

勞動部勞動力發展署

印尼外勞輸出政策演變及我國因應對策 之研究

結案報告

執行單位：致理學校財團法人致理科技大學

計畫主持人：林國榮教授

協同主持人：蕭晴惠副教授、成之約教授

本研究報告僅供參考用，不代表勞動部勞動力發展署意見
非經勞動部勞動力發展署書面同意，不得對外發表

中 華 民 國 1 0 5 年 1 1 月 3 0 日

摘要

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，第一階段就是在今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臺灣、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，印尼政府深知臺灣對於印傭的需求，因此提出可能的解決方式，只要臺灣能落實三項條件，印尼將持續對台輸出幫傭。三項條件分別是，臺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。

本計畫主要之研究目的，即在於透過文獻分析(documentary analysis)、內容分析(content analysis)、資料分析(informational analysis)、深度訪談(in-depth interview)法，以及研究團隊定期召開研討會議，依序完成如下研究內容之探討：

- 一、印尼勞務輸出情形。
- 二、印尼海外勞工安置及保護局業務職掌及重點施政計畫分析。
- 三、印尼勞務輸出政策及輸出勞務權益保障政策。
- 四、印尼外勞輸出就業服務流程與服務成本。
- 五、我國與東亞主要印尼勞務輸入經濟體(韓國、香港、新加坡)對於外勞權益保障規定之比較。

盤點我國與韓國、新加坡、香港等國家/地區對於外籍勞工勞動權益保障措施，我國並無明顯不足之處。針對印尼政府前揭勞務輸出政策的轉變，以及勞務保障的訴求，本研究依據主要研究發現，提出短、中、長期政策建議如下：

一、短期：強化印尼勞務直接聘僱與外展看護服務機制之運作

雖然家庭類外勞非勞動基準法之適用對象，且因工作性質特殊，其工作場域與休息場域相同，尚不宜於薪資扣減膳宿之相關費用，且目前家庭類外勞之膳食費多數由雇主負擔，因實物給付係屬工資的一部分，考量目前國內物價水準與膳宿費用成本，外籍家庭類勞工每月工資，如併計雇主提供膳宿費用，已與基本工資數額差異不大。若能更加積極推動外勞直聘業務，當可幫印尼外勞節省仲介費用。在短期未能達成印尼政府訴求：「臺灣應比照法律規定的最低基本工資，全面調漲印傭薪資」之前，推動直聘家事服務外勞，當可增加印傭實質收入。此外，針對印尼政府期待「印傭應要有自己的宿舍」的政策訴求，我國除同新加坡政府規範，輔導雇主盡可能提供家事勞工獨立居住空間外，亦可以擴大推動勞動部「外籍看護工外展看護服務試辦計畫」，除能解決外籍看護工住宿問題，並得以建立外籍看護工多元聘僱模式，以解決家庭照顧之相關問題，並藉由非營利組織之訓練、督導及管理，提升照顧服務品質。

二、中期：納入勞基法/家事勞工保障法(草案)的保障範疇

我國目前外勞僱用僅外籍家庭幫傭與家庭看護工未受勞基法之保障。本研究認為，家務勞動者提供勞務的場所與雇主生活空間高度重疊，因而更需透過家事勞工保障法(草案)制度的確立，來建立其勞動基準及其隱私權的保障。

針對印尼政府所關心之印傭工資勞雇雙方議定且不得低於基本工資、工時、特別休假、以及住宿等問題，勞動部日前所制定之「家事勞工保障法草案」皆已經有相關規範。因此，未來若立法院通過「家事勞工保障法草案」，印傭將可依據我國公民與政治權利國際公約（International Covenant on Civil and Political Rights）及經濟社會文化權利國際公約（International Covenant on Economic Social and Cultural Rights）施行法（以下合稱兩公約），與我國家事勞工獲得相同勞動權益保障。

三、長期：完善長期照護服務人力發展與管理系統

長期下，因應印僱輸出的政策改變，我國除了應同韓國外勞僱用許可制(EPS)，更多元地開拓勞務輸入來源國外，更應完善長期照護服務人力發展與管理系統：

(一) 外籍看護工在長期照護體系之定位

我國長期照護政策規劃，外籍看護工係屬補充之輔助人力，並透過跨部會協作建立外籍看護工之管理制度，使成為照顧服務員之補充人力。

(二) 本國照護服務人力發展

1. 加強職涯宣導，吸引適合之青年人力

可透過升學進路管道宣導該職類工作特性與未來職涯發展，或學校在進行學生選擇作業時，可輔以性向測驗、口試等機制，選擇合適學生就讀，穩定其就學與未來就業率。

2. 因應人力需求，定位發展方向

未來長期照護人力可比照「兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法」，將保育員、助理保育員及生活輔導員依學歷及年資分級，藉此可以提供不同職稱及待遇，方能帶動教育體系之培育。

3. 爭取專業地位，帶動人力投入

除應將照顧服務員服務範疇與角色明確化，避免受服務民眾給予其不合理之要求與期待外，更應提升照顧服務員薪資水準、生涯發展進路，使其勞動條件趨向合理；並可思考設立「照顧管理師」及「乙級照顧服務員證照」等專業證照之可行性，讓照顧管理體系專業化。

此外，根據本研究所蒐集之統計資料顯示，2016年第三季，印尼勞務輸出人數以國中畢業者 22,435 人居冠，占 40.81%；其次依序為高中 16,225

人，占 29.51%、國小 15,278 人，占 27.78%。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。因此，為強化印尼勞務的工作職能，我國未來在檢討與印尼勞務合作規範時，宜同韓國經驗，要求來台工作者須通過基本華語能力測驗華語文能力測驗（Test of Chinese as a Foreign Language；簡稱 TOCFL）者始得申請工作許可，並同韓國與印尼簽訂之合作意向書(MOU)之規範，訂定印尼勞務工作者來台工作前須接受之訓練義務，內容可參考韓國目前做法：

1. 針對未申請試用期之勞工，其職訓時間至少為 45 小時。
2. 職前訓練內容包含華語教育、臺灣風俗文化、臺灣勞動保障法規、工業安全衛生以及雇主所提供的安衛教育。
3. 訓練經費可爭取同韓國，由勞務來源國政府之預算支付，且訓練機構應接受該國政府監督，並經過我國勞動部之認證。

■ 主要研究成果簡說

依工作計畫書研究目標查核點，已完成之計畫執行內容說明如下：

編號	查核項目	執行現況
1	探討印尼勞務輸出情形。	已完成，分析文稿如本報告書第 23-28 頁。
2	印尼海外勞工業務推動之組織架構及運作現況	已完成，分析文稿如本報告書第 36-40 頁。
3	印尼勞務輸出政策及輸出勞務權益保障政策分析。	已完成，分析文稿如本報告書第 40-48 頁。
4	探討印尼外勞輸出就業服務流程與服務成本。	已完成，分析文稿如本報告書第 29-36 頁。

編號	查核項目	執行現況
5	我國與東亞主要印尼勞務輸入經濟體(韓國、香港、新加坡)對於外勞權益保障規定之比較。	已完成，分析文稿如本報告書第 14-21 頁及第 49-70 頁。
6	提出印尼外勞輸出政策演變時，我國之因應對策。	已完成，分析文稿如本報告書第 86-92 頁。

目 錄

摘要	I
第一章 緒論.....	1
第一節 研究緣起與目的	1
第二節 研究內容與方法.....	2
第三節 研究流程與架構.....	4
第二章 我國外勞聘僱現況及對外勞權益保障措施	8
第一節 我國外籍勞工聘僱現況.....	8
第二節 我國對外籍勞工勞動權益保障規範.....	14
第三章 印尼勞務輸出現況及權益保障主張	22
第一節 印尼勞務輸出現況.....	23
第二節 印尼勞務輸出就業服務流程與服務成本.....	29
第三節 印尼海外勞務業務推動之組織架構及運作現況.....	36
第四節 印尼勞務輸出政策及輸出勞務權益保障政策.....	40
第四章 韓國、香港、新加坡對於外勞權益保障之規定	49
第一節 韓國對於外勞權益保障相關規定	49
第二節 新加坡對於外勞權益保障相關規定	60
第三節 香港對於外勞權益保障相關規定	66
第五章 結論與建議	71
第一節 主要研究發現.....	71
第二節 政策建議	86
參考文獻.....	93

附件 1 印尼「勞務需求單」(JOB ORDER/ DEMAND LETTER)	
.....	A1
附件 2 外國人入國工作費用及工資切結書	A3
附件 3 韓國政府與印尼簽署之勞務合作意向書	A18
附件 4 新加坡政府與印尼簽署之勞務合作意向書	A31

圖目次

圖 1-1	本計畫研究執行流程圖	6
圖 1-2	本計畫研究工作架構圖	7
圖 2-1	我國製造業及營造業外籍勞工之職業結構.....	11
圖 2-2	我國雇主認為僱用外籍家庭看護工的實質幫助(2016年6月).....	13
圖 3-1	印尼勞務輸出作業流程	32

表目次

表 1-1 本計畫研究內容與方法.....	4
表 2-1 我國外籍勞工聘僱人數及占本國勞動力比率.....	8
表 2-2 產業及社福外籍勞工人數.....	9
表 2-3 產業及社福外籍勞工人數—按行業及國籍分.....	10
表 2-4 我國製造業及營造業之外籍勞工薪資結構及工作時數.....	12
表 2-5 我國外籍家庭看護工薪資結構及放假情形.....	13
表 2-6 我國產業及社福外籍勞工行方不明概況.....	14
表 3-1 我國主要來源國外籍勞工的評估與比較.....	23
表 3-2 印尼勞務輸出人數-依性別分.....	26
表 3-3 2016 年第三季印尼勞務輸出人數-依婚姻狀況分.....	26
表 3-4 2016 年第三季印尼勞務輸出人數-依學歷分.....	26
表 3-5 2015、2016 年第三季印尼勞務輸出人數-依輸出國家分.....	27
表 3-6 2015、2016 年第三季印尼勞務輸出人數-依職類別分.....	28
表 3-7 印尼廠工/營造工來台工作成本費用.....	33
表 3-8 印尼廠工/營造工來台工作貸款利息負擔.....	33
表 3-9 印尼看護工來台工作成本費用.....	34
表 3-10 印尼漁工來台工作成本費用.....	35
表 4-1 韓國外籍勞工聘僱人數及占本國勞動力比率.....	49
表 4-2 2016 年韓國外籍勞工輸入配額分配.....	51
表 4-3 韓國外籍勞工輸入每年核配名額.....	52
表 4-4 韓國外籍勞工引進國家演變歷程.....	53
表 4-5 韓國一般僱用許可制及特例僱用許可制適用行業規範.....	53
表 4-6 韓國對於外籍勞工的社會保險.....	56
表 4-7 新加坡外籍勞工聘僱人數及占本國勞動力比率.....	60
表 4-8 香港外籍勞工聘僱人數及占本國勞動力比率.....	66
表 5-1 我國、韓國、新加坡、香港對於外籍勞工勞動權益保障之相關重點.....	82

第一章 緒論

第一節 研究緣起與目的

印尼政府年前宣布¹，最快明年（2017）開始將逐步停止輸出家庭幫傭到外國工作，2019 年全面落實。印尼海外勞工安置及保護局(Indonesia's Bureau for the Placement and Protection of Foreign Workers)局長蘇維斯（Soes Hindarno）表示，的確有這項命令，不過也會視個別國家的狀況決定，尤其將先針對中東地區的移工輸出，做出限縮管制。

印尼當局先前即提到，不少幫傭在外地遭到剝削，拿的錢比預期得少、超時工作甚至還被虐待，因此總統佐科威(Joko Widodo)指示，最快明(2017)年開始，就要逐步停止輸出幫傭，2019 年要全面落實「零國際幫傭計畫」。對此，蘇維斯接受我國中央社專訪時提到，「從去年政府頒布的文件來看，臺灣和東亞國家，並沒有在這一波的名單之內。」

蘇維斯提到，的確希望在 2019 年逐步實現「零國際幫傭計畫」，「只不過政府也會評估，有些個別國家對印尼移工的需求高，或是國內就業機會不夠的話，就會實施軟性政策，並不是全面禁止，而從命令來看，是先停止中東地區的移工輸出，臺灣和東亞國家不在這一波的名單中。」同時希望能和臺灣盡快簽署「合作備忘錄」(Memorandum of Understanding；簡稱 MOU)，加強印傭保障。

事實上，印尼總統佐科威去(2015)年即下令制定停止輸出印尼女傭的時間表²。不再讓印尼女性到其他國家當家庭幫傭，以維護印尼人的尊嚴。而印尼海外勞工安置暨保護局為貫徹停止幫傭赴海外工作的政策，第一階段就是在今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

¹原文網址: ETtoday 新聞雲，[印尼 2017 年逐步停止輸出幫傭](http://www.ettoday.net/news/20160522/702927.htm#ixzz4Jk2NEexL)，<http://www.ettoday.net/news/20160522/702927.htm#ixzz4Jk2NEexL>，發稿日期：2015 年 2 月 27 日，瀏覽日期：2016 年 9 月 9 日。

²原文網址：中央通訊社全球資訊網，印尼：自 2017 年逐步停輸幫傭赴台，<http://www.cna.com.tw/news/firstnews/201502270217-1.aspx>，發稿日期：2016 年 5 月 22 日，瀏覽日期：2016 年 9 月 9 日。

包括臺灣、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，印尼政府深知臺灣對於印僱的需求，因此提出可能的解決方式，只要臺灣能落實三項條件，印尼將持續對台輸出幫傭。三項條件分別是，臺灣應比照法律規定的最低基本工資，全面調漲印僱薪資；印僱的工作時數需比照正規部門勞工加以規範，如果印僱超時工作，雇主必須支付加班費；印僱不應和雇主同住同一個屋簷下，應要有自己的宿舍。

迄今(2016)年8月底止，我國聘僱之整體外籍勞工人數，以印尼籍 23 萬 8,521 人居首，比重達 39.36%，其中印尼籍社福外勞人數更高達 17 萬 9,697 人，占全體社福外勞人數 77.71%，居絕對多數；印尼籍漁船船員聘僱人數 7,096 人，亦占全體外籍漁船船員人數達 66.56%。因此，印尼政府外籍勞工之輸出政策，勢必嚴重影響我國跨國勞動力發展及長照政策之規劃，爰此，實有必要儘速探討印尼勞動力輸出情形，盤點印尼勞動部海外人力資源部勞工安置及保護局業務職掌，以及重要勞務輸出政策、外勞輸出權益保障政策，以及主要印尼勞務輸入國對於移入勞工權益保障規定，以作為勞動部勞動力發展署施政規劃以及未來與印尼續簽署「臺印招募、安置及保護勞工備忘錄」時之參考。

第二節 研究內容與方法

依循前揭之研究目的，本計畫主要採用文件分析法(document analysis)進行旨揭議題之探討，透過文獻分析(documentary analysis)、內容分析(content analysis)與資料分析(informational analysis)的過程，以及研究團隊定期召開研討會議，並與駐台北印尼經濟貿易代表處(Indonesian Economic and Trade Office to Taipei)相關業務同仁以及我國與印尼各 1 家較具規模之勞務仲介業者進行深度訪談(in-depth interview)，依序完成如下研究內容之探討：(1)印尼勞動勞務輸出情形；(2)印尼海外勞工安置及

保護局業務職掌；(3)印尼勞務輸出政策及輸出勞務權益保障法規；(4)印尼勞務輸出就業服務流程與服務成本、(5)我國與東亞主要印尼勞務輸入經濟體(韓國、香港、新加坡)對於外勞權益保障規定之比較、(6)印尼外勞輸出政策演變時，我國之因應對策。研究內容與對應之研究方法如表 1-1 所示。詳細之研究工作項目包括：

- 一、探討印尼勞務輸出情形。
- 二、印尼海外勞工業務推動之組織架構及運作現況
- 三、印尼勞務輸出政策及輸出勞務權益保障政策分析。
- 四、探討印尼外勞輸出就業服務流程與服務成本。
- 五、我國與東亞主要印尼勞務輸入經濟體(韓國、香港、新加坡)對於外勞權益保障規定之比較。
- 六、提出印尼外勞輸出政策演變時，我國之因應對策。

表 1-1 本計畫研究內容與方法

研究內容 \ 研究方法	文獻分析	資料分析	深度訪談	定期座談
探討印尼勞務輸出情形	√	√		
印尼海外勞工安置及保護局業務職掌及重點施政計畫分析	√		√	
印尼勞務輸出政策及輸出勞務權益保障政策分析	√		√	
探討印尼外勞輸出就業服務流程與服務成本	√		√	
我國與東亞主要印尼勞務輸入經濟體(韓國、香港、新加坡)對於外勞權益保障規定之比較	√			√
提出印尼外勞輸出政策演變時，我國之因應對策	√		√	√

資料來源：本研究整理。

各研究方法之詳細運用方式於後續各章節中說明。

第三節 研究流程與架構

依循前揭本計畫之研究目的、方法與範疇，本計畫研究執行流程設計如圖 1-1 所示。執行步驟說明如下：

- 步驟 1：籌組研究團隊，確定研究範疇；
- 步驟 2：蒐集並總整有關文獻、資料；
- 步驟 3：探討印尼勞務輸出情形；
- 步驟 4：分析印尼海外勞工安置及保護局業務職掌及重點施政計畫；
- 步驟 5：分析印尼勞務輸出政策及輸出勞務權益保障政策；
- 步驟 6：探討印尼外勞輸出就業服務流程與服務成本；

- 步驟 7：我國與東亞主要印尼勞務輸入經濟體(韓國、香港、新加坡)對於外勞權益保障規定之比較；
- 步驟 8：提出印尼外勞輸出政策演變時，我國之因應對策；
- 步驟 9：提交期末報告審查；
- 步驟 10：修訂並提交研究成果報告。

據此，本計畫研究工作架構如圖 1-2 所示，整體研究報告章節計分為五章，第一章為前言，說明計畫緣起及目的、研究內容與方法、研究流程及架構；第二章經由文獻及資料蒐集，探討我國外勞聘僱現況及對外勞權益保障措施；第三章說明印尼勞務輸出現況及權益保障主張；第四章綜整分析韓國、香港、新加坡對於外籍勞工之權益保障規定；第五章為本計畫之結論與政策建議，綜整主要研究發現，並提出印尼外勞輸出政策演變時，我國之因應對策。

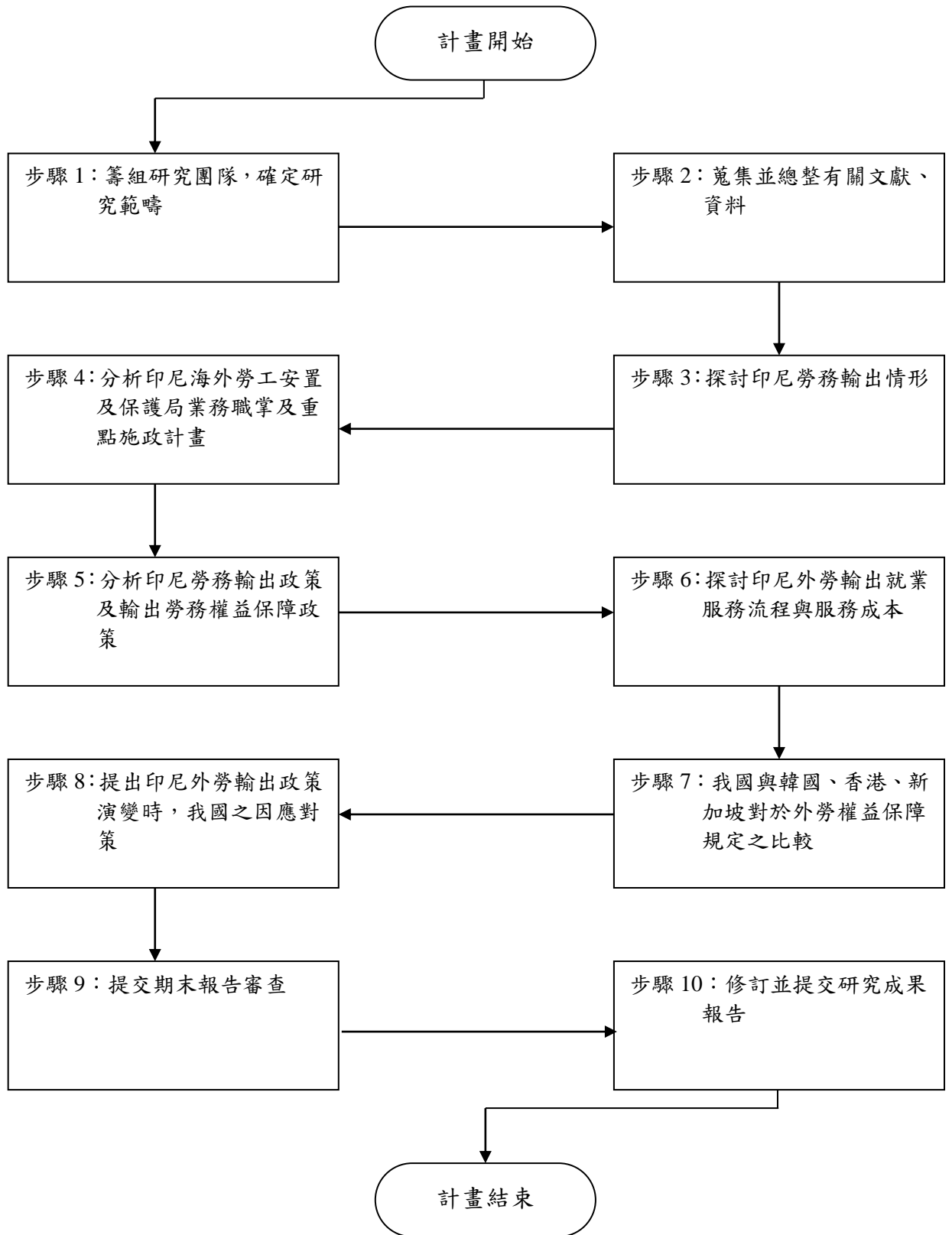


圖 1-1 本計畫研究執行流程圖

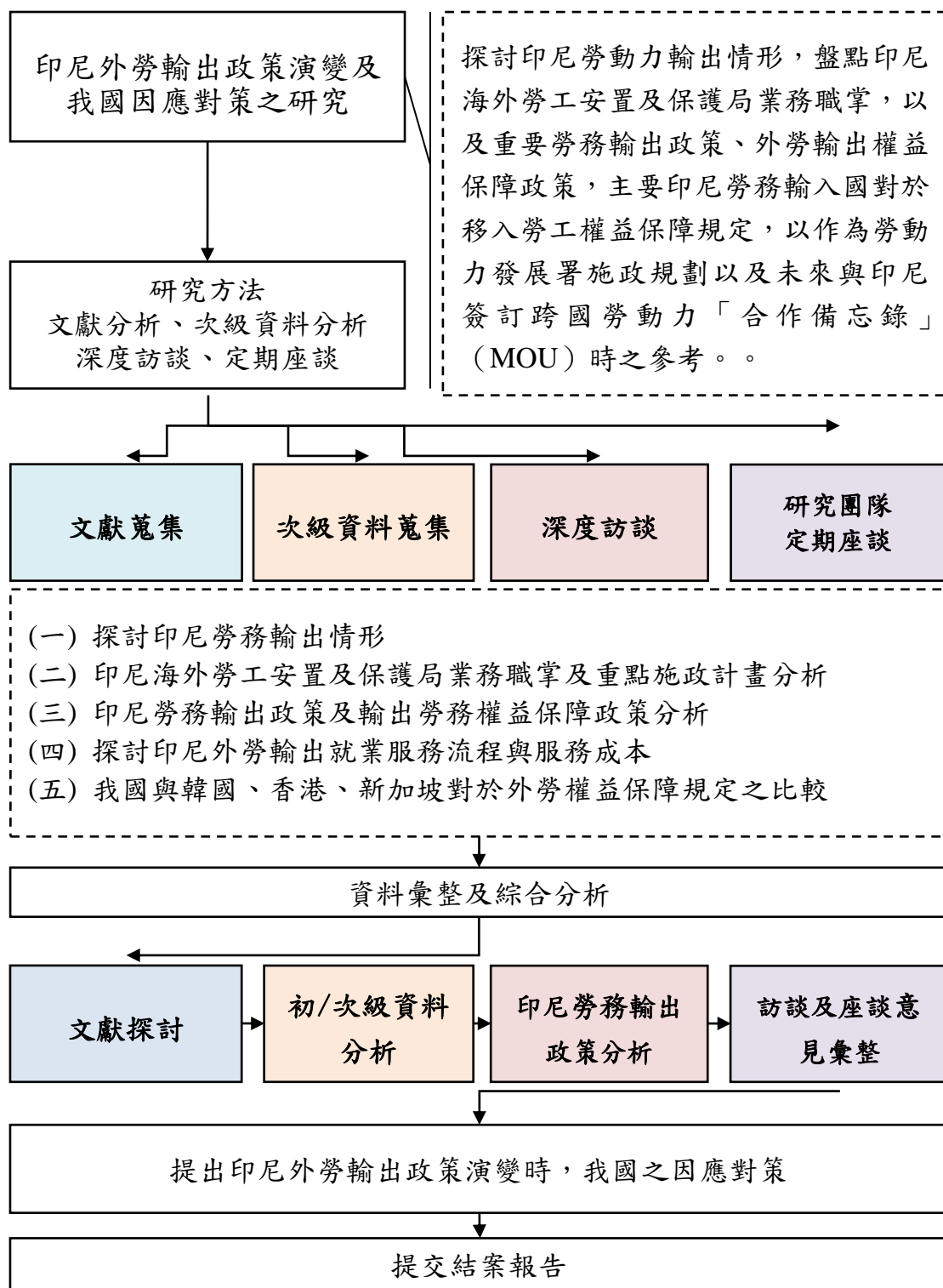


圖 1-2 本計畫研究工作架構圖

第二章 我國外勞聘僱現況及對外勞權益保障措施

我國引進跨國勞動力已近 30 載，一直在就業服務法第 42 條「保障國民工作權」的前提下，以「補充性人力」為原則進行數量管制，從 3K3 班到 3K5 級，乃至於外加就業安定費附加外籍勞工配額機制。至今(2016)年 6 月底，我國產業及社福外籍勞工人數已突破 60 萬人。2015 年底，我國外籍勞工占本國勞動力比率為 5.1%。

表 2-1 我國外籍勞工聘僱人數及占本國勞動力比率

單位：千人、%

項目別	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
人數	314	327	339	358	365	351	380	426	446	489	552	588
占本國勞動力 比率	3.1	3.2	3.2	3.3	3.4	3.2	3.4	3.8	3.9	4.3	4.8	5.1

資料來源：勞動部(2016)，《國際勞動統計-104 年》。

第一節 我國外籍勞工聘僱現況

一、外籍勞工人數

迄今(2016)年 8 月底止，我國產業及社福外籍勞工總計 60 萬 5,935 人(如表 2-2 所示)，較上月底增 2,826 人，主要因家庭看護工及附加外籍勞工較上月底分別增 1,590 人及 1,455 人所致；與上(2015)年同月底相比，則增 2 萬 3,426 人，主要集中在三 K 行業專案及附加外籍勞工二開放項目，分別增 1 萬 410 人及 9,131 人；若按行業觀察，製造業較上年同月底增 1 萬 6,246 人，其中以金屬製品業、食品及飼品業分別增 4,857 人及 2,581 人較多，醫療保健及社會工作服務業、其他服務業較上年同月底增 6,157 人。

依國籍別觀察，產業外勞以越南籍人數為 15 萬 5,384 人居首，占 41.47%，菲律賓 10 萬 3,496 人次之，占 27.62%；社福外勞則以印尼籍人

數為 17 萬 9,697 人居首，占 77.71%，菲律賓籍 3 萬 81 人次之，占 13.01% (如表 2-3 所示)。

表 2-2 產業及社福外籍勞工人數

項 目 別	105 年 8 月底	與上月底比		與上年同月底比	
		人數	(%)	人數	(%)
總 計(人)	605,935	2,826	0.47	23,426	4.02
開放項目別					
三 K 行業專案	269,084	-22	-0.01	10,410	4.02
家庭看護工	215,269	1,590	0.74	5,903	2.82
附加外籍勞工	68,006	1,455	2.19	9,131	15.51
養護機構看護工	13,965	17	0.12	388	2.86
製造業兩年期滿重整	13,469	-73	-0.54	-1,355	-9.14
外籍船員	10,661	18	0.17	847	8.63
政府重大公共工程	6,479	83	1.30	397	6.53
特殊時程產業	2,846	-228	-7.42	-2,444	-46.20
臺商回臺投資案	2,087	54	2.66	976	87.85
家庭幫傭	1,949	-8	-0.41	-147	-7.01
國內新增投資案	1,011	-1	-0.10	311	44.43
其他	1,109	-59	-5.05	-991	-47.19
產業別					
產業外籍勞工	374,706	1,229	0.33	17,269	4.83
製造業	357,339	1,143	0.32	16,246	4.76
金屬製品業	77,317	-19	-0.02	4,857	6.70
電子零組件業	66,904	84	0.13	992	1.51
農、林、漁、牧業(船員)	10,661	18	0.17	847	8.63
營建工程業	6,706	68	1.02	176	2.70
社福外籍勞工	231,229	1,597	0.70	6,157	2.74
醫療保健及社會工作服務業、其他服務業	231,229	1,597	0.70	6,157	2.74
看護工	229,280	1,605	0.70	6,304	2.83
家庭幫傭	1,949	-8	-0.41	-147	-7.01

