

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5屆亞
洲移工圓桌會議」報告

服務機關：國家發展委員會、勞動部

姓名職稱：林副處長至美（人力發展處）
蘇科長裕國（勞動力發展署）
黃科員君浩（綜合規劃司）

派赴國家：中國大陸

會議期間：104年1月28日至1月30日

報告日期：104年4月27日

摘要

國家發展委員會林至美副處長、勞動部勞動力發展署蘇裕國科長與勞動部綜合規劃司黃君浩科員於104年1月28至30日赴中國大陸上海參與亞洲開發銀行研究所(Asian Development Bank Institute, ADBI)、經濟合作暨發展組織(Organization for Economic and Co-operation Development, OECD)、國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)所合辦之「第5屆亞洲移工圓桌會議(The 5th ADBI-OECD-ILO Roundtable on Labor Migration in Asia)」。

會議主題為「建構有效之勞工遷徙治理架構及制度」，包括以下重點項目：

- 一、 勞動遷徙之趨勢與展望
- 二、 中國大陸的境內移動與國際遷徙
- 三、 經濟合作暨發展組織針對亞洲勞動遷徙的資料蒐集
- 四、 勞工輸入國針對勞動遷徙的基本設施與服務措施
- 五、 勞工輸出國針對勞動遷徙的基本設施與服務措施
- 六、 透過國際合作管理勞工遷徙
- 七、 移工管理，以營造部門為例

受全球化、人口變遷、高齡化暨少子女化、薪資差距等國際、國內因素所影響，現今全球跨境服務、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。我國是亞洲開發銀行(Asian Development Bank, 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(ADBI)，協同經濟合作暨發展組織(OECD)、國際勞工組織(ILO)等國際組織已連續5年舉辦移工圓桌會議，本次出席第5屆會議，於會中介紹我國針對外籍勞工設計之評點制度，並蒐集包含東協、印度、日本、韓國等其他勞工輸出、輸入國之移工政策措施及發展觀念，作為我國未來政策參考。

外籍勞工之輸入、輸出國均有各自重視以及發展中議題，勞工輸出國多重視保障遷徙勞工於他國工作與生活權益、目標建置合理之輸出制度以及辦理合宜之職業訓練、人才回流管理。勞工輸入國目標吸引白領專業人才入境、並且同時補充藍領外籍勞工彌補國內基層勞動力缺口，為兼顧人員管理與外籍勞工權益保

障，陸續建置有效之管理制度。

本次會議與會各國針對頻繁的勞動力人口流動，分別報告各國勞動力市場現況分析，並同時分享該國現行重要之勞工管理政策與措施。與會各國均咸認，亞洲國家間勞工遷徙愈趨頻繁，未來應積極透過雙邊、多邊國際會議或研討會等場域，交換政策意見，俾利促進外籍勞工權益保障

目次

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

(二) 會議議程.....2

(三) 摘要會議紀錄.....5

二、心得與建議.....33

三、附錄

(一) 議程.....36

(二) 我國簡報資料.....40

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：會議自104年1月28日至30日。
2. 會議地點：中國大陸上海國家會計學院教學大樓3樓會議室。
3. 出席代表：包括澳洲、孟加拉、柬埔寨、大陸、印度、印尼、日本、韓國、外蒙古、緬甸、尼泊爾、巴基斯坦、菲律賓、斯里蘭卡、泰國、土耳其、越南與我國等，亞洲開發銀行(Asian Development Bank, ADB) 亞洲開發銀行研究所(Asian Development Bank Institute, ADBI)、經濟合作暨發展組織(Organization for Economic and Co-operation Development, OECD)、國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)、東南亞國家協會(Association of Southeast Asian Nations, ASEAN)，約40餘名代表參加。
4. 本次會議主題為「建構有效之勞工遷徙治理架構及制度」，由亞太財經與發展中心彭潤中博士與亞洲開發銀行研究所Naoyuki Yoshino博士進行開幕致詞，另由國際勞工組織亞太區高級專員Nilim Baruah、經濟合作暨發展組織國際移民部部長Jean-Christophe Dumont及亞洲開發銀行研究所高級經濟師Paul Vandenberg蒞會參與。會議分為七大主題，勞動遷徙之趨勢與展望、中國大陸的境內移動與國際遷徙、經濟合作暨發展組織針對亞洲勞動遷徙的資料蒐集、勞工輸入國針對勞動遷徙的基本設施與服務措施、勞工輸出國針對勞動遷徙的基本設施與服務措施、透過國際合作管理勞工遷徙、移工管理，以營造部門為例。
5. 參與目的：亞洲移工圓桌會議共舉辦5屆，我國自第3屆起開始與會，本次會議分享我國外籍勞工及人力資源發展政策。我國因政治因素，目前未加入經濟合作暨發展組織、國際勞工組織等國際組織，但係亞洲開發銀行研究所之會員之一，故藉參與亞洲開發銀行研究所與其他國際組織合辦會議之機會，可直接與相關國際組織、亞洲國家聯繫交流政策作法，同時增進國際能見度與發聲機會，提升我國未來參與相關國際性、國家組織之國際關係。

(二) 會議議程

2015年1月28日星期三	
09.00 - 09.30	報到
09.30 - 10:00	亞洲開發銀行研究所Naoyuki Yoshino博士及亞太財經與發展中心彭潤中博士開幕致詞
10:00 - 10:45	主題一：勞動遷徙之趨勢與展望，2013-2014年亞洲移工匯款與勞動需求，討論議題包括：勞工遷徙趨勢、亞洲移工需求、當前勞工遷徙政策、外勞匯款概況等。 主席：亞洲開發銀行研究所 Naoyuki Yoshino博士 講者：1. 經濟合作暨發展組織 Mr. Jonathan Chaloff 2. 國際勞工組織 Mr. Nilim Baruah 3. 亞洲開發銀行研究所 Dr. Paul Vandenberg
10:45 - 11:15	Q&A session
11:15 - 11:45	團體照與茶敘
11:45 - 12:30	地區報告 1. 尼泊爾 2. 印度 3. 越南
12:30 - 13:00	開放討論
13:00 - 14:15	午餐
14:15 - 15:00	主題二：中國大陸的境內移動與國際遷徙，討論議題包括：中國大陸最新的勞工遷徙政策、吸引國際學生的措施與保障。 主席：亞太財經與發展中心彭潤中博士 講者：1. 中國大陸國家衛生和計劃生育委員會 Mr. Hu Qiangqiang 2. 復旦大學 Dr. Ying Xingming 3. 中國大陸商務部 Dr. Li Zhipeng
15:00 - 15:30	Q&A session
15:30 - 16:00	中場休息

16:00 - 16:15	<p>主題三：關於亞洲勞動遷徙的資料搜集，討論議題包括：亞洲各國搜集勞動遷徙資料的現況、如何便利資料搜集的過程以及了解各國資料的可得性與局限性。</p> <p>講者：經濟合作暨發展組織 Mr. Jean-Christophe Dumont</p>
16:15 - 17:30	開放討論
2015年1月29日星期四	
09.00 - 09.45	<p>主題四：勞工輸入國針對勞動遷徙的基本設施與服務措施，討論議題包括：勞工移出國與移入國雙邊政府對於勞動遷徙的責任、政府間如何透過有效協調來保障勞動遷徙、何種政策措施可用來保障勞工並且讓雇主遵守就業規範等。</p> <p>主席：經濟合作暨發展組織 Mr. Jean-Christophe Dumont 講者：1. 國際勞工組織 Mr. Manolo Abella 2. 韓國僱傭勞動部 Ms. Bookyung Kim 3. 澳洲大使館 Mr. Michael Willard</p>
09.45 - 10:15	Q&A session
10:15 - 10:45	<p>地區報告</p> <p>1. 澳門 2. 泰國 3. 中華臺北</p>
10:45 - 11:15	中場休息
11:15 - 11:45	開放討論
11:45 - 12:15	<p>主題五：勞工輸出國針對勞動遷徙的基本設施與服務措施，討論議題包括：勞工輸出國對勞工遷徙的責任、如何與其他部會及私部門合作、政府對於勞工運用官方管道與服務求職的誘因機制、聯結永久性移工與短期移工的機制、工作期滿歸國之移工服務機制等。</p> <p>主席：亞洲開發銀行研究所 Dr. Paul Vandenberg 講者：1. 菲律賓Ateneo de Manila大學 Prof. Alvin P Ang 2. 菲律賓海外就業署 Ms. Nini A. Lanto</p>
12:15 - 12:45	Q&A session
12:45 - 14:15	午餐
14:15 - 15	<p>地區報告</p> <p>1. 巴基斯坦 2. 斯里蘭卡 3. 緬甸</p>

:00	
15:00 - 15:30	Q&A session
15:30 - 16:00	中場休息
16:00 - 16:45	<p>主題六：透過國際合作管理勞工遷徙，討論議題包括：跨國勞工遷徙合作交流的成功案例、國際組織對於勞工遷徙扮演的角色、增進勞工交流的優先領域。</p> <p>主席：國際勞工組織 Mr. Nilim Baruah 講者：1. 東南亞國家協會秘書處 Mr. Tan Tai Hiong 2. 亞洲開發銀行 Mr. Guntur Sugiyarto 3. 日本厚生勞動省 Ms. Madoka Shinozaki</p>
16:45 - 17:15	Q&A session
17:15 - 17:45	<p>地區報告</p> <p>1. 菲律賓 2. 外蒙古 3. 柬埔寨</p>
17:45 - 18:15	開放討論
2015年1月30日星期五	
09.00 - 09.45	<p>主題七：移工管理，以營造部門為例，討論議題包括：招募移工時，營造部門在雇用與勞動條件與其他行業別之差異、如何確保外勞移入國在工作職場上遵守勞動法規。</p> <p>主席：經濟合作暨發展組織 Mr. Jonathan Chaloff 講者：1. Regional Education Officer of Building Workers International - Asia Pacific Mr. Sri Wulandari 2. 土耳其勞動部 Ms. Buldan Aytek</p>
09.45 - 10:15	Q&A session
10:15 - 10:45	<p>地區報告</p> <p>1. 孟加拉 2. 馬來西亞 3. 中國大陸</p>
10:45 - 11:15	開放討論
11:15	閉幕式

