

# 天主教會對移工的社會服務

韋 薇

## 摘 要

政府自從1989年正式批准引進移工，只有以就業服務法規範移工，一直沒有為移工訂定專法，也沒有制訂保障移工的反歧視法律，對待移工的政策是以過渡期的心態處理，也形成移工的人權一直缺少保障，受奴役、受剝削的情形多不勝數。回顧二十年引進移工的行業別，有向女性化、家庭內照顧行業的趨勢發展，此類移工的人權是弱勢中的弱勢，也是本文關注的對象。

天主教會面對移工的處境而激起為移工服務的使命與實際行動，自主性地成立許多機構，依據天主教會的勞工人權、移工人權的理念與價值觀提供直接服務，並推動政府改革以消除對移工的歧視與恐懼、進而保障移工權益。本文企圖為移工社會服務機構的行動理念與實踐做綜合整理。

本文採文獻探索法把近代教宗與天主教會主教團對於勞工人權、與移工息息相關的薪資、工時、休假等勞動條件，還有教會從1970年代以來對移工的立場做重點敘述，臺灣天主教會的神父修女及為移工服務的機構與團體很活躍積極投入直接服務與權益倡導，本文綜合天主教會移工服務機構服務的共同關注，各機構的服務差異是針對不同地域的移工特性（國別、行業別）及機構資源而發展出符合需求的服務、陪伴移工一同解決問題。相對於教會其他服務機構及堂區，移工服務機構的人力與物力資源非常有限，但是從近十年的移工大事紀中天主教移工社會服務機構的參與，歸納出對於政府移工政策產生一定的壓力與影響力，而產生改革的結果：女性移工適用兩性平等法，取消對女性移工的驗孕規定、移工人身安全保障納入本地系統；政府明令禁止強迫儲蓄與扣押移工證件；政府補助設

置移工庇護所；與移工相關的勞工、司法、醫療體系設立雙語服務；捍衛移工薪資不與基本薪資脫鉤；訂定移民法、訂定反人口販運防制法；擴大移工自由轉換雇主的規定；開啟直接聘僱統一窗口的運作。

本研究為臺灣天主教會二十年關懷移工社會服務的共同理念方面與實際服務方面做綜合整理。

## 壹、臺灣的移工處境

### 一、臺灣移工趨勢

自1989年10月以因應人力需求措施而開始引進移工且逐年增加，截至2010年1月底在台移工人數接近35萬人，臺灣的移工是採總量管制以及開放國家與行業別的限制，這些移工早期工作期限是3年，後來累計最長為6年，應多數雇主與移工之要求，2007年7月就業服務法已將其延長為9年。移工紓緩國內某些行業的缺工問題，對臺灣經濟與社會福利服務有其貢獻，尤其是國人不願從事的全天候家庭看護工，目前約有17萬名移工從事此一工作，大都是女性。

依行業別及項目別觀察，長久期間製造業一直比例最高，過去近二十年製造業與社會福利服務業之間的移工比例有消長變化，最近兩年社會福利服務類的移工幾乎與產業移工人口一樣，據勞委會2010年1月底勞動統計，產業外籍勞工人數為176,988人，占50.02%，社福外籍勞工176,817人，占49.98%，社福外籍勞工包含養護機構、家庭類的看護工與家

庭幫傭。以看護工計17萬4,513人最多，製造業16萬6,761人居次，其次依序為船員6,532人、營造業3,695人及家庭幫傭2,304人。

依國籍別觀察，產業外勞以泰國籍人數為6萬346人居首，占34.1%，菲律賓籍4萬9,746人次之，占28.11%；社福外勞則以印尼籍人數為12萬3,196人居首，占69.67%，越南籍2萬9,613人次之，占16.75%。依移工分布之縣市別觀察，產業外勞以桃園縣人數4萬7,536人最多，占26.86%，台北縣2萬1,710人次之，占12.27%，社福外勞則以台北市3萬6,289人，占20.52%，台北縣2萬8,060人次之，占15.87%。

現在總移工數以印尼最多，多為看護工，其他是越南、菲律賓、泰國、蒙古；其中男性占36.48%，女性占63.52%（2010年1月31日），泰國勞工中男性居大多數，其餘國家移工都以女性比例居多：印尼勞工中女性占87%，菲律賓勞工女性占66%，越南勞工中女性占55%，女性移工大都從事社會福利類工作，由於是在家庭中工作。在176,817位從事養護機構看

