

探討外勞性侵害案件跨網絡處遇模式 —以高雄市為例



劉怡芳·孫蕾明·王姿芸·許慧香

壹、前言

依據勞動部（前行政院勞工委員會）於 2004 年（93 年 8 月 30 日）頒布我國「加強外勞性侵害案件通報機制及相關單位業務聯繫分工與處遇原則」中對於外勞性侵害之定義，泛指所稱對象屬聘僱從事就業服務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（以下稱外勞），國內對於所謂外勞性侵害案件中的外勞身分定義。

回顧外勞引進國內最早於 1989 年因應國內經濟發展需要，開始陸續開放外籍勞工。再者，我國面臨高齡少子女化，社會在長期照護體系的需求之提升，外籍照顧人力的搭配，不僅能紓解人力不足之問題，對發展照顧產業均有助益。迄今依據勞動部資料統計庫（2016）統計 2011-2016 年 7 月引進社福外勞（指看護工或家庭幫傭），產業外勞（指重大投資與公共工程外農業（船員）、製造業、營業工程業）。從全國數據來看以產業外勞人數較高，高雄

引進外勞在全國外勞占 8.45%，其中高雄市中社福外勞以印尼籍居高占 27.87%，而在高雄市中產業外勞占 8.45%，其中社福外勞以印尼籍居高占 23.19%，且外勞引進歷程年數在上升中。

依據保護服務（2016 年）統計 2011-2015 年全國性侵害事件通報案件中，每年依順序的案件數分別為 16,563 件、18,670 件、17,048 件、17,513 件、16,630 件，其中高雄市性侵害案件占全國案件數約占 9%-12%之間，而全國外勞案件占全國性侵害案件中約 0.66%~0.74%之間，高雄市外勞占高雄市性侵害案件數中約（0.18%-0.85%），綜合分析外勞案件是在所有性侵案件數中占最小比例，也最不易被注意案件數雖少但存在一定的比例數，且比例數大小有浮動現象。

然而，我國政府亦於 2012 年首次提出《兩公約》國家報告，並於 2013 年初召開初次報告國際審查會議，邀請 10 位國際人權專家來臺評估我國政府是否切實履行《兩公約》的義務（劉土豪、成之約、張

鑫隆，2014）其報告書中有關「移工與其勞動狀況」分別於 38 及 29 項中提出國內移工權利被濫用和缺乏，在招募，主要涉及過高的仲介費用、對於雇主幾近依賴、轉換雇主的限制、有證勞工失去其身分，以及成為無證勞工後被驅出境等，再者家務勞工是所有移工中最脆弱的，面臨過長的工時、低收資，以及易受性騷擾。

因為現行國內申請外籍勞工得向我國駐外單位檢具勞動部核發之招募許可，並且經由中央衛生主管機關認可之外國醫院出具健康檢查合格證明、專長證明，以及行為良好證明等相關文件。因此，限於人力、時間或不熟悉引進外勞的手續、法令等因素，多數事業單位仍採委託國內人力仲介公司的方式代為辦理（劉士豪、成之約、張鑫隆，2014）。因此，亦發現檢視現在實務案例和社會實事新聞事件確實發現外籍勞工在國內發生不少遭到雇主和仲介剝削、虐待之案件。

然因外勞在其他案件類型中實屬少數，且主要管轄單位跨越多重單位，因此較不易被意識至外勞性侵害案件之特殊性，而隨著受害外勞案件累積，亦使各國外勞為自保開始有足夠經驗去反撲要求更符合人權的被害人保護權益，最明顯的案例可從現性侵害事件也逐漸開始浮上臺面，更從 105 年 9 月各大媒體批露國際新聞標題「丟臉丟到國外！臺僱主性侵印尼女外勞畫面曝光」，喚起正視外勞在性侵害犯罪防治系統中是被嚴重忽略的被害人，檢視跨網絡單位當扮演和發現功能角色。

本文以 2015 年高雄市政府社會局家

庭暴力及性侵害防治中心（以下簡稱高雄市家防中心）受理一件印尼女外傭遭雇主性侵害案件後處遇歷程開始進行案件分析研究，而以單一案例中即出現外勞第一時間驗傷情緒失控、仲介居中協調、出庭被反覆詢問情緒崩潰、新雇主對外勞要處理性侵害事件而請假覺得麻煩並反扣外勞薪水，而外勞在臺有國情文化及對本國法令不熟之情況，因背負原國籍家人的經濟負擔及跨國來臺工作仲介借貸，遭遇性侵害事件易受質疑與負向標籤...等困境。

