十二點，那如果你是下午的班也是三小時而已，如果上下午的班那今天早上就沒有通譯，就是這樣。我覺得政府可以節省在別的地方，那這個該用的金費我覺得是需要的。

訪談人：就是要有這樣服務的空間，讓他們有這樣的需求就可以找到這樣的人來協助。

受訪人：對，因為裡面移民署裡面的科員們就是要幫外勞做指紋的那個姐姐，他很認真地學越南語、印尼語，因為每個來的不同國家要講不同語言，假如遇到是星期五下午來就沒有通譯那他必須自己跟他們講，他常用 Line 問我說往前坐一點怎麼講？往後坐一點怎麼講？放輕鬆不要緊張怎麼講？他都問我很多，也不是每天都問。我每次來他就會問我，像別的姊妹來他就會問他，他就是必須要學越南語，然後他學了又講得不好，越南人又聽不懂，因為像我來很久了，像我剛來的時候講中文台灣人也是會聽不懂。

訪談人：你還是有一些姊妹的朋友，他們在勞保的部分有沒有碰到甚麼問題？比如說他去工作，有沒有一些聽到說雇主沒有幫他們保勞健保這部分的問題？

受訪人：來這邊做外勞的我沒有認識。

訪談人：那新住民的姊妹呢？他們去參加任何的工作，有沒有在勞保或健保上面碰到問題？因為我們做研究上經常會碰到有一些雇主會用薪資給少、工作時間加長之外，還有勞保、健保都不會幫你保的阿。

受訪人：這個我沒有問他，但是我有認識一個姊妹他是來這邊看護的，但是我看到他都是在田裡工作，但他的僱主是申請他來看護照顧老人。他每天的工作就是在田裡工作，晚上才是照顧老人，或是中途回來幫老人。

訪談人：這個在台灣很常見，這是違反勞基法的規定。

受訪人：但是雇主沒有多給他任何的加班費。

訪談人：那勞、健保有發生什麼問題嗎？

受訪人：勞、健保的問題我沒有想過，所以沒有問過他。

訪談人：所以碰到就是工作內容實在是太多了，做東做西什麼都做。

受訪人：對，我看這樣好像不合法，假如是有給他加班費，那他願意賺這個錢他可以拉。那這樣好像違反勞基法，因為他說白天在田裡工作，晚上回來要照顧老人，那白天如果也都是在照顧老人，那你可能還會比較輕鬆一點，在田裡工作會比較累一點。

訪談人：對，會很累，回家連休息的時間又都沒有。所以你碰到的大部分都是這樣的問題？

受訪人：因為我沒有認識很多外勞的人、看護的姊妹。那我的工作室在那邊通譯、幫人家翻譯，翻譯完我就離開了，也沒有問他住哪裡？後續也沒有遇到，因為我是都在家裡是家庭主婦，沒有每天都在外面跑，所以很少有機會遇到。

訪談人：就是大部分你是從你處理的案件去知道情況的。那最後一個問題我想要請教一下就是我們台灣也有一些福利制度、社會福利，那社會福利的部分就有包括這你沒有碰到拉就像是低收入戶或是低收入戶的部分，那政府就會給一些相關的津貼或補助，還有包括就是在醫療上面的一些福利資源和生活需求上面的一些福利資源，那你感覺這個部分在台灣，有那些是還需要在改善的？像你剛剛也有講像托育的部分其實也是，就是政府應該給予這部分的社會資源讓這些新住民的家庭，而且像你剛剛講的單親家庭的這部分，或者是說比方是受到家暴的。我三、四年前之前也有做過一個新住民家暴的一個研究，其實也有很多受暴的姊妹其實他們在生活的過程當中有一大堆的問題，那諸如此類，我們講台灣應該要有個社會福利的這部分，那你感覺說截至到目前為止，你來到台灣感覺到這部份給予的部分是不是蠻充分的？如果不是

那樣的充分，那是有哪些能是政府可以提供更多協助的地方？

受訪人：這個問題我目前還沒有發現。

訪談人：你也可以從一些姊妹聊天的部分來回答這部分的問題，有沒有什麼問題？

受訪人：大概的問題是我剛才講過，該有的我覺得就是剛講的單親家庭，政府有補助的姊妹，我認識的姊妹都有補助到，我所認識的姊妹又是單親家庭，然後單親家庭小孩有補助的那個部分是有補助到。那我也不能要求說補助的金額，太多的話政府可能也會負擔不起，我剛才所提到的托育小孩是個是很需要的，另外像我說的給姊妹的老年後的國民年金幫他繳那個部分，還有全民健保補助單親媽媽的那個部分，我覺得是很需要的，那個補助津貼因誤我也沒又去問得很清楚，沒有去統計說對他的補助金額夠不夠，然後還需要什麼？我改天遇到我的姊妹有機會跟他聊在問多一點。對我來說，因為我比較幸運，我不需要這個部分。

訪談人：因為有些人他可能需要哪些東西但是因為他沒有接觸的管道，也沒有像是我剛好來這邊訪談，如果你有意見可以反應給我們，我們就寫在這個報告，因為這些報告未來就是要成到行政院裡面去的給他們做參考的，所以我才想說如果姊妹有哪些生活、福利上面的需求可以盡量跟我們告知。因為早期政府是大學老師做研究，做完研究這個東西就丟在那邊。那現在不行，因為我們那個研究案都要去管考，所謂的管考就是說這個學者提出來的意見，那你行政部門有那些有做、有那些沒做，每年都要做管考的部分。這個部分其實越來越有他的影響力，希望能透過學術研究的部分來協助這些姊妹他們生活適應上面有發生過那些問題？那我們就透過這樣的方式讓政府部門去改善。這部分的福利資源的提供，其實你是在鄭先生這樣一個和諧的家庭，但就像你所講的你還有一些姊妹，其實是有一些其他的相關需求，就像你剛剛所講的也提供了蠻多點，就是說他在帶小孩子、養育小孩子還是教育小孩子的過程當中，可能都蠻需要政府的一些協助。那就業的

部分有沒有需要政府協助的？比如說他們找工作，還是說他們找工作並不困難？

受訪人：我是有問過一、兩個姊妹就是工作真的很難找，如果你是找商店短短的三、四個小時，那個是比較找得到的，但是他說那份薪水不夠用。那如果你要找一份穩定的工作，有許多姊妹說在嘉義市真的不好找。

訪談人：因為這部分，我昨天不是說我有去移民署那邊開會嘛，他們的調查也是讓我非常訝異，他們的數值裡面說，這個新住民的姊妹呢，他們找到全職的，全職的意思就是早上九點去上班下午五點下班，竟然有高達 61%耶，這讓我是非常訝異，是真的有這麼多姊妹能找到全職的工作嗎？因為這是訪問了一萬四千位的新住民，他們所反應出來的意見，所以我非常訝異說，就您的實際經驗中真的有那麼多嗎？因為我看那個報告的時候我有跟他們講，就我的實際經驗全職的不可能這麼高，他們一定絕大部分做的就是像您剛所講三、四個小時的那個，或是不是每天都能夠來的，就是一個禮拜一三五或二四來這樣那其他就不用來，像大部分就是這樣的工作。

受訪人：對，就你說得有道理，因為有全職的姊妹我是很難有機會碰到，我認識的姊妹就是沒有很穩定的工作才有機會找，那你覺得 61%是有很多嗎？我覺得剩下 39%的人也很需要。

訪談人：對他當然是也很需要的，但我的意思就是說這個調查，就我的研究發覺其實大部分的新住民姊妹在做您剛所講的那個工作為主。

受訪人：我覺得這個調查也不是很準，因為如果你剛問到我，我是有穩定的工作、全職的工作，那另外找不到工作、不好找的你沒有找上他、沒有問過他的話，你這個調查統計有準嗎？我覺得也沒有很準阿。

訪談人：但是他們說他們去抽樣的，我們就說你抽樣的基準有沒有正確？假如不正確的話就會變成這樣的一個問題，就是沒辦法實際

反應新住民姊妹他們在尋職的過程當中所發生的一些問題，所以就您的經驗上來看，其實大多數的姊妹也都是在做兼職這部分的工作嗎？

受訪人：對，有的姊妹就是在夜市做五個小時，有的是四個小時，看老闆拉。不然就是在賣火雞肉飯洗碗的那種，那如果是在大公司裡面上班的我認識的很少，我所謂的大公司就是穩定不會說做一、兩個月老闆就說可能會倒，或是你在這個夜市裡面賣，可能一兩月後他收起來不賣了，生意不好不請你了，這就是沒有穩定的。時間短，賺得又少，又不能穩定的這種是姊妹做的比較多類似的工作。

訪談人：總括的意見大概就是這樣子，您最後有沒有想要給我們補充的，就是新住民不管是在就業或者就學，或者是在養育的這個部分，你剛說的之外，還有沒有哪一些是您目前有想到有想再給我們建議的？有沒有他們不夠的地方，政府能在協助的地方？

受訪人：目前還沒有想到，不好意思，我也不能夠要求政府太多，因為政府如果要幫助補助這些，那那些金費也是要由我們的全民負擔，也是要我們的繳的，也是我們全民繳的更多才有那個金費。

訪談人：我提供一個訊息，就是我們昨天在移民署開會的時候，我們曾經談到這些新住民已經是台灣的第四大族群，已經四十七萬、四十八萬，其實已經超過台灣的原住民，台灣原住民就是我不知道你瞭不瞭解，就是更久以前在山裡面的原住民。現在就是對新住民的資源，就是台灣國家規劃的部份，給予新住民的部分還遠不及原住民的部分，我們曾經昨天在討論。我就說這個部分應該依照人口的比例做整體資源給予的分配，要公平這樣，那原住民的部分已經人數變成比較少，但你所佔的資源竟然還比新住民所佔的資源還要多，那是不是應該要去進行那樣的一個調整？那這樣就變成是說我們看到的原住民的部分，國家政府也提供就業方案來輔助這些原住民的就業，那我們昨天就在講說，新住民的部分是不是也應該提供一個專案來協助新住民的就業？如果針對這

樣的議題，您有感覺需要嗎？

受訪人：對，我覺得這個部分很需要，謝謝你提到，我是剛剛沒有想到。那你說剛剛問我我還有一個要說，就是希望政府給我們的補校就是國小、國中、高中以外再來就是大學，那麼我就是希望給大學的，如果有新住民姊妹能念大學能有學雜費的補助。

訪談人：那你有沒有想說要加分呢？

受訪人：那也很需要因為我們比較弱勢，對我們來說學中文、台灣字，對我們來說對台灣本身的台灣人困難的很多，所以高中要考上大學這個部分需要給我們加分一下。

訪談人：對，因為原住民都有加分阿。

受訪人：有，所以原住民有加分，我們這個別的國家，我們沒有從小就接觸這個文字，所以對我們來說更需要阿，比他們還需要加分。其實我覺得能住在台灣很好，因為台灣政府你們照顧人民，對我們新住民慢慢的也很照顧，真的也很感謝政府。但我個人有點貪心，還想要政府還要更好。

訪談人：對，沒問題，這個是需要的，因為實際上可能你唯有透過這樣的協助才能鼓勵大家繼續往上。

受訪人：希望政府就是把比較不需要再花的金費減少，拿來補助我們比較弱勢的新住民和家庭。

訪談人：對，因為福利資源主要就是要連結到弱勢家庭的那個部分。

受訪人：對，要不然如果是你沒有在別的地方減少，那我們的稅金是不是要再繳更多，政府才有這個賢能來補助這個部分。我覺得有比我們好的、高我們好幾等的人很多，但是都有得到政府的照顧，那我們很弱勢的我覺得更需要，就像很穩定的公務人員，在現在台灣景氣不好的狀況來說，公務人員真的是很好，比我們做生意這樣還好，我們做生意不好也要繳稅金為了我們的店能開，我們是繳那個核定課稅，就是我們是以十萬繳的，所以以一個月繳一千塊，三個月繳一次，那我賺不到十萬阿，但是我還是要繳一千

塊，因為為了我的店能開，所以要繳核定課稅。

訪談人：所以真的證明你有在管家，了解這個稅金的部分，那今天就非常感謝伍小姐您接受這樣的訪談。

編號 7—陳○○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」專家諮詢紀錄

諮詢時間：103 年 7 月

諮詢地點：台北市

訪談人：馬○○、林○○

受訪人：陳○○

諮詢內容：

受訪人：其實這個問題寫一篇論文都不夠，他是個蠻複雜的東西。前面那個說明就像我剛才講的牽涉對象太多，那我所理解的這個背景其實就是要去區分我們到底是要因為我們的勞動力有缺口，要補那個勞動力缺口，那這個純粹是講說勞力，勞力當然包括藍領也包括白領。另外一個就是我們人口結構、少子化、高齡化，所以我們要外來的人，因為我們初步的估計高層跟底層是不足的，中間又太多，中間都大學畢業，像台灣一百多所學校，每一年多少的畢業生，然後這些畢業生我想馬老師也知道，現在越來越覺得高不成、低不就，因為真的要他們做什麼好像尤其是後段班的學校，訓練也不足、動機也不夠，但是他有大學文憑，所以就變成說中間很多是 oversupply，可是頂端真正的高階管理人才、技術人才、研發人才、或者是一些綜合性人才其實是不夠的。但是這批人就跟你們這邊問的外籍，這一塊我們其實是把人才當成是人才的吸引，那因為台灣的薪資本來就很低，台灣的市場又很小，這裡的市場指的不是賣東西的市場，而是說比如說拿中國的市場跟台灣的市場來比，就那個地方他要去揮灑，他的空間很大，在台灣來講，揮灑就是這個一個小地方。對於做生意的比如說跨國公司的人，他說我如果去中國大陸跟我來台灣，我將來發展的潛力

就很像我們早期講說，如果你可以在紐約闖下一片天，在世界各地去闖都沒有問題。今天就變成說只要在北京、上海可以闖出來，那你大概到世界各地。那個是高階的人力，對高階人力他會自己選擇，如果要去一個地方那個地方值不值得去？即使有沒有很好的社會福利，這個不見得是他優先考慮的，他反而是以如果我是個人才，我也不怕沒有地方可以去，只是我希望到更好、更有發揮的地方，對自己未來的發展更好一點。另外低階的是我們台灣人不愛做的，其實就是講勞動力，一部分是因為人口的結構、少子、老齡，二方面是我們自己培養出來的人，包括他以前專科他願意去工廠，反正他就做，可是現在都是大學生，都變成升格，所以他就覺得高不成、低不就，然後如果他到工廠會覺得好歹我也是個大學生、碩士生，我怎麼可以去做這個，但是這一塊的問題我們目前階段大概從 92 年開放外勞到現在，等於是外勞在幫我們填補底層的、台灣人不愛做的那就外勞做，所以一開始有四個產業，製造業、營造業、外傭、家庭看護等。現在就是婦女團體反對說不要有外傭，那時候講菲傭，尤其我們學社會福利的，台灣的中產階級以上婦女用了外籍的，然後破壞別人的、把小孩子給祖父母隔代教養，然後她的先生可能去商務地，他把一個家庭拆成好幾塊，然後你這邊少奶奶就請個菲傭來教你小孩英文，順便做家事，然後你就到外面去。有的真的是職業婦女，有的可能是去喝下午茶，這樣子造成不好，所以就分三類，營建、製造業然後是看護，看護主要是老年人，因為我們長照還沒真正上路，當然最重要還是薪水的問題，所以薪水不夠高，外勞兩萬五，本勞要六萬塊，那他當然是請外勞。所以變成說我們底部這一塊問題很不嚴重，因為有補充性勞力外勞進來，所以就感覺說常常聽到很多家庭說家裡請了個外勞、沒有辦法照顧就請了個外勞來照顧，一些工廠就大量用外勞來補充勞力不足的問題，或者有些老闆就外移到越南、柬埔寨、緬甸、中國大陸，可是現在越南這次的風暴起來後也有人覺得這不是長久之計。另一方面從整個勞動力市場來講，台灣出現了很多派遣工、很多的 part-timer，年輕一輩就抱怨政府沒有給很好的環境、薪水一直沒有提高，這都是惡

性循環。現在為什麼會有這個題目？政府就是我剛講的第一個概念上要分清楚，我們是在講人口的問題，結構的轉變導致很多需求產生，還是說勞動力市場缺口的問題，這也跟人口結構變遷有關，因為少子化、老齡化，我們預估 2016 年開始就會有勞動力的缺口，現在還有一點點唯一剩下的人口紅利，可是之後 2016 年的時候台灣的勞動力會從現在的 74% 降到 50%，有就是說現在有一千七百萬勞動力人口在職場上，將來只有九百六十萬，所以再不趕快補充、想辦法找移民進來，所以才有外籍人士，因為靠自己鼓勵生育那就是不生，生育率就一直下降，稍微好一點但是沒辦法到以前那麼好。那你說人不老，那也沒辦法人就是越來越老，所以越來越老我們就希望說留些人晚點退休，可是台灣今天就是亞洲四小龍中退休最早的國家，所以我的研究才指出晚入早出、高出低進，就是高教育的出去了，引進來的是外籍配偶與外勞；很晚才進入職場，像很多人念研究所到三十歲都還沒進入職場還在啃老，然後很早就離開職場平均五十三到五十五歲，所以他的生命餘命，今天有個報導是人壽保險公司台灣家庭平均退休後的夫妻不做事的是三十三年，可是在職場他三十歲才進入，五十三歲就退，其實你工作時間還不如退休時間長，所以才有年金這麼多問題出來，因為沒有一個國家可以養得起這麼多老人不做事，不然就是要減少他的福利、或增加保費、或叫他晚幾年退。可是現在年輕人就會罵說這些老傢伙都不下來我們有什麼機會，這個聽起來好像很有道理其實不見得很有道理，一般坊間就有這種想法，整個人的問題，所以說一開始說要回答你們這個問題我是覺得如果簡單用填充題，你現在到底是在講說人口結構產生的問題、還是在講勞動力缺口的問題、還是在講人才的問題這要把他區分開來。所以第一個你們列舉這麼多可能你們要把這些人歸類一下，他是屬於純粹說我們人不夠，低階的要找他進來補充台灣也不要做的，但是還有一些需求的行業，還是說我們整個勞動力會腰斬就是逐漸一直降降到解百多萬，現在趕快吸引一些人可以讓這個缺口不要這麼陡降，因為整個勞動力缺口現在 74% 將來只有 50% 的話，想想看 GDP 會是怎麼樣？不是只有下面那塊，可能

一般的都找不到人，那台灣還有什麼競爭力？不要去跟韓國、FTA講這些東西，但是去講人口結構所產生出來的勞動力缺口，就會是個很大的問題，勞動市場將來看到的不是中老年人，這些人很快就退休變成依賴人口，然後又沒有年輕人來補充，所以要怎麼辦？然後我們年輕人越來越沒有鬥志只會抗爭，最上面的人才看了台灣這個環境、這個樣子，周邊國家有高薪、好的發展，包括教授，因為整體的環境實在很不友善，不是說福利的問題而是整個大環境，讓你看不到希望整天內鬨。

訪談人：像老師說你的年齡，即便是像我們我已經五十歲了我們這個年齡，我先生在中鼎在海外工作，常常就會有海外公司的機會，所以就會講說現在這樣子也想走了，像我們親戚的小孩環境比較好的就送小孩出去讀書，出去就不想回來了因為看到環境這樣子。

受訪人：其實回來找不到工作也有這個問題，有時候不是他不想回來而是他回來沒有揮灑的空間，不是到美國就是到大陸去。所以事先釐清，然後我第一個建議是可能要把這幾個類別稍微放在那三大類組中，到底我們在講底層的還是在講高層的、還是在講中間那一塊？因為這樣還會涉及到後面的福利與保險制度，這是不一樣的。舉例來講，高階白領他是外國公司的外派人員，要講到他的福利，外派通常有一定的時間不會永久，他如果來，其實你所有的你問的問題，第一個最大的問題真的不是保險這些東西，而是身分問題。他來了那他的身分是甚麼？他是居留權還是定居權？如果他已經取得我們台灣的定居那代表他已經是我們的公民了，那今天所有的問題都不成問題；但是如果他是短期來這裡，只給他個永久居留，永久居留權的申請又變得很困難根本到處碰壁，申請連駕照都不能、連銀行開戶也不能，他根本就不會來，所以不會來如果上面的他是有本事的這種高階白領，他為什麼要選擇台灣？台灣相對於香港、上海、新加坡，有什麼吸引？所以這個題目經建會、國發會的出發點，要去看看至少新加坡、香港、南韓亞洲四小龍國家，他們對於外籍白領所開出來的條件是什麼？這是將來你們結論、分析過程。但如果台灣現在條件比這些

地區都差，又卡了身分，誰要來？人總是會希望到個比較方便的地方，那沒有這個方便，那跟人家說台灣生活很方便到處便利商店，他是要來了可以住下來，在這邊正常生活他才可以體會這個。他不曾說給他便利商店在他家樓下，可是根本沒辦法居留在這裡安心的工作，那給我這些方便等於是 make no sense，所以最根本的如果要講金字塔上面的那一塊，對於那些人來講，他可能不會想永久待在台灣，他的屬性就是外派這裡幾年、外派那裡幾年，所以他要的福利其實第一個就是健康保險，因為人吃五穀雜糧一定會生病，所以就這樣的人單獨講說回答社會保險他最需要的就是健保，如果用權利的觀念就是給我健康權，因為生病了需要醫病，不希望付很高的醫療費用或者沒有可及性，所以健康權是這些人很在乎的。當然最下面在群人也會在乎，因為他也是吃五穀雜糧而且又是在做勞動，更容易生病。除了廣義的健康還包括工傷、職業傷害，如果他去做工萬一在工地，如果摔下來了那要不要給他職業傷害保險？就他最底層的人來講就是來這邊打工的，所以就要保障我不要讓我生病、受傷、變成殘廢什麼都沒有，這是他們最 immediate 的。就我們現有制度來講，我們的外勞叫做補充勞力不叫做移民，所以現階段來說是沒有所謂身分的問題，因為他進來的身分是外勞就叫做補充性勞力，雖然現在有人在醞釀鼓吹外來已經四十五萬是不是要給他們變成可以轉換為移民，就說他一開始是待兩年線在法令已經延長到十二年，一個人一生有幾個十二年？如果這個外勞真的在這邊做十二年其實對這邊的環境都很瞭解了，那還不允許他變成你的公民或申請為永久居留，這好像也不太合乎道理，因為如果我們到一個國家待了十幾年還是沒有身分，是不是也會覺得蠻奇怪的？問題就是到目前為止，當時開放外勞國人有很多的疑慮，現在疑慮還是存在還更嚴重，這個疑慮就是如果全部可以讓他變成移民，他就會搶台灣很多的工作機會，這是振振有辭尤其是在不同的政黨，在反對黨一定會提這個說如果開放的話就業會不好、年輕人找不到工作，是不是又會侵犯了國人的工作權？所以這裡面你們除了要比較各國他們對最上面那層的吸引人才的做法外，其實還要考慮到他們國

家的一些限制、考量是甚麼？他講出來的理由是什麼？為什麼讓這些人進來？歡迎那些人？不歡迎那些人？他們一定有特殊的考慮，歡迎的當然跟當時的社會經濟結構會有關，還有考慮到政治的因素，就像美國如果是伊斯蘭教的自從 911 之後就會驚弓之鳥，所以會謹慎點不會像之前那麼大方對移民現在變得很嚴。台灣我們是講到這些外籍人士，其實涉及到了移民政策的內容是什麼？除了要把它分成三類外，另外一個考量是根據這三大類涉及的政策會是什麼？這是第二個考量。比如包括移民政策，如果關心的是低階的然後很想留在台灣，像把我們發展程度、薪水還要低的國家，就是我們俗稱的東南亞國家，台灣還有一點優勢，那他還是覺有有點吸引力，因為人是往高處爬的，那你想要把他留下來去補充人口勞動力還是人才，你要怎麼做？所以相關的政策就是跟人口、勞動力、移民有關的政策，就要這三種類別去做不同的規範。第三塊是從比較廣義的人權角度去看，我們學社會福利常常就會講說人有幾個權利，第一個從國家層次來講有兩公約，對女性就是 CEDAW，這三個就是跟基本人權有關，大概是包山包海，具體來講跟福利保險有關第一個要有健康權、第二個是身分權因為我要 job security，我不要被你視為非法的在這邊，要給我一個證明身分是永久居留可以做工，如果是公民那更沒話講，但是要講福利歐洲的經驗也是一樣，是要講普世人權價值的那部分的權利，像北歐國家那些國家是 universal、the right？那些是只有公民才可以享受的我們就要去區分一下就像你剛所講的如果給太多、太好保障的時候，會不會帶給我們其他沒有想到的問題？沒有一個國家可以無限上綱，所有的本國人都跟外國人一樣，那幹嘛要去分，就世界大同，世界上美國也沒辦法做到，北歐也沒辦法，歐洲這次歐盟的選舉就可以看出右派勢力、保守派勢力，其中的一個 issue 就是移民，以前他們也很寬鬆，可是現在對歐盟國家都開始要限制了，可見成立一個歐盟幹麻？不是原本說可攜式、大家可以到哪裡，可是現在德國、比較發達地區、連南歐來的都在搶我們工作，也開始東歐的我們不歡迎，像英國對東歐就是這樣，他經濟好的時候沒話講因為他需要人力，經濟不

好的時候就說來搶工作，美國也是這樣需要你的時候墨西哥的來越多越好，不需要你的時候這些人都是偷渡客都要遣返。我們台灣需要外勞的時候，我們工廠的老闆都很歡迎他們，但是現在自體失業很嚴重的時候就會有年輕人 accuse 這些人說都是因為你們太廉價所以把很多工作、所以我們才變派遣工、臨時工，可是他沒有想說如果這些工作給你做你願意嗎？他也許也不願意，所以每個國家都是一樣的。所以第三個塊你們可以從人權的角度切入，人權的角度又分成很多種，就是工作權，一般如果要吸引人才來或是補充勞力，你的工作權跟工作權的相關的權利就是涉及到保險，有問到說勞保要不要給他們？如果他是勞工他又具有工作權，已經認可他有 work permit，或者說他是綠卡他就可以合法工作也好，那你本來就該給他因為這是他工作權附屬相關的權利之一，比如說包括保險當然要提到說是長期還是短期，如果只是待個幾年，你們的設計題目也說那他這幾年那他不見得是來占我們的便宜反而是來貢獻我們的保險費用，因為參加勞保也是要交一樣的錢，那你反而是挹注了我們財務，到時候你走之後就跟你結算，那都會一樣不會說你做滿十五年還在這邊領我們的退休金，那其實對於他在的時間反而是挹注我們的財務沒有不好；但是如果他是要長期待的話又會回歸到身分權的問題，如果他已經變成公民那就不是問題，可是他如果只是永久居留，那你說在美國也是一樣永久居留跟你是有公民的處遇是不同的，但就工作相關的權益，在美國永久居留權的人是跟公民一模一樣的，但是他的子女舉例來說教育權就會有差別，在英國的話如果是大英國協的那學費是一種，如果這些以外的外國學生更高，如果是當地人免費，美國也是一樣，這個概念如果將來作為你們的建議的話是可以設計的，也不會被批評違反普世價值，因為很多國家都在實行。所以還是要先分類到底他的身分是什麼，要不要根據他的身分來給？那些是身分？那些是基本人權？比如說以前有問到一個題目有關健保的問題，健保以前我們很大方，只要住台灣待四個月就可以不用交錢，不分外國人、本國人就可以拿到健保，但是現在因為太多華僑，我們自己的人到國外去發現台灣的健保又便

宜又好，所以變成他寒、暑假回來看病，看的都是重病、長期病、慢性病，所以他用我們的醫療資源就用的非常多。後來因為二代健保期間有檢討，二代健保最主要的就是財務的問題，所以檢討到今年度、年初就公布即使本國的類似華僑或是離開台灣一陣子，如果沒有連續繳費，那你回到台灣後必須居住滿六個月重新提申請才可以拿健保，這樣就可以杜絕一些人因為有兩本護照，而且台灣默許雙重國籍，我們其實是單一國籍法，可是實際上我們很多人是有兩本或以上的護照，因為台灣的特殊遷就所以就默許，所以他有美國籍、加拿大籍他照樣回來看病，他平常也沒有繳健保費，他就是只要有護照，只要回到台灣或是沒有註銷他的護照或者台灣他還有一個住址，他就可以回來繼續看病，這些就用掉很多醫療資源。變成說我們現在就是考慮六個月然後申請繳費滿六個月，所以如果有些人真的要用台灣醫療他就會不中斷繳費，那健保費也沒有很多一千多塊，比他說花快一千多塊在美國註冊掛號費他還是覺得划得來，所以他還是願意繳那個費，但是以前是可以他不繳費，現在等於多一道關卡，這個叫做健康權。基本上健康權是普世的，但現在有但書，就是要有個基本的門檻要繳六個月才可以，那對外國人現在是不是要比照國人？至於職業災害也是一樣也算是廣義的健康權，要不要因為他因工作而受傷給他這基本的保障？這是一類，可是像剛所講的子女教育權，就可以用本國人、外國人等去規範，各國都用這樣子所以也比較容易去推行。除了這個以外就是還有涉及到福利權，福利權有很多但都還是要歸結說身分的問題，剛剛講健康權各國的做法都比較寬鬆，因為那是基本人權不可以見死不救、不能沒有基本的保障。至於勞保這問題，這是比較好解決，如果是短期的也有繳費，有合法工作權利跟身分別掛勾在一起，這個東西我們還更歡迎短期的，反正你繳費還挹注了我們的財政，你到時候走我就幫你結算，就很乾乾淨淨。但是有一種狀況就是說他如果要在這邊長期居留，那要不要說只有公民才可以領退休金？沒有公民不可以領退休金？這個制度上的設計又會去分是勞工還是軍公教，像外籍配偶拿到身分證，要去考公職必須十年以後才能考，所以就要鎖

定說因為我們覺得軍公教是比較特別的，所以只有公民才可以去當軍公教。那外籍配偶尤其是大陸配偶必須十年後才可去考，考上之後就去根據軍公教的規範，那個時候你已經是公民了，你也考上那你就去拿，但假設他來台灣三十歲，他等了八年才拿到身分證就已經四十歲了，四十歲後再等十年才能去考試就已經五十歲，那我們六十五歲就退休，其實他能不能考取是個問題，就算考取也頂多十年，十年只能結算，他不能拿月退，這其實是一種制度上的間接限制。可是勞工是五年投保，現在就說用個人帳戶制新制或是舊制，就是做一天工算一天，他比較不涉及到一些更高的權利的東西，勞工相對就比較單純。那國民年金更單純，但國民年金又規定要公民才能夠加入，農民的話要有農民身分，這些人的話根本就不可能，所以他涉及最多可能的就是勞工這塊。所以勞工的法令，比如果工作權怎麼跟他的身分權綁在一起？然後健康權？那如果他長期待在這裡的話他有家庭，那他子女的教育權？如果他是高階白領的話，稅的問題？作為一個外國人他的薪資他的稅，現在是比本國人多 10%，這也是在一個大的移民政政策下要去檢討的，如果要吸引高階人才，如果給他的稅很低那他就比較願意來，稅又給他那個高、薪水也沒有人家高，那他當然就不會來，所以新加坡就比我們有吸引力，單是拿權利的這個 package 就被比下去了，台灣限制實在是太多，薪水比人家低、稅又高、未來發展性不夠、語言環境不是很適合外國人，那為什麼要來台灣？他們如果長期要來這邊要的就是長期的基本保障，有一部分是屬於人權部分有沒有用普世價值，有的部分即使是要公民的，那對我或長期時間會在這裡的給了我什麼樣的好處？整個 package 是甚麼？所以稅的問題，他會不會有雙重課稅？就是我在你這邊、我在你那邊我外派，我在你這美國要繳稅，我回到台灣也要教我繳稅，那是不是就會有雙重課稅的問題？這個東西又涉及到國際簽約，如果說像美國他跟很多國家都有簽定，就是雙邊租稅的合約，那你在一邊報另一邊就不用報備說這只是一份薪水，我只向一個政府來繳稅而沒有重複的課稅。那像現在很多人去大陸也是一樣單邊的去繳就好了，早期大陸是沒有個人所得稅

的這幾年才開始有，所以也不涉及這個問題，但現在慢慢地就會涉及因為他們現在有了這個制度，那我們台灣跟大陸又沒有這個雙邊的，不知道 ECFA 對這塊有沒有特別做規範，但這個是一個問題，就是我的薪水是跟 local 一樣的還是要高？台灣以前外派到大陸都比本地要高，因為外派要有額外的、住房也要有補貼，教育也是一樣有沒有外語學校？會不會是外派的人就可以自動進入美國學校？或是歐洲學校？這都會是有家眷的需要考慮的問題，因為考慮到下一代的教育問題。他自己會考慮到稅、健康、待遇，當然發展性那些是個別政府沒辦法幫大家設想的。那會涉及到退休的部分，像是要吸引很多大學的老師，有人說我們台灣很少外國教授，為什麼？如果他要長期待在這邊，他當然希望能跟本地的就受享受一模一樣的待遇，但是第一個他可能不想放棄雙重國籍，因為可能老了要告老還鄉，那把我這個剝奪掉，有些國家只有單一國籍，那回去有不能投票或幹嘛什麼都不行，所以我希望保有我的國籍，可是我在這邊也貢獻二十年，那台灣的人二十年後可以領月退，那為什麼我不行？我也沒有比他不認真教，所以這個問題的引起又涉及到比如說公立學校，因為私立學校這個問題好像又是另一層面，在公立學校的外籍老師退休他有沒有辦法可以領退休金？現在的制度已經改成他可以領一次退但是不能領月退，可以真的要國際接軌應該要一視同仁，因為他也真實的貢獻那麼多，那現在這個還沒有突破，那是長期要講說對教育的國際化要給這些人這樣的考量，但這樣的考量會造成什麼後遺症？變成說制度要去想，如果說將來公務體系要比照要不要給人家比照？教育體系我們現在為止軍公教，公教沒有分家到現在還是一體的，雖然有很多呼聲說公務體系跟教育體系不能混為一談，但現在實際上是混為一談的，就像是這次的年金改革到現在還是有很多爭議點，像是教授薪水要乘以二，那一般的要改成乘以一點六或一點七，然後一般人就會開始罵說為什麼教授要乘以二？教育部就解釋說因為教授的薪資結構，他的學術研究費跟他的本薪幾乎一半一半，所以如果乘以一點六的話就會低估等於吃虧，可是是一般人薪水他沒有分成這樣，而是單一薪俸所以乘以一點六，

是拿總的這樣比較公平，可是大家就會不聽理的認為保障教授太多，諸如此類的問題蠻複雜的。我想說你這邊涉及到的前面講說建議三大區塊一定要把它用出來，然後看他所牽涉到的法令、歸類是屬於移民還是人口流動還是要補充勞動力？他是只要工作的？那些是基本人權？那些是跟他來這裏有附屬關係的？是他本人還是他的家屬？要先把架構給畫出來，才能有辦法接下去，不能全部拿來講不然會很混亂，然後還要有一些國際的比較，就說我們的競爭對手就是四小龍，跟歐美的沒得比他們都已經是福利國家，我們是連福利社會都還不算，所以也沒辦法做沒那條件去做的那麼好。所以我們是很弔詭的，一方面知道我們要這樣做，可是二方面真的要這樣做的時候其實有很多的限制，其中一個很大的限制就是國人根本沒有共識，像是如果老外要來公家機關來幫我們擬定政策我們要用什麼名義去請他來？他也不是公民也不會去放棄國籍，可是他要價很高，又有很多公務人員的相關法規，民意代表就會罵說台灣沒有人才了嗎？為什麼給他這麼多錢？所以我們台灣真的沒有辦法，這是觀念的問題，一直在內鬨，從一開市都是好的出發點到國會都是壞的。所以不要講外國人，連本國人都會覺得有沒有搞錯？既使他是華裔，但是他同時擁有雙重國籍，長期在國外對他還講不是愛國不愛國的問題，而是他在那邊需要這樣的身分，他在那邊才能比較好工作，可是一回來只要有雙重國籍就會被講說不愛台的，所以更不要講什麼福利權，他的身分就是個問題。所以將來的建議我是暗示說他如果來這邊工作而稅收照樣繳，我們可以享受的權利他應該也要享受到，而且希望這些優秀的人留在台灣，要讓他越覺得他跟你是一樣的；如果給他了個雙重標準是跟本國人差很多的，他還是比較優秀那要怎麼留住他？不可能啊，來這邊做二等公民，本來好好的還想要來這裡幫忙你們，結果被打成二等公民。

訪談人：所以老師您覺得對於這種比較高端的這部分人才，如果另外一個法制定這些東西的話會不會好一點？

受訪人：會好一點，但是那個法很難過。

訪談人：要怎麼樣用立法技術上方面讓他？

受訪人：而且將來審查的機制是什麼？像陸委會專門管大陸人士，嚴格來講最有機會、最適合台灣的就是大陸，因為語言沒有隔閡、文化很接近、地理位置相近，可是最不容易通過的就是大陸。所以沒得講，像去年、前年鼓勵台商回台，那些老闆是台灣人，我們還訂了四、五項很嚴格的，像是如果說你是台商企業台灣人是老闆而且是用台灣作為營運總部，然後你的 R&D 達到多少百分比、外銷是前二十名等等很嚴苛的條件，可以申請你在大陸的幹部來台工作一段時間要給他 VISA，並不是叫他變公民而是給他工作的許可，那個辦法就在立法院吵不修。那實際上會來的只有幾十個人而已。

訪談人：結果現在他們業界就是透過第三地過來，比如說我就講我先生他們在中鼎，他們等於是到新加坡，就是他們庫國公司受僱者的名義在進來。

受訪人：就是換湯不換藥，中資不能進來，那他到香港去他還是可以進來。

訪談人：結果這樣你更不能管制。

受訪人：所以說是有很多東西是自綁手腳，觀念的問題。所以我大概看了一下覺得就這幾個比較 over all 的概念，就是說從人權的角度去切入，作為一個人他需要健康權、身分權、工作權、福利權，然後以他在延伸到他的家庭，因為就美國、歐洲的標準來講，他們很強調家庭，我們常講中國人很重視家庭，可是我覺得在法上我們其實是拆散的，他們就覺得這個觀念非常重要，就是不管怎樣一家人就不夫妻不能拆散。所以高階的人他的先生或太太通常也是白領高階，他來這邊你把他的家庭拆兩半，還是說他來這裡太太也可以來這裡工作這也是要順便考慮的，那他來小孩還小的話他不需跟父母一起來念書所以有教育權的問題，然後這些老外通常有度假的問題，所以他可不可以帶薪休假可是我們台灣必須

工作滿多久才可以有多少的假，那對他來講又是個懲罰。

訪談人：像在大學裏面我們也是一樣，要求外籍的師資也是比照國人辦理，三年半後才 sabbatical 的部分，不是依照我們的那個來走，其實跟他們的體制不太一樣。

受訪人：所以你可能還要區分是長期還是短期，如果這個人是短期來的那他會需要什麼？長期要待的人會需要什麼？就是在以上的框架之下，還有就是我們自己認為哪些是只要給公民才可以享受的？那些是給他工作方便的？那有些像外勞的問題，家事外勞他現在也不能休假，幾乎都是二十四小時，可是最近勞動部有通過指導原則。

訪談人：他們是想說其實法就是不可能過所以他訂了一個指導原則，將來在他們訂勞動契約的時候，希望能夠按照指導原則來做，簽了勞動契約之後是用民法的方式來約束雇主。

受訪人：那這個社會要有共識，所以其實也很難，因為大家就說為什麼要請外勞？因為他就可以二十四小時、就是他可以不要放假，那你現在又規定他，我禮拜六、日又不可以生病，這要配套嘛，要有喘息服務就是說他去休息的時候誰要來做這個工作，那個不是講講就算了，有很多很實際的介面。比如說他原本兩年後來變四、九、十二年，要不要有足夠的人去幫他們講話？他們確實需要七天休息一天，那休息的時候要怎麼辦？要順便想好不能說那個，像九年、十二年還比較好解決，這個東西是切身的，老人家就是你來照顧，現在你跑出去了，誰來照顧？而且臨時要請個人也不是那麼容易，所以就是要跟本勞來配套。

訪談人：現在就是在弘道基金會推出鐘點外勞做彈性切割，希望說把這部分捕到剛剛受訪人所說的家庭看護工喘息服務的部分，這部分是有這樣的思考。

受訪人：但是我們本勞的人力有限，所以說每個請外勞的家庭都來跟你申請，能配出那麼多人嗎？

訪談人：而且弘道他現在只是試辦，在台中跟新莊試辦，所以以後會怎麼樣還不曉得。

受訪人：其實就像一個禮拜、兩個禮拜前，江宜樺也接受那個建議，居家服務要從一百二十個增加到三百六十個，就是每一個鄉鎮要有一個，覺得 idea 很好問題是有這麼多人嗎？有這麼多錢嗎？錢也許還可以編預算，但根本找不到這麼多人。所以這個題目是不太容易做，要有一些前提假設，也要看政府。至於外籍人士來台要滿六個月健保的問題就我剛剛所講本來是四個月，那說是人道立場，問題是開了個小門就會沒完沒了。政府制定法律的時候都不想要有例外，因為有第一個例外就會有第二個、第三個，現在民意監督很難，所以我覺得很複雜。再來有問到說有沒有其他的補充意見，我是覺得外交人員跟外派人員，除了這邊講社會福利保險，另外有一種意外保險，因為到外面去總是因公派出的話，萬一產生意外要怎麼去處理？剛剛我已經提過雙重課稅的問題，外派的人到底是怎麼課稅？兩邊都要繳還是只要繳一邊？如果像外面來的人他有沒有這些 bonus 的問題？包括我們工作者都有優惠存款，這些工作者有沒有辦法年終獎金、優惠存款、住房補貼？廣義的福利其實還蠻多的，那要不要讓他們去做這些？那當然同時要考慮到只要跟就業有關、外國人權益有關，就會涉及到用本勞的問題，本勞現在最下面我剛提到的派遣勞力跟非典型就業，大家都在批評說那些固定工作好像都讓外勞去做了，那我們本國人只好去做非典，可是有一些是他自願要做的，不是說不得已才去做的，這就是輿論，變得好像政府都沒有照顧自己的人。然後問得有沒有跟國外簽署社會安全協議？沒有，想到沒想過，現在想都還沒想到這問題，我們政府還沒有這麼超前，對於這個吸引人才問題其實是最近一年才開始，人才匯報是去年的時候提出來的，可是很可惜我其實是我已經規劃出一個藍圖，就是從整個人口的變遷、各部會該做什麼也通通規劃好了，可是我就離開了，所以現在人才匯報不知道是誰在管。感覺是很多機構都有在設置這塊，所以變成踢皮球，移民署說他是執行單位，那內政部政策

