

106-301140000A1-3944

取消移工三年須出境一日 與失聯移工人數成長之關聯性

研究人員：韓佩潔

內政部移民署自行研究報告

中華民國 106 年 11 月

目次

目次.....	2
表次.....	4
圖次.....	5
摘要.....	6
第一章 緒論.....	9
第一節 研究緣起.....	9
第二節 研究目的及研究問題.....	11
第三節 研究方法及流程.....	12
第四節 名詞定義.....	16
第二章 文獻探討.....	18
第一節 當前外籍勞工權益保護措施.....	18
第二節 當前失聯移工人數.....	20
第三節 外籍勞工失聯因素.....	21
第四節 在臺工作期間遭遇之困擾.....	24
第五節 如何減緩外籍勞工失聯之措施.....	25
第三章 研究方法.....	28

第一節 研究假設與架構	28
第二節 訪談資料量化與分析.....	29
第四章 研究結果.....	42
第一節 修法前、後因工作合約屆滿失聯之人數比較.....	42
第二節 修法後逃逸外勞人數不降反升之理由.....	44
第三節 外籍勞工失聯原因	45
第五章 結論.....	49
參考書目	
附件 1	
附件 2	

表次

1-1 自行研究進度表	14
1-2 研究流程表	15

圖次

2-1 失聯移工人數圖	21
3-1 隨機抽樣圖	29
3-2 失聯原因圖	32
3-3 修法前之失聯原因圖.....	36
3-4 修法後失聯原因圖	39

摘要

關鍵詞：失聯移工、失聯原因、就業服務法第 52 條、雇主、仲介

一、研究緣起及目的

本研究旨在探討「就業服務法第 52 條」刪除外籍移工在臺工作三年需出境一日之規定與失聯移工人數升降之關聯性，研究中假設刪除此規定後得以有效降低外籍移工因工作合約屆滿不願返國之因素，對於外籍移工而言係一大益處，失聯移工人數理應下降，然而情況卻不然。爰此，研究中將深入探討為何修法後失聯移工人數不降反升？此次修法對於工作合約屆滿之移工是否有所助益？此外，將藉由失聯移工之角度，提供「如何提升失聯移工自行到案率」之建議供參。

二、研究方法及過程

本研究首採文獻分析法，參考國內有關移工失聯原因、減緩移工失聯措施及相關數據資料，將資料加以整理、歸納及分析，以各界先進之優點為鑑，發掘鮮為被探討之面相，再使用半結構式深度訪談法，針對 100 名臺北收容所女性受收容人進行一對一訪談，透過引導的方式讓渠等自由、開放地表達想法，呈現真實的感受，進而探討移工失聯之真正原因。

三、重要發現

經由量化 100 名女性受收容人之失聯原因，本研究得到以下幾點

重要發現：

- (一)105 年 11 月 3 日就業服務法第 52 條修法前，因工作合約屆滿而失聯之比例為 6%，修法後因此原因失聯之比例為 4%，據此應可推論本次修法對於降低移工失聯有所助益。
- (二)依據內政部移民署統計概要表之數據顯示，105 年 11 月修法後之失聯移工人數為 53,801 人次，較 104 年 11 月同期 50,893 人次，增加 2,908 人，由此可見本次修法雖有利於外籍移工，然而卻非降低外籍移工失聯之主要原因。
- (三)就業服務法第 52 條因法令宣導效果有限、外語翻譯傳達不易及新法修正至今僅為期一年，較難為外籍移工知悉。
- (四)影響外籍移工失聯主因為薪資與勞力付出不成正比、不得自由轉換雇主、無法賺取加班費及工作內容與合約內容不符。

四、建議

本研究建議加強宣導移工使用「外來人士在臺生活諮詢服務熱線」，並於外籍移工假日聚集點設置公佈欄或電子看板，製播法令宣傳影片，俾利移工瞭解自身權益。

此外本研究亦透過民主投票方式，由失聯移工自行提出「如何提升自行提案意願」之意見，調查結果如下：

- (一) 禁止入國期間縮短。

(二)自行到案者，以行方不明日數長短，依比例減免行政罰鍰。

(三)加強宣導法令。

(四)延長自首後限期出境日數。

第一章 緒論

第一節 研究緣起

移動，是為了追求更美好的生活。自古以來人類為了生存或特定目的而遷徙，一般而言當某地區發生戰爭、飢荒、工作機會不足或社會動盪等因素，此時推出地產生了推力，迫使人類產生移出的慾望；反之，當有另一地區相對富饒、安穩、經濟高度發展，將會吸引推出地的居民進入移入地，此即為推拉理論。

臺灣對於發展中的東南亞國家而言，經濟相對穩定，具有較多的工作機會且薪資較於優渥，以越南為例，越南人民平均月薪為新臺幣 6,000 元至 8,000 元，因此當母國工作機會不足，離鄉背井即成為維持生活、改善家庭經濟不得不然的手段之一¹（張晉芬，2011）。

1989 年政府正式核准引進外籍勞工進入 14 項重大公共工程，而後逐步開放得申請之行業種類，例如金屬製品業、電子設備業、紡織業及營造業等工程相關產業，1992 年起開放養護機構引進監護工，迄 106 年度 9 月底在臺灣合法外籍藍領勞工人數已達 599,669 人次，其中以越南籍及印尼籍為大宗。外籍勞工補充了因少子化所造成勞動力缺口，在許多重大公共建設中都可看見他們的身影，支撐著臺灣底層經濟；此外臺灣逐步邁入高齡化社會，龐大的老年人口與專業照護

¹ 張晉芬，〈勞動社會學〉，2011 年。

人力呈現反比，導致照護品質下降及醫護人員因過勞而紛紛出走，看護工及家庭幫傭之引進除了緩解長照市場的人力荒，亦是許多老年人度過晚年生活的重要支柱。

政府開放引進外籍勞工政策確實補充了勞動力缺口，然而此政策也並非一帖萬靈丹，隨著外籍勞工進入臺灣社會，許多社會問題也逐漸浮出檯面，例如社會歧視、高額仲介費、勞力剝削、雇主浮濫使用人力等等，層出不窮的狀況使外籍勞工身心疲憊難以負荷，然而，不同於本國勞工具有工作權得以依喜好自由選擇工作，外籍勞工一旦自行離開原雇主即被貼上「失聯移工」的標籤，必須展開不見天日的藏匿生活，為了維持生計渠等冒險進入黑市工作，卻成了許多非法仲介及非法雇主眼中的肥羊，遭層層剝削，失聯移工不僅是社會安全的隱憂亦是棘手的政策難題，因此政府必須深入瞭解外籍勞工當前處境及失聯原因，俾利研擬出兼具人權與安全的政策，營造友善宜居的環境氛圍。

第二節 研究目的及研究問題

一、研究目的

臺灣政府開放外籍勞工進入多項產業，勞動力缺口雖得以彌補，然而部分外籍勞工出走離開原雇主，造成許多社會問題隨之衍生，因此本研究之目的如下：

- (一)瞭解在臺失聯移工人數。
- (二)瞭解 105 年 11 月 3 日就業服務法第 52 條修法後，失聯移工人數不降反升之原因。
- (三)比較 105 年 11 月 3 日就業服務法第 52 條修法前、後因工作合約屆滿而失聯的移工人數，探討本次修法對於降低失聯移工人數是否有所助益。
- (四)探討受收容之失聯移工背景及失聯原因。
- (五)依據訪談結果，針對外籍勞工之當前困境，提出具體改善建議供參。

二、研究問題

基於上述研究目的，研究問題如下：

- (一)在臺失聯移工人數為何？
- (二)105 年 11 月 3 日就業服務法第 52 條修法後，失聯移工人數不降反升之原因為何？

- (三)105 年 11 月 3 日就業服務法第 52 條修法前、後因工作合約屆滿而失聯的人數為何?探討本次修法對於降低失聯移工人數是否有所助益?
- (四)受收容之失聯移工背景及失聯原因為何?
- (五)如何降低失聯移工人數?

