

行政院所屬各機關因公出國人員出國報告書  
(出國類別：出席國際會議)

民國 102 年 1 月

亞洲開發銀行研究所(ADB)、經濟合作暨發展組織(OECD)與  
國際勞工組織(ILO) 合辦  
「第三屆亞洲移工圓桌會議」  
(The 3<sup>rd</sup> ADBI-OECD-ILO Roundtable on  
Labor Migration in Asia)

報 告

服務機關： 行政院勞工委員會職業訓練局

職 稱： 外國人聘僱管理組組長 綜合規劃組科長

姓 名： 陳瑞嘉 劉兆祥

出國地點：泰國曼谷

出國期間：102 年 1 月 22 日至 26 日

報告日期：102 年 2 月 7 日

亞洲開發銀行研究所(ADBI)、經濟合作暨發展組織(OECD)與  
國際勞工組織(ILO) 合辦

「第三屆亞洲移工圓桌會議」

(The 3<sup>rd</sup> ADBI-OECD-ILO Roundtable on  
Labor Migration in Asia)

目 錄

摘要	3
過程	4
壹、 「第三屆亞洲移工圓桌會議」 出席情形	4
貳、 「第三屆亞洲移工圓桌會議」 會議前言	5
參、 「第三屆亞洲移工圓桌會議」 會議內容	13
泰國 13    印尼 16    越南 17    菲律賓 19	
巴基斯坦 23    斯里蘭卡 27    孟加拉 28	
寮國 31    緬甸 33    新加坡 33    馬來西亞 35	
瑞士 37    英國 38    紐、澳 39	
韓國 41    日本 44    留學生 48	
大湄公河 GMS    50    東協共同市場 52	
心得與建議結論	54
附錄一：我國簡報投影片	56
附錄二：亞洲開發銀行研究所 (Asian Development Bank Institute, ADBI) 簡介	64
附錄三：經濟合作暨發展組織 OECD 簡介	65
附錄四：「外籍勞工權益維護報告書」	67
附錄五：本次圓桌會議議程	78

## 摘要

行政院勞工委員會職業訓練局外國人聘僱管理組陳瑞嘉組長與綜合規劃組劉兆祥科長於 102 年 1 月 22 至 26 日出席假泰國曼谷市由亞洲開發銀行研究所 (ADB) 與經濟合作暨發展組織(OECD)與國際勞工組織(ILO) 合辦「第三屆亞洲移工圓桌會議」；其結論如下：

- (一) 移工(到非出生地之國家工作者)是目前全世界經濟全球化與自由化的必然結果，加上人口老化與少子化的人口結構變化下，移工在全球有風起雲湧的現象。目前我國每天也有 100 萬名外籍人士在全國活動，包括 44 萬餘名的藍領外籍勞工、近 3 萬名的白領專業外籍人士、外籍配偶 46 萬餘人，還有留台學生與各國觀光客。加上我們也有數萬計在全世界的留學生、旅遊打工者、觀光客與在全球工作，尤其在中國大陸地區工作的近百萬人口；我們也是相當活躍的參與者。
- (二) 我國是亞洲開發銀行(ADB)的發起會員，自 1966 年即是其成員之一。隸屬 ADB 之亞洲開發銀行研究所(ADB)與經濟合作暨發展組織(OECD)與國際勞工組織(ILO)已經連續 3 年舉辦本項移工圓桌會議，我國屢次獲邀參加，前兩次均因故未派員出席，本次係首度派員出席，會中除積極介紹我國管理外籍勞工的作法外，也收集許多其他與會者之相關移工資料以及不同之觀念；對我國未來在移工管理與論述有所助益。
- (三) 為方便移工（不論是藍、白領）到海外覓職，各國均在著手或已設置職能標準或基準架構系統（Qualification Framework），以協助移工在國外找到適格工作並爭取更高薪資。我國也正在積極建置中，未來宜朝跨國性互相認證與合作方向前進；另一方面，針對技術士、師傅等之現有技術加以鑑定與評估進而認定，是推廣與實踐「行行出狀元」之工具之一。
- (四) 我國藍領移工多集中在 4 個東南亞供應國家，鑒於該等國近年來經濟逐漸有所起色，勞工需求增加；我國宜開發其他藍領移工供應國，以充實我國勞動力；另一方面也要爭取全球之留學生及白領專業人士來台工作。

## 過程

### 出席亞洲開發銀行研究所(ADB)、經濟合作暨發展組織(OECD)與國際勞工組織(ILO) 合辦「第三屆亞洲移工圓桌會議」

#### 壹、「第三屆亞洲移工圓桌會議」出席情形:

##### 一、會議時間

本次會議自 102 年 1 月 23 日至 25 日，會議議程如下：

102 年 1 月 22 日 出發  
1 月 23-25 日 圓桌會議  
1 月 26 日 返國

##### 二、會議地點: 泰國曼谷 Pullman Bangkok King Power 飯店。

##### 三、與會代表: 包括澳洲、英國、高棉、加拿大、中國大陸、印尼、愛爾蘭、日本、韓國、寮國、馬來西亞、緬甸、紐西蘭、巴基斯坦、菲律賓、斯里蘭卡、瑞士、泰國、越南、美國及我國等逾 20 國派員 50 餘名代表參加;與會者還包括亞洲開發銀行研究所(ADB)、經濟合作暨發展組織(OECD)、國際勞工組織(ILO) 與國際移民組織(IOM)計約 70 餘名。

我國與會代表 2 名：勞工委員會職業訓練局外國人聘僱管理組陳瑞嘉組長與綜合規劃組劉兆祥科長。

##### 四、「第三屆亞洲移工圓桌會議」(The 3<sup>rd</sup> ADBI-OECD-ILO Roundtable on Labor Migration in Asian)之主題為「評估勞動市場對移工之需求，並發展區域技術移動性」。本次會議邀請泰國勞動部長 Phadornchai Sasomsub 蒞會致詞，另外 ILO 亞太區域副主任 Thetis Mangahas，OECD 勞動力與社會處長 John Martin（愛爾蘭籍），ADB 能力建構與訓練處長邢于青（中國大陸籍）。分六個討論主題探討。(詳細議程請參閱附錄五)

##### 五、S 部長在致詞時，特別強調渠剛與泰國 50 家人力仲介商簽署合作備忘錄，將仲介費用上限訂在 5 萬泰銖，除機票與職前訓練等使用者付費部分，盼能降低泰籍移工之覓職成本。

## 貳、「第三屆亞洲移工圓桌會議」會議前言

2010年，全球的移工（在非出生地之國家工作者）估計有1億550萬人，其來源包括，歐洲3,510萬人（33%），亞洲3,070萬人（29%），北美洲2,510萬人（24%），非洲840萬人（8%），大洋洲300萬人（3%）以及拉丁美洲與加勒比海地區251萬（3%）。

### Migrant Workers by Region, 2000 and 2010

Region <sup>a</sup>	Migrants				Migrant workers			
	2000 <sup>b</sup>		2010 <sup>c</sup>		2000 <sup>d</sup>		2010 <sup>e</sup>	
	Millions	%	Millions	%	Millions	%	Millions	%
Africa	16.3	9.3	19.3	9.0	7.1	8.0	8.4	8.0
Asia	49.9	28.5	61.3	28.7	25.0	29.0	30.7	29.0
Europe	56.1	32.1	69.8	32.6	28.2	33.0	35.1	33.0
Latin America and the Caribbean	5.9	3.4	7.5	3.5	2.5	3.0	3.2	3.0
North America	40.8	23.3	50.0	23.4	20.5	24.0	25.1	24.0
Oceania	5.8	3.3	6.0	2.8	2.9	3.0	3.0	3.0
<i>Total</i>	<i>174.8</i>	<i>100</i>	<i>213.9</i>	<i>100</i>	<i>86.2</i>	<i>100</i>	<i>105.5</i>	<i>100</i>

Source: ILO Estimates/UNPD estimates on stock of migrants

表 2.1：全球 2000 及 2010 年六大洲移民與移工來源圖

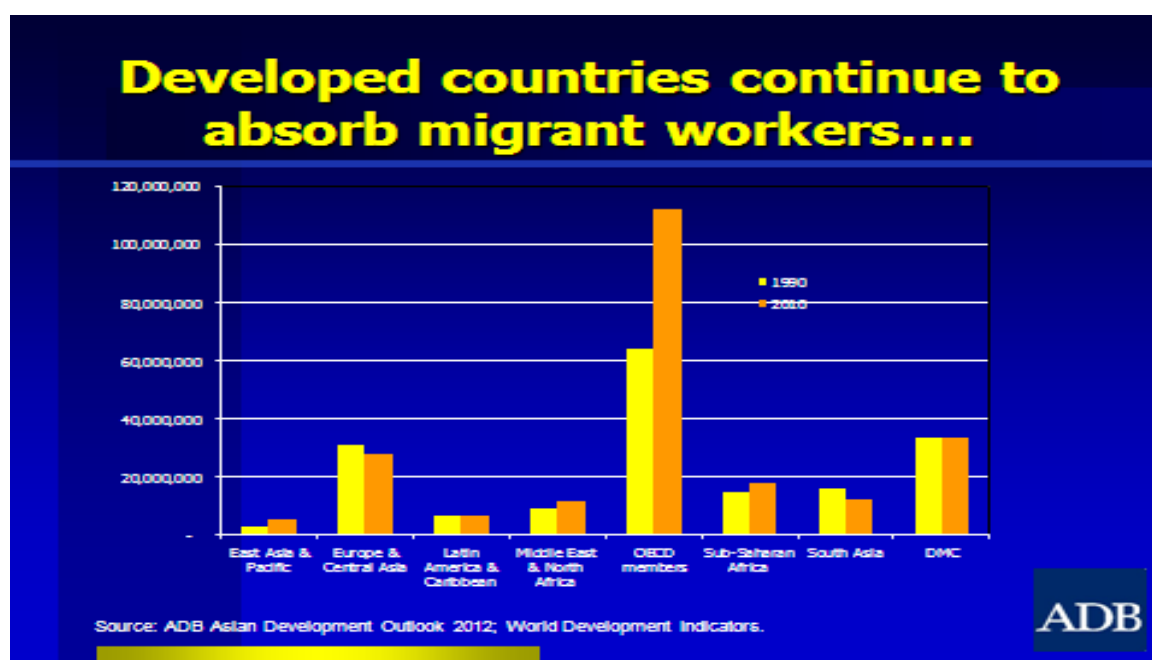


表 2.2：全球 2010 年移工目的地區表

移工的理由眾多，但主要仍然是經濟因素，也就是在出生地因為種種原因未能取得較滿意之工作，故離家背井到其他非出生之國家工作賺取較高的薪資所得。故其目的國就以經濟較發達或願意提供較高薪資的國家。從表 2.2 可以瞭解，OECD（共有 30 國，詳見附錄三）就是最大的目標區塊，歐洲與中亞位居第二，其他依序是，南沙哈拉非洲、中東與北非、南亞、拉丁美洲與加勒比海，我國所在之東亞與太平洋地區反倒是墊底。

從表 2.3 可以看出亞洲各國 2010 年前往 OECD 之移工數量以中國大陸的 50.82 萬人居首，印度以 25.24 萬人居次，菲律賓以 16 萬 7,100 人居第三名。其他較多者包括，越南(8.75 萬)、韓國(7.6 萬)、泰國(5 萬)、孟加拉(4.95 萬)、斯里蘭卡(4.13 萬)、日本(3.23 萬)、印尼及尼泊爾(2.49 萬)；我國也有 2 萬 300 人移往 OECD 工作。

**Table A1: Inflows from Asia to the OECD by Nationality**

	('000s)										
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Afghanistan	16.2	19.5	14.9	12.9	12.2	16.2	15.2	11.9	14.2	18.8	24.7
Azerbaijan	1.4	1.6	4.6	3.9	4.5	4.2	5.2	3.1	3.2	3.4	5.8
Bangladesh	22.7	20.9	18.7	23.2	31.3	37.7	42.7	34.8	41.1	50.7	49.5
Bhutan	0	0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.3	0.4	0.5	3.2	8.9
Brunei Darussalam	0.5	0.3	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.4
Cambodia	3.8	4.5	5.1	5.2	6.5	7	10.7	9.6	10.4	9.4	10.1
PRC	282	323.4	333	322.4	367.3	438.2	503.8	518.6	530.5	459.9	508.2
Taipei,China	16.4	20.5	20.6	14.8	19.9	17	31.5	33.5	22	23.9	20.3
Georgia	1.4	2.1	7.2	7.1	7.8	7.8	8.1	7.9	8	8.3	11.4
Hong Kong, China	10.1	12	13.3	11.8	9.5	7.7	9.8	7.7	7.9	6.4	8.5
India	113.1	146.9	160.9	146	192.6	212.2	204.7	212.5	215	226.9	252.4
Indonesia	28.8	31.6	32.8	31.5	26.9	35.1	30.6	26.7	31.6	22.4	24.9
Japan	33.8	37.7	39.9	35.3	36.6	42.8	34.4	32	29.4	35	32.3
Kazakhstan	4.7	4.4	16.7	15.2	12.7	9.6	8	6.9	6.7	6.8	8.2
Rep. of Korea	58.4	68.6	62.4	54.1	57.4	66.5	68.3	72	79.7	78.6	76.1
Kyrgyz Republic	1	1.2	3	2.7	3	2.6	3.4	3.6	3.2	2.7	4.1
Lao PDR	1.7	1.7	1.7	1.3	1.5	1.7	4.1	3.8	3.5	3	2.5
Malaysia	11.3	13.7	11.7	13.3	15.7	10.5	12.2	20.2	24.3	20	22
Maldives	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Mongolia	5.6	6	4.1	7	7.8	11.3	15	15.4	15.4	9.3	9.9
Myanmar	2.2	2.6	3.4	3	3.2	4.8	10.7	9.6	10.4	22.6	19.5
Nepal	3.6	3.2	5.1	5.9	7.7	8.6	14.3	17.3	18.8	23.3	24.9
Pakistan	53.7	54.9	48.5	47.6	73.9	74.4	84	74.6	75.9	76.5	100
Philippines	165	182.5	195.1	192.1	211.2	191.1	171.5	167.9	157.5	163.3	167.1
Singapore	6	5.9	5.5	5.3	6.1	7.5	7.1	6.6	6.6	5.3	6.7
Sri Lanka	22.9	17.7	21.8	24.5	23.4	28.3	28	20.9	33.9	33.2	41.3
Tajikistan	0.3	0.4	0.5	0.3	0.4	0.5	0.6	0.8	0.8	0.9	1
Thailand	32.3	34.6	34.4	35.3	36.5	47	51.6	48	47.3	47.2	50.6
Turkmenistan	0.1	0.2	0.4	0.4	0.4	0.5	0.6	0.5	0.6	0.7	1.8
Uzbekistan	7.6	6.2	8.3	11.2	8.4	8.8	11.6	12.6	19.6	12.9	16.6
Viet Nam	51.8	59.8	63.9	55.1	66.1	78	82	88.3	98.3	76.5	87.5

Source: International Migration Database, OECDSTAT. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=MIG>

**表 2.3 : 2000-2010 年亞洲各國移工到 OECD 數量表**

**Table A2: General Characteristics of Emigrants from Asia in the OECD, 2005/06**

Country of origin	Emigrant population 15+ ('000s)	% men	Low educated (%)	High educated (%)	15-24 (%)	65+ (%)
Afghanistan	259.7	54.8	44.2	23.5	26.2	4
Azerbaijan	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Bangladesh	398.5	55.8	37.7	37.8	14.2	5.7
Bhutan	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Brunei Darussalam	9.8	47.6	17.8	51.2	23.6	2.7
Cambodia	254.5	46.9	45.4	19.7	6.2	10
PRC	2,724.50	46	26	44.7	15.8	14.4
Taipei,China	441.4	44.1	7.1	69.8	11.9	7.2
Georgia	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Hong Kong, China	577	48	16.3	53.8	15.9	6.9
India	2,775.20	53	16.6	63.3	9.8	11.1
Indonesia	336	45.4	17.9	41.9	10.9	24.6
Japan	606	37.8	7.9	54.5	11.7	11.7
Kazakhstan	701.2	47.5	38.2	14.7	19.9	15
Rep. of Korea	1,652.50	43.4	15	45.1	14.8	11.8
Kyrgyz Republic	13.3	46.2	17.9	47.7	23.6	2.7
Lao PDR	256.1	49.4	41.1	19.7	3.5	9.1
Malaysia	245.9	44.3	11.6	58.4	17.5	7.6
Maldives	1	50	7.6	70.9	15.5	0.1
Mongolia	13.5	36.5	17.4	46.9	27.6	0.9
Myanmar	78.4	48.2	25.3	44.3	9.8	18
Nepal	62.1	60.8	17.5	46.9	21	0.9
Pakistan	843.1	56	34.5	39.3	13.7	6.6
Philippines	2,502.30	38.6	13.7	51.9	9.5	12.2
Singapore	119.3	45.7	16.3	52.7	17.1	6.5
Sri Lanka	433.2	52.4	29.2	34.2	14.5	7.2
Tajikistan	12.3	46.9	20	48.3	22.5	8.3
Thailand	346.9	32.6	30.6	33.4	20.8	3.3
Turkmenistan	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Uzbekistan	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Viet Nam	1,757.70	48.6	33.5	27.7	8.4	9.9

Source: Asato (2012)

**表 2.4 : 2005/6 年亞洲各國移工到 OECD 之性質(數量/年齡/性別教育成度)表**

2005-2006 亞洲各國移工到 OECD 的教育與年齡分析，年齡層上大多由 24-65 間之勞動力中間支柱移往 OECD 賺錢養家，至少 7 成以上；而且是男女比例相當對稱，只有日本、蒙古、菲律賓與泰國是以女性超過 6 成以上較為特殊；在教育程度上，阿富汗、高棉、哈薩克斯坦、寮國、泰國之移工的教育程度偏低，推斷是從事家庭幫傭與勞力工作；另一方面，馬爾地夫 (70.9%)、印度 (63.3%)、馬來西亞 (58.4%) 及台灣 (69.8%) 之教育程度較高。台灣之高教普遍可能有失真處，其他的都有些「危邦不居、楚材晉用」的效應，尤其是來自南亞地區。

**Table A4: Outflows of Workers from Asian Economies by Destination**

	Bangladesh	India	Indonesia	Kyrgyz Republic	Lao PDR	Nepal	Pakistan	Philippines	Sri Lanka	Thailand	Viet Nam
	2011	2011	2011	2011	2011	Nov-10	2008	2010	2010	2011	2011
<b>GCC countries</b>											
UAE	282,739	39,857	138,861			44,464	222,097	201,214	42,198	9,569	1,160
Saudi Arabia	15,039	137,643	289,297			71,116	138,495	293,049	70,896		3,627
Oman	135,265	7,292	73,819			2,442	37,580	10,955	6,370		
Kuwait	29	2,723	45,149			15,187	6,251		48,105	2,786	
Bahrain	13,996	4,375	14,323			4,647	5,940		7,057		
Qatar	13,111	16,578	41,710			102,966	10,171	87,813	53,632	3,366	7
<b>Other Middle-east</b>											
Jordan	4,387	1,413					106		9,446		
Lebanon	19,169						18	1,327	6,062		
Israel						273		4,941		9,333	
<b>ASIA-OECD</b>											
Japan	770	2,508			136		45	5,938	123	9,302	6 985
Rep. of Korea	2,021	11,390		295			2,304	11,697	5,257	10,964	15 214
<b>ASIA-non OECD</b>											
Singapore	48,667	47,781					16	70,251	1,041	11,461	
Malaysia	742	134,108				105,906	1,809	9,802	3,690	4,321	9 977
Taipei, China		73,498						36,866		47,839	38 796
Thailand		1,113	27		8,386			5,133	6		
Hong Kong, China		50,283					22	101,340	306	2,834	
Brunei Dar.	22,593	10,805					66	7,907	13	3,354	
Indonesia			22					4,084			
India		519						842	90	2,619	
PRC							172	8,954			
Russia				120 000							

**表 2.5 : 2010 年前後亞洲移工大國到中東、OECD 亞洲會員國及非會員國數量表**  
(註: 上表中印尼來台灣之數字誤植到印度)

### Outflow of Workers from Selected Asian Countries to the GCC in 2011

Destination \ Origin	Bahrain	Kuwait	Oman	Qatar	Saudi Arabia	UAE	Total
<b>Bangladesh</b>	13,996	29	135,265	13,111	15,039	282,739	460,179
<b>India</b>	14,323	45,149	73,819	41,710	289,297	138,861	603,159
<b>Nepal</b>	4,647	15,187	2,442	102,966	71,116	44,464	240,822
<b>Pakistan</b>	5,940	6,251	37,580	10,171	138,495	222,097	420,534
<b>Sri Lanka</b>	7,057	48,105	6,370	53,632	70,896	42,198	228,258
<b>Philippines</b>	15,434	53,010	10,955	87,813	293,049	201,214	661,475
<b>Indonesia</b>	14,323	45,149	73,819	41,710	289,297	138,861	603,159
<b>Vietnam</b>				7	3,627	1,160	4,794
<b>Total</b>	75,720	212,880	340,250	351,120	1,170,816	1,071,594	3,222,380

Note: Figures for Sri Lanka and the Philippines are for 2010

Source: Figures are from government statistical sources from each individual country where available and from the ADBI-OECD report on Managing Migration to Support Inclusive and Sustainable Growth, 2013

**表 2.6 : 2011 年南亞與菲、越與印尼各國移工到中東各主要國家數量表**



從表 2.5 與 2.6 中可以看出，亞洲移工除了到 OECD 國家外，就以亞洲地區為其首要目的地，其中又以中東、東亞與東南亞為最大目標。從表 2.5 看出，寮國是剛加入這項經濟活動，還以鄰居泰國為最大移往國；菲律賓與印度是無處不在；日本是法律上不准使用移工；韓國則是與 15 個國家（泰、印尼、越、菲、高棉、寮、尼泊爾、斯里蘭卡、巴基斯坦、蒙古、東帝汶、烏茲別克、吉爾吉斯斯坦、孟加拉及緬甸）簽署 MOU 來分散來源國；我國則是集中在 4 個國家（泰、印尼、越、菲），俄羅斯的來源仍然以前蘇聯時期的聯邦對象相互來往（以中亞地區為主）為目的地；泰國則幾乎已經退出中東地區；中國大陸則在亞洲尚無動作，蓋中國大陸是世界移工匯款回國高居亞軍，每年有超過 600 億美元之匯回款（詳表 2.10），目前顯然勞動力尚屬充沛，仍是移工供應者而非引進者，然而其在大湄公河地區（詳表 3.58）扮演火車頭角色，終需要回應東協開發中國家之自然人移動要求；印度也是以輸出為主，但是鄰國的孟加拉、斯里蘭卡、尼泊爾及巴基斯坦都有為數不少的移工入境印度提供服務。

中東海灣國家仍是移工大市場之一，表 2.6 顯示在 2011 年仍然胃納 322 萬移工。雖然泰國、越南已經退出，但海灣國家仍是南亞的重要輸出目標國。從另一方面可以解讀，移工佔總勞動人口比例，阿曼(73%)、科威特(83%)、阿酋(89%)、沙烏地(47%)、卡達(94%)、新加坡(35%)及馬來西亞(16%)等看出，海灣國家是有多麼仰賴移工的服務，超過或是將近 9 成的卡達、阿酋及科威特都是最佳明證。

### Share of Foreign Workers to Total Labour Force in Selected Countries in Asia and GCC, 2009

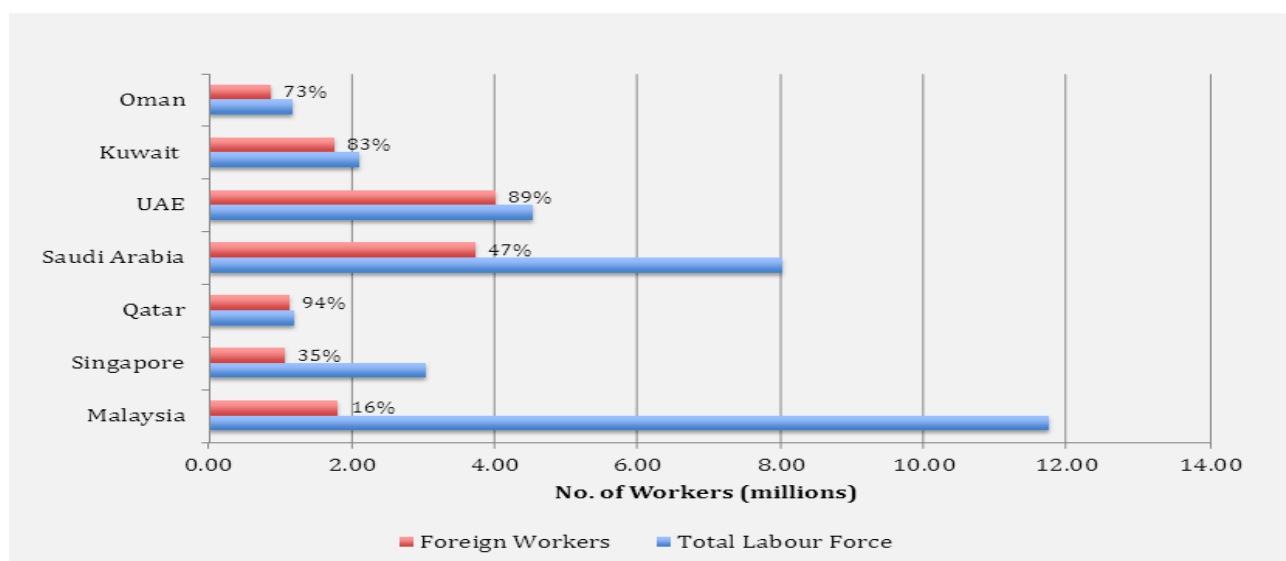


表 2.7 : 2009 年移工比例較高國家一覽表

從表 2.1 看出，2010 年全球之移工中，29%是來自在亞洲；這與該區佔全球 6 成總人口來說，顯然比例上是少了一些。但是其趨勢是上升的，每三個來自開發中國家的移工中，有一位是來自亞洲，另一個特色是亞洲移工傾向在區域內相互移動，換句話說，亞洲移工主要之活動區域是其他中亞（蘇聯聯邦成員之間的流動）、東南亞國家或是中東海灣國家。

亞洲移工大致上可以分成，第一、主要移出國，包括中國大陸、印度、印尼、菲律賓、孟加拉、巴基斯坦、斯里蘭卡、尼泊爾及中亞前蘇聯各聯邦國；第二、主要移入國家，包括新加坡、韓國、香港與汶萊；第三、兼具移出與移入者，包括印度、馬來西亞、台灣與泰國。