說明：1. 產業及社福外籍勞工人數含非法在臺人數。

2. 3k5 級制外籍勞工之雇主，若有非工資成本考量之實質缺工需求，自 102 年 3 月起可額外繳納就業安定費，增加外籍勞工配額。

資料來源：勞動部，《勞動統計月報》，2016 年 9 月。

表 2-3 產業及社福外籍勞工人數—按行業及國籍分

2016 年 8 月底

單位：人

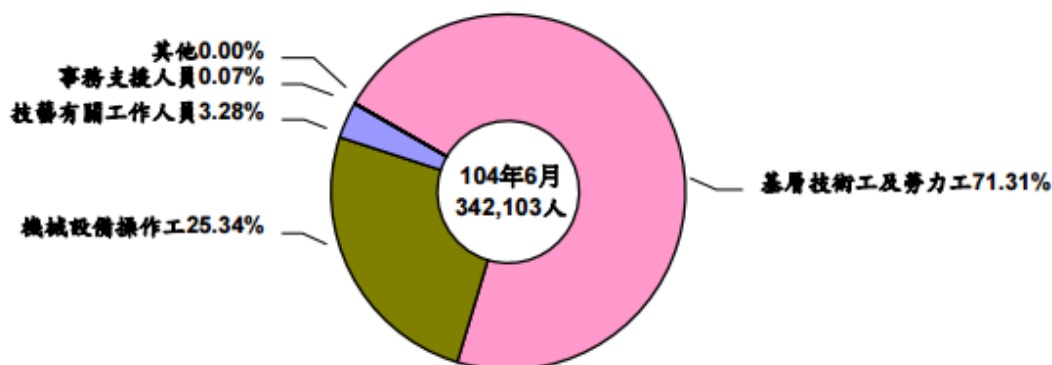
行 業 別	總 計	印 尼	菲 律 賓	泰 國	越 南	其 他
總 計	605,935	238,521	133,577	57,558	176,277	2
農、林、漁、牧業(船員)	10,661	7,096	1,663	24	1,878	—
製 造 業	357,339	50,239	101,764	53,804	151,531	1
食品及飼品	20,161	3,418	3,249	2,447	11,047	—
飲 料	659	116	109	126	308	—
紡 織	24,100	4,527	4,167	5,540	9,866	—
成衣及服飾品	4,304	321	528	456	2,999	—
皮革、毛皮及其製品	2,120	346	108	536	1,130	—
木竹製品	2,223	659	228	138	1,198	—
紙漿、紙及紙製品	5,523	1,324	802	796	2,601	—
印刷及資料儲存媒體複製	3,405	486	358	451	2,110	—
石油及煤製品	22	6	—	2	14	—
化學原材料、肥料、氮化合物、塑橡膠原料及人造纖維	3,829	427	1,231	747	1,424	—
其他化學製品	2,812	701	639	317	1,155	—
藥品及醫用化學製品	820	159	323	37	301	—
橡膠製品	9,054	1,367	821	2,052	4,814	—
塑膠製品	25,053	4,274	3,308	4,143	13,328	—
非金屬礦物製品	10,780	2,075	1,738	2,630	4,337	—
基本金屬	17,321	3,792	2,202	5,674	5,652	1
金屬製品	77,317	13,600	10,405	12,912	40,400	—
電子零組件	66,904	1,166	51,693	3,498	10,547	—
電腦、電子產品及光學製品	12,329	94	8,445	281	3,509	—
電力設備及配備	6,961	1,097	1,293	1,188	3,383	—
機械設備	30,843	4,296	4,751	4,235	17,561	—
汽車及其零件	10,222	1,932	1,862	1,979	4,449	—
其他運輸工具及其零件	8,721	1,606	1,009	2,414	3,692	—
家 具	3,831	906	486	423	2,016	—
其 他	8,025	1,544	2,009	782	3,690	—
營 建 工 程 業	6,706	1,489	69	3,173	1,975	—
醫療保健及社會工作服務業、 其他服務業	231,229	179,697	30,081	557	20,893	1

資料來源：勞動部，《勞動統計月報》，2016 年 9 月。

二、外籍勞工工作內容、薪資及工時

(一) 製造業及營造業之外籍勞工

根據勞動部今(2016)年年初發布之《104 年外籍勞工管理及運用調查報告》資料顯示。2015 年 6 月製造業及營造業之外籍勞工主要以從事基層技術工及勞力工最多，占 71.31%，其次為機械設備操作工占 25.34%。2015 年 6 月製造業及營造業之外籍勞工平均薪資為 2 萬 4,581 元，其中經常性薪資 2 萬 168 元，占 82.05%，加班費 3,887 元，占 15.81%，其他 526 元。按行業別觀察，製造業外籍勞工平均薪資為 2 萬 4,580 元，經常性薪資占 82.05%；營造業外籍勞工平均薪資為 2 萬 4,890 元，經常性薪資占 80.51%。2015 年 6 月製造業及營造業之外籍勞工平均工時為 210.79 小時，正常工作時數平均 178.09 小時，加班工作時數平均 32.70 小時。按行業別觀察，製造業外籍勞工平均工時 210.77 小時，營造業為 218.01 小時。(如圖 2-1、表 2-4 所示)



資料來源：勞動部(2016)，《104年外籍勞工管理及運用調查報告》。

圖 2-1 我國製造業及營造業外籍勞工之職業結構

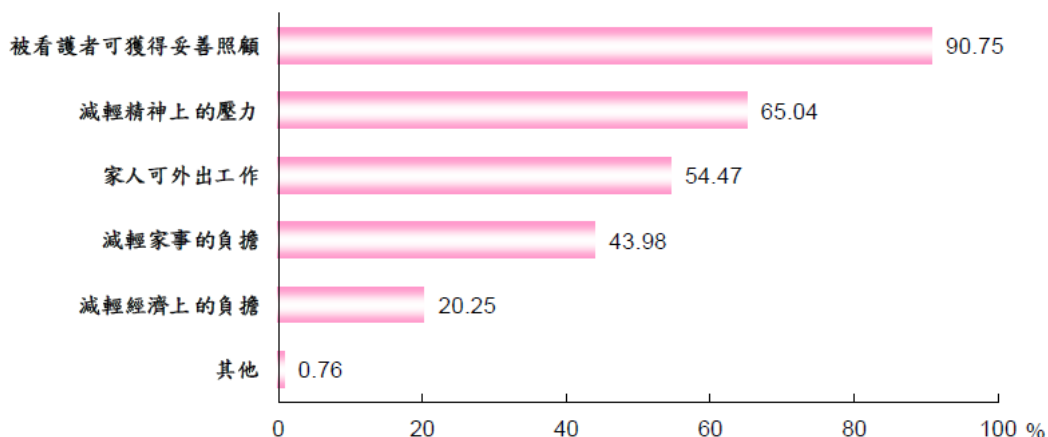
表2-4 我國製造業及營造業之外籍勞工薪資結構及工作時數

項目別	平均薪資 (元)	經常性 薪資	占平均薪資 比率 (%)	加班費	其 他	平均工時 (小時)	正常 工時	加班 工時
100年6月	24,150	18,447	76.39	5,039	664	227.07	180.67	46.40
101年6月	24,231	19,090	78.78	4,581	560	220.32	179.79	40.53
102年6月	24,505	19,811	80.84	4,164	530	204.24	169.80	34.44
104年6月	24,581	20,168	82.05	3,887	526	210.79	178.09	32.70
製造業	24,580	20,168	82.05	3,886	526	210.77	178.09	32.69
營造業	24,890	20,040	80.51	4,327	523	218.01	180.34	37.66

資料來源：勞動部(2016)，《104年外籍勞工管理及運用調查報告》。

(二) 外籍家庭看護工

2015年6月雇主僱用外籍家庭看護工得到之實質幫助，以「被看護者可獲得妥善照顧」占90.75%居首，「減輕精神上的壓力」65.04%居次，「家人可外出工作」54.47%居第三，其餘依序為「減輕家事的負擔」及「減輕經濟上的負擔」分占43.98%及20.25%。2015年6月外籍家庭看護工平均薪資為1萬8,770元，其中八成九屬經常性薪資，計1萬6,739元，加班費及其他非經常性薪資分別為1,775元及256元。雇主給外籍家庭看護工例假日放假情形，以「部分放假」占53.28%居多，其次為「都不放假」者占36.17%，「例假日放假」者則僅占10.55%，整體而言，放假情形大致呈逐年改善趨勢；外籍家庭看護工例假日不放假繼續工作者，雇主發給加班費占九成八(如圖2-2、表2-5所示)。



說明：實質幫助項目可複選，故細項合計大於或等於 100%。

資料來源：勞動部(2016)，《104年外籍勞工管理及運用調查報告》。

圖 2-2 我國雇主認為僱用外籍家庭看護工的實質幫助(2016 年 6 月)

表 2-5 我國外籍家庭看護工薪資結構及放假情形

年月別	平均薪資 (元)	經常性薪資		加班費	其他	放假情形 (%)	例假日 放假	部分 放假	都不 放假
		經常性 薪資	占平均薪資 比率(%)						
99 年 6 月	18,341	15,983	87.14	2,027	331	100.00	5.57	52.02	42.41
100 年 6 月	18,799	16,418	87.33	2,031	350	100.00	6.19	50.77	43.05
101 年 6 月	18,587	16,245	87.40	2,042	300	100.00	7.92	47.42	44.66
102 年 6 月	18,425	16,897	91.71	1,410	118	100.00	8.91	50.92	40.17
104 年 6 月	18,770	16,739	89.18	1,775	256	100.00	10.55	53.28	36.17

資料來源：勞動部(2016)，《104年外籍勞工管理及運用調查報告》。

三、產業及社福外籍勞工行方不明

根據內政部移民署統計資料顯示，2015 年我國外籍勞工行方不明人數 2 萬 3,149 人，較 2014 年增 5,838 人，占外籍勞工人數 4.02%，較 2014 年增 0.68 個百分點；按國籍觀察，以越南籍 1 萬 2,618 人最多，占 54.51%，其次為印尼籍 9,569 人，占 41.34%。

截至 2016 年 9 月底，我國外籍勞工行方不明未查獲人數為 5 萬 3,561 人，按國籍別觀察，以越南籍之未查獲人數 2 萬 6,429 人最多，占 49.34%，其次為印尼籍 2 萬 3,669 人，占 44.19%(如表 2-6 所示)。

表 2-6 我國產業及社福外籍勞工行方不明概況

年月別	總計	印尼	菲律賓	泰國	越南	其他
2011 年	16,320	7,984	790	561	6,985	—
2012 年	17,579	7,969	675	468	8,467	—
2013 年	19,471	9,759	685	289	8,738	—
2014 年	17,311	8,594	562	286	7,868	1
2015 年	23,149	9,569	685	277	12,618	—
2016 年(1-9 月)	16,906	6,792	410	220	9,484	—
9 月	1,875	766	43	25	1,041	—
截至 2016 年 9 月底未查獲人數	53,561	23,669	2,561	901	26,429	1

資料來源：內政部移民署。

第二節 我國對外籍勞工勞動權益保障規範

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(以下簡稱就服法)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，本研究所指外籍勞工係指就服法第 46 條第一項第 8 款至第 11 款之外籍工作者。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。

根據勞動部 2014 年 1 月最新修訂之「外籍勞工權益維護報告書」，我國對於外籍勞工之權益保障，有以下幾個基本原則：

一、基本權益上的公平正義原則

外籍勞工離鄉背井，以勞力換取較其母國為優渥之待遇，其應得之利益，自不容剝削。惟外籍勞工之取得工作機會過程中，

有諸多外力之介入，其分享利潤是否合理，當以公平正義原則檢驗。

二、工作權益上的國民待遇原則

世界人權宣言第 7 條規定：「法律之前人人平等，並有權享受法律的平等保護，不受任何歧視。」故外籍勞工在臺工作，當受我國勞工相關法令保障。如為受僱於適用勞動基準法之行業，享有基本工資、工時等勞動條件之保障；另有關勞工保險條例、職工福利金條例等法令，亦不因其為外國人而受歧視。

三、生活權益上的一視同仁原則

外籍勞工出門在外人地生疏，此有賴社會對外籍勞工之接納，而更迫切者為促進外籍勞工對本地社會之了解，建立輔導調適之機制，使之人人有賓至如歸，歡喜愉悅之感受。

其中，依據前揭報告書之說明，我國對於外籍勞工之勞動權益保障內容包括：

一、外籍勞工同受國內勞動法令之保障

- (一) 參酌「世界人權宣言」第 7 條人人在法律上悉屬平等，且應一律享受法律平等保障之規定，我國對於國際社會間之約束自應配合遵守。在「國民待遇」原則下，外籍勞工在我國當受勞工相關法令保障，外籍勞工若受僱於適用勞動基準法之行業，自有基本工資、工時等勞動條件之適用；另外籍家庭看護工及幫傭等家事服務工作者，目前雖未納入勞動基準法保障範圍，但已於「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」中，明定雇主聘僱外籍勞工來臺工作前，應由雇主、外籍勞工、國內仲介、國外仲介簽署切結工資切結書，登載來臺後工資及相關費用，並經外籍勞工來源國驗證，同時需與外籍勞工簽訂書面勞動契約，另規定雇主應直接給付外籍勞工薪資，加以保障其勞動條件。

- (二) 為保障家庭看護工及家庭幫傭之勞動條件權益，經多次邀集勞、雇團體、學者專家及相關單位研商後，勞動部已擬具「家事勞工保障法」草案。該草案內容包括每日應有連續8小時之休息時間、每7日中至少應有1日之休息作為例假、特別休假、請(婚、喪、事、病)假、基本工資、工資給付原則、勞動契約之終止、保險及申訴等相關事項。勞動部將持續以務實的態度積極推動家事勞工保障法立法。
- (三) 為避免雇主巧立名目向外籍勞工收取不合理之膳宿及水電等費用，訂有雇主所提供膳宿及水電等費用之作價應公平合理之解釋令。另雇主如有違反規定者，外籍勞工可向勞動部、當地直轄市或縣(市)政府勞工主管機關申訴。
- (四) 依就業服務法第54條及57條中均有規定雇主不得非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物，若雇主或仲介公司有上述違法行為，勞工得向勞動部、直轄市或縣(市)政府檢舉。目前勞動部刻正研修就業服務法第54條及第57條規定，將雇主曾無正當事由留置所聘僱外國人之身分證明文件、工作憑證或其他證明文件，列為不予核發或廢止招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之要件。
- (五) 於2011年5月1日工會法修正生效後，已刪除需具中華民國國籍才得被選為工會理事及監事之限制，外籍勞工只要年滿20歲，不須具有中華民國國籍，除可擔任工會之發起人外，亦得被選舉為工會理事、監事，以保障外籍勞工工作及相關結盟權利，且與本國籍勞工享有一致之勞動三權(團結權、協商權及爭議保護等)保障。

二、確保雇主依勞動契約給付薪資

- (一) 勞動部規定雇主不得自外籍勞工工資中代扣仲介費或其他款項，

並於 2001 年 11 月 7 日修正相關規定，刪除「雇主徵得外籍勞工同意，得在其工資百分之卅以下範圍內代為儲蓄」的規定。

- (二) 勞動部自 2001 年 11 月 9 日起規定，雇主發放外籍勞工薪資須檢附「薪資明細表」，並以外籍勞工母國文字詳列內容交付外籍勞工收存，俾發生雇主有侵占情事時，作為提請訴訟之證明。另如查獲雇主未依規定辦理者，其後續申請案將不予許可，而已許可者將中止引進。
- (三) 為訪視外籍勞工受僱之情形，保障外籍勞工權益，自 2000 年起迄今已設置 240 名外籍勞工訪視員辦理訪視業務，另自 2013 年 1 月 1 日起，將增加 34 名外籍勞工訪視員，並配合相關法令及管理宣導，針對僱用外籍勞工之雇主，進行例行性訪視，瞭解外籍勞工受僱情形、管理輔導等，確實要求雇主依「外國人生活照顧服務計畫書」及履行勞動契約，避免有非法使用等逾越法令規定之情事，以維護外籍勞工及雇主權益。
- (四) 為保障外籍勞工權益，勞動部於 2008 年 12 月 24 日修正發布「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」規定，規範雇主及外籍勞工訂立勞動契約內容與經外籍勞工之本國主管部門驗證之工資切結書不一致時，以工資切結書內容為準，且經驗證之工資切結書不得為不利益於外籍勞工之變更；另明定外籍勞工薪資明細表應負擔項目，雇主除法定可扣金額外，外籍勞工薪資應全額給付，且規範雇主應保存薪資明細表 5 年備查。

三、職業災害預防

- (一) 依勞動部規定，雇主須舉辦定期健康檢查及辦理勞工安全衛生教育講習，並於工作場所張貼外籍勞工通曉語文之危險警告標示，以提醒外籍勞工減少傷害。
- (二) 勞動部為使所有來臺外籍勞工作具有基本之個人權益、人身安全預

防及保護機制，已編印 4 國語言（包括英、泰、印、越語）之危險物有害物通識及勞工安全衛生教育篇等資料，送請我駐外使館於外籍勞工申請簽證時，轉送外籍勞工參考。

- (三) 勞動部已將「外籍勞工職災」納入統計項目，利用職場職災數據之變動情形，做為職場職災警訊之參考，俾加強防患及督導，減少外籍勞工職業災害發生。
- (四) 為進一步保障外籍勞工權益，勞動部已於 2003 年 12 月 23 日作成解釋令，對於外籍勞工因工作期間受傷或患病，在職業災害醫療期間如有終止勞動契約並退保之情形者，可以依職業災害勞工保護法第 30 條規定，繼續參加勞工保險普通事故保險，一直到經醫師證明並經勞動部核准醫療期間屆滿之日。
- (五) 為克服外籍勞工因語言、環境不熟悉而遭遇到求償困難，並及時提供外籍勞工發生職災時之各項協助，勞動部特別成立『外籍勞工職災協助專責小組』，除建立完整的外籍勞工職災通報系統及統計外，並整合直轄市及縣(市)政府、外籍勞工來源國駐臺機構、外籍勞工關懷團體等相關資源，提供職災認定責任歸屬、醫療及相關給付之請領、爭議調解及法律訴訟輔助、職災慰問、生活扶助、外籍勞工家屬聯繫及其他必要之協助，透過全面性保護體系，使發生職災之外籍勞工能獲得最快速、最完整之協助。

四、外籍勞工跨區跨業轉換工作

- (一) 為保障外國人在臺工作權益，降低轉換雇主失敗率、縮短轉換雇主行政作業時間與程序，並配合「外籍勞工轉換雇主網路作業系統及勞雇轉換資料庫」之建置及達到充分揭露轉換雇主資訊之目的，勞動部於 2008 年 2 月 27 日修正放寬外籍勞工轉換雇主規定，使原雇主、外國人及新雇主三方合意或經廢止聘僱許可之外國人與新雇主雙方合意時，新雇主得免經公立就業服務機構逕向勞動

部申請轉換雇主，修正外國人轉換次數制度變更為 60 天、放寬雇主持診斷證明書接續聘僱家庭外籍看護工及在不影響外國人在臺人數前提下承接聘僱時，外籍勞工得跨業自由轉換雇主或工作。另為強化外國人與新舊雇主雙方或三方合意接續聘僱作業規定，勞動部復於 2011 年 6 月 29 日修正外籍勞工轉換雇主規定，明定雙方或三方合意接續聘外國人應簽署接續聘僱證明文件以茲證明，以保障外籍勞工轉換後工作權益。

- (二) 又考量有特殊情形而無法於期限內轉換雇主之外國人，若遣送出國對其權益有重大影響，勞動部於 2009 年 9 月 1 日修正同意外國人得經中央主管機關核准後，延長轉換作業期間為 60 日，並以 1 次為限；但外國人有經雇主或其僱用員工等人身侵害情事者，轉換次數得不受次數限制。

五、加強生活輔導

- (一) 勞動部為加強外籍勞工生活輔導，乃結合外籍勞工輸出國駐臺機構、及我國相關政府行政機關、各直轄市、縣（市）外籍勞工諮詢服務中心、非政府組織、人力仲介公司及雇主，設立輔導據點，建構完善之外籍勞工輔導網路。
- (二) 勞動部為確保雇主可適時輔導外籍勞工、注意外籍勞工生活情形及加強勞雇雙邊溝通能力，要求雇主須依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第 40 條及第 41 條之規定，在雇主聘僱外籍勞工時，設置專業管理人員及於外籍勞工中配置具雙語能力人員，上開人數之多寡，仍須取決於雇主聘僱外籍勞工之人數，倘雇主聘僱上開人數不足，地方主管機關得通知限期改善，以加強雇主聘僱管理能力。
- (三) 最後為提高外籍勞工之生活品質及維護其生命安全，勞動部規定雇主須依「外國人生活照顧服務計畫書」確實辦理，並於 2011

年 8 月 3 日修正「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」，規定雇主應尊重外國人宗教信仰之飲食禁忌，倘雇主為外國人住宿地點之安全裝設監視器，致外國人隱私權與宿舍安全相衝突者，仍以保護外國人隱私為先之原則，及雇主應提供 1955 專線資訊。

六、避免遭不當代扣稅款

- (一) 為減輕所有低收入外籍勞工受薪階級之租稅負擔，財政部於 2009 年 1 月 16 日修正發布各類所得扣繳率標準，外籍勞工於一課稅年度在中華民國境內居留未滿 183 天，全月薪資給付總額於基本工資之 1.5 倍以下者，自 2009 年 1 月 1 日起改按稅率 6% 扣繳。
- (二) 勞動部為避免雇主不當代扣稅款之情形，規定所有聘僱外籍勞工之雇主，應依照我國所得稅法所規定之扣稅標準配合辦理，並利用經常性辦理之仲介座談會向仲介業者宣導，請其代為轉知雇主配合辦理。
- (三) 另為使外籍勞工瞭解其稅務方面之權利義務，勞動部已於「外籍勞工在臺工作須知」中，納入外籍勞工申報所得稅之各項注意事項，以避免勞雇糾紛及稅捐機關無法辦理退稅情形。
- (四) 勞動部為防止雇主不當代扣外籍勞工稅款問題，已配合外籍勞工訪視業務，將雇主侵占稅款列為重點訪視項目。並規定雇主應將印有中文及外籍勞工母國文字之薪資所得及扣繳項目等憑單，交予外籍勞工收存，做為未來辦理退稅及清理帳目之依據。

七、納入國內勞工、健康保險體系

(一) 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，雇主即須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。

(二) 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，在臺灣地區領有居留證明文件，須加入全民健康保險。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。

第三章 印尼勞務輸出現況及權益保障主張

受限於研究時間與經費，本研究採文獻分析(documentary analysis)、內容分析(content analysis)、資料分析(informational analysis)、深度訪談(in-depth interview)法進行本章節研究範疇之分析研究，受限於印尼官方文書發布資料多以印尼文字居多，因此，研究團隊所蒐集到之資料文獻，均於深度訪談過程中，再次與受訪專家重複確認意譯之真確性。

深度訪談法一般用於質性研究中的資料蒐集，也是社會研究上最重要的調查方法之一。訪問的過程實際上是訪問者與被訪問者雙方面對面的社會互動過程，訪談資料正是這種社會互動的產物。深度訪談因研究的目的、性質或物件的不同，而有各種不同的方式。目前社會研究中廣泛採用的是按照對訪問過的控制程度進行的分類，按照這一般分類方式，訪問分為結構式訪談(structured interview)與非結構式訪談(unstandardized interviews)和半結構式訪談(semi-structured interviews)。

本研究之深度訪談操作採「半結構式深度訪談」，又稱為「半標準化深度訪談」或「引導式深度訪談」。半結構式訪談是介於結構式與非結構式的訪談之間的一種資料收集方式，研究者在訪談進行之前，必須根據研究的問題與目的設計「訪談提綱」，作為訪談指引方針。不過在整個訪談進行過程，訪談者不必根據訪談提綱的順序，來進行訪問工作。通常，訪談者也可以依實際狀況，對訪談問題做彈性調整。訪談對象計邀約臺灣端及印尼端(業主為華裔，採視訊方式進行)勞務仲介業者各 1 家，有關印尼官方公布資料與資訊並與駐台北印尼經濟貿易代表處(Indonesian Economic and Trade Office to Taipei)相關業務同仁進行文件確認。

綜整各研究方法所獲致的成果，印尼勞務輸出現況及針對印尼國民海外就業之勞動權益保障主張分析如下：

第一節 印尼勞務輸出現況

印尼一直是主要的勞工輸出國之一，根據官方統計，每年大約有 30 萬的印尼人為了工作機會移民到國外，然近年來，勞務輸出人數正大幅縮減。

而由於印尼籍勞工具有吃苦耐勞、服從性高、配合度高等人格特質(如表 3-1 所示)，因此特別受到我國業主，尤其是社福外勞雇主所青睞。迄今(2016)年 8 月底止，我國聘僱之整體外籍勞工人數，以印尼籍 23 萬 8,521 人居首，比重達 39.36%，其中印尼籍社福外勞人數更高達 17 萬 9,697 人，更占全體社福外勞人數 77.71%，居絕對多數。印尼籍漁船船員聘僱人數 7,096 人，亦占全體外籍漁船船員人數達 66.56%。

表 3-1 我國主要來源國外籍勞工的評估與比較

項目別	菲律賓工	印尼工	越南工	泰工
宗教及影響	天主教 可能要求星期日至教堂	回教 每日要求祈禱數次	佛教 無明顯宗教活動	佛教 無明顯宗教活動
民族性	活潑開朗、活動力強、民族意識較淡薄	拘謹、溫馴	溫和、聰明、節儉、自尊心強	固執、溫和、友善、自尊心強
教育程度	高中以上	小學、國中高中程度	小學、國中以上程度	小學、國中以上程度
飲食習慣	無特殊禁忌	不吃豬肉、齋月 白天禁水禁食	無特殊禁忌	無特殊禁忌
體型	中等	中等	中等	中等
語言	菲律賓語、英語	印語、簡單華語	越語、簡單華語	泰語、簡單華語
其他優點	素質高、學習能力強、可理性溝通	吃苦耐勞、服從性高、配合度高、沉默寡言	吃苦耐勞、領悟力高、風俗習慣接近我國	和善、溫順、服從性高、學習能力強、愛清潔
當地基本工資	486 披索/日，折合新台幣約 328 元	348.4 萬印尼盾/月，折合新台幣約 8,396 元	350 萬越南盾/月，折合新台幣約 5,155 元	9,000 泰銖/月，折合新台幣約 8,219 元

資料來源：本研究彙整深度訪談勞務仲介業者之意見。

一、勞務輸出情形

2015年，印尼勞務輸出人數總計27萬5,736人(如表3-2所示)，較上(2014)年42萬9,872人大幅減少15萬4,136人(減35.86%)，更較2011年58萬6,802人大幅減少31萬1,066人(減53.01%)。顯示印尼勞動人口，赴海外就業意願，正急遽下降。2016年第3季，印尼勞務輸出人數總計5萬4,979人，亦較上(2014)年同期6萬5,782人減少1萬803人(減16.426%)。

(一) 性別

2015年印尼勞務輸出人數中，女性人數計16萬6,771人(如表3-2所示)，占當年度勞務輸出人數比重為60%，較2011年女性勞務輸出人數比重64%減少4個百分點。2015年印尼男性勞務輸出人數計10萬8,965人，占當年度勞務輸出人數比重為40%，較2011年女性勞務輸出人數比重36%增加4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

2016年第三季，印尼勞務輸出人數總計54,979人，其中已婚者28,482人，占52%；未婚者21,484人，占39%；離婚者5,013人，占9%。(如表3-3所示)

(三) 學歷別

依學歷別分，2016年第三季，印尼勞務輸出人數以國中畢業者22,435人居冠，占40.81%；其次依序為高中16,225人，占29.51%、國小15,278人，占27.78%、專科806人，占1.47%、大學232人，占0.42%以及研究所3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。(如表3-4所示)

(四) 輸出國家別

依輸出國家別分，2016年第三季，印尼勞務輸出人數以至馬來西亞工作者19,424人居冠，占35.33%；其次依序臺灣17,652人，占32.11%、新

加坡 3,981 人，占 7.24%、沙烏地阿拉伯 3,539 人，占 6.44%、香港 3,356 人，占 6.10%、韓國 2,015 人，占 3.67%、汶萊 1,976 人，占 3.59%，其餘國家輸出人數均未及千人。資料顯示，2016 年第三季，臺灣是印尼勞務輸出第二大國家。(如表 3-5 所示)

(五) 職類別

依職類別分，2016 年第三季，印尼勞務輸出以家事服務 12,138 人居冠，占 22.08%；其次依序看護 11,931 人，占 21.70%、機械操作員 7,562 人，占 13.75%、一般工人 6,626 人，占 12.05%、種植工人 6,503 人，占 11.83%、液壓操作員 1,240 人，占 2.26%，其餘職類別輸出人數均未及千人。資料顯示，2016 年第三季，印尼勞務輸出以社福外勞為多，居近半數(如表 3-6 所示)

表 3-2 印尼勞務輸出人數-依性別分

單位：人；%

年度	外勞輸出 總人數	女生		男生	
			比重		比重
2011	586,802	376,686	64	210,116	36
2012	494,609	279,784	57	214,825	43
2013	512,168	276,998	54	235,170	46
2014	429,872	243,629	57	186,243	43
2015	275,736	166,771	60	108,965	40
第三季	65,782	41,851	64	23,931	46
2016					
第三季	54,979	33,884	62	21,095	38

 資料來源：印尼勞動部全球資訊網，<http://www.bnp2tki.go.id/>，瀏覽日期：2016年10月15日。

表 3-3 2016 年第三季印尼勞務輸出人數-依婚姻狀況分

單位：人；%

婚姻狀態	2015		2016	
	第三季	比重	第三季	比重
總計	65,782	100	54,979	100
已婚	36,714	56	28,482	52
未婚	23,659	36	21,484	39
離婚	5,409	8	5,013	9

資料來源：同表 3-1。

表 3-4 2016 年第三季印尼勞務輸出人數-依學歷分

單位：人；%

學歷	2015		2016	
	第三季	比重	第三季	比重
總計	65,782	100.00	54,979	100.00
研究所	10	0.02	3	0.01
大學	320	0.49	232	0.42
專科	847	1.29	806	1.47
高中	16,524	25.12	16,225	29.51
國中	27,483	41.77	22,435	40.81
國小	20,598	31.31	15,278	27.78

