

我國防制失聯移工策略之研究

內政部移民署自行研究報告

112 年度

我國防制失聯移工策略之研究

內政部移民署自行研究報告

中華民國 112 年 12 月

本報告內容及建議，純屬研究人員意見，不代表本機關意見

我國防制失聯移工策略之研究

研究人員：陳碧秋

蔡奇璋

賴鈺欣

內政部移民署自行研究報告

中華民國 112 年 12 月

本報告內容及建議，純屬研究人員意見，不代表本機關意見

MINISTRY OF THE INTERIOR
RESEARCH PROJECT REPORT

A Study on the Strategies of Preventing and Controlling
Undocumented Migrant Workers in Taiwan

BY

Chen, Pi-Chiu

Tsai, Chi-Chang

Lai, Yu-Sin

December, 2023

目次

表次.....	III
圖次.....	IV
摘要.....	V
ABSTRACT	VII
第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與目的	1
第二節 研究方法與架構	5
第三節 研究範圍與限制	9
第四節 重要名詞釋義	12
第二章 理論探討與文獻回顧.....	15
第一節 移工遷移之相關理論	15
第二節 我國移工政策歷史沿革與發展	20
第三節 我國移工之管理制度	27
第四節 移工失聯之成因	36
第三章 我國防制失聯移工之對策與作為.....	40
第一節 亞洲各國防制失聯移工之對策與作為概述	40
第二節 我國境內失聯移工現況與衍生之問題	42
第三節 我國防制失聯移工對策與作為	52
第四節 韓國政府防制失聯移工對策與作為	62
第四章 深度訪談結果分析.....	68
第一節 就業環境面之問題分析	68
第二節 雇主角度的問題分析	73
第三節 政府後端作為之問題分析	78
第五章 研究結論與建議.....	89
第一節 研究結論	89
第二節 研究建議	95

第三節 結語	100
附錄一 訪談大綱.....	101
附錄二 深度訪談內容逐字稿.....	104
參考資料.....	171

表次

表 1-2-1 深度訪談對象代碼及背景一覽表.....	7
表 2-2-1 我國近 30 年移工政策變革之重要記事.....	22
表 3-3-1 逾期停（居）留裁罰基準.....	52
表 3-3-2 禁止外國人入國作業規定.....	53
表 3-3-3 近 10 年治安機關查處逾期居留失聯移工統計.....	57
表 3-3-4 近 10 年查處人數與新增失聯人數統計.....	58
表 3-3-5 近 10 年內政部移民署員額及失聯移工數量比較....	60
表 3-4-1 韓國逾期滯留裁罰基準表.....	63
表 3-4-2 在韓外國人逾期滯留情形.....	65
表 3-4-3 臺灣及韓國防制失聯移工作為比較.....	67

圖次

圖 1-1-1 2018 年 1 月至 2023 年 1 月我國失聯移工人數曲線圖.....	2
圖 1-2-1 研究流程圖.....	8
圖 2-3-1 製造業與營造業雇主申請聘僱外國人作業流程圖.....	32
圖 2-3-2 家庭看護雇主申請聘僱移工作業流程圖.....	33
圖 3-2-1 2020 年 1 月至 2023 年 1 月各國失聯移工人數曲線圖.....	44
圖 3-3-1 近 10 年內政部移民署員額及失聯移工數量比較.....	61

摘要

關鍵詞：失聯移工、非法工作、防制對策、移工政策

近3年來，失聯移工人數居高不下，且相對於 COVID-19 疫情爆發前，呈現快速增長的趨勢；截至 2023 年 1 月底，失聯移工總人數達到了 8 萬 643 人的高峰，尤其在 2021 年 5 月間，我國正處疫情嚴峻時期，政府為了防堵疫情擴散，而宣布「暫緩開放移工入境」之邊境管制措施，間接衍生出更嚴重的缺工問題。為此，雇主很有可能會有意或無意地尋求非法仲介協助，反而變相助長了雇主對於失聯移工的用人需求，使得失聯移工於不合法之勞動市場流動。

依據研究者 4 年餘之第一線工作經驗與觀察，移工之所以選擇逃離原雇主，絕大多數係因認為「薪資與勞力付出不成正比」、「不得自由轉換雇主」、「加班機會少或無加班機會」以及「實際工作內容與勞動契約不相符」等關鍵因素。除此之外，移工失聯後尋找非法打工機會所獲得的薪資，竟遠比合法身分時來的多，亦無須再受仲介公司不斷收取各項名義之費用（如：仲介服務費、買工費、行政規費或健檢費用等），在現行移工政策與仲介制度下所衍生的社會問題，不僅造成勞動部、內政部移民署對於外來人口管理之不正確性，失聯移工犯罪率的攀升也衍生出許多社會治安問題。因此，如何降低移工失聯誘因、保障勞雇雙方權益，並同時兼顧我國產業及長期照護之勞動力需求，是我國當前應積極面對、解決之源頭管理問題。

經研究後本報告結論如下：

- 一、我國整體移民政策須調整，以因應產業缺工問題。
- 二、可推廣新住民職業訓練及採取保證人制度引入新移工，以有效管理並解決缺工問題。
- 三、移工管理之部門須整合，以有效處理失聯移工問題。
- 四、適度宣傳擴大查處，並以內政部移民署所轄各專勤隊辦理「擴大查緝週

/月」，取代由內政部移民署辦理「擴大查緝日」。

五、擴大自行到案專案不應常態性舉辦，以免失聯移工產生預期心理。

六、加強「主動投案」與「被查獲者」差異，鼓勵失聯移工主動投案。

ABSTRACT

Keywords: Undocumented migrant workers, Work illegally, Countermeasures, Migrant worker policy

In recent years, the amount of undocumented migrant workers in Taiwan has remained huge, especially after the outbreak of COVID-19, there has been an emerging trend of rapid increase. In the aftermath of the pandemic, the amount of undocumented migrant workers has reached a peak of 80,643 by the end of January 2023. Specifically in May 2021, the pandemic was widely spread in Taiwan. In order to reduce the spread, the government imposed intensive border control where the entry of migrant workers was restricted; nevertheless, it has worsened the existing labor shortage. Without formal channels for hiring migrant workers, employers are very likely to hire undocumented migrant workers through informal approaches to meet their workforce demands, either intentionally or unintentionally. The demand for undocumented migrant workers is therefore boosted in the informal labor market.

Having worked in the front line for more than 4 years, the authors have observed there are 4 main factors that drive migrant workers to ‘run away’ and become undocumented: (1) the wage is not proportional to their hard work; (2) they are not allowed to transfer employers at will; (3) few or no opportunities to work extra hours; (4) the actual job duties are not aligned with their employment contracts. Furthermore, undocumented migrant workers usually receive higher wages compared to the ones in the formal labor market, where various fees are deducted from their wages by recruitment agencies, such as recruitment service fees, handling fees, medical examination fees, and so on. Under current migrant worker policies, the Ministry of Labor and the National Immigration Agency experience difficulties managing migrant workers, and a number of social problems have emerged, such as the rising crime rate of undocumented migrant

workers. Therefore, it is urgent for the government to identify the root causes and actively deal with them in order to: (1) prevent migrant workers from running away; (2) protect the rights and interests of both employers and employees; (3) meet the labor demand in the care industry and other in-demand industries.

Recommendations are as follows:

1. Migrant worker policies should be amended to address the labor shortage.
2. Vocational education and training should be provided for new immigrants to address the labor shortage effectively, and a guarantor system should be adopted when hiring migrant workers to better manage migrant workers.
3. The public sector involved in migrant workers management should be integrated to cope with the issues of undocumented migrant workers effectively.
4. Expanded inspections should be promoted in a proper manner, and the Expanded Inspection Week/Month should be conducted by the Specialized Operation Brigades, instead of the current Expanded Inspection Day held by the National Immigration Agency.
5. Expanded Overstayers Voluntary Departure Program should not be carried out on a regular basis to prevent undocumented migrant workers from having expectations.
6. A clear distinction between ‘surrendering’ and ‘getting caught’ should be made to encourage more undocumented migrant workers to give themselves in.

第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

壹、研究動機

自 2020 年 COVID-19 疫情爆發後¹，全球經濟景氣大幅衰退，國內許多企業接不到訂單，甚至是陷入停業及倒閉危機，部分在臺移工面臨無薪假、無法加班賺取加班費或遭解聘而失去工作機會等情形，在高額仲介費尚未清償完畢，同時背負原生家庭經濟支柱等雙重經濟壓力下，為了能夠持續在我國賺取金錢養家糊口，不惜冒著遭受查緝、收容及遣返的風險，而選擇走上了「逃逸」這條路。

在 2021 年 5 月至 11 月間，我國政府為了防堵疫情擴散，實施邊境管制措施，暫緩未持有我國有效居留證之非本國籍人士入境，在移工暫時無法引進的情況下，本就匱乏的勞動市場面臨更嚴重的缺工問題，失聯移工也因市場需求龐大，不用擔心逃逸後找不到工作，逃逸成本大幅降低，而大量流入我國黑工市場，造成政府單位在外來人口的管理上負擔愈趨沉重。

根據內政部移民署統計資料顯示，疫情爆發後 3 年（2020 年至 2023 年）來，滯留於我國之失聯移工人數急速攀升（如圖 1-1-1）；截至 2023 年 1 月底，我國逾期停（居）留之外來人口（包含單純逾期停居留、失聯移工）共計有 11 萬 337 人²，其中失聯移工人數為 8 萬 643 人³，占我國逾期停（居）留外來人口比例達 73%，其中人口組成以越南籍（60%）及印尼籍（33%）為大宗；菲律賓（3%）及泰國（2%）

¹ COVID-19 最早於 2019 年 12 月 31 日於大陸地區（武漢市）發現 7 起病例。我國於 2020 年 1 月 21 日發現首例確診病例，政府於同年 2 月 27 日將中央流行疫情指揮中心提升為一級開設，自此 COVID-19 疫情於我國蔓延，至 2021 年 1 月我國 COVID-19 確診人數急速攀升。衛生福利部：COVID-19 防疫關鍵決策時間軸。<https://covid19.mohw.gov.tw/ch/sp-timeline0-205.html>

² 內政部統計查詢網。截至 2023 年 1 月止之外來人口在臺逾期居留人數為 8 萬 4,403 人，外來人口在臺逾期停居留人數為 2 萬 5,934 人，兩者相加總數為 11 萬 337 人（外來人口含外國人、大陸地區人民、香港澳門居民、無戶籍國民）。<https://statis.moi.gov.tw/micst/stmain.jsp?sys=100>

³ 內政部移民署 2023 年 1 月失聯移工人數統計表。<https://www.immigration.gov.tw/5385/7344/7350/8943/?alias=settledown>

次之。2023 年 1 月之失聯移工人數與 2020 年 1 月之失聯移工人數(4 萬 8,545 人)⁴相比，增加 3 萬 2,098 人，成長率高達 66%，顯有大幅成長趨勢。



圖 1-1-1 2018 年 1 月至 2023 年 1 月我國失聯移工人數曲線圖

資料來源：內政部移民署失聯移工人數統計表，研究者自行繪製。

疫情期間，移工失聯現象頻傳，其衍生之社會問題主要有大面 3 向，其一為一旦移工失聯後，將喪失醫療資源、社會保險及社會福利等權益保障，尤其失聯移工罹患重大疾病或發生職業災害、職業傷病時，除因非法身分失去勞、健保、職災補償或傷病給付等資格，多半負擔不起高額的醫療費用，而造成醫療院所產生呆帳的窘境，其亦擔心失聯移工身分若遭醫療院所通報內政部移民署或警方，而「不敢」或「不願」接受妥適的醫療照顧，而失聯移工在臺行蹤難以捉摸，造成政府機關對於外來人口管理之困難，COVID-19 疫情嚴峻時期，失聯移工若感染確診，除了無法即時獲得有效的治療外，也容易因行蹤不明而成為防疫破口；其二，我國勞動力短缺問題嚴重，廣大市場形成移工失聯的拉力，失聯移工進入我國黑工市場，而飽受缺工所苦的

⁴ 內政部移民署 2020 年 1 月失聯移工人數統計表。https://www.immigration.gov.tw/5385/7344/7350/8943/?alias=settledown

雇主為求生存，不得不選擇納用失聯移工，交相作用下使我國黑工市場更加活躍，使非法媒介有機可趁，隱藏於雇主及移工背後，獲取龐大不法利益；其三，則是衍生社會治安問題，失聯移工除在臺非法工作外，近幾年來所涉及的刑事案件類型也越趨於廣泛、多元，例如：持用偽變（造）證件應徵工作、製作及販賣偽變（造）證件、偷渡、販賣或吸食毒品、詐欺、賭博、營利媒介非法工作、人口販運、竊盜或盜伐貴重林木等，甚至逐漸發展成具有組織性、集團性與常習性之犯罪集團；又或者基於經濟動機與隱蔽性之需求，為我國境內之組織犯罪集團所吸收、利用，而影響我國社會治安甚鉅。綜上所述，實有探討我國失聯移工所衍生社會問題及防制手段之必要，期能進一步改善我國防制失聯移工作為。

貳、研究目的

根據統計資料顯示，近年失聯移工數量急遽攀升，移工失聯後，不僅自身權益無法受到保障，更衍生諸多社會問題，研究者於第一線工作經驗中，觀察到內政部移民署現行防制失聯移工策略，以推行之擴大自行到案專案及加強聯合查緝相關勤務等為主，是類作為或許能降低失聯移工數量，卻無法有效解決相關問題，移工失聯數量持續增加，未見緩勢，實有全盤重新檢視我國防制失聯移工作為之必要。

研究者希望藉此研究，探討我國現行防制失聯移工作為不足之處，並以歷史、社會風情、國內政治情形、經濟發展時期、國內產業結構、引進移工背景與均我國相仿之韓國為借鑒。另與失聯移工、雇主及專家學者進行訪談，瞭解防制作為涵蓋對象及專家學者之想法。最後綜整相關研究結果，以第一線工作經驗，從實務角度針對不足之處提出建言，期能減少移工失聯情形，降低失聯移工問題為我國社會治安造成之影響。

基於上述研究動機，本研究有下列 4 項研究目的：

一、分析我國非法移民中失聯移工現況及衍生之相關問題，並盤點

我國現行防制失聯移工之對策作為。

- 二、參考韓國防制失聯移工之對策與作法，吸收韓國經驗作為我國防制失聯移工之借鏡。
- 三、透過與失聯移工、雇主及專家學者等之訪談，從不同角度切入，瞭解不同角色之想法，進而完善整體制度。
- 四、針對我國現行移工管理及防制移工失聯作為進行檢討，並從第一線工作者角度提出改善建議。

第二節 研究方法與架構

壹、研究方法

本研究採取質化研究方法，透過蒐整研究範圍內各類相關文獻資料、研究者本身參與觀察與實施深度訪談之質化研究方式，觀察我國近年來失聯移工人數消長趨勢，並檢視內政部移民署實施「擴大逾期停（居）留外來人口自行到案專案」的優惠措施及「加強查處行蹤不明之失聯移工在臺非法活動專案（或稱祥安專案）」的聯合擴大查察勤務以後，是否確實能夠達到大幅降低失聯移工人數之目標，進一步思考具有可行性之防制對策與可能的預期成效，提供我國相關單位就失聯移工問題之管理面與查處面之規劃及相關政策調整之參考。以下就本研究之研究方法進行說明：

一、文獻分析法（Document Analysis）

文獻分析法係指根據一定的研究目的或是課題，透過蒐集有關政府統計資訊、調查報告、動態等文獻資料，全面、正確地掌握所要研究問題之一種方法⁵。本研究蒐集之文獻資料來源，包括政府部門研究報告、移民理論相關書籍、學術期刊、論文、新聞報導、社論及報章雜誌等。由研究者先行探討我國引進外籍移工之政策背景與歷史沿革、移工失聯原因，以及移工失聯後對於我國社會所造成之外部效果等，再進一步分析、組織後歸納統整，最後提出檢討與建議，以期對我國失聯移工管理政策之改善與精進，能有實質參考價值及幫助。

二、參與觀察法（Participant Observation）

除了從相關文獻、政府資訊及相關法令規範中蒐集次級之研究資料（secondary source）外，原始資料（primary source）之蒐集對於研究本身而言更加重要，而研究者本身對於研究事

⁵ 袁方（2002）。社會研究方法。臺北市：五南出版，頁 135。

項之觀察，係蒐集原始資料之重要來源，其觀察之方式可區分為參與觀察法及非參與觀察法⁶。而參與觀察法即係研究者實際加入所研究及探討之事件中，然後從內部去觀察。研究者本身於我國內政部移民署任職，主要工作係處理有關失聯移工之問題，而研究者於第一線執法與調查時，與許多失聯移工接觸，可以瞭解其面臨之困境及為何選擇逃逸之原因。又研究者於工作上係實際參與執法之角色，於執行失聯移工之查緝時，可以瞭解實務所面臨之問題與困境。本研究欲探討失聯移工之防制作為，透過研究者接觸失聯移工與實務工作經驗，可以針對相關問題與不足之處提出改善建議。

三、深度訪談法（In-depth Interview）

深度訪談有別於單純訪談，深度訪談為的是深入受訪者內心，探究其真正想法，從而獲得更真實之資訊。深度訪談目的係透析訪談之真正內幕、真實意涵、衝擊影響、未來發展及解決之道⁷，是質化研究中常用於蒐集資料之方法。而深度訪談依結構分為「結構式訪談」、「非結構式訪談」及「半結構式訪談」，本研究將採「半結構式訪談」方式，訪談我國失聯移工、雇主及專家學者（如表 1-2-1）。藉由瞭解不同角色對於我國於移工管理政策及防制移工失聯作為之看法，以作為研究者提出相關建議之參考。

「半結構式訪談」之優點係一種較不具結構，使受訪者有更大自由，以及可以引導談話方向之訪問方式。研究者於訪談進行前，必須根據研究問題與目的，設計訪談大綱作為訪談之方向，而受訪者可以自由回答，不必根據訪談大綱之順序回答，甚至訪談者可依據實際情形，對訪談問題做彈性調整，訪談者

⁶ Ranjit Kumar (2005)。研究方法：步驟化學習指南（胡龍騰、黃瑋瑩、潘中道合譯）。臺北市：學富，頁 126（原書出版於 1999 年）。

⁷ 萬文隆（2004）。深度訪談在質性研究中的應用。生活科技教育，37(4)，頁 17-23。https://doi.org/10.6232/LTE.2004.37(4).4

於不變更內容與方向之前提下，有相當程度可以自由運用⁸。

表 1-2-1 深度訪談對象代碼及背景一覽表

代碼	代表領域	受訪對象背景與本報告之關聯性
A1	移工	1. 經內政部移民署查獲，收容於收容所之越南籍失聯移工。 2. 於 2016 年來臺擔任製造業技工，來臺原因係為改善原母國之家庭經濟。於 2021 年選擇逃逸失聯，原因係原工廠工作環境不好，經反映無獲得改善，且沒有加班，無法額外賺取加班費。
A2	移工	1. 經內政部移民署查獲，收容於收容所之越南籍失聯移工。 2. 於 2004 年來臺擔任監護工，來臺原因係為改善原母國之家庭經濟。於 2018 年選擇逃逸失聯，原因係工作許可期限將屆滿，而為繼續留臺工作賺錢。
A3	移工	1. 經內政部移民署查獲，收容於收容所之印尼籍失聯移工。 2. 於 2000 年來臺擔任監護工，來臺原因係為改善原母國之家庭經濟。於 2012 年選擇逃逸失聯，原因係工作許可期限將屆滿，而為繼續留臺工作賺錢。
B1	雇主	1. 餐飲業老闆，經營餐廳約 40 年。 2. 曾因餐廳聘請不到本國籍員工，而僱用失聯移工。
B2	雇主	1. 營造業之移工管理者，工作年資約 1 年 2 個月。 2. 其表示因公司給予移工良好之薪資福利及工作環境，因此該工程所聘僱之移工未有失聯之情形。
C1	專家學者	目前於國立大學之國境警察學系擔任教授，於移民政策、非法移民等議題有專業之研究。
C2	專家學者	目前於國立大學之勞工研究所擔任教授，於移工之工作、權益保障等議題有專業之研究。
C3	專家學者	曾任我國內政部移民署署長，目前於大學從事移民有關之教學和研究工作。

⁸ 王雲東 (2007)。社會研究方法—量化與質性取向及其應用 (第 13 章深度訪談法)。新北市：威仕曼文化事業股份有限公司。

貳、研究架構與流程

本研究報告一共分為 5 個章節，第一章為緒論，闡明研究之動機與目的、研究方法與架構、研究範圍與限制，以及重要名詞釋義。第二章探討移民現象之成因及相關理論，並探討我國移工政策歷史之沿革發展，另分析我國境內失聯移工逃逸之原因。第三章探討我國失聯移工之現況與衍生問題，並說明我國目前之防制作為，另參考與我國引進移工背景相似之韓國防制失聯移工作為當作借鏡。第四章將透過深度訪談瞭解防制作為涵蓋對象（失聯移工、雇主）及專家學者之想法，以作為本研究所提建議之參考。第五章為結論與建議，整合前述各章研究之發現與成果，並提出相關建議，期能透過有效之方式，將相關建議提供予實務單位參考，期能改善我國失聯移工問題，降低失聯移工之情形，以達成本研究目的。研究流程請見圖 1-2-1：

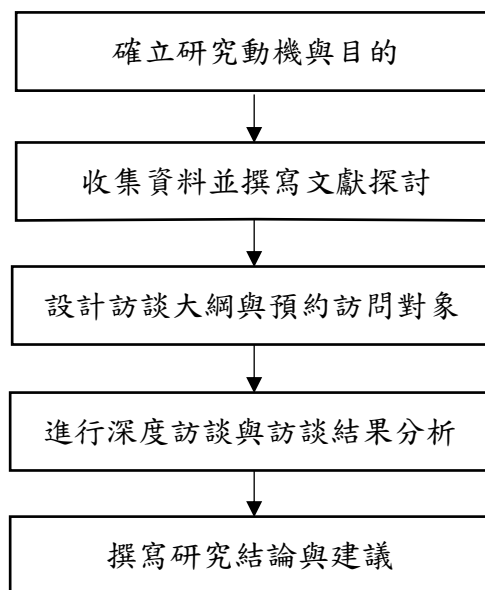


圖 1-2-1 研究流程圖

資料來源：研究者自行整理。

第三節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

一、時間界定

本研究從我國 1989 年正式開放引進移工為研究起點，至 COVID-19 疫情爆發後迄今（2023 年），我國針對失聯移工數量急速攀升情形，提出相應解決方法為研究時間終點，期能對我國移工管理政策及防制失聯移工作為有較全盤性之研究。

二、研究對象

根據我國法令，移工可分為技術性與非技術性，技術性為一般所稱「白領移工」；非技術性為「藍領移工」。白領移工為我國《就業服務法》第 46 條第 1 項第 1 款至第 7 款人員；藍領移工則屬我國《就業服務法》第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款人員。本研究中所稱及討論之移工限縮於外國人受聘僱從事《就業服務法》第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款工作之「藍領移工」，以及包含該類別之移工因違反我國《就業服務法》第 56 條規定⁹，而成為「失聯移工」之身分者。而此類移工又可分为產業移工及社福移工。產業移工係指受聘僱從事農林漁牧業中的海洋漁撈（境內聘僱漁工）¹⁰、製造或營造工作者，社福移工則為受聘從事家庭監護工、家庭幫傭及養護機構看護工者。

⁹ 依《就業服務法》第 56 條規定，受聘僱之外國人有連續曠職 3 日失去聯絡或聘僱關係終止之情事，雇主應於 3 日內以書面通知當地主管機關及警察機關。故失聯移工即指連續曠職 3 日失去聯繫之移工。

¹⁰ 有關移工於我國從事「漁工」之工作可分为「境內聘僱漁工」與「境外聘僱漁工」，而「境內聘僱漁工」為我國境內僱用，因此適用《就業服務法》及《勞動基準法》。而有關「境外聘僱漁工」（境外僱用、境外作業），因尚不宜以抽象之管轄權觀念將境外海域之漁船視為我國領土之延伸，爰另依《遠洋漁業條例》所授權訂定之「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」為規範。勞動部（2017 年 1 月 17 日）。漁船於境外僱用外籍漁工，其勞動權益之保障，依《遠洋漁業條例》授權訂定之「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」規範。網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/19846/>。檢索日期：2023 年 8 月 15 日。

另有關我國《就業服務法》第 46 條第 1 項第 11 款規定之工作類別包含白領及藍領工作¹¹，該類別因工作性質特殊，須經中央主管機關專案核定，因此非本研究所探討之對象。

三、研究內容

關於移工管理涉及之層面及議題眾多且繁雜，包括入出國管理、移工權益、醫療保健、生活適應和輔導等，形成了一個完整的體系結構。本研究主要聚焦於我國有關移工引進之政策發展、管理機制、失聯移工之問題與防制作為之討論。

貳、研究限制

雖本研究於研究方法與研究過程中力求嚴謹，以符合學術倫理規範，惟囿於職務上仍有諸多勤、業務，受限於人力、物力等客觀因素，研究過程中仍會面臨下列問題及限制，說明如下：

一、訪談對象樣本數限制

因受限於時間、距離及預算限制，難以全面針對與本研究內容有關之對象、團體、業者或政府機關進行深度訪談，亦未能實地考察各國間處理逾期停（居）留外籍人士之移民法制。本研究訪談失聯移工、雇主及專家學者，其中失聯移工部分，訪談 3 位經內政部移民署查獲之對象，渠等失聯前係在臺從事製造業技工及看護工之工作。雇主部分，係訪談有僱用失聯移工經驗之餐廳負責人，以及營造公司之移工管理者。專家學者部分，係訪談於移民及勞動政策領域具有權威性之研究者。

二、訪談可信度

本研究所訪談之失聯移工，係經內政部移民署查獲並收容者，因於非自願情下遭查處，渠等可能會因緊張而無法如實

¹¹ 為《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 6 條所定之雙語翻譯工作、廚師及其相關工作、中階技術工作。

陳述想法。為提升訪談內容之可信度，研究者於訪談時會向受訪談者詳加說明本研究用途目的係為改善整體移工就業環境及權益保障，而非犯罪偵查，期能獲取詳實之陳述。

三、語言限制

查各國研究文獻資料，係以其國家通用之語言所製成，縱有內政部移民署派駐各國之移民秘書協助綜整資料，研究者仍無法全然蒐整他國與本研究內容有關之文獻。且即使撰寫人具有一定語言能力，能將文字翻譯成中文參考，惟於語意上之精確度、詮釋度，於分析上可能仍與使用中文有一定落差。故本研究報告在文獻蒐集上以國內之中文參考資料為主，並以翻譯國外文獻為輔。

四、研究內容限制

由於移工管理所涵蓋範疇廣泛，又受限於研究者瞭解之領域與研究時間，無法顧及各方面之深入研究，因此本研究僅能選擇研究者第一線執行職務面對之面向進行整理與初步探討，主要限制於移工與防制失聯移工作為與規範層面，並未能深入探討諸如心理層面、生活層面等情況。另因移工政策與相關法規為動態性之發展，可能會有重新訂定或修正之情形，於本研究著述後可能有所變革，希望未來相關領域之研究者能持續補充。

第四節 重要名詞釋義

壹、移工

有關移工之定義，根據國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）之解釋為：「凡不具有該國國籍，而於該國就業工作之勞工」。有關移工一詞有許多不同之稱呼，例如「外籍勞工」或「外勞」(Foreign Workers)，該詞主要係指遠離家鄉到國外工作之人；而「移工」又稱「移住勞工」或「國際移工」(Migrant Workers)，廣義上更強調透過「移動」、「遷移」來求職或工作之人¹²。

以往我國稱呼移工為「外籍勞工」或「外勞」，該詞原為中立之詞彙，惟隨著社會刻板印象之強化，外籍勞工於我國經常與負面新聞掛鉤，而這樣之稱呼逐漸成為帶有貶意、歧視意識形態之指稱。為改善此情形，我國於2019年5月1日起將「外籍勞工」於我國居留證上之居留事由正式改為「移工」，而我國社會亦逐漸於論述及談話中稱呼其為「移工」¹³。

貳、失聯移工

依《就業服務法》第43條規定，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作，而雇主聘僱之外國人若有連續曠職3日失去聯繫之情形¹⁴，則會被勞動部廢止聘僱許可，一旦遭廢止聘僱許可，在臺居留原因消失，內政部移民署將廢止其居留許可並註銷其外僑居

¹² 劉苑杉 (2021年11月1日)。移工的定義是什麼？在台灣，外勞和移工有什麼差異？。獨立評論。<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/31/article/11554>。檢索日期：2023年8月24日。

¹³ 此部分參考藍佩嘉 (2002)。跨越國界的生命地圖：菲籍家務移工的流動與認同。台灣社會研究季刊，(48)，頁169-218。簡郁紋、蘇欣儀。移工與外籍勞工的差異？從零接觸移工議題的你，一定要看！。One-Forty。<https://one-forty.org/tw/blog/migrant-statistics-in-taiwan>。檢索日期：2023年8月24日。

¹⁴ 依勞動部2023年5月17日解釋令「受聘僱外國人連續曠職3日失去聯繫認定基準」，有關「連續曠職3日」，係指外國人與雇主間之聘僱關係尚未終止，且無正當理由，而於其實際應工作日連續3日不到工者。有關「失去聯繫」，係指外國人離開工作場所及住宿地點，且雇主、接受雇主或外國人委任之私立就業服務機構，或相關單位無法確知外國人住宿地點或聯繫方式。若當移工發生失聯、行蹤不明時，雇主應依《就業服務法》第56條規定，於3日內以書面載明相關事項通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。

留證¹⁵，將其在臺居留效期限縮至失聯當日，該外國人自此成為在臺逾期居留之失聯移工。

參、外來人口

本研究所稱之外來人口，指非定居臺灣地區設有戶籍國民，依《入出國及移民法》、《臺灣地區與大陸地區人民關係條例》及《香港澳門關係條例》等規範，包含臺灣地區無戶籍國民、無國籍人民、外國人、大陸地區人民及香港、澳門居民等各類人士。

肆、非法移民

非法移民係指在我國未曾取得，或已經喪失在我國合法身分之外來人口，概分為「未經許可入國者」¹⁶、「逾期停（居）留者」及「從事與停（居）留目的不符之活動者」。而本研究討論之藍領移工逃逸後失聯問題，即係移工以合法方式入國，惟因各種因素逃逸而在臺逾期居留之「失聯移工」。

伍、逾期停（居）留

- 一、停留：依據《入出國及移民法》第 3 條第 7 款規定，係指在臺灣地區居住期間未逾 6 個月。
- 二、居留：依據《入出國及移民法》第 3 條第 8 款規定，係指在臺灣地區居住期間超過 6 個月。
- 三、逾期停（居）留：指以免簽證、停留簽證或是居留簽證來臺從事觀光、探親、商務、工作等活動，因未於停（居）留期限屆滿前離境或申請延期，而在臺逾期停（居）留者。

¹⁵ 《就業服務法》第 73 條第 3 款規定，雇主聘僱之外國人若有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情形，廢止其聘僱許可。《入出國及移民法》第 31 條第 4 項規定，內政部移民署對於外國人於居留期間內，居留原因消失者，廢止其居留許可，並註銷其外僑居留證。

¹⁶ 《入出國及移民法》第 74 條前段規定，違反本法未經許可入國者，處 5 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 50 萬元以下罰金。

陸、人口販運

人口販運係指基於剝削意圖或故意，符合下列要件者¹⁷：

一、不法手段：以強暴、脅迫、恐嚇、拘禁、監控、藥劑、催眠術、詐術、故意隱瞞重要資訊、不當債務約束、扣留重要文件、利用他人不能、不知或難以求助之處境，或其他相類之方法。但對未滿 18 歲之人從事人口販運，不以符合不法手段為必要。

二、不法作為：

- (一) 從事招募、買賣、質押、運送、交付、收受、藏匿、隱避、媒介、容留國內外人口。
- (二) 使他人從事有對價之性交或猥褻行為。
- (三) 使人為奴隸或類似奴隸、強迫勞動、從事勞動與報酬顯不相當之工作或實行依我國法律有刑罰規定之行為。
- (四) 摘取他人器官。

¹⁷ 《人口販運防制法》第 2 條第 1 項第 1 款。為強化打擊犯罪集團剝削、奴役及利用被害人犯罪等新型態人口販運態樣，我國於 2023 年 5 月 19 日通過《人口販運防制法》修正案，修正為基於剝削意圖或故意，符合「不法手段」及「不法作為」要件，並刪除違反本人意願之方法。又近年國際逐漸認定利用被害人從事犯罪活動並加以剝削，屬於勞動剝削樣態，因此增訂意圖剝削或故意使被害人「實行依我國法律有刑罰規定的行為」，納入勞動剝削範圍。參考內政部（2023 年 5 月 19 日）。人口販運防制法修正三讀 擴大打擊犯罪 深化保護被害人。網址：https://www.moi.gov.tw/News_Content.aspx?n=4&s=279903。檢索日期：2023 年 8 月 24 日。

第二章 理論探討與文獻回顧

第一節 移工遷移之相關理論

根據國際移民組織 (International Organization for Migration, IOM) 之定義，認為移民係指任何正在或者已經離開其慣常居住地之境內或者跨境流動之人，不論此人之法律地位如何、其行為自願與否、流動之原因為何，或者停留時間多久¹⁸。有關國際移民之分類有多種主張，學者 Stalker 於 2002 年將其劃分為：屯墾移民 (settlers)、契約勞動移民 (contract workers)、專門技術移民 (professionals)、沒有身分的勞動移民 (undocumented workers)、難民和庇護申請者 (refugees and asylum seekers) 等 5 類¹⁹。而移工即是屬於契約勞動移民之類別，即接納國於認定這些人僅能居留短暫期間之條件下，准許其入境，有些係有季節性的，有些係 1 年期或 1 年以上之長期契約移工。

「移工」(migrant workers, foreign workers, alien workers) 一詞因各方學者不同之著眼點而有不同定義。根據國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 定義為：「凡不具有該國國籍，而於該國就業工作之勞工」；而依聯合國於 1990 年通過之《外籍勞工及其家屬權利保障公約》(International Convention on the Protection of the Rights of all Migrant Worker and Members of Their Families) 規定為：「凡非該國之公民，進入該國從事有酬活動者均屬之」²⁰。為瞭解移工形成及人口遷移原因，以下列舉有關人口遷徙之理論：

¹⁸ Sonya Irvine (2018)。移民與《2030 年可持續發展議程》。IOM，頁 13。

¹⁹ Stalker, P. (2002)。國際遷徙與移民—解讀「離國出走」(蔡繼光譯)。臺北市：書林，頁 17-19 (原書出版於 2002 年)。

²⁰ 林國榮、詹火生、馬財專、藍科正、林昭禎 (2014)。未來十年我國外勞政策變革方向之研究。臺北市：國家發展委員會，頁 15。

壹、推拉理論 (The Push-Pull Theory)

「推拉理論」起源於英國地理學家拉文斯坦 (Ernst G. Ravenstein) 為研究人口遷移問題，於 1885 年提出之「遷移法則」(The Laws of Migration)。後經由其他之學者不斷修正，至李氏 (Everett S. Lee) 於 1966 年提出「人口遷移理論」(A Theory of Migration)，則對於人口遷徙做出有系統的解釋與分析²¹。「推拉理論」認為，人類之遷徙乃基於原居住地之推力或稱排斥力 (push force) 與遷入地之拉力或稱吸引力 (pull force) 交互作用而成²²。有關原居住地之推力及排斥力包括所得水準低、就業機會少、生活條件差、政治局勢不穩、多天然災害等因素；而遷入地之拉力及吸引力包括高所得、就業機會多、生活環境較佳、社會治安好等因素。

「推拉理論」常被用來解釋移工遷移之動機，當移工面臨原母國之「推力」，如經濟、社會和政治方面等困境，又受到輸入國之「拉力」，即相對於移工原母國具備吸引力之優勢，於面對推力與拉力之作用下，因而選擇遷移。

貳、新古典經濟平衡理論 (The Neo-Classical Economic Equilibrium Theory)

「新古典經濟平衡理論」，又稱新古典移民理論 (The Neo-Classical Theory of Migration)，係於第二次世界大戰後提出。該理論認為移民產生之主要原因係因不同國家間之勞工薪資差距所造成，移民為追求自身利益之最大化而做出投資行為，因此發生移民現象。根據「新古典經濟平衡理論」，國家間之勞工薪資與福利差距會隨著人口流動而逐漸拉近，最終使得移民現象消失²³。

²¹ S. Lee. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 3(1), 47.

²² 陳明傳 (2016)。移民相關理論暨非法移民之推估。收錄於陳明傳、王智盛主編，移民理論與移民行政 (頁 35)。臺北市：五南出版。

²³ 高佩珊 (2016)。國土安全與移民管理：論歐盟移民問題。收錄於林盈君等著，國土安全與移民政策——人權與安全的多元議題探析。臺北市：獨立作家，頁 144。

George J. Borjas 於 1989 年認為，「新古典經濟平衡理論」假設個人最大化效用，即個人會「尋找」使他們福利最大化之居住國家。「尋找」之行為受個人財務資源、競爭的接納國家強制實施之移民規定及來源國家之移民限制所限制。於移民市場上，各種訊息被交換、各種選擇被比較。某種程度上，競爭的接納國家提供「移民方案」，供個人比較和選擇。於這個市場上收集到之訊息使個人得出結論²⁴。而移工現象之形成，亦係移工考量自身利益後所作出之選擇，其認為遷移能獲得比於原母國更優渥之薪資。

參、雙重勞動力市場理論 (The Dual-Labor Market Theory)

「雙重勞動力市場理論」又稱勞動力市場分割理論 (Segmented Labor Market Theory)，係經濟學家林格 (Peter B. Doeringer) 和皮奧里 (Michael J. Piore) 所提出。該理論試圖從國家內部因素分析影響人口遷移之原因，而隨著工業化之發展，已開發國家之經濟體系出現資本密集 (高收益、高保障、高收入) 之「上層市場」，以及勞力密集 (低效能、低收入) 之「下層市場」2 種部門。移民係因已開發國家之勞工不願從事低收入且高危險性之「3D」²⁵ 工作，而迫使國家引進廉價之移工以填補職業空缺。因此移工之產生係因富裕國家內部對於外國勞動力之結構性需求，進而促使勞動人口遷入，又外來移民之遷入並不會使當地居民喪失工作機會²⁶，然已開發國家對於外來移民通常會制定各項限制，如此又更強化了勞動市場之分層現象。

肆、移民網絡理論 (The Migration Network Theory)

源自於社會學與人類學之「移民網絡理論」，試圖從移民輸出國

²⁴ George J. Borjas(1989). Economic theory and international migration. *International migration review*, 23(3), 460-461.

²⁵ 「3D」包含 dirty (骯髒)、dangerous (危險) 和 difficult (困難)。該詞源自於日文之「3K」— kitanai (骯髒)、kiken (危險) 及 kitsui (困難)。Connell, J. (1993). *Kitanai, kitsui and kiken: The rise of labour migration to Japan*. Economic & Regional Restructuring Research Unit, University of Sydney.

