

行政院及所屬各機關出國報告(出國類別：國際會議)

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 7 屆亞洲移工圓桌會議」報告

服務機關：勞動部、國家發展委員會

姓名職稱：莊科長國良(勞動部勞動力發展署)

林科員聖諺(勞動部綜合規劃司)

吳專員曉薇(國家發展委員會人力發展處)

派赴國家：馬尼拉

會議期間：106 年 1 月 18 日至 1 月 19 日

報告日期：106 年 1 月 19 日

摘 要

勞動部勞動力發展署莊國良科長、勞動部綜合規劃司林聖諺科員與國家發展委員會吳曉薇專員，於本(106)年 1 月 17 日至 20 日赴菲律賓馬尼拉參與亞洲開發銀行研究所(Asian Development Bank Institute, 以下簡稱 ADBI)、經濟合作暨發展組織(Organization for Economic and Co-operation Development, 以下簡稱 OECD)、國際勞工組織(International Labour Organization, 以下簡稱 ILO)合辦之「第 7 屆亞洲移工圓桌會議(The 6th ADBI-OECD-ILO Roundtable on Labor Migration in Asia)」。

會議主題為「透過金融與科技強化遷徙勞工對母國之正面影響 Finance and technology to increase the positive impact of migration on home countries」，包括以下重點項目：

- 一、亞洲移工之趨勢與展望，2015年至2016年亞洲僑匯情形與勞動市場需求。
- 二、勞動遷徙政策的最新發展。
- 三、提倡低成本之正規僑匯管道及金融知識。
- 四、動員離散遷徙勞工及提升僑匯發展影響。
- 五、新穎科技增加勞工遷徙及僑匯收益。
- 六、勞工遷徙管理：科技勞工。

我國自1966年起，是亞洲開發銀行Asian Development Bank, ADB)的發起會員國之一，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)等國際組織連續6年舉辦亞洲移工圓桌會議，我國自102年開始參與該會議，去(105)年我國以「我國外籍勞工概況」為題，本次為第7屆會議，本年國家發展委員會吳曉薇專員以報告外籍勞動力在臺現況與未來為主題，介紹我國外籍專業人士措施、檢討外籍基層勞動力政策、國內長照制度影響及外籍基層勞動力保障。

移工輸出、輸入國之政策目標有所不同，輸出國重視移工之權益，係從其尋求海外就業、赴海外工作時，自身權益保障、歸國後生活適應等，一連串過程皆應受到來自輸出國及輸入國間保障及重視。輸入國倡議係招募外籍專業人士，以提升國內專業知能技術等，另外亦引進藍領移工從事作為國內基層工作補充人力，且建構外籍勞工權益保障及管理系統。亞洲勞工遷徙頻繁，本次會議蒐集包含馬來西亞、泰國、緬甸、巴基斯坦、日本及印尼等國之移工政策措施及相關管理作為，可供我國未來相關政策參考。

目次

一、參與第7屆亞洲移工圓桌會議

(一)亞洲移工圓桌會議概述與參與目的.....4

(二)會議議程.....5

(三)會議紀錄.....9

二、心得與建議.....41

三、附錄

(一)我國簡報報告.....45

(二)與會照片.....52

(一)參與亞洲移工圓桌會議概述與參與目的

1. 會議期間：本(106)年1月18日到1月19日。
2. 會議地點：菲律賓馬尼拉(亞洲開發銀行總部)。
3. 出席代表：英國、日本、印尼、緬甸、泰國、越南、墨西哥、中國、孟加拉、新加坡、柬埔寨、外蒙古、菲律賓、尼泊爾、巴基斯坦、馬來西亞、斯里蘭卡與我國等有50餘位代表。
4. 會議主題及內容主軸：會議主題為「透過金融與科技強化遷徙勞工對母國之正面影響Finance and technology to increase the positive impact of migration on home countries」，此次會議由亞洲開發銀行副首席經濟學家Juzhong, Zhuang及亞洲開發銀行研究所副所長Bokhwan Yu進行開幕致詞。會議內容包含：亞洲移工之趨勢與展望、提倡低成本之正規僑匯管道及金融知識、動員離散遷徙勞工及提升僑匯發展影響、新穎科技增加勞工遷徙及僑匯收益、勞工遷徙管理之科技勞工等6大主軸。
5. 與會目的：我國目前因為政治因素外交受限，無法加入OECD、ILO等國際組織，但我國在保障移工權益的政策及措施，應讓其他國家瞭解我國相關制度，並不亞於其他輸入國家。爰此，藉由ADB、OECD與ILO合辦的亞洲移工圓桌論壇機會，可與國際組織及各國官方勞動代表闡述我國政策及措施外，並就最新亞洲移工趨勢及移工政策相互交流。

