

勞動部臺印度勞務合作事務第 2 次諮詢會議紀錄

壹、時間：113 年 5 月 2 日（四）上午 10 時 30 分

貳、地點：行政院新莊聯合辦公大樓 1008 會議室（新北市新莊區中平路 439 號南棟 10 樓）

參、主席：勞動力發展署陳主任秘書世昌
紀錄：廖蔓菽

肆、出席人員：詳如簽到表

伍、主席致詞：（略）

陸、討論事項：有關印度移工行業、人數及引進方式等議題一案，提請討論。

柒、會議結論：

- 一、開放行業及名額部分，與會學者專家、雇主團體及仲介公會建議，優先小規模試辦開放製造業，主要考量製造業多為團體工作、共同生活，印度移工來臺工作及生活較能適應及穩定，並且可以優先考慮在臺灣印度雙邊有設廠的製造業，營造業也可考慮；另外對於家庭看護移工，雇主團體也建議可以先行小規模試辦；至於機構看護工、農林漁牧工作，可視試辦情形再納入。至於名額具體數量，應視缺工的情形、管理能力及適應，和印度方可配合我方需求招募和培訓的配合程度，才能進一步討論。
- 二、引進方式的部分，與會者表達各種多元意見。移工團體代表建議新開放引進印度移工，應該採取新的引進模式，唯一主張單軌制，透過直接聘僱 G to G 的方式引進，避免發生目前透過仲介引進存在的各種問題和爭議；另與會學者專家、雇主團體及仲介公會建議應採雙軌制，雇主可以自行決定採行直接聘僱或是委任仲介公司引進，且由優質仲介公司參與試

辦。另印度學者專家分享，印度勞工赴中東等國工作主要管道是透過仲介公司，或者是透過當地國已形成的印度社群，例如同鄉同鄉相互介紹個人赴海外工作，直接聘僱方式不是印度移工目前主要赴海外工作的管道，建議我方政府需再詳細與印度政府共同討論規劃。

三、 下次諮詢會議，規劃在 1 到 2 個月後召開，將繼續討論不同議題，對於各項議題形成國內意見及共識後，再與印度洽談召開工作會議。

捌、 散會：下午 1 時 30 分。

專家學者、相關團體及機關代表發言摘要

議程題綱

一、目前開放移工得從事之工作項目包括製造業、營造業、海洋漁撈、農林漁牧及養殖漁業、機構看護工作、家庭看護工作及家庭幫傭。我國目前營造、農業、製造、看護等行業都有反映人力缺口，印度現輸往各國移工行業亦包含營造業、農業(含酪農業)及看護業等，初期採小規模試辦引進印度移工來臺從事之工作以那些行業為優先？

(一)建議優先開放之工作項目？

(二)建議試辦規模之名額為多少？

(三)在建議名額下，優先開放之工作項目如何分配名額？

發言紀要略以：

徐委員遵慈

1. 建議應提供全面性盤點統計資料，包括員額使用情形，以利綜合考量。
2. 建議開放業別與人數應搭配參考，不應先訂人數，再訂業別。
3. 建議未來會議紀錄應各具體詳實。
4. 雙方誤判應以 G to G(包括印度政府授權單位)、不能 G to P(印方私人機構)，以兼顧公私與外交關係及未來協議可執行性。

辛委員炳隆(無回應發言紀要)

1. 開放印度移工與現有行業缺額是兩回事，在現有機制談論引進印度移工會讓失聯更嚴重，擔心之後加劇失聯情形難以管理等面向，從管理及權益來看，沒有高度連結。
2. 印度移工來臺工作數量要評估臺灣雇主需求，且臺灣基本薪資與其他國家比較較低，且家庭看護工不適用勞基法，對印度移工可能就不具吸引力。

陳委員牧民(無回應發言紀要)

印度對臺灣不了解，除薪資外，要了解臺灣各產業類別差別，建議優先開放移工集中管理的產業，如製造業。

蔡委員源林(書面意見)