是他在制定，所以內政部要先修法、制法，我這邊才能來執行，我們只是在關出入境，但是我們不管政策，所以移民政策應該是內政部。那內政部戶政司就覺得我只是在管國內人口這塊，不太管國外的，因為以前是管人不管出，而且我們 95%是婚姻移民，所以真正的不管是技術移民、投資移民、其他類別，甚至包括留學生，到現在我們對留學生也沒有說把他納入移民政策，我們只覺得是教育政策的一環，一直到最近上個禮拜才說僑、外生可以，這是這件事情已經推了一年多了，可是只敢說港、澳學生，那還有好多類像馬來西亞其他的還沒談，那本來是第二步。第三步是外籍生，我們現在覺得說有點不是求才若渴，而是說這些人都大學畢業了，且在台灣受教育他們適應我們相對來說沒有這麼困難，而且他來自的地方如果是薪水比我們還要低的東南亞學生，他也會比較有意願留下來，我們已經不要養他一歲到二十歲，我們撿個現成的人，然後他如果留在這邊可能會成家立業、會生小孩，又可以補充我們的勞動力的缺口，所以我們是從這個角度出發，倒不完全是國際化。已經來我們這邊念書的優先，然後有想到外勞中師傅級的也許可以考慮他們可以留在台灣，可是現在勞動部還沒有規範出什麼叫做師傅級的，講了很久了，因為可以留十二年，如果他很認同台灣，他也有這個技術勞力，那為什麼不可以把他變成？勞動部原則上同意但細節沒有推他就不會動，因為大家不想去碰這個麻煩。

訪談人：這個好像在我們去年有做一個未來十年的外勞政策，也是在國發會，我們有點到這一點，其實你留到九年、十二年的人數其實非常少了。

受訪人：現在十二年，因為你現在人家都是來賺錢，他如果看不到我可以在這邊留下來，那他為什麼要跟你待十二年？而且現在他可以到別的國家去，薪水的優勢已經逐漸沒有像其他國家了。

訪談人：而且不只是這樣，他們國家的經濟也起來，他們出來的意願也降低了。所以其實要從那邊找人過來，不論工作還是他們要來台灣念書，留下來的意願會一直慢慢降低。現在連外籍配偶人數

都一直下降，然後台灣生活一覺得怎麼樣的話，他們就會帶著小孩甚至老公就回去，頂多小孩讀書了才回來。

受訪人：現在中國大陸的人他不願意來，我們這邊以前是他一定要拿身分證，現在很多都說我不要拿身分證。我們給陸配兩個選擇，可以領長期居留，長期居留唯一的差別就是投票權，反正我也不要投你的票也不在乎，我所有其他權益根本第一，那他覺得回大陸發展還更好，所以老公一起帶走，所以他兩邊一個中華民國籍、一個中華人民共和國，哪邊打仗就往哪邊跑，就是保障他自己，反正多一張身分證也沒有甚麼不好，何必兩個都一個地方？所以這個很明顯，台灣的競爭力一直在下降，但是我還是一直在內鬨，所以常常很替年輕人擔心，我們大不了就退，但是他們怎麼辦？所以我思考後歸納起來是這樣子。

訪談人：謝謝老師。

受訪人：不知道有沒有回答道問題，但我每個題目都去看過了，原則上就是這些大塊的，你們可以先找那三個大塊，然後再去細節的看，再去分析利弊得失，就是說不一定開放就全部都好，要開放到什麼程度？要考慮國內的聲音、老百姓、社會的觀感、我們自己的需求。有時候你想要做這個，但是你不這樣做，就達不到那個目的，可是如果做了太過頭，我們國內的人又不許，所以要在怎麼樣可行的範圍內又能夠一步一步達到目的？

訪談人：就像外籍配偶，因為有個外配在過輔導基金，在沒拿到身分證之前，他的福利有時候還比我們本地婦女好，所以我們本地婦女有時候還是頗有微詞的。

受訪人：其實現在外籍配偶的基金來另外受詬病的一點是甚麼？就是說名義上要幫助外籍配偶適應台灣的社會，可是實際上去更多的 NGO 來搶金費，他用個名義說我是在做外籍配偶，實際上就是 NGO 他就是可以用人、用錢，隨便搞個名目。所以我覺得外籍配偶基金取消就取消，不會真的影響到外籍配偶的權益，因為他真的可以回歸到正常的福利體系。

訪談人：而且這階段的差不多要結束了。

受訪人：而且好像有十年了。

訪談人：他們是說因為三十億還沒完全用完，所以用完就結束了，那預計是 106 年就會結束了。

訪談人：其實受訪人剛剛所講的外配基金委員會裡面的很多委員其實就是這些 NGO、NPO 的 leader，他們其實都在包相關的案子。

訪談人：然後承辦人就會擔心說今年有沒有標到？如果沒有標到就怕會找麻煩。

受訪人：所以我是覺得那個基金用完就用完，回歸正常不會影響。因為很多像教導烹飪技術、美容美髮、美甲技術，他們也不見得是去謀生，就會說是去學做菜、認識一些朋友，回來煮給老公吃也很好，學會這些將來以後回大陸、回自己家鄉開一間美髮、美甲的也很好，所以並不是為了生活、在這邊工作而學這個技能，有時候是打發時間、交朋友，那反而規定只有外配才可以參加，本國籍的反而不行。

訪談人：原先我們分析的 framework 大概是區隔為白領跟藍領、還有包括他的社會保險跟社會福利，基本上是四個象限。剛剛受訪人幫我們擴增了蠻多的 framework 分析，我感覺有很多東西的確他在每一個象限裡面有他個別的一些差異性存在，這些差異性其實也會影響到我們未來在擬定一些政策建議可行性的部分。

受訪人：就是優先順序，政府最優先想要做甚麼？最想要吸引那些人？然後你那部份要制定法令也好、修法也好、要制定規則也好，都要有可行性，如果優先性在後面晚點做也沒有關係，而且有些要凝聚共識，也許想得很好可是沒有可行性。

訪談人：有關社會保險的部分我們原先是區分為勞工保險、就業保險、和健康保險這些區塊，其實這些東西也跟受訪人剛剛所講的內容大概是一致的，但有些東西還是要把他看成比較長遠的角度去分析，還有包括剛剛談的社會福利的部分，當然國家建置有蠻多是

思考到剛剛有談到的教育權、他們親屬來所產生的一些相關福利的建置，還有包括之前所談到 housing 的部分、有哪些金費補助？這些部份我們是會盡量再把他們補起來。還有就是您剛剛點到說在其他國家一些相關建置的部分，或許可以提供我們未來規劃的一些思考，但委託單位還是希望我們朝一些歐美國家的建置，第一個我們現在就是對歐盟國家有一些基本的認識，第二個就是剛剛老師一直談的美國這部分的概念，另外一個是我們原先想說是韓國或新加坡，我們原先是談新加坡，但後來有老師跟我們說新加坡不要建議我們直接納入韓國。

訪談人：是說因為新加坡他們少子化，所以才會想要吸引外面的，後來就是因為近兩年外勞人數太多了，他們國家也很反彈。

受訪人：可是他們現在要吸引的都是白領的人才，而且都是投資移民、技術移民。

訪談人：投資移民的部分，好像就是對於他們的一些保障權益現在都在縮水。

受訪人：因為新加坡彈丸之地也沒辦法容納那麼多人，而且會去新加坡的，他們一開始鎖定的是大陸人，因為覺得華人是最有可能。

訪談人：受訪人如果在國際上面來看的話在東南亞區域的部分，您認為哪個國家比較是我們可以去參考的？

受訪人：東南亞的還是新加坡。因為你說馬來西亞、印尼也好，雖然他們現在慢慢起來，但是還是比台灣後面。

訪談人：東亞的部分？

受訪人：東亞來講日本是最近剛剛要開始，但是還沒有具體說要怎麼吸引。但是各國現在很重要的一個做法就是以速求中國大陸的人才為優先，結果我們反而是不要陸生那些的，

訪談人：中國是全球人才外流最嚴重的地區。

受訪人：而且投資也是，現在在海外投資非常多。

編號 8—小山○○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」外籍教師諮詢紀錄

諮詢地點：台北火車站

訪談人：藍○○

受訪人：小山○○

翻譯：張○○

諮詢內容：

受訪人簡介：

籍別：日本，大阪

現職：淡江大學亞洲研究所教日本經濟，用日文教。來台年數：8 年，2006 年八月的時候來的，最初是在台中，在台中技術學院教過書。剛開始到台中技術學院的時候，我有很多日文課，但是，我的專業不是日文，所以我在教日文的時候有覺得有一些…就覺得怎麼去教這些台灣人日文？我就有一點困惑，但是我還是教很多次。後來我比較喜歡日本經濟研究，所以我覺得還是說換到我的本行這樣子。(於是 2008 年轉到淡江)，尚無子女。

訪談人：請受訪人先生直接從社會保險跟社會福利的角度來表達看法？麻煩您了

受訪人：很慶幸的在台灣很多人都懂得日文，所以在這段期間並沒有太大的什麼困擾。

訪談人：來台灣的原因並不是因為社會保險？就是吸引您到台灣來的主要原因？

受訪人：我大學的時候因為在日本有跟台灣人一起做義工的活動，所

以我有來到台灣，對台灣很有興趣所以我來台灣；一個偶然的機會，台中技術學院他們剛好有一個工作，所以我就去那裡。我到台中技術學院的時候我已經在大阪大學拿到博士學位了，只是說很喜歡台灣的活動跑來這邊，剛好台中技術學院有在徵老師，就這樣子去教日文了，日文課很多。

訪談人：那您在台灣的工作跟生活適應上面，除了剛剛提到說懂日文的人很多以外有沒有遭遇到什麼困難？生活適應或者工作適應…？

受訪人：在台灣開始教書的時候，我從一年的課兩年的課…。剛開始我不知道我們做老師的時候第一年的時候，就是契約，先給一年後來兩年三年，這種事情我不知道。一開始我不知道老師是有約聘制。

訪談人：所以有造成您什麼樣的困擾？

受訪人：因前是知道有這樣子，然後因為一年就是會一聘兩聘三聘…這樣子搭上去，剛開始不知道這種事情，因為我以前都認為說就像日本人終生僱用制這樣，要聘就聘了，然後現在才知道原來日本才用終生僱用制。

訪談人：那後來換了學校才知道？

受訪人：不是在那邊就知道了。台灣一年就發一張聘書了阿，兩年就一張聘書了，我才知道說是有續約的。

訪談人：那生活適應上？

受訪人：沒有什麼太大的問題！吃的東西也沒有什麼太大的問題。剛開始可能就是對自來水的用法比較不知道說不能直接喝，我不知道，日本可以。剛開始就直接在喝水，我得了腸胃炎。阿！地下水啦，那個水甚至把它加熱也是不行！因為我喝到地下水。買到那種水所以我才知道，所以這樣子我得到了腸胃炎。主要是因為不知道台灣的水是不能這樣子喝的，所以基本上是自己的認知的問題。

訪談人：那父母親帶過來，會遇到一些什麼生活事務的問題？還是父母親有的會來這邊長住…？

受訪人：我的爸爸媽媽在日本年紀都很大不大可能會來這邊。我老婆是台灣人，所以應該…。

訪談人：那在社會保險上不知道有沒有任何的感覺到特別的地方？不管是好的或是不好的。

受訪人：如果說像社會保險，如果能給的很充分當然是很好的！但是，保險的財務可能是會很危險的。

訪談人：您知道您是適用公保方面…？您知道公保退休的時候您不能領年金？

受訪人：公保..

訪談人：那您知道您退休的時候喜歡領年金還是喜歡領一次金？

翻譯：你說他可不可以領錢是不是？

訪談人：對。

翻譯：領錢就要有選擇權對不對？

訪談人：如果您做滿25年在台灣的話。

翻譯：如果沒有做滿呢？

訪談人：沒有做滿好像就不能喔

受訪人：外國人習慣就會沒有了吧！如果我沒有做到25年，然後我保險拿的到給付嗎？

訪談人：拿的到給付，但是是一次金。不能年金，肯定的是他不能拿年金。介意不介意？因為有的人他自己有錢…

翻譯：就想要拿年金是不是？

訪談人：就是說他自己儲蓄很多，他就不介意到底保險給他的是年金還是一次金，還是說他可能不會在台灣做到滿25年那他也無所

謂，因為沒有 25 什麼都沒有…

翻譯：沒有 25 年什麼都沒有嗎？

訪談人：要滿 25 年你才能退休阿…

翻譯：沒有阿 15 年 55 歲不是就可以拿了嗎？

訪談人：沒有阿有這個嗎？15 年就能領那麼好嗎？現在不行了！現在都往後延了…，沒有那麼好了。

翻譯：原本的舊制是這樣子，公保年金裡面原本的舊制就是 15 年 55 歲

訪談人：55 就能領？

翻譯：對！15 年年資 55 歲

訪談人：但是我知道外國人一次金不能領年金。

翻譯：所以您要問他說他介不介意領年金或不能領年金這件事情嗎？

訪談人：對

受訪人：我現在在台灣我就加入公保，但我在日本還在持續付國民年金

訪談人：哦，繼續在參加，所以將來會回日本去領日本的年金

受訪人：對。不一定要回去，在這邊生活的話時間到就可以領了！

訪談人：所以這邊工保領不到年金沒有關係，因為您那邊日本的有年金就對了

受訪人：對。因為有登入系統。也沒有特別對台灣的可不可以領一次金或年金，我沒有特別的意見。

翻譯：我的朋友，剛剛講的那個朋友，她是嫁給日本人，她的全民健康保險還是一直都有付，她每一年回來就是去看牙齒，然後生小孩的時候也在這邊生。所以她這邊也…當然因為她有加入保險，

所以當然可以有權益去申請。那在日本的話她有加入，所以呢日本那邊他也可以去申請。所以其實我覺得啦，他（受訪人）沒有講，這就是他本來就有的權益，但是像這樣子他可以這樣子跨，其實他就會有選擇權！譬如說我生小孩，哪邊醫療費比較貴，我就可以決定去哪個地方生。

訪談人：反正他是兩邊都有付保費嘛，所以他就可以兩邊領

翻譯：對。

訪談人：那像受訪人教授有繼續參加日本的醫療健康保險嗎？除了剛剛提到的國民年金以外您還有參加其他在日本的保險嗎？

受訪人：沒有，因為在日本裡面就是…我在日本沒有工作，所以公共年金那一塊比較是不會有，只有國民年金。

訪談人：只有國民年金是對於任何一個狀況他都可以參加

受訪人：對，就是關於加入那個系統的人可以參加，所以我只有國民年金。除了那個之外，還有其他四個是要的！第一個就是介護保險，40歲以上就要強制，所以我已經有進去；然後還有一個老人的健康保險…。有三個，第一個就是國民年金，第二個是介護的，然後過來是老人健康保險，那老人跟長期照顧的介護的40歲以上就要交保費了。

訪談人：老年健康保險也是40歲以上？

受訪人：恩。

翻譯：這我第一次聽到，所以他現在在日本就這三個東西要付錢。

訪談人：他在台灣的福利上面有沒有…？

受訪人：台灣就是一個到處都有人講日文可以幫你的地方

訪談人：醫療的溝通他也沒問題？還是他老婆帶他去就好？

翻譯：沒有問題

受訪人：如果說是去看病，有人能跟著我去，然後醫生講的話能告訴

他我在講什麼，那更好。

訪談人：那您有您有沒有…譬如說覺得這種到醫院去有時候要等很久？如果是大醫院的話那個診號要等很久，會不會覺得很煩？

受訪人：其實日本也是一樣，到大醫院去的時候要等很久，所以我覺得就是這樣子。在那邊 40 歲到 60 歲為主，那你要加入介護保險，日本的規定。好像那個介護保險是 2002 年開始開辦的，所以那個時候呢，它就是 40 歲以上到 60 歲的人要強制加入。

訪談人：所以您像現在參加的話，您不會覺得說用不到？因為我猜就是將來會回到日本…，有可能將來有機會回到日本去養老嗎？才會需要介護保險，所以您是不是有這樣子的打算所以就覺得在日本參加這些保險都…

翻譯：可是它是強制的阿一定要參加

訪談人：哦它是強制的，就是說你有日本籍，它就強制

受訪人：對

訪談人：所以是因為強制才參加？不是因為需求才參加？

受訪人：對；不是。

訪談人：所以是很守法的日人。

翻譯：日本都這樣。

訪談人：那您對台灣有沒有什麼政策建議？就是譬如說我們的社會保險可以怎麼樣的補充、調整、改革，然後第二就是我們的社會福利可以做什麼樣的改革調整？您的經驗來講，不曉得有沒有到過其它國家？

受訪人：我都沒有去國其他國家。以前有在日本工作過。台灣不是我第一個真正的工作，我在日本大學裡面就有當過兼任講師了！做三年。在來台灣前有在日本的大學教三年的兼任講師。保險：大概就是財務問題，我覺得現在的提撥制比較不好，累積的會比較好一點。像這種提撥制的，如果人口一直減少的話就會受到影響。

如果是累積制的话，對自己未來的年金自己去存，就會一直長大，覺得說用這樣會比較好一點。就不會說人口的變化還是什麼影響。現在的方式就是，年輕世代工作的錢付給退休的世代。因為現在是屬於這種提撥制的，所以這一些工作世代的人越來越少，但是領年金的人越多，這個收支就非常的不平衡。如果是積存制的话，自己就存自己未來的錢，所以不會受到人口老化的問題影響。因為日本現在制度是說它不是消費就漲到8%嘛對不對，就是日本的年金裡面有一些錢是政府來的，所以錢就不是全部都那個5%或8%這樣，就是說，稅的東西也會進來，因為要去讓後面領給付的人可以領到，因為前面的提撥的人越來越少了，所以稅都會起作用。

訪談人：本來日本的消費稅是…

受訪人：5%，今年4月1號就變8%，所以今年開始去日本玩都貴。未來還會調到10%。明年就變10%，今年是調到8%，明年調到10%。

訪談人：所以未來幾個思考的就是少子化，小孩少，一個就是鼓勵大家多生，第二個的話就是說吸引移民進來。您有沒有其他的建議？

受訪人：移民還是不錯的。譬如說新加坡，以新加坡來講，他的移民政策使他的GDP是有上升的。所以覺得移民是一個很好的方法。

翻譯：但是我覺得這個也有很多問題存在，問他有沒有其他建議

訪談人：您在反應意見上，譬如說以一個日本人或者一個新移民就是外籍配偶的角度，他在表達他的看法給政府的過程裡面，有沒有適當的管道？

翻譯：我應該問他是不是再如果有不滿的話應該用哪個管道向政府反應？是不是這樣講？

訪談人：有管道嗎？

翻譯：是不是說他是不是有管道向政府反應。

訪談人：譬如說他申請 ARC 的展延，因為他現在是三年，那他要展延，有的日本人說要六年，那他想表達這種意見或者是說有任何的…因為剛好他的太太不是日本人，如果他有跟日本人往來的話，有些日本人就是說有沒有什麼問題，眷屬很可能會有某些意見，對我們政府要表達，他是有沒有這種…

翻譯：要知道要用什麼管道

訪談人：對。

受訪人：我可能去申請永久居留權

訪談人：哦，就可以不用在 ARC 上…

受訪人：不知道申請永久的居留到底要哪些文件，如果說現在可以的話，就是說知到的話，現在想要申請永久居留證。

訪談人：就不用用 ARC 在那邊展延了

受訪人：對。

翻譯：他之前有跟我介紹一個他們在淡江大學的客座教授，他的簽證就是因為好像是因為客座講座，所以他不能拿到一年。就是說他想要待久一點，但是因為他的身分是客座教授，他想要拿一年的，但是沒有辦法給他，那個老師的話倒是有這樣子的問題。

訪談人：日本人嗎？

翻譯：日本人。就是說像那個客座老師，他寒暑假是不能在台灣，因為就是沒給他 VISA，所以情況就是說給他在學期間，可能就學校雇用這個老師的時候，用那個定期契約那種雇的嘛，不是像我們這種簽一年兩年這樣，所以像那個老師的話他就比較困惑，他一直都在這個學校教，但是寒暑假的時候他就要回去，然後要重新換 VISA 這樣子。

訪談人：哦，他希望之後能夠一直留在台灣

翻譯：恩，因為他是研究台灣的，那個老師。他在日本退休來這邊任教。

訪談人：他有沒有參加在台灣的日本人的組織？他們像有什麼…日僑協會還是什麼…它好幾個…

受訪人：您有沒有比較明確的就是日本人在台灣所組成的那些組成的名子？

訪談人：他們一般是在日本…，就是在台灣的日本企業一些組館或者團體，聯誼會那種或者他們也有在嫁到台灣結婚像他這樣子，到台灣來的外籍配偶就日本籍的，然後他們有一個好像叫日本配偶適應協會還是日本居留…

受訪人：有很多種組織

訪談人：您都沒有參加任何組織？

翻譯：他有參加，但是那是國際性的組織（YES MAN）

訪談人：不是只有日本人參加？

受訪人：不是，這個組織是全世界都有，我參加的是台北這邊的分會。

翻譯：就是參加像扶輪社那種組織啦，我就是那樣認識他的，但是他們那個組織太麻煩了，我是沒參加是我在日本的那個照顧我的那個人，他每次都會來，這次剛好跟他們組織交流，所以才會認識他。

受訪人：這個組織裡面的台灣的朋友太多了！所以最初也是在那邊。因為我是大阪人，所以大阪的協會跟台中個協會，他們是締結聯誼，所以我在台中這個地方有很多認識這個組織的人。

翻譯：他們剛好今年的時候就到這邊來，台中辦聯誼，我也跑去那邊，所以我就認識他們。

訪談人：所以你說什麼扶輪社就是這個？

翻譯：類似那種。你可以上網去看一下 Yes Man Y' s Man，很大的組織國際性組織就是一些企業的志於作業者等等參加，類似扶輪社。然後他們就會交流。

訪談人：還有沒有要補充的？譬如說社會保險社會福利方面的

受訪人：沒有。我一個學生他的爸爸生病，然後他們家房子賣掉，因為爸爸生重病，房子也賣掉，就把賣掉的拿去他的醫療費，他要照顧她媽媽，所以學生要去工作，因為都沒有錢，所以這樣該怎麼辦？

訪談人：就看如果是走到低收入戶，那麼可以申請社會福利津貼。就是縣市政府去認定，這是第一種。要找那個區公所…。

受訪人：醫院去看病的時候，那些醫院都可以去檢查以前有沒有繳保險費的記錄、看過哪家醫院，外國人。我們台灣有嗎？很多保險都這樣，例如說，自己買的商業保險，然後看病的時候就會看你的就醫記錄，它看的到，每一家醫院。可以查到之前的病錄。

訪談人：因為我們健保卡是可以看的到6次，但是是醫生看的，就是他要過卡，他可以看的到6次！6次以前他看不到。

受訪人：我保險公司可以看到所有的

訪談人：哪你怎麼知道？

受訪人：保險公司跟我講的。

訪談人：可能是要你申請給付吧，是不是？你買商業保險是不是要申請商業保險給付，那他就看的到。

受訪人：曾經有一次我在學校裡面申請，很不舒服昏倒，那個時候保險公司來跟我說我沒有付錢喔！我才知道這件事，它可以看到我所有的…。為什麼保險公司會知道我之前的就醫記錄？

訪談人：照理是看不到…

受訪人：最近耶！一年內發生的事！還有一個例子，還有一次經驗就是說我到別家醫院看病的時候他給我藥，但是那個藥跟我不能適應，我去B的醫院再看一次，然後B的醫院竟然可以看到A的醫院就說：「你那個藥已經有拿到，已經拿過…什麼藥了…」，都會知道之前的。

訪談人：這個的話可能就是在健保卡刷的他看的到6次的就醫記錄。

受訪人：我自己想的啦！搞不好是保險公司有跟醫院串聯…。

訪談人：那一個是健保的雲端系統，倒不是醫院的。但是它會讓醫院看得到是說要保護我們…就是說你前面看了什麼病拿了什麼藥，那第一個是不要重複，那第二個就是說你有沒有什麼不能吃的，前面醫生可能已經看好了，然後就要提醒他。我猜它的功能是在這裡。

翻譯：這種東西就是對外國人而言的話，他不知道他的資料可以被看這樣子或是幾次，他會覺得很奇怪。

訪談人：還有一個說他看到的是…不是中文，病例不是中文，病例是英文。

受訪人：我覺得是保險公司把資料給洩漏等等…，就是說保險公司的人去查說我那個之前的費用繳的情況有沒有，我很驚訝

訪談人：如果是繳費應該是保險的繳費不是健保的繳費…

受訪人：之前的確是醫院，就是在學校暈倒那個民間的保險公司，的確是看到我很多東西，所以我後來就不要在加入那家。但是我後來那個是生病到醫院換藥的時候的問題，那個人跟我說你那個藥已經在前面開過，然後…。

訪談人：你這個問題…我的意思是說如果…當然您已經表達您的不太滿意的地方，但是就是說這些問題你有沒有想要說譬如說我去告保險公司或者我去問看看健保到底是怎樣…，好像就逆來順受…，困惑可以去了解，只是現在跟我們表達一些你的看法，這個就是我們前面問你有沒有什麼不滿要表達？

受訪人：我就心裡想說可能是保險公司有可能串聯，那我能怎麼辦？就只能這樣。

訪談人：將來可以組織那個…外國人權益團體還是…

受訪人：這種事情我只能交給台灣人來幫我解決這種問題而已。我根

本沒有政治上的發言權，所以在這邊也只能默默的承受這樣。

受訪人：台灣的醫院，在醫院裡面至少會一兩個都可以講日文！

訪談人：護士還是醫生？

受訪人：我的經驗，去醫院的時候有一些年紀比較大的他們會講；還有年輕的人想學的日文，所以我不大會這種問題。

訪談人：像您在日本教過書三年嘛，那您對日本的社會保險跟社會福利覺得有沒有比台灣好的地方？台灣可以學習的？

受訪人：我在日本的那段期間，我還是加入國民年金，那國民年金的話我老的時候如果是以一個單方的男性的話，我可以領大概 6 萬 5 千塊，那夫妻如果加進來的話，大概可以領到 12 萬到 13 萬日幣左右。那如果有人還有厚生年金的話，一般來講如果他還有工作的話，所以這樣子的老後生活是還 OK 的！

翻譯：說那你在台灣如果一直在台灣工作，你對台灣的這個保險有什麼期待嗎？

受訪人：那個還好遠，沒辦法想到那麼多！我在日本住還 ok 啦！如果在日本有房子的話這個錢還 ok 啦！如果說日本的年金領到了的話在台灣住也是很舒服的，因為日本年金 6 萬多，折合台幣兩萬多塊，如果住在老婆家，房租也不用付阿！

訪談人：所以好像有一些日本人到東南亞還有台灣…Long stay，買個房子都可以阿

翻譯：有

訪談人：然後他們一些時間就回到日本，一些時間就住在海外…

受訪人：有阿那種的也有。

受訪人：台灣的聘書算不上勞動契約，因為從日本人的角度來講的話，即使是兼職的老師，契約上都要寫清楚時薪多少，工作時間多少等勞動條件。但是在台灣都是只有一張紙，只有寫幾年到幾年，那根本不算勞動契約，寫得太草率了。

編號 9—金○○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」白領外籍勞工諮詢紀錄

諮詢時間：103 年 7 月 9 日

諮詢地點：台北市

訪談人：吳○○

受訪人：金○○

諮詢內容：

訪談人：您工作的單位是甚麼單位？

受訪人：我是營業技術。

訪談人：內容是在做甚麼？

受訪人：內容是我跟客人介紹我們機台、跟客戶安裝、教授如何維修機台。有點客服的概念。

訪談人：您的職稱是？

受訪人：機械工程師。

訪談人：您來台灣多久了？

受訪人：來台灣七年。

訪談人：怎麼會來到台灣？畢業後，怎麼找到這份工作？

受訪人：畢業後，上 104 人力銀行網投履歷。

訪談人：您怎麼會使用 104 人力銀行的網站？是之前在您們國家就有類似的網站嗎？

受訪人：之前在大學的時候就跟著朋友學。

訪談人：那您覺得好用嗎？

受訪人：恩還蠻好用。

訪談人：所以他們就找您來面試嗎？

受訪人：對。

訪談人：那您當時來民雄的時候是怎麼找房子？公司會協助您適應生活嗎？

受訪人：公司有給予地圖，很方便。

訪談人：公司會帶您去找房子嗎？

受訪人：公司有提供宿舍。

訪談人：您上班是騎機車還是開車？

受訪人：騎摩托車。

訪談人：請問您覺得從學生到上班的時期，外國人在台灣生活，在適應上會遇到那些問題？跟您的國家差很多的地方，難適應、不太習慣的？

受訪人：大部分是語言的問題。

訪談人：您是甚麼時候學中文？

受訪人：來台灣念大學時就已經在學中文了。

訪談人：還有其他適應上的問題嗎？例如：生活環境、人文…等。

受訪人：沒有，我覺得台灣很安全、很方便。

訪談人：那習慣上了呢？文化上的差異？

受訪人：不是差很多，但還是要適應配合。就越來越習慣台灣的生活。

訪談人：在台灣與您的國家差異上最大的是甚麼？

受訪人：我覺得差最多是安全，台灣很安全，但在我的國家沒有台灣這樣安全。

訪談人：那您覺得外國人在台灣的工作機會、工作發展、職涯發展等，有沒有遇到什麼問題？

受訪人：目前沒有遇到。未來也應該沒有問題。

訪談人：或是居留年限上有甚麼問題？期限是多久？

受訪人：每一年要申請。一開始是最多一年，第一年結束後可以申請延長 1.8 年。我目前在台灣待了一年半。

訪談人：您知道為何要這樣設計嗎(延長)？

受訪人：我不曉得。

訪談人：那 1.8 年之後呢？

受訪人：之後我聽說最多是兩年(每一次展延期限)。如果公司有需要我，我就可以一直展延。

訪談人：那請問您可以自己去找別的工作嗎？

受訪人：當然可以。

訪談人：那這樣之後要重新申辦居留手續嗎？

受訪人：到現在我跟我的公司相處上都沒有什麼問題，所以應該是不用。

訪談人：那如果是外國人他想要換工作，那它需要重新申請居留證嗎？

受訪人：如果是這樣，當然要重新申請。

訪談人：申請居留證的過程是如何？

受訪人：如果我的勞動契約結束，而我的居留期限也會結束，結束會有一個月讓我緩衝。

訪談人：一開始來這間公司的居留證手續都是您自己處理的嗎？

受訪人：沒有，是公司幫我處理的。

訪談人：那您知道手續的流程內容是什麼嗎？

受訪人：那時我來台灣已經六年，所以我已經有健保卡、居留證，所以不用申請這些，居留證的話就會重新申請。

訪談人：那勞保的部分？

受訪人：因為當時是學生沒有勞保，後來進來公司之後公司就有幫我保勞保和健保。

訪談人：那有退休金的部分嗎？

受訪人：有，在薪資條上有提繳的項目。

訪談人：那公司在一開始有跟您講解薪資條的每一個項目嗎？

受訪人：有。

訪談人：那您知道退休金您何時可以領嗎？

受訪人：不知道。

訪談人：目前我們的退休金，現在進來工作就是年金，到您未來沒有在工作後，就可以每年都領到退休金。

受訪人：可是那個是只有台灣人才有的嗎？

訪談人：台灣是這樣，但我就是想了解您或是外國人在台灣的話，您的退休金都是如何計算？或是如何領取？

受訪人：我不知道。我聽說台灣是 25 年。

訪談人：那您自己平時會關心、了解勞、健保、退休金的部分嗎？

受訪人：我比較不了解。

訪談人：請問您們自己的國家會有勞、健保這類的項目嗎？

受訪人：有。

訪談人：請問您覺得外籍人士在台灣工作，他的社會保險應該要有哪一些？

受訪人：我覺得健保一定要，因為我們都會生病，需要吃藥等，最重要的是健康。第二個是勞保，因為我們公司有很多機械機台，可

能會發生職業災害。

訪談人：那您平常的工作環境會有觸碰到機械嗎？需要去操作嗎？

受訪人：不一定，有時候有，有時候沒有。

訪談人：那除了這兩種保險，還有甚麼是您覺得種重要的？或是在您的國家有，但因為台灣是外籍人士而卻沒有的？

受訪人：我只知道勞保跟健保。

訪談人：那您知道失業保險嗎？

受訪人：不知道。

訪談人：失業保險就是可能中間您因為自己的原因而離職，而一直找不到工作。那在這段時間政府會給予您一些協助，讓您繼續找工作。那您的國家有這類的保險嗎？

受訪人：沒有。

訪談人：那除了剛剛的三項保險，在生活上或工作上您還有沒有覺得是重要的？

受訪人：我覺得應該要有年老的保險。

訪談人：那整體來說，剛剛有提到的一些保障，您覺得這些保障是夠的嗎？

受訪人：我覺得是夠的。

訪談人：那您覺得白領的外籍人士（被保勞健保的），有沒有碰到哪些困難或問題？

受訪人：沒有。

訪談人：那之前在大學，您的國家有沒有其他同學一起來台灣？

受訪人：那時大概有幾十位同學，不是我的國家都是拉丁美洲、中美洲的。

訪談人：那後來他們都在哪裡工作？

受訪人：他們畢業後就回去了，因為語言的問題，我們大學的後老師是用英文授課。我是那時候就決定畢業後就要來下來在台灣工作，所以就學中文。

訪談人：那在福利上，一些協助有什麼問題嗎？例如：公司提供的員工宿舍、交通等。除了工作，您覺得國家需不需要因為外籍人士而給予協助？比如手機的 APP 可以用您們國家的語言，讓您可以更方便的找到資訊。有沒有是覺得要改進或是認為不方便的？

受訪人：我覺得最重要的是在公司要有人（人資）幫忙協助我們。

訪談人：幫忙那些？

受訪人：例如申請銀行帳號。一開始公司就有幫我代辦。如果有想申請別間公司也會協助我。

訪談人：那還有其他也使需要幫忙申請的嗎？

受訪人：不是只有申請，我覺得要有一個人可以協助我。

訪談人：如果是藍領人士的話，您覺得在適用上有沒有什麼問題？例如不會被保勞健保。

受訪人：我知道的事不管是白領還是藍領一定要有勞健保。

訪談人：那退休金的部分？

受訪人：我不是很知道。

訪談人：就剛剛講的那些福利制度，那假設有一個人來工作，但都沒有替他保，也沒有人協助，公司也沒有協助，那您覺得政府應該有怎麼協助？

受訪人：我覺得公司是一定要給予協助，像是辦理一些手續等。一定要幫我們辦理好我們才可以過來。

訪談人：那您覺得政府有什麼樣的幫忙可以讓公司一定會讓您辦？

受訪人：可以在講一次嗎？

訪談人：假設您來到這公司後，他都有幫您保勞健保，但那些福利、協助他不是強制要給您的東西，像是宿舍以及協助，在法律上他不一定要給您、協助您。

受訪人：不一定要給，但也可以幫他找。

訪談人：但萬一假設有一間公司都不協助他的外籍員工，那您覺得政府該怎麼協助那個外籍員工？

受訪人：我的想法是可以有個 office，可以幫外國人。就是政府可以設立一個東西，有需要的時候就可以去問他。

訪談人：您認為在福利上還有哪些是需要協助的？

受訪人：對我來說我覺得這樣就夠了。

訪談人：那在出國那些您可是可以自己處理的嗎？

受訪人：也可以，因為我來台灣很久了，已經習慣了。

訪談人：那您剛來的時候有沒有遇到問題？

受訪人：我剛來的時候，我第一年來台灣十個月後放假就回去了，每年都要回去。所以那個時候我都是一個人處理。

訪談人：那那個時候您也是住宿舍嗎？

受訪人：對，是大學的宿舍。

訪談人：您覺得剛剛提的那些社會保險，有沒有需要改善或調整的地方？像是勞健保的保費會不會太高、或會太低？或是健保，可能你去看醫生的時候還是要花很多錢，您覺得不太划算，或是您覺得都不錯，可以增加那些可以給付？

受訪人：若有健保的話，看醫生就很便宜。

訪談人：您有注意過您的健保保費都是繳多少錢嗎？

受訪人：一個月大概幾百多。

訪談人：您之前有在台灣看過醫生嗎？

受訪人：有。

訪談人：在勞保的部分，有分成職業災害的勞保和一般的勞保，在職業災害的部分，您有聽說過其他外國人發生過，然後用勞保請領津貼的一些事情嗎？

受訪人：我對勞保都不太清楚。

訪談人：您覺得外國人在台灣工作，政府需不需要跟您們多宣導這些保險的內容？

受訪人：網路上如果有英文版的內容的話，我們就可以自己上去找，若有問題的話可以問公司裡的人。

訪談人：您平常若是有問題會自己上網找嗎？

受訪人：對，我會自己找。找到資料會去問台灣人。

訪談人：若在福利方面，您覺得政府有什麼需要修改的地方嗎？您覺得它需不需要一個強制明文規定嗎？還是您覺得是看公司各自決定？

受訪人：我在這間公司沒有遇到問題，所以有點難想像。

訪談人：就您而言，您在這間公司有什麼樣的福利？例如獎金會有嗎？除了本薪之外會不會有年終？或是生日獎金？三節獎金？

受訪人：有生日獎金、有三節獎金、有結婚。

訪談人：有員工旅遊嗎？

受訪人：有，今年我們去屏東、墾丁附近。

訪談人：這個對於 HR 來說就是一種福利，不是法律規定一定要有的，但是公司就是要激勵員工而給的福利。所以剛剛問得像保險那類就是強制性的，兒福利的話就不是強制性的。

受訪人：可是我覺得台灣有點怪怪的，(畫圖)假如一個月，有端午節是禮拜二，則不用上班，然後禮拜六要上班，知道我意思嗎？大

學也是一樣。

訪談人：公司也是這樣子嗎？

受訪人：有。

訪談人：是說禮拜一也有給您連假，禮拜一也給您放假，就等於可以放六日一二？

受訪人：我覺得是台灣，因為我大學的時候也是這樣。

訪談人：所以學校會叫您們去補課？

受訪人：對，大學也要補課。

訪談人：一般是不會，如果那天是國定假日的話就會放假，等於不用上班也不用補課。因為我了解的是，如果是需要補的話有可能是他那個假日是禮拜二，那這樣放假是不是六日二放假，但禮拜一就還是要上班。這時候政府就會調整成禮拜一也休假，就變成六日一二都休假，但是禮拜一那天就要回來補，所以不是補禮拜二那天，通常要補假都是中間那天因為要連著放假，所以會把那天假補到後面去。這天（國定假日）照理說是不會去動它，該放就放，您也不需要去補。那您在公司也有遇到這問題嗎？

受訪人：我忘記了。但大學是這樣。

訪談人：您之前有去過其他國家嗎？旅行或居住都可以。

受訪人：有，去過薩爾瓦多、墨西哥、貝里斯、美國、大陸，大陸是大學的時候去旅行。

訪談人：您有認識美國或是大陸的朋友嗎？他們在那些地方工作的？

受訪人：有。

訪談人：您們會互相聊天說您們在那邊在工作上會有什麼保險？

受訪人：就認識，但沒有聊天。

訪談人：在台灣，您還有沒有知道跟您一樣的外國人，他是在別的地方工作，是剛好您認識的朋友？

受訪人：有，我有認識兩個在台灣工作的拉丁美洲朋友。

訪談人：他們在哪裡工作？

受訪人：在台南佳里。他們也是來台灣讀書，用 104 找工作。

編號 10—潘○○○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」新住民諮詢  
紀錄

諮詢時間：103 年 7 月 30 日

諮詢地點：嘉義市蛇民路 143 號

訪談人：馬財專教授

受訪人：潘○○ 小姐

諮詢內容：

訪談人：我想請問你現在是在拿到居留證的階段，那你來到台灣在生活的適應上有沒有碰到那些問題？

受訪人：生活上面我覺得最困難的就是台語的部分，聽不太懂也不會講，所以這個對我來說是最大的困難。

訪談人：台語會影響到你什麼樣的問題？

受訪人：有一些吧，比如說家庭討論事情的時候我完全聽不懂。

訪談人：家庭不是都會用國語跟你討論嗎？

受訪人：對，可是如果是長輩那些在一起就會講一大堆台語，那我在旁邊就沒辦法聽得懂意思，或者比如說我現在是參加培訓，有時候老師講台語那我也沒辦法聽懂。

訪談人：所以語言上面會造成那麼多的困擾？

受訪人：是。

訪談人：你會不會想說請他們講國語，然後他們就會轉過來？

受訪人：也是會拉，比如說我是直接跟他們講說我聽不懂台語，他們會願意跟我講國語，可是有時候又會覺得不方便或不好意思，因

為會打擾大家、只為了我一個人，就會造成大家的困擾，所以就算了。

訪談人：除了這個部分，還有沒有其他在生活上面去做適應的問題，是比較困難的？

受訪人：對我來說會遇到一些歧視的。

訪談人：哪一些歧視部分？

受訪人：比如說大家都會覺得越南是沒有學問、是壞人、或是買過來的。

訪談人：就是仲介婚姻的概念？

受訪人：對，如果是不太動或是第一次碰面的會有一點歧視。

訪談人：這是在跟人家的交往過程中，會有這樣的感覺？

受訪人：對，所以我很少主動地去跟人家講話，除非是人家主動過來跟我講話。

訪談人：那他們都是怎麼樣表現您剛所講歧視的部分？

受訪人：是眼神、講話的音調來表示，或是我一開口跟他們講說我是越南人，他們都會是很驚訝地說妳看起來不太像越南人，有可能是我比較敏感，所以就比較感覺得出來。

訪談人：所以這部分也是您感覺有的對不對。那還有沒有其他生活上面適應上的一些問題？

受訪人：還有找工作的部分。

訪談人：找工作的部分您感覺在台灣會很困難嗎？

受訪人：因為我沒有住過其他的地方，就是待在嘉義，嘉義的工業區很多，所以工作的機會比較少，就比較難找到比較適合的工作。

訪談人：您個人有想做哪些工作？

受訪人：是比較像接觸文件的那一種。

訪談人：移民署那邊不是都有一些翻譯的工作，所以您沒去？

受訪人：有，可是他們沒有缺人。

訪談人：現在在我們廠商的部分其實有蠻多那種到越南設廠，他們是不需要你們這樣的通譯人才嗎？

受訪人：其實他們因為如果請外勞的話，他們都是會透過仲介公司，那仲介公司就會有翻譯。那如果請這邊的新住民，他們都已經會講國語或台語了，所以如果是需要的話可能也會很少。