資料來源：同表 3-1。

表 3-5 2015、2016 年第三季印尼勞務輸出人數-依輸出國家分

單位：人

序號	國家	2015 年第三季	序號	國家	2016 年第三季
1	馬來西亞 MALAYSIA	25,029	1	馬來西亞 MALAYSIA	19,424
2	臺灣 TAIWAN	18,418	2	臺灣 TAIWAN	17,652
3	沙烏地阿拉伯 SAUDI ARABIA	6,402	3	新加坡 SINGAPORE	3,981
4	新加坡 SINGAPORE	5,184	4	沙烏地阿拉伯 SAUDI ARABIA	3,539
5	香港 HONG KONG	3,451	5	香港 HONG KONG	3,356
6	阿拉伯聯合大公國 UNITED ARAB EMIRATES	2,301	6	韓國 KOREA SELATAN	2,015
7	汶萊 BRUNEL DARUSSALAM	2,169	7	汶萊 BRUNEL DARUSSALAM	1,976
8	卡達 QATAR	470	8	阿拉伯聯合大公國 UNITED ARAB EMIRATES	804
9	韓國 KOREA SELATAN	419	9	卡達 QATAR	455
10	阿曼 OMAN	378	10	阿曼 OMAN	414
11	義大利 ITALY	297	11	義大利 ITALY	306
12	土耳其 TURKEY	183	12	科威特 KUWAIT	285
13	巴林 BAHRAIN	159	13	美國 UNITED STATES	87
14	西班牙 SPAIN	130	14	丹麥 DENMARK	85
15	加蓬 GABON	70	15	ZAMBIA	54
16	美國 UNITED STATES	62	16	巴林 BAHRAIN	48
17	德國 GERMANY	47	17	德國 GERMANY	48
18	日本 JAPAN	45	18	阿爾及利亞 ALGERIA	46
19	阿富汗 AFGHANISTAN	41	19	土耳其 TURKEY	41
20	馬爾地夫 MALDIVES	36	20	馬爾地夫 MALDIVES	33
21	剛果 CONGO	31	21	荷蘭 NETHERLANDS	27
22	馬爾他 MALTA	30	22	克羅埃西亞 CROATIA	26
23	約旦 JORDAN	29	23	西班牙 SPAIN	23
24	圭亞那 GUYANA	26	24	印度 INDIA	21
25	俄羅斯 RUSSIA	25	25	加蓬 GABON	20
26	其他 LAINNYA	350	26	其他 LAINNYA	213
總計		65,782	總計		54,979

資料來源：同表 3-1。

表 3-6 2015、2016 年第三季印尼勞務輸出人數-依職類別分

單位：人

序號	職類	2015 年(III)	序號	職類	2016 年(III)
1	家事服務 Domestic Worker	15,447	1	家事服務 Domestic Worker	12,138
2	看護 Caregiver	12,758	2	看護 Caregiver	11,931
3	機械操作員 Operator	8,281	3	機械操作員 Operator	7,562
4	種植工人 Plantation worker	8,109	4	工人 Worker	6,626
5	工人 Worker	5,325	5	種植工人 Plantation worker	6,503
6	清潔工人 Cleaners	1,485	6	液壓操作員 Technician Hydraulic	1,240
7	管家 Housekeepers	1,483	7	營造工人 Construction Labourers	882
8	起重機操作員 Crane Operator	1,394	8	起重機操作員 Crane Operator	812
9	營造工人 Construction Labourers	1,142	9	清潔工人 Cleaners	738
10	園丁 Gardener	736	10	管家 Housekeepers	640
11	郵輪清潔人員 Sanitation Officer(Kapal Pesiar)	728	11	僕人 Servant	442
12	僕人 Servant	592	12	園丁 Gardener	377
13	汽車駕駛員 Driver Automotive	559	13	餐廳服務員 Waiter	374
14	餐廳服務員 Waiter	434	14	郵輪清潔人員 Sanitation Officer(Kapal Pesiar)	372
15	液壓操作員 Technician Hydraulic	288	15	一般及技術工人 General & Skill Worker	324
16	漁船船員 Fisherman	277	16	農場工人 Farmer	233
17	煉鋼廠操作員 Steel Fixer	250	17	漁船船員 Fisherman	223
18	鍛煉工人 Smithery Worker	243	18	水療治療師 Spa Therapist	162
19	水療治療師 Spa Therapist	237	19	餐館工人 Restaurant Worker	139
20	農場工人 Farmer	196	20	廚師 Cooks	112
21	農業勞工 Agricultural Labour	193	21	絕緣器操作員 Insulator	84
22	技術員 Technician	128	22	汽車駕駛員 Driver Automotive	73
23	高階技師 Senior Technician	118	23	工業工人 Industrial Worker	68
24	工業工人 Industrial Worker	117	24	工廠工人 Factory Worker	67
25	工廠工人 Factory Worker	113	25	農業勞工 Agricultural Labour	63
26	其他 Lainnya	5,149	26	其他 Lainnya	2,794
總計		65,782	總計		54,979

第二節 印尼勞務輸出就業服務流程與服務成本

一、印尼勞務輸出就業服務流程³

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(如圖 3-1 所示)：

(一) 需求國雇主申請階段

勞工輸入國之公司或雇主必須填具「勞務需求單」，即所謂的「Job Order」或「Demand Letter」(詳見附件 1)，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。

(二) 印尼政府處理階段

印尼駐輸入國使館收到「勞務需求單」(Job Order/ Demand Letter)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(Ministry of Manpower)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

³ BSR (2011). Step Up: Improving Recruitment of Migrant Workers in Indonesia, Findings from a Research Visit to Semarang, Indonesia, May 3-7, 2011

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(約台幣 8,340,000 元，匯率 Rp.1=TWD 0.00278 計)的資產，且須在銀行有印尼盾 5 億 5,000 萬元(約台幣 1,529,000 元)的存款餘額，以繳付勞工的保險費。

(三) 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，另須送到「海外勞工安置及保護局」備查。

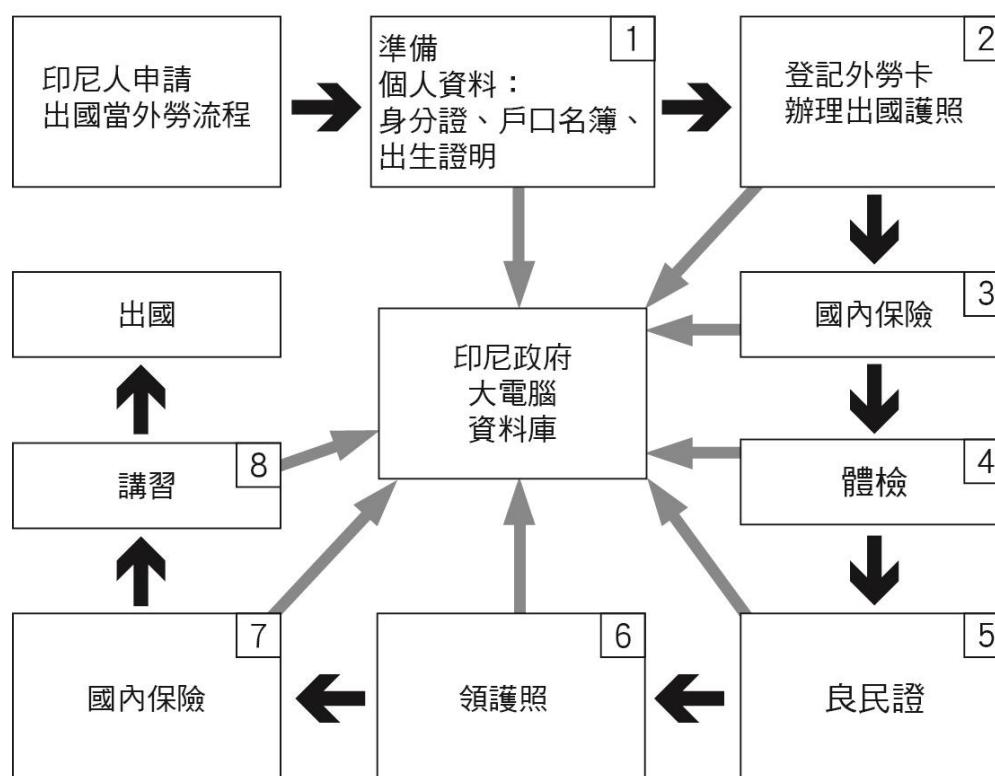
(四) 獲聘階段

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（Placement Agreement）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。

(五) 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。



資料來源：印尼勞動部全球資訊網，<http://www.bnp2tki.go.id/>，瀏覽日期：2016年10月15日。

圖 3-1 印尼勞務輸出作業流程

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(如附件 2 所示)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：

(一) 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/營造工到臺灣所發生費用之項目及金額如表 3-7 所示。總計印尼盾 17,635,400 元(約台幣 49,000 元，匯率 Rp.1=TWD 0.00278 計)。其中印尼端勞務仲介費為印尼盾 4,173,000 元(約台幣 11,600 元)。

表 3-7 印尼廠工/營造工來台工作成本費用

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		

資料來源：本研究深度訪談過程中，勞務仲介公司所提供之印尼外勞來台工作費用及工資切結書：廠工/營造工。

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 17,635,400 元，利息負擔明細如表 3-8 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 2,276,942 元(約台幣 6,300 元)，本利和應償還費用印尼盾 19,912,342 元(約台幣 55,300 元)，若分 9 期攤還，每一期約負擔新台幣 6,100 元。

表 3-8 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	

資料來源：同表 3-7。

此外，印尼廠工/營造工來台工作，在臺灣應付費用則包括：

- 臺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。

- 健保費：每月 NT\$282 元。
- 勞保費：每月 NT\$360 元
- 居留證費：每年 NT\$1,000 元
- 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，加班費用會按照臺灣規定給付。

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。

(二) 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臺灣所發生費用之項目及金額如表 3-9 所示。總計印尼盾 17,040,400 元(約台幣 47,400 元，匯率 Rp.1=TWD 0.00278 計)。其中印尼端人力仲介費為印尼盾 4,118,400 元(約台幣 11,400 元)，較廠工/營造工為低。

表 3-9 印尼看護工來台工作成本費用

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		

資料來源：本研究深度訪談過程中，勞務仲介公司所提供之印尼外勞來台工作費用及工資切結書：看護工。

此外，印尼看護工來台工作，在臺灣應付費用則包括：

- 臺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。
- 健保費：每月 NT\$295 元。
- 居留證費：每年 NT\$1,000 元
- 每月約定工資為 NT\$17,000 元。假日或工作時間外加班費 NT\$567 元/日。

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。

(三) 漁工

按照印尼勞工部第 152/PPTK/VI/2009 規定有關印尼漁工到臺灣所發生費用之項目及金額如表 3-10 所示。總計印尼盾 17,635,400 元(約台幣 49,000 元，匯率 Rp.1=TWD 0.00278 計)。其中印尼端勞務仲介費為印尼盾 4,838,400 元(約台幣 13,450 元)。

表 3-10 印尼漁工來台工作成本費用

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		

資料來源：本研究深度訪談過程中，勞務仲介公司所提供之印尼外勞來台工作費用及工資切結書：漁工。

此外，印尼廠工/營造工來台工作，在臺灣應付費用則包括：

- 臺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。
- 健保費：每月 NT\$282 元。
- 勞保費：每月 NT\$360 元
- 居留證費：每年 NT\$1,000 元
- 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，加班費用會按照臺灣規定給付。

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。

第三節 印尼海外勞務業務推動之組織架構及運作現況⁴

印尼海外勞工業務涉及之政府機關包含人力資源部（Ministry of Manpower，簡稱MoM）、外交部（The Ministry of Foreign Affairs）及海外勞工安置及保護局（National Board of Placement and Protect for the Indonesian Overseas Workers，簡稱BNP2TKI），由於印尼人口眾多、幅員廣大，所以許多業務的執行亦由省級政府或地方政府來負責。

惟這些單位之間在若干承辦業務上有重疊的狀況，特別是人力資源部與海外勞工安置及保護局以及他們的地方分支機構。例如人力資源部的省級分部負責該地區的文件核實及聘僱許可，但海外勞工安置及保護局的省級分局卻又再次核准聘僱許可，有時也會要再求勞工補交其他文件，以致於民眾對於此兩單位的分工常有混淆不清的問題，造成職責不清與行政效率不彰的現象。以下謹針對印尼海外勞工業務主管機關及相關組織架構做

⁴ Farbenblum B., Taylor-Nicholson, E, Paoletti Migrant, S. (2013). *Workers' Access to Justice at Home: Indonesia*. New York: Open Society Foundations.

一說明：

一、 中央單位

(一) 人力資源部 (MoM)

係依據第 39 號法案 (Law No.39/2004) 主管海外勞工事務，主要角色為制定海外勞工相關制度與標準，包括核發仲介業者營業執照 (第 12~26、68 條)、需求國之特殊勞務需求單之准駁 (第 28~40 條)、勞工離境前相關程序及文件之擬訂 (第 41~47、62~63 條)、求職勞工安置之督導 (第 92~93 條)，同時也負責海外勞工之國際合作事務，例如擬定雙邊合作協議，以及決定哪些國家可引進印尼勞工等。

(二) 海外勞工安置及保護局 (BNP2TKI)

該局成立於 2006 年，直接受總統管轄，而非人力資源部的下轄單位。其業務範圍為發展、安置、保護、監理印尼勞務輸出之相關業務，以強化印尼勞工之勞動品質、就業競爭力與工作尊嚴。該局的成立宗旨主要為積極拓展海外就業市場，增加印尼勞工的工作機會，並且改善勞工安置服務及之勞動條件，提升勞工工作技能，加強勞工安全保護等。

「海外勞工安置及保護局」根據人力資源部針對勞務輸出所制定之政策，以及其與各國所簽訂之合作協定或 MOU 執行相關業務，並提供以下服務：文件核發、安置服務、出境前培訓、出境、問題諮詢與解決、勞工貸款協助、返國、勞工及家屬福利、勞工安全保護 (與外交部合作) 等，同時也與人力資源部共同參與仲介業者檢查業務，但與人力資源部不同的是該局對於仲介業者並無監管權責。「海外勞工安置及保護局」之最高首長為局長，下設秘書長，共掌管 5 個行政業務處室，包括規劃處、財務處、人力資源處、法制處、研究發展處，另設有三個副局長，掌管該局主要業務，分別為國際合作與發展副局長、勞工安置副局長、勞工保護副局長。另外，該局在全國設有 15 個省級的分支單位 (簡稱 BP3TKI)

以及於各交通轉運點設置的 P4TKI offices，以下將略加以說明。

(三) 外交部

外交部透過駐輸入國使館針對需求國雇主、合作之仲介業者所提出之「勞務需求單」進行審核，核准後通知印尼國內相關單位進行勞工徵聘，勞工獲聘後亦針對雇主提出之安置及聘用合約進行審核，並配合勞務需求單之准駁核發聘僱許可，俾讓勞工辦理簽證。印尼勞工抵達當地後，必須親自到使館辦理登記，包括姓名、地址、入境時間等。使館對於印尼勞工設有追蹤機制，以防止他們被不法仲介所控制。另外，駐輸入國使館亦必須對印尼仲介業者海外分公司進行查核，包括該仲介業者是否符合當地法規合法經營，每三個月將有問題的仲介業者彙整並且公告。根據 2013 年通過的法案，仲介業者必須證明他們有足夠的人力及設備，並且提供至少兩年的工作計畫，以及最近一期的資產負債表。

二、 地方政府單位

(一) 省級單位：

省級單位有人力資源部 (MoM) 分支機構，由省長所管轄，以及海外勞工安置及保護局各省分局 (簡稱 BP3TKI)。前者負責該省所有有關海外勞工的安置與保護相關業務，還負責核發該省海外勞工仲介業者的營業許可。人力資源部 (MoM) 分支機構和仲介機構確認聘僱海外勞工後，所簽署的相關文件會被送至海外勞工安置及保護局該省的分局 (BP3TKI)，俾利 BP3TKI 進行後續的安置服務。BP3TKI 同時也負責核發海外勞工的離境確認書 (Pembekalan Akhir Pemberangkatan, 簡稱 PAP)。人力資源部 (MoM) 省級分支機構和海外勞工安置及保護局各省分局 (BP3TKI) 兩者之間的權責劃分並不是非常明確，以致於工作常有重疊之處，造成民眾的困擾。

(二) 區級/市級單位：

人力資源部 (MoM) 在區級/市級亦設有分支機構，這是最接近民

眾的第一線，民眾若是需要諮詢亦是先到這些單位。區級/市級分支機構負責受理民眾申請「求職者註冊卡」(Job-seeker Card)，也負責監管仲介業者的選工流程。一旦勞工被選聘，人力資源部區級/市級分支機構會核發聘僱許可，俾便勞工辦理護照，接著由海外勞工安置及保護局該省的分局(BP3TKI)核發相關聘僱文件。同時，海外勞工安置及保護局也在許多地區設有窗口，簡稱P4TKI offices，以協助海外勞工的出境與返國，這些窗口大多設在主要的交通轉運點及主要港口。

三、 勞務仲介業者及其他相關機構

(一) 勞務仲介業者

勞務仲介業者在印尼海外勞工聘僱體系中佔有重要地位，負責選工、訓練、出境、安置、返國等事務。仲介業者須獲得人力資源部(MoM)核發營業許可才可以營運，並且須繳交許可證費用。不過仲介業者的執照申請並不困難，沒有規定申請者一定要提送相關支持其有能力從事海外勞工業務的佐證資料，且核准過程亦不透明，人力資源部(MoM)拒絕某位仲介申請者亦不需要理由，且可以隨時中止已領有執照的仲介業者的營業許可。除了人力資源部(MoM)對於仲介業者有監管之責，外交部駐外使館對於仲介業者海外分公司亦負有監管之權責，但法規並無明確界定兩者監管的細節，也沒有設置監管的機制。再者，對於違法的仲介業者亦無規範不可以再申請設立新的仲介公司。因上述法規的缺漏，造成印尼海外勞工在勞動權益的保障上面臨很大的限制。

(二) 印尼勞務仲介業者之海外合作公司

印尼本地的仲介業者在勞工需求國常會有特定的合作業者，比如協助需求國的雇主與印尼勞工簽定工作合約等工作。2013年印尼政府特別針對海外合作業者加以規範，認為他們有義務協助印尼勞工解決在當地國遭遇不法雇主的不合理對待以及勞資爭議。

(三) 個人掮客

一般民眾因資訊的缺乏，這時就需要個人掮客在印尼勞工與仲介業者之間牽線，雖然大多數海外勞工都有被個人掮客牽線的經驗，但卻沒有任何法規加以規範，亦不須申請執照，也因為法規的闕如，造成很多衍生出來的問題，影響勞工的權益。

(四) 其他單位

其他與印尼海外勞工有關之機構包括保險公司、提供語言及技能訓練的機構，以及仲介業者團體及與雇主團體，如印尼海外勞工公司協會（APJATI，Indonesian Migrant Worker Companies Association）、印尼海外勞工雇主協會（Himsataki，Indonesian Migrant Workers Employers Association）。

第四節 印尼勞務輸出政策及輸出勞務權益保障政策

一、輸出勞務政策

有關海外印尼勞工之發展歷史可追溯到 19 世紀時期，當時的印尼仍是荷蘭與英國的殖民地，之後印尼恢復獨立，又經歷數次的政權更替，印尼勞工政策也隨之變換，一直到 1998 年，印尼勞工權益才開始有所大幅改革進步，重視勞工權益、保護及福利措施等勞工議題。這個時期的印尼正面臨全球經濟危機之困境，為解決國內不斷升高的失業率問題，促使越來越多印尼人選擇前往海外工作，尋找更高薪資的工作以改善原本的家庭經濟困境。而大部分至海外工作的印尼勞工多為婦女，大多從事家庭幫傭，但也由於當時印尼政府欠缺保護其海外工作國民之相關措施，因而也延伸許多問題如性騷擾或性侵害等等。

為解決這個問題，印尼政府要求其外交部轄下相關單位負責提供印尼

海外勞工各項保護措施，特別是針對女性家事工部分。同時，印尼政府也通過許多相關法規，賦權予人力資源署和其他相關單位保護海外勞工之責任。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。

儘管如此，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，但卻對臺灣提出條件，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，目前臺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)

Tirtosudarmo(2016)認為，印尼政府無法限制人民出國賺取更好的薪資，雖然當局是否會在明(2017)年採取其他限縮的政策，但目前還很難判斷，該勞務輸出限縮政策目前暫以中東地區為主，東亞國家如日本、韓國、臺灣等並不包含在內。加上印尼每年輸出勞務所獲取的海外匯款之金額相當高，在 2008 年時一度到達最高峰的 66 億美金，佔外匯的 12.8%，顯見海外移工收入對印尼國內經濟貢獻不容小覷，若突然停止輸出勞務政策，勢必對其國內經濟大受影響。

由於臺灣國內勞動市場對於外籍看護需求量龐大，但印尼外勞來臺意願降低，人選供不應求，因此自 2014 年初開始就有印尼勞務仲介向臺灣雇主要求新台幣 1 萬至 1 萬 5 千元不等的「選工費」。另外，印尼政府自 2015 年 11 月起，將勞工貸款限定須由特定公營銀行承作，且有意將貸款金額再調降，雖減輕印勞經濟負擔，但也使負責招募的印尼勞務仲介，在其他市場有較高利潤的考量下，不願將人選送往臺灣，使缺工的問題更加嚴重。同時，近年來，印尼政府開始鼓勵輸出工廠工，因工作環境較單純，勞動條件也有最基本的保障，但印尼駐臺辦事處受理勞動契約驗證，卻是以同一張核准函案人數計收，每人 700 元，相較於其他勞動輸出國如越南、菲律賓以「件」算，泰國則是免費等情況下，反而容易影響臺灣工廠雇主選擇僱用印尼廠工傾向。

二、勞動法令⁵

(一) 印尼本國法令

印尼政府針對海外勞工政策主要透過下列法規與行政命令來執行，分別為 2004 年第 39 號法案 (Law No.39/2004)、2006 年第 6 號總統指示

⁵ IOM Indonesia (2014). *Labor Migration from Indonesia*, International Organization for Migration.

(Presidential Instruction No. 6/2006)、2008年外交部第4號規則(the Ministry of Foreign Affairs No. 4/2008)、2009年第152、153號人力資源及移民局職業訓練總理事裁定、2013年第3號政府條例、2014年第22號人力資源部條例等等。內容分別如下敘述之：

1. 2004年第39號法案 (Law No.39/2004)：

印尼政府積極促進勞工出國就業，並力求保護其海外勞工的權益，因此，特於2004年起執行《印尼海外勞工就業與保護法》(Law No. 39/2004 on Placement and Protection of Indonesian Overseas Workers)。此法案主要列明了政府在海外勞工招聘過程的法例和監督，調查及懲處非法僱用的責任，並針對印尼海外勞工的安置與保護制定相關規範，法案內容包括政府對於海外勞工的職責、義務與責任；海外勞工的權利與義務；海外勞工安置主管機關、安置服務(包括選工流程、教育與訓練、健康檢查、工作合約、工作期間、貸款協助等)、勞工保護、爭議協處、安置保護措施的監管與追蹤、行政調查與制裁等。且於2006年重整促進勞工海外就業的措施，成立印尼海外勞工安置及保護局，專責提供直接服務，以及協調與督導各項業務，包括申請及出國文件作業、出國前的資訊與訓練、出國就業及期滿或因故回國之輔導、訊息傳播、以及勞工福利與保護等。

2. 2006年第6號總統指示 (Presidential Instruction No. 6/2006)

2006年所發布的第6號總統指示「印尼海外勞工安置與保護之政策革新」(Policy Reform of the Placement and Protection System for Indonesian Labour Migrants)，係針對印尼海外勞工的安置與保護政策的精進所發布，亦即在前述第39號法案後，將印尼海外勞工的安置服務做更精細的規範，針對相關服務的品質提出改善的做法，並且強化派駐於印尼駐外使館的海外勞工聯絡官之功能，以落實海外勞工保護機制。

3. 2008年外交部第4號規則 (the Ministry of Foreign Affairs No. 4/2008)

在2006年所發布的第6號總統指示「印尼海外勞工安置與保護之政策革新」後，外交部發布了第4號規則，對象雖是涵蓋所有海外印尼人，惟大多是針對印尼海外勞工的保護與安置所制定，亦即當海外勞工遇到不公待遇等相關問題時給予法律的相關協助。另外，印尼派駐輸入國的海外勞工聯絡官可針對兩國簽定MOU中私人仲介業者的未規範部分加以檢查，以杜絕剝削與不公平對待，俾以保護印尼勞工。

4. 2009年海外勞工安置和保護局第152、153號裁定

該二項規定主要規範印尼海外勞工安置和保護局所核准要求印尼海外勞工所需支付的仲介費之類型與多寡。第152號裁定主要訂定從事正式工作類別如工廠、建築工地或護理工的仲介費；第153號則規範從事家庭工作類別之印尼海外勞工仲介費用。其費用包括：護照、健康檢查、工作簽證、海外工作保險、職前訓練費用、訓練證照、機場稅、當地交通費用、從印尼至工作國單程機票等等費用。

5. 2013年第3號政府條例

該條例主要針對印尼海外勞工於職前期間、工作期間與離職後的保護措施，特別是在台工作時間部分，確立印尼政府在印尼勞工於臺灣工作期間所扮演之角色。第8條規定，印尼海外勞工的仲介費乃依據工作目的國及工作類型訂定之。針對印尼海外勞工之安置措施，包括：

- (1)指導與監督(第 18 條，涵蓋雇主、勞工或與仲介間爭端解決提供協助)
- (2)諮詢援助
- (3)法律援助
- (4)其他依據國際法規所賦予之保護與協助措施
- (5)外交交涉(第 17 條)

第21條規定有關確保勞工之權利，要求雇主或仲介必須落實維護勞工之權利，並制裁違反該項規定之一方。當勞工工作配置發生問題時，

要求雇主或仲介予以協助轉換雇主。當印尼勞工發生如無法休假、超時工作等情形時，駐台北印尼經濟貿易代表處(Indonesian Economic and Trade Office to Taipei；簡稱IETO)代表應責任提供印尼勞工援助與協助。

6. 2014年第22號人力資源部條例

該條例規定印尼海外勞工之招募、遴選、訓練及職前簡述海外工作內容等流程，特別著重在招募、工作合約及出國前職前工作簡報。主要目的在於讓勞工在前往工作目的國之前，能夠事先清楚了解該國的工作環境與情況。有關招募(第11條)之規定，包括工作類別、工作地點環境、保護措施與可能風險、應徵條件、工作條件(包括薪資、工作時間、休假時間、加班時間等等)、前往工作的國家各項法規及文化背景環境、勞工須支付之仲介費及勞工的義務與權益。第14條明文規定禁止向勞工收取招募費，有關職缺資訊之提供不得收費。第27條規定工作合約內容，包括工作時間、薪資及薪水支付機制、勞工有權一星期至少休假一次、工作休息時間、休假權益、住宿、與在印尼家屬聯繫管道與爭端處理機制。第28條規定，勞工必須於職前簡報與訓練後，在當地主管機關當面簽署工作合約。這些規定之目的主要在於告知勞工各項工作條件與環境情形，避免發生印尼勞工違反工作合約之狀況。此外，受雇勞工有權求索取工作合約之副本。第36條規定對印尼勞工給予職前簡報，讓印尼勞工得以進一步了解工作國之各種相關法規與規定，包括移民法、勞動法及刑法等法規、爭端解決機制及其他工作合約細項部分，並提醒勞工有關法律上的權利與義務，特別事涉及觸犯刑法行為和各項爭端問題時。

(二) 國際公約及雙邊協定

「海外勞工及其家屬權利保護國際公約」(International Convention on the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families)是目前所有

與海外勞工有關之國際公約中最为完備的一個，該公約主要重點在倡議海外勞工人權及勞動權益的保障，強化工作平等與勞動尊嚴。該項公約強調所有之海外勞工，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」，且有權在當地國家組織合法工會。印尼政府在 2012 年批准了該公約，這是印尼政府在保護海外勞工權益的措施上之一大里程碑。另外，印尼政府早在 1984 年就批准了聯合國「消除對婦女所有類型歧視國際公約」(the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)，此公約亦針對海外女性勞工的人權加以規範，以避免女性勞工遭受任何形式的侵害與歧視。

另外，印尼所屬的東南亞國協 (ASEAN) 在 2007 年第 12 屆高峰會宣示了「東南亞國協海外勞工權利保護及發展」(ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers)，針對勞動人權保護加以倡議，印尼亦是參與國之一。

再者，印尼政府雖批准了多項國際勞工組織 (ILO) 有關於勞動人權之公約，包括 ILO 第 29 號公約及第 150 號公約 (消弭強迫勞動)、第 87 號公約 (組織公會權)、第 100 號公約 (薪資平等)、第 111 號公約 (反勞動歧視)、第 138 號公約 (勞動者最低年齡)，但主要針對海外勞工的兩個公約：97 號公約及 143 號公約 (ILO Convention 97: Migration for Employment Convention、ILO Convention 143: Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention)，印尼政府仍未批准。

除了主要國際組織的國際公約，印尼政府和各勞工需求國簽署了無強制效力及約束力的勞動人權保護 MOU，包括韓國、約旦、臺灣、阿拉伯聯合大公國、卡達、澳洲、馬來西亞等國，惟不具強制力，僅止於型式上的宣示，故也引起了許多批評。

三、印尼政府對於海外勞工之保護措施⁶

(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 (Halo 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 20,510 件抱怨或申訴案件，平均約花費 14 天處理，獲得解決共 14,277 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

⁶ Farbenblum B., Taylor-Nicholson, E, Paoletti Migrant, S. (2013). *Workers' Access to Justice at Home: Indonesia*. New York: Open Society Foundations.