(二)會議議程

Day 1：2016 年 1 月 17 日(星期三)	
時間	議程
08：30-09：00	報到
09：00-09：15	亞洲開發銀行研究所Bokhwan Yu副院長 亞洲開發銀行Juzhong Zhuang 副首席經濟學家 開幕致詞
09：15-10：15	主題一： 此節主題：亞洲勞工遷徙的趨勢、僑匯、移工之勞動市場展望與需求。 主席：Bokhwan Yu 亞洲開發銀行研究所副院長 講者： 1.經濟合作暨發展組織 Jean-Christophe Dumont 2.國際勞工組織 Nilim Baruah 3.亞洲開發銀行經濟學家 Sugiyarto Guntur
10：15-10：45	問答時間
10：45-11：15	團體照、茶敘交流
11：15-12：00	主題二：近期勞工移民策略 此節主題：亞洲近期管理移工策略，包含移民的策略。 主席：國際勞工組織 講者： 1.中國 Hu Qiangqiang 2.越南 Tran Thi Van Ha 3.泰國 Sorraya Yosyingyong
12：00-12：30	開放討論
12：30-13：30	午餐
13：30-14：30	主題二：近期勞工移民策略的變動(續) 主席：經濟合作暨發展組織 講者： 1.日本 Michiko Koseki 2.馬來西亞 Johan Mahmood Merican 3.緬甸 Thein Win 4.菲律賓 Liberty Casco
14：30-15：15	問答時間
15：15-15：30	茶敘交流
15：30-16：15	主題三：提倡低成本之正規僑匯管道及金融知識 此節主題：主要討論僑匯管道議題，亞洲移工考量匯款成本、

	匯款所需時間後，部分選擇非法僑匯管道，迫使移工暴露匯款權益受損風險上，因此討論有關是否能透過國與國之間談判有效降低匯款成本，並提供海外移工低成本且正式匯款途徑。另一方面就普惠金融(financial inclusion)對於僑匯影響如何？如何強化海外移工有關合法管道匯款相關金融知識，以及規範有關洗錢防制措施同時避免匯款程序過於複雜，並建置有效金融規範架構。 主席：亞洲開發銀行 講者： 1.菲律賓央行 Pia Bernadette 2.Alliance for Financial Inclusion, Eliko Boletawa 3.世界銀行 Isaku Endo
16:15-16:45	問答時間
16:45-17:15	區域報告 講者： 1.巴基斯坦 Sajjad Ahmed Qazi 2.蒙古 Tsogzolmaa Ulziinyam
17:15-17:45	開放討論
18:20-20:00	晚宴