1. 建議所列各項行業全部開放，而非僅開放營造、農業與看護等反映缺工的行

業。長期來看，因為少子化、年輕世代價值觀與工作倫理的改變等因素，臺灣所有行業的藍領工作與低階白領工作皆會面臨逐漸擴大的人力缺口，遲早得像歐美國家一樣，上述工作都要仰賴來自勞力過剩國家的短期移工與移民來補缺口。既然引進外籍移工為長期性政策，藉由「試辦」階段引在印度移工於各行業，據此全面評估其效果，以便未來正式開放時有所依據，就印度移工較為適合的行業再做更大規模的引進。

2. 基於名額與各行業的分配等問題，缺乏充分的資料作為估算的基礎，尊重貴部與各行業協商所達成的共識。

鄭委員嘉賓 (Jabin Jacob)

臺灣如無明確政策，開放數量太少，印度移工來臺意願就不高。

夏委員海娜 (Namrata Hasi ja)

要吸引印度移工來臺，應該要有廠商進行培訓。如印度喀拉拉邦 (Kerala) 培育需多高素質護理人員，多前往海灣國家就業。

Manoj Kumar Panigrahi

試辦名額要納入考量，並建議將移工改為「客工」(guest workers)。另我跟印尼學者討論過，臺灣喜歡印尼移工是因為印尼不會跟雇主要求太多，印度移工來臺後如要求每年調薪，雇主是否同意？

臺灣區綜合營造業同業公會

1. 目前開放的移工引進國來源尚稱充分，考量目前營造管理，目前無需引進印度移工之需求，除個別廠商原有需求將個別申請。
2. 建議試辦計畫對象以在印度當地或在臺有聘用印度移工經驗之廠商為優先對象，試辦規模之人數依照他們移工人數需求辦理。

社團法人台灣失能者家庭暨看護雇主國際協會

1. 按照各種引進工程之比例、進行引進並且作為研究印度聘僱之執行成效。
2. 小規模試辦亦須包括「家庭看護工」，依目前家庭看護工佔移工比例 24.5%，應考量「穩定照護人力」之迫切需求，優先引進看護工。

台灣國際勞工協會

1. 我們認為所謂的人力需求，勞動部應該重新好好的做全面評估，並且把詳細的數據公開給民眾檢視。廉價勞動力每個行業都喊缺，但到底是真的缺工？還是因為不肯提升勞動條件所以大家不願意做？很多立委而且是不分黨派，

都對勞動部長質詢時提出這個質疑。

2. 再來，我們認為引進的人數和開放的行業，應該優先考慮的點是：在採取「唯一 G to G 單軌」的政策下，這個新的引進政策，這個新的線上系統，勞動部應該評估規劃初期能完成多少引進人數？哪種行業是印度方優先能配合我們直接引進的政策，這才是勞動部應該要考慮的點。而不是在各行各業空口喊缺工，空口喊要多少名額。
3. 再重複一次，臺灣的人力需求勞動部本來就應該好好盤點並公開社會大眾檢視，哪個行業開放多少名額，這些都與引進印度移工無關，因為就算沒有印度移工，現在仍然持續引進其他國家的移工。各位不要忘記，勞動部長說了，新引進國只是增加一個選項，這代表什麼？代表過去印菲越泰的移工仍然可以引進，雇主喊缺人力，其實現在就可以引進，仲介沒有被廢除，其他國籍也沒有停止引進，沒有任何理由現在就要急著把印度移工開放給仲介，讓仲介搶著把大批印度移工引進來。
4. 勞動部自己說：「引進印度移工，時程不趕少量引進」，那就應該好好把 G to G 線上系統做起來，直接引進流程建立起來，引進人數和引進行業都應該以「完成政府對政府直接引進」這個政策目標，為現階段的優先第一考量。先講結論：我們的立場就是「唯一 G to G，反對雙軌制」。

桃園市家庭看護工職業工會

1. 為維護勞動人權，建議優先開放適用勞動基準法之行業；若引進家庭看護工，其勞動條件不得低於國際勞動組織第 189 號公約所訂之標準。
2. 試辦之規模建議以政府對政府直聘方式(G to G)所能負擔之量能為限。

中華民國就業服務專業人員協會

建議試辦計畫對象以在印度當地或在臺有聘用印度勞工經驗之製造業/營造業廠商為優先，試辦規模之人數依照他們移工人數需求辦理。

內政部國土管理署(書面意見)

