

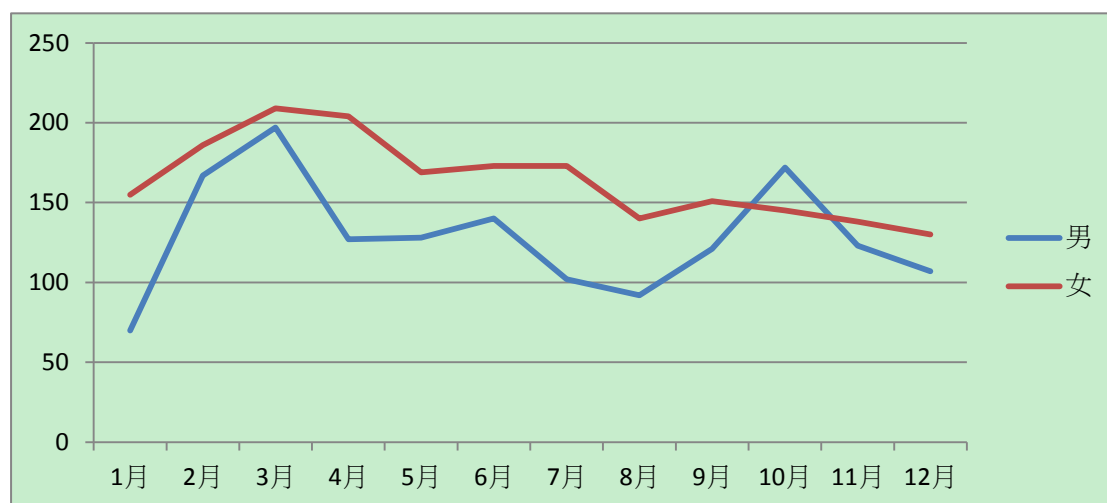
性別統計專題-106 年度新北市逃逸外勞性別統計之分析

目前外籍勞工政策，係採取補充性原則開放引進外籍勞工，在不影響國人就業機會之基本前提下，針對國內所缺乏之基層勞工，適度開放國內招募後仍不足之工作引進外籍勞工。外籍勞工人數在逐年增加情況下，又外勞在入境國內工作前可能向銀行或親友借款、漂洋國度來臺工作，面臨不同文化衝擊、語言隔閡及勞動條件等因素，外勞逃逸的問題亦成為本市不容忽視的議題，以下探討本市外勞逃逸性別統計之分析。

表一 新北市 106 年度逃逸外勞之性別統計(截至 107 年 1 月 17 日)

單位:人

	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	合計
男	70	167	197	127	128	140	102	92	121	172	123	107	1546
女	155	186	209	204	169	173	173	140	151	145	138	130	1973
合計	225	353	406	331	297	313	275	232	272	317	261	237	3519



圖一 新北市 106 年度逃逸外勞之性別人數曲線圖

單位:人

一、分析 106 年度本市逃逸外勞人數，女性逃逸外勞人數多於男性逃逸外勞人數。

截至 106 年 11 月底止，本市境內藍領外勞人數總計 94,234 人(產業外勞 53,531 人、社福外勞 40,703 人，其中男性人數為 36,641 人，女性 57,593 人)。本市 106 年度外勞逃逸人數總計 3,519 人(其中男性 1,546 人，女性 1,973 人)，逃逸比率約為 3.73%，其中又以女性逃逸人數多於男性，以下針對常見逃逸因素分述如下：

(一)家庭類外籍勞工逃逸因素探討

家庭類外籍勞工以女性為主，當遇到不理性的雇主以權威式的方式對待，而女性外籍勞工多容易妥協、忍耐，長期壓力累積下來便出現工作不適感，引發逃離原雇主的念頭，其中常見原因包括工作量太大、工作壓力大、無故打罵及不受尊重等情形，且因勞雇雙方觀念並非完全契合，外籍勞工工作較無法像本國籍受

僱者常因個人喜好、性格、能力或薪資期待等，有自由的選擇工作之權利，而資方亦有選擇勞方的權利，勞資雙方在共同媒合下，始生僱傭關係；反觀外籍勞工卻不見擁有選擇雇主之權利，當對工作環境產生不適感時，只能選擇隱忍或是鑽研法令邊緣轉換雇主，甚或選擇以逃逸一途離開雇主，而衍生後續相關非法問題。

(二)產業類外籍勞工逃逸因素探討

產業類外籍勞工則以男性為主，而男性多半因在其原生國家為經濟支柱，因仲介或親友等介紹而貸款來臺工作，多期待在臺灣能夠賺更多的錢回鄉；同時，仲介希望招攬更多人力，容易以浮誇的方式試圖說服外籍人士來臺，如臺灣工作環境有更優渥的薪資、有更長的加班時間等，使外籍人士更有意願來臺工作。當來臺後，一旦認為工資或工作條件不符原本期待，並難以償還國外貸款，男性外籍勞工便容易於臺灣當地尋找薪資條件更好的工作環境，而離開原本雇主，環視當前臺灣的工作環境，工廠的缺工率相對高、本地勞工招募不易，對於能夠舒緩生產線上人力不足之解決方式，更容易支付比原本外籍勞工工作地方更高的薪資，導致非法勞雇關係下，仍是擁有相當龐大的人力需求市場

二、 結論

有鑑於目前在臺行蹤不明之外勞人數眾多，對國內治安及社會秩序造成隱憂，為有效降低外籍勞工逃逸機率，在引進外籍勞工過程中，針對外籍勞工部分應設立公正客觀之第三方機構，對於所有來臺之外籍勞工進行教育及輔導機制，課程可包括宣導國內相關法令，讓外籍勞工了解違反臺灣法令將可能受到的制裁、來臺工作之權利義務、提升來臺工作項目之職業技能及職業道德、如遭遇不當對待可以有哪些管道進行申訴或檢舉；另一方面，亦應對雇主提供教育，定期舉辦研習或是廣告及媒體進行宣導，以提倡尊重及善待外籍勞工的觀念及具體行動，本局亦不定期派員查訪外籍勞工工作情況及檢視雇主是否有依生活照顧服務計畫書內容，妥善安排外籍勞工生活起居，最後針對仲介部分，應加強查緝劣質及非法仲介，建立公正客觀的仲介評鑑標準，對於未善盡訓練溝通及翻譯、行為不正之仲介予以加強輔導或淘汰。