GRB 系統編號：PG10606-0084

機關計畫編號：1062000534

「外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策」

結案報告

勞動部勞動力發展署委託研究報告

中華民國　106　年　12　月

勞動部勞動力發展署 106 年度委託研究計畫

GRB 系統編號：PG10606-0084

機關計畫編號：1062000534

「外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策」

結案報告

委託機關：勞動部勞動力發展署

委託單位：綜合規劃組

計畫主持人：徐秀燕 博士

協同主持人：劉玉雯 博士

計畫研究單位：財團法人自強工業科學基金會

印製日期：中華民國　106　年　12　月

※ 本研究報告僅供參考，不代表本部意見。

勞動部編印

勞動部勞動力發展署
「外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策」

摘要

泰國、印尼、菲律賓及越南等國為我國的主要外勞輸入國，但近年泰國及印尼陸續對全球勞工目的國發出停止輸出勞工之政策規劃，勢必影響我國跨國勞動力發展及長照政策之規劃。爰此，藉由本計畫研析鄰近東亞國家外勞引進政策、管理及人權保障情形及掌握外勞來源國輸出政策走向及相關措施，透過多元化資料蒐集並精準了解我國外勞政策之執行結果，綜合評估我國在既存輸出國將停止輸出勞工及其他目的國可能調整引進勞工政策時，提出我國之因應對策。

本研究執行策略為：1.國內外文獻蒐集：(1)探討外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)對於外勞人權及權益保障規定與重要措施之比較，並分析外勞引進政策趨勢(2)盤點外勞輸出國之勞工輸出政策、輸出情形、赴海外工作就業服務流程與服務成本、海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施。2.深度訪談：本研究透過親訪或電訪的方式訪談了專家學者 10 位、公(含直聘中心)私立就服機構代表 10 位、政府有關外勞事務相關部門代表 3 位及主要及我國主要外勞輸入國駐台代表處代表 2 位，共 25 位，彙整訪談結果得出雖直聘制度的立意良善，但需要更多的配套措施才能讓效果相得益彰及台灣雖對於外勞有最低薪資的保障，但在薪資水準方面，相較鄰近國家不具優勢，但加上其他如健保等配套，實質的薪資水準仍具競爭力等結論。3.專家座談會：本研究於台北、台中、高雄三區分署轄區辦理專家座談會，透過會議過程中專家學者、就服機構及政府有關外勞事務相關部門代表三方會談，三方對於聘僱前、聘僱流程、聘僱後提出許多建議。最後，本研究依據上述三項研究成果，提出對本國外勞政策提出具體政策之建議，建議如下：

一、短期

(一)職前訓練

目前我國台灣對於外勞並無語言要求，根據2016年勞動部調查顯示，雇主在管理及運用外勞時曾遭遇困擾者占45.9%，其中以「語言溝通困難」占85.2%最高，而對於外勞來說，由於語言上的限制而使得他們無法順利融入的台灣社會，甚至容易引起相關的社會問題。建議可在國外設置相關的語言訓練場所，以及檢定考試的要求，一方面吸引到台灣工作，對外勞來台後生活也有所幫助，也可減少與雇主之間的衝突，另一方面，也是在海外推廣華語。另建議外勞入台時，可先調查或申報是否有親戚在台及其親屬關係，藉此瞭解其在我國的社交網絡情況及語言能力發生障礙的支援系統。

(二)聘雇流程

在聘僱流程方面，相較於新加坡、香港等國家，我國的聘雇聘僱等待時間偏長，對於一些急迫的工作職缺，往往無法快速的回應職缺需求；政府推動的直聘管道，也因為許多配套措施尚未建置完成，過程繁複，而使得透過直聘申請外勞比例不高，對此，政府可以推動單一窗口，簡化申請流程，以降低雇主的申請成本。

(三)增加外勞回國就業機會

在外勞任期期滿之後，政府亦可規劃類似韓國及日本的後續工作聘任政策，抑或建立回台機制，抑或返回母國後，為當地台商所用之聘雇聘僱方式，加上適當的受訓機制，不僅能夠提高外勞來台工作之意願，並且能夠回應在外台商對當地勞工的需求，如能藉此培養有經驗的當地勞工，將對台商有所助益。

二、中期

(一)開發外勞來源國

各國對於「外勞引入」勢必會以「謹慎」態度處理，一方面產業需要外勞提升成本競爭力，及補充國人不願意從事工作的勞動力，另一方面也需評估是否造成國人就業衝擊及薪資停滯，同時文化層次方面也必須納進綜合考量。因此在外勞選擇上，緬甸、柬埔寨、孟加拉、印度可作為未來台灣外勞輸入之來

源國，且為日本、韓國尚未開發之地區，由於緬甸、柬埔寨與泰國風土民情相似，加之華人多且信仰佛教，對於台灣的適應與接納程度能夠比照泰國進行規劃。

而孟加拉及印度方面，由於兩地與台灣的關係良好，加之市場勞動力龐大，在外勞引進上也可做為台灣引進目標之一，然而印度族群差別較大，故對此則需要再謹慎評估，建議可先鎖定某幾區域引進，如東北方阿薩姆或周遭的六個省，信仰基督教且英文流利。

(二)提升我國婦女及中高齡投入勞動市場

一直以來我國的女性勞動參與率都比男性低，雖近 10 年近來由於女性教育程度和就業意願均提高，女性參率由 96 年 49.44%上升 1.57 個百分點；同期間男性則下降 0.04 個百分點。

但勞動參與率能比男性低，以 106 年 10 月的勞動參與率來看，男性 67.2%、女性 51.01%，相差 16.19 個百分點，相較 96 年之兩性差距 17.80 個百分點明顯縮小。以中高齡者(45-64 歲)投入勞動市場的比率相對是低度參與率。

目前家庭類勞工人力缺乏，除在使用外勞的同時，也可藉由培訓，使我國婦女及中高齡者投入家事類及長照並補足在社福勞工的人力缺口，來提高就業率及勞動參與率。

三、長期

(一)社服外籍勞工

未來外籍勞工的重點將會著重在高齡化服務上，如日本、韓國為全世界高齡化國家，在社福外勞的需求方面是相當顯著，與此同時，中國大陸照護產業發展也漸趨蓬勃，當每個國家都需要照護人力的需求時候，台灣勢必要針對此塊缺口提早進行相關規劃，無論是以薪資、環境、福利、保障等誘因吸引，抑或改採國對國之協議等，都是未來值得考量的選項。

目前台灣的家庭看護工是以印尼及越南為主，由於近幾年印尼經濟已逐漸發展成熟，儘管還是有部分從貧窮鄉鎮來台工作的勞工，但受限於低廉的薪資已有一定程度的縮減。再者，在海外工作之印尼勞工仍不斷發生非法打工、行

蹤不明、遭雇主、仲介剝削、虐待、甚至遭殺害之案件，特別是家事勞工部分，迫使印尼政府不得不採行必要手段來保護印尼海外勞工。2014 年，印尼政府表示打算未來全面停止輸出女傭，但卻對台灣提出條件，若能調漲印傭薪資、限定工時並提供宿舍，印尼將持續對台輸出家庭幫傭；2016 年 5 月，印尼政府又再度表示原則上，印尼明年不會再輸出新的幫傭到外國，並將從 2017 年到 2019 年，逐步減少輸出印尼幫傭赴海外的人數，最終目標是實現「印尼移工零幫傭」的目標。

雖無法立即調整家庭看護工薪資，但建議能積極推動外勞直聘業務，減少外勞的仲介費，間接地提高外勞的收入。

勞動部目前在長照產業已開始對照顧服務員做培育，跟投入資源，且在 AI 人工智慧尚未發展完成前可先以以上方式解決外籍看護工不足的狀況。

從 2016 年 8 月開始，中國龍山醫療中心就開始實驗性地使用看護機器人來照顧院內年長者的生活起居。醫護人員會透過其中兩個機器人來追蹤病患的健康資訊，錄下年長者跟家人互動的情況、展示照片；另一個機器人則只有孩童大小，專門用來陪伴院內長者，讓他們不要感到這麼孤單。

像在日本，明智大學的向井利春教授就設計出白熊樣貌的機器人「Robear」，專門用來把患者從床上抬到輪椅去。

英國赫特福德大學電腦科學學院的多滕漢（Kerstin Dautenhahn）教授則正在設計提供給年長者的全方位居家看護空間。只要住進這棟屋子，機器人就會提醒使用者什麼時候該吃藥、幫使用者拿東西、或是提醒有誰站在他後面。

多滕漢表示，他們在屋子內設置了超過 60 個感應器，可以辨識並追蹤使用者的一舉一動，這樣就能在使用者因為身體不適在行為上出現異常時，適時提供幫助。

從上述的幾個案例，在家庭產業使用 AI 人工智慧是遲早的事，在日後等 AI 人工智慧發展成熟及我國照護人力培養起來，就能填補我國在家庭產業上人力的不足。

(二)產業外籍勞工

台灣薪資制度優良，相較其他輸入國薪資較低，但薪資水準仍高於外勞輸出國許多，加上對外勞的健保制度等權益保障越來越好，就實質所得而言，台灣較其他輸入國仍具有優勢。且本研究發現我國每年外勞人數都在成長，且近五年外勞人數將會持續攀升。雖泰國及印尼進年陸續對全球勞工目的國發出停止輸出勞工之政策規劃，但泰國及印尼勞工輸入台灣的人數也是持數增加的，並沒有停止輸出的情況。

雖然薪資是對外籍勞工的一大誘因，也有其他輸出國提出要我國提高薪資的條件，才會輸出勞工，但整體薪資結構要在短時間調整，是有一定的難度的。

引進外勞的產業大多為 3K 產業，大多年輕人不願從事該類工作，勞動部目前也積極輔導企業轉型，且智能製造也逐漸在進行中，未來希望除了能輔導企業成功轉型外，能透過自動化來替代目前外勞所從事的 3K 產業工作，來解決 3K 產業勞動力不足的問題。

目 錄

第一章 緒論 1
第一節 研究緣起及目的 1
一、緣起 1
二、研究目的 8
第二節 研究方法 9
一、研究執行架構及執行流程 10
二、國內外文獻蒐集及分析 12
三、深度訪談 12
四、專家座談會 14
第三節 小結 16
第二章 輸入國文獻資料蒐集與分析 17
第一節 中華民國 17
一、 人權 18
二、 權益保障 18
三、 重要措施 26
第二節 韓國 32
一、 人權 32
二、 權益保障 32
三、 重要措施 34
第三節 香港 36
一、 人權 36
二、 權益保障 36
三、 重要措施 38
第四節 新加坡 39
一、 人權 39

二、權益保障 39
三、重要措施 43
第五節 日本 46
一、人權 46
二、權益保障 46
三、重要措施 49
第六節 小結 50
第三章 輸出國文獻資料蒐集與分析 55
第一節 泰國 55
一、勞工輸出政策 55
二、輸出情形 56
三、赴海外工作就業服務流程與服務成本 57
四、海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施 57
第二節 越南 59
一、勞工輸出政策 59
二、輸出情形 60
三、赴海外工作就業服務流程與服務成本 60
四、海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施 62
第三節 印尼 62
一、勞工輸出政策 62
二、輸出情形 63
三、赴海外工作就業服務流程與服務成本 64
四、海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施 68
第四節 柬埔寨 70
一、勞工輸出政策 70
二、輸出情形 70
三、赴海外工作就業服務流程與服務成本 71

四、海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施 71
第五節 菲律賓 72
一、勞工輸出政策 72
二、輸出情形 73
三、赴海外工作就業服務流程與服務成本 74
四、海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施 76
第六節 緬甸 76
一、勞工輸出政策 76
二、輸出情形 77
三、赴海外工作就業服務流程與服務成本 77
四、海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施 78
第七節 印度 79
一、勞工輸出政策 79
二、輸出情形 79
三、赴海外工作就業服務流程與服務成本 80
四、海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施 81
第八節 小結 82
第四章 深度訪談及專家座談會執行與資料分析 85
第一節 深度訪談目的及討論議題 85
一、目的 85
二、訪談題綱 85
三、執行方式 86
第二節 專家座談之執行與資料分析 89
一、目的 89
二、討論議題 90
三、執行方式 90
第三節 深度訪談及專家座談會結果彙整 92

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭 92
二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國) 95
三、開發外勞來源國 97
四、我國外勞政策之調整與因應 99
五、訪談結果彙總比較表 101
第四節 小結 108
第五章 結論與建議 110
第一節 結論 110
一、外勞輸入國之特色與競爭 110
二、我國現行外勞來源國之輸出狀況 111
三、我國外勞政策對外勞輸出國之誘因 111
四、我國外勞政策之調整與因應 111
五、有機會成為我國外勞輸出國之鄰近國家及其原因 112
第二節 政策建議 113
一、短期 113
二、中期 114
三、長期 116
第三節 研究限制及未來研究建議 119
參考文獻 120
一、中文文獻 120
二、英文文獻 121
三、網站部分 122
附錄一 訪談邀請函 123
附錄二 專家學者深度訪談摘要 125
附錄三 公(含直聘中心)私立就服機構深度訪談摘要 157
附錄四 政府有關外勞事務單位深度訪談摘要 181
附錄五 主要外勞輸出國駐台代表訪談摘要 189

附錄六 北區專家座談會行前通知.....194
附錄七 中區專家座談會行前通知.....196
附錄八 南區專家座談會行前通知.....198
附錄九 北區專家座談會簽到表.....200
附錄十 中區專家座談會簽到表.....201
附錄十一 南區專家座談會簽到表.....202
附錄十二 北區專家座談會議紀錄.....203
附錄十三 中區專家座談會議紀錄.....208
附錄十四 南區專家座談會議紀錄.....216
附錄十五 期中審查意見回應表.....222

圖目錄

圖 1-1 我國外籍勞工來源國之趨勢圖 3
圖 1-2 外勞輸入國歷年引進外勞趨勢圖 7
圖 1-3 外勞輸出國之趨勢圖 8
圖 1-4 本研究執行流程圖 11
圖 2-1 製造業與營造業雇主申請聘僱外勞作業流程圖 28
圖 2-2 家庭看護雇主申請聘僱外勞作業流程圖 29
圖 2-3 家庭幫傭雇主申請聘僱外勞作業流程圖 30
圖 2-4 機構雇主申請聘僱外勞作業流程圖 31
圖 3-1 印尼外勞輸出流程圖 67
圖 5-1 我國外勞歷年人數(單位:人) 118
圖 5-2 我國外籍勞工來源國每年輸入人數 (單位:人) 118

表目錄

表 1-1 產業及社福外籍勞工人數－按產業分 2
表 1-2 產業及社福外籍勞工人數－按行業及國籍分 4
表 1-3 產業及社福外籍勞工人數－按區域別分 5
表 2-1 2017 年我國外籍勞工每月之聘僱費用(單位:元) 20
表 2-2 我國外籍勞工健檢項目 23
表 2-3 我國外籍勞工聘僱之健檢制度 23
表 2-4 近五年我國外籍勞工之行業分布（單位：人） 25
表 2-5 近五年我國外籍勞工來源國（單位：人） 25
表 2-6 2017 年香港外勞每月聘僱之規定最低工資(單位：港元) 37
表 2-7 新加坡針對外籍勞工的可用保險計畫 41
表 2-8 新加坡針對外籍家庭僱員的可用保險計畫 42
表 2-9 新加坡的外籍勞動力的統計數據（單位：人） 44
表 2-10 日本「技能實習」居留資格 47
表 2-11 外勞輸入國彙總表 51
表 3-1 菲律賓政府部門協助外勞輸出事宜之相關單位 73
表 3-2 菲律賓 2010-2015 勞工出口狀況（單位：人） 73
表 3-3 菲律賓 2010-2015 陸上勞工出口前十大國家（單位：人） 73
表 3-4 菲律賓 2010-2015 海上勞工出口前十大國家（單位：人） 74
表 3-5 菲律賓出國勞工申請資格要求 75
表 3-6 菲律賓透過仲介申請須檢附之文件表 75
表 3-7 2016 年緬甸之海外移工國家統計(單位:人) 77
表 3-8 印度外勞出境許可統計(單位：人) 80
表 3-9 外勞輸出國彙總表 83
表 4-1 深度訪談訪談對象及專業背景 87
表 4-2 專家學者座談代表出席參與會議名單 91

表 4-3 加拿大外傭聘僱政策措施.....97
表 4-4 訪談結果彙總比較表.....102
表 5-1 勞動力參與率－年齡及性別分(單位：百分比).....115

第一章 緒論

泰國、印尼、菲律賓及越南等國目前維持勞工輸出政策，但近年泰國及印尼陸續對全球勞工目的國發出停止輸出勞工之政策規劃，勢必影響我國跨國勞動力發展及長照政策之規劃。爰此，實有必要儘速探討各國勞動力輸出情形，盤點各勞工輸出國勞工輸出政策、安置及保護措施，以及東亞主要目的國之外勞引進政策、管理及人權與勞工權益保障措施，綜合評估我國在既存輸出國將停止輸出勞工及其他目的國將可能調整引進勞工政策下，如何因應未來新局，以作為政策規劃之參考。本章節將詳細介紹本研究之執行方式，藉由國內外文獻蒐集、深度訪談、專家座談會等研究方法，提出具體政策之建議。

第一節 研究緣起及目的

一、緣起

受到經濟長期快速發展、高等教育普及、工作價值觀念的改變，以及少子化等因素之影響，願意從事製造業和營造業的國人相對越來越少，使得基層勞動人力相當缺乏，造成企業經營相當大的壓力。加上國內人口高齡化，社會對社福外勞的需求增加，因此政府引進外勞，希望可以舒緩這兩方面的問題。

我國對於外籍勞工保護之規範主要有兩大體系：一為勞動基準體系；另者為就業服務法第 5 章外國人之聘僱與管理。其他適用外國人之重要法規，尚包括性別工作平等法以及涉及社會保險之勞健保法規。另對於國內雇主之規範另有雇主聘僱外國人許可及管理辦法。

依據前述之重要法規範，本研究所指外籍勞工係指就業服務法第 46 條第 8 款至第 10 款聘僱之外籍工作者。此項目之勞工係從事製造業、漁業、營造業、養護機構及家庭類之工作。外勞赴台工作須取得雇主聘僱許可，不得任意轉換雇主，其合約以 3 年為限，可以再延長 3 年，總計不得超過 12 年。

近 10 年來聘用外勞人數的變化(如表 1-1 所示)，因高齡化及少子化可看出

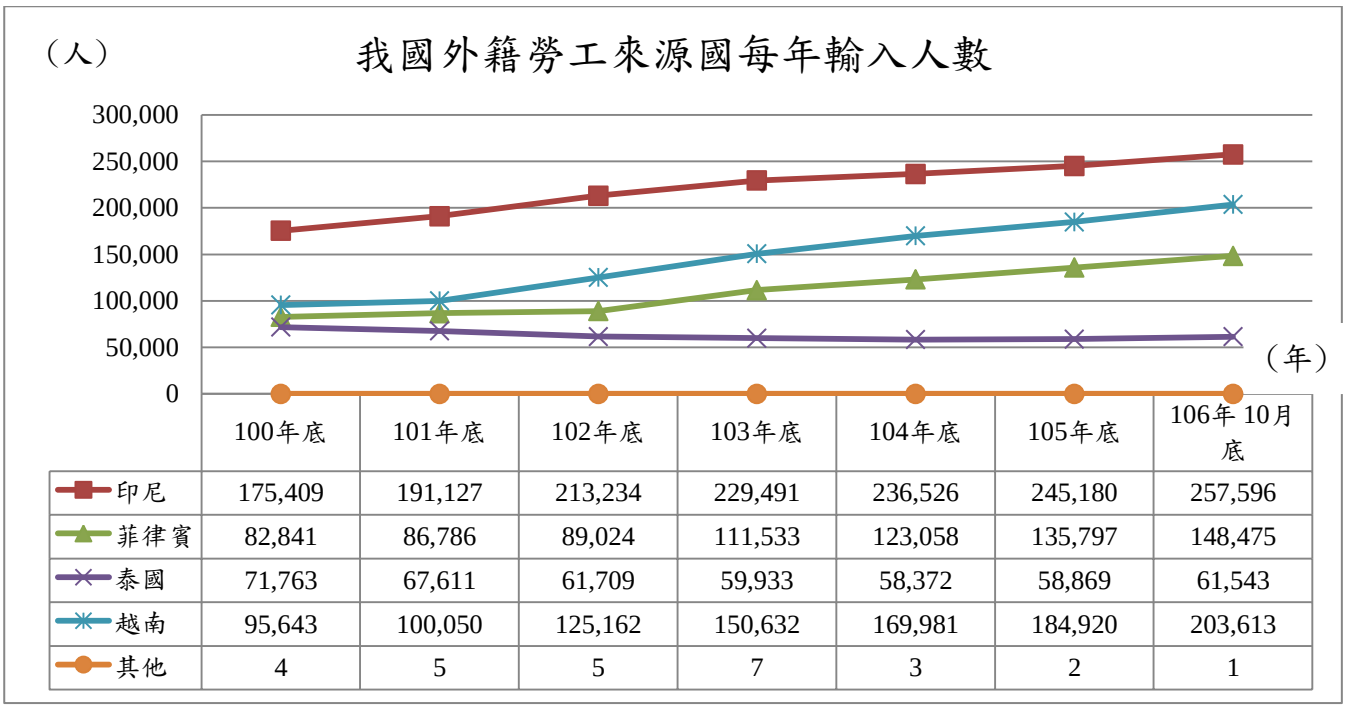
外籍勞工的聘用人數逐步增加(如圖 1-1)。2017 年 10 月底產業及社福外籍勞工總計 67 萬 1,228 人，較上去年同期(10)月底增加 9.38%，主要增加的部分是製造業增加 11.89%及看護工增加 6.04%；其中以製造業 40 萬 5,300 人最多，看護工計 24 萬 6,454 人居次，其次依序為農、林、漁、牧業（船員）1 萬 2,114 人，營造業 5,408 人。

表1-1產業及社福外籍勞工人數－按產業分

單位：人

年月底別	總計	產業外籍勞工				社福外籍勞工		
		小計	農、林、漁、牧業(船員)	製造業	營建工程業	小計	看護工	家庭幫傭
96 年底	357,937	195,709	3,786	183,329	8,594	162,228	159,702	2,526
97 年底	365,060	196,633	4,865	185,624	6,144	168,427	165,898	2,529
98 年底	351,016	176,073	6,452	165,790	3,831	174,943	172,647	2,296
99 年底	379,653	193,545	7,745	182,192	3,608	186,108	183,826	2,282
100 年底	425,660	227,806	8,670	215,271	3,865	197,854	195,726	2,128
101 年底	445,579	242,885	9,313	230,604	2,968	202,694	200,530	2,164
102 年底	489,134	278,919	9,788	265,741	3,390	210,215	208,081	2,134
103 年底	551,596	331,585	10,316	316,409	4,860	220,011	217,858	2,153
104 年底	587,940	363,584	9,898	346,914	6,772	224,356	222,328	2,028
105 年底	624,768	387,477	10,872	370,222	6,383	237,291	235,370	1,921
106 年底								
1 月底	626,599	387,397	11,036	370,075	6,286	239,202	237,295	1,907
2 月底	631,836	391,007	11,181	373,582	6,244	240,829	238,915	1,914
3 月底	639,326	396,929	11,370	379,379	6,180	242,397	240,473	1,924
4 月底	644,724	401,573	11,601	384,069	5,903	243,151	241,219	1,932
5 月底	647,915	404,913	11,630	387,618	5,665	243,002	241,056	1,946
6 月底	653,804	410,000	11,597	392,714	5,689	243,804	241,865	1,939
7 月底	657,983	412,971	11,740	395,596	5,635	245,012	243,049	1,963
8 月底	663,234	416,749	11,825	399,239	5,685	246,485	244,517	1,968
9 月底	666,820	419,554	11,932	402,054	5,568	247,266	245,323	1,943
10 月底	671,228	422,822	12,114	405,300	5,408	248,406	246,454	1,952
本月底與上年同月底比較(%)	9.38	11.47	13.69	11.89	-15.76	6	6.04	-0.25

資料來源：勞動部勞動統計查詢網



	100年底	101年底	102年底	103年底	104年底	105年底	106年10月底
印尼	175,409	191,127	213,234	229,491	236,526	245,180	257,596
菲律賓	82,841	86,786	89,024	111,533	123,058	135,797	148,475
泰國	71,763	67,611	61,709	59,933	58,372	58,869	61,543
越南	95,643	100,050	125,162	150,632	169,981	184,920	203,613
其他	4	5	5	7	3	2	1

圖1-1我國外籍勞工來源國之趨勢圖

資料來源：勞動部勞動統計查詢網

依行業及國籍別(如表 1-2 所示)，主要集中在印尼、越南、菲律賓，及泰國。2017 年 10 月底印尼籍人數為 25 萬 7,596 人居首，占 38.37%，越南籍人數為 20 萬 3,613 人次之，占 30.33%，菲律賓籍人數為 14 萬 8,475 人，占 22.11%，泰國籍人數為 6 萬 1,543 人最低，占 9.16%。產業外勞以越南籍人數為 17 萬 6,829 人居首，占 42.78%，菲律賓籍人數 11 萬 6,990 人次之，占 28.4%；社福外勞則以印尼籍人數為 18 萬 9,601 人居首，占 76.32%，菲律賓籍 3 萬 1,485 人次之，占 12.67%。

表1-2產業及社福外籍勞工人數－按行業及國籍分

2017 年 10 月底						單位：人
行　業　別	總　計	印　尼	菲律賓	泰　國	越　南	其　他
總　計	671,228	257,596	148,475	61,543	203,613	1
占比	100%	38.37%	22.11%	9.16%	30.33%	0.03%
產業類總計	422,822	67,995	116,990	61,007	176,829	1
占比	100%	16.08%	27.67%	14.43%	41.82%	0.00%
農、林、漁、牧業(船員)	12,114	8,269	1,870	25	1,950	_
製　造　業	405,300	58,538	115,107	58,240	173,414	1
營 建 工 程 業	5,408	1,188	13	2,742	1,465	_
社福類總計	248,406	189,601	31,485	536	26,784	—
占比	100.00%	76.33%	12.67%	0.22%	10.78%	—
醫療保健及社會工作服務業、其他服務業	248,406	189,601	31,485	536	26,784	_

資料來源：勞動部勞動統計查詢網

依地區別(如表 1-3 所示)，本國僱用外勞之地區主要集中在桃園市、臺中市、新北市及臺南市。2017 年 10 月底桃園市僱用外勞人數為 10 萬 9,931 人居首，占 16.38%，臺中市人數為 9 萬 7,407 人次之，占 14.51%，新北市人數為 9 萬 3,867 人居第三，占 13.98%，臺南市人數為 5 萬 8,421 人居第四，占 8.7%。

表1-3 產業及社福外籍勞工人數－按區域別分

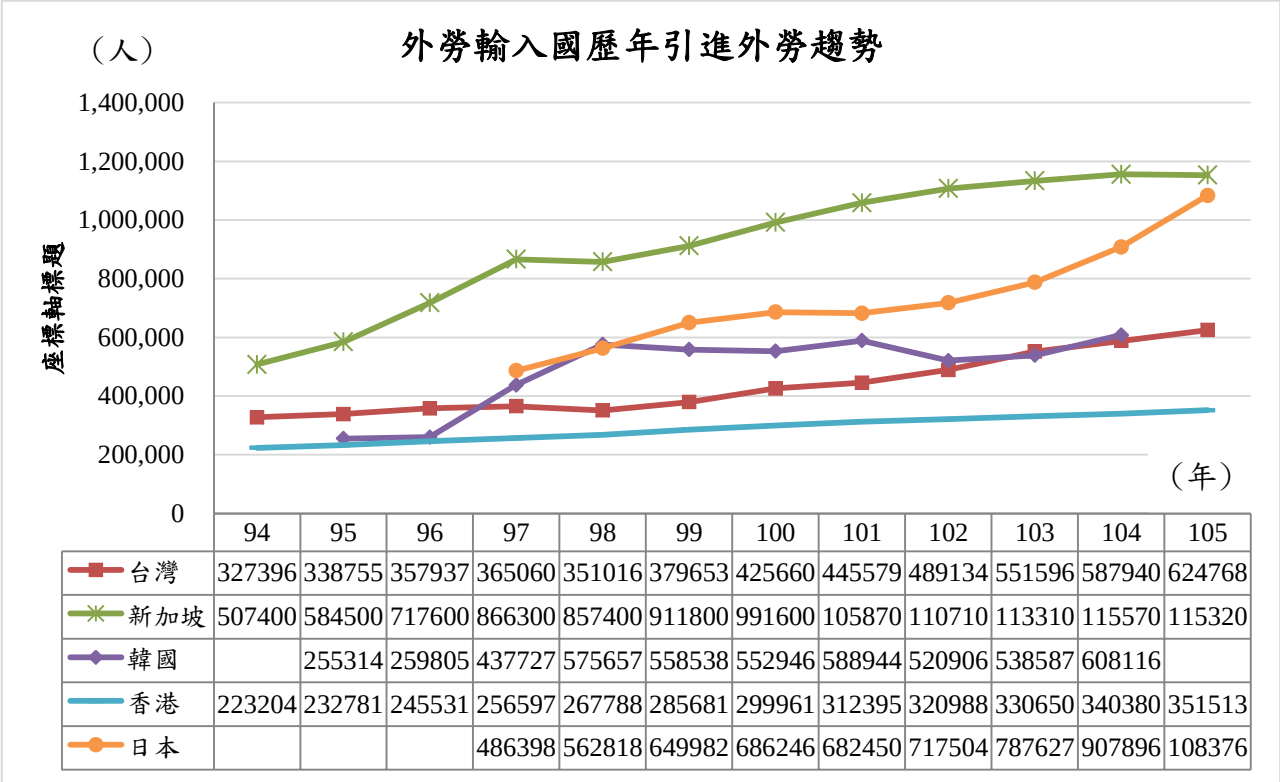
單位：人

項目	總計	新北市	臺北市	桃園市	臺中市	臺南市	高雄市	宜蘭縣	新竹縣	苗栗縣	彰化縣	南投縣	雲林縣	嘉義縣	屏東縣	臺東縣	花蓮縣	澎湖縣	基隆市	新竹市	嘉義市	金門縣	連江縣
87 年底	270,620	37,650	24,059	57,502	26,825	19,172	23,890	3,280	9,048	7,116	17,014	3,594	18,040	3,999	4,258	374	2,673	66	2,074	8,318	1,436	0	0
88 年底	294,967	40,665	27,752	63,549	29,080	19,971	22,471	3,322	11,104	7,979	18,207	4,190	21,145	4,290	4,372	475	3,029	95	2,223	9,370	1,250	0	0
89 年底	326,515	46,372	35,422	69,775	34,937	20,130	26,264	3,828	12,466	9,012	20,036	4,835	11,394	4,888	5,375	693	4,443	221	2,742	11,474	1,814	136	258
90 年底	304,605	43,538	35,733	64,740	34,315	19,152	21,652	3,935	12,918	8,516	19,527	4,741	9,257	4,830	4,987	685	3,175	213	2,887	7,535	1,911	125	233
91 年底	303,684	43,031	35,289	65,900	34,112	18,684	21,481	4,398	12,712	9,381	19,053	4,300	7,821	4,615	5,164	753	2,818	418	2,944	8,794	1,780	166	70
92 年底	300,150	42,056	32,334	67,515	34,091	18,290	21,843	4,910	13,125	9,419	18,359	4,284	6,385	4,717	4,815	791	2,698	510	2,858	9,210	1,679	197	64
93 年底	314,034	42,214	32,534	70,839	35,486	19,282	24,846	4,956	14,047	8,849	18,946	4,441	8,825	4,575	5,128	860	2,836	549	2,883	9,908	1,724	238	68
94 年底	327,396	43,478	33,907	71,165	37,669	20,152	26,019	4,952	14,631	9,324	19,250	4,927	11,522	4,803	5,644	971	3,069	601	2,931	10,256	1,784	263	78
95 年底	338,755	45,099	35,627	70,925	39,883	22,540	25,884	5,485	15,019	9,651	19,917	5,722	11,024	5,035	6,153	1,099	3,288	730	3,036	10,379	1,906	266	87
96 年底	357,937	48,893	37,211	72,169	44,427	24,232	27,333	5,808	16,083	10,598	22,257	6,246	8,249	5,448	6,882	1,229	3,537	895	3,140	10,876	2,031	294	99
97 年底	365,060	51,038	37,246	69,408	47,354	25,005	27,865	6,327	15,729	10,991	24,152	6,496	8,013	5,716	7,426	1,359	3,635	1,055	3,377	10,300	2,137	322	109
98 年底	351,016	49,469	38,026	63,207	43,801	23,361	26,418	6,904	14,566	11,739	23,808	6,216	7,814	5,688	7,727	1,446	3,805	1,419	3,490	9,432	2,212	359	109
99 年底	379,653	53,647	38,951	67,873	48,804	24,838	27,973	7,822	15,861	13,353	26,318	6,855	8,687	6,139	8,291	1,588	4,023	1,879	3,867	9,879	2,432	451	122
100 年底	425,660	60,636	39,885	73,884	58,028	31,120	31,264	8,865	17,013	13,869	30,674	7,740	10,147	7,258	9,140	1,791	4,198	2,170	4,115	10,599	2,623	518	123
101 年底	445,579	63,134	39,764	75,168	61,185	34,085	34,150	9,192	17,042	14,478	32,893	8,228	11,447	7,934	9,715	1,945	4,522	2,399	4,280	10,477	2,787	596	158
102 年底	489,134	69,703	40,700	82,666	67,274	39,127	38,223	9,939	19,279	15,471	36,952	8,917	12,673	8,623	10,459	2,054	5,015	2,602	4,648	11,051	2,943	666	149
103 年底	551,596	78,100	42,266	92,555	76,205	48,455	44,237	11,006	22,791	17,554	41,420	10,015	14,273	9,406	11,521	2,179	5,455	2,732	4,927	12,428	3,177	741	153
104 年底	587,940	83,253	43,827	96,841	82,537	52,479	49,139	11,498	24,276	18,552	44,872	10,354	15,588	10,017	12,082	2,246	5,784	2,740	4,982	12,478	3,281	935	179
105 年底	624,768	88,713	45,168	101,255	88,993	55,718	52,801	12,303	25,471	19,696	48,538	11,286	16,882	10,842	13,048	2,367	6,067	2,973	5,362	12,855	3,370	896	164
106 年																							
106 年 1 月底	626,599	88,930	44,986	101,374	89,048	55,783	52,947	12,387	25,836	20,186	48,666	11,292	16,914	10,893	13,080	2,382	6,129	3,027	5,409	12,877	3,396	891	166
106 年 2 月底	631,836	89,512	45,248	102,066	89,883	56,098	53,466	12,484	26,337	20,317	49,313	11,435	17,073	11,003	13,149	2,388	6,182	3,048	5,449	12,898	3,414	902	171
106 年 3 月底	639,326	90,328	45,485	103,701	91,220	56,579	53,648	12,627	26,832	20,608	50,105	11,595	17,250	11,105	13,339	2,382	6,233	3,075	5,583	13,102	3,457	899	173
106 年 4 月底	644,724	90,885	45,451	104,867	92,166	56,895	54,112	12,730	27,021	20,723	50,677	11,732	17,406	11,238	13,467	2,403	6,242	3,059	5,685	13,426	3,461	896	182

項目	總計	新北市	臺北市	桃園市	臺中市	臺南市	高雄市	宜蘭縣	新竹縣	苗栗縣	彰化縣	南投縣	雲林縣	嘉義縣	屏東縣	臺東縣	花蓮縣	澎湖縣	基隆市	新竹市	嘉義市	金門縣	連江縣
106 年 5 月底	647,915	91,079	45,270	105,623	92,723	57,149	54,477	12,736	27,116	20,920	50,983	11,794	17,633	11,277	13,499	2,414	6,244	3,087	5,677	13,666	3,468	897	183
106 年 6 月底	653,804	91,758	45,243	107,005	93,981	57,670	54,860	12,774	27,274	21,090	51,664	11,839	17,805	11,332	13,612	2,412	6,281	3,086	5,721	13,843	3,463	902	189
106 年 7 月底	657,983	92,311	45,282	107,727	94,839	57,938	54,996	12,886	27,577	21,158	51,985	11,895	17,875	11,542	13,741	2,407	6,299	3,115	5,781	14,030	3,501	912	186
106 年 8 月底	663,234	92,865	45,482	108,410	95,974	58,215	55,750	13,028	27,822	21,291	52,345	12,026	18,035	11,653	13,847	2,404	6,344	3,136	5,834	14,115	3,546	925	187
106 年 9 月底	666,820	93,447	45,645	109,080	96,572	58,210	56,307	13,025	28,056	21,348	52,608	12,057	18,102	11,794	13,899	2,409	6,348	3,140	5,862	14,210	3,561	950	190
106 年 10 月底	671,228	**93,867**	45,811	**109,931**	**97,407**	**58,421**	56,807	13,164	28,197	21,501	52,905	12,136	18,237	11,892	14,052	2,422	6,354	3,178	5,899	14,302	3,592	965	188

資料來源：勞動部勞動統計查詢網

根據聯合國人口統計資料，已開發國家普遍面臨高齡化與少子化的影響，此影響只會有增無減。面對高齡化與少子化的影響，各國不僅競逐於專業人才的延攬與爭取，基層人力也無不積極的引進。東亞國家如我國、日本、韓國、新加坡及香港引進外籍勞工的人數是逐年增加(如圖 1-2)。



	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105
台灣	327396	338755	357937	365060	351016	379653	425660	445579	489134	551596	587940	624768
新加坡	507400	584500	717600	866300	857400	911800	991600	105870	110710	113310	115570	115320
韓國		255314	259805	437727	575657	558538	552946	588944	520906	538587	608116	
香港	223204	232781	245531	256597	267788	285681	299961	312395	320988	330650	340380	351513
日本				486398	562818	649982	686246	682450	717504	787627	907896	108376

圖1-2 外勞輸入國歷年引進外勞趨勢圖

資料來源：本研究整理

盤點南亞及東南亞，菲律賓、印尼、泰國、越南、柬埔寨、緬甸及印度等七國為主要外勞輸出國(圖 1-3)，其中菲律賓、印尼、泰國及越南為台灣主要的外勞輸出國。柬埔寨、緬甸主要輸出泰國、馬來西亞及新加坡，而印度主要以沙烏地阿拉伯及阿拉伯聯合大公國為主要輸出對象。

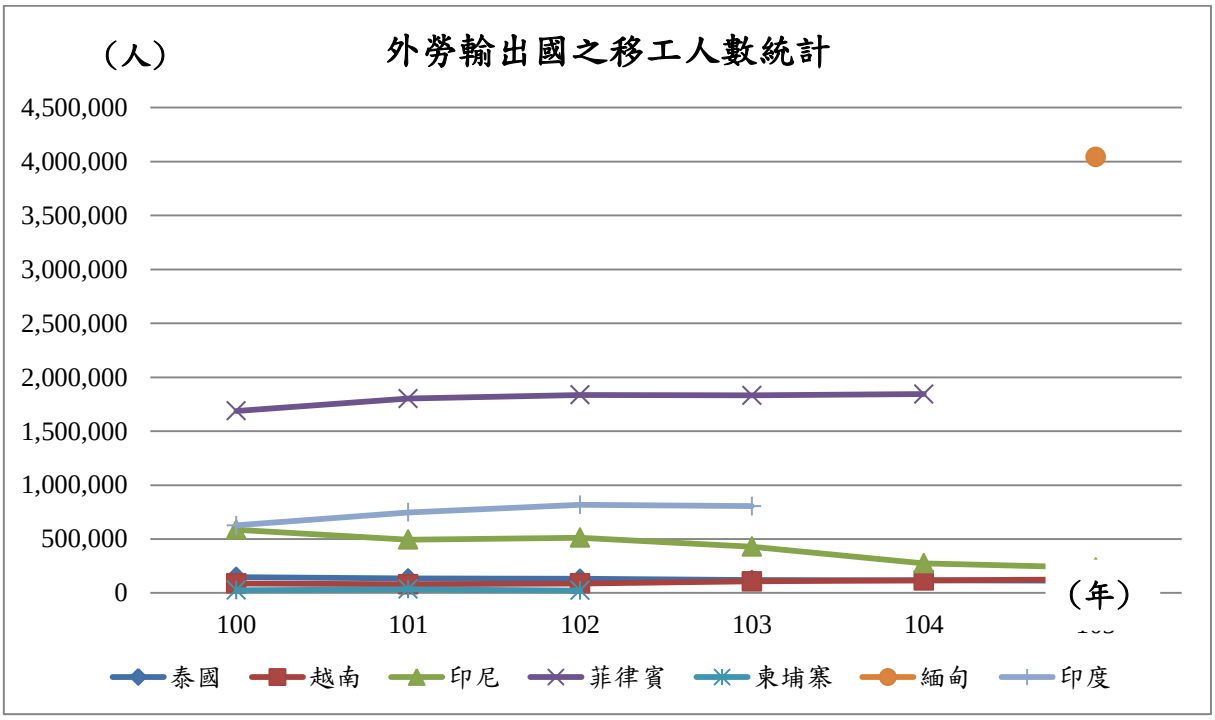


圖1-3外勞輸出國之趨勢圖

資料來源：本研究整理

二、研究目的

我國自 1989 年開始引進外籍勞動力已近 30 年，並依據就業服務法第 42 條規定：「為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。」辦理，在此前提下，引進外勞係採取補充性人力之原則進行數量管制。日前外勞人數日益攀升，至 106 年 10 月底，台灣外勞引進人數為 67 萬 1,228 人，其中產業外勞為 42 萬 2,822 人，社福外勞人數為 24 萬 8,406 人。

但近年泰國及印尼陸續對全球勞工目的國發出停止輸出勞工之政策規劃，勢必影響我國跨國勞動力發展及長照政策之規劃。爰此，實有必要儘速探討各國勞動力輸出情形，盤點各勞工輸出國勞工輸出政策、安置及保護措施，

以及東亞主要目的國之外勞引進政策、管理及人權與勞工權益保障措施，綜合評估我國在既存輸出國將停止輸出勞工及其他目的國將可能調整引進勞工政策下，如何因應未來新局，以作為政策規劃之參考。本研究計畫依據勞動部勞動力發展署之需求建議，提出相關的研究規劃，目的為透過多元化資料精確瞭解目前勞工政策之執行狀況，並提出政策規劃建議。

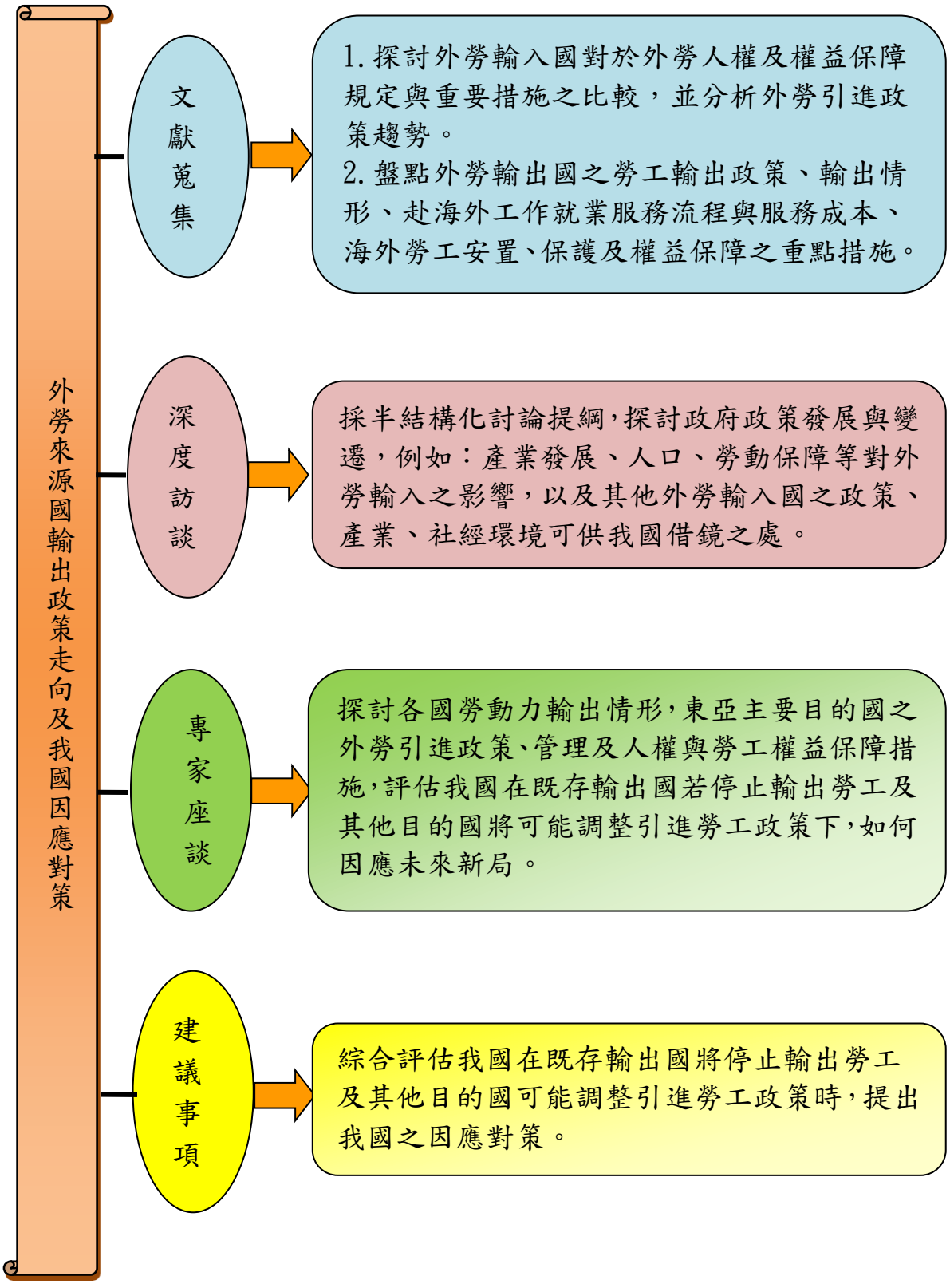
本研究所運用之研究方法包含文獻分析法、深度訪談法，以及專家座談法等三項研究方法。研究執行策略為：1.文獻及次級資料分析：蒐集我國與東亞主要勞工引進的國家，韓國、香港、新加坡、日本等四國，對於外勞人權及權益保障規定與重要措施之比較，並分析四個國家外勞引進政策趨勢。同時，盤點東南亞主要外勞來源國，如菲律賓、印尼、泰國、越南、柬埔寨、寮國、緬甸，以及南亞國家，如印度、孟加拉和斯里蘭卡等，至少 7 個國家的勞工輸出政策、輸出情形、赴海外工作就業服務流程與服務成本、海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施。2.深度訪談：針對專家學者、國內公、私立就業服務機構、政府有關外勞事務相關部門、我國主要外勞輸入國駐台代表處等專家進行深度訪談，總計 25 場。探討各國勞動力輸出情形，東亞主要目的國之外勞引進政策、管理及人權與勞工權益保障措施，評估我國在既存輸出國若停止輸出勞工及其他目的國將可能調整引進勞工政策下，如何因應未來新局。3.專家座談會：透過 3 場次座談會，邀請學者專家、就服機構及政府外勞事務相關單位之專家，綜合討論深度訪談初步結果，瞭解政策實施是否完善，執行面是否有特殊困難，針對不同的需求等並提出具體政策建議。

第二節 研究方法

盤點南亞及東南亞，菲律賓、印尼、泰國、越南、柬埔寨、緬甸及印度等七國為主要外勞輸出國，挑選這些國作為做本研究之主因是參考最近蒐集的文獻、相關報導及評估國家民族性，與輸出國在其他國家的表現，並檢視輸出國至其他輸入國流程，與我國所要求的是否有一致性。

一、研究執行架構及執行流程

(一)研究執行架構



(二)本研究執行流程圖

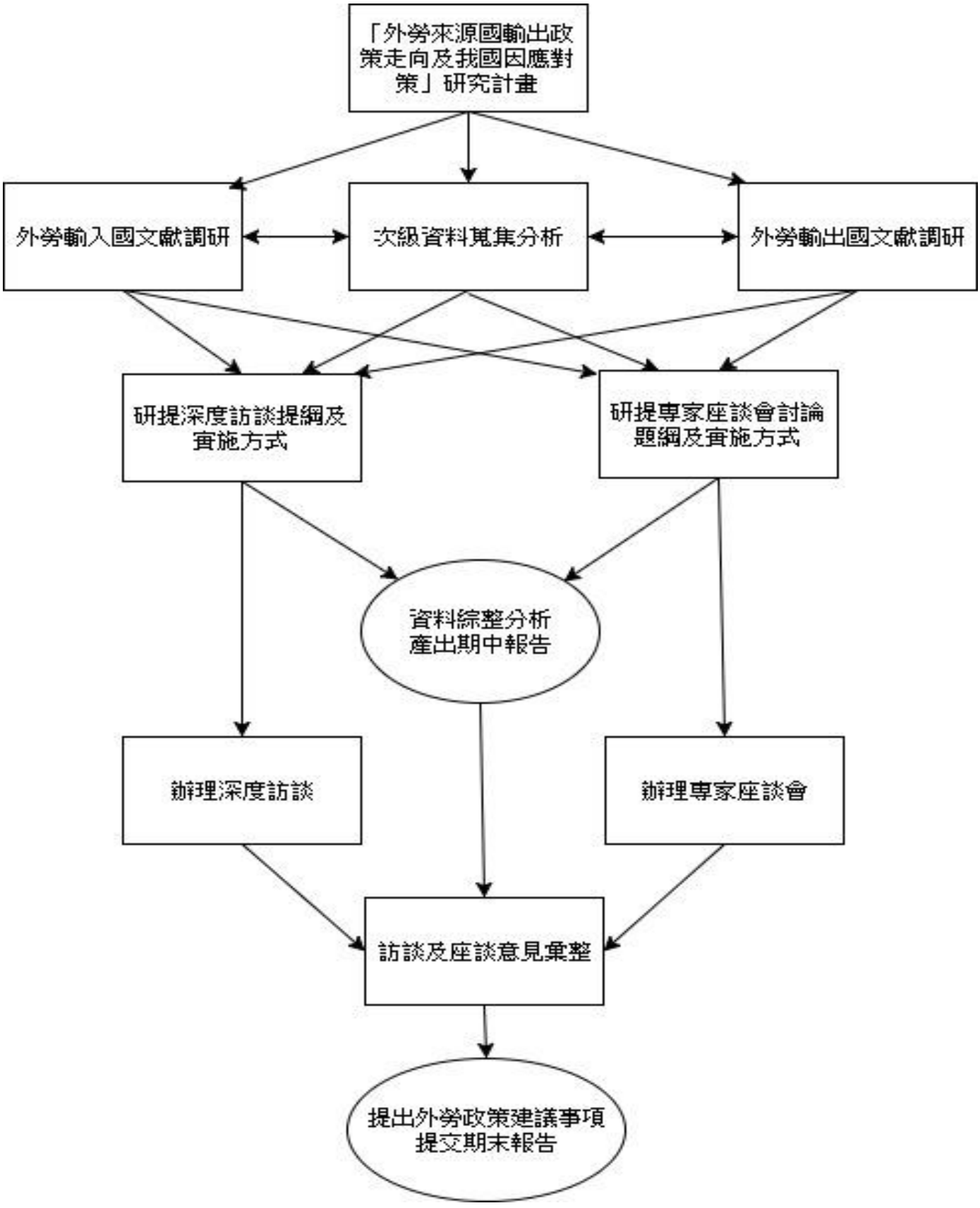


圖1-4 本研究執行流程圖

二、國內外文獻蒐集及分析

本研究將以韓國、香港、新加坡、日本等四國，對於外勞人權及權益保障規定與重要措施之比較，並分析四個國家外勞引進政策趨勢。並盤點東南亞主要外勞來源國，如菲律賓、印尼、泰國、越南、柬埔寨、寮國、緬甸，以及南亞國家，如印度、孟加拉和斯里蘭卡等，評估其未來可能成為我國外勞的輸出國，並挑選至少七個國家。針對勞工輸出政策、輸出情形、赴海外工作就業服務流程與服務成本、海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施，加以分析及研究其成為我國勞工輸出國的來源。

本研究將以「文獻分析法」，蒐集、整理、歸納、分析相關文獻和次級資料，以系統性方式處理、分析、整合成有組織性的資訊。文獻包括：(1)各級政府機關單位之外勞議題相關研究報告、統計資料如外籍勞工就業人數、從事行業人數等等與外勞運用狀況有關統計資料；(2)政府部門外勞相關之產業、人口、教育、長期照護與勞動政策；(3)已出版之外勞、產業發展、移民與人口政策相關學術論述文集等。

三、深度訪談

(一)訪談流程

為能深入瞭解我國未來的產業發展政策、移民政策、勞動保障措施規劃傾向，以及韓國、香港、新加坡、日本等國外勞政策可供借鏡處，仲介在外勞引進過程中之運作程序，入境後之配置管理，他國引進外勞規範等問題。本計畫擬以半結構式訪談進行，針對專家學者、國內公(含直聘中心)、私立就業服務機構、政府有關外勞事務相關部門、我國主要外勞輸入國駐台代表處進行深度訪談。訪談流程分為幾個步驟，如下：

1. 訪談前的聯繫及邀請：本計畫先行擬定訪談名單後，再透過電話及邀請函(附錄一)的發送，邀請專家學者、國內公(含直聘中心)、私立就業服務機構、政府有關外勞事務相關部門、我國主要外勞輸入國駐台代表處代表參與訪談活動。若願意參與訪談，則以參與者的便利性為主，安排時間及地

點進行深度訪談或是電話訪談。

2. 正式訪談：訪問前再次說明訪談的主題與目的，並提醒訪談過程中會全程錄音，訪談資料僅做為整體分析不做個案探討。進入正式訪談後，依據訪談大綱依序詢問，過程中若不清楚受訪者所表達之內容，訪員可針對該內容進行追問。若專家學者、國內公(含直聘中心)、私立就業服務機構、政府有關外勞事務相關部門、我國主要外勞輸入國駐台代表處代表有另想補充的議題，可於回答完訪談大綱題項後進行補充。訪談時間約 30 至 50 分鐘。
3. 資料處理：資料蒐集後，訪員針對專家學者、國內公(含直聘中心)、私立就業服務機構、政府有關外勞事務相關部門、我國主要外勞輸入國駐台代表處代表回答的內容進行各題項的摘要整理，訪談資料的彙整做為後續專家座談以及評估我國在既存輸出國若停止輸出勞工及其他目的國將可能調整引進勞工政策下，如何因應未來新局。

(二)訪談樣本

抽樣方式是透過有參與外勞相關研究之專家學者及與有關外勞之國內公(含直聘中心)、私立就業服務機構、政府有關外勞事務相關部門及我國主要外勞輸入國駐台代表進行抽樣。專家學者 10 位、政府有關外勞事務相關部門 3 位、我國主要外勞輸入國駐台代表處 2 位，且國內公(含直聘中心)、私立就業服務機構會以桃園市、臺中市、新北市及臺南市四區為訪談重點區域，其原因為透過勞動部勞動統計查詢網，經統計後發現此四區所僱用外勞人數為最多，並邀約 10 位機構代表參加訪談，以符合本計畫實施目的。訪談的時間、地點及訪談方式(面訪或電訪)以參與者便利性為主。

(三)訪談大綱

主要目的為深入瞭解參與者對於各國勞動力輸出情形，東亞主要目的國之外勞引進政策、管理及人權與勞工權益保障措施等相關看法以及改善建議等的提出。訪談大綱如下：

1. 外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(1) 鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

(2) 對我國的影響為何?

