

# 外籍移工管理法制的回顧及其生活照顧的未竟之地

劉梅君 | 國立政治大學勞工研究所教授兼所長



## ◎ 壹、前言：外籍移工人權議題，為國際社會高度矚目

1992年「就業服務法」正式實施，揭開了外籍移工引進之「客工政策」的序幕，而今該法已施行屆滿30年，且歷經了18次的修訂，這篇短文意在藉此特殊時點回顧我國的客工制度，經歷了哪些挑戰與變化？於此，本文章節安排如下，先回顧客工制度歷經18次修訂後關鍵的變與不變；其次，評析法制修訂對勞雇雙方所帶來的影響；最後檢討移工在生活照顧面向上的未竟之地。

外籍移工引進初期，因法規制度上的極大缺失，而備受抨擊，近年則被兩公約的國際審查報告所提及，更數次成為監察院立案調查的對象，同時也引起國際社會的關注。首先，美國國務院的「年度各國人權報告」及「人口販運問題報告」中，台灣外籍移工勞動權益受侵害的問題，長年都上榜，甚至遠洋外籍漁工的血汗勞動情況，繼2020年首次列名於美國勞動部的「童工與強迫勞動生產之貨品清單」後，

2022年9月二度上榜，對我國外籍移工的聘僱及管理，無異是極大的警鐘。列名於該清單，不僅使得台灣的國際社會形象蒙塵，更遭受實質貿易的損失，因為2016年美國總統簽署的「2015年貿易便捷暨貿易執行法」(Trade Facilitation and Trade Enforcement Act of 2015)，產生的效果是，美國海關將禁止由奴工及童工生產出來的產品進入美國市場。作為遠洋漁獲大國的台灣，美國的這個清單對台灣漁產外銷所產生的影響，自不可小覷<sup>1</sup>。

其次，就國際組織而言，最具有指標性的莫過於1990年聯合國通過的「所有移民勞工及其家庭權利保障國際公約」(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families，簡稱ICMW)，這是目前有關外籍移工規範最為完備的國際公約，該公約強調所有移民勞工，無論身份合法或非法，都應能享有「國民待遇」而非「最低基準」(minimum standards)待遇，包括組織工會、報酬、工時、有給休假、社會安全保障及平等對待等方面。當然，掌管國際勞動事務的國際勞工組織(International Labor Organization, ILO)在成立後也陸續批准了多項與移工有關的公約，特別值得一提的是1975年的「第143號移民勞工濫用限制及平等機會與待遇促進公約」，明白規定保障移民勞工的平等待遇<sup>2</sup>，及「第157號社會安全權利維護公約」，目的是強化外籍勞工的社會

安全平等保障。其實，ILO所頒定的許多公約未將外籍移工排除在外，如ILO的資深研究員Cécile Vittin-Balima檢視歷年頒布的公約內容，至少有22個公約是外籍移工也受到若干保障<sup>3</sup>。

## ◎ 貳、嚴苛客工政策漸漸鬆綁，但藍白差距有待縮減

持平而論，就業服務法實行的30年來，歷經18次大小修訂，逐步地放寬及鬆綁，無論是留台年限、離境要求及轉換雇主自由，都值得肯定。以下就各點簡略說明。

### 一、留台年限與離境要求

關於移工在台的時限與離境規定，原初移工只能來台一次，最長2年，但迫於現實需求，在1997年第2次修訂時，延長了聘僱年限，白領外勞無期間的上限；藍領外勞則放寬為最長3年，至2001年則解除移工僅能入境一次的限制，改採可再入境來台工作，但新增需離境出國至少



40日再入國的條件，然此附加條件在輿論抨擊下，於2003年縮減為離境至少一日，不過該修訂，依然被視為是擾民之舉，故而於2016年時終於取消了離境至少一日的規定。

而在台工作年限也一再延長，工廠或機構的藍領外籍移工的年限於2012年放寬到12年，2015年則繼續放寬外籍家庭看護工可在台工作14年。此番精心修定年限，實際打臉了早期嚴格限縮移工在台工作年限的理由，特別是為了防止「變相移民」而疊加的說詞。早期嚴守年限，是出自於客工政策的「補充性」原則的政策框架，但產業缺工及台灣高齡化的照顧需求，讓客工政策被迫相當程度鬆綁，甚而發展到今天「移工變移民」的政策方向。

