一群在臺灣沒有身分的人
——移工為什麼要失聯？

監察委員：王美玉、王幼玲、紀惠容、趙永清　共同調查
協查人員：王惠元、劉彥慧

序

當警察問你的 A.R.C？

當聽到有人大喊「移民署來了！」或是當警察詢問「A.R.C.（外僑居留證）？」你會怎麼做？

在臺灣，有超過8萬人，因為不得已的苦衷，還不能回家，於是當遇到移民署人員或警察盤查時，第一反應就是不要命似的拔腿狂奔，即使已被重重包圍，仍然要不顧一切奮力抵抗、跳崖、跑上鐵軌、攀爬高牆，只為賭一個脫逃的機會。

他們因為不能離職而選擇離開原來的工作和老闆，這項痛苦的決定讓居留簽證因此失效，也違反了移民法規，必須被驅逐出境。——他們是「失聯移工」，一群在臺灣沒有身分的人。

106年，越南籍失聯移工阮國非在偏避河邊被舉報意圖竊車，遭警員連開九槍，延誤送醫後身亡；他的妹妹也是失聯移工，為了處理哥哥阮國非的後事，向移民署自首。1年後，開槍的警員與阮國非的家人達成和解，最後是依過失致死罪判刑6個月、緩刑3年。

107年，同樣是越南籍失聯移工，黃文團在山上盜伐樹木時遭警員追捕，過程中被警員抓到上銬，頭部也被射傷流血；他趁隙脫逃，但數天後，因為頭部骨折、飢寒交迫，他成了一具冰冷的屍體。黃文團離開家鄉時妻子才剛懷孕，連孩子都沒抱過，就死在異鄉了。

一般人或許認為他們就是「違法在先」的「失聯移工」，卻忘了他們原本也是滿懷賺錢的憧憬，飄洋過海來到臺灣貢獻勞力、換取報酬，都只是為了想改變人生，讓家人能過上好日子。但我們不禁要問，為什麼平均每年都有上萬名移工選擇失聯、轉入地下，只為了換一份工作，卻必須過著提心吊膽、隱身躲藏的生活？生病了，也不敢去就醫？想家卻不能回家？

臺灣開放引進移工已經超過30年，移工人數已有74萬人，他們從事國人不願投入的3K（骯髒、辛苦、危險）產業與失能照顧工作，成為我國常態的補充性勞動力。但在大量引進移工之下，移工失聯情況也越來越多，甚至在111年的一年之內，移工失聯新增人數創下新高，達到4.1萬人，以致仍滯留在臺的失聯移工人數也超過了8.2萬人，勞動部特別澄清是因為受到COVID-19疫情影響，並且聲明移工失聯問題從112年開始已經有明顯改善。但事實上，真的有那麼簡單嗎？

儘管政府相關部門聲稱已跨部會推動改善措施，從強化源頭管理及查察處罰、鼓勵失聯移工自行到案、持續放寬引進移工，到留才久用方案等，但阮國非與黃文團事件之後的5年，我們仍然不斷在報章雜誌上見到「失聯移工見警出現　跳50公尺深山谷」、「查緝人員找上門 失聯移工跳進10米深水塔躲藏」、「失聯7年！移工騎車遇警攔查 跳農田跑600公尺被逮」

的新聞，悲劇不斷再重演，2名失聯移工之死，我們彷彿沒有好好省思制度是如何迫使移工成為失聯移工，就如同「八尺門的辯護人」的故事原型來自於75年震撼全國的「湯英伸事件」，只不過在時空轉換下，被剝削的對象從原住民改成臺灣現況的移工。

為了深入了解這些疑問，監察院內政及族群委員會決定由4位委員展開「移工為什麼要逃？——影響移工失聯之結構性問題」通案性案件調查研究，我們訪問了33名失聯移工，看到他們的生命故事中，每個雖然都很鮮明、獨特，卻又有著共通點：他們因為工作遭受不當對待、落入惡劣環境但求助無門，因為想要擺脫借貸來臺的債務、追求更高的薪資，也希望擺脫被管制、24小時無休的生活，選擇成為失聯移工。

然而失聯以後的日子，有的移工並沒有賺得更多的錢、也沒有過得比較好，有的移工在家鄉的親人受到仲介威脅還債，或是至親過世了自己卻不知情、也無法回去奔喪，也有移工的結髮妻子因為移工長年不在家，而改嫁他人。這些生命故事底下，其實更多是制度層面的困境，但政府和社會理解他們嗎？我們改變了什麼嗎？我們還可以改變什麼嗎？

監察院透過這項調查研究，希望讓政府能夠領會移工在臺灣所面臨政策上的壓迫與困境，正視制度如何讓一整個群體成

為受害者，著手改善，讓他們得到應有的保障，才能終止不斷上演的苦難人生，真正彰顯臺灣的人權價值。

王美玉　王幼玲　趙永清　紀惠容

Contents 目錄

序 003

第1章　前言 013

為什麼會流落異鄉成為黑工？ 014

第2章　移工人數已經超過原住民、新住民人口 019

一、在反對聲中飄洋過海來臺求翻身 020

二、維持勞力密集產業生存的產業移工和背負人口老化照顧問題的社福移工 029

第3章　揭開移工失聯的面貌 059

一、111 年越南籍移工失聯率高達 14% 060

二、112 年失聯滯臺移工創新高有 8.3 萬人 080

三、移工失聯後從事那些行業？ 088

第4章　連續曠職3天就成為失聯移工 093

一、公部門的調查：高額仲介費、負債來臺、薪水低、焦慮不安 095

二、國內相關著作：失聯移工工資較高、生活較自由 126

三、監察院的調查：我們要的是勞動力，忽略來的是人 133

第5章　為什麼「逃逸？失聯？」——官方、學者專家、NGO會診 149

一、官方跨部會找原因 150

二、學者專家建議 150

三、NGO、仲介焦點團體座談 152

四、訪談及訪視 / 考察 156

五、機關綜合座談 170

第6章　缺工海嘯來襲 173

一、基層勞動力供不應求 174

(一) 沒有人口紅利 174

(二) 鬆綁引進更多移工 185

(三) 鄰國如何防止移工失聯？ 198

二、NGO 的現場目擊 202

(一) 打黑工薪水比合法廠工還高 202

(二) 如果這工作讓人失去自由，如何不逃？ 204

(三) 仲介取代雇主角色無法解決問題 207

(四) 無法轉換，又得花錢買工作的移工們 211

(五) 要重罰？還是要網開一面？ 214

(六) 失聯容易淪為詐騙集團的棋子 216

(七) 讓雇主和移工雙贏 217

Contents 目錄

三、學者專家的實務觀察 220

(一) 越南廠工仲介費太高、印尼看護工薪水太低 220

(二) 不能兼差多賺點錢，又沒有外宿團聚的自由 223

(三) 農民與失聯移工相互依存、扶持 229

(四) 沒有加班費，廠工也會失聯 231

(五) 全年無休的家庭看護工，失聯不意外 232

(六) 語言不通，無法溝通 233

(七) 各自為政下難窺失聯全貌 234

(八) 長照無法解決重症失能家庭和移工的困境 236

(九) 他鄉變故鄉 237

四、仲介眼中的失聯移工 238

五、為何移工要失聯？努力找原因！ 247

六、失聯移工的生命故事 257

七、越南移工政策及防制移工失聯的措施 335

第7章　外勞仔、客工、移工、黑工…… 351

他們是一群臺灣必要的勞動人力 352

無法不面對的問題 354

一、黑工市場活躍是移工失聯的重要拉力 354
二、資訊不對稱衍生盤根錯節的失聯問題 361
三、從底層的 3K 工人，到沒有身分的人 364
四、是制度迫使「好人」成為「壞人」 368
五、語言障礙讓雇主和移工都受挫折 370
六、經常求助無門，迫使移工走向失聯的自我救濟 372
七、仲介比雇主更有主導性和影響力 373
八、集中住宿沒有居住自由 375
九、社群網絡發達助長失聯 377
十、是裁罰太低助長了失聯？ 380

怎麼做才能對症下藥？ 382

一、留才久用政策只是開端而已 382
二、我們應該邁開腳步做些事 384
三、在查處上，還能加強什麼？ 399

附錄 401

第1章

前　言

為什麼會流落異鄉成為黑工？

我國早期原先對低技術的外籍移工[1]，是採取不開放的態度，有嚴格的管控[2]。但面對全球化的競爭與挑戰，政府為求經濟發展及產業結構轉型，並因應國內各項重大工程所面臨的勞工人力短缺問題，民國（下同）77年以14項重要建設工程[3]人力需求，採專案方式，首度合法引進第一批「以補充勞動力不足為目的」的外籍移工，從事基層低技術的勞力工作。並從80年起，經當時行政院勞工委員會[4]核可後，民間可以用特定的方式，從指定的國家中引進移工，紓解國內勞動力不足的問題。

81年我國制定《就業服務法》，成為聘僱與管理外籍移工的基本法源，至此確定政府允許民間產業引進移工，之後移工

---

1 在臺灣，對於藍領及白領的外籍工作者有不同勞動規範，「外籍移工」指依據《就業服務法》第46條第1項第8到10款的工作者，不包含工程師、經理、英文教師等專業人士。另過去我國對於外籍移工，均以外籍勞工或外勞稱之，但因這些稱呼逐漸帶有貶抑、歧視之意，我國從108年5月1日起將「外籍勞工」在中華民國居留證上的居留事由正式改為「移工」，因此，本研究案在引用過去的相關文獻資料，除篇名外，內容統一更名使用移工。

2 高育幸（2018年），放寬藍領外勞員額可行性分析報告，人力規劃及發展研究報告。18：161-197。

3 包括中鋼三期擴建、電力擴建（核四廠）、石油能源重要計畫、電信現代化、鐵路擴展計畫、公路擴展計畫、臺北市鐵路地下化、大眾捷運系統、防洪排水計畫、水資源開發計畫、都市垃圾計畫、基層建設計畫等。

4 103年2月17日改制為勞動部，以下皆稱為勞動部

的引進政策與相關措施不斷調整、更迭，開放的產／行業別也逐漸放寬、擴大，除了因應製造業、營造業長期存在的缺工問題，以及國內家庭與日遽增的長照需求外，農業因務農人口老化，加上人口外流嚴重，政府也透過移工，填補農業基礎勞動力的缺口。我國開放引進移工迄今 30 多年，在臺移工人數逐年攀升，截至 112 年 4 月底已達 73.4 萬人，移工早已從暫時的補充性勞動力，成為常態的補充性勞動力。

但在大量引進移工之下，國內產業缺工問題仍未獲得有效解決，並且隨著超高齡社會即將來臨，家庭更加依賴移工，而同時伴隨而來的移工失聯情況[5]也漸趨擴增，多年不見有效改善。依勞動部的統計資料顯示，每年新增失聯移工人數從 83 年的 5,922 人，至 93 年起每年均超過 1 萬人，110 年則達到 2 萬人，111 年甚至創新高，達到 4.1 萬人，且每年仍在臺的失聯移工累計人數則從 98 年的 2.8 萬人，逐年攀升至 112 年 4 月底已達到 8.3 萬人。

這些移工離鄉背井、為了家庭飄洋過海來臺，懷著賺錢的憧憬，原以為可以有更好的待遇和機會，好改善家鄉經濟生活，殊不知迎來的卻是流落異鄉、四處打黑工的處境。到底什

5　對於移工違反《就業服務法》第 56 條規定的情況，有以行蹤不明、行方不明或失聯稱之，社會上也有逃逸、逃跑的稱呼，但為了統一，本研究以失聯稱之。

麼原因，迫使或者誘使他／她們在臺成為失聯移工？究竟為了什麼，讓他／她們選擇從此隱身躲藏的這條路？

翻開過去的相關調查與研究，移工發生失聯的原因其實相當多元、複雜，有經濟因素（薪資不合理、貸款支付高額仲介費）、惡劣的勞動條件（如看護工作時間過長、從事3K產業、工作環境不佳等）、或者遭到雇主或仲介不合理對待、被苛扣薪資、求助無門、黑工市場活躍、產業缺工、聘僱期即將屆滿、受人引誘或鼓吹……等，這些原因並非全都來自於移工個人因素。而我國近年來雖然相繼採取了改善作為，但移工失聯依舊層出不窮，人數也有增無減，顯示移工發生失聯的原因牽涉結構性問題，我國整個產業政策、移工引進管理制度、社會環境、法令規範等，都還有檢討調整的空間，值得深入探討研究。

自政府開放引進外籍移工以來，移工政策一向是社會上深具討論性的重要議題，其中失聯問題也備受各界關注。而過去勞動部及內政部移民署（下稱移民署）對於移工失聯原因所自辦的調查研究或訪談，僅能從單一對象（如雇主、失聯移工），既使有相關研究計畫或是專案進行整體全面性的調查[6]，但時間也已然久遠，對照現今時空環境，已迥然不同，加上移工失聯

6 勞動部曾在105年委託辦理「防制外籍勞工行蹤不明對策研究計畫」。

原因涉及的層面甚廣，近年來勞動市場供需與國家管制環境也都已出現變化。

因此，為使政府針對移工失聯議題，能夠擬訂整體政策、法規及措施，監察院經過111年9月20日內政及群族委員會第6屆第27次會議決議，推請王美玉委員、趙永清委員、王幼玲委員、紀惠容委員組成小組進行調查研究，並由王美玉委員擔任召集人。

本研究案透過各項調查研究方法，特別是回顧研析本院相關調查案件的調查結果，並經由面對面訪談移工，以及透過諮詢會議和焦點團體座談，與專家學者、NGO及仲介業者進行討論並交換意見，並前往移工失聯人數最多的越南，進行實際考察與訪談，也與越南政府、我國政府的相關部門人員交換意見、進行座談，嘗試從移工端、雇主端、仲介端、移工來源國政府單位及實務面等多面向切入，深入探究移工發生失聯的原因，爬梳其中涉及的結構性問題，以及失聯後衍生相關的需求與困境，並分析政府相關政策、法令、制度及相關措施的闕漏及不足，據以提出相關建議，提供政府未來做政策調整與規劃方向的參考基礎。

第2章

移工人數已經超過原住民、新住民人口

一、在反對聲中飄洋過海來臺求翻身[1]

約70年代，政府開放引進外籍移工之前，已經有移工在臺工作的現象，但這些移工並沒有合法工作權，而多是透過觀光、或者持其他形式的短期簽證來臺期間非法工作，最後甚至逾期停留。當時的時空背景是反對引進移工的聲浪比贊成高，政府有關部門也多持反對的態度，並且以查緝遣返作為因應對策。

與此同時，國內經濟快速發展，營造業與服務業持續成長、教育水準普遍提升，加上受到國人工作價值觀的改變及人

---

1 本節參考引用的資料來源包括：

1）劉怡君、辛炳隆（2009年），我國外籍勞工引進與名額配置因素之探討：政策德菲法之應用，政大勞動學報，第24期，頁133-177。

2）勞動部勞動力發展署2016年委託研究報告「外勞總額警戒機制之建立」，執行單位：致理科技大學。

3）葉毓蘭（2016年），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委託研究，頁5-9。

4）監察院（2018年），「勞動部遲未訂定外籍移工聘僱警戒指標，也未進行移工總量管制案」調查報告（案號：107財調0046）

5）高育幸（2018年），放寬藍領外勞員額可行性分析報告，人力規劃及發展研究報告。18：161-197。

6）許聖章、林嘉慧（2019年），製造業3K產業引進外籍勞工對產業升級與本國勞工就業權益之影響及效益評估，勞動部勞動力發展署委託研究。

7）監察院（2021年），「勞動部為引進移工不得妨礙本國人就業機會之各項管理措施是否發揮原設定功能案」調查報告（案號：110財調0015）。

8）監察院（2022年），「農業缺工及農業移工案」調查報告（案號：111財調0044）。

9）勞動部全球資訊網及勞動部112年6月1日座談會議資料。

10）農業部112年6月1日座談會議資料。

口成長趨緩、《勞動基準法》實施等因素的影響，國內基層勞動力市場出現短缺的狀況，民間企業雖以勞動力供應不足、經營困難等，開始不斷要求政府開放引進移工來臺工作，但解嚴後的政治環境，讓政府必須面對來自民間社會的其他聲音。

之後隨著非法移工人數的持續增加，以及企業因缺工而關廠、遷廠事件時有所聞，加上各項公共工程接踵而來，促使政府不得不開始在引進移工的議題上做出試探性的讓步。因此，外籍移工的引進從 75 年中期起，逐漸形成我國經濟社會發展過程中的 1 項重要課題。

面對各界反應的缺工問題，以及適逢 14 項建設等重大工程的施工需要，政府為避免工程進度延宕，78 年 10 月訂定「14 項重要建設工程人力需求因應措施方案」，採用專案方式開放營造業引進「以補充勞動力不足為目的」的外籍移工，79 年中華工程公司就以上述方式首度合法引進移工。

政府接著在 80 年 10 月公告「當前人力短缺暫行措施」，同意紡織業、金屬基本工業、金屬製造業、機械設備修配業、電子及電子機械器材製造修配業及營造業等 6 大行業 15 種職業（開放額度 1,500 人），若在國內無法找到適當勞動力時，得以專案申請引進移工，補充缺口。不過一直到 81 年 5 月 8 日公布施行《就業服務法》，接著在同年 7 月發布施行《外國人聘僱及

許可管理辦法》，我國對於移工的引進聘僱與管理才算正式確立，進入法制化階段，並強調在不影響本國人就業機會及勞動條件的前提下，移工為補充性人力[2]。同時政府為避免民間企業過度依賴移工，要求引進移工的廠商業者必須推動自動化，以減少對於基礎勞動力的需求，但這項規定因流於形式而被取消。

隨著移工合法引進的相關法規與制度步上軌道，政府開放移工的行業與職業也陸續增加，當時面臨國內長照人力與服務資源還不足以支應國人對長照的需求，勞動部從81年開放家中有3名以上年幼子女者可申請聘僱外籍幫傭，而有照護需求的身心障礙者、重大傷病者家庭、養護機構可申請外籍看護工，同時因應國內漁業勞動人力已無法滿足漁撈業者需求，也開放漁船雇主可申請外籍漁工[3]，並且緊接著第2次對產業及營造業開放引進移工，範圍包括重要外銷行業，以及與產業發展

2 這項政策理念反應在當時《就業服務法》第41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。」（現行條文為第42條）。

3 臺灣漁業基層漁業工作存在著勞動條件、工作環境不佳、意外風險高及薪資偏低等結構性問題，使得本國籍漁工逐漸轉往陸上求職。由於國內漁業勞動人力已無法滿足漁撈業者的需求，我國漁船早在65年間就開始聘僱境外漁工，但當時行政院農業委員會只准許在國外基地作業的漁船僱用外籍漁工（不得超出全船船員4分之1）來填補遠洋漁業不足之勞力，以維持漁船正常作業，但當時外籍漁工還不能隨著我國漁船進港上岸，因此形成外籍漁工暫居「海上船屋」的奇特現象。資料來源：王守華、黃亭雅（2016年），「臺灣外籍漁工逾期停留問題研究」，移民署自行研究報告。

具有重要關聯性且工作性質較為辛苦、缺工也較為嚴重的行業，得以引進移工，共有68種行業，82年又再陸續開放11種行業。

在開放的業別持續擴充下，引進外籍移工的人數也迅速攀升，經過10年擴張期之後，為避免影響國人的就業機會，政府雖在83年3月表示暫緩製造業申請移工，而採循環使用現有的移工配額，但這項政策一宣布之後，立即引起國內工商團體反彈，促使勞動部立即在83年8月對移工聘僱解凍，還新增開放經濟部加工出口區、科學園區，以及3K（骯髒、危險及辛勞）行業專案申請移工。接著又在10月開放新臺幣（下同）2億元以上重大投資製造業申請聘僱，84年5月再開放織布等7行業得以引進，一方面是為了避免事業單位過於依賴移工，延緩了產業升級進展，一方面則是可以為有意進行大規模投資的企業未來可能面對的缺工問題，提高投資意願。從上述移工政策的轉變來看，引進移工不只是單純的勞動力議題，更是產業政策的議題。

之後隨著我國失業率的增加，移工政策從87年起再轉向緊縮，一般製造業不增加新配額，原本獲得移工配額者，期滿重招時刪減移工配額10%，而重大投資申請重招的核配比率，未超過本國勞工30%部分，一律刪減10%，超過本國勞工

30%部分，扣除超出部分，再刪減10%。

勞動部在89年時限縮聘僱看護移工的資格條件，規定重大傷病者必須符合巴氏量表（Barthel Index）[4]評分20分以下，才能申請。另在經濟不景氣之下，並且為了保障原住民的就業機會，勞動部在90年宣布重大工程停用移工。但上述的緊縮政策讓產業移工愈來愈集中在高科技與大型企業，傳統產業與中小企業反而不容易申請到移工，使得缺工問題雪上加霜。

為了解決缺工較為嚴重的傳統產業及中小企業不容易申請到移工的問題，並提高引進移工對促進本國勞工就業的效果，以解決國內結構性的失業問題，勞動部除了提高科技產業申請重大投資專案的門檻，並降低移工核配比率外，讓產業移工名額，逐步從高科技產業移向傳統產業與中小企業，並在95年改以定額方式（2萬人名額）重新開放3K產業及特定製程可申請引進移工，並且首度允許部分產業的夜班工作也可以申請移工。另外，為了讓外籍看護工申審機制與國內照顧服務體系接軌，勞動部規定需先經地方長期照顧管理中心推薦本國照顧服務後無法媒合，才能申請看護移工。

4 巴氏量表（病症暨失能診斷證明書）是一種日常生活功能評估量表，主要是用來測量病患的治療效果及退化的情形，量表分數越低分者，表示患者生活自主能力愈不足。評分總分為100分，分為5個等級分數級距：完全依賴0分-20分、嚴重依賴21分-60分、中度依賴61分-90分、輕度依賴91分-99分、完全獨立100分。

96年10月，勞動部更進一步調整產業移工名額的分配機制，取消製造業重大投資案申請聘僱外籍移工規定，改以經常性受理「特定製程」（3K）或「特定時程」（3班）[5]申請案，並依照產業關聯度及缺工指標，將移工核配比率改為三級制[6]，另外取消申請引進移工，需增聘足額本國勞工機制，改以雇主聘僱移工後，定期稽核雇主聘僱移工比率。

但97年發生全球金融海嘯，引發各國經濟嚴重衰退，勞動部為了提供本國勞工更多就業機會，98年3月又採行3項縮減措施，除了凍結製造業「特定時程」（3班）的新申請案外，並降低傳統產業及非傳統產業的重大投資3年期滿後重招比率為20%，6年期滿者則一律回歸3K3班產業移工規定。接著在99年10月除了調整3K核配比率從3級制，改為5級制[7]外，另對於千人以上的大型製造業企業，刪減移工核配比率1%~3%。

我國移工政策在上述將近20年的演進過程，可以看到政府一開始是將移工視為短期補充性人力，且為了消除社會對於移工引進可能造成影響國內產業升級、國人就業權益及社會治

5 「特定製程」3K是指屬異常溫度作業、粉塵作業、有毒氣體作業、有機溶劑作業、化學處理、非自動化作業及其他特定製程的行業。「特殊時程」3班則是指屬午後10時至翌晨6時的時段內，生產運作工作時數至少達1小時以上的特殊時程行業

6 15%、18%、20%。

7 10%、15%、20%、25%、35%。

安等層面的疑慮，多採取較為保守的態度，且隨著移工人數的增加及國人失業率的攀升，政府對於移工引進採取緊縮的政策，讓移工人數增加的幅度稍微趨緩。

但國內存在缺工問題，加上我國人口結構面臨高齡少子化趨勢、長期照護人力不足，產業及家庭對於移工的需求有增無減，因此，勞動部陸續適度開放勞動力缺口的業別引進移工。先在101年9月取消對千人以上的大型製造業企業刪減核配比率規定，並且開放80歲以上老人聘僱看護移工，若對象為80歲以下「需全日照護者」點數30分[8]及80歲以上「嚴重需照護者」點數60分[9]，可申請聘僱看護移工。接著在102年試辦外籍看護工外展看護服務計畫[10]，並依照「缺工率」、「產業關聯程度」、「3K程度」等指標修正，新增3行業、調整6行業的產業移工比率，以及實施外加就業安定費附加移工配額的機制（Extra）[11]。104年8月又進一步放寬85歲以上老人經過醫療評估認定有輕度依賴照護需要時，可申請看護移工。

---

8 全身癱瘓、植物人。

9 在巴氏量表列出的生活自理功能，如大小便控制、穿脫衣服等有6成項目需他人協助。

10 為提升外籍家庭看護工服務品質，並提供被看護者家庭多元聘僱模式，勞動部於102年3月28日開放試辦非營利組織聘僱外籍看護工提供到宅看護服務，核配方式及名額為本國照顧服務員1名：外展看護工1名，但這項方案最終以失敗收場。

11 實施附加核配比率5%以下、超過5%至10%以下及超過10%至15%以下，分別外加就業安定費分別為3,000元、5,000元、7,000元，但移工核配比率最高上限仍為40%。另於111年11月24日再增設一級，最高提升至20%。

106年又開放紅磚業、塑膠清掃用具製造業、芳香劑製造業及砂石碎解加工業，可引進移工。109年間配合經濟部規劃「推動外籍製造工外展試辦服務方案」，針對偏遠工業區缺工問題（例如彰化濱海工業區），同意試辦聘僱移工。110年再進一步開放非食用冰塊製造業，可申請聘僱移工。

我國農業基層勞動力不足存在已久，加上少子女化、農業人口老化及外流嚴重，更擴大農業缺工問題的嚴重性及迫切性，即使農業部[12]推動各項改善作為，仍難以有效紓緩農業存在多年的缺工現象。在歷經多年評估與協調後，首先針對3K（辛苦、危險、骯髒）而員工流動率高且年齡日趨老化的屠宰業，在104年開放可申請聘僱移工，接著在108年試辦乳牛飼育及外展農務工作引進移工。109年進一步擴大開放畜牧工作，以及新增農糧工作（經營蘭花、食用蕈菇、蔬菜等栽培）、陸上魚塭養殖漁業等工作可申請聘僱移工，也將乳牛飼育擴大至畜牧工作。而農業移工的開放總額，從一開始的800人（108年4月），調整到109年2月的2,400人、111年8月的6,000人，112年3月再增加至1萬2,000名[13]。

12 本研究進行時，全國農、林、漁、牧及糧食行政事務由行政院農業委員會所主管，之後因應政府組織改造，於112年8月1日改制為農業部。

13 農委會112年3月30日召開農業移工新增員額核配會議，決議員額分配：農糧工作4,000人、畜牧工作4,000人、養殖漁業工作800人、林業工作200人、外展農務工作

此外，為了紓解營造業缺工問題，勞動部在109年間放寬政府公共工程聘僱外籍營造工的雇主資格，調整政府公共工程計畫總經費門檻為100億元，也調降公共工程聘僱外籍營造工申請資格條件，工程金額由10億元降低為1億元[14]。之後勞動部陸續在110年4月30日及111年10月14日透過函釋，對於經核准獎勵民間投資，並且具有公益性或可創造國人就業的工程類型，包含交通建設、觀光遊憩設施、運動設施、都市計畫公共設施、工商及科技設施、都更、危老重建、辦公、服務設施等8大類工程，也可聘僱外籍營造工。

長久以來，我國對於移工政策，採取著「限業、限量、補充性、短期性」等原則[15]，但近來有些鬆動。為了因應我國中階技術人力缺工逐年擴大[16]，以及來自鄰近國家積極延攬並留用優秀外國技術人力的競爭，行政院在111年2月17日通過「留用外國中階技術工作人力計畫」（又稱「移工留才久用方案」），

3,000人。資料來源：農委會112年6月1日座談書面資料。

14 同一雇主若同時承建2個5,000萬元的工程，得合併申請。

15 外籍移工引進是以「限業（如3K產業）、限量（進行總量管制）、補充性（國人不願意從事的工作）、短期性（累計在臺不得超過逾14年）」等原則，避免移工影響國人就業，以及成為長期移入的人口。

16 行政院在111年3月4日的「移工留才久用方案」新聞稿指出，110年缺工逾13萬人。檢自：https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/bad691ec-b013-4a38-9e35-92d2eff33623。

勞動部並從自111年4月30日正式實施，目前適用於製造業、屠宰業、營造業、農業及長照等已經聘有移工的產業，可留用在臺工作6年以上的資深移工，或取得我國副學士以上學位的僑外生，符合薪資及技術條件資格，就可由雇主申請轉任為中階技術人力。成為中階技術人力後，在臺沒有工作年限的限制，雇主也無須繳納就業安定費，未來再工作滿5年即可銜接永久居留制度。

另外勞動部配合上述中階技術人力新制，鼓勵雇主使受聘僱在臺工作移工進修以銜接中階技術人力，於111年8月15日修正審查標準，如雇主所聘僱移工在職進修時，可採1：1向勞動部申請附加名額，但附加人數與原核定3K5級比率，仍然不得超過40%。

二、維持勞力密集產業生存的產業移工和背負人口老化照顧問題的社福移工

(一)移工總人數已超過 73 萬人，其中產業占 7 成

我國自開放引進移工後，在臺移工人數呈逐年增加的趨勢，83年底在臺移工超過10萬人，87年間勞動部對於移工政策雖一度轉向緊縮，但移工人數仍持續攀升，89年底達到32.6

萬人，其中產業移工有22萬人，占67%，社福移工則占33%。

之後在90年至99年的10年時間，因政府對產業移工相繼採取緊縮措施，使得產業移工人數略微下降，介於17萬至19萬人之間，90年至92年移工總數則維持在30萬人左右，但93年之後因社福移工人數快速成長，從13.1萬人，增加至99年的18.6萬人，使得移工總人數從31.4萬人，增加至37.9萬人，社福移工的占比一度提高至將近5成。

但臺灣9成的製造業屬中小企業，多數是難以實現自動化而必須維持勞力密集的產業，依賴移工撐起密集的基層勞動生產力。之後政府放寬規定，在產業移工人數逐步回升，社福移工持續增加之下，在臺移工人數開始大幅成長，100年底移工人數突破了40萬人，又一路攀升至108年達到高峰，共有71.8萬人。

109年至110年受嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情影響，邊境管制，移工暫停入境，110年在臺人數一度減少為66.9萬人。111年國內外疫情趨緩，邊境管制鬆綁，逐步回歸常態引進，移工人數至112年4月底達到新高峰73.4萬人（詳見下表1），對照99年的人數，幾乎翻了1倍。

再從產業別分析，整體而言，歷年「產業移工」均多於「社福移工」，但隨著國內家庭對於社福移工的需求與日遽增，再

加上政府曾在90年至99年間對產業移工相繼採取緊縮措施，產業移工占比從81年的96%，逐年下降至98年的50%，社福移工占比則從4%，成長至50%。

之後產業缺工，政府逐步放寬相關規定，產業移工人數迅速增加，從100年的22.7萬人，大幅成長至108年的45.6萬人，8年之間成長2倍，年平均成長率約12.5%，占比也從5成，又逐年成長至7成。109年及110年因受疫情影響，110年產業移工人數一度減少至44.3萬人，但111年回升並突破50萬人。而產業移工又以製造業人數為最大宗，從92年起製造業移工人數占產業移工人數的比率始終維持在9成以上（詳見下表1、圖1~3）。

另外，自102年實施外加就業安定費附加移工配額（Extra）措施後，國內企業及新增投資案、臺商回臺投資案[17]透過這項

17 中國大陸過去向來是臺商對外直接投資的主要目的地及生產重鎮，惟受美中貿易戰影響，全球供應鏈出現轉變，臺商逐漸分散海外生產基地，並把回臺投資作為調整生產地點的選項，國發會為協助優質臺商順利返臺投資，訂定「歡迎臺商回臺投資行動方案」，並經行政院核定後，於108年1月1日啟動這項方案（實施期程108年至110年），之後又延長受理至113年。這項方案是以企業需求為導向，提供客製化單一窗口服務，整合土地、水電、人力、稅務與資金等政策措施，積極協助臺商回臺投資，進而帶動本土產業共同發展，其中產業人力部分，啟動「移工預核制」，讓廠商可以同時進行本勞及移工聘僱作業，快速補充人力。資料來源：行政院，檢自：https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/d0fa20f9-27f7-460e-a3e7-775f272a9cf8；國家發展委員會，檢自：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=6C3C3045CFD283A2。

機制引進的移工人數，逐年成長，在臺人數從102年底的1.6萬人，至111年底已達12.3萬人，同期間占產業移工總人數的比率，從6.0%，提高至24%，這透露出Extra機制逐漸成為企業補充基層勞動力的主要方式之一（詳見下圖4）。

「社福移工」因少有受到政府的緊縮政策，即使政府布建居家式與社區式的長照資源，看護移工人數仍呈逐年成長的趨勢，從85年底的3萬人，至108年達到26.1萬人的最高峰，人數增加8倍多，之後受到疫情影響，社福移工些微減少至111年的22.1萬人，但截至112年4月底又增加為22.5萬人。而社福移工人數雖逐年增加，但占比從98年的5成，逐年下降至111年的3成（詳見下表1、圖1~2）。

而社福移工又以家庭看護工居多，歷年占比均超過9成，我國雖在96年開始推動為期10年的長照1.0計畫，在106年接續實施長照2.0，但國內家庭並未如政策預期逐步減少對社福移工的依賴，家庭看護移工人數同樣與老年人口數都是呈上升趨勢，從96年的15.2萬人，一路增加至108年的24.4萬人。109年及111年則是受到疫情影響，人數稍減至20.3萬人，但隨著疫情紓解，人數開始增加，截至112年4月底已達20.6萬人，顯見國內多數家庭仍相當依賴移工協助解決長照問題。

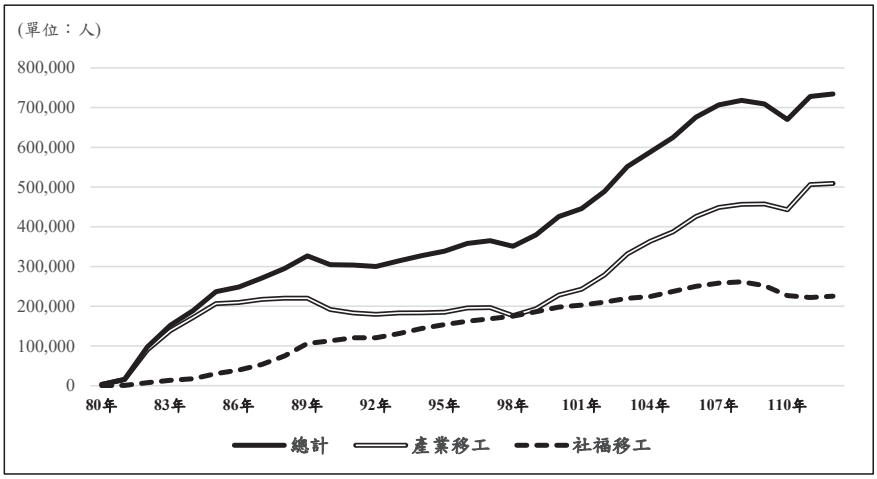
此外，我國境內漁工的人數，從82年的426人，逐年增加

至107年的1.2萬人，之後因受疫情影響而略減1.1萬人。而我國因應農業基層勞動力變老又缺工的窘況，從108年4月開辦引進農業移工，試圖在農業還未完成升級轉型的過程中給予人力支援，在臺農業移工人數從開辦第1年的15人，逐年增加至112年4月底的3,021人（詳見下表1）。

(二)越南、印尼各占產業、社福移工一席之地

我國引進移工迄今雖已30年，但迫於國際現實，實際的

圖1 ▶ 歷年產業移工及社福移工在臺人數變化趨勢圖



資料來源：勞動部勞動統計查詢網，本研究製圖。

表1 ▶ 歷年移工在臺人數——依產業別區分

年別	總計	產業移工						社福移工				
			農、林、漁、牧業			製造業	營建工程業		養護機構看護工	外展看護工	家庭看護工	家庭幫傭
			小計	船員	農業（備註1）							
80 年	2,999	2,999	0	0	0	0	2,999	0			0	0
81 年	15,924	15,255	70	70	0	8,722	6,463	669			306	363
82 年	97,565	90,040	426	426	0	72,327	17,287	7,525			1,320	6,205
83 年	151,989	138,531	1,044	1,044	0	109,170	28,317	13,458			4,257	9,201
84 年	189,051	171,644	1,454	1,454	0	132,636	37,554	17,407			8,902	8,505
85 年	236,555	206,300	1,384	1,384	0	162,482	42,434	30,255			16,308	13,947
86 年	248,396	209,284	1,144	1,144	0	165,534	42,606	39,112			26,233	12,879
87 年	270,620	217,252	1,109	1,109	0	168,197	47,946	53,368			41,844	11,524
88 年	294,967	220,174	993	993	0	173,735	45,446	74,793			67,063	7,730
89 年	**326,515**	**220,184**	**1,185**	**1,185**	**0**	**181,998**	**37,001**	**106,331**			**98,508**	**7,823**
90 年	304,605	191,671	1,249	1,249	0	157,055	33,367	112,934	2,653	0	101,127	9,154
91 年	303,684	182,973	2,935	2,935	0	156,697	23,341	120,711	3,377	0	110,378	6,956
92 年	300,150	179,552	3,396	3,396	0	162,039	14,117	120,598	4,126	0	111,598	4,874
93 年	314,034	182,967	3,089	3,089	0	167,694	12,184	131,067	5,066	0	123,157	2,844
94 年	327,396	183,381	3,147	3,147	0	166,928	13,306	144,015	6,093	0	135,659	2,263
95 年	338,755	184,970	3,322	3,322	0	169,903	11,745	153,785	7,153	0	144,238	2,394
96 年	357,937	195,709	3,786	3,786	0	183,329	8,594	162,228	7,635	0	152,067	2,526
97 年	365,060	196,633	4,865	4,865	0	185,624	6,144	168,427	8,482	0	157,416	2,529

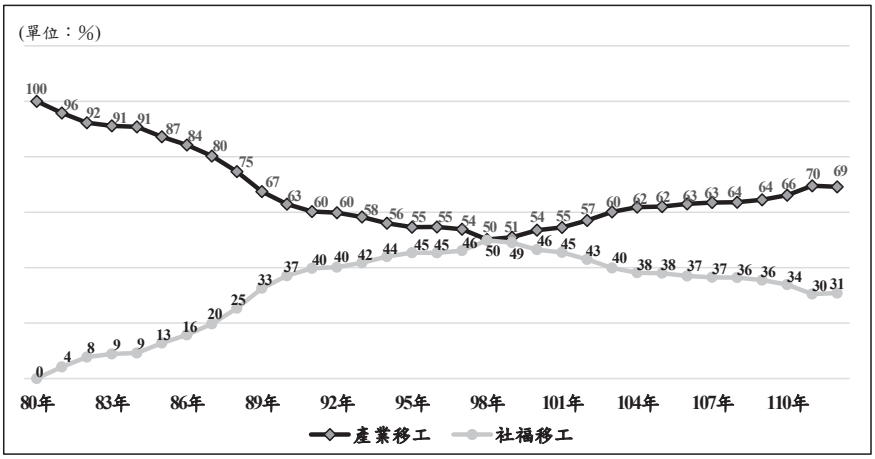
年別	總計	產業移工						社福移工				
			農、林、漁、牧業			製造業	營建工程業		養護機構看護工	外展看護工	家庭看護工	家庭幫傭
			小計	船員	農業（備註1）							
98 年	351,016	176,073	6,452	6,452	0	165,790	3,831	174,943	8,829	0	163,818	2,296
99 年	379,653	193,545	7,745	7,745	0	182,192	3,608	186,108	9,519	0	174,307	2,282
100 年	425,660	227,806	8,670	8,670	0	215,271	3,865	197,854	10,409	0	185,317	2,128
101 年	445,579	242,885	9,313	9,313	0	230,604	2,968	202,694	11,157	0	189,373	2,164
102 年	489,134	278,919	9,788	9,788	0	265,741	3,390	210,215	11,822	13	196,246	2,134
103 年	551,596	331,585	10,316	10,316	0	316,409	4,860	220,011	13,093	32	204,733	2,153
104 年	587,940	363,584	9,898	9,898	0	346,914	6,772	224,356	13,696	32	208,600	2,028
105 年	624,768	387,477	10,872	10,872	0	370,222	6,383	237,291	14,192	39	221,139	1,921
106 年	676,142	425,985	12,300	12,300	0	408,571	5,114	250,157	14,827	14	233,368	1,948
107 年	706,850	448,753	12,635	12,635	0	432,014	4,104	258,097	15,166	7	241,000	1,924
108 年	718,058	456,601	12,491	12,476	15	439,694	4,416	**261,457**	15,281	0	244,379	1,797
109 年	709,123	457,267	11,691	11,343	348	439,375	6,201	251,856	15,712	0	234,476	1,668
110 年	669,992	443,104	10,471	9,653	818	425,877	6,756	226,888	15,215	0	210,208	1,465
111 年	728,081	506,223	13,805	11,250	2,555	476,737	15,681	221,858	16,693	0	203,644	1,521
112 年	**734,434**	**509,050**	**14,499**	**11,478**	**3,021**	**475,896**	**18,655**	**225,384**	**16,947**	**0**	**206,911**	**1,599**

備註：

1. 包含從事農、林、牧或魚塭養殖工作及外展農務工作。
2. 112 年統計至 4 月底。

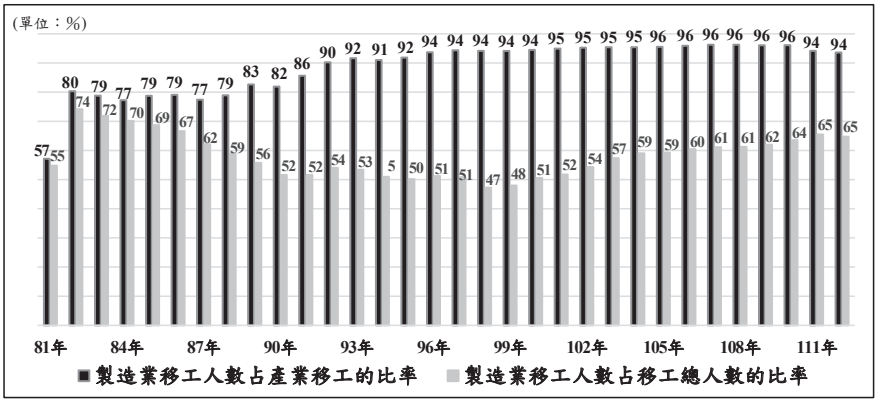
資料來源：勞動部。

圖2 ▶ 歷年產業移工及社福移工在臺人數占比



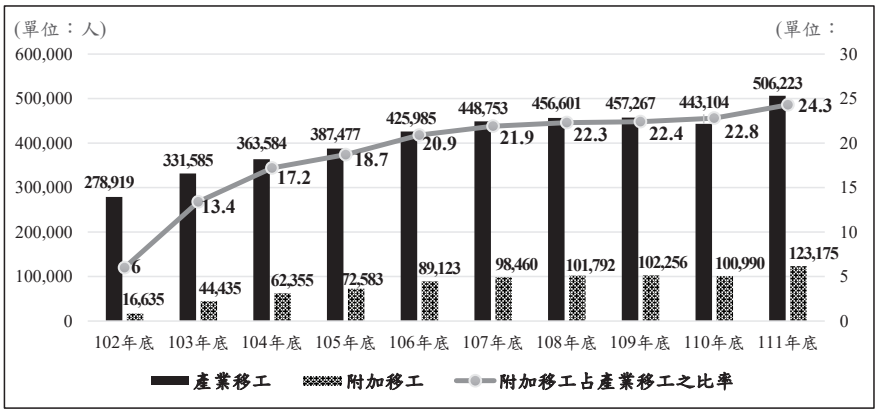
資料來源：勞動部勞動統計查詢網，本研究整理製圖。

圖3 ▶ 歷年製造業移工在臺人數占比情形



資料來源：勞動部勞動統計查詢網，本研究製圖。

圖 4 ▶ 102 年至 111 年附加移工人數統計及占比



資料來源：勞動部勞動統計查詢網，本研究整理製圖。

移工來源仍然主要是越南、印尼、菲律賓及泰國等 4 個國家[18]，難以開展新的國家。

依據勞動部統計資料，在臺移工的國籍分布，在 95 年以前是以泰國籍居多，是我國最早期的產業移工重要來源國，如今不斷減少中。人數從 83 年的 10.5 萬人，逐年增加至 89 年的

18 勞動部（原行政院勞工委員會）自 78 年起，逐步開放引進泰國、菲律賓、印尼、馬來西亞、越南及蒙古等國勞工，解決產業及長照所面臨勞動力不足的困境。而我國早期開放引進移工原以馬來西亞為主，後因該國 GDP 值逐年成長，該國移工來臺意願逐漸降低，截至 112 年 4 月底全臺僅餘 3 名馬籍移工從事製造業工作。另因蒙古地廣，當地民眾鮮少願意投入人力仲介業，資訊難以即時傳播，選工不易，因此目前空有開放之名，少有引進之實。

14.2萬人，逼近現在菲律賓籍移工的總人數，但此後就一路下降至96年的8.6萬人，被印尼籍移工超越，97年至111年人數增減起伏，介於5.8萬人至6.7萬人間，泰國可說是唯一在臺移工人數持續減少的國家，而泰國籍移工幾乎都投入在產業中，尤其是製造業。

96年之後由印尼籍移工起而代之，人數從83年的1萬人，一路攀升至96年的11.5萬人，超越泰國籍移工的8.6萬人，占比也達到3成，之後持續增加，至108年達到最高峰的27.6萬人，占比也來到將近4成。109年至110年受疫情影響，人數雖一度下滑至23.7萬人，但112年4月底人數回升至25.5萬人，占35%。

而菲律賓也是臺灣早期主要的移工來源國，許多菲籍移工的英文程度好且學歷高，因此經常成為電子科技產業喜愛僱用的移工，多集中在有大型科學園區和工業區聚集的縣市。

另值得注意的是越南籍移工人數的成長速度，我國從88年才開始引進越南籍移工，截至89年底，越南籍移工僅有7千多人，但到了93年遽增為9萬人，短短4年就成長了近12倍之多。之後因越南籍移工來臺工作發生失聯情況嚴重，加上越南政府沒有辦法有效制止仲介公司超收仲介費的亂象，影響我國對移工管理及越南勞工權益，勞動部自93年陸續凍結引進越

南漁工、家庭看護工與家庭幫傭，以及停止越南仲介公司申請認可[19]。

越南籍移工因為這項的凍結政策，人數雖一度減少至96年的6.9萬人，但之後仍逐年成長至104年的16.9萬人。104年勞動部重新開放自越南引進家庭看護工與漁工，並受理越南人力仲介公司申請認可[20]，105年越南籍移工人數更從18.4萬人，一路攀升至111年的25.6萬人（占35%），超越了印尼籍移工的25.5萬人。各移工國籍別分布及人數增減情形，詳如下表2、下圖5。

---

19 我國從1989年引進移工迄今，共有8次凍結引進事件，以菲律賓的3次為最多，其次是越南及泰國各2次，印尼則為1次。凍結印尼移工是在2002年7月，當時因印尼移工逃跑率高，加上當地仲介剝削，還要求我國仲介先付保證金，印方非但態度強硬，對於我方的要求也相應不理，時任行政院勞工委員會主任委員陳菊認為要有「骨氣」，因此決定採取強硬做法，凍結引進印尼勞工，之後在不斷透過協商、要求印尼改善之下，2004年重新開放。至於3次凍結菲律賓移工引進事件分別是在1999年6月、2011年2月及2013年5月，都與外交事件有關，也因菲律賓都有正面回應，所以很快就解除。在越南方面，凍結時間最長，原因是逃跑率高，直到2012年印尼政府宣布將在2017年停止輸出該國勞工，勞動部決定重新開放越南勞工。資料來源：「凍結外勞 臺灣歷史上共發生過8次」，中央廣播電臺，2020年11月18日，檢自：https://www.rti.org.tw/news/view/id/2085057。

20 勞動部表示越南政府對於行蹤不明越南勞工，採罰款及管制不得出國工作等重罰措施，並調降越南勞工來臺工作費用，越南勞工行蹤不明發生率已有下降。

表2 ▶ 歷年在臺移工人數——按國籍別區分

單位：人

年底	總計	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古	其他
83 年	151,989	6,020	2,344	38,473	105,152	—	—	—
84 年	189,051	5,430	2,071	54,647	126,903	—	—	—
85 年	236,555	10,206	1,489	83,630	141,230	—	—	—
86 年	248,396	14,648	736	100,295	132,717	—	—	—
87 年	270,620	22,058	940	114,255	133,367	—	—	—
88 年	294,967	41,224	158	113,928	139,526	131	—	—
89 年	326,515	77,830	113	98,161	142,665	7,746	—	—
90 年	304,605	91,132	46	72,779	127,732	12,916	—	—
91 年	303,684	93,212	35	69,426	111,538	29,473	—	—
92 年	300,150	56,437	27	81,355	104,728	57,603	—	—
93 年	314,034	27,281	22	91,150	105,281	90,241	59	—
94 年	327,396	49,094	13	95,703	98,322	84,185	79	—
95 年	338,755	85,223	12	90,054	92,894	70,536	36	—
96 年	357,937	115,490	11	86,423	86,948	69,043	22	—
97 年	365,060	127,764	11	80,636	75,584	81,060	5	—
98 年	351,016	139,404	10	72,077	61,432	78,093	—	—
99 年	379,653	156,332	10	77,538	65,742	80,030	1	—
100 年	425,660	175,409	3	82,841	71,763	95,643	1	—
101 年	445,579	191,127	4	86,786	67,611	100,050	1	—
102 年	489,134	213,234	4	89,024	61,709	125,162	—	1
103 年	551,596	229,491	4	111,533	59,933	150,632	1	2
104 年	587,940	236,526	1	123,058	58,372	169,981	—	2
105 年	624,768	245,180	1	135,797	58,869	184,920	—	1
106 年	676,142	258,084	1	148,786	61,176	208,095	—	—
107 年	706,850	268,576	1	154,209	60,764	223,300	—	—
108 年	718,058	276,411	1	157,487	59,445	224,713	—	1

年底	總計	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古	其他
109 年	709,123	263,358	8	150,786	58,135	236,835	—	1
110 年	669,992	237,168	7	141,808	56,954	234,054	—	1
111 年	728,081	250,114	3	154,806	66,976	256,182	—	—
112 年	734,434	255,874	3	154,027	67,954	256,576	—	—

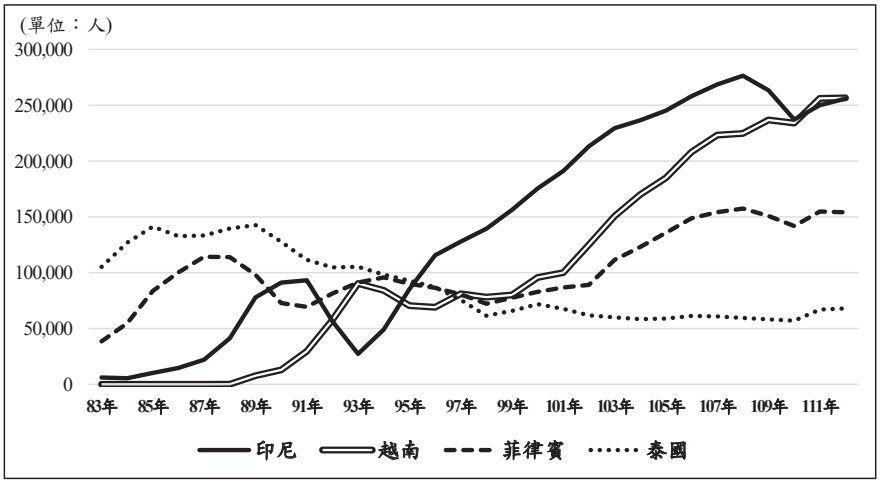
備註：

1.「其他」符合一定資格的外籍人士，可聘僱其在國外聘僱的外籍幫傭來臺從事幫傭工作。倘該名外籍幫傭的國籍，非屬目前我國開放的國別者，則均列為其他。

2. 112 年統計至 4 月底。

資料來源：勞動部勞動統計查詢網。

圖 5 ▶ 4 個主要移工來源國在臺移工人數增減趨勢圖



資料來源：勞動部勞動統計查詢網，本研究製圖。

(三)男女移工比例相當，25至34歲占46%

整體而言，女性移工人數從87年的7.1萬人，逐年增加至111年的38.2萬人，110年因疫情而減少至35.3萬人，但111年回升至36.2萬人。占比則從87年的26%，逐年提高至98年達到最高峰的63%，之後則逐漸下降至111年的50%(詳見下表3及下圖6)。

若從產業別觀察，可以發現移工男女占比及來源國有所差異。以111年為例，產業移工中7成為男性，3成為女性；社福移工則相反，女性占了99.1%，男性僅占0.9%。再從國籍別觀察，印尼籍移工多從事看護工作，因此女性占該國移工人數的7成。而泰國籍、越南籍為產業移工最主要的來源國，因此男性多於女性，分別占83%、67%，女性則占17%及33%。菲律賓籍移工的男女比例則是6：4(詳見下表4、表5)。

再從年齡分布來看，移工以25-34歲者居多，但占比逐年下降，從91年的62.8%，降低至111年的46.1%。其次為35-44歲者，且每年占比逐年提高，從15.9%，上升至33%左右，這兩個年齡層加總就占了8成左右。此外，近年來24歲以下者，也呈現逐年減少的趨勢，從103年的11.2萬人，減少至110年的6.8萬人，111年些許增加至8.3萬人，占比則從

表 3 ▶ 87 年至 111 年在臺移工人數統計——按性別及國籍分

單位：人

統計期間（年底）	性別	總計	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古	其他
87	計	270,620	22,058	940	114,255	133,367	—	—	—
	男	199,061	17,800	834	60,197	120,230	—	—	—
	女	71,559	4,258	106	54,058	13,137	—	—	—
88	計	294,967	41,224	158	113,928	139,526	131	—	—
	男	167,892	11,712	125	37,855	118,188	12	—	—
	女	127,075	29,512	33	76,073	21,338	119	—	—
89	計	326,515	77,830	113	98,161	142,665	7,746	—	—
	男	163,444	12,126	99	30,100	118,563	2,556	—	—
	女	163,071	65,704	14	68,061	24,102	5,190	—	—
90	計	304,605	91,132	46	72,779	127,732	12,916	—	—
	男	145,273	10,336	41	23,284	107,635	3,977	—	—
	女	159,332	80,796	5	49,495	20,097	8,939	—	—
91	計	303,684	93,212	35	69,426	111,538	29,473	—	—
	男	134,169	9,622	31	22,212	93,904	8,400	—	—
	女	169,515	83,590	4	47,214	17,634	21,073	—	—
92	計	300,150	56,437	27	81,355	104,728	57,603	—	—
	男	128,426	6,971	25	23,685	86,914	10,831	—	—
	女	171,724	49,466	2	57,670	17,814	46,772	—	—
93	計	314,034	27,281	22	91,150	105,281	90,241	59	—
	男	128,453	4,831	20	25,504	86,477	11,610	11	—
	女	185,581	22,450	2	65,646	18,804	78,631	48	—
94	計	327,396	49,094	13	95,703	98,322	84,185	79	—
	男	128,403	6,350	13	28,311	81,215	12,497	17	—
	女	198,993	42,744	—	67,392	17,107	71,688	62	—

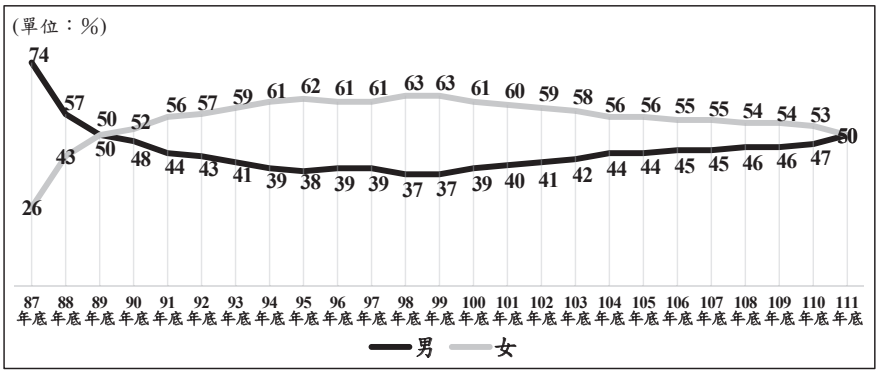
統計期間（年底）	性別	總計	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古	其他
95	計	338,755	85,223	12	90,054	92,894	70,536	36	—
	男	130,073	8,861	12	28,429	77,696	15,065	10	—
	女	208,682	76,362	—	61,625	15,198	55,471	26	—
96	計	357,937	115,490	11	86,423	86,948	69,043	22	—
	男	139,030	12,845	11	29,079	73,057	24,031	7	—
	女	218,907	102,645	—	57,344	13,891	45,012	15	—
97	計	365,060	127,764	11	80,636	75,584	81,060	5	—
	男	142,003	15,373	11	28,035	64,015	34,568	1	—
	女	223,057	112,391	—	52,601	11,569	46,492	4	—
98	計	351,016	139,404	10	72,077	61,432	78,093	—	—
	男	128,602	17,016	10	24,596	52,031	34,949	—	—
	女	222,414	122,388	—	47,481	9,401	43,144	—	—
99	計	379,653	156,332	10	77,538	65,742	80,030	1	—
	男	140,121	19,706	10	26,296	55,647	38,462	—	—
	女	239,532	136,626	—	51,242	10,095	41,568	1	—
100	計	425,660	175,409	3	82,841	71,763	95,643	1	—
	男	165,656	24,975	3	29,154	60,734	50,790	—	—
	女	260,004	150,434	—	53,687	11,029	44,853	1	—
101	計	445,579	191,127	4	86,786	67,611	100,050	1	—
	男	177,878	30,676	3	32,754	56,891	57,554	—	—
	女	267,701	160,451	1	54,032	10,720	42,496	1	—
102	計	489,134	213,234	4	89,024	61,709	125,162	—	1
	男	200,963	41,573	3	33,843	51,234	74,310	—	—
	女	288,171	171,661	1	55,181	10,475	50,852	—	1
103	計	551,596	229,491	4	111,533	59,933	150,632	1	2
	男	234,304	49,737	3	40,734	49,528	94,302	—	—
	女	317,292	179,754	1	70,799	10,405	56,330	1	2

統計期間（年底）	性別	總計	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古	其他
104	計	587,940	236,526	1	123,058	58,372	169,981	—	2
	男	257,326	53,743	1	44,791	48,503	110,288	—	—
	女	330,614	182,783	—	78,267	9,869	59,693	—	2
105	計	624,768	245,180	1	135,797	58,869	184,920	—	1
	男	274,309	56,061	1	48,876	48,903	120,468	—	—
	女	350,459	189,119	—	86,921	9,966	64,452	—	1
106	計	676,142	258,084	1	148,786	61,176	208,095	—	—
	男	302,168	61,082	1	56,023	50,739	134,323	—	—
	女	373,974	197,002	—	92,763	10,437	73,772	—	—
107	計	706,850	268,576	1	154,209	60,764	223,300	—	—
	男	321,262	65,244	1	59,967	50,479	145,571	—	—
	女	385,588	203,332	—	94,242	10,285	77,729	—	—
108	計	718,058	276,411	1	157,487	59,445	224,713	—	1
	男	326,945	68,421	1	62,276	49,407	146,840	—	—
	女	391,113	207,990	—	95,211	10,038	77,873	—	1
109	計	709,123	263,358	8	150,786	58,135	236,835	—	1
	男	327,095	64,810	8	59,194	48,501	154,582	—	—
	女	382,028	198,548	—	91,592	9,634	82,253	—	1
110	計	669,992	237,168	7	141,808	56,954	234,054	—	1
	男	316,590	58,755	7	56,103	47,579	154,146	—	—
	女	353,402	178,413	—	85,705	9,375	79,908	—	1
111	計	728,081	250,114	3	154,806	66,976	256,182	—	—
	男	365,862	75,973	3	62,038	55,871	171,977	—	—
	女	362,219	174,141	—	92,768	11,105	84,205	—	—

資料來源：勞動部勞動統計查詢網，檢自：
https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=100&kind=10&type=1&funid=wqrymenu2&cparm1=wq14&rdm=I4y9dcIi。

20.4%，下降至10.3%，111年略微回升至11.5%。另外，45-54歲的移工逐年增加，從91年的4,039人，至111年達到6.8萬人，占比從1.3%，提高至9.4%(詳見下表6、下圖7)。

圖6 ▶ 87年至111年在臺移工性別占比分布情形



資料來源：勞動部勞動統計查詢網，本研究整理製圖。

表4 ▶ 產業移工人數統計——按性別及國籍別區分

單位：人

統計期間（年底）		合計	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古
90	計	191,671	12,454	44	47,904	123,574	7,695	—
	男	142,498	9,600	41	22,491	106,502	3,864	—
	女	49,173	2,854	3	25,413	17,072	3,831	—
91	計	182,973	11,722	33	48,203	108,805	14,210	—
	男	132,125	9,052	31	21,612	93,267	8,163	—
	女	50,848	2,670	2	26,591	15,538	6,047	—

統計期間（年底）		合計	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古
92	計	179,552	8,546	25	52,008	101,767	17,206	—
	男	126,592	6,636	25	23,096	86,458	10,377	—
	女	52,960	1,910	—	28,912	15,309	6,829	—
93	計	182,967	5,824	20	56,704	101,948	18,458	13
	男	126,529	4,686	20	24,913	86,024	10,875	11
	女	56,438	1,138	—	31,791	15,924	7,583	2
94	計	183,381	7,188	13	60,656	95,265	20,229	30
	男	126,184	5,948	13	27,661	80,706	11,839	17
	女	57,197	1,240	—	32,995	14,559	8,390	13
95	計	184,970	9,646	12	60,947	90,576	23,769	20
	男	127,827	8,131	12	27,844	77,253	14,577	10
	女	57,143	1,515	—	33,103	13,323	9,192	10
96	計	195,709	13,871	11	62,054	85,129	34,629	15
	男	136,990	12,012	11	28,597	72,717	23,646	7
	女	58,719	1,859	—	33,457	12,412	10,983	8
97	計	196,633	16,650	11	57,742	74,080	48,148	2
	男	140,141	14,553	11	27,588	63,765	34,223	1
	女	56,492	2,097	—	30,154	10,315	13,925	1
98	計	176,073	18,346	10	49,401	60,137	48,179	—
	男	126,762	16,116	10	24,166	51,828	34,642	—
	女	49,311	2,230	—	25,235	8,309	13,537	—
99	計	193,545	21,313	10	54,218	64,516	53,488	—
	男	138,281	18,762	10	25,881	55,452	38,176	—
	女	55,264	2,551	—	28,337	9,064	15,312	—
100	計	227,806	27,329	3	59,824	70,695	69,955	—
	男	163,809	23,957	3	28,775	60,564	50,510	—
	女	63,997	3,372	—	31,049	10,131	19,445	—

統計期間（年底）		合計	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古
101	計	242,885	33,724	4	63,865	66,741	78,551	—
	男	176,106	29,661	3	32,366	56,762	57,314	—
	女	66,779	4,063	1	31,499	9,979	21,237	—
102	計	278,919	45,919	4	67,442	60,964	104,590	—
	男	199,252	40,586	3	33,465	51,120	74,078	—
	女	79,667	5,333	1	33,977	9,844	30,512	—
103	計	331,585	54,907	4	86,749	59,267	130,658	—
	男	232,530	48,718	3	40,329	49,442	94,038	—
	女	99,055	6,189	1	46,420	9,825	36,620	—
104	計	363,584	59,261	1	95,445	57,815	151,062	—
	男	255,667	52,807	1	44,396	48,437	110,026	—
	女	107,917	6,454	—	51,049	9,378	41,036	—
105	計	387,477	61,645	1	105,529	58,309	161,993	—
	男	272,585	55,151	1	48,479	48,842	120,112	—
	女	114,892	6,494	—	57,050	9,467	41,881	—
106	計	425,985	67,036	1	117,608	60,645	180,695	—
	男	300,470	60,264	1	55,620	50,679	133,906	—
	女	125,515	6,772	—	61,988	9,966	46,789	—
107	計	448,753	71,446	1	122,713	60,285	194,308	—
	男	319,430	64,537	1	59,510	50,421	144,961	—
	女	129,323	6,909	—	63,203	9,864	49,347	—
108	計	456,601	74,764	1	126,661	59,013	196,162	—
	男	324,929	67,747	1	61,772	49,354	146,055	—
	女	131,672	7,017	—	64,889	9,659	50,107	—
109	計	457,267	71,141	8	121,890	57,728	206,500	—
	男	325,078	64,188	8	58,741	48,448	153,693	—
	女	132,189	6,953	—	63,149	9,280	52,807	—

統計期間（年底）		合計	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古
110	計	443,104	65,653	7	115,702	56,583	205,159	—
	男	314,809	58,221	7	55,713	47,535	153,333	—
	女	128,295	7,432	—	59,989	9,048	51,826	—
111	計	506,223	84,488	3	126,643	66,512	228,577	—
	男	364,020	75,498	3	61,569	55,821	171,129	—
	女	142,203	8,990	—	65,074	10,691	57,448	—