護、家庭類看護工、家庭幫傭中，印尼籍為122,288人，菲律賓籍22,292人，越南籍29,308人，泰國籍1,083人。從統計數據可以見到各國移工到臺灣有女性化（泰國除外）、並且越來越多的女性移工從事家庭內工作（看護工與家庭幫傭）的趨勢。

## 二、臺灣移工的人權問題

移工的薪資所得，在台灣人民的心目中並不高，依據勞動基準法，多年的基本工資每月是新台幣15,840元（2007年7月1日才提高廠工基本工資金額，社會福利服務類移工不能享受勞基法基本工資的保障），而移工的月平均工時卻多出本地勞工46小時（劉梅君，2009：59），這樣的月薪資在移工眼中卻可能是自己國家半年到一年的薪資所得，因此有許多人願意離鄉背井到台灣來工作。

政府以《就業服務法》為主所訂定的移工勞動制度屬於「不自由」、「短期、臨時」的契約工（劉梅君，2009：62-64），移工與本地雇主間的勞動契約限定在固定的工作地點、不可自由轉換勞雇關係（現在略修改自由轉換需經雙方或三方合意）、雙方沒有工資議價的空間，這種不自由的勞動條件賦予雇主「監護」與「掌控」的責任，同時雇主每月必須負擔就業安定費與保證金，使得雇主期待移工有穩定的生產力、並對移工有監控行

為（夏曉鵬，2005b:343）。移工如果不遵守勞動契約經過雇主警告後，雇主得以解約或是遣返，在勞雇不對等的契約關係與權力關係，加上移工不得組工會，實質上移工幾乎沒有勞雇協商的空間與能力。縱使移工很順服的遵守契約，在台灣也只能工作九年。移工『作為勞動力市場中的一種特殊商品，是不自由的』（劉梅君，2009：63）。

在此種有配額限制、不自由、限期離境的體制下，移工陷於受壓迫及剝削的勞動條件，移工的唯一抵抗方式是逃跑或是逾期滯留臺灣繼續工作，而雇主與仲介公司為防止移工逃跑及發揮監控功能，發展出沒收移工手機、沒收勞委會的法令宣傳、無休假的強制管理、雇主保管移工的護照與居留證、銀行存摺、強制儲蓄每月扣薪等移工返國才退還（也有些雇主就不退還了）。在私領域工作的看護工與家庭幫傭所遭受的監控與高強度工作量就更加嚴重。

至於最為詬弊的高額仲介費，勞委會雖然不准仲介公司在臺灣收取移工仲介費，但是准許仲介公司收取服務費第一年每月一千八百元、第二年每月服務費一千七百元、第三年服務費每月一千五百元，總數為六萬元，相當於勞委會過去准許的仲介費額度。由於臺灣政府引進移工制度及配額的規定，還有印尼、泰國、越南等國家任由仲介公司收取超高仲

介費，四個主要移工輸出國在移工出國前就要收取仲介費用不一，但是卻以借貸為名，例如：越南移工平均來台前就需要支付5,400USD（合台幣十八萬元）（王宏仁、白朗潔，2009：217），我們中心碰過移工曾經支付最高金額可達到12,267USD，因此，移工來台工作的第一年半的每月薪資都是被扣以償還名義上的借貸費實際是仲介費，仲介公司與費用形成移工另一緊箍咒。這也是在台灣移工最大的問題。

## 貳、天主教關懷移工的相關論點

本章介紹天主教會自教宗良十三世（1891年）以來的重要教會社會關懷文件對於勞動、勞工、移工等，所論述的社會正義與人權，教會期使重整社會價值及社會制度導向尊重人性尊嚴、公共利益及正義。

### 一、天主教關懷勞工尊嚴與權益的重要論點

天主教關懷勞工的理論思想奠定於聖經中啓示的愛及正義所延伸出對於人性尊嚴的肯定、尊崇工作的價值、優先服務及照顧弱小兄弟姊妹等，基本上是普遍性的倫理精神，到了十九世紀工業革命及資本主義興起，教宗針對當時具體的工人問題做分析，根據福音精神、教會傳統、信眾

在生活中實際的經驗為基礎，做神學反省而建構出的觀點與社會倫理、社會行為的準則。這些觀點、倫理價值與行動準則呈現在教宗良十三世所頒布的新事通諭以及後來歷任教宗所發表的關懷社會議題的通諭或是各地主教團的社會文件中。