第三節 研究方法及流程

一、研究方法

(一)文獻分析法：

本研究參考國內有關外勞失聯原因及減緩外勞失聯措施之資料，另蒐集內政部移民署月統計報表、勞動統計月報與外籍勞工管理及運用調查統計結果，將上述資料加以整理、歸納及分析，以各界先進之優點為鑑，發掘鮮為被探討之面相。

本研究之文獻分析結構大抵如下：

- 1、當前外籍勞工權益保護措施。
- 2、當前失聯移工人數。
- 3、外籍移工失聯因素。
- 4、在臺工作期間遭遇之困擾。
- 5、如何減緩外籍移工失聯之措施。

(二)半結構式深度訪談法：

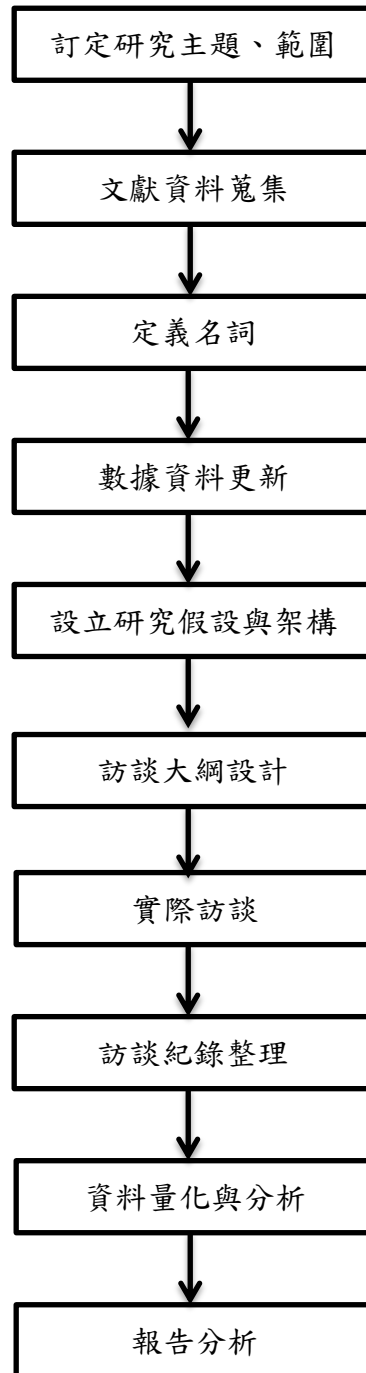
本研究依據研究目的設計訪談大綱，針對臺北收容所女性受收容人進行一對一訪談，透過引導的方式讓渠等自由、開放地表達想法，呈現真實的感受，談話過程中不硬性依循既有設計之大綱順序，而係根據受訪者之談話內容，彈性調整訪談順序，並視受訪者實際回答內容加以探問，以增加資料的豐富性及可行性，遇有受訪者回答較為模糊時，研究者將會把問題簡化引導，將同一問題改由其他問法，交叉比對出矛盾之處，進而探討移工失聯之真正原因。

此外，為確保受訪者不受限於中文理解能力，得以完整理解訪談內容，對於越南籍受訪者，研究者使用越南語與渠等進行對話，針對印尼籍受訪者則安排由其他諳中文之印尼籍受收容人為渠翻譯，透過母語對談更能快速取得受訪者之信任感，亦能提升訪談內容之準確性及品質，俾利深入瞭解渠等在臺工作態樣、仲介與雇主之生態圈、失聯原因及如何改善渠等所面臨之困境進而降低失聯之可能性。

二、研究流程

項目 106年	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
設定題目及研究範圍								
文獻蒐集								
數據更新								
訪談大綱設計								
實際訪談								
報告撰寫								

1-1 自行研究進度表



1-2 研究流程表

第四節 名詞定義

一、外籍移工

外籍移工就廣義而言，係指受聘僱人移動至非原生國籍之國家進行勞動而獲取報酬；本研究採較狹義之定義，指依據就業服務法第46條第1項第8款至第11款，經雇主合法申請聘僱來臺進行海洋漁撈、家庭幫傭、看護工作或其他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工作之人。

二、非法外籍移工

依據上述第一點之反面解釋，非法外籍移工為非經雇主聘僱許可而在臺從事勞動獲取報酬之人，或已被廢止聘僱許可仍在臺從事勞動之人。

三、失聯移工

失聯移工為非法外籍移工之一種態樣，係指原經聘僱許可合法來臺之外籍移工，在臺工作超過居留期限或發生行方不明之事實；依據「就業服務法第56條」之規定，當受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關，此時再依據「就業服務法第72條」規定，受聘僱之外國人連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終

止後，聘僱許可將被廢止，並限令出國，不得再於臺灣工作，若仍在臺工作，身分即轉變為失聯移工。

四、收容

「收容」為拘束人身自由，且持續一段時間之公權力措施²（許義寶，2014），其目的在於確保該外國人人身所在，以便執行驅逐出國處分。依據入出國及移民法第 38 條規定，外國人受強制驅逐出國處分，有下列情形之一，且非予收容顯難強制驅逐出國者，入出國及移民署得暫予收容：一、無相關旅行證件，不能依規定執行。二、有事實足認有行方不明、逃逸或不願自行出國之虞。三、受外國政府通緝。

五、受收容人

指受收容處分之人，本研究中所指之受收容人，係指收容於臺北收容所之女性受收容人。

六、仲介

依行政院主計總處第 9 次修訂的行業標準分類，「人力仲介業」，乃係從事職業介紹及人才推薦等人力仲介服務之行業。本研究中特別指媒介外國人來臺從事勞動之人。

² 許義寶，〈論台灣外國人收容之法制與其問題〉，收於《台灣國際法季刊第十一卷第三期》，2014 年，頁 27。

第二章 文獻探討

第一節 當前外籍勞工權益保護措施

自開放引進外籍移工以來，政府除了把握「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」外，亦相當積極透過跨國勞動力政策協商諮詢小組勞資學政社會對話機制，作為政策溝通平臺，配合國家經濟發展需要與就業情勢，共同研商適切的外籍移工政策，以落實保障國人就業權益，促進國民經濟發展的目標。