資料來源：勞動部勞動統計查詢網。

表 5 ▶ 社福移工人數統計——按性別及國籍別區分

單位：人

統計期間（年底）		合計	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古	其他
90	計	112,934	78,678	2	24,875	4,158	5,221	—	—
	男	2,775	736	—	793	1,133	113	—	—
	女	110,159	77,942	2	24,082	3,025	5,108	—	—
91	計	120,711	81,490	2	21,223	2,733	15,263	—	—
	男	2,044	570	—	600	637	237	—	—
	女	118,667	80,920	2	20,623	2,096	15,026	—	—
92	計	120,598	47,891	2	29,347	2,961	40,397	—	—
	男	1,834	335	—	589	456	454	—	—
	女	118,764	47,556	2	28,758	2,505	39,943	—	—
93	計	131,067	21,457	2	34,446	3,333	71,783	46	—
	男	1,924	145	—	591	453	735	—	—
	女	129,143	21,312	2	33,855	2,880	71,048	46	—
94	計	144,015	41,906	—	35,047	3,057	63,956	49	—
	男	2,219	402	—	650	509	658	—	—
	女	141,796	41,504	—	34,397	2,548	63,298	49	—

統計期間（年底）		合計	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古	其他
95	計	153,785	75,577	—	29,107	2,318	46,767	16	—
	男	2,246	730	—	585	443	488	—	—
	女	151,539	74,847	—	28,522	1,875	46,279	16	—
96	計	162,228	101,619	—	24,369	1,819	34,414	7	—
	男	2,040	833	—	482	340	385	—	—
	女	160,188	100,786	—	23,887	1,479	34,029	7	—
97	計	168,427	111,114	—	22,894	1,504	32,912	3	—
	男	1,862	820	—	447	250	345	—	—
	女	166,565	110,294	—	22,447	1,254	32,567	3	—
98	計	174,943	121,058	—	22,676	1,295	29,914	—	—
	男	1,840	900	—	430	203	307	—	—
	女	173,103	120,158	—	22,246	1,092	29,607	—	—
99	計	186,108	135,019	—	23,320	1,226	26,542	1	—
	男	1,840	944	—	415	195	286	—	—
	女	184,268	134,075	—	22,905	1,031	26,256	1	—
100	計	197,854	148,080	—	23,017	1,068	25,688	1	—
	男	1,847	1,018	—	379	170	280	—	—
	女	196,007	147,062	—	22,638	898	25,408	1	—
101	計	202,694	157,403	—	22,921	870	21,499	1	—
	男	1,772	1,015	—	388	129	240	—	—
	女	200,922	156,388	—	22,533	741	21,259	1	—
102	計	210,215	167,315	—	21,582	745	20,572	—	1
	男	1,711	987	—	378	114	232	—	—
	女	208,504	166,328	—	21,204	631	20,340	—	1
103	計	220,011	174,584	—	24,784	666	19,974	1	2
	男	1,774	1,019	—	405	86	264	—	—
	女	218,237	173,565	—	24,379	580	19,710	1	2

統計期間（年底）		合計	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古	其他
104	計	224,356	177,265	—	27,613	557	18,919	—	2
	男	1,659	936	—	395	66	262	—	—
	女	222,697	176,329	—	27,218	491	18,657	—	2
105	計	237,291	183,535	—	30,268	560	22,927	—	1
	男	1,724	910	—	397	61	356	—	—
	女	235,567	182,625	—	29,871	499	22,571	—	1
106	計	250,157	191,048	—	31,178	531	27,400	—	—
	男	1,698	818	—	403	60	417	—	—
	女	248,459	190,230	—	30,775	471	26,983	—	—
107	計	258,097	197,130	—	31,496	479	28,992	—	—
	男	1,832	707	—	457	58	610	—	—
	女	256,265	196,423	—	31,039	421	28,382	—	—
108	計	261,457	201,647	—	30,826	432	28,551	—	1
	男	2,016	674	—	504	53	785	—	—
	女	259,441	200,973	—	30,322	379	27,766	—	1
109	計	251,856	192,217	—	28,896	407	30,335	—	1
	男	2,017	622	—	453	53	889	—	—
	女	249,839	191,595	—	28,443	354	29,446	—	1
110	計	226,888	171,515	—	26,106	371	28,895	—	1
	男	1,781	534	—	390	44	813	—	—
	女	225,107	170,981	—	25,716	327	28,082	—	1
111	計	221,858	165,626	—	28,163	464	27,605	—	—
	男	1,842	475	—	469	50	848	—	—
	女	220,016	165,151	—	27,694	414	26,757	—	—

資料來源：勞動部勞動統計查詢網。

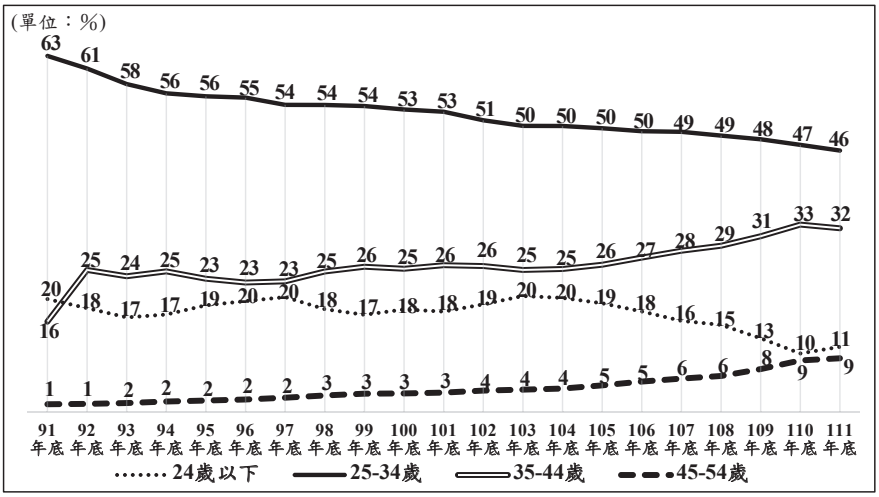
表6 ▶ 91年至110年在臺移工年齡分布

單位：人

年底	24歲以下	25-34歲	35-44歲	45-54歲	55歲以上	不詳	總計
91	60,434	190,730	48,369	4,039	82	30	303,684
92	54,912	181,842	75,133	4,226	67	25	300,150
93	52,319	181,641	75,133	4,854	70	17	314,034
94	56,232	183,986	81,131	5,923	106	18	327,396
95	63,697	188,588	79,564	6,751	133	22	338,755
96	69,887	198,460	81,627	7,767	177	19	357,937
97	73,945	197,770	84,051	9,049	231	14	365,060
98	63,552	190,091	86,942	10,112	308	11	351,016
99	64,986	204,866	97,230	12,165	397	9	379,653
100	76,912	227,056	107,486	13,806	389	11	425,660
101	78,786	235,954	115,255	15,101	470	13	445,579
102	92,783	251,649	125,797	18,279	610	16	489,134
103	112,694	278,390	138,042	21,643	816	11	551,596
104	118,155	296,549	148,137	24,085	1,001	13	587,940
105	119,649	312,686	162,113	29,102	1,202	16	624,768
106	119,712	334,799	184,023	36,093	1,496	19	676,142
107	113,535	349,221	200,940	41,393	1,734	27	706,850
108	110,180	350,023	210,413	45,341	2,072	29	718,058
109	92,079	341,098	219,661	53,521	2,730	34	709,123
110	68,908	315,583	221,354	60,711	3,394	42	669,992
111	83,507	335,619	235,859	68,758	4,284	54	728,081

資料來源：整理自勞動統計查詢網。

圖 7 ▶ 91 年至 110 年 24 歲以下、25-34 歲、35-44 歲及 45-54 歲移工占比分布情形



資料來源：勞動部勞動統計查詢網，本研究製圖。

(四) 桃園市的移工最多

移工分布情形與新住民有些類似，以 111 年為例，移工主要分布在臺北市以外的五都，其中又以桃園市的移工人數為最多，計有 12.8 萬人，其中產業移工占 85%，其次為臺中市的 10.7 萬人，產業移工也占將近 8 成，再其次為新北市的 9.3 萬人。排名第四為高雄市，計有 6.6 萬人，臺南市位居第五，計有 6.2 萬人，排名第六位則是彰化縣，計有 6 萬人（詳見下表 7、表 8）。

表7 ▶ 產業及社福移工人數——按縣市分

單位：人

年底		新北市	臺北市	桃園市	臺中市	臺南市	高雄市	宜蘭縣	新竹縣	苗栗縣	彰化縣	南投縣
90	總計	43,538	35,733	64,740	34,315	19,152	21,652	3,935	12,918	8,516	19,527	4,741
	產業	24,725	6,805	53,670	19,477	14,668	14,733	2,153	10,223	6,084	14,615	2,707
	社福	18,813	28,928	11,070	14,838	4,484	6,919	1,782	2,695	2,432	4,912	2,034
91	總計	43,031	35,289	65,900	34,112	18,684	21,481	4,398	12,712	9,381	19,053	4,300
	產業	22,794	5,699	54,327	18,781	13,626	14,434	2,214	9,720	6,720	13,731	2,020
	社福	20,237	29,590	11,573	15,331	5,058	7,047	2,184	2,992	2,661	5,322	2,280
92	總計	42,056	32,334	67,515	34,091	18,290	21,843	4,910	13,125	9,419	18,359	4,284
	產業	22,368	3,769	56,079	18,912	12,850	14,841	2,470	9,935	6,707	13,048	1,933
	社福	19,688	28,565	11,436	15,179	5,440	7,002	2,440	3,190	2,712	5,311	2,351
93	總計	42,214	32,534	70,839	35,486	19,282	24,846	4,956	14,047	8,849	18,946	4,441
	產業	21,484	3,071	58,373	18,933	12,899	16,828	2,113	10,395	5,686	12,987	1,858
	社福	20,730	29,463	12,466	16,553	6,383	8,018	2,843	3,652	3,163	5,959	2,583
94	總計	43,478	33,907	71,165	37,669	20,152	26,019	4,952	14,631	9,324	19,250	4,927
	產業	20,449	2,332	57,336	19,868	12,956	17,243	1,768	10,562	5,818	12,755	2,024
	社福	23,029	31,575	13,829	17,801	7,196	8,776	3,184	4,069	3,506	6,495	2,903
95	總計	45,099	35,627	70,925	39,883	22,540	25,884	5,485	15,019	9,651	19,917	5,722
	產業	20,711	2,667	56,272	21,504	14,571	16,015	1,877	10,509	5,735	13,264	2,515
	社福	24,388	32,960	14,653	18,379	7,969	9,869	3,608	4,510	3,916	6,653	3,207
96	總計	48,893	37,211	72,169	44,427	24,232	27,333	5,808	16,083	10,598	22,257	6,246
	產業	23,062	2,999	56,774	25,532	15,755	16,530	1,970	11,167	6,295	15,352	2,798
	社福	25,831	34,212	15,395	18,895	8,477	10,803	3,838	4,916	4,303	6,905	3,448
97	總計	51,038	37,246	69,408	47,354	25,005	27,865	6,327	15,729	10,991	24,152	6,496
	產業	24,328	2,605	53,926	27,859	15,819	16,105	2,313	10,650	6,393	16,782	2,733
	社福	26,710	34,641	15,482	19,495	9,186	11,760	4,014	5,079	4,598	7,370	3,763
98	總計	49,469	38,026	63,207	43,801	23,361	26,418	6,904	14,566	11,739	23,808	6,216
	產業	21,680	2,042	47,472	23,799	13,693	13,948	2,686	9,394	6,958	16,110	2,289
	社福	27,789	35,984	15,735	20,002	9,668	12,470	4,218	5,172	4,781	7,698	3,927

年底		新北市	臺北市	桃園市	臺中市	臺南市	高雄市	宜蘭縣	新竹縣	苗栗縣	彰化縣	南投縣
99	總計	53,647	38,951	67,873	48,804	24,838	27,973	7,822	15,861	13,353	26,318	6,855
	產業	23,918	1,488	51,340	27,900	14,248	14,307	3,336	10,481	8,212	18,127	2,711
	社福	29,729	37,463	16,533	20,904	10,590	13,666	4,486	5,380	5,141	8,191	4,144
100	總計	60,636	39,885	73,884	58,028	31,120	31,264	8,865	17,013	13,869	30,674	7,740
	產業	28,828	1,178	56,492	36,030	19,506	16,462	3,978	11,366	8,338	21,910	3,350
	社福	31,808	38,707	17,392	21,998	11,614	14,802	4,887	5,647	5,531	8,764	4,390
101	總計	63,134	39,764	75,168	61,185	34,085	34,150	9,192	17,042	14,478	32,893	8,228
	產業	30,752	1,082	57,729	38,874	21,870	18,252	4,129	11,513	8,685	23,830	3,605
	社福	32,382	38,682	17,439	22,311	12,215	15,898	5,063	5,529	5,793	9,063	4,623
102	總計	69,703	40,700	82,666	67,274	39,127	38,223	9,939	19,279	15,471	36,952	8,917
	產業	35,715	1,218	64,813	44,423	26,234	21,317	4,690	13,616	9,481	27,510	4,123
	社福	33,988	39,482	17,853	22,851	12,893	16,906	5,249	5,663	5,990	9,442	4,794
103	總計	78,100	42,266	92,555	76,205	48,455	44,237	11,006	22,791	17,554	41,420	10,015
	產業	42,518	2,074	73,941	52,463	34,681	26,179	5,253	16,911	11,232	31,444	4,929
	社福	35,582	40,192	18,614	23,742	13,774	18,058	5,753	5,880	6,322	9,976	5,086
104	總計	83,253	43,827	96,841	82,537	52,479	49,139	11,498	24,276	18,552	44,872	10,354
	產業	46,838	3,821	77,847	58,449	38,087	30,219	5,635	18,389	12,031	34,679	5,152
	社福	36,415	40,006	18,994	24,088	14,392	18,920	5,863	5,887	6,521	10,193	5,202
105	總計	88,713	45,168	101,255	88,993	55,718	52,801	12,303	25,471	19,696	48,538	11,286
	產業	50,104	3,695	81,331	63,522	40,363	32,791	6,029	19,163	12,681	37,609	5,639
	社福	38,609	41,473	19,924	25,471	15,355	20,010	6,274	6,308	7,015	10,929	5,647
106	總計	94,597	45,936	110,756	98,622	58,564	57,358	13,309	28,226	21,636	53,326	12,198
	產業	53,747	2,707	89,683	71,900	42,246	36,136	6,660	21,663	14,114	41,543	6,280
	社福	40,850	43,229	21,073	26,722	16,318	21,222	6,649	6,563	7,522	11,783	5,918
107	總計	98,539	46,594	113,713	105,775	61,042	60,796	13,723	28,812	21,368	56,280	12,927
	產業	56,041	2,574	91,898	78,423	44,240	38,815	6,875	22,126	13,573	43,969	6,722
	社福	42,498	44,020	21,815	27,352	16,802	21,981	6,848	6,686	7,795	12,311	6,205
108	總計	98,903	46,999	116,784	106,026	61,610	61,817	13,706	28,838	22,876	57,232	13,588
	產業	55,760	2,911	94,796	78,474	44,585	39,276	6,711	22,088	14,953	44,634	7,243
	社福	43,143	44,088	21,988	27,552	17,025	22,541	6,995	6,750	7,923	12,598	6,345

年底		新北市	臺北市	桃園市	臺中市	臺南市	高雄市	宜蘭縣	新竹縣	苗栗縣	彰化縣	南投縣
109	總計	96,125	45,153	116,204	104,483	60,934	61,281	12,994	29,157	22,589	57,679	13,500
	產業	54,415	3,068	94,986	78,113	44,466	39,421	6,300	22,660	14,967	45,489	7,366
	社福	41,710	42,085	21,218	26,370	16,468	21,860	6,694	6,497	7,622	12,190	6,134
110	總計	87,947	39,762	113,247	100,552	58,115	58,104	11,714	27,800	21,725	56,057	12,877
	產業	50,530	1,840	94,052	76,703	43,244	38,252	5,708	21,913	14,906	44,935	7,438
	社福	37,417	37,922	19,195	23,849	14,871	19,852	6,006	5,887	6,819	11,122	5,439
111	**總計**	**93,474**	**39,622**	**128,514**	**107,359**	**62,468**	**66,023**	**12,847**	**30,092**	**22,597**	**60,817**	**14,020**
	產業	**56,861**	**2,560**	**109,511**	**84,128**	**48,166**	**46,540**	**6,913**	**24,313**	**15,987**	**49,867**	**8,726**
	社福	**36,613**	**37,062**	**19,003**	**23,231**	**14,302**	**19,483**	**5,934**	**5,779**	**6,610**	**10,950**	**5,294**

資料來源：整理自勞動部勞動統計查詢網。

表8 ▶ 產業及社福移工人數——按縣市分

單位：人

年底		雲林縣	嘉義縣	屏東縣	臺東縣	花蓮縣	澎湖縣	基隆市	新竹市	嘉義市	金門縣	連江縣
90	總計	9,257	4,830	4,987	685	3,175	213	2,887	7,535	1,911	125	233
	產業	6,833	3,394	2,943	99	1,864	84	1,177	4,309	901	—	207
	社福	2,424	1,436	2,044	586	1,311	129	1,710	3,226	1,010	125	26
91	總計	7,821	4,615	5,164	753	2,818	418	2,944	8,794	1,780	166	70
	產業	4,956	2,818	2,691	68	1,331	232	1,014	5,175	606	—	16
	社福	2,865	1,797	2,473	685	1,487	186	1,930	3,619	1,174	166	54
92	總計	6,385	4,717	4,815	791	2,698	510	2,858	9,210	1,679	197	64
	產業	3,217	2,728	2,238	81	1,167	300	908	5,574	423	—	4
	社福	3,168	1,989	2,577	710	1,531	210	1,950	3,636	1,256	197	60
93	總計	8,825	4,575	5,128	860	2,836	549	2,883	9,908	1,724	238	68
	產業	5,191	2,271	2,165	53	1,109	275	771	6,134	368	—	3
	社福	3,634	2,304	2,963	807	1,727	274	2,112	3,774	1,356	238	65

年底		雲林縣	嘉義縣	屏東縣	臺東縣	花蓮縣	澎湖縣	基隆市	新竹市	嘉義市	金門縣	連江縣
94	總計	11,522	4,803	5,644	971	3,069	601	2,931	10,256	1,784	263	78
	產業	7,516	2,113	2,220	32	1,019	292	606	6,118	352	—	2
	社福	4,006	2,690	3,424	939	2,050	309	2,325	4,138	1,432	263	76
95	總計	11,024	5,035	6,153	1,099	3,288	730	3,036	10,379	1,906	266	87
	產業	6,745	2,051	2,408	33	940	360	481	5,981	326	—	5
	社福	4,279	2,984	3,745	1,066	2,348	370	2,555	4,398	1,580	266	82
96	總計	8,249	5,448	6,882	1,229	3,537	895	3,140	10,876	2,031	294	99
	產業	3,732	2,172	2,871	55	1,095	469	493	6,203	352	2	31
	社福	4,517	3,276	4,011	1,174	2,442	426	2,647	4,673	1,679	292	68
97	總計	8,013	5,716	7,426	1,359	3,635	1,055	3,377	10,300	2,137	322	109
	產業	3,286	2,269	3,160	105	1,115	560	575	5,639	375	2	34
	社福	4,727	3,447	4,266	1,254	2,520	495	2,802	4,661	1,762	320	75
98	總計	7,814	5,688	7,727	1,446	3,805	1,419	3,490	9,432	2,212	359	109
	產業	2,838	2,030	3,252	160	1,070	875	655	4,755	336	6	25
	社福	4,976	3,658	4,475	1,286	2,735	544	2,835	4,677	1,876	353	84
99	總計	8,687	6,139	8,291	1,588	4,023	1,879	3,867	9,879	2,432	451	122
	產業	3,215	2,185	3,411	175	988	1,246	815	5,061	332	10	39
	社福	5,472	3,954	4,880	1,413	3,035	633	3,052	4,818	2,100	441	83
100	總計	10,147	7,258	9,140	1,791	4,198	2,170	4,115	10,599	2,623	518	123
	產業	4,104	2,879	3,809	223	946	1,469	933	5,597	360	17	31
	社福	6,043	4,379	5,331	1,568	3,252	701	3,182	5,002	2,263	501	92
101	總計	11,447	7,934	9,715	1,945	4,522	2,399	4,280	10,477	2,787	596	158
	產業	5,091	3,279	4,088	324	1,042	1,648	1,020	5,555	440	28	49
	社福	6,356	4,655	5,627	1,621	3,480	751	3,260	4,922	2,347	568	109
102	總計	12,673	8,623	10,459	2,054	5,015	2,602	4,648	11,051	2,943	666	149
	產業	6,068	3,764	4,550	324	1,403	1,832	1,245	6,085	442	25	41
	社福	6,605	4,859	5,909	1,730	3,612	770	3,403	4,966	2,501	641	108
103	總計	14,273	9,406	11,521	2,179	5,455	2,732	4,927	12,428	3,177	741	153
	產業	7,274	4,255	5,207	360	1,604	1,915	1,402	7,317	550	32	44
	社福	6,999	5,151	6,314	1,819	3,851	817	3,525	5,111	2,627	709	109

年底		雲林縣	嘉義縣	屏東縣	臺東縣	花蓮縣	澎湖縣	基隆市	新竹市	嘉義市	金門縣	連江縣
104	總計	15,588	10,017	12,082	2,246	5,784	2,740	4,982	12,478	3,281	935	179
	產業	8,537	4,699	5,533	385	1,778	1,885	1,383	7,398	599	188	52
	社福	7,051	5,318	6,549	1,861	4,006	855	3,599	5,080	2,682	747	127
105	總計	16,882	10,842	13,048	2,367	6,067	2,973	5,362	12,855	3,370	896	164
	產業	9,167	5,113	6,022	403	1,869	2,034	1,605	7,575	612	110	40
	社福	7,715	5,729	7,026	1,964	4,198	939	3,757	5,280	2,758	786	124
106	總計	18,367	12,074	14,147	2,402	6,302	3,234	5,882	14,421	3,631	972	182
	產業	10,158	5,964	6,748	456	1,918	2,270	1,987	8,920	684	146	55
	社福	8,209	6,110	7,399	1,946	4,384	964	3,895	5,501	2,947	826	127
107	總計	19,707	12,945	15,297	2,419	6,397	3,299	6,149	16,082	3,779	1,017	190
	產業	11,170	6,545	7,533	472	1,869	2,307	2,104	10,488	732	217	60
	社福	8,537	6,400	7,764	1,947	4,528	992	4,045	5,594	3,047	800	130
108	總計	20,904	13,275	15,906	2,468	6,083	3,322	6,306	16,225	3,874	1,102	214
	產業	12,102	6,736	7,946	480	1,579	2,304	2,226	10,710	735	274	78
	社福	8,802	6,539	7,960	1,988	4,504	1,018	4,080	5,515	3,139	828	136
109	總計	21,229	13,050	15,844	2,366	5,741	3,021	6,219	16,537	3,736	1,081	200
	產業	12,645	6,717	8,148	450	1,418	2,065	2,235	11,259	736	269	74
	社福	8,584	6,333	7,696	1,916	4,323	956	3,984	5,278	3,000	812	126
110	總計	20,075	11,988	14,630	2,111	5,168	2,552	5,581	15,478	3,391	919	199
	產業	12,299	6,336	7,774	412	1,312	1,710	2,031	10,701	729	186	93
	社福	7,776	5,652	6,856	1,699	3,856	842	3,550	4,777	2,662	733	106
111	**總計**	**22,202**	**13,564**	**15,863**	**2,163**	**5,232**	**3,071**	**5,780**	**17,574**	**3,548**	**939**	**312**
	產業	**14,610**	**7,941**	**9,194**	**548**	**1,501**	**2,280**	**2,339**	**12,917**	**887**	**247**	**187**
	社福	**7,592**	**5,623**	**6,669**	**1,615**	**3,731**	**791**	**3,441**	**4,657**	**2,661**	**692**	**125**

資料來源：整理自勞動部勞動統計查詢網。

第3章

揭開移工失聯的面貌

本章藉由公部門的相關統計資料，揭開在臺移工失聯的面貌：

一、111 年越南籍移工失聯率高達 14%

根據移民署歷年的統計，83 年失聯移工新增人數為 5,922 人，至 84 年、85 年新增人數分別是 1 萬 1,424 人、7,424 人，85 年至 92 年則維持在 4 千至 5 千多人間。但 92 年起，失聯新增人數從 9 千多人，一路逐年增加至 104 年的 2 萬 3,149 人，之後則些微下降至 108 年的 1 萬 7,776 人。

而後受 COVID-19 疫情影響，移工失聯新增人數又開始攀升，111 年甚至達到最高峰，計有 4 萬 1,203 人；112 年截至 4 月底，則新增 1 萬 1,482 名移工失聯（詳見下表 9）。

若從整體失聯比率觀察，83 年至 86 年介於 1.82％至 4.56％間，87 年至 90 年下降至不到 2％，但 91 年上升至 2.31％，之後逐年增加至 94 年的 4.16％，95 年至 105 年則維持在 3％至 4％之間。106 年至 110 年下降並維持在 2.5％上下，109 年及 110 年疫情期間，移工整體失聯比率即使有提升，也未超過 3％，反而在 111 年遽增至 5.96％（詳見下表 9、表 10）。

再從國籍別來看，91 年以前，移工失聯新增人數主要以泰國、菲律賓及印尼籍為多，各年互有消長，但除 84 年以外，

上述 3 國失聯移工每年新增人數都未超過 4 千人。另外，印尼失聯比率曾在 94 年一度達到 6.65％，僅次於越南籍的失聯比率 8.17％，但之後逐年下降，至 111 年僅 2.26％，低於整體失聯比率 3.96％[1]（詳見下表 10）。

我國在 88 年才開放引進越南移工，但開放不久後，從 92 年起，新增的失聯人數就以越南籍移工為最多，失聯比率更達到 9.63％、10.16％，遠超過整體失聯比率 3.96％及其他國籍移工（印尼 4.92％、菲律賓 1.35％、泰國 1.32％、蒙古 3.65％）。

勞動部自 93 年陸續凍結越南漁工、家庭看護工與家庭幫傭，以及停止越南仲介公司申請認可，使得 95 年起至 103 年越南籍移工失聯新增人數一度控制在 4 千至 7 千人之間，失聯比率在 5.77％至 8.66％之間。

104 年勞動部聲稱越南政府對越南籍失聯移工，已採取罰款及管制不得出國工作等重罰措施，也調降越南勞工來臺工作費用，越南勞工失聯發生率也有下降，於是在 7 月 15 日重新開放自越南引進家庭看護工與漁工，並受理越南人力仲介公司申請認可。

1　依照移民署的計算方式：失聯比率（％）＝失聯人數 ÷ 當年各月底移工在臺人數平均數 ×100％。

表9 ▶ 83年至111年每年失聯移工新增人數

單位：人

國籍別 / 年底別	合計	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古
83 年	5,922	136	134	1,865	3,787	—	—
84 年	11,424	232	98	3,599	7,495	—	—
85 年	7,424	263	30	3,000	4,131	—	—
86 年	5,508	334	18	2,962	2,194	—	—
87 年	4,677	493	6	2,450	1,728	—	—
88 年	4,057	760	12	1,882	1,403	—	—
89 年	4,268	1,680	16	1,303	1,234	35	—
90 年	5,089	2,804	2	1,048	942	293	—
91 年	7,079	3,809	1	643	1,042	1,584	—
92 年	**9,688**	**3,411**	—	**873**	**1,171**	**4,233**	—
93 年	12,062	1,978	—	1,177	1,369	7,536	2
94 年	12,938	1,973	—	1,543	2,040	7,363	19
95 年	10,918	4,232	—	1,023	1,239	4,422	2
96 年	11,226	4,870	—	867	959	4,529	1
97 年	11,105	5,506	—	643	680	4,275	1
98 年	10,743	4,672	—	552	381	5,138	—
99 年	14,147	6,484	—	662	411	6,590	—
100 年	16,320	7,984	—	790	561	6,985	—
101 年	17,579	7,969	—	675	468	8,467	—
102 年	19,471	9,759	—	685	289	8,738	—
103 年	17,311	8,594	1	562	286	7,868	—
104 年	23,149	9,569	—	685	277	12,618	—
105 年	21,708	8,833	—	547	274	12,054	—
106 年	18,209	7,391	—	536	226	10,056	—
107 年	17,925	7,564	—	621	304	9,436	—
108 年	17,776	7,564	—	487	251	9,474	—

國籍別 / 年底別	合計	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古
109 年	19,324	6,914	—	443	350	11,617	—
110 年	20,660	5,104	—	335	465	14,756	—
111 年	41,203	5,422	—	508	879	34,394	—
112 年截至 4 月	11,482	1,989	—	196	352	8,945	—

資料來源：移民署（取自勞動部勞動統計查詢網）。

表 10 ▶ 移工失聯比率——按國籍別區分

單位：%

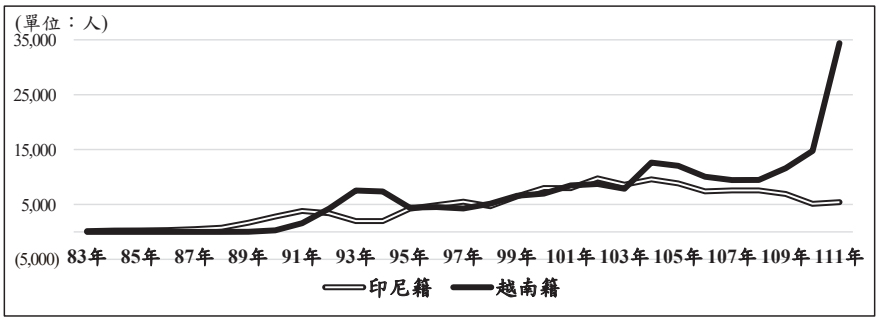
年別	總計	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古
83 年	3.90	2.26	5.72	4.85	3.60	—	—
84 年	4.56	4.27	4.73	6.59	5.91	—	—
85 年	3.49	2.58	2.01	3.59	2.93	—	—
86 年	2.32	2.65	1.58	3.25	1.66	—	—
87 年	1.82	2.80	0.87	2.27	1.32	—	—
88 年	1.44	2.54	2.23	1.63	1.03	—	—
89 年	1.37	2.85	12.36	1.21	0.88	0.87	—
90 年	1.58	3.21	2.54	1.22	0.68	2.75	—
91 年	2.31	3.99	2.76	0.93	0.86	7.79	—
92 年	3.23	4.62	—	1.17	1.09	9.63	—
93 年	3.96	4.92	—	1.35	1.32	10.16	3.65
94 年	4.16	6.65	—	1.65	2.10	8.17	24.08
95 年	3.26	6.06	—	1.09	1.30	5.82	3.90
96 年	3.20	4.71	—	0.99	1.07	6.50	3.48
97 年	3.01	4.44	—	0.76	0.82	5.60	9.30
98 年	3.10	3.47	—	0.79	0.60	6.60	—
99 年	3.85	4.34	—	0.87	0.64	8.36	—
100 年	4.02	4.77	—	0.98	0.80	7.93	—

年別	總計	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古
101 年	4.01	4.31	—	0.79	0.66	8.66	—
102 年	4.19	4.79	—	0.79	0.46	7.82	—
103 年	3.34	3.88	25.00	0.56	0.48	5.77	—
104 年	4.02	4.05	—	0.58	0.47	7.79	—
105 年	3.59	3.68	—	0.42	0.47	6.86	—
106 年	2.78	2.91	—	0.37	0.37	5.12	—
107 年	2.59	2.88	—	0.41	0.50	4.38	—
108 年	2.50	2.78	—	0.31	0.42	4.26	—
109 年	**2.73**	**2.55**	—	**0.29**	**0.61**	**5.19**	—
110 年	**2.96**	**2.04**	—	**0.23**	**0.80**	**6.08**	—
111 年	5.96	2.26	—	0.35	1.40	14.22	—

備註：行蹤不明失聯比率（%）＝行蹤不明失聯人數 ÷ 當年各月底移工在臺人數平均數 ×100%。

資料來源：移民署（取自勞動部勞動統計查詢網）。

圖8 ▶ 83年至111年印尼籍與越南籍失聯移工新增人數變化趨勢圖



資料來源：移民署（取自勞動部勞動統計查詢網），本研究整理製圖。

但重新開放的第1年，越南籍失聯移工新增人數就突破1萬人，106年至109年每年新增人數也都在1萬人上下，110年新增近1.5萬人，111年更達到3.4萬人，占該年新增總人數的8成之多。若從失聯比率觀察，104年重新開放後，越南籍移工失聯比率雖未提升，而是從104年的7.79％，逐年降低至109年及110年分別為5.19％及6.08％，但相較於整體移工失聯比率（約2～3％），仍高出許多，111年失聯比率甚至高達14.22％，相較於整體移工失聯發生率5.96％及其他國移工（印尼2.26％、菲律賓0.35％、泰國1.40％），明顯高出許多（詳見表9、表10及圖8）。

(一) 性別

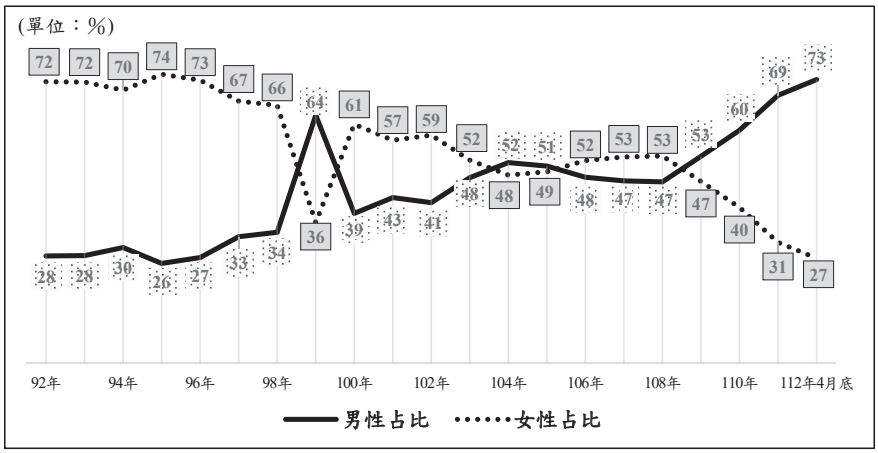
整體而言，在103年以前，每年新增的失聯移工是以女性居多，92年至98年占比介於66％~74％間，99年占比一度遽降至36％，100年至102年又提高至6成左右，103年下降為52％，之後104年至108年都維持在5成下上。

但從109年開始，男性失聯移工新增人數超越女性，占比從53％，逐年成長至111年的69％，112年截至4月已達到73％(詳見下圖9)。

若再加上國籍別一同觀察，整體而言，除幾個年度之外，

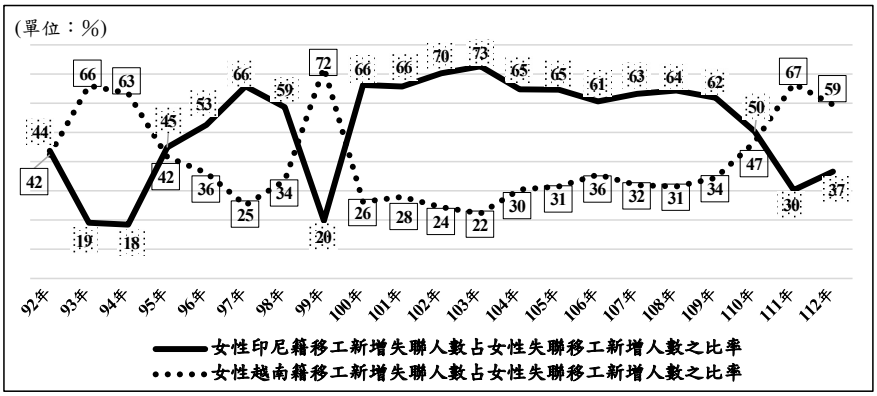
大致上女性失聯移工新增人數以印尼籍為最多，但111年女性越南籍移工失聯新增人數超越印尼籍，占比達到67%（詳見下表11、圖10）。而男性失聯移工新增人數則以越南籍為大宗，從101年起每年占比都超過7成以上，111年甚至達到9成（詳見下圖11）。

圖9 ▶ 移工失聯新增人數性別占比變化



資料來源：移民署（取自勞動部勞動統計查詢網），本研究整理製圖。

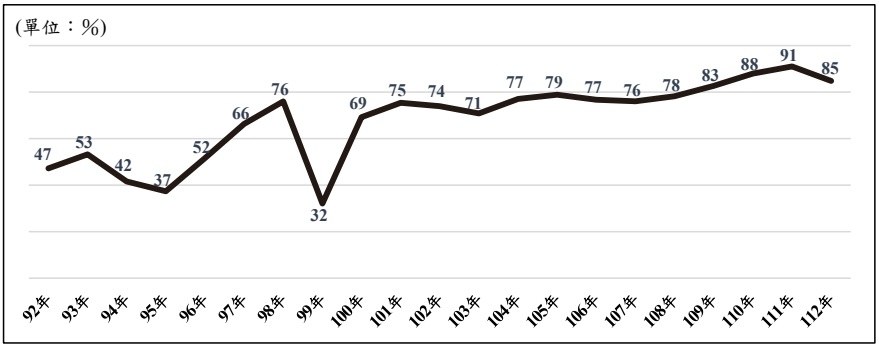
圖10 ▶ 92年至112年女性印尼籍與越南籍移工失聯新增人數占比變化趨勢圖



備註：112 年統計資料截至 4 月底。

資料來源：移民署（取自勞動部勞動統計查詢網），本研究整理製圖。

圖11 ▶ 男性越南籍移工新增失聯人數占男性失聯移工新增人數之比率



備註：112 年統計資料截至 4 月底。

資料來源：移民署（取自勞動部勞動統計查詢網），本研究整理製圖。

表11 ▶ 移工失聯新增人數——按國籍別及性別區分

單位：人

年別	總計			印尼			馬來西亞			菲律賓			泰國			越南			蒙古		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
92	9,688	2,671	7,017	3,411	345	3,066	—	—	—	873	93	780	1,171	971	200	4,233	1,262	2,971	—	—	—
93	12,062	3,337	8,725	1,978	316	1,662	—	—	—	1,177	108	1,069	1,369	1,136	233	7,536	1,777	5,759	2	—	2
94	12,938	3,848	9,090	1,973	300	1,673	—	—	—	1,543	199	1,344	2,040	1,737	303	7,363	1,600	5,763	19	12	7
95	10,918	2,800	8,118	4,232	589	3,643	—	—	—	1,023	137	886	1,239	1,028	211	4,422	1,046	3,376	2	—	2
96	11,226	3,050	8,176	4,870	571	4,299	—	—	—	867	106	761	959	798	161	4,529	1,575	2,954	1	—	1
97	11,105	3,613	7,492	5,506	575	4,931	—	—	—	643	69	574	680	573	107	4,275	2,396	1,879	1	—	1
98	10,743	3,617	7,126	4,672	492	4,180	—	—	—	552	59	493	381	317	64	5,138	2,749	2,389	—	—	—
99	14,147	9,028	5,119	6,484	5,472	1,012	—	—	—	662	581	81	411	78	333	6,590	2,897	3,693	—	—	—
100	16,320	6,290	10,030	7,984	1,341	6,643	—	—	—	790	119	671	561	476	85	6,985	4,354	2,631	—	—	—
101	17,579	7,489	10,090	7,969	1,336	6,633	—	—	—	675	101	574	468	404	64	8,467	5,648	2,819	—	—	—
102	19,471	8,042	11,429	9,759	1,729	8,030	—	—	—	685	135	550	289	229	60	8,738	5,949	2,789	—	—	—
103	17,311	8,267	9,044	8,594	2,026	6,568	1	1	—	562	152	410	286	233	53	7,868	5,855	2,013	—	—	—
104	23,149	11,946	11,203	9,569	2,317	7,252	—	—	—	685	190	495	277	232	45	12,618	9,207	3,411	—	—	—
105	21,708	11,011	10,697	8,833	1,919	6,914	—	—	—	547	179	368	274	228	46	12,054	8,685	3,369	—	—	—

年別	總計			印尼			馬來西亞			菲律賓			泰國			越南			蒙古		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
106	18,209	8,711	9,498	7,391	1,633	5,758	—	—	—	536	196	340	226	199	27	10,056	6,683	3,373	—	—	—
107	17,925	8,411	9,514	7,564	1,551	6,013	—	—	—	621	193	428	304	270	34	9,436	6,397	3,039	—	—	—
108	17,776	8,297	9,479	7,564	1,466	6,098	—	—	—	487	135	352	251	205	46	9,474	6,491	2,983	—	—	—
109	19,324	10,285	9,039	6,914	1,322	5,592	—	—	—	443	160	283	350	295	55	11,617	8,508	3,109	—	—	—
110	20,660	12,384	8,276	5,104	938	4,166	—	—	—	335	151	184	465	399	66	14,756	10,896	3,860	—	—	—
111	41,203	28,403	12,800	5,422	1,546	3,876	—	—	—	508	250	258	879	745	134	34,394	25,862	8,532	—	—	—
112	11,482	8,349	3,133	1,989	843	1,146	—	—	—	196	106	90	352	319	33	8,945	7,081	1,864	—	—	—

備註：

1. 83 年至 90 年統計資料未區分性別。
2. 112 年統計資料截至 4 月底。

資料來源：移民署（取自勞動部勞動統計查詢網）。

(二)產業

再從失聯移工的職業別觀察，103年至111年每年皆以製造業為最多，每年約在1萬人上下，但111年增加為2.9萬人，而每年占比多在47%以上，甚至從109年的54.1%，增加至111年的72%，且這9年來，製造業新增失聯人數累計已達到11萬多人。

其次為家庭看護移工，每年失聯新增人數介於6,859人至8,783人之間，占比則多在4成上下，但110年及111年分別降至為33.2%及20.4%。另這9年來，家庭看護移工新增失聯人數累計共有7.2萬人。

第3名則是海洋漁撈業，每年失聯新增人數在649人至1,482人之間波動，但占比從105年的6.8%，逐年下降至111年的2.0%。另這9年來，海洋漁撈業移工新增失聯人數累計共有8千多人。

另外，每年各產業新增失聯移工雖主要以製造業、看護工的人數較多（因引進人數較多），但若從各產業移工發生失聯比率來看，104年至108年其實是漁工最為嚴重，不過失聯比率從104年的9.80%，逐年下降至108年的6.03%。

108年我國開放引進農業移工後，109年及110年失聯比率最為嚴重者出現轉變，依序是「農、林、牧或養殖漁業」、外

展農務及海洋漁撈業，而「農、林、牧或養殖漁業」在這2年的失聯比率皆超過10%以上，分別為13.89%、17.52%。

111年失聯比率最為嚴重的前2名仍是「農、林、牧或養殖漁業」及外展農務，分別高達21.10%、16.30%；第3名轉為營造業，比率也高達14.15%，第4名則是海洋漁撈業的8.15%，也高出整體比率。

表12 ▶ 103年至111年失聯移工新增人數——按產業別區分

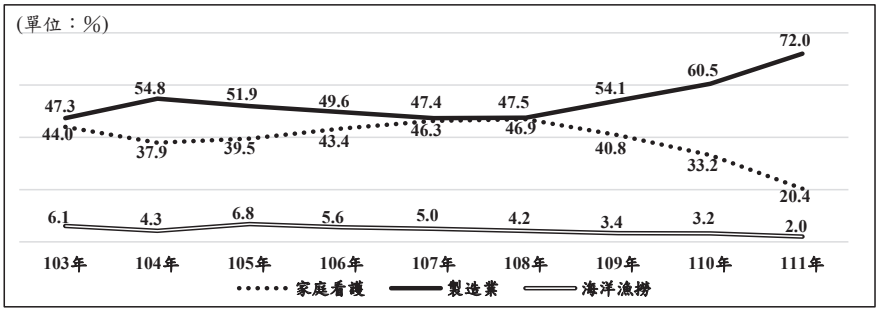
單位：人；%

年別	總計	農林牧或養殖漁業	外展農務	家庭看護	家庭幫傭	製造業	營造業	海洋漁撈	其他
103	17,311	0	0	7,619	32	8,194	137	1,058	271
104	23,147	0	0	8,783	34	12,678	200	985	467
105	21,708	0	0	8,584	15	11,277	193	1,482	157
106	18,209	0	0	7,900	14	9,038	144	1,016	97
107	17,925	0	0	8,297	27	8,488	149	902	62
108	17,776	0	0	8,345	48	8,448	99	748	88
109	19,324	5	6	7,890	53	10,449	180	649	92
110	20,660	55	54	6,859	37	12,501	340	669	145
111	41,203	191	94	8,391	63	29,665	1,511	836	452
合計	197,263	251	154	72,668	323	110,738	2,953	8,345	1,831
占比	100.0	0.1	0.1	36.8	0.2	56.1	1.5	4.2	0.9

備註：移民署於102年前，僅針對失聯移工累計滯臺人數進行統計，之後為研析移工失聯趨勢，自103年起建置「入出國及移民管理系統」，將「新增行蹤不明移工統計」納入系統報表功能，因此，新增失聯移工人數自103年起才有相關統計數據。

資料來源：移民署112年6月1日座談書面資料及112年6月16日補充資料。

圖12 ▶ 103年至111年家庭看護、製造業及海洋漁撈移工失聯新增人數占比趨勢



資料來源：移民署112年6月1日座談書面資料及6月16日補充資料，本研究整理製圖。

表13 ▶ 104年至111年各業別外籍移工失聯比率

單位：人

年別	整體	製造業	營造業	漁工	農林牧或養殖漁業	外展農務	看護工	家庭幫傭	其他
104	4.02	3.78	3.23	9.80	-	-	3.59	1.50	-
105	3.59	3.17	2.90	13.96	-	-	3.94	1.60	-
106	2.78	2.30	2.52	8.67	-	-	3.75	0.75	-
107	2.59	2.02	3.40	7.29	-	-	3.25	0.72	-
108	2.50	1.95	2.36	6.03	-	-	3.29	1.38	-
109	2.73	2.41	3.58	5.46	13.76	5.85	3.08	3.08	-
110	2.96	2.84	5.23	6.32	17.53	13.52	2.88	2.36	-
111	5.95	6.60	14.15	8.15	21.09	16.61	3.85	4.35	-

資料來源：移民署及勞動部統計處。

(三) 發生失聯的時間

從移民署的統計資料，可以發現以下的現象：

1、104 年至 108 年來台不到 6 個月失聯最多

主要以來臺工作不到 6 個月就發生失聯的移工為最多（103 年以居留 6 年以上者為最多），並且呈現逐年成長的趨勢，從 104 年的 5,575 人（占 24.1％），增加至 108 年的 5,804 人（占 32.7％）。

其次是 1 年至未滿 2 年的移工，但人數從 104 年的 6,860 人（占 29.6％），逐年減少至 4,395 人（占 24.7％）。再其次是 6 個月至未滿 1 年者，但人數也是從 5,082 人（占 22.0％），逐年下降至 3,964 人（占 22.3％）。

足見 104 年至 108 年移工來臺工作後在 2 年內發生失聯的人數，就占了超過 7 成。

2、109 年及 110 年未滿 2 年失聯最多

這 2 年均以 1 年至未滿 2 年就發生失聯的移工人數為最多，分別有 5,811 人（占 30.1％）及 5,723 人（占 27.7％）。

其次則各有波動，109 年為 6 個月至未滿 1 年者的 4,447 人

（占23.0％）、110年則是2年至未滿3年的4,607人（占22.3％）。

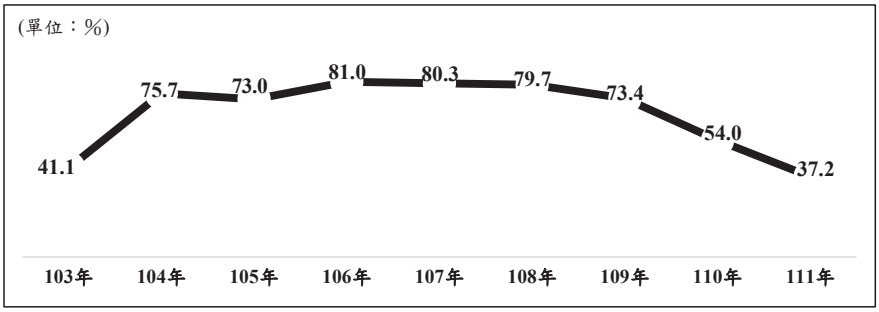
另外109年時在2年內發生失聯的移工人數仍占了7成之多，但110年下降至5成。

3、111年失聯攀新高

這年失聯移工新增人數攀新高，共有4萬1,203人，其中以在臺居留2年至未滿3年者為最多，共有9,312人（占22.6％）。其次是未滿6個月者8,050人，約占2成。

另外來臺後在2年內發生失聯的移工人數占比，明顯下降至37.2％

圖13 ▶ 103年至111年移工在臺工作未滿2年內發生失聯之人數占比



資料來源：移民署112年6月16日補充資料，本研究整理製圖。

表14 ▶ 103年至111年移工發生失聯前之居留期間統計——按人數

單位：人

居留期間	103 年	104 年	105 年	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
未滿 6 個月	2,960	5,575	5,786	5,986	5,528	5,804	3,924	2,890	8,050
6 個月至未滿 1 年	2,187	5,082	4,393	4,166	3,985	3,964	4,447	2,550	1,421
1 年至未滿 2 年	1,973	6,860	5,659	4,603	4,884	4,395	5,811	5,723	5,864
2 年至未滿 3 年	1,297	4,056	3,931	3,016	2,598	2,355	2,904	4,607	9,312
3 年至未滿 4 年	39	115	63	348	677	711	1,202	2,592	7,740
4 年至未滿 5 年	4	32	3	12	201	364	553	1,265	4,121
5 年至未滿 6 年	7	11	10	9	20	136	333	530	2,108
6 年以上	8,844	1,416	1,863	69	32	47	150	503	2,587
總計	17,311	23,147	21,708	18,209	17,925	17,776	19,324	20,660	41,203

資料來源：移民署112年6月16日補充資料。

表15 ▶ 103年至111年移工發生失聯前之居留期間統計——按占比

單位：%

居留期間	103 年	104 年	105 年	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
未滿 6 個月	17.1	24.1	26.7	32.9	30.8	32.7	20.3	14.0	19.5
6 個月至未滿 1 年	12.6	22.0	20.2	22.9	22.2	22.3	23.0	12.3	3.5
1 年至未滿 2 年	11.4	29.6	26.1	25.3	27.3	24.7	30.1	27.7	14.2
2 年至未滿 3 年	7.5	17.5	18.1	16.6	14.5	13.3	15.0	22.3	22.6
3 年至未滿 4 年	0.23	0.5	0.3	1.9	3.8	4.0	6.2	12.6	18.8
4 年至未滿 5 年	0.02	0.1	0.01	0.1	1.1	2.1	2.9	6.1	10.0
5 年至未滿 6 年	0.04	0.04	0.1	0.1	0.1	0.8	1.7	2.6	5.1
6 年以上	51.1	6.1	8.6	0.4	0.2	0.3	0.8	2.4	6.3
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料來源：移民署112年6月16日補充資料，本研究整理製表。

(四) 桃機第三航站主體土建工程專案引進的移工發生失聯情況嚴重

臺灣桃園國際機場第三航站區建設計畫主要興建第三航廈、多功能大樓及相關基礎設施，總經費956.81億元，以因應近年快速成長的客運量，提升桃園機場服務品質。其中第三航站主體土建工程經公開招標後，由榮工工程股份有限公司及三星物產營造公司合組的團隊得標（下稱SRJV），預算金額約445億元，並從110年6月1日動工，預計115年9月16日完工。

為了讓這項工程順利推展，交通部以專案方式引進移工，不受核配比率的限制，申請招募泰國籍及越南籍共2,440人，經行政院同意及勞動部許可引進2,424人。

承商SRJV邀集國內各家仲介公司一同前往泰國、越南實地選工，並在招工時考量移工的專業能力、個人特質、經濟與婚姻狀況等因素，首批專案引進的214位移工在110年12月14日抵臺工作。

110年12月引進移工初期，桃園國際機場股份有限公司（下稱桃機公司）要求承商SRJV能以優於法規的條件，對移工提供合理的薪資待遇，以及良好的生活與工作環境。而承商SRJV為降低移工發生失聯的情況，採取了多項措施，除了實地選工與清楚說明薪資結構、對移工落實教育訓練、提供良好

宿舍伙食與生活環境、設置意見箱、定期舉辦慶生會與座談會、宿舍管理員對移工加強關懷、提供即時語言翻譯溝通服務、移民署進行宣導之外，其中還有2項重要措施——提高薪資[2]、增加移工的加班時數[3]，失聯情況卻依舊嚴重。工程會在111年9月14日邀集勞動部、移民署、桃園市政府勞動局一同討論，瞭解這項工程所引進的移工發生失聯原因，並研提解決對策。

儘管實地選工、提高待遇，也採取相關措施，但截至112年2月17日止，實際引進1,951位移工（越南籍1,196人、泰國籍755人），當中已經有475人發生失聯，其中越南籍就多達436人，占引進該國移工總人數的36.5%。另有30人轉出（均為越南籍）、51人解約（越南籍20人、泰國籍31人），詳見下表16。

在475名失聯移工中，有196人（占4成）在入臺到職1個月內就發生失聯，而且幾乎全是越南籍；若再加上2～3個月失聯人數，則有將近7成者是在入臺到職3個月內發生失聯（詳見下表17）。

2　提高薪資措施從111年6月1日，工地移工的基本工資為2萬7,150元（法定基本工資2萬6,400元），另外工地績效獎金平均每人每月500元，並分別對電焊工/鋼筋工、板模工、主廚、廚師給予1,000元至2,000元不等的技術津貼。

3　資料來源：桃機公司及承商SRJV112年3月6日簡報資料。

表16 ▶ 截至112年2月17日桃機第三航站主體土建工程專案引進移工狀況

單位：人；%

國籍	引進人數	失聯人數	解約人數	目前在職人數	失聯人數占比
越南	1,196	436	20	740	36.5
泰國	755	39	31	685	5.2
合計	1,951	475	51	1,425	24.3

資料來源：桃機公司112年3月6日簡報資料。

表17 ▶ 截至112年2月17日桃機第三航站主體土建工程專案引進移工發生失聯狀況

單位：人；%

在職時間	合計		越南籍		泰國籍	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比
1個月內	197	41.5	196	45.0	1	2.6
2～3個月	128	26.9	116	26.6	12	30.8
3～6個月	125	26.3	106	24.3	19	48.7
6個月以上	25	5.3	18	4.1	7	17.9
合計	475	100.0	436	100.0	39	100.0

資料來源：桃機公司112年3月6日簡報資料。

依照桃機公司及SRJV的分析，移工失聯原因：①到臺灣1個月就失聯者，計畫預謀為主，在越南就已準備到臺灣打黑工，經由臺灣非法仲介人員聯繫安排，且據瞭解，非法工作日薪2千元以上。②2-6個月發生失聯者，原因包括遭遇家庭變故、薪資報酬不符合期待，或者受到非法仲介誘惑、社會文化

適應不良。③6個月以上發生失聯者，多為賭博欠債、犯罪違規等，擔心被遣返而選擇失聯。但桃機公司認為移工失聯的主因仍多與薪資報酬（加班費）有關。SRJV也表示除上述原因外，臺灣勞動力供需失衡、罰則過輕、查獲率低，是移工衡量是否失聯的重要考量。

從勞動部提供最新的統計資料，發現截至112年5月10日止，實際聘僱人數仍是1,951人，但失聯移工人數卻增加至505人，47人轉出、103人解約。在505名失聯移工中，有2成是在15日內就失聯，且全部均為越南籍，若再加上3個月內失聯者，就有高達8成者，也幾乎是越南籍移工（詳見下表18）。

表18 ▶ 截至112年5月10日桃機第三航站主體土建工程專案引進移工狀況

單位：人

國籍	實際聘僱	失聯				轉出（調派）	解約
		合計	15日內	3個月內	其他		
越南	1,196	463	110	310	43	47	44
泰國	755	42	0	7	35	0	59
總計	1,951	505	110	317	78	47	103

資料來源：勞動部112年6月1日簡報資料。

二、112 年失聯滯臺移工創新高有 8.3 萬人

根據移民署的統計資料，每年年底仍滯臺的失聯移工累計人數從97年的2.5萬人，逐年增加至105年的5.3萬人，之後雖一度逐年減少至108年的4.8萬人，但之後卻遽增至111年的8萬人，112年截至4月底更達到新高峰，共計8.3萬人（詳見下表19）。且截至112年4月底為止，累計移工在臺發生失聯的人數總共有39萬人，其中30.6萬人已查處出境（詳見下表20）。

若從國籍別觀察，104年至110年每年年底仍滯臺的失聯移工以印尼籍與越南籍為最多，每年互有消長，但之後因越南籍移工失聯情況漸趨嚴重，110年遽增為4.8萬人，112年4月底更達到5.1萬人（占62.4%），印尼籍則仍維持在2.6萬人（占32.3%）。

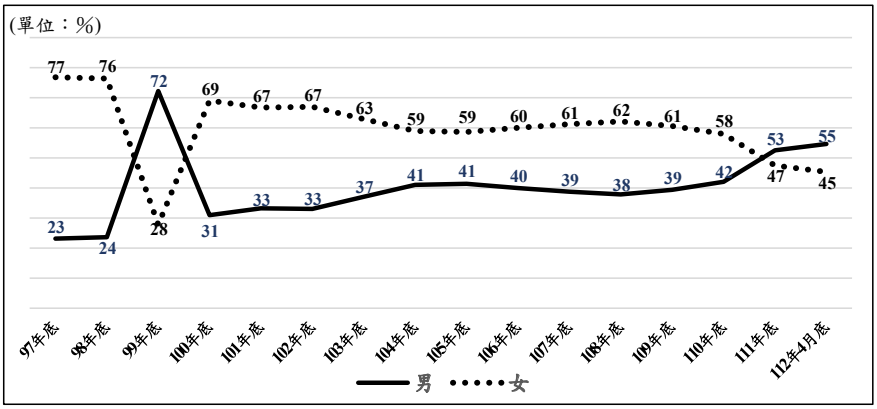
觀察各來源國移工在臺發生失聯的累計人數，統計至112年4月底為止，累計有20.6萬名越南籍移工在臺發生失聯，其中15.4萬人已查處出境，目前仍有5.1萬人在臺失聯。而在臺發生失聯的印尼籍移工則累計有13.9萬人（其中11.2萬人已查處出境），而菲律賓及泰國籍均為2.1萬人（其中已查處出境人數分別是1.9萬人及2萬人），馬來西亞與蒙古則分別僅有31人及26人。

再從性別觀察，104年至110年仍失聯滯臺的移工以女性

為多，占比在6成上下，但111年底轉以男性為多，約占5成5，詳見下表20、圖14。

另從112年4月底仍失聯滯臺的移工原本從事職業來看，以製造業的4.5萬人為最大宗，當中又以男性越南籍的3.4萬人為最多（占4成）；其次為看護工的3.1萬人，當中又以女性印尼籍的2萬人為最多（占25%），詳見下表21。

圖14 ▶ 97年至112年每年年底仍失聯滯臺的移工累計人數——按性別占比區分



備註：112年統計至4月底止。

資料來源：移民署網站，本研究整理製圖。

表19 ▶ 97年至112年每年年底仍失聯滯臺的移工累計人數統計——按國籍及性別區分

單位：人

年底別 國籍		97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112
印尼	男	913	936	10,067	1,706	1,981	1,988	3,137	3,830	4,056	3,971	4,038	3,893	4,127	4,405	5,096	5,465
	女	8,974	10,542	1,083	12,699	14,107	14,276	17,132	18,942	19,903	19,814	20,015	19,425	20,538	21,601	21,999	21,399
	計	**9,887**	**11,478**	**11,150**	**14,405**	**16,088**	**16,264**	**20,269**	**22,772**	**23,959**	**23,785**	**24,053**	**23,318**	**24,665**	**26,006**	**27,095**	**26,864**
馬來西亞	男	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	計	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
蒙古	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	計	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
菲律賓	男	232	205	1,720	164	201	202	283	369	397	419	472	416	461	543	669	698
	女	2,640	2,668	128	1,947	2,068	2,090	2,062	2,230	2,172	2,157	2,221	1,956	1,923	1,909	1,963	1,910
	計	**2,872**	**2,873**	**1,848**	**2,111**	**2,269**	**2,292**	**2,345**	**2,599**	**2,569**	**2,576**	**2,693**	**2,372**	**2,384**	**2,452**	**2,632**	**2,608**

年底別 國籍		97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112
泰國	男	1,269	1,023	217	1,033	930	888	717	733	745	684	700	656	741	978	1,469	1,582
	女	281	242	861	225	187	183	150	138	152	145	139	138	148	189	276	258
	計	**1,550**	**1,265**	**1,078**	**1,258**	**1,117**	**1,071**	**867**	**871**	**897**	**829**	**839**	**794**	**889**	**1,167**	**1,745**	**1,840**
越南	男	3,568	4,584	7,884	7,534	9,245	9,245	11,893	16,041	17,032	15,841	14,745	13,396	15,234	17,538	34,967	37,861
	女	7,941	8,369	5,574	8,422	8,458	8,427	7,848	8,825	9,276	9,285	9,151	8,610	9,026	8,641	13,891	14,103
	計	**11,509**	**12,953**	**13,458**	**15,956**	**17,703**	**17,672**	**19,741**	**24,866**	**26,308**	**25,126**	**23,896**	**22,006**	**24,260**	**26,179**	**48,858**	**51,964**
總計	男	5,983	6,749	19,888	10,437	12,357	12,323	16,030	20,974	22,231	20,916	19,956	18,362	20,564	23,465	42,202	45,607
	女	19,838	21,821	7,646	23,293	24,820	24,976	27,192	30,135	31,503	31,401	31,526	30,129	31,635	32,340	38,129	37,670
	計	**25,821**	**28,570**	**27,534**	**33,730**	**37,177**	**37,299**	**43,222**	**51,109**	**53,734**	**52,317**	**51,482**	**48,491**	**52,199**	**55,805**	**80,331**	**83,277**

備註：112年統計資料截至4月底。

資料來源：移民署網站，檢自：https://www.immigration.gov.tw/5385/7344/7350/8943/。

表20 ▶ 截至112年4月底失聯移工人數統計——按國籍及性別區分

單位：人

國籍	性別	累計失聯人數	已查處出境人數	仍失聯在臺之人數
印尼	男	25,835	20,332	5,465
	女	113,609	92,124	21,399
	計	139,444	112,456	26,864
馬來西亞	男	26	25	1
	女	5	5	0
	計	31	30	1
蒙古	男	12	12	0
	女	14	14	0
	計	26	26	0
菲律賓	男	4,715	4,014	698
	女	17,070	15,149	1,910
	計	21,785	19,163	2,608
泰國	男	18,278	16,689	1,582
	女	3,679	3,419	258
	計	21,957	20,108	1,840
越南	男	130,388	92,222	37,861
	女	76,474	62,308	14,103
	計	206,862	154,530	51,964
總計	男	179,254	133,294	45,607
	女	210,851	173,019	37,670
	計	390,105	306,313	83,277

資料來源：移民署112年6月1日座談書面資料。

表 21 ▶ 112 年 4 月底仍滯臺的失聯移工累計人數——按職業別統計

單位：人

國籍		看護工	家庭幫傭	製造業	營造業	漁工	農、林、牧或魚塭養殖工	農務技工	農務技工	總計
印尼	男	136	0	3,403	130	1,760	4	3	29	5,465
	女	20,700	106	471	0	3	0	2	117	21,399
	計	20,836	106	3,874	130	1,763	4	5	146	26,864
越南	男	381	1	34,317	1,791	771	237	112	251	37,861
	女	8,069	40	5,689	6	3	58	30	208	14,103
	計	8,450	41	40,006	1,797	774	295	142	459	51,964
菲律賓	男	30	0	450	1	210	0	0	7	698
	女	1,761	14	129	0	0	0	0	6	1,910
	計	1,791	14	579	1	210	0	0	13	2,608
泰國	男	19	0	1,220	278	2	3	3	57	1,582
	女	45	1	200	0	0	1	4	7	258
	計	64	1	1,420	278	2	4	7	64	1,840
馬來西亞	男	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	計	0	0	1	0	0	0	0	0	1
總計	男	**566**	**1**	**39,391**	**2,200**	**2,743**	**244**	**118**	**344**	**45,607**
	女	**30,575**	**161**	**6,489**	**6**	**6**	**59**	**36**	**338**	**37,670**
	計	**31,141**	**162**	**45,880**	**2,206**	**2,749**	**303**	**154**	**682**	**83,277**

資料來源：移民署網站，檢自：https://www.immigration.gov.tw/5385/7344/7350/8943/。

另外再來分析每年年底仍失聯滯臺的移工來臺工作多久後發生失聯情況。

根據移民署的一份統計資料，可以見到這些移工在臺合法居留期間大都集中在未滿6個月者，每年人數介於1.2萬人至1.7萬人，103年至108年占比都在3成左右，換言之，這些失聯滯臺的移工，有3成者是在來臺後6個月內就發生失聯。但之後占比從109年的27.7%，下降至111年的22.2%。

其次是1年至未滿2年者，每年人數介於1.2萬人至1.7萬人，占比則介於2成至2成5之間。再其次是6個月至未滿1年者，每年人數在1萬人上下，103至110年底占比約在2成左右，111年降至12.3%。

從上述顯示，每年年底仍失聯滯臺的移工，大多是在來臺後2年內發生失聯，103至108年底占比高達8成，之後則從109年底的77.1%，逐年下降至111年底的55.7%（詳見下表22及圖15）。