一般本國人遭受性侵害事件則必須要面臨多重問題，更別論外勞之跨國身分特殊性，其身分涉及到跨國間法令和文化差異，以及國內本身法令和行政執行橫跨不同專業領域之勞政、社政領域機關和單位，所有單位功能角色如同交錯糾纏的蜘蛛網，使得從中央至地方單位之職務分工和網絡合作在實務上困難及滯礙難行，外勞在臺遭遇性侵害之議題必須被正視，高雄市家防中心期能透過梳理混亂交錯中的網絡系統及未來可以重新整理之方向。

因此，本文論述以 CBASE 個案管理系統查詢統計 101-104 年 11 月共 32 件案件外勞性侵害案件進行分析，另蒐集相關國內法令和措施文獻探討，進而瞭解外勞性侵害案件跨網絡處遇模式，提供各縣市從事外勞性侵害案件之實務界參考。

貳、外勞性侵害案件相關法令及保護措施

一、外勞管理相關法令

(一) 國內引進外勞聘僱

1992年(民國81年)《就業服務法》通過後，才對外勞引進有了正式的規範，就業服務法設有外籍勞工專章，允許民間產業引進外勞，並且逐次放寬引進的行業類別。2014年(民國103年3月5日)我國勞動力發展署跨國勞動力管理組公告施政方針之重要計畫項目中，配合長期照顧制度發展及推動期程，以外籍看護工補充人力補充長期照顧體系(劉士豪、成之約、張鑫隆，2014)。

國內陸續發佈《外國人聘僱許可及管理辦法》、《私立就業服務機構許可及管理辦法》、《就業安定費繳納辦法》及《就業服務法施行細則》等，逐步建構更完整的外勞引進監管機制。在外籍勞工聘僱方面，依《就業服務法》之規定，事業單位招募新的外籍勞工主要有三種模式：1.自行引進；2.透過勞動部「直接聘僱聯合服務中心」直接聘僱(重新招募同一外籍勞工)；3.委託國內依法設立之私立對業服務機構或勞動部認可之外國人力仲介公司。

(二) 人力仲介業

人力仲介業可向主管機關申請設立許可，核發許可證後，始得從事服務業務，工作涵蓋協助企業對於外籍勞工管理、對外籍勞工入出境的服務和生活上的輔導、協助企業申請引進外籍勞工(在某種程度上即掌握勞動市場的供需狀況)、提供企業必要的諮詢服務和訊息等關係，並扮演在

勞工輸出國及輸入國所提供的輔助性功能及角色。

二、外勞性侵害被害人保護措施

(一) 外勞遭受性侵害風險

1. 1955 通報數據顯示人身安全問題

立院衛環委員會質詢指出，根據勞動部開設 1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線統計顯示，2013 年有 383 件外勞遭到性騷擾與侵害案，包括性騷擾 319 件、性侵害 64 件；2014 年則有 346 件，包括性騷擾 281 件、性侵害 65 件；2015 年共有 365 件申訴案，包括 316 件性騷擾、49 件性侵害，換算下來，平均每天都有 1 位外籍勞工飽受性騷擾或性侵害之苦(臺灣媒體觀察教育基金會，2016)，指出外籍勞工性騷擾和性侵害之嚴重性。

2. 外勞爆發集體控告仲介性侵害

2005 年 5 月 17 日首次爆發集體控告仲介性侵害的案件，被害人多達 50 餘人，在法律扶助基金會、臺灣國際勞工協會等團體協助下，由四名越南籍外籍看護工指控中友人力仲介公司負責人洪明裕父子檔之獸行。而其他有關外籍看護工性侵害案例中亦提到仲介行業對外勞所發生的問題，例如：外勞遭到假借體檢而性侵、仲介權利過大而外勞無法投訴，雇主及外勞求助無門等問題(林芊貝，2006)。

3. 家庭看護工聘僱工作風險

家庭看護工多由被看護者或其家屬擔任雇主，外籍家庭看護工多與被看護者同住，且提供長時間服務。此類型外籍家庭

看護工又多為女性，導致易缺乏居住隱私而陷入性騷擾、性侵害之風險，受僱地點為家庭這個私人空間，對於政府監督或落實勞動檢查有相當的困難，政府機關難以檢查的窘境（孫友聯，2013）。

（二）外勞性侵害被害人保護措施

1. 保障外勞人身安全及勞動權益

勞動部（以下簡稱本部）為審查雇主申請聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，於外國人入國三日內通報，檢附之「外國人生活照顧服務計畫書」，特訂定「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」，內針對保護外國人人身安全，雇主應設置及公告申訴處理機制，亦即雇主應公告警政署 110 全國報案專線（含性侵害及人身傷害）及 113 婦幼保護專線（含性侵害、性騷擾防治諮詢）。