此外，為保障外籍移工人權及推動平權，對於來臺工作之外籍移工，亦規定不得因國籍、族群、膚色、階級、出生地、經濟地位、信仰...等因素，予以差別待遇，而損及權益，或對其生活不予妥善照顧及輔導，令其孤立無援而遭社會排斥。「勞動力發展署」曾提出對於外籍移工應以下列三大基本原則對待，並據三大原則為施政方向，研擬具體外籍移工權益保護措施，惟本研究礙於篇幅所限，於此不贅述具體作為，詳細作為可參閱「外籍勞工權益維護報告書」³：

(一)基本權益上的公平正義原則

外籍勞工離鄉背井，以勞力換取較其母國為優渥之待遇，其應得之利益，自不容剝削。惟外籍勞工之取得工作機會過

³ 勞動力發展署，〈外籍勞工權益維護報告書〉，2001 年，頁 3。

程中，有諸多外力之介入，其分享利潤是否合理，當以公平正義原則檢驗。

- 1、加強仲介公司管理。
- 2、遏止雇主無故遣返外籍勞工。
- 3、禁止各種形式的強迫及歧視。
- 4、人身安全之保障。
- 5、建立外籍勞工諮詢服務網絡(1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線)
- 6、防制外籍勞工遭受人口販運。
- 7、提供通譯陪同外籍勞工協助接受詢問。

(二)工作權益上的國民待遇原則

世界人權宣言第 7 條規定：「法律之前人人平等，並有權享受法律的平等保護，不受任何歧視。」故外籍勞工在臺工作，當受我國勞工相關法令保障。如為受僱於適用勞動基準法之行業，享有基本工資、工時等勞動條件之保障；另有關勞工保險條例、職工福利金條例等法令，亦不因其為外國人而受歧視。

- 1、外籍勞工同受國內勞動法令之保障。
- 2、確保雇主依勞動契約給付薪資。

3、職業災害預防。

4、外籍勞工跨區跨業轉換工作。

(三)生活權益上的一視同仁原則

外籍勞工出門在外人地生疏，此有賴社會對外籍勞工之接納，而更迫切者為促進外籍勞工對本地社會之了解，建立輔導調適之機制，使之人人有賓至如歸，歡喜愉悅之感受。

1、加強生活輔導。

2、避免遭不當代扣稅款。

3、納入國內勞工、健康保險體系。

4、辦理休閒娛樂活動。

第二節 當前失聯移工人數

臺灣正面臨少子化、人口高齡化及勞動力不足等社會問題，為提升國家產業競爭力，政府在不影響國人工作權益之前提下，採取補充性原則開放引進外籍移工，亦即要求有聘僱外籍移工需求之雇主，須先行公開招募本國勞工，招募人數不足額部分方得引進外籍移工。迄106年度9月底在臺灣合法外籍藍領移工人數已達599,669人次，然而同時失聯移工人數亦達52,509人次，此族群人數不容小覷，以下就內政部移民署所提供96年度至106年度9月份失聯移工數據供參。

失聯移工（在臺人數）							
年度	馬來西亞	印尼	蒙古	菲律賓	泰國	越南	合計
96	1	7,174	4	2,855	1,658	10,861	22,553
97	1	9,887	2	2,872	1,550	11,509	25,821
98	1	11,487	0	2,873	1,265	12,953	28,570
99	0	11,150	0	1,848	1,078	13,485	27,534
100	0	14,405	0	2,111	1,258	15,956	33,730
101	0	16,088	0	2,269	1,117	17,703	37,177
102	0	18,875	0	2,350	937	19,562	41,724
103	0	20,269	0	2,345	867	19,741	43,222
104	1	22,272	0	2,599	871	24,866	51,109
105	1	23,959	0	2,569	897	26,308	53,734
106.1	1	23,974	0	2,555	889	25,883	53,302
106.2	1	24,082	0	2,552	891	26,284	53,810
106.3	1	24,121	0	2,577	893	26,558	54,150
106.4	1	23,678	0	2,549	888	26,204	53,320
106.5	1	23,504	0	2,541	879	26,092	53,017
106.6	1	23,597	0	2,526	874	25,906	52,904
106.7	1	23,878	0	2,546	869	25,966	53,260
106.8	1	23,581	0	2,548	852	25,340	52,322
106.9	1	23,672	0	2,577	850	25,409	52,509

2-1 失聯移工人數圖

第三節 外籍勞工失聯因素

目前在臺失聯移工人數眾多，渠等失聯後在臺形同「幽靈人口」，且因非勞工保險及健康保險之保障對象，若於非法打工期間發生工安意外或生病，難以尋求正當管道獲得幫助，此外失聯移工因迫於生計進入勞動黑市工作，易遭受非法仲介、雇主及不法團體利用，輕則勞力剝削，更甚者利用失聯移工之弱勢處境，使用藥品控制行蹤，

為其進行非法交易，導致犯罪率提高，如此層出不窮的社會問題，應就源頭瞭解成因，因此本研究從政府以及民間學者兩種不同角度，收集並整理外籍移工失聯因素供參。

(一)政府角度

103年5月勞動部曾針對事業單位外籍勞工調查是否知道其同鄉行蹤不明之原因，其中有62.7%表示不知道，37.3%表示知道，從表示知道的外籍勞工中調查得知，希望獲得較高待遇佔44.75%、聘僱期限即將屆滿佔36.73%、受其他外勞慫恿或轉介佔29.55%、工作環境無法適應佔23.85%、仲介服務費太高佔18.54%、與雇主及本國勞工相處不融洽佔17.27%、勞資爭議佔14.35%、思鄉情緒佔13.52%、外籍配偶媒介佔12.21%、生活環境無法適應佔8.48%、仲介公司媒介佔5.77%、其他佔1.7%。

105年度新北市逃逸外勞性別統計⁴之分析中提到「家庭類外籍勞工以女性為主，當遇到不理性的雇主以權威式的方式對待，女性外籍勞工多容易妥協、忍耐，長期壓力累積下來便出現工作不適感，引發逃離原雇主的念頭，其中常見原因包括工作量太大、工作壓力大、無故打罵及不受尊重等情

⁴ 新北市政府，〈性別統計專題-105年度新北市逃逸外勞性別統計之分析〉，2016年，頁2。

形」；「產業類外籍勞工則以男性為主，而男性多半在其原生國家為經濟支柱，因仲介或親友等介紹而貸款來臺工作，多期待在臺灣能夠賺更多的錢回鄉，來臺後，一旦認為工資或工作條件不符原本期待，並難以償還國外貸款，男性外籍勞工便容易於臺灣當地尋找薪資條件更好的工作環境，而離開原本雇主」。

(二)學者角度

陳啟杰(2005)於「外籍勞工犯罪與規範之研究」中提到外籍勞工失聯之原因主要為薪資因素、雇主因素、同鄉慫恿、效期屆滿、個人因素。

林文貴、林慧芳(2008)於「在臺越南女性外籍勞工逃逸期間生活歷程研究」中提及外勞離開雇主主要係因照顧者死亡而未能轉換雇主、與仲介公司之薪資糾紛、仲介剝削、雇主干預過多、工作量過大致身體無法負荷、雇主個性問題卻未能轉換雇主、同鄉慫恿。

蕭宏祺(2011)「行蹤不明外籍勞工對台灣造成之衝擊與問題探討：以新竹收容所之受收容人為例」論文中以問卷方式調查合法外籍勞工變成非法的行方不明勞工原因，主要為薪資或經濟誘因、工作適應問題、工作期滿需返國、受不平