²⁶ 高佩珊 (2016)。國土安全與移民管理：論歐盟移民問題。收錄於林盈君等著，國土安全與移民政策—人權與安全的多元議題探析。臺北市：獨立作家，頁 146。

及移民輸入國間所形成之所有關係進行分析與觀察。該理論除了自兩國間之政治、經濟、社會與文化等關係做探究，同時亦關注移民群體間之人際網絡與聯繫狀況。該理論認為，移民輸出國及移民輸入國之間關係可能影響移民遷入之意願。移民者與親友、鄉親間會經由聯繫，進而形成社群網絡，此移民社群不僅可以協助新移民融入當地社會，亦可以經由提供移民資訊之方式，協助更多親友一同遷往該地²⁷。

Massey, D. S. 於其 1988 年之研究中認為，第一批至新目的地之移民因尚無社會關係可依靠，對他們來說移民成本很高，因此第一批國際移民通常不是從社會階層之最底層招募，而是從較低之中間階層招募。然而，當第一批移民離開後，其在原來社會之朋友和親屬移民成本大幅降低。由於親屬與友誼結構之性質，每個新移民都會產生一組與目的地區域有社會聯繫之人。移民與非移民之間必然通過親屬和友誼關係建立聯繫，後者利用這些關係中隱含之義務於目的地獲取就業和援助，大大降低成本²⁸。

研究者於工作實務上接觸移工，發現其前來我國之原因除如前述幾點理論所述，係為追求更好之生活、獲得更高之薪資等外，另一原因係因已有其原母國之親戚與朋友在我國工作、生活，而該社群網絡使得欲移入之移工在同鄉協助下，易於適應並融入我國社會環境。

伍、世界體系理論 (The World-System Theory)

「世界體系理論」係於 1970 年代中期由社會歷史學家華勒斯坦 (Immanuel Wallerstein) 所提出。他將國家分為核心國家 (core)、半邊陲國家 (semi-periphery country) 及邊陲國家 (periphery country)。該理論認為人口遷徙為核心之已開發國家，於充斥著衝突與緊張之國際關係氛圍中，壓迫並主導其他邊陲之發展中或未開發國家所產生之

²⁷ 高佩珊 (2016)。國土安全與移民管理：論歐盟移民問題。收錄於林盈君等著，國土安全與移民政策—人權與安全的多元議題探析。臺北市：獨立作家，頁 146-147。

²⁸ Massey, D. S. (1988). Economic Development and International Migration in Comparative Perspective. *Population and Development Review*, 14(3), 397.

現象²⁹。資本主義之擴散導致不平等之發展模式，因而造成核心、半邊陲與邊陲國家之國際分工關係。

自 20 世紀以來，全球已被納入資本主義之世界體系，各國經濟僅係整體世界經濟之一部分，每個國家之發展皆受到世界體系限制。為解決勞動力不足問題，資本家利用「邊陲化」概念，將各地納入全球經濟體系，促使全球勞動力流動。大部分移工來自邊陲國家，以滿足核心國家勞動力需求，形成流動趨勢。移工之產生不僅係發達國家內部需求之結果，亦是不發達國家被捲入資本主義世界市場之結果³⁰。

以上各項理論均有其論述基礎，然而沒有任何單一之理論可以涵蓋不同層面之人口遷移，因移民係一項複雜之過程，且每位移工遷移都有其動機及發生原因，上述理論幫助研究者更瞭解移工之形成及遷徙過程，有助於本研究後續探討移工失聯原因、造成之問題及影響。

²⁹ 邱丞燁 (2006)。大陸地區人民來臺管理之研究－以國境安全維護為中心。中央警察大學外事警察研究所碩士論文。頁 24-30。

³⁰ 張婉渝 (2015)。日本外籍勞工管理現況及其問題之探討－與我國比較研究。中央警察大學外事警察研究所碩士論文，頁 25。

第二節 我國移工政策歷史沿革與發展

有關移工引進之制度，按其進入移入國所獲得之許可時間長短及選擇工作之自由程度，可區分為管理較寬鬆之「移工制度」與管理較嚴格之「客工制度」³¹，而我國引進移工之基本政策理念，係採取較嚴格之「客工制度」。

1970、80年代，我國之經濟迅速成長，政府亦積極推動各項重大公共建設，同時高等教育普及，導致我國國民對於從事體力勞動且危險性較高之「3D」行業意願降低，因此我國嚴重面臨重大工程和製造業領域之勞工短缺問題。此外，女性之教育程度提高與自主意識增強，愈來愈多之女性進入就業市場，擺脫傳統家事勞務束縛，再加上人口逐漸高齡化，導致家庭照顧人力需求隨之大增。在這些情況下，我國勞工成本逐漸上升，國內企業之生產成本亦跟著上升。與此同時，大陸地區與東南亞廉價勞力市場之興起，對我國之產業形成了威脅。為了於競爭激烈之環境中降低成本、提高競爭力，引進移工成為不可避免趨勢。

為解決勞動市場供需不平衡和基層勞動力不足之問題，我國政府一方面於1989年開放藍領移工來臺工作，另一方面為了保障本國國民權益，採取「補充性」與「限業限量」之原則，以專案方式引進我國第一批低技術移工。1989年10月，當時行政院勞工委員會（現改制為勞動部，下稱前勞委會）為配合政府推動6年國建，以「專案（14項重要工程人力需求因應措施方案）」核准方式開放移工從事重大公共工程建設。其後為因應營建業以外行業雇主之人力需求，前勞委會再於1991年10月以頒布「因應當前人力短缺暫行措施」之方式，開

³¹ 「移工制度」：移工一旦獲准於移入國就業，就能以永久居留身分於該國從事有償工作。而只要有雇主願意聘用，移工可以自由選擇職業、行業、工作地點和薪資水準，甚至最終有機會取得入籍資格。「客工制度」：以短期工作許可之形式進入移入國進行有償之勞動工作，通常於工作類別上有嚴格之限制。西歐國家於第二次世界大戰後用此方式引進勞動力，以進行經濟重建。Ryszard Cholewinski (1997), *Migrant Workers in International Human Rights Law: Their Protection in Countries of Employment* 3, England: Oxford University Press, 28-33.

放 6 行業 15 職業得以專案方式申請聘僱藍領移工³²。

我國政府為面對當時引進移工之社會輿論，提出 4 大政策目標，分別為移工引進不得有礙產業升級、不得使移工成為變相移民、不使移工引進帶來治安與衛生保健問題，引進移工應採補充性原則。而所謂「補充性原則」則指移工須確實進入勞動力短缺之產業中，不應與本國勞工競爭工作機會，故移工所進入之勞動市場必須是本國勞工沒有意願進入之勞動市場³³。

為有效管理移工之引進，我國於 1992 年 5 月 8 日公布施行《就業服務法》並制定相關子法，該法現為《移工聘僱許可及管理辦法》之主要規範。包括未經許可申請不得於我國工作，規定申請工作之類別、條件、期限等，並規範雇主應負管理責任與非法僱用之相應處罰，明定非法工作及媒介非法工作之罰則。自 1992 年《就業服務法》通過後，我國正式進入依法開放聘僱移工之階段，而非僅以專案之方式進行，逐步放寬移工引進行業之種類，移工人數逐漸遞升。

此外，我國於 1999 年制定了《入出國及移民法》、2000 年修訂《國籍法》全文 23 條（初次制定為 1929 年）。這 2 部法律的制定，使我國移民政策邁入新的階段，宣示政府關注在臺外籍居留者之存在與其權益保障之必要。惟引進移工於我國仍被視為單純勞動相關之政策，預防性排除了移工成為移民之可能性³⁴。

綜上，受到產業結構轉型、國民所得增加、服務業快速發展、教育水平提高和工作價值觀念轉變等多重因素之影響，我國之就業市場面臨供需不平衡和基層勞動力不足之問題。為了應對這些挑戰，自 1989 年開始，我國陸續開放來自泰國、菲律賓、印尼、馬來西亞、越

³² 此部分參考林國榮、詹火生、馬財專、藍科正、林昭禎（2014）。未來十年我國外勞政策變革方向之研究。臺北市：國家發展委員會，頁 15-16。王智盛（2016）。我國專技移民及移工之政策與實務。收錄於陳明傳、王智盛主編，移民理論與移民行政（頁 404-405）。臺北市：五南出版。

³³ 呂欣蕙（2022）。日本外籍移工法制之研究。國立中正大學法律學系碩士論文，頁 13。

³⁴ 王智盛（2016）。我國專技移民及移工之政策與實務。收錄於陳明傳、王智盛主編，移民理論與移民行政（頁 408）。臺北市：五南出版。

南和蒙古等地之移工，以緩解勞動力短缺問題，截至 2023 年 1 月底，我國約有 72 萬餘名移工，主要來自印尼、越南、菲律賓及泰國等國。有關我國近 30 年來有關移工政策變革之重要記事，如表 2-2-1：

表 2-2-1 我國近 30 年移工政策變革之重要記事

年度	重要記事
1989 年	10 月 27 日：行政院核定「14 項重要建設工程人力需求因應措施方案」，開放 14 項重要建設等工程得標業者，其所需人力無法自國內充分獲得時，得依規定引進移工。
1991 年	10 月 11 日：行政院核定「因應當前人力短缺暫行措施」開放 6 行業 15 職業得以專案方式申請聘僱移工。 (6 行業：營造業、紡織業、金屬基本工業、金屬製品製造業、機械設備製造業、電力及電子機械製材製造修配業等)
1992 年	5 月 8 日：立法院公布施行《就業服務法》。
	8 月：陸續開放移工從事家庭監護工、家庭幫傭、養護機構監護工及從事漁船船員工作。
	9 月 26 日：針對產業及營造業，開放「68 種行業」可申請移工。
1993 年	1 月 12 日：針對產業及營造業，開放擴充至「73 種行業」可申請移工。
1997 年	5 月 9 日：修正《就業服務法》，規定聘僱家庭幫傭及看護工，許可期間最長為 3 年，有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。聘僱海洋漁撈之移工，許可期間最長為 1 年；期滿後，雇主得申請展延 1 次，其展延期間不得超過 1 年。重大工程特殊情形者，得申請再展延，最長以 6 個月為限。
1999 年	5 月 21 日：立法院公布施行《入出國及移民法》。
2001 年	12 月 21 日： 一、修正《就業服務法》第 52 條，規定聘僱從事該法第 46 條第 1 項第 8 款至 10 款規定之工作，許可期間最長為

	<p>2 年；期滿後，雇主得申請展延 1 次，其展延期間不得超過 1 年。重大工程特殊情形者，得申請再展延，最長以 6 個月為限。若因聘僱關係終止或聘僱許可期間屆滿出國等原因，應於出國 40 日後始得再入國工作，且其在我國境內工作期間，累計不得逾 6 年（修法理由：為避免移工變相移民）。</p> <p>二、新增《就業服務法》第 52 條，移工因不歸責於己之事由，經中央主管機關核准者，得轉換雇主或工作。</p>
2003 年	4 月 29 日：修正《就業服務法》第 52 條，將原聘僱關係終止或聘僱許可期間屆滿須出國 40 日，縮短為 1 日。
2004 年	1 月 13 日：訂定《私立就業服務機構收費項目及金額標準》，明訂我國仲介業者不得向移工收取仲介費，僅可按月向移工收取「服務費」。
2007 年	<p>6 月 14 日：修正《就業服務法》第 52 條，將移工累計在臺工作年限由 6 年延長至 9 年。</p> <p>12 月 31 日：成立「直接聘僱聯合服務中心」，提供雇主多元聘僱移工管道，減輕移工來臺工作負擔。即以單一窗口概念，簡化流程服務，協助雇主自行聘僱移工。</p>
2008 年	2 月 27 日：放寬特定資格之雇主可跨行業承接，開放三方合意、雙方合意跨行業承接，並將移工轉換雇主作業以 3 次為限之規定，改為轉換期間最長不得超過 60 日。
2012 年	1 月 19 日：修正《就業服務法》第 52 條，將移工在臺累計工作年限由 9 年延長至 12 年，並將移工聘僱許可期限修正從 2 年改至 3 年，且不須經過展延程序（修法理由：移工在臺工作年限延長，可減少訓練成本，避免空窗期，可以降低仲介費用，惟仍須符合不影響國人就業權益及社會安定之前提）。
2015 年	9 月 18 日：修正《就業服務法》第 52 條，放寬家庭看護工

	<p>如經專業訓練或自力學習而有特殊表現，經評點達 60 點以上者，其在臺累計工作年限可由原 12 年延長至 14 年。</p>
2016 年	<p>10 月 21 日：修正《就業服務法》第 52 條，取消移工在臺工作滿 3 年須出國 1 日規定，雇主可直接續聘，減少空窗期，亦無須再繳交仲介費（修法理由：原立法目的為防止移工變相移民，惟《入出國及移民法》第 25 條第 1 項但書規定，移工於我國居留（住）之期間不予計入，即已排除申請永久居留權資格。另為降低失能者照護上之空窗期、避免加重移工不必要之經濟負擔與遭受剝削之疑慮因此予以修正）。</p>
2021 年	<p>5 月 19 日：因應 COVID-19 疫情，實施邊境嚴管措施，未持有我國有效居留證之非本國籍人士，含《就業服務法》第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之移工，除緊急或人道考量等經專案許可者之外，暫緩入境。</p> <p>11 月 11 日：鑒於國內疫情已較為穩定，為兼顧產業及照顧人力需求，於落實相關防疫措施之前提下，同意開放移工專案引進。</p>
2022 年	<p>2 月 17 日：通過「移工留才久用方案」，於確保國人就業前提下，開放符合資格之移工在臺從事中階技術工作，並且無工作年限限制，希望藉此留用在臺優秀且成熟的外國技術人才，於最短時間內補充所需人力。相關資格如下：</p> <p>一、適用對象</p> <p>在臺工作滿 6 年以上之移工符合薪資或技術條件者，可由雇主申請為中階技術人力留用。</p> <p>二、薪資條件</p> <p>（一）產業類：每月經常性薪資逾 3 萬 3 千元或年總薪資逾 50 萬元。</p> <p>（二）社福類：機構看護每月經常性薪資逾 2 萬 9 千元、家庭看護每月總薪資逾 2 萬 4 千元。</p>

	<p>三、技術條件</p> <p>(一) 產業類或其他指定工作：符合勞動部彙整各部會所提專業證照、訓練課程或實作認定等資格條件之一，但經常性薪資逾 3 萬 5 千元者，免技術條件。</p> <p>(二) 看護工作：應同時符合我國語言測驗及相關教育訓練課程資格條件。</p> <p>四、開放類別</p> <p>(一) 產業類：製造業、營造業、農業（限外展、農糧）、海洋漁撈。</p> <p>(二) 社福類：機構看護工、家庭看護工。</p> <p>(三) 其他經中央目的事業主管機關指定之國家重點產業。</p> <p>五、名額核算</p> <p>為保障國人就業，產業類個別雇主申請中階人力名額，不超過移工核配比率 25%，且移工、中階人力及專業外國人合計不超過總員工 50%。</p> <p>六、申請永久居留</p> <p>資深移工從事中階技術工作滿 5 年，符合《入出國及移民法》相關規定，每月總薪資逾 2 倍基本工資（即 5 萬 500 元）或取得乙級專業技能證明，得申請永久居留。</p>
2023 年	<p>3 月 20 日：國內外疫情趨緩，中央流行疫情指揮中心宣布鬆綁防疫新制。勞動部「移工專案引進計畫」同日起配合停止適用，移工入境工作全面回歸常態引進。</p> <p>4 月 21 日：修正《就業服務法》第 58 條，有關移工行蹤不明，雇主依規定通報入出國機關及警察機關後，產業雇主可於行蹤不明發生日滿 3 個月後依規定申請遞補；家庭看護工雇主可於移工行蹤不明發生日滿 1 個月後依規定申請遞補。若雇主與外籍家庭看護工合意轉換，經勞動部廢止聘僱許可逾 1 個月，仍未由新雇主接續聘僱，雇主自廢止聘僱許可函發文日滿 1 個月後，也可申請遞補新移工。</p>

	<p>5 月 30 日：立法院三讀通過《入出國及移民法》部分條文修正草案，為防杜外國人逾期滯臺從事違法（規）活動情事而危害社會治安，逾期者罰鍰從現行 2 千元至 1 萬元加重為 1 萬元至 5 萬元，並延長禁止入國期間至 7 年。另增訂違規罰則，如媒介外國人從事不符合停(居)留原因活動者，可處 20 萬元至 100 萬元罰鍰；意圖使逾期者從事不法活動而容留、藏匿或隱避之者，可處 6 萬元至 30 萬元罰鍰。</p>
	<p>6 月 17 日：勞動部修正相關法規，調整各產業雇主聘僱移工資格，以協助解決產業缺工問題，包括調高製造業、水產、加工等 3 行業移工核配比率、新增製造業雇主國內承接移工增額 5% 彈性機制；另開放營造業民間工程業者得聘僱移工，及調高小型農民及農民團體移工核配比率，並擴大農糧產業雇主資格，及新開放林業移工；機構看護工則改以許可床位核給移工名額，聘僱移工人數計算增加採計護理人員等。</p>

資料來源：全國法規資料庫、勞動部網站、行政院網站、異視行銷市場調查股份有限公司（2016）。防制外籍勞工行蹤不明對策研究計畫。勞動部勞動力發展署，頁 5-9。

雖然移工對我國產業發展與國人照護有相當具體之貢獻，然而為保護國人就業權益、防止移工變相移民、避免移工製造社會問題及不得妨礙產業升級，我國有關移工之政策、法令與措施之制定係以「管理控制」為原則。也因為如此，移工人權也因此較易受到忽視，移工權益受到侵害之事件也層出不窮³⁵。綜觀我國 30 餘年來之移工政策發展，雖有逐步修法放寬移工在臺工作年限、取消移工在臺工作滿 3 年須出國 1 日規定、推出「移工留才久用方案」及鬆綁營造業聘僱資格等，惟移工失聯人數仍逐年攀升，顯見我國移工政策仍有再重新檢視之必要。

³⁵ 鄭津津（2008）。我國外籍勞工人權保障問題之研究。月旦法學雜誌，(161)，頁 67-68。

第三節 我國移工之管理制度

我國開放引進移工來臺從事體力工作之基本原則，係依據《就業服務法》第 42 條規定，為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。因此，於不影響國人就業機會之基本原則下，對於國內所缺乏之勞工，採取「補充性」、「限業限量」開放引進移工，以維繫產業營運及協助家庭照顧³⁶。以下將說明有關我國移工政策對於移工之限制，以及我國移工聘僱之流程：

壹、我國移工政策之限制

我國移工引進政策係基於國內經濟社會之發展需求，開放移工來臺工作以解決國內特定產業移工不足之問題。為避免移工之引進影響國人之就業機會，我國移工政策採「限業限量」方式，因此聘僱移工之規範從工作之「類型」、「資格」及「期間」等均有所限制，以下是招募上之限制³⁷：

一、工作類型之限制

目前我國僅對移工開放一部分工作類型，移工於我國無選擇工作之自由。依據《就業服務法》第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款之規定，說明「藍領移工」來臺之工作類型限於製造業、營造業、海洋漁撈以及家事服務（家庭看護工、家庭幫傭及機構看護）之工作。而雇主聘僱前述移工，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。

³⁶ 勞動部勞動力發展署(2023 年 7 月 28 日)。移工工作政策。網址：<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=1C6028CA080A27B3>。檢索日期：2023 年 8 月 6 日。

³⁷ 此部分參考古涵詩(2017)。從國際人權公約反思我國外籍勞工人權。樹德科技大學學報，19(2)，頁 137-138、王智盛(2016)。我國專技移民及移工之政策與實務。收錄於陳明傳、王智盛主編，移民理論與移民行政（頁 409）。臺北市：五南出版。

二、資格之限制

依據《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》相關規定，除《就業服務法》第 46 條第 1 項第 10 款中，經中央主管機關許可從事「製造」及「營造」工作之移工無資格限制外，其他類型之移工皆有專業技術、學歷、證照、年資與年齡等之資格限制。

三、期間之限制

依據《就業服務法》第 52 條第 2 項規定，移工之工作許可最長為 3 年，而只有「重大特殊情形」及屬「重大工程」者才可申請展延，即使依據同條第 4 項規定，因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作，惟於我國工作期間累計最長亦不得超過 12 年。而復依同條第 6 項規定，從事家庭看護工作之移工，另經專業訓練或自力學習³⁸，而有特殊表現，符合所定資格、條件者，於我國工作期間累計最長不得超過 14 年。針對移工工作許可之年限限制，主要係為防止非專門性或技術勞工取得申請歸化我國國籍之資格，避免移工變相移民，亦避免移工長期占據某些工作，影響國人就業機會³⁹。

四、轉換雇主之限制

依據《就業服務法》第 53 條第 4 項之規定，受聘僱從事第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之移工，不得轉換雇

³⁸ 2015 年 10 月 9 日《就業服務法》第 52 條修正公布施行，放寬家庭看護工如經專業訓練或自力學習而有特殊表現，經評點達 60 點以上者，其在臺累計工作年限可由原 12 年延長至 14 年。有關評點項目分為「專業訓練」及「自力學習」2 種，其中「自力學習」項又細分為：「語言能力」、「工作能力」及「服務表現」等 3 個小項目，同一評點項目具備 2 項以上資格條件者，擇較高點數者計點，加總各項目得分 60 點以上者為合格。

臺北市勞動力重建運用處：移工在臺居留期限最長可至幾年？。網址：https://fd.gov.taipei/News_Content.aspx?n=4D3DD171F182A498&sms=87415A8B9CE81B16&s=07999180FAAEC9F4。檢索日期：2023 年 8 月 15 日。

³⁹ 鄭津津（2008）。我國外籍勞工人權保障問題之研究。月旦法學雜誌，(161)，頁 72-73。

主或工作。僅有同法第 59 條第 1 項規定之情事，如：1. 雇主或被看護者死亡或移民者、2. 船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者、3. 雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者、4. 其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者，且前述情形須經核准者才得以轉換。我國目前勞動政策原則仍嚴格禁止移工自由轉換雇主，僅有遇特殊情事時，移工才得提出申請。

五、勞動保障限制

移工入臺後依據《勞動基準法》規定，區分為受勞動法令保障之產業類移工及不受保障之家事類移工。《勞動基準法》之立法目的係為保障移工權益及加強勞雇關係，其內容規範勞動條件之最低標準，原則應適用所有移工。惟《勞動基準法》第 3 條規定卻依移工之產業類別作為分類基準，將適用範圍限縮於製造業、營造業及境內僱用之漁船船員⁴⁰等之工作類別，排除從事家務工作之勞工，因此目前外籍家事勞動者無法獲得基本工資、固定工時、休息時間及定期休假等勞動權益之保障⁴¹。

⁴⁰ 現行我國僱用外籍漁工從事海洋漁撈工作，分為「境內僱用」與「境外僱用」2 類型。《勞動基準法》為國內法，凡是於我國境內具有勞雇關係，且受僱於適用《勞動基準法》行業之勞工，不分國籍，均有該法之適用，而「境內僱用」之漁船船員自 1984 年 8 月 1 日起適用《勞動基準法》。有關境外僱用之外籍漁工（境外僱用、境外作業），尚不宜以抽象之管轄權觀念將境外海域之漁船視為我國領土之延伸，因此不適用《勞動基準法》。而該等人員之勞動權益，行政院農業委員會漁業署將另依《遠洋漁業條例》之授權，訂定「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」為規範。

勞動部（2017 年 1 月 17 日）。漁船於境外僱用外籍漁工，其勞動權益之保障，依《遠洋漁業條例》授權訂定之「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」規範。網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/19846/>。檢索日期：2023 年 8 月 15 日。

⁴¹ 呂崇維（2018）。在臺外籍移工犯罪情況研究（2013-2017）。國立臺灣師範大學政治學研究所碩士論文，頁 32。

貳、我國移工招募流程

依據《就業服務法》第 43 條規定，移工未經雇主申請許可，不得於我國境內工作，因此我國有關移工之聘僱係採許可制。而有關雇主聘僱移工之方式有以下 2 種：

一、委任政府許可立案之合法仲介公司協助處理相關事項

《就業服務法》第 34 及 35 條規定，私立就業服務機構及其分支機構，應向勞動部申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務。並且可經營如：職業介紹或人力仲介業務及接受委任招募員工等就業服務業務。相關收費規定須依勞動部所訂定之「私立就業服務機構收費項目及金額標準」，對仲介向移工或雇主收取之登記費、介紹費、職業心理測驗費、就業諮詢費與服務費設有上限。

二、透過「直接聘僱聯合服務中心」，採直接聘僱之方式

此方式係不透過仲介，減少聘僱移工過程中所須支付之費用。為提供雇主多元聘僱移工管道，減輕移工來臺工作負擔，我國於 2007 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」，以單一窗口概念，簡化流程服務，協助雇主自行聘僱移工。於 2012 年 1 月 1 日建置「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」，透過網路與各國人力資料庫結合，提供雇主直接線上選工機制⁴²。

不論雇主聘僱移工係委任仲介或採直接聘僱之方式，均須符合《就業服務法》及相關許可及管理辦法之聘僱規定。依《就業服務法》第 47 條規定，雇主聘僱移工前，應先以合理勞動條件於國內辦理招募，經招募無法滿足需要時，才可就該不足

⁴² 目前我國提供有關直接聘僱之方式為雇主親自或郵寄送件至「直接聘僱聯合服務中心」（實體據點位於臺北市中正區中華路一段 39 號 11 樓），或係透過「直接聘僱官方網站」（<https://dhsc.wda.gov.tw>），採用線上申辦方式辦理。勞動部勞動力發展署：移工直接聘僱服務。網址：<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=724F0F21A25489A0>。檢索日期：2023 年 8 月 6 日。

人數提出申請，即備妥應備文件向勞動部申請招募許可⁴³。並應於招募時，將招募全部內容通知其事業單位之工會或勞工，並於移工預定工作之場所公告。雇主經勞動部審核取得招募許可後，則可自國外引進或於國內承接移工。若自國外引進移工，則須於移工入國後 3 日內辦理入國通報、健康檢查，以及於入國後 15 日內向勞動部辦理聘僱許可。有關不同產業類別之移工，有不同之細部申請流程，以下列舉我國移工類別數量最多之製造業、營造業及家庭看護移工之申請流程（如圖 2-3-1、圖 2-3-2）⁴⁴：

⁴³ 有關雇主申請移工之招募許可，應備之文件規定於《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》第 22 條。

⁴⁴ 勞動部勞動力發展署：申請作業流程。網址：http://www.wda.gov.tw/NewsFAQ.aspx?n=8742DCE7A2A28761&sms=67AB43615F0F0CB2&_CSN=4043244986E87475。檢索日期：2023 年 10 月 20 日。

製造業與營造業雇主申請聘僱外國人作業流程圖

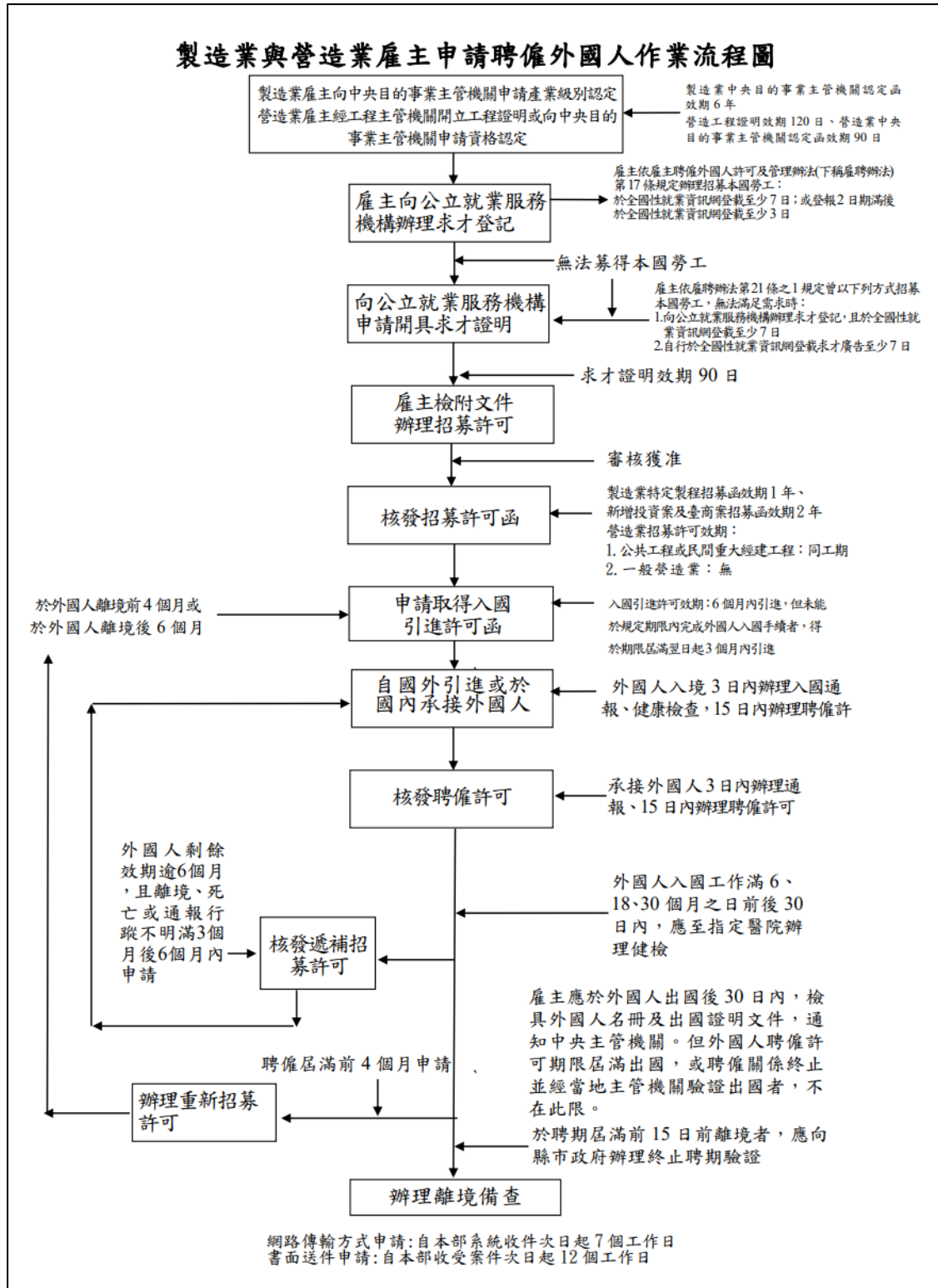


圖 2-3-1 製造業與營造業雇主申請聘僱外國人作業流程圖

資料來源：勞動部勞動力發展署（2023年10月20日更新）。

家庭看護雇主申請聘僱移工作業流程圖

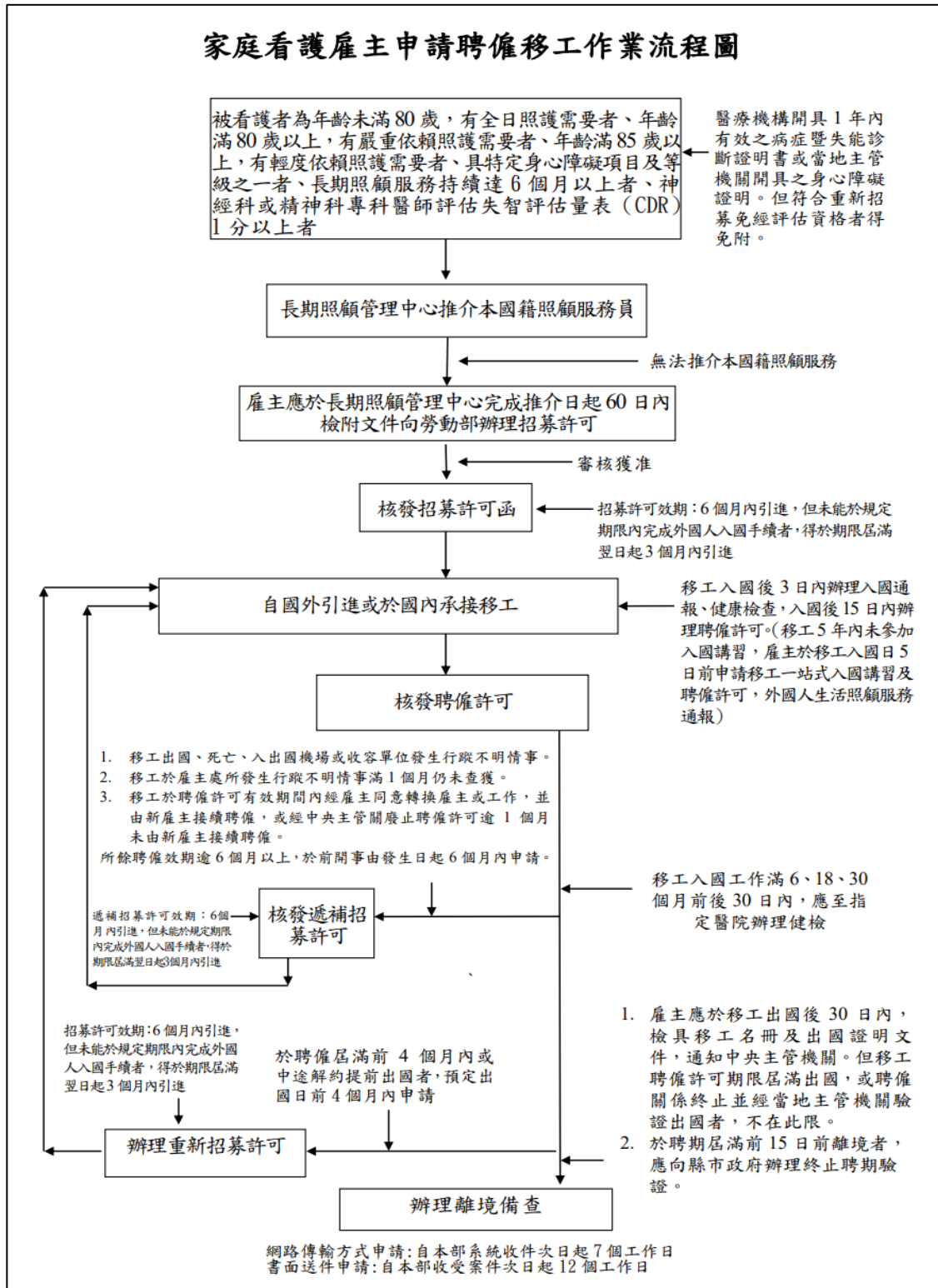


圖 2-3-2 家庭看護雇主申請聘僱移工作業流程圖

資料來源：勞動部勞動力發展署（2023 年 10 月 20 日更新）。

參、我國移工管理之部門

有關我國移工管理，依據不同階段及涉及事項類別有不同之管理部門。依據《就業服務法》第6條規定，本法所稱主管機關於中央為勞動部；於直轄市為直轄市政府；於縣（市）為縣（市）政府。有關前端之移工管理為勞動部之勞動力發展署所負責，相關業務如跨國勞動力制度之研擬及規劃、勞動力來源國之協調聯繫、移工入國工作動態管理之聯繫、私立就業服務機構之仲介外國勞動力之許可及管理、辦理雇主申請聘僱移工工作許可審核業務、直接聘僱申辦服務等⁴⁵。

有關我國現行移工申請之流程，雇主於申請引進移工前，依《就業服務法》第46條之規定，應先取得「中央目的事業主管機關」之資格認定，而經確定符合引進移工之條件後，仍須先以合理勞動條件於國內辦理公開招募，經招募無法滿足其需要後，才得向「勞動部」申請招募許可。待取得移工之引進之資格後，由「外交部領事事務局」審查並核發受聘僱移工之居留簽證，移工應於入境後15日內向居留地之「內政部移民署各縣（市）服務站」申辦居留證⁴⁶。而移工於入境後15日內，雇主須向「勞動部」申請聘僱許可。另移工於入國3日內須進行健康檢查，有關受聘僱移工之健康檢查管理係由「衛生福利部疾病管制署」負責，若移工健康檢查有不合格者，則可能遭廢止聘僱許可。

有關移工入境後之管理，係由各縣市政府之勞動局、勞工局負責派員查核監督，並配合勞動部之政策法規加以稽查，以了解其在臺工作、適應、生活之情形，查處違反相關法令之情事，同時對雇主及移工就相關事項加以宣導⁴⁷。目前有關後端查緝失聯移工之工作主要由「內政部移民署」辦理，針對失聯移工在臺之逾期居留身分進行查處，

⁴⁵ 勞動部勞動力發展署（2022年10月25日）。組織與職掌。網址：<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=FB76F1E6517A12DC#unit06>。檢索日期：2023年8月15日。

⁴⁶ 外交部領事事務局（2022年11月25日）。外籍人士申請應聘居留簽證手續說明。網址：<http://www.boca.gov.tw/cp-338-176-6b01f-1.html>。檢索日期：2023年8月15日。

⁴⁷ 梁郁瑩（2020年）。我國外籍移工管理現況及其問題探討－與日本、新加坡之比較研究。國立中英警察大學外事警察研究所碩士論文，頁79-80。

並將可能之非法工作情形函予勞動主管機關卓處。另整合海洋委員會海巡署、法務部調查局、內政部警政署及國防部憲兵指揮部等相關國安單位執行「祥安專案」共同查緝，並執行失聯移工返回其母國前之暫予收容，以及執行最後之強制驅逐出國程序。

第四節 移工失聯之成因

隨著整體移工人數迅速增加，失聯移工之情況日趨嚴重，有關我國移工失聯之原因眾多，研究者根據相關文獻以及自身實務工作與失聯移工接觸經驗，整理歸納如下：

壹、收容所失聯移工問卷調查結果

根據張添童於 2010 年之研究，其針對 228 名收容於內政部移民署收容所之失聯移工進行問卷調查，歸納整理失聯原因為⁴⁸：

- 一、金錢問題：主要以「到外面工作賺的錢比較多」及「來臺前支付之仲介費太高」之原因占比較大。
- 二、工作問題：主要以「工作量太大」、「工作壓力太大」、「假日無法放假」、「每天工作時間太長」及「睡眠時間不足」之原因比率較高。
- 三、雇主或雇主家人不平等對待：其中以「雇主或雇主家人常恐嚇要遣送回國」及「要外勞從事非契約規定之工作」為主要原因。
- 四、與雇主有紛爭求助無效或不知如何求助：主要因為「不知如何尋求幫助」及「向臺灣仲介反映無效」。
- 五、無法自由轉換雇主。

根據陳秀玉於 2014 年之研究，其透過訪談失聯移工及非法雇主後分析發現，移工失聯原因有受其他移工之慫恿、聘僱期限將屆滿、工作量龐大、溝通不良、生活、工作無法適應、高額借貸及仲介費壓力、不得自由轉換雇主、遭受性騷擾及性侵害等原因而選擇離開原核准工作場所。非法雇主則因供需失調、經濟條件上無法支付更高之薪資聘僱本國人及移工配合度較好等原因選擇聘僱行蹤不明之移工⁴⁹。

