

與談紀錄

黃姿華（桃園市家庭看護工職業工會秘書長）：

大家好，我是家庭看護工工會秘書長黃姿華，我蠻緊張的，因為我在整個勞工運動的資歷沒有很深，在座各位都是先進、老師。我們工會已經成立 4 年，並不是一個已經運作很久的工會，我們日常工作很多是介入各會員家庭中，像以工會代表身分去協助移工向雇主協商他們的勞動條件，所以我會比較從一個實務角度來闡述在這位置上所遇到的困難。

看護工的勞動權益保障應該是有三層，民法、勞基法跟勞動契約，以家庭看護工來說因為不適用勞基法，所以回歸到定型化契約，是國對國、外國政府對臺灣政府所協商訂定的，基本上我們在談外國家務工的權益都是以定型化契約來談。可是勞雇雙方沒簽這個定型化契約也沒有罰則，只有在引進當下，也就是移工從國外第一次來到臺灣的時候一定要簽，之後轉換雇主甚至續聘的程序，都沒有強制簽訂，所以實際上大家幾乎都沒有在簽。不用簽就等於不存在，不存在的狀況下，我發現很多移工和雇主根本不知道契約的存在，所以不知道勞動條件的規定是什麼，像我上面列出來 7 休 1 例假、禮拜天沒有休的加班費，還有工作滿 1 年有 7 天的特休假，或是病假有半天的工資，很多雇主都不知道。

政府到底怎麼去界定家庭看護工的法定勞動條件呢？政府主管機關是受理移工申訴的第一線，他們怎麼去看待這個契約，我覺得是一個很曖昧的事情，很多勞工主管機關甚至說家庭看護工沒有病假工資，但其實是某些國籍的定型化契約有，有些沒有。所以我們會覺得不論是家事勞工專法或勞基法，都認為至少要有一個法律來保障，明確規範家庭看護工的勞動權益。因為我們在協助移工介入他們的協商時，其實常常遇到雇主說一切願意依法，但法在哪裡？就幾乎沒有，所以最後我們都只能退回到勞動契約的部分，但

沒簽怎麼辦？甚至仲介業者也會說他們很樂見有法律保障的通過，因為他們也不用卡在雇主與看護工之間。

我們在工會與會員討論希望看護工的勞動條件獲得怎樣的改善，大家第一個反應的就是工資，我覺得很普遍，這也可以看到家事勞工跟勞基法的薪資落差，明年（2020年）會來到 6,500 元。2015 年有一波家事移工的薪資從 15,840 元提高到 17,000 元，但因為勞動條件是由契約去做認定，所以當 2015 年 9 月以前引進的看護工因為還是舊的契約，所以實際上真正 15,840 元是在去年（2018 年）才落幕，一直到去年還是有大批家事移工是適用 15,840 元，這也是顯示由來源國和臺灣政府議定契約的保障是來得多麼慢。

我們認為家庭看護工月薪 17,000 元反映出家務勞動的價值被嚴重低估，如果是一個已經逃跑、已經是一個無證移工的家務工，去從事家務勞動工作，一天至少是 1,000-1,200 元的價錢，臺灣很多人上至公務員、教授、老師在移工返鄉時，都是僱用這些違法的看護工，所以這個行情普遍是一個月 3-4 萬元之間，合法的家庭看護定價硬生生將市場價格打了一個大對折，所以要談的問題不只是錢的落差，而是政府刻意介入勞動力市場，故意把勞動價值定在那裡，而且就業服務法限制了移工轉換雇主的自由，造成市場不流動，加上仲介主導就業市場，所以幾乎所有雇主的法律認知都是來自於仲介公司，造成現在即便勞動力供不應求，家庭看護工的工資難以藉由市場機制或協商來提高到應有的價值。

家庭看護工第二期待的，是可以界定上下班的工時。在臺灣的家庭看護工是全日住家制，沒有上下班時間、而且 365 天沒有休假也沒有違法，頂多就是違反契約。比較極端的狀況是，這個沒有上下班工時的看護工，卻要在被照顧人發生意外的時候，被課以遺棄罪、過失傷害罪，且只要被定罪，就會被廢聘遣返，不得再來臺灣工作。這是一個非常嚴厲的狀況，許多雇主不讓家庭看護工轉換雇主，也採定自己不給人家放假沒有違法，但是在看護工提出要轉換雇主的協調、申訴時，雇主就會想方設法整你，比如用遺棄罪、過失傷害罪或者偷竊罪。勞動部目前也是有點曖昧，就是受理移工單方面認為雇主違法然後要申請轉換時，勞動部不會馬上給予准駁的處分，就把請求