(3) 哪些政策值得我國學習?

2. 我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(1) 我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

(2) 對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?

(3) 選擇輸出至其他國家之主因為何?

(4) 出國成本如何?

(5) 其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

3. 開發外勞來源國

(1) 除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

(2) 我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

4. 我國外勞政策如何因應新局

(1) 在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

(2) 建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

四、專家座談會

透過文獻整理、深度訪談之分析結果，於全國至少辦理北、中、南 3 場次座談會，每場次邀請對象應包括學者專家 5 人、就服機構 2 人及政府外勞

事務相關單位 3 人參與會議。透過論壇的主持人引導參與者孕育構想，期有助於達到進一步作決策的目標。

(一)預計實施方式：

1. 時程：預計於 106 年 11 月 24 日前完成辦理三場次。
2. 對象：學者專家、就服機構及政府外勞事務相關單位
3. 地點：預計於北、中、南分署辦理座談會。
4. 內容：研究團隊先行設計好所要深入討論的焦點－主題，將參與者的想像與主題進行連結，並針對他人的意見相互提出評論，俾能激發團體的創意，藉此瞭解外勞政策的規劃面、實施面及供給面是否符合外籍勞工、仲介商兩者的需求，並藉由座談會萃取出外勞政策實施的缺失，以利檢討與改進。聚焦於最後的結論，並具體提出政策建議。

(二)討論大綱建議如下：

1. 外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)的外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)，是否有我國值得借鏡之處?而這些政策對我國有何影響?我國外勞政策的競爭優勢為何?
2. 我國的外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)，選擇我國之主因?渠等對我國的外勞政策有何建議?
3. 鄰近國家包括柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國等，是否可能成為我國外勞來源國，我國是否具備吸引其勞動力輸入之利基，或有何阻礙?
4. 我國外勞政策如何因應新局
   (1) 我國的外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)未來可能會停止或減少輸出外勞，如供給減少，對我國對哪些產業有所影響，帶來何種影響?我國該如何因應?
   (2) 面對外勞輸出國的緊縮外勞輸出政策，我國因應策略為何?

第三節 小結

本國目前因高等教育普及、工作價值觀念的改變，以及少子化等因素之影響，願意從事製造業和營造業的國人相對越來越少，使得基層勞動人力相當缺乏，造成企業經營相當大的壓力。加上國內人口高齡化，社會對社福外勞的需求增加，因此政府引進外勞，希望可以舒緩這兩方面的問題。但本國主要外勞輸出國泰國及印尼等國近年來陸續對全球勞工目的國發出停止輸出勞工之政策規劃，為了評估我國在既存輸出國將停止輸出勞工及其他目的國將可能調整引進勞工政策下，如何因應未來新局，本研究案以國內外文獻蒐集及深度訪談，初步去了解韓國、香港、新加坡、日本等四國，對於外勞人權及權益保障規定與重要措施之比較，並分析四個國家外勞引進政策趨勢。盤點東南亞主要外勞來源國的勞工輸出政策、輸出情形、赴海外工作就業服務流程與服務成本、海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施，來評估其未來可能成為我國外勞的輸出國。此外，並搭配專家學者與參與就服機構及政府外勞事務相關單位代表之座談會，配合國內外文獻，集思廣議，聚焦於最後的結論，並具體提出政策建議。

第二章 輸入國文獻資料蒐集與分析

本章節主要以東亞地區具代表性之外勞輸入國的相關文獻去進行各國輸入外勞政策的分析，並以人權、權益保障及重要措施為主要分析項目。以我國而言，近年來強化了對於外勞直接聘僱及外勞權益之相關措施，如直接聘僱機制、外勞在台工作年限限制以及2017年所修訂的雇主須定期安排外籍勞工健檢等項目，此舉能大幅提升外勞在台工作之權益，提高外勞人權保障。

而特別的是，韓國採取的國與國直接聘僱制度完全免除了外勞在仲介這一關所受到的剝削及不合理待遇，儘管我國已制定相關直接聘僱機制，然而根據勞動部統計，此直接聘僱機制之成效仍然未十分顯著，主要原因在於雇主之時間問題、無後續代辦及管理服務及申辦文件複雜等。此外，在日、韓方面，其在外勞輸入上皆訂定相關之語言檢定限制及提供職前訓練等，能夠有效減少因為語言不通而造成的成本及損失,同時促進外勞更加融入社會等。此項措施對於台灣在外勞聘僱上可做一定程度的參考及評估，如根據我國勞動部調查雇主聘僱外勞之情形，以外勞語言不通最為困擾，同時也增加了外勞在台工作之困難及社會融入等。

第一節 中華民國

我國外籍勞工的引進始於 1989 年，主要原因是由於重大公共工程建設缺乏所需勞動力。在引進之初，係由政府以行政命令方式為之，直至 1992 年就業服務法公布實施後，我國外籍勞工的引進才取得法源基礎。依據《就業服務法》(以下簡稱就服法)第 42 條規定:「為保障國民工作權,聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。」勞動部開放外籍勞工引進，是在不妨礙本國勞工就業機會、勞動條件、經濟發展及社會安定的基本原則下，配合經濟社會發展需要，採「補充性」、「限業限量」方式引進外籍勞工，以保障國人就業為方針，並不得為變相移民。

回顧過去 20 年實行之外勞政策，從藍領、白領引進分流到單一窗口，為

了國內失業率攀升而緊縮產業外勞，到研擬試辦「外籍看護工外展服務」，因此外籍勞工人數自 1993 年的 9 萬 565 人迄今增加近五倍，至 2017 年 10 月為 67 萬 1,228 人。而我國引進的外勞可分為兩大類，一是產業生產工，另一是社會服務的看護工及家事服務工。此外，基於外籍勞工引進係補充勞動力不足之原則，雇主在申請引進外籍勞工前，均須以合理勞動條件辦理國內招募求才，並不得無正當理由拒絕僱用公立就業服務機構所推介之人員或自行前往應徵者;又雇主於辦理國內招募後，有招募不足之情形，始得就不足部分申請引進外籍勞工。

一、人權

在外籍勞工人權保障方面，國際上根據聯合國之「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)所示，強調所有移民勞工不論其身份係合法或非法，皆應享有「國民待遇」而非「最低基準」(minimum standards)，且有權在移入國組織工會，此項公約為目前所有與移民勞工有關之國際公約中最為完備的一個。我國在 2009 年 3 月 31 日立法院審查通過《公民與政治權利國際公約》、《經濟社會文化權利國際公約》(以下合稱《兩公約》) 三讀程序，並另外制定「公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法」共九條，明定兩公約具有國內法的效力（第二條），也指示政府須依兩公約規定，建立人權報告制度（第六條），此兩公約旨在針對無論是任何國籍或人種之勞工，其身體、生命基本人權均須受到保障，具體的內容則是包括禁止強制勞動及使人為奴隸、免於身體之拘束或恣意逮捕、拘留之保護等等，此外，除了實體規定外，均設有監督機制，以及簽署、批准之程序。儘管我國目前非為聯合國之會員國，但基於人權保障為我國長久以來的重要施行方針，故其施行法內容明訂兩公約送或不送到聯合國存放都具有國內法的效力，以實現我國對於勞工之人權保障責無旁貸的重視及責任。

二、權益保障

根據目前我國針對外籍勞工之權益保障現況，均以等同國民待之，不因國籍不同而有所歧視，降低勞動條件，而損及外籍勞工權益，或對其生活不予妥善照顧及輔導，令其孤立無援而遭社會排斥。總言之，我國對外籍勞工之權益，概括性有以下幾點具體保障：

(一)薪資與保險之保障

根據勞動基準法所示，凡有勞雇關係的勞工或雇主，不論是本國人或外國人均適用勞動基準法，並受此法的拘束，故只要是適用於勞動基準法之勞工，不分本勞、外勞，均一體適用基本工資相關規定。

2017 年 1 月 1 日起修訂之《勞動基準法》,每月基本工資調整為 2 萬 1,009 元，每小時基本工資調整為 133 元，前者係指按月計酬者，且依法定正常工作時數上限（現為 40 小時）履行勞務之最低報酬。後者係為約定按「時」計酬者單位時間之最低報酬；此外，針對不適用勞基法之家庭類看護工等，勞動部自 2015 年 9 月 1 日起所有新聘的家事外勞，由每月 1 萬 5,840 元統一調升至 1 萬 7,000 元，加薪 1,160 元、漲幅 7.3%。

而在勞工請假方面，根據勞動基準法第 21 條規定，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。故勞工每月在正常工作時間內所得之工資，不得低於每月基本工資扣除因請假而未發之每日基本工資後之餘額。例如：勞工請事假一天,則其當月薪資不得低於 2 萬 0,309 元(即 2 萬 1,009 元-700 元)。

此外，為因應基本薪資調漲，勞健保負擔級距也會有所調整，依照勞工保險條例第 14 條及施行細則第 27 條規定，勞工投保薪資應按其全月薪資總額，以勞動基準法第 2 條第 3 款規定之工資為準（即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物之方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之)；其每月收入不固定者，以最近 3 個月收入之平均為準，再依「勞工保險投保薪資分級表」規定之等級金額填報。又目前適用之分級表係自 106 年 1 月 1 日施行，第 1 級為 2 萬 1,009 元，最高級為 18 級 4 萬 5,800 元。故產業外勞每月最低需繳交之勞保費

用將由 360 元調升到 399 元；而雇主負擔部份則從原先 1,261 元調漲為 1,397 元。健保費部份，則是不分產業與家庭類外勞，均統一調漲，且外勞最低自行負擔由原本 282 元調整至 296 元;雇主應負擔健保費則由 908 元調漲至 952 元，並依投保級距增加。依現今勞動基準法所規定，工資由勞雇雙方議定者，如基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明部分以實物給付。此外，有關外勞在臺之膳宿費用得計入工資，應由勞雇雙方於外勞入國前協議，並於勞動契約中載明。又契約存續期間，雇主不應片面變更勞動條件。如有變更之需要，仍須經勞雇雙方合議後，始得為之。

表2-1 2017年我國外籍勞工每月之聘僱費用(單位:元)

項目	產業外勞	社福外勞		
	廠勞/營造工	家庭看護工	家庭幫傭	養護機構看護工
基本薪資	21,009	17,000	17,000	21,009
健保費	952	952	952	952
勞保費	1,397	—	—	1,397
就業安定費	2,000	2,000	5,000	2,000
基本負擔	25,358	19,952	22,952	25,358

資料來源：本研究整理

(二)仲介聘僱制度

為保障雇主和外國人權益，穩定人力仲介市場，目前我國針對跨國人力仲介公司係採許可制，須經勞動部許可始得從事就業服務業務，許可證效期為 2 年，效期屆滿前 1 個月內，須向勞動部申請換證。

而各外勞來源國之人力仲介公司辦理外勞至我國工作的「仲介費」，由各外勞來源國律定管理，政府為保障來台工作之外籍勞工權益，勞動部已向各外勞來源國建議仲介費用應以外勞 1 個月薪資為上限，避免外勞經濟負擔沉重。另根據 2017 年 4 月 6 日最新修正的「私立就業服務機構收費項目及金額標準」第六條規定，依外國人當次入國後在臺工作累計期間，第一年每月不得超過 新臺幣 1,800 元，第二年每月不得超過新臺幣 1,700 元，第三年起每

月不得超過新臺幣 1,500 元。但曾受聘僱工作二年以上，因聘僱關係終止或聘僱許可期間屆滿出國後再入國工作，並受聘僱於同一雇主之外國人，每月不得超過新臺幣 1,500 元。且有服務事實始得向外勞收費，並不得預先收取(根據 2016 年 11 月 5 日生效之就業服務法 52 條規定，取消外籍勞工在台工作滿三年需出國一日之規定)。

此外，在直接聘僱方面，勞動部已大力推動外籍勞工直接聘僱計畫，凡符合聘僱外勞資格之雇主，可自行聘僱外籍勞工。此計畫雖可減輕勞雇雙方仲介費負擔，但雇主採行直接聘僱方式引進外籍勞工比率仍低，另部分外籍勞工來源國尚未配合辦理直接聘僱作業據統計。

(三)工作年限與休假

根據《就業服務法》第 52 條修正條文，取消外籍勞工在臺工作滿 3 年須出國 1 日規定，並已於 2016 年 11 月 5 日生效。自此，外籍勞工聘僱許可期間於 2016 年 11 月 5 日屆滿者，由雇主向勞動部申請續聘並經許可後，即不用出國而可繼續留臺工作。此項修正主要保障外勞可長時間在台工作，避免雇主面臨勞力空窗期，同時，外勞也不必因離境而再多繳一次仲介費。只是在現行制度下，外籍勞工服務 3 年期滿之後，雇主仍需辦理重新招募，藉以檢視雇主申請資格，以保障本國勞工就業權益。

而在休假制度方面，外籍勞工以特別休假併計其他假別及日數返國時，應依據勞動基準法、性別工作平等法規定及勞動契約之約定辦理。且於台服務滿一年後，雇主應給予每年特別休假七日，及特別休假期間薪資照給之福利。此外，一般而言外籍看護與幫傭其特別休假應休而未休時，則補給一日加班費 567 元(舊約 1 萬 5,840 元為 528 元)。在合約三年期滿時，外籍看護工與幫傭未休特別休假的話，則外籍看護與幫傭就有應休而未休的特別休假 14 天，加班費為 7,938 元。不適用勞動基準法之外籍勞工以特別休假併計其他假別及日數請假返國時，應依性別工作平等法規定及勞動契約之約定辦理。而適用勞基法之外籍勞工，將可參照勞動基準法第 38 條，勞工在同一雇主或事業單

位，繼續工作滿一定期間者，每年依規定將給予特別休假如下:

六個月以上一年未滿者，三日。

一年以上二年未滿者，七日。

二年以上三年未滿者，十日。

三年以上五年未滿者，每年十四日。

五年以上十年未滿者，每年十五日。

十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

在傷病假部分，外籍勞工依循「勞工請假規則」第 4 條規定，病假 1 年內未超過 30 日部分，工資折半發給；領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。被保險人遭遇普通傷害或普通疾病住院診療，不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給普通傷害補助費或普通疾病補助費。

(四)健康權益

1. 健康檢查

為維護國人及外勞健康權益，衛生福利部配合修正〈受聘僱外國人健康檢查管理辦法〉，並於 2017 年年 5 月 7 日起正式實施。依據就業服務法規定，雇主須定期安排外籍勞工健檢，健康檢查必要項目如下表 2-2；就業服務法修正後，外勞聘僱許可生效日（即工作起始日）於 2016 年 11 月 5 日（含）以後者，均以「工作起始日」為定期健檢起計日，雇主只要檢視聘僱許可函上聘僱許可期間首日,即可安排外勞工作滿 6 個月、18 個月及 30 個月定期健檢，此健檢相關項目於 2017 年 5 月 7 日生效，修法後規定如下表 2-3。但於就業服務法修正前生效之初次聘僱或短於三年聘期案件，仍以「入國日」為定期健檢起計日，以此依據安排外勞接受定期健檢，以維護國人及外勞健康權益。此外，針對因轉換雇主或工作等因素，超過 1 年未接受健檢的外勞，〈受聘僱外國人健康檢查管理辦法〉同時增訂「雇主應自外勞聘僱許可生效日之次日起 7 日內，安排其至指定醫院接受『補充健檢』」及「自外勞聘僱許可生效日

起滿 6 個月之日與最近一次健檢日間隔未滿 5 個月者，免辦該次定期健檢」等規定，以兼顧防疫風險、降低雇主及外勞負擔。

另外，逾 1 年未健檢的外勞，雇主應自移工聘僱許可生效日之次日起 7 日內，安排其至指定醫院接受 「補充健檢」(第 11 條第 1 項)。自移工聘僱許可生效日起滿 6 個月之日與最近一次健檢日間隔未滿 5 個月者，「免」辦該次定期健檢(第 11 條第 3 項)。

表2-2 我國外籍勞工健檢項目

外勞健檢項目：
1.胸部 X 光肺結核檢查
2.梅毒血清檢查
3.腸內寄生蟲糞便檢查
4.漢生病檢查

資料來源：本研究整理

表2-3 我國外籍勞工聘僱之健檢制度

項目	初次聘僱	接續聘僱	期滿聘僱
入國簽證健檢	必要	—	—
入國 3 日內健檢	必要	—	—
定期健檢	**工作日**起，6/18/30 個月	**工作日**起，6/18/30 個月	**工作日**起，6/18/30 個月
返鄉前健檢	—	—	—

資料來源：本研究整理

註：2016 年 11 月 5 日就業服務法第 52 條修正生效後，聘僱期滿續聘或期滿轉換（雇主）者，免辦理申請入國簽證健檢及入國後 3 日內健檢。

(五)申訴管道：

為提供外籍勞工、雇主及一般社會大眾方便記憶及撥打之申訴專線，故規劃申請設置簡單易撥之單一專線號碼整合原有「0800 外籍勞工申訴專線」及「各地方諮詢服務中心電話」等眾多保護專線，提供外籍勞工單一申訴諮詢窗口，並以資訊化方式，協助專線服務人員快速處理申訴電話，立即派案至各地方勞工主管機關，提供因地制宜之服務，提升服務效率，積極保障雇

主及外籍勞工之權益。

而原「外籍勞工 24 小時諮詢保護專線」獲國家通訊傳播委員會核配其特殊服務碼為「1955」，並於 2009 年 7 月 1 日正式開通，又為利於一般民眾可透過單一號碼，諮詢勞動法令等，2016 年 11 月 7 日起更名為「1955 勞工諮詢申訴專線」為全國性 24 小時單一申訴諮詢窗口，服務內容包含：提供雙語服務（中文、泰國語、印尼語、越南語、英語）、法令諮詢服務、受理申訴服務、提供法律扶助諮詢資訊、轉介保護安置服務及轉介其他相關部門服務。

此外，為保障外勞其應得工資權益，現行法令已明定雇主須全額給付外勞薪資，如外勞遇有雇主未全額給付工資，或遭仲介公司超收服務費以外費用情事，均可向「1955 專線」申訴，並由地方主管機關依法查察，如有違法將依法嚴辦。至 2016 年為止，協助追回薪資款項超過 9 億元，服務成效顯著，另常有國內外政府官員、國會代表、專家學者及民間勞工人權團體等貴賓蒞臨參訪，已成為我國保障人權及外籍勞工權益的代表性措施之一。「1955 勞工諮詢申訴專線」提供服務事項：

(1)諮詢服務：提供有關勞動契約、工資、工時、職災及仲介等相關問題之諮詢服務。

(2)申訴服務：如有勞資爭議、遭受不當對待或人身侵害等申訴案件，將轉介地方政府勞工局或司法警察機關依法查處，以保障的權益。

(3)提供法律扶助諮詢資訊：如因勞資爭議產生相關法律問題，可提供相關法律扶助的資訊。

(4)轉介保護安置服務：如因法令爭議、遭受人身侵害或人口販運，將視需要轉介地方政府勞工局評估臨時安置事宜。

(5)提供其他相關部門服務資訊：如問題涉及其他相關部門將提供相關聯絡資訊，如家庭暴力及性侵害防治委員會、入出國移民署及警察機關等單位。

(六)統計資料

本研究根據勞動部統計資料，整理以下表格。由表 2-4 及 2-5 可知，我國

對於外勞之需求逐年上升，印尼、越南、菲律賓為前三大輸入國。

表2-4 近五年我國外籍勞工之行業分布（單位：人）

年度	農林漁牧	製造營建	醫療保健及社會工作服務業	合計
2012 年底	9,313	233,572	202,694	445,579
2013 年底	9,788	269,131	210,215	489,134
2014 年底	10,316	321,269	220,011	551,596
2015 年底	9,898	353,686	224,356	587,940
2016 年底	10,872	376,994	237,291	624,768
2017 年 10 月	12,114	410,708	248,406	671,228
註：社工服務包含醫療保健及社會工作服務業等其他服務業				

資料來源：勞動部勞動統計處

表2-5 近五年我國外籍勞工來源國（單位：人）

年度	泰國	越南	印尼	菲律賓	馬來西亞	其他	合計
2012 年底	67,611	100,050	191,127	86,786	4	1	445,579
2013 年底	61,709	125,162	213,234	89,024	4	1	489,134
2014 年底	59,933	150,632	229,491	111,533	4	3	551,596
2015 年底	58,372	169,981	236,526	123,058	1	2	587,940
2016 年底	58,869	184,920	245,180	135,797	1	1	624,768
2017 年 10 月	61,543	203,613	257,596	148,475	1	-	671,228

資料來源：勞動部勞動統計處

1. 勞工保險：

外籍勞工受僱來臺工作，其權益與國內勞工相同，受我國勞工等相關法令保障，外籍勞工若屬「勞工保險條例」規定之強制加保對象，於到職之日，雇主即頇檢附勞動部核發之外籍勞工聘僱許可函、外僑居留證或外國護照影本向勞工保險局申報加入保險；若屬非強制加保對象者，亦得準用勞工保險條例參加勞工保險，享有傷病、醫療、殘廢、死亡等給付。

2. 全民健康保險

依「全民健康保險法」第 10 條規定，外籍勞工受僱來臺，在台灣地區領有居留證明文件，需加入全民健康保險。並依該法第 2 條規定，於保險有效期間內，發生疾病、傷害、生育事故時，依規定給與保險給付。

三、重要措施

(一) 聘僱機構

1. 仲介公司

依據「就業服務法」規定人力仲介業為特許行業，須經主管機關許可，核發許可證後，始得從事就業服務業務。又依據其仲介對象、地區分為經直轄市、縣(市)政府許可從事仲介本國人在國內就業之私立就業服務機構，及經行政院勞動部許可從事跨國人力仲介業務之私立就業服務機構。根據勞動部統計，2017 年 9 月底，經許可之國內私立就業服務機構現有家數為 1,524 家，經認可之國外仲介公司現有家數為 606 家。

根據 2016 年第 2 季資料，國內仲介許可家數 2,829 家，其中 1,289 家終止營業，36 家被廢止許可，5 家目前停業中，期滿未換證有 1 家，全台仍在營業的仲介有 1,498 家，其中分布台北市有 241 家、新北市有 196 家、桃園市 210 家、台中市 268 家、台南市 89 家、高雄市 190 家、金門縣 2 家及其他縣市有 302 家。

目前仲介停業有 5 家，違法處分停業有 3 家分別在新北市、台中市與台南市；自行暫停有 2 家分別在台南市與其他縣市；期滿未換證僅 1 家位於桃園市。至於就業服務專業人員目前登記在仲介公司服務有 2,959 人，分別是新北市 403 人、台北市 593 人、桃園市 430 人、台中市 535 人、台南市 182 人、高雄市 310 人、金門縣 2 人及其他縣市有 504 人。

另外，6 個主要外勞來源國中[1]，被認可的仲介共有 2,284 家，其中廢止認可的有 67 家，因為期滿未續予認可家數的則有 1,641 家，現有外國仲介共有 576 家、較上一季家數相同。

其中印尼仲介家數最多有 238 家，菲律賓有 115 家，泰國有 87 家，越南 134 家，馬來西亞仲介有 2 家，蒙古 0 家，以越南仲介家數成長最明顯，其餘國家仲介家數略有減少。

[1] 印尼、菲律賓、泰國、越南、馬來西亞、蒙古。

仲介公司為雇主提供之服務如下：

(1) 熟悉政策、法令、規章，提供諮詢並協助外籍勞工行政及處理事故之「法律顧問」。

(2) 代辦手續，填寫文件、用印、認證文書之「代書」。

(3) 蒐尋勞工供雇主選擇，並協助媒合聘僱之典型「仲介」。

(4) 協助雇主作勞動規劃、管理計劃、勞資溝通、行為輔導等之「管理顧問」。

五、若提供外籍勞工入、出境服務，則機票護照、居留證之掌握，計薪、完稅、交通、託運、出關之辦理，或入境接機、體檢、報到等，環環相扣，有如旅行業之「領隊、OP」。

2. 直接聘僱聯合服務中心

為保障外勞權益，減輕外勞來台工作負擔，政府於 2007 年成立「直接聘僱聯合服務中心」，提供雇主以直接聘僱方式重新招募同一外勞、相關申請文書代轉代寄及其他諮詢、查詢、網路資訊等服務，降低外勞來台工作仲介費用、減輕來台工作之經濟負擔。

(二) 招募流程及聘僱方式

為了穩定社會及經濟發展，我國制定外籍勞工聘僱及管理之相關法令，包含《就業服務法》、《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》及《私立就業服務機構許可及管理辦法》等，根據不同職業的外籍勞工，有不同的招募規範及申請辦法，本研究根據法律將聘僱流程及辦法整理為以下圖表，製造業及營造業(圖 2-1)、家庭看護(圖 2-2)、家庭幫傭(圖 2-3)、養護機構(圖 2-4)。

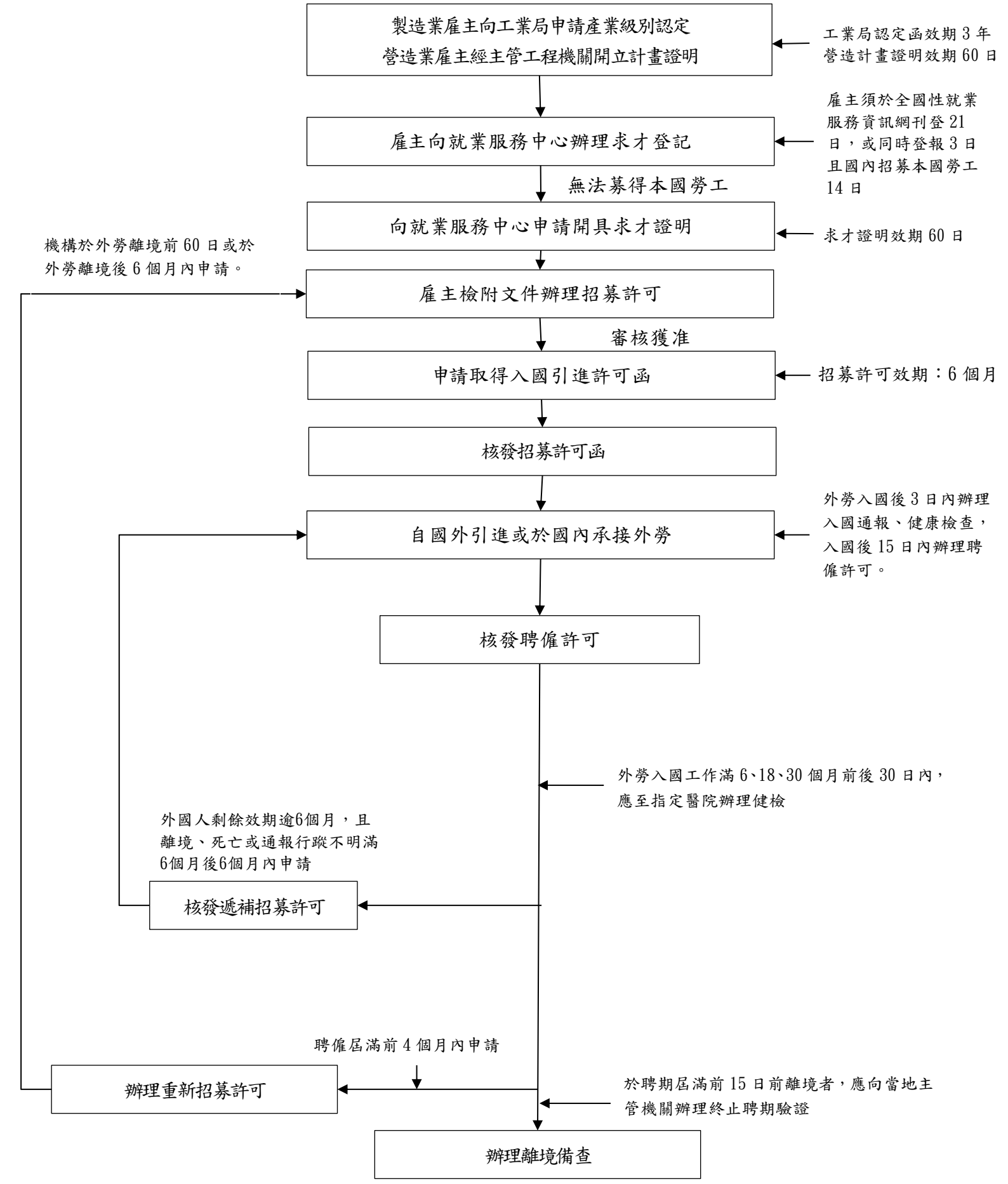


圖2-1 製造業與營造業雇主申請聘僱外勞作業流程圖

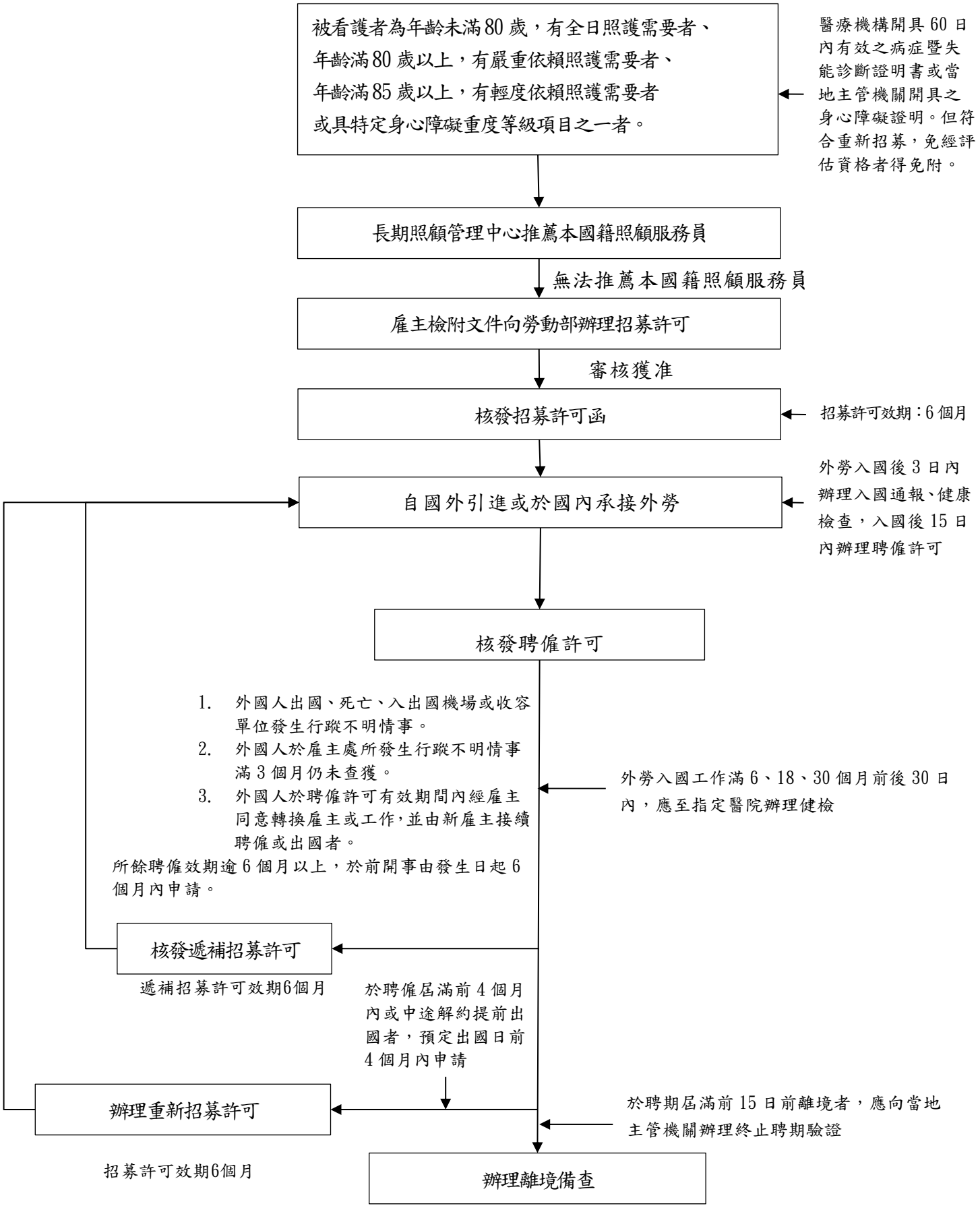


圖2-2 家庭看護雇主申請聘僱外勞作業流程圖

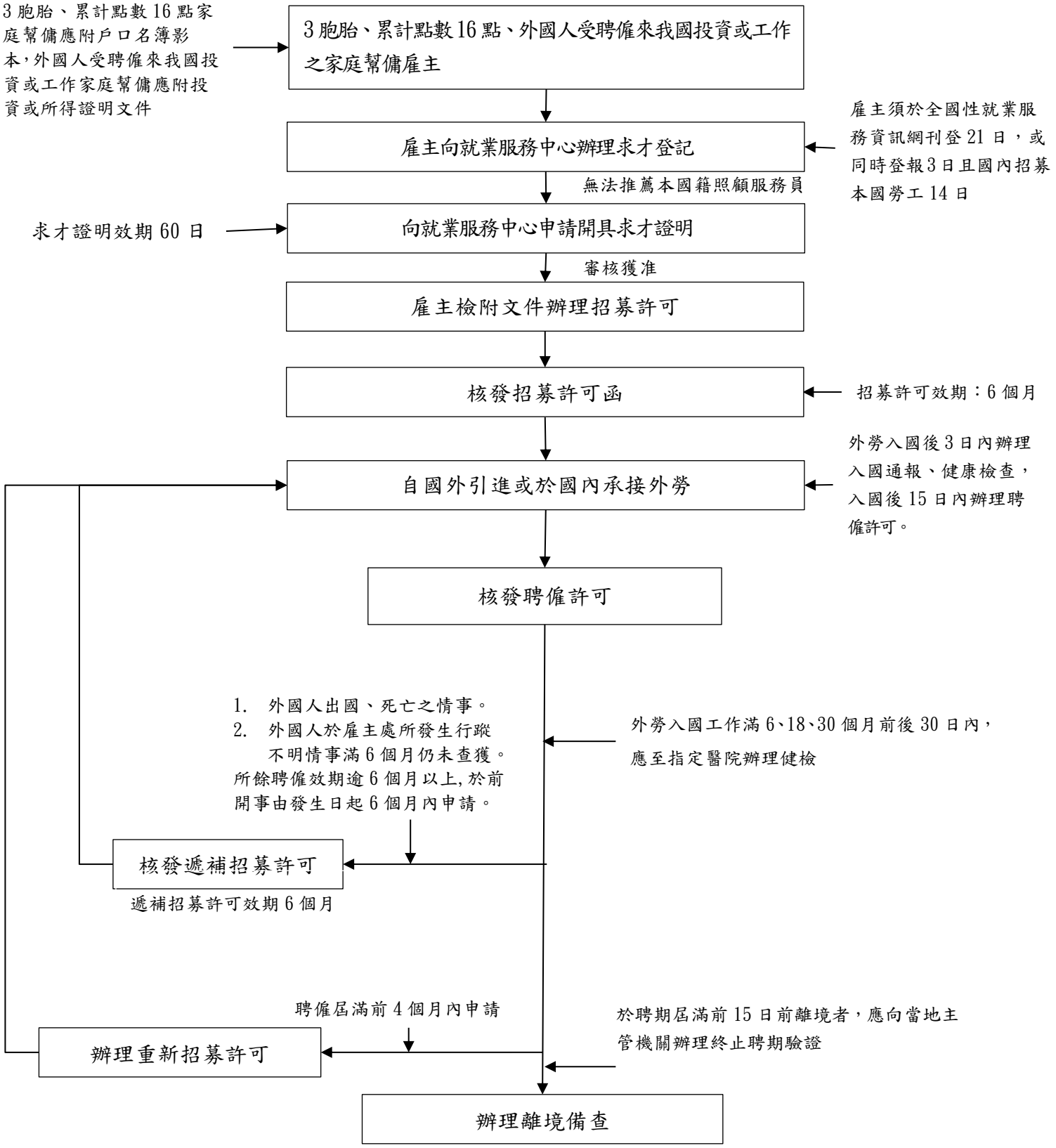


圖2-3 家庭幫傭雇主申請聘僱外勞作業流程圖

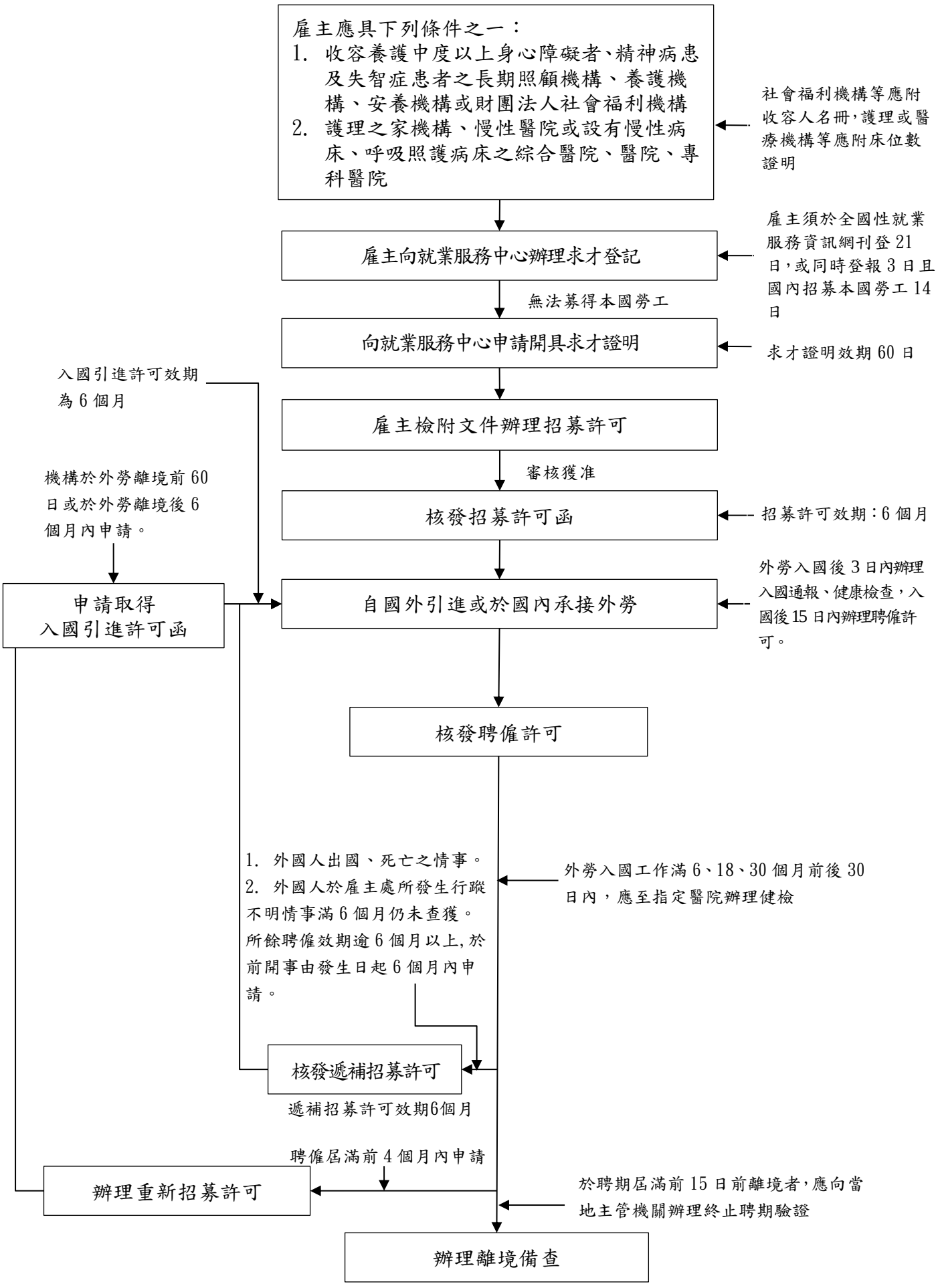


圖2-4 機構雇主申請聘僱外勞作業流程圖

第二節 韓國

一、人權

韓國在外籍勞共僱用上主要是根據韓國就業許可系統(Employment Permit System, EPS)之原則，此原則除訂定企業之外勞聘僱資格及過程外，同時也保障外勞在韓國之人權及勞動權益。

韓國聘僱外籍勞動力係基於如下的原則：

(一) 運用外籍勞動力前提為確保本國人民就業：每年韓國政府根據國內經濟與勞動市場僱用性制訂名額，提供人力較易短缺的產業如農業、畜牧業、漁業、營造以及製造業等 300 人以下的中小企業雇主補充性的人力。

(二) 確保聘僱與遴選過程的透明度與預防貪腐弊病：韓國為避免聘僱過程產生如同其他亞洲國家透過私人仲介公司所產生的種種超收費用與私下向雇主退佣或行賄，因此係透過韓國人力資源部與就業中心，以國對國簽訂雙邊協定的方式，引進來源國的人力。

(三) 強調引進勞工的專業與語言能力：外籍勞工必須具備適當的技能並須通過韓語檢定考試。

(四) 保障外籍勞工人權。

(五) 一視同仁：外籍勞工與本國籍勞工適用同樣的勞動保護法律；如勞動基準法、最低工資與工作安全與衛生法。

二、權益保障

(一) 外籍勞工的合法權利

1. 適用勞動基準法：基本上透過僱用許可至引進的外籍勞工均適用勞動基準法，但於私人家庭服務的家事與看護工（無論本、外籍）則排除在外。至於從事農漁牧的外籍勞工，其工時與休息及休假等排除適用。此外，根據韓國目前之最低時薪為 6,470 韓元（約臺幣 196 元），依照韓國法定正常工時每週 40 小時計算，相當於外籍勞工每月最低工資不得低於 135 萬 2,230

韓元(約臺幣 37,200 元)。新標準實施後，韓國將有 332 萬勞動者的待遇得到改善，約占全部勞動者的 17.4%。享受最低工資待遇的外國勞動者也將因此受益。

2. 強制加入社會保險：對外籍勞工而言，須加入一般意外險、全民健康保險以及符合對等待遇的國民年金等保險。
3. 禁止差別待遇：強調不得因勞工之國籍而有不同以及不正當的工作條件與待遇。
4. 工作期限：外籍勞工在韓國工作不得超過 3 年，且工作期間不得攜眷。工作期滿後必須回國停留 6 個月之後才能再申請赴韓國工作。但如果外籍勞工的雇主願意於期滿回國前與其續約，則可以再延長 2 年，但目前最長不得超過 5 年。

(二) 外籍勞工的合法義務

1. 外籍勞工必須於抵韓後參加並通過韓國政府舉辦的職業訓練。
2. 外籍勞工必須於受訓期間接受體檢，第一次未通過者有第二次複檢機會，但若複檢未過，則必須回國且無法於韓國工作。
3. 外籍勞工必須於訓練期間即加入社會保險，包括離職保證險與一般意外險。
4. 勞動契約延長與居留展延：當勞動契約到期並與雇主延長契約，勞工必須至當地移民主管機關申請居留延期。
5. 工作場所變更：外籍勞工必須於指定之工作場所工作，如無適當理由不得於其他工作場所工作。外籍勞工欲申請變換工作場所（亦類似於轉換雇主）採取原則禁止，例外許可。