等對待、與雇主認知不同、要求仲介公司轉換雇主未獲合理解決、提前被安排回國、罰則輕、誤信同鄉會安排薪資高或較輕鬆工作、個人情感因素。

阮氏慶玄(2015)「影響台灣外籍勞工逃逸因素之探討-以越南籍勞工為例」碩士論文中提到「隨著大量的外籍勞工引進，許多政策、管理方面、文化、工作習慣、生活方式、雇主本身、外籍勞工本身...等因素無法配合或衝突，往往造成外籍勞工逃逸的導火線。」，研究中透過訪談進行質性資料分析發現「導致越南籍勞工逃逸之因素包括：外籍勞工管理制度、勞工個人背景、雇主心態、兩國仲介公司以及越南政府法規等五方面的因素」。

第四節 在臺工作期間遭遇之困擾

103年5月勞動部曾針對事業單位外籍勞工調查渠等工作時遭遇之困擾，有36.57%外籍勞工表示曾遭遇困境(困擾原因可複選因此數據將超過100%)，其中76.91%認為語言隔閡溝通不容易、45.39%認為思鄉情緒、8.14%認為住宿環境衛生太差、4.35%認為雇主或管理者態度不佳、4.16%認為生活環境無法適應、3.58%認為工作環境無法適應、1.62%認為與本國勞工相處不融洽，1.38%為其他原因。

第五節 如何減緩外籍勞工失聯之措施

自開放引進外籍移工以來，外籍移工失聯情形屢見不鮮，為保護失聯移工在臺不受非法仲介、非法雇主及不肖人士壓榨、剝削、利用及買賣等情事，政府及各界學者紛紛祭出減緩外籍移工失聯措施，期能在妥善運用外籍勞工補充本國勞動力缺口外，亦滿足外籍移工當初來臺工作之期待，藉此創造雙贏之局面，以下收集以政府角度及學者角度提出之減緩措施供參。

(一)政府角度：

105年度新北市逃逸外勞性別統計⁵中提到減緩外籍勞工失聯應從外籍勞工、雇主及仲介三方著手，「針對外籍勞工部分應設立公正客觀之第三方機構，對於所有來臺之外籍勞工進行教育及輔導機制，課程可包括宣導國內相關法令，讓外籍勞工了解違反臺灣法令將可能受到的制裁、來臺工作之權利義務、提升來臺工作項目之職業技能及職業道德、如遭遇不當對待可以有哪些管道進行申訴或檢舉」，「應對雇主提供教育，定期舉辦研習或是廣告及媒體進行宣導，以提倡尊重及善待外籍勞工的觀念及具體行動，本局亦不定期派員查訪外籍勞工工作情況及檢視雇主是否有依生活照顧服務

⁵新北市政府，〈性別統計專題-105年度新北市逃逸外勞性別統計之分析〉，2016年，頁3。

計畫書內容，妥善安排外籍勞工生活起居」，「仲介部分，應加強查緝劣質及非法仲介，建立公正客觀的仲介評鑑標準，對於未善盡訓練溝通及翻譯、行為不正之仲介予以加強輔導或淘汰。」

(二)學者角度：

謝瑞源(2010)「減緩外籍勞工逃逸措施、留任承諾與內控性向關係之探討--以高雄市楠梓加工區菲律賓外勞為例」建議雇主及仲介應從兩方面著手，「雇主應加強與內部措施有關之外勞工作與生活之照顧，藉此促進勞資關係，提高外勞的留任承諾，包括各項心理輔導措施與改善辦法、促進與本國員工相處融洽的辦法、薪資待遇管理與獎勵措施、加強工作環境的安全措施等」，「仲介業者可於外勞入境前，從外勞來源的母國仔細挑選以獲致好的外勞人力，減少入境後因不適任所帶來的不必要困擾與逃逸問」。

蕭宏祺(2011)「行蹤不明外籍勞工對台灣造成之衝擊與問題探討：以新竹收容所之受收容人為例」結論中提及8點改善措施，分別為「善意的尊重」、「放寬合法轉換雇主的限制」、「取消轉出籍外勞行蹤不明聘雇空窗期的限制」、「增設外勞臨時工制度」、「降低幫傭申請門檻」、「加強國內仲介

業者管理」、「強化外勞資訊透明度」及「規劃外勞保證金制度」。

賈志偉(2014)「我國逃逸外勞之研究：成因、影響與管理」研究中提及造成外籍勞工失聯的原因主要來自雇主與仲介，因此提出7點建議，分別為「強化外勞來臺資訊透明度」、「設立定型化勞動契約」、「放寬轉換雇主之條件」、「民眾與外勞相互尊重」、「推動志工諮詢服務」、「避免雇主及仲介額外收取費用及強迫儲蓄」及「檢視是否符合勞動基準法令」。

阮氏慶玄(2015)「影響台灣外籍勞工逃逸因素之探討-以越南籍勞工為例」論文中提到為減緩失聯移工人數，建議臺灣政府、越南政府及外籍勞工應有所改變，「建議台灣政府放寬申請外籍勞工行業、通過外籍勞工合法許可外工作、放寬外籍勞工轉出條件、訂定及控制仲介標準收費」，「建議越南政府訂定及控制仲介標準收費、系統化及加強勞工出國前之訓練及宣導課程、對在國外逃逸勞工之處理」，「建議外籍勞工遵守政府規定及法令、瞭解僱主情況及工作環境、勞資爭議應依據正式程序解決、拒絕不正確之訊息」。

第三章 研究方法

第一節 研究假設與架構

研究假設與架構

本研究假設 105 年 11 月 3 日就業服務法第 52 條取消外籍移工在臺工作三年須出境一日之規定，外籍移工在臺工作滿三年，若原雇主願意續聘，即可不必離臺再次返臺，而被重複收取高額仲介費，因此失聯移工人數理應下降，然而依據內政部移民署統計概要表之數據顯示，105 年 11 月修法後之失聯移工人數為 53,801 人次，較 104 年 11 月同期 50,893 人次，增加 2,908 人，由此可見本次修法雖有利於外籍移工，然而卻非降低外籍移工失聯之主要原因。

因此本章依據研究目的，探討為何修法後失聯移工人數不降反升？本次修法對於工作合約屆滿之移工是否有所助益？針對臺北收容所之女性受收容人，進行訪談調查，透過訪談瞭解背景、來臺次數、工作類型、失聯原因等，探討外籍移工主要失聯原因，並提出具體改善外籍移工失聯之建議供參。