(三) 摘要會議紀錄

主題一：勞動遷徙之趨勢與展望，2013-2014 年亞洲移工匯款與勞動需求

1. 經濟合作暨發展組織 Mr. Jonathan Chaloff簡報為移民管理建構有效的組織與制度：

首先說明近期OECD國家移民流動的趨勢在改變中，自由移動是移民流動最大的驅動力，從亞洲移至OECD國家的流量維持大量且增加中。從亞洲國家移至非OECD國家就業的人，較移民人口為少。亞洲的移民集中在少數OECD目的國。近期受高等教育的移民，以亞洲為最多數，學生移動也呈增加趨勢。OECD國家移民中就業的近期趨勢，失業差距持續擴大，亞洲出生者的就業率，較歐盟與美國來得高。在亞洲出生的OECD國家居民，失業率下降，有時較其他的移民更加快速。OECD國家採行的發展政策，包括：歐盟努力增加高教育技術者對藍卡的需求與使用、美國移民改革、投資者簽證…等。

2. 國際勞工組織 Mr. Nilim Baruah簡報亞洲移工匯款概況

區域和全球化的移民，可作勞動力剩餘和勞動力不足間之調整，較少障礙。影響外匯流量的因素，包括：移民者工資、寄送成本等。近幾年外勞匯款增加，而匯款成本下降。

3. 亞洲開發銀行研究所 Dr. Paul Vandenberg簡報亞洲移工藍圖：近來趨勢與政策

Dr. Vandenberg就近期全球與地區發展、相關政策發展議題、及招募成本、移工權益等，進行趨勢分析報告。已開發國家人口結構正急劇地出現人口老化、少子女化趨勢，而開發中、低度開發國家因人口成長快速導致年輕勞動力過剩，各國需透過降低區域性及全球性勞工遷徙的制度性障礙，完善國際勞工市場以利人口結構改變趨勢。此人口結構趨勢除透過妥善國際勞工遷徙機制，長遠來看，更應就以下議題做出回應：

- (1) 開發中、低度開發國家面對快速成長、過剩的青年勞動力，能否創造更多、更好的就業機會以留住國內人才。

(2) 勞工輸入國該如何因應人數漸增的境內移工，而勞工輸出國妥善運用高額的移工回匯。

Dr. Paul 亦就現行亞洲勞工輸出國家獲得移工回匯占國民生產毛額提供趨勢比較，並指出勞工輸出國對於前揭外匯所得，對於海外國民應有相當之回饋與權益保障作為。

Growth of remittances

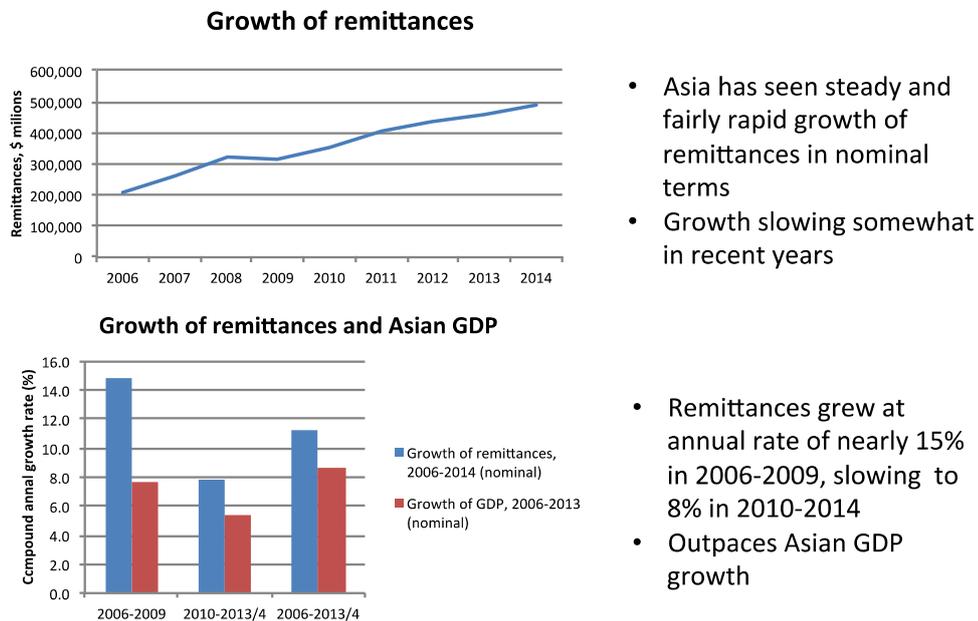


圖1 亞洲移工輸出國家回匯歷年數據暨佔GDP統計(摘錄自Dr. Paul 簡報)

主題二：中國大陸的境內移動與國際遷徙

1. 中國國家衛生和計劃生育委員會(National Health and Family Planning Commission of China, NHFPC)移民服務及管理處(Department of Services and Management of Migrant Population) Hu Qiangqiang 處長簡報中國移民之管理與服務：

依據中國國家統計局(the National Bureau of Statistics of China, NBS)之統計，2014年中國總人口達13億6,000萬人，為人口數最多的國家，

且人數持續成長中。在都市化過程中，國內出現大規模的移民(流動)人口，約2億5,300萬人。由於生育率下降，加速人口老化現象，扶老比由2012年之12.7%，上升至2013年之13.1%；嬰兒性比例(每百名女嬰相對男嬰數)呈現扭曲，0至4歲為117.3。

因應此一趨勢，中國新政策的調整包括：允許父母任一方為獨生子女者，可擁有第二個小孩；對流動人口提供平等的基本公共服務；建構更合理、包容性的年金制度及社區與家庭長照服務等。

中國內部之流動人口近30年來呈現大幅成長，如圖1所示，在2014年再增至2億5,300萬人，占總人口之18.6%，就其人數規模與橫跨地域範圍，已可與OECD的國際移民等同相比，兩者比較詳如表1。

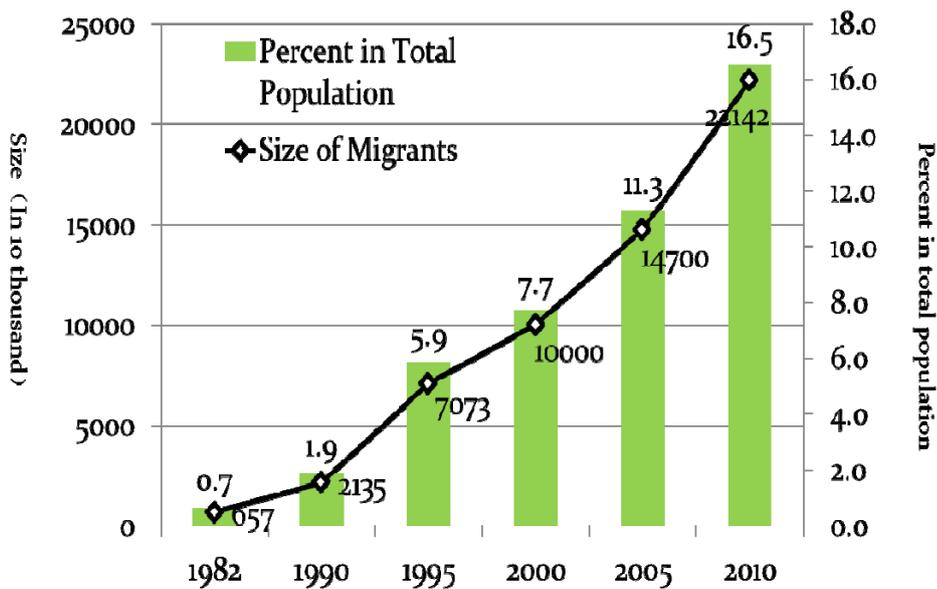


圖 2 中國內部之流動人口規模

表 1 中國內部之流動人口與 OECD 國際移民之比較

	中國內部之流動人口	OECD 的國際移民
人數規模	2 億 5,300 萬人	1 億 1,500 萬人
橫跨地域範圍	涵蓋整個國家 960 萬平方公里	涵蓋整個歐洲 1,016 萬平方公里

動機	經濟原因、教育、家庭團聚
型態與趨勢	從暫時到永久、從個人到家庭移民、為受更好的教育
衍生議題	測量與監控移民人口、勞動市場、公共服務的提供、社會融合、對移入地與移出地之經社影響

(圖 2 及表 1 摘錄自 Hu Qiangqiang 簡報資料)

根據2014年中國流動人口動態監測調查(Migrant Population Dynamic Monitoring Survey, NHFPC)結果顯示，國內流動人口結構特性：男性占52.5%，女性占47.5%；平均年齡為28.7歲；勞動年齡者(15-59歲)所占比率為78.9%。而流動的型態有3種特性：

- (1) 從個人到家庭：移動兒童中有 60.1%是隨著父母親而移動的；90.9%結婚者隨著配偶移動；移民家庭人口數平均為 2.53 人。
- (2) 從暫時到永久：54.8%移動者居住在現有的地方超過 3 年；他們擁有穩定的住宅與工作。
- (3) 新世代移民崛起：1980 年後出生之新世代成為移動人口主流；平均教育年限 9.3 年；移民動機從生存驅動力轉為發展驅動力；在尋求婚育及更佳生活水準之壓力下，努力提升職涯發展。

為因應前述大量的流動人口，NHFPC採取下列措施：在規劃提供服務方案與財政預算上，將流動人口因素納入重要考量；建造公共設施與服務網絡，提供流動人口更高之便利性；保護其權利並針對公共財務體系進行改革。

惟對移動者而言，一方面持續保持與移出地的鏈結，另一方面，約有 55.9%的流動人口希望在現有的移入地安頓下來，他們對現有居住地有歸屬感，卻仍感覺被當地人排擠。因此，為了提供更多資訊供NHFPC在制定政策時參考，並據以評估相關措施之有效性，同時確保與國際作為並駕齊驅，加速國內城市競爭與學習移轉，NHFPC於2009年建置了流動人口動態