晾在那裡，因為他們不想也不敢得罪雇主，尤其是當雇主提出刑事告訴的時候，常常都要等到不起訴才願意給予移工轉換雇主的處分。我們覺得這是一個很大的問題，就是雇主不給看護放假沒問題，但沒有上下班工時界定的人，卻要承擔每分每秒的照顧責任。

回應到有人提問家庭看護工外宿在臺灣到底是不是合法，基本上我們查遍就業服務法內並沒有規定家庭看護工一定要住在家裡，只有契約裡面說原則上要住在家裡面，例外的話是由雇主來提出和選擇，如果雇主說沒辦法讓你住在家裡面，就有義務付錢讓你住在指定的場所，我們工會有會員是雇主家太小，就安排她外宿，雙方事前約定好，看護工每天早上 8 點上班晚上 8 點下班，施行一個月後就遇到一個問題是，雇主抱怨為何看護不願意等到她下班回來交班再走，因為雇主有時候加班到晚一點，結果看護已經下班，留被照顧人一個人在家裡，雇主覺得她這樣很沒有彈性也沒有人性。如果回到事前的約定，看護準時下班其實也沒有錯，我問雇主要不要給看護加班費，雇主就覺得說定型化契約裡說至少要有 8 小時的休息，可是平常已經給看護 12 小時的休息，多過於基本的休息時數，偶爾請她等一下為何還要給加班費？我覺得對我們來說這也是一個很重要的思考，住宿地點和工時的規範也是相扣連的，臺灣雇主已經很習慣 24 小時住宿制隨時恭候差遣的家庭看護工，要怎麼調整這個模式才能讓看護工的權益受到保障呢？

其他大家都會提出希望工作年限可以延長、或在地轉為永久居留、或自由轉換雇主，我覺得這已經是引進外國人的就服法以及外國人居留法規的限制，幾乎無法動彈的事情。如果要回到是否要立法保障基本勞動權益，像例假日、病假、喪假、婚假、特休假，都是很基本的，可是雇主聽了都會害怕，重要的問題還是在，為何造成臺灣這麼多雇主害怕外籍看護工的請假，源頭還是在於他們的薪資非常低，所以取代性就變低了，今天移工請假就請假，然後找一個替代人的成本非常高，尤其請一個臺灣人的成本都要提高到 2-3 倍以上，所以造成雇主都不希望看護工請假，還有很多人說是看護工自己不想放假，因為想賺多一點錢，這是事實，可是這個事實是，因為看護工的薪水被壓得很低，所以在談論放假權時，就好像變成到勞工自己愛加班，

就像一例一休在討論時，都說勞工反彈很大，因為勞工無法加班，但應該是因為勞工薪水真的太低了。

有關性騷擾性侵害的部分，我很認同老師說的性平法都已經蠻清楚，但很多看護都會告訴我們一件事情，就是他們其實很不捨不想丟下被照顧者，其實加害人是雇主或者是雇主的家人，但她們情感上卻很被撕裂，也容易被道德綁架，要做出報案離開的決定是很不容易的。如果是臺灣籍的居服員遇到性騷擾或遇到有危險的家庭時，機構是可以選擇停止派案出勤，在外籍看護工這部分，雇主換個仲介還是可以聘到外籍看護，所謂的管制是由主管機關去對雇主做一個廢止聘僱或者招募許可的處分。但事實上管制的效果呢？我們曾經遇到，有一個看護轉換雇主後，新雇主一直拿不到聘僱許可，去問才知道程序卡在勞動部裡面，好幾個月沒有准駁，因為這個雇主之前有性騷擾然後案件不知道是否起訴，所以就卡在那邊，結果這個看護工在到職半年後就被性騷擾，雇主後來也被以猥褻定罪，可見這個執行方式沒有保護到看護工。更不用說，很多性騷擾案不會真的走到底，地方主管機關做行政協調，結果常常是以撤回案件換雇主簽名同意轉換，就不需等勞動部審核是否可轉換雇主的曠日費時，對於經濟壓力龐大的家庭看護工來說，雇主簽名同意轉換，她可以趕快再找一份合法工作，而且也怕糾紛延續會造成求職壓力，往往就會撤回性騷擾申訴。