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始館的相關規定。

（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。

第四章 韓國、香港、新加坡對於外勞權益保障之規定

根據研究目的，本計畫選擇東亞主要外籍人力輸入國新加坡、香港與韓國等國家進行評析前揭國家對於外勞權益保障之規定。參考文獻除成之約、戴肇洋(2008)提出德國、新加坡、香港與韓國對於外籍勞工人權規範，尤針對勞動權益、結社、宗教自由與邱駿彥於勞資爭議及社會保障進行制度比較；邱駿彥(2009)對於國勞公約、美國、日本、新加坡、香港及韓國等關於外勞引進政策背景、相關制度及外籍勞工管理進行比較法的分析政策外，受限於研究時間與經費，主要論述主要引用劉黃麗娟(2012)以及劉士豪、成之約、張鑫隆(2014)之研究成果。

第一節 韓國對於外勞權益保障相關規定

2014 年底，韓國外籍勞工人數約為 54 萬 7 千人，占本國勞動力比率為 2.1%。(如表 4-1 所示)

表 4-1 韓國外籍勞工聘僱人數及占本國勞動力比率

單位：千人、%

項目別	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
人數	75	77	412	495	504	507	540	463	479	547
占本國勞動力比率	0.3	0.3	1.7	2.0	2.1	2.0	2.2	1.8	1.8	2.1

資料來源：勞動部(2016)，《國際勞動統計-104 年》。

一、韓國外籍勞工聘僱與管理

韓國有關外籍勞工管理相關規範，於其僱用勞動部僱用勞動部 (Ministry of Employment and Labor；簡稱 MOEL)全球資訊網有相當清楚的

說明，且為兼顧外國人閱讀訊息的便利性，設有 16 種外籍人士母語網站，資訊查閱非常便利。有關韓國對外籍人士的聘僱、管理與保護等規範，可參考成之約與戴肇洋（2007）以及邱駿彥（2009）的介紹分析。

（二）跨國勞動力政策發展原則

韓國現行引進跨國勞動力政策，基本上係基於以下三個原則(邱駿彥，2009)：

- 「國內勞動市場補充原則」：係指跨國勞動力之引進僅限於當國內勞動力不足時，且引進數量係最小規模引進之程度。
- 「均等待遇原則」：係指在韓國就業之跨國勞動力不因國籍或其他理由而受到差別待遇。
- 「防止產業結構調整妨害原則」：係指引進跨國勞動力須以不得妨害國內產業結構升級為前提。

（三）政策決策系統

在韓國國務總理府(Prime Minister's Office)國務調整室⁷中設置有外國人力政策委員會(Foreign Workforce Policy Committee；委員長：國務調整室室長)，每年與國內人力供需動向連結、評估，並決定合理引進外籍勞工之規模、業別，及選定引進國別勞工。

外國人力政策委員會係由企劃財政部(Ministry of Strategy and Finance；簡稱 MOSF)、法務部(Ministry of Justice)、產業通商資源部(Ministry of Trade, Industry and Energy)、僱用勞動部(Ministry of Employment and Labor；簡稱 MOEL)次官及中小企業廳長(the Small and Medium Enterprise Agency；簡稱 SMEA)等 20 名以內人員組成；凡列入政策委員會議程之案件，事前需經

⁷ 大韓民國國務總理（韓語：대한민국의 국무총리／大韓民國의國務總理），通稱韓國總理，是大韓民國政府內閣的最高首長，負責統籌內閣閣員的工作。當總統被國會彈劾之時，總統的職務通常都會由總理代行之。國務調整室（原國務總理室）為總理幕僚單位，室長為部長級。

僱用勞動部設置之外國人力政策實務委員會(委員長：僱用勞動部次官，由勞、資、政府、公共機構等專家組成)審定。

(四) 外勞核配規模

韓國每一年外籍勞工核配規模，是在考量各個產業人力供給情形與未來僱用本國勞工情況，以及須盡可能降低對國內勞工市場的衝擊後所決定的。除此之外，為了確保韓國國民不會因為某些業別高度依賴僱用外籍勞工而被剝奪工作機會，因此，外籍勞工的輸入規模會依不同的業別分開考量，並依該業別的人力變動情形每一年動態調整。2016年韓國各產業外籍勞工輸入核配規模人數如表 4-2 所示。年前其餘年度外籍勞工輸入核配規模人數如表 4-3 所示。

表 4-2 2016 年韓國外籍勞工輸入配額分配

單位：人

行業別	一般僱用許可制(E-9)
總數	58,000(56,000+ α (2,000))
製造業	44,200+ α_1
農畜產	6,600+ α_2
漁業	2,600+ α_3
營造業	2,600+ α_4
服務業	100+ α_5

資料來源：韓國產業人力公團(HRD Korea)。

表 4-3 韓國外籍勞工輸入每年核配名額

類別	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
一般僱用許可制(E-9)	79,000	18,000	105,000	109,600	132,000	34,000	34,000	48,000	57,000	62,000	53,000
特例僱用許可制(H-2)	25,000	14,300	34,750	49,600	72,000	17,000	34,000	48,000	57,000	62,000	53,000
產業研修生制度(industrial trainee system)	-	3,700	38,050	60,000	60,000	17,000	-	-	-	-	-
就業管理制度(employment management system)	38,000	-	32,200	-	-	-	-	-	-	-	-

資料來源：同表 4-2。

(五) 外勞輸入來源國

至 2016 年止，韓國外籍勞工開放引進之來源國家計有 15 國，開放國家別以及演變歷程如表 4-4 所示。

表 4-4 韓國外籍勞工引進國家演變歷程

2004 年增加引進 國家(6 國)	2006 年增加引進 國家(3 國)	2007 年增加引進 國家(5 國)	2008 年增加引進 國家(1 國)
菲律賓、蒙古、斯里蘭卡、越南、泰國、印尼	烏茲別克斯坦、巴基斯坦、柬埔寨	中國大陸、孟加拉、尼泊爾、吉爾吉斯斯坦、緬甸	東帝汶

資料來源：資料來源：同表 4-2。

(六) 開放外籍勞工引進之業別

2016 年韓國 EPS 制開放外籍勞工引進之業別如表 4-5 所示。

表 4-5 韓國一般僱用許可制及特例僱用許可制適用行業規範

業別	一般僱用許可制(E-9)	特例僱用許可制(H-2)
製造業	勞工 300 人以下或資本額 80 億韓元以下 (上述基準則以地方中小企業廳發給之中小企業確證書為準)	同左業別
營造業	全體建設公司 *但發電廠、鋼鐵工廠、石油化學建設現場之建築業公司中具建築執照之產業環境設備者例外	同左業別
服務業	建築廢棄物處理 (3823)	下水道、廢水及糞尿處理業(37) 廢棄物回收搬運、處理及原料再生業(38) 活體動物批發業(46205) 其他工業用農產物及活體動物批發業(46209) 家庭用品批發業(464) 機械設備及管理用品批發業(465) 家庭用品零售業(475) 其他商品專門零售業(478) 無店鋪零售業(479)-非實體店鋪零售業 陸路旅客運輸業(492)

業別	一般僱用許可制(E-9)	特例僱用許可制(H-2)
		旅館業(55111) *觀光振興法第三條之旅館業除外；但包括同法施行令第二條及第二十二條之一級、二級、三級觀光旅館業 旅館業(55112) 一般飲食店業(5611) 其他飲食業(5619) 事業設施維持管理服務業(7410) 建築物及工業設備清掃業(7421) 旅行社及其他旅行輔助服務業(752) 社會福祉服務業(87) 汽車綜合修理業(95211) 汽車專門修理業(95212) 摩托車修理業(9522) 澡堂業(96121) 工業用洗衣業(96911) 個人看護(96993) 家庭活動僱用(97)
	回收及販賣再生材料業(46794) 冷藏、冷凍倉儲業(52102)(在內陸之業者) 書籍、雜誌及其他印刷物出版業(581) 音樂及其他音響出版業(59201)	同左業別 回收及販賣再生材料業(46794) 冷藏、冷凍倉儲業(52102)(在內陸之業者) 書籍、雜誌及其他印刷物出版業(581) 音樂及其他音響出版業(59201)
漁業	沿(近)海漁業(03112) 遠洋漁業(0321) 採鹽業(07220)	同左業別
農畜產業	作物栽培業(011) 畜產業(012) 作物栽培及畜產管理服務業(014)	同左業別

資料來源：資料來源：同表 4-2。。

(七) 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。

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回國前與其續約，則可以再延長1年10個月。

(八) 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。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。

(九) 外籍勞工的社會保險

韓國外籍勞工社會保險投保情形如表4-6所示。

表 4-6 韓國對於外籍勞工的社會保險

類別	說明
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 千萬元以上之公司。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)依韓國大統領所定之以外國人及在外國居住之國民為對象，對國內居住之外國人得認亦適用健康保險者 ⁸ 。
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。

資料來源：劉黃麗娟(2012)。

(十) 求職程序

1. 外勞資格：限定應考資格應無刑事犯罪紀錄，年齡為滿 18 歲及不超過 40 歲，且在韓國無被強制遣返記錄 並符合兩國約定條件的外籍勞工。
2. 求職申請：通過基本韓語能力測驗（EPS-TOPIK）者始得申請工作

⁸摘自邱駿彥(2010),頁 74，註 97。

許可，此外仍須通過體檢、無前述之不良犯罪紀錄等。申請人依規定須向雙邊協定中來源國所指定之就服機構提出申請。但須注意者，韓國僱用許可制(EPS)為提供韓國雇主於求職者名錄中自行選工，並不擔保一定可以得到工作機會。

3. 定型化勞動契約之簽訂：韓國雇主須依標準勞動契約規範提供工作期間、工作場所、工作內容、工時、休息、休假等項目。勞動契約可規定 3 個月以內的試用期，適用期間的薪資可以低於基本工資 10% 給付。勞動契約的簽訂則是由韓國產業人力公團核發給來源國的就業服務機構，再由當地就服機構向外籍勞工告知並徵詢勞工意願後回報給韓國產業人力公團。勞動契約簽訂後若因勞工之因素而解約，一年內不得再申請許可。若外籍勞工不滿意契約內容，可以有一次拒絕的機會，但若再次拒絕簽約，則一年內不得申請許可。

(十一) 職前訓練

1. 赴韓前接受訓練之義務。
2. 針對未申請試用期勞工，其職訓時間為 45 小時。
3. 職前訓練內容包含韓國語言教育、當地風俗文化、僱用許可制度及法規、工業安全衛生以及雇主所提供的安衛教育。
4. 訓練經費係由來源國政府之預算支付，且訓練機構應接受政府監督，並經過韓國僱用勞動部之認證。

韓國係自 2004 年起才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 EPS。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。為避免私營就服機構所可能引發的不當仲介行為，韓國採取透過官方成立訪就服機構-韓國產業人力公團 (Human

Resources Development Services of Korea；簡稱 HRD Korea)⁹直接招募的方式。為了確保移民勞工的權益，韓國更是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 3 年為限，3 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（尤素芬，2011），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 EPS 制度均持否定的態度。且韓國的外籍勞工仍會遭受剝削，行蹤不明數字比臺灣更高。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客工(guest worker)制度的結果。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。」國際工會聯合會(International Trade Union Confederation；簡稱 ITUC)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。」(ITUC，2008)

二、 外籍勞工結社與團體協商權利

儘管韓國政府強調該國之外籍勞工與本國勞工同享勞動基準與最低工資之保障，但對於外籍勞工結社自由卻有多起爭議。國際工聯(ITUC)於其年度違反工會權利調查報告(2012 Annual Survey of Violations of Trade Unions Rights Korea)中毫不保留地批評韓國打壓移工工會以及無身分之外勞。報告中提到，韓國法令保障本勞與外勞同享一樣基本工作條件，但實務上外勞的工資遠低於契約規定，迫使外勞陷入更長的工時，甚至被苛扣

⁹ 韓國產業人力公團(HRD)係韓國政府為推動職業訓練、技能檢定、技能競賽、就業服務及國際技術合作等業務而成立的公法人組織團體。設立的目的是在於培訓產業所需技術人力與有效管理技術證照，以及提升國家技能檢定制度之公信力。成立當時的名稱為「韓國職業訓練管理公團」，1991年更名為韓國產業人力公團(Korea Manpower Agency)，2001年韓文名稱不變，英文名稱變更為 Human Resources Development Service of Korea(吳淑瑛、侯松延，2014)。

工資。由於外勞依賴雇主聘僱許可且無法輕易轉換工作，尤其使外勞處於弱勢。該報告亦指出韓國有 70 萬名外勞，主要於紡織廠及電子工廠工作，但也有涉及性交易活動。據該報告之數據，有將近 80% 外籍勞工認為曾遭語言暴力，有超過 25% 承認曾遭肢體暴力。國際特赦組織亦於其 2012 年度報告中提到韓國曾於 2011 年 9 月對於行蹤不明外勞進行大規模逮捕與遣返，其中還包括一名移工工會領袖。該報告認為韓國移工工會成立於 2005 年之後，韓國政府已經接連逮捕並遣返至少 5 位該工會的領袖，這種行為似乎意在阻礙移工工會之合法運作。該報告又指出，韓國憲法法院針對韓國僱用許可制（EPS）規定外籍勞工轉換工作場所僅限 3 次的規定是否違憲做出解釋；說明 3 次的限制並未違反憲法第 32 條規定，亦即外籍移工與韓國國民皆享有同等工作權利。

三、 人口販運與強迫勞動之評估

美國國務院防制人口販運全球報告終將韓國與臺灣同列為第一輪國家。該報告認為韓國有為數超過 50 萬名透過 EPS 僱用許可制引進的外勞，有多項指標如扣留證件、工資不符規定且與勞力不成比例、以及威脅遣返等則足以構成強迫勞動。該報告認為韓國政府於人口販運防制法律部分完全符合最低標準，且政府所提報遭性販運的人數有所增加。但韓國政府並未對於人口販運受害人鑑別程序採取預防性的措施，且收容所提供男性的收容空間也較女性更為有限。該報告特別建議韓國應加強對於勞動販運受害人的鑑別；例如對於那些申訴積欠工資等爭議案例，應進行更深入且長期的調查。值得瞭解的是，美國務院的調查與國際人權組織(如國際特赦)及工會組織 (ITUC) 的評價有相當大的差異，究竟官方說法與公民社會的說法何者為真，尤須進一步蒐集資料後釐清。(劉黃麗娟，2012)

四、 與印尼簽署之勞務合作意向書

韓國政府與印尼簽署之勞務合作意向書如附件 3 所示。條文共有 7 章 77 條規範，內容包含簽立目的、名詞定義、勞務輸出及輸入行政事務/作

業機關、勞務輸出就業服務費用、韓語檢定(EPS-KLT)作業規範、待業者招募、尋職者名冊管理、勞動合約、職前教育、簽證核發、勞務入境韓國、勞務入境後安置作業、就業與旅居管理、勞務輸出及輸入過程之支援服務、加強勞務輸出及輸入過程的透明度與效率、建立聯繫小組以及一般通則規定。

第二節 新加坡對於外勞權益保障相關規定

2014 年底，新加坡外籍勞工人數約為 134 萬 6 千人，占本國勞動力比率為 38.1%。(如表 4-7 所示)

表 4-7 新加坡外籍勞工聘僱人數及占本國勞動力比率

單位：千人、%

項目別	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
人數	609	...	713	832	1,012	1,044	1,089	1,157	1,242	1,305	1,346
占本國勞動力比率	6.2	...	27.5	30.7	34.4	34.5	34.7	35.7	37.0	37.9	38.1

資料來源：勞動部(2016)，《國際勞動統計-104 年》。

新加坡外籍勞工僅製造業及建築勞工納入勞動保障法保護，船員與家事工則排除在外。新加坡運用人頭稅（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人頭稅，但對於照顧高齡與殘障的家庭雇主則可以獲得減免。以下本研究以家事勞工與營造業外籍勞工之勞動條件為例，加以說明。

一、新加坡的外籍勞工政策

因應技術水平，新加坡人力部為外來工人發出不同類型的工作簽證。當中包括：(i)月薪至少 3,300 新加坡元的專業人士；(ii)月薪至少 2,200 新加坡元的中等技術工人；及(iii)並無明確薪酬下限的非技術工人。

限額及徵費，為新加坡政府管制外來勞動人口數量的措施。訂定有外勞僱用比例上限(dependency ratio ceiling)。因應行業和簽證類型，企業的外來工人於僱員總數比例，不可超出指定上限。以非技術工人為例，製造業現時的外勞僱用比例上限為 60%，建造業為 87.5%，而服務業則為 40%。

僱主亦需就中等技術與非技術工人繳付外籍勞工稅(foreign worker levy)。徵費率因應外勞在企業工作人口的比例，分級徵收。以製造業的非技術工人為例，若外勞比例低於 25%，每月徵費為 370 新加坡元；若外勞比例為 55%，每月徵費則升至 650 新加坡元。

二、 緊縮外來人力政策

輸入外來人力資源，雖能支撐新加坡較高度的經濟成長，卻也引發本國勞動機會被取替的關注。在 2013 年，新加坡本地居民的失業率為 2.8%，高於外籍人士的 0.5%。此外，外來人力亦抑制部分經濟環節的本地工人薪酬，令非技術工人的工資在過去 10 年停滯不前。再者，外來非技術工人唾手可得，亦拖慢新加坡提升生產力及經濟轉型升級的步伐。

數量龐大的外來人口，亦增加了新加坡公眾設施及服務的壓力，導致公共醫療及交通服務出現擠擁及不足的情況。部分新加坡居民對政府的移民政策及外來人力政策，據報亦頗有意見。此外，低技術的外籍勞工亦不時抱怨工資過低及工作環境惡劣，引發 2012 年的工潮及 2013 年的騷亂。(朱家威，2015)

回應上述關注，新加坡政府自 2012 年起，於外來人力政策的取態較前審慎。在 2013 年 1 月發表的《人口白皮書》中，新加坡政府宣布「將會繼續檢討外來人力政策，以減低對外勞的長遠依賴」。近日，新加坡已推行下列主要的收緊措施：

1. 提升外來中等技術工人及外來專業人士的工資下限，分別在 2013 年 7 月及 2014 年 1 月上升 10%；
2. 每年提高外籍勞工稅徵費；

3. 減低大部分行業的外勞僱用比例上限；及
4. 規定擬聘用外來專業人士的僱主，須先向新加坡公民發布空缺廣告，為期至少 14 天。

三、 家事勞工勞動保障

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。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。

(一) 週休規定

從 2013 年 1 月 1 日起，新加坡家事勞工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。

(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 18,800 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

新加坡政府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。

(四) 工作期間

工作許可證有效期通常為 2 年，失效前雇主可代外籍家事勞工做多次更新延長工作許可。

四、營造業勞工勞動保障

營造業勞工適用新加坡就業法，依規定每僱用一名本國勞工可以僱用 7 名外籍營造工。此外，如果是承包工程，則視工程的規模與契約的價值提出外籍人力需求，再由人力資源部核定該工程可申請的外籍營造工，但人力的使用以工程期限為止。依據新加坡僱用來源，主要輸入國為馬來西亞與中國，另亦可招募非傳統輸出國如印度、斯里蘭卡、泰國、孟加拉、緬甸與菲律賓，另外亦不排除東亞國家如韓國、臺灣、香港與澳門。

五、違反國際勞工核心公約與人口販運報告

(一) 關於外籍勞工結社與團體協商

根據國際工會聯合會(ITUC)2012 年度報告，新加坡外籍家事勞工仍然缺少機會組織或加工會以捍衛其權利。政府對於工會仍採取嚴格管理與介入。此外，新加坡為少數反對 2011 年國勞組織提出家事勞工尊嚴工作公約的 9 個反對會員國之一。新加坡政府對於言論自由，集會與結社等對於和平的批評言論仍嚴格限制。新加坡政府於 2009 年修正公共秩序法(Public Order Act)，規定任何「相關事由活動」都必須透過申請並獲核可。聯合國亦曾於其全球人權定期評估報告中關切新加坡政府的修法，但該國政府仍認為只要該國相關主管國安與社會秩序的機構認定違法，即可不經

審判而予以拘禁。這項修法被視為對於任何人（即使個人）如果反對一個事件，採取立場或反對政府都可能受到限制。對於外國人而言，政府也可以根據該法而將違反該法之外國人驅逐出境或者取消其居留簽證。

（二）關於人口販運

新加坡於美國國務院全球人口販運報告中被列為第二輪國家 (Tier 2)，顯示於打擊人口販運與強迫勞動仍有極大努力空間。該報告認為新加坡為東南亞國家的男性與女性如來自中國，印度，菲律賓，印尼，斯里蘭卡，孟加拉，越南等國的目的國，且涉及性販運與強迫勞動。該報告列舉對於人口販運的手段如提供外籍勞工合法就業機會，但卻提供不實的工作條件，指使勞工產生錯誤期待。有些女性進入新加坡預計從事性交易工作，但卻於入境後遭脅迫與使其負債等手段使其餘威脅下被迫從事性交易。新加坡於去年評估期間也有發生兒童性販運的情形，其中還涉及軍人與政府官員。

該報告還指出，新加坡約有 110 萬名外籍勞工，約佔其全國勞動力的 3 成，但多數均從事家事工作，營造餐飲等低技術或無需技術的工作。許多外籍勞工因其工作關係而積欠當地與來源國仲介費用，使勞工因付債之脆弱性而遭強迫勞動。外籍勞工亦抱怨遭到雇主扣留身分證件，限制其行動自由，任意苛扣工資，以不給付任何補償而遣返作為威脅手段，或使用身體或性虐待等手段，凡此皆已構成人口販運的潛在形式。至於漁工的部分，則發現於遠洋漁船工作的外籍勞工遭受船長的虐待，禁止上岸，無法終止契約以及無法求償工資等問題。

該報告亦強調仲介公司所扮演的角色，許多雇主依賴仲介公司代為管理外勞；其手段亦包括扣留證件，使用威脅，強迫及暴力等手段，並將不服從的員工強行遣返以避免其提出申訴。根據 2010 年的報告，有非政府組織檢舉超收仲介費的嚴重情形；一些來自印度、孟加拉以及中國的勞工甚至必須付出平均 10 個月的工資作為仲介費，或是尤其每月工資扣抵，

使其負債。根據調查，這些驟增的仲介費係因為層層仲介的剝削以及來源國仲介為爭取訂單而給付給目的國的仲介，而目的國仲介又必須回饋給雇主，而所有的費用最後都由勞工負擔。仲介公司慣用的伎倆包括將這些仲介費轉變為私人借貸，使外籍勞工於不明白借貸結果的前提下，成為受債務迫害的勞工。外籍勞工的脆弱性亦來自於雇主有任意遣返的權力。尤對於低技術或無技術的勞工而言，由於無法自由轉換雇主或轉換工作，更增加行動的脆弱性。尤值得注意者，新加坡雇主可以向政府提出外勞工作不利的申訴，使得該名外勞將無法再度至新加坡工作。

報告中亦指出新加坡政府的努力但仍無法符合打擊人口販運的最低標準。新加坡政府於 2012 年 2 月透過其跨部會專案小組提出行動計畫，該項計畫實施前亦徵詢當地非政府組織有關防制人口販運議題以及外籍勞工保護建議，同時也以開放的態度徵詢外國政府以及其他國外團體意見。但儘管政府對外籍勞工以及漁工加強權利意識之宣導，同時也持續起訴人口販運嫌犯，但該報告認為刑罰過輕，多數只是易科罰金或者不到一年的刑期。儘管政府也頒布人口販運受害人鑑別指引，同時也界定 124 名疑似受害人，但政府對於這些受害人並無提供任何相關服務。前述的調查結果也未見有助於新加坡政府於評估期間的起訴與協助加害人認罪。該報告亦提到，新加坡也是東南亞國家中性觀光的需求國家，值得注意。

該報告對新加坡政府的綜合建議為：(1)善用新推動的國家行動計畫，加強調查，起訴與處罰性販運與勞動販運之加害人；(2)加強鑑別外籍勞工中可能疑似或人口販運受害人，整合全國更廣泛的資源，提供受害者更多的協助；(3)加強相關修法與立法，使新加坡的法規範更符合國際防治人口販運的標準；(4)加強對扣留外籍勞工旅行與身分證件，並藉此作為強迫勞動手段的雇主與仲介公司進行起訴與加強罰責；(5)針對雇主與仲介公司以威脅遣返為手段，恐嚇勞工不得申訴的行為加強懲罰；(6)提供人口販運疑似受害人與受害人法律扶助管道並確保所有外籍勞工亦享有申訴與法律支援的管道；(7)持續加強對本國人與外國勞工有關人口販運與強迫勞動的

意識喚醒，並呼籲新加坡政府批准聯合國於 2000 年所制定的防制人口販運議定書。(劉黃麗娟，2012)

六、與印尼簽署之勞務合作意向書

新加坡與印尼簽署之勞務合作意向書如附件 4 所示。條文共有 19 章 53 條規範，內容包含一般通則規定、簽立目的、合作範圍和意向、勞務輸出及輸入作業程序、招募及安置機制、就業服務協議和僱用合約、家庭幫傭的條件、仲介費用結構和財務責任、訓練和職能檢定、指定費用支應銀行、勞務調解中心和企業社會責任、外勞資訊系統、產業轉型輔助、業務聯合推廣、外勞監測與評估、爭端解決機制、MOU 修正程序、MOU 生效、期間和中止，以及善意履行合約責任等。

第三節 香港對於外勞權益保障相關規定

香港政府於 2013 年 10 月發表《人口政策諮詢文件》，表示需要制訂更具彈性的人力政策，以便填補個別行業「因本地人手不足而出現的空缺」。諮詢工作於 2014 年 2 月完結後，政府於 2014 年 7 月發表諮詢結果報告，表示社會對輸入勞工政策未有共識，但察悉到輸入外地勞工可「聚焦在較難吸引人入行和面對人手短缺的行業，例如建築業或護理行業」的建議。(朱家威，2015)

2014 年底，香港外籍勞工人數約為 33 萬 1 千人，占本國勞動力比率為 8.5%。(如表 4-8 所示)

表 4-8 香港外籍勞工聘僱人數及占本國勞動力比率

單位：千人、%

項目別	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
人數	218	223	233	246	257	268	286	300	312	321	331
占本國勞動力比率	6.2	6.3	6.5	6.8	7.0	7.3	7.9	8.1	8.2	8.3	8.5

資料來源：勞動部(2016)，《國際勞動統計-104 年》。

一、香港外勞聘僱與管理

香港自 1970 年代起就開始聘僱外籍家事勞工，藉以解決缺乏內宿型家事勞工人力不足的問題。香港對於外籍勞工的聘僱管理主要透過入境事務處與勞工處依據權責分工管理。入境事務處負責工作簽證核發與標準僱傭契約的相關規範。勞工處則建立聘僱外籍家事勞工的基本政策以及監督僱傭之間的違法事項。原則上，香港政府以確保本地人的就業為優先，雇主無法聘僱適當人力時，才可以引進外籍家事勞工。

香港勞工處官網提供雇主可下載的聘僱外籍家事傭工實用指南¹⁰，針對雇主及外傭的權利義務事項提供說明，另外亦提供僱傭間常見的問題與回答。根據該指南，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；例如雇主須支付不低於法定最低工資港幣 3,740 元的工資（自 2011 年 6 月 2 日起以及以後所簽署的合約均適用）、須指定支付工資的日期、須指定傭工的休息日、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 775 元。此外，雇主須根據僱員補償條例，為傭工投保工傷補償險，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，以解決外傭和僱主之間的糾紛。主要為透過自願斡旋以及付費的仲裁機制。為了保障僱主和當地工人的就業機會，外傭不可從事任何其他工作，亦包括兼職工作。

二、相關法律保護

前文提及香港的外籍家事勞工與當地勞工一律適用僱傭條例 (Employment Ordinance) 與受僱員工傷補償條例 (Employee's Compensation Ordinance)。勞工處分為勞工事務行政與勞工職業安全健康裡個部門，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

¹⁰ 參考香港特別行政區勞工處官網：<http://www.labour.gov.hk/tc/plan/iwFDH.htm>。

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，負責有關違反僱傭條例的實情調查，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傭工工資，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。(參考勞工處的僱傭實務指南)

此外，雇主亦不得幫仲介公司代扣任何費用。除非雇主有預付工資給外傭，則雇主可以從每月工資中扣除適當比例，做為償還。法律的規範與保護無分本勞與外勞，但實際做法確與理想有相當之差距 (2006, Lee and Peterson)。主要的關鍵為外籍傭工與雇主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。若欲申請轉換，僅限於不可歸責於外傭或特定的理由，因此外傭受制於僱傭合約，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週規定 (two-week rule); 亦即外籍傭工在港合約期滿後可被允許延長停留的時間，僅限兩週或合約規定可停留的時間，兩者以較短的期限為適用¹¹。依據這項兩週規定，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。由於停留期限非常短，迫使外傭不敢提出申訴，即使外傭獲得轉換雇主機會，亦會擔心無法於短期間內順利找到新雇主。

至於外傭若提出申訴，則該外傭依規定必須和其雇主當面進行協商。由於協商為自願原則，如果雇主蓄意拖延，則外傭通常迫於時間壓力，最後可能屈就雇主所提出的補償條件。即使外傭因受害事件獲得延長停留，但延長期間不得工作，導致外傭不願意積極爭取自己的權利，最後讓爭議草草了結。

¹¹參考 Lee and Peterson(2006),p.6，註 19。該項規定為 1987 年由香港總督所頒發之行政命令，普遍適用於外籍家庭傭工。

如果外傭雇主涉及性別歧視的案件；如外傭遭遇雇主或其家庭成員性騷擾甚至性侵，則依法外傭可以向香港機會平等委員會(Hong Kong Equal Opportunities Commission；簡稱 EOC)提出就業歧視或性騷擾的申訴。但就業歧視或性騷擾的個案最後結果可能允許外傭得以轉換雇主，並與原雇主進入爭議協商過程。這項過程又會重覆前述的兩週規定適用原則，使受害的外傭被迫隱忍或者屈就雇主所提的任何條件。因此，從前述事實觀察得知，法律即使明定保護對象不分國籍，權利的賦與也不因國籍而有差異，但從相關的僱用聘約的彈性與否以及可延期停留時間的長短等行政設計，事實上都讓外籍傭工無法享受到政府的美意。因此國際勞工組織於評估國勞公約適用時，未僅要求批准國應有相關立法，並且應提出具體措施，確保本國與外國勞工均可享有實質之保護(Swepston, 2012)。