2. 訂定外勞性侵害案件通報及相關單位業務分工之相關原則

勞動部（前行政院勞工委員會）於 2004 年（93 年 8 月 30 日）頒布，2009（98 年）修訂「加強外勞性侵害案件通報機制及相關單位業務聯繫分工與處遇原則」，此原則主要的目的指在加強維護外勞人身安全，避免外勞遭受性侵害，並維護其相關權益，及強化相關業務單位之聯繫與分工。2008（97 年 3 月 14 日）再發佈施行「外勞臨時安置作業要點」中擴大適用安置對象遭受人身侵害，放寬安置期限，將原安置期限 2 個月，放寬為每次得延長 2 個月，外勞為刑事訴訟案件之受害者，安置期限放寬為每次 4 個月，並得專案辦理

延長至檢察官不起訴處分或法院一審判決確定之日，以同時保障外勞的司法權益。

另 103 年 12 月 16 日勞動發管字第 1031808397 號函頒修正加強外勞人身侵害案件業務聯繫與處理原則暨流程圖，對性侵害案從申訴、通報、安置、解約、轉換雇主或返國等工作之受理單位、辦理事項及時效、各單位權責等明訂。

3. 設立單一窗口外勞保護專線

2009 年（98 年 7 月 1 日）勞動部也整合提供外籍勞工、雇主及一般社會大眾原有「0800 外籍勞工申訴專線」及「各地方諮詢服務中心電話」等眾多保護專線，免費撥打全國性 24 小時單一申訴諮詢窗口「外籍勞工 24 小時諮詢保護專線」，業獲國家通訊傳播委員會核配其特殊服務碼為「1955」，服務包含：提供雙語服務（中文、泰國語、印尼語、越南語、英語）、法令諮詢服務、受理申訴服務、轉介法律扶助諮詢服務、保護安置服務及派案至各地方勞工主管機關，提供因地制宜之服務，提升服務效率，積極保障雇主及外籍勞工之權益。若各地方勞工主管機關接獲之案件屬性侵害事件，24 小時內通報 113 系統及各縣市家防中心。

4. 明訂外勞性侵害案件列入性侵害工作手冊

內政部（現衛生福利部）2012 年（101 年）編印性侵害犯罪防治法規彙編納入「加強外勞性侵害案件通報與處遇流程圖」、「加強外勞性侵害案件通報機制及相關單位業務聯繫分工與處遇原則」、「外勞性侵害案件業務聯絡單」、「勞政人員通報性侵

害事件處理流程」、「勞政人員通報性侵害事件處理流程圖」、「移民業務人員通報性侵害事件處理流程」，以加強跨網絡合作的方式提供外勞性侵害被害人處遇服務。

參、研究方法

一、研究取向與架構

研究架構（如圖 1）資料來源依據高雄市家防中心 CBASE 個案管理系統查詢，運用 Microsoft Excel 2010 統計軟體進行資料統計，選定高雄市 101-104 年 11 月

外勞性侵害案件，研究主題所需分析項目設計調查表，分為二部分資料調查蒐集，一，系統資料初篩資料，設計 Excel 調查表提供高雄市家防中心同仁核對檢視資料，二，篩出安置單位名冊，委託勞工局轉予委託辦理 2 個安置單位資料填寫和檢核，以內容分析法統計分析高雄市現行外勞性侵害案件處遇特徵，瞭解外勞性侵害案件概況及處遇特徵現況、處遇困境和需求、跨網絡合作機制，進而探討外勞性侵害案件跨網絡處遇模式。