(三) 外籍勞工的社會保險

職業傷害險	加保對象：正式員工 1 人以上公司營造業之職業傷害險與就業險以工程金額超過韓幣 2 千萬以上之公司。 公司規模小於 4 人之農林漁牧產業以及

	家事工則不適用。
就業保險(自願原則)	
健康保險	限於韓國國民健保法允許加入的公司勞工；例如(1)受雇於以外國政府為雇主之事業勞工，就健康保險與外國政府達成和意者；(2)依韓國總統所定之以外國人及在外國居住之國民為對象，對國內居助之外國人得認亦適用健康保險者（邱駿彥，2009）。
國民年金	加保對象：限於政府間雙邊協定，且以該國亦有相對國民年金險的國家。須加保國家：印尼、菲律賓、斯里蘭卡、泰國 免加保國家（已在來源國依協定加保）：中國、烏茲別克、蒙古。 不適用國家：越南、柬埔寨、巴勒斯坦、孟加拉、尼泊爾、緬甸。

三、重要措施

韓國係自 2004 年起正式承認該國有低技術勞動力的需求，因此實施僱用許可制度。為避免過去臨時性移工政策的諸種缺失，韓國採取與來源國建立雙邊協定模式，並對於過去滯留於該國的無照外勞來源國優先協定。為避免私營就服機構所可能引發的不當仲介行為，韓國採取透過公立就服機構直接招募的方式。而為了確保移民勞工的權益，韓國規定外籍勞工與本國勞工均享同等法律保護。韓國的聘僱許可以三年為限，三年屆滿後，外籍勞工須離境，如要再申請工作許可，須有半年的等待期，藉以排除移民與歸化的可能性。儘管韓國於法制上對於外籍勞工有非常明確具體的保護，且外籍勞工亦可組織工會，甚至無照外籍勞工也可以透過工會發聲，但值得探究的是，有些重要國際工會組織與人權團體對於韓國的「就業許可系統(Employment Permit System, EPS)」均持否定的態度。且韓國的外籍勞工仍會遭受剝削，逃逸數字比台灣更高。國際特赦組織(Amnesty International)的主要觀點為：儘管韓國政府宣稱外籍勞工可獲得與本國勞工同等待遇，但這種短期性工作簽證

的機制同樣會導致與多數移工制度的外勞剝削結果。而全球工會聯盟(Global Unions)則認為這種短期移工制度代表的是「韓國政府提供中小企業廉價、易致剝削之勞動力之策略。」(Wickramasekra, 2011)，國際工會聯合會(International Trade Union Confederation)則認為「（韓國）當前的僱用許可制度導致外籍勞工處於弱勢，使其容易受到剝削與壓迫。」（Wickramasekra,2011）

而為解決產業實習生及非法外勞的問題，韓國因此在 2003 年通過「外籍工作者就業法案(Act on Foreign Workers'Employment, etc)」，並於 2004 年實施「就業許可系統(Employment Permit System, EPS)」，其實施的主要目的在幫助特定產業(製造業、建築業、近海漁業、農牧業)之中小企業，而每年可引進的外籍勞工數量由外籍勞動力政策委員會(Foreign Workforce Policy Committee)事先預估，藉由與外國政府簽訂 MOU，決定各國之引進數量，2010 年與韓國簽定 MOU 的 15 個國家主要以亞洲為主，其中包括越南、菲律賓、泰國、印尼、斯里蘭卡、蒙古、烏茲別克、孟加拉、柬埔寨、巴基斯坦、吉爾吉斯坦、中國、尼泊爾、緬甸和東帝汶(2010 Employment and Labor Policy in Korea)。

2016 年，韓國政府通過了《2017 年外國人力引進計劃》。2017 年，韓國將引進一般雇傭許可制勞務人員（E-9 滯留資格）5 萬 6,000 人，比上年減少 2,000 人。主要考慮替換滿期回國人員 4 萬 2,000 人，替換非法滯留者出境 10,000 人，各行業新增勞動力缺額 4,000 人。該引進計畫初次在各行業的分配如下：製造業 3 萬 200 人；農畜業 5,870 人；漁業 2,450 人；建築業 2,390 人；服務業 90 人；有 2,000 名機動名額，可根據各行業對外國勞動者的需求情況進行調配。本次共分配 4 萬 3,000 人，剩餘 1 萬 3,000 人將在引進過程中逐步分配。

第三節 香港

一、人權

香港人權主要受《香港特別行政區基本法》及《香港人權法案條例》兩方面保障。當中的《香港人權法案條例》，主要以聯合國人權委員會所監管的《公民權利和政治權利國際公約》為藍本。而公約是根據聯合國的《世界人權宣言》之內有關公民權利及政治權利的部份所製訂。英國於 1976 年簽訂公約，香港亦同時適用，但由於國際公約必須經過本地化才能適用於本土，因此要直到 1991 年 6 月，香港立法局通過《香港人權法案條例》(簡稱人權法）後，才正式適用於香港。當時人權法具有凌駕性地位：任何香港法例與人權法牴觸，就必須修改。

香港回歸後，根據《香港特別行政區基本法》所示，其中保障人權的條文大多寫在〈第三章：居民的基本權利和義務〉中。另外，基本法第 39 條訂明《公民權利和政治權利國際公約》在香港繼續有效。然而，香港之外勞由於並未持有國民之身分，再加之「兩星期規則 1」所造成的間接限制，導致在香港之外勞容易受到剝削與不平等對待，然而香港政府依然以防範「黑市勞工」之名而繼續實施此規定。此外，在入境條例之下，若一名外籍人士在港連續一般定居(Ordinary Residence)了 7 年，將有資格申請成為永久性居民。不過，一般定居的定義並不包括以外籍家庭幫傭身份定居在香港的人士。因此，縱使一位外籍家庭幫傭在港連續一般定居 7 年，政府也能拒絕承認他們享受永久性居民各種權利的資格，包括投票的權利。

二、權益保障

香港政府規定外籍家事勞工與香港國民同樣受到勞動法律的保護。勞雇間的合約須依照政府所提供的版本；外勞之薪資不得低於該行業（職位）薪資之中位數，依照香港現時法定最低工資為時薪 34.5 港元(約臺幣 132 元)（2017 年 5 月 1 日起生效)，因此月薪資不得低於法定最低工資 4,310 港元(約

臺幣 16,535 元)，但家事勞工是被排除在最低工資法的適用範圍，故不能用法定的最低工資。並且須指定支付工資的日期、須指定外勞的休息日、須與外勞協調伙食給付，如由雇主提供，則伙食為免費，如折抵現金，須支付外勞每月不少於港幣 775 元(約臺幣 2,973 元)。此外，雇主須根據雇員工傷補償條例(Employee's Compensation Ordinance)，為外勞投保工傷補償險，否則將面臨罰款與監禁的處罰。針對勞雇間的糾紛，香港勞工處設有申訴渠道，以解決外勞和雇主之間的糾紛。主要為透過自願斡旋以及付費的仲裁機制。為了保障雇主和當地工人的就業機會，外籍勞工不可從事任何其他工作，亦包括兼職工作。

且香港勞工處於 2017 年 9 月 29 日宣布，2017 年 9 月 30 日起，簽訂的所有外傭合約，外傭工資將由現時每月 4,310 港元(約臺幣 16,535 元)增加 100 港元，至 4,410 港元(約臺幣 16,918 元)，加幅為 2.3%；同時膳食津貼亦將由現時每月不少於 1,037 港元(約臺幣 3,978 元)增加 16 港元至不少於 1,053 港元(約臺幣 4,040 元)，增幅為 1.5%，如表 2-6。

表2-6 2017年香港外勞每月聘僱之規定最低工資(單位：港元)

項目	2017 年 5 月 1 日	調漲比例	2017 年 9 月 30 日起
規定最低工資	4,310	2.3%	4,410
膳食津貼	1,037	1.5%	1,053

資料來源：香港勞工處

然而，儘管法律的規範與保護無分本勞與外勞，但實際做法卻與理想有相當之差距（2006, Lee and Peterson）。主要的關鍵為外籍勞工與雇主所簽訂的合約以兩年為限，原則上外籍勞工不轉換雇主，亦即原則禁止，許可例外。若欲申請轉換，僅限於不可歸責於外勞或特定的理由，因此外勞受制於雇傭合約，可能擔心聘約問題而不敢申訴。另一個關鍵的因素為香港政府的移民政策中有所謂的兩星期規定(Two-week rule)；亦即外籍勞工在港合約期滿後可被允許延長停留的時間，僅限兩星期或合約規定可停留的時間，兩者以較短

的期限為適用。依據這項兩星期規定，雇主若主動提出終止外勞合約，除依法須給付資遣費與根據年資所計算的服務費用外，外勞僅能夠在港停留兩星期，兩星期後必須回到其母國。由於停留期限非常短，迫使外勞不敢提出申訴，即使外勞獲得換雇主機會，亦會擔心無法於短期間內順利找到新雇主。

三、重要措施

香港的外籍家事勞工與當地勞工一律適用雇傭條例(Employment Ordinance)與雇員工傷補償條例(Employee's Compensation Ordinance)。勞工處分為勞工事務行政與勞工職業安全健康兩個部門，再由勞工事務行政部門分為五項業務單位，其中與外勞有直接關係的為勞資關係(Labour Relations Division)，由助理處長掌管業務。勞資關係業務中，有提供工資與勞動條件爭議的自願斡旋服務。另外有負責就業申訴調查單位，負責有關違反雇傭條例的實情調查，並進行行政裁罰。儘管法律保障適用本勞與外勞，尤其關於苛扣工資的違反事項，如果雇主被舉證擅扣外勞工資，該雇主得遭處 35 萬港幣的罰鍰以及 3 年的刑期。如果雇主以不實資料欺騙勞工主管單位，情節等於罪加一等，最高可以處罰有期徒刑 14 年。(參考勞工處的雇傭實務指南)。

此外，在入境條例的限制中，其中最重要的要算是所謂「兩星期規則」。外籍勞工的聘用合約被任何一方提前中止後，其工作簽證就自動轉為訪客簽證，只可在香港逗留最多兩星期，之後便須回原居地。如果想再次在港工作，便必須在原居國家再行申請新的工作簽證。入境處在批准移民勞工有很大的酌情權，但勞工必須負起舉證責任證明遭雇主苛待。由於要在兩星期的短暫時間內尋找新雇主幾乎是不可能的事，不少遭雇主剝削或虐待的外勞也只能啞忍，因尚要支持本國家人生活和靠工資還債，生怕遭雇主藉故解僱後便要被遣返回國。兩星期條例明顯地違反了國際勞工公約有關移住勞工的「逗留權利不應單純因合約終止而遭取消」的規定，並且充滿了種族/階級歧視的意識，甚至連聯合國人權委員亦曾指「剝削了她們(外籍勞工)的經濟、社會和文化權利」，建議香港政府廢除。但直到最近特區政府仍然以防止「黑市勞工」

為理由堅持繼續實施此規定，不理會此規定的影響與它想要達成的目標適得其反。

第四節 新加坡

一、人權

根據聯合國之「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)所示，強調所有移民勞工不論其身份係合法或非法，皆應享有「國民待遇」而非「最低基準」(minimum standards)，且有權在移入國組織工會，此項公約為目前所有與移民勞工有關之國際公約中最為完備的一個。

而新加坡外籍勞工仍受到很多虐待以及剝削，例如：不支付薪資、限制行動、扣留護照及肢體侵犯、性侵害等。許多外籍勞工由於不受到就業法及其他重要勞工保護項目,例如:每日工時規範。新加坡勞動法亦歧視外籍勞工，禁止其組織、登記工會，並且在政府不同意之下，無法成為工會之領導者。

新加坡政府對於虐待外籍勞工的事件採取嚴格對待，新加坡警察也會對於前述的虐待事件採取立即與完整的調查。違法的雇主除遭罰金之外，如果有肢體虐待或惡劣對待的話，將會遭受刑事處罰。儘管大多數家事勞工來自於印尼與菲律賓，且雇主多宣稱有簽訂工作契約，同時也少聽到申訴案件，但總是有雇主因虐待外籍勞工而被起訴。一旦被發現有虐待外勞情事，政府係採取嚴罰的手段。以 2009 年為例,人力部協助外勞追討積欠工資有 219 件,而外籍勞工若發生懷孕，則人力部將其視為違反工作契約之約定，政府得取消其工作許可並將該名勞工遣返回國。

二、 權益保障

新加坡外籍勞工適用就業法，但除製造業及建築勞工納入保護外， 船員與家事工則排除在外。新加坡運用籍人力僱用稅(或我國的就業安定費)藉以調

節外籍勞工的人數，雇主必須依照外籍勞工的職種以及技術程度繳納籍人力僱用稅，但對於照顧高齡與殘障的家庭雇主則可以獲得減免。

新加坡政府的政策基本上是鼓勵國人僱用外籍家事勞工以解決家庭照顧問題，因此即使較貧窮的家庭無法僱用外籍家事勞工，政府甚至採取補貼方式協助僱用。新加坡家事勞工，無論是本國或外國籍，都排除於就業法保障之外，其權益保護只透過書面僱用契約決定，但僱用契約通常由仲介提供，雇主或許並不知情。

新加坡政府針對家事勞工的權益保障分別有以下規定:

(一) 週休規定

新加坡針對家事勞工的休假做出突破性的規定。從 2013 年 1 月 1 日起，家事勞工將可享有每週一天的休假，但雇主亦可透過協商方式以給付假日工資方式，讓家事勞工於休假日工作。至於休假日的安排，亦可透過勞資協商決定。

大多數雇主都给他們的外籍家事勞工連續八個小時的休假時段。但由於家居環境中的工作安排各不相同，雇主須要與外籍家事勞工討論她的休假日的時間與時段，相互協商並達成協議。

(二) 住宿安排

新加坡政府曾於 2009 年針對外籍家事勞工生活環境進行大規模勞動檢查，總共有 1 萬 8,800 名外籍家事勞工的住處不符規定。依據規定，雇主應提供家事勞工獨立居住空間，由強調提供女性的居住空間，必須有足夠的空間能夠睡眠，且雇主必須提供家事勞工足夠的基本居住需求;包括通風設施、食物、有睡墊的床鋪、覆蓋的毯子、毛巾以及盥洗用具等。所謂不適當的居住空間為讓勞工以摺疊床睡在走廊或客廳，或與異性受照顧者同睡一個房間等。

(三) 醫療保障

新加坡並無全民健保，新加坡政府規定保額每年至少 1 萬 5,000 新幣（約臺幣 34 萬元），並且需將醫療保險內容於線上登記，此外，新國政府亦規定

雇主必須負擔外籍家事勞工的醫療支出;因此雇主必須負擔勞工醫療與住院保險，以及所有住院的開銷。

為了幫助雇主滿足醫療保險的要求，新加坡人力部(MOM)與保險公司合作制定了合適的計畫。雇主可以考慮從 NTUC 收入保險合作有限公司，大東方人壽保險有限公司或海外保險有限公司購買保險計畫（如表 2-7、2-8）。這些保險公司已經響應了新加坡人力部(MOM)的徵求建議書和具有競爭力的計畫。雇主也可以選擇任何保險公司提供的其他計畫，只要符合保險標準。

表2-7 新加坡針對外籍勞工的可用保險計畫

計畫名稱	外籍勞工醫療保險計畫 (Medical Insurance Scheme for Foreign Workers)	外籍勞工醫療外科計畫 (Foreign Workers Group Hospital and Surgical Plan)
保險公司名稱	NTUC 收入保險合作有限公司 (NTUC Income Insurance Co-Operative Ltd)	大東方人壽保險有限公司 (Great Eastern Life Assurance Co Ltd)
保費率	(1) 75 到 125 美金(約臺幣 2,250 元到 3,750 元)-沒有共同保險/免賠額 (2) 58 至 97 美金(約臺幣 1,740 元到 2,910 元)-可以享受 10%的共同保險或 500 美金(約臺幣 15,000 元)的免賠額，以較高者為準 （價格是在 GST 之前，並且是每 12 個月政策期間。）	80 美金到 110 美金(約臺幣 2,400 元到 3,300 元)-沒有共同保險/免賠額 （價格是在 GST 之前，並且是每 12 個月政策期間。）
最大限度	每年 5,000 美金 (約臺幣 15 萬元)	每年 5,000 美金 (約臺幣 15 萬元)
優點	(1) 住院護理 (2) 日間手術 (3) 手術 (4) 住院後 90 天和 90 天後診斷服務和治療	(1) 住院護理 (2) 日間手術 (3) 手術 (4) 住院後 90 天和 90 天後診斷服務和治療 (5) 3,000 美金(約臺幣 9 萬元)的喪葬費用

計畫名稱	外籍勞工醫療保險計畫 (Medical Insurance Scheme for Foreign Workers)	外籍勞工醫療外科計畫 (Foreign Workers Group Hospital and Surgical Plan)
附加條款	(1) 專科門診 (2) 增加福利限制，最多可增加 5,000 美金(約臺幣 15 萬元) (3) 喪葬費用高達$ 3,000(約臺幣 9 萬元) (4) 每個政策年度重大疾病高達 10,000 美金(約臺幣 30 萬元)	(1) 專科門診 (2) 門診腎透析與癌症治療 (3) 福利限制，共同保險或可扣除額的變化 (4) 每個殘疾限制
電話	（65）63321133 每週 7 天，每天 24 小時提供	（65）62482456 週一至週五，上午 9 點至下午 5 點
E-mail	gh@income.com.sg	groupinsfeedback@Lifeisgreat.com.sg
網站	www.income.com.sg	www.lifeisgreat.com.sg

資料來源：新加坡人力部

表2-8 新加坡針對外籍家庭僱員的可用保險計畫

計畫名稱	外籍看護工醫療保險計畫 (Medical Insurance Scheme for Foreign Domestic Workers)	OAC 外傭計畫 (OAC Maid Supreme)
保險公司名稱	NTUC 收入保險合作有限公司 (NTUC Income Insurance Co-Operative Ltd)	海外保險有限公司 (verseas Assurance Corporation Ltd)
保費率	120 美金(約臺幣 3 萬 6,000 元)（包括消費稅），每 26 個月的政策期間	每 26 個月的保單期為 110 美金(約臺幣 3 萬 3,000 元)（含消費稅）
最大限度	每年 5,000 美金 (約臺幣 15 萬元)	每年 5,000 美金 (約臺幣 15 萬元)
共同保險/免賠額	0	0
優點	(1) 住院護理 (2) 日間手術 (3) 住院後 90 天和 90 天後診斷服務和治療	(1) 住院護理 (2) 日間手術 (3) 手術 (4) 住院後 90 天和 90 天後

計畫名稱	外籍看護工醫療保險計畫 (Medical Insurance Scheme for Foreign Domestic Workers)	OAC 外傭計畫 (OAC Maid Supreme)
		診斷服務和治療
附加條款	(1) 專科門診 (2) 增加福利限制，最多可增加 5,000 美金(約臺幣 15 萬元) (3) 喪葬費用高達 3,000 美金(約臺幣 9 萬元) (4) 每個政策年度重大疾病高達 10,000 美金(約臺幣 30 萬元)	-
電話	（65）63321133 每週 7 天，每天 24 小時提供	（65）62482608 週一至週五，上午 9 時至下午 5 時
E-mail	gh@income.com.sg	general@oac.com.sg
網站	www.income.com.sg	www.lifeisgreat.com.sg

資料來源：新加坡人力部

三、重要措施

新加坡 2012 年 11 月 9 日起生效的 2012 年外國人力工作准證規範中，工作准證(Work Passes)包括以下類別：工作許可(Work Permit，含訓練工作許可)、S 准證(S Pass，具備中級技能水準)、就業准證(Employment Pass，含訓練就業准證)、個人就業准證(Personalised Employment Pass，不必先找到雇主，可有六個月尋職；2011 年 12 月起，不再簽發)、入國准證(EntrePass，適用於欲入國從事投資或創業者)、假日工作准證(Work Holiday Pass)、雜項工作准證(Miscellaneous Work Pass，適用於公司、宗教團體或學校支持(如開會、演講)，60 天以內的短期工作)、同意書(Letter of Consent，主要適用於欲入國的眷屬)等。核准引進後，新加坡訂有入國的時間期限(三個月)，以收時效，避免入國時供需狀況已變。

工作許可、S 准證、就業准證、個人就業准證申請者係以每月固定薪資區分：不同工作准證申請者是否可攜眷、眷屬範圍、是否可懷孕、是否可與當地公民結婚等，有差異化的規範。例如，工作許可(WP)只能限定在為其申請工作的雇主那裡工作，不可換雇主，如果換雇主需出境，受雇於一般家庭之幫傭(Foreign Domestic Worker)及「作月婆(Confinement Nanny)[2]」皆為 WP 工作簽證。下表 2-9 為工作簽證之類別整理中，工作准證包含本研究所探討之家事外勞及營建外勞等。

新加坡雖開放引進外勞，對低技術或非技術人力的引進則採取「控制年限＋補充性」的監管定位。新加坡對於外勞的管理主要依據為 1990 年制頒的外勞僱用法，與由該法授權所訂定的外勞僱用令，其措施內容主要有：對於勞工居留期間規定其聘僱期限為 2 年，期滿得以展延，每次為 2 年；非技術人力最長可工作為 6 年，低技術人力最長為 8 年；另技術性外勞原則依受聘僱契約決定工作期限，契約最長 3 年，得申請延長，重要的是其展延次數並未受到限制。嚴格限定僱用外勞的行業及其比例，如製造業不得超過總員工數之 50%。為控制實際引進的外勞人數，除規定課徵勞工稅外，亦實施保證金制度。在轉換雇主問題上原則上是被許可的，惟新雇主必須得到現任雇主的「許可」。另在社會管制採取相當嚴格的措施，除規定男性外勞不得與新加坡女性或擁有居留權之女性同居，並且對外勞實行入境 2 週內第一次健康檢查，及入境後每 6 個月一次之健康檢查，一經發現懷孕、或不符健康資格，都必須遣返原居地。

表2-9 新加坡的外籍勞動力的統計數據（單位：人）

類別	2012	2013	2014	2015	2016
E 准證 (E Pass)	173,800	175,100	178,900	187,900	192,300
S 准證(S Pass)	142,400	160,900	170,100	178,600	179,700
工作准證(Work Permit)	942,800	974,400	991,300	997,100	992,700

[2]作月婆須具備下列要件:(1)馬來西亞籍女性，(2)年齡介於 23 歲至 65 歲，(3)須在雇主居所內工作。

類別	2012	2013	2014	2015	2016
其他工作的通行證	9,300	11,300	15,400	23,600	28,300
總計	1,268,300	1,321,600	1,355,700	1,387,300	1,393,000

註：本研究所探討之家事外勞及營建外勞等屬於工作准證(Work Permit)。

資料來源：新加坡人力部

(一) 薪資

不論是本國勞工或者外籍勞工，新加坡政府並無最低工資之限制。新加坡人力部將上調全職員工定義薪資門檻，確保雇主實質僱用本地員工，而不只是為了僱用更多外籍員工，而像徵式地僱用他們。

目前，每名賺取至少新幣 1,000 元(約臺幣 2 萬 2,229 元)月薪或以上的本地員工，等同於一名“本地全職員工”。每家公司必須遵從人力部的客工(外勞)比率頂限（Dependency Ratio Ceiling），可僱用的客工人數因此有限。換句話說，被定義為本地全職員工的人數，對公司能聘用多少外籍員工有顯著的影響。

新加坡人力部政務部長陳振泉日前在國會撥款委員會辯論人力部開支預算時宣布，當局將在今年(2017 年)和明年(2018 年)，分兩次上調全職員工薪金定義數額。

從 2017 年 7 月起，本地員工薪水必須超過新幣 1,100 元(約臺幣 2 萬 4,451 元)，才能被當成“全職員工”，這個數額將在 2018 年 7 月上調到新幣 1,200 元(約臺幣 2 萬 6,674 元)。

(二) 仲介費

按照《2011 年職業介紹所規則》的規定，向雇主收取的服務費用並無上限。不過，對受聘的外傭而言， 就每年合約向外傭收取的費用不應多於 1 個月的薪酬，即兩年合約的收費不應多於兩個月的薪酬。《2011 年職業介紹所規則》亦規定，若雇主在僱用外傭起計 6 個月內終止聘用外傭，女傭介紹所須向外傭退回所收款項的 50%。有關收費上限不適用於海外職業介紹所收取外傭的中介服務費用。不受上限的收費項目，包括在海外招致的培訓和身體檢

查的開支及前往新加坡的旅費。

第五節 日本

一、人權

技能實習制度(Technical Intern Training Program, TITP)為日本允許外籍勞工進入日本工作長達三年之客工計畫。由日本法務省之厚生勞動省（MHLW）監督。有許多 NGO 組織發現，其監管仍有許多不足。在 TITP 之下，有些組織違反規定將僱用期間延長至 5 年。在 2014 年，日本境內超過 30,000 個工作場所，厚生勞動省調查了 3,918 處，發現有 2,977 處違反工作時數、安全標準、超時工資支付等其他規定。厚生勞動省並告知雇主採更正措施，因有 26 起無法完整完成進而提出告訴 。

有報導指出，在製造、營建、造船等行業中，大量的中小型企業限制其勞工行動、不支付工資、對其國家之仲介商索取高額費用以及扣留實習生之身份文件，工人亦會被迫提早離開或者強迫遣返。

二、權益保障

2015 年外國人口約 232 萬人，佔日本人口 1.76%，其中約有 90 萬 8 千名的外籍勞工，且針對外籍勞工所從事工作進行調查，16 萬 7 千人從事具有專業性的工作、36 萬 7 千人從事基礎性的工作[3]、19 萬 2 千人從事特定允許工作(如部分工時的外國學生)、16 萬 8 千人是至日本參加培訓和技能實習制度、1 萬 3 千人在日本是從事特定活動簽證(EPA，日本和印尼、菲律賓兩國所締結的經濟合作協定)。

日本於 1993 年起進行技能實習制度(Technical Intern Training Program)，由日本國際研修協辦機構管理(Japan International Training Cooperation Organization)，透過最長 3 年的時間，接收發展中國家之人才，讓技能實習生在雇傭關係下學習並熟練運用日本的產業和職業上的技能等知識。透過海外

[3] 例如:農業、漁業、建築、食品製造、纖維衣物、機械金屬等。

的招募團體及日本當地的接受實習機構的合作，技能實習生在日本接受訓練之後，能與接受機構簽約在日本當地進行工作。

外國人技能實習生的接收方式分為下列兩種類型：

1. 企業單獨型：由日本的企業等實習實施機構接收海外的當地法人、合資企業和客戶企業的職員實施技能實習。
2. 團體監理型：由商公會和中小企業團體等不以營利為目的的監理團體接受技能實習生在旗下企業等實習實施機構實施技能實習。

上述兩種類型，係根據技能實習生所從事的活動內容不同，分為靜候第 1 年掌握技能等活動，以及第 2、3 年熟練所掌握的技能等活動，作為其居留資格（如下表 2-10）。

表2-10 日本「技能實習」居留資格

項目	入境第 1 年	入境第 2、第 3 年
企業單獨型	居留資格「技能實習 1 號 A」	居留資格「技能實習 2 號 A」
團體監理型	居留資格「技能實習 1 號 B」	居留資格「技能實習 2 號 B」

資料來源：本研究整理

針對技能實習生，其待遇如下：

（一）講習期間中的待遇：

在講習期間中，由於有關技能實習生的僱用契約尚未生效作為生活上的必要費用，由監理團體以實際費用沒有收入的技能實習生支付講習津貼，並免費提供宿。而且還要求在入境前技能實習生明示所支付的講習津貼金額。

然而在講習期間中，由於實習實施機構對尚未生效發生雇傭關係的技能實習生不能行使指揮命令，因此，在沒有講習的休息日或夜間，不得讓技能實習生從事掌握技能等活動。

（二）「技能實習１號-B」及「技能實習２號-B」活動期間中的待遇：

1.明示技能實習條件

實習實施機構必須技能實習生１號進行有關外國人技能實習制度有關法令的必要說明，同時還必須以書面明示已預定的「技能實習１號-B」的實習

內容、關於變更取得「技能實習２號-B」的條件等及其技能實習期間中的勞動條件。

2.僱用契約的公正訂定

為了避免發生糾紛，明確勞動時間、工資及其他勞動條件，實習實施機構必須與技能實習生簽訂書面僱用合同，並交付勞動條件通知書母語對照。

3.遵守勞動有關法令等

對於所接收的技能實習生將適用於勞動基準法、勞動安全衛生法、最低工資法、勞動者災害補償保法、僱用保法、健康保法、國民健康保法、厚生年金保法、國民年金法等有關勞動者的各個有關法令，因此實習實施機構必須遵守這些有關法令。此外在適用勞動法令上完全與一般日本人員工相同。

4.工資的正確支付

實習實施機構必須按每月規定日期，將技能實習生的工資全額直接支付給本人。除現金以外的支付方法：A 訂立銀行帳戶支付的勞資協定 B 經本人書面的同意 C 匯入本人指定的金融機構、本人名義的存款帳戶 D 在交付工資支付明細單等一定條件下可通過金融機構帳戶支付工資。此外，關於全額支付以外的工資，在刪減法定扣除以外的經費時需訂立勞資協定。即使在這種情況下能扣除的，也僅於宿費等明目，而且扣除額不得超過實際費用。

另外支付工資不得低於都道府分別規定的最低工資須注意：一般適用於各地區最低工資，但也有適用於特定各產業最低工資的情況。例如目前以東京都每小時 932 日圓(約臺幣 285 元)最高(2016 年 10 月 1 日生效)，沖繩縣每小時 714 日圓(約臺幣 218 元)最低(2016 年 10 月 9 日生效)，而全國加權平均後為 823 日圓(約新臺幣 252 元)。

5.勞動時間的規定

技能實習生 1 號及 2 號的勞動時間是根據勞動基準法的規定，適用於 1 天 8 小時以內、1 周 40 小時以內的原則。如果超過這一原則，實習實施機構讓技能實習生 1 號及 2 號從事規定時間以外或休息日的勞動時，必須按照法律規定，訂立勞資協定等，辦理規定手續並支付規定時間以外工作增額津貼

工作等。

6.安全衛生與保護措施

鑒於技能實習生對日語不熟悉，以及對日本的文化不習慣，因此對於日本人更應確保技能實習生在工作崗位和私生活上的安全衛生，是非常重要的。

實習實施機構有義務應保證技能實習生不受傷、健康完好地返回母國和自己的家庭。為此，必須以遵守勞動安全衛生法規為中心，來進行防止災害和確保健康的措施。

此外，實習實施機構亦需為技能實習生加入健康保險(比照日本國人自付30%)、厚生年金保險、工作傷害險、意外傷害險以及家屬補償等。另外根據「技能實習生的入國、在留管理有關準則」，法務省表示「因每年都有技能實習生遭遇意外事故或疾病，參加民間的傷害保等也會有助於保護技能實習生的安全」。

7.與工會等方面的協議

預定接收技能實習生的企業，需事先與該工廠的工會就接收技能實習生的有關措施進行協議。

三、**重要措施**

目前日本約有 180 萬合格照護工提供老人看護服務，但由於人口老化速度影響，預估在 2025 年將會需要額外 370,000 名照護工。從 2008 年開始，日本透過經濟夥伴關係協定（Economic Partnership Agreement），開始從印尼、菲律賓、越南輸入外籍勞工，但由於日本政府規範外籍勞工須通過日文檢定，方能入日本工作，故能通過的人數仍屬有限，在實施的 9 年來，統計至 2016 年 10 月，共有 2,777 人透過經濟夥伴關係協定進入日本照護服務項目工作。在 2016 年，首相安倍將照護服務列為技能實習制度列入其中一項目，預計將招攬 10,000 人至日本學習，2017 年底將會有 300 名越南人成為第一批技能實習生，另外泰國、寮國也將會陸續有實習生進入。

第六節 小結

根據以上資料，本章節將東亞代表性外勞輸入國之政策製成以下表格(見表 2-11)。主要以外勞輸入時統一之契約規範為主要項目，如薪資、年限、健檢、保險、及其餘針對外勞之條件要求，同時也以外勞所需支付之仲介費及外勞部分權益做簡單現況之敘述等。

其中在薪資方面，除了新加坡主張工資的升降由市場的供需、以及員工的技術和能力來決定以外，其餘各國皆有訂定最低工資的限制，以保障外勞抑或本國勞工之相關權益，根據文獻顯示有些國人或雇主以為，因為新加坡沒有最低工資的規定，因此薪資比台灣低，但在實務上，新加坡僱用外勞的總成本，不能只看其薪資。新加坡有部分外勞薪資是較低一些，但是加上雇主繳給政府定額的勞工稅(類似我國的就業安定費)，其工資總成本反較我國為高。換言之，我國廠商並沒有因為聘僱外勞而支付較多之成本，以致影響其國際競爭力。

在語言要求上，新加坡、韓國、日本等在外勞輸入時皆必須通過相關之語言檢定，以確保外勞在國內工作時不會因語言關係而引發相關問題及障礙。由於未有語言的限制，亦形成我國在聘用上較易取得外勞，此點是我國的優勢亦是劣勢。以台灣現況來說，根據 2016 勞動部調查顯示，雇主在管理及運用外勞時曾遭遇困擾者占 45.9%，其中以「語言溝通困難」占 85.2%最高，而對於外勞來說，由於語言上的限制而使得他們無法順利融入的台灣社會，甚至容易引起相關的社會問題等。

我國雖有「直接聘僱聯合服務中心」，然而雇主採行直接聘僱方式引進外籍勞工比率仍低，此外目前僅有印尼外籍勞工也尚未配合辦理直接聘僱作業，於此方面宜加強雙邊合作。

不管是在外勞的保護、人權、福利等，我國與其他輸入國相較之下更來的完善，譬如薪資制度優良，並透過建立保護措施、1955 專線、引進程序嚴謹、仲介制度、勞健保等，對外勞給予許多保護。

表2-11 外勞輸入國彙總表

國家 / 項目	中華民國	新加坡	韓國	香港	日本
2016 年人均 GDP (美金)	22,453	52,961	27,539	43,528	38,917
薪資	家事勞工：1 萬 7,000 元 其他勞工：比照台灣勞工，依照勞基法最低薪資 2 萬 1,009 元計算	無最低薪資之規範 新加坡本地員工薪水必須超過新幣 1,100 元(約臺幣 2 萬 4,451 元)，才能被當成“全職員工”，這個數額將在 2018 年 7 月上調到新幣 1,200 元(約臺幣 2 萬 6,674 元)。	最低時薪為 6,470 韓元（約臺幣 196 元），依照韓國法定正常工時每週 40 小時計算，相當於外籍勞工每月最低工資不得低於 135 萬 2,230 韓元。(約臺幣 3 萬 7,200 元)	外勞之薪資不得低於該行業（職位）薪資之中位數，依照香港現時法定最低工資為時薪 34.5 港元(約臺幣 132 元)（2017 年 5 月 1 日起生效），因此月薪資不得低於法定最低工資港幣 4,310 元(約臺幣 1 萬 6,547 元)。須與傭工協調伙食給付，如由雇主提供，則伙食為免費，如折抵現金，須支付傭工每月不少於港幣 875 元(約臺幣 3,359 元)。 香港勞工處於 2017 年 9 月 29 日宣布，2017 年 9 月 30 日起，簽訂的所有外傭合約，外傭工資將由現時每月 4,310 港元(約臺幣 1 萬 6,535 元)增加 100	適用日本勞動法之最低工資，日本依各地區及產業性質，分別訂有不同的最低工資。目前以東京都每小時 932 日圓最高(約臺幣 249 元) (2016 年 10 月 1 日生效)，沖繩縣每小時 714 日圓(約臺幣 190 元)最低 (2016 年 10 月 9 日生效)，全國加權平均後為 823 日圓(約臺幣 252 元)

國家 項目	中華民國	新加坡	韓國	香港	日本
				港元，至 4,410 港元(約臺幣 1 萬 6,918 元)，加幅為 2.3%；同時膳食津貼亦將由現時每月不少於 1,037 港元(約臺幣 3,978 元)增加 16 港元至不少於 1,053 港元(約臺幣 4,040 元)，增幅為 1.5%	
契約年限	僱用合約(勞動契約書)聘僱期限為 3 年，雇主必須提供外勞住宿及膳食；此外，在中華民國境內工作期間，累計不得逾 12 年。	聘僱期限為 2 年，期滿得以展延，每次為 2 年；非技術人力最長可工作為 6 年，低技術人力最長為 8 年	工作不得超過 3 年，工作期滿後必須回國停留 6 個月之後才能再申請赴韓國工作。若外籍勞工的雇主願意於期回國前與其續約，則可以再延長 2 年，但目前最長不得超過 5 年。	聘僱期限為 2 年，移民傭工的聘用合約被任何一方提前中止後，其工作簽證就自動轉為訪客簽證，只可在香港逗留最多兩星期，之後便須回原居地。如果想再次在港工作，便必須在原居國家再行申請新的工作簽證。	2016 年 11 月技能實習制度三度修法，將實習年限從三年延長至五年，並新增「看護」一職
身體健康檢查	有，**工作日**起，6/18/30 個月，共檢查三次。	有，入境 2 週內第一次健康檢查，及入境後每 6 個月一次之健康檢查	有	有，體檢費用由雇主負責	有。
語言要求	無	有	有	無	有
學歷要求	無	無	無	無	無
主要輸入國	越南、印尼、菲律賓、泰	馬來西亞、印度、泰	越南、菲律賓、泰國、	依序為菲律賓、印	中國、印尼、菲律賓、

國家 項目	中華民國	新加坡	韓國	香港	日本
	國、馬來西亞、蒙古	國、緬甸、孟加拉、菲律賓	印尼、斯里蘭卡、緬甸	尼、印度、泰國、斯里蘭卡	越南、泰國等
外勞種類	社福外勞(家庭看護工等 產業外勞(廠勞/營造工) 海洋漁撈工	營造、製造、海上、服務類	製造、建築、近海漁業、農牧業	除家庭傭工(外傭)外，並無特別分類	農、漁、營建、食品製造、紡織、鋼鐵、照護業
是否提供健康保險	有，所有領有外僑居留證之外籍勞工均須加入健保。由雇主合於投保條件之日起 3 日內，向當地中央健康保險局所屬各分局辦理健保事宜。	無，但外籍人員持新加坡 WP 工作簽證入境新加坡後，雇主需要為其支付 5,000 新幣(約臺幣 11 萬 1,336 元)的保證金，雇員可以同新加坡公民一樣享有同等醫療保險的福利待遇	有，為強制加入社會保險；對外籍勞工而言，須加入一般意外險、全民健康保險以及符合對等待遇的國民年金等保險。	無，外勞生病、因工作或是非因工作引致的意外而受傷，雇主須爲外勞提供免費的醫療服務。但在外勞出於自願及基於個人理由離開香港期間，雇主沒有責任爲外勞提供免費醫療。免費醫療服務包括住院費用及牙科急診	有。加入健康保險法，需要自付 30%醫療費用。
政府職前訓練	無	無	有	無	有
仲介費	台灣仲介不得收取仲介費，僅得收取服務費，外勞來台第 1 年每月最高收取 1,800 元、第 2 年每月最高收取 1,700 元、第 3 年每月最高收取 1,500 元，仲介得像雇主收取登記費及介紹費、服務費，並僅得依服務事實向外勞收取服務費等。	目前新加坡的人力仲介費用規定，最高不超過外勞月薪的兩倍。	無，為避免人力仲介剝削，韓國外勞聘僱係直接與 15 個國家採取國對國方式直接引進外勞。	有，雇主就每名輸入勞工的徵款必須一筆過繳付， 數額則按四百元乘以雇傭合約所訂的月數（以不超過二十四個月為限）計算	由日本政府與各國政府簽訂，無法取得詳細資料
是否能中途換雇主	是。只要外勞、新舊雇主	須經原雇主同意	允許外籍勞工有	否，外籍傭工與雇主	否。

國家 項目	中華民國	新加坡	韓國	香港	日本
	三方合意即可。	才得轉換。	三次以內之轉換雇主申請。	所簽訂的合約以兩年為限，原則上外籍傭工不得申請轉換雇主，亦即原則禁止，許可例外。	

資料來源：本研究整理

第三章 輸出國文獻資料蒐集與分析

本章節主要以東亞地區主要外勞輸出國的相關文獻去做各外勞輸出國政策的分析，並以勞工政策分析、輸出情形、赴海外工作就業服務流程與服務成本及海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施為主要分析項目。以泰國為例，本次重點著重在泰國勞工輸出情形，由於近年來泰國之較低度發展的鄰近國家不斷湧入泰國工作，造成泰國勞工在輸出上的壓力，同時，泰國政府也鼓勵本國勞工於國內工作，以配合「THAILAND 4.0」和東部經濟走廊（EEC）兩大計畫所需的人力，減少外勞輸入的情形。而另一方面，菲律賓及印度則是以將勞工輸出至波灣六國為大宗，主要原因為前往阿拉伯地區工作能夠獲取高薪等。而繼前面所述，緬甸及柬埔寨的勞工輸出則是以泰國這鄰近且較高度發展的國家作為首要輸出國。而越南方面則是以台灣作為其外勞輸出的大宗國家，同時台灣之仲介公司也與越南政府簽署相關協議以保障越南勞工的權益。此外，值得注意的是印尼政府已宣布逐漸停止輸出家庭幫傭至外國工作，目的是作為印尼勞工在國際上所受到的不平等待遇及剝削的反動，並且藉此提高國人在外國工作的待遇。

第一節 泰國

一、勞工輸出政策

泰國約有 6,800 萬人口，以工業、服務業、農業為主，勞動力來源除本國勞工外，由於泰國目前正積極推動「THAILAND 4.0」和東部經濟走廊（EEC）兩大計畫，加上大曼谷地區的 10 餘條捷運路線和新曼谷火車站等基礎建設正在如火如荼興建中，故泰國政府並不鼓勵泰勞離鄉背井到海外工作，反而較鼓勵他們在國內找工作機會，同時也引進大量的外勞，其中以緬甸、柬埔寨和寮國最多，因此現階段而言，泰國面臨的是對外勞依存度愈來愈高，以及日益高漲的國民基本工資之情形，此外本地勞工對重度體力勞動的工作意願不高，如建築業、漁業和農業等，都造成了泰國大幅增加外籍勞工輸入、減少本國勞工輸出

的現象。

二、輸出情形

2000 年起，各國紛紛脫離金融危機的影響，泰勞前往國外工作的人數回升到近 18 萬人，其後在 2001 至 2007 年間，泰國每年登記移出的勞工人數都在 14～16.5 萬之間起伏，先下降後上升，而以 2005 年的 14 萬人為其低點。最近幾年，泰勞的出國人數大約比金融危機前每年減少 2～4 萬人，但大約仍多達 16 萬人，這一方面是因為泰國經濟發展帶來較多的國內工作機會，另一方面，則是因為泰國鄰近低工資國家的勞工大量湧入泰國,取代泰國勞工從事低階工作，造成泰勞出國工作的壓力。值得注意的是，上述數據僅是泰國政府登記的海外勞工數量，並不包含自行前往或透過仲介出國的勞工人數。由於非法泰勞廣泛存在，一項專案研究（Chalamwong,1998）估計，1996 年海外泰勞人數約有 30 萬人，除了 185,436 人已向政府登記之外，至少還有大約 11 萬名非法泰勞在海外工作，包括在日本約 4 萬人、在馬來西亞約 8,000 人、在台灣約 6,000 人。論及國際勞工移動，泰國是極具意義的案例，因為當泰國勞工輸出人數不斷成長的同時，該國也接收了可能更大數量的外來勞工。這些勞工主要來自緬甸，其次為中國、寮國和柬埔寨等較低度發展的鄰近國家。雖然部分勞工已經取得泰國政府所核發的工作證，但大部分仍是非法停留在泰緬邊境工作，特別是在 Ranong 府。一如預期，這些勞工主要從事低技術的工作，例如，農業、建築業和小型鄉村製造業。這類的非法勞工，估計在 1990 年代初期約有 20～30 萬名，1996 年可能更高達百萬人。1997 年的金融危機發生後，人數縮減幾乎一半，除了受泰國經濟衰退影響外，另一方面，則是因為泰國政府的強力取締及驅離。金融風暴過後，來自泰國周邊國家的勞工人數快速回升，估計已於 2008 年達到 150 萬人（Sciortino and Punpuing,2009）。根據泰國 TMB 研究中心研究指出，截至 2012 年底，於泰國之外籍勞工數量合計 116 萬，合法外籍勞工有 94 萬，非法勞工有 22 萬,即外籍勞工在僅 5 年時間增加了 44%。而根據泰國勞工部在 2016 年的統計輸出勞工數字顯示，當年度合法海外泰國勞工共有 15 萬 3,264 名，其

中有 7 萬 4,240 人在台灣，其他還有在以色列、日本、韓國和新加坡。

三、赴海外工作就業服務流程與服務成本

(一)期滿續聘或期滿轉換外勞仍要驗證勞動契約等程序

驗證勞動契約並不是勞動部法定程序，是由各國自行律定，各外勞來源國僅泰國已正式公告續聘不驗證、轉聘採核備制，轉聘之新雇主取得聘僱許可函後 1 個月內，檢附聘僱許可函正本及影本、雇主身分證明文件影本、勞工居留證影本、勞工護照影本、勞動契約影本、雇主聘僱聲明書與生活照顧服務計畫書影本等相關文件送泰辦處核備，不收取費用。

(二)仲介費

以外勞一個月薪資為收費上限，依照現行規定 即臺幣 19,047 元，其他開銷則按實際金額收費，惟按契約長度不同，費用上限為 2.5 至 3 個月不等的薪資，因此最長可以收到 4 個月的基本工資。過去泰方普遍以 7 萬 5 千元臺幣作為國外仲介費的上限。

四、海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施

(一) 勞動立法情況

泰國關於勞動保護、移民主要有以下兩部法律：

1. 《勞動保護法(Labour Protection Act)》，於 1998 年 2 月 12 日正式頒佈實行，共計 16 章 166 條，外加一個臨時條款。該法的適應範圍是除中央和地方公務員和國營企業工作人員（主要適應國營企業勞動關係法）之外的其他泰國職工。該法主要內容是就一般勞動作業、婦女和未成年人勞動保護、工資福利、扶助救濟、仲裁與監察、辭職辭退及其補償等方面做出了系列規定。
2. 《移民法（The Immigrattion Act)》，於 1979 年頒佈，並於 1980 年進行了修訂，共 9 章 92 條，其中對移民審查、入境、過境、簽證、長期居住等方面做出了規定。該法規定了以下幾種簽證類型：旅遊簽證、簽證、移民簽證、非限額移民簽證及非移民簽證，旅遊簽證可入境 60 天，過境簽證為 30 天，

非移民簽證包括商務簽證（1 年）、投資促進委員會審批的投資項目（2 年）、外交領事簽證（必要居留期限）、媒體公務簽證（1 年）、學習簽證（1 年）。

(二) 勞務輸（出）入管理

1. 泰國勞務輸出方面的規範法律主要是《職業介紹和求職者保護法（The Recruitment and Job-Seeker Protection Act）》（第三版）。該法於 1985 年頒佈，2001 年修訂，其對泰國勞務輸出的管理機構、管理內容、職責及權利義務等做了比較詳細的規定。
2. 根據泰國有關法律法規，共有 5 種合法管道可以進行勞務輸出：(1)通過獲得合法執照的私人勞務仲介機構派出；(2)通過勞工部就業廳派出；(3)通過泰國本地雇主派出；(4)通過培訓管道派出；(5)海外自主擇業，但勞工必須在派出十天前將其海外勞務情況向勞工部就業廳進行備案。
3. 泰國勞工部就業廳海外就業管理局是泰國外派勞務管理的具體執行部門。其職能是：批准私人仲介機構進行勞務外派活動，並授權其進行海外就業的宣傳和招聘等行為；批准本地雇主派遣雇員赴海外就業或培訓；免費受理各種外派勞務的申請，包括自行尋找和二次出國等；免費為希望到海外工作的勞工提供資訊諮詢；規定海外就業標準和實踐準則。
4. 泰國政府一直採取積極的行政政策和財政手段支持其勞務輸出的發展，以擴大本國人就業規模，增加外匯收入，促進經濟發展。主要措施有：(1)設立海外機構鼓勵外派勞務。(2)直接提供財政支援。一是設立海外勞工福利基金，用於泰國勞工在海外遇到突發事件時的應急救助。二是向勞工提供貸款支援。外派勞務人員在申請外派時如有資金困難、可向海外就業局申請貸款。

第二節 越南

一、勞工輸出政策

越南《勞動法》(LUẬT Lao Động)是越南規範所有勞動行為的基本法，依據2006 年修改後最新法規，第 10 條第 1 項載明:「國家透過法律手段對人力資源和勞動進行統一管理，制訂政策、發展和分配人力，發展使用勞動和介紹就業的多種形式。」以及第 134 條第 1 項：「國家鼓勵企業、機關、組織和個人依越南法律、所在國法律及和越南締結或參加國際條約的規定尋找、擴大勞動市場，為越南勞動者創造出國就業機會。」《勞動法》亦明訂主管海外移工的機構為勞動、榮軍和社會部(Ministry of Labour, War Invalid and Social Affairs，簡稱 MOLISA)，按勞動、榮軍和社會部組織法，下轄有兩個專責海外移工事務的單位：海外勞動局 (Department of Overseas Labour，簡稱 DOLAB)和海外勞動管理委員會(Management Boards of Overseas Labour)。