1. 經本署電訪部分營造業者，目前大部分業者表示基於同一國籍有助移工管理與生活照顧，尚無業者有意願引進印度移工。
2. 印度移工部分係由業者依營運需求、移工專業能力進行選工，並循勞動部程序申請招募與聘僱許可，本署後續視勞動部政策推動方向再行研議配合辦理。

外交部駐印度代表處

1. 建議優先開放之工作項目：本處前接獲在印度臺商業者表達雇用印度移工之需求，彼等在印度設有眾多廠房，在印度投資額甚鉅，倘優先開放之工作項目包含「產業類別」移工當有助我臺商引進印度移工，填補缺工缺口，並利吸引優秀印度勞工返印後成為臺商管理幹部。
2. 建議試辦規模之名額為多少：本處尊重勞動部決策，惟可提供以色列近期經驗供參。以色列於 112 年 5 月與印度簽署勞務合作協議，擬自印度引進 1.5 萬名營造業移工，113 年啟動引進 1,500 位移工計畫，並由印度「國家技能發展有限公司」(NSDC) 協助引進。

農業部(含所屬列席機關)

考量農業移工開放時間不長，農民對於聘僱機制及勞動法令相關規定尚不熟悉，故建議試辦階段農業先不予納入，待後續其他產業試辦情形再予研議。

衛生福利部

因應去年(112 年)勞動部修正 2 次「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準」增加聘僱機構看護工核配比例，故目前住宿式機構尚無反應外籍機構看護工再予提升之急迫需求，爰暫不宜將住宿機構看護工列為優先試辦之行業別，惟勞動力短缺為各行各業皆面對問題，未來可視試辦情形評估納入。

議程題綱

- 二、 初期採小規模試辦引進印度移工來臺工作，建議採行哪些引進方式？初期僅試辦政府對政府直聘單軌制，或是初期試辦是否兼採直聘及委任仲介雙軌制(且仲介應具一定資格及服務品質)？
 - (一)初期若僅採用政府對政府直聘方式(G to G)小規模試辦單軌制，則期望我方雇主端人力需求如何提供及由誰處理？希望印度方如何進行勞工招募？招募所得勞工名單如何提供給我方雇主選任？事前如何依我方需求完成訓練？來臺工作及生活適應移工日常管理由誰處理？雇主有協助需求，如何及由誰處理？聘期屆滿或因故返國需求如何及由誰處理？
 - (二)如參照韓國「聘僱許可制 Employment Permit System」，需由我方派駐印度相關辦理人力、經費，以何種方式經營管理或派駐督導？由誰支應？

(三)若初期採行直聘及仲介雙軌制，則是否要求參與小規模引進試辦之仲介(含營利及非營利仲介機構)，且需符合一定資格條件之雙方優質仲介機構互貿合作？依一定條件篩選雙方優質仲介機構(如臺灣仲介機構連續2年評鑑A級、非營利之臺灣仲介機構、引進移工規模每年達一定人數以上者)始得參與辦理引進？

三、初期採小規模試辦，建議雇主之資格條件為何？引進開放之策略建議為何？

(一)是否要求雇主應符合較優資格條件，才能申請引進印度移工？較優條件設定之項目與標準建議為何？例如申請日前5年，未有違反勞動法令處分紀錄、聘僱移工未有失聯紀錄？產業類雇主僱用員工人數達200人以上？是否要求雇主提出引進移工計畫(計畫內容需包含哪些工作及生活管理項目)？

(二)又為因應「移工零付費」的國際趨勢，是否全由雇主承擔與招聘相關之所有費用，以確保移工不會被收取聘僱費用？雇主應否承諾遵循國際勞工組織倡議之公平招募原則？(例如雇主應負擔招募及聘僱移工過程的所有費用及成本，包括移工自印度至臺灣工作所需之培訓、健康檢查、無犯罪證明、護照、簽證、自住家赴臺工作前在國內之住宿及交通費、赴臺工作及工作期滿返國來回機票費、雙邊仲介機構招募費及服務費用)

發言紀要略以：

徐委員遵慈

1. 建議試辦做法應納入或因應國際性規範(如 CPTPP、臺美倡議)，做一個標準先行計畫。
2. 建議國涉及國際勞動規範，未來可定時邀請勞動部其他機構或其他主管機關參加(列席)。

