

GRB 系統編號：PG10601-0338

機關計畫編號：1054000713

防制外籍勞工行蹤不明對策研究計畫

委託機關：勞動部勞動力發展署

委託單位：異視行銷市場調查股份有限公司

計畫主持人：葉毓蘭

計畫研究單位：異視行銷市場調查股份有限公司

印製日期：中華民國 105 年 12 月

※本研究報告僅供參考，不代表本署意見。

※ 非經本署書面同意，不得對外發表。

勞動部勞動力發展署 編印

摘要

本次調查主要為瞭解外籍勞工行蹤不明之原因，透過問卷訪問調查、深度訪談及焦點座談等方式，蒐集並彙整各不同面向對於外勞發生行蹤不明之意見，瞭解並綜整外勞行蹤不明因子，希望透過嚴謹的調查，評估探討分析我國外勞發生行蹤不明客觀原因，作為後續制度規劃研議參考。

根據訪談調查結果顯示，絕大部分外籍勞工在母國經濟有困難，在來台管道方式上，仲介常收取名目繁雜的費用，造成工作前就有不少的負債，且有近半數行蹤不明外籍勞工表示在原合法工作地點有苛扣薪資情事，於工作時數與休假情形有著兩極化現象，加上有多數遭受過雇主或仲介不合理的對待等因素，因此在現今勞工市場面臨缺工情形嚴重的情況下，常在朋友的慫恿，導致外籍勞工從原合法雇主離開。

本研究調查發現外勞逃逸主要原因可歸類成金錢因素、雇主因素和工作量等，希望政府能透過推動外籍勞工教育及輔導機制、推動雇主教育及稽查評核機制和加強查緝淘汰劣質及非法仲介等，來抑止外籍勞工行蹤不明情事發生，同時提出下列政策建議：

- 一、 考慮放寬申請外籍勞工之產業別及資格
- 二、 加重處罰非法仲介與非法雇主
- 三、 課予逃逸外籍勞工應有之責任
- 四、 考慮採行繳納入境保證金制度
- 五、 成立調度派遣鐘點式勞工機制
- 六、 逐漸放寬外籍勞工在臺居留限制

關鍵字：行蹤不明外籍勞工；深度訪談；焦點座談

Abstract

The main purpose of this study was to understand the causes that make foreign workers leaving their jobs without telling the employers through conducting questionnaires, in-depth interview, and focus group discussions in the hope to provide some references to help government prevent foreign workers from going missing in the future.

Through in-depth interviews, the study found that most foreign workers had financial difficulties in their home countries. When they came to Taiwan, the brokering agents used various reasons to charge them different fees, normally not reasonable. This caused foreign workers to be in debt even before starting to work. More than half of the interviewed foreign workers indicated that their salaries were unreasonably held by employers in addition to the extended working hours and deprived holidays. Furthermore, some unreasonable treatments were given by employers and agents. Given the reasons afro-mentioned, understanding the needs of workers in the market and motivated by friends, foreign workers thus decided to risk violating the regulations and run away from their legal employers.

The finding of the main reasons for run-way foreign workers has the following dimensions such as monetary, employers, and workload, etc. It is the hope of this study to help the government prevent the foreign labors from running away in the future by promoting orientation and counseling to the foreign workers and their employers and strengthening inspection and assessment mechanism on foreign worker agents. To that end, here are the recommendations for future policy consideration:

1. Loosening the restrictions and qualifications on the industries that are eligible for hiring foreign labors.
2. Harsher punishments to the brokering agencies and employers that violated the regulations
3. Due punishment to the missing foreign workers
4. Instituting the system of a deposit upon entering Taiwan
5. To allow and build the mechanism of dispatching foreign workers by hour
6. To loosen the residence restrictions in Taiwan on foreign workers

Keywords: missing foreign workers, in-depth interviews, focus groups

目次 索引

第一章、緒論	1
第一節、研究緣起	1
第二節、研究目的	2
第二章、文獻回顧	4
第一節、行蹤不明定義	4
第二節、我國外籍勞工政策及相關管理作為	5
第三節、我國外籍勞工行蹤不明研究發現	9
第四節、我國外籍勞工行蹤不明因素分析	12
第五節、我國外籍勞工引進現況	15
第三章、研究方法	18
第一節、研究流程與架構	18
第二節、研究限制	22
第三節、外勞行蹤不明原因質化研究編碼表	24
第四節、焦點團體座談	35
第五節、實地訪談問卷調查設計	46
第四章、研究發現	58
第一節、外勞行蹤不明原因現況分析	58
第二節、外勞來源國防制行蹤不明之分析	97
第三節、104 年 7 月 15 日後越南重新開放勞工之趨勢變化	130
第四節、專家焦點座談研究發現	132
第五節、深度訪談研究發現	156
第五章、結論與建議	161
第一節、研究發現	161
第二節、研究建議	164
附錄一、實地訪談調查問卷	170
附錄二、參考文獻	175

附錄三、焦點座談會會議紀錄.....	179
附錄四、深度訪談逐字稿紀錄.....	264

表目次

表壹.1. 在臺行蹤不明外籍勞工歷年統計資料	2
表壹.2. 我國外籍勞工政策與制度沿革一覽表	5
表參.1. 座談會時程表	24
表參.2. 座談會譯碼表	25
表參.3. 第一場次座談會出席人數及編碼表	26
表參.4. 第二場次座談會出席人數及編碼表	27
表參.5. 第三場次座談會出席人數及編碼表	27
表參.6. 第四場次座談會出席人數及編碼表	28
表參.7. 深度訪談時程表	29
表參.8. 深度訪談對象及編碼表	30
表參.9. 類日子項表	32
表參.10.在臺外籍勞工歷年人數統計表-按國籍分	52
表參.11.行蹤不明外勞人數統計表-各國別	52
表參.12.行蹤不明外勞人數統計表-各年度別	52
表參.13.調查日期及各國籍完成樣本數統計表	54
表參.14.訪員名冊及分別完成各國籍樣本數統計表	54
表肆.1. 來台工作的管道統計表(按國籍與職業別).....	58
表肆.2. 來台工作管道收取費用統計表(按國籍與職業別).....	59
表肆.3. 為了來台工作總共支付費用統計表(按國籍與職業別分).....	61
表肆.4. 來台工作前是否曾接受過職前訓練統計表(按國籍與職業別).....	63
表肆.5. 與來台工作前說明的項目及內容相符統計表(按國籍與職業別).....	63
表肆.6. 原合法工作的地點雇主對待情形統計表(按國籍與職業別).....	64
表肆.7. 原合法工作的地點月薪發放情形統計表(按國籍與職業別).....	65
表肆.8. 原合法工作的地點有無苛扣薪水統計表(按國籍與職業別).....	66
表肆.9. 原合法工作的地點每月實際收入統計表(按國籍與職業別).....	67
表肆.10.原合法工作的地點有無加班費統計表(按國籍與職業別).....	67

表肆.11.原合法工作的地點每日工作時數統計表(按國籍與職業別).....	69
表肆.12.原合法工作的地點有無固定休假統計表(按國籍與職業別).....	69
表肆.13.原合法工作的地點與雇主和家人相處情況統計表(按國籍與職業別)	70
表肆.14.合法工作時是否曾遭雇主或仲介不合理的對待統計表	71
表肆.15.如曾遭不合理對待，是否提出申訴或檢舉統計表	73
表肆.16.曾尋求仲介、1955 或者您母國在台的辦事處協助統計表	74
表肆.17.曾尋求仲介協助之滿意程度統計表	75
表肆.18.曾尋求勞動部 1955 專線協助之滿意程度統計表	75
表肆.19.曾尋求母國在台的辦事處協助之滿意程度統計表	75
表肆.20.在台工作申訴管道了解情形統計表(按國籍與職業別分).....	76
表肆.21.從合法雇主處離開之主要原因統計表(按國籍與職業別).....	78
表肆.22.從合法雇主處離開之主要原因統計表(按國籍與職業別).....	78
表肆.23.家人知道外籍勞工離開原雇主情形統計表	79
表肆.24.外籍勞工是否知道行蹤不明後會發生危險統計表	81
表肆.25.離開合法工作的地點後接觸情況統計表(按國籍與職業別).....	82
表肆.26.離開合法工作的地點後支付生活開銷方式統計表(按國籍與職業別)	83
表肆.27.離開合法工作的地點後有無找到新工作統計表(按國籍與職業別)...	84
表肆.28.行蹤不明後找到新工作所耗時間統計表(按國籍與職業別).....	85
表肆.29.行蹤不明後新工作每日工作時數統計表(按國籍與職業別).....	87
表肆.30.重新選擇仍為選擇離開合法雇主之意願統計表(按國籍與職業別)....	90
表肆.31.來台工作管道統計表(標竿調查).....	91
表肆.32.來台工作管道收取費用統計表(標竿調查).....	92
表肆.33.來台工作總支付費用統計表(標竿調查).....	92
表肆.34.是否接受過職前訓練統計表(標竿調查).....	92
表肆.35.工作項目及內容相符統計表(標竿調查).....	93
表肆.36.工作地點雇主對待情形統計表(標竿調查).....	93
表肆.37.是否有準時領到月薪統計表(標竿調查).....	94
表肆.38.是否有苛扣薪水的情形統計表(標竿調查).....	94

表肆.39.月薪為多少統計表(標竿調查).....	94
表肆.40.是否有加班費統計表(標竿調查).....	94
表肆.41.平均一天工作多少時間統計表(標竿調查).....	95
表肆.42.是否有固定休假管道統計表(標竿調查).....	95
表肆.43.工作地點與僱主和家人統計表(標竿調查).....	95
表肆.44.合法工作是否遭僱主或仲介不合理的對待統計表(標竿調查).....	96
表肆.45.遭受不合理的對待，是否提出申訴或檢舉統計表(標竿調查).....	96
表肆.46.《勞動法》與海外勞工相關規定	104
表肆.47.仲介制度表(標竿調查).....	120

圖目次

圖參.1. 本專案之研究調查設計進階圖	20
圖參.2. 防制外籍勞工行蹤不明對策之分析面向圖	21
圖參.3. 焦點團體執行流程圖	36
圖參.4. 資料收集處理圖	39
圖參.5. 調查流程圖	48
圖肆.1. 89~94 年越南外勞來台行蹤不明人數及比率圖	130
圖肆.2. 95~104 上半年越南外勞來台行蹤不明人數及比率圖	131
圖肆.3. 104 下半年~105 年越南外勞來台行蹤不明人數及比率圖	131

第一章、緒論

第一節、研究緣起

政府當初為求經濟發展及產業結構轉型，且國內各項重大建設，在面臨勞工資源短缺、勞動力不足的狀況下，1989年以14項重要建設工程人力需求為由，開始以專案方式引進「以補充勞動力不足為目的」之低技術外籍勞工。而自1991年起，經行政院勞工委員會(自2014年2月17日改制為勞動部，以下稱勞動部)核可後，民間可以自指定之國家以特定之方式引進外籍勞工加入國內勞動市場，企圖解決現實勞動力短缺的問題，紓解國內相關工作人力不足的窘境。隨著國內外社會與經濟發展的需要，外籍勞工的引進措施更迭不斷，先後也開放六大行業15種職業(紡織、營造、金屬基本工業、金屬製品製造、機械設備製造修配、電力及電子機械器材製造修配)及看護工、家庭幫傭等行業工作得以申請引進外籍勞工。在1992年5月「就業服務法」之通過後，開放外勞政策真正具體落實且制度化，使得外籍勞工從原本為暫時補充性勞動力成為常態補充性勞動力的情況，因此，外籍勞工在臺總人數大幅增加，至2016年底已高達62萬4,768人。

外籍勞工被大量引進臺灣後，可能基於各項原因，如：離鄉同胞的鼓吹、聘僱期將屆滿、希望獲得較高待遇、遭非法雇主及仲介誘拐、外籍勞工人數不明所需負擔成本過低、無法適應工作環境、遭受雇主片面解約不願離境返國等，引發外籍勞工私自逃離原雇主、連續曠職3日失去聯繫而行蹤不明，成為無證外勞(Undocumented Workers)，即一般所謂行方不明外勞。以勞動部統計數據顯示，自2004年起，每年行蹤不明外籍勞工人數均超過萬人，尤以2010至2013年，連四年突破新高，另行蹤不明未查獲人數累計至2016年底共為5萬3,734人(如表1)。

表壹.1. 在臺行蹤不明外籍勞工歷年統計資料

時間 (年底)	每年行蹤不明人數			累計未查獲人數			目前在 臺外勞 人數
	累計	男	女	累計	男	女	
2009	10,743	3,617	7,126	28,570	6,749	21,821	351,016
2010	14,147	9,028	5,119	27,534	7,646	19,888	379,653
2011	16,320	6,290	10,030	33,730	10,437	23,293	425,660
2012	17,579	7,489	10,090	37,177	12,357	24,820	445,579
2013	19,471	8,042	11,429	41,724	14,350	27,374	489,134
2014	17,311	8,267	9,044	43,222	16,030	27,192	551,596
2015	23,149	11,055	12,094	51,109	20,974	30,135	587,940
2016	21,708	11,011	10,697	53,734	22,394	31,407	624,768

資料來源：勞動部網站、本研究整理

然而，外籍勞工失去聯繫後，不僅導致原受看護者無人照顧或廠工人力不足而無法遞補，其為謀生仍須尋求工作，間接影響國內勞動力市場與國人就業權益；甚至因為其身分脆弱處境而遭不法分子利用，成為勞力剝削對象或犯罪工具。由於在臺外籍勞工規模已超過 60 萬人，數目已超過臺灣原住民及部分小縣市總人口數，顯然成為臺灣社會重要的族群之一，對臺灣社會的重要性及影響力已不容小覷。如何制定並運用合適的政策、法令及措施，防制外勞發生行蹤不明情形，是現今相關單位的重要課題。

第二節、研究目的

為了提供防制外勞發生行蹤不明議題更好的建議及評估，本計畫期能針對與外勞來台工作後之相關對象，如：雇主、仲介、警察、移民署、勞工主管機關等單位進行意見調查與研析，透過資料進行整合，互為對

照，澈底瞭解外勞發生行蹤不明之原因及權責所在，並參考外勞來源國及其他外勞引進國家對於關議題所採行之政策法令與管理制度、經驗，經由分析、比較利弊後，得到相關研究結論與發現，據以研提防制外籍勞工行蹤不明對策建議，供我國未來外勞政策發展與規劃之評估基礎，以利勞動部勞動力發展署及治安、地方勞工主管機關研擬更好的預防、查察計畫。

依據統計資料顯示，近 10 年來外勞在臺人數，由 2006 年底 33 萬 8,755 人增加至 2016 年底 62 萬 4,768 人，外勞發生行蹤不明人數亦隨之增加，而行蹤不明發生率，則於 3.01% 至 4.19% 間波動；另累計行蹤不明未查獲人數，於 2016 年 11 月底達 5 萬 3,734 人。外勞於行蹤不明後，隱入社會之中，除因非法工作而影響整體勞動市場秩序與國人就業權益外，其本身更易因非法身分而陷入脆弱處境，淪為人口販運或勞力剝削對象，成為社會關注焦點。

外勞來臺工作後所接觸對象眾多，造成行蹤不明原因複雜，過去研究僅就單一對象(如雇主、行蹤不明外勞等)角度進行分析，無法全面性瞭解發生原因及權責歸屬，致難以擬具妥適對策。此外，過去研究缺乏他國經驗，尚難得知我國情形優劣，及現行預防與查察作為是否恰當。為防制外勞發生行蹤不明情事，並擬定可行之因應對策，爰規劃延續 2014 年度由行蹤不明外勞角度所進行「外籍勞工發生行蹤不明原因分析檢討」研究計畫，擴大研究面向，以全面性瞭解外勞發生行蹤不明之原因及權責歸屬。

第二章、文獻回顧

第一節、行蹤不明定義

依據就業服務法第 56 條，外國人有連續曠職三日失去聯繫者，即發生行蹤不明情事，雇主應於三日內書面通知相關機關；同法第 68 條、第 73 條、第 74 條規定，雇主聘僱之外國人有行蹤不明情事者，應廢止其聘僱許可，並應即令其出國，不得再於中華民國境內工作，屆期不出國者，警察機關得強制其出國及得收容之。

復按入出國及移民法第 31 條規定，外國人居留原因消失者，廢止其居留許可，並註銷其外僑居留證，但如外國人與本國雇主發生勞資爭議且正在進行爭訟程序時，得准予其繼續居留；同法第 36 條及第 38 條規定，經廢止居留許可之外國人，移民署得強制驅逐出國並得收容之。

爰此，外國人如有連續曠職三日且失去聯繫之情事時，即成為行蹤不明之外國人，相關主管機關應廢止其居留及工作許可，並得將其驅逐出國及收容。

由於有關外國人發生行蹤不明之相關規定，僅適用於受勞動及移民政策限制下之外籍勞工，一旦外籍勞工有連續曠職三日且失去聯繫之情事時，即成為社會大眾眼中之逃跑外籍勞工，容易滋生非法工作、群聚打架、色情行業賣淫等非法活動或犯罪，進而造成社會治安之隱憂。因此我國政府為降低這群因受限於政策枷鎖而被迫選擇逃跑之外籍勞工以維持所謂的「社會治安」、遏止因龐大市場需求所衍生之非法工作情事，經常積極成立專案加強查緝，被迫四處流竄之逃跑外籍勞工，於查獲後立即將其收容並驅逐出國。

第二節、我國外籍勞工政策及相關管理作為

近年來，我國政府對於外籍勞工的相關議題的關注度不斷提升，考量外籍勞工來自經濟、社會、文化不同的國家，政府亦同時關注雇主所提供之勞動條件，期望以多元的角度瞭解外籍勞工的相關議題，提供未來外籍勞工相關管理之參考。

政府並於1993年起，創辦僱用外籍勞工之製造業及營造業者調查，而後再增列僱用外籍幫傭、家庭看護工之家庭為調查對象，2012年，更將調查名稱改為「外籍勞工管理及運用調查」將外籍勞工在台人數變動及分布狀況、受僱於事業單位及家庭之外籍勞工的新資、工時及相關福利做詳細的調查；並以溫和漸進的方式逐步針對相關法令進行調整，期望以更多元彈性的方式及不損及本國人民權益的前提下，來滿足臺灣社會經濟條件的需求之方向改革。本研究蒐集的相關外籍勞工政策與制度沿革過程，如下表：

表壹.2. 我國外籍勞工政策與制度沿革一覽表

年份	重要沿革
1989	1、1989年1月內政部訂定發布《外國人入出國及居留停留規則》全文38條(於2000年2月1日廢止)。 2、1989年10月，政府制定「14項重要建設工程人力需求因應措施方案」，引進「以補充勞動力不足為目的」之外籍勞工。
1991	1991年勞動部公佈「因應當前人力短缺暫行措施」，開放民間產業引進外籍勞工，引進第一批泰國外籍勞工(共計243名)，使外籍勞工從原本為補充性勞動力成為常態補充性勞動力。
1992	1、訂定《就業服務法》，第5章有關外國人之聘僱與管理，是台灣第一部規定外國勞動人口的管理法律。 2、訂定《就業服務法施行細則》。 3、1992年7月訂定發布《外國人聘僱許可及管理辦法》全文34條(於2004年1月13日廢止)。 4、1992年7月訂定發布《私立就業服務機構許可及管理辦法》全文39條。 5、1992年7月訂定發布《就業安定費繳納辦法》全文8條(於1997年3月26日廢止)。 6、1992年9月訂定發布《就業安定基金收支保管及運用辦法》全文

	17條。
1993	訂定《外籍勞工轉換雇主或工作程序準則》規定外籍勞工申請轉換雇主之相關條件、資格及程序準則。
1994	1、1994年1月訂定《私立就業服務機構收費項目及金額標準》全文8條，明確規範得收費之項目、定義、準備及預收之限制。 2、訂定《外籍勞工工作資格審查標準》作為外籍勞工從事海洋漁撈、家庭幫傭、製造、營造、看護等工作之資格及審查依據。
1955	開放重大投資專案得經常性引進外籍勞工，不再增加傳統產業之外籍勞工名額，且逐年依比例核刪原有名額。
1999	1、公布《入出國及移民法》。 2、1999年5月與越南簽訂「中越勞工協定」，11月16日引進第一批越南籍勞工。勞動部規定台灣仲介費上限為新台幣3萬元。
2000	1、提高科技產業重大投資之外籍勞工申請門檻，且規定重新招募以1次為限，並降低傳統產業重大投資之申請門檻，且以定額方式開放「3K3班」申請外籍勞工引進。 2、2000年2月訂定發布《外國人收容管理規則》全文15條。 3、2000年2月發布《外國人停留居留及永久居留辦法》。 4、2000年5月凍結菲律賓勞工來台，半年後再開放。
2001	1、2001年5月行政院勞工委員會公告規定，自2001年5月16日起停止重大工程申請引進外籍勞工。 2、2001年9月4日越南經濟文化辦事處表示，自2001年6月10日起，越南仲介業者之服務費為「勞動契約」中規定之薪資10%，仲介公司不得再以薪資12%收取。
2002	1、2002年7月4日仲介收費情形，列入「外籍勞工業務檢查員」例行檢查項目，並自2002年10月加重仲介費查察之評比權數，以遏止不法仲介公司超收費用，落實降低外籍勞工仲介費方案。 2、2002年8月因印尼外籍勞工逃跑率過高、印尼政府強迫台灣仲介公司按月代扣外籍勞工逃跑保證金，漠視台灣官方要求調降仲介費的新規定等，全面停止印尼外籍勞工引進。 3、2002年8月14日行政院勞工委員會公告各仲介公司勿再要求雇主代扣印尼勞工第1年每月新臺幣3,000元保證金，印尼已註銷原切結書有關台灣仲介公司代扣新臺幣3,000元儲蓄金之規定。 4、2002年10月7日行政院勞工委員會函釋家庭類雇主非屬《所得稅法》第89條規定之扣繳義務人，仲介公司勿再請家庭類雇主每月為外籍勞工扣繳所得稅款。
2003	1、2003年5月修訂《就業服務法》第52條第4項但書規定，將原在台無違反法令規定且累計在台工作期間未達6年之外籍勞工，應於40日後始得再入國工作之管制期間修改為應於出國「1日」後即可再申請入國工作，降低雇主、外籍勞工及仲介公司之負擔。

	<p>2、2003年8月行政院勞工委員會公告，我國私立就業服務機構不得向2002年10月1日起入國工作之越南籍勞工收取或代收越南國稅(服務費)。</p> <p>3、2003年9月訂定《外國人受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之轉換雇主或工作程序準則》全文18條。</p> <p>4、修訂《就業服務法》第52條，聘僱外國人從事第46條第1項第11款規定之工作，許可期間最長為3年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延，從事第46條第1項第8款至第10款規定之工作，許可期間最長為2年；期滿後，雇主得申請展延1次，其展延期間不得超過1年。</p>
2004	<p>1、2004年1月訂定《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》。</p> <p>2、《就業服務法》第48條修訂施行，雇主聘僱與中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留之外國人者，不須申請許可。</p> <p>3、2004年1月訂定《外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準》全文29條。</p> <p>4、2004年1月訂定《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》全文48條。</p> <p>5、2004年1月訂定《受聘僱外國人健康檢查管理辦法》全文13條。</p> <p>6、2004年1月19日起開放自蒙古引進外籍勞工入國工作。</p> <p>7、2004年2月修正「外國人入國工作費用及工資切結書」，新增我國私立就業服務機構及雇主之切結簽署程序，以落實降低外籍勞工仲介費用方案。</p> <p>8、2004年5月19日暫時停止行蹤不明比例最高之越籍漁船船員引進。</p> <p>9、2004年7月行政院衛生署訂定《受聘僱外國人入國後健康檢查醫院指定與管理辦法》全文11條。</p>
2005	<p>1、2005年1月20日正式重新開放印勞來台工作。</p> <p>2、2005年1月20日起暫時停止自越南引進家庭幫傭與家庭看護工。</p>
2006	<p>2006年4月13日行政院勞工委員會建請各地方主管機關自95年4月20日起，於處理非法工作之外籍勞工、非法媒介之人員及非法聘僱(容留)行蹤不明外籍勞工之雇主違反《就業服務法》第43條至第45條及第57條第1款等規定時，依《就業服務法》第63條、第64條及第68條所定最高罰鍰額度處以罰鍰，以遏止行蹤不明外籍勞工非法流竄在台工作、妨礙本國人之就業機會、影響社會治安等情事之發生。</p>
2007	<p>1、2007年1月2日內政部入出國及移民署(以下稱移民署)成立，外國人業務轉移至移民署。</p> <p>2、修訂《就業服務法》第58條，雇主聘僱之外國人從事第46條第1項第10款指定之家庭看護工作，發生行蹤不明時，得申請遞補之規定。</p>

	<p>3、修訂《就業服務法》第60條，行蹤不明外國人經遣送出國之必要費用之負擔順序。</p> <p>4、修訂《就業服務法》第52條，延長外籍勞工在中華民國境內工作期間，最多至9年。</p> <p>5、2007年10月起經常性受理「特定製程」(3K)與特殊時程(3班)之廠商申請引進外籍勞工。</p>
2008	<p>1、2008年4月行政院勞工委員會函釋，外籍勞工雇主不得事先代扣仲介服務費或台灣仲介所代墊之體檢費、居留證費、機票費及其他在臺灣代辦證件之代墊款項等。</p> <p>2、2008年1月開始推動外籍勞工直接聘僱，設立「直聘聯合服務中心」，初期只適用重新招募的外籍勞工，並先開放家庭類勞工。</p>
2009	2009年3月凍結製造業「特殊時程」(3班)外籍勞工的新申請案、降低傳統產業、非傳統產業的重大投資3年期滿後重招的比例至20%。
2010	2010年1月勞動部通過「家事服務業勞工勞動權益保障法草案」版本，將外籍監護工、幫傭的工資、特休假、傷病假、資遣費都比照勞基法規定。
2011	<p>1、2011年5月訂定發布《民眾檢舉違反就業服務法相關規定獎勵金支給要點》，提高檢舉行蹤不明外及勞工檢舉獎金至15,000元，以鼓勵民眾檢舉。</p> <p>2、2011年11月10日「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」建置完成，預定2012年對外啟用，以單一窗口概念，提供雇主於新招募各業別外籍勞工時，挑選符合需求之外籍勞工，並減輕外籍勞工來臺工作之經濟負擔。</p>
2012	<p>1、勞動部完成建置「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」，並於2012年1月1日對外啟用，故不論初次招募或重新招募皆可採直接聘僱方式引進。其計畫目標：省時、省力、省錢。</p> <p>2、2012年1月公布《就業服務法》第52條修正案，外籍勞工累計在臺工作年限由9年延長為12年；並將聘僱許可期限修正為不須經展延程序，即為3年。</p>
2013	<p>1、2013年5月15日鑑於菲律賓政府對日前於海上槍殺我國漁民事件，全面凍結引進菲籍勞工來臺從事製造業、營造業、海洋漁撈、看護工及家庭幫傭等工作，至8月9日重新開放。</p> <p>2、2013年12月25日修正公布《就業服務法》計12條修正條文，放寬雇主聘僱外籍勞工行蹤不明之申請遞補規定、強化仲介管理、確立行蹤不明外籍勞工協尋機制及明訂內政部入出國及移民署與其他司法警察機關為實施檢查機關。</p>
2014	1、2014年3月28日修正發布《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》部分條文，增訂雇主符合就業服務法第58條規定得申請遞補外國人之期間與相關文件。

	2、2014年3月31日勞動部規劃外籍勞工申審系統WEB化作業，以減化雇主申請聘僱外籍勞工應備文件及提升申請案審查效率。 3、2014年10月修正外國人受聘僱從《就業服務法》第四十六條第一項第八款至第十一款規定，有關工作之轉換雇主或工作程序準則，明定遭受人身侵害或人口販運等特殊情事之外勞，可跨不同工作業別轉換雇主，增加轉換雇主機會，保障外勞工作權益，同時並規範雙方合意接續聘僱期間內應辦事項之期限規定等。
2015	2015年3月修正發布《外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準》，新增聘僱外籍家庭看護工之被看護者得申請使用外籍外展看護工作為家庭看護工休假期間替代照顧人力。
2016	2016年11月通過就業服務法52條修正案，刪除外勞聘僱3年後應出國1日始得再入國工作的規定，減少雇主的空窗期，也免除外勞因重新入國而繳交的仲介費。

資料來源：張添童（2010），《台灣外籍勞工行蹤不明之研究》，逢甲大學公共政策研究所碩士學位論文；陳秀玉（2014），《本國藍領外籍勞工行蹤不明原因之分析》，國立中正大學勞工關係學系碩士學位論文；勞動部網站

第三節、我國外籍勞工行蹤不明研究發現

龔允倩（2002）指出國際黑工之問題肇因於限制工作期限的居留、剝削的仲介制度以及低劣的勞動條件，並將臺灣黑工問題歸責於高額仲介費之剝削。

趙俊明（2003）則指出由國家、仲介及雇主同謀所產生的共犯結構，才是造成外籍勞工逃跑的主要因素，並進一步分析外籍勞工逃跑後之利弊得失，從合法外籍勞工及逃跑外籍勞工的供需市場，探討雇主、仲介、外籍勞工間的三角關係。

許淑媛（2005）之研究認為政府應推行仲介公司的退場機制，須宣導、提供外籍看護工申訴管道。另應儘速制訂《家事服務法》，以相關罰則取代唯一之遣返方式。此外，開放外籍看護工留台工作不得超過6年的限制，推行短期僱用制度，增加外籍看護工之工作機會，應可避免外籍看護工以逃跑方式向非法市場移動。

林慧芳（2006）根據對於越南籍女性外籍勞工行蹤不明之研究，提出以下建議，首先在政策方面之建議有開放國與國之間之直接聘僱，取消仲介制度、推動不良仲介公司的退場機制、取消 6 年年限並開放自由轉換雇主制度、推動《家事服務法》立法通過、整合相關部門，制定配套措施。其次預防作為方面之建議為加強宣導以防止非法僱用外籍勞工、加重非法仲介及行方不明外籍勞工的相關罰則、落實外籍勞工的申訴管道與庇護。最後對於查緝作為的建議有提高外事警察的獎勵額度、對極易有外籍勞工出入之場所加強檢查、加強路檢查察的敏銳度、善用民力且提供便民服務，協助民眾查驗應徵外籍勞工身份。

藍佩嘉（2009）不僅對非法外籍勞工進行範疇之分類，更從國家管制角度論述外籍勞工逃跑之原因，並指出配額及仲介制度係造成外籍勞工逃跑之結構性因素；夏曉鵬（2010）則從長期逾期之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逃跑外籍勞工的主要因素。值得注意的是，合法的外籍勞工在現行外籍勞工政策下受到層層剝削、控制及不合理對待與管理，反而在逃跑之後獲得更大的勞動自主性及自由空間，增加其在非法市場的議價籌碼。

張添童（2010）研究整理，勞動部為改善外籍勞工行蹤不明及非法外籍勞工問題，也逐漸修正外籍勞工的政策、管理與制度等，其採行的對策及措施大致可分為預防與查緝兩大方向：

（一） 預防措施部分：

1. 建置外籍勞工輔導網路：補助地方政府設置外籍勞工諮詢服務中心。
2. 修法加重非法外籍勞工、非法雇主及非法仲介之處罰。
3. 運用媒體加強宣導檢舉非法外籍勞工。
4. 隨時檢討修正：包括外籍勞工相關政策、法規、管理及國人觀念等多項因素，並邀集相關單位研擬因應對策。
5. 機場設置外籍勞工服務站：提供入境外籍勞工指引服務及出境外籍勞工申訴服務，以防止入、出境外籍勞工於機場發生行蹤不明情事。

6. 適時凍結來源國外籍勞工之引進：若該來源國之外籍勞工行蹤不明情形嚴重，則此舉可促使該國出面協助解決。

(二) 查緝措施部分：

1. 訂定查緝標準：辦理查緝行蹤不明外籍勞工及非法雇主專案計畫，與移民署、警政單位及縣市查察人員加強合作查處。
2. 設置檢舉非法外籍勞工專線 0800-000978，鼓勵民眾檢舉非法外籍勞工。
3. 提高檢舉獎勵：提高民眾檢舉非法行蹤不明外籍勞工案件，以每案新台幣 5,000 元整。

長久以來，雖然相關查處機關，在查緝、收容及遣送行蹤不明外籍勞工的過程中，有許多適法性問題有待解決。惟整體來講，由於大部份外籍勞工在台灣屬於弱勢團體，加上語言隔閡問題，又不懂台灣相關的法律及權利規定，更不用談如何爭取自己的權益。近年來，由於人權意識的高漲，加上人權團體對外籍勞工權益的重視，使得此問題關注度大幅提升，相關權責機關及人員(如各地方法院、勞動部、移民署及警政署等機關)，從上級決策人員到下級實際執行人員，逐漸重視此問題，並且以溫和的方式漸進修法及改革，期待未來能漸將臺灣外籍勞工管理推向成熟的境地，關於政府近年作為，於下一節分述之。

陳秀玉(2014)針對藍領外籍勞工行蹤不明原因分析研究，發現行蹤不明藍領外籍勞工大都是擔心被查緝、或工作不穩定等是否可以留在臺灣繼續工作的問題，但對於因行蹤不明從事其他工作，已違反就業服務法規定而可能被罰鍰之情況並不擔心，一方面乃因被查獲在短期間即被強制遣送出國，另一方面主管機關礙於外籍勞工無法繳交罰鍰，並不裁處行蹤不明外籍勞工，其罰則等同虛設，故罰則並無法遏止外籍勞工發生行蹤不明情形。陳秀玉亦指出學術文獻中較少探討外籍勞工因性騷擾或性侵害而造成行蹤不明原因，雖外籍勞工一入境就有機場服務宣導自身權益及申訴管道，若是遇到問題可向當地主管機關、服務的仲介公司或打 1955 服務專線請求援助，但實務上，該研究中訪談對象工卻因在第一時間未能受到協助，而造成行蹤不明情形。

賈志偉(2014)研究指出，外籍勞工導致行方不明的重要成因與誘因為「受其他外勞的慫恿、轉介」、「希望獲得較高待遇」等因素外，更進一步分析歸納為「工作與薪資滿意度」、「政策失靈」與「個人因素」等三個面向，其中「政策失靈」面向包括預防外籍勞工行蹤不明政策措施不貫徹，或工作宣傳不足，導致無法有效發揮作用達到其目的，也是現今行蹤不明外籍勞工數據無法有效減少原因之一。

資深仲介京兆賢指出，外籍勞工行方不明主因不外乎有三點：(1)申請制度太嚴格，造成黑市需求暢旺；(2)政府不許外勞自由轉換雇主；(3)政府太保護外勞人權，導致仲介無管理實權。

依據台灣勞工委員會(cia)，平均每越南勞工到台灣工作的費用約5,600-6,000USD，有的要付6,500-7,000USD/人；的多出1,800-2,500USD/人；然而這些錢都是在入境台灣後仲介額外收取的費用。

依據國外勞工管理局解釋，幾乎所有越方出口勞工企業只是負責合法化勞工，其餘操作都是委託給台灣仲介辦理。因此企業沒法干涉仲介隨意徵收費用。多年以來，費用過高導致勞工放棄合約，滯留在台灣為了多賺點錢補償所付出的費用。依據越南駐台灣勞工管理局報告，越南勞工從2003年至今逃跑數量日益增多，平均每年6,600人。每年逃跑比例為在台越南勞工總數8%。

第四節、我國外籍勞工行蹤不明因素分析

一、外勞管理現況工作、生活及社會支持影響因素：

曾熾芬(2005)認為：「相對於以合法管道移入，成為合法長期移民而言，以短期簽證進入的移工很容易受到剝削」，也正因外勞的弱勢地位，加上許多不合理的工作情形、環境、及外勞政策下，形成了他們逃逸的因素。

許淑媛(2005)對於看護工逃跑行為的研究中亦發現，造成其逃逸因素有：1.欲脫離仲介費與契約期限的壓力。2.合法仲介與雇主不合理的管理及遣送要脅。3.來自同鄉或外籍新娘、非法仲介的誘惑。4.期望賺取更多工資。

陳啟杰(2005)認為來台外籍勞工可能因錯誤或刻意誤導的資訊、仲介及服務費太高，導致想離開原雇主獲得較高薪資、較輕鬆之工作，加上同鄉陷害等等變數與誘因，可能導致外籍勞工脫離原雇主而易違犯法紀。經其歸納，這些變數與誘因都是造成外籍勞工可能發生行蹤不明之動機。

林慧芳(2006)研究發現，雇主要求外籍勞工從事原工作範圍以外之多餘工作項目如家務等，工作時間過長，工作量不堪負荷，與雇主相處困難或曾遭虐待等影響，造成他(她)們逃逸的因素，是外勞管理上的不合理及產生外勞逃逸的動機產生非常直接的關係。

林文貴(2008)的研究中，針對造成其逃逸的原因做分析，發現是以下因素所造成：1.與仲介公司的糾紛，仲介公司剝削過於嚴重；2.雇主過於干涉；3.工作量過大，身體不堪。造成逃逸外勞尋求：1.同鄉的協助；2.嫁至臺灣外籍新娘或來臺工作的親友的協助；3.非法仲介集團的協助，來獲得逃逸後的工作機會。

徐弘毅(2015)指出，台灣具有歧視外勞的社會風氣，由於外勞在台灣受到不友善的對待，也是造成外勞逃跑的原因之一。

二、政策因素：

外籍勞工入臺後，除在工作、生活及社會支持上之適應困擾造成逃逸的動機外，還有以下外籍勞工政策面因素：法規因素、雇主因素、外勞本身因素及不肖仲介因素(楊明仁等，1999)。王宏仁(2006)研究指出，移工「逃跑」通常都是許多不利的勞動條件才會造成，但是仲介在此過程中，考慮的完全是公司的利益，而非勞動者的改善。

吳靜如（2005）研究指出，臺灣政府須就外勞政策進行改變；而且進一步提出：1.取消仲介制度，強制國與國直接聘僱；2.自由轉換雇主。另外，林文貴（2008）也發現，臺灣規定受照顧對象如死亡，外籍勞工必須轉換雇主，若未能轉換成功，外勞即須返回母國，這也是造成逃逸的主要動機之一。綜上所述，舉凡工作情形、生活適應、管理方式、事業單位引進的外勞人數、社會支持及外勞政策等，皆是影響外籍勞工逃逸的因素。

由於我國《就業服務法》等相關法令之規定下之外籍勞工政策，使得合法雇主必須承擔自己所僱用之外籍勞工的管理與外籍勞工發生行蹤不明後懲罰性責任(吳秀照，2007)，如6個月內外籍勞工若尚未被查獲遣送出國，雇主不准再申請外籍勞工等等。因此，雇主會想盡辦法來防止外籍勞工發生行蹤不明之任何可能性，而對外籍勞工衍生出差別待遇或高壓管理政策，導致造成外籍勞工內心形成離開雇主的動機而發生行蹤不明狀況之惡性循環結果。

顧玉玲（2007）便指出，勞動部認為行方不明外勞的原因來自於對外勞高額的仲介費形成沈重的債務約束，且規範外勞的就業服務法將外勞逃走歸責於原雇主，對雇主祭出「續繳就業安定費」及「扣押外勞配額」懲罰雇主「讓外勞逃走」，導致雇主人人自危，而雇主愈緊張，外勞愈不自由，外勞愈受控制致使雇主愈易失守，在這樣的惡性循環下產生更多行蹤不明外籍勞工。

移民法 2015 年 2 月修訂實施，外籍人士收容超過 15 天要由法官決定，實施至今 1 年，出現多起外勞「跑跳」亂象，移民署指出，此次修法目的是希望經由法官審理及把關後，進一步保障人權，如未經司法程序，就將人收容數月或經年，違反保障人權的普世價值，修法後增加法官把關的程序，和外勞行方不明數量多寡並無必然關係。

三、小結：

造成外勞行蹤不明的原因錯綜複雜，其中包含工作情形（工作量多寡、薪資高低）、生活適應（環境好壞）、管理方式（雇主影響身心壓力）、社會支

持（同鄉與親友協助）、外勞政策（仲介制度、逃跑被捕風險/處罰、銜接時效的法令規定）等情形，皆有可能讓外籍勞工產生逃跑的因素。

第五節、我國外籍勞工引進現況

我國正式引進外籍勞工始自民國 78 年，採專案開放形式，而於民國 81 年 5 月所公布「就業服務法」中明文規定「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」，由上可知政府對於開放引進外勞的態度十分保守，但國內缺工問題依舊存在，企業對外勞需求不減。因此，為使外勞的引進與管理有明確法律依據，政府就就業服務法列入「外國人之聘僱與管理」專章，並於民國 81 年 7 月發佈「外國人聘僱及許可管理辦法」。從此，我國外勞的引進與管理正式進入法制化階段，而政府開放引進的行業與職類也逐漸增加。

隨著開放行業的增加，國內引進外勞人數急遽上升，使得勞動部於民國 83 年 3 月對外宣稱將暫緩引進外勞，而就現有外勞配額循環使用。此項政策宣布之後立即引起國內工商團體反彈，迫使勞動部在同年 8 月對外勞聘僱解凍，並新增開放經濟部加工出口區及科學園區，以及 3K 產業專案申請。同年 10 月開放重大投資製造業申請。其結果是外勞人數不僅沒有減少，反而逐年增加。

受到國內失業率升高的影響，我國外勞政策在經過十年擴張期之後，87 年起開始轉向緊縮，除將原本循環使用的製造業及營造業外勞名額每年遞減 5% 之外，新增產業外勞申請案也僅限於重大投資專案引進。此項政策改變導致國內產業外勞名額愈來愈集中在高科技產業與大型企業，缺工較為嚴重的傳統產業與中小企業反而不容易申請到外勞。

為振興國內傳統產業，解決國內結構性失業問題，並提高引進外勞對促進本國勞工就業之效果，勞動部決定以漸進方式將產業外勞名額由高科技產業移向傳統產業與中小企業，除了將科技產業申請重投專案的

門檻提高，並降低外勞核配比例外，並於民國 95 年以定額方式重新開放 3K 產業特定製程可申請外勞，以及首次允許部分產業的夜班工作可以申請外勞。96 年 10 月更宣布取消重大投資專案引進機制，改以特定製程與特殊時程，並常態開放 3K 3 班行業申請，而外勞核配比例改為 15%、18%、20%之三級制。

另外，為提供本國勞工更多就業機會，勞動部 98 年 3 月宣布，採行三項縮減外勞措施：(1) 凍結「3 班」的新申請案；(2) 3 年期滿後重新招募比例一律縮減為 20%，另 6 年期滿者一律回歸 3K3 班產業外勞規定；(3) 調高重大工程之人事經費，以提高本勞就業意願，若雇主聘僱營造外勞則需將本外勞薪資差額退回。在 99 年，為使外勞名額分配更為合理，將外勞核配比例由原本的三級制改為 35%、25%、20%、15%、10%之五級制，並調整外勞核配比例之計算方法。

為因應 3K 製造業特殊狀況缺工之彈性人力需求，協助解決國內新增投資案缺工問題及吸引臺商返臺投資短期用人問題，勞動部於 102 年調整原 3K5 級制行業所屬核配比率，新增 3 行業及調整 6 行業之外籍勞工核配比率。另新增外加就業安定費附加外籍勞工配額機制，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依次為 3,000 元、5,000 元、7,000 元，但外籍勞工核配比率最高上限仍為 40%；另在 3K5 級制架構及外籍勞工核配比率不得超過 40% 的原則下，且符合一定資格要件，國內新增投資案與臺商回臺投資案可分別附加 5% 或 10% 與附加 15% 或 20% 之外籍勞工數額，得豁免 3 年與 5 年外加就業安定費，期滿後回歸 3K5 級制及外加就業安定費附加外籍勞工數額機制辦理(陳暉江，2013)。

至於社福外籍勞工部分，由於國內人口嚴重老化、長期照護人力不足，因而居家照護的需求日增，加上國內居家服務人員不足，社福外籍

勞工人數呈現正向微幅的成長趨勢。自 98 年底起，社福外籍勞工的人數明顯超過製造業產業外籍勞工人數，為支援長期照護人力之需求，98 年年底社福外勞人數為 17 萬 4,943 人，較 97 年底增加 6,516 人，雖然自 100 年 5 月起製造業產業外勞人數又重新超過社福外勞，但在國內居家服務人員不足情況尚未改善下，國內社福外勞人數仍呈現正向成長趨勢，104 年 5 月底達到高峰，為 22 萬 5,637 人。

此外，產業外籍勞工中以「製造業」外勞最多，社福外勞則以「看護工」為主，以 103 年觀察，產業外籍勞工中「製造業」外勞占 95.42%，社福外籍勞工中之「看護工」占 98.92%。

進一步就製造業外勞人數觀察，由於受到全球金融海嘯的影響與衝擊，自 97 年 10 月起外勞人數確實有逐漸下滑的情形，再加上勞動部 98 年 3 月停止 3 班外籍勞工引進、限制重招不得逾 20% 及製造業重招接軌 3K 等措施，製造業外勞於 98 年 6 月底則降為 158,728 人，然隨著各國經濟的逐漸回溫，企業的人力需求開始擴增，截至 99 年 12 月底製造業外籍勞工人數已增加為 182,192 人，100 年 12 月則增加為 215,271 人，但於 101 年 1 月底則受到全球景氣的不確定性影響，製造業外籍勞工 214,311 人，較 100 年 12 月底減少 1,052 人。

第三章、研究方法

第一節、研究流程與架構

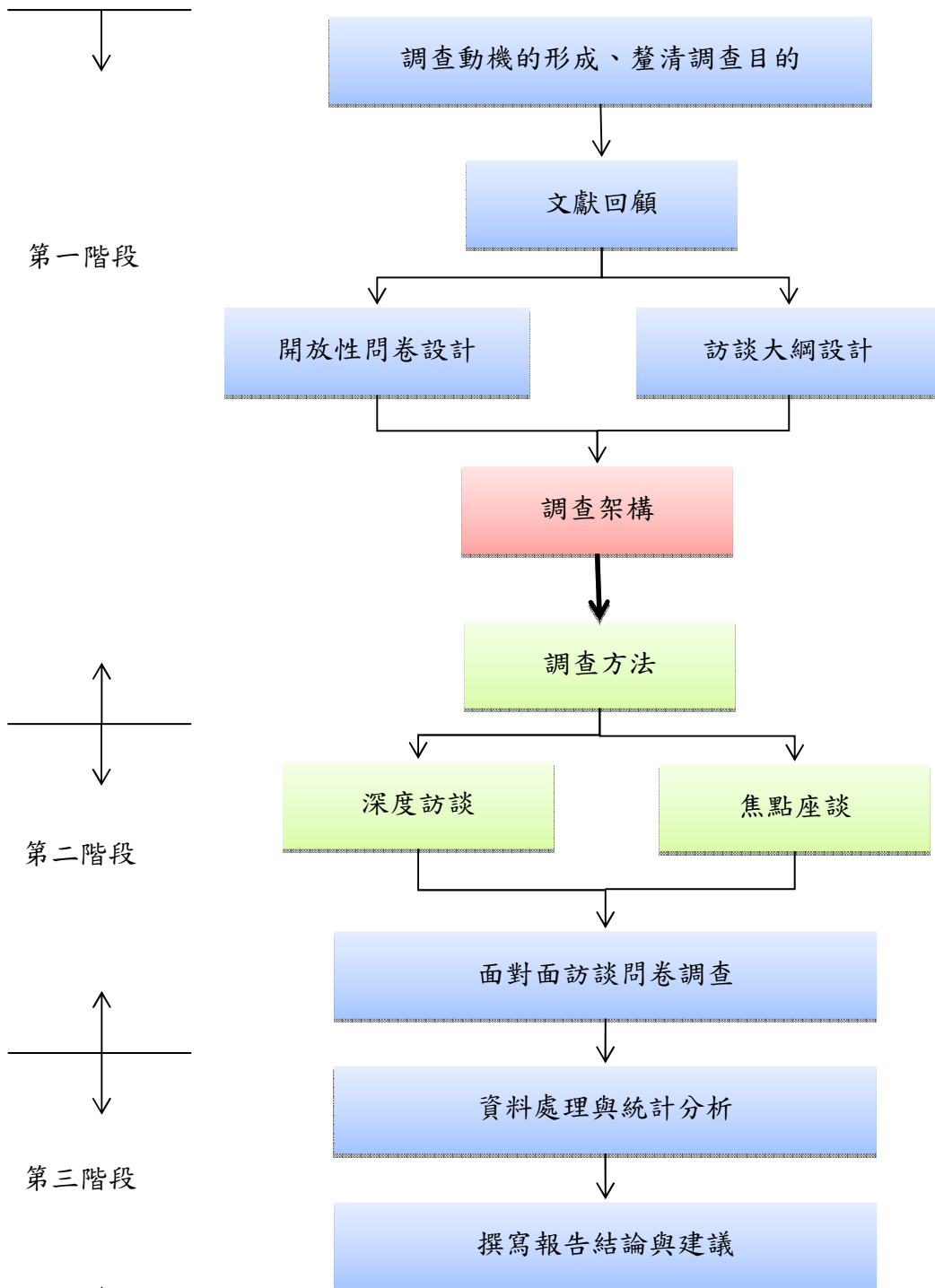
一、依據本案計畫需求書所列，本研究案之工作項目如下：

- 1、透過問卷訪問調查、深度訪談及焦點座談等方式，蒐集並彙整各不同面向對於外勞發生行蹤不明之意見，瞭解並綜整外勞行蹤不明之原因及歸因對象。
- 2、蒐集外勞來源國印尼、越南、菲律賓及泰國等，對於該國防制勞工在國外發生行蹤不明所採行之政策、法令、管理制度及措施之利弊及現狀。
- 3、評估分析自 104 年 7 月 15 日重新開放引進越南籍勞工後，整體外勞發生行蹤不明情形之影響與變化，以作為後續檢討開放範圍與人數之參考依據。
- 4、彙整前揭研究成果，分析外勞發生行蹤不明之結構性因素及歸因對象；並彙整不同面向及立場之代表，針對防制外勞發生行蹤不明之政策、法規與管理等層面，提供具體及可行建議，供後續政策規劃參考。
- 5、本研究依據招標之規範，深訪完成 20 人次，其中包含四大外勞來源國辦事處代表、標竿雇主與標竿仲介業者等，於期末研究成果彙總後，即訪談勞動政策官員代表 1 名，針對本研究質、量化研究發現提供政策建議可行性納為專家意見。

二、研究調查架構

本次調查案之目的為全面性瞭解外勞發生行蹤不明之原因及權責歸屬，並依調查結果了解我國現行預防及查察作為是否恰當，進而提出政策建議。為達成此目的，本專案將分成三個階段進行。

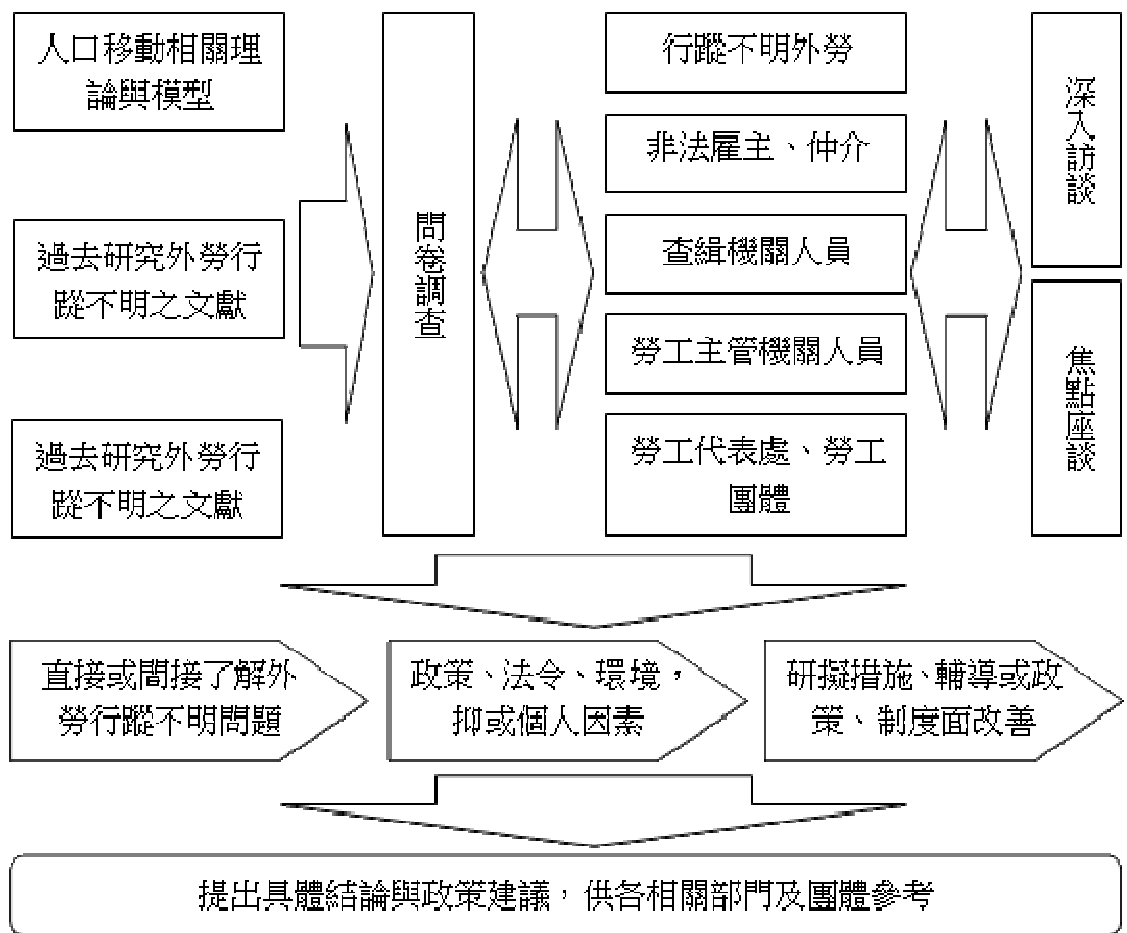
- ✓ 第一階段：蒐集印尼、越南、菲律賓、泰國等外勞來源國針對該國防制勞工在國外發生行蹤不明所採行之政策、法令、管理制度及措施之利弊及現狀，並分析亞洲鄰近國家，例如新加坡、香港、韓國等外籍勞工法令及政策，據以比較現行我國外籍勞工政策與管理制度，並以上述文獻資料作為建構問卷調查、焦點座談及深度訪談等研究方法之基礎。
- ✓ 第二階段：調查執行，依據第一階段收集之資料設計調查問卷及訪談大綱，且透過 20 人次之深度訪談以及 4 場次(每場次之學者專家不得低於 5 人，總計不得低於 20 人次)之焦點座談探究外籍勞工行蹤不明成因問題，據以修潤開放性問卷針對行蹤不明收容外勞進行至少 200 份面對面問卷訪談，並彙總質性訪談及開放性現況調查資料。
- ✓ 第三階段：統計分析與撰寫報告：針對第二階段所調查之資料，進行資料檢誤處理、資料分析與撰寫報告，以從中確認現行外籍勞工行蹤不明現狀與責任歸因。



圖參.1. 本專案之研究調查設計進階圖

資料來源：本研究團隊整理

本研究架構如下圖：



圖參.2. 防制外籍勞工行蹤不明對策之分析面向圖

資料來源：本研究整理

第二節、研究限制

1. 本研究於外勞收容所內進行面對面訪談問卷調查，鑑於安全因素，均需由收容所配合調派戒護人力，因此在進行訪查，必須配合收容所視實際人力調配情形施測。
2. 移民署收容所原規定，在所內與收容人訪談時不得進行錄音錄影，本案在進行訪談之初，被要求遵照不得使用錄音設備之規定，以至於在記錄對象訪談內容時難度倍增，且嚴重影響研究之進行。經來回分頭協調內政部移民署、委託單位，始得突破，特准本研究使用錄音機記錄，但已經嚴重延宕研究進行之期程。
3. 委託單位對於行蹤不明外勞的樣本，就其產業、國籍、性別均有設下配額，但因為每個收容所收容人進、出(遣返)均在流動，並非定數，研究團隊為了達標，每天與各收容所協調連繫，但仍延至 105 年 12 月 3 日才完成委託單位指定之樣本數，另為便於比較以利於分析。
4. 由於全案執行時程較為短拙，本研究加值進行合法外勞問卷部分亦產生執行人力及時程壓縮，但經由執行團隊全力人力配調及協請標竿仲介業者配合下，於 105 年 12 月 2 日至 12 月 6 日即針對單一標竿業者集中管理單一電子科技廠內，針對 100 名菲律賓籍外勞施測完成，經問卷複查及漏答補問等程序後，得以全數有效回收。
5. 本研究問卷由於為開放問卷，樣本數量龐大，答案五花八門，在後續的資料整理編碼與分析，均為鉅大工程，建議未來若有類似研究應該給予較為寬裕時間。
6. 對於費用、各項花費的定義，開放訪談中已清楚告知項目明細（如介紹費、旅費、規費等），並請受訪者盡量分別說明與描述，但對受

訪者的理解認知來說，仍有落差，致問卷結果可能受個別樣本影響而偏差。

7. 受訪者對雇主給付的薪資多寡與行蹤不明逃跑之相互的關係有相對的影響，但影響的比例不完全是因為薪資的原因，調查中發現不論是薪資較高或薪資偏低的受訪者，皆會因為其背後的原因錯綜複雜，並非全是費用與薪資因素而導致行蹤不明而逃跑。

第三節、外勞行蹤不明原因質化研究編碼表

一、質化研究及相關領域出席者譯碼

本研究共辦理 4 場次焦點座談會及完成 20 人次深度訪談，會中邀請警察與移民機關、地方勞工主管機關、外勞來源國代表處，以及外勞關懷團體等參與座談或深度訪談進行歸納分析，本研究基於對於受訪者個人資料保密原則遵守，故後續針對受訪者發言文字分析皆採取譯碼方式匯整資料，各場次時程表與相關譯碼原則如下：

表參.1. 座談會時程表

場次	主持人	日期	時間	地點
焦點座談 台北場 1	葉毓蘭	2016/08/10	14:00~16:00	異視行銷市場調查股份有限公司 台北會議室
焦點座談 台北場 2	葉毓蘭	2016/08/12	14:00~16:00	異視行銷市場調查股份有限公司 台北會議室
焦點座談 台中場	葉毓蘭	2016/08/17	14:00~16:00	台中市政府警察局 三樓會議室
焦點座談 高雄場	葉毓蘭	2016/08/29	14:00~16:00	異視行銷市場調查股份有限公司 高雄會議室

資料來源：本研究整理

表參.2. 座談會譯碼表

變項一：場次	代碼
「防制外籍勞工行蹤不明」焦點座談-台北場 1	A
「防制外籍勞工行蹤不明」焦點座談-台北場 2	B
「防制外籍勞工行蹤不明」焦點座談-台中場	C
「防制外籍勞工行蹤不明」焦點座談-高雄場	D
面對面深度訪談	E
變項二：相關領域專家/雇主	代碼
警察與移民機關	A
地方勞工主管機關	B
外勞關懷團體	C
相關研究領域學者	D
外勞媒(仲)介業者組織代表	E
來源國勞工主管機關	F
外勞雇主	G
變項三：參與人數	代碼
第 1 位	1
第 2 位	2
第 3 位	3
第 4 位	4
第 5 位	5
第 6 位	6
(以下人數編碼依序類推)	

資料來源：本研究整理

二、邀請對象及受訪者編碼

以下針對質性研究中辦理焦點團體及深度訪談之受訪對象及受訪者編碼方式，說明如下：

(一)辦理「防制外籍勞工行蹤不明」焦點座談：主要目的在於了解外勞聘僱政策與管理制度進行討論及意見交流，也希望能蒐集並彙整不同面向對於外勞發生行蹤不明之意見，提供勞動部勞力發展署目前及未來相關政策、法規與管理等層面可供參酌之建議，供後續政策規劃參考；本研究共辦理 4 場次邀請至少 20 位相關領域學者專家代表、實到 21 位，每場次執行會議時間為 2.5 小時；出席座談相關實務領域專家編碼表如下：

表參.3. 第一場次座談會出席人數及編碼表

項次	編碼	編號	姓名	單位	領域
01	AA	01	彭○琴	新竹市議會 (前服務移民署新竹收容所)	警察與移民機關
02	AB	02	黃○哲	新北市政府勞工局	地方勞工主管機關
03	AB	03	吳○寰	新北市政府勞工局	地方勞工主管機關
04	AA	04	邱○雍	移民署臺北市專勤隊	警察與移民機關
05	AE	05	黃○傑	桃園市就業服務商業同業公會	外勞媒(仲)介業者 組織代表
06	AE	06	官○傑	新北市就業服務商業同業公會	外勞媒(仲)介業者 組織代表

資料來源：本研究整理

表參.4. 第二場次座談會出席人數及編碼表

項次	編碼	編號	姓名	單位	領域
01	BB	01	陳○櫻	桃園市勞動局	地方勞工主管機關
02	BB	02	鄒○庭	桃園市勞動局	地方勞工主管機關
03	BA	03	楊○名	桃園市政府警察局	警察與移民機關
04	BC	04	韋○	天主教新事社會服務中心	外勞關懷團體
05	BC	05	陳○先	婦女救援基金會	外勞關懷團體

資料來源：本研究整理

表參.5. 第三場次座談會出席人數及編碼表

項次	編碼	編號	姓名	單位	領域
01	CA	01	江○德	臺中市政府警察局-第一分局	警察與移民機關
02	CA	02	陳○豐	臺中市政府警察局-第六分局	警察與移民機關
03	CB	03	徐○良	台中市政府勞工局	地方勞工主管機關
04	CA	04	莊○強	移民署新竹市專勤隊	警察與移民機關
05	CA	05	徐○儒	移民署台中市專勤隊	警察與移民機關

資料來源：本研究整理

表參.6. 第四場次座談會出席人數及編碼表

項次	編碼	編號	姓名	單位	領域
01	DE	01	楊○龍	高雄市就業服務商業同業公會	外勞媒(仲)介業者 組織代表
02	DA	02	姜○羽	移民署高雄市專勤隊	警察與移民機關
03	DB	03	郭○華	高雄市勞工局	地方勞工主管機關
04	DC	04	胡○嫻	屏東縣好好婦女協會	外勞關懷團體
05	DD	05	顧○永	文藻外語大學	相關研究領域學者

資料來源：本研究整理

(二)辦理「防制外籍勞工行蹤不明對策」深度訪談：受邀訪談對象除涵蓋合法外勞、無證外勞，及其來臺工作後之關係對象，如：合法雇主、非法雇主、媒(仲)介者等，亦包括政府相關部門，如：警察與移民機關、地方勞工主管機關，與外勞來源國代表處、外勞關懷團體等；受邀進行訪談受訪對象編碼表如下：

表參.7. 深度訪談時程表

姓名	訪員	日期
施○泰	葉毓蘭、黃文志、陳宥任	2016/07/28
謝○功	葉毓蘭、黃文志	2016/08/11
汪○達	黃文志	2016/08/17
成○約	黃文志	2016/08/24
陳○堯	陳宥任	2016/08/25
阮○造	葉毓蘭、林儀	2016/08/25
陶○升	黃文志	2016/09/09
劉○○娟	葉毓蘭、黃文志	2016/08/12
謝○忠	葉毓蘭	2016/08/29
林○明	葉毓蘭、黃文志	2016/08/17
Melchor	黃文志	2016/09/13
陳○闖	林玲舟、陳宥任	2016/08/26
范小姐	林儀	2016/08/26
姜先生	葉毓蘭	2016/08/26
王小姐	葉毓蘭	2016/08/26
郭小姐	葉毓蘭	2016/08/26
Sogia	葉毓蘭、黃文志	2016/10/07
印尼辦事處	葉毓蘭、黃文志	2016/10/07
黎○興	葉毓蘭、黃文志	2016/10/19
蘇○委	葉毓蘭、黃文志	2016/12/30

資料來源：本研究整理

表參.8. 深度訪談對象及編碼表

項次	編碼	編號	姓名	單位	領域
01	EA	01	施 O 泰	基隆市警察局	警察與移民機關
02	ED	02	謝 O 功	國立臺灣海洋大學	相關研究領域學者
03	EC	04	汪 O 達	桃園市群眾服務協會移工服務暨庇護中心	外勞關懷團體
04	ED	03	成 O 約	國立政治大學	相關研究領域學者
05	EA	05	陳 O 堯	內政部警政署國際組	警察與移民機關
06	EF	06	阮 O 造	越南辦事處	來源國勞工主管機關
07	EF	07	陶 O 升	泰國辦事處	來源國勞工主管機關
08	ED	08	劉 OO 娟	國立中正大學	相關研究領域學者
09	EA	09	謝 O 忠	移民署南區事務大隊	警察與移民機關
10	EA	16	林 O 明	臺中市政府警察局	警察與移民機關
11	EF	10	Melchor	菲律賓辦事處	來源國勞工主管機關
12	EG	11	陳先生	東紳實業	非法雇主
13	EG	12	范小姐	順達電子有限公司	非法雇主
14	EG	13	姜先生	光田老人養護中心	非法雇主
15	EG	14	王小姐	儀澄有限公司	非法雇主
16	EG	15	郭小姐	駿城鞋業有限公司	非法雇主

資料來源：本研究整理

(三)質化資料語幹分析編碼方法

內容分析法指出類目(category)的建構有 2 種形式：

1、依據以往理論或研究成果來建構類目

一般內容分析法根據理論或研究成果建構類目是最廣泛且適當的方式，因為已經過驗證，具有可靠性。

2、研究者自行建構類目：

因研究主題特殊，無理論或相同主題研究可參考而必須自行建構類目，是一種較複雜的方式。

本研究無相關建構類目可參考，因此選擇自行建構類目的方式。在分析單位上是以訪談人為單位。據質性研究訪網討論面向，並以外勞政策、外勞管理、外勞聘用及外籍工作者等，分為 5 大利益關係面向類別，分別為我國政府(指勞動政策、勞動法令、管理制度、管理措施等構面)、來源國政府(指勞動政策、勞動法令、管理制度、管理措施等構面)、雇主(指勞動條件構面)、仲介(指服務、收費及管理措施等構面)和外籍勞工(指生活、勞動條件、交友、管理措施及個人因素等構面)。本研究採用階層式的分類，在前述 5 大類目之下，再依據逐字稿內容的設定關鍵字對應到各類目下的子項。若一則逐字稿含有多種內容性質，則可允許多種編碼，並在不同的分類中被重複計算，相關面向類別、構面及類目子項譯碼請參見下表：

表參.9. 類目子項表

面向類別	構面	類目子項
1. 我國政府	1. 勞動政策	1. 產業配額制度 2. 客工制度 3. 招聘制度(仲介費) 4. 直聘制度 5. 轉換雇主 6. 限制工作期限 7. 短期雇用制度 8. 凍結外勞行方不明嚴重之來源國
	2. 勞動法令	1. 訂定家事服務法 2. 修訂就業服務法 3. 修訂入出國及移民法
	3. 管理制度	1. 仲介制度 2. 職前訓練 3. 非法仲介罰則 4. 行方不明外籍勞工罰則
	4. 管理措施	1. 宣導方式和媒介 2. 外籍勞工申訴管道 3. 外籍勞工庇護 4. 外籍勞工諮詢服務中心 5. 機場外籍勞工服務站 6. 1955 服務專線 7. 相關部門配套措施 8. 警察/移民查緝獎勵額度 9. 路檢和外籍勞工出入場所的檢查 10. 獎勵民眾檢舉 11. 其他
2. 來源國政府	1. 勞動政策	1. 產業配額制度 2. 招聘制度(仲介費) 3. 直聘制度 4. 轉換雇主 5. 限制工作期限 6. 短期雇用制度 7. 有條件外勞輸出
	2. 勞動法令	1. 當地國法令
	3. 管理制度	1. 仲介制度 2. 貸款公司 3. 職前訓練

		4. 行方不明外籍勞工罰則
	4. 管理措施	1. 該國勞工在台申訴管道 2. 該國勞工在台輔導措施
3. 雇主	1. 勞動條件	1. 產業類別和差異 2. 職前訓練 3. 工作滿意度 4. 薪資滿意度 5. 工作穩定性(缺工) 6. 工作時間 7. 膳宿情形 8. 轉換雇主 9. 非法雇主罰則 10. 外籍勞工社會福利
4. 仲介	1. 服務	1. 職前訓練 2. 轉換雇主 3. 外勞退場機制 4. 簽證 5. 居留(收容) 6. 就醫
	2. 收費	1. 服務費 2. 仲介費
	3. 管理措施	1. 非法仲介罰則 2. 仲介退場機制
5. 外籍勞工	1. 生活	1. 語言隔閡 2. 宗教 3. 文化 4. 生活習慣 5. 風俗
	2. 勞動條件	1. 產業類別 2. 職前訓練 3. 工作滿意度(遭雇主虐待、威脅) 4. 薪資滿意度(期待更高薪資、拖欠薪資) 5. 工作穩定性 6. 工作時間 7. 膳宿情形(沒有隱私空間) 8. 性騷擾 9. 性侵害
	3. 交友	1. 交友情形

		2. 受朋友慫恿 3. 受朋友轉介
	4. 管理措施	1. 轉換雇主 2. 行方不明外籍勞工罰則 3. 不懂台灣法律及規定 4. 1955 服務專線 5. 簽證 6. 居留(收容) 7. 就醫(社會福利) 依親或攜眷
	5. 個人因素	開放

資料來源：本研究整理

例示：

來源	內容	編碼	譯碼
文獻 研究發現 (請自行編號)	台灣黑工問題歸責於高額仲介費之剝削	1-1-3	我國政府- 勞動政策- 招聘制度(仲介費)
非法雇主 訪談 (請對照相關受訪者 編碼表)	就是因為我有僱用一個外勞，他的堂哥還是朋友沒有工作，然後他們又說得很可憐，我們這邊又剛好缺人，缺工又請不到台灣人，最後他們就說叫我讓他們做件的。	6-1-5	雇主- 勞動條件- 工作穩定性(缺工)
文獻 研究建議 (請自行編號)	台灣政府須就外勞政策進行改變，而且進一步提出取消仲介制度，強制國與國直接聘僱，自由轉換雇主	1-1-4 1-1-5	我國政府-勞動政策-直聘制度； 我國政府-勞動政策-轉換雇主

資料來源：本研究整理

第四節、焦點團體座談

一、研究目的

本計畫預計共舉辦4場焦點團體座談會，邀請警察與移民機關、地方勞工主管機關、外勞來源國代表處，以及外勞關懷團體等參與座談，主要目的在於了解外勞聘僱政策與管理制度進行討論及意見交流，也希望能蒐集並彙整不同面向對於外勞發生行蹤不明之意見，提供勞動部勞力發展署目前及未來相關政策、法規與管理等層面可供參酌之建議，供後續政策規劃參考。

二、研究方法

(一)方法概述

焦點團體是社會科學中最廣為使用的研究工具之一。原本叫做「集中訪談」(Focussed interviews)，在第二次世界大戰後此技巧開始盛行，直到現在仍為社會科學工具之一。集中團體訪談起源於1941年哥倫比亞大學的廣播研究處，並用於廣播節目中瞭解聽眾對於節目中的內容所引起正面或負面的反應，透過聽眾反應的理由開始了焦點團體訪談，而在二次世界大戰爆發後，甚至應用到分析軍隊訓練和士氣影片。衍生至今日，焦點團體已成為從事方案評估、行銷、公共政策、廣告及傳播等應用社會科學家重要的研究工具之一。

(二)焦點團體執行流程

※本案協同主持人 林儀副教授即擁有焦點團體建置流程專利者

為能落實本次啟動量化前焦點團體座談會所欲達成之調查目的，本公司將依據「質化研究中焦點團體法調查過程之流程建置」（2007，林儀）理論所發展出之「破冰」、「融合」及「整合」等三項焦點團體執行流程逐一進行，以下是針對焦點團體之執行流程、訪談中可能產生之效應及操作方法所繪製之架構圖：



圖參.3. 焦點團體執行流程圖

資料來源：本研究整理

三、研究對象及人數規劃

本計畫之質化研究方法採「焦點團體座談會」方式進行，預計共須舉辦 4 場焦點座談，於北部辦理 2 場次、中部及南部地區各辦理 1 場次。設計及對象說明如下：

(一)辦理「防制外籍勞工行蹤不明」焦點座談：

規劃邀請學者專家、外勞關懷團體、跨國人力仲介公司、行政機關代表，每場次至少邀請 5 位與會者，每次會議時間約為 2 小時，辦理 4 場次。

座談題綱聚焦為外勞行蹤不明原因動機探討、國內外外勞聘僱政策與管理制度進行討論及意見交流，並徵詢外勞政策變革的想法。

焦點團體座談邀請出席產官學對象，規劃網羅政策面、執行面、查處面之專家學者；本計畫邀請業者及相關實務單位有：縣(市)警察局、地方勞工主管機關、相關研究領域學者、外勞關懷團體、外勞媒(仲)介業者組織代表、勞動部提供合適之雇主代表等。

(二)相關焦點團體同質性研究規劃之說明：

焦點團體座談會發展至今，目前之方式為由 1 位主持人引導，對某一個議題或觀念進行深入討論，另一優點為焦點團體座談會不單單是一對一的訪談，而是透過群體之互動引發出更深層之看法或更具創意之建議；此外，在焦點團體座談會的參與人選方面除需考量代表性外，同一場座談會中與會者需具有一些相似的特徵；主要焦點座談主要目的在於能探討較深入之議題及瞭解更多外勞行蹤不明原因及因應對策，故焦點團體場次安排，亦兼顧相關外勞引進屬性，分為事業類及家庭類等雇用情形，進行受訪對象邀請及議題設計。

四、焦點團體訪綱設計

提綱設計係為了要初步了解行蹤不明外籍勞工發生行蹤不明原因及防處等議題，進行引導、互動方式之討論，以探索發掘出具有高度度的資訊，而理出研究所需等相關資訊，再整合相關文獻與訪談資料，分析結果以提出建議。

4 場焦點團體座談邀請專家學者針對外勞發生行蹤不明現況，就外勞行方不明原因、聘僱政策與管理制度進行討論及意見交流，並徵詢外勞政策變革的想法。各場座談會討論之議題有：

- 1、對於外勞發生行蹤不明之原因及防制政策、法規等相關層面建議及看法？
- 2、我國的配額、客工制度及仲介制度對於外籍勞工逃跑之影響？
- 3、該國防制勞工在國外發生行蹤不明所採行之政策、法令、管理制度及措施之利弊及現狀
- 4、對於我國防制外勞發生行蹤不明之政策、法規與管理之建議？
- 5、104 年 7 月 15 日重新開放引進越南籍勞工後，外勞行蹤不明情形之影響與變化為何？

五、辦理時程及場次

於 105 年 8 月 12 日至 8 月 29 日間，共計執行 4 場次。

六、辦理地點

所有場次均利用座談會會議室辦理。

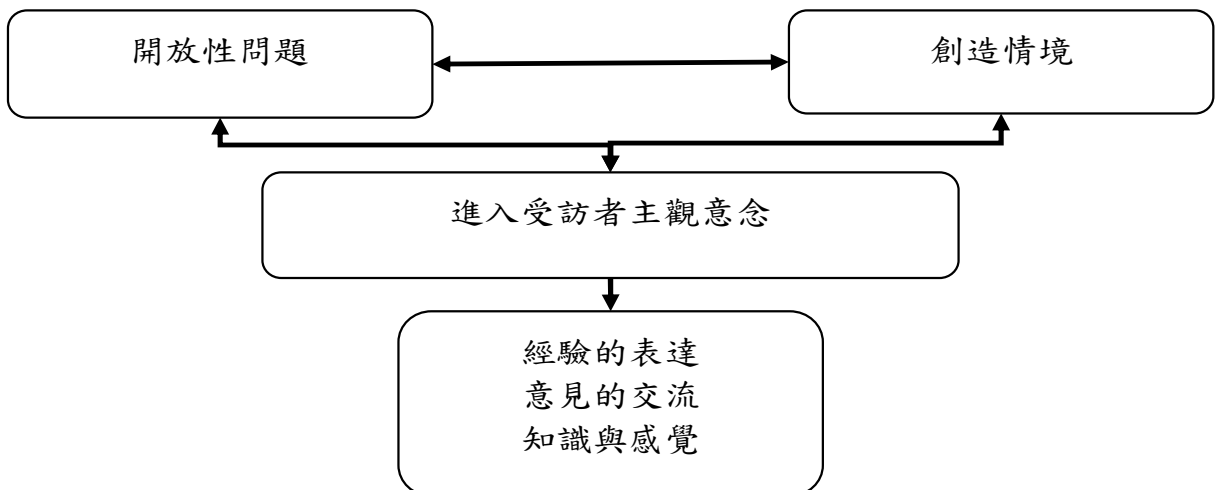
七、焦點團體主持人規劃

座談會之主持人是焦點團體座談會成功與否的重要關鍵，因此需具備親和力、良好的溝通、傾聽及觀察技巧、廣泛的興趣、客觀性以及更重要的臨場反應等。在本研究計畫中，所有場次之座談會主持人皆由本案計畫主持人葉毓蘭教授擔任。

八、資料收集與分析

(一)資料收集處理

針對焦點團體討論會、觀眾論譚之會議訪談過程，予以影像記錄及錄音，事後再逐字完整騰寫出來。待逐字稿完整騰寫出來後，再交由逐字稿檢核員進行資料複核，藉以提昇及確保訪談資料的可信 (trustworthiness) 程度及精準 (accuracy)。



圖參.4. 資料收集處理圖

資料來源：本研究整理

(二)分析方法

根據座談會方式進行相關資訊及意向蒐集，前段所描述的編碼與撰寫備忘錄的技術是相當普遍被應用的執行過程，回收後進行綜合整理；此質化資料分析法同時運用取同法(method of agreement)與取異法(method of difference)構成質化資料分析中分析性比較的基礎(2000,朱柔若，社會研究發法，P.803)。

第五節、深度訪談

一、訪綱設計方向及議題擬定

本研究為擴大研究面向，全面性了解研究議題，期能藉此探索外籍勞工發生行蹤不明可能之原因及相關外籍勞工政策與管理制度問題，或其他與本研究的有關並值得深入了解與探討的事宜。訪綱設計方向係就基本背景資料、外籍勞工逃跑前徵兆、如何查訪外籍勞工、有關外籍勞工行蹤不明實際經驗與意見、對政府的外籍勞工政策建議及其他國家經社環境與相關政策值得我國注意與借鏡之處等面向進行設計，後續期待透過問卷調查，蒐集實務界專家意見及前測發現進行訪綱增修，目前初步研擬訪綱架構及訪綱內容草案如下：

(一)合法雇主

1. 個人及公司背景資料：工作年資、工作地點、工作性質、工作特性、主要接觸哪一國籍外籍勞工
2. 依您的實務經驗，外籍勞工來台後對台灣環境的適應情形？與雇主、同事及鄰居的相處情況。
3. 外籍勞工逃跑前會有何徵兆？要如何防止外籍勞工逃跑？如何讓不適合的外籍勞工轉出或未期滿前就送其回國？有何技巧？
4. 各縣市勞工處(局)如何派人查訪外籍勞工？假設有遇到違法之虞的雇主或外籍勞工會如何處理？
5. 對於外籍勞工行蹤不明的實務經驗與意見看法
6. 您對政府的外籍勞工政策有何建議，以降低外籍勞工逃跑的情形？
7. 其他國家社經環境與相關政策改變情形是否有值得我國注意與借鏡之處。

(二)非法雇主

本案需求規範中，針對深度訪談對象必須設定部分為非法雇主，針對此項特定對象部分，將與委託單位協調，提供過往「就業服務法」相關條文核定裁罰對象紀錄名單進行邀訪，相關訪談題綱如下：

1. 個人及工作背景資料：工作年資、工作地點、工作性質、工作特性、主要接觸哪一國籍外籍勞工
2. 僱傭行蹤不明外籍勞工的原因？
3. 您是透過什麼管道聘僱逃逸外籍勞工？
4. 您聘僱外籍勞工主要工作內容為何？薪資如何計算？
5. 在聘僱非法外籍勞工是否有考慮為查緝機關所查獲？是否有考慮對公司或個人名譽之影響？(您為何願意承擔被查緝、日後面對行政及司法之究責，或覺得被查緝機關查獲之機率不高)
6. 與其支付較低薪資聘僱非法外籍勞工您是否願意支付較高薪資聘本國勞工，負起社會責任，若願意，您所能多支付薪水的限度是多少？
7. 您為什麼不透過合法管道聘僱外籍勞工？(當初聘僱非法外籍勞工之時是否因有突發情形致使有迫切使用非法外籍勞工之需要？)
8. 若提高罰則或需面對刑責的話，您是否還願意僱用非法外籍勞工？
9. 依您的實務經驗，外籍勞工來台後對台灣環境的適應情形？與雇主、同事及鄰居的相處情況。
10. 外籍勞工逃跑前會有何徵兆？要如何防止外籍勞工逃跑？如何讓不適合的外籍勞工轉出或未期滿前就送她回國？有何技巧？
11. 各縣市勞工處(局)如何派人查訪外籍勞工？假設有遇到違法之虞的雇主或外籍勞工會如何處理？
12. 對於外籍勞工行蹤不明的實務經驗與意見看法
13. 您覺得政府在外籍勞工政策、法令或相關機關需做什麼樣的改進，才足以令您拒絕使用非法外籍勞工？
14. 其他國家社經環境與相關政策改變情形是否有值得我國注意與借鏡之處。

(三)仲介業者

1. 個人及公司背景資料：國籍、工作年資、工作地點、仲介工作性質、工作特性、年資、公司性質、引進哪一國籍外籍勞工

2. 勞動部對仲介業的評鑑制度如何實施？結果與影響如何？
3. 國外仲介的外籍勞工輸出方式(依國籍或工別說明)？
4. 國內仲介的成本為何？何種狀況下仲介會虧損？
5. 外籍勞工欲來台工作的困難度為何(缺工率與待工率)？
6. 如何與外籍勞工簽約？外籍勞工是否會詳閱契約內容，知道來台後的工作內容與時間？外籍勞工來台後之實際工作與簽約內容不實的情形是否有出入？
7. 實施「直接聘僱」的作法與影響？
8. 外籍勞工來台前須支付多少費用？包含何種費用(健康檢查費、專長訓練費、良民證費、機票、護照、簽證、離境稅、牛頭費用、地方政府介紹費等-依國籍分別說明)？
9. 外籍勞工來台後須支付多少費用？包含何種費用(所得稅、仲介服務費、健康檢查費、勞健保費、食宿費用等-依國籍分別說明)？
10. 仲介引進產業及社福外籍勞工訂單時，有何人會介入？有何佣金問題及外籍勞工負擔費用問題。
11. 外籍勞工來台前是否經過職前訓練？各國訓練狀況？訓練機構、時間、課程及嚴謹度是否影響來台工作狀況？
12. 外籍勞工逃跑的原因？逃跑前會有何徵兆？要如何防止外籍勞工逃跑？如何讓不適合的外籍勞工轉出或未期滿前就送她回國？有何技巧？
13. 雇主對仲介有何不合理要求？
14. 雇主是否會對外籍勞工控制薪資、休假、交友、通訊及其他不適法或不合情理的作法？
15. 是否聽過雇主對外籍勞工性侵、性騷擾、超時、超量等不當的作法？如何處理？
16. 雇主聘僱外籍勞工是否須支付費用給仲介業者？費用為何？
17. 國內外仲介業者如何超收費用？如何規避勞動部查察？
18. 仲介業者如何增加本身利潤？
19. 是否協助過外籍勞工轉換雇主，及協助轉換雇主的實務經驗與意見看法。
20. 各縣市勞工處(局)如何派人查訪外籍勞工？假設有遇到違法之虞的雇主或外籍勞工會如何處理？
21. 雇主如何判斷仲介好壞？

22. 對於外籍勞工行蹤不明的實務經驗與意見看法
23. 您對政府的外籍勞工政策、法令或執行面有何建議，以降低外籍勞工逃跑的情形？
24. 其他國家社經環境與相關政策改變情形是否有值得我國注意與借鏡之處。

(四) 警察與移民機關、來源國勞工主管機關及專家學者

1. 對於外勞在台發生行蹤不明之原因，您的看法為何？
2. 對於外勞行蹤不明之防制政策、法規、管理等相關層面，您的建議及看法為何？
3. 我國的配額、移工制度及仲介制度對於外籍勞工行蹤不明之影響，您的看法為何？
4. 印尼、越南、菲律賓、泰國等國家防制勞工在國外發生行蹤不明所採行之政策、法令、管理制度及措施之利弊及現狀，您的了解及看法為何？
5. 104年7月15日重新開放引進越南籍勞工後，整體外勞發生行蹤不明情形之影響與變化，您的看法為何？
6. 以您的了解，外勞在台工作情形如何？一般工作條件為何？每日工時長度為何？工作福利、休假為何？
7. 以您的了解，外勞本身人際往來之情形如何？與工作環境周遭的人相處情形如何？
8. 以您的了解，外勞從合法雇主處離開的主要原因為何？

二、訪談對象設定及樣本規模

訪談對象除涵蓋合法外勞、無證外勞，及渠等來臺工作後之關係對象，如：合法雇主、非法雇主、媒(仲)介者等，亦包括政府相關部門，如：警察與移民機關、地方勞工主管機關，與外勞來源國代表處、外勞關懷團體等，訪談人數 20 人次。

三、訪談執行方式規劃

(一)訪談結構

本研究採半結構訪談作為實地訪談主軸，研究者可根據訪談情況針對其程序與內容作靈活調整，以掌握更多資料。此外，為使受訪者得對本研究進行目的具一定程度了解以提供適切資訊，將於正式進行訪談前，事先將訪談問題送達訪問對象，讓受訪者得於事前獲知相關問項以進行相應之準備，提供研究者充分資訊；訪談過程中針對相關經營數據資料，將輔以設計結構式問卷方式辦理，以提供後續分析進行更準確之估計。

(二)訪談進行方式

為避免訪談所費時間冗長，影響受訪時間或造成受訪者困擾，故將實際訪談時間控制於約 50 至 60 分鐘為原則。另為廣蒐受訪者見解，深度訪談過程中並適時提問、指出問題核心重點，以作意見溝通交流，俾透過受訪者經營心得、發展歷程，以及市場拓銷實務經驗，完整認知當前工藝產業發展景況、潮流趨勢與機會挑戰，進而提出深入而可供執行之策略建議。

第五節、實地訪談問卷調查設計

一、調查設計

(一)調查對象

本研究問卷調查對象的母體範圍為所有在台行蹤不明之外籍勞工，但由於現實狀況難以無法針對母體進行普查或隨機取樣。故本研究改採用立意抽樣法，針對目前已被查獲且正被收容在移民署台北、宜蘭、新竹等收容所中等待遣送出境之行蹤不明外籍勞工，進行問卷蒐集之資料調查。

(二)訪員組成

由於異視行銷團隊歷年皆從事相關勞動力調查實際承辦工作，且組織實務外籍勞工訪查工作團隊，針對本案調查議題屬性，面訪訪員組成皆由具備面訪實務經驗之新住民訪員進行編制，不僅對應外籍勞工語言溝通需求、增加新住民工作機會；另一方面透過新住民參與政府對外籍勞工工作權益議題訪查工作，亦促進新住民參與政府議題之機會、增加新住民對政府政策之瞭解，並關注勞動政策機關對新住民培力之作為、創造三贏！

(三)督導人員

本案督導人員將由本計畫人力組織編制中，以具備外事警察相關實務背景之研究人員擔任，以提升落實整體調查工作品質承諾。

(四)調查方式

採開放式問卷方式進行，問卷題目經委託單位審查同意 105 年 11 月 2 日後，並依勞動部核定之行蹤不明之外籍勞工國籍與外籍勞工之行

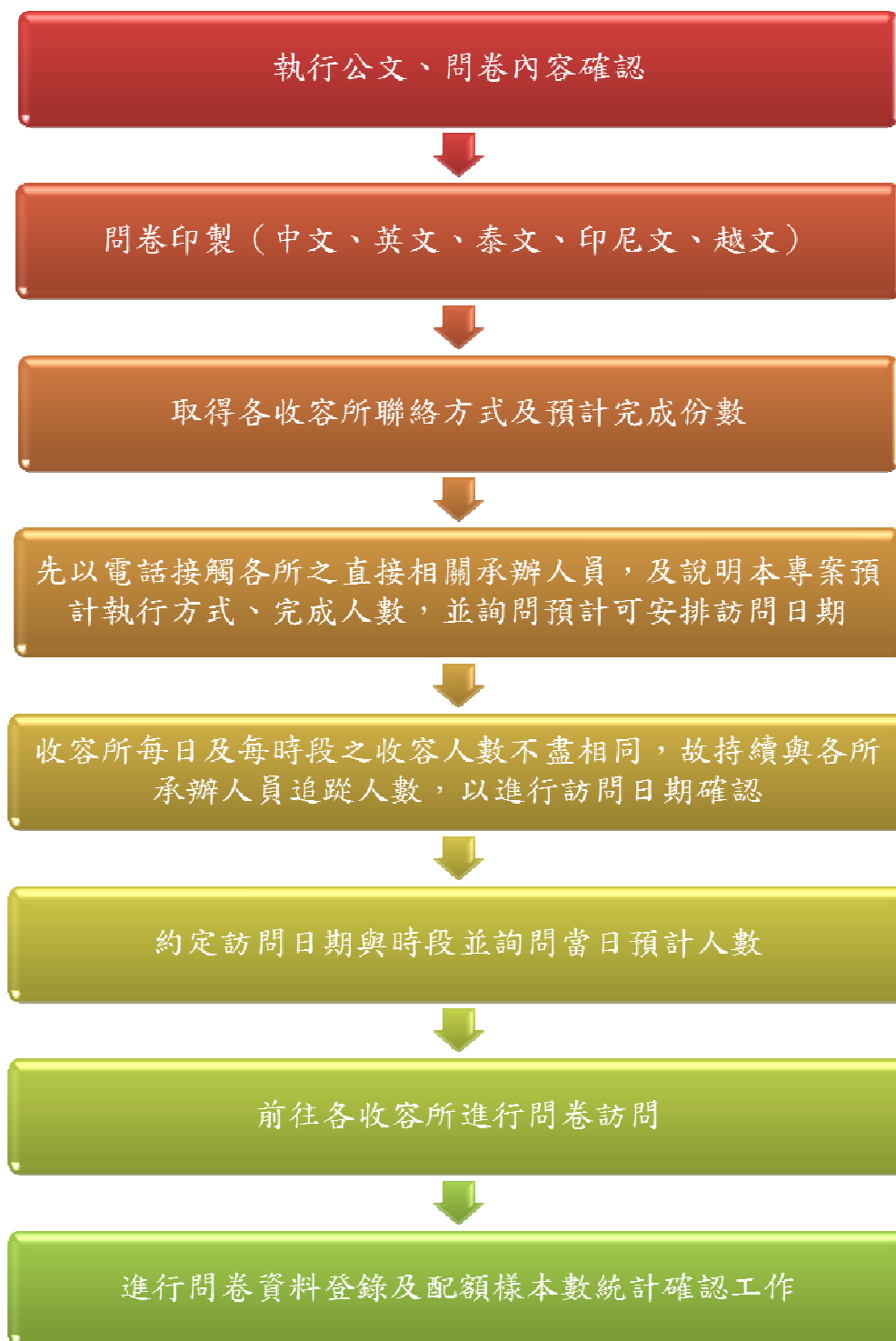
業別，至收容所對行蹤不明收容外勞進行一對一面對面訪問調查，有效樣本數至少為 200 份以上，實際完成樣本數為 204 份。

(五)調查流程

本次問卷調查正式執行前，由計畫主持人偕同督導群，對此專案進行訪員訓練，使每位訪員皆能對問卷之題意充份理解，以達到標準化的訪問，進而蒐集最正確的意見。每次進行訪查時，每收容所以 5-10 位訪員、搭配 1 位督導人員，前往進行現場訪談，由督導員在場確認受訪者與訪員的所有對談符合本研究品質控管，即時指導並加強訪員訪問的技巧。

本次問卷調查受訪者身份多為印尼、泰國、越南、菲律賓等外籍人士，故每次前往收容所進行面訪調查時，訪員組成皆由具備面訪實務經驗之新住民訪員進行編制對應語言溝通需求，確保訪員與受訪者間更順利的進行調查訪問。另一方面，本次調查採取面訪調查(非受訪者自填式問卷調查)，由訪員詢問、受訪者回答後，再由訪員進行開放式問卷填答，除了降低問卷誤填之情形，同時確保若有不識字之受訪者，亦能完整的接受訪問，且將訪問過程全程錄音紀錄。

另一方面，由於收容所每日及每時段之收容人數不盡相同，依照每日查獲及遣返的人數不同而每日有所不同，故於前往訪問前與各收容所聯絡人進行確認，紀錄可供受訪時段及人數以配置合宜訪問人數。



圖參.5. 調查流程圖

資料來源：本研究整理

(六)調查內容

本計畫依據調查目的設計相關開放性問項綱要，屆時將依收集之文獻、深度訪談及焦點座談會等質性研究工作中，針對相關國內外移出國之勞工政策、仲介輔導、外匯管制、社經條件及政府效能等非經濟面向之調查結果對問卷題目進行增補，以強化本年度調查效益。

1. 背景資料

- (1) 國籍、性別、出生年月、教育程度、婚姻狀況、子女數。
- (2) 到過其他國家工作經驗、該國對外國移工的政策(職前訓練、社會福利、雇主轉換限制等方面)、國家對前往國外工作的概況(政策、仲介公司、培訓過程)、申請來台工作項目、來台工作次數、來台前平均年/月薪資、來台需付出的仲介費。

2. 行蹤不明前階段

- (1) 來台工作的背景、選擇到台灣工作的原因及管道
 - A. 工作前在母國的工作經驗。
 - B. 工作前在母國有足以維持生活之收入或費用的比例。
 - C. 來台工作的管道。
 - D. 來臺費用(借貸金額?)。
 - E. 來台前之職前訓練狀況。
- (2) 在台合法工作情形
 - A. 來台工作後與當初仲介所說明的的工作狀況符合程度。
 - B. 合法雇主處工作情況的限制。
 - C. 行蹤不明前，最後一次從合法雇主處工作實領到的月薪。
 - D. 合法雇主處每日工作時間。
 - E. 合法雇主處每日提供休息時間。
 - F. 合法雇主處休假情形
 - G. 在居住地區與鄰居的互動狀況

3. 發生行蹤不明之動機

- (1) 從合法雇主處離開的主要原因：金錢相關、工作調配、相處往來、求助工作、要求回國、更換工作等原因。
- (2) 您的家人、朋友知道您離開原雇主了嗎？
- (3) 對於您離開，原雇主有什麼看法？原雇主有無再跟您聯絡？
- (4) 行蹤不明後可能會發生的危險瞭解度。
- (5) 遭受雇主或仲介不合理對待時，尋求地方政府或申訴管道提出申訴或檢舉的情形。

4. 行蹤不明後之狀況

- (1) 您選擇離開雇主後您接觸過哪些人？住過哪些地方？各期間多久呢？
- (2) 您逃逸期間的日常生活起居與花費由誰安排？
- (3) 您離開之後有無再找到新的工作？是哪方面的工作？
- (4) 新的工作是如何找到或是透過誰的介紹？有沒有付介紹費用？
- (5) 離開雇主後，從事的工作實領到的月薪。
- (6) 離開雇主後，從事的工作處每日工作時間。
- (7) 離開雇主後，從事的工作處每日提供休息時間。
- (8) 離開雇主後，從事的工作處休假情形。
- (9) 離開雇主後，從事的工作處行動是否自由。
- (10) 您平日如何到工作場所？是否有人接送？是否有其他非法工作者？
- (11) 您的非法工作有無管理人員？如何管理您與其他一同工作者？
- (12) 進收容所是被查獲或是自首。
- (13) 您認為臺灣政府需要提供何種協助可以讓您不再想要逃逸？
- (14) 若能重新選擇，您是否會再次選擇離開合法雇主。會/不會的原因

(七) 調查時間

每份訪查問卷，依每位收容人之實際狀況不同，平均訪問完成時間約需 30 至 45 分鐘左右。

(八) 調查品質控管

1. 每次進行訪查時，每收容所 5-10 位訪員、搭配 1 位督導人員，前往進行現場訪談，由督導員在場確認受訪者與訪員的所有對談符合本研究品質控管，即時指導並加強訪員訪問的技巧及落實執行品質。
2. 每次進行訪查時，皆必須即時填寫問卷完成統計表，以控制訪員調查的進度、品質及應完成之配額數。

二、抽樣設計

(一)抽樣樣本來源

目前收容於臺北、新竹、宜蘭、南投四個收容所之行蹤不明外勞。

(二)有效樣本數

有效樣本總數至少計 200 份，其國籍與行業別之分配人數亦須經委託單位同意。

(三)抽樣方法

經委託單位同意後，對行蹤不明之收容外勞進行一對一訪問調查。

(四)樣本配置

依行蹤不明之外籍勞工國籍與外籍勞工之行業別，現場現有收容人的國籍，進行分層立意抽樣，有效樣本數至少為 200 份以上。

表參.10.在台外籍勞工歷年人數統計表-按國籍分

年分	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
印尼	156,332	175,409	191,127	213,234	229,491	236,526	245,180
馬來西亞	10	3	4	4	4	1	0
菲律賓	77,538	82,841	86,786	89,024	111,533	123,058	135,797
泰國	65,742	71,763	67,611	61,709	59,933	58,372	58,869
越南	80,030	95,643	100,050	125,162	150,632	169,981	184,920
蒙古	1	1	1	0	1	0	0
其他	0	0	0	1	2	2	2
總計	379,653	425,660	445,579	489,134	551,596	587,940	624,768

資料來源：行政院勞工委員會 2016 年。

表參.11.行蹤不明外勞人數統計表-各國別

國籍	行蹤不明累計總人數	已查處出境累計總人數	目前在臺仍行蹤不明總人數	目前在所收容人數
印尼	96,864	72,806	23,805	253
馬來西亞	31	30	1	0
蒙古	26	26	0	0
菲律賓	18,618	16,038	2,554	26
泰國	19,117	18,206	900	11
越南	107,522	80,608	26,541	373
合計	242,178	187,714	53,801	663

資料來源：內政部移民署 2016 年。

表參.12.行蹤不明外勞人數統計表-各年度別

年度	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
合法外勞人數	379,653	425,660	445,579	489,134	551,596	587,940	624,768
行蹤不明人數	14,147	16,320	17,579	19,471	17,311	23,149	21,708
行蹤不明比例	3.73%	3.83%	3.95%	3.98%	3.14%	3.94%	3.47%

資料來源：內政部移民署 2016 年。

時間 (年底)	每年行蹤不明人數			累計未查獲人數			目前在 臺外勞 人數
	累計	男	女	累計	男	女	
2009	10,743	3,617	7,126	28,570	6,749	21,821	351,016
2010	14,147	9,028	5,119	27,534	7,646	19,888	379,653
2011	16,320	6,290	10,030	33,730	10,437	23,293	425,660
2012	17,579	7,489	10,090	37,177	12,357	24,820	445,579
2013	19,471	8,042	11,429	41,724	14,350	27,374	489,134
2014	17,311	8,267	9,044	43,222	16,030	27,192	551,596
2015	23,149	11,055	12,094	51,109	20,974	30,135	587,940
2016	21,708	11,011	10,697	53,801	22,394	31,407	624,768

資料來源：勞動部網站、本研究整理

三、調查品質控管

1. 每次進行訪查時，每收容所以 5-10 位訪員、搭配 1 位督導人員，前往進行現場訪談，由督導員在場確認受訪者與訪員的所有對談符合本研究品質控管，即時指導並加強訪員訪問的技巧；本案督導人員由本計畫人力具外事警察背景之研究人員擔任、落實執行品質。
2. 製作本專案之訪員公約、訪問手冊(由研究員編寫問卷填答須知)、訪員接觸報表、問卷完成統計表，以控制訪員調查的進度、品質。
3. 本計畫之問卷調查工作進行前，皆透過深度訪談及焦點團體等質性調查過程，經由專家討論及對於開放式問卷設計內容進行審查及修正研擬後實施，以建置本案問卷調查之專家內容效度。

四、資料檢誤及處理

1. 「其他」項的處理

各題選項中如有「其他」項，由研究員進行歸類整理出幾個主要項目，若該項目與既有選項同義，則併入既有選項統計百分比；若該項目不包含在既有選項內，但被很多受訪者提到(被受訪者提到的百分比大於所有回答受訪者 1%)，則新增一選項呈現於調查報告中；若該項目不包

含在既有選項內，但提到的受訪者不多(佔所有回答受訪者 1%以下)，則併入「其他」項統計百分比，另以各項目被提到的次數呈現。

2.開放性問題之處理

開放性問題將由研究員初步歸納整理出數種主要的項目，並統計各項目被受訪者提及的次數以及百分比，若該項目被受訪者提到的百分比大於所有回答受訪者的 1%，則視為一選項呈現於調查報告中；若該項目被提到的百分比佔所有回答受訪者 1%以下，則併入「其他」項統計百分比，另以各項目被提到的次數呈現。

五、調查日期及各國籍完成樣本數

表參.13.調查日期及各國籍完成樣本數統計表

日期	收容所	訪員人數	完成樣本數				
			印尼	泰國	越南	菲律賓	合計
2016/11/11	台北所	6	30	—	—	—	30
2016/11/18	台北所	6	18	—	—	—	18
2016/11/22	宜蘭所	6	—	2	27	—	29
2016/11/25	台北所	7	30	3	2	1	36
2016/11/28	台北所	6	7	—	20	—	27
2016/11/29	新竹所	6	4	—	16	2	22
2016/12/01	台北所	4	12	—	5	9	26
2016/12/03	宜蘭所	3	5	2	—	9	16
合計		44	106	7	70	21	204

資料來源：本研究整理

六、訪員名冊及分別完成各國籍樣本數

表參.14.訪員名冊及分別完成各國籍樣本數統計表

編號	訪員姓名	完成樣本數				
		印尼	泰國	越南	菲律賓	總計
1	王○興	—	—	—	2	2
2	王 ○	—	2	—	—	2
3	朱○華	—	—	5	—	5
4	江○萍	—	—	8	—	8
5	吳○蘭	—	—	7	—	7
6	李○儀	—	—	5	—	5

7	杜○玉	—	—	4	—	4
8	阮○翠	—	—	5	—	5
9	屈○芳	4	—	—	—	4
10	明 ○	—	5	—	4	9
11	林○娜	16	—	—	—	16
12	段○鳳	—	—	11	—	11
13	范○峰	—	—	9	3	12
14	區○芳	6	—	—	—	6
15	梨○香	—	—	2	—	2
16	陳○公	—	—	9	—	9
17	曾○娣	11	—	—	—	11
18	黃○琴	3	—	—	—	3
19	雷○盈	11	—	—	1	12
20	廖○運	10	—	—	—	10
21	蔡○清	—	—	—	11	11
22	鄧 ○	—	—	5	—	5
23	盧○華	25	—	—	—	25
24	羅○莉	16	—	—	—	16
25	關○華	4	—	—	—	4
合計		106	7	70	21	204

資料來源：本研究整理

七、資料分析方法

原始資料經整理及除錯後，使用 SPSS For Windows (社會科學統計套裝軟體)於電腦系統中運算資料，根據樣本資料的特性決定合適的統計分析工具與方法，統計方法與分析程序如下：

(一)信效度評估(Reliability and Validity)

「信度」(Reliability)是指一種測量工具的正確性或精確性。信度有兩方面的意義，一是穩定性(Stability)及一致性(Consistency)。有關穩定性的信度主要有三種：「複本信度」、「再測信度」與「複本重測信度」；

而測量一致性的信度亦有三種：「折半信度」、「Cronbach' s α 係數」與「評分者信度」。

「效度」(Validity)即正確性，指測量工具能正確測出欲測量的特質或功能之程度而言，效度愈高表示測量的結果，愈能顯示其所欲測量對象的真正特徵，效度是測量工具的最重要條件，若無效度則無法具有其他任何要件，均無法發揮其真正功能。本調查擬請學者專家(學術界，實務界)，針對問卷的預期結果、單元、主題(理論架構)以及題項分配與選擇作一評估與考量，並提出建議，用以確立內容效度(Content Validity)。這個部分我們若採取開放式的問卷方式，需進一步討論。

(二)樣本適合度檢定(Test of goodness of fit)

在正式調查執行完畢以後，為瞭解樣本之代表性為何，需先就樣本結構中有意義的特定變數進行適合度檢定，若有呈現不一致的現象，為避免資料分析時造成推論的偏差，將進行樣本的加權處理。

(三)敘述性統計(Descriptive analysis)

進行統計次數及統計百分比的呈現，主要用意為樣本在各題項之次數分配情形及樣本人口特質的分佈情況。

(四)交叉分析(Cross analysis)

進行分析受訪者基本變項與各題項之間的關係外，並製作交叉結果分析表，以瞭解不同群體的意見程度。

(五)卡方獨立性檢定(Chi-square)

交叉分析表內將附上各題與基本變項之卡方獨立性檢定(Chi-square)結果，以說明各基本變項於各題項之回答是否呈現顯著差異。

(六)趨勢分析

針對我國引進越南勞工之後，越南籍外勞行蹤不明之影響及變化，除運用勞動部之次級資料進行分析外，並著以我國勞工政策與越南政府因應政策加以探討趨勢上之重大變化。

(七)分析性比較法

針對受訪者對開放題的回答，找出不受限於某個特定情境(時間、地點、群體)的規律；此質化資料分析法同時運用取同法與取異法構成質化資料分析中分析性比較的基礎。

第四章、研究發現

第一節、外勞行蹤不明原因現況分析

本章節資料分析基礎，即透過訪談問卷調查回卷之開放式文字答項紀錄，將其收集之回卷結果進行語意類別收斂後，再進行量化統計分析，由於資料蒐集過程，可能產生語言往來字意翻釋與受訪者本身解讀題意理解偏誤等，均可能成為本研究之分析限制，故以下分析除提供量化分析結果外，亦配合研究團隊於實地研究觀察之說明。

一、來台工作的管道

1. 請問您來臺工作的管道為何？

詢問行蹤不明外籍勞工來台工作管道主要為何，是否透過介紹人介紹來台，而介紹人是母國人還是台灣人。本次調查結果發現，行蹤不明外籍勞工來台工作管道主要是以「仲介」方式來台，占整體比例 74.0%，其次依序為朋友介紹(18.6%)、親人介紹(4.9%)和自行尋找(2.5%)，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.1. 來台工作的管道統計表(按國籍與職業別)

	仲介		親人		朋友		自己		
	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	
總計	151	74.0	10	4.9	38	18.6	5	2.5	
國籍	印尼	59	56.7	9	8.7	35	33.7	1	1.0
	越南	68	95.8	0	0.0	1	1.4	2	2.8
	泰國	6	75.0	0	0.0	1	12.5	1	12.5
	菲律賓	18	85.7	1	4.8	1	4.8	1	4.8
工作類型	看護工	65	61.3	9	8.5	30	28.3	2	1.9
	製造業	72	91.1	1	1.3	4	5.1	2	2.5
	漁工	14	73.7	0	0.0	4	21.1	1	5.3

※檢定結果顯示：國籍及工作類別對來台工作的管道無顯著差異。

資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出越南、菲律賓和泰國主要都是透過仲介來台工作者居多，皆超過七成五，而印尼國籍的外籍勞工透過朋友台

來工作者則是有較高的比例(33.7%)。

按職業別來比較之間的差異，可觀察出各個職業別皆以透過仲介來台工作比例較高，其中職業為看護工透過朋友來台工作者則是有較高的比例(28.3%)。

由上述調查結果可知，外籍勞工來台工作皆以透過仲介為主，絕大多數外籍勞工來台工作都是有人介紹，因為是訪談方式的收集資料，可能受訪者認為是資訊來源的管道，才會出現家人、朋友及自己等選項。

2. 請問您來臺工作的管道是否有向您收取費用？若有費用為多少(新台幣)？

詢問行蹤不明外籍勞工來台工作管道是否有收取費用，若有則費用是多少(新台幣)。本次調查結果發現，行蹤不明外籍勞工透過介紹人來台工作管道所收取的費用差異較大，扣除離群值、差異過大和未回應的選項，介紹人所收取的費用平均約為 95,000 元(新台幣)，花費 5 萬元以下者占 24.0%，花費 5~10 萬元者占 9.8%，花費 10~15 萬元者占 3.4%，花費 15 萬元以上者占 21.6%，其餘 41.2% 的受訪者表示因為費用收取方式繁雜，不清楚或是忘記總共費用為多少。資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.2. 來台工作管道收取費用統計表(按國籍與職業別)

		5 萬元以下		5~10 萬元		10~15 萬元		15 萬元以上		忘記了/不清楚	
		樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比
	總計	49	24.0	20	9.8	7	3.4	44	21.6	84	41.2
國籍	印尼	35	33.7	8	7.7	2	1.9	1	1.0	58	55.8
	越南	6	8.5	5	7.0	5	7.0	43	60.6	12	16.9
	泰國	1	12.5	2	25.0	0	0.0	0	0.0	5	62.5
	菲律賓	7	33.3	5	23.8	0	0.0	0	0.0	9	42.9
工作類型	看護工	31	29.2	7	6.6	4	3.8	9	8.5	55	51.9
	製造業	14	17.7	13	16.5	3	3.8	33	41.8	16	20.3
	漁工	4	21.1	0	0.0	0	0.0	2	10.5	13	68.4

※檢定結果顯示：國籍及工作類別對來台工作管道收取費用無顯著差異。

資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出印尼國籍的勞工來台管道所收取的費用以 5 萬元以下居多(33.7%)，費用相較於其他國家為最低；越南國籍的勞工來台管道所收取的費用以 15 萬元以上居多(60.6%)，費用相較於所有國家最高。

按職業別來比較之間的差異，可觀察出以從事看護工作的外籍勞工來台工作管道所收取的費用，以五萬元以下居多(29.2%)；而從事製造業工作的外籍勞工則是來台工作管道所收取的費用最高，以 15 萬元以上為主(41.8)，因此可看出不同國家和不同的職業，來台工作管道所收取的費用彼此間差異甚大。

進一步詢問行蹤不明外籍勞工來台費用是付給何種單位，主要以付給仲介為主，占 46.1%，付給銀行則是只有 2.0%，其餘 52.0%則表示不清楚付給的單位為何。

3. 請問您為了來台工作，總共支付多少費用(新台幣)？

詢問行蹤不明外籍勞工為了來台工作，總共支付多少費用，本次調查結果發現，行蹤不明外籍勞工不知其來台工作實際所支付多少費用者占大多數，占整體比例 36%。以支付 15 萬元以上者為次，比例約為 25%，接續為 5 至 10 萬元(18%)、5 萬元以下(17%)和 10 至 15 萬元(4%)，資料如下表所示，詳細內容請參照附件(皆以新臺幣為單位統計)。

表肆.3. 為了來台工作總共支付費用統計表(按國籍與職業別分)