訪談人：所以您本身還是蠻想做那類文書類的工作？

受訪人：是。

訪談人：您好像念中文也念蠻久的？

受訪人：大學的那時候就是有學中文。

訪談人：大學的時候就有學中文？您們那邊有中文系？

受訪人：有，還有日文地和其他的語言。

訪談人：那都算是外語系？

受訪人：是。

訪談人：就您現在來講，您目前的規劃，因為您還有去參加這些相關的課程，您未來在就業上有沒有一些打算？

受訪人：其實因為我就是學烘焙，所以就想說以後可能就往烘焙的方向去找工作。

訪談人：但您不是說您想要做文書？所以您在電腦或其他部分有沒有去上課？

受訪人：上次巨匠電腦跟移民署有合作就有去看電腦班，我本來是當他們的助教，可是因為家裡有一些事情，跟開課的時間是卡住，所以沒有辦法去當助教。

訪談人：不然原先是有這樣的機會的？

受訪人：對，就已經有參加過他們的培訓。

訪談人：是因為小朋友的關係嗎？

受訪人：不是，是要看店。

訪談人：所以主要還是您在看店？

受訪人：是。

訪談人：那您上課都是早上到下午？整天？

受訪人：是，就是暫時而已，因為上那個課就兩個月，所以就給我先生幫忙。

訪談人：所以您還是以兒童服飾的部分，現在目前當下作為主要的工作。那您剛剛有講到歧視的部分，您感覺在就業的時候會不會也有這樣的情況？

受訪人：其實我沒有很真正的去就業。

訪談人：比如說您找工作的時候會有這樣的情況，感覺不太舒服嗎？

受訪人：有可能，就是因為嘉義這邊講台語的比較多，所以去找工作就是會懂台語才可以跟夥伴或老闆溝通，這樣才比較方便。我想到就是台語不通，所以就還不敢去找工作。

訪談人：所以這部分就是給您的就業造成了一些困擾，所以您有想要去上台語班嗎？

受訪人：我很想。

訪談人：國中或國小不是有開？

受訪人：因為我有跟新住民中心那邊聯絡，他們說偶爾會開台語課，就是因為他們還沒開。

訪談人：就是一直都還沒開，不然也是蠻需要的，您剛所談的都受到語言的影響。潘小姐那我想要請教一下，您來台灣，而您現在還沒有拿到身分證所以是居留證的部分，我們台灣就是有一些固定的社會保險，這些社會保險層面的部分其實包括蠻多的，比如說

公保、教保、勞保、農保這些都是，那您現在來到這邊，您有沒有感覺您在這邊生活過程中，有什麼樣的東西對您來講是非常重要的，尤其在保險的部分？您現在有勞保嗎？

受訪人：我現在沒有勞保，就是一般的健康保險。

訪談人：那您覺得健保對您來說重不重要？

受訪人：是很重要。

訪談人：為什麼？

受訪人：因為以前我就是跟我先生結婚，我先生還在越南工作時，我們會偶爾來台灣，有時候就會生病，個時候沒有健保卡，去看病時費用就很高。

訪談人：所以您感覺這個制度還不錯？

受訪人：是。

訪談人：這個在越南有嗎？

受訪人：也有。

訪談人：除了健保之外，您感覺勞工保險重不重要？

受訪人：我覺得蠻重要的，我是沒有實際繳過這邊的勞保，不過在越南感覺蠻重要的。

訪談人：您賣這個是不是可以加入什麼樣的職業工會？

受訪人：有嗎？

訪談人：對阿，您開這樣的店的話，好像也有相關類似的職業工會，您可以透過職業工加保耶。

受訪人：因為我這個是小店面，所以是有可能很難找那種，所以加入了也不是，不加入也感覺吃虧。

訪談人：所以說就目前為止，您還沒有這部分實際的經驗，所以您是還沒有辦法去說明，但是您感覺這個東西對一般勞工來講都是非

常重要的。那健保除了您剛所講的那些好處之外，還有沒有其他的一些好處？您認為說，比如說在一般職場中，像您應該有有認識一般的姊妹，像是越南或其他地方來的，他們在職場中工作，有沒有發生過雇主沒有幫他們加勞、健保這樣的問題？

受訪人：我沒有聽他們講過。

訪談人：那接下來，我們這個研究主要就是了解從國外來台灣工作的這群人，包括白領的外籍勞工、藍領外籍勞工、新住民，在這樣的生活和發展過程中，有哪些福利是還沒有提供得非常完整的？就您來講是蠻需要的？像您現在所繳交國民年金的東西。

受訪人：沒有。

訪談人：國民年金就是說現在如果沒有就業的話，繳交國民年金到一定的退休年限的時候，就可以領一些固定的金額作為老人生活的保障。

受訪人：類似退休？

訪談人：對，類似，如果有在就業的就變成是退休金的部分，如果沒有就業的話可能就是國民年金，所以這部分您都沒有？

受訪人：沒有。

訪談人：您感覺這個重要嗎？

受訪人：我覺得蠻重要的。

訪談人：那為什麼是重要的但您還是沒有去接觸到？還是以前都不知道？

受訪人：應該是以前不知道這方面的，就是有聽過國民年金，但是不懂那是什麼東西。

訪談人：所以政府部門好像宣導不是很足夠？您們新住民來台時，他們都沒有說辦一個說明會，針對您們在這邊有什麼樣的福利資源您們可以去申請的？

受訪人：有，可是沒有講到年金。

訪談人：他們有講到甚麼？

受訪人：講說怎麼去就業、就業的資訊，然後新住民會有什麼權利。

訪談人：都是在就業的部分？

受訪人：是。

訪談人：還有沒有跟您講說其他的東西是可以申請的？

受訪人：有，有一些就是可以申請的，是在去年的三月。

訪談人：那小朋友的部分呢？您有沒有認為說帶小朋友的過程中應該是政府可以提供協助？

受訪人：我是自己上網找的，人家跟我講的沒有跟我講到小朋友的部分，都是自己去了解。或是其他的姊妹他們來這邊比較久，就會跟我講。

訪談人：您有沒有感覺在照顧小朋友的過程中，可能需要政府的協助？

受訪人：其實也還好，我覺得還不錯了。

訪談人：因為之前訪談的部分是有一些新住民朋友是說，因為要照顧老人家和小孩子，都沒有休息的時間，那他會希望是有居家服務員市政府派過來，可能就是一天或是一兩個小時協助做照顧的工作，讓他能休息。這部分的資源您都不太清楚嗎？

受訪人：我沒有聽過，是人家提供的？

訪談人：有一些如果他的家庭有需求，是可以去跟縣市政府的社會處提出申請。比如說小朋友在學校照護的部分，就您新住民來講的話，有沒有提供一些特別的協助？

受訪人：我只知道公立的幼稚園他們每班會特別給每位新住民媽媽的小朋友在那邊念書。

訪談人：媽媽在那邊念書？

受訪人：不是，是小朋友，比如說幼稚園他們都是用抽籤來決定誰可以進入公立幼稚園，然後會特別安排兩個名額是給新住民的小朋友。

訪談人：所以這部分的一些協助，您現在照顧的部分其實是還 OK 的？

受訪人：我想說應該是屬於自己的生活，是自己去安排，而不是靠政府或別人來幫忙。

訪談人：所以您感覺需求是在就業協助的部分，還有語言和文化上面的一些協助，能讓您比較快融入台灣的社會。

受訪人：就是我來這邊的時候，我是很想要繼續念書，我有去問過嘉義大學，也不用太特別的，像我想念研究所、大學的，學費有沒有一些補助這樣子的部分。

訪談人：結果嘉義大學他說沒有？

受訪人：嘉義大學是沒有，我也問過移民署，他們也沒有，問過教育部他們也沒有。

訪談人：所以這對您來講也是很重要的，就是您想要再進一步的念書，但是在經濟上面會有一些負擔？

受訪人：就是想要有點幫助。

訪談人：您現在在越南的大學學歷在台灣是承認的嗎？

受訪人：承認，我有問過嘉義大學，他們說可以。

訪談人：所以這部分是比較沒有問題的，在所謂學歷上認證的部分。

受訪人：是，沒問題的。

訪談人：那您再來會想要念甚麼樣的研究所？中文嗎？

受訪人：應該是不要再中文。

訪談人：所以您現在非常希望說您要去做教育上延伸的時候，您希望有一些補助，來減輕家庭上的負擔？

受訪人：是。

訪談人：這部分您有問過外籍配偶照顧輔導基金會，您知道這個嗎？

受訪人：我沒有聽過。

訪談人：這是在移民署裡面，他有個照顧輔導基金會，每年會提供一些相關的計畫給各個地區去申請，然後他們就可以依照計畫的錢承辦一些不同種的課程或提供一些不同的協助。那我未來會把您的一些東西寫進去，就是有關在就學上的一些學費上輔助的部分。還有什麼您想的，政府能提供協助的部分？

受訪人：我目前應該沒有。

訪談人：那您目前在健保的部分，有沒有？您現在是繳全額還是減半？

受訪人：全額。

訪談人：這部分您會不會感覺？

受訪人：有點貴。

訪談人：蕭先生他是全額嗎？

受訪人：是。

訪談人：我之前為什麼有聽一位新住民講說他們家裡因為是拿居留證，所以包括小孩和那個都是減半，小朋友有減半嗎？

受訪人：全額是不是七百多塊一個月？

訪談人：我可能還要問一下。

受訪人：因為我們三個都是七百多。

訪談人：如果說這是全額的話，您會希望政府在健康保險的部分也能夠提供一些輔助？

受訪人：其實如果是屬於低收入的需要，那如果是一般收入的話其實不太需要，就會扮成政府的負擔。

訪談人：您們現在有這樣的資格嗎？比如說中低、低收入戶？

受訪人：我們家沒有。

訪談人：所以生活上還 OK？

受訪人：就是忍著過。

訪談人：現在中低收也放寬了，您們是因為有田產的關係嗎？

受訪人：有可能吧，是我公公那邊。

訪談人：那最後請您再想一下，在您個人的生活適應、就業、小孩照  
育或家庭的部分，您感覺政府部門是不是您感覺可以提供甚麼？

受訪人：就我剛剛講的，我目前最需要的就是補助一些我的學費然後  
繼續念書。

訪談人：就業協助的部分？您現在有去上職訓的課程嗎？

受訪人：是。

訪談人：那職訓的部分，您在這過程中您有領職訓生活津貼嗎？

受訪人：有。

訪談人：您感覺這個夠嗎？

受訪人：我覺得還不錯。

訪談人：是足夠，多少有一點小補？

受訪人：是，我覺得還不錯。

訪談人：所以您之前在沒有工作的期間的時候，您來台灣有多久了？  
您跟蕭先生一起過來？

受訪人：十個月吧。

訪談人：在這過程中您有去領失業給付嗎？

受訪人：沒有，我不知道那個。

訪談人：在就服站如果您是具有新住民，但他可能會要求您要有身分  
證。所以您在職業訓練的部分，他沒有要求您一定要有甚麼證明？

受訪人：有，就有一個勞保明細表，就是證明說你目前沒有工作。

訪談人：就那些證件？

受訪人：是。

訪談人：照理來講，您能夠參與職業訓練，您那個居留證是哪時候拿到的？您進來的時候就拿到了嗎？

受訪人：我是三年前。

訪談人：三年前的時候就拿了？

受訪人：是。

訪談人：所以說您沒有去請領過失業給付？

受訪人：是。

訪談人：失業給付其實就是您如果找不到工作，您有提供一些求職的證明，您就可以去請領失業給付，但是您必須有想要出去工作，然後被拒絕的紀錄作為證明，才能夠去請領失業給付。如果您都沒有去找工作，那就沒辦法。所以這部分您感覺重要嗎？

受訪人：我覺得蠻重要的阿。

訪談人：所以您就業上來講感覺，就像我剛所講失業給付和職業訓練的部分，對您們來講都是很重要的資源嗎？

受訪人：是。培訓的消息其實很少人知道。

訪談人：您是透過朋友的關係跟您告知還是怎麼樣？

受訪人：是透過一位在那邊唸書然後就認識我，然後跟我講這個消息。其實其他的新住民姊妹他們完全都不知道。

訪談人：那您有沒有再把這消息傳播出去？

受訪人：有，我有跟我對面也是從越南來的跟他講。

訪談人：他來很久了嗎？

受訪人：是，來很久了。

訪談人：他來很久還不知道？

受訪人：是，就是很少人知道，所以在我們班就只有我一個是外籍的。

訪談人：所以您感覺這部分的訊息宣導是不夠的？應該要再加強？

受訪人：是，因為有可能他們都是用中文或是在他們的網站。

訪談人：都是文字啦？

受訪人：對，就是可能有些會看不懂。

訪談人：您看中文應該都 OK 吧？

受訪人：是。

訪談人：所以他們可能會比較有問題？

受訪人：是。

訪談人：因為他們沒有學過這個字體，會講可能不會寫也不會看。所以可能宣傳的管道不應該是提供文字上的說明，應該是要透過舉辦一些說明會，來做講解。

受訪人：或是可以傳給一些相關的部門，像是移民署或新住民中心那裏，然後他們宣傳給更多人知道。

訪談人：您有沒有感覺如果是類似這樣的宣傳，應該是一面中文、一面越南文？

受訪人：其實不太需要，因為只要跟其他相關部門宣傳給他們，因為每個不會都有相關的人去聯絡，那就會宣傳給他們。

訪談人：我舉個例子，如果說今天移民署要辦一個說明會，那您們都會去參加嗎？

受訪人：應該會吧。

訪談人：因為之前我做研究的時候，移民署曾經有一些官員跟我講，有一些宣導或連繫的會議，基本上新住民的姊妹好像參與的意願都不是很高，然後他們都必須要去透過很多的管道然後請他們過

來，他們才願意過來。

受訪人：我想有可能是他們看不懂中文，去那些場合有可能是會遇到一些困難，所以他們心裡面會有一些害怕。那如果宣傳的時候有寫說有越南的通譯或類似那種，他們應該就會很開心地去。

訪談人：今天您提供這些訊息也是蠻重要的，就是我們有非常多有關社會保險和福利有關的，其實新住民朋友都還不是說很清楚，就像您說的已經來那麼久了，其實也都是不知道。那您還有什麼要補充的意見嗎？

受訪人：移民署或是新住民他們辦甚麼活動的時候，他們會寄一封信過來家裡通知，我想說他們應會要加點母語，因為有很多姊妹看不懂中文，可以挑一些多數的母語，比如說越南、泰國。

訪談人：突然想到，您感覺這邊有歧視的問題，您認為政府應該要扮演什麼樣的角色？來協助您們避免在生活或就業上歧視的問題？

受訪人：沒有，上次我去參加就業中心那邊有辦一個宣傳，教您怎麼就業的那種，然後有一個老師上台講說，就業的時候叫我們怎麼去就業，老師有講過一個部分，是去就業的時候，老闆給你去上班了，那最好不要問我的薪資是多少，這樣老闆就會覺得說我已經請你來工作了，你還要求那麼多。那我聽到的時候就會覺得說那個是歧視。

訪談人：對，從勞基法來講這都是違法的。

受訪人：所以我就不同意那個老師的想法，雖然他是為我們好。

訪談人：他就會認為是如果跟他談薪資的話，您會連這個工作都沒了。那您如果想要工作的話要隱忍，就是說薪資可能會低一點或要求要加班。所以您還是感覺在職場當中，對於新住民的姊妹，實際上還是不大公平的？

受訪人：其實公不公平很難講，不過如果能減少歧視的話，對我們的心裡會比較平、比較有自信去面對其他的困難，因為移民過來這邊就是有很多困難要面對。

編號 11—李○○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」新住民諮詢

紀錄

諮詢時間：103 年 8 月 2 日

諮詢地點：師大周邊的某間餐廳

訪談人：王○○、柯○○

受訪人：李○○

諮詢內容：

訪談人：您當初在韓國的時候，您知不知道台灣會有哪一些的保險？

受訪人：完全不知道。

訪談人：您來到台灣之後是誰跟您說保保險？

受訪人：好像沒有人跟我說。只是我去我的學校時，第一天他們告訴我們學費包括學生保險，只有這樣子，沒有人跟我說保險的其他東西。

訪談人：您從韓國那邊來的學校也沒有跟您說有什麼樣的保險？

受訪人：沒有。這是我自己來的，不是學校跟學校，所以跟學校沒有什麼關係。

訪談人：您在台灣有健康保險嗎？有健保卡嗎？

受訪人：沒有。

訪談人：所以您看完病要付比較多的錢？

受訪人：對，我上次感冒的時候付了四百多。

訪談人：所以您是拿什麼簽證過來？旅遊嗎？還是其他？

受訪人：是 visit visa。

訪談人：是觀光簽證嗎？

受訪人：韓國跟台灣是不用簽證的。visit visa 是一次的，一次可以六十天，可以延兩次。

訪談人：有要再回韓國再來台灣嗎？

受訪人：不用，就可以 180 天都在這裡。

訪談人：您要怎麼延長？

受訪人：去小南門的移民署那邊申請，給他們看在學證明跟護照。我一到台灣的時候過去六十天，所以我要去移民署延長，六十天再延長，所以是延長兩次。

訪談人：可是您不是是從聖誕節那時候就來了？

受訪人：我二月底有回韓國一次再來，所以有重新算。

訪談人：所以您那時第一次來的時候，也是用 visit visa 這個簽證過來嗎？

受訪人：對。

訪談人：所以您都是自己辦？

受訪人：對，我都是自己辦。

訪談人：這樣您找學校也是自己找的吗？

受訪人：對，師大是我自己找的。

訪談人：所以您現在是在上學期的課程？暑期班？

受訪人：他們有冬天學期、春天學期、暑假學期，我現在是暑假學期。

訪談人：那您上次是？

受訪人：上次是冬天學期開始到暑假。

訪談人：是從幾月開始？

受訪人：去年十二月開始，到今年的八月底。

訪談人：所以您有用過您的學生保險的部分嗎？

受訪人：沒有用過。新生訓練那天他們告訴我們有學生保險，但是他們沒有很清楚的說明學生保險的意思，學生保險要怎麼用。

訪談人：像台灣感冒的時候是不會去用學生保險，可是假如今天騎機車受傷可能會花很多錢看醫生，或是做其他事情受傷，然後去醫院開證明給學校，就會幫您申請學生保險，因為您有繳錢，所以就可以申請。

受訪人：喔，學費很貴。

訪談人：外籍生跟台灣一般的學生的學費是一樣的嗎？

受訪人：我不知道。

訪談人：您一學期繳多少？

受訪人：一學期三萬多元，然後三個月。

訪談人：您的課堂數是？

受訪人：一天上三個小時的課，每天都要上課。

訪談人：台灣的大學一學期四個月，國立的一兩萬，私立的五六萬。韓國的學費不會很貴嗎？

受訪人：我覺得貴，私立的大概一學期台幣九萬多，國立的六萬多。

訪談人：韓國的學校有幫您們保學生保險嗎？

受訪人：有。

訪談人：那您在韓國的時候有用過嗎？

受訪人：有，用過一次，但我們如果在學校外面向是騎車那種受傷，是不可以申請的，一定要在學校裡面做跟學校有關的活動，有受傷才可以去申請。

訪談人：您之前是讀哪間大學？

受訪人：Inha Technioal College.

訪談人：所以您們學校有沒有很多外國人？

受訪人：有，蠻多的。

訪談人：那您知道他們有保險嗎？

受訪人：他們也有學生保險，跟我們一樣。

訪談人：所以您都沒有用過健保？您來台灣的保險就只有學生保險這一種嗎？

受訪人：沒有，就只有學生保險。

訪談人：那您知道打工嗎？您可以在外面打工嗎？

受訪人：因為我沒有 ARC，所以我就不能打工。

訪談人：那您來台灣這邊的外國朋友，他們有 ARC 嗎？

受訪人：有的有，有的沒有。

訪談人：為什麼他們會有 ARC？是學校跟學校申請才有的嗎？

受訪人：ARC 是自己申請的，如果像你想要打工就可以去申請，我是不想延期，所以我沒有申請。申請 ARC 有的是因為不想要六十天就去延長一次所以就去申請。

訪談人：您也可以申請 ARC？

受訪人：對，我也可以申請。但我不需要，我快要回國了，所以不用去申請。申請 ARC 聽說很麻煩，費用很貴。

訪談人：也是要去移民署申請嗎？

受訪人：聽說在不一樣的地方，申請 ARC 要身體健康檢查，聽朋友說很煩。

訪談人：那他們為什麼要申請？

受訪人：因為他們不想要回國，想要一直待在台灣。

訪談人：申請那張 ARC 可以在台灣待多久？

受訪人：一年吧。

訪談人：那您用 visit visa 結束回國後，還可以再一次用 visit visa 來嗎？

受訪人：回國以後再申請 visit visa 就可以再來，一出台灣 visit visa 就沒有了，就要重新算了。

訪談人：那您有聽過您的朋友有拿到 ARC 的去打工嗎？

受訪人：他們想打工，可是都找不到，都沒有被錄用。

訪談人：他們都去哪裡找工作？

受訪人：像 model，但在台灣也有很多外國人，競爭好像比較激烈。

訪談人：所以您沒有其他朋友在台灣打工？

受訪人：對，打工的是沒有。

訪談人：可是像他們拿到 ARC 的話，他們會有拿到健保卡嗎？

受訪人：有，有 ARC 的話就有健保卡。

訪談人：可是這樣就要繳健保費用，一個月兩三百塊。

受訪人：是喔，我沒聽過耶，他們沒有說。

訪談人：您會覺得像您沒有 ARC，那台灣應該也要給您健保的資格嗎？您覺得您會想要嗎？

受訪人：不會。

訪談人：所以您覺得看病一次四百塊是 OK 的？因為您如果繳健保費，看醫生的話有健保卡都一百塊。

受訪人：我覺得看醫生的費用貴不貴無所謂。然後我上次有感冒是比較特別的(A 型流感)，像我在韓國的話那個病一定要吃一種藥，但我在台灣去診所的時候，他們就說因為我沒有健保、健保卡，所以我就不能買那種藥，那時候就覺得有點…。(A 型流感需要吃健保核准的藥)

訪談人：可是您還是要付四百多塊的看診費嗎？

受訪人：對，但我就是不能拿那個藥。

訪談人：那最後您有吃別的藥嗎？

受訪人：我有吃一般的感冒藥，就好的比較慢。所以那天我就覺得貴不貴沒關係，貴一點我可以買，我要付很多錢他也不讓我買。

訪談人：所以您覺得有沒有健保卡沒有關係，但是能不能付那個藥的權利您應該要有？

受訪人：對。

訪談人：那您這幾月在台灣，您覺得還有沒有需要什麼保險？有遇到什麼問題？還是在韓國那邊會有的，但台灣卻沒有的？在韓國的時候您有買商業保險嗎？

受訪人：有，是牙齒、人身，這兩個。

訪談人：您們牙齒是分開買的？

受訪人：我們本來有，但有私人生意的，一個月付一千塊，過去六個月或七個月後，我就可以一個月裡看三萬塊以內的牙齒的不用錢。

訪談人：超過三萬塊的就要付錢？

受訪人：對。

訪談人：所以韓國沒有健康保險？

受訪人：有，還是有，是原本就有，但(牙齒)就另外買。

訪談人：為甚麼要買，是原本的不夠便宜嗎？

受訪人：我覺得其他的都還好，就是牙齒比較貴。

訪談人：韓國看牙齒沒有一般這麼便宜嗎？因為台灣看病都一樣都一百塊，只要有健保卡都一樣，除非您去大間的醫院那種才會比較貴。

受訪人：我們都不一樣，然後牙齒比較貴，最貴的是皮膚科，在韓國皮膚科不算是病的，是算美容、醫美的那種。

訪談人：所以長很多痘痘去看醫生很貴？

受訪人：很貴，超級貴。

訪談人：那您應該會很想要台灣的健保阿？

受訪人：台灣的皮膚科也一樣？

訪談人：都是一百塊。除非是要做臉、變漂亮的才會另外收費。

受訪人：在韓國因為我沒有去過皮膚科，所以我也不知道。

訪談人：所以您們會另外針對比較貴的去買保險嗎？就是因為您們保險的給付都不一樣，所以就會去買，因為牙齒的比較貴所以買？

受訪人：對。

訪談人：在台灣都是一百塊，然後也可以拿藥，那您會不會覺得來台灣保健保很重要？

受訪人：會。

訪談人：所以如果您的朋友之後有要來台灣的話，您會建議去申請ARC 然後有健保嗎？還是覺得不用沒關係？

受訪人：還是有(健保)比較好。

訪談人：您來台灣的這幾個月，您覺得生活上有沒有遇到什麼問題或困難？像語言、買東西…等。

受訪人：像在夜市，他們沒有寫是多少錢，如果我用中文問老闆會告訴我便宜的價錢，但我的朋友長的比較西方人的臉用中文問，老闆會講比較貴的價錢。

訪談人：所以您覺得這個很不好？

受訪人：對。老闆的眼神對我們都不一樣，我朋友問的話他會想很久，對西方人的話會比較嚴重。

訪談人：那來台灣的房子是您自己找的吗？還是學校幫您找的？

受訪人：沒有，學校沒有幫忙。

訪談人：那您知道學校有類似幫外籍生的一個單位嗎？

受訪人：沒有，我們學校只有那種很多傳單，然後自己選、打電話給他們，自己去看房子。

訪談人：所以您當初怎麼找房子？

受訪人：因為我姐姐的男朋友在台灣，我用 591 看一看，選幾個給他看，然後他幫我去看房子跟拍照。

訪談人：您姐姐的男朋友是台灣人還是韓國人？

受訪人：韓國人。來這邊讀書已經回去了。

訪談人：他也是跟您一樣用 visit visa 來的嗎？還是是交換學生？

受訪人：是交換學生，他有 ARC，是韓國的學校安排的，是銘傳的姊妹校。

訪談人：所以他們拿的就不是 visit visa？

受訪人：不是，我不知道耶。

訪談人：那您怎麼會想來台灣念書？

受訪人：因為本來想學英文，可是要學英文的話要去美國、英國，那裏超級貴，第二選擇是中文，我覺得最重要的是英文，接著是中文。我問我補習班教中文的老師，因為他是大陸人，所以他說一定要去大陸，他說口音會不一樣、詞也會不一樣、用法不一樣，所以他叫我去大陸，可是我姐姐已經來台灣讀書，我姐姐說大陸跟台灣的中文都差不多，沒差那麼多。

訪談人：那您覺得聽起來有不一樣嗎？

受訪人：聽起來完全不一樣。

訪談人：所以您現在分的出來台灣人講中文跟大陸人講中文的差別嗎？

受訪人：現在應該可以。我跟陌生人遇到的時候，我說的中文會比較直接，他們會覺得我是大陸人。

訪談人：那您還有沒有其他生活上的問題？

受訪人：都 OK。

訪談人：您現在問問題都用英文問還是中文？

受訪人：現在都用中文，網來的時候是都用英文。

訪談人：您來台灣之前會講中文嗎？

受訪人：來台灣兩個月前開始學中文，所以我只知道你好、漂亮、多少錢，這幾個。

訪談人：我覺得進步很多，跟去年聖誕節的時候比較起來。

受訪人：謝謝。

訪談人：您有沒有覺得台灣要對您們外籍學生需要提供什麼幫助？

受訪人：都很 OK。

訪談人：那您會希望移民署會辦一些說明會，跟您們講解一些在台灣會有的福利制度或保險內容？

受訪人：如果有這樣的話，我是願意去聽的，因為我完全都不知道在台灣保險的事情，學校也沒有說清楚學生保險的東西，他們只有說學費裡面有學生保險。

訪談人：那您如果有問題的時候您會去問誰？

受訪人：我都問台灣朋友。但我現在都還沒有遇很大的問題。

訪談人：那您有遇到過期是的問題嗎？就是台灣人聽到您是韓國人耶，會感覺用不一樣的眼光看您嗎？

受訪人：有，如果他們知道我是韓國人的話。像在捷運上，我韓國朋友來台灣找我玩，我們講韓文，周昭旁邊的台灣人就會一直看我們，我是聽得懂得，覺得有點麻煩，如果我聽不懂還可以，但是

我聽得懂，覺得不舒服。

訪談人：那您之後工作方面，您會想要回去韓國工作，還是會對台灣的工作有興趣？

受訪人：我是有興趣，可是是因為台灣人，不是是因為薪水很高。

訪談人：您覺得太少錢了？

受訪人：對，因為台灣住得很好，人很安全也很親切。如果我要找工作的話我覺得在台灣薪水很低。

訪談人：所以韓國大學生剛畢業，找工作的薪水都大約是多少？

受訪人：台幣四萬八。

訪談人：然後 TOEIC 要多少分？

受訪人：應該 850 分以上，普通的也要超過 800 分。我聽說最近三星不需要 TOEIC，因為很多人都 990 分，現在是需要 TOEFL。

訪談人：所以您現在會中文的話又加到分了耶。

受訪人：恩。

訪談人：所以您在這邊都 OK？

受訪人：對。

訪談人：您還會想在來一次語言學校嗎？還是回去要找工作？

受訪人：我好像要找工作了，因為沒有時間在念。

訪談人：所以您會不想回去嗎？

受訪人：會阿。回去韓國以後就要開始準備找工作、學英文、準備 HSK。

訪談人：是漢語考試，大陸的，要看簡體字？

受訪人：我還沒學好簡體字，現在只學好繁體字。

訪談人：大陸那邊的字跟繁體字很像，很多都是用同一個字代替。

受訪人：是喔。

訪談人：那您還有什麼要補充的嗎？

受訪人：沒有。

訪談人：好的謝謝您。

編號 12—洛○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」家庭看護工

諮詢紀錄

諮詢時間：103 年 8 月 21 日

諮詢地點：彰化市受訪者的家中

訪談人：馬○○

受訪人：洛○

諮詢內容：

訪談人：請問您的中文姓名是？

受訪人：洛○。

訪談人：請問您來台灣工作多久了？

受訪人：我快要回去了，來兩年了，再四個月就要回去了。

訪談人：那您回去會再來嗎？

受訪人：暫時應該不會再來。

訪談人：那是會到別的國家還是？

受訪人：回印尼就要是結婚了。

訪談人：喔，恭喜。那請教您來台灣工作也兩年多了，您在生活上有什麼樣困難或問題嗎？

受訪人：不會啊，這邊都很好，大家對我都很好，像自己的人。

訪談人：所以您生活，比如說出去跟人家相處都沒有麼任何的問題？

受訪人：沒有。

訪談人：有沒有感覺說外面的人對您感覺說您是這個印尼來的？然後

有一點點不是那麼友善的？

受訪人：不會耶。這邊家裡的人都很好。

訪談人：那外面呢？

受訪人：不會啊。

訪談人：您有經常跟朋友在一起嗎？

受訪人：沒有，很少，對阿最近阿公不想出去，所以都在家裡，之前推出去碰到都還會聊天。

訪談人：那您感覺來台灣找工作困不困難？

受訪人：不會耶，不困難，因為有仲介幫我們找。

訪談人：所以您感覺您就是很順利嗎？

受訪人：對。

訪談人：就是您找那邊的仲介，然後仲介就直接幫您找到這邊的工作，所以您就過來了？

受訪人：對。

訪談人：您那時為甚麼想到要來台灣？

受訪人：就想幫忙家裡的人，因為在印尼…。

訪談人：在印尼找不到工作嗎？

受訪人：有啦，但是薪水比較少。

訪談人：比如說您在印尼來講的話，台灣現在您在這邊的薪水，大概您在印尼可以找到工作薪水的幾倍？

受訪人：兩、三倍吧。

訪談人：那您在印尼工作會難找嗎？

受訪人：有工作啦，但是薪水比較少。

訪談人：那我想請教一下，因為您來台灣是從事在家裡面的工作，那

台灣對於國外來我們這邊工作的，有一個叫做勞動基準法，是為了保障其他國家的人來台灣工作的一些相關的權利。那您是因為現在在家庭裡面工作，所以沒有受到法令的保障，那您現在有健保嗎？

受訪人：有。

訪談人：您現在有其他的保險嗎？

受訪人：沒有耶，就健保而已。

訪談人：那您感覺健保對您來說很重要嗎？

受訪人：很重要阿，因為看醫生會要用那個，就是比較便宜，也比較實用。

訪談人：您們在印尼有沒有健保？

受訪人：沒有。

訪談人：所以您感覺台灣這個制度還不錯嗎？

受訪人：對阿，還不錯，有健保阿，看醫生比較便宜。

訪談人：您之前有用過健保嗎？

受訪人：有。

訪談人：您一進來就有健保了嗎？

受訪人：對。

訪談人：那還有給您其他的保險嗎？比如說保那個意外險其他的嗎？

受訪人：好像沒有耶，就只有健保。

訪談人：那您感覺台灣的健保或社會保險，您感覺還有沒有什麼是需要再給您更多的保險的部分？有哪些是感覺不夠的？比如說勞工保險，您現在是沒有倍加勞保的，那一般來講就會有勞保，如果您在這邊工作如果發生意外、死亡、災害這些東西，您們都沒有辦法受到保障，您感覺這個東西對您來講重不重要？

受訪人：重要阿。

訪談人：所以您之前也有聽過這個東西？

受訪人：有，對，但是我沒有。

訪談人：您對這個有沒有什麼樣的想法？

受訪人：就感覺那個是很重要的。

訪談人：那您在家庭裡面從事照顧的服務，您會容易受到一些意外或傷害嗎？

受訪人：像我們這樣在家裡應該也不會啦，但如果好像在工廠那個好像比較會，也不知道啦，也不知道會怎麼樣，我朋友也是這樣啊。

訪談人：因為有一些的確像是推老人家出去然後被車子撞到的，像您們就變成沒有辦法有任何的，只有在健康保險的部分有給您們那個，不然您們也都沒辦法請領什麼東西。所以您感覺這個東西還是對您來講非常重要的？

受訪人：對阿。

訪談人：您想想還有沒有甚麼？比如說您們現在沒有，但實際上是需要的？還有沒有一些保險上面的需求？

受訪人：應該沒有。

訪談人：接下來是有關社會福利的部分，就是政府能夠提供您什麼樣的一些協助？比如說您知道有勞工退休金這個嗎？

受訪人：我不知道。

訪談人：那您知道您現在來台灣可以留最常多久的時間嗎？

受訪人：十二年，我聽說是十二年，以前是九年而已。

訪談人：所以您們以前也都沒有聽過勞工退休金這個？

受訪人：沒有。

訪談人：因為現在您們十二年也不能夠領，最少要十五年的時間。那

項社會福利的部分，您有想到有哪些政府需要提供的幫忙嗎？比如說您在這邊工作您會不會感覺到都沒有休息？

受訪人：休息的時間夠阿。

訪談人：那您現在工作的時間現在是？

受訪人：我是阿公大概七點起來，有時候六點，然後阿公起來我就起來。中午也有午休，阿公睡覺我就著睡覺，有時候我就會睡不著。晚上阿公休息我就可以休息，阿公大概都是八、九點的時候睡覺。

訪談人：蠻早的，所以阿公睡覺之後剩下都是您的時間嗎？

受訪人：對。

訪談人：那您有放假的時間嗎？有沒有工作一段時間要有一天要休息？

受訪人：我沒有耶。

訪談人：所以您來這邊兩年多都沒有例假日，比如說禮拜天的時候休息？

受訪人：沒有，因為在這邊他們也都對我很好。

訪談人：您會不會想說在未來工作的過程當中應該是要有休假的時間？

受訪人：我自己想啦，就是因為他們對我很好，所以也不好意思去問。

訪談人：OK，但您有沒有自己想說工作一個禮拜然後有一天是可以休息的？

受訪人：不用每個禮拜啦，可能是一個月啦。

訪談人：那一個月中有一天是可以自己出去的您會不會是感覺蠻重要的？

受訪人：但是我在這邊應該也不太那個拉，但是就會有的人說他在那邊工作比較忙。

訪談人：所以您會感覺這個可有可無？

受訪人：對。

訪談人：但是您有觀察您的朋友在別的地方，他們就可能需要這樣的休息時間？

受訪人：對。應該不用一個禮拜，應該一個月一次就夠了。

訪談人：您除了休息時間和放假之外，您還有沒有其他相關的需要？比如說有沒有想要出去念一下中文？現在國小國中不是都有識字班嗎？您有沒有想要去上？

受訪人：會耶，會想要去認識中文，但是都沒有時間去。

訪談人：還有沒有甚麼其他的需要？有沒有政府可以提供給您的協助和福利？

受訪人：薪資的部分，我看到外面的東西一直在漲價，但我的薪資都沒有變。

訪談人：您現在的薪資每個月是多少？

受訪人：一萬六千多。

訪談人：那您在台灣會有甚麼花費嗎？

受訪人：就是買電話卡打電話。

訪談人：您都沒有出去跟人家玩？所以在花費上都幾乎沒有？

受訪人：對。

訪談人：那您需要自己買一些沐浴用品嘛？

受訪人：我先買，然後買多少錢他們後來就會給我。

訪談人：那您真的算不錯耶，因為有些地方的他們都要自己出錢耶，您有聽過嗎？

受訪人：有，自己買自己出。這裡我自己，買然後他們會問我買多少錢，都會給我錢。就是我買東西，就會多少還給我。他們說是他

們應該要給的啦，不是我的。

訪談人：那就很好，您到這邊有感覺還有哪些是需要的，到目前為止台灣政府還可以輔助更多的？

受訪人：薪水的地方可以再提升一點。

訪談人：還有沒有一些權益上面的事情？比如說您有健保，因為您沒有勞保，所以勞保的部分您會想要說有這樣的機會去這樣。剛剛也有談到休假的問題跟薪水的問題，還有看有沒有時間可以去上識字的課程。

受訪人：但是上課那個，因為有照顧老人家，所以好像不太那個，會有衝突。

訪談人：所以這個衝突就比如說是由國家來協助，像是您這段去上課的時間，是有外面的人來，就是您上課的這一個小時會有人來協助您照顧，那這個是是從政府所提供的服務，這個叫做喘息服務，可以讓您稍微休息一下，讓您可以去做別的事情，那這段時間是由政府來提供一個人來進入您工作的地方，來頂替您服務。您認為這樣是可以的嗎？

受訪人：可以啊，這樣可以。

訪談人：除了這些，您還有沒有甚麼其他的需要或一些想法？幫您的同事想也可以，您碰到的朋友有什麼困難也可以講。

受訪人：有一個朋友就說薪水比較少這樣，他就說為什麼會這樣？他拿到的薪水比我還要少，第一個月好像只有五百塊。

訪談人：他是不是要還給仲介公司？

受訪人：對，但是為甚麼會只有五百塊？我就說我沒這麼少耶，我一算我說我有兩千、三千塊。

訪談人：所以您們是先還給仲介之後，其他的錢再給您們嗎？

受訪人：對。

訪談人：所以您們前一兩年幾乎都在還仲介錢？

受訪人：九個月。

訪談人：印尼那邊過來，您們仲介費一個人要付多少錢？

受訪人：好像扣掉很多，我不太知道。

訪談人：換成台幣扣掉的仲介費大概是多少？

受訪人：就是給我好像七千多塊吧，我第一個月拿到的薪水就兩、三千吧，我朋友就只有五百多塊。

訪談人：所以您跟您朋友是不同仲介公司的？

受訪人：對。

訪談人：所以除了這個之外，您還有沒有什麼其他的問題？

受訪人：還有我朋友就說他的老闆對他不好，打他。

訪談人：喔，職場暴力，所以是怎麼樣的情況？

受訪人：就不知道阿，就是老闆很兇，他是跟我一樣在家裡面的。

訪談人：也是在這附近嗎？

受訪人：沒有，在別的地方。

訪談人：那您怎麼有機會碰到他？

受訪人：沒有阿，就講電話聊天。

訪談人：所以這個也是問題啦，在家庭裡面也會有些雇主有暴力的行為。

受訪人：就是說那個照顧老人家就是沒有照顧老人家的，就是跟他們坐在中庭阿，不是那個的工作。就是他不是做他原本的工作，而是做別的工作。很多都是這樣。

訪談人：這個叫違法使用。您認為您在工作的過程當中，政府需不需要提供一些相關的津貼來協助您？

受訪人：沒有，都足夠。

訪談人：那您剛剛講的朋友的，他們還有哪些問題嗎？

受訪人：就都是那些本來是要照顧老人家，但都不是照顧老人家，都是在做別的工作。

訪談人：所以您的經驗大概就是這一些？

受訪人：對。我在這邊過的都還不錯。

訪談人：所以您是因為結婚的關係所以不會想要再來了？

受訪人：對。

訪談人：會不會結婚之後來想要再過來？

受訪人：我想說就現在來，但是對象就想要在印尼做生意，所以要我幫忙。

訪談人：所以像您的話您會想要來台灣居住嗎？

受訪人：沒有，我有想再看看以後的機會。

訪談人：所以您家裡的情況是如何？是只有您一個女孩子嗎？

受訪人：對，我有兩個弟弟。只有我出來工作其他都沒有。

訪談人：所以在印尼，男生通常是比較沒有出外在工作的？

受訪人：有阿，也有出外工作。

訪談人：所以像您弟弟也都沒有想說來台灣工作？

受訪人：我弟弟現在才高中而已，高三了，一個比較小，我是老大。

訪談人：還有甚麼經驗要跟我們分享的嗎？

受訪人：應該就這樣了，休息跟請假的那個。

訪談人：因為您自己感覺在這裡是沒甚麼問題的，因為您工作上比較輕鬆所以時間是算還蠻多的，所以比如說一個月放假一天對您來說不是很重要？

受訪人：對。

訪談人：但是對別人來說可能就是蠻重要的。

受訪人：對。

訪談人：所以這是您的朋友有時候會跟您反應的問題？

受訪人：對阿，他們就說工作很早就要起來，晚上就很晚才睡，休息  
不夠阿

訪談人：所以沒有其他問題了？

受訪人：對。

訪談人：好謝謝您接受訪談喔。

編號 13—范○○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」看護工諮詢

紀錄

諮詢時間：103 年 8 月 21 日

諮詢地點：養護中心

訪談人：馬○○

受訪人：范○○

諮詢內容：

訪談人：請問您的姓名是？

受訪人：范○○。

訪談人：我想請教一下，您來台灣已經是第六年了？

受訪人：是，對。

訪談人：那您在來這邊的生活上面有沒有碰到什麼問題？

受訪人：沒有，老闆都對我們蠻好的。

訪談人：那您到外面有沒有碰到一些什麼樣的問題？

受訪人：沒有，就我們出去外面買東西、走走這樣。

訪談人：所以其實說你在生活上面是沒有碰到什麼困難的？

受訪人：對。

訪談人：都是住在裡面？

受訪人：對。

訪談人：吃住也都在裡面？

受訪人：對。

訪談人：那您們休假基本上就是有休息的時間，有出去跟朋友一起嗎？

受訪人：我們有放假，我們會去買東西、去走路走路。

訪談人：有沒有說比如說在購買物品或是其他的交流上面發生一些問題？

受訪人：是什麼？我聽不懂。

訪談人：購買一些物品阿，或者是交朋友上面，有沒有什麼樣的問題？

受訪人：都沒有。

訪談人：這個是您第一次來台灣就來這裡嗎？

受訪人：對，第一、第二都在這裡。

訪談人：那您是透過仲介過來這邊工作的嗎？

受訪人：是我要來台灣，仲介幫我。

訪談人：所以您是從越南那邊，就跟仲介提申請，然後他就直接安排你來這邊？

受訪人：對，因為它有跟我講說哪一間顧阿公阿嬤。

訪談人：所以您是六年前來的時就來這一邊？

受訪人：對。

訪談人：那您是感覺這邊還不錯，所以第二次再來的時候就來這裡？

受訪人：對，我還要來。

訪談人：那您再來如果回去的話，會想要再來嗎？

受訪人：對，我回家一個多月我還要再來。

訪談人：所以您對這裡是感覺還不錯？

受訪人：護士、護理長他們都不錯，如果我們做什麼不對，他們都會慢慢告訴我們，為什麼不對這樣。

訪談人：所以您的就業上、找工作上是蠻順利的拉，也比較穩定，這

六年來都是在同一個單位，您感覺您們在安排上面，您感覺來台灣找工作會不會有困難？

受訪人：我不知道，因為我來這裡就仲介幫我用，我如果出去外面我沒有認識，所以我只有在這裡工作。然後我幾個朋友來這裡六年、九年，就他還會回來。

訪談人：所以您這個事還算蠻單純的。

受訪人：因為我覺得是我們老闆是對我們比較不錯的。

訪談人：我想請教一下，您來到台灣其實有蠻多的一些社會保險，那社會保險裡面可能包括一些項健康保險，健保的部分那個都有幫您加保了。

受訪人：有，我有勞保、健保。

訪談人：有勞保、健保都有這樣，那您感覺它對您有提供什麼樣的幫助嗎？

受訪人：有，如果我生病阿，老闆會帶我去看病。

訪談人：這個是健保的部分，您感覺很重要，那您來這邊有用過嗎？

受訪人：有阿。

訪談人：有是不是，有的時候難免也會生病。

受訪人：因為我感冒還是什麼，老闆就會帶我們去看病、拿藥這樣子。

訪談人：所以你這邊勞保也有？您感覺勞保對你來講重不要要？

受訪人：勞保是如果我們工作不小心是有受傷的話，就會有。

訪談人：您以前有受傷過？有透過勞保去申請職業災害的補助嗎？

受訪人：沒有，但是我來這裡我媽媽就過世，勞保就有幫我領錢。

訪談人：就是您的長輩有生病，所以有幫您協助申請一些勞保死亡給付的這部分，所以您感覺也還不錯？

受訪人：對。

訪談人：就是需要的時候，就是會有這些東西，那您部分還算比較完整。那您認為除了健保跟勞保之外，您感覺您還需要什麼樣的保險？

受訪人：沒有。

訪談人：您感覺健保跟勞保就夠了？

受訪人：對。

訪談人：第一個就是您剛說的生病的時候可以去看醫生，比較不用花那麼多的錢，那尤其可能生大病的時候那就才麻煩。第二個就是您剛講的，您們機構有幫您辦勞保的部分，就是我們難免會有一些傷害或是家屬生病的部分，然後可以請領一些相關的補助。

