

## 議題研析

### 一、題目：外籍勞工遭「買工費」剝削之問題研析

### 二、所涉法律

就業服務法、人口販運防制法

### 三、探討研析

#### (一) 境內外籍勞工突破 70 萬，歷年新高

受聘僱從事就業服務法（以下簡稱本法）第 46 條第 1 項第 8 款到第 11 款規定工作的外國人，一般稱為外籍勞工，迄 11 月底，我國之產業及社福外籍勞工達到 70 萬 6,270 人<sup>1</sup>，創歷年新高。近日有外籍勞工聚集勞動部前，抗議遭不肖仲介收取違法的仲介費，即俗稱的「買工費」剝削問題<sup>2</sup>，引起各界關切。

#### (二) 變相收取買工費恐抵銷本法修法美意

回歸修法目的，本法 105 年修正第 52 條第 4 項外籍勞工期滿 3 年必須出國 1 日之規定，至今受惠外籍勞工超過 12 萬 7,000 人<sup>3</sup>。依規定<sup>4</sup>，營利就業服務機構（以下簡稱私立就服機構）僅可依外籍勞工來臺累計時間收取每月不超過新臺幣（以下同）1,500 至 1,800 元，曾受聘僱工作 2 年以上者更不得超過 1,500 元，且不得預

<sup>1</sup> 見勞動部勞動統計查詢網，<https://statfy.mol.gov.tw/default.aspx>，瀏覽日：107/12/24。

<sup>2</sup> 黃怡菁、張梓嘉，移工赴勞動部抗議仲介違法收取買工費，公視新聞，107/12/16，<https://news.pts.org.tw/article/416449>，瀏覽日：107/12/25。

<sup>3</sup> 蔡永彬，移工團體抗議吸血仲介 巧立名目收 2 到 8 萬「買工費」，蘋果日報，107/12/16<https://tw.appledaily.com/new/realtime/20181216/1484726/>，瀏覽日：107/12/25。

<sup>4</sup> 見「私立就業服務機構收費項目及金額標準」第 6 條規定。

先收取。但修法後，許多不肖仲介在外籍勞工期滿續約或是轉換雇主時，仍變相收取所謂的「買工費」持續剝削。若違法收取買工費，依本法可處 10 倍至 20 倍罰鍰、1 年以下停業和設立許可證到期不予換證之處分。

### （三）不肖仲介違規收取高額費用，有強迫勞動之虞

以印尼籍的外籍勞工為例，其工作前就至少先負債 12 萬 2,100 元<sup>5</sup>；期滿續約的買工費行情平均 2 到 4 萬元，期滿轉換雇主平均 4 到 8 萬元不等<sup>6</sup>。從外籍勞工逃逸的因素分析，包括工作情形、生活適應、管理方式、社會支持、外籍勞工政策等<sup>7</sup>，但不肖仲介的仲介費、糾紛與剝削等常是主因之一。若外籍勞工遭收取任何名目的費用，其過程涉及蓄意欺騙，或者以債務約束限制外籍勞工自由情形，更可能構成「強迫勞動」<sup>8</sup>。

我國 106 年查獲人口販運案件 145 件，其中勞力剝削為 37 件<sup>9</sup>，約僅占查獲件數的 26%。對於不當債務約束之強迫勞動行為，人口販運防制法（以下簡稱人口販運法）已有法律規範，但不肖仲介違規收取非法費用之行為僅適用於本法之行政處罰。實務上，外籍勞工跨國境之工作行為，遭違規收取高達每月工作薪資數倍之非法費用，致其須以數倍之工作時間交換，恐足以構成「強迫勞動」之要件，其嚴重者有觸犯人口販運法之虞。

### （四）私立就服機構掌握外籍勞工就服資訊，易生弊端

<sup>5</sup> 新新聞雜誌，印尼看護工來台 得先背債十二萬元，新新聞周刊，第 1575 期，106/5/10，頁 75-77。

<sup>6</sup> 同註 5。

<sup>7</sup> 防制外籍勞工行蹤不明對策研究計畫，勞動部勞動力發展署委託異視行銷市場調查股份有限公司調查，計畫主持人：葉毓蘭，105 年 12 月，頁 12-15。

<sup>8</sup> 劉黃麗娟，會「動」才有救：從臺外籍移工行動與移動自由看國際勞工組織相關公約的適用，台灣勞工季刊，第 51 期，106 年 9 月，頁 20。