監測系統(Migrant Population Dynamic Monitoring System, MPDMS)，每年進行抽樣調查，以瞭解流動人口有關就業、所得、公共健康醫療使用、社會融合、心理健康等狀況，並出版流動人口發展年報(政府白皮書)、分省報告、以及其他學術研究報告，供各界使用。此外，亦與國際組織如WHO、UNFPA共同合作，就有關移民相關議題，進行研究計畫，並已獲致相當成果。未來預計將進一步與OECD及其他國家或國際組織共同合作，加強國際經驗交流，以提供移民(流動)人口更多的服務。

2. 復旦大學中國經濟研究中心教授Dr. Yin Xingmin簡報工業化對勞動力移動之需求：

Dr. Yin首先提出2項關鍵議題：如何評價過去20年勞動力移動(移工)對中國工業化之貢獻，尤其是金融危機之後？是否應規劃新的措施來吸引國際專業人士及學生至中國？接著他提出以下4個問題：

- (1) 問題1：如何定義中國在世界經濟中之地位？勞動力移動之誘因及因應政策為何？國家所採策略不同，對金融危機將產生不同影響。
- (2) 問題2：勞動力移動對中國工業化引導的方向為何？主要有2個方向：從農業到非農業、從低度開發到開發中，惟農業部門仍有大量的剩餘勞動力。
- (3) 問題3：在30年之內，中國能否找出更有效的方法來重新分配巨大的勞動力資源？勞動力的移動與人力資本供給面的2大變化有關：教育法於1993年實施9年國教、以及自1998年起出現大量高等教育，只是人力資本供給是否能持續維持穩定？
- (4) 問題4：在中國甚麼樣的人將擁有資格獲得高所得工作？何謂勞動力全球化過程？中國工業化所運用之高素質人力，包含本國籍與外國籍2類專業人士；由於經濟活動的多元性，因此政策鼓勵開放外籍專業人士移入。

表 2 人才外流或人才全球化

單位：人；%

	Number of Returned Students, persons	No. of Students Studying abroad	NRS/NSSA(%)
2007	44,000	144,000	30.56
2008	69,300	179,800	38.54
2009	108,300	229,300	47.23
2010	134,800	284,700	47.35
2011	180,200	339,700	54.81
2012	272,900	399,600	68.29
2013	353,500	413,900	85.41

以上海為例，近年來外籍專業人士以及永久居留之外國人逐漸增加，2012年分別增為7,528人及1,587人，如表3所示。此外，獲得居留許可證之外國人人數亦持續攀升，由2005年10萬零11人，增為2012年的17萬4,192人。

表 3 外國人居留在上海之情形

單位：人

	2005	2010	2012
Overseas Students and Relatives	10,224	16,064	14,467
Employees and Relatives at Foreign Ventures	60,137	95,623	95,303
Foreign Experts and Relatives	4,586	6,638	7,528
Permanent Resident Foreigners	948	1181	1587

(表 2 及表 3 摘錄自 Yin Xingmin 簡報資料)

未來值得進一步探討之議題，包括：何種勞動力移動政策有利於中國從中所得國家，晉升至高所得國家？是否真能洞悉勞動力跨域移動之政策誘因，如同跨國移動一樣？中國在世界最大的人力庫條件下，是否還需要

吸引外籍專業人士至中國？

3. 中國商業部專員Dr. Zhou Mi簡報提升中國勞動力之移動：

在重整世界經濟的過程中，生產要素需要更有效率地重新配置，其中又以人力資源最為重要。當近幾年中國內部勞動市場薪資水準快速調升時，到國外就業的誘因相對減少；當私部門企業愈來愈活躍時，對不同特性的人力需求亦日益殷切。

移居工作已展開新的一個階段，當產業與區域逐漸改變時，發展速度將會下降；由於衝突與恐怖主義盛行，增加了風險；營造業移工由於與當地就業需求互相連結，而能維持穩定；人力資源的差異化需求，也導致必須時常創新。

人力相關議題日趨受到重視，中國從製造業生產國，要逐漸轉型成多元化生產型態，需要更多不同技術的人力資源投入。在不同調適過程中，會產生新的議題，而未來在保障全球華人的生命財產安全上，將是重要的課題。

有鑒於此，未來在訂定移工管理準則與移工資訊收集上，都需要共同合作，並以保障勞工權益最佳之企業為典範，同時促進WTO已開發國家及其他國際政權的相互支持。

主題三：關於亞洲勞動遷徙的資料搜集

本場次由經濟合作暨發展組織移民事務部部長Jean-Christophe Dumont討論有關亞洲開發銀行、經濟合作暨發展組織與國際勞工組織針對亞洲國家間與經濟合作暨發展組織成員國家之公開的人口遷徙流量與存量資料進行年度統計，本主題係簡報目前統計工作的執行狀況（針對可公開之資料）。

經濟合作暨發展組織自1970年代中期便組成移民專家團隊，針對經濟合作暨發展組織成員國家統計外籍人士的人口流動，以及各國內外籍移民與外國人之人口存量，本次會議Dumont表示經濟合作暨發展組織將開始進

行亞洲國家之間以及之於經濟合作暨發展組織成員國間進行此統計分析，故邀請與會代表提供下列統計資料，用以推估亞洲各國更宏觀的遷徙趨勢：

表1. Immigration into your country: Inflows of migrants by nationality and gender, 2005-12

表2. Emigration of national workers by country of destination and gender, 2005-2014

表3. Stock of foreign-born population(or of foreigners) by country of birth (or by nationality) and gender, 2000-2014.

表4. Stock of national workers by country of destination and gender, 2000-2014.

表5. Distribution of total and foreign employment, by occupation and gender, 2014 or last year available.

表6. Distribution of total and foreign employment, by sector and gender, 2014 or last year available.

主題四：勞工輸入國針對勞動遷徙的基本設施與服務措施

1. 國際勞工組織Mr. Manolo Abella簡報勞工輸入國之基礎建設與服務措施：

Mr. Manolo以日本、新加坡與韓國等勞工輸入國為研究對象，分析三國對於外籍移工之相關措施與政策途徑。該三國對於移工之政策方針雖不盡相同，但發展出相似的管理架構：

- (1) 日本：原則上僅導入專門性和技術性外勞，對於藍領勞工的引進仍採取審慎態度，目前日本國內引進之外籍勞工約有 64 萬人，仍以技術性外勞為主。
- (2) 新加坡：對專門性和技術性外勞與日本相同，沒有設立太多引進條

件限制，針對藍領外勞採取「控制年限」、「補充性」的管制措施，另外是透過市場機制聘僱外勞以及決定其薪資水準。

- (3) 韓國：韓國政府引進藍領外籍勞工係採 G to G 模式，透過政府對政府直接聘僱模式降低中介費用，針對藍領外勞亦採補充性措施，雇主需在招募本國勞工不足後，始得向政府申請外籍勞工。

研究指出，綜合上述三國引進外勞政策，對於專門性、技術性外勞均採較低限制原則，而藍領外勞除日本原則上不引進外，韓國與新加坡均以數量管制為基礎，政策取向上均屬於「客工制度」國家。

2. 韓國勞動部 Ms. Bookyung Kim 介紹該國一般僱用許可制度 (Employment Permit System, EPS)：

韓國政府引進藍領外籍勞工，係透過 G to G 模式採國對國協商機制，並由「外國人勞動政策委員會」(Foreign Workforce Policy Committee) 決定勞動輸出國以及輸入人數，透過此模式降低引進外勞中介費用與非法居留情形。

根據 EPS 制度，欲至韓國工作的外籍勞工需在本國登記，並通過韓語能力測驗始得納入該勞工輸出國外勞名單，再由韓國政府審核才能取得僱用許可證。而將在韓國工作的外籍勞工，在實際就業前必須到指定的就業機關進行約 20 小時以上的文化、語言之就業教育（由雇主付費）後，始得從事履行就業契約。

3. 澳洲大使館 Mr. Michael Willard 介紹澳洲的現有外勞引進措施與未來願景：

在全球化的浪潮下，跨境的人才與投資無法避免，澳洲近四年來海外貨物貿易成長了 20%、觀光旅遊成長了 25%，此般趨勢雖然提供澳洲廣大商機、亦造成跨國犯罪之風險提高。然而澳洲與其他歐美國家相同，面臨人口老化與少子女化之人口結構改變，不得不引進技術性外勞或是移民補充國內就業市場以及改善人口結構。過去在亞洲勞工輸出國中以中國、印度為引進澳洲國內之大宗，但各國均開始改善國內就業市場以留住年輕專業

人才，澳洲的移工政策將朝簡潔化、彈性化與健全化之原則邁進，以吸引更多國際性技術人才。

主題五：勞工輸出國針對勞動遷徙的基本設施與服務措施

1. 菲律賓Ateneo de Manila大學經濟系教授Alvin P. Ang代表簡報由國際勞工組織委託之研究「亞洲移工結構與金融」：

本研究有幾點重要發現：隨著移民數量及異質性的增加，使移民管理變得複雜；勞動移入國對移工在引進及權益上強加限制條件；勞動輸出國對勞動輸出之立場從防護轉向獎勵。相關內容包括：

- (1) 針對勞動輸出國現有管理組織、所提供的服務與金融效率及永續性，予以認定。
- (2) 本研究嘗試藉以亞洲 3 個主要輸出國-印度、菲律賓、斯里蘭卡為例，來探討這些相關議題。
- (3) 就印度、菲律賓、斯里蘭卡 3 國，來說明有關國際勞動力流動的一些共通性與差異性。
- (4) 本研究的結果，同時可提供給那些將勞動力外移視為發展策略的輸出國一些指引。