Day 2：2016 年 1 月 19 日(星期四)	
時間	議程
08：45-09：30	主題四：動員離散遷徙勞工及提升僑匯發展影響。 此節主題：主要探討僑匯資金如何有效運用，除了滿足家庭所需，另外亦可推動移工投資母國經濟發展，藉由近幾年創新計畫，包含遷徙勞工基金、匯款證卷等規劃。在個人層面，提供正式金融工具供海外移工借款與匯款是有幫助的，另外藉由匯款直接援助家庭脫貧亦有吸引力，匯款亦可貢獻於災害、移民、海外移工相關事務。 主席：Nilim Baruah,ILO 講者： 1.墨西哥 Emb. Julio Camarena Villaseñor 2.雪梨大學 Piyaasiri Wickramasekara 3.Homestrings Ltd. Eric-Vincent Guichard
09：30-10：00	問答時間
10：00-10：45	區域報告 講者： 1.斯里蘭卡 Priyantha Weerasekara 2.尼泊爾 Arjun Prasad Khanal
10：45-11：00	茶敘交流
11：00-11：30	開放討論
11：30-12：00	主題五：新穎科技增加勞工遷徙及僑匯收益 此節主題：探討就新科技增加，將降低成本，簡化僑匯途徑與增加匯款選擇性。包含手機銀行、網路銀行、網路支付及小額貸款等，本場次將探不同系統對於移工影響，另外高科技運用於就業媒合，是否有益於海外移工與主管機關，是否有機會像金融知識一樣可宣導於移工身上。 主席：亞洲開發銀行研究所 講者： 1.Mondato LLC Diana Boncheve 2. 經濟合作暨發展組織 Jonathan Chaloff
12：00-12：30	開放討論
12：30-13：30	午餐
13：30-14：15	區域報告 講者： 1.孟加拉 Arif Ahmed 2.臺灣 Hsiao Wei Wu 3.中國 Yiwu Wang

14 : 15-14 : 45	開放討論
14 : 45-15 : 30	主題六：勞工遷徙管理－科技勞工 此節主題：科技業勞工係全球知識經濟基礎之一，許多亞洲國家藉由企業跨國外包機會，大量提供該國科技勞工，科技勞工亦是技術移民最佳途徑之一，但也因亞洲大量科技勞工輸出，對於輸入國原有科技勞工之工作環境產生負面影響，同時也出現輸出國之”body-shopping”現象，本場次主要探討對於全球化下科技勞工跨國流動情況，國家政府之相關政策對應。 主席：經濟合作暨發展組織 講者： 1.新加坡 Mark Buchanan 2.英國 Maria del Castillo 3.澳洲 Anthony D’Costa
15 : 30-16 : 00	開放討論
16 : 00-16 : 15	茶敘交流
16 : 15-16 : 45	焦點：改善統計
16 : 45-17 : 00	閉幕式

(三)摘要會議紀錄

主題一：移工之趨勢與展望，2015～2016 年亞洲僑匯情形與勞動需求。

我們關注移工從何而來，去到何處外，本節將討論僑匯、亞洲移工對勞動市場展望及需求。探討問題包含：移工受到全球經濟趨緩和恢復影響情形、最新移工政策與趨勢、變動中的勞動市場及當地經濟機會如何影響僑匯情形。

主持人：Bokhwan Yu(ADB 副院長)

報告人：1.Jean-Christophe Dumont (OECD 國際移工部部長)

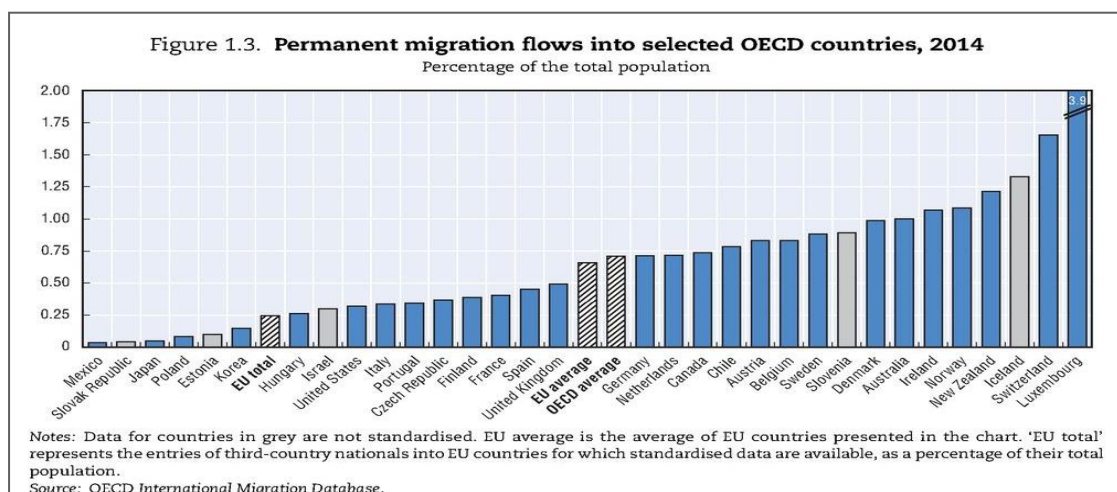
2.Nilim Baruah (國際勞工組織亞太區資深移工專家)