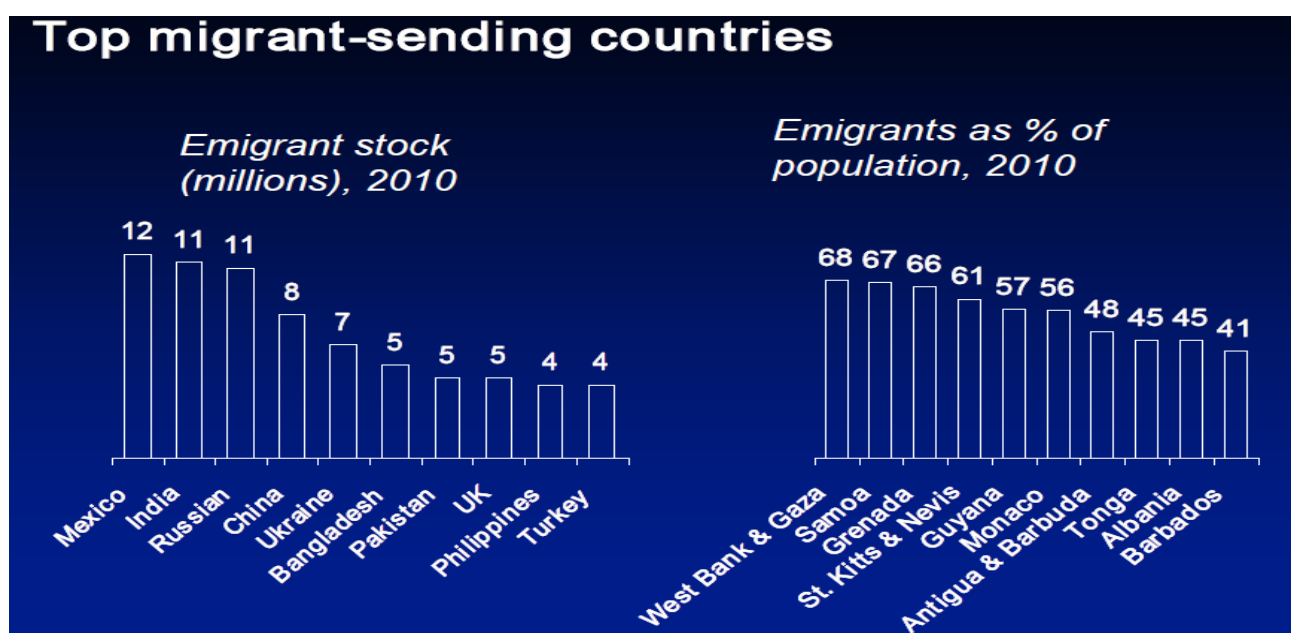


表 2.8 : 2010 年世界移工主要來源國(數量與比例)

從表 2.1 看出，移工不是亞洲的獨門生意，其他 71%在其他五大洲發生，從表 2.8 可以知道，墨西哥 (1,200 萬人)、印度及俄羅斯 (1,100 萬人)、中國大陸 (800 萬人)、烏克蘭 (700 萬人)、孟加拉、巴基斯坦及英國 (500 萬人)與土耳其及菲律賓 (400 萬人) 都是移工主要供應國家；另一方面，表 2.8 右邊的國家多屬政經不穩、經濟無以為繼、或是受到氣候變遷可能滅頂的國家，其移出比例已經是令人咋舌，以色列西岸與加薩走廊(68%)、薩摩亞群島(67%)、格瑞納達(66%)、聖克里斯多福(61%)、蓋亞納(57%)、摩納哥 (56%，應是無富人稅與遺產稅，很多他國之逃稅富人爭相移入造成物價過高而迫使原居民搬離)、安地瓜與巴貝多(48%)、東加、阿爾巴尼亞(45%)及巴貝多(41%)。其中還有我國邦交國值得注意。

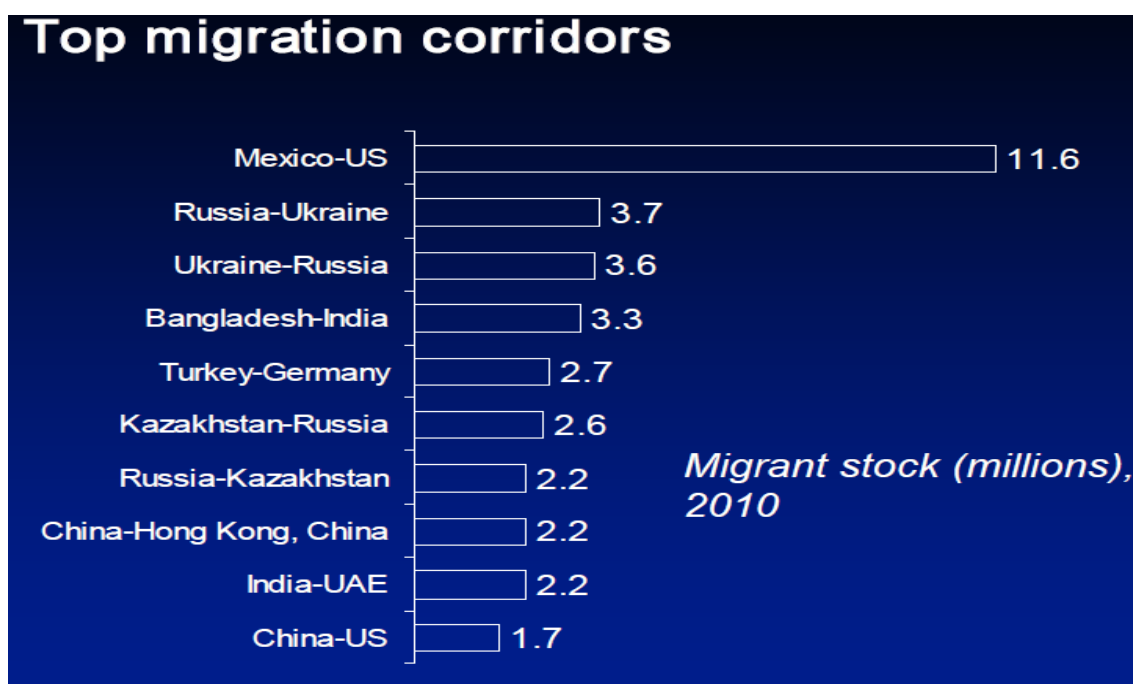
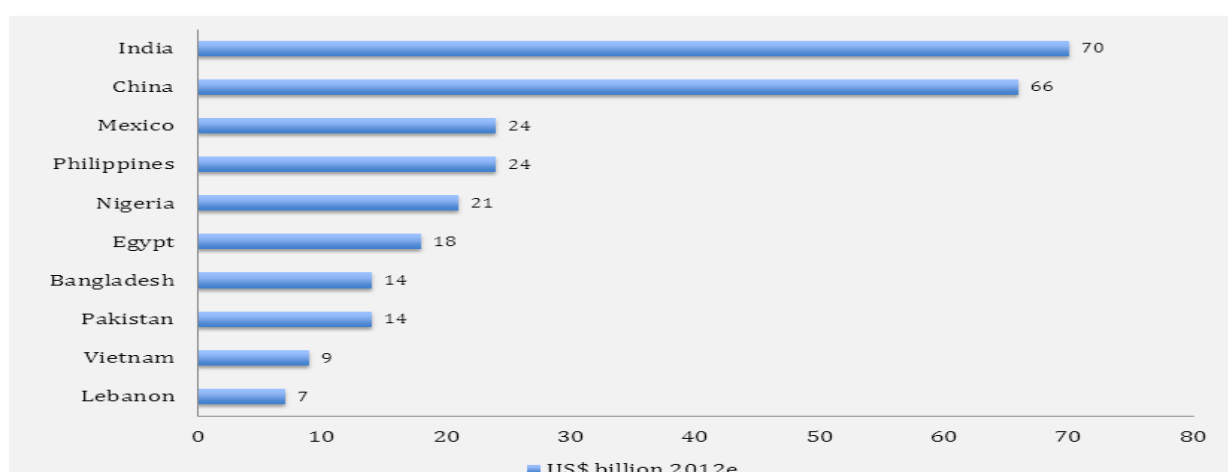


表 2.9 : 全球移工最大通道

從表 2.9 可以得知，2010 世界 10 大移工互動通道，美國有兩個，包括美墨邊境(1,160 萬人) 高居首位以及美中(國)之間 (170 萬人)；俄羅斯有 4 個，包括與烏克蘭互通有無 (俄羅斯輸出 370 萬人；烏克蘭輸出 360 萬人)、與哈薩克斯坦 (俄羅斯輸出 220 萬人，輸進 260 萬人)；印度有 2 個，包括孟加拉移入印度 (330 萬人)、印度移出到阿酋 (220 萬人)；土耳其移工 270 萬到德國；中國也移工 220 萬人到香港。

### Top 10 Recipients Of Migrant Remittances, 2012e

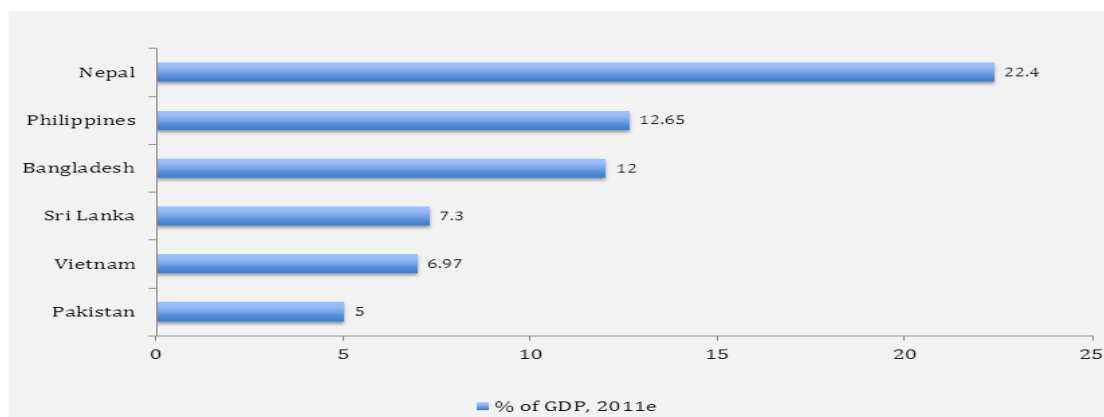


Source: World Bank

表 2.10 : 2012 年全球 10 大移工匯款比較表

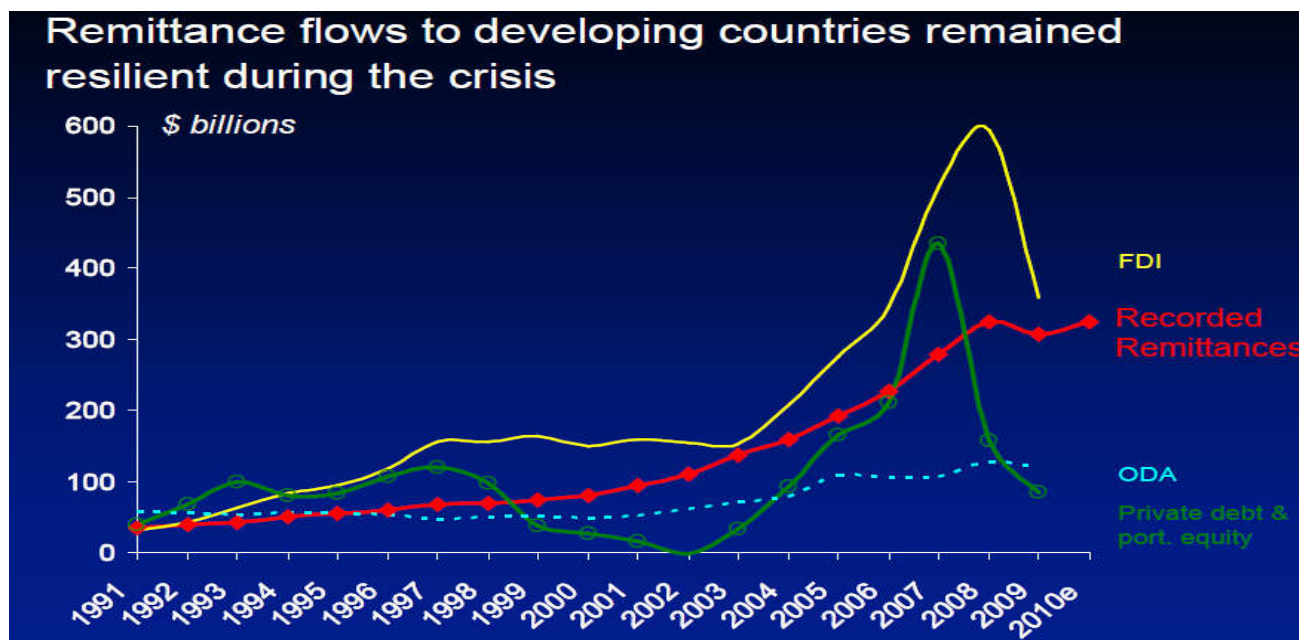
移工是以賺錢為主要目的，移工也多會將海外所得送回其母國，表 2.10 看出，世界十大移工匯款國中，印度以每年 700 億美元獨占鰲頭，中國大陸以 660 億美元稍微居次，其後是墨西哥及菲律賓（都是 240 億）、奈及利亞（210 億）、埃及（180 億）、孟加拉及巴基斯坦（各 140 億）、越南（90 億）及黎巴嫩（70 億）。

**Remittances as a Share of GDP in Selected Countries in Asia, 2012e**



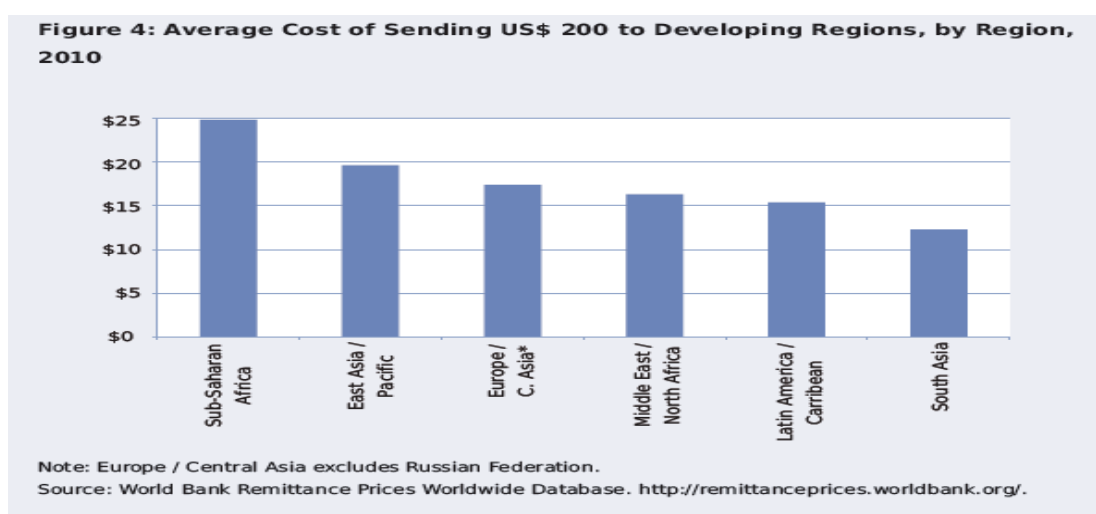
**表 2.11 : 2012 年移工匯款佔 GDP 最大比例國家表**

移工匯款對其母國之重要性，可以從表 2.11 看出，該項匯款佔尼泊爾 GDP 之 22.4%、菲律賓是 12.65%、孟加拉 12%、斯里蘭卡 7.3%、越南 6.97% 以及巴基斯坦 5%。這些案例有些或許稍嫌極端，但不失為一項可以參考的指標。



**表 2.12 : 開發中國家強勢貨幣來源比較表**

移工匯款是各收受國最穩定又持續成長的強勢貨幣來源，移工輸出國大多是開發中國家，其經濟發展囿於各種原因較難有所突破，以人當商品提供服務收取薪資報酬是最保險的經濟來源。從表 2.12 可以看出，全球對外投資(FDI)與私人債務 (Private debt) 在 2008 年金融危機後就一蹶不振，而援外金額 (ODA) 出現持平現象，即使在經濟景氣時段，各先進國家或富裕國家也不會提高款額來提供無償援助；只有移工及移民匯款是持續向上且聲勢驚人，即使在 2008-2009 年全球金融危機時期，或許稍為受挫，但是反彈力道十足，目前已經突破 3 千億美元。



**表 2.13 : 2010 年匯款到 6 大洲之費用比較表**

匯款是如此重要，那就應該從開源與節流一起下手，在節流方面，各主要移工來源國之國民多數對國際金融作業不熟悉；政府是責無旁貸設立專業單位來協助移工如何安全又便宜的將辛苦所得送回母國，不只是幫忙家用，各匯款收受國也是獲益匪淺。從表 2.13 得知，將 200 美元匯回母國所需費用，南沙哈拉非洲須花費 25 美元 (12.5%) 最貴，其他依序是東亞及太平洋區 19 美元 (9.5%)，歐洲與中亞地區 17 美元 (8.5%)，中東與北非 16 美元 (8%)，拉丁美洲與加勒比海 15 美元 (7.5%)，及最經濟的是南亞地區 13 美元 (6.5%) (印度、巴基斯坦、斯里蘭卡與孟加拉都有政府出面設專責機構協助)。

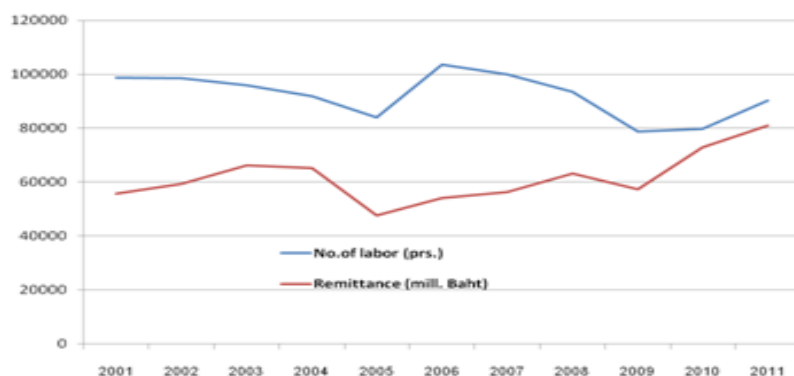
### 參、「第三屆亞洲移工圓桌會議」會議內容

#### 3-1 泰國

連續舉辦三次圓桌會議之地主國泰國，其平均年移工人數為 10 萬人，其中在亞洲的人數

呈現成長現象，2011 年約有 5.5 萬人，中東地區則有 1.2 萬人，兩者約佔移工七成；而各國對泰籍移工的需求是增加的。雖然近年來泰國的經濟發展有起色，但是泰國之經濟結構中，農業仍然佔有一定比例（約 10%），所僱用人數佔 40% 以上之就業人口；一則表示有大量農村人口可以進行開發，另一方面則是偏低的生產力與教育不普及性的挑戰。泰國 2012 年之全國失業率是令人眼紅的 0.5%。

**Number of Thai Migrant Labour in Foreign Countries and Remittances in 2001-2011**

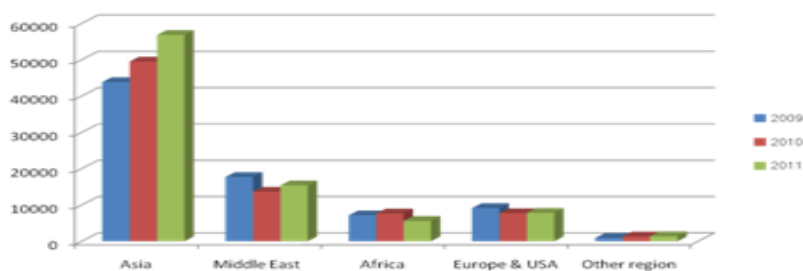


Sources : Ministry of Labour ; Bank of Thailand

- Numbers of Thai migrant labour in foreign countries are about 100,000 per year.
- Most of labour markets are still in Asia. However, the demand trend of Thai labour has been increased.

**表 3.1: 泰國 2001-2011 年泰籍移工與匯款趨勢圖**

**Thai Migrant Labour in Foreign Countries, by Region in 2009-2011**



Source: Ministry of Labour

**表 3.2: 泰國 2009-2011 年泰籍移工分佈圖**

泰國目前最低每月工資是 8 千泰銖，約合 8 千新台幣(不到 250 美元)，到海外賺取更高薪資是一大誘因。而比起泰國周邊的寮國(最低月資 80 美元)，泰國的工資已足以吸引 6 萬 2,792 非法寮籍移工入境從事農業耕作。還有緬甸 81 萬 2,984 人，高棉 5 萬 6,479 人都入泰從事低技術勞動力與家庭幫傭工作。

## Migrant Workers from the Top Three Source Countries registered at the Department of Employment, Ministry of Labour, Thailand 2010

Nationality	Labourers			Domestic Workers			Total
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	
Myanmar	430,336	310,877	741,213	13,265	58,506	71,771	812,984
Laotian	27,664	22,626	50,290	2,164	10,338	12,502	62,792
Cambodian	33,267	19,559	52,826	1,022	2,631	3,653	56,479
<b>Total</b>	<b>491,267</b>	<b>353,062</b>	<b>844,329</b>	<b>16,451</b>	<b>71,525</b>	<b>87,926</b>	<b>932,255</b>

Source: Ministry of Labour, Thailand

表 3.3: 緬甸、寮國與高棉跨境到泰國工作分佈圖

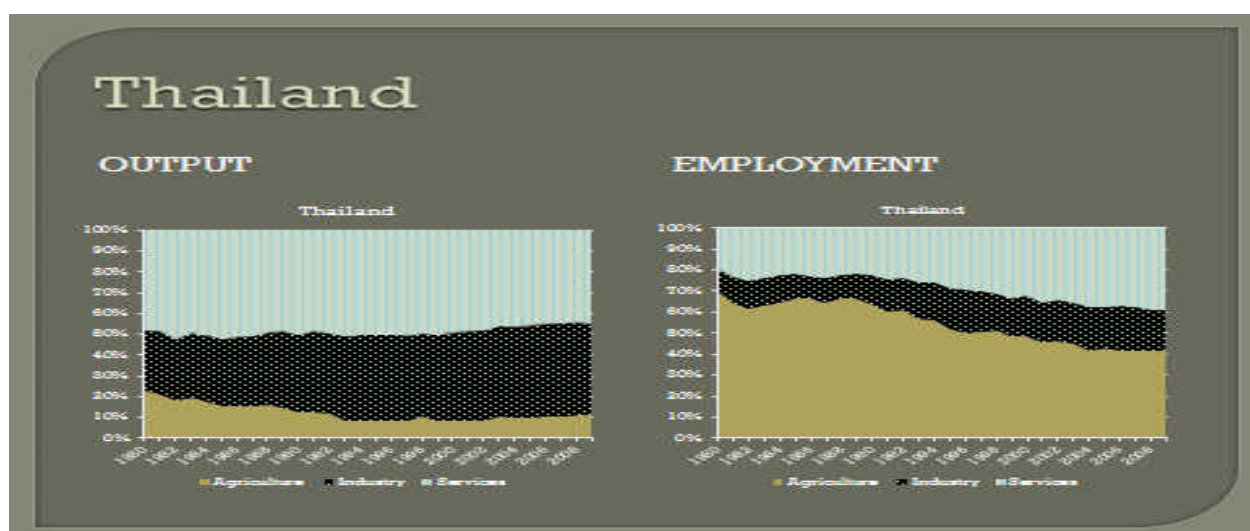


表 3.4: 泰國 1982-2008 年經濟結構與勞動力分佈圖

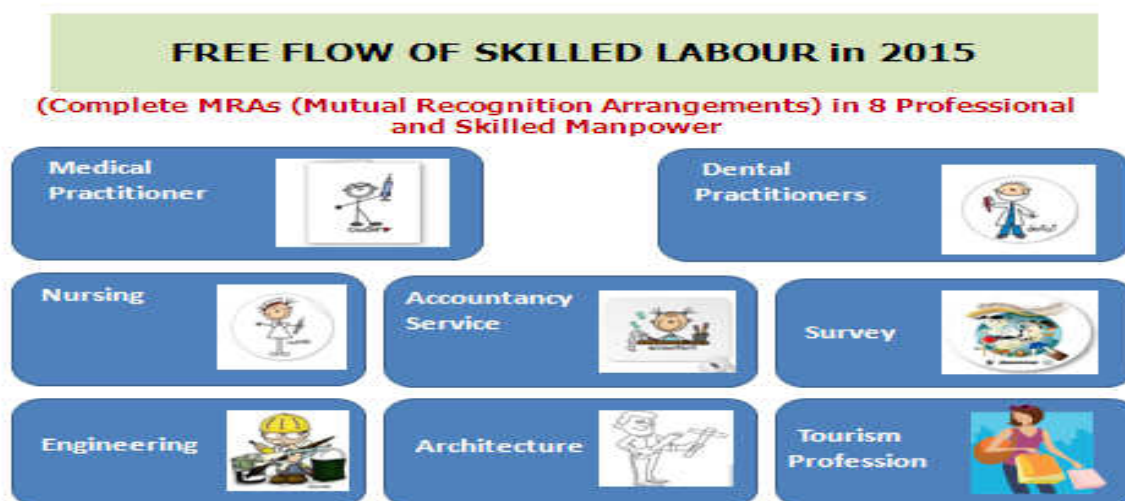


表 3.5: 泰國 2015 年在東南亞共同市場成立後之 8 項專業人士圖

泰國是東協重要成員之一，在 2015 年東協成爲共同市場時，泰國也希望擺脫低技術代工的現狀，故選定 8 項專業人士作爲轉型目標，也配合觀光業相當發達的國情，8 個項目包括，醫療人員、牙醫、護士、會計服務、調研人員、工程人員、建築人員與觀光專業服務員。

### 3-2 印尼

No		Total
1	2006	680.000
2	2007	696.746
3	2008	644.731
4	2009	632.172
5	2010	575.804
6	2011	581.081

表 3.6 : 印尼 2006-2011 年移工人數表

印尼移工人數在 2006-2011 年呈現下降趨勢，在 2007 年達到近 70 萬人之高鋒，但是受到 2008 年之金融危機影響、中東局勢動盪與國內經濟蓬勃發展，移工人數遽降，在 2011 年僅有 58 萬人，以超過 2.4 億人口的印尼來說，此項比例，若與鄰居菲律賓相比，確實是微不足道，菲國人口只有 9 千 400 萬人，不及印尼的一半，卻有 1 千萬移工在全球工作，印尼籍移工人數可謂微不足道。

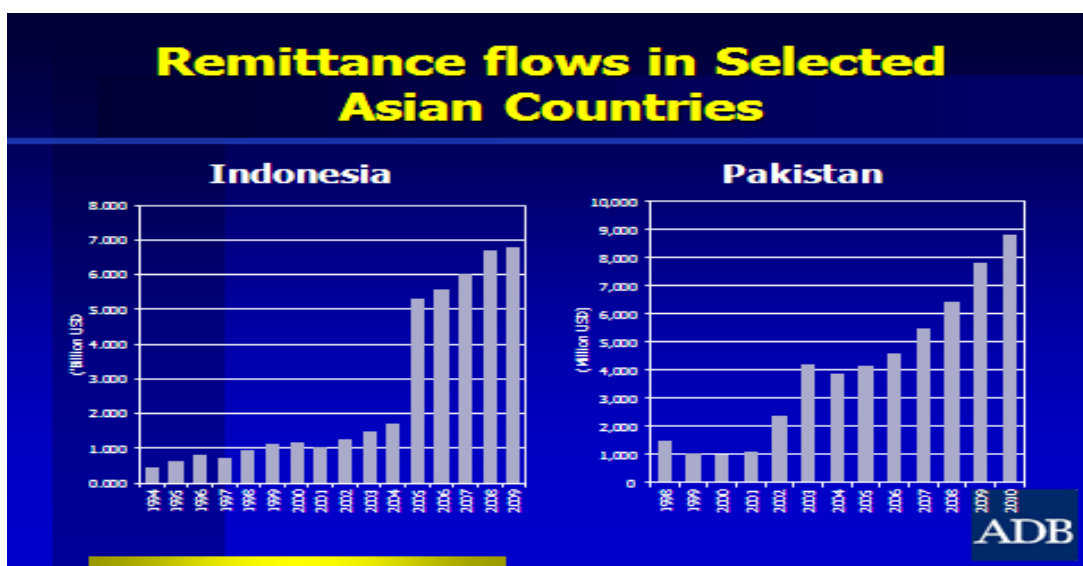


表 3.7 : 1994-2010 年印尼、巴基斯坦之移工匯款表

從表 3.7 可以看出，印尼移工人數雖然不多，但是在 2011 年卻能夠匯回近 70 億美元回國，比起鄰國菲律賓 1 千餘萬人移工有 240 億美元之匯款，可見印尼移工在國外省吃儉用還有克苦辛勤工作的程度。