## 二、藍白大不同的對待：自由轉換雇主與工作的權利

其次，就業服務法實施不久後，白領外籍受僱者在台工作，無年限的限制，也能自由轉換雇主，其享有的自由自主，與台灣一般勞工無二致，但藍領外籍移工則宛如活在另一個世界，不僅留台工作有最高的年限，更面臨不得自由轉換雇主這個涉及違反工作自由的規定，就業服務法特別針對外籍藍領移工的第50條但書規定：「但受聘僱從事第43第1項第7款至第9款規定工作者，不得轉換雇主及工作」，這個緊箍咒不知製造了多少悲歌，例如被看護者往生、企業縮編、意外事故停業甚至關廠等等，移工面臨的是被遣返回國，這讓來台前已借貸鉅額仲介費的移工，無



異是死路一條，從而逼使不少移工被迫放棄合法身分，轉為失聯無證黑工，過著四處躲藏打黑工提心吊膽的日子，甚至被不肖仲介及非法雇主欺壓瞞騙；或者為了繼續保有工作，不得不隱忍各種非人道的對待，無論哪種情況，均為制度之惡果，誠如顧玉玲在「跛腳的偽自由市場」一文中，一針見血地指出，台灣的移工面臨的是客工制度所建構的偽自由的奴工市場，包括「不自由的契約」、「不自由的居留權」、及「不自由的配額」，而其所有的惡果幾乎均由移工單方承擔！<sup>4</sup>

這種情形就正落入ILO於2012年所訂定的11項強迫勞動的情節：1.濫用弱勢處境（Abuse of vulnerability）、2.欺騙（Deception）、3.行動限制（Restriction of movement）、4.孤立（Isolation）、5.人身暴力及性暴力（Physical and sexual violence）、6.威脅恐嚇（Intimidation and threats）、7.扣留身分文件（Retention of identity documents）、8.剋扣薪資（Withholding of wages）、9.抵債勞務（Debt bondage）、10.苛刻的工作及



生活條件（Abusive working and living conditions）及11. 超時加班（Excessive overtime）<sup>5</sup>。雖然2001年修法有部分鬆綁，但仍受限於「不可歸責於移工」的情況，移工才可以轉換雇主或工作，對於外籍家庭看護工而言，面對低劣的勞動條件（缺乏隱私、無合理的休假與休息、低於基本工資的薪資、最沉重的勞務、且有人身安全之虞等等），卻無法有選擇出走（離職）以改善勞動條件的自由，而大大增加了強迫勞動發生的可能性！

### ◎ 參、仍有疑慮的雇主責任鬆綁

2018年第54條的修訂令人擔心，原規定是「雇主在申請日之前5年內有違反列舉之15項規定者，政府不核發招募、聘僱或延展的許可」，修法後縮短為「申請日之前2年」，然若詳細檢視這15項違

法違規事宜，情節輕重存在差異，例如第8款「曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物」，這涉及強迫勞動的行徑，應屬情節重大，或第4、第10與第11款，均會對移工產生嚴重的後果，無論是債務負擔或有人口販運之虞，如今輕重不分，豈不縱放情節重大，甚至涉及惡性行徑的雇主？過去較為嚴格的規定，至少讓雇主在聘僱或選擇仲介時，可以負起責任，特別是台灣移工的引進大多數是透過仲介，若仲介沒善盡良善管理及正確資訊充分告知責任，會嚴重影響雇主聘僱權利的行使，因此嚴格規範可以發揮誘導雇主慎選仲介的功能，藉此來淘汰不良仲介，然而這次減輕罰則的修法，其修法之理由與合理性令人存疑！

其次，2015年的修法中，有新增一條看似有利於勞雇雙方的規定，亦即第48條之1，該條要求雇主聘僱看護工之前，

要參加若干時數的講習，這的確是回應歷年來家庭看護工與雇主雙方經常因語言、飲食、宗教信仰、文化差異、休息、休假、工作內容或工作時間的爭議，致使雙方關係緊張甚至產生衝突，修法立意良好，但參加講習對象的資格設定太過寬鬆，因此是否能發揮立法所欲達成的目的，不無疑義！其次，這個講習是「聘前講習之時數至少為1小時」，此處規定的「至少」，在實務上多成為樓地板？還是天花板？若大多數訓練就只是1小時，如何將異國文化習慣說清楚講明白？再者，該講習方式可以有三種方式，分別是臨櫃、團體及網路講習，從講習成效來看，除了團體講習可能差強人意外，臨櫃講習，如何將異文化衝擊所衍生的各種複雜情況在短短一小時內講清楚？簡言之，關於講習對象、時數及方式如此寬鬆規定，何以期待成效？