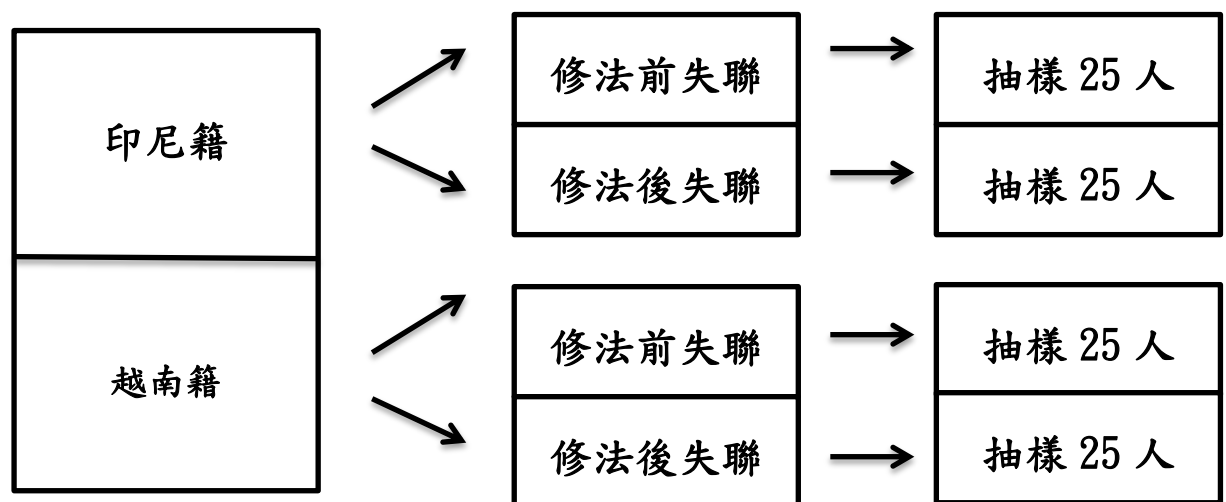
第二節 訪談資料量化與分析

一、研究對象

依據內政部移民署 106 年 9 月統計表顯示，目前在臺失聯移工人數為 52,509 人，其中越南籍 25,409 人為總數之 48%、印尼籍 23,672 人為總數之 45%、菲律賓籍 2,577 人為總數之 5%，由於越南籍及印尼籍移工為大宗，且兩大國籍分別佔 48%及 45%，因此本研究將訪談對象設定為 106 年 1 月至 106 年 8 月，受收容於臺北收容所之越南籍與印尼籍女性，其中將越南籍區分為修法前(106 年 11 月 3 日前)失聯與修法後失聯，再各自隨機抽樣 25 名，印尼籍亦同，研究對象計 100 名。

二、抽樣方法

本研究依分層隨機抽樣法，抽樣結果如下：



3-1 隨機抽樣圖

三、研究工具

依據研究目的及研究對象，本研究將訪談大綱設計為「背景資料」、「失聯時機點」、「失聯原因」、三大面向，大綱內容說明如下：

(一)背景資料

背景資料包含「國籍」、「年齡」、「來臺次數」、「在臺從事職業類別」等四個面向。

(二)失聯時間點

以 105 年 11 月 3 日就業服務法第 52 條修正日為切割點，區分為「修法前失聯」及「修法後失聯」。

(三)失聯原因

本研究依據從事職業將問卷區分如下：

1、照護型工作(包含看護工、監護工)：

「薪資收入與勞力付出不成正比」、「工作內容與合約內容不符」、「仲介費過高」、「不得自由轉換雇主」、「合約屆滿」、「等待轉換雇主期間過長」、「其他原因」7 個面向。

2、勞力型工作(包含製造業技工、農林牧業、營照業等)：

「薪資收入與勞力付出不成正比」、「加班時數不如預期」、「工作內容與合約內容不符」、「仲介費過高」、「不得自由轉換雇主」、「合約屆滿」、「等待轉換雇主期間過長」、「其

他原因」8個面向。

3、漁工

「薪資收入與勞力付出不成正比」、「工作內容與合約內容不符」、「仲介費過高」、「不得自由轉換雇主」、「合約屆滿」、

「等待轉換雇主期間過長」、「其他原因」7個面向。

4、其他行業

四、樣本分析

根據訪談統計資料分析可得到以下結論：

(一)100 名訪談對象中，不區分失聯時間點以及國籍：

100 名女性失聯外勞(不區分失聯時間點)		
項次	人數	百分比
1. 國籍		
越南	50	50%
印尼	50	50%
2. 年齡		
介於 18-38 歲	86	86%
38 歲以上者	14	14%
3. 職業		
從事照護型工作	66	66%
從事勞力型工作	34	34%
4. 來臺次數		
首次來臺	67	67%
來臺 1 次以上	33	33%
5. 失聯原因		
薪資與勞力付出不成正比	59	59%
不得自由轉換雇主	24	24%
無法賺取加班費	9	9%
合約屆滿	5	5%
工作內容與合約內容不符	3	3%
仲介費過高	0	0%
等待轉換雇主時間過長	0	0%

圖 3-2 失聯原因圖

1、年齡介於 18-38 歲者 86 名，年齡 38 歲以上者 14 名。

2、從事看護型工作者 66 名，從事勞力型工作者 34 名。

3、首次來臺者 67 名，來臺 1 次以上者 33 名。

4、失聯原因如下(按人數多寡排名)：

(1)薪資收入與勞力付出不成正比：59名。

(2)不得自由轉換雇主：24名。

(3)加班時數不如預期：9名。

(4)合約屆滿：5名。

(5)工作內容與合約內容不符：3名。

(6)仲介費過高：0名。

(7)等待轉換雇主時間過長：0名

5、詳細失聯原因如下(按人數多寡排名)：

(1)年齡介於18-38歲，首次來臺，從事照護型工作，薪資與勞力付出不成正比：23名。

(2)年齡介於18-38歲，首次來臺，從事勞力型工作，薪資與勞力付出不成正比：15名。

(3)年齡介於18-38歲，來臺1次以上，從事照護型工作，薪資與勞力付出不成正比：10名。

(4)年齡介於18-38歲，首次來臺，從事照護型工作，不得自由轉換雇主：9名。

(5)年齡介於18-38歲，來臺1次以上，從事照護型工作，不得自由轉換雇主：7名。

(6)年齡介於18-38歲，首次來臺，從事勞力型工作，加

班時數不如預期：6名。

(7)年齡38歲以上，來臺1次以上，從事照護型工作，

薪資與勞力付出不成正比：4名。

(8)年齡介於18-38歲，來臺1次以上，從事勞力型工作，

薪資與勞力付出不成正比：3名。

(9)年齡介於18-38歲，首次來臺，從事照護型工作，合

約屆滿：3名。

(10)年齡介於18-38歲，來臺1次以上，從事勞力型工

作，加班時數不如預期：3名。

(11)年齡38歲以上，來臺1次以上，從事照護型工作，

不得自由轉換雇主：3名。

(12)年齡介於18-38歲，首次來臺，從事勞力型工作，

不得自由轉換雇主：2名。

(13)年齡介於18-38歲，首次來臺，從事照護型工作，

工作內容與合約內容不符：2名。

(14)年齡38歲以上，首次來臺，從事勞力型工作，薪資

與勞力付出不成正比：2名。

(15)年齡38歲以上，首次來臺，從事照護型工作，薪資

與勞力付出不成正比：2名。

(16)年齡 38 歲以上，首次來臺，從事照護型工作，不得

自由轉換雇主：2 名。

(17)年齡介於 18-38 歲，來臺 1 次以上，從事勞力型工

作，不得自由轉換雇主：1 名。

(18)年齡介於 18-38 歲，首次來臺，從事勞力型工作，

合約屆滿：1 名。

(19)年齡介於 18-38 歲，來臺 1 次以上，從事勞力型工

作，工作內容與合約內容不符：1 名。

(20)年齡 38 歲以上，來臺 1 次以上，從事照護型工作，

合約屆滿：1 名。

(二)100 名訪談對象中，修法前失聯外勞共 50 位，越南籍及印

尼籍各 25 名：

50 名女性失聯外勞(修法前失聯)		
項次	人數	百分比
1. 國籍		
越南	25	50%
印尼	25	50%
2. 年齡		
介於 18-38 歲	39	78%
38 歲以上者	11	22%
3. 職業		
從事照護型工作	32	64%
從事勞力型工作	18	36%
4. 來臺次數		
首次來臺	33	66%
來臺 1 次以上	17	34%
5. 失聯原因		
薪資與勞力付出不成正比	32	64%
不得自由轉換雇主	9	18%
無法賺取加班費	5	10%
合約屆滿	3	6%
工作內容與合約內容不符	1	2%
仲介費過高	0	0%
等待轉換雇主時間過長	0	0%

