

消除一切形式種族歧視國際公約首次國家報告 問題清單民間團體平行回復

提交組織（依英文字母排序）：

Submitted by (sorted in alphabetical order):

社團法人壹零玖伍移民工文化協會

1095 Migrants Cultural Association

聽你說法律公共衛生諮詢平台

Listener: Migrants' Legal and Community Health Platform

財團法人勵馨社會福利事業基金會

The Garden of Hope Foundation

本回復涉及問題清單第47、49、50.3、50.4點次

中文版

2024年03月08日

目 錄

47.	1
49.	1
50.3	2
50.4	3

第四章 移工

點次	問題內容	
47.	原文	Are there commitments with timelines to reduce remaining discriminatory provisions impacting migrant workers? If not, why not?
	中文參考翻譯	是否承諾訂立減少影響移工其他歧視性規範之時程表？若否，則理由為何？

中文回應：

家事移工為實際從事工作，並由勞務中獲得報酬的勞工，但是，在加保勞工保險上仍存在制度性障礙。相對於本國籍家事服務工作者得投保於工會，然因家事移工受聘於單一雇主，無法投保於工會，另因薪資低於基本薪資，即使可自願加保，雇主負擔金額須以基本工資計算，使雇主無意願為家事移工加保。此一制度已造成歧視，並有損於家事移工權益。此一歧視性規範需儘速排除。

49.	原文	What reasons have been identified for the number of women migrant workers who 'go missing'? What provisions are in place to support those who are pregnant?
	中文參考翻譯	造成女性移工「失聯」之原因為何？有何支援懷孕移工之措施或規定？

中文回應：

女性移工多在社福領域工作，其中又以家庭內工作為主，政府投入資源及介入力道有限，仍需藉由仲介及其翻譯擔任中介角色。建議政府針對失聯移工的雇主背景加以分析，並針對失聯頻率過高的雇主，透過公正第三方機制了解移工所處之勞動環境與勞動條件，並核對相關申訴或介入機制（例如1955

申訴及勞動訪查），以確實掌握高風險職場情況。同時，強化身心障礙家庭聘僱移工的支援服務，以及透過勞雇資訊透明、政府勞檢及勾稽機制，加強高風險職場聘用引進移工的控管機制。

點次	問題內容	
50.3	原文	•access to legal aid for undocumented migrant workers;
	中文參考翻譯	法律扶助也能適用於失聯（無證）移工

中文回應：

在可適用方面，司法院的回應提出依《法律扶助法》，失聯移工可申請法律扶助；勞動部回應有編列法律顧問諮詢費，地方政府移工諮詢服務中心、1955專線可協助。實際上，對於外籍移工而言，使用法律的障礙，關鍵在於蒐證和法律資源可近性，相關救援管道能否有效處理勞資爭議、人口販運或涉及其他類型的刑事、民事案件等。然而，包含1955專線在內，政府長期宣導提供移工權利救濟的管道，一線機關辨識移工求助時對於牽涉的法律內容敏感度不足。例如：向本 NGO 申請心理諮詢的移工 A，兩次經由仲介轉換工作，第一次遭遇轉換出於遭到受照顧人性騷擾、第二次希望轉換則是在身心狀況尚未好轉，新雇主無法諒解移工狀態，動輒指控其有怠工、裝病的問題。來自文化、社會規範、法律規定皆不同的外籍移工 A，如何得知自身情況，是否屬於可求助台灣法律範疇，以及撥打1955後，一線機關要求他先去找仲介協助，那 A 是否還能再次求助1955。對於移工而言，無論處於何種身份狀態，難以得知面對一線行政機關回覆之後，後續還能怎麼做。於此受到警政、移民查緝的失聯移工，同時遭遇污名下的社會監控，更難以開口尋求法律支持。因此本 NGO 認為應是以增加在台外國人的台灣法律可近用性，建立外國人尋求法律支持的平台，而不僅限於勞動部的1955專線。

點次	問題內容
----	------

50.4	原文	•poor, uneven quality of interpretation services – across the public sector as a whole.
	中文參考翻譯	公部門整體通譯服務品質不佳且參差不齊。

中文回應：

1. 通譯翻譯參差不齊不僅在於培訓，移民署提出的「通譯制度精進試辦計畫」主要針對資格、培訓時數、通譯素質評鑑，但欠缺對於通譯人員作為不同文化、語言間的中介者，可能裡外不是人的身心壓力。通譯肩負著多方的期待，本國雇主的期待、同鄉移工的期待，兩者間可能相互矛盾。因此不該只有設計培訓通譯，也需要思考留任、輔導與支持通譯人員。而這類通譯的輔導、支持工作，不太可能單由移民署、勞動部單一部門處理，需要納入民間單位的參與，從培訓、實作與輔導等不同面向，留任優秀的通譯人員。例如苗栗感恩協會，培訓通譯、派案給需用機關後，通譯人員、使用機關皆可向協會督導回報合作情形，若有工作表現欠佳、倫理不當等情形，督導可在通譯與需用機關間協調。通譯作為媒介不同文化、語言的人，應給予更多的重視和尊重。因此精進計畫應涵蓋如何留任與保障通譯權益。
2. 現行全國通譯人才資料庫，僅限於向移民署申請帳號的公部門，以及少數有向移民署申請帳號的財團法人、社團法人可以使用。移民工的通譯需求，無法透過通譯人才資料庫滿足，需要公部門一線人員具備足夠的文化敏感度、技術熟練度，才可能在移工有通譯需求時，使用資料庫尋找通譯。這顯然需要經過多道流程，移工才可能近用通譯資源。因此移民署通譯人才資料庫設計，以及手機版，應構思朝向增加移工近用通譯的可能性，而不是透過機關申請會員的形式，增加組織、移工尋求通譯協助的門檻。
3. 現行的通譯制度精進試辦計畫，主要以東南亞移民來源國的主流語言培訓為主。實際上，東南亞四國義務教育推廣情況不一，也可能遭遇移工和同國籍通譯，彼此腔調、方言的隔閡。通譯制度試辦，可能需要納入通譯人才受訓後，除主流語言外尚有哪些地方方言可提供協助。