本研究之目的包括：評估管理結構、人力需求以及對勞動移動加速之新的因應對策；檢視由政府機構所衍生的不同移民服務；分析移民管理的金融效率。研究架構如下圖所示：

Conceptual Framework of the Study

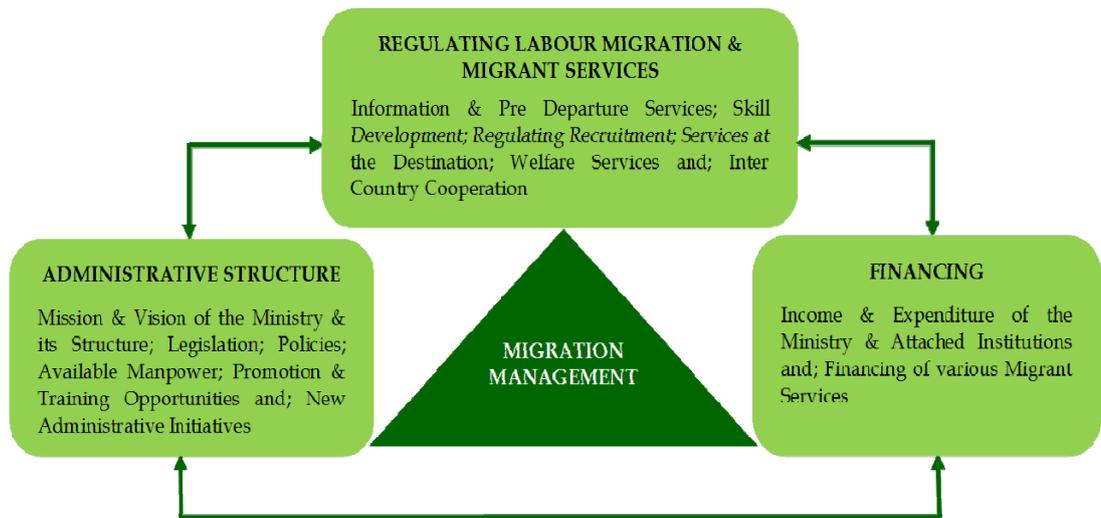


圖 3 移民管理金融效益之研究架構(摘錄自 Alvin P. Ang 簡報資料)

相較於菲律賓與斯里蘭卡，印度在勞工輸出與移入資料方面有限。在菲律賓與斯里蘭卡，勞工移動以女性占多數；至於有關移民的目的地與技術素質，則為相似。

在移工管理的法律架構層面，該前開三國之法源基礎與主要條款如下表所示；至於該三國海外移民管理組織主要功能之比較，以及改進倡議。

表4 印度、菲律賓與斯里蘭卡三國移民法規比較

	印度	菲律賓	斯里蘭卡
法源基礎	Emigration Act 1983	Labor Code of 1974	Foreign Employment Agencies Act 32 of 1980
主要條款	促使印度移工招募時獲得最佳之就業條件	設立就業服務局以促進海外就業	規範海外就業有關招募及相關事宜

在移工管理人力方面，印度係以外交部人力提供支援；菲律賓則是在

海外設置354個據點、1,151名員工；斯里蘭卡有約1,252位職員從事移工管理工作。除了透過電子媒體提供移民資訊外，亦經由海外移工資源中心，提供24小時的諮詢協助。此外，在離境前政府也提供有關移民指引課程及對新環境適應之講習服務。

移民來源國對移民主要提供技能發展服務，包括訓練、認證等，並且制定招募的機制及程序，同時提供社會保護方案。至於移民目的國，則以提供移民社福、法律、醫療、庇護等服務為主。移民來源國與目的國兩者應共同合作，經由簽署雙邊勞動或社會安全協定、MoUs等方式，提供移民更多元之服務。此外，移民服務尚包含對重返者提供緊急配套措施以及一系列的支持服務。

在移民服務財務收支方面，印度主要是靠政府支應；菲律賓與斯里蘭卡收入來自多樣化的來源，而其行政支出費用在斯里蘭卡海外就業福利局(SLBFE)中，則多花費在勞工福利基金上。

本研究結果獲致以下幾點政策意涵：

- (1)加強移民來源國與目的國兩方之移民管理人力資源。
 - (2)同時也應針對其他部會/單位(如技能發展或健康等)的官員，設計有關移民相關議題的指引課程，以利在處理移民的行政協調上一致。
 - (3)針對離境指引及技能提升等課程活動，在預算配置上應重新定位。
 - (4)福利基金資源分散投資組合之測量，對所得產出效果之設定，是極為重要的。
2. 菲律賓海外就業管理局就業前服務辦公室主任Ms. Nini A Lanto簡報菲律賓對勞動力移動之支持作為

有關菲律賓管理移民的主要相關法規，包括：1974年的The Philippine Labor Code、1982年的Executive Order 797、1995年的Republic Act 8042(又稱為Migrant Workers and Overseas Filipinos Act)、2007年的Republic Act No. 9422(為RA8042的修訂版)、2010年的Republic Act No. 10022(為RA8042的再修訂版)。其中1995年的Migrant Workers and Overseas

Filipinos Act，具有相當引人注目之特徵：

- (1)提供菲律賓移工適足且及時的社會、經濟、法律服務。
- (2)僅對保護海外菲律賓移工權益之國家，分派移工。
- (3)對非法招募予以明確定義並訂定罰則。
- (4)對移工提供工作資訊及教育。
- (5)對未成年移工強迫遣返。
- (6)當合約終止，或發生戰爭、流行病等災難，或其他緊急狀況時，遣返勞工。
- (7)為海外菲律賓移工，建置國家級重返中心。
- (8)在不增加勞工負擔成本下，對仲介僱用之勞工強制加入保險。
- (9)針對涉及移工之政府與非政府組織，描述其功能。

此外，有關涉及移工實體單位臚列如下：

- (1)勞工與就業部門(Department of Labor and Employment，DOLE)
- (2)菲律賓海外就業管理局(Philippine Overseas Employment Administration，POEA)
- (3)海外工作者福利管理局(Overseas Workers Welfare Administration，OWWA)
- (4)技職教育與技能發展署(Technical Education and Skills Development Authority，TESDA)
- (5)職業法規委員會(Professional Regulation Commission，PRC)
- (6)海外菲律賓移工國家重返中心(National Reintegration Center for Overseas Filipino Workers，NRCO)
- (7)外交事務處(Department of Foreign Affairs，DFA)

- (8)健康部門(Department of Health, DOH)
- (9)保險委員會(Insurance Commission, IC)
- (10)國家勞工關係委員會(National Labor Relations Commission (NLRC))
- (11)地方政府單位(Local Government Units, LGUs)
- (12)移工與其他海外菲律賓人資源中心(Migrant Workers and other Overseas Filipinos Resource Center, FWRC)
- (13)國會監督委員會(Congressional Oversight Committee, COC)

至於管理與規範菲律賓移工之一般性政策，可分為產業規章、就業促進、勞工保護等3大類，概述如下：

- (1)產業規章：如私人仲介公司參與移工計畫營業許可、營業規範、認可與獎勵機制、罰則與取消資格機制…等。
- (2)就業促進：如針對雇主及註冊勞工建置電子資料、勞動市場研究及就業標準發展、與雇主之政府進行雙邊或多邊合作…等。
- (3)勞工保護：如勞工資訊及教育方案、工作文件中之國家與技能特定指導方針…等。

最後，Nini提出以下幾點一般性之原則：

- (1)與相關的政府與私部門間維持夥伴關係。
- (2)影響移工就業與福利的政策形成，應在透明原則下並諮詢所有利害關係人。
- (3)移工的權利和權益常秘藏在相關法律中。
- (4)提供給移工之課程及服務，應在申請前、就業前、就業與就業後不同階段，廣泛且不斷地提供。

(5)勞工權利之保護以及福利之促進，是菲律賓勞動移出的向前推力。

3. 巴基斯坦海外及人力資源部移民保護處處長Mr. Zulfiqar Hassain分享巴國移工狀況

從統計資料來看，巴基斯坦總人口數1.88億人，勞動力6,035萬人，勞動力參與率32.88%；就業人數5,658萬人，失業人數377萬人，失業率為6.2%。

表5 2013年底，在海外居住、工作或求學的巴基斯坦人，分布區域如下：

地區	海外人數(人)	所占百分比
Africa	123,081	1.63
Americas	1,204,474	15.95
Asia and Far East	328,489	4.35
Australia & New Zealand	64,000	0.85
Europe	2,134,234	28.25
Middle East	3,699,394	48.97
Total	7,553,672 7.6 Million	100.00

表6 2010年至2013年，巴基斯坦登記在海外就業之勞工，在各國分布之情形如下：
單位：人

國家	2010	2011	2012	2013
Saudi Arabia	189,888	222,247	358,560	270,502
U. A. E	113,312	156,353	182,630	273,234
Bahrain	5,877	10,641	10,530	9,600
Kuwait	153	173	5	229
Malaysia	3,287	2,092	1,309	2,031
Oman	37,878	53,525	69,407	47,794
Qatar	3,039	5,121	7,320	8,119
Italy	3,738	2,875	3,361	2,068
U. K.	430	308	183	158
U. S. A	196	182	164	226
Total	362,904	456,893	638,587	622,714

4. 斯里蘭卡代表分享斯國勞工在輸出國之移民設施與服務

斯里蘭卡移工為整個社會的中樞族群，近20年來人數亦快速成長，2011年已逾26萬人。勞工移動的國家政策有3項目標：管理與規範、移民與發展、保護與活力化。相關內涵如下圖：