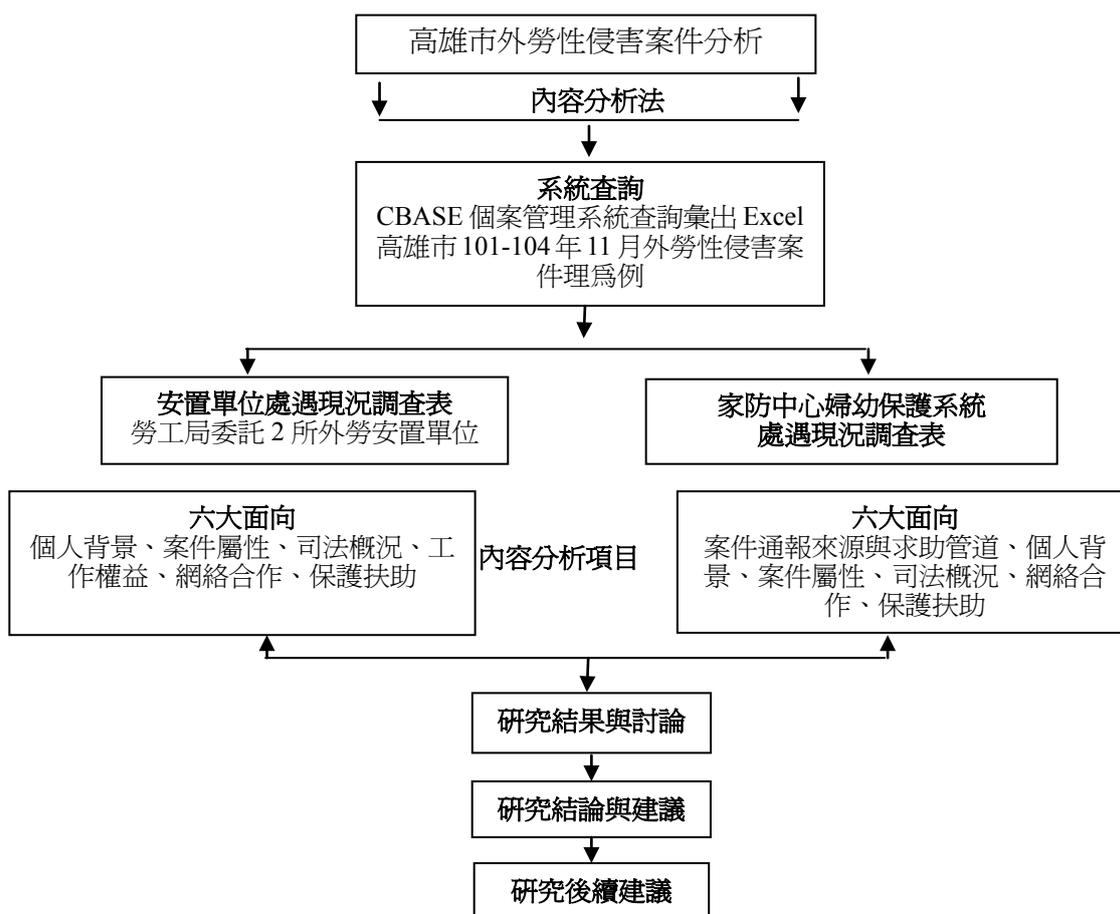


圖 1 研究架構圖

二、內容分析法

內容分析法 (content analysis) 最早起源於 Berelson (1952) 年出版的《傳播研究的內容分析》，是一種需藉助統計的量化資料分析的方式，也稱為資訊分析 (王文科，2001；蔡清田，2013)，將質的研究素材轉換為量化資料的一種方法，係從已有的資料和文獻中做系統性及科學性分析 (鈕則謙譯，2011)；蔡清田，2013)，此方法已廣泛運用社會工作的直接服務 (蔡清田，2013)。本研究主要仍是將實務上服務資料運用最經濟和省力的內容分析法方式進行分析，內容分析法仍必須要符合效度與信度，效度主要是注意研究內容是否「適合」作內容分析，及信度方面則必須把標準與規則訂好，使任何人看到同樣資料皆有同樣的歸類時，才能使研究的信效度提升 (簡春安、鄒平儀，2004)。

三、選定研究項目

在內容分析法的過程首要研究者必須先選定代表性樣本，也就是焦點文本，接著是編定系統化顯見規則作為資料的類目架構，然後編碼必須每份要達成一致性，以利計算百分比並統籌時間變遷性，找出結論與趨勢 (蔡清田，2013)。本主題探討主要區別研究類目有二大部分，第一部分是公部門家防中心第一線社工的處遇服務內容分析，第二部分是勞工局委託公部門提供安置中心服務分析，以下分別說明研究類目：

(一) 公部門高雄市家防中心

以公部門高雄市家防中心第一線社工處遇服務內容為主分析，即為一、通報來源與求助管道 (內容主要項目含通報單位、救援狀況)；二、個人背景 (內容主要項目含性別、年齡、國籍、教育程度、職業類別、居住狀況)；三、案件屬性 (案件成案、犯罪地區、犯罪型態、告訴類型、兩造關係、加害者身分)；四、司法概況 (進入司法意願、有無進入司法、影響進入司法原因、筆錄方式、選擇一般筆錄原因、司法階段、遇到困境)；五、網絡合作 (合作單位、合作目的、合作困難、期待改善)；六、保護扶助 (陪同服務、經濟扶助、人身安全、轉介服務)。

(二) 勞工局委託私部門外勞安置中心

第二部分是勞工局委託私部門提供安置服務分析，即為一、個人背景 (內容主要項目含性別、年齡、國籍、教育程度、職業類別、居住狀況)；二、案件屬性 (犯罪地區、犯罪型態、告訴類型、兩造關係、加害者身分)；三、司法概況 (進入司法意願、有無進入司法、司法階段、遇到困境)；四、工作權益 (勞資協調、轉銜工作)；五、跨網絡合作 (合作單位、合作目的、合作困難、期待改善)；六、保護扶助措施 (陪同服務、經濟扶助、人身安全、轉介服務)。