受訪人：我們照顧阿公阿嬤在這裡感覺就蠻安全的。

訪談人：您們工作裡面有沒有會有一些受到傷害的？

受訪人：我們在這裡面很安全。

訪談人：所以說您們這些健保跟勞保，在請領上面都沒有發生任何問題？比如說勞保請領，您媽媽過世，您請領死亡給付，請領的過程有沒有任何問題？

受訪人：沒有。

訪談人：很順利這樣嗎？

受訪人：對。

訪談人：所以沒什麼問題這樣。那還有就是您來台灣其實也有一段時間了，那您感覺台灣有一些福利上的東西，比如說國民年金或退休金還有一些福利的東西，您的感覺、想法是怎麼樣？有沒有想說台灣政府應該要提供什麼福利的部分？

受訪人：福利是？

訪談人：比如說您知道台灣有一個年金的制度？

受訪人：我不清楚。

訪談人：那您知道有退休金這個東西嗎？勞工退休金的這部分？

受訪人：我聽不懂。

訪談人：OK，這個東西就是您感覺您來台灣工作，那您認為台灣政府有需要提供您哪一些福利上的服務？

受訪人：我覺得這樣就不錯了，政府有關心我們。

訪談人：那您有沒有感覺在機構裡面從事這些工作，有沒有需要政府再提供相關協助的地方？

受訪人：現在我在這裡都沒有什麼任何的問題，如果有問題，我們會打電話。

訪談人：那比如說您有沒有聽到一些同伴，他們在其他的相關機構裡面，曾經碰到了些什麼問題？

受訪人：沒有。

訪談人：都沒有這樣，所以一切您感覺都還算相當不錯？

受訪人：對。

訪談人：那您可不可以再回想一下，您從越南來到台灣這邊工作，您個人認為台灣政府需要再提供您什麼樣的協助？

受訪人：我來這裡六年了，我剛來這裡什麼都不會，但是慢慢的感覺就還好。

訪談人：所以住也是住在裡面？

受訪人：對。

訪談人：比如說您們有一些接觸外面的，可能台灣政府有辦一些什麼樣的班別，您們有機會去參加，比如說語言上的課程，或是什麼樣的課程？

受訪人：沒有。

訪談人：所以您所有的生活就是在這機構裡面？

受訪人：對，我們是全部住在裡面的。

訪談人：您說您假日的時候也有出去嗎？

受訪人：對，我們是可以下班出去。

訪談人：那您都沒有想說去參加國小所提供的一些例如國語班的課程？

受訪人：都沒有。

訪談人：所以您整體感覺說在保險的部分其實健保跟勞保已經提供相當大的協助了？

受訪人：對。

訪談人：那都沒有不足的地方嗎？

受訪人：都沒有。

訪談人：都沒有什麼需要？

受訪人：沒有。

訪談人：那福利的部分也都完全沒有？像是政府有沒有要給您們一些津貼、補助的？

受訪人：沒有，我比較想要政府幫我們加薪水。

訪談人：薪水的部分啊？OK，是沒有關係啦，因為感覺說對薪資的部分是那個的話，因為您們的意見我們就是會那個嘛，所以您視覺的薪資的部分可以再調整？

受訪人：對。

訪談人：那在福利的部分呢？我的意思就是說因為我到其他地方去訪問的時候，那有一些像您們從事的這個看護的工作，他們希望說政府所謂的喘息服務，比如說有派人進來，能讓您們有更多休息的時間，這種的話您會認為是需要的嗎？您們休息時間是很正常的嗎？

受訪人：對，我們是六天休一天。

訪談人：那時間是二十四小時嗎？

受訪人：沒有啦。我們工作是七點上班，然後中午有兩個小時休息這樣，我們會輪流，下午是工作到六點半，六點半過後下班就是我的時間，可以出去。我們跟他們說我們要出去就可以出去。

訪談人：那這邊有沒有晚上的門禁管制？就是出去一定要幾點就要回來？

受訪人：老闆會擔心我們的安全所以會叫我們不要太晚回來。

訪談人：所以沒有強制說一定要幾點回來？

受訪人：沒有，他就是說我們出去如果還沒回來他會擔心，他有跟我們說不要太晚回來，但是沒有是固定幾點要回來。

訪談人：所以您就是認為只有薪資而已嗎？還有什麼部份是要再加強的？

受訪人：那個過年有給我們紅包，中秋節那些也有。

訪談人：這個津貼的部分是還不錯。

受訪人：然後一年有十九天國定假日…。

養護中心小姐：我來說明一下，不是有十九天還十七天規定的什麼節日，例行性的假日，老闆娘都有給他們錢，就是分攤在十二個月裡面。

訪談人：他們如果說比如說輪到他們休假，那他們不願意休假，如果繼續工作的話，那在 pay 上面有沒有再增加？

養護中心小姐：沒有，我們要強迫他們休假，這是規定，因為現在就是品質上一定要強迫他們休假，不然全年無休的話這樣不行，這樣品質上面我們的阿公阿嬤這樣照顧上面是不行的，所以我們強迫他們一個月一定要休四天以上。譬如說我們都有規定如果他是休禮拜一，這個月有五個禮拜一，那他們就是休五天，如果是休

禮拜二，就看這個月行事曆是怎樣。我們老闆娘就是分批在薪水上面。

訪談人：對，我就看他們的休息還蠻正常的。

養護中心小姐：他現在是班長耶，類似一個 leader。

訪談人：就問他說三年一到回去之後還會不會再回來？他說還要再過來。

受訪人：來賺錢啊。

養護中心小姐：他是我們在講什麼他還 OK，還有另外一個人，我們老闆娘都覺得蠻資優的。我們在講那個什麼福利的他們都聽得懂，就是該怎麼樣休？你一定要強迫他們休息，不強迫休息的話，這樣是沒有辦法的，該給他的福利，該休息的、要怎麼樣，因為我們老闆是老師退休的，他是公務人員退休，包括我們護理人員和看護，該什麼樣福利、該享有的，你有這些福利你就是有。可使你該怎麼樣你的職責在哪裡？像看護你不能有侵入性的行為，像抽痰那些，那你不行做，我們有醫護人員。你看我們老闆娘哪裡是有錢？你看哪個機構有看到這麼多的？我們這些通通都是，真的是在線上做的。我講我們老闆娘就好，他是個大學老師，為了要開這個他去讀看護，看護讀出來了，因為我們等級都是第一名、優等，結果社會局就說怎麼不挑護理之家？沒有第二句話，明天馬上去申請，那負責人是不是要護理師畢業，他馬上去讀護理師，他問我一句話說你要不要幫我故這個機構，我去讀？我跟他說 OK，我比較資深。他去讀三年護理師拿出來了，所以有人說他是台灣阿信，真的是這樣，他該怎麼樣的福利，只要是政府機關規定是怎麼樣，像在講勞、健保，現在不是在跳 19273？你看他薪水馬上跳，可是他們馬上就知道說薪水是有多，我們都沒講，他們馬上就知道。

訪談人：權益上面也是要注意阿。

養護中心小姐：我不用講，他們馬上就知道，

訪談人：那不知道同伴也會帶他…？

受訪人：我們會看報紙。

訪談人：您現在已經會看報紙？

養護中心小姐：看電視，這個電視也有阿，所以當老師的，那些電視什麼的全部，我們不會說…。

受訪人：那天說我們可以來台灣十五年，我們馬上就…。

養護中心小姐：還沒過啦，現在方案還沒過，還在跑啦。你看所以他們會問我們。

訪談人：所以他們已經知道要那個了。

養護中心小姐：方案還沒有過，所以我們老闆娘他是只要也要這個工作人是 OK 的，我們不准說他對我們的阿公阿嬤怎麼樣，不敬或怎麼樣，我們這個是嚴禁的。所以可是該有的福利我們的機構從上到下，譬如說照 X 光什麼的，所有的福利全部都有，對。護理人員有，看護就是有，所以是 OK 的，我們老闆娘都會照那個來走。他都抓他自己妹妹過來耶，他親妹妹又回來機構，我們老闆娘就覺得他是 OK 的，沒問題，所以他妹妹就過來了。所以他現在這個蠻資優的，像回去那個已經來六年了喔，回去是又來了喔，現在是要來第九年…。

受訪人：九年完了。

訪談人：那就到十二了。OK，那您剛剛有講您未來有沒有可能會想要留在台灣？

受訪人：我有家庭。

訪談人：對，我的意思是您未來有沒有想說整個家庭要一起過來？

受訪人：我就想來賺錢，因為我越南有小孩啊，有老公。

訪談人：您有幾位小孩？

受訪人：我有兩個小孩。

訪談人：喔，我的意思就是說，其實有一些來這邊工作久了，他會想說未來整個家庭是不是要過來？

受訪人：沒有，我就想要賺一些錢回去，來照顧家庭、小孩。

訪談人：您剛有點到，十五年就可以領所謂我剛剛所講的退休金的部份。

受訪人：如果來台灣十五年，可以？

訪談人：對，領到勞工退休金的部分。

受訪人：這樣子喔？如果來台灣十五年？

訪談人：對對，不然您為什麼會想要十五年？

受訪人：因為我要看身體，如果身體健康的話，因為我們現在回越南工作很辛苦，我沒有賺到錢。我來到這裡雖然工作很辛苦，但是我賺到比我越南還多，所以我想來這裡賺錢。

訪談人：現在在台灣其實是有個叫退休金的系統，就是您來台灣工作滿十五年以上才可以申請，所以您們完全不知道這個？

受訪人：我不知道。

訪談人：所以您剛講十五年是單純想說我可以在工作久一點嗎？

受訪人：對，因為來這裡我不想去換老闆甚麼的，就習慣了嘛，而且老闆對我蠻好的，大家也都相處得不錯。就是想說來這邊賺錢久一點，以後回家不會那麼辛苦啦。

訪談人：那您認為台灣健保跟勞保的系統是比越南好點嗎？

受訪人：好啊，有比較好。

訪談人：您們越南有健保嗎？

受訪人：有健保、有勞保，但是是覺得台灣比我們越南的好。

訪談人：好在哪裡？

受訪人：好是如果我們有健保阿，如果健保卡去看病還要等等等很久，

但是在台灣這裡就很快就可以看到病。

訪談人：最後，您對於台灣政府對於您來這邊工作，您認為有沒有需要提供甚麼幫忙？

受訪人：現在的話就還好，只有薪資的地方，其他都還好。

訪談人：好，謝謝您。

編號 14—蒂○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」深度訪談紀

錄

訪談時間：103 年 8 月 13 日上午 10 點

訪談地點：彰化縣家中

訪談人：馬○○／記錄：林○○

受訪人：家庭幫傭

訪談人：請問妳來自哪一個國家？

受訪人：我從菲律賓來，來這邊已經接近四個月。

訪談人：這是妳第一次到國外工作嗎？

受訪人：這是我第一次到台灣，之前我曾經去過其他國家，但時間都不是很久。我喜歡到各個國家去工作，也順便去走走。

訪談人：妳來台灣這邊有認識的人嗎？

受訪人：沒有。我也想要去認識啊！但比較少機會出去。大部分出去都是老師（國中女老師）帶我出去，主要是去超級市場讓我買自己需要的東西。這邊大家都不太會講英文，我又不會中文，所以都需要老師帶我去，因為她是英文老師。

訪談人：妳在家的工作內容是？辛苦嗎？

受訪人：我主要的工作就是帶現在家裡面的三個小朋友，還有老師的爸爸，是老人家。說真的很累，整天帶三個小朋友，還要照顧老人家，真的工作很累都沒有休息的時間。

訪談人：妳都沒有休假日嗎？

受訪人：我都沒有，星期假日也沒有。我想跟老師說可不可以讓我星期天可以休息一下，我想要打電話給我在菲律賓的小孩子。我也

很想他們啊！但老師都不太肯，她認為我有休假可能會亂跑。而且小朋友她也帶不來。我都沒有休息日。

訪談人：妳知道社會保險嗎？

受訪人：我不太清楚

訪談人：那老師友邦妳投保勞健保嗎？

受訪人：老師好像有幫我保生病的時候需要的一種保險，但我不知道是哪種保險。

訪談人：那是健保，所以只有一種？

受訪人：我記得只有那一種，但我也都沒用過，我來這邊都還沒生病。

訪談人：那妳感覺還需要什麼保險嗎？

受訪人：沒有，就是來這邊工作而已。應該不需要

訪談人：那妳有需要哪些福利嗎？社會福利

受訪人：其實我最需要的就是休息。但老師都沒給我多一點休息的時間。我聽說有一種可以去申請，政府會派人到家裡協助，可以讓我們休息一下的。這個我認為很需要。

訪談人：那個制度是讓妳在照護小朋友及老人家有休息的時間（喘息服務）

訪談人：妳還有哪些需要嗎？

受訪人：還有就是我感覺這邊東西都好貴。東西都要自己買，所以是不是可以提高一下薪水。

訪談人：妳認為妳來台灣快樂嗎？會不會想要留下來？

受訪人：我來這邊是可以的。但老師要給我休息時間。我可能不會一直留在台灣，因為我感覺語言使用很不方便，我也喜歡到各個國家去工作。

編號 15—薛○○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」深度訪談紀錄

訪談時間：103 年 9 月 03 日下午 1 點

訪談地點：台灣大學社會系館 4 樓

訪談人：林○○ / 記錄：林○○

受訪人：知名社會學者；曾任社政、勞政決策人薛○○

訪談記錄：

訪談人：您認為外籍人士在台生活期間最須要何種社會保險與福利？目前政府所提供之福利與社會保險是否充足？

受訪人：對一般的受僱者而言，外籍人士均可加入健保，除了家事外勞依規定所有的外籍工作者也都應該參加勞保，因此日常生活及工作中最迫切需要的醫療、職災保險皆已具備。而這些社會保險政府又另外負擔 10% 的保費，也算是一種福利。但若是想以社會保險及福利措施吸引專業白領外勞，個人以為其成效不如薪資及工作環境的提升來得有用。

訪談人：您認為外籍人士在適用我國社會保險過程中最易遭遇哪些問題？當面臨前述問題時，您認為政府可以採取何種方式處置或解決最為恰當？抑或是其他的替代方案？

受訪人：目前外勞在台工作時間最長 12 年，雖可等到具備請領老年給付資格後，申請勞保一次金。然一般外勞來台時僅二十出頭，工作 12 年也不過三十多歲，距離請領老年給付最低門檻 55 歲，可能要等 20 年以上。當局是否考慮在外勞返國時即進行結算，按其可領金額乘以繳費比例（20%）加上利息，作為提前領取條件。此舉之優點是外勞不必等到 55 歲屆齡，再由海外申報，同時可以

減少勞保財務支出。若能退還一部分給雇主，或能提高雇主為家事外勞投保意願，不僅可增加家事外勞保障，並吸引印尼、越南籍看護來台工作。

訪談人：外籍配偶照顧輔導基金即將到期，基金管理委員會決議日後對新住民之照顧、輔導將回歸一般社會福利體系辦理，此舉對尚未領到身分證的新住民有何影響與因應建議。

受訪人：不論有無身分證之新住民均是外籍配偶照顧輔導基金的服務對象，然該基金對尚未取得身分證者提供更多之扶助，諸如免費職訓，或與地方政府合作設置家庭服務中心給予生活輔導，待新住民領取身分證後即回歸一般社福體系，也就是說若非特殊境遇婦女或低收入戶將無法免費參加職訓。面臨基金即將用罄之壓力，或可針對未取得身分證的新住民，就其最需要的輔導項目，提供有次數限制之服務，例如二次的免費職訓，或中文教學、機車考照輔導，這樣新住民即可免去因技能不足不易適應在台生活或就業的煩惱。

訪談人：目前外籍人士若符合勞保老年給付請領條件，可自海外申請，此舉未來對勞保財務是否造成重大負擔？

受訪人：自民國 89 年開放外勞迄今僅 15 年，當年來台工作者能符合勞保老年給付請領條件的人，應該不多，因此目前對勞保基金之財務負擔，可能產生之衝擊有限。

訪談人：家事外勞與製造業外勞是否有可能均依國際公約規範享有國民待遇，都能適用勞基法？

受訪人：我認為不論是家事外勞或是製造業外勞皆應適用勞基法，但是目前因家事服務法尚未通過，難以規範家事外勞的勞動條件與權益，僅能鼓勵勞雇雙方以勞動契約規定休假與加班費計算標準，用購買意外險之方式，補足沒有職災保險的部分。

訪談人：外籍工作者大都無法享有領取勞基法退休金的權利，若開放自願提撥是否可行？

受訪人：依法白領外籍工作者除非是與國人結婚否則只能適用勞退舊制，但要成就舊制退休條件不易，至少必須在同一家事業單位工作 10 年以上。若是開放自願提撥，由勞雇雙方協商，各自提撥一定的比例，存入個人帳戶。當勞方離境時，如果未達請領門檻，就拿回自己提撥的部分。個人認為此舉不如直接將雇主願意提撥的金額折算進薪水中，比較能吸引外籍白領來台工作。

訪談人：持有居留證的外籍人士除了受僱者外，必須在台居留滿 6 個月才能參加健保，對入境時就已懷孕者而言相當不便，若從人道救援觀點放寬規定是否可行？

受訪人：對於外籍配偶而言，入境時若已懷孕雖未加入健保，但仍享有 6 次的免費產檢，如果符合低收入資格也可申請免費的健保。就專業白領來說，企業界對於想招聘的對象，自然會提供其需要的福利措施。藍領外勞入境健檢，一旦發現懷孕將被遣返，因此不見得需要更改此一規定。

訪談人：「少子女化」問題不斷壓縮人口紅利期，為維持經濟成長，必須保有一定數量之勞動人口，因此如何調整社會保險或福利制度，才能吸引各類人才來台？

受訪人：台灣雖然面臨少子女化的問題，但只是人口不再成長，直到 2025 年左右，勞動力都不會因此而快速減少，因此為保持一定的勞動力，除了提高生育率外，延後退休年齡、促進勞動參與率都是方法，引進外來人口不能解決問題。以今日台灣的情況來說，留才甚至比攬才更重要。由於鄰近國家積極的爭取，不少年輕人紛紛到海外謀職就業，反而形成人才流失之問題。

訪談人：外籍人士若和國人享受同樣的社會保險與福利待遇，將對社會保險財務產生何種衝擊？如需分別兩者不同，應以何種標準區隔，以免違反國際公約？

受訪人：我國社會保險的財務問題，並非導源於外籍人士的納保，而是低保費高給付。從終生益本比看，將被保險人過去所繳的保費，全部換算成退休當日的幣值，再與給付所得金額相較，就可以發

現政府給予被保險人非常優渥的給付，而這正是社會保險財務最大的負擔。以目前的情況來說，外籍人士適用社會保險的部分，只有家事外勞可能違反國際公約。然而在家事勞工服務法未通過前，政府僅能推動新訂勞動契約，納人工時規範，並鼓勵雇主為受僱者投保，或以購買商業保險之方式，保障家事外勞之權益。一旦發生意外，也能減輕雇主負擔。

訪談人：從營造友善國際生活環境的角度看，他國為外籍工作者提供社會保險與福利的經驗中，是否有值得我們學習或參考之處？

受訪人：如果談簽署社會安全協議，以目前的狀況分析，應該是國人赴大陸工作者，才有重複加保的問題。就攬才的角度看，吸引外籍人士來台，塑造更好的工作環境，應該更為重要。由於國際情勢已經改變，東南亞國家的經濟好轉，逐漸減少勞動力輸出，東亞方面不論韓國、大陸均積極招攬優秀人才。台灣所能提供的薪資或許不如鄰近國家，但生活環境比香港、大陸好。應從政策上讓人覺得在台灣工作，未來有前景，才能留住人才，同時吸引外資與優秀外籍人士來台。

編號 16—楊○○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」深度訪談紀錄

訪談時間：103 年 9 月 04 日上午 10 點 30 分

訪談地點：國家政策研究基金會 415 會議室

訪談人：林○○／記錄：林○○

受訪人：知名公衛學者；曾任衛生署署長楊○○

訪談記錄：

受訪人：研究團隊所提訪問大綱涵蓋問題廣泛，旨在探究外籍人士所應享有之社會保險與福利，目的在攬才，因此我想統一回答，不特別針對各別題目進行陳述。

以當前的環境來說，爭取人才來台，不論是藍領或是白領都很重要。藍領的部分主要是有些工作國人從事意願不高，加上少子女化的關係，勞動人口減少。白領的部分則是，世界各國都在搶人才，其重要性不言可喻。社會保險的納保資格，可從居民與國民的觀念加以釐清，以健保而言，它必須是居民加國民才符合納保條件，由於我國健保所提供之醫療服務非常健全，所以許多華僑雖然人不在台灣，但仍繼續繳健保費。否則一旦中斷返國就醫，就必須等待六個月，並補繳保費後，才能享受台灣的健保醫療，這就是國民的概念。其他國家對外籍人士提供社會保障與否，多從居民的觀點加以規範，譬如要居住 6 個月至 1 年以上才能具備資格。但勞工的部分，就必須遵循 ILO 的規定，意即外勞與本國勞工享有一樣的勞動條件，因為如此才能避免外籍勞工變成奴隸。不過此舉又與「國民待遇」不相同，由於國民可享有的安全及社會保障更佳，所以僅能以相同的勞動條件，作為引進外籍工作者之條件。個人以為不論藍領或白領勞工，都是受僱者，都應

享有勞健保。目前比較麻煩的是勞保老年給付的請領，至少必須等到 55 歲才能領，此時外籍受僱者可能已經回國，還要跨海申請，除了認證還有匯款問題。所以我認為可以修法讓外籍受僱者回國時，將其自己與雇主所繳保費提前結算，因為保費也算是廣義的薪資。

健保的部分，應該適用 ILO 與居民的概念，不論是留學生、外籍工作者或是外配都符合居民的條件，就應享有健康照顧權，這點不僅具外部效益，同樣有內部效益。因為外籍人士多數比較年輕，有傳染病的也不能進來，總體而言他們所繳的保費比花掉的多，還可以增益我們的健保基金。因此個人並不認同大陸留學生不得享有健保的觀念，為了體現一邊一國，大陸學生應該和其他外國學生一樣都享有健保，這樣才是一邊一國。再者英、法、德等國對待留學生，也都和當地的居民一樣都有醫療保障，甚至擴及外籍工作者、外籍配偶，只有駐外代表可以自由選擇，這是因為有些駐外代表享有國際醫療，故不需要我國的健保。

常有人認為給外人享受健保，就是讓國人吃大虧。但對新住民而言，她已經是中華民國國民的配偶，來到台灣除了要照顧一家老小，有的人還必須外出工作，對社會有很多的貢獻，何況其健保支出並不多。因此對於入境已懷孕的外籍配偶應否給予健保，我認為如果中華民國的國民有健保，中華民國國民的子女也是一出生就有健保，那麼身為中華民國國民的母親，為什麼必須入境後在台生活滿 6 個月，才能得到醫療照顧。就我國社會保險制度而言，外籍人士的適用問題，個人以為只有家事外勞的部分必須改，目前家事外勞只強制加入健保，勞保是自由納保，因此多數的雇主並未幫家中的外勞加保。此舉易遭致國際批評，儘管北歐、日本無此規定，那是當地並未引進家事外勞。但以台灣的現況來說，要請家庭照護工將會愈來愈困難，因為薪水低福利少，連大陸妹都不想做。另外，我認為若政府繼續延長外籍勞工在台工作期間，當外籍受僱者符合請領勞保年金條件時，應該讓他們選擇領一次金或年金。關於勞保的財務問題，主要是費率低所致，

不過造成費率低是勞工立委、雇主聯合欺騙大眾造成。由於勞保費雇主要分攤七成，勞工只負擔兩成，調漲保費是增加雇主支出，雖說勞工也要多付出，但是比重較雇主少五成。所以應該用調漲保費費率化解勞保財務壓力。

訪談人：依親居留者是否能享有居民的健康照顧權益？

受訪者：就算是從人道的觀點看，依親仍應採比較嚴格的規定，因為依親者僅是中華民國國民的親人，在台生活期間可能只是短期居留，所以我不認為應該當成居民，享有健康照顧的福利。

訪談人：如果以單獨立法的方式，排除高階白領適用我國社會保險與福利制度，並將保費折算成薪資，是否比較能吸引外籍高階白領來台？

受訪人：能否吸引人才來台，薪資是最重要的條件，如果薪水不符期待，一般人才會要求住房、社會保險或子女托育等其他福利。由於我國社會保險的費率低，就算將保費折算納入薪資，對吸引外籍人士來台工作，只能說是邊際效益。我認為政府只要管外籍工作者不能變成奴隸，其勞動條件與國人一致，能和國際規範接軌即可。

編號 17—M 2 先生

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」補習班外師  
諮詢記錄

諮詢時間：103 年 9 月 27 日

訪談人：藍○○

受訪人：M 2 先生 私立補習班外師

諮詢內容：

訪談人：您已經來台多久？

受訪人：6 年了

訪談人：以您的經驗來講，來到這裡之後在工作中或生活中有遇到什麼樣的問題嗎？任何種類的問題都可以講。

受訪人：因為我是英國人，在過去我是個高中老師所以我來這邊當補習班的老師，所以以前的全職工作是有一個規律的時間，但現在在補習班工作時間較不穩定，他們可能會改變你工作的時數，所以你無法知道你會拿到多少的薪水也有可能非常非常的少。我來到這邊之前就開始學中文，但是來到這邊之後溝通還是有些困難，因為之前學的中文可能都是大陸的用法，說的字句可能意思會不太一樣，所以這需要一段時間的調整。我大概花了 2 年的時間才開始比較適應，對話上也比較流利。現在都還不錯了。在取得 ARC 的過程，現在我已經有 APRC 了，之前在取得 ARC 的過程中你需要取得很多東西，你要有稅、工作許可、健康檢查通過，可能在我第一個補習班，他們沒有清楚的告訴我取得 ARC 的這些過程要怎麼做，身為一個外國人在處理這個過程時可能會有遲交的問題，所以整個過程都很匆忙，我個人是沒有問題，但我知道有些外國人可能因為不知道整個程序以及時間，就有發生一些錯

過截止時間的問題。

訪談人：所以通常你有辦法自己處理好這些文件而非透過僱用你的公司？

受訪人：沒錯。我認為補習班讓老師們自己去完成這些手續是很正常的，他們可能會告訴你要做什麼，但你就是要自己去完成。

訪談人：在過去 6 年你都是在補習班服務嗎？沒有做其他的行業？

受訪人：沒有。我去過兩種不一樣的補習班，我有其他的收入，之前我在英國有寫書然後在這邊出版，所以我有一些版稅。

訪談人：所以你現在同時在 2 間補習班工作嗎？

受訪人：不是。我的意思是我有換工作。第一間補習班收入較不穩定也不太夠，第二間比較好。

訪談人：您剛剛有說道在來台灣之前您就有學中文了，所以是之前就有考慮來台灣了嗎？

受訪人：是的，之前我有想過可能會去大陸，但在大學的時候遇到了台灣人我們成了朋友，他邀請我來台灣渡個假，當我來台灣的時候相當喜歡台灣，而且發現台灣政府的民主和情況都比大陸那邊好，所以這吸引我來台灣而不是去大陸。

訪談人：所以你抵達台灣之後，身為一個外國人你覺得在生活上或是交通上有沒有那些好的部分或壞的部分，像有些外國人就會說台灣的交通很可怕，或者天氣很熱之類的。

受訪人：提到交通的確是個問題。英國有關交通的法律的確和台灣是不太一樣的，舉例來說：當有行人走在斑馬線上時汽車必須停止並禮讓，所以我來到這邊我看到行人正在過馬路的時候，汽車也持續在前進，這讓我覺得很奇怪，我現在仍然覺得很奇怪，這樣太危險了。有些人在紅燈的時候也直接右轉，這也很奇怪。不過台灣人真的對外國人很友善，我覺得對西方人來說是個很好可以來的國家。還有一件讓我覺得很奇怪的事，就是台灣很少有黑人，

在英國的倫敦有很多的黑人，人們看起來有各種的顏色印度人、黑人但在這邊很少，我第一次來這裡這個情形讓我很驚訝，黑人在哪裡？這是非常不尋常的。

訪談人：您住在英國的哪邊？

受訪人：倫敦，所以與這邊的文化有很大的不同。我們也很愛這裡的食物，你可以用便宜的價錢獲得好吃的食物，如果你在倫敦想要吃到好吃的食物你就必須要花很多的錢，所以這裡很適合外食。我認為有一個地方很奇怪，當我來這裡的時候我知道有很多公寓可以租，但他們都沒有廚房，對於西方國家來說租一間公寓但沒有附設廚房是不太可能的，所以這讓我第一次在找房子的時候覺得很困惑，為什麼沒有廚房，然後我瞭解人們都會直接在外面吃，所以他們不需要廚房，所以我第一次租房子的時候一直找有廚房的，但事實上可能我不是真的需要它。這就是西方想法，我們需要廚房。

訪談人：標誌，你有辦法瞭解路標嗎？

受訪人：是的，這也是個問題，但我現在有智慧型手機，所以認路不算是困難。但在一開始我來的時候還沒有智慧型手機，所以對我來說相當困難。不只是讀那個標誌，還有那個拼音，我來這邊之前學的那個系統和台灣的拼音系統是不帶一樣的，這讓我非常困惑，不太能確定拼音的意思。

訪談人：請問您現在有勞保嗎？

受訪人：我不確定我有沒有，但我們有在薪水中有扣兩種稅給政府的，應該是有。

訪談人：你覺得這些保險對你來說是好的嗎？或者你有其他的建議？

受訪人：我覺得健保是一個非常好的系統，英國的 health service 是免費的但我們要繳更多的稅，所以我覺得健保是相當好的系統，雖然我沒有用過很多次，但是你有健保卡是好的，如果你發生了一些問題這會是很好的保障。關於勞保我不太確定那個是在幹什麼

的，也許我該去搜尋相關的資訊，我也不確定一輩子都會在這邊生活，我跟一個台灣人結婚，我不知道能領多少退休金，我知道這邊的社會安全制度，如果你在這邊沒有工作，仍然可以跟政府拿一些錢。

訪談人：那是就業保險的部分。你應該是能夠參加。

受訪人：因為我有結婚所以我可以參加。或許我該去確定一下。

訪談人：那你就繳一些費用，一但你失業你就可以得到補助。

受訪人：是不是 6 個月沒工作就可以得到補助？

訪談人：對

受訪人：這點就跟英國又有點不一樣了，沒工作的時間規定與英國不一樣。但這個制度的確不錯。

訪談人：我跟你說一下有關勞保的事，如果有一天發生殘廢，就會得到殘障給付，當你 60 歲的時候，也可以領到退休金，退休金會視你之前繳多少錢而定。健康保險我知道您很少用，那您有沒有聽過您的朋友有提到過去醫院的看診經驗？有些人說過，假如你去看醫生你必須等很久，或者他們的英文不流利尤其是護士，醫生的英文倒還不錯。

受訪人：是的，以我的經驗來說，我通常都可以自己完成，而且蠻有效率的，我也學會說哪間醫院比較好溝通，我是沒有什麼問題。我第一次來補習班的時候有認識一個外國老師朋友，他那時還沒有參加健保，且發生了腳踏車的意外那時候他就花了 30000 塊，但他仍然覺得比起其他國家還是算相當便宜的了。

訪談人：因為有了當地的老婆，所以你應該能夠參加勞工退休金條例，6%是你的雇主繳納，這會讓你在 60 歲的時候領到退休金。在 60 歲之前你無法領。

受訪人：可以退休的年齡是 65 歲或是 60 歲？

訪談人：根據法律，是 65 歲

受訪人：但你可以 60 歲就領

訪談人：對，沒錯。你可以邊工作邊領退休金從那個屬於你個人的帳戶。你在意退休金嗎？

受訪人：我會。我希望我有退休金。我知道很多年輕人都不在乎以後的退休金，但是我必須開始在意這個議題了。

訪談人：有些在地的人他們會不敢跟雇主要求這項權利，因為他們會擔心被資遣掉。

受訪人：對沒錯。我們不會怕去要求這個東西，我認為我的補習班是很好的，所以要求這件事不會是個問題。我在英國可能還會有一些退休金，因為我曾經在英國工作過，但我不確定當我退休時會從那邊拿到多少錢，所以我認為我應該要自己存夠多的錢，作為自己的退休金。

訪談人：所以當你在海外工作的時候你有繳費給英國的 system ？

受訪人：我不需要。如果我想要也是可以，但是我不太相信退休金的系統，我繳的錢可能會不見，所以我寧願買一些股票自己投資。

訪談人：關於台灣的社會福利制度，例如小孩的教育，收入不高時可以申請低收入戶，你清楚嗎？

受訪人：不清楚，我老婆是家庭主婦，他有時候會幫助我但是他沒有一份正式的工作，我們結婚大概才 1 年，他就辭去了他的工作。我知道大概 6 個月就可以請領失業給付。他的健保也是由我這邊加保的，我認為這都很好，沒什麼問題。關於小孩，這個問題對我來說算是小的，身為一個老師我知道台灣人沒有很多小孩，我覺得政府應該做點事鼓勵人民多生一些小孩。如果我在這邊有小孩並在這邊養育他們，我不期望政府會給予很多的補助，我的意思是學校的費用不會很貴，即使是大學的費用跟西方國家比起來也不會很貴，所以這是個好的部分。我大概也不會送我的小孩去補習班，因為我也是個老師我可以自己教，我就不用繳其他的費用，但是我知道當地的家長他們必須繳補習費，這非常的貴，就

必須把一部分的薪水變成小孩的教育費用。另外一個有關我的岳母，他患有糖尿病與精神分裂症，他有時候會和我們住，他們有三個姊妹會輪流照顧，一次二至三個月，我不知道他們會從政府那邊拿到多少的福利，但是他其中一個姊姊就有拿到政府的補助，所以我不知道這樣算不算是一個問題。有關補助之間的分配。

訪談人：你知道你岳母的戶籍在何縣市嗎？

受訪人：我知道，他有一間屬於他的房子在高雄，大概已經有7年沒有人住在那邊了。我知道他是有拿一些政府的補助

訪談人：台北市是最好的。

受訪人：所以我們也可以考慮一下，將她的戶籍轉來我們所租的房子，我知道與長輩住在一起對台灣來說是件很正常的事，但對西方人來講我們不常這麼做，我的爺爺奶奶也是自己住，爺爺現在已經90歲了他還是想要自己住，他覺得自己生活很快樂，這是不同的文化。

訪談人：是因為他們有獨立的退休金可以足夠生活嗎？

受訪人：有，他們有足夠的退休金。之前他是學校的老師，就有老師的退休金，但這也是一個文化就是父母不想成為小孩的負擔，他們不想要小孩幫他付錢，所以我覺得這是一個文化上很大的不同點。我們不常把錢給父母，但這裏我看到台灣人都要給父母親錢，看起來很好但也是個負擔，對負擔太重。

訪談人：以英國或其他國家的經驗來看，您有沒有什麼對台灣政府的建議？

受訪人：關鍵的一點是我非常擔心小孩的問題，我知道台灣人會擔心房價、經濟，政府應該增加一些補助給父母，這是可以運行的，對於台灣的未來，這是一個可愛的國家，但沒有了小孩就不行。我有在課堂上會問一些年輕的女孩20歲左右的或許15歲的，我問他們有誰想要小孩？沒有人。我認為不想要小孩的這個態度是有點奇怪的。我身邊有朋友是一懷孕就會立刻結婚，在西方國家

來說很正常，但是也有 2-3 個朋友是很快就離婚的，他們只是因為小孩而結婚，但他們也不會擔心變成單親媽媽，或擔心嫁錯人，但這裡就是不管是不是對的人，結婚就對了。

訪談人：我們台灣有句話叫做奉子成婚

受訪人：對，我們稱 wedding locked，但我們是覺得因為小孩而結婚是不好的。另外在這邊有一件事情是我覺得不太公平的，就是當離婚的時候，這裡的小孩通常會判給父親，在英國是大多判給母親。在這邊婚外情是非法的這件事也讓我覺得非常驚訝。

訪談人：婚外情屬於告訴乃論。

受訪人：是，這件事對於西方國家來說非常奇怪，我們不會用法律去處罰這個。或許這樣做是好的，我也不曉得。我知道這裡有很多人使用到那個法律。

訪談人：台灣有像這樣的法律去保護，但不是保護老公。

受訪人：或許這可以提供一些保護，是不錯的事，只是說這對我來說不太尋常。

訪談人：這就像以前的姓氏都是貫父姓，現在是父母親的姓氏都可以選擇。如此一來就更平等。

受訪人：這裡離婚的條件也和西方國家很不一樣。因為在英國你可以以任何理由去訴求離婚，你不需要對方的同意，也沒有任何人可以阻止你離婚，我不知道這樣是好或壞，但我知道在台灣如果另一方說不要，你就必須要說服他可能就要給他一些錢。像我的朋友就想離婚，而且她想要小孩但他可能就被要求要給她老公錢，所以這有時候非常不公平，也許處罰錯人了。

訪談人：就是在台灣離婚比較不容易，在英國單方就可以訴求離婚，所以比較簡單。

受訪人：但或許在英國離婚太容易了。

訪談人：這樣英國的離婚率高嗎？

受訪人：跟台灣比起來應該差不多

訪談人：我們這邊大概四分之一

受訪人：在英國你離婚而且是有小孩的話，母親可以得到那間房子，因為小孩會跟母親，而小孩需要房子，所以這對父親來說會非常不公平。我不知道哪個系統會比較公平，我現在跟台灣人結婚，我覺得台灣似乎比較公平。

訪談人：在美國，如果你結婚超過 10 年，而你老婆也沒有工作，如果離婚了她也可以拿走你的房子，她有權利去得到那個房子。無論你們之前是否共同擁有這間房子，仍然會是她的，她不用擔心。

受訪人：然而我覺得做婚前協議時，那個合約在台灣是沒有用的。

訪談人：婚前協議對美國來說是有效的。那在英國呢？

受訪人：在英國我不認為我們可以做這個合約，但美國就可以透過合約去控制將來可能會發生的事情，所以我覺得每個人都應該有那樣的合約，我覺得去談一個協定去控制那個風險是很好的，或許對台灣來說是個很好的建議。

訪談人：您覺得身為一個外國人，台灣政府如何去吸引外籍的專業人士？像是透過薪水等等。

受訪人：薪水是要看你跟哪個國家比，如果你跟非洲比以教英文來說，這裡是相當好的，跟美國或英國比，這樣的薪水就不太好了。但是你比較生活的花費後，或許這還不錯。跟英國比較後我常會在心裡把我的薪水乘以兩倍，但是如果我真的那麼在意錢的話，或許我就不會來這邊了，但我覺得不是只有錢可以吸引外國人來這邊，說來尷尬，在我的補習班有些當地的老師是教中文的，外國人則是教英文，所以我的薪水可能是中文老師的 2 倍或 3 倍，這讓我感到很尷尬的是為什麼我們的薪水不一樣，甚至有點不太公平。

訪談人：當你將錢換算成你國家的貨幣時，你就會覺得不夠有吸引力。

受訪人：或許會有點困難。但你的生活費和稅都比較低，所以可以有個平衡。現在我有了 APRC 我就希望可以開始從是我個人的事業，自己出來開課，我覺得在台灣你真的想要賺錢你需要開始發展自己的事業，受雇於公司是沒有辦法的，而我覺得在台灣是一個很好的地方可以從事自己的事業，這裡對想發展自己事業的人來說是個很友善的地方，有很好的條件給事業持有人，但對受雇者來說就不是那麼好。

訪談人：你有沒有遭遇過歧視？

受訪人：有的，這非常不公平。我有認識到一個的老師，他也是教英語的，他的母語也是英語，就曾經發生一件歧視的事情，我在我的課堂上有教一個學生他非常有錢，然後在我之前的老師，他是菲律賓裔的加拿大人，他是一個品質很好的老師，學的中文也已經到很高等級的，他有很好的資質，但是那個學生就是不要讓他教，因為他的皮膚比較黑。相較來說我就都比較吃香，我知道雖然我有比較好的教育而且我上大學，但是應該是取決於我的長相，所以這絕對是一種歧視。

訪談人：什麼原因讓你決定留在台灣久一點？

受訪人：我覺得如果我是黑人，我在這邊生活應該會有困難，身為一個黑人要有很大的勇氣才能生活在台灣，可能會面臨到歧視的問題，可能很難找到工作。

訪談人：這就是為什麼你能得到你想要的

受訪人：對，我想身為英文老師，因為我有金髮白皮膚所以這可能對我來說有好處。

訪談人：你有想過去高中或中學當老師嗎？

受訪人：有，我有同時投很多履歷和面試，有高中也有補習班，只是補習班比較早面試，不然我也想去高中。之前在英國的時候我也有教過高中 5 年，所以我覺得在補習班工作可能也會有不一樣的經驗，在補習班工作也相當不錯，你可以教任何東西，也可以教