### ► 肆、生活照顧的挑戰

縱使30年來相關法規頻繁修訂有利於藍領外籍移工在台勞動權益的條文，且相關行政作為上也有非常多值得肯定的舉措<sup>6</sup>，然而1955的申訴案件量沒有明顯的減少，以網路上查得到近五年的官方統計來看，2017年申訴案有46,296件，到2021年為46,634件，相較之下，國人透過1955申訴的案件，與外籍移工有明顯落差。例如2017年本國勞工的申訴案件僅是外籍勞工申訴案件的10%，此比率這兩年明顯下滑，2021年時僅只6.4%。若再將本勞與外勞的總數納入考慮，台灣

勞工有千萬，外籍勞工約在70萬左右，近年卻每年有高達4-5萬件的申訴案件，等於是每100名藍領外籍勞工，就有約6名提出申訴；相較之下，台灣勞工則每萬名約3位提出申訴，其間差距非常懸殊。人生地不熟，亦不諳法令、語言、文化、宗教、習慣，且勞雇間權力更為失衡的處境下，造成藍領外籍勞工在台工作有大量的申訴案件，並不令人意外，事實上，僅官方正式申訴管道的案件量就如此之多，實際數量必然被低估，故法令修訂的實質效益堪憂。

其次值得關注的問題是，移工透過1955所申訴的事項是哪些問題，從官方所公佈的1955申訴統計來觀察<sup>7</sup>，很明顯這五年來排名第一的事項一直是管理，其次是工資與契約，但仲介問題也不少。這個統計說出了一個重要事實，那就是移工入台後的生活與工作面臨了極大的挑戰，而管理在其中扮演了關鍵的角色。究竟政府在移工的管理事務上曾有過哪些努力呢？或許可以從「私立就業服務機構許可及管理辦法」及「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」看出若干端倪。





與就業服務法同年（1992）實施的「私立就業服務機構許可及管理辦法」，雖然表面上是規範私立就業服務機構的設立與管理，但間接對其所服務的移工造成直接的影響。該許可及管理辦法越能汰劣存優，特別是以引進外籍移工為大宗的私立仲介業者，越能受到規範，移工在台生活與工作權益，才能越受到保障。此管理辦法至今歷經了14次的修訂，唯跟外籍移工直接相關的增修條文應屬2014年課予仲介引進外國人入國3個月行蹤不明的責任，包括行蹤不明比率、人數及查核方式等；2021年也新增雇主委辦仲介引進外籍移工後的相關居留服務照顧的義務，亦即課予雇主及仲介以移工居留的責任，至於後效如何，有待追蹤觀察。

至於「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」則是遲至2009年才出現，規範移工來台後的飲食、住宿及管理，其中考量移工所從事職業的差異，在住宿及管

理上有些調整，因此勞政機關針對三類性質略有差異的移工，提供企業／仲介「外籍移工生活管理計劃書」的範本，分別是1.家庭幫傭工作、家庭看護工作及農、林、牧或魚塢養殖工作適用；2.海洋漁撈工作（船上居住）適用；3.海洋漁撈工作（陸上居住）、養護機構看護工作、製造工作、營造工作、屠宰工作、外展製造工作及外展農務工作適用。該裁量基準從2009實施，12年來至2021年也歷經7次修訂，內容大同小異，但裁量基準是否合理，自有斟酌必要，例如宿舍廁所便坑數量，就甚為不妥，目前規定女性15人配置一個，男性則25人配置一個（小便斗另有規定），但衡諸實際使用情形來說，集中住宿的型態通常作息也有固定的時間性，因此在晨起一定時間內15人要使用一間，或25人使用一間，可以想見內急時的緊迫程度。

但其實生活管理最大的問題還不僅止於此，而是計畫書上的規定（即便差強人

意)如何落實於現實生活中,例如計劃書規定外籍移工人數在30人以上,要共組伙食委員會,其中外籍移工人數代表不得低於三分之二,究竟有多少符合該人數的事業單位有做到,或即使人數比例達到了,但其僅是橡皮圖章作用?或是真能確保外籍移工飲食需求得到合理的解決?再者,各地方勞政機關如何確保書面規定的居住空間的標準有落實?抑或生活照顧服務員或具有雙語能力人員之配置規劃,計劃書並無明示專職或兼職的要求,因此若仲介或企業是配置兼職人力,例如1名雙語人員卻要服務數家企業的外籍移工,可以想見這樣的人力配置究竟能否提供適足的人力來服務外籍移工,不無疑慮?