⁴⁸ 張添童 (2010)。台灣外籍勞工行蹤不明之研究。逢甲大學公共政策研究所碩士論文，頁 159-164。

⁴⁹ 陳秀玉 (2014)。本國藍領外籍勞工行蹤不明原因之分析。國立中正大學勞工關係學系碩士論文，頁 70-74。

貳、勞動部就相關機關人員訪談失聯移工成因調查

根據我國勞動部勞動力發展署於 2016 年之研究調查，對警政、移民、勞政、NGO 團體及仲介等人員就其工作經驗進行訪談，歸納整理如下⁵⁰：

- 一、**金錢因素**：移工來臺工作前，必須支付一定金額費用，包含仲介費、訓練費及機票費用等，而通常選擇離鄉背井之外籍移工係屬該國內經濟相對弱勢族群，因此大部分移工須以貸款來繳交各項費用，來臺工作後再分期償還。而來臺賺錢之目的，於其背負龐大債務壓力下更顯重要性。而移工又因原核准工作薪資過低、缺少加班機會，而選擇逃逸做非法工作以賺取較高薪。
- 二、**工作環境與壓力**：從事家庭看護及幫傭之移工容易因為工時過長、工作繁重、勞雇關係不好，或受到雇主不合理對待等因素，造成長期身心壓力，最後選擇行蹤不明；廠工部分則主要因工作環境不佳及龐大工作量，超過負荷，選擇行蹤不明。
- 三、**供需不平衡市場因素—雇主缺工需求**：我國勞動力市場存在供需不平衡狀況，尤其農、林、漁業，以及飲食、服務業，缺工問題嚴重，亟需勞動人力投入。因此，雇主非法聘用移工成為情非得已之事，造成「有需求就會有行蹤不明之狀況」，也被各界認為是行蹤不明外勞產生的最關鍵性因素，非法雇主為失聯移工提供生存空間，成為助長移工行蹤不明之誘因。
- 四、**非法仲介或朋友慫恿**：造成移工行蹤不明除金錢因素外，非法仲介或朋友之慫恿，亦為不容小覷之助力。因媒介工作不法利潤可觀，且移工隻身前來工作，受同鄉影響與引導甚大，而網路社群日趨發達，彼此互動頻率增加且綿密。

⁵⁰ 異視行銷市場調查股份有限公司(2016)。防制外籍勞工行蹤不明對策研究計畫。勞動部勞動力發展署，頁 132-137。

參、內政部移民署自行研究報告

根據韓佩潔於 2017 年之研究，其對收容於內政部移民署之越南籍、印尼籍失聯移工（共 100）名進行訪談，歸納整理如下⁵¹：

- 一、**薪資與勞力付出不成正比**：對於照護型移工而言，常面臨工作界線模糊不清之情形，除須從事照護工作外，仍須進行家庭清潔工作。對其而言，工時過長難以喘息，且只能得到與一般工作相當之薪水，因此多數人選擇離開原雇主，另尋更合適之工作。
- 二、**不得自由轉換雇主**：移工因初至異國工作，對於生活環境尚未熟悉，人際網絡亦未建立，而於工作上遇到困難或挫折，將相關狀況反映於仲介經時，常得到「再忍耐一陣子」等類似回覆。然於狀況無法改變，又無法自由轉換雇主之情形下，選擇逃逸。
- 三、**加班時數不如預期**：對於勞力型工作之移工而言，有關加班時數不如預期分為 2 種態樣，一種係在原母國經仲介保證來臺工作，除基本底薪外另可賺取加班費，然抵臺後發現加班並非常態，因此所得薪資與預期有落差；另一種態樣為工廠必須接獲訂單後才能分配工作，薪水以實際工作日數計價，因此當經濟不景氣、工廠訂單蕭條，移工等同放無薪假。
- 四、**合約屆滿**：移工於工作總年限屆滿時，必須返回原母國，然其為能繼續在臺工作因而選擇逃逸。
- 五、**工作內容與合約內容不符**：移工實際來臺之工作與於原母國面試時之工作內容不符，例如原以為係來臺從事家庭看護工作，惟實際工作地點卻係於養護中心，雖工作內容同樣為照顧老人，然照護對象從 1 名增加為數名；另有移工原應徵於 A 地工作，惟抵臺後卻被送往 B 地，此等情形對於移工而言有受騙之感覺。

⁵¹ 韓佩潔 (2017)。取消移工三年須出境一日與失聯移工人數成長之關聯性。內政部移民署自行研究報告，頁 45-48。

肆、小結

從以上文獻回顧中，可將外籍勞工行蹤不明原因大致分為：金錢因素(期望賺取更多工資、須負擔高額之仲介費、仲介公司違法收費)、環境因素(工作環境或管理方式無法適應、文化及語言差異造成適應不良、同鄉或非法仲介之誘惑)、雇主因素(不合理對待、工作量龐大、無法休假、被要求回國、效期期滿或雇主不再聘僱、不得自由轉換雇主)。

而除上述文獻分析整理之移工失聯原因外，研究者於實務接觸失聯移工時，亦有移工於合法身分時涉犯刑事案件(如毒品及森林法案)，為不受刑事追訴，因而選擇逃逸失聯。另文獻中提及移工受「同鄉或非法仲介慫恿」為失聯之原因之一，惟研究者於實務上發現，「同鄉或非法仲介慫恿」僅係加速移工失聯，使移工行蹤不明之成本及風險降低，但並非移工選擇失聯之真正原因。因移工會選擇失聯主要還是受金錢、工作環境、雇主因素等影響，欲追求更高之薪資、更好之工作待遇及環境等。

從上述移工失聯之原因可以發現，許多仍是與我國移工政策之管理與限制規定有關，例如移工若遇不合理之工作對待又無法自由轉換雇主時，則可能選擇逃逸失聯。家事移工未受《勞動基準法》保障，無法獲得基本工資、固定工時、休息時間及定期休假等勞動權益之保障，則可能選擇逃離原工作而找尋薪資條件更高之工作。藉由知悉移工失聯之原因，可以知道移工所重視及考量之事，如此有助於本研究後續針對我國失聯移工問題探討時，可以提出有效減少失聯移工之防制建議，以期降低移工失聯情形。

第三章 我國防制失聯移工之對策與作為

第一節 亞洲各國防制失聯移工之對策與作為概述

隨著各國經濟迅速成長，政府積極推動各項重大公共建設，高等教育日益普及，已開發國家之勞工對於從事體力勞動且危險性較高之行業意願降低，而迫使國家引進相對廉價之移工以填補職業空缺。雙重勞動力市場理論闡述移工之產生係源於已開發國家內部對於外國勞動力之結構性需求，進而促使勞動人口遷入，已開發國家對於外來移民通常會制定各項限制，如此又更強化了勞動市場之分層現象。

在亞洲國家中，我國、日本、韓國及新加坡等國為引進勞動力之大宗，各國針對「雇主及仲介之管理」、「失聯移工、非法雇主及仲介之罰則」及「疫後查處失聯移工機制」各有不同，值得我國借鏡⁵²。

壹、雇主及仲介管理層面

日本政府設立外國人技能實習機構及監理團體負責定期審查監督技能實習單位是否有依規定進行聘用，且發現移工逃跑係肇因於技能實習單位苛刻或違法對待，將立即糾正並命令改進；韓國政府則因採取國對國直接引進外籍移工制度，未有對仲介相關管理機制；新加坡政府採取保證金制度，外籍移工抵達前，雇主須支付新加坡幣 5,000 元（折合新臺幣 11 萬 7,000 元）保證金，若未按時支付工資、工作許可逾期而未將外籍移工送返母國，或是所聘僱之外籍移工失聯等情，將會遭沒收保證金。

貳、失聯移工、非法雇主及仲介之罰則層面

日本政府對失聯移工經遣返者，自遣返日 5 年內不得入境日本，曾受遣返者再次遭遣返，自遣返日 10 年內不得入境日本，而遭糾正之技能實習單位遲未改善，將遭取消聘用資格或是公布其公司名稱以示懲罰；韓國政府對於失聯移工課以刑罰，裁處 3 年以下有期徒刑或

⁵² 內政部移民署派駐各國之移民秘書彙整資料（2023 年 8 月）。各國移工政策調查表。

3,000 萬韓元（折合新臺幣 75 萬元）以下罰鍰，並依逾期時間管制 1 年至 10 年禁止入國，而對於雇主則裁處 500 萬韓元（折合新臺幣 12 萬元）以下罰鍰；新加坡對於失聯移工及非法雇主或仲介，均採取重罰，對於失聯移工裁處 6 個月以下有期徒刑、3 次以上鞭刑或新加坡幣 2,000 元（折合新臺幣 4 萬 6,000 元）以下罰鍰。而藏匿失聯移工之非法雇主、仲介或房東可裁處 6 個月至 2 年有期徒刑及新加坡幣 6,000 元（折合新臺幣 14 萬 4,000 元）罰鍰。聘用非法工作者，可處 1 年以下有期徒刑及新加坡幣 5,000 元（折合新臺幣 11 萬 7,000 元）至 3 萬元（折合新臺幣 70 萬元）罰鍰。

參、疫後查處失聯移工機制層面

日本政府對於因疫情無法返國之移工，可申請轉換為特定活動身分延長停留期間，並允許其在日工作，若單純逾期之移工主動向主管機關自首，且查無其他不法行為並自行返國者，自出國日起管制期限可從 5 年縮短為 1 年；韓國政府則與我國相仿，採用跨部門聯合查緝活動，加強查處非法滯留外國人，並推動非法滯留外國人自願離境，可免除罰鍰及管制之方案；新加坡政府對於失聯移工一向採取嚴格執法措施，並無自行到案機制。

日本政府對於失聯移工或是逾期停（居）留外籍人士提供自行到案機制，並在部分情形開放轉換身分；韓國政府與我國策略相仿，以免除罰鍰及管制之自行到案機制吸引外籍人士主動投案，同時主動出擊加強查緝，以期降低失聯移工數量；新加坡政府則對失聯移工、非法雇主及仲介均課予高度刑罰，以求最大程度管理外來人口。

本章將探討我國防制失聯移工之對策及作為，並以與我國採取相似作法之韓國作為比較，臚列其優缺點作為擬訂政策之參考方向。

第二節 我國境內失聯移工現況與衍生之問題

壹、我國聘僱移工相關法令

我國於 1992 年為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，通過《就業服務法》，彌補非法移工管理上之困擾。其中《就業服務法》第 42 條規定，為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。對外國人之聘僱及媒介等行為，以不得顯有妨礙本國人之就業機會等為先決條件，係本於管理精神之法例。

外國人來臺就業，以《就業服務法》第 46 條規定之各款工作為限，其中移工在臺可從事之工作為同法第 46 條第 1 項第 8 款至 10 款之工作限縮於從事海洋漁撈工作、家庭幫傭工作、機構看護工作、家庭看護工作、製造工作、外展製造工作、營造工作、屠宰工作、外展農務工作、農、林、牧或養殖漁業工作⁵³等。在不影響國人就業機會之基本原則下，對於國內所缺乏之勞工，採取「補充性、限業限量」開放引進移工，以維繫產業營運及協助家庭照顧⁵⁴，由中央目的事業主管機關就國內經濟發展及就業市場情勢，評估勞動供需狀況，公告聘僱數額、比例及辦理國內招募之工作類別。

移工受聘在臺工作，應先與雇主簽訂聘僱契約，經雇主準備相關文件向勞動部申請許可，獲核發聘僱許可後，若該移工尚未入境，則至我國駐外代表處申請移工簽證，入境後向內政部移民署辦理外僑居留證；若該移工已入境，且持有效簽證入國者，至內政部移民署辦理外僑居留證⁵⁵。

⁵³ 《就業服務法》第 46 條第 1 項第 10 款規定之「為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作」類別，規定於《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 5 條。

⁵⁴ 勞動部勞動力發展署（2023 年 7 月 28 日）。移工工作政策。網址：<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=1C6028CA080A27B3>。檢索日期：2023 年 8 月 10 日。

⁵⁵ 勞動部勞動力發展署外國人在臺工作服務網（2016）檢索日期：2023 年 8 月 10 日。

《就業服務法》第 43 條明文規定，移工未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作，而受聘僱之外國人若有連續曠職 3 日失去聯繫情形，則將被勞動部廢止聘僱許可。一旦遭廢止聘僱許可，移工在臺居留原因即消失，內政部移民署依此廢止其居留許可並註銷其外僑居留證，將其在臺居留效期限縮至失聯當日，該移工自此成為在臺逾期居留之失聯移工。

貳、我國境內失聯移工現況分析

一、近年在臺失聯移工數量大幅成長，且以越南籍為大宗

(一) 逾期居留失聯移工數量攀升

近年逾期居留失聯移工數量攀升，尤其以 2022 年至 2023 年間大幅成長。依據內政部移民署統計資料，截至 2023 年 1 月在臺逾期居留之失聯移工人數已達到 8 萬 643 人，與前一年同期相比增加 41.78%，其中越南籍失聯移工共 4 萬 9,063 人，占比過半，顯見我國失聯移工數量近年有大幅成長趨勢，且以越南籍為大宗（如圖 3-2-1）：

- 1.2020 年 1 月共計有 4 萬 8,545 人，其中越南籍為 2 萬 1,931 人（男 1 萬 3,299 人、女 8,632 人）、印尼籍為 2 萬 3,474 人（男 3,922 人、女 1 萬 9,522 人）、菲律賓籍為 2,366 人（男 414 人、女 1,952 人）、泰國籍為 773 人（男 636 人、女 137 人）。
- 2.2021 年 1 月共計有 5 萬 1,256 人，相較 2020 年 1 月，漲幅為 5.59%，其中越南籍為 2 萬 3,165 人（男 1 萬 4,362 人、女 8,803 人）、印尼籍為 2 萬 4,799 人（男 4,154 人、女 2 萬 645 人）、菲律賓籍為 2,387 人（男 464 人、女 1,923 人）、泰國籍為 904 人（男 754 人、女 150 人）。
- 3.2022 年 1 月共計有 5 萬 6,878 人，相較 2021 年 1 月，漲幅為 10.97%，其中越南籍為 2 萬 7,155 人（男 1 萬 8,292 人、

女 8,863 人)、印尼籍為 2 萬 6,083 人(男 4,395 人、女 2 萬 1,688 人)、菲律賓籍為 2,460 人(男 546 人、女 1,914 人)、泰國籍為 1,179 人(男 988 人、女 191 人)。

4.2023 年 1 月共計有 8 萬 643 人，相較 2022 年 1 月，漲幅為 41.78%，其中越南籍為 4 萬 9,063 人(男 3 萬 5,083 人、女 1 萬 3,980 人，佔總失聯移工人數的 60%)、印尼籍為 2 萬 7,154 人(男 5,189 人、女 2 萬 1,965 人)、菲律賓籍為 2,654 人(男 689 人、女 1,965 人)、泰國籍為 1,771 人(男 1,495 人、女 276 人)。

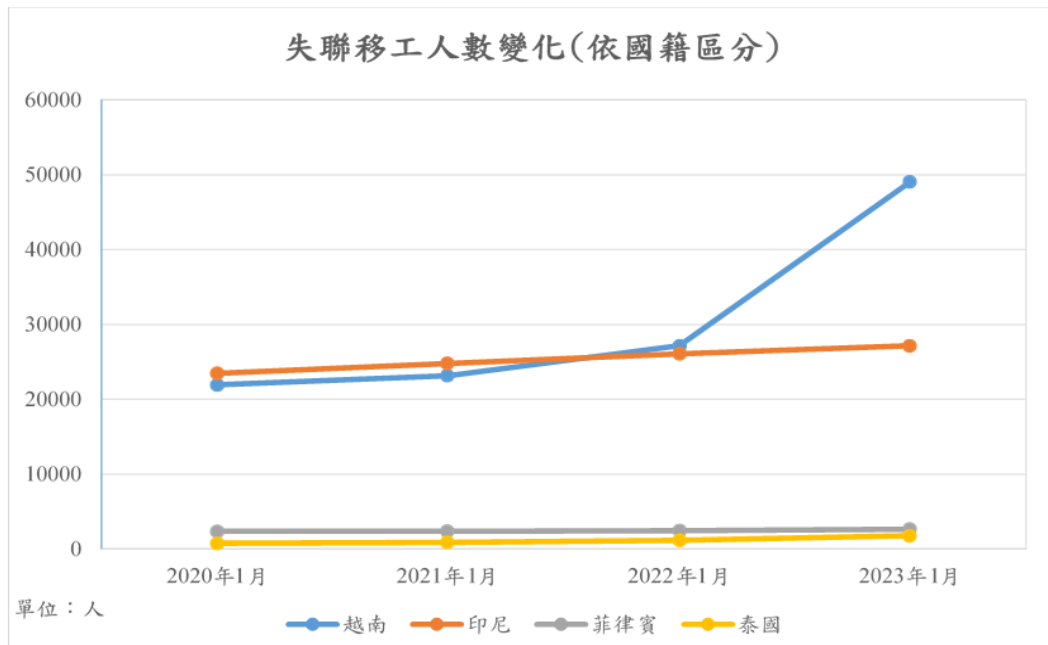


圖 3-2-1 2020 年 1 月至 2023 年 1 月各國失聯移工人數曲線圖

資料來源：內政部移民署，研究者自行繪製。

(二) 根據 2023 年 1 月統計資料，總體移工人口（合法移工及失聯移工）中，失聯比例以越南居冠

1. 越南籍失聯移工共 4 萬 9,063 人，佔該國在臺總移工人口 29 萬 9,867 人的 16.3%。
2. 印尼籍失聯移工共 2 萬 7,154 人，佔該國在臺總移工人口 27 萬 8,269 人的 10.8%。
3. 菲律賓籍失聯移工共 2,654 人，佔該國在臺總移工人口 15 萬 7,073 人的 1.7%。
4. 泰國籍失聯移工共 1,771 人，佔該國在臺總移工人口 6 萬 8,052 人的 2.6%。

二、綜合上述數據得知，自 2020 年 1 月至 2023 年 1 月間，越南籍失聯移工人數自 2 萬 1,931 人成長為 4 萬 9,053 人，漲幅為 123.7%；印尼籍失聯移工自 2 萬 3,474 人成長為 2 萬 7,154 人，漲幅為 15.7%；菲律賓籍失聯移工自 2,366 人成長為 2,654 人，漲幅為 12.1%；泰國籍失聯移工自 773 人成長為 1,771，漲幅為 129.1%，除樣本數較小之泰國籍移工外，越南籍失聯移工成長幅度遠超其他國家。

參、衍生問題

移工失聯原因複雜，大致可包括經濟因素（如薪資較低、母國負債、高額仲介費）、勞動條件（如工時過長、無法休假、無法自由轉換雇主、工作內容與合約不符等）及不當對待（如語言不通、飲食習慣不同、看護對象難以照料、被限制住居所）等面向。由於移工來臺前多借貸高額費用，來臺後又處於弱勢地位，一旦遭遇高額薪資誘惑、嚮往能自由轉換雇主之工作環境或是勞動條件惡化等因素，往往容易鋌而走險從原雇主處脫逃，轉而成為能賺更多錢、更自由的地下黑工，甚至為了賺錢選擇從事不法活動，影響社會安定，衍生諸多問題，無法保障自身權益：

一、社會問題：

(一) 遺落於醫療體系外

疫情期間的梨山採茶期，數百名移工上山採茶，有移工快篩陽性，由於山上醫療資源匱乏，下山路途遙遠，加上移工不願曝光失聯及確診身分，當地居民期盼於梨山上開設快篩採檢站，就地採檢並開藥診治，染疫移工才願意現身治療，避免梨山淪為疫情孤島⁵⁶。這樣的事情不只發生在梨山，失聯移工在臺無合法身分，無法如同合法移工享用全民健保，就醫意味著被通報、查獲的風險，扛著一家生計的移工往往病入膏肓才願就醫。然而病毒無國界，不敢就醫的失聯移工與我國國民在 COVID-19 疫情中成為生命共同體，共同承受著疫情擴散的風險。

(二) 黑戶寶寶

部分雇主不願聘用懷孕之移工，即使雇主接納，也沒辦法邊工作邊撫養孩子，只能選擇逃逸，成為沒有身分、沒有健保的失聯移工，產下無法就醫、國籍未定的黑戶寶寶，或是在逃逸後懷孕產子，因為其本身沒有合法身分，擔心遭查獲，只能將孩子丟在社福團體，等到被查獲後，才帶孩子離開臺灣。關愛之家創辦人楊婕妤女士在紀錄片《有時 Mama，有時 Mimi》試映會上坦言自己的工作介於合法與非法之間的灰色地帶，但沒有想這麼多，只知道如果不提供幫助，對母子雙方都非常危險⁵⁷，黑戶寶寶問題仍是社會安全網無法觸及的角落。

⁵⁶ 張軒哲 (2022 年 5 月 17 日)。梨山採茶移工多人快篩陽未就醫 居民憂心淪疫情孤島。自由時報。網址 <https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/3929514>。檢索日期：2023 年 6 月 17 日。

⁵⁷ Yahoo 奇摩電影戲劇 (2022 年 4 月 2 日)。移工懷孕被視為一種錯誤？導演盼本片促進觀眾同理心。網址：<https://reurl.cc/DA2Qpe>。檢索日期：2023 年 6 月 18 日

（三）工安問題

營造業為我國各行業中重大職災發生率最高者，加上營造業勞工多屬流動性質，教育訓練不易，失聯移工常將工作較單一且能當日領取薪水的營建業作為打黑工的選擇。在沒有安全裝備、勞工職業災害保險等保護之情況下，發生工安意外風險較高，且一旦發生工安意外受傷，往往囿於身分問題，不願前往就醫。研究者為第一線查緝人員，營造工地查獲之失聯移工身上常有各種傷病，小到瘀青破皮，大到斷指及大面積灼傷，在經濟需求與自身安危之間，移工選擇犧牲後者，只求能多待 1 個月、多賺一筆。

（四）人口販運風險升高

逃離原雇主後的工作雖可能獲取較高的報酬，但也同時失去合法移工身分與符合法規的就業機會、失去政府的保障。有失聯的印尼籍看護每天工時長達 21.5 小時，非法雇主不但巧立名目苛扣工資，還時常對其掌摑、拉頭髮撞牆、剪破內衣，以蓮蓬頭水柱強灌嘴巴，甚至強行沒收看護的手機護照，限制行動通訊自由⁵⁸。非法雇主利用其弱勢、不願暴露身分及陷於難以求助處境，強迫勞動，淪為遭勞力剝削的人口販運對象。

（五）對合法雇主及非法雇主均是傷害

移工在母國選擇工種後，難以在臺轉換雇主，假使遭遇惡劣的勞動條件、不合理對待，或是想謀求更優渥的勞動條件，都難以自行離職轉換工作。選擇逃逸後，對原本合法聘僱其來臺之雇主而言，頓失人力造成的看護空窗、產能不足，不啻是種傷害。有民眾於「公共政策網路參與平臺」提

⁵⁸ 楊旻峰、王龍韜（2023 年 5 月 23 日）。印尼籍看護遭凌虐毆打 台中母女 3 人涉人口販運等罪。公視新聞。網址：<https://news.pts.org.tw/article/638216>。檢索日期：2023 年 6 月 18 日。

案，認為移工無故失聯，遺棄受照顧者，造成照顧人力空窗，變相懲罰受照顧者及其家屬極不合理，合法聘僱家庭看護工卻沒有獲得保障，看護工常因「怠工」、「轉換雇主」、「違背工作契約」或是「逃逸」等現象，造成受照顧者家庭嚴重失能⁵⁹；另一方面，醫院裡經常出現寫著「政府立案」字眼的非法仲介名片，許多家屬由於家裡有急需照顧的病人，在情急之下誤用非法移工而不自知⁶⁰，對不諳法令、誤用失聯移工非法工作的雇主而言，填補一時人力短缺問題，可能面臨高額罰鍰，對於本就背負龐大照護壓力的家庭，或是本就因人力短缺難以維持經營的攤商而言，無疑是雪上加霜。

二、治安問題

（一）非法仲介

當移工因為逃逸而從合法身分變成非法身分時，為了等待遣返或者自首回國之前能夠獲得更多的利益，往往不敢曝露自己的身分與行蹤，也因此成為非法仲介及非法雇主利用的對象⁶¹。非法仲介業者利用失聯移工逃離原雇主處後，因為沒有合法在臺身分，無法覓得合法工作，寧可少拿一點錢也要有工作能做的心態，隱身於移工背後，將失聯移工媒介給不諳法令或是亟需人力之非法雇主從事看護工、營造業臨時工等，並從中賺取高額介紹費。而往往被查獲者多半為第一線的失聯移工與非法雇主，背後牟利的非法仲介業者隱匿其間，難以緝獲。

⁵⁹ 臺灣失能者家庭暨看護雇主國際協會（2021年8月4日）。嚴懲五萬名逃逸外勞，縮短逃逸造成的照護空窗期。公共政策網路參與平臺。網址：<https://join.gov.tw/idea/detail/285f0a1c-ef3-408c-8d29-7225573921d5>。檢索日期：2023年6月18日。

⁶⁰ 李芷涵（2020年8月25日）。誤用失聯移工案例多 勞工局：拍證件照存證自保。四方報。網址：<https://reurl.cc/jDEZe2>。檢索日期：2023年6月18日。

⁶¹ 阮氏慶玄（2015）。影響臺灣外籍勞工逃逸因素之探討—以越南籍勞工為例。龍華科技大學企業管理系研究所碩士論文。摘要。

（二）地下匯兌

沒有合法身分的移工也無法使用銀行轉帳將在臺賺取之金錢匯回母國，支應家人生活開銷，加上語言隔閡、法治理解落差無法辨別匯兌業者是否合法，故而轉往更快速便捷、用較低手續及匯率吸引的地下匯兌形式，無疑助長地下匯兌業者賺取龐大利益。移工通常會透過同鄉介紹地下匯兌，一方面是無法配合銀行時間臨櫃辦理，一方面是方便、節省手續費，且匯率可能比銀行更漂亮，若不嚴加防範，將衝擊金融體系⁶²。地下匯兌業者大多挑選在科技大廠發薪日，直接到廠房或移工宿舍收取現金，並透過越南當地帳號直接轉帳，規避金融監理；另一種是人力仲介業者在辦理薪資結匯代辦時，以代辦之名，行地下匯兌之實，且近期曾發生越南籍移工與地下匯兌業者面交時遭詐騙並搶走大筆現金事件，凸顯不受監管的資金流動成為金融體制漏洞⁶³。

（三）盜伐山林

在臺失聯移工多來自薪資較低、法治觀念薄弱之國家，以「賺取金錢」為最終目的，更願意涉險從事如盜伐山林、從事性交易等違法手段達到賺錢目的。部分不肖業者，看上年輕力壯，又急於賺錢的失聯移工，在透過新住民同鄉的牽線介紹之下，從受僱於國內的盜伐集團，開始涉入破壞臺灣山林的不法行列。這些失聯移工隨著盜伐經驗的累積及人脈的拓展，對於國內貴重木的分布情形及贓木市場的行情、人脈，有了更深入的瞭解，漸漸的也擺脫了以往受僱者賺取微薄收入的角色，開始自立門戶，自組盜伐集團，取代國人

⁶² 邱新博（2023年3月24日）。移工地下匯兌一年超過500億元 立委說話了。中時新聞網。網址：<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20230324002145-260407?chdtv>。檢索日期：2023年7月29日。

⁶³ 林敬殷（2023年3月24日）。立委揭移工地下匯兌1年500億 詐騙層出不窮。中央通訊社。網址：<https://money.udn.com/money/story/7307/7053818>。檢索日期：2023年7月29日。

成為目前國內盜伐的主力⁶⁴。

(四) 從事性交易

違法滯臺外來人口對於國人及合法移工就業權益帶來負面影響，且逾期外來人口喪失合法居留權後，為求生計可能鋌而走險從事性交易或其他不法活動，影響國內社會安全及秩序⁶⁵。

(五) 幫派組織吸收失聯移工組織犯罪

隨著非法移民在我國人數上升，逐漸形成社會網路，其沒有身分、不易追查的特性，吸引幫派吸收非法移工當車手、打手、組織犯罪，近年警方查獲許多越南職業賭場，由國人提供場地、槍械、莊家賭本，越南籍人士與國人合謀從事押人討債等不法行為⁶⁶。

(六) 偽造文書集團

為了能在臺灣工作賺錢，部分失聯移工以偽(變)造居留證換取雇主信任，更甚者發展出專門製作假證件之犯罪集團，使雇主在亟需照護人力、不諳法令又無法辨識證件真偽的情況下，而聘請非法移工照顧家人。遭查獲後，雇主往往須面對高額罰鍰，原本就因為醫療費用而產生的龐大壓力更雪上加霜，內政部移民署日前破獲越南籍人士透過網路和社群軟體，向同鄉宣稱可以提供各式證件，還提供量身訂做證件、寄送到住處的一條龍服務。內政部移民署估計，該偽造集團製作上千張假證件，不法獲利千萬，專勤隊依偽造文書、詐欺、組織犯罪等罪嫌送辦。而移工團體表示，因

⁶⁴ 莊明憲(2020)。國際移工涉入盜伐問題探索。臺灣林業雙月刊，46(3)，頁37-46。

⁶⁵ 內政部移民署(2022年10月18日)。移民署加強掃蕩 外籍賣淫女子無所遁形。網址：https://www.moi.gov.tw/News_Content.aspx?n=2&s=266922。檢索日期：2023年6月30日。

⁶⁶ 胡欣男(2020年8月24日)。疑臺人操盤 警防越籍移工組黑幫。中時評論網。網址：<https://www.chinatimes.com/newspapers/20200824000472-260106?chdtv>。檢索日期：2023年6月30日。

為臺灣缺工問題嚴重，雇主往往在不知情之情況下，也成為假證件受害者⁶⁷。

⁶⁷ 林健生（2022年8月15日）。移民署破獲偽造證件集團不法獲利千萬。公視新聞網。網址：<https://news.pts.org.tw/article/595168>。檢索日期：2023年6月30日。

第三節 我國防制失聯移工對策與作為

人流管理分為 4 個階段，一、為入境前之身分審查(境外查核)；二、為入境時之證照查驗(國境審查)；三、為入境後之居停留管理(勞政機關、內政部移民署)；四、為必要時之強制驅逐出國之出境手段(內政部移民署)。移工在臺失聯後，無法掌握其人流動態，成為國內人口黑數，本節針對我國在法制面、政策面及執行面上有關逾期居停留管理及防制之探討。

壹、法制面

一、逾期停(居)留管理

依據現行《入出國及移民法》第 31 條第 1 項規定，外國人停留或居留期限屆滿前，有繼續停留或居留之必要時，應向內政部移民署申請延期，且同法第 31 條第 4 項規定，內政部移民署對於外國人於居留期間內，居留原因消失者，廢止其居留許可，並註銷其外僑居留證。另依同法第 85 條第 4 款規定，臺灣地區無戶籍國民或外國人逾期停(居)留，處新臺幣 2,000 元以上 1 萬元以下罰鍰，外國人逾期天數及罰鍰數額規定，如表 3-3-1：

表 3-3-1 逾期停(居)留裁罰基準

逾期天數	罰鍰(新臺幣)
未滿 10 日	2,000 元
11 日以上未滿 30 日	4,000 元
31 日以上未滿 60 日	6,000 元
61 日以上未滿 90 日	8,000 元
90 日以上	1 萬元

資料來源：《違反入出國及移民法案件統一裁罰標準表》，研究者自行繪製。

除罰鍰之外，《入出國及移民法》第 18 條規定，對於曾經逾期停留、居留或非法工作者，得禁止其入國，逾期天數及相應禁止入國年限詳參《禁止外國人入國作業規定》第 4 點第 1 項規定，如表 3-3-2：

表 3-3-2 禁止外國人入國作業規定

逾期天數	禁止入國年限
未滿1年	禁止入國1年
1年以上	以其逾期之期間為禁止入國期間， 禁止入國期間上限為3年
非法工作者	禁止入國3年

資料來源：《禁止外國人入國作業規定》，研究者自行繪製。

立法院於 2023 年 5 月 30 日三讀通過《入出國及移民法》部分條文修正案，為防杜外國人逾期滯臺從事違法（規）活動情事而危害社會治安，逾期者罰鍰從前述現行之新臺幣 2,000 元以上 1 萬元以下罰鍰，加重為 1 萬元至 5 萬元罰鍰，並將禁止入國期間延長至 7 年，施行日期尚未訂定。新法施行後，逾期停（居）留裁罰基準及禁止外國人入國之相關作業規定將隨之修正。

二、非法工作

移工在臺失聯，不論係因金錢（期望賺取更多工資、須負擔高額之仲介費、仲介公司違法收費）、環境（工作環境或管理方式無法適應、文化及語言差異造成適應不良、同鄉或非法仲介之誘惑）或雇主（不合理對待、工作量龐大、無法休假、

被要求回國、效期期滿或雇主不再聘僱、不得自由轉換雇主)等不同因素造成。其在臺最終目的仍係留臺工作、賺取金錢，被查獲的狀態也常常是正在工作中，《就業服務法》對於非法工作者、非法雇主及非法仲介有不同程度罰則：

(一) 針對非法工作者

《就業服務法》第 43 條規定「外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作」，若有違反者，依同法第 68 條第 1 項及第 3 項規定，處以新臺幣 3 萬元以上、15 萬元以下罰鍰，且應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。

(二) 針對非法雇主

《就業服務法》第 57 條第 1 項規定「雇主不得聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人」，若有違反者，依同法第 63 條第 1 項規定，處新臺幣 15 萬元以上、75 萬元以下罰鍰；5 年內再違反者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 120 萬元以下罰金。

(三) 針對非法仲介

《就業服務法》第 45 條規定「不得媒介外國人非法為他人工作」，若有違反者，依同法第 64 條第 1 項規定，處新臺幣 10 萬元以上、50 萬元以下罰鍰；5 年內再違反者，處 1 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 60 萬元以下罰金；意圖營利而違反第 45 條規定者，依同法第 63 條第 2 項規定，處 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 120 萬元以下罰金。

三、其餘人流管制事項

除上開《入出國及移民法》針對逾期停(居)留、就業服務法針對外籍人士非法工作、非法雇主與非法仲介之罰則外，為強化人流管理，近三期通過修訂之《入出國及移民法》增訂罰則，使外國人從事與許可停留、居留原因不符之活動者，可處 20 萬元至 100 萬元罰鍰；意圖使逾期者從事不法活動而容留、藏匿或隱避之者，可處 6 萬元至 30 萬元罰鍰，顯見隨著失聯移工數量攀升，我國針對外籍人士在臺逾期停(居)留、非法工作及從事許可原因以外活動之管制及罰則愈趨嚴格，並且加強了在臺協助其從事不法行為者的處罰。

貳、政策面

為強化外來人口之安全管理，自 2012 年起由國家安全局統合，內政部移民署擔任秘書單位，結合海洋委員會海巡署、法務部調查局、內政部警政署及國防部憲兵指揮部等相關國安單位執行「祥安專案」，共同加強查處逾期外來人口。內政部移民署並於 2019 年、2020 年及 2023 年 3 度辦理擴大自行到案方案，以期減少失聯移工在臺數量，綜整分析如下：

一、加強查處逾期外來人口

自 2012 年起，結合國安單位，運用聯合查緝進行全面性清查，肅清潛藏危安因素，強化外來人口之安全管理維護社會安定與國家安全。除日常查緝外，每年間均有不定期加強查緝作為，近 10 年間，每年平均查處失聯移工人數為 1 萬 9,064 人，平均查獲人數為 9,501 人，每年查處(包含查獲、自行到案)人數詳如表 3-3-3。

二、擴大自行到案專案

內政部移民署擴大逾期停(居)留外來人口(包含失聯移工及非失聯移工)自行到案專案，於2019年、2020年及2023年共舉辦3次專案，期間及相關機制略有差異，專案成效部分，本文僅統計查處「失聯移工」人數：

(一) 2019年查處在臺逾期停(居)留外來人口專案(安家專案)：

1. 期間：2019年2月1日至6月30日，為期5個月。
2. 機制：專案期間自行到案者，免予收容、裁處最低額度之罰鍰、減免禁止入國期間，若能檢舉非法雇主或仲介，並能提供違法事證，經查證屬實且函送勞政機關者，得再行減免禁止入國期間。
3. 成效：專案期間查處失聯移工1萬2,367人，其中查獲人數為4,424人、自行到案人數為7,943人。

(二) 2020年擴大自行到案專案：

1. 期間：2020年4月1日至6月30日，為期3個月。
2. 機制：專案期間自行到案者，免予收容、裁處最低額度之罰鍰、免除禁止入國或不予許可期間。
3. 成效：專案期間查處失聯移工4,127人，其中查獲人數為2,034人、自行到案人數為2,093人。

(三) 2023年擴大自行到案專案：

1. 期間：2023年2月1日至6月30日，為期5個月。
2. 機制：專案期間自行到案者，免予收容、裁處最低額度之罰鍰、免除禁止入國或不予許可期間。
3. 成效：專案期間查處失聯移工1萬3,752人，其中查獲人數為7,016人、自行到案人數為6,736人。

三、近 10 年查處失聯移工統計數據

近 10 年間我國治安機關歷年查處（包含查獲及自行到案等 2 類查處方式）失聯移工數量統計（如表 3-3-3），自 2016 年起每年查處人數約為 1 萬 7,000 人至 2 萬 3,000 人次，2023 年查處人數更是僅半年即達到 1 萬 5,000 人。

表 3-3-3 近 10 年治安機關查處逾期居留失聯移工統計

2013 年至 2023 年間治安機關查處逾期居留失聯移工統計 (單位：人)			
年份 \ 項目	查獲	自行到案	查處人數合計
2013 年	10,307	6,169	16,476
2014 年	7,093	7,001	14,094
2015 年	9,248	7,576	16,824
2016 年	10,411	10,247	20,658
2017 年	11,458	10,154	21,612
2018 年	10,593	10,019	20,612
2019 年	11,301	12,673	23,974
2020 年	8,820	8,798	17,618
2021 年	6,385	13,868	20,253
2022 年	9,395	9,124	18,519
2023 年 6 月止	7,913	7,322	15,235

資料來源：內政部移民署，研究者自行整理。

近 10 年查處人數及新增失聯人數統計（如表 3-3-4），其中 2016 年至 2021 年間，我國治安機關查處人數與新增失聯人數相近，故在臺失聯移工人數維持於 5 萬人上下。2022 年新增失聯人數為 4 萬 1,203 人，遠遠超過當年查處人數，在臺失聯移工總人數隨之暴增至 8 萬餘人。而 2023 年 1 月至 6 月，查處人數為 1 萬 5,235 人、新增失聯人數為 1 萬 6,711 人，若下半年仍能維持查處量能，失聯移工人數應能維持於 8 萬餘人。

