

因應預防移工失聯經濟部推動作法(草案)

經濟部 115 年 5 月

壹、依據

勞動部 115 年 4 月 27 日召開「預防移工失聯跨部會協作第一次會議」決議，為推動產業主管機關建立符合產業特性之預防機制，請各目的事業主管機關於會後 2 週內研提符合各自主管產業之具體可行作法，以利 2 週後召開會議續行研商。

貳、移工失聯原因分析

一、失聯移工數據：

- (一)通報機制：依就業服務法第 56 條規定，移工失聯 3 日內須向勞動部、移民署及警察機關和當地主管機關完成法定通報。
- (二)統計數據：勞動力發展署 115 年 5 月 13 日提供 114 年度製造業失聯發生率如下(無行業別失聯情形)。

核配比率	平均在臺人數	失聯人數	失聯發生率
10%	47,909	284	0.59%
15%	125,706	3,162	2.52%
20%	209,353	10,202	4.87%
25%	44,772	1,562	3.49%
35%	33,854	1,177	3.48%
40% ^{註1}	645	9	1.40%
轉換資格 30% ^{註2}	9,332	656	7.03%

備註：1. 係指交通部所轄自由貿易港區區內業者申請案件。

2. 屬製造業未聘僱移工(如未具 3K5 級資格)或聘僱外國人人數，未達中央主管機關規定之比率或數額上限。

二、移工失聯原因：

依勞動部 114 年「移工管理及運用調查報告」顯示，製造業者反映過去 2 年曾發生移工失聯原因最大比例為非可歸責於雇主之「受他人慫恿、轉介」占 21%，其次為「聘僱期限即將屆滿」占 6.0%，「希望獲得較高待遇」占 5.1%、「賭博欠債或犯法逃逸」占 4.1%、「工作、生活環境無法適應」2.9%。

參、配合推動預防移工失聯作法

一、優化直接聘僱流程

- (一)公文介接：105 年起本部與勞動力發展署完成公文介接，減少文書印製及寄發作業，有利推動直聘作業。
- (二)線上申辦：為協助勞動部優化直接聘僱制度，本部已配合研擬推動線上申辦。

二、鼓勵業者申辦移工轉換中階技術人力

為免除「聘僱期限屆滿」疑慮，讓在臺資深移工可以免除工作年限限制，本部持續鼓勵雇主將優秀資深移工轉任或於聘期屆滿後續聘為中階技術人力，並於相關產業座談會洽請勞動部與會說明。

三、失聯發生率納入特登工廠移工優先核配機制

為加強特定工廠業者選任移工及入境後聘僱管理之責任，規劃於特定移工專案開放名額優先核配機制中，新增申請者 2 年內聘僱移工失聯率低於就業服務法第 54 條第 1 項第 3 款所訂「聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比率」規定者，優先核配予移工。

四、加強雇主招募選工及遵守相關法令規定

- (一)加強向特定工廠業者宣導善盡選工責任之重要性，降低不適任移工入境後發生失聯問題。
- (二)配合勞動部年度勞動法令及相關法令措施調整之宣導，週知產業園區內業者參與，強化業者、移工、及業者委託之仲介法遵意識。

五、高風險雇主的關懷

依勞動部失聯移工通報系統示警屬高風險雇主，配合該部及地方政府，針對特登業者納入電話關懷對象。

肆、建議勞動部推動作法

一、鼓勵雇主運用直聘方式聘僱移工

- (一)為鼓勵業者採用直聘，提高移工工作穩定性，建議勞動部提供直聘誘因及獎勵零失聯業者，如減免就業安定費、提高移工比率等措施。
- (二)考量移工招募及引進程序、法令規範及文件準備等涉及專業性，建議勞動部直接聘僱聯合服務中心加強向特定工廠辦理宣導說明會、入廠輔導措施、跨國專案選工等程序介紹，以利雇主瞭解申請流程及相關規定，提升業者運用直聘制度意願。

二、製作相關法遵宣導資料、常見違規案例及管理指引

考量移工聘僱管理涉及就業服務法、勞動基準法及相關子法規範，建議由勞動部提供相關法遵宣導資料、常見違規案例及管理指引，以提升業者法遵意識及移工管理品質。

三、建立失聯高風險預警輔導機制

預警輔導涉及勞動及移工法令專業性，建議建立跨部會輔導機制，由勞動部與相關部會共同針對失聯高風險業者辦理聯合輔導或專案訪視，以提前掌握潛在風險並降低移工失聯情形發生。