四、研究倫理與限制

(一) 研究倫理

本研究主要係為研究者因職務所需由為高雄市家防中心同意授權進行研究。本人因在進行實證性研究，主要以現行實務場域為主，研究職務為參與實務工作者角色，為避免直接研究對象係為處遇當事人而失客觀偏誤風險，故採用以內容資料進行分析。

(二) 研究限制

1. 從實務工作者角度出發無法全然取代受害者實境

本研究主要係從以實務工作者角度去檢視高雄市外勞性侵害案件處遇現況特徵分析，亦即透過從受理通報至處遇過程中處遇狀況瞭解，以利實務工作者從中反思和檢視可再精進或修正之處，並依據現況需求發展更適性服務策略和作為，研究僅以實務工作者單方面角度出發，無法將受服務者納入共同對話之限制。

2. 實務工作者職務轉調影響資料的核對和檢視

本研究主要分別的案件係從 101-104 年間，期間有些主責案件的實務工作者已轉換單位或職務，因此無法協助填寫調查表，必須由研究者自行透過婦幼系統內的個案紀錄去截取統計項目內的資料，因此資料蒐集及核對的仍有限，此為研究之限制。

肆、研究結果與討論

一、外勞侵害案件處遇現況及困境需求

高雄市家防中心 101-104 年 11 月外勞性侵害案件總計 32 案，其中不成案有 5 案，成案有 27 案（成案率占 84%），其中 19 案接受安置（安置率占 70%），不成案之案件有初次危機處遇介入和評估服務內容，結果分析統計含成案和不成案之案件數，以公部門高雄市家防中心第一線社工及勞工局委託安置中心處遇服務分析現況與實務困境需求結果：

(一) 外勞性侵害案件處遇現況

1. 第一線案件處遇服務分析

以公部門高雄市家防中心第一線社工處遇服務分析，外勞性侵害案件之成案率占 84%，其中安置率占 70%，「通報來源」與「救援管道」單位以勞政系統是最先通報管道，其次外國辦事處；「個人背景」分析發現以「女性」為主；年齡層以 30-40 歲，其次是 24-30 歲；國籍別以印尼居多女性為主、教育程度國中為多，工作型態與加害人同住比例很高，職業類別中服務業以家庭看護較高；「案件屬性」中外勞工作遭同住者性侵風險高，市區發生率偏高，職場以上下屬權利不對等關係，其中從加害者身分除了上司雇主外，亦以被照顧者居多，性侵程度皆嚴重性強制性交，顯見工作場域中加害人有較充分時間和場域得以加害的職場風險是偏高；「司法概況」中外勞性侵害案件表態「有意願」進入司法大於無意願，影響外勞進入司法的原因以「只想轉換雇主」為主，有通譯輔佐、成年身分及能陳述案情是社工評估進入一般性筆錄的原因。「保護扶助措施」中

在「處遇中」成案中的(37%)，「結案」占成案中的(63%)，外勞性侵害被害人案件的結案率是偏高，結案主要仍是無法追蹤當事人爲主要因素，真正能完整提供服務的案件數是偏低，其中主要服務以司法扶扶助及醫療爲主，顯見外勞案件在性侵害事件司法扶助及身心醫療需較多扶助，過程最困難處遇阻礙是語言及無法確認外勞對司法意願及需求，而可能產生的拒絕接受進入司法和相關扶助有相當關連性。

2. 委託安置案件處遇服務分析

以勞工局委託安置中心服務分析，「個人背景」皆以女性爲主，年齡統計以24-30歲的青年爲主，「國籍」統計以「印尼」爲多，「教育程度」高中最多，其次是國中，「職業類型」服務業居多，「居住」加害人同住案件數高，「服務業類型」含家庭居家服務的工作類型。「案件屬性」中性侵害案件「犯罪地區」以市區案件居高，「兩造關係」同樣以上司/下屬爲居多，「加害人身分」也以雇主居多，其次是被照顧者，「犯罪型態」以強制性交爲居多。

「司法概況」中進入司法案件數大於有意願案件數，影響是否進入司法原因爲只想要轉換僱主或想要回國。「工作權益」中勞資協調項目主要是以薪資拿取及轉換工作資料拿取爲主，安置後外勞性侵害被害人成功轉銜案件數高，性侵害案件對安置中外勞案件確有影響到工作，主要影響以心理害怕最高，雇主任用意願及要求被害人於請假期間代職費用。

再者，「保護扶助措施」中，2所外勞

安置收容中心提供外勞性侵害案件處遇服務案件多數結案，結案原因以轉換工作難追蹤居多，經濟扶助方面以申請馬上關懷爲主，安置聯繫主要以勞工局爲主，安置接送以社政爲主。安置個案服務方面，2所安置單位在處遇上有落差，主要原因係勞工局委託安置單位配置提供服務人力主要爲「輔導員」，安置單位所運用擔任輔導員專業養成背景有差而影響處遇服務內涵，安置單位中運用社會工作背景養成之人力擔任輔導員，在提供服務時會運用社會工作個案管理角色，善於轉介資源與各網絡間合作。

