

行政院及所屬各機關出國報告（出國類別：國際會議）

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4屆亞洲移工圓桌會議」報告

服務機關：行政院勞工委員會

姓名職稱：蘇科長裕國(職業訓練局)
陳科長湘芬(綜合規劃處)

派赴國家：日本

出國期間：103 年 1 月 26 日至 1 月 29 日

報告日期：103 年 4 月 29 日

摘要

行政院勞工委員會派員於103年1月27至28日赴日本東京參與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)所合辦之「第4屆亞洲移工圓桌會議(The 4th ADBI-OECD-ILO Roundtable on Labor Migration in Asia)」。

會議重點包括 5 大項目：

- 一、 勞工移動之趨勢與展望
- 二、 高等教育與畢業生的國際移動
- 三、 連結勞工移動與人力資源發展
- 四、 移民及匯款對移民輸出國之兒童健康與教育及其他家庭成員之影響
- 五、 管理勞工移動：在農漁部門之案例

受全球化、人口變遷、高齡少子化、薪資差距等因素影響，促使跨境服務、移民與移工趨勢方興未艾；尤其亞洲各國人員流動的現象較其他區域更為活絡。我國境內目前約 48 萬 4 千名藍領外籍勞工、2 萬 8 千名外籍白領專業人士，還有留台學生等；我國也有數萬計者赴海外工作、留學。

我國是亞洲開發銀行(ADB)的發起會員，自1966 年即是其會員。隸屬ADB之亞洲開發銀行研究所(ADB I)，與經濟合作暨發展組織(OECD)、國際勞工組織(ILO)已連續4年舉辦移工圓桌會議，本會派員出席第3屆與本(第4)屆會議，會中除介紹我國外籍勞工現況與政策之外，也分享我國吸引國際學生之策略作法，並蒐集其他國家與會者之資訊，俾作為政策參考。

各國為競逐人才推動各種優惠措施，但也普遍體認吸引外國優秀人才不易，若是可留用已在該國研習之留學生，設法留住優秀之國際畢業生在國內工作，較不會產生需適應當地環境的問題，政策推動效果較好。

移工之來源國與目的國各有不同之關注點，移工目的國之政策多為補充國內人力、吸引高級人才，移工來源國則關注於其勞工赴海外工作受訓時，提升其職場技能或回國所需之創業者技能，藉以提升國內技術水準，但來源國與目的國咸認各國可透過雙邊會議或研討會等場域，交流移工政策、達到雙贏目的。

目次

一、參與亞洲移工圓桌會議	2
(一) 亞洲移工圓桌會議概述與參與目的	2
(二) 會議議程	3
(三) 摘要會議紀錄	7
二、心得與建議	33
三、附錄	34
(一) 中英文議程	34
(二) 我國簡報資料	40
(三) 外籍勞工權益維護報告書	49
(四) 照片集錦	68

一、參與亞洲移工圓桌會議

(一)亞洲移工圓桌會議概述與參與目的

1. 會議期間：103 年1 月27日至28 日
 - (1)103 年1 月26 日出發
 - (2)1 月27- 28日圓桌會議
 - (3)1 月29日返國
2. 會議地點：日本東京ADBBI 8樓會議室
3. 出席代表：包括澳洲、孟加拉、柬埔寨、加拿大、大陸、德國、印度、日本、緬甸、巴基斯坦、菲律賓、斯里蘭卡、泰國、英國、越南與我國等，以及亞洲開發銀行研究所(ADBBI)、經濟合作暨發展組織(OECD)、國際勞工組織(ILO)、世界銀行、聯合國兒童基金會(United Nations Children Fund, UNICEF)，約50 餘名代表參加。
4. 本次會議主題為「建構跨境人力資源」。本次會議邀請日本厚生勞動省次長 Yoshimasa Toosaka開幕致詞，另外ILO亞太區副主任Alcestis Abrera-Mangahas、OECD副秘書長Yves Leterme及世界銀行移民與匯款部經理Dilip Ratha蒞會參與。會議分為5大主題，包括勞工移動之趨勢與展望、高等教育與畢業生的國際移動、連結勞工移動與人力資源發展、移民及匯款對移民輸出國之兒童健康與教育及其他家庭成員之影響、管理勞工移動：在農漁部門之案例。
5. 日本厚生勞動省次長 Yoshimasa Toosaka 開幕致詞時，特別強調日本所面臨高齡少子化的問題，也努力地促進跨境人才流動、爭取國際人才至該國服務。OECD 副秘書長則表示，今年恰巧為日本加入 OECD 50 週年，日本與其他 OECD 會員國都面臨應如何吸引人才、資本的政策議題，在年初舉辦此圓桌會議更顯意義。
6. 參與目的：亞洲移工圓桌會議共舉辦 4 屆，我國自第 3 屆起開始與會，發表國家報告，分享我國外勞及人力資源發展相關政策。我國因政治因素，目前未加入 OECD、ILO 等國際組織，但係 ADB 之會員之一，故藉參與 ADB/ADBBI 與其他國際組織合辦會議之機會，可直接與相關國際組織聯繫交流政策作法，增進彼此之瞭解，為未來參與相關國際組織預作準備。

(二) 會議議程

2014年1月27日，星期一	
08.30 - 09.00	報到
09.00 - 10:15	日本厚生勞動省(健康、勞動與福利部)為日本加入OECD50週年所主辦之特別活動 日本厚生勞動省副部長致歡迎詞 日本厚生勞動省外勞組組長演講：日本在接受高等技術人力資源之進程 圓桌會議&開幕結語
10:15 - 10:30	團體照與茶敘
10.30 - 11:45	專題演講：「國際移民與人力資本結構」(Prof. James A. Mirrlees)
Q&A session	
11:45 - 12:15	SESSION 1: 2012至2013年移工、匯款與亞洲勞動需求之趨勢與觀點 此場次議題聚焦於亞洲區域出境、入境及在境內之移民趨勢，並將涵蓋匯款、勞動市場展望與亞洲移工需求。 強調的問題包括：全球經濟危機如何影響移民？ 什麼是移民政策之最新趨勢？ 改變中的勞動市場與勞工目的國(移入國)之機會如何影響匯款流動？ 主席Session Chair: Dr. Yuqing Xing, Director, Capacity Building and Training, ADB Institute 講者Speakers: 1. Jonathan Chaloff, Administrator, International Migration Division, OECD 2. Nilim Baruah, Senior Migration Specialist, Regional Office for AP, ILO 3. Dilip Ratha, Manager, Migration and Remittances, Head of KNOMAD, World Bank
12:15 - 12:30	Q&A session

14:00 - 14:45	地區報告Regional Presentations 1. PRC 2. Cambodia 3. Pakistan
14:45 - 15:15	開放討論 Open Discussion
15:15 - 15:45	SESSION 2: 高等教育與畢業生的國際流動 當青年接受高等教育之入學人數增加，愈來愈多的亞洲人至海外就讀。除了傳統的OECD目的國，區域內的國際研究/學習也增加。大學企圖經由英語語言教育及其他面向，增加國際學生人數。國際學生畢業後是否會留下、回國或是去第三國，是一個關鍵的問題。各國採何種作法以支持其青年學子及在大學中的國際學習，讓他們留下來或吸引其回國？ 主席Session Chair: Masahiko Hayashi, Deputy Assistant Minister for International Policy Planning, Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan 講者Speakers: 1. Mitsuhide Shiraki, Dean, Center for International Education, Waseda University 2. Azusa Tanaka, Head of Education Office, British Council, Japan
15:45 - 16:00	Q&A session
16.00 - 16:30	Coffee Break
16:30 - 17:15	地區報告 Regional Presentations 1. Chinese Taipei 2. India
17:15 - 17:45	開放討論 Open Discussion

2014年1月28日，星期二	
09:15- 9:45	<p>SESSION 3: 連結移工與人力資源發展</p> <p>支持高價值移工是各界均關注的議題。擁有技術的移民對目的國而言是更加受到歡迎的，可提供其更多匯款與其他利潤。訓練系統可提供更多海外的機會，離境前訓練可建置於招募的模型或雙邊協議中。當海外工作受訓時，語言、職場技能或為回國所需之創業者技能，也能與移工政策搭配運用。各國有何經驗是為移出國境移民使其適應環境之訓練制度？何種訓練對是對那些預備回國者是合適的？</p> <p>主席Session Chair: Jean-Christophe Dumont, International Migration Division, OECD</p> <p>講者Speakers:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Farid El Kholy - Ministry of Labour, Germany (TBC) 2. Janice Wykes, Chief Economist, Strategy Policy, Evaluation & Research Branch, Department of Immigration and Border Protection, Australia
9:45 - 10:00	Q&A session
10:00 - 10:30	Coffee Break
10:30 - 11:15	<p>地區報告 Regional Presentations</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ADBI 2. Sri Lanka 3. Macao
11:15 - 11:45	開放討論 Open discussion
11.45 - 12:30	<p>SESSION 4: 移民與匯款在健康、子女教育與其他留下之家庭成員之影響</p> <p>有很大比例之匯款是投資於子女教育及支付家庭成員之健康照護。同時，證據顯示，因缺乏來自父母之支援，尤其是母親在海外工作時，會對子女之身心健康或學業有負面影響。移工來源國之人力資本投資之影響為何？何種政策能緩和可能之負面影響並增加正面影響？</p> <p>主席Session Chair: Andrea Rossi, Regional Adviser Social Policy, UNICEF</p> <p>講者Speakers:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Xin Meng - Australian National University

	2. Aree Jampaklay, Associate Professor, Mahidol University, Thailand
12:30 - 12:45	Q&A session
14:15 - 15:00	地區報告 Regional Presentations 1. Philippines 2. Bangladesh 3. Vietnam
15:00 - 15:30	開放討論 Open discussion
15.30 - 16:00	SESSION 5: 管理勞工移動：在農漁業部門之案例 移工主要之就業部門中，農漁部門是其中之一。這可能是非技術職業，勞工在海外期間，可獲得少量的人力資本。從另一方面來看，受雇可能有高生產力或高科技環境。農漁部門受僱之招募、就業與工作條件與其他部門之比較是如何？在海外之低技能工作有什麼回報？來源國可從之獲得新技術與技能以增進農漁業嗎？ 主席Session Chair: Keiko Kamioka, Director, ILO Office for Japan 講者Speakers: 1. Max Tunon, project Coordinator, ILO TRIANGLE Project, Bangkok 2. Catherine Bailey, Immigration Program Manager, Citizenship and Immigration Canada
16:00 - 16:15	Q&A session
16:15 - 16:45	Coffee Break
16:45 - 17:30	地區報告 Regional Presentations 1. Myanmar 2. Thailand
17:30 - 18:00	開放討論 Open discussion
18:00 - 18:15	閉幕式 Closing Remarks Dr. Yuqing Xing, Director, Capacity Building and Training, ADB Institute

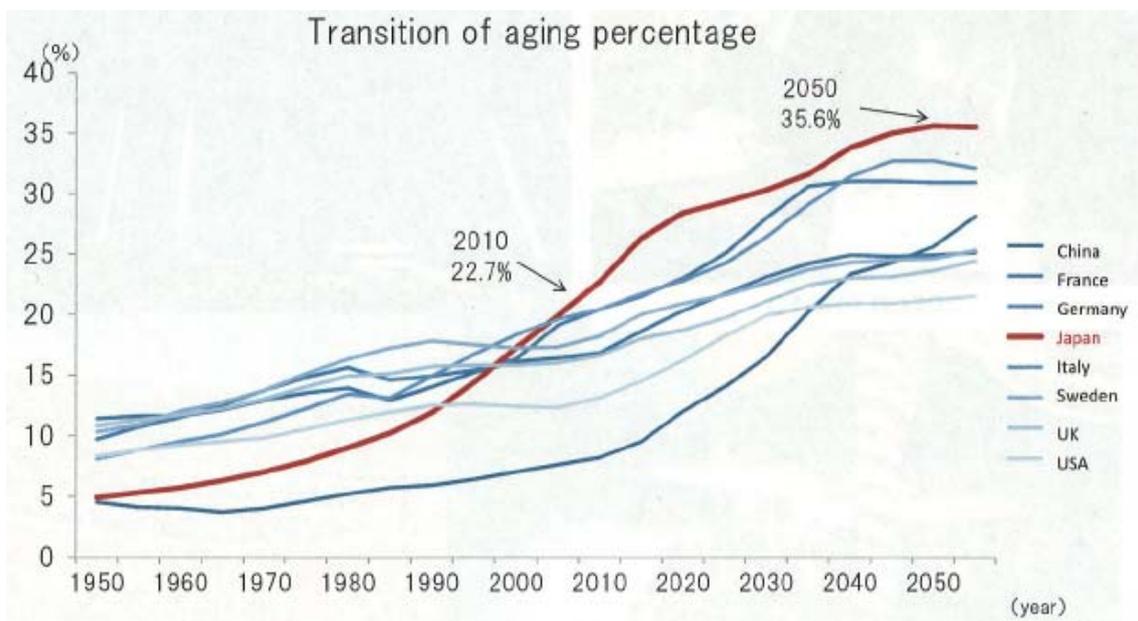
(三) 摘要會議紀錄

1. 開幕專題演講

日本厚生勞動省就業安全局之外國勞動事務組組長 Natsuko Horii 針對日本對於接受高等技術人力資源之政策進程發表專題演講。演講內容摘要如下：

依據該國統計，歷經 2008 年金融風暴、2011 年 311 大地震後，日本經濟已有復甦，但仍處於困境；日本的高齡化社會嚴峻，預計在 2050 年高齡人口將占 35.6%，從出生率來看，該國 1995 年後即不超過 1.5%，因此可能造成勞動力的縮減。