越南政府為了因應日漸增多因勞動出口所產生的問題，2006 年 11 月 29 日越南在第十一屆國會第十次會議上通過了《越南契約勞動者出國工作法及施行細則》(LUẬT Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng)，並於 2007 年 7 月 1 日起生效。此法規定了契約勞工出國工作的活動、權利與義務；各有關企業、組織和個人的權利和義務。其中，第 5 條「國家的勞動輸出政策」規定：第 1 項，為越南公民具備出國務工的條件創造便利條件。第 2 項，保護出國勞工和勞動輸出企業單位的合法權益。第 3 項，幫助投資開發新的勞動輸出市場、高收入市場和可接受大量勞動輸出的市場；幫助培訓管理幹部及向勞工傳授技能和外語知識。第 4 項，對勞動輸出的相關社會政策實行優惠貸款政策。第 5 項，鼓勵輸出大量有關專業知識、技術工人前往高收入行業工作; 鼓勵出國勞工在企業、組織或個人承包並在國外投資成立的各項工程、項目和生產經營單位工作。《越南契約勞動者出國務工法及施行細則》所規範行為主體主要有兩類: 「勞動輸出企業和事業單位」以及「移工」。有關勞動輸出企業和事業單位部分，明訂其獲取經營勞動輸出許可證的條件、方式、經營等，對仲

介費、服務費、保證金和權利義務均有詳細規範。移工部分則詳列其各種權利義務，像是繳納海外移工基金、支付仲介費、服務費、強制培訓、提供優惠貸款、安全保險等；甚至移工在回國後，勞動、榮軍和社會部負有輔導就業的責任(第 59 條)以及提供創業優惠貸款(第 60 條)。

上述法令的重點即在明確規範勞動出口市場活動，除了促進國家經濟發展之外，作為社會主義國家的越南，勞動出口政策更負有社會發展意涵。總理府在 2009 年 4 月 29 日頒佈了第 71/2009/QD-TTg 號決議(Phê duyệt Đề án Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020)，旨在 2009-2020 年大力推行貧窮地區勞動出口的數量和質量，透過創造就業機會、增加勞動者收入藉以達到消除貧窮的目標。在 2011-2015 年階段，預計輸出貧窮地區 5 萬名勞工到海外工作，其中約有 90%屬於清寒和少數民族家戶，80%必須經過職業訓練，此舉有助於減少 45,000 貧窮家戶(約佔全國貧窮地區家戶的 15.6%)。

二、輸出情形

越南國外勞工管理局的數據顯示，2016 年全年越南輸出勞工共 12 萬 6,296 人，超過政府所設立輸出 10 萬名勞工的目標，越南勞工輸出人數已連續三年突破 10 萬人，其中赴台就業人數最多，高達 6 萬 8,244 人，占 54%，日本輸入 3 萬 9,938 人，南韓輸入 8,482 人以及阿聯酋輸入 4,033 人等。產業類別則以家庭看護工及漁業勞工為主。

三、赴海外工作就業服務流程與服務成本

(一) 移工的培訓課程

移工的培訓課程（越南盾 105 萬約臺幣 1,387 元，最多三個月），其主要目標有二：一是灌輸移工有關越南法律和接受國法律、風俗習慣、生活方式、工作型態等必要知識，使其儘快適應國外生活和工作條件。二是讓移工養成依法生活和行事的習慣，自動自發地遵守勞動法律和紀律;為提高越南移工在國際市

場上的質量和信譽做出貢獻。

(二) 仲介費用之規範

凡從事輸出及引進越勞來台工作的人力仲介公司，須簽署「遵守履行越南和台灣輸出及接納越南勞工赴台灣工作規定」切結書，台、越雙方仲介公司須承諾遵守越勞赴台收費規定，2014 年 2 月 1 日以前入境台灣工作的勞工，應遵守越南勞動部 2012 年 2 月 15 日頒布的規定，越勞從事製造業工作，3 年契約所應繳交費用不得超過美金 4,500 元(約臺幣 13 萬 5,000 元)，仲介費不得超過美金 1,500 元(約臺幣 4 萬 5,000 元)。2014 年 2 月 1 日以後入境者，製造業工作 3 年契約所應繳交費用不得超過美金 4,000 元(約臺幣 12 萬元)，仲介費不得超過美金 1,500 元(約臺幣 4 萬 5,000 元)。

從事養護機構工作者，3 年契約所應繳交費用不得超過美金 3,300 元(約臺幣 9 萬 9,000 元)，仲介費不得超過美金 800 元(約臺幣 2,400 元)。

仲介業者與其越南合作對象，應對所引進的越勞加強管理，妥善處理問題。對於越南政府 2013 年實施第 95/2013/ND-CP 號議定，須向勞工宣導逃逸相關行政處分，共同努力降低越勞行方不明的比例。

前述收費金額除仲介費外，另包含越南仲介服務費、來台機票費美金 300 元(約臺幣 9,000 元)、簽證費、學習外語學費、來台前須知培訓費及期間膳宿、參加海外協助基金費用、來台前體檢費、護照、良民證，以及文件、服裝、接機等其他雜項。

越辦處勞工管理組長阮氏雪絨(2014 年 2 月 17 日)表示，越南勞動部已在 2014 年 2 月 1 日實施新的收費規定，因此要求台灣仲介與合作的越南仲介簽訂切結書，確認已了解最新的費用規定。切結書一式兩份，一份送至越辦處勞工管理組，一份由越南仲介送越南海外勞工管理局，仲介與每一家國外合作對象只須簽署一次即可。

(三) 期滿續聘或期滿轉換外勞仍要驗證勞動契約等程序

越南有驗證程序並須繳交驗證費約臺幣 1,000 元，但是目前流程仍在規劃，

擬以雇主取得聘僱許可函後驗證，應備文件（聘僱許可函正本及影本、雇主身分證明文件影本、勞工居留證影本、勞工護照影本、勞動契約影本、雇主聘僱聲明書與生活照顧服務計畫書影本等相關文件）與泰國相同。

四、海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施

越南仲介公司遵循越南人力供給協會所（Viet Nam Association of Manpower Supply）於 2010 年制定之執行準則（Code of Conduct (COC-Viet Nam)），並且與國際勞工組織（International Labour Organisation (ILO)）之目標吻合。仲介公司須包含行銷、招募、訓練、越南勞工赴海外工作之合約簽訂、勞資糾紛調停、協助往返越南等。

目前，根據 2012 年勞工法案及 95/2013/ND-CP 號議定，政府規範其海外勞工之合約期限、工時、休息時間、工資及獎金、給薪形式、加班補貼及工作環境等，皆有相應之規範。並且，對於違反規定之企業處以 5,000 至 8,000 萬越南盾不等（折合約臺幣六萬至十一萬元）。

第三節 印尼

一、勞工輸出政策

2004 年，印尼政府通過第 39 號法案(Law No.39/2004)，成立印尼海外勞工安置暨保護局(Placement and Protection of Indonesian Overseas Workers,印尼文簡稱 PPTKILN)，專責處理不斷攀升的非法海外勞工問題。之後，也依據該法案於 2006 年設立國家海外勞工安置暨保護局(National Board of Placement and Protect for the Indonesian Overseas Workers，簡稱 BNP2TKI)，成為現今專責處理海外勞工各項事務之主管機關，並與其他機關如教育部、國民健康部、人力資源及移民部合作，為印尼海外勞工提供更好的安置與保護機制，進行防制外籍勞工行蹤不明對策之研究。2009 年，印尼勞動部發布一連串針對海外印尼勞工相關法規,訂定職前教育與訓練各種規範,2011 年印尼政府頒布第 12 號法規(Regulation No.12/2011)，派遣海外勞工聯絡官至各個駐輸入國印尼大使館，以協助海外印

尼勞工。

然而，近年來在海外工作之印尼勞工仍不斷發生非法打工、行蹤不明、遭雇主、仲介剝削、虐待、甚至遭殺害之案件，特別是家事勞工部分，迫使印尼政府不得不採行必要手段來保護印尼海外勞工。2014 年，印尼政府表示未來打算全面停止輸出家庭幫傭，但卻對台灣提出條件，若能調漲印傭薪資、限定工時並提供宿舍，印尼將持續對台輸出家庭幫傭；2016 年 5 月，印尼政府又再度表示原則上，印尼 2017 年不會再輸出新的幫傭到外國，並將從 2017 年到 2019 年，逐步減少輸出印尼幫傭赴海外的人數，最終目標是實現「印尼移工零幫傭」的目標。印尼海外勞工安置及保護局局長蘇維斯表示，部分國家的雇主會扣押印尼移工的護照、薪資匯款遭苛扣等問題，由於印尼政府相當關注的海外勞工權益，進而提出解決問題之政策，且主要以停止中東地區之勞工出口為目標，目前台灣與其他東亞國家並不在印尼政府所公布的施行對象名單內。為了進一步保護已位在海外印尼勞工權益，印尼政府相關部門與有印尼勞工在其國內工作之國家相關部門努力進行交涉，希望簽署包括對印尼移工保障措施的「合作備忘錄」。

二、輸出情形

2016 年，印尼勞務輸出人數總計 23 萬 4,451 人，較上(2015)年 27 萬 5,736 人大幅減少 4 萬 1,285 人(減 35.86%)，更較 2011 年 58 萬 6,802 人大幅減少 35 萬 2,351 人(減 60.04%)，顯示印尼勞動人口赴海外就業意願正急遽下降。2017 年一至五月，印尼勞務輸出人數總計 8 萬 3,900 人，亦較上(2016)年同期 9 萬 9,267 人減少 1 萬 5,367 人(減 15.48%)。

(一) 性別

2016 年印尼勞務輸出人數中，女性人數計 14 萬 5,392 人，占當年度勞務輸出人數比重為 62%，較 2011 年女性勞務輸出人數比重 64%減少 2 個百分點。2016 年印尼男性勞務輸出人數計 8 萬 9,059 人，占當年度勞務輸出人數比重為 38%，較 2011 男性勞務輸出人數比重 36%增加 2 個百分點。顯示印尼女性勞務輸出人

數減緩幅度較男性為劇。

(二) 婚姻狀況別

2017 年一至五月，印尼勞務輸出人數總計 8 萬 3,900 人，其中已婚者 4 萬 2,728 人，占 51%；未婚者 3 萬 4,652 人，占 41%；離婚者 6,520 人，占 8%。

(三) 學歷別

依學歷別分，2017 年一至五月，印尼勞務輸出人數以國中畢業者 3 萬 2,242 人居冠，占 38%；其次依序為高中 2 萬 8,138 人，占 34%、國小 2 萬 1,260 人，占 25%、專科 1,750 人，占 2%、大學 503 人，占 1%，以及研究所 7 人，占 0.01%。資料顯示，印尼輸出勞務者多數於印尼當地僅接受過基本教育。

(四) 輸出國家別

依輸出國家別分，2017 年一至五月，印尼勞務輸出人數以至馬來西亞工作者 3 萬 1,779 人居冠，占 37.87%；其次依序台灣 2 萬 6,257 人，占 31.29%、香港 8,354 人，占 9.95%、新加坡 5,682 人，占 6.77%、汶萊 2,896 人，占 3.45%、沙烏地阿拉伯 2,336 人，占 2.78%、韓國 1,404 人，占 1.67%，其餘國家輸出人數均未及千人。資料顯示，2017 年一至五月，台灣是印尼勞務輸出第二大國家。

(五) 職類別

依職類別分，2017 年一至五月，印尼勞務輸出以家事服務 17,658 人居冠，占 21.04%；其次依序為看護 16,761 人，占 19.97%、一般工人員 12,627 人，占 15.05%、機械操作員 10,928 人，占 13.02%、種植工人 10,077 人，占 12.01%、漁工 1,236 人，占 1.47%、液壓操作員 1,104 人，占 1.31%，其餘職類別輸出人數均未及千人。資料顯示，2017 年一月至五月，印尼勞務輸出以社福外勞為多，居近半數。

三、赴海外工作就業服務流程與服務成本

(一) 印尼勞務輸出就業服務流程

印尼勞務輸出就業服務流程可分為需求國雇主申請階段、印尼政府處理階

段、印尼勞工招聘階段、獲聘階段、離境階段等 5 個階段：

1. 需求國雇主申請階段

勞工輸入國之公司或雇主必須填寫「勞務需求單」，即所謂的「Job Order」或「Demand Letter」，詳細填列需求人數、工作類型、應徵資格，並提供工作合約，以及印尼仲介業者名稱，然後將相關資料寄至印尼駐當地使館。

印尼政府處理階段

印尼駐輸入國使館收到「勞務需求單」後即進行審核，一般來說「勞務需求單」很少有退件的案例，遭退件者大多是因薪資過低的問題。審核完畢後，印尼駐輸入國使館即將相關資料寄至印尼「海外勞工安置及保護局」，由該局來核發「聘用許可函」（簡稱 SIP），「聘用許可函」的期限通常不超過 6 個月。接著印尼當地的仲介業者前來取件，並且展開招聘的流程。另外，印尼仲介業者也可以直接在國內提出勞務輸出申請，他們必須繳交營業許可證，以及輸入國合作勞務仲介業者及需求廠商所簽之合約等文件，向印尼「海外勞工安置及保護局」提出申請。印尼的勞務仲介業者由人力資源部管轄，其營業許可證 5 年須重新申請一次，人力資源部和海外勞工安置及保護局每年會進行檢查，勞務仲介業者必須證明其持有至少印尼盾 30 億元(約臺幣 834 萬元)的資產，且須在銀行有印尼盾 5 億 5,000 萬元(約臺幣 152 萬 9,000 元)的存款餘額，以繳付勞工的保險費。

2. 印尼勞工招聘階段

招聘管道可分為「學校層級」、「社區層級」兩種方式。「學校層級」的參與者大多為職業技術學校，每一梯次的徵聘通常進行 2~3 個月，學校的承辦人員會邀請勞務仲介業者到校舉辦說明會，並且在學校裡進行面試。「社區層級」的部分則是仲介業者透過網路、地方報紙或媒體等方式公告，通常是在仲介業者辦公室進行面試。無論是「學校層級」或「社區層級」，所有應徵者都必須滿 18 歲，持有健康證明文件（未懷孕、無傳染病等，以證明不會造成雇主的負擔）、求職者註冊卡（Job-seeker Card）等，且須提供社區長官（village head）的同意函，求職者獲聘後則須與仲介業者簽訂「安置同意書」（Placement Agreement），

除了獲聘者及仲介各持有一份外，另需送到「海外勞工安置及保護局」備查。

3. 獲聘階段

獲聘勞工必須提供辦理護照及工作簽證的相關資料，並且接受健康檢查。除了安置同意書外，獲聘勞工與仲介業者還必須簽定正式的工作合約，工作合約由雇主提供，先送至印尼駐輸入國使館先行審核。合約內容必須包括以下項目：輸入國雇主或公司之詳細資料、獲聘勞工個人資料、工作職稱及類型、雙方權利義務、勞動條件（薪資及支付方式、工作時間、休息時間、休假規定、保險內容）、合約期間等。之後，契約相關資料送至印尼國內的「海外勞工安置及保護局」申請許可文件，俾讓勞工辦理簽證。另外獲聘者必須參加印尼「海外勞工安置及保護局」主辦的離境前講習（pre-departure training），內容主要是工作合約權利義務說明、受聘國之相關法律、出入境程序說明、印尼駐外使館協助事項及聯絡方式、保險事宜、銀行匯款事宜、文化差異調適、人口販賣及藥物防治等。勞工從獲聘、辦理文件到出國通常須費時 3 週到 3 個月。

4. 離境階段：

雅加達 Soekarno-Hatta 機場的第 5 航廈為海外勞工入出境專用，印尼「海外勞工安置及保護局」在此設有多項服務，包括轉運/醫療/保險/法律諮詢/返國勞工登記等、「海外勞工安置及保護局」在 2008 年成立了「BNP2TKI 危機中心」（BNP2TKI Crisis Center），並於 2011 年起提供諮詢及申訴專線（Hallo TKI），印尼海外勞工在國內時可撥打 0800-1000，到了海外則可撥打 +62-21-2924-4810-11 的電話，或利用傳真 021-2924-4810-11 及電子信箱 halotki@bnp2tki.go.id，「BNP2TKI 危機中心」受理問題後依類別轉介到相關單位（例如人力資源部、家庭事務部、移民單位、社會部、警察單位、婦女及兒童保護單位等），以進行法律協助、調查、緊急處置等後續事宜，另外，海外勞工亦可直接與駐輸入國使館聯繫，以就近解決問題。

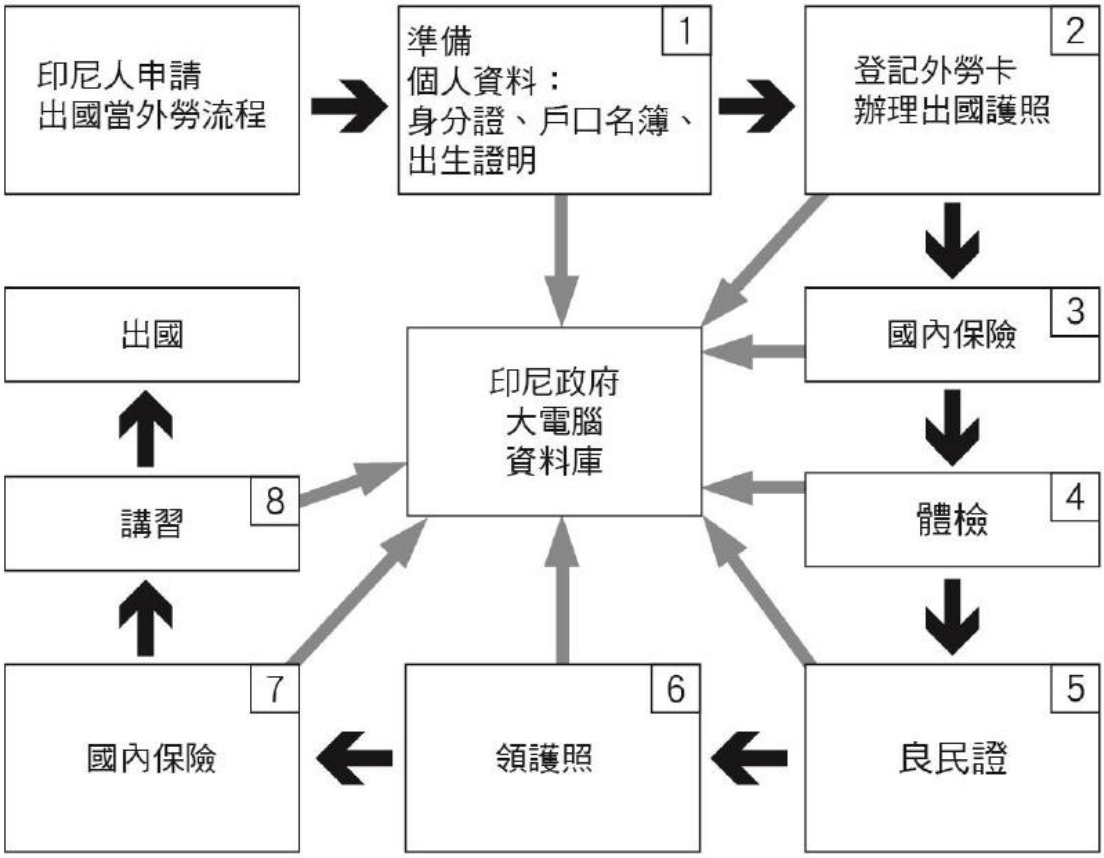


圖3-1 印尼外勞輸出流程圖

資料來源：本研究整理

(二)印尼勞務來台工作(含就業服務)成本

根據勞動部勞動力發展署所制定之外國人入國工作費用及工資切結書(中、印文版)以及深度訪談過程中，勞務仲介公司所提供之印尼外勞來台工作所簽立的切結書資料顯示，印尼勞務工作者來台工作所需支付成本(含就業服務費用)說明如下：

1. 廠工/營造工

按照印尼勞工部第 153/PPTK/VI/2009 規定，有關印尼廠工/營造工到台灣之金額總計為印尼盾 1,763 萬 5,400 元(約臺幣 4 萬 9,000 元。其中印尼端勞務仲介費為印尼盾 417 萬 3,000 元(約臺幣 1 萬 1,600 元)。

2. 看護工

按照印尼勞工部第 153/PPTK/VI/2009 規定，有關印尼看護工到台灣之金額總計為印尼盾 1,704 萬 400 元(約臺幣 4 萬 7,400 元。其中印尼端人力仲介費為印尼盾 411 萬 8,400 元(約臺幣 1 萬 1,400 元)，較廠工/營造工為低。

3. 漁工

按照印尼勞工部第 152/PPTK/VI/2009 規定，有關印尼漁工到台灣之金額總計為印尼盾 1,763 萬 5,400 元(約臺幣 4 萬 9,000 元)。其中印尼端勞務仲介費為印尼盾 483 萬 8,400 元(約臺幣 1 萬 3,450 元)。

四、海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施

(一) 成立海外勞工安置及保護局「危機中心」（BNP2TKI Crisis Center）

前述之海外勞工安置及保護局「BNP2TKI 危機中心」（BNP2TKI Crisis Center），於 2011 年起提供諮詢及申訴管道（Hallo TKI），成立的第一年就受理高達 243,799 則案件，可見需求之殷切，其中只有 3%（7,601 案）是對雇主或仲介業者的抱怨或申訴，其他多為諮詢案件。抱怨或申訴案件中有約一半（4,097 案）正式成立，最終則有 2,729 件獲得解決。到了 2012 年，抱怨或申訴案件快速成長至 9,764 案，其中 4,577 案獲得解決，抱怨或申訴案件中佔最多者為「雇主積欠工資」，佔了 22%，次為「無法聯繫到仲介業者」，佔了 21%。至 2015 年，已受理 2 萬 510 件抱怨或申訴案件，平均約花費 14 天處理，獲得解決共 1 萬 4,277 案，完成率約 70%。

(二) 招聘階段

勞務仲介業者在海外勞工招聘階段扮演重要角色，印尼政府透過兩個方式來管制仲介業者，包括(1)規範仲介業者的設立條件、(2)規範仲介業者的責任與義務等。透過前述的 2004 年第 39 號法案（Law No.39/2004），仲介業者需提存保證金、三年期工作計畫、提供海外勞工勞動權益保護的訓練與教育等。另外，根據 2005 年頒訂的第 5 號行政規則（Ministerial Regulation No.5/2005.）則是針對仲介業者營業許可的批准給予規範，對於違反法規的仲介業者，行政處分措

施包括書面警告、部分或全部暫停營業、撤銷營業許可等方式。撤銷營業許可的處分係針對那些情節嚴重者，包括未經許可招聘海外勞工、偽造招聘相關文件、超收仲介費用等。除了上述的行政處分之外，若干違法情節則涉及刑事責任，如將營業許可執照借予他人使用、以其他勞工冒充已獲得聘用許可之勞工、偽造勞工健康檢查文件、離境前培訓期間對於勞工有違法之不當對待、擅自將勞工安置於非聘用許可之雇主/公司等等。

(三) 海外工作階段

印尼駐外使館設有印尼公民保護處（Citizen Protection Division），對海外公民提供保護措施，其中主要服務對象為印尼海外勞工，這是根據第 39 號法案（Law No.39/2004）第 78 條及第 80 條所規定，具體措施包括成立海外勞工案件專屬受理窗口、駐輸入國使館與當地法律事務所合作提供海外勞工相關法律協助、使館人員亦會陪同印尼勞工出庭、應訊等。另外，根據印尼政府於 2011 年所頒布之第 12 號法規（Regulation No.12/2011），派遣海外勞工聯絡官至各個駐輸入國印尼大使館，以協助海外印尼勞工處理相關業務，並監理仲介業者及審閱工作合約等。印尼政府規定已在海外工作的勞工須於駐當地國使館進行登記，以建立完整資料庫，俾便掌握各種情況，除此之外，印尼駐當地國使館亦提供相關諮詢服務、法律協助等保護措施。另外，若海外勞工遭遇嚴重人身侵害或嚴重的勞資爭議，亦提供庇護所供其暫時居住。印尼駐外使館還負責審閱海外勞工工作合約、協助海外勞工親人過世等問題，惟根據勞動部勞動力發展署之印尼結案報告顯示，其各項措施並未完全落實，比如仲介業者並未將所有海外勞工向駐當地國使館進行登記，以致於使館無法掌握確實人數與工作地點，這是因為使館對當地仲介業者的監管功能有限，但所需的相關資訊卻要仰賴仲介業者提供，仲介業者並不重視相關使館的相關規定。

(四) 返國階段

如前述，印尼政府將雅加達 Soekarno-Hatta 機場的第 5 航廈設為海外勞工入出境專用，「海外勞工安置及保護局」在此設有多項服務，包括轉運/醫療/保險/

法律諮詢/返國勞工登記/銀行匯款等，除提供印尼海外勞工出國、返國等各項服務，並協助其法律事務、文件申請相關事宜。

第四節 柬埔寨

一、勞工輸出政策

柬埔寨在 2014-2018 年的國家發展策略的綱要中，移工已被視為人口問題的一環，該綱要將加強移工人力資源發展的相關措施，包括對外移移工以及歸國移工的就業服務等。

柬埔寨為加強對移工的保護，已在 2011 年通過多個行政命令，以規範私人招募機構媒介移工至外國工作；在 2013 年在 3 個省分成立移工的資源中心，並透過省勞工局提供移工相關的協助；建立申訴機關，以加強解決移工的勞資爭議；建立職前訓練的標準化規定；此外，柬埔寨政府為保護海外移工，並與泰國、馬來西亞等國簽訂合作協定。

近期，柬埔寨更訂定了「2015-2018 年移工政策及行動計畫」，這個行動計畫主要由政府相關部會、社會伙伴以及 NGO 團體共同落實推動。這 3 年的行動計畫主要包括：透過各個層級的社會對話，推動性別及敏感議題的相關立法及政府政策；推動職前教育，讓移工瞭解自身的境遇及權益；利用移工的遷徙和流動，加強柬埔寨的社會與經濟發展，並且肯定移工是國家發展重要的貢獻者等。

在「2015-2025 國家就業政策」（The 2015-2025 National Employment Policy）中，亦著重勞工市場的發展管理，包含海外勞工之權利以及就業協助等。在 2008 年，柬埔寨政府亦通過人口販賣及性虐待保護法（the Law on Suppression of Human Trafficking and Sexual Exploitation）來保護其國家之勞工。

二、 輸出情形

目前約有 115 萬名柬埔寨勞工在海外工作，每年匯回柬埔寨之金額高達 17 億美金(約臺幣 510 億元)。其工作分布國家多於泰國、馬來西亞、南韓、日本及

新加坡。

大部分的柬埔寨海外勞工選擇在泰國工作，包括農漁業、營造業及看護等。至 2017 年 5 月，總共有 16 萬 881 名柬埔寨人擁有泰國工作簽證，並有 8 萬 4,599 名完成國籍驗證程序。目前估計，泰國境內約有 40 萬到 50 萬名柬埔寨勞工（含無登記之勞工）。

三、赴海外工作就業服務流程與服務成本

在 2015 年 12 月，約 400 名首批柬埔寨勞工透過私人招募仲介(Private Recruitment Agencies, PRAs)至新加坡工作。

對勞工而言，從接觸仲介到實際取得工作往往需要 3-4 個月的時間，而偏遠地區的民眾變很難取得相關文件。儘管柬埔寨政府曾在 2014 年推動「4 美金護照」（4-dollar passport），實際上卻幾乎無法取得，政府在落實其政策時，常常無法真正推行，以致到目前為止，對柬埔寨勞工來說，申請出國工作仍是一件耗時又困難的事情。對柬埔寨海外勞工而言，透過合法管道申請至海外工作並未能真正保障其權益，很多時候該國政府仍然無法給予完善的保護，

柬埔寨政府並未對仲介費訂定相關規定，一般而言，勞工需付 810-1,200 美金不等之仲介費(約臺幣 2 萬 4,300 到 3 萬 6,000 元)。

四、海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施

根據柬埔寨國際勞動組織(International Labor Organization, ILO)之統計，2006-2016 年間僅 11 萬 6,000 柬埔寨移工為合法在泰國工作，非法移工之比例相當高，勞工容易遭受剝削及非法交易；許多合法勞工亦無法獲得應有之權益保障，當在泰國的柬埔寨勞工向其大使館求助時，大使館卻往往無法給予及時且完善的幫忙，政府無法完整保護其人民出國工作之權益。2015 年，其外交部報導出有 679 件柬埔寨移工被遣返回國之案例，其出發國家包含中國、馬來西亞、印尼、越南及地阿拉伯。

柬埔寨政府通常以透過禁止輸出政策，作為保護其海外勞工免受輸入國非

法對待的辦法。在 2011 年，由於虐待案件在馬來西亞大幅攀升，柬埔寨政府對馬國實施禁止出口勞工禁令，即使在 2015 年 12 月，雙方重新簽訂備忘錄(MOU)以繼續柬埔寨對馬來西亞之外勞輸出，並且，馬來西亞要求柬政府對其勞工在離境前進行為期一個月的訓練。

在南非、塞內加爾、斐濟、模里西斯、泰國、台灣等地，海洋漁撈勞工之剝削的狀況越來越嚴種，儘管柬埔寨政府並沒有禁止其出口海洋外勞，然其不鼓勵人民成為漁撈移工。

第五節 菲律賓

一、勞工輸出政策

菲律賓憲法對於海外菲律賓人的權益有明顯規定：要保障海外菲律賓人的福利以及權益不受侵犯；海外菲律賓人繼續被認為是對國家經濟發展和社會穩定具有關鍵性作用。菲律賓政府根據國情，從法律的角度說明瞭海外菲律賓人對國家發展的重要性，那麼海外菲傭的地位也是自然而然地受到政府的重視。政府的一系列聲明以及行為，表明其對海外女傭權益的重視。菲政府網站上提供有關於如何僱用菲律賓勞工的說明以及聯繫方式等便利服務。菲政府鼓勵並積極組織本國勞工赴海外工作，是國內的一項政策，也是促進菲律賓經濟發展的一個重要手段。1974 年菲律賓通過《菲律賓勞工法令》(Labor Code of the Philippines)，並成立海外工作發展局(Overseas Employment Administration Board, OEAD),1982 年更名為菲律賓海外就業管理局 (Philippines Overseas Employment Administration,POEA)，不僅僅加強了對海外勞工輸出的管理，還加強了對海外勞工權益的保護。目前，對於移民權益的保護以及重視已經是一個國際性的熱點。介紹雇傭前往海外就業的私營職業介紹所主要受 3 項法規所規管，即《1995 年海外工人與海外菲人法》(Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995)、《勞工法典》(第 442 號總統命令) (Labor Code (Presidential Decree No. 442)) 及菲律賓海外就業管理局頒布的《規管陸上工作的海外工人招聘及雇傭的規則及

規例》(Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers)。菲律賓跨國女傭作為國際移民的一個群體，理應受到國際社會的關注和重視。表 3-1 菲政府所作所為不僅僅順應了國際移民的趨勢，也體現出是一個負責的政府。

表3-1 菲律賓政府部門協助外勞輸出事宜之相關單位

政府單位	職能
菲律賓海外就業管理局 Philippine Overseas Employment Administration (POEA)	仲介業規範 促進就業 勞工保障 一般行政和支援服務
海外勞工福利管理局 Overseas Workers Welfare Administration (OWWA)	保障菲律賓海外勞工之社會福利機構，包括保障其福利、爭取福利，以及資金的可靠性
菲律賓海外聯誼會 Commission on Filipinos Overseas (CFO)	針對菲律賓海外發展及移民之社區提供相關促進計畫及政策

資料來源：本研究整理

二、輸出情形

菲律賓其出口之勞工呈現增加之趨勢（見表 3-2），並且，可依照陸上勞工、海上勞工輸出至不同國家作為區分（見表 3-3、表 3-4）。

表3-2 菲律賓2010-2015勞工出口狀況（單位：人）

年份	陸上勞工			海外勞工	總勞工數
	新聘僱（newhires）	再聘僱（rehires）	總計		
2010	341,966	781,710	1,123,676	347,150	1,470,826
2011	437,720	881,007	1,318,727	369,104	1,687,831
2012	458,575	976,591	1,435,166	366,865	1,802,031
2013	464,888	1,004,291	1,469,179	367,166	1,836,345
2014	487,176	943,666	1,430,842	401,826	1,832,668
2015	515,217	922,658	1.437.875	406,531	1,844,406

資料來源：菲律賓海外就業管理局

表3-3 菲律賓2010-2015陸上勞工出口前十大國家（單位：人）

地區	2010	2011	2012	2013	2014	2015

1. 沙烏地阿拉伯	293,049	316,736	330,040	382,553	402,837	406,089
2. 阿拉伯聯合大公國	201,214	345,775	259,546	261,119	246,231	227,076
3. 新加坡	70,251	146,613	172,690	173,666	140,205	141,453
4. 卡達	87,813	100,530	104,622	94,195	114,511	133,169
5. 科威特	53,010	65,603	75,286	67,856	70,098	86,019
6. 香港	101,340	129.575	131.680	130,686	105,737	85,704
7. 台灣	36,866	41,896	41,492	41,145	58,681	62,598
8. 馬來西亞	9,802	16,797	25,261	34,088	31,451	26,199
9. 阿曼	—	—	—	—	15,880	22,274
10.巴林	15,434	18,230	22,271	20,546	18,958	21,428
11.加拿大	13,885	15,658	19,283	18,120	18,107	—
其他	241,012	231,314	252,995	245,205	208,146	225,866
總計	1,123,676	1,318,727	1,435,166	1,469,179	1,430,842	1,437,875

資料來源：菲律賓海外就業管理局

表3-4菲律賓2010-2015海上勞工出口前十大國家（單位：人）

地區	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1. 巴拿馬	66,523	72,614	67,567	69,297	71,356	69,502
2. 巴哈馬	41,814	42,363	38,942	41,627	50,379	50,272
3. 賴比瑞亞	32,561	39,260	36,912	35,585	35,974	37,537
4. 馬紹爾群島	21,824	24,235	25,795	27,444	32,179	36,057
5. 馬爾他	16,971	17,116	17,662	19,249	23,793	25,547
6. 新加坡	16,417	17,401	19,488	18,820	22,561	24,011
7. 百慕達	9,562	12,830	12,621	15,203	16,509	17,324
8. 挪威	12,136	14,187	11,916	11,877	12,297	12,960
9. 荷蘭	9,602	10,198	10,644	7,921	13,232	11,724
10.義大利	11,927	12,822	11,564	11,865	12,582	10,657
其他	107,813	106,078	113,754	108,278	110,964	110,940
總計	347,150	369,104	366,865	367,166	401,826	406,531

資料來源：菲律賓海外就業管理局

三、赴海外工作就業服務流程與服務成本

菲律賓政府對於勞工輸出資格的要求如附表 3-5，需符合一定資格才能申請。菲律賓勞工赴海外就業之渠道可分為兩種，一為向仲介商申請僱用，另一為自行向 POEA 申請。

表3-5 菲律賓出國勞工申請資格要求

陸上勞工	海上勞工（第一次申請）
須滿 18 歲以上 高中畢業 兩年工作經驗	無 1 年以上之海上工作經驗 2 年以上之陸上勞工工作經驗

資料來源：本研究整理

(一)透過仲介商申請

菲律賓政府規範特定的仲介商才能辦理勞工仲介之相關事務，政府又將其分成兩種，針對陸上勞工、海上勞工兩種不同類型勞工，當菲律賓人民需要向 POEA 提出相關文件之申請時，分別應檢附之文件如下表 3-6。

表3-6 菲律賓透過仲介申請須檢附之文件表

陸上勞工	海上勞工（第一次申請）
POEA 申請表 （Duly accomplished OFW Information Sheet）	海上勞工申請表 （Seafarer's Information Sheet）
受僱合約 （Verified Employment Contract）	受僱合約 （Employment Contract）
國籍證明 PDOS Certificate, National Certificate (NC) II, Comprehensive Pre-Departure	海上勞工登記證明 （Seafarer's Registration Certificate (SRC)）
教育程度 Education Program (CPDEP) Certificate from OWWA (For HSWs)	船員編號及服務簿 Seafarer's Identification and Record Book (SIRB) (original)
Verified Insurance Policy 保險證明	基礎安全課程訓練證明

資料來源：本研究整理

(二)自行申請登記

自行登記申請者須滿23歲以上，須繳納POEA手續費100美元(約臺幣3,000元）以及 OWWA 入會費 25 美元（約臺幣 750 元），須檢附之文件如下：

1. 工作許可證明

2. 受僱合約
3. DOH 官方認可之健康檢查
4. OWWA 舉辦之離境前訓練證明
5. OWWA 舉辦之進階離境前訓練證明

四、海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施

為保障外出務工的菲傭權益，菲政府積極與外國及地區進行交流，在有眾多菲律賓勞工工作的國家和地區設立一些海外勞工辦事處，如:菲律賓在香港設有海外勞工辦事處，與香港勞工管理部門共同監督和協調兩地的勞務中介公司和機構。菲政府還嚴格審查女傭代理公司資格，以更好地保護其海外勞工在薪金、福利及安全方面的利益。菲律賓駐馬來西亞大使館官員艾西莉亞·桑托斯說：「不是任何申請的人都能獲得許可。我們對代理公司的資格審定變得更加嚴格。」在談到菲律賓作為「女傭出口國」的國家形象問題時，卡克達克說:「這是一個非常敏感的話題。目前，我們更關注的是確保所有國外菲傭能夠合法、體面和有尊嚴地工作，政府的責任在於保護她們的權益。」

第六節 緬甸

一、勞工輸出政策

緬甸海外就業服務於 1990 年啟動，並於 1999 年制訂海外就業法，將海外就業納為國家人力資源發展的一環，要求仲介公司及訓練機構落實其承諾及責任，協助移工在海外找到尊嚴的工作。而為培養緬甸移工之一技之長，緬甸創立職業訓練中心共計有 50 個，遍布於各政府機關之下，尤以科技部最多，計 36 個。而在技能發展方面，由於勞動市場對於半技術、技術、半專業及專業勞工需求各有不同，緬甸目前已成立國家技能標準局，將建立國家技能標準，並將涵蓋各個職業領域。而為提高勞動市場的彈性及勞工移動能力，緬甸將積極發展國家技能識別及認證制度。另外，緬甸目前已與南韓及泰國簽署勞工合作備忘錄，以輸出緬勞，並在南韓、泰國及馬來西亞外派勞工官員處理緬勞業務；

緬甸並與日本取得共識，目前已實行研修生之制度，輸出緬勞至日本。1990 年起，緬甸已核發 182 家海外就業仲介公司許可，其中包括 1 家國營仲介公司。

二、輸出情形

自 2009 年起，儘管緬甸之海外移工已有越來越多正當管道能夠申請，然而絕大多數來自緬甸的移民仍然採取非法打工而非通過這些正當渠道進入鄰國工作。如以泰國 2016 年移工註冊資料顯示，約有 160 萬緬甸移民在泰國申請註冊，然而只有約 20 萬人藉由兩國簽署之備忘錄程序而進入泰國工作。此外，根據 2014 年緬甸人口普查，約 70.2%的緬甸移工是在泰國工作，而在馬來西亞，中國和新加坡工作的移工人數相對較少。另，新加坡已逐漸成為一個受歡迎的移工目的地，根據緬甸駐華大使的統計，截至 2016 年，已有超過 20 萬緬甸人居住在新加坡（包含非勞動移民），而這個數字在過去十年中急劇增加。根據就業機構行業代表，家庭傭工佔新加坡之緬甸移工的三分之一以上，其餘則集中在建築業和海運業（造船廠和維修業）。

緬甸海外勞工主要以亞洲國家為目的地，其中以泰國為大多數，其他國家包括馬來西亞、新加坡、南韓、日本及孟加拉（見下表 3-7）。

表3-7 2016年緬甸之海外移工國家統計(單位:人)

移工國家	人數	移工百分比(%)	男性	%	女性	%
全體國家	2,021,910	100	1,233,168	61	788,742	39
泰國	1,418,472	70.2	812,798	57.3	605,674	42.7
馬來西亞	303,996	15	245,772	80.8	58,224	19.2
中國	92,263	4.6	53,126	57.6	39,137	42.4
新加坡	79,659	3.9	39,078	49	40,581	51
其他	127,520	6.3	82394	64.6	45126	35.4

資料來源：本研究整理

(註:其他國家包括韓國、日本、卡達、沙烏地阿拉伯和阿聯酋)

三、赴海外工作就業服務流程與服務成本

類似於柬埔寨海外勞工的處境，緬甸勞工需面對不清楚及繁冗的申請過

程。不僅是需要長時間等候之護照申請，以及無標示清楚之申請費用及其他繁雜文件，增加合法出國供作之困難度。若勞工想透過仲介管道，仲介公司往往會索取一筆高額的仲介費、對工作環境說明也含糊不清，令勞工頭痛不已。

國際移民組織 (International Organization for Migration, IOM)與緬甸政府正努力促進安全的跨境勞務移民，並採取全面系統性的方法來應對不斷增長的國際和國內移工所帶來的挑戰。IOM 對於緬甸勞務移民和技能發展的工作訂有雙重目標：確保勞務移民之安全; 通過加強工作技能和培訓相關能力，大幅度增加勞務移民與社會經濟發展之間的聯繫。而在推動這些目標之外，IOM 和緬甸勞動部亟欲改善其政府層面的移民管理能力，並擴大雙邊和區域層面的合作。IOM 與緬甸勞工、移民、人口部 (Ministry of Labour, Immigration and Population, MOLIP)以及緬甸部級海外就業監督委員會密切合作。相繼規劃出一系列輔助緬甸移工服務之原則及保障，例如（i）協助緬甸勞動部門之建設，以確保緬甸移工在國外的權利，並最大限度地發揮勞務移民之利益（ii）支持政府建立移民資源中心（MRC），作為安全移民和投訴機制信息的中心。

四、海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施

對於海外就業的部分，緬甸成立海外就業管理委員會，確保勞工前往海外工作過程中是快速及無需擔心，且所花的費用是最少的。緬甸勞工在輸入國當中亦受到相同的勞工法令權利，且委員會使用各種方式來協助返回緬甸勞工。委員會中亦成立 3 個子委員會：勞工行政、勞工安全及保障及勞工利益子委員會，其目的在於審核、協調及監督現有及派遣至海外緬甸移工情形。緬甸提出 2013 年到 2017 年的國家級計畫包含：移工的管理、移工的保障及就業、移工的發展及蒐集及分析資料。另外海外就業管理委員會亦於內比都及仰光設置抱怨機制中心，海外移工可以告訴政府，他(她)所遭遇到的問題及其需求，中心提供全年無休的服務。另外設置移工通報中心，負責保障透過官方模式到海外就業

者、減少非法移工情形、移工擁有基本權益、蒐集及分析資料等。緬甸自從 2012 年起，指派勞工秘書駐點於泰國、南韓、馬來西亞 3 個國家，處理及監督移工就業情形，勞工秘書目的在於保障移工、提供移工必要性協助及與 NGOs、INGO、UN 合作等。

第七節 印度

一、勞工輸出政策

據印度海外印度人事務部估計，目前約有 2,500 萬印僑和印裔分布在全球 110 多個國家，其中超過 500 萬是在海外工作的印度人，大部分分布在中東國家和東南亞。印度政府於 1984 年訂定《移民出境法》（Emigration Act）和《移民出境規則》（Emigration Rules），規範海外勞工相關之規定。並於 2001 年修訂法令（Emigration Act of 2001）。其海外勞動部(Ministry of Overseas Indian Affairs) 也向中東波斯灣五國（除沙烏地阿拉伯外）簽訂人力資源協定，以防止其海外勞動人口剝削。2017 年 4 月，印度與沙烏地阿拉伯更簽署了包括防堵恐怖組織與洗錢、勞工合作、私部門投資等協議，強化兩國在國防與經濟的合作關係，同時也爭取到位於吉達及利雅德的多個勞工資源中心與 24 小時熱線服務電話。沙烏地阿拉伯是印度勞工海外的主要工作地之一，他們從事清潔工、服務人員、建地工人等重勞動工作。

目前管理機構為海外印度人事務部下屬的移民保護總局（Protectorate General of Emigrants）以及設在各地的移民保護局（Protectors of Emigrants）。

二、輸出情形

2016 年印度勞工輸出，以沙烏地阿拉伯為第一大輸出國，佔總輸出 43%，阿拉伯聯合大公國 25%，阿曼 10%，科威特 9%，卡達 8%。

印度勞工傾向至波灣六國工作（阿聯酋、沙烏地啊拉伯、科威特、阿曼、卡達、葉門、巴林），輸出比例佔總輸出超過 80%，其緣由是因為其強勁的經濟成長、相對穩定的政治環境、現代化的基礎建設，對於非技術性的勞工需求較

大，薪水亦相較印度國內高。

印度政府對於外勞來源國之擇定無特殊之要求，唯目前仍有 18 國家在出境時仍需檢查出境許可，國家如以下所列：

阿富汗、巴林、印尼、伊拉克、約旦、沙烏地阿拉伯、科威特、黎巴嫩、利比亞、馬來西亞、阿曼、卡達、南蘇丹、蘇丹、敘利亞、泰國、阿拉伯聯合大公國、葉門。表 3-8 為近年來印度出境許可數量之統計表。

表3-8 印度外勞出境許可統計(單位：人)

國家	2010	2011	2012	2013	2014
沙烏地阿拉伯	275,172	289,297	357,503	354,169	629,937
阿拉伯聯合大公國	130,910	138,861	141,138	202,016	224,033
科威特	37,667	45,149	55,868	70,072	80,419
卡達	45,752	41,710	63,096	78,367	75,935
阿曼	105,807	73,819	84,384	63,398	51,318
馬來西亞	20,577	17,947	21,241	22,388	22,926
巴林	15,101	14,323	20,150	17,269	14,220
其他	10,369	5,459	3,661	8,976	6,090
總計	641,355	626,565	747,041	816,655	804,878

資料來源：本研究整理

以 2014 年為例，印度之輸出產業主要來自營造（35%）、零售（31%）、製造（10%）等其他包含醫療、醫護、農漁、社福產業等（24%）。

三、赴海外工作就業服務流程與服務成本

(一)工作許可申請：

1. 外國雇主自行僱用：須經移民保護總局或移民保護局批准
2. 外國雇主通過中介機構僱用：中介機構須向移民保護總局或移民保護局申請註冊，並繳納 30-100 萬盧比（約臺幣 1-5 萬）不等的保證金；
3. 印度雇主派遣勞動赴海外工作：印度雇主須經印度儲備銀行（RBI）或者商工部批准，並提交 2-50 萬盧比（約臺幣 9,000-2 萬 5,000 元）不等的銀行擔保；
4. 無論以何種形式出境就業的印度勞工，須向移民保護總局或移民保護局申請出境許可（Emigration Clearance），但目前，印度已經豁免了 173 個國家

的出境許可要求，需要許可的僅剩 18 個國家。

印度藍領階級之勞工輸出，其護照會印上「出境許可」（Emigration check required）的字樣。故在他們出國之前，需先向移民保護總局（Protectors of emigrants）取得出境許可方能出國。

政府為保障印度輸出勞工之安全性、技能發展及行前須知，故規範「出境許可」流程。移民保護局推出電腦系統「e-Migrate」來完成海外就業行前作業。E-Migrate 作業系統對移民保護總局與移民署（Bureau of Immigration of the Ministry of Home Affairs），以及針對其他 18 個國家之仲介代理商進行整合，使印度勞工在海外避免剝削的可能性。

(二)費用

2008 年有研究報告指出，外移費用大約 1,200 美元(約臺幣 3 萬 6,000 元)左右，其中包含簽證費、仲介費、面試（實際測試）、健康檢查、保險、出境許可證、機票等。

仲介費大致分為兩種，一為按勞工之年薪及稅額抽取 8.33%（或以上）之仲介費，另一種為年繳定額費用給仲介公司。

四、海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施

印度政府亦設置海外勞工資源中心(Overseas Workers Resource Center)以及移民資源中心(Migrant Resource Centres)，來幫助欲出國工作及在海外工作之印度勞工，提供的相關服務如下：

(一)協助處理登記海外工作事宜。

(二)諮詢及知識庫中心。

(三)海外工作者之個案諮詢。

(四)提供對於機構安排方面等各層面之訊息及協助。

(五)為海外工作者針對其個人及家庭方面所造成的危機進行幫忙與協助。

(六) 24 小時之服務專線解決勞工之相關疑問。

第八節 小結

菲律賓為本研究輸入七國中,輸出人數最多之國家(2015 年輸出 184 萬 4,406 人),總體而言出口國家仍以亞洲國家為主,近年越南、緬甸及柬埔寨紛紛與東亞多國簽訂合作備忘錄、完備其外勞出口制度,鼓勵其國民至海外工作,仲介商仍為輸出之主要媒介,為保障該國海外勞工之權益,各國紛紛設立海外據點提供該國勞工相關服務,許多國家(如印尼、越南、印度)也開始對於其輸出之勞工進行出離境前講習,目的為教育該國勞工其工作合約之權利與義務、受聘國之相關法律、出入境程序說明、外使館聯絡方式、銀行會館事宜、文化差異調整等。下表 3-9 為根據以上資料,將各外勞輸出國之相關資訊包含主管機關、輸出流程、仲介費等相關規定進行整理。

表3-9 外勞輸出國彙總表

國家 項目	泰國	越南	印尼	菲律賓	柬埔寨	緬甸	印度
輸出國家	台灣、以色列、日本、韓國和新加坡	台灣、日本、南韓、阿聯酋等	馬來西亞、台灣、香港、新加坡、汶萊、奢烏地阿拉伯、韓國等	陸上勞工：沙烏地阿拉伯、阿聯酋、新加坡、卡達等 海上勞工：巴拿馬、巴哈馬、賴比瑞亞等	泰國、馬來西亞、南韓、日本及新加坡	泰國、馬來西亞、中國、新加坡	沙烏地阿拉伯、阿聯酋、阿曼、科威特等
主管機關	泰國勞工部就業廳海外就業管理局(Office of Foreign Workers Administration, Ministry of Labour)	勞動榮軍社會部海外勞工管理局(Ministry of Labour - Invalids and social affairs)	國家海外勞工安置暨保護局(National Board of Placement and Protect for the Indonesian Overseas Workers，BNP2TKI)	菲律賓海外就業管理局(Philippine Overseas Employment Administration,POEA)	勞工與職業訓練部(Ministry of Labour and Vocational Training)	勞工、移民及人口部(Ministry of Labour, Immigration and Population)	海外印度人事務部（Ministry of Eexternal Affair）
輸出流程	驗證勞動契約由各國自行律定，各外勞來源國僅泰國已正式公告續聘不驗證、轉聘採核備制，轉聘之新雇主取得聘僱許可函後 1 個月內，檢附聘僱許可函正本及影本、雇主身分證明文件影本、勞工居留證影本、勞工護照影本、勞動契約影本、雇主聘僱聲明書與生活照顧服務計畫書影本等相關文件送泰辦處核備，不收取費用	向越南勞動榮軍社會部海外勞工管理局申請註冊勞動契約及驗證外國人入國工作費用及工資切結書應備文件以及工作簽證	印尼國民需準備個人資料（身分證、戶口名簿、出生證明），接者辦理外勞卡、護照，國內保險、體檢、良民證，並且接受講習，方能出國	(1)透過仲介公司申請，檢附護照、申請表、受僱合約、保險證明、教育程度證明、健康檢查證明等 (2)直接向政府申請登記，需要手續費 100 美元(約臺幣 3,000 元)、OWWA 會員費用 25 美金(約臺幣 750 元)、健康保險（菲律賓披索 900 元，約臺幣 536 元）。	須透過政府(MoLVT)核准之仲介商登記，在取得與工作國之配對與受僱合約後，辦理出國相關手續及離境前之訓練，方可出國	透過仲介公司申請，方能合法出國	透過線上作業系統 e-Migrate 來完成 無論以何種形式出境就業的印度勞工，須向移民保護總局或移民保護局申請出境許可（Emigration Clearance），但目前，印度已經豁免了 173 個國家的出境許可要求，需要許可的僅剩 18 個國家。
仲介費	以外勞一個月薪資為收費上限，依照現行規定 即臺幣 1 萬 9,047 元，其他開	製造業：工作 3 年契約所應繳交費用不得超過美金4,000 元(約臺幣 12 萬)，仲	廠工/營造工：印尼盾 417 萬 3,000 元(約臺幣 11,600 元)。 看護工：印尼盾	國外仲介費的收費標準，工廠工以 1 個月薪資為限，以台灣當時基本工資為基準。	柬埔寨政府並未對仲介費訂定相關規定，一般而言，勞工需付 810-1,200 美元	無法取得詳細情形	仲介費大致分為兩種：一為按勞工之年薪及稅額抽取 8.33%（或以上）之

國家 項目	泰國	越南	印尼	菲律賓	柬埔寨	緬甸	印度
	銷則按實際金額收費，惟按契約長度不同，費用上限為 2.5 至 3 個月不等的薪資，因此最長可以收到 4 個月的基本工資。過去泰方普遍以 7 萬 5 千元作為國外仲介費的上限	介費不得超過美金 1,500 元。 養護機構：3 年契約所應繳交費用不得超過美金 3,300 元，仲介費不得超過美金 800 元。	4,118,400 元(約臺幣 11,400 元) 漁工：印尼盾 4,838,400 元(約臺幣 13,450 元)。	至於家庭類勞工部份，基於菲國政策，除來台前的申請費用，包括健康檢查、簽證、機票等規費以外，菲律賓仲介不得收取仲介費。	(約臺幣 2 萬 4,300 到 3 萬 6,000 元)不等之仲介費。		仲介費，另一種為年繳定額費用給仲介公司。
學歷要求	無	無	無	陸上勞工：高中畢業 海上勞工：無	無	無	無
年齡要求	無	無	無	陸上勞工：滿 18 歲以上 海上勞工：無	無	無	無
政府或仲介接洽	（1）通過獲得合法執照的私人勞務仲介機構派出；(2)通過勞工部就業廳派出；(3)通過泰國本地雇主派出；(4)通過培訓管道派出；（5）海外自主擇業，但勞工必須在派出十天前將其海外勞務情況向勞工部就業廳進行備案。	透過獲得合法執照的私人勞務仲介機構派出	「學校層級」：參與者大多為職業技術學校，每一梯次的徵聘通常進行 2~3 個月，學校的承辦人員會邀請勞務仲介業者到校舉辦說明會，並且在學校裡進行外勞篩選面試。 「社區層級」：仲介業者透過網路、地方報紙或媒體等方式公告，通常是在仲介業者辦公室進行外勞篩選面試。	可透過仲介商或自行向政府機構（POEA）申請	透過政府(MoLVT)核准之仲介商申請	透過仲介公司申請	透過政府核准的仲介為主

資料來源：本研究整理

第四章 深度訪談及專家座談會執行與資料分析

本章節首先說明辦理深度訪談及專家座談會之目的及討論題綱，接著簡述本研究遴選訪談者及與會者和深度訪談及座談會之實施方式。後續將歸納 25 場次深度訪談及 3 場次座談會之結論與重點，並分別以不同參與對象之角度去進行評估，最後則統整整體之建議。

第一節 深度訪談目的及討論議題

一、目的

針對專家學者、國內公(含直聘中心)、私立就業服務機構、政府有關外勞事務相關部門、我國主要外勞輸入國駐台代表處辦理深度訪談，探討各國勞動力輸出情形，東亞主要目的國之外勞引進政策、管理及人權與勞工權益保障措施，評估我國在既存輸出國若停止輸出勞工及其他目的國將可能調整引進勞工政策下，如何因應未來新局。

二、訪談題綱

(一) 外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

1. 鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?
2. 其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?
3. 對我國的影響為何?
4. 哪些政策值得我國學習?