媽媽、商業人士、青少年和小孩等等，所以你可以獲得比較廣泛的體驗，如果你只教高中可能就只會教 11-18 歲的，就不能教大一點範圍的人。

訪談人：你有透過什麼管道去訴求你的意見嗎？

受訪人：有，身為一個外國人，你有聽過 Forumosa 嗎？這個東西還不錯。因為結婚，說到結婚這又是另外一個故事了，在台灣結婚是一個噩夢，我可以跟你分享這個。我需要從英國拿到一個證明，證明說我在之前沒有結過婚，但問題是，要得到那個證明你必須親自去英國待大約一個月的時間，我無法支付非往那邊的機票，也無法犧牲我工作的時間。所以我要飛去英國拿這個證明根本是不可能的事情，但是我找到了另一個方法，去得到英國政府的類似證明，雖然不是正確的文件，但他確實能證明我之前沒有結過婚。我們就跑去高雄去的一個單位申請者個文件，最後他們有發給我們。那個政府單位說他們可以幫我們檢查 2010 年之前有無結婚的紀錄，他們又說如果我們要回去英國結婚就至少要待 3 個月，但我們對這樣是沒有興趣的。在這裡結婚真的是件很困難的事，如果高雄那個單位沒有給我們證明文件，我們可能就要去新加坡或香港或其他不知道的國家結婚了，所以這個系統真的很不方便，那些文件太難拿到了，所以我們必須有心理準備說如果高雄政府不給我們那張證明，我們可能就會馬上飛去香港結婚。結婚對美國人來說是比較容易的，因為美國有 AIT 他們可以馬上核准，但英國政府就無法這樣做。或許可以想一些方法讓人們容易一點結婚，這樣實在讓我有點害怕。所以有關我想要抱怨的事是，當我第一次來這裡的時候，我在我第一間補習班發生了一些困難，有一天我的老闆突然生氣就把我一半的課程都刪掉了，事實上我現在回頭看，我覺得相當不公平，我甚至無法去跟政府申訴，可能有一些管道，但我不知道怎麼做，我第一年來這裡的時候這樣的情況讓我覺得很困惑，我無法找到方法去去申訴，所以這的確是個問題。

訪談人：可以透過市政府

受訪人：所以或許我可以試試看。現在我的補習班算是不錯的了，但是即使他們有遵照法律工時，老師至少每周工作 15 個小時，他們的合約上可能也有寫道說至少每周 18 小時，但事實上他們無法保證可以給予那麼多時數，因為學生人數不能確定，所以有些外籍老師就會離開因為薪資太低了，承諾的事可能無法真的實現。關於我第一間補習班有另一個問題，有一天他們提供了一個很大的工作，提供一個很大個教學計劃，然後他教我們用手抄寫那份文件，我問說不能直接影印一份嗎？老闆就說不行，叫我們一定要用手抄，讓我覺得快要發瘋了。我一周只想要教他們或許 9 小時，但他們希望可以一週工作 14-15 個小時，但又沒有支薪，他們會要求你工作超過那個時間，有教你做額外的工作，我覺得這樣很不公平，如果你今天是支付月薪給我們那我們可以去做，但你是付時薪給我，有希望我們可以做其他的工作，這是很怪的。

訪談人：你有想過組織一些團體嗎？

受訪人：我們應該組織一個。工會在這邊好像不太熱門，不太強大。或許我們應該在台灣組織一個外國人老師的工會，我也不確定。這裡有老師的工會嗎？

訪談人：有的，你也可以參加。但大部分都是學校的老師所組成，補習班的老師比較沒有。但你仍然可以組織工會。

受訪人：是或許，他們需要有更多的保護。但你是對的，我是個專業的老師我來到這邊，且熱愛教學，但很多外國老師來這邊只是度假，教英文只是短暫的，他們也不會長住在這邊，但有些老師也是住在這邊很久發揮他們的專業。我們有很多種類的外師，part-time 的季節性的或一個學期的，在我第一家補習班，如果遇到暑假沒有開課我們就會 2 個月沒有薪水，這就會是一個問題。因為有了 ARC 我們不允許去教私立機構，只允許我們去補習班教書，所以有一些外籍老師會去教私人的學生或是 Tutor，直接領現金，但技術上這樣是非法的，所以是有點危險的，如果政府抓到你是會有點麻煩的，如果你教其他的課程政府就可能會抓你，但

我沒有什麼選擇因為補習班的時數夠了。

編號 18—白○○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」科技白領外籍人士諮詢記錄

諮詢時間：103 年 10 月 4 日

訪談人：藍○○

受訪人：白○○ 經理諮詢內容：

訪談人：請教您對於台灣的社會保險跟社會福利的看法，社會保險就是像全民健保還有勞工保險，像勞工退休金條例大概是這一方面，就是對政府的。EX：台灣政府有沒有吸引到你？大概我們是希望了解這樣。我們是希望先瞭解您來台灣這麼多年的話您在生活上有沒遇到什麼樣的問題？早期晚期都可以講，可能剛來比較會有問題現在沒有什麼問題。

受訪人：剛來當然有語言上的問題，我自己本身就是剛來的不會講中文，來台灣開始學，從ㄅㄆㄇ開始學。第一個開始上就是語言上的問題，後來開始習慣。可是我文化方面其實習慣我覺得都還好沒有太大的、特別的問題。

訪談人：就是跟韓國可能算接近的？

受訪人：對對對，可是天氣比較熱。

訪談人：那在工作就業的環境上面您有沒有感覺上任何的問題？這是您唯一的工作嗎？還是有沒有轉換過工作？

受訪人：有，對。

訪談人：那您可以稍微說明這樣有沒有問題，就是說轉換工作譬如說對你來講方便嗎？還是說這裡可能有什麼不方便的？

受訪人：我沒辦法比較其他國家是怎麼樣的，我就來台灣的話，我覺得當地韓國好像也是一樣差不多，就是蠻開放的。若有能力就是

可以進去。

訪談人：會受到歧視嗎？

受訪人：沒有。

訪談人：你會得到優勢嗎？

受訪人：比較可以發揮一些我自己的專長，所以不錯，我覺得蠻滿意的。

訪談人：台灣對你的吸引力，有沒有特別的這種思考？ EX：你在韓國念完書，你有沒有到別的國家工作過？或者是說你為什麼要到台灣來？台灣有沒有什麼劣勢，就是象你剛提到的天氣熱、土地小、人口多、交通亂，你的看法？

受訪人：因為我來台灣之前是以前待過日本，我在韓國工作過，四年多，然後知後就是日本，大概兩年多，就是在日本認識台灣人，然後有些緣份來台灣。第一個是工作方面來看的話我是也有待過日本的公司，也有待過韓國的公司，我蠻喜歡台灣的工作一些環境還有同事之間的溝通，因為台灣比較 Open，像韓國關係上的話上下關係是非常嚴格，文化上，尤其自己的想法有點難發揮，沒辦法表達。那台灣的話當然也有是那個上下，但是就是算底層也是有什麼提案想法的話，可以跟著提案然後表達，這個我覺得蠻好的。

訪談人：所以你在台灣有兩個公司的經驗嗎？

受訪人：對。

訪談人：所以這兩個公司都是像你剛提到的蠻平等的還是說都是這樣？

受訪人：對。

訪談人：劣勢方面有沒有？

受訪人：有是，可是我這個也是一個剛才講的部分某方面也是一個缺點，因為如果是你影響的想法太多的時候可能判斷比較不好判

斷，這個可能是要花很多時間，決策方面可能也許比較慢。

訪談人：您說判斷是誰判斷？是主管？

補充：白先生他是負責業務，所以他業務的下面的 member 其實有很多人是有想法的，所以他這一點對他來講可能有時候也要不斷的和他們溝通，因為業務是走在前面的，他們的一些反應、頭腦都是比較不一樣的，所以相對的，在帶業務的團隊就是相對的跟我們在帶行政的團隊是完全不一樣的氛圍。

訪談人：所以您就是在韓國、日本、台灣做的都是業務的工作？

受訪人：對！

補充：他有說他的優勢嘛，我們剛好在做日本客戶跟韓國客戶，他都有經驗。

受訪人：生活方面的話我也是覺得台灣蠻熱情的。

訪談人：可以請教您有結婚嗎？

受訪人：有結婚，我老婆是台灣人。

訪談人：所以這個是如果你學中文學得這麼好，是跟娶台灣人有關連性還是你本來就很好？

受訪人：沒有，我一來台灣就是先學中文，然後上台灣的大學，我在台灣科技大學。

訪談人：所以是留學生？僑生的概念。

受訪人：對。然後畢業之後去工作這樣。

訪談人：你是在韓國、日本工作一陣子你再來台灣唸書？

受訪人：對對對。

訪談人：那台灣的優點缺點這一方面還有沒有可以補充的？

受訪人：我現在沒有特別感覺。

訪談人：你現在有小孩了嗎？

受訪人：有小孩。

訪談人：那你覺得小孩的教育或者是說這種社會福利這一方面得比如說妳可能在韓國也有一些經驗或是在日本也有一些 knowledge 的一個狀況？

受訪人：就是我發現也是台灣的教育方面也是跟韓國差不多，就是壓力很大，競爭很激烈，要上補習什麼的，學很多東西。

訪談人：你小孩多大？

受訪人：最大的是一個上國小一年級，一個是幼稚園。

訪談人：所以這一方面沒有什麼特別的教育的壓力大？像有的人會提到說就是鼓勵女生多生小孩，生育補助這一方面要多一點？

受訪人：這個可能比較少一點。

訪談人：這個補助比較少一點。你可以告訴我們情況？

受訪人：就像韓國有那個補助吧，生孩子的話。

訪談人：不管你收入多少嗎？

受訪人：第二胎開始如果是收入，當然收入低的話就全額補助嘛，收入就算有大概第二胎的話應該是國小都是不用錢，每個月還有補助一些錢。

訪談人：所以你在這邊不是住在新竹市？

受訪人：台南市。我現在住宿舍。

訪談人：所以你戶籍在台南？

受訪人：對。

訪談人：好像新竹它給的生小孩的獎勵最好？

補充：新竹有園區嘛，所以它比較有錢阿！

受訪人：在台南沒有阿。

訪談人：所以你也是跑來跑去的？

受訪人：對。

訪談人：就是做高鐵的？

受訪人：恩。還有我想提這個一個比較沒辦法理解的地方，是剛才您提到的那個健保方面的，就是我覺得好像不太合理，因為雖然台灣是一個雙薪家庭，但是我老婆沒工作，所以健保都是掛在我這邊，但是依我的薪資來扣，就是比例來扣那個健保，但是有些人我聽我同事就是因為老婆可能低新水，就是所有的健保掛在老婆的身上，那這樣就可以節省費用嘛，那我覺得那計算的方式是我覺得不太合理。

訪談人：所以您對這個有什麼樣的建議？

受訪人：我覺得應該是整個家庭來算比較是不是好一點，如果是我是4個成員用四個人來分的比例這樣子算比較合理。不要一次就是扣我這邊的不要扣這樣子。

訪談人：相當可觀，因為到十八萬兩千，最高十八萬兩千的。

補充：因為健保的級距又跟勞保不一樣，差很多！

訪談人：家庭我們有改制的很多的想法，但是很不容易，就用家戶所得，曾經有人是建議用家戶所得來決定。因為有的人說他可能沒有工作，可是他有這個操作股票的房地產的收入，那現在他就繳很低的健保，但是將來如果變成 Household income 來 charge 這個 fee 的時候就比較 fair。

受訪人：對阿我覺得這樣比較好一點。

訪談人：那這個我們叫做二代健保，但是以前沒有通過，沒辦法通過，很難，因為這樣的話好像費率要高一點。那您再看健保的經驗裡面，有沒有覺得不太合理的地方？

受訪人：我有看過，我有去過醫院。就差不多耶！沒特別就是覺得，不過好處台灣真的健保看醫生真的非常便宜，這個我蠻喜歡的。

訪談人：剛剛講那些你的經驗是？

受訪人：我沒有特別覺得，差不多呀。

訪談人：所以沒有特別的這種感受就對了？

受訪人：恩。

訪談人：那您在勞工保險這一方面您不曉得解不了解？

受訪人：不是那麼深的了解。

訪談人：就是說如果你萬一受傷了的話，它會有一些傷病給付、醫療給付或者等你到退休的時候，你會有年金、老年給付，那這一些的話你覺得夠不夠？比如說你會不會擔心說你的到領退休，台灣是 65 歲退休，那你可以來領到的一筆錢，每個月領到一定的錢，那妳現在有擔心嗎？還是說因為你很年輕你就到時候再說？或者老一點的時候再去想這個問題？你現在會去想這個嗎？

受訪人：因為我們目前的身分是外籍，我不曉得那個就是 65 歲開始領退休金，那不曉得這個外國人到時候有沒有可不可以享受這個福利，這個我自己不是那麼的確定，所以我不知道有沒有保到這個。

訪談人：所以你會說是希望靠自己現在好好存錢，或者說理財然後等到退休還是說請老婆負責或者是說我希望能夠爭取比較好的權利？

受訪人：這個勞保的話，我反而是沒有太在意這個部份。

訪談人：那你的家庭會擔心這個問題還是說你有沒有想過說如果你變成申請身分證變成台灣人，那你就這個問題就比較少了會不會？還是韓國的比較方便？有沒有這種考慮過？

受訪人：其實我有還是保韓國那邊的退休金，因為他們的是比如說我 65 歲退休的話，就是不工作退休的話，當然有就是有基本錢然後再來利息然後那時候的物價的比例來可以補助每個月都可以領。

訪談人：那個是國民年金嗎？

受訪人：國民年金。

訪談人：那你離開了韓國只要你還有國籍你就可以繼續投保？還是你必須現在還必須繳韓國稅？

受訪人：對；可以選擇。

訪談人：可以選擇不要繳？

受訪人：對！

訪談人：所以你選擇要繳？

受訪人：恩。最低的一些基本的金額就是每個月負擔的話，可以。

訪談人：所以你就是擔心台灣這邊給你的老年年金不夠，所以你就會保韓國那邊的？還是說你也不太清楚台灣這邊到底有沒有？

受訪人：我自己也不清楚。這邊的國民年金我不是那麼了解，所以我沒有保這個。

訪談人：台灣的國民年金是失業者才能夠保，所以你現在有工作你是不能保，你只能保勞保，可是如果你將來沒有工作你可以，因為你是外籍配偶，就你的太太是台灣人，所以她是屬於外籍配偶，她又跟純粹的外國人，外國人就不能保國民年金目前。所以你剛好介在他們中間。那你知道勞工退休金條例嗎？外國人也不能參加，外配偶現在好像可以參加，我不知道你們你不知道它有沒有參加勞工退休金條例提繳百分之六那一塊，不知道？

補充：6%那件事情？勞退那個？

訪談人：對。

補充：應該有耶，我確認一下。

受訪人：退休金？

訪談人：就每個月提撥 6%到你的個人帳戶，你知道嗎？

受訪人：好像有聽過但是我不是那麼清楚。

訪談人：60 歲才能夠領，現在不能領。

受訪人：所以類似國民年金嗎？

訪談人：它算是一種企業的退休金，是公司幫你繳的，但是你自己也可以從你的薪水上扣，可是外國人是不能參加的，所以我是不知道你有沒有。

受訪人：不太知道。

訪談人：所以你可能都在努力你的工作大概比較沒有注意到這個社會保險？

受訪人：比較注意實際領的這個部份而已。

訪談人：你會覺得稅太重嗎？

受訪人：稅是我覺得還好，就是比較合理的。

補充：我們的稅應該比韓國便宜。

受訪人：對阿，所以我沒有覺得高。就是健保我還是覺得不太合理。

訪談人：你剛剛有提到說您是因為在日本唸書工作然後認識台灣人然後才到台灣來？

受訪人：我在日本留學讀書，然後我認識很多朋友，也介紹台灣的文化，很吸引我很喜歡，然後我很想學中文，剛好朋友介紹然後我一個人來台灣留學。然後我讀到台灣的大學，畢業之後去第一家公司認識老婆。

補充：所以你在日本是讀大學嗎？

受訪人：讀大學，一年是讀語言，我沒有讀完。台灣重新讀大學。

訪談人：所以你在台灣唸書有就決定要留下來還是說公司它吸引你？就是一個是你想要留下來？

受訪人：對，我自己想要留下來。

訪談人：因為那時候也蠻困難就是要 47971 那個一些規定，外國人才能留下來？還是因為那時候你已經結婚了？

受訪人：沒有，我從小一直想要在國外生活，所以我從小就開始想，也是有這個緣份，我來了剛好認識台灣的老婆，所以我就決定一直住在台灣。

訪談人：我看很多韓國的文獻，他們都說韓國非常鼓勵小孩子全球化，給他們體驗，你從小在韓國是會有那樣子的印象嗎？就大家都鼓勵你到國外去看看？

受訪人：應該是留學是有啦，留學生，然後留學然後就回來韓國是發展這樣，國家就不是一直這樣的方向。

訪談人：那像你來台灣留學或者工作，或者到日本去，韓國政府有幫助你哪些嗎？韓國政府有沒有比如說你要找工作阿，他會不會協助你找工作？那你唸書的話他會不會提供什麼給你？

受訪人：沒有，靠自己。

訪談人：那就你了解的話你對台灣的這些社會保險或者社會福利你有沒有任何的建議？除了你剛剛所提到的比如說子女的補助這種養育的補助、教育的補助之外，你的感覺有沒有任何的你想得到的建議？目前？

受訪人：因為我小孩子剛上國小我不知道，還沒有遇到問題，有點難回答。

訪談人：念幼稚園有沒有經歷過？

受訪人：幼稚園太貴了。雙語的。有沒有政府可以補助？

補充：有些縣市是不是有補助？

訪談人：比如說公立幼稚園。

補充：沒有，私立也有補助，高雄就有補助幼稚園好像幾萬塊，某些縣市是有補助的，台北就有很多補助。

訪談人：那就可以不然就太貴了。像剛剛提到的社會保險這一方面，就是除了你剛剛提到的又在韓國保險，你會不會自己買商業保險來 cover 彌補萬一發生什麼樣的保險需求那可以用自己買的商業

保險，還是這是公司會買的保險給你？

受訪人：我本身是沒有，我就是保公司的保險，勞保也有，所以我沒有特別額外保，但是我老婆的部分是有讓她保，這是因為她沒有工作，而且她是台灣人，未來可以享受這個福利，所以我就讓她保。

補充：他有團體保險。

訪談人：公司的團保是公司出錢的？百分之百都公司出錢？

補充：對對。

訪談人：那您在其他國家的經驗或者你跑來跑去的知識，別的國家的什麼做法你覺得台灣可以參考？像除了你剛提到的韓國它可能對小孩有補助，比如說韓國有什麼你覺得台灣可以參考或是其他的國家你所知道的可以給我們這種參考，我們台灣可以學習的地方？

受訪人：可能是有不一樣的工作，像韓國日本的話不曉得台灣是不是沒有退職金？退職金的話就是離職金，就是公司離職之後還是會領那個一筆錢，像是自願也是可以拿到那個離職金，可是台灣是沒有，這個是差別。其它的我覺得差不多。

訪談人：不管幾年離職，不管工作幾年離職都有一筆錢可以領？

受訪人：對阿，比例你的年資比例可以領的離職金。

補充：這筆錢是公司給的還是政府給的？

受訪人：公司。

訪談人：它可能有點像資遣費，像資遣費的概念，只是他說自願也可以，顯然就是你剛提到的勞退的性質，它等於兩個又把它結合在一起，但這可能要看韓國的法律。

補充：可是他說他是馬上可以拿，那種是沒有？勞退不能馬上拿。

訪談人：勞退不能馬上領

補充：像香港他們也是有點公基金那種概念，你待多久就是。

受訪人：對。

訪談人：據我了解有一些企業它鼓勵你在企業裡面留的久一點，他就有 5 年給一筆錢，你做滿 10 年又給一筆錢，類似這樣子，那我不知道就是說他不是一個普遍的是每一個公司他希望你久任的時候。但是你做滿才行，你還是要做滿，因為他怕你跳槽，這在台灣有一些企業採取這樣的做法。

受訪人：就是像韓國的公司和日本的公司都鼓勵不要換工作，類似目的是這樣。

編號 19—陳○○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」深度訪談紀錄

訪談時間：103 年 10 月 07 日下午 2 點

訪談地點：台北市信義區莊敬路 168 號(南山人壽總部大樓) 10 樓

訪談人：吳啓新 / 記錄：林○○

受訪人：英國籍高階白領專業人士受訪人

受訪人出生香港留學英國，精通英文、普通話，2003 年攜眷來台。之前在上海 AIA 擔任總經理一職，來台之初是南山人壽執行副總，後升任總經理。原屬美商企業的南山人壽，於 2011 年遭台資合併，因此陳總經理儘管職務不變，但由外商專業經理人，變成本國企業員工，薪資福利大為緊縮。然時值公司多事之秋，為穩定軍心乃秉持信念堅守崗位，盼能帶領同仁開創新天地。

訪談記錄：

訪談人：您來台工作手續是如何辦理？在台工作期間是否享有勞健保等社會保險？是否曾遭遇適用上的問題？

受訪人：當初來台所有的手續都是由公司人資部辦理，因是受聘工作所以個人享有勞健保，就醫不成問題，但家人在健保等待期中，曾有醫療需求，當時是以自費看診的方式解決問題。儘管公司有團保，但對家人可提供的保險項目有限，故透過商業保險補足欠缺的保障。

訪談人：對於外籍人士一旦離境就無法享受健保的規定，是否造成您的困擾？

受訪人：我是做保險的，個人以為保費與保障必須等值，如果外籍人士離境期間有繳保費，卻無法享有醫療保障，就不合理。但若是離境期間，未有繳交保費規定，沒有醫療給付也是自然的事。

訪談人：對您而言，什麼是您選擇來台工作的主因？

受訪人：主要是工作性質，之前我在上海 AIA 工作，雖是總經理，但鮮少負責管理統御事務。到台灣時則是擔任運營長（Chief Operating Officer，簡稱 COO.）一職，因此有比較多的管理工作，可以增加歷練並拓展視野。

此外，公司對外派專業經理人也提供有住房福利，所以當時我是全家搬來台灣。由於家中兩個小孩一直在國際學校就讀，因此在台期間也是選擇進入歐洲學校，之後回到香港唸大學，並無教育銜接的問題。

由於我們全家沒有語文障礙，所以相當融入台灣的生活，加上這裡的人情味濃，生活環境好，才會一待十幾年。對其他的外國人來說，台灣人的英文不算好，但溝通不良的時候，靠著 Body Language 也能化解。

訪談人：對於台灣的入境手續是否覺得繁瑣、困擾？

受訪人：當時來台所有的入境手續、辦理工作證等事務，都是由公司的 HR 來處理。對 HR 來說，以前的確比較繁瑣，但 2005 年以後就有明顯的簡化，不需要託人找關係。

訪談人：您認為台灣的社會保險，當中哪一種最吸引外國人？

受訪人：儘管我曾因白內障開刀有年齡限制，所以回香港用商業保險的方式進行治療，但我仍然覺得台灣的健保非常好，醫療品質佳、費用低廉、且就醫方便，對吸引外籍人士在台生活會有些幫助。

訪談人：從攬才的角度看，和他國相較您認為台灣應該在哪一方面進行修正、調整才有幫助？

受訪人：台灣的稅賦太高，和香港比，香港的稅率是 15% 至 17%，台

灣最高是 40% 至 45%，如果所得一樣，相較於香港、新加坡，台灣就不容易找到人來此工作。

訪談人：您認為來台外籍人士若可以享有勞退新制，對於吸引人才是否有幫助？

受訪人：依法白領外籍工作者除非是與台灣人結婚，否則只能適用勞退舊制。但要成就舊制退休條件不易，至少必須在同一家事業單位工作 10 年以上。雖然我已經來台灣超過 10 年，不過基於「委任經理人」的身分，也不適用勞退金制度。

但我覺得付出與所得應成正比，在台灣我繳的稅不比本地人少，卻無法享有同等的福利，說不過去。目前我所能享有的退休金只有勞保的老年給付，但勞保有投保上限，對於高所得的人來說，能得到的保障有限，因此我認為應該提高投保薪資上限，方能留住人才。

訪談人：您認為中港台簽訂社會安全協議是否可行？

受訪人：簽署社會安全協議可以減少重複加保的問題，不過要看中港台三方政府的態度決定，個人以為難度頗高。

訪談人：台灣在營造友善國際生活環境的部分，可以吸取哪些國家的經驗，強化哪些措施？

受訪人：和香港比台灣的生活水平，可說是物價低、環境好。但在香港用網路就可以辦許多事，諸如申請駕照，非常便利。再者台灣人使用英語不夠普遍，相形之下國際化程度不高；外籍人士的子女就學，可以選擇的學校有限，加上工作機會少、薪水偏低，所以較不容易留才。

編號 20—席○○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」高中外籍教師諮詢紀錄

諮詢地點：協同中學

訪談人：藍○○

受訪人：席○○老師

諮詢內容：

訪談人：您來自哪個國家？

受訪人：美國

訪談人：您來台灣多久？

受訪人：將近九年了

訪談人：都是當學校的老師嗎？

受訪人：No, I came to Taiwan in 1984. When I graduated from the university and I went to Concordia middle school about 3 years and then I went to Taipei and I work as social worker for 1 year at Christian salvation service. And I got married then I went back to USA for 2 years. 2 years later my husband and I came back to Chiayi and for 2 and half years I started questioning youth center(青少年) in Chiayi. Christian youth center and was also with a church working with a church, and then my husband wanted to study Chinese and so we move to Tainan. And he wanted to work and studied Chinese. And I couldn't interpret then 4 years for Kaohsiung Christian hospital in the consultant department.

訪談人：Do you have a plan of your experience in Taiwan?

受訪人：Yap I was working a year Kaohsiung hospital, and then I went to America because my mom was sick I go back to take care of my mom. I go back to Taiwan again until 2011 and I taught at 太平國小 in Taichung for 2years and then I came back here. 4 circle.

訪談人：You are very good candidate to share your feeling as a professional in Taiwan. Because we want to know what kind of adjustment or debated problems as a foreign professional may in counter. What is your experience?

受訪人：My experience is Taiwanese people are very loving people.

訪談人：That just the good part, how about some bad part?

受訪人：Environment. It get hot in Taiwan. In sometimes the traffic is crazy, scooters. And that something that one of new teachers, she said : you know, in America I was a professional I had a college degree, I had a master degree, I had been teaching for 10 years. There is very respect professional. She said here, I can' t read the menu. I mean Chinese menu. So I am very bless because I can' t read much of Chinese, I am foundationally literally, I can' t read that menu, I can' t write the paragraph I can' t write my address I can' t write my name. You know literacy is a problem, I think. For many foreign coming to Taiwan because the languages are familiar.

訪談人：Not just the menu, maybe the street sign...

受訪人：Although the government has put English on the street signs, the translation is hard to be understood.

訪談人：You cannot explain of the words. Yap that' s a problem. So perhaps foreigners in Taipei would have a less problem.

受訪人：Right, there' s more in Taipei. I think is more design or maybe there have more experience, more foreign living in Taipei or Kaohsiung than here in Chiayi, but Chiayi has Romanize street signs, too.

訪談人：How about other parts of life? Food or education for children or go to hospital the communication, if you speak mandarin maybe a trouble.

受訪人：Most doctors speaking English, the nurse not so much. I mean I can speak about other people experience. I have a friend here who has kids and she try to home school here, and it was not very successful. And now she spend lot of money to send them to the American school in Kaohsiung. She has 6 kids so was a lot of money. I have gone with a lot of American to interfere for them, because if they going to the bank, go to the post-office to buy something, to the scooters store because our language can be challenging and apart from doctor and university professor, not a lot of people speak English.

訪談人：The focus of our research is concerning the social insurance such as national health insurance and social benefit so I wonder know from your view point, is any problems that maybe disadvantage to foreign professionals from your experiences.

受訪人：Yes, they are. I have a 健保卡 I have a national health insurances. As far about benefit, I wish that as a foreign working in Taiwan that I could participate in the retirement program. But I love Taiwan I stopped to working to be a stay home mom for many years with my own kids so I have a whopping you know I am 52 years old I have a whopping 30000 dollars in retirement in USA. I plan to live here for then 20 years. But there is no way for me to participate in any retirement program.

訪談人：If you do not work, you cannot participate national health insurance.

受訪人：Well, health insurance is fine. I am talking about 退休金 retirement. I am not aware the foreigner can participate in retirement (勞工退休金). I get school email and often they will sent information about retirement or information about study programs, and always I have to responds say is this supply Americans? No! I wish it did! I would like to be able to do professional development I would like to participate in retirement.

訪談人：This is good point. I share with you such kind of the amendment in the law. Because foreigner apply to 勞基法 labor standard act. In that law you want to get your retirement pension you have to be service 25 years in the same unit, but new entrance of Taiwanese only can apply to new one called 勞工退休金條例, and the boss have to put 6% of their wages to their personal account. That is what you expect to foreigner can also have such kind of the right.

受訪人：Right! That what I would like.

訪談人：That is important, because you want to stay here.

受訪人：Yes, otherwise when I am 60 to 65years old then my 30000US dollars probably won't repay for any retirement here in Taiwan or not much anyway. You know because it would pay more retirement here then it would in USA but...(get less)

訪談人：Do you still pay retirement pension of social security in USA?

受訪人：No I don't pay into it. I did when I was working in the USA, but I don't know what else to me. Nobody America thinks social security going to survive them anyway. 20years would not be social security social "insecurity" .

訪談人：How about the school? The employers in Taiwan do they provide substitutes to foreigner professional if they cannot have the pension, do you know to your knowledge do they provide any substitutes because you cannot participate the pension plan in Taiwan.

受訪人：I am not aware of any.

訪談人：So do you get a higher salary?

受訪人：In 台中的太平國小, I was a Taichung city government employee and yes. The foreign teacher there were paid more than the national teachers. Here I don't think the foreign teacher's salary are different but one benefit the foreign teacher to do have their flight to

theirs home once a year, they pay the tickets once a year. So maybe that are retirement. And even if I don't expect that I should make more than the national teachers here, because I am teaching the children and my 45minutes in the classroom was the same as their 45 minutes in the classroom, and it is easier for me to write my lesson plan because it is my first language. You know I think the national teachers work harder than I do. But If their were away for me to participate in the retirement even other my own salary you know if I had opportunity.

訪談人：You would also put extra six percent.

受訪人：Yes.

訪談人：How about 國民年金 do you know national pension that does not apply to foreigners.

受訪人：Taiwan social security.

訪談人：Right, but that is for unemployed. Person is without job say housekeepers or some old people and they participate can get a certain of money after 65 years old and foreigner and out participate. Even they do not have job here they cannot participate only people who married to Taiwanese they can participate. How about your national health insurance do you have any complain about national health insurance?

受訪人：You are talking about in Taiwan.

訪談人：健保

受訪人：Oh I think that is awesome. You don't want my own opinions about Obama care do. America produces socially insecurity.

訪談人：We meet with one Japanese teacher. He teaches in university, he complaint the situation when he went to a doctor.

受訪人：I mean I don't care but I found the kind of music one of 陳曉明先生(大聲地說) something like that. Because I for 7 years in the United

States I worked as a mental health and substance abuse counselor and you know all of the privacy Act especially is especially in the counseling field. I was very surprise the first time I heard them how all around the person' s name in the hospital and in the doctor' s office but I just....

訪談人：You can get use to...

受訪人：Yes, When I first came to Taiwan, I decided the...Because the population density because when I was in the high school they talk about population density and when I first came to Taiwan and I was in the hospital talking to the doctor other people would come in, you know...into the room group when you talking and kids would coming to my office to talk to me even hear school come into my office and maybe talking and crying about something they happened and other people would come into...I say this is population density is total absence of privacy. And...so I decided privacy is not the issue concerned by Taiwanese people. It' s ok. They can' t say my name anyways.

訪談人：How about the waiting line? So many patients in the hospital you have to wait a long time.

受訪人：Right, yes. I once was seen at 2:30 in the afternoon for my 8 a.m. Appointment.

訪談人：It must be a famous doctor.

受訪人：Yeah, must be very good but yes that I got very grouch. That a happen for me. They have to wait because I was supposed to be seen about 11 maybe 11:30 but to be seen it at 2:30 in the afternoon. That' s annoying to me so I try to not to go to the hospital. I try to go to private clinics to see doctors.

訪談人：Such as VIP services? Do they charge higher?

受訪人：It' s no VIP because I can still use 健保卡.

訪談人：Just as normal?

受訪人：Normal. But you don't have to wait as long as in the hospital. I go to see the no name doctor.

訪談人：Some Taiwanese go to big hospital because they think they have better quality.

受訪人：嘉基 has good business and other people there.

訪談人：How about 社會福利 social benefit such as Taiwanese they may have no foods to eat low income we will have some support from the government but foreigners may not be able to get and do you have any expectation I wish can get that kind of policy. Of course most the foreigners stay here are rich people or high income people, so no problem.

受訪人：I'm not rich but I am employed.

訪談人：Some other people in low ...

受訪人：I haven't. I mean the teachers here but I serve here the foreign teachers I serve...I never talk about that.

訪談人：You just mention about your friend's kids he had go to American school ... As Taiwanese, we can get t education subsidy from the government for our kids.

受訪人：Really?

訪談人：Yeah.

受訪人：I think the school gives her some kind of a discount. And I am a Christian and I know the church does a lot to provide for people needs and I think that maybe one reason I've never thought that government I mean I never thought about the government doing that because I know the school the local church here we take food and we donate services and money to some of the poor people in the area. There about 30 or 40

family that we take care of as question school and working with the local church here and we help to fix things that broken in their house and we take lunch to them leftovers from the school. Lunch, you know...they have never been touched, they are all clean. So as a Christian I think the more the church responsibility. It's to help the poor people than I do is a government responsibility...

訪談人：More ...

受訪人：So we should do it.

訪談人：So religion must be a very important function your life from work...

受訪人：Yeah, I mean I'm a Christian and it part of my identity. Actually this is my identity.

訪談人：It's that why you come back from America?

受訪人：Yeah. I love Taiwan. I'm a Christian in USA too, it was a Christian counselor in the psychiatric hospital.

訪談人：Do you have any suggestion about Government Issue or society issue need adjust?

受訪人：I think that whatever benefits or I think the foreigners working in Taiwan should pay in their paycheck in to any to the social benefit as Taiwanese do and I think their employer should match any of the benefit they do for the Taiwanese. I know when I was working in the state they took out social security and insurance they took out disability. All kinds of things I didn't even know they were but they were ... but they were like 7 things deductive from my paycheck. Can I imagine ... and I think we make sense for foreigners to pay into those things and to have access to the missing ones to the right.

訪談人：So currently they do not have such kind of a payment so do ...

受訪人：I don't pay anything out of my paycheck expect national health insurance.

訪談人：Don't you have labor insurance?

受訪人：Do they take it out my paycheck? I don't know. I can't find out. You know I will look for the weekend go on like computer go slower...

訪談人：What strategies, from your viewpoint, can attract foreign professional in to Taiwan? Higher salary? ...

受訪人：It's really interesting. I keep coming back but what attracts me to Taiwan one is the cost of living because it's so much less expensive to live here than it is in the USA you studied in the USA you know it's expensive to live in the USA. The cost of living here I love.

訪談人：But in this case why don't you choose in the other location other country and you pick up of Taiwan? Many other place maybe cheaper.

受訪人：Yeah, I thought about that I thought maybe I'll have to take my 30,000 retirement in the ...something. Because Taiwan is getting more expensive.

訪談人：Connection...some connection must the develop between you and Taiwan.

受訪人：I have a friend. I have good friends. But Taiwan is very attractive to foreigners in the things that are attractive foreigners are the food and the mass transportation and the cost of living a things that have improved in the 30 years that I've been in Taiwan the environmental pollution is much less now than the was 30 years ago. And transportation is better because the road gets wider the cars are more... But it's easier to get around and it's more pleasant to get around in Taiwan now than it was 30 years ago. Those are good things. What else could Taiwan do? High salaries are always attracted foreigners.

訪談人：Do you get the guarantee in turn of your US dollars or paid by

Taiwanese dollars?

受訪人：I'm pay by Taiwan dollars but every year that I extend I get a US dollar bonus. Go figure I have no idea why.

訪談人：In the university foreign professor they can participate civil servant insurance but I do not know whether high school foreign teachers would they can participate or not and if you can't usually you should participate labor insurance.

受訪人：Yeah, That's what I looking for to see what did they do with my if I pay for that because I think when I was a Taichung city government I think I was considered a civil servant but here because is the private school but they did something recently to get a private school teachers got something they just like there.

訪談人：Just a main of the law they allowed private school foreign teachers to have pension.

受訪人：Was a foreign teachers?

訪談人：Including. But that is as my knowledge that is for private university.

受訪人：Private university is not private school but they did something for private school they just got I think in the private school teachers and just got participate in something the public school teachers.

訪談人：You should be otherwise you have no. I mean in addition to the national health insurance you have no any insurance.

受訪人：Yes, it's bad.

訪談人：And for your experience do you have any knowledge of other countries? What kind of policy they maybe good that we can learn from them?

受訪人：Don't learn anything from the United States. No...I don't think you need to learn anything from United States.

訪談人：So your salary does not have any deductions?

受訪人：That's what I was looking for. The first 6 months of the year they deduct 13% from my salaries and then after that I don't think they deduct anything. Because we don't stay here I mean we stay here less 183 days ...we have to pay 13%. But we stay here beyond 11 it's only be 6% so actually collected. So we pay all of us tax deductions in the first 6 months. We don't pat anything in the end of the year in the next year then we get 6% back.

訪談人：So have you found the other tax report in May?

受訪人：Yeah, I do.