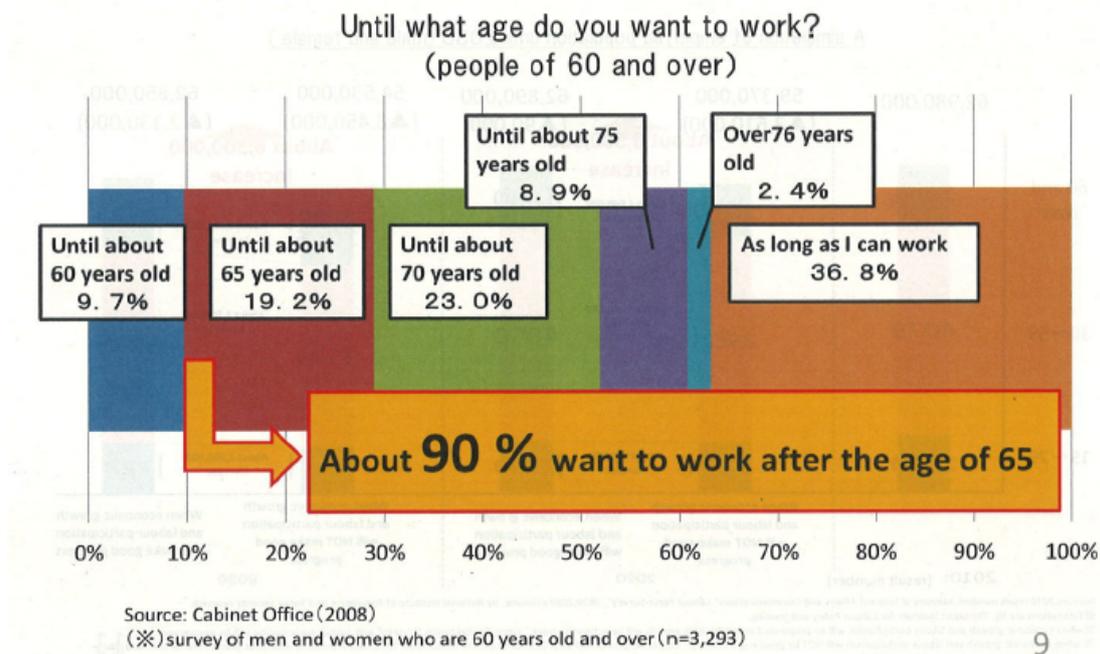
圖 1 高齡化社會進展



(摘錄自 Natsuko Horii 簡報資料)

爲了因應此種趨勢變化，該國政府力促青年就業，尤其是對尼特族與部分工時工作者。日本統計在 2010 年，該國 15 至 24 歲的青年有 86 萬人是部分工時工作者、24 萬人是尼特族；25 至 34 歲的青年有 97 萬人是部分工時工作者、34 萬人是尼特族，如何讓青年就業、擁有希望的未來，是政策上的一大考驗。該國也調查 65 歲以上的高齡者，約有 90% 仍希望持續地工作，嬰兒潮世代也希望能持續待在勞動市場。

圖 2 日本國內調查其高齡者留在勞動市場之意願比例



(摘錄自 Natsuko Horii 簡報資料)

日本對接受外國人之基本政策，主要係考量對日本產業與公共福利的影響，以決定居留的範疇與狀況，為強化國際競爭力，促進專門與技術領域之人才至該國就業，且無任何配額與經濟需求測試。

另外，日本的外國學生在過去 10 年間，數量大約增加了 1.8 倍，從 2001 年至 2008 年，外國留日學生繼續留日就業的人數，每年漸增，但自 2008 年金融風暴後，人數大減，直至 2011 年才緩升。留學日本的外國學生，約有 52.2% 的畢業生想待在日本工作，但並非一定能找到工作，日本在 2011 學年有 37,898 位外國畢業生，其中只有 7,910 位(占所有外國畢業生之 20.9%)在日本找到工作，有 4,678 位(12.3%)仍持續在日本境內找尋工作。此外，日本的外國學生也有尋職與工作機會間所存在之不對稱狀況，日本產業界希望僱用機械與電力工程、電力通訊工程、數學、化學、生物科技等外國畢業生，但在日本的外國學生大多修習社會科學、人文學科，此兩個主修項目即占 59.7%。

為增進更多高等技術專門職業人才至日本，該國計劃吸引更多外國學生，規劃於 2020 年之前吸引 30 萬外國學生赴日就讀，並對入學測驗、註冊、移民措施作適度變更，並支持外國學生在畢業後在日本就業，其中包括公立就業服務機構協助外國人提供諮詢與仲介服務，並自 2007 年 4 月起進行為期 6 年的「亞洲職涯入門計畫」，與產業及大學合作，在亞洲國家尋找及選擇優秀學生，提供專門教育、日語研習及就業協助措施。

日本對擁有專門技術之外國人，該國採用點數制，點數係依據申請者之年度薪資、學術背景、職業生涯、研究成果等來計算，獲得 7 點以上才可被認定為專門技術人才，在移民程序上有優惠待遇。

日本也同時致力於促進其為亞洲商務中心，包括讓跨國企業在其境內設立區域總部或研發中心等，並為創造舒適的環境，例如提供單一窗口，給與行政程序上之建議與協助等，提升吸引國外高級人才願意至該國提供服務之條件。

2. 專題演講

香港中文大學教授 James Mirrlees(1996 年諾貝爾經濟學獎得主)以「國際移民及人力資本」為題發表專題演講。他首先拋出一項提問，詢問大家：「自由貿易看起來是好的，但是否也適用於資本或勞工呢?」

在現實世界中，從資本面來看，投機性流動資本的移動是所有資本市場的問題，違約風險(Default risk)亦會造成較少的資本流入本應具生產力的用途，如債券發行者因故無法支付投資人本金和利息，將使投資資本之利用效益不佳；從勞動面來看，移民通常是為了利益及利得，但據要素均等化理論，自由移動的結果，可能造成工資下降，當地勞工受損，除非有相配的資本流入，才能有轉機，因此，勞工移動應該視之為「人力資本」之流動。

在要素之理想分配上，假定世界上所有的國家之科技技術相同，如資本-勞動比率(Capital/labor ratio)較低(以資本總量除以勞動總量所得之平均每位勞工擁有的資本量)，資本之邊際生產將可能較高，因此，資本必須包括人力資本，人力資本只能在相關的勞工跟著移動時，人力資本才可能移動，原則上，忽略在某些環境中本質之無效率，較低工資其實代表著較高的資本報酬。在勞動與資本移動上，雖然看起來不管是資本或勞工移動都可移動，但因現實世界中環境不同、人們關切點不同，且對出生地有依戀等因素，造成人的移動較為複雜，但一個理想中的分配，不能僅是資本的移動而無勞工的移動，而是兩者搭配的跨境移動。

移民自由意味現有的人口分配非常不均衡，人力資本之移動常以醫師的移動作為代表，舉例來說，英國在健康服務部門僱用了許多外國移民。從統計資料來看，從印度移出的移民最多，高達 1,140 萬人，占總人口數之 0.9%，其中醫師就占了 9.9%；從大陸移出的移民次之，約 830 萬人，占總人口數之 0.6%，其中醫師占 0.2%；香港也很特殊，約有 0.7%從香港移出的移民，占總人口數之 10.2%，其中有 30.4%的移民是醫師。

從移入人口來看，印度、巴基斯坦與香港有大量的移入移民，但低所得國家大多是移出移民多於移入移民，與一般人預期的相同，也就是人會追求較高

的工資，但其中巴基斯坦的情況較特殊，從 2010 年之統計資料來看，該國移入移民有 420 萬人，占總人口數之 2.3%；移入移民人數最多的是印度，人數約 540 萬人，約占人口數之 0.4%，主要是來自孟加拉及巴基斯坦之移民；香港也是移入移民很多的地區，約 270 萬人，占人口數之 38.8%，主要是來自大陸及澳門之移民。

對移民來源國來說，移民的好處是促使該國之匯款流入，且匯款數量龐大，另外，對某些國家而言，移民的匯款占了外匯收入的大部分，例如印度於 2012 年之淨移出數量為 230 萬人，因該年匯款資料尚不可得，倘從 2009 年資料來看，移民之淨匯入款達美金 452.6 億元。

雖然多數國家允許其人民不受限制之離境，但許多國家之移民法規有嚴格規定。一國移民比率受到稅率、環境與政治自由度所影響，例如講者目前所居地香港，因屬特別行政區，政治情勢受大陸影響，因此也有人因為這種政治環境而離開香港；另外政府為財政收入，也會為所得高的移民，設定較高的稅率。對所得較低的人而言，移出移民主要是取決於移入國之法規，移民比率也有可能受稅率及補助比率影響。

此外，另一種人員移動是學生出國留學，其目的是在海外獲得國內所無法取得的技能，當這些畢業生回祖國，就代表增進了技能分配，但留學生回國服務之機率不甚高，某些國家(如新加坡、伊朗)設有吸引留學生回國之措施，要有效實施這些措施有其困難度，但無論如何，高薪資是個誘因，且與吸引外國人相較，吸引留學生回國較為容易；且為提升高等教育，將人才暫時送出再吸引其回國，也有其必要性。

表 1 亞太區主要國家移民(移出移民)簡表

Emigrants (2010 and 2000)

	emigrants, million	% population	tertiary- educated %	Physicians %
India	11.4	0.9	4.3	9.9
China	8.3	0.6	3.8	0.2
Bangladesh	5.4	3.3	4.3	6.5
Pakistan	4.7	2.5	12.6	13.3
Indonesia	2.5	1.1	2.1	1.4
Vietnam	2.2	2.5	27.1	4.5
Korea	2.1	4.3	5.6	5.4
Nepal	1.0	3.3	5.3	3.3
Japan	0.8	0.6	1.2	0.9
Hong Kong	0.7	10.2	28.8	30.4

表 2 亞太區主要國家移民(移入移民)簡表

Immigrants (2010)

	immigrants, million	% population	From (top two)
India	5.4	0.4	Bangladesh, Pakistan
China	0.7	0.1	--
Bangladesh	1.1	0.7	India, Pakistan
Pakistan	4.2	2.3	--
Indonesia	0.1	0.1	China, UK
Vietnam	0.07	0.1	--
Korea	0.5	1.1	China, Vietnam
Nepal	0.9	3.2	India, Bhutan
Japan	2.2	1.7	China, Korea
Hong Kong	2.7	38.8	China, Macau

(摘錄自 James Mirrlees 簡報資料)

3.第 1 場次：移工之趨勢與觀點：2012 至 2013 年亞洲移工、匯款與勞動需求

(1) Jonathan Chaloff, Administrator, International Migration Division, OECD

OECD 國際移民部門官員 Jonathan Chaloff 簡報「建立跨境人力資本」。依據 OECD 統計資料，2013 年 OECD 會員國之跨境人員流動呈現小幅度增加，從 2012 年至 2013 年來看，多數國家增幅約 1~5%，惟德國、愛爾蘭增幅達分別為 12%、25%；其中愛爾蘭因 2011 年至 2012 年淨流出減幅 5%，故隔年相對其他國家而言，增幅較大。

在歐洲境內，一般對遷移的看法是從南歐移往北歐，但依據統計，實際情況是較多移民從東歐移往西歐，移入人數較多的國家包括德國、荷蘭、挪威、瑞典與英國。

另外，也有愈來愈多的學生選擇出國留學，依據 OECD 統計，在 2005 年至 2011 年間，約 210 萬至 280 萬之留學生，其中亞洲學生佔大宗，佔所有留學生比例約 49 至 52%。澳洲、紐西蘭和英國是最多留學生選擇的國家，大陸、印尼、印度則有大量留學生至澳紐等國接受高等教育。

從失業率來看，歐盟的失業率近年仍未見起色，2012 年至 2013 年之男性失業率約 14%至 16%，高於女性失業率約 8%至 10%，兩者差距約 6%；美國、澳洲等國之性別失業差距不像歐盟那麼大，美國的失業率在 2010 年第 1 季達到約 12%高峰，之後已漸緩和，2012 年至 2013 年之失業率約 6%至 9%；澳洲受經濟危機之影響最不明顯，2012 年至 2013 年之失業率約 5%至 6%；加拿大在 2009 年失業情況最嚴重，近年失業已漸緩，2012 年至 2013 年之失業率約 6~8%。其中除加拿大之外，亞洲國家出生的移民，較其他地區國家出生者，遭受較少的失業壓力，這種情況在歐洲 OECD 國家尤其明顯。

若從移民管理政策來看，多數 OECD 國家之政策變革主要聚焦於人力資源與財政上。例如希臘、西班牙、愛爾蘭與英國簡化投資簽證與商務簽證之相關程序；紐西蘭對國際學生給予更多工作簽證，愛爾蘭對國際學生有更多的積極吸引人才措施；在瑞士、法國、義大利與土耳其，對學士畢業後研究有較長之期限。

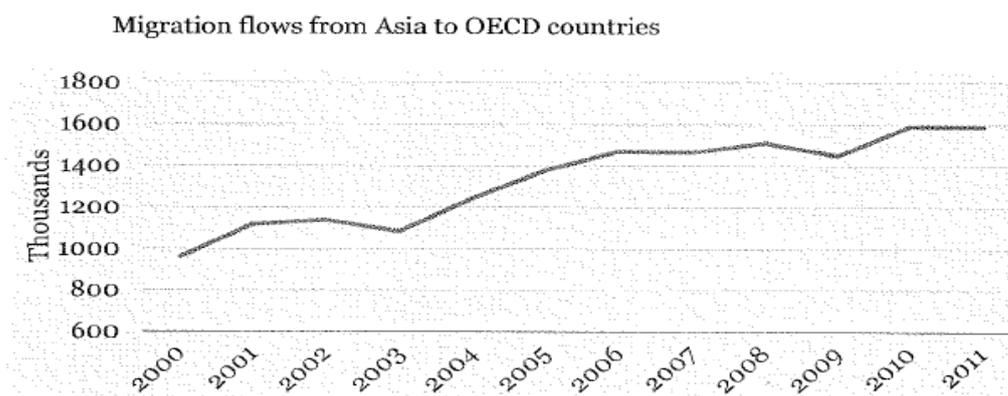
另外有些國家對技能人員之跨境移動緊縮承諾與設立防衛措施，例如在瑞典、澳洲、加拿大有較嚴格的勞動市場測試(labor market test)措施，荷蘭也有較多監管措施；英國有較多的限制規定；挪威也取消其原有之尋職簽證(Job-search visas)。