(二) 我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

1. 我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?
2. 對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?
3. 選擇輸出至其他國家之主因為何?

4. 出國成本如何?

5. 其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

(三) 開發外勞來源國

1. 除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

2. 我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

(四) 我國外勞政策如何因應新局

1. 在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

2. 建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

三、執行方式

(一)研究對象描述

本研究遴選國內外勞政策與相關領域的產、官、學之專家學者，共計 25 位為訪談對象。本研究對於深度訪談專家的選擇考量因素，包誇(1)專業與經驗性：對外勞政策及外勞相關領域有豐富經驗或專長的人。(2)代表性：需有外勞政策與外勞相關領域工作之相關專家及實務工作的官員及專家，如此才能凝聚產生一致性的看法，建立共識以利未來實務之執行。

本研究深度訪談之樣本數及專業背景如下：(1)專家學者 10 人;(2)國內公(含直聘中心)私立就業服務機構 10 人;(3)政府有關外勞事務相關部門 3 人;(4)我國主要外勞輸入國駐台代表處 2 人，參與深度訪談的對象如表 4-1。

表4-1深度訪談訪談對象及專業背景

編號	類別	單位	職稱	訪談時間
1	專家學者	國立政治大學勞工研究所	教授	106/10/3(二)10:00
2	專家學者	中華經濟研究院第三研究所	特約研究員	106/10/3(二)15:00
3	專家學者	國立政治大學勞工研究所	副教授兼所長	106/10/5(四)14:00
4	專家學者	桃園市就業服務商業同業公會	理事長	106/11/1(三)10:00
5	專家學者	新北就業服務商業同業公會	理事長	106/11/2(四)10:00
6	專家學者	楠梓加工出口區管理處	勞資協調委員	106/11/2(四)14:00
7	專家學者	致理科技大學	教授兼院長	106/11/8(三)10:00
8	專家學者	銘傳大學	教授	106/11/10(五)14:30
9	專家學者	台灣師範大學	教授	106/11/13(一)9:00
10	專家學者	淡江大學	教授(退休)	106/11/13(一)16:00
11	國內公(含直聘中心)私立就業服務機構	直接聘僱聯合服務中心台北中心	計畫經理	106/10/12(四)14:00
12	國內公(含直聘中心)私立就業服務機構	勞動部勞動力發展署 北基宜花金馬分署	專員	106/10/20(五)14:00
13	國內公(含直聘中心)私立就業服務機構	勞動部勞動力發展署 桃竹苗分署	副分署長	106/10/31(二)10:00
14	國內公(含直聘中心)私立就業服務機構	勞動部勞動力發展署 中彰投分署	股長	106/10/30(一)10:00
15	國內公(含直聘中心)私立就業服務機構	菲揚國際有限公司	董事長	106/11/02(四)10:00
16	國內公(含直聘中心)私立就業服務機構	永恆人力仲介公司	董事長	106/11/02(四)14:00
17	國內公(含直聘中心)私立就業服務機構	傑報人力資源顧問有限公司	副總	106/11/09(四)10:30
18	國內公(含直聘中心)私立就業服務機構	力勤國際開發有限公司	行政人員	106/10/27(五 15:00
19	國內公(含直聘中心)私立就業服務機構	路易士人力仲介有限公司	董事長	106/10/27(五)13:30
20	國內公(含直聘中心)私立就業服務機構	元和人力資源管理顧問有限公司	董事長	106/11/02(四)11:00

編號	類別	單位	職稱	訪談時間
21	政府有關外勞事務相關部門	勞動部勞動力發展署 跨國勞動力事務中心	專員	106/10/12(四)14:00
22	政府有關外勞事務相關部門	勞動部勞動力發展署 跨國勞動力管理組	技正	106/11/16(四)10:00
23	政府有關外勞事務相關部門	新北市政府勞工局	股長	106/11/15(三)10:00
24	我國主要外勞輸入國駐台代表處	駐台北泰國經濟貿易辦事處 勞工處	秘書	106/11/10(五)12:00
25	我國主要外勞輸入國駐台代表處	駐台北越南經濟文化辦事處 勞工管理組	組長	106/11/10(五)10:00

(二)實施方式

本訪談從 106 年 8 月至 106 年 11 月進行深度訪談，其步驟如下：

1. 訪談前的聯繫及邀請：本計畫先行擬定訪談名單後，再透過電話及邀請函(附件一)的發送，邀請專家學者、國內公(含直聘中心)、私立就業服務機構、政府有關外勞事務相關部門、我國主要外勞輸入國駐台代表處代表參與訪談活動。若願意參與訪談，則以參與者的便利性為主，安排時間及地點進行深度訪談或是電話訪談。
2. 正式訪談：訪問前再次說明訪談的主題與目的，並提醒訪談過程中會全程錄音，訪談資料僅做為整體分析不做個案探討。進入正式訪談後，依據訪談大綱依序詢問，過程中若不清楚受訪者所表達之內容，訪員可針對該內容進行追問。若專家學者、國內公(含直聘中心)、私立就業服務機構、政府有關外勞事務相關部門、我國主要外勞輸入國駐台代表處代表有另想補充的議題，可於回答完訪談大綱題項後進行補充。訪談時間約 30 至 50 分鐘。
3. 資料處理：資料蒐集後，訪員針對專家學者、國內公(含直聘中心)、私立就業服務機構、政府有關外勞事務相關部門、我國主要外勞輸入國駐台代表處代表回答的內容進行各題項的摘要整理，訪談資料的彙整做為後續專家座談以及評估我國在既存輸出國若停止輸出勞工及其他目的國將可能調整引進勞工政策下，如何因應未來新局。

第二節 專家座談之執行與資料分析

一、目的

近年泰國及印尼陸續對全球勞工目的國發出停止輸出勞工之政策規劃，勢必影響我國跨國勞動力發展及長照政策之規劃。爰此，實有必要儘速探討各國勞動力輸出情形，盤點各勞工輸出國勞工輸出政策、安置及保護措施，以及東亞主要目的國之外勞引進政策、管理及人權與勞工權益保障措施，綜合評估我

國在既存輸出國將停止輸出勞工及其他目的國將可能調整引進勞工政策下，如何因應未來新局，以作為政策規劃之參考。本研究計畫依據勞動部勞動力發展署之需求建議，提出相關的研究規劃，目的為透過多元化資料精確瞭解目前勞工政策之執行狀況，並提出政策規劃建議。

本計畫邀請學者專家、就服機構及政府外勞事務相關單位之專家代表，綜合討論深度訪談初步結果，瞭解政策實施是否完善，執行面是否有特殊困難，針對不同的需求等並提出具體政策建議。

二、討論議題

(一) 外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)的外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)，是否有我國值得借鏡之處?而這些政策對我國有何影響?我國外勞政策的競爭優勢為何?

(二) 我國的外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)，選擇我國之主因?渠等對我國的外勞政策有何建議?

(三) 鄰近國家包括柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國等，是否可能成為我國外勞來源國，我國是否具備吸引其勞動力輸入之利基，或有何阻礙?

(四) 我國外勞政策如何因應新局

(五) 我國的外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)未來可能會停止或減少輸出外勞，如供給減少，對我國對哪些產業有所影響，帶來何種影響?我國該如何因應?

三、執行方式

(一)專家座談會代表來源

本計畫舉辦專家座談會安排於北、中、高分署轄區，地點分別為勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署分署長會議室、中彰投分署 401 會議室及高屏澎東分署 C101 會議室等共 3 場，每場專家座談會邀請到專家學者代表、就服機構代表、政府外勞事務相關單位代表出席。有關與會座談者背景介紹：1.專家學者代表：選取各轄區內對於外勞政策領域等相關議題有深入研究之學者專家；2.

就服機構代表：由各分署推薦執行外勞政策相關人員出席參與及各轄區受勞動部評鑑 A 級之私立就服機構；3.政府外勞事務相關單位代表：由轄區內各勞工局推薦執行外勞政策相關人員出席參與。本座談會出席名單如表 4-2。

表4-2 專家學者座談代表出席參與會議名單

類別	人員代表	職稱	單位
專家學者	成之約	教授	國立政治大學
專家學者	張其恆	所長	國立政治大學
專家學者	曾碧淵	前參謀	行政院
專家學者	邱駿彥	教授	中國文化大學
專家學者	林昭禎	研究員	財團法人國家政策研究基金會
專家學者	陳牧民	教授	國立中興大學
專家學者	張書銘	助理教授	國立暨南國際大學
專家學者	藍科正	副教授	國立中正大學
專家學者	馬財專	教授	國立中正大學
專家學者	李庚霈	副教授	中國文化大學
專家學者	許聖章	副教授	國立高雄大學
專家學者	鄭義暉	副教授	國立高雄大學
專家學者	趙必孝	校長	高苑科技大學
專家學者	王宏仁	教授	國立中山大學
專家學者	陳春富	副教授	國立台北商業大學
就服機構	楊玉珠	總經理	博茂人力顧問有限公司
就服機構	蔡翔宇	專員	勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署
就服機構	林弘耀	股長	勞動部勞動力發展署中彰投分署
就服機構	洪昌吉	總經理	高鼎國際企業有限公司
就服機構	黃惠珠	業務輔導員	勞動部勞動力發展署高屏澎東分署
就服機構	凌榮廷	總經理	人仁國際開發有公司
政府外勞事務相關單位	陳暉江	技正	勞動部勞動力發展署跨國勞動力管理組
政府外勞事務相關單位	胡欣野	科長	勞動部勞動力發展署跨國勞動力事務中心
政府外勞事務相關單位	張哲航	科長	桃園市政府勞動局
政府外勞事務相關單位	林雅雪	諮詢人員	彰化縣政府勞工處
政府外勞事務相關單位	徐季良	組長	臺中市政府勞工局
政府外勞事	簡禎祥	外勞查察	南投縣政府社會及勞動處

類別	人員代表	職稱	單位
務相關單位			
政府外勞事務相關單位	李世偉	外勞查察	嘉義縣政府社會局
政府外勞事務相關單位	林俊雄	科員	台南市政府勞工局
政府外勞事務相關單位	郭耿華	科長	高雄市政府勞工局

(二)實施方式

1.會前聯繫

首先聯繫各分署場地租用及日期確認，隨後遞送邀請函為核定名冊的專家學者代表、就服機構代表、政府外勞事務相關單位代表，由於座談會日期擇於上班日舉辦，專家學者代表及就服機構代表大多業務繁忙不適合請假，因而影響出席會議意願，執行團隊為舉辦座談會達到規定出席人數標準，在核定名冊中採取重新隨機取樣與聯繫。

2.會議進行方式

3 場專家座談會會議由本計畫主持人擔任主席，座談會開始前由執行團隊先行簡報說明計畫執行概況，簡報結束後，分別由專家學者代表、就服機構代表、政府外勞事務相關單位代表針對議題討論，執行團隊則記錄會議討論結果，並於會後彙整併入結案報告。

第三節 深度訪談及專家座談會結果彙整

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

（一）外勞輸入國外勞政策之特色

1.韓國

韓國目前的外勞政策，採取國對國的方式進行，共與 16 國進行合作，新北市政府勞工局王曉雲補充，在韓國，農業外籍勞工可由特定機構申請。在薪資方面，韓國政府對外勞有最低薪資之保障，原則上薪資部分與韓國勞工工資相

同，以市場價格計算，但有配額限制，只有在聘僱人數額滿後，才會回到最低薪資，其基本薪資比台灣高約 1,000 元美金（約臺幣 3 萬元，不含加班），且有投保勞健保、意外險等，並提供免費就業訓練（電腦、美容、修理機車），韓國會與海外語言推廣教育部合作，例如南亞部分國家前往韓國工作前要先學習韓語，並且通過語言檢定方可進入韓國工作。

駐台北越南經濟文化辦事處處長阮春造表示，在韓國，在同一個雇主工作滿三到五年沒逃跑的外籍勞工稱之為忠心勞工、忠誠勞工，通常在韓國工作時間為四年 10 個月就稱為「滿籍」，出境之後可再回韓國工作。「滿籍」外勞再進入韓國工作時，若非在同一僱主下工作，則需進行韓語考試。韓國法定工時為一週 40 小時，每週至少一天為例假。

2.香港

香港以社福外勞需求為主，並未對外勞有語言條件規範。香港對外籍勞工採開放制度。國立政治大學勞工所所長張其恆提及，香港社會保護制度較不健全，無退休金，而使用儲蓄制度，對外籍勞工而言，缺乏保障。工時方面，香港未明定法定工時，每 7 天期間予以 1 個例假日。

3.新加坡

新北就業服務商業同業公會官文傑表示，新加坡政府對於外勞採較開放的態度，只要工廠有需求，就會提供外勞名額，但對於可申請的名額視產業不同而調整比例，例如：營造業請個本勞可請五個外勞，工廠請一個本勞可以申請一個外勞。從申請外勞到引進所需時間約十天，故能夠快速的解決勞工需求。此外，新加坡對於外勞會收取就業安定費，而外勞的薪水並無最低薪資管制，主要透過市場機制來平衡外勞供需。新加坡的就業安定費因工作性質不同而有所差異，翻譯人員約為臺幣 8,000 元、內勤人員 12,000 元，甚至還有 30,000 元的就業安定費，目前台灣對於營造業外勞，每月收取 2,000-3,000 元就業安定費，社福外勞收取 1,500-5,000 元就業安定費。新加坡有專責管理機構，機構裡有工業單位、社福單位，也有移民署在內合署辦公。新加坡法定工時為一週 44 小時，

每週應有 1 個全天為無薪休假日，以星期日為原則或由雇主決定一個整天的時段。

4.日本

日本方面，台灣師範大學徐美教授表示，日本對於外國人很嚴苛，不太喜歡外國人，將外國人分成白人及非白人，對白人友善，但對非白人會有歧視，對於外籍勞工之態度較為排斥。日本引進外勞之方式為「技能實習生」，並不適用日本勞動法，技能實習生於實習結束之後，能夠回到母國之日本企業為其服務。另一方面，日本外籍看護引進後，統一任職於機構，較無散居各地家庭之逃跑問題。此外，日本更要求外勞語言能力，看護工及家庭幫傭需在五年內考到證照，薪水與日本人為同質同酬。

（二）其他外勞輸入國對我國的影響

就薪資層面而言，許多學者提到，日本、香港、韓國、新加坡之薪資水準較台灣高，容易吸引到外勞的輸入，銘傳大學劉士豪教授認為，即便日本目前尚未大幅開放外籍勞工進入，香港及新加坡的胃納量較小，但若韓國和日本願意引進勞動者，外勞輸出勞動力會急速地往這些地方發展，對台灣引進外勞之困難度會增加。

以外勞輸入國而言，語言的限制及技能的要求，會讓勞工的移入條件增加，然而，若以薪資而論，台灣相較其他輸入國，薪資屬於較低，反而是台灣的弱勢。

（三）其他外勞輸入國值得借鏡之政策

據永恆人力仲介公司董事長江民煌所述，台灣對於外勞缺乏制裁力，全台目前逃跑的外勞約有五萬多名，然而，被逮補我們卻沒有相關的懲戒措施，還要負擔相關成本，對雇主缺乏保障。此外，我們目前對於外勞的資格審查過於嚴苛，手續繁雜，江民煌進而舉例，台灣雇主若要聘僱一名泰籍勞工，政府要對他們查驗資格，還要透過當地的鄉村去做驗證，別的國家只要核對身分證，行政的條件攏長，時常缺工的狀況急迫，卻因為人力派遣等候時間過長而無法

即時回應需求。

韓國的「滿籍勞工」及日本的「技能實習生」，均能在越南之辦事處登記，在當地韓商或者日商工作。目前台商在越南的數量越來越多，若能發展相關體制，對於台商在當地之發展能有更大的助益。

官文傑建議，台灣政府應要有類似新加坡的專責管理機構，保護本國國民權益；此外，其他國家在管理外勞上，有訂定管理政策，明訂補助項目，例如：補助收容團體、外勞安置費、訴訟費、陪同費、翻譯費。

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

我國現行外勞來源國主要有印尼、越南、菲律賓、及泰國等，以往東南亞各國勞工選擇來台，多因我國工資高，如今東協十國 2017 年 GDP 成率預期可達 4.9%，雖然新加坡、泰國與我國相當，但印尼、越南、菲律賓都有 6%左右，緬甸更達 8%，加以當地經濟好轉後，國內消費支出增加，基礎建設也會需要本國勞工，故輸出國的政策不再總是鼓勵國民出國工作，因此台灣必須根據目前之外勞來源國進行相關調查與分析，作為未來我國在外勞引進方向之奠基，在此悉分為下:

（一）各國概況

1.泰國

泰國國內因需進行多項大型建設，故在勞動力方面則較為缺乏，目前其政策上主要是採大量引進緬甸外勞來補充不足的勞動力，此外，對於台灣來說，桃竹苗分署賴家仁表示，泰國家庭看護工的薪資與台灣並無價差，因此泰國在此方面的輸出動機薄弱。而近期內泰國的勞工緊縮則可能反應在台灣的產業外勞上，因其國家的經濟興起，對於我國的產業外勞供給面影響較大。

2.越南

駐台北越南經濟文化辦事處勞工管理組阮春造也提及，近年來越來越多外商在越南投資之情形，從而增加了當地的就業機會，所以越南勞工出國工作意

願明顯地降低，此外，越南政府會以勞工輸出至台灣之平均利潤作為根據並進行評估，主要評估標準為，三年工作期間內平均每年能賺取 1 萬 5,000 元美元(約新臺幣 45 萬)才會選擇輸出外勞。桃竹苗分署賴家仁亦表示，越南為了要增加更多外勞輸出已有計畫降低其仲介費，依人力仲介所提供資料，目前仲介費約為每人 4,000 美金（約臺幣 12 萬元）。而在勞工輸出前，越南當地勞工出口公司在做語言培訓時也訂定了相關的訓練課程表，同時比照出口工作法規定辦理，譬如說語言訓練須滿 84 小時、輸出國的法律、當地的風俗習慣、勞動權益以及如何當個好移工的觀念等等。

3.印尼

印尼方面，除了女工逐漸減少以外，目前也已禁止輸出廠工，政策距今約實施四個月。另外，印尼海外勞工安置暨保護局(Indonesia’s Bureau for the Placement and Protection of Foreign Workers)為貫徹停止幫傭赴海外工作的政策，第一階段就是在 2017 年開始停止輸出幫傭至中東地區國家。並逐步停止輸出幫傭至包括台灣、香港、馬來西亞、新加坡及澳門等亞洲地區及國家。不過，印尼海外勞工安置暨保護局表示，印尼政府深知台灣對於印傭的需求，因此提出可能的解決方式，只要台灣能落實三項條件，印尼將持續對台輸出幫傭。三項條件分別是，台灣應比照法律規定的最低基本工資，全面調漲印傭薪資；印傭的工作時數需比照正規部門勞工加以規範，如果印傭超時工作，雇主必須支付加班費；印傭不應和雇主同住在同一個屋簷下，應要有自己的宿舍。

4.菲律賓

菲律賓方面，由於近年來許多「菲傭」都轉往加拿大工作，原因有四：相同宗教、相同語言、福利較佳、在加拿大工作滿 2 年，然後利用 Live-in Caregiver Program(LCP)移民加拿大。而在台灣，菲揚國際有限公司曾國住提到，儘管菲律賓對於女傭這名詞較不滿意，但不代表他們將會停止輸出女工，我國對於這類型工作名稱目前稱為看護，未來將可以更改為家事服務管理員以利提升外勞之權益。加拿大外傭聘僱政策措施如表 4-3。

表4-3 加拿大外傭聘僱政策措施

政策措施
(1)住家佐理員（Live-in Caregiver）工作滿兩年後可以申請轉為綠卡居民，也可申請配偶及子女隨遷加拿大。 (2)每週工作 5 天，總計 44 小時，超時工作要徵求本人同意，並每超時一小時付 1.5 倍工資。 (3)住家佐理員要在雇主家食宿，食宿費用得從工資中扣除；在保證食宿條件良好的情況下，加拿大政府規定在工資中扣除的食宿費用不能超過每週加幣 85.25 元（約合新臺幣 2,300 元）。住房條件是一人使用的獨立住房，有冷暖空調、電視及其他基本生活設施設備。

資料來源：勞動部勞動力發展署

（二）我國外勞輸出政策緊縮

目前台灣的外勞主要以印尼為大宗，許多產業皆需要外籍勞工作為替代性的勞動力，其中家庭看護工則是以印尼及越南為主，由於近幾年印尼經濟已逐漸發展成熟，儘管還是有部分從貧窮鄉鎮來台工作的勞工，但受限於低廉的薪資已有一定程度的縮減。再者，在海外工作之印尼勞工仍不斷發生非法打工、行蹤不明、遭雇主、仲介剝削、虐待、甚至遭殺害之案件，特別是家事勞工部分，迫使印尼政府不得不採行必要手段來保護印尼海外勞工。2014 年，印尼政府表示打算未來全面停止輸出女傭，但卻對台灣提出條件，若能調漲印傭薪資、限定工時並提供宿舍，印尼將持續對台輸出家庭幫傭；2016 年 5 月，印尼政府又再度表示原則上，印尼明年不會再輸出新的幫傭到外國，並將從 2017 年到 2019 年，逐步減少輸出印尼幫傭赴海外的人數，最終目標是實現「印尼移工零幫傭」的目標。

三、開發外勞來源國

（一）有機會成為我國外勞輸出國之鄰近國家及其原因

柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國等鄰近國家，經濟仍在發展，國內勞工需求量大，並且，對於以上國家，亦需考量宗教文化信仰、生活習慣等不同面向。目前南亞的勞動力非常充沛，印度約 13 億人，平均年齡 26 歲，人口

還會再成長 50 年，印度政府亦透露想讓勞工來台工作之意願，對當地外籍勞工在台工作一個月薪資約在母國工作一年之薪水，但我國需考量引進成本。孟加拉的成熟技術工薪資約 80-90 塊美元（約臺幣 2,400-3,000 元）。南亞薪資以斯里蘭卡為最高，新北就業服務商業同業公會理事長官文傑分享，之前帶團到斯里蘭卡，國民月所得平均約 80 元美元（約臺幣 2,500 元），大學畢業生薪資約 200 元美金（約臺幣 6,000 元），初高中約 120-150 美金（約臺幣 3,500-5,000 元）。然而，最大的問題在於文化、語言及生活習慣上的差異。以印度為例，可先鎖定某幾區域引進，如東北方阿薩姆或周遭的六個省，信仰基督教且英文流利。印度能夠引進，但需搭配職前訓練，如吳鳳大學跟遠東機械，找年輕人來工廠，完成訓練回國後，能直接為台商所用。

致理科技大學林國榮教授提到，依目前國際政治經濟局勢，印度受中國大陸的政治干預影響對相對較低，而且低於貧窮線的人口數眾多，再加上跟菲律賓相同，多數人民可用英語溝通，且數理程度佳，專業人士引進，應亦為考慮對象。

（二）我國外勞政策對外勞輸出國之誘因

台灣薪資制度優良，並透過建立保護措施、1955 專線、引進程序嚴謹、仲介制度等，對外勞給予許多保護，對輸出國的經濟誘因來自於所得差距的擴大，例如：對柬埔寨、寮國來說，本國薪資所得較高，但在語言、種族、思考、文化上差距還是很大，需透過語言、文化適應與輔導，來提升來台灣的誘因。國立政治大學成之約教授提到，政府目前對於加強外勞的生活品質與管理等，提出許多解決方案，針對目前大宗外勞提高其品質與留任意願。

官文傑提到，外勞雖在日本薪資約三萬多，然而同樣的工作原本應有薪資約 7、8 萬，外勞在韓國薪水約兩萬五，但勞健保條件不如台灣，故對外勞而言，台灣的實質所得最高。

因種種政治因素，導致與許多國家在設駐點問題上，無法達成共識，將很難對外勞輸出有近一步的談判，且一旦外勞產生問題時，無政府出面協助處理

問題。

外籍勞工在契約期滿即回國，在勞動輸出國經濟發展後輸出量降低，將會無法補足我國勞動缺口，過去德國實施的契約勞工，讓勞工整個家庭移民到德國，然後變成一個族群，對於社會是否能夠承受契約勞工，以及整個族群，甚至於下一代出身後要給他什麼身份，可以讓外勞能夠更長久的留在台灣，都會是值得探討的議題。

四、我國外勞政策之調整與因應

（一）目前政策與調整

政大勞工所成之約教授表示,我國目前外勞政策規劃概略上已是相當完善，許多國家甚至會參考我國的規劃而擬定相關策略，因此外勞政策之改善，應當評估目前產業(尤其看護、基層勞工比較不願從事之工作、漁船員等)之衝擊，以及加強未來配套措施等。

而其中需改善的部分主要為外勞訓練、健康檢查、及外勞安置處理等，據政大勞工所張其恆所言，當前台灣對於外勞較少語言、相關職能的訓練機構，桃園市政府勞動局張哲航科長也認為，移工來台前，可透過語言訓練，提升至基礎中文能力，應由政府制定一套訓練標準，以利外勞能迅速上工。勞動部勞動力發展署跨國勞動理管理組陳暉江技正提出，目前與師大華語中心有合作，有個語言教材，外勞來台前，需透過職前訓練，語言訓練約 20 到 50 個小時，包含台灣法規，看護工需做 90 小時的技能培養，訓練費用由來源國自付。

對於外勞的安置問題，新北就業服務商業同業公會的官文傑也指出，也應廢除外勞安置收容中心，改採與其他國家類似的作法，例如由各國代表處自行處理抑或與台灣的工會協商幫忙安置，而非僅設置收容中心。同時，對於看護的部分則建議減少其就業安定費，例如減少幫傭之安定費至 5,000 元，看護工至 2,000 元，而有些小家庭聘請幫傭來照顧小孩，則建議調整至 3,000 元，另外應放寬申請幫傭之資格，台灣家庭收入達一定標準即可申請幫傭。

而在外勞健檢方面，元和人力資源管理顧問有限公司的呂錫安提出台灣應

加強愛滋病、懷孕等檢查，例如過去曾有工人隱藏懷孕，在工作時生小孩，而增加工安意外發生的可能性，如能加強此方面的規定，不只能保障外勞的權益，同時對於雇主來說也能減少相關意外發生。

此外，近年來我國積極推動外籍勞工直聘制度，並於 2007 年底成立「直接聘僱聯合服務中心」單一服務窗口，使雇主聘僱外籍勞工之管道更趨多元與便捷。致理科大林國榮教授表示，我國現行直接聘僱所推動之相關措施已趨於成熟，未來若要逐漸推向直聘制度維運，則須有更多配套措施才能讓成效彰顯；勞動部勞動力發展署跨國勞動力事務中心胡欣野科長表示，為了讓直聘業務更精緻化，政府可推動精簡窗口方案，透過直聘中心專業人員的協助，節省雇主自行聘僱時需要面對多方窗口的不便，如勞動部合作處、漁民署、醫院健檢，提升直聘中心的品質。直接聘僱的行業別便可從家庭類，慢慢地擴散製造業。

財團法人國家政策研究基金會林昭禎研究員表示，透過直聘中心僱用之家庭外勞，在缺乏足夠訓練之下，是否能夠在引進之後就能直接開始工作仍是一大考驗；國立高雄大學鄭義暉副教授表示，台灣的私立學校、技職學校等教育單位有針對外勞來源國提供訓練並和公司洽談，未來可以思考如何讓外勞能更信賴台灣，例如與私校合作提供教育訓練，或者讓曾在外勞輸出國服務過的公司及產業能夠提供一些工作窗口。

同時,新北市政府勞工局王曉雲則認為韓國外籍勞工僱用許可制運作成熟，設計完善，可做為我國推動外籍勞工直聘制度之參考借鏡。此外，韓國直聘制度下，與該國簽訂 MOU 的國家已有 15 國，而我國目前僅與印尼、越南、菲律賓及泰國等國簽有 MOU。若要推動直聘制度，建議應積極拓展合作國家，一來可分散外籍勞工輸出國政策改變時我國所面對之相關風險，二來也能因應各國勞工所長，提升生產力素質。而值得注意的是，直聘中心在實務操作上應隨時根據實際情況進行調整，以現有政策法令來說，雇主須在期滿前的 2-4 個月開始辦理續聘，因此在與各國研商之際應更有彈性。

越南勞動出口協會表示外勞逃逸現象問題很多，原因分別為台灣勞動市場培訓不確實、費用不透明、回國後無更好的出入。就以上三點，借鏡韓國之聘

僱許可制度，可解決以上三點的狀況。透過制度的設計可以完善的解決勞動市場培訓不確實、費用不透明、回國後無更好的出入等問題，韓國聘僱許可系統與海外韓語檢定系統做結合，譬如河內當地考試時，非常的慎重嚴謹，猶如國家考試，外勞必須通過目標分數才能引入韓國。

（二）未來可能之外勞來源國

台灣目前過於依賴特定輸出國家，放眼東南亞他國，緬甸、柬埔寨、寮國、斯里蘭卡，為日本、韓國尚未開發之地區，可為一潛在發展區塊，外勞政策不應單獨檢視，需與國家整體人力政策、產業政策與照顧政策綜合考量。尤其是尋覓新的勞動力輸出國，須顧慮面向廣泛，除無邦交外，還有文化適應、語言溝通等，同時應教育國人與外國人如回教徒及印度教徒的相處方式。

孟加拉及印度方面，由於兩地與台灣的關係良好，加之市場勞動力龐大，在外勞引進上也可做為台灣引進目標之一，然而印度族群差別較大，桃竹苗分署賴家仁認為對此則需要再謹慎評估。此外，宗教差異也必須納入考量中，台灣目前回教族群皆屬少數，因此在宗教習慣上是否能夠與台灣文化有效磨合則仍有待觀察。

中彰投分署林股長指出，各國對於「外勞引入」勢必會以「謹慎」態度處理，一方面產業需要外勞提升成本競爭力，及補充國人不願意從事工作的勞動力，另一方面也需評估是否造成國人就業衝擊及薪資停滯，同時文化層次方面也必須納進綜合考量。因此在外勞選擇上，政大勞工所林其恆教授認為，緬甸、柬埔寨、孟加拉、印度可作為未來台灣外勞輸入之來源國，由於緬甸、柬埔寨與泰國風土民情相似，加之華人多且信仰佛教，對於台灣的適應與接納程度能夠比照泰國進行規劃。

五、訪談結果彙總比較表

本研究針對專家學者、國內公(含直聘中心)、私立就業服務機構、政府有關外勞事務相關部門、我國主要外勞輸入國駐台代表處代表回答的內容進行各題項的摘要整理，如表 4-4 訪談結果彙總比較表。

表4-4 訪談結果彙總比較表

項目	題目	專家學者	國內公(含直聘中心)私立就業服務機構	政府有關外勞事務相關部門	我國主要外勞輸入國駐台代表處
外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭	鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?	• 香港社會保護制度較不健全 • 韓國薪資水準高，對外勞保障佳 • 新加坡申請到引進外勞時間短，約十天即可完成	• 日、韓對引進外勞要求語言等級及技能標準 • 香港、南韓對於引進外勞的程序上較簡單	• 韓、新之外勞皆適用當地勞基法 • 韓國根據行別及國與國間協定，所給予之簽證時間不同	• 日本實習生修業結束後，可到母國日商直接續用 • 在韓國工作時間4年10個月稱為滿籍，出境後可再回韓國工作
	其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?	• 日本對於外勞態度不開放，然因人口結構老化迅速，近年開始提高引進外勞趨勢 • 香港社會保護制度對外勞缺乏保障	• 日本以實習生的方式引進外勞，外勞容易被仲介剝削 • 新加坡對於不同等級的移工有不同的薪資	韓國雇主負擔管理責任較輕，韓國只需提供宿舍，飲食自理	• 目前日本正在研擬新政策，擬將技能實習生在日本時間延長至五年，且符合日本勞基法 • 駐越韓商會僱用在韓工作的滿籍外勞
	對我國的影響為何?	台灣相對其他國家的經濟優勢漸漸減退、外勞輸出國經	我國在引進外勞的程序繁瑣，常常無法即時回應對外勞	國與國之間的協定，涉及政治上的關係，台灣政府如	提供後續回母國工作機會，提高對外勞的吸引程度

項目	題目	專家學者	國內公(含直聘中心)私立就業服務機構	政府有關外勞事務相關部門	我國主要外勞輸入國駐台代表處
		濟成長快速，導致外勞來台人數漸減	的需求，造成雇主不便	何與其他國家簽訂國對國政策	
	哪些政策值得我國學習?	建議設立專責管理機構，成立合署辦公，對於雇主、外勞，能夠有一站式的服務	港、星、韓對於外勞引進流程不繁複，能夠即時填補缺空狀況	台灣政府若欲推廣直聘制度，需提升國與國之間的協定與機制	台灣亦可效法日韓，擬定外勞回母國沿用計畫，為在外台商培養可用人才
我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)	我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?	• 東南亞國家經濟正值起飛與發展階段 • 泰國因國內要進行大型建設而引進緬甸外勞	• 泰國目前相當注重人權問題，如泰國駐台辦事處對於泰工的待遇頗為關注 • 印尼目前禁止輸出廠工，政策約實施四個月	印尼勞工目前欲調漲工資，且仲介費由雇主負擔	• 泰國薪資與台灣相當，但因出生率低、人口下降，希望勞工能採技術性輸出。 • 近年外商在越南投資增加，帶動當地就業，因此勞工出國工作意願明顯降低
	對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?	• 台灣不屬於跨太平洋組織、東協等貿易組織，這些國家在輸出政策上的	泰國勞工緊縮主因是該國的經濟起飛，印尼則是該國的政治因素	• 印尼擴大內需，他國亦於印尼設廠增加工作機會 • 菲律賓將台灣	• 外商在越南投資，增加當地的就業機會 • 來台需繳很多如仲介費、服務

項目	題目	專家學者	國內公(含直聘中心)私立就業服務機構	政府有關外勞事務相關部門	我國主要外勞輸入國駐台代表處
		選擇會偏向貿易組織內的國家。 • 主要來源國經濟起飛，在該國工作即可獲得來台灣工作之薪水，故外勞來台灣越來越少。 • 台灣薪資結構漸漸無法吸引外籍勞工		作為跳板，希望雇主能夠寫推薦函前往加拿大工作 • 泰國與韓國合作密切，大多輸出國外勞較想去韓國工作	費等 • 越南與台灣與勞工行業中薪資差異不大
	選擇輸出至其他國家之主因為何?	薪資差異	薪資落差，我國除了薪資外，在各方面的條件優於其他的國家	薪資	薪資
	出國成本如何?	需付第一份薪資給仲介	• 仲介費 • 行政事務費用、機票 • 越南約 4,000 美金/人(約臺幣 12 萬元)	家庭類外勞約 10 萬人、廠工類外勞約 15 萬人。	• 如簽三年約，則需花六至十個月才能付完來台費用，約 4,000 元美金(約臺幣 12 萬元)

項目	題目	專家學者	國內公(含直聘中心)私立就業服務機構	政府有關外勞事務相關部門	我國主要外勞輸入國駐台代表處
					• 規費、機票費、仲介費
	其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?	• 製造業、基層的傳產員工操作員等 • 家庭看護工	• 泰國因其國家經濟興起，對我國的產業外勞影響較大 • 印尼偏鄉該地無就業機會且經濟條件較差，從而來台意願較高	家庭類勞工	製造業、營造業
開發外勞來源國	除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機	緬甸華人多，信仰佛教，以及柬埔寨，其生活文化與宗教信仰較相近	• 蒙古外勞因為環境及氣候不適應，無法大量引入台灣 • 鄰近國家許多因為政治因素，導致雙方在設駐點，無法達成共識	建議往更開發中國家尋找，如孟加拉、印度	

項目	題目	專家學者	國內公(含直聘中心)私立就業服務機構	政府有關外勞事務相關部門	我國主要外勞輸入國駐台代表處
	會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?				
	我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?	台灣薪資高、政策保護、雇主對外勞照顧，為吸引外勞的主要原因	提高薪資，對於外勞仲介不要干涉過多，交由市場機制去空轉，簡化申請作業	對外勞的保護措施、引進程序嚴謹、仲介制度等，為對外勞的誘因	1955 管道，提供外勞申訴管道
我國外勞政策如何因應新局	在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措	• 增加訓練機構，使移工一進入即能上工 • 提供外勞使用設施上的品質，如餐廳、運動設施、娛樂設施、宿舍等 • 廢除外勞安置收容中心，改採大使館、代表處協助處理 • 語言程度需達到標準 • 減少看護就業	• 評估產業缺工是否補足，並以僱用我國勞工為優先 • 產業轉型，採用智慧製造以縮減外勞的使用 • 由我國直聘中心負責辦理續聘外籍勞工 • 採實習制度 • 提高目前外勞基本工資，阻止不法的外勞仲介剝削	• 直聘中心推動一案到底的方式 • 透過長照機構的概念來僱用家庭勞工	• 服務費、膳宿費由雇主部分負擔 • 調整政策，將技術優秀的工人留在國內

項目	題目	專家學者	國內公(含直聘中心)私立就業服務機構	政府有關外勞事務相關部門	我國主要外勞輸入國駐台代表處
	施等?	安定費，放寬幫傭申請資格			
	建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?	柬埔寨、緬甸，因為相對來印度及斯里蘭卡因生活文化及宗教信仰上與我們不同，所以較為適合。	● 中亞國家，文化層面較為相似 ● 印度，與台灣關係較佳 ● 緬甸，與泰國國情相近，個性溫和		

資料來源：本研究整理

第四節 小結

隨著經濟發展、人口結構的變化，造成有時勞力吃緊，更因人口老化，我國對於外勞的依賴日漸提升,政府需更積極的拓展外勞輸出國的相關政策協定，於發展完善的外勞制度與政策成為當務之急。東亞各國對於外勞需求日漸上升的狀況下，台灣政府也必須加緊腳步，研擬如何吸引外勞來台之意願以及減少外籍勞工入台之後，對台灣社會的衝擊。

政府對於本國雇主申請資格的標準制定以及補助辦法，也開始進行調整；直聘制度的立意良善，但需要更多的配套措施才能讓效果相得益彰，為此，可以參考韓國、新加坡等國的作法。目前，外勞來台申請的程序繁複、耗時甚長，對於一些急迫的工作職缺，往往無法快速的回應職缺需求；對於如何簡化聘僱流程，以及在外勞來臺之後的規劃，包含如何安置、語言及文化上的輔導，以及在聘僱期滿後的續聘機制，譬如可以繼續留在台灣工作或者回到母國，為當地的台商所用也是各國正在推廣的新政策方向。

政府推動直聘管道，因為許多配套措施尚未建置完成，過程繁複，而使得透過直聘申請外勞比例不高，對此，政府可以推動單一窗口，簡化申請流程，以降低雇主的申請成本。

在聘僱前，對於語言要求及職前訓練方面，我國可在國外設置相關的語言訓練場所，以及檢定考試的要求，一方面吸引到台灣工作，對來台後生活也有所幫助，另一方面，也是在海外推廣華語；對於職前訓練，可透過就業安定基金規劃，可參考新加坡等國的作法規劃，增加外勞到台後的適任性，給予其訓練，確保外勞的品質。

在外勞任期期滿之後,政府亦可規劃類似韓國及日本的後續工作聘任政策，抑或建立回台機制，抑或返回母國後，為當地台商所用之聘僱方式，加上適當的受訓機制，不僅能夠提高外勞來台工作之意願，並且能夠回應在外台商對當地勞工的需求，如能藉此培養有經驗的當地勞工，將對台商有所助益。

最後在外勞來源國輸入方面，我國應積極拓展國對國之雙邊協議，從而穩

固外籍勞工之來源，同時也應盡速評估未來可能之外勞輸入國，達到開源之效果，如緬甸、柬埔寨等與泰國民情、風俗文化相似之國家亦是考量的重點，而南亞如印度等儘管勞動力充沛，但語言、文化、習慣等與台灣差異較大，於輸入方面的衡量須審慎思考。東南亞國家近年經濟成長不斷，其青壯年人口比例雖高於已開發國家很多，國內卻也建設不斷，開始對外勞輸出加以管制，例如印尼開始限制外勞出口等，對於勞工對外開放政策的態度是否有所改變，將會是台灣需要關切的議題。

第五章 結論與建議

本章節對國內外文獻、深度訪談、專家座談會等研究成果進行統整，接著對我國現行外勞政策提出適合建議，敘述本研究之具體回饋意見並提出數項政策建議供政府單位逕行參考採用。

第一節 結論

由於近年來泰國及印尼陸續對全球勞工目的國發出停止輸出勞工之政策規劃，故對於我國來說勢必得盡速探討及綜合評估我國在既存輸出國停止輸出勞工後及其他目的國調整引進勞工政策之環境下，如何因應未來新局，以作為政策規劃之參考。本研究綜合研究的主題，以下綜合討論分析結果。

一、外勞輸入國之特色與競爭

(一)日本、香港、韓國、新加坡，其薪資水準較台灣高，容易吸引到外勞的輸入。且日本目前尚未大幅開放外籍勞工進入，如韓國和日本願意大幅度調整引進外勞之政策，則外勞輸出勞動力將會迅速往這些地方發展，將增加台灣引進外勞之困難度。

(二)韓國現積極推動「快樂返國專案」（Happy Return Program），協助返國的外籍勞工積極投入母國就業市場，將外籍勞工的技能提升與區域共榮相互結合，進而增加外勞前往之意願，此政策相當值得作為借鏡。

(三)韓國採國對國的直接聘僱制度，避免仲介業者剝削、外籍勞工必須通過韓語測驗方能進入韓國工作、原則上薪資部分與韓國勞工工資相同，以市場價格計算，但有配額限制，只有在聘僱額滿後，才會回到最低薪資。

(四)日本外籍看護引進後，統一任職於機構，較無散居各地家庭之逃跑問題。要求外勞語言能力，看護工及家庭幫傭需在五年內考到證照，薪水與日本人為同質同酬。

(五)新加坡對外勞收取就業安定費，因工作性質不同而有所差異，對於外勞薪水並無最低薪資管制，主要透過市場機制來平衡外勞供需。

(六)日本、韓國引進外勞時有語言的限制，韓國會與海外語言推廣教育部聯合推廣韓語。特別的是南亞國家有許多韓語補習班，一方面吸引外勞前往工作，一方面在海外推廣該國語言。

(七)韓國的「滿籍勞工」及日本的「技能實習生」，均能在越南之辦事處登記，在當地韓商或者日商工作。

(八)外勞輸入國在管理外勞上訂定管理政策，明訂補助項目，例如：補助收容團體、外勞安置費、訴訟費、陪同費、翻譯費等。

二、我國現行外勞來源國之輸出狀況

(一)東協十國 2017 年 GDP 成率預期可達 4.9%，泰國與我國相當，印尼、越南、菲律賓都有 6%左右，緬甸更達 8%，因經濟好轉後，消費支出增加，基礎建設也需要本國勞工，故輸出國的政策不再鼓勵國民出國工作。