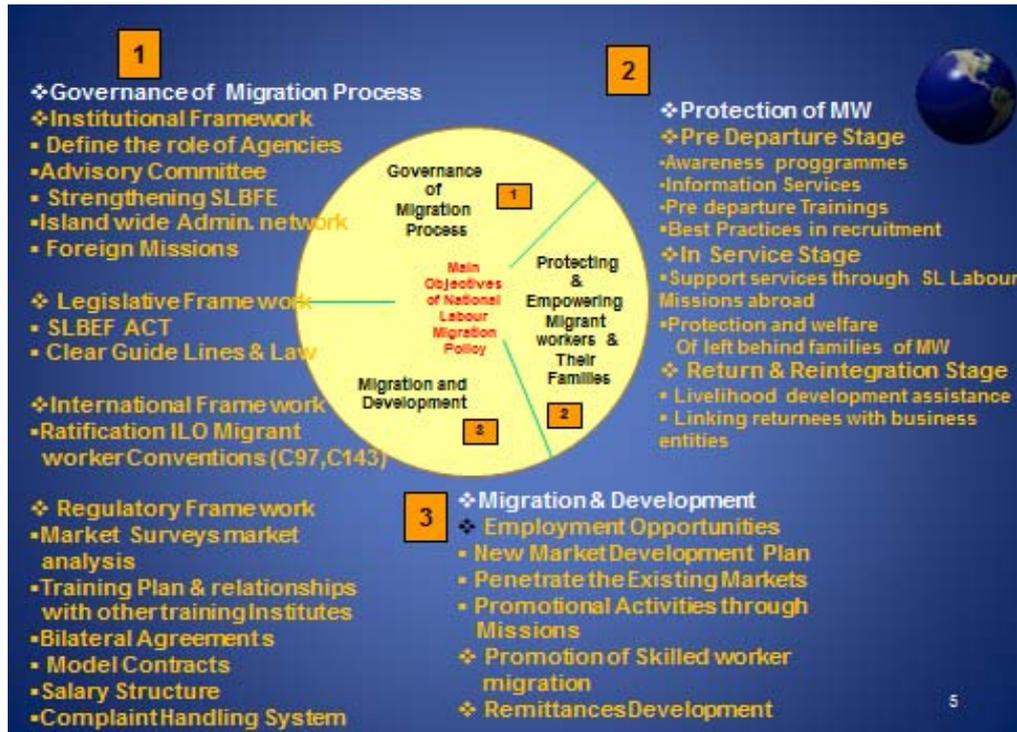


圖4 斯里蘭卡勞工移動國家政策（摘錄自斯里蘭卡簡報資料）

斯里蘭卡移工管理係由海外就業福利部主管，其下並分設海外就業福利局與海外就業辦事處；另有移工指導委員會，由相關部會與專家學者所組成。海外就業福利局成立於1985年，辦理監督管理私部門之招募工作，並照顧保護移工福利，同時登記移工移入移出情形，以利政府掌握流向。海外就業福利局的策略目標包括：促進就業、發展技能、保障福利、海外支援、規範與管理。

斯里蘭卡提供各類職業訓練課程，以增進移工信心，亦提供庇護、健康檢查、照顧子女、解決勞資糾紛等服務。近期發展包括：建置全島管理網絡涵蓋所有的各區秘書處；建置移工組織；為移工子女成立1所模範的日

間照顧中心；透過國家職業標準訓練，將家庭幫傭提升為家事管理助理；以多媒體語言中心改善移工語言能力；透過網路系統，提高招募效率；設置特定之移民資源中心；為移工建造宿舍；提供搬遷資訊分享；重返社會之政策等。未來規劃則包括：為回國者提供企業訓練；透國適當的職訓縮短技能落差，以協助再就業；引導進入所獲經驗可運用之職場(快樂重返方案)；透過銀行的協助，教授如何針對所賺收入能有效儲蓄等。

5. 緬甸代表分享緬甸移工趨勢

緬甸海外就業服務於1990年啟動，於1999年制訂海外就業法，並透過與ILO, IOM and MOEAF等單位諮詢，以檢視1999年發布之海外就業相關法律。

自1990年遵循海外就業相關法規，已有202個海外就業辦事處獲得許可。緬甸移工至6個目的國之就業情形如下圖所示：

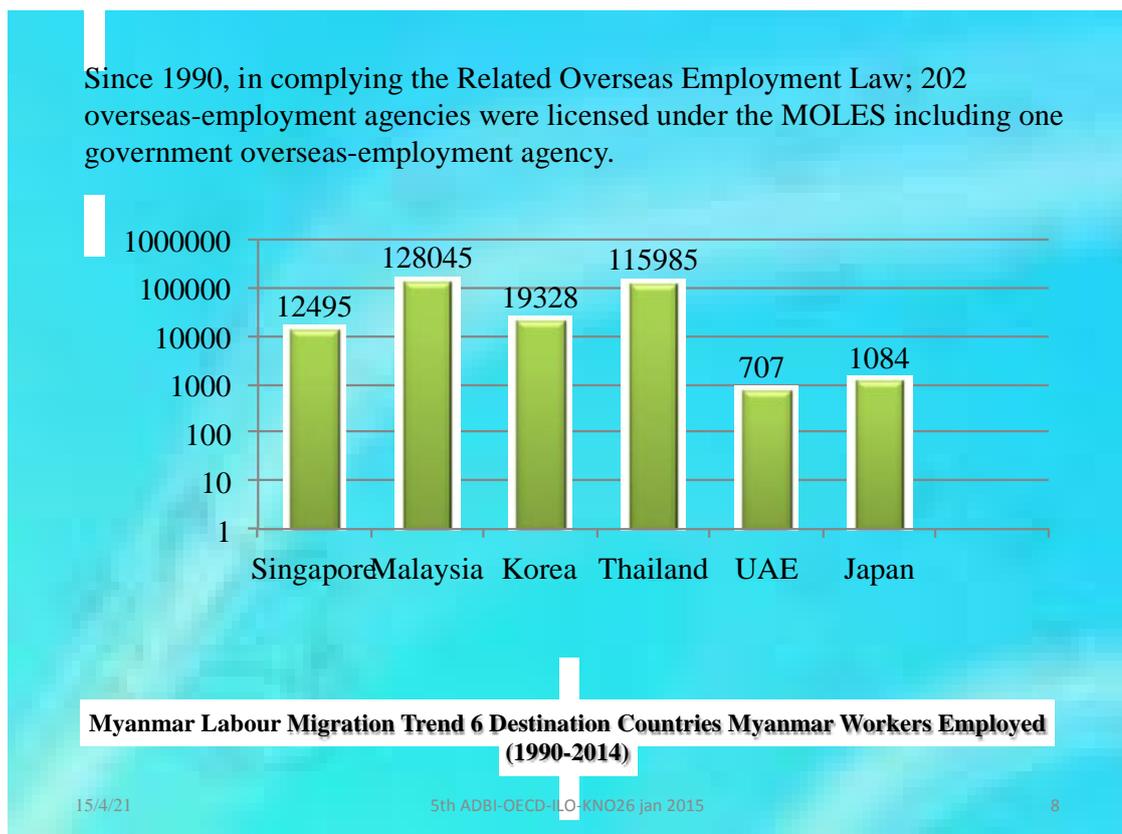


圖5 緬甸移工輸出國統計 (摘錄自緬甸簡報資料)

2013年緬甸海外就業聯合服務處(The Myanmar Overseas Employment

Agencies Federation, MOEAF)成立，用以協助緬勞獲得勞動權之保護。該聯合服務處正預備與輸入國雇主簽署備忘錄，以降低國內勞工遭受虐待或剝削。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。

緬甸有關移工的國家行動計畫有4項：移民管理、移工保護與活化、移工管理、資料收集與管理。除設有申訴中心，並提供返國服務。移民報到櫃台，對移工收集離境及返國資料，並提供適當的資訊。鼓勵移工善用政府的系統及服務。

主題六：管理移工之國際合作

雙邊、多邊之國際協議書在管理移工及保護移工人權上有重要意義，現行輸入國簽署針對藍領勞工之雙邊協議書較少，有哪些成功的案例？哪些地區承諾對等關係，例如職業訓練、減少移民與匯款規費等措施。針對白領勞工遷徙是否有相關的協議書？哪些做法可以協助國際組織做為加強整體移工政策環境水準

1. 東南亞國家協會(ASEAN)Tan Tai Hiong秘書分享東協促進人口流動之相關措施：

東協1967年8月8日於曼谷成立，五個創始會員國為印尼、馬來西亞、菲律賓、新加坡及泰國。其後汶萊於1984年1月8日加入、越南於1995年7月28日加入、寮國和緬甸於1997年7月23日加入，柬埔寨於1999年4月30日加入，形成東協10國，持續至今。

東協下所建構之「東協共同體」(ASEAN Community)內，包括有「東協政治安全共同體」(ASEAN Political-Security Community)、「東協經濟共同體」(ASEAN Economic Community)，與「東協社會文化共同體」(ASEAN Socio-Cultural Community)等三大支柱，針對東協共同體內國家間人民移動，分別有不同主責面向，政治安全共同體負責移居的簽證、工作許可及遷徙等事項，經濟共同體負責專業人才自由移動，社會文化共同體則負責勞工的保護、社會福利等議題。

Framework for Mobility of People in ASEAN

Mobility of people and works towards free flow of skilled labour is a multi-sectoral initiatives in ASEAN.



圖 6 東南亞國家協會內人民移動架構(摘錄自 Tan Tai Hiong 簡報)

在目前各項東協針對促進東協國家間人口流動已簽訂的協定中，2006年簽訂之免簽證架構協議促使東協10個會員國之間，兩周內的短期旅遊可以免簽證。2007年簽訂的《保護與提升移工權利宣言 (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers)》，要求輸入國應善盡保障移工人權與福祉，提供醫療協助及適當聘僱權益保障並且提供司法協助等，而輸出國應善盡協助移工獲得就業與生存機會，改善移工輸出程序，並建立適當措施規範招募程序。

目前東協已簽訂9項相互承認協議(Mutual recognition agreement, MRA)以開放專業人士自由流動，適用對象有工程師、護士、研究調查、建築師、會計服務、醫生、牙醫等專業服務。另外於2012年批准《東協自然人移動協定》(the Movement of Natural People Agreement)，促進投資者、商業人士及技術性勞工在東協國家間之移動。東協認證參考架構(ASEAN Qualifications Reference Framework, AQRF)建立了移工會員國

間人民資歷的比較基礎，包含：鼓勵終身學習、支持認可資歷、鼓勵學分互相承認及學習者之國際移動、支持工作者之國際移動等面向。

最後介紹了刻正推廣中的東協商務旅行卡(ASEAN Business Travel Card)，源於第22、23屆東協高峰會決議創制，目標提供商務人士能在東協國家間通關入出境的一種許可證，取代傳統簽證型態，節省商務人士辦理簽證及通關時間。

2. 由亞洲開發銀行資深研究員Guntur Sugiyarto介紹有關東協針對移工之國際合作所面臨之挑戰與相關政策：

目標將於今(2015)年度之建立「東協共同體」(ASEAN Community)，需要完成以下指標：東協需成為一個單一的市場與製造基地，促成貨物、服務與專業勞力的自由流通，而促成東協經濟、政治與社會之整合基礎乃建構在目前已簽訂與未來將簽訂的相互承認協議(Mutual recognition agreement, MRA)之上。