	5萬元以下		5~10萬元		10~15萬元		15萬元以上		忘記了/不清楚		
	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	
總計	34	16.7	37	18.1	9	4.4	50	24.5	74	36.3	
國籍	印尼	25	24.0	15	14.4	1	1.0	0	0	63	60.6
	越南	6	8.5	2	2.8	7	9.9	49	69.0	7	9.9
	泰國	1	12.5	5	62.5	1	12.5	1	12.5	0	0
	菲律賓	2	9.5	15	71.4	0	0	0	0	4	19.0
工作類型	看護工	18	17.0	16	15.1	4	3.8	11	10.4	57	53.8
	製造業	10	12.7	16	20.3	5	6.3	37	46.8	11	13.9
	漁工	6	31.6	5	26.3	0	0	2	10.5	6	31.6

※檢定結果顯示：國籍及工作類別對來台工作總支付費用無顯著差異。

資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，不知其來台工作實際所支付多少費用者，以印尼國籍 63 人(本次問卷受訪者印尼籍共計 106 名)為最，比例約為 85%，其次依序為越南籍 8 人(11%)、菲律賓籍 3 人(4%)。(本次問卷受訪者印尼籍共計 106 名、越南籍 60 名、菲律賓籍 21 名)。印尼籍受訪者近六成對於其來台工作實際所支付多少費用並不知道，對此現象殊值探討及注意。

回答支付 15 萬元以上者計 50 人，越南籍 49 人(98%)、泰國籍 1 人(2%)。越南籍來台工作實際所支付多少費用明顯高於其他國籍；支付 10 至 15 萬元者計 9 人，越南籍 6 人(67%)、泰國籍、印尼籍、菲律賓籍各 1 人(11%)；支付 5 至 10 萬元者計 37 人，印尼籍 17 人(46%)、菲律賓籍 14 人(38%)、泰國籍 4 人(11%)、越南籍 2 人(5%)；支付 5 萬元以下者計 34 人，印尼籍 25 人(74%)、越南 5 人(15%)、菲律賓 3 人(8%)、泰國籍 1 人(3%)。排除不知道其支付多少費用者，檢視各國籍分配比例，明顯看出越南籍勞工所支付之費用高於其他國籍勞工。另問及費用種類與金額各為多少，大部分回答是不清楚、全算在一起，或是僅知每月固定繳多少，而大略知道費用種類僅不到 30 人。

按職業別來比較之間的差異，從事看護工作的行蹤不明外籍勞工不知道其來台工作支付費用最多 (53.5%)，其餘則分布相較平均；從事製造業工作的

行蹤不明外籍勞工則是來台工作支付費用最高，以 15 萬元以上為主(46.8%)；從事漁業工作的行蹤不明外籍勞工來台工作支付費用，則以 5 萬元以下(31.6%)及 5 至 10 萬元為主(26.3%)，明顯較其他職業別低。

進一步詢問外籍勞工來台費用是否透過借貸，超過半數是依靠借貸方式支付所需費用，占 59.3%。借貸對象主要以銀行為主，占 62.8%，接續為親戚 18.1%、仲介公司 13.2%。關於金額部分，除忘記了、不知道等，占 25.6%外，以 15 萬元以上最多，占 32.2%(其中越南籍占 97.4%)，其次依序為 5 至 10 萬元，占 18.1%、5 萬元以下，占 15.7%，10 至 15 萬元，占 8.2%。

從以上分析歸納出，超過半數來台之行蹤不明外籍勞工均背負債務，其中以 15 萬元以上占大多數，又其中超過九成屬越南籍，顯見越南籍勞工經濟負擔程度較重，是否因此造成該國勞工為在臺發生行蹤不明比例最高有直接相關，可深入探討。

本研究進一步分析回答支出較高（超過臺幣 10 萬元以上者）的受訪者，發現除了仲介費之外，費用包含：機票、職前訓練、貸款、護照及工作證申請等費用。

4. 請問您來台工作前是否曾在母國接受過職前訓練？來台工作後是否與先前說明的工作項目及內容相符？

詢問行蹤不明外籍勞工來台工作前是否有曾在母國受過職前訓練，來台工作後，是否與來台工作前說明的工作項目及內容相符。本次調查結果發現，行蹤不明外籍勞工有 71.1%表示，曾在母國接受過職前訓練，28.9%則是沒有接受過職前訓練。來台工作後則是有 72.1%的行蹤不明外籍勞工表示，來台後工作內容與先前說明的工作項目及內容相符，27.9%的行蹤不明外籍勞工則表示，來台後工作內容與先前說明的工作項目及內容不相符，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.4. 來台工作前是否曾接受過職前訓練統計表(按國籍與職業別)

		是		否	
		樣本數	百分比	樣本數	百分比
國籍	總計	145	71.1	59	28.9
	印尼	86	82.7	18	17.3
	越南	41	57.7	30	42.3
	泰國	5	62.5	3	37.5
	菲律賓	13	61.9	8	38.1
工作類型	看護工	95	89.6	11	10.4
	製造業	40	50.6	39	49.4
	漁工	10	52.6	9	47.4

※檢定結果顯示：國籍及工作類別對來台工作是否接受過職前訓練無顯著差異。
資料來源：本研究整理

表肆.5. 與來台工作前說明的工作項目及內容相符統計表(按國籍與職業別)

		是		否	
		樣本數	百分比	樣本數	百分比
國籍	總計	147	72.1	57	27.9
	印尼	73	70.2	31	29.8
	越南	56	78.9	15	21.1
	泰國	6	75.0	2	25.0
	菲律賓	12	57.1	9	42.9
工作類型	看護工	74	69.8	32	30.2
	製造業	56	70.9	23	29.1
	漁工	17	89.5	2	10.5

※檢定結果顯示：國籍及工作類別對來台工作說明的項目及內容是否相符無顯著差異。

資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出印尼國籍的勞工多數都接受過職前訓練(82.7%)，而越南國籍、泰國國籍和菲律賓國籍的勞工則是有較多數未接受過職前訓練，比例依序為越南國籍(42.3%)、菲律賓國籍(38.1%)和泰國國籍(37.5%)；在印尼國籍、越南國籍和泰國國籍的外籍勞工多數表示來台工作前說明的工作項目及內容相符，比例皆在七成以上，而菲律賓國籍的外籍勞工則有 42.9%表示來台工作前說明的工作項目及內容並不相符。

按職業別來比較之間的差異，可觀察出以從事看護工作的外籍勞工來台工作前接受過職前訓練的比例最高(89.6%)，而從事製造業工作和漁工的外籍

勞工則有接近半數表示未接受過職前訓練，比例各為 49.4%和 47.4%；從事漁工的外籍勞工多數表示來台工作後工作項目及內容與先前說明相符合，而從事看護工和製造業的外籍勞工則有較高比例認為來台工作後工作項目及內容與先前說明不符合，比例各為 30.2%和 29.1%。

由上述調查結果推斷，其行蹤不明原因為來台工作管道藉由職前訓練等名目，向來台工作外籍勞工收取繁雜的費用，由於職前訓練多數與來台工作後工作項目及內容並不相符，加上所收取的費用金額龐大，推斷其為造成日後外籍勞工選擇行蹤不明的原因之一。

二、來臺合法工作情形

1. 請問您在原合法工作的地點，雇主對待您好嗎？

詢問行蹤不明外籍勞工在原合法工作的地點，雇主對待情形，有 69.6% 的行蹤不明外籍勞工給予正面評價(很好 14.7%、還好 54.9%)，而有 30.4% 的行蹤不明外籍勞工則給予負面評價(不太好 27.9%、不好 2.5%)，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.6. 原合法工作的地點雇主對待情形統計表(按國籍與職業別)

		很好		還好		不太好		不好	
		樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比
	總計	30	14.7	112	54.9	57	27.9	5	2.5
國籍	印尼	20	19.2	60	57.7	22	21.2	2	1.9
	越南	8	11.3	33	46.5	27	38.0	3	4.2
	泰國	0	0.0	8	100.0	0	0.0	0	0.0
	菲律賓	2	9.5	11	52.4	8	38.1	0	0.0
工作類型	看護工	17	16.0	57	53.8	29	27.4	3	2.8
	製造業	9	11.4	49	62.0	19	24.1	2	2.5
	漁工	4	21.1	6	31.6	9	47.4	0	0.0

※檢定結果顯示：國籍工作類別對原合法工作地點雇主對待情形無顯著差異。

資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出印尼國籍和泰國國籍勞工多數給

予正面的評價，越南國籍的勞工表示原合法工作的地點雇主對待不太好的有 38.0%，不好的有 4.2%，而菲律賓國籍的勞工表示原合法工作的地點雇主對待不太好的有 38.1%。

按職業別來比較之間的差異，可觀察出從事看護工和製造業的勞工對於原合法工作的地點雇主對待方式，給予正面評價比例約占七成，而從事漁工的勞工則有 47.4% 表示對於原合法工作的地點雇主對待為不太好。

2. 請問您在原合法工作的地點，是否有準時領到月薪？是否有苛扣薪水的情形？

詢問行蹤不明外籍勞工在原合法工作的地點，是否有準時領到每月薪資，有 80.9% 表示有準時領到每月薪資，14.7% 表示每月薪資發放並不準時，而有 4.4% 表示每月發放薪資時間並不一定；另有 48% 的行蹤不明外籍勞工表示在原合法工作地點有苛扣薪資的情形，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.7. 原合法工作的地點月薪發放情形統計表(按國籍與職業別)

		準時		不準時		不一定	
		樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比
	總計	165	80.9	30	14.7	9	4.4
國籍	印尼	81	77.9	21	20.2	2	1.9
	越南	63	88.7	3	4.2	5	7.0
	泰國	7	87.5	1	12.5	0	0.0
	菲律賓	14	66.7	5	23.8	2	9.5
工作類型	看護工	85	80.2	17	16.0	4	3.8
	製造業	69	87.3	6	7.6	4	5.1
	漁工	11	57.9	7	36.8	1	5.3

※檢定結果顯示：國籍及工作類別對原合法工作地點月薪發放情形無顯著差異。

資料來源：本研究整理

表肆.8. 原合法工作的地點有無苛扣薪水統計表(按國籍與職業別)

		有		無	
		樣本數	百分比	樣本數	百分比
國籍	總計	98	48.0	106	52.0
	印尼	58	55.8	46	44.2
	越南	32	45.1	39	54.9
	泰國	1	12.5	7	87.5
	菲律賓	7	33.3	14	66.7
工作類型	看護工	51	48.1	55	51.9
	製造業	37	46.8	42	53.2
	漁工	10	52.6	9	47.4

檢定結果顯示：國籍及工作類別對原合法工作地點有無苛扣薪水無顯著差異。
資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出各國籍發放每月薪資皆為準時，唯有菲律賓國籍的勞工在準時發放薪資的比率相對較低，只有 66.7%；對於原合法工作地點有無苛扣薪資，唯泰國國籍勞工表示並無苛扣薪資比率較高(87.5%)，在印尼國籍、越南國籍和菲律賓國籍多數表示有苛扣薪資的情事，以印尼國籍表示有苛扣薪資最為嚴重(55.8%)，其次依序為越南國籍(45.1%)和菲律賓國籍(33.3%)。

按職業別來比較之間的差異，可觀察出從事看護工和製造業的勞工每月薪資發放較為穩定，而從事漁工的勞工只有 57.9%表示有準時領到每月薪資；而在各個職業中，皆有近半數勞工表示有苛扣薪資的情事。

由上述調查結果可知，對於外籍勞工來台工作，主要目的皆希望能多賺一些薪資，雖然在發放薪水資時程上，大致上皆為準時，但是有近半數行蹤不明外籍勞工表示有苛扣薪資情事，推斷苛扣薪資為行蹤不明之主要原因之一。

3. 請問您在原合法工作的地點，一個月**實際收入**為多少(新台幣)？是否有加班費？

詢問行蹤不明外籍勞工在原合法工作的地點，每月**實際收入**為多少(新台

幣)，以 12001~18000 元區間者最多，占整體 57.8%，其次為 18,000 元以上 (22.1%)，扣除未明確表態者，平均實際收入約為 16,000 元，而有 71.6% 行蹤不明外籍勞工表示並沒有加班費，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.9. 原合法工作的地點每月實際收入統計表(按國籍與職業別)

		6,000 元以下		6,001~12,000 元		12,001~18,000 元		18,000 元以上		不一定	
		樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比
	總計	8	3.9	19	9.3	118	57.8	45	22.1	14	6.9
國籍	印尼	8	7.7	5	4.8	68	65.4	16	15.4	7	6.7
	越南	0	0	14	19.7	32	45.1	19	26.8	6	8.5
	泰國	0	0	0	0	4	50	4	50	0	0
	菲律賓	0	0	0	0	14	66.7	6	28.6	1	4.8
工作類型	看護工	4	3.8	9	8.5	74	69.8	12	11.3	7	6.6
	製造業	1	1.3	9	11.4	35	44.3	27	34.2	7	8.9
	漁工	3	15.8	1	5.3	9	47.4	6	31.6	0	0

檢定結果顯示：國籍及工作類別對原合法工作地點每月實際收入無顯著差異。

資料來源：本研究整理

表肆.10. 原合法工作的地點有無加班費統計表(按國籍與職業別)

		有		無	
		樣本數	百分比	樣本數	百分比
	總計	58	28.4	146	71.6
國籍	印尼	19	18.3	85	81.7
	越南	30	42.3	41	57.7
	泰國	5	62.5	3	37.5
	菲律賓	4	19.0	17	81.0
工作類型	看護工	17	16.0	89	84.0
	製造業	38	48.1	41	51.9
	漁工	3	15.8	16	84.2

檢定結果顯示：國籍及工作類別對原合法工作地點有無加班費無顯著差異。

資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出各國籍每月實際收入大約都在 12,001 ~ 18,000 元範圍內，國籍別間並無太大差異；進一步詢問有無加班費，唯泰國國籍勞工表示有發放加班費比率最高(62.5%)，其餘國籍勞工大部分都沒有加班費，以印尼國籍勞工沒有加班費比率最高(81.7%)，其次為菲律賓籍勞工沒有加班費比率為 81.0%。

按職業別來比較之間的差異，可觀察出以從事製造業的勞工每月薪資約 17,100 元為最高，其次為從事漁工勞工每月薪資約 15,600 元和從事看護工的勞工每月薪資約為 15,500 元，而各職業皆以沒有加班費比率最高，以從事漁工和看護工的勞工比率最高，各占 84.2%和 84.0%。

由上述調查結果可知，行蹤不明外籍勞工來台工作薪資，雖然本次調查平均每約薪資約為 16,000 元，但是有 13.2%的勞工每月薪資低於 12,000 元，加上絕大多數的外籍勞工皆表示工作並沒有加班費，可推斷其薪資過低或者沒有加班費為行蹤不明之主要原因之一。

進一步追問薪資低於 12,000 元的受訪者，發現大部分工作類別為漁工及看護工，由此推斷，可能是已扣除伙食費及住宿費之後拿到的金額。

4. 請問您在原合法工作的地點，平均一天工作多少時間(小時)？是否有固定休假？

詢問行蹤不明外籍勞工在原合法工作的地點，每日工作時數為多少小時，以每日工作時數超過 12 小時比率最高(47.5%)，其次為 8 小時以下(30.4%)，而多數勞工表示並沒有固定休假(55.9%)，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.11.原合法工作的地點每日工作時數統計表(按國籍與職業別)

		8 小時以下		8-10 小時		10-12 小時		12 小時以上		不一定	
		樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比
	總計	62	30.4	12	5.9	12	5.9	97	47.5	21	10.3
國籍	印尼	12	11.5	6	5.8	3	2.9	68	65.4	15	14.4
	越南	41	57.7	5	7.0	8	11.3	14	19.7	3	4.2
	泰國	6	75.0	0	0.0	1	12.5	1	12.5	0	0.0
	菲律賓	3	14.3	1	4.8	0	0.0	14	66.7	3	14.3
工作類型	看護工	10	9.4	5	4.7	8	7.5	71	67.0	12	11.3
	製造業	48	60.8	7	8.9	3	3.8	17	21.5	4	5.1
	漁工	4	21.1	0	0.0	1	5.3	9	47.4	5	26.3

檢定結果顯示：國籍及工作類別對原合法工作地點每日工作時數無顯著差異。

資料來源：本研究整理

表肆.12.原合法工作的地點有無固定休假統計表(按國籍與職業別)

		有		無	
		樣本數	百分比	樣本數	百分比
	總計	90	44.1	114	55.9
國籍	印尼	33	31.7	71	68.3
	越南	42	59.2	29	40.8
	泰國	8	100.0	0	0.0
	菲律賓	7	33.3	14	66.7
	看護工	27	25.5	79	74.5
工作類型	製造業	58	73.4	21	26.6
	漁工	5	26.3	14	73.7

檢定結果顯示：國籍及工作類別對原合法工作地點有無固定休假無顯著差異。

資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出印尼國籍和菲律賓國籍的勞工每日工作時數以 12 小時以上居多，各占 65.4% 和 66.7%，而越南國籍和泰國國籍的勞工每日工作時數則是低於 8 小時居多，在有無固定休假也呈現相同情形，印尼國籍和菲律賓國籍的勞工多數都沒有固定休假，而越南國籍和泰國國籍的勞工則是有固定休假比例較高。

按職業別來比較之間的差異，可觀察出從事看護工和漁工的勞工每日工作時數以 12 小時以上為多數，各占 67.0%和 47.4%，而從事製造業的勞工每日工作時數則大多都低於 8 小時(60.8%)，在有無固定休假也呈現相同情形，從事看護工和漁工的勞工沒有固定休假的比率較高，各占 74.5%和 73.7%，而從事製造業的勞工有固定休假的比率則為 73.4%。

由上述調查結果可知，對於行蹤不明外籍勞工來台工作的時數和休假情形可明顯觀察出不同職類間呈現兩極化的現象，每日工作時數太高又無休假或者每日工作時數太少又有固定休假，對於跨海來台工作的勞工而言，皆可能為行蹤不明之主要因素。

三、發生行蹤不明之動機

1. 請問您在原合法工作的地點，與雇主和家人相處情況如何？

詢問行蹤不明外籍勞工在原合法工作的地點，與雇主和家人相處情況，有 79.9% 勞工給予正面評價(很好 10.8%、還好 69.1%)，而 20.1% 勞工則是給予負面評價(不太好 19.6%、不好 0.5%)，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.13.原合法工作的地點與雇主和家人相處情況統計表(按國籍與職業別)

	很好		還好		不太好		不好		
	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	
總計	22	10.8	141	69.1	40	19.6	1	0.5	
國籍	印尼	19	18.3	72	69.2	13	12.5	0	0.0
	越南	3	4.2	48	67.6	20	28.2	0	0.0
	泰國	0	0.0	7	87.5	1	12.5	0	0.0
	菲律賓	0	0.0	14	66.7	6	28.6	1	4.8
工作類型	看護工	15	14.2	70	66.0	21	19.8	0	0.0
	製造業	5	6.3	60	75.9	14	17.7	0	0.0
	漁工	2	10.5	11	57.9	5	26.3	1	5.3

※檢定結果顯示：國籍及工作類別對原合法工作地點與雇主和家人相處情況無顯著差異。

資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出各國籍間給予正面評價的比率皆較高，唯越南國籍和菲律賓國籍勞工給予負面評價相對較高，比例各為 28.2% 和 33.3%。

按職業別來比較之間的差異，可觀察出各職業皆給予正面評價比率較高，整體而言並無太大差異。

由上述調查結果可知，對於外籍勞工來台工作而言，雖然對原合法工作的地點與雇主和家人相處情況整體滿意度以正面評價較高，但本調查目的為探討其行蹤不明的原因，應以給予負面評價者為重點對象，尋找其中有無特定因素影響。

2. 請問您在原合法工作的地點，是否遭受雇主或仲介不合理的對待？

詢問行蹤不明外籍勞工在原合法工作的地點，是否遭受過雇主或仲介不合理的對待，本次調查結果發現，行蹤不明外籍勞工在原來合法工作的地點，未曾遭受雇主或仲介不合理的對待者占多數，占整體比例 64.7%；曾遭受雇主或仲介不合理的對待者占少數，比例為 35.3%，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.14.合法工作時是否曾遭雇主或仲介不合理的對待統計表

		是		否	
		樣本數	百分比	樣本數	百分比
	總計	72	35.3	132	64.7
國籍	印尼	27	26.0	77	74.0
	越南	36	50.7	35	49.3
	泰國	0	0.0	8	100.0
	菲律賓	9	42.9	12	57.1
工作類型	看護工	35	33.0	71	67.0
	製造業	30	38.0	49	62.0
	漁工	7	36.8	12	63.2

※檢定結果顯示：國籍及工作類別對合法工作時是否曾遭雇主或仲介不合理的對待無顯著差異。

資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出印尼與菲律賓國籍的勞工在原來合法工作的地點，未曾遭受雇主或仲介不合理的對待者居多，分別為 74.0% 及 57.1%。而越南國籍勞工的比例則均趨近 50%；泰國國籍勞工部分則全部 8 名均未曾遭受雇主或仲介不合理的對待。曾遭受雇主或仲介不合理的對待之受訪者中，大多案例是被雇主或受看護者打、罵，甚至有部分曾遭受性騷擾之情況。

按職業別來比較之間的差異，可觀察出無論是從事看護工作、製造業或漁工的外籍勞工，在原來合法工作的地點，同樣未曾遭受雇主或仲介不合理的對待者居多，比例與整體相近，且彼此間差異不大。

由上述調查結果可知，雖然從合法工作時曾否遭雇主或仲介不合理的對待之差異，無法直接分析歸納出不合理的對待對於外籍勞工發生行蹤不明之影響程度，但至少能推論此為外籍勞工決定是否行蹤不明的重要因素之一。

進一步分析表示遭受不合理對待之狀態，受訪者表示，主要為工作環境危險、工作內容與合約不同、雇主施暴、環境跟食物不習慣、工作太辛苦，壓力太大等因素感受。

3. 請問您在遭受不合理對待後，是否提出過申訴或檢舉？

詢問行蹤不明外籍勞工在遭受不合理對待時，是否曾提出過申訴或檢舉，本次調查結果發現，行蹤不明外籍勞工在原來合法工作的地點，曾遭受雇主或仲介不合理的對待者計 72 名，而未提出申訴或檢舉者占多數，計 47 名，占整體比例 65.3%；曾提出申訴或檢舉者占少數，計 25 名，比例為 34.7%，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.15.如曾遭不合理對待，是否提出申訴或檢舉統計表

	是否曾遭不合理對待				如有，是否提出申訴或檢舉				
	是		否		是		否		
	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	
總計	72	35.3	132	64.7	25	34.7	47	65.3	
國籍	印尼	27	26.0	77	74.0	17	63.0	10	37.0
	越南	36	50.7	35	49.3	5	13.9	31	86.1
	泰國	0	0.0	8	100.0	0	0	0	0
	菲律賓	9	42.9	12	57.1	3	33.3	6	66.7
工作類型	看護工	35	33.0	71	67.0	16	45.7	19	54.3
	製造業	30	38.0	49	62.0	7	23.3	23	76.7
	漁工	7	36.8	12	63.2	2	28.6	5	71.4

※檢定結果顯示：國籍及工作類別對曾遭不合理對待，是否提出申訴或檢舉無顯著差異。

資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出越南國籍的勞工在原來合法工作的地點，曾遭受雇主或仲介不合理的對待者計 36 名，而曾提出申訴或檢舉者計 5 名，比例僅占 13.9%；而菲律賓國籍勞工曾遭受雇主或仲介不合理的對待者計 9 名，而曾提出申訴或檢舉者計 3 名，比例占 33.3%；印尼國籍勞工曾遭受雇主或仲介不合理的對待者計 27 名，而曾提出申訴或檢舉者計 17 名，比例最高占 63.0%。顯示越南國籍之行蹤不明外籍勞工，對外尋求協助或表達比例顯低於印尼及菲律賓國籍之勞工。另本研究之泰國籍勞工樣本，均無遭受不合理對待，因此亦均無提出任何申訴或檢舉。

按職業別來比較之間的差異，可觀察出曾遭受雇主或仲介不合理的對待，而曾提出申訴或檢舉者，以從事看護工作之外籍勞工比例最高(45.7%)；從事製造業工作之外籍勞工曾遭受雇主或仲介不合理的對待，而提出申訴或檢舉者比例最低(23.3%)；另外，從事漁工工作之外籍勞工，比例則為 28.6%。

四、1955 專線成效分析

1. 請問您在遭受不合理對待後，是否曾向仲介、1955 或者您母國在台辦事處尋求協助？

詢問行蹤不明外籍勞工在遭受不合理對待後，是否曾向仲介、1955 或者您母國在台辦事處尋求協助，本次調查結果發現，曾經遭受不合理對待之行蹤不明外籍勞工計有 72 名，而未曾尋求仲介、1955 或者其母國在台的辦事處協助者占多數，約有 48 名，占整體比例 66.7%；曾經尋求協助者計 24 名，其中以尋求勞動部 1955 專線協助者最多，共 12 名，比例為 50.0%，其次依序為仲介(37.5%)、仲介及 1955 兩者(8.3%)，而母國在台的辦事處比例最低(4.2%)，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.16.曾尋求仲介、1955 或者您母國在台的辦事處協助統計表

	曾遭不合理對待		是否曾尋求仲介、1955 或者您母國在台的辦事處協助										
			仲介		1955		在台辦事處		仲介及 1955		無/其他		
	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	
總計	72	35.3	9	12.5	12	16.7	1	1.4	2	2.8	48	66.7	
國籍	印尼	27	26.0	7	25.9	8	29.6	0	0.0	2	7.4	10	37.0
	越南	36	50.7	1	2.8	4	11.1	0	0.0	0	0.0	31	86.1
	泰國	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	菲律賓	9	42.9	1	11.1	0	0.0	1	11.1	0	0.0	7	77.8
工作類型	看護工	35	33.0	5	14.3	7	20.0	1	2.9	2	5.7	20	57.1
	製造業	30	38.0	1	3.3	5	16.7	0	0.0	0	0.0	24	80.0
	漁工	7	36.8	3	42.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	57.1

※檢定結果顯示：國籍及工作類別對曾尋求仲介、1955 或者母國在台的辦事處協助無顯著差異。

資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出曾遭不合理對待之印尼國籍勞工曾尋求仲介、1955 或者您母國在台的辦事處協助者，計 17 名(63.0%)，相較於其他國家為最高；越南國籍的勞工曾尋求仲介、1955 或者您母國在台的辦事處協助者，計 5 名(13.9%)，相較於所有國家最低。

按職業別來比較之間的差異，可觀察出以從事看護工及漁工的外籍勞工

曾尋求仲介、1955 或者您母國在台的辦事處協助居多，均為 42.9%；而從事製造業工作的外籍勞工則是請求協助比例最低(20.0%)。

表肆.17.曾尋求仲介協助之滿意程度統計表

尋求仲介協助之滿意程度									
仲介		滿意		還好		不太滿意		不滿意	
樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比
9	12.5	1	11.1	3	33.3	4	44.4	1	11.1

資料來源：本研究整理

表肆.18.曾尋求勞動部 1955 專線協助之滿意程度統計表

尋求仲介協助之滿意程度									
勞動部 1955 專線		滿意		還好		不太滿意		不滿意	
樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比
12	16.7	0	0.0	3	25.0	7	58.3	2	16.7

資料來源：本研究整理

表肆.19.曾尋求母國在台的辦事處協助之滿意程度統計表

尋求仲介協助之滿意程度									
母國在台辦事處		滿意		還好		不太滿意		不滿意	
樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比
1	1.4	0	0.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0

資料來源：本研究整理

針對曾經尋求仲介、1955 或其母國在台辦事處協助之行蹤不明外籍勞工，進一步詢問尋求協助之滿意程度。就對仲介滿意程度之部分發現，回答不太滿意最多(44.4%)、接續為還好(33.3%)、滿意(11.1%)及不滿意(11.1%)。主要原因是仲介不予處理、不予理會或要求忍耐，甚至有威脅若不聽話會被送去賣淫之情況；而勞動部 1955 專線之部分，回答不太滿意最多(58.3%)、接續為還好(25.0%)、不滿意(16.7%)及滿意(0.0%)。

進一步分析主要負面原因是 1955 人員直接與仲介反應，使外勞遭仲介責罵、必須等一段時間，或是經過三個月後才處理。另外也有外勞表示感謝，

有受到幫助；在其母國在台辦事處之部分，樣本數僅為 1，其回答是不太滿意，原因是對於反應之狀況(睡覺時間不夠，工作到凌晨，每個月要到 4 間房子打掃)，幫不上忙，只告訴他能換工作或回國。

因此從曾否尋求仲介、1955 或者您母國在台的辦事處協助的差異，可歸納出即使行蹤不明外籍勞工遭受到不合理對待，求助比例不到一半，而其最常使用的求助管道為勞動部 1955 專線及仲介，而鮮少向其母國在台辦事處求助。另外，從行蹤不明外籍勞工對求助管道之滿意程度可歸納出，基本上，各項求助管道之平價均偏向負面，如不太滿意及不滿意，且比例超過半數。造成外勞逃逸之原因主要也和對於求助管道的效用及滿意程度相關，亦與超過六成行蹤不明外籍勞工即使遭受不合理之對待，也未曾申訴或檢舉，有相當程度之關係。

2. 請問您是否知道在台工作有那些申訴管道？

詢問行蹤不明外籍勞工是否知道在台工作有那些申訴管道，調查結果發現，行蹤不明外籍勞工「知道」在台工作之申訴管道較多，占整體比例 64.7%，不知道者則佔 35.3%。其中知道申訴管道者又以看護工居多，分別佔整體知道者的 60.6%及 65.9%，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.20.在台工作申訴管道了解情形統計表(按國籍與職業別分)

		知道		不知道	
		樣本數	百分比	樣本數	百分比
總計		132	64.7	72	35.3
國籍	印尼	79	76	25	24
	越南	39	54.9	32	45.1
	泰國	4	50	4	50
	菲律賓	10	47.6	11	52.4
工作類型	看護工	80	75.5	26	24.5
	製造業	46	58.2	33	41.8
	漁工	6	31.6	13	68.4

檢定結果顯示：國籍及工作類別對在台工作申訴管道了解情形無顯著差異。

資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出印尼籍勞工知道在台工作申訴管道者佔 76%，為所有國籍中比例最高；越南籍勞工知道在台工作之申訴管道者佔 54.9%；泰國籍者知道者比例佔 50%，與不知道者一致；僅菲律賓籍勞工，在所有國籍中係唯一知道申訴管道者之比例(47.6%)較不知道者(52.4)低，惟差距並不大。

按職業別來比較之間的差異，可觀察出以從事看護工作的外籍勞工知道在台工作申訴管道者之比例最高，佔了所有看護工之 75.5%；從事製造業工作的外籍勞工知道在台工作申訴管道者亦居多(58.2%)；值得注意的是，在台從事漁工工作之外籍勞工，知道在台工作之申訴管道者僅 31.6%，比例遠低於不知道者(68.4)。

綜整以上所述，行蹤不明之勞工雖大多知道在台工作之申訴管道，卻仍選擇離開合法之原雇主；另外在從事漁工工作以及 40 歲以上之外籍勞工，對於申訴管道等相關資訊之取得較為缺乏，可作為在台工作申訴管道之宣導上待改善的面向。

五、外勞行蹤不明後之狀況

1. 請問您從合法雇主離開的原因為何？

詢問行蹤不明外籍勞工從合法雇主離開的原因，調查結果發現，行蹤不明外籍勞工從合法雇主處離開之主要原因是「金錢因素」，占整體比例 28.9%，其次依序為雇主因素(27.5%)、工作量(20.5%)、環境因素(10.3%)、期限及返國因素(7.4%)和朋友邀約(5.4%)，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.21.從合法雇主處離開之主要原因統計表(按國籍與職業別)

	環境因素		雇主因素		工作量		金錢因素		
	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	
總計	21	10.3	56	27.5	42	20.5	59	28.9	
國籍	印尼	15	14.4	33	31.7	19	18.4	24	23
	越南	5	7	12	16.9	19	26.9	27	38
	泰國	1	12.5	1	12.5	0	0	4	50
	菲律賓	0	0	10	47.6	4	19	4	19
工作類型	看護工	12	11.3	36	34	26	24.5	20	18.9
	製造業	6	7.6	12	15.2	13	16.5	34	43
	漁工	3	15.8	8	42.1	3	15.8	5	26.3

資料來源：本研究整理

表肆.22.從合法雇主處離開之主要原因統計表(按國籍與職業別)

	朋友邀約		期限及返國因素		
	樣本數	百分比	樣本數	百分比	
總計	11	5.4	15	7.4	
國籍	印尼	7	6.7	6	5.8
	越南	3	4.2	5	7
	泰國	1	12.5	1	12.5
	菲律賓	0	0	3	14.4
工作類型	看護工	7	6.6	5	4.7
	製造業	4	5	10	12.7
	漁工	0	0	0	0

檢定結果顯示：國籍及工作類別對從合法雇主處離開之主要原因無顯著差異。

資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出印尼國籍的勞工從合法雇主處離開之主要原因為雇主因素，佔所有印尼籍勞工的 31.7%；越南國籍勞工從合法雇主處離開之主要原因則為金錢因素，佔整體越南勞工的 38.0%；另外泰國從合法雇主處離開之主要原因為金錢因素(50%)，佔整體泰國籍勞工的一半；菲律賓籍勞工主要則因雇主因素離開，佔 47.6%；整體觀之，各國籍勞工離開合法雇主之主要原因分別為「金錢因素」及「雇主因素」，係從合法雇

主處離開之前兩種主要原因。

按職業別來比較之間的差異，可觀察出從事看護工作及漁工之勞工，從合法雇主處離開之主要原因為雇主因素，所佔比例分別為 34% 及 42.1%；值得注意的是，從事製造業工作之行蹤不明外籍勞工，其從合法雇主處離開之主要原因為金錢因素，所佔比例為 43%，相較於從事看護及漁工者(金錢因素分別僅佔 18.9% 及 26.3%)，可見從事製造業之勞工更易因金錢因素離開合法雇主。

由此調查可歸納出，行蹤不明勞工從合法雇主處離開之主要原因主要為「金錢因素」，可能是因為薪水少或無加班機會；其次為「雇主因素」，可能包含感情不好、打罵、囉嗦、性騷擾等原因；而受朋友因素影響者則係所有因素中普遍比例最少。

2. 請問您的家人是否知道您已經從合法雇主離開？

詢問行蹤不明外籍勞工是否有告知家人已從原合法雇主離開，本次調查結果發現，行蹤不明外籍勞工之家人，大部分「知道」來台工作之勞工離開雇主，占整體比例 62.7%。其中，各類別中又分別以印尼籍、女性、25~29 歲與 30~34 歲及看護工居多，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.23.家人知道外籍勞工離開原雇主情形統計表

		知道		不知道	
		樣本數	百分比	樣本數	百分比
	總計	128	62.7	76	37.3
國籍	印尼	58	55.8	46	44.2
	越南	50	70.4	21	29.6
	泰國	5	62.5	3	37.5
	菲律賓	15	71.4	6	28.6
工作類型	看護工	66	62.3	40	37.7
	製造業	49	62	30	38
	漁工	13	68.4	6	31.6

檢定結果顯示：國籍及工作類別對家人知道外籍勞工離開原雇主情形無顯著差異。

資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出各國籍勞工之家人知道其離開原雇主之比例分別為印尼籍 55.8%、越南籍 70.4%、泰國籍 62.5%、菲律賓籍 71.4%，顯示「知道」者均佔多數。

按職業別來比較之間的差異，可觀察出家人知道其離開原雇主之比例分別為看護工 62.3%、製造業 62%、漁工 68.4%，「知道」者亦均佔多數，可看出不同國家和不同的職業，與家人是否知道其離開原雇主差異上不大。

由上可歸納，行蹤不明外籍勞工之家人知道他們離開原雇主者佔多數，且無論任何國籍、職業、性別或年齡，比例皆差異不大，行蹤不明之外籍勞工在選擇工作之去留時仍會與家人聯繫。

3. 請問您是否了解行蹤不明後會發生危險？

詢問行蹤不明外籍勞工是否了解行蹤不明後會發生危險，本次調查結果發現，行蹤不明外籍勞工大多「了解」行蹤不明後可能發生的危險，占整體比例 81.4%，其中尤其以「印尼」國籍以及「女性」、職業為「看護工」的受訪者比例最高，最了解行蹤不明後可能發生的危險，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.24.外籍勞工是否知道行蹤不明後會發生危險統計表

	知道		不知道		
	樣本數	百分比	樣本數	百分比	
總計	166	81.4	38	18.6	
國籍	印尼	85	81.7	19	18.3
	越南	61	85.9	10	14.1
	泰國	3	37.5	5	62.5
	菲律賓	17	81.0	4	19.0
工作類型	看護工	92	86.8	14	13.2
	製造業	64	81.0	15	19.0
	漁工	10	52.6	9	47.4

檢定結果顯示：國籍及工作類別對是否知道行蹤不明後會發生危險無顯著差異。

資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出各國籍勞工了解行蹤不明後可能發生的危險者，佔各該國及受訪者的比例，印尼共 81.7%，越南 85.9%，泰國 37.5%，菲律賓 81%；值得注意的是，外籍勞工多數能了解行蹤不明後可能發生的危險，惟可發現泰國籍勞工「不了解」行蹤不明後可能發生危險者比例較高。

按職業別來比較之間的差異，可觀察出了解行蹤不明後可能發生的危險者均佔多數，從事看護工作的外籍勞工比例為 86.8%，從事製造業工作的外籍勞工為 81%，漁工則為 52.6%；雖依職業別而言，各行業了解行蹤不明後可能發生的危險者比例均較高於不了解者，但仍可發現從事漁工工作之外籍勞工，了解行蹤不明後可能發生的危險所佔之比例於平均上較看護工與從事製造業之外籍勞工比例更低。

從以上對於是否了解行蹤不明後可能發生之危險之調查，可發現了解其危險之行蹤不明外籍勞工佔多數。惟其中泰國籍勞工部分，不了解者多過於了解者，對於可能發生之危險之了解情形並不佳；另外從事漁工工作者，了解其行蹤不明後可能發生之危險之比例亦較其他類別者低，可看出不同的職

業對於行蹤不明後可能發生的危險之認識有所差異。

4. 請問您在離開合法雇主後，您接觸過哪些人？

詢問行蹤不明外籍勞工在離開原合法雇主後，曾經接觸過哪些人，多數表示接觸過朋友，占整體比例 76.5%，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.25.離開合法工作的地點後接觸情況統計表(按國籍與職業別)

	親戚		朋友		未接觸過其他人		
	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	
總計	14	6.9	156	76.5	34	16.7	
國籍	印尼	10	9.6	87	83.7	7	6.7
	越南	2	2.8	47	66.2	22	31.0
	泰國	1	12.5	4	50.0	3	37.5
	菲律賓	1	4.8	18	85.7	2	9.5
工作類型	看護工	9	8.5	80	75.5	17	16.0
	製造業	3	3.8	62	78.5	14	17.7
	漁工	2	10.5	14	73.7	3	15.8

檢定結果顯示：國籍及工作類別對離開合法工作的地點後接觸情況無顯著差異。

資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出各國籍間皆以接觸過朋友比率皆較高，唯越南國籍的勞工有較高的比率是未接觸過其他人(31.0%)，而泰國則因為受訪人數因素導致未接觸過其他人比例稍高(37.5%)，各國間並無太大差異。

按職業別來比較之間的差異，可觀察出各職業以接觸過朋友比率最高，皆占七成以上，整體而言並無太大差異。

由上述調查結果可知，對於外籍勞工來台工作而言，離開合法工作地點後所接觸的都是以朋友比例最高，因此可知絕大多數行蹤不明的外籍勞工是受到朋友的誘惑，導致離開原合法工作地點，其因素可推斷為在原合法工作

地點，在工作量、薪資、休息空間等因素受到不合理的對待，加上朋友的協助，進而衍生出想離開原合法工作地點的原因。

5. 請問您在離開合法雇主行蹤不明後，日常生活花費是由誰負責？

詢問行蹤不明外籍勞工在離開原合法雇主後，平日的的生活開銷費用主要是透過何種方式來支付，主要皆以自行支付為主，占整體比例 74.0%，透過打工支付占 12.7%，而透過親友幫忙支付則是占 13.2%，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.26.離開合法工作的地點後支付生活開銷方式統計表(按國籍與職業別)

	自行支付		打工支付		親友幫忙支付		
	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	
總計	151	74.0	26	12.7	27	13.2	
國籍	印尼	80	76.9	13	12.5	11	10.6
	越南	48	67.6	9	12.7	14	19.7
	泰國	8	100.0	0	0.0	0	0.0
	菲律賓	15	71.4	4	19.0	2	9.5
工作類型	看護工	82	77.4	14	13.2	10	9.4
	製造業	52	65.8	11	13.9	16	20.3
	漁工	17	89.5	1	5.3	1	5.3

檢定結果顯示：國籍及工作類別對離開合法工作的地點後支付生活開銷方式無顯著差異。

資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出各國籍間皆以自行支付比率皆最高，各國間並無太大差異。

按職業別來比較之間的差異，可觀察出各職業以自行支付比率皆最高，唯製造業的勞工透過親友支付的比例相對較高(20.3%)，整體而言並無太大差異。

由上述調查結果可知，外籍勞工在離開合法工作地點後，所支付日常生活開銷方式主要以自行支付為主，但本調查目的為探討其行蹤不明的原因，

值得注意的是在透過打工和親友幫忙支付生活開銷皆有著相當的比例，應加強宣導此行為視同協助犯罪，降低協助者的意願，期能減少外籍勞工逃逸狀況。

6. 請問您在離開合法雇主行蹤不明後，有無再找到新的工作？

詢問行蹤不明外籍勞工在離開原合法雇主後，有無再找到新的工作，根據調查結果顯示絕大多數的勞工在離開合法雇主後，皆有找到新的工作，占整體比例 91.2%，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.27.離開合法工作的地點後有無找到新工作統計表(按國籍與職業別)

		有		無	
		樣本數	百分比	樣本數	百分比
	總計	186	91.2	18	8.8
國籍	印尼	97	93.3	7	6.7
	越南	64	90.1	7	9.9
	泰國	7	87.5	1	12.5
	菲律賓	18	85.7	3	14.3
	看護工	100	94.3	6	5.7
工作類型	製造業	69	87.3	10	12.7
	漁工	17	89.5	2	10.5

※檢定結果顯示：國籍及工作類別對離開合法工作的地點後有無找到新工作無顯著差異。

資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出各國籍間皆以有找到新的工作比率皆最高，各國間並無太大差異。

按職業別來比較之間的差異，可觀察到相同結果，各職業以有找到新的工作比率最高，整體而言並無太大差異。

由上述調查結果可知，先前詢問透過何種方式來支付生活開銷費用，主要皆以自行支付為主，其實是以找到新工作後自行支付日常生活開銷費用，

造成此種差異的原由為本問卷設計皆為開放題，並無提供任何提示給受訪者，所以在訪談回答上會有理解上的差異，而絕大多數行蹤不明的外籍勞工皆有找到新的工作，此為造成離開原合法工作地點的重要因素，應針對此項目更深入探討，來防制行蹤不明情事再次發生。

7. 請問您在離開合法雇主行蹤不明後，找到新的工作的時間為何？

詢問行蹤不明外籍勞工在離開原合法雇主後，隔了多久才找到新的工作，調查發現，行蹤不明外籍勞工於離開合法雇主後，1 個星期內找到新工作者，占整體比例 51.47%；1 個月內者為次，占整體比例 16.18%，陸續為 1~3 個月(9.31%)、3 個月以上(4.41%)，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.28.行蹤不明後找到新工作所耗時間統計表(按國籍與職業別)

	1 個禮拜內		1 個月內		1~3 個月		3 個月以上		不清楚/未回應		
	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	
總計	105	51.5	33	16.2	19	9.3	9	4.4	41	20.1	
國籍	印尼	46	44.2	15	14.4	13	12.5	4	3.9	26	25.0
	越南	39	54.9	12	16.9	6	8.5	1	1.4	13	18.3
	泰國	4	50.0	3	37.5	0	0.0	1	12.5	0	0.0
	菲律賓	16	76.2	3	14.3	0	0.0	0	0.0	2	9.5
工作類型	看護工	46	43.4	15	14.2	13	12.3	4	3.8	28	26.4
	製造業	45	57.0	15	19.0	6	7.6	2	2.5	11	13.9
	漁工	14	73.7	3	15.8	0	0.0	0	0.0	2	10.5

※檢定結果顯示：國籍及工作類別對行蹤不明後找到新工作所耗時間無顯著差異。

資料來源：本研究整理

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出 1 個星期內找到新工作者總計 105 名，以菲律賓國籍者中以 1 個星期內找到新工作占比例 76% 為最，人數約 16 人，其次為越南(54%)、泰國(50%)、印尼(44%)(本次問卷受訪者印尼籍共計 104 名、越南籍 71 名、菲律賓籍 21 名與泰國 8 名)，不論何種國籍外籍勞工都將近五成或以上均於 1 個星期內找到新工作。1 個月內找到新工作者，占全

體比例 16%，近二成；1~3 個月內者僅佔全體的 9%，約一成左右；3 個月以上者為最少數，僅佔全體的 4%。另外，不清楚或未回應該問題者佔全體的 20%。

按職業別來比較之間的差異，可觀察到從事漁工者於 1 個星期內找到新工作者為 14 人(73%)，其次為 1 個月內找到新工作 3 人(15%)；看護工與廠工於 1 個星期內找到新工作者各為 46 人(43%)與 45 人(56%)，都將近五成，其次為 1 個月內找到工作各為 15 人(14%)、15 人(18%)。顯示從事漁工者與從事看護工、廠工者相較，漁工於 1 個星期內找到新工作之比例較高，看護工、廠工二者也都近半成比例，超過 1 個月才找到新工作者之比例較少。

8. 請問您在離開合法雇主行蹤不明後，新的工作平均一天工作多少時間(小時)？

詢問行蹤不明外籍勞工在離開原合法雇主後，找到新的工作每日平均工作時數，調查結果發現，合法外勞部份平均工作時間以 12 小時以上居多，行蹤不明外籍勞工於找到新工作後，平均工作時間主要為 8 小時以下，占總體比例 33.82%，其次依序為 12 小時以上(24.51%)、8-10 小時(17.65%)、10-12 小時(8.33%)。其中，看護工的受訪者找到的新工作之工作時間 12 小時以上比例較多，相較於廠工、漁工以 8 小時以下居多情形完全相反，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.29.行蹤不明後新工作每日工作時數統計表(按國籍與職業別)

		8 小時以下		8-10 小時		10-12 小時		12 小時以上		不一定	
		樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比
	總計	69	33.8	36	17.7	17	8.3	50	24.5	32	15.7
國籍	印尼	21	20.2	18	17.3	9	8.7	32	30.8	24	23.1
	越南	34	47.9	15	21.1	6	8.5	10	14.1	6	8.5
	泰國	2	25.0	0	0.0	0	0.0	6	75.0	0	0.0
	菲律賓	12	57.1	3	14.3	2	9.5	2	9.5	2	9.5
工作類型	看護工	21	19.8	18	17.0	11	10.4	32	30.2	24	22.6
	製造業	36	45.6	15	19.0	5	6.3	17	21.5	6	7.6
	漁工	12	63.2	3	15.8	1	5.3	1	5.3	2	10.5

※檢定結果顯示：國籍及工作類別對行蹤不明後新工作每日工作時數無顯著差異。

資料來源：本研究整理

本次調查結果發現，普遍行蹤不明外籍勞工新工作的每日工作時數較固定平均，無沒有每日固定工作時數之情形，以每日工作 8 小時以下者(33.82%)與 12 小時以上者(24.51%)占總體比例最多，此種比例趨勢與女性行蹤不明外籍勞工相當類似，8 小時以下者占總體女性比例 41.74%為最，其次 12 小時以上者占 24.35%，值得注意。

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出印尼國籍者中新工作之工作時數達 12 小時以上者為最多，占該國籍比例 30.77%，其次為 8 小時以下(20.19%)、8-10 小時(17.31%)；越南國籍者中工作時數 8 小時以下者居多，占該國籍比例 47.89%，其次為 8-10 小時(21.13%)、12 小時以上(14.08%)；泰國國籍者新工作之工作時數則以 12 小時以上最多，占該國籍總比例 75%，其次 8 小時以下(25%)；菲律賓國籍者則以 8 小時以下居多(57.14%)，其次為 8-10 小時(14.29%)。顯示印尼與泰國國籍者新工作的工作時間多超過 12 小時以上，而越南與菲律賓國籍者則多為 8 小時以下。

按職業別來比較之間的差異，可觀察到看護工新工作的工作時數以 12 小時以上居最，占同職業別整體的 30.19%，其次為 8 小時以下(19.81%)、8-10

小時(16.98%)、8-10 小時(10.38%)；廠工則以 8 小時以下居多，占同職業別整體的 45.57%，其次為 12 小時以上(21.52%)、8-10 小時(18.99%)與 10-12 小時(6.33%)；漁工以 8 小時以下者最多，占同職業別整體的 63.16%，比例占最多，其次為 8-10 小時(15.79%)。顯示從事廠工與漁工者的工作時數近半數或半數以上都是 8 小時以下，僅看護工多數為 12 小時以上，可看出不同職業間工作時數多寡之差異甚大。

9. 請問您認為台灣政府可提供什麼幫助，才會使您打消從原合法雇主離開行蹤不明的想法？

詢問行蹤不明外籍勞工認為台灣政府可提供什麼幫助，才會打消從原合法雇主離開行蹤不明的想法，本次調查結果發現，行蹤不明外籍勞工認為台灣政府可提供以下援助，有助於其打消行蹤不明之想法：一、自由轉換雇主，二、仲介及 1955 可解決問題，三、政府之協助與保障，四、薪資合理，五、足夠的加班，六、休假、休息多一些，七、工作內容與合約、資訊相符，八、在台工作期間延長、可繼續在台或再返台工作，九、雇主改善對待方式，十、仲介功能及收費調整。其中，以認為薪資合理之選項者居最多，占總體比例 14.22%，其次為政府之協助與保障(11.76%)、仲介及 1955 可解決問題(9.31%)、休假、休息多一些(6.37%)、工作內容與合約、資訊相符(6.37%)、雇主改善對待方式(6.37%)、在台工作期間延長、可繼續在台或再返台工作(3.92%)、自由轉換雇主(2.94%)、仲介功能及收費調整(2.94%)、足夠的加班(2.45%)，但其中卻有 33.33%(68 人)不知道或未表示台灣政府可提供何種援助有助於其打消行蹤不明之念頭。

按國籍別來比較之間的差異，可觀察出印尼國籍者認為薪資合理居多，占該國籍者整體之 14.42%，其次為仲介及 1955 可解決問題(11.54%)、工作內容與合約、資訊相符(10.58%)、政府之協助與保障(8.65%)；越南國籍者亦認為薪資合理為最，占該國籍者整體之 15.49%，其次為政府之協助與保障

(14.08%)、休假、休息多一些(8.45%)；泰國國籍者認為仲介及 1955 可解決問題居多，占該國籍者整體之 37.5%，其次為政府之協助與保障(25%)、自由轉換雇主(12.5%)；菲律賓國籍者則認為政府之協助與保障(14.29%)與薪資合理(14.29%)最多，其次為雇主改善對待方式(4.76%)。顯示，印尼、越南與菲律賓國籍者均認為薪資合理最多，僅泰國國籍者認為政府之協助與保障最有幫助。

按職業別來比較之間的差異，可觀察到看護工認為薪資合理居多，占該職業別整體比例的 14.15%，其次為仲介及 1955 可解決問題(11.32%)、工作內容與合約、資訊相符(10.38%)、政府之協助與保障(8.49%)、在台工作期間延長、可繼續在台或再返台工作(7.55%)；廠工則認為政府之協助與保障最多，占該職業別整體比例的 15.19%，其次為薪資合理(13.92%)、仲介及 1955 可解決問題(8.86%)、休假、休息多一些(8.86%)；漁工則認為政府之協助與保障與薪資合理居多，均各占該職業別整體比例的 15.79%，其次為休假、休息多一些(10.53%)、雇主改善對待方式(5.26%)。顯示無論職業別均一致認為薪資合理與政府之協助與保障較重要。

10. 請問若給您重新選擇，您還會從原合法雇主離開嗎？

詢問行蹤不明外籍勞工若重新選擇，是否還會從原合法雇主離開，調查結果發現，若讓行蹤不明外籍勞工有機會重新選擇，會選擇離開合法雇主者占整體比例的 29.96%，不會者為最多數，占整體比例的 73.04%。其中，印尼籍較其他國籍者選擇會者之比例相較較高；教育程度較低者較其他教育程度較高者會選擇離開合法雇主者亦較高；年紀越輕較年紀較長者容易選擇離開合法雇主，這些現象值得注意，資料如下表所示，詳細內容請參照附件。

表肆.30.重新選擇仍為選擇離開合法雇主之意願統計表(按國籍與職業別)

	會		不會	
	樣本數	百分比	樣本數	百分比
總計	55	27.0	149	73.0
國籍	印尼	34	70	67.3
	越南	16	55	77.5
	泰國	1	7	87.5
	菲律賓	4	17	81.0
	看護工	34	72	67.9
工作類型	製造業	17	62	78.5
	漁工	4	15	79.0

檢定結果顯示：國籍及工作類別對重新選擇仍為選擇離開合法雇主之意願無顯著差異。

資料來源：本研究整理

絕大多數外籍勞工若再有機會選擇，不會離開合法雇主(73.04%)，僅占整體比例約 26.96%仍選擇會離開。按國籍別來比較之間的差異，可觀察出除印尼國籍外，仍有該同屬國籍者比例的 32.69%會選擇會離開者外，越南(77.46%)、泰國(87.5%)與菲律賓(80.95%)都將近或超過八成者再選擇不會離開合法雇主。

按職業別來比較之間的差異，可觀察到看護工者中比例高達 32.08%仍會離開合法雇主，其他廠工(78.48%)、漁工(78.95%)均近八成者選擇不會再離開合法雇主。這個現象可能與看護工每日工作時數較高等因素有相對之關係，值得注意

六、標竿研究-評鑑優良仲介示範廠商案例分析

本計畫針對勞動部評鑑優良之仲介公司示範廠商進行邀訪，採自填問卷方式針對受雇外勞進行取樣，本研究以此個案分析方式進行標竿研究。

示範廠商部分之問卷調查進行方式，與收容所進行之問卷採用同一份問卷，完成 100 份。

1.調查方法與目的：

開放性問卷針對勞動部評鑑優良之仲介公司示範廠商進行邀訪，進行 100 份自填問卷，因時間關係，所以為同一間公司所雇用的外籍勞工來填問卷。此標竿研究的目的並非為與行蹤不明之外籍勞工內容進行比較，而是以此經營面向較好的廠商狀況呈現正向的事實。

2.調查結果：

針對上述 100 份自填問卷作歸納並分析，結果如下

1). 來台工作管道

表肆.31.來台工作管道統計表(標竿調查)

	樣本數	百分比
仲介	44	44.0
自己	23	23.0
無明確回應	33	33.0

資料來源：本研究整理

合法之菲律賓籍勞工，施測渠等來台工作管道為何，結果顯示有超過四成表是透過仲介來台工作，其次有 23.0% 表示自行尋找管道來台工作，其餘並無明確回應。

2). 來台工作管道收取費用

表肆.32.來台工作管道收取費用統計表(標竿調查)

	樣本數	百分比
50,000 元左右	5	5.0
收取費用不多	13	13.0
沒有收取費用	82	82.0

資料來源：本研究整理

合法之菲律賓籍勞工，施測渠等來台工作管道收取費用，多數皆表示沒有收取費用或者收取費用不多，只有少數 5.0% 明確表示收取費用約為 50,000 新台幣。

3). 來台工作總支付費用

表肆.33.來台工作總支付費用統計表(標竿調查)

	樣本數	百分比
50,000 元以下	43	43.0
50,001~100,000 元	18	18.0
100,001~150,000 元	3	3.0
未表態	39	39.0

資料來源：本研究整理

合法之菲律賓籍勞工，施測渠等為了來台工作總共支付多少費用，合法菲律賓籍勞工來台工作所支付的費用在 5 萬元以下占大多數，比例占 43.0%；接續為 5 至 10 萬元者(18.0%)、10 至 15 萬元者(3.0%)。

4). 是否接受過職前訓練？來台工作後是否與先前說明的工作項目及內容相符？

表肆.34.是否接受過職前訓練統計表(標竿調查)

	樣本數	百分比
有	12	12.0
無	53	53.0
未表態	35	35.0

資料來源：本研究整理

表肆.35.工作項目及內容相符統計表(標竿調查)

	樣本數	百分比
是	59	59.0
否	13	13.0
自己經營生意	4	4.0
未表態	24	24.0

資料來源：本研究整理

合法之菲律賓籍勞工，施測渠等來台前是否有曾在母國受過職前訓練，來台工作後，是否與來台工作前說明的工作項目及內容相符，結果顯示只有 12.0% 表示來台工作前有接受過訓練，訓練管道為 JC 承包商、菲律賓 PDOS 和 Tesda，有 59.0% 表示工作項目及內容相符。

5). 合法工作地點雇主對待情形

表肆.36.工作地點雇主對待情形統計表(標竿調查)

	樣本數	百分比
很好	3	3.0
還好	79	79.0
不太好	0	0.0
不好	0	0.0
未表態	18	18.0

資料來源：本研究整理

合法之菲律賓籍勞工，施測渠等在原合法工作的地點，雇主對待情形，超過八成表示給予雇主正面評價，其餘並未明確表示，並無勞工給予雇主對待情形為負面評價者。

6). 在原合法工作的地點，是否有準時領到月薪？是否有苛扣薪水的情形？

表肆.37.是否有準時領到月薪統計表(標竿調查)

	樣本數	百分比
準時	87	87.0
不準時	3	3.0
未表態	10	10.0

資料來源：本研究整理

表肆.38.是否有苛扣薪水的情形統計表(標竿調查)

	樣本數	百分比
是	3	3.0
否	69	69.0
未表態	28	28.0

資料來源：本研究整理

合法之菲律賓籍勞工，施測渠等在原合法工作的地點，是否有準時領到每月薪資，是否有苛扣薪資的事情發生，只有 3 名勞工表示沒有準時拿到薪資及有苛扣薪資的事情發生。

7). 合法工作的地點，一個月月薪為多少(新台幣)？是否有加班費？

表肆.39.月薪為多少統計表(標竿調查)

	樣本數	百分比
6,000 元以下	0	0.0
6,001~12,000 元	6	6.0
12,001~18,000 元	13	13.0
18,000 元以上	52	52.0
不一定	29	29.0

資料來源：本研究整理

表肆.40.是否有加班費統計表(標竿調查)

	樣本數	百分比
有	84	84.0
無	2	2.0
未表態	14	14.0

資料來源：本研究整理

合法之菲律賓籍勞工，施測渠等在合法工作的地點，每月薪資為多少，

是否有發放加班費，52.0%勞工表示每月薪資為 18,000 元以上，29.0%勞工表示每月薪資發放並不一定，13.0%勞工表示每月薪資大約都在 12,001 ~ 18,000 元範圍內；而 84.0%勞工表示有領取到加班費用。

8). 合法工作的地點，平均一天工作多少時間(小時)？是否有固定休假？

表肆.41.平均一天工作多少時間統計表(標竿調查)

	樣本數	百分比
0~8 小時	10	10.0
8~10 小時	6	6.0
10~12 小時	11	11.0
超過 12 小時	62	62.0
未表態	12	12.0

資料來源：本研究整理

表肆.42.是否有固定休假管道統計表(標竿調查)

	樣本數	百分比
是	79	79.0
否	0.0	0.0
不一定	21	21.0

資料來源：本研究整理

合法之菲律賓籍勞工，施測渠等在合法工作的地點，每日工作時數為何，62.0%勞工表示每日工作時數超過 12 小時，11.0%勞工表示每日工作時數為 10-12 小時，而有 79.0%勞工表示有固定休假。

9). 合法工作地點與雇主和家人相處情況

表肆.43.工作地點與雇主和家人統計表(標竿調查)

	樣本數	百分比
很好	3	3.0
還好	67	67.0
不太好	10	10.0
不好	1.0	1.0
未表態	19	19.0

資料來源：本研究整理

合法之菲律賓籍勞工，施測渠等在合法工作的地點，與雇主和家人相處情況，絕大多數勞工表示給予正面評價，只有 10 名勞工表示有時候雇主和家人對待稍嫌不好，而有 1 名勞工表示有遭受到不合理的對待。

10). 合法工作是否遭雇主或仲介不合理的對待

表肆.44.合法工作是否遭雇主或仲介不合理的對待統計表(標竿調查)

	樣本數	百分比
是	58	58.0
否	17	17.0
未表態	25	25.0

資料來源：本研究整理

合法之菲律賓籍勞工，施測渠等是否曾遭雇主或仲介不合理的對待，結果有 58.0% 表示未曾遭受不合理之對待；17.0% 表示曾遭雇主或仲介不合理之對待。

11). 遭受不合理的對待，是否提出申訴或檢舉

表肆.45.遭受不合理的對待，是否提出申訴或檢舉統計表(標竿調查)

	樣本數	百分比
是	2	11.8
否	15	88.2

資料來源：本研究整理

合法之菲律賓籍勞工，施測渠等在遭受不合理的對待後，是否提出過申訴或檢舉，有 17 位合法菲律賓籍勞工表示曾遭雇主或仲介不合理之對待，其中曾提出申訴或檢舉者較少，僅有 2 名，占 11.8%；而未提出申訴或檢舉者較多，計 15 名，占整體比例 88.2%。

第二節、外勞來源國防制行蹤不明之分析

一、印尼

(一)勞動政策

有關海外印尼勞工之發展歷史可追溯至 19 世紀時期，當時的印尼仍是荷蘭與英國的殖民地，之後印尼恢復獨立，又經歷數次的政權更替，印尼勞工政策也隨之變換，一直到 1998 年，印尼勞工權益才開始有所大幅改革進步，重視勞工權益、保護及福利措施等勞工議題。這個時期的印尼正面臨全球經濟危機之困境，為解決國內不斷升高的失業率問題，促使越來越多印尼人選擇前往海外工作，尋找更高薪資的工作以改善原本的家庭經濟困境。而大部分至海外工作的印尼勞工多為婦女，大多從事家庭幫傭，但也由於當時印尼政府欠缺保護其海外工作國民之相關措施，因而也延伸許多問題如性騷擾或性侵害等。

為解決這個問題，印尼政府要求其外交部底下相關單位負責提供印尼海外勞工各項保護措施，特別是針對女性家事工部分，同時，印尼政府也通過許多相關法規，賦權予人力資源署和其他相關單位保護海外勞工之責任。2004 年，印尼政府通過第 39 號法案(Law No.39/2004)，成立印尼海外勞工安置暨保護署(Placement and Protection of Indonesian Overseas Workers, 印尼文簡稱 PPTKILN)，專責處理不斷攀升的非法海外勞工問題。之後，也依據該法案於 2006 年設立國家海外勞工安置暨保護署(National Board of Placement and Protect for the Indonesian Overseas Workers, 印尼文簡稱 BNP2TKI)，成為現今專責處理海外勞工各項事務之主管機關，並與其他機關如教育部、國民健康部、人力資源及移民部合作，為海外勞工提供更好的安置與保護機制系統。2009 年，印尼人力暨墾殖部發布一連串針對海外印尼勞工相關法規，訂定職前教育與訓練各種事項。(2-3-3)2011 年，印尼政府頒布

第 12 號法規(Relulation No.12/2011)，派遣海外勞工聯絡官至各個駐外印尼大使館，以協助海外印尼勞工。(2-4-1)

儘管如此，近年來，在海外工作之印尼勞工仍不斷發生非法打工、行方不明、遭雇主剝削、虐待、甚至遭殺害之案件，特別是家事工部分，迫使印尼政府不得不採行必要手段來保護印尼海外勞工。2014 年，印尼政府表示打算未來全面停止輸出女傭，但卻對台灣提出條件，若能調漲印傭薪資、限定工時並提供宿舍，印尼將持續對台輸出家庭幫傭(2-1-7)；2016 年 5 月，印尼政府又再度表示原則上，印尼明年不會再輸出新的幫傭到外國，將從 2017 年到 2019 年，逐步減少輸出印尼幫傭赴海外的人數，最終目標是實現「印尼移工零幫傭」的目標。印尼勞動部海外勞工安置及保護局局長蘇維斯表示，部分國家的雇主會扣押印尼移工的護照、薪資匯款遭苛扣等問題，由於印尼政府相當關注的海外勞工權益，進而提出解決問題之政策，且主要停止勞工出國以中東地區為目標，目前台灣與其他東亞國家並不在印尼政府所公布的施行對象名單內。為了進一步保護已位在海外印尼勞工權益，印尼政府相關部門與有印尼勞工在其國內工作之國家相關部門努力進行交涉，希望簽署包括對印尼移工的保障措施「瞭解備忘錄」(MOU)。(2-1-7、2-4)

印尼科學院研究員 Riwanto Tirtosudarmo 亦認為，就印尼政府無法限制人民出國賺取更好的薪資，雖然當局是否會在明(2017)年採取其他限縮的政策，目前還很難判斷，該政策之限制應以中東地區為主，東亞國家如日本、韓國等並不包含在內。加上每年海外匯款至印尼之金額相當高，在 2008 年時一度到達最高峰的 66 億美金，佔外匯的 12.8%，顯見海外移工收入對印尼國內經濟貢獻不容小覷，若突然停止輸出勞工政策，勢必對其國內經濟大受影響。此外，我國勞動力發展署前署長劉佳鈞表示，勞動部將會積極與印尼方面溝通，目前側面了解，加

上台灣薪資對於印尼勞工的待遇遠勝於其他國家，因此應該不會對台施行。

由於台灣國內勞動市場對於外籍看護需求量龐大，但印尼外勞來臺意願降低，人選供不應求，因此自 2014 年初開始就有印尼仲介向臺灣雇主要求 1 萬至 1 萬 5 千元不等的「選工費」。(2-1-2)另外，印尼政府自 2015 年 11 月起，將勞工貸款限定特定公營銀行承作，且有意將貸款金額再調降，雖減輕印勞經濟負擔，但也使負責招募的印尼仲介，在其他市場有較高利潤的考量下，不願將人選送往臺灣，使缺工的問題更加嚴重。(2-3-2)同時，近年印尼政府開始鼓勵輸出工廠工，因工作環境較單純，勞動條件也有最基本的保障，但印尼駐臺辦事處受理勞動契約驗證，卻是以同一張核准函案人數計收，每人 700 元，相較於其他勞動輸出國如越南、菲律賓以「件」算，泰國則是免費等情況下，反而容易影響台灣工廠雇主選擇傾向。(2-1-7)

(二)勞動法令

印尼政府針對海外勞工政策主要透過下列三項行政命令與法規來執行，分別為 2014 年第 22 號人力資源部條例(Ministry of Manpower' Ministerial Regulation No.22/2014)、2013 年第 3 號政府條例(Government Regulation No.3/2013)及 2009 年第 152、153 號人力資源及移民局職業訓練總理事裁定(Decision of the Director General of Employment Training Ministry of Manpower and Transmigration No. 152/2009 and No. 153/2009)。內容分別敘述之：(2-2-1)

1、2014 年第 22 號人力資源部條例

該條例規定印尼海外勞工之招募、遴選、訓練及職前簡述海外工作內容等流程，特別著重在招募、工作合約及出國前職前工作簡報。主要目的在於讓勞工在前往工作目的國之前，能夠事先清楚了解該國

的工作環境與情況。(2-1-7)

有關招募(第 11 條)之規定，包括工作類別、工作地點環境、保護措施與可能風險、應徵條件、工作條件(包括薪資、工作時間、休假時間、加班時間等等)、前往工作的國家各項法規及文化背景環境、勞工須支付之仲介費及勞工的義務與權益。第 14 條明文規定禁止向勞工收取招募費，有關職缺資訊之提供不得收費。(2-1-1)

第 27 條規定工作合約內容，包括工作時間、薪資及薪水支付機制、勞工有權一星期至少休假一次、工作休息時間、休假權益、住宿、與在印尼家屬聯繫管道與爭端處理機制。第 28 條規定，勞工必須於職前簡報與訓練後，在當地主管機關當面簽署工作合約。這些規定之目的主要在於告知勞工各項工作條件與環境情形，避免發生印尼勞工違反工作合約之狀況。此外，受雇勞工有權索取工作合約之副本。(2-3-3、2-1-7)

第 36 條規定對印尼勞工給予職前簡報，讓印尼勞工得以進一步了解工作國之各種相關法規與規定，包括移民法、勞動法及刑法等法規、爭端解決機制及其他工作合約細項部分，並提醒勞工有關法律上的權利與義務，特別事涉及觸犯刑法行為和各項爭端問題時。

2、2013 年第 3 號政府條例

該條例主要針對印尼海外勞工於職前期間、工作期間與離職後的保護措施，特別是在台工作時間部分，確立印尼政府在印尼勞工於台灣工作期間所扮演之角色。第 8 條規定，印尼海外勞工的仲介費乃依據工作目的國及工作類型訂定之。(2-1-2)

針對印尼海外勞工之安置措施，包括：(2-4-2)

A. 指導與監督(第 18 條，涵蓋雇主、勞工或與仲介間爭端解決提供協助)

B. 諮詢援助

C. 法律援助

D. 其他依據國際法規所賦予之保護與協助措施

E. 外交交涉(第 17 條)

第 21 條規定有關確保勞工之權利，要求雇主或仲介必須落實維護勞工之權利，並制裁違反該項規定之一方。當勞工工作配置發生問題時，要求雇主或仲介予以協助轉換雇主。當印尼勞工發生如無法休假、超時工作等情形時，印尼駐台經貿辦事處(IETO)代表應責任提供印尼勞工援助與協助。(2-1-4、2-4-1)

3、2009 年第 152、153 號人力資源及移民局職業訓練總理事裁定

該二項規定主要規範印尼海外勞工安置和保護署所核准要求印尼海外勞工所需支付的仲介費之類型與多寡。第 152 號裁定主要訂定從事正式工作類別如工廠、建築工地或護理工的仲介費；第 153 號則規範從事家庭工作類別之印尼海外勞工仲介費用。其費用包括：護照、健康檢查、工作簽證、海外工作保險、職前訓練費用、訓練證照、機場稅、當地交通費用、從印尼至工作國單程機票等等費用。(2-1-2、2-3-3)

二、越南

(一) 勞動法令

越南政府就勞動相關之各方面規定，制定有《勞動法》(LUẬT Lao Động)，乃是越南規範所有勞動行為的基本法。第10條第1項即載明，「國家透過法律手段對人力資源和勞動進行統一管理，制訂政策、發展和分配人力，發展使用勞動和介紹就業的多種形式。」第134條規定：「越南政府鼓勵企業、機關、組織及個人依越南法令規定為越南勞工開發及拓展海外勞工市場、俾符合其輸入國法令及越南政府簽署或參與的國際公約規定。」其中並明定主管海外勞工

的機構為「勞動榮軍既社會部」(Ministry of Labour, Invalid and Social Affairs, MOLISA)，其下並設有海外勞工局 (Department of Overseas Labour, 簡稱 DOLAB) 和海外勞工管理委員會 (Management Boards of Overseas Labour)，專責處理各項海外勞工事務。(海外勞工相關規定見表1)

隨著越南勞動出口數量日漸增多，為因應各種因勞動出口而生的議題，越南政府並於2006年頒佈《越南契約勞動者出國工作法及施行細則》(LUẬT Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng)。其規範之主體主要為「勞動輸出之廠商」以及「海外勞工」，詳細規定了「勞動輸出之企業及事業單位」獲取國家管理勞動權責機關核發之許可證的條件、方式、經營等，並對仲介費、服務費、保證金及業者應負之權利義務；「海外勞工」方面，包含其出國工作的活動、權利義務、繳納海外勞工基金、支付仲介費、服務費、強制培訓、提供優惠貸款、安全保險等相關內容均有規定，並規定「勞工、榮民及社會事務部」對於勞工回國後應予輔導就業(第59條)，並提供其回國後創業之優惠貸款(第60條)。

(二) 勞動政策

在越南海外勞工之招聘制度方面，越南政府針對其國內勞動輸出業(即台灣所稱仲介業者)所收取的服務費方面，有明文規定，據當地對台勞工輸出之公司表示，越南方面之作法為收取美金1,000元以下之保證金，同時需要房屋所有權狀之認證。對於這些業者而言，保證金之作用乃在於勞工行方不明後，賠償台灣雇主因勞估行方不明而造成的缺工損失，而房屋所有權狀則為勞工本身之資產證明。然而越南政府的相關規定範圍並無法規範台灣之仲介業者，台灣仲介業者收

取之費用不透明，往往為越南方面以及勞工詬病之因，台灣仲介業者收取之費用究竟合理與否，常常各執一詞，難以認定。

針對此部分，在訪談中，駐台北越南經濟文化辦事處官員亦曾提及，並認為台灣仲介業者收取超額的仲介費用，造成外勞經濟負擔重，導致為了賺更多前還貸款而選擇行方不明。

表肆.46. 《勞動法》與海外勞工相關規定

條次	第 135 條	第 135a 條	第 135b 條	第 135c 條
條文內容	<p>1. 從事勞工輸出活動的廠商，應具備國家管理勞動權責機關核發之許可證。</p> <p>2. 從事勞工輸出活動的廠商，應具備下列權利及義務：</p> <p>a. 應向國家管理勞動權責機關辦理其勞工輸出合約之登記</p> <p>b. 開發勞工市場並與外國方簽訂合約。</p> <p>c. 公佈勞工招募標準、條件、權利及義務。</p> <p>d. 直接招募勞工，惟不得向渠等收取招募費用。</p> <p>e. 依法令規定在勞工赴海外工作前舉辦訓練及教育。</p> <p>f. 與勞工簽訂赴外國工作合約；依法令及合約規定安排勞工往返事宜。</p> <p>g. 依據政府規定直接收取勞工輸出費用，並繳付捐助金予「勞工輸出補助基金」。</p> <p>h. 根據越南及勞工輸入國法令規定對依約赴海外工作勞工進行管理及保護其權益。</p> <p>i. 賠償勞工因企業違反合約而對其造成的損失。</p> <p>k. 對違反合約造成企業損失之勞工提出要求賠償之告訴。</p> <p>1. 向國家權責機關就有關違反勞工輸出法令行為提出抗議。</p> <p>3. 企業為執行其在外國工程承包合約及在外國投資計畫案，而派遣越籍勞工赴海外工作者，應向國家管理勞動的權責機關登記其合約，並執行本條第 2 項第 (c)、(d)、(e)、(f)、(h)、(i)、(k) 及 (l) 節之規定。</p> <p>4. 政府將明確規定勞工未透過企業安排而依約赴海外工作之事宜。</p>	<p>1. 赴海外工作的勞工，具有下列之權利及義務：</p> <p>a) 獲得提供海外勞工工作之政策、勞動法、招募條件、權利及義務等資訊。</p> <p>b) 赴海外工作前得接受訓練及教育。</p> <p>c) 簽訂及充分執行海外勞動合約。</p> <p>d) 得依越南及其所在國法令規定享受其簽訂合約中保障之權益。</p> <p>e) 遵行越南及其所在國法令規定，並尊重地主國之文化與習俗。</p> <p>f) 得享受有關領事及司法事務保障。</p> <p>g) 繳交勞工輸出費。</p> <p>h) 得向越南或其所在地國家權責機關就勞工輸出活動企業及外國雇主違反行為投訴、檢舉及提出告訴。</p> <p>i) 償付因違反合約所造成之損失。</p> <p>k) 獲享有因企業違反合約所造成之損失賠償。</p> <p>2. 屬本法第一三五條第 3 項規定的赴海外工作之勞工，具有本條第 1 項第 (a)、(b)、(c)、(d)、(e)、(f)、(h)、(i) 及 (k) 節規定之權利及義務。</p>	<p>政府詳細規定輸出勞工之訓練、海外勞工之管理及組織及勞工輸出輔助基金之成立、管理及使用事宜。</p>	<p>1. 嚴禁非法招募及派遣勞工赴海外工作。</p> <p>2. 企業、組織或個人利用勞工輸出活動非法招募、訓練及派遣勞工赴海外工作者，將受法令規定制裁，並須償付勞工其所造成之損失。</p> <p>3. 勞工利用其赴海外工作而執行其他目的者，將受法令規定制裁，並須償付其所造成之損失。</p>

資料來源：本研究整理

（三）管理制度

1、仲介制度

根據越南勞動榮軍既社會部之建議，越南於 2004 年正式成立「越南勞動出口協會」（Hiệp hội xuất khẩu lao động Việt Nam），由各勞動輸出公司組成，目的為協調和聯繫各勞動輸出公司、促進勞動出口活動，並受勞工、榮民及社會事務部的監督與管理。越南政府能透過該協會，進一步有效的監督及管理各個勞動輸出公司，協會方面亦協助政府部門向勞工進行法令方面之解說以及辦理出國之相關業務，此外也包含了辦理海外勞工之職前訓練事宜。越南之勞動輸出公司，舉凡招募、培訓、訂定契約等，均囊括於其服務內容之下，其在國家對於海外勞工之管理方面，重要性可見一斑。

與駐台北越南經濟文化辦事處官員訪談中，其表示有關仲介公司收費問題是依照 2012 年的收費標準來規定。如有越南仲介公司違反或遭申訴，而有實際證據，公司就會被停牌。

2、職前訓練

我國於 2015 年，解凍自越南引進勞工政策後，即規定所有初次來台工作之越南籍看護工，均須先經過 390 小時的訓練，包括 90 小時的家庭照護、100 小時的法規課程以及 200 小時的華語訓練。

越南方面對於勞工培訓的推動上，以改善國內勞動市場、確保海外勞工利益為目標，於 2014 年 11 月 27 日頒布第 74/2014/QH13 號議定中可見，其中除了規定訓練組織、訓練期間、訓練材料、訓練證書之核發等內容，並於第三節關於職業訓練之國際合作相關規定中，明定有職業訓練之國際合作事項、與海外企業合作之訓練。

另外深訪過程中，越南代表處亦提供日本部分管理方式分享，主要針對家事看護工部分，日本政府會提供以國對國方式支付來源國當地相關語言及技能訓練費用，日本對於看護工條件要求為醫療大專畢業且有越南的文憑者，2012 年起日本在制度面提撥至多兩年訓練及生活費，一年學日語並且在越南學兩年才能夠讓他們進來，在越南學日語學還有生活費怎麼樣每個月都有，因應來源國外勞前往日本後相關生活包含語言溝通等適應問題。

3、行方不明外籍勞工罰則

因近年來在台越籍勞工行方不明情形嚴重，我國及越南政府均致力於對於行方不明情形做出政策上之改善，越南國外勞工管理局為預防越勞在台灣毀約行方不明、逾期居留與非法打工，除了採取罰款措施，並加強監督當地勞動輸出公司之作業及管理情形，同時降低越籍勞工赴台工作之費用等

(四) 管理措施

在針對在台越籍勞工行方不明情形嚴重之因應措施上，駐台北越南經濟文化辦事處積極的加強管理行蹤不明越勞以及加強勞工宣導工作，呼籲勞工按合約在台工作以及行方不明越勞迅速返國。越南政府於 2013

年 8 月 22 日頒布第 95/2013/ND-CP 號議定書，規定關於越南勞工在國外工作時行方不明在外非法工作或工作契約期滿後不回國之行政處罰。並於同年 10 月 10 日生效。

越南方面之在台辦事處透過各種宣傳途徑與管道，加強宣導該議定書之相關內容，依該議定書第 25 條規定：「在國外以合約制度工作之越南勞工如有下列情形之一者將被處罰 80,000,000 至 100,000,000 越南盾之罰款：一、契約期滿後繼續在國外非法居留者；二、行方不明者（離開契約規定之工作場所不回來；三、入境引進國之後馬上行方不明（入境後不到契約規定之工作場所工作者）；四、有誘引、強迫、詐騙其他越南勞工在國外非法居留之行為者；有上述情形之一者除了被罰 80,000,000 至 100,000,000 越南盾外，將被強制遣返回國，且在返國後 2 年至 5 年內被禁止到國外工作」。在其網站公告處並設有「在台行蹤不明越南勞工之行政處分通知」。

該議定書並訂有自首得以減輕處罰之規定，「為了對於已經逃跑但願意儘快自首回國者採取寬宏對待，本議定之第 43 條規定：凡是現已逃跑或非法居留，但自願在本議定生效之日起之 3 個月內自行投案回國（即於 2014 年 1 月 10 日前回國）者將不受上述處罰。」呼籲在臺灣行方不明及非法居留之越南勞工，能「儘快前往各台灣有關機關（各警察單位或各地方專勤隊）投案，申請辦理自行回國手續。」正向宣導自願自行回國者將不被收容，且能得到有關單位協助，「取回在原雇主或仲介公司之護照，薪資及私人物品（若有）。」除了能向我國入出國及移民署撥打專線，或電洽專線 1955 之外，並設置越南在台辦事處之「越南勞工管理組 02-25043477 分機 101 至 103。」有效宣導以期達到減少勞工行方不明之情形。

（五）相關保障權益措施

越南政府制定有相關之法律保障越南勞工之基本權利，依據越南《勞動法》第五條規定，「1. 任何人均有工作之權利，並得選擇自己的事業及職業，學習工藝及提高職業之程度，無受分別對待於性別、民族、社會成份及宗教信仰等。2. 嚴禁虐待勞動者；禁止強迫勞動任何形式下。3. 一切活動為使造成工作，自創造工作，教藝及學藝以及所工作事項，一切生產、經營等之活動吸收多勞動等均獲得國家之鼓勵，創造順利之條件及支助。

在台灣設有代表機構，處理越南在台勞工相關事宜，並同時賦予保障、輔導在外勞工之責任，在「越南第 03/2006/TTLT/BLDTBXH/BNG 聯席通知書」訂有在國在越南代表機構之職責，應該「1. 研究、了解市場、當地國引進勞工之需求、政策，從此向國內相關單位提出與當地國簽署有關勞務合作之協定、備忘錄；2. 指導越南企業接近市場，簽署符合越南及當地法律之契約；3. 審核或協助企業、有關單位審核引進越南籍勞工之契約之法律依據及可行性；4. 指導、監督企業或企業代表有關管理並處理與勞工權益及義務所發生之問題之相關動作。5. 監控、統計當地勞工數量及狀況；6. 必要時查證勞工提前返國之原由。7. 必要時協助企業協商處理勞工與雇主之爭議；8. 保障符合越南法律、當地法律、國際法令及慣例之在國外工作之籍勞工合法權益；9. 宣傳並解釋讓在國外工作之勞工。

三、泰國

(一) 勞動法令

泰國政府1998年2月12日頒布《勞動保護法 (Labour Protection Act)》。其適用範圍乃「除中央和地方公務員和國營企業工作人員（主要適應國營企業勞動關係法）之外的其他泰國職工。」就一般之勞動、婦女

及未成年之勞動保護及工資福利、扶助救濟、仲裁監察、辭職辭退、補償等各方面做相關之規定。

另於泰國《移民法 (The Immigrattion Act) 》中，針對移民之審查、入境、過境、簽證、長期居留等各方面作出規定，而在勞工輸出方面，主要之規範法令為《職業介紹和求職者保護法 (The Recruitment and Job-Seeker Protection Act) 》(第三版)。該法曾於2001年修訂之，對於泰國勞務輸出之管理機構、管理內容、職責及權利義務等做了詳細規定。

泰國勞工部 (The Ministry of Labor) 為主要主管機關，並由以下機構組成：

- 1、就業部 (Department of Employment)
- 2、技能發展部 (Department of Skill Development)
- 3、勞工保護及福利部 (Department of Labor Protection and Welfare)
- 4、社會安全辦公室 (Office of Social Security)

其中，隸屬於就業部 (DOE) 的泰國海外勞工署 (TOEA)，乃泰國勞工輸出管理之主管單位，又稱為海外勞工行政辦公室 (OEAO)。其組成成員來自就業廳、國家警察局 (National Police Bureau)、國際事務部 (Ministry of Foreign Affairs)。該單位旨在促進合法移民、提供海外勞雇資訊、職前訓練、與國外勞工相關部門溝通管道，以及仲介公司的管理相關事宜，並授權其進行海外就業之宣傳及招募。¹經訪談泰國辦事處勞工處發現，泰國對於外勞在臺灣的管理面，極重視職前訓練、海外法令資訊宣達，以及相關溝通協助管道。

「因為泰國要出去，要經過行程講習，這點泰國做得滿徹底，多久時間，大概四個小時，在泰國勞動部。明天要出國，要接受講習。不接受講習，是不能出去。講習時候，會講一些重要的台灣法令，那些比較重要。當然有些工人出國，心不在焉，至少可以幫助一些人。」(EF07)

(二) 勞動政策

泰國曼谷及曼谷以外地區之嚴重城鄉差距，使大量的勞工移民往曼谷市區湧入，同時湧向海外的移工潮也加劇，為減少較低階層人民之失業問題、減少泰國貿易逆差，泰國政府不斷鼓勵勞工出國工作，並推動諸多政策進行各項勞工輸出之管理。依據泰國相關法令規定，其勞務輸出形式包含：(1) 經獲得合法執照的私人勞務仲介輸出；(2) 經勞工部就業廳輸出；(3) 經泰國當地雇主輸出；(4) 經培訓渠道輸出；(5) 海外自主擇業，但勞工必須在出境十天前將其海外勞務情形向勞工部就業廳進行備案。

泰國政府在 11 個國家設立共 13 個勞工事務之辦公室，以便於協助海外就業之泰籍勞工，保障勞工權利。11 個國家包含：沙烏地阿拉伯、以色列、日本、新加坡、馬來西亞、汶萊、南韓、德國、瑞士、香港、台灣（台北、高雄）。代表機構提供基本知識及當地之文化資訊、分析當地就業趨勢及資訊提供勞工，並且作為勞資雙方之橋樑。在台之代表機構並在網路社群平台建立粉絲專頁，便利傳播消息及資訊，同時提供諮詢管道及服務。

(<https://www.facebook.com/TTEOTAPEI>)。

(三) 管理制度

1、仲介制度

仲介在勞工決定是否出國工作及海外勞務之選擇上扮演了相當重要的角色。即便勞工可能因經濟考量等各種個人因素影響下決定選擇海外工作，但仲介在其最後決定階段仍佔有相當大的地位。在獲取資訊及與改外雇主的溝通聯繫，勞工仍仰賴仲介的協助，在泰國的勞工輸出過程中，仲介扮演著政府（外國領事館、勞工部）與其他人力公司、私人銀行、雇主之間的協調角色，勞工大部分亦透過仲介獲取相關之勞務資訊，因此在仲介及勞工間往往存在著一定的信賴關係。

而在仲介制度下，當地官員可能利用官方資源及管道來協助仲介公司進行招募，例如利用村落的辦公處所來作為面試場地，或利用報紙、廣播等進行招募宣傳等。這些宣傳活動在表面上似乎是為了保護勞工，但實際上這些活動並未受到適當的監督及管理，仲介或招募者及可能從中以服務為由秘密收受非法的費用，或從銀行借貸中獲取非法利益。在另一方面，仲介公司在地方上也可能與當地的政府官員有著一定的連結，進而可能有貪污之情事，地方官員可能利用其社會地位協助該公司索取仲介費之回扣。

為防止仲介公司違反契約，泰國政府要求仲介公司須繳交 5 萬元泰銖之保證金。另外防止求職者及勞工受到仲介或招募公司之詐騙，海外勞工署（TOEA）建議求職者應向海外勞工署（TOEA）再三確認招募公司之名稱，並且在簽約前務必確認公司設立許可證。根據《就業及求職者保護法》，招募機構必須(1)要求求職者必須經過健康檢查、(2)送求職者至技能開發部（Department of Skill）接受技能測試。(3)通過技能測試的求職者必須接受欲前往國家之法律、傳統文化等相關訓練、(4)在勞工離境七天之內，將勞工的基本資料及前往工作地點提交就業部（DOE）審核、(5)每個月 10 日前向就業部回報情形，以防止勞工未依合約進行工作。

2、貸款

在泰國，能尋求海外工作機會者，往往不是低階層之中最貧窮的人，因勞工在透過仲介尋找海外勞動機會的同時，往往需提供其收入證明（即使相當低）或以農地抵押向銀行貸款。而向銀行貸款所背負的負債，在仲介居中協調過程中，則成為勞工受到仲介剝削之原因，並有勞工指出仲介常有謊報實際工作狀況之情形，故而在勞務、薪資與預期不相當之情形下，期望上之落差及龐大債務之經濟重擔，成為了勞工選擇逃離原先申請工作場所之原因。

3、職前訓練

在海外勞工署（TOEA）下設置職前訓練中心（Predeparture Training Center）提供泰國勞工、仲介公司或海外企業雇主職前培訓之服務。於就業及求職者保護法中並明文規定，要求招募勞工之公司應讓勞工受就業部技能發展部之技能測試。

4、行方不明外籍勞工罰則

台灣政府在外籍勞工進入台灣後，行方不明情形頻仍之情形下，積極與各主要外籍勞工來源國進行溝通，希望能透過當地政府之協助，制定相關處罰規定、強化該國海外勞工管理制度，以減少在台行方不明外勞之數量。泰國政府於 1989 年 3 月頒布相關之管理政策。

根據《就業及求職者保護法》第 16 條規定，仲業或招募公司在提交代理人註冊申請時，國內的職業介紹所應按照「部長規章」(Ministerial Regulations)所規定的數額向註冊單位繳納每為勞工的保證金，最少不得少於 5 萬泰銖。保證金可用現金、泰國政府債券或銀行繳納。若仲介違反本法對勞工造成損失，並有合理理由認為係故意所為，受理註冊之單位應以書面通知國內就業機構。如果國內職業介紹所沒有在收到通知之日起三十

天內駁回其申請，則登記官有權根據第一款向擔保人支付賠償金，以尋求求職者的實際損害賠償。

經訪談泰國貿易經濟辦事處官員表示，泰國勞工行方不明原因主要是因為壓力大，想賺更多錢。另外則是因為得到錯誤訊息，不知道臺灣法令規定。因此，發現到印製宣傳手冊，因為一般人都不太會仔細看，所以效果不大，而改採廣播節目，透過互動方式，提供正確資訊並及實處理外勞工作壓力與不適應問題。

「後來勞動部也交代我們，從廣播節目。因為勞動部印刷手冊，一本手冊好幾十塊，重點是一般都不看。但是廣播節目中間還有穿插家鄉歌曲，比看會好點。廣播節目一年花費不到一百萬，去印刷一次就幾百萬。效果不好。現在除了泰語，每個語言都有。」(EF07)

(四) 管理措施

泰國政府針對海外從事勞動之勞工提供保護之措施，除提供勞動市場相關之資訊及該國政府針對泰國勞工之相關勞動政策，並根據當地法令、最低薪資及合約內容，保障勞工與雇主、仲介公司之間之權利，同時協助遭非法雇主僱用之勞工返回泰國。在台之泰籍勞工可透過駐台泰國貿易經濟辦事處勞工處進行申訴，並請求相關協助。

「我們發現逃跑的應該是聽到不實的訊息時，我們辦事處的廳長，會在節目上回答，讓逃跑人打電話進來。逃跑的人打電話進來，就會說需要幫忙解決什麼問題，或逃跑出去後有甚麼樣遭遇，需要我們協助。這也是另外一個研究所發現，行方不明外勞變成一個被剝削的狀況，甚至性侵害狀況。他是個弱勢，不敢講說他是行方不明。從他們打電話進來，由

我們自己解決，一個禮拜有幾百通。當然不是全部是行方不明，有些是分享經驗。」(EF07)

「遇到特殊狀況時，會請代表性人物、局長或長官，到廣播節目給點鼓勵的話。精神上支持，給點鼓勵，給家鄉訊息帶給他。這個時代慢慢改變，泰國勞工聽廣播節目在下降。...現在勞工人手一機，現在這情況，我們要整個做轉型。我們把台灣比較新鮮的，每一天的訊息，像是昨晚勞動部宣布基本工資調整，放在臉書。這個臉書有超過十萬人。但是這個到達率不看，是看分享率。我們跟一般臉書不一樣，你從臉書可以聯絡我，我們臉書是整個內容，節目只要按下去，就有影音，幫助外勞，圖文並茂。可以用聽的，也可用看的。所以 social media 社會媒體傳播更快，沒有時間限制。所以現在社會比較方便。有臉書，有 Line。但臉書比較方便。這些影像的互動給他們更方便。我們有專門在回答問題，他們只要在臉書留問題。」(EF07)

隨著海外勞工輸出業者的數量增加，泰國政府勞工部為提升對勞工之保護，於 1985 年將原本的勞工法 (the Employment Act B.E. 2511) 進行修定《勞工和求職者保護法 (Employment and Job Seeker Protection Act B.E. 2528) 》，其中規定有：

1. 成立政府之勞工辦公室，提供免費勞工服務。
2. 擴增求職者之保護管道，確保求職者在遭遇困難時得到合理、公平之待遇
3. 積極且嚴格的管控、監督私營勞工服務業者，確保其遵守下列規定：
(1)當地勞工服務提供者須為泰國國民，並依本法規定需向政府提出泰幣 100,000 元之保證金。勞工服務提供者若為法人，必須為泰國之法人，且其負責人不得為無行為或限制行為能力人。(2)海外勞工服務提供者應為有限責任公司，或經完整註冊且資本額為泰幣 1 百萬元以上，並依本法規定向中央勞工註冊處 (Central Employment Registrar

Officer) 提出泰幣 5 百萬元之保證金，其負責人不得為無行為或限制行為能力人。

4. 制定海外勞工服務業者之相關規定，為求職者安排相關機構之技能測驗。
5. 依技能發展部 (Department of Skill Development) 之授權，建立技能測驗之控管措施及機制，以控管由政府部門或私營企業辦理之技能測驗。

四、菲律賓

(一) 勞動政策

自 1972 年中東石油危機起，菲律賓政府於 1974 年起開始致力於勞工輸出政策，將勞動力商品化並鼓勵勞動力流移，這項政策稱之為「勞力出口計劃」(labor export program)。原本該項政策預計為短期政策，但因過度仰賴龐大的海外匯款，而使菲律賓政府繼續長期採行該項政策，也減緩國內高失業率之壓力，減少外匯赤字窘困。在持續實施該項政策下，菲律賓政府開始著手進行推展、訓練和招募國人前往海外工作，包括職前訓練、與其他非主管機關部門如技術教育與技能發展司(Technical Education and Skills Development Authority)合作進行技職訓練，以因應國人前往海外工作之需求。至 2011 年底，菲律賓已在 227 個國家中有超過 450 萬名海外勞工，幾乎遍部全球；2003-2009 年期間，每年輸出海外勞力多達 100 萬人次。2010 年，從海外匯款至菲律賓之金額總計高達 18 億美金，2011 年，海外匯款已達該國 GDP 值的 11%。

早在 1989 年台灣勞動市場自由化以前，菲律賓人就已開始在台以非法身分工作，因此，在台灣勞動市場自由化政策後，菲國勞工局與台灣相關單位協商將已在台工作而無適當證件的菲國人合法化，並提供菲國人在工廠和服務部門工作。為加強菲律賓對台灣出口勞動力，設置馬尼拉經濟文化辦事處(Manila Economic and

Cultural Office, MECO)，以實際監督海外菲律賓勞工輸送到台灣勞動市場。(5-10-2)

1982年，菲律賓政府針對海外勞工相關事務，依據707號行政法令(Executive Order 797)設立海外就業處(Philippine Overseas Employment Administration, POEA)，專門負責國人前往海外工作前後期間之相關事務，包括招募、規範並授予私人仲介公司營業執照、規劃職前訓練課程及與外國政府保持連繫以保護海外勞工權益、爭端解決、非法仲介執業或合法仲介違法行為之處罰等等。(5-1-2、5-9-1、5-9-3)為有效保護海外勞工權益，菲律賓政府除了致力於簽屬與勞工權益相關之國際公約外，更將海外勞工權益列為外交政策之重點，致力於與勞力輸入國政府交涉並簽屬雙邊條約或備忘錄，以促使該國重視菲律賓海外勞工之工作權益。

倘若發生海外勞工遭積欠薪資情形，POEA收到該國民申訴，即針對該仲介公司進行裁罰，並保障該海外勞工可以順利離開該國無礙(5-10-1)；設立海外勞工福利局(Overseas Workers Welfare Administration, OWWA)，負責如傷殘保險、心理諮商及返國勞工實施創業訓練等，並在各個不同國家設立據點，同時規定所有海外勞工必須付費加入成為OWWA成員，以保障海外勞工權益。(5-10-1、5-10-2)

為保護海外勞工權益，菲律賓政府建立海外勞工保護規範機制並設立菲律賓海外勞工辦公室(Philippine Overseas Labour Office, POLO)，隸屬於勞動部底下派駐海外辦公室，依據接受國之要求情形派駐人員包括勞動部聯絡官、助理聯絡官、社福官員等人員，專門協助處理菲律賓海外移工在接受國國內各項勞動爭端或各項問題。(5-10-1、5-10-2)經訪談馬尼拉經濟文化辦事處官員，表示目前

在臺以設有 24 小時連絡專線，以確實協助菲律賓海外移工處理勞動爭端或各項問題。

「主要在看護工以及漁工部分，工時過長，但是設有 24 小時專線，能夠直接處理菲籍外勞在台工作問題。」(EF10)

(二) 當地法令

1974 年，菲律賓通過《勞工法》(the Labour Code)，為菲律賓勞工海外就業提供保障與良好就業條件，並針對原本私人就業介紹所法(Private Employment Agency Act)及國家聘僱法(National Employment Act)這二項法規所不足之處，強化菲律賓國內發展之需求相關規定。菲律賓政府認為，為有效保護勞工免於不法行為之侵害，最好的方法就是消除他人從中收取利益，改透過國家聘僱體系來派遣欲至海外工作之國民至國外，同時，《勞工法》亦明文規定禁止海外雇主直接雇用菲律賓勞工，並明確國家對海外勞工進行充分保護，為其提供充分且即時的社會、經濟和法律服務；通過政府間合作招募和介紹菲律賓人赴海外就業，為其提供最佳就業條件，同時，允許私人就業介紹所在法律規範下，參與海外勞工的招募活動，並限制條件只有菲國公民和公司，或菲籍公民控股 75% 以上的公司准予參與海外勞工招募。(5-1-2、5-8-1、5-9-1、5-10-2)

之後，1955 年菲律賓頒布《海外勞工及海外菲律賓人法》(the Migrant Workers and Overseas Filipino Act of 1955)，該項法規成為菲律賓管理短期和永久國際移民最重要的法規，該法規之目的在於解決海外菲律賓勞工所面臨問題。該法規主要方針分為以下幾點：
(5-8-1)

1. 維護菲律賓公民之尊嚴，特別是菲律賓海外勞工；
2. 為海外勞工提供即時且充分之社會、經濟和法律服務措施，保護對象也從原本僅限從菲律賓國內至海外工作的勞工本身，擴及至其家屬和其他原本就在海外的菲律賓人；(5-10-2)

3. 強調實施海外就業計畫之目的不是為了國家經濟成長與發展，而是為了確保菲律賓公民的基本人權、自由和尊嚴在任何時期都不受侵害；
4. 強調法律上男女平等，發揮婦女在國家建設中之重要性；
5. 建立有效機制以充分保護陷入困境之海外勞工，並保護其各種權益；
6. 海外勞工及位在海外菲律賓公民都有權參與國家相關政策之制定並表達其訴求；
7. 所有海外勞工的保護根本在於使其擁有工作所需之相關技能；(5-9-3)
8. 與非政府組織合作保護海外勞工並增進其福祉。

同時，《海外勞工及海外菲律賓人法》規定針對非法招聘行為予以明確定義，並制定處罰辦法：合法就業介紹所違反招募及就業相關規定，則視為等同非法業者並予以刑事案件起訴，最高可處 6~12 年有期徒刑或無期徒刑及罰金。(5-9-1)

經由訪談馬尼拉經濟文化辦事處官員，瞭解目前菲國政府亦重視外勞權益問題，尤其仲介費用部分，希望減少勞工經濟負擔。辦事處提出若干對策，其中即針對外勞申請來臺部分，將申請來臺程序及工作，由過去的書面申請改採行線上平台申請，其中對於申請再度來台的外勞，即可自行透過線上平台申請，以有效減少外勞因再次申請來臺所擔負的仲介費用，降低外勞經濟負擔，防止該國勞工行方不明。

「2016 年 9 月 15 日開始，當菲國外勞簽證到期，如果外勞沒有更換雇主，可以透過線上申請的方式，因為這些外勞出入境必須有海外工作證明，親辦海外工作證明也需要手續費，這些都必須透過仲介公司。另外，目前正在推動，若是直聘的方式，也可以仿照沒有更換雇主的方式，透過線上申請，如此一來，外勞便可省去仲介費用，目前希望在 2016 年 10 月至 12 月前完成此一政策。透過線上文件作業，沒有真實書面文件，外勞可以不用透過仲介，也不需要真實的簽名等等，線上作業能簡化程序與費用。」(EF10)

(三) 管理制度

1998 年以前，在海外勞工的招聘費用部分，菲國政府強調菲國勞工只需付一個月薪資作為流通費(mobilization fee)，除證照費用以外，還要支付 5000 菲幣的介紹費，但後來修改為另收一個月薪資，導致實際介紹費遠比規定高上許多，而這項超收是違反菲律賓法律的。台菲二國仲介代表於 2000 年 11 月 29 日簽署備忘錄，列舉各項菲籍勞工應付之費用，之後，菲律賓海外就業處(POEA)於 2001 年 3 月 5 日發布第 1 號委員會決議，不僅確認備忘錄內容，更允許台灣仲介向想在台工廠工作之菲籍勞工收取額外 1 萬 2,000 台幣的註冊費。(5-1-2)

2001 年底，我國勞動部發布新規定要求外籍勞工填寫「外國人工資費用切結書」，企圖藉由法律規定台灣人力公司不得收取任何仲介費，但仍允許仲介向外籍勞工收取服務費、健康檢查(每 6 個月一次)、簽證、機票、居留證等費用。惟勞動部並未對仲介業者超額收取仲介費之行為有任何規範，甚至切結書中的「借款」項目遭勞工團體質疑，以借款之名來向外籍勞工收取超額仲介費。2013 年起，菲律賓政府規定禁止向受雇勞工支付招募費用。(5-1-2)

在台菲籍勞工多在工廠、營建工地、家庭幫傭和看護工作為主，輸入台灣始於 1990 年，之後人數激增，直至 1999 年開始逐漸減少，到 2001 年底在台菲籍勞工僅 72,770 人，遠低於 1998 年最高峰期的 114,255 人。台灣勞動部將菲籍勞工人數減少歸因於大量菲勞逃跑，並表示這造成台灣雇主轉而雇用印尼和越南勞工。另一方面，菲國前外交部長官員則指稱菲籍勞工太愛組工會、為合理工資和權益集體協、罷工，因而造成之後台灣菲籍勞工人數下降。(5-10-1)

(四) 仲介制度

通過政府間合作招募和介紹菲律賓人赴海外就業，為其提供最佳就業條件，同時，允許私人就業介紹所在法律規範下，參與海外勞工的招募活動，並限制條件只有菲國公民和公司，或菲籍公民控股75%以上的公司准予參與海外勞工招募。

《海外勞工及海外菲律賓人法》規定針對非法招聘行為予以明確定義，並制定處罰辦法：合法就業介紹所違反招募及就業相關規定，則視為等同非法業者並予以刑事案件起訴，最高可處6~12年有期徒刑或無期徒刑及罰金。

台灣特別聘僱計畫(SHPT)：由菲律賓海外就業署執行的政策，是依據台北經濟文化辦事處(TECO)和馬尼拉經濟文化辦事處(MECO)所簽署的協議備忘錄執行。主要是直接招募與部署菲律賓勞工，而沒有透過仲介機構的參與，提供雇主另一種聘僱選擇。

表肆.47.仲介制度表(標竿調查)

項目	印尼	越南	泰國	菲律賓
主管機關權限劃分	1、國家海外勞工安置暨保護署(BNP2TKI)：處理海外勞工各項事務。 2、印尼人力暨墾殖部：訂定職前教育與訓練各項法規。	越南勞動榮軍暨社會部，及其下設置之海外勞工局及海外勞工管理委員會。	勞工部(The Ministry of Labor)為主要主管機關，並由以下機構組成： 1、就業部(Department of Employment) 2、技能發展部(Department of Skill Development) 3、勞工保護及福利部(Department of Labor Protection and Welfare) 4、社會安全辦公室(Office of Social Security) 其中，隸屬於就業部(DOE)的泰國海外勞工署(TOEA)，乃泰國勞工輸出管理之主管單位，又稱	海外就業處(POEA)：專門負責國人前往海外工作前後期間之相關事務，包括招募、規範並授予私人仲介公司營業執照、規劃職前訓練課程及與外國政府保持連繫以保護海外勞工權益、爭端解決、非法仲

			為海外勞工行政辦公室(OEAO)。其組成成員來自就業廳、國家警察局(National Police Bureau)、國際事務部(Ministry of Foreign Affairs)。該單位旨在促進合法移民、提供海外勞雇資訊、職前訓練、與國外勞工相關部門溝通管道，以及仲介公司的管理相關事宜，並授權其進行海外就業之宣傳及招募。	介執業或合法仲介違法行為之處罰等。
海外協助勞工機關	駐台北印尼經濟貿易代表處(IETO)：1、2011年，印尼政府頒布第12號法規(Relulation No.12/2011)，派遣海外勞工聯絡官至各個駐外印尼大使館，以協助海外印尼勞工。2、依2013年第3號政府條例21條規定，應提	駐臺北越南經濟文化辦事處勞工管理組：依據勞動暨榮軍社會部及外交部於2004年6月03日共同發布之07/2004/TTLT/BLDTBXH-BNG號之連部通知書之規定。	1、泰國貿易經濟辦事處勞工處：提供泰國勞工援助與相關之權利義務協助。 2、在網路社群平台建立粉絲專頁，便利傳播消息及資訊，同時提供諮詢管道及服務。 (https://www.facebook.com/TTEOTAPEI) 3、泰國政府在11個國家設立共13個勞工事務之辦公室，以便於協助海外就業之泰籍勞工，保障勞工權利。11個國家包含： 1、沙烏地阿拉伯。2、以色列。3、日本。 4、新加坡。5. 馬來西亞。6. 汶萊。 7. 南韓。8. 德國。9. 瑞士。10、香港。11 台灣(台北、高雄)。 4、代表機構提供基本知識及當地之文化資訊、分析當地就業趨勢及資訊提供勞工，並且作為勞資	馬尼拉經濟文化辦事處(MECO)：實際監督海外菲律賓勞工輸送到台灣勞動市場。

	供印尼勞工援助與協助。		雙方之橋樑。	
主要法源或海外勞工規範	<p>1、2014年第22號人力資源部條例：規定印尼海外勞工之招募、遴選、訓練及職前簡述海外工作內容等流程，以及輸入國各項法規及文化背景環境。</p> <p>2、2013年第3號政府條例：針對印尼海外勞工於職前期間、工作期間與離職後的保護措施。</p> <p>3、2009年第152、153號人力資源及移民局職業訓練總理事裁定：規</p>	<p>1、《勞動法》：是越南規範所有勞動行為的基本法。</p> <p>2、2006年《越南契約勞動者出國工作法及施行細則》：對於「海外勞工」方面，訂定有關其出國工作的活動、權利義務、繳納海外勞工基金、支付仲介費、服務費、強制培訓、提供優惠貸款、安全保險等相關內容。</p>	<p>《就業和求職者保護法》：泰國勞工輸出方面之主要規範法令，對於泰國勞務輸出之管理機構、管理內容、職責及權利義務等做了詳細規定。</p>	<p>1、《勞工法》：為菲律賓勞工海外就業提供保障與良好就業條件，並針對原本《私人就業介紹所法》及《國家聘僱法》這二項法規所不足之處，強化菲律賓國內發展之需求相關規定。</p> <p>2、《外勞工及海外菲律賓人法》：為菲律賓管理短期和永久國際移民最重要的法規，該法規之目的在於解決海外菲律賓勞工所面臨問題，針對非法招聘行為予以明確定義，並制定處罰辦法。</p>

	<p>範印尼海外勞工安置和保護署所核准要求印尼海外勞工所需支付的仲介費之類型與多寡。</p>			
<p>職前教育訓練</p>	<p>1、2009年，印尼人力暨墾殖部發布一連串針對海外印尼勞工相關法規，訂定職前教育與訓練各種事項。</p> <p>2、依2014年第22號人力資源部條例規定，應給予職前教育訓練。</p>	<p>1、越南方面於2014年11月27日頒布第74/2014/QH13號議定中可見，其中除了規定訓練組織、訓練期間、訓練材料、訓練證書之核發等內容，並於第三節關於職業訓練之國際合作相關規定中，明定有職業訓練之國際合作事項、與海外企業合作之訓練。</p> <p>2、我國於2015年，解冻自越南引進勞工政策後，即規定所有初次來台工作之越南籍看護工，均須先經過390小時的訓練，包括90小時的家庭照護、100小時的法規課程以及200小時的華語訓練。</p>	<p>在 TOEA 下設置職前訓練中心（Predeparture Training Center）提供泰國勞工、仲介公司或海外企業雇主職前培訓之服務。</p>	
<p>相關保障權益</p>	<p>1、為了進一步保護已位在海外印尼勞工權益，印尼政府</p>	<p>1、制定有相關之法律保障越南勞工之基本權利，依據越南勞動法第五條規定，「1. 任何人均有工作之權利，並得選擇</p>	<p>1、泰國政府針對海外從事勞動之勞工提供保護之措施，除提供勞動市場相關之資訊及該國政府針對泰國勞工之相關勞動政策，並根據當地法</p>	<p>1、與勞力輸入國政府交涉並簽屬雙邊條約或備忘錄，以促使該國重視</p>

<p>措施</p>	<p>相關部門與有印尼勞工在其國內工作之國家相關部門努力進行交涉，希望簽署包括對印尼移工的保障措施「瞭解備忘錄」(MOU)。</p> <p>2、2013年第3號政府條例針對印尼海外勞工於職前期間、工作期間與離職後的保護措施，特別是在台工作時間部分，確立印尼政府在印尼勞工於台灣工作期間所扮演之角色。</p> <p>3、2014年，印尼政府表示打算未來全面停止</p>	<p>自己的事業及職業，學習工藝及提高職業之程度，無受分別對待於性別、民族、社會成份及宗教信仰等。</p> <p>2. 嚴禁虐待勞動者；禁止強迫勞動任何形式下。</p> <p>3. 一切活動為使造成工作，自創造工作，教藝及學藝以及所工作事項，一切生產、經營等之活動吸收多勞動等均獲得國家之鼓勵，創造順利之條件及支助。</p> <p>2、在台灣設有，處理越南在台勞工相關事宜，並同時賦予保障、輔導在外勞工之責任，在「越南第03/2006/TTLT/BLDT BXH/BNG聯席通知書」訂有在國在越南代表機構之職責，應該「1. 研究、了解市場、當地國引進勞工之需求、政策，從此向國內相關單位提出與當地國簽署有關勞務合作之協定、備忘錄；2. 指導越南企業接近市場，簽署符合越南及當地法律之契約；3. 審核或協助企業、有關單位審核引進越南籍勞工之契約之法律依據及可行</p>	<p>令、最低薪資及合約內容，保障勞工與雇主、仲介公司之間之權利，同時協助遭非法雇主僱用之勞工返回泰國。</p> <p>2、在台之泰籍勞工可透過駐台泰國貿易經濟辦事處勞工處進行申訴，並請求相關協助。</p>	<p>菲律賓海外勞工之工作權益。</p> <p>2、設立海外勞工福利局(OWWA)：負責如傷殘保險、心理諮商及返國勞工實施創業訓練等，並在各個不同國家設立據點，以保障海外勞工權益。</p> <p>3、設立菲律賓海外勞工辦公室(POLO)：專門協助處理菲律賓海外移工在接受國國內各項勞動爭端或各項問題。</p> <p>4、倘若發生海外勞工遭積欠薪資情形，POEA收到該國民申訴，即針對該仲介公司進行裁罰，並保障該海外勞工可以順利離開該國無礙。</p>
------------------	---	---	---	--