從我國角度觀察，在印尼移工中有近 20 萬人是集中在台灣工作，我國是其 1/3 移工的目的國。顯然我國在印尼籍移工具有重要地位，但也突顯我國外勞供應來源過於集中在特定對象；如一旦有任何變化，將會造成我國在印尼看護工（15.48 萬人）及 1/3 的製造業移工（2.54 萬人）的不穩定性。印尼已經停止派送家庭幫傭到中東地區，包括沙烏地阿拉伯與以色列；我國管理與對待外籍移工雖然備受肯定，但亦宜防範於未然。

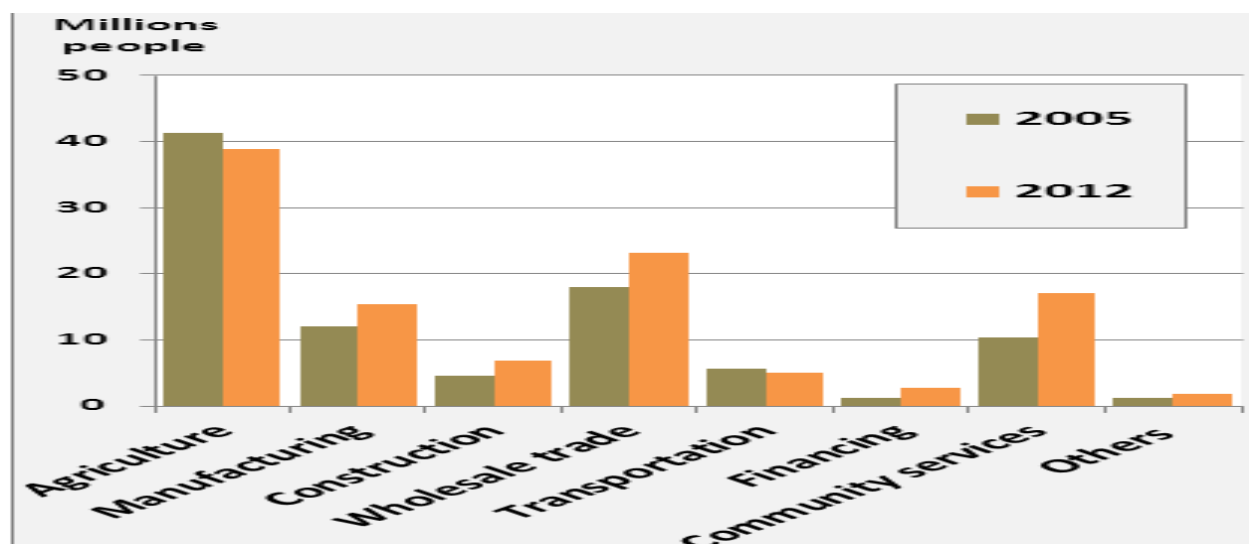


表 3.8 : 印尼 2005-2012 年勞動力分佈圖

印尼的結構與泰國雷同，農業仍然扮演相當重要角色，2012 年全國約僱用近 4 千萬（38%）的勞動力；製造業與建築業則有小幅的增加，而屬於服務業的貿易與社區服務的從業人員則有顯著的增加。這與印尼近年來經濟有突破性成長相呼應；但是印尼 2012 年之失業率仍然有 6.14%，加上農業從業人員有季節性與包容隱藏性之情形，可以推估，印尼之就業不足與失業情況仍屬嚴竣。而印尼擁有 2.4 億人口，每 1% 的失業率意味著 150 萬人在待業中，加上其青年人佔總人口數之比例偏高，現在應有近千萬人是處於就業不足或失業狀態；而其移工人口卻只有不足 60 萬人，是有可以再深度開發之潛力。

### 3-3 越南

2012 年，越南在全球 40 餘國有 50 萬移工在海外工作，每年越南新增派出約 6 萬名移工出國；比起 5 年前平均年新增 8.2 萬人減少近 2 成。平均每年匯款 80 億美元回越南（越南官方的數據是 20 億美元，但是亞洲開發銀行及其他研究機關都落在 70 到 80 億美元；一種說法是，

匯款之統計數據是否有包括「越裔」僑胞；如同菲律賓的匯款數據每年從 120 億到 210 億美元都有，以菲律賓之案例來說，美國是其首位匯款來源國，但是在統計人數上，菲律賓移工之前十個目的國並不包括美國；人數少但匯款特多，顯然是包括「菲裔」美國人，而且是擔任高級職務有高收入之專業人士；越南的統計亦有相同現象，自越戰結束後赴美歸化者人數可觀，但並不在越南移工統計數據上，但其匯款在研究機構之統計數據是有包括在內，所以造成平均移工匯款遠遠超過其他以人數取勝之國家如印度、中國、墨西哥及巴基斯坦等等）。

越南移工主要目的國為：台灣（9 萬 9 千人）、馬來西亞（8 萬人）、韓國（7 萬 5 千人，含韓國政府聘用之 600 名越南高級技工）、中東地區（2 萬 5 千人）及日本（1 萬 9 千人，含日本政府聘用之 1 千名越南工程師）。另外，在非洲地區，利比亞動亂前有 1 萬名越籍移工在該國工作；現在越南還與國際糧食組織(FAO)及非洲政府簽有合約，派有專家在阿爾及利亞、安哥拉與莫三鼻克從事醫療、教育與農業種植與推廣之援助活動。

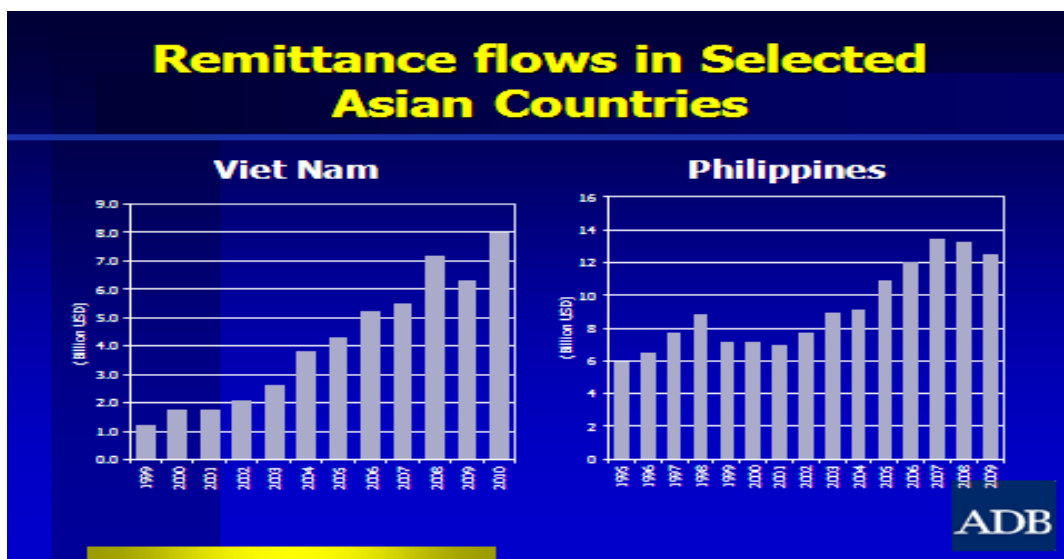


表 3.9：越南、菲律賓 1999-2010 年移工匯款表

究其移工主因包括，可以創造就業機會，越南勞動市場每年有 110 到 150 萬職場新鮮人投入；勞動參予率相當高，男性是 81%，女性是 72.3% (2009 年)；越南國內之就業不足與失業情勢仍然嚴重，2012 年全越就業由於經濟不景氣，失業人口正在逐漸上升。2012 年全國失業人口達近百萬人。城鎮與農村失業人口各約 50 萬人。此外，全國有 137 萬人就業不足。從結構

上看，47%的失業人口為年青人。胡志明市失業率最高，達 3.9%，其次是九龍江平原、河內市。越南勞動力相對充裕，15 歲以上勞動人口達 5,310 萬人，占全國總人口 60%，約 7 成生活在農村地區。另一主因是賺取更多薪資，目前越南基本月薪是規定，第 1 區域(直轄市) 235 萬盾 (110 美元)；第 2 區域(省級城市) 210 萬盾；第 3 區域(農村) 180 萬盾；第 4 區域(山地偏遠地區) 165 萬盾。以越籍移工到台灣工作為例，其薪資至少成長 5 倍，對改善移工家庭及越南政府之外幣收入都有所助益。

越南移工之年齡多在 20 到 40 歲間，其中 6 成 4 是男性，這顯示女性出國工作的風氣漸盛，從 2000 年的 3 成提高到現在的 3 成 6。越南政府的態度也是鼓勵移工出外打工，並分別出台許多相關法令來推展移工業務；甚至鼓勵具有較高級技術者如建築工頭、監工、工程師到海外。

### 3-4 菲律賓

## Philippine Labor Migration Patterns

Stock Estimate of Overseas Filipino Workers (OFWs), 2000-2011

Year	Permanent	Temporary	Irregular	Total
2011	4,867,645	4,513,171	1,074,972	10,455,788
2010	4,423,680	4,324,388	704,916	9,452,984
2009	4,056,940	3,864,068	658,370	8,579,378
2008	3,907,842	3,626,259	653,609	8,187,710
2007	3,693,015	3,413,079	648,169	7,754,263
2006	3,568,388	3,093,921	621,713	7,284,022
2005	3,407,967	2,943,151	626,389	6,977,507
2004	3,204,326	2,899,620	1,039,191	7,143,137
2003	2,865,412	3,385,001	1,512,765	7,763,178
2002	2,807,356	3,167,978	1,607,170	7,582,504
2001	2,736,528	3,049,622	1,625,936	7,412,086

表 3.10 : 菲律賓 2001-2011 年移工數量表

菲籍移工之數量是呈現穩定成長現象，即使是在 2008-2009 世界金融危機時期，也是呈現成長狀態；目前已經突破千萬人之門檻。從表 3.10 可以看出，非法移工 (irregular migrant) 在本世紀初有超過百萬大軍，在 2005 年降到 60 餘萬人，但在 2011 年又恢復到百萬人以上；從表 3.11 可以看出，菲籍移工之 10 大目標國依序是，沙烏地阿拉伯、阿酋、新加坡、香港、卡達、科威特、台灣 4.18 萬人 (我國 2012/11 月之數據是 8.6 萬人)、義大利、巴林及馬來西亞。

### Top 10 Destinations of Deployed Overseas Filipino Workers (OFWs), 2011

Country	No. of Deployed Filipino Workers
Saudi Arabia	316,736
United Arab Emirates	235,775
Singapore	146,613
Hong Kong	129,575
Qatar	100,530
Kuwait	65,603
Taiwan	41,896
Italy	31,704
Bahrain	18,230
Malaysia	16,797

**Total number  
deployed:  
1,687, 831**

Source: Philippine Overseas Employment Administration

6

表 3.11 : 菲律賓移工 10 大目的國

### OFW's by Major Occupation (%), 2010-2011

OCCUPATION	2005	2010	2011
<b>Laborers and unskilled workers</b>	<b>33.1</b>	<b>32</b>	<b>32.7</b>
Service workers and shop and market sales workers	13.6	15.1	15.5
Plant and machine operators and assemblers	14.5	14.3	13.6
Trade and related workers	14.7	14.9	12.8
Professionals	8.8	9.9	10.6
Clerks	4.5	5.4	5.5
Technicians and associate professionals	8.0	5.6	6.0
Officials of government and special-interest organizations, corporate executives, managers, managing proprietors and supervisors	2.4	2.5	2.9
Farmers, forestry workers and fishermen	0.2	0.3	0.4

Source: National Statistics Office, Survey on Overseas Filipinos

10

表 3.12 : 2010-2011 年菲律賓移工之工作種類分佈表

菲籍移工之主要工作項目，一般工人與低技術工人仍佔首位，約維持在 1/3 現象；商場銷售、工廠操作員、貿易工人各約佔 15%；專業人士也佔 10%，且有增加之趨勢，辦公室員工、技工也各佔 5.5%及 6%。

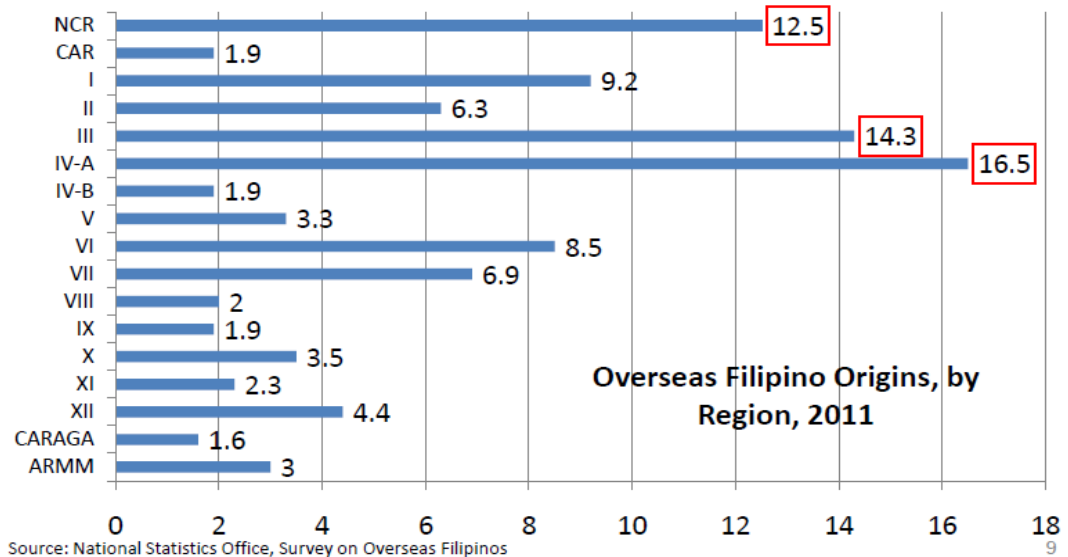


表 3.13 : 2011 年菲律賓移工來源地區表

菲籍移工主要係從首都馬尼拉附近，並非從鄉下地區來，可以推測是到海外從事工作需要相關資訊，所以在資訊較發達之地區反而是移工之主要來源地。

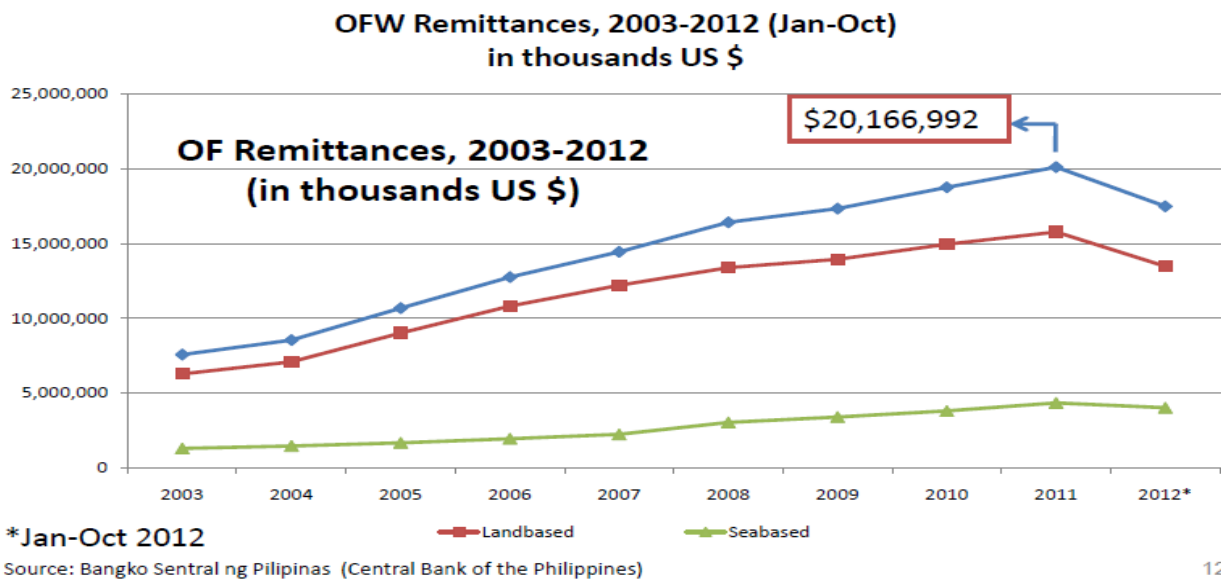


表 3.14 : 2003-2012 年菲律賓移工匯款表

上表顯示，菲籍移工每年匯款回菲律賓是呈現一路成長現象，到 2011 年匯入超過 200 億美元，約佔菲國 GDP 的 12%，可說對菲國經濟有重要貢獻。2012 年只有前十個月，並不代表 2012 年是下降的，尤其是 12 月份是耶誕節，對篤信天主教的菲律賓人民更是匯款旺季，所以只供參考之用。但從 2005-2011 年的趨勢是一路向上，尤其是 2008-09 年之金融危機下，匯款顯然未減反增，究其主因是，移工在海外更能體會全球佈景氣與生活艱辛，所以寧可自己省吃儉用也要寄錢回家，所以匯款仍是呈現增加情勢。

### Top 10 Countries with the highest Remittances from OFWs, 2011

Country	Remittances in thousands US \$
United States of America	8,481,164
Canada	2,071,489
Saudi Arabia	1,613,237
United Kingdom	956,639
Japan	913,548
United Arab Emirates	877,981
Singapore	789,243
Italy	550,654
Germany	478,688
Norway	352,755

Total amount of remittances:  
\$20,116,992,000

Source: Bangko Sentral ng Pilipinas (Central Bank of the Philippines)

13

表 3.15 : 2012 年菲律賓移工匯款來源國家表

美國是菲國移工首要匯款來源國，在總額 201 億美元中（菲央行數據），竟然匯入高達 84.8 億美元，將近一半左右，而美國並非在菲國移民十大目的國之列；人數少但匯款超多，其主因推測是，匯款中包括許多已歸化美國籍之菲律賓移民，另一理由是，到美國的移工多是專業人士或具有技術之人員，所以其所得較高也匯款較多。同樣情形也可解釋排名第二的加拿大、第四名的英國與第五的日本。這四個國家之總額即占總匯款的 6 成以上。德國與挪威也是如此，義大利應是 OECD 唯一例外之國家，菲籍移工在義大利工作者超過 3 萬多人。

### Total Remittance in Cash and in Kind (in Php millions), 2000-2011

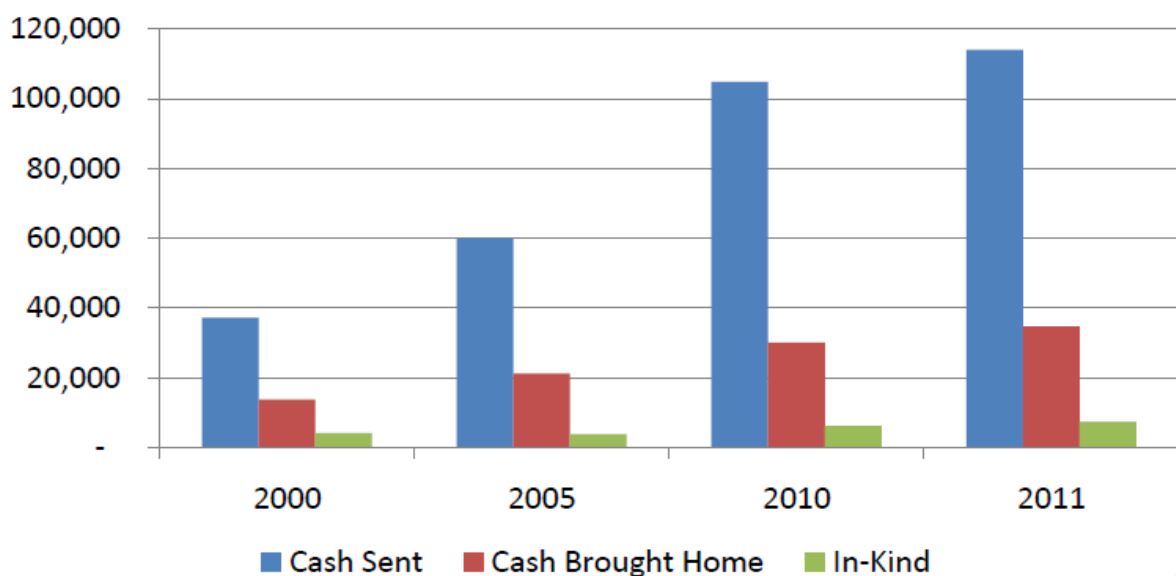


表 3.16 : 2000-2011 年菲律賓移工匯款種類表

14

現金方式匯款，包括透過金融機構或是自行攜帶回國是主要途徑，所謂實物給付方式是菲國財政部之統計方式，其數量不多其實是無關重要。此現象就牽涉到匯款之成本與安全性的討論，如何減少移工匯款成本與強化其安全性是值得探討之議題。

### **3-5 巴基斯坦**

巴基斯坦人口 1.8 億人，1/3 處於貧窮線以下，人口成長率 2.03%，總勞動人口 5 千 730 萬人，45% 勞動力集中在農業，失業率 6%，人均 GDP(2011)是 1,372 美元。2012 年之移工總數有 740 萬人，每年以 7% 速度在成長；分佈在全球 140 個國家工作，其中 48% 在中東地區(以非技術工為主)，28% 在歐洲，19% 在美國；2012 年匯回總額達到 113 億美元。

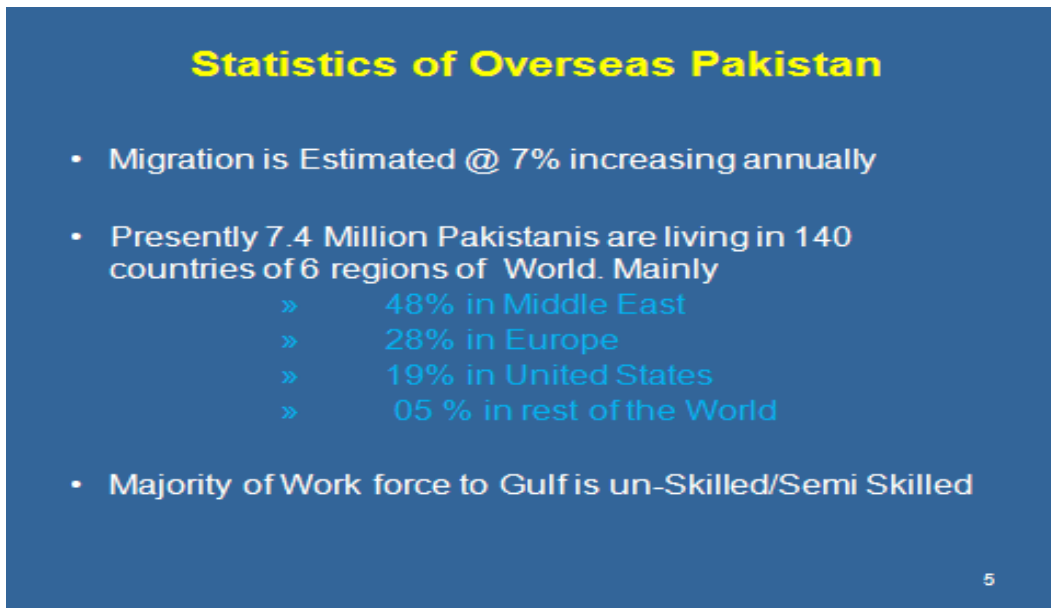


表 3.17 : 巴基斯坦移工現況表

## Category-Wise Workers Proceeded Overseas During 2012

CATEGORY	NUMBER	CATEGORY	NUMBER	CATEGORY	NUMBER	CATEGORY	NUMBER
Engineer	2637	Agriculturist	12027	Steel Fixer	18235	Surveyor	1463
Doctor	955	Clerk/Typist	3184	Painter	9194	Fitter	5307
Nurse	353	Foreman/Sup	4075	Labourer	182984	Denter	1890
Teacher	675	Mason	38583	Technician	20687	Computer Prog. Analyst	1162
Accountant	1935	Carpenter	24317	Mechanic	9463	Designer	143
Manager	2007	Electrician	15671	Cable Joiner	243	Goldsmith	369
Welder	7020	Cook	3782	Driver	66616	Pharmacist	122
Secy/S.graph	161	Plumber	9191	Operator	3931	Rigger	1295
Storekeeper	1555	Waiter/Br.	3002	Tailor	4618	Salesman	5266

6

表 3.18 : 巴基斯坦移工之工作種類表

巴基斯坦移工 51%是技術工，40%是非技術工、6%在服務業、3%在農業。從表 3.18 可以看出，巴籍移工從工程師、醫生、護士、教師、會計師、經理、木匠、廚師、水電工、司機、操作員、技工、金匠、藥劑師、裁縫師、電腦程式分析師、牙醫到海員，不但人數眾多而且包羅萬象。將近 15%的勞動力在海外討生活，如果扣除 4 成的農業從業人口，巴國將近 3 成的就業人口移往海外工作。

## Year-wise Remittances

Period	Remittances (Billion \$)	% age Change
2006-07	5.494	+19.43
2007-08	6.451	+17.43
2008-09	7.811	+21.08
2009-10	8.906	+14.01
2010-11	11.201	+25.77
2011-12	13.106	+17.01