3. Sugiyarto Guntur (亞洲銀行開發研究所資深經濟學家)

1.Jean-Christophe Dumont (Head of the International Migration Division)

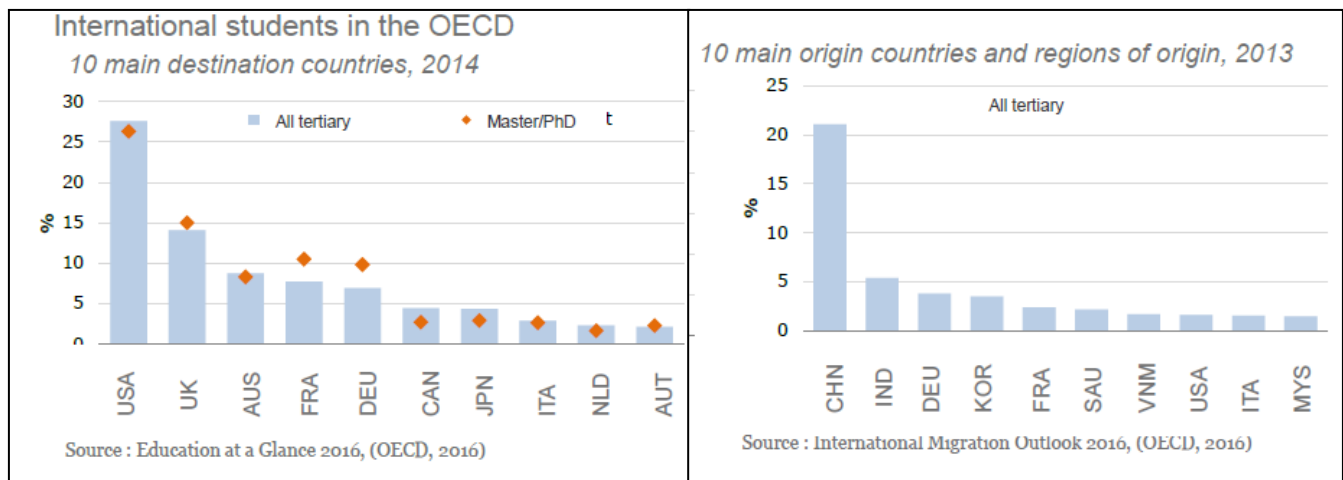
Jean 報告有關於亞洲移工到 OECD 會員國最新的趨勢。

Jean 首先談到人口變動，在 OECD 會員國於 2008 年因金融危機下降至 440 萬人，但 2013 年至 2016 年間移工數逐漸上升。移工遷移至 OECD 因素，主要是家庭，其次自由移動，工作的部分則僅佔 14%。在歐盟會員國人口內部流動面，英國與德國為主要歐洲移工輸入國，輸入國主要來自羅馬尼亞、南歐、波蘭、保加利亞。而亞洲移工至 OECD 會員國數量，在 2014 年大約共 170 萬人，依序為中國、印度、菲律賓、越南及巴基斯坦，另外永久移民至 OECD 會員國中主要以盧森堡、紐西蘭、挪威等國最高(如圖一)。



Jean 報告中談論在 2014 年，超過 350 萬留學生到 OECD 會員國就學，其中亞洲留學生數約佔 55%，亞洲留學生主要來自中國，將近有 23%(圖二)，留學地點依序為美國(38%)、英國(14%)、澳洲(8%)等國家，而奧地利及荷蘭留學則為極少數。此外，約 30%亞洲高技術勞工願意移民至 OECD 歐洲區會員國。