天主教會各團體的運作、天主教的慈善組織、社會服務性質的團體以及個別信徒就依據各社會通諭、社會文件所提供的價值、理念與原則在生活中、職場上、社會服務及參與社會各種活動中實踐出來。因此，本文根據有關勞工事務的通諭、社會文件綜合出幾個重要觀點，以反映出天主教所致力推動與改善勞工處境的目標與方向，而對於移工的關懷也是奠基於關懷勞工尊嚴與權益。

#### （一）勞工的尊嚴

教宗良十三世(Leo XIII)於1891年提出《新事》(Rerum Novarum)通諭，揭示天主教信仰落實於肯定勞動者的尊嚴與價值、勞資關係，同時奠定百年來天主教關切社會議題的里程碑，這篇通諭的內容時至今日對本地仍然是暮鼓晨鐘，提醒當今政府與社會的權責。

《新事通諭》提到雇主的責任，雇主需要尊重工人也是「人」，工人具有人格尊嚴與勞動尊嚴，工人不是雇主的奴隸，更非動物，也不應被物化為肌肉、力量的提供者，工人有精神、心靈、宗教的需



求，工人權利包含實踐宗教、家庭責任以及符合體力、性別、年齡所需的負荷：

「關於富人及雇主的責任：他們的工人並不是他們的奴隸；他們對於每一個人，都必須尊重他的作為人以及作為基督徒的尊嚴。如果我們信從正確的理性和天主教的哲學，那就應該知道，勞動並不是一件可恥的事，而是一種榮譽的工作，它可以使人用一種正當而可貴的方式來維持他的生活。若是把人類當作用以賺錢的牲口對待，或是把人類祇看作肌肉和軀體的力量，那才是可恥且又非人性的事。正如工人所應關心的事情之中有宗教本身在內，有精神的和心靈的事物在內一樣，所以雇主也必須知道，他有的是時間，可以盡宗教上的義務；他不能去接近腐化的勢力和有危險性的場所；他不能走入迷途，置家庭於不顧，或是浪費他的薪金。還有，雇主又應該永不強迫工人去做他們的體力所不堪應付的工作，亦不能叫他們去從事他們的性別或年齡所不適宜的工作。」（《新事》16號）

論《人的工作》通諭（1981）大篇幅地論述有關工作以及勞工的權利，基本上就肯定勞工藉著工作分享神的創造工作，人在自己能力範圍內繼續發展創造工程，教會看到工作的神聖性質，因為人的工作參與了天主的造化，但也要求「休息」，不只是外在行為、體力的休息，應該是讓人內在修養培育，使人更成為天主

計畫中人該達成的狀態。（《論人的工作》通諭25號）

教會強調人是工作的主體，應該注意工作的主觀意義，工作是「為了人」，不是人「為了工作」，工作最終價值是以對工作主體的尊嚴的衡量做判斷，不應該依據工作職種、行業而區分人的尊卑。由此前提，天主教會經常主張的原則是勞工優先於資本、優先於所有生產過程中的工具，包括工廠、技術、實驗室、器材、科技等，以勞工為優先的價值是天主教分析、判斷勞動體制問題及社經制度的準則（《論人的工作》通諭12號）。

## （二）合理工資與工時

新事通諭指出雇主首要責任就是雇主的利潤不應該建立在欺壓、剝奪弱小者：

「他（雇主）的最大的首要的責任，就是給予每一個人以他所應得的。在我們決定怎樣的工資才算合理之前，我們無疑還要考察到許多問題；但是富人和雇主卻必須記住這一點——為了個人的所得而對貧窮無助的人施行壓力，或是從別人的困乏中圖謀個人的厚利，卻是一件無論人的法律或神的法律都一律認為有罪的事。用欺詐手段來剝奪任何人所應得的工資，乃是一項天主必然會聽到而要忿怒且施以懲罰的罪行。」（《新事》17號）

教宗良十三世在這裡明確地指出雇主要給工人合理的工資，更提到合理的工資

應是要讓工人能夠生活的數目，否則即是不正義：

「雖說工人和雇主可以自由訂約，同意於工資的規定；但其間常存有自然法的成分，這比訂約人的自由意志更重要、更居先，便是工資應該相等於能夠維持工人樸素而合宜的生活。工人如果迫不得已，或因受更大禍害威脅，接受雇主或工頭所強迫的、縱然不願而卻被迫接受殘酷的條件，這是強暴的壓迫，正義必是要喊冤的。」（《新事》45號）

企業付予的工資要是合理的，文件中明確地區分企業應負的責任與應該注意的情況：

「若企業因著疏忽懈怠而進行遲緩，或因忽略技術和經濟的發展，以致獲利不多，這卻不能成為一個減低工人工資的正當理由。」（施羅伯、馬催·傑邦編2004:136《四十週年》72號）