13

表 3.19 : 2006-2012 年巴基斯坦移工之匯款表

巴基斯坦之移工的匯款呈現兩位數字之增加，2010-11 年還以 25.77%成長，從 2006 年的



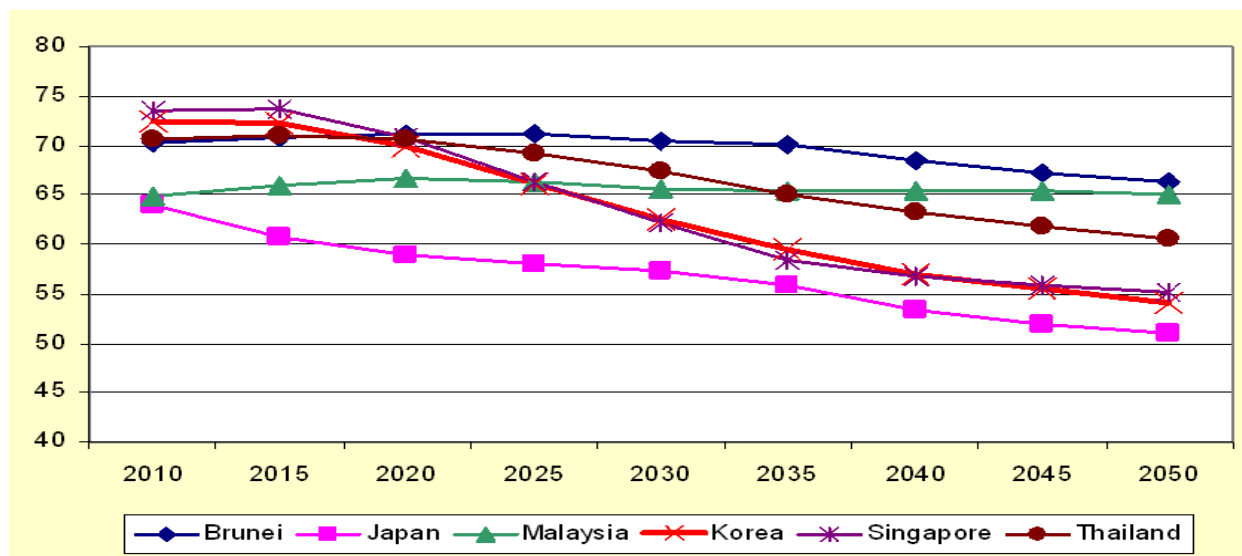
54.94 億美元增加到 2011 年的 131 億美元；加上巴國移工年均成長率達 7% 之情勢；可以推論，巴國國內政經情勢每況愈下，人民只好赴海外討生活，從販夫走卒到醫生、會計師與專業人士都在出走。其移工中技術工與專業人士已經超過 5 成；巴國自 1979 年起，也設立海外巴僑基金 (Overseas Pakistanis Foundation)，旨在減少失業、增加匯款來改善巴國經濟狀態。巴國近年更結合國家各相關部會資源，就移工之住宿、教育、健保、財務金融、旅館折價、法律諮詢、年金、機場通關便利、簡化行政與設立海外駐點 ( 巴僑部 [ Ministry of Overseas Pakistanis ] 在 19 國設置 26 個辦公室) 等各方面協助巴籍移工。



表 3.20 : 2020 年全球勞工供給預測圖

依據相關預測，在 2020 年時，全世界除了南亞地區以外，由於其他地區人口因為相繼迅速老化，世界勞動力剩餘供給地區只有印度的 4 千 7 百萬人，巴基斯坦的 1 千 9 百萬人，菲律賓、印尼與墨西哥各 5 百萬人，埃及 4 百萬人，巴西 3 百萬人外；其他地區都會是勞動力缺乏的現象；舉其大宗者包括美國缺乏 1 千 7 百萬人，中國大陸也會短缺 1 千萬人，日本 9 百萬人，俄羅斯 6 百萬人，德國、法國及西班牙都少 3 百萬人；英國及愛爾蘭少 2 百萬人，和澳洲的 50 萬人。

## Per cent Share of Working Age (15-64) in Total Population



Source: UN World Population Prospects: the 2010 Revision

表 3.21 : 2010-2050 年亞洲特定國家之勞動力預測表

人力資源的缺乏，即使是低階或是無技術工人也將是各國搶奪的主要目標。而南亞是最重要的一個供應地區。從表 3.21 及 3.22 可以預測，從 2010 到 2050 年之間，汶萊、日本、馬來西亞、韓國、新加坡與泰國的勞動力佔總人口數均是出現一路下滑的情勢，日本（屆時 75 歲以上者將佔總人口數 22% 以上）差一點不到 5 成，其勞動力將出現負成長 2.8%。

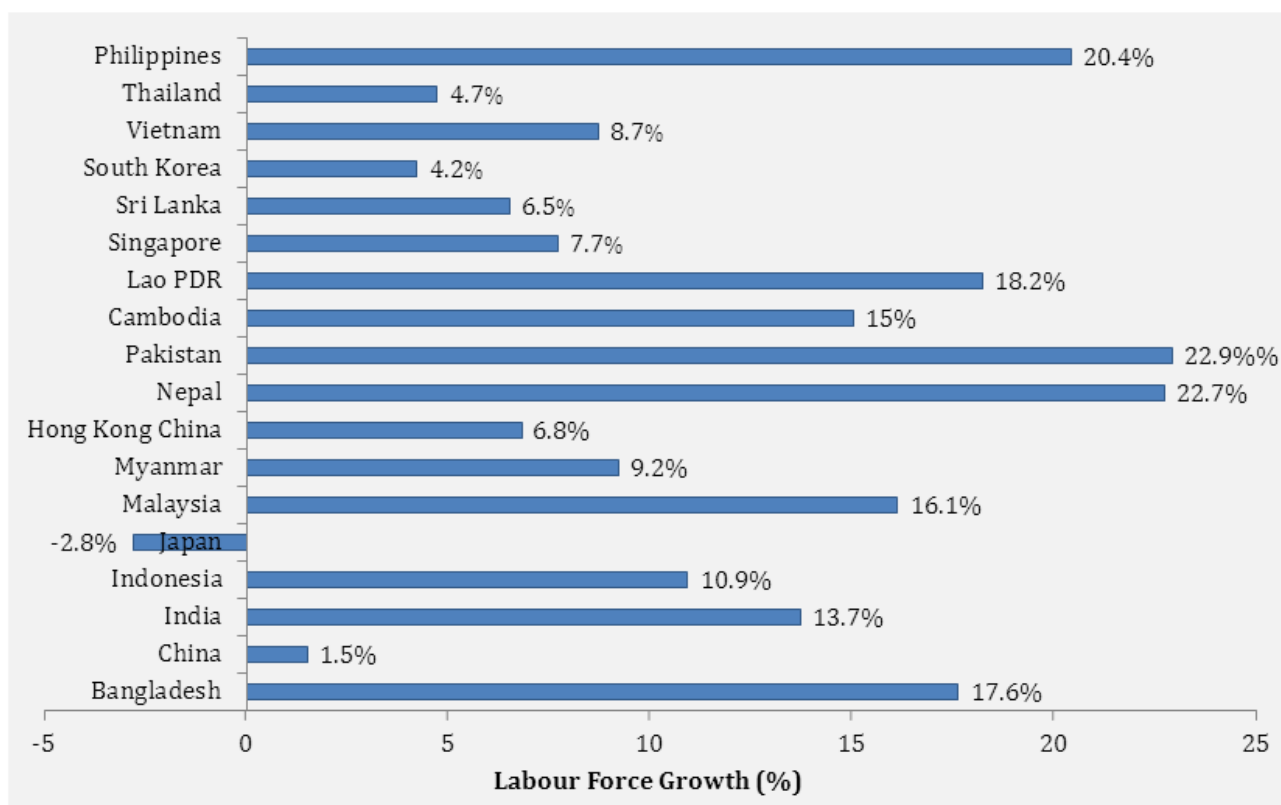


表 3.22 : 亞洲各國勞動力成長率

### 3-6 斯里蘭卡

斯里蘭卡人口約 2,020 萬人，2009 年人均所得 2,040 美元，國內生產毛額 380 億美元，人均 GDP 4 千 3 百美元；勞動力約 900 萬人，22% 人口生活在貧窮線以下，斯里蘭卡是以種植園經濟為主的農業國，土地肥沃濕潤，氣候條件優越，熱帶水果和堅果品種齊全。斯里蘭卡還有三寶：茶葉、橡膠、椰子，產量均居世界前列。斯里蘭卡的石墨、寶石儲量最為豐富。由於也是印度洋北部東西航運必經之地，又有“東方十字路口”之稱。

只是過去深受內戰頻仍拖累，政經局勢常易陷入不安。受內戰結束激勵，2009 年斯國經濟成長率雖延續正成長走勢，但又碰上全球經濟衰退，導致最大市場—美國與歐盟地區等外部需求銳減的衝擊，故重創斯國出口，當年度 GDP 成長率滑落至近年新低之 3.5%。展望未來，鑑於過去影響農作物生產的戰爭因素已不再，尤其是 2010 年來自斯國東部與北部農作物產量大增，而提高農民收入，增加民間消費，從而帶動當地企業與外資企業的投資擴增，加上旅遊業收入回暖挹注，預期 GDP 平均成長率將可上看 8%。在消費與企業信心的雙雙回升下，尤其是透過所得以及海外僑匯款等增加，民間消費可望繼續成為驅動經濟成長的主要動力，預期 2011-2015 期間，斯國經濟可望維持年均成長 7.4% 的水平。外貿方面，進口增速大於出口，尤其是來自國際大宗商品與油價的持續上升，以及戰後重建工程需求，是斯國貿易逆差再度擴大的主要原因。預測斯里蘭卡貿易逆差由 2010 年的 39 億美元，一路走高至 2015 年的 83 億美元，所幸透過旅遊、海外僑匯款以及轉口貿易等收入增加，2011-2015 期間的斯國經常帳赤字占 GDP 平均比重，尚可控制在 4.5% 範圍內。

Worker Remittance	
Year	Amount Rs Billions
2005	1.9
2006	2.2
2007	2.7
2008	3.1
2009	3.8
2010	4.5
<b>2011</b>	<b>5.2</b>

Foreign employment industry continued its rank as the first largest earner of foreign exchange in the Sri Lankan economy  
Source: Central Bank Report 2010

表 3.23 : 2005-2011 斯里蘭卡移工匯款表

## Departures for Foreign Employment 2000 - 2012

year	Male		Female		Total	Change %
	Number	%	Number	%		
2000	59793	32.8	122395	67.2	180188	-
2001	59807	32.5	124200	67.5	184007	1.0
2002	70522	34.6	133251	65.4	203773	10.7
2003	74508	35.5	135338	64.5	209846	3.0
2004	80699	37.6	13410	62.4	214709	2.3
2005	93896	40.6	137394	59.4	231290	7.7
2006	90170	44.7	111778	55.3	201948	-12.7
2007	103476	47.4	114983	52.6	218459	8.2
2008	128232	51.2	122267	48.8	250499	14.7
2009	119276	48.3	127843	51.7	247119	-1.3
2010	135502	50.8	130943	49.2	266445	7.8
2011	136307	51.8	126654	48.2	262961	-1.3
2012	136292	49.3	140447	50.7	276732	5.2

**表 3.24 : 2000-2012 斯里蘭卡移工供給圖**

斯里蘭卡 2012 年新增 27 萬 6,732 名移工，男女約各半，其累計在海外討生活之移工有 180 萬人，其累計在海外討生活之移工有 180 萬人約佔總勞動力的 25%；女性多從事家庭幫傭 (88.2%)。中東地區是主要目的國(58.9%)，包括沙烏地阿拉伯、科威特、阿酋、卡達與約旦。

斯國外國就業促進與福利部轄下之海外就業局是移工主政單位。主管移工之 3 ‘R’ 主軸政策，即僱用(recruitment)、匯款(remittance)與返國(returning)。當前其執行挑戰是，對返國移工之資訊掌握缺乏，缺乏對世界市場所需技術提出對應之技術訓練，對匯款流向掌握不易，對如何減低匯款成本仍在努力，以及過度依賴匯款的經濟。

2011 年斯里蘭卡移工總共匯回 52 億美元，是斯國外匯最大來源，對斯國總體經濟助益匪淺，佔 GDP 的 8.2%，35%的外匯收入以及僱用 17%的勞動力。斯國其他外匯主要來源包括茶葉、茶葉、橡膠、椰子、成衣、觀光、外資等，各個項目平均賺進 15 億美元。

### 3-7 孟加拉

2011 年，孟加拉人口 1 億 5,250 萬人，勞動人口 7,542 萬人，移工總數（含孟裔移民）850

萬人分布在世界 157 個國家，2012 年預估有 60 萬 3 千名新移工加入，較 2010 年成長 55%；2012 年預計匯回 142 億美元。其中女性移工只有 3 萬 7,304 名。 巴籍移工中之技術工與專業人士多前往澳洲、加拿大、美國與歐盟。非技術工與半技術工則多前往中東地區、東南亞及馬來西亞。目前巴國正積極與泰國（漁民）、沙烏地阿拉伯、亞塞拜然研簽備忘錄。也在研議送女性移工到香港服務。

目前移工轉往南韓、東南亞與馬來西亞呈現增漲趨勢；另外由於巴國積極輔導移工作業，非法巴籍移工也出現銳減狀態，只是非法留學生與移工仍然充斥在澳洲、加拿大與美國等地。

Year	KSA	UAE	QATAR	OMAN	BAHRAIN	LEBANON	SINGAPORE	MALAYSIA	KUWAIT	LIBYA	JORDAN	S. KOREA
2005	80,425	61,978	2,114	4,827	10,716	14	9,651	2,911	47,229	972	9,101	223
2006	109,513	130,204	7,691	8,082	16,355	821	20,139	20,469	35,775	104	2,822	992
2007	204,112	226,392	15,130	17,478	16,433	3,541	38,324	273,201	4,212	1,480	494	39
2008	132,124	419,355	25,548	52,896	13,182	8,444	56,581	131,762	319	5,067	682	1,521
2009	14,666	258,248	16,672	41,704	28,426	13,941	39,581	12,402	10	22,742	1,691	1,474
2010	7,069	203,308	12,085	42,641	21,824	17,268	39,053	919	48	12,132	2,235	2,699
2011	15,039	282,739	13,111	135,265	13,996	19,169	48,667	742	29	89	4,387	2,021

表 3.25 : 2005-2011 孟加拉移工目標國分布表

孟移工在整個中東地區幾乎都呈現崩盤情況，科威特、利比亞出現個位數字，沙烏地阿拉伯在 2007 年還有 20 萬人，2008 年金融危機時幾乎腰斬，2011 年只有剩下 1.5 萬，不及 2007 年之 8% 數量；該地區只有阿酋、約旦、黎巴嫩與阿曼等國還出現小幅成長狀態。

## YEAR WISE OVERSEAS EMPLOYMENT (2005-2012)

YEAR	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
NUMBER	252,702	381,516	832,609	875,055	475,278	390,702	568,062	608,000

- It is observed that the flow of overseas migrants is remarkably during last three years.
- The figure of migration was 390,702 in 2010 which raised to 607,800 in 2012.
- It indicates 55% rise.

**表 3.26 : 2005-2012 孟加拉每年新增移工數量表**

孟國移工受到 2008-09 全球金融危機嚴重打擊，從 80 餘萬人銳減到災後的 30-40 餘萬人，這幾年又已經漸漸恢復原貌，在 2012 年已經來到 60 萬人。孟國也體會到雞蛋不能放在同一籃內，現在要分散風險，要往全球方面發展，新的目標國家包括澳洲、加拿大、俄羅斯、紐西蘭、瑞典、剛果、南非、阿爾及利亞、波札那、塔吉克斯坦、奈及利亞、利比亞、獅子山、智利、香港、不丹、愛沙尼亞、亞塞拜然、安哥拉及希臘等。

## YEAR WISE WOMEN MIGRATION FROM 2005 - 2012

YEAR	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
NUMBER	13,570	18,045	19,094	20,827	22,224	27,602	30,559	

**Women Migration from Bangladesh gradually increases. Now women migration achieved the figure of 6% of the total migration. Women workers are employed in 43 occupations including doctors, engineers, architects, nurses, university teachers in 57 countries.**

**表 3.27 : 2005-2011 孟加拉每年新增女性移工數量表**

孟國也想開發其婦女市場，包括藍、白領都要開發，從醫生、工程師、設計師、護士、大學教授到家庭幫傭等 43 種行業。從 2005 年的 1 萬 3,570 人倍增到 2011 年的 3 萬 559 人，分布在 57 個國家服務。香港與新加坡的家庭幫傭是目前開發重點之一。但是目前僅佔 6% 之移工總額，仍深具開發潛力。

## REMITTANCE EARNED FROM 2005 -2012

YEAR	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Remittance (b USD)	4.25	5.48	6.57	9.01	10.75	11.00	12.17	14.20

表 3.28 : 2005-2012 孟加拉移工匯款表

2005 年孟加拉移工匯款總額只有 **42.5** 億美元，而在 2012 年就成長到 **142** 億美元，共成長 235%。也因此造就了孟加拉外匯存底創下歷史新高，達到 13 億美元。孟國經濟也因此安然渡過世界金融危機。而孟國也責成其中央銀行在英國國際發展部(Department for International Development, DFID) 資助下與國際移民組織(International Organization for Migration, IOM) 創建移工匯款管道以利移工更經濟實惠地匯款回國。另外孟國政府也提供一系列的協助方案，包括法律諮詢、職前訓練、金融常識、銀行開戶協助、住宿、低利貸款等等。

Table 1: The Costs of Labor Migration from Bangladesh, 2010

Component of migration cost		
Item of cost	Mean Expense (in US\$)	Percentage
Government fee	21	0.8
Agency	271	10.3
Visa	246	9.3
Ticket free	65	2.5
Intermediary	1,569	59.5
Other helpers	465	17.6
<b>Mean expenses</b>	<b>2,637</b>	<b>100</b>

Note: Sample size = 12,319, excluding those for whom the respondents were unable to provide information about remittances.

Source: Kalam, K.A. 2012. Reducing Migration Cost and Cost of Remittances: Bangladesh Experience. Presentation at the 2nd ADBI-OECD Roundtable on Labor Migration in Asia. ADBI. 18-20 January 2012.

3.29 : 2010 年孟國移工費用一覽表

從表 3.29 可以就孟加拉移工成本進行分析，將近 9 成是被所謂仲介、其他幫忙者所拿走，一個移工之成本需要 2,637 美元，不可謂不昂貴。仲介費用透明化應該是孟國未來努力的方向。

### 3-8 寮國

寮國是中南半島唯一不臨海的內陸國，境內 80% 土地屬山地與高原，且多為森林覆蓋，水

力資源豐富，盛產柚木與紫檀等名貴木材，並擁有錫、銅、鐵、煤等礦產資源。經濟發展以農業為主，農作物包括水稻、玉米、花生與棉花等，惟因缺乏灌溉系統，復受制化學肥料供給與現代化耕作技術等不足，以及氣候變遷影響，致稻米產量有限，難與泰國與越南兩大全球稻米輸出鄰國相提並論。此外，寮國教育普及率低，人口素質提昇不易，基礎建設開發不足，每每形成外資卻步，或觀望不前。整體而言，寮國農業占全國人口 85%，工業基礎薄弱，2011 年人均所得僅 1,224 美元，為全球低收入貧窮國家之一。

寮國自然資源豐富，蘊藏礦產、木材及水利等資源，但因本身為內陸國，交通及公共設施落後，經濟結構以農林漁牧業為主占 27.1%，主要為生產稻米的自給自足農業。近年來在政府積極改善投資環境與擴大基礎設施建設下，營建受益於基礎設施建設的擴大下，有顯著之成長；而投資環境的改善也讓外資逐漸進駐水力發電、礦產開發與觀光業，而開始逐漸取得成果。

貧窮、失業率高、收入偏低(最低工資月薪 80 美元)、天災人禍、需要改善生活都是從事移工之動力；相對的海外工作有較高的收入、有較好的工作環境與新技術、新知識、新經驗可以學習，都是推動移工的誘因。依官方數據，寮國目前只有 8,183 名合法移工，分別在泰國(8,105 名)及日本(78 人)。另外有 11 萬 6,421 名非法移工在泰國從事農業工作，在泰國也屬於 3K 產業，是泰國勞工不願從事之工作，而泰國的最低月薪是 300 美元，是寮國的 3 倍高。還有一些跨境到越南的成衣廠、餐飲店提供勞務。

Emigration to the OECD						
Emigrant population: persons born in Lao PDR living abroad	2000			2005/06		
	Men	Women	Total	Men	Women	Total
Emigrant population 15+ ('000s)	132.8	131.4	264.1	126.4	129.7	256.1
Recent emigrants 15+ ('000s)	4.4	5.8	10.2	4.2	6.5	10.7
15-24 (% of population 15+)	13.8	13.7	13.8	3.3	3.8	3.5
25-64 (% of population 15+)	81.2	79.0	80.1	88.5	86.3	87.4
65+ (% of population 15+)	5.0	7.3	6.1	8.2	9.9	9.1
Total emigration rates (%)	8.3	8.1	8.2	7.0	7.0	7.0
Emigration rates of the high-educated (%)	23.8	29.2	25.9	24.4	25.2	24.8
Legal migrant flows to OECD ('000s)	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	1.7	4.1	3.8	3.5	3.0	2.5
United States	1.2	2.9	2.6	2.2	1.7	1.2
Japan	n.a.	0.8	0.8	0.9	0.9	0.9
Rep. of Korea	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
International students (3 main destinations, '000s)	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Total	0.40	0.36	0.38	0.41	0.44	0.48
Australia						
	Non-resident students	0.12	0.11	0.13	0.16	0.17
France						
	Non-resident students	0.17	0.15	0.14	0.13	0.12
United States						
	Non-resident students	0.07	0.07	0.07	0.05	0.08

表 3.30 : 寮國 2001-2011 年泰籍移工趨勢圖



寮國人口 659 萬人，人均 GDP 1,224 美元，在 2002 年與泰國簽署跨境就業備忘錄，目前慢慢開發中，總移工量不到 15 萬人；因為寮語與泰語幾乎相通，對我國開發移工來源之成本相對較低；雖然該國教育相對不普及，人民素質有待加強，但仍屬移工處女地，可以試探開發之。

### 3-9 緬甸

在緬甸方面，經濟發展主要以發展農業，進而帶動其他產業，2011 年的經濟結構，農林漁牧業占 GDP 比重為 36.4%、工業占 26.0%與服務業占 17.8%。在農林漁牧業中，農業比重高達 27.5%、牲畜及漁業占 8.4%。主要農作物有稻米、小麥、玉米、花生、芝麻、棉花、橡膠、豆類、甘蔗、油棕、煙草和黃麻等。緬甸漁業多半由私人經營為主，雖然水產資源豐富，但因缺乏冷藏設備，使水產出口的發展受到阻礙。在工業方面，緬甸工業比重約占 26.0%，主要工業有石油和天然氣開採、小型機械製造、紡織等。在製造業中則以食品及飲料業等農產品之加工占相當高之比重，產品則主要供當地市場消費，而其他前景較佳之產業則為紡織、建材等行業以及新開放之通訊電信業。

2012 年緬甸總人口數為 5,458 萬人，人均 GDP 1,017 美元，農林漁牧業比重為 36.4%；所以也是一個可以開發的移工新供應市場。加上緬甸現在走上開發道路，緬國人民友善，即使教育普及率低，人口素質有待提昇，但是與寮國一樣，仍屬移工處女地，具有試探開發之價值與條件。

### 3-10 新加坡

指標	單位	汶萊	柬埔寨	印尼	寮國	馬來西亞	緬甸	菲律賓	新加坡	泰國	越南
人口 (2012 年)	萬人	41	1,495	24,865	659	2,918	5,458	10,378	535	6,709	9,152
人口成長率 (2009 年)	%	2.1	2.1	1.2	2.1	2.1	2.0	2.0	3.1	0.6	-0.2
人口成長率 (2012 年 <sup>p</sup> )	%	1.7	1.7	1.0	1.7	1.5	1.1	1.9	2.0	0.5	1.1
人口密集度 (2009 年)	人/km <sup>2</sup>	70	83	124	25	86	88	307	7,023	130	263
土地面積 (2009 年)	千 km <sup>2</sup>	5.7	181	1,860	237	330	677	300	0.7	513	331.1
人均名目 GDP (2011 年)	美元	35,180	899	3,495	1,224	9,977	1,017	2,369	50,078	4,972	1,394

表 3.31 : 東協十國基本資料

本次圓桌會議以亞洲為主要討論重點，其中又以東協為重心，從表3.31可以比較10

個會員國間的基本數據，其中與外籍移工較有關係之國家還有新加坡、汶萊與馬來西亞。移工佔總勞動人口比例，新加坡達35%、汶萊達25 %及馬來西亞的16%。

在東協十國中，以新加坡與汶萊之開發程度較高，兩者均有特殊狀況。新加坡方面，產業結構集中在工業及服務業，2011年占GDP比重分別為25.0%與64.8%。其中工業以製造業與建築業為主；服務業則以批發與零售貿易業、飯店與餐館業、金融服務業及商業服務業。由於新加坡經濟主要依靠國外需求支撐，對外貿易與吸引外資的擴張一直是其經濟發展的主要動力，但這兩年來因金融危機與歐債危機的接連影響下，可明顯看出新加坡的工業與服務業成長趨勢隨著全球景氣波動而變。2008年美國次貸危機時，新加坡立即陷入衰退7.2%之成長率，而服務業也趨緩至成長3.1%，而在2010年全球經濟復甦時又分別大幅成長14.1%與14.6%，顯示新加坡產業受整體外部環境因素影響程度相當高。在汶萊方面，憑藉著豐富的石油資源，成為東協中較富有之國家。汶萊經濟主要以石油、天然氣之開採，以及相關聯部門之發展所帶動，產業結構高度集中於工業，至2011年比重仍維持在71.7%，其中採礦開採業比重高達56.5%。但隨著自然資源取用的耗竭，汶萊政府亦開始進行經濟結構之調整，除了積極進行石油、天然氣產業的上下游整合之外，也積極推動製造業之發展，在農林漁牧業方面，由於新、汶兩國耕地面積少，故未有相關移工需求，其多數糧食及農產品皆仰賴進口。

## Foreign Workforce Numbers in Singapore 2007- mid 2012

Pass Type	Dec 2007	Dec 2008	Dec 2009	Dec 2010	Dec 2011	Jun 2012
Employment Pass (EP) – Skilled Workers	99,200	113,400	114,300	143,300	175,400	174,700
S Pass – Mid-Level skilled Workers	44,500	74,300	82,800	98,700	113,900	128,100
Work Permit (Total)	757,100	870,000	856,300	871,200	908,600	931,200
- Work Permit (Foreign Domestic Worker)	183,200	191,400	196,000	201,400	206,300	208,400
- Work Permit (Construction)	180,000	229,900	245,700	248,100	264,500	277,600
Total Foreign Workforce	900,800	1,057,700	1,053,500	1,113,200	1,197,900	1,234,100
Total Foreign Workforce (excluding Foreign Domestic Workers)	717,600	866,300	857,400	911,800	991,600	1,025,700

ASIAI. Source: Ministry of Manpower, Singapore

表 3.32 : 2007-2012 年新加坡移工種類分布圖

2012年新加坡僱用123.4萬移工，其中以建築工人27.76萬人居首，次為家庭幫傭的20.84萬人，還有技術工人17.47萬人與半技術工人12.81萬人；新加坡的移工呈現成長現象，新國人口535萬人，35%的勞動力依賴移工，幾乎每個家庭都僱用家庭幫傭。

### **3-11 馬來西亞**

馬來西亞方面，近年來農林漁牧業比重與其他國家之發展軌跡有異，不降反升，由 2005 年的 8.3% 上升至 2011 年占 GDP 達 11.9%，主要係其蓬勃發展的經濟作物如橡膠、棕櫚油、可可及熱帶水果等。工業部門比重約占四成，其中，製造業約占 24.4%、採礦業約占 10.4% 及建築業占 3.2%。在製造業中，以原油、化學及塑膠製品與電子及電器產品為主，不過近年來電子及電器的產值逐漸減少，同時受到全球經濟趨緩，需求持續疲弱也影響電子及電器產品之生產。但整體製造業中，食品、飲料及菸草加工業產值則持續上升，比重亦由 2005 年的 2.6% 提升至 3.3%；原油、化學及塑膠製品也有不錯之表現，至 2011 年比重上升至 8.1%，應可積極發展農業加工及化學與塑膠製品之相關行業之發展。