然而目前東協一些成員國眾多，各國經濟發展水平差距大；區域內自由貿易與保護本國產業之間存在矛盾，統一行動與步調一致困難；而攸關人口遷徙之人口結構、自然出生率等數據差異甚高，導致東協國家間、東協與其他國家間的移民十分頻繁，移民的管制變成東協優先的政策議題。

東協國家將勞動力輸出至東協外國家，而成員國間經濟弱勢者再將勞動力輸入強勢者(例如緬甸將勞工輸出泰國、泰國將本國勞動力輸出全世界)，資深研究員就東協之移工問題提出以下政策建議：移工政策應僅是一種政策選項、降低成員國間移民之成本、降低國際匯款稅額、保護移工的社會福利與人權等。

3. 日本厚生勞動省Madoka Shinozaki科長分享該國之護理、看護勞動者研修制度：

日本不引進單純的非技術性勞工，故以研修的資格申請居留資格，在制度上定位為「協助外國訓練技能之實習生，以促進其技術移轉、達成培育外國經濟發展的人才」。自2008年起至今，在經濟夥伴協定(Economic

Partnership Agreement, EPA)基礎上，日本與印尼、菲律賓分別簽訂雙邊協定引進護理、看護勞動者研修，截至目前為止，已有合計2,377人引進至日本研修，並強調本制度目的並非補足市場勞動力，而僅是協助該國進行職業訓練。

此研修制度中護理人員為期3年、看護人員為期4年，除了核心技職訓練外，經檢討過去研修生在訓練期間所產生的文化差異問題，主管機關修正研修制度，將受訓者的日文語能力視為重要議題，候選者們就能在赴日前掌握日語的讀寫能力，赴日後為期6個月的研修，則將重點放在日語交流能力、日本文化及習慣、護理工作心理素質等方面，由此減輕候選者與接收單位雙方的負擔。

經統計，自2008年起至2013年，通過護理師考試者印尼籍共有87人，合格率为7.61%；菲律賓籍共有41人，合格率为6.63%。自2011年起至2013年止，通過看護工考試者印尼籍共有167人，合格率为24.37%；菲律賓籍共有75人，合格率为30.36%。

Transition of number who passed national exams									
Year	Nurse's exam								
	Indonesia			Philippines			Total		
	applicants	Successful candidates	Pass rate	applicants	Successful candidates	Pass rate	applicants	Successful candidates	Pass rate
2008	82	0	0.0%	—	—	—	82 (50,906)	0 (45,784)	0.0% (89.9%)
2009	195	2	1.0%	59	1	1.7%	254 (52,883)	3 (47,340)	1.2% (89.5%)
2010	285	15	5.3%	113	1	0.9%	398 (54,138)	16 (49,688)	4.0% (91.8%)
2011	257	34	13.2%	158	13	8.2%	415 (53,702)	47 (48,400)	11.3% (90.1%)
2012	173	20	11.6%	138	10	7.2%	311 (56,546)	30 (50,232)	9.6% (88.8%)
2013	151	16	10.6%	150	16	10.7%	301 (59,725)	32 (53,495)	10.6% (89.6%)
Year	Certified care worker's exam								
	Indonesia			Philippines			Total		
	applicants	Successful candidates	Pass rate	applicants	Successful candidates	Pass rate	applicants	Successful candidates	Pass rate
2008	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2009	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2010	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2011	94	35	37.2%	1	1	100%	95 (137,961)	36 (88,190)	37.9% (63.9%)
2012	184	86	46.7%	138	42	30.4%	322 (136,375)	128 (87,797)	39.8% (64.4%)
2013	107	46	43.0%	108	32	29.6%	215 (154,390)	78 (99,689)	36.3% (64.6%)

※ The numbers in brackets indicate total number or rate of each item including Japanese.

圖 7 2008 - 2013 年通過國家考試人數統計(摘錄自 Madoka Shinozki 簡報資料)

根據2014年日本復興策略(Japan Revitalization Strategie Revised in 2014)，日本政府欲透過日本高等教育體系在吸引外國人才，並善用外國人力資源投入護理及照護之工作領域，包括支持國際學生通過護理及照護國家考試取得證照，透過研修生制度取得國家證照後，提供留在日本國內之正式工作機會。

主題七：移工管理，以營造部門為例

1. Regional Education Officer of Building Workers International - Asia Pacific Mr. Sri Wulandari簡述馬來西亞營造業外籍勞工現況：

首先介紹BWI(Building Wood Worker's International)，是一個有關木材、林業、營造與建築材料產業的全球聯合會，在全世界擁有328個自由貿易協會，其中89個在亞太地區；會員人數超過1千2百萬人；共簽訂17個國際組織協定。其任務是要促進該產業貿易協會在世界全面發展，並在永續發展下，促進與加強勞工權益。

在馬來西亞所招募之營造業移工約有560萬移工，約占總勞動力之42%；在輸入國與輸出國，營造業移工之招募工作係經由私人仲介機構執行；在移工招募政策方面，並沒有配額之限制。在就業條件方面，雇主每年必須支付政府雇用移工之費用，每人400美金，但實際上支付該費用的是勞工。1998年就業法允許雇主要求勞工工作超過8小時；強制最低工資政策受到不平等待遇；扣留非法護照與金融卡，以限制移工流動。

馬來西亞營造業在2014年至少有10%的成長；政府推動的經濟轉型方案(ETP)與公私夥伴基礎設施計畫，均刺激該產業快速成長，這包含發展輕軌運輸與大眾快速運輸的宏大計畫，也因營造業穩定的人力供給需求。然而該產業外勞問題愈趨嚴重，據統計，在2013至2014年間，至少有1,023名尼泊爾移工在馬來西亞死亡，其原因從職業意外到自殺都有。在2014年8月，至少有3名孟加拉移工在地鐵營造場所，被崩塌的300噸混凝土壓死。相同的事件也於同年12月發生在布城的輕軌鐵路營造場所，有2名孟加拉移工身亡。

BWI在亞太之主要運動策略包括：透過工會與工會之雙邊協定，整合移

工加入當地的工會；擴大移工的代表性；發動全球BWI連結運動；鼓勵不同關係利益者共同合作，以促進並保障移工權益。

4. 土耳其勞動部 Ms. Buldan Aytek簡報營造部門移工管理之土耳其經驗：

營造部門對全球之貢獻度包括：占全球GDP十分之一產值、全球7%就業人口、其下約有200個子部門。如同其在全球之地位，營造部門對土耳其經濟亦扮演最重要之角色。2014年250大國際營造公司中，土耳其營造公司即占42家。營造部門提供得就業機會持續增長中，如下圖所示：

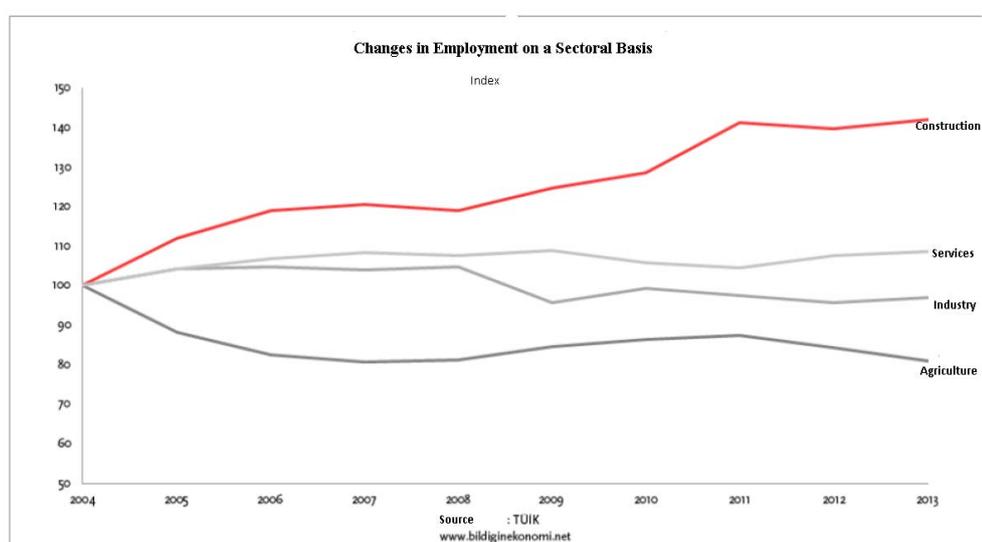


圖 8 土耳其歷年營造部門釋出就業機會統計(摘錄自 Ms. Buldan Aytek 簡報)

表 7 土耳其立年非農業部門及營造部門就業人數統計

年別	非農業部門就業人數(千人)	營造部門就業人數(千人)	營造部門/非農業部門就業人數(%)
2005	15,553	1,171	7.53
2006	15,241	1,189	7.80
2007	15,588	1,224	7.85
2008	15,959	1,125	7.00
2009	16,324	1,297	7.94
2010	17,082	1,442	8.44
2011	18,079	1,512	8.36
2012	19,080	1,647	8.63

2013	19,755	1,753	8.87
------	--------	-------	------

對國外工作者，設置海外連繫與服務理事會(2003年，前身始於1967年)，為移工提供勞動協定、社會安全協定、職業認證規範與職場安全衛生等服務之海外機構，並在23個國家設置50個分會，提供服務。與土耳其簽訂勞動協定的國家計12個；簽訂社會安全協定的國家計29個，還有12個刻正洽談中。至於在職業認證與職場安全衛生方面，由於營造業需要的是技術勞力，因此如何提升勞工之教育與訓練非常重要，已有53項職類訂有職能基準；此外，在職業訓練中，也應一併將職場安全與衛生納入。

5. 孟加拉海外就業福利部特別秘書Md. Gazrat Ali分享營造部門之移工管理：

自2011年起，孟加拉有15萬7,673個勞工赴海外從事營造業相關的工作，約占總海外移工人數的8.5%，從事的職類計有67種，其中93%集中在水泥工、木工、鋪設磁磚、電工、焊工、裝配工與木材設計等工作，且以水泥工占54%比率最高。