另一種情形是，若性騷擾加害人是被照顧者，看護工也會陷入兩難，被照顧者已經是弱勢，我們還要尋求法律去制裁他嗎？我們發現，大部分被照顧者跟看護工一樣，沒辦法選擇自己要住在哪裡，沒辦法要求隱私，很多時候被照顧者跟看護工同一房間但不同床，雇主沒有要讓雙方有隱私的觀念，例如至少放一個布簾之類的，讓雙方都有一些自己的空間可以在不干擾他人的狀況下抒發慾望。另一個問題是，很多雇主不願意去正視家人的性需求，很多時候看護工向雇主申訴性騷擾時，很多雇主反過來說我的父親是教授退休、將軍退休怎麼可能會做這樣的事情，去漠視。我想說的是，身障者及長者也有性需求，但作為被照顧的客體，他們的需求經常是被壓抑和漠視的，我們是否有方法正視它，而不是一定要等他們把這個需求發洩在一個同樣弱

勢的看護身上，再拿性騷擾來制裁他呢？

最後，有關立法的建議，我們想提出國際勞工組織的第 189 號公約，這是一個針對家務勞動者的一個勞動權益公約。我們在倡議週休 1 日、24 小時的時候，就想說有沒有依據可以援引，發現這樣一個公約早在 2013 年就發布，亞洲國家唯一簽署的國家是菲律賓，所以菲律賓的家庭看護工勞動契約跟其他國家有些不同，像是各國在約定 7 天休 1 天時會有一個但書原則是用 1 日工資換看護不休假，但只有菲律賓勞動契約裡沒有這個但書，所以我們看護工會員大部分都依此主張放假的權益，而且依據這個 189 號公約的保障，不只休 1 日，且這個一日是連續 24 小時。我們的立場就是這樣希望可以立法保障看護工，不論是適用勞基法，或是參考第 189 號公約立專法，都是可能的選項。

劉梅君（國立政治大學勞工研究所教授）：

今天各地方政府或是勞動部在討論並處理職場性騷擾問題時，似乎沒有太大困難，例如在判斷被害人之性騷擾申訴是否成立，或事業單位是否於知悉後立即採取有效補救措施等，這些年來有很棒的進展，這表示無論是法制概念及實踐持續在進步中，以我自己在勞動部或者是臺北市勞動局的經驗，在操作上是沒有問題。但往往案件到了訴願會或行政法院的時候，事情就有了變卦。剛剛建文老師的報告中看出，建文老師是一個非典型的法律人，是左手能夠寫法律文字，右手能寫社會學文章的法律學者，非常厲害，口頭報告裡面呈現的內容跟書面文章內容不完全一樣，更豐富了，可以談到耶和華宗教的東西，然後還可以談到華人婚姻的東西，且都能跟勞動法相連結，非常地優秀。

回到比較嚴肅的問題，先從李老師這件性騷擾事件談起，剛也提到性騷擾法制，在適用上、認定上，或是雇主的認定、知悉的認定等都已經在法制上不斷的進步，我自己也覺得在我參與的實務認定及判定上，問題也都沒有那麼大。但不同地方政府在處理這些事情的能耐上，卻差別非常大，有些地方政府一整年都沒有一個職場性別歧視的案子，這就非常不可思議，是因為

這個地方政府做得特別好？還是地方民眾、老闆特別瞭解這個法律，所以很尊重法律也能落實法律？還是恰恰相反，職場性騷擾議題相對被忽略，民眾亦憚於工作權而不敢申訴？特別對於移工而言，走司法途徑，這對於移工來說是何其艱難的一件事情！臺灣一般人民走司法都是一件很 *suffering* 的事情，更何況是移工。法制上不斷精進是必要的，但另外更重要的一件事情是，我們一定要讓這些雇主們知道現行法律已經走到今天這步，特別是家庭雇主，要清楚知道法律怎麼訂定、司法實務怎麼認定，這件事情不只對於雇主還包括仲介，一定要讓他們知道這件事情是很重要的。