#### **Stock of Migrant Workers in Malaysia, 2007-2011**

Year	Total
2007	2,043,805
2008	2,062,596
2009	1,918,146
2010	1,817,871
2011	1,573,061

*Source: Ministry of Human Resources, Malaysia*

**表 3.33 : 2007-2011 年馬來西亞移工趨勢表**

## Migrant Workers Stock in Malaysia, 2011



International  
Labour  
Organization

NATIONALITY	MAIDS	CONSTRUCTION	MANUFACTURING	SERVICES	PLANTATION	AGRICULTURE	TOTAL
INDONESIA	134733	161691	125155	25947	251569	86141	785236
BANGLADESH	49	24696	63369	93904	12208	6951	116663
NEPAL	74	3750	214242	26796	2478	11157	258497
MYANMAR	102	13709	107201	15658	3202	21039	146126
INDIA	504	3794	5707	38606	17749	6254	87399
VIETNAM	996	2507	48208	1128	138	21039	53473
PHILIPPINE	16932	4816	4256	4217	5784	496	44359
PAKISTAN	25	5695	3190	1219	5251	8354	26229
THAILAND	347	669	506	3631	55	10849	5838
CAMBODIA	29152	236	5952	396	260	630	36282
CHINA	32	1775	774	5383	38	286	8008
SRI LANKA	1110	64	2241	541	483	6	4596
LAOS	9	14	19	2	2	157	51
UZBEKISTAN	1	0	0	0	0	5	1
KAZAKHSTAN	0	0	0	0	0	0	0
OTHERS	26	272	0	0	0	0	303
<b>TOTAL</b>	<b>184092</b>	<b>223688</b>	<b>580820</b>	<b>132919</b>	<b>299217</b>	<b>152217</b>	<b>1573061</b>

Source: Ministry of Human Resources, Malaysia

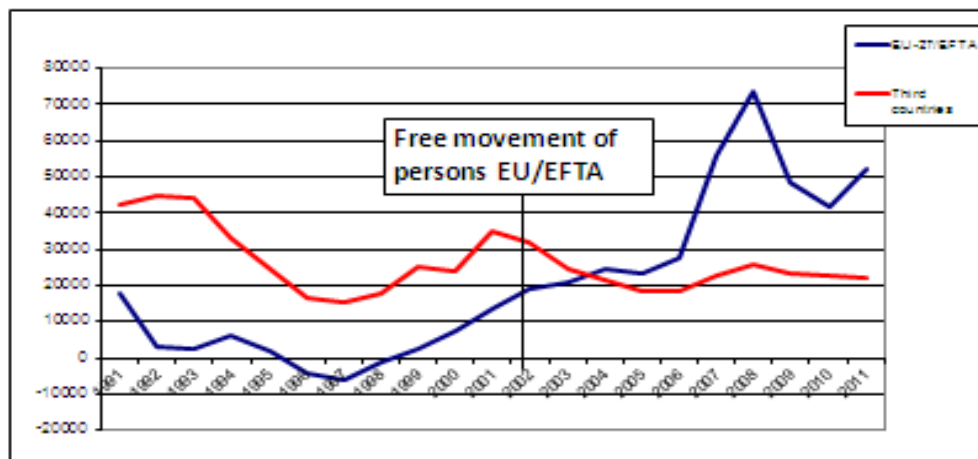
表 3.34 : 2011 年馬來西亞移工來源及行業表

從上兩個表看出，馬來西亞的移工數目出現遞減狀況，2011 年共有 157.3 萬移工，其中印尼 78.52 萬是最大供應國，依序是尼泊爾、緬甸、孟加拉、印度、越南、菲律賓、高棉與巴基斯坦等等。在行業別中，又以製造業的 58 萬人居首，依序是經濟作物莊園 30 萬人，建築業 22.37 萬人，家庭幫傭 18.4 萬人，農業 15.22 萬人及服務業的 13.29 萬人。

馬國移工的特色是，雇用一些「非典型移工出口國」如緬甸、高棉與尼泊爾等，顯示這些國家是可以供我國開發的移工新來源國之參考；另外許多數據與 ADB 之研究數據出入頗多，如印尼，在 ADB 之數據是 2011 年全國只有 58.1 萬移工，但是單單一個馬來西亞之官方統計就有 78.5 萬人，遠超過 ADB 之數據；所以移工之數據是相當複雜又很不容易正確的統計，尤其是在大陸性地區的國家，非如島嶼性的台灣較易掌控。

### 3-12 瑞士

#### Migration balance EU-27/EFTA vs. Third countries 1991 to 2011 (permanent foreign population)



Source: Federal Office for Migration FOM

Dr. ADBI-OSCC-ILO Roundtable on Labour Migration in Asia (Bangkok, 23-25 January 2012)  
Stefan Diep, Federal Office for Migration Switzerland

表 3.35 : 瑞士雙軌移民人數比較表

瑞士不是歐盟會員國，但是其接受移民、移工的政策與歐盟相同，也就是對歐盟會員國是採取開放的態度。從表 3.35 可以看出，從 2002 年起，歐盟開放邊界允許歐盟會員國人民自由移動，從 2004 年來自歐盟的新移民就一飛沖天，到 2008 年金融危機前，人數已經到達 7 萬餘人，而來自其他地區與國家的人數則僅有不到 3 萬人；金融危機後，來自歐盟部份有顯著修正，但是目前又回升到一年 5 萬餘人的數字。而來自非歐盟地區只有 2 萬出頭。

瑞士的「新移民雙軌制度」中對歐盟會員國，除了羅馬尼亞與保加利亞兩國外，在 2014 年中後就是完全開放，而對羅、保兩國之限制也會在 2019 年中後無條件開放。所以，歐盟會員國就對其他第三國產生排擠效應。

移民對瑞士造成的負面效果是，人口成長率增加、房市需求強勁帶來漲價壓力、對基本建設之需求增加造成環境壓力，瑞士本地人也在比較移民之得失，以前恬適空曠生活環境（表 3.36 右下方）已經陷入吵雜、擁擠與物價飛漲（表 3.36 左上方）之苦。瑞士的移工申請操之在雇主手中，政府單位能著力之處不大；而瑞士經濟政策又要推廣瑞士成為跨國大公司的歐洲營運總部中心，更加深移工與移民之移入力道。



表 3.36 : 移工效應: 吵雜壅塞 vs. 乾淨舒適

### 3-13 英國

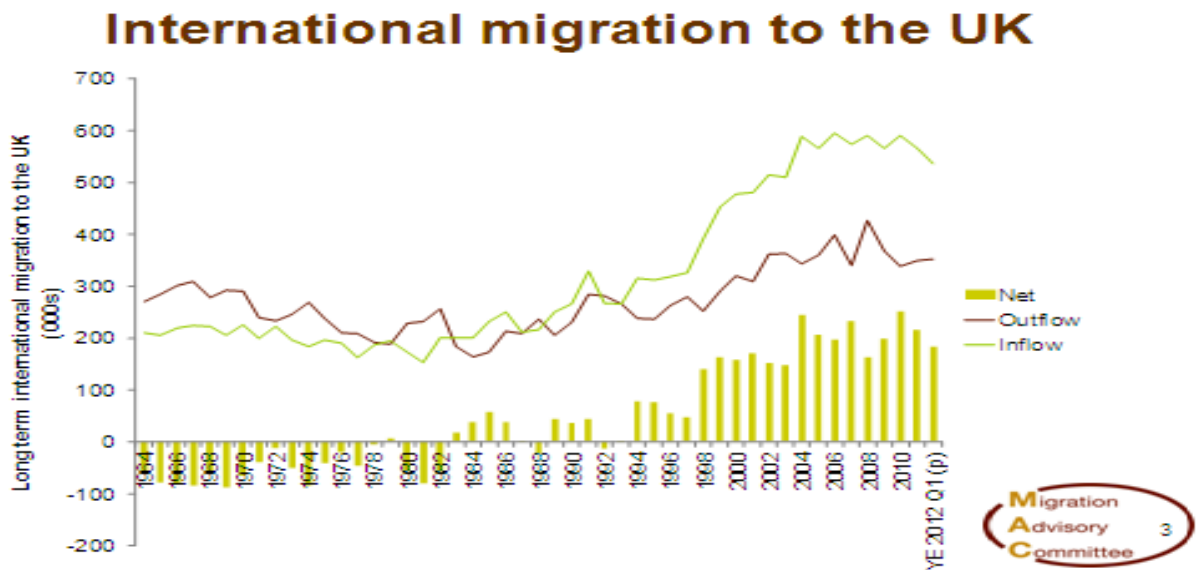


表 3.37 : 英國 1964-2012 年之移民進出趨勢表

英國在過去的 40 餘年中，移民趨勢從 1983 年劃下轉折點，從移出國變成移入國，到了 1990 年代更是突飛猛進，淨移入人口每年以 10 萬之勢在成長，21 世紀時段都保持在 20 萬人上下之淨移入，其中，移入人口約維持在 50-60 萬人左右，而移出者也不少，也維持在 30-40 萬人之間。可說是移動相當自由的國家。

英國是歐盟的會員國之一，對於歐盟 28 個會員國是開放的，除了羅馬尼亞與保加利亞兩國以外，但是到了 2014 年 1 月 1 日起也會是全面開放，即使是現在，英國對該兩國還開放有季節性農業移工(Seasonal Agricultural Worker Scheme, SAWS)，在 2012 年就開放 2 萬 1250 人前來英國從事特定農業或農產加工業之季節性或限時性工作。至於非歐盟國家，英國是採用分類記分制，原則上依申請人之技術含量，分成 5 級；詳見下表。

## Overview of the UK migration system (2)

- UK Government only controls flows of non-European Economic Area (non-EEA) migrants as most EEA migrants have unrestricted access to the UK.
- The Point-Based System was introduced in 2008 to manage work- and study-related migration of non-EEA nationals.
- PBS consists of 5 tiers:
  - Tier 1: highly-skilled migrants coming for work reasons without a definite job offer.
  - Tier 2: skilled migrant workers with a definite job offer.
  - Tier 3: low-skilled migrant workers (closed).
  - Tier 4: students.
  - Tier 5: youth mobility schemes and temporary workers.



表 3.38 : 英國對非歐盟會員國之 5 級移民記分制表

### 3-14 紐西蘭與澳洲

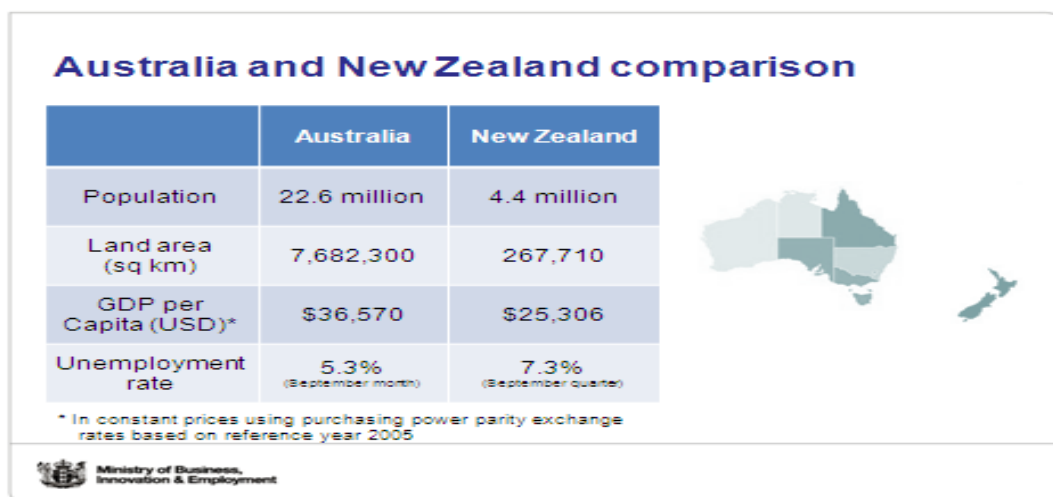


表 3.39 : 紐西蘭、澳洲基本資料比較表

地處太平洋邊陲地帶的紐西蘭與澳大利亞，從表 3.39 可以清楚看出，澳洲人口是紐西蘭 5 倍，土地面積是其近 30 倍，人均 GDP 是其 1.4 倍；在失業率上，澳洲只有 5.3%，而紐西蘭卻有 7.3%。在此次圓桌會議有兩點議題值得我國參考；第一、紐、澳之間從 1973 年起簽署有

塔斯馬旅遊協定(Trans-Tasman Travel Arrangement, TTTA)，方便兩國之間的自然人移動與促進貿易交流，1983 年簽署更緊密經濟關係(Closer Economic Relations, CER)，一路加碼大開方便之門（詳表 3.40），例如、雙方互給特別簽證，紐西蘭人及其永久居民只要到澳洲，就享有兒童相關的福利與醫療保障；反之，澳洲國民及其永久居民醫道紐西蘭自然獲得簽證，也可以享有紐國社會福利，只要停留超過 2 年；如表明有長久居住 2 年以上即可享有醫療與失能保障；兩國互為對方之旅遊來源國首位，每年有 200 萬人互訪從事光觀與家庭團圓。互設簡易門 (SmartGate) 視同國內旅遊；雙方還分攤社會福利之成本。過去 10 年，64%紐西蘭人出國事去澳洲。從表 3.41，澳洲每年淨流如近 3 萬名紐西蘭人，就其主因係澳洲近幾年經濟發達，自然吸引許多人到澳洲就業。

## Key TTTA and Migration policy changes

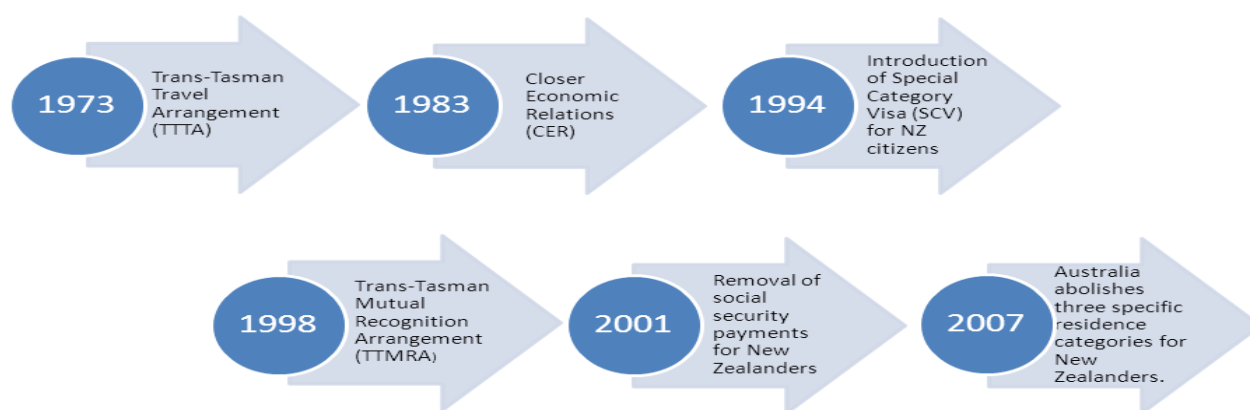


表 3.40 : 紐西蘭、澳洲主要移民協議進程表

Permanent and long-term migration flows	Financial Year				
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
Arrivals	8,400	8,900	10,700	9,400	9,000
Departures	40,600	37,500	27,500	39,900	48,600
<b>Net migration</b>	<b>-32,200</b>	<b>-28,700</b>	<b>-16,700</b>	<b>-30,500</b>	<b>-39,700</b>

表 3.41 : 2007-2012 年紐西蘭、澳洲移民增減表

另一個現象是移民到澳洲的紐西蘭人多數是半技術工以及高級專業技工，比起其他類型之移民的同胞，他們在澳洲的勞動參與率較高，所得較高（約高 19-25%，尤其是中、低技術人



員)；而其失業率與澳洲本地工人是相同的。紐、澳都是靠移民起家的國家，以 2012 年為例，澳洲移出 1 萬 4 千人到紐西蘭，而紐西蘭也移出 5 萬 3,800 人到澳洲；另一方面，紐西蘭移出 3 萬 3,800 人到全世界，也從全球移入 7 萬 400 人。但是其趨勢是要吸引具有技術之工人；40% 的高級技工，30% 的半技術工，還有重建災區的工會工人等。澳洲在 2012-2017 年需要 82 萬 9 千名各式技工，同期間紐西蘭也需要 12 萬 2,750 人到位。

## Forecasted employment growth 2012-2015/17

- Forecast employment growth over the next 3-5 years consists mainly of:
  - Highly skilled in Australia and New Zealand (40%)
  - Semi-skilled in Australia (30%)
  - Skilled (trades workers) in New Zealand for the Canterbury rebuild (27%)

Australia (2012-17)				New Zealand (2012-15)			
DEEWR Forecasts	Changes ('000's)	Shares	AAPC *	MBIE-Labour	Changes	Shares	AAPC *
Highly Skilled	348.9	42%	1.7%	Highly Skilled	48,886	40%	2.2%
Skilled	146.5	18%	1.7%	Skilled	32,613	27%	2.2%
Semi-Skilled	245.6	30%	1.2%	Semi-Skilled	21,289	17%	1.0%
Elem Skilled	88.3	11%	0.9%	Elem Skilled	19,964	16%	2.0%
	829.3	100%	1.4%		122,751	100%	1.8%

\* Average Annual Percentage Change

表 3.42 : 2012 - 2017 年紐西蘭、澳洲移民需求表

### 3-15 韓國

韓國的幾個移民里程碑，1987 年起移入的人數比移出多；1995 年外籍新娘人數比新郎多；2006 年移入人口總額比移出人口還要多。

2012 年韓國移民情形是，共有 148 萬外國人在韓國，約佔總人口的 2.9%；其中合法外勞 58 萬 8,944 人，外籍配偶 14 萬 4,214 人，外籍學生 8 萬 7,221 人，韓裔居民 13 萬 5,020 人，其他外國人 16 萬 2,082 人，非法外勞及短期訪韓者 8 萬 4,354 人；另外共有 12 萬 3,513 人歸化，包括 7 萬 6,473 人係以婚姻方式完成；全家移民有 25 萬 6,891 人(佔全韓家數總額的 1.3%)。比較特殊的事，一共有 14 逾萬人是屬逃跑外勞，佔 21.7%，將近 1/4 的外籍勞工是屬於逃跑

中，比例上稍微高些。究其主因係，韓國最低工資較高（約 700-900 美元，視其匯率高低而定），另一方面是，韓國男性都服過兵役，對服從命令視同天職，稍有不從就有較嚴厲管教，故外籍移工常有文化差異而逃離原職，而韓國各界需工恐急，故也很容易另行覓職生存下去。

<b>Immigrants and their children (B) (=C+D+E)</b>	<b>1,481,870</b>
<b>Share of population</b>	<b>2.9%</b>
<b>Foreign residents (C)</b>	<b>1,201,835</b>
<b>Foreign migrant workers with employment visas</b>	<b>588,944</b>
<b>Foreign spouses of Korean citizens</b>	<b>144,214</b>
<b>Foreign students</b>	<b>87,221</b>
<b>Overseas Koreans visa holders</b>	<b>135,020</b>
<b>Other registered foreigners</b>	<b>162,082</b>
<b>Undocumented migrants with short-term visas</b>	<b>84,354</b>
<b>Naturalized citizens (D)</b>	<b>123,513</b>
<b>Persons naturalized through marriage</b>	<b>76,473</b>
<b>Persons naturalized by other means</b>	<b>47,040</b>
<b>Children of immigrants (E)</b>	<b>156,522</b>
<b>Foreigner parents</b>	<b>10,451</b>
<b>Foreigner-Korean parents</b>	<b>146,071</b>
<b>Households of immigrants</b>	<b>256,891</b>
<b>Share of total households</b>	<b>1.3%</b>

表 3.43 : 2012 年韓國外國人一覽表

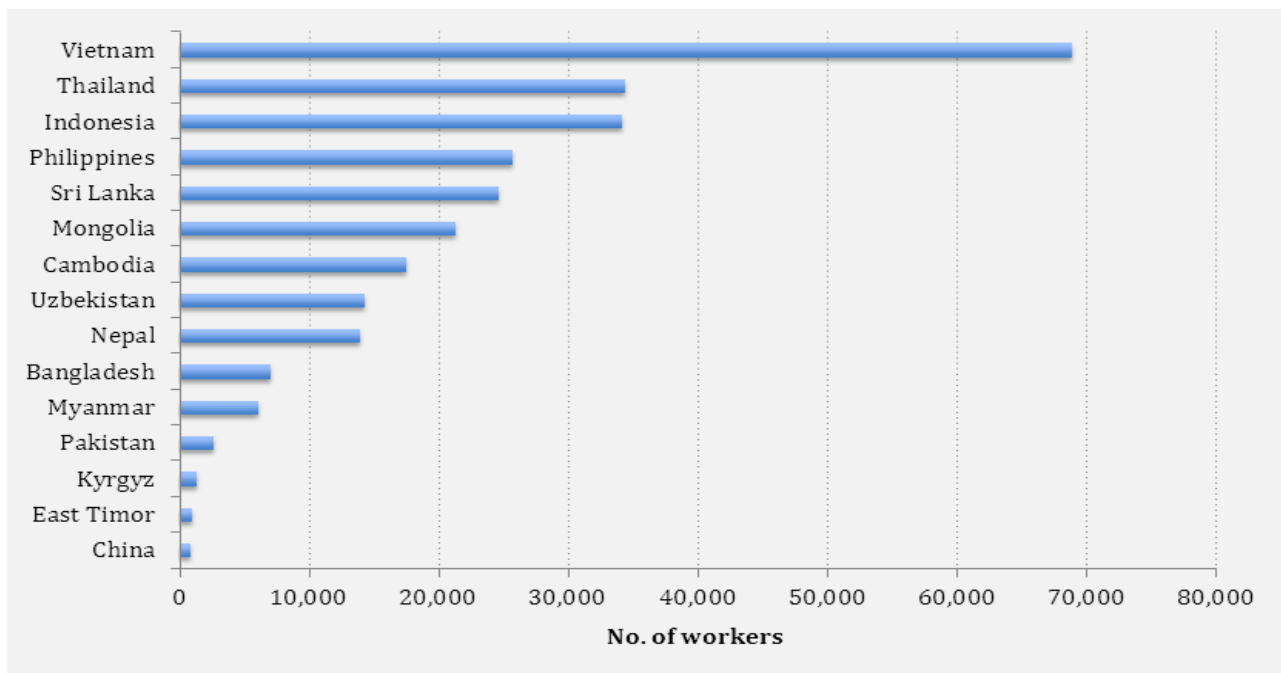
	Number	Percentage
<i>Foreign migrant workers (MOPAS and KIS data)</i>	<b>673,298</b>	<b>100.0</b>
Foreign migrant workers with long-term visas	<b>588,944</b>	<b>87.5</b>
Undocumented migrants with short-term visas	<b>84,354</b>	<b>12.5</b>
<i>Foreign migrant workers (KIS data)</i>	<b>691,441</b>	<b>100.0</b>
Highly-skilled migrant workers	<b>44,264</b>	<b>6.4</b>
Less-skilled migrant workers	<b>647,177</b>	<b>93.6</b>
Non-professionals and industrial trainees	<b>197,552</b>	<b>28.6</b>
Ethnic Korean workers	<b>299,710</b>	<b>43.3</b>
Undocumented migrant workers	<b>149,915</b>	<b>21.7</b>

Note: As of January 1<sup>st</sup> 2012.

Sources: Ministry of Public Administration and Security; Korea Immigration Service.

表 3.44 : 2012 年韓國外籍勞工現況表

## Stock of Foreign Workers in Korea through EPS, June 2012



Source: Ministry of Employment and Labour, Republic of Korea

表 3.45 : 韓國 2012 年移工採用 EPS 來源國

2012 年韓國共有 69 萬 1,441 名移工，其中 64 萬 7,1771 名屬於藍領工作，約佔總人數的 93.6%；另外 4 萬 4,264 名是高技術專業人士，約佔 6.4%；從事的工作包括語言教師(50.7%)、藝術與娛樂(6.3%)、研究員(5.9%)、教授(5.6%)等等。其情形與台灣大致相符。

### Highly-skilled migrant workers in Korea, 2012

	Number	Percentage
<b>Migrant Workers</b>	<b>691,441</b>	-
<b>Highly-skilled migrant workers</b>	<b>44,264</b>	<b>100.0</b>
Professor (E-1)	2,468	5.6
Foreign Language Instructor (E-2)	22,435	50.7
Research (E-3)	2,599	5.9
Technology Guidance (E-4)	199	0.4
Special Profession (E-5)	614	1.4
Arts and Entertainment (E-6)	2,800	6.3
Specially Designated Activities (E-7)	13,149	29.7

Note: As of January 1<sup>st</sup> 2012.  
Sources: Korea Immigration Service.