也有些國家正推動相關的制度與法令變革，例如加拿大正進行新的 EoI (Expression of Interest) 申請制度，移民候選者於申請時需填報工作經驗及提出精通英文與法語之證明等；美國正試圖作全面性的移民改革；韓國進行第 2 期的 5 年計畫，提供吸引外國優秀人才和移民優惠措施；歐盟執委會正推動「後斯德哥爾摩進程(post-Stockholm agenda)」，此進程係有關歐盟成員對非屬任何國家的移民之跨國合作；希臘在移民法規亦有變革；土耳其在移民管理上新設總管理處；德國在 EU 境內提出「我的生涯工作訓練倡議(“Job of My Life” Training Initiative)」；法國則簡化對技術移民之多年期許可證之申請程序。

整體而言，預算限制與優先關注點的改變，致使在一些國家之公共支出減少，例如在愛爾蘭與西班牙因經濟危機相關的政府預算縮減；但入境外國人之品質認定仍列為優先事項，例如德國、加拿大、澳洲、比利時(法蘭德斯)、愛爾蘭、葡萄牙、瑞典等；在外國人歸化法令方面，丹麥、德國、瑞士之限制情況鬆綁，但比利時情況是趨於嚴格，許多國家也加強對語言之要求；勞動市場整合也有更好的合作，例如德國、挪威、葡萄牙與瑞典在政策上之協調整合；另加強對整合政策之評估與整合之監督，其中澳洲、加拿大、以色列、紐西蘭與北歐國家已建立長期機制，法國近期進行對新移民之長期調查，德國、義大利等則正監測整合政策之效果。

圖 3 從亞洲至 OECD 國家之移民人數

(單位：千人)



Source: OECD International Migration Database

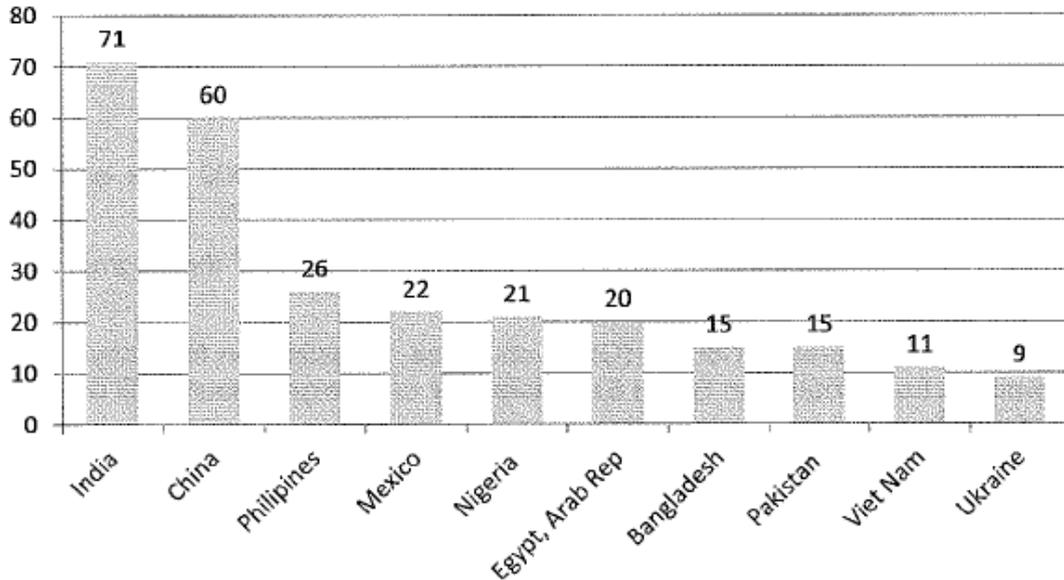
(摘錄自 Jonathan Chaloff 簡報資料)

從亞洲移民趨勢來看，亞洲區域內移民的數量龐大，其中菲律賓自 2006 年開始，移民人數即每年增長，2012 年約 135 萬菲律賓人遷移至非 OECD 國家，從亞洲遷移至 OECD 國家的移民亦呈增加趨勢，2011 年約 160 萬人。亞洲移民也多集中在 OECD 某些國家，移民選擇移入的國家包括美國、加拿大、應國、澳洲與日本等。

(2) Nilim Baruah, Senior Migration Specialist, Regional Office for AP, ILO

ILO 亞太區資深移民專家 Nilim Baruah 簡報「亞洲勞工移動概述：近期之移工趨勢與政策」。依據聯合國的預測，在 2013 年非定居在出生地的移民是 2 億 3,200 萬人，其中 48% 為女性、30% 移民(7,100 萬人)是在亞洲區域，自 2000 年後，亞洲每年約增加 1,600~2,000 萬移民，人數與比率皆高於其他區域。其中，海灣合作理事會(Gulf Cooperation Council)的國家，如巴林、科威特、阿曼、卡達、沙烏地阿拉伯與阿拉伯聯合大公國等，成為許多南亞與東南亞國家移出的目的國，其私部門約有 90% 仰賴國外勞工。在馬來西亞，約有三分之一的移工是從事製造業、營造業與農業相關工作。

圖 4 2013 預估前 10 大接受移民匯款國/地區



Source: World Bank, 2013, <http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1288990760745/MigrationandDevelopmentBrief21.pdf>

(摘錄自 Nilim Baruah 簡報資料)

亞洲之勞工跨境移動多於亞洲境內，尤其是東南亞國協區域內，其中主要是南亞與東南亞國家移工遷移至海灣合作理事會的國家，至東亞國家的移民則

大多來自東南亞國家。另，移工多從事短期、低技能工作；其中婦女佔 42%，且多從事家事勞動；亞洲也是主要的匯款流入區域，在 2013 年有 6 個亞洲國家排名於前 10 名匯款輸入國；進入 OECD 之技能勞工主要來自印度、菲律賓與大陸。依據世界銀行預測，2013 年移民匯款接受者前 10 名分別為印度、大陸、菲律賓、墨西哥、奈及利亞、埃及、孟加拉、巴基斯坦、越南與烏克蘭，其中印度約 US\$710 億元、大陸約 US\$600 億元。

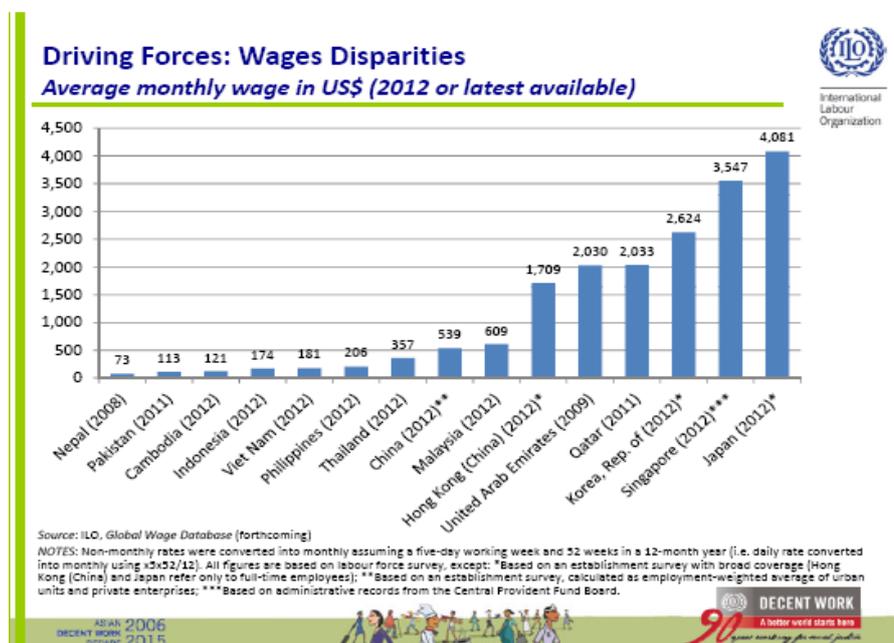
驅動移民的力量來自於某些國家持續對移民勞工的需求，以及各國經濟發展相異。經濟發展、人口要素、勞工短缺及國家間巨幅的工資差異，造成勞工移動。許多工作需要由移工來補充，包括營造業、製造業、農業、漁業、漁產品加工業及家事工作等，地理上接近性、網路與補充人力等因素也影響勞工之移動。

從工資差異來看，依據 ILO 之統計，2012 年之月平均工資為 US\$4,081 元、新加坡為 US\$3,547 元、韓國為 US\$2,624 元、卡達為 US\$2,033 元、阿拉伯聯合大公國為 US\$2,030 元，香港為 US\$1,709 元，這些高月薪的國家/地區也通常是移民選擇移出的地點，且經調查，薪資與生產力呈現正相關。另一驅動移民的力量則是每人平均國內生產毛額(GDP Per Capita，以下簡稱人均 GDP)，依據國際貨幣基金之統計，新加坡目前人均 GDP 為 US\$47,048 元，2014 年預估為 US\$53,671 元；阿拉伯聯合大公國目前人均 GDP 為 US\$41,421 元，2014 年預估為 US\$43,424 元；日本目前人均 GDP 為 US\$40,830 元，2014 年預估為 US\$41,150 元，這些人均 GDP 高或人均 GDP 成長率高的國家，也多是移民選擇移出的地點。

為因應勞工短缺問題，亞洲國家採取的政策措施包括：外勞目的國推動低技能勞工之短期移動制度，且通常會與勞工輸出國間簽訂雙邊協議或瞭解備忘錄；東南亞國協內各國之專業人員可自由移動；勞工輸出國無法吸納本國勞動力，故推動國民向外發展，於國外就業。亞洲國家也面臨人力資源發展之挑戰，其中包括東南亞國協雖有 7 國完成簽署專門技術人員之相互承認協定(Mutual Recognition Arrangements, MRAS)，但工作仍要定義職能基礎之品質與基準；備忘錄也需能更有效率地促進合法移民，以及保障移民；也應重視移工返回母國之重新融入，例如斯里蘭卡與菲律賓推動相關措施，協助長久在國外工作之移工返回國內時能重新適應。

聯合國秘書長提出期望改進移民/移工之大眾觀感，並強化對移民利益之正面訊息，尤其移民對母國社會有重大貢獻，遷移對移民本身、家庭成員與來源國均有利得。另 ILO 於 2010 年也對移工之大眾觀感作研究，以利當地國民對移民有更多瞭解，能體認移民對國家發展之助益。

圖 5 亞洲地區 2012 年(或可獲得之最新統計)之平均月薪
(單位：美元)



(摘錄自 Nilim Baruah 簡報資料)

(3) Dilip Ratha, Manager, Migration and Remittances, Head of KNOMAD, World Bank

世界銀行移民與匯款部經理 Dilip Ratha 簡報「全球性移民與匯款之趨勢與未來展望」。

因所得差距與人口壓力，產生移工的需求，世界上有愈來愈多的跨境移工，因移工之匯款流入開發中國家的數額，估計約 4,140 億美元。移民的成本目前仍是人們跨境移動時難以克服的障礙。以全球而言，世界上約有 3% 之人口(約 2 億 3,200 萬人)是國際移民；以年度而言，在 2013 年，約有 7,300 萬人並非住在其發展中母國，其中約有 5 成(4,400 萬人)是離開母國，移至另一個發展中國家。

經統計，亞洲大多數移民是非技術勞工，其中沒有正式文件的勞工(undocumented workers)比率也大；婦女的移民持續增加，尤其在印尼與菲律賓，也顯示移民/移工帶來許多機會。

經世界銀行統計，移工之匯款多流入開發中國家，其中以東亞與太平洋區、南亞國家為最高，拉丁美洲與加勒比海區國家次之；若以國別觀之，以印

度、大陸地區與菲律賓之匯款數額最大，依次為 710 億美元、600 億美元與 26 億美元；若以匯款佔 GDP 比率觀之，則以塔吉克、吉爾吉斯與尼泊爾之比率最高，依次為 48%、31%與 25%。但無論在任何區域，2012 年後匯款成長及未來預估都呈現漸增之趨勢。

世界銀行也統計匯款成本（包括手續費、規費等），顯示該項成本仍居高不下，尤其是澳洲與日本。例如在 2013 年第 4 季，從日本要匯款 200 美元至大陸地區，須支付 16.2 美元；另從澳洲要匯款 200 美元至斐濟，須支付 13.7 美元；從紐西蘭要匯款 200 美元至斐濟，須支付 9.4 美元；從新加坡要匯款 200 美元至大陸地區，須支付 7.61 美元。

另外，世界銀行也加入全球移民與發展知識夥伴關係(Global Knowledge Partnership on Migration and Development,KNOMAD)，透過開放式夥伴網絡，獲致政策選項項目及策略、政策之分享 (<http://www.knomad.org/>)。

圖 6 2013 年第 4 季匯款美金 200 元之成本

(單位：美元)



(摘錄自 Dilip Ratha 簡報資料)

4.第 2 場次:高等教育與畢業生的國際流動

(1)日本早稻田大學 Mitsuhide Shiraki 教授簡報日本學生的國際流動

日本政府對高等技術移民及國際學生的立場，可從其政策窺見，日本對高等技術外國人入境，不需要經濟需求測試，亦無數量上之限制；另外，該國政府在 2012 年 5 月 7 日開始對高等技術外國移民採點數制，目的即是希望能吸引更多高技術人員移民；在國際學生方面，日本曾於 1983 年訂下接受 10 萬國

際學生之目標，但直到 2003 年才實現此目標；日本政府於 2010 年推動新成長策略，設定於 2020 年達到吸引 30 萬國際學生的目標，但無法確知是否能順利達成。

從需求面而言，日本是國際人才競逐的場域之一，吸引外國人才可以在組織內部產生差異化與創新的效果，也是推動全球化所必備的；此外，日本企業近來不管對外留學海外的日本學生或是到該國留學的外國學生，均需才殷切；從供給面而言，日本面臨高齡化與人口減少之趨勢，且日本青年與學生多為內向心態，要補充日本人才之不足，勢必向外尋求人才。

依據日本 2009 年 5 月之統計，在該國求學之國際學生，多數來自亞洲國家，比例約占九成以上，倘以國別區分，澳洲最多(33%)，其次是英國(27%)、法國(12%)、德國(12%)；多數在日留學者係研習社會科學(38%)、人文學科(25%)與工程(16%)。

表 3 日本境內國際學生來源/以地區分(2009 年 5 月)

Region	Number of Students (persons)	%
Asia	122,464	92.3%
Europe	4,033	3.0%
North America	2,575	1.9%
Central & South America	1,050	0.8%
Oceania	516	0.4%
Middle and Near East	923	0.7%
Africa	1,159	0.9%
TOTAL	132,720	100.0%