此與國內郭政芬(2010)探討移工遭遇非常態路徑、進入到底護所的過程，從而在特殊的「懸置」空間中協商出自身的主體位置，而以臺灣移工庇護系統區分爲不同經營形態，影響著庇護所內部的控管方針，使得獲得的補助和協助也盡不相同之研究發現可以相呼應。

二、外勞性侵害案件處遇困境需求

(一) 第一線案件處遇服務處遇困境與需求

高雄市家防中心處遇困境在於「案情研判與身心評估」，主要因外勞性侵害被害者之事件陳述、身心評估，與文化和語言有關。再者，外勞被害人來臺主要是工作賺錢，若身心創傷或性侵事件影響工作權，「有高度經濟需求擔心工作權受損」，影響進入司法或致接受服務願意不高。且，「語言溝通是處遇阻礙」，主要因外勞案件在性侵害事件中司法扶助及身心醫療

方面有較多扶助之需求，過程最困難處遇阻礙仍是語言及無法確認外勞對司法的意願及需求而可能產生拒絕接受進入司法和相關扶助有關連。

(二) 委託安置案件處遇服務困境與需求

2 所外勞安置收容中心提供外勞性侵害案件處遇服務中的案件多數已結案，結案原因以「轉換工作難以追蹤」為主，係外勞被害人離所後，「雇主和仲介不願安置中心打擾」、「安置單位沒有收到刑事傳票無理由服務」、「安置單位沒有後追責任」，及「外勞進入司法後無意願出庭」。

安置單位面對性侵害案件處遇困難，如外勞被害人有相關工作福利資源使用，以暫時性替代因事件被迫暫時休息調適面對性侵害事件機制；及司法過程中轉換住所送達變更，司法偵查起訴率不高之原因，反思如何在司法走程提供適當扶助，以落實其司法權益。

此與國內學者郭政芬（2010）研究分析反應外勞遭受性侵害事件進入安置所，面臨安置所中生態及人際相互交流影響之生命歷程，反思對於外勞「受害者」概念、國家分類、受援助人口特性之處境理解，以提供合理及靈活性處遇策略，使外勞被害人獲得處理性侵害事件之資源，進而同時保障工作權益及司法權益。

三、外勞性侵害事件跨網絡合作機制檢視

以高雄市家防中心處遇外勞性侵害案件跨網絡合作，需要與多重單位合作，含

有勞工局、仲介、駐臺辦事處、警政、地檢署、法院、法扶基金會、社政庇護所、勞工局委託安置所、新移民中心、移民署、調查局；其中以「勞工局」合作案件最高，其次是「仲介」及「警政」；合作目的上，與勞工局最主要是共同「釐清案情」、「提供安置所」、「協同訪視」、「派員翻譯」，與仲介合作主要是「協助翻譯」、「協助安置」、「情緒支持」，警政合作主要是「製作筆錄」；在面對合作困難上有「語文差異影響會談評估」、「翻譯資源不易媒合」；期待改善部分以「翻譯資源」、「心理諮商」為主。

研究發現外勞性侵害案件仍是以「勞工局」合作案件最高，其次「仲介」及「警政」，綜合外勞性侵害案件，仍以語言文化影響被害人之案情研判及需求評估困難，需服務需跨多元單位，但單位多元且角色重疊性高，難以釐清各單位支援的優先順序，導致網絡銜接支援角色補位功能不足。舉例來說，我國「加強外勞性侵害案件通報機制及相關單位業務繫分工與處理原則」中臚列主辦和協辦分工，其中一般人身服務措施之緊急診療、驗傷、報案、心理輔導及治療部分，列入各縣市性侵害防治中心、外勞母國駐華機構、外勞安置單位協辦提供通譯資源角色，但在實務上緊急救援時無法提供立即性通譯支援，實務上互補功能性不足。

伍、研究結論與建議

一、發展多元處遇介入策略

(一) 培力多元文化概念之心理諮商服務

性侵害案件主要處遇焦點著重司法走程序及身心治療與諮商輔導，現行實務案例中主要缺乏適合文化和語言心理諮商輔導人才資源，而必須仰賴於臨床醫院精神科身心衡鑑或臨床身心治療。因此，為能及早引入熟稔國情文化及語言，學有心理諮商專業心理諮商師，並加強通譯人員心理諮商技巧，以協助身心穩定因應司法走程序，確保其司法權益。

(二) 建構具法令相關知識之通譯人才資源平臺

因應外勞案件之危機處遇到後續處遇服務過程中能確保符合外勞之表達及實質上需求，並符合案主自決之專業倫理，宜強化通譯人才培力，加強妨害性自主罪及相關法律流程知識，建構資源平臺，提供立即性、積極性介入通譯服務。