表 3.46 : 2012 年韓國外籍白領勞工分佈現況表

### 3-16 日本

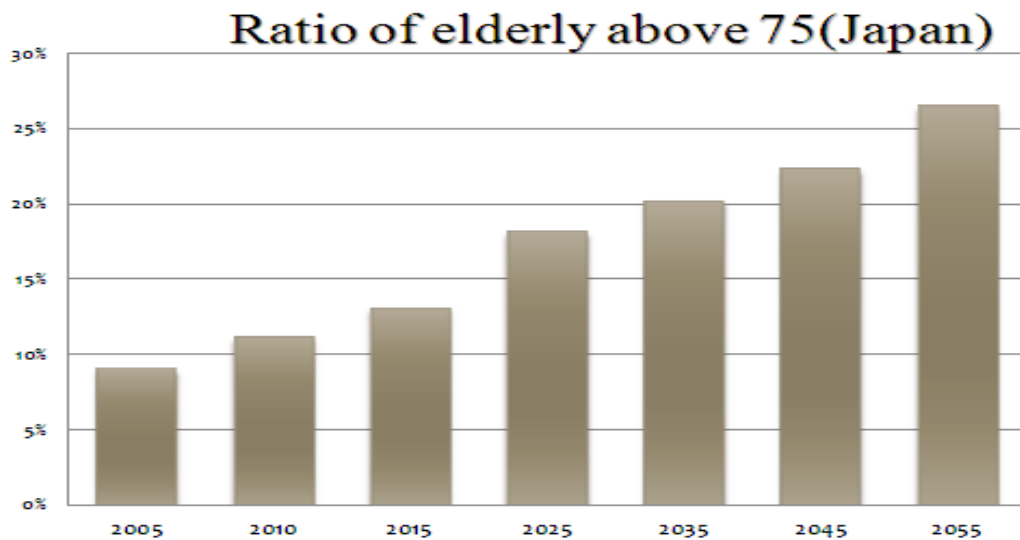


表 3.47 : 2005-2055 年日本超過 75 歲之人口比例表

日本是全世界最老化的國家，目前 65 歲以上佔全人口 24%，其中超過 75 歲者也超過 10%；到 2035 年這個數字會超過 20%，到 2055 年 27%。但是到目前為止，日本仍然不開放引進外國看護工，而特別要求只能引進通過日語考試與日本護士執照考試的外籍護士；但是實務上，這些在醫院或醫療機構服務的移工工作性質還是淪為打雜之類的事務，一則是，當有緊急事件時，日籍醫療人士根本不信任這些外籍人士，實務上不准他們插手幫忙；再則，在緊急事件時，講究團隊合作的日本人，無法與連日文都講不清楚的移工在旁邊礙手礙腳，如果有事情發生，這些人也扛不起責任，所以很難容入日本社會與醫療體系中。

### Experience of EPA nurse/careworker

		entrants	Currently employed	returned, matured	passers	total	Passing ratio
Indonesia	Nurse	392	175	137	51	188	0.27128
	Carework	500	333	60	35	95	0.36842
Philippines	Nurse	237	123	71	15	86	0.17442
	Carework	396	267	55	1	56	NA

qualified	total	under employment	returned	return ratio
nurses	66	63	3	0.04545
certified careworker	36	27	9	0.25

表 3.48 : 菲律賓與印尼應徵日本護士一覽表

從表 3.48 可以看出，日本投入不少心力在印尼與菲律賓訓練護士與幫傭（日本是不准外籍看護工到日本家庭裡面工作），受訓完之通過率 3 成上下；更有趣的資料是，日本支付這些合格者每月大約 1,600 美元薪資，但是約畢回國後再返回日本服務之比例是護士 4.5%，合格幫傭 25%，也就是說，即使在取得日本語言及職能合格後，又去過日本服務做完 3-4 年，移工是受不了而極少續約，日本報告時用「burned out」（累斃爆肝）來形容一般合格護士之情形。那麼所花費的成本與努力又是為何？從另一角度看，日本家庭幫傭與看護就是依賴家人，靠老伴、兒女、媳婦與親朋好友等，其實他們又多少人受過看護之專業訓練與驗證合格呢？

**Table 2: The Costs of Training Foreign Nurses under Japanese Economic Partnership Agreements (Proposed Budget, 2012)**

	Total JPY million	Per head (estimate) JPY thousand
<b>Training offered</b>		
<b>Language training</b>		
Pre-departure language training	450	1,125
Post-arrival language training	800	2,000
Visits, counseling and training (Introductory training, counseling, visits, translation of exams)	154	110
Training support for nurse candidates	217	543
Training support for care worker candidates	419	699
<b>Total</b>	<b>2,040</b>	<b>4,477</b>

Note: Training support includes general training, language training, e-learning, etc  
Source: Asato, W. 2012. Foreign Born Healthcare Workers and Inclusive Policy in Japan. Presentation at the 2nd ADBI-OECD Roundtable on Labor Migration in Asia. ADBI. 18-20 January 2012.

表 3.49：日本在 EPA 下之護士之訓練費用分析表

從表 3.49 看出，日本在緊密經濟伙伴協議下，提供簽約國之護士訓練計畫，在 2012 年需要花費 20 億 4 千萬日幣(約 6 億台幣)，其中包括語言訓練 12 億 5 千萬日幣，評估、諮商、訓練，以及護士專業訓練 2 億 1,700 萬日幣；看護工 4 億 1,900 萬日幣。平均每名護士耗資 54 萬 3 千日幣(約 16 萬新臺幣)；看護工 69 萬 9 千日幣(約 20 萬新臺幣)，花費如此貴，續約率如此低，日本因應國內需求恐急的外籍護士與看護工之作法實在令人費解。

im/migrant care workers (institutional)

	names	Number of persons	Contract duration	Predeparture Qualification requirement	OJT	Qualification attainable	Change in visa status
HK	careworker	7000	NA	none	no		NA
Malay	careworker	NA	2 yrs+	none	none	none	none
Taiwan	Caregiver	8000					
Korea	Ganbyugnjin	10000-30000					
	Yoyangbohosa	400					
Spore	Health attendant	100%	nurses	yes	Certified care worker, nurse	Possibly PR	
	Nursing aide	90%					
Japan	Certified careworker, nurse candidate	1500	3-4yrs	4 yr college, caregiver, nurse		Certified care worker	

Asato, Lee Hye-Kyung

23

表 3.50 : 港、馬、台、韓、星與日本之看護工與護士雇用條件表

表 3.50 係日本研究東南亞各相關國家在僱用看護工與合格護士的比較，除了日本與新加坡的護士助理外，多位經過受訓過程也無所謂「在職訓練」等作法與要求。(我國是有要求來源國辦理行前訓練)

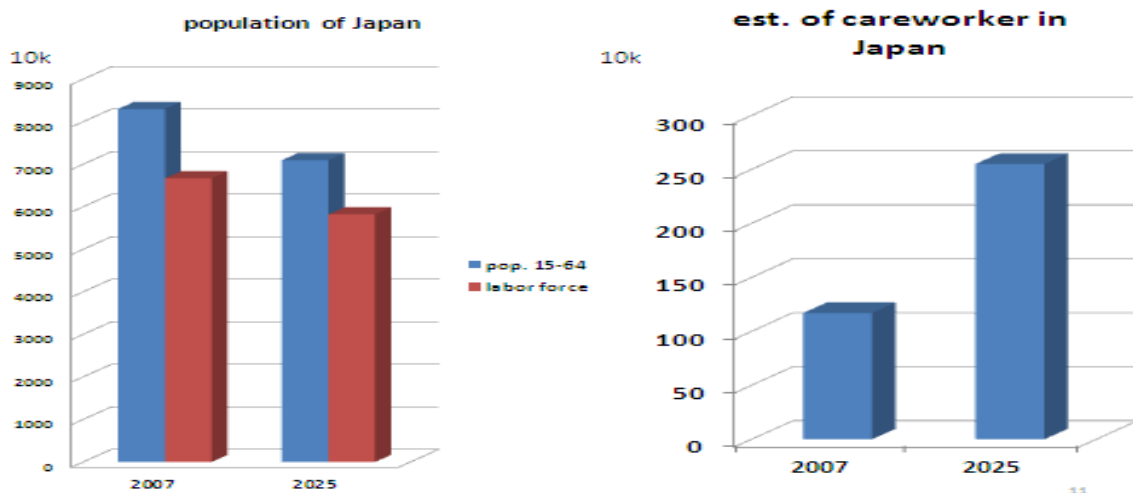


表 3.51 : 日本人口與對看護工需求預測表

2007 年日本 15-64 歲人口是有 9 千萬人，而其勞動力人口有 6,500 萬人，約是 75%；到了 2025 年兩個數字分別是 7 千萬人與 5,700 萬人，約 80%；但屆時 75 歲以上者佔 18%總人口；所以需要近 25 萬看護工。人口迅速老化是不爭之事實。

Social security expenditure of total govt expenditure

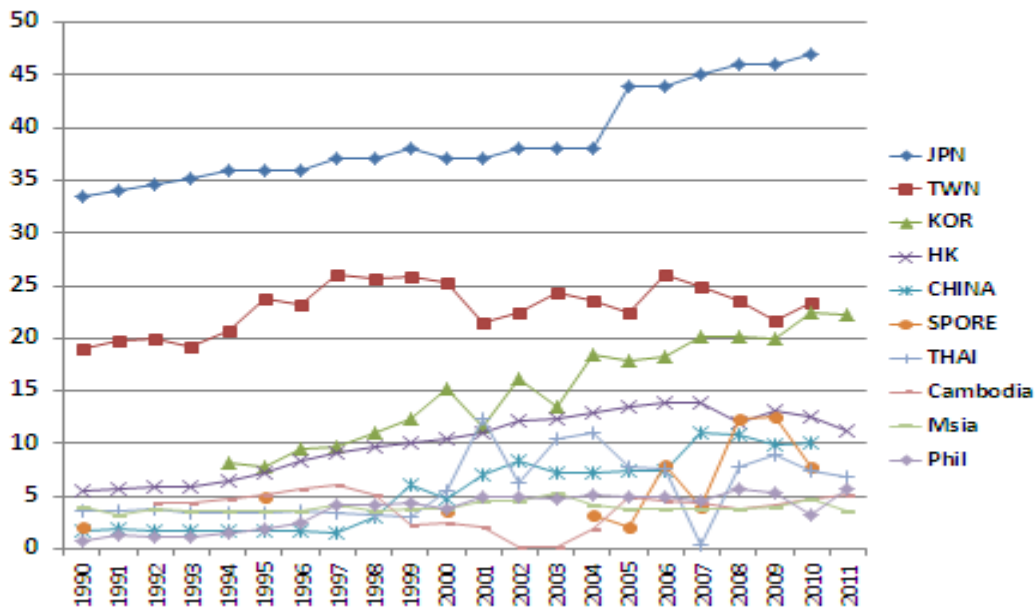


表 3.52：亞洲主要國家社會安全支出比例表

亞洲主要國家之社會福利與安全支出佔國家總支出比例，日本已經獨占鰲頭，超過 46%，我國 24%緊追在後，韓國 22%也很辛苦，中國大陸已跨過 10%；這些都是少子化與老齡化國家所要面對的挑戰。

日本管理移工之法令以「入出境管理及難民認定法」為主，其內容主要有，事業主自行從國外招募或經業者仲介外國勞工時，向勞動通產省申請許可，且明定工作的居留資格。1980 年代與泡沫經濟時期，日本人口結構改變，年輕人學歷教育程度提高，日本社會對非技術性，骯髒，危險，辛苦的行業（所謂「3K 行業」）出現嚴重勞工短缺。菲律賓與泰國的女性，日裔南美人，還有中東、近東國家（如巴基斯坦、孟加拉與伊朗）的移住勞工也加入這個行列。日本基本上禁止這些低技術外勞，但是有很多人持觀光簽證在建築業與製造業非法工作。在 1990 年「出入國管理及難民認定法」修正之後，日本移工允許取得居留權。另一方面，日本也改變「外國人研修制度」，使得日本國內的中小企業等團體也能招收外國人研修生。1993 年日本並且進一步設立技能實習制度，使得外國研修生繼續在日本就業一段時間實習自己研修的技能。目前日本境內有 68 萬 6 千名外勞在工作。

### 3-17 留學生

談論移民需要包括留學生在內，因為他們是移工與移民的先導曲，尤其是白領專業人士。2010 年全球共有 410 萬名留學生，比 2009 年的 370 萬名增加 10.8%，幾乎是 30 年前(1980)110 萬名的 4 倍。

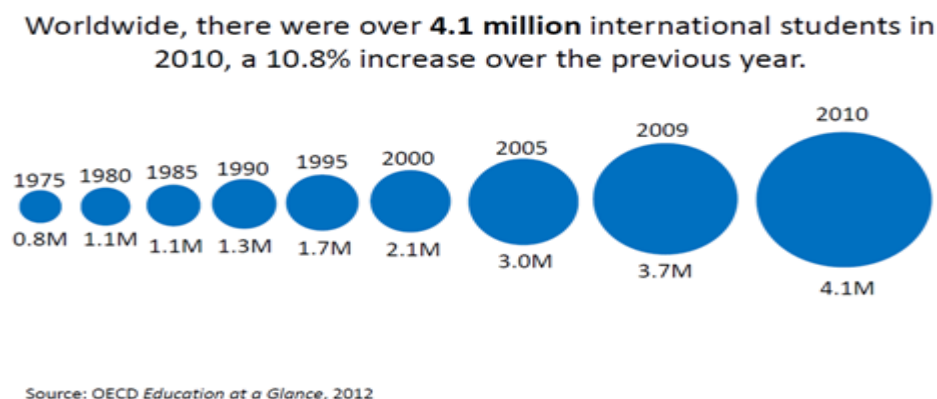


表 3.53：亞洲主要國家社會安全支出比例表

#### D. Top Host Destinations Worldwide, 2009 and 2010

Destination	2009 Total Int'l Students	2010 Total Int'l Students
U.S.	690,923	723,277
UK	415,585	455,600
France	266,448	283,621
China	238,184	265,090
Australia	253,717	258,827
Germany	244,776	252,032
Canada	161,679	174,760
Japan	132,720	141,774

Source: Atlas of Student Mobility

表 3.54：2009-2010 年全球 8 大留學目的國

近年來留學生去哪裡呢？美國是最大受益者，2009 年共吸引 69 萬名，2010 年共增加到 72.32 萬人，幾乎佔全球留學生的 20%，第二是英國，分別是 41.55 萬與 45.56 萬人，其後依序是法國、中國大陸、澳洲、德國、加拿大與日本。



## Where Are the Students Going?

Host Country	2010 Total Int'l Students	2011 Total Int'l Students	Top Places of Origin
USA	723,277	764,495	China, India, South Korea
United Kingdom	455,600	480,755	China, India, USA
China	265,090	292,611	South Korea, USA, Japan
France	283,621	288,544	Morocco, China, Algeria
Germany	244,776	252,032	Turkey, China, Russia
Australia	230,595	242,351	China, Malaysia, India
Canada	174,760	193,647	China, South Korea, India
Japan	141,774	138,075	China, South Korea, Taiwan

Source: IIE's *Project Atlas* – [iie.org/projectatlas](http://iie.org/projectatlas)

表 3.55：留學生的來源國與其目的地

中國大陸是最大的留學生來源，在美國、英國、澳洲、加拿大與日本都是獨占鰲頭；再法國與德國也是居於第二高位。中國大陸本身則吸引最多韓國學生前往就讀，美國與日本緊追在後；法國則以其舊殖民地的摩洛哥與阿爾及利亞為主力；德國則以土耳其居冠。印度留學生也在美、英兩國取得第二位，而在澳洲與日本居第 3 名。我國留學生則是在留日人口中居第 3 名。

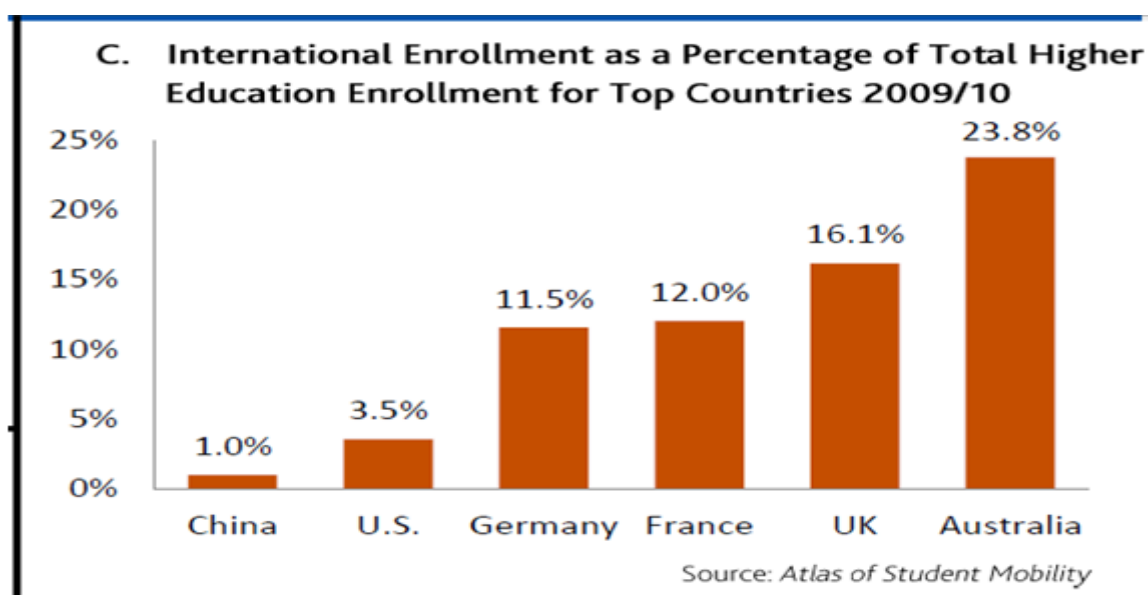


表 3.56：1975-2010 年全球留學生數量表

各主要留學生接受國以澳洲佔該國高等教育的比例最高達 23.8%，英國 16.1%居次，其他依序是法國 12%與德國 11.5%；美國雖然吸引超過 70 萬留學生，但是只有佔美國高等教育註冊總人數的 3.5%，中國大陸因為本國生母數太大(一年 700 萬高教生)，留學生只佔有 1%。



表 3.57：澳洲 1950-2001 年代之留學生政策

澳洲最近在吸引外國留學生算是最成功的國家，留學生已經是澳洲的重要產業，其所以成功有賴於過去 50 年的相應政策，從 50 年代用獎學金吸引，但要求學程必須回國；80 年代中期，澳洲大學開放給自費學生前來就學，人數增加 3 倍；90 年代中葉，開放留學生學成可以留在澳洲就業，同時結合教育與技術訓練；21 世紀更開放歡迎留學生前來學習。

### 3-18 大湄公河次區域經濟合作 (The Great Mekong Subregion, GMS)

大湄公河次區域經濟合作是基於湄公河流域的區域經濟合作機制，包括的國家有越南，柬埔寨，寮國，泰國，緬甸，中國(雲南省與廣西壯族自治區)。大湄公河次區域經濟合作始於 1992 年，先後在柬埔寨金邊、中國昆明和寮國萬象舉行過三次領導人會議。在前兩次領導人會議上，通過了《次區域發展十年戰略框架》。在 2008 月舉行的第三次領導人會議上，六國領導人簽署了《領導人宣言》，並核准了《2008-2012 年 GMS 發展萬象行動計劃》。

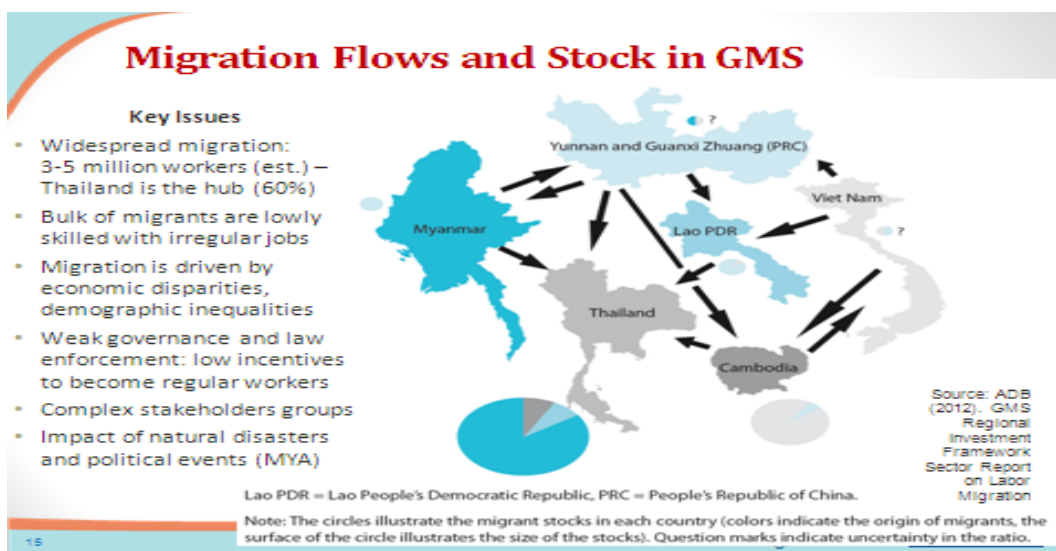


表 3.58：大湄公河次區域經濟人員流動情況

大湄公河次區域經濟合作中之人員流動估計有 300-500 萬人(詳見表 3.59)，以泰國為中心點；流動者多屬於低技術工人以非法方式在流動，因為區域複雜、山地崎嶇不平、執法不易、管理困難、加上天災頻仍、利害綜橫交叉，所以各國大多採放任作法；移工主要是因為經濟失衡與所得不平等加上人力分布不均所致。例如寮國移往泰國、中國大陸廣西與雲南從事季節農工，只是增加收入貼補家用，並無任何政治或移民企圖。緬甸、寮國與高棉是該區最貧困國家，寮國人口 620 萬人，人均 GDP1,177 美元(2010)，貧窮線以下人口佔 66%；高棉總人口 1,410 萬人，人均 GDP795 美元(2010)，貧窮線以下人口佔 56.5%；緬甸人口 6,062 萬人，人均 GDP702 美元(2010)，貧窮線以下人口佔 26.5%。3 國 GDP 再加上汶萊之 GDP 總額還低於越南一國之數。

Item	Total GMS	Thailand	Myanmar	Cambodia	Lao PDR	Viet Nam	GMS areas of PRC
Migrant Stock 2008	3,918,00	2,553,000	125,000	1,048,000	118,000	27,000	47,000
Thailand	44,000		5,000	20,000	12,000	4,000	3,000
Myanmar	2,083,000	2,072,000		0	0	0	11
Cambodia	262,000	248,000	0		6,000	8,000	0
Lao PDR	217,000	208,000	0	3,000		1,000	5,000
Viet Nam	1,073,000	25,000	0	1,000,000	20,000		28,000
GMS Areas of PRC	239,000	0	120,000	25,000	80,000	14,000	

GMS = Greater Mekong Subregion, Lao PDR = Lao People's Democratic Republic, PRC = People's Republic of China.

表 3.59：大湄公河次區域經濟人員流動評估表

對我國的啓示是，這三個國家總人口數近億人，人均 GDP 在 1 千美元上下；如不考量外

交因素與政治理念，不失為可以開發的移工供應地。即使其教育不普及，人民素質有待加強；但分散我國移工來源的最重要課題下，這是一個可以深度開發的移工市場。

### 3-19 東南亞共同市場

整個東協十國的名目 GDP，從 1999 年的 5,556 億美元，於 2006 年突破 1 兆美元關卡，至 2011 年規模擴至 2.2 兆美元，較 1999 年成長近 4 倍之多。而東協十國名目 GDP 占亞太地區的比重變化，在 1999 年為 6.9%，之後逐年穩健上升，於 2008 年達 10.0%，2011 年再提高至 10.2%，成為亞太地區一股不可忽視的經濟力量。

**經濟發展程度之差距**

**2010年東亞主要國家的Gross domestic product(IMF)**

排序	國家	GDP (百萬美元) /人均GDP
-	World	62,909,274/9,218
2	China	5,878,257 /4,382(94)
3	Japan	5,458,827/42,820(18)
15	Korea (ROK)	1,007,084/20,591(33)
18	Indonesia	706,735/3,015(109)
25	Taiwan (ROC)	414,580/18,458(37)
30	Thailand	318,850/4,992(88)
37	Malaysia	237,959/8,423(65)
-	Hong Kong	225,003/31,591(---)
39	Singapore	222,669/43,117(15)
46	Philippines	188,719/2007(125)
58	Vietnam	103,574/1,174(142)
Others: Brunei, Burma, Laos, Cambodia		65,300/-

表 3.60 : 2010 年亞洲主要國家 GDP 比較表

指標	單位	汶萊	柬埔寨	印尼	寮國	馬來西亞	緬甸	菲律賓	新加坡	泰國	越南
人口 (2012 年)	萬人	41	1,495	24,865	659	2,918	5,458	10,378	535	6,709	9,152
人口成長率 (2009 年)	%	2.1	2.1	1.2	2.1	2.1	2.0	2.0	3.1	0.6	-0.2
人口成長率 (2012 年 <sup>P</sup> )	%	1.7	1.7	1.0	1.7	1.5	1.1	1.9	2.0	0.5	1.1
人口密集度 (2009 年)	人 km <sup>2</sup>	70	83	124	25	86	88	307	7,023	130	263
土地面積 (2009 年)	千 km <sup>2</sup>	5.7	181	1,860	237	330	677	300	0.7	513	331.1
人均名目 GDP (2011 年)	美元	35,180	899	3,495	1,224	9,977	1,017	2,369	50,078	4,972	1,394

資料來源：The World Fact Book 美國情報局，2012 年 7 月；2010 年東協統計年報；全球透視機構資料庫，2012 年 9 月。

表 3.61 : 東協十國基本資料

東協共同市場自 1992 年由泰國提出成立至今，囿於各國間意見分歧致使成立之初發展相當緩慢，在新加坡及馬來西亞的積極主導下，而逐漸步向較具組織化之運作模式，且會員國間經濟合作範圍亦有日趨多元化之趨勢。顯示近年來亞太經濟的重要性已顯著提升外，與其他亞太各國間之經濟互相依存關係日益加深亦為一重要因素。於 1999 年 9 月 29 日第十三屆東協自由貿易區理事會在新加坡舉行，會中決議將汶萊、印尼、馬來西亞、菲律賓、新加坡及泰國等六個原始會員國貿易自由化完成之時程設定在 2015 年，其餘寮、緬、柬及越南等四個新加入之會員國則將在 2018 年達成貿易自由化之目標。

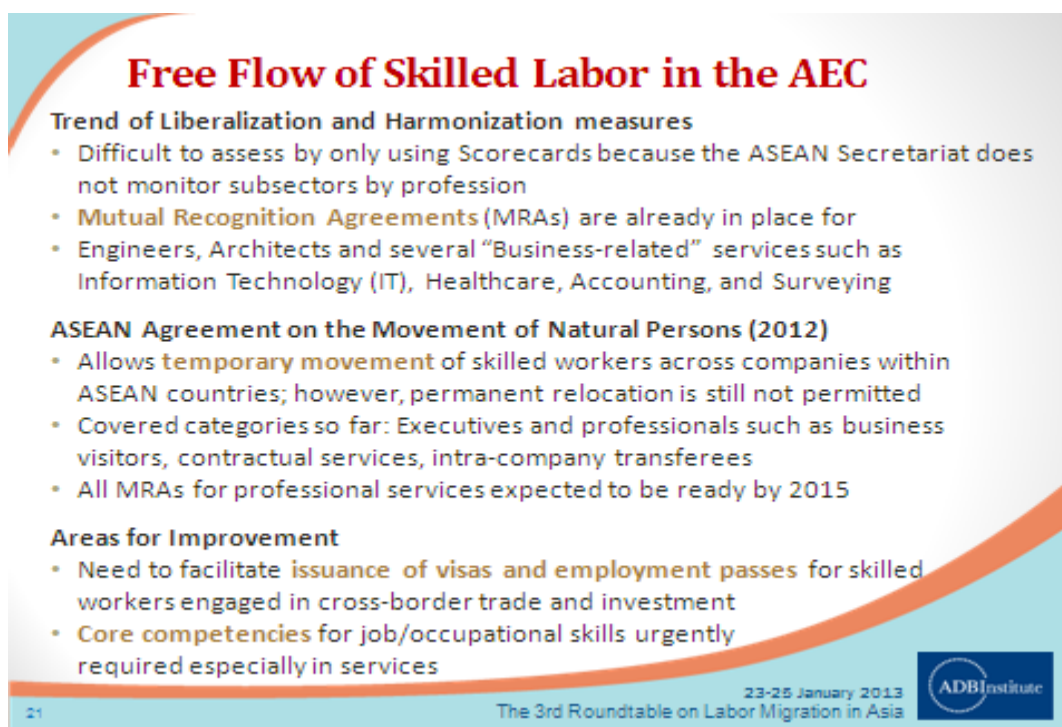


表 3.62：東協技術人員移動進展

在人員移動方面上，東協已洽談相互認證協議 (Mutual Recognition Agreement, MRAs)；目前對工程師、建築師及一些與商業有關之服務如資通、衛健、會計、諮商調研類有進展；2015 年技術類人員相互承認應可以完成。2012 年就跨國公司間之自然人移動（包括商務訪客、履約人員、內部調動）之暫時性移動簽署協議，永久性居留仍未同意。