三、 外籍勞工結社與團體協商權

根據 2012 年國際工聯所提出違反工會權利的香港報告指出，香港的勞工權利與工會發展仍受到極大的限制。對於在港的外籍傭工而言，最明顯的權利問題在於其工資排除於 2011 年 5 月通過的最低工資保護之外。由於外傭的工時並未於僱傭合約中規範，因此外傭工資無法反應其工作時間所應得之最低報酬。此外，根據香港基本法之規定，外國人於香港持續居住滿 7 年有權申請永久居留。但是香港為數超過 29 萬 2,000 名外傭則排除於永久居留之外。該報告指出一名在香港為同一名雇主工作超過 25 年的菲籍家庭傭工於 2010 年因申請永久居留屢次遭拒後向法院提出告訴，2011 年 9 月一審法官認為排除外籍傭工申請永久居留為違憲，因此判決這名菲傭勝訴。但 2012 年 3 月高院判決香港政府勝訴，強調居留權的擴充為政府的權限，但無論外傭是否能夠取得永久居留¹²，這項爭議激起香港人重新看待與討論外籍傭工對香港的貢獻與否。

¹²參考 Hong Kong government wins appeal in maid residency case, BBC News-Hong Kong: <http://www.bbc.co.uk/news/business-17532723>

四、 防制人口販運與強迫勞動評估

根據美國國務院防制人口販運報告，香港被列為第二輪國家，同時也是男性、女性乃至於來自中國、菲律賓、印尼、泰國、越南以及柬埔寨等東南亞國家之年輕女孩的來源、轉運與目的國。該報告特別提到來自印尼與菲律賓國家的家事勞工為來到香港工作而高度貸款的情形，因此極可能使其成為受債務壓迫的受害人。若以一般仲介費行情規定，菲律賓與印尼的仲介費分別收取美金 1,950 元以及美金 2,725 元。高額仲介費使其到香港的第一年均處於償債階段。平均每月工資的 80% 必須用來還債。至於仲介對家事勞工以超收費費用、非法扣留護照、勞動契約以及提款卡等手段要求外勞償債，這些行為均可能構成勞動販運的要件。

該報告認為香港政府並未完全符合去除人口販運的最低標準；例如香港政府缺乏一套完整的防制人口販運的法律，對於起訴勞動販運加害人的案件成效不彰，儘管對於執法者提供訓練，香港仍需要研擬一套完整且足以禁止各種型態的販運行為與積極保護。(劉黃麗娟，2012)

第五章 結論與建議

第一節 主要研究發現

迄今(2016)年 8 月底止，我國聘僱之整體外籍勞工人數，以印尼籍 23 萬 8,521 人居首，比重達 39.36%，其中印尼籍社福外勞人數更高達 17 萬 9,697 人，占全體社福外勞人數 77.71%，居絕對多數；印尼籍漁船船員聘僱人數 7,096 人，亦占全體外籍漁船船員人數達 66.56%。因此，印尼政府外籍勞工之輸出政策，勢必嚴重影響我國跨國勞動力發展及長照政策之規劃，爰此，本計畫主要之研究目的，即在於透過文獻分析(documentary analysis)、內容分析(content analysis)、資料分析(informational analysis)、深度訪談(in-depth interview)法，以及研究團隊定期召開研討會議，依序完成(1).印尼勞務輸出情形；(2).印尼勞務輸出政策及輸出勞務權益保障政策；(3).印尼海外勞工安置及保護局業務職掌及重點施政計畫分析；(4).印尼外勞輸出就業服務流程與服務成本；(5).我國與東亞主要印尼勞務輸入經濟體(韓國、香港、新加坡)對於外勞權益保障規定之比較等研究範疇分析。主要研究發現說明如下：

本計畫主要之研究目的，即在於透過文獻分析(documentary analysis)、內容分析(content analysis)、資料分析(informational analysis)、深度訪談(in-depth interview)法，以及研究團隊定期召開研討會議，依序完成如下研究內容之探討：

一、印尼勞務輸出情形

印尼一直是全球主要的勞工輸出國之一，根據官方統計，每年大約有 30 萬的印尼人為了工作機會赴海外就業。然近年來，勞務輸出人數正大幅縮減。2015 年，印尼勞務輸出人數總計 27 萬 5,736，較上(2014)年 42 萬 9,872 人大幅減少 15 萬 4,136 人(減 35.86%)，更較 2011 年 58 萬 6,802 人大幅減少 31 萬 1,066 人(減 53.01%)。顯示印尼勞動人口，赴海外就業意願，正急遽下降。2016 年第 3 季，印尼勞務輸出人數總計 5 萬 4,979 人，亦較

上(2014)年同期 6 萬 5,782 人減少 1 萬 803 人(減 16.426%)。其中女性人數計 16 萬 6,771 人(如表 3-2 所示)，占當年度勞務輸出人數比重為 60%，較 2011 年女性勞務輸出人數比重 64%減少 4 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。

依學歷別分，2016 年第三季，印尼勞務輸出人數以國中畢業者 22,435 人居冠，占 40.81%；其次依序為高中 16,225 人，占 29.51%、國小 15,278 人，占 27.78%、專科 806 人，占 1.47%、大學 232 人，占 0.42%以及研究所 3 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。

依輸出國家別分，2016 年第三季，印尼勞務輸出人數以至馬來西亞工作者 19,424 人居冠，占 35.33%；其次依序臺灣 17,652 人，占 32.11%、新加坡 3,981 人，占 7.24%、沙烏地阿拉伯 3,539 人，占 6.44%、香港 3,356 人，占 6.10%、韓國 2,015 人，占 3.67%、汶萊 1,976 人，占 3.59%，其餘國家輸出人數均未及千人。資料顯示，2016 年第三季，臺灣是印尼勞務輸出第二大國家。

依職類別分，2016 年第三季，印尼勞務輸出以家事服務 12,138 人居冠，占 22.08%；其次依序看護 11,931 人，占 21.70%、機械操作員 7,562 人，占 13.75%、一般工人 6,626 人，占 12.05%、種植工人 6,503 人，占 11.83%、液壓操作員 1,240 人，占 2.26%，其餘國家輸出人數均未及千人。資料顯示，2016 年第三季，印尼勞務輸出以社福外勞為多，居近半數。

二、印尼勞務輸出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具「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。

2. 印尼政府處理階段

印尼駐輸入國使館收到「勞務需求單」(Job Order/ Demand Letter)後即進行審核。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。

3. 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。

4. 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(Placement Agreement)外，獲聘勞工與仲介業者還必須簽定正式的工作合約，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。勞工從獲聘、辦理文件到出國通常須費時3週到3個月。

5. 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。

(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/營造工到臺灣所發生費用之項目及金額總計印尼盾 17,635,400 元(約台幣 49,000 元，匯率 Rp.1=TWD 0.00278 計)。其中印尼端勞務仲介費為印尼盾 4,173,000 元(約台幣 11,600 元)。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 2,276,942 元(約台幣 6,300 元)，本利和應償還費用印尼盾 19,912,342 元(約台幣 55,300 元)，若分 9 期攤還，每一期約負擔新台幣 6,100 元。此外，印尼廠工/營造工來台工作，在臺灣應付費用則包括：

- 臺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。
- 健保費：每月 NT\$282 元。
- 勞保費：每月 NT\$360 元
- 居留證費：每年 NT\$1,000 元
- 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，加班費用會按照臺灣規定給付。

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臺灣所發生費用之項目及金額如表 3-7 所示。總計印尼盾 17,040,400 元(約台幣 47,400 元，匯率 Rp.1=TWD 0.00278 計)。其中印尼端人力仲介費為印尼盾 4,118,400 元(約台幣 11,400 元)，較廠工/營造工為低。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 2,056,925 元(約台幣 5,700 元)，本利和應償還費用印尼盾 19,097,325 元(約台幣 53,090 元)，若分 9 期攤還，每一期約負

擔新台幣 5,900 元。此外，印尼看護工來台工作，在臺灣應付費用則包括：

- 臺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。
- 健保費：每月 NT\$282 元。
- 居留證費：每年 NT\$1,000 元
- 每月約定工資為 NT\$17,000 元。假日或工作時間外加班費 NT\$567 元/日。

三、印尼海外勞工安置及保護局業務職掌及重點施政計畫

印尼海外勞工業務涉及之政府機關包含人力資源部（Ministry of Manpower，簡稱 MoM）、外交部（The Ministry of Foreign Affairs）及海外勞工安置及保護局（National Board of Placement and Protect for the Indonesian Overseas Workers，簡稱 BNP2TKI），由於印尼人口眾多、幅員廣大，所以許多業務的執行亦由省級政府或地方政府來負責。

印尼海外勞工安置及保護局（BNP2TKI）成立於 2006 年，直接受總統管轄，而非人力資源部的下轄單位。其業務範圍為發展、安置、保護、監理印尼勞務輸出之相關業務，以強化印尼勞工之勞動品質、就業競爭力與工作尊嚴。該局的重點施政計畫主要為積極拓展海外就業市場，增加印尼勞工的工作機會，並且改善勞工安置服務及之勞動條件，提升勞工工作技能，加強勞工安全保護等。「海外勞工安置及保護局」根據人力資源部針對勞務輸出所制定之政策，以及其與各國所簽訂之合作協定或 MOU 執行相關業務，並提供以下服務：文件核發、安置服務、出境前培訓、出境、問題諮詢與解決、勞工貸款協助、返國、勞工及家屬福利、勞工安全保護（與外交部合作）等，同時也與人力資源部共同參與仲介業者檢查業務，但與人力資源部不同的是該局對於仲介業者並無監管權責。

印尼「海外勞工安置及保護局」之最高首長為局長，下設秘書長，共掌管 5 個行政業務處室，包括規劃處、財務處、人力資源處、法制處、研

究發展處，另設有三個副局長，掌管該局主要業務，分別為國際合作與發展副局長、勞工安置副局長、勞工保護副局長。另外，該局在全國設有 15 個省級的分支單位（簡稱 BP3TKI）以及於各交通轉運點設置的 P4TKI offices。

四、.印尼勞務輸出政策及輸出勞務權益保障政策

（一）勞務輸出政策

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，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(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。

2014 年，印尼政府表示打算未來全面停止輸出女傭，但卻對臺灣提出條件，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。此外，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)

（二）勞務權益保障政策

印尼政府針對海外勞工政策主要透過下列法規與行政命令來執行，分別為 2004 年第 39 號法案 (Law No.39/2004)、2006 年第 6 號總統指示 (Presidential Instruction No. 6/2006)、2008 年外交部第 4 號規則 (the

Ministry of Foreign Affairs No. 4/2008)、2009 年第 152、153 號人力資源及移民局職業訓練總理事裁定、2013 年第 3 號政府條例、2014 年第 22 號人力資源部條例等等。內容分別如下敘述之：

1. 2004年第39號法案 (Law No.39/2004)：

印尼政府積極促進勞工出國就業，並力求保護其海外勞工的權益，因此，特於2004年起執行《印尼海外勞工就業與保護法》(Law No. 39/2004 on Placement and Protection of Indonesian Overseas Workers)。此法案主要列明了政府在海外勞工招聘過程的法例和監督，調查及懲處非法僱用的責任，並針對印尼海外勞工的安置與保護制定相關規範，法案內容包括政府對於海外勞工的職責、義務與責任；海外勞工的權利與義務；海外勞工安置主管機關、安置服務(包括選工流程、教育與訓練、健康檢查、工作合約、工作期間、貸款協助等)、勞工保護、爭議協處、安置保護措施的監管與追蹤、行政調查與制裁等。

2. 2006年第6號總統指示 (Presidential Instruction No. 6/2006)

2006年所發布的第6號總統指示「印尼海外勞工安置與保護之政策革新」(Policy Reform of the Placement and Protection System for Indonesian Labour Migrants)，係針對印尼海外勞工的安置與保護政策的精進所發布，亦即在前述第39號法案後，將印尼海外勞工的安置服務做更精細的規範，針對相關服務的品質提出改善的做法，並且強化派駐於印尼駐外使館的海外勞工聯絡官之功能，以落實海外勞工保護機制。

3. 2008年外交部第4號規則 (the Ministry of Foreign Affairs No. 4/2008)

在2006年所發布的第6號總統指示「印尼海外勞工安置與保護之政策革新」後，外交部發布了第4號規則，對象雖是涵蓋所有海外印尼人，惟大多是針對印尼海外勞工的保護與安置所制定，亦即當海外勞工遇到不公待遇等相關問題時給予法律的相關協助。另外，印尼派駐輸入國的海外勞工聯絡官可針對兩國簽定MOU中私人仲介業者的未規範部分加以檢查，以杜絕剝削與不公平對待，俾以保護印尼勞工。

4. 2009年海外勞工安置和保護局第152、153號裁定

該二項規定主要規範印尼海外勞工安置和保護局所核准要求印尼海外勞工所需支付的仲介費之類型與多寡。第152號裁定主要訂定從事正式工作類別如工廠、建築工地或護理工的仲介費；第153號則規範從事家庭工作類別之印尼海外勞工仲介費用。其費用包括：護照、健康檢查、工作簽證、海外工作保險、職前訓練費用、訓練證照、機場稅、當地交通費用、從印尼至工作國單程機票等等費用。

5. 2013年第3號政府條例

該條例主要針對印尼海外勞工於職前期間、工作期間與離職後的保護措施，特別是在台工作時間部分，確立印尼政府在印尼勞工於臺灣工作期間所扮演之角色。第8條規定，印尼海外勞工的仲介費乃依據工作目的國及工作類型訂定之。針對印尼海外勞工之安置措施，包括：

- (1)指導與監督(第 18 條，涵蓋雇主、勞工或與仲介間爭端解決提供協助)
- (2)諮詢援助
- (3)法律援助
- (4)其他依據國際法規所賦予之保護與協助措施
- (5)外交交涉(第 17 條)

第21條規定有關確保勞工之權利，要求雇主或仲介必須落實維護勞工之權利，並制裁違反該項規定之一方。當勞工工作配置發生問題時，要求雇主或仲介予以協助轉換雇主。當印尼勞工發生如無法休假、超時工作等情形時，如駐台北印尼經濟貿易代表處(Indonesian Economic and Trade Office to Taipei；簡稱IETO)代表，應責任提供印尼勞工援助與協助。

6. 2014年第22號人力資源部條例

該條例規定印尼海外勞工之招募、遴選、訓練及職前簡述海外工作內容等流程，特別著重在招募、工作合約及出國前職前工作簡報。主要目的在於讓勞工在前往工作目的國之前，能夠事先清楚了解該國的工作

環境與情況。有關招募(第11條)之規定，包括工作類別、工作地點環境、保護措施與可能風險、應徵條件、工作條件(包括薪資、工作時間、休假時間、加班時間等等)、前往工作的國家各項法規及文化背景環境、勞工須支付之仲介費及勞工的義務與權益。第14條明文規定禁止向勞工收取招募費，有關職缺資訊之提供不得收費。第27條規定工作合約內容，包括工作時間、薪資及薪水支付機制、勞工有權一星期至少休假一次、工作休息時間、休假權益、住宿、與在印尼家屬聯繫管道與爭端處理機制。第28條規定，勞工必須於職前簡報與訓練後，在當地主管機關當面簽署工作合約。這些規定之目的主要在於告知勞工各項工作條件與環境情形，避免發生印尼勞工違反工作合約之狀況。此外，受雇勞工有權索取工作合約之副本。第36條規定對印尼勞工給予職前簡報，讓印尼勞工得以進一步了解工作國之各種相關法規與規定，包括移民法、勞動法及刑法等法規、爭端解決機制及其他工作合約細項部分，並提醒勞工有關法律上的權利與義務，特別事涉及觸犯刑法行為和各項爭端問題時。

五、我國與韓國、香港、新加坡對於外勞權益保障規定

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。

由於印尼海外勞工安置暨保護局表示，印尼政府深知臺灣對於印傭的需求，因此提出可能的解決方式，只要臺灣能落實三項條件，印尼將持續對台輸出幫傭。三項條件分別是，臺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。三項訴求我國、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如表 5-1 所示。

（一）外傭基本工資

目前我國家庭類外勞非勞基法適用對象，因此基本工資為新台幣 17,000 元，低於產業外勞基本工資 20,008 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。

（二）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。

（三）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%。

表 5-1 我國、韓國、新加坡、香港對於外籍勞工勞動權益保障之相關重點

項目	我國	韓國	新加坡	香港
適用法規	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 勞動基準法(事業類外勞適用勞基法，家庭類外勞非勞基法適用對象) ◆ 就業服務法第 5 章外國人之聘僱與管理 ◆ 性別工作平等法 ◆ 勞健保法規 ◆ 聘僱外國人許可及管理辦法 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 勞動基準法 ◆ 最低薪資法 ◆ 產業安全保健法 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 新加坡家事勞工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。 ◆ 營造業勞工適用新加坡就業法 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 僱用條例 ◆ 僱用員工傷害補償條例
工作期限	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。	外勞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回國前與其續約，則可以再延長 1 年 10 個月。	工作許可證有效期通常為 2 年，失效前雇主可代外籍家事勞工做多次更新延長工作許可。	外籍家事勞工僱用合約期限一般為 2 年
勞動權益保護				
勞動基準保障	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 事業類外勞適用勞基法，家庭類外勞非勞基法適用對象。 ◆ 勞動部已擬具「家事勞工保障法」草案，正逐步推動中。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 透過僱用許可至引進的外籍勞工均適用勞動基準法。 ◆ 私人家庭服務的家事與看護工(無論本、外籍)則排除在外。 ◆ 從事農漁牧的外籍勞工，其工時 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 新加坡家事勞工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。 ◆ 營造業勞工適用新加坡就業法 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 香港的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保障。

項目	我國	韓國	新加坡	香港
		與休息及休假等排除適用。		
工資保障	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 除家庭幫傭與看護工外，均一體適用基本工資保障 ◆ 雇主發放外籍勞工薪資須檢附「薪資明細表」，並以外籍勞工母國文字詳列內容交付外籍勞工收存，俾發生雇主有侵占情事時，作為提請訴訟之證明。 ◆ 勞動部訂定有「外國人入國工作費用及工資切結書」(中、印文版)。 ◆ 雇主、外勞、國內外仲介簽署切結工資切結書，登載工資及相關費用，並經外勞來源國驗證。 	外籍勞工亦適用韓國最低薪資法，一體適用基本工資保障	無基本工資保障規定	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 家庭幫傭排除於基本工資之外，另訂最低許可工資 ◆ 雇主亦不得幫勞務仲介公司代扣任何費用。除非雇主有預付工資給外傭，則雇主可以從每月工資中扣除適當比例，做為償還。
同酬勞動與就業歧視	◆ 法制上採國民待遇，但就業歧視禁止部分僅針對性別有具體規範，其他如種族、國籍等無具體規範	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。	船員與家事勞工排除於〔就業法〕保護之外	法制上以國民待遇為原則
法定工時及週	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 法定工時：40 小時/1 週 ◆ 週休制度：每週至少 1 天為例假 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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。

項目	我國	韓國	新加坡	香港
休制度			主決定一個整天的時段。	
工作場所變更	外國人得經中央主管機關核准後，延長轉換作業期間為 60 日，並以 1 次為限；但外國人有經雇主或其僱用員工等人身侵害情事者，轉換次數得不受次數限制。	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。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。	須經原雇主同意才得轉換	可轉換雇主，但受兩星期離港之停留期間之限制
住宿安排	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 事業外勞：宿舍區應設置寬敞暢通之通道，其通道之寬度在兩側有寢室應為一點六公尺以上，其他為一點二公尺以上；同一樓層內之居室樓地板面積未滿二百平方公尺(地下層時為未滿一百平方公尺)寬度為一點二公尺。通道及消防設施，均應以外國人易懂之文字標示，並標明緊急事故時之疏散方向。 ◆ 家事外勞：無規範。 	韓國雇主需免費提供外籍勞工膳宿	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。	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%。
社會保險暨醫療保	◆ 勞工保險：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，即須加保；若屬非強制加保對象者，亦得準用勞工保險條	◆ 外籍勞工享有與韓國勞工一樣的 4 種基本保障，包括國民健康保險、職業災害補償保險、國民年金及就業保險，前兩者屬於強制加入，後	新加坡政府未將外籍勞工納入強制性社會保險體系，但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	雇主須根據僱員補償條例，為傭工投保工傷補償險，否則將面臨罰款與監禁的處罰。

項目	我國	韓國	新加坡	香港
障	<p>例參加勞工保險。</p> <p>◆ 全民健康保險：依「全民健康保險法」第 10 條規定，外籍勞工須加入全民健康保險。</p>	<p>兩者則是依據國對國的互惠原則。</p> <p>◆ 外勞專屬保險：外籍勞工必須於訓練期間即加入積欠工資保證保險、歸國費用保險、離職保證險與意外險等 4 項外勞專屬保險。</p>	<p>及所有住院的開銷。</p>	

資料來源：本研究。

第二節 政策建議

印尼海外勞工安置暨保護局為貫徹停止幫傭赴海外工作的政策，第一階段就是在今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臺灣、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，印尼政府深知臺灣對於印傭的需求，因此提出可能的解決方式，只要臺灣能落實三項條件，印尼將持續對台輸出幫傭。三項條件分別是，臺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。

盤點我國與韓國、新加坡、香港等國家/地區對於外籍勞工勞動權益保障措施，我國並無明顯不足之處。針對印尼政府前揭勞務輸出的轉變，以及勞務保障的訴求，本研究依據主義研究發現，提出短、中、長期政策建議如下：

一、短期：強化與印尼勞務直接聘僱與外展看護服務機制之運作

勞動部為保障雇主及外籍勞工權益，減輕外籍勞工來臺工作之負擔，以期符合我國重視國際人權及社會公益之期待，特於 2007 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」(以下簡稱直聘中心)單一服務窗口，使雇主聘僱外籍勞工之管道更趨多元化、便捷化，以展現政府便民服務之重要施政措施，並減輕雇主及外籍勞工之仲介費用負擔。

而根據直接聘僱聯合服務中心統計及自我評估外勞直聘業務施行效益資料顯示，自 2007 年 12 月 31 日開辦「直接聘僱聯合服務中心」迄 2016 年 8 月，總計服務 13 萬 7,273 名雇主及 14 萬 5,393 名外籍勞工，為雇主節省登記費及介紹費及外籍勞工國外仲介費共 61 億 2,436 萬元¹³。

¹³ 勞發署直接聘僱聯合服務中心推估基準為：

雖然家庭類外勞非勞動基準法之適用對象，且因工作性質特殊，其工作場域與休息場域相同，尚不宜於薪資扣減膳宿之相關費用，且目前家庭類外勞之膳食費多數由雇主負擔，因實物給付係屬工資的一部分，考量目前國內物價水準與膳宿費用成本，外籍家庭類勞工每月工資，如併計雇主提供膳宿費用，已與基本工資數額差異不大。若能更加積極推動外勞直聘業務，當可幫印尼外勞節省仲介費用，在短期未能達成印尼政府訴求：「臺灣應比照法律規定的最低基本工資，全面調漲印傭薪資」之前，推動直聘家事服務外勞，當可增加印傭實質收入。

此外，針對印尼政府期待「印傭應要有自己的宿舍」的政策訴求，我國可同新加坡政府規範，輔導雇主盡可能提供家事勞工獨立居住空間外，亦可以擴大推動勞動部「外籍看護工外展看護服務試辦計畫」，除能解決外籍看護工住宿問題，並得以建立外籍看護工多元聘僱模式，以解決家庭照顧之相關問題，並藉由非營利組織之訓練、督導及管理，提升照顧服務品質。

二、中期：納入勞基法/家事勞工保障法(草案)的保障範疇

僱用外勞僅外籍家庭幫傭與家庭看護工未受勞基法之保障。本研究認為，家務勞動者提供勞務的場所與雇主生活空間高度重疊，因而更需透過家事勞工保障法(草案)制度的確立來建立其勞動基準及其隱私權的保障。

面對我國已邁入高齡化社會，老人與病患受顧者隨之增加，家事勞動

(1)為雇主節省登記費及介紹費(為雇主節省登記費及介紹費,自 104 年 8 月起以 2 萬,008 元計, 103 年 7 月起以 1 萬 9,273 元計,102 年 4 月-103 年 6 月以 1 萬 9,047 元計,102 年 4 月前(不含)係以 1 萬 8,780 元計)：

- 105 年至 8 月止計節省 4 億 258 萬元
- 自開辦起至 105 年 8 月止計節省 26 億 3,493 萬元

(2)為外勞節省國外介紹費(各國及各業別之重新招募之外勞所支付仲介費用平均每人約 2 萬 4,000 元)。

- 105 年至 8 月止計節省 4 億 7,136 萬元
- 自開辦起至 105 年 8 月止計節省 34 億 8,943 萬元

(3)根據上開資料為雇主及外勞合計節省費用如下：

- 105 年至 8 月止計節省 8 億 7,394 萬元
- 自開辦起至 105 年 8 月止計節省 61 億 2,436 萬元

需求亦相形提高。鑑於諸多國家對家事勞動者之保障已建構出一套機制，勞動部（前行政院勞工委員會，下稱勞委會）為確實保障家事勞動者勞動權益，業於 2013 年 9 月 13 日提請行政院審查「家事勞工保障法草案」（草案全文計 20 條），俾建立法制機制。蓋家事勞工其工作與休息時間、工作環境有別於一般職場勞工，實難適用現行勞動基準法（下稱勞基法），須另定專法以為遵循。

針對印尼政府所關心之印傭工資勞雇雙方議定且不得低於基本工資、工時、特別休假、以及住宿等問題，勞動部目前所制定之「家事勞工保障法草案」已有相關規範，臚列如下：

- （一）為保障家事勞工之勞動條件，特制定本法。雇主與勞工所定之勞動條件低於本法規定者，依本法之規定。（草案第 1 條）

說明：目前家事勞工係由勞雇雙方透過契約議定勞動條件，但私法契約缺乏強行性。現行勞基法雖已適用大部分行業之受僱者，惟家事勞工多在家庭處理家務、照料家庭成員起居、從事看護工作等，其工作型態具個案化及多元化，契約約定及終止事由與勞基法規定性質不同、工作時間與休息時間不易釐清、職業災害認定困難等，適用該法確有窒礙難行之處。為加強保障家事勞工之勞動條件權益，特制定本法。

- （二）本法所稱家事勞工，指受僱於個人從事家庭看護工作或幫傭工作之勞工。但不包含其配偶、直系血親尊（卑）親屬、二親等內血親及姻親。前項所稱家庭看護工作或幫傭工作，內容如下：1、家庭看護工作：照顧身心障礙者或病患日常生活等相關事務工作。2、家庭幫傭工作：清理房舍、烹調、照料家庭成員起居等相關事務工作。（草案第 2 條）

說明：

- 1、個人服務業中家事服務業之勞工業由勞委會於 1998 年 12 月 31

日以勞動一字第 059604 號公告，自 1999 年 1 月 1 日起不適用勞基法。惟家事服務業中以家庭看護工及幫傭之勞動有其特殊性，其權益有保障之必要，故以渠等勞工為本法適用對象。

2、適用對象包括家庭看護工與幫傭，其定義係參考「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準」規定。

(三) 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。(草案第 7 條)

說明：家事勞工若有與雇主或被看護者同住之情形，基於家事工作之特殊性，雇主宜提供其膳宿，並可約定為工資給付之一部，惟膳宿費用應公平合理，以符實需。

(四) 工作時間，由勞雇雙方在不損及勞工健康及福祉之原則下議定之。雇主每日至少應給予勞工連續 8 小時之休息。但有特殊情況，連續休息期間須勞工工作者，應由勞雇雙方就工作內容及工資計算標準，另以書面議定之。(草案第 9 條)

說明：家事勞工之工作具間歇性及不定性，其工作時間、待命時間及休息時間不易釐清，工作時間難以計算，故規範雇主每日至少應給予勞工「連續之休息時間」予以保障，但非謂雇主可使勞工工作達 16 小時。惟家事勞工之工作內容與被照顧者權益息息相關，工作型態確具特殊性，基此，上開休息時間，如因特殊情況仍須家事勞工工作，由勞雇雙方另行以書面議定之。

(五) 勞工工作每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假，工資應由雇主照給。前項例假，雇主因緊急狀況有使勞工繼續工作之必要者，應加給 1 日之工資。勞工選擇於 7 日內補假休息者，雇主得不加給工

資。(草案第 10 條)

說明：規定勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，以避免連續勞動影響勞工身心健康。但因家事工作性質特殊，故允雇主因緊急狀況有使家事勞工繼續工作之必要者，事後應予其選擇加給工資或補假休息。然考量勞工之身心健康與福祉，補假至遲應於 7 日內給予。

因此，未來若立法院通過「家事勞工保障法草案」，印傭將可依據我國公民與政治權利國際公約 (International Covenant on Civil and Political Rights) 及經濟社會文化權利國際公約 (International Covenant on Economic Social and Cultural Rights) 施行法 (以下合稱兩公約)，與我國家事勞工獲得相同勞動權益保障。

三、長期：完善長期照護服務人力發展與管理系統

長期照顧人才培育之規劃，必須考慮文化因素與地域特性。我國現行對於長期照顧人力之規劃，尚缺乏完整與統整性，且均分散至各項長期照顧計畫之中，並無其獨立性之計畫帶動，以致於社會各界對於其工作性質及職涯發展等均缺少正確之認識，亦阻礙了有志人士之投入。長期下，因應印傭輸出的政策改變，除了更多元開拓勞務輸入的來源國外，未來更應完善長期照護服務人力發展與管理系統：

(一) 外籍看護工在長期照護體系之定位

- 1.我國長期照護政策規劃，外籍看護工係屬補充之輔助人力，並透跨部會協作建立外籍看護工之管理制度，使成為照顧服務員之補充人力。故於長期照護服務法草案亦納入外籍看護工入境後可接受在職訓練規範，若其通過與本國照顧服務員相同之訓練、認證，仍可成為長期照護人員，與本籍照顧服務員之要求相同。
- 2.外籍看護工之聘用及管理，仍依就業服務法之規範。有關外籍看護工人力、訓練及督導機制，衛生福利部應與勞動部應更積極規劃整合，

納入長期照護體系規劃統籌運用。

(二) 本國照護服務人力發展

1. 加強職涯宣導，吸引適合之青年人力

長期照顧將成為我國未來重點發展之政策與產業，其人力需求與職涯發展類型仍將處於成長趨勢，惟其服務對象與職場環境實需具有服務特質學生投入。因此，為避免學生選擇就讀後發現志趣不合，衍生轉學或修（退）學等教育資源浪費現象，可透過升學進路管道宣導該職類工作特性與未來職涯發展，或學校在進行學生選擇作業時，可輔以性向測驗、口試等機制，選擇合適學生就讀，穩定其就學與未來就業率。