表 3-3-4 近 10 年查處人數與新增失聯人數統計

2013 年至 2023 年間查處人數與新增失聯人數統計			
（單位：人）			
項目 年份	查處人數	新增失聯人數	失聯移工總數
2013 年	16,476	19,471	41,724
2014 年	14,094	17,311	43,222
2015 年	16,824	23,149	51,109
2016 年	20,658	21,708	53,734
2017 年	21,612	18,029	52,317
2018 年	20,612	17,925	51,482
2019 年	23,974	17,776	48,491
2020 年	17,618	19,324	52,199
2021 年	20,253	20,660	55,805
2022 年	18,519	41,203	80,331
2023 年 6 月止	15,235	16,711	82,822

資料來源：內政部移民署，研究者自行整理。

參、執行面

一、失聯移工查緝人力

在臺失聯移工數量 2013 年底為 4 萬 1,724 人，截至 2023 年 6 月為止，在臺失聯人數為 8 萬 2,822 人。而自 2007 年 1 月 2 日「內政部入出國及移民署」成立後，至 2015 年 1 月 2 日依據內政部移民署組織法，更名為「內政部移民署」迄今，依現行內政部移民署編制表，從成立之初編制員額 2,204 人，增加為 2,405 人。有關內政部移民署員額變化⁶⁸：

- (一) 依據 2008 年 5 月 28 日內政部台內移字第 0971036021 號令修正發布；並自 2008 年 5 月 30 日生效之「內政部入出國及移民署編制表」，員額為 2,204 人。
- (二) 依據 2014 年 12 月 30 日內政部台內移字第 10309552582 號令修正公布；自 2015 年 1 月 2 日施行之「內政部移民署編制表」，員額為 2,405 人。
- (三) 依據 2018 年 12 月 10 日內政部台內移字第 10709445162 號令修正公布；自 2018 年 12 月 12 日生效之「內政部移民署編制表」，員額為 2,405 人。

二、查處執行人力與失聯移工人數懸殊，量能不足

近 10 年內政部移民署員額變化及失聯移工數量比較（如表 3-3-5 及圖 3-3-1），內政部移民署近年員額維持 2,405 人，員額未有增減，每年配合治安機關查處失聯移工量能相仿，遠遠不及失聯移工數量增加速度。且檢視 2023 年 9 月各單位現有人員名單，其中主責「查緝失聯移工」及「受理自行到案」之各縣市專勤隊及各區大隊機動隊，更是僅有 581 人⁶⁹，與現

⁶⁸ 法定數量，包含在勤與不在勤人力。

⁶⁹ 研究人員自行統計。

有 8 萬餘名失聯移工人數相當懸殊，欲依靠加強查緝及辦理擴大自行到案減低失聯移工人數顯難以達成預期目的。

表 3-3-5 近 10 年內政部移民署員額及失聯移工數量比較

2013 年至 2023 年間內政部移民署員額及失聯移工數量比較 (單位：人)		
項目 年份	內政部移民署員額	失聯移工總數
2013 年	2,204	41,724
2014 年	2,204	43,222
2015 年	2,405	51,109
2016 年	2,405	53,734
2017 年	2,405	52,317
2018 年	2,405	51,482
2019 年	2,405	48,491
2020 年	2,405	52,199
2021 年	2,405	55,805
2022 年	2,405	80,331
2023 年 6 月止	2,405	82,822

資料來源：內政部移民署，研究者自行整理。

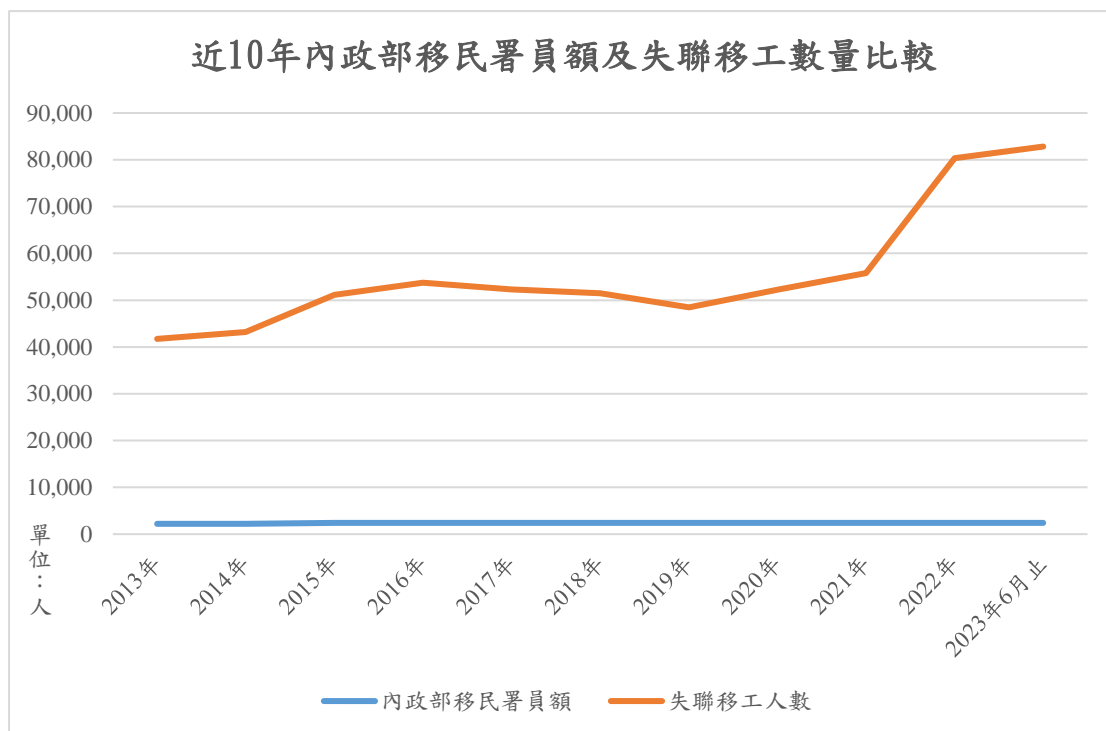


圖 3-3-1 近 10 年內政部移民署員額及失聯移工數量比較

資料來源：內政部移民署，研究者自行整理。

第四節 韓國政府防制失聯移工對策與作為

壹、背景

綜觀韓國發展背景，無論是在歷史背景、社會風情、國內政治情形、經濟發展時期及產業結構與類別等，均與我國頗為相似。韓國於1980年代後期同樣面臨勞動力短缺問題，並於1991年開始實施「產業實習生制度」。依據韓國法務部統計資料顯示，韓國於1992年2月至2004年12月期間，總共引進16萬5,762名產業實習生（移工），其中有7.1%的產業實習生發生逾期、失聯情況。

除前述非法滯留的情形外，仲介不當剝削、非法引進、惡劣工作環境、薪資積欠及低薪問題層出不窮，持續發生的人權侵害問題也遭受到國內外強烈批評。1995年1月9日來自尼泊爾的13名移工到首爾明洞聖堂靜坐抗議韓國雇主的無人道對待，在受到各方壓力下，韓國政府持續改善國內移工的待遇，制定法規許可移工加入產業災害保險、醫療保險並受最低基本薪資保障。

韓國於2004年改採「僱用許可制度」，並以國對國的方式引進移工，引進前要求移工具備一定語言能力，確保移工在韓居住期間具有相當程度溝通能力，且入境韓國後須參加韓國政府主辦的教育訓練，才能到投入各產業工作。在韓工作期間更提供多種語言諮詢，並得參加各種社會保險，落實人權保障，返國前協助外籍移工諮詢，輔導移工能有一技之長在原母國就業，延續職涯，盡可能降低移工非法滯留韓國意願。

韓國的直聘制度由政府直接管理可以化解臺灣在引進移工時因仲介所造成的問題，成為可借鏡的制度，下文將針對韓國在法律面及政策面上有關逾期滯留管理及防制的探討。

貳、法律面管理及防制

一、逾期滯留

韓國《出入國管理法》中第17條規定外國人僅在許可效期內可停居留於韓國，且依據同法第94條規定，違反前述情形者將處以3年以下有期徒刑或3,000萬韓元（折合新臺幣75萬元）以下罰金。另依同法施行細則附表7中，逾期滯留外國人逾期天數及相關罰金數額規定，如表3-3-1：

表 3-4-1 韓國逾期滯留裁罰基準表

逾期天數	罰金(韓元/新臺幣)
未滿30日	200萬/5萬
30日以上未滿90日	300萬/7.5萬
90日以上未滿180日	400萬/10萬
180日以上未滿1年	700萬/17.5萬
1年以上未滿2年	1,000萬/25萬
2年以上未滿3年	1,500萬/37.5萬
3年以上未滿5年	2,000萬/50萬
5年以上未滿7年	2,500萬/62.5萬
7年以上	3,000萬/75萬

資料來源：整理自韓國《出入國管理法施行細則》（출입국관리법 시행규칙）。

二、非法工作

韓國有關外籍移工非法工作相關法規主要由《出入國管理法》中第18條所律定，其內容包括外國人在韓國工作前須先取得相關工作居留許可，另任何人均不得僱用、媒介、勸誘外國人非法工作或假借媒介工作之名使外國人受控於自己支配下。另依據同法第94條規定違反前述情形者將處以3年以下有期徒刑或3,000萬韓元（折合新臺幣75萬元）以下罰金。

參、政策面管理及防制

一、事前審查

實施KETA制度（電子旅行許可制度），事前審查入境人員資料，阻斷可疑人員入境。

二、擴大聯合查緝

韓國出入境管理局隸屬該國法務部，有關非法移民查緝全國僅有該局移民調查科約300名人力專責，因此每年會在特定時間由法務部統一調度全國軍、警、海巡等相關機關聯合查緝。

三、擴大自行到案專案

考量COVID-19疫情期間在韓的非法滯留外籍人士恐因係停航因素所導致，故韓國法務部於2022年11月7日至2023年2月28日止，實施免罰金、免管制的暫時性自行到案專案。

四、就地合法專案

（一）專案內容：韓國曾於2003年9月1日至同年11月15日推出就地合法專案，以2003年3月31日為基準日，只要在韓國內逾期未滿4年，並向該國勞動部及入出境管理局申請就業確認書及變更居留事由就可取得在韓國合法工作資格。

(二) 相關成效：如表3-4-2，可見2003年度自該政策實行後，相較於2002年非法滯留人數大幅下降，且有逐年遞減趨勢。

表3-4-2 在韓外國人逾期滯留情形

年度	在韓外國人總人數 (單位：人)	非法滯留總數 (單位：人)	逾期滯留比例
2002	629,006	289,239	45.9%
2003	678,687	154,342	22.7%
2004	750,873	209,841	27.9%
2005	747,467	204,254	27.3%
2006	910,149	211,988	23.3%
2007	1,066,273	223,464	21.0%
2008	1,158,866	200,489	17.3%
2009	1,168,477	177,955	15.2%
2010	1,261,415	168,515	13.4%
2011	1,395,077	167,780	12.0%
2012	1,445,103	177,854	12.3%
2013	1,576,034	183,106	11.6%
2014	1,797,618	208,778	11.6%
2015	1,899,519	214,168	11.3%
2016	2,049,441	208,971	10.2%
2017	2,180,498	251,041	11.5%
2018	2,367,607	355,126	15.0%
2019	2,524,656	390,281	15.5%
2020	2,036,075	392,196	19.3%

資料來源：整理自韓國法務部出入國外國人政策統計年報（법무부-통계월보）。

五、移工在韓生活輔導協助

韓國政府引進移工初期，對於移工在當地生活層面未有全盤規劃，以至人權侵害問題不斷發生。韓國政府在意識到問題嚴重性後，不再將外籍移工當作是廉價勞動力的替代品，如何讓外籍移工融入韓國生活成為關注焦點。2004年12月韓國僱用勞動部為了保障移工人權及福祉，特別委託民間團體成立「韓國外國人支援中心」，協助提供移工在語言技能、職場技能的進修學習，另外外籍移工在韓工作期間遭遇到的工資糾紛、保險問題、返國困難等，均可以透過該中心提供協助。

基於保障人權立場，韓國政府開放外籍移工加入與韓國本國勞工一樣的4大保險（國民健康保險、職業災害補償保險、國民年金、就業保險）。此外，尚有屬於外籍移工專屬的4大保險，分別是歸國費用保險、意外險、出國保證保險、歸國費用保險，期待能以多面向協助外籍移工能夠安心在韓工作。

六、移工返國自立計劃「快樂返國計畫（HAPPY RETURN PROGRAM）」

為使移工能夠自發性歸國，且返回母國後能有經濟獨立能力，並為在外韓國企業提供熟稔韓語當地人才，韓國政府提出了「快樂返國計畫」，無償協助移工在韓國進行40個小時的教育課程。課程包括韓語翻譯、組裝汽車、韓國料理、電腦應用、皮膚美容、美甲等課程，期間除提供餐點、交通接送，並將課程安排於週末，提升外籍移工參與意願。

肆、小結

對於移工的態度從排外到如何讓移工融入本地生活，韓國政府做出了極大改變。就長期遭到詬病的高昂仲介費問題，韓國政府改以國對國的方式直接引進移工，減少仲介從中牟利的機會，並讓移工享有與本國人相同的保險保障。更專為移工設立歸國費用等相關保險，進

一步照顧移工返國後經濟自立問題，提供一系列課程，降低移工擔憂返國後無法在原母國謀生，而選擇非法滯留在韓的可能性。

在韓國政府一連串努力下，從2002年高達45.9%的逾期滯留比例，大幅度下降到約11%至15%左右，雖仍與目前我國失聯率相去不遠，但韓國降幅高達三分之二，顯見韓國防制失聯移工的整體作為確有值得我國借鏡之處，以下就臺灣及韓國防制失聯移工做為進行比較，如表3-4-3：

表3-4-3 臺灣及韓國防制失聯移工作為比較

項目 \ 國家	臺灣	韓國
再入國管制	○ (依據違規情形，管制年限不同)	○ (依據違規情形，管制年限不同)
罰鍰/罰金	○ (最高新臺幣1萬元罰鍰)	○ (最高新臺幣75萬元罰金)
刑責	X	可處3年以下有期徒刑
語言檢定	X	入境前須取得韓文檢定二級
保險制度	○ (勞工保險、全民健康保險)	○ (國民健康保險、職業災害補償保險、國民年金、就業保險、歸國費用保險、意外保險、出國保證保險、薪資保證險)
返國後輔導	X	○ 提供「快樂返國計畫」

資料來源：研究者自行整理。

第四章 深度訪談結果分析

本文採質性研究之深度訪談法，將訪談大綱分為「就業環境面(薪資結構、工作環境、不能自由轉換雇主)」、「雇主角度的(聘僱員工困境)」及「政府後端作為(擴大自行到案、加強查緝)」等3個面向，找尋移工、雇主、專家學者進行訪談，針對不同身分對象之題綱略有不同，並將訪談內容做成逐字稿逐一分析。本章將以上列3個面向分為3個小節，每個小節列出題綱問題，摘錄受訪者對於該問題之重要觀點及建議，與本文之論點作綜合探討，以期發現相關問題及可能解決之對策。

第一節 就業環境面之問題分析

本節針對移工離開原母國前來我國及工作類別選擇上之考量進行分析，另對於移工於我國工作上所遇困境進行探討，以下將受訪者重要回應摘陳論述：

壹、移工選擇工作之考量

題綱(針對移工)：

在您要離開母國工作時，曾經考慮哪些國家、工作事由？選擇來我國擔任監護工/製造業技工/營造業技工之主要原因為何？

移工 A1：「我來臺灣做包裝工作(製造業技工)，... (沒有考慮至日本、韓國或其他國家工作)那邊比較不簡單、要等時間比較久、要付的錢比較多。我們這裡(指臺灣)就是美金6,000元，去日本、韓國大概要付美金7,000到8,000元以上。且去日本、韓國要等大概6個月到7個月才能去，(期間)包含考試、受訓，但是來到臺灣的話，就是1個月就可以，可以不用上課、不用語言訓練。就等仲介公司通知可以去臺灣，準備錢而已，加上其他費用，我總共付美金6,000元給仲介。...我沒有選擇去照顧阿公、阿嬤，就是

我可能感覺很辛苦，錢又比較少。」

移工 A2：「我來臺灣是看護家庭的，照顧老人（監護工）。我來臺灣那一年就是自己選擇去照顧老人，我有到那個仲介公司，然後他們就教我們怎麼照顧老人的，然後學好了，會給我們一個證照，我們才可以來臺灣。我記得學習差不多6個月。我在越南是在家幫忙種田，因為那時候我們種田有一段時間收成不好，然後就跟銀行借一筆錢，後來沒有足夠能力還錢，剛好仲介公司也有去我們那邊介紹說可以來臺灣，我發現薪水比越南高很多，就跟著他們去學習。（沒有考慮至日本、韓國或其他國家工作）因為臺灣的仲介費比較少，雖然薪水比較少，算起來比較划算，別的國家的費用很高，我們怎麼付得起。...來臺灣選擇當看護是因為仲介費最少，4,000 元美金。工廠的至少就要 5,000 元美金，應該是 4,000 元，加 1,000 元的押金。」

移工 A3：「我是 2000 年來臺灣。我第 1 次來臺灣是來照顧老人照顧病人這樣子。總共來臺灣 12、13 年了。我在印尼也是做家庭的工作，照顧老人小孩，1 個月的薪水新臺幣應該是 400 元。...（想選擇離開印尼去國外工作之原因）因為家裡什麼都沒有，很窮要吃飯都沒有，就是生活比較難，希望可以出國賺。（選擇臺灣原因）因為我聽說臺灣比較好，人不會那麼兇，不會怕。我都隨便什麼工作，我都可以，那時候他們給我的就是照顧病人，仲介推薦給我。且因為我讀小學而已，沒辦法去工廠工作。來臺前在印尼有做 4 個月到 6 個月的訓練，像是語言和工作訓練。」

根據受訪者 A1、A2 及 A3 表示，會離開原母國前往他國工作，主要係為改善原母國家庭經濟狀況。A1 及 A2 表示，選擇前來我國工作主要係因我國仲介費相較於其他國家（如：日本、韓國）少，A1 同時表示，來臺等待期間較短，也無須經過嚴格訓練及考試，而 A3 表

示選擇前來我國主要係我國人民對外國人較為和善。有關工作類別之選擇，A1 表示之所以選擇製造業技工之工作，係因其認為相較於看護工，製造業技工薪資待遇較佳，且工作內容較為輕鬆；A2 表示選擇看護工之工作係因相較於其他工種，看護工所需仲介費用最低；A3 表示選擇看護工之工作係因學歷未符合從事製造業技工之資格條件，因此接受仲介推薦選擇擔任看護工。

綜上，不管移工決定離開原母國、挑選前往工作國家，以及工作類別抉擇，均以相關費用、薪水高低等金錢因素為主要考量，透由受訪者回答可以發現移工前來我國工作，主要係希望以較低仲介費用換得較高薪水，以改善原母國家庭經濟為唯一目的。

貳、移工在臺工作困境

題綱（針對移工）：

來臺灣工作後，在職場上是否曾經遭遇問題（如薪資、工時太長、語言隔閡），您所遭遇的問題會不會讓你產生想要離開原雇主的想法？如果政府多為您提供一些工作上的福利（如升遷、語言教學、在職進修、加薪機會、自由轉換雇主）會不會讓您比較願意繼續為原雇主工作？

移工 A1：「我來臺工作前 5 年都在同一個包裝工廠工作，後面有轉換到另一個包裝工廠，但就是比較不好。轉換原因是前一個工廠說時間到那邊就不會要我們，所以被解雇。後來換的新工廠環境不好、很熱，有反映過但是沒有辦法改善，也沒有加班，不能額外賺加班費。如果給我們加班，工作累一點沒關係，只要能賺到錢都好，不要環境不好又不能賺到錢。（來臺前）原本仲介說可以加班賺加班費，但後來到臺灣之後，是沒有辦法加班賺加班費。第一個工廠工作有時候可以加班，但第二個工廠就都不能加班，錢就會比較少。工廠薪水固定就是 1 個月 2 萬，加班費會差幾千元，

可以拿到 2 萬 8,000 元到 3 萬 2,000 元不固定，看看我們加班多少，如果不能加班就只有 2 萬，扣掉一些費用就剩 1 萬 8,000 元，很少。如果說工廠那邊可以改善，像是增加加班時數可以賺錢，或是環境好一點，我就不會想要跑掉。」

移工 A2:「我剛來臺灣的時候，老闆他就不給我用手機。他就說怕我去外面就是教壞朋友，然後被騙不工作，那時候我有偷用手機，我偷偷用的，但是我晚上等他們都睡著了，我把棉被蓋起來，然後手機在裡面就打字，寫信給我老公跟我的小孩而已，平常都不能用然後我還要藏起來，我放在那個抽屜裡面後來被老闆拿走了。我就跟老闆說那是我的，他說我收走了，你回家的時候我才還給你，後來要打電話回家的時候，我就只能買電話卡，然後借他們的電話來打，後來我一直跟他說，拜託你讓我可以給我打電話回家報平安，然後他就說好，我給你打電話回家，但是一個禮拜打一次，跟老闆借手機才能打電話，這件事到現在已經 19 年了，我還是很難過，我每次想起這件事我都會哭，我覺得我來臺灣辛苦工作不該這樣。那時候我朋友都說，那你為什麼沒有打電話給仲介，然後我說那時候借了那麼多錢，如果被他們趕回去，怎麼麼還銀行呢？所以我都不敢講話，我們種田的個性就是很單純，他講什麼都可以罵都可以，那時我欠太多錢了，我不能回去越南，所以我都沒有反應。而且我越南還有婆婆、我老公、2 個小孩要撫養，經濟壓力很大。...還有一件事情，就是我在休假的時候，然後老闆叫我去他家的女兒家幫忙打掃，那個女兒失明，然後有一天他就莫名罵我，叫我閉嘴不要講話之類的，他就趕我走，然後我就回到老闆那裡，她打電話來跟她媽媽講，然後她媽媽就問我做了什麼，叫我跟她說對不起，

明明我沒有做錯，卻叫我說對不起，但我怕被送回去，所以還是道歉了...，我跑掉就是因為我做快 14 年了，14 年就不能再回來臺灣工作了，我想繼續賺錢讓我的家人輕鬆一點。... 希望薪水多加一點，看護的薪水是薪水最低的，但我們都沒辦法休息要一直待在老闆家工作，然後希望可以給我們自己選擇的老闆，因為我遇到的老闆還可以，有的遇到比較不好的，想要換雇主，可是很難。就是大家（包含跑掉的那些朋友）都希望老闆可以對待我們好一點，然後給我們休息，沒有人可以一直工作不休息的。希望老闆可以把我們當成自己人，不要把我們當成的傭人就好，有一些老闆都把我們當傭人，我們也是感覺的到的。」

移工 A3：「我之前都在同一個雇主那邊工作，雇主會給我休假、語言部分也可以溝通。後來會跑掉是因為工作已經 12 年了沒辦法，我家裡還有爸爸、媽媽，弟弟妹妹要照顧，還要養小孩啊。然後就我不想回到印尼領很少的錢才跑掉。雖然我的雇主待我不錯，但我還是希望看護工的薪水可以高一點，然後可以有休息的時間，24 小時照顧老人就是不能下班。」

根據受訪者 A1 及 A2 表示，渠等在臺工作期間曾遭遇不合理對待。A1 表示因無法忍受新工廠不好之環境，以及未獲得預期之加班機會，因而選擇逃逸。A2 表示雖於原雇主處遭受不合理之要求，惟囿於須負擔家庭生計因而選擇隱忍，但承受相當大之壓力。受訪者 A1、A2 及 A3 均表示，希望我國針對移工之工作環境、條件及薪資能夠有改善，即使工作累一點渠等也能接受。研究者認為，若欲降低移工選擇逃逸失聯之動機，基本之勞動環境之改善甚為重要。

第二節 雇主角度之問題分析

題綱（針對雇主）：

經統計，目前我國約有 8 萬名失聯移工，您知道這個狀況嗎？對於臺灣失聯移工的現況有什麼看法？

雇主 B1：「我剛好前 2 天有聽到新聞講到這個狀況，我覺得因為會引進移工的，大部分都是大公司、大工廠才可能需要 50、100 個移工進來，而他們當初談妥的價錢可能是只有 1 萬多，但外面的誘因可能是...，差一倍的工資有誰不跑。移工的薪資可以照勞基法的底薪，法律要讓中小企業都能合法聘僱，政府也要加強管理，才不會有這麼多人失聯。尤其是合法小企業，我們都是有開發票，很認真在經營的，應該要鼓勵有合法開發票、合法繳納稅捐，但缺員工的企業也可以聘僱移工，不然像蚵仔麵線那種路邊攤都沒在繳稅的就不應該開放。」

雇主 B2：「知道全部總共 8 萬多。我們工地這邊的話泰工逃跑的機率比較少...，因為泰銖跟臺幣就是匯率差不多，移工覺得薪資划算，主要就是還要有加班費給他們，如果移工覺得 1 個月的加班算下來還行的話，怎麼會跑。其他的國家我就不知道... 泰國過來的仲介費大概是 7 萬，這邊...還有加班，1 個人每月至少 3 萬元以上... 因為會覺得逃跑也不一定賺更多，遇到老闆不好的話，錢還領不到，風險很大，健保又不能用，看病還要自己花錢。所以他們的想法是，如果逃跑沒有賺更多的話，不可能會跑。」

在臺失聯移工人數驟增已非新聞，薪資、在臺生活條件、仲介費用等等均係影響移工決定逃逸與否的關鍵，臺灣中小企業越趨嚴重的缺工現象亦助長移工失聯後不乏無工作機會。

題綱（針對雇主）：

您或您的親友有無聘僱員工經驗？聘用國人員工之聘僱狀況、工作狀況為何？聘用外籍員工之聘僱狀況、工作狀況為何？如何做選擇考量？您認為關於聘僱外籍員工之流程是否繁複？

雇主 B1：「我自己餐廳就有聘僱員工需求。臺灣人真的不好找，我投『104 人力銀行』和『1111 人力銀行』都沒有效果，半年 1、2 萬元都白花的，刊登半年連洗碗的也找不到，缺工真的很嚴重，...。像我在『1111 人力銀行』的頁面裏面，主動應徵的總共才 8 個...，回覆說請他們可以來面試，結果就沒有消息了，臺灣員工現在都講不得，教他們還會不開心，整天擺一張臭臉給我，還有那種打工蟑螂，來說要實習幾天，做 2、3 天就跟我說不做了...，現在年輕人都不太做長久。當然會影響到服務品質，其實會惡性循環...。有些外國客人來，你看臺灣服務生脾氣那麼差，全臺灣最好的服務在王品...不行的就刷掉，我應徵都沒幾人來，還要刷人家。就是惡性循環，我們沒得選擇員工...。我自己曾經僱傭聘僱非法移工，是印尼華僑，因為臺灣人找不到，加上移工肯做，最主要的還是臺灣人找不到，這才是源頭問題所在。外籍工作上比較聽話、勤勞、勤奮、聽指令、好教育...。我覺得印尼的比較好用，他們比較守規矩。另外移工很多都會講中文...。目前對於中小企業要去僱用外籍人士都沒有開放，我們也覺得很頭痛，希望要開放，真的要開放。」

雇主 B2：「有，移工原則是技術工，也就是一般的體力工，但是臺灣大部分都是技術性的師傅，泰國移工來這裡就是慢慢跟師傅學，剛到的時候問題就是語言跟不能溝通，就是由我去幫忙翻譯...，公司很關心我們的移工，...有請廚師，生病我們都會帶他去看病，如果是工傷的話不會扣錢...，只

要公司提供好的福利，其實他們應該是不太會選擇要逃跑。臺灣的員工我沒有這麼清楚，老闆一般來說不想要純體力工而是師傅級，體力工會工作進度很慢，但是泰國移工工作上的話就是盡量學得很快，跟臺灣師傅學會後有獎金、獎勵。我只是來翻譯跟負責現場管理，申請資料是不是那麼複雜我不太清楚這個要問仲介。」

題綱（針對雇主）：

您對於我國就業服務法關於聘僱員工之規定是否熟悉？若是，對於我國現行聘用國人、外籍人士之相關規定有何看法？若否，您覺得如何讓民眾更了解相關法令？

雇主 B1：「我不知道現行《就業服務法》有開放哪些是可以聘僱外籍移工的法令，像我女兒 20 幾歲，骨癌截肢裝義肢，發病到現在應該 3、5 年左右，可是她的骨頭截肢不能算殘廢。然後她生 3 個小孩...，都是我女兒 1 個人照顧，我想說幫她找個移工的家庭看護工，但也知道有沒有開放申請。因為我的認知裡可能要家裏有個 80 歲以上的老阿嬤那種才可以請。我覺得要多加宣導一些法令、罰則，像是廣播媒體、LINE、手機廣告，這些都很好。像以前我就常聽到你們移民署的廣播。」

雇主 B2：「移工從要來之前，泰國的勞工局就會上課教育訓練，臺灣的法令都會多少有介紹，進來公司後仲介也會宣導，營建商總公司也會傳遞一些法令宣導，我們就會在群組跟泰籍員工宣導。每個移工也都有加入 1955 勞工局的 LINE，會有泰文跟中文的宣導，有什麼問題也可以直接問 1955 的 LINE，也有電話，可以直接打給勞工局。」

如受訪者 B1 所述，多數人對於聘用外籍員工時並不知悉《就業服務法》規定，甚至對於外籍員工身分查證途徑一無所知而蒙受欺騙，

以致違反規定，顯見相關法令規定可見度過低。宣傳相關法令規的成效可從受訪者 B2 所述，該公司泰籍移工失聯情形相對少。本文認為對於目前已經營業中的各行各業可以在媒體及相關社群內宣傳相關法令規定外，另外也可以從源頭開始宣導，例如申辦營業登記時就將相關法令規定課程列為必要條件。

題綱（針對雇主）：

現行內政部移民署針對失聯移工之處置作為之一為加強查緝，您對此作為看法為何？另勞動部已擬具《就業服務法》部分條文修正草案，將研議加重僱用非法移工罰則，由現行依每案裁罰 15 至 75 萬元，提高為依非法僱用人數每人處 15 至 75 萬元罰鍰，您對此做法看法為何？

雇主 B1:「沒有意義抓不完。我也常見...有 10 幾個移工在餐廳工作，...。我們是沒辦法，我也是被罰怕了。臺灣這邊要開放一些比較守法的中小企業可以申請，比如說你一直表現都不錯的，我可以給你門檻低一點讓你有資格去請移工，政府要怎麼去幫忙這些中小企業。我們的財產都在這邊，當然有時候會鋌而走險也是逼不得已，...我們是很認真在做自己的事業，問題是政府你不用說百分之百幫忙，至少要幫忙。全臺灣都知道缺工很嚴重，尤其是首都更嚴重。...。應該是要開放然後去管理、要登記，沒有登記的被查獲就嚴格處罰。如果說沒有開放，我們就鋌而走險，又重罰我們我們要怎麼生存...，有時候就是舊思維舊觀念要改變。總結還是政府要怎麼來幫忙，像是有什麼資格可以來申請，當然不能影響到整個大環境臺灣人的工作機會，但有些工作機會臺灣人就不想要做。不認同提高罰則...，問題還是沒有解決，我還是鋌而走險，僥倖心態，你就算罰 1,000 萬我都一樣，不然就沒人，沒有這個人我就沒辦法營業，沒辦法營業...，如果今天無法營業的話，其他人的薪水我是不是要照付，房租我也要付，

我也是會想要鋌而走險，不然怎麼辦。...政府有加強查緝或多或少有一點點嚇阻效果，像我被罰怕了，就變成將就，服務品質就有差，有一些惡性循環慢慢就出來了。」

雇主 B2:「不錯，因為這是應該的。其實我們這邊泰國的移工逃跑比較少一點，大部分是越南籍移工。現在有人會在 Facebook 上廣告，幫忙種菜多少錢，他們每天看，在這邊這麼辛苦，去那邊老闆還有提供吃住，他們就會被吸引跑掉。原公司的福利有沒有夠好，會影響留不留得住人，但最主要是我們這邊的管理員一定要多多跟他們宣導，不要只想好的一面，外面有的老闆你甚至拿不到錢提高罰則不錯，沒有人請怎麼會逃跑，罰重也是對，75 萬還合理。」

對於內政部移民署以加強查緝作為降低失聯移工人數手段及提高相關罰則，受訪者 B1 雖覺得無法從源頭解決根本問題，但仍有嚇阻效果；受訪者 B2 則是贊同應該加強查緝並提高罰則。

綜整上述意見及本文觀點，加強查緝確有其成效和嚇阻作用，現行每案裁罰新臺幣 15 萬至 75 萬元罰鍰，對於處罰大量聘僱失聯移工或可頻繁更換負責人姓名的行業而言，現行規定稍嫌不足且有失公允，惟以人頭數計算，每人裁罰新臺幣 15 萬至 75 萬元又過於嚴苛，建議可依照聘僱失聯移工人數比例予以相對應之罰鍰。

第三節 政府後端作為之問題分析

本節針對內政部移民署為降低在臺失聯移工人數，後端採用擴大自行到案專案及加強查緝作為，以下將受訪者重要回應摘陳論述：

壹、針對擴大自行到案專案之問題

在臺失聯移工節節攀升，移工在臺失聯問題應從源頭管理正本清源，惟除源頭管理之外，內政部移民署為降低現有失聯移工人數，近年連續採用擴大自行到案專案，以「低罰鍰、不收容、不管制」等政策，期能鼓勵在臺逾期居留外籍人士主動投案，以期降低失聯移工人數。惟能否有效降低失聯移工人數，而非變相鼓勵移工等待數年一遇的大赦，是本文研究重點，以下臚列受訪者重要回應意見：

題綱（針對移工）：

是否知悉內政部移民署於 2019 年及 2020 年曾 2 度推動「擴大逾期停（居）留外來人口自行到案專案」（下稱擴大自行到案專案），並於 2023 年 2 月至 6 月間推行再次自行到案專案？您對該專案看法為何（對您而言有什麼優缺點）？您或您身邊的朋友有沒有因為專案而有意願出面辦理自行到案？原因為何？

移工 A1：「我知道，不會考慮，還是想繼續賺錢啊，... 差 8,000 元沒有很多，我跑掉後 1 個月薪水大概 3 萬到 4 萬，而且因為回去之後，就算你們說還能再來臺灣，但也沒辦法再回來臺灣工作，我來就是想要工作，來臺灣不能工作我就不會想來，如果回去越南之後就會想要去其他國家賺錢，我不可能再來臺灣，來了就是要賺錢，就算我之後來也不可能可以工作，所以只會想留越久、賺越多錢越好。... 但如果之後被抓到會罰 5 萬元的話就會考慮自首回去越南... 5 萬很多啊，我不會想被罰這麼多。」

移工 A2：「我不知道有這個方案，... 沒有聽過，朋友也沒有在討

論...我是會想多賺幾個月，1個月就可以賺3萬到4萬，差8,000元沒有差很多...我沒有特別去看那個，我看越南的社團裡面他們好像有說，臉書上好像有，可是我都沒有特別看，因為我也還沒有想要回去...還是看自己想回去的時間，不會因為少8,000元就不留在臺灣賺錢，我覺得留在臺灣可以賺更多錢回去越南...但如果之後要罰5萬的話，就會想早點回家...如果5萬就有壓力，可能會想要快點回家怕被抓到...我有聽說就是朋友或是FB上面有人，說移民署最近會一直去抓了，所以都很小心害怕被抓。」

移工 A3:「自己出來不是本來就不會被關嗎?...只差8000元並不會讓我想要出來...會覺得說每一年都有辦這個，就是優惠的話，會就想說啊反正我明年再去就好了...等到真的賺夠了想回去再回去...我原本打算再賺2年才要回去，...但是之後變成5萬元的話，1萬元跟5萬元差很多，就會想了。」

對於採用擴大自行到案方案以期降低現有失聯移工人數部分，綜整3位受訪移工之回應，普遍認為內政部移民署針對擴大自行到案訂定之「低罰鍰」規定並不能吸引在臺逾期居留失聯移工主動出面投案，於專案期間一律裁罰最低罰鍰2,000元之政策，對渠等而言僅有8,000元落差，與其平均每月約新臺幣3萬元至4萬元不等之收入相比，不足以吸引其主動投案，仍會依自身計畫在賺取足夠金錢後才選擇投案返回母國。

受訪者A1、A2、A3均認為若未來在臺逾期罰鍰改為新臺幣1萬元至5萬元罰鍰，5萬元罰鍰約為渠等1個月至2個月薪水，將成為經濟重擔，為避免遭裁處5萬元，則願意於罰鍰較低時主動投案。另外，受訪者A1認為，不論有無管制來臺，其均無法再次來臺工作，故「不管制」對其而言毫無吸引力，不能賺錢的話就不會再來臺灣，

顯見來臺改善原生家庭經濟環境為其考量所重。受訪者 A2 則稱，不知悉有擴大自行到案專案，僅知內政部移民署加強查緝，確實造成其壓力，視為考量出面投案的因素，但仍然以賺取金錢為重中之重，故選擇繼續在臺工作。受訪者 A3 表示，就其所知主動投案本就不會遭收容，加上其年事已高，只會想盡可能在臺工作賺錢帶回母國。

綜整上述意見及本文觀點，內政部移民署「擴大自行到案專案」對於以賺取金錢改善母國家庭生活為目的之外籍人士而言，「低罰鍰」對比其每個月能在臺賺取之薪水而言，落差不足以鼓勵渠等主動投案放棄在臺工作。而透過資訊流通，外籍人士亦知悉主動投案本就「不收容」，對於「不管制」部分更是不在意，認為能來臺灣但不能賺錢的話，管制與否不在考量範圍內。未來若仍要以擴大自行到案專案作為降低在臺失聯移工數量之軟性手段，加大遭查獲對象與自行到案對象罰鍰金額差距，如專案期間自行到案者裁處新臺幣 2,000 元、專案結束後裁處法定最高額新臺幣 5 萬元，以移工考量的經濟因素作為誘因使其主動投案，可作為政策參考方向。

題綱（針對專家學者）：

內政部移民署於 2019 年及 2020 年曾 2 度推動「擴大逾期停(居)留外來人口自行到案專案」(下稱擴大自行到案專案)，專案期間自行到案者，從寬論處，採取免收容、繳納最低罰鍰 2 千元，並且不管制禁止入國期間等措施，鼓勵逾期停(居)留外來人口自行到案，其中 2019 年度自行到案失聯移工人數為 1 萬 7,195 人、2020 年度自行到案失聯移工人數為 4,642 人，內政部移民署並於 2023 年 2 月 1 日至 6 月 30 日止，再次實施擴大自行到案專案，在接受訪談之前是否知道該專案？您對該專案看法如何？對於該專案內容有何建議(可朝哪些面向調整或精進)？