辛委員炳隆(無回應發言紀要)

1. 要一開始走直聘難度很高，未來移工轉換工作時，直聘是有誘因的方式，後續採直聘方式對於留住移工有所幫助。
2. 政府對政府直聘方式(G to G)在臺灣實施困難，無法規範雙方契約。且勞動部在臺美 21 世紀貿易倡議下，由雇主支付相關費用，已朝良性方向發展，建議由市場決定，非僅適用在印度移工，全體移工來源國均適用。

3. 日本很少討論仲介費，原因在於有公法人處理特定技能外國人相關事務，無法與我國情況比較。至於「客工」(guest workers)是指不能取得永久居留權，現有「移工留才久用方案」中階技術人力在臺無工作年限限制，未來再工作滿5年即可銜接永久居留制度。因此不適合使用客工一詞。

魏委員玫娟(無回應發言紀要)

1. 在這個議題中，依經濟學理論角度來看，假設不是一個我們講的自由市場跟完美市場的時候，不能滿足每一個參與者的需求，且不受到傷害。政府的介入或相關機構的監督力量是必要的。
2. 同時也必須要去顧慮到一些現有的一個機制的運作理念，就是仲介這一塊本身制度弊病在哪裡？那政府的角色就是他必須要設法讓這個仲介制度，至少他那個被人家詬病到不行的問題是能夠減少到最少，我們才能夠去支持這個窗口自己存在，現在馬上就要把將仲介制度完全廢除掉，然後直接去建立一個直聘的制度，交易成本太高了，一個制度的一個轉軌沒有這麼快速。這個議題涉及到仲介自己的利益，也涉及到這個議題爭議，最終的目的是希望兼顧各方的需求去執行。

蔡委員源林(書面意見)

1. 建議直聘與仲介雙軌並行制。若採直聘，可以聘任與管理外籍移工經驗豐富、績效優良的雇主為先行試辦單位；若採仲介，應符合所列資格條件的優良仲介機構。
2. 直聘可由官方委託有印度投資經驗的雇主來辦理招募與訓練事宜，並提供專案補助與各項必要的支援。
3. 基於本案除了補足臺灣產業的勞力缺口之外，尚有拓展臺印實質互惠關係的重要意義，「試辦」階段的雇主必須符合較優資格為合理的要求，所列各項條件皆可納入；若該雇主已有聘僱外籍移工的優良績效，應無須提出引進計畫；雇用人數亦可設定，但應排除看護業。
4. 「移工零付費」似為理想，與實際狀況不盡相符，只要能做到與臺灣現有其他國籍移工所負擔成本大致相同即可。

鄭委員嘉賓 (Jabin Jacob)

1. 臺灣跟印度一樣是民主國家，印度對臺灣有所期待，初期也可以考慮「國家技能發展有限公司」(NSDC)培訓印度移工，臺灣也可以用邦的培訓組織

去處理。例如喀拉拉邦 (Kerala) 許多私人機構學習語言，這些移工學歷高素質好，在國際移工中具有高度競爭力。有在印度設廠的臺商，也希望印度移工可以來臺工作。日本及韓國在印度存在感較臺灣高很多，臺灣需要努力爭取印度移工，印度移工不會只關心薪資，還會考量其他因素才會想來臺灣工作。

2. 印度勞工赴中東等國工作主要管道是透過仲介公司，或者是透過當地國已形成的印度社群，例如同鄉相互介紹個人赴海外工作，直接聘僱方式不是印度移工目前主要赴海外工作的管道，建議臺方政府需再詳細與印度政府共同討論規劃。

臺灣區綜合營造業同業公會

本會無意見，尊重臺印協商之規劃。

社團法人台灣失能者家庭暨看護雇主國際協會

1. 家庭看護工可以先行，採衛福部已規範之長照人力中的照服員的訓練及認證資格。
2. 直聘、家庭類雇主多沒有能力及時間(照護急迫性)進行首次引進的直聘。
3. 參考其他國家要求印度直接聘僱的模式，參考國家並應擇引進除產業類之移工的國家。