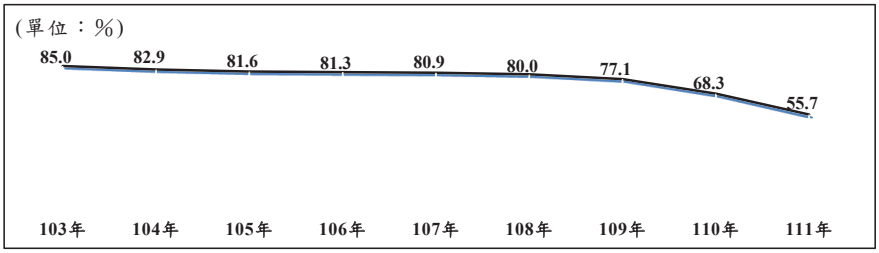
表 22 ▶ 103 至 111 年底仍失聯滯臺移工發生失聯前的居留期間統計

單位：人；%

居留期間		103 年底	104 年底	105 年底	106 年底	107 年底	108 年底	109 年底	110 年底	111 年底
未滿 6 個月	人數	14,167	15,366	16,208	16,291	16,305	15,414	14,479	12,551	17,853
	占比	32.8	30.1	30.2	31.2	31.7	31.8	27.7	22.5	22.2
6 個月至未滿 1 年	人數	10,198	11,960	12,297	11,935	11,569	10,777	11,598	10,580	9,853
	占比	23.6	23.4	22.9	22.8	22.5	22.2	22.2	19.0	12.3
1 年至未滿 2 年	人數	12,359	15,036	15,363	14,294	13,779	12,583	14,156	14,999	17,043
	占比	28.6	29.4	28.6	27.3	26.8	26.0	27.1	26.9	21.2
2 年至未滿 3 年	人數	6,301	8,416	9,438	9,070	8,542	7,644	8,249	10,245	15,825
	占比	14.6	16.5	17.6	17.3	16.6	15.8	15.8	18.4	19.7
3 年至未滿 4 年	人數	95	180	234	510	903	1,273	2,066	3,910	9,506
	占比	0.2	0.4	0.4	1.0	1.8	2.6	4.0	7.0	11.8
4 年至未滿 5 年	人數	12	33	51	58	221	498	934	1,952	5,013
	占比	0.03	0.1	0.0	0.1	0.4	1.0	1.8	3.5	6.2
5 年至未滿 6 年	人數	12	18	39	46	52	160	446	879	2,496
	占比	0.03	0.04	0.1	0.1	0.1	0.3	0.9	1.6	3.1
6 年以上	人數	78	100	104	113	111	142	271	689	2,742
	占比	0.2	0.19	0.2	0.2	0.2	0.3	0.5	1.2	3.4
總計	人數	43,222	51,109	53,734	52,317	51,482	48,491	52,199	55,805	80,331
	占比	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料來源：人數是由移民署於112年6月16日補充提供，而占比部分由本研究自行計算。

圖15 ▶ 103至111年底仍失聯滯臺移工在來臺後2年內發生失聯的人數占比



資料來源：移民署112年6月16日補充資料，本研究整理製圖。

三、移工失聯後從事那些行業？

根據移民署的統計資料顯示，移工在臺失聯期間所從事的產業，主要以營造業、餐飲服務業、看護工及製造業為主，除了歷年均以營造業居冠之外，其餘則在各年排名略有不同。

105年至108年以營造業為最多，占比都在3成左右，其次為餐飲服務業，但占比從3成，逐年降低至2成左右；再其次為看護工，而占比從1成，提高至1成5。

109年第1、2名仍是營造業、餐飲服務業，但第3名從看護工轉為製造業，顯示移工失聯期間從事的產業確實容易受市場缺工影響，易受勞力密集、低技術性的缺工產業提供的非法工作市場所吸引。

110年第1名仍是營造業，但第2名從餐飲服務業轉為製造

業，第3名則是看護工，餐飲服務業則退居第4名。111年第1、2名仍維持是營造業及製造業，但營造業占比遽增至將近5成，第3名又轉為餐飲服務業，第4名則是看護工（詳見下表23）。

表 23 ▶ 移工在失聯期間從事的工作分析

單位：人；%

職業別		營造業	餐飲服務業	看護工	製造業	農業	環保清潔	畜牧屠宰	家庭幫傭	漁撈業	其他	總計
105 年底	人數	403	398	146	121	72	57	29	48	-	1	1,275
	占比	31.6	31.2	11.5	9.5	5.6	4.5	2.3	3.8	-	0.1	100.0
106 年底	人數	449	471	186	169	157	72	56	84	-	0	1,581
	占比	28.4	29.8	11.8	10.7	9.9	4.6	3.5	5.3	-	0.0	100.0
107 年底	人數	412	343	201	159	83	55	46	40	-	31	1,370
	占比	30.1	25.0	14.7	11.6	6.1	4.0	3.4	2.9	-	2.3	100.0
108 年底	人數	571	335	255	143	95	76	62	30	-	71	1,602
	占比	35.6	20.9	15.9	8.9	5.9	4.7	3.9	1.9	-	4.4	100.0
109 年底	人數	469	307	197	252	118	108	52	33	5	46	1,587
	占比	29.6	19.3	12.4	15.9	7.4	6.8	3.3	2.1	0.3	2.9	100.0
110 年底	人數	435	173	206	217	65	70	26	21	6	25	1,244
	占比	35.0	13.9	16.6	17.4	5.2	5.6	2.1	1.7	0.5	2.0	100.0
111 年底	人數	859	208	162	245	90	51	55	52	9	47	1,778
	占比	48.3	11.7	9.1	13.8	5.1	2.9	3.1	2.9	0.5	2.6	100.0

資料來源：

1. 105年至109年統計資料引據監察院「我國移工政策有無因應人口老化及產業變遷需求詳予分析檢討案」調查報告(案號：111社調0004)。
2. 110年及111年則依據移民署112年6月1日座談書面資料。
3. 占比部分由本研究自行計算。

再根據內政部警政署的統計資料，107年至111年合法及失聯移工的犯罪人數均呈現增加的趨勢。若再以涉及犯罪者的國籍人數分析，依序為越南、泰國、印尼及菲律賓，且越南籍移工犯罪人數有持續增加趨勢；而所犯案類以公共危險的人數為最多，其次是毒品，竊盜及詐欺（詳見下表24至26）。另外，近5年涉嫌違法森林法的失聯移工人數也有成長的趨勢，並且以越南籍移工為最多（詳見下表27）。

表24 ▶ 107年至111年在臺移工犯罪人數統計

單位：人

年別	107	108	109	110	111
合法移工犯罪人數	2,082	2,686	3,159	3,194	3,352
失聯移工犯罪人數	324	384	303	453	516
合計	2,406	3,070	3,462	3,647	3,863

資料來源：內政部112年6月1日座談書面資料。

表25 ▶ 107年至111年在臺移工犯罪國籍人數統計

單位：人

國籍別	107年	108年	109年	110年	111年
越南	1,348	1,767	1,962	2,336	2,485
泰國	512	565	698	572	575
印尼	309	463	486	435	459
菲律賓	237	277	316	304	349

資料來源：內政部112年6月1日座談書面資料。

表 26 ▶ 107 年至 111 年在臺移工犯罪類人數統計

單位：人

犯罪類型	107 年	108 年	109 年	110 年	111 年
公共危險	880	1,090	1,340	1,125	1,411
毒品	487	577	632	841	636
詐欺	147	395	369	294	382
竊盜	368	367	346	368	375

資料來源：內政部 112 年 6 月 1 日座談書面資料。

表 27 ▶ 107 年至 111 年外籍移工涉犯森林法之人數統計

單位：人

年別	移工犯嫌人數	移工犯嫌國籍		移工犯嫌身分	
		越南籍	印尼籍	合法	失聯
107 年	9	7	2	0	9
108 年	20	20	0	2	18
109 年	45	45	0	8	37
110 年	33	33	0	10	23
111 年	42	42	0	0	42
合計	149	147	2	20	129

資料來源：內政部 112 年 6 月 1 日座談書面資料。

第4章

連續曠職3天就成為失聯移工

所謂「移工失聯」，按照我國《就業服務法》第56條第1項的定義，是指受聘僱的移工若有連續曠職3日失去聯繫或聘僱關係終止的情形時，雇主須在3日內以書面通知當地主管機關、警察機關及移民署。而移工若發生上述情形，主管機關除應廢止聘僱許可外，並應令其出國，限制不得再於我國境內工作[1]。我國《入出國及移民法》也規定，移民署對於外國人在居留期間內，居留原因消失，除應廢止居留許可外，並應註銷外僑居留證，而經廢止居留許可的移工，移民署得強制驅逐出國並可收容[2]。因此，移工若連續曠職3日失去聯繫或聘僱關係終止，並經雇主通報相關機關，便成為失聯移工（俗稱：逃逸），勞動部及移民署應廢止居留及工作許可，並將失聯移工驅逐出國及收容。

以下透過公部門的相關調查研究、國內學者與相關論文、監察院歷年調查報告等文獻資料，整理移工發生失聯的原因，以及政府部門防制措施的缺漏。

1 參照《就業服務法》第68條、第73條及第74條規定。

2 參照《入出國及移民法》第31條第4項、第36條及第38條規定。

一、公部門的調查：高額仲介費、負債來臺、薪水低、焦慮不安

(一) 勞動部的調查研究

1、102 年間委託辦理「外籍勞工發生行蹤不明原因分析探討」[3]

勞動部勞動力發展署為了探討在臺移工發生失聯的客觀原因，作為相關制度規劃研議的參考，曾在 102 年委託辦理「外籍勞工發生行蹤不明原因分析探討」，經由量化問卷調查後，分析移工發生失聯的原因及失聯後的狀況：

來臺的管道：

74.3% 的受訪者是以「當地人（牛頭）介紹」者居多，其次依序是「國外仲介介紹」（16.8%），「親友介紹」（8.6%）。而來臺費用平均為 12 萬 1,950 元；並以「175,000~199,999 元（含）以下」者居多，占 25.9%，其次為「24,999 元（含）以下」者占 19.8%，「200,000 元（含）以上」者占 14.0%。

3　執行單位：異視行銷市場調查股份有限公司，計畫主持人：林玲舟，提出報告時間：2014 年 2 月。

在臺合法工作狀況：

僅有37.5%者符合工作狀況，而有62.5%者的工作狀況是有所出入。30.4%的受訪者失聯前最後一次在合法雇主處實領月薪為「15,000~17,999元」。

發生失聯的原因

以「金錢相關原因」者居多，占55.1%，其次是「工作調配原因」者占26.2%，「相處往來原因」者居第三，占15.8%。

在「金錢相關原因」，以「我認為外面賺的錢較多」者居多，占56.1%；而在「工作調配原因」，是以「工作量太大」者居多，占75.4%。至於「相處往來原因」，以「雇主或其家人會對我亂打亂罵」者居多，占49.5%。

有21.9%的受訪者表示在遭受雇主或仲介不合理對待時，曾向地方政府或申訴管道提出申訴或檢舉，管道以「仲介」者居多，占63.6%，其次為「1955專線」者占46.9%。而提出後仍發生失聯的原因，以「仲介不願意處理」者居多，占28.0%，其次為「沒有效果」者占23.1%，「仲介／移民署請我們回家，無法賺錢」者占16.1%。

78.1%的受訪者表示沒有提出申訴或檢舉，未提出的原因

以「不知道有申訴管道」者居多，占 59.8%，其次為「認為沒有效果」者占 21.4%，「不敢提出申訴或檢舉」者占 10.4%。

失聯後的狀況

3 成的受訪者表示靠自己找到下一份工作，其次是透過「同鄉移工」（占 27.3%），再者為「同鄉的其他仲介」（占 14.7%）。

有 25.8% 離開雇主後曾從事的工作類型為「營造工」，其次是「看護工」，占 21.6%，「家庭幫傭」居第三，占 16.5%。

項目	失聯前占比（%）	失聯後占比（%）
還未領到薪水	7.8	1.6
2,999 元（含）以下	6.2	0.7
3,000~5,999 元	8.3	0.5
6,000~8,999 元	7.6	0.7
9,000~11,999 元	8.1	3.4
12,000~14,999 元	13.0	1.1
15,000~17,999 元	**30.4**	8.0
18,000~20,999 元	10.2	29.2
21,000~23,999 元	4.0	17.4
24,000 元（含）以上	4.5	**37.3**
總　　計	100.0	100.0

離開雇主後從事工作實領的月薪，以「18,000~20,999 元」者居多，占 29.2%，其次依序為「21,000~23,999 元」者占 17.4%，「30,000 元（含）以上」者占 17.1%，「24,000~26,999

元」者占13.1%，顯示失聯後的確賺得更多。

此外，這項研究也透過質化調查，進一步探究移工發生失聯的原因：

來臺工作契約及實際工作差異

受訪者表示臺灣開放移工來臺工作的初期、仲介公司利用當地牛頭引薦人力的商業運作模式、移工本身急於賺錢的因素，皆容易造成往後來臺從事的工作有不符合期待的情況，並衍生出更多的移工問題。

家庭類移工發生失聯的因素

家庭類移工當遇到不理性的雇主，遭到權威式的方式對待，就容易引發逃離的念頭，其中原因也包括社會新聞常見的工作量太大、工作壓力大、亂打亂罵及不尊重等情形。

產業類移工發生失聯的因素

產業類移工以男性為主，多半在母國為家中經濟支柱，被期待來臺能夠賺更多的錢回鄉。同時牛頭或仲介希望招攬更多人力，容易以浮誇說詞說服移工來臺，當來臺後，一旦不符原本期待，便容易尋找薪資條件更好的工作，而離開原雇主，加

以當前臺灣工廠的缺工率相對高，更容易支付更高的薪資，導致非法勞雇關係下，仍是擁有相當龐大的黑工市場。

2、103 年間自辦「外勞工作及生活關懷調查」

勞動部為了瞭解移工在臺工作與生活概況、負擔仲介費用情形，以及對於法令及申訴管道的認知與運用情形，作為政府擬訂移工政策及管理制度的參據，曾在 103 年自辦「外勞工作及生活關懷調查」[4]。其中這項調查在移工負擔費用及移工發生失聯等面向，呈現以下的結果：

製造業及營造業的移工

9 成 4 的事業類外籍移工這次來臺工作在母國有負擔費用，並且以「90,000 元以上」占 35.4% 居多，其次是「50,000～69,999 元」占 25.3%，「30,000～49,999 元」占 16.7% 居第三。

若從國籍來看，印尼籍以「70,000 元~89,999 元」及「50,000 元~69,999 元」居多，分占 35.7% 及 32.5%，菲律賓籍以「30,000～49,999 元」及「50,000 元~69,999 元」居多，分占 31.0% 及 28.5%，泰國籍以「50,000 元~69,999 元」占 54.8% 居

4　勞動部自辦調查，非按年的例行統計，僅在 103 年辦理過 1 次。

多，**越南籍以「90,000元以上」占80.5%居多**。再就行業別觀察，製造業移工的負擔費用以「90,000元以上」占35.6%居多，營造業則以「50,000元~69,999元」占33.7%居多。

為了這次來臺工作，近6成的事業類移工在母國有借貸，其中73.8%表示清楚借貸金額，借貸費用以「90,000元以上」及「30,000～49,999元」居多，分別占27.3%、23.3%。若從國籍別觀察借貸比率，僅泰國籍占43.4%最低，餘借貸比率皆逾6成。 觀察其借貸金額，泰國籍、菲律賓籍以「30,000～49,999元」居多，分別占52.6%、37.5%，印尼籍則以「70,000～89,999元」占57.9%居多，**越南籍則以「90,000元以上」占69.1%居多**。至於還款方式，以「自行辦理」占86.7%最高，「臺灣仲介公司由薪資中扣除」占8.4%居次。

有33.3%事業類移工表示，國內仲介公司每月除收取規定的服務費外，另有代扣其他費用，其中以「代扣所得稅」比率最高，占64.4%，其次為「代存儲蓄金」占49.4%，「代扣國外貸款費用」占15.1%居第三，而「代扣保證金」及「代存返國費用」則未達1成。

事業類移工在工作有困擾者占36.6%，其中以「語言隔閡，溝通不容易」比率最高，占76.9%，其次為「思鄉情緒」占45.4%，其餘之各種困擾情形所占比率皆不及1成。

3 成 7 的事業類移工知道同鄉發生失聯的原因，以「希望獲得較高待遇」居首占 44.7%，其次為「聘僱期限即將屆滿」占 36.7%，「受其他移工的慫恿、轉介」占 29.5% 居第三。若從國籍別觀察，國籍別觀察，印尼籍、泰國籍外籍勞工認為造成其同鄉行蹤不明之原因主要均為「希望獲得較高待遇」，分別占 56.0%、61.9%；菲律賓籍、越南籍外籍勞工則以「聘僱期限即將屆滿」為主要原因，分別占 42.4%、42.2%。

家庭看護工

家庭看護工這次來臺工作在母國有負擔費用的比率占 85.8%，負擔費用以「70,000 至 89,999 元」占 63.4% 居多，以「未滿 30,000 元」占 22.4% 居次，沒有負擔費用的比率占 5.0%。

為了這次來臺工作，家庭看護工在母國有借貸的比率占了 65.8%，平均借貸費用以「70,000 至 89,999 元」占 88.7% 居多。若從國籍來看借貸的比率，以印尼籍占 69.9% 最高，菲律賓籍占 50.6% 居次。平均借貸金額方面，印尼籍以「70,000 至 89,999 元」占 97.2% 居多，菲律賓籍以「50,000 至 69,999 元」占 60.1% 居多，越南籍以「未滿 30,000 元」占 63.8% 居多。

在母國有借貸的家庭看護工，還款方式以「雇主協助辦理」占 54.7% 最高，「臺灣仲介由薪資中扣除」居次占 32.7%，「自

行辦理者」占12.7%居第三。

有25.9%的家庭看護工表示，國內仲介公司每月除收取規定的服務費外有代扣其他費用，其中以「代扣國外貸款費用」占82.6%最高，其次為「代存儲蓄金」及「代扣保證金」，兩者均占11.5%，

家庭看護工在工作有困擾者占23.1%，困擾原因以「語言隔閡，溝通不容易」占77.9%最高，其次為「思鄉情緒」占10.9%，「照顧技術不熟練，無法達到雇主或被看護者要求」占10.6%居第三。

58.1%的家庭看護工知道同鄉發生失聯的原因，以「與雇主相處不融洽」居首占74.1%，其次為「工作環境無法適應」占42.9%，「勞資爭議」占29.6%居第三。

3、105年的「防制外勞行蹤不明對策研究計畫」

勞動部勞動力發展署在105年辦理「防制外勞行蹤不明對策研究計畫」[5]，針對與移工來臺工作後的相關對象，如雇主、

5 我國自開放引進移工後，一直存在移工失聯的狀況，且失聯人數屢屢攀升，即使經由國安團隊成立專案查緝，仍然無法有效降低在臺失聯的移工人數，勞動部勞動力發展署為了在防制移工發生失聯議題上能有更好的評估與建議，因此在105年委託辦理「防制外勞行蹤不明對策研究計畫」。

表 28 ▶ 勞動部105年「防制外籍勞工失聯對策研究計畫」訪問移工來臺前實際支出費用一覽表

單位：新臺幣

國籍	行業別	官方統計	訪問案例
越南	產業	12.6 萬元	18.6 萬至 20.1 萬元
	社福	6.6 萬元	12 萬至 15 萬元
印尼	產業	5.4 萬元	14 萬至 16 萬元
	社福	5.1 萬元	5.2 萬元
菲律賓	產業	3.5 萬元	8 萬至 8.5 萬元
	社福	1.5 萬元	6 萬至 8 萬元

資料來源：勞動部 105 年「防制外籍勞工失聯對策研究計畫」委託研究報告。

仲介、警察、移民署、勞工主管機關等，進行訪談調查研究。這項研究分析得出移工之所以發生失聯，有下列幾項原因：

仍以因申請來臺所背負債務而形成經濟壓力為主因：

半數以上的失聯移工均背負債務，須以貸款來繳交各項費用，來臺工作後再分期償還，其中又以越南籍移工的經濟負擔相對最重，發生行蹤不明比例也最高。

這份研究再根據訪談問卷的結果，發現移工在來臺管道上，常遭仲介以各項繁雜名目收取費用，甚至被迫簽署不合理的還款合約，遭不肖業者賺取匯差、加計高額利息，造成來臺

工作前就有龐大負債，且有近半數的失聯移工表示有苛扣薪資情事，導致每月所領取到的薪資過低，與原先預期落差較大，轉向非法工作賺取較高薪。

遇惡劣工作環境或遭不合理對待，在壓力下會加劇行蹤不明意願：

從訪談問卷結果顯示，有近7成的失聯移工表示曾在母國受過職前訓練，但有近3成表示來臺工作內容與在母國受訓內容不相符，必須重新學習、適應。另外，移工在工作或生活上，如遭受雇主或仲介不合理對待，長期被雇主或受看護者打、罵，施加壓力，甚至遭受性騷擾，必定希望獲得更大的勞動自主性及自由空間，賺取更多工資，這也導致移工發生失聯的重要因素之一。

申訴或檢舉比例不高，各管道評價普遍偏向負面：

移工即使遭受雇主或仲介不合理的對待，提出申訴或檢舉比例明顯偏低，尤其越南籍移工，對外尋求協助或表達反應的比例更高或多於印尼及菲律賓籍移工。而越南籍移工最常使用的求助管道是勞動部1955專線及仲介，鮮少求助於母國在臺辦事處。各項求助管道的效用及滿意程度評價超過半數均偏向負面，原因主要為第一時間未能受到協助，反而通知仲介，以

致遭受責罵，更間接造成失聯情形。這也與超過 6 成失聯移工即使遭受不合理對待卻仍未申訴或檢舉，有相當關係。

部分產業嚴重缺工，勞力市場供需失衡：

由於臺灣產業結構改變，農村勞力老化，年輕勞力流向都市，導致部分產業，尤其勞動力需求大的傳統產業，例如：農、林、漁業及小型飲食業等，缺工嚴重，國人不願從事，導致勞力供需失衡，雇主尤其在產季、旺季時，往往更願意提供高於基本工資的待遇聘請人力，這就成為移工發生失聯的誘因。

另外，也因為家庭看護工返國的空窗期或家庭看護工發生失聯的等待期等狀況及法令規定限制，使得受看護者面臨半個月、1 個月缺乏短期照護人力的困境，失聯移工便容易成為填補家庭及療養院的需求。

這項研究問卷調查也顯示，失聯移工在離開合法雇主後，超過半數在 1 個星期內就可以找到新工作，且相較於原本的合法工作，多數失聯移工從事非法工作的時段和實際休假情形有改善。

我國法令對失聯移工的處罰，形同虛設：

雖《入出國及移民法》第 85 條規定，針對外國人逾期居留

部分，最高上限可裁罰1萬元；非法工作部份，依《就業服務法》第68條規定，裁罰3萬至15萬元。但實務上因司法院釋字第708號解釋公布後，受限於移工收容期限，各地勞工單位更加無法及時裁罰並成功追討款項，造成政府代墊失聯移工收容期間與遣送所需的必要費用，以及相關款項。這項研究顯示，超過7成的失聯移工在發生失聯前即已知道將面臨處罰；另有3成5的失聯移工並不擔心付不起罰款；有2成5的失聯移工並不擔心回國後遭受處罰。

這項研究在最後，針對移工發生失聯的原因，提出政策建議，包括：考慮放寬申請移工的產業別及資格、加重處罰非法仲介與非法雇主、課予失聯移工應有的責任、考慮採行繳納入境保證金的制度、建立調度派遣鐘點式勞工機制、逐漸放寬移工在臺居留限制等。

4、107年向監察院提出的1份簡報：

107年3月29日勞動部曾在監察院的1項調查案[6]提供1份簡報資料，指出移工發生失聯原因：

6 監察院調查報告案號：107內調0046。

(1) 來臺費用偏高，實際領取薪資與預期落差大，驅使移工非法工作以賺取更高薪資。

(2) 遭遇惡劣環境或不合理對待的處境，加重移工發生失聯的意願。

(3) 部分產業缺工嚴重，勞力市場供需失衡，開放移工產業別少或申請門檻過高，失聯移工易找到新工作。

5、110 年的「移工管理及運用調查」

勞動部為了解事業面及家庭面雇主對移工管理、運用及相關政策的看法與移工的工作概況，作為移工引進等政策參據，幾乎每年都會辦理「移工管理及運用調查」[7]。根據 110 年的調查結果顯示：

事業類：

事業面雇主所僱用的移工在過去一年（109 年 7 月至 110 年 6 月）曾發生失聯情形占 15.7%，其中營建工程業移工的該項比率為 58.5%，明顯高於製造業的 15.6%。而事業面雇主認為

7　為勞動部定期辦理的勞動統計調查報告，這項調查僅在 103 年未辦理；原「外籍勞工管理及運用調查」，自 109 年起修改名稱為「移工管理及運用調查」。

過去一年所僱用移工發生失聯之原因以「受其他人慫恿、轉介」占63.6%居首，其次為「賭博欠債或犯法逃逸」占24.5%，「希望獲得較高待遇」占14.5%（詳見下表29）。

表29 ▶ 事業面雇主所僱用的移工過去一年發生失聯情形

單位：%

	110年6月	製造業	營建工程業
總計	100.0	100.0	100.0
沒有行蹤不明失聯	84.3	84.4	41.5
有行蹤不明失聯（原因可複選）	15.7 （100.0）	15.6 （100.0）	58.5 （100.0）
受其他人慫恿、轉介	（63.6）	（63.4）	（84.0）
賭博欠債或犯法逃逸	（24.5）	（24.6）	（12.0）
希望獲得較高待遇	（14.5）	（14.5）	（20.5）
聘僱期限即將屆滿	（13.1）	（13.1）	（16.3）
工作、生活環境無法適應	（11.4）	（11.3）	（24.1）
與同事相處不融洽	（3.8）	（3.8）	（-）
勞資爭議	（0.3）	（0.3）	（-）
其他	（1.5）	（1.5）	（-）

備註：行蹤不明失聯原因之「受其他人慫恿、轉介」、「工作、生活環境無法適應」、「與同事相處不融洽」為110年整併後選項。

資料來源：勞動部110年「移工管理及運用調查」報告，頁20。

家庭類：

家庭面雇主在過去一年（109年7月至110年6月）所僱用的外籍家庭看護工曾發生失聯情形者占2.1%，雇主認為原因以「受其他人的慫恿、轉介」占71.2%最高，「希望獲得較高待遇」占18.8%居次，再其次為「工作、生活環境無法適應」、「溝通不良」分占17.7%及14.5%（詳見下表30）。

表 30 ▶ 外籍家庭看護工過去一年發生失聯情形

單位：%

	110 年 6 月
總計	100.0
沒有行蹤不明失聯	97.9
有行蹤不明失聯（原因可複選）	2.1（100.0）
受其他人慫恿、轉介	（71.2）
希望獲得較高待遇	（18.8）
工作、生活環境無法適應	（17.7）
溝通不良	（14.5）
仲介服務費太高	（8.1）
賭博欠債或犯法逃逸	（5.9）
聘僱期限即將屆滿	（4.7）

資料來源：勞動部110年「移工管理及運用調查」報告，頁37。

6、111年的「移工管理及運用調查」

根據勞動部於111年7月至8月辦理「移工管理及運用調查」的結果顯示：

事業類：

事業面移工在過去一年（110年7月至111年6月）曾發生失聯情形占20.8%，其中營建工程業52.8%，明顯高於製造業的20.7%。而雇主認為過去一年所僱用移工發生失聯的原因以「受其他人慫恿、轉介」占61.5%居首，其次是「賭博欠債或犯法逃逸」占21.1%，「希望獲得較高待遇」占18%居第3（詳見下表31）。

家庭類：

家庭面雇主在過去一年（110年7月至111年6月）所僱用的家庭看護移工曾發生失聯者占1.2%，雇主認為原因以「受其他人的慫恿、轉介」占76.5%最高，「希望獲得較高待遇」占25.3%居次（詳見下表32）。

表 31 ▶ 事業面雇主所僱用的移工過去一年發生失聯情形

單位：%

	110 年 6 月	111 年 6 月	製造業	營建工程業
總計	100.0	100.0	100.0	100.0
沒有行蹤不明失聯	84.3	79.2	79.3	47.2
有行蹤不明失聯（原因可複選）	15.7（100.0）	20.8（100.0）	20.7（100.0）	52.8（100.0）
受其他人慫恿、轉介	（63.6）	（61.5）	（61.5）	（60.3）
賭博欠債或犯法逃逸	（24.5）	（21.1）	（21.0）	（39.5）
希望獲得較高待遇	（14.5）	（18.0）	（18.0）	（17.6）
聘僱期限即將屆滿	（13.1）	（9.6）	（9.6）	（12.3）
工作、生活環境無法適應	（11.4）	（9.3）	（9.3）	（9.5）
與同事相處不融洽	（3.8）	（4.4）	（4.4）	（-）
勞資爭議	（0.3）	（0.5）	（0.5）	（-）
不知道	（-）	（3.2）	（3.2）	（-）
其他	（1.5）	（4.8）	（4.8）	（5.3）

備註：

1.「不知道」選項 111 年原列入「其他」選項。

2. 僅統計目前尚有事業面移工之雇主其認知情形。

資料來源：勞動部 111 年「移工管理及運用調查」報告，頁 19。

表32 ▶ 外籍家庭看護工過去1年發生失聯情形

單位：%

	111年6月
總計	100.0
沒有行蹤不明失聯	98.8
有行蹤不明失聯（原因可複選）	1.2（100.0）
受其他人慫恿、轉介	（76.5）
希望獲得較高待遇	（25.3）
聘僱期限即將屆滿	（15.4）
賭博欠債或犯法逃逸	（13.8）
工作、生活環境無法適應	（13.3）
溝通不良	（13.3）
仲介服務費太高	（7.4）
勞資爭議	（1.7）
其他	（4.3）

資料來源：勞動部111年「移工管理及運用調查」報告，頁35。

(二) 移民署的調查研究：

1、104 年間的「外勞失聯原因問卷調查」

104 年 9 月間，移民署以在大型收容所的越南及印尼籍受收容人為對象，辦理「外勞失聯原因問卷調查」，結果發現：

(1) 50.1% 的移工失聯原因是為了「賺更多錢」，有 23.5% 是有「其他原因（含停工、合約、待遇等）」，21.5% 則是「聘僱關係不融洽」。

(2) 其中，29.7% 在合法雇主處實際領取的薪資為 1 萬元以上未滿 1 萬 5,000 元，25.7% 者未滿 5,000 元。而 41.0% 在非法雇主處實際領取的薪資為 2 萬元以上未滿 2 萬 5,000 元，有 16.7% 為 1 萬 5,000 元以上未滿 2 萬元。

(3) 有 72.9% 表示，離開合法雇主（失聯後）能賺取更多薪資。

2、105年的「境外僱用漁工逾期停留原因及問題分析」研究[8]

為了瞭解境外僱用外籍漁工發生失聯的原因，這項研究蒐集104年1月1日至11月30日期間各專勤隊查處及接收（含自行到案）的調查筆錄並逐筆檢視歸納後，以「薪資待遇問題」為最高，其次是「其他原因」，接續分別是工作環境、工時問題、船主不當對待及語言不通。

專勤大隊	薪資問題	工時問題	船主不當對待	工作環境	語言不通	其他	合計
北區	32	4	4	5	0	11	54
中區	31	26	16	30	3	34	140
南區	15	7	2	8	1	11	44
合計	76	37	22	43	4	56	238

而針對「其他原因」比例較高的縣市，經抽詢後，原因包含有「同事跑跟著跑」、「親人在臺工作」、「公司管理不良」、「與老闆或同事相處不睦」、「海上工作辛苦」、「受同鄉友人招

8 研究人員：移民署王守華、黃亭雅，檢自：https://www.immigration.gov.tw/media/5999/%E8%87%BA%E7%81%A3%E5%A4%96%E7%B1%8D%E6%BC%81%E5%B7%A5%E9%80%BE%E6%9C%9F%E5%81%9C%E7%95%99%E5%95%8F%E9%A1%8C%E7%A0%94%E7%A9%B6.pdf。

攬」及「個人因素」等。另外，這項研究也抽訪了臺北市、桃園市、宜蘭縣、南投縣、彰化縣、高雄市及屏東縣專勤隊查緝人員，進一步瞭解原因，歸納分析結果顯示：

(1) 薪資問題包括：外籍漁工想賺取更多的薪資、船主給付不足或仲介不當苛扣。

(2) 工時問題包括：①每天工時不一定或太長，因無出勤紀錄而沒有加班費；②登岸時多半仍需清理修補漁網，較無實質休憩時間。

(3) 船主不當對待：多數外籍漁工的護照或船員證，多由船主保管。

(4) 工作環境：漁船船主因無法為外籍漁工投勞、健保，多以廉價團體意外保險代替。

(5) 語言不通：外籍漁工因語言不通、在臺環境不熟悉、對契約內容及自身權益不明瞭，也不知有何管道可以反應求助，容易成為被剝削勞力的對象。

(6) 其他原因：境外聘僱外籍漁工與其他移工滯臺尋找工作類型相似，如餐飲類、農牧業、工廠或工地等有極高聘僱移工需求的產業；且有心人士掌握外籍漁工進港的動態，伺機接觸、招攬、仲介至岸上工作。另外有部分外籍漁工僅將漁工當做跳板，先取得臨時入國許可後，再伺機跳船，在臺找尋

工作。也有外籍漁工在臺停留期間，因私人情感因素，衍生漁工跳船意圖。

3、106年自辦「取消移工3年須出境1日與失聯移工人數成長之關聯性」研究[9]

移民署為了探討105年11月3日《就業服務法》第52條修法刪除外籍移工在臺工作3年需出境1日的規定，與失聯移工人數升降的關聯性，在106年間自行做了這項研究。

研究結果認為這項修法確實降低外籍移工因工作合約屆滿而失聯的可能性，但並非降低移工失聯的主要原因，同時這項研究也發現移工失聯仍以「薪資與勞力付出不成正比」、「不得自由轉換雇主」及「加班時數不如預期」為主要原因：

薪資與勞力付出不成正比

這項原因失聯的移工約占總抽樣人數（100人）的59%，其中從事照護型工作者約占66%，從事勞力型工作者則占34%。

據照護型移工表示，照護工作並非打卡制，起居生活均需

9 研究人員：移民署韓佩潔。

配合被照護者的作息，許多被照護者在夜間因生理不適而無法入眠，照護者也因此無法得到充分休息，遇有假日更常因沒有其他人代為照護而無法休息。加上服務及生活場域在被照護者的家中，造成工作界線模糊不清，除需從事照護工作外，仍需進行家庭清潔，工時又過長，難以喘息，卻只能得到與一般工作相當的薪水，因此多數家庭看護工選擇離開原雇主，另尋更合適的工作。

不得自由轉換雇主

這項原因的失聯移工占 24%，其中從事照護型工作者約占 88%，從事勞力型工作者則占 12%。

據失聯移工表示，失聯並非薪資所得不如預期，而是因為雇主、主管或同事常對移工投以輕視目光，質疑工作能力，並在犯有小錯時嚴厲指責，甚至常以扣薪或威脅解雇等言語造成移工的心理壓力。多數移工向仲介反應，經常得到「再忍耐一陣子」等類似的回覆，因此當在異地結識其他已失聯的同鄉，得到認同感及支援時，於是產生離開雇主的念頭。

無法賺取加班費

這項原因的失聯移工占 9%，都是從事勞力型工作的移工。

這些移工表示加班時數不如預期的情況有2種態樣：

一種是在母國經仲介保證來臺工作，除基本底薪外另外可賺取加班費，來臺後發現加班並非常態，因此所得薪資與預期有所落差。

另一種則是，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，因此當工廠訂單蕭條時，移工等同放無薪假，這種類似臨時工的工作模式，相當沒有保障。對於移工而言來臺目的已無法被滿足，因此選擇冒險出走另覓生計。

合約屆滿

這項原因的失聯移工占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條修法刪除前，移工每返臺1次就必須再次繳納仲介費，而多數移工因無法再次負擔高額仲介費，便在合約屆滿前失聯。

工作內容與合約內容不符

這項原因的失聯移工占3%，當中從事照護型工作者占33%，從事勞力型工作者則占67%。

這些失聯移工表示，在母國時面試的工作與實際來臺工作大相逕庭，例如原以為來臺從事家庭看護，實際工作地點卻是在安養中心，雖然都是照顧老人，但照護對象從 1 名增加為數名，有上當受騙的感覺。

更有移工表示原應徵在 A 地工作，抵臺後卻被送往 B 地工作，透過仲介溝通也沒有得到有效的回應，因此決定離開雇主暫時解決自己的困境。

4、107 年間對失聯移工的訪談

移民署在 107 年再次以在收容所內的失聯移工為對象，進行訪談（有效問卷 171 人），分析失聯原因的態樣及占比如下：

(1) 想賺更多錢（103 人、占 60.2%）。
(2) 聘僱關係不佳（43 人、占 25.1%）。
(3) 無法適應工作環境（21 人、占 12.3%）。
(4) 他人慫恿（3 人、1.8%）。
(5) 前雇主死亡（1 人、0.6%）。

5、110年自辦的「逾期居停留外籍人士自行到案原因之探討」研究[10]

移民署管理我國境內逾期外籍人士的第一線外勤人員，從實務工作上受理眾多逾期外籍人士自行到案，發覺逾期停（居）留人士屬於行政犯，惡性其實不高，而現有各國安單位也未有餘裕的人力處理逾期外籍人士，因此移民署欲透過這項研究，研析目前我國逾期停（居）留外籍人士自行到案的原因，提出具參考性的建議作為提供政府部門參考。

這項研究報告中，指出「經濟」為外籍人士（包含移工）逾期主因，也是自行到案強烈誘因。

在抽樣移民署於自行到案外籍人士的行政調查筆錄中，「經濟來源不足」占比最高，經研析後應是逾期外籍人士自行到案的主因。

外籍人士（例如移工）在我國逾期時，有一部分原因是受經濟誘惑後前往他處非法打工，另一部分原因是遇到不良雇主或仲介，在未審慎評估現況下做出逾期或失聯的決定，但逾期後卻無法順利獲尋經濟來源，在無法達成賺錢目的後，因而產生向治安機關自行到案的動機。

---

10 研究人員：移民署莊世文、李亭宜。

6、110年的「家事類移工轉換工作研析報告」

110年移民署依照行政院的指示，針對外籍移工及失聯移工現況、查處非法工作情形進行分析後，提出「家事類移工轉換工作研析報告」[11]。這份報告指出看護移工失聯後從事的工作以「營業處所」、「看護或家庭照護工作」、「廠工」居多[12]，且從調查筆錄分析，失聯原因為原雇主積欠薪資或合法看護工薪水較低、與原雇主家庭生活習慣不同及原雇主不同意放假等等，顯示看護工失聯主因係追求較好的勞動福利及薪資水準。此外，聘僱家庭看護移工的雇主多為家中有需要被照護者之家庭，在國人擔任家庭看護工薪資水準較高，且原已負擔被照護者的醫療費用情況下，3 個月空窗期增加雇主聘僱照護者的經濟成本，甚至部分被照護對象將面臨無人照顧，雇主便鋌而走險轉向非法勞力市場，助長非法仲介趁機媒介失聯移工給有需求的雇主。

11　110年5月13日行政院蘇前院長召集相關部會，研商家事類移工申請轉換工作的限制與配套，指示移民署就失聯移工現況進行分析，並就家事類移工轉換工作的議題提出相應的建議，提供勞動部作為研擬政策的參考。移民署完成這份研析報告後，於110年7月6日函送給勞動部。

12　清查結果發現看護工失聯後以「營業處所」從事非法工作為大宗，占失聯看護工非法工作總案件 32.05%，顯示商業營業處所仍有較多工作機會；其次為「看護或家庭照護工作」，占總非法工作件數之27.1%，第3名則是「廠工」，占17.2%；另農務相關占4.7%。

(三) 立法院的研析報告

111年3月間，立法院法制局針對國內外籍移工失聯狀況更加惡化的問題，提出1份專題研析[13]，指出移工失聯原因複雜，歸納大致包括經濟因素（如薪資較低、負債、高額仲介費）、勞動條件（如看護工的工時過長、從事3K產業、工作環境不佳等）及雇主或仲介不合理對待等，由於移工來臺後的弱勢地位，一旦遭遇高額薪資誘惑或勞動條件不佳等因素，就容易離開原雇主，轉而成為地下黑工。這份研析報告並提出防範的建議，包括：研議依逾期時間長短加重罰鍰額度並延長禁止入國期間、強化檢舉機制加強取締及積極輔導移工在臺生活相關產業。

(四) 農業移工的失聯原因

1、根據農業部所做的一項有關於農業移工推動成效初步評估[14]，指出外展農務移工轉職或失聯率較高的原因：(1) 農務工作相較於其他產業辛苦，需要大量體力，工作時間也比較特別，可能需要在凌晨工作，並且將工作時間拆成好幾

13 蔡琮浩（2022年3月），「國內失聯移工擴增問題之探討」議題研析，立法院，檢自：https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=6590&pid=217855。

14 資料引據監察院「農業缺工與農業移工案」調查報告（案號：111財調0044）。

個時段，但農業勞動市場薪資並無較高，工作報酬也不穩定，因此導致許多移工來臺工作後，可能經過同鄉移工引介，想要轉出至製造業或營造業等相對高薪或是工作較不辛苦的產業。且因農業工作較辛苦，移工在選擇工作產業時申請意願較低，許多移工也因此藉由申請農業工作來臺，再提出轉職或是逃逸至其他產業工作。(2) 農業工作條件不佳，因此過往面臨缺工問題，大量仰賴非法移工作為人力補充……，經由合法引進的農業外籍移工，人事成本較高，因此在薪資部分，**部分農家僅願意提供最低薪資，且無力提供加班費**；因此移工在扣除勞健保、勞退等費用後，實領相對非法工作者為低，可能因此提供誘因使移工離開原申請農場工作。

2、行政院農業委員會農業人力發展辦公室[15]針對外展農務移工有失聯情形的外展機構，也曾進行調查，結果顯示在調查的 102 人中，外展機構所瞭解的失聯原因包括：(1) 想賺更多錢（占 21%）、被帶走失聯（占 15%）、不適應工作（占 11%）、假日找親友後失聯（占 7%）、不願接受調度（占

15　112 年 9 月 11 日自農業部主管法規查詢系統查詢結果，106 年 1 月 17 日公布的「行政院農業委員會農業人力發展辦公室設置要點」仍為最新法規，尚未因應改制作業而配合變更名稱。

5%）、欠債（占4%）、跟其他移工／雇主相處不佳（占2%），以及其他（占36%）[16]。(2) 而在外展農務移工發生失聯的因素中，偏向農業工作或制度所引起的因素，只占整體失聯人數的16%（不適應工作加上不願接受調度），再加上多數失聯移工為越南籍的情況，可以降低農業移工是因雇主責任而造成失聯的可能性[17]。

3、另外，勞動部勞動力發展署為了瞭解開放引進外國人從事農業工作效益，在110年委託辦理「開放引進外國人從事農業工作之檢討與運用效益評估」[18]，這項研究在結論中也指出兩項的實際狀況：

第一，為順利招募外籍移工從事農務工作，農民、外展單位或仲介公司在招募移工時，會考量來源國區域或有無從事過農業工作的條件，也有些認為挑選移工時應該挑選第一次來臺，且無親屬或友人在臺工作者，以降低農業移工可能逃逸的

16 包括：原因不詳或受其他移工影響等。

17 引據勞動部勞動力發展署「開放引進外國人從事農業工作之檢討與運用效益評估」委託研究期末報告，第39-40頁，檢自；政府研究資訊系統 https://www.grb.gov.tw/search/planDetail?id=14165041。

18 國立高雄大學，110年「開放引進外國人從事農業工作之檢討與運用效益評估」，檢自；政府研究資訊系統 https://www.grb.gov.tw/search/planDetail?id=14165041。

風險。但有些則刻意挑選新住民的親屬或新住民推薦的友人，以降低與移工溝通的困難度，進而減低在臺工作發生失聯的風險，也可以提高工作效率與移工適應的能力。

第二，就勞動市場角度，農民習慣於追求效率而忽略公平，此時失聯移工所提供的人力供給，剛好填補農民對人力的需求特性，聘僱非法移工滿足雙方都不想要簽訂勞動契約的特性，對農民而言，簽屬勞動契約將大幅增加成本，對失聯移工而言，更不希望留下任何形式的聘僱紀錄。加上聘僱非法移工只需要提供工資，不需要支付其他保險及遵守其他勞動法規限制，在非法移工勞動供給較多時，農民可以較低工資獲得所需要的勞動力。

但聘僱非法外籍移工對農民而言，卻也存在風險，例如遭查獲而需要繳交巨額罰款，且在人力吃緊的情況下，移工會適時提高工資，農民不得不接受移工所提出的較高工資，因而降低經營利潤；非法移工雖工作速度較快，但有時不顧品質，因此造成生產的損失。

二、國內相關著作[19]：失聯移工工資較高、生活較自由

黃瑋祥的研究透過文獻回顧及深度訪談方式[20]，發現臺灣近年來在移工政策的方面已汰除諸多不合時宜的規定，例如取消出境政策、開放部分中階技術工作可由外國人從事等，但整體社會對於移工的觀感仍然需要長時間的適應與改善，以解決文化、宗教及種族等因素所帶來的社會問題，而影響移工失聯的因素，主要為移工面對經濟壓力選擇的處理方式，若移工對於現況感到焦慮及不安，造成工作心態逐漸消極，就容易讓非法工作機會趁虛而入。移工在生活上存有極大的不自由，過度限制反而造成移工人權受限，在工作權益或安全遭到困難時，便容易求助無門的處境，就因此容易發生失聯的機會。

王凱仙訪談10位越南籍失聯的產業移工，並以問卷調查方式進行分析，結果顯示「越南家庭負擔」、「臺灣接受度」等2項因素與失聯傾向並無直接相關，現代越南籍的產業移工失聯因素更多是傾向於追求更好，對失聯後的工作、工資以及生

19 國內探討移工議題的相關論文頗多，但部分已年代較久，部分也未直接涉及失聯原因的研究，因此本節以論文時間與移工發生失聯，作為蒐集相關論文的主要依據與範圍，並以資料時間由近到舊進行摘要整理。

20 黃瑋祥（2023年），臺灣移工逃逸之研究，國立高雄大學高階經營管理碩士在職專班論文。

活狀況都感到滿意，相對於早期移工遭受虐待，失聯後受到非人待遇的印象，有所不同。但高額仲介費的剝削，仍是移工未工作先負債，著急想賺到錢的經濟壓力來源；另外，現代越南籍移工會選擇工作、比較挑剔工作整體環境[21]。周宜芳也指出越南籍移工在臺失聯最主要目的是希望能夠賺取更多薪資，而雇主的管理態度，以及仲介對於移工所提出的問題是否能夠協助解決，都是越南籍移工是否選擇失聯的重要因素[22]。鐘錫正的研究結果，顯示薪資問題（78.7%）是移工發生失聯的最主要原因，無論男性或女性皆占有過半數以上的比率[23]。

根據蔡沛璇的研究結果顯示[24]，大多產業移工都會因為原生家庭環境的經濟條件不足，而來臺遇到經濟剝削問題後選擇逃逸，因此高額的仲介費及工資問題一直是失聯現象中極大的影響因素。此外，政府在法規政策上的作為對於移工發生失聯的推拉歷程，占有大範圍的影響力，多數移工表示不瞭解自身

---

21 王凱仙（2022年），越南籍產業移工失聯因素之研究，中原大學企業管理學系碩士論文。

22 周宜芳（2022年），臺南市失聯移工逃逸因素與政府因應之研究：以越南籍人士為個案，國立中正大學戰略暨國家安全在職專班碩士論文。

23 鐘錫正（2022年），外籍移工之勞工權益探討 —— 以外勞逃逸原因為例，國立雲林科技大學高階管理碩士論文。

24 蔡沛璇（2021年），產業移工逃逸現象之再檢析：經濟剝削觀點，銘傳大學，犯罪防治學系碩士論文。

的權益，也不知道如何尋求協助，大多認為自己是無助且絕望的處境，特別是在遭受仲介的欺騙及雇主的欺壓後。

梅氏賢的研究[25]採用生命故事分析法、人物分析法及深度訪談法等研究方法，透過提供越籍失聯移工較為整體的生命故事，其中最強調是他們從越南到臺灣工作並發生失聯的這段歷程，找出導致失聯的原因，來自於經濟因素：越南的家境貧困、仲介費的貸款過多、合法工作的薪資待遇不佳等。除此之外，還有其他研究較為忽略的非經濟原因如：個人的性格與社會關係網絡、外表及性別吸引力、工作的行為與技能、語言能力……，這都是值得關注的主觀原因。

陳秀玉[26]經由訪談失聯勞工、非法雇主、查緝機關及仲介公司，分析發現移工成為失聯移工或造成移工失聯的原因，包括：受到其他移工的慫恿、聘僱期限將屆滿、工作量龐大、溝通不良、生活或工作無法適應、仲介費太高及遭受性騷擾等。而非法雇主則是基於供需失調、經濟條件上無法支付更高的薪資聘僱本國人，以及移工配合度好等原因，選擇聘僱失聯勞工。

---

25 梅氏賢（2018年），從行動者的角度談越南逃逸外勞的生命故事，國立臺灣師範大學，華語文教學系碩士論文。

26 陳秀玉（2014年），本國　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。

藍佩嘉教授[27]在過去對非法移工進行分類[28]，並指出「配額」[29]及「仲介」制度是造成移工發生失聯的結構性因素。另外也指出合法的移工在現行移工政策下受到層層剝削、控制及不合理對待與管理，反而在逃逸之後獲得更大的勞動自主性及自由空間，增加在非法市場的議價籌碼。

在賈志偉的研究[30]中，指出導致移工失聯的重要成因與誘因除了包括：「受其他移工的慫恿、轉介」、「希望獲得較高待遇」之外，並從「工作與薪資滿意度」、「政策失靈」與「個人因素」等 3 個面向進一步分析及歸納原因，其中「政策失靈」包括預防移工失聯政策措施不貫徹，或宣傳不足，導致無法有效發揮作用，也是造成失聯移工人數無法有效減少的一項原因。

范安曼的研究[31]是針對印尼籍移工探討失聯原因，指出臺

---

27 藍佩嘉（2009年），跨國灰姑娘：當東南亞幫傭遇上臺灣新富家庭，行人出版社。

28 藍佩嘉將非法移工泛指為無合法工作證件的外籍勞動者，並在此定義下將非法移工分為逾期居留工作者、與許可不符的合法工作者、逃逸移工等三大範疇。

29 在配額政策下，我國仲介市場的高度競爭性，快速增加的仲介公司為求生存，不惜放棄服務費甚至以回扣方式回饋雇主，藉此爭取雇主所掌握的配額，一旦取得配額這項稀有商品，則之後所衍生的循環配額將可帶來無限商機，而仲介公司所支付的回扣便以高額仲介費等方式轉嫁成本至移工身上，形成服務者付費、使用者收費的怪異現象。

30 賈志偉（2014年），我國逃逸外勞之研究：成因、影響與管理，國立中正大學，戰略暨國際事務研究所碩士論文。

31 范安曼（2014年），臺灣與印尼雙邊跨境移工政策：以在臺逃逸印尼勞工為例，國立政治大學國際研究英語碩士學位學程論文。

灣的移工政策造成了印尼勞工過多的負擔，且臺灣與印尼政府無效率的配合，只專注在表面並沒有徹底瞭解並從根本解決移工的問題，這2項因素造成了印尼籍移工的高失聯比率問題。

龔尤倩[32]則指出國際黑工[33]問題，是肇因於限制工作期限的居留制度、剝削的仲介制度及低劣的勞動條件；而在臺灣，大部分國際黑工是逾期居留，仲介制度使得臺灣客工在面臨高額仲介費剝削後，選擇接受低劣勞動條件剝削以換取勞動的延續，或者是選擇逃跑，以自力救濟的方式繼續工作。

洪聖博經由問卷調查及參與觀察等方式，指出管理方式不當使移工發生失聯的可能性反而越高，研究發現並歸納下列幾點：超時工作的現象相當普遍、雇主不人道的對待讓移工失聯率越高，此外，移工要求轉換雇主的限制相當嚴格，但要申請轉換雇主之前，移工要先知道能轉換雇主的資訊，但大多移工卻完全未被告知，也不知道自己有這項權利。另外，有44%的移工每個月都沒有休假日[34]。

---

32 龔尤倩（2009年），客工制度安魂曲？由臺灣與德國客工政策的比較談起，曾發表於世新大學社會發展研究所第3屆「跨界流離」國際學術研討會。

33 龔尤倩在這篇研究中是暫時以「國際黑工」來稱呼逾期居留、違反國家規定的行政拘留法規的外籍勞動者。

34 洪聖博（2012年），我國外勞逃逸原因之分析，國立中興大學國家政策與共共事務研究所碩士論文。

夏曉鵑等人[35]是從在臺逾期停居留 1 年以上的外來人口態樣進行分析，指出我國的客工制度及高額仲介費是造成移工逃逸的主要因素。

趙俊明的研究指出[36]，在體制運作下，不論是工作或是生活，家事類移工容易成為受害者，面臨問題包括：長時間工作、工作負荷沉重、低薪，以及一旦懷孕而造成工作可能不保、欠缺勞工行政機關的勞動檢查與勞動保護、微弱的集體協商力量、遭受雇主高度控制與工作暴力（包括肉體或精神）的危險。研究直指家事類移工除了遭受族群、階級、性別三重歧視外，還會面臨國家、仲介、雇主的三層壓迫，造成移工失聯的主要因素。

許淑媛在經過深度訪談及研究後[37]，發現外籍看護移工選擇逃跑行為的原因包括：想脫離仲介費與契約期限的成本壓力、合法仲介與雇主不合理的管理及遣返的要脅、賺取更多工資，以及來自同鄉或新住民、非法仲介的誘惑。這些家庭看護

35 夏曉鵑、王增勇、謝世軒、宋聖君（2010年），逾期停居留於我國之外來人口生活暨需求狀況實證研究，移民署委託研究。

36 趙俊明（2003年），《老虎鉗下的我國外籍家事工作者勞動人權》，國立政治大學勞工研究所碩士論文。

37 許淑媛（2005年），合法來台外籍看護工逃跑行為之研究，國立中正大學勞工所碩士論文。

移工的失聯多是透過非法仲介、同鄉人或新住民有計畫的協助，失聯後多直接被引入非法雇主處工作，並且仍傾向從事看護或幫傭等工作，並具短期、工作地點高度變動的特性。

依據林慧芳的「在臺越南女性外籍勞工逃逸成因與查緝之研究」[38]結果顯示，從失聯的越南籍女性移工有以下發現：

這些越南女性移工雖以監護工身分來台，但仍需要從事家務工作，時間冗長，而且她們多半肩負著母國家庭經濟的重擔，也較為年輕，可以負擔勞力工作。

她們之所以發生失聯，除了仲介剝削、與雇主相處困難或受虐待、被慫恿、工作量不堪負荷等因素之外，也有因為雇主死亡，仲介公司不依規定轉換雇主，或者與仲介公司發生不愉快時被威脅遣送回國，擔心無力償還來臺前借貸的仲介費用而選擇逃逸，但多數都是找好工作才逃逸，認為逃逸行為是不得不的選擇，卻對逃逸這件事感到後悔。而逃逸後與非法雇主的相處、薪水、休假、工作內容，普遍感到滿意，但有著極度不安全感，頻頻轉換工作。無論逃逸前後，薪資所得幾乎全數寄回家鄉，只留少數零用錢。

至於對於非法雇主部分，非法僱用移工主要是因為對法令

38 林慧芳（2006），在臺越南女性外籍勞工逃逸成因與查緝之研究，中央警察大學刑事警察研究所碩士論文。

不瞭解，發生「合法引進非法使用」的情況、或是缺工嚴重而僱用失聯移工，但普遍滿意這些失聯移工的工作表現。而僱用失聯移工的管道主要有失聯移工持偽造證件應徵，或是由個人化與規模化的非法仲介引薦。非法雇主遭查獲的主因，則是移工被查獲後帶同警方前往指認，或是因同行競爭、挾怨報復等因素而遭檢舉。

三、監察院的調查：我們要的是勞動力，忽略來的是人

106 年 8 月，於新竹縣發生 1 名越南籍失聯移工阮國非涉嫌偷車，在警方捉捕查緝過程中，遭連開 9 槍不治身亡[39]。107 年 4 月，嘉義縣再次發生 1 名越南籍失聯移工黃文團因盜獵林木，遇警追捕，負傷逃逸被尋獲時已身亡。阮國非及黃文團之死，不僅讓社會看見在臺移工的悲歌，也呼應本研究的主題，「移工為什麼要逃逸」？

其實，監察院針對移工失聯情形日漸嚴重的問題，也曾立案進行調查，並提出調查報告。

39 這起事件經監察院調查後，在 107 年 7 月 5 日通過糾正新竹縣政府警察局（107 內正 0015），並請新竹縣消防局、內政部警政署檢討改進見復（107 內調 0042）。

(一)99 年的移工引進與管理問題層出不窮案[40]，監察院提出了下列調查意見：

移工在臺人數屢創歷年新高，以及現行製造業移工核配比率分級過於僵固，未適度增加行業分級級數，且勞動部[41]引進移工係基於保障國民就業及落實移工引進之補充性原則，惟現行定期查核雇主聘僱外國人之比率或人數機制，顯有不一致之情形，致使聘僱移工需求較低之行業，取得過多之移工名額，影響國人就業權益。

移工入境後之管理工作分屬不同管理機構，未建立明確事權劃分之合作機制；復勞動部建置之全國移工動態查詢系統，僅提供相關機關查詢移工在臺工作許可、動態資料，並未提供逃逸移工統計資訊之查詢，致無法策定移工管理制度之重要參據。

移民署未加強查察逃逸移工及未整合相關機關資料，復未分析逃逸移工滯臺期、性別及各行業別之資料，致使每年新增不明移工人數達 1 萬餘人，截至 99 年 7 月我國境內仍有 32,927 人逃逸移工散布各地，造成移工管理之漏洞，影響社會治安。

勞動部對於縮短移工來源國引進及國內招募時程問題，與

---

40 調查報告案號：099財調0117。

41 監察院99年調查時為勞動部改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會），勞委會於103年2月17日改制升格為勞動部。

移工於完成提前解約驗證等待遣返期間發生行蹤不明情事，和如何協助仲介業者、雇主建立移工定期管理評估及雙向溝通機制，以協助解決管理移工之問題，欠缺相關管理措施。

評鑑方式未將仲介公司分支機構納入評鑑，導致部分公司為規避評鑑，將相關案件轉至不需評鑑之分支機構，影響服務品質，雖96年度迄今評鑑劣質之仲介公司家數呈現減少情形，惟移工逃逸人數日漸增加，足見評鑑制度未盡落實；復勞動部未能貫徹重罰措施，致地方政府執行重罰案件偏低，造成仲介公司超收移工仲介費，移工逃逸情事頻傳。

(二) 102 年的逃逸移工居高不下案[42]，監察院指出內政部與勞動部[43]的違失：

內政部多年來對行蹤不明移工查緝顯未依法落實，成效不彰，累計至102年10月未查獲行蹤不明移工總人數高達41,637人，除影響社會治安外，更潛藏危害國家安全之隱憂。

勞動部未採取「配額按比例減少」或「部分凍結引進」等具體措施，亦無其他規劃，將各國之行蹤不明移工降至一定比

42 監察院調查報告案號：102內調0118。

43 監察院102年調查時為勞動部改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會），勞委會於103年2月17日改制升格為勞動部。

例以下，仍繼續引進移工，源頭未予管制，致多年來行蹤不明移工總人數始終居高不下。

外交部及駐越南代表處為防制曾有逃逸紀錄之移工，利用「假結婚，真打工」或其他非法手段，規避管制入境之規定，申請再度入台，一再建議延長逃逸移工與國人結婚歸化期間，惟內政部均以「恐有違人權，致生爭議」而未採，該二部迄未能共同策訂有效防制機制。

「祥安專案」針對行蹤不明移工在臺人數逐年成長，所發現之問題及策進作為，尚能切中時弊，頗值參採，惟相關主管機關意見未趨一致，行政院允應邀集有關部、會，就移工引進、管理及查緝等事項，就政策、法令及執行全面檢討，並研議因應對策，俾兼顧產業需要及有效降低在臺行蹤不明移工人數，確保社會秩序及強化國家安全。

(三) 107 年的在臺行蹤不明移工人數持續上升，形成社會治安隱憂案[44]，監察院再度要求重視移工人權：

移民署雖自 101 年 7 月起結合相關國安單位共同執行「祥安專案」，加強查處行蹤不明移工，惟未能依據前一年度執行

44 監察院調查報告案號：107內調0046。

狀況妥適訂定該專案之各項查處目標值，以致各國安單位之查處量能未全面發揮，近 2 年移工行蹤不明發生率雖有略降，惟在臺行蹤不明移工總人數已逾 5 萬人；另移民署對於非法雇主及非法仲介之查察不力，或無法掌握確切事證，致移送案件經地方勞政主管機關裁罰率偏低。

對於查獲的在臺行蹤不明移工，得依入出國及移民法處以逾期居留之罰鍰，若涉及非法工作之事實者，另得依《就業服務法》相關規定對該等移工處以 3 萬至 15 萬元之罰鍰處分，惟由於現行實務上針對該等裁罰未能落實核處或執行，致弱化相關法規對於不法行為之嚇阻力，勞動部與移民署均應積極研謀改善措施，以強化執法成效。

近年來國內行蹤不明移工人數持續增加，並引發治安隱憂，雖以目前有關機關掌握資訊，暫無組織化情形，惟依內政部警政署統計資料，在臺移工之犯罪比率已有增加，其中尤以公共危險、毒品犯罪等為甚，另有部分移工為山老鼠組織吸收，均誠值有關機關正視，並注意加強防範。

勞動部雖已就私立就業服務機構得向移工收取之費用項目及金額予以明確規範，惟鑑於在臺移工發生行蹤不明現象，與該等來臺移工於母國經收取高額仲介費用有重大關聯，且國外仲介業者疑似有與本國仲介業者拆帳分享利益之情事，亟待勞

動部深入瞭解，並續洽相關移工來源國積極研商合理減輕移工經濟負擔之方案，俾謀改善。

勞動部為強化移工權益保障，推動辦理機場關懷服務計畫，宣導1955專線，惟據部分移工表示，1955無法協助解決其所面臨問題，致影響移工對該專線之信賴度；另勞動條件差或遭雇主惡意對待，亦為行蹤不明移工選擇離開原雇主之重要原因，其中尤以未適用勞動基準法之社福類移工為甚，於「家事勞工保障法」未完成立法前，勞動部允宜透過加強督導地方政府辦理對移工生活照顧服務之訪視，以達維護移工權益之目的，而現行訪視人力及密度均顯有不足。

(四)108年，監察院[45]指出越南移工來臺支付高額仲介費，是越南籍移工失聯漸趨嚴重的原因之一：

根據勞動部調查，金錢因素是在臺工作的移工離開原合法雇主的最主要原因，與越南前駐臺代表陳維海意見及本院訪談受收容移工之結果大致相符。然我國對於移工來臺後依法令需支付費用均有相關法令依據，勞動部亦就私立就業服務機構得向移工收取之費用項目及金額予以明確規範，尚難認有未當；

45 監察院調查報告案號：108財調0038。

惟私立就業服務機構向移工收取標準外之費用的新聞仍時有所聞，勞動部仍應持續積極查處。

越南為我主要移工來源國中人均國內生產總值排名最後的國家，惟其勞工為來臺工作所支付之仲介費與其他費用卻遠高於其他國家，究其主因乃在於該國仲介業者收取高額仲介費，間接造成該國勞工來臺後較其他國家勞工更容易發生行蹤不明情事，進而違反我國勞動、就業、移民等相關法令，並造成我國社會治安隱憂，終致大量該國勞工遭查緝、遣送並禁止一定年限進入我國，亦造成該國負面之國際形象。勞動部及外交部歷年來越南政府談判與協調結論，及採取暫停引進管制措施，雖有成效仍未竟其功，應持續積極與該國談判與協調，降低該國勞工所負擔之仲介費或出國總費用以減輕其經濟負擔，俾利降低該國勞工來臺後發生行蹤不明情事及增進雙方勞工政策上之合作。

越南、印尼籍移工行蹤不明比率居高不下之成因及其他相關背景資料，勞動部、移民署等相關機關並無進行分析研究，乃致該如何防制、規範及管理，以對症下藥，相關風險管控之作為付之闕如，即源頭未管理防範，下游之再多人力查緝或政策鼓勵，也是事倍功半。

目前引進之移工仍以 3K 產業或家庭看護類為主，其等是

否確實知悉我國法令之規定堪虞，而若發生行蹤不明後東藏西躲、可能成為人口販運之被害人或遭到不良雇主欺壓之窘境，另收容時失去人身自由之處境，致最終形同人犯之上銬遣送出境之難堪等，且移民署專勤隊員及其他國安團隊於查緝行蹤不明移工之辛勞及危險等情。另無於勞動契約、相關切結書中納入入境後不失聯等宣示書面，或於上述問卷加註類似文字並改以記名方式辦理，至為可惜，勞動部與移民署允宜共同研究辦理。

(五) 110 年，監察院針對非法仲介將合法境內漁工通報為失聯的手法，以及當時勞動部的失聯通報機制，提出調查意見[46]：

由勞動部主管的境內漁工，於106年至108年透過「1955勞工諮詢申訴專線」，申訴該部許可的仲介機構案件共有1,521件，申訴內容包括：護照或證件遭仲介扣留、仲介遲不給薪、扣留薪資或給付不完全、遭仲介違法轉換雇主……等，經進一步分析後，發現申訴案有集中在部分仲介機構的現象，遭申訴超過30件者共有11家，甚至1家公司遭申訴多達110件；而104年至109年間仲介機構引進的境內漁工發生失聯人數，也

46 監察院調查報告案號：110財調0008。

有集中在少數仲介機構的現象，失聯人數超過100人共有5家。惟勞動部對這類機構未能加強監督力道，且為了現場訪查方便，108年專案訪查對象僅限於製造業及家庭類，顯未能重視外籍漁工權益，應予檢討改善。