	<p>輸出女傭，但卻對台灣提出條件，若能調漲印傭薪資、限定工時並提供宿舍等保障勞工事項，印尼將持續對台輸出家庭幫傭。</p>	<p>性；4. 指導、監督企業或企業代表有關管理並處理與勞工權益及義務所發生之問題之相關動作。5. 監控、統計當地勞工數量及狀況；6. 必要時查證勞工提前返國之理由。7. 必要時協助企業協商處理勞工與雇主之爭議；8. 保障符合越南法律、當地法律、國際法令及貫例之在國外工作之籍勞工合法權益；9. 宣傳並解釋讓在國外工作之勞工了解並遵守越南法律及當地法律；10. 主動與有關當地機關、單位、個人配合處理勞工所發生之問題；11. 依第141號議定書第二十九條及本通知所規定，研議、決定對有違反行為採取行政處分；12. 定期每六個月向外交部及勞動榮軍社會部報告當地勞工工作狀況；13. 依法律規定執行其他任務。</p>		<p>5、《勞工法》明文規定禁止海外雇主直接雇用菲律賓勞工，並明確國家對海外勞工進行充分保護，為其提供充分且即時的社會、經濟和法律服務。</p>
<p>仲介制度</p>	<p>1、2013年第3號政府條例：第8條規定，印尼海外勞工的仲介費乃依據</p>	<p>2004年成立「越南勞動出口協會」，由各勞動輸出公司組成，目的為協調和聯繫各勞動輸出公司、促進勞動出口活動，並受勞工、榮民及社會事務</p>	<p>1、仲介在勞工決定是否出國工作及海外勞務之選擇上扮演了相當重要的角色。即便勞工可能因經濟考量等各種個人因素影響</p>	<p>1、通過政府間合作招募和介紹菲律賓人赴海外就業，為其提供最佳就業條件，同</p>

<p>工作目的及工作類型訂定之。</p> <p>2、第21條規定有關確保勞工之權利，要求雇主或仲介必須落實維護勞工之權利，並制裁違反該項規定之一方。當勞工工作配置發生問題時，要求雇主或仲介予以協助轉換雇主。</p> <p>3、2014年第22號人力資源部條例規定，勞工須支付之仲介費，並於2009年第152、153號人力資源及移民局職業訓練總理事裁定中詳細規定海外勞工所需支付的</p>	<p>部的監督與管理。越南政府透過該協會，有效監督及管理各個勞動輸出公司，協會方面亦協助政府部門向勞工進行法令方面之解說以及辦理出國之相關業務，此外也包含了辦理海外勞工之職前訓練事宜。越南之勞動輸出公司，舉凡招募、培訓、訂定契約等，均囊括於其服務內容之下。</p>	<p>下決定選擇海外工作，但仲介在其最後決定階段仍佔有相當大的地位。在獲取資訊及與改外雇主的溝通聯繫，勞工仍仰賴仲介的協助，在泰國的勞工輸出過程中，仲介扮演著政府（外國領事館、勞工部）與其他人力公司、私人銀行、雇主之間的協調角色，勞工大部分亦透過仲介獲取相關之勞務資訊，因此在仲介及勞工間往往存在著一定的信賴關係。</p> <p>2、為防止仲介公司違反契約，泰國政府要求仲介公司須繳交5萬元泰銖之保證金。</p> <p>3、為防止求職者及勞工受到仲介或招募公司之詐騙，TOEA建議求職者應向TOEA再三確認招募公司之名稱，並且在簽約前務必確認公司設立許可證。</p> <p>4、根據《就業及求職者保護法》，招募機構必須(1)要求求職者必須經過健康檢查、(2)送求職者至技能開發部（Department of Skill）接受技能測試。(3)通過技能測試的求職者必須接受欲前往國家</p>	<p>時，允許私人就業介紹所在法律規範下，參與海外勞工的招募活動，並限制條件只有菲國公民和公司，或菲籍公民控股75%以上的公司准予參與海外勞工招募。</p> <p>2、《海外勞工及海外菲律賓人法》規定針對非法招聘行為予以明確定義，並制定處罰辦法：合法就業介紹所違反招募及就業相關規定，則視為等同非法業者並予以刑事案件起訴，最高可處6~12年有期徒刑或無期徒刑及罰金。</p> <p>3、台灣特別聘僱計畫（SHPT）：由菲律賓海外就業署執行</p>
---	--	---	---

	仲介費之項目與金額。		之法律、傳統文化等相關訓練、(4)在勞工離境七天之內，將勞工的基本資料及前往工作地點提交就業部 (DOE) 審核、(5) 每個月 10 日前向就業部回報情形，以防止勞工未依合約進行工作。	的政策，是依據台北經濟文化辦事處(TECO)和馬尼拉經濟文化辦事處(MECO)所簽署的協議備忘錄執行。主要是直接招募與部署菲律賓勞工，而沒有透過仲介機構的參與，提供雇主另一種聘僱選擇。
防制措施或行方不明處罰之規定	2014年第22號人力資源部條例第36條規定，對印尼勞工給予職前簡報，讓印尼勞工得以進一步了解工作國之各種相關法規與規定，包括移民法、勞動法及刑法等法規；惟無針對行方不明之處	1、越南仲介業者收取美金1,000元以下之保證金，其作用乃在於勞工行方不明後，賠償台灣雇主因勞估行方不明而造成的缺工損失。 2、越南國外勞工管理局為預防越勞在台灣毀約行方不明、逾期居留與非法打工，除了採取罰款措施，並加強監督當地勞動輸出公司之作業及管理情形。 3、越南政府於2013年8月22日頒布第95/2013/ND-CP號議定書，規定關於越南勞工在國外工作時行方不明在外非法工作	1、泰國政府因應其勞工進入台灣後，行方不明情形頻仍，遂於1989年3月頒布相關之管理政策，以減少在台行方不明外勞之數量。駐台北泰國貿易經濟辦事處透過廣播節目，採取互動方式，代替傳統印製宣傳手冊方式，提供勞工正確資訊並及時處理其工作壓力與不適應問題。 2、根據《就業及求職者保護法》第16條規定，仲業或招募公司在提交代理人註冊申請時，國內的職業介紹所應按照「部長規章」(Ministerial Regulations)所規定的數額向註冊單位繳納每為勞工的保證金，最少不	菲國政府亦重視外勞權益問題，尤其仲介費用部分，希望減少勞工經濟負擔。辦事處提出若干對策，其中即針對外勞申請來臺部分，將申請來臺程序及工作，由過去的書面申請改採行線上平台申請，其中對於申請再度來台的外勞，即可自

<p>罰規定，僅提醒並宣導將至他國工作之勞工有關行方不明與非法打工之行為，可能導致自身權益喪失及無法受到該國政府保護之後果。</p>	<p>或工作契約期滿後不回國之行政處罰，並於同年10月10日生效。依該議定書第25條規定：「在國外以合約制度工作之越南勞工如有下列情形之一者將被處罰80,000,000至100,000,000越南盾之罰款：一、契約期滿後繼續在國外非法居留者；二、行方不明者（離開契約規定之工作場所不回來；三、入境引進國之後馬上行方不明（入境後不到契約規定之工作場所工作者）；四、有誘引、強迫、詐騙其他越南勞工在國外非法居留之行為者；有上述情形之一者除了被罰80,000,000至100,000,000越南盾外，將被強制遣返回國，且在返國後2年至5年內被禁止到國外工作」。</p> <p>4、降低越籍勞工赴台工作之費用等。</p>	<p>得少於5萬泰銖。保證金可用現金、泰國政府債券或銀行繳納。若仲介違反本法對勞工造成損失，並有合理理由認為係故意所為，受理註冊之單位應以書面通知國內就業機構。如果國內職業介紹所沒有在收到通知之日起三十天內駁回其申請，則登記官有權根據第一款向擔保人支付賠償金，以尋求求職者的實際損害賠償。</p>	<p>行透過線上平台申請，以有效減少外勞因再次申請來臺所擔負的仲介費用，降低外勞經濟負擔，防止該國勞工行方不明。</p>
--	--	--	--

資料來源：本研究整理

(五) 小結

本節針對目前4大外勞來源國防制行蹤不明部分，主以來源國勞動政策、管理制度、仲介制度及在台管理措施等面向進行分析，由勞動政策及管理面觀察，各來源國除重視申請來台工作類型所面對外勞本身各項勞動

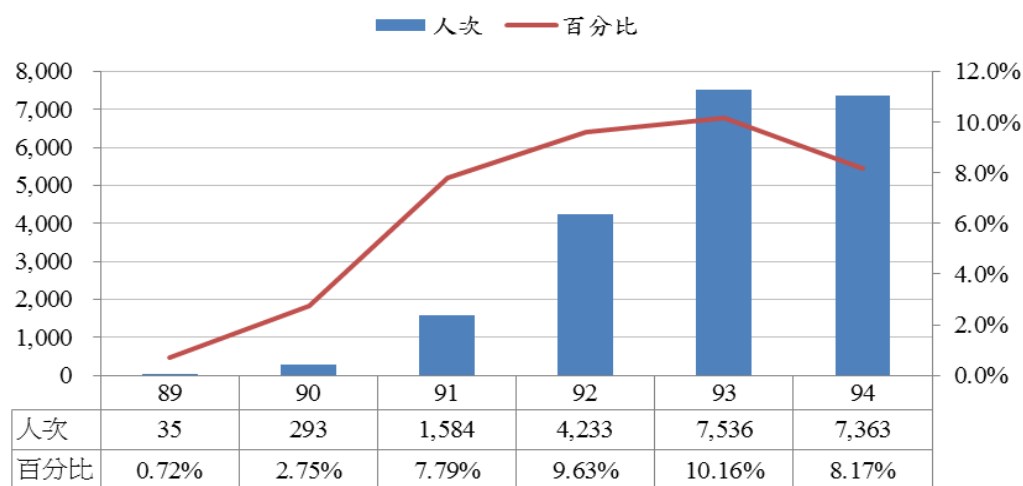
權益問題外，各來源國為縮短外勞來台工作，衍生相關仲介管理與外勞對來台工作條件及勞動權益法令規範不熟悉等資訊不對稱情形，各來源於政策面亦趨對於海外勞工來台前之招募、遴選、職前訓練或工作簡報等，提升高勞工本身對於勞動權益及來台工作要求等認識；另外，就仲介制度部分，來源國政府於制度管理部分則著重，海外勞工來台仲介協助勞工向銀行協調借貸，是否遭受仲介居中剝削或高利放款等情形，本研究亦於執行調查過程亦發現相關實際個案，顯示後續此項問題就目前仲介管理面須必要重視。

本研究於調查過程亦透過質性訪談與 4 大外勞來源國在台辦事處，瞭解來源國政府目前就外勞在台管理措施部分，極為重視與在台外勞相關溝通協助管道，來源國在台辦事處部分，目前除以實體文宣進行宣導外，亦加強透過廣播頻道、網路社群(例如:臉書)以及 24 小時連絡專線(傳真)等，強化溝通管道之觸達率，值得後續進行相關效益評估以及如何與政府目前外勞管理措施面進行資源整合之參考。

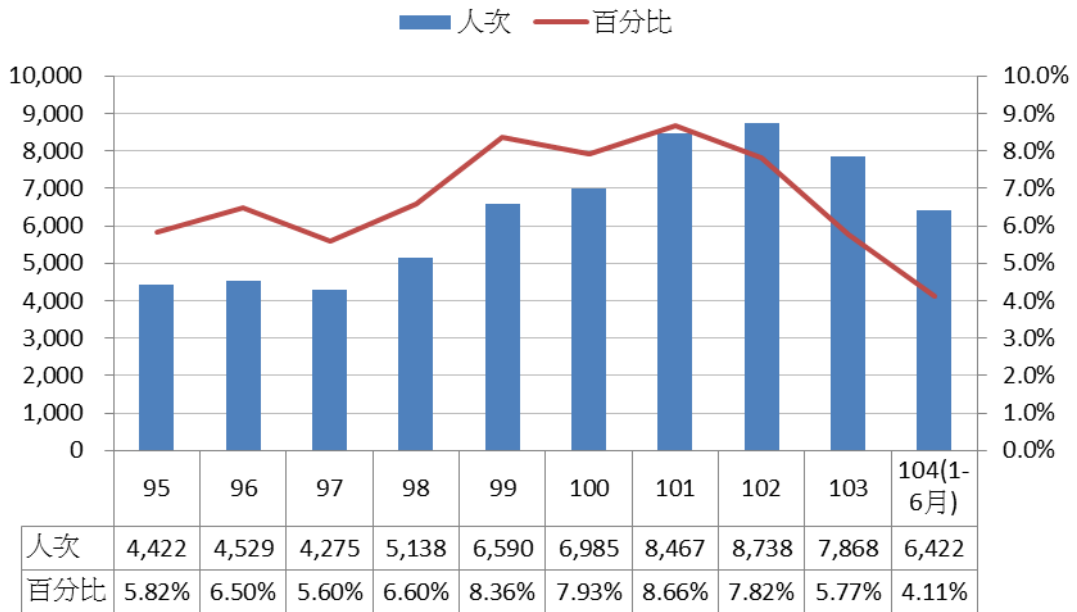
第三節、104 年 7 月 15 日後越南重新開放勞工之趨勢變化

以往因越南勞工發生行蹤不明情形嚴重，加上越南無法有效制止仲介公司超收仲介費用，嚴重影響我國外籍勞工管理及越南勞工權益，所以勞動部（當時為勞委會）自 2004 年起，陸續凍結越南漁工、家庭看護工與家庭幫傭，及停止越南仲介公司申請認可；近年來越南政府對於行蹤不明勞工，採罰款及管制不得出國工作等重罰措施、調降越南勞工來台工作費用，顯著降低越南勞工行蹤不明的發生率，故勞動部於 104 年 7 月 14 日重新開放自越南引進家庭看護工及漁工，為提供國人多元選擇。

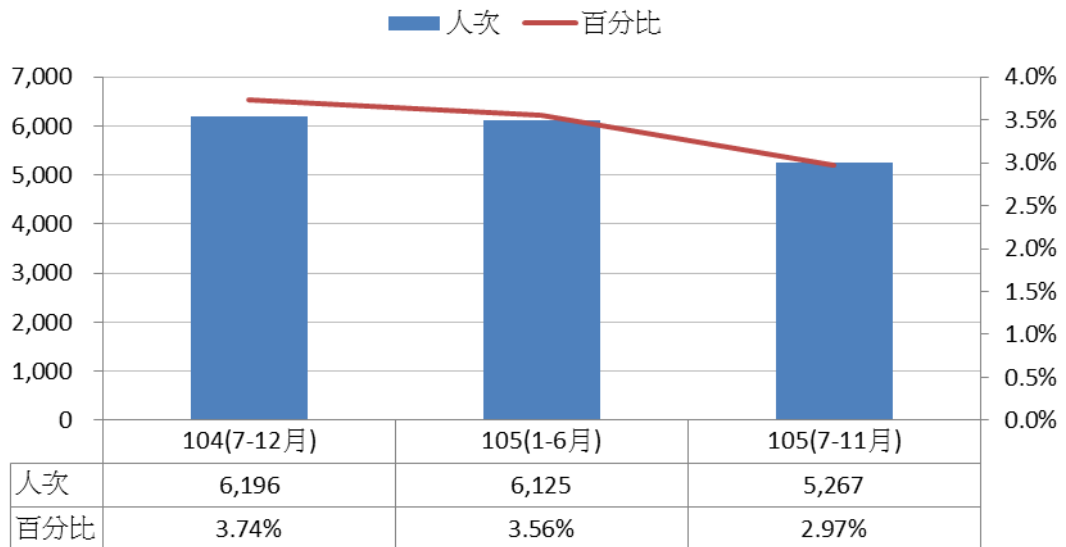
圖肆.1 至圖肆.3 提供自越南勞工開放以來歷年行蹤不明人次及百分比。自從開放以來，行蹤不明的越南勞工比例不斷增加，截至 93 年更接近百分之十；94 年開始因凍結政策影響行蹤不明的百分比一度下降至百分之六，但越方並沒有相應增強管理，導致比例又一度提高回到百分之九；隨近年來越南政府積極處理逃逸勞工問題，行蹤不明比例即逐年下降，截至 105 年底行蹤不明的百分比更低於百分之三，說明可見政策解凍並不會對勞工逃逸情形造成顯著影響。



圖肆.1. 89~94 年越南外勞來台行蹤不明人數及比率圖



圖肆.2. 95~104 上半年越南外勞來台行蹤不明人數及比率圖



圖肆.3. 104 下半年~105 年越南外勞來台行蹤不明人數及比率圖

第四節、專家焦點座談研究發現

為深入了解研究議題，本研究案廣納各相關領域專業人員意見，計畫分別於台北、台中及高雄共舉辦4場焦點團體座談會，邀請警察、移民單位、地方勞工主管機關、仲介業者、勞動專家學者，以及外勞關懷團體等21名人員參與座談，藉由會中所提供並表示之意見、認知及感受，透過錄音，並繕打成具體文字資料，再由編碼、分析，最後予以歸納彙整，作為相關初步研究發現。相關內容分述如下：

壹、外籍勞工行蹤不明原因

一、金錢因素

外籍勞工來臺工作前，必須支付一定之金額費用，包括仲介費、訓練費及機票費用等，而通常選擇離家背景出國工作之外籍勞工，係屬於該國內經濟相對弱勢之族群，因此大部分勞工須以貸款來繳交各項費用，來臺工作後再分期償還。而來臺賺錢之目的，在其背負債務壓力下更顯重要性。此次研究發現，移民、勞政、仲介、NGO團體中，對於外籍勞工行蹤不明之原因，僅一位認為金錢並非造成外籍勞工行方不明之主要因素外，餘均認定是主要因素，其中又可歸納為實得薪資過低(缺少加班機會)、非法工作可賺取較高薪。

「非法外勞自行到案的，大概佔整個查獲過的三分之二以上，所以基本上來講外勞為什麼想要逃跑，基本上就是雇主對待他的方式，還有最重要的是錢賺得不多，還有仲介的媒合、仲介費的主要原因。」(CA05)

「從我在訪視的過程或以前抓檢舉案的經驗，我想大概有幾項逃跑的原因，第一個就是因為他有貸款來台的問題，貸款給他們的

壓力會非常大，所以會要求雇主給予加班... 他們都會有借款，所以錢的壓力是很大，這樣他一定是想要賺錢，如果加班太少的話，他就想要到別的公司去做，因此就會想盡辦法逃跑。」 (AB02)

「為什麼這個工人要行方不明，我認為貸款絕對是其中的一項，但是，它不是主要項目，我強調它不是主要原因... 我今天申請不到，我就加碼給外勞，說你來我這裡當女傭，我一個月多給你5千，你說外勞跑不跑，這才是現在真正的主因。」 (AE05)

「外勞會跑的主因錢是其中之一，那第二個還是朋友跟工作環境。」 (AA04)

「泰勞、印尼、越南外勞他們很希望有更多加班機會，可是現在經濟不景氣工廠沒有加班，所以就逃跑，他就是要多一點加班費。」 (BC04)

「逃跑會有什麼原因，有苦才會逃跑，剛開宗明義就講了，因為金錢或是感情。」 (DE01)

「大部分主要是因為薪資，然後跑去別的地方工作。」 (DC04)

「其實有些外勞會逃跑最主要是因為高薪誘惑。」 (AE06)

二、 工作環境與壓力

與會之警政、移民、勞政、NGO 團體及仲介等人員均認為家庭看護工、幫傭部分，外勞容易因為工時過長、繁重、勞雇關係不好，或受到雇主不合理的對待等因素，造成長期身心壓力，最後選擇步入行方不明一途；廠工部分則主要因工作環境不佳及龐大工作量，超過負荷，選擇行方不明。部分警政、NGO 團體人員亦提及，除上述狀況外，若外勞再受不法工作的高薪誘惑、經朋友介紹、媒合，或仲介未發揮外勞與雇主間協調功能等，更易促成外勞行方不明。

看護工的部分，他們逃可能是因為工時太長，還有受到雇主一些不合理的對待。那工廠部分的外勞，可能是因為工廠的環境比較不佳，可能受到一些不法工作高薪資的誘惑，或朋友介紹去那工作。」(CA01)

「外勞為什麼想要逃跑，基本上就是雇主對待他的方式，還有最重要的是錢賺得不多，還有仲介的媒合、仲介費的主要原因。」(CA05)

「外勞會跑的主因錢是其中之一，那第二個還是朋友跟工作環境。」(AA04)

「我覺得與工作環境、工作壓力都有相關。那些爭議案件都跟雇主、工作環境有關，工時會造成他心中的壓力，可能長期下來他就想要跑。」(AB03)

「可是我看家庭看護工、家庭幫傭，他逃跑可能第一個原因就是工作很繁重、勞動條件很惡劣，或是勞雇關係不好，雇主囉嗦的不得了，他其實受不了，但都有反應給仲介，仲介都不處理，他最後用腳來決定他自己的未來。」(BC04)

「行方不明的原因再來就是受雇者真的很不好，就阿嬤很囉唆然後會打人的，所以他們會跑掉。」(BC05)

「不管是廠工，除了加班，那些錢他們真的看重，能多一點工作盡量賺錢，不會無緣無故跑掉，很多就是工作超過他能承擔，反應沒有用，有的一直加班不準他說NO，他說他身體實在受不了，然後仲介或雇主都會說要把你遣返，他們最怕的是這個，他就跑掉。」(BC04)

「所謂的供需不平衡以外，那逃跑的原因還有雇傭之間的互

動，或是生活上的約束。」 (DE01)

「為了錢。那第二個原因可能是工作環境，我覺得工作環境對他們來說非常重要的。」 (DC04)

三、 供需不平衡市場因素-雇主缺工需求

與會人員普遍認同勞工市場存在供需不平衡之狀況，尤其農、林、漁業，以及飲食、服務業，缺工問題嚴重，亟需勞動人力投入，老闆甚至都必須親自下海。因此，雇主非法聘用外籍勞工成為情非得已之事，造成「有需求就會有行方不明的狀況」，也被各界認為是行方不明外勞產生的最關鍵性因素。非法雇主為行方不明外勞提供生存空間，助長外勞行方不明之誘因。學者、勞政、仲介等與會人員分別表示希望政府能再開放產業申請外勞或降低聘僱門檻。

「包括農業、屠宰業，還有民宿，這些都是非法外勞的不當等地。那當然像剛剛有提到的，供需，如果說我們沒有這些需求的話，那我們外勞逃跑就不會不停地產生。那這一部分當然以我們地方主管機關的立場，希望能夠盡快能開放一些產業行業別。」

(CB03)

「台灣是一個極度不平均開放的國家，他只開放看護工跟廠工，即所謂的製造業，其他行業缺不缺工？服務業一大堆都缺工，果園缺不缺？缺嘛。農林漁牧業缺不缺工？缺嘛，因為缺工的單位申請不到外勞，他就必須要去聘用非法的外勞，我相信這是最實際的主要原因。」 (AE05)

「所以有需求就會有行方不明就是這樣。」 (AB02)

「行方不明外勞的主要原因第一，供需不平衡。那會變成很多需求的人沒有辦法合法的請到外勞，那就變成去用一些非法的行方

不明外勞。當供需不平衡，才會造成這些非法因應而生。」(DE01)

「就市場來講，對外勞來說很清楚呀，他給我錢呀。哪裡有錢就往哪裡跑呀。...那所以綜合來看的話，外勞第一個他是為錢考量，你就開放產業。」(DD05)

四、非法仲介或朋友慫恿

四場焦點座談會中，無論警政、勞政、移民、仲介及 NGO 團體等人員均提及，非法仲介或朋友在外勞行方不明中的重要性。因此發現造成外籍勞工行方不明除了金錢因素外，非法仲介或朋友的慫恿，是一個不容小覷之助力。因媒介工作之不法利潤可觀，且外籍勞工隻身來到臺灣工作，受同鄉的影響與引導甚大，而網路科技進步使社群網絡日趨發達，彼此互動頻率大增且綿密。

「看護工的部分他們逃可能是因為工時太長，還有受到雇主一些不合理的對待。那工廠部分的外勞，可能是因為工廠的環境比較不佳，可能受到一些不法工作高薪資的誘惑，或朋友介紹去那工作。」(CA01)

「有很多工作環境真的是不好，包括最近半年來的景氣，到工廠的加班時數變得很硬，那再經過類似非法仲介已高薪慫恿他，讓外勞有這些工作。...一定是有仲介牽線，幾乎百分之八、九十，一定是都透過仲介」(CB03)

「甚至有什麼成立人力派遣公司然後製作外勞假的偽造居留證，那用人力派遣公司的方式去派遣到工廠，這是比較屬於集團性案件。那比較小的一個案件就是同鄉朋友介紹社群群組的方式去聯絡，社群媒體是非常常見的，...還有仲介的媒合、仲介費的主要原因。那我們 104 年勞動部之前有做一個研究，雇主其實對於外勞行方不明的原因，雇主覺得說受到其他外勞的介紹媒介佔百分之五十

以上，那受到不平等待遇佔百分之三十。」(CA05)

「逃跑會有什麼原因，有苦才會逃跑，剛開宗明義就講了，因為金錢或是感情。但是我們比較在意的，依照就業服務法，這些非法使用的雇主跟非法仲介才是源頭。今天我只要引誘外勞去別的地方工作，或今天引誘外勞到非法仲介的名下的話，就有三萬元，很好賺的。」(DE01)

「那可能是他的朋友，或是兄弟姐妹在台灣，行方不明在外面，可能他一天賺一千五。他們就會在FB或Line上聊天，說我在這邊賺三天就可以回越南怎樣怎樣，就互相聊，那原本好好工作的外勞會動搖，他就會跟著逃跑，那當然也有所謂的黃牛，就是我最近遇到的，有一群人可能會拐你出去，介紹工作給你可能一天一千五，他給勞工一千元，他賺五百元，那一天只要跟五個行方不明的勞工收就夠了。」(DC04)

「在我們處理案件，會針對人蛇，人蛇就牽扯到仲介的問題，為什麼這個外勞他來人生地不熟，為什麼他會逃跑？他逃跑以後為什麼有人在做接應，牽扯上人的問題，我們處理像行方不明案件，我們希望處理到非法仲介。」(DA02)

「新北市外勞來到我們龜山這邊工作，比如說龜山是A公司的外勞是他的朋友也在這邊，所以朋友是得到這個利潤的，是外勞對外勞。」(BB02)

「其實廠工，現在外勞的資訊跟以往不太一樣了，以前可能透過朋友介紹，那發現很多的案例可能是臉書上或者是說他透過Line。」(CA04)

五、對行方不明外勞本身之處罰

目前國內法令針對外勞行方不明之處罰僅有入出國及移民法第 85 條規定，針對外國人逾期居留部分，最高上限可裁罰新台幣 1 萬元；另非法工作部份，則依就業服務法第 68 條規定，裁罰新台幣 3 萬至 15 萬元。雖有上述處罰規定，但實際上受限於收容期限，各地勞工單位無法及時在非法外勞被遣送出境前，裁罰並成功追討款項。因此，多數行方不明外勞之罰鍰未能落實，且政府代墊大量相關款項。爰勞政、移民、仲介及學者等於會中一致表示，認為須加重行方不明外勞之責任，為行方不明的行為付出代價。

「真正追根究柢的主要原因就是我們就業服務法針對外勞沒有罰則，他唯一的罰則就是立即遣返。...他完全沒罰則，一萬塊不是就業服務罰，是移民罰，逾期居留。我們應該要有個管理機制在，那你訂定一個罰則，你不能因為說罰不到這個工人的錢，所以我就不罰，這是矛盾的」(AE05)

「我是聽說有雇主有反應，說好像外勞跑掉好像責任好像是雇主責任比較大，覺得說為什麼外勞跑掉，我雇主還是要幫他出機票費，他跑掉了我權益受損，而我還要去付這筆機票費給這個外勞，我是說外勞沒有錢的情況下，他第一順位就是雇主。」(AB03)

「罰是這樣子，你追不到錢，因為他已經離境了你要向誰罰。」(AB02)

「外勞沒有罰則是因為就業服務處罰不到他。...當然我們鼓勵罰，重罰之下跑的機率一定少，你說罰 5 千美金，繳不出錢呢？能怎麼樣，就關起來。」(AA04)

行蹤不明外勞非法工作，在法律上面是有裁罰的，三萬元以上，十五萬元以下的罰鍰。但實務上面，我們縣市政府主管機關，幾乎沒有罰，外勞他被查獲，他可能因為收容機制，可能一段時間

就遣送了。在裁罰上面根本沒辦法罰到，所以說因為這個因素，這也變相助長外勞他逃跑之後，他們也沒有負什麼責任，逃跑沒有什麼成本。」(CA05)

「這部分外勞實務上幾乎都沒有辦法去講這塊，而造成這些問題，目前來講，一般我們會建議說要讓他對行方不明的行為付出代價，因為行政罰鍰其實具有強制性。」(CB03)

「這些非法行方不明的這些外勞是這樣子，我們當然顧慮到人權，我們要尊重他的人權，但我們更要保障這邊合法外勞工作權益，所以我們取的一個彈性和平衡。」(BB01)

「罰的是真的非常重，但是罰重要遏止行方不明外勞有效、沒效？一點效果也沒有。要用非法外勞的人還是要，而且很多人。...所以第一個我希望外勞能負更多上的責任，甚至於行政上的責任還是怎麼樣，我覺得這個部分可以去檢討。」(DB03)

「外勞行方不明的話應該要處分他，扣外勞強制處理金，收取全部的錢。」(DD05)

六、 小結

探究行方不明外勞之原因，需先體認外籍勞工千里迢迢來臺，基本上是為了賺錢養家糊口，甚至改善原鄉生活。而通常在入臺之前，已背負龐大貸款，若工作能滿足其賺錢需求，除非環境極度不佳或遭雇主不合理對待，一般而言行方不明機率不高；若未能滿足賺錢需求，輔以其他原因，如：工作內容過於勞累辛苦或工時過長、行方不明後易找工作且薪資所得較高、朋友或非法仲介慫恿誘惑等因素，且加上外勞行方不明後遭查獲之罰鍰不易執行之現況，外勞行蹤不明機率則會大增。

貳、臺灣外勞政策、法令及實務狀況

一、查緝行蹤不明外勞之困境

基本上，四場座談會在場人員對於加強查緝行蹤不明外勞有一致之結論：查緝行方不明外勞對於台灣外籍勞工政策及解決行方不明外勞現象來說，不僅無法治本，甚至無法治標，即使查獲行方不明外勞人數增加，每年仍持續有大量外勞行方不明，抓不勝抓，因此，應探究問題根源，而非僅自末端處理問題。雖有一位勞政人員提及恢復警察、專勤隊查緝行方不明外勞獎金，應會有很大的激勵作用。但實際查處面上，仍有許多問題待克服，如：查處人力不足、各治安單位仍有其職權任務、山區及工地不易查處、通訊保障及監察法導致非法仲介不易查處，以及即使行方不明外勞查處到案，需於一定期間內將其遣送出境，導致各項罰鍰無法落實執行。

「那就實務經驗來講，因為受限於現在通訊保障及監察法的實施，現在本刑三年以上的案件才能調資料，所以當我們當基本資料都查不到的時候，那後面的通聯更不用調。...現在外勞的資訊跟以往不太一樣了，以前可能透過朋友介紹，那發現很多的案例可能是臉書上或者是說他透過Line。如果說哪個群組上面會PO 哪個工地有缺什麼工？可以去應徵。...所以非法仲介的查緝難度是越來越高。」（CA04）

「我們查緝量這麼大的時候，我們的行方不明外勞數從原來兩萬多人，已經跑到了五萬多人。所以討論的面向好像不是因為查緝不利，而導致行方不明行蹤不明的外勞的人數增加。」（CA04）

「他就是一陣一陣子，高獲利的，像梨山果園要採收，他都整車載上去，你看的到抓不到。...每年移民署抓的1萬多人，加上警政署抓了1萬多人，可是數字一直都沒有少反而越抓越多。」

(AA04)

「在中壢那邊的建築，其實很多全部都是外勞，因為人不夠，怕一查他會跳樓，這樣想說太危險了。因為那邊其實都是外勞在做的，本地工很少。」 (BA03)

「年初三月的時候我們去復興鄉，那邊都是農業比較多，我們其中一個查察員好像發現行方不明外勞，外勞一轉身就跑，我們就一追，承辦員就摔傷了。」 (BB02)

「這不是治本，這是治標不治本，你覺得抓有用嗎？... 可能在第一時間講對的話，聽懂對方的需求，給正確的資訊會比你後面，不管是專勤隊或外事警察來抓有用。」 (BB01)

「政策面我們執行單位是沒辦法改變的，預防階段在各級長官這邊要盡量去做，最後底線就到我們執行查緝動作。因為有卡到像我們治安機關，警察、國安等相關的調查單位，都屬於國安機關，不可能只花時間針對外勞查緝工作，不可能。... 長期下來，外勞是持續增加，而我們執行的人力卻沒有增加。」 (DA02)

「第二個專業治安單位，就治安方面，外勞只是一部分而已，外勞治安不是那麼大的話，他為什麼要去抓外勞呢？沒必要吧，為什麼要浪費國家的成本。他們主要是治安，不是在外勞，治安跟外勞有關的話那再管那個外勞，如果外勞跟治安無關的話，我來幹嘛，沒必要花這筆錢抓外勞。」 (DD05)

「需求，剛剛講的工地呀，蓋的時候，也滿多行方不明外勞，醫院也很多啦。我真的是不敢去醫院走一趟，走一趟就不知道抓多少行方不明外勞了，沒人敢去啦。去了一層樓、一層樓會抓到行方不明外勞在那邊抗議，這些人沒有行方不明外勞看護怎麼辦？我不知道怎麼辦，真的。這要怎麼辦？」 (DB03)

「像我們查獲行方不明外勞，我們會叫他打開行動電話，看他們Line、FACEBOOK等通訊，我們會去了解它的過去行方不明狀況，過去假如說我們要追一支電話的使用者，但他只是非法仲介，依據通訊監察法最低至少要三年以上刑責，才可以調電話號碼基資，這個是相關法律上規定，我們其實很想去做，但無法調電話基資。」(DA02)

「我們已經看到很多的案例了，明明就是那個行方不明外勞在家裡裡面，在那邊晃來晃去，都看到那個影子，我告訴你有人躲在那裏，還查緝單位就是不敢進去。」(DE01)

「但我覺得包括對於恢復警察、專勤隊查緝行方不明外勞獎金，我覺得應該有很大的激勵作用。」(CB03)

二、部分產業對於外勞需求度高

台灣部份傳統產業，如：農業、工業及小型飲食業等，缺工嚴重，不易聘請本地員工，導致勞力供需失衡，雇主往往願意提供高於基本工資待遇給員工，此更為外勞提供行方不明之誘因。另外，家庭看護部分也存在著外勞返國之空窗期，受看護者面臨半個月、一個月無人照顧之困境，也由於缺乏人力，行方不明外勞填補了家庭及醫院內之需求。在場學者、仲介，及警政、警政、移民人員也表示，很多雇主冒著風險，聘僱非法外勞的原因，其實是不得以、不得不這樣做。

「一般像現在台灣的勞力結構也不一樣，比如說我在新竹市，我們比較常看到的是說，我們去檢查，我們要做一些包商會抱怨，現在台灣人沒有要做啦。那比如說一個原住民帶了一車的外勞，那當然工作做不來怎麼辦？當然是讓你找同鄉的，那我給你一些仲介費。」(CA04)

「包括農業、屠宰業，還有民宿，這些都是非法外勞的不當等地。那當然像剛剛有提到的，供需，如果說我們沒有這些需求的話，那我們外勞逃跑就不會不停地產生。」(CB03)

「主管機關法制面必須要開放放寬，政策面的部分，過去所謂的補充性的勞力跟替代性，政策面要去開放。當然我個人覺得市場上面是有需求，跟政府的決心及相關可靠的配套措施管理層面。」(CA05)

「我講個簡單的例子，像女傭就沒開放阿。女傭現在符合資格的只有2千個，而需求是一百萬個，需求是一百萬你只有開放2千個。...餐廳阿，服務業阿，都缺工。申請的到，他可以申請的到就不會用非法的了。...喘息服務嘛，你叫外勞回去一個月，你叫雇主怎麼辦，病人沒人照顧阿。這就是個供需的問題。所以你去把它凍結，台灣人誰要當女傭。他會去佔掉我們的工作機會嗎？」(AE05)

「像我現在在外面一般路上看的，去買東西幾乎都是外籍勞工在幫我們服務，去查緝也是。問老闆為什麼雇用這些人，不知道罰款罰金很重嗎？他說我知道，沒有辦法，台灣就沒有人要做。」(BA03)

「行方不明外勞的主要原因第一，供需不平衡，比如說家庭類的部分，他現在已經不能用那指標。那會變成很多需求的人沒有辦法合法的請到外勞，那就變成去用一些非法的行方不明外勞。」(DE01)

「一個大學生畢業要去外勞的工廠工作，不可能的事情，沒有一個大學生願意去做，很多工廠他們要請外勞，因為他們找不到人呀，所以現在求才引進外勞，現在沒有什麼競爭啦，確實台灣的人力還是有很多，只是沒有人願意做。...就業市場就是需求呀，雇主

我真的找不到人，我的訂單總要出貨，我東西總要有人做，就是那個需求在，那外勞很簡單需要的是錢，他們不管感情的因素，什麼工作環境不好，他們其實就是要賺錢。」 (DB03)

「就市場來講，對外勞來說很清楚呀，他給我錢呀。哪裡有錢就往哪裡跑呀。因為市場會慢慢去適應新政策，那所以綜合來看的話，外勞第一個他是為錢考量，你就開放產業。」 (DD05)

「因為市場需求，那其實有很多人在講要不要加重罰責？他是一個單身身障的婦人，他有合法請外勞，外勞期滿要回去度假兩個月，就是放假兩個月，那就有兩個月的空窗期？... 需求，剛剛講的工地呀，蓋的時候，也滿多行方不明外勞，醫院也很多啦。我真的是不敢去醫院走一趟，走一趟就不知道抓多少行方不明外勞了，沒人敢去啦。去了一層樓、一層樓會抓到行方不明外勞在那邊抗議，這些人沒有行方不明外勞看護怎麼辦？」 (DB03)

「你這個市場一個供需，你當供需不平衡，才會造成這些非法因應而生。」 (DE01)

三、申請外籍勞工條件過高

四、座談會中，仲介人員及 NGO 團體人員均提及目前家庭幫傭申請資格過高，外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第 10 條規定初次聘僱家庭幫傭必須具備有年齡三歲以下之三胞胎以上之多胞子女或累計點數滿 16 點者，依該標準若家中有兩名 90 歲老人仍不符合聘僱家庭幫傭之條件。目前家庭結構的改變，要符合申請該條件非常困難，以致於雇主不得已而聘僱非法外籍勞工。另外，NGO 團體人員指出該規定有變相剝削勞工之疑慮。

「營造業是變相的凍結，就是說以前是你的工程超過 2 億以上就可以申請外勞，現在是要重大工程要 100 億以上才可以申請，你

知道現在台灣誰要做營造業。」(AE05)

「就是在剝削，當然家庭幫傭比例很少，可是也不能少成這樣。」(BC04)

五、大法官釋字 708 號造成外勞裁罰不易

2013 年 2 月 6 日大法官釋字第 708 號公布後，入出國及移民法配合修正第 38 條並增訂第 38-1 至 38-9 條條文。規定外國人收容期間基本上最長不得逾十五日，除非無相關旅行證件、有事實足認有行方不明、行方不明或不願自行出國之虞，或受外國政府通緝等情形。上揭規定如移民、勞政及仲介人員所述：造成外勞被查獲，可能因為收容機制，一段時間就遣送出境。在裁罰上面根本沒辦法罰到，這也變相助長外勞逃跑，因為他們逃跑沒有成本，亦無需負什麼責任。而遣送與收容期間所需之必要費用，若行蹤不明外籍勞工又沒錢支付，勢必是由就業安定基金支付。

「實務上面，我們縣市政府主管機關，幾乎沒有罰，外勞他被查獲，他可能因為收容機制，可能一段時間就遣送了。在裁罰上面根本沒辦法罰到，所以說因為這個因素，這也變相助長外勞他逃跑之後，他們也沒有負什麼責任，逃跑沒有什麼成本。」(CA05)

釋字 708 以後，移民法 38 條修到 38-9，到最後都是符合最上等的人權指標。雖然只罰 1 萬塊，但是他還是拿不出來啊，他就跟你講沒有錢，到了時間點，不趕快去辦那個無力財罰，這個人時間就快到了(收容期限到)。」(AA01)

「違反就業服務法，雇主罰的很重罰 15 至 75 萬，隨便一個就是 15 萬元，那外勞是 3 至 15 萬，那基本上外勞都罰不到，真的罰不到。他們被查緝到至離開返國那天，才 15 天，我們都來不及開罰，他們就走了，你要從我們法律面規範，外勞加入外勞責任，是

不是沒有用？...我同意外勞行方不明行蹤不明要負一定的責任，目前為止就是3至15萬元。通常我們還要做一個訪談，可能開完會要訴願或是行政訴訟，所以我們不可能一天把一個案子結束，一個月我們就沒有辦法，一個月以後外勞已經出境，我們就更沒有辦法，我們也不敢去開罰單。因為開完罰單就會變成我們的呆帳，我們永遠沒有把錢追回來，我們還會開會被檢討」（DB03）

「行方不明外勞就是要罰，但是罰不到錢。...我常跟勞動部人員討論，抓到行方不明外勞後，為什麼不處罰行方不明外勞，他們說15天內就要把外勞送回去，我怎麼罰？」（DE01）

六、 相關法令規範問題

四場焦點座談會中，各界人員紛紛表示目前部分相關法令有不合時宜之處，需要改進與修正，而修正政策及法令才可自源頭解決行蹤不明外勞產生的現象。如：

- (一) 外勞行方不明後，雇主可遞補外勞之空窗期過長。
- (二) 同時加重非法雇主、仲介之處罰。
- (三) 外勞收容期限及條件，使外勞對其行蹤不明行為負責並依比例原則課予罰鍰。

「包括我們的去訪視、去檢查，那雇主反應行方不明外勞跟我們沒有太大關係，為何外勞行方不明了，變成我們受到變相的一個懲罰，現在已經慢慢改那個看護工跑掉要三個月才能替補。其實包括需求跟產業，我們有跟勞動部反應。」（CB03）

「空窗期太久了。」（BC04）

「我們最近有接到一個案子就是，雇主說不讓我提早回國，現在你改到十一月才能回去，空窗期沒有人，後來跟我們協調很多次了沒辦法，外勞就說我先逃跑第四天來投案，我繳罰款我回去。」

(BB02)

「現在外勞行方不明要處罰我們仲介，我們仲介處罰的很嚴重喔，入境三個月逃跑一定比例的人數之後，仲介公司要被停牌。仲介公司什麼都不怕，只怕外勞逃掉，你說今天外勞逃掉，在家裡工作外勞逃掉來處罰我們仲介，可以嗎？」(DE01)

「特別還有另外一點是說，行蹤不明外勞非法工作，在法律上面是有裁罰的，三萬元以上，十五萬元以下的罰鍰。但實務上面，我們縣市政府主管機關，幾乎沒有罰，外勞他被查獲，他可能因為收容機制，可能一段時間就遣送了。在裁罰上面根本沒辦法罰到，所以說因為這個因素，這也變相助長外勞他逃跑之後，他們也沒有負什麼責任，逃跑沒有什麼成本。」(CA05)

「所以我覺得要檢討這個機制，我仲介業者也很痛苦，因為跑掉我們沒錢賺，雇主又罵得要死，一點都不討好，雇主也可憐要被鎖閉6個月。」(AE05)

「其實入出國移民法裡面逾期停留的罰鍰，你不管跑1年或你跑10年都是1萬塊，最多就是1萬。」(AA04)

「相對規規矩矩在這邊合法工作的外勞，他們所得的對待是否公平，他在這邊按照雇主不能加班就不能加班，他只能 OVER 到這裡的，可是我們對行方不明外勞保護的更多。...這些非法行方不明的這些勞是這樣子，我們當然顧慮到人權，我們要尊重他的人權，但我們更要保障這邊合法外勞工作權益，所以我們取的一個彈性和平衡。」(BB01)

「其實剛剛教授說我有聽到，說罰很重，我告訴你其實不重啦，如果說今天工廠他抓的是10個非法外勞，如果依就業服務法規定一個15萬好了，那10個是不是要罰150萬。不可能啦，我抓到

你全部20個，我只罰你15至75萬，坦白講非法雇主的心態，就是一種僥倖的心態。」(DE01)

「所以第一個我希望外勞能負更多上的責任，甚至於行政上的責任還是怎麼樣，我覺得這個部分可以去檢討。所以現在就業服務法裡面，可以去檢討，第一個43條罰15至45萬，第二條就是被遣送回去就這樣而已，其他沒有法律規範去管理他們，這是不是要去修法？」(DB03)

七、 小結

目前台灣因為多項產業，如：農業、工業及小型飲食業等，缺工嚴重，不易聘請本地員工，且台灣家庭結構改變，要符合申請家庭幫傭之條件非常困難，勞動市場供需失衡成為普遍存在之現象。雇主往往願意提供高於基本工資待遇給員工，此更為外勞提供行方不明之誘因，間接造成外籍勞工行蹤不明。查緝行蹤不明外勞對於台灣外籍勞工政策及解決行方不明外勞現象來說，不僅無法治本，甚至連治標本都無法，即使查獲行方不明外勞人數增加，每年仍有大量外勞行方不明，仍抓不勝抓，且自大法官釋字第708號公布後，入出國及移民法配合修正第38條並增訂第38-1~38-9條條文，規定外國人收容期間基本上最長不得逾十五日，造成外勞一旦被查獲，可能因為收容規定，一段時間就遣送出境，來不及進行行政裁罰。因此，應自問題根源頭解決，針對相關政策法令及配套措施因應改進。

參、相關建議事項

一、 放寬申請外籍勞工之產業別及資格

經座談會討論，發現缺工之現象在某些特定產業已成為常態，

因為供需不平衡，非法雇主願意以高於一般合法外勞之薪資聘僱行方不明外勞，以延續該產業正常運行。上述現象亦間接造成行蹤不明外勞發生。欲解決該問題，學者、移民、仲介、NGO 團體，甚至勞政人員都認為應該因應國內人力就業市場的轉變，針對開放外勞的產業別再做一次檢討，讓真正有需求的產業與雇主，能以合法管道聘僱外籍勞工人力，以維持基本生計並顧及產業延續。

「包括農業、屠宰業，還有民宿，這些都是非法外勞的不當等地。那當然像剛剛有提到的，供需，如果說我們沒有這些需求的話，那我們外勞逃跑就不會不停地產生。那這一部分當然以我們地方主管機關的立場，希望能夠盡快能開放一些產業行業別。...那也是有這個市場讓那些外勞會行方不明才會逃進來，那我們今天開放的農事、屠宰，包括一些工程給外勞。那這些可以合法申請到外勞的缺，也不大會說要去冒一個大的險及工程去騙那些行方不明外勞。」 (CB03)

「如果說要開放可能要透過相關法律的規定，因為就業服務法的規定，講雇主的使用部分，主管機關法制面必須要開放放寬，政策面的部分，過去所謂的補充性的勞力跟替代性，政策面要去開放。那另一個層面的問題，當然我個人覺得市場上面是有需求，跟政府的決心及相關可靠的配套措施管理層面。」 (CA05)

「所以整個來講就是行業開放要再做一次檢討。」 (AB02)

「至少他就是不會去違法，市場就沒了，要去打擊那個非法的市場，讓雇主合法管道申請的到，這才能根本解決問題。」 (AE05)

「那政府必須檢討，我還是不同意全面性開放。不可能全面性開放，他開放到連搖泡沫紅茶都由外勞搖的話，那怎麼可以。必須要考量到有實際有缺工的及相關配套，那人數做一個一定的管制，

這樣子引進來才能解決人力缺乏物，但是我絕對反對全面性的開放。那個外勞的行政責任，必須加重。」(DB03)

「需求，剛剛講的工地呀，蓋的時候，也滿多行方不明外勞，醫院也很多啦。我真的是不敢去醫院走一趟，走一趟就不知道抓多少行方不明外勞了，沒人敢去啦。去了一層樓、一層樓會抓到行方不明外勞在那邊抗議，這些人沒有行方不明外勞看護怎麼辦？我不知道怎麼辦，真的。這要怎麼辦？醫院很多，家裡面很多。」

(DB03)

「我覺得沒有用。你去抓這些有市場需求的，還是其他人會再做。」(DC04)

「重罰雇主跟非法仲介，他們是源頭。你這個市場一個供需，你當供需不平衡，才會造成這些非法因應而生。」(DE01)

「那現在我們有共同點就是，市場需求再多開放一點。既然農漁部門需要外勞，我們就開放他，但減少他們外勞有逃跑的機會，自源頭來這樣處理。」(DD05)

二、重罰非法仲介與非法雇主

部分非法仲介及雇主心懷僥倖心態，認為從事非法行為不被抓到就好，若被抓就自認倒楣。在放寬限制並提供合法管道前提下，若非法雇主故意、或以營利為目的，仍執意違反法令，政府應自修法面著手，提高罰則之法源依據，來施予重罰。另依就業服務法第63條規定，五年內再次非法聘僱行方不明外勞者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。惟勞政人員表示，此時刑事罰吸收行政罰，通常罰二個月易科罰金，而金額未必較行政罰緩高。此亦建議修正。

「我認為對非法的雇主要加重罰則，我講的不是錢，像新加坡一樣，第一次罰你錢第二次關你2個月。」(AE06)

「第二個就是重罰非法的仲介、非法雇主。...所以綜合一下，第一個要減少外勞逃跑誘因，第二個對於非法仲介還有外勞處罰加重，兩個一起來進行。的確要從源頭做起，有那麼多事情還要花時間在外勞，實在真的浪費，浪費更多的社會資源。」(DD05)

「非法雇主應該要重罰，但是要分故意、過失或是營利、非營利。像家庭類的，有些真的情有可原，在目前法院應該要做一個區隔，非法媒介跟仲介，應該要重罰。」(DB03)

三、課予行方不明外勞相當之責任

對於加重行方不明外勞之行政責任，以防範外籍勞工行蹤不明，雖非治本之選項，但學者、勞政、移民及仲介人員，均認為在修正政策法令、檢討放寬申請外勞行業之外，該項應併以施行。許多外勞基於逃跑後，台灣未課予太大責任及成本，依現行收容、遣送機制，頂多被遣送出境，相關罰鍰及機票錢不付亦無妨，造成台灣法令威信未受正視。

「第三個，外勞行方不明的話應該要處分他，扣外勞強制處理金，收取全部的錢。...所以綜合一下，第一個要減少外勞逃跑誘因，第二個對於非法仲介還有外勞處罰加重，兩個一起來進行。」(DD05)

「所以第一個我希望外勞能負更多上的責任，甚至於行政上的責任還是怎麼樣，我覺得這個部分可以去檢討。」(DB03)

「行蹤不明外勞非法工作，在法律上面是有裁罰的，三萬元以上，十五萬元以下的罰鍰。但實務上面，我們縣市政府主管機關，

幾乎沒有罰，外勞他被查獲，他可能因為收容機制，可能一段時間就遣送了。在裁罰上面根本沒辦法罰到，所以說因為這個因素，這也變相助長外勞他逃跑之後，他們也沒有負什麼責任，逃跑沒有什麼成本。」（CA05）

「一般我們會建議說要讓他對行方不明的行為付出代價，因為行政罰鍰其實具有強制性。」（CB03）

「講到一個問題，當然我們鼓勵罰，重罰之下跑的機率一定少，你說罰5千美金，繳不出錢呢？能怎麼樣，就關起來。問題現在的罰，就沒地方關，現在收容是為了遣送出境，你沒辦法遣送出境的話，他人就是放在外面。」（AA04）

「我常跟勞動部人員討論，抓到行方不明外勞後，為什麼不處罰行方不明外勞，他們說15天內就要把外勞送回去，我怎麼罰？」（DE01）

四、入境繳納保證金制度

因應現行法令規定對於行方不明外勞所處之罰鍰無法落實執行，不僅導致無法繳納相關罰鍰，甚至遣返機票、旅行文件及伙食費用都無法支付，全都由台灣政府就業安定基金埋單。建議修法規規定外勞來台時，要求履約保證或一每月薪資撥存一筆錢於政府機構，當期滿即將返國時，若無違法情事時，可領回其保證金，但在臺如有發生行方不明或違法情事，則依法沒入其保證金，或用來支付其收容、遣送相關費用，不僅減輕政府負擔，亦可嚇阻外勞行蹤不明之發生。

「其實我們針對各輸出國，每年都會有雙方國對國的談判，其實在這個情況下，我們立法歸立法，我們可以要求輸出國繳固定的保證金，以國家來擔保，那至於你這個工人回到你母國去以後，他

欠的錢你再去追討。因為我們中華民國政府不可能去追討印尼、越南，可是在地國有辦法。」(AE05)

「我們跟勞動部已經提過n次了，不管你在哪一國，你要出來的時候你要保證金，那他們沒有錢去繳，很簡單，其實早期外勞有保證金，一直在台灣儲蓄存款。但是那個時候坦白講，會有一些不肖的仲介把人家的儲蓄存款a走了，然後才取消，規定不能強制性的儲蓄存款，但是我們希望你們勞動部就開個專戶，我們把外勞的錢存到那個專戶裡面，不要經過仲介公司。對不對？」(DE01)

五、調度派遣鐘點式勞工

許多雇主因臨時對於暫時性勞工的急迫需求，苦於經濟能力無法聘僱台籍看護工，遂而轉向非法外勞市場中尋求人力，此舉非但助長外籍勞工行方不明，亦使自己跨越合法界線，鋌而走險。除家庭看護會因本身聘請之外勞行方不明後，或因該外勞返國所造成之空窗期外，目前台灣許多季節性產業，如農、林、漁業等，也因聘請台灣人力不易，對於特定期間的短期人力均有大量需求。對此，除有仲介業者建議修正法令准予一定額度之外勞人數，因應空窗期及雇主臨時狀況所需之臨時派遣人力；另有學者建議由政府機構或委託民間 NGO 團體，設立統一調度中心，針對一年十二個月，不同時期、季節，讓各農、林、漁業者登記申請人力，不僅滿足雇主短期人力需求，而該等外勞亦可有固定工作收入，並防範因雇主產業需求而造成外勞行方不明現象。

「...有30個家庭都是空窗期，那你是不是政府可以給我30個扣打，我也不是要非法使用，我就拿來去填補那邊嘛，你不要多給我，沒甚麼用意。...這就是可以替補空窗期，我強調的就是空窗期，你真的要解決空窗期要這樣子解決啦。」(AE05)

六、放寬外籍勞工在臺居留限制

台灣人力結構快速朝向高齡化及少子化發展，國內勞動大迅速縮減，導致國內老、弱、殘、病等需要長期照護需求之家庭大量出現，面臨勞動人力之缺口，政府在長照法令及相關措施與規劃尚未實施，目前大量仰賴外籍看護工，以解決前揭人力缺口之問題。在此背景下，台灣已有許多東南亞籍外勞，在台工作長達九年，甚至接近十二年，無論在照護領域之技術能力及國語、台語語言能力方面，都是屬於優質的人力資源。如考量現有國人照護人力不足且意願低落，外勞政策法令制定通過相關語言及照護技術之訓練及考試認證後，准予申請在臺永久居留，將優秀人力續留台灣。

「那另一個層面的問題，當然我個人覺得市場上面是有需求，跟政府的決心及相關可靠的配套措施管理層面，特別是很多東南亞的外勞，這些外勞他們通曉我們的國語、台語，其實具備有很大的優勢。那如果說我們政府在講的新南向政策，這個部分我們未來可以好好運用的人力，大家可以思考一下，不過就是牽涉政府法律面的問題。」 (CA05)

「當他到一段時間，他的技能各方面是可以的，那他是一個交叉的可能性，他表現好，他未來還有可能更長的在台灣工作，甚至永久居留的可能的時候，這個對外籍勞工都是誘因，就是說我選擇守法，我慢慢去達到。」 (CA04)

七、小結

經座談會討論發現缺工之現象在某些特定產業已成為常態，為延續該產業工作，雇主甚至願意以高於一般合法外勞之薪資聘僱行方不明外勞，此舉間接造成行蹤不明外勞的發生。因此，建議對開放外勞的產業別視實際需要再做一次檢討，讓真正有需求的產業與

雇主能以合法管道聘僱人力。在放寬限制並提供合法管道後，針對懷抱僥倖心態、執意違反法令非法仲介及雇主，提高罰則施以重罰。

基於現行規定，外勞行方不明被查緝到案後，在施以裁罰前，多數已遭遣送出境，相關罰鍰及機票錢均未支付，添增國庫支出。因此，除應加重行方不明外勞之行政責任，落實其繳納罰鍰機制，並讓外勞來台時，要求履約保證或一每月薪資撥存一筆錢於政府機構，當期滿即將返國時，若無違法情事時，可領回其保證金。如有發生行方不明或違法情事，則依法沒入其保證金，或用來支付其收容、遣送相關費用，減輕政府負擔，並嚇阻外勞行蹤不明之發生。

為解決部分產業常態性缺工及雇主暫時性的急迫需求，建議由政府機構或委託民間 NGO 團體，設立統一調度中心，針對一年十二個月，不同時期、季節，讓各農、林、漁業者及暫時性急迫需求之雇主登記申請人力，不僅滿足雇主短期人力需求。目前已有許多東南亞籍外勞，在台工作長達九年，甚至十二年，無論在照護領域之技術能力及國語、台語語言能力方面，都屬於優質的人力資源，建議應設立條件准予渠等申請在臺永久居留，將優秀人力續留台灣。

第五節、深度訪談研究發現

本研究依據招標之規範，深訪完成 20 人次，其中包含四大外勞來源國辦事處代表、標竿雇主與標竿仲介業者等，於期末研究成果彙總後，亦訪談勞動政策官員代表 1 名，針對本研究質、量化研究發現提供政策建議可行性納為專家意見。

受訪者透過訪談過程，對外勞行方不明成因相關實務經驗及描述個案，表達其意見、認知及感受，會中與以錄音後繕打成具體文字資料，再由編碼、分析，最後予以歸納彙整，作為相關初步研究發現。相關內容分述如下：

一、外籍勞工行蹤不明原因

(一) 形成經濟壓力來源成因

由文獻探討與本研究焦點團體研究發現，形成外籍勞工行方不明的主因有一大部分即為金錢下經濟壓力逼使所造成，本研究藉由深度訪談深入挖掘所帶來經濟壓力下可能的成因，進而探討如何改善相關政策管理以得以協助外勞被可能有心人利用或剝削，以下是瞭解目前外勞來台現況除負擔相關來台仲介費及辦證手續外，可能形成經濟壓力來源成因，如下：

- (1) **於來源國進行貸款支付仲介及相關費用、被有心人士利用而形成不當負債：**部分選擇離家背景出國工作之外籍勞工，係屬於該國內經濟相對弱勢之族群，本身在當地因為勞動技術能力低、求職不易而逼使選擇出國工作，於深訪過程相關實務關懷機構及相關研究個案均發現，外籍勞工於來源國出境前會被逼必須簽屬相關貸款還款合同，但有不肖仲介或地下融資組織則

會利用不同貨幣單位相對計價匯差、加計高額利息或甚至僅提供中文合約卻強迫一定必要簽屬下能來台為條件，故部分外勞來台後即背負大筆債務。

- (2) **來台後雇主以額外名義扣薪：**必須進而重視各類別外籍勞工所面對到雇主可能利用相對名義：例如變向縮減或理由苛扣加班費，甚至長時間超時工作卻領不到加班費等，受訪過程受訪專家學者尤其指出可能對外籍漁工及家事類工作者有其情形。
- (3) **外勞工作過程不當交友或被利用、控制染上惡習欠下債務：**透過深度訪談過程，處理外勞事務實務工作者相關接觸個案發現，不肖外勞群組或團體，會透過人際交友圈散播毒品，後續外勞因而染上毒癮後即成為被控制販毒工具，此情形亦有擴大趨勢。

(二) 各類型或產業外勞面對工作環境與壓力

由文獻探討與本研究焦點團體研究發現，形成外籍勞工行方不明另一項主因即為工作環境適應不良或壓力，以下即針對深訪過程受訪專家學者提及對於各產業類別外勞可能之工作環境及壓力等困境：

- (1) **產業類廠工部分本身個人體質因素而產生工作環境適應問題：**由產業部門廠工外勞部分，其中一大部分比率即投入 3K 產業，本身工作環境即須接觸相關化學、粉塵或高溫等，外勞本身可能體質或對於環境耐受力適應不良又申訴無門下行方不明。
- (2) **外籍漁工部分惡劣工作及起居環境：**外籍漁工本身由於工作環境長時間在漁船上，並且船主在管教及工作文化上多缺乏管理水平，由於起居皆於船上為主，故衛生條件及個人空間條件皆嚴重，漁工目前面對的工作環境及管教部分，應屬其他行業別最差，故適應不良甚至延伸暴力反抗頻繁。

- (3) **家事類照護工工時長及須負擔許可外工作比率高**：家事類外勞部分，雖工作及生活起居均與雇主本身條件結合、工作環境適應面較無困難，但透過深度訪談受訪者反映，家事類外勞面對許可外工作之比率最高，最常發生非合約工作爭議問題，且勞動檢查查處效果有限；另一方面，家事類外勞本身任務即為從事居家照護，故幾乎 24 小時均投入照護工作，本身身理及心理壓力較大，甚至可能面對除照護受看護人外，亦必須負擔其他家事或許可外其他不同工作技能面向之要求。

二、降低外勞行方不明具體方案建議

文獻探討與本研究焦點團體研究綜合分析，針對重視外勞管理及對於外勞求助及申訴回饋處理效率，對於降低外勞行方不明及即時援助被不當對待甚至保護受虐外勞均有其正向且顯著效果，本次深度訪談即針對：

(一) 強化 1955 專線服務功能面定位、關注申訴服務處理情形及效率

- (1) **強化對於勞資爭議案件處理派案效率、對外勞宣導對於一般申訴案件及緊急申訴案件處理相關派案流程，訂立申訴回饋時效機制，進而提升外勞進線 1955 專線之信賴度及利用率**

本研究訪談外勞關懷組織實務工作者經驗發現，目前 1955 專線除提供相關諮詢客服外，其首要應強化對於勞資爭議案件處理派案效率及透明度，透過加強對外勞宣導如何處理一般申訴案件及緊急申訴案件處理相關派案流程，甚至訂立申訴回饋時效機制，讓申訴外勞知曉勞資爭議案件申訴案件會如何分派至地方勞工局、提高案件處理透明度，進而提升外勞進線 1955 專線之信賴度及利用率。

- (2) **加強宣導可提供諮詢服務範圍說明及其知曉度推廣觸角，建立外勞**

有任何諮詢問題即可向 1955 專線尋求解答之專業形象

於訪談過程中發現，外勞目前對於 1955 專線的諮詢服務內容範圍知曉度過低，以致申訴外勞無法真正利用 1955 專線取得即時疑難解答，或當有工作適應、雇主管教及文化生活適應等相關問題需要諮詢時有求助無門的狀況，建議加強宣導可提供諮詢服務範圍說明及其知曉度推廣觸角，真正觸發申訴外勞進線後透過關懷諮詢、據以解決疑難並保障外勞工作權益，遇及勞資問題爭議可立即分案求援之設立宗旨。

(二) 專案探討依據目前國內產業外勞需求特性及現況，由目前單一採行仲介引進制度、適度改採直聘方式之可行性

我國引進外籍勞動力已逾 20 載，由最初因應 3K 產業改善本國勞工缺工問題，後續發展至產業可透過外加就業安定費附加外籍勞工配額機制得以補充勞動人力措施等，但各界缺工問題卻未能充份解決，突顯本國基層勞動力短缺事實面問題，再者，台灣面臨少子化與人口高齡化亦形成之社會服務人力需求的攀升，故外勞引進制度及政策急須面臨轉型！

如何因應勞力密集、工作環境惡劣與從業人力高齡又後繼無人等產業本勞缺工難題，並且政府目前卻未開放可供聘僱外勞配額等，此缺工問題持續存在，並已演變成促使外勞行方不明進而投入非法工作之負向增強因子；面對相關政策制度之轉型，本研究於深度訪談過程中，受訪專業亦提出制度面由目前單一採行仲介引進制度、適度改採直聘方式之思考空間，讓目前渴望開放外勞且本勞缺工情形嚴重之產業勞動力需求走向市場機制之作法可行性評估。

(三) 針對行方不明外勞查緝面導引鼓勵為主動投案，透過辦理特赦取代查緝、對行方不明發揮正向導引作用並有效管理投入資源成本，另外協調各縣市政府規劃設立「外勞熱點廣場」之可行性，提供外勞聚會及正向

人際交流活動空間，導引外勞人際互動關係正向發展，降低可能因為錯誤訊息認知而被有心人士控制利用的機率

本研究透過深度訪談移民及治安單位實務工作者，瞭解行方不明外勞因行方不明而延伸後續重大治安犯罪問題嚴重度低、一般治安案件偵辦件數均為穩定；本國政府期待透過查緝力嚇阻行方不明、並明顯規範行方不明外勞之遣返時效，已投入大量社會資源成本，但其降低外勞行方不明成效有限，就管理面以及制度面具體行動改善建議部分，受訪專家學者建議針對行方不明外勞查緝面導引鼓勵為主動投案，透過辦理特赦取代查緝、對行方不明發揮正向導引作用，另外協調各縣市政府規劃設立「外勞熱點廣場」之可行性，提供外勞聚會及正向人際交流活動空間，導引外勞人際互動關係正向發展，降低可能因為錯誤訊息認知而被有心人士控制利用的機率，達到實際降低外勞行方不明之真正目的。

三、小結

本研究透過進行質性深度訪談，彙總治安警察機關、地方勞工主管機關、外勞來源國代表處、外勞關懷團體及外勞雇主等研究對象，整體對於外籍勞工行蹤不明原因及如何有效我國降低外勞行方不明於管理實務面具體行動建議，進行綜整分析，據以提供目前外勞政策制度面、查緝面及管理面研究發現，期中初步研究成果，逐步探討形成首要行方不明因為為經濟壓力背景情形分析、後續降低行方不明對策面則分析目前 1955 專線服務功能改善面向、並挖掘出外勞聘用制度轉型為直聘之可行性以及目前行方不明外勞查緝面，應如何導引鼓勵為主動投案，對行方不明發揮正向導引作用並有效管理社會資源投入成本等面向，提供後續期末報告彙總分析面向之基礎。

第五章、結論與建議

自從台灣開放引進外籍勞工後，外籍勞工發生行蹤不明的狀況一直存在，且人數屢屢攀升，即使動用國安團隊成立查緝專案，仍無法有效降低在臺之行蹤不明外籍勞工人數。為了提供防制外勞發生行蹤不明議題更好的建議及評估，本研究先後蒐集前人相關研究與國內外文獻資料，再透過深入訪談、舉辦焦點座談會與各實務單位、專家學者、NGO團體及仲介業者，針對相關問題進行交換意見，另對行蹤不明外籍勞工及合法外勞施以問卷調查，藉以全面且深入了解問題癥結，獲得研究結論與發現，並據以研提防制外籍勞工行蹤不明對策建議，供我國未來外勞政策發展與規劃之評估基礎及思考方向。

第一節、研究發現

本研究係透過文獻探討、深度訪談、焦點座談會、問卷調查等方式，蒐集質性及量性資料，針對各項研究議題運用三角檢證，進行分析與歸納。根據先前各章資料分析之結果，臚列研究發現如下：

- 一、研究發現迫使外勞行蹤不明之成因，目前雖仍以因申請來台所背負債務而形成經濟壓力為主因，於調查發現相關外勞來台需支付費用過高之成因背後，可能衍生外勞申辦來台過程資訊不對稱下，被迫簽屬不合理甚至高利率還款條件或來台後面對繁複費用名目等管理問題，故應重視除費用偏高導致行蹤不明外，其他相關衍生制度或管理面因素亦須重視

外籍勞工來臺工作必須支付大筆費用，半數以上之行蹤不明外籍勞工均背負債務，須以貸款來繳交各項費用，來臺工作後再分期償還，其中又以越南籍勞工經濟負擔程度相對最重，該國籍勞工發生行蹤不明比例最高。根據訪談問卷調查結果顯示，外籍勞工在來台管道方式上，常遭仲介以各項繁雜名目收取費用，甚至被迫簽署不合理之還款合約，遭不肖業者賺取匯差、加

計高額利息知情況，造成來臺工作前就有龐大負債，且有近半數行蹤不明外籍勞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。

二、外勞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

外籍勞工為了賺取薪資，離鄉背井來臺工作，辛苦從事勞力密集產業，身心均需要有所適應調整。而根據訪談問卷調查結果顯示，有近七成行蹤不明勞工表示曾在母國受過職前訓練，但有近三成表示來臺工作內容與在母國內受訓內容不相符，須重新學習、適應。另外勞在工作或生活上，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，此是導致外籍勞工發生行蹤不明重要因素之一。

三、外勞申訴或檢舉比例不高，各管道評價普遍偏向負面

外籍勞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，尤其越南國籍勞工，對外尋求協助或表達比例更於印尼及菲律賓國籍勞工。而渠等最常使用的求助管道為勞動部1955專線及仲介，反而鮮少向其母國在台辦事處求助。

各項求助管道之效用及滿意程度評價均偏向負面，比例超過半數，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，更間接造成行蹤不明情形。此亦與超過六成行蹤不明外籍勞工即使遭受不合理對待，仍未申訴或檢舉，有相當關係。

四、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，導致部份產業，尤其勞動力需求大之傳統產業，如：農、林、漁業及小型飲食業等，

缺工嚴重，本地人不願從事該勞務，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之待遇聘請人力，此成為外勞行蹤不明之誘因。

另外，家庭看護部分也因為外勞返國之空窗期或外勞行蹤不明之等待期等狀況及法令規定限制，受看護者面臨半個月、一個月缺乏短期照護人力之困境，而行蹤不明外勞容易成為填補家庭及療養院之需求。本研究問卷調查亦顯示，行蹤不明外籍勞工於離開合法雇主後，超過半數在1個星期內即找到新工作，且相較於原合法工作，多數行蹤不明外勞從事非法工作時，工作時段和實際休假情形有改善。

五、我國法令對行蹤不明外勞之處罰，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，最高上限可裁罰新台幣1萬元；非法工作部份，依就業服務法第68條規定，裁罰新台幣3萬至15萬元。但實務上因大法官釋字第708號公布後，受限於外勞收容期限，各地勞工單位更加無法及時裁罰並成功追討款項，造成政府代墊其收容期間與遣送所需之必要費用，以及相關款項。本研究顯示，超過七成行蹤不明外勞在行蹤不明前已知道將面臨之處罰；另有三成五的行蹤不明外勞並不擔心付不起罰款；有二成五的行蹤不明外勞並不擔心回國後遭受處罰。

第二節、研究建議

綜整本研究結果，發現外籍勞工來臺後，基於國內、外政府法令、政策、仲介或雇主因素、市場供需因素等，使外籍勞工在工作、生活和人際適應上產生問題，而這些負面問題確實會讓外籍勞工決定選擇離開原雇主，發生行蹤不明行為；因此本研究提供下列各項建議予政府機關參考：

一、研議設立外籍勞工外展式產業服務團機制

目前台灣許多季節性產業，如農、林、漁業等，因當地人力外流，且聘請不到台灣年輕勞動力已成為常態，無法適時適度供應，對於特定農、林產期有短期且大量之人力需求。針對短期、大量人力之需求，目前國內雖有以合作社的經營方式補充人力，例如弘道老人福利基金會，或類似彭婉如基金會提供鐘點家事管理服務等，但仍不足以滿足農、林、漁業之人力需求，因此，考量《就業服務法》第42條「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」為前提²，建議政府修法准予一定額度之外籍勞工成為國內季節性產業之補充性勞力，並由政府機構或委託民間NGO團體，設立統一調度中心，以合作社方式經營，針對1年12個月，不同時期、不同季節，讓農、林、漁業者登記申請人力，因應空窗期及雇主臨時狀況所需之臨時派遣人力；而此舉不僅可使外籍勞工有固定工作收入，並可防範不同產業勞力需求而造成市場供需不平衡，降低農、林、漁業雇主於產期聘僱非法外籍勞工之現象。

²依據勞動部勞動力發展署104年3月10日勞動發管字第10318098421號函函釋，就業服務法(以下簡稱本法)第42條所稱「妨礙本國人之就業機會」，指雇主資遣本國勞工或因故致使派遣事業單位資遣本國籍派遣勞工，而有繼續聘僱外國人之情事，並有下列情形之一者：一、雇主資遣本國勞工或因故致使派遣事業單位資遣本國籍派遣勞工時，依本法第四十七條所定之合理勞動條件及徵詢工作意願調查表徵詢被資遣本國勞工或本國籍派遣勞工有無意願從事外國人工作，經徵詢後，拒絕僱用有意願從事外國人工作之本國勞工或本國籍派遣勞工。二、雇主資遣本國勞工或因故致使派遣事業單位資遣本國籍派遣勞工時，未徵詢被資遣本國勞工或本國籍派遣勞工有無意願從事外國人工作，經本部限期通知辦理，屆期未辦理；或經徵詢後，拒絕僱用有意願從事外國人工作之本國勞工或本國籍派遣勞工。

二、放寬申請外籍勞工之產業別及資格

由於臺灣產業結構及就業市場改變，農村勞力老化，年輕勞力流向都市，導致部份產業缺工嚴重並已成為常態，也因勞力供需不平衡，非法雇主願意以高於一般合法外勞之薪資聘僱行蹤不明外勞，以延續該產業正常運行。建議政府應依國內就業市場的狀況，針對開放外勞產業別再做檢討，透過開放產業申請外勞或降低聘僱門檻，讓真正有需求的產業與雇主，能有機會以合法管道聘僱外籍勞工人力，以維持基本生計並顧及產業延續。

除放寬聘僱標準外，並可研議以「購買點數」方式補足點數差額，此一方法不僅可透過雇主繳交更高費用之模式，增加政府就業安定基金收益。亦即，對於不同資格而有僱用外勞需求的雇主，分級收取安定就業基金，以避免目前雖維持齊頭式平等的假象，但無法滿足的需求轉入地下，反而造成外勞不安於原來工作的誘因。

三、關注申訴服務處理情形、效率與適時降低外籍勞工環境壓力

勞動部1955服務專線已成為在臺外籍勞工主要申訴管道，但本研究問卷調查結果顯示，行蹤不明外籍勞工普遍針對1955處理申訴案件之效率、方式及滿意程度尚待加強。由於1955服務專線多採委外經營，服務專員之素質良莠不齊，因此，建議勞動部針對1955第一線之服務人員(應含所有外勞輸入國)實施專業訓練，並強化對於勞資爭議案件處理派案效率，定期邀請外勞來源國在台官員與外勞人權團體開會，蒐集1955專線實務缺失及改進意見；同時，對於外籍勞工加強宣導一般申訴案件以及緊急申訴案件之相關處理流程，訂立申訴回饋時效機制，進而提升外籍勞工對於1955專線之信賴度並提高1955專線之利用率。

由於外籍勞工為了賺取薪資，辛苦從事勞力密集產業，在工作與生活上，身心均需要有所調整。建議雇主可整體規劃針對外籍勞工的管理規則(作息、食宿和設施使用)、關懷服務(工作學習和生活適應)、安全維護(消防

設備、清潔衛生和疾病醫療)與休閒活動(自主空間、旅遊和文化節慶參與)等可紓解工作環境壓力的相關內容,以降低外籍勞工發生行蹤不明。

四、課予行蹤不明外籍勞工應有之責任

依據我國現行法令規範,外國人未經申請聘僱許可即在國內從事工作,依據《就業服務法》第68條規定,外國人處新台幣三萬元以上十五萬元以下之罰鍰,並限令出境。違反第43條規定或有第74條第一項(屆滿或廢止聘僱許可)、第二項(連續曠職三日失去聯繫)規定情事之外國人,經限期令其出國,屆期不出國者,入出國管理機關得強制出國,於未出國前,入出國管理機關「得」收容之。同時,依據內政部頒佈之「禁止外國人入國作業規定」第4點明訂:「外國人曾經逾期停留、居留或非法工作,逾期停留、居留未滿一年者,禁止入國一年;逾期一年以上者,以其逾期之期間為禁止入國期間,禁止入國期間最長為三年。非法工作者,禁止入國三年。前項禁止入國期間,自外國人出國之翌日起算。」第6點規定:「依本法強制驅逐出國或限令出國之外國人,由入出國及移民署代為支付出國旅費、收容期間必要費用或未繳納逾期停留、居留之罰鍰者,依第二點至第五點規定之禁止入國期間,得延長三年。但其於禁止入國期間歸還前述費用或繳清罰鍰,得予免除延長。前項未歸還代為支付費用或未繳清罰鍰之外國人,不適用本作業規定有關縮短、減半及不予禁止入國之規定。但當事人無力歸還或繳清且在臺依親家庭為低收入戶者,不在此限。外國人於入出國及移民署依本法執行收容或強制驅逐出國期間脫逃者,其依第二點至第五點規定之禁止入國期間,得加重至永久禁止入國。」至於逾期停留或居留的外籍勞工,根據入出國移民法規定,逾期十天以下可處一千元罰鍰;逾期十一日至三十日罰三千元;逾期三十一天以上、九十天以下罰五千元;超過九十天可罰一萬元。然而,根據本研究訪談問卷調查結果顯示,許多行蹤不明外勞對於逾期居留或違反就業服務法規定,而可能被罰鍰之情況並不擔心,反而更在意是否可以留在臺灣繼續工作

的問題。此乃因為被查獲收容後，短期間即被強制遣送出國，勞動主管機關礙於行蹤不明外籍勞工無法繳交罰鍰，而不裁處行蹤不明外籍勞工，造成罰則等同虛設，無法有效遏止外籍勞工發生行蹤不明情形。

我國政府若未明確課予行蹤不明外勞相當之責任及成本，僅依現行收容、遣送機制，且相關罰鍰及機票錢不付亦無妨，必造成行蹤不明外勞抱持僥倖心態，無視台灣法令威信。為研議違反《就業服務法》第43條之罰鍰處分如何有效執行，並根本解決行蹤不明問題，本研究建議可仿效我國刑法社會勞動制度，加重行蹤不明外勞之行政責任，如確實無法繳納相關罰鍰，甚至連遣返機票、旅行文件及伙食費用都無法支付者，可使其藉由社會勞動代替，提供勞務服務公眾、補償社會，其工作以基本工資換算抵償欠款。凡中央或地方政府機關及所屬單位，中央或地方議會，政府成立之機構或法人(如：航空站、公立醫院、公立殯儀館、文化中心、療養院)，以公益為目的依法成立之機構(如財團法人基金會、學校)，皆可能是易服社會勞動服務的地點。此一方法可讓行蹤不明外籍勞工考慮「願意」繳納罰鍰及機票錢，或者可透過社會勞動補償我國公共利益之損害，以防範外籍勞工選擇行蹤不明之恣意任行，雖非治本之選項，但在修訂政策法令、檢討放寬申請外勞行業等有利勞工政策外，亦應併以施行較為嚴格之處罰。

五、 逐漸放寬外籍勞工在臺居留限制

台灣人力結構快速朝向高齡化及少子化發展，國內勞動大迅速縮減，導致國內老、弱、殘、病等需要長期照護需求之家庭大量出現，面臨勞動人力之缺口，目前大量仰賴外籍看護工，以解決前揭人力缺口之問題。在此背景下，台灣已有許多東南亞籍外勞，在台工作長達九年，甚至接近十二年，無論在照護領域之技術能力及國語、台語語言能力方面，都是屬於優質的人力資源。如考量現有國人照護人力不足且意願低落，外勞政策法令制定通過相關語言、照護技術之訓練及考試認證、審核相關資格條件後，准其申請在臺

永久居留，將優秀人力續留台灣。在調查研究中發現外籍勞工從合法雇主離開的原因中，仍有7.4%的原因是因為期限及返國因素而導致離開合法雇主而行蹤不明，若開放此政策，不僅減少因為即將期滿須回國而行蹤不明之因素，另也增加促使渠等在臺奉公守法之誘因。

六、加重處罰非法仲介與非法雇主

本研究問卷調查發現，行蹤不明外籍勞工於離開合法雇主後，超過半數在1個星期內即找到新工作，而在1個月內找到新工作者，佔67.7%，顯示外籍勞工非法工作之就業市場大，且有非法仲介居中媒介之機率高。依照《就業服務法》第63條規定，非法容留外國人從事工作或聘請未經聘僱許可之外國人雇主，處十五萬元以上七十五萬元以下罰鍰」，雖說如此，行蹤不明外籍勞工仍可在短時間內輕易找到新工作，非法聘僱之氾濫可見一般，再者，「五年內再違反者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣一百二十萬元以下罰金」，乍看該非法雇主再犯之處罰嚴峻，但實際上刑事罰吸收行政罰原則，通常僅罰二個月有期徒刑並可易科罰金，而換算之罰金金額未必較行政罰鍰高，對於非法雇主之嚇阻效果低。

為遏止非法雇主、非法媒介行蹤不明外籍勞工情事，減少外籍勞工發生行蹤不明，勞動部已規劃於本法修正再提高非法雇主、非法媒介者罰則，並按非法容留(聘用)或媒介行蹤不明外勞人數累計科處，加重罰鍰，以減少外勞發生行蹤不明情事。且為降低外勞負擔高額仲介服務費，勞動部已要求各外勞來源國明確釐清「規費」及「仲介費」，建議仲介費用以不超過我國《勞動基準法》所定基本工資之1個月薪資為限，並協調各外勞來源國明定外勞來臺工作相關費用之項目及金額標準；另勞動部已訂定「外國人入國工作費用及工資切結書」(以下簡稱工資切結書)制度，規定外勞來臺工作前所支付各項規費、仲介費及借貸之費用，應記載於工資切結書上，且其金額須經外勞簽署切結同意，並經來源國驗證後，外勞始得來臺工作，並推動雇主以直接聘僱

方式引進外勞，以減輕外勞來臺支付仲介費用負擔，本研究建議能廣續推動並落實上述政策。

綜上所述，本研究建議修正，在放寬限制並提供合法管道前提下，若非法雇主故意、或以營利為目的，仍執意違反法令，政府應自修法面著手，提高罰則之法源依據，來施予重罰，避免非法仲介及雇主心存僥倖，認為不被抓到就好，若被抓就自認倒楣。

七、考慮採行繳納入境保證金制度

過去的文獻顯示，倘若規定外籍勞工來臺工作須扣款(如繳交保證金方式)，作為防止外籍勞工行蹤不明之措施，勢必將增加外勞來臺經濟負擔，致外勞須借貸更多費用始得來臺工作，因衍生高額費用負擔，恐將更易發生行蹤不明情事。然而，本研究發現，為因應現行法令規定對於行蹤不明外勞所處之罰鍰無法落實執行，不僅導致無法繳納相關罰鍰，甚至連遣返機票、旅行文件及伙食費用都無法支付，全都由我國政府就業安定基金埋單，對於行蹤不明之後端查緝與前端嚇阻效果均有窒礙難行之處。在上述前面六項政策建議均能配套執行的情況下，建議修法規定外籍勞工來台時，要求渠提供履約保證或依每月薪資撥存一筆錢於我國政府機構，當期滿即將返國時，若無違法情事時，可領回其保證金，但在臺如有發生行蹤不明或違法情事，則依法沒入其保證金，或用來支付其收容、遣送相關費用，不僅可減輕政府負擔，亦可嚇阻外勞行蹤不明之發生。

附錄一、實地訪談調查問卷

「防制外籍勞工行蹤不明對策研究計畫」調查問卷

您好：

首先，非常感謝您願意接受訪談，協助本研究團隊填寫這份問卷。

我們是異視行銷市場調查公司之研究團隊，受行政院勞動部委託，目前正在進行一項有關在台灣外籍勞工行蹤不明的評估調查，以作為未來政策興革之參考。我們非常需要您的寶貴意見，本項調查採不記名方式進行，請您放心回答，調查所得資料也僅供學術研究分析，您有絕對的權力決定是否要參與本研究，如果您不願意參加、或中途決定退出，可在任何時間告知研究人員，我們將尊重您的決定而且不會影響您的權益。若有任何疑問時請盡量提出，研究人員將會為您說明並回答相關問題，直到解答任何疑問為止。

在此致上最誠摯的謝意，謝謝您的協助！

異視行銷市場調查公司 敬啟

2016年9月21日

第一部分問卷：請針對下列問題，依您自己的情況回答問題。

(※來台工作的背景、選擇到台灣工作的原因及管道)

1. 您來台工作前，在您母國是否有工作？如有，工作性質為何？收入為何？
2. 您來台工作前，在母國有足以維持生活之收入來源嗎？是什麼來源？
3. 介紹您來台工作的管道為何？是否透過仲介介紹？仲介是母國人或台灣人？是否向您收仲介費？費用為何？如何支付？
4. 您如何支付來台工作的費用(包括仲介費、旅費或職前訓練費)？是否有借貸？向誰借貸？借貸金額多少？如何支付？
5. 您來台工作前，是否有在您母國接受職前訓練？哪一個單位辦理職前訓練？訓練多久？是否收費？費用如何？

第二部分問卷：請針對下列問題，依您自己的情況回答問題。

(※來台合法工作情形)

6. 您來台擔任什麼樣的工作？
7. 您來台工作後，您的工作內容是否與仲介職前說明的工作內容相符？
8. 您在原來合法工作的地點，雇主對待您好嗎？有沒有什麼限制？
9. 您在原來合法工作的地點，是否都有準時領到月薪？有無苛扣薪水的情形？
10. 您在原來合法工作的地點，一個月的月薪多少錢(新台幣)？您實領到多少錢(新台幣)？有沒有加班費(新台幣)？
11. 您在原來合法工作的地點，平均一天工作多少時間(小時)？

12. 您在原來合法工作的地點，平均一天有多少時間(小時)休息？
13. 您在原來合法工作的地點，有固定休假嗎？平均一個月有幾天的休假？
14. 您在原來合法工作的地點，工作環境好嗎？有沒有休息的地方？工作環境是否令人難以忍受？

第三部分：請針對下列問題，依您自己的情況與經驗回答問題。

(※發生行蹤不明之動機)

15. 您在原來合法工作的地點，是否有認識朋友？與朋友的互動情況如何？(家鄉或台灣的朋友)
16. 您在原來合法工作的地點，與雇主及其家人相處的情況如何？
17. 您在原來合法工作的地點，曾經遭受雇主或仲介不合理的對待嗎？
18. 如果曾經遭受不合理的對待，您有提出申訴或檢舉嗎？
19. 如果曾經遭受不合理的對待，您曾經尋求仲介、1955 或者您母國在台的辦事處協助嗎？結果如何？您滿意上述服務嗎？
20. 您在台工作後，如何支付來台工作前的借貸費用？
21. 您有定期將工作薪資匯回母國給家人嗎？
22. 您知道在台工作有那些申訴管道嗎？如何得知？
23. 您從合法雇主處離開的原因為何？(提示：與金錢相關、工作調配、相處往來、求助工作、要求回國、更換工作等原因)
24. 您的家人、朋友知道您離開原雇主了嗎？他們是否有協助您離開原雇主？
25. 對於您的離開，原雇主有什麼看法？原雇主有無再跟您聯絡？
26. 您了解行蹤不明後可能會發生的危險嗎？
27. 您了解行蹤不明後可能面臨的處罰嗎？從什麼管道知道這些處罰？您不擔心付不起罰鍰嗎？您不擔心會在收容所留置一段時間嗎？您不擔心回到母國後遭受處罰嗎？

第四部分：請針對下列問題，依您個人經驗回答問題。

(※行蹤不明後之狀況)

28. 您選擇離開合法雇主行方不明後，您接觸過哪些人？住過哪些地方？期間多久呢？
29. 您選擇離開合法雇主行方不明後，日常生活花費由誰負責？

30. 您選擇離開合法雇主行方不明後，有無再找到新的工作？是哪方面的工作？換過幾份工作？
31. 您選擇離開合法雇主行方不明後，隔了多久時間找到新的工作？有沒有困難？新的工作是如何找到？是否透過朋友的介紹？有沒有支付介紹費用？
32. 您選擇離開合法雇主行方不明後，新的工作實領到的月薪(新台幣)為何？(請詳述每份工作的情形)
33. 您選擇離開合法雇主行方不明後，新的工作平均一天工作的時間(小時)為何？
34. 您選擇離開合法雇主行方不明後，新的工作平均一天的休息時間(小時)為何？
35. 您選擇離開合法雇主行方不明後，新的工作是否有固定休假？平均一個月有幾天的休假？
36. 您選擇離開合法雇主行方不明後，新的工作場所是否行動自由？
37. 您選擇離開合法雇主行方不明後，平日如何到達新的工作場所？是否有人接送？是否有其他一起工作的人？他們跟您的情況是一樣的嗎？
38. 您選擇離開合法雇主行方不明後，新的工作場所有無管理人員？如何管理您與其他一同工作者？
39. 您進入收容所是被查獲的嗎？在哪裡被查獲？有幾個人跟您一起被查獲？
40. 您進入收容所是您自己自首的嗎？向警察自首？還是向移民機關自首？
41. 您認為臺灣政府需要提供什麼樣的幫助給您，您才會取消逃逸的想法？
42. 若能重新選擇，您是否會再次選擇離開合法雇主行方不明嗎？原因是什麼？

第五部分：請針對下列問題，依您個人意見回答問題。

(※我國勞工政策與管理制度)

43. 除了台灣外，您是否有去過其他國家工作的經驗？如果有，請比較其他國家和台灣在外勞政策和管理制度上的不同？(提示：職前訓練、醫療和社會福利、雇主轉換制度、仲介公司、培訓制度、直聘、短期聘僱、限制工作年限等方面)
44. 廢除仲介制度，改成直聘，您的看法如何？

45. 仲介公司的服務費由外籍勞工與雇主共同支付，您的看法如何？
46. 如果台灣的外籍勞工不須要每三年強制出境一次，您的看法如何？
47. 在台灣工作的外籍勞工，如果表現良好，可以在台連續工作滿12年後取得永久居留權，您的看法如何？
48. 您認為真正影響外籍勞工離開合法雇主的最大原因為何？有何改善的方法？

第六部份：個人基本資料

1. 性別： (1) 男性 (2) 女性
2. 年齡：_____歲
3. 國籍： (1) 印尼 (2) 越南 (3) 泰國 (4) 菲律賓 (5) 其他
- _____
4. 教育程度： (1) 小學 (2) 國中 (3) 高中/職 (4) 專科 (5) 大學
 (6) 研究所以上
5. 婚姻狀況： (1) 已婚 (2) 未婚 (3) 同居 (4) 離婚 (5) 喪偶
6. 子女數： (1) 無 (2) 1人 (3) 2人 (4) 3人 (5) 4人 (6) 5人及以上

感謝您的協助，調查結束!

附錄二、參考文獻

參考文獻

1. 入出國及移民署全球資訊網，入出國及移民法，第31、36、38條。
2. 吳佳穎(2007)，〈誰鏢銬住了外勞？—越南外勞的勞動狀況〉，國立暨南國際大學東南亞研究所碩士論文。
3. 陳暉江(2013)，「製造業聘僱外籍勞工申請資格檢討調整」，《就業好夥伴》，102年4月。
4. 勞動部勞動力發展署(2015)，實施3K產業外勞新制之影響及效益評估，社團法人台灣勞動與社會政策研究協會，104年2月。
5. 勞動部勞動力發展署(2015)，外勞總額警戒機制之建立，致理科技大學，104年12月。
6. 成之約(2001)，〈各國外勞政策與管理制度〉，《勞資關係月刊》，第20期，頁32-40。
7. 行政院勞工委員會勞工法令系統，就業服務法，第56、68、73、74條。
8. 李應元等(2007)，《考察新加坡外籍勞工管理措施及勞退金運用情形》，行政院勞工委員會出國考察報告。
9. 呂鴻進(2007)，《我國外勞管理與強迫勞動之研究》，中央警察大學外事警察研究所外事組碩士論文。
10. 林佳和(2004)，《外勞人權與行政管制—建立外勞保護體系之初步研究》，「外籍勞工人權保障相關問題」座談會。
11. 林儀(2007)，《質化研究中焦點團體法調查過程之流程建置》。
12. 林慧芳(2006)，《在台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。
13. 香港特別行政區政府勞工處，《外籍家庭傭工》相關規定，(<http://www.labour.gov.hk/tc/public/fdh.htm>)。
14. 夏曉鵬、王增勇、謝世軒、宋聖君(2010)，《逾期停居留於我國之外來人口生活暨需求狀況實證委託研究》，內政部入出國及移民署委託研究報告。
15. 張添童(2010)，《台灣外籍勞工行蹤不明之研究》，逢甲大學公共政策研究所碩士論文。
16. 許淑媛(2005)，《合法來台外籍看護工逃跑行為之研究》，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
17. 陳育俊(1955)，〈新加坡現行的外籍勞工管理政策〉，《就業與訓練雙月刊》，第13期，頁65-72。
18. 曾熾芬(2005)，〈誰能打開國界之門：台灣移民政策的階級主義〉，《台灣社會研究季刊》，第61期，頁73-108。
19. 楊明仁(1999)，〈在台外籍勞工之適應困擾探討〉，《中華心理衛生學刊》，第12期，頁93-107。
20. 趙俊明(2003)，《老虎鉗下的我國外籍家事工作者勞動人權》，臺北：政治大學勞工研究所碩士論文。

21. 藍佩嘉(2009),《跨國灰姑娘：當東南亞幫傭遇上臺灣新富家庭》，臺北：行人出版社。
22. 龔允倩(2002),〈外籍勞工政策的利益結構與翻轉的行政實驗初探——以臺北市的外籍勞工行政、文化實踐為例〉，《臺灣社會研究季刊》，第48期，頁235-282。
23. 范安曼，《台灣與印尼雙邊跨境移工政策：以在台行方不明印尼勞工為例》，(台北：國立政治大學國際事務學院碩士論文，2015年)，頁26-38。
24. 周永捷，〈印尼提續輸出印傭赴台三條件〉，《中央社》，2014年12月24日，(http://www.hhm.com.tw/news/newShow.asp?news_id=163)。
25. 〈印尼計畫輸出零幫傭 台勞動部：積極協調〉，《大紀元》，2016年05月16日 (<http://www.epochtimes.com/b5/16/5/16/n7900546.htm>)。
26. 周永捷，〈印尼政府停輸幫傭名單 暫無台灣〉，《中央社》，2016年5月22日，(<http://www.cna.com.tw/news/firstnews/201605220156-1.aspx>)。
27. 〈亞洲國家外籍家庭看護工的政策與實務〉，《臺大校訊》，第1256期，2016年3月16日，《臺大校訊官網》，(<https://host.cc.ntu.edu.tw/sec/schinfo/epaper/article.asp?num=1256&sn=14110>)
28. 〈印尼停止輸出勞工 學者認為難度高〉，《鎔興國際官網》，2016年3月21日，(<http://golden-brother.com/tw/latest-news/ocw-news/1506-2016-03-21-06-30-29>)。
29. 〈印尼勞工保護局長訪臺 邀仲介提案 臺灣極重視外勞人權 各項方針應友善〉，《亞太人力資源管理顧問有限公司官網》，2015年12月25日，(<http://www.pan-asia.tw/index.php?do=news&id=427>)。
30. 張書銘，《越南勞動輸出制度研析及其對台灣外勞管理的政策意涵考察報告》，2013年11月20日，頁10，〈 http://140.119.184.164/award_pdf/15.pdf 〉。
31. 唐鎮宇，〈越南看護工 即日起解凍開放申請〉，《蘋果報導》，2015年7月15日，(<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20150715/648245/>)。
32. Ministry of Labour, Invalid and Social Affairs, (Law on Vocational education), 74/2014/QH13, 2014年11月27日，(<http://www.molisa.gov.vn/en/Pages/Detail-document.aspx?vID=636>)。
33. 中華人民共和國商務部，《關於泰國勞動就業有關情事的調研》，2010年7月22日，(<http://www.mofcom.gov.cn/aarticle/i/dxfw/cj/201007/20100707038350.html>)。
34. Jia Ching Chen, 《Governing Other Labor: Thai Migrant-Workers in Taiwan and the Ethnic Segmentation of Labor Markets 》，Master of City Planning in City and Regional Planning, in the GRADUATE DIVISION of the UNIVERSITY OF CALIFORNIA, BERKELEY, 2007年，頁56。
35. The Ministry of Foreign Affairs of the Kingdom of Thailand, 《The Protection of Thai Nationals Abroad Division's Main Responsibilities 》，(<http://www.mfa.go.th/main/en/services/16266-Protection-of-Thai-Nationals.html> ,)。
36. Ministry of Labour, 《Labour Law 》，(http://www.mol.go.th/en/anonymouse/labour_law)。

37. Kwan Ho Leung, Protection of Temporary Foreign Workers: The Case of Filipinos in Canada(MA of Immigration and Settlement Studies, Ryerson University, 2013), p10.
38. 亞太移駐勞工工作團，夏曉鵬譯，〈菲律賓移駐勞工在台灣的處境〉，《台灣社會研究》，第48期，2002年12月，頁225。
39. International Organization for Migration(IOM), “Labour Migration in Asia: Protection of Migrant Workers, Support Services and Enhancing Development Benefits”, 2005, pp19.
40. Kwan Ho Leung, “Protection of Temporary Foreign Workers: The Case of Filipinos in Canada”(MA in the Program of Immigration and Settlement Studies, Ryerson University, Canada, 2013), p16-18.
41. Yongyuth Chalamwong and Labor Development Research team, “Different Streams, Different Needs and Impacts: Managing International Labor Migration in ASEAN – Thailand (Emigration)”, Philippine Journal of Development, 2011, p.144-148.

附錄三、焦點座談會會議紀錄

台北一場防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃座談會 逐字稿

日期：105 年 8 月 10 日

時間：下午 14:00-16:00

地點：異視行銷市場調查股份有限公司

主持人：葉毓蘭(以下簡稱葉)

協同主持人：黃文志(以下簡稱黃)

葉：AA01 是我學弟，他以前是在新竹收容所非常長的時間，前兩年調到台北，有一些行蹤不明的外勞他們專勤隊都有抓到，還有兩位新北市勞工局外勞服務員、訪查員，AB02 先生請問你做多久了？

AB02：10 年了。

葉：10 年都在做外勞訪查嘛！那 AB03 是？

AB02：對。

AB03：我是做諮詢的。

葉：你的工作性質大概會是怎麼樣？

AB03：以協調為主，勞資爭議協調為主。

葉：勞資爭議的，那以你的經驗裡有沒有碰到協調不成而外勞落跑的？

AB03：還是有但是不多。

葉：這邊異視公司的林玲舟，她是當我們研究案的專案經理。

葉：我們現在在場的有兩位移民署、兩位仲介、兩位勞工局人員，我就先針對外勞發生行蹤不明開始，不知道各位認為外勞的行蹤不明的行方不明原因是什麼？歡迎各位搶著發言，看法不一樣也可以直接講。

AB02：從我在訪視的過程或以前抓檢舉案的經驗，我想大概有幾項逃跑的原因，第一個就是因為他有貸款來台的問題，貸款給他們的壓力會非常大，所以會要求雇主給予加班。

葉：貸款大部分指的是菲律賓、印尼、越南國家外勞。

AB02：其實他們過來都會有，只是有的會明訂在契約上而看的到，有的是看不到的，他們都會有借款，所以錢的壓力是很大，這樣他一定是想要賺錢，如果加班太少的話，他就想要到別的公司去做，因此就會想盡辦法逃跑，這是一個逃跑的因素。

葉：所以這有關錢的原因，我們現場六位都同意嗎？

AE05：某些部份同意。

AA01：我在收容所的經驗，說像越南、印尼外勞要過來，有的是規定要跟政府機關貸款，而且那個貸款利率高。

葉：這我們聽得很多，利率有的高達 18%。

AA01：所以有好幾次經驗是，印尼或是越南駐台辦事處人員都很怕去跟在收容所的外勞座談。

葉：收容的外勞就會直接噏他們。

AA01：我如果沒有在場，他們真的會被打。

AE05：貸款當然某些方面確實是造成金錢上的問題，也造成他行方不明，這個是沒有辦法去否決的，但是我們要看的是”比例上”。我強調的是比例上，因為台灣現在開放外勞已經 25 年了，他不是開放 2 年、不是開放 5 年。我是仲介業者，我相信我是第一線去接觸外勞的，而且我們接觸的不是只有在本國，是會接觸到在國外的，所以這個資訊上我可能會比在座的各位還要更清楚。包含他們的貸款條件我也很清楚，所以我在這裡跟大家報告一下，我們不要以訛傳訛，那個我剛剛強調外勞已經開放 25 年，我講到外勞不是對他們不敬，因為我覺得外來的勞工只是很單純它是外來的勞工，你講移工就很奇怪了。那他來到我們台灣的時候其實心裡有數，不管他貸款的金額多跟少，他絕對不是被迫的，他心裡有數。我今天到美國、我今天到日本、我今天到韓國，他一定第一個要瞭解，我一個月能賺多少錢，然後我必須去貸款，因為沒有錢嘛。那我們要去詳細瞭解，他今天為什麼要貸款，那很簡單的道理，因為今天不管是印尼或是越南的工人，他今天要來台灣工作，因語言不通，他一定要受訓，否則台灣的雇主鐵定不會用這外勞。如果叫他餵藥三點鐘餵藥，餵什麼藥講不通，你怎麼用他當看護，台灣要的是看護，弄不好是會出人命的。所以你語言一定要通，就像今天叫一個不會講英語的台灣人，你叫他學英語，你認為三個月會學得會嗎？在這三個月密集訓練裡面，外勞必須會講中文，而且要熟悉到雇主叫你去東你就去東，去西就去西，你去餵藥的時候不會錯，那這三個月絕對是密集訓練。因為我自己在印尼曾看過訓練中心，我更了解印尼的狀況，印尼的工人從牛頭送到印尼中心來之後，如果三天內學不會自我介紹，這個工人不能用，所謂的自我介紹就是：我叫 AE05、我幾歲、我的學歷是什麼、我的專長是什麼、我需要到台灣去，我為了要賺錢、我家裡有幾個小孩、我有爸爸、我有媽媽、我結婚了或者我未婚，你要能這樣子在三天內朗朗上口講中文，否則這工人已經不值得再訓練下去了，因為養得越久成本越高，那訓練這個工人的費用應該要誰出，今天叫你到美國去工作，你要不要先學會講英文，那你學會講英文是工人要付錢，還是美國雇主要教你講英文，然後他付費用。我相信大家都知道一定是工人自己要出錢，沒有錯吧。可是工人又沒有錢那怎麼辦？所以這三個月或半年的養成教育，包括學科跟術科，所謂的學科當然就是你要能應對進退，基本條件要講兩百句中文，兩百句喔，不是字喔。舉凡你現在看的到的行動電話、皮包、水、糖果餅乾、黑色、白色，都要能講得出來、朗朗上口。那他的訓練費用是不是要工人來承擔？可是他又沒有錢，所以不要把他的貸款妖魔鬼怪化，因為他的貸款很單純，訓練費用叫誰來付，不可能叫台灣的雇主或國外仲介付。國外仲介是仲介耶，所以是不是要你工人去貸款，在印尼是密集訓練三個月，吃喝拉撒睡通通都在訓練中心這邊，你瞭解我意思嗎？這個費用是很可怕的，那一定要有人來出這個錢嘛，所以才會商請說，你不要去跟地下錢莊借，你乾脆跟貸款公司借，好那我們再談貸款公司。貸款公司有分民營和公營，公營我們台灣也一樣有公營銀行。今天要跟公營銀行貸款，你拿東西來押嘛對不對。工人怎麼會有信用，因為他是在窮鄉僻野的地方到都市來，

他是沒有所謂的信用的。要有信用才能跟銀行有所往來嘛，所以你今天如果透過公營銀行，你勢必借不到錢，因為是信用貸款，所以透過信用貸款勢必會逼著這些工人必須要跟民間機構借錢。

葉：理事長其實這個部份我們都知道，所以合理的費用是應該的。

AE05：我要強調的意思是說，他是一個市場的機制，且在那邊執行多年了，我們今天要探討這個原因就是說，為什麼這個工人要行方不明，我認為貸款絕對是其中的一項，但是，它不是主要項目，我強調它不是主要原因。我從事這個行業已經第26年，我從民國80年做到現在，從我們的基本薪資11,040元，做到現在2萬塊。這26年的成長期間，工人的心路歷程我比誰都瞭解，台灣是一個極度不平均開放的國家，他只開放看護工跟廠工，即所謂的製造業，其他行業缺不缺工？服務業一大堆都缺工，果園缺不缺？缺嘛。農林漁牧業缺不缺工？缺嘛，所以台灣是一個極端不平均開放的國家，沒有辦法拿來跟其他國家比，因為缺工的單位申請不到外勞，他就必須要去聘用非法的外勞，我相信這是最實際的主要原因。

葉：您的建議就是我們現在有一些有需求的一些產業沒有開放。

AE05：我講個簡單的例子，像女傭就沒開放阿。女傭現在符合資格的只有2千個，而需求是一百萬個，需求是一百萬你只有開放2千個。

葉：所以就是有這些需求。

AE05：現在這些申請不到女傭的雇主，他就去誘拐看護工，看護工的雇主一個月只要繳2千塊就業安定費，女傭的雇主要繳5千，那很簡單嘛，我今天申請不到，我就加碼給外勞，說你來我這裡當女傭，我一個月多給你5千，你說外勞跑不跑，這才是現在真正的主因，女傭為什麼要跑的主因，一個月多5千，一年多6萬那是很可怕的數字，你知道非法的仲介費多少嗎？3千至5千元，換句話說，仲介費也不是逃跑的主因，非法的一個月能夠提供非法的仲介公司3千至5千元。

葉：非法？誰提供給非法仲介，誰付給他。

AE05：外勞給他阿，因為他多了薪水，譬如說我現在如果當看護工一個月是1萬7千元，當了女傭一個月2萬5千多，不是多5千元，是多8千元，這樣你跑不跑？我今天一個月多8千元，我本來合法繳1千8百元，當我一個月多8千元，我多給他1千2百元，我還可以多領幾千元，所以他的數字是這樣子的。

葉：這樣子大概了解了，有一些不同產業，譬如說農民漁牧業、服務業。

AE05：餐廳阿，服務業阿，都缺工。

葉：對不起，我先請教兩位，譬如說近期你在收容所裡面，你有看到就是看護工跑去當女傭的，通常他們能跑多久？

AA04：也是有。

AE05：抓不到了啦。

AA04：就是說有人檢舉他。

AE05：不檢舉真的抓不到。

AA04：男生和女生不一樣，一般來講，外勞會跑的主因錢是其中之一，那第二個還是朋友跟工作環境。若我們是外勞的話，我們要跑，我們一定是先了解工作環境，工作環境比現在還好，朋友一定比現在還多，其實錢是其中一個因素，一般來講，逃跑半年到一年之間是最容易被抓到的。第一個你跑完了之後可能一陣子沒有被抓到，戒心也降下來了。台灣的勞役市場工作，有些外勞來做，可能他一天可以做到8個小時到10個小時，可能請台灣的人做8個小時就哀哀叫，還要提供菸酒檳榔。久而久之，不平衡的結果就會被檢舉，通常半年到一年之間。

葉：你們碰過最長的是行方不明多久？

AA04：有，今天來了一個逃8千多天的。

AE05：因為跑了10幾年了。

AA04：這有破我們紀錄了吧。

葉：8千多天，也就是10幾年。

AE05：他已經賺足了，他想要回去了他才來自首。

AE06：其實有些外勞會逃跑最主要是因為高薪誘惑，我住嘉義，在我們那邊很多外勞男生，不是女生，一個晚上可以賺到2萬塊，一個禮拜上班兩天他一個月可以匯1萬塊美金回去。

葉：他做甚麼？

AE06：做山老鼠？

AE05：去盜採森林的檜木、牛樟芝，要運送背著。

AE06：背一袋就七、八十萬他可以賺2、3萬元，然後他們分工很細，有些是背的、有些是在前面探路的、有些拔工。

葉：那這些是有接頭的人嗎？

AE06：當然，台灣人啊。

AE05：有的接頭是外勞才好笑勒。

AA04：他就是一陣一陣子，高獲利的，像梨山果園要採收，他都整車載上去，你看的到抓不到。

AE05：那在看護的市場裏面，現在就是當臨時工一天2千元，跑掉以後就是跑去接案子，臨時的嘛，病人一天2千元，行情就是這樣。

AA04：最多就是照顧開放性肺結核病人，那種台灣人去顧幾個小時就要2千了，外勞可以跟你顧一天。

AE05：所以我覺得要檢討這個機制，我仲介業者也很痛苦，因為跑掉我們沒錢賺，雇主又罵得要死，一點都不討好，雇主也可憐要被鎖閉6個月。

葉：對呀，雇主也是。

AE06：其實你們剛剛有提到外勞他付的錢，其實他付的所有錢，扣掉我們說他一期來36個月，扣掉所有的開銷，以看護來講，他在他們國家要做30年，勞工的話要20年，意思就是說，在台灣做一個月賺得錢，在他家鄉要做一年。那基本上台灣給的錢夠多嗎，夠，今天我們有去拜訪印尼代表處，他說我們台灣給的薪水是全世界實質所得最高的。

葉：實質就是沒有被扣掉。

AE05：扣掉以後實際拿到手上的。

AE06：我要吃飯嘛、要住嘛，像那個韓國都比我們高，那是實質扣掉以後物價貴，台灣還是可以存錢存最多的。

AE05：因為台灣大部分雇主有供膳宿，其他國家大部分最多就是供住不供膳

葉：我其實要講的是，去年還是前年，我到瑞士日內瓦碰到國際移動組織負責國際移工的業務，他說他在雅加達機場做隨機訪問調查，發現其實從台灣回去的印勞，是最幸福、待遇是最好的，就是說台灣人絕大多數還是比較好的。因為從中東回去的印勞有很多是曾被性侵、性虐待。AB03 先生因為你做勞資爭議諮詢，你的看法呢？

AE06：還有新加坡、馬來西亞。

AB03：我覺得與工作環境、工作壓力都有相關。那些爭議案件都跟雇主、工作環境有關，工時會造成他心中的壓力，可能長期下來他就想要跑。可能雇主干涉太多，如你要怎樣怎樣那種干涉性，他就覺得沒有辦法忍受，久久溝通不良，就行方不明了。

葉：雇主本身太機車，上上禮拜在勵馨的座談會裡面，BC04 也提供一些觀點。家庭看護工部分，有時候照顧的老人家年紀很大，搞不好又有點躁鬱，外勞曾說一整天裡面能連續睡 60 分鐘的機會都沒有。

AE05：有可能有這個案例。

葉：那也有，我不是只照顧這個老人家然後他太太一看他先生睡著了，反正就是這個老夫婦就對於外勞非常的辛苦，因為現在老齡化社會尤其長造

AE05：但是這裡我要跟大家補充說明一下，這 2、3 年來我們從業人員我們很清楚，工人選工作的態度越來越厲害，就是說外勞、勞工被帶到家庭去，他覺得這個工作環境不適應他，不想要的話，他會當場跟你說他不要，我要換工作，他要換雇主。轉換雇主其實現在已經是非常普遍。常常不用三天，外勞一進去，隔天就打電話給仲介公司，說他不幹，這樣你要不要給他換雇主。

葉：理事長你的仲介公司有多少外勞？

AE05：家庭類有一千多個，所以我很清楚。

葉：你這種轉換上沒有太大問題，不會說要等一個月。

AE05：不是，因為我會先去評判，基本上我在南京東路的巷子租了一整層的宿舍。這些移工工作不適應，你第一時間要把他們隔離，因為勞工跟雇主沒有隔離，他們會摩擦，那就完蛋了，所以我們的作業方式就是把他帶回來然後報備勞工局，你再申請轉換。最主要的是你的收容時間和地點在哪裡需要報告。在那這段期間，我現在因為很多外勞從國外引進都要等將近 3、4 個月、半年，很多雇主急著要外勞，那我們就會安排三方合議。原來的雇主、工人不做，你不能勉強他阿，這種事情真的沒辦法勉強，所以這種情況下雇主一定會同意轉出，因為他不同意轉出就不能遞補工人，一定同意轉出，然後再來就是要不要來合議，所以三方合議在我們仲介業，從北到南都很容易做，

那關鍵點只在一個觀念問題，這個工人到底能不能用，有沒有受過訓練，因為很多只會講土話，真的不會講國語，那你叫這個陌生的雇主來承接，應該是不敢接的，或者是有些工人本身是有法定傳染病的，現在肺結核不能遣返，漢他病毒也不行，甚至愛滋病也不行，那當你要轉換的時候，如果有慢性病或者法定傳染病，雇主不會接了。這就會增加我們媒合的難度，這是一個現實的狀況，絕對不是像人權團體在講說，外勞在水生火熱的地方硬要他工作，絕對不是，他第一時間只要跟我們仲介公司反映就對了。

葉：每個仲介公司都有你這樣嗎？

AE05：都是這樣子，因為沒有這樣做不下去，因為工人意識抬頭得很厲害。

葉：你現在大概告訴我一下，在過去這一年，你經手的外勞跑掉有多少？

AE05：我一年大概在 50 個以內，但是這避免不了的。

葉：我知道，我對於那種零逃跑也感到懷疑。

AE05：那是胡說八道，除非他沒有做，那不可能。

AE06：其實我們的逃跑率在 10% 裡面，韓國是國對國直接聘僱，逃跑率超過 30%，韓國是沒有所謂的仲介，沒有透過仲介，但是在國外，譬如他用越南、菲律賓、印尼外勞，國外還是透過仲介去招募來給他們政府，到韓國以後沒有仲介去做照顧，也沒有受過服務，所以韓國的逃跑率超過 30%，100 個越南人到韓國去工作，就跑掉 65 個。

AE05：越南就是因為這個樣子，就是因為韓國開放所有國家的勞工進來，因為他不像我們台灣有邦交國家這麼少，他全世界只要輸出外勞的國家，他們甚至是總量管制到一個國家只能多少配額，不像我們現在一面頃，有 20 幾萬的印尼外勞，所以印尼那邊拿翹，你沒有辦法，人家韓國是一個國家只能多少配額每年只有多少。

葉：所以我就順著你這個來回應一下，因為前幾年，我們越南外勞逃跑率太高，曾經中斷引進過，他們回來之後有改善嗎有比較好嗎？

AE05：沒有阿，並沒有阿。

葉：我之所以提出來是因為你剛剛在講說，不像我們台灣純粹全部都是給印尼的，其實我們就算在配額上面寬阿、鬆阿或斷，好像都沒有用。

AE05：其實我們檢討原因，我早上想到一個故事，國王的新衣，什麼叫國王的新衣？我們要解決問題，要先把主要原因解決掉嘛，剛剛講的都是次要原因，其實真正追根究柢的主要原因就是我們就業服務法針對外勞沒有罰則，他唯一的罰則就是立即遣返。

葉：好，等一下，我要先問一下，因為黃理事長剛丟出這個我覺得滿有趣的，我在其他地方沒有聽到，他說最主要的原因是對逃跑的外勞本身沒有罰則。

AE05：他完全沒罰則，一萬塊不是就業服務罰，是移民罰，逾期居留。

葉：你們同意嗎？這是逃跑氾濫的原因嗎？

AB03：我是聽說有雇主有反應，說好像外勞跑掉好像責任好像是雇主責任比較大，覺得說為什麼外勞跑掉，我雇主還是要幫他出機票費，他跑掉了我權益受損，而我還要去付這筆機票費給這個外勞，我是說外勞沒有錢的情況下，

他第一順位就是雇主。

AA01：沒有啦!不是雇主付。

AB02：第一個是非法雇主，第二個非法雇主沒辦法的時候，由原來的雇主付，原來的雇主沒有付，就是國家付。

AE05：現在已經欠債2億多了，2億多費用花在那邊。

葉：就業安定基金，所以你覺得這個外勞沒有罰有關係嗎？罰了他就比較不會逃？

AB03：罰會被我們壓掉。

AB02：罰是這樣子，你追不到錢，因為他已經離境了你要向誰罰。

葉：你跟誰罰？

AB02：對，你罰他已經沒有那個效益，除非他第二次在進來，但是問題是他可能沒辦法進來了，進不來了那你罰他還是白罰。

葉：所以你覺得罰不到？

AB02：罰不到，沒意義。

AA01：其實在移民署成立以前，那個時候是勞動部，他們是有要先扣多少錢準備保證金，就是這種保證金制度後來就沒有了，他們把他刪掉。

葉：耀雍覺得呢？

AA04：我覺得他現在主要的部份是說，外勞沒有罰則是因為就業服務處罰不到他，除非他有仲介。其實就是他講的錢扣不到，第二個就是安置管制。

葉：所以這個我也沒辦法，也就是說，你就算認為這是一個很嚴重的問題，我希望看到的問題到時候，我們也有個對策，有個方法來弄，那你說罰好像有點壓力比較不會跑，但重點我覺得罰不到。

AE06：我前幾天有碰到我們嘉義內政委員會的立法委員，我有跟他講找時間去跟他討論移民法，在新加坡如果你外勞行方不明，他不管你，但是你不要超過90天3個月，你如果超過90天他就以逾期居留來辦理，那如果是行方不明外勞逾期居留超過3個月男生抓到關6個月、打3下，女生是關6個月。

葉：新加坡鞭刑。

AE06：OK，那現在我認為台灣我們的外勞政策都是學新加坡，但是我們沒有要求說要打，但是我認為，還是要有罰則。

葉：官先生我跟你報告一下，說我們完全沒有罰則是錯的，如果他們是逾期停留，他是不能再進來的，可是重點是現在他們很多外勞，以另外一個身分進來，用假的身分證。

AE05：現在沒有辦法了，因為指紋都是要掃描的。

葉：但是耀雍你覺得呢？

AA04：現在外勞的罰則，外勞就是用移民法，他如果是逾期停留多久就管制入境多久，3個月管制3年，然後如果他變成外配，又可以縮短管制年限，有很多外勞回去變外配進來，台灣目前是這樣子。

AE05：我這裡提供一個數據，就是說當初越南被凍結的時候，要爭取台灣再開放。那時候呢，他們越南通過且是立法的，就是說在台灣行方不明的外勞

回去要罰將近新台幣 14、15 萬的錢。

AE06：5000 千塊美金。

AE05：那時候公告一下來，然後就叫台灣的行方不明外勞自首，各單位都知道嘛，當時拘留所收容不下，然後還要抽號碼牌，外勞來報備有機票證明你哪天要回去，就可自行處理。至於那天沒有飛回去，政府還是沒有辦法管。那絕對有用，你不能因為說罰不到錢，我就不要罰，它絕對有嚇阻作用。

葉：所以這個做法就是要他們輸出國那邊要配合。

AE05：我再給大家一個概念，今天有台灣人到美國工作，結果他在美國逾期居留，回到台灣後，我們台灣處罰他，我們台灣都做不出來，就是因為這個理由，所以越南雖然通過這個法案最後推不動，推不動的結果就是，越南進來又再跑，因為沒有罰則嘛，你不能去要求輸出國，叫人家要立一個法來處分，他的人民到國外去，然後逾期居留回到本國還要處罰，這個你認為在法理上講的過嗎？你了解意思嗎？

AA01：我前幾天有到收容所，也問他們回去沒有罰。

AE05：沒有罰啦，因為大家知道沒有罰又開始跑了。

AA04：那時候越南推 95 號令，應是因應韓國禁止引進，他是要做給韓國看，怕台灣也把它關掉越南這個人力輸出，所以他頒這 95 號令應就是限定在半年之內要自首，後來人家去調查，也透過越南政府去問的結果，後來執行力很低。

AE05：因為他自己本國也有人權團體也會抗議啊。

葉：所以這是沒用的。

AE06：我報告一下，去韓國除了仲介費以外，還要繳 5 千塊美金(保證金)，台灣 1 千、日本 3 千、韓國 5 千，越南勞工出國去工作，再另外繳保證金，韓國 5 千、日本 3 千、台灣 1 千。

AE05：因為我們在講法條的時候，要注意到說我們現在限制雇主不能去苛扣他的薪水，不能保留他的護照及居留證。那換句話說，這個工人在台灣是充分自由的，他說走就走、說怎樣就怎樣，這等於是一個門戶大開，我們應該要有個管理機制在，那你訂定一個罰則，你不能因為說罰不到這個工人的錢，所以我就不罰，這是矛盾的，我今天去勞動部也跟組長、科長講，我們台灣人到印尼去要對等，台灣人到印尼去我有個實際案例，燦坤在印尼也有，他們每年都會派財務人員去稽核，那你是去工作，稽核就是去工作。印尼政府警察把他們鐵門關下來，全部抓起來，為什麼你沒有申請工作證？台灣人只是去那邊稽核一個禮拜就走了，怎麼可能會申請工作證？可是你去稽核是不是在工作？是阿，你知道處分多少錢 5 萬美金一個人。

AE06：不只一個人去。

AE05：你了解我意思嗎？人家印尼難道認為比我們進步、比我們還好吗？他都要罰我們 5 萬美金了。

AA04：講到一個問題，當然我們鼓勵罰，重罰之下跑的機率一定少，你說罰 5 千美金，繳不出錢呢？能怎麼樣，就關起來。問題現在的罰，就沒地方關，

現在收容是為了遣送出境，你沒辦法遣送出境的話，他人就是放在外面，除非你涉案，涉案也是放在外面，現在沒地方關了阿，台灣現在就是這樣子。

AE05：我這裡是有個建議，我也認為說可行，既然要來談這個，我們就談可行的，不然坐下來沒有結論，我覺得沒有意義啦。其實我們針對各輸出國，每年都會有雙方國對國的談判，其實在這個情況下，我們立法歸立法，我們可以要求輸出國繳固定的保證金，以國家來擔保，那至於你這個工人回到你母國去以後，他欠的錢你再去追討。因為我們中華民國政府不可能去追討印尼、越南，可是在地國有辦法。

AE05：倒也不至於，因為我們條件還算好。

葉：沒有像你想像的好。

AE05：也沒那麼差。

AE06：我講實話，台灣的市場還是最好的。

AE05：工作環境。

AE06：像印度、斯里蘭卡都想要來台灣工作，外交部那邊很保守，我講白一點叫顯預，外交部不開放，勞動部已經說好了，然後外交部還是一樣。

AE05：柬埔寨也談很久了，緬甸談最久。

AE06：斯里蘭卡我有帶隊去，我有跟他們部長談過，後來他們換政府了。當初是因為那個總統的關係，就沒辦法了。現在像印度政府他們知道台灣的勞動條件，而且了解台灣對外勞的保護政策，他們很想來，他們的政府很想讓他們來台灣，但是我們的外交部...