就藍領移工部份，通過宿霧宣言 (Cebu Declaration)，2007 年由東協領袖簽署並成立工作推展委員會，加強東協整體的移工管理，並進行打擊人口走私、避免不人道待遇或虐待、改善職場衛安情況、推廣多方對話機制、確保移工安全。東協職場衛安與健康網路 (ASEAN Occupation Safety and Health Network, OSHNET) 在 1999 年設置，旨在推廣及促進東協職場之安全與衛生。

## 心得與建議結論

一、 移工(到非出生地工作者)是目前全世界經濟自由化的必然結果,加上老年化與少子化的人口結構壓力下,移工在全球有風起雲湧的現象。亞洲所扮演的角色算是積極但是偏向區域性;一方面移工、移民及留學生人數眾多,但是另一方面移工傾向區域內移動,如參照歐盟之經驗,2014年或至遲2019年歐盟28個會員國之居民將可以自由出入歐盟地區(甚至包括非會員的瑞士);其涵意是造成區域內移動迅猛大量並具排擠性。這股風氣與作法如果東協在2015年完成部分共同市場,到2019年10個會員國也完成佈署,是否也會對非會員造成排擠現象。值得我們密切注意。

這還需考量到各國積極在研簽自貿協定(FTA/CEPA)的推波助浪下,也會帶來更自由與無限制的自然人移動。以韓國為例,它與15個國家簽署移工備忘錄外,還簽署有9個自貿協定;屆時其在藍、白領的人才招募上將有極大的優勢。

二、 我國是亞洲開發銀行(ADB)的發起會員,自1966年即是其成員之一。隸屬ADB之亞洲開發銀行研究所(ADBBI)已經連續3年與經濟合作暨發展組織(OECD)與國際勞工組織(ILO)合辦本項移工圓桌會議,我國屢次獲邀參加,均囿於種種原因未編列經費而未派員出席,本次係首度應邀派員出席,會中除積極介紹我國管理外籍勞工的作法外,也收集許多移工相關資料以及不同之觀念;對我國未來之移工管理與作法有所助益。我宜繼續積極出席這些國際組織的各項勞政會議及研習會等活動,兼具推廣我國施政措施並蒐集相關資料。

三、 為方便移工(不論是藍、白領)到海外覓職,各國均在著手或已設置職能標準或基準架構系統(Qualification Framework),以利移工更方便在國外找到與其職能相符的工作並爭取更高薪資。馬來西亞「技術本位認證」(Accreditation of Prior Achievement, APA)是較有特色的制度,完全不強調正規教育與訓練,而是根據國家職業技術標準(NOSS)之相關內容與規定,針

對技術士、師傅等之現有技術加以鑑定與評估進而認定；也是推廣與實踐「行行出狀元」之工具之一。

另外再以韓國為例，韓國積極替越南勞政單位訓練其中、高階官員，一方面推廣韓國制度，現在越南許多勞政體系均沿襲韓國方式包括職能基準與職訓方式，另一方面也可以促進雙方移工 MOU 與 FTA（除東協本身外，韓國目前分別與各會員國單獨洽晤雙邊之 FTA）之推動。

四、 我國藍領移工多集中在 4 個東南亞供應國家，鑒於該等國近年來經濟逐漸有起色，勞工需求有增加；我國宜開發其他藍領移工供應國，以充實與補充我國勞動力；東協 10 國及南亞國家中，凡是經濟結構中之第一產業（農林漁牧業）仍佔 3 成以上者均可列入考量。另一方面也要爭取全球之留學生及白領專業人士來台工作。以中國大陸為例，目前是藍領移工與留學生的最大提供者之一，2011 年，有 18.62 萬海外學人回大陸發展，創下歷年來最大回歸潮。中國大陸正從世界最大的人才流出地，轉變為世界最主要的人才迴流地。

回歸潮一方面是經濟高速發展的結果，另一方面也和中國延攬人才的一系列措施密不可分。2008 年，第一個“千人計劃”計劃用 5-10 年時間吸引國外 2000 名戰略科學家和創新創業領軍人才回大陸工作。2011 年，以引進世界各國專家為主旨的“外國專家千人計劃”正式啟動。2012 年，大陸又推出“青年千人計劃”，計劃 5 年內引進 2000 名海外中國青年人才回國工作。地方政府也風起雲湧相互仿效吸引人才。2009 年，天津市發佈《實施海外高層次人才引進計劃的意見》，計劃用 5 至 10 年的時間引進 1000 名海外高階人才。2010 年，浙江啟動海外高層次人才引進計劃，用 5 年時間引進 1 萬名優秀海外創業創新人才和 10 萬人次外籍專家。不僅沿海省市積極採取措施吸引海歸，西部各省也紛紛效仿。雲南省計劃引進 100 名左右能夠突破關鍵技術、發展高新產業、帶動新興學科的海外高層次人才。四川省啟動引進海外高層次人才“百人計劃”，引進並重點支持 200 名左右的海外高層次人才來川創新創業。

人力資源和社會保障部還設立「博士後管理委員會辦公室」由該部「專業技術人員管理司」兼管，對於處理高學歷供過於求的事實提供數以千萬計的博士尋找職業，也有值得我勞政與教育參採之處。



# Management of Migrant Workers & Alien Student Policies in Chinese Taipei

*Julius Zhao-Xiang LIU*

Section Chief

Bureau of Employment & Vocational Training  
Council of Labor Affairs

January 24, 2013

Bangkok, Thailand

1



## Basic Indicators

Year	2007	2008	2009	2010	2011
Population(M)	22.96	23.04	23.12	23.16	23.22
NTD/USD	32.842	31.517	33.049	31.642	31.642
GDP (US\$ Billion)	393	400	377	430	464
Growth rate(%)	5.98	0.73	-1.93	10.82	7.9
Trade (US\$ Billion)	466	496	378	526	589
Export (US\$ /rate%)	246 (10.1)	255 (3.6)	204 (-20.3)	275 (34.8)	308 (12)
Import (US\$ /rate%)	220 (8.2)	241 (9.7)	174 (-27.5)	251 (44.2)	281 (12)
Area	36,000 KM <sup>2</sup> =13,895 ML <sup>2</sup>				

2



## Agenda

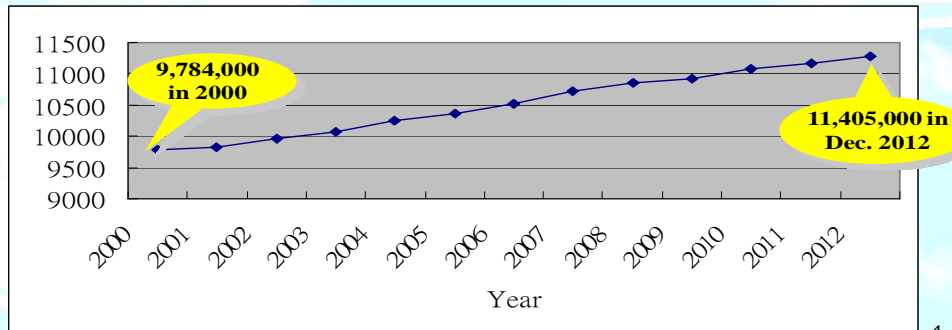
1. Preface
2. Labor Resources
3. Visions for Human Resource Development
4. Management of Foreign Workers in Chinese Taipei
5. Alien Student Policies
6. Conclusions

3



## Chinese Taipei Labor Forces Trend

In the last decade, the overall number of labors participating in Chinese Taipei labor market has been increasing except during the period of the Great Recession. The number has increased from 9.8 million in 2000 to 11.40 million in November, 2012.



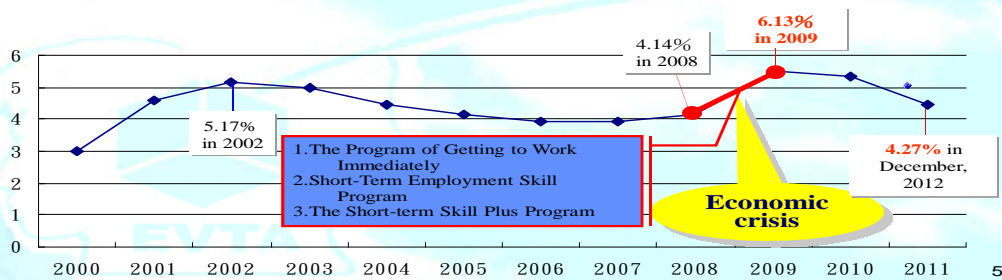
4

## Chinese Taipei Labor Market Trend

\*\*The unemployment rate in Chinese Taipei was 5.17% in 2002, however it has been diminishing ever since.

\*\*Due to the impact of the Great Recession in the second half of the year 2008, the unemployment rate rose to 4.14%. In 2009, the unemployment rate jumped to 6.13%.

\*\*The unemployment rate was 4.27% in December, 2012.



5

## Manpower Resources Policy Plan

Timely recruitment of various foreign professional and technical personnel to work in Taiwan.

Fast and convenient mechanism for cross-border movement of workers.

Promoting employment of potential workers.

Raising ratio of service sector employment.

Building a barrier-free work environment that allows workers to lead a balanced life.

Importing human resources to a suitable extent, to flexibly harmonize manpower supply and demand

Enhancing the labor market, to provide a prime work environment

Boosting manpower investment, to raise national competitiveness

Strengthening cultivation of interdisciplinary talent for emerging and key industries.  
Promoting close linkage between talent fostering and industrial development.  
Implementing lifelong education and vocational training systems.

Improving population policy, to maintain a stable population structure

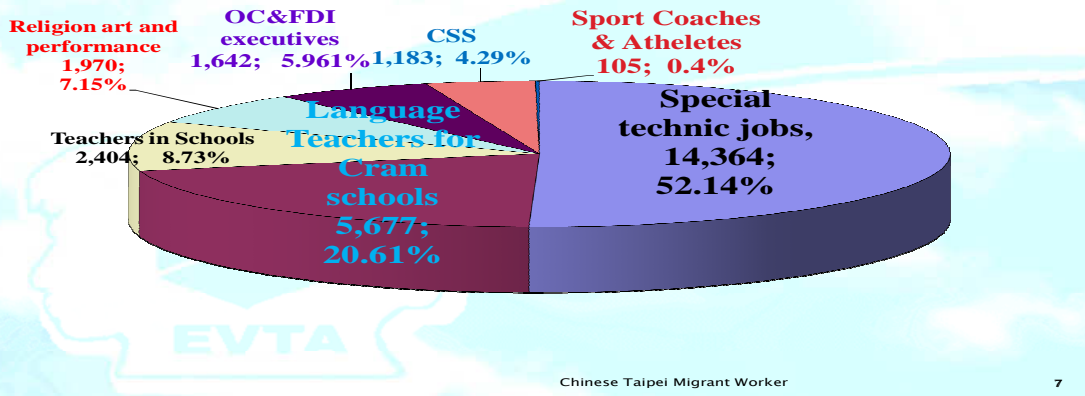
Creating a sound and complete preschool care and early childhood education environment  
Building a comprehensive and continuous long-term care system  
Shaping a tolerant, multi-cultural social environment

6

## Status Quo of Alien White Collars

Alien Professionals in Taiwan (November 2012) : 27,545

By application categories :



Chinese Taipei Migrant Worker

7

## Status Quo of Alien Blue Collars

By country and industry (Nov. 2012)

Country / Industry		Thailand	Indonesia	Philippines	Viet Nam	Malaysia	Mongolia
<b>Total</b>		68,771	189,494	86,494	99,840	4	1
		15.47%	42.62%	19.45%	22.46%	0.00%	0.00%
<b>Manufacturing</b>		65,065	25,366	62,276	77,688	4	0
		51.82%					
<b>Construction</b>		2,809	23	36	336	0	0
		0.72%					
<b>Fishery Crew</b>		13	7,803	1,322	137	0	0
		2.09%					
<b>Caretaker</b>		871	154,848	22,220	21,632	0	1
		44.89%					
<b>Domestic Helper</b>		13	1,454	640	47	0	0
		0.48%					

Chinese Taipei Migrant Worker Mft

8

## OUR Migrant Worker Policies

Briefing CT's MW introduction ( **Blue Collars ONLY** )

1. Kicking off in **1990** ◦
2. **6** Sending countries (Indonesia, Thailand, the Philippines, Viet Nam, Malaysia and Mongolia) ◦
3. Categories of Employment: In **Manufacturing, Construction, Fishery, Domestic Helpers and Caretakers** ◦
4. Timeframe of employment: **3 YEARS** per term, renewable 3 more times, maximum **12 years** ◦

Chinese Taipei Migrant Worker

9

## LAWS protecting Migrant Worker in CT

1. 「**Labor Standard ACT**」 applicable for all employees working in Taiwan, and **Migrant Workers** are also covered by the same law. 「**National Treatment**」 is applied to **MW**.
2. The Minimum is applicable to **MW**. (**NT\$18,780 = US\$ 640** now)
3. Employers must apply **labor insurance and mandatory insurance** for the **MW**.

## Measurements for Migrant Workers in Taiwan

- **Prior to entry**

1. Sending countries must sponsor **orientation workshop and training** to educate **MW** with CT related laws and regulations to protect **MW** own rights; VET to facilitate their acclimation to their placements in Taiwan.
2. **MW** must sign employment **contracts** with their employers, as well as **affidavits**, to be authenticated mandatorily by sending countries, claiming the wage amount and no surcharge of brokerage or other fees and expenditures.
3. Chinese Taipei authority will penalize employers or brokers in case of violation of the said **contracts and affidavits**.

## Measurements for Migrant Workers in Taiwan

- **Upon entry to CT: assistance measurements**

1. Airport Service : Upon **MW**'s arrival at CT, **CLA** provides clearance at airports, issues brochures with related information.
2. Sponsor orientation : Upon **MW**'s arrival, **CLA** hosts orientation on the spot on CT related laws and regulations for **MW**, provides to-do pamphlets and grievance channels.
3. **22** service centers nationwide, providing mother-tongue consultation and grievance services for **MW**.

## BEVT Measurements for Migrant Workers in Taiwan

### • Upon entry to CT: assistance measurements

1. Providing **24-7-365 toll-free line (1955)**, providing mother-tongue consultation and grievance services for **MW**.
2. Providing contract termination authentication mechanism : In case that Employers want to terminate the employment contracts with **MW**, local government interventions must be involved, to avoid vicious unilateral discharge of **MW**.
3. Providing **legal litigation fee subsidy** : In case that legal arbitration required between **MW** and employers, **CLA** will provide litigation subsidy for **MW**.

Chinese Taipei Migrant Worker

13

## BEVT Measurements for Migrant Workers in Taiwan

### • While working in CT : acclimation measurements

1. Within 3 days upon arrival, **MW** must notify local authority, which shall spot-check **MW**'s working and lodging conditions to ensure **MW**'s safety.
2. Local authorities sponsor celebration events for **MW** : For specific traditional and cultural holidays of sending countries, celebration events and activities are held by local authorities to alleviate nostalgias of **MW** such as **Songkran water festival in April**.
3. Providing native broadcast programs : Targeting different sending countries with tailor-made broadcast programs for **MW**'s leisure.
4. Sponsoring **MW** leisure events, to facilitate **MW** with more attractions to entertain themselves in holidays.

Chinese Taipei Migrant Worker  
Mft

14

## BEVT Measurements for Migrant Workers in Taiwan

### • While working in CT: measurements for **MW**'s livelihoods

1. Establishing 「**Direct Hiring Joint Service Center**」 to offer **MW** a platform of seeking employment directly with their employers in Taiwan, to lower or eliminate **MW**'s financial burden.
2. Establishing **18** relocation centers : To handle capital-labor conflicts, whistle-blowing on employers, physical confrontations, human trafficking etc, while employers are no longer able or capable of managing **MW**, local authorities will step in and rearrange new employment while **MW** sheltered in the relocation centers.
3. Sponsoring citations to outstanding **MW**s, and providing family reunion in Taiwan.
4. In case of major injuries, **NT\$100,000 (US\$ 3,300)** max for the injured **MW**.

Chinese Taipei Migrant Worker

15



## Measurements for Migrant Workers in Taiwan

- Before departure measurements for MW

1. Airport service counters available as well as grievance toll-free lines with 4 native languages operators providing immediately grievance cases, such as salaries delayed or defaulted, vicious deportations etc., local authorities will step in and investigate the allegations.
2. In case the employer discharged MW without justifiable causes, airport services are authorized to retain the MW and transfer them to shelter or relocation centers.
3. Chinese Taipei is formulating VET projects with sending countries for MW, to facilitate the returned MW with better skills to seek better jobs in their home countries.

Chinese Taipei Migrant Worker

16



## Policies on Alien Students

- During study

1. Cooperating with the related industries in providing internships while alien students pursuing their academic achievement in Taiwan.
2. On-campus or off-campus moonlightings are allowed for no more than 16 hours during school time, no time limitation during summer and winter vacations.
3. Upon graduation but between jobs, being entitled to stay in Taiwan for 1 year with internship, to earn working experience and facilitate their job seeking.

Chinese Taipei Migrant Worker

17



## Policies on Alien Students

- After graduation and seek jobs

1. Eligible for internship or seeking jobs directly in Taiwan.
2. No job experience required as other aliens, able to take placement directly upon graduation.
3. No minimum salary required as other professional aliens, able to take job directly.
4. Work 5 years consecutively in Taiwan, then entitled to apply for residency.

Chinese Taipei Migrant Worker

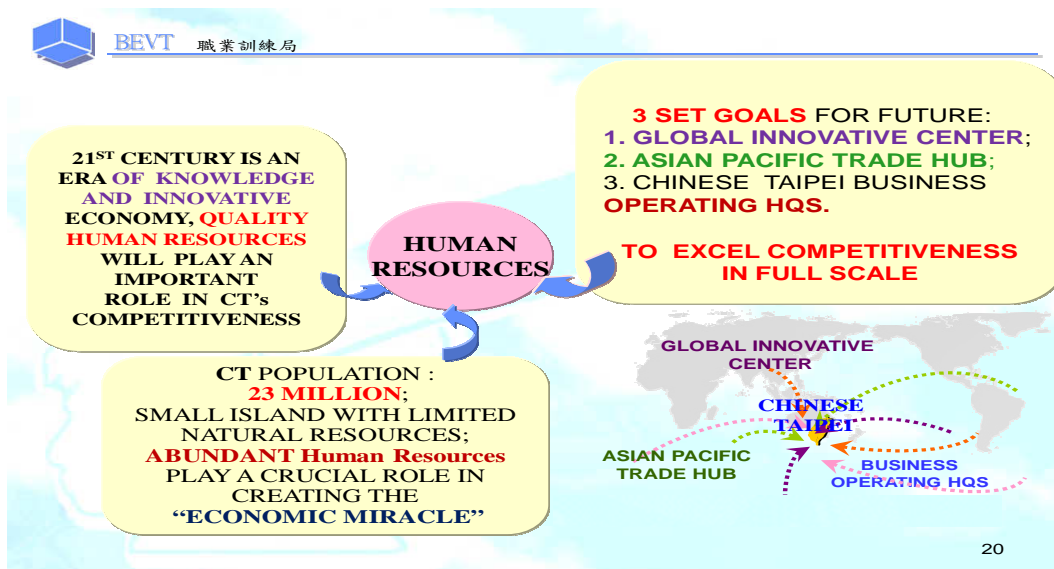
18

## F. Conclusion

*Co-sharing and co-prospering of manpower resources and socio-economic development*



19



20

謝謝 敬請指教  
**THANK YOU**  
**Appreciate your comments**

WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY (WDA)  
 勞動力發展署

21

## 附錄二：亞洲開發銀行研究所（Asian Development Bank Institute, ADBI）簡介

ADB I 於 1997 年 12 月成立，總部位於日本東京，係由日本政府贊助成立之機構。該研究所成立之目的在協助亞洲開發銀行之開發中國家會員，訂定有效之發展策略與增進會員政府機關與機構之管理能力；除進行相關研究工作外，並提供相關資訊與訓練。ADB I 之四項主要工作為降低貧窮、加強區域合作、促進企業發展與政府管理。

## ADB Members

ADB 於 1966 年設立，由 31 個原始會員國組成，目前已經擴大到 **67 個會員**，包括亞太地區(**47 個**)與非亞太地區(**19 個**)會員。

### Countries within the Asian and Pacific region(**47 個**)

Afghanistan (1966)	Micronesia, Federated States of (1990)
Australia (1966)	Mongolia (1991)
Azerbaijan (1999)	Myanmar (1973)
Bangladesh (1973)	Nauru (1991)
Bhutan (1982)	Nepal (1966)
Brunei Darussalam (2006)	New Zealand (1966)
Cambodia (1966)	Pakistan (1966)
China, People's Republic of (1986)	Palau (2003)
Cook Islands (1976)	Papua New Guinea (1971)
Fiji Islands (1970)	Philippines (1966)
Georgia (2007)	Samoa (1966)
Hong Kong, China (1969)	Singapore (1966)
India (1966)	Solomon Islands (1973)
Indonesia (1966)	Sri Lanka (1966)
Japan (1966)	Tajikistan (1998)
Kazakhstan (1994)	<b>Taipei, China (1966)</b>
Kiribati (1974)	Thailand (1966)
Korea, Republic of (1966)	Timor-Leste (2002)
Kyrgyz Republic (1994)	Tonga (1972)
Lao People's Democratic Republic (1966)	Turkmenistan (2000)
Malaysia (1966)	Tuvalu (1993)
Maldives (1978)	Uzbekistan (1995)
Marshall Islands, Republic of the (1990)	Vanuatu (1981)
	Viet Nam, Socialist Republic of (1966)

## Countries outside the Asian and Pacific region (19 個)

Austria (1966)  
Belgium (1966)  
Canada (1966)  
Denmark (1966)  
Finland (1966)  
France (1970)  
Germany (1966)  
Ireland (2006)  
Italy (1966)  
Luxembourg (2003)

The Netherlands (1966)  
Norway (1966)  
Portugal (2002)  
Spain (1986)  
Sweden (1966)  
Switzerland (1967)  
Turkey (1991)  
United Kingdom (1966)  
United States (1966)

## Developing Member Countries (DMC，經濟開發中會員國)

Afghanistan (1966)  
Armenia (2005)  
Azerbaijan (1999)  
Bangladesh (1973)  
Bhutan (1982)  
Cambodia (1966)  
China, People's Republic of (1986)  
Cook Islands (1976)  
Fiji Islands (1970)  
Georgia (2007)  
Hong Kong, China (1969)  
India (1966)  
Indonesia (1966)  
Kazakhstan (1994)  
Kiribati (1974)  
Korea, Republic of (1966)  
Kyrgyz Republic (1994)  
Lao People's Democratic Republic (1966)  
Malaysia (1966)  
Maldives (1978)  
Marshall Islands, Republic of the (1990)

Micronesia, Federated States of (1990)  
Mongolia (1991)  
Myanmar (1973)  
Nauru (1991)  
Nepal (1966)  
Pakistan (1966)  
Palau (2003)  
Papua New Guinea (1971)  
Philippines (1966)  
Samoa (1966)  
Singapore (1966)  
Solomon Islands (1973)  
Sri Lanka (1966)  
**Taipei, China (1966)**  
Tajikistan (1998)  
Thailand (1966)  
Timor-Leste (2002)  
Tonga (1972)  
Turkmenistan (2000)  
Tuvalu (1993)  
Uzbekistan (1995)  
Vanuatu (1981)  
Viet Nam, Socialist Republic of (1966)



### 附錄三、經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development, 簡稱 OECD）

於 1961 年成立，總部設於法國巴黎，另在德國波昂、日本東京、墨西哥市及美國華府設有辦事處。OECD 於 1961 年成立時計有歐洲 18 國及美國與加拿大共 20 個會員國，目前已增至 30 個會員國，分別如下：

（一） 七大工業國（G7）：美國、加拿大、日本（1964）、德國、法國、英國及義大利。

（二） 大洋洲兩國：澳洲（1971）及紐西蘭（1973）。

（三） 歐盟之 11 個會員國：比利時、荷蘭、盧森堡、丹麥、瑞典、芬蘭（1969）、奧地利、愛爾蘭、希臘、西班牙、葡萄牙（若加上 G7 中之英國、德國、法國、義大利 4 國，則包含所有歐盟國家）。

（四） 歐洲自由貿易協會國家：挪威、冰島、瑞士。

（五） 其他國家(DMC)：土耳其、墨西哥（1994）、捷克（1995）、匈牙利、波蘭、韓國（均於 1996）、斯洛伐克（2000）。

OECD 三十個會員國之國民生產毛額總合占世界三分之二。另根據 OECD 公約第 13 條，歐盟亦參與 OECD 之運作。

OECD 素有智庫、監督機構、富人俱樂部、非學術性大學等不同稱號，OECD 雖具有前述所有稱號之性質，惟沒有一個能夠真正完整抓住其真實本質。

附錄四：

# 「外籍勞工權益維護報告書」

## 外籍勞工權益維護措施

### 壹、前言

由於我國經濟受到產業結構轉型、國民所得增加、服務業急速成長、教育水準提升及工作價值觀念轉變等因素之影響，致使就業市場勞動供需失調、基層勞力短缺。為解決此種問題，本會於 1989 年 10 月起，陸續自泰國、菲律賓、印尼、馬來西亞、越南及蒙古等地開放引進外籍勞工，以暫時協助產業及家庭解決勞力不足之問題。

截至 2010 年 12 月底止，在臺外籍勞工有 37 萬 7,2569,653 人，其中 47.99%從事製造業工作，0.95%從事營造業工作，2.04%為漁船船員，48.42%為看護工，0.60%為家庭幫傭。

各國別、開放業別外籍勞工在臺人數統計(截至 2010 年 12 月底)

單位：人 Person

國別 Country		印 Indonesia	尼 西 馬 來 亞 Malaysia	菲 律 賓 Philippines	泰 國 Thailand	越 南 Vietnam	蒙 古 Mongolia
業別 Industry							
合計 Total	379,653	156,332	10	77,538	65,742	80,030	1
		41.18%	0.00%	20.42%	17.32%	21.08%	0.00%
製 造 業 Manufacturing	182,192	14,910	10	53,157	61,428	52,687	0
	47.99%						
營 造 業 Construction	3,608	45	0	124	3,051	388	0
	0.95%						
漁 船 船 員 Fishing crew	7,745	6,358	0	937	37	413	0
	2.04%						
看 護 工 Caretaker	183,826	133,825	0	22,332	1,211	26,457	1
	48.42%						
幫 傭 Domestic helper	2,282	1,194	0	988	15	85	0
	0.60%						

外籍勞工之引進對我國整體經濟面與社會面產生了相當之助益：

- 一、紓解基層勞力短缺情形，減緩中小企業廠商外移，維護國人就業機會；
- 二、人力資源運用國際化，提昇國家國際競爭力，加速公共建設順利推展；
- 三、提供家庭照護人力，維持家庭生活之正常運作，促進生產人力全力投入就業市場。

外籍勞工因為語言、信仰、文化、生活習慣的不同，在適應臺灣的工作、生活時，仍不免因調適困難，而衍生諸多問題，均亟需予以關懷。此種關懷不僅僅是為人道尊嚴、公平正義，且可回報外籍勞工對我國經濟、社會的貢獻，亦是我國傳統上人本精神之顯現。