勞動部主管境內漁工許可聘僱事宜，但宜蘭縣有1名黃姓男子（下稱黃男）為非法仲介境內漁工，竟可輕易透過靠行的仲介機構製作不實的切結書及本國船員名冊共24份，使其可登載為24艘漁船的船員，送交勞動部核發招募外籍漁工許可函；黃男又為擴充非法引進、派遣境內漁工，竟能透過仲介機構將合法境內漁工通報為失聯，或趁著為雇主辦理仲介的機會，訛報需求人力，再將境內漁工轉換至其他雇主遭勞動剝削，或轉入其他漁船作業從中牟利。

這起案件凸顯勞動部現行審查及管理機制失靈，惟該部事後不僅未能全面積極清查黃男歷來經手的聘僱申請案件及其曾受僱與靠行的2家仲介機構，據以通盤檢討現行制度的缺漏並有效採行防堵對策，且地方政府對於本案疑似人口販運被害人提出的申訴案件，缺乏敏感度，竟以勞資爭議案件處理，該部也未能確實檢討，以避免類似情事再次發生，均有怠失。

(六)111 年，監察院指出近年來移工涉犯森林法判決確定有罪人數逐年攀升[47]：

內政部移民署及警政署協助林業主管機關查處外籍人士涉犯盜伐，查有移工於農閒時期擔任揹工、刀手或車手，習得辨識我國珍貴樹種，自組集團及精密分工，甚至有外籍配偶居中協助，加以語言隔閡增加查緝困難。根據法務部的統計，100年至110年期間，非本國籍人士違反森林法案件裁判有罪確定者總計242人，於總人數4,979人（本國籍＋外國籍）占比4.86%，100年至110年比率則分別為0、0.95%、3.63%、3.43%、2.68%、5.86%、9.89%、6.66%、6.7%、9.8%、14.61%，近10餘年來已成長15倍，顯示違反森林法案件雖以本國籍人為大宗，但外籍人士涉犯盜伐人數呈逐年攀升趨勢（還不包含難以追查到其他失聯移工涉案的犯罪黑數）。

在監察院的這項調查案中，農委會林務局表示東勢林管處及南投林管處轄區內因農業生產人力需求，聚集大量的失聯移工，在非農忙時期外，為賺取生活費而加入盜伐集團。法務部則表示:「外籍移工在盜伐集團中多擔任底層之揹工角色，當中有許多人是舉債來台，只想賺到足夠的錢儘快還鄉。其中更

47 監察院調查報告案號：111財調0024。

有部分移工自立門戶，找比自己年輕、有體力同為越南籍移工者加入集團擔任底層工作者，複製犯罪模式。」「越南移工早期可能多為北越人士，然因盜伐貴重木為暴利行為，越南揹工將贓木從山上背下，一次可能一個禮拜或10天，背一顆木頭即可獲得數千元至數萬元不等之利益，對舉債來台賺錢之越南移工，具有相當大誘因。演變迄今，相當多案件均透過臉書社團找揹工，無論北越、中越、南越人士均有參與，其等年輕體力好、反應快，遇到司法警察追捕，多能迅速逃逸，或有縱身跳下懸崖之情形。」

(七) 111 年，監察院從失聯移工從事的產業，指出現階段我國對移工的需求[48]：

截至109年8月底止，看護工失聯滯臺人數為2.7萬人，已超過失聯移工滯臺人數半數（54.37%），其次為製造業2萬638人（40.4%），兩者合計已逾失聯移工滯臺人數9成（94.77%）。再以移工失聯期間非法從事的職業別分析，105年至108年的前3名依序為營造業、餐飲服務業、看護工，109年依序為營造業、餐飲服務業及製造業，外籍移工失聯期間從事的產業確實容受到市場缺工影響，移工易受勞力密集、低技術性的缺工

48 監察院調查報告案號：111社調0004。

產業提供的非法工作市場所吸引。

(八) 111 年，監察院針對農業移工失聯比率偏高的問題，以及失聯移工與年邁或「請嘸工」的農民形成相互依存的關係，提出調查意見[49]：

我們要的是勞動力忽略來的是人，也沒有保障農業移工的勞動權益

引進來臺的農業移工面臨語言的隔閡，造成溝通障礙，再加上農業工作辛苦又低薪，沒有得到保障，這些都迫使合法引進的農業移工，最後選擇回國、轉換工作，甚至失聯。合法引進來臺的2,447位農業移工，目前在臺有效聘僱的人數僅剩下1,796人。

以高雄市美濃區農會為例，109年11月第一批引進的9位外展農務移工是泰國籍，原因是聽說「越南的很會跑（失聯）」，但這些離鄉背井的泰國籍移工來臺之後面臨到適應困難，語言又不通，短短不到1年的時間，就有6人回國，目前也只剩下2人還留在臺灣工作，而在監察院履勘時，當地到現在仍然沒有人能夠協助泰語翻譯。

---

49 監察院調查報告案號：111財調0044。

美濃的新綠金野蓮之路，但下水的人 99% 是外籍，剩下的 1% 就是老闆自己

野蓮是美濃的原生作物，四季產量穩定，全臺有 9 成的野蓮都來自此處，種植面積超過 100 公頃，年產值上億元。野蓮從種植到包裝都需要高度密集的人力，且工作環境極為辛苦，必須穿上連身防水「青蛙裝」，無論高溫的夏天或寒冽的冬天，都得浸泡在田水中、踩在爛泥裡種植及採收。但願意下水工作的本國勞工少之又少，農場主長年飽受僱工不易所苦，即使年紀已大，仍要親自下水採野蓮，也迫不得已走向非法僱用一途，與在地新住民產生所謂的「親友團」非法勞動人力，這已是當地公開的秘密，而為了躲避查緝，這些人力就趁著清晨天未亮的時間，戴著頭燈摸黑在田裡工作。

雖然政府開放引進農業移工，但野蓮農場主面臨到的是常態性缺工嚴重問題，卻只能透過農會申請到 20 位外展移工人力，讓他們不得不繼續過著提心吊膽、非法僱用的日子。

農業工作恐怕淪為移工來臺的跳板

截至 111 年 10 月底，勞動部許可招募農業移工人數總共有 4,032 人，受到疫情影響，實際引進只達到 6 成（2,447 人），但

已經有361人發生失聯，其中7成是在來臺後不到1年的時間發生失聯。若從失聯比率來看，外展農業移工的失聯率達11.86%，農林漁牧及養殖漁業移工更高達17.94%，相較於同期間看護工的3.15%、製造業移工的5.15%、營造業移工的10.29%、境內聘僱外籍漁工的5.86%，都明顯高出許多。

農業部及勞動部都認為農業移工失聯率較高的原因來自於農業工作相較其他產業辛苦，工作條件與待遇也不佳，卻沒有保障合法農業移工獲得的合理薪資，從現有可掌握到的資料顯示，超過7成的外展農務移工薪資只達到基本工資，即使含加班費，超過基本工資者也僅占13.3%，我國開放引進農業移工作為缺工的解套，最後卻是以犧牲移工權益作為代價。加上外展農務雇主、使用外展移工的農戶與仲介公司，對於移工管理的權責歸屬不夠明確，也成為農業移工發生失聯的原因之一。

隱身在果園、茶園、菜園的農業大軍，工寮和果園是黑戶孩子們生活的全部

我國農業人口結構老化嚴重，農民平均年齡已達到68歲，世代斷層嚴重，基層勞動力已經出現青黃不接的窘態，農業現場出現人力荒的窘迫，而在傳統農業基層勞動力匱乏下，農家為求生存只能依賴失聯移工，成了農業人力缺口的主要補充方

式，而農民之所以甘冒被重罰的風險，原因就在「請嘸工」，龐大的缺口也漸漸由這批人力所填補。

這些失聯、非法的移工們落腳扎根在農村、山裡，組成家庭，孕育下一代，也與年邁的農民形成相互依存的關係，但他們每天提心吊膽、過著不斷躲藏查緝的生活，也失去醫療保障，工作時摔斷腿、骨折，靠著同鄉湊錢就醫，生病因為沒錢就醫而死亡等例子，時有所聞，還面臨到下一代黑戶寶寶的照顧、托育、醫療與社會性發展需求。因此，行政院必須正視失聯移工與我國農業已經交織成錯綜複雜的共生關係，為我國農業現階段缺工困境暫時解套的既定事實，特別考量這類移工在臺所面臨的處境，尤其是「黑戶寶寶」的最佳利益，督促所屬相關部會共謀解決對策。

(九) 112 年，監察院針對家庭看護移工因承受著高照顧負荷，但勞動條件卻未受到保障，薪資遠不及產業移工；而在身心面臨極大壓力下，想合法轉換又面臨諸多限制及困境，可能因而衍生失聯等情況，提出調查意見[50]：

絕大多數家庭看護移工是舉債來臺工作，為了快速償還債

50 監察院調查報告案號：112社調0004。

務或改善母國家庭之經濟狀況，因此在入國前，對於照顧對象的疾病、年齡與性別、工作環境與內容，以及勞動條件與薪資等等，通常沒有選擇的權利。

但照護任務，不僅因照顧對象的身心狀況而有所不同，隨著照顧需求增加，也需要不同的照顧技能，因此，對於在沒有經驗及準備之下就進入家庭並獨力負擔照顧任務的家庭看護移工而言，更是不容易。此外，家庭看護移工的工作場域在住家內，造成工作和休息的時間與場域存在模糊空間；且家庭看護移工也多是與被照顧者在同個空間作息，包括在被照顧者旁睡覺，無法真正放鬆，反而成為身心極大壓力的原因之一。

家庭看護移工承受高照顧負荷，勞動條件卻未受保障，薪資遠不及產業移工；在身心面臨極大壓力下，再加上若要合法轉換又面臨諸多限制及困境等，當無法循合法管道轉換雇主及工作時，移工或許只能黯然回國，又或者成為逾期停（居）留的無證移工，將衍生更多問題。監察院因此建議勞動部、衛福部應積極協助增進移工的照顧知能，以共同維護家庭看護移工的勞動品質與僱用安定。

第5章

為什麼「逃逸？失聯？」——官方、學者專家、NGO會診

一、官方跨部會找原因

本研究透過文獻分析作為初步研究方法，全面蒐集與研究主題有關的現存文獻資料，包括：學術期刊、博碩士論文、網路媒體報導等次級文獻資料，再加以分析、歸納及解釋，建構研究的立論基礎，並從我國移工政策的發展脈絡，探討移工發生失聯的結構性因素及衍生的相關議題。此外，本研究也蒐集官方文獻資料，除政府公開資料、委託研究及調查、監察院過去相關調查報告之外，也請5個地方政府、中央相關機關包括國家發展委員會（下稱國發會）、勞動部、經濟部、內政部、衛福部、農業部等6個部會提供相關資料及統計數據之外，以進一步爬梳我國移工政策及移工失聯原因的全貌與面臨問題。

二、學者專家建議

本研究為蒐羅專業及實務意見，分別在112年1月6日、2月22日舉辦2場諮詢會議，邀請相關領域的學者、專家及實務工作者進行座談，出席者有國立暨南國際大學東南亞學系王文岳副教授、國立政治大學國家發展研究所張書銘博士[1]、前勞動

1 曾任國立暨南國際大學東南亞學系博士後研究員、兼任助理教授、《臺灣東南亞學刊》執行編輯，中原大學通識教育中心兼任助理教授，臺灣經濟研究院兼任副研究員。2018年出版《越南移工：國家勞動輸出政策及其社會發展意涵》專書。

部勞動力發展署跨國勞動力管理組薛鑑忠組長、國立中正大學勞工關係學系劉黃麗娟副教授、台灣越僑總會武文龍會長、文化大學勞動暨人力資源學系李健鴻教授、國立政治大學勞工研究所成之約教授、國立臺灣大學社會學系藍佩嘉教授、臺北護理健康大學長期照護系陳正芬教授、天主教台中教區潭子耶穌聖心和聖母瑪利亞無玷聖心堂（外勞及移民活動中心）陳炯志研究員[2]。

本研究團隊與這些學者專家一同探討現行我國產業發展與移工引進政策等議題，以及移工發生失聯的結構性因素，也就政府現行政策與措施提出改善的建議：

(一) 政府相關部門應如何面對並有效因應產業變遷／升級、人力資源發展及未來跨國勞動力供需等議題。

(二) 近來移工來源國經濟崛起、近年亞洲鄰近國家亦爭搶移工，引進面臨壓力，而在臺移工發生失聯、不法聘僱、地下仲介等案件持續頻傳，目前我國移工政策有何缺漏、不足之處？有何危機？應如何改善與展望？另外對於我國自 111 年 4 月 30 日推動的「移工留才久用方案」的看法與建議？

(三) 移工發生失聯的結構性問題及變化趨勢？相較於其他國

2　國立交通大學社會與文化研究所博士，曾任陽明交通大學文化研究國際中心博士後研究員、東海大學人文創新與社會實踐計畫博士後研究員。

家，我國狀況是否較為嚴重及其原因？針對移工發生失聯是因為「受其他人慫恿、轉介」、「因申請來臺所背負債務而形成經濟壓力」、或「金錢因素」的看法？來源國的勞動輸出政策等，是否會及如何影響移工做出失聯的選擇？

(四) 現行雇主聘僱外國人的相關法令有待檢討之處，以及如何從政策面、制度面、法規面與執行面的調整與改善，來防範移工發生失聯。

三、NGO、仲介焦點團體座談

本研究運用焦點團體座談法的目的在於，試圖從實務面探討移工發生失聯的結構性因素，經由NGO第一線實務工作者、仲介公司從業人員對於各產業類移工的服務過程與觀察視角，深入瞭解移工來到臺灣工作為何要逃跑，討論的主要議題包括：

(一) 移工發生失聯的結構性問題及變化趨勢？相較於其他國家，我國的狀況是否較為嚴重及原因？

(二) 關心移工團體都曾建議，希望政府廢除仲介制度，採用國對國直聘方式引進移工，可以減少移工因為高額仲介費與剝削等而發生失聯問題，但從韓國的經驗來看似乎不那麼成功。針對上述，有何觀察與看法？

(三) 來源國的勞動輸出政策等，是否會及如何影響移工選擇失聯？

(四) 針對勞動部110年「移工管理與運用調查」結果，無論是事業類或是家庭類雇主，大多認為移工失聯發生原因係「受其他人慫恿、轉介」的看法？另外，勞動部除了103年曾自辦對移工調查失聯原因外，歷年所做的「移工管理與運用調查」，皆是透過「雇主端」所做的調查，來瞭解移工失聯因素，應如何加以改善，以找出原因謀求對策？

(五) 針對許多調查研究結果都認為移工失聯是因為「申請來臺所背負債務而形成經濟壓力」，或者是「金錢因素」的看法？依來源國、來臺從事工作類別、或性別，移工「選擇失聯」的結構性因素有何不同？

(六) 現行雇主聘僱外國人的相關法令有待檢討之處，以及如何從政策面、制度面、法規面與執行面的調整與改善，來防範移工發生失聯。

(七) 針對移民署自行到案機制的看法？實務上，仍有部分失聯移工在向移民署自行到案後又再次失聯的原因？

本研究分別在112年1月6日、2月23日及4月27日辦理3場焦點團體座談，出席名單及與會者詳見下表33。

表 33 ▶ 焦點團體座談與會名單

時間	出席單位 /	出席者
112 年 1 月 6 日（第 1 次）	新事社會服務中心	李正新 專員
	勵馨基金會	曾以恩 督導
	台灣國際勞工協會（TIWA）	許惟棟 專員
	桃園市群眾服務協會	汪英達 主任
	台灣關愛之家協會	楊婕妤 秘書長
	台灣關愛基金會南港關愛之子家園	王冠婷 主任
112 年 2 月 23 日（第 2 次）	希望職工中心（HWC）	吳品珊 專員
	越南移工移民辦公室（VMWIO）	阮文雄 神父
	善牧社會福利基金會	楊雅華 專員
	善牧社會福利基金會附設南投區及南投庇護所	林妏娟 主任
	台灣外籍工作者發展協會（GWO）	徐瑞希 理事長
	社會慈善福利基金會附設海星國際服務中心	楊謙 神父
112 年 4 月 27 日（第 3 次）	中華民國人力仲介協會	
	中華民國就業服務商業同業公會全國聯合會	
	臺北市就業服務商業同業公會	
	新北市就業服務商業同業公會	
	桃園市就業服務商業同業公會	

備註：本研究自行整理製表。

照片 1　第 3 場次焦點團體座談會（112.04.27）

四、訪談及訪視／考察

本研究經由訪談、實地訪視／拜會等方式，試圖從個別移工自來臺工作到決定失聯、失聯後的工作與生活等切身經驗，以及移工來源國的角度，深入瞭解移工發生失聯的原因，進而據以歸納結構性的因素。本研究的訪談及訪視／拜會，分別在國內及國外二個階段：

(一)國內的訪談及訪視

111年12月19日前往移民署高雄收容所訪談8名失聯移工，112年1月7日前往移民署南投收容所訪談11名失聯移工、移民署為安置懷孕或攜子的失聯移工之中區臨時安置處所[3]訪視及訪談5名失聯移工，並訪視臺中東協廣場為友善外籍移工與新住民而提供的多元服務；3月6日前往勞動部「移工一站式服務中心」、交通部之臺灣桃園國際機場第三航站區建設工程辦事處、義美食品股份有限公司南崁廠；4月7日在監察院以視訊訪談1名失聯移工[4]、4月17日前往移民署為安置懷孕或

3 委由財團法人善牧基金會營運。

4 據委託安置機構轉述：該移工在臺發生失聯被查獲而被強制收容（接受安置）等待遣返，但因接受安置已超過6個月，遲遲無法取得可以返回母國的文件，身心俱疲，因此爬窗想要離開安置單位，卻不慎從5樓跌落受傷住院。

攜子之失聯移工之北區臨時安置處所[5]（委由財團法人台灣關愛之家基金會營運）訪視及訪談 8 名失聯移工。

而在訪談部分，合計訪談 33 名失聯移工（詳見下表 34），訪談問題包括：

1、何時來臺工作？在哪裡從事什麼樣的工作？支付了多少仲介費？當時每個月拿到多少薪資？
2、來臺多久之後發生失聯？為何要失聯？失聯之後到哪裡落腳？住在哪裡？
3、失聯之後從事了哪些工作？每個月可以拿到多少薪資？是透過哪些途徑找到這些工作？
4、失聯期間，遭遇到哪些困難？生病時怎麼辦？
5、在臺有結婚或生子嗎？
6、對於失聯，有後悔過嗎？
7、最後是如何被移民署查獲？
8、希望臺灣政府對於在臺工作的移工，給予哪些協助？

在實地訪視部分，本研究訪視了移民署為安置懷孕或攜子的失聯移工，在全臺設置 3 處臨時安置處所中的北區和中區臨

5　委由財團法人台灣關愛之家基金會營運。

表 34 ▶ 訪談失聯移工名單

	訪談時間	訪談地點	訪談人數	受訪者基本資料概況
1	111/12/19	高雄收容所	8 人	女性 3 人／男性 5 人，越南籍 3 人／菲律賓籍 2 人／印尼籍 2 人／泰國籍 1 人，許可來臺從事工作為監護工 3 人／製造業技工 3 人／船員 2 人
2	112/01/07	南投收容所	11 人	女性 3 人／男性 8 人，越南籍 5 人／印尼籍 5 人／泰國 1 人，許可來臺從事工作為監護工 3 人／製造業技工 3 人／營造業技工 1 人／船員 2 人／農、林、牧或魚塭養殖工 1 人／外展農務工 1 人
3	112/01/07	中區臨時安置處所	5 人	皆為懷孕或攜子女之印尼籍女性移工
4	112/04/07	監察院（視訊）	1 人	越南籍女性，許可來臺從事工作為製造業技工，攜有 1 名未滿 1 歲子女
5	112/04/17	北區臨時安置處所	8 人	皆為攜子女之女性移工——越南籍 1 人／菲律賓籍 1 人／印尼籍 6 人

備註：本研究自行整理製表。

時安置處所[6]；同時，也到臺中東協廣場，瞭解臺中市政府為友善市民、外籍移工與新住民而提供多元服務[7]。

另外，為瞭解地方政府為友善外籍移工與新住民而提供的多元服務內容，同時基於我國義美食品公司不透過仲介引進移

6 自 109 年 3 月起，移民署獲勞動部就業安定基金補助，陸續於北區、中區及南區設置 3 處安置處所，提供懷孕或攜子之失聯移工等待遣返之臨時安置處所。目前，北區委由財團法人台灣關愛基金會、中區委由財團法人天主教善牧社會福利基金會、南區委由社團法人台灣勞工權益關懷協會營運。

7 臺中市政府於東協廣場成立之「國際移工生活照顧服務中心」、「東協廣場溝通互動平台」、「東協四國駐台辦事處巡迴服務中心」。

照片2　臺中東協廣場（112.01.07）

照片3　移民署北區臨時安置處所（112.04.17）

工，而是前往菲律賓當地直聘招工，這項作法不僅為公司及移工省下大筆仲介費，也受到當地勞工歡迎，英國廣播公司《BBC》關注報導[8]，加上我國在112年1月1日正式啟用開辦移工一站式服務中心[9]，而臺灣桃園國際機場第三航站區主體航廈

8　BBC記者說，義美是一間很不一樣的公司。資料來源：「捨仲介到菲國直聘移工BBC讚義美很不一樣」，自由時報，2017/11/29即時新聞。

9　勞動部基於本院、立法院及國際人權組織長期關注家事移工的權益，建議應強化家事移工對勞動權益認知，保障勞雇雙方聘僱權益。因此，勞動部從1年多前開始著手

土建工程（下稱桃機第三航站主體土建工程）經由專案引進的移工失聯情況嚴重，於是先在112年1月7日訪視臺中東協廣場，接著在112年3月6日拜會義美公司，參訪南崁廠，並到移工一站式及臺灣桃園國際機場實地訪視。

另外，基於移工失聯新增人數以越南籍移工最多，從108年的9,474人，逐年增加至111年的3萬4,394人，目前仍失聯滯臺的移工也以越南籍為最多，因此在112年4月26日與越南政府相關部門人員針對下列重要議題交換意見：

1、越南籍移工發生失聯的結構性因素有哪些？越南政府有何防範措施？對於我國政府有何建議？兩國之間應如何進行合作？

2、越方對於越南籍部分移工因高額的仲介服務費而發生失聯

「移工一站式服務」規劃事宜，適用對象為從事家庭看護及家庭幫傭工作移工，5年內未曾參加一站式服務者，移工入國後抵達講習服務地點，即接受3天2夜之住宿安排及講習課程，協助入國的移工瞭解自身權益保障及諮詢申訴求助管道等資訊，完成講習後再由雇主或仲介安排接送返回雇主處工作。透過此項服務，雇主及家事移工可一次完成權益講習，聘僱許可、居留許可、入國通報、職災保險及全民健保等5項法定申辦事項，使移工加速認識臺灣法令、適應生活與工作、提升相關法令知能及重要權益。「移工一站式服務中心」自112年元月1日正式啟用，免費提供講習期間移工的膳宿需求，並設有祈禱室供移工宗教禮拜，以及提供免費網路服務讓移工聯絡親友，另移工在講習期間發生傷病或緊急事故，服務中心也會全程協助就醫及必要的照顧。資料來源：勞動部網站、移工一站式服務網，檢自：https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/57150/post、https://fwots.wda.gov.tw/project。

照片4　參訪勞動部移工一站式服務中心（112.03.06）

照片 5　參訪臺灣桃園國際機場第三航站區建設工程（112.03.06）

照片6　參訪義美食品股份有限公司（112.03.06）

情況[10]，有何瞭解？兩國之間應如何合作，以避免移工被收取超過標準的仲介費？

3、針對在臺的失聯移工及其子女所面臨的醫療困境與需求[11]，越方有何協助與看法？

4、越方對於加速失聯移工（包含子女）順利返國的相關流程[12]，對於我政府有何建議？

10　據瞭解，越南籍部分移工支付高額的仲介服務費，但來臺工作後薪資卻不如預期，而為能賺取更多收入，以便償還仲介費，因此發生失聯。

11　日前1名越南籍失聯移工因動脈瘤破裂、昏迷，遭丟包在南投縣醫院，雖經緊急手術救回一命，但積欠超過百萬醫療費而成醫療人球。監察院也曾訪談到1名被移民署查獲、等待返國的越南籍失聯移工，接受安置期間不慎自高樓摔下受傷，在臺住院與治療的費用，也沒有著落。

12　據瞭解，目前被移民署查獲的失聯移工返國，需等待越方核發旅行文件。而監察院也接觸到1名等待回國的越南籍失聯移工，想與子女一起返國，但在取得旅行文件過

(二)赴越南考察與訪談

由於越南籍移工來臺工作發生失聯情況嚴重，加上越南無法有效制止仲介公司超收仲介費用，影響我國外籍移工管理及越南勞工權益，勞動部曾在93年及94年對越南移工的引進相繼採取凍結政策，之後勞動部基於越南政府對該國失聯移工採罰款及管制不得出國工作等重罰措施，並規範與調降移工來臺工作費用，越南勞工失聯比率已有下降，勞動部於是在104年重新開放自越南引進家庭看護工與漁工，以及受理越南人力仲介公司申請認可。

但從勞動部及移民署的統計資料顯示，重新開放後，相較於整體及其他移工來源國，越南籍失聯人數仍是最多，失聯比率更明顯高於整體及其他移工來源國。以111年為例，在這一年當中共有4.1萬名移工發生失聯，其中越南籍就有3.4萬人（占83.5%），失聯比率更高達14.22%，高於整體的5.96%，也高於其他國籍移工（印尼籍2.26%、菲律賓0.35%、泰國1.4%）。

基於上述的理由，並考量在國內無法接觸、瞭解移工來源國的勞動出口公司（我國俗稱仲介公司）如何招攬移工與收取

程並不順利，因而遲未能安排回國。

費用，以及在臺失聯移工返回越南後的遭遇與生活狀況，因此在112年4月10日至4月14日前往越南考察。

在越南考察過程中除了以深入訪談方式，逐一訪談曾來臺工作並已返國的失聯移工、越南仲介公司人員，並和越南政府相關部門人員交換意見，也到我國駐越南代表處進行視察及聽取簡報，以瞭解越南勞動力輸出政策、仲介制度、越南人民至海外工作[13]等情形與發生失聯的結構性因素，考察結果並作為本研究案的參考資料。另外在我國駐越南代表處的安排下，參訪了承載著一段血淚過去的歷史建築——火爐監獄[14]。

13 目前主要為我國、日本，中國大陸及韓國。

14「河內希爾頓」（Maison Centrale）是法國人於1896年在北越所興建的最大監獄，關押反法殖民的重大政治犯，而這地區原本是做燒陶的村莊，因此又稱為火爐監獄，這些政治犯身處同一個空間，得以討論革命的理論，甚至分享實行革命的想法，成為一個革命思想發源地。1945年北越建國後，火爐監獄成為國家監獄，收容重大罪犯。之後1963年南北越戰爆發，當時支持南越的美國不時派轟炸機侵襲北越，部分轟炸機被擊落，被俘虜的美軍囚禁在此，遭到多種非人道的對待，這段歷史並在1987年被拍成電影「河內希爾頓」，描述被俘美軍的故事。1975年兩越統一後，這所監獄被改作再教育營，關押與前南越政府有關人士，越共也是以多種非人道刑法對付戰犯。1993年火爐監獄被改建辦公大樓，只保留東南角約原址1/3的地方，作為監獄博物館，現場有許多模型和成列照片，展示模擬政治犯在法國占領時所遭受殘忍待遇的過程，至於對待美軍的部分，多半強調美軍被俘者在此受到良好的對待。

照片 7　視察我國駐越南代表處

照片7　視察我國駐越南代表處

照片 8　參訪火爐監獄

五、機關綜合座談

(一)地方政府

經蒐集上述多元資料及廣納各方意見後，為了從第一線人員實務現況，再進一步瞭解移工發生失聯的原因，以及在移工輔導管理的執行面所遭遇的問題，112年5月15日邀請5個地方政府，包括新北市、桃園市、臺中市、高雄市及彰化縣[15]（出席人員詳見下表35），討論議題包括：每年縣市轄內引進聘僱移工的變化趨勢、執行移工與仲介管理輔導相關業務的概況與遭遇困難、移工發生失聯的結構性問題及變化趨勢、目前執行

表35 ▶ 5個地方政府與會人員

地方政府	出席單位／出席者
新北市政府	勞工局賴彥亨科長、王俐文股長
桃園市政府	勞動局陳秋媚科長、許志惟科員
臺中市政府	勞工局張嘉珮科長
高雄市政府	勞工局楊佩樺科長
彰化縣政府	勞工處周慧婷科長、王慧鈺外國人業務訪視員

備註：本研究自行整理製表。

15 根據勞動部111年底的統計資料，按照移工總人數、各產業別人數分布等標準，擇定邀請這5個縣市政府參加座談

的相關措施與作為無法有效防範移工失聯人數不斷攀升的原因、政府應如何對症下藥加以改善解決、現行中央相關政策與法令有哪些需要改善與調整的地方。

(二) 中央政府

112年6月1日邀請國發會、勞動部、經濟部、內政部、衛福部、農業部等6個部會代表（出席人員詳見下表36），主要針對「我國目前及未來基層人力短缺情況？政府有何因應對策」及「針對移工發生失聯的結構性因素，政府應如何提出完整防制對策」等兩大議題，進行座談及交換意見。

表36 ▶ 6個中央部會與會人員

部會	出席單位 / 出席者
國家發展委員會	人力發展處謝佳宜處長率相關人員
經濟部	工業局陳佩利副局長率相關人員
勞動部	勞動力發展署跨國勞動力管理組莊國良副組長率相關人員
衛生福利部	長期照護司祝健芳司長率相關人員
農業部	輔導處陳怡任副處長率相關人員
內政部	移民署謝文忠主任秘書、營建署李超雄科長、警政署林秀玲科長率相關人員

備註：本研究自行整理製表。

第6章

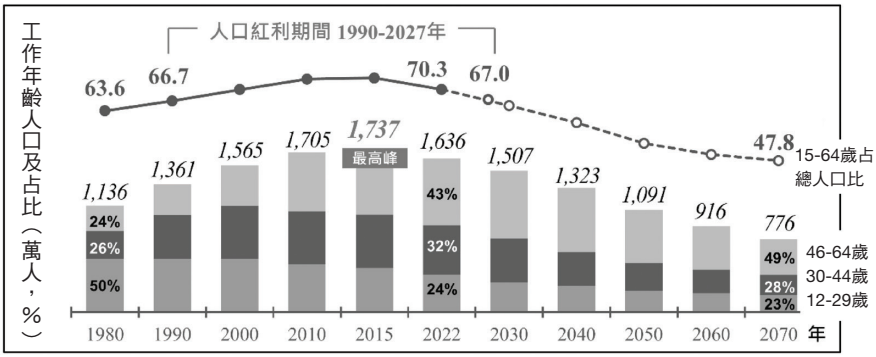
缺工海嘯來襲

一、 基層勞動力供不應求

(一)沒有人口紅利

我國15至64歲工作年齡人口已在104年達高峰後開始減少，根據國發會的推估，未來在少子高齡化趨勢下，工作年齡人口將由111年的1,636萬人，降至159年的776萬人，減少一半以上，預期未來潛在勞動供給也將下滑。而人口老化趨勢也將使工作年齡人口漸趨老化，國發會推估至159年，年齡層較低的15-29歲及30-44歲年齡組占比將下滑至23%及28%，而

圖16 ▶ 1980年至2070年15-64歲工作年齡人口變動趨勢



備註：人口紅利期間係指人口紅利時期係指工作年齡人口相對其他年齡層較充沛，對經濟發展較為有利之時期；一般以工作年齡人口占總人口比率大於三分之二（約66.7%）作為衡量標準。

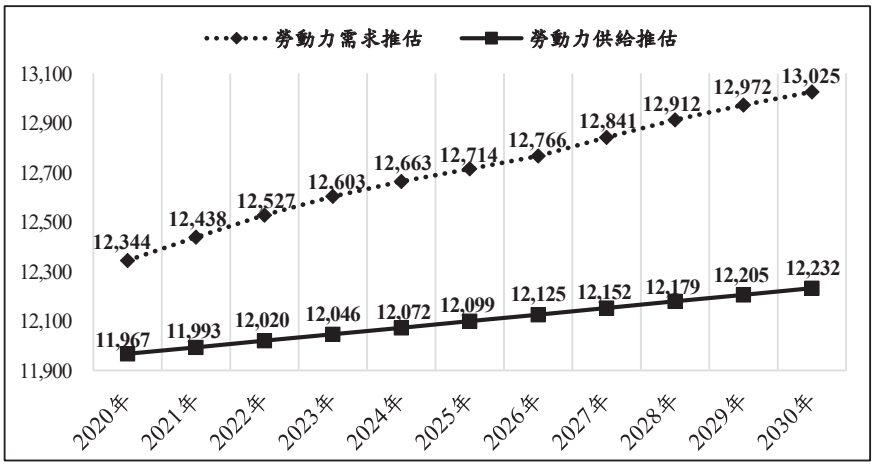
資料來源：國發會網站——人口推估。

網址：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=3CF120A42CD31054。

年齡層較高的45-64歲年齡組占比將成長至49%，未來對國內人力供給將造成衝擊，恐難支撐維持經濟成長所需人力，除將影響政府稅收之外，也不利經濟長期發展。

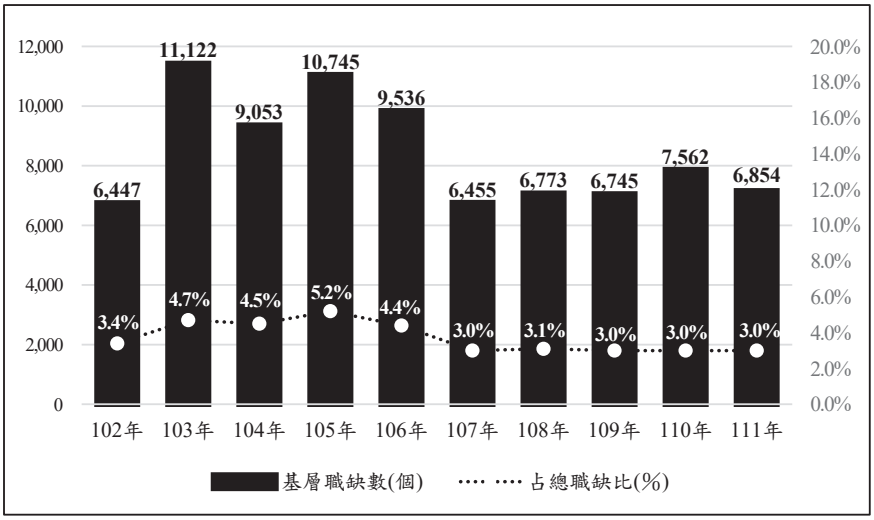
再根據國發會所作勞動力推估，我國工作年齡人口已呈遞減趨勢，近年我國勞動力參與率雖持續上升，使勞動力呈逐年增加趨勢，但整體勞動力供需推估，因少子化問題日益嚴重，縱使勞動力參與率微幅增加，仍不足以抵銷人口減少的影響，推估未來10年勞動供給仍小於需求，顯示10年內產業仍有勞動缺口。

圖17 ▶ 國發會推估2020~2030年我國勞動力供需（單位：千人）



資料來源：引據經濟部112年6月1日座談書面資料。

圖18 ▶ 102年至111年8月底基層技術工及勞力工職缺數及占比



資料來源：事業人力僱用狀況調查，行政院主計總處。

若以高中（職）畢業後即就業人數作為我國基層勞動力潛在供給，近10年人數變動趨勢，從101學年度的2.1萬人，增至103學年3.1萬人後，即呈下滑趨勢，逐年降至110年學年度1.8萬人[1]。再根據行政院主計總處「事業人力僱用狀況調查」，近10年基層技術工及勞力工在103年受經濟情勢較佳影響，職缺數達1.1萬個最高，近5年職缺數則已降至6千至7千餘個，

1 資料來源：高級中等學校應屆畢業生升學就業概況調查，教育部，檢自：https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=829446EED325AD02&sms=26FB481681F7B203&s=1547C271DEDAE960。

占總職缺比率也在近幾年降至3.0%左右。

另外，國發會102年委託辦理的「未來十年我國外勞政策變革方向之研究」報告，當中也指出，2025年的基層人力將出現供不應求的現象，且日後我國社會在長期照護體系的需求，依推估至2018年不足人力在5.6萬人至7.4萬人間，其中國人參與意願較低的照顧服務員就占65％至73％。

因此，移工發生失聯的問題不僅涉及移工政策，也牽涉到產業發展及人力資源等問題。經濟部並指出略以：「如未考量產業之生存發展，僅單純為保護國內勞工就業機會而刪減移工人數，恐將造成產業缺工加劇，迫使產業關廠歇業或外移，屆時本國勞工就業機會減少，增加失業率」、「在高齡少子化情勢下，加以國人投入製造業現場工作意願不高，也不願從事夜間輪班等因素影響，即使有智慧機械及智慧製造相關技術導入，製造業基層人力缺口仍會持續存在」。

面對我國人口減少及年齡結構老化造成勞動供給缺口，目前相關部會因應產業發展及面對缺工問題，所採取的對策如下[2]：

2　本節內容資料來源：國發會、經濟部及勞動部112年6月1日座談會議資料，以及政府部門網站資料。

1、開發本土勞動力

(1)強化就業媒合，開發優質勞動力：

優化勞動部、教育部及經濟部的「重點產業及重大投資跨部會人力供需合作平台」，強化媒合引導勞工投入缺工產業；推動「特定缺工就業獎勵」，針對3K產業、營造業及照顧服務業提供最高10萬8,000元的就業獎勵，協助充實缺工產業人力。

(2)促進婦女及中高齡就業：

勞動部依照女性及中高齡者需求，提供就業諮詢及媒合，運用各類就業促進工具排除就業障礙，強化工作能力。

(3)透過專案計畫補實缺工產業人力：

勞動部推動「產業缺工專案推動方案」，針對營造業及觀光旅宿業辦理人力補充專案計畫，提供客製化求才服務；另勞動部預定於112年7月推動「疫後改善缺工擴大就業方案」，規劃「缺工專案就業獎勵計畫」及「缺工專案參訓獎勵計畫」，希望藉由跨部會一同解決疫後產業缺工問題。

(4)國發會偕同相關部會推動「關鍵人才培育及延攬方案」，培育本土數位人才：

〈1〉教育部每年擴充STEM[3]系所招生名額與教學量能，並鼓勵非資通訊系所開設跨領域數位科技微學程。

〈2〉教育部推動國家重點領域研究學院，強化重點產業人才培育。

〈3〉勞動部協同經濟部等部會，強化ICT[4]及客製化職業訓練，發展職能基準認證職能導向課程，並促進企業投資人力資本及共同推動產業合作人才培育方案。

(5)經濟部工業局基於人才是產業發展關鍵之一，因應產業數位轉型趨勢，鏈結產學研資源，110-111年以多元模式培育推動半導體、智慧機械、5G等重點產業所需的數位轉型、跨領域與實務技術人才。

(6)支持學校增設STEM相關院、系、所學位學程，並增加相關招生名額，引導大專院校系所增設調整符合產業人才需

3　STEM是科學（Science）、技術（Technology）、工程（Engineering）及數學（Mathematics）的首字母縮寫略詞。STEM教育是一項跨領域、科目整合的教學方式，核心著重於科學、科技、工程及數學。

4　ICT是資訊與通信科技（Information and Communication Technology，簡稱ICT）。

求方向，STEM領域學生人數比例，已從106學年的31.15%，提高至110學年的32.49%。另有關半導體、AI、機械領域招生名額，教育部也配合國家政策需求及相關部會人才需求，以外加的擴充名額鼓勵大學增加資通訊、半導體、AI及機械等製造業相關領域招生名額。

(7)教育部、經濟部及勞動部跨部會合作擴大推動「產學攜手合作計畫2.0」[5]，培育產業所需技術人才，根據教育部資料顯示，111學年度「產學攜手合作計畫2.0」已核定製造及技術服務相關科系，共計145班，促成青年投入製造業工作。

2、留用外國技術人力

勞動部為強化僑外生留用管道及機制，檢討修正「僑外生留臺工作評點制」，放寬在臺取得副學士以上學歷的僑外生得

5 「產學攜手合作計畫」源起於95年，教育部為解決產業缺工與技高、技專校院學生以升學為導向的問題，於是結合技高與技專校院縱向的進修管道並與產業界攜手合作，培育符合產業需求的技術人才，型塑兼顧學生「就學」與「就業」為基礎的教育模式。「產學攜手合作計畫」即為一鼓勵產學攜手打造教學實習合作的平臺，結合證照制度，培育技術人才能符應產業需求之人力的質與量。而「產學攜手合作計畫2.0」更整併勞動部「雙軌訓練旗艦計畫」、「產學訓合作訓練計畫」，以及教育部國民及學前教育署「就業導向專班」等計畫，並且整合勞動部、經濟部等各項資源及獎勵，無論在企業人才培育、專業與就業能力養成及落實技職教育理念等目標，更為強化升級。資料來源：資訊網，檢自：https://iacp.me.ntnu.edu.tw/page.php?pid=111。

留臺從事專業工作，或由雇主申請留臺從事中階技術工作。而針對年輕移工，勞動部則鼓勵在職進修，未來取得我國副學士以上學位後，得申請留臺從事專業或中階技術工作。

在資深移工方面，勞動部於 111 年 4 月 30 日起實施「移工留才久用方案」，留用符合一定資格條件之資深移工及僑外生，並加速鬆綁產業移工留臺規定，除將製造業企業自辦訓練課程 80 小時增列為技術資格之一，亦放寬聘雇中階技術工作總人數計算方式，以鼓勵雇主藉由多留用中階技術人力，解決產業缺工。

截至 112 年 6 月 30 日止，已核准雇主聘僱中階技術人力 1 萬 0,703 人，其中產業類 4,235 人、社福類 6,468 人。

3、進一步調整移工政策[6]

勞動部為了協助產業進用人力，紓緩缺工問題，在今（112）年 3 月中旬，經過跨國勞動力政策協商諮詢小組討論獲得共識，並與經濟部、內政部、農業部及衛福部等相關部會討論後，在 5 月 23 日宣布鬆綁放寬聘僱移工資格，整體預估將增

6　參考資料：「調整移工政策協助解決缺工 勞動部今預告修正法規」及移工調整措施圖卡，勞動部 112 年 5 月 23 日新聞稿，檢自：https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/60028/?cprint=pt。

加2.8萬名移工，自6月17日生效，各業別調整情形如下：

(1) 製造業：

水產加工、豆腐製造及金屬船體等3項行業因製程較難自動化，需大量人工作業，加上高溫、濕熱或有粉塵、化學藥劑的工作環境，辛苦程度較高，因此規劃核配比率由15%調高為20%。另外，為避免移工無人承接而衍生失聯問題，同時儘快協助雇主解決用人需求，規劃製造業雇主若承接國內製造業移工，將可額外增加5%名額，但合計原有3K5級比率、附加就業安定費額外取得EXTRA核配比率，總移工比率仍不得超過40%。

(2) 營造業

現行營造業僅開放公共工程和民間重大投資興建工程專案，才可聘僱移工，而且移工聘期須配合工程工期，無法長期留用及培養人力。考量營造業火車頭產業特性，可帶動整體經濟，規劃甲、乙、丙級綜合營造業、專業營造業及土木包工業，符合近3年承攬案件量及聘僱本國勞工人數門檻[7]者，可用30%

7 以土木包工業為例，須承攬1千萬元以上及聘僱本國勞工5人。

比率聘僱移工，並且可附加就業安定費再提高EXTRA核配比率，最高到40%。初期先開放總額8,000名，由內政部營建署分配名額及初審認定業者申請資格。

(3) 農業

為協助解決農村人力不足，配合農業部先前已提高農業移工總額至1.2萬人，將調高10人以下小型農民或農民團體聘僱移工的核配比率，由現行35%，調高為本外勞1：1，至於事業單位及大型農戶仍維持核配比率35%。

另為因應農業種植作物種類繁多，將擴大放寬蔬菜、果樹、種苗、花卉、雜糧、咖啡、茶葉等特殊作物及溫室設施作物等農糧產業可申請移工資格，並新開放林業伐木及造林工作，也可申請移工。

(4) 機構看護

現行社福機構依照實際收容人數，採3：1核算移工名額，而住宿式長照機構與護理機構則是以登記床位數採5：1核算移工名額，未來將統一以各類機構設立許可的床位數核算，但3：1、5：1比例維持不變。另外，在移工名額內，現行機構聘僱外籍看護工人數不得超過本國看護工人數（即本外勞1：1

限制），未來增加採計護理人員連同本國看護工併計人數，再依機構規模大小區分，床位規模100床以上機構的護理人數以2分之1採計，未達100床的機構則採計全部護理人數，以充實機構可用人力。

至有關看護移工已成為我國家庭長照主要人力、國內勞動力能否因應我國高齡化長照服務需求，以及移工失聯期間從事看護工者高居第3名等議題，衛福部提出下列的回應與說明[8]：

「111年使用長照給付及支付居家服務人數共有28萬718人，已超過聘僱家庭看護移工的被照顧者人數23萬4,949人。」

「部分民眾因傳統孝道文化及經濟考量，聘僱家庭看護移工提供長輩全日1對1的居家照顧，但即使稅賦高的福利國家建構的居家式與社區式長照服務，是在促進社會參與及提升自主生活能力，既不鼓勵也未提供全日（24小時）1對1居家照顧的補助，何況以目前我國賦稅負擔率僅12%強，又長照2.0服務的目的是分擔家屬照顧，而非完全取代。因此，為因應超高齡社會急速進展，長照政策應加強翻轉國人的照顧觀念，依被照顧者失能情形與照顧需求，運用長照2.0各式服務資源。至於疾病嚴重與日常生活依賴程度高的重度失能個案，因需較充

8 資料來源：衛福部112年6月1日座談書面資料。

足照顧設施設備與密集照顧人力，若在無家屬可協助照顧，或家屬無法長期擔負照顧責任考量下，衛福部鼓勵使用及積極發展一對多的照顧模式，減少被照顧者須24小時一對一的照顧模式，若被照顧者為重度失能者，需高度密集照顧，則建議選擇入住住宿式機構接受全時24小時服務。」

「長照2.0計畫推估115年長照需求人數約為92萬至100萬人，包括了衰弱老人與失智未失能者，這些並非都需要居家照顧服務，也非所有長照需要人口均需使用居家且一（照顧者）對一（被照顧者）的照顧服務模式，長照服務對象是針對日常生活功能需他人協助者，因此，考量人口結構高齡及少子女化影響，衛福部還尚需布建社區式及住宿式長照服務資源，翻轉國人對於長期照顧模式選擇偏好，才是政策推動的方向。」

(二)鬆綁引進更多移工

1、勞動部的管理措施[9]

勞動部為加強移工管理與輔導並改善失聯情況，歷年從預防面、查處面及裁罰面，採行下列各項措施：

9　資料來源：勞動部112年6月1日座談書面資料。

措施		執行情形／成效
預防面	設置移工機場關懷服務站	95 年 1 月起至 112 年 3 月底，共計提供接機指引服務 327 萬 1,472 人次，提供入境法令宣導及講習、諮詢申訴服務管道。
	移工入國訪視	95 年 11 月起至 112 年 3 月底，共計訪視 231 萬 9,486 人次，關懷移工來臺後工作及生活情況，並宣導法令及工作權益。
	對雇主及移工進行法令宣導	101 年 1 月起至 112 年 3 月底，共計辦理法令宣導 1,975 場次、26 萬 5,199 人次參與；另辦理移工休閒活動共計 523 場次、70 萬 1,456 人次參與。
	提升移工轉換雇主的自由程度、修正轉換程序準則，配合網頁化資訊系統簡化申請程序。	■106 年共計協助轉換雇主 8 萬 5,696 人次。 ■105 年 11 月 5 日修正《就業服務法》第 52 條期滿免出國。
	設立申訴諮詢窗口	設置 1955 勞工諮詢專線，補助各地方政府設立移工諮詢服務中心。98 年 7 月至 112 年 3 月底，共計受理諮詢服務案件 260 萬 428 件、申訴服務案件 29 萬 6,273 件。
	推動直接聘僱制度	97 年至 112 年 3 月底，總計受理申請案件 51 萬 7,921 件，服務雇主 18 萬 2,503 名，移工 18 萬 4,957 名，節省登記介紹費及國外仲介費共計達 81 億 1,073 萬元。
	建立解約驗證機制	95 年 1 月至 112 年 3 月底解約驗證 107 萬 2,916 件。
	在機場設置服務櫃臺，提供出境諮詢及申訴服務。	95 年 1 月至 112 年 3 月底受理出境諮詢及申訴服務 1,585 件。
	建立多元宣導管道	■110 年 1 月至 112 年 3 月底，廣播收聽人次約 1072 萬 9,125 人次。 ■110 年 5 月 17 日至 112 年 3 月底，line@ 移點通，推播數計 1368 則主題。 ■106 年 7 月至 112 年 3 月底，權益網站共有 719 萬 3,849 人次瀏覽。
	建立私立就業服務機構評鑑機制	■96 年 1 月 3 日修正發布「私立就業服務機構許可及管理辦法」，明定辦理評鑑之依據及評鑑結果分級，分為 A、B、C 等級，針對連 2 年評鑑成績為 C 級之仲介，將不予許可換證。 ■96 年至 110 年共計 116 家仲介公司連續 2 年評鑑成績為 C 級，經勞動部不予許可換證。

措施		執行情形／成效
預防面	高風險雇主的關懷訪視	108 年至 110 年，共計訪查 15,764 家雇主，發現 13 家雇主有違法情況（111 年度因疫情考量，未辦理）。
	調整家事移工薪資	■ 自 104 年 9 月 1 日調整薪資，由 1 萬 5,840 元調整至 1 萬 7,000 元。 ■ 自 111 年 8 月 10 日起，新招募引進或期滿續（轉）聘的家事移工，薪資自 1 萬 7,000 元，調整至 2 萬元。
	要求初次聘僱家事移工的雇主，須參加聘前講習。	105 年 7 月 1 日至 112 年 3 月底，共計 29 萬 4,195 人參加聘前講習完訓。
	提升家庭類勞工權益	■ 自 107 年 12 月 1 日起推動「擴大外籍看護工家庭使用喘息服務」，將失能等級第 7 級至第 8 級者（109 年擴大為 2 至 8 級），納入長照 2.0 喘息服務適用範疇，每年使用天數最高 21 日。107 年至 111 年共計提供 88.7 萬人次服務。 ■ 112 年 1 月增加「聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務計畫」，聘有外籍家庭看護工的雇主可申請使用至少 31 日，雇主可於看護移工休假時申請使用，另可再搭配擴大喘息服務，兩者合計每年可使用 52 日。
	設置移工一站式服務	新聘家事類移工入境，進行 3 天 2 夜講習課程。112 年 1 月 1 日至 3 月底，共 1 萬 3,327 人次完成講習。
查處面	查察移工受僱及生活管理	99 年至 112 年 3 月底，各地方政府辦理訪視案件計 217 萬 3,575 件；另自 99 年至 112 年 3 月底查獲違法案件共 5 萬 2,490 件。
	編列查緝失聯移工團體績效獎勵金	103 年至 110 年共計核發 9,126 萬 1,625 元獎勵金（111 年尚未核發）。
	提供民眾檢舉獎勵金	97 年至 112 年 3 月底，共計核發 1 億 3,134 萬元檢舉獎勵金。
	加強訪查評鑑成績不佳的仲介公司，並加重仲介公司超收費用的處分	110 年至 112 年 3 月底，因超收費用處以罰鍰處分共計 136 件、停業處分計 84 件；因非法媒介遭罰鍰處分計 169 件、停業處分計 89 件。
	仲介公司收費查察專案	108 年至 110 年共計訪查 236 家仲介公司及 716 名移工，發現 6 家仲介有違法超收情況（111 年度因疫情考量，未辦理）。

措施		執行情形／成效
裁罰面	從重落實非法雇主違法處分	107 年 1 月至 112 年 3 月底對於雇主違反《就業服務法》的裁罰情形： ■ 違反第 44 條共計 3,071 件 ■ 違反第 57 條之 1 共計 9,393 件 ■ 違反第 57 條之 2 共計 40 件 ■ 違反第 57 條之 3 及第 57 條之 4 共計 3,114 件 ■ 仲介違反第 45 條規定共有 484 件。
	課予失聯移工應有的責任	《就業服務法》第 73 條及第 74 條規定，對於失聯移工，勞動部除依法廢止其聘僱許可外，後續將管制不得再來臺工作；另若發現有非法工作情事，依該法第 68 條規定處 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰，但勞動部並未提供實際裁罰情形。
	淘汰引進移工行蹤不明比率過高的仲介公司	103 年 10 月 10 日至 112 年 3 月底不予許可設立的國內仲介公司共有 117 家、國外仲介共有 45 家。
	建立外國仲介行蹤不明比率過高停權機制	為加強源頭管理、遏阻非法媒介誘使移工行蹤不明，修正《私立就業服務機構許可及管理辦法》，針對引進移工行蹤不明比率過的國外仲介，將予以停權處分，預計 112 年中完成法制作業後實施。

資料來源：勞動部112年6月1日座談書面資料。

此外，近5年來每年勞動部對於失聯移工、非法雇主及仲介違反規定的裁罰案件，以及各地方政府查察違反《就業服務法》有關外國人聘僱規定的情形如表37、38：

2、農業部的管理措施[10]

農業部經初步分析，農業外展移工失聯原因眾多，主要包

10 資料來源：農業部112年6月1日座談書面資料。

表 37 ▶ 107 年至 111 年勞動部對於失聯移工、非法雇主及仲介違反《就業服務法》規定的裁罰案件

年別	107	108	109	110	111
違反《就業服務法》非法容留外國人而受裁處件數	495	981	568	453	451
違反《就業服務法》非法媒介外國人而受裁處件數	87	167	90	70	79
聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱的外國人而受裁處件數	1,708	3,563	1,430	1,202	1,158
以本人名義聘僱外國人為他人工作而受裁處件數	3	13	4	11	8

資料來源：勞動部 112 年 6 月 1 日座談會議資料。

表 38 ▶ 107 年至 111 年地方政府查察及查獲違反《就業服務法》有關外國人聘僱規定之統計

年別	107	108	109	110	111
查察件數	203,475	233,206	232,267	227,883	268,048
查獲違法件數	4,818	5,194	4,206	3,580	3,440
裁處罰鍰件數	3,449	6,126	3,438	3,456	3,934
查獲率	2.37%	2.32%	2%	1.57%	1.28%

備註：108 年及 111 年裁罰率超過比百分比原因，係因前年度部分查獲違法案件數於隔年度作成處分所致。

資料來源：勞動部 112 年 6 月 1 日座談會議資料。

含金錢因素、不適應農業工作、與其他移工或雇主相處不睦、契約期滿需回國、朋友邀約等原因。為了降低農業移工失聯人數，農業部推動各項措施：

(1) 暢通申訴管道、加強宣導：

〈1〉勞動部目前設置有1955專線，作為移工申訴與諮詢的窗口，農業部對農業移工加強宣導，可透過該專線尋求協助。另農業部後續配合鬆綁農業政策，將規劃在各地區召開雇主聘僱外籍移工的宣導說明會，加強勞動法規宣導，維護移工勞動權益。

〈2〉農業部針對已發生聘用移工失聯的外展機構，要求於外展計畫書中提出防範移工失聯相關措施，預防再次發生移工失聯情形。

〈3〉海洋漁撈工作部分，農業部漁業署辦理外籍船員關懷活動時，向漁船主宣導外籍船員與雇主為互利、夥伴關係，另委託漁業團體宣導國際勞工組織（ILO）漁業工作公約（C188）、職業安全衛生法及勞動基準法等，並輔導漁船主辦理勞基法第84條之1約定書核備、職業安全衛生工作守則備查工作，以保障勞資雙方權益及建立我國漁業友善工作環境。

〈4〉另外，移民署在112年2月至6月推動擴大逾期停（居）留外來人口自行到案專案，辦理「失聯移工自行到案免收容、低罰鍰2千元、不管制入國」措施，農業部持續配合加強宣導。

(2) 鬆綁農業移工政策，輔導農民合法引進移工：

農業部考量現行農業移工政策無法滿足農民用人需求，已向勞動部提案並獲同意農業移工總員額，由6,000名提高至1.2萬名[11]，農戶的移工核配比例由35%提高為本外籍勞工人數1：1；另外增加開放林業及農糧（果樹、花卉、雜糧、特作、設施作物、種苗及水稻育苗）雇主資格，並調降蔬菜產業申請門檻，以降低農民非法留用外籍人士的情形。

(3) 降低勞雇雙方認 知與期待落差，輔導提升勞動條件：

輔導農民雇主於選擇移工時，可先就各國風俗民情作初步認識，並透過國外視訊面試等方式，雙方詳細溝通工作內容、條件、生活管理等面向，加強投入溝通成本，降低勞雇雙方認知與期待落差，使農場能選擇更適合人選。另外，持續輔導外

11 勞動部跨國勞動部跨國勞動力政策協商諮詢小組112年3月6日第35次會議決議，農業移工總員額，由6,000名提高至1.2萬名。農委會並在112年3月30日召開農業移工新增員額核配會議，決議各產業外籍移工員額分配如下：農糧工作4,000人、畜牧工作4,000人、養殖漁業工作800人、林業工作200人、外展農務工作3,000人。

展機構提升外展農事服務效率、擴充服務內容與品質，後續將研議依產業實務需求導入省工設備，增加移工服務工項，提升承攬及媒合工作機會，有效提高外展農務效率，擴大農事服務量能。

(4)增加外展農務移工核定人數、加快審查程序：

增加外展機構申請案件的核定人數，111年8月前平均每家核定外展農務移工人數為6.5人，111年8月後上升至10.8人。同時持續簡化審查流程加快核定效率，針對已核定的外展機構申請增額，通案決議不須提送農業勞動力管理小組審查會議審查，採隨到隨審，並給予人數上最高的支持，111年8月前平均每季核定15件、111年8月份後平均每季核定28件（含增額申請）。

(5)對外展機構加強宣導及輔導機制，以及規劃獎勵機制：

為協助農會、漁會、農林漁牧有關的合作社或非營利組織瞭解外展計畫申請程序、計畫書撰寫技巧、移工聘僱與管理等事項，112年4月25日召開說明會，邀集農漁會承辦、合作社人員、人力仲介公司及其他單位參加。另持續委託高雄大學辦理外展機構訪視作業，並針對風險等級較高的外展機構加強訪

視頻率，提供輔導改善方法。

考量外展機構非實際運用外籍移工單位，卻仍須承擔雇主責任，正規劃試辦外展農會獎勵機制，透過導入評比制度，針對主要季節性缺工區域及偏遠山區等，依個別需求提供行政經費或區域管理、翻譯等協助資源，提供外展計畫所需協助，以提升辦理意願及執行效率。

3、移民署的查緝作為

移民署為降低失聯移工滯臺人數，從101年起結合國安團隊執行「祥安專案」[12]，並建立「自行到案」機制，透過這兩項剛柔並濟的手段，再加上接獲檢舉案件，107年至111年每年查處失聯移工人數介於1萬多人至1.5萬人間。但從移民署提供的統計數據來看，其實以失聯移工「自行到案」者占大宗，而主動查獲的人數占比從107年的12.6%，逐年降低至110年的5.6%，111年提高至13.5%，詳見下表39。

12 移民署為有效降低在臺失聯移工人數，在101年7月9日「國家安全會議國際事務小組」會議中，提案結合勞動部、行政院海岸巡防署、法務部調查局、國防部憲兵指揮部及內政部警政署等機關的查察人力（泛稱國安團隊），一同執行查緝非法聘僱及媒介——「祥安專案」，並依該次會議決議，由國安局統合各國安單位執行專案查處工作，並由移民署擔任秘書單位規劃專案執行事宜、勞動部補助國安團隊辦理查緝。

表39 ▶ 107年至111年經由主動查處、檢查查獲及自行到案的失聯移工人數統計

單位：人；%

年別	主動查獲之人數（A）	檢舉查獲之人數（B）	自行到案之人數（C）	合計（D=A+B+C）	經查獲非法工作，並依《就業服務法》函送之人數及占比	
					人數（E）	占比（E/D）
107	1,474	1,538	8,675	11,687	1,370	11.72
108	1,731	1,571	11,276	14,578	2,101	14.41
109	985	1,258	7,919	10,162	1,587	15.62
110	838	958	13,272	15,068	1,244	8.26
111	1,626	1,563	8,815	12,004	1,778	14.81

資料來源：移民署。

立法院在112年5月30日三讀通過「入出國及移民法」部分條文修正草案，這次修正包含了四大重點，其中為了強化人流安全管理，增訂處罰態樣及修正收容規定包括[13]：

(1)為了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。

(2)增訂違規罰則，如媒介外國人從事不符合停（居）留原因活

13 資料來源：移民署112年5月30日新聞稿，檢自：https://www.immigration.gov.tw/5382/5385/7229/7238/345995。

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。

(3)另為強化國境安全管理，增訂刑責，如有使外國人或無戶籍國民非法入國，處1年以上7年以下有期徒刑或100萬元以下罰金，以嚇阻不法。

(4)為確保執行強制驅逐出國，修正違反收容替代處分者，得再暫予收容，且重行起算再次收容期間；另增訂再延長收容，以因應不可抗力因素無法遣送之情事。

針對上述修法對於防制改善移工發生失聯的效益，移民署是這麼說[14]：現行入出國及移民法對於容留或藏匿逾期外國人、媒介外國人從事不符合停（居）留原因活動者，並無處罰規定，但從查處實務經驗，使外國人從事與許可停（居）留原因不符的不法活動，抑或非法容留、藏匿或隱避逾期停（居）留的外國人，使之躲藏於我國，是外國人逾期滯留我國的重要原因，內政部基於行政管理目的，參照「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」相關規定，於入出國及移民法增訂相關罰則，希望有效防杜外國人逾期滯臺從事違法（規）活動而危害社會治安。另外內政部針對失聯移工議題，從執行面提出下列問題：

14 資料來源：內政部112年6月1日座談書面資料。

(1) 移民署執法人力未隨移工人數增加而增加，人力已無法負荷失聯移工之查處、收容及遣送作業，遑論查緝其他身分之外來人口涉犯案件或執行查察合法外來人口等事項：

移民署自96年成立，當時預算員額為2,044人（移工人數為35萬7,937人），期間因應兩岸政策及執行移民事務執法酌增，但編制員額增加幅度未隨移工引進人數同比例增加，截至112年3月底止，移民署預算員額為2,291人（專勤隊及收容所人力約800人），同期間移工在臺人數為73萬2,540人，導致執法人力疲於奔命查處失聯移工。而關於其他身分的外來人口涉犯其他刑事案件、或執行查察合法外來人口等項無法遂行，嚴重排擠及侵害移民署外來人口管理職務。

(2) 對於逾期外來人口滯臺衍生問題，各目的事業主管機關消極以對：

〈1〉逾期停（居）留外來人口積欠醫療費用問題，尚待解決：

依醫療法第60條及「保護所有移工及其家庭成員權利國際公約」第28條規定，基於人道考量，醫療機構遇有危急病人應依法急救處置。但醫療機構倘遇逾期停（居）留外來人口積欠醫療費用，多向移民署循行政爭訟途徑或其他管道請求支

付。現行針對於移民署收容期間的受收容人，倘因患病送醫診治，無力支付醫療費用，由該署支付；但上述支付範圍並不包含非收容期間，移民署若遇有非於收容期間積欠醫療費用，協助發動同仁薪資募款、覓尋慈善團體或是類對象原籍國駐臺機構協助。

這些問題，目前衛福部於 111 年 6 月 21 日「強化社會安全網政策溝通平臺第 12 次專案會議」決議，由衛福部邀集勞動部、醫療協會及移民署等相關單位，召開會議研商建立研處機制，因此目前仍待協商解決。

〈2〉逾期停（居）留外來人口在臺生育的未成年子女安置照護問題，尚待解決：

近年來逾期停（居）留外來人口滯臺人數逐漸攀升，在臺生子情形持續增加。移民署自 109 年 3 月起獲勞動部就業安定基金補助，陸續在北區、中區及南區設置 3 處安置處所，提供「懷孕或攜子之失聯移工」臨時且短期的安置處所。

但移民署為執法機關，法定職掌並未包含安置，也未設置專業社福人力及資源，衛福部卻在 112 年 3 月 21 日「強化社會安全網政策溝通平臺第 15 次專案會議」決議，請移民署參採法務部矯正署攜子入監作法，提供育兒指導、托育及幼兒園等服務，並請移民署對現行 3 處安置處所擴充容量、居住空間及

母嬰服務思考，並請各地方政府有安置需求，與該署聯繫提供後續協助處遇。基於兒少權益保障的事權統一及權責分工，非本國籍兒少權益保障及安置，應由衛福部及地方政府主政辦理。

(三)鄰國如何防止移工失聯[15]？

鄰近亞洲國家日本、韓國及新加坡均因國內勞動力缺乏而輸入移工，以填補基層勞動力。除韓國採國對國直聘制度[16]外，其餘國家均設有民間職業介紹業者協助聘僱。

日本受高齡少子化情形嚴重，勞動人口不足，採取「技能實習」[17]及「特別技能」[18]制度併行引進外籍勞動力，且外國籍技

---

15 資料來源：勞動部112年6月1日座談書面資料、內政部111年12月7日「防止移工失聯之策進建議及作為」專案報告；林國榮、成之約、蕭晴惠（2016年），韓國外籍勞工政策及直接聘僱制度之研究，勞動部勞動力發展署委託研究。

16 韓國自1980年代後期，由於營建業與小型製造業出現勞動力短缺問題，因此從1991年開放引進外籍移工，推動《外籍勞工實習訓練生計畫》（Foreign Workers Trainee Programs），之後因為非法移工人數大幅增加，衍生諸多管理及社會問題，於是在2004年8月17日全面採用直聘制度聘僱移工（即「聘僱許可制」（Employment Permit System, EPS）），僱用條件與勞動權益採國對國議定方式運作，過程中並無仲介業者介入。