日本係以獎學金、就業協助、教導語文、文化與居住環境吸引力等，留住國際學生。

依據該國 2007 年統計，日本學生赴外留學，通常以北美為首選(47%)、其次為亞洲(31%)與歐洲(16%)。留學海外之日本學生，可能遭遇到的障礙，包括留學與找工作之時間落差、企業對剛畢業學生之強烈偏見(譬如，留學生常以第一個工作為跳板，之後將跳槽至外商公司，或是外國畢業的學生，不瞭解國內產業等)，以及日本過去 20 年低經濟成長，也造成日本留學生對回國服務存有不確定感。

Mitsuhide Shiraki 教授認為應有制度性方法吸引人才留在日本，以及促

進日本學生出國留學再回國服務，例如日本政府推動之準畢業生在大公司之雇用計畫、準備高額之獎學金基金，促進學生出國留學、大學中有更多英語教學之課程，以及日本大公司開始將其年輕雇員送往海外受訓等。

表 4 日本境內國際學生修讀領域(2009 年 5 月)

Field of Study	Number of Students (persons)	%
Humanities	32,954	24.8%
Social Sciences	50,620	38.1%
Art	4,130	3.1%
Engineering	20,713	15.6%
Agriculture	2,934	2.2%
Medicine, dentistry, pharmacy	2,877	2.2%
Science	1,694	1.3%
Others	16,798	12.7%
TOTAL	132,720	100.0%

(摘錄自 Mitsuhide Shiraki 簡報資料)

(2)英國在日協會教育組長 Ms. Azusa Tanaka 簡報國際教育之未來

Ms. Tanaka 認為隨著人口變遷與經濟動能發展，移民與跨國學習將成爲趨勢，且伴隨各國政府對移民政策、更新法規與措施等政治情況改變，也影響學生選擇接受國際教育之國家；此外，電子、網路科技，也促使學習無國界，例如部分大學或研究所、研究機構推廣網路學習課程，也有學校或出版機構推出電子書等。

接受教育後，畢業生要進入就業市場，全球勞動力需求、技能短缺與學用落差，是亞洲各國都需面對並因應的問題。

(3)我國代表簡報「外籍勞工與專業人士跨國移動」

概要說明我國近年外籍勞工移動趨勢，我國自 2009 年起，產業外籍勞工數量即每年增加，截至去年底約 27 萬人，產業外勞多來自越南、菲律賓與泰國；社福外勞亦每年漸增，截至去年底約 21 萬人，社福外勞則多來自印尼與菲律賓；白領專業人士來台亦逐年增加，去年底約 2 萬餘人在台從事專業技術工作。

我國引進外籍勞工政策原則不變，但因應少子化、高齡化及教育程度提

高，基層勞動力短缺，配合經濟及社會發展調整下述措施：

- A. 製造業附加就業安定費可提高外勞核配比率：製造業在原適用的外勞核配比率下，最高可多繳 US \$ 233，以額外提高 15%核配比率[例：10% + 15%=25%]。
- B. 外籍家庭看護工納入長期照顧體系人力之一：臺灣正推動長期照顧體制化，第一階段先推動長期照顧服務法立法，目前立法院已完成一讀，並將外籍家庭看護工納為服務人力之一。
- C. 試辦外展居家照顧服務：2013 年起試辦 NGO 聘僱本國及外籍看護工，至鄰近社區對老人或身心障礙者提供居家照顧服務，並將試辦 3 年。

為提升產業技術及管理能力、拓展海外市場、促進國際交流，對外籍專業人員政策採寬鬆開放原則；且針對頂尖學術商務人士，短期入境工作免許可期間放寬至 90 日。另因應雙邊或多邊自由貿易協定簽署，放寬獨立自然人可依自由貿易協定來臺履約或承攬工作。此外，雖對專門技術人員之資格條件未變動，但放寬自由經濟示範區(Free Economic Pilot Zones)及僑外生部分條件：

- A. 維持專門技術人員，需大學以上畢業、受聘薪資標準達 US \$ 1600、具有 2 年工作經驗之資格條件不變；但放寬至自由經濟示範區事業工作，無需工作經驗。
- B. 外籍學生及僑生，無需工作經驗、調降受聘薪資標準為 US \$ 1,254。

在國際學生部分，我國接受高等教育國際學生人數逐年增加。其中，增幅最大的是正式修讀學位外籍生，從 96 學年至 101 學年增幅約 3 倍；若以數量而言，人數最多的則是僑生。多數正式修讀學位外籍生是來自亞洲鄰近國家，其中以越南學生最多，其次為馬來西亞與印尼。至吸引國外學生作法，我國係利用辦理臺灣高等教育展、雙邊高等教育論壇、簽訂高等教育合作協議與備忘錄、提供獎學金計畫、學歷與學分相互承認(或進一步促進雙邊專業證照認證)、設置臺灣教育中心、宣傳留學臺灣優勢、推廣華語文教育、辦理教育展或雙邊教育論壇等方式增進能見度與吸引優秀學生來台。

此外，我國教育部放寬申請留臺實習之資格限制，及實習許可期間最長可至畢業後一年；勞委會則放寬僑外生畢業後在臺工作限制，100 學年度起大專校院畢業之外國留學生與僑生(包含港澳生)，受僱月薪新臺幣 3 萬 7,619 元以上者，不需具備 2 年工作經驗，即可申請留臺從事專門性或技術性工作；另經濟部辦理「新興市場企業種子媒合洽談會」，媒合即將畢(結)業僑生、外國學位生及華語生，參與國內企業提供短期密集式培訓或實習，主要為越南、俄羅斯、波蘭、巴西、印度、墨西哥等國。

5. 第 3 場次:人力資本發展與移工連結

(1)德國勞動社會部參事 Farid El Kholy 分享推動「MobiPro-EU 計畫」經驗

德國估計 2030 年，35 歲至 60 歲人口將減少 550 萬人。另因德國青年失業率為歐盟最低，並在實施雙軌職訓制下，造就許多職務空缺待補，且各產業、行業及區域均有缺工的榮景，因此 2012 年歐盟著手研究由德國訓練其他歐盟國家青年勞工之可行性，研究結果認為可先行試辦，爰推動「MobiPro-EU 計畫」。

MobiPro-EU 計畫於 2013 年 1 月 2 日開辦，由歐盟(各國)提供 1 億 3,900 萬歐元預算，執行期間自 2013 年至 2016 年止，並由德國(聯邦就業署)負責規劃及執行。該計畫目標在於協助歐盟國家青年勞工跨越人才移動障礙、增加自由移動能力，對象鎖定有意在德國參加雙軌職訓之歐盟青年勞工(限 18 至 35 歲的歐盟成員國民)，及符合德國缺工行業工作需求的失業青年專業人士，除可免費參訓外，還提供包括語言課程(德語)、旅行費用、生活財務協助、職業訓練，並對於從事缺工行業的勞工提供膳食費用補助。

MobiPro-EU 計畫開辦 1 年(2013 年 12 月止)，超過 1 萬 7,000 人申請，僅接受 4,143 人。其中 2,410 人參加雙軌職訓、1,733 人進入缺工行業工作。若以國籍分，則以西班牙約佔 2,600 人居首，其次為匈牙利、羅馬尼亞、義大利、葡萄牙、希臘，人數均在 300 人以下。

該計畫未來最大挑戰在於財源。計畫至 2016 年屆滿後，是否仍由歐盟(各國)出資，繼續提供歐盟青年免費參訓，還有待歐盟討論。

(2)澳洲移民邊境保護部經濟分析長 Janice Wykes 分享「APTC 計畫」經驗

APTC 計畫(Australia Pacific Technical College Programme)於 2006 年 10 月的太平洋島國論壇宣布啓動，係由澳洲政府出資，並由澳洲外交貿易合作部執行。計畫目的在於協助太平洋島國之國民取得符合澳洲規範之技能與專業資格、增加太平洋區域技術勞工的供給，及增加在地化、區域化與國際化的就業機會，並提升個人與組織的生產力。

該計畫提供包括汽車、營造、電子商務、觀光旅遊業及社區服務業等訓練課程，並在 5 處太平洋島設有訓練據點，供 14 個太平洋島國國民參加，除提供獎學金外，大學以上畢業生亦可透過該計畫尋找當地或他國的工作機會。

由於太平洋區域對於礦業、營造業、製造工程及觀光旅遊業之專業人才需求殷切，加上家事服務業人才因偏遠地區較難獲得訓練資源、工作機會在職訓據點以外、職訓標準尚未完善(諸如缺乏資源、實務訓練不足、訓練內容與雇

主需求有落差)等因素，專業人才十分缺乏，因此課程項目係依區域內雇主的
需求而規劃。

APTC 計畫辦理以來，已有 5,000 名結訓生取得澳洲認可專業資格，雇主
對於 APTC 計畫滿意度達 80%，尤其認為有助提升工作動力與態度、專業能力
及生產力。另訓後專業人才十分穩定，並未因技能提升後往其他國家移動之情形，
結訓生移往他國比率皆在 5% 以下。而決定移往他國者，則有 75% 係移往
澳洲及紐西蘭工作。

探究訓後專業人才未移往他國之原因，包括：仍願忠於雇主、年齡與生涯
因素、在母國受訓時並未視 APTC 計畫為移民管道、對於申請移民及至海外工
作的程序不瞭解。至於外在因素，則包括：澳洲逐漸限縮移工的開放工作項目、
雇主對於英文與專業程度標準提高、澳洲專業技能認證費用對於收入低的太平
洋島國顯得昂貴及缺乏向外移動的機會。

該計畫未來可能檢討方向包括：協助專業人士長期移居澳洲、由澳洲雇主
資助參訓者參加 APTC 計畫、入境澳洲前實施訓練以利進入勞動市場、在澳洲
期間提供額外的協助、加強個人與母國的聯繫，另對於已在澳洲求學且有意留
下工作的學生提供額外的職訓場所。

(3) 亞洲開發銀行研究所所長顧問 Giovanni Capannelli 分享東協(ASEAN)移工政策

東協下所建構之社會文化共同體設有東協勞工分組會議，每 2 年召開 1
次。勞工部長會議下，並設有資深勞工官員會議，並分為：勞動力政策、職場
預防及控制愛滋病、保護移工權益、職業安全衛生等 4 個工作小組。東協另自
2009 年起舉行移工論壇關注 3 大議題：強化移工權益保障及提升、導入有效之
移工招募法規及措施、提升移工回國與整合運用。

另外，東協下所建構的東協經濟共同體，則將專業人才自由移動議題，列
為核心任務之一。但目前東協經濟共同體整體推動進度遲緩，探究原因在於：
眾多協定已簽署但批准的速度緩慢、各國未能完成特定承諾、各國法規修正需
時長、缺乏落實具體措施的執行能力。

目前已簽署的互惠協定中，在專業人士自由流動部分，適用對象為工程
師、護士、研究調查、建築師、會計服務、醫生、牙醫等專業資格，並另涵括
東協服務貿易協定所簽署之觀光旅遊及部分商業相關服務業(含資訊科技業)。
而依 2012 年東協簽署之自然人移動協定內容，已允許專業人員在東協國家內
跨企業短期移動，對象包括 GATs mode4 中的商業訪客、履約人員、企業內部
調動，並預定 2015 年將互惠協定所列的專業類別全數納入，且將改善簽證及

工作許可核發制度，及加速訂出專業資格及職能要求，並開始蒐集相關統計。

因東協與澳洲簽訂自由貿易協定中，已承諾推動各國技能架構，故東協刻規劃建立技能認證架構，以解決東協各國專業技能認證規定及標準各不相同的問題，並在 2012 年成立工作小組著手設計東協技能認證架構。但東協各國之國家技能架構內容迥異，且涉及不同政府部門相當複雜，實為一大挑戰。

此外，東協在政策上亦將強化偏遠區域基礎教育、推動教育制度改革及鼓勵非青年者進修高等教育，並將促進各國強化職訓、技能認證、協助移工進入社會服務工作、保障童工及最低勞動條件、健康檢查等勞動法令。另將積極推動大學生國外交換計畫，包括東協區域內大學生交換及推動區域獎學金計畫，讓在校的大學生能赴國外大學修習數個月。

在保護移工部分，則將強化東協移工管理制度、統計及資訊工作，促進移工利益團體對話、加強工作場所職業安全及健康、提升移工權益及福祉、避免勞動剝削及虐待、促進區域合作打擊人口販運。

另東協在 2007 發表宿霧宣言(CEBU Declaration)一保護及提升移工權利，同時通過工作計畫及建立推動委員會，並對移工輸出國及目的國，分別提出應盡責任如下：

- A. 目的國：應善盡保移工人權、福祉及尊嚴，提供醫療協助、適當聘僱權益保障，促進尊嚴勞動及生活品質，提供司法協助，及對於移工遭逮捕或拘留時，可聯繫母國諮詢管道。
- B. 輸出國：應善盡協助移工獲得就業及生存機會、改善移工輸出程序，包含招募、出國前準備、海外工作間保障及回國重返社會協助。建立適當措施規範招募過程、勞動契約及針對仲介及雇主適當規範加以審查及消除弊端，建立非法或劣質仲介名單。

(4)斯里蘭卡勞工部秘書 W.K.L.U. Wijayaweera 分享斯國移工政策及趨勢

斯國勞工約有 190 萬人在國外工作，2011 年赴國外工作計有 26 萬 2,960 人，佔斯國勞動人口 22%。2012 年估計國外就業將可降低 5.4% 失業率，對 GDP 貢獻 8.2% (為外資投資效益之 4 倍)，海外勞工匯回金額計 61 億美金，為斯國重要且穩定之外匯來源。

斯國有 700 家合法人力仲介公司，其中包括隸屬海外就業福利部(SLBFE)下的國營仲介公司及私立人力仲介公司。另有 6 成私立仲介公司加入仲介同業公會，又約有 56% 斯國勞工係由私立人力仲介公司仲介出國工作，其餘皆由直接聘僱出國工作。斯國勞工主要目的國為中東之沙烏地阿拉伯、阿拉伯聯合大