## 貳、基本原則

臺灣因地狹人稠，缺少接受外來移民的條件，加以外籍勞工之開放，因主、客觀因素考量，為不影響國人就業機會、勞動條件及促進國民經濟發展，故外籍勞工之角色，係以補充性的「客工」(Guest Workers)為定位。雖然如此，對於外籍勞工除了因本地特殊情境需要不得不做之特殊限制外，均以等同國民待之，不因國籍不同而有所歧視，降低勞動條件，而損及外籍勞工權益，或對其生活不予妥善照顧及輔導，令其孤立無援而遭社會排斥。析言之，我國對外籍勞工之權益，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。

## 參、具體作為

### 一、外籍勞工基本權益之保障：

## (一) 降低外籍勞工仲介費用：

1. 本會業於 2001 年 11 月 9 日修正我國仲介收費標準，明定臺灣仲介公司不得向外籍勞工收取仲介費，僅得每月收取服務費，且第 1 年每月不得超過新臺幣（以下同）1,800 元、第 2 年每月不得超過新臺幣 1,700 元、第 3 年每月不得超過 1,500 元。並於 2010 年 3 月 2 日修正規定，按一般社會「有服務始有收費」之交易習慣，規範仲介公司不得預先收取服務費，避免造成外籍勞工負擔。
2. 本會於 2001 年 11 月採行調降外籍勞工仲介費措施，建議各勞工輸出國之仲介費以不超過勞工 1 個月基本工資為限，並協調其確實查驗外籍勞工於辦理入國簽證時所簽具之「外國人入國工作費用及工資切結書」（以下簡稱：工資切結書），以查核外籍勞工入國前未遭超收仲介費。於 2002 年 1 月 21 日修正公布之「就業服務法」規定，對收取不正利益仲介公司，加重罰鍰、停業與廢止許可等處分。
3. 為降低外籍勞工負擔高額仲介費用，本會於 2007 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」，另於本會職業訓練局全臺北中南東西等 5 個公立就業服務機構設立服務窗口，協助雇主自行招募原聘僱之外籍勞工，無需透過仲介公司，減少支付國內、外仲介公司辦理費用支出外，也縮短外籍勞工再入臺時程及流程，提供各國語言諮詢、查詢、代轉、代寄及以簡訊或 E-mail 提醒雇主外籍勞工入國後辦理相關後續事宜等服務功能。2008 年以直接聘僱同一外籍看護工為主；另自 2009 年起，開放其他業別（製造業、漁船、營造業、機構看護工及家庭幫傭）之雇主可採直接聘僱方式，重新招募同一外籍勞工。
4. 雇主向人力仲介公司收取不當之回饋金也是助長高額仲介費的原因，本會已修正「就業服務法」及相關法規，規定雇主如收取回饋金，則其申請聘僱外籍勞方案將不予許可，其已許可者，得廢止其許可。期能遏止雇主向仲介公司收取回饋金之情事，以保障外籍勞工權益。
5. 為落實降低外籍勞工仲介費用，本會已於 2002 年 7 月將仲介收費情形列入各縣市外籍勞工訪視員例行訪視項目之一，本會並依據勞工所簽署之工資切結書不定期抽訪雇主及外籍勞工，主動查察仲介公司收費情形，如有國內仲介公司超收費用則依法處罰；如為外國仲介公司超收，除請各勞工輸出國處理外，本會將依我國「私立就業服務機構許可及管理辦法」規定，廢止其認可。
6. 為避免我國仲介公司代為收取外籍勞工國外借款，衍生超收費用問題，本會 2009

年 8 月 20 日修正工資切結書，規定我國仲介公司不得代收或收取外籍勞工國外借款，違者以違反「就業服務法」第 40 條第 5 款規定超收費用論處。外籍勞工來臺工作有關之借款應由工資切結書所載之債權人收取，且收取之金額應與工資切結書記載之金額相符。

7. 為提昇仲介公司服務品質及增加雇主選任仲介公司資訊，本會已於 2004 年全面辦理仲介公司之評鑑，並於 2007 年 1 月 3 日修正「私立就業服務機構許可及管理辦法」，使辦理評鑑及評鑑結果分級有法源依據，每年定期實地評鑑服務品質管理、違規處分顧客服務等項目，並將評鑑結果分為 A、B、C 等 3 級，評鑑結果並公布於本會職訓局網站（[www.evta.gov.tw](http://www.evta.gov.tw)），提供雇主選擇仲介公司參考，持續促進人力仲介業者良性競爭及提昇服務品質；另限制評鑑為 C 級之仲介公司不得設立分支機構並應於 1 年內確實改善，如次年評鑑未達 B 級即不予許可設立，促使劣質仲介公司退出仲介市場，以落實評鑑結果之運用，導正人力仲介市場之良性發展。
8. 又為使各直轄市及縣市政府加強訪查評鑑不佳之仲介公司，於 2007 年 7 月 6 日訂定直轄市及縣（市）政府訪察從事跨國人力仲介私立就業服務機構執行計畫，依照不同評鑑等級訂定訪查密度，如直轄市及縣市政府查有違法事證，則從嚴處分，以加強淘汰劣質仲介公司。

## **(二) 遏止雇主無故遣返外籍勞工：**

1. 為解決雇主無正當理由任意遣返外籍勞工問題，本會於「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」規定，雇主若於原聘僱外籍勞工聘僱期屆滿提前解約，應前往當地縣市政府辦理合意終止聘僱關係之驗證程序，並由當地縣市政府發給驗證證明書，後續辦理申請外籍勞工遞補案時，應檢具該驗證證明書，未檢具者，申請遞補將不予許可。
2. 另針對勞資爭議之處理，本會已積極輔導各地方政府設立外籍勞工諮詢服務中心，以提供外籍勞工心理輔導、法令諮詢及勞資爭議處理等服務。又外籍勞工於勞資爭議處理期間或雇主因故無法提供食宿時，為避免導致外籍勞工無法妥善照護，本會訂有外籍勞工安置措施，藉以提供外籍勞工適當之庇護協助，委由社會公益、宗教團體、外籍勞工來源國駐臺機構協助提供緊急安置之機制。
3. 鑑於部分即將出境之外籍勞工因與雇主之勞資糾紛或仲介間之爭議尚未完善解決，而被雇主或仲介強制遣送回國，造成外籍勞工於機場出境大廳不願登機或於機場

管制區內發生行蹤不明等情事，並為防止入境外籍勞工於機場受不法集團與有心人士拐騙致行蹤不明，本會於 2006 年 1 月 16 日在桃園國際機場設置外籍勞工機場服務站及 2008 年 1 月 1 日於高雄國際機場增設高雄外籍勞工機場服務站，提供入境外籍勞工接機指引通關服務，加強對入境外籍勞工法令宣導並設置外籍勞工服務臺及外語申訴專線，受理外籍勞工申訴案件，以建立完整外籍勞工服務網絡，維護外籍勞工權益。

### (三) 禁止各種形式的強迫及歧視：

1. 基於外籍勞工管理之考量，雇主多以扣押外籍勞工證件或強迫儲蓄等方式以防止外籍勞工有發生行蹤不明之情事；惟依「入出國及移民法」規定外籍勞工應隨身攜帶護照、外僑居留證，故雇主倘以代為保管為由強行扣押上開證件，此為法律明文禁止行為。
2. 針對部分團體質疑相關法規規定外籍勞工禁婚、禁孕之歧視部分，本會已於 2001 年 11 月 7 日修正相關規定取消外籍勞工於受聘僱期間不得結婚之規定，並自 2002 年 11 月 9 日起取消入國後每滿六個月健康檢查之「妊娠檢查」項目。目前則依 2004 年 1 月 13 日發布之「受聘僱外國人健康檢查管理辦法」規定，外籍勞工入國後滿 6 個月、18 個月及 30 個月之健康檢查；免辦「妊娠檢查」項目。如此，外籍勞工不致因「妊娠檢查」項目不合格而被遣返。
3. 對於懷孕外籍勞工之工作權益之維護，亦受「性別工作平等法」之保障。

### (四) 人身安全之保障

1. 本會業已整合現行各單位資源，建立外籍勞工遭受人身侵害（包含：性侵害、性騷擾及人身傷害）案件之通報機制及分工處理原則，提供遭受人身侵害外籍勞工驗傷、報案、偵訊、出庭時之翻譯、緊急安置、法律扶助、安排外籍勞工轉換雇主或返國、廢止雇主許可、勞資爭議等各項服務措施。
2. 為加強外籍勞工申訴電話服務，本會於 2009 年 7 月 1 日建置 1955 外籍勞工 24 小時諮詢保免付費專線，提供 24 小時全年無休之諮詢或申訴服務。
3. 為提高外籍勞工自我保護、防範性侵害案件發生、提供申訴求助管道及相關權益保障之說明，本會於 2010 年編印「外籍勞工在臺工作須知手冊」、「防制外籍勞工遭受人身販運手冊」及「1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線」宣導 DM 等宣傳製品，並分別寄送至各國際機場外勞關懷服務站、非政府組織、各縣市政府暨警察局、移

民署、廣播電臺、外籍勞工來源國駐臺機構等機關單位及外籍勞工人潮匯集之教會或場所，適時分送予外籍勞工。

4. 為使落實保護外籍勞工人身安全之措施有法源依據，業於 2010 年 12 月 30 日修正「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」規定：雇主、被看護者或其他共同生活之親屬，及雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人，對於受聘僱之外籍勞工有刑法規定之妨害性自主情事者，即不得申請聘僱外籍勞工。
5. 為結合民間資源推展各項受聘僱外國人之管理措施，並落實保障外籍勞工在臺工作之權益，本會於 2009 年 9 月 17 日修正「補助辦理外籍勞工管理措施作業要點」。如外籍勞工係遭受人身侵害案件而為刑事案件被害人，或遭受職業災害、傷病無法工作，並依「受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之外籍勞工臨時安置作業要點」安置者或外籍勞工係有特殊情事者，經本會職業訓練局或地方主管機關專案認定有補助之必要，每案每人最高核給 1 萬元，屬特殊情況經專案認定，每案每人最高核給 10 萬元。

#### **(五) 建立外籍勞工諮詢服務網**

1. 為加強維護外籍勞工合法權益，協助外籍勞工儘速適應在臺工作，本會已補助各縣市政府設置外籍勞工諮詢服務中心，聘用通曉外籍勞工母語人員提供外籍勞工法令、心理諮商、工作適應、勞資爭議等申訴諮詢服務，並提供法律訴訟費用補助及轉介法律扶助資源。外籍勞工倘有法令諮詢或遭受雇主片面解除契約、不當對待、扣留財物、未支付薪資或性侵害等違法情事，可逕向當地縣市政府或所屬之外籍勞工諮詢服務中心提出申訴及諮詢。
2. 本會為提供外籍勞工及民眾方便記憶及撥打之申訴專線，以強化外籍勞工諮詢申訴網絡，自 2009 年 7 月 1 日起建置電話簡碼 1955「外籍勞工 24 小時諮詢保護專線」，設置 14 席接線席次及進用 42 名接線服務員人力，提供 24 小時(含假日)免付費電話申訴諮詢服務、法律扶助諮詢、轉介保護安置、提供其他政府部門服務資訊，快速處理申訴電話，並於受理後，採電子派案方式，派案至地方政府查處及申訴個案追蹤管理。

#### **(六) 防制外籍勞工遭受人口販運**

防制外籍勞工遭受人口販運：外籍勞工如遭受人口販運或疑為人口販運受害者，均秉持先予安置保護之原則對待，並配合行政院 2007 年「防制人口販運行動計

畫」，推動各項預防、保護及查緝起訴措施如下：

1. 預防面向：定期辦理防制外籍勞工遭受人口販運教育訓練課程、法令宣導活動、編印防制人口販運宣導手冊，以加強各縣市政府外籍勞工諮詢服務中心、國際機場外勞服務站服務人員、外籍勞工、雇主、仲介從業人員及一般民眾對人口販運防制之認知。
2. 保護面向：已整合各縣市政府外籍勞工諮詢服務中心及非政府組織資源建立通譯人員陪同遭受人口販運之外籍勞工接受詢問機制，並協助安置遭受人口販運之外籍勞工，提供生活補助、生理及心理醫療協助、辦理全民健康保險及居留延長、補助法律訴訟費用、補助非政府組織團體辦理支持性活動、急難金補助、協助跨區跨業別轉換至新雇主處工作或核發外國籍被害人短期工作許可，並提供就業推介及職業訓練。
3. 查緝起訴：結合現有各縣市外籍勞工諮詢服務中心、勞委會 1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線及國際機場外籍勞工服務站等雙語諮詢申訴專線，受理外籍勞工諮詢申訴，並協助追返雇主或仲介積欠之薪資費用，如外籍勞工申訴疑似遭受人口販運案件，並由各縣市政府移送司法機關偵辦。

#### **(七) 通譯陪同外籍勞工接受詢問**

為協助外籍勞工於接受直轄市及縣（市）政府詢問（談話），能充分陳述意見及主張權益，本會於 2010 年 8 月 6 日訂定發布「直轄市及（縣）市政府辦理非營利組織陪同外籍勞工接受詢問作業要點」運用各地方政府外籍勞工諮詢中心及非政府組織通譯人才，陪同外籍勞工接受詢問（談話），加強提供被害人法律權利義務資訊。

## **二、外籍勞工工作權益之保障：**

### **(一) 外籍勞工同受國內勞動法令之保障**

1. 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，明訂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查驗驗證，同時需與外籍勞工簽訂書面勞動契約，及規定雇主應直接給付外籍勞工薪資，加以保障其勞動條件。

2. 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，外籍勞工可向本會或當地縣市政府勞工主管機關申訴。
3. 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，勞工得向本會或縣市政府檢舉。

## **(二) 確保雇主依勞動契約給付薪資：**

1. 本會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。
2. 本會自 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。
3. 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，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。
4. 為保障外籍勞工權益，本會於 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：**

1. 依本會規定，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。
2. 本會為使所有來臺外籍勞工具具有基本之職災防害常識及作為，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。
3. 本會已將「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。
4. 為進一步保障外籍勞工權益，本會已於 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本會核准醫療期間屆滿之日。
5. 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，本會特別成立『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：**

1. 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，本會於 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 3 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本會申請轉換雇主，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。
2. 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，本會於 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。

### 三、外籍勞工生活權益之維護：

#### (一) 加強生活輔導：

1. 本會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。
2. 本會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。
3. 最後為提高外籍勞工之生活品質及維護其生命安全，本會規定雇主須依「外國人生活照顧服務計畫書」確實辦理，並於 2008 年 12 月 24 日修正發布之「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」，規定雇主違反生活照顧服務計畫書者應限期改善，以充實其生活內容，改善其居住環境，令其有賓至如歸之感。

#### (二) 避免遭不當代扣稅款：

1. 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。
2. 本會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。
3. 另為使外籍勞工瞭解其稅務方面之權利義務，本會已於「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。
4. 本會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。

### (三) 納入國內勞工、健康保險體系：

#### 1. 勞工保險：

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

#### 2. 全民健康保險：

依「全民健康保險法」第10條規定，外籍勞工受僱來臺，在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，依該法規定給與保險給付。

### (四) 辦理休閒娛樂活動：

本會為解決外籍勞工思鄉情緒與高度壓力問題，儘快讓其適應在臺工作及生活，已定期透過廣播媒體製播外籍勞工外語廣播節目。並於年節或不定期辦理外籍勞工休閒及年節民俗等育樂活動，或由雇主適時安排休閒生活，俾使在臺外籍勞工得以舒發身心，生活愉快，工作得心應手。

### 肆、結語

人權改造工程，涉及國家經濟發展、社會安定之整體的建設，屬於我國家總體政策的範疇，而外籍勞工人權政策更是其中非常重要的一部分。

現今國際化、自由化、平等化之世界潮流，已成為各國遵守人權之主幹，為使我國能在國際上揚名立足，在在應確實遵守國際間之種種人權規範。因此，例如世界人權宣言第1、7、12、13、14、17、18、19、22、23、24條等，各項所強烈主張之人人生而自由，法律之前人人平等，享有受法律保護之權，在各國境內有尋求和享受庇護之權，任何人的財產不得任意被剝奪，有思想、宗教之自由，人格尊嚴不容忽視，享有合適之工作條件，同工同酬，享有休息和閒暇之權利…等，以上種種人權規範，實已為我國憲法內容及精神所涵蓋，職是之故，茲為加強落實其基本立場之所在，遂藉由推動外籍勞工權益維護之相關措施，亟盼大家共同努力與配合，以期彰顯我國政府維護外籍勞工權益之誠意與決心。

附錄五：會議議程



Jointly organized by:

**Asian Development Bank Institute  
Organisation for Economic Co-operation and Development  
International Labour Organization**

The 3<sup>rd</sup> ADBI-OECD-ILO Roundtable on Labour Migration in Asia:  
Assessing Labour Market Requirements for Foreign Workers and Developing  
Policies for Regional Skills Mobility  
23-25 January 2013,  
Pullman Bangkok King Power Hotel, Thailand

**AGENDA**

<b>23 January 2013, Wednesday – Venue: Infinity 1, Ground Floor</b>	
09.00 - 09.30	Registration
09.30 - 10:00	<b>Opening Remarks</b> > <b>H.E. Mr. Phadornchai Sasomsub</b> , Minister of Labour, Thailand > <b>Ms. Thetis Mangahas</b> , Deputy Regional Director, ILO, > <b>Mr. John Martin</b> , Director, Employment, Labour and Social Affairs, OECD > <b>Dr. Yuqing Xing</b> , Director, Capacity Building and Training, ADB Institute
10.00 - 10:45	<b>SESSION 1: TRENDS AND OUTLOOK FOR LABOUR MIGRATION, REMITTANCES AND LABOUR DEMAND IN ASIA IN 2011-2012</b>  This session will focus on the trends in migration from, to and within the region. Remittances will be covered in this session as well as the labour market outlook and demand for migrant workers in Asia. Questions addressed include: how has migration been affected by the global crises? What are the recent trends in migration and policies? How have remittance flows been affected by changing labour markets and opportunities in destination countries?  <i>Session Chair: Dr. Yuqing Xing, Director, Capacity Building and Training, ADB Institute</i>  Speakers: 1. <b>Mr. Jean-Christophe Dumont</b> , Head, International Migration Division, OECD 2. <b>Mr. Nilim Baruah</b> , Senior Migration Specialist, Regional Office for AP, ILO 3. <b>Dr. Guntur Sugiyarto</b> , Senior Economist, Economics and Research Department, Asian Development Bank
10:45 - 11:15	Open discussion

11:15 - 11:45	<i>Group Photo and Coffee Break</i>
	<b>Country Presentations</b>
11:45 - 12:15	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Dr. Muhammad Sarwar Zahid</b>, Chief, Joint Secretary, Ministry of Overseas Pakistanis, Pakistan</li> <li>2. <b>Dr. Erlinda M. Capones</b>, Director IV, National Economic and Development Authority, Philippines</li> </ol>
12:15 - 12:45	<b>Open discussion</b>
12:45 - 14:15	<i>Lunch</i>
14:15 - 14:45	<p><b>SESSION 2: BUILDING A MOBILITY AREA FOR SKILLS</b></p> <p>In both the EU/EFTA and in the Trans-Tasman Agreement (Australia/New Zealand), skill recognition; transitional measures, portability of social benefits, equal treatment, service provision, self-employment emerge are identified as key issues. To which extent can the lessons learnt from these mobility areas help to reach the ASEAN objective of "free flow of skilled labour" from 2015?</p> <p><i>Session Chair: Mr. John Martin, Director, Employment, Labour and Social Affairs, OECD</i></p> <p><i>Speakers:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Dr. Giovanni Capannelli</b>, Special Adviser to Dean, ADBI</li> <li>2. <b>Mr. Sankar Ramasamy</b>, Manager - Migration Research Labour &amp; Immigration Research Centre Ministry of Business, Innovation and Employment, New Zealand</li> </ol>
14:45 - 15:15	<b>Open discussion</b>
15:15 - 15:30	<i>Coffee Break</i>
	<b>Country Presentations</b>
15:30 - 16:15	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Mr. Chirapun Gullaprawit</b>, Director, Social Development Strategy and Planning Office, National Economic and Social Development Board, Thailand</li> <li>2. <b>Dr. Thanh Van Le</b>, Deputy Director General, Department of Overseas Labour, Ministry of Labour, War Invalids and Social Affairs, Viet Nam</li> <li>3. <b>Mr. Stefan Daepf</b>, Deputy Head of Section, Free Mobility of Persons, Federal Office for Migration, Switzerland</li> </ol>
16:15 - 16:45	<b>Open discussion</b>
17:00 - 19:30	<i>Reception Dinner</i>

**24 January 2013, Thursday – Venue : Infinity 1, Ground Floor**

09:30 - 10:15	<p><b>SESSION 3: IDENTIFYING SKILLS NEEDS AND MATCHING THEM THROUGH LABOUR MIGRATION</b></p> <p>This session will look at assessing labour market requirements, identifying shortages in the labour market, and the link between shortages and migration. How can specific skill shortages be identified? How can the identification of shortage occupations be linked to labour migration policy? What qualifications can be required of workers to enter the international labour market? How can bilateral agreements help to select workers for specific shortages and ensure that skills are used?</p> <p>Related policy issues include the use of shortage lists and the setting of educational and occupational criteria.</p> <p><i>Session Chair: Ms. Sukti Dasgupta, Senior Economist and Head of Regional Economic and Social Analysis, International Labour Organization</i> <u>ILO.</u></p> <p><i>Speakers:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Dr. Wako Asato</b>, Associate Professor, Graduate School of Letters, Kyoto University, Japan</li> <li><b>Ms. Vanna Aldin</b>, Head of Economics and Research, Migration Advisory Committee Secretariat, United Kingdom</li> <li><b>Mr. Manolo Abella</b>, Former Director of ILO's International Migration Branch</li> </ol>
10:15 - 10:45	<b>Open discussion</b>
10:45 - 11:00	<i>Coffee Break</i>
<b>Country Presentations</b>	
11:00 - 11:45	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Prof. Dong Hoon Seol</b>, Professor of Chonbuk National University, Korea</li> <li><b>Mr. Ruolkhumlien Buhrlil</b>, Protector General of Emigrants and Joint Secretary, Ministry of Overseas Indian Affairs, Government of India</li> <li><b>Dr. Ceppie K. Sumadilaga</b>, Deputy Minister for Poverty, Manpower and Small Medium Enterprises, Ministry of National Development Planning (Bappenas), Indonesia</li> </ol>
11:45 - 12:15	<b>Open discussion</b>
12:15 - 13:45	<i>Lunch</i>
13.45 - 14:15	<p><b>SESSION 4: GAINING FROM SKILLS PORTABILITY AND LINKS BETWEEN EDUCATION AND MIGRATION</b></p> <p>This session will discuss how education and recognition systems are linked with migration for employment (including pre-certification and recognition of qualifications, designing curricula around emigration job opportunities, and destination-country language training). What is the link between pre-migration assessment and certification and preparatory training?</p> <p>An additional issue in this session is international study and its link with labour</p>

	<p>migration and skills mobility, as foreign students remain for employment, return home, or go on to third countries. What policies are in place to attract international students and to bring students back home?</p> <p>Some questions include: What role should emigration labour markets play in planning education, and how should this be supported? How can recognition and skills assessment be designed to support mobility? What kind of policies are demanded to support foreign students, including conditional grants and access to part-time and post-graduation employment?</p> <p><i>Session Chair: Mr. Francis Cissna, Director for Immigration Policy, Department of Homeland Security, USA, acting chair of the OECD Working Party on Migration</i></p> <p><i>Speakers:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Dr. Yuichiro Yoshida</b>, Associate Professor, National Graduate Institute for Policy Studies, Tokyo, Japan</li> <li>2. <b>Prof. Ron Skeldon</b>, Sussex Centre for Migration Research, UK</li> </ol>
14:15 - 14:45	Open discussion
	<b>Country Presentations</b>
14:45 - 15:30	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Mr. Zhao-Xiang Liu</b>, Section Chief, Bureau of employment and Vocational Training, Council of Labor Affairs, Taipei, China</li> <li>2. <b>Ms. Janice Wykes</b>, Chief Economist of the Australian Department of Immigration and Citizenship, Australia</li> <li>3. <b>Mr. Yu Korekawa</b>, Expert, Japanese National Institute of Population and Social Security Research</li> </ol>
15:30 - 16:00	Open discussion
16:00 - 16:15	Coffee Break
16:15 - 16:45	<p><b>SESSION 5:</b>  <b>REINTEGRATION AND INVESTMENT BY RETURNING LABOUR MIGRANTS</b>  <i>Session Chair: Mr. Manuel Imson, Sr Program Coordinator, ASEAN TRIANGLE Project, ILO</i></p> <p>Labour migrants returning from both short and long periods of employment abroad face specific difficulties in reintegrating. Local opportunities may not appear attractive, and it may be difficult for them to use skills and capital acquired abroad. This session will focus on how to ensure that they have opportunities for employment and investment.</p> <p><i>Speakers:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Prof. Binod Khadria</b>, Professor of Economics &amp; Education, JNU, New Delhi</li> <li>2. <b>Mr. Yu Ping</b>, Vice Director of Chongqing Employment Bureau, PR, China</li> </ol>
16:45 - 17:15	Open discussion
	<b>Country Presentations</b>
17:15 - 17:45	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Mr. G.M.V. Wishawanath Aponsu</b>, Assistant Director, Consular Affairs Division, Ministry of External Affairs, Sri Lanka</li> <li>2. <b>Ms. Vanny Chanthavong</b>, Head of Employment Promotion Division, Dept. of Skill Development &amp; Employment, Ministry of labor &amp; Social Welfare, Lao PDR</li> </ol>



17:45 - 18:15	Open discussion
<b>25 January 2013, Friday – Venue : Beta 1-2, 2<sup>nd</sup> Floor</b>	
09:30 - 10:00	<p><b>SESSION 6:</b>  <b>MANAGING LOW SKILLED MIGRATION AND PROMOTING DECENT WORK OPPORTUNITIES FOR LABOUR MIGRANTS</b></p> <p>This session will discuss the management of low skilled migration in and from Asia, migrants' labour rights, mechanisms for ensuring labour protection, and how to reduce the risk of illegal employment of foreign workers.</p> <p><i>Session Chair: Dr. Yuqing Xing, Director of Capacity Building and Training, ADB Institute</i></p> <p><i>Speakers:</i>  1. <b>Mr. Max Tunon</b>, Senior Programme Officer, GMS TRIANGLE Project, ILO  2. <b>Mr. Thomas Liebig</b>, International Migration Division, OECD</p>
10:00 - 10:30	Open discussion
10:30 - 10:45	Coffee Break
<b>Country Presentations</b>	
10:45 - 11:15	1. <b>Mr. Md. Badlar Rahman</b> , Deputy Secretary, Ministry of Expatriates' Welfare and Overseas Employment, Bangladesh Secretariat, Dhaka 2. <b>Mr. Chuop Narath</b> , Deputy Director for Employment and Manpower, Ministry of Labor and Vocational Training, Cambodia
11:15 - 11:45	Open discussion
11:45 - 12:10 11:20 - 11:45	<b>Closing Remarks</b> > <b>Mr. Nilim Baruah</b> , Senior Migration Specialist, Regional Office for AP, ILO > <b>Mr. John Martin</b> , Director, Employment, Labour and Social Affairs, OECD