教宗碧岳十一世所指出的企業責任是對企業主重要的提醒，也表示教宗對企業主與工人都重視，強調雙方皆應遵循社會正義，創造雙贏。

教宗若望二十三世(Ioannes XXIII)的《慈母與導師》(Mater et Magistra)通諭(1961)中提到的正義準則也包含在生產制度與條件不能損傷勞工尊嚴、不能剝奪勞工自動自發的能力，這對強調不符合人性的機械化、系統化管理是當頭棒喝。同時，通諭特別指出有關利潤的分配應符合

正義與公平：

「依照正義原則，不但應該合理的分配由勞動所產生的盈利，而且工作條件，也該是合理的。因為在人性中存在著一種需要：人在工作時，不但應負起工作的責任，並且也應以工作來成全自身。

所以，如果從事生產的經濟制度或條件，有損工人的人格尊嚴或削弱其責任感，或剝奪其自發自動的能力，這樣的經濟制度，縱使產生極豐厚的利潤，並且利潤分配得符合正義及公平的標準，我們可以說，它仍是與正義背道而馳的。」（施羅伯、馬催·傑邦編2004:116《慈母與導師》82-83號）

教宗若望保祿二世為紀念新事通諭一百週年，在1991年提出《百年》(Centesimus annus)通諭，強調工人出於需要工作或是恐懼而接受惡劣工作條件是不公義的，指責資本主義的負面效應，教宗並呼籲勞資合約應遵循國際宣言與公約、國家內部法規，同時提醒政府當局的職責是維護分配正義，也就是保護勞工的合理薪資及其他勞動條件。此通諭已經顯示出教會看重政府與國際社會有責任在制度面保障勞工免於被剝削、免於淪為強制勞動的受害者：

「工人的薪酬應足夠維持生活、養妻活兒。『如果出於需要，或者恐懼，以至為惡劣的工作條件出現，而接受了雇主所願付的較低待遇，便會成為強權和不公的

受害者。」

這些話，本來寫於資本主義成了『脫韁之馬』，並向前狂奔的年代。到了今時今日，難道不應稍為收斂，無需再那麼苛刻嗎？可惜，事實並非如此。勞資雙方簽訂的合同中，依然有不少罔顧最起碼的公義原則，不理會婦孺、工時、環境衛生、合理薪酬等考慮，無視於有關的國際宣言與公約，或者每個國家的內部法例。教宗良十三世認為向勞工階層提供適當的福利，是「公共當局」所「必要執行的職責」，否則即是破壞了公義；事實上，教宗對於談及「分配方面的公義」問題，是毫不猶疑的。」（《百年》通諭8號）

教會也關心工時與休閒，論《人的工作》通諭19號提到確保工人生活與健康，休閒是工人的權利，正常應該每週有休息日，還應該有年休與一年多次的短期休假。《百年》通諭中教宗肯定勞工應有「限制工作時間」的權利，並能取得合理休息，尤其是婦女及童工應有優惠對待，教宗同時指出勞資雙方合約不論明示或是默契都應該容許工人有適當的休息，與其「體力消耗」成合理的比例；並主張一定要保證有合乎人道的工作時間及足夠的餘暇時間。

## 二、天主教關懷移工的重要論點

早在1960-70年代天主教領導當局就意識到移工現象及移工的處境，教宗

保祿六世(Paulus VI)在《民族發展》(Populorum progression)通諭中已經提到移居工人的苦楚與責任，號召移工所在國的人應給予適當的照顧。教宗保祿六世在《八十週年》公函(Octogesima adveniens)(1971)中也提出他對移工的關懷與呼籲：

「我人正在為移居他國的許多工人的不幸情況而擔心。他們由於是外國人，很難替自己在社會前有所申辯，即使他們對收容自己的國家的經濟發展真的有所貢獻。對這些工人，人們急需跳出狹隘的國家主義，而釐訂一項規章，來保證他們的移居權利，來便利他們加入當地社會，使他們順利地繼續其職業，並取得相宜的住屋，如果他們與其家人得以團聚的話。」（《八十週年》公函17號）

並期待移民移工接受國能保障移民移工的居住權、工作權與家人團聚權，並協助融入當地社會。

教宗若望保祿二世(Ioannes Paulus II)論《人的工作》(Laborem exercens)通諭(1981)中亦提出因為找工作而出現的移民問題，其中提到不論接受國或是移出國對於永久移民或是短暫的移工，都應以合理立法維護他們的權利，移工與本地勞工應有同等權利，此通諭已經清楚強調移工接受國應該保障移工權利、工作價值與工作條件應該與當地工人同等，不應該因為國籍、宗教、或種族的不同而有差別待