葉：所以照兩位仲介業先進的說法是，我們其實像一開始提到，有很多產業有需求，我們反而就是有些東西開放，然後讓有需要的可以申請的到。

AE05：申請的到，他可以申請的到就不會用非法的了。

葉：有需要的可以申請的到，而且就比較透明，也可以要求對方提供比較符合條件的勞動需要，可能可以改變一些。

AE05：一定會改變，這一定會改變。

AE06：我認為對非法的雇主要加重罰則，我講的不是錢，像新加坡一樣，第一次罰你錢第二次關你2個月。

AE05：關你就嚇死了，你說郭台銘關他兩個禮拜就好。

葉：可是我要幫非法雇主講一點點話，我自己從來沒有這樣，我知道就是你們剛剛講的不得已，就是我要合法申請，但申請不到，因為條件太嚴苛，那天韋修女在講，現在還規定16點。

AE05：2千個，台灣就2千個符合資格。

葉：這16點那就擺明外勞到那種家庭去，就絕對做得像是奴隸。

葉：就不是只有兩個80歲以上的，還有失能的雙胞胎，甚麼又只准他顧一個，然後又16點，他只要是在16點的家庭，絕對是像奴隸。

AE06：老中青三代你都要照顧。

AE05：法令在逼他要違法。

葉：所以自己的法令是有嚴重問題，16點就不合理。我們怎麼樣去調整供需

上面，有需要的人，我需要哪樣的人，不也很麻煩。台灣的問題就是在於，他如果沒有設這麼高的門檻。

AE05：癥結一大堆。

葉：不是，本勞。

AE05：沒有人要做女傭。

AB02：他們的精神是保障國人的就業機會，所以他才會設補充性的原則，他不是說你全部都可以進來，因為他最主要的目的是要保障國人的就業機會，所以還會設下很多關卡。

葉：這很兩難這要怎麼辦？

AB02：所以這變成一個兩難。

葉：事實上當年為了符合這個補充勞力，所設的這個高門檻，在今天這樣一個勞動人權理念之下，都是強迫勞動。

AB02：我是覺得可以再做檢討，適度的再換換，來改善。

AE05：但是我要強調一點，你再怎麼放寬、仲介費再怎麼低，你現有制度沒有改，工人說跑就跑，沒有人開放成這樣子。我講真的，適度的處分是一定要有的，你不要說剛才講的 5 萬美金，我爛命一條給你算了，可是你說罰他 5 萬塊台幣就好，對不對，我認為適度的罰款是應該要有的。

葉：我其實從某種角度來講，我自己也在國外住過，其實完全沒有罰則是沒有道理的，但是申訴管道要有，他可以求助，但他如果讓你合法、守法，而你不去守法的話，那應該要處罰。

AE05：我跟大家報告一下，因為我從事這行業，我強調是做 25 年一路走來，全世界投訴管道最多的在台灣，有 1955 大家都知道，阿貓阿狗什麼事情都可以打電話去投訴，再來各地勞工局都有申訴管道。

AB02：還有 110、113 這些，還有機場的，被強迫離境的時候馬上就攔阻。

AE05：仲介是最直接的。對馬上就攔阻下來了，我們仲介公司這個工人還沒進到台灣，我們的緊急聯繫卡已經主動提供給外勞了，他進到台灣踏入國門，我們在飛機上，他緊急聯繫卡已經放在口袋裡，你可以找到人，不是找不到人。

葉：所以我可不可以這樣子來歸納你們剛剛的建議，其實就是他們的人權我們應該要加強保障。

AE05：我們已經保障了

葉：可是他如果違法的話，我們要重罰。

AE05：應該有所處分，你說重罰又嚇死人了，只是應該有所處罰嘛，你不能說零嘛，因為說扣不到錢所以不要罰這很奇怪。

AE06：教授，不要再加強保障了。

AE05：已經加強到，我想他們應該也很困擾，我跟你保證。

AE06：台灣的外勞保護制度是全世界最好，這是泰國代表處講的。

AE05：所以那天演講，那個群眾協會講那個話，我實在是吐血，台灣今天為什麼能連續 7 年，在美國評鑑第一級，那不是無緣無故的，因為我們申訴管

道太厲害了，我們充分保障到無所不用其極。

葉：全世界沒有。

AE05：沒有國家像我們這樣做啦。

葉：因為我看到有的團體去跟美國告說，我們台灣應該要被打到第二級。

AE05：那真的很可惡，那實在不能接受。

葉：我實在是很努力，因為犯罪是不可能消滅的。

AA04：其實入出國移民法裡面逾期停留的罰鍰，你不管跑1年或你跑10年都是1萬塊，最多就是1萬。

葉：那是沒有道理的。

AE05：最多就1萬，最高罰則。

AA04：我覺得這是最大問題，不是沒有罰，就是說你最多就是罰1萬。

AE05：你看他在台灣賺10年，那合法來台灣都要課稅，他非法打工10年衣錦還鄉不用課半毛，這邏輯不通耶。

AE06：新加坡這方面他是有限制的，他就是按照你停留的時間要你繳稅，而且回去的機票還要自己出錢，沒有的話你就乖乖留在那邊。

AE05：關在那邊，你就打工嘛，在監獄現在有那種打工來賺錢，不然你就服勞役，賺足了你就回去阿。

AA04：機票和罰鍰的部分，以我們現階段查到的部分只有8成的人，他們自己會付，其實很少到沒有錢支付或是叫原雇主，他只要不用還，能想辦法就想辦法。

葉：他故意賴給你。

AE05：已經代墊2億了，能夠賴就盡量賴。

AA04：所以一般來講，很少會到非法雇主或是原來的雇主或是仲介付。

AA01：釋字708以後，移民法38條修到38-9，到最後都是符合最上等的人權指標，但是這個罰就算只有1萬塊，但是他還是拿不出來啊，他就跟你講沒有錢，你就放他走了，你要到了時間點，不趕快去辦那個無力財罰，這個人時間就快到了(收容期限到)。

AA04：因為15天，第10天就要送法院裁。

AE05：不能超過15天。

AA04：法院覺得你這個沒辦法馬上送出去，他可以續裁，如果你沒有辦法送出去的話，幹嘛關他，法院就覺得說你就放人。

葉：所以事實上就是剛剛兩位仲介大哥講，其實台灣未必是薪資最高，但是保障最多、福利最多，然後再加上他們就算逃也沒有懲罰，賺多少算多少，到最後跟你一翻兩瞪眼，我就是沒錢，然後你也會送他走，不像其他國家根據你的違規的時間長短處罰。所以這也是你們都同意，我們勞政的兩位還有移民都這是原因。

AA04：罰鍰可以討論。

葉：罰鍰可以稍微根據他的天數。

AE05：天數、逾期居留等，依比例來計算都可以。

AE06：像今天有個很諷刺的事情。

葉：但是，如果他又交不出你怎麼辦？

AA04：也是了於其事。

葉：又回到這是無限輪迴，如果交不出來。

AE05：那就關啊。

葉：關啊，可是我們有個釋字 708，能不能從違反移民法行政改換成某一種犯罪？

AA01：在下次進來的時候。

黃：以後不能讓他入境了。

AA04：不是說不能再入境，只是時效而已。

黃：你幾乎已經拿不到簽證。

AA04：因為轉換成刑事。

葉：轉換成為犯罪。

AE06：其實今天有個很諷刺的事，印尼代表處的人跟我講，台灣政府對外勞太好了。

AE06：就是我們給外勞的保護、好處太多。

葉：可是印尼政府一天到晚打我們官腔，他說以後拒絕他們的女傭來台灣。

AE05：我們最近的訪問，他說台灣不會凍結。

AE05：他不是針對台灣。

AE06：是針對中東啦，中東一個月給 300 塊美金的薪水，印尼人到馬來西亞作女傭一個月 8 千塊台幣，到新加坡是 1 萬零 5 百塊，到中東去 300-400 塊美金，來台灣是將近 600 塊美金。

AE05：1 萬 7 千元。

AE06：1 萬 7 千塊台幣，快 600 塊美金。

AE05：所以他也承認台灣是最高。

葉：我覺得我們這麼多年努力下來，真的是為勞動人權努力。

AE05：我們真的有顧到啦，真的有顧到。

AE06：對於婦女救援我們很認同，我們不認同的就是利用外勞來賺錢，尤其他們最近特別是利用人口販運防治法。你要知道外勞為什麼他們會這樣講，這個外勞如果是人口販運防治法的被害人，他們可以拿它去做任何工作。

AE05：所以你可以隨意打工。

AE06：無限制打工。

AE05：又變成另外一個巧門。

葉：可是沒有那麼多人啊。

AE05：也不少喔。

AE06：他們可以去製造阿。

AA01：人口販運要經過鑑定。

AE06：我今天早上才跟移民署長投訴，說他們基隆專勤隊的人跑到彰化一家仲介公司去，沒有搜索票也沒有甚麼，還跑到安養院去，就是直接進去，我

覺得很多不合理的地方。

AE05：他們現在是有招數。

AE06：利用人口販運防治法。

AE05：他們現在招術第一個，就是現在很多雇主還是習慣希望幫外勞保管他的護照。

葉：這就是不可以嘛。

AE05：所以現在就是用這招。

AA04：簽同意書。

AE06：寫委託書。

AE05：這有爭議的喔，因為有很多沒有自己的房間嘛，你這樣護照要放哪裡，而且現在移民護照掉了，我跟你講申請3個月到半年都申請不下來，那怎麼辦？我們仲介也很苦惱耶，他女傭說搞丟了。

葉：所以這可能婦援會這邊都開始去思考，可不可能由一個民間團體 NGO 團體代為保管公益團體。

AE05：誰保管都違法。

葉：對啦這很麻煩我知道，因為我光是去申請一個簽證，告訴我幾天後去拿我都覺得煩死了，我們哪有那個美國時間這樣跑來跑去。

AE05：因為他的護照真的除了出入境以外用不到，所以勢必也要放在一個安全的地方，他真的也用不到啦，逃跑的時候他也不會拿護照，他只有出入國才用的到。

AE06：他身上帶著，到希望仲介或者雇主幫她保管。

AE05：代管因為他真的有這個需求。

葉：有沒有可能我們這個勞工局。

AA01：其實外勞如果同意的話。

葉：現在有很多民間團體是說被強迫的，我聽到有一些是這麼說，我在想有沒有可能在你們勞工局那邊可以代為保管。

AE05：嚇死人這要 10 萬本耶，你要包幾個倉庫。

葉：這很麻煩。

AE06：為了誰要回去找出哪一本這很難了。

葉：所以這都是無解的。

AE05：你雇主對她好又變成是不好的。

AA04：這是一個行動自由的象徵。

葉：這也已經在國際，不管是聯合國的打擊人口販運的議定書，就是打擊跨國犯罪公約那個人口販運議定書裡面或是美國、全世界各個國家，包括歐盟，他們都對於證件、旅行證件都是他人身自由的象徵，所以這是沒有辦法的。

AE05：這個我們其實公會都有在幫我們的會員宣導。

葉：這一定要跟他們說。

AE06：但問題是有些工人，就沒有一個比較私密的地方。

AE05：沒有私密的地方，他沒有保險櫃，掉了就是叫我們辦，辦了的結果就

是3個月下不來，最後又逾期居留，又回到原點。因為沒有護照沒辦法，臨時護照申請不下來，所以現在很多印尼都逾期居留是因為沒有護照。

黃：有沒有可能仲介公司提供類似像置物櫃。

AE05：那不行，變成我們有事，我們不敢，換我們有事，我們都不敢擔。

葉：NGO有沒有甚麼想法，這倒是長期以來都有的。

AE05：這問題真的很難解。

AB02：原則上還是由他自己保管，那你自己掉了你自己要負責，就這麼簡單。

AE05：可是那個費用申請下來很可怕。

葉：那你也沒有幫他想啊，自己要負責任。

AE05：不是一次就辦下來，光是那個往返，你還要帶她去照相。

AE06：像我們住嘉義碰到這個外勞，我們還得派一個專人陪她坐車。

AE05：從嘉義到台北。

葉：所以你們覺得，尤其可能接觸到的國家裡面，有哪個國家的做法覺得是有助於他們國家來的勞工比較穩定。

AE05：其實泰國是一直以來最穩定。

葉：為什麼可以？

AA01：宗教信仰。

葉：佛教，可是越南很多佛教徒照跑啊，越南佛教徒很多啊。

AA01：比較沒有那麼虔誠。

AE05：他耶穌跟釋迦摩尼跟觀音可以放在一起拜，越南是這樣的國家。

AA04：那是他們當地的人，主要還是以佛教為主。

葉：你們看還有甚麼原因，為什麼是泰國，你也認為是泰國比較好，是不是泰國人最少？

AE05：泰國最友善。

AB02：事實上四國裡面，泰國行方不明最少。

葉：可是泰國是不是因為大部分都是廠工，且大部分是男性。

AB02：我是覺得是他們民族信仰，還有民族文化。

AE05：他們的駐台辦事處，從20幾年前到現在，從來不跟我們收錢的，換件通通免費一直都是這樣。其他都收1千多，你跟他算一個人頭1千，印尼一年大概將近10萬，沒有10萬也7、8萬，7、8萬乘以1千你看要收多少錢，他是算人頭的喔，很可怕。

AE06：其他連一毛錢都不收，一年，7、8千萬。

葉：所以泰國在台灣有多少人？為什麼越來越少？

AE05：大概5、6萬阿，越來越少，都不來了啊，他自己也用外勞了啊。

AE06：原來最多。

AE05：連免簽都不來了，因為泰國已經起來了啊，一個月已經平均薪資可以賺1萬多了，來台灣幹甚麼。

AA04：其實泰國、東南亞國家缺工的部分，很多中國在那邊設廠，他們也鼓勵有一些勞工不如返鄉賺，越南也有這種現象起來了。

黃：越南甚至一般的鄉下省份的人都已經不到都市去了。

葉：印尼之所以變成我們固定的供源，主要的原因是他們人口太多。

AE05：人多，而且他的黑戶也有 2 億多，因為很多離島、山上的野人沒有戶口。

葉：聽說大概有 3 億。

AE06：超過了啦。

AE05：所以他們那個國家要起來沒那麼快。

葉：所以他每天只賺一塊美金就好。

AE05：一大堆，他那個總統講什麼狠話都沒有用，他說要凍結，我們還沒抗議，他們的老百姓已經去總統府抗議了，我講真的，他說凍結，那你養我啊，你哪有辦法嘛，台灣可以一年一個月養我 1 萬 7 千元，你政府有辦法養我 1 萬 7 千元嗎？不可能嘛。

AE06：他們國家的人最主要是什麼，沒有工作機會，找不到工作。

葉：需求太大，國家太小。

AE06：所以早期我不是做仲介的，我本來在新加坡、在馬來西亞、在菲律賓做海鮮的，買海鮮運回來台灣，結果後來我才知道有這個生意，你要知道早期我們看報紙就可以找工作，我哪需要拿一筆錢給你幫我找一個工作，但是在那邊這是很正常的事啦，最主要是像我剛剛講的，找不到工作機會。

葉：所以我們現在講白了嘛，剛剛本來講說泰國有什麼可以讓我們來強迫其他國家學習的。

AE05：泰國他很有效率，且在台灣的辦事處，除了對我們仲介跟雇主非常有善意以外，他們的行政效率非常高，他不收費可是行政效率最高。

葉：這是我們可以要求的，但是泰國已經不來了嘛，我要講的是，可能連越南外勞都會越來越少，比較固定的來源可能還是在印尼。

AE05：所以我們現在也極度在建議國家開放緬甸，其實緬甸有 3、4 百萬人到泰國去打工，台灣只要一開放緬甸，那 3、4 百萬在泰國打工的都會來台灣了。這是值得我們大家共同要努力的一個國家，另外我們也極力爭取一個國家，印度，印度有 10 億人口，且更窮。

AE06：斯里蘭卡是回教國家。

AE05：而且印度、斯里蘭卡跟孟加拉是講英文的。

葉：講英文反而對我們來講比較方便。

AE05：對，我們比較好溝通，其實我們國家政策也要跟著變，拓廣更多來源國。

葉：我們回過頭來，即使如此，因為泰國來了 5 萬多個都能夠不跑。

AE05：也有跑只是很少。

葉：所以就剛剛理事長講的，就是說大家都認為可能是宗教，可是宗教一大堆、民族性，還有他們政府配合度也非常高，也很有效率，在台辦事處這是我們自己可以做的。

AE05：他說外勞沒有護照，馬上給他一個臨時護照，印尼就做不出來，就差

在這裡了，我講真的阿。

葉：印尼外勞很麻煩的就是雖他們人數很多，但是他們裡面稱差不齊很嚴重，條件上稱差不齊的人多，再加上這個國家毫無效率，以至於有時候想要跟他們溝通協助或怎麼樣都沒有辦法，所以到最後我們等不到合法就乾脆用非法的。

AE05：真的就用非法的。

葉：還有什麼是我們可以減少行方不明？

AA04：特定的政策，他們國內的特定政策。

葉：我們現在如果要求勞動部透過雙邊的會議...

AE06：他們的外勞跟本國的勞工薪水是差很多的。

葉：我們台灣跟他們本國也差很多啊。

AE06：為什麼我們基本工資調不起來就是因為外勞卡著。

AE05：某些方面真的是這樣，日本也脫鉤。

葉：我聽懂了，你的意思就是說外勞跟本勞的脫鉤，我以為你是在說泰國來講他們是本勞，他們到外面工作跟在泰國，本勞跟外勞脫鉤。

AB02：兩方面都有。

葉：國際人權組織可能會不同意我們這麼做。

AE06：沒有，他們可能不了解，為什麼其他國家會是這樣子，只有台灣不行，其實我以前也問過職訓局，那時候還沒改局長，現在當南華大學校長，後來當教育部部長，我那時候問他，以前有綠卡嗎？他說有，我說你有在美國工作嗎？他也說有，那我說請問你在美國工作的時候薪水有沒有跟美國人一樣？沒有。

葉：有啦！我是有。

AE06：年代不一樣，我問他是沒有，除非你有特殊的專長，要不然可能沒辦法跟他們國人一樣的薪水。

葉：那當然，就是非法的無證勞工，那當然是不同的薪資，但是美國所講的最低薪資全部都是不分，在美國都一樣。

黃：那是最低薪資，如果說你被聘為員工的話，你就會受到保障條件保障，如果不是員工那就另當別論。

AE05：日本他用練習生，你先進來，先做半年一年。

葉：我們現在，所謂本勞、外勞脫鉤不會列入的，因為你們知道不可能的。

AE05：我們自己也知道推不動。

葉：會被亂棒打死，你一但說要本勞、外勞脫鉤的話，第一個本勞的團體會打死我們，說這樣子我們等於把所有雇主趕到去戶外了，那就是對於本勞就沒保障了，然後會這樣講。

AE06：各說各話。

AA04：包括長照也是一個議題。

AE06：長照差不多8成以上都是中國控制的。

AA04：變成大陸外勞。

AE05：外配，大部分真的。

葉：中配，我知道，但是我的意思是說，你現在是說我們如果可以，把本勞、外勞的薪資脫鉤的話，你本地的勞工需求就是會萎縮，所以這是沒有辦法的事，這我要講出來。

AE06：在我認為長照應該把那個年輕的、專業的薪水拉高，然後把中老年的、45歲以上或者像我們這種可以退休的，這些老頭子都有生活經驗可幫忙，然後再一部分外勞。然後這些中老年的薪水不要像年輕專業人士的那麼高，因為有一些資工的成分在，然後再來就是外勞輔佐的部分，不這樣走沒辦法，那你要讓台灣的年輕、專業的，給他高一點薪資，就會進來了。

AE06：在那邊講都胡扯，雖不容易但是不能每一次，他都想說用那個什麼非營利的來做，做不來啦，連日本都沒辦法應付，他本來的想法是說所有的長照工作用非營利組織來做，我就跟他講一句不可能。

AB02：長照都請不到人，大部分都是請非法的，合法來的做不到3天他就跑了。

葉：我的乾媽在美國，他現在住在安養中心，一個月不多7千塊美金。

AE05：台灣不可能的事。

AE06：台灣差不多2萬多塊。

葉：他要抽痰、要機器。

AE05：台灣大概2萬多，他可以跟政府請領到補助，台灣就有專門收容這種人。

葉：我知道啊。

AA04：很多醫院都改成這個方式，醫院轉型。

AE05：對，他又可以跟家屬收錢，又可以跟政府請領，這做得起來，有的就是專門只收可以走路的，譬如說長庚或是潤泰，一收就是500萬保證金，有的只收不能動的植物人。

葉：比較方便。

AE05：一個外勞就可以照顧8個床位，就這樣子搞。

葉：分類收容。

AE06：費用不一樣。

葉：但是你們再想一想，哪些外勞是不會逃跑，有人來引誘也不會逃跑的，這樣子的外勞通常會是在怎麼樣子的狀況，因為你剛剛所講的，錢的問題不是所有的外勞都會付，那有人選擇不逃跑。

AE06：其實大多部分都不逃跑，那個逃跑還是占少數。

AE05：如果逃跑多怎麼可能會只有10%，所以不逃跑還是佔最多數，9成不逃，不跑還是多。

葉：扣除的是廠況，廠工的部分。

AE05：可是女傭逃得比較多，看護跑比較多。

葉：我的意思就是說廠工都不逃跑。

AE05：比較少啦，也是跑啦。

AA04：廠工的仲介費比較低對不對。

AE05：沒有喔！比較高，因為他賺得比較多，仲介費多寡是來自他薪水的多寡。

AE06：薪水比較高，然後他還可以加班。

AB02：我是覺得廠工繳的少，是因為他賺的多，比較自由，他有固定的上班時間，加班有加班費。

葉：所以就是勞動條件最差的。

AB02：所以他會覺得生活上要有伴比較不會跑，但是家庭看護工是一個對一個，然後住在家裡面，對付家裡面那麼多人。

AE05：其實從某些方面，我們來研究這個東西，我還有點淺見，就是說世界各國絕對不是開放看護工，他都是開放家庭類，那家庭類不管是香港或是新加坡，還有馬來西亞，他們國家只管你雇主有沒有辦法付得出薪水，你不能說請一堆女傭付不出薪水，台灣有請女傭付不出薪水的耶，我們做仲介最了解，你查就知道，他跟你申請了，結果你政府不管他能不能付得出薪水，他認為說付不付得出薪水或者是付不出，是你跟勞工的問題。

葉：為什麼呢？為什麼他們付不出薪水還可以申請？

AE05：他有資格阿。

AB02：他有資格申請，問題是照顧以後，收入沒有那麼多，他沒辦法負擔，他可能是獨子，也可能沒其他兄弟，那女傭就申訴 1955。

AE05：其他國家看護甚至沒有限制一個家庭只能申請一個，他只管你薪水有沒有付得出來，香港可以像張學友請了十幾個女傭。

黃：你的意思說他人力上可以調整。

AE05：他可以調節阿，那剛剛講的法制面 16 點，又要照顧老的、又要照顧少的、又要洗衣服、洗車子還要清潔那家庭。再來一個是，我們一直在講人權，我們在講人道立場，只開放看護工就亂了阿，有些根本就是非法使用，查了案你就知道，他用看護工進來去做女傭的事情，照顧小孩。這些工人，說穿了就是沒有錯啊，所以我的意思是，你今天應該是家庭類，進到家庭以後你要做甚麼事情，其實政府不需要去管那麼多，管到那麼苛。你看之前有名人叫外勞提一個背包，就違法，因為是看護工所以不能幫雇主提重物，罰 6 萬耶，你了解意思嗎？所以這多荒唐，這也是造成行方不明的最主要原因。看護一個病患或當女傭哪個比較輕鬆？絕對是女傭啦，因為當女傭的主人去澳洲、去美國、加拿大，那家裡就她最大，有時她還被一起帶出去玩。

AE06：有時候他還帶出去玩，帶出國。

AB02：理事長其實我跟你講，要按個案來看，有的也很輕鬆，因為他就是躺的、臥床的，你按時去服侍就好，剩下家長也不管。我去訪視也有碰到，有些是病人很難照顧，他可能要顧 24 小時，且勞役上就分配不均，所以不見得說家庭看護工每一個都很辛苦，或者每一個都不辛苦。

AE05：我講比例上啦，因為現在強調的是，工人會挑工作，所以現在最倒楣的，像在座的每個男生最倒楣，看護工一進來看男生臥病在床，說我不要了，我不要做了，所以你們要小心，真的是這樣子。

AE06：女生都比較瘦小啦。

AE05：為她是女生嘛，男女授受不親嘛，所以他也不願意去碰觸男病患的身體，所以這也會造成他行方不明。我講真的，我們在處理上還真是需要拜託女傭，我們要拜託雇主，譬如說你一個月要多給他 2 千或 3 千，有錢能使鬼推磨，這些工人就願意做了，但是還是有些都不要，你多給 3 千她也不要做。

黃：所以剛剛像我們黃先生所講的，如果是看護工個案是很辛苦的，可以依個案開放 1 到 2 個人。

AE05：可是，不是每個雇主都付得起這個薪水。

AE06：有的會聘 2 個，一個早班一個晚班，那沒有問題，怕是只聘一個會很辛苦，確實是會很辛苦，找理由想要轉換雇主。現在還好是家庭看護工轉換雇主很鬆，只要雙方同意就可以轉，所以變成也比較逃跑的機率就降低。

葉：像這樣很多？

AE05：很多啊，應該不是被強迫的。

葉：所以照你們這麼說，今年跟去年比的話，家庭看護工的下降了。

AE06：這個統計數字我就知道了，應該是比較低，以前在協調上會卡住。

黃：另外一個因素就是長照，因為事實上有很多聘請家庭看護工原本就是要照顧家裡的老人那些。

葉：長照法的通過和實施還早得很，但是我在想，你剛剛講的一個我覺得會有一點小小的矛盾，我們剛剛在講說廠工，廠工因為朋友多，會比較有支持、有安定，就會因社會支持安定不逃跑，可是很多會逃跑就是因為交到壞朋友，一來朋友就開始告訴你。所以這個人際關係，兩位在收容所或專勤隊有沒有看到類似的案例。

AA04：主要是工作環境，就是說取締外勞數字的部分，因為我們在好像 4 年前的話，國安局針對外勞逃跑過多，變成國安議題，成立一個專案結合了各個所有情治或是警調方面在抓外勞，現在統計出來的數字就很好笑，開始的話就是 4、5 萬人，固定的 5 萬人，每年移民署抓的 1 萬多人，加上警政署抓了 1 萬多人，可是數字一直都沒有少反而越抓越多。

AE06：因為跑得越來越多。

AA01：移民署成立的時候大概 2 萬多。

AA04：執行專案去抓，越抓跑得越多。

AE06：早期 30 萬都是固定 1 萬到 1 萬 2 千，後來實施一個制度，就是如果仲介要遣返外勞一定要先告知，所以從那個時候開始就一直暴增暴增到現在。

葉：你一告知他就跑了？

AE05：就跑了阿。

AA04：最新的數字是 6 萬多。

AB03：勞動部到 6 月的統計，差不多 5 萬 2 千，5 萬到 6 萬。

AA04：因為他有時候榮枯季節不一樣，有時候剛好卡到他們回教的過年少掉一下，越南過年又少掉一下。

葉：齋戒月是會少掉還是增加？

AA04：會增加，他們好像齋戒月的最後一天是過年，所以他們很多都直接回去。

AE06：就是齋戒月會比較多來自首要回家，就是像過年、聖誕節，菲律賓是聖誕節。

AB03：我統計的3月份逃跑人數最高。

葉：3月份是齋戒月嗎？

AE05：沒有固定阿，像現在是7、8月。

AA04：他有時候跑掉了，在台灣又缺人了，然後跑的人又增多了。

葉：我在猜，因為吳先生說3月，我覺得過完年了台灣的紅包都領了，紅利領了之後，就是老外在跳槽的時候也是把年終獎金領了之後再走。

AE05：不是這樣子，我們台灣的製造業，他有個特性，他在過年就是小月，然後過完年以後就是大月一直到8、9月，那你到大月的時候你就需求人力多，所以你外勞先在前面鋪線，3月到了剛好到了大月能夠提供你更好、更棒的薪資，跳槽。

葉：可是大部分行方不明的外勞，剛剛講的他們都逃到家庭裡面去。

AE06：那是女生，我講實話，台北市一堆的麵包店或是餐廳啦洗盤子都是外勞。

AE05：都是非法外勞，還有在夜市。

AB02：新北市工地，以前淡水很多。

AE05：營造業是變向的凍結，就是說以前是你的工程超過2億以上就可以申請外勞，現在是要重大工程要100億以上才可以申請，你知道現在台灣誰要做營造業。

黃：現在的行方不明外勞形成一個，社會上不同產業的補充性來源，補充性的勞力來源，就是農忙的時候需要就像剛提到的，我要採收的時候我需要很多人，那我不可能專門為了農忙採收去聘僱人，行方不明外勞就遞補了這個空缺。

葉：我上禮拜五去台東，移民署讓我去台東，然後去一個種火龍果的，跟我講說他們其實是這個農地比較多的，不知道農地多少公頃以上可以成立一個合作社可以申請外勞。

AE05：目前剛開放，是我一直去爭取的，因為農民漁牧業確實也是缺工，屠宰業缺不缺工？

AE06：類似合作社模式。

葉：其實上次我們就有討論過，我認為應該是用合作社的方式，讓產業，上次我也提過短期工。

AE06：因為有時候這個季節這邊缺人、這個季節這邊缺人。

AA04：集中派遣。

葉：其實我們現在很多的勞動條件這麼差，上次我就先跟他們討論過了，我認為譬如你說哪些家裡有看護的，我們說像陳長文家裡。

AE05：那是特案中的特案。

葉：其實他們家絕對對那個外勞好的不得了，他兒子只認這個，那他等於是沒辦法休息，對女傭現在七休一，她就是一個違規了，可是我覺得我們現在就是要讓守法的人還有合法的管道，譬如說婦援會就是等於派遣公司，提供資質性的，好葉這禮拜我要兩天的外勞支援，就像彭婉如的居家那個。

AE06：就像弘道那個。

葉：弘道老人也是有也是一樣的，我用日租型的一定比月租貴嘛，但是我至少可以有替代。

AE05：這個我可不可以提個建議，我們一直在溝通這個觀念，就是說譬如我有1千個家庭，1千個家庭除以3，3年固定就是300多個，300多個你再給他除以10個月，大概1個月平均有30個人要回去，那糟糕30個人要回去，那有30個家庭都是空窗期，那你是不是政府可以給我30個扣打，我也不是要非法使用，我就拿來去填補那邊嘛，你不要多給我，沒甚麼用意。

葉：也就是說你優質的仲介，來給大家看看是這樣子。

黃：你要有預備的人力。

AE05：我預備人力在那邊嘛，我也沒有要非法使用。

AE06：弘道來做成本太高了，你要知道給他們做一個小時要350至450元。

AE05：他一天也是1600阿。

AE06：但是我跟你講，今天讓我們仲介來做，因為我們本身就有翻譯的資源。

AE05：車子也有，翻譯也有。

AE06：我們算了一下，他們一個小時要350至450，我們可能不到一半可以幫雇主省很多。

AE05：可以一天1千嘛，一天1千應該很公道吧。

葉：你們聽懂吧！他們的意思要給他們一些可以彈性利用的人力。

AE05：這就是可以替補空窗期，我強調的就是空窗期，你真的要解決空窗期要這樣子解決啦。

AE06：這個就是外勞喘息服務。

AE05：喘息服務嘛，你叫外勞回去一個月，你叫雇主怎麼辦，病人沒人照顧阿。你叫我把別人的女傭拿來給他做，那糟糕非法使用。

黃：所以外勞不在，他就聘用非法外勞。

AE05：對阿。

AE06：林淑芬講的那個52條，他說雇主沒有空窗期，都是胡說八道。

AE05：除非他都不用回去，更沒有人道。

AE06：這幾天有一個外勞直聘的自殺，死掉了。

AE05：女傭自殺，喝老鼠藥自殺，上個禮拜發生的事。

AE06：在苗栗公館，那7月27號失蹤，7月30號找到已經死了，然後雇主來跟我們公會求援，因為他是直聘沒有透過仲介。

AE05：沒有台灣仲介也沒有國外仲介。

AE06：然後他不知道找誰，找直聘中心說不是我的事，找勞動部也說不干我的事。

葉：這就是為什麼我跟我乾爸、乾媽說，如果你這個外勞用慣的話，我還是找仲介。

AE06：現在碰到事情啦，我跟他算了一下，那個雇主為了省那個 1、2 萬塊仲介費，給台灣仲介的費用，他現在最少要花 30 萬。

AE05：他那個外勞死掉，冰在冷凍櫃裡面一天 1500 塊，然後因為對方的直系親屬沒有過來，沒辦法開死亡證明書，沒辦法驗屍，冰一天就是 1500 然後呢，對方的家屬要求來台灣的所有機票跟食宿費雇主出，還包括喪事，而且印尼是要原屍回去，你不能燒喔。

葉：這個你們勞工局知道類似這樣的案例怎麼辦呢，雇主怎麼辦？

AE05：無解阿。

AB03：現在都鼓勵開放直聘。

AE05：所以這都是錯誤的。

AA01：比較不好的仲介公司，他會有那種操作費用問題，政府就鼓勵用直聘。

AE06：現在出事。

AE05：雇主傻眼。

葉：說實在，我認為我理想中的直聘，第一次是經由仲介用進來，用熟了也喜歡了就可以直聘這樣，這才是我想像，否則我想像飄洋過海，我哪裡知道對方是甚麼人。

AE06：那個苗栗雇主他就是這樣，來第二、三次了，第一次給仲介、第二次給仲介，第三次直聘進來。

葉：同一個人？

AE05：同一個阿。

AE06：然後現在自殺了，不曉得怎麼辦，然後找我們，後來我就跟勞動部講，我說你們不處理的話，那我們就來到你們延平北路那邊幫外勞舉行一個超渡法會，那看誰倒楣，結果他們好像有叫人去找越辦幫忙處理，但是到現在還沒有結果，因為沒有經費。我去給他舉辦後事，幫那個外勞，昨天那邊的分局打電話給我說你要帶 50 個人去那邊抗議，我說如果要去要帶 5 千個還 50 個勒，我是跟她講說你們不處理，我就去你們前面搭個棚子，我們正式申請弄個棺材在那邊辦法會。

AE05：以前這種事情常常發生，都只是我們處理，國內仲介和國外仲介配合，你有在賺錢嘛，人道立場，你就拿出來貼了，大家省事，然後你把它直聘化以後就糟糕了，求助無門，這種案子會一直再發生，就好像上禮拜發生的，生小孩都已經生了第三胎，他講說他不知道她懷孕了，那邏輯都不通嘛。

AE06：小孩從褲管下面掉下來。

AE05：我們在座的實際上就有很多愛滋病跑掉的、生小孩跑掉的、肺結核跑掉的一大堆，所以我很佩服那些非法雇主敢用這些行方不明的，我還真是佩服他們的勇氣，因為很多都是體檢不過的嘛，那就他也不知道，有人可以用就好。

AE06：他們就講一個人權，我今天早上才跟勞動部官員講，我說如果今天外

勞的家庭都在台灣，那他在這邊生小孩，她小孩有個戶那沒有問題，那應該是讓他在他們國內自己生，然後生完他再來這邊工作可以，他在這邊工作一個月平均 2 萬塊，他在他們國家請一個月才 1500，她付得起顧他小孩啦，那但是他有辦法在台灣請一個來顧小孩嗎？沒有辦法？

AE05：結果現在雇主變得要照顧小孩，還要照顧病患，還要照顧這個坐月子，這個就是沒有配套阿，那雇主何等無辜，你講人權，那雇主沒有權利嗎？可是這個個案會變通案耶，我講真的阿，我可以來台灣坐月子也可以省掉 50 萬阿，那我有愛滋病也可以來這邊喝雞尾酒阿。

AA01：台灣勞健保，對外勞是很大的福利。

AE05：現在台灣是新型外勞，不是薪資是福利制度，全世界只有台灣的外勞可以享健保，就這麼簡單啦。

AE06：我們外勞差不多 3 年快到期的時候，都一定會去安排體檢。

AE05：我們台灣 60 幾萬的外勞，你知道嗎？天天在做牙齒，根管治療那不是拔牙耶，在他們國家直接拔牙就算了，還在根管治療，因為有勞保有健保，所以政府看不到，而且好多醫院好賤，它裡面不是有核磁共振，然後現在有空檔，外勞就一個感冒，就推進去核磁共振，一次核磁共振你知道要幾萬嗎？通通都是亂了套，外勞感冒，住院住一個禮拜，亂搞，你知道嗎？這些都是全民買單阿，我講真的，因為我們跑第一線太清楚了，就不要講醫院了。

葉：你們覺得呢？

黃：我有兩個問題想要請教各位先進，第一個就是非法雇主的部分，能不能有個更有效的政策。

AE05：就是關，這是最有效的，第一次罰款、第二次關，還有勞動部的鞭刑嘛。

AE06：勞動部的一個檢舉獎金，我們覺得他是做半套，我們希望一個給 1 萬嘛，現在你就提高一點，不要說一個案子就是最高 5 萬，一個人 1 萬，10 個人就是 10 萬，或一個 2 萬，5 個就 10 萬，一定有人工作辭掉(檢舉達人)，只要找到 5 個我就 10 萬了，何樂而不為，檢舉一個工廠就可以了。

AE05：現在有非法外勞，我們檢舉不抓、你又不能關耶。

AE06：很多徵信社他都願意去抓。

AE05：現在抓是抓的到沒得關，所以員警收了會被主管罵，沒得收容你抓回來幹甚麼？

黃：因為我們剛剛談到說你要罰外勞罰不到，因為它終究是要遣返的，而且他有可能一翻兩瞪眼，就是說我身上也沒錢你也罰不到他，但是非法雇主的部分他非法聘僱這個事實。

AB02：5 年內再犯的話，我們會移送地檢署。

AB03：第一次都是罰 15 萬。

AE05：我跟你報告一下實務經驗，因為你們在查核，你們也很清楚，就是我剛剛講的營造工，現在營造工竟然不能申請外勞，他就叫包商，包商裡面又有大包小包中包，他就這樣一路包下去，那就找一個人頭，然後這個人頭就

養一堆非法的外勞來打臨時工，然後被抓了以後他就去當人頭，反正我名下也沒有資產，爛命一條，你說你能罰他怎樣，我用 30 個你奈我何，你也罰不到，事實上現在就是這個樣子，那你怎麼會講既然罰不到雇主，也不要罰了，奇怪工人罰不到就不要罰工人，現在雇主罰不到還是要罰雇主，所以這個東西相對就很諷刺。我沒有什麼不敬的意思，不能因為說罰不到你就不罰了，法規就是要訂在那邊，他已經變成通案了，我跟你講，尤其是營造業，很多喔，不要講是個案，已經形成這樣子。

黃：已經形成這樣子，這種現象。

AB02：有啦，錢還是繳了啦，沒有說沒繳。

AE05：你們會少罰啦。

AB02：沒有，沒有。

AA04：沒有啦，像現在我們函送說，來函送就業服務法就是說有工作事實的部分來做的話，像一般工地來講或是一些五星級飯店，他們認為晚上來洗盤子的，等於是清潔的部分，我又包給另外一個公司，主要我有問過勞動部，我們裁罰的部分就是先罰負責人，譬如說這家公司是王品集團的工作地點，一樣就是他在王品集團裡面洗盤子被抓到，他們是說直接罰戴勝益，說是王品集團的，然後到時候再看怎麼樣，譬如裡面的店長或是店長裡面誰在負責。

AB02：如果在王品店裡面抓到的話，那他是派遣的，那當然王品也要罰，那是派遣公司要罰是第 57 條第 1 項。

AA04：現在還是很好找，畢竟行政罰。

AB02：他們都還是會小心啦。

AE05：這很厲害啦，找人頭，今天罰這個、明天罰這個，所以永遠罰不完。

黃：一直都用人頭。

AA04：像我們台北市抓那麼多，固定有一家海產店我就不指明了，他們幾乎就是前腳，我們還跟她講說不要再用行方不明外勞了，後來帶到的就是在他們店裡帶到的，在前幾天的時候。

葉：那不是一次最高可以罰到 75 萬，像他這種不斷累犯的話。

AB02：再犯地檢署。

AA04：第二次就移地檢署。

葉：地檢署大概的罰則是多少？

AA04：他最多也是易科罰金。

葉：搞不好比 75 萬還少，他移送法辦行政罰可以併罰嗎？

AA04：老師你就講到一個觀念了，就是沒有併合。

葉：他只要移送法辦，刑事法優於行政法，行政罰就不用罰啦，他還寧可你移送。

AB02：但是他因為有前科的紀錄，變成累犯後，第三次變加重其刑就不一樣了，法官在裁量上就不一樣。

葉：照耀雍講的話。

AA04：我們有一家店被抓到 3 次了，一個月。

葉：一個月抓3次。

黃：有沒有可能需要服刑？

AA04：含那個法院的部分是由勞動局那邊去罰。

AB02：因為你上次來可能第一次裁罰書到還沒送到，對不對結果你就抓到3次，3次這個情況之下就罰3次，75乘3你看多少200多萬。

葉：那種反而比較有用，我覺得那種罰200多萬遠比送法院要。

AE05：法院不見得罰那麼多。

葉：就是嘛，我們現在性騷擾防治法我覺得超好用你知道嗎？馬上就罰而且都很快，你送到法院去到最後都不了了之，是不是，所以這個罰、怎麼樣罰，可是說實在，對於那些雇主，有時候也滿同情的，有太多不同的需求，然後台灣人的勞動觀念又不夠，也不願意工作，那怎麼辦呢？

AE06：那個雇主其實他要生存。

葉：很慘啦，他也很慘不知道要怎麼辦。

AB02：所以有需求就會有行方不明就是這樣。

AE05：供給的問題嗎？

葉：變成供需問題。

黃：他們變成3K的工作。

葉：也未必3K，你說它薪資低嗎，也不見得低耶，之前捐給中華警政研究學會的一個大金主，他是專門蓋豪宅的，他說隨便高中畢業生、高工畢業生就是18歲的男生，去做他們那個般水泥，沒什麼經驗就5萬塊以上。

黃：就是本勞的部分。

葉：5萬塊以上就是請不到，所以他說你現在注意看，我們現在所謂的豪宅，已經很少會做非常精緻的工，要精雕細琢的那種，因為請不到那些工，給自己找麻煩，如果能夠機器處理的就這樣，找不到工。

AB02：所以整個來講就是行業開放要再做一次檢討。

AE06：新加坡，如果一般的工人他是1:1，比較苦的1:2就是200%，那你知曉營造工多少，500%，請一個本國人可以請5個外勞，新加坡像我們台灣一樣有那個%，30%、40%、50%就是在服務業。

AE05：你這樣子想嘛，台灣這麼多工程，這麼多私立的工程，怎麼可能只會用6,000個外勞，現在目前只用6,000個耶，所以一定很多黑工嘛，都是逃跑的。

AA04：沒有技術性的。

葉：想到五楊高架，每次工安意外就是行方不明外勞死掉。

AE05：我再給你一個真實故事，有個台哥大的貴婦，我不要講名字，以前女傭開放是6歲以下你就可以申請，他有2個小孩所以她申請2個合法女傭，菲律賓的，那時候薪水大概是1萬3千，結果呢，來一個禮拜兩個都跑掉了，為什麼？因為我們去做翻譯我就知道，他說你們2個一個月給你1罐雀巢咖啡，第2罐要自己買，這麼有錢第2罐要自己買，2個人喝一瓶耶，所以來一個月就跑掉，結果以前資格就是，抓到才能夠再申請，你知道嗎？隔不到一

個月聘請兩個非法的，一個月多少？2萬5千元，供需的問題，我請不到就用非法的，合法1萬3千，非法2萬5照請，這就是個供需的問題。所以你去把它凍結，台灣人誰要當女傭。他會去佔掉我們的工作機會嗎？可是台灣有很多社會婦女，她生完小孩要回去工作，那小孩怎麼辦？台灣人有哪一個你可以放心把你的小孩送去保母那，也是供需問題，所以其實某些方面，很多家庭是需要一個女傭在家裡照顧小孩、打掃。

黃：所以你剛剛的意思是，直接用家庭工就好，不要用所謂的幫傭？

AE05：不是我的意思是說，你適度的制度，你講那16點要害死人了。

AE06：新加坡跟香港都一樣，家庭工你要怎麼做我不管，你要做幫傭、女傭你要做甚麼我不管，我們台灣可以這樣子，可以把那個2千你就是去申請，你低收入戶，好給你1千甚至不要嘛，那其他就給他漲到5千嘛，對不對，你要請就高一點，像新加坡以前那個幫傭薪水是300塊的時候，你知道那個人頭稅我們的就業安定費是350塊，就業安定費比女傭的薪水要來的高。

AE05：其實所謂的就業安定費某些方面，他是讓雇主不會貪小便宜，譬如說你的基本底薪是2萬，就業安定費2萬2千、2萬3千不會比較便宜嘛，所以不用說去用外勞。

葉：就業安定基金要適度提高，但是你的條件可以放寬。

AE05：要放寬，有需求你再讓他申請。

葉：然後我想到一個，也是你的說法，放寬了之後他們就是自由的市場。

AE05：可以自由轉換嘛，我們同意自由轉換我們並不反對。

黃：讓自由市場決定他的勞動價值。

AE05：如果你這個雇主很差，他可以不要做啊。

AE06：新加坡是夫妻的收入達到一個比例。

葉：我覺得未來如果說改變成為家庭工，規定第一個剛剛吳先生說的，你要付得起。

AE05：你要付得起薪水。

葉：第一個要付得起，第二個要就像我們買車要有停車位，要有一個它可以住的地方，至少要讓他看的到。然後第三個就是看你的狀況，你的點數不夠可以付比較高的就業安定基金，你如果只有5點，對不起你就要買點數的方式，就是我願意守法的人我可以合法申請，這樣是不是有道理，就是有彈性的。

AE06：這裡講5點，那你買10點。

葉：那一樣的。

AE05：而且他們也好管理阿，看你這是5點，那你有沒有怎樣，大家都好。

AB02：現在有一些提高就業安定基金可以降給他。

葉：我們就把廠工的制度，就變成家庭也是這樣，我可以看我的需求，那我就提出申請，人家那個16點老人家，就業安定基金可能只要3千塊，我可以付到6千。

AE05：寧可拿來付給雇主，也不要付給非法仲介、非法外勞。

AE06：像點數，你來買點數。

葉：類似買點數，然後這個點數你就可以轉換成政府的福利。

AE05：對，照顧本國籍大家都好啊。

黃：這是一個配套措施。

葉：我覺得這樣彈性才有道理，你還是可以去算，妳 16 點然後 16 點都應該是政府來照顧，你沒有辦法照顧，你自己要申請，那如果家裡有兩個老人家，我沒辦法照顧。

AE06：只有 10 點缺 5 點。

葉：對，我覺得你 16 點連交錢都根本不要交錢，但最起碼我規定要 15 點，算半天我只要 8 點，每一點看多少錢。

黃：每個月都付那幾點。

葉：多出來的錢就可以轉做社會福利。

AE06：長照的經費。

葉：這樣是不是有道理。

AA04：這是回到市場機制了。

AE06：長照不是缺錢嗎？你要知道我們的就業安定經費每個月 10 幾億，每年 150 億。

葉：但是我們剛剛在講，短期勞工合作社概念，還沒找你們的時候我就想了啦，因為實在是有的農忙我只要 2 個禮拜。

AE05：之前提到那個喘息，喘息才能真正解決勞工。

葉：短期派遣就是像那個彭婉如清潔的、打掃的，我家裡沒有辦法請得起，但是我需要一個人一個禮拜來 4 個小時、8 個小時，那都很貴都 350。

AE06：短期的就是衛福部管的，但是現在不願意給人力仲介業者來做。

葉：很爛，很糟糕。

AE05：我強調就是講說，我們不去搶這個市場，我只是針對我們自己的。

AE05：這應該精算地出來。

葉：我覺得應該這麼講。

黃：預備調解人力。

葉：如果到時候他一定要 NGO 來經營的話，NGO 可以做一個策略。

AE05：沒辦法。

葉：不是你聽我講完，NGO 可以做一個策略聯盟，我建立一個平台，但是人力要由你們那邊來供應，一樣說我幫你們做這個平台，你付我一部分的作業費，然後人力就是我們 NGO，可以跟你們建立比較好的夥伴，然後去告訴你們現在政府新的措施什麼的，所以人權的部分就由他們來把持。

AE05：其實這個區塊我們也沒有要賺錢的意思，賺不了錢，只是解決空窗期的問題。

葉：不過這對大家都有好處。

AE05：非常好啊，這個才能夠真正解決空窗期。

葉：因為你真的讓 NGO 去自己經營。

AE05：他沒有辦法，沒有人力，人的問題。

葉：但是一定要有幾個跨點合作。

AE05：我覺得面對問題才能解決問題。

AE06：那個買點數那個，其實你如果早想到早就該提出來了。

AE05：這就是腦力激盪。

葉：我今天突然被你們這一激，因為我一聽那 16 點，我覺得韋修女講得太有道理了，其實 16 點本身就是強迫勞動的。

AE05：他在逼每個雇主違法。

AA04：造成被剝削。

葉：那些人就是來了，固定來了去買奴隸，勞動部自己在搞。

AE05：很奇怪。

AE06：現在有 20% 可以增加到 15%，5、10、15 然後加錢，加 3 千、加 5 千、加 7 千。

葉：就是像我講的買點數。

AE06：拿錢去做那個長照費。

葉：就是這些標準，怎麼樣去訂，都要與時俱進，你現在那個觀念是 20 幾年前的觀念，現在大家都已經講周休二日。

AE05：而且現在外勞都已經 60 萬人了，那是以前的 1 萬多。

葉：我們就是照實來面對，到不了，但是我們願意去買 2 點、買 3 點，就是差那個幾點我願意買。

AE05：至少他就是不會去違法，市場就沒了，要去打擊那個非法的市場，讓雇主合法管道申請的到，這才能根本解決問題。

葉：這才有道理嘛，但是在所有合法幫你鋪陳的那麼好，你還要去違法的時候就重罰，外勞一樣重罰通通重罰，是不是？

AE05：才能解決問題，教授英明。

葉：的確是有那個，專門在那種剝削的。

AE06：我跟你講，其實勞動部他們不會想到，要不然他早想出來做的話其實沒有那麼多問題？

AE05：哪有那麼多問題？

葉：他們就是讓有需要的人，急迫要去撞牆都沒有辦法，家裡有那麼老的，我也要工作，我不去工作，這個老的沒有錢去請人照顧，無法生存嘛。

AE06：我曾經在嘉義醫院碰到一個我們嘉義人，在台北工作的公務員，他是真的要哭了，請假回去照顧媽媽 2、3 個月，然後好不容易請一個外勞來，結果那個外勞來 6 天跑掉，你知道他整個要哭出來了，所以說他沒辦法啦。

AA04：很多外勞都說顧阿媽很辛苦。

葉：很辛苦，因為那種必須要符合點數實在太可怕，有的時候其實有的家庭子女可以看的到，我知道這一個人沒辦法照顧，我們全家的兄弟姊妹都沒辦法照顧，外勞怎麼有辦法照顧，可是規定只能請一個，這種也是不合理。

AE06：其實很多都是會搭配的，好比說我們兄弟姊妹，請一個外勞譬如說這

個時間請外勞顧，那其他他們家人顧，很多家庭都這樣。

葉：那是好的家庭，我們兄弟姊妹多出一點錢可以請兩個人，總是你要有個讓她可以解套，我願意守法的人守法之路，不是像現在你們勞動部也硬硬的，然後我們人權團體也硬硬的，硬到最後其實吃苦的、受苦的還是外勞，有需要的雇主也受苦，還是覺得勞動部給我的錢太少，這太離譜了。

AE06：最倒楣的還是仲介，每天被呼喚，我都覺得我們要青面獠牙了。

葉：沒有，你看我一來，所以我是有做一些區隔，不太願意那些會跟你們對罵的在一起，那無濟於事。

AE06：我們也不怕去跟他們講道理。

葉：我在勞動部跟你們見過好幾次，看到他們這樣子就覺得，大家坐下來好好談，因為有不同的角度不同的立場。

AE06：我反對，但是我還是要尊重你講的話，大家互相。

葉：會來這就是好的仲介。

AE06：我們是希望把那個真理給辯出來，我們現在也希望仲介就是走一個服務的路線，以前那種暴利的時代已經過了。

AE05：微利時代已經過了。

黃：我覺得仲介要有個篩選機制，像兩位非常好的仲介。

葉：不錯，其實他們這樣講是很清楚的。

AE05：其實因為我這裡跟大家報告一下，其實我們從事這個行業 1500 家合法仲介，那當然不是每家都是非常好啦，那也有 300 多家是 A 級，那你也不要小看這個 A 級，因為台灣每年都在評鑑的，你有聽過哪個行業每年評鑑，然後只要是 C 級就踢出去，而且我們這個行業還有一個特性，就是說你要考到特許證，你要考到特許的證照才能申請特許證，那你特許證要繳 300 百萬，所以我們這個行業要長久經營，你沒有三兩三還真的是沒辦法，這行業早就倒了 1 千多家，如果真的是暴利的話，還有我也必須要替我們業者讓大家知道，從事這個行業有 2 萬多人口遍布全省，所以大家一聽到仲介想到吸血鬼啦、剝削、暴利，這 2 萬個人平均薪資 4 萬就好，1 年就要 1 百多億光薪水，我公司 20 幾台車子，光車子的費用 1 年那是天文數字，所以是靠這些基層在服務這 60 萬人，我要強調的是，如果把這個仲介消滅掉，其實也消滅得差不多了啦，那就是公務員要去做，我講真的啦。

AE06：社會大亂。

AE05：我們只要去研究一個方式，怎麼樣合理讓這些從業人員，魚幫水、水幫魚嘛，那你們在處理的就是特案嘛，我們在處理的就是通案嘛。

AE06：10 萬個外勞，就是這 1 千多家公司在做售後服務，幫忙做管理，如果沒有這些仲介公司在，早就社會大亂了。

AE05：我們台灣是人權注重的國家，某些方面這些基層人員有他的貢獻，不可能這些外勞進到台灣都沒有事，我有統算過，我們服務雇主的項目 120 幾項服務，外勞超過 160 幾項，沒有做不可能講得出來，我們誇張連殺貓殺狗都要去處理。

黃：你是說雇主有需求直接去找你。

AE05：他一定第一時間去找我們，找一定都是疑難雜症，嚴重到不行的。

葉：我說我可以幫乾爹辦直聘外勞，乾爹說你不要給我找麻煩，我找仲介就好。

AE05：因為我們真的是包山包海，而且我們是1年365天、1天24小時隨傳隨到，這公務員做不到。

黃：這是服務業。

AE05：是服務業阿，雇主半夜2點說，我這個女傭、工人跑出去了，結果喝酒偷竊偷來一台機車，發生車禍，你來處理，不可能不去阿。可是如果我會翻譯我就去了，我又不能去，我要派我的翻譯去，要給加班費，所以我們這個行業不可能周休二日，你們周休二日，外勞求助無門怎麼辦？工人找不到仲介服務，發生的憾事太多了，台灣的第一個血案，就是那個工人瘋了，結果雇主已經安排仲介禮拜一要送走，不幸的事情發生在禮拜六看護工在幫看護對象洗澡的時候，去廚房拿一個菜刀砍死掉，只慢兩天，所以我們嚇死了。我們這個行業都第一時間隔離，勞資只要有問題，先隔離再說，因為再下去一定沒救。

葉：我倒是很希望說有些NGO看到事情。

AE05：你不能怪他們，因為我們都是處理一難雜症、看不到的醜陋一面，可是我一直強調說有60萬人，你可能處理60件，你覺得社會這麼黑暗，我們是處理60萬耶，你是處理我們一隻毛，我們不這樣子我們活不下去，社會沒那麼黑暗啦。

AA01：收容所有很多問題第一個先找仲介。

AA04：專勤隊也是。

葉：因為他們最主要的是在這個行業做久了，會以他們專業度來建議。

AE05：其實我會那麼激動是因為，如果你3年回國，這些人真的會失業，其實坦白講18,175不夠用，現有環境沒有人活得下去，制度害死人，你怎麼可能外勞引進來台灣服務一個月後開始跟工人收錢，那之前做的都不用錢喔，我剛剛講的100多億，3年300多億錢哪裡來？你政府給我嗎？你不可能叫雇主給嘛，你說雇主剝幾層皮，你說外勞被剝了3、4層皮，你看雇主來薪資、加班費、勞健保、再來仲介費，你現在講說再付國外仲介，你現在是當他提款機喔。某些部分你當雇主有錢，你活該不對吧。你外勞來台灣賺錢，你都不用付出代價，這也邏輯不通吧，你某些方面也該付出一點代價吧，因為這些人付出這些勞力不見得是服務這個雇主耶，服務雇主是120幾項服務，外勞是160幾項更多更廣，你勞工來台灣賺取，不管是暴利、微利都是違法，為沒有利潤我不會來，26年了你說沒有錢你會來台灣，邏輯不通，10%你來台灣賺100萬你就付10萬，他的邏輯市場就是這樣，當你市場強烈需求只付這6%，4%從哪裡來，就藏汗納垢就是這樣子，現在女傭收不到錢，現在通通都是跟雇主收，所以在5年前申請一個女傭你只要付5千至1萬就可以了，現在雇主至少要付到3、4萬，為什麼國外不給我們錢，羊毛出在羊身上，既

然工人沒有錢了，那就是雇主出，市場機制就是這樣不然就是死給你看。

葉：成本需要。

AE05：我就活不下去了阿，不然不會倒1千多家，3千多家倒了1千多家，他絕對不是暴利，現在國稅局查我們很嚴，你每年進來幾個他都知道，所以他就查你18、17文有沒有開，收的錢有沒有開發票，沒有重罰，然後發票5%、年終17%營業稅交給政府共20幾%。

黃：所以帳戶是透明的。

AE05：當然透明，你完全沒得跑，最後倒楣又是雇主。

葉：今天就是說我們要了解，無利可圖了，台北市所有的招標案沒有人要做了，一開始說遠雄怎麼可以賺那麼多，問題是不能把所有的公司當遠雄。

AE05：誰知道土地漲成這樣，我知道也去標了，願賭服輸，做生意就是要賭，他有風險，不能看到結果生意太好做，都是在賭。

葉：給他們合理的利潤，剛剛提到的10%我覺得不是不合理。

AE05：政府都已經課5%了，課我們仲介20%去，課外勞10%，他不合理。

葉：我覺得把它透明化。

AE05：我認為透明化就不會藏汙納垢，那合法就會生存下去，因為你違規搞得大家都違法，超收1萬違法，超收10萬也是違法，抓到再講。

葉：從管理的角度，讓合法的可以生存；你們那邊有哪些國家詳細的資料是不是可以提共給我？

AE05：可以啊，看你需要哪方面的。

黃：主要印尼跟越南逃跑人數最多，還有泰國、菲律賓，最後一個問題，行方不明跟管理上面跟新南向政策會不會有關聯？

AE06：其實沒甚麼關聯，最主要我們新南向辦公室很官僚，我打電話過去我請他們幫忙開放印度來台就在那邊推託。

葉：我對於新南向政策不看好。

黃：我剛剛會這樣問就是我有個訊息，像我們這些在台灣工作長時間的外勞，事實上精通我們語言，也對於我們民族國情了解，所以他們回國之後我們台商在當地的投資，如果有他們的協助，可以讓工作的順暢度提高很多，在管理面應該是減少很多困難跟問題。

AE06：我講實話，他們的人沒那麼勤勞，譬如說在印尼好了，印尼這麼大，叫其他人去特區工作，他們根本都不願意，在家裡有田、有地，幹嘛要去你那邊工作，民族性如此。光是放款，中國信託在菲律賓放款擔保的利息36%，花旗銀行最低42%，所以你們講說幾10%，我說很正常，他們國家的人信用很差。

葉：因為他是信用貸款，無擔保制？

AE06：這是台灣法院認證過的，台灣的仲介公司跟做貸款的公司被菲律賓駐台代表處告，告到外交部去，有好幾家都被起訴了，用很多法去給他起訴。

AE05：對照他們國家怎麼那麼便宜。

AE06：台灣人去那邊多少給40幾%，如果今天是菲律賓人開的最少60%。

AE05：而且是合法登記。

AE06：譬如台灣民間借貸利息3分、2分，他們民間的借款，你跟我借1萬一個月還利息就是1千那是180%。

黃：所以你說那天台灣有判決。

葉：你那邊有資料可以提供給我們嗎？

AE05：當然可以，我盡量調，但有些當事人不想曝光。

葉：我們都是要有證據。

AE06：後來那幾家都是判無罪，而且對仲介公司非常不公平，只要牽扯到他就給你撤銷，不讓你活，就是撤銷你的特許，等你花個2年去告贏了。

AE05：我本身沒有放款，可以很公正地說，因為她還是要錢給外勞，重點她有錢給他，他不是掛民意跟你收，先天條件是工人自由意志來借錢，而且是透過合法登記，他們叫貸款公司是合法案課稅，放多少錢都是公開透明，很多外勞到台灣來就賴帳。

AE06：台灣貸款公司給的利息大概40幾%。

AE05：現在市場競爭已經降到30幾%，再降到25%，催收催不到，這種事情防不勝防。

台北二場防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃座談會 逐字稿

日期：105 年 8 月 17 日

時間：下午 14:00-16:00

地點：異視行銷市場調查股份有限公司

主持人：葉毓蘭(以下簡稱葉)

協同主持人：黃文志(以下簡稱黃)

葉：大家好，我是葉毓蘭，我們先介紹一下，不是每個人都彼此認識，現在裡面大部分都是我的夥伴們。我其實已經從警察大學退休了，這次實在是勞動部的這個案子，我覺得也蠻重要的。我當時要是知道劉黃老師也有去投標，根本提都不提了，本來是不想做的，因為年紀大了實在...，但是既然已經標到了只好繼續做下去，所以我也把劉黃老師找來，劉黃老師是中正大學勞動系，她最早是在開南、比利時魯汶大學。這幾年我們兩個都在人口販運協調會努力，所以我跟她學習很多，我們就是戰友，親密戰友。

葉：再過去是 BA03，BA03 是我的學生，他大學碩士，是外事警官，他在中壢當過外事警官，多少年？

BA03：7 年。

葉：7 年多。

葉：沒錯，他辦過幾個很大的案子，包括像泓福案，而且他是受我荼毒之後，很認真地在處理人口販運的案子，前一陣子為了泓福案，受了點委屈，就是我上次有跟你們提過後來地檢署不起訴，還給我發個新聞稿，然後在我們人口販運協調會會報，原本要講說警察是為了要績效，受了很多委屈，他其實是一個很能夠看到被害人，能夠站在被害人那邊，他叫 BA03。

葉：BB01 是桃園市政府勞動局的外勞事務科。

BB01：是。

葉：然後 BB02，是哪位會講越南話？

BB02：〈舉手〉。

葉：OK，你是從越南來的嗎？

BB02：對，從越南。

葉：越南有姓鄒？

BB02：我是華人。

葉：華僑，越南大部分姓阮。

BB01：而且現在女的都加一個阮氏，她還會講廣東話，多國語言。

葉：好棒，謝謝 然後他是桃園婦援會的○○，BC05 在我們救援是負責有關於人口販運的專線，很多年了。

BC05：9 年。

葉：9 年，因為她中間有改過好幾次名字，所以我每次都問現在叫什麼名字？

BC04：可以那麼容易嗎？

BC05：○○，其實是我的本名？

葉：中間是改過一個什麼？

BC05：中間叫○○。

BC05：又把它改回來。

葉：所以我每次看到她，都問現在叫什麼？不是我不記得。

葉：然後韋○，其實最早還不是從事人口販運這件事，是家暴方面，真的是一個很了不起的。

BC04：沒有啦！就從基層做，現在還在做基層。

葉：她真的是了不起的，我們在前面已經辦過一場了。

BC04：家事工、人口販運？

葉：沒有，還找兩個仲介業者來，聽他們的講法，那其實就是你講的 16 點，那天我在勵馨研討會上聽到韋薇的報告裡面談到那 16 點，講 16 點本身就是一個非常不合理的條件。

BC04：制度就是在剝削，當然家庭幫傭比例很少，可是也不能少成這樣。

葉：所以上次...

BC04：可是那天勞動部就沒有回答。

葉：完全都沒有回答，所以我準備把這個放在我的研究報告，我可以事先跟你們做溝通，我等一下再把上一場的講法的一些重點，跟各位做個分享。

葉：然後這位是我們研究案助理，他現在在警政署，他原來是在新北市外事警官，他們兩個大學都是我教的，然後研究所倒楣又是被我逼得做這方面的研究，在這邊他像個小弟一樣，呼來喚去，因為我覺得這個議題要知道很深入才看的到問題，人實在不多，所以我很想讓他們在這部分有個更深的了解，但是我要先回顧一下前天。

葉：那天有兩個仲介業、兩個外勞查察員，就是勞政的，還有兩個是移民的。裡面兩個仲介業就提到說，外勞為什麼會逃跑，如果問勞政或是移民，都會講出一個錢的關係，仲介費等，可是仲介業者提到另外一個點，其實現在我們的勞動政策這個部分，等一下請劉黃老師可以給我們一點指正，他說是因為我們現在開放的產業，類似很不平均、供需不平的說法，以至於說現在家事工、女傭進來的只有兩千個。

BC04：很嚴格。

葉：很嚴格，可是有很多很需要的，他們需求是這麼高，所以他們就會自己自動加錢，所以這裡面就會碰到，比如說韋薇上次在勵馨研討會，有的時候看護工來，雇主環境實在很不好，也不是說雇主有意要虐待他們，可能老人家那個...

BC04：很多老人是失智或是精神病，他根本晚上不睡覺。

葉：是。

BC04：可是外勞就要陪，這不能說誰對誰錯。

葉：對，那個環境就是這樣，甚至那天我們外勞普查案裡面也有提到說，也有家庭是符合可以申請的，可是他們養不起外勞，他自己也是很苦的人，外勞來了之後拿不到錢，所以當外在很多的產業是需要人力，但是從合法的管

道沒辦法去找到人力，也不能申請外勞，譬如以前公共工程兩億以上可以申請營造外勞，現在則要 100 億，明明那麼多建案在進行，裡面還包括公共工程，最後的包工就會去找非法的外勞。

葉：那天仲介業者有提到，明明知道這是非法的，還鋌而走險為什麼，譬如說像嘉義就有那種山老鼠，他說一個月可以賺到一萬美金，進去背一次就是七、八萬那種珍貴的木材。他們談到的一些問題，所以我當時就有考慮到，有沒有可能就是調整一下產業，有一些產業應該可以開放，但是我們碰到最大的問題，這個反抗的力量就是來自於本國的勞群團體，所以我當時丟了一個概念就是 16 點，但我可能按照你這種點數算法，我只有 8 點，可我也需要外勞，那我去買 8 點，反正平常的就業安定基金，可能雇主原來一個月繳五百塊，那我可能就要付到一千五或兩千塊，我去買，因為我是有需要的，也就是說我的想法有沒有可能取代那些雇主去雇用非法勞工的薪水。雇用行方不明外勞行情價是兩萬五，工作環境也都還不錯，甚至比那些看護工還要好，所以以至於逃跑的就會很多，而且我們現在查緝也無力，抓到又如何？因為現在他們一定要送出去，到最後就是一翻兩瞪眼，我就是沒錢買機票什麼的，然後我們也沒有辦法，因為移民法最多只能夠罰一萬塊。

BC04：其實也很容易，那對外勞其實很容易，算便宜。

葉：是呀，因為那天來的時候，台北市專勤隊有一個逾期 8 千多天，那你能怎麼辦？所以我們法律也沒有什麼，這個大概就是我們在前一場焦點裡面所談到的東西，我先把牠丟出來讓各位稍微知道，所以我們現在就可以開始來談一談、想一想，只有錢嗎？可是那天我們也提到了有一個國家的外勞逃跑率最低，泰國逃跑率最低，移民署、仲介都這麼說，他們為什麼可以這麼低？這個都是我們在思考的，降低他們逃跑誘因的話。今天我們就談一下我們看到的這個逃跑的原因，為什麼逃跑？如果要讓外勞不要逃跑，可以做些什麼？所以從你們接觸的個案出發，我們先讓兩位勞政的朋友們發言，惠櫻。

BB01：其實剛才老師的重點提到，當然錢是一個很重要的因素，那我是覺得可以分說逃跑的原因，其實我們都是用我們觀察的部分，但是相對的，我們有沒有從他這些人，據我們的資料顯示，也是越南籍的比例最高，而且高的很離譜，然後剛剛講泰國跟菲律賓人在我們桃園來講算低。所以我說金錢是很重要的因素，當然政策的部分，比方說可能他服務的期限快到期了或雇主的不當對待或仲介的服務不佳，或者是他個人受雇用的影響，甚至於他埋怨說台灣的勞基法綁得太死了，因為每個月工作最高 46 小時，加班 46 小時，除了扣掉假日之外，再 46 小時，不敷他當初舉債的外勞仲介費用。

葉：他還希望能夠在更賺多一點。

BB01：對，所以是他們有兩種抱怨，一種抱怨是加班太多，一種是加班太少，但是往往是加班太少在 care，老闆就說都是你們法令規定害我們雇主不能讓他們加班，然後，所以在這種情況之下，陷入兩難我們也是夾心餅乾，因為目前現行的法令、政策的，所以在這部分還有部分的仲介也是漠視、默認讓他跑了，因為如果你是在這裡發生了職災，發生跟雇主爭議不休，對他來講

是一種負擔，他說你要跑你放心，我車開出去的時候，我們工作人員會在旁邊讓你做足夠的時間帶著行李慢慢地走，對我頂多是被扣一點仲介評估分數，不要因為這樣受傷流血，我還要送到醫院去，你也跑不掉，這樣很麻煩，所以這是坊間變成一個漠視的，不是不注意，是大家默認這一個不成文的行為模式，那所以變成說我們現在很怕說外勞明明是跟 1955 投訴，投訴了沒多久，我們還要聯絡他，他就逃跑了、行方不明了。那當然錢是一種很重要的因素，那有些更糟糕的是，可能染上不良的習慣，比方說毒癮或者是他需要很多的錢，剛剛提到了家庭因素，還有他個人在雇主這邊沒有得到很多的支持，然後他本身適應不良，個人的因素這是內在因素，那外在來看呢？我剛剛講的，政策的話，跑了，你自首，跟被所謂的查獲，反正也是要回去，去外面打工幾百天、幾千天，我累了我要回家，就主動去投案，然後就送回家了，一萬塊就解決了。

葉：門檻太低了。

BB01：對，所以相關的罰則就是我們政策面，有服務期限，還有不能自由的轉換。

葉：但是很抱歉，因為我們都提到自由轉換這問題，但是我們那天聽到業者在講，其實現在都是越大規模的業者越容易操作，那天來說大概有一千五百個看護工，因為他們說現在外勞拉肚子，不幹就不幹，然後他們說其實他們現在沒有困難，你累了馬上把你帶走，然後雇主的家庭也會同意的原因是，如果他逃跑的話，他就等六個月。

BC04：空窗期太久了。

葉：太久了，帶走他們的補充人力可以很快的就回來，不願意在這邊的，你再派他到另外一個，可能另外家庭因為他本身可能還要再等三、四個月，你現在突然一個人來，他也願意，所以他們這樣運作上可以運轉。

BB01：可以加家庭看護工。

葉：家庭看護工所以這有轉換，依他那天說起來，現在有規模的仲介都沒有什麼太大問題。

BC04：可是要雇主同意，有的時候卡在雇主。

BB01：現在問題就是...

BC04：這叫雙方合意或叫三方合意。

葉：他認為沒有達到三方合意比較簡單，因為雇主會願意放他走，否則風險太大，萬一跑掉了等於我有六個月會被卡住了，所以基本上會接受仲介協調，可能惠櫻講的那部份是屬於廠工。

BB01：家庭看護的部分，剛剛提到的就是，我們也會碰到的，其實在我們這邊雇主及外勞爭論不休了，已經是水火不容了，可是最後雇主還是要外勞留下來，不然老人家怎麼辦，我不會照顧，我沒有時間照顧，就很矛盾。他說你剛剛不是罵的體無完膚了，可是回去，很現實老人躺在那邊，誰照顧，我現在是請假出來，我們家人是很勉強去顧，回去之後我不可以 24 小時，那我就說你需要外勞，為什麼不善待他？他說不，那個人也不願意回去，重點就

是台灣的雇主很矛盾，他在要求的時候，在運用的時候，還有在互動上，我覺得雙方都負一點責任，還有仲介的翻譯，我覺得大家都扮演一個角色，而不是說轉來轉去就轉完，這邊被怨的就轉到那邊，就是排列組合，我覺得也不是長久事情，應該說如何適應工作？但是我覺得現在的外勞，他們也是很聰明會自己蒐證，被看護者激怒他、打他什麼的之後，現在手機很方便，我們看到這個是比你們警察更厲害，會自己蒐證，所以讓我覺得說我們在做一個協調的部分，碰到很大的困擾，我們等一下婉庭，會針對這部分更深入的說，所以我們會覺得在處理上，常會遇到不仁的雇主、不仁的外勞還有不仁的仲介三方在那邊糾扯，但是也有很善良的都有，所以我覺得這是排列組合，要看他們的運氣。

葉：也不是說所有仲介都一樣。

BB01：當然不是。

葉：婉庭。

BB02：是。

葉：你碰過的主要問題就除了剛剛惠櫻說的。

BB02：越南在台灣這邊家庭看護比較少，大部分都是廠工跟養護工，那先說廠工的部分，有一些雇主他的工作環境就是有味道，譬如說很刺鼻，回到宿舍也會聞到，所以他們常常不想待在那邊。我們最近有接到一個案子就是，雇主說不讓我提早回國，現在你八月改到十一月才能回去，空窗期我沒有人，後來跟我們協調很多次了沒辦法，外勞就說我先逃跑第四天來投案，我繳罰款我回去。

葉：就是工作環境不安全。

BB02：對不安全。

葉：太惡劣。

BB02：或是有些外勞他們很聰明，曾經來過的外勞，第一個合約比如說在紡織業，第二個合約三年滿了他回來，這工廠是做機台的，他後來覺得這機台有點不對勁，就去問 NGO 團體，NGO 團體說這個機台少一個感應器，即便他有一個按鈕，沒有感應器很危險，他回來沒多久，同廠的外勞又受傷了。

葉：職災，不過劉黃老師因為你是這方面的專家，我覺得像他剛剛所講的工廠工作環境、條件，照理講勞動部、勞動局應該要有一個檢查，不應該這樣集體出征，所以他剛剛說申訴過很多次、外勞抱怨的話，抱怨很多次那不是勞動局...

BB01：我們有勞動檢查處，本來是勞工安全科，七月成立了勞動檢查處，基本上我們同仁會實地的去了解，可是剛剛講得有些是安全上有問題，有些刺鼻是個人的因素，有人皮膚比較過敏。有些係數還沒達到所謂對人體有害，可是每個人的過敏程度不一樣，那當然怎麼去做好防護的話，他們會做一個比較客觀及科學化的安全建議，但是有些當然是不當、有些要改善、有些是還在所謂的範圍裡，那在種情況之下，就是我們勞動檢查這邊一定會啟動的，只是說有些情況沒辦法立即改善，那可能勞工不幸的事情已經發生了，不幸

的事情發生了，那當然該處罰還是處罰，可是處罰都是事後的亡羊補牢，要他改善，立刻改善。

葉：劉黃老師這邊我們有沒有可能類似像他這樣的狀況，他沒有改善其實我們不應該讓他無條件地來應付外勞。

BC04：其實本勞很多職災也是這樣子。

BC04：勞檢要常常去檢查，不然就是這個外勞職災，職災就應該申訴，馬上可以請求勞檢，通常這種本勞、外勞有的時候會一直重複。

BB02：發生職災，我們會有檢察處，像以前是北區勞檢所，他們有兩個部分，第一個是北區，他們願意做機台、工作環境等。我們這邊職業安全科做輔導，因為我們職災的案子會到我們外勞科這邊做後續的動作，也會做勞檢。

葉：對。

BC04：比較優秀的都會往那邊。

葉：劉黃老師這個意見，昨天跟另一個深訪員討論中有提到，在美國就三不五十就會有一個大赦。

BC04：之前有民間團體有提過。

葉：我覺得我們是缺工，其實那些還留在我們勞動力裡面，其實他們在不管身分如何，在台灣對於台灣的經濟、整個社會是還有做貢獻的。

葉：沒有必要，他們沒有必要。

葉：對，沒錯。

葉：所以這個其實我們現在加強查緝，其實是從下游去解決的。

葉：源頭上就是說勞動部這邊，讓有勞動力需要的人沒有辦法從合法管道得到勞動力，因為以前都用所謂的補充性人力，可是重點是，長期以來國內根本沒辦法，這個是一個生存，其實任名應該有很多這樣子的經驗，在中壢那邊碰到的查緝非法外勞，大部分是哪些人在雇？

BA03：大部分就是一些飲食業。

BA03：超級多，像我現在在外面一般路上看的，去買東西幾乎都是外籍勞工在幫我們服務，去查緝也是。問老闆為什麼雇用這些人，不知道罰款罰金很重嗎？他說我知道，沒有辦法，台灣就沒有人要做。

葉：這就是一種生存。

BC04：還是因為勞動條件惡劣，因為這就是本地勞工團體劣質。

葉：其實那天我還跟他們談，我認識在桃園專門蓋豪宅的大樓，他們就告訴我，老師我們缺工缺的好厲害，我們現在還不願意雇外勞，但是我們這麼缺工，以前我們豪宅都雕樑畫棟，現在都不敢雕樑畫棟，越簡單越好，因為找不到工來做，他說你只要年輕的男生來，只要有經驗都有五萬塊以上，五萬塊以上都不錯，只要會曬到太陽、會流汗的工作就沒有人。

BA03：在中壢那邊的建案，其實很多全部都是外勞，因為人不夠，怕一查他會跳樓，這樣想說太危險了。因為那邊其實都是外勞在做的，本地工很少。

葉：你們也都知道嘛，但是敢去查嗎？

BB01：他跑給你追呀。

BA03：而且工地那麼大。

BB02：年初三月的時候我們去復興鄉，那邊都是農業比較多，我們其中一個查察員好像發現行方不明外勞，外勞一轉身就跑，我們就一追，承辦員就摔傷了。

BB01：又起來繼續追，一個男生追不到一個女生，回去沒有面子，他摔得不像話。

葉：真的不是追的問題，是他真的雇不到工，農業也不知道怎麼弄下去。

葉：我們前天就在講，你抓到了人，雖然他們還是怕罰，只是這是一個生存，生存的一個戰爭，所以如果我們在講，對於非法要重罰，很多人都認為非法要重罰，不管是勞工也好雇主也好，我要守法，要讓你有辦法讓你守法，我想用合法的管道去申請，那個 16 點，全台灣只有兩千個家庭幫傭，二十萬都不夠，搞不好就轉入地下找其他方法，所以勞動政策這邊就不願意面對。

葉：我那天是不是有聽到仲介跟我講韓國的逃跑率很高？

BC04：很高，百分之八十五都是逃跑的。

葉：剛剛講的都對。

BC04：可是也不太對，他整個國家外勞百分之八十五以上是沒有證件的，這樣衛生，所有都會變成一個問題。

葉：那天仲介是認為外勞本身在他們國家裡面，他們資格不足以到外國，比如說他語言能力、他的技術等各方面，而且他也沒有經濟能力到這邊來，所以仲介是承擔這部分，他特別提到因常聽到我們 NGO 在罵他們說借貸多少錢。那天他們說沒有借貸，他們說就算中國信託是 18%，他們自己本國還有到三十幾%，所以不能拿台灣標準，用這樣子去控制他，因為他們叫做無擔保借貸，基本上外勞本身沒有其他擔保品，他們的風險還是在，基本上他認為就是十分之一的薪水。其實有點受到打擊，我們都會認為直接聘僱，是可以降低剝削的方法，他們也買這個帳，覺得可以減少剝削。可是那天還跟他們分享我的乾爹八十八歲，他現在有一個外勞，我就跟他說我們現在有直聘，如果喜歡這個阿海，時間到了我就去把他帶回來，他說你不要給我找麻煩，為什麼不要給我找麻煩，就因為這兩萬多塊，但是他以後沒有二十四小時服務的仲介，所以對於我們剛才在講的雇主，在台灣的雇主不是每一個都像我一樣，有一些弱勢的家庭。第二就是那天仲介提的一個個案，讓我很驚訝，他講的是苗栗公館在七月底有一個直聘的外勞自殺了，之後所有的責任都是雇主，雇主不知道怎麼辦才好，包括外勞在印尼的家屬要過來、包括現在冰在冰櫃裡面，一天一千五百元，也不能開死亡證明，因為家屬還沒到。所以有很多很多的問題，其實我們不能高估直聘，最主要是我們很多雇主的家庭沒有能力處理。

BC04：配套措施，是不是。

BC04：過去使用率非常低，百分之五%都不到，一方面是平台資訊非常少，雇主要媒合，所以菲律賓人使用的最多，因為他們的教育跟英文，他會上網，在台灣他們有假，所以利用放假他們都會快要離開之間，他們會自己找雇主，

因為印尼跟越南他們就死死的，雇主不會給印尼跟越南放假，菲律賓假日最多，其實我一聽就是平台不是只設一個網站，你要提供資訊，而且要正確的、要充足的，要讓雇主跟外勞上網，他只要弄了條件，他需要哪一類，就應該可以。有一次我跟國外朋友提到這個，他一上去看我們的平台，就說這個不能推動，因為什麼都沒有。這牽涉到就業媒合，那你要雇主，要去哪裡去找？要找到他放心的可以信賴的。

葉：所以雇主如果能有平台，他自己本身還要有能力。

BC04：可是現在問題是，雇主他有錢他可以請仲介，我們的問題是收雇主錢少，收外勞錢多，這個是不公平不合理。

葉：仲介的說法是他們提供給雇主的服務 120 項，提供給外勞是 160 項。

BC04：可是我看家庭看護工、家庭幫傭，他逃跑可能第一個就是工作很繁重、勞動條件很惡劣，或是勞雇關係不好，雇主囉嗦的不得了，他其實受不了，但都有反應給仲介，仲介都不處理，其實他們有按照那個步驟，仲介不處理，他最後用腳來決定他自己的未來。

葉：你看到也是這樣？

BA03：仲介幾乎都不管，尤其到家裡說我們都在上班。

葉：你認識的仲介也是這樣。

BA03：就是我們遇到行方不明外勞，需要他們幫忙的時候，仲介就是不關他們的事。

BC04：照理說他們收了他那麼多費用，很多連翻譯都不翻譯，那有的翻譯都是在執行仲介跟雇主的旨意，就沒辦法外勞的意思。

葉：這有點像我們陸客觀光的問題，也就是這個雇主有點像要這個人頭，才可能有後續利潤的問題，所以必須要有雇主存在，所以仲介才很可能生存得下去，但是我們那天○○在這邊也聽到他們兩個的講法，講起來頭上都有光圈。他們就說外勞發生事情，仲介第一個出現，你們兩位有沒有看到仲介。

BC04：好的仲介會，我有碰過，好的仲介那種轉換，優先請這個外勞去找仲介。有啦，不多，有的仲介還會警告雇主，你這樣我以後不會供應你任何外勞，這樣的態度、這樣的條件。

葉：我們有沒有可能可以由這些 NGO 團體推薦好的仲介？

BB01：有評鑑，有 A 級、B 級、C 級。

BC04：我知道，我以前有國外日本、韓國學者訪問台灣仲介，那就請我幫忙找好的，好的他也怕受訪。

葉：同業的忌妒。

BC04：顧忌的比較多，所以這塊是蠻複雜的，我就說你有自由，太敏感的就不要回答，後來好不容易他們接受了日本學者的訪談。

葉：請問一下你們這樣子 10 家仲介，你覺得做得對於外勞還算 OK 的有幾家？

BC04：OK 的大概只有三家。

葉：你們呢？勞政的。

BB01：不只啦，基本上來我們這邊也發生勞資爭議，就是很多都不得不來，

而且他們來都有各有各的苦，所以我覺得說仲介來我們這邊，基本上希望能把事情都處理好，我們所看到的太糟糕就不會到我們這裡來，所以來這邊的一半以上都沒有問題。像今天早上接到某仲介公司打進來替外勞跟我們再申訴，就是我們打電話給你，你們長官也叫他要還錢，現在欠我們外勞兩萬多塊現在一毛錢都沒有付，雇主後來不知去向。我的意思是好的仲介也是有，緊追著替他的外勞提供勞務，你欠人家兩萬多塊這樣，你叫一個弱勢的勞工去打民事，他覺得這樣很不仁。

葉：所以你們認為一半以上好？

BC04：好仲介要按照勞動法規，打勞動契約要給外勞，很少仲介會給，還有違反勞動契約，比方外勞太累，仲介來跟雇主講這樣不行，要給他休假或生病怎麼樣。

BB01：因為趕到勞動局來，馬上知道不好過，我們就馬上會介入了，而且到這邊也有一定的規模。

BA03：可能會到那邊去的。

BC04：他會怕你，怕政府有公權力。

BB01：太那種的不會到這裡來。

BA03：會到那邊去的都是。

BB01：上的了台檯面的。

BA03：處理的或合法的外勞。

BB01：對，申訴。

BA03：透過合法的管道去申訴，那當我們在外面查緝的是通常都是行方不明外勞，他們遇到的仲介通常都是愛理不理。

BB01：所以他跑。

葉：會跑的原因就是...所以韋薇跟仕名他們兩個故事就是會跑也就是你仲介沒處理好。

BC04：求助無門。

葉：對，在前端沒有處理，他們才會跑。

BA03：所以有管道他們就會到市政府那邊去申訴。

葉：但是會到你那邊去的都是合法的，合法的當然有比較好。

BC04：也不一定，我們所碰到的是，很多都是第一年、第二年很可憐，很多外勞沒有手機，他要求助也沒有自由。我們碰到跑掉就是他沒有求助，他不知道要怎麼求助，也不知道可以求助，求助仲介，仲介不理。

葉：○○你覺得呢？

BC05：會到我這邊的就已經很慘了，剛剛講到行方不明原因，我覺得就是要像剛剛劉黃老師提到，在本國教育程度都不高，再來台灣是一個法治的國家，對台灣法令其實不瞭解，有問題就是會打電話給仲介，通常都是翻譯接，他說翻譯都叫我要忍耐，要工作、要忍耐、要聽雇主的話，不然就是回去要欠債，壓力大就選擇逃跑。行方不明的原因再來就是受雇者真的很不好，就阿嬾很囉唆然後會打人的，所以他們會跑掉，那其實對於他們勞役規定不是很

了解的時候，像旁邊跟他說我介紹一個工作，很輕鬆，到我這邊我接觸到的仲介都是不好，不好才會到我這邊來。

葉：對仕名那邊接觸最多就是行方不明的，大部分有沒有比較特殊，就是你看到這部分，這些行方不明外勞有沒有個人特質，不可歸諸的，就是比如壞雇主、環境太惡劣這樣？

BB01：我好好奇，就是在那邊的話，查到那麼多非法行方不明外勞，對這部分做一些關資訊的蒐集，比如說做一些社工介入做訪談或做一些問卷，有沒有類似這種資訊的揭露。

葉：你不可能在警察這邊弄。

BB01：他是已經到收容所那邊去了。

葉：我知道是有。

BB01：行方不明不會跑到我們這裡來。

葉：講實話的很不公平的就是勞動政策有問題，就是供需不平衡，我們一開始在講 16 點，那樣子勞動條件，沒辦法轉換等等的，所以到最後通通都是要下游的警察去查緝，查緝了又如何，我覺得上游的部分，就是說我們如何在供需之間能更公開透明。

BC04：現在不知道原因是什麼，可是有些非法仲介，在偏遠地區在新竹或山上都會碰到，很多外勞才來，好像就有仲介就到山上的餐廳或民宿或做農產，抓又很難抓，其實最可憐外勞是雙北，卡的死死的要行蹤不明也很難，可是中南部尤其農村很多，可是後來我們還是會宣傳跟餐廳，很多本地的，他也不知道，他不知道是犯法，跟他說是犯法你會被查五萬到十萬。

葉：不是才五萬到十萬，是十五萬到七十五萬。

BC04：可是我們要追，印尼外勞也滿多的，可是他們有個介紹系統，因為有的連國語都不會講，他說他來到機場沒多久就被接了，這個才是人口販運，他不敢講出來。

葉：重點在於黑市需求很大，他需求太大了，所以才會有這種有的、沒的去用比較高的薪水去把他弄走。

葉：他現在說不用外勞了，怎麼可能。

葉：惡性循環，重點是勞動部跟經濟部他們沒有面對現實，也沒辦法去對抗本勞勞權團體的壓力。

BC04：我是覺得我們要追求更高的利潤，不是微利，台灣雇主有的利潤非常高，你用外勞的利潤更多，早期我們花很多時間幫助原住民，營造業其實是原住民要做，可是真的剛開始勞動條件放的非常低，我想勞動部過去是勞動部，一發現有問題就去然後他就會用很多的障眼法，就是排斥本地勞工，我那時候就盯著，因為就很多原住民事需要工作，當然他們不能用最低工資，因為他們要在台灣生活，以前我都在外面打聽行情，都是四、五萬，可是要用外勞的工廠，他訂個三萬，後來演變成像外勞一樣，外勞食宿包含在內，所以他後來變成三萬還要食宿包含在裡面，這樣要人家怎麼養家活口，所以後來有的原住民寧可失業，因為他覺得這樣子划不來。那我覺得如過果按照

市場機制不應該那麼低，早期我們就一直推薦用原住民，後來只好按我們推薦的，他們就只好雇用，後來發現一些大廠都用轉招，轉招是另一個很可怕的問題就一層一層剝削，那最下層的勞動條件也不好。那我們每次追像大陸很有名的，我們抓到證據還是一樣告，只不過做了十年累得要死，我們說好原住民你們自己去告，可是不見的是真的缺工。

BB01：剛剛韋薇在這邊提到的，基本上勞動部那邊有合理聘僱的薪資條件，所以剛剛提到的那部分，你要聘僱外勞之前，你要先用合理的聘僱的勞動條件來先在國內找工，他有一個不同的職種都有薪資水準，所以他那個絕對不是基本工資，他可能兩萬多、三萬多、四萬多，他會看工種。

BC04：可是現在沒有在四萬多，而且以前原住民很多是技術工，他就故意不用，都變成雜工，雜工的薪資就低，然後七扣八扣最後就沒了。

BB01：主要是要看這家廠商是不是要聘用外勞，如果他要進用外勞，如果他要進用外勞的話，他要先用合理聘僱勞動條件薪資水準，在國內先找。

葉：我跟你講實話，他們在程序上還是會走完，可是低薪化是現在基本問題，這很嚴重的問題，那天仲介在跟我講什麼本勞跟外勞能不能脫鉤，這怎麼可以，這個就是本國的利益團體都是來自於大企業，的確應該去看到那些那去鋌而走險會去雇外勞的。

BC04：就利潤多嘛。

葉：有的東西不是利潤多問題，比如說你剛剛講的那些印尼外勞，進來後就被人家騙到山上去民宿或什麼農場、餐廳工作。

BC04：農場缺工。

葉：重點都缺工，本勞都沒有人要做，都缺工，那就是我們前天才過說農業可以用合作社。

BC04：真的要小心。

BC04：像比方說原住民在山上砍草，他現在收入還滿高的，一天可以到兩千塊，以後我怕外勞一進去那些人就失業了，這是他們可以做的。那製造業桃園有很多原住民，後來他跟我們抱怨，加班都沒有我們的份，全部都是外勞，因為外勞是按基本工資算這些加班費，所以這些事很多是不公平的，會造就很多失業的本勞，不見得有些工作薪水給五萬、六萬，我想還是很多人要做的。

葉：當時是我在接這研究案時，我就跟他們談過不可能變成合作社的概念，就是剛剛講述的農業外勞，就是三月在屏東工作，然後四月到嘉義、台中這邊，五月再到桃、竹、苗，類似就是這樣子。另外還有一個就是我們在講家事工的需求。

葉：如果我們的勞動部能夠有個兩千人的大機構做這種的。

BB01：兩千人也不夠。

葉：真的不用。那時候就在講我想要申請外勞，我家裡需要一個幫傭的話，我可以付得起，我不知道外勞自己可以休息的環境是什麼，弄上去之後，我距離那個 16 點還差 10 點，我買這 10 點，我願意每個月多繳三千塊，讓勞動

部可以統一運用。

BB01：就業基金。

葉：勞動部必須要活化的，現在僵化怎麼作業？你就有些媒合我需要什麼、我願意付出什麼，現在很麻煩的一點是需要人力的人，都只能去找非法仲介，透過非法仲介也是一樣付出兩萬五千元，我寧可把多出的這八千元繳給政府，這樣也不用冒著 15 萬到 75 萬罰款的風險，其實這是可以溝通，因為需求從來沒有減少過也不會消失。

BC04：很早以前香港的工會到台灣，聽到我們台灣那麼多非法的，在香港很多國家，你不太容易找到行方不明的，台灣人這麼大膽敢做非法事，什麼地下東西都可以發展的很蓬勃，有時候我還是覺得應該放寬，愈多的約束就會有愈多的行蹤不明外勞，不過有時候我們覺得很矛盾，很多非法外勞說他們非法雇主跟他們關係很好，薪資也高，也讓他放假，他唯一要注意的就是不要被警察抓，我們在想合法的雇主為什麼有那麼多虐待，很多非法的雇主都對他們很好，可能雇主怕他們會去檢舉。

葉：怕他被抓到了之後，他就連累到他，損失可能 15 萬到 75 萬元。

BC04：可是，有的給他一個月兩萬五。

葉：現在都是這樣子。

BC04：非法的不必繳就業安定金，他也划得來。

葉：所以就是有需求在，他當然選擇跑。

BA03：他們都很願意給他們高薪。

黃：最近有個案子說是在屠宰場，十幾個被查獲非法工作，每一個都幫老闆講話，而且老闆說他工作室裡面有 KTV，每一個都幫老闆說好話，說老闆對他很好。

BC04：我們碰過的很多元，有的仲介公司如果政府在推動查察的時候、有獎金的時候，就有一個奇特現象，仲介公司介紹外勞去非法工作，有的是介紹到廠工，做一段時間這個仲介就去檢舉。

黃：因為檢舉獎金

BC04：然後外勞都沒有拿到薪水，都被這個仲介拿了。

葉：你上次碰到泓福等幾案，那都是非法仲介在中間。

BA03：那幾個案件好像沒有，泓福那個沒有。

葉：泓福那個沒有，他們還是用打零工的方式不小心碰在一起的。

BA03：他們沒有非法仲介。

葉：沒有非法仲介，那怎麼找到泓福，他們是合法的外勞。

BA03：他們是合法的。

葉：那行方不明的外勞呢？比如說像楊梅擴益的房資產，他一來就是觀光簽證。

BA03：對，他們一來就是在那邊。

葉：就是像你講的那種。

BC04：那個沒有開放。

黃：原本沒有開放。

BC04：用觀光身分，開放就是這幾個國家。不過最近很多越南勞工，他們自己都搞不清楚，跑來問我說這樣可以嗎，我說基本上許可外，他白天是在一個工廠合法的，可是我覺得有點奇怪的是，合法工廠老闆晚上把他們介紹去餐廳或去另外一個工廠加班，那他們很願意。

黃：賺加班費。

葉：賺外快。

BC04：可是問題那老闆有給你什麼利潤，不然他風險很高，萬一你在那邊職災，那職災到底是誰的責任？

葉：婉庭你有沒有碰過，應該不少？

BB02：有碰到，新北市外勞來到我們龜山這邊工作，他職災然後比如說龜山是A公司的外勞是他的朋友也在這邊，所以朋友是得到這個利潤的，是外勞對外勞。

葉：外勞對外勞介紹朋友，賺外快。

BC04：我碰到的是，引進他的工廠老闆，再把他工廠的工人，因為現在經濟不好很多工廠沒有訂單，泰勞、印尼、越南外勞他們很希望有更多加班機會，可是現在經濟不景氣工廠沒有加班，所以就逃跑，他就是要多一點加班費。

葉：所以這個雇主他沒有辦法提供加班，沒有加班的機會，所以他找另外一個工作機會。

BA03：對，還是像剛剛老師講的。

葉：僵化聘僱，他供需上的問題。

BC04：我覺得政府很多東西調查要精確，沒有到很細，最後定的制度都害人。很早以前因為原住民工作權保障法就是這樣。

葉：我們調查的問卷，就是問卷裡面也不夠。

BC04：類似原住民工作權，也不作好規定，所有在碼頭、在航空的幾個特定點，一定要百分之五聘僱原住民，我覺得這個不行，有的公司是科技公司，科技公司哪裡有百分之五，原住民對那個沒有興趣，可是你是碼頭工用百分之二十，甚至百分之五十，所以我覺得調查要符合實際，而且保護本地勞工應該確定他們大概是在哪一個行業是有工作潛力、有興趣、有需求，不是所有都缺工，有的是別的原因，因為調查應該做的細緻一點，不然定下來就變成雇主一個很大的壓力，不然他就要作弊。

葉：你這個弄進來這麼多，我怎麼養這麼多人。

BB01：你講那個類似這次貿港區某一定比例，假如原住民是百分之五，那廠商也可以說不能因此召開一個會議，的確是不能經過主管機關，他的主管機關、勞政單位的，的確不可能會免除。

BC04：我覺得他在制定的時候就不要那種化一的方式。

BB01：可是他說是為了促進原住民的就業，保障他們的就業。

BC04：這些我一看就說你這裡面後來有很多問題，可是立法委員也是這樣的，就那幾個原住民立委，我說很多東西不能用化一，用化一到後來你自己

拿一塊大石頭砸腳。

葉：搞到最後大家都去買額度。

BC04：就會變成那樣。

葉：前天的仲介業者給我資料就是說，像新加坡不同的產業，裡面有容許多少可以雇用外勞，有的產業可以是1比1雇用外勞，有的是1比2，所以我覺得需要怎麼樣的工作條件可以容許多少外勞。

BC04：要細緻化的調查。

葉：這個都是源頭，源頭你不做，真的來了之後外勞到處跑，然後就在怪警察有沒有抓。

BC04：比較優秀技術十二年之後再來推，因為立法院壓力太大。

BC04：比較優秀的勞動力。

葉：優質、穩定的勞動力。

葉：訓練要求。

BC04：我也很害怕政府提出越多的條件，外勞的貸款就越高，我其實以前去過印尼，而且是偏鄉，那就是台灣外勞的來源，我甚至請人介紹去看仲介公司在那邊職業訓練，弄得真的是好，可是很好笑，除了學國語對話，然後他家事工的話，有模擬現場，香港、新加坡、台灣不太一樣，香港是廣東的桌子，擺法都是不同的，廚房也好像真的有那麼一回事。後來我就問來台灣的外勞，我說你的國語怎麼那麼不好，有一個在我們庇護所，我說我去參觀你們那裡都有訓練，那怎麼可能，他說主任那是騙你們的，都是給客人看的，他說那些訓練都沒有教我們，因為他教了他的成本高，所以等於騙台灣仲介或台灣政府，他們受的訓練非常少，他說國語就隨便訓練一下。

BC04：就像我們大學比大學生還要多。

葉：那重新去思考。

葉：已經從三年慢慢延到十二年。

BC04：其實兩黨都不敢碰，因為這是意識形態政治問題，因為你到十五年就可以拿永久居留。

BC04：都不願意所以都不要去碰這塊，一碰就是沒完沒了。

葉：那你認為那種三年都不用回去，這是好的政策？

BC04：這次有邀請整個 NGO，大家不是說就是不一定限制三年一滿你就要回去，他可以跟雇主協商在第四年或是什麼，可是回來就不要經過仲介。越南、印尼外國辦事處他們還不敢反對，都搞不清楚有多少外勞在台灣，我說這個應該都可以解決的，你國家怎麼可能不知道有多少外勞在台灣，一聽就是一個障礙，那的確仲介都不贊成，所以這是一個利益。

BC04：其實越南為什麼行蹤不明那麼喜歡加班，因為越南仲介費貸款最高而且他是國營的，怎麼抗議也沒辦法，所以這變成是一個壓力。

葉：聽到不同的說法，當然仲介業者會覺得這個完蛋了，第一個是等於消滅仲介業。第二個是用三年為一期的，有些碰到不好的外勞，雇主連一個在等一下到期了就會回去的，他會擔心以前的勞資爭議現在是會變更嚴重。我不

知道兩位經常跟外勞接觸的小姐，角度上面來講，你贊不贊成三年不必回去，還可以繼續一直下來。

BB02：站在我這邊的立場那當然是好的，但是這個政策要推出來，可能各方面政府、中央要去思考。

葉：思考什麼？

BB02：思考來源國沒有三年出境一次，工作很優良的可以留下來，對國外那部分要有一個機制，因為越南他們都會廣告不實，例如你來這邊加班很多會有這些問題，所以大部分逃跑紀錄都是這個原因，兩個月、三個月、四個月都會逃跑。

葉：在問卷裡面加上加班費不夠的問題。

BC04：其實泰國也是，他們不要放假要加班。

葉：可是泰國逃跑率低。

BC04：因為它來的那些廠都給他很多加班錢，營造業，而且你辦活動要邀請他，他說因為要請假，不能加班就不過來了。

BC04：沒有，是廠工。

BC04：所以廠工也是要加班。

葉：所以婉庭，對不起剛剛打斷了。

BB02：我是說在國外那塊國外費用，應該跟輸出國談。

葉：講了沒用，我們在行政院協調會提了多少年了。

葉：他們官員可以賺多少錢？

BB02：另外因為製造業跟養護工適用勞基法，那會有退休的問題，因為我有負責勞退那塊，因為外勞是以勞動基準法，他們是屬於舊制的，那如果超過十五年他們是不是有退休金，這是一個問題。

BB02：要去做很多面的思考。

葉：我們喊出十五年，勞動部會把我們掐死。其實我沒有聽到另一種聲音，就是台灣對外勞的保障非常多，在其他輸出國裡面最多，有各種申訴的管道，其實各外剛剛也講說第一年沒有手機。在人口販運協調報告裡面特別要求他們最後一關在機場那邊，他出國之前是可以申訴的，所以這樣弄下來之後，那天仲介講說台灣變成對於外勞來講是有很大的誘因。

黃：沒有處罰。

葉：沒有處罰。

BC04：不過我接觸外勞，不管是廠工，除了加班，那些錢他們真的看重，能多一點工作盡量賺錢，不會無緣無故跑掉，很多就是工作超過他能承擔，反應沒有用，有的一直加班不準他說 NO，他說他身體實在受不了，然後仲介或雇主都會說要把你遣返，他們最怕的是這個，他就跑掉。所以很少說為了要怎麼樣而沒有約束就跑掉，他跑掉是有理由的，像人口販運，比方他是可以自由在外工作，那有時候連我們都說休息，雇主也讓他出來一下，不必趕著回去，他說我還是趕回去多做點工作，多賺錢是好的。這印尼的，照理說有保障他可以到餐廳，到很多地方去工作，他還是做看護照顧的，可是他說他

做好，老人一天工作量，一天要做三次到四次的復健，那個老人根本做不起來全部都要他幫忙，晚上睡眠很少，他也沒有說跑去做可賺更多錢的工作，他還是死心踏地的在那裡，他按照本分有收入就好了，其實大部分的勞工還是這樣。

葉：他要轉變他的商業模式。

BC04：剝削勞工。

葉：還要嚴格。

BC04：他們自己裡面都有一個國際人權小組。

葉：可是現在這樣講可能又要脫鉤，怎麼講就是大企業雇用大量的人就是必須要做到這一點，按照國際的要求。

葉：那現在仲介的說法是說其實是那個...