圖二：



去年在移民政策上並沒有特別變動，但對於英國脫歐、美國及歐盟會員國總選舉影響等重大事件，Jean 預測可能未來在移民政策上有重大改變，另外再 OECD 國家，獨力技術移民(Expression of Interest,EOI)評點制度將取代原有 PBS(Point-Based System)移民制度，加拿大於 2015 年推出” Express Entry” 移民管理系統。歐盟為了吸引高技術勞工，擬修改” Blue Card” 制度。期望提供更暢通管道給予國際學生及研究者更好的環境，並改善投資者、企業、新興產業之進入與維持經營環境。

Jean 就 OECD 會員國之澳洲、加拿大、美國、歐洲區域中，報告亞裔移工就業情況，並以 2008 年、2011 年及 2015 年就業率、失業率、勞動參與率三項指標與其他區域移工作比較，該報告提出，亞裔勞工就業率優於大部份 OECD 在地勞工，在美國區域，亞裔移工整體勞動情況是優於美國本土勞工，但在歐洲區域，整體勞動情況並沒有優於歐洲區域其他裔移工。而歐洲移工於 2011 至 2015 年就業情況，以教育、建築服務與景觀設計、電腦程式設計顧問、支持性看護產業增幅最大，在美國區域則以專業技術、製造業、健康照護產業等增幅最大。

另外就歐洲難民危機近期部分，2015 年至 2016 年為止仍高達 160 萬人數進入 OECD 會員國，大部份來自敘利亞、阿爾巴尼亞、伊拉克，其中進入到歐洲

的難民數 2015 年為 100 多萬人，2016 年約 35 萬人，難民人數也造就許多未確定危機，像地緣政治衝突危機、安全、信任、社會融合危機有待解決。

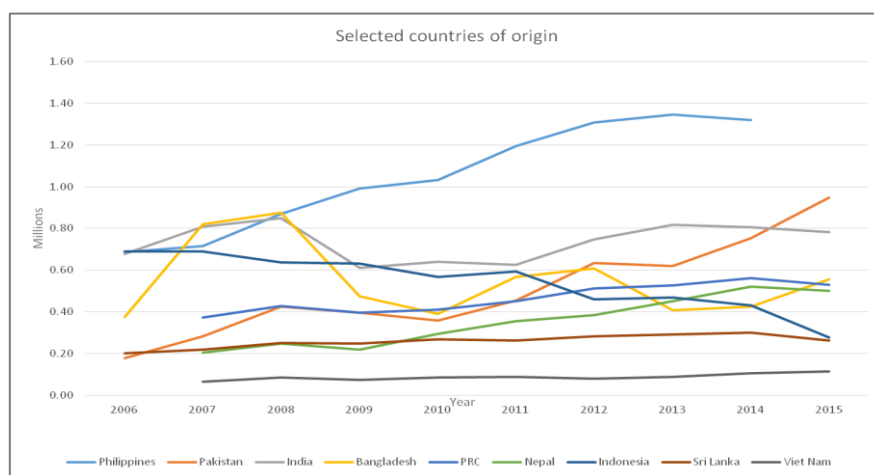
Jean 表示下列作為應在難民抵達後立即行動，例如：整合初期就業市場及學校教育體系是非常關鍵的；避難所的設置需將工作地點納入考量，而非僅提供便宜住宅；因難民來自各國，需求有所不同、技能也不相同，非全體難民運用相同的職業訓練；透過語言訓練，可運用之前工作經驗等等，瞭解這些難民潛力。難民潮對歐盟國家是棘手且需盡快解決，有待各項政策的施行。可能對老化、缺乏技能及勞動力的歐洲國家，難民潮可作為補充勞動力。Jean 認為提供給難民不僅是出於慈善，亦在於提供這些難民擁有更好的未來。

2. Nilim Baruah (Senior Migration Specialist ILO)

Nilim 報告關於亞洲移工的趨勢及發展。

ILO 在 2015 年時調查亞洲移工的數據，總計有 540 萬名移工，其中海灣合作理事會(Gulf Cooperation Council, 以下簡稱 GCC)國家之亞洲移工比例近 76%，又以菲律賓、巴基斯坦、印度為亞洲移工輸出國前三多國家(圖三)。印尼、中國、斯里蘭卡在 2015 年移工數量呈現下降情況，其中印中兩國係因國內經濟情況影響，斯里蘭卡則因家庭因素影響。

圖三：



Source: ADBI-OECD-ILO, 2017. 2015 data for the Philippines not available at time of drafting.