公國、科威特、約旦及卡達，約佔 84%；另依工作區分，低技術勞工及女性家事勞工則為大宗，約佔人數之 65%。另因斯國輸出勞工政策改採鼓勵技術移工，以替代女性家事勞工輸出，因工女性家事勞工比率由 1994 年的 72% 下降至 2012 年的 38%。

斯國移工管理及政策事務原由勞動部負責，但 2007 年起，改由海外就業福利部主管，且近期將頒訂新法令，賦予該部更大授權；另斯國並規劃在 16 個目的國，設置勞工福利辦公室以服務斯國移工。

另斯國 10 年發展計畫(2010-2016)將「保障移工安全及提升技能」納為基本施政方針，其重點工作如下：

- A. 加強管理移工招募流程：加強仲介公司管理及對招募機構評鑑與獎勵，並建立網路招工系統促使招募程序更有效率，
- B. 強化保障移工及其家庭：強化女性家事勞工職前訓練制度，導入國家職訓認證系統；另限制女性家事勞工赴外工作之年齡、透過國營銀行提供赴外工作費用之財務協助、建置 24 小時 365 天運作之服務中心服務海外勞工，並建立網路受理申訴系統，及提供免費保險、低利貸款及子女獎學金。
- C. 促進移工發展：營造有利環境促使移工擴大儲蓄、規劃設置國家移工研究機構、發行僑民債券促進投資斯國、與目的國簽署合作協定或備忘錄保障移工權益、加強與國際組織交流。

至斯國移工職前訓練制度部分，自 1996 年起，斯國即要求移工出國前需接受職前訓練，起初僅對女性家務移工實施職前訓練，經認證後始得出國工作，現今已擴至所有工作類別均需接受職前訓練。另 2012 年起，並對家庭幫傭職前訓練課程導入國家職能認證制度。目前斯國在 23 行政區均設有職前訓練中心，分別由公立機構、15 家私立機構及 1 家貿易公會設立，且職訓師皆經過海外就業福利部訓練及認可。目前訓練課程及時數內容如下：

(5)澳門大學教授 Fung Kwan 分享澳門經驗

至 2012 年，澳門人口計 58 萬 2000 人，失業率僅 2%，且 15~65 歲以下勞動人口佔 80.8%。勞工從事行業以博奕業人數最高，其次為旅館業、社會個人服務業。另在外籍工作者部分，2012 年計約 11 萬人，若以國籍區分，則以中國大陸 6 萬 6845 人最多，其次為菲律賓、越南。若以行業區分，則多從事旅館餐飲業、營建業及零售業為主。

分析澳門勞動力發展情形，技術勞工來源多為大學體系，另有部分職業訓練課程係由當地民間組織辦理，且多數係博奕課程。至於外籍工作者引進部分，則依行業需求引進不同技術程度之勞工，例如製造業多引進體力工、營造業及商業則引進技術工及體力工。而自 2004 年起，新的賭場開幕後，營造業多自香港及中國大陸引進勞工，高階經理人則自香港及美國引進。

6. 第 4 場次:移工與匯款對其子女健康與教育及家屬的影響

(1)澳洲國立大學 Xin Meng 教授及 Chikako Yamauchi 研究助理分享「雙親移工對子女教育及健康影響」研究結果

該研究以中國大陸民工¹為研究對象。1980 年以前，民工禁止向外省份移動，但之後因大城市勞工需求大增而放寬，目前則多從事 3D(辛苦、危險、骯髒)工作，離鄉工作短則數月、長則數年，而據估計，2010 年約有 1.5 億勞工由鄉村移動至城市工作。

研究對照留鄉勞工、民工及城市原居勞工 3 類對象，採取問卷及統計迴歸等研究工具分析短期及長期影響結果，並透過觀察移民工子女之年齡應有身高及體重(0~15 歲)、與子女之學校最近一學期中文及數學測驗成績變化(6~15 歲)，以評估影響程度。

該研究在健康及教育面向，分別抽取 2,925 及 2,098 份樣本，發現雙親民工對其子女十分重要。民工父母若增加 10%外出工作時間未參與子女成長過程，子女身高較群體低 11%、中文及數學測驗成績亦低 8.4%及 16.5%；另父母若曾為民工，其子女身高較群體低 24%、中文和數學成績低 29%和 48%。另外亦發現，母親為移工，對子女的健康影響較大，對於男孩影響較女孩更大。

(2)泰國 Mahidol 大學 Aree Jampaklay 教授分享「移工對於子女福祉的影響—探究心理健康」研究結果

泰國在 1970 年代開始輸出勞工到中東國家工作，大部份是男性勞工、15% 為女性，目前海外工作目的國除中東以外，主要國家還有南韓及台灣。而為瞭解移工子女的影響，新加坡、印尼、菲律賓、越南及泰國等 6 個大學，於 2008 至 2009 年共同執行 CHAMPSEA(Child Health and Migrant Parents in Southeast Asia)研究計畫，其中泰國部分，係研究 1,030 位孩童，對象包括 3 到 5 歲的孩童及 9 到 11 歲的孩童，男女皆有。

研究比較現為移工及曾為移工及相關匯款情形，主要研究結論如下：

- A. 移工子女心理健康狀態可能或已有困擾者占 26.2%。曾至海外或從未至海外工作者的子女，有心理困擾的比例較現為移工者的子女低。另母親曾為移工者，其孩童心理發生困擾的比例為 40.8%，高於母親不曾為移工者之 24.2%；在孩童照顧者部分，曾為移工家庭，孩童照顧者心理發生困擾的比例為 41%，非移工家庭則為 22.3%。
- B. 父親現為或曾為移工者，家庭經濟狀況較非移工家庭好，家庭有存款的比例也超過 65%以上。母親為移工之家庭，子女的心理狀態會有負面影響，但父親為移工，則無負面影響。另移工子女與照顧者之心理依存十分緊密。
- C. 研究建議，移工政策不該只是追求正面效益極大化，同時應該關注負面衝擊最小化，並應特別關注母親為移工的子女。

(3)菲律賓僑民委員會主任委員 Imelda M. Nicolas 分享菲國移工子女及家屬影響

至 2012 年 12 月止，菲國海外僑民為 1,048 萬人，其中海外勞工占 40%(422 萬人)。另外，菲國 2013 年匯款流入 260 億，為世界第 3 大，僅次於印度及中國大陸。據分析，匯款用途大宗為食物、教育、醫療(超過 60%)，其次為還債、儲蓄(超過 40%)，最後為購物、購屋、投資及購車。

菲國移工匯款的正面效益，即投入子女的教育費用。據 2003 年研究發現，菲國移工多供子女就讀私立學校，且 2013 年 CHAMPSEA 研究計畫亦發現，菲國移工子女表現較非移工子女佳。此外，許多移工子女因此有能力參加校外教育機構或課外活動，因而在學業或非學業多能獲獎。但在負面影響部分，許多子女成長過程中，有嚴重的情緒問題，或是在校表現很差，容易感到困惑、易怒和注意力不集中。而母親缺席子女成長過程所造成的影響，較父親缺席嚴重。母親為移工，且學業成績表現差的青少年子女，常被要求承擔更多的家庭責任，女孩常被要求負責處理家務，而男孩則被要求外出工作。

至於在子女健康影響正面效益部分，移工子女因父母不在身邊，獨立程度較非移工子女高，在物質及健康情形也比較好，包括身高較標準高、較不易生病。CHAMPSEA 研究計畫亦發現移工子女較無情緒困擾及行為問題，另外，雙親皆為移工的家庭，若移工的父母給予支持，有助提高子女生存率。但在負面影響部分，青少年及未成年子女常受思親之苦，常感寂寞和壓力而影響心理健康。當母親為移工時，子女通常不快樂、比較浮躁、孤獨，且睡眠時間較短，另衛生疾病的發病率也較高。而雙親移工家庭，子女因父母缺席而增加其不安全感，同時雙親移工家庭也易有心理及家族關係的困擾。

2013 年菲國與聯合國及西聯匯款基金會共同推動 PESO SENSE 活動，鼓勵海外工作的勞工將匯款轉作儲蓄及投資之用，另先前在 2011 年則推動

KKiSS 計畫，鼓勵 7 歲以上的孩童在菲律賓土地銀行開戶儲蓄，作為日後個人教育基金。

未來菲國將推動長期計畫，以照顧留在菲律賓的移工子女及家庭，提供基本健康照顧及教育服務，及研擬在社區建立移工中心，同時持續瞭解移工家庭所面臨的問題及挑戰，給予協助。另在移工赴外工作前，將要求家庭成員參加行前會議，並將向移工目的國建議鬆綁法令規定，允許家庭成員尤其是子女得以隨同移居。

(4)孟加拉海外就業福利部特別秘書 Md. Gazrat Ali 分享移工及匯款情形

孟加拉 1976 年開始輸出勞工，至 2013 年止，勞工赴海外工作人數達 880 萬人，分佈在 157 個國家工作，有 77%至波灣合作委員會(Gulf Cooperation Council；GCC)之會員國家工作，其次為南亞、亞洲太平洋區、其他中東國家及歐洲。依技術程度區分，有 53.26%是低技術勞工、30.97%為技術勞工、13.67%為半技術勞工、2.11%為專業人士。

孟加拉勞工匯回金額在過去 5 年間，每年增加 10%，2013 年達美金 144 億 6100 萬。觀察匯款來源國，主要為波灣合作委員會之會員國家，其次為歐洲及美國。孟國移工家庭每個月所得約美金 250 元；非海外移工家庭每月所得約美金 200 元。在家庭健康及教育支出，移工家庭高於非移工家庭，移工匯款對於孟加拉經濟提升、改善教育、健康、貧窮、存款及社會安全扮演重要角色。

孟加拉推動勞工海外工作之國家計畫重點如下：擬提升海外僱用技術勞工的比例、導入科技系統有效處理勞工匯款、降低匯款成本、拓展婦女既有及新的海外勞工市場、擴增落後區域的特定職業訓練機構且回應市場需求、對於落後區域之勞工提供特別財務協助、和民間機構合作建立海外聘僱機制(在落後地區對於有潛力的勞工協助赴外交通協助及技能培訓建議)。

(5)越南勞動部 Huong Viet Pham 組長分享越南移工經驗

在 1980 至 1990 年間，越南政府為訓練勞動力以因應國家發展需要，與東歐國家(蘇維埃聯盟、斯洛伐克、保加利亞及德國)簽訂雙邊協定輸出勞工，並對部分非洲及中東國家輸出農業及醫療專家，以協助他國，在該期間赴他國工作人數約有 30 萬人。

1991 年迄今，勞工赴海外工作已依循市場機制，即並重國家管理及商業活動(即開放私立人力仲介機構)。在 1999 年以前，人力仲介機構執照只核給國營機構；2000 年後，則開放民營人力仲介機構。另 2007 年 7 月 1 日起，勞工赴海外工作法令及指導文件生效，越南政府始對於勞工赴海外工作之相關活

動進行管理，並提升勞工權益。

2013年，越南勞工赴外工作人數計8萬8,155人，其中人數最多之目的國為臺灣4萬6,368人，其次為日本9,686人、馬來西亞7,564人、南韓5,446人。而移工平均月收入約美金300元，若以兩年工作合約為例，移工約可存下5,000到1萬美元(該金額係已扣除出國前及在海外工作期間相關費用)。

2013年越南僑民匯款已達110億美金，占其GDP為7.8%。另依2006年越南學者研究顯示，移工匯款有73%用於消費，其次為改善家境14.4%、其他用途6.6%及投資6%。越南政府則認為移工匯款有助人力資源發展、提供足夠收入保障家庭遠離貧窮、改善家庭生活品質、更好的子女教育、透過消費嘉惠其他人，除提升經濟外，亦有助就業、提升經濟與勞工結構。

6. 第5場次:移工管理—農業及漁業移工

(1)國際勞工組織專案協調專員 Max Tunon 分享南亞外籍漁工聘僱與工作條件研究結果

國際勞工組織分析，漁工工作的特性在於工作時間長且難以清楚劃分、危險性高、工資依漁獲量而定、工資給付不固定、常居住在工作處所。而在南亞國家，因為泰國及越南經濟成長，因而吸引緬甸及柬埔寨勞工赴泰越兩國從事漁工工作。另外，勞工法令常不適用於漁工、勞動檢查次數有限、難以接觸申訴之漁工、司法管轄權的挑戰及難以組成工會均為既有問題。

國際勞工組織研究泰國境內漁工發現，訪問對象中，來泰國工作路途較短的勞工，只有3.1%是被欺騙或脅迫而來的，但路途較長的勞工，則有16%係被家鄉或泰國的仲介欺騙或脅迫而來。另93.8%的漁工並未簽署勞動契約，在休息時間部分，有37.1%表示休息時間不明確，另有36.6%休息時間不足5小時。漁工在泰國不適用基本工資，平均每月工資約為210美元，但在研究對象中，有4個省的基本工資係為每日工資8到10美元，至於工資扣款情形，未扣款佔57.9%，扣款未告知明細佔18.3%。在海上強迫勞動情形，若不分勞工來泰國路途遠近，被強迫或欺瞞工作條件者佔16.9%，而被強迫勞動者的平均工時約18.33小時，較整體平均13.4小時高出許多，亦無足夠休息時間。另有10.1%漁工在船上曾被毆打。

泰國政府亦推動相關改善措施，包括：修改海洋漁撈工作的規定，建立勞工協調中心管理漁工及漁船、對漁船船長及船員實施教育訓練、處理申訴案件等，建立勞工部門、海事警察及海軍進行勞動檢查的指導原則，及強化漁工權益(提供權益、討回薪資、協尋失蹤漁工及組成互助網絡等資訊)。

國際勞工組織比較越南、菲律賓、印尼及臺灣等國漁工管理政策、招募管道及權益保障措施，建議泰國採行諸如：比照越南、印尼及菲律賓實施制式勞動契約，參考越南要求仲介公司提供漁工訓練及測驗，並為漁工爭取意外保險及將工資直接給付漁工家屬，另菲律賓漁工在臺灣成立了第 1 個移工產業工會，及臺灣結合醫療機構對外籍漁工提供遠距醫療服務均可學習。