17 即實習生制度（TITP）：多由仲介業者引進，從事低技術、重複性高之工作，並由移工負擔仲介服務費、訓練費。

18 日本政府自2019年4月實施特定技能簽證制度，由雇主負擔引進費用；「特定技能1號」職業種類包含看護、機械製造、電子、營建等14種，簽證效期5年，5年後若通過語言檢定與技能測驗，可轉為「特定技能2號」簽證，有資格取得永久居留。

能實習生及留學生逐年遞增[19]，其中又以中國及越南籍占大宗。而日本為了監督技能實習單位（雇主）是否依規定聘用，設立「外國人技能實習機構及監理團體」，定期審查。

韓國與移工來源國透過 MOU，議定移工甄選條件、方式、機關相互間遵守事項等，從選工、入境、居留、離境、回聘等過程，政府全程主導，排除民間仲介的介入，以避免不當剝削，迄今已與 16 國簽訂 MOU，並由政府出資的公法人「韓國產業人力工團」（HRD）負責執行。另外，韓國政府每年召開「外國勞動力政策委員會」，檢討政策與規模，並在 2022 年從簽有 MOU 的 16 個國家中配額為 7 萬名，其中越南配額 9,000 名，2023 年總配額提高至 11 萬名，越南預計為 1 萬名。

新加坡從 1966 年開始引進外籍移工，許多基礎勞動工作相當仰賴移工，新加坡雖無限制聘僱移工人數，但透過課予雇主繳交移工保證金及按月繳納移工稅，以降低雇主引進意願。

---

19 由於技能實習的暴力、拖欠工資等侵犯人權、與實習單位不匹配、實習生失聯的情況接連不斷，已成為社會問題，也一直被指名實不符，與實際運用出現背離，日本政府於 2023 年 4 月 10 日召開修改「技能實習制度」的專家會議，取而代之，將建立一個旨在「確保人才」與「培育人才」的新制度，要求與允許外國人在人力短缺領域工作的在留資格「特定技能」連動，並應考慮「要匹配對象的職業和領域」，新制度的目的是讓外國工人更容易轉換特定技能，並在日本「建立一個能讓他們在中長期活躍的制度」。資料出處：陳毅龍，杜絕假培育真填補勞動缺口 日本討論廢除「外國人技能實習」、創設新制度，太報，2023 年 4 月 10 日。

表 40 ▶ 日本、韓國及新加坡移工管理制度概況

國家	日本	韓國	新加坡
輸入模式	■技能實習：團體監理或企業單獨引入。 ■特別技能：直接聘僱申請或民間職業介紹業者協助。	國對國直聘制度	■雇主直接聘僱申請。 ■民間職業介紹業者協助。
重要原則	依行業別分配比例	依 MOU 簽訂情形引進人數	依行業別分配比例
管理制度	■雇主或外籍移工入境前無須預納保證金。 ■以技能實習引入者，不得轉換雇主。特別技能引入者，取得資格者，得於同一業務範圍內自由轉職。 ■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（雇主）是否依規定聘用。 ■移工不論合法與否，均納入日本國內強行規定之勞動法令保障範圍。 ■逾期或非法工作，處刑事徒刑、罰鍰，且管制一定期間再入國。	■雇主或外國人於入境前無須繳納費用。 ■雇主須於勞動合約生效後 15 日內幫外籍勞動者投保出國期滿保險（出國期滿保險費用均由雇主負擔，雇主每個月應繳交合約上月薪的 8.3% 至保險公司之虛擬帳戶，俟就業期滿或勞動關係解除，在出國前 1 個月由外籍勞動者提出申請後提領）。 ■逾期或非法工作，處刑事徒刑、罰鍰，且管制一定期間再入國。 ■除加強查緝外，並自源頭（檢討移工引進政策及簽證申請資格等）進行控管。 ■其他包括保證金、罰款、工作交流會等配套措施。	■採限額及徵費原則，由雇主繳納一次保證金及每月移工稅。 ■如有轉換雇主之需求，需取得原雇主同意。 ■逾期或僱用非法滯留者，處刑事徒刑、罰鍰，或鞭刑，且永久禁止在新加坡就業。
特別規定	須通過日本語言能力檢定	須通過韓國語言能力檢定	■須通過基本技能及英語能力檢定。 ■開放行業依國別而異。
查處機制	■加強取締逾期停（居）留等非法移民。 ■實施自行到案制度。	■加強查察及成立企劃調查小組。 ■推動自行到案方案。	注重雇主對移工管理責任，且鮮少失聯情形。
逾期人數	■2021 年：8 萬 2,868 人（其中移工 1 萬 3,079 人）。 ■2022 年 1 至 9 月：6 萬 6,759 人（其中移工 7,704 人）	■2021 年：38 萬 8,700 人（其中移工 6 萬 1,241 人）。 ■2022 年 1 至 9 月：40 萬 2,755 人（其中移工 6 萬 6,977 人）	屬機敏資料，但據報載資料，2014 年至 2016 年 8 月，僅發現 3,000 名非法工作的外國人

資料來源：內政部 111 年 12 月 7 日「防止移工失聯之策進建議及作為」專案報告，第 14 頁。

上述 3 個國家引進移工均設有語言能力檢定或基本資格門檻，避免勞雇溝通不良而導致移工誤解或產生糾紛。

至於各國的防制措施，日本課予監管團體（仲介公司）、實施機關（事業單位或農家）相當的引進及管理責任，並且加強取締，針對逾期或非法工作者處以刑事徒刑、罰鍰，以及管制一定期間再入國，也實施自行到案制度。但隨著引進人數逐年攀升之下，失聯人數也隨之成長，其中以越南籍為多[20]。

韓國透過定期檢討移工政策、每年調整輸入核配人數、加強管理仲介業者及聘僱移工的企業、限制移工簽證申請資格[21]，也加強查緝、推動自行到案方案，以及保證金與罰款等其他配套措施等。但移工發生失聯情形仍層出不窮，尤其是越南籍移工，據聞，韓國政府已禁止從越南的義安省及河靜省等失聯移工嚴重的地區引進移工。

至於新加坡，是將雇主繳交的移工保證金，用為支付失聯

---

20 根據 1 份報導指出，近年大量越南籍人才赴日發展，截至 2019 年底，越南籍的技能實習生及留學生較 2018 年增加約 24%，與 2009 年的約 4 萬人相比，整整成長約 10 倍；與此同時，日本法務省統計，截至 2018 年的 5 年間，總計有 3 萬多名技能實習生在日本失蹤，其中越南籍人士約占 45%。資料出處：詹如玉，疫情下的移工悲歌：越南籍前實習生涉偷竊相繼被捕，赴日外籍勞工為何誤入歧途，風傳媒，2020 年 11 月 13 日。

21 依據 EPS 備忘錄規定，如果該地區在韓國有超過 70 名以上的非法居留移工且逾期比例在 27% 以上，則暫停引進直到改善為止。資料出處：我國駐越南代表處 112 年 4 月 14 日簡報資料。

移工遣返衍生的費用，另外課予房東查證責任，以及對失聯移工處以刑事責任等規定，因此移工發生失聯情形較少。

二、NGO 的現場目擊

(一)打黑工薪水比合法廠工還高：

移工多來自母國經濟較落後的地區，背負著債務或以貸款支付仲介費來臺工作，希望改善生活；但許可從事的工作受景氣影響或者工作量有淡旺季的差異等，以致實際收入不如原本的期待；加上黑工市場龐大，薪資也較優渥，因而成為移工選擇失聯的極大推力。

如果只是要解決無證移工的問題，是難以真正解決；因為根本問題是他們根本「難以在契約內還完債務」(**NGO 代表 D**)。

許多印尼的仲介會在移工來臺前，給移工一筆錢說是「安家費」，把貸款金額拉高。我遇過剛來臺灣就逃跑的移工，也遇過來了2年之後才逃跑的移工，他們都告訴我是因為黑工的薪水較高，縱使身分非法會有許多不方便的地方(**NGO 代表 A**)。

其實許多移工的能力很好，但薪水卻受限於規範的薪資，

當在與朋友聊天或是從社群、社團發現外面的薪資更好時，就會選擇失聯（**NGO 代表 B**）。

在外面有很多工作吸引他們，薪資都很高，昨天才接觸到1名自行到案的失聯移工，她1天至少有1,600元的薪資，1個月下來就超過4萬元，這是連合法廠工都難拿到的薪資。另外是臺灣真的很需要人力，所以移工失聯之後，不會找不到工作，所以他們不會想要回國（**NGO 代表 L**）。

勞動部近年努力宣導移工在臺工作資訊，透過多國語網站、Line@、文字客服等，但很多移工來臺灣以前可能都已加入不同網路社群及在台社團，接收到不同的資訊，有些是錯誤或不完整，因此會發生移工人還沒到臺灣，人蛇集團就已經跟他們講好、約定逃跑的情形。我們也發現，移工因在母國借貸高額仲介費來臺，來臺工作的前幾個月容易因為雇主仲介扣款、還款的問題而幾乎沒有收入，或是移工因賭博欠債，去鄰近的東南亞小吃店借幾萬台幣，沒想到利滾利或日後越借越多，債務愈滾越多。一些移工還沒到臺灣前，接收到的訊息是來臺灣1個月薪水有3萬多元，工廠加班可高達4-5萬元，結果來台薪資不如預期，當然要趕快賺錢來還，但失聯之後打黑工卻能每月上看5、6萬元。為了賺更多錢，失聯移工怎麼會願意出來自首？（**NGO 代表 K**）

我們希望臺灣能夠更落實推動直接聘僱制度。目前手邊就有1名已經在臺灣工作6年的移工個案，轉換期滿了還找不到願意承接他的雇主，但如果先回國再來臺灣的話，勢必又要再付1次仲介費（**NGO代表H**）。

仲介費的問題很難解決，根據我們所接觸到的越南移工說，他們在來臺灣前，仲介有說要簽一份「我沒有被收錢」的文件，才能夠來臺灣工作，但其實私底下都有被收錢；另外也因為太多雇主選擇聘僱失聯移工，才導致合法移工找不到工作（**NGO代表G**）。

(二)如果這工作讓人失去自由，如何不逃？

移工發生失聯的本質是「離開原雇主」，因此在探究移工失聯的原因時，必須從移工在臺合法工作的工作環境、勞動條件及薪資待遇等處境，來看造成移工選擇離開原雇主的原因，而不是全部歸責於移工個人的問題，這樣的思維根本無助於解決失聯問題。

許多失聯移工原先是來臺從事家庭看護工作的女性移工，她們因為想和老公或是男朋友一起生活，但跟著雇主或照顧者同住且鮮少有固定休假的工作型態，讓她們難以兼顧自己的家

庭與感情生活（**NGO 代表 B**）。

移工發生失聯的本質是「轉換雇主」，但是因為台灣藍領、白領的不公平的差別待遇，導致藍領移工換雇主這事，被區分合法雇主和非法雇主，所以更精確的說法是，「失聯＝勞工從合法雇主轉換到非法雇主」。先確定這個前提，我們去討論為什麼失聯，才不會落入勞工為什麼逃跑？怎麼防範逃跑？我們才能更精準去針對命題去提問：勞工為什麼會選擇從合法雇主轉換到非法雇主去？合法雇主究竟有什麼問題？非法雇主對於勞工來說有什麼吸引力？弄清楚這個分析的方向，我們才可能改變現狀，讓勞工願意留在合法雇主處工作（**NGO 代表 C**）。

而移工之所以會選擇離開合法雇主，是因為合法雇主惡劣的勞動條件，包括：不可自由轉換雇主、私人仲介制度，仲介的管控、高額的仲介費、違法的貸款、定期契約對勞工的不穩定（不續約找不到就要回國）、工作年限、過去是三年出國一日，現在變成免出國但是高額的買工費、廉價的薪水、沒有加班、高額膳宿費，糟糕的膳宿環境、高職災率，這些種種不合理的制度，不公平的勞動條件，綜合起來，才是我們三十年來在喊的「移工惡劣的勞動條件」。當然不是每一個移工都遇到全部所有的惡劣勞動條件，顯然也不是每一個移工都選擇去非法雇主，但當我們把上面這個結構畫出來。下面就產生一個問

題：當我遇到這些惡劣的勞動條件時，我能有什麼選擇？（**NGO代表C**）

如果選擇回國，就要面對的是還不清的債務，反過來說如果債務已還清，賺夠錢要回國自然會回國了，誰願意長年在異鄉工作？而如果要請求轉換，要經過原雇主同意，且現行制度雇主讓移工轉換就少一個名額，許多雇主為了名額，想辦法讓移工回國也不同意轉換；如果要申訴轉換，前提是要雇主有違法的情形，上述的惡劣勞動條件，多數都沒有違法，因為我們的法律本身就是讓雇主用這些不平等不合理的環境都可以綁住移工。如果是選擇失聯，最大的風險就是「被抓」。然而，台灣政府及社會長期將移工發生失聯的原因推卸為移工個人的問題，特別是移民署前陣子提高失聯移工罰鍰的做法，完全就是只想「加重移工失聯的責任、提高移工失聯所面對的風險」，根本不願意去面對整個結構性問題的鴕鳥心態（**NGO代表C**）。

我們（NGO）面對移工來尋求幫助的問題，就是他們會選擇失聯的原因。我國雇主對移工是非人性的管理，例如：限制自由轉換、與雇主（照顧者）同住、仲介費等（**NGO代表D**）。

讓移工逃跑的1個推力，是他們的工作條件很差，曾經有1個家庭看護移工告訴我，她有整整8個月都沒有離開過雇主家，她透過手機看到其他朋友都可以自由外出，心裡想著「為

什麼不讓我出門？」所以她選擇逃跑（**NGO 代表 L**）。

有些雇主把移工當機器，要求移工配合逾時加班，平時有急單、大單或加班時，也都是移工來做；對移工來說，都是對身心突然的高壓。在工作現場，因為語言的差異，移工與管理人員因溝通問題或文化歧視造成的衝突，也令一些移工在氣憤中選擇逃跑（**NGO 代表 K**）。

我們曾經詢問服務過的移工為何選擇逃逸，大多數都提到，一開始來臺灣工作並沒有想逃跑，但因工作上遇到很多困難無法得到回應及解決，才選擇逃跑，逃跑過程中其實也遇到很多困難，包含生病就醫因為健保身分取消，必須負擔龐大的醫療費用。（**NGO 代表 I、J**）。

㈢仲介取代雇主角色無法解決問題：

多數雇主選擇將移工管理委任仲介處理，因此既不熟悉、也不願意瞭解相關的法令規定，致使移工在合法工作期間遭遇問題時，無法直接與雇主進行有效的溝通；但有移工無論是向仲介反應，或致電勞動部 1955 專線尋求幫助，都無法獲得妥善處理。另外目前也缺乏對移工的工作或心理支持措施和關懷機制，無法事先預防或解決影響個人工作表現的相關因素，都會影響移工在遇到問題時選擇失聯。

海洋漁撈工作有很明顯的淡旺季，加上疫情影響漁貨銷售，許多漁工都沒有工作，但雇主不會處理這樣的情形，就交由仲介「調動」；許多漁工因此被迫頻繁轉換的雇主或工作。以我接觸到的印尼漁工，都很期待（遇到問題時）仲介可以幫忙，但仲介卻總是消極的對待（**NGO代表A**）。

所接觸到移工媽媽，多是在懷孕之前就已經是失聯了，她們失聯的原因也很多是因為與雇主之間發生問題，求助無門；失聯之後，因為同在異鄉，認識可以互相陪伴的伴侶（**NGO代表E、F**）。

許多仲介對於移工遭遇或反應的問題，都沒有積極處理，但移工跟雇主都很依賴仲介，因此如果仲介不能在問題剛發生時就積極介入處理，移工就只能選擇失聯。建議應更加強仲介評鑑的功能，以汰除不良仲介，另也要強化第三方督導機制，不是只有仲介，勞動部的1955專線也要強化問題解決能力（**NGO代表B**）。

從所接觸到的個案觀察，監護工會發生失聯的原因，主要是在合法工作期間，遇到問題或爭議，卻無法獲得解決，而且10個裡面就有9個說打過1955專線，但1955專線並沒有解決問題；也向仲介反應，但得到的回應也都是「你要忍耐一下」，無法即時解決他們的問題。移工打了1955專線後，有些可能

就會派給查察員，但即便如此，仍然沒有發揮功用；各地的移工都有反應，他們碰到的問題依舊沒有辦法獲得解決或得到解釋（**NGO 代表 J**）。

臺灣對於移工的支持系統很薄弱，移工在工作時會遇到像是「不如預期」、「無薪假」、或是照顧困境時，他們心裡會很慌張，會想尋求協助或是諮詢；現在社群媒體非常發達，如果向仲介反映或是尋求 1955 專線幫忙都無法得到回應時，透過臉書、Line 就可以跟友人聯絡，如果遇到好的友人，例如住在附近的新住民，可能就可以就近去關懷移工情形，如果只是單純文化習慣的差異或誤解所導致，便能因此立即化解；但如果遇到的友人是跟著一起罵雇主，或是趁機提供其他工作機會，移工當然就會選擇逃跑。另外，移工對於政府機關是不信任的，所以大多會選擇自己解決問題（**NGO 代表 I、J**）。

他們會因為主動尋求 1955 專線無法得到回應或解決眼前的問題而感到焦慮，但為了解決自己的經濟困境，只好接受朋友介紹的工作。如果 1955 專線或是政府其他服務都能夠更精緻，對於移工所反映的問題，並非僅是列為勞資爭議，能在一開始即積極協助處理，才是比較能夠解決或是預防移工發生失聯的方法（**NGO 代表 I、J**）。

建議政府要能多瞭解移工遭遇的問題與困境，提供支持，

包括對他們身心健康的照顧，像是心理諮商的資源等，才能鞏固他們的信心；否則，他們因為來臺工作，需長期與母國家人分隔兩地，如果工作又不順遂，他們當然就會選擇尋求其他管道，至少可以解決眼前的經濟困境（**NGO代表I、J**）。

大多數的雇主都是將移工事務委託給仲介處理，因此，就算勞動部做了很多對移工的法令宣導，包括「加入Line@」，但據我們了解，多數中小企業及家庭類的雇主並不太了解有此管道，所以就算移工知道法令規定，也沒辦法直接跟雇主溝通（**NGO代表I、J**）。

不管是1955專線或是政府部分，應該要對移工提供心理輔導，這項措施可以幫助他們紓解心理的壓力。雇主為了減少事情，把管理移工的責任委給仲介，以致什麼規定都不曉得，當發生事情時也都推給仲介，所以職災還是繼續發生。1955專線的諮詢人員也是造成移工失聯的原因之一，因為他們不夠專業的回答，反而造成移工內心的緊張、慌亂，例如：1名移工在工作中發生職災受傷了，打給1955專線，但諮詢人員卻告訴移工，雇主並無責任；另1名移工原本同意要回國了，打給1955專線確認是不是一定要回國，但諮詢人員卻告訴移工，因為移工已經簽了同意書要回國，怎樣都不能改，結果這名移工不想就這樣回國，就慌亂的離開雇主家，躲在路邊，對人也

已經都沒有信任（**NGO 代表 H**）。

(四) 無法轉換，又得花錢買工作的移工們：

聘僱期間原則禁止移工轉換雇主，但有特殊事由除外，且若是契約期滿時，可以自由選擇雇主。但現行規定對於移工在聘僱期滿後願意繼續在臺工作的轉換作業，提供的資源及保障仍多有不足的地方，例如：目前等待轉換最長不超過 60 天，讓仲介可以向移工要求再支付 1 筆買工費的機會；等待轉換的移工只能被動等待仲介提供職缺訊息並協助媒合；政府也未能積極結合職業訓練資源，提升雇主承接已在臺移工的意願。另外，近年來受到疫情和景氣影響，就算是廠工，也很難從合法的轉換機制找到新工作。

實務上，許多移工在等待轉換的 60 天內，仍然找不到新工作，但他們不願意先回國再來臺灣工作，因為還沒有還清債務，回去會被討債甚至影響到家人安危；失聯移工通常都是因為發生職災失能，無法繼續工作，或是貸款還清了，想回家了，才會主動出來自首（**NGO 代表 A**）。

移工如果打 1955 專線（申訴雇主違法）申訴要轉換雇主，雖然可以拿到同意轉換的文件，但在找新工作時，會被新的仲

介要求要先去跟舊雇主把事情處理好，並且要支付費用（買工費）；目前我們安置的移工個案中，就有移工被新的仲介要求支付4萬元，移工若沒辦法支付，就得不到新工作，但又不想回國，就會選擇逃跑。或許可以思考取消60天轉換期間的限制，解除移工必須在60天找到工作的壓力（**NGO代表L**）。

現行轉換成功率很低，也遇過移工在轉換工作期間，竟被通報失聯的情況，因此建議改善通報失聯的機制，不能只憑雇主或仲介的說法。——這邊特別指因移工轉換工作需經雇主同意並雇主簽署文件，有些雇主因故不願意簽署文件讓移工轉出，致移工為了離開原工作環境，或是等待與雇主之廢聘文件時間長無法工作，在經濟壓力大之下而選擇失聯；也有移工在與雇主談解約轉換的過程中，因故被通報失聯（**NGO代表B**）。

雖然移工因爭議換工作有60天的轉換期，勞發署多國語網站也號稱有提供轉換工作資訊，但網站只有最基本的轉換資訊，但問題是移工要能夠上網看，除了中文要很好，還需要登入資料才能使用，也因為都已經被仲介以移工的資料登入然後取用了，以致移工常常登不進去。移工因中文能力的落差，及政府轉換資訊的不透明，所以還是由仲介掌握移工換工作大權。再則，仲介因從國外重新引進移工可收取比較多的仲介費用，所以協助移工轉換工作的意願不高。現在有些移工已透過

移工網路社群提供轉換工作機會，有需要的移工就私訊詢問，雖然也需要私下付3-6千元，但不會像臺灣仲介收取幾萬元那麼高的仲介費（**NGO代表K**）。

我們也是非營利仲介，常常遇到想轉換工作的移工，或想要承接移工的雇主來尋求協助，協會多只能協助移工向警局或採訴訟威脅原仲介拿出扣押的身份文件（**NGO代表K**）。

此外，雖然條件很嚴格，但現行規定移工仍可以（在有限的選擇內）跨業轉換，但勞動部在同意移工可跨業種轉換的同時，有沒有辦法讓移工能夠接受教育訓練？包括：跨業種後重新接受基礎工作知識、安全資訊等。勞動部有數位平臺，也有職訓，但有沒有運用這些方式協助跨業轉換的移工和願意承接的雇主？否則，移工會因轉換困難而選擇失聯，雇主則會因為等待重新引進的移工，而影響原有工程進度與家庭照顧，以致使用失聯移工。勞動部沒有善用既有的平臺與資源，相當可惜（**NGO代表K**）。

限期60天的政策有很大的問題，這項政策沒有考慮到移工來臺之前就背負很大債務的處境，想要繼續留在臺灣工作，倘若移工真的有去找工作（證明），依我們實務經驗，再延長等待轉換的時間，應該可以減少移工逃逸的情況。一開始規劃轉換制度時一定有不周全的地方，但我們可以依據實務情況提

供建議，希望能讓想要轉換工作的移工，可以循正常管道找到工作，減少因為無法順利轉換而逃逸的情形，例如：勞動部一定知道哪個雇主的移工正在申請轉換，是否在就業服務站裡多設立一個工作室，為這些移工提供必要的協助（**NGO代表H**）。

我們接觸到很多失聯移工，但大概10位移工裡就只有1位原本有想要逃跑的打算，其他9位都說想要合法工作，但是他們沒辦法，因為轉出期限已經到了，還是沒辦法找到工作，只好逃跑（**NGO代表G**）。

近年來受到疫情和景氣影響，就算是廠工，也難以透過合法的轉換機制找到新工作（**NGO代表D**）。

(五)要重罰？還是要網開一面？

與會的代表皆認為移民署推動免收容、低罰鍰及不管制的「擴大逾期停（居）留外來人口自行到案專案」，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，也發生許多失聯移工向移民署自行到案後，又再次失聯的情況。另外，移民署在修法階段，宣傳這項專案的同時也宣稱日後將加重處罰，此舉引起NGO和移工的反彈。

移民署的自行到案機制是無效，因為只吸引到「本來就差不多想要回家」的移工（**NGO 代表 D**）。

移民署的自行到案政策在論述上就犯了很嚴重的問題，移民署的新聞稿聲稱要網開一面、要移工趕快投案，卻又說已經要修改入出國規定、對逾期居留工作要加重罰鍰（當時正值行政院將入出國及移民法修正草案函送立法院審議院），政府應深入探討造成失聯移工的原因，不能因為就服法的行政罰而剝奪移工的工作權，政策調整不能以加重處罰的開倒車方式來修法，在宣導跟論述上更應遵守法律的權責，把立法院當行政院「立法局」的方式預告「將來」法律的修訂（**NGO 代表 K**）。

我們接觸的移工曾與我們反映，當看到移民署自行到案及修法的新聞稿強調要加重罰鍰時，都很激動地談論這件事，因為他們感受到的是政府對他們的不友善及偏見（**NGO 代表 I、J**）。

我們觀察到現階段政府許多公告只是單向地提供資訊，即使部分公告事項有經過翻譯，但這麼多的資訊移工能了解多少，反觀移工對於很多政策或規定的了解是來自於朋友間的口耳相傳（**NGO 代表 I、J**）。

移民署的自行到案機制，在移工的網路資源網絡是很互通的，他們很容易的即會把各自遇到的問題或建議的解決方法以網路方式分享，舉例來說，自行到案雖提倡免收容及繳納最低

裁罰，但我們遇過很多移工他們會互相教導，如果進了收容或安置，只要堅持說沒錢，即有可能可以逃避繳納裁罰或機票錢的問題。因此在於移民署的部分機制實際上無法發揮其效果（**NGO 代表 I、J**）。

(六) 失聯容易淪為詐騙集團的棋子：

失聯移工的犯罪率遠低於國人，但失聯後失去了法律的保障，無法循正常管道找到工作，也害怕被通報遣返，更容易落入有心人士的手中，被利用從事非法或犯罪的工作。其中有移工以為是同鄉揪打工賺錢，當警察找上門時才知道自己淪為詐騙集團棋子；也有移工是因為同鄉或工頭提供或邀約吸食毒品；更多的是直到向移民署自行到案時，或因為失聯被查緝到案時，才知道自己有涉犯刑事案件的狀況。

移工（包含失聯）在臺灣的犯罪率並沒有特別高，而且這當中有許多移工是「不知道（只是幫忙領錢）違法」，而被利用成為詐騙集團的車手；也有移工是從原工作轉出後在社團（群）抱怨，有心人士就專車來載走（**NGO 代表 D**）。

有些情況是非法仲介借別人的健保卡，帶著失聯移工去做 PCR；或是仲介協助引進移工時，為了符合雇主條件逕自塗改

移工的出生年月日；或是移工與雇主發生爭議，被雇主告詐欺、偷竊；我們就曾遇過個案，因涉及人口販運案件，無法工作也不能出境——仲介逕自塗改移工的出生年月日一事是經移工表述，不確定是經母國仲介或台灣仲介塗改，後致台灣的系統內無法查找到移工的資料（**NGO 代表 B**）。

許多失聯移工會到工地打工，而菸、酒、檳榔已經是工地文化，友善的同事邀請移工喝保力達B（提神藥酒），但不友善的同事就是邀約移工吸食毒品，讓其陷入更深的困境中（**NGO 代表 A**）。

遇過有個案在臺灣失聯30年，因為年老了，想回家，但因為在合法工作時的雇主告她偷竊，所以到案後不能馬上遣返回國，但法律程序冗長，因此又在臺灣多待了2年，最後在臺灣去世（**NGO 代表 E**）。

有個案則是在小孩3歲時想回家，透過移民署的自行到案機制，才知道自己在失聯時持假證件應徵工作，被通報涉案，從小孩3歲一直等到要念小一了，才順利返國（**NGO 代表 F**）。

(七) 讓雇主和移工雙贏：

為解決失聯移工滯臺問題，NGO 提出政策建議包括：再延長合法移工在臺工作年限；強化政府各項資訊公開透明，讓移工

和雇主能夠主動參與、互相對話，不必然受制或受限於仲介；讓失聯移工有條件的合法回流就業市場等。當中也談到勞動部正積極推動的「留才久用」方案還有許多可以改善的地方，並且認為這項方案對移工的誘因其實就只有在臺工作年限，不必受最多12（14）年的限制。

關於讓合法移工可再延長在臺工作年限

為解決移工發生失聯情形，建議延長目前移工可在臺工作的時間（**NGO代表D**）。

留才久用方案對於移工唯一的獲利，就是可以不受12（14）年的限制；留才久用方案是華而不實，因為語言門檻太高，移工根本難以通過（**NGO代表A、D**）。

留才久用方案的問題勞動部的規定還有很多要改善的。就有移工向我們反應，因為仲介無利可圖，所以仲介不幫忙申請轉任為中階技術人力（**NGO代表K**）。

應加強資訊公開透明，便利移工和雇主參與

勞發署在每個移工管理的點、線、面似乎都做了，但為何移工失聯問題卻越來越多？除了與移工實際狀況有極大的落差，勞動部每個政策服務中間能不能夠清楚透明，讓移工可以

自己來處理呢？有些移工說自己已經來臺灣很多年了，其實可以不用透過仲介，但即使使用中文的雇主要通過勞發署的直聘或申請都還是問題重重、難以自行處理呢？移工管理因為資通訊和社群網路的發達，事實上很多事情都可以不必假手他人，因此，政府應該透過資訊透明化的措施，讓移工能夠自己管理自己，不必然要透過仲介；如果勞動部的不同服務機制能夠聯結起來，也能夠很流暢的使用，移工自己就可以做到，不需要額外再支付費用了（**NGO 代表 K**）。

到現在官方做法也還只是單向地提供資訊，但這麼多的資訊與規定，移工真的看得懂嗎？移工的資訊真的都來自於官方的宣導管道，或者仍然是朋友間的口耳相傳？另建議讓失聯移工有條件的就地合法（**NGO 代表 I**）。

為解決移工發生失聯情形，建議讓目前失聯的移工能夠重新獲得合法身分，同意有相對應的配套或條件（**NGO 代表 D**）。

除了移民署的自行到案機制以外，我們為什麼不能讓他們（就地）合法呢？既然這些失聯移工在臺灣是能夠找到工作的，表示雇主也需要他們；有一些移工已經來臺灣很久，他們會講中文，基本溝通沒有問題，又有雇主需要的工作能力，如果能夠讓他們現在的工作有取得合法身分的機會，應該可以減少失聯。在義大利也有類似的作法。而且這對臺灣也是好事，因為

會有稅金收入（**NGO代表L**）。

NGO在很多場合其實都提過對於失聯移工「特赦」的想法，但相關部會以「如果讓失聯移工合法，對合法移工怎麼交代？」。面對台灣的大缺工需求及日漸嚴重的失聯移工問題，相關部會可設定條件、提出配套，例如在缺工嚴重的產業、在跨業轉換部分有對應的放寬，規畫如何特赦失聯移工（**NGO代表K**）。

三、學者專家的實務觀察

(一)越南廠工仲介費太高、印尼看護工薪水太低：

要探究移工失聯問題，必須解決越南、印尼這2國的困境，這些困境包含很多結構性因素，也包含供需的問題。而臺灣倘若繼續維持目前的移工政策，則移工發生失聯的情形，只可能被控制，無法被大幅度的改善，因為需求沒辦法被滿足。

泰國、菲律賓的失聯人數非常少，越南、印尼的失聯人數很多，2國占整體失聯人數超過9成5；因此若要好好處理失聯問題，要把重點擺在越南、印尼這2個國家。不過比較棘手的是越南、印尼移工失聯人數最多，同時也是我國引進移工的第

1 大、第 2 大來源國（**學者專家甲**）。

越南跑的最多，但引進的人數也最多，原因來自於：①越南對於海外工作的國民可以收取較高費用，代表的是分潤高、利益最高。②我們的傳統產業喜歡僱用越南移工，特別是越南移工也喜歡加班，又聰明勤快，符合老闆的需求；③凸顯移工來源國太少，雇主可能也別無選擇。至於印尼部分，我國 75% 的看護移工來自於印尼，印尼的仲介費跟泰國相當，如不貸款約 4.6 萬元，若貸款就要約 7 萬元，泰國則是 6 萬元，但來臺後發生失聯的情況卻差很多，原因就在於家庭看護工作內容的差異性很大。曾經針對家庭看護移工發生失聯者，分析被照顧者的失能程度，結果高達 9 成是屬於重度身心障礙，顯見照顧工作過於辛苦，強化了移工選擇失聯的動機（**學者專家甲**）。

韓國雖採國對國引進，但移工失聯率比我國還高；新加坡則是全世界唯一有效處理移工失聯問題的國家，他們雖有失聯移工，但人數極少，少到幾乎可以被忽略，原因在於新加坡採大幅開放跟重罰，可以對逾期居留者處鞭刑，所以他們的家庭看護工薪資比我國低，卻沒有失聯的問題，因為他跑了也找不到工作（因為大幅開放），而且處罰非常重，所以沒有人敢跑（**學者專家甲**）。

也有一些論述認為外國人到臺灣所從事的工作屬於低技

術，有助於產業的穩定性，產業就不會因缺工而無法生存或外移，尤其是中小企業，似乎不至於影響國人的就業機會。因此，即使是失聯移工，在臺灣一定要工作才活得下去，解決了某些微型企業、付不起基本工資或者需要更多用人彈性的雇主需求，對臺灣總體經濟還是有貢獻（**學者專家乙**）。

我們已經朝向「移工」橋接到「移民」、「在地化」的路徑上，應該加強這方面的論述，更何況我們都已經提供「6+5」的方案，不就是承認我們要給移工可以成為移民的選擇了嗎？為何我們到現在還不願意承認我們有缺工，而移工仍只是補充性勞動力嗎？只有務實面對移工已是替代性勞動力之後，我們透過多元的包容、整合、在地化等措施，給予移工適當的訓練、一樣的薪資，兼顧公平、正義，政府相關政策必須朝這樣的方向思考（**學者專家乙**）。

臺灣勞動市場對移工已經逐漸失去吸引力，給的薪水也不算高，已成為在日本、韓國之後，退居海外工作者的第三選項；於此同時，越南、印尼也開始有逐漸限縮輸出人民到海外工作的跡象。因此，我們不能只是討論移工的管理問題，把失聯移工「抓起來」而已，應該思考是不是也要加強開放的力道（**學者專家丙**）。

失聯移工只是整體移工政策下的1項子題，因此還是需要

從移工政策通盤檢視這項議題。韓國的國對國直聘制度雖有問題，但仍有參採的地方。借鏡韓國聘僱許可制度，是成立跨部會的委員會進行運作，政府施政採取比較全面的觀瞻，而且在移工實務管理層面上，相較於日本、韓國政府多直接介入處理，我國政府相對少，形成只要沒有犯法，就視而不見，「不太管」，皆是由臺灣與越南仲介在主導。另外，我國的移工來源國太過集中，很容易受到政治、外交的影響，例如一旦凍結越南移工輸入時，就會對國人造成影響（**學者專家丁**）。

(二)不能兼差多賺點錢，又沒有外宿團聚的自由：

整體而言，移工失聯的原因最主要還是經濟因素，但不全然是負債（仲介費）所致，也有出於想賺更多錢；其它例如從事許可外工作、工時過長、生活環境不佳、遭雇主不當對待、薪資不符合預期、沒有休假、缺乏家庭團聚權和轉換制度等等，均是移工發生失聯的因素。此外，現今因資通訊發達而形成的人際網絡，在移工遭遇困難到選擇失聯的過程中，扮演極為重要的關鍵因素。

1、「經濟」仍是影響移工失聯的主要原因，家庭團聚與勞動條件也是原因

現在的研究多提到移工失聯是為了要賺更多的錢，好縮短償還債務的時間，先還完債後才是真的賺到。再者，是從勞動人權角度，部分失聯原因是為「跳脫原契約的束縛」，仲介以加班費吸引移工來臺灣工作，但實際上加班會受到淡旺季的影響，不能保證一定有班可加，當薪資不如預期時，跳脫原契約束縛以獲得更大的彈性，是合理可以想像的因素，也因此失聯不會只有1次，會不斷地更換工作（**學者專家丁**）。

根據國外的研究，勞動力的跨國移動，除少數是因為戰爭、宗教或政治迫害等因素外，絕大多數還是出於經濟的動機。且根據勞動部訪談研究發現，移工之所以失聯的主要原因還是出於經濟因素的考量；但比較弔詭的是，這些經濟因素的考量與仲介費的多寡關聯性並不高，換言之，仲介費相對負擔較輕者，最後還是會因為經濟因素而選擇不辭而別。儘管如此，從經濟因素來考量，越南移工失聯的原因之一，可能還是和他所負擔的仲介費用偏高具有關聯性。至於印尼，應該與家庭負擔具有關聯性；否則印尼政府也不會提出所謂「零付費」的訴求（**學者專家戊**）。

除了經濟因素之外，其他有關勞動條件不佳，當然也會導致移工失聯。根據移民署的訪談發現，實際工作內容若超出許可目的範圍、工時過長及生活環境不佳，雇主不當對待和薪資

不符合預期等，也都是導致移工失聯的重要原因（**學者專家戊**）。

目前失聯移工在傳統產業是主要成員，原因包括了拉力與推力。在拉力部分，首先是市場需求，失聯移工的薪資比合法還高，農業1日薪資的行情是3千元，因此如果移工夠勤奮，又有網絡資訊告訴哪裡有賺錢的機會，這是非常大的拉力。再者是家庭團聚，其實就算大幅開放引進合法移工（好比是家庭看護移工），也沒有辦法有效改善移工發生失聯的情況，因為最大的問題是家庭團聚。移工選擇失聯之後，可以跟老公、老婆生活在一起，可以生育子女、跟同鄉聚會，自由又滿足人性需求，是很強的拉力，這部分目前很難有解方，但目前已經有越來越多電子業的雇主願意讓移工自行在外租屋，如果讓移工可以有足夠的自由跟所得，也許就不會逃跑。至於家庭看護移工，我國以不經濟方式聘僱（24小時在家、不受勞基法的保障），若不做出改變，薪資待遇與勞動條件均是無解（**學者專家己**）。

至於推力部分，其實是老問題——過高的仲介費，目前我們從電子業看到仲介費的曙光，基於RBA，他們做到「免仲介費」，也有很多公司願意選擇「直聘」，創造制度性的誘因，鼓勵雇主使用直聘，減少移工因要償還仲介費而選擇成為非法的

情形，所以可以見到菲律賓失聯率已大幅下降，原因是都到大廠工作，薪資與加班也皆屬穩定。而越南移工來臺則都到小廠工作，從今（112）年開始仲介一定反彈，好補足過去2年因疫情無法仲介的損失。另外仲介也會鼓勵這些小廠的雇主聘僱更多的移工，藉此收取回扣，但傳產不景氣，加班費不如預期，造成移工選擇失聯（**學者專家己**）。

如果要翻轉目前的仲介制度，可能有點太遙遠，以前我們談RBA，現在則是在全球供應鏈法制下，探討相關法令如何因應。例如：在供應鏈法下，仲介費與服務費都是非法，許多國外公司已經開始實施，一旦收取就會受罰。處理仲介費的問題，不一定要從勞動人權的角度切入，可以透過供應鏈法提前與國際接軌的方式加以解決，基於過去已有RBA的經驗，如果企業無法配合將失去訂單，所以仲介費的問題可從供應鏈法，去輔導雇主轉型，這樣做是在照顧雇主，也是讓整體環境變得更好（**學者專家庚**）。

另外，現行轉換制度只給移工2個月的時間找工作，期限到了還找不到工作的話就要回家。對於仲介費相對較少的人，可能會先回國再來臺灣；但如果是付很多仲介費才來的人，就會選擇失聯。而且轉換期間還會遇到許多問題，例如新、舊仲介向移工索取買工費，或是雇主要求移工先付還防疫費用，才

同意移工轉出等等，讓轉換的市場變得更加畸形。而這些問題，並不是加重對失聯移工的罰則，就可以獲得改善（**學者專家庚**）。

2、人際關係、網路或社群媒體如何對移工選擇失聯產生重要的關鍵因素

越南是農村，因此傳統的人際、地域關係，形塑了越南移工待人處事的價值觀，他們在臺灣工作遇到困難或難題時，從人際網路所獲得的訊息，就會成為他們評價事情、做決定的標準。對於移工而言，勞動契約的效力，比不上人際網路的訊息，因此當薪資不如預期、遭受雇主不當對待時，就很容易選擇跳脫契約。因此，透過正確的管道對移工傳遞正確的訊息，顯得很重要。例如菲律賓人有信仰，所以可透過教會系統協助傳遞正確的訊息（**學者專家丁**）。

在臺灣有非常多的越南、印尼新住民，新住民所形成的社會網絡會協助、橋接這些失聯移工找到新工作；或者僅僅服務這些在臺工作的移工，就有很大的民族商機了。新住民已經是另一個仲介的管道，也會讓這個結構更深層（**學者專家乙**）。

在臺灣有很多越南新住民，當越南籍移工有離開原雇主的念頭時，一旦有人資助、安頓、提供新工作機會，更容易逃跑

了（**學者專家辛**）。

這些移工多是透過網路或社群媒體與家人或朋友聯繫和互動，勞動部的調查資料雖然顯示，多數移工失聯的原因是因為「受到他人慫恿、轉介」，但這些訊息的來源不盡然都是仲介業者，移工也可能會經由網路或社群媒體獲得訊息，進而不辭而別。而隱藏於網路或社群媒體中的訊息與活動，外人往往無從得知，這個部分是我們在掌握移工動向上所欠缺的一塊（**學者專家戊**）。

從越南引進移工到臺灣的過程，這幾年比較新的發展是，仲介公司先外包給牛頭找人，這些牛頭其實是網絡或社群經營者，透過網路或社群釋出訊息、PO出機會，幫忙找到人之後就可以抽成（費用），形成綿密的網絡，網絡中的每個人都可以分到一點，費用不斷加疊上去，讓移工被收取更多的仲介費。合法招聘都如此操作，更何況是失聯之後。而且，他們本來就有很綿密的人際網絡，說「朋友」不見得是認識或交往多久的人，有可能是臉書上的朋友，或者只是同鄉而已，因為介紹或牽線工作給你，就有機會分到一點好處，因此他們會鼓勵你（逃跑）（**學者專家己**）。

(三)農民與失聯移工相互依存、扶持：

關於農業移工部分，農業部、外展單位（農會、合作社）與農場主欠缺法遵意識，未能落實對移工基本勞動條件保障；移工不諳國、臺、客語，無法與人有效溝通，解決問題；加上黑市需求大且薪資高，成為農業移工高失聯率之主因。

我們用製造業的思維去框住農業移工的配額，這項政策非常不科學，造成引進不易。ILO C1對於工時規定，就排除了農、林、漁、牧業，只適用於製造業，換言之，農業的工作存在季節性的問題，連ILO都承認農業就是不同於其他產業，需要更大的彈性，目前雖已開放外展農務移工，但像阿里山採茶業，必須集中在2個禮拜內採完所有的嫩葉，結束後就沒有工作了，因此現行3個月調派的機制，顯然彈性仍有不足。而小農最需要移工，農業缺工問題已在惡性循環，失聯移工問題也在惡性循環，結果負負得正（**學者專家乙**）。

9成的農業移工從事外展，而外展是派遣勞動型態，因此實際使用移工的小農，在法律上沒有雇主責任。小農既沒有雇主責任，也不熟悉勞動法令，因而常發生涉嫌違反勞基法規定的爭議，像是加班時數、加班費等。另外，外展農務移工的申請

與使用，農會並無意願擔任雇主，包括瞭解熟知並遵守相關規定，因此多委託仲介處理，申請計畫內容抄來抄去，錯誤的地方都相同；而針對小農未遵守規定，任意借派其他小農或非計畫同意範圍等情形，農業部也未積極介入、處理（**學者專家辛**）。

移工的中文能力通常不足，根據勞動部去（111）年的委託調查，9成農業移工來臺前只會聽說「謝謝、你好」；就算會中文，小農也多慣用臺語、客語溝通，老農甚至不太會講國語；在無法溝通的情況下，只會更加劇誤會和衝突（**學者專家辛**）。

移工發生失聯，最主要是受到市場需求的影響，以農業來說，目前雖然已經開放合法聘僱移工，但仍有很多問題待解決；目前黑市行情很高，特別是在農忙的時候，農業對勞動力（移工）有很大的需求，因此在聘僱的程序上，能否予以簡化，不要那麼繁瑣，並且盡可能增加合法的範圍？（**學者專家己**）

移民署在後端花了很多精力進行查緝，但好像沒有很好的效果，原因在於雇主對非法移工仍有需求，即使抓走了，很快又有其他人來（**學者專家甲**）。

(四)沒有加班費，廠工也會失聯：

關於產業移工部分，移工來臺從事廠工，相對其他產業付出較高成本，因此對薪資有較高的期待，當薪資或加班機會不如預期或不穩定、工作場所中又無同鄉或友人支持時，便容易毅然決然離開。

來臺廠工多是男性，通常為母國家庭的經濟支柱，加上廠工的仲介費高於其他產業，因此對於薪資有較高的期待；但來到臺灣之後，發現因規模、景氣、訂單、疫情等，沒有加班機會時，不符合來臺（賺錢）動機，就會選擇離開。其中，又分為2種情況：如果在規模較大的公司，當他所處部門都是其他國家的移工，就容易有孤立感，容易受到影響而離開；如果在規模較小公司，可能較易適應，但薪資制度可能較不健全，也容易發生未按時發薪、欠薪或扣薪，或是容易被濫用等情況，例如去其他地方「幫忙」(**學者專家辛**)。

很多雇主會在仲介的慫恿下，聘僱更多的移工，藉機拿到仲介的回扣，因此並不重視移工的勞動條件及流動。但移工以為來臺灣會有很多的加班機會，但當發現沒有（加班）的時候，就會逃跑（**學者專家己**）。

如果有穩定的收入，移工就不會逃跑；當移工逃跑時，其實已經是最末端的結果，因此政府應強化勞動檢查的功能，藉此督導、改善移工在工作現場的勞動條件（**學者專家庚**）。

(五)全年無休的家庭看護工，失聯不意外：

關於社福移工部分，受限於家內1對1照顧的工作型態，勞動條件及工作環境又未受基準保障，家事勞工長期給人「24小時待命」及「全年無休」印象。不僅嚴重影響移工身心健康，更使移工沒有機會接受訓練、尋求資源，以改善照顧工作中所生困境。

家庭看護移工不適用勞動基準法，所以長期以來，勞動條件及工作環境欠佳的問題，幾乎難以解決，卻是造成他們失聯的最主要推力（**學者專家辛**）。

勞動部、衛福部對家庭看護移工，雖然都有提供像是照顧技巧、語言訓練等資源，但雇主通常不願意讓移工外出上課。「移工想休息，但雇主不允許」是目前最大的問題，不只是完全放鬆地休息；而是有許多可以幫助移工的資源與支持，都要讓移工有機會接觸，才有可能被使用。如果無法解決移工在照顧工作上的問題，也不用談如何解決移工失聯問題（**學者專家壬**）。

(六)語言不通，無法溝通：

我國引進移工未有語言能力要求[22]，因此移工來臺工作生活遭遇困難或發生爭議時，無法與雇主直接、有效的溝通；加上產業（如農業）特性明顯不同，1955 專線也無法及時發現問題癥結，使衝突越來越嚴重，最終難以解決。

我國完全沒有要求移工的語言能力，但語言不只是為了溝通，而是經由語言的學習，可以熟悉輸入國的文化、經濟，在許多時候，移工的困境並非來自於工作本身，而是與人的相處問題（**學者專家丁**）。

我國引進移工的門檻明顯比其他國家低，沒有要求基本語文能力，而移工在母國也沒有選擇雇主的空間，因此經常發生來臺後因語言隔閡產生的問題，我就曾經向勞動部建議要為來臺移工安排簡單中文會話的教育訓練（**學者專家辛**）。

外展農務移工的型態較為特殊，為利移工與小農之間發生問題或爭議時，能夠及時被處理，建議應有 1955 專線以外，

---

22 現行法令對於引進移工，僅有要求 90 小時之看護工專長訓練（且是第 1 次來臺時才需要）。目前越方有規定的是一般及專長訓練，一般訓練是越方為了增加被選用機會而自行辦理，為華語文（200 小時）、法令及風俗民情（100 小時）等；專長訓練則是看護工應配合我國規定有 90 小時的專長訓練，這部分是與我國本國照顧服務員應接受的訓練相同。

直接對農會、農業部的申訴管道（**學者專家辛**）。

在庇護安置單位時，發現移工對語言的需求非常大，因為在面對政府部門，都是需要中文，但他們不諳中文（**學者專家庚**）。

移工撥打1955專線後是直接進到申訴，但是他們也需要諮詢跟情感服務，應該讓願意撥打1955專線的移工，有更多的機會可以被機制接住（**學者專家壬**）。

(七)各自為政下難窺失聯全貌

與移工失聯相關的統計數據資料分散在勞動部、衛福部、內政部、各地方政府等部會機關；各自公開揭示的內容又常有缺乏和不足的地方，導致難以探究移工發生失聯的全貌、更深層的原因，遑論形成有意義的處理解決方案。

現行統計資料缺乏年齡別和家庭狀況等資料，若要探究失聯更深層的原因，會有困難，這也凸顯資料不足的缺失。因此建議要求移民署應揭露更多失聯移工的個人資料，以利作更深入的分析。此外，現在的移工多為Y世代、甚至Z世代，雇主在管理上若還依循著過往的思維與作法，勢必不會受到這些世代移工的認同。（開放移工）經過30年，無論是仲介或雇主都不能再以傳統的思維或作法來對待移工。否則移工不辭而別的

可能性就會增加（**學者專家戊**）。

移民與移工（無論是白領或藍領）多屬於長期移入人口，一旦入境，多少會對國內的社會經濟、甚至治安產生一定程度的影響。根據目前法律的規定，移民與移工引進的法源依據不同，前者是移民法，而後者是《就業服務法》。但移工一旦失聯，查緝的工作卻要由移民署承擔，在前端核准引進的勞動部，似乎與查緝失聯移工的工作，沒有任何關係，形成一種「權責不符」的奇特現象。我國現行雙規制的設計，移工引進只考量到「缺工」與否，可能會導致引進移工人數過多、甚至會產生移民署無法負荷後續查緝和管理的壓力（**學者專家戊**）。

我們的設想是由一組包含社工的人員，進入聘僱移工的家庭，協助解決問題，再來對應 1 年之後的移工失聯率；但很難做到，因為到底是雇主，或是被照顧者不滿意移工，又或是移工因雇主或被照顧者因素，要求轉換或失聯，不同的組合會有不同的問題，而有不同的處理方案。但勞動部堅持自己只管理雇主，不是受照顧者，導致相關資料無法串接使用。此外，勞動部迄今仍然沒有可以直接聯繫到移工的聯絡方式，因此如果政府機關、NGO 或學術研究單位等想要電話聯繫移工，都會先被雇主知道（**學者專家壬**）。

(八)長照無法解決重症失能家庭和移工的困境

現行長照制度與服務模式無法滿足重症失能者的照顧需求（包含夜間照顧）；有能力聘僱移工的家庭，將照顧壓力全部移轉給家庭看護移工，但家庭看護移工的勞動條件及獨力承擔的照顧負荷，仍可能影響照顧品質，並迫使移工要求轉換或成為失聯。

不同的研究報告都指出，長照服務對象雖包括了評估等級高、重症的被照顧者，但從實際使用情形來看，評估等級越高、越重症的被照顧者，使用長照服務的比率越低，因為政策不補助他們使用。但既然他們的巴氏量表分數都這麼低了，應該要讓家庭看護移工銜接長照服務，讓被照顧者可以有「白天使用長照服務，夜間由自聘移工照顧」的組合，讓移工休息（**學者專家壬**）。

對於弱勢家庭類雇主無法支付更高薪資部分，認為應該要與長照服務搭配，由國家負擔；弱勢家庭類雇主提到移工挑案（雇主）部分也是，應該由國家出面處理，要解決挑案問題就是要付較高的薪資，由國家支付（**學者專家壬**）。

(九)他鄉變故鄉

勞動部正積極推動的「留才久用」方案的相關規定，例如「由雇主申請」、「仍是3年1簽的定期契約」、「依舊未能自由轉換」等，是否真的符合「留才」，進而吸引成為「移民」的目的？

對於現行方案的有關規定，個人認為似乎還需要進一步評估與考量：第一、現行方案是由雇主提出申請，而非由移工提出申請，是否會使的某些移工無法繼續留任在臺灣，以致於失去讓移工享有成為移民的權利，值得評估。第二、經雇主申請成為留才對象的移工，與雇主簽訂的還是定期勞動契約，而無法取得無限期工作的權利，是否與留任移工的本意相去甚遠，也值得評估。第三、亞洲國家，尤其是日本，為因應缺工問題，已經或即將提供移工無限期工作的權益時，我們的方案還陷入傳統移工的思維與作法，是否無法真正吸引移工的留任，值得深思。四、更重要地，移工一旦留任，與雇主簽訂的還是定期勞動契約，甚至無法在勞動市場上自由移動，是否能因此減少移工的失聯，不無疑問。(**學者專家表戊**)

四、仲介眼中的失聯移工

(一)臺灣仲介怎麼看？

112年4月27日的第3場焦點團體座談，邀請了中華民國人力仲介協會、中華民國就業服務商業同業公會全國聯合會，以及新北市、臺北市、桃園市的就業服務商業同業公會，當天與會代表本身均有成立仲介公司從事移工引進與受雇主委託移工管理，他們對於移工失聯的原因及政府相關管理措施，提出下列的觀點與意見。

1、黑工市場龐大、自成體系：

(1)無論從政府的委託研究結果，或者實際接觸的移工，皆可以確認的是：移工為了獲取更高的薪資。例如印尼移工，來臺前免支付仲介費，到臺灣工作後，再從每月工資中扣除，如果逃跑，就可以不用被扣錢，也不用被課稅。

(2)國內的黑工市場相當龐大，且自成體系，也不需要臺灣人，移工或新住民自己就可以從事。

「工地薪水很高，很常見疊磚頭是一批工人，2天做完，換下一批做粉光的工人，都是越南人，他們很有組織，去承攬工地的業務，然後一個帶一個，非常深入民間。」

2、不知情下成為犯罪加害人：

(1) 容易淪為人口販運被害人，或在不知情下成為犯罪加害人；而太多的失聯人口，無法被追蹤管理，因此如果被集團吸收從事犯罪，將對治安造成威脅。

(2) 無法再享有保險制度，因此當有醫療問題，或是生育、往生時，無法及時獲得處理，可能衍生更重的醫療負擔。

3、法律、政策跟不上黑工市場：

(1) 建議應修正《就業服務法》第 52 條（有關移工在臺工作期限），和第 58 條（有關聘僱移工發生行蹤不明時之遞補規定）[23]。

(2) 建議應鬆綁移工申請資格，並且定期（例如每 5 年）重新檢視申請資格：相較於在臺灣工作的外國高階人才，他們可以很輕鬆申請到外籍家庭幫傭，但本國人的資格卻很嚴；國人就算有錢，願意支付比現行更高的就業安定費，也請不到合法的外籍家庭幫傭。

23《就業服務法》第 58 條修正條文，業於 112 年 5 月 10 日公布。自 112 年 5 月 12 日起，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。

(3)移工配額完全由政策決定，當缺工無法（完全）被滿足，仍然會有黑市的需求；而且當大家都有需求時，黑市的薪資就越來越高，合法移工就會選擇進入非法。

「未考慮季節性、臨時性因素的缺工，如農、林、漁、牧業，即貿然開放的後果會是，真正農忙時，合法移工也不夠用，仍然要請非法人力；更何況，農業類雇主養不起1整年的合法移工，所以他們更寧願在農忙時請非法人力。」

「國內雇主僱用移工付出的成本（給仲介的費用、就業安定費、移工薪資、勞、健保等）約4萬7,000元，平均1天1,567元。想要僱用非法移工的雇主只要開價1天2,000元，就能讓雙方都滿意。」

(4)目前外展制度不夠完善，建議應讓仲介公司也可參與派遣，並且建議派遣的範圍不限於農業工作。仲介知道哪裡有需求，服務的客戶也多，並且能夠提供訓練、住宿、接送，也較熟悉勞基法規定。政府如果還是有顧慮，可以給仲介一定比例不限派遣業別的人數試辦，對於那些臨時有急需人手的雇主，就能有靈活運用的空間。從先前的外展看護試辦經驗來看，NGO僅熟悉照顧服務專業，管理移工仍需要委託仲介協助。

(5)不應將移工失聯原因，一昧歸咎於仲介或歸責於仲介費用。

「合法仲介均按勞動部規定收費，來源國仲介費亦有公定標準；所以臺灣仲介幾乎是分不到（利潤）。」

「收取差不多（海外）仲介費用的泰國，並沒有因此有較高失聯率；採取國對國聘僱的韓國（沒有仲介費），移工失聯人數更多。」

「以越南來說，他們真正有牌照的是總公司，但總公司很少出工，所以會借牌給分公司，分公司再給中心，中心再給牛頭，轉了好幾手，每個階段都跟移工收錢，可能就又是 2,000 元美金了，這個也要算在仲介費（臺灣仲介的合法利潤）裡嗎？」

「近年政府強力宣導 1955 專線，移工倘若受到不當對待，也會打給 1955 專線申訴；但其實移工之所以失聯，與仲介有關的因素真的很少，而且失聯移工也多沒有打 1955 專線。」

4、查緝的兩難：

(1) 部會對於查緝失聯移工的態度採不同調：例如勞動部只管引進，而移民署只管遣返；在疫情期間，勞動部表示要加強查緝，但衛福部則表示，若進入醫院查處非法從事看護工作的失聯移工，將會衝擊醫院照顧人力。

(2) 目前對失聯移工的罰鍰額度太低，應考慮加重處罰。此外，

目前對失聯移工雖有處罰，包含自行到案的移工，僅處以最低罰，而且只要移工聲稱自己沒錢，也罰不到，就連遣返的機票費用，都由就業安定基金支出。但罰鍰額度過高，也無實益，因為移工更不可能支付。

「每次開會，合法的雇主和仲介屢屢成為眾矢之的，都不敢追究非法雇主與仲介，立委們也不敢對失聯移工加重處罰。但當立法一面倒向移工時，問題永遠無解。」

(3)移民署有收容、遣返的壓力，因此對於不管是自行到案，或者查緝到案的移工，只想要趕快將他們遣返，更何況自行到案的還免收容，往往無力追查背後的非法雇主及非法仲介集團。既然目前對於失聯移工的罰鍰少，也罰不到，建議應加強查緝僱用失聯移工的雇主，展現政府決心。

(二)越南仲介怎麼看？

臺灣仲介受託招聘外籍移工，必須透過來源國的仲介。而本研究案為了從越南仲介的立場，試圖瞭解越南籍移工發生失聯的結構性問題，因此在越南進行考察時也找到3位越南仲介人員接受訪談。

首先是○○勞動出口公司，這家公司的負責人從事勞務仲介多年，他原本任職於1家國營的仲介公司，2000年臺灣仲介

越南移工的市場剛起步[24]，見到商機的他，便自行創業成立了〇〇勞動出口公司，迄今已經有20多個年頭，在經營仲介越南移工到臺灣的市場上，可稱得上是老字號，目前也主要輸出越南勞工到日本及臺灣工作。

第2位是伍先生（化名），他是受僱於〇〇勞動出口公司的人員，也相當熟悉勞務輸出。至於第3位，則是阿勇（化名），他趁著年輕，曾到臺灣擔任廠工，3年合約期滿後回國，憑藉著這段海外工作的經驗，與2位熟悉韓國仲介市場的朋友合資開設了1家人力仲介公司，自己當起老闆，但這項業務剛起步，尚未與臺灣仲介建立人脈關係，因此目前只專門輸出勞工到〇國。

本研究案訪談上述3位仲介人員後，歸納越南仲介對於移工發生失聯的意見如下：

越南人民到臺灣工作門檻低

近年來前往日本工作的越南人民雖然有愈來愈多的趨勢，根據官方數據，甚至已經成為越南移工最大輸出市場，但實際上因為臺灣引進移工的門檻低，對移工的語言和專長等要求較少，審核程序也較為簡單，作業時間短，而日本需要語言檢定，

24　我國在1999年開放引進越南移工。

等待期又很長，加上臺灣與越南的文化相近，到臺灣工作還是越南人民的首選，不過現在臺灣的訂單少，也是個問題。

另外坦白說，也因為到臺灣的門檻較低，越南移工會產生比較多的問題，政府必須深入處理，否則移工自己無力解決。

去（2022）年疫情紓緩後，臺灣恢復引進越南移工，短期間內訂單遽增[25]，越南仲介公司一口氣輸出了許多越南勞工到臺灣工作，但最近4、5個月，臺灣經濟不景氣，不僅訂單下滑，移工在臺灣的工作量（加班時數），也有減少的狀況。

越南籍移工失聯是因為費用太高

其實我們仲介很關心仲介的越南移工到海外工作的處境，也會擔心他們遭遇困難，更想知道他／她們為什麼要逃跑？儘管我們在出國前，一再叮嚀這些移工可以求助與聯繫的管道，但移工遇到問題，都不跟我們仲介聯繫，也不向我們求助或幫忙協調。

我們認為越南移工之所以發生失聯的最主要原因是出在「費用」，而費用之所以高則是出在臺灣仲介端身上。

越南政府已經明文規範仲介費的收取標準是美金4千元[26]，

25 經過進一步解釋後，訂單是指臺灣仲介引進移工的需求人數。

26 依據越南勞動部2012年2月15日頒布的規定及勞動部112年6月1日座談書面資料顯

供應鏈也都很清楚只能向移工收美金4千元，實際上卻仍有仲介公司超收費用，尤其在臺灣訂單愈來愈少的情況下，臺灣仲介深知越南仲介亟需訂單，加上越南移工容易逃跑，所以不斷加價上去，造成仲介費用愈來愈高，但我們公司完全遵守政府的規定，只收美金4千元，至於臺灣仲介或者越南牛頭向越南移工收取的仲介費用，我們沒辦法管。

不過，越南移工也願意支付這麼高的仲介費，目的就是在逃跑之後可以賺錢，而且工作6-10個月的收入就能還清仲介費。也有越南移工出國到臺灣，逃跑是為了投靠在臺灣的越南新住民。

我們接觸到失聯移工，雖勸說若有困難，可以協助轉換雇主，但這些移工只相信帶他走的人，完全不信任我們仲介，認為我們會帶著移民署來抓人。

日本重罰雇主和移工，防止失聯

在日本也會有越南移工發生逃跑的情況，但日本政府加強宣導，教育日本人民不能僱用失聯移工，並且對於非法僱用行

示，勞動部協調越南調降來臺仲介費，製造業工作3年契約所應繳交費用不得超過美金4,000元，仲介費不得超過美金1,500元；從事養護機構工作者，3年契約所應繳交費用不得超過美金3,300元，仲介費不得超過美金800元。

為，同時處罰雇主與移工，而移工必須繳完罰款，才能回國，因此相較於臺灣、韓國，日本的失聯移工人數少了許多。

臺灣和韓國政府的政策，感覺都在保護非法移工，其實只要嚴格杜絕非法僱用行為，移工當遇到困難時，就會主動找我們求助，而不是選擇逃跑，才能從根源解決移工的問題。

另外在資訊不對稱之下，確實有些移工並不清楚自己的權益，許多資訊是來自於仲介與網路。但韓國即使是由政府直接引進，不透過民間仲介公司，移工失聯比率與臺灣一樣，最主要的原因在於越南的「人際網絡」。

臺灣與越南官方無法阻止「失聯潮」

為了杜絕移工發生失聯問題，臺灣與越南政府有達成協議，要求我們越南仲介公司必須為失聯移工先代墊收容、遣返等費用，但這項措施造成我們仲介很大的困擾，我們雖不敢自稱是最好的仲介公司，但勞務輸出的過程與服務的品質都是公開透明，移工絕無受到欺騙，我們（〇〇勞動出口公司）甚至還額外花錢，請律師、拍攝影片證明每位移工是到哪裡工作，最後卻反過來要為這些失聯移工代墊費用，回國後也要不回來，移工會說沒錢。

此外，就我們所知，有時候移工發生失聯的原因並非出在

雇主身上，而是受到其他人的慫恿、誘惑，這是屬於移工本身的問題，但我們仲介卻會因為移工失聯比率，而受到停牌的處分。

另外，在幾個月前，越南政府為了提升仲介的服務品質，採行了一項新的政策，對仲介有更高的要求，而這項政策讓將近200家的越南仲介公司被取消許可證。

政府欠缺有效的監督管理作為，加上仲介競相爭取訂單，最後就演變成現在失控的局面。

五、為何移工要失聯？努力找原因！

(一)疫情缺工，再加上高薪「挖角」

勞動部在本研究案座談會議時，提出的說法是[27]，移工發生失聯原因眾多，曾在105年進行委託研究[28]，結果顯示為金錢因素、雇主因素、工作量及環境等因素。勞動部並根據這項研究結果，指出金錢因素源頭為勞工出國工作必須支付仲介費、訓練費及機票費用等，勞工必須在母國貸款以繳交各項費用，而來臺後的實質薪資卻不如預期或過低（如缺少加班機會等），加上非法工作可賺取較高薪資，誘使移工發生失聯。還有工作