學者 C1：「基本上我是滿贊成的，現在好像都是 2,000 元，然後不用收容、不用管制... 多元語言的，我覺得這是非常好，只是

好像以前好幾年前做的，大家比較知道，今年好像大家比較不曉得，宣傳比較不夠，多多宣傳，同仁每個人都有 Line 傳一傳很快，然後要有多元版本的，這是第一個，第二個問題就是說盡量要轉傳給移工朋友，因為他們都有相關的群組傳遞訊息，要進入他們的渠道。...也是有人批評，說這個治標，逃逸外勞為了省一點機票費或其他費用，與其被抓不如就自動到案，所以可能快要撐不住了他才會出來，還能跑他就盡量跑，所以有人批評說治標不治本，不可能為了省一點罰鍰就自動到案，我覺得講這個批評也是有一定道理的，他們還批評說不能解決結構性的問題，但是我覺得這個後端的部分還是多少要做的，你現在就是處理後端嘛... 宣傳好像可以再努力一點，還有他們講的另一個批評也是有道理的，不可能為了少 8,000 元就自願到案。」

學者 C2：「在 2019 年... 到案的失聯移工有 1 萬 7,000 人，如果他沒有新增的話，就沒有繼續失聯的話，本來應該會從 5 萬人變成剩下 3 萬 3,000 人嘛。但是沒有，你從 5 萬、5 萬多，變成 4 萬 7,000 人。那換句話說，你的效果有限啊。你並沒有因為這個自行到案，就相對減少了失聯的人數，... 但是我不是說你不能做啦。我只是覺得做這個方案，相對來講，並不是澈底解決失聯移工的問題，... 還是有人源源不絕的，就從合法變非法、從有證變成無證，就這樣子，... 為什麼政策會有那麼所謂不公平的對待，抓到就可以政府買機票送回去了，那我到案我沒錢，我還要繳 2,000 元、自己買機票，... 只能講說，你們後端這邊還是只能繼續做，但主要還是要從源頭那邊處理。看起來，就是從這個數據上面來看，似乎不因為這個方案而減少，他只是把失聯的人數挖出來，一塊挖出來，送回去了，但是總體上來說失聯的人數並沒有因為這個方案產生顯著的減少，因為你的

源頭沒有解決，我換句話說，導致他失聯的原因沒有解決的時候，那當然他那個失聯的人數就不可能會去產生顯著減少的效果，... 要增加一些誘因鼓勵她自行到案，... 我還是認為你對於『被抓到的人』跟對於『自行到案的人』要做出差別待遇，... 你們現在擴大自行到案專案這種作法，只是某個程度上是減少移工失聯的人數，但是坦白說，他也不盡然是一個，真正能夠解決移工失聯的這種做法，只是帳面上可能好看一點而已，... 尤其我剛剛講漁工、看護工這些工作都很辛苦，報酬又相對不高，所以我會認為其實失聯或逃跑的動機意願可能相對更強。」

學者 C3：「有種講法是說，我現在告訴你們，你們趕快出來唷，你現在不投案，下次就會罰很高，用這種方式可能用半威脅的請他們出來投案。但這個看似有效，如果各行各業缺工很嚴重的話，像是社福、產業都缺，如果他在那邊可以在拿到比合法移工更高的薪資，他一定會鋌而走險，因為再怎麼罰他可能也覺得還好，反正他在那邊多一天就算一天。而且後來據我所瞭解，我們這邊不會去註記對不對，就是他回去之後看起來他們隨時可以再來，但是勞動部那邊還是有種註記的模式吧。如果那種註記模式，我只要搞清楚狀況還是沒用啊，只是移民署不註記我啊，而且很多雇主們也是鋌而走險。所以當然提高罰則，無論是他這個個人或者雇主，嚴刑峻法是一個方式之一，但我覺得也不見得會有用。因為有用的話，怎麼會一年多前失聯移工只有 5、6 萬人，那現在 8 萬增加了 2 萬 6 千多人，比例超過 50%。所以你要去從這個數據去研判，純粹是疫情的原因嗎？還是有其他？我覺得這可能就不是末端查緝面或移民署鼓勵自行到案而已。因為整個應該跟勞動部，大家把先配套和法令想清楚。」

對於採用擴大自行到案方案以期降低現有失聯移工人數部分，綜整 3 位受訪學者之回應，受訪者 C1 認為內政部移民署宣傳成效似乎未能彰顯出效果，惟仍肯定內政部移民署做法，認為儘管遭受部分團體「治標不治本」的批評，但擴大自行到案專案仍有其存在必要性；受訪者 C2 則認為，擴大自行到案專案實為治標不治本的作法，若要持續推動該專案作為後端減少失聯移工手段，應增加誘因，創造出被查獲者與自行到案者間差距，否則很難透過該方案減少在臺移工數量；受訪者 C3 指出，內政部移民署於擴大自行到案專案期間主打之「不管制」方案，對於移工而言，就算能再來臺灣，仍會遭勞動機關管制，無法在臺工作，不會是促使其自行到案的誘因，與訪談移工時渠等不願自行出面辦理自行到案情況相仿，減低罰鍰不足以增加失聯移工自行到案的吸引力。

受訪者 C1、C2、C3 均認為，擴大自行到案專案僅為後端減少在臺失聯移工之對策之一，效果十分有限，若無法解決工作與報酬不相符的狀況，失聯或逃跑的動機意願可能相對更強，要解決失聯移工問題，不是末端內政部移民署鼓勵自行到案而已。

貳、針對加強查緝之問題

除擴大自行到案專案外，內政部移民署同時於 2023 年 2 月至 6 月間加強查緝，透過與其他國安單位合作，以軟硬兼施方式，查處在臺失聯移工，加強查緝能否達成嚇阻作用，遏止失聯移工人數攀升，為本文研究重點之一，以下臚列受訪者重要回應意見：

題綱（針對移工）：

內政部移民署於推行擴大自行到案專案期間，同時加強查處，會不會讓您或您身邊的朋友感到壓力而選擇出面自行到案？原因為何？

移工 A1：「如果以自行到案專案罰 2,000 元，同時知道一直會去抓，也有可能抓到我，我會想要在這個時候自己出來... 我 6 月原本其實也是也有一點點想說要回去，但是後來還是決定

想要繼續做，做到被抓為止。」

移工 A2：「我有聽說就是朋友或是 FB 上面有人，說移民署最近會一直去抓了，所以都很小心害怕被抓，... 不想被抓到，因為被抓到這邊就是好像去做牢的，我覺得躲來躲去很辛苦... 如果知道說移民署現在開始會愈來愈多去抓人的話，會願意自己出來，然後罰比較少的錢、也可以不用被關，... 如果可以重來的話，我會馬上去自首回家，我不要被關，對我來說，被關這件事情是不喜歡的，... 因為被抓好像我們是一個嫌犯這樣子，我覺得很難過，而且我也沒有做什麼壞事，在臺灣也只有躲起來，然後努力賺錢而已，... 如果是自首跟被抓，那當然是要選擇自首還是比較好一點。」

移工 A3：「如果加強去查了，我就會想說不想被抓出來，趕快出來對我比較好... 對我來說的那個優先順序是，最不想要的就是被抓，然後是自己出來被罰錢。」

對於內政部移民署於擴大自行到案專案期間同時加強查緝，剛柔並濟，迫使現有失聯移工選擇主動投案，綜整 3 位受訪移工之回應，均表示若知道內政部移民署加大查緝力度，相較於遭查獲、收容、遣返而言，主動投案會變成是吸引人的選項。

受訪者 A1 表示原先有考慮主動投案，但經再三考量經濟因素，決定持續工作至被查獲為止，改善母國家庭經濟條件仍是考量重點。而觀察受訪者 A1、A2、A3 之回答，在「如果知道加強查緝」的前提下，會選擇改以主動投案。未來政策方向或許能以此做為發想，如設定查察週、查察月，於週間或月間不定期加強查緝，在「知道內政部移民署要加強查緝」的壓力之下，或許能迫使其選擇主動投案。

題綱（針對專家學者）：

內政部移民署目前每月數次加強查處在臺非法（含逾期停（居）留）外來人口，以期降低在臺失聯移工人數，或藉以提升逾期外來人口自行到案之意願，您對這樣的政策作法如何看待（如：適不適當？有無成效），可以朝哪些面向調整或精進？

學者 C1：「我個人觀點，第一個就是，基本上他還是有成效的，因為我們總是不能說都不抓，... 在執行的時候，我們也要兼顧移工的人權保障，還有重視勞動力結構性問題的順利解決，... 移民署跟勞政機關應該對自身職權行使相關的法治強化，然後還有強化移民署跟勞動部的那個執行的能力，這是移民署還有一個勞動機關行使職權的執行能力，他們還是覺得回歸到移民署，這個是你的工作，而警政署負責治安工作，你要自己強化，移民法還是要強化我們的執行能力，真正做不來的時候，我們(警政署)只是旁邊協助而已，... 我的建議，第一個就是肯定這個方式有其成效，第二個就是要持續進行，第三個就是有一個想法，像我們行政院裡面很多那種委員會，就是成立一個加強查緝失聯移工、跨部會的機制，... 警政署好像就是認為這個查緝非法移工，不是他們的工作，所以你要指揮，調動他好像很不容易，... 我覺得目前的查緝做法是比較末端的，跟源頭管的須要同步進行。」

學者 C2：「我的理解是說你們的工作內容也不是只有查緝嘛，你的工作內容也是包山包海、包羅萬象，那我只能問你，你一天能有多少時間去做查緝的工作？... 你既然只能做那麼多，那你能夠查緝到的人數，我覺得是有限的，... 有多少人投入多少的工時去做查緝，我都很擔心你們哪一天工作太重搞不好又跳槽的，... 你們能夠忍受多少、多長期間的這種工作負荷，然後也願意繼續做這份工作，... 在這種負荷的

情況之下，機關能不能留得住人才？我覺得是一個很大的危機，對很多的機關來講，都是很大的影響跟衝擊，根本的關鍵還是，要去增加人，... 他們失聯的移工，也算是我們勞動市場的非常重要的生力軍、補充人力，大家就這樣想就算了，但不是嘛，大家覺得這個失聯移工人數節節攀高好像很礙眼，所以各方都會去檢討，你們監察院來檢討，你們立法委員來檢討，你們要檢討，要減少失聯人移工的人數，那如果你今天就地合法化，坦白講，我不認為是一個好的做法，你從國外的經驗，那這根本就是一個，算是一個惡性循環，... 重點還是你怎麼讓他覺得我拿這些錢是可以接受的，因為我做這些工作得到這些報酬，認為是合理的，... 像日本，他們對這些移工的開放，基本上，對某些行業就是提供無限期居留的權益，就是無限期工作的權利，他不會只會是 3 年、6 年，有點類似就是這樣走向移民的，開放的立場跟態度這樣，或許她會覺得我可以在日本工作很長的一段時間，然後如果你今天在這邊，我不會因為跟雇主契約期間到了就要回去。」

學者 C3：「我認為移民政策應該要更開放一點，查緝面真的是在末端。因為臺灣如果真的這麼缺工人，我知道勞動部他的天條，就是要保障本國人就業權益。可是事實上，那些工作就是本國人不做的，那既然本國人不做了。祥安專案當時我請警政署、海巡署、調查局大家一起要協助，我第 1 次是跟國安局局長協調，國安局局長請我在總統府的會議提，因為情治首長要總統講比較有用，... 但是畢竟這個是在最末端，如果政策面可以更開放，就如同臺灣今天我們可以用《外國專業人才延攬及僱用法》，又當時準備修《新經濟移民法》，這個無非就是希望能去爭取到臺灣產業所需要的 *High Skill* 的人，但你要去想到所謂來臺灣工作多年的，

他們至少算 *Middle Skill*，甚至在他的領域裡面，他其實已經算是非常有競爭力，而且也是臺灣所需要的，我們何必把人才訓練好再去給別的國家。3年、6年就要走了嗎？政府應該想辦法把這些人留下來。你可以留一些人下來，不用太保守說我們只要所謂白領的人，其實藍領的人如果臺灣需要，那為什麼不更開放的政策？我覺得就多開放一點呀，不要覺得他們都幹嘛。我記得警政署曾經有提一個報告，他們不外乎就是竊盜、普通傷害，老實說都不是那種很重的罪，他們跟國人的犯罪率相比較低，而且大多數是輕罪。不過現在是不是這樣我不曉得，我覺得這可以去看全國治安會報，都會有一些數據，因為這也是說服更開放政策的一個前提。如果大家都覺得這些人都為非作歹，對臺灣治安造成影響，大家一定都會怕，不歡迎他們來，可是如果有一些數據那就有助於日後採取更開放的政策。我是覺得與其這樣禁，禁不了。假設真的有影響到國人就業，你可以在別的地方看怎麼調整一下。有一個說法是說會不會壓低了薪資所得？因為雖然有最低工資，有的人會擔心，我移工多然後都給最低薪資，那這時候是不是不顧國人了。舉水泥工作來說，你要看你那個技術純熟或比較一般的，如果你真的技術比較好的，你絕對可以拿到比較高的薪資，所以如果不是因為他們拿的工資低，相對壓低國人薪資，那更應該開放吧？其實我知道他們內心想的是，他們在臺灣一直留那麼多年，也對臺灣有貢獻應該要留下來。這時候又回到比較大的移民政策，我們的移民政策，難道只收白領那種高所得的人嗎？藍領來真的會降低我們的素質嗎？真的會如何如何影響嗎？」

對於內政部移民署於擴大自行到案專案期間同時加強查緝，剛柔並濟，迫使現有失聯移工選擇主動投案，綜整 3 位受訪移工之回應，普遍認為查緝失聯移工，為末端手段，雖有其必要性，但仍須正本清源從源頭管理。

其中受訪者 C1 肯認內政部移民署加強查處外國人之成效，惟仍須解決整體結構性問題才是治本之道，另外點出部分治安機關認為查緝失聯移工為內政部移民署職責，治安機關僅為協助角色，各單位間認知差異可能需要透過跨部會機制解決；受訪者 C2 則認為加強查處在臺非法（含逾期停（居）留）外來人口之量能應取決於查緝單位之人力，現行體制下失聯人數與人員配置顯不相當，查緝效果十分有限，人力不足問題長期下來將會是巨大危機，而針對部分人士提出以就地合法化取代現行加強查緝一事，則認為參照他國經驗，就地合法化將會造成惡性循環；受訪者 C3 表示，查緝是最末端的工作，真的要做就是要請各單位合作，由總統府下達指示，各部會協調，才有效果。受訪者 C2、C3 提及留用外籍人才，認為在臺工作數年之外籍人士，帶著工作技能返回母國或是到日本、韓國等國家工作，無疑是另一種人才流失，提升待遇、增加工作年限，採取相對更開放的政策，例如效法日本讓移工取得無年限的工作許可，增進其願意在臺工作意願，是可以參考的方向。

綜整上述意見及本文觀點，查緝是減少失聯移工數量末端及最後手段，受訪者均稱要改善整體失聯移工問題，須從源頭管理做起。雖末端的查緝工作似乎仍有一定嚇阻效果，但受限於查緝人力與失聯移工數量比例懸殊，查緝成效有限。

第五章 研究結論與建議

第一節 研究結論

本研究透過文獻分析、參與觀察及深度訪談等研究方法，整理出我國失聯移工防制政策及查處面向所發現之問題，並於後一節進一步提出及探討可應處之建議。

壹、管理面

一、我國勞動力結構改變，形成產業缺工問題，進而衍生非法僱用需求

隨著我國面臨人口高齡化、少子化、高學歷化及國人就業意願與工作價值觀之改變，造成工作年齡人口逐漸減少及基層勞動力之缺口。從移工失聯問題可見國內產業缺工之困境及國人家庭對於長照之需求，而衍生非法僱用需求。根據我國監察院於 2023 年 7 月 18 日公布之通案性案件調查研究報告中指出，國內產業之缺工衍生非法僱用需求，對於移工發生失聯有極大拉力與誘因，當移工發現逃逸失聯後，非法工作能賺得比合法還多時則可能不惜選擇失聯，而飽受缺工、僱工不易之雇主，亦逼不得已冒險走向非法僱用一途，使得黑工市場更加活躍與氾濫，如此亦使不肖仲介有機可趁⁷⁰。

根據本研究對於我國雇主進行之深度訪談，雇主反應因服務業不符合申請移工之資格，又面臨聘請不到我國員工之困境，才會鋌而走險僱用失聯移工。而研究者於第一線之工作及執法經驗中，亦發現於餐廳、小吃店、中小營造業等地查獲失聯移工非法工作之比例較高，且於查獲時針對雇主進行調查時，渠等亦表示相同之問題與困境。而藉由相關研究及執法經驗可以瞭解到我國中小企業正面臨缺工之問題。因

⁷⁰ 王美玉、趙永清、王幼玲、紀惠容（2023 年）。影響移工失聯之結構性問題研究－移工為什麼要逃逸。監察院 111 年度通案性案件調查研究報告，頁 252-253。

我國產業及勞動力之結構已改變，有些類型之工作已非國人願意從事，而政策是否仍須限制開放實有重新審視之必要。有關移工失聯問題不僅涉及移工政策，更牽涉整體產業轉型升級困境與勞動力供需失衡等結構性問題。

二、移工管理部門未整合，無法有效處理失聯移工問題

有關我國移工管理，依據不同階段及涉及事項類別有不同之管理部門。前端有關移工政策之研擬及規劃、移工入國工作動態管理聯繫、私立就業服務機構之仲介外國勞動力之許可及管理、辦理雇主申請聘僱移工之工作許可審核業務等，係由勞動部負責。有關移工入境後之管理，係由各縣市政府之勞動局、勞工局負責派員查核監督。而有關移工失聯後之查緝主要由內政部移民署所負責，而內政部移民署主要係針對失聯移工之逾期居留身分進行查處，若有發現可能之非法工作事實，將另予函送勞政相關部門進行卓處。

面對與日俱增之失聯移工問題，內政部移民署之後端查緝已無法有效降低失聯移工數量。而雖自 2012 年起內政部移民署不定期與相關國安單位聯合執行「祥安專案」，惟查緝失聯移工之責仍由內政部移民署負責。根據前述第三章之統計資料顯示，內政部移民署近 10 年來之員額一直維持於 2,405 人左右，遠遠不及失聯移工數量增加速度。而本研究對我國移民領域及勞政領域之專家學者進行訪談，渠等認為查緝之作法雖然有用，惟屬末端之作法，仍須搭配源頭之管理，同步進行且相關執行及管理部門須進行整合，才能有效處理及改善移工失聯問題。

貳、查處面

一、末端加強查緝量能有限，無法因應不斷產生的失聯數量

(一) 查處量能不足以應對失聯數量

內政部移民署自 2012 年起會同各國安單位加強查緝，在員額數量相差無幾的情狀下，每年查處數量相近，顯見我國治安單位查緝失聯移工量能有限，無法期待單純以加強查緝方式降低在臺失聯移工數量，受訪之專家學者均稱須從源頭管理做起，加強查緝僅屬後端亡羊補牢手段，受限於查緝人力與失聯移工數量比例懸殊，且各縣市專勤隊之勤務及業務，除「查緝失聯移工」外，尚包含 24 小時輪值、移所、遣送、外籍人士及陸港澳人士訪查及面（訪）談、偵辦行政及刑事案件、情蒐工作、查察賄選、搜捕觀宏專案脫團對象、預防非洲豬瘟等各項政令宣導工作，能投入查緝失聯移工量能及查緝成效均十分有限。

(二) 嚇阻作用有限

受訪之專家學者均表示，加強查處只是最末端的亡羊補牢工作，對於減少失聯移工數量效果有限，受訪之部分雇主分別表示「查緝沒意義，永遠抓不完」及「還是有一定嚇阻作用」等兩極看法，一方面反映出失聯移工數量暴增的情況下，查緝人力不足以查獲眾多失聯移工，另一方面也反映出透過查緝嚇阻非法聘僱之效果有限，對於缺工情形嚴重的產業而言，缺工是生存問題，在「無法繼續經營」及「裁處高額罰鍰」的兩難之間，中小企業主多半仍會選擇鋌而走險聘用失聯移工非法工作，且對於查緝失聯移工相關政策宣導不足，多數民眾不知悉如何分辨失聯移工及聘用失聯移工可能產生之後果，自然無法嚇阻雇主選擇聘用便宜、方便之人力填補缺口。

二、擴大自行到案專案

內政部移民署於 2019 年、2020 年及 2023 年 3 度辦理擴大自行到案專案，鼓勵失聯移工主動投案，期能減少失聯移工在臺數量。惟整體失聯數量仍節節高升，未見緩勢，3 次專案期間分別僅有 7,943 人、2,093 人及 6,736 人主動投案。經訪談專家學者及在臺移工，儘管普遍認為擴大自行到案專案有存在必要，但仍存在問題亟需解決：

(一) 優惠方案缺乏吸引力

擴大自行到案專案以「低罰鍰、不收容、不管制」作為吸引外籍人士主動投案之優惠手段，然而依照現行法令，外籍人士在臺逾期停(居)留須面臨 2,000 元至 1 萬元罰鍰，專案期間主動投案者裁處表訂最低罰鍰數額 2,000 元，主動投案者與被查獲者間之罰鍰僅有 8,000 元差距。相較失聯移工在臺每月約可賺取 3 萬元薪資而言，「低罰鍰」所帶來之減免優惠，甚至不足渠等半個月薪資，兩相比較之下，機會成本不難取捨。研究者自身實務經驗上，願意於專案期間主動投案者，本身多半早有返國意願，少有因「低罰鍰」而願意放棄在臺賺錢機會者，顯見「低罰鍰」無法作為吸引外籍人士主動投案之主要因素。

再者，依據「內政部移民署辦理逾期停留或居留外來人口自行到案及自行出國(境)作業程序」規定，逾期停(居)留外來人口主動表示自願出國(境)，且經查證沒有受禁止出國處分、強制驅逐出國處分、遭司法機關通緝、受外國政府通緝、經大陸地區或香港、澳門發布拘捕令、屬人口販運防制法所稱擅離安置處所之人口販運被害人，且未經司法機關同意出國(境)或經行政調查，有事實足認有犯罪嫌疑者，得准予其到案日起 30 日內辦妥各項出國(境)事宜後，

限令 10 日內自行出國。顯見針對主動投案者，本就不會對其作成強制驅逐出國（境）處分及暫予收容處分，既然本就「不收容」，以此作為吸引外籍人士主動投案之手段顯無效益。深度訪談過程中移工也曾對此表達疑問，顯見資訊暢通的情形下，部分失聯移工深諳我國法令，不易以此誘使渠等主動出面投案。

對於在臺失聯移工而言，其主要來臺、滯臺目的多半係為了工作換取報酬，以求改善原生家庭生活狀況。內政部移民署以「不管制」作為手段之一，鼓勵其主動投案，然內政部移民署免除自行到案者禁止入國或不予許可期間之管制，僅止於不管制其入國或申請來臺，實務上勞動主管機關不會核發工作許可予曾在臺失聯之移工，若能來臺，卻無法工作換取報酬，對失聯移工而言，管制與否毫無意義，權衡之下，仍會選擇依自身計畫在臺灣賺取足夠金錢後才返回母國。

我國監察委員王美玉委員、趙永清委員、王幼玲委員及紀惠容委員於 2023 年 7 月監察報告訪談非政府組織，與會代表認為推動擴大自行到案專案，對於解決失聯移工問題並無實際效果，只有不想再躲藏、想要回家的失聯移工才會透過這項專案自行到案⁷¹。顯見對於移工、專家學者、非政府組織等不同面向而言，都認為該專案仍有修正空間。

（二）「自行到案」與「被查獲」之間區隔不大

深度訪談中，專家學者多半認為擴大自行到案專案無法真正解決我國缺工、失聯移工數量高居不下的結構性問題。若無法解決勞動與報酬不相當的狀況，從導致失聯的根

⁷¹王美玉、趙永清、王幼玲、紀惠容（2023 年）。影響移工失聯之結構性問題研究－移工為什麼要逃逸。監察院 111 年度通案性案件調查研究報告，頁 151。

本原因尋求解方，失聯人數就不可能顯著減少。然若在後端的工作上仍須以自行到案方案作為減低失聯移工數量的其中一項手段，勢必須要創造出「自行到案」與「被查獲者」間差異，才能誘使、或是迫使失聯移工選擇以「自行到案」方式返回母國。唯有如此，辦理擴大自行到案專案才有機會達到目的。

(三) 常態性舉行擴大自行到案專案適得其反

受訪談之移工提及，若近年常態性舉辦擴大自行到案專案，對其而言會存在僥倖心理，只要撐過約半年左右的非專案期間，就又有機會參與下一次擴大自行到案專案，以較優惠之罰鍰返回母國，反而降低其出面投案意願。可見連年舉辦專案使失聯移工產生預期心理，變相鼓勵失聯，無法達到鼓勵其主動投案，進而減少失聯移工之目的。

第二節 研究建議

壹、管理面

一、我國移民政策須調整，以因應產業缺工問題

面對我國產業及勞動力結構改變，而形成之產業缺工及移工失聯數量急遽攀升之問題，實有重新審視及檢討我國目前之移工政策。我國向來係將移工定位為「補充性人力」，而採取「限業、限量」原則引進，惟隨著時代改變，國人就業意願與工作價值觀之改變，有些工作已經沒有國人願意從事，而現行實務上許多餐飲服務業、中小營造業因無法招聘到國人員工，又無法符合申請移工之標準，為了生存只能冒險選擇僱用失聯移工。而移工面對原本合法工作及勞動條件不佳之推力，以及黑工市場高薪及自由之拉力，而紛紛選擇逃逸失聯，如此不斷地循環發生。

本研究認為，移工對於我國產業之幫助甚大，且我國亦須移工維持我國產業之運行，為了解決相關問題並避免移工失聯數量持續攀升，應調整我國整體之移工政策，將原本之客工制度慢慢調整為移工制度，給予移工更多之勞動保障，並符合國際人權之標準。另應重新審視我國目前產業狀況、盤點哪些產業確實存在缺工問題，並適度開放部分服務業類別於符合一定條件下，可以申請聘僱移工。此外為避免不斷引進新移工，而使得於我國境內轉換工作之移工找尋新工作不易而選擇失聯，政府亦須積極協助並輔導於我國境內之移工轉換工作。

二、推廣新住民職業訓練及採取保證人制度引入新移工，以有效管理並解決缺工問題

目前在臺的外籍配偶總計約有萬人，其中部分新住民可

能受限於語言程度或本身職業技能不足等因素，而未外出就業，針對因前述因素而未投入就業市場的新住民，建議可輔導或鼓勵渠等在前往各縣市政府職訓局參加職業訓練課程。

失聯移工自原雇主處逃逸後，對於勞動市場及社會治安等問題造成危害，受限於對失聯移工的瞭解不足，往往須要被動等待移工自首或遭治安單位查獲才能遣送返國。依據現行法規及就業市場狀況下，若貿然引進更多移工，恐僅會加劇移工失聯人數攀升，然產業缺工問題卻不得不正視。因此本文建議可以給與 1 到 3 年不等居留效期下，開放在臺的新住民的 3 等親內家人來臺自由就業，並責由這些新住民擔保渠等家人在居留期限屆滿後離臺，且以行政罰款約束新住民實質擔負起保人責任。另雇主應如現行法規規定，在先行招募本國勞工後，無人應徵才可以聘僱這些新移工，且給予新移工的薪資不得少於原聘僱之本國移工，除可以解決勞動力不足問題外，亦可避免雇主企圖使用低廉勞力而影響國人就業機會。

三、移工管理之部門須整合，以有效處理失聯移工問題

現行我國對於移工管理，於前端移工之引進係由勞動部負責，對於移工入境後之管理，係由各縣市政府之勞動局、勞工局負責派員查核監督。而有關移工失聯後之查緝主要由內政部移民署所負責。現行有關移工之管理分散於各部門，然移工失聯問題不僅涉及移工政策、後端加強查緝，亦牽涉整體產業政策發展與國家人力資源規劃。為能有效處理移工失聯問題，必須自源頭政策開始至末端查緝有全盤性之檢討與修正。因此本研究建議行政院能夠積極建立跨部門之協調整合機制，釐清需求缺口之狀況與原因，並規劃相關之人力資源。另須檢討現行規劃或推動中之人力政策，是否符合產業

發展之需求，同時應與企業共同合作，改善並優化勞動條件。

貳、查處面

一、加強查緝

(一) 適度宣傳擴大查處

深度訪談中多半移工表示，若知悉內政部移民署聯合國安單位將於某段時間加強查緝行動，比起被查獲及收容，會有一定程度意願改以主動投案方式返回母國，建議適度宣傳相關查處勤務，使失聯移工在「暴露於被查獲的風險中」與「主動投案」間，採取後者較平和手段，同時也保障第一線查緝同仁安全。

(二) 以各隊辦理「擴大查緝週/月」取代由署辦理「擴大查緝日」

現行加強查處逾期外來人口方式，係由內政部移民署訂定查處日期並於查緝前一週通知警政署、調查局、海巡署、憲兵隊等國安團隊，以及各縣市專勤隊，每月舉辦2次加強查緝。然實務上各單位囿於自身勤務繁忙，均已提前安排勤務，準備時間不足，使各單位能在指定日期參與查緝行動人員有限，整體量能遠不足以應付數量暴增之失聯移工。

目前做法雖看似由內政部移民署統合執行，惟此做法因廣發通知予各國安團隊，而有洩漏查緝日期之疑慮及風險。同時「指定查緝日期、統計當日績效」的評比方式，變相使各單位為了提升當日績效，將檢舉案件累積至「查緝日」才前往查察，對於減低失聯移工數量之目的毫無幫助。若能改由各隊以「週」或「月」為單位，自行安排加強查處日期，除能降低洩漏查緝日期風險，同時亦能依照自身勤務狀況與國安單位協調安排大型查緝，以達降低失聯移工數

量之目的。

二、擴大自行到案專案

(一) 不應常態性舉辦專案

內政部移民署於5年內已3度辦理擴大自行到案專案，僅疫情最嚴峻之2021年及2022年暫停舉辦，已使失聯移工產生「專案會常態性舉辦」之預期心理，削弱其主動投案意願，甚至變相鼓勵逃逸。在宣傳擴大自行到案專案時，如果明確公告，未來數年將不再有此優惠，應能提升其主動投案意向。

(二) 相關宣傳剛柔並濟

現行擴大自行到案專案以寬嚴並濟方式進行，專案期間到案者，從寬論處；查獲到案或是專案結束後始到案者，均以現行法令論處。雖然在實施計畫中提及專案結束後將「加強查察」，惟相關文宣多半僅提及擴大自行到案專案以「低罰鍰、不收容、不管制」作為吸引外籍人士主動投案之優惠手段，而少有提及內政部移民署加強查處作為。從深度訪談中可以發現，部分移工表示如果知道內政部移民署將會有加強查處作為的話，會考慮主動投案一事。是故建議於擴大自行到案專案宣導中提及將有強力查緝作為一事，應能在一定程度上迫使失聯移工選擇投案。

(三) 加強宣導新法衝擊

深度訪談中專家學者數次提及，若希望能提升自行到案數量，勢必須要加大「主動投案者」與「被查獲者」的差異。而新修訂之《入出國及移民法》將逾期停(居)留者罰鍰提升至新臺幣1萬元以上，5萬元以下，加大罰鍰金額差距後，以「減低罰鍰」優惠策略似乎確實能吸引失聯移工主動投案。若能在新法施行前加強宣導，使失聯移工了解新法

施行後可能帶來的衝擊，給予緩衝期間考量繼續滯臺成本後，應能提升渠等主動投案機會。

綜上所述，未來若仍須以「擴大自行到案專案」為減少在臺失聯移工手段之一，應加強向國人及在臺移工宣導《入出國及移民法》新修前後差異，並於新法施行前再次短暫辦理「擴大自行到案專案」。同時積極宣傳，近年將不會再有類此優惠方案，以降低移工預期心理，加強「主動投案」與「被查獲者」的差異，使在臺失聯移工將自行到案納為優先選項。

第三節 結語

為解決勞動市場供需不平衡和基層勞動力不足之問題，各國政府引進移工進入勞動力市場，隨著外來人口數量上升，陸續浮現諸多問題，涉及層面甚廣。然而近年來勞動力市場供需與國家管制環境已與開放之初不同，移工來源國經濟提升，減少勞動力輸出，而引進國對於勞動力的需求有增無減，爭相給予更好的工作條件與保障。若無法提升我國勞動條件，使移工來臺後紛紛選擇以失聯手段獲得更好待遇，不僅無法依照我國需求精準滿足勞動力市場，失聯移工衍生問題亦對我國行政及司法資源造成衝擊，是值得以更宏觀角度檢視的國安問題。

我國失聯移工數量持續攀升，縱使內政部移民署已於 2023 年 2 月至 6 月間，第 3 度舉辦「擴大自行到案專案」，同時輔以加強查緝，然而同年 1 月底至 6 月底，失聯移工數量卻仍從 8 萬 643 人增加至 8 萬 2,222 人，失聯人數不減反增，顯見我國對於防制失聯移工手段尚未見成效，相關策略容有改善空間。

對於失聯移工之結構性問題，監察委員王美玉委員、趙永清委員、王幼玲委員及紀惠容委員於 2023 年 7 月監察報告提出 10 項建議，其中多半係針對政策面及預防面建議勞動機關應從不同面向予以源頭管理，末端查處面則建議內政部移民署應加強對非法雇主及非法仲介的查處，提升查緝技巧與蒐證完整度，確實打擊黑工市場的發展。本研究進一步透過文獻分析、參與觀察及深度訪談等方式，探討現行管理制度不足，並分析內政部移民署於查處面以「擴大自行到案專案」與「加強查緝」作為主要手段之短處，進一步以內政部移民署第一線執勤人員角度針對修改方向提出具體建議，期能提供政府部門作為往後擬定策略參考。

附錄一 訪談大綱

內政部移民署北區事務大隊臺北市專勤隊

自行研究報告訪談大綱

親愛的受訪者您好：

感謝您願意接受訪問，本研究為內政部移民署北區事務大隊臺北市專勤隊自行研究報告「我國防制失聯移工策略之研究」，目的在探討如何解決及改善失聯移工問題，您可以依據實際工作及生活經驗進行回答。為保障受訪者權益，本研究將採匿名性處理，研究人員於訪談過程將全程錄音，再轉譯為逐字稿，一切資料僅作學術研究之用，感謝您提供寶貴之經驗！

移民署臺北市專勤隊研究人員 陳碧秋、蔡奇璋、賴鈺欣 敬上
指導老師 蔡政杰博士

訪談移工

一、受訪者背景

請問您是以何種工作事由（如：看護工、廠工、漁工...等）申請來臺？來臺工作年資？您的學歷、專長和在母國的工作經驗？

二、訪談大綱

（一）工作選擇問題：

在您要離開母國工作時，曾經考慮哪些國家、工作事由？選擇來我國擔任監護工/製造業技工/營造業技工之主要原因為何？

（二）職場問題：

來臺灣工作後，在職場上是否曾經遭遇問題（如薪資、工時太長、語言隔閡），您所遭遇的問題會不會讓你產生想要離開原雇主的想法？如果政府多為您提供一些工作上的福利（如升遷、語言教學、在職進修、加薪機會、自由轉換雇主）會不會讓您比較願意繼續為原雇主工作？

（三）關於擴大自行到案專案：

是否知悉移民署於 108 年及 109 年曾 2 度推動「擴大逾期停(居)留外來人口自行到案專案」（下稱擴大自行到案專案），並於本年 2 月至 6 月間再次推行自行到案專案？您對該專案看法為何（對您而言有什麼優缺點）？您或您身邊的朋友有沒有因為專案而有意願出面辦理自行到案？原因為何？

（四）關於加強查緝：

移民署於推行擴大自行到案專案期間，同時加強查處，會不會讓您或您身邊的朋友感到壓力而選擇出面自行到案？原因為何？

內政部移民署北區事務大隊臺北市專勤隊

自行研究報告訪談大綱

親愛的受訪者您好：

感謝您於百忙中抽空接受訪問，本研究為內政部移民署北區事務大隊臺北市專勤隊自行研究報告「我國防制失聯移工策略之研究」，目的在探討如何解決及改善失聯移工問題，您可以依據實際工作及生活經驗進行回答。為保障受訪者權益，本研究將採匿名性處理，研究人員於訪談過程將全程錄音，再轉譯為逐字稿，一切資料僅作學術研究之用，感謝您提供寶貴之經驗！

移民署臺北市專勤隊研究人員 陳碧秋、蔡奇璋、賴鈺欣 敬上
指導老師 蔡政杰博士

訪談雇主

一、受訪者背景

- (一) 請問您目前從事之職業為何？工作年資？
- (二) 請問您目前擔任任何種職務及職務內容？

二、訪談大綱

- (一) 經統計，目前我國約有 8 萬名失聯移工，您知道這個狀況嗎？對於臺灣失聯移工的現況有什麼看法？
- (二) 聘僱面：
您或您的親友有無聘僱員工經驗？聘用國人員工之聘僱狀況（好不好找、薪資待遇）、工作狀況（工作經驗、態度）為何？聘用外籍員工之聘僱狀況、工作狀況為何？如何做選擇考量？您認為關於聘僱外籍員工之流程是否繁複？
- (三) 法律面：
您對我國就業服務法關於聘請員工之規定是否熟悉？若是，對於我國現行聘用國人、外籍人士工作之相關規定有何看法？若否，您覺得如何讓民眾更了解相關法令？
- (四) 關於加強查緝、加重罰則修法：
現行移民署針對失聯移工之處置作為之一為加強查緝，您對此作法看法為何？另勞動部已擬具《就業服務法》部分條文修正草案，將研議加重僱用非法移工罰則，由現行依「每案」裁罰 15 萬至 75 萬元，提高為依非法僱用人數「每人」處 15 萬至 75 萬元罰鍰，您對此作法看法為何？

內政部移民署北區事務大隊臺北市專勤隊

自行研究報告訪談大綱

親愛的受訪者您好：

感謝您於百忙中抽空接受訪問，本研究為內政部移民署北區事務大隊臺北市專勤隊自行研究報告「我國防制失聯移工策略之研究」，目的在探討如何解決及改善失聯移工問題，您可以依據實際研究及工作經驗進行回答。為保障受訪者權益，研究人員於訪談過程將全程錄音，再轉譯為逐字稿，一切資料僅作學術研究之用，感謝您提供寶貴之經驗！

研究人員 陳碧秋、蔡奇璋、賴鈺欣 敬上
指導老師 蔡政杰博士

訪談專家學者

一、受訪者背景

- (一) 請問您目前從事之工作及單位為何？工作年資？
- (二) 請問您目前擔任何種職務及職務內容？

二、訪談大綱

- (一) 移民署於民國（下同）108 年及 109 年曾 2 度推動「擴大逾期停(居)留外來人口自行到案專案」(下稱擴大自行到案專案)，專案期間自行到案者，從寬論處，採取免收容、繳納最低罰鍰 2 千元，並且不管制禁止入國期間等措施，鼓勵逾期停(居)留外來人口自行到案，其中 108 年度自行到案失聯移工人數為 1 萬 7,195 人、109 年度自行到案失聯移工人數為 4,642 人，移民署並於 112 年 2 月 1 日至 6 月 30 日止，再次實施擴大自行到案專案，在接受訪談之前是否知道該專案？您對該專案看法如何？對於該專案內容有何建議（可朝哪些面向調整或精進）？
- (二) 移民署目前每月數次加強查處在臺非法（含逾期停(居)留）外來人口，以期降低在臺失聯移工人數，或藉以提升逾期外來人口自行到案之意願，您對這樣的政策作法如何看待（如：適不適當？有無成效），可以朝哪些面向調整或精進？
- (三) 為有效降低在臺失聯移工人數，移民署目前以擴大自行到案及聯合國安單位加強查處為主要手段，每個月約查處 1 千至 2 千多名失聯移工，部分學者認為這是「補破網」作法，應從源頭管理正本清源，您對此看法如何？有無相關建議，或是有他國經驗可供參考？