(2)加拿大民政與移民部專案負責人 Catherine Bailey 分享加拿大農業及漁業移工管理

加拿大實施短期外籍工作者計畫(Temporary Foreign Worker Program)適用兩大對象。第一類為一般勞工，主要係為回應經濟及勞動市場的變遷，允許雇主可以聘僱任何國籍的勞工，在任何行業及地區短期工作，且無人數限制。另外一類對象之引進，則僅適用於加拿大的合作夥伴之國民(如北美自由經濟協定及青年自由移動協定)，因為此類專業短期外國工作者，可以移轉特殊技能給加拿大國民，且同時可以增加長期居留移民的來源。該計畫係由加拿大聘僱及技能發展部與加拿大民政與移民部共同管理。

加拿大在引進農業短期外籍工作者部分，可分為低技術、高技術及季節性採收勞工等 3 類。其中季節性採收勞工，係加拿大與特定國家簽署雙邊合作協定下而引進，目前合作國家為牙買加(1966 年簽署)、巴貝多、千里達及托巴哥共和國等 3 國(1967 年簽署)、墨西哥(1974 年簽署)，統計此類勞工自 1966 年引進 264 人後，呈穩定成長，至 2012 年已達 2 萬 5,694 人。此類勞工在加拿大工作每年最長不可超過 8 個月，期滿後即應回國。另外，加拿大未來不再考慮增加合作國家，但雇主可透過其他聘僱短期外籍工作者的管道，僱用任何國籍的勞工。

為保障勞工權益，加拿大政府課予雇主對於季節性採收勞工之特別責任義務，包括：雇主應與外籍勞工簽署聘僱契約，並載明工資、工作內容及交通、膳宿、職業安全衛生等條件，以及負擔部分外籍勞工往返母國的交通費用、免費提供符合省政府規定標準的膳宿、在外籍勞工加入省政府健康保險前提供商業健康保險、為外籍勞工加入勞工退休金制度或工作場所安全保險。

至於雇主聘僱低技術勞工(含農業及其他行業)之責任，則大部分與季節性採收勞工相似，但需負擔招募勞工所有費用、協助安排合適且勞工能負擔的膳宿、支付勞工往返的機票費。而此短期外籍工作者，在加拿大累計最長只能工作 4 年，返國後需再等 4 年才可再申請至加拿大工作。

透過短期外籍工作者計畫所聘從事漁業工作之勞工，均係循低技術勞工管道，而非季節性採收勞工管道引進，且大部分都在魚貨工廠或製造廠工作，從

事海鮮產品製造等工作，而非在漁船上工作。

由於農業產業多為低技術、低工資的工作，且加拿大人失業率及領取失業給付的人仍居高，加上雇主因國際競爭而抑制薪資成長，因此加拿大仍需仰賴外籍勞工，而目前低技術勞工所從事的工作，以魚貨加工、屠宰及肉品切分、家禽飼養、食品加工、飲料與煙草加工等為主。

加拿大近期將新訂法規及實施新措施，以強化保障外籍勞工，特別針對外籍勞工招募過程的改善。例如：季節性採收勞工，即由產業公會扮演雇主角，與外勞來源國政府合作，由來源國政府參與勞工招募、挑工、記錄勞工資料，並依加拿大雇主需求，維持外籍勞工人力庫隨時有勞工可供雇主選工。

(3)緬甸勞動部 Oo, Khin Nway 組長分享緬甸經驗

2013 年緬甸總人口數為 6,098 萬人，其中勞動參與人口為 3,182 萬人，從事農業工作有 64.5%、製造業 14%、服務業 21.5%。緬甸海外就業服務於 1990 年啟動，另於 1999 年制訂海外就業法，將海外就業納為國家人力資源發展的一環，並要求仲介公司及訓練機構落實其承諾及責任，協助移工在海外找到體面的工作。

緬甸職業訓練中心計有 50 個，遍布於各政府機關之下，尤以科技部最多，計 36 個。而在技能發展方面，由於勞動市場對於半技術、技術、半專業及專業勞工需求各有不同，緬甸目前已成立國家技能標準局，將建立國家技能標準，並將涵蓋各個職業領域。而為提高勞動市場的彈性及勞工移動能力，緬甸將積極發展國家技能識別及認證制度。

緬甸為協調、管理及監督現行勞工海外就業業務，已設有海外就業監督委員會，該委員會並下設管理委員會、安全與保護委員會及福祉委員會。緬甸海外就業基本政策立場為：簡化勞工海外就業管道、確保移工基本權益、降低移工移動成本、提升移工及其家庭社會經濟地位、藉由移工回國帶入經驗、技能及知識分享他人，及蒐集研析國際資料及政策分析等。

另外，緬甸目前已與南韓及泰國簽署勞工合作備忘錄，以輸出緬勞，並在南韓、泰國及馬來西亞外派勞工官員處理緬勞業務；緬甸並已與日本取得共識，近期將採行研修生方式，輸出緬勞至日本。1990 年起，緬甸已核發 182 家海外就業仲介公司許可，其中包括 1 家國營仲介公司。

緬勞在各國面臨不同問題，分述如下：

A. 在南韓緬勞係從事農業工作，且勞動條件不如其他行業，對於勞工保障亦

不足夠，勞工常因氣候惡劣、無農業工作經驗、超時工作而行蹤不明。

- B. 緬勞在泰國工作的保障漸逐改善，緬甸漁工在 1 年中需向泰國政府申請兩次許可，另勞工若無許可文件，最長 1 次可在泰國工作 6 個月，而為解決緬勞無證在泰國工作的問題，緬甸自 2009 年起核發臨時護照給緬勞，統計已核發 160 萬本護照，加上新增緬勞人數，估計在泰國工作的有證緬勞約有 170 萬人。

(4) 泰國國家經濟及社會發展委員會 Chirapun Gullaprawit 顧問分享泰國經驗

在東協會員國中，泰國為低技術及技術勞工的引進國。另外，泰國進入高齡化社會，包括高齡人口增加、少子女情形及勞動人口皆下降，同時也因國民所得較鄰國高、鄰國有龐大勞動人口，因而吸引他國勞工往泰國移動。而這些移工可分為：合法取得短期簽證的技術勞工，與非法入境的低技術勞工及體力工。若觀察外籍勞工部分，2010 年統計，以緬甸 81 萬人最多、其次為寮國約 6 萬 2,000 人、柬埔寨約 5 萬 6,000 人。從事農業工作最多、其次為營造工作、漁產加工、家庭幫傭等。

泰國國家經濟社會發展第 11 次計畫(2012 年至 2016 年)指明，在泰國進入高齡化社會之下，外籍勞工已成為重要因素，並應特別朝以下方向努力：1. 提升移工管理相關資訊系統。2. 建立國家勞動力資料庫涵蓋供需面資料，並能依不同行業、教育水準及職能條件分類。3. 整合鄰國推動合作計畫，涵蓋人力資源發展、教育及勞工技能等面向，協助鄰國人力符合泰國高齡化社會所需。

另為落實保護移工，泰國近期積極與鄰國簽署勞工合作備忘錄，以約定合作方式及權益保障措施。此外，泰國為解決龐大非法入境勞工的問題，於 2013 年採行一連串措施，包括：2013 年 1 月起允許非法入境勞工在等待母國核給臨時護照期間仍可合法停留泰國，2013 年 8 月透過臨時護照確認國籍及身分，並核給合法工作許可，同時要求雇主申報非法入境勞工名冊，並同意被申報者可在泰國工作但最長不超過 1 年，期滿並應回國。

另對於非法漁工部分，則同意每年 2 次受理雇主申報名冊，最長停留工作亦不得超過 1 年，並在 2013 年 6 月對於 14 個地區頒布漁船工作勞動基準，規範漁工年齡下限、工作與休息時間。另泰國勞動部、海洋部、船主協會、海事公會共同草擬「海事勞工法」，該法參照 2006 年海事勞工公約，將公約對於所有受僱於商業船、漁船或傳統船隻的勞工權益納入，且已經過泰國國務院通過，並已送泰國總理，將再交由眾議院審議。泰國在 ILO 的協助之下，將在 2014 年實施眾多漁工保障措施，包括：對漁船及工作地點實施勞動檢查、建立保護漁工指導原則、建立漁業「良好勞動管理作法」等。

在農業勞工部分，泰國在 2008 年實施外國人工作法，未來將允許移工可至邊境沿線區域從事農業季節性工作，同意移工短期停留 90 日、多次入境。另亦對於邊境沿線區域推行農業契作、投資與貿易泰國政策，即透過與農業契作與劃設特別經濟區域等方式，鼓勵鄰國、泰國及外國投資，以創造邊境就業機會、縮小所得差距及為鄰國提升經濟成長，且可降低鄰國勞工遠離他鄉工作的情形。

泰國在 2005 年 7 月起，亦放寬移工子女就學規定，允許任何國籍的移工子女就讀泰國所有級別的學校，並提供財務協助，移工子女縱無合法文件亦能就學。至 2010 年僅有 6 萬移工子女就學，遠低於估計的 20 萬目標，而探究原因則發現，主要係因偏遠地區學校數量不足、泰國父母不願子女與移工子女共學、多數移工子女被父母拋棄、及公立學校有拒收移工子女等情形。另移工亦會因費用負擔或個人需要，將子女送至非政府組織或私人基金會成立的 130 個非正式學習中心就讀，而此類學習中心多無合格教師或無學歷證明。

目前移工技能發展計畫，泰國並未投入政府預算支應，而是在泰國勞動部與亞洲開發銀行合作推動的湄公河次區域(GMS¹)計畫下運作。至於在合法移工社會保障部分，已規定包括：雇主應為移工提撥及加入意外及疾病保險，社會安全保險提供傷、病、殘、死亡、老年、失業及子女補助等，且可參加全國健保享有醫療照顧。而依照法令規定，移工需參加社會保險滿 30 日才能核發工作許可，但移工多因雇主因素，無法享有相關福利。另外，由於移工多數從事危險工作，且移工初投保的 3 個月，無法申領社會安全保險之疾病補助，但允許移工在該期間可額外投保短期健康保險，不過由於保費過高，移工多難以負擔而未額外投保。

二、心得與建議

(一)宜持續參與亞洲移工圓桌會議，分享我國最新移工政策，並瞭解各國作法：

我國係自去(102)年開始參與本會議，去年以「我國外籍勞工管理與外籍學生政策」為題簡報，今年則以「外籍勞工與專業人士跨國移動」為題說明我國最新政策。由於與會者為國際組織及亞洲各國處理勞工、移民事務之官員，除聽取國際移工趨勢及各國政策，分享我國移工政策，亦有助國際組織及各國代表瞭解我國對移工之最新措施，部分與會人員亦表示係自第 1 屆亞洲移工圓桌會議即開始參與，倘透過此年度會議，可迅速瞭解亞洲國家最新趨勢與政策發展。且我國因政治因素，目前未加入 OECD、ILO 等國際組織，但係 ADBI 之會員之一，故藉參與 ADBI 與其他國際組織合辦會議之機會，可直接與相關國際組織聯繫交流，增進彼此瞭解，為未來參與相關國際組織預作準備。

(二)注重會議場外之意見交流，宣傳我國政策成果：除參與會議、聽取各國簡報外，在休息時間、會場外之交流也是與會重點。例如參與本次會議，ILO 與會代表即對我國外勞配額制度極感興趣，我國代表即予以說明；另 OECD 代表則詢問我國對外籍勞工之保護措施，我國代表除說明提供 1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線、國際機場外勞服務站之外，並與地方政府及非政府組織共同合作，陪同外籍勞工接受詢問，並將外勞納入國內勞工、健康保險體系，並可組織工會，充份利用場邊交流，有助國際組織深入瞭解我國之政策措施。

亞洲開發銀行研究所、經濟合作暨發展組織、國際勞工組織合辦
「第4屆亞洲移工圓桌會議：建構跨境人力資源」議程

時間：2014年1月27至28日

地點：日本東京ADBI

2014年1月27日，星期一	
08.30 - 09.00	報到
09.00 - 10:15	日本厚生勞動省(Ministry of Health, Labour and Welfare)爲日本加入OECD50週年所主辦之特別活動 日本厚生勞動省副部長致歡迎詞 日本厚生勞動省外勞組組長演講：日本在接受高等技術人力資源之進程(Progress of Japanese policy on the acceptance of highly skilled human resources) 圓桌會議與Q&A (ADBI, ILO高層代表, OECD副秘書長 Yves Leterme) 開幕結語：日本厚生勞動省資深官員
10:15 - 10:30	團體照與茶敘
10.30 - 11:45	專題演講：「國際移民與人力資本結構」(Prof. James A. Mirrlees) (International Migration and Human Capital Formation)
Q&A session	
11:45 - 12:15	SESSION 1: 2012至2013年移工、匯款與亞洲勞動需求之趨勢與觀點 (TRENDS AND OUTLOOK FOR LABOUR MIGRATION, REMITTANCES AND LABOUR DEMAND IN ASIA IN 2012-2013) 此場次議題聚焦於亞洲區域出境、入境及在境內之移民趨勢，並將涵蓋匯款、勞動市場展望與亞洲移工需求。 強調的問題包括：全球經濟危機如何影響移民？ 什麼是移民政策之最新趨勢？ 改變中的勞動市場與勞工目的國(移入國)之機會如何影響匯款流動？ 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

	<p>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?</p> <p>主席Session Chair: Dr. Yuqing Xing, Director, Capacity Building and Training, ADB Institute</p> <p>講者Speakers:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jonathan Chaloff, Administrator, International Migration Division, OECD 2. Nilim Baruah, Senior Migration Specialist, Regional Office for AP, ILO 3. Dilip Ratha, Manager, Migration and Remittances, Head of KNOMAD, World Bank
12:15 - 12:30	Q&A session
14:00 - 14:45	<p>地區報告Regional Presentations</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. PRC 2. Cambodia 3. Pakistan
14:45 - 15:15	開放討論 Open Discussion
15:15 - 15:45	<p>SESSION 2: 高等教育與畢業生的國際流動 HIGHER EDUCATION AND INTERNATIONAL MOBILITY OF GRADUATES</p> <p>當青年接受高等教育之入學人數增加，愈來愈多的亞洲人至海外就讀。除了傳統的OECD目的國，區域內的國際研究/學習也增加。大學企圖經由英語語言教育及其他面向，增加國際學生人數。國際學生畢業後是否會留下、回國或是去第三國，是一個關鍵的問題。各國採何種作法以支持其青年學子及在大學中的國際學習，讓他們留下來或吸引其回國？</p> <p>As youth enrolment in tertiary education increases, more Asians are studying abroad. In addition to traditional OECD destinations, intra-regional international study is increasing. Universities are trying to increase international enrolment through English language education and other responses. Whether graduates stay, return home, or move on to a third country after graduation is a key question. What are</p>