BC04：好的仲介會翻譯，大部分還是不會翻譯，所以我們在想他真的提供好的服務，外勞也不會抱怨也不會跑掉。

葉：被騙嘛，其實在人口販運防治法裡面講的那就是欺騙。

葉：每次都逼警察，現在全台灣專勤隊都在抓。

BC04：平常警察去抓，一般老百姓還會很生氣。

葉：移民署專勤隊，只有五百多人。

BB01：我是聽到仲介他們也是有感而發，他說輸出國那邊招募工人的話，就是他一代不如一代，好的早就已經輸出了，賺了也都回去了年紀也大了，他說這不比二十年前、不比十年前，一年比一年差，所以這是惡性循環，他說他每天很努力找，找到還是不滿意。

葉：所以仲介也覺得自己很委屈，我是把他們變成可以工作的人。

BB01：我那時候也請過外傭，他在香港做過，他會簡單的華語，現在找不到這種的。

BC04：家事服務。

BB01：因為好的品質都用光了，現在跟我們少子化一代不如一代，所以真的是一個惡性循環。

BC04：我們在聘僱外勞還是有接觸，一般也是會發現，跟工作人員講不要抱怨、不要洩氣，看我們台灣一代一代，他們也一樣，而且現在這一代，印尼到處都在廣告手機，他們以前的媽媽都不會使用，現在你到雇主家，把手機沒收，你說他心裡怨不怨，還到處廣告教人家貸款、ICASH 之類，沒有好的教育，專門用貸款或信用卡，後來問題會很多，你要配合相當的教育，問題他們教育比較落後，可是一些國際金錢資訊誘惑很多，他就是已經在這樣子的環境長大，變成來到台灣也會挑家庭，人口太多不做，太囉嗦的不要。

葉：不管叫惡性循環也好。

BC04：用不同策略、制度。

葉：所以如果照過去，我們包括 16 點或不可以自由轉換的概念，都要用市場機制。

BC04：轉換應該放鬆。

BB01：可是現在我來講一下，我們自己國人的雇主端就有些可惡之處，比方說他明明就是缺工，有些年紀稍長的或稍微比較那個的，他也會挑，我這工作就很辛苦，老公要來這裡做什麼。

葉：會有就業歧視。

BB01：對。

葉：高齡就業很困難。

BB01：對，在這部分他也會挑，他當保全還要看是否人模人樣，他說因為不是他會挑，是他的客戶會挑，所以相對的我們剛剛講早餐店，那個阿桑也可以當早餐店人員，可是說一早站出來會嚇到人就不好了，所以我覺得這討論的偏向就是說台灣需求端在哪裡。可是換個角度來想，國人自己當雇主端的部分就是早餐店比如說攻讀還是 part time 的，他們要找手腳快，他要送 PIZZA 會不會找一個 LKK 去送，不會呀，你送出去就跟人長不一樣，所以我的意思是，大家在找工作的時候，就找年輕，年輕就是不定性，所以就像沾醬油一下子就走。

葉：所以從雇主端，我們現在很多的問題，昨天警察有個新聞很多媒體在找我，新竹市警察局長規定他們所有員警，以後除非重大刑案的現行犯，不可以追車，我覺得這是莫名其妙，我哪裡知道他是不是重大刑案，他們意思是說都不要追車，我說那要警察幹什麼，有時候明明可以在事情還沒惡化的時候就把他攔下來解決的，但是這個就變成一個惡性循環，就剛剛講的我開槍我追車，現在的法官腦袋也不行，他自己摔得去撞得全部都要警察賠。

BB01：公部門政策不管在怎麼好，還有制度面，如果我今天不在公部門，我也覺得這政策不怎麼樣，可是真的在換個角度來想，執行者真的是千頭萬緒，真的百廢待舉，一直來這個鬥來鬥去，所以變成真的需要比較周延的去討論。

葉：所以我也不知道像你們現在在地方查察，你看到問題，勞動部有沒有聽你們意見，你們有沒有機會把你們看到的，可能只要改一個什麼就不會有這些問題發生。

BB01：都是一些訓練。

葉：都是訓練都是由上而下，包括像我們現在這個制度是 1990 年開始的，1990 年到現在二十六六年了，施工環境變化多少了，那制度那 16 點就是很氣人。

BB01：因為早期他就一直是替代性、補充性、短期性、臨時性，這個叫大家忍一下就過去了。

BC04：反正都是暫時的，外勞都是暫時補洞的，問題就不是這樣子。

BB01：目的只是一個過度，再過二十幾年就變一甲子了，他沒有想到會走那麼久，沒有想到一代比一代更優秀，工作品味越來越高。

葉：很多大學生都自以為很大了。

BC04：寧可宅在家裡面。

BB01：套句我兒子跟我講了一代不如一代，媽媽你回去跟阿嬤講他一定會講你們這代已經不如他們那一代了，你們老人家都這麼說，你去問你媽，你媽一定會說我們這代多麼辛苦、多麼任勞任怨，你們這代在說我，等於你媽那

代在說你一樣，他說都一樣。聽起來也是有點道理，他說觀念不一樣角度不一樣，受到刺激跟學習都不一樣，所以他們現在所激發出來的，她說不能再威權口吻來講現在的事情，要有邏輯性，還有剛剛講彈性的，跟我們看外勞為什麼要逃跑，老師這個問題真的很大，不是兩個小時可以談的完的。

葉：所以我們現在回過頭來看，可能不在於你抓多少抓了有用嗎？

BC04：沒有用。

BB01：這不是治本，這是治標不治本，你覺得抓有用嗎？

BA03：抓了也沒用，每個人拿一張單子說我是自首的，還有過他是自首的。

葉：他沒有錢買機票你還要幫他買。

BA03：是逾期的就等於抓了又放，放了又抓。

黃：罰也罰不到。

BC04：不然我覺得是要罰。

BA03：逾期居多。

BC04：因為可能 NGO 講話，外勞也會比較自由，你在台灣十年不可能都沒有賺錢，你愛你的家，可是你有年紀了，你還是要留一些錢在這邊保護你自己，那你被抓了你就要負你基本責任，我們這樣叫你親戚幫你出。

葉：前天來的移民署告訴我們，現在代墊他們機票是兩萬多，到最後不管來多久我就是沒錢，不管逃多久最多只能罰一萬，我連機票都沒錢了，我還給你罰錢，就通通都沒錢，那種怎麼辦該怎麼辦？

BB01：他只是沒有到違法的部分，他只是違規在這邊八千多天，他替台灣貢獻多少，他沒跟你求償，後來他義正詞嚴，所以我覺得凡事都一體多面的，但是比較可議之處，就是相對規規矩矩在這邊合法工作的外勞，他們所得的對待是否公平，他在這邊按照雇主不能加班就不能加班，他只能 OVER 到這裡的，可是我們對行方不明外勞保護的更多，這樣相對的是對在台灣這塊土地合法引進、合法工作、合法法令規定的這些外勞，百分之九十幾，到底是公平還是不公平，就我們沒有錯，這些非法行方不明的這些外勞是這樣子，我們當然顧慮到人權，我們要尊重他的人權，但我們更要保障這邊合法外勞工作權益，所以我們取的一個彈性和平衡，不然的話，為什麼我要做好寶寶。

葉：我覺得是要讓想要守法的人有守法的管道跟方法，那有問題的，我們申訴管道要合理，就是說勞動條件像你們剛剛講的那麼差的，理論上他自己應該就要改善，勞動部或勞動局沒有要求他們立即改善，這是我們政府的責任，我覺得那些留在這裡的你要讓他合法的，該繳稅就繳稅，他現在這樣的方式是沒有在繳稅的。

BC04：好像還是看他工作的年限，然後處罰一萬，如果一萬，才第一年算得出來，他是付不出來，而且跑掉很可能就是不得以，可是如果是三年到了，第二年會有盈餘到第三年，有的來自首的有的是五、六年七、八年，他不能在說我沒錢。

葉：甚至於我認為我們來幫他出機票錢。

BC04：這個我不知道這個政府。

BB01：如果用求償。

葉：這個怎麼求償？

BB01：對非法雇主雇用。

BA03：查不出非法雇主。

葉：現在反而我們要把他們找出來，也是一種負擔，現在大法官那邊因為 708 號，你不能關他太久，你要把他送走。

BC04：你要快點不然你也倒楣，我們每天白付他的便當費。

BA03：他講的非法雇主不承認，其他都不付。

BB01：蒐證困難。

BA03：就算蒐證的也是不法，就覺得很氣。

BB01：更何況是蒐證。

葉：為什麼蒐證困難，現在到處都有攝影機可以拍到他進出。

BA03：有拍到他在工作場所進出，他說你沒有拍到他們在支付薪水。

BB01：對價關係。

葉：疑似而已。

BA03：就會說你沒有實際的對價關係，就算他真的去聘僱，他說他只是他來幫忙而已。

BC04：那個法官，很多外勞被雇主打，他也不承認說你也可以自己打你自己。

BA03：非法雇主代墊他那些機票、罰款。

BB01：各種奇奇怪怪都有。

葉：所以法官也不食人間煙火，也沒看到已經變化成什麼了，所以根本就沒辦法，你弄到後端，這就是為什麼我跟劉黃老師還滿生氣的原因，我覺得你就在前端把非法的，對於非法外勞的需求降低，讓合法要去雇的人我可以多付一點錢，我本來付給非法的本來就超過，我把那個多餘的錢寧可交給國家，自己也有保障，不是嗎？

BB01：分流去做管理，配套制度要有彈性，應該大家都穿同樣的鞋。

葉：你們勞動部幾乎都是這樣子。

BC04：你們到勞動部要勇敢發言，跟 NGO 講，地方政府都不太說話。

BB01：因為有經驗，我覺得地方，我到桃園市不是很久，那我覺得這邊的話，地方跟到中央對話的頻率沒有那麼高，就有些我以前在中央所屬的單位，所以有什麼話可以直接跟比較高的長官說，所以他可以真正聽到你一些想法，實際上操作，我覺得在地方這是例外，就是這斷在地方跟在中央的確是有點不足。我覺得外勞是一個大政策，執行面、操作面，每年都會類似有些研習，比如說白領工作者、一般查察人員的研習，或者外資的一些人，或是主管的一個研習，可是去年我有參加過，他基本上是說明未來要推的政策，比如剛剛講的十幾年，我們可能要怎麼樣對雇主說聘了要怎麼教育訓練，也就是告訴你未來的方向要怎麼做，有些人越聽越荒，舊的還沒解決新的又來，所以每個人解決的都不一樣，所以我看到中央跟地方在銜接上就要更進一步的去了解操作面的部份。

葉：操作上碰到困難了，理論上是要在上面的政策要修改然後幫你解決。

BB01：甚至於有些業主或仲介說，你們中央開會一定要告訴我，我要去參加，我要去反應我的心聲，反應我們所看到的，所以會抱怨的就是，照顧本勞不及外勞，這是第一個，第二個是你們為什麼在做一些勞資協調的時候，為什麼都會偏袒勞方，人權這麼重要，難道我們雇主沒有做雇主的權利嗎？難道癱在床上的這些老人家都不需要被好好的照顧嗎？另外，1955 的部分就涉及相關的問題，他們在分案的時候，在了解問題，以及對外勞溝通的方面，有沒有很精準地去了解、聽懂，第一時間回應給他一個正確的資訊，不然最後兜了半天還跑來這邊，他甚麼都不清楚。我今天早上處理一個對方已經透過 1955 又跟外勞仲介扯不清，人家要轉出了，連夜跑到板橋，板橋把她轉到桃園，因為她有一個親戚在桃園，搞了半天，後來我們同仁去聯絡，他明天就轉換新雇主了，這樣不是很圓滿嗎？很多事情是因為不瞭解還有誤會，所以會造成他逃跑，可是不告而別再兩天就是行方不明了，所以我是覺得說可能在溝通上，包括我們不管是公部門或 NGO 團體，我們都一樣，可能在第一時間講對的話，聽懂對方的需求，給正確的資訊會比你後面，不管是專勤隊或外事警察來抓有用。可是大家都忽略前端還有來源國那邊，怎麼去國對國去做一個平等的討論。

葉：我認為你們勞動部在這上面...

BB01：不只我們勞動部，我們也希望勞動部在這方面的政策一定要有一些進展，而且已經二十幾年了，照理說應該可以從裡面應該多辦一些公聽會或邀請類似業主、仲介業、不同的業別，還有家看，因為這些個別看護工到家庭那邊去，他們得到公平還是不公平的待遇，剛剛講到阿嬤很囉唆，有的阿公會性騷擾。

BC04：那也是家事類會逃跑的原因，尤其性騷擾又沒有證據，仲介也不理。

BB01：或是雇主的朋友，我們最近還有更誇張，外勞浴室裡面掉一個類似針孔之類的，他說這什麼東西然後裡面還有些...

葉：針孔。

BB01：因為洗澡的時候可能放太久了不小心掉下來，所以你看他心裡的感覺，這樣還住得下去嗎？你個人尊嚴、你的隱私或半夜突然有個人跑出來，你說你能受的了嗎？所以我們看得越多，到底誰光明、誰不光明，老實講我都有點疑惑了。

BB02：1955 這些人員應該更多的訓練，因為我曾經接到一個外勞，就是說他指派去國外工作，工作地不詳、時間也不正確就派給我。第一天我聯絡不上外勞，第二天我連絡上，但外勞不相信我，他認為申訴案已經被雇主、仲介知道了，他認為我是雇主派新的人來聯絡他，下午他就跟雇主吵，雇主把他行李丟出去，因為我要確定工作地點，請她告訴我，我會派人去，因為她不信任我，他下午兩點多就有衝突，大概五點她就到 NGO 團體去了。

BC04：哪個案子？

BB02：八德那邊，你們桃園有幾個傷腦筋的，可是我知道有幾個比較過度的。

BB02：第一線的 1955 應該強化訓練。

葉：你這個要反應給...

BA03：他們這是外包的。

BB01：他還算在體制內，南部屏東有一個陳先生更厲害。

葉：他們要抽成。

BC05：他跟個案說我幫你打官司要求償，那你幾成給我，如果求到錢，你幾成要給我，大家都頭大，因為他走在法律邊緣。

BB01：他不是只有這樣子，聽說他只要知道你有問題，他就到你那邊，幫你接到我的地方來，就要付他一筆不小數額的費用，我覺得他有催眠，不然這些人都好聽他的話，然後都全權委託他。然後台灣雇主不小心就超時了，不小心就算錯薪資、不小心又做錯什麼，至少我們看到好幾件都是這樣，結果一算之後就一定有求償部分，這就很驚人，一算下來多少錢就抽成，聽說都抽得不低。

BC04：那就等於勞保、健保。

BC05：抽成是用什麼樣子去算？

BB01：都是百分之幾十。

BC05：但是以工人來說當然好，反正我有要到錢，送給他一點是應該的。

BC04：等於黃牛，因為我們中心也有越南的，有的時候是因為逾期，又癌症滿可憐的，請我們去幫忙，有的還請家人過來，實在太慘了，會發布一點消息，有的人捐款，勞工都很團結，每一筆捐款都是小額捐款，二十幾個人一百塊、一百塊都是要幫忙更慘的，可是在床上生病的就跟我們講不要讓○○○知道是我們協助的，我問為什麼，他說他會從中間...我聽了我也很驚訝，他說有人捐款或有人職災也是會，可能是一個規費或是什麼樣，要人家自由樂捐不能變成一個規定。可是都要自由的，那我拎著的是捐款，我們處理幾個是癌末或生病，他還特別叮嚀不要讓○○○知道。

BB02：因為我在這邊已經九年多快十年，剛開始服務兩三年那時候，就有聽說，不過後來我有協助職災部分，後來都沒有聽到這些，早期那時候有。

BC04：可是我們處理都是去年。

BB01：我是沒聽說的。

葉：所以我就不懂了，所以○○就可以告訴我，他還是掛著新竹教區，也就是說教區不會補助他嗎？

BB02：多少會有一點，硬體設備的。

葉：不會因為他自己自足這樣。

BB01：他安置單位還滿寬敞的，而且他有安置一些人可以一天領五百塊，所以那些費用對於他們來講不無小補，因為大部分吃跟住成本應該是有限，而且他們都是勞工輪流做飯。

BC04：我們也是，可是我們不是五百，是受市政府委託的，收多收少我們都經營，他們是盡量收，因為每個人有五百，然後有的速度很慢，因為在那裡兩年、三年你就有穩定收入，我們都還注意翻床率，因為社工是要注意可服

務的量，可是那真的很辛苦。我覺得五百元有他的問題在，有時候我想職災，我們也處理職災，我們怎麼會花那麼多時間，○○○以前到處去罵政府兩年、三年，後來我自己覺得...我就問他們工作人員，我們也處理職災，為什麼你們職災要花那麼多時間？後來我知道了，因為開始他自己先處理，有的時候就是要靠公權力，我們職災是馬上跟勞動檢查，他要自己先辦案，辦到後來不行的時候，很多證據都沒有了，那才去讓政府、勞工局介入，已經錯過最好的時機了。

葉：有時候他對外出去就會講非常不勸，是方法錯誤，因為你 NGO 是沒有調查權的。

BC04：而且自然有限度。

BB01：我所聽到的是說，廠商那邊的反應說○○○是比較注重工作權利，所以他們在安定的時候，會告訴越籍勞工朋友你的法定規範，你不要讓權利睡著了，所以要爭取自己的權益，因此這樣他們出去就脫胎換骨，什麼都要跟雇主要，加班什麼都所以自己都很會算，所以算得太精明了，所以只要經過○○○的進修過再出來的話，這精進了很多，變非常聰明，自己權益都不會睡著。

BC04：不雇用他了。

BB01：反而變成不容易轉出，後來好像又聽說，過了一陣子他發現是策略有錯，因為太精了，乏人問津，被遣送回去也不是他們所要的，後來感覺上他已經變溫和很多了。

BB02：這些事在 95 年至 98 年間常聽到。

BC04：不過他在國外、美國或其他國家那邊的越南人捐款，他可能也是把他們宣傳很大，人家就覺得他是英雄，那人家就會去那個...

BB02：不好意思我們該走了。

葉：非常感謝各位，後續有什麼需要我們在打電話向各位請教。

台中場防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃座談會 逐字稿

日期：105 年 8 月 12 日

時間：下午 14:00-16:00

地點：台中市政府警察局 刑事警察大隊 三樓勤務指揮中心 會議室

主持人：葉毓蘭(以下簡稱葉)

協同主持人：黃文志(以下簡稱黃)

研究員：陳宥任(以下簡稱陳)

葉：那我們開始焦點座談，原則上四點會結束。在座各位可能聽到對方所講的，若有感而發也可以發言、交叉學習，這是我第三場的鐘點座談。在上個星期在台北辦了二場，這兩場其實裡面我印象比較深刻的是，第一場找了仲介，是桃園及新北市同業公會的理事長，那他所講的這部分，也開啟了另外一種想法。外勞為什麼要逃？絕大多數，就是為了錢，原來他們來的時候就負債很多。那其實我們對外勞的需求很多，就是有需求的但是沒有合法管道，所以說他就只好非法聘雇。像一位老師說的，以前工程只要兩億就可以專案申請營造外勞，可是現在提升到 100 億才能申請，那工地承包商一直往下承包。包下去之後，在工地會看到很多外勞，那這些外勞造理講都不是合法外勞。現在包括我們的家事工或是看護工，像台灣怎麼可能只有兩千個幫傭的需求。那我們目前只有兩千個申請進來。那申請看護工的部分，規定那個點數，其實在那家庭所做的工作是一個可怕的狀況，到現在很多外勞、很多看護工進來，他們也會挑雇主，因為他們是沒辦法忍受，如果他受不了就行方不明，那為什麼逃？因為外面也有需求，外勞實在不喜歡行方不明，那我大概講到這邊，那請各位做個分享。你有抓過行方不明外勞對不對？

CA01：看護工的部分他們逃可能是因為工時太長，還有受到雇主一些不合理的對待。那工廠部分的外勞，可能是因為工廠的環境比較不佳，可能受到一些不法工作高薪資的誘惑，或朋友介紹去那工作。

葉：你說的那個環境不佳，你可以形容一下嗎？因為我也有一點想法，比如上星期有人講說那個地方惡臭啦、沒辦法呼吸啦，或者是那邊溫度很高啦等等的。為什麼？不是有勞動檢查處？不是會檢查嗎？不適合的工作環境。

CB03：針對這個我補充一下喔，環境不管是看護工或是做工程的，各別差異很大。一般我們請外勞是三天去做適應環境，所以說在實務方面像江先生剛剛講的，有很多工作環境真的是不好，包括最近半年來的景氣，到工廠的加班時數變得很硬，那再經過類似非法仲介已高薪慫恿他，讓外勞有這些工作。

葉：所以有這樣非法的仲介存在？

CB03：一定是有仲介牽線，幾乎百分之八、九十，一定是都透過仲介。

葉：那你大概知道最近有哪些？

CB03：其實包括工地這裡就會有類似的媒介。實務方面想要查獲行方不明外勞，要查到仲介的比例不到百分之二十，就算查到外勞，非法仲介也早就跟外勞講好不要把我牽扯下去，所以實務方面移送過來的那些案件，或是警察、

移民署偵辦的過程，會發現其實是有非法仲介，但是他們說自己找工作的。

葉：你們有遇過非法仲介嗎？

CA01：我們遇到非法仲介很少，我們查獲外勞在非法工作，他們會說他不知道雇主是誰，我們薪水都是當日領的。

葉：就是沒有長期雇用？

CA01：對。

葉：那懿強碰得到非法仲介嗎？

CA04：碰得到，其實非法仲介有分是不是意圖營利，不是意圖營利仲介比較好，那不是意圖營利的非法仲介我們比較好辦，那意圖的營利的非法中介通常他可能他雇看護工，他在醫院的窗口他發名片，他上面是寫他的名字是假的，那些電話號碼是外勞的電話號碼，然後當你哪一天有勞動需求的時候，你打這支電話，然後他幫你介紹，說那我這裡有外配可以介紹，那工作是合法的，我幫你介紹，但是接洽完之後，有可能接下來由另外一個人接洽，那真正跟外勞接洽工作的不是接電話的這個人，所以才會說我們追查案子的時候，查到一半都會斷掉。那就實務經驗來講，因為受限於現在通訊保障及監察法的實施，現在本刑三年以上的案件才能調資料，所以當我們當基本資料都查不到的時候，那後面的通聯更不用調。

葉：那外勞有電話？你查他就斷？

CA04：不是，我查的時候發現是外勞申登的。那我查了之後他可能已經出境了，或者是說使用者根本不是這個外勞，他是一個外配，也可能是一個地下的非法仲介。

葉：那這屬於看護的部分，那像那種大量的廠工、非法廠工的需求呢？

CA04：其實廠工，現在外勞的資訊跟以往不太一樣了，以前可能透過朋友介紹，那發現很多的案例可能是臉書上或者是說他透過 Line。越南都用他們的 APP，因為裡面都是越南文。他們會透過這些，如果說哪個群組上面會 PO 哪個工地有缺什麼工？可以去應徵。那這些行方不明外勞也很聰明他會去試，他會去試，這個是不是警察在釣魚或者是移民署在釣魚，所以外勞變得也很聰明，所以非法仲介的查緝難度是越來越高。

葉：那個徐隊長你碰到的狀況？

CA05：那針對偵辦非法案件所涉及到的案件有很多種方式，那這些國人的背景大多都是從事仲介業為一個的背景。那我們從過往的案件，甚至有什麼成立人力派遣公司然後製作外勞假的偽造居留證，那用人力派遣公司的方式去派遣到工廠，這是比較屬於集團性案件。那比較小的一個案件就是同鄉朋友介紹社群群組的方式去聯絡，社群媒體是非常常見的，那所以這個部分也是目前來講，在整個查處非法的仲介因為目前通保法律的一個限制。那現在還有一個趨勢是說，過去我們國人為主謀，從事非法外勞媒合，為了要慫恿這些外勞，那底下會有兩位外勞就負責去勾引其他的外勞來。那現在來講外勞直接當起仲介。比如農事的外勞，目前來講像山區，也是變成現在一個趨勢。那我們在搜尋察覺的案件。非法外勞自行到案的，大概整個查獲過的三分之

二以上，所以基本上來講外勞為什麼想要逃跑，基本上就是雇主對待他的方式，還有最重要的是錢賺得不多，還有仲介的媒合、仲介費的主要原因。那我們 104 年勞動部之前有做一個研究，雇主其實對於外勞行方不明的原因，雇主覺得說受到其他外勞的介紹媒介佔百分之五十以上，那受到不平等待遇佔百分之三十，所以還是以這兩種居多。不管是社福的外勞或是廠工，那外勞會覺得說，我為什麼要受到不平等待遇，那大概是這樣。

葉：那 CA02，你剛剛聽了幾個學長這樣講對於有什麼想法？

CA02：其實剛剛的兩位講的外勞會逃的大概就是這些，那我之前在山上服務的時候，是有聽到一些雇主讓他們種植茶葉、水果。重點是說那些雇主曾經反映，我們國人真的是不好請，因為那邊工作算是比較辛苦的。比如一個看護工來講的話，通常推老人去公園散步，同鄉就會跟他們說上山有工作，那我們山上這邊錢比較多，所以他們就往山上跑。所以當然是沒有經過求證啦，但是就很多外勞往山上跑。所以說大部分外勞逃跑因為金錢的誘因居多。

葉：絕大多數是這樣。不過我們也看到了，其實上禮拜台北有一個逾期八千多天。所以說對啦，你剛剛講到梨山那邊去，基本上找的到人？

CA05：其實我們山區，都有定期去查處喔，那山上廣闊，那我們台灣查處的人數其實不夠，那的確山區勞力需求太大了。聽我們同學講，我們到山上查，雖然還在規劃的處所找不到，但你們一定抓的到，因為路邊就有，所以說有這個情形。

葉：那個懿強，你從台中、宜蘭、新北、桃園、新竹現在又到台中，你看不同地區的非外勞需求，還是他們全國性的，像是新竹貨運那樣，經過物流然後再發配？不知道你聽不聽得懂我講的？

CA04：你說非法仲介的情況？

CA04：跟老師報告，像我們剛剛徐組長講的，如果人力派遣有組織性的，他們一般比較會跑像是家庭幫傭，另外一個跑的會是上市公司下游的基層作業員，像是大包分給中包，中包分給小包。

葉：作業員不是廠工可以直接申請嗎？

CA04：作業員確實可以申請，這可能要問徐組長，那我們曾經有就是說某家上市公司的，做 CTR 的一個廠商，分給小包廠商，公司也是會給識別證，那他也有居留證，那像這種居留證都是假的，一次 20 幾個全部查獲，這個也有。像前年桃園市專勤隊跟桃園調查處，他們在一間滿大的工廠裡面抓到了 58 個還 57 個外勞，這個就是走作業員的方式。那至於說工地的外勞，一般像現在台灣的勞力結構也不一樣，比如說我在新竹市，我們比較常看到的是說，我們去檢查，我們要做一些包商會抱怨，現在台灣人沒有要做啦。那比如說一個原住民帶了一車的外勞，那當然工作做不來怎麼辦？當然是讓你找同鄉的，那我給你一些仲介費。那他可能慢慢的再找。那另一種型態像台北等都會區，就會像是餐廳比較多。那像台東、宜蘭或南投，就像是民宿業者，他們這方面比較有需求。像南投那邊我們也知道，很多外勞，我們也常常說因

為檢舉案件還是要處理，可是你車子一上山去，他就給你放沖天炮，那這個也有上新聞，可能雇主會覺得說，我們在妨礙他的生計，所以對於我們這些執行人員很反感，甚至會有妨礙公務的情形發生，那這種例子還滿多的。

葉：組長你聽到我們的第一線講的，其實這裡面提到，工廠裡面會有大量的需求，在勞動部在評估需求面上，為什麼會這麼不切實際？

CB03：勞動部的外勞政策，他們一開始是勞動的需求變成依賴性的需求。那對於我們工廠，其實像在莊隊長講的，幾年前實際案例，在上市公司一個加工廠就藏了20幾個外勞，所以查緝當中他們都說，這些都是外包公司派過來的，對他們來說跟他們沒關係，所以他們覺得這塊很合理。後來解決方式就是上市公司罰錢。所以說這一部分上市公司的需求，比一般行業需求大百分之二十至三十，不同行業有不同的外勞限制，那當然這塊不可能說一定會達到他們的需求，就像說我們本國人會規避一些勞保之類的，他們就會去用派遣公司，要去迴避責任一些問題，其實這存在一個很大的問題。

葉：比如說剛剛他們談的梨山，農務工人要去泡帶啦、採收啦，各種不同時期有不同事物，應依長年的需求，這其實我聽說你們開放屠宰業。那農業這種派遣呢？

CB03：那這一部分聲音一直進來，當然我們有向勞動部去反應，包括農業、屠宰業，還有民宿，這些都是非法外勞的不當等地。那當然像剛剛有提到的，供需，如果說我們沒有這些需求的話，那我們外勞逃跑就不會不停地產生。那這一部分當然以我們地方主管機關的立場，希望能夠盡快能開放一些產業行業別。

葉：那有沒有去反應？

CB03：有，只要有這樣的事情我們會反應。

葉：勞動部聽你們的意見有改變？跟速度呢？

CB03：我覺得會改變，可能速度會慢慢的。包括我們的去訪視、去檢查，那雇主反應行方不明外勞跟我們沒有太大關係，為何外勞行方不明了，變成我們受到變相的一個懲罰，現在已經慢慢改那個看護工跑掉要三個月才能替補，現在包括製造公司抓到之後才能在申請，其實包括需求跟產業，我們有跟勞動部反應。

葉：組長，過去有很多團體告訴我。對於當然有一些個別需求，比如說看護工等等都還好，違反就業服務法，有關處罰非法雇用外勞還可以。可是那處罰雇主、仲介這邊都是在地方政府，都是你們嗎？那你們受到壓力會不會很大？因為會做這行的都是議員、立法委員等相關企業，期實裁罰沒有很多，所以其實我們行方不明外勞居高不下，永遠都有仲介存在。

CB03：其他市我不是很清楚，台中市的話，我們裁處的案件都滿高的。像去年大概有六、七百件，一般最多的是從事許可以外工作，大概罰三萬至十萬，那我大部分都以最輕的以三萬去裁處啦。那行方不明外勞這區塊的話，罰責是十五萬到七十五萬，那當然勞動部有他的裁罰基準，那我們台中市自己本身在制定方面有自己的裁罰基準，那當然是越低越好，那當然是以在基準的是

75 萬之前 15 萬之後。

葉：因為我們上個星期在台北碰到台北市專勤隊告訴我們說，我們台北也是一個月已經查到三次了，我就在想說你們任何一家雇主，如果我們罰得夠快，我們行政法罰下去 15 萬到 75 萬，就算第一次罰 15 萬，第二次不可能只罰 15 萬，那可能會在上去，因為他們罰幾十萬會受不了。那他們為什麼會還繼續用，顯然是可能沒有被罰，因為我雖然號稱一個月可以查到三次，但是每次去都能抓的到，但是我們在裁罰上面沒有限制是不是？

CB03：當然。這些裁罰的話會變成涉及到他的行為，比如說這一部分我們還沒有裁罰之前，那再次查獲非法行為的話，那我們會看期間有多久？是不是同一個外勞，是不是同一個非法雇主，那這一邊當然如果就是說，有人持續連續檢舉的話，我們有明確事證，又是你非法外勞雇用，不論是警察還是我們，一定會持續的做檢查，做一個類似的檢查，一定是這樣子。

葉：是不是移送法辦要如果第三次才會移送？

CB03：一般要看他們的違反法條規定，比如說第一次非法雇用行方不明外勞，第二次就是移送。

葉：移送是不是行政罰就不會罰了，對不對？

CB03：對。等刑事法判決之後再罰。

葉：Ok，所以他們也有人在講說，那大部分法院都判兩個月，易科罰金。

CB03：對那這一部分，反而更輕。

葉：所以我們研究建議應該要加這一點，應該要併罰。就是不可以因為刑事法就去取消，因為現在的問題就是，我們現在談只是罰雇主而已。那對於非法外勞行方不明，像八千天，最多還是一萬元罰。那我人肉鹹鹹，連一萬元都拿不出來，就是沒錢，那我們移民署還是會想辦法找錢，弄機票遣送回國這樣子。所以對於這群人一點辦法都沒有嗎？我問題是如果我給你所有的權利，你現在碰到的問題是要怎麼運用？解決？

CB03：這部分我覺得啦，雖然當然以前方式不合乎現代的民主潮流，但我覺得包括對於恢復警察、專勤隊查緝行方不明外勞獎金，我覺得應該有很大的激勵作用。

葉：以前是多少錢？專案是多少錢？

CA04：專案的話，抓一個、遣送一個是 1000 元。

葉：以前這樣子有沒有比較多人會抓？看起來這個慶豐好像比較了解。

CA02：以前移民署還沒成立時，抓及遣送都是警察做。那移民署成立之後，抓的話就比較沒有獎金。

葉：現在好像沒有？

CA04：現在還是有獎金，但是比較少，像 103 年的獎金可能在 105 年核發。有時候他的額度也不一定。像今年勞動部好像改成團體獎金，那又算達成率，那去年又說不發獎金要發禮品。

葉：沒有誘因？

CA04：對，以我們移民署來講，我們的事情也不少，我們也投入很多心力在

外勞上面，所以剛剛提到的是說查緝面，那其實我們這邊有一些資料，就是勞動部 6 月 30 日的資料，其實陸陸續續按去統計的資料，行方不明外勞總共有 23 萬多人。那根據我們歷年查緝的量，往年一年查緝的量，包括國安團隊、移民署、警察、調查單位、憲兵、海巡，一年這樣抓起來大概都一萬多人。那以今年來講，已經以大概 1 至 6 月已經有 10,181 人，到年底將近可能有兩萬人，可是我們查緝量這麼大的時候，我們的行方不明外勞數從原來兩萬多人，已經跑到了五萬多人。所以討論的面向好像不是因為查緝不利，而導致行方不明行蹤不明的外勞的人數增加，所以我們建議，是不是也要勞政單位，在外勞的管理這方面，不管是外勞行方不明的原因，或者是說雇主對待這些外勞等總總環節，是雙方觀念的落差，還是說他們薪資上面要做一個調整。

葉：其實我還有一個深度訪談就是說，勞政，包括地方政府，包括你們中央也是這樣，都希望警察、移民多抓或加強查緝。說實在的對警察來講，我不抓外勞，事情就已經忙得雞飛狗跳了，全國的專勤隊也只得一百多個人，他們光應付陸配、外配，每天一半以上的人力就要花用在那邊，根本不可能還有多餘的人一直查緝外勞。可是大部分，不是只有徐組長講，勞動部也講，警察應該要加強抓。但是勞動部比較狠的說法是，我們不給獎金，那你們是公務員呀，不給錢就不抓呀？可是你要問這些我們這些執法弟兄，你們上面可不可以幫我說一下。這些需求都存在，所以水位一直這麼低，所以水位就引到這裡來。把那水位在墊高一點，當一個勞動力的需求，為什麼不納入這個制定的配額、勞動力的整個供給上面是要回應的，這是比較大的問題。

CB03：這是勞動部的權責，像我們地方主管機關當然不方便去講，供需的話，那也是這個市場讓那些外勞會行方不明才會逃進來，那我們今天開放的農事、屠宰，包括一些工程給外勞。那這些可以合法申請到外勞的缺，也不大會說要去冒一個大的險及工程去騙那些行方不明外勞。以我們地方主管，我們也是只要有機會我也是向中央反應。

葉：三位警界，你們抓到行方不明外勞之後，送去裁罰，有時候那些會是你們轄區的店家，或是一般老百姓在雇用，那他們對這方面的說法會是怎麼樣？他們會不會覺得我是違法、犯法？還是他們覺得沒辦法呀，這不是犯法，他也想合法。

CA01：我們有管一個中西區，那有一個東協廣場，那邊會看到聚集很多各縣市外勞在那邊消費，可是有些商家只做禮拜天的生意，可能就只有這一天需要很大量的人力，去應付外地來的那些外勞，平常沒有請那麼多啦，他們可能請一些朋友介紹呀，工廠的外勞協助來打工，他們就會以類似招募外勞來打工。

葉：算鐘點的，所以你也有抓到？

CA01：對。

葉：那你抓到之後，罰得重不重？

CA01：那我們罰 15 至 75 萬。

葉：對呀，那他們抓不怕？還是繼續用？

CA01：他們可能還是有賺錢。

葉：那是被抓到的頻率不高？可以這樣講？不太可能每天去抓，偶爾去抓？我常常舉個例子，在飛機上打手機，那起飛就會關掉，在高速公路上面不能接手機，但有些人接呀，因為高速公路上沒有辦法查。那如果在飛機上面你敢打嗎？馬上就會有空服員把你收起來了，因為你只有一個出口，所以說我們常常去查、常常去查，到最後是不是會出來？不斷的查、不斷的查，慶豐的看法是？

CA02：其實有些人會比較有僥倖的心態啦，我們今天雇用行方不明外勞被抓到，算我的，沒被抓到算我們賺到的。

葉：那就是說頻率就不高，你們勞工局不會去查緝嗎？你們查緝上面有沒有辦法用重點式或情報導向，還是剛剛那個建德講的那個東協廣場，每周末就在那個地方查，有沒有可能？

葉：但是你剛剛講的熱點警政就常常會這樣，如果熱點警政，不用說永遠備充很多警力。

葉：你知道他們大概收多少錢嗎？

葉：對，我們這些情形其實在其他的焦點訪談提到，有比較具體的圖像出來，有仲介業者講的是說，合法的看護工一個月一萬七千多元，他只要逃出來馬上就有人幫他安排去當女傭，環境也很好，有的都是住豪宅之類，月薪就兩萬五起跳。所以我剛剛在說，介紹山上的農牧工，一天是多少錢？我為什麼提這個，我等一下告訴各位，我其實這幾次下來我有一點一點想法。

葉：那個女傭是可以住那邊嗎？包吃包住？

葉：我剛剛一直談的原因，我一直希望說哪些產業合理的報酬是多少？工資是多少？那現在都轉嫁給遇到非法外勞、非法仲介身上去，中間的價差，那可能進來的時候都用基本的工資進來，簽約也是這樣。那剛剛講的女傭的部分，台北告訴我是兩萬五千元以上，我們聽到最誇張是山老鼠，一個月可以賺一萬美金，因為外勞有這樣子的能力可以到山上進去伐非法的木頭及負重，伐木頭下來，就是一天七八千，一萬台幣都有可能。所以我曾經跟幾位在講，如果今天丟出這樣的想法你們覺得可不可能，就是說我們如果讓台灣的外勞變成自由的市場。自由市場，就是我這個工作，我就是需要 50 個工人，拿三萬聘，其實我請到人但我說我不需要用外勞，可是我外勞，都不符合你的要求，我稱他為買點數，因為最早的是因為縣府有講說女傭是規定 16 點，那申請一個家庭幫傭要點數 16 點，他說那個點數 16 點的條件本身，任何一個國際組織來看，那個標準的叫做強迫勞工，就是剝削，就是奴隸的狀態，可能無法休息。不是家裡有兩個 80 歲以上的老先生跟老太太就可以申請到，你必須要有一個人失能或怎麼樣。那個狀況只能請一個人，就覺得是勞力剝削。我的意思是我就在想說有沒有可能這 16 點勞動部認為是合理，或按照大家對勞動人權的概念，可能大家現在到 12 點就可以了，可是我怎樣算就只能到 7 點而已，那我就想辦法去買 5 點，買差的點數，差的越少付，錢付的越少。如果差一點不一定是不能夠請，或是讓他可以請，就一個月多一千，那

差兩點就要交三千五，差四點就要交五千五類似。讓差距這麼大，讓任何一個人都可以去評估。組織想要守法而守法了，我為什麼推這想法，是讓大家可以思考一下，我們都是第一線，讓大家想想看，東協廣場的老闆，就是終要做生意，就這麼多外勞要進來，我必須要有一個通這個語言的外勞，有沒有可能用這樣的方法，可能看護工或是家事工會讓他們周末休息，我想去做，也可以去加，就是跟勞動部勞政機關登記。那我交一些規費，這樣讓勞動部跟勞政部去做補助外，就業安定基金，能夠照顧本勞，有沒有可能？我不知道，因為我們剛剛講到，這些合法外勞想逃的原因，現在我剛進來的時候，仲介告訴我說我除了本薪資外，我還有加班費，還可以拿了一萬元。可是現在經濟不景氣，我的雇主雖然可以合法地請進來，但沒有力氣可以支持我的加班費，怎麼辦？現在有一部分，合法的雇主可以去幫他去，聽說台北的養護中心都這樣，就是你們聽的懂我的概念嗎？就是讓有需求，但是現在非常嚴苛的標準，不能夠去聘雇外勞的雇主能夠聘僱，與其透過非法的冒險，讓勞動部抓到的時候，或被警察抓到的時候，就被罰 15 萬元以上。那我們現在可能每一年要多花五萬元，雇這個外勞比較安心的雇用，不用去冒 15 萬到 75 萬的這個險，請各位自由表示意見，我在想說有沒有什麼辦法可以解決這個問題。

CB03：其實這個想法我們在製造業有實施，那這個部份我剛剛有提到，一般製造業有限制外勞的申請比例大概 20 至 30%，現在可以提高就業安定費用，現在製造業一個月三千，那我增加多請一個外勞增加人數，這方面當然剛剛老師講，看護類幫傭的話我覺得是比較像，應該是可行的。那至於說像東協廣場假日是不是可以申請合法的引進假日可以雇工，我覺得這方面難度比較高一點。

葉：其實我正在想說東協的外勞，你們能夠查緝之外，你們剛剛提到說有不當的壓力，來自於地方的仕紳或民代，我在想有沒有可能我們的新住民外配。

葉：那個徐組長我想請教，我們到東協廣場，看到他們是姊妹，他們會不會說這是我自己要幫他忙，他太辛苦了。

CB03：實務上查獲很多這樣子說法啦，那當然我們會就依他實際上當場查獲在門市營利性的工作，那非法雇主如果沒有去制止他，就算外勞自願的、自發性的，這部分當然還是會罰。

葉：兩位隊長覺得呢？那如果開放的話會不會比較好？

CA05：如果說要開放可能要透過相關法律的規定，因為就業服務法的規定，講雇主的使用部分，主管機關法制面必須要開放放寬，政策面的部分，過去所謂的補充性的勞力跟替代性，政策面要去開放。實務方面，我查獲的對象是服務業是佔比較大的部分，比如說東協廣場或是餐廳、一些店家，服務業佔的比較大。那另一個層面的問題，當然我個人覺得市場上面是有需求，跟政府的決心及相關可靠的配套措施管理層面，特別是很多東南亞的外勞，這些外勞他們通曉我們的國語、台語，其實具備有很大的優勢。那如果說我們政府在講的新南向政策，這個部分我們未來可以好好運用的人力，大家可以

思考一下，不過就是牽涉政府法律面的問題。

CA04：我覺得這個可以分兩個部分，第一是說鼓勵讓合法外勞可以去當替代性之外勞，這能夠降低他的脫逃率，我覺得這個在法律上部分要去修正。另一個部分，怎麼樣讓雇主不要去雇用到行方不明外勞，就是宣達的問題。那宣達部分，不管是勞政單位還是移民署、警察，利用各種機會去宣達，像我們移民署做了一個居留證辨識宣達的 APP，如果我們有機會的時候，讓雇主做個簡單的辨識，分辨外勞是不是非法。

黃：剛才提到居留證的辨識 APP，我們好像有討論過，這個部分一般民間使用率很高？我知道這是我們移民署的做法，協助雇主去辨識，在實務方面有沒有發現什麼情況就是說，雇主確實能利用 APP 去成功辨識，那我也知道外勞有用假的證件也不少？那這個在實務面的情況是？

CA04：其實雇主使用 APP 的方面其實有待提升，實務來說，還有加上我們宣達部分之外，還有你在還無法辨認清楚外勞的時候，如果你有任何疑義，可以洽詢我們專勤隊幫忙做一個基礎的辨識。

黃：所以這個部分還不是很清楚，一般雇主使用的辨識的部分還在推廣當中。那剛剛徐隊長所提到的法律上放寬許可外的工作，那從很違法案件看是他從事許可外之工作，覺得以他的技能、名目、項目跟實際範圍所發現，所做有違法，所做的許可放寬工作，那這個放寬的話，是否就像莊隊長所講的那樣，如果可以讓合法引進的外勞，在他合法居留的這段期間，可以在許可工作之外，再做替代性的鐘點的工作情況，是不是這樣的解釋呢？你的意思是不是這樣子？

CA04：這可能也衝擊到，本來一個雇主可能一個月一萬多元包山包海做那麼多事情沒有加班，如果額外幫別的雇主工作的話，再有額外收入，這會影響到他在原雇主處上班的意願，會有些問題存在。

CB03：目前聘雇外勞都是需要透過雇主去申請，那如果甚至家裡的工作，跟看護無關的工作也不能從事，那如果延伸到可以去幫別人工作，那其他部分實務方面像剛剛莊隊長說的會衝擊到很多層面。比如雇主權益和義務都會受到影響。

黃：這個倒是滿可以討論的議題，原本像徐隊長剛剛講的，我們這些外勞都屬於補充性的勞力，你現在如果把他轉向為替代性的勞力，這是完全不同的思維，因為有這個不同思維的存在。除非我們要重新界定外勞在臺灣不同產業的勞力，他的角色是什麼，變成是說要從源頭開始了，如果源頭沒辦法去釐清的話。

葉：對，就是你們勞動部對於這邊的任何產業喔，外勞是主要的勞動力來源還是補充的勞力，還是要有比較精確的調查。

CB03：我們勞動部認為是外勞屬於暫時性的勞力，那暫時性是以前的說法，那現在好幾十年了，勞動力是補充性還是比較明確。

黃：我有一個問題想請教，第一個就是我們現在在外勞行方不明的狀況，有沒

有可能是因為跟一般來講勞動條件比較不好，才想要離開，可是一般民間或媒體所報導的，行方不明外勞經常陷於被剝削的一個弱勢，所以我們才認為說行方不明外勞跟人口販運這邊關連性比較顯著。那我了解實務上，看到這樣的行方不明外勞，他的勞動條件跟我們合法聘雇的還差嗎？還是說因為礙於市場的需求，為了留住這些行方不明外勞，能夠在非法雇主這邊安心下來工作，他反而勞動條件比合法雇主好？不曉得現在看到的情況是什麼？

葉：所以你認為是實質的減少？不是因為我們查緝比例？

葉：因為 NGO 團體也有指控查緝不力。

CA04：至從人口販運防制法通過之後，大家對於偵辦案件都不移餘力，這個專案也一直推行，這幾年下來經過宣導，雇主不當使用外勞確實少了很多，所以勞力剝削這塊案件相對減少，但是以我經辦的勞力剝削的案子比較集中在於雇主對外勞不當的虐待，但是這是少數的案件，那性剝削這塊，可能是外勞行方不明之後，為了要找工作然後遇到牛頭，然後他以工作上為由，接洽並帶來應召站帶到各個住所進行賣淫，賣淫接下來之後進行剝削。

葉：進行連鎖效應？

CA04：是。

黃：所以為了找工作造成這些？

CA04：在合法雇主這邊，或非法雇主這邊，他的待遇到底有沒有顯著的差別，跟學長講得一樣要看個案，那就行方不明外勞逃掉之後，要找對他比較優渥的工作條件。那他逃掉要冒什麼樣的風險？比如說他可能被同儕出賣可能被警察抓，可能被仲介介紹工作，可能他就是會抽頭，所以說他如果有相當的人脈可以找到好的工作，他當然可以繼續工作。當然我們也有遇到因為經濟不景氣，這個外勞走投無路什麼工作都做，到後面工作領的薪水比合法工作的薪水還少，後來在台灣混不下去，到最後出來跟國安單位投案說想要回家，這例子也有很多的情況。

黃：這裡是我剛剛想要的問題，剛剛學長這邊所提到，台中專勤隊有三分之二行方不明外勞是自行到案的，其實比例很高，那我們有沒有可能，針對自行到案的去做分析，如果說自行到案的比例這麼高的話，有沒有可能透過到案的這個設計，可以讓我在一個有限期限、六個月內，用這特色的概念去宣導讓這個非法外勞可以自行到案，這個配套你覺得怎麼樣？

CA05：在 102 年越南政府推動所謂的 95 號令，那時候推動的時候，越南的外勞自行到案人數變多，我個人認為基於人權的保障，還有能夠讓行方不明外勞的比例下降。那我覺得說目前這個機制是非常好的，那如果說有什麼鼓勵的措施，其實我個人倒是這麼認為，剛剛老師講的實務上有外勞行方不明八千多天，事實上來講我覺得要鼓勵這些外勞行方不明，就是不讓她逃跑，事實上政府還是有些考量。但是逃跑之後，要用什麼方式讓他圖利出面，我覺得效能並不會提高，因為他就是想要賺錢，他要賺夠錢，為了什麼事故才需要返家，或是受到不好的待遇而不得不出面投案。我覺得說實務上面及法律上面能夠提供的鼓勵措施是有限的，個人我覺得法律上面，我倒不認為我

們應該保障他們逃跑那些權益，我個人認為。特別還有另外一點是說，行蹤不明外勞非法工作，在法律上面是有裁罰的，三萬元以上，十五萬元以下的罰鍰。但實務上面，我們縣市政府主管機關，幾乎沒有罰，外勞他被查獲，他可能因為收容機制，可能一段時間就遣送了。在裁罰上面根本沒辦法罰到，所以說因為這個因素，這也變相助長外勞他逃跑之後，他們也沒有負什麼責任，逃跑沒有什麼成本。

葉：我們其實有聽到類似的，我們認為這需要修法，這應該只是一個行政法的違規，他逾期停留這麼久之後，我們收容機制上被綁手綁腳的，有沒有可能像美國那樣，要求你接受我的處罰之後，才能驅逐出境等。我們這個法只有罰雇主啦，其他都沒有效能，讓人束手無策。比如上禮拜孫道存兩小時內就湊了 1.2 億，就繳走了。那組長有什麼辦法可以保障合法，可以讓非法外勞感覺到痛。

CB03：這部分外勞實務上幾乎都沒有辦法去講這塊，而造成這些問題，目前來講，一般我們會建議說要讓他對行方不明的行為付出代價，因為行政罰鍰其實具有強制性。

葉：剛剛是徐隊長還是莊隊長提到說，勞動部在 104 年有行方不明外勞有百分之 70 是被朋友、同鄉慫恿，這是第一個要件，到底朋友多好，還是朋友少好呢？這是在研究案裡面會得到不同的聲音。如果朋友的多一點支持，那個他比較可以穩定的在合法工作，那也協助他有些轉換給予協助，有的實在是不夠了解，覺得我碰到怪雇主，就沒有辦法，只有逃跑一途，就你們實務經驗上，有團體來他支持他比較好，是有朋友還沒有朋友比較好？

葉：我曾經有提過一個概念，就講到說像桃園的外勞重大暴力案件特別多，是因為桃園的外勞缺乏正當的娛樂場，所跟舒壓管道，不像台北的很多，你看台北車站啦，周遭有外勞的商店啦，有清真寺、有教會等，還有團體來幫助他們，所以這就是很大的疑問，居然勞動部數據說行方不明是受到七成朋友慫恿所致。我就在想說過去引進外勞的 20 幾年來，我們真的很多有進步，那仲介說台灣的外勞是受到最多保障的國家。他這句話，我不認為是仲介自吹自擂。這次我們的國際工作坊裡面，我們請來 IOM 的前執行長，我兩年前跟他碰面的時候，他有一個同仁做國際的調查，她告訴我說她在雅加達機場，隨機去訪談從各國回來的印尼者。他說滿意度最高的是台灣，最可憐的就是中東、卡達什麼的。所以台灣其實有很多保障的措施，包括到最後一關，我們在出境前還是可以申訴。所已有這麼多措施，他如果有朋友、有足夠的資訊來告訴她的話，應該比較不會逃跑。看看你們查緝到的，跟接觸到的，是支持還是反對，有什麼看法？

葉：他們消費力也很強。我不知道台北車站是否有改進，在潑水節等節慶，鐵路局也有辦些活動，應該要多一點公民團體來服務外勞。其實外勞幫我們解決不管家庭、社會最困難的部分，我覺得這是很重要的。外勞犯罪率較高嗎？其實比較低吧。

CA01：他們道德比較不高，可能水瓶酒瓶什麼亂丟呀，都丟在地上。

葉：會不會是我們沒有足夠的標誌，看能不能帶一群志工，貼著垃圾往哪裡丟啦。告訴他們怎麼樣。

葉：這已經不是我們研究案的議題。

葉：是你們的陳是說，泰國有鴨霸什麼東西的毒品。

陳：那時候研究的結果是，最上游的還是台灣人，外勞可能頂多是中間的，可能轉賣到外勞舞廳。

葉：好像泰國用毒品的比較多。

陳：對。泰勞比較多。

葉：在場也有人跟我講說泰勞逃跑率比較低，懿強有沒有發現？不過他們人數好像比較低。

CA04：那他跟印尼和越南比較起來比較低，泰國來台灣當外勞的意願也低很多。

葉：為什麼？

CA04：因為現在泰國經濟好轉，想出來當外勞的話他寧願去韓國，因為韓國薪資比較高，這是泰國小姐告訴我們說，接下來泰勞會越來越少。

葉：可是我聽說韓國逃跑率百分之65，這個數字是韓國外勞的逃跑率，比我們高，這有確認過。我們各位還有沒有還想要分享的？要怎麼樣能幫助他們減少逃跑，可能大環境需要有舒壓的管道，我倒是不太贊同完全孤立外勞，或是不讓他們交朋友。

CA02：其實我剛滿同意剛剛組長講的，可能設一個外勞的專區，像美國唐人街這樣子。他們不知道資訊就可以去那邊問。那一廣有分好幾層樓，你這邊都是泰國商圈、泰國東西，那另外一層樓可能是越南或印尼的，那這樣的話比較有疏發的管道等，不然假日他們不知道可以去哪裡，反而沒有一些正常的休閒活動。

葉：這有沒有可能勞工局去提出這樣的需求？

葉：我是覺得可以做、可以改善的。非常感謝，謝謝。

高雄場防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃座談會 逐字稿

日期：105 年 8 月 29 日

時間：下午 14:00-16:00

地點：異視行銷市場調查股份有限公司 高雄會議室

主持人：葉毓蘭(以下簡稱葉)

葉：各位好！勞政部在半年前跟我談到有一個研究案，是討論行蹤不明外勞的議題。因為聽說是國安高層需要的研究，行方不明外勞怎麼抓都抓不完，剛剛有人會說這是嚴重的國安問題。那我不曉得有沒有那麼嚴重，但是勞動部當時是希望，我們做兩百個行方不明外勞的面訪，我們研究案七月開始，預計十月左右開始進入收容所去面訪，那現在我們需要做的是了解現在大家看到的這些問題。外勞會逃的主要原因是什麼？那我想要拜託各位說明一下，這位是 DD05 副教授，他長期研究東南亞，是很有名的東南亞專家，我們很多外勞都是東南亞籍。那這位清嫻是在 NGO 團體服務這些行方不明外勞的，另外，我們的 DE01 楊董，我們在台北跟桃園也找過兩個從事仲介業的人，他們看法很值得參考。我們這個研究案目的是要幫國家解決這個問題。我現在提出問題，為什麼行方不明外勞要逃？為什麼這麼嚴重？

DE01：在實務面我們都站在第一線。那坦白說，我從事這行業十六年了，我是一個家庭公司，只是服務我們的外勞，我本身自己有在做，而不只是業務或是行政而已。

葉：那你外勞有幾個？

DE01：我們不多大概兩百多個。

葉：你管的外勞是兩百多個？不過那個黃杲傑是一千多個。

DE01：他一千多個是只有看護工，如果包括廠工就不得了了，那我全部百分之百都是看護工。

葉：看護工是到家裡面去？

DE01：對。

葉：那有養護中心嗎？

DE01：沒有。我們現在就是家庭類分兩種，一個是看護工、一個是幫傭。那另外一個就是機構類，機構類就是在養護中心，然後就是廠工，還有重大工程，重大工程現在都沒有了，那還有漁工。那當然因為我個人在工會擔任大概四屆的常務理事，有很多會員會直接跟我們反應，那當然行方不明外勞。不好意思，隊長等一下會被牽扯到喔，因為我們開會我會一直提出來，行方不明外勞的主要原因第一，供需不平衡，比如說家庭類的部分，他現在已經不能用大指標。那會變成很多需求的人沒有辦法合法的請到外勞，那就變成去用一些非法的行方不明外勞。

葉：台北也有人提到，這規定的要求不合理的，對於外勞來講，原則是剝削的狀態。

DE01：也不能說是剝削，因為一般所謂的供需不平衡，就是以家庭類的看護

工引進來而從事看護工以外的工作幫傭。

葉：郭科長，我跟你快速的自我介紹，我是葉，他是我的研究助理，研究言，然後 DD05 副校長等。那從楊董開始講一下，為什麼行方不明外勞會行方不明。

DE01：所謂的供需不平衡以外，那逃跑的原因還有雇傭之間的互動，不好意思我們都習慣於稱他們外勞，可能有一些想要請看護的雇主們，會對外勞有工作上的要求，或是生活上的約束。很多問題在雇傭之間，有不良的情況，而我們這些外勞，他們認為他們沒有辦法拿到他們所需要的，得到他們所需要的，然後就當然開始會想要往外跑。那他們往外跑有很多的誘因，必須要有誘因，比如說他們到外面去可能拿到的工資比較高。根據目前我們所知道的，逃跑外勞在外面從事家庭看護工或是幫傭，坦白說已經到日薪 1000 元了。南部這邊從我各界朋友所聽到的，大部分都是一千元，那這個就是金錢上的誘因。另外可能是感情上的誘因，這些外勞遠道來這邊工作三年，可能在精神上或心理上，想要得到一些慰藉，找到一些好的朋友或不好的朋友，通通都有。我們常常碰到的，可能是外勞會拐外勞出去，因為我們都是女性的看護工或一些廠工。

葉：那你們都是印尼籍還是越南籍？

DE01：都有我們都有。

葉：有沒有哪一個國家行方不明率比較高？

DE01：然是要看引進的人數啦。

葉：比例上？

DE01：比例上，我們之前凍結越南外勞將近 10 年。為什麼會凍結？因為當初越南的逃跑率最高，那凍結的那時候，就直接引進印尼外勞，那印尼的人數坦白講，人數這麼多，逃跑人數會跟著直線跑。以我目前的外勞來講，坦白講菲律賓跑掉的只有一位。

葉：菲律賓只有一個？

DE01：對，只有一個。

葉：那印尼的跑的多不多？

DE01：到目前為止是多。

葉：跟越南比是多還是少？

DE01：以引進的來講，比越南高。

葉：沒有，比例上？

DE01：比例上一定高。

葉：我為什麼要問這個問題，因為你剛剛提到一個，我在前幾場也聽過，大家都會認為外勞有沒有交到壞朋友之外，另外就是錢的因素。那當然有一個原因是跟雇主之間的互動，那我不知道，跟雇主的互動，在台北很多人跟我講說泰國很少跑。泰國很單純不做家裡的看護，我在想他們很少逃跑的原因是不是因為英文可以溝通，因為英文比較強一點。我等會問一下大家，我們仲介能做些什麼？能幫助他們放到對的位置去，或者是給雇主足夠的資料能

夠了解相關資訊。現在勞動部的政策，是希望說讓雇主來上課，不是說今天請他吃肉、餵豬肉就是對他好。我們台灣人有時候比較粗直，搞不清楚，採到人家的罩門。我們仲介在這十幾年來有沒有感覺到是什麼樣的狀況。當然有很多人在講，現在外勞都會挑工，可能工作很辛苦，之後他們逃了，我不知道我剛剛丟這個幾個想法楊董覺得？

DE01：其實長期以來做這個行業，以仲介公司本身的立場，我總覺得台灣的雇主需要教育，坦白說很多雇主不把外勞當人在用。

葉：你們會出面跟雇主講？

DE01：會呀，會溝通會輔導。

葉：很多 NGO 告訴我，很多仲介從來沒跟雇主講呀。

DE01：這當然是不對的，站在仲介的立場，我們一定要讓雇主知道，包括外勞的宗教信仰，包括他們工作上的問題，我們常希望雇主能有一個包容的心，去包容這些外勞，為什麼？第一，他們到台灣來的時候，坦白講人生地不熟，包括宗教、飲食面。比如說印尼不吃豬肉，雇主就不要勉強印尼吃豬肉，包括印尼外勞說一天要朝拜五次，怎麼拜我們會讓雇主知道，那我自己也會跟外勞講，你要拜的時候不要緊，但是你不要穿這禮服拜，因雇主也曾反應她們穿這樣的衣服會被嚇到。我們也告訴外勞朋友，除非雇主同意讓你這樣拜，只是面對窗、面對門 10 分鐘，一天五次大概 50 分鐘。我們也會讓雇主知道，他們用嘴在念，不要以為他是在幹什麼，因為他們是在做他們的祈禱。我們絕對會這樣講的，你們放心這是我們的責任，但是坦白講我碰到有部分雇主，認為不能讓他拜，拜了會怎麼樣之類的。坦白說我們對他們的宗教不是很清楚。我們不能用宗教信仰去約束外勞的自由，我仲介公司我立場我做到了，問題是雇主不能接受的時候我怎麼辦？我能跟他說基於什麼法不能容許你這樣子，不可以。這樣他們對仲介就會起了反感，讓雇主覺得說我們都在替外勞在講話，偏袒外勞。所以我想台灣的雇主一定要教育，但是這個教育，說真的包括最近馬總統希望開始實施第一次申請外勞必須先線上講習一個小時。有沒有用？有沒有這個成效？在電腦上看，我跟勞動部一直反應可以這個樣子。其實不用到場啦，坦白講那叫報告啦，仲介真的講得實在是，你要相信平常的生活須知，真的要讓雇主知道怎麼去善待你的外勞。怎麼包容你的外勞，那當然你講的沒有錯，北部外勞越來越不好管理，真的，我沒有辦法去管理，上星期開會，我也說沒有辦法管理了，為什麼？台灣的人權保護，保護到外勞是優勢的，我們現在沒辦法跟外勞去溝通、去要求他應該要怎麼做，這是不可能的事情。

葉：等一下我們會談到，因為的確是沒有管理的風氣，因為最多還有釋字 708，收容一定的天數，我們罰再多錢就是一萬元。

DE01：我每次在勞動部開會的時候，我都會說是我們公權力不張，是因為公權力不張讓外勞逃跑。

葉：我等一下會再問到，你覺得抓到有用嗎？我想聽聽清嫻你講你碰到的外

勞，主要是因為環境不理想而逃跑還是？

DC04：我們通常去到現場的時候，我們警察局都會給我們時間私下問一下問題，我就會問你為什麼行方不明？有來台灣一個月、兩個月就跑掉，他們說我算過，我在這公司三年或是兩年，可能來台灣的仲介費或是其他費用都還不到一半，那我問他為什麼？他說第一個月薪水才幾千元而已，因為可能是第一個月過來，要健康檢查、辦居留證。一個月才領七八千元也有，那他們第一個月被扣，也沒有加班，扣錢的名目他可能不知道。大部分主要是因為薪資，然後跑去別的地方工作。

葉：大部分的原因是為了錢？

DC04：為了錢。那第二個原因可能是工作環境，我覺得工作環境對他們來說非常重要的，因為我遇到的外勞也有薪水也不錯、有加班，一個月賺兩萬元也不錯，但是他每天在那個環境中，身體上有一些不舒服等的問題出現。

葉：我們台北有個仲介告訴我，台灣雖然給外勞的薪資比韓國低，但是實際所得，台灣是比較高的，然後韓國的逃跑率高達百分之六十五。

DE01：不是百分之七十？

葉：對將近百分之七十，他們逃跑率很高，所以聽起來錢不是完全的原因。

DC04：有，但也有其他的。比如說這個勞工在公司好好的工作，可能沒什麼問題，那可能是他的朋友，或是兄弟姐妹在台灣，行方不明在外面，可能他一天賺一千五。他們就會在 FB 或 Line 上聊天，說我在這邊賺三天就可以回越南怎樣怎樣，就互相聊，那原本好好工作的外勞會動搖，他就會跟著逃跑，那當然也有所謂的黃牛，就是我最近遇到的，有一群人可能會拐你出去，介紹工作給你可能一天一千五，他給勞工一千元，他賺五百元，那一天只要跟五個行方不明的勞工收就夠了。

葉：有非法仲介？

DC04：對，就是非法仲介，我們屬稱叫黃牛。

葉：這很多國家都有啦，美國也有。

DC04：我覺得最近遇到好多、好嚴重。

葉：為什麼？

DC04：對呀。

葉：做什麼的？

DC04：做農的、用水果那些。

DE01：農漁牧到目前是還沒有開放。

葉：所以這要問郭科長，因為農漁牧我們講台灣對國際社會批評漁工問題帶來什麼樣的問題？我看台灣雖號稱以農為本，可是真的找不到工人，所以在供需之間，因為有需求，我一個月來聽大家的說法，通通都一樣，北中南都一樣，行業雖不同，但是他們都需要，勞動部難道都沒聽到這些需求？

DB03：這其實要從外勞政策，外勞到底要來幹嘛？補充性人力替代。哪一個行業缺少人力都要外勞補充，那我哪一天要用來做泡沫紅茶。我不能單看各行業別，他的供需問題來評斷，因為外勞是正常的一個勞動力，來補充的勞

動力。我們不是重視農業採茶葉的部分，台灣政府就要開放農業讓他們進來，對我們有什麼幫助，一點幫助也沒有，農業也自稱我們有好的技術，需要傳承需要開發的。他不是說今天沒有人可以採茶葉，就要開放農業外勞，也沒有說屠宰業就要開放外勞。如果各個產業都需要外勞，這樣一開放的話，整個外勞就破百萬人，那破百萬人所面臨的問題會怎樣？不是只有行方不明的問題而已，所以我不認為說哪個行業人力缺少政府就要開放，這個哪天服務業也要求要外勞，為什麼種田可以、為什麼泡沫紅茶不行，那就要看外勞來台灣的目的什麼？

葉：那為什麼我們台灣人不做呢？

DB03：基本上我個人的想法啦，我覺得教育出了很大的問題啦。一個正常人力勞動資源，市場結構應該是正三角形，上面是一個高階能力、中間有技術的能力、最低階還是要有基礎能力。那現在我看我們的勞動力結構是菱形，最多的就是大專畢業的在中間，下面沒有人要做的，人力市場就會下降。事實上就是如此呀。哪一個大學生畢業要去外勞的工廠工作，不可能的事情，沒有一個大學生願意去做，很多工廠他們要請外勞，因為他們找不到人呀，所以現在求才引進外勞，現在沒有什麼競爭啦，確實台灣的人力還是有很多，只是沒有人願意做，我覺得是教育出了問題。

葉：難道要等教育跟上，到時候說實在可能就狀況就不存在了。

DB03：對呀，就不存在了。

葉：那現在一個生存的問題，為什麼就業服務法，我們雇用外勞罰那麼重，還是要鋌而走險非法聘僱？你去問他，他都說阿不然呢？

DB03：行方不明外勞為什麼能進入就業市場？就業市場就是需求呀，雇主我真的找不到人，我的訂單總要出貨，我東西總要有人做，就是有那個需求在，那外勞很簡單需要的是錢，他們不管感情的因素，什麼工作環境不好，他們其實就是要賺錢，他們來台灣並不是為了什麼，他們來台灣只是為了賺錢。不是來幫我們促進經濟發展的，他就是來賺錢的，一定要賺的夠，他才值得來台灣兩年、三年的時間。

葉：剛開始我覺得有需要就應該要開放，那怎麼辦呢？

DB03：那是整個產業結構，那個屬於經濟部產業的範圍，他要下去解決，農委會應該要解決農業的問題，經濟部應該要解決產業的問題。

葉：那如果說我們產業需要外勞？

DB03：其實農委會要發展你的農業政策，不管什麼精緻農業什麼的，你必須要讓你自己的專長、產業的特性去發展。不是說我今天農業沒有人了，你就要求勞動部，問題是這些人到了台灣來之後，影響不是只有農業而已，他們衍生出來的社會問題。

葉：對。我知道行方不明外勞的原因，其實我們在前面幾場，剛開始我有一個想法，如果我們讓這些有需求的產業或是家裡，他可以有合法的管道，沒關係你勞動部告訴我，本來我要雇研究員，我巴氏量表呀、規定呀什麼的，

我可能一個月應該付一萬八，但是我不夠所需要人數，那我付兩萬八，我多付一萬元給政府去做國內的勞動力輔導、就業安定基金。可是就業安定基金還是限制太多，所以需求那麼高呀，全台灣進來的兩千個家庭幫傭，才兩千個，那市場上有沒有這個需求。

DB03：對。我要提另外一個問題，像台北市都是家庭幫傭，他們很少產業廠工，台北市更沒有工廠，他的環境不一樣。像高雄市有一半的市場是家庭看護工，在台北百分之九十、八十都是家庭看護工，那家庭看護工所處的環境跟廠工是完全不一樣的。他們的需求構造來講，國家的長照政策其實也希望用外勞，會是很大的問題。現在全國有 20 萬個家庭看護工，高雄有兩萬個，如果有一天這些人不見了，沒辦法來了，那台灣的家庭跟台灣的長照政策是整個垮掉。現在外勞回國一個月、兩個月雇主這邊都快要受不了了，如果這 20 萬個人沒來，台灣的現況會怎麼樣，可以去想像？用想的就可以想到，如果依靠外籍勞工就有這個風險，我覺得長照應該靠外勞，我覺得不應該靠外勞，那哪天印尼外勞不來了，那台灣怎麼辦？

葉：是，行方不明越多是不是壓力越大？你覺得實務上面狀況如何？

DA02：政策面我們執行單位是沒辦法改變的，預防階段在各級長官這邊要盡量去做，最後底線就到我們執行查緝動作。因為有卡到像我們治安機關，警察、國安等相關的調查單位，都屬於國安機關，不可能只花時間針對外勞查緝工作，不可能。

葉：你們有沒有很多人力？像你們高雄有多少人？

DA02：高雄市大概只有 39 人。

葉：高雄縣市嗎？大概 39 人？

DA02：對。大概 39 人，那真正執行的話，大概在 20 個人左右。長期下來，外勞是持續增加，而我們執行的人力卻沒有增加。

葉：查緝的人員沒有增加？

DA02：對查緝的人員沒有增加。

葉：查緝人力沒有增加，可是聽郭科長講說，將來我們如果過度依賴外勞，他們這樣不來的時候，那我們就沒有行方不明外勞的問題啦。

DA02：現在就是市場需求的部分。

葉：從你們角度來看自由市場是否為好的理論基礎？像香港就是一個自由市場，他沒有限額呀。你覺得這樣子對於外勞在香港的問題如何？

葉：你也贊成市場理論？

葉：郭科長你認為社會成本太高，你認為在哪裡？

DB03：台灣有各行各業，那其實要解決人力資源的問題應該不是勞政單位去負責的，其實勞政單位要去解決國民的問題。其實外勞這個問題，還是回到那個行方不明外勞問題。其實行方不明外勞只是在許可以外工作的問題，他們來台灣我們的准予他來台灣必須在某個地點、某個雇主處工作，他只是離開那個地方而已。

DB03：對。違反就業服務法，雇主罰的很重罰 15 至 75 萬，隨便一個就是 15

萬元，那外勞是3至15萬，那基本上外勞都罰不到，真的罰不到。他們被查緝到至離開返國那天，才15天，我們都來不及開罰，他們就走了，你要從我們法律面規範，外勞加入外勞責任，是不是沒有用？

葉：你意思是說，你們放他們進來缺乏一個法律的規範是吧？

DB03：對。

葉：所以這個社會責任是勞動部沒有規劃很完整，最後丟給我們，我們是很可憐的。

DB03：其實以前做外勞的政策是你如果需要就趕快開放，到現在他們知道人越來越多了，問題才會衍生出來，其實不是只有行方不明的問題。他銀行勞資跟管理上面，跟雇主這邊，都是一個很大的成本，都是一個很大的問題。不是只行方不明外勞本身的問題，包括雇主性騷擾、性侵害，要轉換雇主啦，我們勞政單位也人力不夠，我覺得我們要雇人員去抓外勞。

葉：你剛剛聽一輪覺得可以怎麼辦？

DD05：第一個從國際面來看，日本、香港、新加坡、馬來西亞，他們這些國家的外勞引進，新加坡是最完善，像香港也引進很久。那第二點這些國家對於外勞的待遇跟環境，就我來看台灣算不錯，那為什麼有這些行方不明外勞，我們台灣也算不錯的。那麼姜隊長講說，這個行方不明外勞在社會上犯罪率算低，不是很嚴重，行方不明外勞在治安還沒有想像的大。

葉：在社會成本沒有想像的這麼大。

DD05：當然科長講的是說，如果把外勞所發生的，不管是勞資糾紛、家庭個人，還是性侵害啦，綜合台灣外勞對於台灣造成的困擾可能相對輕。基本上在我周遭來看的話，法律還沒有那麼嚴重。另外這個外勞政策要不要開放，那麼據我理解來看，新加坡他們的外勞市場及社會需求就會開放，那麼台灣這方面的話呢？就我所了解，市場需求配套的學問，當然科長擔心這個議題，你說開放台灣產業太多會一直這樣下去。

葉：我剛剛很想要跟科長講的是，我主張市場需求，剛剛講的買點數的概念，如果規定16點，我再怎麼集，集出八點，那對不起，另外八點我要用買的。你剛剛講的非常可憐，勞政也非常可憐，訪查員人數很少。我覺得那個就錢政府可以拿來使用。雇主有需求，但是沒有合法的管道，剛剛楊董說現在非法聘僱的日薪已經一千了。照理不應該給一天1000元，若一個人六百的話，四百的差額政府那去存的話，那我們這些雇主就不需鋌而走險，外勞賺六百，那四百可以給國內要去做職訓。有些工作不是不想傳承，那個老人、農夫也沒有能力去說服年輕人。

DD05：就市場來講，對外勞來說很清楚呀，他給我錢呀。哪裡有錢就往哪裡跑呀，你現在不開放的話，他就是騙外勞，一開放的話，就不會去找那些工作做，就開放。看勞動政策，市場也可以解釋呀，你做老闆的，我發覺我底下的人沒辦法接的話，我雇外勞來工作的話，另外薪水又跑出來了。要不然我就不幹了，要不然就賣了之類的，所以也不必擔心太多啦。因為市場會慢慢去適應新政策，那所以綜合來看的話，外勞第一個他是為錢考量，你就

開放產業。第二個專業治安單位，就治安方面，外勞只是一部分而已，外勞治安不是那麼大的話，他為什麼要去抓外勞呢？沒必要吧，為什麼要浪費國家的成本。他們主要是治安，不是在外勞，治安跟外勞有關的話那再管那個外勞，如果外勞跟治安無關的話，我來幹嘛，沒必要花這筆錢抓外勞，目前的想法可能傾向市場的需求，處裡外勞或是開放或是未來勞動的政策也好，以市場為原則。

葉：我們第一輪討論，我其實個人比較偏向市場，我很抱歉喔，我應該是一個中立的研究員，但是我看大家苦成這個樣子。

葉：這個我知道，沒有。

葉：不過我們剛剛在講喔。現在的行方不明外勞其實到底犯了什麼法？比如說像現在台灣，剛剛那個楊董提到台灣的外勞人權保障，不瞞各位講，事實上我們對於外勞的保障是很不錯的。我兩年前跟 IOM 新來的執行長碰面的時候，那個執行長旁邊有一個專門在世界各地實地去看外勞政策的負責人跟我講說，他到那個雅加達的機場去，他馬上做了一個隨機的訪談，從台灣回去的外勞滿意度是最高的。我們台灣人還是不錯，最可憐是到卡達或是杜拜，所以為什麼說我們不久前在台北辦座談的時候，有提到印尼政府放話，不讓他們外勞來台灣，但是大家說絕對不可能，因為印尼自己會知道，他們來台灣比較有較多就業機會，他們內地有太多窮人。

DD05：我上星期去應酬訪問政大。印尼的確宣布開放外勞，對台灣還是會開放。

葉：對，他們內部說不會。所以勞動部跟對方談判就會覺得說，又不是買方市場，很抱歉台灣還是買方市場。在國際間認為我們有所作為。但重點就是說，在台灣，是到底行方不明外勞是不是個問題，然後我們抓到又如何？

DE01：不好意思，我是第一線的仲介業，可能教授你不知道，那現在外勞行方不明要處罰我們仲介，我們仲介處罰的很嚴重喔，入境三個月逃跑一定比例的人數之後，仲介公司要被停牌。仲介公司什麼都不怕，只怕外勞逃掉，你說今天外勞逃掉，在家裡工作外勞逃掉來處罰我們仲介，可以嗎？

葉：他認為你在賺錢啦，認為你有收費。

DE01：那我們不就要 24 小時去雇主的家，每天看他們有沒有逃跑？

葉：所以這個有很多人反應，你對逃跑的人一點辦法都沒有，可是其他旁邊的雇主也都受到影響。

DE01：名額限制啦、仲介公司被罰呀。那今天我覺得我來參加這個座談會，坦白講也是希望講一些我們仲介的心聲。剛剛科長在說，外勞逃跑他犯了什麼罪？我是覺得依照就業服務法，這是就業服務法規定的，你到台灣來工作，發生行蹤不明超過 72 小時的話，就變成行方不明，你說今天外勞在外面犯了什麼罪，其實我滿憂心的啦。最近我們常從一些媒體報導聽到行方不明外勞漸漸地進入到販毒，在桃園就很多，用毒品給行方不明外勞販售，這是我們滿擔心的。那因為前不久有一些越南廠工殺貓、殺狗，PO 到臉書上面，引起台灣滿大的關注，引起動保團體很大的反彈、抗議。我想以仲介業者來講，

行方不明外勞逃跑問題我是覺得既然是依照就業服務法規定，今天你來到台灣，因為你離開了雇主的家，那就是違法就業服務法。

葉：但是這叫行政法，不是刑事法。

DE01：逃跑會有什麼原因，有苦才會逃跑，剛開宗明義就講了，因為金錢或是感情。但是我們比較在意的，依照就業服務法，這些非法使用的雇主跟非法仲介才是源頭。今天我只要引誘外勞去別的地方工作，或今天引誘外勞到非法仲介的名下的話，就有三萬元，很好賺的。

葉：所以你們知道有這些？

DE01：我們不知道呀。非法仲介我們怎麼會知道，但是外勞知道呀。他因為一定會搭上線。

葉：那○○你知道嗎？非法仲介的部分。

DC04：外勞是很清楚啦，但他們不可能跟我們說，因為他在某一個越南店遇到同鄉，他給電話說可以介紹工作，外勞有機會就會打過去。他們會先講如果被抓了，不要說我們怎麼樣、怎麼樣。基本上我們的警政單位可能沒辦法進一部調查，因為外勞沒有提供就沒法抓呀。

葉：我有聽到朋友說高雄也有人專門幫非法外勞打官司呀、幹嘛的。

DC04：對呀，他們很清楚呀。

DE01：專門替外勞去打官司，因為他們有勞資爭議的問題。

葉：有時候未必勞資爭議，就會故意去弄為勞資爭議。

DE01：他們是以達到訴訟為目的啦。那我們今天談的是說行方不明的。

DB03：他們沒有一個成功過。

葉：真的嗎？

DB03：真的，我們這沒有一個是成功過的。

DE01：有啦，他們有拿到錢，比如說他打的官司是 100 萬，結果法院判下來是四、五千元。

DC04：沒有，有可能私底下跟雇主和解有拿到錢。

DE01：他們收的錢不少，但是他們主要目的是幫外勞，這變成是一個市場。不好意思，牽扯到 NGO 去了。既然今天說到行方不明外勞的處份，行方不明外勞從事非法工作，其實要罰 3 至 15 萬。非法雇主未取得聘雇是罰 15 至 75 萬。其實剛剛教授說我有聽到，說罰很重，我告訴你其實不重啦，如果說今天工廠他抓的是 10 個非法外勞，如果依就業服務法規定一個 15 萬好了，那 10 個是不是要罰 150 萬。不可能啦，我抓到你全部 20 個，我只罰你 15 至 75 萬，坦白講非法雇主的心態，就是一種僥倖的心態。

葉：我上次聽人家說上限 75 萬。第二次非法雇用就比較罰不到了，為什麼？因為移送就遙遙無期，以法院大概是兩個月，然後你又用刑事法移送的，行政罰被吸收。所以苦的就是我們專勤，被迫要去抓人，而且抓到又如何？對不對？

DE01：因為他逾期罰金繳了拍拍就走。

葉：他不會繳。

DE01：沒有教授，逾期居留金一定要繳。

DD05：他們逃有誘因。

葉：逃了沒有成本。

DD05：對。

葉：我被抓到又如何？我又不會關起來。

DE01：一萬繳了逾期居留，他沒有機票給人家，還要代墊他的機票。

DD05：對呀。

DE01：安定基金會代墊機票高達兩億多元。

葉：所以清嫻他們怕什麼？你跟他們接觸他們都不怕嗎？

DC04：只怕沒錢賺呀。如果今天換我是一個來台灣工作的角色的話，我想要合法不要想在台灣有留前科什麼的，如果公司不錯的話，我會待在這邊工作。可是萬一我們組長或廠長說你今天作太多壞的，扣你錢或是換一個人來，我就會覺得說我等等就要被送回越南，我一定聯絡朋友找一條出路。

葉：我們看到的確是這樣，勞動部好像一開放的時候，你並沒有想到你要如何執行？

DB03：沒有啦，現在外勞要經過台灣地方政府驗證。所以他如果沒有受到驗證，送不出去呀。所以外勞他不擔心他會被送回去，他只要不犯大錯，或是犯了刑法或是就業服務法，基本上他在台灣做三年。又回到那個問題，外勞行方不明又怎樣？有多嚴重？

葉：你說不嚴重，為什麼你們勞動部要...

DB03：對呀。外勞大概分幾個部分：醫院、看護、家庭類的，當幫傭、傳統產業的工廠、營造業的。高雄農業比較少，大概碰到這些。因為市場需求，那其實有很多人在講要不要加重罰責？他是一個單身身障的婦人，他有合法請外勞，外勞期滿要回去度假兩個月，就是放假兩個月，那就有兩個月的空窗期？

葉：那怎麼辦？

DB03：那就找仲介。剛好有一個中午 12：00 帶他去，那他就說好呀，他要去兩個月就離開，那我要去醫院你送我去醫院，三點多回來我們專勤隊就在等他了。他是行方不明外勞，不到半天的時間，那現在這種案子也要裁罰。

葉：你罰得下去嗎？

DB03：我們裁罰三分之一，罰 15 萬，他還訴願到我們法制局，法制局還把我們罵了一頓，不過裁罰了就算了，所以像這種案子很多，你說做工廠的在裁罰，我覺得說在裁罰的，也要看是故意的還是過失，要去做區分。營利還是非營利，要去做區分，可是現在就業服務法一概的打翻了，勞動部給我們一個裁罰基準，談到一個人是多少，兩到、三個人是多少？四到五個人是多少？結果我們要到行政院裁罰的時候，法官通通不答應。

葉：哪個規定？

DB03：不是勞動部的行政命令，他要求我們這個部分，裁罰完以後到行政院

中間被法官不答應，因為他說這是行政命令而已，不符合比例原則。而且沒有去斟酌事實的狀況。勞動部在訂標準，最便宜的三萬、一般的行方不明外勞 15 萬，那我自己制訂裁量基準，我們只是還沒訂而已。罰的是真的非常重，但是罰重要遏止行方不明外勞有效、沒效？一點效果也沒有。要用非法外勞的人還是要，而且很多人，在無意間過失間觸犯法律規定，你也是專勤移送過來的呀，剛剛那邊一個老農夫，他要收成沒有人幫忙，隔壁外籍配偶幫忙收一下，三天而已就被抓走，罰 30 萬，那個老農夫來了，他怕得要死，手指泥巴黑黑的，那你覺得我怎麼罰得下去，我罰不下去，但是確實是違法。

葉：剛剛講的是說需求呀。

DB03：對啦，需求，剛剛講的工地呀，蓋的時候，也滿多行方不明外勞，醫院也很多啦。我真的是不敢去醫院走一趟，走一趟就不知道抓多少行方不明外勞了，沒人敢去啦。去了一層樓、一層樓會抓到行方不明外勞在那邊抗議，這些人沒有行方不明外勞看護怎麼辦？我不知道怎麼辦，真的。這要怎麼辦？醫院很多，家裡面很多，而且上次有個案子他在家裡面的非法外勞，在裡面做的八年多，做到那個受看護人死亡，之後他就外面找工作，在台灣做了八年。

葉：台北抓到一個八千天的外勞。

DB03：如果政府給錢要去抓外勞，我覺得應該要從重點地方著手，如果真的要解決這個問題的話，醫院、家庭裡面、工廠、傳統產業都有。

葉：所以如果我請教一下，我覺得你們兩邊剛好是對立的，你們認為重罰是有用的。

DD05：我覺得重罰沒有用。

DC04：我覺得沒有用。你去抓這些有市場需求的，還是其他人會再做。

葉：但是剛剛楊先生的說法，他說重罰外勞呀。

DE01：重罰雇主跟非法仲介，他們是源頭。你這個市場一個供需，你當供需不平衡，才會造成這些非法因應而生。

葉：我還是為非法雇主講一些話，也是剛剛郭科長講的吧。總要有一個合法管道給他們。

DE01：還是要罰，你看這些非法外勞每年約一萬兩千多人。

葉：我完全同意各位說法，我覺得有的實在太走投無路，必須考量雇主的狀況。可是我覺得非法外勞，外勞為何要逃？我覺得台灣目前這麼多申訴管道，有這麼多 NGO 在負責。我覺得他們都有管道都可以去申訴，還可以自由轉換工作，台北告訴我，他們說他這家做不下去 他們都會很快轉換，就像說某某人的說法，三方合意轉換就可以，可能你們規模小一點，他說他們那邊大規模的比較容易做。因為這個外勞跟雇主不合，他們仲介就把跟雇主及外勞講說，我們馬上把你做第三方協議，仲介跟雇主講說如果你沒有要讓他走，不換的話他可能逃走，逃走的話你們三個月沒有名額請外勞。那從其他地方補一個外勞過來，那他就會願意接受。而那個外勞第一個工作已經嫌過了，第二個所以可能會更好一點，所以聽起來三方合意的轉換沒有那麼困難。

DE01：沒有那麼困難。但是坦白講這個又要牽扯到實務面的經驗，因為我現在告訴你雇主。

葉：因為剛剛那個。

DE01：我跟各位報告，我跟科長很清楚。現在的雇主很簡單，我這個外勞做不下去了跟你吵，我要換工作。一般雇主很簡單，好呀你就換呀，後面就丟一句話給仲介，那你馬上帶一個給我。馬上帶一個給他，也要剛好有，要有人要轉出，而且要經過三方的合意，然後要完成合法的續雇，那這個中間竅門就來了。人家就會說楊先生你說你沒辦法找一個人來給我，你卻馬上帶一個給他，是帶什麼人？帶非法逃跑的人。雇主不管啦。他只要有的用就可以啦。

葉：可是這仲介本身就違法了吧？

DE01：那他就不會找我了呀。因為我常常被人家 K，科長很清楚呀。

DB03：仲介不會違法。

葉：為什麼不會違法？

DB03：他都是合法外勞呀。

DE01：剛剛我指的是他非法呀，我手上沒有一個馬上就可以接了。

葉：但是那個黃??的是說他的貨比較大人數可以轉動，他認為是轉的動的。

DE01：很難講。

葉：對不對他那天是跟我們這樣講。

研究言：應該是說他們那邊規模大可以轉得動。

DB03：空間有足。

葉：黃景傑說法可以的話，其實最大的仲介公司應該是勞動部，懂我意思嗎？要讓各方都知道我們這邊是為你們好，那雇主這邊也要改進一下。但是重點我還是要主張處罰逃跑的外勞。因為我們所有的保護機制都在那邊了，也有申訴管道都有，你可以轉換的時候你還跑，你給我惹麻煩。因為你是開心想要的，當時買賣的時候就照契約來走，你現在來台灣就要跑，那種人說實在的，我沒有太同情，除非他是都有其他的因素對不對？

DB03：我補充一下，除了外勞罰不到以外，勞動部要我們把他們的居留證、護照從雇主那邊通通找回來，所以外勞根本不用擔心呀。他沒有居留證他也可以跑。

葉：現在外勞到台灣來說實在，外勞有很多人權的保障，相對的你不遵守我們的遊戲規則，甚至於剛剛講的逃跑八千多天，八千多天是 20 幾年，等一下我要問的是，你們要禁止他們多久？他們已經賺得飽飽的。

葉：最多也是這樣而已。對不對？

葉：對呀。

DE01：跟教授報告一下，今年年初你們有沒有看到有一個逃跑的泰國外勞叫阿財，因為關廠歇業跑掉，今年滿 20 年，20 年結果我們的立委還幫他申請到身分證，行方不明外勞喔。

DE01：為社區有貢獻這是媒體報導的，那我們以老百姓的心想，一個非法行

方不明的外勞，就算他行方不明 20 年，就算他對台灣有很大的貢獻。畢竟他就是違反就業服務法，如果今天你要幫助他，我想應該依法送出境呀。你再讓他進來，再幫他去申請一張身分證。

DE01：我有一個很幼稚的想法，行方不明外勞就是要罰，但是罰不到錢。

葉：對，剛剛我們都講了，當我們的保障完整，連 1955 都有，他們出國之前都還有機場的最後一關，我們可以對外勞這樣子只有保障，而我們整個罰對他們一點用都沒有，勞動部修法的時候應該要怎麼修？你們勞動部配合執行面上碰到的是什麼？

DB03：勞動部有提議過啦，但人權問題還是沒通過。

葉：那會不會認為這會助長勞動販運啦。

DE01：我們跟勞動部已經提過 n 次了，不管你在哪一國，你要出來的時候你要保證金，那他們沒有錢去繳，很簡單，其實早期外勞有保證金，一直在台灣儲蓄存款。但是那個時候坦白講，會有一些不肖的仲介把人家的儲蓄存款 a 走了，然後才取消，規定不能強制性的儲蓄存款，但是我們希望你們勞動部就開個專戶，我們把外勞的錢存到那個專戶裡面，不要經過仲介公司。對不對？

葉：韓國是國對國的。

DD05：他把那個存到政府的專戶，你應該用的到相關的。

DB03：這要看中央勞動部願不願意做。

葉：你覺得這樣做會不會對你比較好？

DB03：不會呀。其實有那個什麼收容費呀，或是事實上有一些行方不明外勞在外面發生了車禍，他沒有合法的居留權，也沒有健保，但是事情還是要有人處理呀，

就是誰碰到就要誰想辦法。

葉：上星期五，總統府人權諮詢委員會，人權委員提了一個案就是說行方不明外勞，在行方不明期間生了小孩，變成無國籍的。他們就學、醫療什麼的都沒有人照顧，所以台灣應該要處理。我就講了這應該請勞動部跟衛福部研究，這很多都是勞動政策問題，你要引進來的時候，你要考慮到對於逃跑的人，我們應該如何處置？

葉：我那天去德州監獄開會，那裡所有的受刑人都要工作呀，依造你的能力、年齡。去做不同的工作，那他們有沒有工資呀，那你就不應該犯法呀，犯罪進來，你就是要工作呀，我覺得其實外勞真的麻煩。

葉：其實挺麻煩的，成事不足敗事有餘。

DB03：我同意外勞行方不明行蹤不明要負一定的責任，目前為止就是 3 至 15 萬元。通常我們還要做一個訪談，可能開完會要訴願或是行政訴訟，所以我們不可能一天把一個案子結束，一個月我們就沒有辦法，一個月以後外勞已經出境，我們就更沒有辦法，我們也不敢去開罰單。因為開完罰單就會變成我們的呆帳，我們永遠沒有把錢追回來，我們還會開會被檢討，付了這麼多錢沒有去追繳回來變成是我們帳上的。所以我們對外勞行蹤不明都依法開

罰，但是我們沒辦法去執行，那問題是他們有他們的，你們有你們的政治限制，我知道政治很現實，所以兩個機關沒有辦法。

DB03：所以第一個我希望外勞能負更多上的責任，甚至於行政上的責任還是怎麼樣，我覺得這個部分可以去檢討。所以現在就業服務法裡面，可以去檢討，第一個 43 條罰 15 至 45 萬，第二條就是被遣送回去就這樣而已，其他沒有法律規範去管理他們，這是不是要去修法？

葉：那怎麼樣修比較理想？

葉：所以如果這樣講起來，要想辦法就是，這些非法的外勞有沒有辦法成為合法的。當你黑工的需求降低，他可以做白工合理的去申請，我們不同的等級，基金裡面基本上大部分都是起頭式的。我覺得可以根據，我們這一個需工等級有嗎？

DB03：有呀，現在有呀。廠工、一般家庭類的還是兩千元，但是工廠的我今天配額是兩個，那你要再多兩個，那就會從一個兩千變成一個五千元。

葉：但是我覺得那兩千元太不合理了。我覺得可以你要去雇那個一千元的那種的，好吧，你葉真的想要雇沒關係，你就要交五千元、我交一萬元，讓他變合法，碰到非法你就要去抓人，一抓就要重罰非法，快速遣返。不要讓他回來，讓他 10 年就不要回來，我覺得用這樣子才可能，但行方不明數字越來越高，壓力大的不得了，這是一個國安問題。

DD05：這是一個市場機制啦。

葉：對不對？

DD05：沒錯，我同意。基本上先處理外勞的機制，原則上你不要讓他爬升，那現在我們有共同點就是，市場需求再多開放一點。既然農漁部門需要外勞，我們就開放他，但減少他們外勞有逃跑的機會，自源頭來這樣處理。第二個就是重罰非法的仲介、非法雇主。第三個，外勞行方不明的話應該要處分他，扣外勞強制處理金，收取全部的錢。

葉：是，因為那個黃景傑講到其他的國家，像新加坡不同的產業喔，有些甚至一個本勞可以請到五個外勞的比例。

DB03：其實另一個問題就是，外勞會不會去影響國民就業，那現在外面很多人在講說，外勞會影響很多人就業，其實我內心不這麼認為，可是引進很多外勞就會有團體出來說，請那麼多外勞那台灣人就業怎麼辦？其實這不是問題。

葉：台灣人只會上街頭啦。

DB03：第二個就是本、外勞的薪資絕對不能脫鉤，會使問題會更嚴重。那為什麼內部的老闆講說我要降低成本呀，本、外勞薪資一脫鉤，外勞問題更嚴重。非法雇主應該要重罰，但是要分故意、過失或是營利、非營利。像家庭類的，有些真的情有可原，在目前法院應該要做一個區隔，非法媒介跟仲介，應該要重罰。不只有行政法罰責還要用人口販運來辦，但現在人口販運沒有幾個辦成的，但這是法院認知的問題，非法仲介應該要嚴辦，要加重行方不明外勞的責任。

葉：我再做給你一個小小的更正。如果你用人口販運法來辦的話，行方不明外勞部分，連罰他刑責都免責了，這個國際間案例就會說人口販運。

DB03：對啦。

葉：但非法仲介他還是呀。

DB03：那給非法仲介嚴厲的懲處。

DA02：其實不太想講勞動部，你今天在管理外勞，引進他們進來，要有很好的機制。你們不是叫我們去抓，抓非法這是 ok 沒問題的，你剛剛講的什麼醫院呀，還是家庭，你要考慮上法律上的問題，不是我要進去你家裡就可以進去，他關在裡面幾天我也搞不清楚，對不對？其實很多事情，重點在一個案頭。在我們處理案件，會針對人蛇，人蛇就牽扯到仲介的問題，為什麼這個外勞他來人生地不熟，為什麼他會逃跑？他逃跑以後為什麼有人在做接應，牽扯上人的問題，我們處理像行方不明案件，我們希望處理到非法仲介，但相對的行政法歸行政法，刑事法若要牽扯到電話，像我們查獲行方不明外勞，我們會叫他打開行動電話，看他們 Line、FACEBOOK 等通訊，我們會去了解它的過去行方不明狀況，過去假如說我們要追一支電話的使用者，但他只是非法仲介，依據通訊監察法最低至少要三年以上刑責，才可以調電話號碼基資，這個是相關法律上規定，我們其實很想去做，但無法調電話基資。

葉：你目前對於治安、移民機關有什麼看法？

葉：所以我不瞞各位，其實我們研究團隊到今天，大概與談了 20 至 30 個人。有人給我一個概念，我覺得是有道理。行方不明外勞既然在台灣待了 20 年或者是八千天，除了就業服務法之外，他沒有犯其他法。他在台灣某個地方也是在工作，像美國三不五時就會大赦，我不知道大家會不會覺得這想法不可思議。我剛剛講喔，像這些工人有的是用大赦，要回去的回去，不要回去我就可以讓你在這邊合法工作，在這邊語言方面熟悉了，技術上也比較純熟。在我們經濟上跟產業上會反而有幫助，我覺得這個是我想的第一點。第二個市場有需求，而這些有需求的人可以多付一些錢，讓勞動部能規畫一個有效的前端作為，就可以控管好的，他們也可以拿一部分拿稅給國家，讓這些錢可以去照顧失業的勞工，這也可以說服國內勞工團體，如國內整個經濟垮了就甚麼都沒有了。一方面讓他們開放，另外可以讓他們就地合法。第三點這也是對有需求的人來說比較高興，最重要的是我都這樣規定了，你還不遵守的話就重罰。因為你有合法的管道，就不能隨意使用非法外勞，你還要去聘僱非法外勞貪小便宜那就要重罰。另外，外勞明明台灣妳什麼管道都可以反應，很容易就可以走到派出所，你沒有理由不按照合約，對不對？我丟這樣的想法你們覺得可以嗎？仲介或 NGO，你們覺得可行嗎？

DC04：很多行方不明外勞逃去外面流浪他才知道，他也是會想回去原來的雇主那裡，但是已經沒辦法了。問他說你想不想留在台灣？百分百每個勞工都說當然想。

葉：還是他們原來的地方好。

DC04：對呀。因為事實上也只是問問而已，但是就給他一個希望，他突然眼

睛都亮起來。但就已經違反台灣就業服務法，因為我覺得他們行方不明去外面，他在外面工作，有一天有、有一天沒有，他在收入是不穩定的。有些是一個月、兩個月是沒有工作的。因為一般工廠現在老闆也知道不能雇用非法的外勞，因為非法外勞都是要黃牛去拉那個線，大部分就只是做工地、做農的那些而已。所以現在很多行方不明外勞也是想回去原來的雇主那邊，甚至變成合法的身分，但是已經來不及了，已經沒辦法了。那他就會想盡辦法找到工作，趕快賺錢，各種工作都會去做，如果現在像老師這樣說，可以就地合法化，我想一定會可以的，但是就看系統如何去管理和處理。

DE01：我想剛剛教授講的，那些從非法就地合法，我有一點點不同的看法。以家庭類看護工來講，坦白說他如果在家庭裏面工作，他足不出戶，就是窩在家裡，我告訴你，你10年就是抓不到他。我鄰居有一個用非法外勞用10年了，就是在家裡不敢出來，今天會出來的就是放假，在外面閒逛的，我告訴你就是有線報的，那單位都不敢進去。我們已經看到很多的案例了，明明就是那個行方不明外勞在家裡裡面，在那邊晃來晃去，都看到那個影子，我告訴你有人躲在那裏，還查緝單位就是不敢進去。

DA02：不是營業場所、公共場所，你進去的話就違法了，監察院最近就在調查這種案件。

DE01：所以說其實啦，追根究柢我們一直在思考這個問題。我常跟勞動部人員討論，抓到行方不明外勞後，為什麼不處罰行方不明外勞，他們說15天內就要把外勞送回去，我怎麼罰？我常跟科長談這個問題，為什麼不罰？裁罰權是在他們的手上。剛剛報告過，幾天之內罰不到錢，人就已經走了。既然目前的政策供需這麼不平衡，我們能不能請教授去研究看看。如果他們到15天內繳不出罰款，或者是確定他們繳不出罰款之後，我們能不能比照像監獄的外役監，外役監現在梨山採收缺那麼多工，玉井採芒果缺那麼多工，你就罰勞役抵罰款。我不曉得這樣的建議，能不能行得通。那今天都因為政策的問題，造成外勞逃跑，然後你把這個罪，都怪到雇主、怪到仲介身上。

葉：要求我們把他以強制工作的方式取代罰錢，但是這個牽一髮動全身，以現在目前法令是不可能的。

DE01：沒有辦法，其實外勞朋友只有就業服務法可以去規範他。

葉：我們現在問題就是在於就業服務法，很抱歉我必須要這麼講，他是沒有牙齒的老虎。然後你放一堆人進來，規定一大堆，讓一大堆雇主，有需求的雇主必須變成非法的雇主，他有需求就會用外勞行方不明，就因為他們非法，警察、移民署等單位抓了都沒有用，抓了真的沒有用，因為他們也有壓力，科長還是你們的問題，對不對？

DB03：沒有，我跟你講我們主管機關也很頭痛。94年剛剛隊長講的，勞動部開放政策以後，我們就業安定基金補助各地方一些外勞稽查員，94年比如說我們的比重是20個查察員比30萬個外勞，現在60萬個外勞了還是只有20個查察員，所要做的事情比以前多更多。那再者，你說查緝非法的責任，當然交給司法及警政同仁負責，你看我們一個外勞調查員，他有什麼能力跟本

事去做查緝的動作，他連那個本事跟能力都沒有。

葉：所以那個就業安定基金所收的，按人頭收的，並沒有給你們更多的人力嗎？

DB03：只有用百分之十給地方政府去辦職業訓練，其他都是勞動部掌握，我們要求是不是可以多開放些查察員，這個對我們來說是沒有用的。這個大部分都是勞動部的責任。

葉：查緝管理面的人。

DB03：那你要給我查緝的人，既然這個政策是你們制定的，那你開放的項目跟人數都是你們中央核定，那你們中央不能只有核定、同意、審核，其它就沒有什麼責任，那交給他們不公平。那麼我們地方政府，我們還好。像金門，看怎麼辦？那像澎湖怎麼辦？真的怎麼辦呀？他們連勞動處都沒有。

葉：那全國查緝的外勞的人員有多少？

DB03：共一百五十幾個給各縣市分，所以基本上，既然你們中央開放外勞，那你必須要考量到我們第一線執行的人和困境，不是你開放了項目，那其實剛剛老師講到家庭看戶怎麼樣，只要勞動部願意，那他們就是開放。那政府必須檢討，我還是不同意全面性開放。不可能全面性開放，他開放到連搖泡沫紅茶都由外勞搖的話，那怎麼可以。必須要考量到有實際有缺工的及相關配套，那人數做一個一定的管制，這樣子引進來才能解決人力缺乏物，但是我絕對反對全面性的開放。那個外勞的行政責任，必須加重。怎麼加重？一時之間我想不到。

葉：這個很莫名其妙，只是行政犯叫縱放人犯。

DA02：回到我們剛剛說的收容這個部分，我們能怎麼樣改變的。那我們暫予收容就是 15 天，查到一個外勞回來，搞不好外勞當初是在台北，我們要聯絡仲介，請他把外勞的護照、居留證送到我們這邊，就 15 天，辦收容以後你工作天只有 15 天，然後我們到第 9 天，就要開始申請續予收容，因為法官那邊要求我們要提前把資料準備好，再辦續予收容。護照來了、機票來了，還是罰款到我們那邊，一天內傳過去，這都沒問題。假如說去辦續予收容什麼程序，法官那邊都曉得，可是這段時間大部分不能做到這麼完善。如果雇主或仲介故意刁難我們一下說我們再找找看，我們再等超過一段時間以後，就會請他們作申請護照遺失等相關手續，到他們的駐台辦事處申辦，他們所需要的時間，像越南，跟他們申請時間至少要三星期或一個月以上，一個月沒收到，我們還要打電話聯絡。可能打過去的時候跟我們講？你們有寄過來嗎？幸好我們都有紀錄下來，之後轉到司法機構，越南要三、四周，印尼要至少兩周，最快的就是泰國跟菲律賓。

葉：通常效率越差的國家，逃跑率越高。

DA02：越南是我們裡面行方不明最多的呀，沒有辦法。越南因為牽扯到仲介的部分，處裡仲介的時候他有講到這個，他們說印尼為什麼會那麼難請？印尼的勞工我們仲介先要拿人頭費給印尼的仲介，看人數是幾個，他才會幫你找勞工。可是越南不一樣，我跟越南仲介溝通的時候，越南丟一個人頭給我

們，他們順便把那邊的人推給我們。所以他們來他們花那麼多錢，賺不到，第一年、第二年完全賺不到錢，他們這段期間，就這樣。你如果沒有好好做我就把你送走，或老闆說我有可能要把你送走，那越南外勞就逃，等他們賺夠。這也是造成逃跑的原因。我們在處裡的過程中，暫予收容遣送出去的大概有三成，續收容部分，我們專勤隊都會去送大型收容所，超過 15 天的收容就會送到大型收容所。

葉：最多只能 60 天？

葉：那科長有沒有覺得越辦特別久？

DC04：不是台灣的機構看他們這樣，我們自己人也覺得他們效率很差。比如說申請、或問他們問題，他們的態度就是這樣。

葉：學長。

DD05：所以綜合一下，第一個要減少外勞逃跑誘因，第二個對於非法仲介還有外勞處罰加重，兩個一起來進行。的確要從源頭做起，有那麼多事情還要花時間在外勞，實在真的浪費，浪費更多的社會資源。

葉：所以在源頭的政策設計上，所以你們也可憐呀你們也是受害者。

DB03：其實外勞的問題不是只有行方不明問題啦，其實他在台灣工作上面、勞資爭議上面，我覺得那是另外一塊，只是沒有浮上台面而已，像行方不明就是個明顯違法的行為，那其實外勞不是絕對只有行方不明問題，應該在工作上面跟勞資上面一併解決，才能夠真正的解決他們的問題，不要期望能解決行方不明外勞問題，能降低就可以了。

葉：今天座談會到這邊非常感謝各位。

附錄四、深度訪談逐字稿紀錄

施0 泰防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃深度訪談 逐字稿

日期：105 年 7 月 28 日

訪員：葉毓蘭(以下簡稱葉)、黃文志(以下簡稱黃)、陳宥任(以下簡稱陳)

1、對於外勞在台發生行蹤不明之原因，您的看法為何？

EA01：行方不明外勞的原因其實從整個聘僱制度面、仲介面及整個聘僱情形，到勞動權益還有國家法令，甚至後續行方不明外勞的收容還有警察及移民署的查緝制度，都是有問題的。

Q. 剛剛提到那麼多方面，可以再對個部分做一下簡述嗎？

EA01：第一個，聘僱制度是很僵硬的。我要聘僱一個外勞，首先必須取得巴氏量表或是醫師開立的 24 小時長期看護證明，取得後就可以跟勞動部申請招募許可，拿到招募許可後要挑定外勞，但因為不認識所以幾乎都是找仲介，然後挑好了以後跟勞動部申請聘僱許可讓這個外勞從國外進來，綁定後請的這個外勞和我們互相不認識，進入我們家裡後，因國外人士不懂台灣風俗民情或水土不服、心生理上有問題，雇主又以上對下的角度看他、要求他，也是會卡在語言上問題等等。當兩方均適應不良時該怎麼辦？通常會朝仲介通譯輔導，但輔導的方向也得配合雇主要求來輔導，如果輔導 3 次不成，要進入解約程序，從 95 年 11 月開始，進入解約認證程序要到縣市勞工局去，以避免以往發生雇主看外勞不爽就把他送走、讓外勞身負太多貸款的狀況。但是雙方不和的話我們要換，現在後來 103 就服法修正可以換，但是換的時候，你換別人的，到再重新招募一個，到你雇主這裡最少要花 15~60 天的時間，如果是重新從國外引進至少要 60~90 天的時間，如果是在國內的市場，因為三方合議轉換至少要 15 天。那你把外勞跟雇主在完全不認識就只是靠書面資料下去綁定的時候，就要求這兩個人要很合，我想這是有困難的。

葉：那我請教一下，那個三方合議轉換，我聽起來是還可以的，比如說如果這個機制能夠成功的話，應該就會比較降低外勞行方不明的動機。但現在的運作實際上該怎麼進行比較好？

EA01：實際運作上有一個很大的難題。所謂三方合議轉換，是假設我是透過甲仲介聘請外勞，那我覺得不合用的時候，我的問題可能我的甲仲介知道，而另外的丙雇主也有和外勞不和的狀況，這時甲仲介可能認為我的外勞適合丙雇主，那我是不是就要找丙交換一下試看看，來解決看看我的問題可能在那邊可以解決。我舉個實例，我岳母前年聘僱的外勞就是用三方合議轉換來的，因為當初阿嬤中風的時候很臨時，沒有辦法從國外再等，那麼原來那個外勞為什麼不好用，因為他是在一個三峽的山上和一對老夫婦在種菜，那阿公是躺在床上，阿嬤是身體健朗在種菜，但問題是他只會講台語，那這個外勞他有去過阿拉伯四年、在新加坡兩年，會養英語會講簡單國語，和阿拉伯語，但就是不會講台語，那他在印尼的訓練學校有教他講簡單的國語，簡單的字彙是會的，但是阿嬤每天罵他，因為阿嬤講什麼她都聽不懂，用了三個月啊媽就說要把他辭退，我們的那個仲介就說有一個外勞去你們家一定○

K，因為他只是因為外勞不會講台語，另外去找一個資深會講台語的跟他換掉，你們家的部份不一定需要這樣的外勞，所以後來來了以後，就 OK 了。

葉：我覺得就是供需之間不夠透明，需求上沒有辦法去 match，如果勞動部有這樣的一個可以把條件等各方面都用上去的話，其實可以減少很多的不適合。

EA01：但實際上不可能。因為這個三方合議轉換到後來變成說在基隆，假設立揚在台北，我跟他形成一個共同，我下面如果沒有雇主缺工，或沒有新的 case，但立揚那邊有的話我可以跟他交換，以確保 1800、1700、1500 是我們這一票人在收，我如果把他轉出去，進入勞動部所謂的公共平台，這個外勞轉進來的聘僱時，我原本可以收三年的每個月 1800、1700、1500 元的服務費，但是如果進入勞動部所建立的公開三方合議轉換的平台，轉到別的仲介下面時，他們就沒得賺了，那為什麼仲介要把它轉讓給別人呢？

葉：這有點像我們像在講的遊覽車的一條龍，我不願意把我們的人賣出去。

EA01：是啊，所以現在的三方合議轉換雖然不錯，但就會變成，像是我要聘僱外勞的時候我寧可多找幾個認識的，問他們手上有沒有要轉出的，因為我們現在有 60 天的轉出期限，那我就一定會先把持住我的外勞，想辦法找到我的同業同行，去看他那邊有沒有雇主缺工，再去協調仲介費怎麼分攤。至少我利益的損失要減到最低，而不是像剛剛老師說的，勞動部如果做這個平台，那麼仲介是一毛錢都沒有的。

葉：所以要解決仲介的問題應該是要資訊透明，讓他們可以具體的瞭解資訊。

EA01：是啊，但是這個外勞本來在我旗下雇主工作，我可以賺 1800、1700、1500，但是我如果因為不合就把他送出去三方合議轉換，但是被別的仲介下面的雇主聘走了，我一毛錢都領不到啊，這個問題要怎麼解決。

葉：是啊，所以我現在其實是在講政策上最後的解決之道。

EA01：然後接下來是直聘，當初我們都說這個是假直聘。那後來直聘制度有改善其實是因為我們那時候的直聘只能同一個雇主要聘僱同一個外勞三年期滿要再聘的時候才可以用這個直聘的方式，這個可以減少外勞要重新再被海外貸款再貸一次，可以減少薪資被抽用的機會，但為什麼這個制度推不來，因為也是卡在我們雇主去跟勞動部申請直聘的手續不便民。申請的程序從本來 42 個程序到現在簡化成好像剩下只要跑 4 個機關，但對我來講，我完全不了解這個狀況，就像我從去年開始接大陸船員庇護所的業務，在法令不了解的狀況下，開會時聽了有點不懂，是後來自己研究才比較好，那我們自己學法的人有這樣的能力，但對一般民眾百姓來講，他要怎麼去分辨政府機關的分工有什麼不一樣，移民署跟外事警察有什麼不一樣，他可能就已經搞不清楚了。那你要申請直聘，照理說應該是勞動部設一個單一窗口，我只要跟你申請，然後你要求我繳交什麼東西我就對這個窗口就好，中間有什麼問題，下面跑幾個流程、哪個政府機關等等，就讓政府自己去 run，不要再叫雇主自己去跑，當然就會比較提升大家想要使用的意願。那現在直聘是對雇主一點優點也沒有，他的優點就是跟外勞講說我幫你省了 6、7 萬塊錢，這是唯一的優點。

黃：直聘可不可以直接挑外勞？那是透過什麼樣的管道去交換？

EA01：可以啊，有這個平台，然後你進去那個系統看。因為我們沒有國對國引進，印尼那頭的誰把相片放上去，你進去那個系統到那邊以後，除了泰國有一些工人以外.....