附錄二 深度訪談內容逐字稿

移工-A1 之訪談逐字稿

訪談時間：2023 年 6 月 2 日

訪談地點：內政部移民署辦公室

訪談者背景：越南籍製造業技工。於 2016 年來臺，2021 年選擇逃逸失聯，原因係原工廠工作環境不好，經反映無獲得改善，且沒有加班，無法額外賺取加班費。

訪談內容：

問：我們大概都知道你們遇到的困難，現階段還沒有辦法去幫忙你們做改變，所以我們之後就是會慢慢去修正。你來臺灣是去工廠工作，對不對？

答：是做包裝工作。

問：你大概幾歲？

答：33 歲。

問：你現在 33 歲，然後你是幾年的時候來臺灣了？

答：2016 年來臺灣。

問：那所以到現在已經 7 年，你在越南教育程度為何？

答：高中畢業。

問：你在越南工作是有做過什麼工作？

答：賣衣服，平常都是賣衣服。

問：你是被請的員工嗎？1 個月薪水大概多少？

答：是，臺幣大約 4,000 到 5,000 元這樣子。

問：你在越南那邊，有幾個家人要扶養？

答：我爸爸、媽媽、小孩 1 個，小孩現在 11 歲。

問：你老公呢？

答：我們離婚了。

問：你離開越南工作的時候就是選來臺灣嘛，你沒有選擇日本或韓國或其他的國家的考量是什麼？

答：那邊比較不簡單、要等時間比較久、要付的錢比較多。

問：臺灣是要付多少啊？日本、韓國要付多少？

答：我們這裡就是美金 6,000 元，去日本、韓國大概要付美金 7,000 到 8,000 元以上。

問：你說去日本、韓國要等比較久？

答：要等大概 6 個月到 7 個月才能去。

問：6 個月到 7 個月是包含受訓嗎？

答：考試、受訓，但是來到臺灣的話，就是 1 個月就可以。

問：這個比較快是因為上課的時間嗎？

答：不用上課，可以不用上課。

問：你們在工廠工作不用上課，所以那就等於文件辦一辦，有要語言訓練嗎？

答：也沒有語言訓練。

問：單純只是在家裡等那個文件？還要準備什麼？

答：就等仲介公司通知可以去臺灣，準備錢而已，加上其他費用，我總共付美金 6,000 元給仲介。

問：所以你這個美金 6,000 元是直接付給仲介，還是你有跟仲介借錢？

答：我跟銀行借美金 6,000 元支付給仲介公司，這個美金 6,000 元是還給銀行，不是還給仲介，仲介是另外每個月要給一筆費用。

問：你那時候選擇來臺灣為什麼不是選擇去當看護工，而是選擇製造業技工？

答：我沒有去照顧阿公、阿嬤，就是我可能感覺很辛苦，錢又比較少。

問：你剛剛說的錢是還給仲介？還是給銀行？怎麼給的？

答：我薪水都自己寄回去越南給爸爸媽媽，他們幫我拿去給銀行。

問：你來臺灣工作的時候，每個月還多少錢給銀行？

答：1 萬元臺幣，每個月還 1 萬元臺幣。

問：你來臺灣的薪水是可以完整拿到的嗎？比如說他薪水開 2 萬元，那就是實拿 2 萬，會不會被老闆或仲介從中間扣走？

答：仲介每個月有扣 1,800 元，剛來第 1 年是每個月扣 1,800 元、第 2 年開始是每個月扣 1,500 元直到我跑掉那年，我是第 6 年跑掉。

問：你來臺灣工作之後全部都待在同一個包裝工廠？

答：前面 5 年多是同一個，有轉換後面這個也是包裝工廠，但就比較不好。

問：你前面 5 年的工廠比較好啊？但是最近你換了之後，做 1 年，覺得這個工廠不好，薪水都一樣？

答：都一樣。

問：都包裝工廠，你為什麼換？

答：是他們解僱我們的，他們說時間到那邊就不會要我們。

問：所以你換新的工廠，你說環境不好、很熱，你有跟仲介、老闆講？

答：有講過了，但是沒有辦法改善，也沒有加班，不能額外賺加班費。

問：如果給你們加班，工作累一點沒關係嗎？

答：對，只要能賺到錢都好，累一點賺多一點錢也沒關係，不要環境不好又不能賺到錢。

問：仲介或老闆原本有跟你說可以加班賺加班費嗎？你來這邊工作，就是你從越南來臺灣的時候，他們有跟你保證說，你來臺灣是可以加班的？

答：有，但後來到臺灣之後，是沒有辦法加班賺加班費。

問：第 1 年到第 5 年那份工作可以嗎？

答：有時候可以，但第 2 個工廠就都不能加班，錢就會比較少。

問：每個月差多少？

答：薪水固定就是 1 個月 2 萬，加班費會差幾千元，可以拿到 2 萬 8,000 元到 3 萬 2,000 元不固定，看看我們加班多少，如果不能加班就只有 2 萬，扣掉一些費用就剩 1 萬 8,000 元，很少。

問：所以會差到接近 1 萬元，這樣很多，薪水少、環境又不好，對嗎？那如果說，工廠那邊改善，像是增加加班時數可以賺錢，或是環境好一點，就不會讓你想要跑掉，對不對？

答：對啊。

問：你知道我們移民署最近在推那個自首，你罰 2,000 元、不用被關、不管制來臺灣，你知道嗎？你會考慮嗎？

答：我知道，不會考慮，還是想繼續賺錢啊。

問：所以這個沒有吸引到你，對不對？

答：對。

問：你還有沒有其他的考量？這個方案沒有吸引到你，那如果要吸引你願意自己出來還有沒有其他的考量？因為其實自首本來就不用被關，所以「罰 2,000 元、不用被關、不管制來臺灣」這幾項對你來說是不是吸引力不夠？從罰 1 萬變成罰 2,000 元，不管制來臺灣對你有吸引力嗎？

答：差 8,000 元沒有很多，我跑掉後 1 個月薪水大概 3 萬到 4 萬，而且因為回去之後，就算你們說還能再來臺灣，但也沒辦法再回來臺灣工作，我來就是想要工作，來臺灣不能工作我就不會想來，如果回去越南之後就會想要去其他國家賺錢，我不可能再來臺灣，來了就是要賺錢，就算我之後來也不可能可以工作，所以只會想留越久、賺越多錢越好。

問：所以你知道之後再來臺灣就不能申請來工作，你就不會想說要再來臺灣？

答：對啊不能工作就不會想來了。

問：現在跑掉是罰 2,000 元到 1 萬元，專案期間自首是罰 2,000 元、被抓到的話就是罰 1 萬元，可是現在我們臺灣修法，法律未來會修改，變成會罰 1 萬元到 5 萬元，你被抓到以後最多會被罰 5 萬元，如果被抓到要罰 5 萬元，你會願意在這個專案、自首專案的時候出來嗎？

答：會。

問：這個罰 5 萬元，對你來說很重嗎？如果要罰 5 萬，會想要趕快出來，即使你知道說不能繼續在臺灣，你也會出來自首？

答：5 萬很多啊，我不會想被罰這麼多。

問：我們最近也是一直在抓，那如果說以這個原本自行到案專案罰 2,000 元，同時你知道我們也一直會去抓，也有可能抓到你，你會想要在這個時候出來嗎？

答：會啊。我 6 月原本其實也是也有一點點想說要回去，但是後來還是決定

想要繼續做，做到被抓為止。

問：那你還有沒有其他的想法？臺灣怎麼做更好，會讓你覺得在工作上會比較好？

答：我覺得就是臺灣人對我們比較好，還是比較喜歡這裡工作環境，也有很多越南人，所以我們同鄉很多來。

問：所以其實你還是會覺得臺灣不錯，還是想要繼續在臺灣工作？臺灣的工作環境，對你來說，算是你喜歡的，只是因為就是你在工作上遇到無法溝通、無法改善的狀況，你可能講了也沒有解決，那你也沒辦法適應這樣子嗎？

答：對，臺灣是我想要在這邊生活工作賺錢的，但是那個工作的地方不好。

問：你有沒有朋友也是跑掉的？那他有沒有聊到說他們覺得在臺灣工作比較辛苦的部分？

答：我覺得有辛苦啦，但能多賺點給爸爸、媽媽，但是整體的，比如說人相處都是 OK。

問：你來臺灣總共含跑掉的時間就是 7 年嘛對不對？最近 1、2 年突然越南人跑掉很多，想問你覺得這是什麼原因，會讓你們越南的人突然在這 1、2 年突然跑掉那麼多？

答：可能是疫情在這邊沒有工人，然後其他不合法老闆，願意開比合法的更高的薪水給我們越南跑掉的人。比起其他國家，比如菲律賓的，我們更願意去做別人不想做的工作，更努力工作，就是我們比較努力，也願意去工作，所以可能很多臺灣人都比較想要請我們當員工，我們越南人工作真的很認真，因為我們真的太窮了。

問：越南這邊訊息流通會很快嗎？比如說你知道這個自首專案，你們越南的朋友會講這件事情嗎？

答：比較少，因為可能沒有吸引到，他們就沒有去講。

問：之後會改罰 5 萬，就是法律會罰更重，你知道嗎？1 萬到 5 萬。

答：我還不知道。

問：你們目前只知道 2,000 到 1 萬。之後會改，如果你還有朋友在臺灣的話，你就可以跟他說快點回去，因為我們那個自行到案專案只到 6 月，今年 6 月底，就是趁現在快點主動回去。臺灣移民署最近也是一直在抓，所以變成說你們可能這樣躲起來，但是還是會很高機率會被我們找到，不用緊張，因為你就是回越南而已。

答：是到宜蘭去等？

問：對，是等飛機跟護照。你不是受犯罪、不是把你關在這邊，就是你暫時住到護照辦好、有機票可以回去。

答：好。

問：宜蘭那邊有很多人可以跟你聊天啊。那我們今天訪談就到這邊，謝謝妳提供意見，我們會再研究，希望讓工作環境更好、不會想跑掉，對你們跟我們都好，謝謝。

移工－A2 之訪談逐字稿

訪談時間：2023 年 5 月 25 日

訪談地點：內政部移民署辦公室

訪談者背景：越南籍監護工。於 2004 年來臺，2018 年選擇逃逸失聯，原因係工作許可期限將屆滿，而為繼續留臺工作賺錢。

訪談內容：

問：很感謝你接受我們的訪問，我們主要是想要了解怎麼改善失聯移工的問題，請你依照你平常來臺灣工作、生活的經驗，跟我們分享就可以了。我們會錄音，然後就是所有你講的，我們只會用於研究、改善的用途而已。那我們就直接開始，你是用什麼名義申請來臺灣，是做看護嗎？

答：對我是看護家庭的，照顧老人。

問：那你來臺灣多久？

答：2004 年我就來臺灣了。

問：在越南的教育程度是？

答：高中畢業。

問：你在越南就選擇這個照顧老人的工作，是你在越南有什麼相關專長，或是你以前的工作也有做過類似的工作才選的嗎？還是有去學習？

答：沒有做過類似的工作，我來臺灣那一年就是自己選擇去照顧老人，我有到那個仲介公司，然後他們就教我們怎麼照顧老人的，然後學好了，會給我們一個證照，我們才可以來臺灣。

問：學習要學習多久？

答：我記得那時候差不多 6 個月。

問：你之前在越南還有做過什麼工作？

答：我在越南種田，就是從就是念完書之後，就一直是在家幫忙種田。

問：為什會離開越南要來臺灣，有考慮什麼原因，讓你想要出來，或者是說為什麼是考慮臺灣而不是選擇其他國家？

答：因為那時候我們種田有一段時間收成不好，然後就跟銀行借一筆錢，後來沒有足夠能力還錢，剛好仲介公司也有去我們那邊介紹說可以來臺灣，我發現薪水比越南高很多，就跟著他們去學習。

問：那時候有沒有想過去其他國家？像是日本、韓國，因為如果你的考量是薪水的話，日本跟韓國的薪水比臺灣更高一點。

答：我知道，可是臺灣的仲介費比較少，所以薪水比較少，算起來比較划算，別的國家的費用很高，我們怎麼付得起。

問：你原本的家庭就可以支應你來臺灣所需要的費用嗎？你來臺灣有先跟銀行借一筆錢嗎？

答：有賣掉一些田地，但就是還是沒有足夠的錢，然後我到公司以後，他們說可以先借給我，之後慢慢還。

問：所以也是跟仲介公司借錢？

答：對，然後來的第 1 年的時候，我還是被仲介公司扣了差不多 1 年的錢才還完。

問：一整年？

答：對，一整年。

問：你借多少美金？

答：他就叫我們簽名就說是借 3,000 元美金，可是我沒有拿到錢。

問：喔我知道，所以說他先幫你申請來臺灣，你先工作，公司再從薪水扣還給仲介？

問：你 1 個月會被公司扣多少錢？

答：我記得好像第 1 個月開始我收到 6,000 元新臺幣。

問：6,000 元是你完全可以自行運用的，自己可以收下來的嗎？

答：對。剩下都被扣走，第 2 個月也是。

問：每個月扣到剩新臺幣 6,000 元，然後一整年都這樣子？

答：沒有，幾個月後就是有 8,000 元，然後到 1 萬元這樣子。

問：你是臺灣之後才學中文的嗎？

答：在越南仲介公司就有教我。

問：所以說你在仲介公司選好說你要去哪個國家，還會教你中文？

答：對，仲介會教我中文。

問：你在越南 1 個月的薪水大概是多少？

答：因為我們家 1 年採收 2 次稻米而已，沒有多少錢。

問：那如果其他人去外面工作，差不多 1 個月會有多少？

答：可能不到 1,000 元臺幣，但種田是不可能這麼多的，我講出來也是覺得很丟臉，就是連白飯也不一定有得吃，沒那麼苦怎麼會跑出來，就是希望可以賺錢。

問：再請問一下，你選擇要到國外工作，是你原本在銀行那邊是就有欠錢了，是不是來工作去還那筆錢，然後為了來臺灣工作，又跟仲介借錢一筆錢。你跟仲介借 3,000 美金，原本跟銀行有借多少？

答：我不太記得，但仲介公司還有一張單子給我們，說是銀行再借的 1,000 元美金。

問：這個 1,000 元美金是要做什麼的？

答：我不知道，就是他們說是押金之類的。

問：等於說這個 1,000 元，其實也是仲介公司的，但你不知道是什麼用途，他說可能是押金，那想問一下，你說你之前借錢，原本在越南那邊銀行的借貸是多少？

答：本來在銀行，我有跟他們借的 10 萬元越南盾吧。

問：這樣大概是臺幣多少？

答：1 萬多元。

問：你選擇來臺灣，當那個看護工是為什麼會選這一個職業？

答：就是因為仲介費最少。

問：看護工的費用總共收你 4,000 元美金是包含什麼？有哪些費用？你知道其他工作的仲介費用嗎？

答：工廠的至少就要 5,000 元美金，應該是 4,000 元，加 1,000 元的押金。

問：那薪資部分，你說你前面只拿到 6,000 元臺幣，你知道總共 1 個月原本可以拿到多少錢嗎？

答：薪水的做看護的 1 個月有那時候有 1 萬 5,800 臺幣，然後加上 4 個禮拜天的加班費。不過禮拜天就是算到加班的，算出來差不多有 2,000 多元臺幣。

問：加班費就是禮拜天，原本應該是其他產業移工是放假，但是看護工沒有放假，就是禮拜天算加班費，每個月總共 2,000 元臺幣這樣子，但是你來的初期，你就只能先拿到 6,000 元臺幣，其他 9,000 多，全部都是還仲介這樣子嘛？

答：對。

問：所以你後面是有還完？

答：差不多第2年還完，之後就可以收到的都會有1萬6,000元左右，但還是要繳給仲介每個月1,500元。

問：就是每個月都還要付1,500元的服務費。來臺灣工作有沒有遇到問題？工時太長、語言不通沒辦法跟雇主講話這樣子。

答：其實有一件事情，就是我剛來的時候，老闆他就不給我用手機。

問：他理由是什麼，他不給你用的理由？

答：他就說怕我去外面就是教壞朋友，然後被騙不工作，那時候我有偷用手机，我偷偷用的。但是我晚上等他們都睡著了，我把棉被蓋起來，然後手機在裡面打字，寫信給我老公跟我的小孩而已。平常都不能用然後我還要藏起來，我放在那個抽屜裡面後來被老闆拿走了。

問：你藏在抽屜，被老闆發現拿走？

答：對，我陪阿嬤出去，回來就沒有看到。

問：你有跟他反應過嗎？

答：我就跟他說那是我的，他說我收走了，你回家的時候我才還給你，他就說你不可以用手机啊。後來要打電話回家的時候，我就只能買電話卡，然後借他們的電話來打，後來我一直跟他說，拜託你讓我可以給我打電話回家報平安，然後他就說好，我給你打電話回家，但是1個禮拜打1次。跟老闆借手機才能打電話，這件事到現在已經19年了，我還是很難過，我每次想起這件事我都會哭，我覺得我來臺灣辛苦工作不該這樣。

問：他不該這樣限制你通話。

答：那時候我朋友都說，那你為什麼沒有打電話給仲介，然後我說那時候借了那麼多錢，如果被他們趕回去，怎麼還銀行呢？所以我都不敢講話，我們種田的個性就是很單純，他講什麼都可以罵都可以，那時我欠太多錢了，我不能回去越南，所以我都沒有反映。

問：主要是你越南家庭經濟壓力很大吧？

答：對。

問：那想問一下，你越南那邊，有幾個家人要扶養？

答：我來臺灣的時候，我還有婆婆、我老公、2個小孩。

問：小孩大概多大？

答：那時後1個讀國中1個讀國小。

問：國中、國小，所以你就是要負擔，除了銀行欠債、還有這個家庭的經濟這樣子。那你除了就是手機這件事情以外，還有沒有遇到一些什麼樣你覺得不合理的事情？

答：還有一件事情，就是我在休假的時候，然後老闆叫我去他家的女兒家幫忙打掃，那個女兒失明，然後有一天他就莫名罵我，叫我閉嘴不要講話之類的，她就趕我走。然後我就回到老闆那裡，她打電話來跟她媽媽講，然後她媽媽就問我做了什麼，叫我跟她說對不起。明明我沒有做錯，卻叫我說對不起，但我怕被送回去，所以還是道歉了。結果她跟說我這樣也不會跟你講話，也不會看你的這樣子，就覺得很受傷。

問：就是叫你去做你工作以外的事情，然後又帶有歧視的眼光。那你是什麼時候跑掉的？

答：我跑掉就是因為我做快14年了，14年就不能再回來臺灣工作了，我想繼續賺錢讓我的家人輕鬆一點。

問：你有轉換過老闆嗎？

答：我換過3次、4次。

問：那你期間都是做看護，所以快滿14年的時候才跑掉，老闆有不讓你休假嗎？

答：第一個老闆是先做了 2 年，都沒有休假，然後第 3 年他就說我覺得你很乖，我給你每 1 個月多一天出去找朋友聊天、去買一些東西來吃這樣子，但放假就沒有辦法拿到加班錢。

問：前面 2 年完全都沒有放假，那時候你，你會覺得說你要放假嗎？還是你是因為要賺錢，所以沒有跟雇主講說你需要休假？

答：我需要休假啊。可是都不敢講出來，真的不敢，我什麼都不懂，很怕會因此被趕回去越南。

問：老闆那邊給你什麼樣的福利會讓你更願意留下工作？比如說加薪的機會，或者是你可以自由選擇老闆？

答：希望薪水多加一點，看護的薪水是薪水最低的，但我們都沒辦法休息要一直待在老闆家工作，然後希望可以給我們自己選擇的老闆。因為我遇到的老闆還可以，有的遇到比較不好的，想要換雇主，可是很難。

問：所以會希望說最主要是薪水，可以跟其他的，比如說去工廠工作的那些人差不多，因為現在就是照顧老人的，看護工是最低的嘛，對不對？

答：對。

問：然後其他的，比如說去工廠的，或者是工地的會比較多的，所以你會希望說跟他們是差不多，因為他們是有休假的，你們都沒有休假樣子，其實是 24 小時都要隨時準備照顧老人，所以你覺得你們的薪水至少應該要跟他們是差不多？

答：對。

問：想問一下，比如說其他跑掉的那些朋友，你有沒有跟他們討論這件事情，就是聽他們講說，如果怎麼樣改善，他們就不會跑掉？

答：就是大家都希望老闆可以對待我們好一點，然後給我們休息，沒有人可以一直工作不休息的。希望老闆可以把我們當成自己人，不要把我們當成的

傭人就好，有一些老闆都把我們當傭人，我們也是感覺的到的。

問：如果能幫你們把整個工作環境變好，可以休假，薪水稍微提升一點點，像是跟工廠的移工差不多的話，你覺得這個工作的內容你是覺得能接受的這樣子嗎？

答：可以啊，那就很好了啊。

問：那你知道說我們最近有辦那個自首專案嗎？就是自行到案，罰 2,000 元。

答：我沒有看到那個。

問：自助餐店這樣的薪水大概是多少？

答：1 個小時是 180 元。

問：這樣 1 個月大概可以賺多少？

答：差不多 4 萬。

問：比當看護的時候多一倍。

答：差不多。工作累的程度也是很累，可是，我下班回來就可以休息了，晚上我 1 個人可以好好休息，不用那麼累隨時都要起來照顧病人，真的很累。

問：那個自助餐的老闆他有給你休假嗎？

答：有，老闆休假我就休假，跟一般員工一樣。

問：所以說你那時候被抓之前都沒有聽過移民署有優惠的自首專案喔？

答：沒有，我都沒有聽說過。

問：如果知道的話，你會想要自己出來，罰 2,000 元不用被關快點回家嗎？

答：我本來就想說今年我要回去了。

問：是因這個專案嗎？還是你只是單純想回家？

答：不是因為這個，我不知道有這個方案，我去年底有跟家人講說我要回去幫我兒子帶小孩，他結婚了，有 3 個小孩，我想說多賺幾個月，沒想到那一天被抓了。

問：你來臺灣差不多 20 年，你之前越南的那些債務全部都已經還清了嘛？

答：對。

問：所以說你這個專案，你都沒有聽過，朋友也沒有在討論這個？

答：對啊。

問：平常沒有專案的時候，如果你來自首的話是罰 1 萬元，這個你知道嗎？

答：不知道。

問：那今年 2 月到 6 月這段時間，自首是罰 2,000 元，那你會因為少 8,000 元而提早出來自首嗎？還是覺得沒有差？還是你是看你的時間為主，就是自己想回去，才會回去嗎？會不會因為差這個 8,000 元而提早回家？

答：我是會想多賺幾個月，1 個月就可以賺 3 萬到 4 萬，差 8,000 元沒有差很多。

問：想問一下，你前面當看護的時候，已經正常領薪水的時候，都寄多少錢回去？

答：我每 1 個月領到錢都寄回家，因為我老公已經死掉了，之後我 1 個人要養 2 個小孩，我都把錢給他們讀書，讓兒子念好高中、念到大學畢業，然後他結婚，生小孩了，我還是要幫忙負擔孫子的錢。然後等到我女兒 4 年大學畢業之後，又來臺灣念書，我還是要幫她繳錢。那時候她來臺灣是 2017 年，她來念書，原本想說那時候我就到期了，應該要回去了，然後我想到我女兒還在念書，所以想再多賺一點點給她。

問：就是想要繼續賺錢，這樣子嗎？

答：對。

問：你身邊的朋友有沒有人因為這個優惠的事情來自行到案？

答：我沒有跟朋友有什麼聯絡的，沒有在臺灣認識太多其他越南人，就一直工作。我沒有特別去看那個，我看越南的社團裡面他們好像有說，臉書上好像有，可是我都沒有特別看，因為我也還沒有想要回去。

問：所以假設你那時候知道這個專案，你也不會因為這個少了 8,000 元出來，你有提到說還是看自己想回去的時間對不對？

答：對，不會因為少 8,000 元就不留在臺灣賺錢。

問：而且因為你 1 個月約，可以賺 3 萬到 4 萬，差 8,000 元對你來說，沒有吸引你去做這件事情？

答：對，我覺得留在臺灣可以賺更多錢回去越南。

問：你現在知道這個專案，他對你沒有吸引力，你有沒有覺得說他要怎麼改，才會讓你想說，要趁這一次趕快先回去？

問：你們現在在臺灣，如果跑掉超過 90 天的話，是罰 1 萬元，之後可能會變成要罰 5 萬元。就是你被抓到了，要罰 5 萬元。如果抓到 5 萬元跟你自己出來，然後是要罰 2,000 元或是 1 萬元的話，對你來說會比較有差別嗎？就是如果是 2,000 元跟 1 萬元跟 5 萬元的比較。

答：那我會要想要馬上回家。

問：你是說知道這個專案的話，你可能就會在罰比較少的時候趕快先出來這樣子？

答：對啊，5 萬元很多。

問：所以如果罰 5 萬元對你來說是很多，對不對？

答：很多，如果我知道要罰 5 萬的話，就會想早點回家。

問：罰 5 萬你就會提升你出來的意願，裁罰的金額差異對你來說差距夠大才會提升你的意願，對不對？

答：對。

問：那想問一下，因為我們移民署，最近有在這段時間 2 月到 6 月裡面，同時有加強去抓人，你有沒有就是覺得說這樣，會讓你提升壓力，想要趕快自己出面自首回家？

答：我有聽說就是朋友或是 FB 上面有人，說移民署最近會一直去抓了，所以都很小心害怕被抓。

問：你會想不要被抓到。

答：當然不想被抓到，因為被抓到這邊就是好像去坐牢的，我覺得躲來躲去很辛苦。

問：所以如果你的朋友或是你自己知道說因移民署現在開始會越來越多去抓人的話，你會更願意自己出來，然後罰比較少的錢、也可以不用被關，現在的罰款是 2,000 到 1 萬，你會覺得這個被抓到罰這個 1 萬會太多？

答：我覺得 1 萬元也是差不多，因為我們的工作也是很辛苦的，罰 1 萬元是還可以接受啊。如果 5 萬就有壓力，可能會想要快點回家怕被抓到。

問：畢竟你們賺的是你們辛苦工作的錢，但是被抓就要直接繳給臺灣政府，可能還是會覺得說我還是罰少一點的時候出來這樣子。

答：現在如果可以重來的話，我會馬上去自首回家，我不要被關，對我來說，被關這件事情是不喜歡的。

問：就是你因為怕移民署抓到你會要被關，那你願意說比較早自己先出來。

答：因為被抓好像我們是一個嫌犯這樣子，我覺得很難過，而且我也沒有做什麼壞事，在臺灣也只有躲起來，然後努力賺錢而已，因為合法的工作薪水都很低，有一些工廠的朋友也想要跑出來啊。在外面工地做一天，雖然很累

很累，但你有 2,000 多元，那 1 個月他可以賺到多少，現在工廠一個禮拜只能加班 3 天，如果沒有多一點加班，哪裡有錢賺，能賺越多就能越快回去越南跟家人生活啊。

問：就會希望能盡可能多賺點？

答：對。

問：如果說原本工作，薪資待遇、工作環境提升，你或者是你的朋友們，是不是就不會想要跑掉去做不合法的工作？

答：對，沒有人想去做不合法的啦，因為在外面的工作常常看到警察都要躲起來啊。有的人他跑一跑受傷，還是要跑，我們真的太窮了。其實就是如果工作條件改善的話，其實我們也不想要這樣子，不想要跑掉，跑來跑去躲來躲去，躲警察。

問：那你平常下班，在路上的時候，你會很緊張，怕警察來嗎？

答：對，但我還好，因為我工作是 1 個人，我找很近的地方住，出門就到工作的地方，下班就快點回家。

問：客人這樣來來去去去店裡，你會不會想說警察哪一天就進來了？

答：我也有想啊。我那時候我想如果有看到警察，我就馬上配合他們回家，我不敢跑。

問：就是賭賭看可以做到哪天，能賺多少就賺多少？

答：對。

問：另外就是因為你跑掉，會有一段時間不能來臺灣，這對你來說會有什麼負擔嗎？你會希望可以再來臺灣嗎？還是說沒有關係？反正你就回去，就是照顧孫子，這樣也不會想要再來臺灣？

答：不會，我就是來賺錢，如果我被抓到或是我自首回家，就回家了，我不

會再回來臺灣了，我年紀那麼大了。

問：所以對你來說「能不能再來臺灣」不是一個你會考慮的點，主要還是就是能夠賺到錢就好了，以後能不能再來臺灣都沒關係，我們自行到案專案有一個部分是「免管制」，就是不會管制你來臺灣，這個部分會是你們考量自己出面自首的點嗎？

答：不會想這個，因為我們就是來賺錢，賺完錢回去，就不會想回來，有些朋友想回來的就是想繼續在臺灣賺錢的。

問：所以如果那些還想回來臺灣的人，知道他跑掉了可能有一段時間沒辦法再來臺灣，他還會想跑嗎？

答：現在如果再來臺灣都不敢跑了。

問：可是這樣的話，薪水就會很低。

答：可是我想說以後有可能是臺灣會比較改善啊。然後有可能薪水會比較多一點，或者有一些工廠，沒有辦法加班，可是能讓我們下班去找其他的工作打工一下，晚上可以打工賺一點，讓他去其他地方再工作一下這樣子，可以賺更多錢就好了。

問：原本不會想回去的人，也不會因為這個優惠就要回去，是吧？可是如果移民署加大力道查緝或是罰款金額會變很多的話，你們可能就會選擇自己出面回去，因為對於你們來說，被抓跟自己出來，還是會選擇自己出來的，所以如果知道很有機會被馬上被抓的話，你就會選擇，自己出來，對不對？

答：對，就是如果自首的話。2,000 元跟 1 萬元只差 8,000 元而已，不會想要出來，但是如果是自首跟被抓，那當然是要選擇自首還是比較好一點。

問：未來這個須要罰更重，那可能看到這個金額就直接會出來自首？

答：對啊，但我之前都不知道有這個專案。

問：問題差不多了。有沒有什麼想要跟我們講的話？對於改善整體環境之類

的，我們臺灣可以怎麼樣改善，會讓你們來工作的外國人，比較不會跑掉，然後對我們請你們來工作的老闆也比較好，就是勞雇雙方兩邊的關係會比較好一點。

答：我只是希望那個以後，仲介公司收少一點，仲介收的太多，然後講話講那麼好聽，跟我們同鄉說來工廠都可以加班賺錢，然後一來就沒有加班，沒有加班的錢很辛苦。然後養老院的工作，1個人可能要照顧到10個人，然後那些阿公、阿嬤都是有一些生病或是年紀大或是行動困難的，真的很難照顧很辛苦。

問：仲介公司那時候是跟他們講說來是要顧幾個？

答：不知道，反正就是來的時候才知道要一次顧那麼多個。

問：就是沒有跟他說清楚工作內容，就是應該要把這個工作的內容，像是要照顧多少人、要做什麼事情都要跟你們講清楚。仲介那時候在越南的時候跟你們講得很好聽說來可以加班賺很多、或是沒說要照顧那麼多人？

答：對，大部分都是這樣，有一些說工廠可以幾個小時加班，結果呢？

問：都沒有加班就不能賺加班費？

答：對啊。所以賺的錢又很少。

問：你是說仲介，有跟要來的人說在工廠可以每個月可以加班多少錢，然後賺多少錢，然後其實來臺灣的時候是沒有這樣的事情，也不給他們加班，這個有跟仲介反應嗎？仲介怎麼處理？還是他們不會處理？

答：有一些也是跟仲介講，但是他們就是說因為現在就是全臺灣都是一樣的，工廠沒有工作這樣子，所以才那麼多人會跑掉。

問：原來，好，那今天就差不多到這邊，謝謝你。

移工－A3 之訪談逐字稿

訪談時間：2023 年 5 月 25 日

訪談地點：內政部移民署辦公室

訪談者背景：印尼籍監護工。於 2000 年來臺，2012 年選擇逃逸失聯，原因係工作許可期限將屆滿，而為繼續留臺工作賺錢。

訪談內容：

問：請問你是印尼籍的嗎？你現在大概是幾歲？

答：是的，43 歲。

問：你來臺灣多久？你幾年的時候來臺灣？

答：2000 年。

問：第 1 次來臺灣是來照顧老人照顧病人這樣子？

答：對。

問：你總共來臺灣 12、13 年了對不對？

答：對。

問：你在印尼讀書是讀到小學畢業嗎？

答：小學畢業。

問：你在印尼有就是做過什麼樣的工作？

答：我也是做家庭的工作，照顧老人小孩。

問：在印尼照顧老人小孩 1 個月的薪水大概是多少？

答：很少，臺幣應該是 400 元

問：你還有什麼專長，就是你覺得比較厲害的技能？

答：沒有，我厲害也是打掃，就是打掃家裡管理家裡這樣子。照顧小孩。

問：所以你在印尼就是照顧小孩，那你當初為什麼會想選擇離開印尼來國外工作？

答：因為家裡什麼都沒有，很窮要吃飯都沒有，就是生活比較難，希望可以出國賺錢。

問：當時怎麼會想選臺灣，有沒有考慮其他國家？

答：因為我聽說臺灣比較好，人不會那麼兇，不會怕。

問：所以你沒選其他國家，那你那時候怎麼會想要選擇來臺灣照顧小孩老人病人？

答：就是因為我們那邊有寫，你要來照顧小孩。

問：你怎麼會選這個工作類別？

答：我都隨便什麼工作，我都可以，那時候他們給我的就是照顧病人，仲介推薦給我。

問：你那時有沒有想說要去比如說工廠之類的？薪水可能比較高？

答：沒有，因為我讀小學而已，沒辦法去工廠。

問：因工廠有學歷要求嗎？

答：對啊要到高中。

問：高中畢業才可以，是仲介規定的嗎？

答：對公司那邊的規定，印尼。

問：你在來臺灣之前，仲介在印尼有沒有幫你們做語言訓練？訓練期間大概是多少？

答：有，好像4個月到6個月。

問：只有語言嗎？還是整個工作技能？就是他教你怎麼照顧老人或小孩？

答：都有。

問：4 到 6 個月，那時候你付多少錢給仲介？

答：那時候我沒有錢啊，然後仲介說要不要用扣的。

問：就是他先讓你來臺灣工作，再扣你錢？那你他那時候仲介跟你講，你 1 個月可以拿多少的錢？

答：他說我去 1 個月，500、600。

問：那時候談說你在臺灣工作，1 個月可以給你多少錢，總共？

答：總共說 1 萬 5,000 元。

問：1 萬 5,000 元，然後你來的時候扣錢，每個月 600 元給你。仲介跟你說總共是要還多少錢？

答：我也不知道，就給他們扣。第 1 個月拿到 600 元，後面拿到 3,000 元，差不多還 12 個月。

問：其實薪水是 1 萬但你只拿到一點點？

答：1 萬多，每個月，要給 1 萬多，我們印尼的公司要抽，然後仲介也要，每個月也要收服務費。

問：第 1 年的時候，你原本是 1 萬 5,000 元，然後你第 1 個月只拿 600 元，然後後面是 3,000 元這樣子，然後持續一整年都只領 3,000，後面第 2 年他還有每個月收那麼多，還是你就付服務費而已？

答：後面只有收服務費 1,500 元，如果我們要做證件還要自己付。

問：有沒有多收其他的什麼費用？

答：應該沒有。

問：前面扣錢那個是臺灣的仲介？還是印尼的仲介？

答：臺灣仲介扣的啊。那個後來每個月繳 1,500 元，也是臺灣。

問：所以都是臺灣的仲介這邊就是拿到錢的，你在印尼那邊的仲介，你有付給他錢，或是那邊仲介借錢嗎？

答：有跟他們借錢，因為我進去公司那個時候沒有錢啊。

問：啊。你怎麼還給他？

答：我每個月還要再給他 3,000 元，我寄回去印尼還他。

問：所以你等於都沒有拿到錢了？

答：1 年我都沒有拿到。

問：就是在臺灣的部分，從第 1 個月 600 元之後，每個月都只收到 3,000 元。剩下扣掉的部分是臺灣仲介拿走，但是臺灣仲介跟他拿錢之外，印尼仲介每個月也要跟他拿 3,000 元，等於是剩下的 3,000 元要給印尼那邊，就是一整年都沒有拿到薪水。

答：就剩幾百元。

問：所以你也沒辦法把這些錢寄回去印尼給家人用，等於第 1 年都沒有錢？你來臺灣的時候，就知道錢會被第 1 年會被扣幾乎全部的錢嗎？

答：知道。

問：那為什麼你還想要來，這樣幾乎都沒有拿到錢啊。

答：因為我希望第 2 年、第 3 年，開始那個可以拿到錢。

問：是因為你以前在印尼照顧小孩子，1 個月只有 400 元，來臺灣之後，撐過第 1 年後，每個月可以拿到 1 萬多元，遠遠高於在印尼的薪水嗎？

答：對。

問：那你來工作之後，有沒有遇到什麼問題？你中間總共換過幾次合法的雇主？

答：都是 1 個雇主。

問：跑掉之前都是同一個而已，所以說他也會給你休假？

答：會。

問：會給你休假，大概怎麼休？

答：休假是不一定，有時候老闆他們沒有空照顧老人，我也沒有跟他們說要休息。

問：但是如果你想休假他們會給你假？

答：對。

問：那語言的部分會有問題嗎？

答：還好。

問：那你為什麼後來還會跑掉？

答：後來已經 12 年啊沒辦法，我家裡還有爸爸、媽媽，弟弟妹妹要照顧，還要養小孩啊。我不想回到印尼領很少的錢才跑掉。

問：你要養多少那個多少人？

答：爸爸、媽媽，還有 3 個弟弟、1 個妹妹、1 個小孩。

問：老公呢？

答：第 1 次我來臺灣的時候，他就跟別人結婚。

問：那就你在臺灣這麼長的工作時間，你有沒有覺得說工作上怎麼樣，怎麼改善會讓你覺得比較好，就是比如說你會覺得，希望薪水多一點、或者是可以自己選老闆，你會覺得對你們印尼的其他來臺灣工作的人，希望怎麼樣的