	<p>countries doing to support international study by their youth and in their universities, to retain graduates or to attract them back home?</p> <p>主席Session Chair: Masahiko Hayashi, Deputy Assistant Minister for International Policy Planning, Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan</p> <p>講者Speakers:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mitsuhide Shiraki, Dean, Center for International Education, Waseda University 2. Azusa Tanaka, Head of Education Office, British Council, Japan
15:45 - 16:00	Q&A session
16.00 - 16:30	Coffee Break
16:30 - 17:15	<p>地區報告 Regional Presentations</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Chinese Taipei 2. India
17:15 - 17:45	開放討論 Open Discussion

2014年1月28日, 星期二	
09:15-9:45	<p>SESSION 3: 連結移工與人力資源發展 LINKING LABOUR MIGRATION WITH HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT</p> <p>支持高價值移工是各界均關注的議題。擁有技術的移民對目的國而言是更加受到歡迎的，可提供其更多匯款與其他利潤。訓練系統可提供更多海外的機會，離境前訓練可建置於招募的模型或雙邊協議中。當海外工作受訓時，語言、職場技能或為回國所需之創業者技能，也能與移工政策搭配運用。各國有何經驗是為移出國境移民使其適應環境之訓練制度？何種訓練對是對那些預備回國者是合適的？</p> <p>There is a widespread interest in the region to support higher-value labour migration. Skilled migrants are more welcome in destination countries, are easier to protect and may provide more remittances and other returns. Training systems may</p>

	<p>prepare for opportunities abroad, and pre-departure training may be built into recruitment models or bilateral agreements. Training while working abroad – language, but also workplace skills, or even entrepreneurial skills for return – may also complement labour migration. What have been the experiences with orienting training systems for emigration? What kinds of training are appropriate for those abroad in preparation for return and reintegration?</p> <p>主席Session Chair: Jean-Christophe Dumont, International Migration Division, OECD</p> <p>講者Speakers:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Farid El Kholy – Ministry of Labour, Germany (TBC) 2. Janice Wykes, Chief Economist, Strategy Policy, Evaluation & Research Branch, Department of Immigration and Border Protection, Australia
9:45 - 10:00	Q&A session
10:00 - 10:30	Coffee Break
10:30 - 11:15	<p>地區報告 Regional Presentations</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ADBI 2. Sri Lanka 3. Macao
11:15 - 11:45	開放討論 Open discussion
11.45 - 12:30	<p>SESSION 4: 移民與匯款在健康、子女教育與其他留下之家庭成員之影響</p> <p>Impact of migration and remittances on health and education of children and other family members left behind</p> <p>有很大比例之匯款是投資於子女教育及支付家庭成員之健康照護。同時，證據顯示，因缺乏來自父母之支援，尤其是母親在海外工作時，會對子女之身心健康或學業有負面影響。移工來源國之人力資本投資之影響為何？何種政策能緩和可能之負面影響並增加正面影響？</p> <p>A large share of remittances are invested by families in the education of their children and spent on healthcare for family members. At the same time, evidence suggests that the lack the support from the parents, notably when the mother is overseas,</p>

	<p>can affect negatively the wellbeing of children left behind and their success at school. What are the evidence of the net effect of migration on human capital investment in countries of origin and what sort of policies can help to mitigate potential negative effects and increase positive outcomes?</p> <p>主席Session Chair: Andrea Rossi, Regional Adviser Social Policy, UNICEF</p> <p>講者Speakers:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Xin Meng - Australian National University 2. Aree Jampaklay, Associate Professor, Mahidol University, Thailand
12:30 - 12:45	Q&A session
14:15 - 15:00	<p>地區報告 Regional Presentations</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Philippines 2. Bangladesh 3. Vietnam
15:00 - 15:30	開放討論 Open discussion
15.30 - 16:00	<p>SESSION 5: 管理勞工移動：在農漁業部門之案例 MANAGING LABOUR MIGRATION : THE CASE OF THE AGRICULTURE AND FISHERIES SECTOR</p> <p>移工主要之就業部門中，農漁部門是其中之一。這可能是非技術職業，勞工在海外期間，可獲得少量的人力資本。從另一方面來看，受雇可能有高生產力或高科技環境。農漁部門受僱之招募、就業與工作條件與其他部門之比較是如何？在海外之低技能工作有什麼回報？來源國可從之獲得新技術與技能以增進農漁業嗎？</p> <p>One of the main sectors of employment of migrant workers is agriculture and fisheries. This may be in non-skilled occupations, where workers gain little human capital for their time abroad. On the other hand, employment may also be in high-productivity or high-technology environments. How is recruitment of migrant labour and employment and working conditions in agriculture and fisheries different from that in other sectors? Are migrant workers from agricultural and fishing</p>

	<p>regions in their origin countries? What can be the returns to low-skilled work abroad in terms of human capital? Can technology and techniques be learned to improve these sectors in the origin countries?</p> <p>主席Session Chair: Keiko Kamioka, Director, ILO Office for Japan 講者Speakers:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Max Tunon, project Coordinator, ILO TRIANGLE Project, Bangkok 2. Catherine Bailey, Immigration Program Manager, Citizenship and Immigration Canada
16:00 - 16:15	Q&A session
16:15 - 16:45	Coffee Break
16:45 - 17:30	地區報告 Regional Presentations <ol style="list-style-type: none"> 1. Myanmar 2. Thailand
17:30 - 18:00	開放討論 Open discussion
18:00 - 18:15	閉幕式 Closing Remarks Dr. Yuqing Xing, Director, Capacity Building and Training, ADB Institute

投影片 1

The 4th ADBI-OECD-ILO Roundtable on Labour Migration in Asia:
Building Human Capital Across Borders International Conference on Immigration Policy: Global Race for Talent

Labor and professional migration to Taiwan



Council of Labor Affairs
Chen, Hsiang-Fen (Kate)
Jan. 26, 2013

1

投影片 2

Overview

- **Brief overview of recent labor migration**
 - Relevant statistics
 - Corresponding policies and measures
- **Migration trend of international students to Taiwan**
 - Relevant statistics
 - Corresponding policies and measures
 - **Attracting foreign students to Taiwan**
 - **Retaining graduates to stay in Taiwan**
 - **Challenges**
 - **Prospect**

2



Brief overview of recent labor migration(1)

Number of foreign labors in industries

Year	Indonesia	Malaysia	Philippines	Thailand	Vietnam	Mongolia	Total
2008	16,650	11	57,742	74,080	48,148	2	196,633
2009	18,346	10	49,401	60,137	48,179	—	176,073
2010	21,313	10	54,218	64,516	53,488	—	193,545
2011	27,329	3	59,824	70,695	69,955	—	227,806
2012	33,724	4	63,865	66,741	78,551	—	242,885
Nov. 2013	44,931	4	65,627	61,303	103,423	—	275,288

Brief overview of recent labor migration(2)

Number of foreign labors in social welfare

Year	Indonesia	Philippines	Thailand	Vietnam	Mongolia	Total
2008	111,114	22,894	1,504	32,912	3	168,427
2009	121,058	22,676	1,295	29,914	—	174,943
2010	135,019	23,320	1,226	26,542	1	186,108
2011	148,080	23,017	1,068	25,688	1	197,854
2012	157,403	22,921	870	21,499	1	202,694
Nov. 2013	166,187	21,396	741	20,754	—	209,079

5

Brief overview of recent labor migration(3)

Number of foreign professionals

Year	Professional technical skill work	Cram school teachers	School teachers	Management positions for investment companies	Religion, fine arts, and entertainment	By contract	Sports coaches and athletes	Total
2008	14,509	5,839	2,356	1,452	1,546	1,575	42	27,319
2009	13,380	5,841	2,375	1,503	1,518	1,241	51	25,909
2010	13,938	5,640	2,397	1,503	1,699	1,376	36	26,589
2011	13,981	5,715	2,406	1,644	1,685	1,327	40	26,798
2012	14,465	5,615	2,445	1,853	1,948	1,269	29	27,624
Nov. 2013	14,686	5,202	2,371	1,980	1,914	1,361	145	27,659

6

Brief overview of recent labor migration(4)

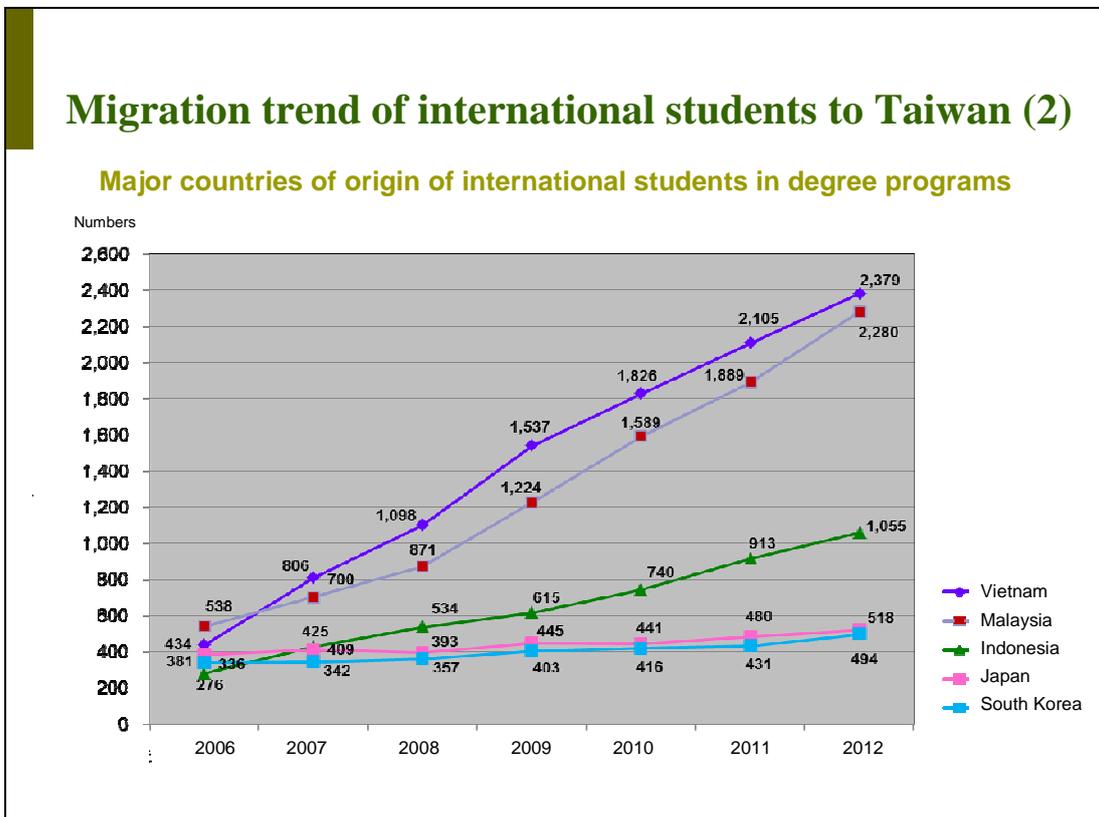
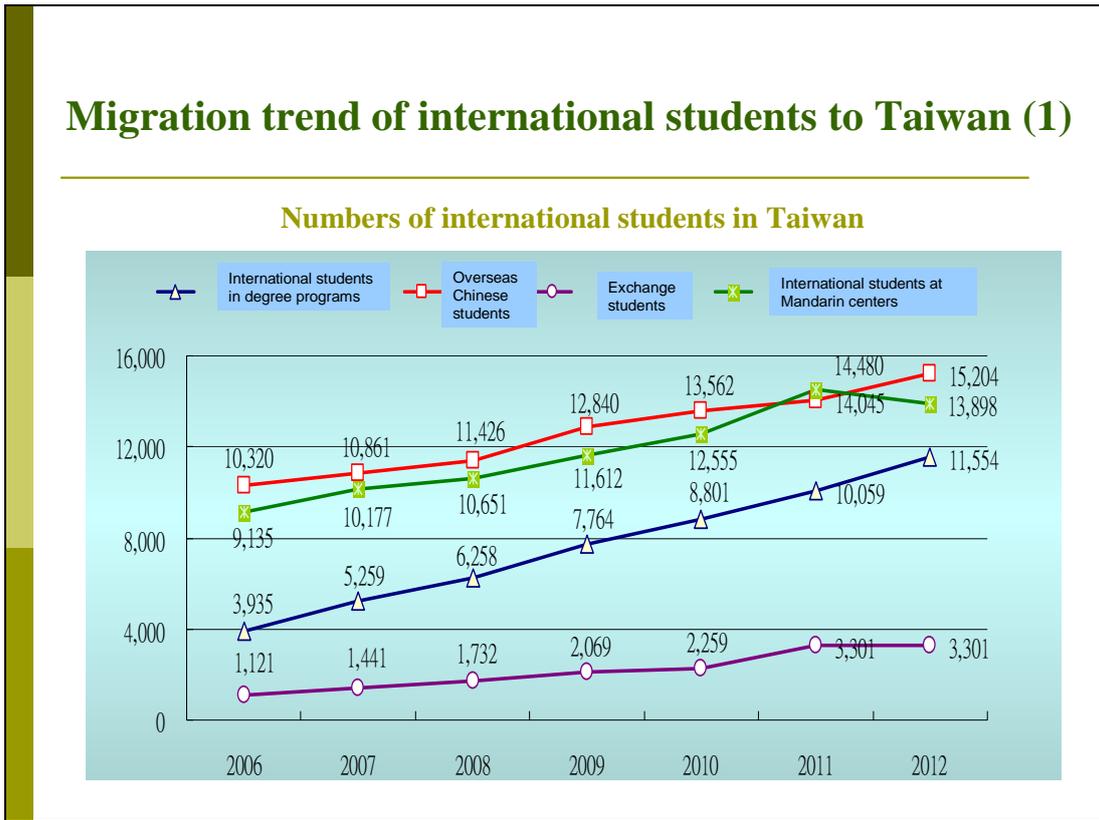
-Corresponding policies and measures