遇，更不可以成為受剝削的機會或理由，因為工作的基本價值與人性尊嚴是同等的，並且要求資方為勞工服務，這才是正義的原則。通諭指出天主教所看重的人性價值、勞動價值應具體實踐在勞雇關係、勞動條件、管理制度。

此處特別要求資方為勞方服務，因為資方的資源、權勢、能力等都強於勞方，福音一貫強調的領導者應當成為僕役，為弱小者服務的精神也應具體落實於勞雇關係，這種觀點對今日勞資關係實是超級挑戰。

教廷教宗移民與觀光諮詢委員會在2005年世界移民日發表《基督對移民的愛》一書，表達了教會對移民的關懷，文中表示移民與接受移民國家是不同種族、文化、語言、禮儀等，關懷與照顧移民應基於尊重移民的多元性、靈修與文化，如果吸納移民移工到原本的堂區、教區架構就會流於同化政策，教會官方反思移民移工趨勢，特別建議各地方教會建構出服務移民移工的機制與體系，並和為移民團體服務的工作人員合作，而這些為移民移工服務的人員多為外籍人士。移工可謂短期的移民，亦同樣需要當地教會的照顧。

教宗認為照顧移民可以和建立教會一樣重要，因為這是對人的照顧，是最重要的事，地主教會應努力視移民的情況及需要陪伴與支援他們。

## 參、天主教臺灣地區關懷移工的教會組織

### 一、天主教服務移工組織的分佈狀況

臺灣天主教會中的一些先知性團體或是機構面對移工尤其是女性移工的人權與勞動權益嚴重遭受剝削與奴役的情形，並在普世教會對於勞工尊嚴與權益關懷的論述與觀點的指引下，以具體服務移工表達信仰、實踐教會對於移工的關懷。

大部分教區都設置移民移工關懷的單位，名稱不一，有的教區稱為小組、有的稱為辦公室、有的稱為委員會，各教區服務移工的人數與範圍、服務人員與組織架構就都大小不一，受到當地移工人數多寡、當地教會的人力與物力資源等等影響。

早在1989年政府立法正式引進移工以前，就有許多菲律賓移工在台工作，當他們遭受職場上的問題、或是不公義的勞動條件就主動找天主教堂或是神職人員求助，假日他們找教堂祈求與託付一切，當時一般神父不懂勞動法規就轉介到新事服務中心協助解決勞資問題，逐漸增多的教會組織看到這群弱勢族群的需要，而逐漸轉型成服務移工。及至愈來愈多的各國移工到臺灣來，天主教會對移工的服務也擴及對各國籍與各宗教的移工服務。



隨著教堂負責任的神職人員的國籍而自然成為同國籍移工的聚集點，而大部分天主教堂大都只是提供宗教服務，由於越南籍與印尼籍移工信奉天主教的人數很少，他們比較少聚集到天主教堂。

由於臺灣移工問題層出不窮，遭受到剝削、悲慘狀況歷久不衰，原本只有新事勞工中心（早期名稱）為移工服務，一些關懷移工處境的神職人員與修女本著宗教熱誠、依據天主教關懷移工的理念，由單獨據點、個案服務著手，逐漸形成服務人員增加、移工服務組織增多、比較完備地提供專業服務，以維護移工勞動權益。這類型機構分佈密集度與當地移工人口數目、移工習慣性聚集處所有密切關係，在大台北地區有隸屬於主教團的外籍勞工關懷小組，菲律賓移工聚集的聖多福天主堂，耶穌會附設的新事社會服務中心等這些組織或團體服務台北縣市、基隆與宜蘭地區的移工。桃園地區的移工服務機構比較多，是因為工廠眾多，移工人口也最多，希望職工中心、越南配偶與移工辦公室。新竹地區有新竹外勞關懷中心。台中地區有聖保祿教堂。南部地區有高雄海星外勞服務中心，花蓮地區有聖保祿牧靈中心。