方式會對他們比較好？

答：希望薪水高一點，然後可以有休息的時間，24 小時照顧老人就是不能下班。

問：那仲介費的部分呢？

答：還可以。

問：你們覺得就是仲介費用，仲介公司有幫你們處理事情的話，你覺得這個收費還可以？

答：因為我們什麼都不懂啊。

問：可是這樣一直什麼都不懂，變成說須要依賴仲介這邊就幫你們處理？

答：沒有他們的話我也不可能來臺灣。

問：好，那你知道說我們移民署，最近有在推那個擴大自行到案嗎？這個專案會吸引你想要出來自首，回去印尼嗎？

答：不想，我還可以工作，主要是想繼續工作，所以不管做什麼都可以。

問：因為你是跑掉的，就是不管說罰很少的錢，或者是不罰錢，不會被關、你不會管制來臺灣，這些方案，都不會增加你想要自首回去的吸引力，因為畢竟你還是想在臺灣賺錢，對不對？

答：對。

問：那你覺得這個專案怎麼樣才會真的吸引你？或是你的同鄉願意出來自首？假設說你現在出來罰比較少，被我們抓到了就罰很多，自己出來不會被關，這樣的話你會願意出來嗎？

答：自己來不是本來就不會被關嗎？

問：對，被抓到才會，現在是如果你自己出來的話是罰 2,000 元，被抓到的

話是罰 1 萬元，就是中間是差 8000 元對你來說，這個差 8,000 元會不會讓你出來自首？

答：差 8,000 元不會想。

問：那你覺得要怎麼調整才會吸引你？

答：真的還是想出來才會想去，因為我已經 40 幾歲了，想在臺工作賺多一點錢帶回印尼。

問：之後可能我們的法條會修改，你現在跑掉是罰 1 萬元之後可能會變成 5 萬元，你覺得如果是變成 5 萬元的話，就是如果你被抓到了要罰 5 萬元，跟你自己出來，會讓你想要出來自首嗎？

答：變成 5 萬的話，跟 1 萬元差很多，就會想了。

問：你們會不會覺得說每一年都有辦這個，就是優惠的話，會就想說啊反正我明年再去就好了？

答：會，當然會啊，每一年都有的話，等到真的賺夠了想回去再回去就好，能在臺灣多賺一天就很多錢，我原本打算再賺 2 年才要回去。

問：所以還是以你自己想在臺灣待多久為考量，不會因為說目前罰款少 8,000 元，就願意出來？

答：對啊。

問：因為我們最近其實也在這個優惠自行到案期間也有就是加強去查緝，我們會更頻繁的去抓人，那這樣會不會造成你的壓力？想說趕快出來好了之類的？

答：會，會怕被抓到。

問：但你知道我們有加強抓人這件事情嗎？

答：我不知道。

問：所以如果你知道有這樣子的話，會讓你們更想先出來？

答：對啊，會想說不想被抓出來，趕快出來對我比較好。

問：對你來說的那個優先順序，最不想要的就是被抓，然後接下來是被罰很多錢，所以如果被移民署或是警察抓比起來，你還是會選擇被罰錢？

答：自己出來比較好。

問：罰錢的部分，對你來說，就是 5 萬元，1 萬元跟 2,000 元，你會覺得 5 萬元太重了，然後 1 萬是你還可以也願意負擔的？

答：目前是 1 萬嗎？

問：對。

答：1 萬元是還 OK，5 萬元，很多。

問：你現在在外面工作，這樣子 1 個月會拿到多少錢？

答：因為有時候遇到老闆也沒有很有錢，我說那你可以給我薪水少一點，有工作我就可以啦。

問：大概多少？

答：有的時候可以到 3 萬 5,000 元，但有些老闆比較窮的也沒關係，我只要 2 萬 5,000 元就願意做。

問：一樣是照顧老人嗎？

答：我是照顧老人。

問：那比如說你之前剛開始來的雇主是 1 萬 5,000 多嘛。那 12 年裡面都是 1 萬 5,000 多嗎？

答：對啊。有老闆快一年都給大概 2 萬而已，我說沒關係，因為他也比較窮。

問：你會因為你自己是跑掉的，所以只要他開給你的薪水能接受就願意做，就算比較低的也 OK？

答：也是要看跟老闆的相處，他對我態度很好的話就可以。

問：所以雇主對你好工作環境都 OK，就是少拿一點？

答：沒關係啊。我遇到的都還好，我老闆知道我被抓他們還有哭，說等以後再來的時候再來找他們。

問：那就是你在這邊工作的時間，有沒有遇到老闆說你不能用手機、不讓你跟家人聯絡的情形？

答：不會，都可以。

問：那你後面轉換跑掉之後去找新的雇主，是你自己找還是有別的仲介？

答：沒有，中間有那個合法的朋友，說要回去印尼一段時間，問我要不要先幫他照顧，照顧了一段時間，他回來臺灣，我遇到別的人，問我說可不可以去幫忙照顧，我就說喔好啊。

問：你那個仲介的費用，在你工作前面 1 年全部都還完了嗎？後面賺的都是你自己的，可以寄回去給家人的？

答：對。

問：小孩現在多大？

答：小孩應該差不多，27 歲。

問：你弟弟他們都沒有工作嗎？

答：在種田。

問：你原本在印尼的工作是照顧小孩，他們是就是種田，那他們這樣子 1 個月就是薪水的狀況大概怎麼樣？

答：沒有錢，因為自己種，然後去換別的菜。

問：還是要有錢買其他生活用品的，那些錢都是靠你嗎？

答：是我啊。我寄給他們了啊。

問：他們賣菜 1 個月大概賣多少的錢？

答：很少，比當保母少。

問：所以等於說你是家裡賺比較多一點的，對不對？

答：對。

問：你在臺灣賺的錢可以支應你全家人的生活嗎？

答：對，全部，還有小孩念書。

問：全家人都是依靠你 1 個人，那你這個在臺灣 1 萬 5,000 元的薪水在印尼算是很高嗎？

答：很高很好。

問：那這樣子，你在臺灣工作 20 幾年下來，你有沒有覺得還有什麼可以改善？

答：臺灣都很好、非常好的。

問：你會覺得說你們的工作就是照顧老人，這樣子的工作時間很長，但是薪水比較低嗎？

答：對啊。我覺得我們比較辛苦、為什麼薪水還比較低。

問：就是你們的薪水比較低，然後工作的時間比較長？

答：對啊。

問：因為你們是隨時都要起來照顧。

答：對啊。

問：所以其實等於就是晚上也沒有辦法休息？

答：對。

問：可是為什麼後來你沒有想說跑掉之後，去做工廠的工作？

答：因為我不敢嘛。

問：因為那個工作不熟悉嗎？那如果說你覺得工作內容還可以的話，你會選擇做這個工廠的嗎？還是會想說我去照顧老人？

答：照顧老人，比較習慣。

問：那你還有什麼想要說的嗎？

答：覺得希望可以在臺灣的時間可以拉長一點，我可以繼續照顧好老人。

問：畢竟對於照顧老人或是病人，你也有 20 幾年的經驗，就是說你覺得你再來臺灣還是一樣可以把這份工作做好，這樣子嗎？

答：對，我會照顧很好。

問：你做這個工作很久了，你是很擅長這個工作的，那如果有機會讓你因為你的專業技術而繼續留在臺灣的話，你會希望可以留下來？

答：會。

問：那如果你想要拿到這個資格可能要再比你現在的技能更精進，甚至可能要經過考試、進修，你會願意做然後去拿到這個資格，然後再繼續留在臺灣嗎？

答：我可以，我做習慣了。

問：那對你們來說，就是因為你被抓到。然後回去印尼，會有一段時間不能來臺灣，這個管制期間對你來說是不好的嗎？

答：我會想再來臺灣。

問：所以如果你知道說你被抓會有一段時間不能來的話，你會願意說我自己來就是自己主動出來的，如果你知道的話，你會自己想要主動出來嗎？

答：會。

問：但就是因為你只要在臺灣跑掉了之後，你再來臺灣就不能再來工作，你就不能用這個工作的方式來臺灣。

答：可以玩而已，是嗎？

問：對，那你還會想要出來嗎？還是會想說工作到被抓到為止？如果是之後可以來臺灣，但是不能工作，你還會想出來自首嗎？

答：不能工作？

問：對啊，你知道可能以後會有管制不能來工作，你會因為這個，管制而讓你提前因為快要到期了，選擇自己出來，你會嗎？會吸引你出來嗎？

答：可能不會。

問：即使沒有管制年限，還是沒辦法回來工作，所以就是對你們來說，減免管制期間這個並不會造成你出來或是不出來，太大的影響。因為目前我們的政策是你出來，我們就不管制，但是這個，不管制是不管制你來臺灣，但還是不能來工作，而你們希望的是可以來臺灣，又是可以工作的？

答：對啊。

問：好，今天就到這邊，謝謝你接受我們的訪問。

雇主—B1 之訪談逐字稿

訪談時間：2023 年 8 月 2 日

訪談地點：臺北市大安區餐廳

訪談者背景：餐飲業老闆，經營餐廳約 40 年。曾因餐廳聘請不到本國籍員工，而僱用失聯移工。

訪談內容：

問：請問老闆目前是餐飲業？工作年資大概 40 年？目前是餐廳的負責人，負責餐廳的經營管理嗎？

答：對。對。對。

問：目前臺灣約有 8 萬多名失聯移工，老闆知道這個狀況嗎？

答：前 2 天有聽到新聞是這樣。

問：對於這個狀況老闆有沒有什麼看法？

答：因為開放移工的大部分都是大公司、工廠，可能工廠需要 50、100 個人進來，他們當初談的價錢可能是只有 1 萬多，但外面的誘因可能是 3 萬、2 萬 8，那我當然是就跑了，差一倍的工資誰不跑？法律應該是讓中小企業都能合法聘僱來管理，才不會有這麼多人失聯。應該可以照勞基法的底薪。

問：你說把他們的薪資調到跟勞基法的底薪一樣嗎？

答：尤其是小企業、合法企業，我們都是有開發票，很認真在經營的，應該要鼓勵。合法開發票，但就是缺員工。就是有合法稅捐的小企業，合法開公司、合法的外勞，不然像蚵仔麵線那種都沒在繳稅的也能聘僱。

問：跳到第二題，老闆有聘僱員工的經驗，提到關於缺工的問題，在聘僱臺灣人和外國人的狀況，比如說臺灣人好不好找，這個困境在哪裡？

答：臺灣人真的不好找。我投「104 人力銀行」和「1111 人力銀行」都沒有

效果，那個都白花的，半年都 1、2 萬元。

問：就是都有刊登在徵人平臺上？

答：對，都沒有效。

問：大概是刊登多久都沒有人來應徵？

答：半年。現在連洗碗的也找不到。

問：所以即使薪資開出來，也沒有人要來嗎？是沒有人來應徵，還是來的人沒有到你的要求？

答：沒有人來應徵。缺工真的很嚴重，都沒有人來應徵。

問：所以變成可能有時候老闆就會要自己下去忙餐廳，實際上去做菜？

答：我也對這些阿姨們很不好意思，增加他們的工作量。你看這是我登的報紙，一個禮拜登 4 天。

問：薪資 3 萬 8 應該也是算滿高的。

答：3 萬 5。廚師更不用說，沒有 5 字頭都找不到，都要 55 以上。

問：所以之前也是有刊登找廚師什麼的也是很缺工？

答：像我這是「1111 人力銀行」的頁面，主動應徵的才 8 個，有的還是碩士，都不曉得碩士我怎麼請得起？你看主動應徵的助手都零，然後廚師 4 個，外場 4 個。這個都沒有回信的。

問：就是老闆你這邊都有回覆說可以來面試，但他們都沒有回信嗎？

答：對。

問：想問一下老闆之前有僱用過印尼華人？

答：算華僑。那個就是像你說的都是非法移工。

問：他是移工嗎？

答：有的進來的名義是觀光。有 2 種，失聯移工和外僑。

問：想問老闆當時選擇僱用他們是有哪些考量？

答：因為臺灣人找不到加上他們肯做，最主要是臺灣人找不到，這才是問題。

問：找不到臺灣人的工，才去聘僱他們這樣？目前對於中小企業要去僱用外籍人士都沒有開放，你們也是覺得很頭痛對嗎？

答：對，希望要開放，真的要開放。

問：你覺得臺灣員工和外國員工在使用上，工作態度有什麼差別？

答：外籍聽話、勤勞、勤奮、乖、聽指令、好教育。但如果是越南的話就比較衝，印尼的脾氣比較好，泰國的我是沒有請過不知道，可能是建築業比較用的到。可是現在在臺的泰國人大部分都有第二代了，第二代就比較不會做餐廳。印尼、越南、泰國、馬來西亞，我覺得印尼的比較好用，他們比較守規矩。印尼有宗教信仰，個性比較溫和。越南的從小就沒有這種信仰，教育也比較低落，有越共，還有分南、北越，他們沒有一個共同的信仰。

問：老闆你在第 1 次用非法的時候會不會有什麼顧慮？

答：僥倖，怕被抓。

問：除了怕被抓以外，對於使用外國人會不會擔心，比如語言不通？

答：他們都會講中文。

問：已經有來一段時間了。

答：他們那邊有中文的語言學校，跟大陸一樣是學羅馬拼音。而且他一定會講，老闆才會收。他們中文都講得很好。有一個印尼從雅加達的，他們教育程度有的到高中，高中過來臺灣打工，因為印尼很大，有些地方的收入 1 個月才 1、2 千臺幣，來這邊可以賺 2、3 萬，有的跟我很久我還給他 4

萬。越南在當地領 5 千，有的比較好的 1 萬臺幣，現在越南經濟比較發達，以前比印尼還差。

問：現行《就業服務法》有開放哪些可以聘僱外籍移工的法令，老闆是知道的嗎？

答：不知道。

問：不是很清楚那些有開放對不對？

答：現在餐飲業有開放嗎？

問：沒有。就是比如說：家庭看護、營造業、製造業技工這些，你目前知道哪些可以聘僱外勞？

答：像我女兒 20 幾歲，骨癌截肢裝義肢，發病到現在應該 3、5 年左右，可是他的骨頭截肢不能算殘廢。然後他生 3 個小孩，一個 4 個月、一個 3 歲、一個 6 歲，我女兒他 1 個人帶。我想說幫他找個移工的家庭看護工。

問：所以老闆對於現行我們有開放哪些可以聘用的項目，大概知道而已但是沒有到很深入熟悉是嗎？所以也是覺得說，希望目前法令能針對中小企業再放寬的開放嗎？

答：沒有新血，現在都貧血，快昏倒了。

問：你有覺得政府要怎麼做才會讓民眾更了解相關法令？

答：廣播也可以。

問：你說平常的宣傳，像是廣播。你平常用什麼媒介來接收新資訊？在哪邊跟你們宣導才會比較了解？

答：廣播、手機媒體、LINE、手機廣告，這些都很好。

問：包含一些法令、罰則的宣導。

答：像以前我就常聽到你們移民署的，他都說移工最高罰 75 萬以下，15 萬以上，以前廣播都常聽到。

問：因為開車什麼的就會聽到。現行移民署針對失聯移工有加強查緝，就是抓得比較嚴，想請問老闆對於這部分的看法？

答：沒有用，沒有意義。我也常看到有些一聽口音就知道是哪裡人，我常去陽明山有 10 幾個，我想說這個老闆是後臺夠硬還是怎樣，他們可能營業是晚上，你們 5 點多就下班，我是不是也要轉型賣 5 點以後。我們是沒辦法，我也是被罰怕了，經營就辛苦一點，員工有時候上班看手機我們就睜一隻眼閉一隻眼。

問：盡量不要讓他們覺得不想做下去。

答：盡量就不要唸，現在年輕人都不太做的下。當然會影響到服務品質，會惡性循環，臺灣人慢慢越來越沒有競爭力。有些外國客人來，你看臺灣服務生脾氣那麼差，全臺灣最好的服務在王品，其他的都不行。王品他財大氣粗，不行的就刷掉，我應徵都沒幾人，還要刷人家。真的沒辦法，就是惡性循環，我們沒得選擇員工。

答：移工要開放沒關係，要開放一些會講中文的。

問：事前的篩選進來。

答：其實臺灣很多會講中文的移工，他們是有受過教育的。然後臺灣這邊要開放一些比較守法的中小企業，這樣子也可以。

問：你是說要有一些資格，都沒有什麼違法紀錄這樣？

答：比如說我們跟銀行貸款，也要有一些佐證。你一直表現都不錯的，我可以給你門檻低一點讓你有資格去請，

問：也提出證明說請不到人這樣。

答：政府要怎麼去幫忙這些中小企業。我們的財產都在這邊，當然有時候會

鋌而走險也是逼不得已，老實講我們也不是作奸犯科，我們是很認真在做自己的事業，問題是政府你不用說百分之百幫忙，至少幫個百分之20、30，這樣才可以。全臺灣都知道缺工很嚴重，尤其是首都更嚴重。有些移工可能跑到別的縣市去了，因為可能臺北市移民署執行力比較強，別的縣市可能沒有，他們這些移工就跑到別的地方去了。應該是要開放然後去管理、要登記，沒有登記的就嚴格執行，你要罰誰、怎麼罰。如果說沒有開放，我們就鋌而走險，又罰我們很重。

問：是希望說可能再放鬆一點讓大家有資格申請，如果違法了再加重罰他這樣嗎？

答：對。我們又不是八大的。我有客人是陸配，他結婚的時候在機場移民署的人就很不客氣，因為早期有來這邊賣淫的情形，現在是比較沒有，有時候就是舊思維舊觀念。總結還是政府要怎麼來幫忙，像是有什麼資格可以來申請，當然不會影響到整個大環境臺灣人的工作機會，有些工作機會人家就不想要。

問：就是要看怎麼不影響本國就業。

答：因為我們做餐飲業將本求利，物價又要控制，成本就是這麼高。

問：你現在這邊就是廚師、服務員。薪水大概多少？

答：廚師5萬、服務生3萬5到3萬8，月休8天。

問：那非法的呢？

答：廚師4萬、服務生2萬8。

問：為什麼薪水會有落差？一樣都是廚師，為什麼外國人4萬多？

答：剛剛那個4萬的剛開始可能只有3萬2而已，工作認真的我們就會每3個月加個2千、3千。

問：所以是會依經驗慢慢調薪？

答：對。會依照工作的時間長和工作態度來調漲薪資。

問：你兒子有在這邊幫忙嗎？

答：沒有。現在年輕人都做不了。

問：最後一題，目前勞動部有在研議要加重聘僱非法移工的罰則，原本是每案 15 至 75 萬，想要提高為非法僱用人數每人 15 至 75 萬。比如說請 3 個，那就是 15、15、15 這樣。老闆對於這個研議要提高罰則有什麼看法？

答：不認同。在提高 500 萬也是沒有用的，是問題沒有解決，我還是鋌而走險，僥倖心態，你就算罰 1,000 萬我都一樣。不然就沒人，沒有這個人我就沒辦法營業，沒辦法營業，我的房租、其他員工的收入怎麼辦。我現在少 3 個，那 3 個我就是要把他補進來，否則如果今天不營業的話，其他 7 個人的薪水我是不是要照付，房租我也要付，我也是會想要鋌而走險，不然怎麼辦。沒有請這 3 個，我一天營業可能少 1 萬元，我也是跟他拚了。不然客人也會罵，你這個餐廳怎麼服務生都沒有。

問：剛剛你有提到說後來就沒有聘用，是因為政府有加強查緝這一塊，還是多少有達到一點嚇阻效果這樣嗎？

答：被罰怕了。還有一點，我們會調整，不要教育員工，睜一隻眼閉一隻眼，不然沒有人。可是像我剛剛講的，服務品質就有差，有一些惡性循環不知道，慢慢就出來了。

問：會反映到後端服務顧客的方面。

答：都會有影響。如果動不動就要按照你的標準去做事，怎麼會有人。我們這一代比較辛苦一點，真的是很苦。我有聽到新聞在講，中小企業是撐起臺灣的景氣。大企業栽培到最後變成財閥。中小企業也是要有它的生存之道，否則搞到最後都變財閥，就像韓國一樣財閥，政府欲哭無淚。很多人畢業之後都擠破頭要去財閥那邊上班，但他如果剝削你也沒辦法，離開你沒辦法生存，想要自己去外面創一個小小的路邊攤會倒。臺灣也是缺工缺

電缺水，外資搞不好不敢進來投資。政府要想辦法，但這 5 年感覺政府沒有在想辦法，只有在想選票，我們在想鈔票。

問：感謝老闆接受我們的訪問。

雇主—B2 之訪談逐字稿

訪談時間：2023 年 8 月 4 日

訪談地點：臺北市信義區工地

訪談者背景：營造業之移工管理者，工作年資約 1 年 2 個月。

訪談內容：

問：請問先生目前從事的職業是什麼？

答：營造的管理兼翻譯。

問：是管理外籍人士嗎？還是臺灣的工人也有？

答：臺灣的沒有，就是泰工。

問：工作年資大概是多久？

答：1 年 2 個月。

問：目前移民署統計我國失聯移工約有 8 萬多名，你知道這狀況嗎？

答：知道。不只是泰工，還有越南、印尼，全部總共 8 萬多。

問：想問先生對於這個現象有沒有什麼看法？

答：因為引進這些勞工每個國家不一樣，我這邊的話泰工逃跑的機率比較少，越南不是我管的就不用講。泰工逃跑比較少，因為泰銖跟臺幣就是差不多，他就覺得也是划算，主要就是要有加班給他們，如果他覺得 1 個月的加班算下來還算的話，他怎麼會跑。其他的國家我就不知道，我只講泰工，每個國家來的費用都不一樣，印尼是印尼的價錢、越南是越南的價錢、泰國是泰國的價錢、菲律賓是菲律賓的價錢。

問：那泰國過來的仲介費大概是多少？

答：一般的話現在大概是 7 萬臺幣。

問：就差不多等於泰銖。所以就是說這個 7 萬對於泰國籍的勞工來說算是還可以嗎？

答：還可以，因為這邊薪資 2 萬 6,400，但是還有扣伙食費 2,500，還有仲介費 1,500、1,800 合法的，全部那些扣掉還有加班，以這裡來說 1 個人至少 3 萬。

問：加了加班，扣伙食和仲介費服務，就是 3 萬以上這樣嗎？

答：對。就看你懶不懶惰，如果勤勞的話比這個還要多。如果有加了加班費他們覺得划算的話，就不可能會逃跑，因為會覺得逃跑也不是說很多，遇到老闆不好的話，錢還領不到，風險很大，健保又不能用，看病還要自己花錢。所以他們的想法是，如果不是賺那麼多的話，不可能會跑。

問：泰國當地政府有規定勞工基本薪資嗎？像臺灣一樣。

答：有。1 個月 9,000 泰銖。

問：你們這邊有聘僱臺灣工人和泰國工人，想請問兩者有無差異性，比如工作態度之類的。

答：有。因為我們這邊來的原則是技術工，也就是一般的體力工，但臺灣大部分來這邊的都是師傅。泰國人來這裡就是慢慢跟師傅學，剛到的時候問題就是語言跟不能溝通，就是由我去幫忙翻譯。

問：整個營造公司會不會關心這些移工的在臺狀況？

答：這家公司不錯，很關心我們的泰工。吃的不管是三餐都有，有請廚師。生病我們都會帶他去看病，如果是工傷的話我們不會扣他的錢。

問：所以先生覺得說，只要公司提供好的福利，其實他們應該是不太會選擇要逃跑這樣嗎？

答：像我們這家公司安全帽、反光背心、制服、褲子都免費，其他公司有的會從薪水扣。每家公司不一樣，很難講。

問：這邊工地有沒有臺工也是屬於體力工的？

答：臺灣的我就沒有這麼清楚。我想的是，老闆請的話不想要體力工會要師傅，都請體力工就會進度很慢，但是泰國的話就是想要讓他們盡量學得很快，跟臺灣師傅學以後有獎金、獎勵，他們會補助給你，他們大部分都是想要學越快越好，肯做的話老闆也會給你更多。

問：目前這邊的泰籍移工約幾人？

答：41 個。

問：有關聘僱外籍員工的流程會不會覺得很繁複？

答：這個要問仲介，因為他們是專門跑文件，我只是來翻譯，負責現場類，資料是不是那麼複雜我不太清楚。

問：有沒有聽過其他泰籍移工說來臺灣很困難？

答：我也是不久才來，有些是碰到主管，有些是態度不那麼好，每個人的個性不太一樣。

問：關於聘請外籍移工的規定你沒這麼清楚是嗎？

答：對。因為這個部門也不是我在弄，我主要是負責管理生活兼翻譯。

問：你對於我國就業服務法有關聘僱失聯移工的罰則有了解嗎？

答：我們從要來之前，在泰國的勞工局就會上課教育訓練，臺灣的法令都會多少有介紹，來這後仲介也會宣導，總公司也會跟我們說，我們就會在群組跟員工宣導。每個人也都有加入 1955 勞工局的 LINE，他會有泰文跟中文的宣導，有什麼問題也可以直接問 1955 的 LINE，這個也有電話，可以直接問勞工局。

問：如果你們清楚管道的，其實可以找的到政府的幫助。

答：現在有 LINE 很方便。

問：移民署現在有加強查緝，想請問你對此的看法為何？

答：不錯。因為這是應該的。其實逃跑，我們這邊泰國的比較少一點，大部分是越南。現在有人會在 Facebook 上廣告，幫忙種菜多少錢，他們每天看，在這邊這麼辛苦，去那邊老闆還有提供吃住，他們就會被吸引跑掉。

問：所以還是取決於原公司的福利有沒有夠好，留不留得住人這樣嗎？

答：這也是一個原因。但最主要是我們這邊的管理員一定要多多跟他們宣導，不要只想好的，有的老闆你錢甚至拿不到。

問：所以你覺得加強查緝還是能達到一些嚇阻效果，讓他們比較不敢去違法。目前勞動部有在研議要加重聘僱非法移工的罰則，原本是每案 15 至 75 萬元，想要提高為非法僱用人數每人 15 至 75 萬元。你對於這個要提高罰則有什麼看法？

答：不錯。一方面也要看老闆，罰太輕的話。因為移工沒這麼多錢可以給你。沒有人請怎麼會逃跑，罰重也是對的。75 萬還合理。

問：這邊有沒有遇到泰工想轉換雇主？

答：這邊是沒有，因為福利不錯。除非是有的剛剛新來的，他可能在國外就聽到 1 個月賺 4、5、6 萬，這是不可能的。我們就會慢慢跟他談，做這個工作 3 萬多、4 萬就不錯了，沒有休息這麼累。

問：這邊公司會提供教中文嗎？

答：目前是還沒有。移工都很厲害，自己用 Google 翻譯，群組裡面雇主跟移工都會直接用翻譯，有泰文有中文，如果哪裡翻不對我就會幫忙改。因為工程有很多小細節，要磨要釘幾公分，他們就會在群組用翻譯的方式，因為如果每個都要叫我去，在不同樓層我也跑不了那麼多。

問：你之前待過的其他工地聘請違法的原因是什麼？

答：因為他們工作比較勤勞又快，工地要趕工，不然是非法的老闆怎麼會請。

問：在以前的那個工地招臺灣人的部分是缺工很嚴重嗎？

答：勞工局有比例，可以招幾個人的名額。

問：有時候可能是要趕工，但他們人就這麼多，所以就會請非法的來幫忙趕工這樣嗎？

答：對，這是一定。

問：我們今天的問題主要著重在移工未來要怎麼樣更不讓他去逃跑。

答：你們來這邊訪問是對的，你麼才會知道真正的原因。每個國家進來的不一樣，我是管泰工，我覺得跟我在這裡的員工不會逃跑，吃得住的福利每個都好好的，三節還有小紅包，加班費也是可以，比泰國還要多，他們怎麼會跑。

問：其實福利給他們好，他們根本不用跑到外面去。這樣公司會不會覺得說要付出這麼多？

答：不會。因為他麼做的這些大部分都是靠勞力的工作，沒有臺灣人要做，真的是需要移工來幫助雇主。雇主如果還覺得太貴，工程就沒有人要來做。老闆也知道要付出的應該是要付出。

問：感謝你接受我們訪談，讓我們知道研究的方向。

答：有很多小細節，文件類的我就不懂。我是負責生活方面的管理。

問：你跟移工接觸是最頻繁的，最知道他們的狀況。

答：對，我跟他們3年一起吃一起住，有的晚上生病也是我要帶去，因為他們來這裡也沒有誰，語言也不通要翻譯跟醫生溝通。有什麼問題都是幫忙解決，如果真的我不能解決，我也是會打電話問泰國的勞工局，很大處理不了的我也會問雇主。

專家學者—C1 之訪談逐字稿

訪談時間：2023 年 5 月 24 日

訪談地點：中央警察大學

訪談者背景：目前於國立大學之國境警察學系擔任教授，於移民政策、非法移民等議題有專業之研究。

訪談內容：

問：感謝老師接受我們的訪問。因為老師是移民政策跟非法移民研究的學界專家，所以有問題想跟老師請教。我們這次的題目主要是研究我國防制失聯移工策略之研究，目的是在探討如何解決及改善失聯移工的問題。老師提供的寶貴經驗將會是我們這個研究報告的重要參考。

我們就從第一題開始詢問老師，移民署在民國（下同）108 年及 109 年曾經 2 度推動擴大逾期停居留外來人口的自行到案專案，專案期間就是自行到案可以從寬論處，採取免收容、繳納最低罰鍰 2,000 元、不管制禁止入國的時間，就是為了鼓勵逾期停居留的外來人口自行到案。108 年自行到案的失聯移工人數是 1 萬 7,195 人，109 年的時候是 4,642 人，那移民署在今年 2 月 1 日到 6 月 30 日再次實施這個專案。想詢問老師說在受訪前是否知道這個專案，那對於這個專案的看法有如何？能不能提供我們建議、改善方向？

答：當然有 NGO 團體他們說那個治標不治本，他們有人說失聯移工可能會繼續突破 10 萬。那我個人的觀點，對於該專案的看法基本上我是蠻贊成的，它就是罰 2,000 元，然後不用收容。現在好像新的，是不是要提高到 3 萬到 15 萬，後來有黨團協商之後改成 1 萬到 5 萬。

問：降成 1 到 5 萬。

答：基本上我是滿贊成的，現在好像都是 2,000 元，然後不用收容、不用管制，我看好像是這樣，我記得移民署之前有做多元語言的。那我的觀點就是說，我覺得這是非常好，只是好像以前好幾年前做的，大家比較知道，今年好像大家比較不曉得，宣傳比較不夠，多多宣傳，同仁每個人都有 Line 傳

一傳很快，然後要有多元版本的，這是第一個，第二個問題就是說盡量要轉傳給移工朋友，因為他們都有相關的群組傳遞訊息，要進入他們的渠道。是個人的觀點。也是有人批評，說這個治標，逃逸移工為了省一點機票費或其他費用，與其被抓不如就自動到案，所以可能快要撐不住了他才會出來，還能跑他就盡量跑，所以有人批評說治標不治本，不可能為了省一點罰鍰就自動到案，我覺得講這個批評也是有一定道理的，他們還批評說不能解決結構性的問題，但是我覺得這個後端的部分還是多少要做的，你現在就是處理後端嘛。我是覺得宣傳好像可以再努力一點。還有他們講的另一個批評也是有道理的，不可能為了少 8,000 元就自願到案。

問：應該是說我們自己在這邊做的話，感覺署內好像很加強宣導，但是我們不知道其實對外就是沒有觸及那麼多，我們是開車的時候有聽到廣播啦但他還是就是講中文，就中文版本。

答：就是第一點，有當然他們講的批評也是有道理，臺灣有這麼好的賺錢機會那我更不能回去了。我覺得是可以再加強宣傳，這是第一。

問：那想問一下老師，第二題就是目前我們移民署每個月有加強查處在臺非法的外來人口，想要降低在臺失聯移工人數，或者藉此提升他出來自行到案的意願，您對於這樣的政策看法覺得如何？就是有沒有效果或者是說可以朝哪個地方調整？

答：我去找一下那個資料啊，這真的是正反兩面都有，但是我找到的資料裡面，我看到我好像也沒有人批評移民署說抓的不力的，因為最主要有勞動市場的需求。之前好像好幾年前海巡署抓到山上去，還引起民怨，因為他們好像在山上採收需要人力。我個人觀點，第一個就是，基本上他還是有成效的，因為我們總是不能說都不抓。只是說在執行的時候，我們也要兼顧移工的人權保障，還有重視勞動力結構性問題的順利解決，這樣我是覺得適當的。但是還是有討論、精進的空間。我是覺得成效不錯。移民署跟勞政機關應該對自身職權行使相關的法治強化，然後還有強化移民署跟勞動部的那個執行

的能力，這是移民署還有一個勞動機關行使職權的執行能力，他們還是覺得回歸到移民署，這個是你的工作，而警政署負責治安工作，你要自己強化，移民法還是要強化我們的執行能力，真正做不來的時候，我們（警政署）只是旁邊協助而已。要跟警察機關多溝通。我的建議，第一個就是肯定這個方式有其成效，第二個就是要持續進行，第三個就是有一個想法，像我們行政院裡面很多那種委員會，就是成立一個加強查緝失聯移工、跨部會的機制。警政署好像就是認為這個查緝非法移工，不是他們的工作，所以你要指揮，調動他好像很不容易。所以他們你要指揮他調動好像不容易，然後移民署要調動調查局不容易，然後要請海巡署協助也不容易。

問：謝謝老師，第三題的話就是為了降低在臺失聯移工人數，移民署目前是以擴大自行到案及聯合國安單位加強查處為主要手段，每個月大約查處 1,000 至 2,000 多名失聯移工，部分的學者認為這是補破網的做法，應該是要從源頭管理正本清源。老師請問您對於這個看法如何？有沒有相關的建議？

答：源頭管理正本清源，我覺得這個是根本上的作法。但是治標跟治本可能同時並重會比較好。你光強調源頭管理正本清源，理論上還是會有一些意外，但是應該可以降低很多。我覺得目前的查緝做法是比較末端的，跟源頭管的須要同步進行。我找到的資料，提到仲介費有很多問題，很多人提到。但假設我們站在人仲介公司的角度，他們好像也不是慈善事業，他們有經營的成本，還要僱用員工，這些都是要成本的，這個公司要如何開下去？那沒有這個仲介公司，他要怎麼來？是不是應該換一個方向想這羊毛出在羊身上，這是使用者付費，要算一下就是合理範圍的仲介費。那像現在，移工 1 個月賺 2 萬元，他們越南或印尼的本國仲介收一次，所以他們弄到最後都要 20、30 萬元，那這一部分是不是應該討論說一個合理的價格是在多少？我們就是明擺的仲介費，因為你只是換一個名稱，不收仲介費，那請問這家公司如何生存？那你給他收一個很多的服務費、手續費，事實上這個就是仲介費。但我覺得不如你就在合理的範圍裡面，現在收 20、30 萬元，那我們

就是給他 5,000 元，那跟實務也差太多。就是合理的範圍看，你是要收，1 個月移工現在還是賺 2 萬，好 1 個月也可以啊。或是收 2 個月 4 萬元，總比現在 20、30 萬，還好太多了。就是把它合理化、把它檯面化合理化，就是明文給他規定要收那個仲介費，而那個標準是多少，我覺得可能會比較好。就是仲介的問題，真的是很大的一個問題點。但是我是覺得要考慮到仲介公司的經營成本，我開仲介公司，我不賺錢，我開這個公司幹嘛？因為仲介公司不是慈善事業。

美國人口販運報告有提到有關我國仲介費問題，我覺得說合理的仲介費應該是要，容許業者收取合理適當的仲介費可能會比較好一點，但要解決仲介超收費用的問題。

然後再來就是家事移工逃逸問題，那如果他有足夠的薪水，他就不會想逃了啊。所以我覺得改善移工的待遇，事實上還是可以考慮，就是讓他們不要跟勞基法脫鉤，就是跟勞基法掛勾，每個月有享有基本工資。我們要站在移工的觀點，他晚上有在照顧啊，而且他超過 8 小時，他當然就是他他當然覺得是不公平啊。我覺得啦從人性的觀點。可能要建立一個跨部會的機制，就是勞動部可以跟內政部、國發會、農業部等相關的執法單位共同研商，不過我覺得還是在行政院下面成立可能會比較好，一點是因為那個政府委員指示的嘛。然後再來就是開放那個新移工的來源國也是可以考慮的一個方向，我們就是缺工，那我們就是再補一些人進來這樣，因為我們的市場，就是這麼大，市場大所以現在的人數就是因為他跑掉以後，那個家庭還有農業的那個移工缺人。那我們可以再補，所以開發新的來源國好像也是可行的，但勞動部是說現在有國安問題。我覺得緬甸好像也可以考慮。

問：緬甸好像比較少。

答：也可以考慮緬甸，其他國家也可以考慮。

問：感謝老師接受我們訪問。

專家學者—C2 之訪談逐字稿

訪談時間：2023 年 6 月 14 日

訪談地點：內政部移民署辦公室

訪談者背景：目前於國立大學之勞工研究所擔任教授，於移工之工作、權益保障等議題有專業之研究。

訪談內容：

問：那我們就從第一題開始詢問老師，移民署在民國（下同）108 年及 109 年曾經 2 度推動擴大逾期停居留外來人口的自行到案專案，專案期間就是自行到案可以從寬論處，採取免收容、繳納最低罰鍰 2,000 元、不管制禁止入國的時間，就是為了鼓勵逾期停居留的外來人口自行到案。108 年自行到案的失聯移工人數是 1 萬 7,195 人，109 年的時候是 4,642 人，那移民署在今年 2 月 1 日到 6 月 30 日再次實施這個專案。想詢問老師說在受訪前是否知道這個專案，那對於這個專案的看法有如何？能不能提供我們建議、改善方向？

答：我會覺得 109 年跟 108 年相對來講，人數比較少，可能是因為正好是疫情的期間，他（失聯移工）也未必想要出來自首，因為回去搞不好，也不一定會有工作。108 年跟 109 相較之下會有差異的原因，是因為可能 109 年正好開始疫情開始，那我知道可能各國都開始做一些邊境的管制，那或許搞不好，移工也會覺得我回去也不一定工作，繼續留在臺灣，可能還是有工作嘛。而且我覺得那時候臺灣給人家，一般來講，給人家的印象就是受到疫情影響的程度就相對比較輕微，對我們大概最主要應該是在 110 年，應該算是 110 年的 5 月份的 delta 病毒然後，到了就是封城，就是這 3 個月、4 個月的時間，我們算是半封，不能全封。在那之前，其實臺灣的管制上是相對是做的非常、非常好的，所以疫情的影響不是那麼大。我在想說他們可能因為這樣，你看到了其他國家，封的就程度就不一。所以我只是說 109 年看起來人數會比 108 年要少，我會覺得應該可能就正好在疫情的期間，搞不好

覺得留在臺灣，相對來講是安全的，回去會更不安全。

其實國際勞工組織在大概就是在 109 年的時候，下半年他們做過調查，針對東協移工做過調查，當然不表示我們移工沒有人回去，還是有人回去，但是相對來講，可能比起其他國家來講回去母國的人數是少的。因為當時國際勞工組織在東南亞的這個分部，他們大概就做過調查，發現其實回去的人也很多，主要的擔心就是帶回去這個勞工的輸入國，或者是工作國，其實相對來講，他們也很擔心這個疫情的一些影響，那只是說我們從我們的數據上面來看，可能從我們邊回去的並不是那麼多。