東南亞國家協會(ASEAN，以下簡稱東協)區域移工近況中，印尼約 24 名萬女性移工於東協會員國工作，佔該國女性工作人數 56.6%，泰國則約 2 萬 2 千多名女性移工於東協會員國工作，佔該國女性工作人數 18.8%。而 Nilim 這次就馬

來西亞、泰國、汶萊、新加坡等東協移工輸入國做比較，其中馬來西亞是東協中最大輸入國，引進約 212 萬名移工，56.4%移工來自東協會員國(孟加拉及寮國佔大多數)，泰國與汶萊分別為約 144 萬及 5 萬 2 千多名移工，其中 89.7%及 79.5%來自東協會員國。馬來西亞東協移工中，服務業與工業移工佔約 70%，汶萊則以服務業移工佔 65%多數，新加坡移工則以工業與服務業為主(超過 95%)。另外馬來西亞與泰國在 2007 年至 2014 年移工調查中，馬來西亞於 2011 年開始逐年減少低技術移工引進，高技術移工則逐年上升；泰國對於一般技術與低技術移工引進數量逐年上升。其中農業佔 29%為多數，移工類別以低技術移工佔 30%，高技術移工佔 10%。

Nilim 蒐集東協社會文化委員會(ASCC)相關政策，主要提及東協工作方案藍圖(東協勞工部長級會)(2016-2020)，在第 27 屆東協高峰會(馬來西亞吉隆坡)中，提出「東協 2025 願景」，有關政治安全、經濟及社會文化 3 大支柱，移工政策規劃亦是以此為基礎，制定「東協勞工部長級計畫 2016-2020」，此計畫是為因應區域經濟貿易及全球化所帶來的挑戰，預計 2016 年 5 月簽訂施行，內容分為 4 大主題：(1)培養技能及適應力強的勞動力(移民)、(2)充分就業、(3)打造安全、和諧及進步的工作場所，及(4)擴大社會保障(移工)等。社會保障將就可攜性的社會保險討論。

Nilim 也提供近期勞動政策發展：

- (1)菲律賓就海外移工及海員部份，提供線上網站服務。
- (2)ILO 於 2016 年公佈公平招募原則與操作指引手冊(ILO Fair Recruitment General Principles and Operational Guideline)。
- (3)泰國在 2016 年針對海外移工作修法，提供零手續費招募服務(針對 2016 年 4 月至 7 月間新申請)
- (4)印度對於需要女性家事工作者及護理人員取代只能由相關機構辦理，並透過 eMigrate 線上申請。
- (5)有關工作環境部份近況，新加坡增加 OSH 官員與專家協助職業安全衛生議題，泰國批准 ILO 的 C187 漁工公約，馬來西亞於 2016 年提升最低工資，但家事工作者排除在外，緬甸亦批准漁工公約。
- (6)有關移工相關數據，緬甸目前有 200 萬名移工(男性佔 61%、女性佔 39%)，85%移工匯款給家鄉人員，平均海外工作四年。
- (7)另外 Nilim 也提及 OSCE(Organization for Security and Co-operation in

Europe)及 IOM(International Organization for Migration)將與各國談判針對全球契約訂定有關移工相關準則規範，以保障國際移工權利。