(三) 發展公私部門同盟合作處遇方案

因應現行高雄市外勞性侵害案件主要外勞國籍以越南、印尼、菲律賓為主，每個國家都有其特殊生活文化及習俗，面對性侵害事件時所表達需求的方式及需求的內容，都與其文化及習俗有相關性，對於熟悉被害人國籍服務系統適切性最顯得重要，礙於家防中心第一線保護性服務系統高案量，及無法同時滿足不同國籍多元文化需求限制。多半外勞會選擇放棄工作權及司法權返國，帶著性侵害事件傷害，也造成日後身心創傷和生活困境。因此可嘗

試採取公私部門合作發展團隊方案，符合外勞國情之多元、適切、細膩之多元文化工作個案管理系統服務，落實實質個案陪伴服務內涵，協助渡過性侵害事件之危機與復原。

(四) 委託安置單位服務

1. 重新檢視安置機構服務內涵與角色定位

目前高雄市家防中心 2 所安置單位所提供個案的服務密度和內涵有所差異，為能更明確服務內涵，安置單位非社政系統委託辦理，其所提供安置服務內涵與需求是否滿足現行外勞性侵害被害需求，需再由現行委託單位勞工局依其委託契約進行督導和檢視。

2. 建置安置單位與家防中心個管聯繫會議平臺機制

目前高雄市家防中心為主要外勞性侵害被害人個案管理角色，安置單位為個案管理服務內涵服務資源需求項目之一，安置單位提供被害人服務需求需回應個案管理評估和處遇機制，需討論是兩方之聯繫會議平臺機制，期雙方合作執行個案處遇服務目標，並避免資源重疊情況。

二、建立跨專業間個案管理合作及專業促進

外勞性侵害案件處理主要涉及到勞政、社政、移民署、警政等多個行政機關的聯絡合作，實務操作宜建立跨行政組織之平臺、定期召開網絡合作聯絡會議、檢視網絡間分工及整合資源及合作機制，及

專業間處遇共識及專業知能、研判、工作技巧，建立個案研討、專業工作坊、研習訓練之分享平臺，使網絡單位合作緊密，有助服務效益。

三、對外勞管理及服務單位之建議

(一) 1955 受理外勞性侵害案件雙管通報，啟動整合性救援機制

勞工局非專責性侵害處遇專責單位，勞動部 1955 第一時間受理案件以線上通知各縣市勞工局，卻以 113 線上紙本通報，礙於性侵害案件有蒐證黃金時間及專業研判技巧，建議比照 113 婦幼保護系統，24 小時內通報啟動勞工局和家防中心防治組，視需求結合婦幼警察隊或其他跨網絡合作救援機制。

(二) 性侵害防治中心陪同外勞處理勞資爭議協調會議

為符合武器對等原則，勞資爭議協調會議得由高雄市家防中心陪同外勞性侵害被害人參與會議，使外勞在社工、翻譯、律師及重要他人陪同下進行勞資爭議協調，以免外勞在不熟悉本國法律和缺乏處理能力下決定不利於自身之調解決議。

(三) 勞工主管單位列案追蹤輔導

外勞面臨性侵害事件主要處遇核心為人身安全、工作權及司法權，身心輔導與司法流程也與外勞職場轉換及支持有緊密連動性，因此勞工主管單位和防治中心皆需專責以雙個管方式列案輔導。安置之

後，勞工單位應有專責人員追蹤輔導，配合性侵害防治中心提供處遇服務，以確實獲得相關保障。

(四) 加強勞動稽查雇主落實外勞人身安全保護及配合相關單位輔導

勞動部發展署應監督各縣市勞工主管單位對移工轉換雇主之後，雇主應依據國內「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」中第 19 條提供外國人生活照顧服務計畫書確實執行，其中應規劃人身安全之保護，並視外勞身心需求，配合相關單位協同外勞處遇性侵害事件之出庭及身心輔導措施。

(五) 加強外勞、仲介公司及雇主接受性侵害防治教育

增加勞動部發展署應結合衛生福利部安排移工、取得招募許可及聘僱外國人之雇主、立案移工仲介公司等每年至少應接受 6 小時的性侵害防治宣導教育。外勞遭受性侵害事件時，因涉嫌人多屬本國人，且為權利不對等之上下隸屬關係，因含國情差異而在適應，工作權及經濟困難等多重需求，需要跨部合作，結合衛生福利部與勞動部發展署提供性侵害防治宣導教育工作。

四、對法令、流程之建議

(一) 進入減述偵訊筆錄，避免重複陳述過程翻譯誤差

案例中外勞會因文化和語言差異，以

致受理案件之第一時間的案情陳述和身心評估易受阻，且翻譯人才有素質的差異，影響案情研判。而反覆詢問釐清案情反造成外勞身心不適或備受質疑之感受，因此在第一時間儘可能進入估性侵害案件減少被害人重複陳述作業偵訊筆錄流程。