台灣國際勞工協會

1. 先回應提綱二的第二點「參照韓國的話要怎麼做？」關於韓國怎麼做相關建議和研究報告，好幾位立委在質詢時都提出過，監察院也建議過，立法院法制局報告也提出過，連勞動部自己都做過研究刊登在勞工季刊，詳細流程我們今天時間只有兩分鐘無法贅述。但「關於誰要來做」，這點實在是問得滿奇怪，政府對政府直接引進，當然是勞動部來做，難道還有其他部門比勞動部更該扛起直接引進的責任嗎？
2. 再來回到提綱二第一點「G to G 要怎麼進行？」要特別提醒的是，的確韓國是由行政法人來做，我們可以參考韓國做法，但不一定要跟韓國一模一樣。何況，韓國當初是從零開始，我們是嗎？我們不是啊，我們從勞動部到移民署到每個行政機關。已經有引進移工三十年的經驗了不是嗎？
3. 首先，「雇主端的人力需求」，這本來就是勞動部在引進前就要調查清楚，

怎麼會有由誰處理的問題？再來，「誰要把人力需求，提供給印度方？」勞動部都調查了，難道還會是別的單位提供嗎？「印度方如何將人力提供給我方？」我們不是有駐外辦事處嗎？從剛剛駐外辦事處代表的發言，協助這件事一點都不困難。

4. 我們強調過很多次，韓國直接引進的制度能運行的順利，關鍵是他們有一個 S P A S 系統，把所有移工相關的部門串連起來今天我們差最多的根本上就差這個系統而已。只要把這個系統建立起來，駐外辦事處收到印度那邊的人力，就登錄在這個系統上雇主就可以透過這個系統選工，面試，選好工人後，移民署同樣透過這個系統處理簽證，現在有多少行政作業都在線上跑，難道還會處理不了？
5. 「移工來臺的生活需求以及雇主的需求」，這部分應該是勞動部最常對外宣揚的政績不是嗎？移工一入臺，就有「一站式服務」，聘僱許可、居留、護照、入臺講座、一站完成，這個一站式我們都已經執行一年了。「移工工作後的生活日常管理由誰處理？雇主有協助需求，如何及由誰處理？聘期屆滿或因故返國需求如何及由誰處理？」這個更不應該是問題，勞動部不是天天在對外說「我們有 1955」，包括各地勞工局，各地就服站，還有有臺北市全臺唯一一家直聘中心，甚至勞動部不是大張旗鼓地宣揚：「去年 2 月及 9 月，勞動部在彰化、桃園分別成立「雇主聘僱移工轉換服務中心」，也聘聘了各國雙語人員，勞動部在去年 10 月 31 日自己發佈新聞稿：「曾至轉換中心辦理業務的雇主、仲介、移工均表示，整體滿意度達 95% 以上。」滿意度都 95% 了，難道勞動部三十年來建立的這些單位，連少量的印度移工的服務不了？還是勞動部要改口說現在七十萬移工根本無法從政府得到任何協助？不會吧？我看部長署長每次對外回應勞動部對移工的服務都充滿信心啊，我想要三十年來的經驗，要服務這些少量引進的印度移工真的不應該是問題。
6. 最後我們要強調，直接引進真的沒有那麼難，我們和韓國差異就只差兩個，第一個就是剛剛提到的那個「串連起各部會的系統」，而一直沒有這個系統不是我們做不出來，而是我要講的第二個差異，就是「政府沒有扛起責任來做」。再說一次，韓國政府二十年來直接引進十七國的移工，我們只有四個引進國，而且我們現在談的只有印度，我們的要求只有勞動部把直接引進的系統和窗口建立起來，服務對象只有一個新引進國，而且只是少量引進，真的沒道理做不了，回應提綱二的第三點，我們堅決反對雙軌制。