黃：也是仲介嗎？

EA01：對啊，那個系統就沒有外勞可以挑。

黃：就是那頭沒有任何資料可以做審查跟選擇。你的意思是說平台裡面只有單方面我們的想法在裡面，對方並無任何配合。

EA01：對。

黃：就是說印尼也好，越南也好，都是這樣子。

葉：現在直聘其實是開了一個管道是我已經用的人，我用慣了，因為現在已經一直延長到 12 年，所以我就不必再透過仲介。所以這個還是有一點點幫助。

EA01：有啊，但那部份的問題就是手續不便民。雇主除非非常勤勞，他願意幫他跑那幾個地方，不然如果是比較懶惰的雇主，我也不願意幫他辦直聘，我打一通電話仲介就來了，要什麼東西，叫仲介來的話就什麼都辦好了。

黃：就很像旅行社代辦一樣。

EA01：對啊，外勞把它帶去就辦好了。那為什麼我還要自己請假跑到四個政府機關去幫我的外勞辦這個手續，只是因為它可以減少（一些費用）。

葉：這個我不是很同意。

EA01：沒有，我是以雇主的心態去看。

葉：對...但是未來可以提供不同的服務，像我們現在也懂自己上網訂機票，但也可以還是會找旅行社，這之間是不一樣的，這至少可以省錢，他們就只做這部分，就不用從頭開始。而且這風險又很高，他們還是可以有一些信任，我個人是這麼認為。因為當時在推的時候是我們在 push，所以我的想法是這樣。

EA01：OK.所以我們剛剛講的第一個這個外勞挑選平台，大家可以申請一個帳號進去看，裡面沒有幾個工人可以挑。有的就只是放一些樣板，因為對方那邊有跟我們簽MOU所以才會放一些人上去，但實際上並沒有幾個人可以挑。

葉：對，但我的意思是說，只有我用慣的人我還可以繼續。

EA01：那用慣繼續也不需要透過那個平台啊，他只要直接找勞動部問好直聘要怎麼辦就好。

葉：我的意思是說至少有這個管道。

對，現在 42 項流程簡化成像四個機關申請以後去 run 流程再辦，但他對於雇主卻是完全沒有誘因，有些人請假很方便，但是有些人請假卻是很嚴重的問題。

葉：我還是認為這樣講有點武斷，因為我認為他還是能針對不同族群的需求，仲介還是有它存在的必要，我是反對仲介消滅論的。

EA01: 老師我不是否認它，我也是反對（仲介消滅論）這樣的立場。但是我說我們政府機關在制定政策的時候其實應該要採更公開跟便民的方式去考慮這樣的事情，而不是說我們坐在辦公室吹冷氣想的都是別人到我們辦公室來辦。而是應該說是不是提供一站式服務，我們單一受理以後，由政府機關自己將它跑完，然後告訴申請人說手續辦好了可以來繳費或怎樣。

黃: 這也是一個建議。

EA01: 然後再來就是有關仲介的部分。仲介的部分第一個當然就是仲介費太高。有關這個仲介費的部分，我要先講到民國 94 年，我們重新開放印尼外勞的時候有設所謂的海外貸款帳戶的機制，也就是一般我們講的中國信託，但實際上他有開放華南銀行，然後還有另一家，總共有三家銀行。但是為什麼中國信託銀行佔了快八成的市場呢，因為我們兩家國營的銀行，那時候是阿扁執政，阿扁開放本來是中國信託獨家授權，後來他覺得中國信託可能沒有在他掌握之內，或者他覺得辜家有對不起他等等，都有可能，他後來就實施我們兩家公有銀行下去競爭市場，結果中國信託原來的一個星期到 10 天的放款改成你來辦我第 3 天早上就給你款項，但我們公有銀行不敢做這樣的風險承擔，還是要維持 7~10 天才敢放款，所以為什麼中國信託可以吃下八成的市場，就是民營跟公營競爭的原因。那當初我們開放所謂的海外貸款帳戶制度，其實當初有做一個完整的配套，就是說他在台灣也要開有中國信託銀行的帳戶，雇主的薪水都會進去這個帳戶裡面，然後仲介費也從裡面去扣掉，服務費扣掉，貸款從裡面扣掉，包括你要辦居留證、辦體檢的錢，就是存摺裡面應該要完全透明，就是說這個帳戶的明細裡面都看得出來。那另外外勞自己提提多少錢他都自己去提，但是只要是這些政府規費或是相關制度應扣除的費用，在那個帳戶裡面都看得很清楚。但是因為當初外勞團體反對意見很大，就說那這樣外勞的人權在哪裡，為什麼帳戶要完全被政府檢視。應該是雇主付給我，我要付給他們我還可以議價。但是你這個帳戶開放了以後，以後如果我被人家看到說這家仲介少抽我一些錢，阿別家就會歧視他等等這些狀況，所以後來就只做半套，就是只有做貸款跟還款的動作，那國內的帳戶管理的部分就沒做。那當初是為了要避免海外仲介那邊亂收，包括利率自己定，那要怎麼去訂，然後還有給台灣仲介公司的回扣等等的這些問題，要一次解決，結果後來我們在偵辦案件裡面發現其實中國信託制度只是換湯不換藥。給國內仲介的回扣，中國信託在收買四個月的管理費以後，他還是會付給國內仲介。大概是 1 萬到 1 萬 5 的回扣，但是這個 1 萬到 1 萬 5 裡面，還要再給中國信託賺利息。變成海外仲介已經賺一次利息了，中國信託再賺一次利息。這制度有點本末倒置。然後再來就是這個所謂海外貸款制度到底要怎麼樣還款比較適當？原來一開始開放是 12 月攤還，那當初是 6 萬 6 仟多，到前年變成 8 萬多左右，那金額是雙方兩國的勞工部去開會議定，但是還款的月份卻是由中國信託和 OO 片面決定。原來是 12 個月，我們 6 萬 6 的時候除以 12，一個月大概繳 6~5800，到後來民國 100 年左右，應該是 99 年，他片面改成 10 月還款，那個時候已經升到 7 萬多塊，就一個月外勞要分攤 7800 左右，

到民國 102 年的時候，又決定要改成 8 個月就要攤還，那 8 個月攤還 88000 的時候，那外勞一個月要扣快一萬塊前的薪水

黃：就等於他賺的錢都沒有了。

EA01：就是變成說他還是可以賺...如果我們以三年來觀察的話，他賺到的錢跟他還掉的貸款去扣掉以後是一樣的。但是他以縮短還款時間的時候，那外勞剛進來的那幾個月幾乎領不到錢。但是這樣的制度我們反映到中央，也沒有人認為我們的反應是對的，因為他覺得那個是仲介還有雇主和外勞、銀行之間的協議，那不是政府應該管的。

黃：那海外貸款誰是金融管理單位？

EA01：金融管理單位應該是金管局吧，但是都是勞動不在管啊。

黃：當初同意讓他做這個業務的是

EA01：是勞動部陳菊啊

葉：但是這個你要怎麼講，就這樣信用卡借款的利息，有的是 18%，有的是 3%，有的 12%，各不相同，

你剛剛講的這個我們大概在 8 年前有研究過，都已經都講過了

EA01：是啊，但就是你讓外勞來的前幾個月，他們都是原生國的經濟支柱，他領的錢越少，他看到外界的誘惑那麼高，或者他跟雇主不和，他就想說跑掉後就有賺大錢機會。

葉：就是因為他當時在，重點是菲律賓也好，越南也好，印尼也好，他們很多是找的素材本身是沒有條件，本身是沒有能力到這裡生存的，所以的確那邊的也有一些成本，要去訓練，還要安排課程，包括政見的取得等等，所以他們有些成本在那個地方，那我覺得這些外勞到這邊來然後就說他們就被剝削，我覺得這個不盡公平。

EA01：沒有，但是就是說原本你在那邊應該付的費用，你在台灣要攤還多久，當然攤還越久，你要加進的利息就越長越高，那是沒錯，但我們現在只注意到貸款方要盡快回收他的款項，因為他覺得外勞行方不明率節節升高，然後他就要儘早收回。

黃：他怕他行方不明之後就收不回來變呆帳。

EA01：對，變呆帳。然後現在就惡性循環啦。你扣越高其實他拿到的錢越少，寄不回去。

黃：這會觸發他的逃跑動機。

EA01：對。

葉：對啊，這變成惡性循環，就是逃跑率越高，他們就會越縮短攤還的年限，越縮短他們越要逃跑。他們來不及看到曙光，還以為還塞在雪隧裡。

EA01：那為什麼 8 萬 8 會攤 24 個月攤還，他如果願意給他每個月付利息的話

黃：無息貸款不是更好？

EA01：但是不太可能，誰要做那個生意。

葉：我覺得這倒是有意思，但是重點也是無解。像我媽媽在的時候請的外勞，這個怕觸電，台灣話不會講，中文不會講，基本上什麼都不會，那我把他訓練好了，等媽媽過世後我還留了他快兩個月，我把他訓練好再把他送去給別人，其實他後來很完整的做完三年，那他是命好碰到我，我還帶去給一個越南籍配偶跟他說他的經歷。

EA01：對...。然後所以我們國家都只看到說要要求原生國降低貸款的金額，向越南去年也有公告，最高不得超過 4500 塊美金，那是廠工。家庭工不得超過 3800 的美金，我們都只看到要求最高額，但是都沒有想到他多久要攤還，那為什麼不能像我們自己買房子一樣，我想要分 20 年還就分 20 年還，反正我利息錢給你賺啊，我們是可以約定說要還多久，或是要提早還也可以啊。

葉：但是重點是你這樣講他又會告訴你不公平，因為房屋貸款是你設定抵押的，房子跑不了啊。

EA01：對，這個是沒有。那以信用貸款也可以啊。信用貸款你要還多久其實我們一般的小型工廠去借，利率大概是 6% 到 8% 比較高，但是他也是可以提早跟民間銀行攤還，他如果沒有擔保的狀況下。但是我們現在就是回到說，行方不明外勞的原因，那我們本來想說貸款是解決制度上的一些黑暗面，但後來也做半套，那另外這個還款的期限，就因為行方不明率增高，就一直縮短，反而期限讓他們更想跑，這也是一個我從實務觀察上發現一個很大的笑話。

然後接下來，我要提到的是申訴。我們都會說有 1955 的申訴，但是有些單位他前兩年做得不好，但後來大家都做得比較好。但是實際上對外勞到底有沒有幫助呢？外勞不懂中華民國的法律以及程序，那你打電話去，那這些懂外語的人訓練的程度我們也不知道，當然有好有壞，以我們調過的。1955 對政府的服務很好，我們可以跟他調檔，他們還連譯文都給我們。那如果我們覺得不放心，我們可以自己再請通譯來聽他給我們的光碟。但是對外勞來講，你覺得說我雇主打我什麼，他會問你「你要不要報案，我要派人去」，那他就說他不要啊之類的，那他就問你說那你幹嘛打電話來，對啊我是說派人去啊。那如果這個外勞他有勇氣說好那你派人來，但這不是 110 喔，110 是我們政府人員去到那邊，是警察，如果處理得不好，我們馬上就被投訴。

葉：你們都知道 1955 是克服公司辦的，委外給客服嗎？陳園任：這個我知道

EA01：那我現在派去的是縣市政府的勞工檢查員，但是勞工檢查員他是約僱制度的，他明年能不能再聘是市長決定他要不要再聘，那你叫這樣的人到那邊去，然後就跟外勞說雇主跟你講的都不一樣，我在找你的仲介來跟你好好談一談，反正就有個檢查表，回去就結案，那他的問題沒有解決以後，口耳相傳就說那個誰有打過 1955，結果也沒有用，別的外勞說那我打了如果雇主知道不是死定了，那誰敢打。那也沒有像我們有一個接聽電話的服務態度如果不好督察科就會接到檢舉。

黃：所以就是他沒有後續處理的程序或是處理的相關的配套步驟，他只有派一個訪員去訪視一下。

EA01：他如果敢講，訪員敢把他帶走，他有那個公權力，他是可以依照就業服務法第 46 條。

黃：問題是這種案例有過嗎？

EA01：有，以我們基隆來講蠻多的。但他如果要這樣做的話，他通常會打電話來請我們一起去。他就說他投訴的還蠻明確的。

黃：他怕跟雇主衝突

EA01：也不是說雇主的衝突，應該是說其實有警察機關在，他們會覺得比較安心。然後另外他們的科長或處長就問他說，聽說什麼室長室接到電話，阿你那個是怎樣，他們就會說我們跟警察局外事科警察在那邊啊，警察就說依法應該這樣，就他推給我們。那我們長官關心我們的時候就說，勞工主管機關就說這個要安置，然後我們兩個就互相推來推去，就把他安置。但是我們基隆也有不錯的勞工檢查人員敢主動把他安置，他如果帶不走的話，會打電話到我們辦公室，我就會請派出所去現場支援。但其實像這樣的人可能是比較少數。那所以變成說外勞要投訴的話風險很大，並不是說.....

黃：不是說投訴後問題就解決了

EA01：對。不是像我們打個 110，然後現場打架就勸離還是壓制等等就解決，並不是。如果雙方吵架，至少警察還會當和事佬，但是還是會至少判斷哪個有禮，那你如果要告，我就幫你做筆錄或等等。但是這個申訴制度也是有很大的問題。所以他們在國外引進他們也是靠著親友口耳相傳，來台灣也是靠著他們 Facebook，外勞大概從 100 年以後，每個人身上都兩三隻手機，他們 Facebook 聯絡很頻繁，他們也是會在上面講說誰誰誰有打 1955，結果後來也是沒用，雇主還罵他等等，後來就不敢打。

葉：所以這個手機，剛好我有懷疑這個手機也是一個促進他們逃跑的因素。

EA01：是沒錯啊，但是我覺得我們現在政府機關，像那天我就跟外籍勞動者關懷協會徐瑞希講，說你要辦一個什麼外勞金賞獎，你還在用傳統的印尼商店、越南商店門口去貼海報，我說現在每個外勞都有手機，你就做一張海報的圖案掃進去，就傳給他們，他們自己就會下去分享了。包括我們政府機關也是，移民署我也跟他講，移民署也沒有做這個區塊，他只做新移民的部分，外勞部分他沒有做，就是其實我們有很多訊息可以用 Facebook 讓他們自己去轉傳，就像我們現在整天收 Line，

黃：對，就是那個訊息傳遞很快。

EA01：是啊，其實我們現在是有很多管道可以讓外勞知道台灣的這些訊息，但是我們卻還是都沿用老舊的方式在做宣導，透過市政府、透過外配中心、透過移民署服務站，但其實我們都沒有人想過

葉：就是好的訊息他傳遞的管道是需要改進的，反而他們彼此之間有一些錯誤的訊息，或是誘惑反而是沒有國界的。

EA01：是啊。

黃：錯誤的訊息傳遞也沒有人去釐清，就會成為一錯再錯，或者說以訛傳訛的方式。

EA01: 那如果我們合法的訊息能夠用這個 Facebook 管道進去的話，其實應該就可以有效降低，因為有很多都只是他們自己口耳相傳的。像他們在海外他們要怎麼找個好的仲介。比如說宥任他去台灣當過三年的外勞，他回來蓋房子，立揚回來了還是個窮光蛋，就會覺得又認得仲介是好的仲介，我一定要找你那個仲介。就是用這樣的方式去判別。那我們現在訊息傳遞那麼發達，其實我們政府機關應該可以想一些辦法來改進。

黃: 或許就像你講的，就是他們有些似是而非的概念，從口耳相傳裡面得到的那些概念，反而引起他們對於

EA01: 非法工作的期待啊，是啊。接下來就是討論休假的部分。廠工和機構工的休假是比較正常的，但看護工和漁工是比較不正常，那為什麼討論到休假，排除掉廠工和機構工以外，台灣目前有 22 萬人的看護社福工，他們是第二大族群，但是我們卻把將有聘僱看護工的雇主排除在長照制度以外。我們的長照制度一直以來都無法把它做大起來，主要因為服務的需求不夠。但如果看護工可以正常休假，長照制度另外再派遣人員來替代的話，一天就只要 8 小時到 4 小時來看，就可以壯大整個長照事業。但是我們政府將看護工的主管機關是勞動部，長照制度主管機關是衛福部，這二個機關的不協調，衛福部也把有聘僱外勞的人完全排除在長照制度以外，導致看護工都不能休假，只能多領 525 元，但長期下來，對個人的身心有沒有獲得喘息，也是一個很大的疑問。但雇主又有另一個說法，如果讓外勞休假出去跟別人玩，他們就會接觸逃跑的支持者，這又是另一個問題。

陳: 請問現今外展制度對於這樣的狀況是不是有什麼影響？

EA01: 外展制度目前只有新莊的弘道公司(弘道老人基金會)做得好一點。其實當初提出外展制度的時候，我就有想到要怎麼做。假設我們通通都住在眷村，我在眷村的中心設一個外展服務，只要眷村有約 300 人以上需要這個服務，有這樣的規模我們就可以做起來了。而不是像弘道所想的是用小區域街道式，反而從社區裡面發展出一個規模，當時我有提供這個意見給弘道，但當時他們已經有方案初步規劃好，所以他們就照他們新莊地區作為據點，腳踏車道騎乘 10~15 分鐘內可以到達、可以派遣工的範圍。其實如果有人願意試著用我的方法去做，找一個大型社區或大型眷村，去發展一個長照規模再下去做派遣工，應該是可以很順利做得下去。

葉: 我也曾提過跟你有點像的想法，但我覺得完全靠派遣是有問題的，因為進入家庭是需要一個相當高度信任感、依賴感，現在在台灣我們的家事福利法一直無法通過的原因，是因為這些家庭本身就是弱勢中的弱勢，家裡有老弱殘病，對外勞也非常依賴，可能外勞本身並不會太計較，可能是因為那些家庭本身對他們其實還是不錯的。但我覺得家事服務法規定一個星期至少要休息一天的部分或者有工時等方面，我覺得可以做一個類似雇傭制，但來是有一個替代，可以讓他們喘息的空間，類似像弘道做的已經有派遣可以作申請，大概一個一星期二天來，但它的單價就比長期聘的還要貴一點。但至少這樣的話，想要重視、配合人權，可以有個替代。這又可以提到另一個問題，

昨天 Susan Coppedge 提到說，在美國談到勞動販運理念，比如說像產棉花業，像我們台灣一樣農忙時期、漁船都很缺工，不是我雇不起，而是我沒有必要，因為我可能只要二個禮拜去收成，這可能需要農委會去做一個精算。

EA01：像這個轉出去的時候，他這個手續很麻煩，就是已經到達季節了，可能農委會還在跑件。

葉：所以這就是為什麼行方不明外勞有這麼高的需求，這就是像我剛剛講的這樣，他可以去替代短期聘僱，所以要降低他們這方面短期內的需求。如果公辦有一套是不錯的，我可以合法。

EA01：所以農委會本來要開放採收季節可以聘，後來為什麼跟勞動不開完會之後，就只剩下所謂的屠宰業可以聘，就是因為需求長短、季節、時節不一定的問題，勞動部沒辦法解決，農委會也提不出好的建議，所以最後就只開了屠宰業。

葉：你只要去好好規劃各種不同的產業、不同的季節，我冬天的時候可以去幫忙哪個地方，春夏秋冬各個產業都有不同的需求。

黃：這讓我想到以前在美國德州，接近美墨邊境，學校旁的公車站每天 7 點聚滿找工作墨西哥人。

葉：華府附近也是一堆中南美洲人。

黃：現在全美各地都是，這些短期工他們不是長期聘僱關係，就聚集車站或像市集的地方，像德州這種農業為主的州，所以很多工人如果需要多的工人或勞力，他就會到這邊，也不管這些人是誰就直接叫上車了，你有幾個人就多少人上車。

葉：這都有辦法可以解決，像是彭婉如基金會那種居家清潔工，一小時三百很貴，但一個禮拜四小時，比我請一位五、六萬還划算。

黃：所以他只要有個集合式地點。

葉：我們現在要談到的是一個平台訊息，透明度很重要，它可以提供一個什麼樣的服務，像是我可以給搬家工或給什麼工之類的。

黃：也就是說能夠滿足產業、市場的需求，可以提供短期、大量的勞工，這些大量勞力才是這些產業所短缺的，這不像一般產業勞工一樣需要上千人、幾百人以上才可以向勞動部專案申請，他們不需要、也沒有這個能力去處理。但需要有一個平台來做這樣的事。

EA01：老師，像這樣講，我有一個改善我剛才想法的方式。我們如果在有聘僱外勞的大型眷村或大型社區住宅裡，另外有一個集合點，固定十幾個派遣人力，也是像弘道一樣的派遣點好了，這個社區可以登記空檔期間派遣人力。

葉：其實我有跟台北市提過一個案子，居家戶也需要這樣，有很多媽媽需要錢，但只能提供三個半點，就把這個登記上去，可以服務的地點在哪裡。我之前幫洪秀柱提政見時是這樣想的。也就是政府所要扮演的角色就是這樣。其實有很多人沒辦法朝九晚五，但我也需要錢，要怎麼樣去彈性去安排。

EA01：如果這個社區可以派遣的工人就那十幾個，雇主也比較不用擔心每次派來的人都不一樣。

黃：其實這就是一個共享經濟的概念，就像你剛剛講的，你看連 Uber 都有了，這就是一個 Uber 的概念。

葉：Uber 架設了一個很好的平台，也很方便。所以我們的政策一樣可以放在裡面(概念)。

EA01：接下來我要提的是有關收容制度對行方不明外勞的影響。民國 99 年 9 月監察院糾正內政部查緝到案與自行到案的外勞沒有做分別處理，而是一律收容。受到糾正案以後，100 年 4 月實施外國人逾期居留自行出國程序。如果是自行到案的人，原則上不收容。後來 102 年 2 月大法官釋憲 708、714 號解釋，104 年 2 月修正收容改由法官裁定。整個收容制度的演變影響了行方不明的機率，因為以往你所想的如果以後行方不明被抓到的話要被送進去關，關了以後沒有錢還要跟別人借等等，會想這個中間的時間點，可能還沒有賺到錢就跑了，還被抓到，風險還是會有的。但後來實施這樣的制度以後，以前警察風紀問題也解決了。因為以前外勞仲介或雇主怕外勞被送去警察局之後收容，會供出雇主，讓仲介或雇主被查到，所以要拜託認識的警察或移民署的人把這個人送走，不要繼續追查到那個部分。但現在是反過來，如果是外勞自行到案最好，直接簡單做一個筆錄，只要不問都不用再查，護照幫你辦好，我通知你來搭飛機就可以走了，以後再也不會有這個風紀問題。但是同時這些非法仲介和非法雇主就會有恃無恐，反正我用了之後，我覺得這(外勞)不好用或者想要讓他回去，就跟他說給他一筆錢，自己去自行到案，移民署也不會把你關起來，錢賺到了你就可以自己走了，家裡有事情也可以自己走。其實政策邁向人權的進步，外勞行方不明以後也就有恃無恐，想說反正我只要不要被抓到，後果並不嚴重。我被抓到還是要準備罰鍰和機票錢，我自行到案也是要準備這樣的錢。

葉：也就是你逃跑的成本降低了，沒有什麼損失，不過國際間已經盡量不要講這個非法外勞，他們都講 undocumented migrant，我覺得這是國際人權的趨勢。

EA01：這也是後來我們禁止發放查緝獎金給查緝外勞的員警，也是另外一個問題。後來立法院預算中心報告以後也終止了，這與收容制度差不多時間點，大概民國 98 年底至 99 年那時開始，後來有一段期間沒有所謂祥安專案，民國 99 年 1 月 1 日到民國 101 年 3 月 31 日這中間，行方不明外勞的數字顯示相當明確，99 年 1 月時(尚未查獲)外勞行方不明數字 1 萬 6 起跳，那個我有數據但在簡報裡面，到民國 101 年 4 月 1 日實施祥安專案以後，行方不明外勞已經是 3 萬 1 千多人，幾乎倍增，因為警察不去抓外勞，主要原因：一、沒有專案，二、沒有獎金。警察是靠績效制度去驅使的政府機關，包括我自己也承認。我之前拿一堆衣服幫我女兒去繡學號，三個越南人從我旁邊走過去，他們就說自首要多少錢，大概要三萬多，你什麼時候要去？他就說再賺五個月吧！那時我聽到那些對話，看到那三個走過去，我平常大概就會先逮一個，不然就打 110 叫支援在前面擋他，但我聽到不為所動就讓他們三個走了，還是趕快把我女兒學號就好趕快把衣服拿回家。

黃：話說回來，越南他們不是祭出 5000 元美金罰金，你覺得這樣對他們有沒有效？

EA01：有效降低(行方不明率)

黃：因為他們發生非法行方不明外勞，等於增加他們在這裡的成本，所以一旦被查獲以後送回去那邊...

EA01 就會強制執行他們那邊處分的家產，所以是絕對有效，但就是只有越南政府會這麼做。但這個做法絕對有效。

黃：所以是他們那邊政府所配合的。

EA01：對。剛剛我會講到收容、查緝獎金和發放制度，其實主要因為是我們政府錢都在亂花，還有收容。其實可以改善你如果自行到案，如果願意提供出你的非法雇主或非法仲介，我就不予收容，甚至獎金也不是發給檢舉人，就發給查獲單位有查到非法雇主或非法仲介的案子。而不是放任這些沒有查獲非法地下人力的這些案子，就自己來，移民署自己一個過手就把他們送走，然後整個忽視行方不明外勞在台灣收容制度惡化的狀況。現在我們的獎金是發給所謂檢舉人，但有很多檢舉人都是亂領的，第一個有可能是我原來仲介的外勞他跑掉了，所以我也跑掉了，二年後他打電話跟我說：施先生，我想要回去了，我的護照什麼什麼的，我跟你說，等一下在泰山路的麥當勞前面會有越南外勞，他是行方不明外勞，你可以去抓他。抓了然後，我還做了筆錄、領檢舉獎金，我自己是檢舉人，還把護照跟他的居留證通通送去警察局，然後一起送去移民署。我們台灣有太多這種虛耗的獎金在這種無效的獎勵制度，你當然沒辦法減少外勞的行方不明，你如果要有效地應用這個，應該是查緝到有非法雇主或非法仲介的這些案件，我們給查緝到的員警獎金，或者是你自行到案，但你供出非法工作內容的人，我就不予收容，但你如果不想講、想要包庇他，不好意思，你一樣要進去。

葉：現在國外的做法跟美國有一個作法叫做責付，你不用關，因為你願意來報告，然後就安排你回去的時間，就在這段時間裡找一個人責付。

EA01：有，現在我們的自行到案就是給外面的人(責付)，但是你這樣沒辦法減少行方不明的狀況。或者是應該說我們沒有確實打擊到地下非法人力市場。如果你自行到案，你有願意講出你的非法雇主或仲介，我就不收容你，責付給人家沒關係。但你如果來的話，你就只是因為錢賺飽了，帶了二萬元來，就想要手續辦一辦就走，這一類還是要移送收容。我覺得還是要讓他們有個警惕。

葉：尹泰，其實...

EA01：想法不一樣，我知道。

葉：其實這是不同的想法，因為我們制度上的不足、有問題，所以造成他們行方不明，我知道你的想法就是他們不守法、他就是違規，不應該給他們甜頭。

EA01：對，因為在他們的觀念裡面，他們會認為說我只要賺飽了，只要拿二萬元到移民署或警察局自首，我也不用收容，只要責付，我就可以出去了。

葉：我剛剛的講法是希望說可以機制上、制度上做到降低他們逃跑這點，因為大部分要面對人權團體的壓力，沒有人願意逃跑，官逼民反。

EA01：最後我要講的說，國內基層的市場其實工資太低，請的都是所謂大陸配偶、外籍配偶、非法外勞，他在彌補這些低廉市場的空缺，既然我們國人都去做這樣的工作，我們為什麼不想個辦法讓這些移工們，他如果在台灣願意辛苦工作9年、12年，他可以取得永久居留資格，他還是可以在國內繼續提供這個中下階層勞力的需求。對我們來講，回到我們那天講的，外籍配偶大概要5年左右才可以拿到身分證，大陸配偶要6年，改成4年後，外籍配偶還是要5年多，其實也是不公平。我覺得國家政策是有問題的，我們看日本、美國他們給永居很簡單，拿到他們的國籍是很困難，但在我們國家是拿到身分證很簡單，要拿到永久居留反而要外籍配偶連續居留滿五年每年要超過270天，或七年每年超過183天，很難。如果我們給外勞永久居留權，其實也是可以降低他們行方不明的狀況，既然他們可以提供台灣那麼長久的勞力，且他們也沒有被解約趕走，表示他有相當技術面的功夫。不管是廠工或家庭看護工，其實他們的問題可能是在語言上面，他們對台灣地區勞動力的提供是一個向上提升。

葉：所以這個要教育社會大眾，我們現在連讓僑生留下來，都認為我們是在搶他們工作。

黃：他們很根深蒂固的觀念來的是白領。

EA01：對，我們現在把白領和藍領分得很清楚。

葉：我覺得這個我們可以列入政策建議裡面，可以降低合法與非法之間。

謝 0 功防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃深度訪談 逐字稿

日期：105 年 8 月 11 日

訪員：葉毓蘭(以下簡稱葉)、黃文志(以下簡稱黃)

葉：NGO 團體常提到行方不明外勞的問題嚴重，但昨天座談會中仲介業者也表示，其實在台灣的外籍勞工約有 60 萬人，他們(NGO 團體)將其中 60 人所遭遇的狀況放大解釋，把台灣說得多麼可怕，好像仲介業者都是吸血鬼似的。另外也提到，外勞逃跑的原因第一個是「錢」的因素，他們來台灣前已經欠了滿多錢，對於仲介業者來說，並不叫做剝削，而他們是來台灣所必須具備某些能力、技術所必須的投資，仲介業者當然不是慈善團體，這些成本當然要由外勞自己支付。第二個，仲介直指我們整個勞工政策的問題：對於哪些產業可以開放聘僱外勞、開放哪些國家的外勞來台等。勞動政策擬定時，未顧慮到台灣有些產業是需要外勞的，他們以前是補充的人力，而現可能已是主要人力。當雇主無法透過合法管道申請時，當有聘僱需求，雇主便會把價碼提高，吸引需要錢的人來工作。第三個外勞行方不明的原因是他們認為行方不明對他們而言，無任何壞處，沒有任何處罰，雖然入出國及移民法針對逾期居、停留最高可罰 1 萬元新台幣。昨天邱耀雍提到，台北市專勤隊才抓到一個行方不明八千多天的外勞，也只能罰 1 萬元，到時候外勞甚至可以擺爛說沒錢，能拿他怎麼辦，最後仍是政府花錢把他送回國。您看法為何？

ED02：源頭管理大概是我們過去談得最多的，其實移民署是負責後端的查緝，可是每次查緝後發覺，最高只裁罰外勞 1 萬元，根本沒有嚇阻力，再加上無其他嚇阻性法令及工具，所以完全無嚇阻力，所以外勞不會怕的。還有一些人，行方不明後工作領的錢更多。

葉：這就是剛提到，有需求的產業就會提高價碼來雇用人力。

ED02：而且每月需繳的服務費也沒有了。市場就是供需原則，如果需求面大，行方不明後可以領更多，加上他們還有貸款還沒還清，當然會想逃跑。其實我覺得就是源頭沒管理好。以前，王卓鈞當署長時，曾為了協調查緝行方不明外勞分配比例人數，表示說無論查緝了多少，每年行方不明人數還是很多，問題就在源頭管理。但是，我們開國安會議時，勞動部都不在，當時主席也裁示勞動法令必須健全，包括罰則是否提高也都提過。

葉：那源頭管理必須具備什麼？

ED02：前幾年有要求越南政府，針對行方不明外勞回國後進行罰款，在臺越南籍行方不明外勞必須於半年內自行投案，超過半年後必須重罰，當時自行投案人數便大幅增加。這是解決先前已經行方不明的問題，那針對未來減少行方不明的問題，便是來源國如何做一個有效管理，他們內部必須有一個機制或訓練，讓未來在臺灣的外勞不能任意行方不明。另外仲介業者方面，據我所聽到的，他們可能會讓外勞簽些不評等契約，外勞根本沒欠仲介這麼多錢。勞動部表示兩種約的他們根本不承認。之前有個案例，一位菲律賓外勞當初的確只有簽一個約，內容都很清楚，但是到了馬尼拉機場，仲介向他表

示若你不再簽一個約，你就不能上飛機，而且那個合約都是中文字，外勞根本看不懂。外勞因為都借了錢，證件都辦好了，只好簽了第二個合約。後來才發覺那個約的內容是關於跟仲介借了多少錢。是否每個仲介都用此方式騙外勞，我們不敢確定。過去就有一些這種例子。另外，輸出國的官員很多都有貪污，都是靠外勞賺錢。例如，還沒輪到某些外勞，但他們可以透過支付額外的錢提早出境工作。這些都是源頭面的問題。先前印尼政府表示，2017年前不輸出勞力到台灣，其實也只是跟我們政府談判的籌碼。這些都是制度上的原因。

葉：昨天座談會中，大家談論到在台哪國的外籍勞工逃跑率最低，答案都是泰國。仲介也表示，泰國官員的效率好多了，也較清廉。這也減少因官員貪腐造成行方不明的狀況。為何勞動部未在兩國雙方會談中提出這些問題？

ED02：國內勞力需求量非常大，勞動部一定受到各方壓力，雖然說是補充性勞力，但其實已經是常態性的勞力。變成受制於人，他們國家也會片面提出條件。

葉：仲介業者昨天也告訴我，其實對印尼人來說，在臺工作實質收入比至去其他國家高，保障也最好。所以很難理解，我們國家應該對印尼還有談判優勢才對。

ED02：我們跟印尼簽訂MOU的次年，當時夏立言當代表，曾告訴我，印尼政府知道越南在臺外勞行方不明比例高，他們便會提高談判籌碼，但不會真的禁止印尼外勞輸台，只是希望保障他們國家的勞工。先前越南代表因為外勞逃跑率高，也受到我很大壓力，我向他們表示：你們國家應該有所要求，大家對越南勞工逃跑的狀況很有意見。你們若無降低行方不明率，我覺得很難開放你們的勞工來台。因此，他們除了罰越南行方不明外勞5千美金外，也會管制他們勞工，這樣對外勞就有很大的嚇阻。另外，也跟越南政府提到，他們收的費用太高了，是否降低，應細水長流。每三年勞工回國後，再來台灣，官員就能再賺一次。

葉：另外，越南的95號法令後來效果也不大，純粹因應韓國跟台灣放話不引進越勞。即使透過來源國的幫忙，外勞進來台灣後也會覺得沒差，認為台灣政府也不會對他怎麼樣，可能也都罰不到。

ED02：這都要靠勞動部，這必須靠他們去想辦法。

葉：目前台灣對外勞的處罰就只有管制入境三年及最高罰鍰新台幣1萬元，這樣合理嗎？

ED02：就只能把管制期限拉長吧。通常管制的年限常常是跟其他相同類型處罰的相比。外勞行方不明只是行政罰，與真正犯罪的刑事罰相較，情形沒那麼嚴重，也不能給予太重的處罰。所以管制三年的處罰沒有調高不知道是不是這個考量。

葉：您贊不贊成提高罰鍰？

ED02：錢的部分我覺得可以調高。

葉：另外有一個問題，就算罰鍰提高，他們可能就是擺爛不繳，而且釋字708

號之後，他們收容期限更短。這問題變更嚴重。政府代墊的機票錢也已經高達 2 億多元。

ED02：在釋字 708 號之前就有這狀況，尤其印尼外勞狀況更嚴重。越南外勞還會跟同鄉借錢湊滿 1 萬元罰鍰後回國。以前還可以跟外勞凹，看誰耐得住，因為我們不想每次都幫他們出機票錢，第一線人員就很辛苦，要想辦法讓他們自己出機票錢。但有些外勞就覺得沒差，可以繼續待在收容所。他們也知道，台灣的收容所沒那麼高的容納量，只要有人一直送進來，他們一定很快就可以出去，而且知道台灣很重視人權，不可能打他們，如果像是黑監的話，外勞一定迫不及待地想回國去。

黃：昨天也有提到保證金的概念。

ED02：有，他們入國一定會繳一筆錢。這會不會變成惡性循環，因為要繳更多錢，所貸的款更多，所以更容易造成行方不明。

葉：或許我們可以學美國，讓外國人在入境前就準備好回程機票。另外，先前因為越南外勞在台行方不明率高，印尼政府對我們姿態就提高，且要求跟著變多。昨天仲介有提到可以增加外勞來源國，像緬甸、斯里蘭卡、孟加拉等，來因應這種狀況。

ED02：擴大來源國是對的，就我所知勞動部一直都有在規劃。有些國家的外勞來了不適應台灣，後來就沒來了，像蒙古就是一個例子，自然而然就被淘汰了。

葉：另外，在產業方面，公共工程建設以前案件金額達 2 億元就可以專案申請外勞，但現在變成一百億元以上才可以申請外勞。

ED02：勞動部的主軸還是在於保護本國勞工就業權，應優先訓練台灣勞工，讓雇主願意去雇用，畢竟本國人還是有失業狀況。外籍勞工還是補充的勞力，所以才有這些限制。

葉：但是這些產業是本國人都不願意做的，反而使很多產業找不到勞力。昨天仲介業者就提到，像新加坡就有規定不同產業可以用百分之二十的外勞，有些是一比一或一比五、一比二十都有可能，甚至只有幹部為本國人。

ED02：新加坡的服務業大部分也是外國人，他們本國人不喜歡從事服務業。

黃：昨天也提到說像工程界的一些現象，工程一層層轉包下去，下包商找的都是行方不明外勞。

ED02：這也是很常見的現象，之前也發生政府工程發現有使用行方不明外勞，但是其實政府部門不見得知道有行方不明外勞在裡面工作。

葉：因為現在台灣人很少人願意從事工程業，因此在找不到工的情況下，尤其又在趕工，常常雇主只好找行方不明外勞來工作。我也有朋友在桃園蓋豪宅，現在因為找不到工，所以沒辦法做雕刻工法，台灣人已經很少人願意從事辛苦流汗的工作了。

ED02：可以依照產業別訂定出聘用多少比例的外勞，這是比較務實的做法，

有些行業再怎麼提高工資，還是沒有本勞願意做。

葉：政府一旦要開放，勞動部馬上就會受到工會及勞權團體的抗議。但事實上台灣人大多又不願意做這行業。現在國內家庭幫傭目前需求高，但是國內目前只開放二千多名外勞。昨天仲介業也告訴我們，合法從事看護工的外勞薪資只有一萬七千元，但是他們行方不明後，在外面卻有二萬五千元以上的薪資，這就顯示需求就是這麼多。

ED02：今天我就在報紙上看到，訓練新住民從事部份時間的看護工作，之前外勞都是全時的，若用部分時間性質，鐘點薪資一定比較高，有的人可能付的起，有些人可能不行，這也是一個多元的選擇。

葉：我這幾天就在思考，我們必須讓想僱用外勞的雇主有一個合法的管道去聘僱。但政府就認為鐘點工應該由非營利組織經營，但其實非營利組織並非跟仲介一樣懂人力經營，應該有一個像合作社的經營模式來經營這塊。另外，韋薇修女也提到，目前政府規定達到 16 點才可以聘僱外勞看護工或女傭，這條條件太嚴苛，家裡有兩個八十歲老人都還達不到這標準，這把外勞搞得像被勞力剝削一樣。我們為何不能採取補充人力方式，從公平正義角度來分配這市場機制。例如：原本需要 16 點才可以申請外勞，但我怎麼算都只有 10 點，是不是我可以多支付一千元買這一點，多付錢來讓我申請外勞。否則家裡都有需求，但是我不符合資格沒辦法請外勞，只好聘僱非法外勞。這樣一來非法外勞的需求居高不下，當然一定會有外勞行方不明。現在行方不明外勞將近六萬人了，怎麼去抓？他們又不是犯罪者，你叫警察怎麼抓？現在警察臨檢、盤查動輒得咎，看到東南亞外國人就一個一個問你是不是合法外勞，然後又被勞權團體抗議。

ED02：如果這問題這麼好解決，問題早就不存在了。你說的方法及制度都可以去試試，先把丟出來讓大家討論，去買點數的方法也是可以，也兼顧保護國人。我也有聽過一種說法，真正使用外勞的家庭通常屬於比較貧窮的，有錢人還是會聘僱本國人。如果是這樣，一提高外勞的費用，這種聲音又會出現，但是出得起價碼的人是無所謂的。最近不是又要放寬外勞在台工作的年限？

葉：目前又要研議放寬至十四年，我認為開放藍領外勞永久居留是一定要走的路。昨天我又聽到仲介業者講，三年期滿外勞不見得要回去的規定，我們通常認為這樣可以免於他們再被剝削一次錢的機會，但仲介認為對外勞來說不見的是在保護他們，譬如說，弱勢家庭如果聘到一個不合適、不滿意的外勞，他們三年一到還可以請他們回去，否則還無力處理這件事。還有一個案例是，今年七月發生在苗栗公館，有一位外勞自殺，因為雇主是透過直聘方式聘僱該外勞，她自殺後反而不知如何、也沒時間處理這件事，屍體放在殯儀館，一天要花費一千五百元，直到印尼家屬來台後，才可以做後續處理。

黃：就改善外勞勞動條件方面，目前外籍看護工行方不明比例較廠工高，就是因為她單獨一個人工作、24 小時陪伴病人，又沒私密空間，如果改善環境

的話是否可以有效阻止看護工行方不明？

ED02：理論是這樣，但事實上做不做到是一個問題。我不曉得仲介在媒介時怎麼去把雇主及外勞搭起來，譬如有十個人跟我申請該怎麼搭配？

葉：昨天就有一個仲介業者，說他手上有一千多個外勞，有這麼大的量才有辦法做調解，這樣三方合意可以很快，因為現在外勞挑工的情況很嚴重，外勞若表示不想在這雇主家工作，雇主馬上會答應，因為怕不答應之後外勞會逃跑，造成空窗期。而仲介業者因為還有很多委託的雇主還在排隊等外勞，便可連絡新雇主是否先用用看這外勞，外勞也會比較珍惜後面的機會。這樣一來，愈大家的仲介公司愈有機會這樣迅速調解，也是這樣才能談到品質，也才有司機、車輛等相關設備。另外，昨天仲介業者也提到政府若要推動長照的話，若完全不用外勞是不可能的，也建議其實可以依照本國人而有證照者，給予最高的薪水，然後搭配的外勞薪水次之，然後老年人無技術僅過去陪伴性質者，薪水最低，這樣反而比較全面性。

黃：現在外勞是完全排除在長照法規定的範圍。

葉：就算加強查緝來解決行方不明外勞問題，卻沒有罰則可以支持，這樣有用嗎？

ED02：目前行方不明外勞有五萬多人，而移民署專勤隊只有五百多人，查緝到案後又有其他外勞行方不明，只做末端根本抓不勝抓。

黃：如果今天我們從加重罰則，如：增加管制年限及罰鍰，有無可能有一個配套或有特色的政策制度？類似越南政府在加重罰鍰前，給予他們六個月時間自首的措施。

ED02：像美國每隔一段時間會給予特赦。但也只是零頭的人能出來。美國約有三分之一法入境者，台灣如果也有這麼多，約 70 萬的非法入境者，台灣社會很難接受。

黃：像香港人口將近七百萬，也是有約 30 萬的外勞，大部分是家庭幫傭外籍勞工，但他們就沒有外勞行方不明的問題？

ED02：他們可以自由轉換雇主，所以沒有行方不明的問題。

葉：昨天仲介業者也提到，要讓想守法的人，有合法的管道聘僱外勞。但是台灣有二千人外籍幫傭的限制。是否可以把申請外勞的條件提高，但是不符合標準的人，可以經由多付費的方式合法申請到外勞？可依照每個人條件不同而繳交給政府不同金額的錢，如此，政府也有錢可以拿來照顧比較弱勢的家庭。我相信真的有能力、有需求的人還是會願意以較高的金額聘僱合法外勞。

黃：就如健保的概念，是依照你的收入所得比例繳交健保費用。政府也可以減少補貼。

葉：這才是所謂的公平正義，不然現在為了保障台灣的勞權，使得有些人必須經由非法管道聘僱外勞。

ED02：就你們了解，為何行方不明外勞的薪資會比合法外勞的薪資高？

黃：行方不明外勞所從事的工作都是產業所需求的，所以雇主會願意付較高

的日薪，而且通常都是由行方不明外勞朋友間相互引薦介紹。昨天也有仲介提到，行方不明外勞從事山老鼠工作一個月也可以賺到一萬美金。

葉：昨天邱耀雍也提到，在台北市有一家餐廳一個月內被他們抓到三次雇用非法外勞。第一次通常被罰十五至七十五萬元，第二次就會被移送地檢署，然後易科罰金，行政罰就被吸收了。

ED02：我也在想這問題，如果我僱用非法外勞還有得賺，而行方不明外勞還領得比較多，那我一定會僱用非法的，因為各取所需。我跑掉還領更多，那當然要跑。

葉：所以思維要改變，就是一旦僱用非法外勞被抓到，第一次罰七十五萬，第二次應該要雙倍。但說實在的，他們會僱用非法外勞是我們的規定太硬、太嚴苛，因為就是雇不到人嘛。

ED02：我覺得雇用的條件可以鬆綁。

葉：我覺得政府應該跟業者及公益團體來想想看，現在實際狀況距離原來補充性人力差距多少。現在問題就是雇主有需求，但是沒有合法管道，供需不平衡。另外，應該想辦法將非法雇主原來多付給非法外勞或非法仲介的錢，轉換移來給政府。有些產業只有特定期間需要勞力，或者只需要鐘點工，這就建議採取合作社的概念，

黃：現在東南亞國家快速發展，泰國及越南勞工可能再過幾年就不會想來台灣了，寧願留在自己國家內工作。在查緝非法外勞的部分，現在移民署的人力無法擴大。地方政府的勞工局跟地方的專勤隊，有沒有可能有更好的機制來結合？

ED02：最主要的問題就在於如何進去民眾家裡查緝非法外籍勞工。

黃：這不僅是勞工局無法處理的，就算警察也是面臨這問題。我們現在面臨最嚴重的問題就在於看護工的部分，且他們行方不明的比例很高，若我們無法針對查緝的部分做改善的話，問題會更嚴重。

ED02：若無法提高行方不明外勞查獲人數，台灣行方不明外勞的人數會持續破新高。當初在提出祥安專案時，各單位其實也不太愉快，認為為何移民署都成立了還要調查局、警政署、海巡等單位協助查緝。我覺得應該要給各單位一些誘因，如獎金的部分，所以當時也協調由國安局及勞動部增加獎金。

葉：其實我本來就不贊同警察協助查緝，這問題還是必須從源頭做好。

ED02：我們這些單位都是屬於政策後段的，雖然成立一個專案看起來是轟轟烈烈，但是還是抓不勝抓。這就像是一個水龍頭沒關，不管大家再怎麼用抹布擦，都沒有用啊。移民署成立也不是只有查緝外勞這項工作，還必須查緝非法入境的大陸人士等，實在花太多時間在查外勞，重點應該還是要針對那些對台灣有治安顧慮的外來人口。

葉：事實上像昨天說逾期停留八千天的案例，他在台灣其實也是穩定勞動力的一部份，勞動部應該去思考，有這麼大的勞力需求，應該以價制量，讓有需求但未符資格的人可以用較高價格換取他的需求。另外，如果要查緝面有用的話，還必須搭配重罰及管制入境等措施才有用。

黃：如果地方勞工局有足夠的查緝能力，應該自己去做這部分。

ED02：他們說沒有受相關的專業訓練。

黃：我們也可以幫你們訓練，不能拿沒有受過訓練當理由，因為他們是主管機關。怎麼會讓別人來幫你擦地板呢？應該自己擦吧。

ED02：若要一次解決這個問題的話，必須兩個部分同時做。

汪O達防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃深度訪談 逐字稿

日期：105年8月17日

訪員：黃文志(以下簡稱黃)

黃：今天的訪談大綱也想聽聽專家意見。今天訪談採取比較自由方式，主要兩個重點。一個重點是您的文獻，在國內不管是從制度面或實務面，或從國外這些數字，他們的法律政策等等，就目前的成因，你認為是比較顯著的，影響到外勞行方不明。第二個如果你要給勞動部一些政策建議，同樣的政策，你認為比較可行？我想主要這兩個部分。首先想請教您，對於外勞行蹤不明的原因，您的看法是甚麼？

EC04：我覺得在兩種因素，兩大類。第一種是不堪雇主虐待，或求助無門。第二種也有一些，就是本來來了就預計要走。沒有系統也無法統計。我的感覺除了一下機就準備要跑掉外，大部分應該是已前者為主。大概是這樣的。那這兩個因素所造成的原因是甚麼？就是說，不堪虐待，求助無門，以目前來講，事實上，這幾年勞政機關針對人權保障也做一些努力。只做這些，但永遠不夠。後面的那種原因，本來就有非法集團在運作，他們也透過同鄉來運作，吸收外籍勞工來工作。

我們也遇過一個案例，之前我們安置一個外勞，有一次被拐騙，被囚禁。後來報警救出。

為什麼會被囚禁，他自己也承認，他有點想要跑，對工作不滿意。在網上透漏訊息，有沒有地方可以讓我跑。

結果有人跟他聯繫，說我們在哪天哪地方碰面。我們很歡迎住過的房客回訪。回來後又去了桃園，上了女生的車子，結果女生下車後，他就跟著車子一路載到台中去。

從桃園到台中去，結果被載到養雞場，老闆就說你在這邊做，他嚇死了。（外勞）我只是透漏我想要跑，又不是真的要跑。結果就把我擄了。他拒絕，結果老闆就跟其他外勞給他打一頓，軟禁。

後來他跟我聯絡，他已經在房子裡。後來還好，他的手機有GPS定位，大概找到大概位置。就跟警察報警。

我認為警察對科技的掌握和應用也要增進。我們知道可以用手機可以定位，然後可以用GOOGLE街景來比對。

可是警察完全不會這套，警察車子一直在外面跑，我在辦公室用照片照相街道，請印尼翻譯給他看，才找到幾張類似的。

警察就縮小區域，因為那是住宅區，不是怎麼空曠，高樓，不好確定哪一間。後來警察就問那邊有沒有窗戶，有沒有燈。

那時警察就盯這那幾個有電燈的房子。結果外勞往外看，心虛就把電燈關了。結果警察就抓到。

那個集團是利用行方不明外勞拐行方不明外勞，你若願意來就做，不願意來就揍你一頓。

因為外勞行蹤不明三天後，就自動變成行方不明，就無法漂白了。我們相信用這種方式操作。所以我那天不是及時救人，過兩三天，他馬上變行方不明。他回不去了，就只能在那邊繼續做下去。

你說這個人是不是想要逃，老實講是半推半就，他不是完全沒有心，不是主動要跑。有些是這種原因造成。想這些你講的非法雇主，非法集團，你了解那個運作型態。這我就完全不了解。

一定有本地人嗎？我相信有，那個市場，老闆是本地人。他一定有認識有華僑，或資深外勞跟他配合，這是後者。

現在我先回來講前者，一般的狀況，不堪受虐，或很多方面。國內的雇主對外籍勞工的對待，常常不太好。特別是家庭類，最有問題。

我印象跑得最多，漁工和家事外勞是最嚴重。廠役外勞比較少，因為多半是群聚，比較沒有被囚禁問題。且工作時間比較規律，有加班費，頂多是少給。廠工主要是少給，或是條件不好，或是沒有加班費，但比較少會有不堪凌虐。可是漁工和家庭外勞常常有，像那些情形。

我先講漁工，漁工常常碰到狀況，以菲律賓來說，菲律賓漁工，每個月有不明違法扣款。像似服務費，勞健保費。

他的漁船也要扣佔宿費，相當有問題。漁工住在船上，他沒有宿舍，佔宿費當初針對有住舍，沒有是因為他住船上，台灣漁船環境不太好，船主不太會住船上。

他們被迫靠岸被住在船上。船上又髒又臭又濕，魚腥味和汽油味，到處蟑螂遍佈。好一點有床，差一點連床都沒，只能睡厚紙板，等於是睡在地上。這麼差環境，每個月被扣五千塊。這很荒謬。漁工常常被扣五千塊。我們接觸過很多外籍勞工，工廠一般來講，普通是兩千五到三千，工廠一般來說，不會收到最高。但是漁工常常收到四千，五千，他們給的條件遠不及工廠，卻扣到最高。

再來，還有一筆，違法的扣款，漁工往往是由仲介直接付現，漁工跟廠工沒有不一樣，沒有月薪單，一張A4薪資單，每個月一欄一列，每一欄可能有10項扣款，他就簽名在後面。但他們簽的那張常常是假的，不是真的。

另外被扣一筆，就是扣了合法的那筆錢後，在加扣資遣費，居留費。菲律賓漁工除此外，還要再加扣起碼四、五千塊費用。

所以他第一年，每個月大概七、八千塊左右。我聽過有不同數字，最差的六千多，好一點八千多，再好一點的一萬出頭。

可是還是少一筆。儲蓄第一個月扣最多，後面正常薪資應該有一萬四、五左右。可是他們都只能拿到七千塊。

這是不是違反工資費。對菲律賓來說，這是家事勞工，出來作家護或漁工的，這兩者是不能收仲介費。廠工可以。他們的合法額度是國外薪資的一個月。再來，外籍勞工做貸款過程，印尼可能類似，越南就不太一樣，像是菲律賓會到仲介去，仲介就會要求繳一定金額的仲介費，多半勞工都繳不出，仲介就會引薦到一家特定的借款中心。

仲介有些是台灣人開，有些是台籍人士，本國人娶菲律賓人，在當地開的。但仲介都是當地人，那不一定。這一定彼此有合作關係。他會請他到銀行去開戶頭，用本票，借一筆錢，開12張本票，一張本票對應一張繳款單，通常12張，最多有到14張。

第一層剝削是仲介收款額度絕對超過菲律賓政府規定。第二層剝削是從貸款，以幣值的轉換在自動坑40%。

例如，原來要繳貸款總額度7萬塊披索，經由本票，還款總金額變成7萬台幣。台幣跟披索差不多1:1.4。他們給的繳款單，類似信用卡繳款單，有條碼，可以到台灣超商去繳。所以台灣所有超商都可以繳費。

所以那個總金額就是大概那幣值的1.4，馬上衝上40%。再來，第三筆被貸款公司坑，沒有按期繳，貸款公司就開始盯他，也就是騷擾他。當然，他是債權人，有權去盯。如果再不繳，就告到法院去。

我們法院完全不會管，只要債款人來告，就會記警告函給外勞。而且貸款公司因為逾期，會收取利息或罰則。那個利息很可怕。那利息多少，利率多少？我看一個數字，如果欠幾萬，就會滾幾萬出來。

像是國內利息上限是20%，他們是這個數字三倍多。有些公司，在台灣還在放款，這是私下做的。

我偶然間看到契約，是日來制，乘以365，年息是46%左右。是上限的三倍多。這是再一層剝削。強制執行再加上高額的高利貸。可是法院不管這些，法院當作是民事欠款。在法院執行上是沒問題。為什麼每一個外勞都有貸款？這個貸款就是仲介費。

當然，每一個都是仲介費，這些貸款，很多外勞不只一份貸款。

為什麼？我猜個人金融借貸有上限。可是仲介金額要的不止這些，可能更大金額。

有的人有兩疊繳款單。我聽過有三筆的。從一張乖乖的繳，還是會欠的。不可能不欠的，一定會被告。法院一定強制執行。而且法院文書很少有外文，從頭到尾，整個制度，沒有一處考量到外勞的弱勢。

我聽過只有宜蘭法院，有簡單的翻譯。每天都有外勞朋友給我拍照說，請問這是甚麼東西。我只要看到這照片，不用點開就知道，那是法院的公文書。那些都是貸款，法院強制或警告函。這個非常可怕。要合法簡直不可能。

我講難聽點，在台灣，合法外勞只要逃出去，只要能求生還比較能生存。為什麼要逃，就是因為一個最大的點是債務雇主。就算你轉換雇主，就算你跑到天涯海角，他都找的到你。

進入合法管道，債權人透過告，透過勞動部幫忙查，一定可以找到。有些跑的是為了逃避債務。我們台灣都不管，都當作罪犯看待。從來不看違法仲介問題。

其他勞工都是拿著一疊繳款單去仲介公司繳錢。他們就是被迫簽了一大堆東西，有的有簽到借款契約。形式上所謂借款是拿了錢，借了錢。但漁工是純粹是簽假的借款契約。有些甚至於沒有。我相信多數是沒有的。

我經手過很多漁工案例，曾經在宜蘭縣政府協調時，有一個雇主就把借款契約拿出，我要拍不讓我拍。我知道有人有簽，但那是假契約。

後來很多案子，像在澎湖縣政府協調，有些漁工很難留下證據的。有幾種不同情形，每個月發薪水，他拿現金給你，你簽收。有些簽收單金額是假的，你也得簽。有的給你兩張，有時候包括一份是正確的。也就是七千多塊。所以你都得簽，不簽不行。有少數外勞剛好有正確數字，就拍下來。第一位有拍下來，澎湖縣政府就叫仲介拿錢出來。

我相信以這個為例，他一定沒有簽，他連簽都沒簽假的借款契約，有的一定會拿出來。他說他有密碼，他一定會請菲律賓仲介傳真過來。

台灣政府就抓不到。所以漁工就莫名其妙被扣掉一筆。不管是家護或廠工，他的錢多半是假的，或是雇主代扣。他的繳款單一開始就被雇主扣掉，每個月被扣掉後給他，這是違法，可是至少你知道你的錢是被扣到那邊去。

但漁工完全是黑的，根本不知道，你就只拿到七千塊。有很多人連簽單上只能自己記憶，每個漁工都請他從頭回想到現在，每個月多少錢。有的聰明一點還記得，有些根本忘了。根本沒有任何憑證。

漁工有甚麼樣狀況？漁工常常見的是食物不足。很多漁工的船長不給食物，或一天只給一餐或兩餐。量很少，這是漁工非常普遍的抱怨。

為什麼？有很多原因，我覺得漁工對與米飯需求量很大。在菲律賓政府，特別是比較窮點，沒甚麼菜吃的。都是飯。就算有菜有肉，還是吃飯。

所有漁工都要吃兩三碗飯，連女生也吃兩三碗飯。所以，他們常常吃便當是吃不夠。很多漁工都抱怨吃不足，量不足。甚至工作當中，不准吃。工作當中，十幾個小時。所以吃得少，睡得少。

台灣漁業也是非常血汗的。可是外籍勞工來後，創造工作環境。常常是一整天作業，只能睡1-3小時。有的是一到三天，連續三天，每天都只能睡1-3小時。就是魚季來時候，有的是一次出去半個月，10天到15天，每天都是這樣。就等於是海上作業時間。所以極少數的休息睡覺時間外，全部都在作業，不管是撒網，佈網，抓魚，各種船上作業活動。

常常就是打瞌睡，被老闆罵。第一個是錢被扣，不明扣款，第二個是睡的少，第三個是睡得早，第四個是老闆的暴力，漁工的懲處很普遍。漁工口頭的暴力，少數還有肢體暴力。這些是漁工的部分。

那家護工有那些問題？很常見是許可外工作。幾乎很少有家護工沒有許可外工作的。

台灣的勞動部，一天到晚都在廣告，不要使用非法外勞。可是我覺得這個觀念混淆，所謂非法外勞，就是許可外工作。

我覺得至少包括三種。第一種就是這個外勞已經跑掉，無證漁工。第二種是我是合法雙傭，我是在休息時間打工。第三種是完全合法，雇主要我做管轄之下許可外的工作。

例如，我明天是監護工，可是你要我打掃整棟樓，煮全家大小的飯，洗全家大小的衣服，甚至更多。只是一般都會做。

再來是自宅外，很多人會要求到親戚朋友的房子。甚至還有開公司，開工廠，白天就帶外勞到工廠去做女工。晚上在到家裡打掃。有些開小吃攤，每天每天做，變成店員。

再來就是農地，只要有農地就較外勞去做。這種比較好抓。可是也有困難，你要如何告訴勞工局或警察確切的位址。有些農地根本沒有路名，沒有路牌。連台灣人都很難告訴這裡是哪裡。小吃攤是很容易抓到的。

再來是私人住宅內就抓不到。這是勞動部的灰色地帶。你如何進入家門去做勞動警察。你如何到家門裡做許可外的查察工作。家護的外勞有做家訪，好像三個月內做家訪。之後會抽訪。

你去到家不在也沒辦法。去他家不開門也沒辦法。而且有很多問題。家訪好像是流於形式。很多查察人員到家裡去，本身沒有外語能力，也不會把外勞隔開。

他就看一看，問雇主。怎麼問外勞，是問不了。只是善意的詢問。老闆在旁邊，你又不會外文，所以根本查不出。

我知道有些地方政府有做調整，像勞動局現在有請外勞做外文問卷，最後寫如果還有其他問題，請自己寫出來。

他們看到外勞有寫，會直接拍照給雙語同仁，直接翻譯，甚至直接電話聯絡，就算人手不足，就算是約雇，每天在辦公室處理勞工協商，諮詢，要派駐一組每天家訪的，幾乎不可能。

那就家訪時，跟辦公室雙語同仁用視訊或電話，印尼籍就請印尼同事對話，這樣做法可以彌補一些。這樣至少可以用填問卷方式，可以及時請辦公室同仁跟他聯繫，這是最低程度可以做到的。家庭外勞被剝削太普遍的。

回到許可外工作，勞動部也應該在法令上尋找可以突破知道的。當然會碰到私有住宅和私人財產的矛盾跟衝突。這個私人住宅就是外勞的工作場所。

我覺得法律上可以討論。我認為附於查察人員稍微有常識的能力，去做查察的動作。要不來都查不到。所有家庭外勞在查察人員在現場時，都沒有在工作。

你問他，他說有，雇主說沒有。有些查察人員根本閉的眼睛辦案，根本幫雇主在圓謊。

我聽過很離譜的例子，前兩年花蓮的監護工，他每天在飯店打掃，後來勞工局人員到了，也把她帶出來。那我就問勞工局，有沒有抓到。我去時他那邊坐著，沒有在工作。他沒有繼續追問查察下去。

我想，根本是閉著眼睛辦案。這個外勞他是要照顧阿嬤，他沒有在阿嬤旁邊，他一個人出現在飯店，他是去消費嗎？還是去休息？他在不合理的時間出現在不該出現的地點。他沒有在該照顧人再一起。

如果這都不是，那不就是在工作嗎？你不追問這個，這些勞工局有些擺著明顯事實不去查。完全故意放任。所以一般碰到許可外的抓到抓不到。

還有一個很嚴重問題，勞工局對於外勞拍照和攝影的證據，是不予採用。他們只是參考，這跟本籍勞工的做法完全不同。

如果我們是本勞，我們拍照和攝影，勞工局一定採用會承認是證據。可是外勞拍得不承認是證據。這是最荒謬的事情。難聽的，根本是玩假的。如果你要杜絕雇主剝削現象，杜絕雇主指派非法工作的現象，你應該要採用外勞給的證據。即使證據強度不強，你要查清楚是否真有其事。

現在不是，不管是拍照或攝影，一定要現場抓到才可以。現場抓到多麼困難。我跟你講個明顯例子，我們遇到廠工，不是再家裡做幫傭。從以前到現在，至少五個以上案例。

台中的案例，工廠外勞在家裡工作，拍很多照片和影片，從環境看起來，不是一個地點，老闆的家，老闆的爸媽家，老闆的舊家，老闆的妹妹家，總共四個房子。

後來，我請他畫，每一家的平面圖都畫得出來。他記得那麼清楚，代表他常常去，而且不是只去一次。外勞要採證是不容易，他一定趁雇主不在才自拍。最近我碰到兩個廠工，除了在工廠工作外，還做很多農業工作。一個在雲林，一個在台東。他叫外勞上班前半小時去澆水，上班完後再去另一塊地在做一小時。用google街景加地圖，一塊一塊找出來，在地圖上拍出來就是農地。我是民間單位，沒有任何公權力!我用自己的電腦和時間，都可以查詢成這樣，政府要再努力一下!

勞工局想不到嗎?他不想做，不想要真的查出來。我們幫你們查出來，你們又不要用。外勞提供的照片，你們也不用。所以勞動部花那麼錢做廣告，根本是文宣而已。

現在回過頭來研究為什麼要逃跑?你不管這些造成這些的原因，怎可能不逃跑。怎麼解決的了?然後送法，用通報，檢舉，那都只是治標不治本。這根本是剝削人工。這些不解決，是不可能，花再多錢都沒用的。我剛才講第一項而已。

第二項在家庭類的，性侵的，被雇主性騷擾的。應該說性騷擾很普遍的，性侵比較少。因為我們沒有規定家護工適當的居住條件，少部分有的，監護工通常跟被照顧的老人居住在一起，而且同一張床上。

一個女生跟阿公睡在一起，你怎們預防阿公對她毛手毛腳。如果完全是植物人，那就罷了，動不了。就算不能動，手還可以摸。所以這是很普遍的。只要碰到申訴，我們立刻請1955報警。性騷擾有時候可以說，這個阿公可能無法控制。可是如果是家人呢，就無法抵賴。

比較常見是老人。老人有很多情緒，很多老人不喜歡外勞控訴，他希望能是兒女媳婦照顧。但現在有多少人能成天在老人旁邊照顧，要工作。所以大部分都請外勞照顧，所以他們把氣都放在外勞身上。加上言語溝通有問題。你付人家多少薪水，兩萬塊，你要他講國語，講台語怎可能。所以就罵，罵他聽不懂，罵他笨，動不動就打。常常見。

我前幾個禮拜才來一個外勞，監護工。阿嬤平時就喜歡碎碎念，一直罵人。老闆就叫他不要放在心上。她說好，也就不放在心上。有一天就在房間裡滑

手機，結果阿嬾突然走進來，阿嬾拿個木棍從他頭上打下來。跟他拉扯，求救。我看到她幫忙包紮起來。

其實老年人常常有，情緒上有難以控制的。我們都知道，這時候很難苛責這個老人。你知道家人有這種暴力傾向，你就要更加小心。要保護照顧者，至少你在旁邊看著。

很多人，包含勞工局，你有沒有看過那個阿公，阿嬾，他不能走路耶。他怎麼可能打。但他就是可以打。只要你手腳稍微能動就可以打。

很多外勞，在幫你擦身體，吃東西，吃藥，換尿布，被拉扯，被咬，被扯頭髮，這些都有。肢體暴力。

性侵，我們現在有個案例，被性侵三次。很難想像，我們幫她報警時候是最後一次。他覺得沒有辦法講，做了好一陣子才講。

他說已經被強暴三次。前兩次也沒有任何證據保存程序，他在法庭有提出來，後來有讓他提報。可是律師說前面已經沒有證據。這個很離譜。

再來就是言語上溝通問題，導致外勞很大壓力。很多人以為說我只是嘴巴快，心急，念兩句。但外勞認為說我老闆整天一直罵，很大的音量，每天都面對，很害怕。

或是家人的關係不良，常常吵架，很害怕。再來還有一個很常見的狀況，工作造成難以睡覺。很多老年人晚上不睡，常常醒來，夢遊。作為照顧他的外勞，就沒辦法休息。

很多家人，到勞工局協調，很多家人說白天讓你睡。可是很難在白天睡，白天要做家事。老闆有可能容忍嗎？可能太太在家哩，有可能讓外勞在家睡覺嗎？很多很多的家庭外勞都有睡眠上嚴重問題。

頭痛，失眠，然後導致他們情緒上有點狀況。這個很明顯是大量工作壓力造成。還有，家庭外勞常碰到頭痛，失眠，腰酸背痛，這常常見。

他們來我們這邊，常常外觀是驚恐，害怕，身上有傷。明明是漂漂亮亮的年輕女生，卻滿臉痘痘。不是一兩個。而且在我們這邊住了一陣子後，都消了。這很明顯的是內分泌失調，壓力造成的。

再來一種，仲介造成的壓力，甚至是威脅。有很多外勞，在跟雇主工作上有問題，不管是前面各種狀況，雇主會性騷擾，會打她，或有溝通不良常常被罵。

很多外勞都會跟仲介抱怨。大多外勞沒有別的管道要找誰，只能找仲介。好一點的仲介，就過一陣子幫他換。也有比較多的仲介，都敷衍。

更糟糕的，他擺明就說沒得換，給我好好做。不然就送你回菲律賓去，送印尼去。我們明明知道那麼多的仲介，或是翻譯，一天到晚都用恐嚇方式來管理外勞。

甚麼勞工局都不知道，還讓他們從事相關業務。這些根本都是人口販子。拿外勞的錢去奴隸。

非常多都是這樣的。那為什麼不跑。剛講是雇主問題，仲介問題。再來是政府問題。政府這幾年有些進步，最明顯的設1955專線。所有國際外勞可以24

小時通報。還設了櫃檯。機場外勞服務櫃檯，是在李應元建的。
我很清楚，他要設櫃檯目的是，其實主要是幫雇主在引進外勞做管理。機場出境入境都有。
重點是入境，他幫政府盯好外勞，不要讓他跑掉。這目的是對的，但誰來做。這邊是管外勞的，但請外勞雇主單位來經營。
這是甚麼意思。讓雇主來做機場服務，本身就很奇怪。為什麼機場櫃檯沒有發揮應該有功能，他對著是工總，工業總會。

再來1955問題，我前兩年聽說過，1955曾經把很多案件都撥到縣政府。結果縣政府受不了，就跟勞工部抱怨。然後，勞動部就要求1955到家控管，到家篩選。

所以，1955後來，我覺得對他的案件處理就保守點，講直率點，就是會壓案子。很多外勞打去1955抱怨，1955專線人員就跟他說你來台灣是來工作，不要那麼愛抱怨，老闆跟你講甚麼就做甚麼。你不要以為那麼好換，你不能換。你就好好做。

常常沒有人告訴外勞，1955的服務包含三項，第一勞資爭議的案件處理，外勞真的申訴案件，他會分到地方勞工局。第二種諮詢，有任何問題可以問。第三種是翻譯，所有跟外籍勞工，涉及有關的人，在跟外勞無法溝通時可以打1955。至少可以達到基本溝通。

所有外勞不知道有三種服務，他以為打去1955代表申訴，結果很多外勞沒有把案情講得很清楚，1955的人也不見得幫你整理。

1955是外包的。外勞以為都是申訴，可是他沒有把案情說清楚，1955就往往會把它變成一般案件。掛了電話就結束了。不會有follow的動作。

很多外勞不敢打，知道打了沒有用，或是怕，怕甚麼，怕1955或勞工局通知雇主，通知仲介，會被罵死了。連要打這通電話，都要跨過很高的心理門檻，往往打了就石沉大海。他聽到朋友打了都沒有用。他們沒有讓外勞知道要怎樣申訴才算申訴。

像1955的問題，外包本身沒有這個能力。現在科技公司，一開始第一標是麗興，我覺得至少比較熱忱，請來的專業比較熱忱。

現在科技公司，只是客服，接電話人員不見得那麼熱忱或敏感度。所以有很多案件就這樣處理掉。

我講個誇張例子，一個女生，他是監護工。常常在家裡打掃，雇主就屁股拍一下，或是在廚房弄一下。他沒把這放心上。

有一次更嚴重，他房間沒有門，只用鐵櫃檔下，有一次在門邊拿鏡子在拔白頭髮，雇主突然走過來，再問看嘛。我說我在拔白頭髮，雇主就藉故看下，就擠過來就用手摸她胸部。她嚇到，就打1955。

1955接電話人員，就說你可以over react，那個是family touch。怎會這樣，這是甚麼文化。

後來我跟1955督導問，他還說我們沒有這通電話，手邊明明就有通話紀錄，

八分多鐘。我把通話紀錄拍下來，寄到勞工部去。後來查了的確有。但調了錄音，沒有那段話。

我為了這事情去告，搞死我自己。我也就不了了之。我說那女生幹嘛要騙我。勞動部還不管，沒有意思。如果勞動部回我，我們要檢討，我們一定會加強對外包人員的訓練。那我勉強可以接受。

那你今天跟我說沒有講這些話，那不就講白不就是我說謊，就是外勞說謊。我說勞動部很沒意思，1955有很大的改進空間。他對於外勞申訴的意見，常常是這樣處理。

再來是勞工局的問題，老實講，1955的問題只是草率，或是忽視，吃案。勞工局更嚴重。今天是部分勞工局，部分承辦人員，不是以局來分布。每個局有幾粒老鼠屎。有部分承辦人員根本擺明跟仲介業者溝通，私通。印象非常深刻。

我們有個案子，在雲林，承辦人員直接告訴仲介，他有兄弟，勞工局還沒到現場，仲介跟老闆破口大罵，為什麼投訴。

還有一個很可疑跡象，有些監護工，在沒有老人家做打掃工作，投訴之後，突然某一天早上，老闆把阿嬤帶回來。就那天勞工局來查察，查察時候阿嬤在家裡。

你說是不是有鬼，太巧合。是不是勞工局跟仲介先通知，仲介跟雇主講。這種情況還屢屢出現。

有些案子，是勞工局無法進入查察。

我在舉台中的例子，明明是廠工每天做加護工事情。房子是豪宅。他們外面連門鈴都沒，一定要透過守衛才能跟上面聯絡，問屋主可不可以開門。

到了那家，當然他不會開門，一定跟你講屋主不在。那時候那個外勞說她明明在上面，是老闆知道勞工局來後，趕快帶他回公司。

他根本沒有去過公司，他沒進去過，他就把他帶去。可能就在公司客廳走，然後外勞有秀出他的影片和照片，那個承辦人員就說怎沒有拍到雇主。

在我跟他電話問，他沒有拍到雇主，也沒紀錄時間。他也跟雇主講，我怎知道，那不是我家。他可能放假去打工。

我跟他吵很兇，甚至還更誇張，我非常合理懷疑，那個承辦人員根本想吃案。外勞講得那麼明顯，他這個有許可外工作，那麼長期有三年以上。他居然跟她講說你不能安置，可是本來他就跟我聯繫。

然後居然跟她講說你去錢你自己負責。我們安置中心有安置要點，有幾種情況可以安置，包括雇主違法，雇主勞資爭議，或轉換期間沒地方住。就是有勞資爭議，要以先安置在調查的原則。

所以要先安置，不要在原來的地方住。你可以再繼續調查，你可以當場部要認定。連這個都沒有做。還跟他說你去要自己付錢。這不是刻意要打壓外勞過來，這不就是配合政府，配合仲介。

因為後面財團給你施壓，局長施壓。還是林佳龍市長施壓，所以不敢得罪是這樣嗎。我們怎會不知道雇主和仲介會找民代，外勞會找我們，能找民代嗎。

勞動部可能比較不會，地方和關係牽扯比較多。當你只是小小承辦人員，當你知道後面的來頭不小，他可能一K會K掉你最大老闆。你的承辦人員不會感受壓力，你的行政作為不會受到影響嗎。這也是我前幾個禮拜在心理輔導中心在研講的重點，要怎樣所有承辦人員在承辦業務時不受到壓力。你要舉發違法，你要罰雇主，一來是罰錢，再來雇用外勞會被凍結。他一定會受到影響，會拚老命找關係，找立委，議員來關說。議員跟立委出手，不是你小小科員，他釘就釘組長，那你整個局就很難做，卡預算。怎麼會沒有壓力。那你怎麼去保護承辦人員不受到壓力。局長要很有擔當。搞不好連市長也會給你壓力。

你也沒有機制讓小小公務員，有這個肩膀去抵擋。沒有。處理外勞業務，決定外勞生死的，這些承辦人員，往往都是基層的辦事人員。

有時候有可能是約僱人員。那雇主跟仲介拿立委來釘，這是很有趣的兩面性，職務很低的承辦人員，承辦外勞業務的也大，對外勞事務上，他們幾乎是一句話定生死。

他說你不能安置，他說你要回去工作就要回去工作，很多外勞哭著回去工作。我們自己也碰過，他跟我們同事說你這案子我就是不能給你，你如果要帶她回去，可以，以後案子不會跟你配合。

我們同是遭受很大壓力，只好聽他話，讓外勞回去。這是為什麼？一個小小的承辦人員，對外勞的業務有如此大的權力，我們完全沒辦法挑戰。

所以我常常跟他們吵架，我吵架是跟他們討論。你在公務業務上有那麼大權力，可是在公務體制下是如此渺小。

他對外勞很了不起，其實在公務機關超小的。他怎麼有壓力可以抵抗上面的壓力。這是外勞業務上很大荒謬處。明明有些明文的規定，可是他常常可以莫名其妙的亂辦。

你們沒有申訴管道嗎？沒有這樣管道。我們拚了老命幫外勞可以轉換，或幫他們的權利。我一定跟承辦人員溝通，沒有往上面講。可是，外勞有辦法這樣嗎，我打電話跟主管講，不可能的，連國語都不會講。

除非找到台灣人幫他講。我們雖然有十幾家安置中心，可是會這麼拚了命講沒有幾間，會有民代幫他講，不會。

所以長期以來，就無法無天。我怎麼辦，你就怎麼弄。你到底哪些承辦人員跟仲介私通，甚至有私下金錢往來。我們都不知道，有人去查過嗎？沒有。因為他們太小了，就算政風人員要查，也查大的。不查小的。

整個局會貪汙嗎？我覺得不見的。可能有些少數，小的承辦人員。他們有沒有問題，一定有問題。問題太大了。很多都是這樣，很奇怪。明明可以查，不查。

我就問台中承辦人員，你為什麼不去雇主人家看看呢？我知道你有風險。你跟他說明說，因為外勞說，我們可不可以進來看一下。

因為你越不進去，越有鬼。你可以把拍到的影像跟外勞的比對。至少確認是不是這房子。你甚至在多要求，外勞說的那幾棟都去拍，至少第一個我確定

外勞拍的是不是看起來像這幾個拍到的。完全不像就不用談了。萬一很像，又就可能，再追究是不是有可能。

再來，這種大樓他有可能有監視錄影帶。我跟大樓調監視錄影帶，一清二楚，外勞什麼時候進去，甚麼時候出來。難道看不到嗎？我要調公司監視錄影帶，難道公司絕對不可能沒有監視錄影帶。

他可能不繳，有這可能性。外勞如果在公司裡，工作半年，沒有一天拍到他影像，不可能。

如果每天來上班，一定會拍到。再來，他沒去上過班，但每天有打卡紀錄。誰幫他打得，這部分還有偽造文書問題。這麼多問題，有沒有一項一項抓，都沒有。完全是偏雇主仲介。

他跟我講說，他到大樓去，沒有看到人，雇主不在。到公司，雇主就把外勞帶出來。我問他，你有在工廠生產線上在工作嗎？我說沒有，我在外面等。我說外勞從家裡帶過來。你怎麼完全都不清楚呢。

承辦人員怎有這樣特性，雇主講甚麼都信。外勞講甚麼都不信。你怎麼辦得下去，你怎麼可能抓到任何違法的事證。

我覺得國內外勞管理太誇張。你無法想像，根本就是從勞動部開始，配合仲介，配合雇主，把外勞當奴隸來壓榨。

我絕對不相信勞動部不知道。還要做樣子，假裝不知道，還要做廣告。我最不能接受，美國國務院每年把我們放在人口販運防制評比第一級。

我覺得每年把我們打一個巴掌。每一年我們都做轟轟烈烈的飲食報告。我沒有參與很多，我知道大陸有在做。

每年很多團體，包含外勞團體，把外勞生死狀況反映在飲食報告上。我不相信美國AIT、國務院都不知道，這根本擺明了是政治優先考量。

為了跟台灣政治的關係，可能要吸引台灣引進美豬，美牛。美國國務官員來，他們說我們直接把台灣放在第一級是滿驚訝，台灣有很多問題。

他一直講第一級有很多指標要達到才能夠維持第一級。這些都是假話。上面有188個國家，有38個國家是第一期。

台灣在38個國家裡。盧森堡在第二級，香港是第二級觀察期，台灣做得比他們還要好，好那麼多嗎？我講難聽點，台灣政府會玩情緒上的遊戲。

現在國內是這個狀況。講回來，有那麼多問題，從雇主，仲介，政府，1955到勞工局，與其問為什麼逃跑，還不如問你為什麼還不逃跑。

如果有外勞要逃跑，我都勸他們不要跑，因為跑了風險很大。一被抓就被剝削。我也有認識跑掉的，他跟我說他在飯店做員工，每個月三萬多塊。與合法多了一萬以上。家護工一個月兩萬塊不到。加上加班費，兩萬初頭。

那仲介費怎麼繳。就第一次繳，好像幾千塊。大概是地下，非法的。第一次繳了就不用繳了。省下多少錢。行蹤不明。他反而不在乎你，沒有勞健保，看病要付很高，要躲警察。

除此外，反而有點空間。他的薪資比較高，甚至跑了外勞，跟雇主談勞動條件，特別是家庭類。如果是非法，雇主也是非法，她被抓到被罰很重。

反而利潤對等。所以我覺得法重部跟警察單位在研究這個外勞逃跑問題，不能不靠命相。你要知道外勞逃跑的問題，是因為合法，做的太辛苦，太痛苦。非法之後反而有點空間。

如果是被集團控制，被操弄，那當然還是很剝削。可是如果不是，反而空間更大。他唯一就是要躲警察。跑了而已，我還是一樣可去教堂，一不僥倖就被抓而已。

當你的政策，整個外勞管理制度，變成非法比合法好的話，政府不是在鼓勵她逃跑。你要還做那麼多政策去防堵，不覺得很荒謬嗎。

今天要優先來根治這個問題，我覺得抓不勝抓，沒有把問題解決，永遠抓不完。就算抓，也不贊成政府用那麼大力氣，拼命去查非法外勞。

老實講，行方不明外勞視為某種程度的受害者。他一定是以前有些問題才跑，受害者把他當罪犯一樣，警察這樣的抓。我覺得滿可憐。

我覺得政府該怎麼做。第一個，要杜絕外勞逃跑問題，第一個當然是針對爭議問題做一個防治。第二從1955，從非法仲介剝削，雇主的剝削，基層公務人員可能有涉及仲介的勾結，以及執法的不公正，或是偏袒雇主，偏袒仲介，逐條去改善。這樣外勞會感受到的。

他有個問題打電話去投訴，政府會幫她忙，他不需要跑。再來是仲介費的問題，輸入國政府打擊仲介費，讓外勞不當債務事務甚至完全消除。

用直聘取代仲介，讓外勞來工作變成真的是輕輕鬆鬆，快快樂樂來工作。就像我們出去工作一樣，出去工作為了賺更高的薪水。

外勞也是一樣。為什麼要像奴隸一樣被對待。讓外籍勞工來台灣可以快樂有尊嚴的工作。為什麼要逃跑，不需要逃跑。當逃跑代價太高，風險太大，遠遠高於他逃跑的獲利。

他為何要逃跑。只要沒有被抓到，我就自由了。我就可以免除掉剝削，就可以過得好點。甚至可以跟雇主討價還價。我可以比現在高一萬塊的薪水，現在狀況下的問題是為何甚麼不逃跑。

你現在要解決問題，你要把這些問題逐項解決。那外勞沒有太大動力要跑。甚至很少數了。

政府還有一些可以做的，包括家訪的落實，或者是陪同，電訪。讓他可以以母語隔離方式跟老公溝通，實際反映他的問題。我覺得都很重要。

如果這些問題改善，我相信逃跑問題可以大大減低。再來，我覺得可以對於現在逃跑外勞做一些特赦。特定時間特赦。規定半年期限或是幾個月時間之內，要求台灣所有非法勞工自首。

我們可以讓你回去，我們做一個職訓計畫。讓他免費，或少部分付費，來搭配一個契機。回去後優先由台商企業來試用。

這樣搭配很完美。我一方面有特赦，還給你職訓。尋找一些重點台商，很多政府都有投資，然後，建議台商優先錄用，搞不好未來可以被培養中階管理上司。甚至可以來台灣管理外勞。

這些都可以想像的。不要一昧從防堵來看，應該要從有問題的源頭來看出問

題。這樣外勞逃跑問題才可以慢慢減少。

政府不要一天到晚把逃跑的問題無限擴大，或是汙名化。這些數字看的到，台灣外籍勞工犯罪率比本地低很多。媒體會放大。比如說媒體看到一兩個外勞有被鬥毆，殺人事件，就無限放大。所以外勞都是很緊張在工作，不敢爭事。

外勞並沒有造成台灣更嚴重的社會問題。雖然台灣的非法外勞人數有不少人，五萬人。其實有造成很大的犯罪率嗎？除非當然有部分是性剝削，從這個角度來看，他們造成性犯罪，事實上他們是被害人。

他們不是主動造成犯罪，他們在台灣也不是甚麼暴力集團，到處恐嚇殺人，不是這種情況。那你說，老實說，在台灣就算是非法外勞，他們也是振興台灣經濟。還是幫忙台灣照顧老人，負面沒有想像那麼大。

所以勞動部不用把所謂非法外勞看那麼嚴重。他們也不至於非法狀態在台灣工作。那有沒有取代台灣勞力問題，當然有，可是那是整個外勞政策問題。你應該提高薪資，讓更多工作，台灣人願意做。而不是壓低薪水，讓外勞填補。現在就是薪水太低，當然只有外勞來做。

黃：我想主任已經談了很多，基本上涵蓋面很廣。最後一個問題，我們這個案子有問到越勞引進問題。這部分不曉得你瞭不瞭解。因為引進越勞，就我了解，因為印尼加設，2011年他們停止加設到世界各國。所以才會引進越勞來填補家是外勞。因為現在越勞是行方不明外勞最多的。

那你認為對於現在整體情況的影響如何？

EC04：因為我們中心沒有越語人員，所以我們收的越南籍勞工相對很少，我們收的都是要會講國語。否則我們不敢收。

我們無法對他服務。所以我們對越南勞工了解比較少。我還是回到剛剛說的，越南行方不明人數多，可能跟他家庭人數也有關。

我記得過去看過一個數據，行方不明人數的多少，往往跟家庭類外勞有正相關。菲律賓人數最多，印尼變多，越南也很多。

所以你預期這部分也會增加。如果是家事外勞被剝削，他就逃了。有些外勞甚至被扣手機，不准用手機。每天電話求助都沒辦法，就是跑掉。家事的勞動條件是最差的。

台灣過去一直把不同國籍的外勞開放視為跟外交關係的一種做法。我覺得是不對的。因為我幾記得呂副總統，出國訪問，好像在印尼受到不友善待遇。菲律賓也好幾次這樣。

之前是菲律賓政府對我們台灣的仲介為黑名單。台灣仲介跑去勞動部抗議。說菲律賓政府企圖干預我國內政。要求勞動部處理。勞動部居然順他們的要求，就凍結菲律賓外勞印進。真的是荒謬到極點。

你不要說別的，菲律賓要保護他們人民，他們如果認為台灣仲介有剝削不實，列為黑名單，有甚麼不對。台灣政府應該跟他們配合。

甚至兩邊要配合，同時我也要列菲律賓黑名單。兩邊合作，打擊不法。人家為了要保護人民，說是干預我們內政，放任我們仲介剝削外勞。

台灣勞動部作法完全擺明就是要仲介剝削你們外勞，你們外國政府要閉嘴。超級難看，超級家暴，超級流氓，很難看。我們台灣政府怎麼這個樣子。我覺得很可恥，怎麼台灣政府會這樣子。你應該知道那時候台灣對於反菲的情緒很高漲，甚至外勞被破罵，甚至被羞辱，被打都有，政府沒有拼命化解民間矛盾。甚至火上澆油。

現在台灣勞動部一直要引進緬甸，孟加拉，勞動部一直用這種增加外勞多輸國的國源，來源的壓力。講白的，他是希望引進更多的來源國，來讓現有來源國沒有籌碼談條件。

第一個增加來源國時候，增加一個來源國，你要相應的來源國的服務。1955有沒有人可以服務。我們有20幾個縣市，20幾個縣市有雙語嗎？各地的文字你可以做出來嗎？你想想一個外籍勞工來台灣，難道只有勞動局嗎？

法院也要有，民政局，健康的系統，醫院，現在都沒有。我們不是一個傳統的移民社會，像美國那種很傳統社會，就會想到政策面。台灣都沒有。這是很糟糕的。

引進那麼多的國外人口來工作，沒有相應的服務，連語言都沒有。你只想到引進，台灣有幾個可以講孟加拉話，緬甸話。緬甸華僑不夠話，孟加拉更不用講，搞不好手指數得出來，怎麼投訴。

以我們來說，我們光菲律賓，印尼兩國，我們都爆掉了。我還沒有處理越南，我也沒有處理泰國。如果進來緬甸，孟加拉，我怎麼處理。他們今天如果來求助，我連溝通都無法溝通。我怎麼幫忙。都沒想到這些問題。政府那麼敢，勞工局有辦法溝通嗎？

第二個是他希望現有來源國缺乏條件跟他談判，去年最明顯，這個來源國要求提高家護工薪資，後來是勞動部幫政府打壓，當時他們要求比照基本工資。後來政府一直拿陸資法，這個太高沒辦法。

最後只漲一點點。先不講勞資法，那是另一個問題。應該讓家護工進勞資法。勞動部應該要求衛服部一起建立嘗到措施。讓所有嘗到需求家庭獲得補助。而且應該讓24小時常到的家庭，有更多的補貼。現在24小時要人看護，怎麼會用一個人來照顧。不是擠壓一條線，開放更多來源國方式來處理。

勞動部每次想方式都是想最末節。增加來源國方式來面對行方不明問題，你應該是減少剝削，減少非法，打擊非法仲介，怎麼壓一條線增加來源國來處理。

越來外勞也是一樣。他為什麼要跑。我知道永遠都有有些人準備要跑，排除這塊之外，多次要跑的，受不了要跑的，當然每個人承受程度有高有低，有的可能我可以忍，甚至我每天被打沒關係，我還可以做完三年。超能忍。有些人忍受度差一點，雇主對我大小聲，我就受不了，壓力很大，就想跑了。這是每個人強弱問題。

可是你讓有問題可以投訴，真的被打可以把他叫出來，被罵至少勞工局可以要求仲介，雇主不要那麼兇，用溝通方式，可以緩節壓力。有健康，正常的制度，服務這種勞資問題。我相信逃跑人數一定會降低。

那我們大概都差不多你都談完，差不多談到了。你剛剛談到特赦滿好的。很多國家都有。我們那天你辦的國際工作，碰到香港來的講者，他提到香港其實他們是20萬，外勞，人口只有600多萬，比例比台灣高。

我覺得這部分仲介造成勞資關係，這我可以講一下，台灣有本地仲介，還繼續收本地服務費。這是取之罕見。

真的要跟國際接軌，真的要讓國際尊重，不要一天到晚順的仲介話去講，仲介的話都胡說八道。仲介說台灣薪水太高，你用台灣薪水給他們，讓他們變成百萬富翁。

外勞三年內在台灣，他難道用越南薪資在消費嗎，他們是用台灣水準去消費，用台灣最低的薪資在台灣消費。

台灣的服務費是完全不實用的。台灣那些服務，那些是必須要仲介來服務，是很有限的。

比如說機場接送，外勞希望可以自由進出。現在為什麼那麼難，特別是家護，家護最好施壓。

這是因為家護勞工出不來，沒有假。你讓他終年關在家裡，一出來去那裡都不會去，當然仰賴仲介。如果每個禮拜有假出來，他會到處跑，交通知道怎麼坐，沒那麼難。現在有很多服務，就是你把他當奴隸，關在家裡。他們會想，台灣比香港大那麼多。

香港是個城市，怎麼跑都在市區。可是台灣相關服務，不是要跑到全台灣。我們的移民署各地都有服務處。大部分相關服務，不需要跑太遠。

在同一個縣市，搭乘大眾交通工具，沒那麼困難。本地仲介高額的收費，真的很高，三年要收六萬。他們國外收一次，國內在收一次。

每個外勞來三年交十幾萬仲介費。完全不合理。這是嚴重剝削。每個外勞在台灣，都遭受嚴重不當債務的剝削。其實，從整個制度面來講，每個外籍勞工都是人口的被害人。

所以您講的每項的制度面去做檢討，我覺得實際上很難，仲介力量太大。前一陣子要修改第五十二條。都推不過。

本來一次表決過了，結果因為仲介去抗議，放在後面就很難談二服，三服。這力量太大了。我記得我剛剛進立法院，那年仲介業者，外勞和基本工資脫鉤。關心外勞的NGO也在場抗議。

第二天警察就去騷擾。這個神父，修女從事與入境不符的活動，可能被驅逐出境。我們幫外籍勞工爭人權，結果被你們這樣搞。

就這樣，政府沒有真的把外勞把基本工資脫鉤。可是又整了兩件事，第一件是承認國外債務，這已經很仁慈。甚麼是國外債務，仲介費。

現在有個全名叫做外國人入國工作費用及工資切結書。列名除外的債款費用，為什麼一個外勞來台灣會有國外債款費用，那就是仲介費。你還把他合法化，還寫在裡面。

你說政府把仲介合法化。這是第一個國外仲介。第二個國內仲介費收服務費，三年收六萬。第三個讓你廠工跟漁工收佔宿費。每個月最高四千塊，逐年提

高變成最高五千塊。政府讓仲介，雇主收這三種。

你說這種會議是服務業發展會議。我記得應該是那時候合法化。服務發展會議，就像經發會，是很大的會議。之後這些政策還是經過立法程序，會議之後有很多修法。那時候提出，經過立法程序修法。這三筆都是那時候訂出來的。

事實上，勞動部很久以前講過仲介費不合法，那個時候全部都合法了。這個會議合法服務費。他不是說仲介費，是貸款。

如果外勞在國外因為個人需要貸款，他可以在國內工資來償還。國外貸款公司，貸款名目，原因，從來沒有名稱。

我聽外勞跟我說，在申請外勞貸款簽證單子，有很多原因，有一項仲介費，也有其他，例如，私人房屋。這些都是真正的名目嗎？不是。

敢真的勾選仲介費，就撕掉再寫一次。你寫出去他不讓你帶。名目是假的，實質上就是仲介費。而且其實很多貸款原因，根本沒有仲介費這項。根本不讓你寫仲介費。你在契約上看，全部都是私人的。

我剛漏了一點，菲律賓政府宣布，他可以從海外追討仲介費，只要是菲律賓外勞，交了仲介費超過規定金額，他可以跟他要求。台灣的菲辦，他是以名稱的額度，可以勾雜費，台幣兩萬，廠工是五萬，廠工可以收仲介費，最多五萬。

也就是家護工或漁工，你繳的錢超過兩萬，或工廠的廠工，超過五萬，你都可以make call。菲勞都可以去申請。他們就會跟國內仲介聯繫，聯繫償還事情。

可是他一旦聯繫，仲介另外可惡之處，國外仲介跟台灣仲介配合，開始對外勞騷擾跟打壓動作。好一點問外勞說，你最近好不好嗎？有甚麼需要我們幫忙地方。

誘導外勞換雇主，他其實希望跟他說，我們給你一點錢，把案子退掉。這是好一點。如果差一點，就直接威脅。

為什麼要申訴，你給我們找麻煩，你這樣以後會列入黑名單。你以後不要來台灣，以後不要想出去工作。可能特別是菲律賓。

因為國內沒有甚麼工作。工作都是半年一個契約。你真的要養家，你非得出國不可，你不能出國，等於判死刑一樣。

所以仲介說甚麼，他們被迫接受。仲介會說甚麼，會說黑口涉案，我們在黑口面前，下樓你錢還我，或者你留兩萬，其他還我。

特別是家護工，工廠比較難。工廠外勞，薪水高點，不是非的退稅。這個問題最多發生在家庭，家庭最好施壓。

有很多沒有假，很多就是仲介跟雇主，他等於從頭到尾都一條龍，連續假都把你接出來，之後回家，我帶你回仲介公司。

坐下來把錢拿出來。有些在電梯裡面跟你要錢。所以外勞敢不拿嗎，很少有敢不拿的。甚至我有聽到在南部，拿錢後回到仲介公司，被灌顰了。跟流氓沒兩樣。

你敢不拿嗎，不被揍。那家公司有把外勞毆打紀錄。那家老闆被限制出境。可是仲介公司和外勞有相關，我相信勞工部一定有權責管理。我覺得台灣有點再放任台灣仲介對外勞不當施壓。

我聽過太多了。很多作為根本擺明是勒索，恐嚇，威脅，根本是暴力犯罪。台灣完全不知道，沒有人來處理。

再來，介紹另外一個問題，跟仲介公司的管理。那麼多不肖仲介業者，有的根本很嚴重把人關了，打人，甚至威脅恐嚇。

這樣公司可以繼續營業。你說台灣是縱容犯罪。你不要說菲律賓貪腐，菲律賓政府幾乎每月公布一批撤銷的仲介名單。

你看他們有mako的網頁，每個月起碼都有一兩百家。他真的可以把公司撤銷，暫停營業。那個打擊的效果不會很大。換個名子就好。台灣仲介很多同時都有好幾個名子。

但起碼這是基本可以做的。你連這個都沒有做。

黃：今天非常感謝，我們會把今天的傳給你確認內容。

成0約防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃深度訪談 逐字稿

日期：105年8月24日

訪員：黃文志(以下簡稱黃)

黃：過去訪談都是用問卷量化的方式去做，但對非法雇主、勞動條件、勞動政策及輸出國的勞動情形，包括一些專家及NGO團體的意見，在往年的調查裡面並沒有被納入，今年特別希望把這些資料納到內容裡面。今年要我們做20個人次的深訪、四場的焦點座談、200人行方不明外勞的面訪。

ED03：那要到哪裡去？勢必要到收容所去。

黃：勢必要到收容所去了。

ED03：你們比較擅長的地方。

黃：以前我們也接觸滿多以面訪方式取代過去的問卷。

ED03：兩百個面訪要花不少時間。

黃：其實是一個需大量勞動力的案件，所以劉黃老師常開玩笑說這案子勞動剝削了我們，這個案子經費不到七十萬。

ED03：你們敢接真的是感佩。

黃：兩百個行方不明外勞面訪我覺得難度很高，我們的想法是，異視公司有很多面訪的經驗，前兩年他們也承辦相關研究案，所以想透過二代移民或新住民，以新住民為主，比如他們來台時間長一點，會說國語但仍保有母語的能力，所以我們想透過新住民協助我們去做面訪，這是我們的構想。

黃：目前有四個。

ED03：那就四個都去，那坦白也不會花太多時間，最多就問他為什麼要逃跑？原因是什麼？

黃：以現在來講逃跑原因。

ED03：大同小異。

黃：對！所以跟老師報告我們已經開了三場次的焦點座談，也做了幾次深訪，我們所看到的情況，綜合一個心得，就是現在勞動市場本身是存在這個需求，也就是說目前我們外勞為什麼行方不明率那麼高，去年就一萬五、一萬六，其實每一年都遣返出境類似數字的行方不明外勞，到目前為止都還有五萬多名的行方不明外勞在臺。從整個勞動力市場來看，為什麼勞動力市場麼大，大到需要五萬多個行方不明外勞的存在，每一年有這麼多人被查獲遣返，仍有這多行方不明數目。這個市場太大，造成行方不明外勞所取得經濟條件遠勝於他在合法工作條件下取得的經濟條件，比如說仲介費因素，還有能不能加班的因素，從經濟角度來講都是他們主要的因素。

ED03：第四題你問我，我也不知道，我們學者不會去了解採取什麼措施。

黃：越南之前有祭出九五法令，因為當時候有一段時間，凍結他們的家庭工輸出，後來越南祭出九五法令，如果行方不明外勞遣返，他們將有五千塊美金的罰款。

ED03：重點他沒有錢的問題。

黃：也沒錯，據我們的了解他們現在也沒有在執行。

ED03：因為這些國家大都可去勞工輸入國當勞工，今天他在勞工輸入國逃跑變成非法的，對他們來講也不需要太多再一次受到不正當對待、剝削等。

黃：沒關係，我們就開始。這個研究案的背景狀況有跟老師做口頭上報告說明，我們是不是依照設計訪談報告的題目就老師所知部分，提供我們寶貴意見，第一個對於外勞在台行蹤不明的原因你的看法是？

ED03：我覺得主要的原因還是來自於經濟允許原因、經濟性原因，基本上就是有些外籍勞工當他的契約期間到了，或聽說雇主對他不信任、不滿意，準備要跟他終止勞動契約，我們也知道這些外勞到台灣來相對付出不少的成本。

黃：成本仲介費等。

ED03：這些費用、成本或當初想要賺錢的目的，可能在沒辦法、沒滿足的情況之下，很可能在契約期限快到時，選擇逃跑。另外一種可能是國內內部關係影響，因為現在台灣外籍勞工已經開放二、三十年，其實先前來的人，搞不好他們也在這安家落戶，很多所謂來自於東南亞國家的新住民，他們也都嫁到台灣來，或多或少都跟這些來台灣工作的外籍勞工都有關係上的建構，我了解現在加上社群軟體。

黃：對！社群軟體。

ED03：有一些FB。

黃：還有LINE。

ED03：他們其實來之前或來之後都會透過臉書管道結交在台灣的一些朋友或親人，我想這無可厚非的，來這邊人生地不熟，如果今天有一些關係，可以去接觸、了解，對他在台灣生活上的適應會更有幫助。我想第一個就是契約期間到，第二個就是國內合法的仲介或其他之前來自於勞工輸出國的國民，不管他們是嫁到台灣或在台灣定居，多多少少都透過各種管道方式，協助他們融合、適應台灣，到最後產生分歧，或有些變成希望他們看契約期間到了，介紹更好的工作機會或薪資條件，問要不要轉換或離開原來雇主。其實這些外籍勞工之所以在台灣發生行蹤不明的原因，大概不外乎就是這兩個。就是他當初所謂的目的並沒有得到滿足，第二個其他的誘因或引誘的條件，讓他放棄合法身分轉去非法工作。至於你說因為原雇主的工作條件或環境勞動條件方面，我覺得坦白講，現在台灣對他們合議轉換，或轉換雇主這方面保障，跟過往比，是有很大的改變和進步，我覺得這部份原因會比較少。

黃：是。

ED03：主要是經濟性需求或外部需求引誘關係，需求佔比較大的原因。

黃：第二個問題，對於外勞行蹤不明防制政策在法規面、管理面，問老師看法有什麼可以建議的？

ED03：我覺得個人看法最主要是，外籍勞工管理在我們政府組織行政體系定位上面，事實上不是那麼清楚，其實國外勞動部門只會去掌握，到底勞動市場供需狀況會是如何？基本上外國人到美國工作不會影響美國勞動市場，但可給權力的，事實上都在移民單位，而我們這邊還是屬於警政或移民單位，

當這些人進來之後，萬一發生逃跑，基本上大概還是警政單位或移民主管單位去負責查緝，現在我們在制度設計上面觀察、核可，是勞政主管機關根據就業服務法。

黃：就業服法，對！沒錯。

ED03：真正要去管控這些人，不管是在數量多寡，甚至在台灣涉及到治安這方面問題時候，負責的機關又變警政單位或移民單位這就是多頭馬車的感覺。

黃：是。

ED03：會不會造成兩個和尚、三個和尚沒水吃的情況，基本上過去勞政主管機關希望警政單位去查緝非法外勞，以前還有邊緣獎金的。

黃：對。

ED03：現在我印象中好像沒有。

黃：現在就是取消了。

ED03：似乎好像查緝上面成效不彰或什麼情況，其實我們針對這些外勞相關管理面，倒不一定是針對外勞行蹤不明，我覺得是應該在整個外籍勞工整理、管理過程裡面到底負責單位是誰？

黃：是，我想有一些細節問題想跟老師請教，因為剛才老師所提到核准的勞動力許可是勞動部。

ED03：對。

黃：但是在負責查緝的單位是警政單位或移民單位，那我們所訪談的一個心得就是說，查緝的同仁包括移民同仁、警察同仁，他們都認為說查不慎查、抓不慎抓，也就是不管花多少力氣去查緝、你所遣返查緝的人數，那都是在整個外勞管理上面是一個末端的情況，源頭還是在勞動部的部分。那我們剛剛所提到的，我們目前國內還有很多產業，他們工作的勞動力需求上面仍就有短缺情況，因為短缺情況，所以他們在國內勞動市場沒辦法達到滿足，只能去尋求外勞的情況，可是外勞又沒開放，所以只好以非法的方式去聘僱這些外勞，那這種情況的話，源頭管理的概念是不是應該要有一個更好的政策，也就是說勞動部在制定相關勞動力開放的產業別，是不是應該把這部分同時考慮進來？

ED03：我覺得其實外籍勞工引進的數量是從整個外來人口所管控的，不管長期或短期的。其實是其中一部分，我的意思是說，今天台灣尤其由外部、會進來很多人，這些人進來其實是觀光、商務工作，包括長期、短期，甚至包括長期居留，或是可能未來規劃每年到台灣來的人口。