<sup>9</sup> 內政部移民署，我國 2017 年防制人口販運成效報告-中文，107 年 8 月，頁 4。

目前國內合法營業（含違規及自行停業，不含違規停業中、終止營業及廢止許可）的私立就服機構共約 1,748 家<sup>10</sup>。在以 101 至 106 年為例，外籍勞工人數快速增加的商機情形下，每年平均有 160 間人力仲介公司成立，惟退場比例也達 54.57%<sup>11</sup>，但因外籍勞工配額加上市場激烈競爭關係，仲介為維持利潤就可能違法超收仲介費，加上外籍勞工就業市場各方間所掌握的資訊明顯不對等，更易生弊端。

#### 四、建議事項

##### （一）加強宣導並強化直聘制度職能與資訊透明平台

依本法第 59 條規定，外籍勞工在原雇主死亡、關廠歇業等條件，與實務上有不可歸責外籍勞工事由時之雙方合意解約<sup>12</sup>，始可轉換工作。96 年起政府積極推動「直接聘僱」制度，106 年有 7,849 名雇主以直聘方式引進外籍勞工<sup>13</sup>；勞動部另訂有工作程序準則，並建置「外籍勞工轉換雇主專區」，惟尚有努力空間。

建議加強宣導直聘制度，並持續改善現行媒介平台僅單向資訊公告的方式，朝建立更貼近雇主與外籍勞工間詳細資訊的互動平台。同時，應持續強化直聘的夥伴網絡協力，以更透明、簡便之方式，在公開平台上媒合工作機會，避免不肖業者壟斷資訊所造成的侵害。

##### （二）強化完善檢舉制度並提高違規仲介罰則

<sup>10</sup> 勞動部勞動力發展署國內仲介查詢，<https://agent.wda.gov.tw/agenttext/agent/QryAgent.jsp>，查詢日：107/12/26。

<sup>11</sup> 謝堯凱，外籍勞工仲介公司的退場機制，台灣勞工季刊，第 51 期，106 年 9 月，頁 89。

<sup>12</sup> 勞動部新聞稿，勞動部重視勞團秋鬥表達之訴求，將會妥善回應積極處理，106/11/12，<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/34424/>，瀏覽日：108/1/2。

<sup>13</sup> 同註 9，頁 4。

對於在臺人際網絡單純且語言不通的外籍勞工而言，檢舉非法仲介之風險在自身安危、蒐證不易及工作機會等原因的考量下，多半會選擇隱忍甚至逃逸。為解決上述問題，建議應強化完善之檢舉制度，並確實保障檢舉人安危與原工作權，其配套包括檢舉管道通暢、檢舉制度合法性、完善誘因與保護機制、檢舉後工作轉換與在臺停留時間保障等，同時建議應適度提高違規仲介之罰則，以有效遏阻不法。

### **(三) 加強宣導並落實外籍勞工職前講習與在職勞教**

目前依規定，本法所明定之講習對象係本國雇主，對於職前外籍勞工權益之告知，基本上委由仲介辦理，在仲介容易壟斷市場就業資訊情形下，就形成了讓最弱勢的外籍勞工付錢給仲介來管理自己<sup>14</sup>的狀況。因此，建議落實職前講習，可透過入境時要求相關教育時數；另建議加強在職法令教育之實施，並加強宣導檢舉專線，讓其知道也可以找到管道申訴、檢舉與告發。

### **(四) 強化非營利就服機構角色並加速不良廠商退場**

目前國內仍以營利就服機構為主，公立及非營利就服機構所扮演角色較為薄弱，建議未來可朝強化非營利就服機構角色，如輔導非營利機構轉型為社會企業等，有效平衡市場機制、促進良性競爭，亦可讓營利的私立就服機構逐漸汰弱除劣。另勞動部目前係透過評鑑機制獎優汰劣，亦建置有私立就業服務機構查詢系統供查詢，除持續加強宣導利用外，建議應加強評鑑制度之退場機

---

<sup>14</sup> 游昇俯，仲介變相收「買工費」 外籍移工慘遭剝皮，中時電子報，107/12/16，<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20181216001915-260405>，瀏覽日：107/12/27。

制，讓不肖業者加速退場，維護市場秩序。

#### **(五)宜建立跨國管理與資訊交流機制**

顯然，外籍勞工問題不只是內政問題，還牽涉到國際外交與經濟關係。外籍勞工的工作型態與管理問題基本上是跨國境的，其牽涉之勞動權益保障更涉及來源國與輸入國間之法令，因此，惟有建立跨國管理與資訊交流機制，透過政府與政府雙邊協調縮短流程、避免不肖仲介壟斷與負債貸款等問題，同時建立公開之資訊平台，並共同規範選工模式，方能杜絕外籍勞工勞動權益侵害問題。

**撰稿人：蔡琮浩**