

議題研析

一、 題目：外籍移工困境問題之研析

二、 所涉法律

就業服務法、入出國及移民法

三、 探討研析

- (一) 據《聯合報》報導，基於少子化、基層勞力缺乏等現象，台灣須仰賴大量外籍移工，已是多年來之既成事實，據統計，在台移工之人數，自民國 105 年 1 月之 59 萬人，至今 (107) 年 5 月已逾 68 萬人。自開放外籍移工後 20 多年來，目前在台外籍移工已逾 68 萬人，創史上人數新高。我國已正式邁入高齡社會，長照體系之人力缺口居高不下，長照人力問題需要關注，外籍移工重要性更是與日俱增。
- (二) 外籍移工在台灣的勞動力市場扮演著很重要的角色，除了是照顧老齡人口的主力，台灣的工廠、建築工地、漁船甚至飲食店都可以看得到他們的身影。但他們在台灣的重要性，卻似乎沒有受到相等的重視，外籍移工協助填補台灣勞動力缺口，但他們的工作權益及安全保障卻鮮少被關注，宛如台灣社會的「隱形人口」。目前將近 23 萬人從事家事類（看護、幫傭）移工，與產業類移工（漁工、工廠、營造、製造業等）屬於重勞力、高危險、甚至骯髒的產業類工作，如漁工、工廠等，外籍移工所面臨的問題簡要歸納如下：

1. 須付高額仲介費，通常他們在來台灣之前必須貸款支付仲介費，許多國家的當地仲介人或組織，會惡性從勞工身上扣薪水，再交由台灣仲介再一次預扣薪水當做仲介費或充當安定基金。
2. 薪資達不到勞動基準法規範之基本工資，據統計家事類移工的底薪是 1 萬 5,840 元，後經調整為 1 萬 7,000 元，但還是遠低於國內基本工資。又如船員一個月能拿 150 元美金已經算多，有的甚至會長達半年不發薪，加上海上工作條件惡劣，外籍漁工因為不滿待遇而爭執的狀況時有所聞。
3. 無法行使契約權利，如果被遣返，不但沒有辦法賺錢改善生活，也許還要背負鉅額的債務，也斷了以後出國打工的機會，所以在受到不公平待遇或者虐待的時候，大部分選擇隱忍。
4. 現行法律對外籍移工休假問題似乎不能夠提供足夠的保護，沒有例休假之保障規範。據報載有 68% 的家事看護移工表示從來沒放過假，幾乎全年無休，遭受強迫勞動。
5. 沒有工時規範保障，例如漁工，根據台灣漁業署資料，目前在台灣登記有案的外國籍漁工約 1 萬 5,000 名(但實際上的數字可能遠超過此數目)，長期滯留在海上作業不歸或工作多得無法計數，沒有工時規範保障。
6. 與申請來台工作名義不符，很多看護移工申請來台是做照護工作，但因住雇主家，常被當成幫傭使用。

7. 工作與生活環境惡劣，近半年來矽卡與敬鵬兩場工廠大火，使 8 名移工及 6 名消防員不幸罹難，原因之一正是將移工宿舍設在廠區內，移工團體為其生命安全上街抗議，訴求「廠住分離」。
 8. 遭雇主虐待、性騷擾或性侵害等，監察院今（107）年 5 月公布數據，自 101 年至今年 2 月間，移工遭性侵害之人數，竟有 633 人，而其他未經通報之案件黑數，礙難計算，稱之為「台灣之恥」亦不為過。
 9. 根據台灣官方的數字，全台灣大約有 5 萬名左右的逃逸外籍移工，這些逃逸外籍移工只能打黑工，但是媒體及輿論常認為這些逃逸外籍移工是國安與社會安全隱憂，政府則採取提供獎金鼓勵民眾舉報的方式，第一線的移民官員和警察則是依現行法律及相關規定辦理嚴格查緝取締來對應。
- （三）學者、勞工團體已經一再指出外籍移工問題癥結不在個別案件，而是不合理的政策與制度使然；且目前依就業服務法第 6 條第 3 項第 5 款規定「雇主申請聘僱外國人之許可及管理」，係屬中央主管機關勞動部掌理事項，惟因依就業服務法第 5 章「外國人之聘僱與管理」，則著重在限制條件與管理措施方面，對於解決外籍移工工作條件、人身安全及勞動條件等尚有不足之處，使外籍移工遭受迫害甚至逃跑。但若政府僅以「提高檢舉獎金」及「嚴格查緝取締」之技術性措施，對缺乏反抗能力的弱勢雇主與非法外籍移工施加壓力，似非根本解決之道。而我國法律對外籍移工提供之保護亦有未盡之處，例如當外籍移工受到雇主虐

待、性侵或者其他不法待遇時，往往調查期間即遭遣返，調查結果是否有利於移工則非所問。

- (四) 移工偷渡、逃逸、逾期停留、非法工作等案件之主要癥結，政府若未及早正視，相關狀況勢將層出不窮且越演越烈，如面臨各式人力困境，然而加強移工權利是否會相對影響到台灣的勞工或是福利？仍有待討論，各界也有不同的想法。但如何和平相處不只考驗政府政策，換位思考，更是和你我息息相關的事情。基於人權保障之角度，加強移工人身安全保障，營造友善環境，藉由形成正向循環，促成勞資雙贏，以減少前述案件繼續肇生。不僅對我國社會秩序與就業市場有利，對國際上之人權評價，亦有助益。我國迫切需要大量移工投入之各式產業與照護領域，解決面臨人力難以為繼之窘境，政府機關對提升外籍移工權益不可不慎。

四、建議事項

目前就業服務法雖有第 5 章「外國人之聘僱與管理」專章規定，但對於外國人受聘僱之人數不斷增加及工作趨向多元，似已難以因應，而有另行制定外國人受聘僱專法之必要。於外籍移工管理另立專法前，僅就其管理、輔導與服務等措施提出建議如下：

- (一) 強化個別國籍、工作類別之管理。目前負責查緝海上偷渡之海巡署、逾期停留之移民署、非法工作之勞動部等單位，應置專業執法人員，並考量其語言能力及法律專業背景。參考英國、美國取締非法移民的做法，他們都是由移民事務主管單位負責，取締的人員都具備語言、法規、證照查驗等的專業執法訓練。

- (二) 確保外籍移工人身安全，加強對其工作與居住場域最低保障。政府應即正視移工人權及生活基本條件，將提供安全工作與居住場域，納為申請外籍移工之法定必要條件，且須有周全檢查規範及罰則，並由相關機關編配足夠查核人力，落實查核機制。
- (三) 政府相關機關應定期辦理外籍移工訪查、法規宣導、及生活座談會，給予外籍移工適時的關心及協助，並及時發現問題，防範問題惡化。
- (四) 政府相關機關應就外籍移工個別來源國家，編訂有關外籍移工之管理、輔導及服務法規及手冊之翻譯版本，相關重要資訊應公開揭露，建置於外籍移工與雇主服務之網路作業系統，因應手機普及化及網路國際化趨勢，提供便捷及時之服務。
- (五) 依就業服務法第 62 條第 1 項規定，主管機關、入出國管理機關、警察機關、海岸巡防機關或其他司法警察機關，均得指派人員至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所實施檢查。可能造成人力及資源的浪費，或因重複實施檢查而造成困擾。爰為提高外籍移工有效管理與檢查效率，並達到資源共享、節省人力，建議成立「外國人受聘僱聯合服務中心」，由上揭機關派員進駐。

撰稿人：蘇顯星、李雅村