孟加拉政府為了積極防止海外移工招募過程中，發生不當或不友善的情形，在2013年制定海外就業與移民法案(Overseas Employment and Migrants Act 2013)，以確保適當、有效且強化的監督招募過程。孟加拉政府經由這項法案，引進線上註冊系統，依據48種不同技術職類，處理高達220萬筆的潛在勞工資料庫，用以監督招募工作。

為了促使海外工作能讓真正有意願的勞工獲得，孟加拉政府近期發展一種3階段的程序，來檢視爭取海外移工者之經歷。海外就業福利部(Ministry of Expatriates' Welfare and Overseas Employment, MEWOE)下之人力就業與訓練局(The Bureau of Manpower Employment and Training, BMET)，針對特定雇主國的法律規定、服務、條件、工作環境、飲食習慣、氣候、文化、薪資福利、當地語言及社會、宗教習俗等，提供1週的離境前講習會。海外就業福利部負責核心制度與管理架構，人力就業與訓練局則擔任執行涉及國際移工相關法律之任務。

每位從孟加拉移出的勞工，都必須經過3階段的程序驗證：

- (1)註冊階段：當地公正人士的人格證明。
- (2)核發護照前：警方的證明報告。
- (3)離境前往目的國前：具有生物識別印記之電子晶片，這種多用途的電子晶片被製成移民許可卡。

孟加拉政府將技能訓練的基礎發展，列為優先項目，因此，海外就業福利部投資近4千2百萬美金，在全國各地建置新的技能職訓中心。不僅強調訓練的能量，也注重訓練的品質，因此，海外就業福利部亦投資2百萬美金，用來改進訓練課程的品質。

為了根據雇主的要求來改善移工的現有技術，至2015年底，孟加拉將增加27個新的技能職訓中心及5個海洋科技機構，並以提供15萬人的技能訓練為目標。孟加拉政府也發起要另外建置440個地區技能職訓中心，每年提供至少50萬人的技能訓練，部分中心並將被指定做為委辦特定國家要求的用途。

為了改善海外就業者之技能發展，國家技能發展政策下的新技能發展系統將包含：

- (1)評估並回應海外主要市場對不同類別技術勞工之需求。
 - (2)發展同等級與彈性的招募及訓練策略，來服務該項需求。
 - (3)改善訓練機構的能力以符合海外雇主之要求。
 - (4)改善接受海外就業技能訓練者之就業情形。
 - (5)吸引在海外獲致更高技能者移回。
6. 印尼人力部海外人力安置處處長Sri Setiawati分享印尼海外工作者的安置與保護：

促使印尼勞動力至海外尋找工作的原因，包括：失業、缺乏工作機會、經濟成長率不及他國、資訊及運輸科技之發展、到海外工作的權利等。主要移往的地區包括亞太地區、中東、歐美及非洲。印尼政府提出「一個屋簷下的服務」(One Roof Service)機制，將所提供的相關服務，統整在一

起。處理安置工作的機構包括：政府、私人仲介、公司內部調任、專業人員等。

表8 2010年至2014年印尼海外工作者人數

Nu	COD	2010	2011	2012	2013	2014
1	ASIA PASIFIC AND AMERIKA	344.05	336.358	360.402	365.991	318.273
2	MIDDLE EAST	516.036	213.222	125.174	135.502	97.993
3	EUROPE AND AFRIKA	0	37.222	10.62	10.135	9.531
TOTAL		860.086	586.802	496.196	511.628	425.797

印尼移工面臨之挑戰，以工資問題最多，占47.5%；其次為雇主的負面行為，占14.3%；而生病及工作量負荷過重之占比，亦均在10%以上。解決之策略包括：加強國家立法與機構組織；改善內部仲介協調與政策執行；藉由海外分會，增強保護措施。

在匯款流入方面，印尼移工的匯入款，從2010年之674萬元美金，增至2014年的773萬元美金。

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。

(三) 亞洲其他非技術勞工輸入國外勞管理措施之啓示：

關於本次會議亞洲移工輸入國家之管理制度與政策研究議題，現行亞洲國家如韓國、日本、新加坡及香港等與我國同採「客工制度」的外籍勞工政

策原則，如同國際勞工組織 Mr. Manolo Abella 研究指出，日本的研修生制度、韓國的國對國聘用制度與新加坡僱用年限制度等均含有客工原則的意涵，然而前述國家仍有外籍勞工仲介費用、基本勞動權益遭受剝削與保障不足的勞動人權保障事件。現行我國推行之直接聘僱模式、基本工資與外籍勞工一體適用等措施與國際間其他移工輸入國保障相當，在我國尚未改變補充性引進藍領外籍勞工原則之政策方針前，仍應持續加強外籍勞工權益保障措施，以維護勞動人權之普世價值。

(四)吸引外國專業人才經驗啓示：

日本、南韓、新加坡等勞工輸入國均積極引進白領專業人才，並針對非技術勞工採補充性原則，本次會議日本與談人代表亦簡報該國透過高等教育體系吸引外國人才之研修生制度途徑，經查現行我國亦參考主要國家經驗，針對留臺就學僑生制定有「評點配額」機制，以多元審查標準鼓勵高等教育僑生留臺就業；另雖定有相關行政命令以鼓勵外國學生來臺實習，惟仍需更積極投入向外徵才策略，在延長居留時間、優先核准簽證、稅制放寬等面向持續研擬相關鬆綁策略，以不至落後其他國家向外徵才策略進展。

(五)參與會議前置作業準備

我國參與由 OECD、ILO 與 ADBI 等國際性組織召開之年度移工座談會議實屬難能可貴，且本會議採座談性質、整體氛圍非屬嚴肅，應妥善利用未來參與機會，事先召開會前會，搜集各相關部會涉及之亞洲移工議題，甚或就個殊亞洲國家移民業務提供最新資訊，給予出席會議同仁意見交換、業務交流使用，擴大參加會議效益。

(六)關於經濟合作暨發展組織亞洲勞動遷徙資料搜集：

本次會議主題三時段經濟合作暨發展組織移民事務部部長

Jean-Christophe Dumont 會中邀請與會國家提供移工相關數據統計資料，經會中洽詢前揭資料提供期程、模式，經濟合作暨發展組織代表表示將配合研究期程日後逕行向各國索取資料，尚無需主動提報。

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5屆亞洲移工圓桌會議：建構有效之勞工遷徙治理架構及制度」議程

時間：2015年1月28至30日

地點：中國大陸上海國家會計學院

2015年1月28日星期三	
09.00 - 09.30	報到
09.30 - 10:00	亞洲開發銀行研究所Naoyuki Yoshino博士及亞太財經與發展中心彭潤中博士開幕致詞
10:00 - 10:45	主題一：勞動遷徙之趨勢與展望，2013-2014年亞洲移工匯款與勞動需求，討論議題包括：勞工遷徙趨勢、亞洲移工需求、當前勞工遷徙政策、外勞匯款概況等。 主席：亞洲開發銀行研究所 Naoyuki Yoshino博士 講者：1. 經濟合作暨發展組織 Mr. Jonathan Chaloff 2. 國際勞工組織 Mr. Nilim Baruah 3. 亞洲開發銀行研究所 Dr. Paul Vandenberg
10:45 - 11:15	Q&A session
11:15 - 11:45	團體照與茶敘
11:45 - 12:30	地區報告 1. 尼泊爾 2. 印度 3. 越南
12:30 - 13:00	開放討論
13:00 - 14:15	午餐
14:15 - 15:00	主題二：中國大陸的境內移動與國際遷徙，討論議題包括：中國大陸最新的勞工遷徙政策、吸引國際學生的措施與保障。 主席：亞太財經與發展中心彭潤中博士 講者：1. 中國大陸國家衛生和計劃生育委員會 Mr. Hu Qiangqiang 2. 復旦大學 Dr. Ying Xingming

	3. 中國大陸商務部 Dr. Li Zhipeng
15:00 - 15:30	Q&A session
15:30 - 16:00	中場休息
16:00 - 16:15	主題三：關於亞洲勞動遷徙的資料搜集，討論議題包括：亞洲各國搜集勞動遷徙資料的現況、如何便利資料搜集的過程以及了解各國資料的可得性與局限性。 講者：經濟合作暨發展組織 Mr. Jean-Christophe Dumont
16:15 - 17:30	開放討論
2015年1月29日星期四	
09.00 - 09.45	主題四：勞工輸入國針對勞動遷徙的基本設施與服務措施，討論議題包括：勞工移出國與移入國雙邊政府對於勞動遷徙的責任、政府間如何透過有效協調來保障勞動遷徙、何種政策措施可用來保障勞工並且讓雇主遵守就業規範等。 主席：經濟合作暨發展組織 Mr. Jean-Christophe Dumont 講者：1. 國際勞工組織 Mr. Manolo Abella 2. 韓國雇傭勞動部 Ms. Bookyung Kim 3. 澳洲大使館 Mr. Michael Willard
09.45 - 10:15	Q&A session
10:15 - 10:45	地區報告 1. 澳門 2. 泰國 3. 中華臺北
10:45 - 11:15	中場休息
11:15 - 11:45	開放討論
11:45 - 12:15	主題五：勞工輸出國針對勞動遷徙的基本設施與服務措施，討論議題包括：勞工輸出國對勞工遷徙的責任、如何與其他部會及私部門合作、政府對於勞工運用官方管道與服務求職的誘因機制、聯結永久性移工與短期移工的機制、工作期滿歸國之移工服務機制等。 主席：亞洲開發銀行研究所 Dr. Paul Vandenberg 講者：1. 菲律賓Ateneo de Manila大學 Prof. Alvin P Ang 2. 菲律賓海外就業署 Ms. Nini A. Lanto
12:15	Q&A session