## 二、各地區移工行業特性與移工服務機構的服務

移工行業特性受到所在地經濟與社會

發展趨勢的影響，臺北市移工大都屬於看護工與家庭幫傭的家事類移工，女性居多，且在家庭內服務，台北縣則是家事類移工與廠工各居半數，基隆與宜蘭區則是家事類移工與許多漁工，因此，在大台北地區的教會移工服務機構主要服務家事類的女性移工與少數漁船工人，經常是個案服務居多。桃園、新竹地區則以廠工居多，廠工是集體性地遭遇問題或勞資爭議，因此，當地幾個移工服務中心服務量很大，機構空間大並且聘僱許多各國籍的社工員提供服務，高雄地區也是以廠工為多，而服務移工的機構相對又稀少，當地的海星外勞服務中心服務量很大、經常需要集體性解決勞資爭議。

### （一）天主教移工服務機構的共同服務內容

以教堂為移工聚集點的服務大都是針對移工宗教性的需求，提供英語或是越南語、印尼語的彌撒（感恩祭）與其他聖事服務，及聖經分享、祈禱會等，一些外籍神父還會機動性地配合工廠勞工加班需要，主動到工廠主持彌撒（感恩祭典），使移工得到心靈的撫慰與支持。此外，主教團的外籍勞工關懷小組、新事社會服務中心、希望職工中心、越南配偶與移工辦公室、海星外勞服務中心則是以專業人員全職提供移工所需要的多元服務，兼具直接服務與倡議服務，各機構的服務有許多

共同點，只是機構地緣影響服務對象、國籍以及資源與服務規模上有差異，綜合其共同服務重點如下：

#### 1. 直接服務與陪伴支持移工

##### (1) 個案服務：

提供電話諮詢、法律服務、社會工作（轉介社會福利資源、醫療資源、勞雇協調、協助移工遣返所需扶助）、個別心理諮商、探訪監獄與看守所的移工。主要是伸張移工權益，協助移工適應本地社會生活與解決具體的問題。

##### (2) 注重培訓移工：

也就是培力、增權，藉權益宣導與法令講習、建立與組織志工團隊、領袖訓練、增強技能訓練等，使移工認識與瞭解如何運用本地的法律方面、社會資源方面，以預防或是有助於解決勞資問題，還有稅法、健康教育與醫療議題、人身安全保護議題。並深入自己的信仰以得到支持的力量，同時藉著移工團體的建立，有能力互相扶持解決問題。

##### (3) 強化勞工職業技能的訓練：

希望職工中心結合志工給予各國勞工有系統的訓練，有的移工返國後藉著所學電腦技能而在母國找到穩定良好收入的工作，不再需要離鄉背井到異鄉工作。新事社會服務中心則定期提供移工中文訓練、照顧服務訓練、電腦訓練並給予證書，有利於移工更好的生涯發展。

##### (4) 週日提供移工聚會場所舉辦休閒活

動或是文化展演活動：

教會提供移工有場所交誼、休閒並發展自己的才華與興趣，新事社會服務中心十多年來在各國的文化節慶時舉辦活動讓移工自己演出，藉著演練、籌畫、表演，移工從平日工作場所的下屬甚至奴僕角色走到前台(藍佩嘉，2009：492-497)、成為主角，發揮其領袖角色以及各項合作與扶助他人的角色。同時，許多教會移工服務機構也提供許多休閒活動機會，使移工身心得到舒暢，許多活動促使職場上被區隔的個別女性移工能夠與自己國家的同胞相聚，在異鄉認同自己的族群與文化，凝聚團體感以克服職場上的孤獨與種種困難。

##### (5) 庇護服務：

許多移工服務機構同時承辦政府委託的移工庇護服務，除了給予已解除勞雇關係的移工身心靈的保護與休息，社工員協助、監督勞工局承辦人員爭取無辜移工的法定勞動權益、心理諮商、並能再轉換雇主。

#### 2. 促進移工族群與文化認同形成『星期日的另類社區』（韋薇，2005）

移工雖然是都會生活的幕後推手，但是在社區裡卻是隱藏於不起眼的角落。移工有自己的次文化與小圈子，移工休假的聚集點滿是南洋風味的餐廳、雜貨店、舞廳、卡拉OK、地攤販售各式服飾，這幾年使得我們社會封閉的單一文化有了多元

色彩與南洋街頭景象。

天主教會許多教堂及外籍神父提供場所與人力讓菲籍移工以教堂為集中地點形成『星期日的另類社區』：在台北市以中山北路的聖多福堂為聚集點、在台北縣則以輔仁大學為據點、桃園縣中壢市則在希望職工中心附近街道，新竹市則以光復路天主堂、臺中市的復興路、信義街天主堂等。其中尤以臺北市中山北路的聖多福堂發展出以菲籍移工為主體、具有多種功能的『星期日的另類社區』，她們藉此除了找到信仰寄託外，採購、逛街、匯款回家鄉、休閒、會遇朋友、交換工作資訊、政府新措施資訊，同時，移工參與教會、移工社服機構舉辦的種種休閒文化活動，以發展才華與自我實現，並獲得族群與文化認同。