27 勞動部112年6月1日座談書面資料。

28「防制外勞行蹤不明對策研究計畫」。

環境與壓力的因素，如勞雇關係欠佳、或遭受雇主不合理對待，家庭類移工則面臨工時過長、工作繁重，這些都會造成長期身心壓力，導致移工發生失聯；而產業類移工若工作環境不佳及工作量大，超過負荷，再受到不法工作的高薪誘惑等，就容易發生失聯。

除了上述原因外，針對越南籍移工失聯比率偏高的現象，勞動部認為在疫情期間，越南邊境封鎖，導致非法移工無法遣返而滯臺，加上國內缺工嚴重等連帶影響，以及現代網路資訊流通便利、快速，這些都使得越南籍移工更容易受到高薪資訊或朋友邀約等因素而選擇發生失聯。

另外，勞動部在112年5月5日發布新聞稿指出：移工失聯因素複雜，分析主因除了經濟因素為求較好的工作報酬外，營造業與農業缺工引進移工仍有不足，因而衍生非法僱用需求，以及非法媒介者誘騙移工失聯及違規超收費用等[29]。

本研究案舉行座談時，內政部也提供在去年底完成1份最新的專案報告[30]，當中列出移民署對於移工失聯原因的研析結

29「改善缺工及移工失聯現象 勞動部跨部會合作積極因應」，勞動部112年5月5日新聞稿，檢自：https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/59805/post

30 行政院111年第5次治安會報針對國家發展委員會所提「歷次治安會報主席裁（指）示事項辦理情形」，蘇前院長裁示略以：有關近期發生澎湖縣移工集體脫逃事件，請移民署擬定具體對策，以防堵破口。內政部根據上述的裁示，在111年12月提出「防

果，並指出目前移工管理制度的不周延，也可能造成移工失聯或使失聯移工從事違法活動：

1、我國已漸失引進移工的優勢條件

根據監察院的調查報告[31]，東南亞移工輸出國經濟起飛，亞洲鄰近國家如日本、韓國也面臨勞動力缺乏的問題，我國與鄰近國家爭搶移工，加上鄰近國家工作條件較佳，我國已漸失引進移工的優勢條件。此外，我國缺工嚴重，雇主無法挑選移工，目前引進移工的素質未若以往，部分移工入境後就發生失聯。

2、勞動條件及環境不佳

移民署訪談「澎湖 1103 專案」[32]查獲 7 名移工的失聯原因，除了工作內容超出許可目的範圍、工時過長及生活環境不佳等之外，雇主也曾施以不當肢體對待及語言侮辱，薪資又不符合

止移工失聯之策進建議及作為」報告，並以 111 年 12 月 7 日台內移字第 1110912894 號函送行政院。

31 我國移工政策有無因應人口老化及產業變遷需求詳予分析檢討案（調查報告案號：111 社調 0004）。

32 媒體報導，111 年 11 月間澎湖一夜之間，有 40 名合法移工集體失蹤，移民署接獲消息後立即進行清查後，確認 11 月 1 日至 2 日僅有註記 7 名移工失蹤，並沒有一夜出現 40 人失聯的狀況。

預期，仲介公司接獲反應也不理會。再經由訪查澎湖漁港後，發現雇主普遍有指使移工從事許可以外的工作及超時工作等現象。

3、轉換雇主的條件限制且轉換作業期間過長

從新北人力仲介公司不實申請移工配額案[33]來看轉換雇主的問題，依照《就業服務法》第59條規定，移工轉換雇主，有嚴格的條件限制，轉換作業期間過長[34]，必須透過仲介公司，轉換作業程序繁雜，加上移工又要支付仲介費用，導致部分移工選擇失聯。

---

33 移民署新北市專勤隊偕同新北市政府勞工局及警察局蘆洲分局，在臺灣新北地方檢察署檢察官指揮下，歷時1年調查及行動蒐證、歷經3次收網行動，破獲北臺灣犯罪規模最大的非法仲介集團，查獲37歲魏姓主嫌及45歲張姓越南籍移工等9名非法仲介、33名非法雇主、77名移工及31家企業社涉案。魏姓主嫌在108年7月間透過幕後出資者廖董成立仲介公司，與公司部分成員利用虛設的人頭企業社，將家人及親友納為人頭勞工，虛偽辦理勞保衝高投保人數，以申請不實外籍移工配額，更找來具有合法監護工資格的越南籍45歲張姓女子擔任「牛頭」招募同鄉，針對不同需求的移工差別取價，協助轉介至不具聘僱外籍移工資格之雇主處工作，代辦費為2萬元，每月服務費為1,500元至1,800元不等，若為放任在外自由非法工作的「流浪工人」，代辦費則為17萬元，服務費為每月7,000元，以涉案移工77人來計算，單年的代辦費及服務費帶來的不法所得恐高達1,700萬。資料來源：移民署新聞訊息，「新北市專勤隊與勞工局合作無間 聯手破獲北北部最大非仲集團」，111年7月13日，檢自：https://www.immigration.gov.tw/5385/7229/7238/314362/cp_news。

34 原則上為60日，可再延長60日，最多120日。

4、在臺同鄉親友單純容留失聯移工或擔任非法仲介，現行法令罰則過低

從新北人力仲介公司不實申請移工配額案及臺中龍井肇逃案[35]觀察，移工在臺親友的社群網絡綿密，移工失聯後多投靠在臺同鄉親友（包含新住民、合法或失聯移工），由這些在臺同鄉的親友提供住宿或媒介工作。現行法令針對非法仲介，雖有罰則（以動機分為行政罰或刑事罰），但欠缺事前預防的積極作為，對於合法或失聯移工、新住民非法仲介的情況，也欠缺稽查或管理機制。

5、以虛設公司等方式，不實申請外籍移工配額而媒介從事非法工作之現象興起[36]

近來實務上陸續查獲人力仲介公司以虛設公司、企業社，

35　111年6月2日臺中市龍井區日前發生1起越籍阮姓失聯移工駕車肇逃致被害人重傷車禍案件，經烏日分局逮捕肇事阮姓駕駛及同車3名越籍失聯移工到案。資料來源：臺中市政府警察局烏日分局警政新聞，「移工闖紅燈肇逃一個都跑不掉 台中烏日警到彰化逮回2人」，111年6月13日，檢自：https://www.police.taichung.gov.tw/wuri/home.jsp?id=10&parentpath=0,1&mcustomize=news_view.jsp&dataserno=202206130005&t=News&mserno=201710280035。

36　這類案件也經監察院立案調查——「不肖人力仲介公司涉嫌交叉混洗人頭國籍勞工，不法引進製造業移工案」（調查報告案號：110社調0014）。

或不實申報勞工參加勞工保險等方式，申請聘僱移工，濫用移工名額而媒介非法雇主聘僱移工。勞動部雖在110年9月24日函發「強化雇主不實申請聘僱移工之預防查核及裁罰機制」，但實務上似乎沒有落實執行派員實地查核公司（雇主）運作。

6、移工向仲介公司申訴後通常多未獲得回應

移民署從查處實務經驗發現，移工每月必須支付服務費，但當向仲介公司反應工作問題時，仲介公司多未妥善處理，也導致部分移工選擇失聯。

7、移工失聯未滿3日經尋獲，但雇主或仲介若不願帶回處理，便成為「失聯高風險對象」

移工失聯未滿3日經移民署或警政機關尋獲時，倘若雇主認為自己已通報，雇主或仲介也不願帶回處理，便成為「失聯高風險對象」，倘這類移工再次失聯，恐引起執法疑義及民怨。

(二) 移工的同工不同酬與差別待遇

新北市、桃園市、臺中市、高雄市及彰化縣等5個地方政府對於移工發生失聯的結構性問題，從業務執行面及相關文獻資料，提出下列的觀察與發現：

1、新北市政府指出造成移工失聯及人數增加，主要包括下列因素：

(1)移工多為借貸來臺，背負經濟壓力。
(2)疫情期間，許多工廠停工，移工因而無法賺取加班費。
(3)家庭看護工因薪資及休假制度，低於廠工。
(4)疫情嚴峻期間暫停引進移工，移民署查緝失聯移工後無法遣返，只能採「收容替代」方案。

2、桃園市政府對於移工發生失聯的原因與相關議題，提出下列的看法：

除移工來臺主要目的就是要賺錢，許多移工因沒有足夠的加班時數而逃跑，另外尋求賺錢的管道，其中失聯移工以越南籍移工失聯比率最高，加上疫情期間，越南人來臺人數占比提升而使失聯移工比率有所增加。另外就目前在照護（如：住院看護）、營造、中小企業或農場等業仍有勞動力需求，卻難以申請合法工，因此難以減少以非法移工做為補充勞動力之情形。

來臺工作的移工，倘若遇到雇主不續聘、工作環境不適或沒有足夠的賺錢機會時，為賺取足夠的報酬，不惜逃跑打黑工，以避免遣送回國。而越南籍移工有同儕資源，容易有失聯

的誘因。

桃園市政府並與「為何在臺灣的外籍勞工逃跑？——以越南籍勞工為例」[37]的研究結果，持相同的見解，這份論文提及：『在原雇主所提供的環境下工作不順、賺不到錢、擔心無力償還來臺前所借貸的仲介費、遭威脅遣送回國或者對公司不滿等因素。另外，「同工不同酬」、「差別待遇」與歧視、不尊重，都再再使得這些「外籍移工」失去信心，所以他們選擇逃跑。他們對逃跑大都感到道歉，但是再給他們一次選擇「留在公司」或者「逃跑」的機會，他們多數的選擇是：工作條件不變的話，他們選擇逃跑；他們多數認為自己決定逃跑，沒有被同鄉朋友誘惑或慫恿。』

3、臺中市政府則是從內政部、勞動部多年的調查分析，綜整後指出：

移工失聯原因多源自於移工在母國就支付了高額費用，而來臺後薪資待遇、勞雇關係、工作量與工作環境等基本勞動條件，卻不如預期，再加上失聯後從事非法工作的收入較高。上

37 武黎全科（2013年），為何在臺灣的外籍勞工逃跑？——以越南籍勞工為例，國立暨南國際大學東南亞研究所碩士論文。

述原因，經與移民署查獲的失聯移工調查筆錄相比較，便可發現移工失聯的原因，確實以「金錢相關」居多。

4、高雄市政府對於移工發生失聯的結構性問題，也有詳細的描述：

近年房地產景氣熱絡，新建工程案大增，板模工程與搬運材料等高勞力工作大量缺工，又工地常採日薪領現方式點工，每日薪資達 1,500-2,000 元，部分業者為求趕工或降低成本，鋌而走險聘僱失聯移工。

另因農村人口老化與外流，且農業工作環境條件不佳，農業勞動力不足的問題存在已久，適逢農忙期間又需短期聘僱大量人力，失聯移工便成農家臨時聘僱人力的首選。

國內照顧服務人力不足，急病患者家屬在醫院內無法即時聘僱合法看護，加上非法仲介流竄於各大醫院，媒介失聯移工擔任看護，因可隨叫隨到，且可 24 小時居住於病房內，利用病患家屬人手不足之際，謊稱為合法看護取得工作機會。

又因國內產業受疫情影響遭受重挫，移工無法透過加班增加收入，僅領取基本工資不足以償還來臺貸款及支應母國家人生活費，部分移工為求增加收入，於下班時間前往工地或農地打工，但合法移工一旦遭查獲非法打工將被遣返回國，這些移

工就以失聯方式避免遭到遣返。

移工於失聯後可輕易找到工作維持生計，倘兼職多份工作更可超越原合法工作薪資，又無需受雇主及仲介約束，增加移工逃逸動機。另外，在臺新住民人數持續增加，移工來台易有熟人接應，或非法媒介者誘騙移工失聯及違規超收費用。

高雄市政府再進一步指出，越南籍移工失聯情況嚴重與國內越南籍新住民有關[38]，越南籍移工選擇失聯後，較易有熟人接應，加上越南人民較重視自身權益，經權衡失聯及合法工作的經濟效益後，較可能選擇失聯。

5、彰化縣政府從環境、語言文化、遭誘惑／慫恿、社會支持網絡、社群媒體等方面，提出移工發生失聯的原因：

(1) 環境因素：移工因為工作不適應想轉換雇主或遭受不當待遇，導致失聯。

(2) 語言及文化差異：移工在異國工作，可能因為語言及文化的差異，而有溝通不良或無法適應的情況，進而產生失聯的情況。

(3) 同鄉誘惑或非法集團慫恿：出於經濟因素（高額的仲介費、貸款／借款的負債）或想要多賺一些收入，導致移工發生失聯。

38 112年3月底國內越南籍新住民已達11萬多人，占新住民總人——數將近20%。

(4)全球化和科技發展及資訊普及：隨著移動網際網絡和社交媒體的普及，移工容易受外界影響，進而提高失聯風險，也使移工失聯的問題可能會變得更加複雜和普遍。

(5)同鄉社會網絡支持：同鄉提供失聯移工相關資源及後援，即提供移工失聯後的生活支持，如各地可見的「越南小吃店」，就成為彼此相互引介工作機會與交換生活資訊的場所。

六、失聯移工的生命故事

(一)在高雄收容所的失聯移工

1、失聯移工（代號1）[39]，女性，越南籍，現年60歲[40]

---

39 根據自由時報111年11月6日報導，1名越南籍女子於99年12月來臺從事看護工作，102年被通報失聯，迄日前（111年11月4日晚間11時許）於高雄市因騎乘機車違規遭警攔檢查獲為失聯移工，並依違反入出國及移民法移請移民署專勤隊查處，收容安置於高雄收容所。

40 根據移民署提供的資料顯示，代號1的失聯移工3次來臺工作的過程：(1) 2004年11月14日第1次來臺，時年，在高雄葉姓家庭（她的第1個合法雇主）從事看護工作，工作滿3年後聘僱許可期間屆滿，便依規定於2007年11月11日離境。(2)第2次來臺，是在她回國10天後的2007年11月21日，再度來臺工作，此時45歲，並且同樣受僱於葉姓雇主，一直工作到滿1年2個月時，2009年2月9日轉換至原雇主家樓上的鄰居張姓家庭（她的第2個合法雇主）從事看護工作。她在張姓雇主家工作不久後（將近2個月），2009年3月25日轉換至高雄黃姓家庭（第3個合法雇主）從事看護工作。

雇主不想續聘，但當時的我身上只剩下39元

第1次來臺工作的仲介費是美金1萬2千元，第2次則付了美金2千元，但第3次，我忘記多少錢了。

來臺照顧阿嬤的第一個月實際領到的薪水，只有新臺幣5千元，我不知道原因，當時許多移工為此提出申訴，但對我來說，有薪水就好了。之後第2個月是新臺幣9千元、第3個月新臺幣1萬3千元、第4個月之後每月都是新臺幣1萬6千元。

第3次來臺工作期間，我的2個孩子在河內唸大學，出了一些狀況，但我的先生生病、女兒自己也有事情，2人都自顧不暇，我曾3度向雇主請假，但雇主都不同意。在這期間，我沒有休假、也沒有加班費，甚至為了省錢，沒有買手機，都是用易付卡打公用電話回家與家人聯絡，雇主卻不同意讓我請假回國處理孩子的事情。

在陳姓雇主家中工作快屆滿3年時，仍想在臺灣工作，但雇主並沒有續聘我的打算，而當時我身上只有39元。在醫院

她在黃姓雇主家工作8個月時間，於2009年11月25日轉換至高雄陳姓家庭（第4個合法雇主）從事看護工作。她在高雄陳姓雇主家從事看護工作快1年後，第2次來臺工作屆滿3年，遂於2010年11月20日再度離境。(3) 第3次來臺，她於回國1個月後的2010年12月19日再次入境臺灣，時年48歲，並且同樣受僱於陳姓雇主。她在高雄陳姓雇主家工作2年10個月後的2013年10月1日，與原雇主失去聯繫，於10月4日被通報為失聯移工。

認識到一位同鄉，她說逃離之後不僅可以賺錢，被警察抓到也不會被打，也會幫忙買機票送妳回國。因此，決定逃跑。

失聯之後，靠撿拾資源回收維生

我逃離雇主家之後，身無分文，1 位好心的統聯司機同情我的處境，讓我搭車到北港。

下車之後，1 位仲介小姐來接應，帶我去一個雇主家照顧阿嬤。我因為看到這位阿嬤的困難，所以將自己當做合法移工，只開了 1 萬 6 千元的薪資，但其實仲介還是會跟雇主收費，即使仲介的是非法移工。

這位阿嬤過世後，我便離開雇主家，自己到田裡找工作，1 天有 500 元收入。做了幾天之後，經由 1 位也是在田裡工作的阿姨，介紹我到一個雇主家照顧阿嬤 2 年，薪水也是 1 萬 6 千元。

阿嬤過世之後，自己又找到了一份在自助餐的工作，1 天工資 900 元，但做不到 1 年，因為有 1 位同事（臺灣人）一直追求、騷擾我，不堪其擾，便謊稱娘家家人生病，辭職離開。

在自助餐工作期間，無家可歸，每當準備下班時就會莫名想哭，1 位大陸配偶，我叫她姐姐，見到我的遭遇，便找我一起同住。

我從2004年來臺工作，從未生病過，一不舒服，就自己買成藥服用解決。

其實在臺工作了這麼久，感到很疲累，加上兒子也畢業、有了工作，先生生病也在等我回家照顧他，這些都讓我非常想回家。之後打電話回家，聽到家裡做法事的聲音，才知道先生過世了。

有一次，我走到1間廟，突然出現一個聲音跟我說不能放手，加上遇到疫情，也無法回家。

之後去撿拾回收資源維生，路邊有很多可回收的物品，我逐一詢問店家可否讓我帶走，1天下來約有400-500元的收入，這樣過一天算一天，打算等疫情過後就回家，這段期間也同樣與那位大陸配偶姐姐住在一起。

被抓的當晚，我正好在路上撿回收資源，遇到1位好心的民眾關心我為什麼這麼晚了還一個人在外面，但我不喜歡跟任何人有接觸。我原本在9月時就打算投案回家，但不知道可以找誰幫忙，因此被抓了之後其實很開心。

在這裡（高雄收容所），每個人都要繳納1萬元的罰款。與臺灣一樣，越南也過農曆年，但我有5個年幼的孫子，因此希望移民署能同意我打完第3劑疫苗，過完年再回國。

2、失聯移工（代號2），男性，越南籍，現年35歲，之前曾以製造業技工來臺工作

拿不到1萬元薪水，決定失聯，被遣返後再偷渡來臺

我在臺已經15年了，第1次來臺工作付了美金7,500元的仲介費，在臺南從事鐵工，當時如果有加班的話，每個月可領到3萬元的薪水，而且來臺後1年6個月的這段期間，每個月的薪水也都有到3萬元。

但2009年臺灣經濟不景氣，薪水減少到每個月只有1萬元，有時候甚至只有8、9千元，於是我在來臺2年後，決定逃跑，但被抓到並且遣返回國。隔了幾個月之後（2010年），我花了美金1千元，搭船偷渡來臺，那時候在同一艘船上，就有20多個人一起偷渡到臺灣。

來臺15年了，有新住民女友和3歲孩子

我偷渡來到臺灣之後，在北中南部四處都工作過，做過除草、捕魚、鐵工、工地、模版……等等，而這些工作是經由朋友介紹，其中做得最長、也是最喜歡的是捕魚，大概做了2年，其他則大約數個月至1年不等。

偷渡到臺灣工作的這段期間，我領的是日薪，平均1天大

約有1,500~1,600元，生病時就沒有辦法工作，但每個月下來最少也有2萬8千元的收入，最高可到4萬8千元。

工作期間與朋友合租房子，平攤下來每個人需支付房租2,500～3,000元，不含水電。生病時，我就到診所用自費押金500元的方式就醫，但這筆費用對我而言，算是很大的負擔，也算是在臺灣生活最大的困難。

其實在3年前我就被抓過，那時候跟朋友喝完酒之後，持刀下樓不慎跌倒，刺傷了朋友，緊急叫救護車送醫，但沒想到因此被抓到，甚至最後竟然演變成殺人未遂，還好之後有朋友出面為我作證。

之後因疫情緣故，也沒有辦法遣返回國，有人幫我擔保出來，但受到疫情影響，出來後的工作經常不穩定，有一搭沒一搭的。

我在越南時還未結婚、生子，到臺灣工作期認識了1位也同是越南籍的女友，她是新住民，我們沒有結婚，但已經有了1個3歲大的孩子。我們因為都要工作，只好把幼小的孩子送回去越南給家人照顧，但女友一直想把孩子接到臺灣來接受教育。

最後，我希望能早點回到越南，日後也可以再來臺灣與女友相聚。

3、失聯移工（代號3及代號4），男性，菲律賓籍，現年分別為21歲、27歲，2人均是漁工

第1個月只拿到5千元「零用金」，決定逃跑

我們在馬尼拉簽訂契約，並支付了折合新臺幣約2萬元的費用後，在2022年8月14日來到台灣，工作地點在新北市。但當時菲國的仲介並沒有跟我們講清楚來臺工作後每個月薪水要從薪水扣掉4千元新臺幣，而是經由在臺灣的同鄉告知，每個月薪水扣掉後領到新臺幣1萬2千元。

我們來臺之後，受到雇主的虐待，他會對我們丟東西，於是透過網路，搜尋到1位過去曾在臺灣工作但已經回菲國的漁工，他說可以幫忙找其他的工作。加上我們工作滿1個月後，雇主在9月19日卻只給了5千元零用金，說剩下的錢會由仲介支付，我們就決定逃跑。

不到2個月就被抓，來臺短短3個月等待遣返

我們在9月25日離開了原雇主，隔天就到了嘉義民雄一處蓮花池採蓮花，也透過臺灣人（不是雇主）找到免費的房子居住。

但工作不到2個月，2022年11月14日我們就被檢舉抓到了，當時一起採蓮花的6名菲律賓籍失聯移工都被抓，其中有

3位已經遣返回國了。就我們所知，那處農場只有1名合法的移工（女性）。

雖然被抓，也即將被遣返回國，但我們希望日後還可以再來臺灣工作。

4、失聯移工（代號5），男性，越南籍，34歲，以製造業技工來臺工作

等不到新工作，只好逃跑

我在臺灣工作12年，曾在臺南2家塑膠工廠工作，但會釋放有毒物質，每個月薪水大約在3萬至3萬5千元之間。

之後契約到期，等待轉換期間，遲遲找不到雇主，雖然有透過仲介幫忙，但還是找不到。為了想留在臺灣繼續工作，於是決定逃跑（通報失聯時間2022年6月20日）。

失聯後月薪最高5萬元

我逃跑之後，透過朋友之間的介紹，到高雄大寮一處做工程，從事鐵工，自己租房子，這份工作大概做了4、5個月，收入雖然可到4萬5千元至5萬元，也寄錢回家蓋房子，但沒有保障（遭查獲時間2022年11月20日）。

我在臺灣結交了1位也是來自越南的女友，但跟我不一樣，她是合法移工。

5、失聯移工（代號6），女性，印尼籍，來臺從事監護工

在臺灣工作只能14年，我有好好的跟雇主說再見

我第1次來臺灣是照顧阿嬤，沒多久阿嬤就過世了，我就換雇主，換照顧阿公，沒多久阿公也過世，再來就換成照顧中風的小朋友（照顧時是18歲），不是車禍，是生出來就這樣。阿公、阿嬤都照顧幾個月而已，小朋友比較久，總共14年。

照顧小朋友的時候，是可以休息的，看我自己，隨時都可以休息。薪資是2萬1,000元。工作內容是帶他（小朋友）吃飯、吃藥、走走、運動。他可以講話但不清楚；我也會幫他洗澡，但他會不好意思；他可以講話，用扶著可以慢慢走。

因為雇主沒辦法再僱用我，（14年）也不能再延長，但我還想留在臺灣，所以只能選擇離開。

四處打零工，失聯2年沒有賺到錢

離開之後，我有先休息，但在朋友那邊休息很久，都沒有找到工作。

有時候是朋友介紹工作，有幫忙包過水果，1天900元而已。不知道在哪裡（縣市），老闆有提供吃、住，在那裡3個禮拜而已。

沒工作時就休息，等朋友介紹工作。有時候是他們要回去（休假），找我幫忙代班，在家裡幫忙照顧阿嬤，1天1,000元。沒有仲介，也不用給朋友，薪水都是自己實拿的。

後來是我朋友介紹工廠的工作給我，才去工廠第3天而已，移民署就到工廠了。我不知道是不是有人檢舉。

失聯這2年，（沒有賺到錢）只能付吃飯跟住而已。但在工廠上班的那3天，老闆有給我1萬元，加上以前的存款，身上還有3萬9,000元。

我有結婚，有1個小孩，男生，19歲了，高中畢業要讀大學了。來臺灣的14年裡，我有回家2次，第1次是1個禮拜，第2次是12天。跟家人平常都用視訊軟體聯絡。

6、失聯移工（代號7），女性，印尼籍，來臺從事監護工

我要回去了，我很想家

當通譯幫我說出「我要回去了」，不禁痛哭失聲，我用中文告訴監察委員：「我很想家」。

2014 年來臺灣，大概有 7 到 8 年時間了。本來說好是要來照顧阿公，但來了之後才知道沒有照顧阿公，雇主家裡沒有阿公，而是要打掃雇主家，而且從早上 6 點半做到晚上 11 點。

因為跟講好的工作不一樣，所以我就離開了。雇主家是 1 到 4 樓，只有中午吃飯可以休息。

剛開始我有跟仲介反應，說要換雇主，但仲介不理我，如果當時仲介有幫我，我可能不會逃跑。

在火車站遇到同鄉介紹到果園工作，一晃眼 7 年了

我自己跑，跑到台南火車站，遇到印尼人幫我。我到台南火車站時，我看到她，我就說「大姊，我是逃逸外勞，我要找工作」，她就說「那你就跟著我一下」，3 天後就有工作了。

在水果園，從逃跑開始，做到被抓，都在水果園，6、7 年都沒有換工作。

工作是早上 7 點到下午 5 點，薪水是算日，沒有加班的話是 800 元，有加班（1 小時）的話是 1,000 元，沒有工作沒有錢。吃、住是老闆提供的。

6、7 年非法工作賺的錢，把印尼家裡的房子蓋起來，也養牛了

有時候會咳嗽，像感冒，就自己去買藥吃，如果比較嚴重，

老闆會帶我去小診所；我有打2劑（COVID-19）疫苗了，是跟著失聯移工一起去打的。

為了探望在臺北的7歲女兒被抓

因為我要到台北看我的小孩，我在臺灣有生1個女孩，已經7歲了；在臺北轉運站準備要搭計程車的時候被抓的。

男友已回印尼，在印尼有老公和15歲的兒子

小孩的爸爸，是在臺灣認識的，也是從印尼來臺灣當漁工，但他已經回印尼了。我在印尼有結婚，有1個15歲的兒子。

我跟印尼的先生目前還有婚姻關係，帶女兒回去印尼後，我會跟先生離婚。

男朋友在我還沒被抓時，我們都有聯絡；我進來收容所之後，就沒有聯絡了。

7、失聯移工（代號8），男性，泰國籍，來臺從事製造業技工

工廠沒有加班，2年後還完仲介費就離開

「我知道我的責任就是要照顧小孩，老婆都已經不跟我在

一起了」。

來臺灣2年後就逃跑了，因為在工廠裡面有很多國家（的人）問題很多，常常有衝突，我不喜歡。

來臺灣的時候，仲介費是7、8萬（泰銖，當時匯率與新臺幣差不多）。

我要逃跑時，仲介不知道，我直接走的。

我是為了還清仲介費，所以工作2年還完了之後我就離開了。

我來的時候，因為工廠沒有加班，所以那時候每個月是2萬1,000元；但我是想要來賺錢的。而且這2萬1,000元是還沒有扣任何錢的，印象中實際我拿到的大概是1萬6,000元左右。

到山上作農，沒有固定薪水，但很自由

我從FB上有泰國的群組，裡面有PO有水果園要找人，我就在FB上問說怎麼去？然後就跟他們聯絡。

水果園在南投，實際位置我不知道，但計程車知道。我花了5,000元，搭計程車直接到水果園。（雖然5,000元很多）但我不想回去（泰國），我還想留在這裡繼續賺錢。

（在水果園）沒有固定是種什麼水果，會跟著季節走，老闆會接我，那個季節如果是高麗菜，就做高麗菜；如果是水果，就去包水果。不一定是甚麼時候，有時候凌晨4點就要上班，

18點下班，1天就是800元。在那邊已經工作5年了。

在山上有像民宿一樣的地方給我們住，有提供飯、菜，有出去工作才有錢，沒有出去工作就沒有錢。最高1個月是拿到2萬，但有時候也只有1萬，就不一定。雖然比以前在工廠時賺得少，但很自由、很舒服，沒有壓力、沒有衝突。

我生病的話，老闆會準備藥。老闆有帶我去打（COVID-19）疫苗1劑，在這裡（收容所）有打第2劑了。

還不想回家，下山找薪水較高的工作時被抓

我想說我年紀大了，留在臺灣的時間也不久了，所以還想要賺更多的錢，不然回去（泰國），但年紀大了，不好找工作。因為聽到越南人說，在都市可以賺得比山上多，所以冒險下山找工作，結果一下來就被抓了。

離婚了，有一個11歲的兒子，但身上只剩5千元

我在泰國有過婚姻，已經離婚了，有1個小孩，是兒子，11歲了。兒子是屬於我的（扶養權歸我），每個月有給我姐姐6,000元，請她幫我照顧兒子。

在山上有看到別人很多一對一對的（情侶），我也希望有（伴侶），但沒有（這樣的機緣）。

逃跑時賺的錢因為要養兒子，兒子有時候生病，或是學校有活動，也需要用錢，所以沒存到什麼錢。

我每個月的錢都寄回泰國了，我下山時有帶僅存的 1 萬元，但已經花掉 5,000 元，現在只剩下 5,000 元，沒有辦法付罰款跟機票錢，我也沒有辦法聯絡到任何人。

沒有後悔逃跑成為失聯移工，因為我在泰國可能沒有辦法找到工作，但在這裡比較好，有工作、有收入。其實我有後悔（冒險）下山，我就是為了要多賺一點錢，結果我都還沒賺到錢就被抓了。

(二) 在南投收容所的失聯移工

1、失聯移工（代號 9），女性，越南籍

第 1 個月只領到 1,496 元，來臺 8 年為何要失聯？

我在臺灣合法工作有 8 年多的時間。第 1 次來臺工作是照顧老人，有回去過 2 次，第 3 次再來臺灣時，因為原本照顧的阿公阿嬤過世了，所以換了雇主。

第 1 次來臺工作時，其實不知道仲介費多少錢，因為是從每個月薪水扣，扣掉之後，第 1 個月領到 1,496 元，第 2 個月到

第6個月都領3,600元，第7個月之後每個月則領了5千多元，直到第13個月，才領到1萬元，第14個月開始領到全薪。

3年期滿回去，再申請來臺，仍是原來的雇主，但還是付了美金3,000元的仲介費。

第3次來臺工作，照顧的阿公過世了，因此轉換了新雇主，也是照顧阿公，每個月薪水扣掉服務費1,500元，領到16,500元。

但阿公與阿嬤經常用客家話吵架，我都聽不懂他們在吵些什麼，很害怕，於是決定逃跑。

90歲的媽媽生病了，自首要回家

逃跑之後，透過1位朋友的介紹，到彰化縣照顧阿嬤，1個月可以賺2萬多，因為比較熟悉了，所以之後找的工作也都是照顧阿公阿嬤。

我都是在網路上找到工作，越南人都會互相幫忙，有雇主因為喜歡我過去有照顧老人的經歷，即使我坦白表明自己是不合法的移工、被抓到會有處罰，他們仍然願意聘僱我，人也都很好，讓我照顧到往生。在這段期間，每個月薪資大約2萬2千元，比我在合法工作期間的薪水還多，有時甚至可到3萬元。

在失聯期間，沒有遭遇到大的疾病，頂多是頭疼、胃痛，靠著服用成藥解決。

之後因為想回家，第1次自首，但是機票太貴了，要5萬多元。

第2次自首時是因為90多歲的媽媽生病了，我急著要回家照顧她，也買好機票，卻沒有護照而被收容在這裡（南投收容所）。但現在已經辦好護照，只想快點回去。

兒子也曾來臺工作，但卻遇上職災，手指被壓斷

我在越南有3個孩子，其中2個兒子曾經來臺灣從事焊接車床工作，當時大約支付了美金5,000多元的仲介費，還要學華語，在臺灣工作了3年，但其實沒有賺到很多錢。現在仲介費更高，現在已經到美金7,000多元。

第2個兒子在2016年第2次來臺，但這次很不幸地在工作時發生職災，右手手指被壓掉，雖然有和解，但是賠償太少。我透過牧師找律師處理，最後大概賠了60萬元（勞保加上老闆）。他受傷回去越南，花很多時間在面對這個問題，到現在心理還未平復，也沒有找工作，明年就要滿30歲了。

2、失聯移工（代號10），男性，越南籍

仲介騙我付8千美金來臺當廠工，卻是務農才逃跑，回去之後可能要賣地還錢

我來自南越的農村，在當地的朋友曾經來臺工作，跟我說不錯，我就透過朋友介紹仲介。但簽的合約明明寫的是到工廠做廠工，仲介也口頭承諾每個月可領到3萬元，最後卻被改成農業。

來臺之後在臺中做農務除草，太辛苦了，而且住在貨櫃屋裡，很熱，而當時沒有什麼資訊，想要轉換卻找不到雇主，仲介雖然會提供住宿，但吃飯要自理，身上僅剩1千元，等了一個禮拜，沒有收入，所以鼓起勇氣逃跑。

當時為了來臺工作付了差不多美金8,000元的仲介費，當時不清楚這筆費用算不算多，但來到臺灣之後，才發覺太貴了。我是用分期付款方式，合約上寫著每個月從薪資扣掉1萬元來還[41]，但還沒有開始付款，我就逃跑了，逃跑之後也沒賺到什麼錢，回去之後可能要賣地，才能還這筆錢。

有2個幼兒，後悔逃跑，希望能夠留在臺灣賺錢還債

我在臺灣有朋友，透過介紹到彰化去打零工，1天有1,200～1,300元的收入，每天的工作不一樣，有時在工地綁鐵。

41 這位失聯移工並補充說到：在越南時借了越南盾9千萬元（折合新臺幣約13萬元），須每6個月還款1次；而在臺灣也借了新臺幣13萬元，這筆費用是從每個月的薪資扣11,000元來還。

我逃跑之後，在嘉義租屋居住，2人同住一個房間，所以平攤下來，每個月房租2,500元。

之後到彰化一處工地做太陽能，住在工地，1天工資可到1,700元，但做滿1個月才能領，沒想到第5天就被檢舉抓到，當時還有5位失聯移工一起被抓。

其實不是每天都有工作，因此在這段期間只賺了2、3萬元。我從非法工作的地方認識很多人，所以會自己找工作。

我在越南有2個孩子，分別是6歲、3歲，太太也知道我被抓，現在後悔逃跑，但也沒辦法。

我還是希望可以留在臺灣工作賺錢、還債，如果沒辦法的話，希望能早點回去。

我現在的處境等於是沒有賺到錢就要回國了，回去得要賣地還錢。我的家鄉其實沒有人想來臺灣，我是聽信仲介說到臺灣工作，1個月能賺3萬多，現在想想是仲介在騙我。

3、失聯移工（代號11），男性，越南籍

我有專業應聘在桃園機場3航廈鋪磁磚，來了之後卻變成搬鐵工

我來自北越，家裡已有2個孩子，老大唸8年級，老二唸6年級。

為了來臺灣工作，我向銀行貸款，付了美金4,500元的仲介費，那時候仲介跟我說每個月至少可領到基本工資2萬5千元。

當初我的合約明明寫的是來臺灣鋪磁磚，在111年9月18日到了臺灣，在桃園機場（第3航廈）工作，卻只鋪了1天磁磚，隔天就被要求去搬鐵，我覺得太累，也很不合理，因此向仲介反應，但仲介說工作是雇主在分配調度，他也無能無力。我只好說要轉換雇主，但是仲介回說轉換雇主要等5個月。那時候在桃園機場（第3航廈），除我之外，還有其他越南籍和印尼籍移工，大約有500多人，其中越南籍比較多，跑掉很多人。

當時我剛到臺灣，根本不知道有哪些申訴管道[42]，後來聽到同鄉跟我說，如果覺得工作太辛苦，可以逃跑出來另外找工作，所以我就決定並且在111年10月17日逃跑。

失聯在工地鋪磁磚，一天有3,000元

10月17日到12月13日的這段時間，經由在臺灣認識的朋友幫忙之下，在彰化建築工地四處鋪磁磚，都住在老闆的房子，一天可拿到3,000元的工資，每15天領1次，朋友說這類工作比較好賺。

42 這位失聯移工補充說明：現在才知道有1955專線可申訴。

但 111 年 12 月 13 日，那時候我到一處民宅建築工地，做到第 5 天還是第 7 天，不知道發生什麼原因[43]，正在吃飯時被抓了，另外還有 3 名越南人也都被抓，他們已經在那裡做了 6 個月至 2 年多不等的時間，而我才做了幾天。

我在越南時就是從事鋪磁磚的工作，有很好的技術，所以逃跑之後，我 1 天工資可以領到 3 千元。如果當初來臺灣可以照著合約的工作，我就不會逃跑。最近太太發生車禍，身體狀況不好，需要人照顧，但孩子還小，所以我希望可以早點回去越南。

4、失聯移工（代號12），男性，越南籍

第2次來臺當漁工，老闆罵人，工作又辛苦

我是來自中越的義安省，那邊有很多人都到臺灣工作。

第 1 次是受僱於臺灣的遠洋漁船，擔任漁工（境外聘僱），我付了美金 2,800 元的仲介費，當時每個月工資是 17,000 元，工作 3 年期滿後回國。

105 年 7 月第 2 次來臺的工作則是出海抓漁（境內聘僱），但漁工的工作很辛苦，老闆的個性也不好，難以相處，會罵人，

43 依據移民署資料顯示是遭到檢舉查獲。

於是在來臺2個月後逃跑。

我是認真工作、沒有犯法的失聯移工

板模工、焊接工、綁鐵工都做，賺錢栽培孩子，已經當阿公了。

逃跑之後，在朋友的介紹下，在新北市五股的一處工地從事模板工作，做了幾個月後，轉到臺南的1家焊接工廠工作，也在附近租屋居住，每個月房租5,000元（含水電），這份工作一做就是4年的時間，如果有加班，每個月可以領到4.5萬元，沒有的話是3萬多元。這間工廠除了我之外，其他的都是合法移工。

做了4年之後，因為沒有加班，所以離開這家工廠，轉做綁鐵的工作，1天有2,000元，前2個月都還有拿到錢，但最近2個月，老闆都沒有付薪水，老闆威脅說若再吵著要錢的話，就要找警察。

我是走在1處路口時被抓（111年12月22日），而且就我所知，綁鐵的地方跟我同一小組的還有5位失聯移工，其中有2人當天請假逃過一劫，其餘也都被抓。

逃跑之後的工作，都是透過社群上的越南朋友介紹，沒有介紹費，而我都是邊做邊學的，剛開始沒有技術時的工資是1

天 1,800 元，之後模仿別人怎麼做，我就怎麼做，技術愈來愈純熟，1 天工資就提高到 2,000 元。

我已經當阿公了，在臺灣工作賺到錢就匯回去越南，供孩子讀書，現在老大已經唸完大學，當英文老師，也已結婚，生了 2 個孫子。但我最小的孩子現在才 14 歲，所以還想留在臺灣工作，再賺個幾年。

臺灣很好，也很高興自己能賺錢栽培孩子。希望臺灣政府不要抓沒有犯法且認真工作的失聯移工，不然臺灣真的沒有勞動力了。

5、失聯移工（代號 13），男性，越南籍

夫妻兩人來臺工作付了超過 1 萬美金的仲介費

我來自中越，到臺灣工作的仲介費很高，我向銀行貸款，付了美金 6,200 元，在 2015 年 8 月到新北市土城的 1 家印刷場從事印刷工作，月休 6 日，每個月實領 18,000 元~22,000 元的薪資，加班時有時無，目前已還清貸款了。

做了 5 年後，覺得工作量太多，想換工作，但當時沒有轉換雇主的機制，所以決定逃跑（失聯時間 2020 年 9 月 29 日）。

我太太也在臺灣工作，擔任看護工，當初為了來臺工作，

付了美金4,000元的仲介費。

四處打零工，非法比較自由，太太回越南生小孩

逃跑之後到高雄，從事安裝玻璃的工作，1天可以賺1,200元，日領，但工作不穩定，做一段期間，就再找下一份工作。

之後到臺中四處打零工，做過焊接、水電、在工地安裝廁所的門，1天工資也是1,200元，平均每個月工作20天左右，大約有2萬多元的收入。這段日子在臺中太平租屋，和太太一起住，房租5,000元，包含水電瓦斯，在工作時也遇到許多失聯的越南籍移工。

由於工作不穩定，想回家了，所以向移民署自首。在臺灣8年的時間，有賺到錢，雖然不是很多，也幫助到家人，很滿意在臺灣工作，對臺灣的印象很好。

我已經有1個2歲大的女兒，但和太太還沒結婚。我們在臺灣認識，都是來自中越，她在屏東擔任家庭看護工（合法），已經有6年的時間。她在合約到期時，才發現自己懷孕了，經由移民署的協助，在去（2022）年7月返回越南生下小孩，這也是我想回家的原因之一。

非法工作雖然比較辛苦，可是薪水比較高，也比較自由，自由對我們而言，很重要，住宿舍要被管制時間。

6、失聯移工（代號14），男性，印尼籍，最近一次來臺是從事船員工作

來臺10年，合法工作時月薪平均1.4萬元，失聯後月薪平均有2.5萬元

我是第1次來臺灣，在臺灣沒有親戚朋友。

我來臺灣是在船上工作（漁工），是在臺灣附近捕魚（非遠洋），在臺東成功新港漁港。

在臺灣工作的前7個月的薪水有被扣錢，前7個月我每個月只拿3,000元。因為我來臺灣前，在印尼是沒有支付任何費用的，所以來臺灣的前7個月的薪水扣勞、健保及仲介費（不記得多少錢）後，實拿就是3,000元。第8個月開始，我每個月實拿就是1萬4,000元。

老闆對我很好，每個月都有讓我們休息，不會一直要我們工作。我做了2年多之後才離開，因為每個月1萬4,000元，不夠用，後來我就去梨山工作了。到現在，已經在臺灣10年了。

我原本在臺東成功，朋友告訴我合作的計程車的資訊，所以我從臺東成功搭計程車到梨山，費用是3,000元。

我在印尼有老婆跟1個小孩，合法工作時每個月拿1萬4,000元，要寄回印尼養小孩，那時候他還國小，現在已經國

中畢業了，我也還要養我母親。

失聯之後去梨山工作 1 天 900 元

去梨山的這份工作是朋友介紹的，這個朋友現在已經回去印尼了。在梨山是從事水果園的工作，1 天實拿 900 元（沒有加班的話），吃、住、醫療都是雇主負責。

這 10 年不是同 1 個雇主，有換過雇主，我在第 1 個雇主那裡做了 1 年。後來就是 1 個雇主（工作）一段時間可能 8 天、10 天，然後又是下 1 個雇主（工作）一段時間，但都是在梨山種水果的。1 個雇主用完了，沒工作了，就會幫我介紹下 1 個雇主。

我在臺灣工作要養我母親、太太及兒子。逃逸之後，經濟狀況有比較改善。因為我 1 天實拿 900 元，每個月可以寄 2 萬 5,000 元到 3 萬元（有加班的話可以到 3 萬元）回印尼；因為吃、住都是雇主提供，所以我每個月只留 2,000 元給自己，買菸啊什麼的，其他就全部寄回印尼。

我是因為休假，搭公車下山買東西時被抓的。

來臺很久，太太已經改嫁

我太太目前也有在打工，所以我現在在收容所裡沒有辦法寄錢回去，暫時也沒有關係。因為我來臺灣也很久了，所以我

跟太太已經分開，太太已經改嫁，兒子是跟太太。

我在印尼已經蓋好房子了，有買地養牛了。

我在這裡有女朋友，跟女朋友一起被抓的。太太知道我在臺灣有女朋友，回印尼後會娶女朋友。

我也是想說趕快回去（印尼），想把女朋友帶回去。我跟女朋友沒有小孩，但我女朋友在印尼已經有 1 個小孩了。

7、失聯移工（代號15），男性，印尼籍，最近一次來臺是從事農、林、牧或魚塭養殖工作

來臺做養蚵工作，50天後就逃跑，仲介向我父母討債還錢

我在 1993 年出生，今年大概 30 歲，未婚。因為想做比較多錢的工作，所以離開印尼來臺灣工作。

我來臺灣是在嘉義東石養蚵，工作內容是收成（成熟採收）、做蚵要住的家（串蚵殼讓蚵苗附著），有時候也要把蚵串掛在棚子上（棚架式養殖）。

我合法工作是做了 1 個月 20 天（後逃逸），但我工作的時候手都腫起來了，都起水泡，雇主也都沒有給我藥；而且浪很大或是颱風的時候，我也一樣要工作。我跟仲介說我要換工作，但仲介說我不能換工作，我只能待在這裡，就不理我了，

我想一想就跑了。

我合法工作時1個月薪水是2萬5,200元，是臺灣的基本工資，但還沒扣除要給印尼仲介的1萬元，要扣6個月。我在印尼還有再給仲介保證金500萬元印尼盾（約1萬元新臺幣），如果前6個月每個月都有順利還錢，第7個月就會把保證金還給我。

如果我逃跑，不只保證金就被沒收，我所有繳給印尼仲介的資料也通通都被沒收。

我不知道自己在印尼是否還有欠款，但我逃跑時，印尼仲介有去我家找我父母；因為我只工作了1個月20天，所以剩下的5個月沒辦法扣到的錢，印尼仲介就叫我父母還。

因為我才逃跑5個月就被抓了，我還沒有打電話給家人，所以不知道目前情況（印尼仲介到家裡找父母的後續）；家人也沒有告訴我。

和女朋友都失聯在南投種花，雇主鬧離婚連累我們被檢舉

失聯之後，朋友介紹我在南投埔里種蘭花，1天900元，雇主提供吃、住。

工作的地方跟住的地方很近。我是早上7點在工作的時候被抓的，聽說是有人檢舉。因為雇主夫婦在鬧離婚，正在搶小孩子的監護權，所以可能是因此才連累到我們。

工作時只有我跟我女朋友，沒有其他外國人。我女朋友也是失聯移工，也一起被抓了；我們是在印尼認識的，是同樣的印尼仲介，她是7月13日來臺灣，是來照顧阿嬤，我是7月19日來臺灣的；我們一直都有連絡，因為我女朋友的工作的待遇也不好，每天都是吃剩飯、剩菜，加上有朋友介紹我們這個工作，所以我們就約好一起逃跑。

介紹我們這個工作的朋友，是在印尼通訊軟體WhatsApp上認識的印尼人，他介紹我們認識1個臺灣人仲介，說有很多工作機會；他介紹工作給我們，每個人要付4,000元（買工費）。

來到臺灣後才知道要做養蚵

我在印尼時，以為來臺灣的工作是要跑船，就是在船上釣魚、抓魚，不知道是要來養蚵。

我本來是想多賺一點錢（才來臺灣工作），如果早知道是養蚵，我就再回去跑船就好了；雖然薪資比較少，但比較輕鬆。雖然跑船的時候我1天只能睡4個小時，但因為工作我已經熟悉了；所以我本來以為我是來跑船的，沒想到是養蚵，這我沒辦法。

來臺灣之前，在印尼時，我有簽書面文件，上面確定是寫跑船、捕魚；但來的時候卻是叫我去養蚵。

如果來臺灣從事的工廠工作，前6個月每個月要扣1萬元以外，另外支付的1萬元就是給仲介，不會退還的；如果是來臺灣從事漁業工作的，另外支付的1萬元，在第7個月會退還；如果是來臺灣從事家庭看護工作，不必另外支付這1萬元。跑船、捕魚跟養蚵都是支付一樣的費用。

回國後先結婚，我可能去西班牙跑船

如果要遣返就只好遣返，不能再來臺灣也沒辦法，這是我選擇逃逸的代價。

我們打算回去結婚，然後太太在家裡，我再出來工作賺錢。

我之前跑了4年船，是臺灣人的船，在南美洲捕魚，第1次（2年）薪資是每個月300元美金，第2次（2年）薪資是每個月500元美金。

之後我可能會去西班牙跑船，我以前就有跑過船（遠洋），有來過臺灣高雄。去日本、韓國抓魚的費用很貴，除了仲介費，還會有一些扣款，雖然每個月薪資可能有6萬元新臺幣，但我沒辦法負擔。

手腫了都不能休息，不工作1天要扣1,000元

本來沒有這樣想。

但因為（養蚵的）工作才做沒多久，手就腫起來，沒得到醫療，要換（工作）又沒辦法；如果是換成以前那種跑船的工作也可以。於是我就跟我女朋友商量，因為她也不是過得很好，所以我們就決定一起逃跑。

我的手都已經腫起來，腫一大包了，但每天也還是要凌晨4點就要起來工作；我真的沒辦法忍受了，打給仲介說希望至少給我1天休息，我的手都腫到沒辦法活動了，但因為凌晨四點打給仲介時，仲介還在睡覺，所以仲介就很生氣一直罵我，說我就是應該要忍耐、要克服；我請仲介說如果不能讓我休息，是不是至少讓我做比較輕鬆的工作，或是幫忙別人，但仲介也是沒有給我答覆。我打給仲介反映的那一天，我就在WhatsApp跟朋友訴苦，他就建議我逃跑。因為我語言不同，所以我沒辦法跟雇主直接溝通；我也不知道可以撥打1955專線。

我的合約有寫1個月可以休息1天，但我都沒有休息，如果我不工作，1天要被扣1,000元。在印尼跟在臺灣都有簽合約，印尼的合約有寫1個月休息1天，臺灣的合約是寫中文我看不懂，但我問一起工作的人（已經做3年的合法移工），他說休息1天要被扣1,000元。臺灣的合約雖然有中、印文對照，但他們就叫我就趕快簽名，我沒有看。

8、失聯移工（代號16），女性，印尼籍，最近一次來臺是從事監護工

薪水1萬7千元，第1年全年無休，第2年只休2天

我是1981年出生，41歲，我有3個孩子，大的已經23歲，現在在印尼首都雅加達工作，老二是國中2年級，最小的是6歲，讀幼稚園。3個孩子都是我先生在照顧，因為我先生沒有工作，所以我才要來臺灣工作。

我以前在印尼的時候，是做小生意，賣點心。

我是第1次來臺灣，已經來3年多，在合法的工作是2年，是在嘉義照顧阿公，薪水是1萬7,000元，扣前6個月的薪資。

阿公是洗腎，照顧阿公的第1年，我都沒有休息；第2年時，我有休息2次，1次是1天。第1年的時候，阿公還可以走路，第2年的時候情況越來越不好，比較不能走路了。阿公後來要用氧氣、要灌食，除了照顧阿公，我還要煮飯跟打掃家裡。工作很累，都沒辦法睡覺。

阿公家裡有6個人，阿公、我、老闆、老闆娘、跟2個孩子。而且每周有聚會，就會有很多人，有時候是拜拜，有時候是朋友，就要煮很多人的食物跟整理。

離開的原因是我要找薪水比較高的工作，我在TikTok認

識的朋友介紹在南投種火龍果的工作，1 天薪資 800 元。從嘉義到南投，是有計程車來接我，不用付錢。

因為我離開是想要找薪水比較高的工作，所以我也有想過要到工廠工作，但我沒有朋友，不知道怎麼到工廠工作。

種火龍果 1 天 800 元，裝太陽能板 1 天 1,500 元

離開阿公家比較舒服。在南投種火龍果時，1 天 8 小時，工資實拿 800 元，吃、住都是老闆提供。每天早上 7 點就出門了，但晚上可以休息、睡覺。

在山上的工作是有輪（排）班的，所以一起工作的人不會每次都一樣，但每次都是 4 個人一起工作。沒有固定同 1 個雇主，會因為有不同的水果需要幫忙，換不同的雇主家。

每個月大概都可以工作 20 天，我每個月可以寄回印尼 1 萬元，剩下來就是我自己留著；印尼那邊目前是舊的房子正在翻修，還沒有做完。

我被抓的時候，是連同我在內，5 個人一起被抓。不是在火龍果工作的地方，我剛換新工作，是在田裡面裝太陽能板的，才沒幾天，都還沒拿到薪資，就被抓了。

裝太陽能板的薪水比較好，1 天 1,500 元；這份工作有提供住，但吃要自理。是越南的朋友介紹的，我們一起被抓，但

朋友已經遣返了。

其實介紹我工作的越南的朋友，是我在臺灣的男朋友，因為他被遣返（回越南），而我也要回印尼了，所以就分手了。

我去過馬來西亞工作4年，然後有先回印尼。然後去了印尼一個島（靠近新加坡）工作2年，2年後回家鄉，才再來臺灣工作。

在印尼的先生有女友，我和在臺灣認識的男友分手了

我知道以後不能再來臺灣工作了，回印尼後，我目前還沒有什麼計畫，就先回去看小孩，再做打算。

因為我一直在外面工作，跟先生都沒有住在一起，現在要回去了，也跟在臺灣這裡認識的男朋友分手了，所以回去就看怎麼跟先生恢復原本的關係。

我在臺灣時，聽說先生在印尼有女朋友；所以我有請鄰居幫我照顧小孩，我每個月給鄰居1,200萬印尼盾（約2,000元新臺幣），我下班後有時間的話，會用WhatsApp跟孩子視訊。

我最大的孩子沒有念大學，高中畢業就去工作了，如果可以，我希望他可以到臺灣工作。

9、失聯移工（代號17），女性，印尼，最近一次來臺是從事監護工

被照顧者拍桌罵人，晚上和他們一家四口同房睡覺

我怪我自己。

我沒有耐心等到1955來幫我，我就離開了。

我今年29歲，有1個9歲的兒子，先生在印尼務農，跟我母親一起照顧小孩。我在臺灣才2個月。

我第1次來臺灣，照顧姐姐，她是心理有障礙的，她的情緒很不穩定，會丟東西、拍桌、罵人，有1次，她情緒來的時候，把電風扇拿起來丟，我都嚇死了；我做1個月拿到薪資7,000元後就跑了。

姐姐家有父母、先生及2個兒子，但都沒有人告訴我是什麼情況，我很害怕。來臺灣之前，沒有人告訴我是要照顧身心障礙的姐姐，而且除了照顧姐姐之外，還有家理的打掃、煮飯，還要幫忙做回收（雇主家是做回收）、搬很重的鐵（整理回收物）。

我有跟仲介反應過2次，但仲介只是要我忍耐。我工作那麼累，就連睡覺，（1個房間）是5個人一起睡（姐姐、姐姐的先生、2個小孩）。我也有打1955專線，但1955專線問我地址時，我不知道地址。

我當初就是聽信朋友，那時候朋友跟我說，你遇到這種狀況你要逃跑，不要在意你的護照跟文件（都還沒拿回來）。所以當我後悔，再打給仲介時，已經沒辦法了。

逃跑1週告訴仲介想回去，仲介說沒辦法了

我原本是在屏東照顧姐姐，離開時，我先跟同鄉聯絡，同鄉給我1個朋友的WhatsApp（帳號），這個朋友聯絡了計程車來接我到高雄，先到朋友的家，剛到朋友家的第1個禮拜都沒有工作，後來先帶我去雲林做空心菜的工作，1天1,200元，配合蔬菜的收成時間，所以只做1個禮拜；然後去臺中做打掃，1天1,000元，但只做了3天，我跟朋友就在住宿的地方（2個人分攤1個月6,000元）被抓了，聽說是有人檢舉。

我逃跑後1個禮拜，我有打電話給仲介，說我想回去了，但仲介跟我說不行，沒辦法了。

來臺灣才2個月，可不可以留下來工作還債？

因為我只做1個月，所以欠仲介的錢，還有8個月（每個月要還9,000元），如果可以讓我繼續在臺灣工作，我會很感謝；如果不行，就回去再想辦法。

10、失聯移工（代號18），男性，印尼，最近一次來臺從事製造業技工

工作6個月還清仲介費就離開

33歲，未婚，來臺灣4年了，原先是來臺灣做零件的工廠工作，仲介費是從來臺灣前6個月的薪水中扣除（雇主給我薪水，我再付給仲介），每個月要被扣6,000元新臺幣，6個月扣完之後我就跑了。

因為工廠沒有加班，常常休假，雖然薪資有2萬2,000元，但沒辦法再有加班費。我要來臺灣的時候，仲介是說會有加班；所以我會逃跑，是因為每個月2萬2,000元還要再扣別的，扣完之後（錢）不夠用。我有問仲介，不是說有加班嗎？仲介只跟我說，叫我要忍耐一下。

第7個月之後，雖然不用再扣每個月的6,000元，但扣東扣西之後，我每個月實拿1萬7,000元。1萬7,000元對我來講是不夠的，因為我在印尼有貸款45條（1條=100萬）印尼盾，需要償還。

我和女朋友2人在山上種菜，月薪2萬5千元

我以前在工廠時的朋友，他也是逃逸的，後來他跟我說他要回去（印尼）了，所以叫我去頂替他在南投種菜的工作，1天有900元，包吃、住。

我原本工作的工廠在臺中，我朋友先幫我付計程車4,000元，從臺中載我到南投；我後來有（把車錢）還給我朋友了。

從我去到我被抓，我都是在同一個老闆，沒有換過，在山上，什麼菜都有，很多的工作可以做。在山上工作，我如果身體累了想休息，我就休息2天，1個月我最少都是做28天，所以每個月都有2萬5,000元。

在山上一起工作的，只有我跟我女朋友2個人，也是一起被抓，我們是被檢舉，在家裡被抓的，所以老闆可能有被罰錢。

我跟女朋友，在印尼時就是男女朋友，是同一個（印尼）仲介公司，她先出發來臺灣照顧阿公，我是比較晚過來臺灣。到臺灣之後也都有聯絡，所以約好一起離開。

我有打1劑COVID-19疫苗，是在山上的時候，老闆帶我去打的。我沒有生病過。

當時仲介是向我保證，工廠有加班，所以薪水可以超過2萬2,000元。所以如果工廠，能有約定好的加班，我還是比較

想要就待在工廠；但如果工廠沒有辦法加班（因為每個月實領只有 1 萬 7,000 元），那我就比較喜歡現在種田的工作（因為 2 萬 5,000 元是實領）。

我的工作不受天氣影響，如果下雨，就在室內包裝蔬菜，所以除非我想休息，不然每天都可以工作，1 個月就一定有 2 萬 5,000 元。

打算和女朋友回印尼結婚

我其實蠻後悔逃逸的，因為就不能繼續在臺灣工作了。我喜歡在臺灣工作。我們在臺灣沒有孩子，有打算回去（印尼）後結婚。因為在臺灣，（我們是非法移工）比較私下，所以有計畫的避孕；但回到印尼，辦理結婚後，才比較正式、慎重。

我們還沒有決定之後要去哪裡工作，但就是要先結婚。我們現在有錢，所以希望是可以（跟女朋友）一起（同時）被遣返。

11、失聯移工（代號 19），男性，泰國，最近一次來臺從事製造業技工

第 3 度來臺借貸 6 萬、利息 2 萬，不知是按日計酬

我 50 歲，已婚，妻兒都在泰國，2 個孩子。

我第1次是在99年持工作簽證來臺灣工作，在桃園，做安全門的工廠，做焊接的工作，總共做了6年（105年）。那次來臺灣的工作，我有賺到錢，而且在泰國有蓋了房子，還有一些積蓄。但蓋了房子之後所剩的積蓄其實不多，所以當我知道還有可以賺錢的機會時，我就決定再來。

第2次是107年再來臺灣工作時，是在不同的工廠，那個工廠有加班；第3次是109年時我是以營造工進來，在工地現場從事管路的安裝，但沒有加班機會，可是我需要錢養家，所以7、8個月後我就離開了。

我每次來臺灣都有付仲介費。我第3次來臺灣是用私人貸款了6萬元、利息是2萬元。

我第3次來臺灣從事的營造工作是在泰國時仲介介紹的，但我是到臺灣之後才知道是按日計薪，沒有工作就沒有錢。

我沒有跟仲介反應，因為我對臺灣的法令規定不清楚。我現在才知道這份工作的按日計薪，沒有工作就沒有錢，可能是不符合規定的。

1個月平均4萬元，9個人一起在外租屋生活

我們在異地（臺灣）工作，會接觸到同鄉（泰國）的朋友；他們也是逃逸的，然後他們會跟我說「來吧，這裡有很多工

作」。對方告訴我，他（逃逸之後）也是營造工，雖然也是日薪，但比較高，1 日 1,700 元，所以我就去了。但這份工作做不到 1 年，因為被抓了。

不一定每天都有工作，因為看天氣，有時候下大雨，或是風很大，考量到安全性，就沒有上班。即便如此，這份工作平均 1 個月可以拿到 4 萬元，對我來說，這是非常好的收入。

我們一群逃逸移工，大概 9 個人，一起租房子在外面住，伙食自理，都在同一個工地工作。

在工地工作很辛苦，所以我們下班後回到住的地方，晚餐後都會喝臺灣白酒（米酒、高粱）；會讓我們身體有點熱，比較容易入睡。我們只有喝酒，沒有用藥。

平常小病沒有，但我有慢性病，我有高血壓，我會到藥局去買成藥，或是請家人從泰國幫我寄過來。疫情期間，因為政府有專案，所以我有打了 2 劑 COVID-19 疫苗，是雇主帶我們去打的。

我們住在一起的 9 個人沒有一起被抓，是我們其中 4 個人，開老闆的車時闖紅燈，被警察攔下，要求出示駕照，所以被抓到的。

同樣是營造工作，合法的日薪 800 元，非法的日薪 1,700 元，從事的工作內容有不同嗎？

在未逃逸的營造工（即合法工作，日薪800元）時，是屬於安全的，會有安全防護措施，設備是安全的；但在逃逸之後（即非法工作，日薪1,700元）時，就沒有這些安全防護措施，所以是比較危險的。

逃逸之後的工時是每天早上8點到下午5點，日薪1,700元，超過下午5點的話，每2個小時是500元。連加班費的話就會變成2,200元。

逃逸之後的工作是板模工，這個工作內容是我會的，因為我在泰國的時候就是建築工人。

還好已經還清債務

我的債已經還完了，然後在被警察抓到前，剛好領到工資也匯回去了。

(三)在移民署安置處所內的失聯移工媽媽

1、失聯移工（代號20），女性，34歲，印尼籍

換工作，仲介要買工費，沒想到失聯後淪為車手，還有刑責

我來臺4年，仲介費是從每個月工資扣6千元，連續扣9

個月，但工作6個月就逃跑了。

因為實際工作跟合約內容不一樣，原本說是要照顧阿嬤，但後來竟然要照顧阿嬤和阿公2個人，而且阿嬤還會動手打人。我向仲介反應要轉換雇主，但仲介說要再付12,000元，這時剛好有朋友提議，就跟著朋友逃跑。

逃跑之後，朋友叫我去幫忙領錢（俗稱車手）。之後遭那位朋友檢舉被抓，在蓋手印時才發現自己被通緝，因此現在正面臨刑事案件，好像是說我涉及詐騙洗錢，還在法院審理中，希望臺灣政府能盡快協助我回去印尼。

2、失聯移工（代號21），女性，23歲，印尼籍

懷孕後辭職，在路邊被攔檢抓到

111年12月來臺就滿3年了。當初合約內容是要照顧阿公，但來到臺灣之後，不但要照顧阿公，還去工廠工作，每個月薪資17,000元，但每個月要扣9千元。跟仲介反應工作與合約不一樣的問題，但仲介卻不處理，以前也不知道有1955專線可申訴，所以做了1年之後，我決定逃跑。

逃跑之後，在朋友介紹下到臺中照顧阿嬤，每個月工資3萬元，但要扣仲介費3千元，實拿27,000元。

但照顧阿嬤不到5個月，我就懷孕了，並向雇主辭職，之後就沒有工作。我先生是合法移工，在彰化工作，我們住在彰化。我是跟先生出去時，在路邊時被攔檢被抓。之後我和孩子先回印尼，先生會留在臺灣繼續工作。

3、失聯移工（代號22），女性，36歲，印尼籍

阿公去世，也等不到下一個工作，需要賺錢，只好逃跑了

來臺4年，除了照顧阿公，還要照顧阿嬤，1年之後，阿公過世，阿嬤不願意接受別人的照顧，要把我還給仲介。而仲介原本手邊也有1位雇主想要聘僱移工，但遲遲沒有做決定，而我需要錢，所以就逃跑了。

逃跑之後，透過仲介的幫忙到醫院工作，並且使用無效的健保卡進出醫院，1天看護費2,500元，但仲介要抽500元。工作日數要看病人的需要，10天給1次薪水，1個月下來大約有3萬多元的收入。

現在這個孩子是老二，老大在印尼。我工作時，就把孩子托給臺灣人照顧，每個月費用2萬元。

我遭人檢舉，在員林租屋處被抓，當時還有4個人也一起被抓。

4、失聯移工（代號23），女性，32歲，印尼籍

先生合法，我非法，輪流照顧孩子並工作

我有2個兒子，老大在印尼，身邊這個是老二，快滿3歲了。

我來臺原來應該照顧阿公，但實際上是照顧雇主的baby，1個月的薪資1萬7千元。每當有勞工局來查，就會把我帶去鄰居家，那邊有阿公。

2017年工作滿3年，合約到期，必須要回印尼，但我不想回去，雇主問我有何打算，我說要逃跑，雇主說既然如此，那就就留在這裡繼續工作，所以我在這位雇主家中，合法加上非法工作總共6年的時間。