黃：外來人口。

ED03：非常的多。

黃：對。

ED03：坦白講每年光商務、觀光都是上千萬人次，這麼多的人基本上誰來管控他們流入流出，應該還是內政部、警政或移民機關，他們應該充分掌握他們動向、流向或流量，只是今天外勞他在這流入人口中，是一群會比較長期待在台灣或在台灣工作的人，嚴格來講他佔的數量比例是很少的。你看現在

外籍勞工也不過六十萬，在一千萬人裡面，六十萬也不過只是佔百分之六吧！我意思是，我自己認為源頭管理都不應該是勞動部，源頭管理應該是在警政機關或移民署機關，勞動部只是負責說，可以放這麼多人進來，是告訴內政部，可以放六十萬人進來沒關係，這六十萬不會影響國內勞動市場，產生太大衝擊或負面影響，那至於六十萬問題，可能由國家安全單位或國土安全單位去評估，能不能讓六十萬人進來，上位的概念是整個人口流入的概念，外勞只不過是人口流入的一部分。他來這三年、九年或十二年比較長期待在這地方，只是我們有沒有評估每年多少人到台灣來？逾期居留有多少人？那外勞佔的比重是多少？源頭管理在整個我們外勞引進主管機關是勞動部，但是我剛剛講，應該把格局或視野放得更廣大，整個人口流進、外來人口流入，源頭是誰？源頭絕對不是勞動部，應該是內政部或移民機關這些單位，同意勞動部每年可以開放多少外勞，這兩個彼此間要去協商。這裡頭涉及到當這些人進來不只是衝擊國內勞動問題，還會跟國內治安產生密切關係，所以這個人數的開放坦白講完全不是勞動部決定，今天容許五十萬、六十萬、七十萬、八十萬、九十萬外勞，這涉及到能不能滿足、解決勞動力短缺的問題，還涉及到那麼多人進來，治安會產生什麼影響，所以這兩部份我覺得非法外勞行方不明應該回歸到最源頭的地方，應該是內政部跟勞政部要共同討論。今天搬到台灣的社會承載能力或警力乘載人力也好，我們可以引進多少外籍勞工，不是光去考量到社會對國內產業會產生什麼影響，或市場產生什麼影響，而應該同時影響國內社會治安或穩定。我們過去很多傳言，說印尼來的都被IS買通，其實勞動部沒辦法去講國家安全單位、國土安全單位，我覺得外勞的問題從整個防治政策法去管理，應該是內政部、勞動部之間的關係。源頭是允許多少人能夠在台灣長期居、停留，然後重點是長期居留中有多少可以讓他在這邊工作，我覺得層次像剝洋蔥一樣一個層次、一個層次，應該要看的、弄的很清楚，到最後可以發現，就業安定基金就有一部分交給內政部去運用，錢的問題嘛！不能光是主管機關勞動部收走，內政要用錢都不管，他因為開放引進，基本上我要負責他社會治安問題，不能說你們光引進，不負任何責任及負擔任何費用、經費，有時我覺得就安基金委員會太本位了。

黃：太本位了，這個協調跟平台還是必要的。

ED03：我覺得是有必要的，這不只涉及到勞動市場影響。

黃：沒有那麼單純。

ED03：還包括社會問題、社會治安、國家問題，基本上應該要一起了解。

黃：乘載力問題。

ED03：我們對外籍勞工政策及法規管理層面來說，我覺得要有不同思考，它不是單純的勞政主管機關的問題，可能涉及到一個人的引進，尤其是長期居留不只是涉及勞動市場供需發展的密切關連性，還可能涉及到國家社會治安、安全各方面都有密切關連性，所以主管機關我不認為是勞動部，例如美國移民相關的人口就是國土安全部、移民署在負責的。

黃：所以這個牽涉到根絕點問題，我們在過去訪談裡面，勞政機關都認為說

外勞本身是補充性人力而不是替代性人力，所以補充性人力概念之下，他們目前就業服法也好或移民法相關規定，國家政策都沒有允許藍領移民的狀況，也就是說這些外勞都不可能取得PR永久身分。

ED03：這是涉及到國家政策。

黃：對。

ED03：今天不管他能不能變長期移民，重點是你去看移民法裡面涉及到關於工作這塊，其實你會發現寫的很含糊，都寫在就業服法裡面就覺得很奇怪。

黃：都非常含糊，對，都放在就業服法。

ED03：很奇怪！人口移入主管機關是內政部移民署，為什麼寫移民法，在工作類這塊就把它放在就業服法？所謂外來勞動力到台灣來所涉及到的，大家認為主管機關是勞動部，我覺得主管機關跟內政部還是脫離不了關係的。

黃：剛剛老師講的，必須要兩個部會之間的協調和聯繫。

ED03：我覺得最好的主管機關還是內政部，雖然內政部不瞭解經濟面或不瞭解勞動市場面，但內政部他一定能夠掌控台灣社會能夠接受外來人口，不管是短期、長期的承載人力是多少。就算我們目前期望觀光客，期望可以超過兩千萬人，就算我們台灣好山好水，兩千萬人是可以負荷的了嗎？所以大家才反彈大陸客少來一點，生活條件會有品質一點，這種言論屬實的話，就表示台灣社會承載外來人力，不管是長期或短期上面，其實承載力是有限的，這背後還涉及治安問題、社會觀感問題、勞動市場問題，所以內政部不懂勞動市場，你就要去諮詢勞動部意見，就像美國人口，不管他有專業性、技術性、非技術性的或親屬團聚的，這是怎麼訂出來，一定是從移民署諮商各部會決定的。這裡頭有多少部分是給技術性移民、非技術移民，決定審核權是交給勞動部。

黃：老師剛剛所講部分，移民署也有相關規定，所謂技術性移民跟非技術移民跟姻親，還有居留，不管是大陸人民或外國人民。

ED03：我們有嗎？

黃：有，但是真的不包括外勞。

ED03：我們其實對於外來勞動力，所謂管理各方面，我覺得部會分工跟定位都應該要重新調整，大家不想調整的話，就在現行的架構之下，雙方協調的平台，但是有些經費運用，尤其從雇主這邊收取的救安基金，有一些確實要給移民單位運用。

黃：那第三個問題，我們的配額、還有移工制度、仲介制度，對於外勞逃跑影響是什麼？請教老師的看法。

ED03：嚴格來講其實我們沒有配額，我知道外籍勞工這塊我們是沒有配額的，我們只會去有核配比率，那核配比率今天變成可能有最高百分之40、最低百分之10核配比率，表示說今天我們把外籍勞工定位在補充性勞力，基本上一個工廠不可能仰賴這些外籍勞工來運作，最多只能佔全體員工的其中一個比率，其實是一種數量管制方法，我不認為它是一個配額。我們外籍勞工引進的數量管制或管理上面的一種做法，主要原因是外籍勞工引進還是採取

限業限量，所謂限業就是對於開放行業允許他進外勞，限量就是基本上外籍勞工引進人數占公司整體員工有一定比率，所以這是限業限量。但是現在重點是說，我們目前可能因為少子化關係，可能某個層面確實有勞動力短缺情況，勞動力短缺情況並不僅僅限於開放我們限業，你開放的行業有限，基本上需求部分或勞動力短缺情況並不會僅限於你這幾個開放外勞的行業，我們限業，但是你開放的行業有限，需求或勞動力短缺，現在並不僅限於你幾個開放的行業才有勞動力短缺，事實上勞動力短缺可能存在於其他行業，比如說農業或服務業，其實你說包括外勞就到農業去採茶或採收等，每個月工資都很高，然後他不在窮鄉僻壤去工作，然後警政單位去查緝就有困難，或知道在那地方，但也不會去查，其實我們現在外籍勞工引進的政策，採去限業限量，當這些行業有勞動力的需求，無法得到滿足情況之下，是不是在某種程度上面，就像剛剛談到的有人從中介紹或提供資訊情況，就誘發契約期間到期的外勞就從合法轉為非法，因為他去的地方相對來講是需要勞工，如果他不需要勞工，他根本不需要到那邊，他去工作地方是需要勞工，這些勞工才因此有工作、有收入，否則他從合法變非法的目的就沒辦法達到，所以我覺得我們在現行外勞引進的相關政策限制情況之下，可能導致這些外勞行方不明的原因之一。

黃：老師你認為仲介制度對於行方不明外勞是不是有什麼影響？

ED03：其實現在坦白講不盡然了解地下交易情況如何，其實現在很多仲介費用從名目上或擺在檯面上來看都是國外收。

黃：就是輸出國的國家。

ED03：輸出國收仲介費，當然他有沒有把仲介費交給國內仲介公司，或者甚至我知道國內仲介公司與國外仲介公司合資變成一條龍的，然後國外仲介公司其實就是我們，收了仲介費到了國內又收服務費，因為現在國內法律上禁止國內仲介公司收仲介費，但是你沒辦法防堵國外仲介公司收仲介費，但那些國外仲介公司是誰？是很單純的國外公司，還是後面有國內仲介公司一起投資入股或一起合資的，我們聽到是有，所以變成說就算今天禁止國內仲介公司收仲介費，但他們某程度上面可能從國外合資或彼此之間隱藏的交易，獲得這些仲介費，當然政府也一直跟勞工輸出國政府討論，希望他們也去管他們的仲介公司，但是我認為很難把仲介公司從所謂勞工輸出、輸入的過程中排除在外，那當然我們現在很想去了解韓國，它在國對國引進的過程中，真的沒有仲介公司嗎？我們現在還沒進一步了解，也還不是那麼清楚。如果今天你能完全把仲介公司排除掉，某方面可以減少外勞在這方面的費用或成本，但其實我認為很難做到，因為今天我們有很多外勞居住的地方是印尼、菲律賓非常窮鄉僻壤的地方，他怎麼知道哪邊有工作機會，就會尋求仲介公司，搞不好仲介公司跑到那個地方說台灣有傭人或新加坡有傭人，你要不要到那邊做？一定是有人去跟他接觸，才知道台灣有工作，我可以出國去工作、可以到台灣、可以到香港或到新加坡或韓國，他怎麼得到這資訊，我的意思是說，我們國內市場供需之間都存在資訊落差，更何況是國與國之間的，勞

動市場他一定是存在這資訊的落差，所以它存在資訊落差，就有仲介公司從中扮演一定的角色或發揮功能的地方，我只能說盡量去透過法律的要求，或透過國與國合作去降低外籍勞工支付仲介費的費用，但很難把仲介公司從勞工輸出及輸入過程中，完全排除掉，我覺得都是不容易的。

黃：所以勞動部這兩年有推直聘制度。

ED03：直聘只是解決進來之後，他不用再經過仲介公司。

黃：所以服務費，國內就不用再收了。

ED03：我覺得是國外仲介費就不用再付了，但是我覺得第一次很難說。

黃：所以第二次、第三次才有可能。

ED03：就是三年到了才有可能展延的話，他可以透過直聘，但是他們想推第一次，就像剛剛講的，很難去排除仲介幫你尋找勞工、尋找雇主過程中扮演角色發揮的功能。

黃：我們座談所聽到仲介業者的聲音，人力仲介公司都會強調本身具有非常正面的功能，事實上正面的功能是說，按照仲介公司的說法，他們可以協助政府對入境台灣的外勞有相關生活及輔導等工作。

ED03：他們這方面確實有發揮。

黃：另一個就是正如你剛剛所講的情況，比如說印尼、菲律賓來台的外勞，他們都來自於窮鄉僻壤的地區，他們可能沒有受到這麼好的教育，所以他們也不瞭解台灣的民情風俗及相關習慣，所以仲介公司認為這方面還沒來到台灣之前，在當地提供適當的教育訓練，這也是他們說法。另外這些外勞進到台灣來時，如果跟雇主之間有摩擦衝突，仲介公司也可以發揮功能去協助、去排除所謂溝通的障礙。剛剛老師也提到雇主跟外勞之間有一些難以磨合的地方，他也可以用所謂三方合意的方式更換雇主，這是仲介公司認為他們還是有服務面、正面功能的地方，我們也聽了很多NGO團體認為現在仲介公司收取高額仲介費，才是造成外勞行方不明的原因，所以有一些相對性的看法。

ED03：我都不否定、不排除仲介公司他們在外勞引進跟管理過程中可以扮演正面或積極的角色，但現在問題發生在這些外籍勞工要離開母國之前，到台灣來的這段期間，當地仲介公司跟他說我幫你介紹工作，要不要給我仲介費？本來按照國際公約要求，仲介費用應該是雇主要付，重點雇主不願意付，那仲介公司要找誰付？他一定是欺負最弱的外勞，意思說這是一個市場，雖然國際公約要求，事實上我們法律上也要求不能跟勞工收取仲介費，你只能跟雇主收，問題是國外仲介公司說我幫你找到工作了，你在這邊接受訓練完兩個月之後，就可以到台灣去工作了，跟你講每個月賺一萬七千多或兩萬零八，他想說不錯，在那邊工作三年，一個月賺20008乘上12個月大概就二十幾萬，再乘上三年就六、七十萬了，換算成印尼頓、菲律賓錢是還滿不錯的，他自己也要去評估，與其付出仲介費用獲得工作機會，我只能講說仲介費高低與否，是可以去批評的，問題仲介公司協助他獲得工作的付出，他要給報酬，那這個報酬是誰要付的問題，是雇主付呢？雇主說我根本不認識你，你是誰我都不知道，我幹嘛幫你付，他只好找外勞付，他付的不只是仲介費和當地

訓練費、機票錢還有預支安家費。離開家裡後家裡都沒收入，我跟仲介公司借三個月或半年的安家費，他付出的費用，搞不好第一年一半薪水都付給仲介，他們是這樣算的，把他們要付的結構費用拆出來的話，仲介費可能是其中一部分仲介費，佔他一年收入的一半了，我們是希望把這個費用設法壓低，至於說到台灣來，我覺得這也要去思考一個問題，就是外勞要付服務費，那這個服務費用不可以歸諸於外勞。

黃：不是因他產生的費用。

ED03：那誰要付？那應該勞雇雙方各付一半，這樣也可以減低他一些負擔，我意思說仲介費要壓低，但很難完全消除掉，那我們也不能管他要借貸安家費，我覺得也說不通，在國外借貸利息利率就很高。

黃：有，另外跟貸款公司有關。

ED03：你不要看國外存款利率都是5%、8%的，那我要放款給你，我要收個10%。

黃：我們現在聽到就要19%。

ED03：這都需要去檢討，這我們也鞭長莫及的，但我覺得仲介費可以壓低，第二個就是國內外勞支付的服務費，相對來講勞雇共同負擔，因為就像你剛剛講的，仲介公司在這過程中所提供的服務其實受惠者不只有外勞，那應該就要分清楚，有些費用跟雇主收，有些費用跟外勞收或乾脆為了方便起見，一個月一千多塊的服務費勞雇雙方自己付。

黃：所以這也是等於一個整體考量配套作法。

ED03：這是我認為仲介很難去消滅掉，但是我們認為仲介費用可以設法降低，在國內收的服務應該由勞雇雙方共同負擔，真的不多，但對製造業就很多了。

黃：沒錯！因為他們大量。

ED03：其實他們收的服務費應該要更降低，因為我們一個月好像不少，相對服務費要降低。

黃：相對而言，我們所了解訊息的數字統計，製造業的脫逃率反而很低。

ED03：這是盤算的問題，你想想今天會逃跑的人大部分都是幫傭。

黃：家庭幫傭、看護工。

ED03：因為他薪資低、工時長一天平均十二小時，每個月工資就是一萬七千多，在工廠工作的外勞，他有基本工資保障，每天工時不一定，他加班還有加班費，搞不好還有績效獎金，所以一個月他可以拿到三萬多，那你想說，我到外面冒著成為非法的風險，也不過就三萬塊錢，頂多外面雇主給他一天一千塊，一個月算一算三萬塊，搞不好那邊每個禮拜六、日都休假，外面走在街上很多男的帶女的都是廠工。

黃：尤其是周末假日。

ED03：大部分都廠工，我意思是說，外面變成非法的賺三萬，但是我這邊合法賺三萬，算盤打一打都不合的，但是對幫傭、看護工就不一樣，外面三萬塊，這邊才賺一萬八，一下差一萬二，我馬上多出一萬二，但他從來沒想到

說，萬一今天被抓到就什麼都沒有了，像我自己本身，家裡今年開始請了外勞，我就跟外勞講說，你覺得我們對你不好，你不要跑，你跑了合法變非法，你過去所付出的都沒了，而且你人生地不熟，他是個菲律賓人，萬一被人家騙了或怎麼樣，如果今天做的不習慣告訴我，我們就轉出去就好了，你事先把權益告訴他，大家就減少不必要的紛爭。

黃：老師你剛剛講的部分是，很多外勞他們所接到訊息都是錯誤的訊息、是是非非的訊息、以訛傳訛的訊息，他對於本身的權益還沒那麼瞭解。

ED03：因為我會覺得我們現在都在加強對雇主的教育，其實那時候我們一直建議勞動部，尤其是外籍看護工或幫傭，雇主一定要參加講習，那是我們不斷建議下把他寫在法規裡頭，為什麼講習？一方面告訴雇主你的權利義務在什麼地方，另一個也透過講習，由雇主告訴外勞，他的權利義務是什麼？我自己研究這些東西，自己教這些東西，就告訴我外勞說你不要跑，這樣對於你有什麼不利的影響，對我們也不好，一時也找不到外籍勞工。

黃：現在好像到三個月吧。

ED03：你不滿意我們，就找仲介公司來大家雙方和議或三方和議轉出去，這樣你也不要逃跑，而我們也不要因為你逃跑還有空窗期找不到外勞。

黃：所以不需要透過逃跑解決這問題。

ED03：不需要，但如果三年契約到期了，有一天她跟我講萬一爺爺去世了，怎麼辦？如果說爺爺去世了，沒關係，我們還是可以把你轉出去的，不要擔心爺爺去世了，擔心這邊工作終止，那我還要找工作，沒有工作就沒有收入，我說到時候你可以轉出去，就是把權利義務、法律規定講清楚。

黃：老師你對於剛才所提到三年要轉出去的相關作法、規定，因為勞動部也針對就業服務法52條，他們也認為三年一定要轉出，好像立法院之前也研議，三年期滿一定要出國一次，那你覺得這個看法是什麼？如果林淑芬立委他們的推動是希望可以免除這個，可是我們聽到仲介業的看法，認為三年轉出這件事不能廢，因為他們覺得很多雇主、很多外勞，事實上來到這邊之後有一些問題。

ED03：其實有時候三年強迫出國在某程度上面，可以確保他有返鄉探親的權利，那當然有人講說，如果不出國就要落實雇主給他休假，但有時候覺得現在雇主跟你講你不要出去，繼續留在這邊，或許把你增加一點薪水或增加一點誘因，因為出去一趟對雇主來講時間也不方便。

黃：時間上。

ED03：主要是時間上。

黃：也不方便。

ED03：不方便，有空窗期，所以我覺得有時候應該仔細去評估，當然說取消出國一日能不能落實，等於是放假，那你要在法律裡頭強迫放假嗎？最多就是特休假，外籍幫傭也沒有特休假，所以他們應該去評估取消一日到底誰有利。

黃：未必對外勞有利就對了。

ED03：我認為有可能，我知道他們立意很好，今天你要強迫出國一日，但是要落實要給他們放假機會或規定，但是雇主會不會做，勞工願不願意放假，勞工以至於他不能返鄉探親，因為他返鄉探親，雇主還是要付給他工資還，包括機票，這個都省下來。

黃：老師那第四題，剛才你有提到對於輸出國，當地外勞的方式。

ED03：我覺得主要還是要透過國與國的協商去降低仲介費，因為仲介費能夠降低，基本上各方面可以減少外籍勞工逃跑的一個因素。

黃：老師那第五題的問題針對104年。

ED03：你們自己看，我是沒有看這個數據。

黃：去年7月15日開放引進越南看護工，因為越南跟印尼目前最主要兩個行方不明外勞的國家，印尼人數還高於越南，可是這部分回到我們原先所講的，在開放之前為什麼會凍結？就是因為他們逃跑率太高。

ED03：對呀！沒錯。

黃：所以才凍結，老師很了解這過程，那現在開放之後，越勞會不會還是仍保持那麼高的逃跑率？

ED03：我覺得這問題應該沒辦法問別人，我的建議是說你們自己去做分析，就是逃跑人數的分析，因為我自己主觀的看法，如果7月15日重新開放引進越南外籍勞工之後，基本上外勞逃跑，除非你剛剛講的95法令仍就執行，能產生嚇阻的力量，我認為從長期來看，越南逃跑人數跟比率還是會高於印尼。

黃：從長遠來看，為什麼呢？

ED03：我都是間接的了解，我覺得你們可以再去了解一下，越南相對來講要付的仲介費用是比較高的。

黃：他們的仲介費而且是國有的。

ED03：他們是國營的。

黃：國營的在收。

ED03：所以他們付出的仲介費。

黃：六千塊美金。

ED03：會不會比較高？如果比較高的情況下，如果95法令又沒辦法產生預期的嚇阻效益的話，應該越南外籍勞工會繼續逃跑，因為第一個是仲介費太高，第二個他的所得相對受到壓縮、限制，然後越南民情一般來講比印尼強悍很多。

黃：而且他們彼此之間互相合作、互通生息的情況應該是比較密切。

ED03：他們是比較強悍的，其實越南排華、罷工都比印尼那邊強悍。

黃：老師因為你時間上的關係，第六、七、八題的題目都有類似相關情況，是不是請老師做一個綜合性看法的提供。

ED03：其實剛剛也大多都提到了，主要還是在家庭幫傭跟看護工，因為他的工時長、所得低。

黃：工時長、所得低。

ED03：如果再加上這些要負擔的成本費用仍高居不下的話，可能外部一旦有

引誘的時候，或他自己需求沒辦法滿足的話，就很可能變成行方不明的外勞，尤其是契約已經到了，當他預知雇主不再聘他了，其實他事實上能夠跟雇主去討論的，你不需要我，是不是可以中途轉出，雙方和議、三方和議把他轉出去，我覺得有些相關法令應該清楚告訴他，但是如果他覺得他的所得偏低、經濟需求沒辦法滿足，再加上外面人際互動關係的引誘，你看倒垃圾都一堆印尼在那邊聊聊天，要不然就是臉書社群上面的一些互動，其實我都覺得很普遍，這個加這個，那個加那個，傳遞訊息，我覺得雇主不光是要去了解他們實體上的互動，但也很難去掌握虛擬世界上的互動，這些互動關係。一旦需求沒辦法滿足，其實人際互動關係成為他們逃跑的誘因，而不是一個阻力，我覺得是我們能不能反向思考，政府提供實體的1955，要不要去建構一些社群網路互動，在這方面可以投入一點經費，讓這些外籍勞工可以透過臉書或透過LINE社群軟體加強跟政府之間的互動，因為1955是被動的，他們不可能主動關懷，可以在1955建立一個實體網絡或廣告之外，能不能建立一個虛擬的網絡，這樣在有些訊息傳遞訊息上面或許就不會被誤導，甚至提供錯誤的訊息，這樣我認為可以讓尤其外籍幫傭、看護工，藉由一個社群軟體的參與或他們可以獲得一個比較正確的資訊，不要以訛傳訛，甚至造成他們覺得受到不公平的待遇等各方面錯誤觀念、想法，以至於造成逃跑，我覺得政府可以加強社群軟體或社群網絡的經營，所以對於1955的責任，當然這邊已經講到了

黃：非常感謝老師接受我們的訪談，老師都提出非常具體的看法。

ED03：我覺得基本上剛剛談的社群網絡提供服務，因為他們其實私底下互動關係是非常密切的，我們應該設法進入到網絡去，提供他們必要的資訊，服務很難講，但是資訊的提供要能夠進去，否則他們以訛傳訛在那邊講來講去，都是錯誤資訊產生誤導，影響就很大了。

黃：我們前面座談的一些看法，也有些人認為1955效果不彰。

ED03：1955是被動的，是解決問題的，沒辦法主動提供的，我覺得我們應該設法去建立社群的網路，透過臉書，或透過什麼管道方式，建立社群網絡讓這些人願意，尤其是幫傭、看護工願意進到這社群網路跟我們互動，其實我們可以找一些新住民，在網絡上面跟他們去互動，那是政府可以做的，也創造出一些工作機會給新住民或二代。

黃：所以說創造一個讓他們有一個反應意見的管道，我們同時間教育他們正確的。

ED03：我們也可以提供正確資訊，不要被社群網絡之間，以訛傳訛被誤導，造成他們在不知情的狀況之下，資訊不透明情況下，他們就產生逃跑情況，這可以做加強，另外我覺得跨部門的協調，經費的運用可以再考慮考慮。

黃：謝謝老師點出這點。

ED03：其實很早以前，我就認為我們主管機關應該是內政部，勞動部只是在分析勞動市場供需。

黃：但是因為我在外館待過，外館負責核發簽證，所以核發簽證單位還是外

交部領事事務局，所以外勞進入台灣一定要經過簽證才能入台。

ED03：能夠有多少人進來，那應該還是移民署、內政部他們可以去主管。

黃：現在變成是說移民署也好、警政單位也好，只負責後端的查緝工作。

ED03：可是內政部是負責整個人口政策的，我意思是說外來人口承載人力多少，有些人是短期的也就算了，有些人長期的，尤其長期的承載人力是多少？

黃：我們之前訪談過劉黃麗娟老師，劉黃麗娟說是不是要思考一個問題，現在我們的外勞，循環性的外勞輸入跟離開的情況，所謂循環性是他們進來三年、六年、九年就一定出去。所以劉黃麗娟老師提出看法，是不是要考慮說，讓能夠進來的外勞成為永久性留下來，成為替代性勞力的做法，因為原先是補充性勞的觀點，所以他的想法是以現在少子化狀況。

ED03：我其實早在五、六年前，已經提出這種主張，我那時就跟勞動部，甚至在國發會上說，我們現在要解決少子化或高齡化勞動力短缺問題，其實不是只說我們要吸引白領專業人士，我們身邊有龐大六十萬的藍領外勞，要不要考慮這些表現優異、技術成熟的或有意願的藍領外勞，給他們永久居留的身分，後來他們在國發會規劃人口政策上面有所謂的師傅級的，其實這就是優秀藍領外勞，原本這次要闖關，就服法本來要修正你待到十二年之後，能夠通過評點長期留下，結果變成看護工表現優異延長到十四年，本來是想所有藍領外勞十二年之後經過評點後，通過之後有意願的能留下來。

黃：優秀的、有意願的。

ED03：其實闖關失敗，這個構想當初是我最早提出來的，我認為這部分當然可以做的，經過評點有意願的，但是要評估他家庭團聚，也涉及到要不要有配額。

黃：因為永久身分一旦確定之後，就像你所說的後續家庭團聚的人員，是不是要開放。

ED03：我們社會有沒有乘載力的能力。

黃：也是一樣回到這個問題。

ED03：這些人不是只有新住民而已，是四五十萬人可能來的人是雙倍。

黃：沒錯。

ED03：比如六十萬人經過評點留下來的，每年三千人，接下來他的家人進來要增加四倍，每年就一萬二了，那我們的教育、我們各方面。

黃：社會福利。

ED03：社會福利我還不擔心，主要是教育問題，他們融入的問題，十二年能夠留下來，我的想法不是十二年而是九年，認為九年很長一段時間。

黃：能夠做到十二年，代表他在台灣工作的很好也很適應。

ED03：這個構想是我最早提出呼籲的，我在外勞研究這塊很早就呼籲，像外展服務是我提出的，大概在公元兩千年就提出這個概念，我認為可以用派遣方式到家庭去提供，後來大概五六年前，我在很多會議場合，我就提出要不要讓那些藍領外勞成為永久居留身分，甚至規劃成為中華民國國籍，慢慢有在做，有時候立法院難免民粹。

黃：政策開放也是需要時間，也是老師這麼多年來的努力，謝謝老師。

ED03：在這邊大聲呼籲，有時候要利用很多場合跟他們闡述概念。

黃：老師謝謝。

陳O堯防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃深度訪談 逐字稿

日期：105年8月25日

訪員：陳宥任(以下簡稱陳)

陳:最近因為現在台灣行方不明外勞滿嚴重 我們勞動部委託團體來對行方不明外勞發生的原因及防治做一個研究 首先對行方不明外勞發現行蹤不明的原因從EA05的看法??

EA05: 整體綜合來講 他會逃跑的就工作環境工作條件不能讓他滿意 那我們再細分來看就是可能對他的薪資不滿意 可能給他工作環境方面時數不滿意 那大概就是這樣比較主要的

陳:那就是針對勞動條件跟薪資?

EA05:對

陳:那就一般認知說行方不明外勞逃跑到非法雇主那邊薪水有可能比較高 那像這種狀況的話 非法雇主雇用比較高的薪資來給行方不明外勞?

EA05:比較高的薪水喔 那可能他在其他手續方面省下來的成本 他不需要等候很多時間 不需要繳什麼費用 省下來之後付多一點給外勞 又方便需要有人時候還可以替他工作

陳:那就以國籍別?

EA05: 目前統計資料來看 就以一到六月份新增的行動不明外勞這樣來看 泰國菲律賓逃跑是最低的 越南逃跑率最高 百分之三左右 那菲律賓跟泰國只又百分之0.25

陳:那為什麼國籍為什麼逃跑率比率不一樣 是因為他們的工作性質還是其他的?

EA05:對對對 你講到工作性質有關還有民族性有關 首先工作性質的話 逃跑率比較高的是這個越南跟印尼 那越南據了解是民風比較強悍 民族性比較強悍一點 那如果條件讓他不滿意的話 他就願意放手一搏 逃掉再另外找工作 他可能會賺更多

可能是這樣的原因 他勇於嘗試敢去冒險啦 那印尼這方面是外籍監護工佔最多數啦 我們外籍監護工就佔了百分之五十 就是剛剛講的工作條件方面 讓他很不滿意所以在外籍監護工方面占逃跑外勞的百分之五十 印尼又是台灣外籍監護工占最多

所以他們的逃跑率高 大概是這樣

陳:那造成監護工他會逃跑率高 是因為工作太辛苦還是因為什麼樣子的關係?

EA05:我覺得工作條件是主要原因啦 因為監護工方面就勞基法來講不受保障 受到保障面比較少 那又在一般住宅裡面工作 受到什麼樣的不平等待遇 外界也很難知道 跟外界比較隔絕啦 沒辦法得到外面的資訊 那外面也不知道他們實際的環境

怎麼樣 所以受到保護的比較少 那當她沒辦法受到一個臨界點的話 他就會想辦法跑掉

陳:那之前有辦過座談會啦 有移民署提到說就是因為看護工可能都在家庭裏面幫雇主工作 那好他說不平等對待還是比較差 甚至聘請 雇主聘請行方不明外勞當家庭看護工 那我們查屬單位要去查的時候 困難度也比較高之後要去追非法雇主的

時候也比較難 那針對看護工查緝面來說是不是那麼容易查緝可能會造成這方面的問題

EA05:對 這個可能也是原因之一啦 他如果受到不平等待遇 沒辦法即使給她資源

陳:因為雇主不開門 沒辦法進去

EA05:對 對 雇主不開門

陳:如果硬闖的話 那我們查緝人員會涉及法律的問題 那今天下來 EA05 所了解的行方不明前跟行方不明後實際上所賺取的薪資來比較的話

EA05:行方不明前跟行方不明後的薪資這部分沒有實證調查資料 這個我們只能用一般常理推測 就以這來講這個薪資她逃跑後他去外面找工作的錢可能比較多 但是整體來講跟合法收入比較起來 恐怕沒有好到多少 因為他行方不明工作很多都不是長期性的

很多臨時性的 比如說很多單日零工 一天可能一千五兩千 但他並不是每天都有 以整個月薪資總和來看的話 他的收入未必比合法工作的薪資工作來的高 他們可能只看到日薪一千元一千五很高 他沒有想到說 我這個工作不是每天都有

陳:恩恩 你是說長期性來講 他們沒有用長期性比較 一個月下來的話就不一定高 那像他們行方不明外勞可能來台灣就可能來不到一個月或幾天就逃跑 那像這種的話 為什麼會有造成這樣子的問題??

EA05:那可能在台灣就已經有事先約好了 逃掉我就幫你介紹工作 給他一個錯誤的訊息是說 你這樣逃這樣可以賺得更多

陳:你是說他來之前就已經收到非法仲介

EA05:對對對來之前就受到錯誤的訊息 被慫恿或是欺騙等等原因啦 他一來就逃掉 通常這些都是要碼一入境就被接走了 或是來半個月一個月雇主都幫你辦好了 這期間乖乖待在那邊 居留證拿到他就逃了

陳:恩恩

EA05:該什麼手續都辦好了 拿到居留證就跑了

陳:那這個部份像第五題有相關 像我們之前有類似的研究說 像長工好了他可能類似在台灣可能很多同鄉的呀 在聊天紓解壓力 那像一個外勞在一個家庭裡面 像這種外勞的人際關係 跟他的逃跑有沒有?

EA05:這應該有影響有關係啦 他如果沒有接受到他逃跑可以賺到更多可能沒有心急的念頭啦

陳:他會有一個矛盾 外勞跟同儕有接觸 可以紓壓呀 解平常的壓力 那他又跟人群接觸也會有一個不好的訊息 去哪裡比較好有這個現象 那像這樣子的話 你認為要讓外勞能夠接觸外界比較好還是說? 就是有出現的矛盾狀況

EA05:這種沒辦法用法律限制 那屬於他人權的問題 他有自由交往通訊跟我的同鄉 這樣聯絡我有這樣的權益呀 我沒辦法用法律的限制他 即便你知道說他跟同鄉接觸裡面有非法的來引誘他去非法工作 恐怕沒辦法用法律面去限制他

陳:那這個部分可能是他. 那另外一塊有關是說現在勞動部或是有什麼宣傳的資料 那之前研討會就有人提議到說現在可能只是給他小手冊呀 或是什麼貼幾張海報呀 那如果說用改變的方式在他們的社群媒體裡面去 做這方面的宣導

你覺得這可行嗎?

EA05:如果我們的市群的話 我們移民署好像有在 LINE 上面散發這些訊息呀 我覺得效果會比較好呀 因為每天都會經常看到

陳:對 每天用他們的臉書 或是跟他們同鄉的聯絡 可能就會有一些不法或是錯誤的訊息這樣

EA05:我們移民署也會這樣子呀 就是會提供外勞一些法令規定的事項呀 給他們了解

陳:就是透過線上的資訊

EA05:對我覺得這種方式不錯

陳:那第三個就台灣中階制度跟移工制度 這方面的影響 因為像韓國他們沒有透過仲介他們是國與國之間引進的那韓國行方不明的比率好像有到六成七成 台灣算一成

EA05:那麼多喔 那他們那個原因是什麼? 逃跑率為什麼比較高?

陳:這個的話 現在可能不知道 還要看一些文件

EA05:我們台灣聘僱管理制度 法律面來講其實規定算滿完善的啦 可是在執行面人力太少 很多地方政府少數幾個要負責行方不明外勞 像警察什麼入境以後幾天要去檢查他的條件 什麼要去依造生活管理書要檢查 我就懷疑這個能不能做得到

制度面算完善 可能是執行面是人力的問題 沒辦法落實

陳:那目前的仲介制度呢?

EA05:我們法律面很完善 我們規定仲介要做很多事情 其實已經超過這個 因為仲介講起來他是一種商業的行為 今天服務業就要收取什麼樣的價值 應該尊重市場機能 但我們法律介入太深 法律規定第一年一個月只能收一千八 那第二年每個月

去收一千五 我覺得不能管那麼多啦 你應該要看說我們提供什麼樣的服務 我能夠收取什麼樣的服務費酬勞 讓他們有市場機制跟競爭 這沒辦法不應該去用法律規定的那麼死

陳:那如果說 有些會走法律邊緣的仲介呀 會比較容易去運作 如果說靠市場機制都沒有法律去規定的話 因為外籍勞工來的資訊或是語言比較弱勢的 那來說一些比較非法仲介介入很多利益這樣子

EA05: 提供資訊應該是我們政府機關的事啦 我所謂的資訊就是相關的法律

規定啦 你要來我們有些規定 你們要遵守的 就是這些 你說要把這些嫁禍給仲介人員 我覺得有點不太適當 我們要規定仲介還要去探視這些外勞 好像有這樣規定比如說我們

可能經常碰到人口販運案件 那外勞會指說 我有像仲介反映 但是仲介沒有處理 其實如果說有人進行剝削應該是公權力要介入了 剝削已經是違法的行為 公權力要介入 我們的警察機關或是司法機關要去介入調查 不是附於仲介的責任 仲介

又沒有公權力 如果介入他能做什麼 我如果要介入 雇主不用你 那個規定等於是零沒有效果 那我們法律面規定很多但是沒辦法落實

陳:那另外目前政府有推直聘制度 那對於這樣的狀況

EA05:我是覺得直聘當然比較好啦 省掉中間的 雙方可以省下仲介費用

陳:那會不會在直聘上可能過程會不會太麻煩?有些雇主覺得說看不懂 可能還是需要透過仲介 那另外座談會有仲介提到一個案例就是說 苗栗有一個聘請外勞 第一次第二次透過仲介 那第三次還想要用直聘的 那後來外勞可能感情因素自殺

變成雇主家屬不知道要怎麼處理要找誰?? 雇主家屬因為外勞在台灣死掉了 那遺體放在殯儀館 那他們家屬來也不能解剖呀死因這樣 那外勞家屬也不可能這麼快來 他們也跟台灣的雇主說他們也沒有錢過去機票錢 雇主等於兩頭燒 第一個殯儀館

一天收一千五 那還要付外勞家屬那邊 那時候他也走投無路不知道要找誰 他們也覺得說直聘又不關我的事呀 怎麼會找我們仲介 然後找當地的勞工局 勞工局也沒辦法處理這個部分 好像研討會仲介有提到這個案例

EA05:我們很多規定只看到一半而已 就直聘好像可以省掉雇主很多成本 那外勞可以省掉仲介費 那後面主要負的責任 法律也沒有減少呀 我們就業服務法規定說外勞來的時候要負什麼責任 這是民定的喔 講了喪葬問題 那現在雇主不喜歡太麻煩才會

把這些事情委託給仲介去做 那前半段的事我可以去做沒有想到後半段的事 怎麼辦 遇到了我還是要自己處理呀 那除非去找仲介幫你處理這件事 我是覺得還是找的到有人會幫妳處理這件事 只是區間的聯絡或者是雇主要負責法律上的責任 那個

並不是說替代像的 應該說你要找個人來處理

陳:就是花錢找人來服務

EA05:對就是這樣子 這個商業行為

陳:就目前就業服務法有限數那我們討論就農業 現在農業是老一輩在做年輕人有一些大學畢業不願意去從事勞務農業的部分 那其實農業很缺工而且有季節性 比如說春天買個水果 盛產期要需要很多人去採收那像這種狀況的話 就以法規面開放

一些行業別申請給外勞的話 農業缺乏能力 逼不得已可能會請行方不明外勞 所以認為是?

EA05:政策考量的問題 事實上有那個需要但是你要衡量很多因素 通盤考量做這個決定 你剛剛說農業他有季節性 那一年就只有兩三個月施工需要忙 你讓他來了做兩三個月要付他一大筆仲介費 搞不好兩三個月的薪水剛好付他的仲介費而已 然後他在這邊

白走一趟 沒有賺到錢 兩三個月他就跑了 我們最怕也是這樣 開放農業 可能給你跑了五六千個 那季節過了他們可能就跑了 那後面就很難收拾了

陳:那有一種方式是用類似合作社的概念 派遣式的 比如說農業每一個產期不一樣那可不可以有種方式說 政府機構或委託 NGO 等用一個合作社的概念 用這些外勞派遣 比如說這個水果春天做這個 那夏天做這個水果 派遣到不同的

EA05:就是以合作社名義去用這些外勞 比如說三月水果採收 採完了下一個季節農產品上市了 我派外勞這邊工作

陳:就外勞這部分就比較有長時間工作做 那對於農業人員也就只需要這幾個時間支付 不用在支付不必要的人力

EA05:這個我不知道他們合作社的方式跟法律經營的定位是怎麼樣 那以合作社名義先聘這些外勞 在臨時派遣的話 在法律面就會面臨到要認定誰是雇主 我今天派遣到這個果農甲栽水果 那當初引進是合作社先引進的 那規定是誰引進的? 那他派遣果農甲

採水果 他這個勞務雖然說在這邊進行 可是這外勞是幫合作社再做事呀 他陳滿了這個工程 這些人幫他去完成履約 這個勞務的給付向這個合作社 所以雇主應該是合作社才對呀 如果說可能表象這個外勞幫忙這雇主採水果 那會認為果農才是雇主 這樣會

產生說法律上面的責任 剛剛有講到法律面雇主上面有規定很多 這時候到底誰是雇主 誰要負什麼責任?這可能

陳:喔~這部分有先釐清 用什麼方式派遣用什麼方式給付這一些相關配套可能需要 那這個概念你覺得可行嗎??就是以這種方式解決農務屠宰業

EA05:勞動部不是最近要用什麼派遣的方式嗎? 我有看過報導啦沒有看過他要怎麼樣進行 報紙有報?好幾次 考慮說要用派遣的方式 比如說你家裡外勞回去了有空窗期可能十天半個月一兩個月這個時候申請臨時派遣工的方式 那這種可以的話 用合作社

方式應該也可以啦 把它擴大

陳:其實這需求挺高的 可能看護工三年到了需要休息一個月 那這一個月雇主要上班怎麼辦?可能老人沒人顧有這樣的需求

EA05:我們有講說外勞有補充性不是替代性 不過這是假的啦 現在已經變成替代了啦 那外勞一個原則就是說我缺工我就需要外勞 那這樣就平等啦 平等待遇 農業需要外勞 也是可以去嘗試啦你沒有做怎麼會知道後續如何 試試看在那個

陳:對呀 現在一些業者雇主有這種聲音出來 他可能真的很需要但他依法令沒辦法去申請到他就是偷用這非法這樣

EA05:勞動部這個法衍生出來很多眾多的法令 他有一個我二十幾年來的感覺就是說老百姓有什麼需求壓力大 他就會想辦法訂出來的法令去那個需要 不是說法令在那邊就不能動啦 所以剛剛講的合作社可以試試看 既然有人提出這樣的構想 試試看總是
有個解決的方法呀

陳:聽起來是滿需要的 那另外是還有一種好像有規定說家庭幫傭的部分 點數有 16 點或是什麼雙胞胎以上這種 那就以 16 點看那個規定的話 要照顧兩個 90 歲以上的人都還沒辦法達到那個 16 點規定 有一些團體會不會覺得這個法太嚴苛 家庭符合 16 點
來讓外勞來這邊工作 那這種規定也造成外勞被剝削情況 等於說像照顧兩個 90 歲的人都還沒辦法達到 16 點的點數他可能還有照顧一個小孩子才有可能超過 16 那一個外勞要照顧兩個 90 歲以上的老人還有一個小孩 這個工作量可能就是超乎一般人可以承受的
像這個部分?

EA05:等於說這個點數去聘請到外勞的點數呀 要照顧兩個 90 歲以上的老人構成申請一個外勞的條件 等於是一個外勞來要照顧兩個老人

陳:那這樣子 會不會訂得太過嚴苛?像我們一般人照顧一個 90 歲以上就已經很累了 那外勞這個幫傭條件這麼高 等於說家庭 可能需要的

EA05:對啦 這可能會演變這樣的結果啦 我不曉得這個勞動部當初在那邊有沒有這樣想過

陳:那就是有些家庭需要幫傭 那這個 16 點有點太過嚴苛 那葉毓蘭老師有想到一個點是說如果這個家庭很需要 那他可能 16 點才能聘請的到他們家可能只有 10 點 一個 80 歲以上的老人那他 可能不符合這個申請家庭幫傭的規定 那但是覺得家裡有需要一個
家裡有個人照顧 80 歲以上的方式 那好他還差六點 那一點可以付給政府說一點五千元一個月多付三萬元給政府 然後讓政府可以允許聘請一個外勞來幫忙照顧 讓用這個買點數的方式讓有需要的人 花多一點錢給政府 那政府可以用這筆錢給就業基金或什麼其他用途

EA05:我覺得用錢是不太好的方式啦 因為就業安定基金 他本來就要繳 那你這樣規定就等於多付 政府賣關欲絕 那我不如把這 16 點提高 規定到 20 點 那你要另外付四點的錢

陳: 這個沒有想到這個問題

EA05:那這個就會變成有錢人都申請的到他多付一點錢我要什麼樣的點數都買的到 沒錢的就可能沒辦法

陳:就是沒辦法照顧到弱勢

EA05:對對對 真正需要的人 可能不會符合那個規定 我覺得這個辦法不是很好啦

陳:這樣子沒辦法考慮到弱勢的 那我們談到查緝面 因為就整個外勞查緝面是

屬於比較後端 他都已經逃跑了或是怎麼樣 有這些查緝單位去查緝 那像比如說對於解決行方不明外勞這個區塊來講 如果我們提高查緝能量或是提高查緝獎金這個部分 EA05 看法?

EA05:提高檢舉獎金可能會多一點 那相對的要提高查緝的獎金啦 我們查緝人員比較有那個意願去查啦

陳:這個部分可以再

EA05:但是這個治標呀 這個行方不明外勞沒有解決的話他還是一直逃一直逃呀

陳:那如果說要解決人頭的話 法律面可能要修改 另外就是行方不明外勞處罰的部分 像目前就是 以法裡面最高上限就是一萬元 然後就服法有三到十五萬 那這個部分提高對外勞的處罰

EA05:提高就法律層面應該啦 非法雇用的話 15~75 萬 那非法工作人最低三萬最高才十五萬 就你來看 非法聘僱跟非法工作他兩個人行為結構他們是必要共犯 你聘僱我我幫你工作這兩個可能二合一的非法行為

我覺得那個處罰不能差那麼多 最高 15 萬另外一位最低 15 萬最高 75 萬差太多了 所以另外一面執行面的問題 我們通常即便外勞罰到最高 15 萬的話 你能不能收到那個罰鍰都是個問題 我們通常都不繳錢 又把他送回去 其實這行政把他裁處了但都收不到罰鍰

所以他們有恃無恐 大概也了解到我們國內的狀況 通常查到我兩手一攤沒錢 所以罰最高 15 萬都沒有用

陳:那有一個識字 708 號好像收容 15 天 那他們來不及的話只能在延 這個是不是也造成外勞收不到錢的原因?

EA05:其實不收容就不要收容呀 那你就不要讓你出境 我們對欠稅有很多管制的規定呀 那這個是不是要比照辦理有嚇阻力量

陳:等於說

EA05:你處罰 15 萬如果你不繳這個法 就不讓你出境呀

陳:那變成說你在台灣要繼續非法工作又

EA05:你非法工作就是冒一種險呀 你要不要冒險呀 如果說留下來就代表非法工作 那這個就是我們沒辦法容忍那就兩岸湘泉 那就讓他回去 如果說第一個非法工作能不能找到工作 那第二個你非法工作總是有風險 被人查到又再被罰一次 我們的政策考量

我們要權衡一下 我們重視的哪一點

陳:那就現在目前資料是說我們國家代墊機票錢超過兩億

EA05:代墊有那麼多喔 這我不曉得 那邊說的?

陳:就移民所那邊說的 就因為代墊這些吃呀住呀

EA05:這個不是 喔所以代墊是說

陳:意思是說 這些滯納錢是他們自己出或者是非法雇主出 但是他們是說外勞可能身上沒有錢 那 15 天要出境 然後有些外勞找不到非法雇主 所以說用國家的錢先代墊

EA05:所以這個錢是已經墊出去了還沒辦法收回來是不是?怎麼那麼多

陳:對 數字挺多的

EA05:移民所兩億成立快九年了 有那麼多嚇死人

陳:移民所是這麼說啦

EA05:如果以這方面負擔成本這麼多話就是趕快讓他出去 不要在意處罰性重不重 再重收不到罰鍰

陳:如果說像用役服勞役這種概念 讓他們去工作

EA05:役服勞役這刑法裡面的概念才有 行政法沒有呀

陳:行政法沒辦法

EA05:沒辦法呀 要修法 但是要修法的結果我們有很多勞役可以讓他做嗎?

這個是刑法執行面的問題啦 這個我就不太清楚啦

陳:最後第六個 如果說從援國那邊的處罰 之前越南有一個 95 號令那時候好像有造成一堆越南籍的自首

EA05:對這個落實的話應該有用啦 你回去又面臨另一個處罰 你在這邊讓你回去又面臨一個處罰 我覺得這個比較有用 要看對方國家那邊可不可以落實呀

陳:有另外學者說從他們國內其實沒有義務去執行他們國外

EA05:這就是一個國家法律的政策問題 你法律怎麼規定 就要看政策問題 假設國家政策不論到什麼國家去我都要管的著 我不會讓你去為非作歹 即不是在國內 不准到你們到別國去傷害到別人 這是你國家政策要看他們政策呀 就以我們國家來講就不是呀

以詐騙集團 他到國外去行使詐騙騙別國人 我們就不管 就變成那麼猖獗呀

陳:喔~就是看各國家怎麼去規定

EA05:如果說我們這邊 能加重處罰又落實 那對行方不明外勞有相當的 解決那個效果出來 就是我們的處罰都沒辦法落實

陳:所以說用這個方法是有用的?

EA05:目前了解行政法沒有役服勞役的啦 好像只有管收啦 管收可以 這麼少的錢 行政執行處也不會幫你管收啦 管收你要去請求 比如說他欠了我們一個外勞罰三千元呀他沒有錢繳就行政執行署強力執行 他會調查你到底有沒有繳 如果沒有錢繳的話 那也沒辦法 就是目前管收的手段知道有錢 就是拿不出來 人就是怕關而已 我們對外勞又沒辦法關

陳:他們也不怕關

EA05:對呀他們是最下階層的什麼樣苦都沒苦過 我至少進去還有飯吃 那怎麼會怕呢?

陳:那 EA05 有沒有另外的議題有想法或建議?解決行方不明外勞 源頭面 還查緝面?

EA05:源頭面啦目前以越南有這方面的的規定出來 可是一開始有點效果現在沒了

陳:因為後來其實他們這個政策沒有很落實就不了了之

EA05:如果說來源國願意跟我們配合的話 就是落實強力執行 應該是比較有效 因為最終他們還是要回國去 因為這邊是短暫的 我們基於整個社會成本的考量 我們沒辦法做處罰措施 增加我們的負擔

陳:可以跟勞動部說 那像最近有個問題東南亞國家慢慢發展 國內的就業機會變多 那像印尼 可能看在我們需要的大量勞工 姿態比較高要凍結我們的外勞 像這些來源國 姿態都拿俏了這種狀況

EA05:這是手段的運用啦 我們國如果缺工這麼厲害 勞力輸出來給我們補充 只好任人予取予求呀 不然就是看你使出什麼手段制衡他

陳:那如果說多開放幾個來源國?

EA05:我告訴你就是因為我們拿俏 多開放幾個來源國 沒有用才會拿俏 中南美洲也有開放蒙古也有馬來西亞也有開放呀 在台灣都個位數的 開放也沒有用呀 這些國家才拿翹呀

陳:還有提到印度語言又可以

EA05:如果能開放多一點 就不用被人受限 這只是理想而已 這是要考慮的

阮 O 造防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃深度訪談 逐字稿

日期：105 年 8 月 25 日

訪員：葉毓蘭(以下簡稱葉)、林儀(以下簡稱林)

葉:我們越南政府也採取一些措施 但目前為止好像又開始了目前那個 N95 命令之後不見了喔 那想請問組長這邊有沒有影響 我們在台灣越南籍的勞工逃跑率?還有什麼方法可以做的?

EF06:這個部分不管越南勞工還是印尼勞工或其他的 來台的逃跑如果說原因來講原因很多 如果是說最重要的原因有關地點 我以為的勞資關係的問題 勞資關係有什麼 有發生勞資爭議 仲介公司雇主沒有徹底解決 或是解決還是沒有讓勞工滿意 這是第一點 第二點是收入的問題 有些雇主沒有依法給勞工契約 加班費一大堆 第三點工作的調配問題 雇主覺得比較沒有加班或什麼 還有那個台灣經濟不景氣 讓很多工廠倒閉 賠償的問題或怎麼樣的 也是逃跑的一群人 不是個人逃跑 是一群人逃跑導致工廠倒閉的問題

葉:這個工廠倒閉不是台灣這邊可以讓勞工轉換?

EF06:可以轉換但經濟不景氣找雇主也難 在那個幾個月如果都找不到雇主的話 他不要回去就會逃跑呀 這以前經濟好了 會有轉換雇主這發生會比較少 如果經濟不景氣 轉換雇主兩個月找不到他們就會逃跑 去年都現在發生的比較多

第三點 也算景點的問題他來工作 覺得工作來這邊 加班費沒有 所以她覺得外面的工作比他現在工作得比較好 所以她逃跑 找新工作 第三個原因越南的信仰在台灣也 10 幾萬了 這些有的吸引勞工逃賺那個非法仲介也有 越南的配偶跟台灣的配偶找新工作 找新工作也有本地人或是朋友介紹吧 對不對 不可能介紹新工作沒有介紹費呀 都會有呀 這也是個存在的原因 第三個月我以為是政策的問題 你也知道沒有非法雇主就不會有非法外勞 那非法雇主是沒有資格請非法外勞的人 但也有有資格但是薪水不夠 也聘外籍勞工 本地勞工沒辦薪水不夠 也聘外籍勞工 本地勞工沒辦法聘呀 生產線沒有運作 要找人幫忙呀 所以這個是政策的問題 每個國家都保護本地勞工有限制 要怎麼樣的才能聘請外籍勞工 那外籍勞工大部分是本地勞工不想做的工作的大部分都這樣除非比較嚴格的但如果生產線沒有人運作沒有本地工要做 一定會找那個外籍勞工 特別是農業的問題 你們農業前兩年到現在人力不夠的在山上 種菜呀種花呀 種什麼的 都沒有人呀 都是老人來做 所以大部分都逃到山上比較安全 沒有抓到 而且有工作呀 可以做農業相對比較輕鬆 不像工廠上班要打卡呀 這個農業的話給他這筆的工作有錢這樣就好了 他可以努力做三個小時有錢就好 對不對

葉:每次我們看到勞動市場看到農業的那一塊

EF06:農業那塊有問題

葉:而且越南大部分都來自農村這個比較有關

EF06:農業部分占百分之 60 幾趴啦 所以一定雇主他有土地 沒有人來種植採

收一定要聘外籍勞工 第三點我聽說沒有依據 聽說有勾結警察跟地方政府有勾結 因為在山上裡面村長里長怎麼樣 知道他們進來有非法外勞為什麼沒有通報

葉:這個跟警察沒有關係 抓非法外勞 這比較屬於移民的

EF06:這個我不管 只要警察來抓的話 那可能不通知怎麼樣的 一定有這個事情如果說這也是這個原因

葉:這個部分其實警察山上來抓呀V他們也會躲起來所以這個部分也會有

EF06:室友通知不可能這樣 其實可以抓得到的

葉:台灣是太多人權不是說可以出現就出現的

EF06:誰在哪裡他們都知道 農業聘外勞 誰可以農業聘外勞? 這個政策的問題大家都知道

葉:不是警察不知道 而是警察沒有力氣去抓 如果老農夫來一抓就30萬是不是 那個老農夫就會說我沒有人力要怎麼辦呢? 抓了也沒辦法那個

EF06:這個要解決這個問題 你看那個農業發展 有農民會存在一定要有政策呀 你可以限名額呀或怎麼樣的 這你一定要考慮 一定會發生的事情的 台灣我都跟以前那個陳部長 我也跟他講我種高麗菜呀都是非法外勞種的 我很坦白 一個政策的話 保守政策的話 一定要保護本國人 如果你保護本國人的話 那工作他們有要做嗎?沒有人做呀 你保護給那個雇主聘外勞要安定費 也可以創造工作給本國的呀 也算一個辦法 可以推動經濟發展 要對本國這個政策要開放呀 也是個辦法 但說來說去很大眾特色 不是一早就能研究出來 但實際上是有很坦白就是有 第三點你們也知道仲介費的問題 根據上13萬15萬我說那個平均19萬也有 這個仲介費你們也很了解 是台灣仲介公司拿的不是國外仲介公司拿的

葉:不是越南的仲介公司 她越南仲介賺什麼?

EF06:他大概賺每個人如果13萬每個人越南仲介賺2萬到2萬五 三年辦一次可以賺這麼多其他都我們台灣仲介拿的 為什麼那立法院六月份有修改第52條的方案 公司反彈很大 這個我們支持 以那個勞工權益來講我支持 來回的三年回去最起碼 第一次13~15萬第二次來台的要繳2000元美金 這個兩萬多的話大部分台灣仲介公司會給越南仲介公司700元美金含機票簽證費大概350美金 那越南仲介就賺300元美金其他都給台灣仲介賺了

葉:組長我在想越南逃跑的問題不一定都在台灣 韓國也有那邊也很嚴重

EF06:韓國也有 大部分都是亞洲的 比較有人權的國家喔 逃跑的比較多 因為他們在外面工作一定要比裡面的高 這個算來算去 我以前我說這是開玩笑 最聰明的勞工就是逃跑的勞工 能力最好的 因為他聰明 他跑外面才可以找到工作賺錢呀 服務自己的生活有能力可以跑沒有能力比較守時平常他不跑了

葉:你覺得跑這樣對還是不對?因為也講台灣是個講人權的國家

EF06:不管裡面或是在外面 逃跑對那個雙方政府勞資是不對的 因為有影響很大 逃跑的對本身勞工不好 不好在哪裡 全部的合法權益都沒有了 沒有醫

療保險呀 有什麼勞災呀 這個有發生很多事情 就個人來講他金錢的問題是有賺的但很少沒有賺得這個是對到的 大部分都可以賺 沒有賺就會馬上回國

葉:組長你剛剛也講到台灣現在經濟不景氣 也跟兩岸僵局又更不景氣 很多越南勞工來這邊之後有沒有加班費等或是工廠倒閉 你有沒有想過說作為這個勞工的主要來源國 你有沒有一個比較有效率的小組能跟台灣政府跟雇主這邊保護勞工的立場 做溝通 因為我們在訪談也訪了30個了 有人也complain說越南逃跑快的原因就是我們剛剛講說轉換雇主 有時候會需要

EF06:需要勞資爭議 仲介公司有些發生問題就仲介公司沒有處理 或是處理的話勞工覺得不滿意扣東扣西的 有時候跟勞動部講喔 每個月仲介公司有收服務費一千五一千七一千八 但實際上服務上沒有的 可能勞工來台服務幾次大概有一段時間有服務 但之後就沒有 連勞工生病呀送醫院怎麼樣交通費 勞工要自己付費喔 勞工會有壓力會覺得剝削 怎麼每個月付你服務費 那服務的頻率 有什麼問題的發生問題的話 扣東扣西他的錢這是實際的

葉:那你們越辦的有沒有出來跟我們仲介談呀?

EF06:有呀有出來談呀 月會怎麼樣的都談 但是我們代表談不像政府來有辦法控制這情況

林:像剛剛組長談的 這邊有個代表 政府有個代表 中間談的組織 你覺得讓雙方有一個正式的談判 合法的

EF06:我知道 地點就法律來講我們要細節做的 會有那個不是有規定一千五一千七一千八 那來服務的話 送醫院或什麼 要有個收費標準 比較明白 我來服務的話你給我收費呀 不來服務 不是現在就這個費用 我來服務你就你來 那有收費標準送你到醫院這樣的 不是每個月這樣的 我要你服務來收費 這樣可以 對不對 不是說我每個月有繳 打電話給你說忙沒辦法來這樣 那邊也不行 這個我建議有服務有收費我們沒反對但是一定要有收費標準這個是服務一定要這樣的

葉:你剛剛講到台灣逃跑高也跟人權比較有關係的

EF06:這個只是一個點的問題 第二點她逃跑之後也有工作呀

葉:有需求啦

EF06:那個市場有需求呀 過去連非法雇主付給勞工薪資怎麼樣的 勞動才可以安心工作 向那個韓國也一樣外面需求也很大 也知道台灣日本韓國現在那個生產的比例比較差老化比較大 但是外面的人力很多 勞工會逃跑就會找到工作 那如果說越南逃跑到中東國家還是馬來西亞國家逃跑就比較沒有 不是跑不掉 出來沒有工作沒有人要呀 那逃跑做什麼?逃跑沒辦法活的話也要回去 那最主要的有非法雇主一定有非法外勞這個是最重要的原因 勞工保障很多國家但是哪個國家逃跑率連日本比較沒有那麼大呀 因為日本廠商比較遵守法律

葉:日本的法律比較

EF06:不是比較嚴格 比較守法的也很嚴格台灣也很嚴格非法雇主抓到要罰很多錢 但是每年罰多少萬沒有了 對呀 這個拿出來給我證明法律罰幾萬 但是

每年出來罰到幾個案子 好像沒有 有還是很少 但是逃跑一定頻繁 有關守法的問題 是雇主受罰警察也沒有盡量來抓 人情問題

葉:不是人情因為業務已經到移民署 那移民署的人數也不夠 移民署也不是勞動部的配屬單位 所以移民署也沒有辦法有足夠的人員

EF06:這個一定要有 還有一段時間我聽說法律也有問題 以前可以收容 45 天有勾時間運作去年修改要居留 15 天 警察要抓的到 沒有夠人力做不到的話 要申請很多手續的問題 那警察也懶了呀 乾脆不做 我只要抓到要負那個責任

葉:沒有啦警察抓到負責 16 個小時 那移民署那邊 15 天

EF06:對我聽說有問題 如果抓越多的話 沒有時間反而會有兩個或是抓 10 個就好大部分都是投案 15 天的 對不對 這個是有問題

葉:你剛剛講的想回家的人投案

EF06:對想自首的 給移民署 15 天幾天有沒有影響那個法律呀

林:這個有沒有人規劃 我時間到了該投案

EF06:這個移民署在哪個地方投案 但是這個也有問題 我聽說很多人這個一定有問題 投案或是人家通報才去抓 自然抓很少

葉:沒有很多人力啦真的 我們在高雄抓得有 21 個專勤隊的人

EF06:還有以前警察有什麼獎金 現在好像有現在 600 元以前 1000 元

葉:勞動部說公務員為什麼要有獎金呀 勞動部不肯你講的沒有誘因給警察去抓 抓了也查不出所以來時間上 這不是警察的誘因 移民署成立之後就不是警察的勤務

EF06:但是這個有原因我聽到我看到 這實際上是有的

林:你是指警察的獎金?

EF06:不是 是指警察那個責任也沒有盡量來做 因為原因怎麼樣 因為人力有限 原因有什麼 15 天的收容限制 如果要程序的話 手續很複雜 他沒有辦法做這樣的 這個是有問題

葉:所以越南可以做些什麼呢?越南這部分

EF06:我跟你講越南的我們不樂意台灣政府來做的第一點越南政府有關收費問題是有很多是那個收費從 2012 年到現在有收費標準來規定 如果抓到那個有依據的話我們就被停牌的 越南公司抓到被停牌的 那個有流逃的話 勞工申訴怎麼樣我們會拿給警察單位調查 但是越南比較難一點的 為什麼難?

勞工是那個住國之前繳多少怎麼樣 我們去調查他們不講實話 那有時候 2014 年的話 勞工出去之前都會聚集一個地方發個問卷 訪談宣傳 問你繳多少給誰 我們會幫你調查拿回來 我做到多少嗎?發到一萬個 沒有人講 就這個比較難呀 來台以後 工作不滿意才申訴 那申訴的話一點依據都沒有 我們訪問面談 我要給你問你不講那是很難呀 所以越南政府宣傳

葉:所以你相信那個越南仲介沒有跟他們收錢?

EF06:這個是有 我跟你講牛頭是有 牛頭對那個除了越南仲介公司這個部分 牛頭介紹可以賺到 300 元或 500 元甚至 1000 元美金都有但是那 13~15 萬是台

灣仲介拿的 然後會給這個

葉:所以越南政府要做也沒辦法 因為他們不會跟你講真話

EF06:為什麼不講

林:產業呀

EF06:這一點很難呀 因為仲介公司跟他們講如果你講出來的話就不讓你去呀 要發三個月的面訴的要去呀 這個也是很難

葉:哪敢呀?檢舉就

EF06:可以檢舉呀 但你要有證據才會處理 不能亂做 他是要營業也是法人 沒依據要抓他罰他不可能的 每個國家都這樣子 我們也沒辦法說 你抓他沒證據的話今天明天網路社會上怎麼樣 政府就完蛋 所以主要那個宣傳 那個來台灣這樣子 社會標準怎麼樣 這個我全部都願意明白地跟勞動部講 如果你願意跟他們繳多錢你要負責自己負責 我們沒辦法要跟勞工怎麼樣的 我在國外你沒有講可以你願意跟別人講你過去怎麼樣沒辦法申訴 要坦白的講 政府也一樣要跟勞工坦白的講 我們做了很多宣傳 座談會呀 電視上的座談會有做呀宣傳海報呀 每個地方的勞工都有拿到 每個勞工我們有一個手冊 裡面寫的很清楚 免費發給勞工他知道台灣的法律得怎麼樣 收費的怎麼樣 過來這邊有什麼問題 跟哪個地方申訴哪個機關聯絡全部拿給外勞 不是我們沒有做呀 但是在台灣如果他繳費多一點他過來這邊工作順利 有收入那沒問題 但是仲介公司都騙勞工她說這個工作每個月收入 35000 要多繳一點錢過來這邊 但是過來這邊每天八個小時呀 扣東扣西 回來只有一萬四~兩萬 要扣那個膳宿費要自己買兩千五到三千 還有一個一萬七每個月服務費一萬八 還有一萬五那個保險 那健保勞保 所得稅一萬三而已呀 怎麼活? 他過來這邊大概 14~15 萬這樣的話他要工作一年大部分工作一年才開始存錢

葉:他本來就知道了吧 他來這邊就知道 到其他國家也知道

EF06:對他們知道 但他們會挑哪個工作好 如果公司老實講這邊只有八個小時他們不會去的 沒有人去 他會算呀 怎麼樣會賺 如果是三萬元四萬元 這樣我可以存錢對不對 可以拼拼過去呀 但是要到一年多才可以存錢的話 那過來這邊勞動覺得過來這邊騙 外面的又說外面的工作比較多呀 非法雇主會給外勞比較多 因為第一點他沒有長期住 很忙的生產線三個月 第二點雇主不要繳那個安定費 不要勞保不要健保 三保的不要繳 雇主不要貼給他 那工作順利呀 收入比較好呀 這一個比較實際讓你們比較知道 這是重要的原因我們要改善

葉:對這個部分對於企業的營利的非法外勞的應該要重罰雇主

EF06:要重罰 然後那個行業可以放寬外勞 一定要放寬 不要硬邦邦這樣子不符合實際的 如果是法律 在普遍性的話沒有效率 或是哪個行業沒有效率的 應該要改呀 不能把法律全部那個。

葉:我們規定 你剛剛講的普遍性 可能一開始的時候普遍性 你們也熟悉我們也熟悉比較好操作 其實應該要不同的等級不同的需求 比如說老農夫有需要要放寬

EF06:對呀 你今天沒有合法外勞就會有非法外勞過去 你有土地 那沒有人做那土地沒有價值呀 對不對 那沒有飯吃呀

林:在這個情形下有沒有過去的經驗在農業剛剛老師講的農業有老農民有種的為什麼產業大部分都往那邊 那我們台灣彈性不大的 除了農業還有哪些產業可以讓外勞做的?

EF06:有些產業勞工工作比較特殊的逃跑比較多 比如說近海漁業 為什麼勞工工作 如果他的工作環境跟那個生活上面差 一定要差的 那個你也知道的 船主水準比較低 這個一定的每個國家都這樣 對勞工對待會有一些問題 勞工水平低雇主水平低 工作環境不好

林:所以逃跑率比較高?

EF06:來台的這個費用最低 最低才有勞工來呀 你如果規定那個工廠勞工 4000 美金 連那個學費怎麼樣一大堆的 但是那個漁船的話只要 900~1200 美金而已 那我當然要 900~1200 的逃跑在外面呀 那被抓到也是一趟的旅遊而已呀 這個原因呀對不對 所以這個建議移民署或是勞動署要那個訓練實習給仲介公司守法的問題 有關漁船的那個行業可以台灣來講勞基法的對象 實際上守法的加班費怎麼樣不守法最厲害的

葉:那目前來講越南籍的漁工多嗎?

EF06:目前的話大概兩千個吧 但是逃跑率最多的

林:對呀 逃跑的錢更多呀 相對的短

葉:逃跑好像沒有本錢沒有成本

EF06:我們要改善規定什麼樣的 如果哪個船生活在船上就要有個標準怎麼樣對不對 一定要有個標準才能讓他生活呀 不然亂七八糟或是水地上 讓勞工覺得活在水上跟陸地上沒有什麼差別 你要改善呀 要規定呀 對不對 然後守法 如果現在船主的守法沒有了解法律的話 你要宣傳法律呀他們怎麼樣守法呀 然後對待勞工怎麼樣的 有個位置怎麼樣的人權 要宣傳給船主 有時候船主被殺的也是對勞工對待的問題 這個發生很多經常發生 所以一定要有規則我建議的

葉:我們每次都有建議 叫那些船主要善用勞工

EF06:如果勞工不是 24 小時整個月在船上 那有沒有宿舍給他住還是住在船上 颱風呀能住船上嗎?一定要有個辦法

葉:沒問題 下午開會的時候我會跟移民署講

EF06:但是這個有問題 只有我發現 大家覺得比較委屈 為什麼過來這邊我也是為了工作 過來這邊也碰過身分是一樣 對待不一樣 環境不一樣 人家還是會有比較的

葉:對啦 你說人家會比較 其實我聽過那個國際勞工組織成員 他們去作調查 其實台灣的雇主也沒有那麼不好 其實對於印尼或是越南勞工來講 他們到沙烏地阿拉伯 還卡達的國家 他們就很慘呀 那我們台灣勞工 雇主是比較好的

EF06:對 我認為是沒有問題 但是有些雇主也是沒有好的

葉:當然

EF06:這個是有 這個我認定喔 有的不好 有的好 但大部分都是好的 但是有些問題怎麼樣的 他勞工對待申訴的比例來講的話 我們說是很少 但是有

葉:對那個社會國家不可能不犯罪

EF06:對對對 但是我跟你講 日本的人民守法很厲害

林:所以我們越南到日本的沒有任何申訴嗎?

EF06:很少

葉:他們去日本有多少人?

EF06:每年大概 3 萬個

葉:他們到那邊做什麼呢?

EF06:做那個農業呀 建築工呀

葉:沒有什麼看護工?

EF06:看護工目前沒有 但是如果說養護機構有開放 護理之站但是這是國對國的 全部付費都是政府付的

葉:所以沒有經過仲介?

EF06:沒有經過 但是這種優待很大 哪個地點她文化水平一定要醫療大專畢業有越南的文憑 日本要撥錢給她學習兩年訓練 訓練最少

葉:這個有多久了?

EF06:這個已經 2012 年到現在

林:政府撥了兩年的教育訓練費

EF06:一年學日語

林:在越南學兩年才能夠讓他們進來

EF06:在越南學日語 學還有生活費怎麼樣每個月都有

葉:所以你說 2012

EF06:對

葉:2012 到現在 4 年 4 年都沒有勞資爭議或是逃跑?

EF06:不是我是說護理之站國對國的

葉:那長工?

EF06:長工有很多 但是申訴沒有

葉:那有沒有逃跑的?

EF06:逃跑是有 但是比例還好

葉:語言比較不通啦他們的

EF06:日文比較像那個語言後面 平常的勞工訓練 4 個月到 6 個月 然後訓練的場所像日本一樣的環境

葉:他們付的錢比較高?

EF06:他負責的錢比較高 大部分是雇主付的 連訓練費雇主要付

林:她在越南訓練雇主也要付?

EF06:對對對

林:我在訓練的時候就已經知道雇主是誰?

EF06:對

葉:那是護理啦

EF06:不是那也有勞工

葉:勞工不用到兩年啦

EF06:勞工四到六個月 全部訓練費都由雇主來付的 然後怎麼樣越南仲介公司的收費服務費也是雇主扣款的 不是勞工薪資扣呀

葉:所以你認為日本跟越南勞工的制度比較好的

EF06:比較好

葉:我們可能會把你的建議帶回去 對不同等級的勞工這個

EF06:對 目前來講我跟你講那個勞工在越南挑工比較難想來台灣找半天找不到了 地點現在越南發展的經濟也發展起來了 人力需求也需求增加 第二點韓國線 東南亞線台灣還好

林:所以他們有沒有想要出國的順序??

EF06:順序有 他們最喜歡的話是去韓國 不是日本

葉:為什麼?不過她逃跑率也高?

EF06:薪資高呀 逃跑率這個勞動怎麼樣薪資過去比日本還高捏 那第二他想去的話是日本 現在的話想去東南亞的各國 有學問的話去新加坡 沒有學問的話去寮國 柬埔寨 或是泰國 因為東協裡面她不要簽證 不會去中國 那過去工作 有的是柵竹過去的有的越南各省過去 她會去一段時間 賺到錢了就會開個小攤子 修理汽車呀 或洗車呀 或做髮理頭 這個小生意的 或者 裝潢房間 維修房間呀這個也是大老闆賺錢 而且不能工作也很方便很近呀 一個去的做好的配合一個小攤的 那家人過去 以後東協各國那邊的 有些工作不是本地人不做 像寮國土地挺大的 但是人口只有幾百萬而已 柬埔寨只有一千三百萬而已 人口太少了 越南的話 9600 萬了 人很多 第一點地點可以自己去 第二點不用繳費 過去那邊有工作自己調配自己當老闆的 對不對

葉:這樣講有道理 不見得一定要遠渡重洋來這裡

EF06:對呀 有什麼問題可以回去呀

林:風險比較低啦

EF06:風險比較低

林:而且你說在那邊創業好像比起韓國或者日本到台灣自己做一個小老闆容易囉

EF06:對呀 比較著名的有生意頭腦的 還有國內的人力需求也比較大 連見護工以前越南自己服務的沒有見護工或怎麼樣 現在喔 那個社會發展 像其他國家 個城市的話都要過那個見護工 那個農村的見護工要到城市 一個見護工在河內一個月每個月付費給他回家探親的話每個月也是 300 元美金

葉:也還不錯

EF06:對 不錯 老人也可以照顧小孩呀 有錢的話她的兒子在國內讀大學給媽媽對媽媽孝敬

葉:他們又可以見面

EF06:可以見面呀 這樣做她不想去國外工作 這個也是一點

葉:這個有道理

EF06:比如說電子渣工也做得很大

林:電子業

EF06:電子業呀 三星呀鴻海台朔 蘋果牌呀 很多很大的場 在那設廠很大的
需求量 三星兩個大廠現在吸引 15 萬到 20 萬的女生勞工 你們很大的保全 做
工呀鞋子呀特別是這幾年中國大陸的鞋業工廠有調漲 有些大廠移到越南或
是東協六國那邊 所以那個去年到現在 越南勞工來台灣才 3000 個而已 一年
飛很少

葉:不是你們開得少 是你們找不到人

EF06:找不到人 人力有限 開始開放的時候 你們那個勞發署有跟我講 要限
制不然的話 一開放很多勞工的話 逃跑也會增加的 我跟他說你放心地不像
10 年前那樣的 能開放早一點的話還有勞工 你開放式沒有勞工來的 我講得
實在現在是這樣子呀 那第三點 你們也知道去年跟勞動部建議家庭工的事情
為什麼勞工來這邊見護工跟長工是一樣的工作吧 為什麼薪資不一樣??對不
對 好像 10 幾年沒調

葉:調了吧

EF06:去年才調 調一千元而已 本來要一樣呀 你要尊重 如果人權來講的話
雖然見雇工的話沒有按勞基法 但是要以勞基法的寄主 讓那個雇主跟勞工協
商 因為那個勞基法最基本的勞動法律保障 那你要宣導給雇主沒有符合規定
的時間但是沒有那個薪資 一定要有工作一定要付工資給他一樣 對不對 這
是有問題 你看現在照顧病人很辛苦

林:對照顧病人真的很辛苦

EF06:很辛苦 如果是住本勞的 大概 6 萬元一天兩千元 只有八小時 不是 24
小時幫病人換尿布翻身.那聘僱外籍勞工 一萬七 服務費透過仲介費 還是最
低的 所以這個要看要調整不然的話找不到勞工 如果本地的話 沒那個倒楣
不符合這個工作的話她馬上回家 或是到其他家庭工作 但是你繳一筆錢到國
外工作的話 你想換雇主的話 要等待呀 不是你想轉就轉呀 雇主帶不好呀
雇主不給薪資 很辛苦呢 想回去沒有回去 沒有工作呀

葉:我想差不多了耽誤組長這麼多時間 我會把你的寶貴意見帶回去

EF06:我覺得還有一些要改善的

葉:謝謝組長

陶 O 升防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃深度訪談 逐字稿

日期：105 年 8 月 17 日

訪員：黃文志(以下簡稱黃)

黃：行方不明外勞的數量越來越多，以印尼和越南的行方不明外勞人數最多。可是我們已經做了市場焦點座談，我們也訪談民間仲介公司，也訪談非法雇主，也訪談學者專家，做了很多訪談，我們得到的訊息是泰國現在行方不明人數不多了、而且降低很多！當然有一種說法，泰國在台灣人數不多，所以行方不明也不多，我覺得應該還有更深的一層了解，去發掘！泰辦能在各方面，資訊方面做努力。事實上，這些努力也是在我們原本最想知道的；我們了解，很多的行方不明外勞受到錯誤訊息的引導，像印尼和越南也是一樣，同儕團體的引導，比如說，同鄉，這些錯誤訊息再互相支援上，很多行方不明外勞離開原來雇主，到另一個行方不明的同鄉去暫時做幾天，再透過非法仲介介紹非法工作給他，這樣一層一層去轉介。這代表我們的外籍勞工在台灣是否可以掌握正確的訊息。我們也希望向您請教的。

EF07：有關這個非法行方不明外勞，這個時代，以前跟現在不一樣。泰國勞工大概以前逃跑第一名。我們發現逃跑原因是壓力，要賺更多的錢。

第二個是得到錯誤訊息，不知道法令。這個以前逃跑比較多，雇主不太遵守條件，契約，法令。雇主違反規定。

後來這方面慢慢改善。現在逃跑情況，像泰國勞工，目前大部分是個人因素。來這邊有女朋友，或是花費。現在台灣勞動部尊重國際人權，工人的薪資從雇主裡面扣。

以前雇主可以從薪資匯出去，只要留多少就退還給他。現在都不行，全部都因勞健法規定。所以市場上有第二代小額借貸，他不是在台灣設立，即使在台灣，但設立在泰國。

然後這個公司名義上申請執照，然後我們再協助他，輔助她。大概護照換下來，相對的保證就三萬塊。扣掉手續費，利息先扣。

這樣情況下，沒錢用，花掉，借錢慢慢就變成奢侈的情況。就是這慢慢的貸款越來越高。這個也是個問題。

當初開始時候，泰國逃跑很嚴重，那時候我本身在那工作。我在負責泰國逃跑部分。因為這個因素，我本身在廣播界，這樣管道。

因為那時候國內泰勞最多，可能問題比較多。因為風俗習慣，老闆會打她頭一下，問他做的怎樣。因你聽不懂印尼話，就告訴他老闆這是親切的行為。

黃：我們這是學術的案子，先跟你報告，在訪談前都會有資料保密，個資法。代表我們在訪談時徵求你的同意，謹慎地做資料保存。我們會個紀錄，到時會有資料報告給她。這是必要的流程。先跟你報告有這個情況。讓你也了解我們程序是很嚴謹。

EF07：事實上，其實泰國外逃很嚴重，在20年前。他們得到錯誤的訊息，從非法仲介，同儕間。他們從哪邊取得毒品，跟當地幫派。

現在台灣毒販發現賣的外勞，比賣的本地安全。他不知道她叫甚麼名子。而且外勞部不也不會去告。賣給本地人，有親戚朋友風險高。

黃：這個事情在4,5年前跟勞動部有合作。所以很多非法的，從泰國進來，現在都是在台灣；我原本在刑事局工作，我們有聯絡官，我原本也派在越南，我也了解國外狀況，確實現在毒品90%來自國外，像台灣毒品來自大陸。不過你剛剛提到問題滿重要，為什麼外國人賣給在台外國勞工會比較便宜。台灣警方碰到語言問題，像泰語問題，像我們一般調查，要有泰語能力。

EF07：目前我們是這樣宣導，請盡量有發現泰國勞工有賣的情況，如果有吸食，有賣的行為。賣的行為可能提供手機電話，我們來查。

經過法院的監聽，現在目前台灣本地也是滿嚴重的。我們很感謝你的努力。另外，如果是吸食，會把他送回去，然後要告訴我們名子。

我們會通知泰國仲介公會，這個人她的身分證號碼。這個人賣毒品。來的時候就告訴她，你在台灣已經有案例。要不然他換個名子，又從到另外一家。第一次吸，第二次就賣。

主要有兩個重點，第一我們泰國辦事處泰國脫逃的經驗，我們需要參考。可以讓其他辦事處，或其他國家，他們在台灣外勞行方不明。

例如印尼和越南，這兩個行方不明外勞最多的國家，來做一個學習和推廣。會不會讓外勞，在他們國家資訊傳播，取得跟電視，就像你說的甚麼時候都可以打電話來，會有個24小時專線提供服務。

黃：這是第一個我想問的，有哪些經驗可以讓我們學習。第二個我想勞動部也很關心，泰國本身針對在其他國家外勞，相關勞工法令，規範，相關作法有沒有值得我們參考地方，我們勞動部可以參考的。

EF07：我想泰國逃跑人數減少，這不是單一的，是各種方面，我們發現很嚴重的時候，就各方面來進行。

我們會受文過去請勞動部，請勞動部出面調。因為泰國要出去，要經過行程講習，這點泰國做得滿徹底，多久時間。大概四個小時。在哪裡。在泰國勞動部。明天要出國，要接受講習。不接受講習，是不能出去。

講習時候，會講一些重要的，來台灣的法令，那些比較重要。當然有些工人出國，心不在焉。一個模式，至少可以幫助那些人。這點我們台灣要落實。行前講習做的不錯。

第二個我們發現逃跑的應該聽到不實的訊息時，我們就會辦事處的廳長，到節目上回答，給逃跑人打電話進來。

逃跑的人打電話進來，需要我幫你解決。或逃跑出去後有甚麼樣遭遇。需要我們協助。這些電信公司，贈送電話卡送他。滿多人很踴躍。這也是另外一個研究所發現，行方不明的外勞變成一個被剝削的狀況，甚至性侵害狀況。他是個弱勢，不敢講說他是行方不明。

從他們打電話進來，我們自己解決，一個禮拜有幾百通。當然不是全部是行方不明，是分享經驗。那您的廣播時段，每天一小時。專門對外勞部分，就兩個小時。

那這種情況，以前用現場答覆方式，比較攞長，講這個問題會打電話插進來。後來我就改先打電話進來，剪接成重點。這樣效果就比較好。

打電話進來逃跑部分，把自己遭遇講一講，是甚麼情況逃跑。這個餐廳老闆幫助他，瞞下去，先發一萬塊。結果去那邊賺一個月就被抓。這個老闆報警察。做兩面，一邊收仲介費，一邊舉報。我後來的朋友，很怕，沒地方走，最後睡在墓地。

其中一個是他是逃跑出去，去工作因為逃跑沒有健保，怕被發現。小病就變嚴重，二月多台灣天氣比較冷。那時候長庚醫院，人沒那麼多。那時候晚上人病危。那個老闆就把一身的家當就放在那邊。放在那邊很久，那個人都已經凍掉。因為她不敢送進去，送進去就會追究。就變成他逃不了。

所以像這種例子，我們會找這些例子。我們到一家工廠去，告訴雇主一些方法，我們每個禮拜都講你不能逃跑。

立場不同，你講當然不希望我逃跑。後來慢慢老闆會主動買收音機，錄我們的節目放給他們聽。這個效果還滿好。後來他們慢慢發現有很大幫助。他們發生問題要去哪裡。打電話進來就留下地址電話，然後我們作解決。

另外一個管道是設立傳真機，到便利商店傳進來，我們就可以處理。這種模式慢慢建立後，逃跑人數就慢慢降低。他們的需求得到幫助。不管他們是怎樣難題，辦事處都會協助。這個很重要，我們訪談也很多對象。也訪談到1955，但顯來沒有這個效果。1955只是轉介，實際上沒有協助。他只是客服，直接接受到他的問題，再轉給勞工局。因為很多需要諮詢，這個人員只會簡單一些資訊，但深入一些怎麼去解決問題。可能客服也沒辦法處理。

我覺得背景是沒有業務知識，所以也沒辦法解決問題。後來勞動部也交代我們，從廣播節目。因為勞動部印刷手冊，一本手冊好幾十塊，重點是一般都不看。

但是廣播節目中間還有穿插家鄉歌曲，比看會好點。廣播節目一年花費不到一百萬，去印刷一次就幾百萬。效果不好。

現在除了泰語，每個語言都有。也是在中央廣播電台。那是標出去的。我看效果，可能做節目還是要對逃跑，法律等要了解。

除非是特殊狀況，請代表性人物，局長或長官，到廣播節目給點鼓勵的話。精神上支持，給點鼓勵，給家鄉訊息帶給他。這個時代慢慢改變，泰國勞工聽廣播節目在下降，網路，臉書，賴。

像我們的信件 一個月信件一兩千封，現在剩下三四百封。這個也下降。他們是從臉書留言，賴，我們去年開始從臉書。現在勞工人手一機，現在這情況，我們要整個做轉型。

我們把台灣比較新鮮的，每一天的訊息，像是昨晚勞動部宣布基本工資調整，放在臉書。這個臉書有超過十萬人。

但是這個到達率不看，是看分享率。我們跟一般臉書不一樣，你從臉書可以聯絡我，我們臉書是整個內容，節目只要按下去，就有影音。幫助外勞，圖文並茂。可以用聽的，也可用看的。

所以social media社會媒體傳播更快，沒有時間限制。所以現在社會比較方便。有臉書，有賴。但臉書比較方便。這些影像的互動給他們更方便。

我們有專門在回答問題，他們只要在臉書留問題。另外就是逃跑問題，我想仲介費因素。泰國仲介費很高。他們要報四到六千美金。實際上有五千六千。政府就拿了四千。泰國以前是八九萬。

現在慢慢勞工人數也減少。一個是泰國經濟，另外是人口跟台灣一樣，高齡化。泰國有三百萬免勞。泰國問題不大。台灣剩下五萬七，可是台灣還是泰國勞工最多的地方。

另外一個問題，泰國勞工朋友來這邊，除了廠工，因為在工廠，作息很穩定，除了基本工資，還有加班費可以領。

不會像看護工，工作條件時間都被綁死，他們一直告訴我們，只有廠工工作條件比較穩定，所以不用逃跑。

黃：是這樣嗎？我想越南也是很多廠工，他的看護工開放不多。他已經關了11年。

EF07：現在看護在六萬到六萬五。還是可以負擔。在台灣法令更方面比較好。外勞仲介費所用的方式，沒有達到理想效果。

以前仲介費高，現在在批評政府放任仲介公司。所以陳菊時候，想辦法降低費用。

因為我要在台灣買人頭，仲介公司一個人12萬，在台灣要六萬到七萬元一個人。

法令上規定雇主必須要付錢給仲介公司。可是從來沒有一家可以付。一個人三萬四萬塊，有的工廠一兩百個。

這是以前，相關過程你為什麼要拿回扣。我本地的工人，不用吃住，不用找翻譯，不用特別管理人員，不用花費。

因為競爭比較厲害，跟雇主我給你錢。誰給錢多就給誰。這樣子，以後妳以後不准收回扣，我給你收伙食費。

原來是收2500一個月，後來真正公告4000，現在增加1000，變五千，不超過5000。這樣情形有減少嗎？這個當然沒有減少，又多一筆錢，該拿還是拿。

他拿不留收據。現在不是拿現金，現在很多是那麼多人，我幫你出資蓋管理宿舍。現在模式改變這樣子。

另外，伙食費，我們還是希望不要超過2500，現在三四個國家跟著2500，這是從那時候來的。我們為什麼會2500，勞動部一開始是2500。你如果2500，三年期間就九萬塊。

然後，跟仲介公司講他不拿回扣，你不能去賣。仲介公司說我不拿回扣，不能賣，那我吃甚麼。服務費，1800，1700，1500。三年算起來六萬。六萬加伙食費就14萬。14萬不含仲介費。

我們也一直希望勞動部，譬如像服務費，我們知道不可能不收。但是雇主應該要付錢才對。他去服務雇主，很多都是雇主叫他去，每個禮拜去幫雇主翻譯，去管理，去說明。

但雇主叫仲介公司去，費用要你付，非常不合理。你至少跟雇主一半，這聽起來是合理的。如果是這樣，可能會降低勞工負擔。

勞動部也研究過，如果他要跟雇主收，雇主就不用他，換另外一個。有沒有其他方法認為伙食和住宿，全部都2500。可是雇主會叫。

雇主要請人，這伙食要付給人家。這樣付的話，其實我覺得工人在逃跑方面會降低。因為一個月2500，就等於加班時數。可是勞動部不可能去修改法令。每個國家都是一樣。

事實上我們看到很多國家都缺工。或許以往像你說的狀況，都不來了。在國內賺得更多。民間雇主還是會來問我，怎樣可以請到泰國勞工。多點福利，也吸引大部分人。

越南的費用高。贊助費，居留，回程機票，所得稅，勞健保，下來是28000，實際只拿到10000，13000。我聽到另一個消息，雖然我們薪資不高，但相對收入比較高。我們還是鼓勵來台灣。

台灣雖然經濟面不高，但消費水平不高，而且台北的法治保障比較好。然後，最近我還宣導一些老人給付。

我們去工廠，多做可以學習很多技術，年紀大了還有老人給付。因為，勞動部之前有修法，原本三年要回國一趟這個規定。

黃：現在第52條就業輔導。你覺得三年要回去一次會不會有影響，因為我們看過逃跑高峰期，或前面快到的時候。

EF07：當然在泰國方面不太明顯。在其他國家是滿大因素。但是合理應該要設立。當初設立你怕移民問題。現在早就解決掉。

我們發現她要離境，事實上離境後還要再給一次仲介費才能回台灣，三年後還要再付仲介費。仲介為何麼拼命去看，因為她拿不到錢。這部分非常不合理。

他們前面所欠的債，到了快三年後好不容易還完。結果你三年後又renew一次，好像contract又再一次。重新在繳付一次財務負擔，難怪他要跑，他跑才可解除不想負擔的財務壓力。

這是我認為逃跑很大的因素。但不是全部的。這個很重要，逃跑跟這個國家習性有關。當然還是有其他個人因素。

所以行方不明的外勞，我們也跟警察同仁聯絡，像三峽收容所，我以前常去，結果去那後全部的樹都沒有砍平，現在都是越勞，他跳過去就跑掉。這種情況不會發生在泰國勞工。可能他們原本就想回去。

我們辦很多活動，例如行方不明，免費專機回去。我們辦過三次，最後一次是前年。之前招比較容易，現在比較難招。這幾年，每年泰國國會一直要求辦這個活動。這個活動有意義。

現在逃跑的人不回去，有的變成山地人。這些人就變成當地人，會講當地話。這些逃跑800多個人，有一部分人已經很久。

就是說透過企業，透過贊助，鼓勵他們出來。總共辦了四次。有任何罰金要繳納。幫他繳。在台灣有，泰國沒有。我們還好最多一萬塊。這是另外一個

問題。

黃：我們討論過現在在台灣的外勞，不管哪個國家，他們在台違法工作。第一個，像是警察或是移民，他們要查非法住址很難。訪談過程，有一個住了兩千多天，等於十幾年。可是對於罰款，最多一萬塊。對於逃跑外勞，沒有任何成本。他不用擔負很大成本才能回到國內。因為越南要減少逃跑率，有個95法令，五千塊美金，處以罰款。後來就沒有。這也是個問題，是不是要提高罰則。

EF07：我覺得罰則提高沒有用。應該不是用罰則，應該從各方面讓他壓力不要那麼大。減少他的財務壓力，讓他的精神需求得到滿足。

其實我們辦事處每兩年會有優良勞工選拔。我們希望讓他們很清楚知道台灣法令規定可以保障她，台灣人民雇主都很友善，他在這邊工作不用擔心。

我覺得對勞工來講很大的肯定。也給他們個鼓勵。由電台那邊來宣導。藉由廣播來報名，第一個條件是你在公司工作，在工廠工作，在雇主家工作是受肯定。

你覺得你做得很好，有小孩子高中以上才可以照顧自己，看到了再傳播出去。報名後透過雇主，透過仲介公司，透過翻譯了解他的實際工作情況。人人都有獎。

我也給小朋友來，我們會請泰國媒體，平面媒體，電子媒體三家由他們報導。這些工人應該都是非常好。

每次來，他們在非常珍貴的時段，新聞過後，大概一分鐘播放。這個又達到宣傳效果。這看到的是真實的。我們希望小朋友來可以看到父母很辛苦的工作，會去也會很努力讀書，會節儉。

小朋友來，我們也跟台灣教育單位，以前跟松山高中合作好幾年，現在大同大學去交流。讓他們看到台灣的建設，勞動部，各個單位。

我們辦了四次。他們會對台灣有更深的印象。台灣要多做一些外交。以前我還辦個去泰國，他在這邊工作，把錢寄回去建設家鄉，給雇主去看一看，雇主拿一些文具去村莊小學捐贈。

從來沒有一個國家雇主那麼關心工人會去家鄉看看。這也辦好幾次。現在應該太累了。現在只有每年辦撥水節。桃園15年都是我辦的。

去年開始在新北市辦。文化交流意義的活動，我想多給他們紓解。讓他們了解雇主，仲介，也對台灣一種感恩。

黃：最後一個問題，你認為勞動部對產業的開放。哪些產業才可以申請勞工。產業的門檻也越來越高。因為我們一般聽到的，像是執法部門，警察或移民，他們在處理脫逃和外逃部分，我怎抓都抓不完。為什麼？

EF07：因為前面的源頭，管制太多。比如我們國內就業市場，農事，農務，漁業的，山裡面的工作，他們找不到年輕人去做。尤其在農忙的時候，不管是採梨，採水果，割稻的，需要大量能力來幫忙。可是生活的周遭找不到勞工。

所以變成非法雇主去找這些來補充勞力。你同不同意勞動部做適當的開放。

我同意。這些工作是本地人在做。但是現在政府不敢開放，會有勞工團體的壓力。實際上並不是這樣。

開放外勞比例，10%，35%，要有本地的工人，100個有20個，30個。如果不給他有替代性勞力，這種如果給他20個，那80個就失業。

以往是這樣，政府也有壓力。不需要拿永久居留。但你卻不斷引進新的，為何不用舊的。現在勞動部要推動半技術的男女技術工。這也是個辦法。

現在好像也推不動。以前華語文能力測驗，沒有人去考。將來可以促進勞工發展學習。像我們在國外念過書，你一定要有希望。為了下一代，或為了讓你收入更高，你當然會讓人更努力去工作，更守法。這是很基本的。至少他可以看的到。

有一點我覺得就是12年滿的永久居留，工人體檢。原來是晚班，隔天才能體檢，現在早上，隔天才能體檢。

以前是仲介公司處理，現在競爭，我去幫你接，接好就住醫院。他沒有能力接，就發包給便宜的公司處理，因此也發現，當日把外勞接來之後，在吃住的品質都非常差甚至髒亂，外勞一來到台灣的印象感受及心情就有很大的期待落差，這一點我覺得沒有做好。我想勞動部對醫院做評鑑，現在是沒人管。

黃：謝謝你花那麼多時間訪談。

劉 00 娟防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃深度訪談 逐字稿

日期：105 年 8 月 12 日

訪員：葉毓蘭(以下簡稱葉)、黃文志(以下簡稱黃)

葉：再過去我的學生是外事警官，他在中壢當過外事警官 7 年多。

ED08：中壢外勞最多了。

葉：沒錯，他辦過幾個很大的案子，包括像泓福案，而且他是受我荼毒之後，很認真地在處理人口販運的案子，前一陣子為了泓福案，受了點委屈，就是我上次有跟你們提過後來地檢署不起訴，還給我發個新聞稿，然後在我們人口販運協調會會報，原本要講說警察是為了要績效，受了很多委屈，他其實是一個很能夠看到被害人，能夠站在被害人那邊。

葉：劉黃老師這邊我們有沒有可能類似像他這樣的狀況，他沒有改善其實我們不應該讓他無條件地來應付外勞。

ED08：其實三 K 產業就是這樣，所以他就是個惡性循環，他本身的工作環境就差。(個人因素—身體不好)

ED08：我們談外籍勞工行方不明的原因，我們也許應該先去思考說什麼樣的人會來台灣，我們先從前端這個部分，什麼樣的外籍勞工來台灣？因為現在就四個國家引進的這些來源國，其實第一個他們自己本身的經濟已經在快速的成長，所以他們自己本身也開始缺工，那我比較了解的越南這個部分，他們越南現在本身有技術，技術性很好的，他會留在這種所謂他們的加工出口區，因為那邊也有這些跨國企業，也有這些廠商，所以他們的薪水，也許比不上海外工作，可是相較來講，第一個他不用出國，然後他有比較好的薪水，所以這樣子的有技術性的、好的勞工他不會來。那什麼樣子的勞工會來？就是他可能在國內真的沒有就業機會，然後可是他願意用買工作的方式，也就是我願意貸款，用這種種的方式，然後買這個工作機會過來，那這樣的人他不見得有技術，可是他來了就是為了一個工作，所以他來的時候就常常是負債，也就是說我本身有技術的這些人，我可以不用來台灣，而且移動力越高的人，他不會選擇來台灣，如果以家事工來講，會來台灣的基本上就是考慮到兩年之後他到加拿大或美國，因為他們就可以再申請永久居留，因為現在你到北美，你要去當家事工的話，你一定要在其他國家兩年以上的經驗，所以以菲律賓的話，他們就把台灣當跳板來這邊訓練之後，他就可以到其他國家去，所以我們常常就變成像這樣的一種方式，我覺得第一個是必須去考慮說，其實整個台灣現在已經不是吸引外籍勞工的相較其他國家來講。

葉：對。

ED08：而且現在日本也因為高齡少子，所以過去從來不開放家事工部分，他們現在其實都已經在準備要開放家事工了，如果日本開放，台灣已經沒有什麼籌碼了。

ED08：本身沒有技能，我願意去借錢來找機會的人就會考慮來台灣，那這樣子的人來台灣，他本身就負債，然後本身他們的抗壓性方面就比較不夠，比

較脆弱就面臨這些問題，因為他技術性不夠，我覺得第一個這個國家裡面我外籍勞工來源的素質是什麼樣子的，然後如果我再看出第二個就是，來的已經是這樣，然後再來就是開放其他來源國，因為你看我們現在要開放柬埔寨，柬埔寨他本身其實他自己本身，現在當地的這些外國外資的企業，也大量需要勞動力，所以柬埔寨不太可能會開放，那再來就是緬甸，我們就是在考慮是不是要緬甸，可是緬甸也一樣開放，其他國家外籍勞工大家一定會去挑，那個地方工作前景會比較好，所以我覺得台灣現在已經沒有這個優勢了，所以我比較想要去討論的就是說當我們今天在討論這個行方不明外勞的時候，我一直在思考的就是我們怎麼樣子把他規範化，我不是說要救濟合法，我是說我們應該去思考，我們現在除了查緝然後就遣送，有沒有其他的方式？因為我們現在已經累積到五萬一千多人了，那你想想看，我們現在五萬一千多人裡面，可能有一些如果我們把它規範化，那麼有一些很可能，他真的就是雇主的虐待或是不得不他是逃命，他是為了逃命的，就是從原因去歸因，各方面他本身的技能、工作意願這方面，如果這些人是合適的，而且原因並不在於他自己本身，這些人是不是就考慮讓他們留下來，用什麼樣的方式，他付的該付的稅後，是不是可以讓他們留下來，因為這樣總比我們要負擔這麼高額的查緝費用，我們警察人力、專勤人力都耗在這個地方，再來你一天要五百塊做收入，與其要花那麼大的預算成本，然後再把他送出去，這些人都來台灣了，都熟悉台灣的环境了，熟悉台灣的工作狀況，他們搞不好有些時候，他們工作能力都比台灣人強，可是我們就把他查緝了，就把他送出去，我覺得這個是我很想提的是說，我覺得應該勇敢的去，不要怕討論這種事情。那我們以後就是要救濟合法，救濟合法是不是就會鼓勵更多外籍勞工行方不明，因為以前只要討論到這種...

葉：我覺得我們是缺工，其實那些還留在我們勞動力裡面，其實他們在不管身分如何，在台灣對於台灣的經濟、整個社會是還有做貢獻的。

ED08：而且行方不明本身只觸犯行政法而已，他只是連續曠職三天而已，可是你整個，包括媒體、整個社會的污名，這樣他承擔非常大，讓他陷於完全的脆弱。

葉：沒有必要，他們沒有必要。

ED08：這個我們應該正面去思考這些，那另外一個我們要去考慮的是，他之所以能夠行方不明就表示我們台灣存在的是一個很大的市場需求，什麼樣子的微型企業、自營作業的人，市場麵攤、豆漿店，他需要什麼樣子的人，因為他們就是需要類似像這樣子的人，從另外個角度來講，其實也是我們找到從美國或其他國家的研究，證明這一些所謂的沒有證件的這些外籍勞工，其實對於國內本地的微型企業的存在是有幫助的，因為這些微型企業是聘不起本國勞工的。

葉：對，沒錯。

ED08：所以你從這個角度來看的話，國內存在誘因，所以他們逃了，他們有就業機會。

葉：所以這個其實我們現在加強查緝，其實是從下游去解決的。

ED08：你應該從源頭去看。

葉：源頭上就是說勞動部這邊，讓有勞動力需要的人沒有辦法從合法管道得到勞動力，因為以前都用所謂的補充性人力，可是重點是，長期以來國內根本沒辦法，這個是一個生存，其實仕名應該有很多這樣子的經驗，在中壢那邊碰到的查緝非法外勞，大部分是一些飲食業在雇。

ED08：這些都是微型。

葉：其實那天我還跟他們談，我認識在桃園專門蓋豪宅的大樓，他們就告訴我，老師我們缺工缺的好厲害，我們現在還不願意雇外勞，但是我們這麼缺工，以前我們豪宅都雕樑畫棟，現在都不敢雕樑畫棟，越簡單越好，因為找不到工來做，他說你只要年輕的男生來，不要有經驗都有五萬塊以上，五萬塊以上都不錯，只要會曬到太陽、會流汗的工作就沒有人。

真的雇不到工，也不知道怎麼弄下去。

ED08：所以我一直覺得，你看這是政府的責任，我們的人民想要工作，然後想要創業做一個小生意，可是台灣沒有一個合適勞動力給他，他只好冒著自己的危險、風險，去雇一個非法的，這對他來講這其實是一個不得以、不得不做的。

葉：我們前天就在講，你抓到了人，雖然他們還是怕罰，只是這是一個生存，生存的一個戰爭，所以如果我們在講，對於非法要重罰，很多人都認為非法要重罰，不管是勞工也好雇主也好，我要守法，要讓你有辦法讓你守法，我想用合法的管道去申請，那個16點，全台灣只有兩千個家庭幫傭，二十萬都不夠，搞不好就轉入地下找其他方法，所以勞動政策這邊就不願意面對。

ED08：我認為家事工這部分是制度性的壓迫，制度性的剝削，也就是說我們把照顧的責任，家庭化、個人化必須去承擔照顧，所以政府就開放我們沒有從一個體系去思考，我們二十年前是選擇讓家庭便宜的外籍勞工，可是現在是整個外籍勞工人力，他的成本易經越來越高了，然後另外一個是，我們一開放的那個時候，我們並沒有選擇像韓國一樣，我們那時候一開放的時候我們就開放了仲介，馬上把他私有化，用私有化仲介的這種方式，而且我們用了一個就是像中東國家一樣的，中東都已經要廢除的叫做雇主擔保制，雇主擔保制的就是完全就是雇主責任，就是如果逃跑了就是雇主的責任。

葉：我那天是不是有聽到仲介跟我講韓國的逃跑率很高？

ED08：那是他們韓國本身就業市場誘因太大，所以你進來之後，他很容易就去找到更好的工作，可是我一直說所謂的逃跑率高，其實並不是一個我們所想像的，好像是動搖國本或是危害。

ED08：因為他所謂的國對國是一個他來到台灣之後，他後面安置的問題就是仲介他們現在可以做的，就是我們幫你有翻譯什麼的，可以幫你管理，那我覺得必須去檢討的是，我們很多行政法令，這個部分複雜到我如果想要雇主聘的方式我都要做不了，那我只好把仲介變成代理雇主，那我覺得就是一個代理制度，所以他掌握雇主的配額，他只要掌握雇主的配額，他其實就掌握

了利潤，那現在的仲介本來應該從雇主收他的服務費，反而現在必須去從勞工的部分收，因為本國勞工會就規定不可以跟勞工收取仲介費。

葉：對仕名那邊接觸最多就是行方不明的，大部分有沒有比較特殊，就是你看到這部分，這些行方不明外勞有沒有個人特質，不可歸諸的，就是比如壞雇主、環境太惡劣這樣？

ED08：之前有好幾個研究都是。

葉：重點在於黑市需求很大，他需求太大了，所以才會有這種有的、沒的去用比較高的薪水去把他弄走。

ED08：勞動部對於行方不明外勞或外籍勞工的薪資，要不要跟基本工資這些其實都做很多，因為我們常常覺得因為你薪資過低、勞動條件太差，所以本國人不願意從事，那我們現在去觀察說台灣的這些，比方說長照，現在一直在鼓勵青年投入長照。

葉：他現在說不用外勞了，怎麼可能。

ED08：怎麼可能，已經習慣低薪化了，我現在一萬七千八就可以聘用到外籍的家事勞工，而且這個還不是因為我們自己調，那是因為這些來源國他們要求堅持一定要調，不然他們不開放，所以現在一萬七千八那怎麼可能，我一直認為長期壓力，本國人更不會跳進來，這個事跟漁業是一模一樣的狀況，家事跟漁業其實是一模一樣的狀況，也就是說漁業的這個部分，本國人絕對也不可能去從事，因為這個工作都已經被這些低薪的外籍勞工都已經占據了，我覺得這是一個很嚴重的問題，而且我們現在還是如果對於像三 K 這些，你還是用一樣這種方式，因為剛剛葉老師說的這種，其實工業局，我們說廠工、廠勞的這個部分，廠勞的這個部分，基本上是由工業局匯總雇主團體，他們會去評估說我這個產業缺工，這個需求是怎麼樣然後有些外聘的委員，他們也會去開會去討論說那個配額，問題是說像這樣子的方式，尤其是三 K 部分，以嘉義來講已經變成有一些企管顧問公司，人家是在輔導產業升級，他是在輔導產業降級，因為這樣說把你輔導成三 K 的就可以去聘請外勞，也就是我寧可不升等、不升級，我就是為了要有外勞，所以他就是變成這樣。

葉：惡性循環，重點是勞動部跟經濟部他們沒有面對現實，也沒辦法去對抗本勞勞權團體的壓力。

ED08：現在商業模式，我們都是代工，代工裡面本來就是微利，微利的話他就只能 costdown。

葉：重點都缺工，本勞都沒有人要做，都缺工，那就是我們前天才過說農業可以用合作社。

ED08：農業現在只有屠宰業可以聘僱，所以現在還沒開放。

ED08：另外一方面跟我們聘僱制度的僵化，比方說我們的農業都只有在採收的時候最需要勞動力，而且各種不同的水果或不同的茶，採收期都不同，其實都需要不同程度、不同期間的勞動力，所以對農民來講，他只需要那段時間，所以我覺得應該是要有一個機制，比方統一由一個非營利機構來聘僱之後，用調度的方式，讓他一年十二個月都有工作做，因為現在漁工就是這樣

的問題，漁民說我們一年又不是每天都在海上，所以在陸地上，他也在休息外勞也在幹嘛，雇主看不過去，就教外勞去賣菜、去幫我弄東西，那他就違反法律了。所以我們的聘僱制度有沒有可能是用這樣的一種方式。

葉：當時是我在接這研究案時，我就跟他們談過不可能變成合作社的概念，就是剛剛講述的農業外勞，就是三月在屏東工作，然後四月到嘉義、台中這邊，五月再到桃、竹、苗，類似就是這樣子。另外還有一個就是我們在講家事工的需求。

ED08：有個調度中心，我把所有工作需求通通安排好，外籍勞工集體由這個調度中心來聘僱，那他就是雇主。

葉：所以就是有需求在，他當然選擇跑。

ED08：沒有需求，我們必須去扭轉一下，因為以前會認為說非法外勞的雇主應該更可能是人口販子，利用他們非法身分追就會威脅，發現不是，他們都是一群有需求沒有合法的管道。

葉：搞到最後大家都去買額度。

ED08：最主要是，我們勞基法做的不見得大家能穿，就是製造業、服務業大家都一起穿，每個產業都有特性，應該適用這個產業的勞資雙方透過集體協商，團體協約去搞定，結果你現在沒有，所以我們現在好全部都是5%，那就是全部一體適用。

葉：這個都是源頭，源頭你不做，真的來了之後外勞到處跑，然後就在怪警察有沒有抓。

ED08：我覺得另外一個是根源性的原因，是對於外籍勞工，我們思維是用循環性外勞，循環性外勞就是短期兩年或三年，然後他就回去，過去是這樣，那這種循環性的外籍勞工，當一個外籍勞工來到台灣就知道他是短期，所以他就是一個過客的心態，因為我們移工跟移民是平行的，是沒有交叉的，我們不是像美國或澳洲移民型，當他到一段時間，他的技能各方面是可以的，那他是一個交叉的可能性，可能永久居留不見得一定要國籍，至少他可以拿永久居留，因為要降低行方不明，最重要的是要讓他某個是有彈性的，他可以自由的來去，如果他可以自由的來去，他不需要逃，所以說那個出口是什麼，如果這個出口我們說是只能選擇逃的時候，他沒有其它說比方說自由轉換，自由轉換他有一個出口，那另外一個是，他表現好，他未來還有可能更長的在台灣工作，甚至永久居留的可能的時候，這個對外籍勞工都是誘因，就是說我選擇守法，我慢慢去達到。

葉：比較優秀技術十二年之後再來推，因為立法院壓力太大。

ED08：因為這個時候我們需要的勞動力，我們不是要那種。

葉：優質、穩定的勞動力。

ED08：寧可貸款賣田、賣土地，然後沒有一技之長，我覺得另一個原因是我們對於來的外勞的篩選。

葉：訓練要求。

ED08：什麼都沒有，包括家事勞工的部分，都要幾個小時的訓練，其實這個

都是做假的，就是你要什麼證件，他就做什麼給你。

葉：我也很害怕政府提出越多的條件，外勞的貸款就越高，我其實以前去過印尼，而且是偏鄉，那就是台灣外勞的來源，我甚至請人介紹去看仲介公司在那邊職業訓練，弄得真的是好，可是很好笑，除了學國語對話，然後他家事工的話，有模擬現場，香港、新加坡、台灣不太一樣，香港是廣東的桌子，擺法都是不同的，廚房也好像真的有那麼一回事。後來我就問來台灣的外勞，我說你的國語怎麼那麼不好，有一個在我們庇護所，我說我去參觀你們那裡都有訓練，那怎麼可能，他說主任那是騙你們的，都是給客人看的，他說那些訓練都沒有教我們，因為他教了他的成本高，所以等於騙台灣仲介或台灣政府，他們受的訓練非常少，他說國語就隨便訓練一下。

ED08：因為我覺得我們卡到的就是自己國內產業之間的調節供需問題，還有微型企業的需求，另一個是區域之間，也就是說整個東南亞跟台灣之間，或新加坡這些國家，東南亞、東北亞這些國家區域之間的供需問題，這些東南亞國家他們想要，越南是有計畫的輸出，所謂有計畫的是他知道他未來產業起來的時候，他需要是要有技術性的勞工，所以他現在就輸出到台灣受訓，回去就變成技術型勞工，所以等於台灣是幫他受訓，所以我才說我們必須去思考，難道我們未來還是要維持像這樣的循環性移工跟移民完全分流嗎？我們是不是要去思考說怎麼能夠去留下來一些，因為我們現在已經沒有人口，接下來我們每一年都在負成長，我們每一年缺工十八萬人，勞動力就減少十八萬人，所以我們失業率是自然下降的，不用那個就自然下降了，因為就沒有人就下降了，這個是很嚴重的問題，想就業沒辦法。

葉：就像我們大學比大學生還要多。

ED08：所以我們現在還在精進查緝怎麼的樣子，都是警察這邊在擦屁股做後端的，最主要就是你源頭分流的部分，引進的是不是我們需要的勞工，他就想說他就循環性，他就短期的，所以你也不用考慮什麼。

葉：那重新去思考。

ED08：已經二十幾年了，1992年到現在二十幾年了。

葉：已經從三年慢慢延到十二年。

ED08：已經十二年了，而且十二年是不仁道的。

葉：其實兩黨都不敢碰，因為這是意識形態政治問題，因為你到十五年就可以拿永久居留。

ED08：永久居留或是多次多重進出或是什麼的。

葉：那你認為那種三年都不用回去，這是好的政策？

ED08：當然這是一個利益，他們當初在算仲介費的時候就是把三年這個部分通通把它算進去，對仲介來講這當然是虧。

葉：可是泰國逃跑率低。

ED08：因為禁止輸出家事勞工，所以他沒有家事勞工。

葉：沒有，是廠工。

ED08：我是說泰國是禁止的。

葉：我是說在國外那塊國外費用，應該跟輸出國談。

ED08：因為這個本來就是兩個國家之間，所以來源國有來源國他們的利潤跟官商的一些。

葉：他們官員可以賺多少錢？

ED08：尤其仲介又是國營，等於是他們國家的收入。

葉：另外因為製造業跟養護工適用勞基法，那會有退休的問題，因為我有負責勞退那塊，因為外勞是以勞動基準法，他們是屬於舊制的，那如果超過十五年他們是不是有退休金，這是一個問題。

ED08：我覺得必須要去思考。

葉：我們喊出十五年，勞動部會把我們掐死。其實我沒有聽到另一種聲音，就是台灣對外勞的保障非常多，在其他輸出國裡面最多，有各種申訴的管道，其實各外剛剛也講說第一年沒有手機。在人口販運協調報告裡面特別要求他們最後一關在機場那邊，他出國之前是可以申訴的，所以這樣弄下來之後，那天仲介講說台灣變成對於外勞來講是有很大的誘因。

ED08：剛剛我們提到，三年要強制回去這個政策如果取消的話，那仲介會覺得是要消滅仲介，那我特別要提到的就是，仲介必須要去思考，改變他的商業模式。

葉：他要轉變他的商業模式。

ED08：也就是說，他過去一直都是從勞工這個部份獲利的，他現在要從雇主這個部分，因為第一個你向勞工收取仲介費，這本來就違反勞工公約了。所以說是他整個商業模式，那我覺得勞動部有責任也就說你必須跟仲介討論出來，說他如何從雇主這部分獲取這部分，因為現在大型的代工廠，那如果他們是接蘋果接 apple 的大單子的話，都要遵守他們的，都禁止他們這些代工廠。

ED08：剝削勞工，包括群創或是這些，包括不可以收仲介費，如果收了，必須要退回，那他們有他們自己的稽核，他們的稽核是比台灣還要更嚴格，他們是會抽單，所以對國內大企業電子廠來講，他們都不敢收外籍勞工的仲介費，我一聽就覺得這比台灣法律有用。

葉：還要嚴格。

ED08：還有效。

葉：可是現在這樣講可能又要脫鉤，怎麼講就是大企業雇用大量的人就是必須要做到這一點，按照國際的要求。

ED08：他本來就是你雇主需求需要工，理當是你要付費，怎麼會是外籍勞工來付費。

葉：那現在仲介的說法是說其實是那個...