再來就是，我相信在場的 NGO 組織這些年來都特別關注家庭移工的居住安排方式，因為很多人權或是人身侵犯的事例發生，這些移工原先到臺灣來很單純的目的是，花了一大筆錢來臺灣就是希望可以賺錢，然後還掉貸款、仲介費，然後還能賺一點回到母國去改善家裡經濟狀況或供孩子讀書等，就是這麼簡單的目的，所以基本上如果沒有不當的對待，他並不會跑掉，就像剛剛有說他打了 1955 以後就走掉了，對移工而言，打 1955 然後走掉這件事情是一件很艱難的抉擇，因為會從合法變成非法，非法之後就會成為我們專勤大隊緝捕的對象，從而落入不安定的生活中。因此若沒發生無法忍耐的非人對待或苛虐事故，移工一般會繼續忍受下去，雖然工作時間很長，可能工作 14~16 小時，但至少要有飯吃，至少該休息還是休息到了，再有一些不尊重的對待，我相信移工大概都還是可以忍受的，因為跑掉、離開原來的職場，後面的日子會有太多不確定的事情發生。因而會逃跑，許多是忍無可忍，因此我要談的是過去十多年我們在談家事服務法這個法的時候，我都主張移工應有選擇住所的權利。

當然我們也知道很多民間團體，特別是社會福利團體會說家裡面就是有人需要照顧，可是我們知道被照顧者的情況也是很多元，有些被照顧者並非失能情況嚴重，而是家人希望當他們去工作時，有人可以在家裡面陪伴，但問題就出在，移工被要求做照顧工作的同時，又要求移工做無關照顧的家庭打掃、清潔甚至把人帶到其他地方做其他事情，這類濫用移工的情事時有耳聞！所以我們應回頭正視臺灣長照的問題。我的看法是長照對象應該要分

類，輕微的應該要善用長照的 C 級的據點，若是重度的，就不宜放在家裡，除非有找 2 位照顧者輪班。以前新北市勞工局局長曹愛蘭當初也都認為移工做完白天或者是 12 小時以後，接下來應該是家人要來照顧，家人如果認為白天上完班後回到家很累了，所以沒辦法照顧，這樣的邏輯為什麼不能設想移工也是這樣，你上班時他也照顧了 12 小時，你有下班，何以移工沒有下班呢？是不是該讓他休息一下，而不是讓他 24 小時要來照顧你的家人，自己都受不了，為何又可以讓移工來做，因此我認為這種最嚴重的失能個案，應該以機構照顧為主，機構在人力上也有比較好的照顧，放在家裡就會衍伸出許多問題；至於失能屬於中度的情況，也許找一位移工白天來幫忙照顧是沒有問題，可是晚上也應該讓移工休息。總之，我是主張移工應有選擇居所的權利，而不是得被迫住在雇主家裡；同時也有明確上下班的時間，以避免移工勞動力被濫用的情事發生。臺灣雇主有很多非常好、相處得像家人，也尊重移工的隱私與休息度假的權利。很遺憾的是，當我們開始討論要讓家庭看護工是用勞動基準法或是另立家事服務法來適用移工時，就有雇主及仲介跳出來大力反對，說什麼他們和移工相處如同家人，訂定家事服務法與讓移工適用勞基法，是國家介入家人關係，我每次聽到這個就很生氣，因為當我們開始要課雇主義務和責任之後就說我們是家人，沒有這個法律時候就用很多非人道方式來對待雇主口中所謂的家人（移工），但若是家人，怎麼可能會讓他做 24 小時呢？上次南方澳坍塌以後，我們就看到有一個船東跳出來說，他（移工）是我家人，你趕快去救他，那一幕其實很動容，可是若你真的把人家當成是家人，會 24 小時叫他待在船上的嗎？365 天沒有一天讓他上岸，這叫做家人嗎？

最後，我個人對於政策的期待是，希望是以外宿來解決家庭看護工面臨不人道、過勞、沒有隱私或者是現代版奴工的狀況。一開始建文老師有談到從女權開始想到是一個勞權，這個很棒，我從來也沒有用這個角度，我這邊也要做一個補充，其實移工在臺灣的身分或者弱勢處境，不只是性別而已，還同時有種族歧視的問題，特別是藍領勞工而非白領勞工；當然還有一個是階級弱勢的問題，因此家庭看護工面對的是三重壓迫的處境（性別、種族、

階級)，所以如果大家都認同在早年時期，即便在家庭裡女性都受到很大的壓迫，可以想見光是一個性別都有如許多地壓迫了，更何況是三重壓迫，當然就更嚴重了，所以我很開心今天談到這件事情，也談到就是國家在其中缺席了，才會造成很多事情都無法進一步推展，弱弱相殘的問題非得要國家出面才能有較好的解決，在長照制度的推行上面，一定要加大力度，不然弱弱相殘無法改善，同時法制修訂也都將無法往前推動！