(二) 納入人力仲介公司為責任通報人員

依據《就業服務法》之規定，人力仲介業傾向主管機關申請設立許可，從事服務工作涵蓋協助企業對於外勞管理、勞工入出境服務和生活上輔導、協助企業申請引進外籍等，可說是外勞和本國之間重要的連結單位，也是外勞和雇主間重要的媒介，在危機事件發生時，實務上也是外勞最常第一時間求助的管道。

(三) 擴大公共安全機制（列入涉嫌未經判決仲介、外勞、受照顧者追蹤輔導）

實務上有些外勞雖遭遇性侵害事件，但外勞無意追究或經進入司法程序未經判決成立，因此涉案之仲介、雇主、受照顧者在現行法令上並無法限制聘雇外勞，故持續媒合或聘用外勞可能，可能造成新聘雇之外勞人身安全風險，建議勞動部發展署應結合衛生福利部對於曾涉嫌或未經判決成立之性侵害加害人可以協助預防性再犯風險，除了對其他外勞外，也有助仲介、雇主及受照顧避免再犯行為。

📖 參考文獻

勞動部資料統計庫（2016）。2011-2016年社福外勞人數按國籍及縣市人數統計。取自網

陸、研究後續建議

一、結合社、勞政專家合作研究取向

外勞性侵害案件涉及社政和勞政之跨專業服務，宜採取一縣市為例團隊進行跨專業間合作取向研究，委託有性侵害及勞工領域之學術或實務專家，建立以家防中心（社政）為主軸，勞政為輔，擴及司法、警政、衛政...等多元專家合作的研究團隊，方能更周詳完善建立適應現況需求之團隊工作模式。

二、納入多元研究對象，拼湊更完善面貌

本研究以高雄市家防中心主管機關為研究單位，研究對象係為內部系統第一手資料初步統計分析，對於外勞性侵害案件未來處遇需求和方向，可納入不同網絡專業人員角度，及外勞被害人為主經驗和需求，更能重新修正服務系統。

（本文作者：劉怡芳、孫蕾明、王姿芸為高雄市政府社會局家庭暴力及性侵害防治中心性侵害防治組社工師、約聘社工員、組長；許慧香為高雄市政府社會局家庭暴力及性侵害防治中心主任）

關鍵詞：跨網絡處遇模式、外勞性侵害案件

- 址：<http://statdb.mol.gov.tw/evta/jspProxy>。上網日期：2016年9月15日。
- 勞動部資料統計庫（2016）。2011-2016年產業外勞人數按國籍及縣市人數統計。取自網址：<http://statdb.mol.gov.tw/evta/jspProxy>。上網日期：2016年9月15日。
- 衛生福利部保護服務司（2016）。2011-2015年性侵害事件通報案件統計。取自網址：<http://www.mohw.gov.tw/CHT/DOPS/DM1>。上網日期：2016年9月15日。
- 衛生福利部保護服務司（2016）。全國外勞性侵害事件通報外籍被害人行業別統計（按季別及區域分）。取自網址：http://www.mohw.gov.tw/CHT/DOPS/DM1_P。上網日期：2016年9月15日。
- 臺灣媒體觀察教育基金會（2016）。王育敏：去年每天1位外勞遭性騷擾或侵害。取自網址：<http://newtalk.tw/news/view/2016-05-09/72979>。上網日期：2016年9月15日。
- 王文科（2001）。教育研究法。臺北市：五南。
- 李映嫻（2011）。從社會網絡觀點探討身心障礙者就業機會開拓及穩定就業之因素（未出版碩士論文）。國立中正大學，嘉義。
- 林芊貝（2006）。臺灣人力仲介行業的商業倫理之探討--以外籍勞工、外籍新娘、外籍看護工為例（未出版之碩士論文）。國立中央大學，桃園市。
- 孫友聯（2013）。移動中的剝削：臺灣外勞人權問題剖析。臺灣人權學刊，2(2)，113~128。
- 郭政芬（2010）。回家，原來是條漫長的道路—移工庇護所的生涯偶遇經驗（未出版之碩士論文）。國立交通大學，新竹市。
- 鈕則謙（釋）（2011）。基礎社會研究法。（W. Lawrence Neuman）。臺北市：學富文化。
- 劉士豪、成之約、張鑫隆（2014）。保護所有移工及其家庭成員權利國際公約國內法化研究。勞動部中華民國職業訓練研究發展中心（計畫編號 PG10311-0028）。
- 蔡清田（2013）。社會科學研究方法新論。臺北市：五南。
- 簡春安、鄒平儀（2004）。社會工作研究法。臺北市：巨流。