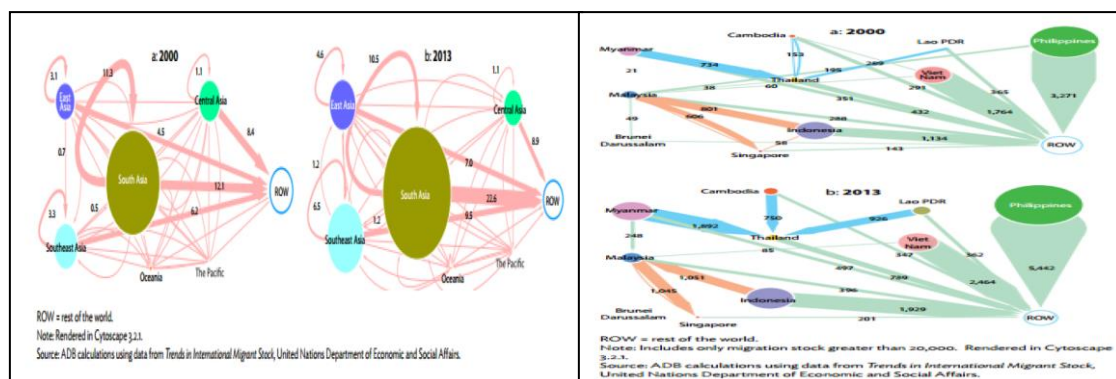
3. Guntur Sugiyarto (Principal Economist ADB)

Guntur Sugiyarto 報告有關亞洲僑匯主要議題及政策挑戰

Guntur 首先以聯合國永續發展目標(SDGs 2030)作為報告主軸，在 SDGs 中確保移工尊嚴勞動、社會保障、濫用避免、減少招募成本及匯款成本、改善數據等議題，並列舉 SDG 第 5 項「目標實現兩性平等，並賦予所有婦女權力」、第 8 項「促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有尊嚴勞動」、第 10 項「減少國內及國家間不平等」、第 16 項「促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有的階層建立有效的、負責、包容的制度」、第 17.18 項「到 2020 年，加強為發展中國家，包括最不發達國家和小島嶼發展中國家提供的能力建設支助，大幅增加按以下各項分類的高品質、及時和可靠的資料：收入、性別、年齡、種族、民族、移徙情況、殘疾情況、地理位置和與各國國情相關的其他特徵。」等目標做為移工改善條件依據，並特別指出第 10 項的細項目標 10C 部分，僑匯成本減少到小於 3%及消除匯款手續費、規費等成本至 5%以上為國際共同邁進目標。

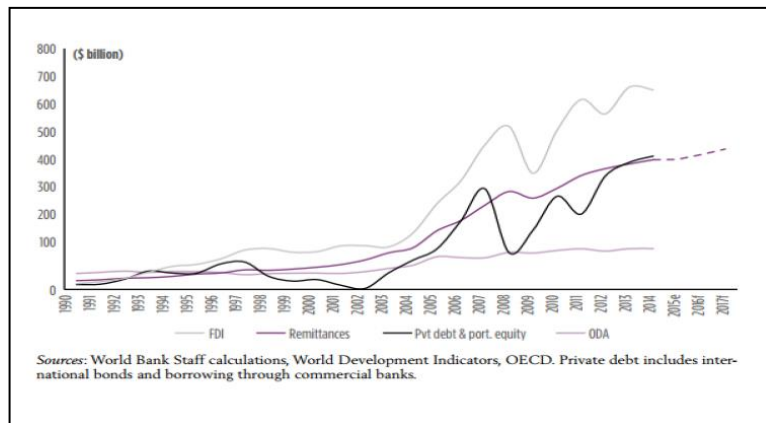
接下來 Guntur 以亞洲移工及東南亞區域移工分別在 2000 年及 2013 年比較，在亞洲部份，特別提及南亞移工輸出在這 10 幾年明顯增加約 1000 萬名國際移工(圖四)，東南亞部分，馬來西亞、菲律賓、印尼、緬甸、柬埔寨再這 10 幾年間也是明顯移工增加幅度。