編號 21—賀○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」深度訪談紀  
錄

訪談時間：103 年 10 月 09 日下午 3 點 30 分

訪談地點：台北市中山區南京東路 3 段 225 號 11 樓（元大寶來期貨公司）

訪談人：林○○／記錄：林○○

受訪人：美國籍高階白領專業人士賀○

受訪人背景與來台動機

賀副總出生香港，小學之後移民美國，研究所畢業隨即進入財務金融界工作，曾任加州第二大退休基金管理人長達 13 年。2012 年應元大寶來期貨公司的賀董事長之邀，來台發展美式的資產管理技術。為了重新適應亞洲生活，當時先到香港一年，2013 年才來台灣。儘管小時候曾在香港住過一段時間，不過這幾年香港變化很大，人很多走在路上感覺不自在，所以常會雙手抱胸，做出保持距離的動作。會想來台灣，主要著眼於大陸市場，真正在大陸工作要承擔的風險大，所以雖然現在的薪水比起美國少很多，但若台灣開放金融服務業至大陸，在這裡就可以進行大陸投資基金的資產管理，對於像我這樣的人就很好。

台灣的社會保險給付範圍涵蓋層面廣，比美國的社會安全捐，僅提供最基本的保障要好很多，生活環境也比香港佳，且語言相通、安全、易適應，現在是單身赴任的賀先生，希望日後可以全家在此團聚。

訪談記錄：

受訪人：請問台灣有那些社會保險，給付項目涵蓋範圍？

訪談人：台灣的社會保險有勞工保險、公教人員保險、軍人保險、農

民健康保險、全民健康保險、就業保險及國民年金等，但外籍人士只能參加勞保、公教保及健保。

勞保及公教保的給付項目，包括：生育、殘廢、老年給付等。老年給付部分，外籍人士若具備年金的請領資格，依據現行法令是可以申請年金的，但公保就只能領一次金。

勞基法退休金部分，外籍人士除非與國人結婚，否則只能適用舊制，也就是必須在同一家事業單位，至少任職 10 年以上，且年滿 60 歲。

受訪人：美國的社會安全捐只能提供最陽春的老年安全保障，醫療財源來自稅收，因此必須年滿 65 歲才能享用。而老年給付是採「pay as you go」的方式募集資金，加上沒有成立基金進行投資，所以給付金額不高。一般是有工作時，由企業主依勞資協議內容，或根據個人表現，提供不同程度的醫療及退休保障。

以加州為例，公務員（含警察）有由勞資各自提撥，成立的退休基金，大學教師也有自己的退休基金。公務員符合請領退休金資格時，依工作年資、退休時的薪資，與退休年齡，計算可領取之退休金數額。

65 歲前的醫療，有工作者大都是由企業購買商業保險的方式，滿足個別受僱者與家人需求。65 歲以後雖可以使用健保，但保險只給付 80% 的費用，另外的 20%，一般還是會買商業保險補充不足。而且美國的健保，有點像公醫制，每家醫院有一定的配額，所以常需要排隊等待就醫。

訪談人：您來台工作的手續辦理過程，或在台工作期間適用勞健保，有無遭遇困難？

受訪人：來台手續是由公司的 HR 辦理，審查速度非常快，不像美國政府的行政效率低，申請工作簽證都要等很久。由於我是應聘來台工作，所以個人享有勞健保，過去一年三個月雖然不曾使用過健保，但聽說台灣的醫療服務極佳。我在美國時認識許多台灣人，

即便已經是美國公民，還是不願放棄台灣的健保，他們說就算是搭飛機回台治療也划算，因為台灣的醫療服務不僅快速經濟，而且品質好。

我剛來的時候住在公司安排的宿舍，因為懂華文，聽說讀寫都不成問題，加上台北生活便利，所以現在已搬離宿舍，自己另外找房子住。公司另外提供我每年 3、4 次的返鄉探親機票，因此即使是單身赴任，一段時間就可以與家人相聚。而且聽說家人若要來台，在美國就可以申請居留證，同時能用居留證購買商業醫療保險，避免健保等待期間的醫療空窗問題。

訪談人：對您而言，什麼是您選擇來台工作的主因？

受訪人：當初會來台灣，主要是現在的公司負責人，就是我的親叔叔，他很清楚我在美國的工作，他希望將美國的資產管理技術引進台灣，並以台灣為跳板，前進大陸市場。

訪談人：和香港、美國比，台灣應如何吸引人才？

受訪人：在回答這個問題前，我想先提勞動力不足的情形，不論是歐洲、日本都面臨這個壓力，但美國較沒有這方面的隱憂，就是因為「移民」。移民讓美國補足，因人口老化所衍生的勞動力缺口。但日本保守的單一民族思維，長期看來，日後將有嚴重的勞動力不足問題。

當然現階段的台灣談移民還早，更重要的是「留才」，因為薪水低，不少優秀的人才，都跑到鄰近的香港、大陸去就業。就個人經驗的觀察，我在回台之前，曾在香港交易所待過一年，那時有幾個台灣同事，均因香港的薪水高，且稅率較台灣低，而選擇到香港工作。香港雖然物價高、人多擁擠，不過單身過去，租個小房子花費有限，但薪水是台灣的好幾倍，稅率 15 至 17%，所以可以吸引人才到那邊就業。

和美國比，台灣的薪水當然要少很多，稅卻是一樣的。但我會來台灣，主要是看到大陸的市場，只要公司將 R&D 留在台灣，雖

然顧客在大陸，我們一樣可以提供資產管理的服務。

不過台灣政府避談大陸問題的心態，太過保守需要改進。不能因為擔心被大陸吃掉，就像鴕鳥把頭埋在沙裡，當做看不見。再者，我們過去都有很好的經濟表現，對大陸人的財大氣粗，特別無法容忍。不過，我認為「財大氣粗」，只是一個經濟演化的過程，香港和台灣因為人口不多，所以這個演化過程很快就過去，大陸人多需要一些時間去調適。但我們不能因此而忽視大陸市場，反而應該更積極面對。

除了薪水，我認為台灣人語言的國際化程度必須提升，以現今的情勢而言，普通話隨著大陸市場的興起，已成為主要的國際語言，但台灣人若能強化英語，將更具全球競爭力。

訪談人：您認為台灣的社會保險與福利制度，可以強化哪些措施以留住外籍人士？

受訪者：台灣的社會保險與福利制度，已提供基本的保障，而且我覺得台灣整體的生活環境都很好，如果說要留住人才，我覺得退休金制度是可以考慮的。對外國人來說，一定要在同一家公司待滿10年以上，才領得到退休金，太久了。應該放寬規定，讓勞雇協商，可以提撥一定比例的薪水，納入個人帳戶。

訪談人：從攬才的角度看，您認為台灣政府如果用降低雇主的社會保險負擔，作為一種政策工具，是否能鼓勵企業多招聘外籍人士來台？

受訪者：或許，但我覺得台灣大老闆的心態，並不願意進行長期投資，只注重成本控制，最好可以不作研發，能立即賺錢就好。像餿水油事件不就是這樣，頂新是一家營業額超過十億美金的公司，為了多賺錢，可以昧著良心，不顧社會大眾的健康。所以，降低雇主的社會保險負擔，大老闆一定贊成，但是否因此而多聘僱外籍人才，不一定。

台灣為什麼無法吸引人才？主要是缺乏機會。除了大老闆的

心態要改，政府也不要凡事遇到大陸就退縮，要知道台灣的市場很小，如果不做大陸的生意，企業難以做大，自然不易吸引人才來此。這就是有人到亞洲找機會，但不會來台灣的原因。

編號 22—林○○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」白領外籍勞工諮詢紀錄

諮詢時間：103 年 10 月 14 日

諮詢地點：台北市

訪談人：吳○○

受訪人：林○○

諮詢內容：

訪談人：我先說明一下這個計畫，我們是希望在政府的角度，對於外籍人士攬才的部份給予國家一些建議，所以我們有這個計畫希望說對於外籍人士，包含是只要是從外國來的部分，那我們希望說您們對於保險制度跟福利政策的一些想法。所以我們有這樣一個訪談內容。

訪談人：不知道您的國籍是？

受訪人：馬來西亞

訪談人：那您來的時間大概是什麼時候？

受訪人：我其實是從大學的時候過來，然後一直念完研究所，然後就上班，到現在已經十二年了

訪談人：那您是有取的中華民國國籍？

受訪人：居留證，其實應該說從大學開始

訪談人：所以到現在已經十二年在台灣

受訪人：就是應該是說持有居留證已經有十二年了，因為公司把我外派出去，基本上我進公司六年，然後有四年的時間被外派出去

訪談人：那外派的國家跟您的母國有關連性嗎？

受訪人：沒有，一個是泰國一個是沙烏地阿拉伯

訪談人：所以是看上您的專業的部分？

受訪人：恩，對

訪談人：那您來的時候，比較吸引您的部分是哪一個？就當初您大學來的時候，第一個是怎樣獲得資訊，第二個是您為什麼會選擇來台灣會做為您的選擇？

受訪人：其實一開始是我爸媽之前在台大念書，畢業完再回去。基本上我們全家，三兄妹都過來這邊念書，念大學。然後我跟我弟念完碩士這樣，就繼續工作。

訪談人：所剛剛是您的父母已經有先過來這邊，可是他們並沒有在這邊工作，然後回到馬來西亞去工作？

受訪人：對

訪談人：那像您在選擇這樣的過程，您會覺得申請的程序或哪個地方您印象比較深刻？原因是什麼？

受訪人：工作還是求學？

訪談人：我們先從求學，求學的過程，就是您在申請台灣學校的過程，有哪些內容是您比較印象深刻的？

受訪人：因為一開始我們那邊有類似這邊的聯考，我就是透過那邊那種統一考試，那考完了之後用那個成績申請

訪談人：那是華語的嗎？

受訪人：對，因為我本身在那邊的時候是念中文學校，所以從國小到國高中都是，但馬來西亞的部分，因為國小的話有國立的中文國小，可是國高中的話就要到私立去念

訪談人：所以您考完之後直接申請還是說您考完之後可以有很多選擇？

受訪人：我考完之後的成績，其實那個成績有到快一百多個國家可以適用，可以用那個成績申請學校。那基本上那個考試對於深造的部分很有幫助的

訪談人：所以那個時候為什麼會選擇台灣？因為父母那邊？

受訪人：對，因為我父母之前有來這邊求學過，那跟我說可以來這邊

訪談人：因為那個時候時間比較久遠，就是說您父母親求學的過程。那您在還沒上大學之前，有幾次來過台灣？

受訪人：完全沒有

訪談人：所以您在來的時候，那您覺得台灣的這個對您哪一個感覺、印象比較正面還是那些比較負面？

受訪人：對於學校的部分，那時我有印象的學校是台、清交、成，所以一開始在選擇上，就是也只選擇這幾間，如果沒有的時候，我就會選擇其他國家

訪談人：那申請過程當中有沒有覺得哪些地方是，例如說程序比較緩慢或者是您覺得在程序上可以改進的部分？

受訪人：因為它基本上他都是有時間性的，那基本上申請過程，因為我那邊的學制跟這邊的學制有點不太一樣，我那邊的學制一個學期的截止點在十一月，可是這邊的學制一般是在九月的時候開始，那這個中間就是，等於說我在申請學校的時候，我在二月的時候才能報名

訪談人：那您高三畢業了嗎？

受訪人：高三畢業了，然後拿那個成績申請台灣的學校

訪談人：因此，在程序上有沒有感受到比較複雜的部分

受訪人：因為家中有人曾經前來台灣求學，對於程序上是比較熟悉的，並且因為對於中文不陌生，所以申請程序上是比較沒問題的。

訪談人：那進入台灣的學校後，覺得台灣對於外籍人士友善嗎，學校是否對於外籍人士有協助呢？

受訪人：我所就讀的學校對於外籍人士都不會有任何差異對待，而且我們學校有一個單位專門在協助外籍生。

訪談人：那在課業方面呢？您進入碩士班是用外籍人士的管道嗎？

受訪人：在唸書方面我都是跟台灣學生一同競爭，進入研究所我是用考試的方式入學，外籍人士的身分並沒有差異。

訪談人：那進入研究所後，有沒有針對外籍生有額外的協助？

受訪人：我進入研究所後，都是跟一般學生一樣擔任助理以及在實驗室協助老師，並沒有差異。

訪談人：那研究所畢業後，外籍的身分對於就業是助力還是阻力？

受訪人：畢業前，我們公司有來學校徵才，我也跟著同學一同面試，並沒有特別強調外籍身分。但是錄取後有跟公司說明外籍身分需要辦理工作證。

訪談人：那會覺得工作證的申請很複雜嗎？

受訪人：基本上工作證都是請公司 HR 的同事協助申請，沒有問題。

訪談人：那畢業後到了台北感覺民眾友善嗎？

受訪人：台北的環境是很友善的，但比較不習慣的是台北的物價與房價。

訪談人：有關消費的部分，那您覺得台灣的消費對您來說會是一種阻力嗎？

受訪人：算

訪談人：您是馬來西來的哪一個？

受訪人：在吉隆坡的周邊

訪談人：所以吉隆坡的物價比台北比起來相對是比較低的？

受訪人：稍微比較低的

訪談人：那您在這樣的外派過程經驗當中，您會覺得台灣，因為你有幾個國家的比較，您會覺得說哪一個國家對於外籍人士來說是相對比較友善？

受訪人：基本上我現在會考慮的地方，基本上只有三個地方馬來西亞、台灣跟泰國。那這三個地方的話，如果是以物價來考量的話，那基本上泰國的物價相對是比較低。如果是小孩的教育程度來看的話，我會覺得馬來西亞比較好

訪談人：所以是語言的問題？

受訪人：對，就是語言的問題跟學的部分

訪談人：因為你們兩代都是這樣的教育模式，那你會建議你的小孩到大學之後又回到台灣來求學嗎？

受訪人：會，也有可能，當然看他申請的學校的部分

訪談人：那因為現在同樣都是華語，所以比較多人會到中國去，您會開始思考說您的小孩會在台灣跟中國大陸那邊做一個選擇的問題嗎？

受訪人：基本上，我之前來這邊之前也有考慮過，也有把大陸那邊的學校一起拿來做比較，基本上全部比較完之後，我才選擇台灣

訪談人：那選擇的因素？

受訪人：基本上跟學費有關還有這邊的生活環境，還有就是因為我是基督徒，那這邊的宗教信仰比較自由。那其他的部份，這邊我比較熟悉，之前也是聽我爸講，那在選擇上就比較多偏好。

訪談人：您會覺得說有什麼對於政府、對於福利制度還有社會保險，您覺得有哪些建議的部分？

受訪人：因為以健保的部分，有一段那個空窗期，我是覺得那個時間設定六個月好像有一點長，那部份如果可以設定的在短一點

會比較好，但當然政府有他自己的考量

訪談人：但在實務上您會覺得這六個月，真的太長了？

受訪人：因為以我有小孩的情況，像這次過來，然後小孩有看過醫生，在花費上就會比較重

訪談人：那可以瞭解一下大概金額是？

受訪人：大概有差了將近快七倍

訪談人：快要上千塊？

受訪人：對，就是掛號費一百五、兩百的七倍這樣

訪談人：那除此之外，您覺得那些建議的部分？

受訪人：就是像勞退的部分，當身分取消了之後或者是身分

訪談人：我們曾經有研擬過一個方案就是，勞退外籍人士可以參加，但如果沒有到達這樣的退休年紀的話，可以領回您所繳的保費，是有這樣的政策建議

受訪人：等於就是說不是有跟沒有

訪談人：就是您可能繳了三萬塊，那即使您身分喪失您要回國了，您就可以領回你所繳付的保費

受訪人：那這樣就比較公平一點

編號 23—周○○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」白領外籍勞工諮詢紀錄

諮詢時間：103 年 10 月 14 日

諮詢地點：台北市

訪談人：吳○○

受訪人：周○○

諮詢內容：

訪談人：先跟您說明一下有關這部分的計畫，因為我們國家現在對國際攬才的部分，怎麼去建構這樣的一個環境，有關福利制度跟社會保險。因為您的身分是外籍人士的部分，雖然說有中華民國國籍，但您有從其他地方來台灣的經驗，所以想借重您的經驗，說明我們國家在攬才的部分，可以有哪些具體的建議，這是我們在這個計劃裡頭，比較想要去探討的部分。

訪談人：請問您當初來台的時間，大概是多久以前？

受訪人：民國六十九年。

訪談人：那您來台的時候是因為要？求學還是？

受訪人：求學

訪談人：所以求學是大學還是？

受訪人：大學還有研究所

訪談人：那您求學的過程當中，你會覺得說，在當時的環境下，因為歷史比較久，可能要請您回想一下，有哪些申請過程讓您印象比較深刻？跟有需要改善的部分？

受訪人：申請學貸

訪談人：那您印象比較深刻的部分，可不可以跟我們舉哪些點對外籍人士比較友善？哪些點對外籍人士比較不友善的？可不可以稍微舉幾個的點。

受訪人：那時候對僑生，因該是滿多，社會是滿多偏見的。現在是可能是比較好。

訪談人：對，現在其實對於僑生，大學反而想多吸引這樣人才的進來。您當初申請的時候，您有參加考試還是用身分申請？

受訪人：其實那時候是市政府，我們的教育當局有舉辦一些考試，但是那邊的考試跟這邊的考試可能不太一樣。

訪談人：考試的部分是華語的部分還是英語？

受訪人：都是華語

訪談人：那進到大學之後，您會覺得您的身分會對於您在求學過程當中，可能不包含上課，例如像有一些獎學金或工讀的部分，有哪些有利或不利的部分嗎？

受訪人：其實那時候因該是我額外的收入。那個時候相對來說，國外留學我們這邊學費什麼的，已經很便宜了。

訪談人：所以您在這邊求學當中，有工讀的經驗嗎？大學或研究所的時候？

受訪人：大學是沒有

訪談人：大學沒有，那研究所的部分呢？

受訪人：研究所其實是有一些工讀，幫老師做做實驗那些

訪談人：那是研究助理之類的？

受訪人：對對對，類似。還有那時候很友善，我們時候念念研究所還有四千塊

訪談人：就是不用做事情每個人都可以領到四千塊？早些年環境是這樣？

受訪人：對，那時候是這樣

訪談人：那您覺得那時候的工讀經費能夠負荷您的一般的生活費嗎？

受訪人：還 OK，就省一點

訪談人：那您研究所讀的是在台北？

受訪人：成大

訪談人：那成大的這樣的環境，您當初住宿的時候，是住在學校內還是在外面居住？

受訪人：大一的時候是住在學校，大二的開始就搬到外面

訪談人：研究所也是？

受訪人：研究所就搬到外面

訪談人：那您覺得，例如說您在居住的過程當中，外籍的身分對於居住會不會有影響？例如房東？或是有哪些？

受訪人：不會，是非常友善的。我剛剛說對於一些僑生，只能說因為，或許是本地同學會有些同學會覺得不公平，那我們是有點是走後門進來的

訪談人：OK，您當初在選擇台灣作為您求學的國籍的時候，當初是有多重選擇還是只有一種？

受訪人：多重

訪談人：多重選擇，有很多國家可以選擇。那為什麼會選擇台灣為您的求學地

受訪人：便宜

訪談人：那跟他的學校跟科系會有這樣的差異性嗎？就是您申請到成大的科系會有這樣的差異性嗎？所以您當初進來的時候會因為他叫成功大學或某個系，會有？

受訪人：完全不曉得

訪談人：所以家族當中比較沒有來過台灣求學的人士，您是早些年過來的？

受訪人：對對對

訪談人：OK，那以上是有關居住的部分。接下來，是申請成大研究所您是用一般生的管道還是從橋生的管道？

受訪人：一般生，研究所在政府一直以來，就沒有管用這個了。就是跟一般生一樣進去就沒有什麼加分。

訪談人：所以您是走推甄還是考試？在研究所的部分？

受訪人：考試

訪談人：沒有用口試這方式進來？

受訪人：沒有，就寫考卷

訪談人：就是寫考試的，所以您是就是因為專業知識而上研究所，跟橋生的身分比較沒有其他關連性？

受訪人：對

訪談人：那您在申請過來的過程，會覺得哪一些？我們不是說申請學校，是從香港到台灣來申請居留的時候？您是申請身分證嗎？

受訪人：那時候政府我們過來的時候，政府是直接給我們身分證，那個時候時代跟現在可能不一樣，我們太老了。那個時代跟現在完全不一樣

訪談人：所以那時候是直接來，就是有一張台灣國籍的身分證？

受訪人：那時候我們也沒有申請，那時候政府大概他覺得，我們尤其是港澳是有國籍的，那就他就很自動的給你一張身分證

訪談人：所以都沒有到什麼單位去申請？

受訪人：沒有

訪談人：那您怎麼領到身分證？還記得嗎？是有人專人來？

受訪人：僑委會，因為學校都有僑委會

訪談人：那是專人來拿給您這樣的身分證嗎？

受訪人：好像是吧

訪談人：好，那有關整個過程我們比較了解。那接下來是有關社會保險的部分，那因為您現在是有國籍是中華民國的國籍，那你覺得說這樣的部分，您是有勞退、勞保、健保都有的？

受訪人：是

訪談人：那有關這部分，您對於晚輩現在從香港到台灣有一些比較性，現在香港這樣來是沒有辦法拿身分證，那他們再針對勞退、勞保、健保的部分，您有沒有什麼樣的想法跟看法？

受訪人：針對學生嗎？

訪談人：針對工作的部分，因為勞保要等到工作，健保是僑生也有，我們先討論勞退跟勞保。因為他們現在過來工作的話，他們是拿居留證，他們沒有身分證，那現在針對勞退的部分差別非常大，他們就不能提繳台灣的退休金，那我不知道您對這樣的想法，對外籍人士需不需要有，譬如說跟台灣本國國民一樣的身分？

受訪人：就看你怎麼樣去認定，如果他是用永久居留，那可能的話沒有辦法自請自用，那如果他已經是在那邊繳稅很多年，有國籍，那就要給他一樣的待遇阿

訪談人：所以是根據他的身分會有不同的差別？您的意思是說，例如說外籍人士來台灣工作的時候，勞退的部分還是依現在規定？

受訪人：現在的規定是？

訪談人：外籍人士就是沒有

受訪人：我覺得應該也還是合理。因為還是要確認他是不是要居留在這邊

訪談人：那有關健保的部分，您覺得說在外籍人士來台需要六個月的空窗期，這樣的一個規定，覺得還適當嗎？

受訪人：我以前也是在這邊工作的

訪談人：像剛剛的一個例子，例如說他家眷來台灣之後，他可能就沒有辦法馬上有健保，所以那時候就醫的過程當中，要加入七倍的費用。那您覺得這樣健保的差異性是否合理？

受訪人：他已經在這邊居留？

訪談人：對，他好像已經在這邊工作六年

受訪人：有沒有國籍

訪談人：沒有，他是居留證，因為他一旦歸化台灣國籍的話，可能會面臨當兵的問題

受訪人：因該有另外一個給這種類似外籍居留，然後在這邊工作，我覺得他們應該都很好。那對於保險應該是學生保險

訪談人：若是外籍生，學保是一定有

受訪人：可是外籍生工作要給他一些健康保險，但不是納入我們全民健保

訪談人：那健保的部分，我們關心的是說，六個月之後來台是納入。這部分是有一體適用，但是他有一段空窗期的規定，現在台灣是這樣

受訪人：台灣現在規定不是都有啊？

訪談人：六個月。所以像他帶家眷來台的話，他六個月之內，他如果有任何的就醫過程，他就要自費。六個月以後才要去繳。

訪談人：那不好意思，請問一下您的家眷是台灣人嗎？還是？

受訪人：恩，我已經很久沒有婚姻了，離婚。

訪談人：所以現在是也沒有小朋友？

受訪人：有小朋友

訪談人：那小朋友是本國籍還是外？

受訪人：本國籍

訪談人：有您這樣也是有外籍的身分，但是有台灣身分證的人的觀點的話，可以做一些差異性的比對，就是說站在您的角度來看，那您覺得說當時您的小孩會不會有例如說送到外國去求學的這樣的想法？

受訪人：暫時沒有

訪談人：您覺得說，因為他是有台灣身分證，所以台灣的這樣一個求學的不管是管道或是這樣的環境，您覺得對小孩來講，您在比較過香港跟台灣之後不會想要他回到香港去求學？

受訪人：如果可以的話給他們到，尤其是國外是 ok 的

訪談人：會回到原居地還是美國或是其他國家？

受訪人：我應該會給他們去美國或是加拿大去，但是現在一方面因為他還小

訪談人：就是還需要陪伴的部分

受訪人：對

訪談人：那他在求學的過程或是在拘留的過程當中，他就會覺得是中華民國的國民嗎？對台灣的認同感是？

受訪人：完全認同，完全沒有認同的問題

訪談人：所以他在語言學習的過程，我知道香港，我不知道您當時讀的學校是英語的程度是大概一半一半，還是全華語？

受訪人：一半一半

訪談人：因為相對來說台灣對於外語教學的部分是比較薄弱的，那您

會覺得說，例如說這樣的環境下，你會比較希望他不要念台灣的學校？會不會因為這樣語言學習的問題而有所偏好？

受訪人：老實說，如果可以的話我應該會給他們念美國學校

訪談人：所以您還是覺得語言會在您的考量裡頭

受訪人：國內的，這是見仁見智，因為會覺得國內的小朋友缺乏活力，壓力太大，功課壓力太大

訪談人：那您自己會用您額外的部分，例如英語的部分，跟他們去對話還是全部都用國語？

受訪人：國語跟廣東話

訪談人：所以英語的部分比較少？

受訪人：對

訪談人：那福利制度跟社會保險的部分，您覺得政府在，因為您本身是中華民國國籍，所以您站在中華民國國民的身分，你覺得說考量我們過去的歷程，你覺得對於外籍人士的社會保險跟福利制度哪些是可以改善的？

受訪人：如果是從國外進來的話，如果在六個月內有什麼問題，自己本身要保商業保險，但是應該要協助他們，去取得一些健保之外的保險資源，不是讓他們自己去保

訪談人：那您覺得說這是有關保險制度，那福利制度呢？

受訪人：福利我覺得差不多

訪談人：像剛剛也有講到育嬰津貼等等，外籍人士也是拿不到，即使他居住在這邊

受訪人：類似團保？

訪談人：不是團保，像台北市政府每個月有兩千五百塊，可以領到五歲，養小孩的話。可是本國籍跟外國籍就會有差異性

受訪人：不會因為每個月兩千五、三千就生一個小孩吧，那虧更大

訪談人：那以您這樣的身分，您覺得現在我們要回到您的原居地去做宣傳、去做國際攬才的話，我們在台灣上有什麼優勢跟劣勢的部分？

受訪人：我覺得香港那邊的房子比這邊貴很多

訪談人：香港比這邊貴很多？所以是居住的水平跟消費的水準會有差？

受訪人：對，如果你有看電視，他們是滿喜歡來台灣的

訪談人：對，其實我有看到很多這方面的討論，很多人會來台灣做發展

受訪人：台灣人是很友善的

訪談人：人是比較友善的。那居住環境以台北市來說，如果是台北跟香港比較類似的生活水平，就是以購買，其實是差不多？如果是其他縣市就會比較便宜，像是成大買房那些會比較便宜一點？

受訪人：台北相對來說還是比較便宜

訪談人：那您覺得說台灣政府有沒有哪些是比較，對於原居地是比較有一些保險制度或福利制度是比較可以做宣傳的，在國際攬才上是可以做宣傳或那些可以改變？

受訪人：健保

訪談人：香港有這方面制度？也沒有？

受訪人：香港大部分是一般小病是比較沒有，但是大病是可以完全免費的

訪談人：那這個部份是自己繳費？還是原本在稅金裡頭？

受訪人：稅金裡的

訪談人：那什麼樣的程度叫做大病呢？

受訪人：像你要開刀阿，你要住院阿，基本上是免費的。

訪談人：住院也是免費的？

受訪人：對，但有一個費用要繳，你的飲食費用

訪談人：飲食是要繳的

受訪人：對，那他有條件不能住在單人床或雙人床，要住在大眾房，要三人房以上

訪談人：那另外一個是稅金的部分，您覺得台灣稅金制度，繳稅的制度跟香港比起來是比較重還是比較輕？

受訪人：稅，好像差不多

訪談人：所以比較不能用外籍人士比較有用稅金的部分做攬才宣傳的誘因？

受訪人：比較沒辦法

訪談人：因為你講到健保是一個可以宣傳的，因為您剛剛提到健保對於大病來說，香港是不用負擔，其實台灣來說是大病開刀還是要有自付額

受訪人：對其他地方來說是健保

訪談人：那您還有哪些地方可以？

受訪人：教育，升學的管道是非常非常重要的，跟我們會留在這邊有非常直接關係

訪談人：所謂的直接關係，升學管道是說您在這邊可以往上念研究所這件事，還是可以留在這邊念大學這件事？

受訪人：大學，我覺得可以提供一些協助，有一堆人排隊要做學者，我覺得想要留在台灣不容易，我們的薪資水準或者我們有些社會的有一些，不見得那麼容易

訪談人：可能就變成說就是需要比較長的培育時間，從大學時期就開始做，做這樣的培育。那抱歉我再問一下，您當初的學費是由政府去補貼，還是自己付？

受訪人：自己付，因為那時候學費好像差不多

訪談人：因為成大很便宜，在當時

受訪人：當時已經很便宜了

訪談人：自己付的部分，您覺得說如果可以政府增加一些學費誘因，  
可以吸引一些香港人來這裡求學嗎？增加學費誘因的話？

受訪人：或許可以

訪談人：因為台灣一直被人家認為是在高等教育上專業度是還不錯，  
但是對於語言的部分稍微比起香港就比較沒有國際化，所以  
是不是可以用一些學費的誘因來吸引？

受訪人：我覺得這邊已經夠低了，一般的一個學期五萬多塊，國立才  
兩三萬塊，我覺得是滿 OK 的

訪談人：香港的話一學期大概是？

受訪人：一般像我的親戚讀私立學校大概十來萬吧

訪談人：一年十幾萬？

受訪人：對

訪談人：所以這部分是足夠做為吸引外籍人士來台灣做為求學一個很  
重要的一個誘因

受訪人：對

編號 24—唐○○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」深度訪談紀  
錄

訪談時間：103 年 10 月 14 日下午 17 點

訪談地點：台北市士林區中山北路六段 89 號中鼎集團總部會議室

訪談人：林○○ / 記錄：林○○

受訪人：印尼籍白領專業人員唐○○

受訪人背景與來台動機

唐○○印尼華僑，高中畢業來台學中文，因喜歡台灣所以留下來繼續升學，一路從大學念到研究所。畢業後到美國再唸一個碩士，因結識台灣男友，所以回到台灣找工作、結婚。

訪談記錄：

訪談人：從僑生到外籍配偶，就您的經驗來看，台灣對外籍人士提供的社會保險與福利措施，是否達到友善國際環境的標準，同時有助於吸引外國人留下？

訪談人：從我到台灣學中文住在師大的外籍生宿舍開始，我就很喜歡台灣。因此放棄投考新加坡大學，留在台灣唸書。當學生的時候，政府還有提供僑生獎學金及工讀的機會，記得我在清大就讀大學部時，學校給僑生的工讀金是一小時 200 元，比外面好，所以大部分的僑生都會申請，而且不用作什麼事，讓我得以專心看書。

從美國回到台灣，雖然是因為老公，但台灣政府對外籍配偶的照顧，真的很周全，還有移民署的人及社工員到府拜訪。和我的故鄉比，台灣有健保印尼沒有，以前我們生病都是買成藥吃。去年我帶小孩回去，大概是水土不服，孩子發燒，由於不敢隨便買藥，只好找醫生看診，花費頗高。但在台灣不僅就醫方便，且花費低

廉、品質佳。

訪談人：您來台就學、工作多年，期間在適用社會保險與福利措施方面，有無遭遇難題？如何解決適用上的問題？

受訪人：剛來台灣時語言是最大的障礙，我常覺得通識課程諸如國文、憲法，都比專業科目難，幸好老師通融可以用英文應試，才解決我的困難。

台灣各類社會保險中，我認為健保最好，因為印尼沒有，相較之下就顯得醫療花費比台灣高。不過健保的缺點就是看病要分幾次，很難一次就搞定，所以得多跑幾次診所，幸好醫療普及且費用低廉，並不會造成太大的困擾。

訪談人：對您而言，什麼是您選擇回台工作的主因？

受訪人：我到美國進修後，原計畫留在當地找工作，但因男友是台灣人，在男友父親的幫忙下，才在台灣找到工作留下來，並結婚成為新住民。

訪談人：對僑外生而言，若要留在台灣最大的困難是什麼？

受訪人：以我身旁人的經驗來看，當我們畢業後想留在台灣找工作，因為沒有居留證，一般公司都不願意聘僱，所以即使現在已經可以在畢業後，延長居留 6 個月，但實際上的幫助有限。

最大的問題還是缺乏機會，一則是因台灣聘僱外籍白領的門檻，對僑生而言過高，雇主大都不會用外籍白領的薪資標準（47,971 元）僱用我們，除非是該公司要到我們的僑居地去發展業務，才會需要我們的「特殊長才」，以專業、技術人員進用。有時還要加上異地津貼、加班費等才能達到政府規定的標準。因此，儘管政府已放寬白領進用條件，且學校有就業輔導，但因有上述限制，能發揮的協助效益不大。

訪談人：您認為台灣的社會保險與福利制度，可以強化哪些措施以留住外籍人士？

受訪者：想留在台灣，第一必須有份工作，薪水是首要考量，社會保險與福利制度是第二層。

我建議應該有個統一的窗口，讓外國人或僑民可以在那裡找到徵才應試資訊，雖然移民署有個給外籍人士查詢就業、就醫、找駕照等資訊的網站，但還是要有個統一的窗口，才能方便外國人辦事，否則常要跑幾個地方，還時常碰壁。再者針對入境手續繁瑣這點，或許可以用只要具備\*\*或\*\*證明文件即可，不一定要兩者均有的方式，以申請減少困擾。

對外籍人士來說，沒有退休金的提撥，讓人有些失落。若要符合勞退舊制的規定又太久，這點可能需要改變。

我另外想提一點，當我是學生的時候，有次收到移民署的罰款通知，原因是我從清大畢業後，搬到成大唸研究所，沒有辦理戶籍異動，所以被罰款新台幣五千元。對學生來說這筆錢不算少，何況我都在台灣，又不是外勞逃跑，能否建議政府作些調整。

編號 25—吳○○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」深度訪談紀錄

訪談地點：國家政策研究基金會 714 會議室

訪談人：馬○○／記錄：林○○

受訪人：立法委員；勞動學者吳○○

訪談記錄：

訪談人：就社會保險 與福利制度而言，事業單位招攬外籍人士時最易遇及何種問題？

受訪者：（一）查勞工保險係一體適用於本、外國籍勞工，依就業服務法或其他法規准予在台工作之勞工，應依勞工保險條例相關規定，尤其雇主為其辦理參加勞工保險，以享有包括生育、傷病、失能、老年、死亡及職業災害醫療保險給付之保障。原事業單位招攬外籍人士時，應依上開規定，於員工到、離職之當日為其辦理加、退保手續，並依規定覈實申報員工之勞工保險月投保薪資。

（二）另查勞工退休金條例於民國 94 年施行，適用對象為本國籍勞工，至於外籍工作者則仍適用勞動基準法退休金規定，只要係考量外國人在台工作，大都屬短期僱用，其返國後如符合退休條件，如何請領退休金與查證身分均生困難之處。後因考量與我國國民結婚，且獲准居留而在台灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港及澳門居民，係與我國國民組織家庭共同生活，宜以國民待遇相待，故 103 年 1 月 15 日修正公佈之勞工退休金條例，已將與外籍配偶納入該條例之適用對象。

至於非屬外籍配偶之外籍工作者如受僱於適用勞動基準法之事業單位，應適用勞動基準法之退休金規定，於符合該法退休要件時，雇主應依法所定標準給付退休，退休權益仍受有保障。

訪談人：外籍人士（含配偶、家屬）在台期間適用社會保險與福利措施時，最易遭遇何種困擾？是否有其他替代方案可以解決問題？

受訪者：（一）查民國 98 年 1 月 1 日起實施勞工保險老年、失能及遺屬年金給付制度，自年金施行以來，迭有外籍勞工或其遺屬反應或因母國外匯管制、或需負擔匯費及認證手續等因素，冀望改領一次給付，且保險人對於外籍人士請領或續發年金給付之實務作業，受限於部分國家戶政制度不全，常有請領資格認定之困難。另查 立法院已有委員提具「勞工保險條例第 27 條之 1 修正草案」，未具本國籍只請領勞保失能、老年及死亡給付，以請領一次給付為限，如修法通過，勞動部將據以辦理。

（二）另事業單位僱用合法外籍勞工來台工作，其發生職業災害導致死亡或失能，得比照本國勞工，依職業災害勞工保護法申請相關津貼或補助。外籍職災勞工如仍在國內，申請文件均為中文，與本國勞工申請程序相同。如其已返回母國或勞工死亡由其家屬申請者，提供之親屬關係證明、委託書等資料，為外文者，應另檢附中譯本，並經我國駐外機構驗證；未經驗正者，應由我國法院或民間公證人公證。另如申請生活津貼補助等，應附失能診斷書時，可以由其應診之該國醫院開具英文版本，無須再入境由我國醫院鑑定，對外籍勞工並不會造成困擾。

訪談人：歐盟、美國或韓國是以何種方式保障外籍人士之社會保險與福利需求？

受訪人：（一）歐盟：試舉德國為例，外籍勞工享有與德國勞工相同權益，雇主應依規定為其辦理參加社會保險，以享有老年、失能及遺屬年金之保障。

（二）美國：美國主要之社會保險為社會安全法案，強制參加對象包含受僱者及年收入達 400 美元以上之自僱者。在美國合法工作之外籍人士，原則上均應繳納社會安全稅及聯邦醫療保險稅。

（三）韓國：韓國國民年金保險項目包含老年、失能及死亡給付，其納保對象為 18 歲以上，未滿 60 歲之國民。至外籍人士之納保，

係採「相互主義原則」，及外籍人士之母國如規定韓國籍民眾得適用相當於韓國國民年金之養老制度者，該外籍人士始得參加韓國國民年金。

訪談人：若依高階白領、一般外籍人士，及藍領家事外籍工作者，三類身分各別規範其在台生活適用之社會保險與福利措施，是否得當？

受訪者：查勞工保險係在職保險，目的系為保障勞工之工作生活安全，依勞工保險條例第 6 條及第 8 條規定，受僱於僱用員工 5 人以上之公司、行號等單位員工，應以其雇主為投保單位參加勞工保險；至受僱於第 6 條第 1 項各款規定各業以外之員工，得以其雇主為投保單位參加勞工保險。原事業單位申請進用之外籍勞工，如符合上開第 6 條規定者，應強制參加勞工保險，至受僱上開第 8 條規定各業之外籍勞工以及受僱於自然人之外籍家庭幫傭、監護工，得由雇主為其辦理參加勞工保險。

編號 26—郭○○

行政院國家發展委員會 103 年度委託計畫

「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」深度訪談紀錄

訪談時間：103 年 12 月 22 日下午 3 點

訪談地點：銓敘部

訪談人：林□□／記錄：林□□

受訪人：銓敘部參事身兼公務人員月刊總編輯郭□□

訪談記錄：

受訪人：研究團隊所提訪問大綱涵蓋問題廣泛，旨在探究外籍人士所應享有之社會保險與福利，我想統一回答，不特別針對各別題目進行陳述。

- 一、外籍人士在台，究竟是定位在他需要我國何種社會保險與福利？或者是我國能提供何種社會保險與福利？兩者在基本立場或出發點，有所不同。
- 二、據說：早期有部分國人（在美國已取得永久居留權）年老移居美國享用當地社會福利，被人詬病、看不起，因當地人認為移居者並未對該社會做出貢獻，卻享受福利。現在我國人對外籍人士（尤其是大陸留學生在台也要享有健保之補助）同樣有此疑慮。顯然「貢獻」與「福利」兩者在心理上，有若干的關連。
- 三、前些年流行的「使用者付費」觀念，本國人適用社會福利制度之任何措施，似乎也沒損失卻有「使用者付費」的觀念，但爭執的是；各方在爭取政府的「補助」幅度。「補助」雖有調整貧富差距的功能，但從新聞媒體隊類此事像的報導，爭執的一方，似乎再求「減少支出」，以保有自己的財富，如將此「補助」亦適用在外籍人士身上，如何？

- 四、我國引入「外籍人士」無非要「產業升級」與「技術轉移」，對我國計民生始有利益，因此，有好的福利制度，附加於高薪之上，自然在「利益衡量」下，外籍人士始願到本國來工作，說穿了，也未嘗不是「貢獻」與「福利」兩者對當的原則。
- 五、我國提供外籍人士福利措施，當然可吸引外籍人士來台貢獻，提高國際競爭力。但問題之根本，(1)在於我國有無能力辦「福利」？要辦多廣闊？多深入？提供外籍人士優渥的福利，卻無法普及或辦好本國基層人員的福利，輿論也有此報導評述，這是一重大的斟酌、判斷與決定。要其能達「福國利民」，顯然可感即無爭議。(2)是否亦應考慮「平等互惠」原則—我國人在他國亦享有相同「福利」待遇，則我國亦必提供他國人士，在台期間之福利措施。這是在財政窘困下的基本考量，如果財政能力可支付，以及國情好客，國際友善的情況下，提供更高層次之「人道」福利，那又何妨。
- 六、如果外籍人士在我國，不能如同國人享有一般社會福利措施，則在國際上，可能會被認為違反「國際公約」，有「不平等」、「歧視」之譏，而致使國際地位低落，無法與國際競爭，對我國之進步也有不良的影響。
- 七、因此，在當今情勢下，我國應明確表明對「外籍人士」照顧的立場：
1. 原則上，我方財務能力只能盡力做到某一程度，如能力提升則福利程度提升。
  2. 「外籍人士」來台工作、生活，有長期居留與短期停留，有藍領工作與白領工作，性質各別，似乎亦要依其性質之不同做若干分類研析較妥，例如：基本人身安全之保險，似乎不能免（政府補助若干，亦似可研析）。預儲退休養老之費用，亦似乎不能免（可以攜帶式帳戶，確定提撥）。但如失業保險，恐怕斟酌性要更深入。
  3. 「外籍人士」在台灣，如為短期（觀光、考察）遇有人身安全之

事故，依報載，政府亦均給予「人道」之救援或照顧，此部分似應維持，否則會影響國人正常生活，此部分不能吝嗇，始為待客之道。

#### 八、特殊事例：

1. 留學生，未必是富有公子，基本之健康保險，似應維持（費率與政府補助比例可討論一如國與國間之平等互惠原則），此基本上，往後看，長期對我國國際地位之提升應屬有利。
2. 外籍教師：其在國內之教學，對我國而言，仍屬長期有利。基本人身安全之保險，不能免。長期教學，其退撫之給予，亦不能免。但給予「年金」（定期給付），如無法克服繁複之作業手續（作業成本大於給付之年金），則似仍維持現行以給予一次金，並應向其說明清楚，請其諒解。切勿以強硬態度，使之在台無法詢問，回國後卻大肆批評，此對我國形象會傷很大。
3. 「外籍孕婦」，在台臨盆，從人道立場，非支援照顧不可。但不能因提供人道支援、照顧，卻成為外籍人士「嚮往之地」，均到我國來臨盆享福利，我國人力、財力能負擔否？對國人之臨盆是否亦如是？亦卻毋淪為「媚外」之譏。
4. 「外籍人士」如得在我政府機關（構）任職（聘用），似宜以（外籍）一般勞工之福利措施為基礎，附加如「外籍教師」情事之考量。但如立法使「外籍人士」得於我國「應考試、服公職」（憲法第 18 條），則其於依法考試及格，任用為公務人員時，及應依公務人員之法規辦理，不過其中亦有退撫保險之年金（定期給付）事項，仍應做與「外籍教師」之考量，務使發放作業成本大於年金數值。
5. 「外籍人士」，當然不具備本國籍。國籍在政治上，長久以來被認為是「忠誠該國」之表徵，「楚才晉用」古今中外，非無其例，要其主政者用人，適時適事，成效可得為國人所信賴或預見，私部門如此，公部門更應如此。至於本國籍人士，因某原因取得外國國籍，得否在國內任職，如在私部門，則可由其部門認

定運用，以「本國籍人士」或「外國籍人士」，而做適當地適用社會福利制度。但如任職於政府機關（構），則長久以來（依報載）則有「忠誠」之議不可不慎。又於任用之後，就以「本國籍人士」或「外國籍人士」而適用有關法規之問題—「一貫適用」、「選擇適用」，期間難免有斟酌選擇之情事，亦有對於未來「情事變更」之情事發生，一個案破例，則整個制度隨之而破。因此如國籍法修正使得「雙重國籍」之我國人士，如何適用，在各該福利法規中，應予明定（並述其理由），較具社會之妥當性，而減緩爭議。

註 1：外國人任公私立學校編制內之有給專任教職員得適用「公教人員保險」，但依法僅得支領一次養老給付。

註 2：根據公務人員任用法第 28 條之規定，外國人不得任公務人員，但部分公務機關依業務需要聘用外籍人士，一般以約聘僱方式進用，故提供勞健保，非公教保。

我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析

## 附錄九 工商團體建議

團體	建議內容	主管單位辦理情形暨未來處理方向	資料來源
歐洲商會	2014 年建議書：外籍人士平等議題	內政部同意放寬居留法規，讓 20 歲以上的外籍人士在台居留期間延長達六年（兩次延期，每期為三年）。	自由時報 民國 103 年 5 月 5 日
歐洲在台商務協會	2013 建議書：勞工保險局已發函予設有分公司之數間企業，規定分公司代表人應被視為勞工保險意義下之「僱主」。本項規定與當前市場慣例不符，因為許多分公司之代表人事實上均以受薪員工身分工作。由於此規定並不一定對員工有利，故建議應讓僱	<p>勞動部</p> <p>1.辦理情形</p> <p>(1)依「就業保險法」第 5 條規定，年滿 15 歲以上，65 歲以下受僱之本國籍勞工、外籍配偶、大陸地區配偶、香港或澳門配偶，除有同條第 2 項所列各款不得加保之情事外，應以其僱主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人。爰勞工如屬受僱，應依前開規定辦理參加就業保險。爰勞工如屬受僱，應依前開規定辦理參加就業保險。</p> <p>(2)另依勞委會 2012 年 8 月 6 日勞保 1 字第 1010140295 號函及 2011 年 12 月 23 日勞保 1 字第 1000140449 號函規</p>	國家發展委員會網站/歐洲在台商務協會「2013 建議書」相關機關

	<p>主保留彈性，依其意願將分公司代表人視為員工。</p> <p>由於上項規定影響到受委任擔任分公司代表人後，仍具受薪員工身分工作者。此一地位之改變，對相關員工會有以下影響：(1) 員工無法取得失業保險；(2) 員工仍要負擔 20%之勞工保險保費；(3) 公司無法按「勞工退休金條例」規定為員工之勞工退休金提撥款項，且員工只能自願向其勞工退休金提撥每月薪資 6%之款項；以及 (4) 員工會變成必須全額負擔全民健康保險保費。建議勞動部頒布其他法令以澄清以上所列之可能影響。</p>	<p>定，查經濟部 2004 年 11 月 15 日經商字第 09300621230 號函略以，外國公司在中華民國境內所指定之訴訟及非訴訟代理人或在台分公司之經理人，均屬委任關係，尚無「就業保險法」之適用。</p> <p>2.涉及法規/「就業保險法」</p> <p>3.辦理進度/現階段不宜辦理。</p>	<p>回應</p>
--	--	--	-----------