再如居住空間的規定,以目前基準所列的計算,所謂的居住空間是使用面積除以該使用面積範圍內之外國人人數,每人應在3.6平方公尺以上,衣物櫃也計入居住面積,3.6平方公尺相當於1坪,這1坪包含了公共空間的浴廁、私人衣物櫃及公共空間,其狹窄不難想像。同時,該基準沒有規範每間寢室容許多少人,媒體上偶見報導一寢間住了8人甚至以上的外籍

移工,這如何確保個人隱私及移工們在這狹窄空間中的生活作息品質呢?

換言之,即使這30年來政府對仲介的管理,及規範雇主於提供外籍移工食宿與管理的標準上,也不斷在改善,但外籍移工撥打1955的諮詢或申訴電話數並未減少,外籍移工的失聯人數也不見降低,這反映了一個可能的結構性問題,那就是這些管理措施的精進,有助於緩解外籍移工在台的工作與生活適應,但沒有解決最根本的人身不自由、債務壓力與不平等對待的問題,終究治標不治本。

## ◎ 伍、國際公約所指向的願景

因篇幅緣故,不細談政府已簽署的兩公約的內容,及我國針對兩公約所出的國家報告書中移工專章的內容(官網均可下載)。的確從國家報告書來看,這30年來在保障外籍移工的各項立法及行政作為上,做了不少努力,但就如同作者在2019年教育部人權官網上的一文:「兩公約國際審查後,移工人權保障的下一步在哪兒?」所指,移工逃跑的現象、仲介剝削的問題及移工職業傷病被低估的問題,





均有著制度結構性的根源，致使其人身權益受到極大的侵害，因而在兩公約的國際審查也已完成3次後，應該要嚴肅正視問題的根源。

就此，我們不妨在此略為討論聯合國於1990年通過（2003年生效）的《保護所有移工及其家庭成員權利國際公約》（簡稱ICMW），ILO於2007年通過（2017生效）的第188號公約，亦即「海上工作公約」（Work in Fishing Convention）及ILO於2011年通過（2013年生效）的第189號公約：「家事勞動者公約」（Domestic Workers Convention），因為這三個公約提供國際社會關於移工人權保障的規範原則與標準，攸關移工的勞動及生活處境的權益，值得吾人了解並以之作為移工政策發展應遵循的價值。

### 一、國民待遇、自由轉換

首先，聯合國的ICMW是聯合國頒訂的九大核心人權公約中的其中一部，其

重要性不言而喻，特別是台灣正步入少子化或「生不如死」的社會發展危機中，因而當「生不如死」的趨勢難以逆轉時，移民政策勢必面臨極大的挑戰，如何讓台灣被移民青睞，且如何留住已在台灣居留工作的移工，成了政策重中之重的焦點，為此，國家發展委員會邀集相關部會訂定了「強化延攬外國專業人才」、「擴大吸引及留用僑外生」、「積極留用外國技術人力」三大政策主軸，因應這三大主軸的修法或立法努力，包括了2017年制定公布（2018施行）「外國專業人才延攬及僱用法」及2022年4月起實施「移工留才久用方案」及「入出國及移民法」，這個發展方向部分符合了前述ICMW的精神，亦即勞工不應被當成保麗龍（用過即丟），而是符合一定條件時，至少可以取得永久居留的身分，從而享有若干住民或公民的權利與福祉。焦興鎧為文指出<sup>8</sup>，這個公約意義重大，特別是呼籲以國民待遇原則來對待移工，而非所謂的「最低基準」（minimum



standards)，同時不應忽略的是，此原則也應及於非法移工，這點提醒在我國脈絡底下，特別具有深意，因為我國的客工制度是外籍移工從合法轉為非法身分的制度根源，因而非法移工不僅不應被刑事追訴，還應如 ICMW 的主張，也同樣享有國民待遇。事實上，唯有如此，才能有助於保障本國籍勞工及藍領外籍移工的權益，從而減少失聯移工的數量，原因很簡單，如果所有移工的基本人權（包括所謂的「非法」移工）受到更為廣泛的保障，則雇主雇用成本提高後，其雇用意願會降低，這麼做不僅保護了本國勞工，也有助於移工繼續維持合法身分，長期以來移工失聯的問題，自然消弭。