(二)泰國家庭看護工的薪資與台灣相似、越南近年來越來越多外商在當地投資，增加了當地的就業機會，加上越南 30 歲以下佔 55%，亦有老齡化的趨勢，在此狀況下，越南近幾年輸出人口必會減少。且印尼在 2017 年開始停止輸出幫傭至中東地區國家，並逐步停止輸出幫傭至包括台灣、香港、馬來西亞、新加坡及澳門等亞洲地區及國家，儘管如此，只要台灣能夠滿足印尼所提出之時薪、工時、住宿等保障，依然會繼續輸出勞工至台灣、菲律賓方面則因宗教、語言、福利等因素，相繼轉往加拿大工作。

三、我國外勞政策對外勞輸出國之誘因

(一)我國之外勞政策對於外勞輸出國誘因主要分為經濟誘因及權利保障誘因

1. 權利保障：1955 專線、嚴謹的引進程序、仲介制度、勞健保機制。
2. 經濟誘因：對柬埔寨、寮國來說，本國薪資所得較高，但在語言、種族、思考、文化上差距還是很大，需透過語言、文化適應與輔導，來提升來台灣的誘因。

四、我國外勞政策之調整與因應

(一)外勞來台前，可透過語言訓練，提升至基礎中文能力，在進入台灣後，法規更簡易，直聘使用度會更高。

(二)外勞的安置問題，廢除外勞安置收容中心，改採與其他國家類似的作法。

(三)近年來我國積極推動外籍勞工直聘制度，目前此制度之相關措施已趨於成熟，未來若要逐漸推向直聘制度維運，則須有更多配套措施才能讓成效彰顯。

(四)透過收取就業安定費，來提供外勞職前訓練，改善就業措施部分等。 亦可透過就業安定費控制外勞輸入的成本，以避免我國勞工因外勞所造成的失業問題。

(五)台灣的私立學校、技職學校等教育單位有針對外勞來源國提供訓練並和公司洽談，未來可以思考如何讓外勞能更信賴台灣，例如與私校合作提供教育訓練，或者讓曾在外勞輸出國服務過的公司及產業能夠提供一些工作窗口。

(六)未來外籍勞工的重點將會著重在高齡化服務上，如日本、韓國為全世界高齡化國家，在社福外勞的需求方面是相當顯著，且中國大陸照護產業發展也漸趨蓬勃，當每個國家都需要照護人力的需求時候，台灣勢必要針對此塊缺口提早進行相關規劃，無論是以薪資、環境、福利、保障等誘因吸引，抑或改採國對國之協議等，都是未來值得考量的選項。

五、有機會成為我國外勞輸出國之鄰近國家及其原因

(一)南亞的勞動力非常充沛，印度約 13 億人，平均年齡 26 歲，人口還會再成長 50 年，且無外交的壓力，可先鎖定某幾區域引進，如東北方阿薩姆或周遭的六個省，信仰基督教且英文流利。

(二)東南亞他國，緬甸、柬埔寨、寮國、斯里蘭卡，為日本、韓國尚未開發之地區，可為一潛在發展區塊，外勞政策不應單獨檢視，需與國家整體人力政策、產業政策與照顧政策綜合考量。尤其是尋覓新的勞動力輸出國，須顧慮面向廣泛，除無邦交外，還有文化適應、語言溝通等，同時應教育國人與外國人如回教徒及印度教徒的相處方式。

(三)外勞政策不應單獨檢視，需與國家整體人力政策、產業政策與照顧政策綜合考量。尤其是尋覓新的勞動力輸出國，須顧慮面向廣泛，除無邦交外，還有文化適應、語言溝通等。

第二節 政策建議

我國主要外勞輸入國為泰國、印尼、越南及菲律賓，陸續對全球勞工目的國發出停止輸出勞工之規劃，經本研究發現因東亞地區經濟好轉，泰國 GDP 成長率與我國相當，印尼、越南、菲律賓都有 6%左右，加上泰國需進行多項大型建設，急需大量勞動力，故輸出國的政策不再總是鼓勵國民出國工作。印尼因經濟活絡、薪資提升，而創造許多工作機會，且女性勞動力輸出會造成很多家庭問題。而越南是因為外商在越南投資之情形，從而增加了當地的就業機會，所以越南勞工出國工作意願明顯地降低。菲律賓方面，由於近年來許多「菲傭」都轉往加拿大工作，原因有四：相同宗教、相同語言、福利較佳、在加拿大工作滿 2 年，然後利用 Live-in Caregiver Program(LCP)移民加拿大。

盤點我國與日本、香港、韓國及新加坡等國家，我國雖在薪資方面與其他國落差，但在外籍勞工勞動權益保障措施，我國並無明顯不足之處。綜合評估我國在既存輸出國將停止輸出勞工及其他目的國將可能調整引進勞工政策下，本研究依據主義研究就發現，提出短、中、長期政策建議，建議如下：

一、短期

(一)職前訓練

目前我國對於外勞並無語言要求，根據 2016 年勞動部調查顯示，雇主在管理及運用外勞時曾遭遇困擾者占 45.9%，其中以「語言溝通困難」占 85.2%最高，而對於外勞來說，由於語言上的限制而使得他們無法順利融入的台灣社會，甚至容易引起相關的社會問題。建議可在國外設置相關的語言訓練場所，以及檢定考試的要求，一方面吸引到台灣工作，對外勞來台後生活也有所幫助，也可減少與雇主之間的衝突，另一方面，也是在海外推廣華語。另建議外勞入台時，可先調查或申報是否有親戚在台及其親屬關係，藉此瞭解其在我國的社交網絡情況及語言能力發生障礙的支援系統。

(二)聘僱流程

在聘僱流程方面，相較於新加坡、香港等國家，我國的聘僱等待時間偏長，對於一些急迫的工作職缺，往往無法快速的回應職缺需求；政府推動的直聘管道，也因為許多配套措施尚未建置完成，過程繁複，而使得透過直聘申請外勞比例不高，對此，政府可以推動單一窗口，簡化申請流程，以降低雇主的申請成本。

(三)增加外勞回國就業機會

在外勞任期期滿之後,政府亦可規劃類似韓國及日本的後續工作聘任政策，抑或建立回台機制，抑或返回母國後，為當地台商所用之聘僱方式，加上適當的受訓機制，不僅能夠提高外勞來台工作之意願，並且能夠回應在外台商對當地勞工的需求，如能藉此培養有經驗的當地勞工，將對台商有所助益。

二、中期

(一)開發外勞來源國

各國對於「外勞引入」勢必會以「謹慎」態度處理，一方面產業需要外勞提升成本競爭力，及補充國人不願意從事工作的勞動力，另一方面也需評估是否造成國人就業衝擊及薪資停滯，同時文化層次方面也必須納進綜合考量。因此在外勞選擇上，緬甸、柬埔寨、孟加拉、印度可作為未來台灣外勞輸入之來源國，且為日本、韓國尚未開發之地區，由於緬甸、柬埔寨與泰國風土民情相似，加之華人多且信仰佛教，對於台灣的適應與接納程度能夠比照泰國進行規劃。

而孟加拉及印度方面，由於兩地與台灣的關係良好，加之市場勞動力龐大，在外勞引進上也可做為台灣引進目標之一，然而印度族群差別較大，故對此則需要再謹慎評估，建議可先鎖定某幾區域引進，如東北方阿薩姆或周遭的六個省，信仰基督教且英文流利。

(二)提升我國婦女及中高齡投入勞動市場

一直以來我國的女性勞動參與率都比男性低，如表 5-1，雖近 10 年近來由

於女性教育程度和就業意願均提高，女性參率由 96 年 49.44%上升 1.57 個百分點；同期間男性則下降 0.04 個百分點。

但勞動參與率能比男性低,以 106 年 10 月的勞動參與率來看,男性 67.2%、女性 51.01%，相差 16.19 個百分點，相較 96 年之兩性差距 17.80 個百分點明顯縮小。以中高齡者(45-64 歲)投入勞動市場的比率相對是低度參與率。

目前家庭類勞工人力缺乏，除在使用外勞的同時，也可藉由培訓，使我國婦女及中高齡者投入家事類及長照並補足在社福勞工的人力缺口，來提高就業率及勞動參與率。

表5-1勞動力參與率－年齡及性別分(單位：百分比)

年　月　別 Year and month		總　計 Grand total	年　齡 Age				性　別 Sex	
			15-24 歲 Years	25-44 歲 Years	45-64 歲 Years	65 歲以上 Years and over	男 Male	女 Female
91 年平均	Avg. 2002	57.34	35.29	79.97	59.04	7.79	68.22	46.59
92 年平均	Avg. 2003	57.34	33.91	80.34	59.58	7.78	67.69	47.14
93 年平均	Avg. 2004	57.66	33.52	81.25	59.96	7.42	67.78	47.71
94 年平均	Avg. 2005	57.78	32.61	81.87	60.24	7.27	67.62	48.12
95 年平均	Avg. 2006	57.92	31.48	82.98	60.01	7.58	67.35	48.68
96 年平均	Avg. 2007	58.25	31.10	83.41	60.55	8.13	67.24	49.44
97 年平均	Avg. 2008	58.28	30.17	83.81	60.83	8.10	67.09	49.67
98 年平均	Avg. 2009	57.90	28.62	84.19	60.25	8.05	66.40	49.62
99 年平均	Avg. 2010	58.07	28.78	84.72	60.31	8.09	66.51	49.89
100 年平均	Avg. 2011	58.17	28.56	85.56	60.36	7.93	66.67	49.97
101 年平均	Avg. 2012	58.35	29.08	86.33	60.48	8.10	66.83	50.19
102 年平均	Avg. 2013	58.43	29.58	86.64	60.73	8.34	66.74	50.46
103 年平均	Avg. 2014	58.54	29.36	86.85	61.65	8.68	66.78	50.64
104 年平均	Avg. 2015	58.65	30.24	87.40	61.89	8.78	66.91	50.74
105 年平均	Avg. 2016	58.75	31.37	87.82	62.42	8.61	67.05	50.80
106 年平均	Avg. 2017	58.81	32.52	88.21	62.78	8.59	67.11	50.90
1 月	Jan.	58.79	32.24	87.97	62.65	8.62	67.10	50.87
2 月	Feb.	58.75	32.05	88.02	62.68	8.60	67.06	50.83
3 月	Mar.	58.73	32.04	88.09	62.67	8.58	67.04	50.80
4 月	Apr.	58.70	31.92	88.12	62.69	8.59	67.02	50.76

年　月　別 Year and month		總　計 Grand total	年　齡 Age				性　別 Sex	
			15-24 歲 Years	25-44 歲 Years	45-64 歲 Years	65 歲以上 Years and over	男 Male	女 Female
5 月	May	58.70	31.87	88.14	62.78	8.59	67.02	50.76
6 月	June	58.75	32.16	88.20	62.83	8.59	67.08	50.81
7 月	July	58.91	32.99	88.30	62.89	8.62	67.21	51.01
8 月	Aug.	59.01	33.52	88.40	62.94	8.60	67.26	51.15
9 月	Sept.	58.86	33.17	88.36	62.81	8.54	67.13	50.99
10 月	Oct.	58.91	33.26	88.47	62.90	8.57	67.20	51.01

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」

三、長期

(一)社福外籍勞工

未來外籍勞工的重點將會著重在高齡化服務上，如日本、韓國為全世界高齡化國家，在社福外勞的需求方面是相當顯著，與此同時，中國大陸照護產業發展也漸趨蓬勃，當每個國家都需要照護人力的需求時候，台灣勢必要針對此塊缺口提早進行相關規劃，無論是以薪資、環境、福利、保障等誘因吸引，抑或改採國對國之協議等，都是未來值得考量的選項。

目前台灣的家庭看護工是以印尼及越南為主，由於近幾年印尼經濟已逐漸發展成熟，儘管還是有部分從貧窮鄉鎮來台工作的勞工，但受限於低廉的薪資已有一定程度的縮減。再者，在海外工作之印尼勞工仍不斷發生非法打工、行蹤不明、遭雇主、仲介剝削、虐待、甚至遭殺害之案件，特別是家事勞工部分，迫使印尼政府不得不採行必要手段來保護印尼海外勞工。2014 年，印尼政府表示打算未來全面停止輸出女傭，但卻對台灣提出條件，若能調漲印傭薪資、限定工時並提供宿舍，印尼將持續對台輸出家庭幫傭；2016 年 5 月，印尼政府又再度表示原則上，印尼明年不會再輸出新的幫傭到外國，並將從 2017 年到 2019 年，逐步減少輸出印尼幫傭赴海外的人數，最終目標是實現「印尼移工零幫傭」的目標。

雖無法立即調整家庭看護工薪資，但建議能積極推動外勞直聘業務，減少外勞的仲介費，間接地提高外勞的收入。

勞動部目前在長照產業已開始對照顧服務員做培育，跟投入資源，且在 AI 人工智慧尚未發展完成前可先以以上方式解決外籍看護工不足的狀況。

從 2016 年 8 月開始，中國龍山醫療中心就開始實驗性地使用看護機器人來照顧院內年長者的生活起居。醫護人員會透過其中兩個機器人來追蹤病患的健康資訊，錄下年長者跟家人互動的情況、展示照片；另一個機器人則只有孩童大小，專門用來陪伴院內長者，讓他們不要感到這麼孤單。

像在日本，明智大學的向井利春教授就設計出白熊樣貌的機器人「Robear」，專門用來把患者從床上抬到輪椅去。

英國赫特福德大學電腦科學學院的多滕漢（Kerstin Dautenhahn）教授則正在設計提供給年長者的全方位居家看護空間。只要住進這棟屋子，機器人就會提醒使用者什麼時候該吃藥、幫使用者拿東西、或是提醒有誰站在他後面。

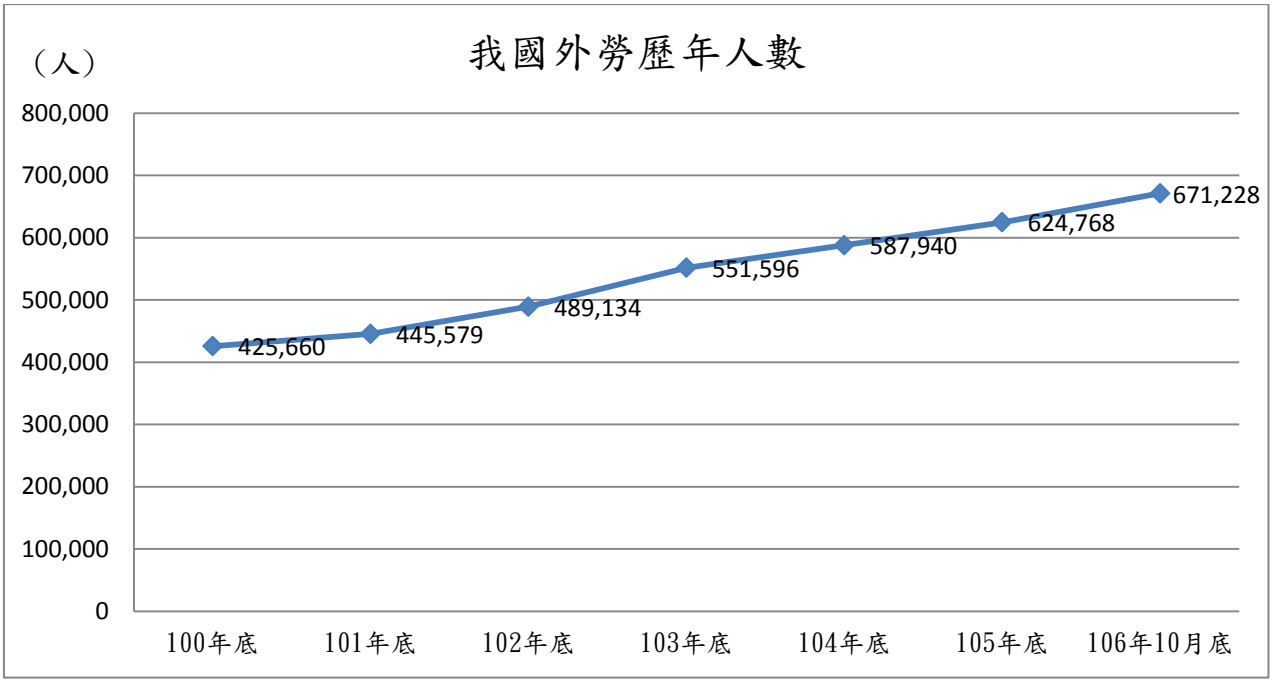
多滕漢表示，他們在屋子內設置了超過 60 個感應器，可以辨識並追蹤使用者的一舉一動，這樣就能在使用者因為身體不適在行為上出現異常時，適時提供幫助。

從上述的幾個案例，在家庭產業使用 AI 人工智慧是遲早的事，在日後等 AI 人工智慧發展成熟及我國照護人力培養起來，就能填補我國在家庭產業上人力的不足。

(二)產業外籍勞工

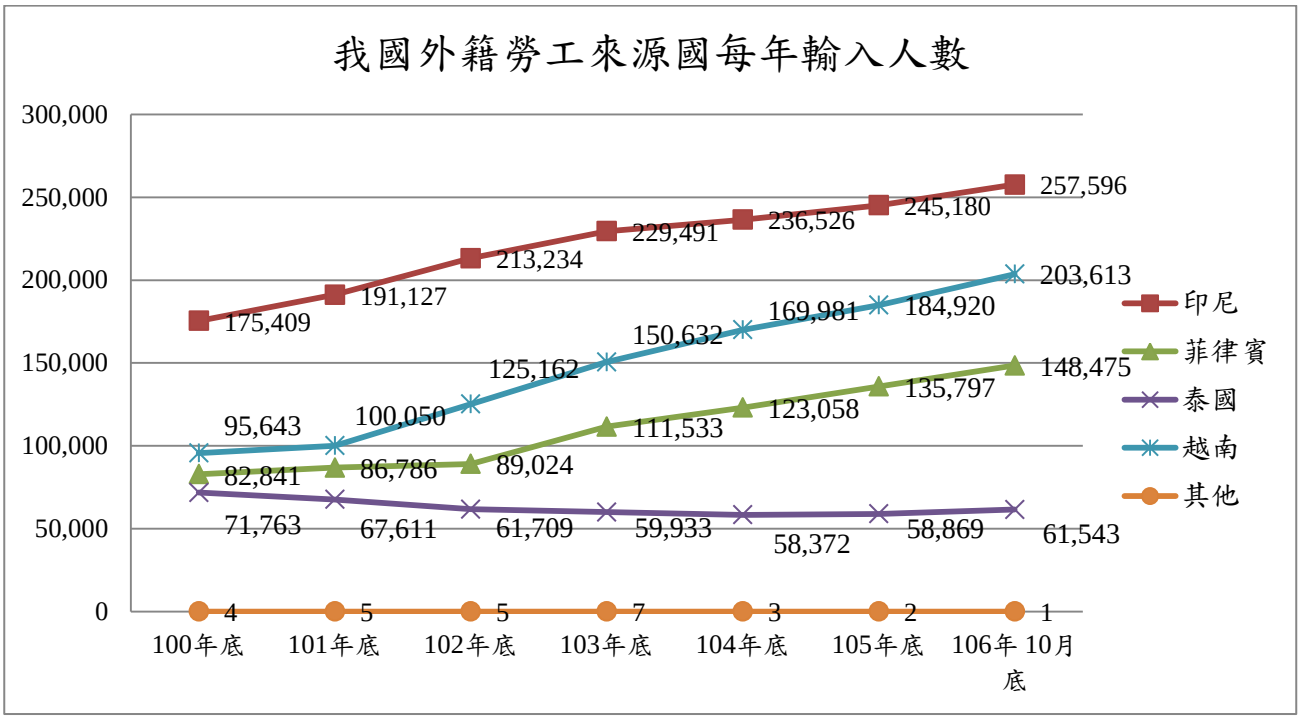
台灣薪資制度優良，相較其他輸入國薪資較低，但薪資水準仍高於外勞輸出國許多，加上對外勞的健保制度等權益保障越來越好，就實質所得而言，台灣較其他輸入國仍具有優勢。且本研究發現我國每年外勞人數都在成長，如圖 5-1 所示，且近五年外勞人數將會持續攀升。雖泰國及印尼進年陸續對全球勞工目的國發出停止輸出勞工之政策規劃，但從圖 5-2 可看到，泰國及印尼勞工輸入台灣的人數也是持數增加的，並沒有停止輸出的情況。

圖5-1 我國外勞歷年人數(單位:人)



資料來源：勞動部勞動統計處

圖5-2 我國外籍勞工來源國每年輸入人數 (單位:人)



資料來源：勞動部勞動統計處

雖然薪資是對外籍勞工的一大誘因，也有其他輸出國提出要我國提高薪資的條件，才會輸出勞工，但整體薪資結構要在短時間調整，是有一定的難度的。

引進外勞的產業大多為 3K 產業，大多年輕人不願從事該類工作，勞動部目

前也積極輔導企業轉型，且智能製造也逐漸在進行中，未來希望除了能輔導企業成功轉型外，能透過自動化來替代目前外勞所從事的 3K 產業工作，來解決 3K 產業勞動力不足的問題。

第三節 研究限制及未來研究建議

本研究主要盤點東南亞主要外勞來源國及南亞國家的外勞輸出國，評估其外勞輸出政策及海外勞工安置、保護及權益保障之重點措施。礙於許多國家與我國並無邦交，甚至我國在該國並無辦事處的設立，同時該國於網站上公佈的資訊亦非常少。加上本研究的經費及時間上的限制，在國際文獻資料及訪談對象的蒐集上，造成許多的限制。

我國的外勞政策實施迄今已 20 餘年，外勞對我國的產業及長期照護在人力上，提供不可或缺的勞動力。尤其是我國在現行的制度下，外勞停留在台的時間最長可達 14 年，其累積的勞動能量對我國在勞動力運用，若能再延續將可再創造另一個奇蹟。故建議未來的研究方向，統計分析外勞在台停留時間的分佈如何?若停留時間愈長，其累積的技能及在台的社會網絡愈佳，對我國的認同度愈高。我國政府對其勞動力再運用，提升或開發，應有進一步的探討。例如，結合政府的新南向政策，協助外勞繼續在其母國參與台商拓展事業，或協助外勞返回母國創業。希冀藉此勞動力的延續，促進我國的經濟發展及外交的突破。

參考文獻

一、中文文獻

林至美、蘇裕國、黃君浩（2015），*出席亞洲開發銀行研究所(ADBI)、經濟合作暨發展組織(OECD)與國際勞工組織(ILO)合辦「第 5 屆亞洲移工圓桌會議」報告*，行政院及所屬各機關出國報告。

林國榮、蕭晴惠、成之約（2016），勞動力發展署委託研究計畫：*印尼外勞輸出政策演變及我國因應對策之研究結案報告*，臺北市：致理科技大學。

周陽山、趙榮耀、吳豐山、洪昭男(2013)，*我國外傭引進及外傭人權問題之探討專案調查研究報告*，臺北市：監察院。

邱駿彥（2009），*外籍勞工聘僱法治化之研究*，臺北市：行政院勞工委員會。

張書銘(2013)，*越南勞動輸出制度研析及對台灣外勞管理的政策意涵考察報告*。取自：http://140.119.184.164/award_pdf/15.pdf （Jun.16, 2017）

許聖章（2016），*韓國農業外籍勞動力政策分析*，國立高雄大學。

勞動力發展署(2012)，*「外籍勞工人權之保障」研究計畫期末報告*。取自：http://www.mofcom.gov.cn/aarticle/i/dxfw/cj/201007/20100707038350.html（存取日期）

楊慧敏（2015），*我國社福外勞引進及管理制度之探討*，國會雜誌，43(4)，65-86。

莊國良、林聖諺、吳曉薇（2017），*亞洲開發銀行研究所(ADBI)、經濟合作暨發展組織(OECD)與國際勞工組織(ILO)合辦「第 7 屆亞洲移工圓桌會議」報告（C10601105）*，行政院及所屬各機關出國報告。

2017 年韓國外國勞工市場現狀、待遇、外籍勞工引進新政策。取自：https://www.cnread.news/content/1393599.html

蔡建誠(2000)，*移住勞工在香港的境況及移工政策*。取自:http://www.franklenchoi.org/monograph/migrantworkers.htm(Jul. 11, 2017)

謝青雲、徐嘉霜、鄭佳菁（2016），*亞洲開發銀行研究所(ADBI)、經濟合作暨發展組織(OECD)與國際勞工組織(ILO)合辦「第 6 屆亞洲移工圓桌會議」報*

*告。勞動部出國報告（C10501152），*行政院及所屬各機關出國報告。

二、英文文獻

Bureau of Democracy (2015). *Japan 2015 Human Rights Report.* Retrieved from: https://www.state.gov/documents/organization/252979.pdf

Chalamwong, Y. (1998). The Impact of the Crisis on Migration in Thailand. *Asian and Pacific Migration Journal*, 7(2-3): 297-312.

Grant Thornton India LLP (2016). *Overseas Migration Patterns from India.* National Skill Development Agency, Ministry of Skill Development and Entrepreneurship.

Japan International Training Cooperation Organization (2010). *Technical Intern Training Guidebook for Technical Intern Trainee.* Tokyo: Japan International Training Cooperation Organization.

Japan International Training Cooperation Organization (2010). *Operative Manual for Sending Organizations.* Tokyo: Japan International Training Cooperation Organization.

Lee, P. W., and Petersen, C. J. (2006). *Forced Labour and Debt Bondage in Hong Kong: A Study of Indonesian and Filipina Migrant Domestic Workers.* Centre for Comparative and Public Law, The University of Hong Kong.

Rajan S. I., Varghese V. J., and Jayakumar M. S. (2007). *Overseas Recruitment Practices in India*. Research Unit on International Migration Centre For Development Studies. Thiruvananthapuram Ministry of Overseas Indian Affair, Government of India.

Sciortino, R. and Sureeporn, P. (2009). *International Migration in Thailand.* International Organization for Migration, Bangkok, Thailand.

Tan, A. (2016). Pilot project to recruit Cambodian maids struggles to take off. Retrieved from http://www.straitstimes.com/singapore/pilot-project-to-recruit-cambodian-maids-struggles-to-take-off (Jul.14, 2017)

United Nations Inter-Agency Project on Human Trafficking (2011). *Recruitment Agencies and the Employment of Cambodian Domestic Workers in Malaysia*.

Wickramasekara (2011). *Circular Migration: A Triple Win or a Dead End.* International Labour Office.

Mekong Migration Network. (2017). *Safe from the Start: The roles of countries of origin in protecting migrants*. Chiang Mai: Mekong Migration Network..

三、網站部分

中華民國勞動部(2017)，取自:http://www.mol.gov.tw

公益財團法人國際研修協力機構(2017)，取自:
http://www.jitco.or.jp/english/overview/itp/index.html

印尼勞動部全球資訊網(2017)，取自:http://www.bnp2tki.go.id/

香港勞工處(2017)，取自:http://www.labour.gov.hk/tc/plan/iwFDH.htm

柬埔寨勞工職業訓練局(2017)，取自:https://www.mlvt.gov.kh/index.php/km/

泰國海外勞工辦事處(2017)，取自:http://www.poea.gov.ph

勞動力發展署(2017)，取自：https://www.wda.gov.tw/index.jsp

緬甸移民暨人口部(2017)，取自：http://www.mol.gov.mm/en/

越南勞動部(2017)，取自：http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/Trangchu.aspx

地球圖輯隊(2017)，長輩新福音——看護機器人報到，取自：
http://technews.tw/2017/08/05/why-robots-are-the-way-of-the-future-especially-for-the-elderly/

香港勞工處(2017)，取自：http://www.labour.gov.hk/tc/plan/FAQ.htm

新加坡人力部(2017)，取自：http://www.mom.gov.sg/

Chanveasna, Ros (2017). Undocumented workers arrested in Thailand. Retrieved from http://www.khmertimeskh.com/news/39413/undocumented-workers-arrested-in-thailand/ (Jul.19, 2017)

Yeo, Y. H. (2017). Cambodian maids are coming back. Retrieved from http://www.thetruenet.com/news/cambodian-maids-are-coming-back/.

附錄一 訪談邀請函

訪談邀請函

各位先進，您好:

財團法人自強工業科學基金會接受勞動力發展署之委託，執行「外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策」研究案，計畫目的為研析鄰近東亞國家外勞引進政策、管理及人權保障情形及掌握外勞來源國輸出政策走向及相關措施。本計畫將透過深度訪談來瞭解專家學者、國內公(含直聘中心)、私立就業服務機構、政府有關外勞事務相關部門、我國主要外勞輸入國駐台代表處對於各國勞動力輸出情形，東亞主要目的國之外勞引進政策、管理及人權與勞工權益保障措施等相關看法以及改善建議。希望您能參與本研究的訪談，並提供有益的想法及經驗協助計畫進行，此調查結果有利於做為我國推動外勞政策規劃之參據。

訪談時間約需 30~50 分鐘。同時為了資料的整理與分析的便利性，於訪談的過程中我們會全程錄音，錄音的內容僅作為研究者分析資料、編碼及因素歸類之用。基於保護受訪者的緣故，您的姓名及服務單位於資料分析中一律隱匿，而以編碼取代之。因此，希望您能提供真實的寶貴意見，以增加研究資料的正確性。

本研究的訪談提綱:

(一) 外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

1. 鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?
2. 其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?
3. 對我國的影響為何?
4. 哪些政策值得我國學習?

(二) 我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

1. 我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策

近期有何發展或演變?

2. 對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?

3. 選擇輸出至其他國家之主因為何?

4. 出國成本如何?

5. 其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

(三) 開發外勞來源國

1. 除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

2. 我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

(四) 我國外勞政策如何因應新局

1. 在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

2. 建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

財團法人自強工業科學基金會 敬邀

聯絡人：薛錦吉先生

聯絡電話：03-5623116#3168

Email：cchsueh@tcfst.org.tw

附錄二 專家學者深度訪談摘要

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

專家學者訪談摘要

單位名稱：國立政治大學勞工研究所

職 務 別：教授

時　　間：106/10/03

方　　式：親訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

(三)對我國的影響為何?

A：我國目前面臨老年人口不斷上升，未來在長照、外籍看護、漁業漁船船員勢必會受到影響。

(四)哪些政策值得我國學習?

A：必須去觀察這些東亞國家針對人權與勞工權益上面去進行比較歸納整理，以探討我國可以作為借鏡之處。

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

A：東南亞國家先前屬於經濟不是很好的狀態，但現今正值起飛與發展，工作機會相較較多，東南亞國家在需要發展與起飛階段。

(二)對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?

A：他們國家也正在經濟發展，也加強對他們自己國家的人民權益上的爭取與保障。

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

(四)出國成本如何?

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

A：製造業、基層的傳產員工操作員等。

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

A：目前這些國家同時經濟也都在發展，國內勞工需求量也大，這麼多國家也是要考量宗教文化信仰、生活習慣等方式，若成為我國外勞會不會衍生其他問題，針對目前印尼、泰國等外勞已慢慢融合，我們目前政府也做了很多事加強外勞的生活品質與管理等，所以應當針對目前大宗外勞提高他們的留任與品質上的提升。

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

A：針對外勞的語言、文化適應，應當多加輔導，同時培養相關專業技能提供好的環境。

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：我國目前外勞政策規劃其實很好，其他國家甚至參考我國的規劃，因此外勞政策之改善，應當評估目前產業(尤其看護、基層勞工比較不願從事之工作、漁船員等)之衝擊，以及加強未來配套措施等。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

專家學者訪談摘要

單位名稱：國立政治大學勞工研究所

職 務 別：副教授兼所長

時　　間：106/10/05

方　　式：親訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

A：

1. 泰國及馬來西亞經濟穩定後，來台意願減少

2. 新加坡經濟不穩定時才會使用外勞。

3. 香港外勞政策屬臨時性。

4. 日本不引進外勞，而是研修生，研修生屬實習，不適用日本的勞動法。

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

A：

香港社會保護制度較不健全，無退休金，使用儲蓄制度。

新加坡使用對於本國國民使用公積金制度，保障醫療、養老、購房。

日本及台灣社會保護制度較健全。

(三)對我國的影響為何?

A：

1. 台灣移入問題出在管理

2. 雙薪家庭，家中剩外勞及被照顧者，導致照顧者有被欺負的跡象。

3. 社會型態不同，例如說常聚集在火車站，導致國人反感。

(四)哪些政策值得我國學習?

A：瑞士使用季節性勞動者，工作九個月，三個月回國，新加坡效仿，台灣則是改良此方式。

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

A：

1. 馬來西亞及泰國引近緬甸外勞。

2. 國內政治考量，利益分配。

(二)對我國勞輸出政策緊縮之主因為何?

A：內部政治壓力，使得移出緊縮，國內經濟發展需要人力

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

A：利益。

(四)出國成本如何?

A：出國要付第一份薪資給仲介。

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

A：

1. 所得水準改善，出國意願低。

2. 仲介抽取費用高，出國意願低。

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

A：

1. 緬甸，華人多，信仰佛教。

2. 孟加拉信仰回教。

3. 中國大陸，但因政治考量不開放。

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

A：

1. 有需求但未投入資源。

2. 投入資源後是否有提高品質，且投入資源後本勞意願會提高。

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：無訓練機構，移工一進入就上工。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

A：

1. 緬甸，華人多，信仰佛教。

2. 孟加拉信仰回教。

3. 中國大陸，但因政治考量不開放。

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

專家學者訪談摘要

單位名稱：中華經濟研究院第三研究所

職 務 別：特約研究員

時　　間：106/10/03

方　　式：親訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

(三)對我國的影響為何?

(四)哪些政策值得我國學習?

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

(二)對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

(四)出國成本如何?

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

A:其實目前談論的問題,應當交由市場機制來協調解決,面對外勞未來的問題,市場上不管公立就服機構或私立就服機構勢必會有機制去應對。

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

A：其他國家是否可以成為我國未來的來源國，要看政治上的發展，大陸之間的態度，不是單究人權保障、管理或增加誘因得以解決應變，這問題很複雜。

同時若開放成為我國未來來源國，我們勢必要針對文化、宗教、信仰等進行應變以因應國情文化之不同。

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

A：其他來源國之開發要是當地宗教文化與我國語言的接受程度，我認為應當了解後再來進來會比較好，現行越南、印尼這些國家是否我們應該給予保障並增加他們的誘因，使他們積極並願意留在台灣，並且我國政治關係太複雜有待解決與大陸之間的關係，我想這部分有辦法解決應該就不會有問題。

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

專家學者訪談摘要

單位名稱：致理科技大學

職 務 別：教授兼院長

時　　間：106/11/08

方　　式：親訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

A：我國對於外籍勞工保護之規範主要有兩大體系：一為勞動基準體系；另者為就業服務法第 5 章外國人之聘僱與管理。外籍勞工赴台工作須取得雇主聘僱許可，不得任意轉換雇主，其合約以 3 年為限，可以再延長 3 年，總計不得超過 12 年。勞動權益保障包括外籍勞工同受國內勞動法令之保障、確保雇主依勞動契約給付薪資、職業災害預防、外籍勞工跨區跨業轉換工作、納入國內勞工及健康保險體系等。韓國對於外籍勞工的勞動權益最為完善，除適用勞動基準法，亦須強制加入社會保險及外籍勞工專屬保險，再者，禁止差別待遇，外籍勞工如因必要須申請工作場所變更，由僱用勞動部於各地方僱用中心視申請理由准駁，3 年內以 3 次為限。新加坡外籍家事勞工被排除於就業法保障之外，其權益保護只透過書面僱用契約決定，但政府針對休假、住宿、醫療保障有其規定。香港外籍家事勞工與當地勞工一律適用僱用條例與僱用員工傷害補償條例。對於苛扣工資的違反事項，雇主得遭處 35 萬港幣的罰鍰以及 3 年的刑期。如果雇主以不實資料欺騙勞工主管單位，情節等於罪加一等，最高可以處罰有期徒刑 14 年。雇主若主動提出終止外傭合約，除依法須給付資遣費與根據年資所計算的服務費用外，外傭僅能夠在港停留兩週，兩週後必須回到其母國。如外傭遭遇雇主性騷擾甚至性侵，則依法可以向香港機會平等委員會申訴，進而申請轉換雇主。

我國、韓國、新加坡、香港目前之規範及其他對於外籍勞工勞動權益保

障之相關重點：

1. 外傭基本工資

目前我國家庭類外勞非勞基法適用對象，因此基本工資為新臺幣 17,000 元，低於產業外勞基本工資 2 萬 0,008 元。韓國外傭則一體適用基本工資保障;新加坡外傭無基本工資保障規定,其權益保護只透過書面僱用契約決定；香港家庭幫傭排除於基本工資之外，另訂最低許可工資。

2. 外傭工時

我國法定工時：二週 84 小時，平均每週為 42 小時；週休制度：每 7 天有 1 日為例假。另我國勞動部草擬之「家事勞工保障法草案」第 9 條規定雇主每日至少應給予勞工連續八小時之休息。但有特殊情況，連續休息期間須家庭看護工工作者，應由勞雇雙方就工作內容及工資計算標準，另予議定。同法第 10 條規定 勞工工作每七日中至少應有一日之休息，作為例假，工資應由雇主照給。前項例假，雇主經徵得家庭看護工同意繼續工作或因緊急狀況有使家庭看護工繼續工作之必要者，應加給一日之工資。勞工選擇於七日內補假休息者，雇主得不加給工資。

韓國法定工時：40 小時/1 週；週休制度：每週至少 1 天為例假。新加坡法定工時：44 小時/1 週；週休制度：每週應有 1 個全天為無薪休假日，以星期日為原則或由雇主決定一個整天的時段。香港法定工時：未明訂；週休制度：每 7 天期間須獲給予於 1 個例假日。

3. 外傭住宿

目前僅有新加坡對於外傭住宿有明確規範：依據規定，雇主應提供家事勞工獨立居住空間，尤其強調提供女性的居住空間。其他一般性規範則包括我國勞動部草擬之「家事勞工保障法草案」第 5 條規定：勞工與雇主或其家庭成員同住者，得於勞動契約內訂明工資之一部以實物給付，其實物之作價應公平合理，並符合勞工之需求。韓國雇主需免費提供外籍勞工膳宿；香港雇主需提供外籍勞工住宿，可扣除之費用最高數額為外籍勞工工資 10%。

(二) 其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

(三) 對我國的影響為何?

(四) 哪些政策值得我國學習?

A：韓國自 1980 年代後期，由於營建業與小型製造業出現勞動力短缺問題，故於 1991 年起開放引進外籍勞工，推動《外籍勞工實習訓練生計畫》(Foreign Workers Trainee Programs)，嗣因實施後非法外籍勞工人數大幅增加，衍生諸多管理及社會問題，爰在 2004 年全面採用直聘制度聘僱外籍勞工，韓國直聘制度稱為「僱用許可制」(Employment Permit System；簡稱 EPS)，目前共有 15 個合作國家，因採「國對國」方式運作，過程中無仲介業者的介入，外籍勞工較少有被收取不當仲介費用的問題。韓國外籍勞工必須通過韓語基本能力測驗（EPS-TOPIK）才能進入選工階段，故來到韓國工作的外籍勞工皆具備一定的韓語能力。再者，韓國積極推動「快樂返國專案」（Happy Return Program)，協助返國的外籍勞工積極投入母國就業市場，將外籍勞工的技能提升與區域共榮相互結合，值得我們借鏡。

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一) 我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

A：印尼海外勞工安置暨保護局(Indonesia’s Bureau for the Placement and Protection of Foreign Workers)為貫徹停止幫傭赴海外工作的政策，第一階段就是在 2017 年開始停止輸出幫傭至中東地區國家。並逐步停止輸出幫傭至包括台灣、香港、馬來西亞、新加坡及澳門等亞洲地區及國家。不過，印尼海外勞工安置暨保護局表示，印尼政府深知台灣對於印傭的需求，因此提出可能的解決方式，只要台灣能落實三項條件，印尼將持續對台輸出幫傭。三項條件分別是，台灣應比照法律規定的最低基本工資，全面調漲印傭薪資；印傭的工作時數需比照正規部門勞工加以規範，如果印傭超時工作，雇主必須支付加班費；印傭不應和雇主同住在同一個屋簷下，應要有自己的宿舍。

(二) 對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?

A：近年來，在海外工作之印尼勞工仍不斷發生非法打工、行蹤不明、遭雇主、仲介剝削、虐待、甚至遭殺害之案件，特別是家事勞工部分，迫使印尼政府不得不採行必要手段來保護印尼海外勞工。2014 年，印尼政府表示打算未來全面停止輸出女傭，但卻對台灣提出條件，若能調漲印傭薪資、限定工時並提供宿舍，印尼將持續對台輸出家庭幫傭；2016 年 5 月，印尼政府又再度表示原則上，印尼明年不會再輸出新的幫傭到外國，並將從 2017 年到 2019 年，逐步減少輸出印尼幫傭赴海外的人數，最終目標是實現「印尼移工零幫傭」的目標。印尼海外勞工安置及保護局局長蘇維斯表示，部分國家的雇主會扣押印尼移工的護照、薪資匯款遭苛扣等問題，由於印尼政府相當關注的海外勞工權益，進而提出解決問題之政策，且主要停止勞工出國以中東地區為目標，目前台灣與其他東亞國家並不在印尼政府所公布的施行對象名單內。為了進一步保護已位在海外印尼勞工權益，印尼政府相關部門與有印尼勞工在其國內工作之國家相關部門努力進行交涉，希望簽署包括對印尼移工保障措施的「合作備忘錄」（MOU）。

(三) 選擇輸出至其他國家之主因為何?

(四) 出國成本如何?

A：根據勞動部勞動力發展署所制定之外國人入國工作費用及工資切結書(中、印文版)以及深度訪談過程中，勞務仲介公司所提供之印尼外勞來台工作所簽立的切結書，印尼勞務工作者來台工作所需支付成本(含就業服務費用)說明如下：

1. 廠工/營造工

按照印尼勞工部第 153/PPTK/VI/2009 規定有關印尼廠工/營造工到台灣所發生費用之項目及金額下表所示。總計印尼盾 1,763 萬 5,400 元(約臺幣 4 萬 9,000 元)。其中印尼端勞務仲介費為印尼盾 417 萬 3,000 元(約臺幣 1 萬 1,600 元)。

印尼廠工/營造工來台工作成本費用(單位：印尼盾)

項目	金額	項目	金額
護照費	Rp.110,000	勞工保險費	Rp.520,000
體檢費	Rp.600,000	機票費	Rp.2,850,000
膳宿和訓練費	Rp.7,740,000	機場稅	Rp.150,000
勞工檢定考試及出國前講習	Rp.125,000	交通費	Rp.100,000
簽證費	Rp.727,000	仲介費	Rp.4,173,000
合計	Rp.17,635,400		

前項印尼端費用，印尼廠工/營造工於來臺工作前在印尼借貸共印尼盾 1,763 萬 5,400 元(約臺幣 4 萬 9,000 元)，利息負擔明細如下所示。每一名印尼廠工/營造工來台工作貸款利息負擔約為印尼盾 227 萬 6,942 元(約臺幣 6,300 元)，本利和應償還費用印尼盾 1,991 萬 2,342 元(約臺幣 5 萬 5,300 元)，若分 9 期攤還，每一期約負擔臺幣 6,100 元。

印尼廠工/營造工來台工作貸款利息負擔

項目	債權人	金額(印尼幣)
出國辦件費用	○○○	Rp.17,635,400
貸款利息	Rp.2,276,942	
合計	Rp.19,912,342	
償還方式	分 9 期，每期新臺幣 6,100 元償還	

此外，印尼廠工/營造工來台工作，在台灣應付費用則包括：

(1) 台灣仲介服務費用第一年每月最高為 NT$1,800 元、第二年每月最高為 NT$1,700 元、第三年每月最高為 NT$1,500 元。

(2) 健保費：每月 NT$282 元。

(3) 勞保費：每月 NT$360 元

(4) 居留證費：每年 NT$1,000 元

(5) 每月約定工資為 NT$20,008 元。若外籍勞工在假日或工作時間外加班，加班費用會按照台灣規定給付。

此外，依照國際勞工組織(ILO)的規定，外國人受招募來台工作，國際機票費用由勞工負擔；外國人受僱期滿返國機票費用，由雇主負擔。

2. 看護工

按照印尼勞工部印尼勞工部第 153/PPTK/VI/2009 規定有關印尼看護工到台灣所發生費用之項目及金額如下表所示。總計印尼盾 1,704 萬 400 元(約臺幣 4 萬 7,400 元。其中印尼端人力仲介費為印尼盾 411 萬 8,400 元(約臺幣 1 萬 1,400 元)，較廠工/營造工為低。

印尼看護工來台工作成本費用(單位：印尼盾)

項目	金額	項目	金額
護照費	Rp.110,000	勞工保險費	Rp.520,000
體檢費	Rp.600,000	機票費	Rp.2,850,000
膳宿和訓練費	Rp.7,740,000	機場稅	Rp.150,000
勞工檢定考試及出國前講習	Rp.125,000	交通費	Rp.100,000
簽證費	Rp.727,000	仲介費	Rp.4,838,400
合計	Rp.17,635,400		

此外，印尼看護工來台工作，在台灣應付費用則包括：

(1) 台灣仲介服務費第一年每月最高為 NT$1,800 元、第二年每月最高為 NT$1,700 元、第三年每月最高為 NT$1,500 元。

(2) 健保費：每月 NT$295 元。

(3) 居留證費：每年 NT$1,000 元

(4) 每月約定工資為 NT$1 萬 7,000 元。假日或工作時間外加班費 NT$567 元/日。

此外，依照國際勞工組織(ILO)的規定，外國人受招募來臺工作，國際機票費用由勞工負擔；外國人受僱期滿返國機票費用，由雇主負擔。

3. 漁工

按照印尼勞工部第 152/PPTK/VI/2009 規定有關印尼漁工到台灣所發生費用之項目及金額如下表所示。總計印尼盾 1,763 萬 5,400 元(約臺幣 4 萬 9,000 元)。其中印尼端勞務仲介費為印尼盾 483 萬 8,400 元(約臺幣 1 萬 3,450 元)。

印尼漁工來台工作成本費用(單位：印尼盾)

項目	金額	項目	金額
護照費	Rp.110,000	勞工保險費	Rp.520,000
體檢費	Rp.600,000	機票費	Rp.2,850,000
膳宿和訓練費	Rp.7,740,000	機場稅	Rp.150,000
簽證費	Rp.727,000	仲介費	Rp.4,173,000
合計	Rp.17,635,400		

此外，印尼廠工/營造工來台工作，在台灣應付費用則包括：

(1) 台灣仲介服務費用第一年每月最高為 NT$1,800 元、第二年每月最高為 NT$1,700 元、第三年每月最高為 NT$1,500 元。

(2) 健保費：每月 NT$282 元。

(3) 勞保費：每月 NT$360 元

(4) 居留證費：每年 NT$1,000 元

(5) 每月約定工資為 NT$20,008 元。若外籍勞工在假日或工作時間外加班，加班費用會按照台灣規定給付。

此外，照照國際勞工組織(ILO)的規定，外國人受招募來台工作，國際機票費用由勞工負擔；外國人受僱期滿返國機票費用，由雇主負擔。

(五) 其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

三、開發外勞來源國

(一) 除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

A：印度。依目前國際政治經濟局勢，印度受中國大陸的政治干預影響對相對較低，而且低於貧窮線的人口數眾多，再加上跟菲律賓相同，多數人民可用英語溝通，且數理程度佳，專業人士引進，應亦為考慮對象。

(二) 我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

四、我國外勞政策如何因應新局

(一) 在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：近年來我國積極推動外籍勞工直聘制度，並於 2007 年底成立「直接聘僱聯合服務中心」單一服務窗口，使雇主聘僱外籍勞工之管道更趨多元與便捷，我國現行直接聘僱所推動之相關措施已趨於成熟，未來若要逐漸推向直聘制度維運，則須有更多配套措施才能讓成效彰顯，韓國外籍勞工僱用許可制運作成熟，設計完善，可做為我國推動外籍勞工直聘制度之參考借鏡。此外，韓國直聘制度下,與該國簽訂MOU的國家已有15國,而我國目前僅與印尼、越南、菲律賓及泰國等國簽有 MOU。若要推動直聘制度，建議應積極拓展合作國家，一來可分散外籍勞工輸出國政策改變時我國所面對之相關風險，二來也能因應各國勞工所長，提升生產力素質。

(二) 建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

專家學者訪談摘要

單位名稱：台灣師範大學

職 務 別：教授

時　　間：106/11/10

方　　式：親訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

A：

1. 日本、韓國、新加坡以技術人才為主，而新加坡、香港外勞成本比台灣低。
2. 雖他們的法條寫得很清楚，但實際上是否有保護外勞就不是很清楚。

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

A：

1. 日本滿嚴苛的，不太喜歡外國人，他們將外國人分成白人及非白人，對白人友善，對非白人會有歧視。
2. 韓國因經濟的競爭，所以需要人力的補充。
3. 香港是較國際化的城市，較無歧視等社會文化。
4. 台灣在政經環境上對外勞較無風險威脅，但在政策上需制定清楚。

(三)對我國的影響為何?

A：台灣經濟成長下滑，相對其他國家的經濟優勢漸漸減退，導致台灣輸出國慢慢減少，輸入台灣的人數也漸漸減少。印尼、馬來西亞經濟成長速度很快，雖貧富差距很大，但經濟成長會慢慢擴散，從城市擴散到鄉村，慢慢從鄉村到城市工作的勞工。

(四)哪些政策值得我國學習?