ED08：我覺得一個就是，這些外籍勞工他要來到台灣，他們都希望在最短的時間能夠開始工作，所以只要越快到台灣，他願意花更大的代價因為他真的去算，如果像廣告說的，我可以拿到那麼多錢，我只要怎樣就可以了，常常是來了之後不一樣。

葉：被騙嘛，其實在人口販運防治法裡面講的那就是欺騙。

ED08：所以我想根源性的這部分，第一個是他來源國本身的問題，那我覺得雙邊政府之間合作的部分要想辦法，那另一個我覺得台灣人力優勢已經不在了，也就是已經沒有這麼好的條件，所以我認為應該要去考慮規範化，也就是針對這一些行方不明的五萬多名外勞，怎麼樣去規範，因為台灣整個逃跑率才三點多，你這個比較其他國家雖然是典範，但這個會存在一個黑數，那個是不可的。

葉：每次都逼警察，現在全台灣專勤隊都在抓。我是聽到仲介他們也是有感而發，他說輸出國那邊招募工人的話，就是他一代不如一代，好的早就已經輸出了，賺了也都回去了年紀也大了，他說這不比二十年前、不比十年前，一年比一年差，所以這是惡性循環，他說他每天很努力找，找到還是不滿意。

ED08：現在找到的是想要買工作的人。

葉：非常感謝您，後續有什麼需要再打電話向您請教。

謝 O 忠防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃深度訪談 逐字稿

日期：105 年 8 月 29 日

訪員：葉毓蘭(以下簡稱葉)

EA09

葉：您好！勞政部在半年前跟我談到有一個研究案，是討論行蹤不明外勞的議題。因為聽說是國安高層需要的研究，行方不明外勞怎麼抓都抓不完，剛剛有人會說這是嚴重的國安問題。那我不曉得有沒有那麼嚴重，但是勞動部當時是希望，我們做兩百個行方不明外勞的面訪，我們研究案七月開始，預計十月左右開始進入收容所去面訪，那現在我們需要做的是了解現在大家看到的這些問題。外勞會逃的主要原因是什麼？

葉：從你們角度來看自由市場是否為好的理論基礎？像香港就是一個自由市場，他沒有限額呀。你覺得這樣子對於外勞在香港的問題如何？

EA09：他有陸勞呀。剛才提到的這件事情，其實要從每個角度去切入啦，一個一個切入，那當然先說明一下，站在司法單位針對非法外勞的執行，確實是人力不夠的。執行的工作，除了非法外勞的管理，還包含國安的問題，包含要查緝、要面談等。其實就我們來講，查緝外勞只是外來人口裡面的一個案子，我們還有其他的事情要做。這些年來行政院的政策就是人力精簡，但整體在查緝方面是不足的。那看到今年為止，外勞引進大概 60 萬，那行方不明三個月已經逃了 12300 多個，可以看的出來，他是持續成長的，但是從另一角度來看，相較於其他國家來講，是沒有很嚴重重要啦。站在國安的角度，其實他們犯罪比起國人來說差不多在百分之十，比較多的犯罪是竊盜，不同的國家不太一樣，但是我們的查緝面是比較難的。跟大家報告一下，剛剛提到因為有需求，就是錢，再來會講到感情。另外工作環境的部分，這裡就是 3D 呀，你來就是這樣子，這部分可能是他們的說詞。那錢跟情感，情感有時候搞不好原來是朋友或家人，或是來這邊認識等。但是多數因為錢，那錢就會有兩種情形，第一個我們不先講台灣，那講越南的區塊，越南政府也針對業者訂了，每個人收多少。但是他還有前端的越配，屬於前端的，自己沒辦法控制的，像越南的政府官員，如公安局，管理跟地方的民情，是你沒有辦法去掌握，連越南政府都沒有辦法去控制。所以那個黑費影響到他來這邊要賺得更多，我想大家都知道。第二個，以台灣環境來講，我們現在的教育制度各方面等，很多的就業人口，很多年輕人的就業都不是他們要做的，比如說農業的各方面等，缺工的意思是說，引進了這些類的外勞，但是他可能有些互動。剛好有可能是他的配偶，或是婚姻移民，他很容易得到資訊，我到哪裡去可以賺到什麼樣的錢，所以在這裡當你給他最低工資。當他可以賺到更多的錢，負擔的風險較低，那可能他就會跑，所以這其實是大環境的問題。如果換作是我，我來這邊可能兩萬，那可能朋友說到那邊三萬，到時候妳再怎麼樣、怎麼樣就好，三萬元多元，我剛好已經賺了兩萬多，賺了兩年多了，我覺得去朋友那比較好。我可以賺多一點就跑。所以這就是大環境的問題。

就看個人的舊資料分析報告我認為是這樣。先前有民眾檢舉山上有行方不明外勞，有三台車約有 10、11 個外勞在上班，現場只有一兩條路上山，那次我們僅抓一、兩個回來，因為現場有人通報，有的是住家通報，因為開車子上去抓很明顯，所以其實就算我們知道那裏有非法外勞，但要抓也是很難抓，我們在這區塊滿困擾的。他們一般都會有所提防，你上去山上看那些採茶的，很多就是剛來的外勞。一個是缺工、一個是想多賺一點。在山上看來就是缺工的狀態，所以可以去切割說有些產業可以去思考，因為這個東西現在已經一萬二了，引進超過 60 萬了。這個區塊如果我們不太處裡，他就屬於自然的一個市場。

葉：你也贊成市場理論？

EA09：我認為某些區塊是這樣，但在某些缺工的時候，大家可以再討論。我覺得成本很高。

葉：我其實個人比較偏向市場，我很抱歉喔，我應該是一個中立的研究員，但是我看大家苦成這個樣子。

EA09：我要補充一下，我要說明我們的官方報告跟我們在這所陳訴的是不一樣的。因為官方的報告，包含說外勞開放前端要管好，所以會跟我講的不太一樣，就針對某些問題去，比如說到山上去也抓不到，這點可以思考，所以會跟報告有點不一樣。

葉：這個我知道，沒有。我還是為非法雇主講一些話，總要有一個合法管道給他們。

EA09：繞回市場理論，我認為要看那些非法雇主，這個才是要區隔，所以這部分，我覺得罰還是要罰，而且我們看了很多報告，該重罰還是要重罰，因為有些就是在跟你玩法，我建築工地管你怎麼罰我，反正我母數夠。那個個別狀況可以進一步研究，還是要罰。

葉：我完全同意您的說法，我覺得有的實在太走投無路，必須考量雇主的狀況。可是我覺得非法外勞，外勞為何要逃？我覺得台灣目前這麼多申訴管道，有這麼多 NGO 在負責。我覺得他們都有管道都可以去申訴，還可以自由轉換工作，台北告訴我，他們說他這家做不下去 他們都會很快轉換，就像說某某人的說法，三方合意轉換就可以，可能你們規模小一點，他說他們那邊大規模的比較容易做。因為這個外勞跟雇主不合，他們仲介就把跟雇主及外勞講說，我們馬上把你做第三方協議，仲介跟雇主講說如果你沒有要讓他走，不換的話他可能逃走，逃走的話你們三個月沒有名額請外勞。那從其他地方補一個外勞過來，那他就會願意接受。而那個外勞第一個工作已經嫌過了，第二個所以可能會更好一點，所以聽起來三方合意的轉換沒有那麼困難。

葉：現在外勞到台灣來說實在，外勞有很多人權的保障，相對的你不遵守我們的遊戲規則，甚至於剛剛講的逃跑八千多天，八千多天是 20 幾年，等一下我要問的是，你們要禁止他們多久？他們已經賺得飽飽的。

EA09：行方不明外勞差不多禁止八年左右。

葉：最多也是這樣而已。對不對？

EA09：一般就是三年啦。

葉：對呀。

EA09：但曾經有管制人群。

葉：今年年初你們有沒有看到有一個逃跑的泰國外勞叫阿財，因為關廠歇業跑掉，今年滿 20 年，20 年結果我們的立委還幫他申請到身分證，行方不明外勞喔。

EA09：這個新聞我知道，民法有民法的規定，不是說拿到身分證很簡單，所以剛剛在大哥講的是，台灣媒體上看到的新聞。外勞只要犯罪就會一直播、一直播，他犯了什麼罪，我們回到數據，刑事局都有那個數據，可以看到外勞犯罪跟國人犯罪比起來少很多。毒品在台灣也是滿嚴重的問題，以外勞去控制外勞，我相信幫派也去控制年輕人一樣。所以現在是說，超過五年以上的外勞行蹤不明，應該要有一個警訊。假如說你多久了，你的母數達到比例有多少，要有一個警訊，我們要採取一些動作。或者你在某些類別的犯罪上你犯了什麼，我們就採取什麼樣的專案，否則他可能其實就是一個還沒有達到犯罪飽和的一個現象，所以那一個講說待那麼久拿到身分證，沒有那麼容易啦。他一定會有什麼其他原因跟國人怎麼樣的。

葉：為社區有貢獻這是媒體報導的，那我們以老百姓的心想，一個非法行方不明的外勞，就算他行方不明 20 年，就算他對台灣有很大的貢獻。畢竟他就是違反就業服務法，如果今天你要幫助他，我想應該依法送出境呀。你再讓他進來，再幫他去申請一張身分證。

EA09：那個不正確的訊息我們不需要討論。

葉：對，剛剛我們都講了，當我們的保障完整，連 1955 都有，他們出國之前都還有機場的最後一關，我們可以對外勞這樣子只有保障，而我們整個罰對他們一點用都沒有，勞動部修法的時候應該要怎麼修？你們勞動部配合執行面上碰到的是什麼？

EA09：剛剛就有一個問題，剛剛科長講說你怎麼罰都罰不到。那實務上我們也是罰不到，那有沒有可能他們來有一個保證金。你如果逃走的話，你們就拿不回去，那個罰他歸罰他啦。至少那個保證金我可以用來做多少事情，很多非法外勞一旦怎麼樣了，比如一摔醫藥費就一百多萬，你要不到人去幫他解決，還有人權的問題，你還要去拜託慈濟。很多問題可以用這個去扣，但至少這些人你不管他是幾萬他都扣在那裡，如果說乖乖的，他們就可以退回去給他們，至少可以解決我們其他的問題。

葉：上星期五，總統府人權諮詢委員會，人權委員提了一個案就是說行方不明外勞，在行方不明期間生了小孩，變成無國籍的。他們就學、醫療什麼的都沒有人照顧，所以台灣應該要處理。我就講了這應該請勞動部跟衛福部研究，這很多都是勞動政策問題，你要引進來的時候，你要考慮到對於逃跑的人，我們應該如何處置？

EA09：剛剛講的醫療，現在醫院看到你就會怕了。我已經幫你吸收多少了，你去找別家。因為他也不敢講，一對一的講。那他回來大型收容所跟臨時收

容所，實務上面要收百分之十的醫藥費，這外勞非法行方不明的，居然是用我們的公務預算去用，這沒有道理？那吵得越來越多，我們公務預算一直砍，結果拿我們的什麼影印費去支援他吃便當的錢，傳出去像話嗎？

葉：我那天去德州監獄開會，那裡所有的受刑人都要工作呀，依造你的能力、年齡。去做不同的工作，那他們有沒有工資呀，那你不應該犯法呀，犯罪進來，你就是要工作呀，我覺得其實外勞真的麻煩。

EA09：其實收容所還是要有人權的。

葉：其實挺麻煩的，成事不足敗事有餘。我同意外勞行方不明行蹤不明要負一定的責任，目前為止就是3至15萬元。通常我們還要做一個訪談，可能開完會要訴願或是行政訴訟，所以我們不可能一天把一個案子結束，一個月我們就沒有辦法，一個月以後外勞已經出境，我們就更沒有辦法，我們也不敢去開罰單。因為開完罰單就會變成我們的呆帳，我們永遠沒有把錢追回來，我們還會開會被檢討，付了這麼多錢沒有去追繳回來變成是我們帳上的。所以我們對外勞行蹤不明都依法開罰，但是我們沒辦法去執行，那問題是他們有他們的，你們有你們的政治限制，我知道政治很現實，所以兩個機關沒有辦法。

EA09：這個我可以補充。

葉：所以第一個我希望外勞能負更多上的責任，甚至於行政上的責任還是怎麼樣，我覺得這個部分可以去檢討。所以現在就業服務法裡面，可以去檢討，第一個43條罰15至45萬，第二條就是被遣送回去就這樣而已，其他沒有法律規範去管理他們，這是不是要去修法？

EA09：老師問題很好，但是不太好回答。剛提到是指為什麼沒辦法讓他們催繳，其實台灣要去面對政治的問題，NGO有很多力量。但是當NGO跟民意代表去弄一個法的時候，去發酵所以這個下來是不是很難回答他們。因為你這個是行政法。所以檢察官問為什麼不能關，你自己去看。司法院有吧，有公文你要看呀。所以這個程序上可以關15天，怎麼樣狀況才能去收容，那他們要照這樣程序上，看我們有什麼定規還要跟他聊喔，一個一個程序來，每個程序救濟、救濟、救濟，然後面臨訴願的一大堆，然後什麼法是這樣，哪一個法是這樣，遣送也是這樣，所以這個東西怎麼可能去落實性，對他怎麼會有惡除性，他坦然回家很高興呀。

葉：你目前對於治安、移民機關有什麼看法？

EA09：跟老師報告，從96年的35萬到現在60萬，行方不明會越來越多，印尼佔百分之15。但是從這樣來看，母數增加，行方不明率大，那針對這部分警察沒有增加，於是國安局成立了專案。第一個大家分配數額，所以大家就拼命抓，祥安一號專案共抓1萬1千名外勞，結果後來外勞又逃了1萬4千名。第二個分配數額1萬4千名，結果行方不明1萬8名外勞。那第三個傾全國之力再加油，人沒有增加，警政署是越抓越少。大家是拼命抓，抓到有人受不了，第三號專案你抓1萬8千人，結果行方不明兩萬四千名外勞，於是你在專案第二號你抓一萬四千人，行方不明一萬八千人的時候，政府就

來糾正你，認為你們查緝不力，那查緝人力沒有增加，外勞一直在增加，這個東西連治標都不要講了，還治本，治標都不足以提了，所以這就是狀況。

葉：我還是不同意全面性開放。不可能全面性開放，他開放到連搖泡沫紅茶都由外勞搖的話，那怎麼可以。必須要考量到有實際有缺工的及相關配套，那人數做一個一定的管制，這樣子引進來才能解決人力缺乏物，但是我絕對反對全面性的開放。那個外勞的行政責任，必須加重。怎麼加重？一時之間我想不到。

EA09：剛剛講的大概前年，越南政府配合我們的 N95，N95 罰 10 幾萬喔。那大概也會有效。那事實上，只實行三、四個月，他是有一個期限，不管如何，那個資訊已經在傳達了，其實對於說那個來講，你罰他叫他趕快回家，事實上效果不大，這個只是附帶提一下。我覺得是說查緝沒有辦法治本，連治標都沒辦法，且在大法官釋憲過之後移民法修正，收容只能 15 天，那真的在執行上都有困難。然後外勞進來，你說要錢保還是人保，錢保對他們來說沒有威脅性。人保，那這些人保的責任在哪裡，根本沒有用。於是他有可能跑，他跑得很開心，還報告他跑得很開心去追他，但是這個部分如果在需要收容的時候，對我們來講其實壓力滿大的，所以我還好是可以用監所的那一套，盡量去管理，但是人權還是注意。在硬體跟一些保全的情境犯罪預防方面我可以做，可是他只要一逃，有可能在遣送當中，有可能在稽查或逮捕當中，他跑掉了，我們的人就被移送法辦，因為你是縱放人犯，就有前科，縱放人犯這裡算是刑事法。

葉：這個很莫名其妙，只是行政犯叫縱放人犯。

EA09：有時候你會看他很可憐，讓他去廁所，他就會逃，然後這個人就被叫去問，監察委員就來調查，所以這個東西可以再思考啦。

葉：我們在處裡的過程中，暫予收容遣送出去的大概有三成，續收容部分，我們專勤隊都會去送大型收容所，超過 15 天的收容就會送到大型收容所。

EA09：可以延長 40~45 天，那大陸是 150 天，大陸特別禮遇。我之前是在國際組，常跟他們一直一直在講，他們說也要跟他們國內的很多地方或單位去查這些資料，還會遇到一些問題，所以前端可能人力不足以應付，再加上他的行政效率，加上他們越南內部的行政效率，所以會導致這個問題。最後我想補充告訴各位就是說，你從把人抓來，帶回來到收案，然後到放進去，行李還要到造冊，要弄很多東西，24 小時還要看著他，幫他買便當，弄東西，時間到了要辦會客，我們還要進入清理房間。這些一直到他們要出所了，把所有的文件都辦好，還要護送到他們到機場，規定是等要空橋撤了，飛機走了，我們才能走，而且一個人要兩個人押，就知道說一個人外勞不只是抓而已，抓了從開始到後面要花費多少的人力。所以這個投資根本沒有必要，我們還有很多事情，很多國家的事情要去做，如果都專注在查緝外勞的話，我看國家可能競爭力就可能沒辦法了。

葉：今天就到這邊非常您。

林O明防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃深度訪談 逐字稿

日期：105年8月17日

訪員：葉毓蘭(以下簡稱葉)、黃文志(以下簡稱黃)

EA16

葉：那我們開始訪談，原則上四點會結束。你們查緝上面有沒有辦法用重點式或情報導向，還是剛剛那個建德講的那個東協廣場，每周末就在那個地方查，有沒有可能？

EA16：台中市部分，針對查緝行方不明外勞的部分其實涵蓋政策面、管理面跟查緝面，那查緝面其實是最底端的，但是全世界沒有一個國家因為查緝犯罪上升而警力會無限地擴增，所以必須透過其他的方式來抑制，不去讓行方不明外勞擴增。實務的第一線發現，以東協廣場來講，其實我們不講源頭的政策面、管理面去切入的話，我們查緝面有時候是會發生，就是想要示意，但是在實務面執行方面是有困境，有時候不是我們不想要提升查緝能量跟強度，假如說我們真的知道他是一個熱點。以東協廣場來講，他是一個外勞聚集活動的大本營，那為什麼不用在六、日實施重點式強力執行，那當然我們今天不討論我們強度能維持有多久？我們警力派遣多久？但至少可以讓合法外勞來到這邊消費，良幣驅逐劣幣，不要讓其他非法外勞來這邊消費活動，導致其他犯罪事件發生。即便是如此，那商圈的管委會、商圈的支持會，會透過一定的管道來反映，希望不要增加擾民的頻率去影響商家的生意，那些商家有本國人會吃，那外勞也會來想吃一點家鄉味，可是確實因為我們警力在現場不只驅逐了劣幣，也驅逐了良幣，商家不希望外勞吃一碗越南家鄉菜的時候，警察一直要跟外勞要居留證。那其實普遍外勞，勞力結構的變化，雇主跟行方不明外勞是一個互相依存的現象。那就像剛剛建德講的，就一個查緝的成本來講，他花的錢，一個月假如抓一次，一個月罰15萬，而且現在查緝外勞裁罰，其實查緝採較嚴謹的證據主義去認定，今天他在裡面的店裡端盤子，抓到還不一定罰得到雇主喔。我們可能要在小吃店要嚴格看到他穿上圍裙，還要看到他在收錢。這都要我們查緝的過程中，我們要把這個查緝蒐證的程序要做的非常完備，才能讓他們一次就直接罰15萬，連讓他們申訴都沒辦法申訴。那牽涉到影響到他的權益，我們證據不嚴格的話，其實以我們查緝到後面要耗費很多資源。所以也不能怪說，勞政單位對於我們第一線警察單位查獲違法僱用部分，要求抓到他們就罰、抓到他們就罰，可是一定有的困難在查緝人員方面，那我們想要維持效能，希望能讓這地方是安全的空間，往往會有一定的外力介入。其實有很有趣的現象，剛剛中隊長這邊的說法是，其實看護工跟廠工不易查緝，行方不明數目不斷的上升，其實有一個很有趣的現象。其實就我們累計下來目前行方不明外勞有五萬三千兩百三十六名，其中我們行方不明的女性外勞就佔了三萬多名以上，超過一半以上，就是說不是應該是一些工廠的男性廠工或者是一些農事的外勞應該會比較明顯嗎？以需求量、勞力比較，應以男生居多，卻發現是各縣市的行方不明外

勞女生比較居多，有可能是他的工作性質有關係。看護工多，隱密性高不易查緝，導致這狀況發生，那因為剛剛老師問我們，我是以實務的方面去回答，那人力不足也是個問題啦。

葉：但是你剛剛講的熱點警政就常常會這樣，如果熱點警政，不用說永遠備充很多警力。

EA16：有關熱點警政有沒有像剛才我們為什麼不大量開放，或者是透過需求開放屠宰業、農業外勞。其實本土勞團，我們台灣的勞動團體在剝奪我們自己的員工工作權益的時候，他是不會想到你請不請到人，還是多少人工作，這是台灣人的工作怎麼可以請外勞來做？但重點問題是沒有人要做呀。其實以我們台中市和平的情況，一般外勞假如說以農業男性的行方不明外勞來說，通常會選擇環境比較相近的工作環境去做。

葉：你知道他們大概收多少錢嗎？

EA16：這個可能要看等一下慶豐要不要補充報告，那當然通風報信或者是我們講的雇主跟行方不明外勞互相依存的環境，就是即便是我們的和平梨山還是南投的仁愛鄉，還是宜蘭的三星鄉都以農業為型態，那個大部分的行方不明外勞以農業為主。我們看一個山峰他翻他就翻了，我們不敢跳，不要說我們不好抓，就看到，但你不一定抓的到，我也相信我在平路跑的贏你，但在山上就不一定能抓的到你。那我剛剛講的是說，以和平的行方不明外勞大家都耳聞。即便我們查緝行動在隱密，人力往上去，往往是一個比例不對等的，並沒有很明顯的績效和警力。那和平的山區假如說以熱點的警政去對應的話，今天不去講外力，地方的反彈或什麼。就是硬要強力執行，他也可能會動搖我們，可能季節到了老師就吃不到蜜蘋果，那大家吃不到高山的高麗菜，那他們供需是不是因為我們，那當然壓力就這樣而來。不是不抓，不是不能抓，而不能去用警政熱點的思維去思考，是去說投入大量的警力在這裡的時候，當然要排擠其他事情，那值不值得、可不可以我們警察單位這樣因為行方不明外勞而做這麼多，這可以探討的。

葉：對，我們這些情形其實在其他的焦點訪談提到，有比較具體的圖像出來，有仲介業者講的是說，合法的看護工一個月一萬七千多元，他只要逃出來馬上就有人幫他安排去當女傭，環境也很好，有的都是住豪宅之類，月薪就兩萬五起跳。所以我剛剛在說，介紹山上的農牧工，一天是多少錢？我為什麼提這個，我等一下告訴各位，我其實這幾次下來我有一點一點想法。

EA16：根據我們了解行方不明外勞的話包括我們這邊，他們都是用日薪在算的，那他們日薪的喊價，可能會因為比如9至12月為高麗菜的產季，其實還會發現搶工的狀況，我這邊的菜園跟那邊的菜園可以用人力仲介派遣，可能知道風聲鶴唳人力比較緊，要畫游擊或是畫散兵來攻擊時候，他們人力沒有辦法供應支援菜園或果園的時候，就有供給的現象。也會看哪一個人力派遣公司口碑好，那一個外勞態度積極比較不會懶散，不會下午就想休息，還是下午就想下班，我們的價格都被比一般的兩萬五高，或是比基本一萬八高很多。

葉：那個女傭是可以住那邊嗎？包吃包住？

EA16：對，我們都知道外籍傭工，尤其是漁工的部分，其實外勞的忍耐力是很高的，他可以因為我們給不平等的待遇，他幾乎可以忍受我們認為是不人道的，那萬一不人道的因素去除，比如說去豪宅舒服的冷氣，一個月給你兩萬，他沒有理由說為什麼要堅持在一萬多元的工作上面。

葉：我剛剛一直談的原因，我一直希望說哪些產業合理的報酬是多少？工資是多少？那現在都轉嫁給遇到非法外勞、非法仲介身上去，中間的價差，那可能進來的時候都用基本的工資進來，簽約也是這樣。那剛剛講的女傭的部分，台北告訴我是兩萬五千元以上，我們聽到最誇張是山老鼠，一個月可以賺一萬美金，因為外勞有這樣子的能力可以到山上進去伐非法的木頭及負重，伐木頭下來，就是一天七八千，一萬台幣都有可能。所以我曾經跟幾位在講，如果今天丟出這樣的想法你們覺得不可能，就是說我們如果讓台灣的外勞變成自由的市場。自由市場，就是我這個工作，我就是需要 50 個工人，拿三萬聘，其實我請到人但我說我不需要用外勞，可是我外勞，都不符合你的要求，我稱他為買點數，因為最早的是因為縣府有講說女傭是規定 16 點，那申請一個家庭幫傭要點數 16 點，他說那個點數 16 點的條件本身，任何一個國際組織來看，那個標準的叫做強迫勞工，就是剝削，就是奴隸的狀態，可能無法休息。不是家裡有兩個 80 歲以上的老先生跟老太太就可以申請到，你必須要有一個人失能或怎麼樣。那個狀況只能請一個人，就覺得是勞力剝削。我的意思是我就在想說有沒有可能這 16 點勞動部認為是合理，或按照大家對勞動人權的概念，可能大家現在到 12 點就可以了，可是我怎樣算就只能到 7 點而已，那我就想辦法去買 5 點，買差的點數，差的越少付，錢付的越少。如果差一點不一定是不能夠請，或是讓他可以請，就一個月多一千，那差兩點就要交三千五，差四點就要交五千五類似。讓差距這麼大，讓任何一個人都可以去評估。組織想要守法而守法了，我為什麼推這想法，是讓大家可以思考一下，我們都是第一線，讓大家想想看，東協廣場的老闆，就是終要做生意，就這麼多外勞要進來，我必須要有一個通這個語言的外勞，有沒有可能用這樣的方法，可能看護工或是家事工會讓他們周末休息，我想去做，也可以去加，就是跟勞動部勞政機關登記。那我交一些規費，這樣讓勞動部跟勞政部去做補助外，就業安定基金，能夠照顧本勞，有沒有可能？我不知道，因為我們剛剛講到，這些合法外勞想逃的原因，現在我剛進來的時候，仲介告訴我說我除了本薪資外，我還有加班費，還可以拿了一萬元。可是現在經濟不景氣，我的雇主雖然可以合法地請進來，但沒有力氣可以支持我的加班費，怎麼辦？現在有一部分，合法的雇主可以去幫他去，聽說台北的看護中心都這樣，就是你們聽的懂我的概念嗎？就是讓有需求，但是現在非常嚴苛的標準，不能夠去聘雇外勞的雇主能夠聘僱，與其透過非法的冒險，讓勞動部抓到的時候，或被警察抓到的時候，就被罰 15 萬元以上。那我們現在可能每一年要多花五萬元，雇這個外勞比較安心的雇用，不用去冒 15 萬到 75 萬的這個險，請各位自由表示意見，我在想說有沒有什麼辦法可以解決這個

問題。

葉：其實我正在想說東協的外勞，你們能夠查緝之外，你們剛剛提到說有不當的壓力，來自於地方的仕紳或民代，我在想有沒有可能我們的新住民外配。

EA16：就東協廣場，遇到阻力之前我們其實是一年 365 天都在查。星期一到星期五你可能看不到荷槍實彈警察出入，但還是有守望崗、巡邏，那六、日或遇到重大的節日，可能會有擴大臨檢，那是針對第一文化廣場，那剛剛老師提到外配其實裡面的每一部分商店的擁有者都是外配，我曾經想要思考說要透過外配，自我管理約束鄉親，他們的力量就是希望宣導呀，宣導不要雇用非法外勞，或是宣導外勞法規及可能會違法的規定。其實會不會有效我覺得也是一件必須執行去做的事情，現在外勞來台灣，這些年勞動部門的努力跟我們移民、警察的努力，我覺得外勞的法律觀念越來越好，就是知道會利用法律來保障自己的權益。當然必須說他會利用法律來保護自己，他們因為我們的宣導跟落實，他們更知道他們的權益在哪裡。那我們曾經有思考過說以自己一個部分，讓這些外配去融入我們的體系，我們可能會培養去訓練他們，不管是當地警察，不管是義警民防的，讓這種治安力量的延伸。他們聘請行方不明外勞，有時是外配聘請，我是越南、我是泰國人，你是我的好姊妹，你就來幫忙一下，其實姊妹們也很開心，因為不會剝削，因為她是我的好姊妹，在家很照顧我，那我們講的是另外一種超脫勞力剝削，或薪資條件不好的情況。假如說透過外配去申請，我不知道對他們成本會不會提高，這個要列入思考的重點。

協同葉：我有一個問題想請教，第一個就是我們現在外勞行方不明的狀況，有沒有可能是因為跟一般來講勞動條件比較不好，才想要離開，可是一般民間或媒體所報導的，行方不明外勞經常陷於被剝削的一個弱勢，所以我們才認為說行方不明外勞跟人口販運這邊關連性比較顯著。那我想知道實務上，看到這樣的行方不明外勞，他的勞動條件跟我們合法聘雇的還差嗎？還是說因為礙於市場的需求，為了留住這些行方不明外勞，能夠在非法雇主這邊安心下來工作，他反而勞動條件比合法雇主好？不曉得現在看到的情況是什麼？

EA16：我覺得應該都有，要看個案，不能說行方不明外勞的勞動條件比較差，個人覺得是說，台中市這幾年來講不管是勞政單位還是警政、移民單位，在整個執行專案查緝非法外勞配合實施、訪視，我們都盡了相當的力量，還有策略績效，但是目前來講實務上面這幾年是比較有進步，政府都有大力宣導。

葉：所以你認為是實質的減少？不是因為我們查緝比例？

EA16：我個人是這樣認為，事實上來講我們透過查緝有讓人口販運的案件減少。

葉：剛剛是徐隊長還是莊隊長提到說，勞動部在 104 年有行方不明外勞有百分之 70 是被朋友、同鄉慫恿，這是第一個要件，到底朋友多好，還是朋友少好呢？這是我們在研究案裡面會得到不同的聲音。如果朋友的多一點支持，

那個他比較可以穩定的在合法工作，那也協助他有些轉換給予協助，有的實在是不夠了解，覺得我碰到怪雇主，就沒有辦法，只有逃跑一途，就你們實務經驗上，有團體來他支持他比較好，是有朋友還沒有朋友比較好？

EA16：我覺得來台灣工作，休息時間少，還是多少要有朋友接觸，像變成他們的聚會場所，他們可能工廠叫朋友來這邊喝酒唱歌什麼。

葉：我曾經有提過一個概念，就講到說像桃園的外勞重大暴力案件特別多，是因為桃園的外勞缺乏正當的娛樂場，所跟舒壓管道，不像台北的很多，你看台北車站啦，周遭有外勞的商店啦，有清真寺、有教會等，還有團體來幫助他們，所以這就是很大的疑問，居然勞動部數據說行方不明是受到七成朋友慫恿所致。我就在想說過去引進外勞的 20 幾年來，我們真的很多有進步，那仲介說台灣的外勞是受到最多保障的國家。他這句話，我不認為是仲介自吹自擂。這次我們的國際工作坊裡面，我們請來 IOM 的前執行長，我兩年前跟他碰面的時候，他有一個同仁做國際的調查，她告訴我說她在雅加達機場，隨機去訪談從各國回來的印尼者。他說滿意度最高的是台灣，最可憐的就是中東、卡達什麼的。所以台灣其實有很多保障的措施，包括到最後一關，我們在出境前還是可以申訴。所已有這麼多措施，他如果有朋友、有足夠的資訊來告訴她的話，應該比較不會逃跑。看看你們查緝到的，跟接觸到的，是支持還是反對，有什麼看法？

EA16：朋友多不多、台灣好不好、雇主好不好等，其實都是比較的問題，那當然好朋友會希望朋友不要受到雇主不當的對待。那就我們現在外勞的聚集熱點，包括桃園的火車站，第一廣場、台南、台北、其他縣市都已經發展有成熟的，就是有磁吸力量很強一個地點存在。只是現在回過頭去看我們的人力，能不能接受，我們實務上依我們接受民眾檢舉，不想看到外勞在家附近出現，有職業的檢舉人，不想看到台中公園有外勞坐在草地上談情說愛，他不希望外勞出現他家巷子裡，接收到很多編造理由來檢舉，我們當然台北的居民的觀念比較開放比較先進，他們能容忍的範圍接受度比較高。那以我們來講的話，包括台中公園、一廣，就我們市政府推廣一廣文化的工作，不管是硬體跟軟體，其實警察局都會來配合。當然我們一廣的活化之後，所要打造活化他們的專門空間，一廣本身逐漸活化，建築、還有裡面的營業權，每個人、各個區域競爭的問題。他沒有辦法可以變成說是一個外勞來這邊，連台北外勞坐台北火車站的地上，都有可能居民、市民抗議，焦點是在於人民能不能接受，把這些聚集的熱點活化，變成商圈和社區的特區活動。應該要說服我們的公民，我們警察當然站在治安維護的角度來講，我們當然不希望有治安熱點，他可以變成是異國熱點。他可以變成是外籍勞工來這邊消費，帶動一個經濟活動的熱點，不希望他們在那喝個酒，他們可能只是曬太陽，只是同鄉多買個啤酒，坐在殘破不堪的木棧道或是路邊，可能布滿了檳榔渣、飲料，已經乾掉的那種，很不好的環境。只是因為我看到同鄉，我看到我家鄉的人，而是我非去不可，也是他紓解壓力的唯一來源，但是我不希望政府可能提了一個構想，結果變成一個蚊子館，這個也不用煩惱，現在聚集一個

熱點，他有一個力量在，他會吸引外勞，台中就會吸引彰化、雲林、嘉義，甚至有桃園的會坐火車搭來看看，可以說是盛況。

葉：他們消費力也很強。我不知道台北車站是否有改進，在潑水節等節慶，鐵路局也有辦些活動，應該要多一點公民團體來服務外勞。其實外勞幫我們解決不管家庭、社會最困難的部分，我覺得這是很重要的。外勞犯罪率較高嗎？其實比較低吧。

EA16：我覺得一廣這部分硬體設施沒有到位，軟體再多，加進去只是空談而已，那髒亂的問題，我們的觀念是，不設垃圾桶，垃圾就不會落地或垃圾就不會出現。那你在那個地方垃圾桶要怎麼擺？甚至那邊沒有流動廁所，那外勞便溺的問題、氣味的問題，都是因為我們的硬體設施不足，沒辦法讓他們使用，所以隔一條馬路，隔一條中港路這邊的宮原眼科冰淇淋觀光客很多。那為什麼隔不到 50 公尺，一廣就沒有人，那很奇怪呀，那邊都是觀光客都要去宮原眼科吃冰，為什麼外勞不會過去，會有一個相斥，就很奇怪，那就是因為一廣的部分建築前面廣場，硬體再怎麼說都要先到位，如果不到位的話外勞沒有很舒服的休息空間。

葉：這已經不是我們研究案的議題。

EA16：我們以外勞涉及刑案來講的話，不管各縣市警察局，前三名大概都是公共危險、竊盜跟傷害，或者是騎腳踏車酒駕。常常犯公共危險罪的都是酒駕，那竊盜還是涉及到他們國土民情，順手牽羊的情況，或者行方不明之後對雇主懷恨在心，偷雇主的東西。當然外勞也有涉及毒品的情況，那外勞涉及毒品的案件，一定有我們國人參入其中，不管是工廠、工頭提供，或者是外勞透過管道，還沒有發現獨立外勞負責有運輸毒品或是販賣毒品的情形發生。

葉：這有沒有可能勞工局去提出這樣的需求？

EA16：現在有在規劃了，只是不是勞工局或是警察主導，是經發局。那不是我們期待的，是外籍勞工跟市民的期待，因為他是掛東協廣場四個字，已經推動很久，但草也沒拔，樹也沒變。那專區有討論過，可是也沒有著落，他現在完全變了個樣，連產權也不清，市政府只擁有幾層樓，所以沒有辦法整個規劃。

葉：我是覺得可以做、可以改善的。非常感謝，謝謝。

Melchor 防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃深度訪談 逐字稿

日期：105 年 9 月 13 日

訪員：黃文志(以下簡稱黃)

黃：對於外勞在台發生行蹤不明之原因，您的看法為何？

EF10：外勞會改變真實姓名逃跑，逃跑的主要因為 3 年的時間限制政策，能夠停留在台灣的時間實在太短了，因為外勞想要繼續留下來不想回去，回去後重新再來，必須繳交高額的保證金以及仲介費，此外，利率(8%)與匯率(1:1.4)也相當高，這些外勞想要存錢幫助家庭生計，因此逃跑是想留下來賺更多的錢。

黃：對於外勞行蹤不明之防制政策、法規、管理等相關層面，您的建議及看法為何？

EF10：2016 年 9 月 15 日開始，當菲國外勞簽證到期，如果外勞沒有更換雇主，可以透過線上申請的方式，因為這些外勞出入境必須有海外工作證明，親辦海外工作證明也需要手續費，這些都必須透過仲介公司。另外，目前正在推動，若是直聘的方式，也可以仿照沒有更換雇主的方式，透過線上申請，如此一來外勞便可省去仲介費用，目前希望在 2016 年 10 月至 12 月前完成此一政策。

黃：我國的配額、移工制度及仲介制度對於外籍勞工逃跑之影響，您的看法為何？

EF10：透過線上文件作業，沒有真實書面文件，外勞可以不用透過仲介，也不需要真實的簽名等等，線上作業能簡化程序與費用。

黃：印尼、越南、菲律賓、泰國等國家防制勞工在國外發生行蹤不明所採行之政策、法令、管理制度及措施之利弊及現狀，您的了解及看法為何？

EF10：透過數位護照(指紋)，防止他們逃跑或隨意更換雇主，一般而言，當雇主提出菲籍外勞違反契約時，此外勞會被列入黑名單，此後將無法在海外工作，但是非法行方不明並不足以構成違反契約的條件，而且雇主必須在菲國法院經過聽證等程序，方能提出違反契約告訴。

黃：104 年 7 月 15 日重新開放引進越南籍勞工後，整體外勞發生行蹤不明情形之影響與變化，您的看法為何？(非越南人士，無法提供意見)

黃：以您的了解，外勞在台工作情形如何？一般工作條件為何？每日工時長度為何？工作福利/休假為何？

EF10：主要在看護工以及漁工部分，工時過長，但是設有 24 小時專線，能夠直接處理菲籍外勞在台工作問題。

黃：以您的了解，外勞本身人際往來之情形如何？與工作環境周遭的人相處情形如何？

EF10：最主要的人際問題為語言無法溝通，尤其在船上的船工，多半只有船長為台灣人，語言無法溝通的問題更加嚴重，相對的也更容易產生誤會，但是根據了解，其實菲律賓人語言學習能力很強，應該能夠很快適應這個問題。

在台灣有一個團體，團體中有菲律賓人士也有台灣人士，當外籍勞工向他們反映工作上遭遇的問題，或是受到不公平對待時，這個團體會鼓勵這些外籍勞工行方不明，甚至採取罷工等激烈手段。

黃：以您的了解，外勞從合法雇主處離開的主要原因為何？

EF10：依然為滯留時間限制問題，能夠停留在台灣時間過短，僅有三年，若能延長或是去除此一政策也許能有效減少外勞行方不明。

陳先生防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃深度訪談 逐字稿

日期：105年8月26日

訪員：林玲舟(以下簡稱林)、陳宥任(以下簡稱陳)

EG11: 當初老闆也跟我講說「他們三個都很乖然後我來了之後他們也很乖後來我發現因為我接任老闆的階所以呀他們比較不會理你新老闆那對新老闆呀可能會這麼講就好像老兵欺負新兵一樣我是新兵她覺得待在這邊比你久那其實不單是外勞啦本勞也有這種問題但是我是用一些方法啦把這問題解決掉了之後我發現台灣人認分的程度比外勞高很多像什麼行蹤不明呀一定會有這個問題如果你沒有讓他賺到錢他一定就會行蹤不明

陳: 算是老闆給他一個薪資給他算是一個誘惑

EG11: 不夠的定義不同可能這裡賺兩萬元在家鄉可能要半年這是有可能的但是問題是我既然來了他花了10幾萬元來台灣工作那我要賺那個兩萬元的本才賺得回來？那之後再賺還是很微薄

陳: 所以他們是要賺回成本之後才會

EG11: 而且要用很快的時間賺回來像他們呀頭一次來或是第二次來喔他們常常都是像我有一個外勞他家裡好像有六七個兄弟姊妹然後陳好像有三個那他想要替家裡多賺點錢所以他想要把最優秀的兒子送來台灣那就是所有的親朋好友開始借錢借到以後讓一個外勞進來台灣做那做了之後呢？

林: 承擔家裡所有的債務

EG11: 沒錯他所的配他可能在台灣一個月只能花三千元其他的全部寄回去

陳: 那他們壓力其實也滿重的

EG11: 沒錯像這個外勞他在這邊工作了大概五年還六年吧開始家裡比較好過了他另外一個哥哥有足夠的手續費讓另外兩個哥哥來台灣做但問題是他那兩個配沒有像這邊那麼好

林: 這兩個哥哥也在這邊工作？

EG11: 沒有一個在樹林一個在台中就要看各個廠業開的名額去分配就像你基本最基本工資要調漲了那基本最底薪根本不夠他們用那加班費不是不景氣？很多行業不加班我每個月領到兩萬元扣掉仲介費什麼的說不定才一萬七還一萬八根本賺不到錢他會怎麼辦可能會選擇這條路(行方不明) 或者是去見禪像我剛接之後像有一個外勞他認識很多朋友他來了到明年三月就來九年了

陳: 你們外勞都來多久呀？

EG11: 有一個滿九年但是其中兩個在我這邊待滿六年三個有一個六年也是朋友介紹的他本來在別的工廠那覺得在那邊做比較不好可能因為累賺不到錢那他又來這邊所以我這三個外勞很固定不管結婚或家裡有事情結束就會馬上來上班他們想要賺錢

陳: 他會覺得這裡薪資不錯工作環境不錯

EG11: 像我們給他們最低薪資大部分都給最低薪資像我剛開始對他們他們不願意配合加班？

陳:他們不願意配合加班?

EG11:對他們覺得加班沒有錢而且我來了之後對所有人要求跟之前雇主不太一樣因為可能之前老闆要求要八十我可能要求九十分他那多那10分怎麼辦可能只給錢呀

林:喔~要求得比較高

EG11:那我開始調薪就看每個人的工作狀況我開始調薪給他們職務加給

陳:這樣會讓他們會覺得更努力就有錢

EG11:我們是沒有績效獎金啦那時候剛接的時候那時候比較景氣所以我還有獎金可以給他們所以現在就很產淡經營

陳:那他們之前沒有加班費?

EG11:也是有加班費但是因為當初的人力是比較多的

陳:你說大家分攤

EG11:對每個人都領一點點一點點

林:因為他的工沒有那麼多

EG11:到後來那個工比較能達到固定的時數那我的配額的錢比較高

林:老闆可以請教你接手這個工廠大概多少時間了

EG11:四年半

林:所以他們一個做可能兩年多一個九年一個大概四五年期間了然後我們可以分享的就是說在過程裡面呀你有沒有面臨到真的雖然你都覺得滿穩定的但是你曾經有沒有面臨到你剛接手的時候他們卻有沒有被行蹤的問題

EG11:可是他朋友有被行蹤我覺得啦因為他朋友想晚上來打工因為每天都五點下班他希望晚上來所以我不敢我如果用我要承擔

陳:對老闆這邊要承擔

EG11:所以不敢再用他的那些朋友

林:那像老闆有沒有被一些勞動部呀可能有一些法令那有沒有被罰過錢?有沒有曾經有糾紛就是

EG11:有啦之前有用一個外籍

林:對啦我們不是要針對這個我們是要了解這個背後大概為什麼老闆會去接觸到這樣子的一個對象?那其實我們被罰錢每個老闆心裡面都很冤枉

EG11:15萬起跳呀

林:所以我覺得要把這個困擾講出來其實我們今天來的目的是這樣很抱歉過程都已經結束了我們是了解是說為什麼我們雇主會接收這樣一個因為他可能聘僱一個外勞的時候他並不知道他一個背景

EG11:就我了解有些外勞會假裝是外配也是拿假證件我知道這種像滿多的

林:對請老闆跟老闆娘分享一下你在這方面的困擾我覺得這才是我們到

陳:他們可能長怎樣?

EG11:他看起來像黑人

老闆娘:他可能其中有結婚

林:那時候等於缺一個工

EG11:因為我是兩台機檯在 round 等於說我要四個要下去顧像我剛接的時候有一個師傅做很久大概快 60 歲但我接沒多久他就離開了變成說我那時候很仰賴外勞因為外勞像他們越南的滿聰明的他很肯學他為了賺錢想要學到因為有師父跟他講歐~我光在這邊做一個機台一個月賺五六萬元對呀那我在這裡技術學會了也會賺到這個錢那的確我也讓他賺這個錢那他也很認真的把這個技術學下來所以因為後來他做久的他回去了他說他要結婚所以其中有一年他就回去了變成說我在培養他的姪子就是另外一個快做五年多的那個那他的姪子也願意學想辦法跟你叔叔學學起來不然叔叔回去怎麼辦你趕快學起來他也很配合把他學起來這一年過了之後他的叔叔這一年就回來有機台跟人事可以去 round

林:那剛剛講的是他回去了那我們缺一個工那個個案是怎麼樣可以請老闆講一下

EG11:那時候人數不夠變成說兩台機台各兩個外勞顧著然後那個人兩台機檯四個人常常我一個人要下去做

林:填補那個缺的額

EG11:因為不單單機台的問題

老闆娘:沒有人要來

EG11:然後我可以帶你們上去在下來講

林:東西可以放這中秋小禮盒

EG11:這個產業沒辦法這個東西沒有辦法靠熱熔要靠人力

林:那要用切的

EG11:台灣有九家還十家企畫部工廠全部都這樣作業沒有辦法用那個因為這個東西有他的彈性在因為熱熔下去要有一個來

林:那有沒有機台可以切呢?

EG11:沒有那個切不下去他是軟的

林:所以他要靠人工切這樣?

EG11:對

老闆娘:現在很多歐巴桑

EG11:因為現在很多年輕人不願意來工廠工作就即使說薪水可能三四萬也會到 22k 去旁邊的便利商店或 7-11 去 OK 挖腳可以的喔他說我覺得大夜班比較好還可以錢這麼多但是賺的錢絕對沒有比我這邊的多

林:真的呀

陳:他們打工最多兩萬多

EG11:他們都兩萬多元三萬多元

林:可是晚上不睡覺呀對不對

EG11:那這邊作息也比較好

林:了解了解

EG11:所以那時候我 104 也登然後後來還有什麼

林:嘗試了很多的管道

EG11:那個叫什麼？就業服務站那開始一直有人進來

老闆娘:他說印那張要錢

EG11:他說什麼印那張有補助失業補助呀他是包含那個時候啦那他是不是也聽到那個訊息我覺得他有可能我們都叫他阿姨看起來像中東的黑黑的

老闆娘:那時候我們頭很痛那時候用到了一個非法外勞

林:所以他是自己來的沒有人介紹

EG11:就直接找老闆要工作他就說他可不可以來這邊上班他就馬上拿了一個假的居留證跟工作證

林:喔~~所以他是拿這些東西來

陳:那他是哪一個國家的？

林:他說中東的黑黑的他不是東南呀

EG11:他跟我說他是巴基斯坦不是東南呀

陳:喔~

EG11:後來他來之後開始我們的生意變差我不知道為什麼

林:好屎

EG11:真的撿他帶屎他來開始生意變差然後本來都兩台機檯再跑後來變成說開一台就好開一台我兩個外勞就好啦我就不用雇用他啦我常讓他輪休他發現他賺不到錢反正什麼外籍外配都一樣他們就是想要賺錢但是我也很為難呀他都沒有工上你怎麼可能沒有工上那大家是輪流的我那時候用輪流的方式反正早上班下午班或是你上一天你上一天那時候就是生意很差我不知道為什麼然後後來就變了這個情況後來我就讓他離開了離開之後他好像做沒多久不知道有沒有一年他可能離開幾個月後來開始生意又好他一直打電話來說老闆老闆有沒有工因為他後來逃去工地賣檳榔因為他找不到工作去工地賣檳榔我就說沒辦法再過一段時間我覺得你可以你再回來做一兩個月吧他又走了因為我沒有工給他了他又賺不到錢但是他積極的找工廠比較累他就跑去找到樹林另外一個不知道做什麼鐵的拿那個什麼鐵的很重但是那個賺的到錢然後就跑去那邊做了

陳:那怎麼發現他是

林:那怎麼發現他是非法？

EG11:後來寄一張信來新北市說要查稅因為他身分證有一台車欠稅舊式國稅局

老闆娘:那時候都還不知道呀

EG11:那時候還不知道比如說他這個車主車子欠稅欠稅後來才知道說他是違造的原本身分的人是在高雄

老闆娘:可是那時候我們不知道那時候是

EG11:他說他欠稅要強制扣他薪水那我已經跟國稅局說他已經離職了

老闆娘:那個法院來的信啦強制執行

林:強制執行他這個資料他的薪水

老闆娘:我們認知他是本人就是拿證件的本人

EG11:那時候拿他的證件照是他但是用假資料不是他
陳:喔~你們會發現是因為你們在報稅的時候
EG11:是後來法院要執行要扣這個人的薪水
老闆娘:那時候還不知道薪水
EG11:我想說他的摩托車沒有繳到稅然後後來他被強制那他又找不到這個人
我們也沒辦法連絡上
林:所以他已經離開啦
EG11:後來國稅局用戶籍的找到高雄的真正的那位
林:那一位對
EG11:那時候呀我們還打電話告訴他太太去跟他講那太太就告訴我們說為什麼我老公一直在高雄為什麼在土城上班
林:喔~他覺得你們在冒用他的資料
EG11:對然後我就形容說那妳老公長什麼樣子他的手斷了三根他是壓這隻跟這隻
林:喔~有特徵啦
EG11:那他老公說他沒有他四肢健全
老闆娘:之後他只能去報警察局
EG11:之後去報警察局那警察就去查查到說有人冒用他的身分查說土城的分局隊就來呀然後就要我幫忙抓
林:可是他走了你怎麼幫他抓
EG11:沒有他還是會打電話給我
林:喔~他想要工的時候就會找你聽懂聽懂
EG11:那我那時候就會關心你現在在哪邊上班?然後我就跟巡所反映跟他們講他如果有打電話來就跟你講後來他的時間又拖很久因為要等他打來後來等他電話那你現在後來去哪邊上班一樣關心那後來有一次我去偵查隊然後去做筆錄筆錄做完之後我直接打給他他就問說你是不是還在那邊上班他說對就在非法在別的工廠
老闆娘:後來就抓到他了抓到之後我們就被罰了
林:他抓到了反而你們被罰了
老闆娘:對
EG11:因為他抓到案情就確定了呀對不對確定說我使用非法
陳:喔~他查證在這邊工作過
老闆娘:對呀我們就很冤枉
EG11:我們很無辜ㄟ
林:而且你們還幫忙協尋ㄟ
EG11:對呀我們抓到了還反而被罰錢
老闆娘:對呀我就一直說我們很冤枉呀他今天拿假的證件來我們真的很冤枉我今天也不止這個外勞的問題台灣也有假設他今天來的是通緝犯那我們要透過哪個管道證明我也不知道又說我們藏通緝犯我們又沒辦法查證

EG11:對啦其實也沒有呀

林:對當然沒錯

EG11:法律規定說你要雇用他們也要看戶籍謄本

林:喔~他告訴你沒有負到這個責任要罰你們

老闆娘:我長這麼大我從來沒有拿過戶口名簿去應徵工作的

林:對呀誰會拿戶籍謄本呀

EG11:履歷身分證就夠了我還拿戶籍謄本

林:戶籍謄本上面沒有照片吧

EG11:喔對呀那怎麼知道他是不是

林:沒有他可能違造他拿不出來這樣說對不對

老闆娘:那如果說我真的要他拿一個影本出來

EG11:隨便讓他 PO 人地址名字對一下

林:不適這個問題

老闆娘:連那個居留證跟工作證的做的出來的東西

EG11:這是個很大的問題

老闆娘:這個還沒有下來我們還在訴願當中

林:天呀你還要提出訴願應該的應該的

老闆娘:他罰很重呀罰 15~75 萬

EG11:還要把我的外勞配額拿掉

老闆娘:那我們有跟勞工局講那他說他們也了解所以他是罰你 15 萬不是罰你 75 萬我們這個小工廠要我們拿出 15 萬

EG11:查到行方不明外勞工廠就休息啦我已經做到我一個人就是兩個外勞各顧一台那我接著顧兩邊

老闆娘:現在有勞基法員工不能加班老闆做呀

EG11:對呀做到死也沒有人做呀

林:真的有一點無奈

陳:他現在是規定

EG11:還沒啦

陳:9/1 開始不能連續工作 10 天

EG11:但是他有特殊的行業別像一些服務運輸沒有

陳:那等於就是說要讓他中間休一天

EG11:對呀現在都固定休呀像大家今天都上班呀明天他們都休息

林:不過老闆這個是多久以前發生的事情被罰的時候是什麼時候?

老闆娘:被罰是今年的事情

林:資料今年才來

EG11:之後要審核前年 103 年 10 月被抓到

林:對前年今年是 105 年

老闆娘:我記得是 10 月他被抓就承認他是假的證件不過我們他來這邊工作的事情我們完全沒有否認他來的第一天我就幫他加保勞健保

林:對度對通報你們都有造做

老闆娘:那確定他被抓到確定有這個事實我們卻被罰我從頭到尾都沒有否認他來我們這邊工作不然我幹嘛幫他保勞健保

林:沒錯沒錯所以法院才寄東西過來

老闆娘:對呀

EG11:現在唯一獲利是高雄那個他無緣無故那退休金帳戶就變多了呀

林:他有兩筆錢你們幫他用勞健保退休金幫他提撥

老闆娘:可是他好像也沒有退給我們

林:對呀如果是這樣子的話

EG11:那也知道要退呀

老闆娘:那勞健保也很奇怪你高雄那邊幫他保了重覆保

林:你重覆了

老闆娘:你說這樣也很奇怪呀高雄台北在這邊保我從來也沒有接到通知這個訊息

EG11:對呀這個案例太少了如果多一點的話他不會缺錢因為他都 DOUBLE 呀

老闆娘:那警察還跟我確定罰了之後還跟我們說使用非法外勞沒有證據沒有去查證我說你們政府機關你們勞保有不同健保也有不同那國稅局應該也會有呀我們除非那都沒有工作除非都沒有勞保那至少有健保

EG11:我們如果一馬上被告知我們就馬上 CHECK 這個人的身分

林:沒錯當發現有重覆投保應該會問他呀

老闆娘:那怎麼會他都離開了還過了很久而且我們還幫他找到人恩說好確定是非法外勞

林:天呀了解所以今年我們才提出這個訴願

EG11:對呀

林:不過這個訴願以哪個單位提出?我們老闆跟老闆娘可以做這件事情保障我們自己的權益

EG11:因為我太太本身去學法律的那時候我們去勞工局那他會跟你說那你可以提起訴願把你的事情呈現

老闆娘:因為他罰那個 15 萬我們認為我們有違法

EG11:罰完之後換勞動部罰我們要把兩個外勞的配額拿掉

陳:那他這個有確定嗎?

林:他說現在還在訴願當中

陳:那這個處罰也滿嚴重的罰了 15 萬還要扣掉兩個名額

老闆娘:他是說 112 的一個比例啦你用了非法外勞我就說你這個規定也不合理呀我一個小工廠 12 個人又不是我今天工廠幾千個人

林:那就我當然沒差呀

老闆娘:對呀假如我用 10 個外勞扣掉我 20 個外勞我們非法外勞查我們這小東西

陳:那外勞有上限是請幾個?

EG11:5 個台灣人請一個

陳:他是以比例來請外勞

EG11:不過已經有因為我的外勞是交替請的所以這邊兩個可以加到這邊來算他算法比較奇怪他是總計去算再去請

林:就是你不能同時請超過兩個但是你可以分次去申請所以他沒有規定在這個算法裡面

老闆娘:應該是吧

林:不過我們現在的原核都是合理的啦

EG11:對對都是合法下來的

林:那就是跟老闆老闆娘分享的就是說在這過程我們發生的這件事情我們仲介中間有沒有擺什麼樣的?

老闆娘:這對他來講這是我們是另外

林:另外接聘的對他來講也沒有什麼

EG11:他有說啦叫我準備請一個新的外勞進來你就付錢就好了政府有規定付多一點安定費就可以請一個人進來

陳:就等於說沒有受到名額的限制

林:他就是有建議你說你再找我然後他就有

EG11:他就有錢賺呀這樣他只是想要幫他自己

林:當然呀對就是他為自己在想

老闆娘:可是我們聽起來我們很冤枉我們坦白說因為公司我們接手我們以前在外面上班我們自己也知道公司的處理一定造規定法定再走你明明就沒有違法為什麼會罰這個東西那你要我再付更多錢再請外勞

林:這其實有點本末倒置

EG11:所以只能說我們工廠倒掉才能賺早一點退休

林:老闆你還那麼年輕

EG11:因為我每天一張開就要去想我有很多人要養樓上五年的那個他爸爸去年得癌症然後他就趕快回去看爸爸一個月之後又回來然後她發現他賺到的錢已經不夠了他兩個哥哥賺的錢太少了他們就回去照顧他爸媽一個人在台灣

陳:他之前他兩個哥哥在這邊賺錢

林:也是不好

EG11:一個月兩萬多元賺不到什麼錢他在我這邊除了職務加給然後加班費不是 1.33 就 1.66 要直接 1.66 跟 DOUBLE

陳:那老闆很大方 很少聽到有直接給這麼高

EG11:他們是有技術就像你在台灣叫這個人師傅師傅師傅他不是一般你叫他做什麼就做什麼

林:那這個老闆我們就討論到另外一個問題現在的法令他 12 年他只要滿 12 年就必須

EG11:現在好像有一個新的可以無限的延長現在好像有一個新的法律是這樣他只要同意可以不用滿三年就回去

陳:現在是說滿三年你要回去才能在進來那三年不一定要回去要看你的意願這樣子

林:但是他有一個條款

陳:對他有一個總計提高 12 年 12 年滿了就是要走對那老闆

林:那老闆是說現在好像有無限延長

EG11:不是很確定啦不是很確定

陳:好像還沒

林:對應該還有 12 年對這 9 年的可能面臨到

EG11:對呀我有碰到這個問題那個姪子因為他六年了

陳:那說好政府沒有他 12 年的限制他願意說這其實他也是這方面的人才對如果說政府可以改成說這種人可以讓他無限留在台灣比如說他塑性良好沒有什麼犯罪呀讓他們一直留在這邊的話

EG11:對呀希望這樣

陳:這樣等於說你們付出的人力成本也對呀

林:培養

EG11:沒有辦法接的上現在要找到優秀的外勞願意接

陳:那像比如說台灣跟外勞的比例來說是 5 比 1 你們覺得這樣子的規定 OK 嗎?

EG11:這樣 OK 這樣是可以

陳:不用在需要提高?因為現在如果說像台灣人不好請未來 5.60 歲退休了那年輕人這個狀況

EG11:不可能整個工廠只用外勞我覺得可能是因為善良

林:比較好管理

EG11:像有時候管理比較順比如像他們會帶朋友來他朋友可能 5 點就下班了他們還在上班他們還在那邊聊天剛開始後來我感覺這樣不好因為他們自己也感覺這樣不好

老闆娘:之前還有來這邊喝酒的

EG11:就讓我看到再一次你明天就不用來了他沒有把我看在眼裡呀

林:那像工廠也很亂刀子那些東西都是隨處可得

陳:那如果說吵架

EG11:有一個黑到以前的大哥哈哈

老闆娘:只要願意肯來上班的我們都願意給機會

EG11:可以就留下來不行就走那像跛腳關出來沒有工作那我也用他呀

林:能夠適應他沒辦法適應

EG11:他適應得很好但是他的脾氣不好

林:喔~脾氣就比較沒辦法

老闆娘:他差點跟他吵起來

EG11:因為他之前有打架啦打外勞那材料做好外勞就要拿上去那走路難免有聲音 10 公斤拿上去腳步聲會重一點他就覺得吵到打我的外勞 12 年就是做最久的那個打了我就很不爽呀你再給我打看看在打一次你馬上走在怎麼樣要互

相包容因為他拿上來是他的工作後來又打我的歐里桑那個歐里桑也是土城的黑道因為土城黑道的老大裡面有一個歐巴桑有輩分的在我這邊上班那以前被關出來的土城小老大

林:就隨便亂 K 人

EG11:嗆聲就被土城的歐里桑聽到不爽呀你敢跟他嗆你都不知道他是誰兩個都打起來打到土城老大就來了現在叫一群人叫進來都沒有問我喔就直接上去要打人

老闆娘:如果連這些都過濾都不知道怎麼用了

EG11:後來那次打完之後我就把事情解決反正我又不怕他們我沒有心臟背景但是我的心臟很大顆我就一樣跟他嗆要打出去外面打不要在我的工廠打你要打成怎樣不關我的事情

林:對對對就是我的問題了

EG11:還好用手打還好沒有拿刀拿刀還得了然後你要打好我跟你打那你如果打贏我就認了他連動都不敢動他就硬要拉他出去要把那個一跛一跛的更生人那個叫阿亮他的個性跟我很像也跟他深談了很多次後來跟土城的那個講工廠的事我可以處理你外面的人不要進我的工廠不管怎樣工廠歸工廠外面要怎麼做事你的事情後來我就跟那個歐里桑講跟歐巴桑講說這件事不要繼續了就到此為止那個歐里桑又講說要請他的老大我說沒我不吃這一套我們從來就沒有再聯絡了

林:那這一位更生人不就沒有了

EG11:還在這邊做直到過年我發紅包開工獎金兩百元可能紅包太少他直接給我紅包袋燒掉兩百元買菸就在樓上燒我看到地上怎麼會有紅包的燒屑我就直接問呀那後來不知道誰跟我講說那是阿亮燒的我就直接找他為什麼要燒如果你覺得錢太少就不要賺後來他就很有骨氣喔我說你如果有骨氣就不做回去吃自己他就很有骨氣喔一氣之下就走了那走了之後就三不五時回來跟我聊天他就會問老闆有沒有工作對呀他就苦哈哈了呀然後又被抓去關因為那陣子那個誰一樣來找我因為他案子不知道要被關多少一件案子要換另一件案子你你不要跟阿亮說我來找你你如果看到就請他來聊天還怎樣我在外面等他要在外面登他其實黑道滿多的我不犯你你不犯我大家好來好去就好一個案子關出來就跟我聊天我們還是好朋友

林:對呀因為藍領工人的背景有一些不同的背景管理上自然就會有今天老闆跟老闆娘分享了因為其實用意是說我們想了解這個原因然後對雇主來講他逃跑了像我們這樣雇用到非法的其實有時候也是我們的權益受損像我們這樣呀他一進來我們就幫他投保各方面我都做了但是沒有想到我用到是一個錯的人對那這個我們會反映給勞動部至少在這一研究裡面我們可以告訴他說其實對雇主來講他其實也不是自願的對其實我們很多案例他也不是自願的

老闆娘:我覺得雇主跟勞保單位

林:對連線啦要連線

老闆娘:他用電腦的東西為什麼沒有辦法馬上看到他一投保馬上會有顯示

陳:對呀那個異常的資料出現

EG11:我覺得有可能也是因為這樣啦為什麼我們現在看新聞三萬外籍勞工在外面事實上行方不明都這樣造成的

老闆娘:他如果逃掉了我們也很難去找的到他

陳:聽說跑去山上做農呀

范小姐防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃深度訪談 逐字稿

日期：105 年 8 月 26 日

訪員：林儀(以下簡稱林)

林：談一下跟外勞合作不是很順遂的狀況

EG12：我覺得他們族群有點問題，比如說印尼、北越，兩種民族風情、生活條件不一樣，我們要去了解。

林：政府應該要有個政策讓雇林先有個訓練之類的，了解一下。

EG12：對，但其實雇林也沒有時間去上那個。現在通常都是中小企業會僱用，如果是可以多一個名額，那一定很多人去；如果只是小禮物之類的，就不會有人要去，誘因不夠。所以可能要做成 CD 之類的，但是大家也不會去看，是資源的浪費。

EG12：像傳產，我們請不到員工，本身員工素質也不好，3.40 歲又身體不好。

林：所以你們需要身體健康的員工，是基本要求？

EG12：我們也是有請一些是身心障礙者。但是很多人來要求很多，什麼沒冷氣、穿得不好、吃得不好什麼的，素質有夠差。

林：那外勞呢？我們林要是想知道聘僱外勞的心路歷程，會很不好嗎？

EG12：還好，不會太差。但很多當下時候，我們需要知道他的風土民情才能溝通。

林：可是你們有沒有時間聽，所以會希望政府來輔導你們嗎？

EG12：輔導我們是其次，是要讓仲介去知道這些，然後跟我們講。

EG12：比如說吃，北越喜歡吃白斬豬，但印尼不吃豬，這些也是後來才知道，那為了省事就煮雞肉。有時候剛好是他們喜歡吃的，他們進來吃的時候也是大聲稱讚，能吃飽。能吃飽就更開心工作。

EG12：他會覺得你有關心、有互相尊重，就更肯付出、更努力。像我很多外勞都跟我 10 年以上了。肯努力，我福利、獎金也是照給。台灣有的外勞一定有。

林：是否有透過不合法的方式取得外勞，不一定是本身，或是朋友什麼的，這些情形？政府也知道，想知道這種官逼民反造成的情形為何發生。

EG12：配套阿，又沒人所以不得不。

林：是因為合法的方式太嚴苛？

EG12：是！要登記證、配額...一堆，要求太嚴格。像我們去登記徵求台灣勞工都是合法照規矩，為了那個%數，為什麼要有%數。外勞的這些配套太嚴苛了。

林：哪裡嚴苛？

EG12：其實是因為台灣人員不做這類工作，因為配套的名額那個太少，什麼 20.25.30%。配套的模式我認同，但是百分比太嚴厲了，人員不夠。

EG12：這跟政府政策也有關係，政府不照顧我們這些中小企業阿，都照顧大企業，那些留一堆爛帳的，我們最需要勞工人力的。

林：對對，很多 6.70 歲的還是非常勤奮的在做。

EG12：還有資金、經濟面也是，大環境不好，我們怎麼請台灣勞工、外勞？

林：經濟不景氣，所以只好傾向於使用非法的？

EG12：對阿，便宜阿，台灣的不做啊。

林：那這樣會不會讓仲介不服務我們？

EG12：不會啊，本來就沒有什麼服務。

EG12：它本身的結構與政府的法令，要怎麼處罰？

EG12：還在做得滿身是病，年輕學子又不想學。

林：真的，嫌要加班，什麼的，心態不行。所以只好請年長的。

EG12：對阿，我也看過 6.70 歲的出來找工作，我也想請他來啊。但他的體力還是負荷工作。這些種種因素。

EG12：我們中小企業也想拚阿，怎麼配套改革勒？一直說有人要來協助，誰走出來了？

林：你們都沒有被輔導過？

EG12：沒有阿。經濟部、勞動部...什麼的，都沒有人來。

EG12：我們很多都是夫妻做，很多中小企業都沒有資金來源。

林：真的很佩服。他們有派人來嗎？

EG12：都沒有。

林：會排斥一些老師嗎？

EG12：不會啊。

林：那我回去馬上找人，介紹請他們來。

EG12：我們也有財務困難，跟銀行貸款也下不下來。

林：不是有設備嗎？

EG12：他那些 6 大項，現金...那些就沒有。

林：那個請問您有名片嗎？因為很多大學的都會要求學生去傳產實習之類的，不用錢的。

EG12：我們真的很努力，政府不輔助我們這些中小企業，要怎麼走？

林：對，像我那天聽到處長說的，政府要繼續輔導，第一個就是財務。不是政府發錢，而是補貼之後一起做。

EG12：對勞工局做得很好，他有一個中高齡的計畫。如果我們聘請中高齡的員工，他會輔助我們購買一些輔助品。比如說高腳椅之類的。種種這些，我們都需要支援的。

EG12：我們沒有多餘的時間去上課，沒有多餘的人員。

EG12：比如說需要證照，公司可以讓你員工去上課，但是要簽人事合約。但是這沒有用，這個到他離職就沒配套了。

EG12：我們也有在照顧員工，不單是薪水，各方面都有，但是留不住人才。現在也是照勞基法在做。

EG12：像有很多 5.60 歲的要請特休，我也是讓他過，可是他去請假了，東西就沒人做了。那我們爭取到政府的案子，匯款什麼的都很慢，3 個月以上的，

這中間都是我先背，萬一中間有差錯，我就完了。

林：所以我們工廠有這個必要去雇用非法勞工？

EG12：這個部份我們不去想，但是政府給的訊息。比如說他給我看中華民國護照，但是他雙重國籍我怎麼知道，啊我就被處罰。

EG12：第二點，勞工局來查，他打了很多電話確定，我們也很配合打移民署什麼的，我們也不知道法令。結果後來就帶著移民署的人來，把人帶回去了，雇林也帶回去。最後就說我們違法，也不知道哪裡違法，最後就處罰我們。

EG12：我看到很多工廠也是這樣請阿。現行的警察局、勞工局、移民局都看不懂了，他有中華民國護照阿。

EG12：我曾經拿著護照去警察局，看無，也沒怎樣啊。還要我們調出什麼監視器，證明一堆什麼哪個單位來的。這怎麼可能，我們中小企業情何以堪？

林：這是一個員工？

EG12：這個就影響到我們很多員工，影響到我們的產業。

EG12：我們說白的，你警察局也看不懂啊，移民局也看不懂啊。你要是看得懂，你當初移民局就說「這個戳章代表有雙證件的，這批人員不能再使用了。」如果說你有先說，給我一個機會，我還繼續用，我就是犯法了。可是今天我們都是悶虧阿。

EG12：像我們做了 20 多年了，經濟壓力這麼大，外勞經濟壓力也大，我們怎麼做。我是先把機器開好，後來才開自動化，本來有排員工阿。現在只能靠時間去換訂單，沒有訂單哪來資金？

林：那像當初的案例，這批 7.8 個人，都是拿沒有辦法辨認的護照？

EG12：他護照上面都是寫他是中華民國人啊，比如說如果他上面寫馬來西亞人，那我就不能用啊。

EG12：他很多都是華僑，取得了中華民國護照，每半年要回去一次還是什麼的，可是他上面就寫台灣的地址阿，我怎麼知道。

EG12：我有拿去西門町還是哪邊那個勞工局？拿去問，也是不知道，問誰都不知道。我有通聯記錄我都有打去詢問阿。

EG12：這樣政府還要跟我們講什麼？

林：這個整體我們會回去回報，他們應該知道，會有規劃。

EG12：轄區警察也不知道，我去找一些官員一開始說可以，後來都說不知道阿。

EG12：結果他們到其他工廠，都可以用，警察也有來看阿。

EG12：之前有員工跟我們鬧得不愉快，空汙、噪音、外勞都給你隨便報。

林：我知道，我朋友也有在開公司的，這種內部的也是有。

林：像當初那批，這些「華僑」，它們這種不是仲介的，薪水有比較低？

EG12：比較高。

林：那為什麼還聘用？

EG12：我們認為他是合法台灣子弟阿，他是台灣的。很多周邊公司也是用這種員工，不能講出來。我有想過比如說我都給他去舉報，我想說算了，做這

個沒有回饋阿，多一個麻煩而已。

林：我不敢說代表政府啦，但是有需要幫忙，比如說一些師資啊、學習管理阿，可以找我。我也知道資金阿、財務是很重要的。不是說光借錢，是這筆錢的用法。哪些能做哪些不能做，你需要知道這些的朋友。

EG12：那些行銷規劃，都是紙上談兵，騙吃騙喝而已。我們常講說 ISO，20 萬就買的到了，我們附近很多都是買到的阿。

EG12：比如說一個公司很努力可是有發生問題，你要來看這個公司的結構跟內部運作，這才叫落實阿。

林：所以說短期之內，第一個是財務，第二個是人員管理的問題，對不對？像葉處長說的，什麼 ISO、經營管理都不要跟我講，最先最重要的就是資金。

EG12：對阿，資金麻，我身上只有 100 萬，只能撐 5 個月，之後才有第一桶金，這 5 個月我不吃不喝嗎？怎麼養活自己，什麼貸款，連那個什麼就業貸款 83 萬都拿不出來了，還貸款。

林：個人理財也很重要。

EG12：是很重要，但是我們中小企業，要吃飽穿暖才能繼續拚，明天還是一條好漢。如果今天餓著肚子，明天怎麼過？

林：生活也是無奈。

EG12：我現在就覺得你們很幸福，給人聘做員工，時間到就可以出去玩。我已經 8 個月沒休息了。

林：我看你是心腸很好、很有福氣的一個人。

EG12：謝謝，我是必須要正面，才能帶動公司的氣，我告訴我自己我必須要堅強。我沒有流眼淚的時間。這幾年女性越來越有那個肩膀。

林：今天聽到這些真的很榮幸。像這些問題其實大家也知道到處都是。

EG12：對阿，可是那些學術業者，都是紙上談兵，在辦公室裡。這些工業的東西，他們知道嗎？

林：那你覺得政府有哪些法規標準哪邊要改進，改鬆標準讓產業比較好過，因為不得不的這些情形、配套阿。

EG12：第一個就是配額麻

林：第二勒？

EG12：他多一個名額還要吸金，多請一個還要多 9000 元。政府在開地下錢莊嗎？我們每多一個外勞要越繳越多錢，4000、6000、9000 這樣，我們真的很無奈。

EG12：當初經濟起飛，扛經濟的是我們中小企業，現在你政府有幫忙到中小企業嗎？我們少交 1 塊還要什麼滯納金。法律都馬保護壞人，講得多好聽多慈悲，這些官員都不知道民間疾苦。

EG12：你說要我們企業林加薪，我願意阿，從哪裡加？哪裡有東西加？你現在 7 休 1 我贊成，一年 365 天已經休了 100 多天，加上特休，你要休什麼啦？你是過日子重要還是過休假日重要？

EG12：我昨天跟司機聊天，說可以增加什麼休旅收入什麼的，沒有收入哪來

的...。

林：好的，今天真的謝謝，非常感謝。

姜先生防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃深度訪談 逐字稿

日期：105 年 8 月 26 日

訪員：葉毓蘭(以下簡稱葉)

葉：你們這個安養中心環境很好

EG13：對啊，你不是都關心警察議題，怎麼會？

葉：因為勞動部有一個委託研究案，讓我來瞭解一下行方不明外勞的原因，所以我們想聽聽看你們曾經被罰過的心聲，想要反映給政府。

EG13：沒用吧。

葉：沒用啊，總是要試試看啊，我剛剛來看都覺得這個安養中心那麼乾淨，你們這裡安置多少的人？

EG13：99。

葉：所以你看這樣有 99 個家庭的長輩在這個地方，所以我們是有一些希望政府能做一些調整改善，今天我們也去看了幾個由勞動部給我的名單，您的名單也是，就是說大概前陣子有僱用到行方不明的嗎？

EG13：不是，沒有。

葉：不是？那為什麼他給我的名單裡你是被處罰的名單的

EG13：那是因為我們之前在擴建，然後都已經施工完成，他們有一些整理的工作

葉：就是當時你雇他們的申請事由跟工作內容不一樣嗎？

EG13：因為那是我們關係企業的外籍，他們想說他們禮拜天可不可以這邊打工做清潔的工作這樣，他們想多賺一點，那我想說既然都是自己的，他們又是利用他們工作之餘，所以我就允許他們來幫忙打掃。結果來打掃，幫忙刷一些粉刷的油漆，結果他就把他 PO 上網

葉：是他 PO 上網的

EG13：對，然後他就要求一些東西，蠻失望的

研究員：自己 PO 上網的？

葉：外勞自己 PO 上網，這樣子清楚了。變成無妄之災。

EG13：對啊。如果像我們自己本國的人，假日想要多賺一點，然後正好我也有些需求，那也是都 OK 的。可是你看現在假日又要修

葉：那個一例一修

EG13：對，沒有錯，變成我們有需求的人我們不敢多要，然後不敢找那麼多加班，然後他們想多賺一點錢的人也沒有辦法再多上班。總歸一句話，管太多反而更糟糕，比如說你可以規定正常情況下應該休六日，但如果有一些工作人員他願意加班，只要我們合法的付他合理的薪資都是可以，不要硬性規定。然後外勞政策又反而講白一點太保護外籍了，所以他們很多人都鑽這種漏洞來的，打從他們入境台灣他就在盤算。所以很多我們同業之間入境到機場就被人家接走了，接走之後這帳算誰的？算 EG13 的，就必須被停下來，就不能再申請。那就像我剛剛那種情形，如果說想多賺一點，站在我的立場

也剛好有需求，我就單純想說也 OK 嘛，只要我合理的薪資給你，然後你也覺得合理，你願意做我也願意付，是不是其實講這樣來都 OK。但是他們就把我 PO 上網。

葉：他也是無心吧？

EG13：有心。

葉：他們是有心的？有心修理你？

EG13：不是修理我，修理我們總公司。因為我們是關係企業，我們後面還有一個老闆，工人是從那邊過來的，來我這邊支援就對了，然後他就說我們非法僱用，然後因為我們是關係企業。

葉：因為我今天早上還有跟另外一個也是勞動部提供給我的資料，但是後來我們去到一個仲介，他跟我們吐了很多苦水，也就是你剛剛所說的狀況是有可能這個外勞是有心，要去修理 EG13 的時候他們也很多武器

EG13：沒錯，對。

葉：但是另一種狀況有可能是有一些會說我可能是教會或 NGO 的，然後他們試舉一個例子，就是那個仲介公司有幫一個也是養護中心，他的形容是說 EG13 只是輕拍一下，就被說他打他，然後神父就來把所有人通通都帶走。

EG13：EG13 打人嗎？

葉：他們是這樣形容

EG13：這樣當然就不對了

葉：當然就不對了齣。但是就是重點是說會不會有其他的，你看到的是有心人來慫恿或蠱惑他們

EG13：我本身機構的外籍非常 OK，我們 EG13 之間也非常 OK。

葉：你雇了多少？

EG13：目前因為我安養中心剛結束，然後護理之家新的剛在申請，所以目前正在斷催的狀況，就是說暫停。

葉：是，那以前大概都多少？

EG13：最多大概是 7 個左右，也都很好，又工作認真，然後又任勞任怨。

葉：那麼你的狀況也很單純，就是總公司員工想加班，那因為我們已經問了 3、40 個人，跟我們講了一些狀況，比如說勞工局或是我們專勤隊的警察也都會告訴我，那個像台中山上有很多農業家裡都是老農，都只剩老農而已，那沒人做農怎麼辦，就會有這個需求，就會有人去把一些比較賺不到錢的外勞，比如說需要加班的一些外勞帶走，這也是我們很想知道說哪些產業特別需要。

EG13：像我們這個產業啊，如果台籍請的到何必請外籍是不是，一般如果台灣人我們不管任何管道在找都找不到

葉：國內已經窮盡了各種管道

EG13：對，你怎麼樣你就是來看一看，然後做個半天就不要了，那怎麼辦。

葉：但是現在政府要做長照，就說不要靠外勞，這樣子有可能嗎？

EG13：不可能。

葉：以目前台灣一整個勞動的價值觀念

EG13：他現在所謂的長照 2.0 把重點放在居家，他根本沒有搔到癢處，沒有抓到痛點。真正長照需求是哪裡？機構裡面的重症，這才是重要的地方，而且是最脆弱的地方，你現在比如說未來大概就是一個月去 90 個小時到家裡去一般的家裡去服務，可以在家裡住的人都是比較健康，家裡一定有人，在機構裡面通常都是重症的多，這個你如果請外籍來，單純外籍沒有過醫療背景，沒有這些護理人員也做不了，是不是。可是現在長照 2.0 要把他們排除在外，葉：所以注定會失敗

EG13：對。注定會失敗，因為沒有抓到重點。現在長照不是幾個款項嗎？據說初期是 208 億，208 億這個錢會用在哪裡？剛才講的居家、社區活動中心、還有日間照顧，你想想這三個點是不是都是狀況比較好的老人，對不管外籍本籍依賴都是比較少的，因為他們多多少少還能夠自理，真正需要的是這些沒有辦法自理的人，失智症、老化、疾病或什麼的，這些才是真正需要的，但是這些人遲遲等不到政府關愛的眼神，因為他們沒有任何表達的能力，就躺在那邊，家屬每個月最擔心的就是這種，就在我們機構的這種人，在家裡都 OK 啊，可是你為什麼要錦上添花去照顧家裡的人，而把這些最需要、然後負擔最重的排除在外，我想不懂，當然主事者有他的想法，但是我們覺得這個偏了。

葉：像你們這樣的護理之家或養護中心，在聘僱外勞的比例上面你覺得不足夠？

EG13：護理之家是夠的，護理之家他沒有抓那麼緊，就是說他只要一個台籍就一個外籍，比例是一比一是可以的。但是在比如說外籍管理政策就太偏向，因為整個制度是偏向保護外籍，讓他們有恃無恐，然後很多有心人就抓這個點，就像我剛才講的，宗教介入，然後有一些團體就教他們怎麼跟 EG13 對抗，然後到最後拿到錢就可以抽成，像我剛才講的

葉：你也有聽到過？

EG13：有，我們都知道桃園那邊很多。實在是很頭痛。其實我們都知道我們只為了虛無縹緲所謂的人家的國際人權，誰管你啊，國內人權都管不完了你管去國際人權，好啦國際人權他每年做一個評比台灣還不錯，但是卻犧牲很多產業真正需要的地方，那些好的外籍當然沒問題，但是很多人像我剛剛講的他明明主動要求要加班，你如果不要他不可能找我嘛，我如果強迫你那是我的錯，但是你主動要求要加班，然後我也付給你，結果他們就把打掃、刷牆壁的照片上傳，然後網路上就有所謂人權人士替他們發聲，結果他們這樣就可以被帶走，帶走之後他們就可以選擇 EG13 或者是回去，回去機票還有人幫他們付，還有人幫他們服務。聽說在收容中心還有薪水是不是？

葉：不是，是那個他們安置每天勞動部會給他們 500 塊。○神父他們那邊，他們還可以申請臨時工作權

EG13：哇，不用做事就有錢領，難怪他願意

葉：那也是剛剛，因為我是知道這一塊，這一塊是我們在講人口販運上的被害人保護，但是現在被一些有心人操作之後變質了，本來是立意良善，卻被他們無限上綱

EG13：對，沒錯，整個就好像檢舉案一樣，政府單位只要收到檢舉，不管怎樣只要他收到檢舉，就一定擴大檢查，不會只針對你檢查的那個事項來做，就像我之前有聘請一個廚師，他是台籍的，然後他來幾天之後跟裡面的人都合不來，後來我才知道他長期服用精神科藥物，但他沒有講，他每次只要一休假就把調味料帶走，那接班的人一大早突然找不到調味料，怎麼調味料都不見，我就跟他說你要休息請假那些東西不能帶走，人家接班的人一大早欠調味料怎麼辦，後來他覺得我念他他不高興，結果用了什麼方式？他知道這裡大部分都是有糖尿病的人，所以只能吃很清淡的，堂不能加太多，他偏偏倒了一堆糖，這些人是不會反應的，我們也不會去拿他們老人要吃的東西來吃吃看

葉：這是謀殺啊

EG13：對啊，就是這樣子，後來我們想說奇怪最近糖怎麼用的那麼快，我才警覺到不對，我起先以為有人帶走，後來一查才知道，因為有糖尿病的人他血糖就不穩，一查才知道這樣子，我就說他可能不適合在這邊，然後他就離開了，前後不到一個月。然後剛好有一次我去社會局有點事情請教他們，我就站在值班旁邊，他們就說有人要檢舉，我就站在旁邊所以我聽得很清楚他要檢舉的內容，他就說我們都用餓掉的東西給老人吃，然後東西全都過期了，就在我面前。我說你明明知道我就在你旁邊，他就說他講的都有紀錄，而且不單只是這樣，他社會局衛生局各方面都檢舉，糟糕，全部都來我們單位一趟，我們的菜都是每天外配公司生產的。

葉：不過來檢查也是沒有那個

EG13：沒有用啊，可是問題就是製造了我們困擾，一下子這個來，一下子這個來，這個就沒辦法求證，他們一定要來才有辦法求證，就變成誣告，我們就麻煩了

葉：對，不過就是本勞外勞都有這樣的情形的。

EG13：對，那剛才講的那個也算誣告啊。

葉：恩，整個政府在對於很盡力要做的這些業者部分，也沒有善盡保護之責。

EG13：對沒錯，那你要仔細想你也沒辦法說他真的不對，他確實是擔心說有些 EG13 會這樣子挪來挪去的使用，但是需要有一點緩衝空間啦，我們必須真正瞭解到底是什麼樣的原因，裁量其實我也知道很難，但如果沒這個機制我們真的是啞巴吃黃蓮。所以我剛才才說這個沒什麼用。

葉：我覺得找機會還是可以反映一下啦。

EG13：遇到好的外籍我們當然心存感激，像我們假日或過年，甚至他們離開都會包紅包，可是有些人就讓你恨得牙癢癢的。政府保護做得很好，你也不能把它送走或什麼的，我隔壁鄰居就這樣，當面對嗆，他們還跟勞工局說感受到生命威脅。

葉：他不能轉換吧？

EG13：不行啊，不能轉出。他們就跟水一樣能載舟也能覆舟，

葉：就你的雇用的經驗，其實你的 EG13 關係都不錯？

EG13：對，單純那些無妄之災。而且很單純，也不是什麼糾紛，他只是要整我們大老闆，這邊就跟著倒楣，他們講說也沒什麼恩怨，可是他們就從一來，姊姊先來，然後姊姊來了之後就要求弟弟也一起來，結果來了以後他們就開始工作表現跟之前差很多，就大概慢慢受影響。那如果一般台籍的我們就請他走，但外籍就不行。

葉：那所以說如果我要反映你的意見的話，包括就是我們對於外勞保障非常多，但是缺乏管理機制。就是如果碰到不守規矩或不適用的，沒有淘汰機制。

EG13：對，而且就是保障外籍，但 EG13 來講一項保障都沒有。他為什麼脫逃不去管，他可能想賺更多，或是誘惑，或他原來有預謀。

葉：有的還沒到 EG13 的地方就已經脫逃了

EG13：對，就像我剛剛講的。到機場就逃了，也算 EG13 的，那不是矯枉過正了嗎？那如果這些 EG13 一個個都失望了，那這政策不是很糟糕嗎？

葉：但我們還是很需要外勞

EG13：沒錯

葉：我其實有聽過說，上次跟異視兩個夥伴一起去越南辦事處，他們說其實現在越南勞工到日本去護理之家很多，待遇也很不錯，他們挑工挑到了後在越南當地訓練一年半再去，聽他們說從 2016 年開始就沒什麼逃跑，沒爭議，因為待遇都不錯，也受過訓練等等。如果你們護理之家未來，或是我們政府在做長照要這樣，那成本會增加一點的話，你願意嗎？

EG13：當然

葉：還是願意，就是如果有穩定來源。

EG13：挑工倒是其次，我倒覺得是說用市場機制會比較好。假使我們覺得說外籍不適任，或是外籍本來就不喜歡這裡，就不要勉強。我們不要說淘汰，就可以轉換，可以回國，或是讓他到別的地方，然後 EG13 可以無縫接軌，我們現在不敢淘汰的原因就是因為淘汰的話必須要很長一段時間銜接，關鍵在這邊，你現在如果說覺得不適任，有些人確實跟他想的落差太大，有些原本想說在台灣滿地黃金，但去了才知道工作不是他想的，那我就讓你走

葉：不要互相連累

EG13：對，沒錯，這是重點。另外就是針對檢舉案，不要讓有心人有太多見縫插針的機會，收到檢舉案之後我們一定雙方去查，不要單方面的。

葉：打擊了自己業者

EG13：對，我講的就這兩點，銜接跟檢舉案的這樣子，其實這兩個弄了就差不多了。再來就是有些人想多賺一點，那只要我們有合理付錢那 OK，為什麼要弄的大家都不開心。希望相關單位聽得進去一點點。

葉：好，我一定會忠實轉達。

EG13：好，謝謝你。

王小姐防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃深度訪談 逐字稿

日期：105 年 8 月 26 日

訪員：葉毓蘭(以下簡稱葉)

葉：你工廠雇用的人大概是幾個？

EG14：8~10 個人，也會有走掉的然後再補新的。

葉：那有申請外勞嗎？

EG14：有申請 2 個外勞，不會跑啦，台灣新人都做不住。越南的外勞適應能力很好。

葉：你們差不多從什麼開始請外勞？

EG14：前年

葉：前年開始申請啊，抱歉，因為我們有看到你們又被罰款過，請問是為什麼？

EG14：就是因為我有僱用一個外勞，他的堂哥還是朋友沒有工作，然後他們又說得很可憐，我們這邊又剛好缺人，缺工又請不到台灣人，最後他們就說叫我讓他們做件的。

葉：所以這個外勞部分也是嗎？

EG14：不知道啊，我那時候什麼都不知道，也沒有看他的證件，想說只不過是臨時的，也沒有看他的證件，想說來了都會做了。

葉：這樣真是很冤枉

EG14：對啊，但罰了也是得讓他罰

葉：他來做了幾天？

EG14：做了 20 幾天。

葉：罰了多少？

EG14：罰了 20 幾萬，也是得讓他罰啊，我分期付款。我也不知道要看他的證件，那時候什麼都不知道。現在知道了，現在如過要來找我應徵的我都跟他說我沒有缺人。光嚇都嚇死了。

葉：那會不會有非法的仲介來找你

EG14：不會不會，不敢啦，他們知道我有被罰過不敢啦。那時候真的是都不知道，那時候都僱用不到人，想說他說要來做臨時的，我就想說好啊。我想說什麼樣的人都可以僱用啊，有就好了，沒那個概念啦。

葉：所以你覺得，因為我剛剛聽你講說你對他們很好，所以也不會跑嘛。

EG14：對，我對他們很好。

葉：所以你現在這兩個就是從兩年前到現在了嗎？

EG14：沒有沒有，有一個是這個月才來的，我都慢慢僱用，我不要一次僱用來後兩個一起走，因為他們三年到了就得走，那如果他們走了到時候又沒人了，所以我會分批。

葉：你只申請兩個喔，是因為政府規定？

EG14：不是啊，重點是因為工作量也得評估一下，那麼多人，如果沒有給他們工作做的話，也是會跑啊，他們最主要是來這邊賺錢的，他們沒有加班的話，他們也會跑。我大部分都僱用兩個而已。

葉：所以你這邊大部分都會讓他們加班

EG14：有啊，正常都讓他們加到7點。

葉：他們這樣一個月可以賺多少？

EG14：賺大概3萬

葉：那麼你有沒有什麼建議給政府？因為我們這個研究案到時候要給一些建議。

EG14：我想說能不能開放一點，不要太嚴

葉：不要那麼嚴的意思是？

EG14：就是說不一定要健勞保一定要幾個人，才能申請一個外勞。因為現在是三個人申請一個，看能不能如果有缺人隨時就可以引進，這樣子對我們社會也有貢獻，做越多，稅金也會課越多啊，哈哈。這是很現實的問題，今天工作但沒人力，這樣生產量也無法提高。他就是太嚴，然後台灣人又不願意加班，小月我們也煩惱，生產不出來我們也會煩惱。

葉：你們大部分的訂單都從哪裡來？

EG14：我們只有對口貿易商，沒有對代理商。要給政府的建議就是開放一點，因為這種比較勞力的工作台灣人都不做。

葉：另外請教一下，當初剛開始申請的時候是仲介介紹的嗎？

EG14：對啊，透過仲介才方便，不然我們又不懂

葉：所以你是覺得要有仲介才好嗎？

EG14：要有仲介，不然怎麼引進

葉：因為現在有一種直接聘雇的方式

EG14：那直接找勞保局嗎？

葉：就去勞動部那邊

EG14：好啊，也是可以啊，可以請到人就好了，然後重點是要勤勞的那種，吃苦耐勞，因為我們這種工作都得吃苦耐勞。

葉：那你曾經聘請過那種不肯吃苦的嗎？

EG14：有一些來看一看就不想來了，覺得太熱太髒

葉：但我覺得你們環境還不錯了

EG14：對啊，但是現在的人，30幾歲的台灣人來看，就覺得又熱又黑，就不想要了。他們要制度好又要福利佳，要周休要什麼的。像是趕貨的時候如果他們又不加班那怎麼辦，這樣就麻煩了。

葉：那麼還又另一個問題，就是你剛剛說如果放寬的話，那麼就比較多外勞來，但是我們的工廠有時候有大月小月，如果來了更多人，但是沒有那麼多加班費的話會不會煩惱？

EG14：因為目前工廠裡的人力並不多，所以暫時還不會有這種顧慮，如果今天是僱用一百多個就比較難說，但我只不過7、8個，就如果沒那麼多工作量

時就輕鬆做，如果比較多就辛苦一點，讓他們有放鬆的時間，不要說每天都在趕貨，這樣他們壓力也很大。我是比較希望能雇用多一點人。但是現在政府太嚴了，我都不敢亂僱用。如果現在有問有沒有缺工，我都說沒欠，罰了一次就嚇到了啦，被罰了20幾萬，怎麼可能還敢請非法的。

葉：那之前那個外勞呢？

EG14：他就回去了，他就被抓走了。

葉：是有人來這裡檢舉嗎？

EG14：對啊，他是跟我說有人檢舉的，但沒有說是什麼人。一定是有人檢舉的啊，不然這裡地方那麼陰暗，誰會知道。都是一些同業或是仲介檢舉的，仲介會來巡，如果看到就會檢舉。

郭小姐防制外籍勞工行蹤不明對策研究計劃深度訪談 逐字稿

日期：105 年 8 月 26 日

訪員：葉毓蘭(以下簡稱葉)

葉：我叫葉毓蘭，我本來是在警察大學教書，現在退休了。因為我們現在在做一個勞動部委託我們去查，一些行方不明外勞為什麼要行方不明的部分，以及政府未來要做怎樣的改進。您這邊的資料也是勞動部提供給我們的，好像你們被罰過是不是？鞋業公司的部分。

EG15：鞋業公司，沒有罰吧。

葉：不是有僱用非法外勞嗎？

EG15：鞋業沒有啊。因為他之前外勞都逃跑，逃跑之後就沒有給我們辦了，可能是給別人辦的吧。之後都不是我們辦得了，好幾年。

葉：所以他們原本合法引進的時候是你們幫他們辦的，但外勞後來就逃掉了，他們是被開罰的沒錯？

EG15：恩，最近應該是別人

葉：那他們為什麼會逃跑？

EG15：像他後來逃跑有一個是已經做了快 12 年了，是越南的。做了快 12 年，快回去的時候才跑的。

可能是想多賺一點，現在也是有一些會拐騙他們說外面薪水比較高。

葉：所以你們大概知道有這種存在

EG15：對啊。外勞要跑有很多原因

葉：那個鞋業公司大概雇多少人

EG15：我們那時候辦的時候大概四個吧，外勞的部分，可是都跑了。

葉：四個全部都跑了？

EG15：就是分開跑的，我印象中是這樣。

葉：跑了之後是罰你們還是罰他們

EG15：跑沒有罰我們，但是如果逃跑比例過高的話，勞動部那邊會控管名額。那雇主會認為工人跑掉是 EG15 的問題，會有影響。

葉：那麼那間鞋業公司怎麼被處分？

EG15：因為後來也沒讓我們辦了。處分的話應該也只是控管名額吧，名額會管制兩年不能申請。

葉：所以他們是被控管了，可能也是因為這樣所以才用非法的黑工

EG15：可是外勞本身逃跑沒有罰則，我覺得這樣不公平。向我們這邊有一間也是，可是跑的都是越南的，他以前用泰國的都沒有跑。

葉：你覺得是什麼原因？為什麼越南的都會跑？而且都來了 12 年了，也不是不適應，像人家講說被剝削或是工作環境不好。

EG15：現在資訊那麼發達，有 1955 什麼的，你都可以去反應的東西，你講剝削之類的我覺得這是他們的說詞。因為我們台灣一直在改變這些人權的部分。

葉：你做外勞 EG15 多少年了？

EG15：做了快 10 年了

葉：現在越來越難做

EG15：超難做

葉：為什麼？

EG15：像是國外的部分我們都還要買工費。你知道買工費嗎？

葉：我知道。但是我上禮拜去越辦，他們說是你們 EG15 收錢，越南的 EG15 沒有收錢。他說所有的問題都出在台灣的 EG15，你覺得這樣的說法合理嗎？

EG15：不太合理。因為你看越南雖然開放家庭工，也招不到工啊。而且招到的都是那種 40 幾歲將近 50 歲的。越南目前是還不用買工費，但是也沒有國外的費用。那印尼的話要買工費啊，要給國外 EG15 錢。

葉：要給多少？

EG15：一萬至兩萬。而且工人進來還不見得要做，有些工人進來就喊說他要換老闆，但明明當初就有先跟國外講好他的工作內容。越南的也會啊

葉：你們公司現在經過你們 EG15 的外勞有多少？

EG15：目前可能一百多個而已，規模不大，一直在減少，因為多做多賠，現在不好做。外勞逃跑是我們的問題，而且外勞進來後還要服務三年。

葉：不過他們也按月繳錢不是嗎？

EG15：按月繳錢是沒錯，但一個月才 1800、1700、1500 服務費而已，平均一天也才六十塊，如果 1800 的話平均一天才 60 塊服務費，一個小時多少錢？你覺得很多嗎

葉：因為我們上禮拜去越辦，越辦認為說 EG15 的這個錢是多收的，說你們沒有服務，他這麼說你有什麼看法嗎？

EG15：我們有服務啊，因為我們都還要安排體檢居留的部分，然後如果有時候他們生病的話就要求我們要帶他們去看醫生。向上禮拜我們老闆去苗栗帶一個工人去到豐原醫院，就為了牙齒，而且不是一般診所可以看的，因為他那個牙齒可能是比較特殊的情況一定要去大醫院才有辦法幫你處理。然後還有另外一個就是他說他頭痛，帶他去看後人家醫生就說他沒問題，他就硬說要回國檢查，也要幫他辦一些返鄉的重入境文件，這樣怎麼會沒有服務。如果居留證沒幫他辦到的話是罰我們，因為是我們沒注意到嘛，我們也不可能去跟工人收這筆錢。

葉：郭小姐你做了 10 年，你覺得整個從趨勢上來看，逃跑問題是否越來越嚴重？

EG15：越來越嚴重，也沒改善啊。

葉：那像你們 EG15 一百多個外勞，就那間鞋業公司不講的話，因為他們已經很久不給你們做了，那大概像現在的逃跑率有多少？

EG15：最近的話就另一間工廠好像跑蠻多的，跑了五個

葉：那麼跑了之後你們要去做些什麼事情？

EG15：跑了之後我們要通報，通報退保，然後時間到要幫雇主辦遞補，但是辦遞補不見得有工人要來。可是等你辦了遞補之後勞動部又會跟你說你逃跑率太高，就不給你補，然後雇主又會覺得說是我們的問題。

葉：你剛剛講說逃跑很多的那家工廠，你覺得他們會逃跑率那麼高是工廠環境不夠好還是怎樣？

EG15：不是工廠環境的問題，因為以前雇主用泰工的話都是期滿又來的，你也知道泰國真的很缺工。然後有一些就是已經到達了年限沒辦法來的，才轉成越南的。越南連很乖的也都會被拐走，我覺得應該也是有非法 EG15 從中……，可是工人本身的，就像我們長大要做壞事還是什麼都是自己的問題，也不能完全怪人家。

葉：那麼我們因為前面已經做過很多訪談，他們有人覺得說他們在來之前，在國外的時候國外 EG15 會跟他們講說收入會有多少，可是來了之後發現加班費少，因為台灣的工廠有時候沒有辦法有那麼多加班費。

EG15：工廠有的會有大小月啊，我們現在跟國外要工的話，也是都會講清楚，像之前有另外一家最近都沒有加班，那也是都跟國外講，就找不到工人，沒有履歷表。這蠻恐怖的，因為廠工一般都會有履歷表。然後慢慢的就只剩一張，給雇主的時候他就會說阿你只給我一張而已，就是要叫我選這個而已，也沒得選，所以我們的處境不太好。

葉：所以你幫這麼多工廠服務，如果有建議的話，你想跟政府做怎樣的建議？

EG15：不能都只單方面罰僱主的部分啦，有時候工人逃跑我覺得工人也應該要有一些罰則。因為畢竟我們現在有 1955 這些東西，有申訴的專線，不像過去可能資訊沒那麼發達，你看入境的時候在機場又有做一些宣導，他們有那麼多資源，現在外勞也都會用 FB，也都有給手機，不是像之前那麼封閉。變成都沒有罰他們只罰僱主我是覺得不太公平。

葉：那麼 EG15 要怎麼生存呢？

EG15：可能就慢慢萎縮吧，可能會變成大間的才有辦法生存。

葉：我想也是這樣，因為我聽到的通常都是手下有一千多兩千多個那種。

EG15：對啊，因為他們資源可能比較多

葉：所以原則上就你來看越南逃跑率是很高的，你也懷疑會有非法 EG15 在中間。

EG15：對。還有就是最近在講的 12 年那個

葉：對，你覺得那個是好政策還是壞政策？

EG15：不好。因為 12 年的話國外 EG15 會想說，我介紹工人給台灣，做 12 年我只賺這個工人一次 EG15 費，那我介紹去新加坡或韓國可以幾年就賺一次，但是我介紹給你台灣 12 年才賺一次，他就會不給你工人，或是他給你工人但是會收很高的買工費。但是你付了買工費之後，這個工人你不見得能用，因為他可能進來之後他說他不要，品質無法保證，而且工人他也給國外聘工表，他會問你說這個雇主是在哪裡，太鄉下工人還不要，工人有的會說他要在台北的雇主，可是我們有那麼多台北雇主嗎？

葉：你就是說他們現在在弄的這個

EG15：我們這邊 EG15 在反應的問題

葉：所以外勞可以任意換老闆，未必是我們老闆不好，而是他們。老闆不聽外勞的話隨時可以把你換掉不要你，而且外勞的文件不用重辦，反而雇主就很辛苦。

EG15：現在也要上課啊，比如說初次辦理的要上課

葉：然後雖然不用 EG15，但雇主要給 21 天返鄉假

EG15：因為他現在要通過這個法案，他有很多問題沒有跟雇主講清楚，那等到雇主遇到問題的時候就說你們 EG15 怎麼都沒有講，還是我們有講，但是這個就政府規定的怎麼辦，就像週休二日的問題一樣，週休二日加班費現在到底怎樣我們也亂亂的，搞得亂七八糟的

葉：所以重點是現在有很多很多的雇主根本不了解未來的外勞政策會是什麼，可能會有像你們所整理出來的那麼多的問題。

EG15：對啊。因為上次週休二日是規定第二個禮拜加班 300，工人就會說我加班 8 個小時 300 多塊，那一個小時不到 100 多塊的基本工資耶，他們也很會算耶。我們雇主就會問說你傳這個對嗎？阿就勞工局解釋就是這樣，我們只是把這個訊息告訴你們，你們要照他規定的做還是說你們還是一天發給他 600 多塊，還是 700 多塊，當然如果你發給他 300 多塊，要是我一天 8 個小時 300 多塊，我幹嘛來加班，我也寧願休息啊，對不對。一個小時才 50 幾塊。

葉：外勞看醫生的部分，你的觀察也跟我們一般人不大一樣，就是基本上說有病，但有時候常常是沒病的

EG15：有一些啦。

葉：然後拿藥寄回家給親人，這我們健保自己應該會把關吧？

EG15：可是有一些如果他裝病說感冒不舒服

葉：健保資源被利用。還有分不清外勞跟新住民的差別。

EG15：像我們之前有一間養護中心，我是不知道他是雇主的問題還是工人也有問題，可能雙方面都有，我是聽說工人說雇主打他，但雇主解釋說他們只是輕輕地拍了一下說他東西沒做好什麼的，結果就是會有教會神父就把整間養護機構的工人帶走，帶走一年多。

葉：哪個教會？是桃園的？

EG15：桃園的。

EG15：我是不知道是不是她，然後大概帶走一年多。我們台灣人大部分都會想說大事化小小事化無，他們不是，他們就是要叫工人告雇主，然後那間養護機構後來也歇業了，他們告雇主加班費沒照時發、有毆打行為，年前的時候反正就有人來帶。

葉：但是通常也不會他們說什麼就判什麼嘛，還是要舉證嘛。

EG15：對啊。可是問題是他有權利把工人帶走，我覺得有點傻眼，這是覺得不太合理的。我怎麼知道你是不是非法 EG15。

葉：所以你們也擔心有很多非法 EG15 是以教會或 NGO 名義。

EG15：因為那時候工人也是要體檢，那時候我還要去追勞動部和衛生局，因為他們如果沒體檢到，然後就這樣被帶走，其實我們也沒辦法控管，那沒體檢到到時候勞動部或衛生局是要罰我們 EG15 嗎？我也搞不清楚，其實勞動部跟衛生局他們也搞不太懂，莫名其妙。因為這種狀況也不可能常常發生，這個是比較特殊的案例。可是後來有聽同業的好像也是會有一些會被所謂的教會把工人帶走。那你要跟工人見面或要跟工人講一下什麼好像也沒辦法。而且他說他們可以去打工，我那時候問那個教會說他們又沒有工作許可，教會說他們可以幫他們申請臨時工作證明。

葉：對，他是用他被勞動剝削的名義。

EG15：但是這樣子如果工人他們私下傳開的話，他們可以用這個方法，阿你完全都還沒有判決下來怎麼就可以去做這些

葉：就是我們人口販運防制法會被非法 EG15 利用

EG15：而且他們就說，像他們神父可以去跟勞動部申請一天 500 塊的安置費，一天 500 塊耶，安置在我們公司我們都不能跟他收錢，這不會太誇張了嗎？現在吃一餐也要 5、60 塊。然後服務費一天才六十塊，一個小時才多少，這個真的不能認真算，認真算真的就不用做了。所以我們現在是有件就接，那沒有件也不強求，有點不好做。有的雇主很好，我們發現有這個狀況，有的雇主很好，他會遇到壞的外勞，有的雇主不好，他會遇到好的外勞。很奇怪的定律。

葉：差不多了，非常感謝你花時間跟我們聊這些。謝謝你。

EG15：看可不可以讓他們改變一下

葉：恩，我們只是建議，希望能把你的意見通通都反應上去。