<p>歐洲在台商務協會</p>	<p>2013 建議書：建議改善網站英語翻譯品質，以確保這些資訊對英語使用者來說，容易理解，並且確定這些重要資訊是和相關政府單位網站同步更新。另外，台灣可以仿效別的國家，例如新加坡，成立一個包括最常用到資訊的「一站式入門網站」。同時，這個網站也可以聯繫各個政府部門，協助使用者找到問題的解答。</p>	<p>國發會</p> <p>1.辦理情形</p> <p>(1)前於行政院營造國際生活環境推動小組第 5 次(2010 年 11 月 9 日)會議紀錄決定：為確保各機關外文網站用語正確性及易讀性，各部會可結合外籍專業人士或團隊，協助提升機關外文網站服務內容品質。</p> <p>(2)考量外籍人士對網站服務的需求性及重要性程度，於 2011 年 9 月至 2012 年 2 月期間總計完成 40 個政府機關英文網站檢視作業，並將檢視紀錄函送各權責機關持續精進外語網站服務品質；另自 2012 年 2 月 10 日至 3 月 31 日止辦理「 Approve or Improve? It's your move!」英文網站挑『讚』特搜網路活動，擴大民眾參與及回饋精進建議，提升各政府機關英文網站整體服務品質。</p> <p>(3)已建置電子化政府英文入口網 (<a href="http://www.taiwan.gov.tw">http://www.taiwan.gov.tw</a>)做為服務外籍人士資訊的「一站式入門網站」，另配合政府組織改造，業務移由外交部主責，網站設計風格以彰顯台灣在地特色為主軸，以加深外籍人士對我國印象，提供政府資訊服務單一窗口，打造 Web 2.0 互動機制的政府入口網站，增加使</p>	<p>國家發展委員會網站/歐洲在台商務協會「2013 建議書」相關機關回應</p>
-----------------	--	---	---

		<p>用者多元互動與分享。</p> <p>(4)研考會已於 2012 年 12 月 20 日公告「政府網站版型與內容管理規範」暨「政府網站建置及營運作業參考指引」修訂版，納入外語版網站內容應考量外籍人士需求、外語版網站內容建議應以該外語為母語之人士撰寫或審稿、外語版網站宜建立網站稿件審核機制，確保外語網站內容正確等相關規範，建構政府機關以使用者角度考量提供外籍人士所需之資訊。</p> <p>2.未來處理方向</p> <p>(1)後續將輔導各機關依「政府網站版型與內容管理規範」暨「政府網站建置及營運作業參考指引」之外語版網站相關規範，定期辦理外語網站自我檢測作業。</p> <p>(2)另內政部為強化外來人士在台生活諮詢服務網功能，已於 2012 年 8 月 9 日台內移字第 1010936543 號函頒布內政部外來人士在台生活諮詢服務網(外人網)經營小組設置要點，並特設外來人士在台生活諮詢服務網經營小組，協調各部會提供外人網資訊，俾利停留、居留我國之外來人士查詢生活資訊及法規、推動外人網之對外宣傳及行銷工作，以及其他有關外人網之跨部會協調</p>	
--	--	---	--

		事項。 3.辦理進度/持續辦理。	
歐洲在台商務協會	2013 建議書：持有永久外僑居留證的居民：放寬目前對外僑居留權的限制，並允許永久外僑居留證持有者，僅需要在 3 年內至少入境台灣 1 次，即可以保留其外僑居留權。	內政部 1.辦理情形 為放寬外籍人士在台永久居留之相關限制，內政部入出國及移民署業已研議「入出國及移民法」第 33 條第 4 款修正草案，又該草案前於 2012 年 11 月 8 日經行政院第 3322 會議討論通過，於同年月 15 日以台院法字第 1010055799 號函送立法院審議。 2.未來處理方向 修正草案內容研議刪除外僑永久居留期間，每年居住須達 183 日之限制，並改為出國 5 年以上未曾入國，始註銷或廢止其永久居留許可。 3.涉及法規 「入出國及移民法」修正草案第 33 條第 4 款 4.辦理進度/持續辦理。	國家發展委員會網站/歐洲在台商務協會「2013 建議書」相關機關回應
歐洲在台	2013 建議書：健康檢查：來自特定國家的公民，申請外僑居留證時，台灣	內政部 1.辦理情形 內政部入出國及移民署 2012 年 4 月 13	國家發展委員會網

<p>商 務 協 會</p>	<p>會給予健康檢查的豁免權。然而，部分來台工作者的配偶，假如國籍不同，可能會被要求做健康檢查。夫妻是否來自同一國家應該對於他們是否可免健康檢查沒有關係。</p>	<p>日以移署出停娟字第 1010056449 號書函修正「外僑持停留簽證入國，申請外僑居證送件須知」規定，在台投資、應聘工作經核准居留之外國人，其與配偶均為免簽證適用國家之人士時，配偶持停留簽證入國，申請依親外僑居證得免附健康檢查證明。</p> <p>2.辦理進度/已完成。</p>	<p>站/歐洲在台商務協會「2013 建議書」相關機關回應</p>
<p>歐 洲 在 台 商 務 協 會</p>	<p>2013 建議書：新退休金計畫：持有永久外僑居留證，並長期合法居留台灣的居民，應當和中華民國居民待遇相同，並得以參加勞保退休金計畫。</p>	<p>勞動部</p> <p>1.辦理情形</p> <p>(1)查受僱於適用「勞動基準法」事業單位之勞工，不分本國籍勞工及外籍勞工，一律適用該法。</p> <p>(2)另依「勞工保險條例」第 6 條第 1 項第 1 款至第 5 款規定，受僱於僱用 5 人以上事業單位之員工、依法不得參加公教人員保險之政府機關及公、私立學校之員工及受僱從事漁業生產之勞動者，應以其雇主為投保單位，參加勞工保險。同條第 3 項規定，所稱勞工，包括在職外國籍員工。是以，外籍人士如係依法在我國工作，並符合上開規定，即應依規定參加勞工保險。又凡依規定</p>	<p>國家發展委員會網站/歐洲在台商務協會「2013 建議書」相關機關回應</p>

		<p>參加勞工保險為被保險人者，無論本國人或外國人，得依規定請領相關保險給付。</p> <p>2.涉及法規 「勞動基準法」、「勞工保險條例」</p> <p>3.辦理進度/已完成。</p>	
歐洲在台商務協會	<p>2013 建議書：隸屬跨國企業，受僱來台工作的中國大陸籍人員子女教育：政府應該允許在跨國企業工作的中國大陸員工的子女，就讀台灣的國際學校，並說明清楚以及簡化這些學童申請就讀本地私立學校的手續。</p>	<p>教育部</p> <p>1.辦理情形</p> <p>(1)目前跨國企業受僱來台工作之大陸地區人民，其隨同來台之未滿十八歲子女，得依「跨國企業內部調動之大陸地區人民申請來台服務許可辦法」規定辦理就學(本辦法主管機關為內政部)。依現行規定，其子女得準用外國僑民子女相關規定，進入外國僑民學校及其附設幼稚園就讀或「境外優秀科學技術人才子女來台就學辦法」申請就讀與其學歷相銜接之各級學校。</p> <p>(2)目前各類特種生之升學皆應有法律授權，教育部「境外優秀科學技術子女來台就學辦法」，亦依「科學技術基本法」授權訂定。內政部前有「跨國企業內部調動之大陸地區人民申請來台服務許可辦法」及「大陸地區專業人士來台從事專業活動許可辦法」第 4 條準用教育部「境外優秀科學技術子女來台就</p>	<p>國家發展委員會網站/歐洲在台商務協會「2013 建議書」相關機關回應</p>

		<p>學辦法」係在無法律授權下，以政策指示方式準用。其後「大陸地區人民在台灣地區依親居留或定居許可辦法」亦援例準用。</p> <p>(3)惟為使陸生來台就學有健全之法源規範，教育部配合修訂「大陸地區學歷檢覈及採認辦法」及「大陸地區學生來台就學及停留辦法」，做為陸生來台就學之依據，有關跨國企業受僱來台工作之大陸地區人民，其隨同來台之未滿18歲子女，宜依前揭2辦法之規定辦理。</p> <p>2.未來處理方向</p> <p>有關簡化申請就學之程序部分，將協調內政部及相關單位進行通盤檢視及研議。</p> <p>3.涉及法規</p> <p>「跨國企業內部調動之大陸地區人民申請來台服務許可辦法」、「境外優秀科學技術人才子女來台就學辦法」、「私立高級中等以下外國僑民學校及附設幼稚園設立及管理辦法」、「外國學生來台就學辦法」、「大陸地區學歷檢覈及採認辦法」、「大陸地區學生來台就學及停留辦法」</p> <p>4.辦理進度/持續辦理。</p>	
--	--	---	--

<p>歐洲在台商務協會</p>	<p>2013 建議書：配偶和子女的國民健康保險：目前的國民健康保險規定，外僑居留證持有者的配偶或子女要申請健保之前，必須在台灣不間斷的居住達 4 個月。這不僅是長期且不必要的拖延，也讓他們甚至無法從事短期的國外旅遊。建請解除限制，讓外僑居留證持有者和其眷屬應當同時享有國民健康保險制度。</p>	<p>衛生福利部</p> <p>1.辦理情形</p> <p>(1)外國人投保資格：外籍人士如在台灣地區領有居留證明文件(外僑居留證)，自在台連續居留滿 6 個月之日起，應參加全民健康保險。但合法受僱者，自受僱之日起，參加健保。</p> <p>(2)本國人參加健保資格：在台灣地區設有戶籍，設籍滿 6 個月之日起，參加健保，但合法受僱者，自受僱之日起，參加健保。</p> <p>(3)符合投保資格之保險對象，不論本國人或外國人眷屬，均有合格等待期之限制。社會保險設有合格等待期之規定，以維健保財務健全制度。</p> <p>2.未來處理方向</p> <p>2013 年 1 月 1 日實施的「二代健保法」已將合格等待期由 4 個月延長為 6 個月(本國人首次參加健保合格等待期亦修為 6 個月)，又為顧及在台居留之外籍人士難免會有必須短期出國情形，放寬為 1 次在台灣連續居住滿 6 個月或曾出境 1 次未逾 30 日，其實際居住期間扣除出境日數後，併計達 6 個月，才能參加健保。</p>	<p>國家發展委員會網站/歐洲在台商務協會「2013 建議書」相關機關回應</p>
-----------------	--	---	---

		<p>3.涉及法規</p> <p>現行「全民健康保險法」第 10 條第 2 項、第 11 條、第 11 條之 1 及其施行細則第 16 條規定、2013 年 1 月 1 日實施「二代健保法」第 9 條及其施行細則第 8 條規定</p> <p>4.辦理進度/已完成。</p>	
歐洲在台商務協會	<p>2013 建議書：統一緊急救援聯絡電話：成立一個統一的緊急回應中心和單一號碼給大眾，無論發生哪種急事都可以撥打。依情況而派遣適當的支援，應該是緊急回應中心的工作。</p>	<p>內政部</p> <p>1.辦理情形</p> <p>目前國內民眾緊急報案電話依不同服務類型有 110(警政)、118(海巡)、119(消防)、165(反詐騙)及 113(家庭暴力防治)等專線，各有專業系統支援因應緊急事件，如要成立一個統一回應中心和單一號碼，涉及整合不同單位之權責及軟硬體設施，且目前各項緊急報案專線已行之有年，再增新專線，反增民眾困擾。</p> <p>2.未來處理方向</p> <p>建議建立各專線橫向轉介通報機制，當可適時提供緊急救援服務。</p> <p>3.辦理進度/持續辦理。</p>	<p>國家發展委員會網站/歐洲在台商務協會「2013 建議書」相關機關回應</p>
歐洲在	<p>2013 建議書：駕照：一人發給一張駕照即可，上頭用</p>	<p>交通部</p> <p>1.辦理情形</p>	<p>國家發展委員會</p>

<p>台 商 務 協 會</p>	<p>不同的符號來表示車輛類別。不僅使駕駛人方便，也幫助政府簡化作業程序，更節省大家的時間和金錢。</p>	<p>(1)我國現行駕駛人如有違規而應受吊扣駕照處分之情形，汽機車駕駛執照係分別執行，歐洲商會建議汽機車駕照兩照合一議題，尚需考量後續駕照管理課題。</p> <p>(2)交通部公路總局配合第3代公路監理資訊系統之建置，刻已正研議包括駕駛執照等證照電子化之可行措施，未來駕駛執照電子化實施後，將無需核發實體駕照，同樣可達簡政便民目標。</p> <p>2.未來處理方向</p> <p>交通部將持續督導公路總局辦理駕駛執照電子化措施。</p> <p>3.涉及法規</p> <p>「道路交通安全規則」</p> <p>4.辦理進度/持續辦理。</p>	<p>會網 站/歐 洲在 台商 務協 會 「201 3建 議書」 相關 機關 回應</p>
<p>歐 洲 在 台 商 務 協 會</p>	<p>2013 建議書：孩童的校車限制：在所有載運學童的車輛上，都要求綁安全帶或是強制坐安全座椅，包括幼稚園在內。</p>	<p>交通部</p> <p>1.辦理情形</p> <p>(1)現行「道路交通管理處罰條例」第31條規定，小型車駕駛人及其全部乘客係均依規定繫安全帶，而大型車駕駛人及前座乘客亦應依規定繫妥安全帶。</p> <p>(2)鑑於大客車車身設計與其規格要求標準與小型車不同，目前國際上大部分</p>	<p>國家 發展 委員 會網 站/歐 洲在 台商 務協 會 「201</p>

	<p>國家多尚未立法強制大客車全部乘客應依規定繫安全帶，交通部仍將持續透過全國道安體系宣導提醒並教育民眾無論乘坐何種車輛，均應養成繫安全帶之觀念與習慣，以維乘車之安全。</p> <p>(3)至於現行國內專供載運未滿 7 歲兒童使用之幼童專用車，其車身各部規格包括車門出入口、走道寬與內高、幼童座椅配置與尺度、安全門及其他設備規格等均係特別針對考量未滿 7 歲之兒童身材特性及其乘車安全防護需要所專門規定，且實務上如要求幼童專用車上之兒童繫安全帶，於發生事故時，隨車人員亦難以即時協助車上兒童一一解除安全帶並進行緊急疏散，爰考量幼童專用車車輛規格及緊急應變處置，應尚無需強制幼童專用車配備安全帶及強制兒童應繫安全帶。</p> <p>2.未來處理方向</p> <p>(1)持續透過道安體系加強宣導提醒並教育民眾無論乘坐何種車輛，均應養成繫安全帶之觀念與習慣。</p> <p>(2)另為維護兒童乘坐幼童專用車之安全，各公路監理機關將持續配合各地方政府教育及社政主管機關規劃，加強有關安親班及課後補習班接受送兒童車輛之稽查管理、宣導及違規取締處罰。</p>	3 建議書」相關機關回應
--	--	--------------

		3.辦理進度/現階段不宜辦理。	
歐洲在台商務協會	<p>2013 建議書：在觀光景點、港口和海灘集中垃圾，並非總是能達到標準。建議增加公共區域的垃圾筒數量，同時，港口應該要放置大型的垃圾箱，並加強使用。當漁船回港時，巡邏港口的警方應該加強檢查漁船的證件，同時檢查垃圾是否已妥善處理完畢。違反規定的人，應該處以嚴重罰款。乾淨的水域能提升漁獲量、海灘也更乾淨，同時讓台灣成為名符其實的「如明信片一般美麗」的地方，以吸引更多的觀光客。</p>	<p>環保署</p> <p>1.辦理情形</p> <p>(1)有關海岸清潔維護工作部分，臨海地方政府定期辦理海岸清理工作，並輔導民間企業及志(義)工團體投入淨灘，地方政府環保單位於每年春季地球環境日及秋季金秋環境季前後擴大辦理淨灘活動及宣導，2012 年度迄今全國臨海各縣市政府共動員 14 萬 2,304 人次，清理 6,307.470 噸垃圾(資源垃圾 509.98 噸)，清理海岸線長度 9,728.46 公里。</p> <p>(2)環保署於年度「營造永續衛生計畫」項下「重塑清淨海岸風貌計畫」補助地方政府辦理海岸清潔維護工作。</p> <p>(3)有關增加公共區域垃圾桶數量一節，目前係由各地方環保局及鄉鎮市公所針對轄內主要人潮聚集地點及公共場所，依人潮流量、垃圾產生等因素，設置必要數量的垃圾桶、資源回收桶，及採足夠的清理頻率，避免因設置垃圾桶而產生髒亂點，以維環境衛生。觀光地區如國家風景區、國家公園或觀光夜市等，則由管理單位負責區域內的環境維護及廢棄物清理工作；並由環保署督導及各地方環保局(海洋局)依法執行稽</p>	<p>國家發展委員會網站/歐洲在台商務協會「2013 建議書」相關機關回應</p>

		<p>查。</p> <p>2.未來處理方向</p> <p>(1)持續「營造永續衛生計畫」項下「重塑清淨海岸風貌計畫」補助地方政府辦理海岸清潔維護工作。</p> <p>(2)督促臨海地方政府依據「廢棄物清理法」規定，加強海灘土地所有人、管理人或使用人清除責任，並積極輔導推動轄區內海岸旁之飯店、餐飲業者，協助認養海灘。</p> <p>(3)持續督導各類港口管理機關採取措施，以防止、排除或減輕所轄港區污染，並由各目的事業主管機關，輔導所轄港區污染改善；另請各地方環保單位針對容易遭亂丟垃圾等污染行為的髒亂點進行稽查，並加強相關宣導工作。</p> <p>3.涉及法規</p> <p>「廢棄物清理法」、「海洋污染防治法」第 11 條</p> <p>4.辦理進度/持續辦理。</p> <p>交通部</p> <p>1.辦理情形</p> <p>(1)有關環境整潔維護業務主管機關為行政院環境保護署，該署已擬定「國家環境整潔方案」，並訂 2013 年 2 月 2 日</p>	
--	--	--	--

		<p>至 7 日為「國家環境清潔週」，請各部會及各地方政府，依照「清淨家園全民運動計畫」之精神，實施辦公室做環保，並於清潔週內擇日結合附近社區民眾實施環境清潔大掃除。交通部觀光局對所屬國家風景區管理處及所業管觀光遊樂業，均訂有督導考核作業要點，其中「環境整潔美化」為考核評分項目之一，2012 年督導結果，專家學者委員評分均在 85 分以上，爾後更加策勵所屬單位，全力維持。</p> <p>(2)「廢棄物清理法」已公告指定船舶貨物裝卸承攬業、船舶運送業、船務代理業及商港區倉棧業為事業，所產生之廢棄物屬事業廢棄物，須由業者依法貯存、清除及處理，並由環保主管機關管制其流向。</p> <p>2.未來處理方向/持續辦理。</p> <p>3.涉及法規/「廢棄物清理法」</p> <p>4.辦理進度/持續辦理。</p>	
<p>美國商會</p>	<p>2012 年台灣白皮書：在觀光旅遊業的人力資源運用上，建議以新加坡、杜拜為借鏡，開放更多國外的勞動力，抒解旅館</p>		<p>2013/4/3 旅@天下第 10 期/文</p>

	<p>餐飲業嚴重的人手短缺問題。</p>		<p>／蘇瑞雯；</p>
	<p>2012 年台灣白皮書：台灣移民政策的開放程度可採漸進方式，再根據其對本地勞動力市場所產生的影響，持續進行放寬或緊縮的微調。</p>		<p>資料來源／美國商會 2013 商業景氣調查、2012 年台灣白皮書</p>
美國商會	<p>2013 年台灣白皮書：取消外籍專業人士來台工作的兩年工作經驗限制</p> <p>說明：基於合適職位人選資格應由市場機制而非法律限制決定，建議刪除具學士學位之外籍人士，來台</p>	<p>勞動部</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>(1)我國開放引進白領外籍專業人士來台工作，係為補充國內專業人員之不足。考量專技人員之技術能力需經一段養成期間，經參考其他各國對於引進外籍專業人士之規範，本部爰針對外國人之學經歷、聘僱薪資與工作內容等進行必要規範。另經蒐集亞洲鄰近各國與歐美等國對於外籍專業人士入境工作之</p>	<p>國家發展委員會網站/美國商會「2013 年台灣白皮</p>

	<p>從事專門性或技術性工作須具有兩年工作經驗之限制。</p>	<p>相關規定，多數國家對外籍專業人員之工作經驗及薪資均訂有相關規範，例如美國對於申請 HI-B 部分，於國外取得學歷者，需 3 年以上工作經驗，並有配額制，我國所規範之資格條件並無較嚴格。</p> <p>(2)另為協助企業延攬特殊需求之專門性或技術性工作人員，勞動部已訂定「會商機制」，經勞動部會商中央目的事業主管機關專案同意，大學畢業具學士學位的外國人，得不受 2 年以上相關工作經驗的限制。前揭會商包含通案會商與專案會商，通案會商之範圍，包含雇主取得經濟部相關證明函、雇主屬自由經濟示範區內事業，以及屬科學工業園區事業單位等。個案會商係指由雇主個案提出申請，由本會會商中央目的事業主管機關同意後，得免除 2 年以上工作經驗限制。本項建議回歸現行會商機制處理。</p> <p>2.辦理進度/已完成</p>	<p>書」 議題 辦理 情形/ 人力 資源 類</p>
<p>美國商會</p>	<p>修正勞基法允許退休員工可分期領取「退休金舊制」之退休金</p> <p>說明：建議現行退休金制度可以採</p>	<p>勞動部</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>勞動基準法所定勞工退休金係屬確定給付制，課予雇主於勞工符合退休要件退休時，一次支付退休金。如允許雇主分期給付恐衍生事後事業單位歇業，致</p>	<p>國家 發展 委員 會網 站/ 美 國 商 會</p>

	<p>納與政府機關相同的給付機制，允許雇主及員工自行協商採用一次性總額給付或依合意的時間表給付</p>	<p>無法給付剩餘分期之退休金，將影響勞工退休生活，爰目前除雇主依法提撥退休準備金不敷支付及事業之經營或財務確有困難，報經主管機關核定分期給付外，尚不適合放寬退休金一次給付之規定。</p> <p>2.辦理進度/已完成</p>	<p>「2013年台灣白皮書」議題辦理情形/人力資源類</p>
<p>美國商會</p>	<p>修訂勞基法，對競業禁止條款之可執行性提供明確規範</p> <p>說明：建議修訂勞基法，明確規定由員工及雇主自行協商競業禁止條款範圍，而非強迫雇主須給付執行競業禁止條款的費用。</p>	<p>勞動部</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>有關競業禁止相關規定，實務上確有規範之必要及需求，現今，勞動部內部已針對勞動契約法各項條文進行檢討，競業禁止之相關規定亦將一併進行討論，美國商會所提意見勞動部將錄案參考。</p> <p>2.辦理進度/已完成</p>	<p>國家發展委員會網站/美國商會</p> <p>「2013年台灣白皮書」議題辦理情形/人力資源</p>

			類
美國商會	<p>豁免一定層級以上之高階或高薪員工就延長工時及加班費規範之適用</p> <p>說明：建議修改勞基法修正草案，豁免高階或薪水超過一定額度之員工(如新台幣 20 萬元)就延長工時及加班費規範之適用。</p>	<p>勞動部</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>(1)查勞動基準法係規範勞動條件最低標準之法律，任何工時之規範均應充分考量勞工之健康(避免過勞)及福祉(家庭生活及合理報酬)，以避免勞工因過勞發生職災或職業病情事，造成勞資對立、增加企業成本。</p> <p>(2)又查受僱於適用勞動基準法事業單位之勞工，不論其職位抑或約定月薪額度為何，其勞動條件均應依該法相關規定辦理。</p> <p>2.辦理進度/已完成</p>	<p>國家發展委員會網站/美國商會「2013年台灣白皮書」議題辦理情形/人力資源類</p>
全國工業總會	<p>2013 年全國工業總會白皮書/勞資關係暨人力資源</p> <p>放寬引進國際人才的限制，以優化產業人力結構。</p>	<p>教育部</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>本部為提升國家競爭力與培育優質人才，研訂「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，經行政院 99 年 7 月審議通過，並經本部 99 年 8 月 17 日台人(三)字第 0990133004 號轉知各大專院校，自 99 年 8 月 1 日起</p>	<p>國家發展委員會網站/2013 年全國工</p>

	<p>實施。</p> <p>2.辦理進度/已完成</p> <p>國發會</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>(1)我國因吸引人才之做法及企業提供之薪資待遇條件不及他國，因此難與其他國家競逐外國高級技術人才。</p> <p>(2)為延攬國際人才，優化產業人力結構，目前政府之相關具體因應對策包括：</p> <p>A.強化學校教育與產業連結：調整教育體質，推動結合產業研究取向的碩博士培育機制、鼓勵產業提供青年實習與培訓之長期合作機制。推動職能基準、人才供需調查，建置產業關鍵人才職能基準及建置人才供需推估模型。</p> <p>B.強化人才國際接軌與交流、營造友善就業與人才留用環境：鼓勵大學成立國際合作研究中心，帶動高階人才躍升、檢討公費留學政策、研議放寬僑生、外籍優秀畢業生留台就業措施、研議檢討陸生「三限六不」政策等。</p> <p>C.採取積極性移民政策：鬆綁外籍人士來台、留台相關法規、條件，移民政策朝向積極、興利面向調整，推動經濟移民制度，在高教輸出的基礎上，招攬新</p>	<p>業總 會白 皮書 政府 回應</p>
--	---	---------------------------------------

		<p>興國家之優秀人才來台就業與創業。</p> <p>2.涉及法規</p> <p>「入出國及移民法」、「就業服務法」、「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準」</p> <p>3.辦理進度/持續辦理</p> <p>勞動部</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>(1)辦理情形：</p> <p>我國開放引進白領外籍專業人士來台工作，係為補充國內專業人員之不足，並期藉由引進專業人員，提升國內產業競爭力。為確保引進之外籍人士實具備專業知能，並達到前揭目的，經參考其他各國對於外籍專業人士從事專門性或技術性工作之規範，勞動部僅對於外國人之學經歷(學士學位需2年以上工作經驗，碩士學位不需工作經驗)、聘僱薪資(月平均薪資達新台幣4萬7,971元)與工作內容等進行必要規範，未構成引進優秀人才之阻礙。經蒐集亞洲鄰近各國與歐美等國，包括日本、韓國、新加坡、香港、美國、德國與加拿大等，對於外籍專業人士入境工作之相關規定，多數國家對外籍專業人員之工作經</p>	
--	--	---	--

		<p>驗及薪資亦訂有相關規範，部分國家甚至有配額限制，我國所規範之資格條件並無較嚴格。</p> <p>(2)未來處理方向：</p> <p>未來將以補充人才缺口之思維研議，由相關中央目的事業主管機關先提出確切人才供需缺口的狀況，以及所需人才資格、條件等資訊，再據以循本會所設政、勞、資、學之對話機制，進行政策評估協商，俾更彈性開放引進外籍專業人士引進。</p> <p>2.涉及法規/無</p> <p>3.辦理進度/持續辦理</p>	
<p>全國工業總會</p>	<p>企業因應短期訂單需求，每月延長工時應放寬至六十小時。</p>	<p>勞動部</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>(1)辦理情形（含國際比較）：</p> <p>A.依勞動基準法第 30 條規定，勞工之正常工時每日不得超過 8 小時，每二週工作總時數不得超過 84 小時。又經中央主管機關指定為勞動基準法第 30 條第 2 項及第 3 項之行業（製造業屬之），雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得依前開規定實施 2 週或 8 週彈性工時。</p> <p>B.又依勞動基準法第 32 條第 2 項規</p>	<p>國家發展委員會網站 /2013 年全國工業總會白皮書政府回應</p>

		<p>定，雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 12 小時，一個月不得超過 46 小時。同條第 3 項規定，因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之；前開延長之工作時間，並無時數限制，惟雇主應於事後補給勞工以適當之休息。</p> <p>C.各國對於延長工時之上限多有規範。如韓國除一日正常工時連同延長工時不得超過 12 小時外，每週延長工時亦不得超過 12 小時。法國除規定每年延長工時不得超過 220 小時外，任何一週之總工時（含正常及延長）不得超過 48 小時，每日之最長工時不得超過 10 小時。至德國之延長工時多透過團體協約或工作委員會加以規範，如金屬業的團體協約中規定勞工加班時數每週不得逾 10 小時，每個月不得逾 20 小時，故仍有短期間加班時數之上限規定。澳洲雖未見延長工時規定，惟澳洲法定工時每週 38 小時，一週工作 5 天，勞資雙方得在不違反前開工時上限之前提下另定工作時間；又實務上白領勞工工時較短，每週 35~37 小時。各該國家縱允延長工時得於一年間彈性調整，惟對於一日、一週或一個月之短期間，亦多併有規範，以避免「過勞」情事。</p> <p>(2)未來處理方向：爰現行工時相關規定</p>	
--	--	--	--

		<p>已具有相當程度之彈性與空間，事業單位可依其營運特性於不違反勞動基準法相關規定前提下規劃運作。又考量勞工之健康福祉及避免過勞情事，所提，建議不宜推動。</p> <p>2.涉及法規/勞動基準法</p> <p>3.辦理進度/現階段不宜推動</p>	
全 國 工 業 總 會	<p>企業主管級人員不應強制打卡規定</p>	<p>勞動部</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>(1)辦理情形：</p> <p>A.查勞動基準法課雇主保存勞工出勤紀錄之義務，旨在明確勞資權益，上開紀錄為工資、工時查核以及職業災害認定之重要依據。</p> <p>B.出勤紀錄之記載方式法律雖明定以簽到簿或出勤卡為主，但其他能覈實記載勞工出勤紀錄之方法亦屬可行(如刷卡、指紋機、掌紋機…等)。</p> <p>(2)未來處理方向：所提作法將有損勞工權益，建議不宜推動。</p> <p>2.涉及法規/勞動基準法</p> <p>3.辦理進度/現階段不宜推動</p>	<p>國家發展委員會網站 /2013年全國工業總會白皮書政府回應</p>
全	1955 保護專線處	勞動部	國家

<p>國 工 業 總 會</p>	<p>理外勞諮詢案應更慎重，以防增加雇主困擾</p>	<p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>(1)辦理情形：</p> <p>A.為促進勞雇和諧，本部設立 1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線，提供外籍勞工及雇主 24 小時、全年無休、雙語及免付費之諮詢服務，並於法令基礎上，客觀中立的維持勞資和諧。</p> <p>B.基於保障外籍勞工及雇主權益，1955 專線將就申訴違法案件，派請地方政府勞工主管機關確實依法查明，並釐清案情真相以兼顧勞雇雙方權益；1955 專線自 98 年 7 月 1 日開辦至 102 年 6 月底止，受理諮詢及申訴案件為 80 萬 8,368 件，其中諮詢服務 74 萬 7,291 件、一般申訴案件 5 萬 5,647 件、緊急申訴 5,430 件、協助外籍勞工轉換雇主計 5,736 件、追回欠款計 1 萬 4,179 件，總計追回欠款新台幣 4 億 8,432 萬 5,498 元。</p> <p>C.另外籍勞工申訴事項倘有不實或查無事證者，將轉由地方主管機關提供相關諮詢及輔導服務。</p> <p>(2)未來處理方向：本部將賡續辦理教育訓練，強化接線服務員及督導人員之專業知識，另落實測聽評核機制，以提供更優質之話務服務，並促進勞資和諧。</p> <p>2.涉及法規/無</p>	<p>發展 委員 會網 站 /2013 年全 國工 業總 會白 皮書 政府 回應</p>
----------------------------------	----------------------------	--	--

		3.辦理進度/已完成	
全國工業總會	廢除外籍勞工禁止操作堆高機、起重機或天車等設備之規定，以免造成業界人力調度之困擾。	<p>勞動部</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>(1)辦理情形：</p> <p>A.鑑於外勞職災比率偏高，推究其原因可能係語言隔閡，造成外勞於場內互動不良所致，為避免外勞因語言或各國間文字義理之差異，致生誤解，而造成職業災害之發生，本部於 98 年 4 月 30 日發布令釋，禁止雇主指派外勞從事操作堆高機、起重機或天車等工作，嗣本部為推動勞工安全衛生教育訓練「訓、考分離」制度，及落實推動技術類操作人員應通過技能檢定之規定，使持有結業證書專業人員之技術及專業知識滿足實務需求，爰公告自 98 年 9 月 1 日、100 年 7 月 1 日以後參加「荷重在 1 公噸以上之堆高機操作人員」、「吊升荷重在 3 公噸以上固定式起重機操作人員」及「吊升荷重在 3 公噸以上之移動式起重機操作人員」安全衛生教育訓練訓練期滿者，必須經技術士技能檢定測驗合格，方具有是項操作人員資格，又依訓練規則規定，安全衛生教育訓練之語文及教材內容等應為中文，技術士技能檢定測驗亦以中文測試，是以，考量外籍勞工若經上開職類之安全衛生教育訓</p>	國家發展委員會網站 /2013 年全國工業總會白皮書政府回應

		<p>練訓練期滿並通過技術士技能檢定測驗合格者，渠等中文文字義理之認識與瞭解及對上開職類機具之操作已達純熟程度，故放寬渠等於生產過程中間歇性、短暫性從事操作堆高機或起重機等機具，尚不致造成勞工安全威脅。</p> <p>B.考量實務上外籍勞工直接從事製造業產品製造有關之體力工作外，常附隨間歇性操作堆高機或起重機具以搬運原物料，依一般社會通念係屬渠等從事製造業產品製造有關體力工作之延伸，亦屬生產製程之必要行為，外籍勞工若不得從事操作堆高機或起重機工作，則於生產製程中每位外籍勞工需不斷通知本國勞工協助間歇性操作堆高機或起重機，確將造成生產線上人員調度困難，不利經濟發展，亦不符合社會實際需要，爰將廢止上開本會 98 年 4 月 30 日令釋，並重新核釋。</p> <p>(2)未來處理方向：</p> <p>A.重新核釋雇主指派所聘僱從事製造工作且經訓練合格取得操作證照之外國人，間歇性從事與製造業產品製造等體力工作有關之操作堆高機或起重機等工作，得視為工作之延伸，不以違反本法第 57 條第 3 款規定相繩。但雇主指派所聘僱外國人間歇性從事操作「荷重在 1 公噸以上之堆高機」、「吊升荷重</p>	
--	--	--	--

		<p>在 3 公噸以上固定式起重機」及「吊升荷重在 3 公噸以上之移動式起重機」等設備者，該外國人必須為該等職類之技能檢定合格且取得技術士證者，始得為之。</p> <p>B.廢止本會 98 年 4 月 30 日禁止雇主指派外勞從事操作堆高機、起重機或天車等工作令釋。</p> <p>2.涉及法規</p> <p>勞工安全衛生法第 15 條、勞工安全衛生教育訓練規則第 14 條、外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第 4 條</p> <p>3.辦理進度/持續辦理</p>	
<p>全國工業總會</p>	<p>縮短引進外籍勞工審查時間</p>	<p>勞動部</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>(1)辦理情形：</p> <p>A.依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 12 條規定略以，雇主聘僱外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定之工作，應先以合理勞動條件向工作場所所在地之公立就業服務機構辦理求才登記後次日起，在經本部指定之國內新聞紙中選定一家刊登求才廣告 3 日，自刊登求才廣告期滿之</p>	<p>國家發展委員會網站 /2013 年全國工業總會白皮書政府</p>

	<p>次日起至少 21 日辦理招募本國勞工。僱主於招募本國勞工有不足情形者，於招募 21 日期滿次日起 30 日內得檢具規定之文件，向原受理求才登記之公立就業服務機構申請求才證明書。公立就業服務機構案件之審查，係依送件順序依序辦理審查，是以，案件之審查會受求職人數及有無爭議而影響審查期限，如屬無爭議案件，大多 1 至 2 星期即可核發求才證明書。</p> <p>B.現行僱主申請引進第二類外國人，按規定檢附應備文件向本部申請，倘僱主文件齊備，除個案爭議外，目前原則上於 12 個工作日內核發，審查作業均已力求快速，勞動力發展署將持續儘可能縮短作業時間。</p> <p>(2)未來處理方向：針對自 102 年 3 月 11 日「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作規則及審查標準」修正發布新增「外加就業安定費附加數額機制」、「國內新增投資案」及「台商投資案」等常態開放申請引進外籍勞工作業，案件申請量逐週增加，勞動力發展署已調整及增加審核人員，儘速清理案件，原則上亦能於 12 個工作日內完成審查及發文。</p> <p>2.涉及法規</p> <p>「外國人從事就業服務法第 46 條第 1</p>	<p>回應</p>
--	---	-----------

		項第 8 款至第 11 款工作規則及審查標準」 3.辦理進度/持續辦理	
全國工業總會	外籍勞工逾期辦理健康檢查，應限期改善，不應直接處以罰鍰。	<p>勞動部</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>(1)辦理情形：依就業服務法（以下簡稱本法）第 57 條第 5 款規定，雇主聘僱外國人不得有未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關，逾期未函報衛生主管機關，將依本法第 67 條第 1 項，處以新台幣 6 萬元以上 30 萬以下罰鍰。</p> <p>(2)未來處理方向：考量雇主聘僱外國人未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關，其違反此項公法上之義務，違法情節屬輕微，刻正研議調整移列至本法第 68 條第 1 項明定，以調降罰鍰額度。</p> <p>2.涉及法規</p> <p>受聘僱外國人健康檢查管理辦法第 7 條、第 7 之 1 條及第 10 條規定； 就業服務法第 57 條第 5 款、第 67 條第 1 項</p>	國家發展委員會網站 /2013 年全國工業總會白皮書政府回應

		<p>3.辦理進度</p> <p>持續辦理</p>	
<p>全 國 工 業 總 會</p>	<p>建請儘速完成國外出生台灣後代子弟取得中華民國國籍之立法工作，以利提升人力素質，並增進經濟發展。</p>	<p>內政部</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>(1)依「國籍法」規定，我國國籍之取得分為出生取得及歸化取得</p> <p>A.出生取得（固有國籍）：</p> <p>a.按 18 年 2 月 5 日公布之國籍法第 1 條規定：「左列各人屬中華民國國籍：一、生時父為中國人者。(2)、生於父死後，其父死時為中國人者。三、父無可考或無國籍，其母為中國人者。四、生於中國地，父母均無可考，或均無國籍者。」次按 89 年 2 月 9 日修正之國籍法第 2 條規定：「有下列各款情形之一者，屬中華民國國籍：一、出生時父或母為中華民國國民。二、出生於父或母死亡後，其父或母死亡時為中華民國國民。三、出生於中華民國領域內，父母均無可考，或均無國籍者。…（第 1 項）前項第 1 款之規定，於本法修正公布時之未成年人，亦適用之（第 2 項）。」</p> <p>b.依上揭規定，69 年 2 月 9 日以前出生時父具有我國國籍者，即得認定具有我國國籍；於 69 年 2 月 10 日以後出生時，父或母一方具有我國國籍者即得認定</p>	<p>國家發展委員會網站</p> <p>/2013 年全國工業總會白皮書政府回應</p>

		<p>具有我國國籍。</p> <p>B.歸化取得：出生時父母均無我國國籍者，如符合國籍法第 3 條至第 7 條所定之各項歸化要件，得申請歸化我國國籍，並自內政部許可之日起取得我國國籍。</p> <p>(2)經檢視 102 年全國工業總會白皮書對政府政策的建言第 59 頁議題 11「儘速完成國外出生台灣後代子弟取得中華民國國籍之立法工作」建言內容（詳如附件 1），並參照 101 年全國工業總會白皮書對政府政策的建言第 54 頁議題 6「放寬國外出生台灣人後代子弟取得中華民國國籍」建言內容及本部辦理進度暨未來處理方向（詳如附件 2），本建議事項係建議修正本部入出國及移民署之主管法規「入出國及移民法第 10 條規定」，放寬在國外出生，年滿 20 歲，持我國護照入國，出生時其父或母為居住台灣地區設有戶籍國民人士，得申請定居，無涉國籍法之修正。</p> <p>(3)為放寬在國外出生，年滿 20 歲，持我國護照入國，出生時其父或母為居住台灣地區設有戶籍國民之人士，得申請定居，本部入出國及移民署業研議修正「入出國及移民法」第 10 條，並於該條增列第 1 項第 3 款規定。未來上揭人士得向該署申請定居後，即可持憑定居</p>	
--	--	---	--

		<p>證至戶政機關辦理設籍，並領取身分證。</p> <p>(4)又前述修正草案，業經行政院於 101 年 11 月 15 日送請立法院審議，現由該院內政委員會審查中，本部已將該草案建議列為優先審議法案，並於立法院下會期積極推動立法進程，期能早日通過。</p> <p>2.辦理進度/持續辦理</p>	
台北市日本工商會	<p>2013 年日商白皮書：外國人就業申請初次可申請最長許可期間之調整</p> <p>說明：將外人就業申請初次許可之期間由 3 年變更為最長 5 年。2.或依投資額、採購量、過去同一公司之外國人平均駐台期間、企業經營樣態（製造、投資、採購等），分別核予 3 至 5 年之就業許可。</p>	<p>內政部</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>(1)依據入出國及移民法第 22 條第 3 項規定：「外僑居留證之有效期間，自許可之翌日起算，最長不得逾 3 年。」若未來政策考量將工作許可期間由 3 年變更為 5 年，依移民法前述條款規定，將先核發效期 3 年之外僑居留證，效期屆滿前再申請展延 2 年。</p> <p>(2)入出國及移民法第 25 條第 1 項規定，申請外僑永久居留之基本條件為合法連續居留 5 年，每年居住超過 183 日，若欲配合前述工作許可期間延長外僑居留證有效期間最長不得逾 5 年，則須考量前述請外僑永久居留相關條件難易程度之衡平性，尚須審慎研議。</p>	<p>國發會網站/外商建言及協調/「2013 年日商白皮書」議題辦理情形</p>

		<p>2.涉及法規/入出國及移民法</p> <p>3.辦理進度/現階段不宜推動</p> <p>勞動部</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>1.依據就業服務法(以下簡稱本法)第 52 條規定，略以聘僱外國人從事本法第 46 條第 1 項第 1 款至第 7 款及第 11 款規定之工作，許可期間最長為 3 年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。</p> <p>2.目前從事第 1 款至第 6 款工作之外國專業人員，其展延次數並無限制，雇主可於聘僱許可有效期限屆滿日前 4 個月內，向勞動部提出展延聘僱許可申請。且大部分國家對於工作許可之核發，最長也以 3 年為限，爰現行外籍專業人士申請展延聘僱許可，尚無執行上窒礙難行之處，無修正本法之需要。</p> <p>2.辦理進度/已完成</p>	
台	<p>目前於台灣法律</p> <p>北下（勞基法 32 條</p> <p>市規定），所規定之</p> <p>日工作時數的彈性</p> <p>本設定及加班時數</p> <p>工之上限管理有一</p> <p>商定之限制。於此限</p>	<p>勞動部</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>(1)查日本有關工時規定，正常工時每日 8 小時，每週 40 小時。延長工時之上限規定，一週不得超過 15 小時，一個月不得超過 45 小時，一年不得超過 360</p>	<p>國發</p> <p>會網</p> <p>站/外</p> <p>商建</p> <p>言及</p> <p>協調/</p> <p>「 201</p>