客工制度最引人詬病之處，莫過於無法自由轉換雇主與工作，就此，邱羽凡及宋庭語的文章<sup>9</sup>也引 ICMW 來強力主張移工應有轉換雇主的自由，因為即便目前就業服務法已鬆綁為三種條件下可以轉換雇主，分別是「不可歸責於移工、合意轉換及期滿轉換」，看似終於有了自由的機會，但實務上之適用卻困難重重！本問題早已為學界抨擊已久，例如前述顧玉玲的專文「跛腳的偽自由市場」或藍佩嘉的「合法的奴工、法外的自由：外籍移工的控制與出走」<sup>10</sup>，都已對此問題做出了深刻的分析，此處不再贅言。

## 二、法外孤兒致使勞動與人身權益保障缺失的改革期許

其次，在所有移工中，經常處於劣勢處境的莫過於在家戶內及在海上工作

的移工，對於這兩類權益易受侵害的移工，ILO 分別頒訂了公約以為各國遵循的規範。首先略為討論的是，2011 年 ILO 頒訂的第 189 公約「家事工作者合宜工作公約」(Domestic Workers Convention)，雖然該公約所欲保護的對象是所有家事工作者，但在台灣的社會環境下，過去並無大規模外族移民的歷史，因此從事家事的本國勞動者，在族裔相同、不同住且享有職業自由的情況下，不太會出現被濫用或遭遇到性騷擾／性侵害的情況，但這份公約對台灣的外籍移工有著格外重要的人權意義。細究該公約的重點，包括了教育訓練的機會、享有公平就業對待及隱私權、是否與雇主同住的協定自由、有權自行保管其身分證件及旅行文件、待命時間的規範、締結雙邊或區域性或多邊協定來防止對家事工的濫權或不正作為、有效的司法管道或爭議處理的機制。

以此對照台灣外籍家庭看護工實際所受待遇，很明顯情況與第 189 公約有相當大的落差，特別是移工尚未享有轉換





雇主與工作的自由，隱私及公平就業對等在缺乏有效的監察機制下無法期待，人身權益遭濫用甚至被侵害等的問題，仍有待改善。長照權益監督聯盟於2020年提出「長期照顧服務法」（簡稱長照法）部分條文修正的說帖，其中三個關鍵主張之一就是外籍家庭看護工納入長照體系，並由長照機構作為雇主。此主張值得政策高度重視，唯有如此，才能根本解決家庭式照顧所衍生的外籍家庭看護工被濫用，勞動權益被漠視且人身權利被侵害的問題。

### 三、海上人權的精進

最後不免要提及這幾年來出現在人權檢討清單上的外籍漁工，其所承受的所有人權侵害的問題，更甚於前述家庭照顧移工，因此2007年ILO通過（2017生效）第188號公約：「海上漁業公約」（Work in Fishing Convention），目的是為了減緩並規範各國海上勞動者的人權問題。

但令人遺憾的是，近年多起外籍漁工命喪外海的事件接二連三發生<sup>11</sup>，重挫台灣在國際社會的令譽。根據監察院2022年出版的《海上人權路》一書得知，監察院已分別於2016年、2018年、2019年及2021年主動著手共6件專案調查，結果顯示外籍漁工的人身安全衛生、勞動權利、社會福利、職業災害及生活作息的實際情況，與第188號公約所示的標準仍有相當大的差距。

綜上所述，維護外籍漁工權益保障的權責部會直至近年才稍有釐清，但是否合理仍有檢討之處，例如境內僱用的外籍漁工，由勞動部為權責機關，適用勞基法，也享有勞工保險條例的保障，但境外僱用的外籍漁工則被歸屬於農委會漁業署所管，該組織不諳勞動事務，如何進行有效的勞動保障？另外，漁船是國內登記所有或境外註冊（即所謂的「權宜船」），也