A：

1. 新加坡的政策值得研究，但新加坡外勞政策主要針對白領外勞。

2. 韓國引進的外勞與台灣所需的外勞相同，例如非白領外勞。

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

A:這些來源國會越來越限縮來台灣之外勞數量,輸出薪資所得略有優勢的國家,雖然香港、新加坡付給外勞的薪水較我國低,但外勞還是想去香港、新加坡,不願意來台灣，這是值得思考的地方。

(二)對我國勞輸出政策緊縮之主因為何?

A：

1.台灣從民國 80 年開始引進外勞，至今已經至少 20 年，但隨著東南亞經濟起飛,加上東南亞國家早期屬經濟弱勢國家,所以很多國外資本進去投資，很快的接觸到西方、東北亞、台灣、香港的資金流入，並借助外來科技文明帶動經濟繁榮，比台灣經濟成長速度還快，這些來源國將會比台灣相對富有，所以會選擇薪資較高的國家，也能學習到不同的技術。

2.台灣不屬於跨太平洋組織、東協等貿易組織，其中貿易組織的關稅壁壘會下降，這些國家在輸出政策上的選擇還是會偏向貿易組織內的國家。

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

A：同上題。

(四)出國成本如何?

A：最主要看介紹費，早期越南來台灣工作約需至少三千到四千美金。

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

A:原先台灣就有引進外勞的產業,這些產業有大量人力需求,但外勞逐年減少，這些產業無法使用足夠人力去生產產品，當無足夠人力，這些產業有可能轉而到東南亞去設廠生產產品。

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

A：較可能的國家為柬埔寨、緬甸，因為相對來說印度及斯里蘭卡因生活文化及宗教信仰上與我們不同，所以較不適合。

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

A：

1. 誘因為經濟所得差距擴大，例如對柬埔寨、寮國來說本國薪資所得較高，但在語言、種族、思考、文化上差距還是算大，需克服這樣的差距提升來台灣的誘因。
2. 外勞政策不只是要克服文化差距提升經濟誘因以外，也須考量社會對外勞引進所付出的成本，並不能只看廠商或產業需要什麼的外勞去引進，就能解決目前的現況。

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：

1. 詢問在台外勞是否去過日本、香港、韓國、新加坡，對外勞來說這些國家有什麼吸引力，而台灣相對來說又有什麼吸引力。
2. 引進外勞之企業需在提供外勞使用設施上需提升品質，例如餐廳、運動設施、娛樂設施、宿舍等，使得這些來台外勞認為來台是不錯的選擇做出口碑。
3. 外勞與本國勞工基本薪資掛勾，但外勞在新加坡、韓國、日本、香港薪資所得都相對該國人較低，但有可能有提供住宿、飲食等福利或學習不同的工作技術，也是吸引外勞的一個方式。

4. 因台灣新住民逐漸增加，可利用這些新住民配偶或新住民小孩制定相關政策，像是增加補助或至職業學校就讀，增強職業技能補足人力需求。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

A：較可能的國家為柬埔寨、緬甸，因為相對來說印度及斯里蘭卡因生活文化及宗教信仰上與我們不同，所以較不適合。

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

專家學者訪談摘要

單位名稱：淡江大學

職 務 別：教授(退休)

時　　間：106/11/13

方　　式：親訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

A：新加坡雖所得高，但外勞薪資相對該國勞工薪水低，但在新加坡政府除了請外國資金來投入該國社會，例如賭場，建設也請外國勞工，因此新加坡的外勞比本國人還多，而該國勞工工作機會不多。

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

A：新加坡的社會文化對外勞較友善，因此較無風險及威脅。

(三)對我國的影響為何?

A：影響應該不高，像是因韓國物價高，所以外勞薪資高，但韓國對外勞並不友善。

(四)哪些政策值得我國學習?

A：可以看看日本，注意到的國內安全、社會問題方向較多。

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

A：因主要來源國經濟起飛，在該國工作即可獲得來台灣工作之薪水，故外勞來台灣越來越少。

(二)對我國勞輸出政策緊縮之主因為何?

A：同上題。

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

A：不清楚。

(四)出國成本如何?

A：不清楚。

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

A：不清楚。

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

A：因主要為文化落差或宗教問題，建議為佛教國家，產生社會問題會較少。像是回教國家，文化、認知有落差、生活型態不同較不建議。

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

A：不清楚。

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：

1. 對本國勞動力的開發，針對需外勞的產業去做調整。
2. 增加對本國勞動力的開發，針對需要外勞之產業進行規劃並開發，因外勞成本比起本國勞工成本相對高很多，第一個原因是台灣企業會提供給外勞薪水、社會也會提供公共設施、遊樂設施給外勞使用，但外勞每幾年就會回國一次，在台灣時除了吃飯會對經濟產生幫助外，其他項目則不常花錢，對於本國經濟影響為緊縮並無成長的效果，無法從外勞身上看到經濟產值，第二個原因是例如長照、看護工產業，有本國勞工也有外勞，而本國勞工訓練完還是會待在本國工作甚至傳承技能，但外勞每幾年回國一次，訓練完即回國，訓練成本相對來說較高，因此不應依靠

外勞來提供本國人力需求，而需應仰賴本國勞工，但須提高本國勞工薪資，則會帶動經濟水準。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

A：因主要為文化落差或宗教問題，建議為佛教國家，產生社會問題會較少。像是回教國家，文化、認知有落差、生活型態不同較不建議。

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

專家學者訪談摘要

單位名稱：銘傳大學

職 務 別：教授

時　　間：106/11/10

方　　式：親訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

A：日本還沒大幅開放白領及藍領的外籍勞工、韓國則是薪資比台灣高，香港及新加坡的位納量很小沒台灣大，但如國韓國跟日本願意引進勞動者，實際上這些勞動力會急速地往這些地方發展。

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

(三)對我國的影響為何?

(四)哪些政策值得我國學習?

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

A：

1. 泰國因國內要進行大型建設而引進緬甸外勞。
2. 通常輸出國要控制輸出有幾個方法，其中有一個是原額控管，但這不是個有效的控管，如國外薪資高的話，還是留不住人。

(二)對我國勞輸出政策緊縮之主因為何?

A：

1. 台灣許多產業需要外籍勞工，而且已變成替代性得勞動力，家庭看護工以印尼及越南為主，但近期印尼經濟發展起來，雖還是有從貧窮鄉鎮來台工作的勞工，但大多還是覺得薪資太低。

2. 印尼每年靠在台的外籍勞工所得為每年 20 億美金，且因我國外勞來源國就這幾國，所以印尼政府咬定，如不調整薪資就不輸出。且台灣薪資結構，漸漸地無法吸引外籍勞工。

3. 本國都缺勞動力，那幹嘛把勞動力輸出，除非本國薪資比國外薪資低。

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

(四)出國成本如何?

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

A：國內對外勞評價很低，實際上外籍勞動者填補了很大的勞動缺口，特別像家庭看護工，如突然宣布不開放家庭看護工，想想看對那 26 萬需要家庭看護工的家庭影響會有多大，不僅會影響到收入，最後可能會因需要照顧家人而導致沒收入。

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

A：

1. 輸出國有管理機制的話，我們會比較好談，例如仲介這部分，我們希望控管在一定的金額，當然輸出國也會教外勞如何控管，雖然這不是好的控管，但還是有控管。

2. 以前的東亞四小虎，泰國、馬來西亞、印尼、菲律賓，來台的意願已漸漸降低，除非鄉下勞動者願意出來之外，接近都市的較不願意，因薪資與來台差不多。且越南經濟發展越來越好，可能將成為下一個泰國。建議找柬埔寨、寮國、蒙古、印度的鄉下比較有機會。

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：

1. 引進外勞的企業有分兩種，一種是捨不得花高價來請本國勞動者，而是只想請外勞，因外勞部會爭取太多權力，不會要求太多，也很願意加班，其目的只要賺錢。另一種是生產量很大，又不想外移，但招募本國勞工這方面很困難，因為現在年輕人不願意做辛勞的工作，此現象不僅僅出現在製造業、營造業，包誇服務業也相當的辛苦，台灣現在有一個很大的族群缺工，運輸業，不管事貨車司機、大客車司機，雖然會用高薪聘請，但吸引到的大多是四十歲以上的人。現在有一種服務業也非常缺工，冷煉服務業，此行業需常進出冷凍庫，非常辛苦，但卻不能引進外籍勞工。
2. 引進外勞還有一個問題，本來引進外勞是要升級我們的產業，台灣大部分都中小企業，中小企業佔全國僱用勞動人口占百分之七十八，也就是144萬的企業當中，居然有140萬間的中小企業，且大部分是30人以下企業，且存在於5人以下危險企業更多，且他們要找外籍勞工也不好找，所以才會產生使用非法外勞的情形。
3. 外勞會逃走是因為當初簽約時薪水是固定的，但逃走後的薪資，比在當時當家庭看護工或廠工還高。
4. 減少勞動力需求，升級智能工廠。
5. 實際上還有很多領域沒補充，例如服務業，但有可能引進外勞後會降低薪資。
6. 勞動部就全國勞動力的管控機構與國家發展委員會，因去重新思考勞動力的配置。對於全國的勞動力，因去思考，十年二十年之後要採取什麼樣的方式。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

專家學者訪談摘要

單位名稱：新北就業服務商業同業公會

職 務 別：理事長

時　　間：106/11/02

方　　式：親訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

A：

1. 新家坡只要工廠有需求，就會提供外勞名額。
2. 新加坡營造業請一個本勞可請五個外勞，工廠請一個本勞可以請一個外勞，視產業不同而調整比例。
3. 新加坡從申請外勞到引進約十天的時間。

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

(三)對我國的影響為何?

(四)哪些政策值得我國學習?

A：

1. 新加坡、日本、韓國很保護自己國民的利益。
2. 應該要有類似新加坡的專責管理機構，機構裡有工業單位、社福單位，也有移民署在內合署辦公。
3. 其他國在管理外勞上，有訂定管理政策，該給的給不該給就不給，沒有所謂的補助收容團體，補助外勞安置費、訴訟費、陪同費、翻譯費，只有台灣有，不應該浪費公帑。

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

(二)對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?

A：

1. 泰國是因為國內需求，且經濟發展起來，但因台灣薪水太低，而輸出減少。
2. 不可能緊縮，主要原因是要抬高薪資，得到更多福利，免費來台。

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

(四)出國成本如何?

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

A：

1. 孟加拉已簽好約。
2. 緬甸已簽好合約，但因討論到國對國而取消。
3. 斯里蘭卡因簽意向書而失去機會。
4. 有帶團去斯里蘭卡，並見他們的部長，斯里蘭卡國民所得每個月平均約 80 元美金(約新臺幣 2,400 元)。
5. 印度政府透漏想讓勞工來台灣工作。
6. 外籍移工在本國鄉下收入約一個月臺幣 1,000-1,500 元，來台做一個月約在本國做一年的費用，其實他們都想來。

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

A：

1. 台灣薪水高、政策的保護、雇主對外勞很照顧，很多國家都希望來台灣工作。
2. 外勞目前薪資算高，約 21,000 臺幣，約 700 塊美金，暫時凍結，以後視狀況調整，而建議國人青年基本薪資，分做三年給他調整高 30,000 元臺

幣，外勞在日本的薪資約 3 萬多，而同樣的工作本來的薪資約 7、8 萬，外勞在韓國約 2 萬 5 的薪水，且沒勞保健保，所以說，為什麼印尼政府說台灣的實質所得最高，這都是有原因的。

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：

1. 廢除外勞安置收容中心，例如其他國家的作法，譬如我是越南政府，在新加坡都有大使館、代表處，如我國的工人出事了，如果有需要安置，越南政府要負責安置，但台灣土地很廣，輸出國政府可以找各地的工會協商幫忙安置，工會可幫忙找宿舍，如這些外勞不是惡意的製造勞資爭議，如工廠倒閉、被性騷擾、被傷害等，在工會的協助安置下，可以請會員幫外勞找工作。
2. 因分家庭工、廠工，別分到看護、幫傭。
3. 要求語言程度要達到標準才引進。
4. 建議看護的就業安定費少一點，幫傭 5,000，看護工 2,000，有些是小家庭是請幫傭來顧小孩的，建議差不多調整 3,000 元，台灣家庭收入到一定標準，就可申請幫傭，而非現在的 16 點，應放寬政策。
5. 僵化已久的外勞政策，改該就改。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

專家學者訪談摘要

單位名稱：桃園市就業服務商業同業公會

職 務 別：理事長

時　　間：106/11/01

方　　式：親訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

A：我國對於外勞的保障算起來人權上非常高，受到人權團體的重視，我國對於外勞一向尊重且公平對待，我國鄰近國家像是香港或者新加坡對於外勞反而一向嚴懲，如果有不法的情事就會依規定遣返。

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

A：其他國家的待遇相較我國來得高，薪水的誘因勝過我們。

(三)對我國的影響為何?

A：外勞同時會選擇對他們比較有利的環境與條件。

(四)哪些政策值得我國學習?

A：其他國家在薪資條件的設定上是有訂定一個級距，例如從事勞力密集產業、社福或者技術性的起薪條件都不同，訂有一個級距去做區隔，相較我國在這方面就輸給其他東亞國家。

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

A:其實東南亞國家並沒有緊縮的現象,他們國家也在要求他們的員工提高待遇,所以多少會發出這樣的聲音，我覺得我們不需要過度緊張，因為目前印尼、越南還是很需要我們。

(二)對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?

A：感覺沒有發生。

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

A：真有可能是因為其他國家工資比我們高。

(四)出國成本如何?

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

A：像是這些國家其實都有再輸入，其他國家就比較沒有，因為成本也高。

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

A：工資較低。

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：個人覺得對於外勞的人權保障不要過度，該懲罰該懲戒的要能夠公平，外勞仲介業務有他一定的意義與存在之道，我國也應該在提升外勞基本工資，增加誘因。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

公私立就服機構訪談摘要

單位名稱：楠梓加工出口區管理處

職 務 別：勞資協調委員

時　　間：106/11/02

方　　式：親訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

A：新加坡申請外勞到核准處理速度快，約 24 小時就能求才。

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

(三)對我國的影響為何?

(四)哪些政策值得我國學習?

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

A：越南政府會去評估，如輸出至台灣，三年平均能賺取一萬五千元美金才會輸出。

(二)對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?

A：泰國輸出減少，是因為經濟發展，以及台灣薪資太低。

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

A：薪資。

(四)出國成本如何?

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪

些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：外勞申請流程太複雜，先前在找工人時，每天訂單出貨時間都一樣，如沒有，這些工人，又要等那麼久時間，工廠怎麼辦。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

附錄三 公(含直聘中心)私立就服機構深度訪談摘要

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

公私立就服機構訪談摘要

單位名稱：勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署

職 務 別：專員

時　　間：106/10/20

方　　式：電訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

(三)對我國的影響為何?

(四)哪些政策值得我國學習?

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

(二)對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

(四)出國成本如何?

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

A：中亞國家，文化層面較為相近

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：

1. 再輸入外勞的同時，是否先評估我國勞動力人口是否充足，在針對外勞政策的修正。
2. 盤點產業缺工是否補足，並以僱用我國勞工優先。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

A：建議以中亞國家為優先開發國家在文化層面較為相近。

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

公私立就服機構訪談摘要

單位名稱：勞動部勞動力發展署桃竹苗分署

職 務 別：副分署長

時　　間：106/10/31

方　　式：親訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

A：

1. 日本使用移工並類似台灣的外勞只有看護工，其條件與韓國類似，要求語言等級及技能標準。日本的外勞政策是排擠外勞的程度較高。
2. 新加坡移工政策採用不同的等級有不同薪資，且不受基本工資的限制。
3. 韓國要求勞工的資格是較高及語言的要求較嚴謹。韓國的外勞政策是排擠外勞的程度較高。韓國外勞行蹤不明的比率高，主因是經濟層面，因韓國薪資高但是可停留的時間短，導致外勞想賺更多的錢而逃逸。
4. 香港外勞類似台灣，其要求外勞主要是以家庭類為主，且未要求語言的規範。

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

(三)對我國的影響為何?

A：以外勞輸入國而言，語言的限制及技能的要求，台灣並無此要求，此為台灣的優勢。但是若以薪資，台灣在上述國家中，薪資屬於較低，反而是我們的弱勢。

(四)哪些政策值得我國學習?

A：日本及韓國需求的人力素質較高，反觀台灣要求較低。在人力市場因層級不同已作出區隔了。現與我們競爭應該是香港及新加坡，新加坡的制度在不同等級的勞工，薪資的差異是可以參考並運用。

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

A:泰國近期內將反應在產業外勞的緊縮,因其國家的經濟興起,可能影響較大。但其他輸出國的外勞政策短期內對台灣的影響不大。

(二)對我國勞輸出政策緊縮之主因為何?

A：泰國是主因該國的經濟起飛，印尼是該國的政治因素，即選舉的關係。

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

A：經濟因素，因其他國家的薪資較高。我國除了薪資外，在各方面的條件優於其他的國家。

(四)出國成本如何?

A:不同的國家有不同的成本。如越南為了要增加更多外勞輸出,降低其仲介費。仲介費目前的成本包括哪些?在每個地區都不一樣，部分地區包括仲介對外勞的訓練成本如食宿、交通及訓練費。因此，仲介費很難界定其內涵為何?

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

A：泰國的家庭看護工的薪資與台灣並無價差，因此泰國並無這方面的輸出。但是泰國近期內將反應在產業外勞的緊縮，因其國家的經濟興起，可能對我國的產業外勞影響較大。印尼偏遠的城鄉較願意來台，因該地無就業機會且經濟條件較差，其來台意願較高，故短期內輸出應該是不會改變。國內的產業長遠不應過度仰賴外勞，產業應該要積極轉型，採用智慧製造，以縮減外勞的使用。一例一休制度後，因成本提高，導致企業為節省的成本，外勞的晉用比例增高。

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

A：

1. 上述國家很多是因政治因素，導致雙方在設駐點，無法達成共識，將很難對外勞的輸出有進一步的談判。因雙方並無辦事處的設置，造成外勞產生問題，無政府來出面協助處理問題。蒙古來過，但因環境及氣候不適應，造成不適應的程度很高。中南美洲的因地方遠交通成本高，加上語言(西班牙語)差異高，引進的困難度高，造成台灣要聘用機會低。
2. 政治因素，因無邦交，加上中國的牽制，導致不願輸出台灣。

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：薪資的調整，類似新加坡的作法。日韓因其僱用的勞工等級與台灣不同，在勞動力市場已是區隔。但是香港及新加坡才是我們的競爭對象。目前國內引進外勞的人數逐年增加，已失去當年引進外勞的目標。國內的產業長遠不應過度仰賴外勞，產業應該要積極轉型，採用智慧製造，以縮減外勞的使用。例如：一例一休制度後，因成本提高，導致企業為節省的成本，外勞的晉用增高。建議調查一例一休後外勞成長幅度是否高過非一例一休的時間?

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

A：印度跟台灣的關係不錯，且印度的種族很多，可能要考慮哪一各種族適合台灣?

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

公私立就服機構訪談摘要

單位名稱：勞動部勞動力發展署中彰投東分署

職 務 別：股長

時　　間：106/10/30

方　　式：電訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

(三)對我國的影響為何?

(四)哪些政策值得我國學習?

A：勞動力發展署之所屬分署目前執行勞動部外勞業務有二，包含聘僱外勞前國內本勞求才及外勞轉換工作業務等，故較難接觸外勞輸入國之政策收集及規劃。

粗略自行整理我國外勞的公式，不代表公式正確，僅供參考：

來源國供應量-其他競爭國輸入量＝(國內缺工數-本勞供應量-科技替代量)*景氣

外勞選擇輸入哪些國家，除了薪資，也包含加班後整體薪資、仲介在該國引進能量、輸出及輸入兩國薪資差異，文化差異、語言差異、雇主整體風評、外勞人權(救濟管道、轉換工作自由度)、政治外交因素、輸入申請複雜度、仲介費用、同鄉在地網絡影響力(含外籍配偶)等。

每國輸入外勞之政策，都有其背景，如國情、經濟發展模式、民族性或是國內民情輿論壓力，尚難稱何者可為國內學習。若要學習他國政策，也建議全盤學習，若只學部分，容易造成漏洞，例如若要學習新加坡不為外勞制訂最低薪資，但就業安定費就要提高許多才行，或增加保證金項目，一方面以價制量，一方面想辦法讓本勞薪資提升。

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

A：同第一題回答。

(二)對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?

A：同第一題回答。

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

A：同第一題回答。

(四)出國成本如何?

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

A：同第一題回答。

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

A：各國對於「外勞引入」會以「謹慎」態度處理，一方面產業需要外勞提升成本競爭力，或補充國人不願意某項工作的勞動力，另一方面需評估是否造成國人就業衝擊及薪資停滯。另引進外勞對於產業發展來說可能是一個矛盾的作法，「如果勞動成本上揚或缺工，企業就不得不想設法藉由外勞提高生產力」，「但加速外勞引進卻會拖慢薪資上揚的步調，且減緩產業升級。」

若我國未來可能面臨外勞不足現象，建議可採下列措施：

1.儘速推動科技取代人力發展，藉由智慧機械、智慧看護、AI、物聯網等自動化科技，減少勞動力需求。

2.推動勞動力「共享」機制，各國流行「共享經濟」，不論本勞或外勞，可思考藉由資訊科技協助，推動「共享」勞動力，降低對外勞之依賴程度。

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：同第三題回答。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

A：同第三題回答。

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

公私立就服機構訪談摘要

單位名稱：直接聘僱聯合服務中心台北中心

職 務 別：專員

時　　間：106/10/12

方　　式：親訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

(三)對我國的影響為何?

A：直聘中心沒有影響，因屬國對國。

(四)哪些政策值得我國學習?

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

(二)對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

(四)出國成本如何?

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：我國直聘中心負責辦理，續聘外籍勞工，合作國家有印尼、越南、菲律賓。新聘外籍勞工，合作國家有泰國、越南、菲律賓。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

公私立就服機構訪談摘要

單位名稱：菲揚國際有限公司

職 務 別：董事長

時　　間：106/11/02

方　　式：親訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

A:人權的保障我國做得很好,有時有點過度保障,造成我們仲介反而失去更多。

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

A：其他國家的工資比我們高。

(三)對我國的影響為何?

(四)哪些政策值得我國學習?

A：韓國的薪資調整，比我們更好，其他國家像是新加坡、馬來西亞近年來的發展都比我們快速。

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

A：

1. 感覺沒有此方面的問題，並無聽說。
2. 菲律賓對於女傭的名詞不滿意，但不代表他們停止輸出女工，他們希望增加技術，我國對於這些目前的名稱稱為看護，可以提高叫做家事服務管理員。
3. 越南、泰國、菲律賓，其實並不會對我國緊縮，這些外勞的輸出輸入還是要回歸市場機制去運作。
4. 以前菲律賓來得很多，現在都往大陸去跑。

5. 泰國只有窮人家才會出國，富裕的家庭是不會往台灣跑或者到東亞國家。

(二)對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?

A：感覺沒有發生。

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

A：真有可能的話，是因為其他國家工資比我們高。

(四)出國成本如何?

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

A:這些國家是有可能,但因考量管理與語文問題,同時政治因素也是一個問題，是需要去克服的；印度主要為政治問題。

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

A：工資較低。

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：我國在政治環境的發展尚須努力，國家對國家之間的口號會造成我國輸入外勞的不利因素,仲介公司一直以來是友善管理,時常一個缺失就被放大處理，導致外勞仲介一直處於較為不利的立場，外勞仲介很瞭解這些國家的文化與環境，我們台灣需要改變，對於外勞將懲罰的就要勇敢的懲罰，該訂立的法規就該訂立。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

公私立就服機構訪談摘要

單位名稱：永恆人力仲介公司

職 務 別：董事長

時　　間：106/11/02

方　　式：親訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

A：

1. 其實很多國家都在學習台灣，我們仲介再進行這些業務時，老實說我們做得很好，小到外勞的生活起居，大到外勞的權益等等，進來之後我們對他們的花費真得很高，但是為什麼我們對於外勞一點制裁的影響力都沒有，全台灣目前逃跑的外勞約有五萬多，但一旦逮捕我們一點方式都沒有，還要負擔一些成本，讓我們非常沒有保障。
2. 同時我們的薪資水準又比不上這些東亞國家，導致外勞逐漸外移，其他國家當然也會選擇對他們國民教優渥的條件去輸出。

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

A：我們目前對於外勞的資格審查過於嚴苛，手續繁雜，譬如一個泰勞我們要對他們查驗資格，還要透過當地的鄉村去做驗證，別的國家只要核對身分證，而我們除了看身分證還要當地的辦事處去驗身分，行政的條件攏長，時常缺工的狀況明明就很即時，但等到人力派到之後可能這個缺口也不需要了。

(三)對我國的影響為何?

A：工資條件低，影響外勞的意願。

(四)哪些政策值得我國學習?

A：像是新加坡會根據產業別的外勞，訂定薪資級距，這點是我們可以學習的。

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

A:其實別的國家也在進步跟發展,當然會希望他們國民到國外去有更多得保障,帶回更多的薪資與福利。

(二)對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?

A:應該沒有。

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

(四)出國成本如何?

A:行政事務費用、機票等。

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

A:如果外勞不來,家庭看護可能會衝擊很大,還有傳統的一些產業,建築工可能都會影響我們的產業。

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國,綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後,還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國,原因為何?

A:其實別的國家都很有意願來參與,但我國政治環境特殊,有時候很難去處理。

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

A:其實我們已經做得很好,如果真得要改善就是提高薪資,然後對於外勞仲介不要干涉過多,交由市場機制去控管,簡化外申請作業。

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢,及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下,我國現有的外勞政策,面對外勞的不足,如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A:建議可以開放女傭,像是我國婦女現在其實很多都在家裡帶小孩,申請育嬰留停,其實有利有弊,相對勞動力人口不足,若婦女可以就業其實我們就能增加這些勞動力。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

A：其實目前東南亞都差不多早期也有開放蒙古，但成本過高，民族性差異大，建議維持目前來源穩定其安定與措施。

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

公私立就服機構訪談摘要

單位名稱：傑報人力資源顧問有限公司

職 務 別：副總

時　　間：106/11/09

方　　式：電訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

A：

1. 日本，有實習制度，與台灣不同，實習到一定時間就離開，成本部分，可以省很多，但還是會有逃跑跡象。
2. 韓國，採國對國的方式，且薪資沒有一定的規範。
3. 新加坡，勞工有分等級，所以在薪資部分很固定，什麼階級就是領多少的薪資，再來是仲介費部份定，只固定收多少錢，且雇主及勞工都有收。

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

A：

1. 韓國，可以自由更換雇主。
2. 日本，透過實習進入，被仲介剝削多少是不知道的。

(三)對我國的影響為何?

A：實習政策、自由換雇主、仲介費不高，導致好的工人都在其他國家。

(四)哪些政策值得我國學習?

A：可以學習日本，日本已輸入越南為大宗，他們在外勞引進前會做訓練，如語言認證，基本禮儀等。

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

A：

1. 泰國目前注重人權問題，泰國駐台辦事處對泰工滿關注的。

2. 印尼目前禁止輸出廠工，政策約實施四個月。

3. 越南政府與台灣政府合作加強毒品宣導。

(二)對我國勞輸出政策緊縮之主因為何?

A：不覺得有減縮，每年人數都持續上升。

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

A：薪資問題。

(四)出國成本如何?

A：每個國家有自己的收費規範。

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

A：台灣目前僅開放社福類及產業類，而其他公家已開放農類、服務業等等，這些產業的開放，日後會對台灣的衝擊很大。

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

A：勞健保、薪資明確。

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：

1. 可以使用實習制度的概念，但也要解決國內勞工問題。

2. 輔導產業自動化

3. 將技術好的外勞轉成技術工，使留下來的機會更高。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

公私立就服機構訪談摘要

單位名稱：力勤國際開發有限公司

職 務 別：行政人員

時　　間：106/10/27

方　　式：電訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

A：日本，聘僱時間較短約一兩年，費用由雇主吸收。

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

(三)對我國的影響為何?

A：人力的影響，技術工往日本流動(印尼)

(四)哪些政策值得我國學習?

A：台灣的政策比較好。

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一) 我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

A：

1.印尼女工輸出變少。

2.菲律賓，要求台灣依規定申請。

(二) 對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?

A：經濟提升，印尼薪水提高。

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

A：薪資落差。

(四)出國成本如何?

A：越南約 4,000 美金/人。

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

A：製造業。

三、開發外勞來源國

(一) 除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

A：緬甸，與泰國國情相近，個性溫和，台灣缺體力工技術工。

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

A：外交問題、薪資。

四、我國外勞政策如何因應新局

(一) 在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：開發新的國家。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

A：緬甸與泰國國情相近，個性溫和，台灣缺體力工技術工。

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

公私立就服機構訪談摘要

單位名稱：路易士人力仲介有限公司

職 務 別：負責人

時　　間：106/10/27

方　　式：親訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

A：其他國家像是香港與南韓對於外勞的基本工資比我們來的高，且程序上沒有像我們這麼複雜，我國在外勞制度上雖然很完善，但薪資卻比其他國家來的低。

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

A：我們一直在政治立場上不明，大陸對我們的限制受到影響，其他國家也不敢太過張揚。

(三)對我國的影響為何?

(四)哪些政策值得我國學習?

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

(二)對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

(四)出國成本如何?

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

A：依據前陣子期刊的報導，未來面臨老齡化的社會，衝擊將會非常大，再過10 年，我們將面臨看護人口非常不足，醫療的體系將會是首當其衝。

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

A：這些國家除了考慮宗教、語言、文化以外，可能也要衡量出口成本，一張機票的金額可能就讓外勞仲介吃不消，無法負擔這些成本。

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：提高目前外勞的基本工資，不要被不法的外勞仲介所剝削，削價競爭的結果也導致外勞來源國對我們的限縮。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

公私立就服機構訪談摘要

單位名稱：元和人力資源管理顧問有限公司

職 務 別：負責人

時　　間：106/11/02

方　　式：親訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

A：

1. 新加坡、香港引進外勞是寬鬆的。
2. 印尼引進韓國，工人要繳 7000 萬的印尼盾(約新臺幣 154,600 元)，卻沒人說韓國剝削。

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

(三)對我國的影響為何?

(四)哪些政策值得我國學習?

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

(二)對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

(四)出國成本如何?

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

A：台灣在外勞人權為最好的，但有點過度。

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：

1. 工廠去就服機構求才，但求才是多餘的，年輕人找工作通常都是透過網路求才，很少去就服機構，通常工廠都是 3K 工作，現在年輕人做得下去嗎，中高齡者有那個體力去工作嗎，且每次都是推介這些人，推介了以後不來面試，不然就是錄取了沒多久人就跑掉了，這造成就服站很大的困擾，但是有這個流程要跑就一定要去做，這根本就是浪費人力，也影響了企業進工的時間。。
2. 登記求才要用預約制，可能一預約就要等兩三個禮拜才能去登記求才，求職者都處理好了，送審還要約時間，以台南來說，資料送審了可能兩了禮拜到一個月，都沒問題才拿到文件，光一個求才花兩個月的時間，就因為缺工才請外勞，可是卻要花六七個月才能找到外勞。。
3. 台北駐印尼代表處現在要嚴查身分證名，因為缺電子身分證，身分被盜用光了，所以要用臨時身分證明，外勞臨時身分證明到駐國外代表處，但回覆身分證明是假的，發文到移出國鄉下單位，但移出國認為憑什麼回覆台灣，我們也不是你的附屬單位，導致工人移出一直卡住。
4. 台灣取消檢查愛滋病、懷孕，但在別的國家都有檢查，所以有些外勞去不了別的國家就來台灣，先前有個案例，工人隱藏懷孕，在工作時生小孩，如這樣導致工安意外，誰負責?政府只考量外勞工作權，卻沒考量到雇主權益。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

附錄四 政府有關外勞事務單位深度訪談摘要

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

政府有關外勞事務單位深度訪談摘要

單位名稱：勞動部勞動力發展署跨國勞動力事務中心

職 務 別：專員

時　　間：106/10/12

方　　式：親訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

(三)對我國的影響為何?

(四)哪些政策值得我國學習?

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

(二)對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

(四)出國成本如何?

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：

1. 外籍勞工相關政策屬補充性政策。
2. 因來源國政經環境在持續做調整，直聘中心在實務操作上需隨時做應，現有政策法令，雇主須在期滿前的 2-4 個月辦理，開始辦理續聘。
3. 直聘中心推動一案到底的方式。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

政府有關外勞事務相關部門訪談摘要

單位名稱：新北市政府勞工局

職 務 別：股長

時　　間：106/11/15

方　　式：電訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

A：

1. 日本，薪資高、治安好、服務業有開放外勞。
2. 香港，能自由轉換雇主。
3. 韓國，來源國有 15 國，外勞有開放服務業，核發工作簽證，根據行業別，或國與國之間的政策，簽證時間會不同，約半年到一年，雇主負擔的管理責任較輕，韓國只需要提供宿舍、膳宿自行處理

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

(三)對我國的影響為何?

A：日本、韓國與新加坡，薪資較高，且外勞把台灣當跳板。

(四)哪些政策值得我國學習?

A：

1. 韓國，由機構申請農業外籍勞工。
2. 韓國雇主不用負擔管理責任，由機構管理，比較好管控。

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

A：台灣家庭類外勞主要以印尼為主，但印尼目前想調漲工資，且仲介費由雇主負擔。

(二)對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?

A：

1. 印尼擴大內需,其他國家有在印尼設廠,工作機會增加,國內也需要人力。

2. 菲律賓，把台灣當跳板，且希望雇主寫推薦函去加拿大工作。

3. 泰國與韓國有合作，且大多輸出國外勞比較想去韓國工作。

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

A：薪資。

(四)出國成本如何?

A：家庭類外勞約 10 萬、廠工類外勞約 15 萬。

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

A：家庭類。

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

A：建議往更開發中的國家去尋找，如孟加拉、印度、斯里蘭卡。

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

A：

1. 台灣有印尼、越南的新住民，對他們來說，有親戚在這，來台灣能互相照應。

2. 薪資低，優先去薪資高的地方。

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：

1. 建議家庭類的外勞能透過長照機構的概念來僱用家庭勞工，這樣就不用 24 小時全程照顧，且只需要在固定的時間派員過去這樣外勞也可以休息、且不用住在雇主家。
2. 學習韓國的管理政策。
3. 如未來開放服務業外勞，不是只是開放，要做好管理，且可以配合他們的風俗習慣來辦理活動。
4. 建議可通盤考量各產業別的勞動力需求，再行評估是否開放其引進外國人，畢竟開放可以僱用外勞後，會直接衝擊到國內的就業市場。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

政府有關外勞事務相關部門訪談摘要

單位名稱：勞動部勞動力發展署跨國勞動力管理組

職 務 別：技正

時　　間：106/11/16

方　　式：電訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

A：

1. 薪資部分，南韓、日本有基本工資，香港、新加坡沒有，由勞資雙方協議。
2. 勞動條件，韓國、新加坡、日本，都是用勞基法。
3. 人權，南韓有開放農畜業、漁業，又備受強迫勞動，香港、新加坡有保障措施。

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

A：不清楚。

(三)對我國的影響為何?

(四)哪些政策值得我國學習?

A：我國外勞政策是參照他們以前的做法，並做一些改善，像其他國家並沒 1955 的作法。

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

A：印尼因經濟及內部需求以及家庭類勞工不適用勞基法的問題，會減少輸出，且我國勞工基本工資明年會從原先的 21,009 元調整成 22,000 元，印尼政府希望家庭類勞工的薪資能跟著調漲。

(二)對我國外勞輸出政策緊縮之主因為何?

A：印尼因經濟及內部需求以及家庭類勞工不適用勞基法的問題，會減少輸出，且我國勞工基本工資明年會從原先的 21,009 元調整成 22,000 元，印尼政府希望家庭類勞工的薪資能跟著調漲。

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

A：薪資較高。

會優先參考各國相關福利、措施及待遇

(四)出國成本如何?

A：約 10 到 20 萬左右

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

A：長照產業。

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

A：未來會與外交部做相關考量，且需做到多方面的考量，會配合外交部的評估去做來源國的篩選。

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

A：薪資比當地勞工高，可以學到相關技能，有與在地台商合作，彙整當地台商所缺工的職缺，返國的外勞可透過系統查詢並在當地就業。

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：

1.長照產業，已開始對照顧服務員做培育，跟投入資源。

2.產業，鼓勵產業自動化及轉型。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

A：之前有我國有與緬甸做洽談，但因領導者換人，且較偏向中國，日後會再努力做接洽。

附錄五 主要外勞輸出國駐台代表訪談摘要

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

主要外勞輸出國駐台代表訪談摘要

單位名稱：駐台北泰國經濟貿易辦事處勞工處

職 務 別：秘書

時　　間：106/11/10

方　　式：親訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

A：薪資高，台灣薪資較低，且會收膳宿費約 3,000-4,000 元、服務費 1,800 元。

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

(三)對我國的影響為何?

(四)哪些政策值得我國學習?

A：新加坡，有升等機制，限制寬鬆。

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

A：沒改變，主要是因為泰國經濟發展起來，而且泰國薪資與台灣差不多，但泰國人口下降，出生率低，所以來台人數減少，所以泰國輸出外勞是希望有技術性的輸出。

(二)對我國勞輸出政策緊縮之主因為何?

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

A：泰國主要輸出，韓國、日本、新加坡、以色列、馬來西亞、中東國家等以上國家。

(四)出國成本如何?

A：規費、機票費、仲介費部分表面上是泰國收，但實際上是雙方都有收。

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

A：製造業、營造業。

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

A：我國外勞政策的誘因分別有對外勞的保護措施、引進的程序嚴謹、仲介制度等。

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

A：

1. 建議服務費、膳宿費由雇主負擔一些，減少他們的負擔，這樣會提高外勞來台意願。
2. 因外勞來台工作的時間有限制，當外勞技術成熟後，離台時間也到了，導致企業又要找新的外勞，又要重新訓練，建議調整政策，將技術好的工人留下，一方面減少企業的成本，一方面將人才留在台灣。

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策

主要外勞輸出國駐台代表訪談摘要

單位名稱：駐台北越南經濟文化辦事處勞工管理組

職 務 別：組長

時　　間：106/11/10

方　　式：親訪

一、外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)之競爭

(一)鄰近我國之外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)其外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)有何特色?

A：

1. 日本，外籍修業生及實習生，訓練費、管理費、機票等都由雇主負擔。
2. 要求農業、營造、製造工等要在國內有經驗，才能進日本修業。
3. 日商在越南投資，鼓勵越南修業生、實習生滿級回國後，如語文標準達N2，技術能力達到一定標準，回越南後日商直接續用，並受聘為管理階層主管。且日本有提供免費日語中心鼓勵外勞學習日語。
4. 目前日本正在研擬新的政策，國外修業生、實習生，原本待在日本的時間為三年，預期調整為五年，且符合日本得勞基法。
5. 韓國，2004 年以前靠非營利組織聘僱外勞，目前更改為國對國政策，共與十六國有合作，越南勞工在韓國工作，基本薪資比台灣還高約 1,000 元美金(不含加班)，且有投保勞健保、意外險等。且有提供免費就業訓練(電腦、美容、修理機車等)，回國後外勞可自行創業。
6. 駐越南韓商會僱用在韓國工作的滿籍勞工。
7. 在同一個雇主工作滿三到五年沒逃跑稱忠心勞工、忠誠勞工，通常在韓國工作時間為四年十個月(滿籍)，出境後可再回韓國工作。但如果不是在同一雇主下工作，但仍滿籍的話，再進韓國工作後須考韓語。
8. 韓國有委託韓國駐越南辦事處，讓韓商與回國的滿籍外勞面談，然後直接在韓商公司工作。

(二)其政經環境對外勞而言是否有風險或威脅?

(三)對我國的影響為何?

(四)哪些政策值得我國學習?

二、我國現行外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)

(一)我國東南亞現行外勞主要來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)的外勞輸出政策近期有何發展或演變?

A：越南目前沒什麼變動，輸出量與國內經濟是有關聯的，近期愈來越多外商在越南投資，增加當地的就業機會，所以越南勞工出國工作意願顯然地就會降低。以寶成集團來說，就在越南聘僱了約 10 萬個勞工。

(二)對我國勞輸出政策緊縮之主因為何?

A：

1. 越南經濟成長，且各國皆有在越南設廠，工作機會增多，且薪資與來台差不多，且來台要繳很多費用，如仲介費、服務費等，。
2. 台灣在 2015 年七月份開放家庭勞工，看護工薪資約臺幣一萬七千元，扣掉服務費、健保約兩千臺幣，約臺幣一萬五千元，而在越南當看護工，河內、胡志明市，薪水約 300-350 美金，與台灣薪資差不多，且來台工作未滿一年，或與雇主不合，然後被遣返回國或發生意外，對外勞滿不公平的，導致沒什麼人想來台當看護工。

(三)選擇輸出至其他國家之主因為何?

A：薪資。

(四)出國成本如何?

A：來台工作合約如簽三年的話，要花大概六到十個月，才能付完來台費用，約四千元美金。

(五)其政策發展對我國哪些產業將造成何種衝擊?

三、開發外勞來源國

(一)除了現行的外勞來源國，綜合考量鄰近國家(柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國)之政治、經濟、人口、宗教、文化、語言、交通等因素後，還有哪些國家較有機會可成為我國外勞的輸出國，原因為何?

(二)我國外勞政策對其有何誘因?較缺乏何種誘因?

A：

1. 就業服務法 52 修正，續聘、轉聘，省了一筆仲介費。雖然這個制度對勞工有保障，但續聘後又要繳一千到兩千元美金給仲介公司，尤其中小型企業常發生。
2. 外勞快滿籍時仲介公司會要求外勞回國再回來。
3. 建議要嚴格管理、並宣傳給雇主、勞工，如外勞被打壓要有管道能協助，雖有 1955，但不見得能全部處理。
4. 越南逃跑勞工有 75%是因為快滿契約前三個月的勞工，因擔心怕被請回國及錢還沒賺夠。雖外勞工作時間，最常可以到 12 年或 14 年，但平均留台時間為 6 到 9 年。

四、我國外勞政策如何因應新局

(一)在日本、香港、韓國、新加坡均為外勞輸入國之競爭趨勢，及我國之外勞來源國政經發展之下可能緊縮外勞輸出情況下，我國現有的外勞政策，面對外勞的不足，如何調整與因應?建議修正或新增何種措施等?

(二)建議可開發哪些來源國?選擇之理由為何?

附錄六 北區專家座談會行前通知

「106 年外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策」

專家座談會 議程

1. 會議時間：106 年 10 月 24 日(週二) 下午 14 時 00 分
2. 會議地點：勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署

新北市新莊區中平路 439 號 南棟 3 樓分署長會議室

3. 主持人：財團法人自強工業科學基金會 徐秀燕處長
4. 與會人員：勞動部勞動力發展署、勞動部勞動力發展署所屬分署、學者專家、就服機構與政府外勞事務相關單位。
5. 討論主題：
   - 外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)的外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)，是否有我國值得借鏡之處?而這些政策對我國有何影響?我國外勞政策的競爭優勢為何?
   - 我國的外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)，選擇我國之主因?渠等對我國的外勞政策有何建議?
   - 鄰近國家包括柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國等，是否可能成為我國外勞來源國，我國是否具備吸引其勞動力輸入之利基，或有何阻礙?
   - 我國外勞政策如何因應新局
     (1) 我國的外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)未來可能會停止或減少輸出外勞，如供給減少，對我國對哪些產業有所影響，帶來何種影響?我國該如何因應?
     (2) 面對外勞輸出國的緊縮外勞輸出政策，我國因應策略為何?會議議程：

6. 會議議程：

時間	議題	主講人
13:30-14:00	報到	自強基金會
14:00-14:20	計畫執行摘要說明	自強基金會
14:20-15:40	綜合討論	與會委員
15:40-16:00	結論	

財團法人自強工業科學基金會　敬邀
聯絡人:薛錦吉　先生
Tel：03-5735521-3168
E-mail：cchsueh@tcfst.org.tw

行政院新莊聯合辦公大樓周邊交通概況



附錄七 中區專家座談會行前通知

「106 年外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策」

專家座談會 議程

1. 會議時間：106 年 11 月 3 日(週五) 下午 14 時 00 分
2. 會議地點：勞動部勞動力發展署中彰投分署行政大樓 401 會議室

   (台中市西屯區工業區一路 100 號)
3. 主持人：財團法人自強工業科學基金會 徐秀燕處長
4. 與會人員：勞動部勞動力發展署、勞動部勞動力發展署所屬分署、學者專家、就服機構與政府外勞事務相關單位。
5. 討論主題：
   (1) 外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)的外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)，是否有我國值得借鏡之處?而這些政策對我國有何影響?我國外勞政策的競爭優勢為何?
   (2) 我國的外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)，選擇我國之主因?渠等對我國的外勞政策有何建議?
   (3) 鄰近國家包括柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國等，是否可能成為我國外勞來源國，我國是否具備吸引其勞動力輸入之利基，或有何阻礙?
   (4) 我國外勞政策如何因應新局
   我國的外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)未來可能會停止或減少輸出外勞，如供給減少，對我國對哪些產業有所影響，帶來何種影響?我國該如何因應?
6. 會議議程：

時間	議題	主講人
13:30-14:00	報到	自強基金會
14:00-14:20	計畫執行摘要說明	自強基金會
14:20-15:30	綜合討論	與會委員
15:30-16:00	結論	

7. 交通資訊

(1)自行開車：由中山高至中港交流道下--走中港路往沙鹿(台中工業區)方向--左轉工業區 1 路，約 5 分鐘車程即可到達中彰投分署。

(2)搭車：搭車資訊如下。(資料來源：臺中市公車到站查詢網站)

路線	路線描述	下車站名	時刻表查詢
351 路	統聯轉運站<=>臺中工業區	發展署中彰投分署(工業區三路)	351 路發車時刻表 351 路行駛動線圖
48 路	臺中火車站<=>嶺東科技大學	發展署中彰投分署(工業區一路)	48 路發車時刻表 48 路行駛動線圖
49 路	老虎城<=>協和國小分校	發展署中彰投分署(工業區一路)	49 路發車時刻表 49 路行駛動線圖

8. 聯絡資訊

財團法人自強工業科學基金會 薛錦吉 先生

Tel：03-5623116-3168

E-mail：cchsueh@tcfst.org.tw

9. 中彰投分署平面圖



附錄八 南區專家座談會行前通知

「106 年外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策」

專家座談會 議程

1. 會議時間：106 年 10 月 26 日(週四) 下午 14 時 00 分
2. 會議地點：勞動部勞動力發展署高屏澎東分署活動中心 C101 會議室

（高雄市前鎮區凱旋四路 105 號）

3. 主持人：財團法人自強工業科學基金會 徐秀燕處長
4. 與會人員：勞動部勞動力發展署、勞動部勞動力發展署所屬分署、學者專家、就服機構與政府外勞事務相關單位。
5. 討論主題：

(1)外勞輸入國(日本、香港、韓國、新加坡)的外勞政策(管理、人權、勞工權益保障)，是否有我國值得借鏡之處?而這些政策對我國有何影響?我國外勞政策的競爭優勢為何?
(2)我國的外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)，選擇我國之主因?渠等對我國的外勞政策有何建議?
(3)鄰近國家包括柬埔寨、印度、緬甸、斯里蘭卡、寮國等，是否可能成為我國外勞來源國，我國是否具備吸引其勞動力輸入之利基，或有何阻礙?
(4)我國外勞政策如何因應新局
(5)我國的外勞來源國(印尼、越南、菲律賓、泰國)未來可能會停止或減少輸出外勞，如供給減少，對我國對哪些產業有所影響，帶來何種影響?我國該如何因應?