2. 因應人力需求，定位發展方向

長期照顧政策是否能夠穩健發展，最主要的因素是要有質優且量足的照顧服務人力，依據現行人力需求仍以照顧服務員為主，其次為各類專業人員及照顧管理人力。是以，教育階段應對應人力需求合理定位其發展方向，如專科教育階段，應以培育長期照顧人力為主，協助其取得照顧服務員格或通過丙級技術士檢定。至於大學教育階段，在二技教育階段，建議可銜接長期照顧類科專科畢業生，並以在職人士為主，鼓勵其於職場持續服務外，輔以其升學管道之暢通。此外，在延續其技術與知能外，另可就長期照顧管理、經營、法規等層面精進。另四年制高等教育階段，在課程安排上，前二年仍應以照顧服務員養成課程為主，後二年再輔以行政、營養、娛樂、復健、心理與支持等課程，培養兼具照顧服務與管理之通才。此外，為能鼓勵學校設立長期照顧科系，吸引年輕人投入照顧服務工作，建議可比照「兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法」，將保育員、助理保育員及生活輔導員依學歷及年資分級，藉此可以提供不同職稱及待遇，方能帶動教育體系之培育。

3. 爭取專業地位，帶動人力投入

除應將照顧服務員服務範疇與角色明確化，避免受服務民眾給予其不合理之要求與期待外，更應提升照顧服務員薪資水準、生涯發展進路（如可適度考量將長期照顧系科納入管理專員及居家服務督導甄選對象之一），使其勞動條件趨向合理；並可思考設立「照顧管理師」及「乙級照顧服務員證照」等專業證照之可行性，讓照顧管理體系專業化。

此外，根據本研究所蒐集之統計資料顯示，2016年第三季，印尼勞務輸出人數以國中畢業者 22,435 人居冠，占 40.81%；其次依序為高中 16,225 人，占 29.51%、國小 15,278 人，占 27.78%。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。因此，為強化印尼勞務的工作職能，我國未來在檢討與印尼勞務合作規範時，宜同韓國經驗，要求來台工作者須通過基本華語能力測驗華語文能力測驗（Test of Chinese as a Foreign Language；簡稱 TOCFL）者始得申請工作許可，並同韓國與印尼簽訂之合作意向書(MOU)之規範，訂定印尼勞務工作者來台工作前須接受之訓練義務：

- （一）針對未申請試用期之勞工，其職訓時間至少為 45 小時。
- （二）職前訓練內容包含華語教育、臺灣風俗文化、台灣勞動保障制度及法規、工業安全衛生以及雇主所提供的安衛教育。
- （三）訓練經費可爭取同韓國，由勞務來源國政府之預算支付，且訓練機構應接受該國政府監督，並經過我國勞動部之認證。

參考文獻

- 勞動部(2014)，《外籍勞工權益維護報告書》，臺北：勞動部。
- 勞動部勞動力發展署(原行政院勞工委員會職業訓練局)(2013)，《中華民國101年外籍勞工管理及運用調查報告》，臺北：勞動部勞動力發展署(原行政院勞工委員會職業訓練局)。
- 王宏仁(2007)，「工廠外籍勞工的生活管理與勞動人權」，《就業安全》，12：27-32。
- 王素鸞、辛炳隆、林嘉慧、連榮文(2008)，《開放3K3班產業外勞對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響》，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究計畫，臺北市：中華經濟研究院。
- 王慧鈺(2009)《外籍家庭看護工違法僱用狀況之探討—以中彰投地區為例》，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 成之約(1999)，「人力仲介公司與外籍勞工管理」，《就業與訓練》，3：3-9。
- 成之約(2006)，「外勞引進與管理政策的探討」，財團法人國家政策研究基金會國政分析，10月11日，社會(析)095-017號，<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/095/SS-B-095-017.htm>。
- 成之約(2008)，《臺灣女性外籍勞工勞動人權之研究》，行政院勞工委員會委託研究計畫。
- 朱柔若(2002)，「外勞對本國勞工就業及職業選擇的影響—理論分析與實證探討」，《社會研究方法-質化與量化取向》，臺北：揚智文化事業股份有限公司。
- 朱柔若(2008)，「東亞共同體在臺灣—兼論歐盟外籍人士就業安全之管理」，《就業安全半年刊》，7(1)：102-107。
- 朱致慧(2009)，《直聘與仲介引進越南外籍勞工考量因素之探討—以桃園地區六家製造業為例》，國立中正大學勞工研究所碩士論文。

- 朱家威(2015)，「新加坡的外來人力政策」，香港立法會資訊服務部研究報告，2015年1月9日，
<http://www.legco.gov.hk/research-publications/chinese/essentials-1415ise02-foreign-manpower-policy-in-singapore.htm>
- 江昱勳(2011)，《外籍家事勞工勞動權益保障法制化之研究》，國立中正大學法律學研究所碩士論文。
- 江豐富(1995)，「外勞對本國勞工就業及職業選擇的影響—理論分析與實證探討」，《就業安全半年刊》，12：14-23。
- 江豐富(2006)，「外勞引進對本國勞工失業、職業選擇及薪資之影響」，《臺灣經濟預測與政策》，37(1)：69-111。
- 余明助(2000)，「由跨文化觀點探討在台外籍勞工人力資源控制與適應之關係」，《亞太經濟合作評論》，6：65-76
- 吳淑瑛、侯松延(2014)，《韓國就業訊息分析及仲介國人至國外地區工作之就業促進措施研習計畫報告》，行政院勞工委員會職業訓練局出國報告。
- 吳靜如(2003)，《由加工口區外籍勞工爭議事件處理—以高雄加工出口區外籍勞工爭議事件為例》，世新大學社會發展研究所論文。
- 呂鴻進(2007)，《我國外勞管理與強迫勞動之研究》，中央警察大學外事警察研究所外事組碩士論文。
- 李世偉(2015)，《來台外籍勞工直接聘僱制度效益之研究》，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 李漢雄、藍科正(2000)，《外勞引進對我國社會所造成之影響》，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究計畫，臺北市。
- 李鴻源(2012)，「性別平等與貿易政策」，《國際性別通訊》，8:15。
- 辛炳隆(2005)，「由『入出國及移民法』之修正看外籍專業人士的引進」，《就業安全》，4(1): 73-79。

- 辛炳隆(2007)，「外勞總額控管與名額分配」，《臺灣外籍勞工研究》，羅紀琮主編，臺北：中央研究院經濟研究所。
- 辛炳隆(2007)，「有效運用外籍勞工，促進本國勞工就業」，《就業安全》，6(2): 22-26。
- 辛炳隆(2008)，「開放特定製程與特殊時程引進外勞影響之評估」，《就業安全半年刊》，7(1): 92-96。
- 林宗訓(2006)，《我國外籍勞工政策之政經分析(1999-2005)》，國立中興大學國際政治研究所碩士在職專班學位論文
- 林昭禎(2005)，「正本清源解決外勞問題」，財團法人國家政策研究基金會國政分析，9月14日，社會(評)094-024號，
<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-B-094-024.htm>。
- 林振輝、羅紀琮(2004)，「外籍勞工對本國製造業生產技術影響之探討」，《外籍勞工政策研討會論文集》，中研院經濟所，2004年9月3日，臺北市。
- 林鈺杰、顏郁芳、王興國(2006)，「外籍勞工海外甄選之策略研究—以楠梓加工區僱用外勞之廠商為例」，《第四屆海峽兩岸組織行為與人才開發學術研討會論文集》，1-22-44。
- 邱駿彥(2009)，《外國人聘僱及管理法制研究計畫》，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告。
- 徐美、陳明郎、吳孟道(1997)，「外籍勞工與國內生產要素間地帶互補關係之探討—以臺灣製造業為例」，《臺灣經濟學會年會論文集》，1997年，65-91。
- 馬財專、朱致慧(2009)「直接聘僱、自行引進與仲介引進外籍勞工考量因素之探討」，《就業安全半年刊》，16(2):120-129。
- 馬凱、吳惠林、藍科正(1998)，《事業單位引進外勞之合理核配人數推估模式之研究》，行政院勞委會職訓局委託研究計畫，臺北市：中華經濟研究院。

- 高愛玲(2008)，「成立外籍勞工「直接聘僱聯合服務中心」的意義及效益」，〈《臺灣勞工》〉，13:92-95。
- 張崇信(2009)，〈《私立就業服務機構服務品質評鑑對外勞仲介業者經營之影響》〉，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 張碧女(2000)，「淺述宏碁電腦公司直接聘僱經驗」，〈《就業與訓練》〉，18(5):18-19。
- 陳文欽(2002)，「外籍勞工仲介公司之管理」，〈《就業安全》〉，7: 94-98。
- 陳暉江(2008)，「第3屆台菲勞工會議 簽屬直接聘僱計畫聯合執行綱領領」，〈《就業安全電子月刊》〉，
http://www2.evta.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/month_display.asp?menu_id=2&submenu_id=467&ap_id=668。
- 單驥(1996)，〈《開放 3K3 班產業外勞對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響》〉，行政院勞委會職訓局委託計畫，臺北市：中華經濟研究院。
- 曾詩凱(2008)，「第5屆台印勞工會議 獲致5項共識」，〈《就業安全電子月刊》〉，
http://www2.wda.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/month_display.asp?menu_id=2&submenu_id=469&ap_id=696。
- 黃崇銘(2007)，〈《外勞引進對我國製造業男性勞動供給之影響》〉，世新大學經濟學研究所碩士論文。
- 黃聖傑(2009)，〈《臺灣外勞仲介業務人員工作職能之研究》〉，朝陽科技大學應用外語系碩士論文。
- 黃魁政(2007)，「運用層級分析法探討企業外勞管理員績效評估之研究」，〈《第八屆管理學域學術研討會論文集》〉，台中：國立中興大學。
- 葉明貴、唐孝明(2008)，「家庭外籍看護工 e 化申審管理作業之介紹」，〈《就業安全半年刊》〉，7(2): 125-131。

詹火生(2010)，「健全外勞管理機制減少外勞問題」，財團法人國家政策研究基金會國政分析，12月1日，社會(析)099-020號，
<http://www.npf.org.tw/post/3/8450>。

劉士豪、成之約、張鑫隆(2014)，《保護所有外籍勞工及其家庭成員權利國際公約國內法化研究》，勞動部委託研究計畫，台北：中華民國職業訓練研究發展中心。

劉黃麗娟(2012)，《外籍勞工人權之保障》，勞動部勞動力發展署委託研究計畫，臺北市：中華勞動與關係協會。

衛民、許繼峰(2011)，《勞資關係：平衡效率與公平》，臺北：前程文化。

薛誠泰、林昭禎(2004)，「外勞數量與臺灣勞工就業的關係」，《亞太經濟管理評論》，8(2): 105-128。

藍佩嘉(2013)《跨國灰姑娘：當東南亞幫傭遇上臺灣新富家庭》，臺北：行人文化實驗者。

藍科正(2001)，「勞動力跨國移動政策----臺灣引進外勞的經驗」，《新經濟世紀的勞動政策》，25-65。

藍科正、馬財專、林淑慧(2011)，《外籍勞工爭議案樣態與處理模式之研究》，新北市政府勞工局委託研究計畫。

藍科正、黃怡菱(2012)，「家庭類外籍看護工爭議預防」，《就業安全半年刊》，101年第1期，管理17，
http://www2.evta.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/half_year_display.asp?menu_id=3&submenu_id=527&ap_id=1530。

羅梅玉(2007)，《高雄市事業單位外籍勞工管理問題之研究》，國立中山大學政治研究所論文。

蘇裕國(2008)，「第12屆台泰勞工會議獲致5項共識」，《就業安全電子月刊》，
http://www2.evta.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/month_display.asp?menu_id=2&submenu_id=471&ap_id=707。

- Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the work place. *Human Resource Management Review*, 3(3): 185-201.
- BSR (2011). Step Up: Improving Recruitment of Migrant Workers in Indonesia, Findings from a Research Visit to Semarang, Indonesia, May 3-7, 2011
- Carraro, Carlo and Antoine Soubeyran (2005), “Labour Demand with Heterogeneous Workers : Migrations and Unemployment,” *Research in Economics*, 59, 119–136.
- CBC, (2009) “Foreign-worker mistreatment triggers probe” , <http://www.cbc.ca/news/canada/manitoba/story/2009/10/07/071009-labour-mistreatment-investigation.html>
- Devadason, Evelyn S. (2012) “The Impact of Foreign Labour on Host Country Wages : The Experience of a Southern Host, Malaysia” , <http://dx.doi.org/10.1016/j.worlddev.2012.04.025>
- Fan Chuncui Velma and Batalova Jeanne, (1978) “Foreign-Born Wage And Salary Workers In The US Labor Force And Unions”, http://www.fosterquan.com/content/documents/policy_papers/ForeignBornWageAndSalaryWorkers.pdf
- Farbenblum B., Taylor-Nicholson , E, Paoletti Migrant, S. (2013). *Workers’ Access to Justice at Home: Indonesia*. New York:Open Society Foundations.
- Haltiwanger, John C., Julia I. Lane and James R. Spletzer (2007), “Wages, Productivity, and the Dynamic Interaction of Businesses and Workers,” *Labour Economics*. 14, 575-602.
- Hanson, Gordon H. and Antonio Spilimbergo (1999), “Illegal Immigration, Border Enforcement, and Relative Wages: Evidence from Apprehensions at the U.S.-Mexico Border,” *American Economic Review*, 89(5), 1337-57.

- HRD Korea (2011). "Presentation. Happy Return Program," 13 December 2011. ILO-Korea Destination Countries Meeting on the Effective Governance of Labor Migration. 12-13 December 2011, Seoul, Republic of Korea.
- ILO-Korea (2011). "Destination Countries Meeting on the Effective Governance of Labor Migration." 12-13 December 2011, Seoul, Republic of Korea.
- IOM Indonesia (2014). Labor Migration from Indonesia, International Organization for Migration.
- Kim, Min Ji (2015). "The Republic of Korea's Employment Permit System (EPS): Background and Rapid Assessment. International Migration." Papers No. 119. International Labor Organization.
- Lee, Jeong Hwan and Suk Ho Kim. *Survey on Foreign Workers' Employment and Working Conditions*. Human Resources Development (HRD) Korea: Seoul, 2010. (in Korean)
- Okunishi, Y. (1996) "Labor Contracting in International Migration : The Japanese Case and Implication for Asia" *Asian and Migration Journal*, 5(2-3), 219-240
- Paul, Pierson. (2001) , *The New Politics of Welfare State*, 305-333. New York: Oxford University Press
- Roger, Bohnign. (1991) "The ILO and the New UN Conventoin on Migrant Worers: The Past and Future, " *International Migration Review* 25(4), 698-709.
- Samsung Economic Research Institute (SERI) (2011). "Current state of the Employment Permit System and How to Improve Iit." SERI: Seoul, 2011 (in Korea).
- Stiftung, Friedrich Ebert (2011). "Survey of Employment Permit System on its 7th year anniversary." Friedrich Ebert Stiftung: Seoul, 2011 (in Korean).

Tirtosudarmo, Riwanto (2016), “A Comparative Perspective on Indonesia’s Labor Exporting Policy to Japan and Korea: Responses to Push or Pull factors?”, 亞洲國家外籍家庭看護工政策與實務國際研討會，臺大風險社會與政策研究中心，2016年3月17-18日，臺北：國立臺灣大學 應用力學館國際會議廳。

Yoo, Kil-sang (2007). “Evaluation on the First Three Years’ Performance of Korea’s Employment Permit System”, Korea University of Technology and Education.

Yoo, Kil-sang (2011). “Evaluation after Seven Years of Korea’s Employment Permit System,” Korea University of Technology and Education.

**附件 1 印尼「勞務需求單」(Job Order/
Demand Letter)**

DEMAND LETTER

LOWER QUALIFICATION REQUEST

Labour Dept Approval A.P No. : JTK-MG-BU-33000-9(A)-6(5)	Dated : 05-02-2010	Approval : 500 Persons
Job Title : General Worker	Sex : Male / Female	
Total Order : 300 Persons	Education : Primary School	
Age : 18 - 40 Years Old	Expected Arrival : May - December 2010	

TERMS AND CONDITIONS

Duration of Contract	: 2 Years
Working hours per day	: 8 Hours + 3 Hours Overtime Daily
Salary	: Male / Female = RM12.00 per 8 hour working
Food Allowance	: Free Meal + RM6.00 allowances per working day
Annual Leave	: 8 days to 16 days
Wage payment system	: Through Bank
Insurance	: Paid by company
Factory clinic	: Free
Medical Allowance	: Free up to RM300.00 / Year
Accommodation	: Provided by company
Transportation	: Arrange by company after completion of contract.
-- Return Bus Tickets	: Provided by company

COMPANY DATA

Name of Company	: GT Plywood Industries Sdn Bhd
Line of Business	: Manufacturing of Veneer & Plywood
Date of Establishment	: 1992
Location of Job Site	: Lot 2389, Kemena Industrial Estate, 97008 Bintulu, Sarawak.

APPOINTED AGENT IN INDONESIA

Name of Agent	: PT. Anla Graha
Address	: Jl Kramat VII, No. 20, Jakarta Pusat, Indonesia.

OTHERS INFORMATION

Terms of Service (TOS)	: Please refer attached
------------------------	-------------------------

Provided by :



Name : Ling Chi Hoo
Post : General Operation Manager
Address : Lot 2389, Kemena Industrial Estate,
97008 Bintulu, Sarawak
Date : 26-04-2010

Reg. No. RCM/0071/K/LG/70/0810
Mengetahui :

26 AUG 2010
Kuching,
Konsulat Jenderal Republik Indonesia

Sarawak
Kepala Perwakilan RI


MONICA ARI WIJAYANTI
Konsul Muda

附件 2 外國人入國工作費用及工資切結書

外國人入國工作費用及工資切結書 中、印文版
**Surat Pernyataan Biaya dan Gaji Warga Negara Asing
yang Masuk Bekerja ke Republic of China**

一、外國人(姓名：_____，國籍：_____，護照號碼：_____)

確實瞭解來臺工作最長可達三年，惟是否能展延到三年，係由雇主與外國人就外國人工作表現及業務需要，協議是否展延。來臺工作應領工資、加班費等如適用勞動基準法，則依該法規定辦理；如不適用則於勞動契約中訂定。

I. Warga Negara Asing (nama : _____, warga negara : _____, no.paspor : _____) yang bertandatangan di bawah ini mengerti sepenuhnya bahwa saya boleh bekerja di Taiwan paling lama 3(tiga) tahun, mengenai perpanjangan kontrak tahun ketiga, adalah tergantung pada persetujuan kedua belah pihak yang didasarkan pada prestasi kerja saya dan kebutuhan pihak majikan. Selama bekerja di Taiwan uang gaji, uang lembur dan lainnya akan disesuaikan dengan peraturan ketenagakerjaan Taiwan, namun apabila jenis pekerjaan tersebut tidak diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Taiwan maka harus diatur dalam kontrak kerja.

二、外國人來臺前在勞工輸出國所發生之全部費用如下：

II. Seluruh biaya yang dibayar di negara asal oleh Warga Negara Asing sebelum bekerja di Taiwan adalah sebagai berikut.:

(一) 仲介費：勞工輸出國幣值_____元(NT\$：_____元)。

(1) Biaya Jasa Perusahaan：Rp_____ (NT\$：_____).

(二) 規費及來臺工作所需費用：

(2) Biaya administrasi dan lain-lain yang diperlukan untuk bekerja di Taiwan：

項目 Jenis	金額(勞工輸出國幣 值) Nilai(Rupiah)	項目 Jenis	金額(勞工輸出國幣 值) Nilai(Rupiah)

合計	勞工輸出國幣值_____元(NT\$_____元)
Jumlah	Rp. _____(NT\$_____)

三、前項費用外國人於來臺前在勞工輸出國已繳納勞工輸出國幣值_____元(NT\$:_____元);不足部分經向_____ (債權人)借貸含利息共勞工輸出國幣值_____元(NT\$:_____元)。上開金額經外國人確認無誤，外國人簽名：_____。

III. Biaya tersebut di atas, sebelum Warga Negara Asing datang bekerja ke Taiwan telah dibayar sebesar Rp _____(NT\$_____), kekurangannya adalah meminjam kepada _____(peminjam), jumlah pinjaman beserta bunga adalah sebesar Rp _____(NT\$_____). Jumlah tersebut di atas telah diperiksa oleh Warga Negara Asing dan tidak ada kesalahan, **tanda tangan Warga Negara Asing** : _____。

上開來臺工作所發生費用之項目及金額，係依照勞工輸出國規定所填載並經勞工輸出國查證屬實並驗證：

_____日期：__年__月__日

Jumlah dan jenis biaya penempatan ke Taiwan yang tertera di atas adalah sesuai dengan peraturan negara asal Warga Negara Asing dan telah diperiksa kebenarannya dan disahkan oleh negara asal Warga Negara Asing :

_____ Tanggal : Tahun _____ bulan _____ tanggal _____

四、來臺工作有關之借款 **【請詳列債權人、項目用途及金額】** :

IV. Pinjaman yang berkaitan dengan biaya penempatan ke Taiwan **【harap dicantumkan nama pemberi pinjaman, jenis penggunaan dan nilainya】** :

項目 Jenis	用途 Kegunaan	債權人 Pemberi pinjaman	金額(勞工輸出國幣值) Nilai (Rupiah)
合計 Total	勞工輸出國幣值_____元(NT\$:_____元) Rp _____(NT\$:_____)		
償還方式 (務必填寫) Cara pembayaran pinjaman (harus ditulis)	分_____期每期新臺幣_____元償還 Dibagi dalam _____periode , setiap periode membayar NT\$_____		

五、外國人確實瞭解以下中華民國相關收費規定【法令如有修正，應依修正後之規定辦理】：

V. Warga Negara Asing mengerti sepenuhnya peraturan yang terkait dengan biaya di Taiwan yang disebutkan di bawah ini **【Bila ada perubahan peraturan, maka harus disesuaikan dengan peraturan yang baru】**

(一) 服務費：

1. Biaya pelayanan：

1、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。

(1) Tahun pertama paling tinggi sebesar NT\$1,800 per bulan, tahun kedua paling tinggi sebesar NT\$ 1,700 per bulan, tahun ketiga paling tinggi sebesar NT\$ 1,500 per bulan .

2、但曾來臺工作二年以上，因聘僱關係終止或聘僱許可期間屆滿回國後再來臺工作，並受僱於同一僱主之外國人：每月最高均為 NT\$1,500 元。

(2) Tetapi bagi Warga Negara Asing yang bekerja di Taiwan lebih dari dua tahun, setelah berakhirnya kontrak kerja atau masa ijin penempatan berakhir, pulang ke negara asalnya kemudian datang lagi untuk bekerja di Taiwan dan kembali bekerja pada majikan yang sama, maka biaya pelayanan paling tinggi adalah sebesar NT\$ 1,500 per bulan.

3、人力仲介公司不得預先收取超過三個月之服務費。

(3) Badan Pelayanan Usaha Swasta tidak boleh memungut biaya pelayanan lebih dari tiga bulan di muka.

(二) 規費【法令如有修正，依修正後之規定辦理】及其他費用：

(2) Biaya administrasi **【 Bila ada perubahan peraturan, maka harus disesuaikan dengan peraturan yang baru】** dan biaya lainnya：

1、健保費：每月 NT\$_____元。

1. Biaya asuransi kesehatan : NT\$_____ per bulan

2、勞保費：每月 NT\$_____元(依規定僅漁業或勞工人數在五人以上之事業單位須強制參加勞保，五人以下及從事家庭類工作者並未強制參加勞保)。

2. Biaya asuransi tenaga kerja : NT\$_____per bulan (merujuk kepada peraturan yang berlaku hanya badan usaha perikanan atau instansi yang jumlah pekerjanya lebih dari lima orang, majikan diwajibkan mengikutsertakan pekerjanya dalam asuransi tenaga kerja, apabila jumlah pekerjanya kurang dari lima orang seperti pekerja sektor informal maka tidak diwajibkan untuk ikut serta dalam asuransi tenaga kerja.

3、居留證費：每年 NT\$_____元。

3. Biaya surat ijin tinggal : NT\$_____per tahun.

4、所得稅：一課稅年度居留未滿 183 天者，每月 NT\$_____元；一課稅年度居留滿 183 天者，每月 NT\$_____元。

4.Pajak pendapatan : pajak tahunan bagi yang tinggal di Taiwan belum genap 183 hari maka pajak pendapatannya adalah sebesar, NT\$_____ per bulan ; bagi yang tinggal di Taiwan sudah genap 183 hari, maka pajak pendapatannya adalah sebesar NT\$_____ per bulan .

(1)外國人應依所得稅法相關規定繳納所得稅。

(1)Warga Negara Asing harus membayar pajak pendapatan sesuai dengan peraturan yang berlaku di Taiwan.

(2)家庭類雇主非屬所得稅法所規定之扣繳義務人，不得替外國人扣繳所得稅款。

(2)Oleh karena majikan untuk pekerja sektor informal menurut hukum bukan sebagai wakil yang boleh memotong uang pajak, maka pihak majikan tidak diperkenankan memotong gaji Warga Negara Asing untuk membayar pajak.

(3)外國人可自行或委任自然人代理申報所得稅；另外國人得以在臺之國內帳戶或國庫支票辦理退稅。

(3)Warga Negara Asing dapat secara pribadi atau meminta wali untuk melakukan pembayaran pajak pendapatan. Warga Negara Asing dapat melakukan penerimaan pengembalian pajak dengan melalui rekening tabungan di Taiwan atau cek giro dari kas negara .

5、職工福利金：每月 NT\$_____元(外國人適用職工福利金條例者填列)。

5.Dana kesejahteraan pegawai : NT\$_____ per bulan.(Khusus diisi oleh Warga Negara Asing yang digolongkan termasuk sebagai pengguna dana kesejahteraan pegawai) .