圖 3-3 修法前之失聯原因

1、年齡介於 18-38 歲者 39 名，年齡 38 歲以上者 11 名。

2、從事照護型工作者 32 名，從事勞力型工作者 18 名。

3、首次來臺者 33 名，來臺 1 次以上者 17 名。

4、失聯原因如下(按人數多寡排名)：

(1)薪資與勞力付出不成正比：32 名。

- (2)不得自由轉換雇主：9名。
- (3)加班時數不如預期：5名。
- (4)合約屆滿：3名。
- (5)工作內容與合約內容不符：1名。
- (6)仲介費過高：0名。
- (7)等待轉換雇主時間過長：0名。

5、詳細失聯原因如下(按人數多寡排名)：

- (1)年齡介於 18-38 歲，首次來臺，從事照護型工作，薪資與勞力付出不成正比：11名。
- (2)年齡介於 18-38 歲，首次來臺，從事勞力型工作，薪資與勞力付出不成正比：8名。
- (3)年齡介於 18-38 歲，來臺 1 次以上，從事照護型工作，薪資與勞力付出不成正比：6名。
- (4)年齡介於 18-38 歲，首次來臺，從事照護型工作，不得自由轉換雇主：3名。
- (5)年齡介於 18-38 歲，首次來臺，從事勞力型工作，加班時數不如預期：3名。
- (6)年齡 38 歲以上，來臺 1 次以上，從事照護型工作，薪資與勞力付出不成正比：3名。

- (7)年齡介於 18-38 歲，來臺 1 次以上，從事照護型工作，
不得自由轉換雇主：3 名。
- (8)年齡介於 18-38 歲，來臺 1 次以上，從事勞力型工作，
加班時數不如預期：2 名。
- (9)年齡 38 歲以上，來臺 1 次以上，從事照護型工作，
不得自由轉換雇主：2 名。
- (10)年齡 38 歲以上，首次來臺，從事勞力型工作，薪資
與勞力付出不成正比：2 名。
- (11)年齡 38 歲以上，首次來臺，從事照護型工作，薪資
與勞力付出不成正比：2 名。
- (12)年齡介於 18-38 歲，首次來臺，從事勞力型工作，
不得自由轉換雇主：1 名。
- (13)年齡介於 18-38 歲，首次來臺，從事勞力型工作，
合約屆滿：1 名。
- (14)年齡介於 18-38 歲，首次來臺，從事照護型工作，
合約屆滿：1 名。
- (15)年齡介於 18-38 歲，首次來臺，從事照護型工作，
工作內容與合約內容不符：1 名。
- (16)年齡 38 歲以上，來臺 1 次以上，從事照護型工作，

合約屆滿：1 名。

(三)100 名訪談對象中，修法後失聯外勞共 50 位，越南籍、印

尼籍各 25 名：

50 名女性失聯外勞(修法後失聯)		
項次	人數	百分比
1. 國籍		
越南	25	50%
印尼	25	50%
2. 年齡		
介於 18-38 歲	47	84%
38 歲以上者	3	6%
3. 職業		
從事照護型工作	33	66%
從事勞力型工作	17	34%
4. 來臺次數		
首次來臺	34	68%
來臺 1 次以上	16	32%
5. 失聯原因		
薪資與勞力付出不成正比	27	54%
不得自由轉換雇主	15	30%
無法賺取加班費	4	8%
合約屆滿	2	4%
工作內容與合約內容不符	2	4%
仲介費過高	0	0%
等待轉換雇主時間過長	0	0%

圖 3-4 修法後之失聯原因

1、年齡介於 18-38 歲者 47 名，年齡 38 歲以上者 3 名。

2、從事看護型工作者 33 名，從事勞力型工作者 17 名。

3、首次來臺者 34 名，來臺 1 次以上者 16 名。

4、失聯原因如下(按人數多寡排名)：

(1)薪資與勞力付出不成正比：27名。

(2)不得自由轉換雇主：15名。

(3)加班時數不如預期：4名。

(4)合約屆滿：2名。

(5)工作內容與合約內容不符：2名。

(6)仲介費過高：0名。

(7)等待轉換雇主時間過長：0名。

5、詳細失聯原因如下(按人數多寡排名)：

(1)年齡介於18-38歲，首次來臺，從事照護型工作，薪資與勞力付出不成正比：12名。

(2)年齡介於18-38歲，首次來臺，從事勞力型工作，薪資與勞力付出不成正比：7名。

(3)年齡介於18-38歲，首次來臺，從事照護型工作，不得自由轉換雇主：6名。

(4)年齡介於18-38歲，來臺1次以上，從事照護型工作，不得自由轉換雇主：5名。

(5)年齡介於18-38歲，來臺1次以上，從事照護型工作，薪資與勞力付出不成正比：4名。

(6)年齡介於18-38歲，來臺1次以上，從事照護型工作，

薪資與勞力付出不成正比：3名。

(7)年齡介於18-38歲，首次來臺，從事勞力型工作，加

班時數不如預期：3名。

(8)年齡介於18-38歲，首次來臺，從事照護型工作，合

約屆滿：2名。

(9)年齡38歲以上，首次來臺，從事照護型工作，不得

自由轉換雇主：2名。

(10)年齡介於18-38歲，首次來臺，從事勞力型工作，

不得自由轉換雇主：1名。

(11)年齡介於18-38歲，來臺1次以上，從事勞力型工

作，不得自由轉換雇主：1名。

(12)年齡介於18-38歲，來臺1次以上，從事勞力型工

作，加班時數不如預期：1名。

(13)年齡介於18-38歲，來臺1次以上，從事勞力型工

作，工作內容與合約內容不符：1名。

(14)年齡介於18-38歲，首次來臺，從事照護型工作，

工作內容與合約內容不符：1名。

(15)年齡38歲以上，來臺1次以上，從事照護型工作，

薪資與勞力付出不成正比：1名。

第四章 研究結果

本章第一節比較修法前、後因工作合約屆滿而失聯的人數，探討本次修法對於降低失聯外籍勞工人數是否有所助益？第二節探討修法後為何失聯外勞人數不降反升？第三節深入分析外籍勞工失聯原因。