懷孕之後，我就辭職離開，跟著先生到苗栗，先是在新住民開的1家印尼店，工作了2年多，1個月工資1.5萬元。

生下這個孩子後，第2份工作是到工地收垃圾，1個禮拜工作5天，工資8,500元。

第3份工作是到臺灣人開的便當店，每天早上工作半天，時薪200元，而先生是合法移工，上晚班，所以我出門工作時，小孩就由先生照顧。但之後遭人檢舉，我在廚房煮飯時被抓，現在跟孩子只能先回去印尼。

5、失聯移工（代號24），女性，26歲，印尼籍

賺錢寄回家，媽媽卻改嫁，孩子被送到孤兒院

我有3個孩子，老大和老二分別是9歲、6歲，都在印尼，現在身邊這個孩子才2個月大。

第1次來臺工作是照顧阿公，阿公過世後，就照顧阿嬤，這段合法工作2年又2個月的時間。

我逃跑4年多，會做這樣的選擇，除了工作壓力大之外，另外是因為背負著家中的經濟重擔，我媽媽不但把我每個月給她的錢全部花光了，還把我的2個孩子送到孤兒院，並且改嫁，所以我需要賺更多的錢來養孩子。

之後我的孩子被我奶奶從孤兒院接回照顧，但只能住在雞舍裡，我媽媽也因為被村人罵太狠心，於是又把孩子接回家裡住，但還是由我奶奶照顧。我每個月都有寄錢回去，但我媽媽拿到錢卻沒有用在孩子身上。

我先生也在臺灣工作，是1名跑船的漁工，當得知孩子的狀況及我逃跑的事情，也選擇逃跑，成為失聯移工。

我先生在工廠工作，而我懷孕後就沒有工作。我們2人在彰化一起被抓，那時我已經懷孕8個月，先生已經在去（2022）年12月1月先被遣返回國了，但家產被佔，在印尼已經無處可

歸，沒有地方可以住，只能租房子。他回到印尼後，先在工地工作，之後憑著不錯的中英文，現在擔任翻譯。

6、失聯移工（代號 25）[44]，女性，越南籍，最近一次來臺是從事製造業工作，攜有 1 名未滿 1 歲子女（視訊訪談）

懷孕、遣返、流產又懷孕

我最大的希望是留在臺灣賺錢。

我真的希望可以早一點離開這裡，不然我真的快要瘋掉了[45]。

我來臺灣兩次，第 1 次（仲介費）都花了 5,000 多美金，回越南之後第 2 次再過來，（仲介費）也是 5,000 多美金；我跟銀行貸款的，現在大概還欠銀行 2,000 多美金。

這次是我第 2 次來臺灣，是在工廠工作，但因為疫情，工廠沒有加班，所以賺不到錢；加上發現懷孕，公司如果知道我懷孕了，會強制把我送回去越南，所以我才選擇失聯。

---

44 移民署北區臨時安置處所內 1 名攜子個案，因臨時安置處所未有收容期限的限制，自 111 年 9 月 5 日安置，至 112 年 2 月已超過 5 個月，越辦又遲未同意核發返國證，個案因此爬窗想要離開，自五樓墜樓，發現時所幸意識清楚，但身體無法動彈；經送急診初步判定左腳踝骨折、腰椎第 1、3 節及薦椎粉碎性骨折，碎骨壓迫神經。

45 依據安置處所訊息「主治醫師評估有憂鬱症，這幾天有開憂鬱症的藥給她，所以情緒方面有比較好，沒那麼煩躁了。」

我跟男朋友是在工廠工作時就認識了，因為懷孕所以選擇失聯，在外面工作時因為搬重物，所以流產了；後來又遇到男朋友，又再一起，所以又懷孕（這是第2胎）。

生產後被抓，安置5個月都沒有賺錢

我在外面做板模工作時，基本薪資是新臺幣2萬元，加上加班費的話，大概都有3萬元。

我是在生產時被抓的，所以才會被送到安置處所，送到這裡5個月後，想要爬牆離開，所以才受傷的。想說就把孩子就留在這裡，我自己出去賺錢。

想爬牆離開，卻摔傷了……

我是想要（帶著孩子）趕快離開這裡，孩子可以託給別人照顧，然後我去賺錢。

之前安置處所是跟我說，因為我證件一直都還沒辦下來，然後我受傷了，出去也沒辦法工作，小孩也沒人照顧，所以就把我關在這裡。如果要被關在這裡，那我選擇回越南。

我已經請仲介幫我辦好（可以帶小孩一起回去越南的）相關證件。

當時只想到要離開這裡，去外面賺錢，沒有想到（如果失足墜樓的）危險；現在精神還可以，但就是腳還是不能走，醫

生說要3個月不能動。

坐著輪椅，帶著孩子回家

目前也還不知道甚麼時候可以回去（越南）。

回去（越南）之後，媽媽沒辦法照顧我，我也是自己照顧自己（跟小孩）。

我的心願就是留在臺灣，但如果不能留在臺灣工作賺錢的話，我想要早點回去，就算是（像現在）坐輪椅，我也想要回去，我不想被關在這裡。

現在所有的費用（包括生產及摔下來的醫療）是安置機構幫我處理的，但之後是不是要還？或是可不可以分期？我不知道。

雖然我現在坐輪椅，但可以自己處理，不過我會需要有人幫我抱小孩，所以要有人陪我一起回去；所以如果可以的話，我有一個朋友目前在宜蘭（收容所），如果可以一起回去的話，她可以幫忙。

7、失聯移工（代號26），女性，菲律賓籍，來臺從事家庭看護工作，攜有1名未滿2歲的孩子

3度照顧罹癌的老人都過世，存不到錢

我來臺7年，我的家鄉位在距離馬尼拉2個小時車程的地方。

當初為了來臺灣工作，付了比索7萬2千元的仲介費（折合新臺幣約4萬多元），但第一個月，阿公就過世了。

接著轉換雇主，到臺大醫院照顧1位住院接受治療的阿公，也因此都住在醫院裡，但2週後，阿公因為癌症過世了。

之後轉換雇主到了土城，也是照顧阿公，但8個多月後，阿公也因為癌症過世了。

這3次轉換雇主的過程，仲介都是介紹罹癌的老人，讓我根本存不到錢，因此決定逃跑。

和男友有一個1歲多的孩子，但他檢舉我，我不知道未來要怎麼辦！

逃跑之後，也是從事看護工作，四處幫人代班，比如雇主在合法移工回國期間，需要短期的照顧人力，我就暫時幫忙照顧病人。這些工作是透過仲介、或者在菲律賓人的群組上找到，每次雖然要支付5千元的介紹費，但穩定的話，每個月有3萬元的收入。

我因為照顧病人，因此都住在雇主家中，大多的病人是臥床的老人，遇到的也都是好的雇主，只需要負責照顧病人，不用做任何家事。

在失聯6年的期間，沒有遇到什麼大困難，也沒有生病。

唯一的煩惱是工作不穩定，有時候一連3個月都沒有病人可照顧，因此得打零工，如清潔，算時薪，1小時300元，也曾到臺北的工地工作，我會做板模。這個時候得在外租房子，1個月房租要6千元。只要有錢，我就會寄錢回家，家裡有母親，還有2個孩子，分別是17歲、11歲。

現在身邊的這個孩子，已經1歲3個月大，孩子的父親和我是在2年前相識，也是來臺工作的菲律賓籍移工，但他是有婦之夫，來臺之前就已經在菲律賓結過婚。他在臺是合法移工，工作不錯，有加班費。我這胎是不小心懷孕，曾經想過要墮胎，但他希望我生下孩子。

他剛開始會給錢，也幫我付房租，但我在今（112）年3月被抓，就是拜他所賜。我們兩人沒有發生大的爭吵，我也沒有一直跟他要錢，實在想不通他為什麼要檢舉我。我猜想是因為他的太太知道我們兩個在一起、也有小孩的事情，他太太慫恿他去檢舉我，他也同意這樣做，帶著警察到我在三重的租屋處，也因此連累到另外3位失聯移工也被抓，因為一旦我被抓了之後，他就不用再繼續負擔照顧孩子的責任。

我被抓之後，跟他要了3萬元，好讓我回到菲律賓之後可以作為養育孩子的費用他也答應了，但最後不但反悔不給錢，還失去聯繫。

其實剛開始不敢跟他要錢，知道他有自己的家庭需要照顧，但我是剖腹生產，他有給6萬元的生產費。

現在正開始辦理返國文件，這部分有移民署在幫忙，接著還要處理罰款及購買機票等，但被抓時身上只帶一些零錢。在收容期間，安置機構有幫忙聯繫男友提供金錢，但他做日班，很難聯絡到。

另外在這裡什麼都不缺，男友也認為這裡都會幫忙安頓，所以期間只給了2千元，4月7日來看了我們母女之後，便封鎖了我，不再理會我們母女2人，甚至對於孩子生病之事，漠不關心。透過朋友了解後，才知道他決定處理掉這段感情。

目前還沒有想到回國之後要怎麼辦，不知何去何從，原本希望男友能給一點錢，讓我回國後可以做個小生意，但男友現在避不見面，自己不知道該怎麼辦。

現在很後悔自己當初選擇逃跑的決定，也為自己來臺灣7年卻沒賺到什麼錢的處境，感到丟臉。

8、失聯移工（代號27），女性，越南籍，來臺從事家庭看護工作，攜有1名未滿1歲子女

被沒收手機、證件，也不能換工作

我來自越南的義安省，到臺灣擔任看護工，照顧阿公，但運氣不好，遇到不好的雇主，我一到雇主家，便立刻被沒收手機和證件，過了3個月後才還給我。加上阿公作息不正常，白天在睡覺，晚上都不睡覺，我得照顧阿公，到了白天，阿嬤和她的女兒卻不讓我補眠，要我做家事，身體不堪負荷就暈倒住院，因此向仲介要求轉換雇主。在等待轉換期間，我仍住在原來雇主家中，但仲介拖延，遲遲沒有找到新雇主，等了3個月都沒有下文，於是決定逃跑。

已有2個小孩，認識男友再懷第3胎

逃跑之後，跟朋友玩了2個月，同時也四處打工，之後擔心被抓會關入監獄，所以主動向移民署自首，但遭遇疫情，航班都停飛了，無法返回越南。而在等待航班赴飛期間，只需定期接聽移民署的查訪電話。

在等待回國的這段日子，認識了男友，他也是來自義安省的越南人，也是失聯移工，來臺有9年多的時間，我未曾問過他為何要逃跑。之後當我發現懷孕時，已經3個月了，當時男友還在臺灣。

我在懷孕20多週時，很想回越南，航班也恢復了，但遲遲等不到移民署的通知，只好自己直接聯絡旅行社買機票，旅

行社看了我懷孕的週數，說這樣已經沒辦法搭機。我轉向移民署求助，但礙於航空公司的規定，移民署也無能為力。

我懷孕時就沒有工作，由男友負擔生活開支，我們原本打算一起回越南，所以他也向移民署自首。但在我懷孕9個月時，他去外面玩時被抓，就比我先被遣送回國。

我是在汐止做產檢、生產，生產要1萬6千元，但不知道誰去通報，有社工介入幫忙支付了這筆費用。在汐止診所生產完後，我就回到桃園住，方便就近向移民署專勤隊自首，移民署也有派人來看過我。

這個孩子的健康狀況不太好，所以我除了工作之外，平時很少出門，自己在外租房子，也找到人幫忙帶孩子，1個月的費用1萬5千元，我可以出去工作。但孩子不好照顧，才托人照顧3天，就發生尿道炎，在桃園內壢的一家大醫院住院治療，才住院幾天，就要5萬多元，但當時不曉得自首後可以憑自首單，免付醫療費用，我只在入院時先付了1萬元，便偷偷離開醫院，之後透過1位臺灣人幫忙再付了1萬元。

我很想回家，所以不斷地向移民署自首，但都等不到班機。我在越南已經結婚了，也有2個孩子，分別是13歲、11歲，由我的爸爸媽媽幫忙照顧。我與先生感情不好，正在打離婚官司。其實來臺灣前，我曾經到阿拉伯工作6年，雇主雖好，但

宗教有落差，而在那時後與先生的婚姻就已經出了問題，但處理了 6 年都離不了婚。

男友回國後就和別人結婚了

男友 31 歲，回到越南不久後就結婚，因為他的家人很保守，非常介意我的婚姻狀況，因此強迫他趕快跟別人結婚。但他有承諾過我，回去越南後每個月會給 1.5 萬元撫養費。

我在臺灣有賺到一些錢，都匯回越南，再加上之前在越南、到阿拉伯工作時有積蓄，男友也有寄錢給我，回去之後生活應該還過得去。

移民署已經幫忙買好 4 月 20 日的機票了，也都辦妥了返國文件，準備返回越南。其實在最後一次自首時，我就已經打包好了所有行李、尿布，並明確跟移民署說：我這次一定要回家，如果不處理，我就賴在移民署不走。

回去越南之後，我相信自己可以照顧好這個孩子。

9、失聯移工（代號 28），女性，印尼籍，來臺是從事監護工，攜有 1 名未滿 1 歲子女

薪水太少又被扣薪

我30歲，2019年來臺灣的，在內湖，是照顧先生（老闆）。老闆是中風，有半邊身體不能動。

薪水是1萬7,000元，但前6個月的薪水都有被扣。我做了1年3個月之後，把仲介費還完之後才離開的，因為覺得薪水太少。

（因為除了仲介費），我第1個月只拿到1,700元，第2個月只拿到2,000元，是雇主拿走的，雇主說因為我在印尼那邊就簽約的，但我簽約時是說我過來不用花錢，但卻被扣薪。

帶著孩子工作，和男友分別被抓

離開後，我跟男朋友一起去台中的果園，後來在嘉義做茶葉的工作。工作是仲介介紹的，所以有付給仲介3,000元（付1次）。

在臺中果園，薪水是每人每天800元；在嘉義做茶葉的工作，是每天早上7點到下午4點，每天900元，看天氣，下雨或是大霧不上班就沒有錢。每個月結算，大概都2萬7,000元（900元×30天），老闆會提供吃、住。

孩子現在11個月。我在彰化的診所生產的，費用約4萬5,000元，診所是人家介紹的。

男朋友是合法工作的時候，在facebook認識的，認識男朋

友時，他已是逃跑移工，他原本是漁工。我逃跑後，就都跟男朋友一起行動。

懷孕生子後，就跟男朋友不同工作，男朋友還是做茶葉的工作，每個月 2 萬 7,000 元；我有時候在餐廳打工，幫忙洗碗。小孩出生後，先自己帶，小孩 5 個月時．才請別人幫忙帶，1 個月要 2 萬元。

我是在彰化的住處被抓的；男朋友則是在在工作被抓。男朋友比我先被抓，所以 4 個月前已經回去（印尼）了。

男友和我都離婚，回去後我們要再結婚

我在印尼有結過婚，已經離婚，有 1 個孩子；男朋友在印尼也是離婚，有 1 個孩子。我們在印尼是住在同一個島但不同村莊，我跟男朋友在印尼的家人都已經知道我們跟孩子的事情。

男朋友現在在印尼種蔥。我們在印尼已經有買地了，還沒買房，所以回去之後會跟父母一起住；也會跟男朋友補辦結婚。

10、失聯移工（代號 29），女性，印尼籍，來臺從事監護工，攜有 1 名未滿 1 歲子女

照顧阿公和 3 個小孩，凌晨 1、2 點才睡，還要在 5 點 40 分起床做早餐

我5年前來臺灣，是在北投照顧阿公。

仲介費是從來臺灣工作的薪水裡面扣，扣9個月，實際扣款跟實際拿到的是多少，已經忘記了。在印尼時，仲介公司給我零用錢，說是給我用的，但後來才說是借我的，所以除了仲介費之外，我每個月還要還給印尼仲介3,000元，扣了5個月左右。

我前2年是合法工作，後3年是失聯移工。我合法工作期間換了3次雇主，第1次是照顧的阿公過世了；第2次是照顧腦袋有問題的阿伯，阿伯不高興時會打老婆，然後我要做什麼事情都不行，要我一直待在他旁邊，所以我想要換雇主。

第3次是在泰山，待比較久，1年多，是照顧阿公跟3個小孩，但我睡眠不足，因為阿公需要抽痰，而且幫忙小孩洗澡，打掃廁所，每天都要到凌晨1、2點才能睡覺，5點40分就又要起來做早餐。太累了。

在外租屋生活，自己帶小孩，男友工作

失聯之後，我在新竹上班。住在雇主家裡，照顧1個小孩，薪水2萬7,000元。這個工作做了3個月而已，因為老闆夫妻很年輕，常吵架，我在家都會覺得不好意思。這份工作也是有仲介幫忙介紹的。

離開後我就去便當店工作，在便當店做了 6 個月，薪水 2 萬 6,000 元。跟老闆還有其他 2 個移工一起住，那 2 個移工是合法的，是找來照顧阿公，但被找來便當店幫忙的。

後來去內壢照顧阿公，不到 1 年，薪水 3 萬元，但因為懷孕了，所以離開。

跟男朋友是在泰山工作時認識的，認識很久了，也是印尼人，我們兩個都是單身未婚，現在也都有保持聯絡，回印尼後有計畫結婚。

男朋友是合法的，我們一起租房子，每月 5,000 元，我沒有工作，在家裡照顧孩子，被鄰居通報，在家裡被抓的。男朋友已經在臺灣 4 年了，剛剛又續聘，還有 2 年才期滿。

我還不知道回去（印尼）的時間，因為護照過期了要重新辦，要配合印辦的時間。

孩子現在 1 歲 7 個月，會一起帶回去。

我有後悔（選擇失聯）。因為有小孩了，又不能跟男朋友一起，也沒辦法工作，原本想要多賺一點錢，但沒辦法了。現在身上都沒有錢了，因為本來也是靠男朋友賺錢養我們，回去印尼之後也是（要靠男朋友從臺灣寄錢回來）。

11、失聯移工（代號30），女性，印尼籍，來臺從事監護工，攜有1名未滿2歲的孩子

來臺10年了，想換雇主，但仲介不同意

來臺灣已將近10年，我是在工作滿3年的時候，要準備回去印尼時跑掉的。因為我想換雇主，但仲介不願意（幫忙）。

男友吸毒會打我和小孩，只好離開他

我一開始在花蓮，跑掉之後，透過朋友介紹，搭火車到新竹，照顧阿嬤；後來也有做過工地、家庭工作、醫院當看護。

照顧阿嬤的薪水是2萬5,000元，工地是算日（薪）的，1,200元，醫院當看護是日薪1,800元。

做最久的是工地工作，有3年，做很多工作，打掃、水泥、模板、綁鐵，……等。懷孕的時候也還是在工地工作。

在臺灣時認識男朋友的，男朋友也是失聯移工，我們在一起6年左右，一起租房子，一起在工地工作。住在一起的時候，男朋友會給生活費，但久久會一直唸說「我有給你錢啦」。

男朋友後來吸毒、喝酒，會打我跟小孩，之前也有拿菸蒂用小孩的手。去年11月的時候，（小孩被打得）很嚴重了，我就帶小孩離開他了。

離開男朋友之後，我帶著小孩住在廟裡，沒有付錢（住宿費），也在廟裡幫忙打掃，沒有固定薪水，他們給多少我就拿多少，因為可以讓我帶著小孩工作，我已經很感激。

我是去自首的，自首時也通報男朋友，想要男朋友也被抓回去，但男朋友跑去山上種菜，沒有被抓到。

怕被抓從很高的鷹架上設法脫逃，逃跑曾受傷 2 週而不能走路

家人知道我有孩子，他們都很希望我回去。我考慮再去香港工作，因為我一定要養他（孩子）。他（孩子）爸爸說「我不會養小孩」，但我會。我出去的工作的話，我媽媽願意幫忙照顧，我媽媽很想他（孩子）。

我有跟媽媽說我跟男朋友分開了，但媽媽沒有問，我也不會跟他們講（因為男朋友會打人），不能讓媽媽會擔心，我自己承擔就好。

我有後悔（選擇失聯）。因為工作不放心，一直都怕移民署跟警察會抓。之前在工地的時候，如果移民署突然來，我們就要逃命，在很高的鷹架上，也要趕快想辦法跑掉，就是不要被抓。我就曾經從 1 樓跳到 B1，2 個禮拜不能走路。

（失聯時可以賺的錢）其實好像很多，但還要付住的、吃的，然後也不是每天上班（都有工作）。對我來說，還是比較

想當合法的，就像以前我照顧阿嬤，要陪阿嬤去洗腎，回來還要打掃，要去檳榔攤幫忙，雖然累，我還是繼續做（沒有選擇逃跑）。

12、失聯移工（代號31），女性，印尼籍，來臺從事監護工，攜有1名未滿3歲的孩子

聽不懂臺語，阿嬤就打我

第1次來臺灣是2012年，在高雄照顧阿公阿嬤。

印尼那邊的仲介費是從來臺灣的薪水裡扣的，要扣9個月，所以來臺灣之前沒有支付仲介費。第1個月到第9個月扣的錢不一樣，那時候月薪是（新臺幣）1萬7,000元的時候，第1個月我一毛錢都沒拿到，第2個月我只拿到25元，第3個月之後是4,000元，但其中2,000元是強制要存起來的，所以（第3個月到第9個月每月）實際拿到的是2,000元，第10個月就恢復正常。

我來臺灣2次，第1次3年的合約，有做到期滿，都沒有離開，然後跟同一個雇主簽第2次3年的合約，但在剩下（到期前）4個月的時候，阿公過世了，所以我就轉換雇主。

在新雇主家大概半年，因為有些問題，所以回到仲介那裡

（等待轉換），待了 2 個禮拜，就到新雇主家照顧阿嬤，在屏東，但在屏東做了 2 個月後，我就離開了。

因為阿嬤有 2 個小孩，1 個是還年輕的（老闆的妹妹），1 個是有結婚過（老闆），我覺得比較年輕的小孩好像看我不順眼，假如我煮東西，她不喜歡吃，就去買外賣；或是她很晚回來時，開關冰箱，會故意用的很大聲，好像一定要讓我起床。我有跟老闆反應過，「如果你的妹妹不喜歡我的照顧方式，可以跟我講」，但老闆只說「不要理她就好」;我也有跟仲介說，但仲介也只叫我說「忍耐一下」。

然後因為我聽不懂台語，阿嬤講話我聽不懂時，阿嬤就會打我，打我的頭。

一夜情懷孕，小孩出生住加護病房要 16 萬元，但我沒錢

離開之後我在屏東的工廠，做豆芽的工廠，1 個月是 2 萬 5,000 元。

是透過印尼的朋友介紹，找到工廠的工作的。我跟朋友都住在工廠老闆那裏，包吃住。如果生病的話，就跟老闆說，老闆就會幫我買藥拿給我。

老闆其實不錯，但因為老闆夫妻沒有生小孩，所以他們常常吵架，氣氛不好，所以我大概做了 1 年，後來就離開了。

離開之後就一直換工作，有時候是合法移工如果休假，我就去代班，是在家庭，大概2~3個月一次，後來也有在醫院做照顧，在臺中，不同的醫院，不太瞭解醫院是公立或私立。

在醫院的工作也是透過仲介的，所以仲介會扣一部分；老闆給我2,600元，但我拿到是1,300元，跟仲介一人一半。

在醫院工作之後，轉到家庭內工作，認識了男朋友，然後（一夜情）懷孕，因為生產時來不及到醫院，在雇主家裡生了，被送到醫院，醫院通報移民署，移民署就到醫院來了。

小孩2歲多了，當時因為雇主有責付，所以我跟小孩就沒有被移民署帶走（收容／安置），但每2週要到移民署去報到，這樣持續1年後，我就沒去了。

小孩出生時有住加護病房12天，沒有健保要自費16萬，我沒有錢，只能給醫院1萬元。

（即便是到移民署定期報到）還是有偷偷工作，在桃園、林口的醫院，照顧病人。在醫院工作是1天2,800元，給仲介600元，我實拿2,200元。在醫院的工作持續大概1年半。

在醫院工作時，小孩就請別人幫忙帶。1個月1萬2,000元，不包含奶粉、尿布。因為醫院不是每天都有工作，而且也要匯錢回印尼，所以很勉強。

今年2月在醫院被抓，這個（4）月21日要回去（印尼）。

在家鄉有13歲的孩子，現在又多了一個要養

我有後悔（選擇失聯）。因為不安全。

我要帶孩子一起回去，因為帶回去之後也是要自己養，所以回去要更努力。

我家裡還有1個15歲的孩子，（連同現在這個孩子）都要自己撫養，所以還會再到海外工作，因為不能再來臺灣工作了，有打算去香港。

住在這裡安置2個月了，有自己支付罰款1萬元跟買機票，總共2萬元。移民署有說我需要再付3,000元，但我已經沒有錢了。

沒有跟孩子的爸爸聯絡了，因為他不負責任。我會繼續往前走，未來一定會更好。

13、失聯移工（代號32），女性，印尼籍，來臺從事監護工，攜有1名未滿4歲的孩子

從1樓打掃至5樓，第3個月就沒發薪水

今年29歲，2016年來臺灣，在彰化，是要照顧阿公，家裡還有阿嬤，我只有做打掃，薪水是1萬7,000元。

老闆家很大，有電梯，但老闆有潔癖，所以我每天都要從

1樓打掃到5樓。吃飯也有固定的配給，只有白飯可以自己拿。

我做了5個月就離開了，因為第3個月開始就沒拿到薪水。我有跟仲介說（沒拿到薪水），仲介說等下會問，但也沒處理；等到我要離開時是第5個月，也都沒拿到。

我的護照跟手機都被老闆沒收，所以我寫信給家附近的印尼朋友（合法家庭看護工），說我沒有拿到薪水，所以要離開。

吃了避孕藥，還是懷孕，帶著孩子工作

離開之後我去臺中，照顧2個小朋友，雙胞胎，每個月薪資是2萬元，做了8個月，因為合法的（移工）來了，我才離開。

然後我去了淡水，照顧1個小朋友，12歲，他很皮，媽媽不要顧他，我要接他上、下學，要陪他吃飯每個月薪資是2萬元。

老闆夫妻都是晚上工作，所以白天要睡覺，沒辦法照顧，老闆有4個小孩，我照顧的是他們家最小的孩子。也是做了8個月，因為合法的（移工）來了。

然後去了桃園照顧阿嬤，也是暫時的，老闆也是在等合法的（移工）來。做了5個月，每個月薪資是2萬元，但因為是仲介介紹的，要給仲介5,000元。

後來就朋友介紹，到處打臨時工，就沒之前那麼穩定了。我是在印尼店打工時被抓的。

我跟先生是在印尼結婚的，然後我先到臺灣工作，先生也有過來，他現在是在工廠，是合法廠工。

我跟先生一起在新竹租屋，每個月房租3,500元。我被抓了之後，先生就退租，回公司宿舍。

我有吃長效避孕藥，但還是懷孕了，我跟先生決定有了就生，信仰也說不能墮胎。也是因為有了孩子，所以才轉做臨時工，有工作就帶孩子一起去。我在新竹的診所生產的，費用約3萬元。

賺錢寄回家，在印尼已經有房子了

我原本也就打算明年就帶孩子回印尼。

我剛到這裡1個多月而已，還不知道甚麼時候可以回去（印尼），目前情況都好，在這裡一切都免費。

有跟先生商量好，回印尼後，我就專心顧小孩。我跟先生一起賺的錢，已經在印尼有房子了。

14、失聯移工（代號33），女性，印尼籍，來臺從事監護工，攜有1名未滿6歲及1名未滿2歲的孩子

老闆欠薪水

我38歲了，2014年來臺灣，一開始是照顧弟弟，但雇主要求我打掃，然後都不能休息，很累；然後我換到淡水照顧阿公，因為阿公過世了，所以我換到萬華照顧阿嬤，但照顧阿嬤的時候，只能跟著阿嬤吃稀飯，我不喜歡吃，加上老闆有欠我薪水，所以我2015年就離開了。

在印尼有2個孩子，在臺灣也有2個，最小的才9個月

失聯之後，有朋友介紹我在淡水各個不同工地間工作，朋友也是有認識仲介，但因為我沒有碰到仲介，不知道仲介抽多少錢。在工地工作的薪水是日薪1,100元，每週結算一次。

我在印尼已經離婚了，2個孩子是我媽媽幫忙照顧，老大今年19歲，老二17歲。我在臺灣有2個孩子，哥哥今年5歲，弟弟19個月，哥哥從6個月起就放在安置機構，沒有支付費用；弟弟是交給同鄉朋友照顧，1個月1萬元，照顧白天而已，因為弟弟很難帶，常常生病，所以晚上我自己照顧。

我是失聯之後在工地工作時，認識2個孩子的爸爸的，他也是失聯移工，原本是漁工，失聯之後到工地工作；他先被移民署抓到，1個月前已經遣返回印尼，他被遣返之後，我就帶著孩子來自首。

我們一起在淡水租屋，1個月6,000元。我有吃避孕藥，

但因為有忘記吃，所以就懷孕了；既然有了就生。

2 個孩子都是在桃園生的，因為沒有健保所以都是自費，弟弟的生產費用是 3 萬 5,000 元。

老大要結婚了，想趕快回家

我想趕快回去（印尼）。我在印尼那個 19 歲的孩子要結婚了，我想趕快回去，想要趕上他的婚禮。

我跟孩子的爸爸有在臺灣先辦理宗教婚，回印尼之後會辦結婚。雖然我有那麼多個孩子，回去之後可能生活會有些困難，但可以全家人一起生活也很好。

這個孩子（指在臺灣生的哥哥）回印尼後，今年 6 月就可以上學了。

仲介只會說「忍，忍」，1955 也沒有解決問題

我覺得在臺灣生活，會比在印尼生活好。

如果可以再來，我會想要再來臺灣工作。

（為什麼逃跑？）因為在（合法的）工作時沒有自由，遇到問題時，仲介都只說「忍忍！」打了 1955 專線，問題也沒有獲得解決，家庭看護工的薪水又低，所以如果再來一次，我應該還是會選擇離開，成為非法移工。

在逃跑的過程中，我很幸運沒有遇到不好的雇主，非法工作的待遇也都不錯，沒有工作的時候就當作休息。

(四) 曾經來臺的越南移工 他們的「臺灣經驗」

1、1對來臺圓賺錢夢的年輕夫妻

搭機抵達越南的第1天，中午快速用過中餐後，馬上驅車前往〇〇市訪談1對年輕夫妻。這對夫妻是一起到臺灣工作，但先生受到不合理的對待，於是選擇成為失聯移工。而在臺灣工作3年的時間，對2人來說竟是「白忙一場」。

我和老公在越南結婚後育有2個孩子，但想趁著年輕一圓到臺灣賺錢的夢，就把孩子將給婆婆照顧，2人在2018年一起到臺灣工作，沒想到最後的結果讓人失望，幾乎可以說是「白忙一場」。

我在臺灣工作了3年，是廠工，在工廠做鏡片，當初為了到臺灣工作，我付了美金5,200元的仲介費，而老公付了美金5,500元，我們沒有積蓄，就用房子向銀行抵押貸款，但不夠支付，所以只好向仲介再借了美金2千元。

在臺灣的那段期間，我每天可以加班4小時，但假日加班，老闆沒有按照勞基法的標準，過年也沒有獎金，所以每個月工

資加上加班費，只實領到 2 萬 2 千元。到臺灣的第 1 年每個月要扣 1,800 元，第 2 年扣 1,700 元，第 3 年扣 1,500 元。我們移工雖然有給服務費，但仲介帶去看醫生時，卻還要額外再收 450 元，或者移工生病時打電話請仲介幫忙帶去看醫生，卻不來。

我的宿舍容納太多人、太臭了，50 個人在一間，一個樓層只有 1 間浴室供所有人使用，每天都必須排隊，最後我受不了，只好搬出去租房子住，每個月房租 4 千元，但每個月還被扣 2,500 元給雇主，非常不合理。

老公是在新北市汐止 1 家製作蛋糕的工廠做蛋糕，那邊同時還有 10 多位越南移工一起工作。老公一到臺灣，護照就被收走，每個月加班 50～60 時小時、月休 4 天，卻只領到 1 萬多元的薪水，逢年、過節加班，1 小時才給 80 元。他曾經向 1955 提出申訴，但 1955 竟然回說沒辦法處理。另外，老公覺得宿舍不好住、很臭，加上管理人員很凶，所以想到外面和我一起住，向仲介反應，但仲介不但不同意，還把他連同另外 3 個人關在只有 10 平方米的空間（含廚房、廁所及房間），4 個人睡在上下鋪的床，空間很狹小，只有上班時才能出來。

老公做了 1 年多，最後受不了，決定逃跑，但我沒有跟他選擇逃跑，還是繼續留在在鏡片工廠。他逃跑之後，到臺北的工地蓋房子、做板模，那個工地同時還有 7 位越南人，都是失

聯移工，8個人住在一起，每月房租約2-3千元，吃飯則花費大約5-6千元。

老公因為沒有專業，賺不了多少錢，工作卻很累，不過之後技術愈來愈純熟，日薪從一開始的1,500元，調高到1,800元、2,000元，每個月工作約15-20日，1個月下來可以有3萬多元的收入。

我花了8個月才還完跟仲介借的錢連同利息（1個月利息900元），並且工作了2年左右才還清跟銀行貸款的錢。原本仲介費是美金4,200元，但仲介卻自行調高到美金5,200元，所以說這3年工作下來，其實沒賺到什麼錢。

我們在臺灣工作期間，身體沒有什麼狀況，只有一些小病，發燒、不舒服就服用從越南帶來的成藥或自己買成藥來解決。

我在臺工作3年，覺得很累，卻沒賺到什錢，先生也有同感，所以當合約期滿，我決定回國，而先生立刻去自首、買機票，但遇到疫情，機票很貴，為了回家，只能咬著牙硬是花了10萬多元。我們2人在2021年4月13日一起回到越南，並且在峴港隔離14天。我們在臺灣工作期間，認識到了海關人員，現在用公公婆婆給我們的房子，開店從事貨運（船運），將貨品運送到臺灣和越南兩地，但有時候生意不穩定。

有聽說愈來愈多的越南人去日本工作，附近就有1家仲介

公司是專做仲介日本，但仲介費要美金 7 千多元，還要花 1 年多的時間學習日語。就我們所知，雖然有免費的仲介，但還是要支付美金 1,200 元，而且要排隊等候名額，並且通過考試，平均 400 人中才通過 1、2 人。不過到日本工作滿 3 年回來越南時，日本雇主會多 6 個月的薪水。

現在許多大工廠設在越南，每個月薪資折合新臺幣約 1 萬至 1 萬 5 千元，雖然比臺灣的工資少，但不會被扣仲介費，因此愈來愈多人留在越南，不願到臺灣工作。

2、1 對在異國相識進而相戀打拼的失聯移工夫妻

在越南的第 2 天，一早 9 點從飯店出發，坐了 2 個半小時多的車程，來到了距離河內市 70 多公里的〇〇市，訪談 1 對夫妻，2 人都曾經到臺灣工作，她也因為不得已的苦衷最後在臺灣成為失聯移工。

我在 31 歲時去臺灣工作，那時候還沒認識我老公，2 人是在臺灣相識、相戀（2001 年），之後回到越南才結婚。

仲介在召聘時說是要到臺灣做護士，還特別要挑選身材高佻、具有專業的人，250 人當中才選中 5 人，我被挑中時還特別感到榮耀，沒想到竟是一場騙局。

我到臺灣後，才發現根本不是當護士，而是在臺南的〇〇

醫院附設護理之家照顧病人。我一到那家醫院，護照就被老闆扣留，也被排大夜班，工時長達12小時，連續做3個月，當中如果要換白班，要被扣600元。工作時不停地走來走去，上個廁所稍微久一點，就被認為是藉機偷懶，很累、腳很酸時，想藉著為病人拿取物品的機會，蹲下稍微休息一下，也不行，醫院動不動就威脅要把我們送回越南，後來才知道那家醫院是最辛苦，那段日子現在回想起來都會害怕到起雞皮疙瘩[46]。

我為了付仲介費，前7個月都沒有領到應該有的工資。工作了3年10個月時，我拒絕了1位臺灣人的追求，他惱羞成怒便向老闆無端投訴我、要老闆把我送回越南，我害怕會因此被送回越南，就逃離了醫院。

我逃離之後，透過病人的家屬介紹到臺南的1家飯店洗碗、切菜，1天供餐2次，每個月工資一開始是2萬元，之後調高到2萬4千元，一直到我回越南，都在這家飯店工作。

2001年，27歲的老公去臺灣工作，一待就是10年的時間。當時付了美金3千元左右的仲介費，在臺南永康的1家工廠處

46 通譯也提到她在〇〇醫院工作的辛酸史，她的父親是越南護校的老師，她原本也以為經過挑選後是到臺灣擔任護士，沒想到被仲介騙了，當時她才年僅21歲（2002年），每天工作很辛苦，哭了3個月，也不敢跟家人訴苦，因為膽子小，不敢逃離醫院，忍耐了3年，之後到另外1家醫院，工作情況才好轉。

理垃圾，沒想到工作才3個月，這家公司竟然倒閉了，因此失業4個月，不過在這段期間有偷偷打工。之後轉到新竹做塑膠，不過現在想起來那段在新竹工作的日子，還是會害怕。因為是晚班，1天要工作16小時，非常辛苦，不僅瘦了16公斤，每個月工資也只有2萬元（前5個月要扣仲介費，所以只領到2千元），做了1年之後，實在受不了，決定逃跑離開。

老公逃跑之後，到工地蓋房子，薪水比較高，1天有2,000元的工資，他租了1間套房，每月房租6千元。生病時，看醫生怕被抓，只能透過朋友幫忙買成藥。而老闆也會仗著你是失聯移工不敢報警、投訴，不給錢。

我在2009年自首，當時移民署還問我有錢嗎？因為要繳1萬元的罰款和買機票，移民署說如果沒有錢，要我去工作，等賺到2萬元，再來自首回家。那時候移民署還幫我跟醫院討回積欠的4萬元工資。

我和先生2人在臺灣工作期間，存了一點積蓄，2006年花了折合新臺幣約40萬元在越南這邊買下一塊地，現在地價已經漲到1,500萬元，之我們又花了約新臺幣200萬元蓋房子。

我和先生有3個孩子，後來因為孩子大了，所以想回家。2人自首回到越南距今已經13年了，當時的年紀在越南已經不好找工作，所以我們就利用這間房子的空房間，開了1家民宿，

目前共有14間，1晚住宿約新臺幣300元。但遇到疫情，生意大受影響，因此我們租地開了1家餐廳，用來維持平衡民宿的經營。不過最近疫情紓緩，民宿生意開始有好轉了（訪談到快結束時，老公要去機場接送客人，所以先離席）。

以前仲介大都是臺灣人到越南開的公司，也不會保護移工，移工更不能換雇主。但聽說現在工作滿3年可以轉換雇主，仲介會收美金1,200元～1,500元（買工費），臺灣和越南仲介一起合作。坦白說，對仲介的印象是很糟糕，臺灣雇主則是有好有壞。我逃離後，工作的這家飯店，老闆娘就對我很好，我也學習到許多經營餐廳的經驗，這對我開餐廳有很大的幫助。而且那時候我搭機離開臺灣時，老闆娘到機場邊哭邊送行，之後我回到越南開餐廳，她2次到越南看過我。

3、從看護移工成為臺灣新住民

在越南的第3天，一早就從飯店出發，坐了將近5小時的車程，來到了距離河內市200多公里的〇〇省，訪談1位原是家庭看護移工，之後與臺灣人結婚成為新住民。

抵達時，已經過了中午用餐時間，為了節省時間，只能一邊進行訪談、一邊吃著米餅充飢。這位新住民娓娓道來她到臺灣工作的過程及如何成為新住民：

2009年9月，我到臺灣工作，在內湖擔任家庭看護工，照顧阿公，第1個月薪水扣掉仲介費，只能領到3千元。第一任雇主很凶，我工作了19個月後，阿公往生了，我就轉到板橋照顧另外1位阿公，並且在這時候認識了做板模的先生，他是臺灣人。

第2任雇主除了聘僱我之外，還已經聘僱了1位印尼籍的移工，她比我早到這個雇主家工作，所以被她欺負，我都不敢吭聲。

我工作滿3年之後回到越南，2008年我和先生在越南結婚，拿居留證後在臺灣的醫院裡擔任一對一的24小時看護，1天有2,400元的收入，公司會扣240元，1個月下來可以有到6萬元的收入，現在已經拿到臺灣身分證了。其實原本也沒有打算要辦身分證，但因為先生與前女友生下的女兒會常找他要錢，我為了保障自己的權益，所以在106年時申辦臺灣身分證。

先生現年60多歲了，家在屏東，但我都在醫院工作，平時住在醫院裡，平均5至6個月才回去屏東1次。他從事板模工作，會賭博，但我不會管他把錢花去哪裡。

小叔開公司，我之前會去幫忙做板模，1天工資1,500元，還可以趁著中午1小時休息時間撿鋼筋去換錢，可以換到1千元。

我在越南曾經有段婚姻，但前夫吸毒，所以跟他離婚。我

離婚之後在越南領養1名剛生出的女嬰，到臺灣工作時，就托給媽媽照顧。現在女兒長大了，也到臺灣工作，目前在高雄擔任電子作業員，預計工作滿6年後回越南結婚。

我在家中排行老四，在臺灣工作賺錢，寄錢回家給媽媽，也在越南蓋了這棟房子，讓媽媽、弟弟和小嬸住。

我目前都在臺南的〇〇醫院病房從事一對一的看護工作，照顧病人時都住在醫院裡。最近因為媽媽身體不適，我回到越南照顧她。我雖然拿到臺灣身分證，但擔心年老時沒有人照顧，所以打算在臺灣工作5、6年，等到女兒結婚生子後，想回到越南養老。

另外，這裡有愈來愈多的越南人自己開公司，有錢蓋房子。

後記：在越南訪談5位移工，回到越南之後都有不錯的發展，因此向通譯問了其他失聯移工回到越南的情況，她說到，其實不少失聯移工回到越南之後的生活相當辛苦，之所以不願、害怕接受訪談，除了擔心自己在臺灣是失聯移工的身分之外，也必須忙於工作生計。

七、越南移工政策及防制移工失聯的措施

(一)越南輸出法令政策

1、法令政策與相關規範[47]

(1)《勞動法》

越南現行的《勞動法》(LUẬT Lao Động)，是越南規範所有勞動行為的基本法，歷經1994年、2002年、2006年及2012年四次修法。

《勞動法》中有關政府協助創造就業機會的政策，特別是針對勞動輸出部分，可見於第12條第4項：「協助雇主及勞工

47 資料引用出處：
(1) 國際勞工組織，檢自：https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=VNM&p_count=556&p_classification=17&p_classcount=42)。瀏覽時間：112年3月18日
(2) 張書銘，越南勞動輸出制度研析及其對臺灣外勞管理的政策意涵考察報告。
(3) 徐秀燕、劉玉雯(2017)，外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策，財團法人自強工業科學基金會，勞動部勞動力發展署委託研究。網址連結：https://ws.wda.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMjk5L3JlbGZpbGUvODc3NC85NTg3MS8zMDAwNmM3NC03NDFjLTRkNDYtYjFkNC00NGRkODU4NGNiZWQucGRm&n=57WQ5qGI5aCx5ZGKLnBkZg%3D%3D#page=74&zoom=100,72,76。
(4) 張書銘(2018年)，越南移工：國家勞動輸出政策及其社會發展意涵，五南出版社。

尋覓並發展海外就業機會。」以及第168條第1項：「政府鼓勵企業、機關、組織和個人，尋覓及開拓海外就業市場，俾將越南勞工輸送海外工作。赴海外工作的越籍勞工，應遵循越南法律及海外所在國法律規定，但越南參與履行國際條約另有規定者除外。」

第236條也明定主管海外移工的機構為勞動榮軍及社會部（Ministry of Labour, War Invalid and Social Affairs, MOLISA，下稱勞動部）[48]。依據勞動部組織法，下轄有兩個專責海外移工事務的單位：海外勞動局（Department of Overseas Labour）及海外勞動管理委員會（Management Boards of Overseas Labour）。

(2)《越南契約勞動者出國工作法》(下稱《出國工作法》)

越南政府為了因應日漸增多因勞動出口所產生的問題，2006年11月29日在國會通過，其法律位階與《勞動法》相當，並自2007年7月1日起生效。《出國工作法》規範了契約勞工出國工作的活動、權利與義務，以及各有關企業、組織與個人

48《勞動法》第236條規定，政府對全國勞動領域進行國家統一之管理，勞動部負責執行對勞動領域之國家管理工作，各部會、部級機關在其任務及權限範圍內，負責與勞動部配合，對勞動領域執行管理；各級人民委員會負責執行轄區政府勞動管理工作。

的權利和義務，也在第 8 條明定勞動部的職責[49]。

《出國工作法》規定了契約勞工出國工作的活動、權利與義務，第 5 條明定「國家的勞動輸出政策」：為越南公民具備出國務工的條件創造便利條件（第 1 項）。保護出國勞工和勞動輸出企業單位的合法權益（第 2 項）。幫助投資開發新的勞動輸出市場、高收入市場和可接受大量勞動輸出的市場；幫助培訓管理幹部及向勞工傳授技能和外語知識（第 3 項）。對勞動輸出的相關社會政策實行優惠貸款政策（第 4 項）。鼓勵輸出大量有關專業知識、技術工人前往高收入行業工作；鼓勵出國勞工在企業、組織或個人承包並在國外投資成立的各項工程、項目和生產經營單位工作（第 5 項）。

---

49 包括：(1) 根據契約管理國家出國工作人員並向政府負責；(2) 制訂勞動輸出策略和計畫並指導實施；(3) 配合有關機關制訂有關勞務輸出法的各項規範文件、政策和制度，並陳報有權頒布的權力機關或按其權力頒布，指導出國工作法及其實施指導文件內容的宣傳與普及；(4) 與有關部門配合，研究並發展國外勞動市場；(5) 根據有關締結、加入並履行國際條約的法律規定，與有關權力機關協商或建議有關權力機關締結勞動方面的國際條約；依照法律締結、履行國際協議的規定；(6) 制訂輸出勞動資源培訓的計畫並指導實施規定勞動者出國前必要知識培訓的內容、課程和應具備的證書；組織勞動輸出工作幹部和出國工作勞動者管理幹部的培訓；(7) 規定許可證的格式、決定許可證的核發、變更及廢止事宜；(8) 組織和指導企業勞動輸出契約和個人出國工作契約的簽訂事宜，對企業契約履行的情況進行監督；(9) 依法解決涉及勞動輸出活動的申訴、檢舉事宜；監督和檢查勞動輸出活動並處理有行政違法行為的組織和個人；(10) 組織和實施勞動輸出活動的專門監察；與外交部配合組織和指導對出國勞動者的管理工作並處理相關問題。

而《出國工作法》所規範的行為主體，主要有兩類：「勞動輸出企業和事業單位」及「移工」。有關勞動輸出企業和事業單位部分，明定其獲取經營勞動輸出許可證的條件、方式、經營等，對仲介費、服務費、保證金和權利義務均有詳細規範。移工部分則詳列其各種權利義務，比如繳納海外移工基金、支付仲介費、服務費、強制培訓、提供優惠貸款、安全保險等；甚至移工在回國後，勞動部負有輔導其就業的責任及提供創業優惠貸款。

越南政府基於勞動輸出所涉及的各種活動仍需要更詳盡的規範與說明，公布一系列相關的行政命令，包括：〈出國工作法指導原則〉、〈刑事責任〉、〈契約擔保與結算〉、〈必要知識培訓課程〉、〈培訓課程相關規定〉、〈出國工作扶助基金規定〉、〈仲介費和服務費規定〉、〈保證金規定〉、〈行政處罰規定〉等。

越南《勞動法》及《出國工作法》的重點即在明確規範勞動出口市場活動，除了促進國家經濟發展之外，作為社會主義國家的越南，勞動出口政策更負有社會發展意涵。總理府在2009年4月29日頒佈了第71/2009/QD-TTg號決議（Phê duyệt Đề án Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020），旨在2009-2020年大力推行貧窮地區勞動出口的數量和質量，透過創造

就業機會、增加勞動者收入藉以達到消除貧窮的目標。

2、仲介費的規範[50]

越南政府制訂的《仲介費和服務費規定》[51]，是由勞動部和財政部共同頒布，內容共分為四大部分：總則、仲介費、服務費組織實施。主要內容如下：

(1) 在總則方面，規定指導勞動輸出活動中仲介費上限及其管理和使用、服務費上限及其繳納辦法，適用對象包括勞動企業和勞動者。企業只能在與勞動者簽訂出國工作契約並得到外國方接受或簽發簽證後，才可以向勞動者收取仲介費和服務費。

(2) 在仲介費方面，仲介費是指企業為簽訂和執行勞動供應契約而給仲介方支付的費用，勞動者有責任按勞動部的規定繳納（返還）給企業部分或全部仲介費，勞動者已經完成與企業的契約，但得到用工者延長期限或訂立新契約者，不用支付仲介費。各勞動輸出市場仲介費上限不得超過每人每契約每年規定的 1 個月工資，如市場要求高於上限的仲介費，企業應報告勞動部，會同財政部的一致意見後，決定出適當的金額。

---

50 資料來源：徐秀燕、劉玉雯（2017），外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策，財團法人自強工業科學基金會，勞動部勞動力發展署委託研究。

51 第 16/2007/TTLT-BLDTBXH/BTC 號聯席通知。

(3)關於服務費方面，服務費是指勞動者付給企業以履行勞動輸出契約的費用，勞動者已完成與企業簽訂的契約，但又遭用工者延期或簽立新契約，無需支付服務費。服務費上限每年不得超過契約中約定的1個月工資，服務費總額最多不得超過年度契約中規定的3個月工資。企業可與勞動者約定是在勞動者出境前，一次性收取服務費，還是在履行契約過程中分期收取。勞動者因不可抗力因素或非因本人過失而提前回國，企業只能按勞動者在國外實際工作時間（按月算）收取服務費。

(4)凡從事輸出及引進越南移工來臺工作的人力仲介公司，須簽署「遵守履行越南和臺灣輸出及接納越南勞工赴臺灣工作規定」切結書，臺越雙方仲介公司須承諾遵守越南移工赴臺之收費規定。越南移工從事製造業工作，3年契約所應繳交費用不得超過美金4,500元（約新臺幣13萬5,000元），仲介費不得超過美金1,500元（約新臺幣4萬5,000元）。2014年2月1日以後入境者，製造業工作3年契約所應繳交費用不得超過美金4,000元（約新臺幣12萬元），仲介費不得超過美金1,500元（約新臺幣4萬5,000元）。而從事養護機構工作者，3年契約所應繳交費用不得超過美金3,300元（約新臺幣9萬

9,000元），仲介費不得超過美金800元（約新臺幣2,400元）[52]。

(5) 前述收費金額除仲介費外，另包含越南仲介服務費、來臺機票費美金300元（約新臺幣9,000元）、簽證費、學習外語學費、來臺前須知培訓費及期間膳宿、參加海外協助基金費用、來臺前體檢費、護照、良民證，以及文件、服裝、接機等其他雜項。

2014年2月17日時任越辦勞工管理組長的阮氏雪絨表示，越南勞動部已在2014年2月1日實施新的收費規定，因此要求臺灣仲介與合作的越南仲介簽訂切結書，確認已了解最新的費用規定。切結書一式兩份，一份送至越辦處勞工管理組，一份由越南仲介送越南海外勞工管理局，仲介與每一家國外合作對象只須簽署1次即可。

越南仲介公司遵循越南人力供給協會所（Viet Nam Association of Manpower Supply）於2010年訂定的執行準則（Code of Conduct【COC-Viet Nam】），並且與國際勞工組織（ILO）之目標吻合。仲介公司須包含行銷、招募、訓練、越南勞工赴海外工作之合約簽訂、勞資糾紛調停、協助往返越南

52 勞動部在112年6月1日座談書面資料也提到：越南政府告稱自103年2月1日起，已調降越籍移工來臺工作費用（包含從事製造業工作之國外仲介費不得超過美金1,500元，從事養護機構工作之國外仲介費不得超過美金800元）。

等。而根據2012年勞工法案及95/2013/ND-CP號議定，政府規範其海外勞工之合約期限、工時、休息時間、工資及獎金、給薪形式、加班補貼及工作環境等，皆有相應之規範。並且對於違反規定之企業處以越南盾5,000至8,000萬元不等（折合約新臺幣6萬至11萬元）。

為了加強對在國外工作的越南勞工權益保護力度，2020年11月13日越南政府由國會修正通過《出國工作法》[53]。這項新法案已取消勞動者要對仲介服務企業支付的費用，並禁止透過各事業單位向勞動者收取服務費，避免支付高昂的招聘費和相關費用的勞動者或將成為勞工剝削、強迫勞動和人口販賣的受害者。國際勞動組織亞太局高級移民專家尼利姆．巴魯阿（NilimBaruah）認為這項法案對於勞動者提供了更好的保護，在努力降低勞動者需要支付的招聘費和相關費用過程中最重要的第一步[54]。

53（VGP）以93.36%國會代表贊成票，11月13日下午，越南國會通過《出國工作法》修正案，並於2022年1月1日生效。資料出處：越南社會主義共和國政府新聞網（2020/11/14）；網址連結：
https://cn.baochinhphu.vn/%E8%B6%8A%E5%8D%97%E5%9B%BD%E4%BC%9A%E9%80%9A%E8%BF%87%E8%B6%8A%E5%8D%97%E5%A5%91%E7%BA%A6%E5%8A%B3%E5%8A%A8%E8%80%85%E5%87%BA%E5%9B%BD%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E6%B3%95%E4%BF%AE%E6%AD%A3%E6%A1%88-11633407.htm

54 資料出處：越通社2020年12月18日，資料網址連結：
https://zh.vietnamplus.vn/%E5%8A%A0%E5%BC%BA%E5%AF%B9%E5%9C%A8%E5

(二) 日本取代臺灣成為越南移工最大輸出國

1980 年代，越南勞工主要前往東歐國家工作，1990 年至 2000 年轉往中東國家、日本及韓國，而我國在 1999 年開放引進越南移工，自此人數穩定成長。

根據統計資料，越南人民至海外工作的人數從 2000 年起開始明顯增加，至 2014 年甚至突破 10 萬人，主要以臺灣為最多，其次依序為日本、韓國，其他則以非洲與中東地區為主。但從 2018 年起，越南赴日本的移工人數超越臺灣，成為第一大輸出國（詳見下表）。

(三) 如何防止移工失聯

1、防制措施

勞動部基於越南籍失聯移工人數持續攀升，曾分別在 93 年及 94 年實施暫停引進越籍漁工、家庭看護工及家庭幫傭[55]等管制措施，並透過雙邊聯繫管道，請越南政府研議提出改善對策。

越南政府在 102 年頒布第 95/2013/ND-CP 號議定書，規定

%9B%BD%E5%A4%96%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E8%B6%8A%E5%8D%97%E5%B7%A5%E4%BA%BA%E7%9A%84%E6%9D%83%E7%9B%8A%E4%BF%9D%E6%8A%A4%E5%8A%9B%E5%BA%A6/132723.vnp。

55 直接聘僱重新招募同一名越籍移工除外。

表 41 ▶ 越南移工人數與主要國家

單位：人；人次

年別	臺灣	日本	韓國	其他	總計
1992	0	210	56	550	816
1993	0	285	1,352	2,339	3,976
1994	37	257	4,378	4,562	9,234
1995	87	723	5,674	3,566	10,050
1996	122	1,343	6,275	4,921	12,661
1997	191	2,250	4,880	11,148	18,469
1998	196	1,926	1,322	8,753	12,197
1999	3,969	2,250	6,029	9,562	21,810
2000	8,099	1,497	7,316	14,588	31,500
2001	7,782	3,249	3,910	21,227	36,168
2002	13,191	2,202	1,190	29,539	46,122
2003	29,069	2,256	4,336	39,339	75,000
2004	37,144	2,752	4,779	22,772	67,447
2005	22,784	2,955	12,102	32,753	70,594
2006	14,127	5,360	10,577	48,791	78,855
2007	23,640	5,517	12,187	43,676	85,020
2008	31,631	6,142	19,141	31,076	86,990
2009	21,677	5,456	7,578	38,317	73,028
2010	28,499	4,913	8,628	43,506	85,546
2011	38,796	6,985	15,214	27,303	88,298

年別	臺灣	日本	韓國	其他	總計
2012	30,533	8,775	9,228	31,784	80,320
2013	46,368	9,686	5,446	26,655	88,155
2014	62,124	19,766	7,242	17,708	106,840
2015	67,621	29,810	6,019	16,060	119,510
2016	68,244	39,938	8,428	9,686	126,926
2017	66,926	54,504	5,178	3,819	130,427
2018	60,369	68,737	6,538	7,216	142,860
2019	54,480	82,703	7,215	8,132	152,530
2020	34,573	38,891	1,309	3,868	78,641
2021	19,531	19,510	1,036	4,981	45,058
2022	58,598	67,295	9,968	6,918	142,779

資料來源：

1. 1992 年至 2012 年統計資料：張書銘（2018 年），越南移工：國家勞動輸出政策及其社會發展意涵，五南出版社，第 104-105 頁。
2. 2013 年至 2022 年統計資料：我國駐越南代表處於本研究訪團視察時提供的簡報資料。

對返國後的越籍失聯移工處以罰鍰、管制 2 至 5 年內禁止出國工作，並且鼓勵失聯移工自動投案，以及調降越籍移工赴臺工作費用（含仲介費）等措施。

之後我國與越方恢復召開臺越勞工部長會議[56]，並在第 4 屆

56 為協調聯繫各項外籍勞工引進與管理事務，以及促進我國與外籍勞工來源國雙邊勞工事務合作關係，依往例由我國與外籍移工來源國雙方輪流主辦雙邊勞工事務會議。

及第5屆召開會議時對移工失聯議題的處理獲致結論。

我方與越方除達成上述共識外，也同意持續共同研商降低移工發生失聯的措施，以及執行由越南人力仲介公司墊付越籍失聯移工收容、安置及遣返的費用，勞動部並在104年解除凍結。

2、執行情形

從上述內容來看，越南政府為降低失聯移工的情況，已訂定對失聯移工處以罰緩的措施，也在第4屆臺越勞工部長會議中允諾每2個月回復我國行政裁罰件數、金額等查處情形，但都未兌現，也沒有1位失聯移工在回國後受到查處或裁罰。

而我方與越方在業務往來上曾多次提出，最近一次在111年12月22日會面，越方就行蹤不明移工查緝，請我方持續查處非法雇主及仲介，而我方持續針對越南人力仲介公司應代墊行蹤不明越南移工的收容、安置及遣返費用事宜，請越方持續監督管理。但再根據勞動部提供的1份資料顯示，截至111年底，符合由越南仲介公司先行墊付的失聯越籍移工共有2,542人（應墊付金額總計1,069萬4,911元），其中有999人已經超過期限還未墊付。

本研究案也拜會了越南政府相關部門人員，越方對於越南

籍移工發生失聯的原因提出分析，以及表達防範措施的窒礙難行，也給予建議。但基於這些行程屬內部會議，無法公開晤談內容，因此摘述重點如下：

(1) 越南政府對於仲介公司的管理措施

〈1〉根據統計，目前越南共有456家仲介公司，其中170家獲核准可從事勞務輸出越南人民到臺灣工作[57]，420家則獲核准至日本。另外韓國除漁工之外，其餘所有業別均是採國對國直聘方式。

〈2〉越南政府已明文規定，倘若越南仲介在越南有違法行為，將禁止2年內不得從事勞務輸出到臺灣的業務，這項規定必須落實執行。

〈3〉越南政府在2022年修正了第69號文件，並在2023年1月生效施行，給予了1年的緩衝期。為了符合ILO的規範，這項新的規定對於越南仲介公司申請許可證的審查作業，有了更嚴格的要求，並且倘若越南仲介公司在2022年12

57 依據勞動部勞動統計查詢網顯示，累計110年我國對越南人 仲介公司認可家 共有461家，其中廢止認可11家，期滿未續予認可有281家，該年底現有家數169家；隔（111）年年底，累計認可家 為499家，其中廢止認可11家，期滿未續予認可有334家，該年底現有家數154家。檢自：https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=100&kind=10&type=1&funid=wq142。

月31日未能依照新規定完成補件程序，從2023年1月開始就會被廢止許可證。

(2)關於移工被收取高額仲介費的問題

〈1〉依據現行規定，越南仲介公司只能依照契約所訂聘期，向移工收取服務費。

〈2〉有關越南移工聲稱被收取美金7千至7千5百元的費用，其實當中包含了所有的費用，如服務費、健檢、機票等等，但移工並不會說清楚，只會說自己被收了這麼高的仲介費。

〈3〉為了查明越南移工到底被收取多少費用，越南政府相關單位早在2012年至2015年間，就曾對即將出國工作的越南移工進行確認及詢問，移工都回說沒有，但一抵達臺灣就說有被超收費用。越南政府的立場是只要有證據就嚴辦，但往往這些移工在出境赴臺前都有簽下切結書[58]，讓這個問題很難處理。

58 我國針對移工來臺前所支出的費用，透過雙邊管道，建議訂定統一合理的國外仲介公司收費標準，並請各移工來源國加強查察移工赴臺前支付情形，以及落實「外國人入國工作費及工資切結書」的查驗。

(3) 越南籍移工發生失聯的原因

〈1〉移工會發生失聯有很多原因，例如被收取過高的仲介費、失聯後可輕易透過在臺社群網絡找到工作，這些都只是表面的因素，溯及源頭，臺灣雇主非法僱用移工，成為移工失聯的誘因。另外，雇主當若無法引進到移工，或缺工但又無法聘僱足夠的移工時，便轉向非法僱用。

〈2〉移工失聯的原因可歸結到經濟問題：第一，產業的薪資差距大，如家事移工，工時長，但薪資很低。第二，限制移工轉換業別。

〈3〉移工在 3 年期滿轉換雇主時，遭仲介違法要求支付買工費，以製造業居多，移工不敢得罪仲介，政府也查不到，就會思考要選擇回國、支付這筆費用或者選擇失聯。

(4) 防範越南籍移工發生失聯的措施與執行

〈1〉為了杜絕移工發生失聯，越南政府對於失聯移工及越南仲介，雖分別處以 1 億及 2 億越南盾的罰鍰，但實際上裁罰有窒礙難行之處。

〈2〉我國和越南政府協議要求由越南仲介公司先行墊付失聯移工於收容、安置及遣返等費用，等移工回國後，仲介公司

再向移工收取這筆代墊款，但實際上往往收不到。

(5) 可從3個途徑著手防止移工發生失聯

〈1〉「無需求」——阻斷黑工市場，讓移工在失聯後根本找不到任何工作。

〈2〉「無想法」——讓移工滿意現有的工件環境與勞動條件，也讓移工可以自由轉換雇主，移工自然就不想成為失聯移工。

〈3〉「不敢做」——讓移工在失聯後得到制裁，就不敢失聯。

〈4〉另外，臺灣最近一項新的政策－留才方案，給予移工有更多的優惠、獲得更高的收入，對於避免移工發生失聯，可以發揮效果。

〈5〉家事移工不適用勞動基準法，過去每月薪資僅1.5萬元，之後調高至1.7萬元，去（2022）年也才調高到2萬元，允宜正視家事移工的勞動條件。

第7章

外勞仔、客工、移工、黑工……

他們是一群臺灣必要的勞動人力

我國開放引進移工迄今30多年，人數逐年成長，截至112年4月底已達到73.4萬人，但隨之而來並且一直存在的是移工發生失聯的狀況，儘管政府相關部門聲稱已跨部會推動改善措施，從強化源頭管理及查察處罰、放寬引進移工政策、查處人力仲介超收費用、鼓勵失聯移工自行到案等措施多管齊下，仍無法有效改善移工失聯的狀況，去（111）年移工失聯新增人數甚至創下新高，達到4.1萬人，而當年度仍在臺失聯移工累計突破8萬人。

本研究案前後蒐集並研析相關文獻（包含官方資料）及統計資料，再經由諮詢學者專家、舉辦焦點團體座談與NGO及國內仲介業者交換意見、實地訪視、在國內與越南深入訪談移工與越南仲介業者、並與我國及移工來源國政府部門人員進行座談等，試圖從各方的觀點與實務經驗及移工切身感受與描述等，分析解答「移工為什麼要逃跑」，以及當中涉及了哪些結構性問題，即使部分移工是出於個人因素而選擇失聯一途，或者在來臺前就已經打算失聯，這些因素背後也凸顯政府管理措施／機制的不周延與僵化或失靈等結構性問題。

本研究案整合上述所得及前面各章資料分析的結果，對這

項問題有更全面的解釋與分析，「失聯」只是移工在面對不合理的薪資待遇、工作環境、勞動條件、來臺後的工作與收入不如預期、適應不佳或者求助無效……等問題時，做出選擇的結果，其背後存在著下列拉力因素與推力因素，以及所涉及的結構性問題與政府部門管理措施的缺漏，而這些因素對於移工在思考並做出失聯決定時，往往並非單一獨立存在，而是交互影響下的結果：

項目	拉力	推力
失聯原因	· 非法雇用需求高、以致黑工市場活躍、氾濫 · 非法工作賺得比合法還多 · 自由、也可以組成家庭，與配偶、孩子一起生活	· 過高的仲介費 · 不如預期的薪資收入與工作內容 · 惡劣／不友善的勞動條件與工作／生活環境 · 求助無門或申訴沒有效果 · 轉換期限的壓力
結構性問題／政府管理措施的不周延或失靈	· 國內各項產業的缺工 · 國人對長照服務的需求 · 受限的移工來源國家數 · 社群媒體的推波助瀾 · 人際網絡關係的穿中引線 · 移工生活環境與政府管理機制漠視移工的人性需求	· 網路科技與牛頭的招攬讓仲介費用脫離政府的規範 · 不受管控的仲介業者 · 人際網絡關係的穿針引線 · 失靈的申訴機制 · 轉換制度的缺漏與僵化 · 對於雇主的管理輔導不足 · 仲介品質參差不齊