六、外國人已充分瞭解來臺前與雇主協議約定如下：

VI Warga Negara Asing sebelum datang ke Taiwan telah memahami sepenuhnya beberapa hal sebagai berikut :

1、每月約定工資為 NT\$_____元。

1. Gaji yang disepakati per bulan adalah NT\$_____

2、膳宿費：每月 NT\$_____元。

2. Biaya akomodasi : NT\$_____ per bulan.

3、外國人受招募來臺機票費：由雇主外國人負擔，NT\$_____元；外國人期滿返國機票費：由雇主外國人負擔，NT\$_____元。

3. Biaya tiket kedatangan Warga Negara Asing ke Taiwan: ditanggung oleh majikan warga asing sendiri, NT\$_____ ; biaya tiket kepulangan Warga Negara Asing ke negara asal setelah habis masa kontrak ditanggung oleh majikan warga asing sendiri, NT\$_____

七、切結者簽署如下：

VII .Pihak yang menandatangani surat pernyataan adalah sebagai berikut :

<p>1、對於本切結書，本人確認無誤。</p> <p>1. Surat pernyataan ini telah saya periksa dan tidak ada kesalahan.</p> <p>外國人簽名：_____</p> <p>Tanda tangan Warga Negara Asing : _____</p> <p>護照號碼(務必填寫)：_____</p> <p>No. paspor (harus diisi) : _____</p> <p>日期：_____年_____月_____日</p> <p>Tanggal : tahun _____ bulan _____ tanggal _____</p>	<p>2、對於本切結書第五點至第六點內容，本人充分知悉並瞭解除法令規定外，不得自外國人薪資中扣留任何費用。</p> <p>2. Saya telah memahami sepenuhnya isi dari surat pernyataan perihal No. V s/d No. VII ini, bahwa selain biaya yang telah ditentukan maka tidak diperkenankan memotong biaya apapun dari gaji Warga Negara Asing.</p> <p>中華民國雇主：_____ (簽章)</p> <p>Majikan R.O.C : _____</p> <p>(stempel atau tanda tangan)</p> <p>負責人或代表人簽章：_____</p> <p>Tanda tangan penanggung jawab atau wali : _____</p> <p>日期：_____年_____月_____日</p> <p>Tanggal : tahun _____ bulan _____ tanggal _____</p>
<p>3、對於本切結書第二點至第四點內容，本公司充分知悉並切結遵守收費規定。</p> <p>3. Perusahaan kami telah mengerti sepenuhnya isi dari surat pernyataan perihal No. II s/d No. IV ini, dan menyatakan akan melaksanakannya sesuai dengan peraturan yang berlaku.</p> <p>認可編號：_____</p> <p>No ijin : _____</p> <p>外國人力仲介公司(英文)：_____</p> <p>Perusahaan pengirim Warga Negara Asing (Inggris) : _____</p> <p>負責人或代表人簽章：_____</p>	<p>4、對於本切結書第四點至第五點內容，本公司充分知悉並切結遵守收費規定。</p> <p>4. Perusahaan kami telah mengerti sepenuhnya isi dari surat pernyataan perihal No. VI s/d No.V ini, dan menyatakan akan melaksanakannya sesuai dengan peraturan yang berlaku.</p> <p>許可證號：_____</p> <p>No ijin : _____</p> <p>中華民國私立就業服務機構：_____</p> <p>Badan Pelayanan Usaha Swasta Taiwan : _____</p> <p>負責人或代表人簽章：_____</p>

Tanda tangan penanggung jawab atau wali : 日期：_____年_____月_____日 Tanggal : tahun_____bulan_____tanggal_	Tanda tangan penanggung jawab atau wali : 日期：_____年_____月_____日 Tanggal : tahun_____bulan_____tanggal_
---	---

備註：

Catatan :

1. 本切結書經驗證及簽署後至少備置 3 份正本，1 份依據雇主聘僱外國人許可及管理辦法規定由雇主保存，1 份送交中華民國地方主管機關辦理入國 3 日內通報用，1 份由外國人留存查核。
1. Surat pernyataan ini telah legalisir dan ditandatangani sekurang-kurangnya 3 rangkap salinan asli, merujuk kepada Peraturan Perijinan dan Penempatan Warga Negara Asing maka 1 rangkap dipegang oleh pihak majikan, 1 rangkap diserahkan kepada instansi pemerintah daerah di wilayah Republic of China(Taiwan) dalam 3 hari setelah Warga Negara Asing masuk ke Taiwan, satu rangkap lainnya disimpan oleh warga asing sebagai bahan kajian.
- *2. 本切結書約定切結事項不得為不利益於外國人之變更。
- *2 Perubahan terhadap isi dari surat pernyataan ini yang dapat merugikan pihak Warga Negara Asing adalah tidak diperkenankan.
- *3. 中華民國私立就業服務機構，不得接受債權人委託，在臺代為收取第 4 點外國人來臺工作有關之借款，違者依中華民國就業服務法第 40 條第 5 款規定以收取規定標準以外費用論處。外國人來臺工作有關之借款應由本切結書所載之債權人收取，且收取之金額應與本切結書記載之金額相符。
- *3 Badan Pelayanan Usaha Swasta Taiwan tidak diperkenankan menerima kuasa dari peminjam untuk memungut biaya pada angka nomor IV yang terkait dengan biaya pinjaman untuk penempatan ke Taiwan, bagi pihak yang melanggar peraturan ini akan dikenakan sanksi sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Taiwan pasal 40 ayat 5, mengenai sanksi untuk pemungutan biaya di luar ketentuan. Hal yang terkait dengan pemungutan pinjaman uang untuk biaya penempatan Warga Negara Asing di Taiwan, harus sesuai dengan isi dari surat pernyataan ini dan jumlah biaya yang dibayar harus sesuai dengan jumlah yang tercantum dalam surat pernyataan ini.
- *4、中華民國私立就業服務機構未受雇主或外國人委託辦理而收取第 5 點所列費用、經委託辦理收取費用後未代為繳付、或收取超過上開依規定應繳付費用，依中華民國就業服務法第 40 條第 5 款規定以收取規定標準以外費用論處。
- *4 Apabila Badan Pelayanan Usaha Swasta Taiwan tidak mendapat surat kuasa dari pihak majikan atau Warga Negara Asing untuk mengurus dan memungut biaya yang tertera pada angka nomor V atau menerima kuasa namun tidak membayarkan atau memungut lebih dari jumlah yang telah tertera, maka akan berhadapan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 40 ayat 5 mengenai sanksi untuk pemungutan biaya di luar ketentuan.
5. 外國人與雇主每月約定工資如有所調整，健保費、勞保費、所得稅及職工福利金之金額，應依調整後每月約定工資按相關規定重新核算。
5. Apabila terjadi perubahan pada gaji bulanan, asuransi kesehatan, asuransi tenaga kerja, pajak pendapatan dan dana kesejahteraan pegawai maka harus sesuai dengan

- perhitungan baru mengenai gaji bulanan berdasarkan peraturan yang bersangkutan.
6. 僱主依勞動契約給付外國人工資時，應記入工資給付方式及外國人應負擔之全民健康保險費、勞工保險費、所得稅或合意約定膳宿費之項目及金額，又僱主除外國人應負擔之項目及金額外，應全額以現金直接給付外國人工資，但以其他方式給付者，應提供相關證明文件，交予外國人收存，並自行保存一份。
 6. Pada saat majikan memberikan gaji kepada Warga Negara Asing sesuai dengan perjanjian kerja, harus mencantumkan cara pembayarannya serta jenis biaya dan jumlah yang mesti ditanggung sendiri oleh Warga Negara Asing untuk biaya asuransi kesehatan, biaya asuransi tenaga kerja, pajak pendapatan atau biaya akomodasi. Selain biaya yang harus ditanggung oleh pihak Warga Negara Asing maka majikan harus menyerahkan gaji secara langsung kepada pekerja, tetapi bagi majikan yang menggunakan cara lainnya, harus menyediakan bukti dokumen yang bersangkutan, kemudian diserahkan kepada Warga Negara Asing untuk disimpan, dan majikan memegang satu berkas untuk disimpan sendiri.
 7. 外國人力仲介公司或中華民國私立就業服務機構向外國人收取相關就業服務費用，應提供收據，違者將依法論處。
 7. Pihak perusahaan pengirim Warga Negara Asing atau Badan Pelayanan Usaha Swasta Taiwan yang memungut biaya yang terkait dengan penempatan, harus memberikan bukti kwitansi, bagi pihak yang melanggar peraturan ini akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.
 8. 外國人如經轉換僱主，則需與新僱主及中華民國私立就業服務機構重新簽署切結書，惟切結書中涉及外國人來臺前所發生之全部費用及借款部分無須填寫，如外國人於新僱主接續聘僱前尚未繳清國外借款者，原切結書所載債權債務關係仍繼續有效。
 8. Untuk Warga Negara Asing yang pindah majikan, harus menandatangani Surat Pernyataan Biaya dan Gaji yang baru dengan majikan baru dan Badan Pelayanan Usaha Swasta Taiwan, dengan tidak mencantumkan seluruh biaya yang terjadi sebelum datang ke Taiwan serta bagian pinjaman, apabila Warga Negara Asing sebelum pindah majikan baru belum melunasi pengembalian pinjaman sebelumnya, maka hubungan hutang piutang yang tertera dalam Surat Pernyataan awal masih berlaku.
 9. 如外國人力仲介公司或中華民國私立就業服務機構有未依規定收取費用或僱主有未依契約給付薪資等情事，外國人得向中華民國行政院勞工委員會提出檢舉，該會受理檢舉後，會予以保密，並保護外國人在台之工作權益。檢舉專線：外籍勞工 24 小時諮詢保護專線：1955
桃園外籍勞工機場服務站：03-3989002 高雄外籍勞工機場服務站：07-8036804
 9. Apabila menemukan pihak perusahaan pengirim Warga Negara Asing atau Badan Pelayanan Usaha Swasta Taiwan memungut biaya di luar peraturan atau majikan tidak membayar gaji sesuai dengan perjanjian, maka Warga Negara Asing dapat mengajukan pengaduan kepada Eksekutif Yuan Dewan Tenaga Kerja Republic of China, setelah menerima pengaduan, dewan tersebut akan merahasiakan dan melindungi hak kerja Warga Negara Asing di Taiwan. Nomor telepon pengaduan adalah sebagai berikut :
Inggris :
Saluran Perlindungan dan Konsultasi 24 jam untuk TKA : 1955

Counter Pelayanan TKA di Bandara Taoyuan : 03-3989002

Counter Pelayanan TKA di Bandara Kaoshiung : 07-8036804

10.本切結書如有偽造或填寫不實者，依中華民國相關法令接受處分。

10.Pihak yang memalsukan atau mengisi surat pernyataan ini tidak sesuai dengan kenyataan akan menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Taiwan.

SURAT PERNYATAAN
BIAYA PENEMPATAN CALON TENAGA KERJA INDONESIA KE TAIWAN UNTUK
PEKERJA : MANUFAKTUR/KONSTRUKSI
 外國人入國工作費用及來台工資切結書： 廠工 / 營造工

Pada hari ini tanggal 04 bulan tahun 2016 Saya, nama : NE warga negara INDONESIA,
 No.Paspor : B 352 dengan ini menyatakan bahwa :
 本人, 姓名: NE, 國籍: 印尼, 護照號碼: B 35, 於今天 日期: 04, 日 , 月 2016, 年
 在此切結:

1. Saya bekerja di Taiwan sebagai Tenaga Kerja Indonesia ("TKI") pada sektor Manufaktur/Konstruksi selama 3 (tiga) tahun sesuai dengan Perjanjian Kerja nomor _____
 按照 勞動契約 第 _____ 號, 本人在臺灣工作為廠工/營造工的印尼籍勞工, 工作期間是三年
2. Biaya yang digunakan untuk pengurusan dokumen keberangkatan saya sesuai dengan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 153/PPTK/VI/2009 Tentang Komponen dan Besarnya Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Sektor Formal Manufaktur/Konstruksi untuk Negara Tujuan Taiwan adalah sebagai berikut :

本人來臺工作所發生費用是按照印尼勞工部第153/PPTK/VI/2009規定有關印尼籍廠工/營造工到臺灣 所發生費用之項目及金額如下:

Jenis 項目	Nilai 金額	Jenis 項目	Nilai 金額
Biaya Paspor 護照費	Rp. 110.000,-	Asuransi Perlindungan 勞工保險費	Rp. 520.000,-
Biaya Test Kesehatan 體檢費	Rp. 600.000,-	Tiket Keberangkatan 機票費	Rp. 2.850.000,-
Akomodasi, Konsumsi, & Pelatihan 膳宿和訓練費	Rp. 7.740.000,-	Airport Tax 機場稅	Rp. 150.000,-
LUK 勞工檢定考試及出國前講習	Rp. 125.000,-	Transport Lokal 交通費	Rp. 100.000,-
VISA 簽證	Rp. 727.000,-	Biaya Jasa Perusahaan 仲介費	Rp. 4.713.400,-
TOTAL		Rp. 17.635.400,-	

3. Biaya tersebut di atas telah dipinjam oleh Calon TKI di Indonesia sebesar Rp. 17.635.400 dengan perincian sebagai berikut :

前項費用外籍勞工於來臺工作前在印尼借貸共Rp. 17,635,400 明細如下:

Jenis 項目	Pemberi Pinjaman 債權人	Nilai (Rupiah) 金額 (印尼幣)
Biaya Pengurusan Dokumen 出國辦件費用	PT. Sejahtera Pertama Multifinance	Rp. 17.635.400,-
Bunga + Admin Fee 貸款利率		Rp. 2.276.942
TOTAL		Rp. 19.912.342 (NT\$ 53,100)
Cara Pembayaran Pinjaman 償還方式	Dibagi dalam 9 bulan, setiap bulan membayar NTD 5,900 分9期, 每期新台幣 5,900 償還	

4. Biaya pelayanan di Taiwan :

在臺灣應付費用:

- o Biaya pelayanan di Taiwan Tahun pertama paling tinggi sebesar NT\$ 1,800 per bulan, tahun kedua paling tinggi NT\$ 1,700 per bulan, tahun ketiga paling tinggi NT\$ 1,500 per bulan.
 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。
- o Biaya asuransi kesehatan : NTD 282 per bulan.
 健保費: 每月 NT\$ 282 元。
- o Biaya Asuransi Tenaga Kerja : NT\$ 360 per bulan.
 勞保費: 每月 NT\$ 360 元。
- o Biaya Alien Residence Certificate (ARC) : NT\$ 1.000 per tahun.
 居留證費: 每年 NT\$ 1,000 元。

5. Gaji yang disepakati per bulan NT\$ 20.008,- apabila TKI bekerja pada hari libur atau diluar jam kerja akan diberikan tambahan gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku di Taiwan.
 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。

6. Biaya tiket kedatangan Tenaga Kerja Indonesia ke Taiwan ditanggung oleh Tenaga Kerja dan biaya tiket kepulangan setelah habis masa kontrak ditanggung oleh majikan sesuai dengan ketentuan International Labour Organization (ILO).

按照 國際勞工工會(ILO)的規定, 外國人受招募來台工作, 國際機票費用是由勞工負擔, 外國人工作期滿返國機票費是由雇主負擔。

7. Tabel Angsuran Biaya Penempatan Calon TKI ke Taiwan untuk Pekerja Manufaktur/Konstruksi sebagai berikut (asumsi kurs NT\$ 1 = Rp. 375) :

廠工 / 營造工所得薪資及應付其他費用計算表 (假設分期付款九個月計算) 如下:

SURAT PERNYATAAN
BIAYA PENEMPATAN CALON TENAGA KERJA INDONESIA KE TAIWAN UNTUK
PEKERJA : PERAWAT BAYI/PERAWAT ORANG JOMPO/ PLRT
外國人入國工作費用及來台工資切結書：看護工

Pada hari ini tanggal 19 bulan _____ tahun 2016 Saya, nama : NUR , warga negara INDONESIA
 No.Paspor : AS 43 dengan ini menyatakan bahwa :
 本人, 姓名: NUR , 國籍: 印尼, 護照號碼: AS 43 於今天 日期: _____, 日 09, 月
2016, 年 在此切結:

1. Saya bekerja di Taiwan sebagai Tenaga Kerja Indonesia ("TKI") Perawat Bayi/Perawat Orang Jompo/ PLRT selama 3 (tiga) tahun sesuai dengan Perjanjian Kerja nomor _____
 按照 勞動契約 第 _____ 號, 本人在臺灣工作為看護工的印尼籍勞工, 工作期間是三年

2. Biaya yang digunakan untuk pengurusan dokumen keberangkatan saya sesuai dengan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 153/PPTK/VI/2009 Tentang Komponen dan Besarnya Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Sektor Informal untuk Negara Tujuan Taiwan adalah sebagai berikut :

本人來臺工作所發生費用是按照印尼勞工部第153/PPTK/VI/2009規定有關印尼籍看護工到臺灣 所發生費用之項目及金額如下:

Jenis 項目	Nilai 金額	Jenis 項目	Nilai 金額
Biaya Paspor 護照費	Rp. 110.000,-	Asuransi Perlindungan 勞工保險費	Rp. 520.000,-
Biaya Test Kesehatan 體檢費	Rp. 600.000,-	Tiket Keberangkatan 機票費	Rp. 2.850.000,-
Akomodasi, Konsumsi, & Pelatihan 膳宿和訓練費	Rp. 7.740.000,-	Airport Tax 機場稅	Rp. 150.000,-
LUK 勞工檢定考試及出國前講習	Rp. 125.000,-	Transport Lokal 交通費	Rp. 100.000,-
VISA 簽證	Rp. 727.000,-	Biaya Jasa Perusahaan 仲介費	Rp. 4.118.400,-
Jumlah合計		Rp. 17.040.400,-	

3. Biaya tersebut di atas telah dipinjam oleh Calon TKI di Indonesia sebesar Rp. 17.040.400 dengan perincian sebagai berikut :

前項費用外籍勞工於來臺工作前在印尼借貸共Rp. 17,040,400 明細如下:

Jenis 項目	Pemberi Pinjaman 債權人	Nilai (Rupiah) 金額 (印尼幣)
Biaya Pengurusan Dokumen 出國辦件費用	PT. Sejahtera Pertama Multifinance	Rp. 17.040.400,-
Bunga + Admin Fee 貸款利率		Rp. 2.056.925
TOTAL		Rp. 22.097.325
Cara Pembayaran Pinjaman 償還方式	Dibagi dalam 9 bulan, setiap bulan membayar NTD 6,547 分9期, 每期新台幣 6,547 償還	

4. Biaya pelayanan di Taiwan :

在臺灣應付費用:

- o Biaya pelayanan di Taiwan Tahun pertama paling tinggi sebesar NT\$ 1,800 per bulan, tahun kedua paling tinggi NT\$ 1,700 per bulan, tahun ketiga paling tinggi NT\$ 1,500 per bulan.
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
- o Biaya asuransi kesehatan : NTD 282 per bulan.
健保費: 每月NT\$ 282 元。
- o Biaya Alien Residence Certificate (ARC) : NT\$ 1.000 per tahun.
居留證費: 每年NT\$ 1,000 元。

5. Gaji yang disepakati per bulan NT\$ 17.000,- apabila TKI bekerja pada hari libur akan diberikan tambahan gaji sebesar NT\$ 567 per hari.

每月約定工資為NT\$ 17,000元。假日或工作時間外加班費NT\$ 567元/日。

6. Biaya tiket kedatangan Tenaga Kerja Indonesia ke Taiwan ditanggung oleh Tenaga Kerja dan biaya tiket kepulangan setelah habis masa kontrak ditanggung oleh majikan sesuai dengan ketentuan International Labour Organization (ILO).

按照 國際勞工工會(ILO)的規定, 外國人受招募來台工作, 國際機票費用是由勞工負擔, 外國人工作期滿返國機票費是由雇主負擔。

7. Tabel Angsuran Biaya Penempatan Calon TKI Perawat Bayi/Perawat Orang Jompo/ PLRT ke Taiwan sebagai berikut
 看護工所得薪資及應付其他費用計算表如下:

No 編號	Gaji 薪資	MCU 體檢	ARC 居留證	ASKES 健保費	AGENCY TAIWAN 台灣服務費	ANGSURAN 分期付款	TOTAL POTONGAN 總扣款	BONUS 加班費	TAKE HOME PAY 實領餘額
1	17,000	2000	1000	282	1,800	6,547	11,629	2,268	7,639

SURAT PERNYATAAN
BIAYA PENEMPATAN CALON TENAGA KERJA INDONESIA KE TAIWAN
(TANPA PEMBIAYAAN)
UNTUK PEKERJA : NELAYAN
 外國人人國工作費用及來台工資切結書: 漁工

Pada hari ini tanggal _____ bulan _____ tahun _____ Saya, nama : _____, warga negara : INDONESIA, No.Paspor : _____ dengan ini menyatakan bahwa:

本人, 姓名 : _____; 國籍 : _____; 護照號碼 : _____
 _____ 於今天日期: _____ 日 _____ 月 _____ 年在此切結:

I. Saya bekerja di Taiwan sebagai Tenaga Kerja Indonesia ("TKI") pada sektor Nelayan selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun sesuai dengan Perjanjian Kerja nomor _____
 按照 勞動契約 第 _____ 號, 本人在臺灣工作為漁工的印尼籍勞工, 工作期間是兩年, 可展延一年

II. Biaya yang digunakan untuk pengurusan dokumen keberangkatan saya sesuai dengan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : 152/PPTK/VI/2009 Tentang Komponen dan Besarnya Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Sektor Formal Nelayan untuk Negara Tujuan Taiwan adalah sebagai berikut:

本人來臺前在勞工輸出國所發生之辦件費用據印尼勞工部總幹事的決定 No152/PPTK/VI/2009 規 定有關印尼養護工到台灣所發生的費用及金額如下:

Jenis 項目	Nilai 金額	Jenis 項目	Nilai 金額
Biaya Paspor 護照費	Rp. 110.000,-	Asuransi Perlindungan 勞工保險費	Rp. 520.000,-
Biaya Test Kesehatan 體檢費	Rp. 600.000,-	Tiket Keberangkatan 機票費	Rp. 2.850.000,-
Akomodasi, Konsumsi, & Pelatihan 膳宿和訓練費	Rp. 7.740.000,-	Airport Tax 機場稅	Rp. 150.000,-
VISA 簽證費	Rp. 727.000,-	Transport Lokal 規費	Rp. 100.000,-
Biaya Jasa Perusahaan 仲介費	Rp. 4.838.400,-		
JUMLAH 合計	Rp. 17.635.400,- 勞工輸入國幣值 17.635.400,-		

III. Biaya pelayanan di Taiwan :
 在臺服務費:

- Biaya pelayanan di Taiwan Tahun pertama paling tinggi sebesar NT\$ 1,800 per bulan, tahun kedua paling tinggi NT\$ 1,700 per bulan, tahun ketiga paling tinggi NT\$ 1,500 per bulan.
 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. Biaya asuransi kesehatan : NT\$ 295 per bulan.
健保費：每月 NT\$ 295 元。
3. Biaya Asuransi Tenaga Kerja : NT\$ 360 per bulan.
勞保費：每月 NT\$ 360 元。
4. Biaya Alien Residence Certificate (ARC) : NT\$ 1,000 per tahun.
居留證費：每年 NT\$ 1,000 元。

IV. Gaji yang disepakati per bulan adalah NT\$ 20,008,- apabila TKI bekerja pada hari libur atau diluar jam kerja akan diberikan tambahan gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku di Taiwan.

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。

V. Biaya tiket kedatangan Tenaga Kerja Indonesia ke Taiwan ditanggung oleh Tenaga Kerja dan biaya tiket kepulangan setelah habis masa kontrak ditanggung oleh pengguna, sesuai dengan ketentuan International Labour Organization (ILO)

按照 國際勞工工會(ILO)的規定，外國人受招募來臺機票費：由勞工負擔；外國人期滿返國機票費由使用者外國人負擔。

VI. Tabel Biaya Penempatan Calon TKI ke Taiwan untuk Pekerja Nelayan sebagai berikut :
漁工所得薪資及應付其他費用計算表如下:

No	GAJI	MCU	ARC	ASKES	ASTEK	TAIWAN	Take Home Pay (NT\$)
編號	薪資	體檢	居留證	健保費	勞保費	台灣服務費	實領餘額
1	20.008	2.000	1.000	295	360	1.800	14.553
2	20.008			295	360	1.800	17.553
3	20.008			295	360	1.800	17.553
4	20.008			295	360	1.800	17.553
5	20.008			295	360	1.800	17.553
6	20.008	2.000		295	360	1.800	17.553
7	20.008			295	360	1.800	17.553
8	20.008			295	360	1.800	17.553
9	20.008			295	360	1.800	17.553
10	20.008			295	360	1.800	17.553
11	20.008			295	360	1.800	17.553
12	20.008		1.000	295	360	1.800	16.553
13	20.008			295	360	1.700	17.653
14	20.008			295	360	1.700	17.653
15	20.008			295	360	1.700	17.653
16	20.008			295	360	1.700	17.653
17	20.008			295	360	1.700	17.653
18	20.008	2.000		295	360	1.700	15.853
19	20.008			295	360	1.700	17.853
20	20.008			295	360	1.700	17.853
21	20.008			295	360	1.700	17.853
22	20.008			295	360	1.700	17.853
23	20.008			295	360	1.700	15.153
24	20.008		1.000	295	360	1.700	16.653

25	20.008			295	360	1.500	17.853
26	20.008			295	360	1.500	17.853
27	20.008			295	360	1.500	17.853
28	20.008			295	360	1.500	17.853
29	20.008			295	360	1.500	17.853
30	20.008	2.000		295	360	1.500	15.853
31	20.008			295	360	1.500	17.853
32	20.008			295	360	1.500	17.853
33	20.008			295	360	1.500	17.853
34	20.008			295	360	1.500	17.853
35	20.008			295	360	1.500	17.853
36	20.008			295	360	1.500	17.853
Total	720.288	8.000	3.000	10.620	12.960	60.000	625.798

Keterangan 備註:

1. Surat Pernyataan ini telah dilegalisir dan ditandatangani sekurang-kurangnya 4 (empat) rangkap salinan asli:

本切結書經驗證及簽署後至少備置 4 份正本:

- 1(satu) rangkap dipegang oleh Tenaga Kerja Indonesia
1 份由外籍勞工保存
- 1(satu) rangkap disimpan oleh pihak PPTKIS
1 份由印尼仲介保存
- 1(satu) rangkap disimpan oleh BP3TKI/ UPT-P3TKI/ P4TKI/ LP3TKI
1 份由印尼移民局 BP3TKI/ UPT-P3TKI/ P4TKI/ LP3TKI 保存
- 1(satu) rangkap untuk Pemerintah Taiwan.
1 份由中華民國政府相關機關保存

2. Apabila terjadi perubahan gaji pada tabel biaya penempatan maka harus disesuaikan dengan peraturan yang berlaku di Taiwan.

該所得薪資及應付其他費用計算表如有所調整應依臺灣政府規定跟著調整

3. Pengguna harus membayar gaji TKI sesuai dengan perjanjian kerja dan harus memberikan bukti pembayaran gaji sesuai dengan besaran gaji yang harus dibayarkan. Bukti pembayaran dibuat 2 (dua) rangkap, 1 (satu) disimpan oleh TKI dan 1 (satu) disimpan oleh pengguna.

使用者須依勞動契約給付外籍勞工的工資，並按照實際付款金額提供收據。此收據一式二份，一份由外籍勞工收存，一份由使用者收存。

4. Apabila ada Agensi Taiwan yang memungut biaya di luar peraturan dan/ atau pengguna tidak membayar gaji sesuai dengan Perjanjian Kerja, maka TKI mengadu kepada Eksekutif Yuan Dewan Tenaga Kerja Republic of China, setelah menerima pengaduan, dewan tersebut akan merahasiakan dan melindungi hak TKI di Taiwan.

如台灣仲介公司有未依規定收取費用或使用者有未依契約給付薪資等情事，該勞工得向中華民國行政院勞工委員會提出檢舉，該會受理檢舉後，會予以保密，並保護外國人在台之工作權益。

5. Nomor telepon pengaduan adalah sebagai berikut :

檢舉專線如下:

Saluran Perlindungan dan Konsultasi 24 jam untuk TKA : 1955

外籍勞工 24 小時諮詢保護專線

Counter Pelayanan TKA di Bandara Taoyuan

03-3989002

桃園外籍勞工機場服務站

11/2015

- Counter Pelayanan TKA di Bandara Taoyuan : 03-3989002
桃園外籍勞工機場服務站
- Counter Pelayanan TKA di Bandara Kaoshiung : 07-8036804
高雄外籍勞工機場服務站
- Counter Pelayanan Pengaduan (Crisis Centre) BNP2TKI :
印尼勞工保護局(BNP2TKI)檢舉服務站 (Crisis Centre)
- Telp. Nomor(電話號碼) : +6221 - 2924 4800 atau 或
- SMS Nomor(簡訊號碼) : 7266
(Ketik ACA#TKI#NAMA PENGIRIM#Masalah yang diadukan, kirim ke 7266)
(簡訊請輸入 ACA#TKI#外勞姓名#檢舉事項, 傳到 7266)
- Faksimili (傳真號碼) : +6221 - 2924 4810
- Email (電子信箱) : halotki@bnp2tki.go.id

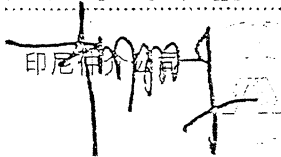
Saya memahami sepenuhnya dan menyetujui isi dari Surat pernyataan perihal nomor I s.d VII dan menyatakan akan melaksanakannya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
對於本切結書第 I 點至第 VIII 點內容, 本人充分知悉和同意並切結遵守收費規定。

Jakarta, 20...
雅加達, ____年__月__日

Menyetujui/同意者

TKI Yang Meminjam
借款人(外勞)

PT



(.....)

Direktur Utama

(.....)
No Paspor

護照號碼

Menyetujui/同意者
Bank

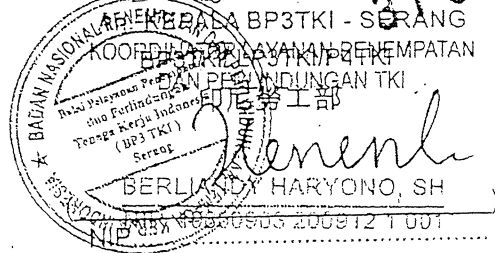
財務機構

(.....)

Agency
机构

(.....)

Mengetahui/發證者



BERLIANDY HARYONO, SH
NIP. 80000503 200812 1 001

Pengguna
雇主

(.....)

31 OCT 2015

附件 3 韓國政府與印尼簽署之勞務合作 意向書



REPUBLIK INDONESIA

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
BETWEEN
THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION OF
THE REPUBLIC OF INDONESIA
AND
THE MINISTRY OF LABOR OF THE REPUBLIC OF KOREA
ON
THE SENDING OF INDONESIAN WORKERS TO THE REPUBLIC OF KOREA
UNDER THE EMPLOYMENT PERMIT SYSTEM**

The Department of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia and The Ministry of Labor of the Republic of Korea (hereinafter collectively referred to as the "Sides")

Desiring to enhance the existing friendly relations between the two countries through cooperation in the field of labor affairs and human capacity building, based on the principle of equality and mutual benefit,

Recognizing the benefits to be derived from such cooperation by both countries;

Have reached an understanding on the following matters:

PARAGRAPH 1

Purpose

The purpose of this Memorandum of Understanding (hereinafter referred to as the "MOU") is to establish a concrete framework for cooperation between the Sides and to enhance transparency and efficiency in the process of sending Indonesian workers to the Republic of Korea (hereinafter referred to as "Korea"), by setting out the provisions for the Sides to follow concerning the sending of workers under the Employment Permit System for Foreign Workers (hereinafter referred to as the "EPS") in Korea.

PARAGRAPH 2

Definitions

For the purpose of this MOU,

1. the term "employer" refers to a business owner who obtains permission from the Ministry of Labor of Korea (hereinafter referred to as the "MOL") to employ foreign workers pursuant to the Act on Foreign Workers' Employment of Korea (hereinafter referred to as the "Foreign Employment Act") or a person who carries out specific tasks as a proxy of the business owner;
2. the term "job seeker" refers to a Indonesian national who wants to work in Korea pursuant to the Foreign Employment Act;
3. the term "worker" refers to a Indonesian national who has signed or intends to sign a labor contract with an employer in Korea for the purpose of working for a certain job specified under the EPS in Korea for a certain period pursuant to the Foreign Employment Act;
4. the term "sending agency" refers to an agency which has the authority to recruit and send workers who want to be employed in Korea pursuant to the Foreign Employment Act;
5. the term "receiving agency" refers to an agency which has the authority to manage the job seekers' roster and to receive Indonesian workers from a sending agency of Indonesia pursuant to the Foreign Employment Act;
6. the term "test agency" refers to an agency authorized by the MOL which is entrusted with the overall implementation of the EPS-Korean Language Test (hereinafter referred to as the "EPS-KLT") including making test announcements, receiving applications, making test questions, and conducting the test pursuant to the Foreign Employment Act; and
7. the term "resident officer" refers to a representative of the MOL or the receiving agency who is dispatched to Indonesia, on behalf of the MOL and the receiving agency pursuant to the Foreign Employment Act, to provide support for the process of sending and receiving Indonesian workers.

PARAGRAPH 3

Sending Agency and Receiving Agency

1. The Department of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia (hereinafter referred to as the "DMT") is the government agency primarily responsible for sending Indonesian workers to Korea. However, in implementing this MOU, the Sides jointly decide that the DMT designates National Board for the Placement and Protection of Indonesian Overseas Workers (hereinafter referred to as the "NBPPIOW") as the sending agency.
2. The NBPPIOW is a government agency financed by the national budget and will be directly in charge of recruiting and sending the Indonesian workers. No other agency than the NBPPIOW can take part in the sending process under this MOU.
3. The MOL is the government agency primarily responsible for receiving Indonesian workers who are sent to Korea under the EPS. However, in implementing this MOU, the Sides jointly decide that the MOL designates the Human Resources Development Service of Korea (hereinafter referred to as the "HRD Korea") as the receiving agency.
4. The HRD Korea is an affiliated agency of the MOL financed by the national budget and will be directly in charge of managing the job seekers' roster and receiving Indonesian workers.