第一節 修法前、後因工作合約屆滿失聯之人數比較

依據圖 3-3 及 3-4 可得知，修法前因工作合約屆滿而失聯之外勞約佔總數(50 人)之 6%，修法後因上述原因失聯之外勞佔總數(50 人)之 4%，小幅度下降 2%，由此數據可推論，本次修法對於因工作合約屆滿三年而須離境一日之外籍勞工而言係一大助益，外籍勞工在臺工作滿三年後，若雇主願意續聘，即無須離臺再返臺，可避免因返臺而再次被收取高額仲介費，造成財務負擔，延長還債時間，因而降低渠等失聯之可能性。

50 名女性失聯外勞(修法前失聯)		
項次	人數	百分比
1. 國籍		
越南	25	50%
印尼	25	50%
2. 年齡		
介於 18-38 歲	39	78%
38 歲以上者	11	22%
3. 職業		
從事照護型工作	32	64%
從事勞力型工作	18	36%
4. 來臺次數		
首次來臺	33	66%
來臺 1 次以上	17	34%

5. 失聯原因		
薪資與勞力付出不成正比	32	64%
不得自由轉換雇主	9	18%
無法賺取加班費	5	10%
合約屆滿	3	6%
工作內容與合約內容不符	1	2%
仲介費過高	0	0%
等待轉換雇主時間過長	0	0%

圖 3-3 修法前之失聯原因

50 名女性失聯外勞(修法後失聯)		
項次	人數	百分比
1. 國籍		
越南	25	50%
印尼	25	50%
2. 年齡		
介於 18-38 歲	47	84%
38 歲以上者	3	6%
3. 職業		
從事照護型工作	33	66%
從事勞力型工作	17	34%
4. 來臺次數		
首次來臺	34	68%
來臺 1 次以上	16	32%
5. 失聯原因		
薪資與勞力付出不成正比	27	54%
不得自由轉換雇主	15	30%
無法賺取加班費	4	8%
合約屆滿	2	4%
工作內容與合約內容不符	2	4%
仲介費過高	0	0%
等待轉換雇主時間過長	0	0%

圖 3-4 修法後之失聯原因

第二節 修法後逃逸外勞人數不降反升之理由

依據圖 3-2 顯示，不論是修法前抑或修法後，外籍勞工失聯主因係因薪資與勞力付出不成正比、不得自由轉換雇主、無法賺取加班費、合約屆滿、工作內容與合約內容不符，其中因工作合約屆滿而逃失聯之外勞本非大宗，因此本次修法即便如本章第一節所述，對於外籍勞工而言係有利之政策，然而對於全面降低外籍勞工逃逸人數效果仍有限。

100 名女性失聯外勞(不區分失聯時間點)		
項次	人數	百分比
1. 國籍		
越南	50	50%
印尼	50	50%
2. 年齡		
介於 18-38 歲	86	86%
38 歲以上者	14	14%
3. 職業		
從事照護型工作	66	66%
從事勞力型工作	34	34%
4. 來臺次數		
首次來臺	67	67%
來臺 1 次以上	33	33%
5. 失聯原因		
薪資與勞力付出不成正比	59	59%
不得自由轉換雇主	24	24%
無法賺取加班費	9	9%
合約屆滿	5	5%
工作內容與合約內容不符	3	3%
仲介費過高	0	0%
等待轉換雇主時間過長	0	0%

圖 3-2 失聯原因

第三節 外籍勞工失聯原因

依據本章研究結果得知 105 年 11 月 3 日修正就業服務法第 52 條，取消外籍勞工在臺工作屆滿三年而須離境三日之規定，確實降低外籍勞工因工作合約屆滿而失聯之可能性，然而依據圖 4-3 可得知導致外籍勞工失聯之仍以「薪資與勞力付出不成正比」、「不得自由轉換雇主」、「加班時數不如預期」及「加班時數不如預期」4 大原因為主，以下整理外籍勞工於訪談時表示之失聯原因供參。

一、薪資與勞力付出不成正比

因薪資與勞力付出不成正比而逃逸之外勞比例約佔總抽樣人數 (100 人) 之 59%，其中從事照護型工作者約為 66%，從事勞力型工作者約為 34%，據照護型勞工表示，渠等多數於家庭中服務，從事照護老年人日常起居之工作，照護工作並非上下班打卡制，起居生活均需配合被照護者之作息，許多被照護者夜間因生理不適無法入眠，照護者亦無法得到充分休息，遇有假日更常因無他人可代為進行照護工作而無法休息，此外因服務於家庭，工作界線模糊不清，許多照護型工作者，除需從事上述工作外，仍需進行家庭清潔工作，對於渠等而言，照護型工作工時過長，難以喘息，卻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

因不得自由轉換雇主而失聯之外勞比例約佔總抽樣人數(100人)之24%，其中從事照護型工作者約為88%，從事勞力型工作者約為12%，據此原因失聯之外籍勞工表示，渠等失聯多係情感因素，並非薪資所得不如預期，由於雇主、主管或同事常因渠等係外籍勞工而投以輕視目光，質疑工作能力，於犯有小錯時嚴厲指責，甚至經常以扣薪或威脅解雇等言語造成心理壓力。多數外籍勞工因初至異國工作，對於生活環境尚未熟悉，人際網絡亦未建立，面臨挫折時無處排解，上述狀況反映於仲介亦經常得到「再忍耐一陣子」等類似回覆，因此當渠等在異地結識其他已失聯之同鄉，得到團體認同感及其他支援時，自然而然產生離開雇主之念頭。

三、加班時數不如預期

因加班時數不如預期而失聯之外勞比例約佔總抽樣人數(100人)之9%，全數係從事勞力型工作者，據渠等表示加班時數不如預期分為兩種態樣，一種係在母國經仲介保證來臺工作，除基本底薪外另可賺取加班費，然而抵臺後發現加班並非常態，因此所得薪資與預期有所落差，另一種態樣則是，工廠必須接獲訂單後才予以分配工作，薪水以實際工作日數計價，因此當工廠訂單蕭條，外勞等同放無薪假，此種類似臨時工之工作模式，相當沒有保障。總體而言，經濟不景氣

造成許多資方獲利縮減，進而降低勞方工時，甚至是解僱等狀況，對於外籍勞工而言來臺目的已無法被滿足，且經濟問題亦難於短期內解決，因此與其被動等待機會來臨，許多外籍勞工選擇冒險出走另覓生計。

四、合約屆滿

此原因之失聯外勞比例約佔總抽樣人數(100人)之5%，當中從事照護型工作者為80%，從事勞力型工作者為20%，就業服務法第52條修法刪除外籍勞工在臺工作3年須出境1日之規定前，外籍勞工每返臺1次即須再次繳納仲介費，而多數勞工因無法再次負擔高額仲介費，因此於工作合約屆滿前失聯。然而有部分外勞失聯之原因係在臺工作期間累計將逾12年，即便係就業服務法第46條第1項第9款之家庭幫傭或看護，經專業訓練或自力學習，而有特殊表現，符合中央主管機關所定之資格、條件者，其在臺工作期間累計亦不得逾14年，因此即便就業服務法第52條修法通過，對於總年限屆滿之外籍勞工仍無有效誘因。

五、工作內容與合約內容不符

此原因之失聯外勞比例約佔總抽樣人數(100人)之3%，當中從事照護型工作者為33%，從事勞力型工作者為67%，據此原因失聯之外勞表示，渠等在母國時面試之工作內容與實際來臺工作大相逕庭，