- **Policies on foreign labor remain unchanged, but adjusted accordingly to social and economic development**
 - Manufacturing businesses with employment stabilization fund may increase their foreign labor to domestic labor ratio
 - Foreign home caregiver to be included in long-term care employment
 - Pilot outreach home care service
- **Relaxation of policies on foreign professionals**
 - Relax the time restriction on short-term, work permit-exempted employment of top professionals
 - Qualification for professional technicians remains unchanged, but relax portion conditions for Free Economic Pilot Zones and Overseas Chinese and international students
 - Relax restriction on independent professional to work in Taiwan under FTAs

7

Migration trend of international students to Taiwan





Attracting foreign students to Taiwan (1)

- Taiwan higher education fair
 - Macau, Hong Kong, Malaysia, and Indonesia
- Bilateral higher education summit
 - Thailand (Feb. 2011, Mar. and Nov. 2013)
 - Vietnam (Nov. 2000, Nov. 2011 and Dec. 2013)
 - Indonesia (Apr. 2012 and Sep. 2013)
- Higher education cooperation
 - Cooperation Agreement between Thailand and Taiwan
 - MOU between Indonesia Institute of Art Denpasar and National Taiwan University of Art
 - MOU between National Cheng Kung University, University of Malaya, Universiti Tunku Abdul Rahman

11

Taiwan higher education fair



Attracting foreign students to Taiwan (2)

- Taiwan education Centers
 - Established in Malaysia, Thailand, Indonesia, Mongolia, Japan and the U.S.A.
- Cultural division and cultural counselors
 - Cultural division in Malaysia
 - Cultural counselors in Vietnam and Thailand
- (Mutually) recognize foreign degrees of higher education
 - Recognition of academic degree
 - Recognition of credit points
- Study in Taiwan website: <http://www.studyintaiwan.org/index.html>

13

Attracting foreign students to Taiwan (3)

- Flagship program to facilitate Taiwan in building friendly environment for international students (from 2011)
 - Encourage colleges and universities to set up courses and degree programs taught in English
 - 121 courses and degree programs were approved by Higher Education Evaluation and Accreditation Council of Taiwan (HEEACT)
 - Taiwan fellowship and scholarship
 - Support system for counselors who provide services for international students

14

Retaining graduates to stay in Taiwan

- Relaxing restrictions for foreign graduates to apply for practical training in Taiwan; extending the period of stay to one year for trainees
- Deregulation for overseas Chinese and foreign students to work in Taiwan
 - a professional or a technical job with a starting salary of NT\$37,619 (US\$ 1,254) or more per month
 - without the prior work experience of two years
- Employment matchmaking activities
 - Collect information on companies that plan to recruit graduates
 - Provide short and intensive training and intern opportunities for graduates
 - Vietnam, Russia, Poland, Basil, India and Mexico

15

Challenges

- No international colleges in Taiwan
- The scale of labor market is smaller than neighboring countries
- Wage increase is stagnant
- Limited corresponding measures to attract Taiwanese students studying abroad to return

16

Prospect

- Promote measures to attract foreign students to choose Taiwan as a destination
- Build friendly environment for foreigners
- Upgrade business competitiveness to indirectly increase salaries

17



「外籍勞工權益維護報告書」

行政院勞工委員會

2013 年 1 月修訂

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 2012 年 12 月底止，在臺外籍勞工有 44 萬 5,579 人，其中 51.75% 從事製造業工作，0.67% 從事營造業工作，2.09% 為漁船船員，45.00% 為看護工，0.49% 為家庭幫傭。

各國別、開放業別外籍勞工在臺人數統計(截至 2012 年 12 月底)

單位：人 Person

國別 Country		泰 國	印 尼	菲 律 賓	越 南	馬 來 西 亞	蒙 古
業別 Industry		Thailand	Indonesia	Philippines	Vietnam	Malaysia	Mongolia
合計 Total	445,579	67,611	191,127	86,786	100,050	4	1
		15.17%	42.89%	19.48%	22.45%	0.00%	0.00%
製造業 Manufacturing	230,604	64,147	25,848	62,519	78,086	4	0
	51.75%						
營造業 Construction	2,968	2,581	23	36	328	0	0
	0.67%						
漁船船員 Fishing crew	9,313	13	7,853	1,310	137	0	0
	2.09%						
看護工 Caretaker	200,530	857	155,940	22,280	21,452	0	1
	45.00%						
幫傭 Domestic helper	2,164	13	1,463	641	47	0	0
	0.49%						

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，均亟需予以關懷。此種關懷不僅僅是人道尊嚴、公平正義，且可回應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) 加強仲介公司管理：

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 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。2011 年 12 月底已建置完成「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」，使初次招募外籍勞工之雇主，透過該系統辦理網路選工或親自選工事宜。
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工案將不予許可，其已許可者，得廢止其許可，另仲介公司亦將受罰鍰及停業處分。本會並於 2011 年 7 月 14 日核釋「就業服務法」第 40 條第 6 款及第 54 條第 1 項第 10 款規定「不正利益」之內容，係指雇主依法令規定或依契約約定應負擔或支付之費用，或逾越社會禮儀或商業習慣上所認餽贈之相當程度之一切有形或無形利益，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

費情形列入各直轄市及縣（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. 為遏止仲介公司超收費用，本會於 2012 年 3 月 27 日修正「行政院勞工委員會辦理私立就業服務機構及就業服務專業人員違反就業服務法停業及廢止案件裁量基準」，仲介公司超收費用無論有無返還，第 1 次違反者即處停業 3 個月、第 2 次停業 6 個月、第 3 次以上每次停業 9 個月，且每次超收費用於作成停業處分前未返還者，再停業 3 個月，以有效遏止仲介公司超收費用情事。
8. 為加強仲介公司之管理，規範國內、外仲介公司應善盡選工及關懷義務，本會於 2013 年 1 月 4 日修正「私立就業服務機構許可及管理辦法」，明定國內仲介引進服務之外籍勞工行蹤不明達一定人數及比率者，將不予許可設立分公司，許可證效期屆滿者，亦不予重新設立許可，以使其退出仲介市場；至辦理引進外籍勞工之國外仲介公司申請重新認可亦不予同意。
9. 為提升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業訓練局網站（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 級即不予重新設立許可，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發展。又鑒於仲介分支機構得執行就業服務業務，其服務品質亦影響雇主及外勞權益，故於 2011 年 2 月 11 日修正「私立就業服務機構從事跨國人力仲介服務品質評鑑要點」，規定分支機構納入為評鑑對象；並提高評鑑成績 C 級之門檻，將評鑑成績未達 60 分為 C 級之規定修正為未達 70 分，另研議頒發私立就業服務機構及其從業人員服務品質優良獎，並予以公開表揚，獎勵優質仲介公司及從業人員，以提升仲介機構素質，促使仲介機構重視服務品質。

10. 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。
11. 為獎勵民眾檢舉違反「就業服務法」之雇主及私立就業服務機構或個人，本會已於 2011 年 4 月 29 日訂定「民眾檢舉違反就業服務法相關規定獎勵金支給要點」，針對查獲非法仲介行蹤不明外籍勞工者，依媒介人數多寡核給 2 萬元至 5 萬元之獎勵金。

(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，應前往當地直轄市或縣（市）政府辦理合意終止聘僱關係之驗證程序，並由當地直轄市或縣（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，本會已補助各直轄市及縣（市）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，委由社會公益、宗教團體、外籍勞工來源國駐臺機構協助及緊急安置之機制，藉以提供外籍勞工適當之庇護協助。
3. 為使來臺工作之外籍勞工瞭解相關聘僱法令，在臺工作相關資訊及協助外籍勞工離境前，解決在臺各項爭議或糾紛等問題，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，另本會於2012年5月1日起，於機場服務站試辦外籍勞工法令宣導講習，透過入境講習，可使外籍勞工迅速瞭解我國法令、民俗風情及自身權益等，協助其適應在臺生活，降低初期因離鄉背井來臺工作，所產生的不安與焦慮。

(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 6 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維護，亦受「性別工作平等法」保障。另外籍勞工如受僱於適用勞動基準法之行業，亦有該法母性保護相關規定之適用。

(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、廢止雇主聘僱許可、協調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 小時諮詢保護專線，提供 24 小時全年無休、雙語、免付費之諮詢或申訴服務。
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 2012 年發送「外籍勞工在臺工作須知手冊」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、各直轄市及縣（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絡

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，本會已補助各直轄市及縣（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，可逕向當地直轄市或縣（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」，設置接線席次為 7 席，並進用 21 名(3 班制)接線服務員，提供 24 小時(含假日)雙語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，派案至直轄市或縣（市）政府查處及申訴個案追蹤管理。另該專線於 2010 年 8 月 1 日擴充接線席次至 14 席。並自 2011 年 2 月起擴大服務功能，新增以簡訊方式主動提供外籍勞工法令宣導服務，並提供就醫、洽公、工作或生活所需線上即時通譯服務。

(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似人口販運受害者，均秉持先予安置保護之原則，並配合行政院於 2007 年成立之「行政院防制人口販運協調會報」及 2009 年訂定之人口販運防制法，落實推動防制人口販運之預防、查緝起訴以及保護被害人等各項具體措施。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，以加強各直轄市及縣（市）政府外籍勞工諮詢服務中心、國際機場外勞服務站及 1955 外籍勞工 24 小時諮詢保護專線服務人員、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：已整合各直轄市及縣（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及居（停）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、急難慰問金補助、協助跨區跨業別轉換至新雇主處工作或核發短期工作許可，並提供就業服務及職業訓練。
3. 查緝起訴：結合現有各直轄市及縣（市）外籍勞工諮詢服務中心、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或費用，如外籍勞工申訴疑似遭受人口販運案件，各直轄市或縣（市）政府協助移送司法警察機關偵辦。

(七) 提供通譯陪同外籍勞工協助接受詢問

1. 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。
2. 本會已於 2012 年 10 月 29 日修正發布「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」，以廣納有實務工作經驗者參與相關陪同工作，修正放寬具大專校院畢業，3 年以上勞工或社會工作相關工作經驗者，亦得從事陪同工作；另修正調整通譯人員通譯補助費用，由原訂每案 500 元，

調整為每案 2 小時內以 500 元計，第 3 小時起每小時 155 元，同一案件於同日之逾時時數以 6 小時為限，並指定自 2012 年 11 月 1 日生效。

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，明定雇主聘僱外籍勞工來臺工作前，應由雇主、外籍勞工、國內仲介、國外仲介簽署切結工資切結書，登載來臺後工資及相關費用，並經外籍勞工來源國驗證，同時需與外籍勞工簽訂書面勞動契約，另規定雇主應直接給付外籍勞工薪資，加以保障其勞動條件。
2. 為保障家庭看護工及家庭幫傭之勞動條件權益，經多次邀集勞、雇團體、學者專家及相關單位研商後，本會擬具「家事勞工保障法」草案。該草案內容包括每日應有連續 8 小時之休息時間、每 7 日中至少應有 1 日之休息作為例假、特別休假、請（婚、喪、事、病）假、基本工資、工資給付原則、勞動契約之終止、保險及申訴等相關事項。本會將持續以務實的態度積極推動家事勞工保障法立法。
3. 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、當地直

轄市或縣（市）政府勞工主管機關申訴。

4. 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、直轄市或縣（市）政府檢舉。目前本會刻正研修就業服務法第 54 條及第 57 條規定，將雇主曾無正當事由留置所聘僱外國人之身分證明文件、工作憑證或其他證明文件，列為不予核發或廢止招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之要件。
5. 於 2011 年 5 月 1 日工會法修正生效後，已刪除需具中華民國國籍才得被選為工會理事及監事之限制，外籍勞工只要年滿 20 歲，不須具有中華民國國籍，除可擔任工會之發起人外，亦得被選舉為工會理事、監事，以保障外籍勞工工作及相關結盟權利，且與本國籍勞工享有一致之勞動三權（團結權、協商權及爭議保護等）保障。

(二) 確保雇主依勞動契約給付薪資：

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付外籍勞工收存，俾發生雇主有侵占情事時，作為提請訴訟之證明。另如查獲雇主未依規定辦理者，其後續申請案將不予許可，而已許可者將中止引進。
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，另自 2013

年 1 月 1 日起，將增加 34 名外籍勞工訪視員，並配合相關法令及管理宣導，針對僱用外籍勞工之雇主，進行例行性訪視，瞭解外籍勞工受僱情形、管理輔導等，確實要求雇主依「外國人生活照顧服務計畫書」及履行勞動契約，避免有非法使用等逾越法令規定之情事，以維護外籍勞工及雇主權益。

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個人權益、人身安全預防及保護機制，已編印 4 國語言（包括英、泰、印、越語）之危險物有害物通識及勞工安全衛生教育篇等資料，送請我駐外使館於外籍勞工申請簽證時，轉送外籍勞工參考。
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，並整合直轄市及縣（市）政府、外籍勞工來源國駐臺機構、外籍勞工關懷團體等相關資源，提供職災認定責任歸屬、醫療及相關給付之請領、爭議調解及法律訴訟輔助、職災慰問、生活扶助、外籍勞工家屬聯繫及其他必要之協助，透過全面性保護體系，使發生職災之外籍勞工能獲得最快速、最完整之協助。

(四) 外籍勞工跨區跨業轉換工作：

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、外國人及新雇主三方合意或經廢止聘僱許可之外國人與新雇主雙方合意時，新雇主得免經公立就業服務機構逕向本會申請轉換雇主，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。另為強化外國人與新舊雇主雙方或三方合意接續聘僱作業規定，本會復於 2011 年 6 月 29 日修正外籍勞工轉換雇主規定，明定雙方或三方合意接續聘外國人應簽署接續聘僱證明文件以茲證明，以保障外籍勞工轉換後工作權益。
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 2011 年 8 月 3 日修正「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」，規定雇主應尊重外國人宗教信仰之飲食禁忌，倘雇主為外國人住宿地點之安全裝設監視器，致外國人隱私權與宿舍安全相衝突者，仍以保護外國人隱私為先之原則，及雇主應提供 1955 專線資訊。

(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工作壓力問題，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抒發身心，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。

照片集錦

圓桌會議開幕式



圓桌會議專題報告