<p>會</p>	<p>制下，季節商品之生產等方面之人力靈活運用有其困難，結果造成台灣國內生產競爭力低下。請檢討引進日本對於法定工作時數之彈性運用規定（以1年為單位設定法定工作時數限制等）、「36協定特別條項」之彈性經營等</p>	<p>小時；實施變形工時者，延長工時之上限規定，一週不得超過14小時，一個月不得超過42小時，一年不得超過320小時。復查「三六協定之特別條款」，除要求勞雇雙方於簽訂「附有特別條款之三六協定」時，必須就超過限度部分之延長工時，約定高於法定延時工資率之加成工資率之外，主管機關為求延長工時之妥適，仍必須就勞資協定所訂之工時延長限度及其他必要事項，考量勞工之福祉、延長工時之動向及其他情事，且訂立延長工時限度基準及對於締結三六協定之勞資雙方為必要之建議及行政指導。又查日本縱允延長工時得於一年間彈性調整，惟對於一週或一個月之短期間，亦多併有規範，以避免「過勞」情事。</p> <p>(2)依我國勞動基準法第30條規定，勞工之正常工時每日不得超過8小時，每二週工作總時數不得超過84小時。又經中央主管機關指定為勞動基準法第30條第2項及第3項的行業(製造業屬之)，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得依前開規定實施2週或8週彈性工時。</p> <p>(3)復依我國勞動基準法第32條第2項規定，雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過12小時，一個月不得超過46小時。同條第3項</p>	<p>3年 日商 白皮 書」 議題 辦理 情形</p>
----------	--	--	---

		<p>規定，因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之；前開延長之工作時間，並無時數限制，惟雇主應於事後補給勞工以適當之休息。爰我國現行工時相關規定已具有相當程度之彈性與空間，事業單位可依其營運特性於不違反勞動基準法相關規定前提下規劃運作。</p> <p>(4)另從我國及日本之年工時總時數探究（法定正常工時+延長工時），我國現行之年總工時上限為 2744 小時；日本有關未實施變形工時者之年總工時上限為 2448 小時，而實施變形工時者之年總工時上限為 2408 小時，故我國在工時規定上已較日本為長且更具彈性。（我國僅就一個月之延長工時上限有規範，並未針對更短期間之「一週」延長工時上限再予設限。）</p> <p>(5)勞動基準法係規範勞動條件最低標準之法律，任何工時（正常工時和延長工時）之規範均應充分考量勞工之健康（避免過勞）及福祉（家庭生活及合理報酬），另從職業促發過勞死認定研究得知，長期工作過重、短期工作過重及異常事件，易促發因職業所致之過勞死。工時彈性（變形）區間越大，勞工於短期間內密集勞動之過勞風險將增高，對勞工之家庭生活亦將產生重大影</p>	
--	--	--	--

		<p>響。為避免勞工因過勞發生職災或職業病情事，造成勞資對立、增加企業成本，彈性工時之規定，仍須衡平及兼顧雙方福祉。</p> <p>2.辦理進度/已完成</p>	
台北市日本工商會	<p>設置從事專門性或技術性工作之外國人（白領）專用的居留證申請窗口</p>	<p>內政部</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>本部移民署為提升為民服務品質，減少民眾洽公等候時間，活化人力運用，業已實施單一櫃檯服務，民眾備妥應備文件蒞站洽公時，直接抽取號碼牌，由移民署服務人員提供單一櫃檯服務。如為某特定身分專設申請窗口，易引起其他民眾感覺欠佳實有不妥。</p> <p>2.辦理進度/已完成</p>	<p>國發會網站/外商建言及協調/「2013年日商白皮書」議題辦理情形</p>
台北市日本工商會	<p>日本退休人員來台長期居留簽證之期限依現行規定為 180 日且無法延展，請求延長其效期（2~3 年）或更改為可申請延展效期。</p>	<p>外交部</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>為增進台日雙邊關係，並提供日本籍退休高年齡層人士來台從事休閒度假活動(Long Stay)之友善環境，本部已放寬規定，同意我駐日各處自本（102）年 4 月起，對持有效期至少 2 年之海外旅行</p>	<p>國發會網站/外商建言及協調/「2013年</p>

		<p>平安保險（含醫療及意外險）者，得核發「停留期限」180天（不得延期）、「效期」1年之多次入境停留簽證（請參考本部領事事務局網站：  <a href="http://www.boca.gov.tw/fp?xItem=2066&amp;amp;ctNode=738&amp;amp;mp=1">http://www.boca.gov.tw/fp?xItem=2066&amp;amp;ctNode=738&amp;amp;mp=1</a>）；至海外旅行平安保險（含醫療及意外險）之效期不足2年，但在6個月以上者，得核發停留期限180天（不得延期）及效期6個月之多次入境停留簽證。鑒於此類人士並非我國居留簽證之適用對象，且持停留簽證入境者，其在台停留期限依法最長為180天，故無法放寬，惟當事人於簽證效期內持憑該多次入境簽證來台，每次入境均可停留180天。</p> <p>2.涉及法規/外國護照簽證條例」及其施行細則</p> <p>3.辦理進度/已完成</p>	<p>日商白皮書」議題辦理情形</p>
<p>台北市日本工商會</p>	<p>希望充實申請長期居留簽證之日籍人士最為重視之醫療、居住環境、交通、緊急災害應變等方面，並加強情報的宣傳。</p>	<p>外交部</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>內政部入出國及移民署業整合建置「外國人在台灣（Living in Taiwan）」（網址：<a href="http://iff.immigration.gov.tw/mp.asp">http://iff.immigration.gov.tw/mp.asp</a>）服務網，提供外來人士在台生活所需之各項參考資訊在案，爰倘有加強宣導或充實醫療、居住環境、交通及緊急災害應變等方面資訊之需求，宜由各主管部會洽</p>	<p>國發會網站/外商建言及協調/「2013年日商白皮</p>

	<p>請該署列入前揭統合服務網，本部並非所列資訊來源之主管機關，建請免列為本分工事項之主辦機關。</p> <p>2.涉及法規</p> <p>「外國護照簽證條例」及其施行細則</p> <p>3.辦理進度/已完成</p> <p>內政部</p> <p>1.目前進度及未來規劃</p> <p>(1)「外國人在台灣」網站(原名稱：外來人士在台生活諮詢服務網)為一跨部會的整合性服務網站，內容包羅萬象，包括外國人入境簽證、通關報關、居留證與健保卡辦理、在台就學、就業、就醫、租屋、購物，甚至旅遊觀光…等資訊一應俱全。於 101 年 11 月增建日語版後，考量在台外國人以東南亞國籍居多，為了協助在台外國人排除文字障礙，使網站更具融合性，於 102 年擴充越、印、泰、柬 4 國語言版，已於 102 年 12 月 1 日上線，讓多元國際人才在台生活好便利。</p> <p>(2)新版網站設計採取互動式問答服務，使用者僅需輸入欲查詢問題的關鍵字，網站便會自動搜尋和關鍵字相關資訊，方便使用者能以簡潔快速的方式找到所需資訊，不再迷「網」。</p>	<p>書」</p> <p>議題</p> <p>辦理</p> <p>情形</p>
--	--	---

		2.辦理進度/已完成	
國內工商團體	<p>國發會（原經建會）自 97.05.20 迄 103.04.15 累計蒐集民間、工商團體、跨部會等建言 1020 項，與本研究有關之法規鬆綁成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 放寬台資跨國企業得內部調動企業內部之陸籍人員來台服務</li> <li>• 放寬「大陸商務人士來台」多次入出境許可證審查條件</li> <li>• 檢討「勞動基準法」規定勞工出勤紀錄記載方式</li> </ul>	<p>國發會網站/法制協調</p>

## 附錄十 期中報告審查意見回應對照表

103 年 10 月 01 日

編號	審查意見	回覆修正情況說明
1.	<p>本研究目前所採用的分析方法為文獻分析、焦點團體座談與深度訪談等質化分析，較欠缺量化分析。為能清楚說明在台外籍人士所能享有的社會保險與福利制度，以及最近幾年政府在這方面的努力成果，建議納入次級資料分析，亦即分析相關統計數據的趨勢變化，例如外籍人士加入我國社會保險的人數，以及請領相關社會福利的人數等。</p>	<p>現有公開之社會保險統計資料中，除職業災害給付有外籍工作者之數據外，勞工保險僅含外籍船員及外籍家庭幫傭投保人數。中央健保署內部雖有外籍人士之健保承保、給付數據，但未明列在統計年報中。有關外籍工作者之勞健保投保人數、投保薪資，及醫療、老年給付等各類給付統計資料未來在期末報告將針對上述的數據盡可能整理成量化相關資料，將在期末報告中，統一進行處理。</p>
2.	<p>任何社會保險或社會福利制度的調整都會涉及勞、資、政三方財務負擔的變動，而本研究對此著墨甚少。由於這部分是考量制度變動是否可行的重要因素，建議就此進行量化分析。</p>	<p>以現行之社會保險規範而言，勞保費勞資政各自負擔之保費比例為 2：7：1，健保部分勞資政所須支出之保費為 3：6：1，可知若調整投保制度，以雇主受到之影響最大，因其須繳付 6 成的保費。</p> <p>但目前各類社會保險之投保薪資均有上限，21 萬 5 千餘名的家事外勞，在人數較少 2 千多位的家庭幫傭類別中，僅 33 人有勞工保險，且所有的藍領外勞均以基本工資為投保薪資，可知雇主負擔成本反較本勞低。</p>

編號	審查意見	回覆修正情況說明
		<p>給付部分因健保屬 pay as you go 形態，故無退費問題，加以外籍人士在台階段，多為年輕力壯時期，醫療支出有限。勞保則因外籍人士在台工作最長不得超過 12 年，未達請領年金門檻，只能領取老年給付一次金，但因投保薪資金額低，對基金財務衝擊有限。</p> <p>研究團隊將先行蒐集這部分的資料，若有需要將請委託單位協助自勞保局及中央健保署取得外籍工作者之退休金提撥與請領之統計資料及外籍人士之勞健保統計資料。有助於於期末報告中進一步分析基金財務衝擊狀況。另關於勞基法退休金部分，因外籍人士只能適用舊制，可以請領者須在同一事業單位至少工作 10 年以上，故大都無法達到領取門檻。</p>
3.	<p>本研究案主要的目的是希望藉由調整現行社會保險與福利制度，來吸引外籍人才來台工作，建議應增加白領工程與商務人士的深度訪談人數，另焦點團體座談也建議增加對此議題的討論。</p>	<p>後續訪談將調整聚焦於白領工程與商務人士，依時間進行訪談。焦點座談第五，六場次將聚焦在此部分之回應與討論。</p>
4.	<p>有關外籍人士的類型，第一章第二節所討論者與第一章第四節所討論者內容有差異，請</p>	<p>業已進行本研究操作化定義的統一性。</p>

編號	審查意見	回覆修正情況說明
	<p>統一，以利後續分析。另第 6 頁，有關「外籍人士」的定義部分，將外籍人士界定「是以來台工作期間，依就業服務法有關外國人的定義」，惟於第 1 頁的「摘要」中提及，本案初步研究發現的 4 個討論區塊中，亦包括「經第三地來台工作之大陸籍人士」；另訪談邀請對象包括「婚姻移民來台之尚未取得身分證之新住民」（第 7 頁），並未敘明是否符合「目前人在台灣任職」之條件，易生混淆，請釐清修正。</p>	
5.	<p>第 5 頁，有關外籍勞工的發展趨勢部分，參考資料為 10 年前資訊，請考量資料是否符合現今趨勢再納入，另參考資料請列入參考文獻中。</p>	<p>業已修改於 P5，並將參考文獻已補充於 P86。</p>
6.	<p>第 7 頁，有關第三節「社會保險與福利制度的探討範圍」 「(四)給付水準通常與所繳納的保費並無直接相關」，經查勞保各項給付依平均月投保薪資發給，至保險費依平均月投保薪資、法定費率及負擔比例計算而來，故給付水準與所繳納的保費呈正相關，請予以</p>	<p>感謝指正。已於 P10 進行修訂。</p>

編號	審查意見	回覆修正情況說明
	修正。	
7.	第 11 頁，有關德菲法研究部分，研究團隊於提送委託研究計畫時已刪除，惟本報告仍將此研究方式規劃在內，請予以修正。另第 15 頁研究流程圖，研究先進國家制度漏列韓國，請予以增列。	相關錯誤皆已修正。
8.	第 13 頁，由表 1-4-1 可知本研究對象欲分析的外籍人士包含教學工作者與外籍生，而這二類人所適用的社會保險與福利與其他類別不同，但第二、三章的分析內容並未包含這二類外籍人士，請予以補充。	將於期末報告第三章中增補教學工作者與外籍生之社會保險說明。(初步增加於第三章第 39 頁)
9.	第 18 頁，第二章標題為「我國外籍人士適用社會保險與福利制度現況說明」，惟第一節內容則在說明「外籍人士之社會保障國際基準」，又此節內容與後面節次不相關連，顯得突兀，請再予以調整。	業已調整及修正，並補充其他研究資料於 P28-29。
10.	第 30 頁，第三章第一節一、「台灣對外籍勞工之社會安全保障」的內容與第 21 頁，第二章第二節一、「台灣對外籍工	業已刪除調整。

編號	審查意見	回覆修正情況說明
	作者社會安全保障之現況」完全一樣，請予以修正。	
11.	第 11 頁最後一段略以，「選擇美國、歐盟、新加坡及韓國做為研究對象…新加坡不單是我國重要的經貿夥伴，其開放移民之歷程亦可供我國在規劃攬才、招商引資時之借鏡…。」惟本報告第四章有關各先進國家制度介紹，僅有美國、歐盟及韓國制度的較完整介紹，而新加坡之相關社會保險及社會福利內容，僅零星見於第 67 頁，建議蒐集整理成單一篇文章，以利參考。	簽訂後之計畫書內所敲定之國家為歐盟，美國及韓國為文獻討論之參考國家。在期末報告中，將強化這三個國家可以提供台灣參考的啟示。
12.	有關他國經驗分析部分，請再檢視各國經驗是否確可適用於本國外籍人士，另對於延攬外籍人士到境內工作是否有不利影響等重要議題，亦請加以著墨。	已於第四章第四節末尾增加一小節，論述「韓國經驗對我國的啟示」。期末報告將再加強各國的經驗與啟示。
13.	為求章節連貫，並提高他國經驗分析之政策價值，建議在第四章最後增加一節「對我國之啟示」。	將在期末報告中提出各國對我國之啟示之說明與討論。
14.	依據「外籍配偶照顧輔導基金補助作業要點」第 2 點規定，其服務對象包括：1.台灣地區	業已於 P31 修正。

編號	審查意見	回覆修正情況說明
	<p>人民之配偶為未入籍之外國人、無國籍人、大陸地區人民及香港或澳門居民，或已入籍為我國國民而仍有照顧輔導需要者。2.前款服務對象之子女及共同生活之親屬。3.多元文化及宣導活動之服務對象，不以前項規定對象為限。故「外籍配偶照顧輔導基金」服務對象非僅第 26 頁所述新女性婚姻移民，相關陳述請予以修正。</p>	
15.	<p>第 26 頁，有關外籍配偶家庭服務中心之敘述：「內政部社會司於 2005 年起運用『外籍配偶照顧輔導基金』補助各地方政府設立『外籍配偶家庭服務中心(或稱新移民/新住民家庭服務中心)』」，經查應為內政部主管之外籍配偶照顧輔導基金直接補助各地方政府辦理「強化辦理外籍配偶家庭服務中心計畫」，換言之，係由各地方政府擬具計畫向外籍配偶照顧輔導基金申請補助，而非透過社會司，請予以修正。</p>	<p>已於 P31 修正單位。</p>

編號	審查意見	回覆修正情況說明
16.	部分納入分析的文獻與本計畫研究主旨並不十分相關，例如第 35 頁「外勞政策重大爭辯事項」；而有關連的部分亦欠缺深入分析，請再檢視調整。	遵示辦理，將於期末報告中調整二、三章之內容，並強化敘述範籌。
17.	第 27 頁，表 2-2-2 外籍新住民之權益規範說明表內容，多項條文係為舊規定（如醫療保障部分，應修正為…在台居留滿六個月者可參全民健保），另本表不易看出與本研究的關連性，建議可調整為研究團隊所盤點出之各類外籍人士及各項適用於外籍人士的社會保險與福利政策之規範與項目，以利後續政策之研擬與分析。	感謝指正，遵示辦理。
18.	有關全民健保部分，為避免帶病投保之投機行為，健保法訂有投保資格等待期之規定，二代健保修法時，已將原 4 個月之等待期修改為 6 個月，第 23、38、40 頁有關等待期之部分，請予以修正。	業已依指示於 P25、31、40 修正。
19.	第 57 頁，有關 ILO168 號公約第 8 條要求各會員國在符合國家法律與慣例的條件下…其	業已確認相關說明，並於 P57 進行修訂。

編號	審查意見	回覆修正情況說明
	中即包含「合法居住該國的外籍勞工」，惟勞動部表示應為合法定居之外國移民，請再予以查證。	
20.	本報告提及大陸人士來台參加健保之各段說明，核與相關規定及實務現況多有落差，復大陸人士非屬本計畫之研究範圍，爰建議刪除大陸人士參加健保之相關文字(第 23、32、78 頁)，避免不必要誤解。	已完成大陸人士在健保相關文字之刪除。
21.	報告內容若有涉及相關部會統計，建議採用最新資料，例如第 38 頁，內政部的統計截至 2011 年 6 月底止，我國外籍人數共有 58 萬 8 千人，建議採用內政部目前最新公告統計。	P25 業已重新說明，並更新最新統計人數。
22.	期中報告尚未納入訪談與座談結果，另座談紀錄內容稍凌亂，未緊扣座談題綱，請予以調整。	多次座談會所邀請之專業人士都是社會保險及社會福利之專家，然因多數專家在外籍人士此區塊，不管是在理解及思考上都較少觸及，容易導致發言內容無法聚焦於外籍人士在社會保險及福利制度上的思考，呈現較為發散之意見表述。未來第五，六場次將聚焦緊扣在人才延攬的角度。
23.	第 70 頁，健保醫療資源的申請及陪同之協助一節，其內文	已於 P70 進行修正。

編號	審查意見	回覆修正情況說明
	之說明與標題不符，建議再予以加強說明及論述。	
24.	第 78 頁，有關（七）勞雇身份限制－諸多外國子公司的分支負責人，就其身分也是受僱者，卻因登記為公司負責人，所以無法以受僱者身分加入勞保一節，惟依勞工保險條例第 8 條規定實際從事勞動的雇主得自願參加勞工保險，故所述人員應可依此規定辦理加保，請予以修正。	外國子公司的分支負責人，就其身分也是受僱者，卻因登記為公司負責人，所以無法以受僱者身分參加勞退條例的勞退金提繳。已於 P79 修訂，並提出補述。
25.	第 82 頁，「（八）其他福利資源的需求」一節，敘及受訪之現處居留狀態的外籍配偶表示「家裡面是中低收入戶，以健保來說，中低收入戶身分是減半，家裡成員都有補助，但是僅她要繳交全額」。按前揭受訪者意見，似可以「第三章我國外籍人士適用社會保險與福利制度之問題與在台境遇」之「第二節外籍人士的社會保險現況」，第 39 頁所敘「凡經直轄市、縣市政府核定、符合社會救助法低收入戶及中低收入戶的設籍前外籍配偶，均可向健保局各分區業務	將於期末報告統一加強此部分的對話連結說明。

編號	審查意見	回覆修正情況說明
	組依『設籍前外籍配偶健保費補助計畫』申請健保補助」，予以回應，請參酌補充論述。	
26.	有關研究初步發現與各章節的研究內容尚看不出其關連性，請研究團隊針對研究主旨，逐項以更嚴謹的方式整理研究發現，並且與各章內容相扣連，以期研究內容更聚焦。	將於期末報告撰寫過程，統一進行改進。
27.	結論與建議內容請再予檢視合宜性，例如：結論與建議中提到有關勞退制度，但於各章節內卻未就勞退制度加以討論。	將於期末報告中補充勞退制度之討論。
28.	政策建議共有六項，其中與社會保險及福利制度相關者僅有第一、五、六項，而第四項應屬未來研究議題之建議而非政策建議。相關建議的立論於各章研究內容之關連性尚缺乏明確說明，請針對本案需求更周延、深入研提我國社會保險與福利制度之建議。	針對各區塊論述業已初步重新撰寫，也加強其與政策建議之關連性。期末報告將持續將相關座談及訪談資料置入討論脈絡。藉以加強期末報告在結論與政策建議之說明。
29.	第 9 頁，敘及「民眾看待『老外』享有福利資源之心理」一節，「老外」一詞與研究主題之「外籍人士」相較，建議使用後者較具價值中立。	業已於 P12 修正。

附錄十 期中報告審查意見回應對照表

編號	審查意見	回覆修正情況說明
30.	<p>文內各段提及同一機關之名稱請一致，並配合政府組織改造後機關名稱修正。如「勞委會」請修正為「勞動部」(如第 23、35、36 頁等)、衛生署請修正為衛生福利部、健保局請修正為中央健康保險署、國民年金之主管機關請修正為衛生福利部、全民健康保險之主管機關為衛生福利部，中央健康保險署為保險人，負責實際業務執行(如第 37、80 頁等)。</p>	<p>業已於各頁修正。</p>
31.	<p>第 24 頁，「台灣地區自解嚴以來…就有 1 對外籍或大陸配偶的跨國聯姻，請詳表 2-1…」一節，表次請修正為表 2-2-1。</p>	<p>業已於 P29 修正。</p>
32.	<p>第 25 頁之表 2-2-1 我國人與外籍人士結婚統計，表末載明資料來源為內政部入出國及移民署 (2013)，惟經查明，該統計表已載明資料來源為「戶政司網站」，請予以修正。</p>	<p>業已於 P30 修正。</p>
33.	<p>第 37、38、39 頁，部分文字引用吳佩芬 2012 年著作，惟第 38、39 頁接續之段落未加註出處，仍多為內政部 2010、2011 年之統計數據，建議統計</p>	<p>業已於各頁修正。</p>

我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析

編號	審查意見	回覆修正情況說明
	數字允宜更新。	
34.	報告內容有關「新住民」、「新移民」之兩名詞宜一致，請全文檢視。	業已統一名詞。
35.	請刪除附錄一之參與人員學經歷。	業已刪除此部分資料。
36.	委託機關名稱請修正為「國家發展委員會」、標題請修正為「我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析」委託研究案。	業已於封面修正。
37.	第 ii 頁目錄之「圖目錄」…第 v 頁，請修正為「表目錄」。	業已修正。
38.	為達報告之完整性與可讀性，請再檢視、修正全文文字或題綱編號等錯漏部分，例如：第 1 頁，外籍人士遠「負」海外工作；第 7 頁，社會保險基金，「併」在一定範圍內等。	業已全文修正。

## 附錄十一 期末報告審查意見回應對照表

### 期末報告審查意見回應對照表

104 年 03 月 13 日

編號	審查意見	回覆修正情況說明
1	<p>本國社會保險與福利是否擴展至外籍人士，宜從不同層面政策取向先行釐清，再談制度改革，提出的建議方能聚焦。例如：(1)勞動人權問題：各國未必予外籍人士等同國民之社會保險與福利待遇，我國是否提供等同之國民待遇，宜予釐清。(2)人力資源問題：政策上規劃延攬何種高階人才，其主要的薪資及非薪資誘因為何，而後者除健康、環境、眷屬教育等因素外，社會保險與福利之誘因是否足以吸引標的外籍人士，請納入考量。(3)保障本國勞工問題：研議提供外籍人士國民待遇的同時，應對等考量本國國民在該國就業是否享有同等待遇，從國與國雙邊協議觀點深入分析。(4)人力資源現況問題：國內目前主要面臨的問題為「高出、低進」，專業技術人才因國內薪資水準偏低而移往他國就業，產業社福勞動力數量</p>	<p>本研究的修正：</p> <p>(1)有關勞動人權之平等待遇之觀念，雖然各國有不同的做法，但朝平等待遇原則方向之倡導是各國努力之方向，因此在 P160 有關此部分研究上的建議仍是朝此方向做為歸結之討論。</p> <p>(2)從諸多文獻及訪談與座談資料皆指出，薪資是最為重要的誘因，其他非薪資誘因中，有關社會保險及福利制度的健全化對於外籍人士的吸引，仍有其重要的影響關係。透過 P152~157 頁在研究上此部分的論述，已更為周延的提出彙整概念在分析過程中。</p> <p>(3)社會安全協議做為國與國之間有關雙邊平等待遇原則之處理機制是最為重要，而這也成為本研究在 P166 的重點建議之一。</p> <p>(4)國內人力資源高出低進是勞動市場參與所產生的結果，專技人才</p>

	遠較專業技術人力資源多。本案社會保險與福利相關建議，對前述問題是否能解決，請一併考量。	外移也是國內近幾年來相當重要的勞動力轉移之現象。然這些問題並非本研究所要處理的範疇。但在分析過程有將這些概念導入到討論過程中（頁 23 及頁 166）。
2	社會保險與福利立基的理念不同，前者主要是基於社會連帶及繳納保費，後者則立基於公民權，在分析與政策建議上宜分開討論。	本研究在第一章中已將社會保險與福利討論範疇加以界定，於分析脈絡與政策建議上有朝不同的理念進行。期末報告有在第三，四，五章再進行強化。
3	各項社會保險及福利項目之推動順序，宜依其迫切性區分短、中、長期提出建議。例如：健保與職災爭議較少，可列為優先推動；失業與退休保障則屬國民待遇，是否有義務保障外籍人士之工作及退休生活，爭議較大，可考量列為長期推動項目，其中，涉跨國雙邊協議議題，建議區分不同國別層次討論，不可一體適用之。	(1) 短中長期建議業已修正，請見頁 167 至 175。 (2) 由於我國對高階白領有急迫之攬才需求，加以目前外籍人士已具備請領勞保（或公保）老年給付一次金的資格，本文建議強化失業與退休保障者，是以取得「永久居留證」與通過「評點制」之留才對象，故不宜列在長期建議中。 (3) 在建議七「社會安全協議之洽簽」中，對於「涉跨國雙邊協議議題」經分析最適宜的對象為日本。再者，統計哪一種行職業的外籍人士居留台灣的工作時間最久，可作為開放自提勞退金之適用範圍。
4	研究資料之章節結構與論證分析應再加強；研究建議部分，短、中、長期建議的規劃過於簡要，且未與八項政策建議連結，請再深入評估	業已依建議事項全文章節結構進行調整，將他國經驗移至第二章，外籍人士之社會保險與福利制度現況列為第三章，適用問題在第四

	並緊密結合。	章，另九項政策建議為政策導引之思考，建議應獨立，本文於 P169~175 中強化其與後續短、中、長期社會保險與福利制度政策建議之連結關係。
5	第一章第二節國際公約及人權保障，僅描述其重點內容，似顯不足。建議深入公約背後的哲學理念及價值取向進行論述，以利後續章節政策分析思辨參考；另建議參考勞動部之移民公約國內法制化研究報告，加深相關論述。	業已在修訂後之第二章第一節加強哲學理念與價值取向之論述。此部分亦同時反應在政策建議的修改。
6	第五章訪談發現，應整併至第三或第四章相關章節，而第五章結論應更精準強調研究發現，例如：從外籍人士於我國適用社會保險與福利的問題或缺失中，導引出研究建議。	業已依建議事項全文章節結構進行調整，研究發現之論述說明請見頁 167 至 175。
7	第五章短、中、長期政策建議，主、協辦機關應整體檢視修正，例如：「透過勞動檢查機制，強化勞健保的投保比例與勞動保障」一節，主辦機關誤列內政部，未列勞動部、衛福部等。	業已參酌業管單位責任歸屬重新調整主、協辦單位。
8	部分政策建議係立基於國際公約的要求，或給予外籍人士等同於「國民待遇」原則而研提，較未考量其權利與義務面向的平衡，建議加強自訪談內容勾勒問題並平衡論述，避免政策建議形成外籍人士只享權	業已在分析與論述中平衡其權利義務關係的討論，並於政策建議中納入「邀請外籍人士加入『多元文化推動大使』行列」，作為外籍人士享受我國社會保險與福利之義務。

	利而不負擔義務之疑慮。	
9	<p>研究報告結構與邏輯脈絡請再重新調整，俾整體論述更清晰，相關建議如下：(1)第一章緒論增列一節研究背景與目的，第二節「外籍人士之社會保障國際基準」移至第四章，第三節「外籍人士的定義」修訂為研究對象，第四節「社會保險與福利制度的探討範圍」移至第二章，第五節「研究與設計與方法」修訂為研究架構與方法。(2)第一章社會保險與福利範圍部分，建議界定為勞工保險、就業保險、全民健康保險、勞工退休金制度等面向討論，並區分不同外籍人士身分類別，探討其適用之各項保險與福利制度的現況。(3)第二章第二節外籍人士國際生活環境滿意度調查結果之探討，因相關調查內容未聚焦於外籍人士對各項保險與福利制度的滿意度，與本研究較無直接相關，建議刪除。(4)第三章第一節「外籍勞工在臺生活處遇」，與主題關聯性不高，建議刪除；第三章第二節與第二章第二節合併；第三章增列一節，說明訪談對象與問項設計；第五節名稱「社會保險與福利制度之政策調整方向」，修正為「政策調整意見」。(5)第三章建議就訪談內容增</p>	<p>相關修改</p> <p>(1)業已依建議事項全文章節結構進行調整。</p> <p>(2)本研究在第一章中針對社會保險與福利制度的範疇進行更為明確的界定，更利於後續討論上的聚焦。由於本研究是初步針對外籍人士在社會保險及福利制度上需求之探索，由於外籍人士的身份類別眾多，若以身份類別作為分析基礎，可能造成分析過度分散以及受訪人數與資料不足的困境。故本研究分析是以藍領及白領外籍人士作為分類之分析基礎。</p> <p>(3)此部分為委託單位外聘學者於期中審查所提書面建議，希望能有更充分的文獻，以便瞭解先前之外籍人士相關研究內容。</p> <p>(4)業已依建議於內文中進行調整。</p> <p>(5)業已針對訪談內容之補充彙整表格，以利瞭解。</p> <p>(6)業已針對本點意見，彙整國發會之建議進行文獻之調整及增補於第二章中，歐盟增補部分請見頁 29 至 38；美國部分補充於頁 39 至 56；韓國請見頁 57 至 68。</p>

	列「社會保險與福利制度問題、需求與意見歸納」一節，可以表列方式呈現，以利瞭解。(6)第四章各國社會保險與福利制度策略與經驗，建議修正如下：a.歐盟部分，應著重歐盟相關法制之探討，毋需陳述各國情況；b.美國部分，未明確探討外籍人士適用之社會保險或福利，韓國內容較有限，均宜補強；c.歐盟與美國均敘述就業議題，似嫌多餘，宜予刪除。	
10	考量需先瞭解國外策略與經驗之優點及設計後，再行就本國現況分析及問題探討，進而就國內、外政策比較分析，提出具體建議，故建議將第四章置於第二章之後。	業已依建議事項全文章節結構進行調整。
11	訪談題綱如何與本研究之需求對應，訪談對象是否具足夠代表性或專業性，請於研究設計中加強敘明。	業已於第一章中修正。
12	「研究流程圖」已列有一般民眾對外籍人士享有社會保險與福利資源之看法一節（第 20 頁），惟報告中無相關論述，請釐清補充。	此為研究寫作上的疏漏，本研究並未處理一般民眾之看法，已經在文本架構中 P13 中修正。
13	研究發現所提建議多為受訪者及焦點論談摘錄，較少研究團隊論述，請就政策考量、立論依據、方案配套措施等，再予深入強化。	已針對受訪意見，座談意見之摘錄重點，所形成的政策論述與建議，強化其間之連結關係。
14	應避免歧視或不平等用詞，如第 32 頁「外籍新娘」一詞，請修正。	業已全文用詞修正。

15	有關美國引進外籍勞工之資料，請附註來源（第 100 頁）；引用外籍人士國際生活環境滿意度調查研究報告內容，請再依研究成果提出延伸論述（第 38 頁）。	(1) 有關美國引進外籍勞工之資料請見頁 55 附註 16。 (2) 由於”外籍人士國際生活環境滿意度調查研究報告”本身並無外籍人士對我國社會保險與福利制度之滿意度分析，故於建議事項中提出未來進行調查時宜增列受訪者對我國社會保險與福利制度之看法。
16	建議全民健保納保保留彈性一節（第 131 頁），基於健保為自助互助之精神，採強制納保，保費負擔不因國籍有異，為共同分攤個人及社會的風險，並確保其醫療保障，無法保留外籍人士彈性納保，以免造成道德風險。	業已修訂。
17	建議放寬外籍人士參加國民年金一節，應考量其來臺目的及年老後是否長期居住臺灣等因素，請評估及論述建議之合理性。	第五章第二節之政策建議並未提及放寬外籍人士參加國民年金，前述內容或為深度訪談受訪者之建議，然經評估一則慮及其是否長期居留，再者不論是依親、投資移民取得公民權後自然具參加國民年金資格。
18	第二章第一節我國外籍人士社會保障現況，僅包含「設籍前外籍配偶健保費補助計畫」、「設籍前外籍配偶遭逢特殊境遇相關福利及扶助計畫」，建議納入「設籍前外籍配偶社會救助計畫」，較為完整。	謝謝指正，業已修訂。

19	建議提供就業保險協助外國人才留臺貢獻一節(第 130 頁), 考量外籍人士屬於我國勞動市場之補充性人力, 如將其納入就業保險適用對象, 恐未符就業保險法。又外籍人士就業範圍及轉介等, 係受就業服務法等法令限制, 難以辦理就業促進措施, 請審慎評估將外籍人士納入就業保險適用對象之妥適性。	本項建議係針對有長期留台計畫且已取得永久居留證, 並經「評點制」選取, 我國產業發展亟欲留任者, 或是對我國貢獻卓著之外籍人士。以正面表列方式限定其僅適用就業保險中之「失業保險」項目, 作為工作轉銜間之經濟安全保障, 而非所有之就業促進措施。
20	短期建議「減少外籍人士與本勞加保勞保權益之差異性」, 及中期建議「推動外籍人士之勞保給付與本國人一體適用」一節(第 133、134 頁), 查凡依法在臺工作之外籍勞工, 應依勞保規定加保, 並享相關權益, 未因國籍而具差別待遇。	本節主要是強調產業外勞及社福外勞間之納保差異問題, 及其解決建議。
21	漁船主原以漁會甲類會員身分加保, 其勞保費為勞工負擔 20%, 政府補助 80%; 如改以雇主身分加保, 為本人負擔 90%, 政府仍補助 10%, 並非全部自負, 請修正(第 50 頁)。	謝謝指正, 業已修訂。
22	因勞保局係屬執行機關而非政策制定機關, 有關外籍人士社會保險與福利制度政策建議之主管機關為勞保局, 建議修改為勞動部。(第 134 頁)。「但依原就業保險服務法…」部分, 修正為「但依原就業服務法…」(第 127 頁); 我國「失業保	謝謝指正, 業已修訂, 或增加說明所謂失業保險, 係不包含就業保險中之提早就業津貼、職訓生活津貼及就業促進服務措施。

	險」文字修正為「就業保險」。	
23	表 1-1-1 外籍工作者人數變化一覽表內之 2013 年「外籍勞工」合計數字誤值為 492,444 人，請修正為 489,134 人。	謝謝指正，業已修訂。
24	建議各部會以「居留證」進行外籍人士之查訪與統計分析工具一節，則考量首次來臺之外籍人士尚未具有居留證，故本項建議之合理性尚待評估。	業已補充說明，「為免尚未領取「居留證」之外籍人士，無法納入統計調查對象，應於領取「居留證」後根據入境之護照變更登記，以利日後調查使用。
25	我國外籍人士在臺各類事務申請多為雇主或仲介公司代辦，又依受聘僱外籍人士健康檢查及管理辦法規定，僅補習班教師需具健康檢查合格證明作為申請工作許可之應備文件，與研究報告所述「體檢繁瑣」尚有出入(第 132 頁)，請釐清修正。	謝謝指正，業已修訂。
26	應聘工作者無法帶幫傭來臺一節(第 132 頁)，查其若符合外國人從事就業服務法規定，即可申請已於國外聘僱 1 年以上之外國幫傭來臺，請修正。	謝謝指正，業已修訂。
27	建議「以勞退新制作為攬才條件」一節，考量外籍人士返國後如符合退休條件，請領退休金與查證作業困難度高，另勞工退休金係以法令強制規範雇主責任，為我國特有制度，國外不一定有相同制度，基於平等互惠原則，應審慎研議。若事	報告原文為「企業以信託的方式，為外籍人士設立「個人帳戶」，依勞資雙方議訂之條件提撥薪資，用來吸引人才。」，與審查意見一致。

	業單位為招攬人才，可評估與外籍人士協商以信託管理方式約定，各自負擔部分比例儲存退休金。	
28	政策建議「建構在臺外籍人士更為完整的福利權之保障」一節(第 135 頁)，有關福利權指涉對象，究係為受益權或自由權概念，以及福利制度待修正建立之標的為何等，應釐清，俾供政策取向及法規調整參考。	本計畫所謂福利制度，係從外籍人士生活所需基本保障之觀點進行討論，所指涉之福利權並非自由權概念。
29	福利制度需求面提及「福利影響到高階外籍人士留臺意願」一節，因本案研究方法採焦點座談及深度訪談，係屬立意取樣性質，並非採抽樣或全面性研究方法，則前述文字是否妥適，請考量。	外籍人士是否願意來臺，第一層要考慮的問題，多以薪資高低及所得課稅比重為主。所謂「福利影響到高階外籍人士留臺意願」係指外籍人士來臺後，考慮是否要長住時，才會更進一步思索本地福利措施的意思。
30	建議以移民署為外籍人士相關權益協調聯繫之統一窗口一節(第 132 頁)，應考量職權及資源有限等因素，再予斟酌。社會保險與福利制度政策建議之主管機關，請再依各機關職掌予以修正。	查移民署業務涵蓋國境管理、移民輔導、營造多元文化社會、移入對象及非法移民管理，與移出資訊及協助服務等，服務對象囊括各類外籍人士。在行政院 103 年 12 月 23 日發布「內政部移民署組織法」中並將外籍與大陸配偶家庭服務及防制人口販運等事項納入法定職掌，可知落實移民輔導及保障移民人權為其重要工作。因此於機關沿革中亦自我定位為「永遠被時代需要的機構」，顯見移民署作為外籍

		<p>人士相關權益之協調聯繫統一窗口並無不妥。</p> <p>再者，關於社會保險與福利制度政策建議之主管機關已根據指正加以修訂。</p>
31	<p>「提要」內容過於簡要，未能有系統整理報告精要論述、研究發現與建議，請予補強，並依本會委託研究報告之提要格式撰擬。</p>	<p>業已依規定格式增修內容。</p>
32	<p>第三章我國外籍人士適用社會保險與福利制度之問題，主要以深度訪談內容歸納問題，甚少引用文獻上各項論點，亦未提出政策論證分析，請強化內容。</p>	<p>外籍人士適用社會保險與福利制度之問題，該章第一節外籍勞工在臺生活處遇，與第二節外籍人士之社會保險及退休金制度適用困擾，即是根據文獻所整理之討論。第三節與第四節才是根據焦點座談與訪談內容所歸納之問題，為配合委託單位要求也已在分析脈絡中補強文獻與經驗訪談分析之對話。</p>
33	<p>第四章歐盟、美國及韓國等國家社會保險與福利制度及資料蒐集方面，多數內容係簡要介紹該國社會保險及福利制度，外籍人士適用該國社會保險及福利範圍及爭論議題之作法資料較少，建請就第三章歸納的制度問題，再行聚焦蒐集資料及分析；另請於本章最後一節增加「對我國之啟示」。</p>	<p>業已針對歐盟、美國及韓國三個國家有關外籍人士社會保險及福利制度之討論再次蒐集資料，然因相關文獻甚少，僅能補充資料。另於第二章中針對三個參考體制，分別提出「對我國之啟示」。</p>
34	<p>第五章研究結論與建議</p>	<p>(1)關於建議部分之論述業已修</p>

<p>(1)第一節受訪者意見之綜合分析 「我國可調整的政策方向建議」一欄，各項建議似基於受訪者訪談意見而得，其立論基礎薄弱，請加強建議之論據，並依不同外籍人士面臨之社會保險與社會福利問題，提出政策建議。(2)第二節研究建議第一、七項，以「失業保險」及「公保年金」留才，及社會安全協議之洽簽等，涉及勞、資、政三方財務負擔的變動，此為制度變動是否可行的重要因素，請確依本案期初、期中報告審查意見，就相關事項進行量化分析。(3)第二節研究建議之二「歸納來臺之外籍人士使用健保情形，以及其占我國總人口之比例，藉以評估若開放外籍眷屬來臺就適用健保對保財務之影響，如果衝擊有限即可開放」一節，建議內容空泛，應請研究團隊加強健保統計資料之蒐集及分析，研提具參考價值之政策建議。(4)第二節研究建議之六「引用國際標竿分析我國外籍人士之社會保險與福利制度與其之差距」，建議蒐集韓國攬才規定與我國相較，提供社會保險與福利制度參考一節，請加強蒐集該國可供參考資料，並提出具體政策建議，俾達本研究案預期成果。</p>	<p>訂，請見頁 167 至 175。 (2)目前外籍人士已有請領勞保與公保老年給付一次金之資格，而本文所謂可成為我國「留才」對象者，須先具備兩項條件，一是取得「永久居留證」，二是經過「評點制」審議通過。 根據移民署統計，截至民國 104 年 2 月底持有外僑居留證者共計 63 萬 6,048 人，但有「永久居留證」之外籍人士僅 1 萬 1,393 人，當中有工作人士計 8,359 人，適用勞保者有 6,012 人，教師 2,347 人但無從判斷是否均為大專教師。 由於「公保年金」尚未通過，加以「評點制」試行未及一年，無法推估可經此途徑取得「移民」身份之人數。設若這 8 千餘人均為勞保被保險人，約占就業保險全體被保險人之 1.3‰，以費率 1% 估算，每年要支出的保費約計 4 仟 4 佰萬元。各由勞資政三方分攤，以 2：7：1 之比例，每年勞方須付出 8 佰 8 拾萬元，資方為 3 仟餘萬，政府補助 4 佰 4 拾萬元。 可知不論是保費支出，抑或是日後請領給付金額，對基金之衝擊均相當有限。 再者，社會安全協議的洽簽主要是</p>
--	---

		<p>藉減少重複加保，以減少勞雇社會保險支出，無涉勞資政三方服務負擔比例。</p> <p>(3) 根據健保署提供資料（見表 3-1-3）所示，外籍人士所繳保費是醫療支出的四倍，因此建議放寬來臺即有孕在身之外籍工作者或其配偶，無須經過六個月的「合格等待期」才能適用全民健康保險。關於表 3-1-3 的內容，應收保險費與醫療費用之差別，在部分負擔金額，應收保險含單位負擔、政府補助與自付額，未含就診時之部分負擔。單從應收保險費與醫療費用間之比列來看均呈四倍差距。</p> <p>(4) 業已在第二章第五節陳述韓國社會保障內容中增加指正內容，請見頁 57 至 68。並修訂第五章第二節之政策建議內涵。</p>
35	<p>報告內文圖表敘述與實際圖表編號不相符（例如第六頁表 1-1-1）；部分格式如排版、錯(漏)字等疏漏、書脊及頁眉未依規定標示（頁眉設定：單頁為章名加底線、雙頁為計畫名稱加底線），請再檢視全文，並依本會「委託研究計畫作業要點」及委託研究期末報告印製格式相關規定修正之。</p>	<p>有關報告內文圖表、書脊、頁眉等格式，業已檢視修正。</p>