### 3. 人權與勞動權益倡導

教會移工服務機構的直接服務工作中，經常遭遇移工人權受剝削、尊嚴受傷害、勞動條件惡劣的情況以及面對臺灣整體移工現況、對照教會所揭諸的勞工人權理想，理想與現實移工處境的落差很大，同時教會也重視落實國際公約保障所有移工的權利為目標。

面對臺灣移工人權屢受侵犯的情況，而其處境、需求與痛苦常被社會忽視、或是看不見，天主教移工服務的機構相較於教會在其他領域的社會服務機構是相當積極投入法律與政策面的改革，經常藉議題

喚起輿論與立法院的關注，這些機構的負責人與社工員主動參與地方勞工單位或是行政院勞工委員會的會議，表達移工的心聲及政策的疏失，以捍衛及保護移工人權與勞動權益。

為達到移工人權倡導的目標，天主教的移工服務機構或團體經常與其他民間團體、本地婦女團體、工會團體及人權團體等成為聯盟以共同施壓、遊說或是形成輿論，例如許多移工機構組成天主教移工聯盟、新事社會服務中心參加移民/住人權修法聯盟、人口販運防治聯盟。由於移工沒有選票，民意代表漠視移工的心聲與需求，行政單位並不會主動從移工角度擬定政策，一些教會機構的外籍神職人員積極建立國際網絡關係，向美國政府反應、向聯合國發聲，藉由國際關切臺灣移工人權問題而伸張移工權益。

## （二）天主教移工服務機構移工權益倡導的影響

最近十年天主教移工社會服務機構持續積極監督、施壓、參與推動政策改革、立法與修法，移工處境在法制上逐漸改善，如：移工人身安全納入本國人身安全保護機制、修立入出國及移民法、人口販運防治法，推動專門設立家事服務法或是把家事服務勞工納入勞基法。

從上述天主教移工服務機構長期投入移工議題的各項遊說及倡議大事紀（夏

曉鵬，2005a：附件），可綜合所產生的重要改革，但是在實際執行面仍有許多困境，仍待設立周詳的配套措施：

(1)女性移工適用兩性平等法，取消對女性移工的驗孕規定，原本就業服務法第15條規定女性移工入國後六個月必須作健康檢查，其中包含妊娠檢查，一旦發現受孕，女性移工就被雇主強迫墮胎或是遣送回國，有些女性移工為保住飯碗而自行找密醫墮胎，此不合人道的法規受到天主教移工團體及其他人權團體抗議，於2004年1月13日廢止。但是，廢止驗孕檢查卻沒有相關的配套措施以保障雇主與懷孕的移工權益，以致於懷孕女性移工在實質上仍無法得到真正保障，經常被仲介公司或是雇主強行墮胎或是以妨害善良風俗名義遣返。(2)現行就業服務法明令禁止強制扣押證件等，勞委會正式宣導禁止雇主強迫儲蓄以及強行扣押移工的身分證件，但是實際執行面仍沒有落實，許多雇主與仲介公司仍然把持移工的身分證件正本，扣薪與欠薪事件頻傳。(3)勞委會於2002年補助非營利機構經費，尤其是各宗教團體設置移工庇護中心，使面臨勞資爭議、轉換雇主、或受性侵犯、暴力對待的合法移工有安全的處所，也減輕過去許多教會移工服務機構的財務負擔，這些具體措施使移工、尤其是女性移工得到工作權及人身安全的保障。(4)2006年11月1日公布「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」規定

移工入境後，在三日內填交入國通報，地方勞工單位在兩個月內檢查是否符合外國人生活管理計畫書裁量基準所定標準，同時訪問確定勞雇雙方是否同意所訂定的勞動契約，其中加強兩性平等、個人隱私的保障。此辦法立意確保移工沒有受到欺騙或是壓力而簽定的勞動契約，但是在執行面移工常常害怕不敢說實話，或是查察員不一定確實執行。(5)從移工正式引進開始到2007年7月1日前天主教移工服務機構成功捍衛移工薪資不得與基本工資脫鉤，但是，自從調高基本工資後，家事類的監護工、幫傭因為不在勞基法保障內，而形成與基本工資脫鉤的結果。因此，2007年6月6日天主教主教團發表聲明抗議政府歧視移工、不同行業移工獲享的保障不平等。2007年12月9日由許多天主教移工服務機構與團體組織的台灣移工聯盟（MENT）主辦「我要休假大遊行」，為家庭類勞工爭取基本的休假權，讓家事工也有基本人權，能有勞動權益保障。(6)女性移工人身安全通報系統建立及納入本地人身安全處理流程，女性移工享有與本國婦女同等的法律權益、心理重建權益，其轉換雇主次數由二次、增到三次、六次最後是轉為六十天，並可依據其意願跨行轉換雇主。(7)與移工切身有關的勞動契約、司法訴訟、衛生醫療服務等都設有雙語服務，以確保移工知的權利。(8)多個天主教移工服務機構參加反人口販運聯盟推動立