勞動部提綱裡提到「依照一定條件篩選雙方優質仲介機構」。那我們就先來看看，對勞動部來說，什麼樣的仲介機構符合「優良仲介」的標準。

7. 根據勞動部去年 10 月 31 日發佈新聞稿，仲介評鑑 A 級共 795 家，占 64.58%；仲介評鑑 B 級共 372 家，占 30.22%；這代表什麼？這代表 9 成 4 的仲介，依照勞動部評鑑都是「合格的優良仲介」。各位去路上隨便找一個移工問，問他絕不覺得他的仲介是優良仲介？都合格都優良那為什麼現在私人仲介制度問題那麼多？為什麼違法買工費到今天會氾濫的這樣嚴重？大家都不要裝傻了，今天所有製造業移工只要是在國內轉換，每一個都會被違法收買工費，這個勞動部口中絕對禁止的行為今天幾乎已經成為市場的常態。勞動部上次在媒體的逼問下，說目前為止因為買工費開罰的案件只有八件，2016 年買工費開始出現，到現在七年過去，氾濫到每一個都被收，結果勞動部開罰的只有八件，這代表什麼？代表私人仲介制度根本完全失控，勞動部根本束手無策。
8. 以「國內移工續聘」來說，多年來「私人仲介制度」與「政府直聘中心」，「雙軌制」的後果，直接造成直聘中心的實質功能被架空，私人仲介持續壟斷移工就業市場，並連帶影響本地勞工整體勞動條件，惡性循環影響之巨，實在應引以為戒。MOU 中「國外引進移工」管道仍採「雙軌制」，必然導致政策失敗。既然趁這次印度這個新引進國是「少量引進」、「時程不趕」、「只是給民眾多一個選擇」，那就不該採用「雙軌制」，新引進國就必需以 G to G 為唯一管道，才有機會匡正過去三十年錯誤，也才能提供給民眾真正不同的選擇。否則即便再多十個國家的移工，也只是再度落入私人仲介的壟斷輪迴，而所謂「新建立起的 G to G 管道」，也將如同直聘中心般，毫無實質作用。

桃園市家庭看護工職業工會

1. 本會訴求小規模試辦但引進印度移工應以政府對政府直聘方式(G to G)小規模單軌制，由勞動部或跨部會籌組直接聘僱選訓機構，負責辦理移工招募、訓練、媒合、聘僱、生活適應及管理程序，不得有任何私人仲介涉入其中。
2. 在公平招募原則之外，建議擴大公共就業服務水準與量能，提供充足且完善的聘僱資訊，滿足移工與雇主所需之翻譯、溝通、證件、就醫、保險給付申請、交通、體檢等需求，以確保移工與雇主不需仰賴私人仲介體系提

供資訊及行使權利。

中華民國人力仲介協會(無回應發言紀要)

建議開放不要限行業，回歸市場機制，對移工管理也要考量。

中華民國就業服務專業人員協會

1. 試辦計畫建議先以政府直聘方式辦理。以利兩國針對文書驗證等相關互貿實際作業建立 SOP 後再行委任仲介雙軌制。
2. 以在印度有投資聘用印度移工經驗之廠商為優先開放，需求及招募人才以曾經在印度之臺商自行在印度招募且媒合為優先方式。
3. 有關雇主條件以在印度曾聘用印度移工經驗且有意願參與本次試辦計畫之廠商申請為優先資格。
4. 有關雇主承擔與招聘相關之所有費用等，仍須確認在印度國家針對移工輸出，在當地國印度移工需付多少錢給印度仲介服務費及介紹費。始可確認是否落實「移工零付費」之趨勢；建議依目前勞動部與移工引進所用-外國人入國工作費用及工資切結書為兩國費用基準。

外交部駐印度代表處

1. 本處職責主要是依據勞動部需求與建議，協助進洽雙方主管機關建立政府對政府之協商對話機制及交流合作平台。
2. 本處尊重國內單位意見，倘初期採取政府直聘方式引進，本處將協助瞭解印度主責機構窗口，並依照勞動部之需求與印方洽談，惟考量臺印度彼此能見度不足，國內大眾對印度刻板印象嚴重，建議初期似可透過採取直聘方式引進優質印度移工，讓臺灣社會更加熟悉印度移工，未來再視市場需求研議採取多元引進方式，以確保雇主與勞工權益均受到保障。
3. 至印方直聘機制，除上述 NSDC 外，由印度政府指定。

臺中市政府

針對引進及聘僱管理部分，臺中市尊重中央規劃，惟建請勞動部於規劃時，應有讓雇主及移工雙方了解彼此需求及相關生活習慣等之機制，以促進勞資關係穩定和諧。另請勞動部統一建立印度通譯人員名冊，俾利各單位運用。