12:45	
12:45 - 14:15	午餐
14:15 - 15:00	地區報告 1. 巴基斯坦 2. 斯里蘭卡 3. 緬甸
15:00 - 15:30	Q&A session
15:30 - 16:00	中場休息
16:00 - 16:45	主題六：透過國際合作管理勞工遷徙，討論議題包括：跨國勞工遷徙合作交流的成功案例、國際組織對於勞工遷徙扮演的角色、增進勞工交流的優先領域。 主席：國際勞工組織 Mr. Nilim Baruah 講者：1. 東南亞國家協會秘書處 Mr. Tan Tai Hiong 2. 亞洲開發銀行 Mr. Guntur Sugiyarto 3. 日本厚生勞動省 Ms. Madoka Shinozaki
16:45 - 17:15	Q&A session
17:15 - 17:45	地區報告 1. 菲律賓 2. 外蒙古 3. 柬埔寨
17:45 - 18:15	開放討論
2015年1月30日星期五	
09.00 - 09.45	主題七：移工管理，以營造部門為例，討論議題包括：招募移工時，營造部門在雇用與勞動條件與其他行業別之差異、如何確保外勞移入國在工作職場上遵守勞動法規。 主席：經濟合作暨發展組織 Mr. Jonathan Chaloff 講者：1. Regional Education Officer of Building Workers International - Asia Pacific Mr. Sri Wulandari 2. 土耳其勞動部 Ms. Buldan Aytek
09.45 - 10:15	Q&A session
10:15 -	地區報告 1. 孟加拉 2. 馬來西亞 3. 中國大陸

10:45	
10:45 - 11:15	開放討論
11:15	閉幕式

投影片一



The 5th ADBI-OECD-ILO Roundtable on Labour Migration in Asia:
Building Effective Structures and Institutions for Migration Governance

Professional Migration to Taiwan

—Reformed work-permit system for
foreign graduates

National Development Council
Lin, Gyh-Mei
Jan. 29, 2015

1

投影片二



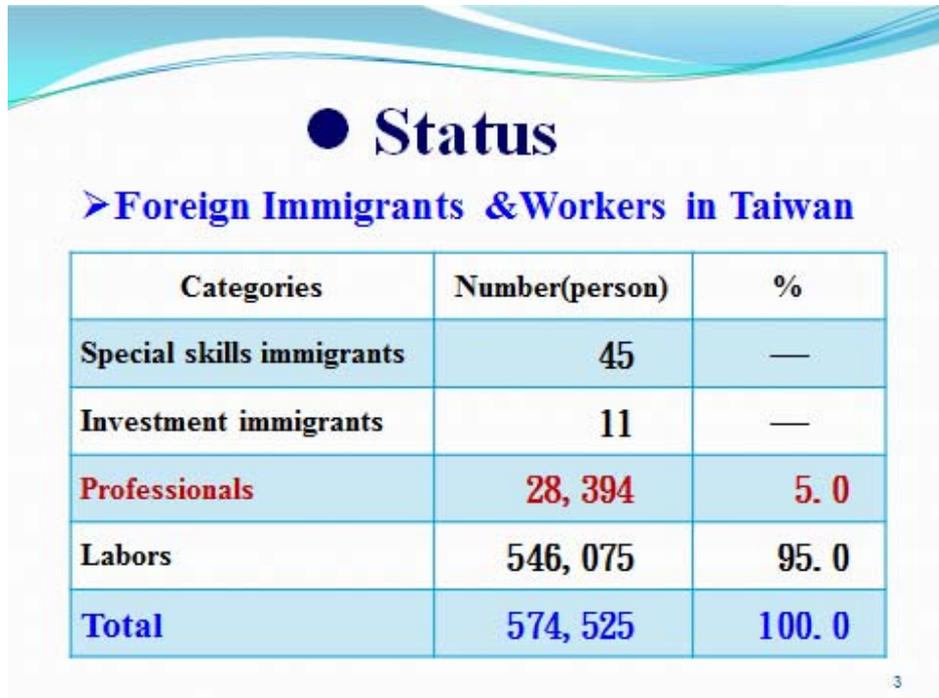
Outline

- Status
- Problems of Attracting Talents
- Existing Economic Migration Policies
- Newly Start Policy
- Expected Benefits



2

投影片三



投影片四



投影片五

● Problems of Attracting Talents

Challenges we face

- ✓ Other Countries' talent competition
- ✓ Serious brain drain

Problems

- ✓ Lack of effective immigration policies
- ✓ Regulation limitations
- ✓ Insufficient international environment
- ✓ Insufficient recruiting measures

International mobility of labor
→ "White-collar out; Blue-collar in"

5

投影片六

● Existing Economic Migration Policy

Make talents stay

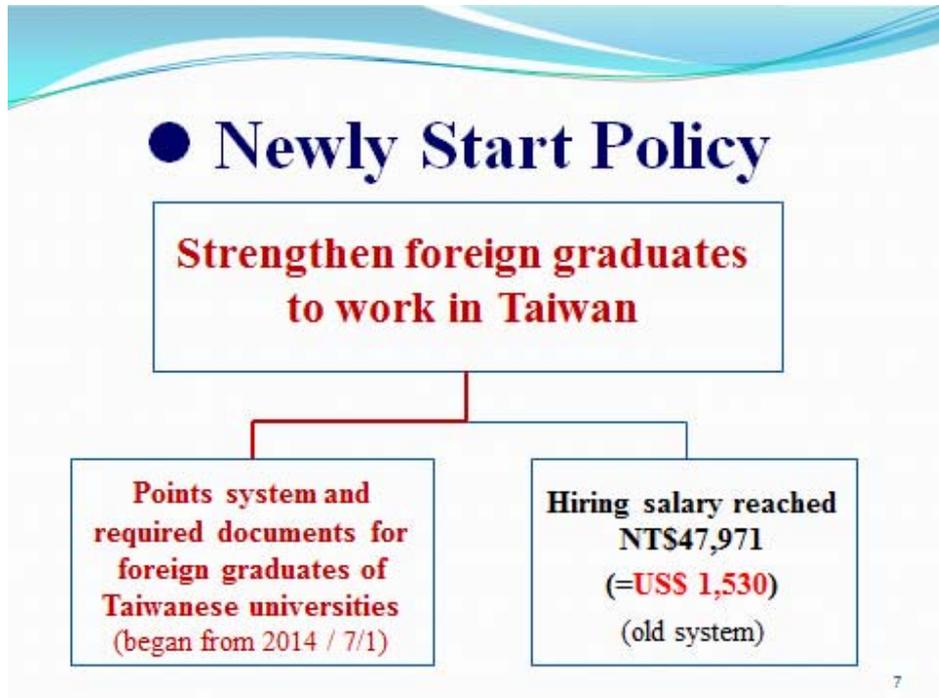
- Relax salary restrictions
- Provide high-level R&D work
- Make foreign graduates stay to work**

Recruit talents

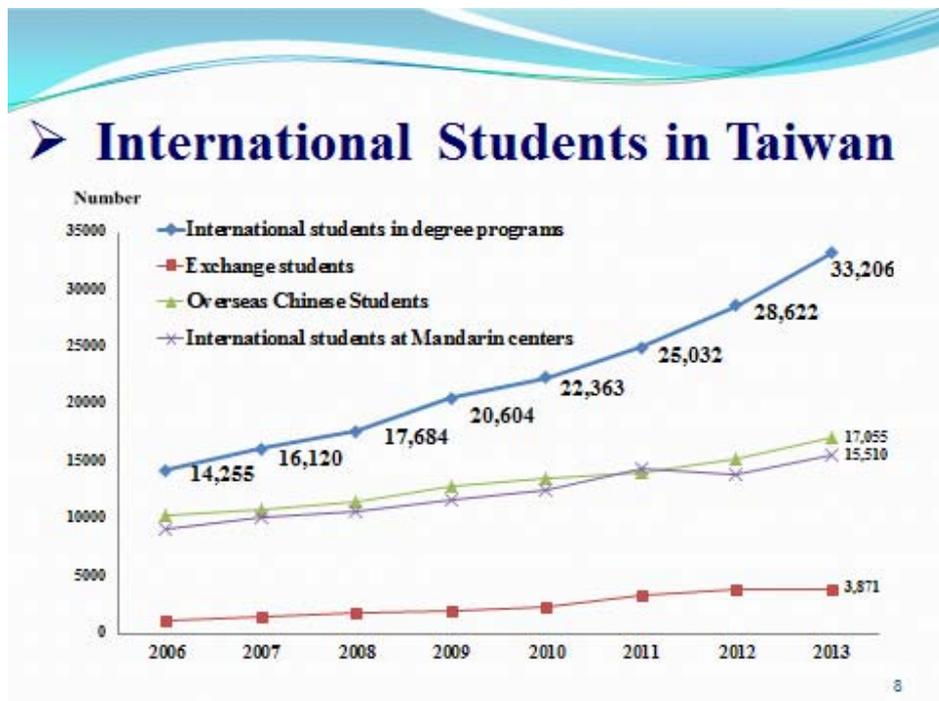
- Relax work permit regulations
- Create friendly international environment

6

投影片七



投影片八



投影片九

➤ Points System(1/2)

Factor	Description	Points
Degree	PhD	30
	MA	20
	BA	10
Monthly Salary	Average monthly salary of at least NTS47,971	40
	NTS40,000 – NTS47,979	30
	NTS35,000-NTS39,999	20
	NTS31,520 – NTS35,499	10
Work experience	> 2 years	20
	At least one year	10

9

投影片十

➤ Points System(2/2)

Factor	Description	Points
Qualifications	Specialized skill needed by employer	20
Mandarin Chinese language skill	Test of Chinese as a Foreign Language (TOCFL) Level 5	30
	Test of Chinese as a Foreign Language (TOCFL) Level 4	25
	Test of Chinese as a Foreign Language (TOCFL) Level 3	20
Foreign language skills	Two or more foreign languages other than Mandarin	20
	One foreign language other than Mandarin	10
Residence in foreign country	Continuous residence in another country for at least six years.	10
Government policy	Employment by an enterprise following government's industry development policies.	20
Qualifying score		70

投影片十一

● Expected Benefits

- Provide 2,000 quotas each year to meet the employment needs of businesses
- Have a complementary effect with Taiwanese graduates
- Help promote future policy

Short term :
Increased production, consumption, & government tax revenues

Long term :
Working population growth

11

投影片十二

➤ New Policy Results

✓New added permitted persons

	2012	2013(7/1~12/31)
Old system	850	951
New policy	-	477
Total	850	1,428

✓Salary level

New foreign stay graduated US\$ 1,125

Internal graduated US\$ 970

12

投影片十三