針對上述分析結果，本研究案從政策面、預防面、查處面等提出下列結論與建議：

無法不面對的問題

一、黑工市場活躍是移工失聯的重要拉力

國內產業基層勞動力的不足衍生非法僱用需求，造成黑工市場活躍、非法工作賺得比合法還多，形成移工發生失聯的重要拉力與誘因，但面對產業長期缺工的窘況，以及移工來源國經濟崛起、亞洲鄰近國家搶工等挑戰，我國政府相關部門未能掌握評估現況與需求，也未能妥善規劃人力資源，以致相關措施顯得零散、成效有限。

(一)國內產業缺工衍生非法僱用需求，造成非法工作賺得比合法還多，形成移工發生失聯的重要拉力與誘因，也讓黑工市場更加活躍與氾濫。

從我國移工政策制度的發展歷程及在臺移工人數的不斷成長，可以清楚見到在人口高齡化、少子化、高學歷化及國人就業意願與工作價值觀的改變之下，國內基層勞動力缺工問題日益嚴峻，各大產業、農業及國人家庭對於移工的需求與依賴更是有增無減。

無論是監察院的調查報告，或者學者專家、NGO、仲介

業者的見解分析與實務觀察，指向國內產業的缺工衍生非法僱用需求，對於移工發生失聯有著極大的拉力與誘因，移工為了多賺一點錢，不惜淪為失聯移工，而飽受缺工、僱工不易的雇主，也迫不得已冒險走向非法僱用一途，讓黑工市場更加活躍與氾濫，也讓不肖仲介有機可趁。

本研究案從深入訪談結果也更加印證了「非法工作賺得比合法多」，幾乎每位移工都提到非法工作的收入，他／她們領的是日薪，少則有1,500元至2千元，多則有3千元，1個月的收入可超過4萬元，高於基本工資。本研究案也訪談到1位越南移工，他過去曾因失聯被查獲後遣返回國，但為了能夠到臺灣工作，不惜鋌而走險透過偷渡方式來臺，四處躲藏打黑工10多年，每個月賺到的錢少則2萬8千元，多則可達4萬8千元。

而移工來源國的仲介業者及政府部門人員更不諱言地說：「移工失聯後可輕易找到工作」、「非法工作6-10個月的收入就還清仲介費」、「臺灣是失聯移工打黑工的天堂」、「臺灣雇主若無法引進移工，便轉向非法僱用，營造業也普遍缺工，當無法聘足時，也會僱用失聯移工」。以上凸顯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。

然而，根據國發會的推估報告，我國核心勞動力年齡持續

向後遞延，預估在119年將延至45至54歲，且我國15至64歲的工作年齡人口已在104年達到高峰後開始減少，而未來在少子高齡化趨勢下，工作年齡人口逐漸減少，也將漸趨老化，推估在159年時，年齡層較高的45-64歲年齡組占比將成長至49%，預期未來潛在勞動供給也隨之下滑。

近年我國勞動力參與率雖持續上升，使勞動力呈逐年增加趨勢，但整體勞動力供需推估，因少子化問題而日益嚴重，縱使勞動力參與率微幅增加，仍不足以抵銷人口減少的影響，推估未來10年勞動供給仍小於需求，10年內產業仍有勞動缺口。經濟部也指出：「製造業雖持續導入智慧機械或AI應用系統，但導入智慧機械的目的與效益，多數並非用於取代人力，而是導入智慧製造後可以運用人機協作、AI輔助工具，提升效率、良率及品質」、「在高齡少子化情勢下，加以國人投入製造業現場工作意願不高，也不願從事夜間輪班等因素影響，即使有智慧機械及智慧製造相關技術導入，製造業基層人力缺口仍會持續存在。」

從上述未來人口結構的趨勢與國人就業意願的改變，勢必對國內產業人力供給造成衝擊，恐難支撐維持經濟成長所需人力，因此，如何解決產業勞動力的短缺問題，以維持我國經濟成長動能、國家競爭力，已是當前政府不可迴避的重要課題。

近年來產業界經常提到「五缺」議題[1]，其中缺工成為影響未來我國經濟發展的關鍵因素之一。而政府為解決國內製造業缺工問題，從102年實施外加就業安定費附加移工配額（Extra）措施後，國內企業及新增投資案、臺商回臺投資案透過這項機制引進的移工在臺人數，從102年底的1.6萬人，至111年底已達12.3萬人，占產業移工總人數的比率從6.0％，提高至24％，這透露出Extra機制逐漸成為企業補充基層勞動力的主要方式之一。勞動部為了協助產界進用人力，紓緩缺工問題，近年來除了陸續放寬製造業、營造業可引進移工的資格條件、開放農業引進移工，也在今（112）年5月23日宣布預告鬆綁放寬聘僱移工資格，包括製造業3行業、營造業民間工程、農業移工及機構看護工，預估將增加2.8萬名移工。

(二) 面對移工來源國經濟崛起、亞洲鄰近國家爭相搶工，持續不斷引進移工顯非長久之計及唯一解方。

近年來移工來源國經濟崛起，以我國引進移工人數較多的越南為例，2000年至2022年經濟成長率平均達6.27%，2022年為8.02%，創下1997年以來新高，且近年越南工資年年成長，2022年失業率為2.25%，也在2018年及2020年分別簽署

1　缺地、缺水、缺電、缺才、缺工。

「跨太平洋夥伴全面進展協定」（CPTPP）和「區域全面經濟夥伴協定」（RCEP），正式成為這兩個協定的簽署國，也奠定越南在國際貿易和吸引外資投資的競爭力基礎。本研究案訪談到1位已經返國多年的失聯移工就說到他的觀察：「現在許多大工廠設在越南，每個月薪資折合臺幣約1萬至1萬5千元，雖然比臺灣的工資少，但不會被扣仲介費，因此愈來愈多人留在越南，不願到臺灣工作。」

除了移工來源國的經濟崛起，也面臨到亞洲鄰近國家的搶工威脅，如同樣遭遇勞動力缺乏問題的日本、韓國，與我國爭搶移工，由於工作條件較佳、仲介費又相對低甚或無須支付，臺灣已經不是移工到海外工作的首選。

從統計資料、監察院的調查報告，以及學者專家、NGO、仲介業者的實務觀察與本研究案的考察結果，過去臺灣是越南移工首選出國工作的國家，但在近年來開始有了改變，前往日本的人數有愈來愈多的趨勢，2019年赴日本的越南移工達到6.8萬人，超越我國的6萬人，成為越南移工最大輸出市場，2019年越南赴海外工作者中甚至有超過5成是前往日本，去（2022）年疫情紓緩，赴日工作的越南移工人數6.7萬人，也超越我國的5.8萬人。本研究案在越南訪談到的1位失聯移工也察覺到自己國家出現這樣的現象：「聽說愈來愈多的越南人去

日本工作，附近就有1家仲介公司專做仲介日本。」

雖有越南仲介業者聲稱：「到臺灣工作還是越南人民的首選」，但卻是因為「臺灣引進移工的門檻低，對移工的語言和專長等要求較少，審核程序也較為簡單，作業時間短。」而正因為門檻低、條件較為寬鬆，也衍生了更多失聯的議題。NGO更不諱言地說：「現在越南人多想去日本，排隊排不到就選擇臺灣，支付高額的仲介費，就打算一到臺灣就逃跑。」凸顯我國已漸失引進移工的優勢條件，但我國缺工嚴重，而引進移工的素質未若以往，移工來臺工作將衍生更多議題，其中當然包括失聯問題。

另外，我國開放引進外籍移工迄今已經有30年，受限於國際現實，目前移工來源國名義上仍然只有印尼、越南、菲律賓、泰國、馬來西亞及蒙古等6國（即將開放印度），但蒙古空有開放之名，少有引進之實，而馬來西亞GDP值逐年成長，人民來臺工作的意願逐漸降低，截至112年4月底全臺僅餘3名馬籍移工，泰國則因經濟起飛，為發展國內工業，來臺移工人數也逐年明顯減少，因此，我國主要移工來源國目前集中在越南、印尼、菲律賓。相較於日韓合作的國家都超過10國以上，加上薪資較高、仲介費又相對低，容易吸引移工的輸入，無異加遽我國引進移工的壓力與難度，換言之，臺灣對外籍勞

動力依賴加深，但供需差距卻持續擴大[2]。

(三)面臨各項挑戰，政府相關部門未能掌握評估現況與需求，也未能妥善規劃人力資源，以致相關措施顯得零散、成效有限。

面臨我國現階段的勞動力供需問題不同，除須掌握少子化、高齡化趨勢下的人口結構，妥為規劃老年照護的人力需求，更須瞭解產業發展動態，確立經濟發展規劃、產業政策、高教發展方向，才能確實掌握未來勞動力供需變化趨勢，順利因應各產業高、低階人才需求。

但從監察院的調查報告及學者專家的諮詢意見，可以看到政府相關部門未能掌握評估，也未能妥善規劃人才資源，包括：勞動部未能對於持續開放引進移工總量進行評估管控、各相關主管機關對於國內勞動市場的觀測與監控不足及統計數據掌握不完整、經濟部缺乏對於產業實際缺工情形的有效查核及對產業資訊掌握不足、農業部未能確實盤點與掌握產業的實際需求、衛福部與勞動部多年來對於家庭看護移工相關問題與制

2 2020年11月13日報導者刊出「當日本店移工首選——越南一條街，預警臺灣搶工危機」，從2010年至2019年政府允許企業招募的移工人數及實際上企業聘僱的人數，指出臺灣製造業移工供不應求，看護工也早已是賣方市場，凸顯臺灣對外籍勞動力依賴加深，但供需差距卻持續擴大。

度從未進行整合等，以致現行各部會採行的相關措施顯得零散與不足，難以有效解決現階段各項產業面臨迫切的勞動力需求。

產業缺工所衍生的移工失聯相關議題，與移工政策、整體人力資源規劃、經濟發展、產業政策、長照政策等息息相關，涉及跨部會、並非由單一部會執行。勞動部雖已在96年設置「跨國勞動力政策協商諮詢小組」，但這個小組的功能定位是進行關於跨國勞動力政策的研議事項，因此，若要解決當前人才供需缺口問題，掌理整體人力資源發展等國家發展關鍵政策規劃、協調、審議及資源分配的國發會，扮演至關重要的角色。但國發會著重在外國專業人才的延攬與留用，對於基層勞動力不足的議題，卻顯得消極，雖曾在102年委託完成「未來10年我國外籍移工政策變革方向之研究」，最後只函送各部會參處後就束之高閣，未續予追蹤或進一步調整規劃相關政策。

二、資訊不對稱衍生盤根錯節的失聯問題

勞動部為了減少移工發生失聯的狀況，雖已協調移工來源國政府降低來臺仲介費用，但本研究案從諮詢、座談及訪談，仍發現造成移工發生失聯的主要原因，以支付過高仲介費及來臺工作前背負債務的經濟因素有關，而這當中衍生的問題包括移工

接到不正確的訊息、仲介以加班作為招攬、來臺後的工作收入不如預期、網絡科技與牛頭招工型態不斷疊高仲介費用等結構性問題。

從文獻資料，過去的相關研究多指出形成移工失聯的主因有極大部分是來自於經濟因素，出國工作的移工在母國原本就屬於經濟弱勢者，加上本身勞動技術能力低、求職不易，為了賺錢，選擇來臺工作，而為了支付仲介及相關費用（例如簽證費、訓練費、體檢費、證件、機票……等），必須在母國透過借款或貸款繳交各項費用，還沒賺到錢就已經預先支付一筆高額仲介費用，背負了債務。

勞動部為了降低移工來臺工作後發生失聯的狀況，已協調越南調降移工來臺的仲介費，製造業不得超過美金1,500元，養護機構不得超過美金800元，越南政府政府部門及仲介也紛紛表示仲介業者向移工收取的費用不得超過美金4,000元（製造業）[3]。

3 根據越南政府所訂的《仲介費和服務費規定》，2014年2月1日以後入境者，製造業工作3年契約所應繳交費用不得超過美金4,000元，仲介費不得超過美金1,500元；從事養護機構工作者，3年契約所應繳交費用不得超過美金3,300元，仲介費不得超過美金800元。前述收費金額除仲介費外，另包含越南仲介服務費、來臺機票費、簽證費、學習外語學費、來臺前須知培訓費及期間膳宿、參加海外協助基金費用、來臺前體檢費、護照、良民證，以及文件、服裝、接機等其他雜項。參考資料：（1）張書

但本研究案經由諮詢、座談與訪談，仍然獲得相同的結論——「經濟」依舊是移工發生失聯的主要原因，而這個現象在製造業中的越南籍移工身上最為明顯與嚴重。他們被收取高達美金4,500元至7,000多元的費用，顯然超過越南政府所規範的標準，但為了來臺實現淘金夢，加上受到仲介以高額加班費的招攬手法、不正確的訊息所吸引，於是向銀行貸款、仲介借錢，甚或必須抵押房屋借款，支付來臺工作的鉅額仲介費，這些貸款還經常伴隨極高的貸款利率，導致移工一到臺灣就必須積極爭取加班，清償欠款成為在臺工作的首要之務，因此當這些移工來到臺灣工作後，發現所賺取的收入不如預期，加班因受到景氣影響而時有時無，失聯便成為移工另謀出路的選擇，賺到的收入更多，轉換工作更容易，毋須支付買工費。許多失聯移工都說到：非法工作雖然辛苦，但薪水比較高。

近年來由於越南經濟起飛，加上亞洲鄰近國家搶工，臺灣基本工資的待遇已非越南人民出國工作的首選，而為能引進更多越南移工到臺灣工作，越南仲介只能透過牛頭到更為偏鄉、貧窮的地區尋求工源，造成仲介費用不降反增[4]。越南仲介人員

銘（2013年），越南勞動輸出制度研析及其對臺灣外勞管理的政策意涵考察報告；（2）徐秀燕、劉玉雯（2017），外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策，財團法人自強工業科學基金會，勞動部勞動力發展署委託研究。

4　根據藍佩嘉、簡永達（2022年）對於臺灣仲介面臨海外招工困難、國家管制緊縮等挑

在接受本研究案訪談時，雖一再表明完全遵照政府的規範標準向移工收取美金4,000元的費用，卻坦言：「越南移工之所以發生失聯的最主要原因是出在『費用』」，並指出：「費用之所以高是出在於臺灣仲介端，因為臺灣仲介深知越南仲介需要訂單（意思是輸出移工，指臺灣仲介引進移工的需求人數），越南移工又容易失聯，因此不斷加價上去，造成仲介費用愈來愈高。」但在2方政府欠缺有效監督管理作為之下，仲介競相爭取訂單，最後就演變現在失控的局面。

三、從底層的3K工人，到沒有身分的人

移工在臺灣所從事的工作，大多是本國人不願意從事的3K（骯髒、危險、辛苦）工作，職災風險也高，又沒有自由轉換雇主的權利，當遭受不合理的勞動條件、對待、或者來臺後才發現實際工作內容不相符時，所能選擇的唯一手段，就是失聯成為「無身分的人」。

戰，儘管越南端的議價能力相對提高，移工支付費用卻未顯著降低的現象，指出其中1項因素：疊床架屋的招工網絡增加交易成本有關，而網路科技是讓跨國招工網絡更容易彈性組裝的重要基礎建設，讓新移民、翻譯或移工兼任的境內牛頭得以透過社群媒體進行媒合。

為推動國家重大建設，補足缺工問題，政府開放引進移工迄今已超過 70 萬人，在現行移工政策為補充性原則下，移工多從事國人不願投入的製造業、營造業及漁業等 3K（骯髒、辛苦、危險）產業與失能照顧工作。而這些工作通常伴隨著過勞、高壓及高職業災害的風險，但薪資卻經常只達到基本工資，或者即使雇主願意給予較高的薪資，仍然與工作辛苦程度不相符，因此多年來無法吸引國人穩定投入，形成必須大量仰賴移工支撐的現況。

本國勞工的工作權受到憲法保障，可以自由選擇工作及職業，但我國對於移工的引進還立基在補充性原則，因此移工只能從事特定的工作，並且原則禁止轉換。換言之，本國勞工的自請離職，可能只需要履行勞動基準法規定的預告期間、法院實務的交接義務後，就成為勞動市場的自由人，可以依照自身的能力、體力、環境的適應力，選擇適當的工作。但移工不行，除了同意離境（回國），其他諸如待業、轉職等選項，都存在著極大風險、障礙及成本。

本研究案無論是從監察院的調查、學者專家與 NGO 團體的意見、深入訪談失聯移工的結果，以及地方政府第一線人員查察的經驗，皆能發現移工來臺工作的處境經常是：超時加班、雇主未給予加班費或給付不足、雇主或仲介巧立名目苛扣

薪資或超收費用、強制統一住宿及支付膳宿費，或者工作環境存有安全衛生風險，雇主卻未提供防護設備（或發生災害時未給予應有補償）等。而在家庭看護移工身上，更能看到不合理的情況，工作時長、薪資又低、24 小時住在雇主家中以致工作與居住難以區分、無休息時間與固定休假、被限制的人身或通訊自由、一人獨力承擔照顧責任、被要求從事其他家務、照顧任務差異大。

本研究案的訪談也發現聘僱過程的不透明，許多移工都有著「來臺之前不知道自己來臺後將要從事的工作內容」、「來臺後的實際工作內容，與在母國時所知道或簽約的不同」等類似經驗，也包含：母國的仲介可能只大致概括說是廠工，但金屬與食品製造的工廠，所需要的工作能力需求及職業安全衛生要求卻是大相逕庭；又或者實際從事的是水產養殖工作，但母國仲介的說法是跟船有關的工作，讓移工誤解為從事海洋漁撈工作，來到臺灣才發現並非是自己所期待的樣子，也無法勝任；或是母國的仲介只說到臺灣照顧老人，但到了雇主家後才發現根本沒有老人。而這些在勞動契約期間內的移工，由於經常難以取得不可歸責於自己的證據，而無法進入轉換機制；特別是雇主不同意時，雙方得進行協商，並循勞資爭議處理程序處理。對於不諳中文和法令規定的移工而言，並不是人權公約裡

提到「可接近、有效的救濟取得」。

實務上，也經常有家庭看護移工申訴：「雇主未給足夠的食物，導致移工餓肚子，沒有力氣抱得動被照顧者」、或是「家庭成員經常吵架，在家裡工作氣氛差、或是家庭成員對移工不友善，百般挑剔」、「言語上的怒罵、羞辱、或是被照顧者推、打移工（但又不是毆打）」等情形，但仲介、雇主通常片面要求移工忍受、繼續提供勞務；而即使移工向勞動部 1955 專線求助時，不僅因未構成移工可單方面要求轉換的條件，而無法要求轉換雇主，遭遇的問題也難以被有效處理。此外，也有家庭看護移工來臺後多是照顧病重的老人，因此不停地被轉換雇主。這些移工當發現自己受騙時，卻無法轉換雇主，只能忍氣吞聲，否則必須回國。

究其原因在於《就業服務法》第 50 條但書特別針對移工的規定：「但受聘僱從事第 43 第 1 項第 7 款至第 9 款規定工作者（即俗稱藍領工作者之移工），不得轉換雇主及工作」，這項緊箍咒不知造就了多少移工悲歌，例如被看護者往生、企業縮編關廠，或者移工不適應工作、受到不合理對待……等等，移工面臨的是回國的命運，讓來臺前已借貸鉅額仲介費的移工，不得不選擇放棄合法身分，轉為失聯移工，過著四處躲藏打黑工、提心吊膽的日子。雖然之後修法有部分鬆綁，但仍受限於

「不可歸責於移工」的情況，才允許轉換雇主或工作，移工若面對低劣的勞動條件（特別是家庭看護移工）或者無法適應工作環境，仍然無法透過轉換機制來改善勞動條件，不僅增加強迫勞動發生的可能性，也迫使移工成為失聯移工，選擇了「從合法雇主轉換成非法雇主」。

四、是制度迫使「好人」成為「壞人」

現行的轉換機制，讓移工無論是尋求原雇主續聘或尋找新雇主承接，皆面臨著極高的等待風險與成本，當無法在期限找到雇主，又想要留在臺灣工作賺錢還債時，移工只好失聯另謀出路。

現行的轉換機制，也是造成移工發生失聯的原因，讓NGO團體及專家學者詬病之處。移工的勞動契約是定期契約，當契約期滿或雇主不續聘時，必須在期限內找到新雇主或工作，否則就必須離境返國。但對於在臺灣人生地不熟、沒有工作資訊的移工而言，必須在60日的期限內找尋工作，可說是障礙重重，必須依賴仲介的協助。此外，在疫情期間或國內經濟不景氣之下，工廠訂單減少，雇主在國內承接移工的意願隨之降低，或者即使有用人需求，也因雇主或仲介多偏好重新自國外引進，而使得移工轉換雇主更加困難，欠缺自由選擇雇主

與工作的自由。再加上相關文件及工作職缺又多掌握在仲介手中，工作機會便成為一種商品，仲介若不積極協助媒合，或有些仲介趁機向移工收取 1 筆買工費，背負著高額仲介費及家中經濟重擔的移工如果不想就此返國，只能甘冒風險選擇失聯。而從 NGO 團體的觀察及對失聯移工的訪談，其實失聯後的工作機會多，更容易轉換工作、也賺得更多。

另外，勞動部為協助移工找尋合適的新雇主，雖已在外國人勞動權益網建置「移工轉換雇主專區」，但監察院過去的調查報告一再指出，「移工轉換雇主專區」登錄雇主資料不多，且登錄要找尋家庭看護工的雇主，皆為不顯示聯繫電話，即使有顯示聯絡電話的，也大多是仲介的電話；移工若想聯繫洽詢雇主，必須再透過就業服務站查詢。

從失聯移工的切身經驗及諮詢座談結果，也發現「移工轉換雇主專區」的成效不如預期，並在 112 年 7 月 5 日進行查詢，從「移工轉換雇主專區」可以查詢到期滿等待轉換的移工有 2,133 筆資料、一般轉換的移工有 6,461 筆資料，合計 8,559 筆人才資料；但登錄全臺要接續聘僱移工的雇主，不分業別僅有 437 筆（職缺）資料，其中找家庭看護工的雇主僅 15 筆，臺北市甚至為 0 筆，新北市板橋區及鄰近地區有 5 筆，但都是希望工作期限只有半年，「連絡電話」與「E-Mail」同樣付之闕如，

網頁內容也沒有說明要如何取得這些職缺的聯繫方式。

以上凸顯現行的轉換機制與流程，讓移工在期滿轉換雇主或工作時，面臨著極高的等待風險與成本，對於鼓勵雇主優先承接已在臺的移工，也欠缺有效誘因，因此，移工當無法在期限找到雇主，又想要留在臺灣工作賺錢還債時，只能選擇失聯另謀出路。

五、語言障礙讓雇主和移工都受挫折

我國對於來臺工作的移工並未要求必須具備語言條件，雖有部分來源國為移工在出國前，安排中文訓練課程，但成效不彰；語言溝通不良所造成的障礙與問題特別在家庭看護移工身上最為明顯，容易產生衝突或挫折、恐懼；移工也因為不諳國語，在工作與生活遭遇挫折時，無法直接與雇主或被照顧者溝通，必須仰賴仲介，但當溝通不良或仲介難以即時居中協調時，也會促使移工發生失聯。

相較於日本、韓國、新加坡皆要求移工必須通過語言能力檢定，我國對於來臺工作的移工並無特別規定或要求，現行法令只對第1次來臺的家庭看護移工要求具備90小時的看護工專長訓練，與本國人照顧服務員應接受的訓練相同。因此，絕大

部分來臺灣工作的移工，可能完全不諳中文；但移工在臺灣從事的工作又都是高勞動力密集，與雇主、同事之間的相處交往，皆需要可以溝通的語言，特別是家庭看護移工，照顧型態是 1 對 1，並且多與被照顧者的其他家人同住，語言可以幫助溝通、瞭解，並減少誤會。

而監察院曾調查發現，目前僅有越南，為了增加被選用的機會而自行辦理華語文訓練（200 小時），與法令及風俗民情介紹（100 小時）。但來源國自行辦理的課程，缺乏品質驗證機制，監察院的調查及本研究案都發現，初次來臺或來臺時間不長的越南移工即使接受 200 小時的華語文訓練，仍然無法使用基礎的會話、進行簡單的溝通，而若能在訪談中使用一些中文的越南移工，都是已在臺灣多年而自行學習。

另外，在監察院的調查案件也有相同發現，例如在高雄美濃地區工作的泰國籍移工，與雇主間必須用手機翻譯，加上比手畫腳，才能勉強有所溝通，還有不少農業移工因無法跨越溝通所造成的障礙，而解約回國。在本研究案的訪談中更清楚看到溝通的障礙如何促使移工失聯，移工們自述她們選擇失聯的事件包括：「阿嬤講話我聽不懂，阿嬤就很生氣」、「雇主夫妻為了什麼原因吵架我聽不懂，覺得很焦慮」、「我不知道姐姐（被照顧者）為什麼會生氣、丟東西，姐姐的家人都不告訴我」、

「1955專線問我的地址，但我不知道、我看不懂」。

六、經常求助無門，迫使移工走向失聯的自我救濟

移工若遭遇問題、發生爭議或受到不當對待時，經向1955專線提出申訴後未獲得解決，以及遭遇困難又求助無門時，也皆是造成移工失聯的原因，凸顯1955專線的知名度與專業度，以及後端地方政府對申訴案件的查處，皆有待提升與落實。

勞動部在98年7月1日設立1955專線，成為移工在臺的主要申訴管道，接線人員接獲移工申訴案件後，立即透過電子系統派案由地方政府勞工主管機關進行查處。但從監察院過去的調查報告顯示，1955專線及後端地方政府處理移工申訴案件存在的問題，包括：

(一) 無法從移工申訴的內容中，發現真正的問題。

(二) 未考量移工所處的困境與要求，提供難以回答的資料。

(三) 對於移工真正困擾的問題，未能提供有意義的解決方式，甚至經常給予錯誤的資訊。

(四) 處理草率並登錄結案的稽核，也是流於形式。

(五) 對於移工懷孕的申訴案件，有超過6成的處置結果是「移

工已經出境或等待離境」及「移工同意結（撤）案」。

(六) 對於疑似人口販運被害人提出的申訴案件，缺乏敏感度，以勞資爭議案件處理。

本研究從失聯移工的切身經驗及與NGO團體座談的結果，進一步發現失聯移工有撥打過1955專線，但實際使用的經驗卻多是偏向負面，申訴沒有效果，碰到的問題或爭議沒有得到合理的解釋，或者遭遇的困難或不合理處境沒有被妥善解決，因而選擇失聯。換言之，移工向1955專線諮詢或提出申訴之後，若沒有得到有效的解答，或者後續無法獲得妥善的協助及解決，也會促使移工選擇失聯。另外，也有移工並不知道可向1955專線申訴或諮詢，因此在遭遇工作環境適應問題又求助無門的狀況下，選擇了失聯。以上凸顯1955專線的知名度與專業度，以及後端地方政府對申訴案件的查處，皆有待提升與落實。

七、仲介比雇主更有主導性和影響力

除了上述仲介超收費用、仲介聘僱過程不夠透明，讓移工深受其害而成為失聯移工之外，仲介管理不善及不肖仲介從中牟利等，也皆是造成移工失聯的原因，凸顯我國在實務層面上對於

移工從引進至管理及後續服務的過程，雇主極為仰賴仲介，而政府也坐視雇主與仲介形成的緊密市場供需關係，導致移工當尋求仲介協助受挫或遭遇不良仲介時，只好選擇失聯。

移工隻身一人來到臺灣，從事許多我國勞動人口不願做的工作，加上每月必須支付服務費，因此當工作遭遇問題、受到不合理對待（例如移工被雇主要求從事許可以外的工作，或者實際工作內容與合約不符、被騷擾），或不適應工作而想轉換雇主時，往往第一時間尋求仲介協助，但部分仲介人員不僅未能妥善處理、居中發揮協調功能，反而勸說移工忍氣吞聲「你要忍耐一下」，或者不予理會移工的反應、漠視移工的求助，讓移工求助無門，也導致移工選擇失聯。

再從監察院的調查報告及座談結果也發現，不肖仲介利用外籍漁工對臺灣環境生疏，不諳法令、不通語言的弱勢處境，為了擴充黑市移工人力市場，刻意把合法引進的外籍漁工通報為失聯，或利用受雇主委託申請引進漁工的機會，訛報需求人力，之後再將這些被失聯及虛增入境的外籍漁工轉換至其他雇主遭勞動剝削，也有雇主將移工全權任由仲介任意派遣調動工作場所。

另外，仲介業者雖一再否認收取「買工費」，政府部門也

表明這是違法行為。但本研究案的調查結果，再次印證實際上確實存在買工費的問題，並且也會促使移工成為失聯移工的因素。由於工作職缺或機會掌握在仲介手中，移工在臺轉換雇主時不得不尋求仲介的協助，卻遭仲介收取 1 筆買工費，而且新的契約最長也只是 3 年，但移工來臺工作時已經支付 1 筆為數可觀的仲介費，「為什麼要再付錢才能找到工作？」是移工心中的疑問，而當無法再負擔這筆費用時，就只能選擇回國，或者被迫成為失聯移工。

專家學者及 NGO 指出，在移工實務管理層面上，相較於日本、韓國政府多直接介入處理，我國政府則相對少，皆是由仲介在主導。而從上述也凸顯我國在實務層面上對於移工從引進至管理及後續服務的過程，雇主極為仰賴仲介，而政府也坐視雇主與仲介形成緊密的市場供需關係，導致移工尋求仲介協助受挫或遭遇不良仲介時，只好選擇失聯。

八、集中住宿沒有居住自由

移工來臺後必須住在宿舍或雇主家中，這種受到管制、缺乏自由的工作、生活環境，失聯之後反而有了自由、也可以組成家庭、生育下一代。

101年1月13日《就業服務法》第52條規定修正後，移工在臺工作年限最長已經可以到12年[5]，國際人權公約也明確揭示，男女有結婚及組成家庭的權利，兒少則有受父母照顧的權利[6]。根據勞動部的統計資料，在臺移工以25-34歲者居多，占比從91年的62.8%，降低至111年的46.1%；其次為35-44歲者，同期間占比從15.9%，上升至33%左右，這2個年齡層占了8成左右，而這些移工正處於成家、育齡的階段。

監察院在去（111）年所完成的「農業缺工與農業移工案」調查報告中，就指出失聯、非法的移工們落腳扎根在農村、山裡，組成家庭，孕育下一代，移工失聯後換取到自由的生活與較高的報酬，也能與配偶與孩子同住一起、跟朋友聚會、聊天。

本研究案從訪談、諮詢，再次獲得與印證上述的結論，移工選擇失聯除了出於經濟因素的考量、惡劣／不友善的勞動條件之外，家庭團聚也是原因之一。就有失聯移工說到：「非法工作比較自由，自由對我們而言，很重要，住宿舍要被管制時間」、「覺得宿舍不好住、很臭，管理人員也很凶，想到外面和

5 104年《就業服務法》進一步增定第52條第3項規定，從事第46條第1項第9款規定家庭看護工作之外國人，且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，其在中華民國境內工作期間累計不得逾14年。

6 參照《公民與政治權利國際公約》第23條第2款、《消除對婦女一切形式歧視公約》第11條、《兒童權利公約》前言段、第7條及第18條等規定。

太太一起住，但仲介不同意」，也有女性移工在懷孕後決定失聯，換取家庭生活。

學者也指出：「就算大幅開放引進合法移工，也沒有辦法有效改善移工發生失聯的情況，因為最大的問題是家庭團聚。移工選擇失聯之後，可以跟老公、老婆生活在一起，可以生育子女、跟同鄉聚會，自由又滿足人性需求，這是很強的拉力。」但許多移工來臺後必須住在宿舍，家庭看護移工更是24小時住在雇主家中，生活不僅受到管制，也缺乏自由，更無法與配偶及孩子一起生活、兼顧家庭。

九、社群網絡發達助長失聯

越南移工失聯比率居高不下，除了經濟的關鍵因素之外，人際網絡關係對於越南移工失聯的成因，也扮演重要的關鍵因素，加上網路科技對於移工的移動，也發揮了推波助瀾的效果，讓移工失聯後更容易找到工作、賺取更多的收入。

我國在88年開放引進越南移工，但開放不久後，從92年起，新增的失聯人數以越南籍移工為最多，92年及93年失聯比率甚至達到9.63％、10.16％，遠遠超過整體失聯比率3.96％及其他國籍移工（印尼4.92％、菲律賓1.35％、泰國1.32％、

蒙古3.65%）。

勞動部基於越南籍移工失聯問題嚴重，自93年起陸續凍結越南漁工、家庭看護工與家庭幫傭，讓越南籍移工失聯新增人數一度控制在4千至7千人之間。但104年重新開放的第1年，越南籍失聯移工新增人數隨即突破萬人，106年至109年每年新增人數也都在1萬人上下，110年新增了將近1.5萬人，111年更達到3.4萬人，占該年移工失聯新增總人數的8成之多，失聯比率（介於5.19%～7.79%）也高於整體移工失聯比率（約介於2～3%之間），111年就高達14.22%，整體移工失聯發生率5.96%及其他國移工（印尼2.26%、菲律賓0.35%、泰國1.40%），明顯高出許多。

再來看桃機第三航站主體土建工程專案引進的移工發生失聯情況，交通部以專案方式引進泰國籍及越南籍移工，不受核配比率的限制，並經勞動部110年9月7日許可2,424人。承商SRJV雖邀集國內各家仲介公司一同前往泰國、越南實地選工，並在招工時將移工的專業能力、個人特質、經濟與婚姻狀況等因素納入考量，也在111年6月1日調高待遇，但截至112年5月10日止，實際聘僱移工1,951人，但其中有505人失聯，且有2成者是在入臺工作15日內就發生失聯，全部均為越南籍，若再加上3個月內發生失聯者，就有高達8成者，也幾乎是越

南籍移工。

由於傳統產業確實喜好進用願意加班且勤勞、靈活的越南籍移工，而仲介也因利潤高（仲介費最高），多推薦引進越南籍移工。但我國傳統產業多屬中小企業，工廠訂單往往不穩定，而背負著高額仲介費來臺工作的越南籍移工，當藉由賺取獎金、加班費增加收入的期待落空後，現有的工資無法滿足經濟需求、難以還債，在社群媒體上的「朋友」告知可以協助介紹工作之下，失聯即成為越南籍移工另謀出路的途徑。學者也指出，近年來從越南引進移工到臺灣的最新發展過程是，越南仲介外包給經營網絡或社群媒體的牛頭找人，經由網路或社群釋出工作訊息，找到移工後即可以抽成（費用），形成綿密的網絡，在網絡中的每個人都可分到一點，也讓移工被收取更多的仲介費用。因此，在高額的仲介費及受到仲介以加班費的招攬手法之下，在越南籍移工身上更能明顯看到經濟因素對於做出失聯決定的影響。

此外，本研究案從深入訪談結果中，在其他國籍失聯移工身上，雖然也能看到社群媒體、人際網絡對於移工選擇失聯，發揮推波助瀾的影響與效果，這些移工失聯後在朋友或LINE群組的介紹下，都能輕易在臺灣四處移動找到工作。但對於越南籍移工而言，人際網絡關係更扮演了相當重要的關鍵因素，

甚至在臺灣有許多越南新住民，擔任媒介從中穿針引線介紹工作。

學者、NGO、越南政府部門人員也清楚描繪出人際關係、社群媒體或者網絡科技，如何對越南移工選擇失聯產生重要的關鍵因素：「根據調查，越南移工在失聯後1週之內就可以找到工作，而失聯第1週的生活費是由親友支持占了2成」、「越南是農村，傳統的人際、地域關係，形塑了越南移工待人處事的價值觀，當在臺灣工作遇到困難或難題時，從人際網路所獲得的訊息，就會成為他們評價事情、做決定的標準」、「新住民所形成的社會網絡會協助、橋接這些失聯移工找到新工作」、「越南移工普遍都有使用LINE，在臺的越南新住民成立LINE群組，分享與介紹工作，也會讓移工在失聯後容易找到工作」。

十、是裁罰太低助長了失聯？

外界經常質疑政府對於失聯移工的裁罰過低（1萬元），也質疑政府對非法媒介及非法僱用查察不力，造成失聯移工人數不斷增加；另外，移工在臺犯罪以公共危險最多，毒品次之，近年也有不少移工涉犯森林法案件，去（111）年逮捕的42名外籍犯嫌，身分均為失聯移工，值得重視。

112 年 5 月 30 日《入出國及移民法》部分條文修正前，逾期停（居）留者處罰鍰 2,000 元至 1 萬元，意即失聯移工因廢止聘僱許可，失去合法在臺居留事由，成為逾期停（居）留者，最高裁罰 1 萬元。

以本研究訪談的失聯移工，進入黑工市場能賺取日薪最低 800 元計算，工作 13 天就超過 1 萬元，罰鍰變成不是問題。雖然移工若有非法工作的事實，另得依《就業服務法》相關規定處以罰鍰 3 萬至 15 萬元，但現行實務上未能落實執行，因而弱化法令對不法行為的嚇阻力。而移民署近年來推動的軟性方案（自行到案機制），更以只要繳 2,000 元罰鍰為誘因，移工們之間也口耳相傳，被查獲時只要說自己沒錢，不只 1 萬元的罰鍰，就連遣返費用都不必自己負擔，因而屢遭雇主及仲介團體詬病。仲介團體在座談時，也不斷指出政府放任失聯移工及非法雇用，導致無法有效改善移工失聯問題。

《入出國及移民法》修法前，非法媒介及非法僱用僅在《就業服務法》中訂有罰則，但從活躍的黑工市場及偏低的裁罰率來看，顯然未有阻卻非法的成效。112 年 5 月 30 日《入出國及移民法》部分條文修正三讀後，逾期者罰鍰加重為 1 萬元至 5 萬元，也新增了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。

107年至111年，合法移工及失聯移工之犯罪人數均呈現增加趨勢，所犯案類型以公共危險人數最多，再其次為毒品，再來是竊盜及詐欺。而單獨就違反森林法案件（山老鼠）統計來看，109年至111年，每年平均有40名的外籍犯嫌，皆為越南籍，以失聯移工為多數，其中111年的42名外籍犯嫌均為失聯移工，值得重視。

怎麼做才能對症下藥：

一、留才久用政策只是開端而已

在政策面，由於移工失聯問題不僅涉及移工政策，更牽涉整體產業政策發展與國家人力資源規劃，而持續不斷地放寬引進移工並非長久之計及唯一解方，因此面對產業缺工的困境，需要跨部會的整合及與企業共同合作，行政院允應督促國發會協調有關部會建立跨部門的協調整合機制，全面盤點需求與掌握趨勢，釐清缺工的實況，妥為規劃對策，並輔導及引導企業優化勞動條件，以利補實人力，改善基礎勞動力的缺工；而在中階勞動力部分，目前推動的「留才久用方案」，對於留用我國產

業發展所需人才的立意值得肯定，但仍應持續滾動檢討所設定的資格條件及規定。

我國面臨少子化、高齡化衝擊勞動市場、國人工作觀念的改變，造成工作年齡人口的逐漸減少及基層勞動力的缺口，而從移工發生失聯的原因可以見到國內產業缺工的困境及國人家庭對於長照的需求，因而衍生的非法僱用，造成非法工作賺得比合法還多，形成移工發生失聯的重要拉力與誘因。

因此，行政院允應正視上情，督促國發會展現對於國家政策與人力資源規劃及的功能與影響力，積極協調勞動部、經濟部、衛福部、內政部、教育部……等有關部會建立跨部門的協調整合機制，掌握未來勞動力供需變化趨勢及各產業需求、釐清缺口的實況與癥結原因，積極據以擘劃全盤戰略與解決對策，妥為規劃短、中、長期的人力資源，同時務實檢討現在規劃或推動中的人力政策，是否符應產業發展所需，與企業共同合作，並輔導及引導企業優化勞動條件，以利補實人力、紓緩缺工問題。

勞動部 111 年 4 月 30 日推動移工留才久用方案，係考量在臺工作達一定年限之移工，不僅熟悉臺灣生活環境，經雇主訓練及多方合作，具備熟練勞動生產技術，為我國所需的中階技

術人才；惟自開辦以來，雇主難以自行申辦、移工留用資格認定標準不符實際需要，及留用者之相關權利義務未臻明確等亂象頻傳，都讓有意願申請之移工及雇主無所適從，方案美意大打折扣，勞動部應持續滾動檢討中階技術人力的資格條件及規定，並加強宣導、鼓勵使用。

二、我們應該邁開腳步做些事

(一)企業雇主應有的人權觀念與責任

行政院雖有發布「企業與人權國家行動計畫」，但並未見到國家的具體行動、時程或關鍵績效指標；而國家應參考相關國際人權標準，依不同產業類別特性，訂定各企業可共同遵循的人權基礎與明確的規則，並採取多元的手段，挹注消費者與投資人的影響力，要求企業（雇主）遵守。

「聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs）」將人權保障建立在三大支柱上，分別是國家保護義務、企業尊重人權，以及提供有效救濟。我國雖然於109年12月10日首度公布「企業與人權國家行動計畫」，也提到了臺灣企業在全球供應鏈的重要性，但卻沒有提到任何具體的管理和解決風險的作法。

UNGPs提到包括國家應在盡可能的最初階段與工商企業接觸，協助其確認、防止及緩解其活動與商業關係之人權相關風險；向工商企業提供適當援助，以評估及解決不斷加劇的侵權風險；對參與嚴重侵犯人權，又拒絕在解決問題時予以配合之工商企業，不提供公共支持及服務；確保目前的政策、立法、條例及執行措施，可有效應對工商企業參與嚴重侵犯人權的風險。

但「企業與人權國家行動計畫」中列出未來將推動的重要措施包括：持續承諾落實重要人權公約、持續推動勞動條件及權益保障法案、促進企業與利害關係人之溝通、鼓勵企業提出及落實人權政策等；並未見到國家的具體行動、時程或關鍵績效指標。

此外，目前引進移工各業之產業特性差異很大，例如同樣是產業移工，從事農業、海洋漁撈業，就與製造業、營造業工作，有著截然不同的工作樣態；同樣是社福移工，也有適用勞動基準法的機構看護工，和目前不適用勞動基準法的家庭看護工與家庭幫傭。因此，為解決各業移工發生失聯的原因，應對各業有符合各自情況的標準與規定，並要求雇主能夠落實遵守。

(二)雙邊協商改善移工人權

行政院應督促勞動部及有關部會積極與現有的移工來源國協商對策，包括降低移工來臺前的經濟負擔、協助我國雇主直聘選工、加強對我國語言及文化瞭解、共同減少對來臺後所要從事工作內容的認知落差；並且積極開發新的移工來源國。

國際勞動組織（ILO）強迫勞動指標之一的「抵債勞務」，內容提到：遭受強迫勞動者經常是為了清償既有債務；債務發生的原因可能是預支薪資或貸款，以支付招募或交通費用，或是每日生活支出或緊急開銷；雇主也有可能以食宿費用抵減為名目，導致勞工難以擺脫債務。

移工為了來臺工作，在母國已被迫承擔一筆債務，而這筆債務來自仲介費、貸款、養家費，以及其他各種名目的費用如訓練、機票、食宿等。移工原本就是為改善自身的經濟問題而選擇遠赴海外工作，「已經在窮了，竟然還要先籌錢才能（買）工作」。而當來到臺工作的收入不如預期、無法依照期待償還債務時，只好失聯另謀出路。

因此，我國應更積極促成與移工來源國定期召開雙邊會

議[7]或其他的討論機制，特別針對移工來臺後發生失聯原因的主要是「經濟因素」協商對策，包括確實減輕移工來臺前的經濟負擔、協助我國雇主直聘選工（如義美公司現行的作法）；及「經濟因素」以外的失聯原因，如適應不良及認知落差部分，也亟待與移工來源國在加強對我國語言及文化瞭解、減少對來臺後所要從事工作內容的認知落差部分，共同努力。

另外，我國因移工主要來源國僅有4國，因此，雖然越南、印尼兩國的移工來臺工作發生失聯率有越來越嚴重的情形，但受到政治因素與風俗習慣影響，國人還是偏好並繼續選擇引進2國的移工；而不管是因為自目前的來源國引進的移工人數，仍然無法彌補勞動力缺口，加上鄰近的日本、韓國已逐漸取代臺灣，成為移工海外工作的首選，又或是為了降低國人對於特定國家移工的依賴，以利與來源國協商更有利勞雇雙方條件等，都應積極開發新的移工來源國。（已知即將引進印度移工）

(三)「移工零付費政策」是勞動趨勢，也是現實

不僅是母國的仲介費，現行我國仲介可以「合法」向移工收取

7　目前雖有辦理雙邊會議的機制，但查勞動部公開最近1次的會議訊息，分別是111年12月的第21屆臺泰勞工會議、108年10月的第 8 屆臺菲勞工會議、107年的第9屆臺印勞工會議及106年9月的第5屆臺越勞工會議。

服務費與膳宿費，皆與國際勞動標準「雇主支付原則」相悖，應予重視。

許多國際勞動標準，包括近年來已越來越多人認識的負責任商業聯盟（RBA）行為準則，也都一再強調「任何雇主、公司或第三方均不得向勞工收取招聘或相關費用」的「零付費政策（Zero Placement Fee）」，意思是工人自海外的聘僱費、體檢費、簽證費、機票，再到「入國後」的一切費用，全都由雇主支付。因此，不僅是母國收取的仲介費，我國仲介收取的服務費、膳宿費等，其實在國際勞動趨勢下[8]，都屬於不能向移工收取的費用。

雖然在監察院過去調查也發現，實務上，已有部分RBA雇主為節省代替移工支出的母國仲介費，直接到來源國當地選工，額外收穫是能親自面試移工，選到更適合企業文化的員工，也減少雙方對的認知期待落差；他們在移工入國後，仍然

8 報導者109年10月21日「國際品牌商力推移工『零付費』改革，台灣廠商和仲介跟得上嗎？」內提到「『剛開始台灣沒有人知道怎麼做，很多（被稽核的企業）被扣到負分的，問題很多出在仲介費』羅盈勝解釋RBA的審查不同於其他針對企業社會責任的認證，『它特別重視人權，只要外籍移工被收費，它會加權扣分，一扣下來就不合格了。』他說，只要審查員發現外籍移工支付任何一筆費用，那家代工廠會被記重大缺失（Major），訂單即刻暫停出貨。」，資料來源：https://www.twreporter.org/a/migrant-workers-zero-placement-fee。

委任仲介管理移工，但原本向移工收取的服務費、膳宿費等所有費用，由雇主支出，也降低了移工流動（包含失聯）率。雖然這些大型企業會自發性地遵守，或是中小型企業會願意配合，不見得完全是出自於人權保障（是來自供應鏈、消費者、投資者等的壓力，避免落入強迫勞動、血汗產品的罵名），卻都是朝向好的結果發展。

但依我國現行規定，仲介是可以「合法」向移工收取服務費與膳宿費，這不僅與國際勞動標準相悖，可能也將助長強迫勞動的風險，影響國家人權形象，應予重視及思考。

(四) 國家應介入各行業移工合理的起薪標準與待遇

行政院應督促有關部會應正視移工來臺是從事國人也不願意從事的工作，但適用勞動基準法的移工受領薪資，卻也僅基本工資數額。國家應介入移工來臺工作的起薪標準，依各業特性確保移工享有合理公平的待遇。另外，國家也應積極介入家庭看護移工與雇主簽訂書面勞動契約之範本制定，主動提升對家庭看護移工的權益。

1、合理薪資

我國開放移工可以從事的工作，是「即使以高出基本工資許多」的薪資標準，在國內辦理招募，都是國人不願意從事的工作；這類的工作多是極其辛苦、骯髒、危險，自是不在話下。

監察院曾調查近年製造業職災千人率雖有隨整體職災率下降，但是製造業移工「職災失能千人率」幾乎是本國籍移工的兩倍，發現不論勞動者是本國人或移工，我國雇主未落實職業安全衛生要求、現行職災通報制度與勞動檢查的勾稽制度不夠完備，都使得本就危險的工作場所「更危險」，營建工程業的工地現場更是如此。監察院也曾調查目前開放聘僱移工的農業、海洋漁撈及家庭看護工作，都是勞力密集型的體力工作，特別是在農忙或漁汛時，經常有超過勞動基準法規定正常工作時間的情況，超過的部分即應依法計給加班費，每日及每月加班時數也有上限。但監察院的調查與本研究都發現，這些雇主經常有不遵守法令規定的情形，使得移工連法定最低的勞動基準都未能獲得保障。

本研究案就發現，雖然勞動基準法規定的是「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資」，但實際上，移工無法與雇主議定工作的起薪，而雇主也只想給基本工資。無論是勞動

部對於事業面（製造業及營建工程業）移工，或是農業部對於農業（含外展農務）移工的薪資調查結果，雇主也都只給基本工資[9]。

意思是，產業主管機關和雇主都說真的缺工，祭出高薪當誘因也找不到（國）人，但當有「可以只給基本工資」的移工可用時，爭搶僱用，卻不願意提高薪資以留用移工；受限於現行法令規定，移工不會（也無法）因為雇主只給基本薪資而離職，而就算移工真的離職或失聯，還是可以從來源國新引進願意拿基本工資的移工，就算他們只是想先有可以來臺工作的機會。

此外，適用勞動基準法的移工受領薪資，僅基本工資數額，不僅與工作辛勞程度（缺工原因）不成比例，連帶也會影響扣除母國仲介費、借貸款，與依法應自付的勞、健保自付額之後的剩餘可支配所得，及依基本工資數額計算的加班費等，影響他們選擇失聯；也因此，國家應介入移工來臺工作的起薪標準，依各業特性確保移工享有合理公平的待遇。

2、基本勞動條件

國際勞動組織（ILO）提出 11 項強迫勞動指標，涵蓋了強

9　現為每月 2 萬 6,400 元，每小時 176 元。

迫勞動情形之主要可能要素；而移工在我國工作時，卻經常有這些情形，特別是家庭看護移工[10]。換句話說，家庭看護移工所處的工作環境非常弱勢，如果妥協留下，有極高的強迫勞動風險；如果自行離開，則成為失聯移工。

現行家庭看護移工並不適用勞動基準法，而是依照與雇主簽訂的書面勞動契約約定；勞動部稱該勞動契約都有經過移工來源國驗證，且契約上皆必然記載雇主應提供足夠休息時間、每7天應給1天休假等約定事項，而僅是呼籲雇主應履行勞動契約義務，或請移工如有權益受損時，可循1955專線申訴，政府將進行協調調解。

但國家無論是從移工勞動權益，或是受照顧者照顧品質，都有照顧並提升家庭看護移工勞動權益的必要；國家應更積極介入家庭看護移工的勞僱關係、工作時間、工資、休假等的約定及遵守，不論是國際勞動組織（ILO）第189號公約，或是

10 國際勞動組織（ILO）提出強迫勞動指標、實例及實務意義，包括：對當地語言或法令不熟悉、僅有少數生計選擇，或勞工對雇主多重依賴，勞工不僅為其工作，連住宿、食物皆須仰賴雇主（濫用弱勢處境）；不實工作條件及薪資承諾，以及工作型態、住宿及生活條件，乃至於工作地點或雇主身分的欺瞞等（欺騙）；勞工可能不知其身在何處、手機遭沒收或其他通訊管道受阻礙（孤立）；一旦抱怨所處環境或想辭職時，可能面臨恐嚇及威脅，例如向移民主管機關告發、喪失薪資或居所、進一步惡化工作環境等（恐嚇及威脅）；無法休息或休假，工作時數超過國家法律或團體協約議定之時數或日數（超時加班）。

我國既有的勞動基準法，甚至是曾經提出的家事勞工保障法草案所規定的內容等等，都可以作為契約範本的參照。調高家庭看護移工薪資不是唯一解方，更何況調薪的幅度和金額，仍不及法定基本工資，不足以降低其他工作對家庭看護工的誘因。

此外，國家不僅是應該介入家庭看護移工的契約約定項目，以確保家庭看護移工能有真正的休假，及有公平合理的待遇而已；進一步，更應要透過各種方式、手段，以確保雇主履行勞動契約義務，並協助移工於雇主違反勞動契約規定時能有效獲得救濟。

(五) 放寬移工得自由轉換雇主

勞動部應正視及檢討現行移工轉換雇主的限制讓移工落入種種的不利處境，研議朝著逐步放寬移工得自由轉換雇主的方向進行修法，給予移工合理的勞動保護。

現行規定移工在期滿前轉換工作是「原則禁止、例外許可」，僅允許移工在符合特定情形，或是合意接續聘僱始能為之。而在嚴格的條件限制之下，實務上移工經常難以取得不可歸責於自己的證據，無法進入轉換機制，移工只好繼續忍受雇主的不合理對待至一定程度，即使雇主合意解約，但轉換作業

程序繁雜、冗長，也必須透過仲介公司，這些都更加惡化移工的不利地位，否則回國或選擇失聯另尋出路。因此，勞動部應正視現行移工轉換雇主的限制，造成移工的不利處境，也是造成移工失聯的原因之一，確實檢討修正法令，朝著逐步放寬移工得自由轉換雇主的方向，給予合理的勞動保護。

(六)強化直聘功能讓雇主、移工互利

勞動部應強化移工轉換雇主相關資訊的公開透明程度，並確保即時性與真實性，同時網站平臺能便利、友善雇主與移工使用，並研議運用現有直接聘僱中心、就業服務站建立媒合機制，逐步弱化仲介對於移工的支配，提升對移工的保護。

在客工制度之下，移工期滿轉換而需尋找新雇主、工作，也是困難重重，大多的工作機會或資訊掌握在仲介，當有仲介將職缺作為取得利益的手段時，經常衍有不肖仲介，向移工要求根本不應該被收取的「買工費」，也有移工四處借錢，湊出「買工費」後，仍然沒有得到1份合法工作，在不知情的情況下，或是已無別的選擇的，成為失聯。

在監察院的調查之後，勞動部雖已修法增加期滿不續聘的移工可透過公立就業服務機構來媒合工作，但本研究案仍發

現，現行轉換作業對於願意繼續在臺工作的移工，所提供的資源、協助及保障仍多有不足，也未能達到資訊可以充分自由流通，以降低雇主與移工對仲介的倚賴程度。因此，勞動部應強化移工轉換雇主相關資訊的公開透明，包括所有的職缺（有意願承接移工的雇主）、人才庫（等待轉換雇主的移工）與工作資格、實際工作內容等，並確保即時性及真實性；同時網站平臺要能便利雇主與移工使用，並研議透過現有的直接聘僱中心、就業服務站，協助移工與雇主媒合，適才適所，逐步弱化仲介對於移工的支配，提升對移工的保護。

(七) 勞動部應檢討強化 1955 專線的諮詢與申訴功能，並重視與建立移工的社會支持系統。

1955 專線常以「受理諮詢及申訴案件數」、「協助移工轉換雇主」、「追回欠款」為成效，並宣稱已自移工入境即加強宣傳移工可撥打 1955 專線，但失聯移工實際使用的經驗卻多是偏向負面。因此，勞動部應正視上情，檢討強化 1955 專線的諮詢與申訴功能，並加強覆核機制。

此外，移工不會只有面對陌生環境時的適應不良問題，和國人在本地工作、生活一樣，仍然會有其他可能造成心理挫敗、情緒困擾的因素。無效的投訴管道會加劇移工遭遇事件的

心理壓力；而不良的心理健康狀態，也會能影響移工的生活和工作穩定，更會對於企業營運或照顧品質，帶來影響與衝擊。因此，國家應重視移工的社會支持系統，例如現行1955專線提供諮詢、申訴等服務事項，應再增加能夠協助移工處理情緒困擾及各種生活適應狀況的支持資源，如能針對立即性問題處遇，有助於移工重獲生命的韌性。

(八)行政院應督促有關部會共同保障移工自由選擇住居所的權利，與正視家庭看護移工每週至少1日休息的重要性，並有實際行動確保移工包含自由在內的基本權益。

移工沒有太多權利可以選擇自己居住的地點，大多數的雇主都要求移工住在宿舍，以利管理；但有些雇主因為貪圖便利、省錢，將工廠閒置空間直接當成宿舍，無論是與工廠同棟或鄰近棟的「廠住合一」形式，生活品質欠佳，安全性也倍受質疑。勞動部稱移工享有擇居自由，表示現行法令並未限制移工一定要住在雇主提供宿舍；但實務上提供移工自行在外租屋的仍是少數。

即便已經有些產業類雇主同意讓移工自行在外居住，但監察院就曾調查發現，有些雇主仍然向這些未住在宿舍的移工，每月收取膳宿費用。有些移工以為「本來就有規定要住在宿

舍」，是自己要選擇在外租屋的，甚至感謝雇主同意，因此也不認為未有住宿事實卻要被扣除膳宿費有何問題。

產業類移工選擇住在雇主宿舍，或是漁工選擇住在船上，理由多是為省錢考量。而選擇在外租屋，房租可能因為多人分租而較原先要支付的膳宿費便宜，也可能較貴，但還是有許多移工，想要自己在外租屋居住，因為可以享有不受他人影響的時間與空間；也有部分移工是因為想和朋友、親人及子女同住，進一步也是朝向家庭團聚權的實踐。

但家庭看護移工與被照顧者同住的勞動型態，在權責相關部會對於「家庭看護移工和長照制度的銜接」尚無法有共識的時候，可能較難立即達到能夠自己在外居住的目標。雖然監察院也曾調查發現產業類雇主提供在同公司工作的移工夫妻，有單獨的宿舍空間；但家庭看護移工的工作與生活難以分割，雇主提供的居住空間，不僅是與被照顧者同住在 1 個家戶內，更多是與被照顧者同 1 個房間內。

學者專家就提到，雖然可能無法立即實踐、保障移工在臺灣工作時仍應享有的家庭團聚權利；但應從保障家庭看護移工能有固定每周 1 日、至少 1 日 24 小時，可以離開家庭，完整的休息時間開始。其他學者專家也提到，讓家庭看護移工有固定、完整的休息時間，可以讓家庭看護移工有接觸外界資源的

機會，有助於移工的身心健康及增進照顧品質。

(九)建立仲介良性經營模式

為杜絕移工遭不肖仲介的剝削及不當對待，勞動部應積極介入與分擔對於移工輔導管理的任務，提高仲介進入產業的門檻，並建立仲介良性經營的鼓勵或誘因機制，以及配置充分且專業的人力加強管理與落實查核。

仲介超收費用、聘僱過程不夠透明，讓移工背負著高額的仲介費、買工費而面臨剝削，又有仲介管理不善及不肖仲介從中牟利，也有移工尋求仲介協助受挫或遭遇不良仲介的對待，皆是造成移工失聯的原因。因此，為杜絕不肖仲介的剝削與不當對待，勞動部除了應務實檢討並強化現行的評鑑制度及淘汰機制外，建議提高仲介進入產業的門檻，並建立仲介良性經營的鼓勵或誘因機制，以及應協助各地方政府配置充分及專業的檢查人力，對於仲介的實際運作落實實質的查核，積極介入與分擔對於移工輔導管理的任務。

三、在查處上，還能加強什麼？

內政部移民署應加強對非法雇主及非法仲介的查處，並持續提升查緝技巧與蒐證完整度，以確實打擊黑工市場的發展；此外，內政部警政署針對移工犯罪問題，應分析形成背景並形成對策，並整合其他部會資源，並結合宣導等進行犯罪預防。

行政院於 111 年 12 月公布「消除一切形式種族歧視國際公約」（ICRED）首次國家報告（審查報告），第 123 段有關改善失聯移工問題，表示「內政部移民署自 2012 年 7 月起，聯合各國安團隊加強查處失聯移工、非法雇主及非法仲介，並由勞動部責成地方政府針對非法雇主及非法仲介依法裁罰，同時研議源頭管理措施，減少移工發生失聯等情。」為改善移工失聯情形，除了前面幾點針對造成移工失聯的結構性問題提出建議，市場供需失衡問題部分，政府目前已擴大開放可合法使用移工的對象，同時，也應持續強化對非法的查緝。

由監察院先前調查可知，祥安專案已將非法雇主及仲介列為首要查處重點目標，移民署希望從加強查處需求面著手，以更有效防杜失聯移工之聘用，進而減少移工失聯之誘因。但同時，該調查報告亦指出，移民署稱對於非法雇主及仲介之查緝

成效已逐年提升，但因無法掌握確切事證，致移送案件經地方勞政主管機關裁罰率偏低。而本研究調查時，不論是學者專家、移工團體、仲介代表或是越南政府相關部門人員，也都建議應加強非法雇主跟仲介的查緝；因此，國安團隊仍應積極查處非法雇主跟仲介，同時應致力提升查緝技巧與蒐證完整度。

此外，移工因來自原生國的經濟與生計，與來臺工作後的種種困境，可能在尋求同鄉或友人的認同與支持時，被拐騙、利用，或失聯後因生活苦悶，吸食毒品，或走偏門當山老鼠，想賺取更高薪資等，因此，為有效降低移工犯罪發生率，治安單位應先行透析移工犯罪的形成背景，以利制訂出因應對策，並擴大橫向聯繫，整合勞動部、移民署、農業部等其他部會資源與人力，同時結合宣導、座談會等柔性方式，以全面的策略有效達到犯罪預防的目的。例如：111年12月8日第21屆臺泰勞工會議，其中1項具體結論即是：「泰方同意於移工出國前辦理講習期間，將加強向泰國移工宣導防制酒駕、吸毒及騎乘微型電動二輪車應注意之資訊。」

附 錄

附錄 A、移工訪談紀實照片

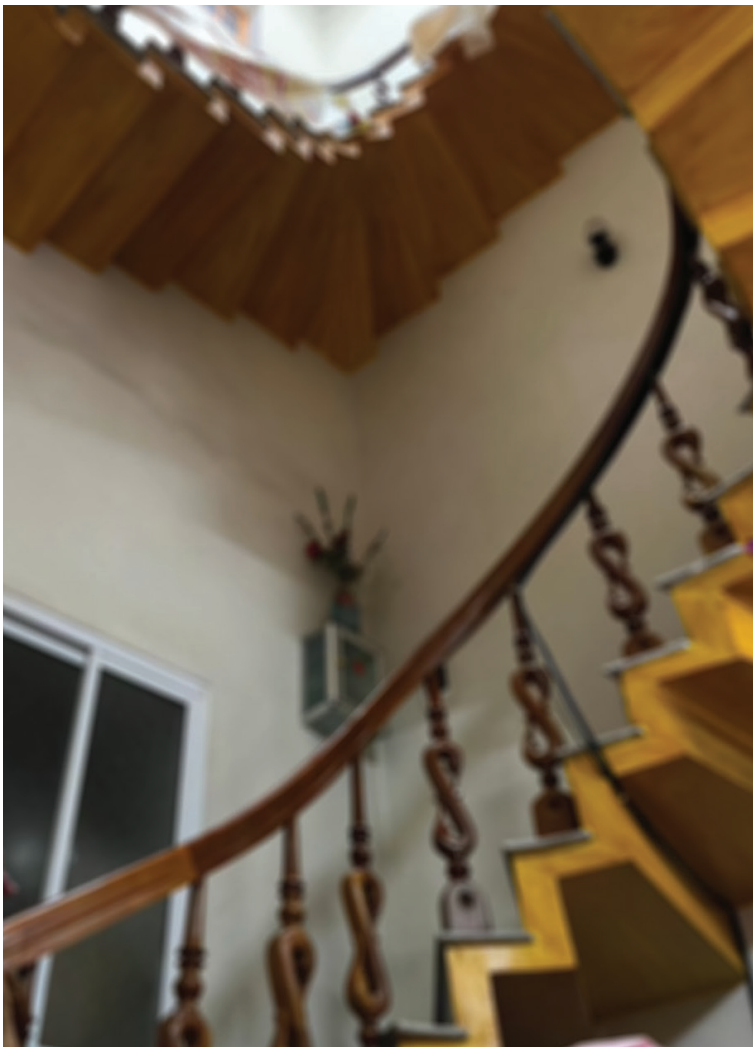
112年1月7日前往移民署中區臨時安置處所

112 年 1 月 7 日前往移民署中區臨時安置處所

附錄 B、越南考察及訪談紀實照片

我們訪談 1 對來臺圓賺錢夢，但到頭來是白忙一場的年輕夫妻，他們返回越南開設台越物流公司。

另外訪談 1 對在異國相識相戀打拼的失聯移工夫妻，他們返國後開餐廳並經營民宿。



訪談1位來臺工作後與我國人結婚並取得身分證的新住民，也賺錢為家人在越南蓋了1間透天厝。

在越南訪談〇〇勞動出口公司的負責人、員工、仲介人員伍先生，以及另1家仲介公司老闆阿勇先生。

附錄 C、監察院先前調查農業缺工與移工案紀實照片

國家圖書館出版品預行編目（CIP）資料

一群在臺灣沒有身分的人：移工為什麼要失聯？／監察院編著.
--初版. --臺北市：監察院，民112.12
416面；14.8×21公分
ISBN 978-626-7269-65-7（平裝）
1.CST：移工　2.CST：外籍勞工
3.CST：勞動問題　4.CST：勞工管理

556.56　112019760

一群在臺灣沒有身分的人——移工為什麼要失聯？

編著者：監察院

發行人：陳菊

出版者：監察院

地址：臺北市忠孝東路一段二號

電話：(02) 2341-3183

網址：www.cy.gov.tw

展售處：五南文化廣場台中市西區台灣大道二段85號 (04) 2226-0330

國家書店松江門市臺北市松江路209號1樓　(02) 2518-0207

內文排版：藍天圖物宣字社

印刷者：晶賀印刷廠

地址：臺北市萬華區環河南路三段47號1樓

電話：(02) 2305-7869

中華民國112年12月初版

定價：新臺幣 450元

ISBN: 9786267269657

GPN: 1011201659

著作權管理訊息：

著作財產權人：監察院

欲利用本書全部或部分內容者，須徵求著作財產權人同意或書面授權，

請洽監察院內政及族群委員會