例如原以為係來臺從事家庭看護，然而實際工作地點卻是在安養中心，雖然工作內容同樣係照顧老人，惟照護對象從 1 名增加為數名，對於外籍勞工而言確有上當受騙的感覺；更有外籍勞工表示原應徵在 A 地工作，抵臺後卻被送往 B 地工作，對於渠等而言，雇主違約在先，透過仲介溝通亦無法得到有效的回應，因此唯有離開雇主方能暫時解決困境。

第五章 結論

截至 106 年 9 月份在臺失聯外勞人數已達 52,509 人次，行蹤不明的外籍移工，已形同幽靈人口，難以追蹤最新動態，渠等在臺灣各角落打工，儼然成為國安隱憂，失聯外籍勞工在臺因工受傷或生病，經常礙於身份已非健康保險之被保險人，無法負擔龐大醫藥費用而拖延就醫，或逕行至藥局購買成藥服用，對渠等健康產生危害，除此之外，女性失聯外勞若於在臺期間懷孕，不僅在懷孕期間較難至醫院產檢，掌握胎兒成長狀況，甚至在產後更可能因為害怕被查獲，而將胎兒隱匿或拋棄，胎兒在身份確認前，無法受到完整的保障，上述情形不僅有損失移工人權也枉顧胎兒權益，均是臺灣政府不樂見的。

依據第四章第一節「修法前、後因工作合約屆滿失聯之人數比較」得知修法後因為合約屆滿而失聯之移工人數確實有所降低，然而降幅並不顯著，據多數失聯移工表示，渠等在合法工作期間並不清楚「就業服務法」第 52 條已刪除外籍勞工在臺工作屆滿三年須離境一日之規定，由此可知本次修法後，可能礙於法令宣導效果有限、外語翻譯傳達不易及新法修正至今僅為期一年等原因，較難使外籍勞工於短期間內知悉，爰此本研究建議加強法令宣導，俾利降低外籍勞工因合約效期屆滿而失聯之可能性。

此外為解決外籍勞工失聯問題，提升渠等自行投案率，本研究將

提出 106 年 8 月 5 日針對臺北收容所之受收容人進行「如何提升自行投案意願」之意見調查供參，調查人數共計 132 人(男 63 人、女 69 人)，以下為渠等過半數同意之方案，順序以同意人數多寡排列：

(一)禁止入國期間縮短：

本方案為全數失聯移工所同意之方案，根據內政部移民署「禁止外國人入國作業規定」第 4 條規定，外國人曾經逾期停留、居留或非法工作，其禁止入國期間如下：

1、逾期停留、居留未滿一年者，禁止入國一年；逾期一年

以上者，以其逾期之期間為禁止入國期間，禁止入國期間最長為三年。

2、非法工作者，禁止入國三年。

建議修正法條：「禁止外國人入國作業規定」第 4 條，對於首次自行到案之失聯移工，且於規定時限內自行離境者得將原禁止入國年限減半。

(二)自行到案者，以行方不明日數長短，依比例減免行政罰鍰：

本方案為全數失聯移工同意之方案，依據「入出國及移民法與臺灣地區與大陸地區人民關係條例及香港澳門關係條例罰鍰案件裁罰基準」規定，違反移民法第 31 條第 1 項，外國人在臺灣地區停留或居留期間屆滿，逾期停留或

居留者裁罰基準如下：

- 1、逾期十日以下者，處新臺幣二千元罰鍰。
- 2、逾期十一日以上，三十日以下者，處新臺幣四千元罰鍰。
- 3、逾期三十一日以上，六十日以下者，處新臺幣六千元罰鍰。
- 4、逾期六十一日以上，九十日以下者，處新臺幣八千元罰鍰。
- 5、逾期九十一日以上者，處新臺幣一萬元罰鍰。
- 6、未滿十四歲者不罰；十四歲以上未滿十八歲者減半。

建議修正法條：「移民法」第 85 條，將原有法條適用對象區分為自行到案及被查獲之失聯移工，針對自行到案者，得將罰鍰依失聯日數長短，依比例減免行政罰鍰，針對被查獲者則提高罰鍰，如此軟硬兼施，一方面釋出臺灣政府對於失聯移工之善意，一方面對於尚未失聯之移工施予壓力，以降低渠等失聯滯臺之可能性。

(三)加強宣導法令：

約有 81%之失聯移工贊同本方案，渠等表示在母國雖有進行職前訓練，由仲介公司協助訓練口說能力及增進職能，然而訓練期間長則 1 至 2 個月短則數週，甚至有仲介

公司將未經訓練之移工直接引進臺灣，渠等因受限於中文能力，難以理解自身應有之權利，而任人擺佈。以受收容之失聯移工為例，曾有移工於收容後得知，依據「禁止外國人入國作業規定」第 8 點第 1 款規定，逾期停留、居留未滿九十一日者，得不予禁止入國，但一年內不得以免簽證或落地簽證方式入國，渠表示若清楚規定，則會儘速到案而不致被收容，爰此本研究建議加強宣導移工使用「外來人士在臺生活諮詢服務熱線」，並於外籍移工假日聚集點設置公佈欄或電子看板，製播法令宣傳影片，俾利移工瞭解自身權益及強化自行到案之意願。

(四)延長自首後限期出境日數：

本方案為失聯移工自行提出之建議，目前本署之現行作法，針對自行到案之失聯移工，告知渠等須於 30 日內自行離境，由渠等自行安排離境之事宜，然本研究以為，有自行到案意願之移工，多數於到案前應已備妥旅行文件及機票費，並打點好離境作業，且於 30 日內購買機票安排返國期程，理應綽綽有餘，此外若延長限制出境期限，移工在臺期間亦可能改變心意，不願返國而再次滯臺，爰此，建議維持現行作法為妥。

參考書目

張晉芬，*勞動社會學*，2011年。

許義寶，〈論台灣外國人收容之法制與其問題〉，收於《台灣國際法季刊第十一卷第三期》，2014年，頁27。

勞動力發展署，〈外籍勞工權益維護報告書〉，2001年，頁3。

新北市政府，〈性別統計專題-105年度新北市逃逸外勞性別統計之分析〉，2016年，頁2-3。

陳啟杰，〈外籍勞工犯罪與規範之研究〉，2005。

林文貴、林慧芳，〈在臺越南女性外籍勞工逃逸期間生活歷程研究〉，2008。

蕭宏祺，〈行蹤不明外籍勞工對台灣造成之衝擊與問題探討：以新竹收容所之受收容人為例〉，2011。

阮氏慶玄，〈影響台灣外籍勞工逃逸因素之探討-以越南籍勞工為例〉，2015。

謝瑞源，〈減緩外籍勞工逃逸措施、留任承諾與內控性向關係之探討--以高雄市楠梓加工區菲律賓外勞為例〉，2010。

賈志偉，〈我國逃逸外勞之研究：成因、影響與管理〉，2014。

內政部移民署，〈月統計報表〉。

勞動力發展署，〈勞動統計月報〉。

勞動力發展署，〈外籍勞工管理及運用調查統計〉。

四方報，〈逃/我們的寶島，他們的牢〉，2012。