當然你們可以分析一下，就是我知道他稍微的，從 70 萬稍微減少到 68 萬、69 萬那邊，不一定是因為疫情回去，搞不好他的聘僱期滿他回去了，但是我們又補不進來。後來大概從去年開始，大概從去年開始就長很多。所以我的意思說，我會覺得，你們這樣做，108 年、109 年看起來大概是有將近 2 萬人，我只是比較好奇的是，到底對整體的失聯的移工人數有沒有產生下降的影響？

問：沒有，到現在就是到 8 萬人，108 年那時候大概 6 萬至 7 萬，然後就是到現在，112 年就是 8 萬。

答：我的意思是說，你們這個數據，基本上就會變成說，你從 108 年開始，108 年、109 年都曾經實施過。那他基本上，從 108 年以前，比如說在實施這個專案之前，他的人數是多少？然後 108 年你到案的人數是 1 萬 7,000 人。但是相對來講，你的人數有減少嗎？因為 1 萬 7,000 人到案了，然後你的人數就從本來就比如說 108 年的 5 萬變成 3 萬嗎？好像沒有，對不對？

問：108 年後降到 4 萬 7,000 人左右。

答：多少？5 萬變到 4 萬 7,000 人，減少了 3,000、5,000 嗎？那問題，到案的人數有 1 萬 7,000 人啊。

問：因為他還是有增加的。

答：我說你在 108 年，因為你的專案到案的人數到案的失聯移工有 1 萬 7,000 人，如果他沒有新增的話，就沒有繼續失聯的話，本來應該會從 5 萬人變成剩下 3 萬 3,000 人嘛。但是沒有，你從 5 萬、5 萬多，變成 4 萬 7,000 人。那換句話說，你的效果有限啊。你並沒有因為這個自行到案，就相對減少了失聯的人數啊。但是我不是說你不能做啦。我只是覺得做這個方案，相對來講，並不是澈底解決失聯移工的問題。因為你基本上，如果你說實施專案前是 5 萬，因為到案減了 1 萬 7,000 人，那我應該剩下的人數是 3 萬 3,000 人，表示說我從這個母體裡頭挖走了 1 萬 7,000 人通通回去，然後剩下 3 萬 3,000 人。結果你發現我來到案的有 1 萬 7,000 人，結果那個失聯的人數還是維持在將近 5 萬，那表示說還是有人源源不絕的，就從合法變非法、從有證變成無證這樣子。

問：老師覺得說，如果說我們要解決這部分的問題的話，有沒有什麼改善或調整的建議？

答：我只能講說，你們後端這邊還是只能繼續做，但主要還是要從源頭那邊處理。看起來就是從這個數據上面看，似乎不因為這個方案而減少，他只是把失聯的人數挖出來，一塊挖出來，送回去了，但是總體上來說失聯的人數並沒有因為這個方案產生顯著的減少，因為你的源頭沒有解決。我換句話說，導致他失聯的原因沒有解決的時候，那當然他那個失聯的人數就不可能會去產生顯著減少的效果。但是你們也可以說，因為 108 年、109 年實施過了。

那 110 年、111 年都沒實施，所以人數暴增，你也可以這樣講，就看你怎麼去解釋。要繼續推這個方案，好，那我就覺得這個方案怎麼講？我想先了解，從寬論處，採取免收容、繳納最低罰鍰、不管制嗎？

問：繳納最低 2,000 元。

答：收容後，什麼時候送回去？

問：不會收容，就是他自己買機票，看回去要多久的時間。

答：你這樣好了，機票奉送，他沒有機票錢，補助機票，就會吸引自行到案了吧？我的意思是為什麼政策會有那麼所謂不公平的對待，抓到就可以買機票送回去了，那我到案我沒錢，我還要繳 2,000 元，我們聽到的狀況，他有可能就是他想要回去就被抓，不排除這種可能性。為什麼你要給他機票，你們抓到，為什麼要給他機票或補助機票，或是國家拿什麼基金幫他出機票？我不懂啊！真的是沒錢嗎？

問：可能還是考量我們的行政流程，因為你也不知道他真的有沒有錢。

答：那為什麼自行到案，他要繳罰鍰，還要自己負擔機票，你認為他有錢嗎？那你就跟他講這個，我們推出公告，自行到案的時候，不用罰嘛。要不要除了這個要繳最低罰鍰 2,000 元，我們還奉送機票一張，馬上送你回去不是更好？我只是想講說，要增加一些誘因鼓勵他自行到案，我相信我跟你講，我還是認為你對於「被抓到的人」跟對於「自行到案的人」要做出差別待遇。我相信在這個網路上是大家都知道的事情，所以我一直都認為我們對他們內部的網路訊息的流通不夠清楚，我們都不知道，我們真的不是那麼清楚，我相信他們訊息流通搞不好會告訴同鄉說自行到案不好，對不對？要有誘因，當然有些人也會因為自行到案專案期間，就是剛好他想回家了，他也不一定想自行到案，反正我乾脆被你查獲就好了，被你查獲搞不好你還幫我負擔機票錢，我就賴著。同理心嘛，算盤誰不會打，對不對？我是覺得可以考慮看看，就是當然因為你們也沒有做過任何的研究，問他什麼會吸引他要自行到案嗎？

問：其實之前有。

答：那原因是什麼？

問：可能就是說，他想要可以就地合法，或是希望回去之後，可以再申請移工簽證來臺灣。

答：自行到案有這種優惠啊？

問：沒有，因為勞動部那邊一直堅持，就是你只要失聯就是永遠都不能再以移工簽證來臺灣。然後當初我們有去做問卷調查跟了解說，如果提供什麼樣的誘因因素，會想要來自行到案，他們其實就有講，第一個，就地合法，這個是一個選項。那其他的話，出境之後，可以再申請移工簽證進來，然後剛剛老師您提到的自行到案提供機票，這也是一個選項的，但是他們其實對於提供機票這個部分誘因沒有很大。一定是可以再來工作，其實對他們是比較大的吸引力。

答：可是問題是說，你剛剛講的前 2 項，目前是不可行的。

問：其實一直也是有在研擬，之前有建議說針對是不是真的能夠永久管制他不能再來工作這件事情，也一直都在跟勞動部討論。之前勞動部的那個法規小組，他們其實也有針對這個部分是不是也要區分說失聯的態樣，可能是單純因為轉換雇主擔心太久，或者是有一些特別的因素去區分出這樣子的類型失聯原因。不一定全部一概視為全部通通都不能再來。他們那個時候的法規小組是有他們的考量，有做這樣研議，但就是畢竟還是在他們那邊，他們其實一直以來都是維持這樣子的定見，就是他們都不能再來工作。

答：不過我覺得你們還是可以從你們對於這些，不管是自行到案，或者是這些移工的調查的資料，我覺得還是可以再繼續提相關的一些的對策啦。我是覺得當然，或許勞動部有他們的一些考量，但是你不提，搞不好有很多的可能據以改善或改進的一些做法，搞不好就石沉大海，就永遠就消失掉，永遠或許就束之高閣，永遠就沒有人會再提起了。那我會覺得反正不管是做研究或是要去做跨部會的一些的協商，就是把過去可能有一些的調查發現還是可以把根據這些調查發現，轉化成為一些具體的政策或是改進的一些意見。那反正有時候是坦白講，提 1 次沒反應，提 2 次或許會有一點動作，提 3 次搞不好就會認真對待也不一定。

這個就有點像我自己在寫文章的時候，其實我大概在 10 年前，我大概就已經建議說要把移工轉移民，那當然後來這個 10 年之後才看到有什麼移

工留才方案。但是那個移工留才方案，也不是我心目中所認定的，或所認為可以接受的，一種這個移工轉移民的這種作法。但是有很多事情就是就不斷的提出來，提醒他們，供主管機關參考，然後到時候可能久而久之，假以時日，或許就會這個政策，就會被認真看待，或許不會被採納也不一定。但是你們現在擴大自行到案專案這種作法，只是某個程度上是減少移工移工失聯的人數，但是坦白說，他也不盡然是一個，真正能夠解決移工失聯的這種做法，只是帳面上可能好看一點而已。但是似乎好像實施了這2次之後，越跑越多，人數越來越多，所以有時候我會覺得，應該根本上就是不同的工作或職業存在這個薪資上的差異。

尤其我剛剛講漁工、看護工這些工作都很辛苦，報酬又相對不高，所以我會認為其實失聯或逃跑的動機意願可能相對更強，我印象中其實製造業也不少。你們的統計上面製造業也不少，但是從比例上來講，製造業是相對少的，對不對？我是從職業的分布上來講，那看護工應該算是最比例最高的。那我坦白講，因為那個看護的工作，我會覺得其實我自己在聘僱外籍移工的過程中，看護的工作真是待遇偏低，相對工作是辛苦的。那我已經算是一個很好雇主，因為我們家是請1.5個人，0.5是本國籍的，1個是外籍，那0.5是專門做家裡的清潔、打掃工作，外籍移工只做照顧我父親的工作，他可能在其他家庭裡頭，他工作的負擔更重，我相信其他家庭裡面，外籍看護工其實是包山包海什麼都做。在我們家，他只要關心照顧我父親就可以，其他家事什麼煮飯，我另外請1個人幫忙來做這些事情，坦白講這真的是不容易的一件事情。為什麼不容易？因為站在父母親傳統的觀念裡頭不是這樣想的，他們的想法就是，反正請1個人就是請一個下人一樣的這種觀念，把他用到淋漓盡致，我們經過溝通，甚至一些討論的過程，才把這樣一個所謂的這個移工工作，或者他該承擔的、該做的，這些責任的東西把它釐清楚。

問：老師，那想詢問一下第二題，跟第一題稍微有點類似，因為我們目前現行就是為了要鼓勵自行到案，就是提升他的意願，所以我們每個月會加強查

緝查緝，看能不能一方面查處、降低在臺失聯移工，讓他們知道說移民署正在查擴查緝，那他們是不是趕快自行到案。對於我們這樣的做法有沒有效果，或者是說有沒有可以調整的地方？

答：效果不是我說了算，效果要從數據上面來說話，數據、數字裡有沒有效果。我只能講說，還是剛剛也談到，其實就是你們有多少人能夠投入到所謂的查緝的工作，或者是有多少時間會投入到查緝的工作。坦白說事情多、要求多，你們現在我相信一定很多，這些都算是專勤隊的，去做查緝的都是像你們那麼年輕的，那我不知道，我沒有冒犯的意思，你願意一天花多少時間做查緝工作？

問：也不是說我們願不願意花時間，因為我們除了查緝以外還有很多事情。

答：我的理解是說你們的工作內容也不是只有查緝嘛，你的工作內容也是包山包海、包羅萬象，那我只能問你，你一天能有多少時間去做查緝的工作？

問：我們現在大概是 1 到 2 個禮拜會有 1 次大型查緝。

答：一天？

問：一整天。

答：那我只能講說，你只能做那麼多嘛。那你既然只能做那麼多，那你能夠查緝到的人數，我覺得是有限的，一定是有限的。因為你們專勤隊裡頭的這些同仁不是天天沒事幹，天天都跑出去查緝，只要查緝。那一定是 1 個禮拜很多的工作集中在 3、4 天把它做完，有 1 天我去查緝。我還是覺得說其實應該還是去回歸到有多少人投入多少的工時去做查緝，我都很擔心你們哪一天工作太重搞不好又跳槽的，是我的理解或我的認知這種問題不光是發生在特定的單位。因為很多機關其實現在進來的公務人員都是像各位一樣的年輕，其實當然到政府機關來工作，每個人都有不同的想法或一些的目的，但是我相信基本上，大家都還是希望能夠最起碼要做到工作生活平衡吧？收入能夠支付起你的支出吧？後來乾脆說通通請調，我想很多很多單

位，基本上他的一個業務單位的人力短缺的可能都高達 20%。因為人都離開了，你又找不到，沒有人願意來，你們每次要晉用也要考完國考之後才要分發嘛。對不對？所以我的意思就是說，你們能夠忍受多少、多長期間的這種工作負荷，然後也願意繼續做這份工作。

如果你們真的人力沒辦法增加，不是要挑撥離間，只能講說，就會造成你們現有人力的工作負擔，然後在這種負荷的情況之下，機關能不能留得住人才？我覺得是一個很大的危機，對很多的機關來講，都是很大的影響跟衝擊，根本的關鍵還是，要去增加人最好，或是有專責查緝人員，上山下海。你看你們都找一個輕鬆的地方去查緝，真的很辛苦的地方，你們都不去查緝，很多的人都是在那個農田裡面工作，鄉下地方的營造工地，可能區域特性不一，可是我覺得你們要真的去澈底檢討，到底目前移民署能查緝的人力到底有多少。否則的話只會造成你們人員的流失，那人員一旦流失，就會影響到你們的工作績效跟表現，因為大家都不開心。可能你如果今天本來我編製裡頭 100 個人，我現在只剩下 80 個人，要分擔那麼多的工作，那你說你，你剩下 8 成人，還能夠繼續做多久？我覺得那個是上層的這些，不管是長官還哪些人，他要去正視的問題，如果你希望我去做的話，那麼如果說失聯就算了，反正只要不要作奸犯科就好了，反正他們失聯的移工，也算是我們勞動市場的非常重要的生力軍，對不對？補充人力，然後大家就這樣想就算了，但不是嘛。大家覺得這個失聯移工人數節節攀高好像很礙眼，所以各方都會去檢討，你們監察院來檢討，你們立法委員來檢討，你們要檢討，要減少失聯人移工的人數，那如果你今天就地合法化，坦白講，我不認為是一個好的做法，你從國外的經驗，那這根本就是一個，算是一個惡性循環。

問：老師，那還有一個問題想問老師，之前有看過老師，就是有關於韓國直聘制度的那個文章，那想詢問一下說，老師前面有講過那個從源頭管理，他國經驗的話，就韓國相關經驗，有沒有我們臺灣可以參考的部分？

答：韓國直聘制度他只是解決了所謂的仲介從中剝削的問題，但是也不表示他們就不會逃跑。所以我剛剛講說韓國的直聘制度，我不認為他是解決移

工、失聯或逃逸的關鍵的手段。我們的外籍移工學新加坡，然後韓國學我們，然後日本又學韓國，日本也來學我們，反正越後進的國家、越晚開放的國家，學習我們這些先進口人力的國家。所以大概他從我們這邊得到的一些資訊。他會為了減少仲介的介入，所以他們才改採這種國對國的，這種直接引進的模式，那他是希望透過國對國的直接引進，確實是降低或減少了移工的仲介費的負擔。或許也可能減少他逃逸的一個影響，排除一個影響因素，但是我們自己研究的結果發現到，其實韓國的國對國引進，是政府出錢的。就是本來就是雇主付仲介費，其實產生很多延伸的成本，那個成本其實都是政府吸收，國家出錢就是人民賦稅，使用者付費對不對，那使用者是誰？使用者是家庭，使用者是雇主、使用者是企業，你們當然要去負擔那些該有的費用跟成本，包括仲介費。現在韓國的國對國引進並不表示那筆錢就沒有人負擔，那邊會延伸很多的費用跟成本，事實上是韓國政府每年都在出錢，再吃合約費用，因為引進要有仲介公司要幫你找人，那這個找人的動作會不會延伸成本？當然都會。

我跟你講，基本上，國對國引進，當然對於我們臺灣來講，要走到那個階段也不太可能，因為我們 20、30 年下來，其實已經按照既有的模式在運作國對國引進。所以現在大概只能講說，我們就盡量看看能不能減少或降低移工從他的輸出國到輸入國這段工作的時間，看他們如何去降低。他們可能要去負擔或延伸的這些成本，所以後來你會看到印尼，他就跟你談，零付費政策，你要他的人力，但是他所訂的也都是出國去擔任幫傭或看護的這些人。你要零付費，他們發現說，其實這些勞工的輸入國提供人力出國擔任幫傭，或是看護工作的這些印尼勞工，待遇還是偏低的。既然你待遇偏低，那他就認為說那我這個勞工從印尼到臺灣來工作，這個過程裡頭所延伸的費用跟成本就是你雇主要來負擔。如果你雇主不負擔，那就是你國家要來負擔，那韓國就是國家在負擔，那我們是雇主來負擔。這時候問題是說一下子要增加 10 幾萬支出，所以當時記者問我說那 10 幾萬，那我說基本上你就給他加薪就好了，對不對？你說我今天是 10 幾萬，你去除以他們來這邊 3

年的這段時間，那你說 1 個月大概要增加多少的費用？我說雇主要一下拿 10 幾萬出來，其實是很痛的，對不對？那你如果說每個月叫他多拿個 2,000 元出來，他或許會覺得是可以接受的，後來才會看到我們採取加薪的方式，從 1 萬 7,000 元變成 2 萬元，其實那個跟我在媒體上的意見表達應該也有點關係。我私底下有跟他們講，就幫他加薪，要告訴印尼政府，我們有幫他們的人民加薪，每個月加 3,000，一年就是 3 萬 6,000 元，那 3 年下來不就 10 萬了嗎？所以後來印尼政府就接受了，他沒有繼續再要求我們雇主要負擔那 10 幾萬的這個相關的延伸成本。

大概只能講說這是一種對策，但是他基本上也不盡然真正就能夠澈底解決失聯或逃逸的問題，你降低他的一些負擔，那或許他想要逃跑的動機就不會那麼強烈。像我自己聘用移工的時候，我就很清楚的跟他講，你不想做就告訴我，我幫你轉介出去，但是你絕對不要跑，因為一跑我們就會陷入那個空窗期，如果你說我想不做了，我們就可以開始安排。有時候當然也跟移工要講清楚，當然你是要讓他覺得我做這份工作，這份報酬是覺得合理的，雖然不滿意，但是可以接受。就像我在對待移工，1 個月我們能夠給予這些，按照相關的規定給你這些錢，對不對？但是我會幫你減少你的工作負擔，盡量讓你覺得拿這個錢是可以接受的，而不是說我今天要求你包山包海什麼都做，你就會覺得拿這個 2 萬多元錢是不合理的事，不能接受。重點還是你怎麼讓他覺得我拿這些錢是可以接受的，因為我做這些工作得到這些報酬，認為是合理的。但我現在很怕我們有很多是不合理的狀況，很多家庭的看護工或者是機構，我會認為他們工作覺得沒有拿到合理報酬，為什麼不合理？因為工作太辛苦了，工作量太大。

其實你也要去看看其他國家，目前尤其像日本，他們對這些移工的開放，基本上對某些行業就是提供無限期居留的權益，就是無限期工作的權利。他不會只會是 3 年、6 年，有點類似就是這樣走向移民的，開放的立場跟態度這樣。或許他會覺得我可以在日本工作很長的一段時間，然後如果你今天在這邊，我不會因為跟雇主契約期間到了就要回去。目前我們臺灣這樣

就3加3加3加3年下去，然後你不僱用我，那我就可能沒有工作，就要被送回去了。那如果你今天給他是個無限期的工作區間，你不要我，那或許我就透過轉介的機制，轉出去了一定有人會要的，你放心，我們缺工的這個程度，你轉出去就一定會有人要。我覺得基本上，就是要在有些權益上面來講，政策上面來講，可能也要稍微再去思考一下要如何去避免。因為他可能擔心聘僱期間到了，雇主不要他，他就想方法跑掉，一定有這種，那如果你跟他講，你不用擔心這個雇主不要你，你的工作受到保障。坦白講，你的聘僱許可是無限期的，他不要你那就把你安排出去，你就是一直都是合法工作的身分。雖然他可能像我們本國籍的移工，我們本國籍的勞工是自由在勞動市場可以自由移動的，但是相對來講，他已經擁有某種程度上的自由流動移動的這種權益，我給你的聘僱許可就是無限期的工作。你今天不滿意這家雇主，或許說，你製造業就必須要轉到製造業去，假設有這些限制，那我們就幫你安排轉到其他的製造業去，或許可以減少一些因為擔心聘僱期間到了雇主不願意繼續僱用他，心生要逃逸或是失聯的這樣一個念頭。

問：我們最近加強查緝，實際去工地，他們工地主任就有說，他們針對外國人已經開到跟本國一樣薪資，但還是都請不到人，他們要開到跟本國人一樣的薪資才能請到外籍移工來做些工作。

答：但是非法的？

問：對。

答：那一定的，這些非法移工到哪邊去工作？一定是看的哪邊薪水多，這個工作比起我現在的工作待遇好，不管我今天當漁工或者是做製造業技工也好，1天2、3千元，然後1個月工作22天，就是拿了4、5萬，那當然願意逃跑了。我還是要強調，一定有很多非法工作的資訊在流通，那這個部分是誰介紹他們去那邊工作，像我們很多的新住民他就是包工，然後就招集了很多非法的、逃逸的外籍移工來做這些工作。那我的意思是說，現在你合法開放引進外籍移工，你願意給予同樣的薪水嗎？這是我質疑的，就是當這些

合法的外籍移工，允許開放他們到營造業工程或營建業的工地來工作，這些營造公司、營建業者願意以本國籍的勞工的薪水待遇給他們，如果願意的話，那我相信不會有逃跑的問題，因為薪資沒有差異。而且相對來講，這個薪水待遇比起很多行業好很多，但是如果他今天還是給他 2 萬 6,400 元基本工資的話，那我坦白講，我不敢保證他不會跑，對不對？你都拿 4、5 萬，我才拿 2 萬 6,400 元，差一倍，那有人找到這個其他地方去打工，我就去了。非法移工的待遇反而跟本國籍勞工沒什麼差別，我的看法是這樣子。基本上，不管是什麼樣的營建業專案或方案引進了這些外籍移工的時候，外籍移工的薪資待遇到底是如何？雇主絕對不會給他相等於本國籍勞工的薪資待遇。

你剛剛講的狀況是，他給這些逃逸的或失聯的外籍移工這樣的待遇，工地才請的到人工作，他不給這種待遇移工也不會來，幹嘛冒著被抓的風險跟生命危險去幫你工作，對不對？如果你一樣給我 2 萬 6,400 元基本工資的話，我幹嘛從原來的地方跑掉，一定是給更好的待遇，才願意捨棄原來所謂合法的工作，然後去從事非法的工作。他一定是看中他給的待遇是具有誘因的，才願意放棄他原來的工作。我認為其實這個營造業缺工的問題要靠外籍移工引進來的話，到最後的結果逃逸的人數會更多，進來一個跑一個，進來 2 個跑 1 隻，就是待遇有差。除非告訴營造業者，不要給他 2 萬 6,400 元，你必須要給他 4 萬元錢或是更高的薪資待遇，或許失聯或逃逸的動機就會減少。每個人都是向錢看，報酬收穫都是划算的話，你們也不會看到今天失聯的移工這麼大量，這些工作相對來講都是辛苦，然後報酬偏低的。

問：感謝老師，那我們目前我們的問題就到這邊。

答：大家還有什麼須要進一步了解的也沒關係。

專家學者—C3 之訪談逐字稿

訪談時間：2023 年 5 月 23 日

訪談地點：內政部移民署辦公室

訪談者背景：曾任我國內政部移民署署長，目前於大學從事移民有關之教學和研究工作。

訪談內容：

問：跟署長報告一下，現在是民國（下同）112 年 5 月 23 日的上午 9 點 26 分，感謝署長在百忙之後抽空接受訪問。本研究是內政部移民署北區事務大隊臺北市專勤隊的自行研究報告，題目是我國防制失聯移工策略之研究，目的是在探討如何解決及改善失聯移工問題。因為署長您曾經任職移民署署長，還有國安會諮詢委員，是實務界的專家，因此我們有一些問題想跟您請教。您可以依據實際的研究經驗還有工作經驗進行回答，為了保障受訪者的權益，我們研究人員會在訪談過程中全程錄音並為逐字稿，一切的資料僅作為學術研究，感謝署長提供寶貴的經驗。請問您目前從事的工作跟單位是什麼呢？

答：如果要講的話，因為我現在學校也辦理退休，那前 1 個黨職的工作其實也離開了，所以我現在大概最主要是兼任的工作，就是在文化大學跟輔仁大學，也算是從事跟移民相關的教學跟研究工作。

問：請問老師，您的工作年資目前是？

答：要怎麼算？從一開始就算嗎？我從 75 年就開始任公職，75 年的調查就開始算，現在是在 112 年。

問：大約 37 年。接下來，我們進行訪談大綱的題目。我們的第一題想詢問老師說，移民署於 108 年跟 109 年曾經 2 度推動擴大逾期停居留外來人口的自行到案。專案期間，自行到案的外籍人士，會從寬論處，採取免收容繳納最低罰鍰 2,000 元，並且不管制禁止入國期間等措施，鼓勵逾期停居留的

外來人口自行到案。108 年度自行到案的失聯移工人數為 1 萬 7,195 人，109 年自行到案的失聯移工人數為 4,642 人，移民署在 112 年的 2 月 1 日至 6 月 30 日，再次實施擴大自行到案的專案。在接受訪談之前，請問您是否知道該專案？對於這個專案的看法如何？

答：這個我知道，只是我有點忘了。為什麼都會在這個時候，細節我就不曉得了。我是知道這個案子，其實我也很好奇，我當時也沒有這些數據。我知道這個案子，我知道今年會實施主要是因為現在失聯移工太多，聽說有 8 萬多人，有如果有這麼多人的話，當然會想到這是一個方法。有種講法是說，我現在告訴你們，你們趕快出來唷，你現在不投案，下次就會罰很高，用這種方式可能用半威脅的請他們出來投案。但這個看似是有效，如果各行各業缺工很嚴重的話，像是社福、產業都缺，如果他在那邊可以在拿到比合法移工更高的薪資，他一定會鋌而走險，因為再怎麼罰他可能也覺得還好，反正他在那邊多一天就算一天。而且後來據我所瞭解，我們這邊不會去註記對不對，就是他回去之後看起來他們隨時可以再來，但是勞動部那邊還是有種註記的模式吧。如果那種註記模式，我只要搞清楚狀況還是沒用啊，只是移民署不註記我啊。

問：報告署長，他註記等於是說如果有他曾經有失聯過，以後要再用這個身分再來就沒辦法了，他只能用單純觀光，或者是探親那些。

答：那就其實懂得人就知道嗎？而且很多雇主們也是鋌而走險。所以當然提高罰則，無論是他這個個人或者雇主，嚴刑峻法是一個方式之一，但我覺得也不見得會有用。因為有用的話，怎麼會一年多前失聯移工只有 5、6 萬人，那現在 8 萬增加了 2 萬 6 千多人，比例超過 50%。所以你要去從這個數據去研判，純粹是疫情的原因嗎？還是有其他？我覺得這可能就不是末端查緝面或移民署鼓勵自行到案而已。因為整個應該跟勞動部，大家把先配套和法令想清楚。

問：為有效降低在臺失聯移工人數，移民署目前以擴大自行到案及聯合國安

單位加強查處為主要手段，每個月約查處 1 千至 2 千多名失聯移工，部分學者認為這是「補破網」作法，應從源頭管理正本清源，您對此看法如何？有無相關建議？

答：我認為移民政策應該要更開放一點，查緝面真的是在末端。因為臺灣如果真的這麼缺工人，我知道勞動部他的天條，就是要保障本國人就業權益。可是事實上，那些工作就是本國人不做的，那既然本國人不做了。祥安專案當時我請警政署、海巡署、調查局大家一起要協助，我第 1 次是跟國安局局長協調，國安局局長請我在總統府的會議提，因為情治首長要總統講比較有用。我記得那時我是移民署署長的身分，所以要求國安團隊大家一起去查緝。但是畢竟這個是在最末端，如果政策面可以更開放，就如同臺灣今天我們可以用《外國專業人才延攬及僱用法》，又當時準備修《新經濟移民法》，這個無非就是希望能去爭取到臺灣產業所需要的 High Skill 的人，但你要去想到所謂來臺灣工作多年的，他們至少算 Middle Skill，甚至在他的領域裡面，他其實已經算是非常有競爭力，而且也是臺灣所需要的，我們何必把人才訓練好再去給別的國家。3 年、6 年就要走了嗎？政府應該想辦法把這些人留下來。你可以留一些人下來，不用太保守說我們只要所謂白領的人，其實藍領的人如果臺灣需要，那為什麼不更開放的政策？我覺得就多開放一點呀，不要覺得他們都幹嘛。

我記得警政署曾經有提一個報告，他們不外乎就是竊盜、普通傷害，老實說都不是那種很重的罪，他們跟國人的犯罪率相比較低，而且大多數是輕罪。不過現在是不是這樣我不曉得，我覺得這可以去看全國治安會報，都會有一些數據，因為這也是說服更開放政策的一個前提。如果大家都覺得這些人都為非作歹，對臺灣治安造成影響，大家一定都會怕，不歡迎他們來，可是如果有一些數據那就有助於日後採取更開放的政策。我是覺得與其這樣禁，禁不了。假設真的有影響到國人就業，你可以在別的地方看怎麼調整一下。我這樣問好了，你們實際一定會碰很多，有沒有真的是國內要做的，因為移工搶了，他們工作，這種到底多不多？

問：其實蠻少，我們去工地查緝他們，那些工地的主任都在說他們用一樣的薪資就是要請國人，他們都沒有人要做。

答：有一個說法是說會不會壓低了薪資所得？因為雖然有最低工資，有的人會擔心，我移工多然後都給最低薪資，那這時候是不是不顧國人了。舉水泥工作來說，你要看你那個技術純熟或比較一般的，如果你真的技術比較好的，你絕對可以拿到比較高的薪資，所以如果不是因為他們拿的工資低，相對壓低國人薪資，那更應該開放吧？其實我知道他們內心想的是，他們在臺灣一直留那麼多年，也對臺灣有貢獻應該要留下來。這時候又回到比較大的移民政策，我們的移民政策，難道只收白領那種高所得的人嗎？藍領來真的會降低我們的素質嗎？真的會如何如何影響嗎？勞動部老實說他是比較保守、會有壓力，因為其實臺灣還有個很大的問題就比如說，你講到移工其實移工移民署只是在查緝啊，政策又不是我們管的。勞動部他如果說這個不行，那就不行了。我那時候在總統府開會舉了一個例子，真的是總統、副總統、行政院長、國安會秘書長是最重要一桌，人大概 10 個左右，我就說這個就好像還有個水龍頭開著，移民署擦地，然後就一直擦，不同人一直擦後來說來來來，警政署來擦、調查局來海巡署，每個人都在擦，那個水龍頭越來越大，我說有誰去關水龍頭？也沒有人去關水龍頭就是擦嘛，這個更多人來嘛就一直擦。那現在就是誰要去關那個水龍頭？

我必須要再講，就是有的時候是制度的設計，就像查緝非法移工那個第一題。為什麼當時其他的單位他並沒有很高的意願，因為他是覺得像警政署最早，我記得他們是沒有算在他的績效裡面。就是說祥安專案有獎金沒錯，可是我這個就是制度設計，績效分數什麼又給你，然後又有獎金，一定誘因很強嘛。那如果說請其他單位來查緝，我就勉強拿你這個獎金，可是績效沒有以後，我不缺這個錢啊。我把我本份做好，我要休假啊你們沒事弄那個，就不是我主要要做的事情，這樣才有多少錢。因為就是績效評比的方式會去影響辦某些案子，他投入的時間，尤其又不是他本來的工作。所以我回頭要講到，這個就是很多的這個配套，你要怎麼去宣導要讓你治標的，這個部分

當然要做。今天當一個工作能不能執行的好，你要看誰是主政、誰是協辦，如果協辦的比主政的做的還多，哪個協辦沒有意見？那再來，你就是要給他錢給他經費，反正這樣，他才會有意願做事。那如果勞動部、我們今天講的很多移工的問題，移民署再怎麼弄，也是弄到最下游的，上游的都是別人決定的，那你就要跟上游的講清楚啊。你把你在執行端在最後末端查緝面碰到的問題，跟他們反映建議。其實像以前這個，我都是直接跟勞動部他們去溝通，這個大概是這樣子。

問：謝謝老師。

參考資料

壹、專書

- 王雲東(2007)。社會研究方法—量化與質性取向及其應用(第13章深度訪談法)。新北市：威仕曼文化事業股份有限公司。
- 王智盛(2016)。我國專技移民及移工之政策與實務。收錄於陳明傳、王智盛主編，移民理論與移民行政。臺北市：五南出版。
- 袁方(2002)。社會研究方法。臺北市：五南出版。
- 高佩珊(2016)。國土安全與移民管理：論歐盟移民問題。收錄於林盈君等著，國土安全與移民政策—人權與安全的多元議題探析。臺北市：獨立作家。
- 陳明傳(2016)。移民相關理論暨非法移民之推估。收錄於陳明傳、王智盛主編，移民理論與移民行政。臺北市：五南出版。
- Ranjit Kumar(2005)。研究方法：步驟化學習指南(胡龍騰、黃瑋瑩、潘中道合譯)。臺北市：學富(原書出版於1999年)。
- Stalker, P.(2002)。國際遷徙與移民—解讀「離國出走」(蔡繼光譯)。臺北市：書林(原書出版於2002年)。

貳、期刊論文

- 古涵詩(2017)。從國際人權公約反思我國外籍勞工人權。樹德科技大學學報，19(2)。
- 莊明憲(2020)。國際移工涉入盜伐問題探索。臺灣林業雙月刊，46(3)。
- 萬文隆(2004)。深度訪談在質性研究中的應用。生活科技教育，37(4)。
- 鄭津津(2008)。我國外籍勞工人權保障問題之研究。月旦法學雜誌，(161)。
- 藍佩嘉(2002)。跨越國界的生命地圖：菲籍家務移工的流動與認同。台灣社會研究季刊，(48)。
- George J. Borjas(1989). Economic theory and international migration. International migration review, 23(3).

Massey, D. S. (1988). Economic Development and International Migration in Comparative Perspective. *Population and Development Review*, 14(3).

S. Lee. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 3(1).

參、研究報告

王美玉、趙永清、王幼玲、紀惠容 (2023 年)。影響移工失聯之結構性問題研究—移工為什麼要逃逸。監察院 111 年度通案性案件調查研究報告。

林國榮、詹火生、馬財專、藍科正、林昭禎 (2014)。未來十年我國外勞政策變革方向之研究。臺北市：國家發展委員會。

異視行銷市場調查股份有限公司 (2016)。防制外籍勞工行蹤不明對策研究計畫。勞動部勞動力發展署。

韓佩潔 (2017)。取消移工三年須出境一日與失聯移工人數成長之關聯性。內政部移民署自行研究報告。

Sonya Irvine (2018)。移民與《2030 年可持續發展議程》。IOM。

肆、碩博士論文

呂欣蕙 (2022)。日本外籍移工法制之研究。國立中正大學法律學系碩士論文。

阮氏慶玄 (2015)。影響臺灣外籍勞工逃逸因素之探討—以越南籍勞工為例。龍華科技大學企業管理系研究所碩士論文。

呂崇維 (2018)。在臺外籍移工犯罪情況研究 (2013-2017)。國立臺灣師範大學政治學研究所碩士論文。

邱丞燁 (2006)。大陸地區人民來臺管理之研究—以國境安全維護為中心。中央警察大學外事警察研究所碩士論文。

陳秀玉 (2014)。本國藍領外籍勞工行蹤不明原因之分析。國立中正大學勞工關係學系碩士論文。

梁郁瑩 (2020 年)。我國外籍移工管理現況及其問題探討—與日本、新加坡之比較研究。國立中英警察大學外事警察研究所碩士論文。

張婉渝（2015）。日本外籍勞工管理現況及其問題之探討－與我國比較研究。中央警察大學外事警察研究所碩士論文。

張添童（2010）。台灣外籍勞工行蹤不明之研究。逢甲大學公共政策研究所碩士論文。

伍、網路資源

內政部（2023年5月19日）。人口販運防制法修正三讀 擴大打擊犯罪 深化保護被害人。

https://www.moi.gov.tw/News_Content.aspx?n=4&s=279903

內政部移民署官方網站

<https://www.immigration.gov.tw/5385/7344/7350/8883/>

內政部統計查詢網

<https://statis.moi.gov.tw/micst/stmain.jsp?sys=100>

行政院官方網站

<https://www.ey.gov.tw/Page/2124AB8A95F79A75>

外交部領事事務局（2022年11月25日）。外籍人士申請應聘居留簽證手續說明。

<https://www.boca.gov.tw/cp-338-176-6b01f-1.html>

李芷涵（2020年8月25日）。誤用失聯移工案例多 勞工局：拍證件照存證自保。四方報。

<https://reurl.cc/jDEZe2>

全國法規資料庫

<https://law.moj.gov.tw/>

林健生（2022年8月15日）。移民署破獲偽造證件集團不法獲利千萬。公視新聞網。

<https://news.pts.org.tw/article/595168>。

林敬殷（2023年3月24日）。立委揭移工地下匯兌1年500億 詐騙層出不窮。中央通訊社。

<https://money.udn.com/money/story/7307/7053818>

邱新博（2023年3月24日）。移工地下匯兌一年超過500億元 立委說話了。中時新聞網。

<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20230324002145-260407?chdtv>

胡欣男（2020年8月24日）。疑臺人操盤 警防越籍移工組黑幫。中時評論網。
<https://www.chinatimes.com/newspapers/20200824000472-260106?chdtv>

張軒哲（2022年5月17日）。梨山採茶移工多人快篩陽未就醫 居民憂心淪疫情孤島。自由時報。

<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/3929514>

勞動部官方網站

<https://www.mol.gov.tw/>

勞動部勞動力發展署官方網站

<https://www.wda.gov.tw/>

楊旻峰、王龍韜（2023年5月23日）。印尼籍看護遭凌虐毆打 台中母女3人涉人口販運等罪。公視新聞。

<https://news.pts.org.tw/article/638216>

劉苑杉（2021年11月1日）。移工的定義是什麼？在台灣，外勞和移工有什麼差異？。獨立評論。

<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/31/article/11554>

臺北市勞動力重建運用處：移工在臺居留期限最長可至幾年？

https://fd.gov.taipei/News_Content.aspx?n=4D3DD171F182A498&sms=87415A8B9CE81B16&s=07999180FAAEC9F4

臺灣失能者家庭暨看護雇主國際協會（2021年8月4日）。嚴懲五萬名逃逸外勞，縮短逃逸造成的照護空窗期。公共政策網路參與平臺。

<https://join.gov.tw/idea/detail/285f0a1c-eaf3-408c-8d29-7225573921d5>

衛生福利部：COVID-19 防疫關鍵決策時間軸

<https://covid19.mohw.gov.tw/ch/sp-timeline0-205.html>

簡郁紋、蘇欣儀。移工與外籍勞工的差異？從零接觸移工議題的你，一定要看！。One-Forty。 <https://one-forty.org/tw/blog/migrant-statistics-in-Taiwan>

Yahoo 奇摩電影戲劇（2022年4月2日）。移工懷孕被視為一種錯誤？導演盼本片促進觀眾同理心。
<https://reurl.cc/DA2Qpe>

법무부-통계월보。 <https://www.moj.go.kr/immigration/1569/subview.do>

출입국관리법 시행규칙。 <https://law.go.kr/법령/출입국관리법시행규칙>。