法，政府於2009年1月23日公布人口販運防制法，其中納入強制勞動為受害人，移民署及勞委會保障遭受強制勞動或勞動剝削的受害移工接受庇護。(9)2008年1月1日實施「直接聘僱聯合服務中心」家事類移工與相同雇主續約，可透過此服務中心直接聘僱節省手續及仲介費用，避免遭受不當仲介剝削。(10)2008年2月29日公布就地直接承接移工的新雇主可藉著「三方合意」（原雇主、新雇主與移工三方）或是「雙方合意」（終止原聘僱合約的移工與新雇主雙方）直接轉換，不需要經由公立就業服務站登記與媒合，此措施有限度的開放自由轉換雇主或移工。

目前移工政策是定位於短期契約移工，沒有長期移工政策形成千瘡百孔的移

工問題、尤其處於弱勢的家事類女性移工是很無助、猶如奴役，天主教人口雖只占極少數，人力與財力資源都非常有限的條件下，天主教移工社會服務機構藉著直接服務以及對移工教育、宣導，還有倡議與遊說等，都忠實地依據天主教對勞工人權的理念，去捍衛與保護最弱勢的女性移工，綜觀各移工社會服務機構二十多年陪伴移工奮鬥，面對許多不尊重、不保障移工的法規、政令與措施，卻也促進政府與民間較為尊重與接納移工，逐步改善一些制度與服務移工的方式、推動社會去創造一個友善對待移工的環境，並學習在多元族群與文化的脈絡中互相欣賞與尊重。

（本文作者現為新事社會服務中心主任）

## 參考文獻

- 王宏仁、白朗潔（2009）。〈誰從台越國際勞動力流動獲利？移工、跨國仲介與制度設計〉，《騷動流移》。夏曉鵬編，台北：台灣社會研究雜誌，頁201-227
- 行政院勞工委員會（2010.2）。《勞動統計月報》，205期，頁170-179。
- 韋薇〈台北都會社區生活中沒有位置的重要人物（中英文）〉。《活力社區與適居城市國際社區規劃論壇論文發表》，2005.10.30-11.1，頁246-258。
- 施羅伯、馬催·傑邦編，天主教聖母聖心會編譯（2004）。《社會關懷—天主教社會訓導文獻選集》。台北：光啓，頁116、136、138-139。
- 夏曉鵬《亞洲女性移民移工NGO國際組織者國際工作坊手冊》，2005.5.13-15，附件。
- 夏曉鵬（2005）。〈全球化下臺灣的移民/移工問題〉，《臺灣的社會問題2005》，瞿海源、張笠雲主編。台北：巨流，頁329-367。
- 教宗良十三世《新事》通諭。天主教香港教區，<http://www.catholic.org.hk/document/>

labour.html

教宗保祿六世《民族發展》通諭。天主教香港教區，<http://www.catholic.org.hk/document/pope6.html>

教宗保祿六世「八十週年」公函。天主教香港教區，<http://www.catholic.org.hk/document/80.html>

教宗若望保祿二世，天主教中國主教團秘書處編譯（1981）。《論「人的工作」通諭》，台北：天主教教務協進會出版社。

教宗若望保祿二世《百年》通諭。天主教香港教區，<http://www.catholic.org.hk/document/centenary.html>

移民與觀光諮詢委員會，白正龍譯（2005）。《基督對移民的愛》。台北：天主教臺灣地區主教團移民觀光牧靈委員會，頁83。

藍佩嘉（2009）。〈跨越國界的生命地圖〉，《騷動流移》。夏曉鵬編，台北：台灣社會研究雜誌，頁473-514。

劉梅君（2009）。〈「廉價外勞」論述的政治經濟學批判〉，《騷動流移》。夏曉鵬編，台北：台灣社會研究雜誌，頁47-72。