PARAGRAPH 4

Sending Fee

1. The DMT and the MOL will jointly decide the actual costs incurred in the process of receiving application and sending workers. The DMT will provide the MOL with information on the total amount of the sending fee per worker as well as a breakdown of the fee. The MOL can request the DMT to reduce the sending fee if the MOL deems that the fee includes unnecessary items or is assessed to be excessively high when considering Indonesia's economic situation (such as national income) and other countries' sending fees.
2. The NBPPIOW will publicly announce in Indonesia the sending fee that was jointly decided by the DMT and the MOL.

3. When changes in the sending fee which has originally been jointly decided are inevitable due to inflation or other reasons, the DMT and the NBPPIOW will inform the MOL and consult on the matter in advance.

PARAGRAPH 5

Implementation of the EPS-KLT

1. The MOL will implement the EPS-KLT for an objective selection of job seekers pursuant to the Foreign Employment Act. For the implementation of the EPS-KLT, the MOL designates the HRD Korea as the test agency.
2. The DMT and the NBPPIOW will provide assistance and support in the following areas for the smooth implementation of the EPS-KLT:
 - (a) DMT will;
 - (i) facilitate the immigration process including visa issuance for staffs of the test agency or other personnel involved in implementing the test;
 - (ii) exempt the EPS-KLT application fee from taxation and facilitate remittance, and
 - (iii) provide other related assistance requested by the MOL and the test agency as agreed by the DMT.
 - (b) NBPPIOW will;
 - (i) Distribute and receive the EPS-KLT application form;
 - (ii) Provide the sites for receive applications and conducting the tests, and maintaining order around the sites;
 - (iii) Streamline customs clearance and exempt from customs duties on test-related materials that are brought into Indonesia for the EPS-KLT;
 - (iv) Provide other related assistance requested by the MOL and the test agency as agreed by the NBPPIOW.
3. The MOL and the test agency will provide assistance and support as requested by the DMT and the NBPPIOW for the fair and efficient implementation of the EPS-KLT.
4. Qualifications for the EPS-KLT applicants are as follows:
 - (a) persons aged from 18 to 39 (inclusive);

- (b) persons who have not been convicted of a crime punishable by imprisonment or a more severe punishment;
 - (c) persons who have no record of deportation or departure orders from Korea; and
 - (d) persons who are not restricted from departure from Indonesia.
5. The EPS-KLT certificate will be valid for two years from the date when the test result is announced.
 6. The test agency and the NBPPIOW may sign an EPS-KLT Service Commitment regulating specific matters regarding the implementation of the EPS-KLT.
 7. If necessary, the test agency and the NBPPIOW will designate a public agency(s) to support EPS-KLT related work through prior consultation. The designated agency will carry out the EPS-KLT related work decided upon by the test agency and the NBPPIOW.
 8. If disruption is caused in implementing the EPS-KLT due to lack of cooperation between the test agency and the NBPPIOW, or if the EPS-KLT cannot be implemented for certain reasons, the MOL may take necessary measures including the suspension of the EPS-KLT.

PARAGRAPH 6

Recruitment of Job Seekers

1. The NBPPIOW will prepare job seekers' roster (hereinafter referred to as the "roster") and send it to the HRD Korea.
2. When preparing the roster, the NBPPIOW will recruit job seekers who satisfy the following qualifications:
 - (a) persons who have passed the EPS-KLT, and
 - (b) persons who have passed the medical checkup determined by the MOL.

If the number of qualified job seekers exceeds the allocated number of the Indonesian job seekers on the roster, the selection will be made according to a method jointly decided upon by the Sides.

3. The roster prepared by the NBPPIOW will include the following information:

- (a) job seeker's personal information (including name, nationality, date of birth, identification number and physical condition);
 - (b) a copy of the job seeker's passport;
 - (c) desired employment conditions (including wage and type of occupation);
 - (d) personal and career background (including education, work experience and certificates); and
 - (e) information on the EPS-KLT taken by the job seeker (including test date and score).
4. The NBPPIOW will inform the job seekers that their inclusion in the roster will not guarantee them any job in Korea.
 5. The NBPPIOW will establish necessary IT infrastructure for installation and maintenance of SPAS (program for sending the roster), and the HRD Korea will send the relevant information to the NBPPIOW.

PARAGRAPH 7

Management of Job Seekers' Roster

1. The roster will be valid for one year.
2. When changes are made in the information on the roster, including job seekers' willingness to find jobs, their contact addresses, etc, the NBPPIOW will inform the HRD Korea of such changes and the reason for the changes.
3. The HRD Korea can return the roster to the NBPPIOW if there are any errors in the roster, and the NBPPIOW will correct those errors and send the roster back to the HRD Korea.
4. The MOL will inform the DMT of the types of occupations allowed under the EPS and the allocated number of Indonesian job seekers on the roster each year.

PARAGRAPH 8

Labor Contract

1. Each Employer will draw up a labor contract after selecting a worker on the roster and the HRD Korea will send the contract to the NBPPIOW.

2. The NBPPIOW will explain the content of the labor contract to each worker so that he/she can fully understand it and decide whether or not to sign the labor contract of his/her own free will.
3. Within 14 days of receiving the labor contract, the NBPPIOW will inform the HRD Korea whether each labor contract has been signed by the worker, or if not signed, the reason for not signing it. If the decision on the signing of the labor contract is not conveyed within 14 days, the HRD Korea may declare the contract unconcluded after consultation with the employer.
4. If any job seeker cancels a signed labor contract or does not sign a labor contract twice without any due reason, the HRD Korea can exclude him/her from the roster.
5. The NBPPIOW will provide the original copy of the labor contract to the worker who signed it and have him/her bring it when going to Korea.

PARAGRAPH 9
Preliminary Education

1. The NBPPIOW will conduct a preliminary education promptly for the workers who have signed labor contracts so that they can enter Korea in a timely fashion.
2. The NBPPIOW will decide the content and length of education through prior consultation with the MOL.
3. The NBPPIOW will either conduct the preliminary education by itself or select a public agency(s) to be entrusted with the preliminary education through prior consultation with the MOL.

PARAGRAPH 10
Visa Issuance

1. The NBPPIOW will inform the workers immediately after receiving the Certificate for Confirmation of Visa Issuance (hereinafter referred to as the "CCVI") from the HRD Korea and apply for visas for the workers at the Korean diplomatic mission in Indonesia with the required documents.
2. The HRD Korea can cancel the labor contract of any worker who does not apply for a visa within three months of the validity period of the CCVI.

3. If any worker issued CCVI decides not to go to Korea or is unable to go to Korea due to reasons such as the employer's cancellation of the labor contract, the NBPPIOW will cooperate in taking measures to cancel the CCVI as requested by the HRD Korea.
4. The NBPPIOW is the only organization authorized to assist in visa applications, and no other organizations can intervene in the process

PARAGRAPH 11

Entry of Workers

1. The NBPPIOW, in order to keep employers informed as to the progress of the workers' preparations for their entry into Korea, will input information into the EPS Network at every stage. Such information will include the completion of preliminary education, visa applications, etc.
2. The NBPPIOW and the HRD Korea will confirm the entry date for workers who are issued the CCVI at least one week prior to their entry, taking into account the employment training schedule.
3. The NBPPIOW will take necessary measures, including making flight reservations in advance, to ensure that workers enter Korea on the scheduled date.
4. The NBPPIOW and the HRD Korea will continue to improve the sending process in an effort to shorten the period before workers may enter Korea.
5. The NBPPIOW and the HRD Korea will work closely together to facilitate reentry procedures for Indonesian workers who are reemployed pursuant to the Foreign Employment Act.

PARAGRAPH 12.

Placement of Workers

1. The MOL will conduct employment training and medical checkup for workers before they start work. The organization(s) in charge of the employment training and medical checkups will be determined by the MOL.
2. In case workers with medical problems discovered during the medical checkup return to Indonesia, the HRD Korea will inform the NBPPIOW.

3. If a worker returns to Indonesia prior to the termination of his/her labor contract period for reasons such as problems in the medical checkup, or failure to adjust to the workplace, he/she will bear the general expenses including the airfare for his/her departure from Korea. If he/she is unable to afford such expenses the Indonesian government will assist in covering the cost of his/her return to Indonesia.

PARAGRAPH 13

Employment and Sojourn Management

1. The DMT and the NBPPiOW will ensure that all workers observe all laws of Korea including the Foreign Employment Act and the Immigration Control Act. The MOL and HRD Korea will protect foreign workers' rights in accordance with the related labor laws of Korea.
2. The Sides will make efforts for the employment and sojourn management of the Indonesian workers such as preventing workers from being absent without leave, encouraging their voluntary departure from Korea upon the expiry of their employment period, and reducing the number of illegal Indonesian workers residing in Korea.
3. The DMT and the NBPPiOW, in order to support the process of employment and sojourn management, may dispatch representatives to Korea. Specifics, such as the date and process concerning their dispatch as well as their roles, will be determined through consultations between the Sides in advance.
4. The MOL and the HRD Korea will provide cooperation, such as support in issuance of long-term visa, provision of related materials, and responses to interview requests in order to facilitate the tasks of the dispatched representatives.
5. The DMT and the NBPPiOW will make efforts for the reemployment of workers that voluntarily left Korea under Korea's Program for Voluntary Departure by listing them first in the roster.
6. The Sides will cooperate to ensure the smooth implementation of the Returnee Support Program conducted by the Korean government to help returning workers adapt to their home country.

7. If the number of Indonesian workers absenting themselves from their workplace without leave or staying illegally in Korea exceeds a certain percentage, which is the average of all sending countries, the MOL may take necessary measures such as the reduction of the allocated number of job seekers on the roster or the temporary suspension of the sending of workers.

PARAGRAPH 14

Support in the Sending and Receiving Process

1. The MOL, in order to support the process of sending Indonesian workers to Korea, may dispatch resident officers of the MOL or HRD Korea to Indonesia.
2. The resident officers, through consultations with the DMT and the NBPPIOW, may assist, monitor, and advise the labor sending process and assist reemployed workers with visa issuance and departure procedures. Specifics, such as the date and process concerning their dispatch, will be determined through consultations between the Sides in advance.
3. The DMT and the NBPPIOW will provide cooperation, such as issuance of long-term visa, provision of related materials, and responses to interview requests in order to facilitate the tasks of the dispatched officers.

PARAGRAPH 15

Efforts to Enhance the Transparency and Efficiency of the Sending and Receiving Process

1. The Sides will make efforts to ensure the transparency and efficiency of the sending and receiving process. In an effort to enhance transparency, the Sides may establish a complaint center where malpractices can be reported.
2. The DMT and the NBPPIOW will advertise the key contents and employment procedures of the EPS and the sending fee in Indonesia. Specifics, such as the advertising method and dates, will be decided through consultations with the MOL, the HRD Korea or resident officer.
3. The DMT and the NBPPIOW will assist the MOL, the HRD Korea or resident officer in advertising the EPS through means such as holding presentations in Indonesia.

PARAGRAPH 16

Establishment of Joint Working Group

1. The Sides agreed to establish a joint working group comprising relevant officials from the respective governments, including both missions, to discuss, review, and monitor matters concerning the implementation of the MOU with a view to intensifying coordination, enhancing transparency and increasing efficiency in the whole process of the sending of Indonesian workers to Korea as well as improving their labor protection.
2. The Joint Working Group shall meet at least twice a year or as may be mutually agreed upon.
3. The venue and date of the meeting shall be agreed by the Sides.

PARAGRAPH 17

General Provisions

1. With the abolishment of the Industrial Trainee System of Korea as of January 1, 2007, the status of Indonesian workers who have entered Korea under the system will be decided by the Korean government.
2. In case the Indonesian workers leave Korea without filing Departure Guarantee Insurance and Return Cost Insurance claims, the unclaimed insurance fund, after the extinctive prescription period, will be entrusted to the Indonesian government (Embassy of the Republic of Indonesia to Korea). The Indonesia government will make efforts to have the payments reimbursed to beneficiaries and inform the result to the MOL.
3. The NBPPIOW and the HRD Korea may sign an implementing instrument regulating specific matters regarding the process of sending and receiving the Indonesian workers.
4. The Sides may, jointly with relevant authorities if necessary, visit and assess each other's organizations at times jointly decided upon by the Sides to assess the implementation of this MOU.
5. Any differences or disputes which may arise in the interpretation or implementation of this MOU will be resolved through consultations between the Sides.

6. If matters that are not covered by this MOU arise in the sending and receiving process, or if some provisions of the MOU need to be revised, the Sides may revise or add supplementary provisions by mutual written consent.

PARAGRAPH 18

Entry Into Effect and Term of Validity

1. The MOU will come into effect on the date of the signature by the Sides.
2. As soon as this MOU takes effect, the MOU signed between the Sides on October, 9th, 2006 and the Implementing Agreement on the EPS-KLT signed between the Sides on Augustus 5th, 2005 will be terminated.
3. This MOU will remain in effect for two years. However, this MOU may be suspended or terminated by either Side if there is any justifiable reason, such as the violation of this MOU.
4. This MOU may be extended with the mutual written consent of the Parties.

Signed in duplicate at Seoul on this 9th day of September, 2008, in the English language.

For the Department of Manpower
and Transmigration
of the Republic of Indonesia

For the Ministry of Labor
of the Republic of Korea

Signed

.....

Signed

.....

附件 4 新加坡政府與印尼簽署之勞務合作意向書

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
BETWEEN
THE NATIONAL BOARD FOR PLACEMENT AND PROTECTION
OF THE INDONESIAN OVERSEAS WORKERS
AND
ASSOCIATION OF EMPLOYMENT AGENCIES (SINGAPORE)
ON
THE PLACEMENT AND PROTECTION OF INDONESIAN OVERSEAS WORKERS
IN SINGAPORE**

The National Board for Placement and Protection of the Indonesia Overseas Workers, hereinafter referred to as **NBPPIOW** and **Association of Employment Agencies (Singapore)**, hereinafter referred to as **AEA(S)**, and collectively hereinafter referred to as the **Parties**;

RECOGNIZING the importance to develop a mechanism for the placement and protection of the Indonesian Overseas Workers in Singapore through a comprehensive recruitment system called the HSW Industry Scheme (**HIS**);

DESIRING to establish cooperation and understanding among the Parties under the principles of mutual respect and benefit;

PURSUANT to the prevailing laws and regulations in their respective countries;

HAVE AGREED as follows:

**ARTICLE 1
GENERAL PROVISIONS**

1. NBPPIOW means the National Board for Placement and Protection of Indonesian Overseas Workers which is responsible for the recruitment, employment and protection of the Indonesian Overseas Workers under this Memorandum of Understanding (MoU);
2. AEA(S) means the Association Of Employment Agencies (Singapore), which shall be the principal organization to develop the details and operationalise the HSW Industry Scheme based on mutual agreement by both Parties;
3. Indonesian Overseas Workers (IOW) means the citizen of the Republic of Indonesia who are recruited to work in Singapore under this MoU;
4. Household Service Worker (HSW) is a person employed in a domestic workplace to provide household or caregiving services to family members based on HSW certification;
5. HSW Industry Scheme (HIS) is a set of structures, standards and industry processes to be developed and implemented in order to enforce the articles of this MoU on parties or related parties who provide employment services directly or indirectly to IOWs;
6. PPTKIS means an Indonesian recruitment agent accredited by Ministry of Manpower (MOM), Indonesia that supplies IOWs;
7. Employment Agency (EA) is a service provider licensed by Ministry of Manpower (MOM) Singapore that offers employment services;
8. Qualified EAs are members of AEA(S) that have been qualified under the AEA(S) EA TRUST Scheme and obtain a AEA(S) Certification of Recommendation for Accreditation and Job Order application with Indonesian Missions;
9. Indonesian Missions (IM) means Embassy of the Republic of Indonesia in Singapore;



10. Employer is the person in Singapore who offers a HSW job to the IOW approved by MOM Singapore;
11. Employment Contract means a written contract which clearly states the rights and obligations signed by each individual IOW and Employer endorsed by IM;
12. Service Agreements are the agreements entered between the IOW and the PPTKIS and EA for employment as a HSW;
13. Job Order means the letter described, and attaching the documents identified, in Article 4 below submitted by the EA to the IM for endorsement;
14. Nominated Bank is a bank engaged by NBPPIOW to provide loans to and collect salary from the HSWs.

ARTICLE 2 OBJECTIVE

The objective of this MoU is to provide a legal framework for NBPPIOW and AEA(S) in facilitating the recruitment, placement and protection of IOWs working as HSWs in Singapore.

ARTICLE 3 SCOPE AND INTENT OF COOPERATION

1. IOWs recruited under this MoU shall only be employed as HSWs in accordance with the Employment Contract signed between the HSW and Employer;
2. The intent of the MoU is to develop and operationalise the HIS in a collaborative arrangement between NBPPIOW and AEA(S) to:
 - a. Mutually agree on HSW employment service terms and conditions for IOWs coming to work in Singapore as HSWs;
 - b. Ensure that only AEA(S) EA TRUST qualified members and MOM Indonesia accredited PPTKIS are allowed to provide recruitment and employment services to HSWs;
 - c. Develop and implement a training and assessment system for HSWs;
 - d. Develop and implement an HSW Salary Administration Scheme to monitor the salary and deductions of the HSWs;
 - e. Provide mediation and support services to protect HSW welfare;
 - f. Build a centralised information technology infrastructure to support the HIS;
 - g. Conduct joint education, publicity and roadshows to recruit HSWs;
 - h. Transform the industry by developing EA & PPTKIS professionalism through such accreditation and qualification schemes, and industry level projects to deliver quality services efficiently

ARTICLE 4 JOB ORDER

1. EA shall submit a Job Order endorsed by IM in Singapore to NBPPIOW;
2. Job Order shall consist of a set of documents stated in Schedule A.



**ARTICLE 5
RECRUITMENT AND PLACEMENT MECHANISM**

1. The documents provided in accordance with Schedule A above shall be the basis for recruitment, employment and protection of the HSW in Singapore;
2. PPTKIS shall ensure that a set of documents as listed in Schedule B is forwarded to the EA in Singapore;
3. EA shall ensure that a set of documents as listed in Schedule B is forwarded to the PPTKIS in Indonesia.

**ARTICLE 6
SERVICE AGREEMENT AND EMPLOYMENT CONTRACT**

1. PPTKIS and EA shall each enter into a Service Agreement with the HSW and ensure that the HSW understands the responsibilities and obligations of the PPTKIS and EA towards the HSW;
2. PPTKIS and EA shall ensure that prior to signing a Job Offer and an Employment Contract; each HSW understands their rights and obligations as stated in the Job Offer and Employment Contract;
3. The Job Offer and Employment Contract shall be in the form of the template attached as in Schedule B.

**ARTICLE 7
REQUIREMENTS OF HSW**

Each HSW candidate shall fulfill the following requirements:

- a. Subject to the minimum entry requirements set by MOM, Singapore;
- b. Pass the HSW assessment test and awarded with the HSW Competency Certificate (HCC);
- c. Pass the medical examination administered by medical examiner facilities prescribed by MOM, Singapore;
- d. Be willing to work for the Employer for a minimum period of time (usually 2 years) stated in the Employment Contract;
- e. Be willing to develop English language competency sufficient to meet employment requirements.

**ARTICLE 8
COST STRUCTURE AND FINANCIAL OBLIGATION OF THE PARTIES**

1. The amount to be paid by the HSW shall be in accordance with the approved Cost Structure;
2. Payment Terms and Method – The payment terms and method are set forth as follows:
 - a. Indonesian PPTKIS – The HSW shall obtain a loan as required from a nominated bank to pay the recruitment, training and out processing fees rendered under PPTKIS-HSW Service Agreement in Schedule B. This shall be repaid to the bank in equal monthly instalments from her monthly salary in Singapore;
 - b. Singapore EA - The HSW shall pay the approved service fee amount (not more than MOM, Singapore fee cap) in equal instalments as a payment for services rendered under EA-HSW Service Agreement in Schedule B. This shall be paid by the bank in equal monthly instalments from her monthly salary in Singapore.



3. Restrictions—The above payment terms and method shall be followed strictly without variations. For clarity:
 - a. The HSW shall not pay more than the amount stipulated by the approved Cost Structure to either the Indonesian PPTKIS or Singapore EA or any other third party;
 - b. The HSW shall not pay her loan directly to the EAs or indirectly through the Employer or any other third party;
 - c. The Employer is not allowed to deduct from salary of the HSW for the purpose of paying HSW loan. Any such deductions made shall be reported to the Singapore EA and AEA(S);
 - d. The Indonesian PPTKIS shall not demand or obtain any additional fees or commissions from the Singapore EAs in addition to those stipulated by the nominated Cost Structure. Any contravention shall be reported to NBPPIOW through AEA(S).

ARTICLE 9 TRAINING AND CERTIFICATION

1. All HSWs proceeding to Singapore for employment shall be properly trained under an authorised training scheme developed by AEA(S) and jointly implemented with NBPPIOW;
2. AEA(S) shall develop an assessment and certification scheme with BNSP. All HSWs shall take and pass an assessment test to obtain a HSW Competency Certificate (HCC) jointly issued by AEA(S) & BNSP. The HCC shall be a mandatory requirement for HSW employment in Singapore under the HIS;
3. The training and certification programs shall be developed and implemented as soon as possible.

ARTICLE 10 NOMINATED BANKING SCHEME

NBPPIOW shall nominate banks to collaborate with AEA(S) for the HSW loan and service payments as follows:

- a. HSW shall open an account with a nominated bank in Indonesia before departure;
- b. Singapore EAs shall ensure that Indonesian HSWs report to the nominated bank branch in Singapore to process their banking requirements within 7 days of arrival;
- c. Singapore EA shall ensure that the HSW's Employer shall deposit HSW's monthly salary with the nominated bank account as stated in the Employment Contract over 24 months;
- d. The nominated bank shall report HSW's salary payment to NBPPIOW who shall inform the AEA(S) for remedial action on incorrect and late salary payment or deductions;
- e. AEA(S) shall provide a monthly statement of salary, loan and service fee payment when the HIS IT system is operational.

ARTICLE 11 MEDIATION CENTRE & CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITIES

1. AEA(S) Mediation shall be opened to EAs, Employers and HSWs who have grievances against the other party. Such grievances are contraventions or breaches of any terms and conditions stipulated in the HSW Employment Contract, EA-HSW Service Agreement and EA-Employer Service Agreement;
2. HSW shall only use AEA(S) Mediation Centre for the purpose of resolving grievances with the EA or Employer; and simultaneously informs IM;



3. All Parties shall comply with the Mediation Centre's resolution. If not, the case shall be reported to MOM Singapore or the parties shall take up such the case in a court of law in Singapore;
4. All grievance cases referred to the Mediation Centre shall be reported to AEA(S), NBPPIOW and IM without exception. It shall be followed up with the resolution offered and compliance by parties concerned;
5. AEA(S) shall organise such activities independently or with other parties to promote and support the HSWs well-being and skill training as part of its corporate social responsibilities.

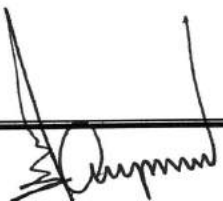
ARTICLE 12 CENTRALISED HIS IT SYSTEM

1. NBPPIOW and AEA(S) mutually agree to develop an IT system to support the HIS. The new system shall:
 - a. Unify all work processes to increase productivity and efficiency;
 - b. Develop a central database to generate industry reports and analytics;
 - c. It shall be built out as an extension of AEA(S)'s EA Portal currently used by members of AEA(S). The additional modules shall be:
 - i. Biodata module to allow the Biodata to be transferred from the PPTKIS to the EA for the purpose of generating local HSW Biodata form. The Biodata module shall be integrated with NBPPIOW IT system for HSW data transfer.
 - ii. A Training and Certification module for the registration and tracking of FDW training, assessment and generating the HCC.
 - iii. A Salary Administration module where the NBPPIOW can update AEA(S), EAs, Employers and HSWs on the salary payment and report on remedial actions by the EA on incorrect and late salary payment and deductions.
 - iv. An Application module that will manage PPTKIS accreditation, and EA qualification, and integrate with the functionalities of the existing NBPPIOW IT system to track JO.
 - v. Mediation module to log grievances, resolutions offered and compliance.
 - vi. A Reports module to generate industry level reports and business information.
2. AEA(S) shall appoint Ordixa Pte Ltd to develop and operate the new IT system and integrate it with NBPPIOW existing systems to serve the industry.

ARTICLE 13 INDUSTRY TRANSFORMATION

NBPPIOW and AEA(S) shall cooperate to transform the industry as follows:

- a. AEA(S) in consultation with NBPPIOW, shall:
 - i. Appoint Indonesia PPTKIS associations in a collaboration arrangement to facilitate the effective implementation of HIS and the rapid transformation of the industry within 12-month period;
 - ii. Keep this collaboration arrangement in force during the validity of this MoU to ensure the sustainability of the industry transformation.
- b. Review continuously respective PPTKIS accreditation and EA TRUST qualification schemes to improve their professionalism to deliver quality services;
- c. Review and enhance industry standards and best practices to improve skills of the HSW and quality of industry services;



- d. Develop and implement of such industry projects that will increase efficiency and reduce costs of business operations; and to enhance the protection, welfare, skills, employability and remuneration of the HSWs.

ARTICLE 14 JOINT PROMOTION

The success of the HIS is dependent on both the enforcement of the scheme and well informed EAs, Employers and HSWs. To achieve the latter:

- a. Both Parties shall put it utmost effort to promote the HIS in Indonesia and Singapore.
- b. NBPPIOW and the IM shall conduct joint briefing with AEA(S) to members, press and media to educate the PPTKIS, EAs, potential Employers and HSWs in Indonesia and Singapore;
- c. NBPPIOW endorses AEA(S) website to educate the public on HSW recruitment and employment. The website will list EA TRUST Qualified EAs (open) and errant Employers (closed);
- d. An AEA(S) HSW Employment Pamphlet given to every HSW coming to Singapore for work.
- e. AEA(S) and NBPPIOW to conduct roadshows jointly in support of Indonesian PPTKIS to recruit FDWs.

ARTICLE 15 MONITORING AND EVALUATION

1. The Parties hereby establish a Joint Working Committee (JWC) to facilitate, monitor, and review the implementation of this MoU. The JWC shall be the authorised body to approve plans, projects and systems under Article 3 for implementation;
2. The JWC shall consist of 4 Individuals (2 representatives of each Party) and any other party or parties mutually agreed to by both Parties. It shall meet as appropriate, but at least a minimum of once per year in person, either in Indonesia or Singapore.

ARTICLE 16 SETTLEMENT OF DISPUTE

1. Any dispute arising out of the interpretation and/or implementation of this MoU shall be settled through consultation or negotiation between the Parties. Both Parties will use their reasonable efforts to resolve any dispute;
2. If either Party believes a resolution cannot be mutually agreed upon, the Party may terminate this MoU, effective and immediately, by notifying the other party accordingly.

ARTICLE 17 AMENDMENT

1. This MoU may be reviewed and or amended at any time by mutual written consent of the Parties;



2. Such amendment shall enter into force on such date as may be determined by the Parties and shall form an integral part of this MoU.

ARTICLE 18 ENTRY INTO FORCE, DURATION AND TERMINATION

1. This MoU shall enter into force on the date of its signing;
2. This MoU shall remain valid for 3 (three) years and shall be automatically extended in its entirety for another three (3) years unless both Parties mutually agree to terminate it;
3. If one Party commits a serious breach of any articles under this MoU, the other Party may terminate this MoU by giving written notification to the other Party to terminate this MoU. Unless Article 16 applies, notice must be given at least 3 (three) months prior to the date of termination set out in the notice;
4. The termination of this MoU shall not affect the validity and duration of any ongoing programs and projects made under this MoU. NBPPIOW in consultation with AEA(S) may appoint an independent third party to continue with the effective operations of the HIS until such time an acceptable alternative solution is implemented.

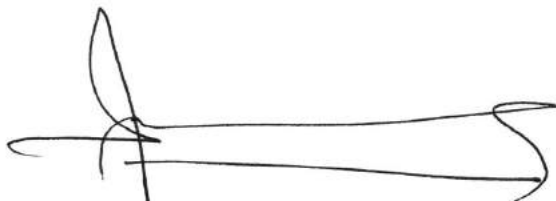
ARTICLE 19 GOOD FAITH

1. Both Parties enter into this exclusive and collaborative arrangement in good faith;
2. Both Parties shall do its utmost to uphold and maintain the spirit of cooperation to implement the HIS and to achieve the MoU intent.

IN WITNESS WHEREOF, the undersigned have signed this Memorandum of Understanding.

DONE in duplicate in Jakarta, on February 19th, 2016 in the Indonesian and English languages, all texts are being equally authentic. In case of any divergence of interpretation of this MoU, the English text shall prevail.

for
the National Board
for Placement and Protection
of the Indonesian Overseas Workers,

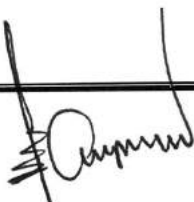


FACHRY SULAIMAN
Director of International Cooperation

for
Association of Employment Agencies
(Singapore),



KRISHNASAMY JAYAPREMA
President



SCHEDULE A

1. AN-01/R-01
2. Recommendation Letter from Kemenakertrans/NBPPIOW
3. Recruitment Agreement / MoU between PPTKIS and EA
4. Authorisation (original) (if any)
5. Copy of PPTKIS SIUP certificate (valid) issued by Kemenakertrans RI
6. Copy of PTTKIS SIUP Holder's passport
7. Copy of Singapore EA's Accreditation Certificate (valid) issued by Indonesia Embassy
8. Copy of Singapore EA's License to operate an Employment agency
9. Copy of Singapore EA License holder's identity card
10. AEA(S) Recommendation Letter



SCHEDULE B

1. From PPTKIS

- a. HSW Passport
- b. Education Certificate
- c. Medical Form certified by a registered Indonesian doctor.
- d. PPTKIS-HSW Service Agreement
- e. Standard Biodata Form
- f. HSW Competency Certificate (HCC)

2. From Singapore EA

- a. Job Offer
- b. Employment Contract
- c. EA-HSW Service Agreement
- d. IPA

3. From nominated bank

- a. The loan repayment schedule for the PPTKIS
- b. The service fee payment schedule for the EA