造成誰有權管轄的問題，更大的挑戰是現行我國的《遠洋漁業條例》或《投資經營非我國籍漁船管理條例》均未對權宜船之勞動權益有任何著墨，即使是2020年修正公告的《投資經營非我國籍漁船許可辦法》，雖然加入了禁止權宜船從事人口販運，但也仍未見規範權宜船之漁工的勞動權益保障事項，在以境內與境外作為區分外籍漁工歸屬主管機關的不合理做法下，結果並不意外！

關於外籍漁工生活照顧的方面，勞動部也已制定了適用於海上作業的計畫書範本，但遇到的挑戰是在小噸位的老舊漁船上，空間狹仄簡陋，根本難以符合計畫書規定，近年漁業署釋出誘因鼓勵船東減船、改善漁工起居空間或建造大船，除減船略收成效外，其餘未見明顯效果，涉及原因複雜，故在此略過。

## 陸、結語

我國於20世紀六〇年代起社會經濟發生劇烈的變化，快速經濟成長帶來的富裕及生活水準的提升，也預告著基層勞動力不為國民所青睞，而同時全球化導致的產業競爭激烈，致使企業尋求各種降低成本的作法，其中向外尋求廉價勞工即為一端，這也就開啟了1992年藍領外籍勞工的正式引入。30年過去了，法令也歷經多次的修訂，外籍移工在台居留及工作所面臨的處境，是否符合了2001年勞動部公布（2022年修訂）之《外勞權益維護報告書》所指的「基本權益、公平正義原則」、「工作權益、國民待遇原則」、「生活權益、一視同仁待遇原則」的理想？特別是外籍家庭看護工及外籍漁工的勞動權益保障，是否已有大幅的改善？



鑒於我國少子女化造成的社會危機，勞動力缺口迫在眉睫，鄰近的日本、韓國、新加坡等也加入搶工潮，特別是日本於2019年大幅鬆綁過去保守的移民政策，對於我國在移工市場上的競爭力構成極大威

脅。制度該如何進一步修訂，以吸引並提高在台灣已累積相當經驗與技術之中階技術藍領外籍移工的留任意願，進而實現「移工變移民」的政策目標，值得我們在法制上及管理上繼續的改善精進。

---

## 參考文獻

1. 國家人權委員會 (2022)。外籍漁工人權專案報告 海上人權路，頁 22-23。其中提及：正是因為相關報導揭露我國遠洋漁船涉及強迫勞動等非法捕魚行為，引來美國大型連鎖食品業者全食超市致函我國總統，籲請我國採取相關措施解決此問題！
2. 同年也通過「第 151 號移民勞工建議書」(Migrant Workers Recommendation, 1975, No.151) 亦強調移民勞工應享有國民平等機會與待遇，包括工作條件、自由選擇職業、甚至以母語被告知相關法令與權益等。
3. Vittin-Balima, Cécile (2002), Migrant Workers: The ILO Standards, Geneva: International Labour Office. No. 129
4. 顧玉玲 (2013)。跛腳的偽自由市場，台灣人權學刊，第 2 卷第 2 期。
5. ILO (2012), ILO Indicators of Forced Labor, Geneva: International Labour Office
6. 請見「經濟社會文化權利國際公約」執行情形的國家報告書，特別是從第二次國家報告書有外籍勞工專章有列舉諸多行政舉措，第三次國家報告的外籍勞工專章，更增加了外籍漁工及人口販運的章節，請上網參見外交部官網公布的正式國家報告書。
7. 勞動統計查詢網，產業及社福移工申訴案件統計。<https://statdb.mol.gov.tw/status/jspProxy.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q05062&rdm=R130013>
8. 焦興鎧 (2002)。規範外籍勞工國際勞動基準之發展趨勢兼論對我國之影響外國人聘僱許可及管理辦法，月旦法學雜誌，第 90 期，頁 205-221。
9. 邱羽凡、宋庭語 (2020)。移工自由轉換雇主之限制規範與檢討，《交大法學評論》勞動法特刊 12 月號，頁 1-50。
10. 藍佩嘉 (2006)。合法的奴工、法外的自由：外籍勞工的控制與出走，台灣社會研究季刊，第 64 期，頁 107-150。
11. 詳細內情，請參見報導者出版的《血淚漁場》這本遠赴印尼實地訪談漁工的血淚史，或請參見綠色和平組織 (Greenpeace Foundation) 於 2021 年 5 月發佈的實地調查報告《海上的強迫勞動》(Forced Labour at Sea: The Case of Indonesian Migrant Fishers)。