6. 會議議程：

時間	議題	主講人
13:30-14:00	報到	自強基金會
14:00-14:20	計畫執行摘要說明	自強基金會
14:20-15:40	綜合討論	與會委員
15:40-16:00	結論	

7. 交通資訊

(1)自行開車

自國道一號南下末端右轉中山四路，至凱旋四路、中山四路路口左轉，約 800 公尺即可到達高屏澎東分署。

(2)乘坐大眾運輸

乘坐高雄捷運紅線至凱旋站，於出入口 1 離站轉搭環狀 168(東)公車至下一站，下車即可到達高屏澎東分署。



財團法人自強工業科學基金會　敬邀
聯絡人:薛錦吉　先生
Tel：03-5735521-3168
E-mail：cchsueh@tcfst.org.tw

附錄九 北區專家座談會簽到表

勞動部勞動力發展署
「外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策」
專家學者座談會

會議時間：中華民國 106 年 10 月 24 日(二) 14:00

會議地點：勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署南棟 3 樓分署長會議室

（新北市新莊區中平路 439 號）

編號	單位	姓名	簽到
1	國立政治大學	成之約 教授	
2	國立政治大學	張其恆 副教授	
3	中國文化大學	邱駿彥 教授	
4	~~前青輔會第二處~~ 經濟部	曾碧淵 ~~副處長~~ 參事	
5	財團法人國家政策研究基金會	林昭禎 研究員	
6	博茂人力顧問有限公司	楊玉珠 總經理	
7	勞動部勞動力發展署 跨國勞動力管理組	陳暉江 技正	
8	勞動部勞動力發展署 跨國勞動力事務中心	胡欣野 科長	
9	勞動部勞動力發展署 北基宜花金馬分署	蔡翔宇專員	
10	桃園市政府勞動局	張哲航科長	
11	財團法人自強工業科學基金會	徐秀燕 資深處長	
12	財團法人自強工業科學基金會	劉玉雯 副教授	
13	財團法人自強工業科學基金會	張家銘 副研究員	
14	財團法人自強工業科學基金會	崔淑萍 副研究員	

附錄十 中區專家座談會簽到表

勞動部勞動力發展署
「外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策」
專家學者座談會

會議時間：中華民國 106 年 11 月 3 日(五) 14:00

會議地點：勞動部勞動力發展署中彰投分署行政大樓 401 會議室

（台中市西屯區工業區一路 100 號）

編號	單位	姓名	簽到
1	國立中興大學	陳牧民 教授	
2	國立暨南國際大學	張書銘 教授	
3	國立中正大學	馬財專 教授	
4	國立中正大學	藍科正 教授	
5	中國文化大學	李庚霈 副教授	
6	高鼎國際企業有限公司	洪昌吉 總經理	
7	勞動部動力發展署中彰投分署	曾一裴 科長	林弘糧代
8	臺中市政府勞工局	徐季良 組長	
9	南投縣政府社會及勞動處	簡禎祥 外勞查察	
10	彰化縣政府勞工處	林雅雪 諮詢人員	
11	財團法人自強工業科學基金會	徐秀燕 資深處長	
12	財團法人自強工業科學基金會	劉玉雯 副教授	
13	財團法人自強工業科學基金會	張家銘 副研究員	
14	財團法人自強工業科學基金會	崔淑萍 副研究員	

附錄十一 南區專家座談會簽到表

勞動部勞動力發展署
「外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策」
專家學者座談會

會議時間：中華民國 106 年 10 月 26 日(四) 14:00

會議地點：勞動部勞動力發展署高屏澎東分署活動中心 C101 會議室

(高雄市前鎮區凱旋四路 105 號)

編號	單位	姓名	簽到
1	高苑科技大學	趙必孝 校長	
2	國立中山大學	王宏仁 教授	
3	國立高雄大學	許聖章 副教授	
4	國立高雄大學	鄭義暉 副教授	
5	國立台北商業大學	陳春富 副教授	
6	人仁國際開發有限公司	凌榮廷	
7	高雄市政府勞工局	郭耿華 科長	
8	台南市政府勞工局	林俊雄 科員	
9	嘉義縣政府社會局	李世偉 外勞查察	
10	勞動部勞動力發展署 高屏澎東分署	黃惠珠 業務輔導員	
11	財團法人自強工業科學基金會	徐秀燕 資深處長	
12	財團法人自強工業科學基金會	劉玉雯 副教授	
13	財團法人自強工業科學基金會	張家銘 副研究員	
14	財團法人自強工業科學基金會	崔淑萍 副研究員	

附錄十二 北區專家座談會議紀錄

勞動部勞動力發展署委託研究

「外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策」專家座談會

北基宜花金馬分署會議紀錄

開會時間：106 年 10 月 24 日（星期二）下午 14 時 00 分

開會地點：勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署 3 樓分署長會議室

主持人：徐秀燕處長　　紀錄：張家銘

出列席人員：如簽到簿。

壹、主席致詞：略。

貳、承辦單位報告：如附件。

參、議題討論

一、專家學者代表

(一) 國立政治大學 成之約 教授

1. 某些策略作調整，政策方向改由質的提高，將會對社會整體的質量提高。
2. 印度、斯里蘭卡進入到家庭類勞工較困難，在語言溝通上有困難。
3. 人權因專注在看護工及漁工，境外僱用漁工是個更大的問題。
4. 日本透過機器人及 AI 來解決基層勞工的問題。
5. 印尼提出零幫傭政策，可能會衝擊我們的社福類外勞，這是我們目前要注意的。

(二) 國立政治大學 張其恆 所長

1. 在台灣，製造業、營造業、社福外勞，很大的問題多出在溝通，其他國家有語言檢定。無語言檢定在溝通方面可能會造成麻煩。
2. 將移出移入國，工資水準、所得、就業失業率客觀指標進行比較，是在仲介費太高，還是供需、還是吸引力問題，要找出問題到底發生在什麼地方。

(三) 前行政院 曾碧淵 參謀

1. 韓國採國對國的直接聘僱制度，可以避免掉剝削，那為什麼台灣不行。

(四) 中國文化大學 邱駿彥 教授

1. 建議比較各外勞輸入國費用，從申請到進入，雇主所要發費的成本。
2. 直接聘僱雖仲介費用較少，但行政程序繁瑣，相對的直接交由私立仲介公司處理較簡單。
3. 建議可比較直接聘僱即透過仲介的申請外勞時間。
4. 台灣從補充性勞動力變替代性勞動力，外勞依賴度變高。
5. 在使用外勞的同時，使用者須去改善企業的體質，並做產業升級的動作，達到使用外勞的目的。
6. 日本外勞語言要通，看護工及家庭幫傭需要在五年內考到證照，薪水與日本人相同，達到同質同酬。
7. 建議可去研究日本、韓國及新加坡引進特定外勞的人數與我國引進特定外勞的人數比較。
8. 東南亞國家雖有緊縮政策，但仍有勞工的輸出，而這些國家所考量的點是如何在有限的人力，賺取最多的外匯。
9. 家庭外勞政策有兩點建議，一個是因應急需的雇主另一個則是正常管道的引入。
10. 緬甸、柬埔寨、寮國、斯里蘭卡，日本及韓國尚未開發，是台灣的機會。
11. 建議仲介公司可設立境外公司，並透過境外公司引進外勞。
12. 家庭看護工能列入勞動基準法的是個誘因。
13. 外勞與本勞同樣都是勞工，同樣都要繳勞保，那為什麼不在外勞離開時把錢還給他。
14. 別把雞蛋放在同一個籃子，台灣太仰賴特定輸出國家。

(五) 財團法人國家政策研究基金會 林昭禎 研究員

1. 我國正式引進外勞 25 年，截至 2017 年 9 月底，在台外勞 66 萬 6,800 人，產業外勞 41.2 萬人，已越勞 20 萬、菲勞 14.7 萬分居第一、第二位。社福外勞 24.7 萬人，以印尼外勞 18 萬 8,700 人最多，約佔整體的八成。儘管我國對外勞需求池穴升高，但近年國內情勢丕變，別是東南亞各國經濟大幅成長，台灣對其磁吸效應不再。泰勞自 2012 年起開始下降，印尼政府持續要求我國比照基本工資調漲該國看護薪水，迫使外勞政策面臨極大的變革壓力。
2. 基本上韓國的外勞政策大體沿襲自我國，香港、新加坡雖無最低工資規定，然對雇主課以較多責任；儘管日本初期係以引進日裔巴西人、日益祕魯人，或由外國學生實習、打工名義的方式取代正式的外勞政策，但隨著高齡化需求才放菲律賓籍的看護，不過要留下工作仍需經過語文檢定，只是通過者比例過低。
3. 日本外籍看護統一任職於機構，較無我國散居各地家庭之過勞、逃跑問題。
4. 以往東南亞各國勞工選擇來台，多因我國工資高，如今東協十國 2017 年 GDP 成率預期可達 4.9%，雖然新加坡、泰國與我國相當，但印尼、越南、菲律賓都有 6%左右，緬甸更達 8%，加以當地經濟好轉後，國內消費支出增加，除非部分地區就業機會有限，否則日後要在東南亞招聘外勞將越來越不容易。
5. 印尼最近喊出「赴台看護零成本」的口號，希望申請印尼看護雇主能負擔印尼看護來台的仲介費，以提高移工的實質待遇。此外，機構化也是另一個值得嘗試的方式。
6. 外勞政策不應單獨檢視，需與國家整體人力政策、產業政策與照顧政策綜合考量。尤其是尋覓新的勞動力輸出國，個人認為除有無邦交外，文化適應、語言溝通，甚至種族情結都應納入，諸如緬甸的羅興亞人與當地信奉佛教的民眾最好分開管理，同時應教育國人與回教徒及印度教徒的相處方式。

二、就服機構代表

(一) 博茂人力顧問有限公司 楊玉珠 總經理

1. 從印尼引進外勞時間約 3-4 個月，菲律賓及越南約 2-3 個月的引進時間。

2. 勞動部允許雇主支付勞工一個月的薪資作為申辦費，新加坡與香港是不用勞工費的，所以他們有優勢可以聘請到很多勞工。
3. 印尼規定輸出工人台灣需額外支付費用，如交通費，訓練費等等。
4. 透過直聘中心僱用外勞，但有多少費用能培訓家庭類外勞，到他們引進後就能上手，政府?雇主?誰支付這筆費用。香港要三萬多塊，馬來西亞約十幾萬。
5. 家庭幫傭申請資格嚴謹，但台灣老年人、雙薪家庭多，礙於家庭無人照顧，勞動部條件未放寬，造成逃逸外勞的使用，又或者是看護當幫傭使用，造成勞資爭議及雇主的為難。

(二) 勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署 蔡翔宇 專員

1. 雇主在使用外勞，求才動機就是要用外勞，會使用很多合法的方式，比方說跟勞工約定後，上工日期拖很常讓勞工放棄，最終目的就是要用外勞。
2. 在開發新來源國時或引進之前，是不是先做好質的提升及量的控管。

三、政府外勞相關部門代表

(一) 勞動部勞動力發展署跨國勞動理管理組 陳暉江 技正

1. 鼓勵透過直聘的政策，減少外勞與雇主的費用，鼓勵雇主與勞動部與來源國洽談國對國的方式。
2. 開放新興來源國原則，配合外交政策，評估勞工素質、當地治安，但鑑於有些國家有親中，正透過外交部接洽中。
3. 有蒐集日本、韓國及新加坡薪資等資料，台灣在看護工中佔有優勢，台灣薪資一萬七，新加坡、韓國一萬一到一萬七左右，雖產業外勞不如其他國家，但來源國仍喜歡來台灣，因在保障措施上，都做得比韓國好，如 1955、保護處，所以這是吸引來源國來台的誘因。
4. 雖語言沒檢定，但目前與師大華語中心有合作，有個語言教材，外勞來台前，需透過職前訓練，語言訓練約 20 到 50 個小時，包含台灣法規，看護工需做 90 小時的技能培養，訓練費用由來源國自付。

(二) 勞動部勞動力發展署跨國勞動力事務中心 胡欣野 科長

1. 直接聘僱 96 年底開始推行，當引進外國人不透過仲介，稱直接聘僱服務，主要是協助雇主見少海外仲介費用的部分，並透過國對國引進。
2. 外勞向雇主談說減少外勞的海外仲介費，故選擇直接聘僱。
3. 為了讓直聘業務更精緻化，推動一案到底方案，因雇主要自行聘僱外來需前端與勞動部合作觸、後端與漁民署合作，甚至到醫院做健檢，是個多方多點的接觸，透過直聘中心專業人員的協助，提升直聘中心的品質。
4. 直接聘僱多在家庭類，慢慢的散至製造業
5. 家庭類的雇主會擔心語言與照顧的習慣性
6. 看護工與製造業不同的地方是會產生人與人之間的依賴度，會產生很大的依附性，會造成習慣，並續聘原有的外勞。

(三) 桃園市政府勞動局 張哲航 科長

1. 台灣的優勢，權益保障充足。
2. 各縣市有在辦活動，營造對東南亞國家友善的環境
3. 移工來台透過語言訓練，到有基礎中文能力，在進入台灣，並搭配聘用相關法規，法規更簡易的話，直聘使用度會更高。
4. 外勞與雇主常發生衝突，其發生的點是在轉出的時候。
5. 家庭看護工，可分成一般家庭的需要，跟急需的需要兩類型。可減少逃逸外勞的使用。

肆、散會：16 時 00 分。

附錄十三 中區專家座談會議紀錄

勞動部勞動力發展署委託研究

「外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策」專家座談會

中彰投分署會議紀錄

開會時間：106 年 11 月 3 日（星期五）下午 14 時 00 分

開會地點：勞動部勞動力發展署中彰投分署行政大樓 401 會議室

主持人：徐秀燕處長。

出列席人員：如簽到簿。

壹、主席致詞：略。

貳、承辦單位報告：如附件。

參、議題討論

一、專家學者代表

(一)國立中興大學 陳牧民 教授

1. 日本、韓國引進外勞時有語言的限制，韓國會與海外語言推廣教育部掛勾再一起，南亞有些國家要去韓國工作要先學韓語，故韓語補習班在南亞國家賺取很多錢，這等於是一個國家的政策，一方面吸引你來工作，一方面在海外推廣他們的語言。
2. 東南亞主要外勞輸出國(越南、泰國、菲律賓、印尼)來台灣的原因是薪資高及地理的鄰近性，亞洲地區移工除了台灣、香港、新加坡、韓國及日本等地區外，還有中東地區，但因地方遙遠及薪資條件較不好，相對的台灣在這方面較有優勢。
3. 人口移動會有兩種趨勢，一個是勞動契約式，時間到了就回國，然後再換另外一批人，這方式進行到後面會有一種限制，就是勞動輸出國經濟發展起來後，不在有薪資的優勢的話及政策上有變化，導致不輸出，靠契約去綁的話是不是最好的方法，過去德國實施過契約勞工，但是是整個家庭搬過來，然

後變成一個族群，這個社會能不能承受契約勞工外，以及整個族群，甚至於下一代出身後要給他什麼身份，可以讓他們留更久。

4. 南亞的勞動力非常充沛，印度約 13 億人，平均年齡 26 歲，人口還會再成長 50 年，但引進需考量到成本。孟加拉的成熟技術工薪資約 80-90 塊美金。南亞薪資以斯里蘭卡為最高，一個大學畢業生薪資約 200 元美金，初高中約 120-150 美金，其實薪資算穩定。然而最大的問題在於文化、語言及生活習慣上的差異，如引進印度，台灣企業要不要使用。
5. 建議鎖定印度某些區域引進，如東北方阿薩姆或周遭的六個省，信仰基督教且英文流利。印度能夠引進，但需搭配職訓，如吳鳳大學跟遠東機械，找年輕人來工廠，完成訓練回國後，能直接當台商使用。
6. 印度不適合放在家事外勞，斯里蘭卡較適合，信仰佛教，不吃牛肉，且到中東工作的人口比例很高。
7. 印度、斯里蘭卡、孟加拉、尼泊爾，這四個國家有個大問題，就是政治問題，斯里蘭卡與孟加拉跟中國關係不錯，引進是沒有問題，但台灣可能會得不到相對的利益，所以建議印度，且可透過國對國的方式去協商。

(二)國立暨南國際大學 張書銘 助理教授

1. 曾拜訪過越南河內勞動出口協會副主席，勞動出口協會代表民間部門的組織，成員為勞動出口公司，幹部為勞動部所退下的官員。越南勞動出口協會表示逃逸現象問題很多，原因分別為台灣勞動市場培訓不確實、費用不透明、回國後無更好的出入。就以上三點，其實韓國的聘僱許可制度，看起來是可以解決以上三點所提出的狀況。
2. 透過制度的設計可以完善的解決勞動市場培訓不確實、費用不透明、回國後無更好的出入等問題，我們常說成立專責單位，但這是個浩大的工程，如撇開這件事情，譬如說培訓不確實、費用不透明，其實韓國聘僱許可系統與海外韓語檢定系統做結合，曾在當地看到考試時的狀況，非常的慎重嚴謹，猶如國家考試，如達不到那個分數就無法引入。

3. 如可以境外設立守門人機制，在境外就解決這些問題，是不是可以減少來台的種種不適應的現象。
4. 越南勞動出口公司，很多都有國營的色彩，很少外資，甚至越南勞動部就有三家直屬出口的公司，一家移工訓練中心，韓國都與這些公司合作，而台灣引進勞工完全仰賴民間業者，是很不一樣的操作方式。
5. 越南當地勞工出口公司在做語言培訓時，有自己的訓練課程表，此表由越南勞動部所頒布，且他們的出口工作法規定，譬如說語言訓練須滿 84 小時、輸出國的法律、當地的風俗習慣、勞動權益以及如何當個好移工的觀念等等。
6. 台灣費用不透明的點在哪，可能是指不當利潤的出現，雖說是仲介業者，但不見得全是台灣仲介業者的問題，他們也是照著法規再走，我們可以做的是強化台灣雇主的聘僱責任，我們對台灣的雇主苛責有點少，我們有問題都是找仲介業者，就不會找雇主，仲介受培訓，雇主也要接受培訓，且服務費不應該由移工付，而是轉嫁給雇主。
7. 外勞很多人願意到工廠上班，不願意在家扶產業工作，除工廠可加班多賺錢外，工廠大多同國家的人。
8. 國內電子大廠在越南招工，考邏輯、考手腳、考英文字母，如六十分就可以來台。
9. 外勞輸出國把勞工輸出，當成一個國家發展的策略，且選擇來台的原因與區域經濟發展有關，且台灣的勞動環境相對的友善。
10. 移工與新移民社會攏絡發展，且移工與新移民有很多的關係，有些新移民在仲介公司擔任管理職，甚至越南勞動處的公司以他們作為代表。

(三)國立中正大學 藍科正 副教授

1. 我國外勞人數，不只是供給面的因素還包含了需求面的因素，因為從歷史上來看，我們常會凍結某一國的引進，另外的外勞國家就會增加，當我們放寬後他們又回來了，過去都有凍結的這樣的歷史。

2. 香港、新加坡的優勢在英語化，非常便利，但台灣較不方便。

   韓國限制一次入境，不能兩次，但為什麼外勞想優先去韓國，韓國會給市場工資，不是用最低薪資引進，薪資部分與韓國勞工工資一樣，但有限制一定配額，滿額後沒辦法去後外勞才會來台。

3. 可以去探討外勞輸出國的決定機制，例如說是總統決策、執政黨或者看民間就業狀況，輸出有推力及拉力，薪資及鄰近為傳統因素，對台灣來說，其他因素可以考慮新住民的遷移，他可能有親戚嫁來台灣，我們可以看外勞的歷史，是先有外配才有外勞，在 1980 年代後期，外配偷偷嫁來台灣，我們才開始看到外勞，這兩者可能是年代的牽引。
4. 台灣人權保障很好，除了給予最低工資，2005 年高捷泰勞暴動之後，我們有做改善，尤其對於穆斯林宗教的尊重、新竹科技業的雇主幫外勞付仲介費，且外勞最想去的是科技廠商，傳產可能會不太想去，這方面是我們的優勢。
5. 家庭看護工問題為被性騷擾或性侵害消息被傳回母國，導致來台意願降低的狀況。
6. 建議可以將外勞放在同一個縣市，或附近，讓他們可以天天見面，這是一個非常人道的考量。
7. 建議可以調整為新住民引進的方式，外勞不想來，那讓他們當台灣人，享有跟台灣人一樣的權利義務，如市場需要，建議可使用新住民的引進方式。
8. 家事服務法可以趕快立法，目前在草案階段，家庭看護工不適用勞基法，那是不是可以用家事服務法讓他們享更多權力保障，提升來台意願。
9. 主動去搜尋外勞，例如國外的難民。

(四)國立中正大學 馬財專 教授

1. 勞動市場到底需要多少的總量管制，目前管制失衡，勞工人數一直攀升。
2. 韓國 2016 年外勞人數攀升，外勞引入充分反應勞動市場供需法則的部分，且會因勞動市場的供需而去調整輸入外勞的人數。
3. 台灣早期引進產業外勞，以泰國為主，中期以家庭看護工，主要以越南、印

尼為主，其選擇我國的主因為區域的鄰近性、薪資的落差，而產生移動性的發展。

4. 未來外籍勞工的重點，高齡化為東亞地區的發展現象，日本為全世界超高齡的國家，所以非常需要社福外勞，韓國也需要，中國大陸照護產業發展區塊非常蓬勃，當每個國家都需要照護人力的需求時候，台灣照護人力要從何而來，如明天開始正式開啟長照 2.0，社區的照護產業，初步估計國內社福產業需要 8 萬 5 千個勞動人力，但透過家系統訓練的照顧人力，10 萬人只有 1 萬人留在勞動市場，其他完全外溢出去，對應未來長照體系發展，是非常缺乏的，不可能依衛福部所說的，能透過內生性的照服人力所產生工程，如這個問題是存在的，未來社福外勞的區塊如何去進行這部分勞動的供給，2016 年及 2017 年印尼談及外勞輸出供給的凍結，因經濟活絡、薪資也提升了，工作機會也創造了，女性勞動力輸出造成很多家庭問題，總體檢索，未來印尼將逐漸凍結社福福外勞的供給。

(五)中國文化大學 李庚霈 副教授

1. 勞動部很早就與緬甸、斯里蘭卡、寮國都有所接觸，但為什麼後來都沒結果，其實原因為外交的關係。印度與中共關係不好，對我們是有利的。工資部分有沒有解構的空間，大部分勞工都是用勞基法，但家庭看護工及家庭幫傭不適用勞基法，所以長期以來薪資過於低落，且是 24 小時從事照顧的主體，台灣在自由度的評比，以及其他的向度排列在非常前面，但勞動人權的這個指數將台灣的指數全部拉下來，因薪資脈絡低化及外籍勞工的問題。
2. 當初很害怕外籍勞工佔據本國勞工的工作，而產生勞動替代，但現在則是希望這些專業的外籍人士依附在我們的產業上面。外勞留台的時間最長為 14 年，但從 6 年到 9 年到 12 年，留在台灣的外勞已屈指可數。
3. 本國外勞管制政策沒有彈性的修正，外勞把台灣當成職業訓練所，知道勞動技能怎麼做後就轉到其他國家。
4. 希望透過評點制度，將藍領外勞留在台灣，但分析數值後，發現人家根本就

不想留在台灣。還在那邊思考做到怎樣的管制、給予他什麼的條件，但人家根本就不願意留下。

5. 在供給部分產生問題的話，製造業、社福福產業將面臨衝擊。
6. 建議改善整體勞動環境，因為早期外籍勞工都是在 3D、3K 的產業，從研究發現外籍勞工的職災比率我本國勞工還高，其實就是我們在引進後有沒有培訓，如果有培訓，也是做隨便的培訓，培訓後立刻就上工，透過師傅來帶並告知有什麼要注意的，但並未內化到工作流程內，導致職災比率很高，這是我們要重視的，尤其在營造業與製造業。
7. 將引進外勞轉化到移民政策，這是未來先進國家拋給我們發展的路徑，國內現在出生率低、少子化，人口呈現停滯的狀況，國發會研究 2017 年後，有 18 萬的人會退出勞動市場。
8. 不能夠說因應國內勞動缺工，就想到外籍勞工，而必須去考慮到國內的內生性的勞動人力，是不是有開發的空間，開發完整之後，因為勞動市場需要外勞，而缺那些外勞，我們才有對應性的討論。
9. 依就業服務法 42 條，引進外勞有四個原則，不影響本國人就業機會、勞動條件、社會跟經濟的發展等，但目前外勞引進的條件都影響到了。
10. 引進外勞可以用職涯規劃的概念，廠商可在輸出國設廠，再將外勞引進後使用進修的概念，不一要完全要讓他工作，幫他安排職涯提升，在台有某種基礎後，回國可當儲備幹部，以產學訓的概念去執行。
11. 台灣在民國 80 年引進外勞，民國 81 年就業服務法通過，當時警戒指標為 3%，最多能引進 30 萬的外勞，但現在因為購買式外勞的關係，多付一點就業安定費，就能多聘外勞，目前台灣外勞人數已達 60 幾萬人。
12. 建議開發來源國，要去確定文化上跟與我們民族性相近。
13. 直聘中心申請表件太多，建議可以提供引進相關資訊外，申請表單部分能夠就精簡就精簡。

二、就服機構代表

(一)高鼎國際企業有限公司 洪昌吉 總經理

1. 越南勞工從鄉下到市區，一天的膳宿費可能 5 萬~7 萬，可能從山上的某個省的小牛頭收 200 美金，縣裡面的鎮長收 200 美金，到縣轄市在收 500 美金，再透過仲介在收 500 美金，總共 1,400 美金，約 4 萬多臺幣，約他們一年的收入，即造成收費不透明的狀況。
2. 印度、斯里蘭卡、緬甸、孟加拉、巴基斯坦，這些國家人口等很多，為何不引進，且這些國家常引進中東，杜拜約給 6,000 臺幣工資，氣候炎熱，為何還要去，原因就是賺錢。
3. 薪資部分因台灣勞動基準法鎖住，無法脫鉤，但相對的我們的薪資比新加坡還要高，日本約 5 萬元臺幣含加班，韓國約 13 萬臺幣左右，日本目前開放研習生，其他國要繳 8,000 元美金，台灣要繳 4,000 多美金，他們會去換算，繳這個錢換取收入划不划算。其實我們不用擔心，因去擔心如何去開放其他輸出國。
4. 建議我國可以跳脫國對國的想法，從市場的機制面去做思考。
5. 新加坡就業安定費收很高，外勞薪水不管制，加起來等於市場機制，以不妨礙本國人就業為前提。外勞開放多了，就業機會被外勞拿走，本國人失業，薪水又拉不起來。新加坡請一個翻譯人員要 8,000 元，內勤人員 12,000 元，甚至還有 30,000 元的就業安定費，我們政府可以把這個工具企業化，政府就是要賺錢，把賺來的錢做一些訓練，改善就業措施部分，另壓制外勞的成本不會太低，既然外勞的薪水不能脫鉤，把缺點轉為優點，怕本國勞工，在就業安定費賺多一點。

三、政府外勞相關部門代表

(一)彰化縣政府勞工處 林雅雪 諮詢人員

1. 開發來源國是必要，但台灣真的要這麼多外勞嗎，且國人太過度依賴社福外勞。
2. 政府推動長照 2.0，受否能透過社區的方式。

(二)台中市政府勞工局 徐季良 組長

1. 台灣外勞目前供需失衡，且看護極度依賴印尼、傳產以越南為主，但果這些外勞輸出國停止輸出外勞的話，我國如不積極找外勞來源國，會對我國有影響。

(三)南投縣政府社會及勞動處 簡禎祥 外勞查察

1. 建議將就業安定費，分給本國勞工。

肆、散會：16 時 30 分。

附錄十四 南區專家座談會議紀錄

勞動部勞動力發展署委託研究

「外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策」專家座談會

高屏澎東分署會議紀錄

會時間：106 年 10 月 26 日（星期四）下午 14 時 00 分

開會地點：勞動部勞動力發展署高屏澎東分署活動中心 C101 會議室室

主持人：徐處長秀燕　　紀錄：張家銘

出列席人員：如簽到簿

壹、主席致詞：略。

貳、承辦單位報告：如附件。

叁、議題討論

一、專家學者代表

(一) 國立高雄大學 許聖章 副教授

1. 台灣目前的最低薪資水準雖較韓國低，但月薪仍有兩萬多臺幣，因此台灣薪資水準仍算高於外勞輸出國非常多，加上健保等制度較完善，是台灣的優勢。
2. 仲介費的問題則可能是造成外勞逃跑的誘因，因為打工或尋找其他工作所獲得的薪水可以高於原本的薪水，當外勞熟悉一項工作，他可能會要求加薪，不然他可以想辦法換到其他家，因為同業中這項工作的勞力需求還是有的，我們可以反思為什麼正常的工作無法滿足他卻會讓他想賺到更多的錢。
3. 雖然外勞會導致薪資水準受到影響，但由於人口結構改變，台灣的青壯年人口逐年減少，外勞在台灣的未來勢必是不可缺少的
4. 有較高的技術以及公司所得的公司，應該提供較高的薪資給台灣員工，不應該用低薪資引進大量外勞，而相對的低階產業對於技術要求不高的公司，

可以引進外勞，應該去注意這方面的互補性。

5. 勞動部同意企業能因找不到勞工為由，用提高支付金額的方式讓企業能僱用更多外勞。

(二)國立高雄大學 鄭義暉 副教授

1. 2005年時德國有非常多的外勞,台灣目前的百分比已經達到似那時的德國，也來到非常高比例。
2. 台灣是否讓勞工有機會成為國民是一個重要的議題，並且應該讓人民有準備。
3. 台灣的私立學校、技職學校等教育單位有針對外勞來源國提供訓練並和公司洽談，未來可以思考如何讓外勞能更信賴我們，如提供教育訓練、讓曾在外勞輸出國服務過的公司及產業能反向提供一些工作窗口。
4. 有機會成為台灣的外勞來源國中，緬甸是一個較好的發展區塊，越南則是因為提供念書的策略而有一定市場。
5. 在外勞回國之前，不知是否能提供一些免費的職前訓練，因為前後產業可能會不同，回去可能無法運用在台所學找到工作。

(三)高苑科技大學 趙必孝 校長

1. 外勞輸入國中，日本有提供用實習的方式進入工廠工作，新加玻和台灣則是薪資制度較優良，尤其台灣對外勞的保障權益越來越好，新加玻的彈性薪資則是台灣可以考慮的，因為有越來越多技術性外勞，彈性薪資可以藉以區隔出外勞的能力,若把外勞的技術層次提高,提供機會有更好的待遇，能夠強化台灣競爭力，並且可以培育幹部回到來源國，但要培育外勞，語言會是一個很大的問題，政府應注重外勞的語言學習，因此外勞政策要對台灣經濟更有價值，語言訓練是一個非常重要的因素。
2. 隨著台灣少子化的趨勢，應思考如何找到更好的外勞來到台灣，提供他們更好的教育環境，讓他們有機會成為台灣未來的優質人力，至於鄭副教授提到回去之前的免費在職訓練，其實不是非常需要，我相信這些在台灣工

作過的外勞已經有一定的技能和競爭力，能在當地有好的工作發展。

3. 潛在的外勞來源國中，台灣正在對緬甸積極引進僑生，雖柬埔寨和寮國也有，但緬甸對台灣很有好感，機會更大，最優先考慮。印度較不推薦，他們的家族性常會使一次一大群人一起來，且語言和文化的差異性也較高，台灣針對印度外勞的需求其實較少，反而是對印度的技術方面需求較高。
4. 台灣引進外勞要好好考慮到社會成本，考慮到社會成本才能評估值不值得。

(四)國立中山大學 王宏仁 教授

1. 東亞地區已逐漸形成較一致的移工出入政策，如 2006 前韓國和日本一樣不承認外籍勞工，而是所謂的研修生，但 2006 後韓國和台灣一樣 EPS 政策，承認勞工，像研修生那樣的實習生是不受勞基法保障的，會衍生很多問題，因此韓國便採行和台灣同樣的制度。日本政策也討論了非常久，因此開了一扇小門—介護士，讓他們能來日本最多可以工作五年，且若工作後考過日本語能力一級的測驗，更能取得日本公民身分，這應該是東亞國家第一個可以讓外勞透過語言考試取得公民身分的國家，但要來日本仍有非常多要求，必須是印尼、中國或越南職業訓練學校畢業的護士，不過仍有其他許多合作的項目。
2. 各國移工不該視為同類型，如韓國即使工人有受勞基法保障，但他們的農業勞工沒有，因此不同國家中的類別會有不同的做法，應該細分。
3. 韓國由於外勞有勞基法保障，明年開始月薪可以有 42,500 臺幣、並且能自由轉換雇主，三個月之內要找到新雇主，台灣則是兩個月，韓國也有如美國制度非法移民的特赦，大約有三次，但台灣對於移工方面的處理(失聯/行方不明)較差，是一個比較大的問題。
4. 那些工作後回到原本國家的外勞，其實仍有很高機率再出國，薪資是一個主因，若能良好培養移工們的語言能力，能使他們回去協助在地台商。
5. 台灣外勞和雇主的權利關係是非常不平等的，有雇主在工作後不提供薪

資，導致外勞逃跑事件。

6. 最初那一筆仲介費是外勞對要去哪個國家很大的考量，來台灣工作的仲介費算是較低的，加上擁有較多保障，這些是台灣的優勢。
7. 雖然勞工能轉換雇主，但是需要雇主勞工都同意，雇主不同意就會形成問題，因此勞工就會逃跑，台灣應該行使勞動契約自由。
8. 要注意外勞輸出國的人口結構的變化，雖然越南 30 歲以下佔 55%，但有老齡化的趨勢，在此狀況下，越南近幾年輸出人口必會減少，而台灣產業裡，由於工廠工有較多的越南勞工，因此會受到較多影響。緬甸所得低、歷史上又和台灣較友好，通常會以留學完再定居的方式，未來會是一個重要外勞來源國。
9. 其實台灣現在的狀況有如雞生蛋蛋生雞，工廠提供薪資低，因而有勞工需求，因為台灣人不願意做，而勞工一直進來，薪資水平無法提高，形成一個循環的概念。

(五)國立台北商業大學 陳春富 副教授

1. 在引進過程與其他國家進行成本比較哪邊有競爭力，台灣引進外勞的成本，對於外勞是否造成很大的負擔，既然薪資結構立即改變，是否能將某些服務及社會的附加價值突顯出來。
2. 告訴鄰近國家，台灣在外勞人權及社會福利做到什麼地步。
3. 台灣人口約兩千三八百十萬，是否要將外勞人數作定量，並做檢討，是要值的提升，還是量有效的控管。
4. 確定引進成本是不是有優勢，假如要引進柬埔寨、緬甸，我們要開始布局，緬甸是個很好開發的國家，政府應做積極有效的對接。
5. 評鑑制度，為避免再溝通上的困難，語言分數應拉高，能減少溝通上困難所發生的問題。
6. 外勞仲介約一千多間，透過評鑑制度將仲介公司素質拉高，過濾掉不好的。

二、就服機構代表

(一)高屏澎東分署 黃惠珠 業務輔導員

1. 想提出一個問題，曾有外勞向仲介公司提出他們要逃跑，仲介向我們詢問有何法律規範，逾期居留、非法工作的話有罰金，但逃逸的外勞沒有處罰而是直接遣送回國，金額卻由就業安定機構來支付，目前看似無任何規範，想提出是否能立定相關規範，尤其以印尼和越南的逃跑率較高。

(二) 人仁國際開發有公司 凌榮廷 總經理

1. 將台灣競爭力做好，做好後，自然就會有人來台。
2. 台灣與其他國比較在人權保障上是最好的。
3. 輸出國的輸出政策就是要賺錢，且很多都是外勞都是自願來的。
4. 印尼、越南、泰國、菲律賓近幾年的經濟成長率是成長的，連動國內工資也有調漲。
5. 建議可以找烏克蘭，他們本國的薪資不高。

三、政府外勞相關部門代表

(一)嘉義縣政府社會局 李世偉 外勞查察

1. 產業類大量引進外勞，但不應妨礙本國國民就業機會，經濟部開放產業類申請外勞的名額看似有些過當，間接導致國民薪資水準、就業機會無法提高，而外勞逃跑的問題，法令其實沒有極端作法能有效遏止。
2. 台灣的優勢中，除了仲介費較低、其實氣候較接近也是一個因素。
3. 韓國要求外勞輸出國除了在當地進行語言訓練，去到韓國當地後也要再次進行語言鑑定審查。
4. 只要台灣雇主若同意，外勞就能進行語言、在職訓練等等，這些錢都會由就業安定基金出，但就業安定基金費每年一百多億，外勞包含 30%，本國人 70%，是否可以讓這些錢有更好的運用，如長照 ABC 開始了，是否能有更多的金費投入在長照這邊。
5. 現在東南亞四國景氣逐漸提升，國人的輸出有政策開始限制，台灣是否開放其他國家的外勞來我國，必須考量到台灣是否有足夠的翻譯師來順應這

樣的市場，我認為這是最重要的問題。

6. 外勞供應逐漸緊縮，台灣還是只能開放更多來源國去應對，但國內對相應的產業所給出的政策如何應變還是重點。

(二)台南市政府勞工局 林俊雄 科員

1. 仲介費太高，外勞逃跑是必然，因為能找到薪資高待遇好的工作，常看到雇主把不願意付的費用都轉嫁給外勞，雇主甚至會跟仲介公司索取回扣，而外勞逃跑是由移民署在抓，警察作為協助，但真的打電話請他們協助時，從投訴到執行常需要一週甚至最久長達一個月，人早就跑光了。

肆、散會：16 時 10 分。

附錄十五 期中審查意見回應表

外勞來源國輸出政策走向及我國因應對策建議
期中審查意見及報告對照表

成之約教授

項次	建議項目	報告內容說明
1	(1)建議將圖的標題置於圖下方。 (2)資料引述部分，多數內容欠缺引述來源或註釋。 (3)另參考文獻有重複引述情形(如林國榮教授之研究報告)。	(1) 已依據建議修正。(p.3、6、11) (2) 已依據建議補充資料來源或註釋。(p.34、52、59、60、67、80、86、88、89、99) (3) 已移除重複之文獻。(p.100)
2	針對文獻的整理分析，第二章是探討勞工輸入國的有關政策與法制，即影響「拉」(Pull)的因素。研究團隊於第二章小結將各國政策與法制加以統整，建議進一步探討輸入國政策、法制規定、數據等，據以分析其他國家政策改變對我國的影響。	將會透過深度訪談及專家座談會去討論建議內容，並將所產出之內容進行整理及分析。
3	在輸入國家中，不宜忽略中國大陸的影響，至少根據報載，大陸已經引進菲律賓勞工，以及在廣西、雲南等地引進緬甸等地勞工。	依需求書第七項第一條第一款，「蒐集我國與東亞主要勞工引進經濟體(韓國、香港、新加坡、日本)，...的國外勞引進政策走向」，其資料蒐集對象並不包含中國大陸，為考量計畫之需求及目的，本研究團隊還是會以需求書所要求之對象進行資料蒐集。
4	第三章是探討勞工輸出國相關政策與法制，及影響「推」(Pull)的因素。研究團隊在第三章小節將各國政策	本研究團隊會將會透過訪談及座談會所整理出的資料，去進行輸出國家政策方向的改變對我國之衝

	與法制加以統整，著重於現況討論，建議增加輸出國家政策方向的改變對我國之衝擊與影響分析。	擊與影響分析。
5	本案同時探討勞工輸入國和輸出國，建議訪談對象包括勞工輸入國之駐台代表及外勞(不同來源國)，以了解其未來動向。	依需求書第七項第二條，「深度訪談對象包括專家學者、國內公(含直聘中心)、私立就業服務機構、政府有關外勞事務相關部門及我國主要外勞來源國駐臺代表處」，其訪談對象並不包含外籍勞工，為考量計畫之需求及目的，本研究團隊還是會以需求書所要求之對象為訪談重點。

徐美副教授

項次	建議項目	報告內容說明
1.	座談會討論大綱第 1 點「我國外勞政策之措施於實際執行時有無扞格之處？」，建議將「扞格之處」描述清楚。	已與發展署綜規組與管理組重新擬定討論大綱，大綱內容已全部進行調整。(p.28)
2.	座談會討論大綱第 3 點「我國外勞政策如何因應目前產業及人口的現況?」因目前即為現況，問題內容有所矛盾，建議調整文字。	已與發展署綜規組與管理組重新擬定討論大綱，大綱內容已全部進行調整。(p.28)
3.	座談會討論大綱第 4 點「國外外勞政策可參考之模式及經驗分享」，應是期中報告前團隊所辦理之事項。	已與發展署綜規組與管理組重新擬定討論大綱，大綱內容已全部進行調整。(p.28)
4.	未來我國的外勞輸出國可能會停止輸出，如供給減少，對哪些產業會有所影響，建議評估哪些產業會有影響及情形。	已與發展署綜規組與管理組重新擬定討論大綱，大綱內容已全部進行調整。(p.28)
5.	各國資料以彙總表呈現有利分析，未來各國之現況、政策變動	期中報告中已有各國資料彙總表，本研究團隊將會將此建議納

	及影響等，建議亦以表格呈現，以利比較。	入期末報告。(p.65-67、97-99)

辛炳隆副教授

項次	建議項目	報告內容說明
1.	建議於第一章補充研究架構，呈現供需、推力拉力，以確立整體的研究方向，再透過文獻蒐集、訪談或座談等方式進行研究。	依據建議補充研究架構及流程圖。(p.22-23)
2.	本研究重點在於探討外勞來源國輸出政策走向或政策改變對我國輸入外勞有何影響，並就輸入國對外勞的保護政策進行分析比較，了解我國是否具有之競爭優勢，綜整提出我國因應對策之改善建議，請研究團隊掌握本研究目的，重新調整訪談提綱，以符合研究方向。	已依據建議重新調整訪談題綱。(p.26)
3.	報告第 16 頁「惟目前家庭類看護工並非適用勞動基準法之工作者，其工資依勞雇雙方之約定辦理。」，此一描述易使人誤解家庭看護工不適用於勞基法，建議比照第 32 頁無論本、外籍皆不適用勞基法之方式陳述。	已修正，家庭看護工，不論本國或外籍，都不適用勞基法，必須個別與雇主簽定契約。(p.32-33) 另建議中有提到「建議比照第 32 頁無論本、外籍皆不適用勞基法之方式陳述。」，第 32 頁為原報告之頁碼，請對照修正後報告的 48 頁。
4.	研究團隊應分析比較找出影響外勞引進之關鍵或重要因素，並提出政策建議，至於建議是否採行，則由行政部門依權責研議。	本研究團隊將會透過深度訪談及專家座談會進行訪談及討論，並分析出影響外勞引進之關鍵或重要因素，提出政策建議。
5.	有關輸出國部分，研究團隊可了解如柬埔寨、緬甸有多少勞動力，是否會被鄰近國家吸納、可否可成為穩定之	本研究團隊將會透過深度訪談及專家座談會進行訪談及討論，並將訪談及討論之結果進行整理及

	外勞來源輸出國及值得我國開發之對象。	分析，以讓委託單位參考未來是否值得我國開發之對象。
6.	有關外勞來源國輸出政策之研析，直接訪問駐台代表恐層級不足，可透過該國關鍵人士之發言內容、該國經濟成長情形及相關數據分析等資料進行研判。	將會依據建議進行研判。
7.	專家座談名單臚列對象甚多，並非均具有外勞領域研究經驗，建議以具相關研究背景之學者為邀請對象。	已依據建議篩選邀請對象。(p.104-106)
8.	報告第 34 頁有關韓國是東亞國家中率先推動國民待遇原則的國家，我國對外勞之保護措施遠高於南韓，建議多加說明。	已修正。刪除易造成誤解之[率先推動國民待遇原則]之字句。(p.50)

管理組吳宙容科員

項次	建議項目	報告內容說明
1.	報告內容與各章節標題之契合度與完整性 (1)第 1 章第 1 節第 2 項有關東亞國家外勞輸入實施概況，僅就我國、新加坡、韓國、香港及日本歷年引進外勞人數以圖表顯示，另第 3 項有關東南亞國家外勞輸出實施概況，亦就我國外勞來源國加以分析我國引進人數，其內容建議就外勞輸入國及輸出國之輸入(出)實施概況及當前政策立場(寬鬆或緊縮)加以論述。又本研究需求書要求盤點南亞及東南亞主要外勞來源國至少 7 國，但第 3 項	(1)已依據建議新增我國、新加坡、韓國、香港及日本之輸入實施概況及當前政策立場(寬鬆或緊縮)(p.6-11); 已依據建議新增泰國、越南、印尼、柬埔寨、菲律賓、緬甸、印度之輸出實施概況及當前政策立場(寬鬆或緊縮) (p.12-19); 已依據建議補充緬甸及印度資料。(p.11) (2)已依據建議補充如何挑選第 3 章之研究對象國家之理由。(p.21) (3) 此建議將透過深度訪談及專家座談會去做更深入的了

	中外勞輸出國之輸出實施概況只提供5國，建請參考第3章內容，補充緬甸及印度資料。 (2)第1章第2節建議敘明眾多外勞來源國家，如何挑選第3章之研究對象國家及選擇或未入選的理由。 (3)第2章輸入國文獻資料蒐集與分析，應更廣泛及深入補充各輸入國就人權、權益保障部分之機制或措施，甚或經濟面(例如臺灣與泰國薪資差距與吸引力大小)，更能符合該項標題。尤其就外勞個人或其母國政府而言，某一輸入國是否具有足夠誘因吸引外勞前往(或稱為拉力因素)十分重要，例如在人權(外勞懷孕權利、尊重宗教與文化程度)、權益保障(轉換雇主自由程度、組織或參與工會權利)及管理制度等。 (4)第3章輸出國文獻資料蒐集與分析，亦應更廣泛及深入補充各輸出國是否鼓勵勞工赴海外工作(或稱為推力因素)及保障勞工權益之機制或措施，如該國經濟面推力(如該國近年國內投資與就業機會及市場工資水準變化、海外工作者匯回所得占國家GDP比例變化、海外工作市場變化)。	解，並將討論結果整理後於期末報告呈現。 (4)此建議將透過深度訪談及專家座談會去做更深入的了解，並將討論結果整理後於期末報告呈現。
2.	相關法律依據及用詞(字)，應予審視	(1) 已修正，改為「外籍看護工外

	及修正： (1)報告第 15 頁試辦「鐘點外勞」一詞，宜以試辦「外籍看護工外展服務」之說明為恰當。 (2)境外聘僱外籍漁工非勞動基準法適用對象，爰報告第 16 頁說明略以「根據勞動基準法所示，凡在我國領域內抑或領域外之船艦或航空機內，有勞雇關係的勞工或雇主，不論是本國人或外國人均適用勞動基準法」，應予修正。 (3)產業類外勞適用勞基法，基本工資為最低工資給付標準，另家事類外勞依勞動契約每 7 日有 1 日休假，非經勞工同意，不得強制勞工於假日工作，爰有關報告第 17 頁、第 18 頁之表 2-1 相關加班費計算內容，呈現方式請再酌。 (4)勞動基準法第 38 條有關特別休假之規定，業於 105 年 12 月 21 日修正公布，並自 106 年 1 月 1 日施行，請更正報告第 20 頁相關特別休假內容。 (5)報告第 24 頁有關表 2-5 敘述內容，略以「我國對於外勞之需求逐年上升，印尼、菲律賓、泰國為前三大輸入國」應修正為「我國對於外勞之需求逐年上升，印尼、越南、菲律賓為前三大外籍勞工來源國」。	展服務」。(p.31) (2) 已修正，改為「根據勞動基準法所示，凡有勞雇關係的勞工或雇主，不論是本國人或外國人均適用勞動基準法，並受此法的拘束，故只要是適用於勞動基準法之勞工，不分本勞、外勞，均一體適用基本工資相關規定。」(p.32) (3) 已依據建議修正表 2-1 之內容 (p.34) (4) 已修正。已針對最新版的第 38 條之規定，修改內容。(p.32-33) (5) 已修正，更正為「我國對於外勞之需求逐年上升，印尼、越南、菲律賓為前三大外籍勞工來源國」。(p.40)

綜規組黃雅鈴科長

項	建議項目	報告內容說明

次		
1.	有關我國引進外勞對象包括社福外勞(包括家庭幫傭、外籍看護工)、產業外勞，本份報告中各國外勞之敘述包括傭工、女傭等，用詞不一，請確認所指稱之對象身分為何。	全部統一修正為家庭幫傭、家庭看護工。針對「傭工、女傭」等名詞，則一律以外勞取代。(p.34、46、52、66、73、76)
2.	請釐清報告第 36 頁第 2 段之基本法與第 1 段的香港特別行政區基本法、第 37 頁之雇員補償條例與雇員工工傷補償條例，是否指同一法令。	已修正。已統一用語為「雇員工傷補償條例(Employee 為「雇員工傷補償條例是否指同一法令。等名詞，則一律以」。(p53-54)
3.	有關翻譯內容或敘述不一致，如香港的兩星期規則(第 7 頁為兩周規定)。	已修正。已統一用詞為「兩星期規則」。(p.52、54)
4.	請研究團隊全文檢視，調整語句不順、錯漏字問題，尤其日本部分。	已依據建議修正。

綜合規劃組謝青雲組長

項次	建議項目	報告內容說明
1.	期中報告中之錯別字，請研究團隊重新檢視並修正。	已重新檢視並修正。
2.	報告第 6 頁韓國輸入外勞數據請更新至 105 年數據。	查閱目前韓國勞工處官方網站以及 Korean Statistical Information Service 網站，最新數據僅至 2015。(p.6)
3.	請統整外勞輸出國及輸入國移工政策，如管理機制等，並將所蒐集之資料進行比較分析，以利我國於未來外勞政策之調整。	外勞輸入國及輸出國管理機制資料等分析，已進行彙整。(p.65-p.66、p.97-p.99)，並於後續訪談與專家座談會議產出更完整之資料蒐集，並將討論之結果進行更深入的比較分析。
4.	我國目前引進外勞之輸出國如限制或緊縮外勞輸出，需尋找其他外勞輸出國時，如何讓我國在選擇其他國家	將會依據建議進行研究，並於期末報告給予相關建議及方向。

	時，有一定的基礎，希望能藉由本研究給予相關建議及方向。	
5.	建議訪談時可藉由仲介業者獲取文獻以外之資訊。	將會依據建議方式進行訪談。
6.	為達本研究之目的，請研究團隊重新擬定訪談題綱內容及及座談會大綱，再與本署討論。	已依據建議重新擬定訪談題綱內容及及座談會大綱，並與委託單位進行討論。(p.26、28)
7.	報告第 92 頁專家座談會邀集名冊中列出各分署，惟分署未辦理外勞政策，建議邀請本署跨國勞動力事務中心人員。	已依據建議新增勞動部勞動力發展署跨國勞動力事務中心人員至專家座談會邀集名冊中。(p.107-109)