圖四：



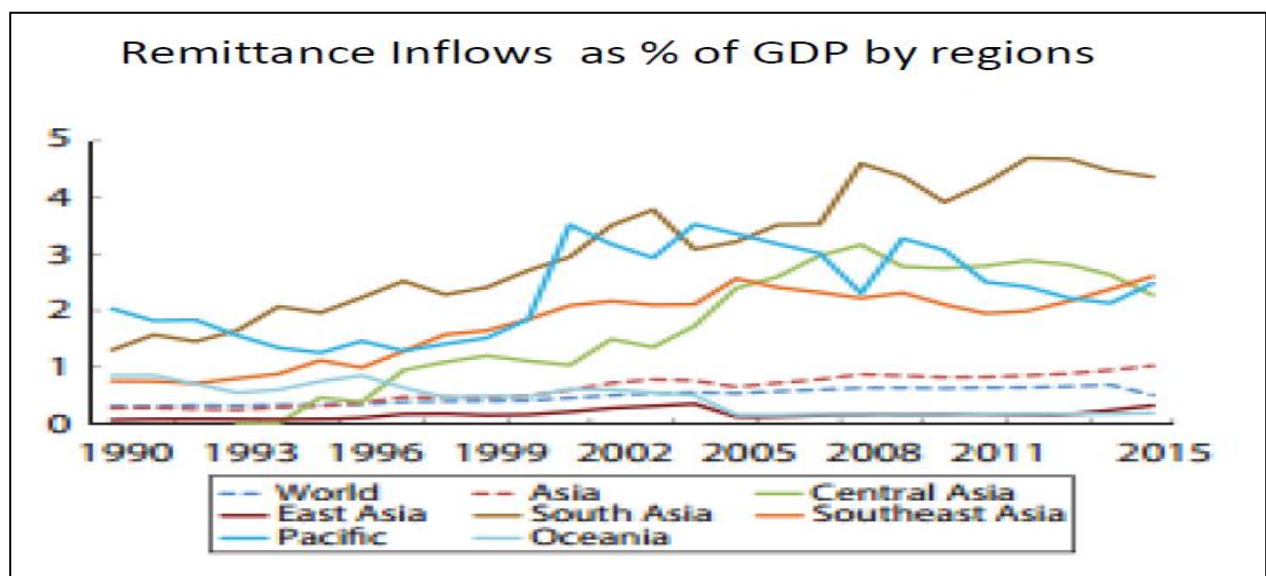
Guntur 簡述亞洲移工趨勢後，開始進一步報告僑匯的重要性，對於這幾年發展中國家來看，僑匯是明顯高於官方援助(ODA)，且相對於私人投資較為穩定成長(圖五)。

圖五：



而就全球僑匯區域佔 GDP 比較中，南亞雖然 2011 年至 2015 年有所下降，但相較於東南亞、中亞、太平洋區部分仍是最高（圖六）；2015 年官方記錄的發展中國家接收僑匯金額為 4316 億美元，比 2014 年 4300 億美元上升 0.4%。2015 年匯款增速為全球金融危機爆發以來最低。2015 年包括高收入國家在內的全球匯款總額為 5816 億美元，比 2014 年的 5920 億美元下降 1.7%。原因在於匯款輸出國低油價、經濟困頓導致。Guntur 特別指出俄羅斯、GCC 會員國是油價導致僑匯輸出減少最多區域，另外在南亞部分，對於僑匯依賴度較高國家為尼泊爾、斯里蘭卡、孟加拉、巴基斯坦、印度等國。

(圖六)



Guntur 再次強調聯合國對於 SDGs 減少僑匯成本理念。但 Guntur 指出 2015

年，每匯款 200 美元平成本為 7.4%(尤其日本)，仍高於 2015 年 5%目標，更高於 2030 年降至 3%目標。

另外限縮金錢流動政策與金融危機導致關係銀行與主要銀行關閉金錢轉讓交易(MTO)制度(Guntur 以菲律賓為例，在過去兩年內，32 家菲律賓匯款機構共 84 個帳戶，被海外 13 個主要匯款交易國家 33 家國際銀行關閉帳戶)。Guntur 表示嚴格規定與銀行系統將產生非法僑匯現象。

Guntur 說明僑匯用途主要是改善發展中國家，抵銷國家貿易赤字，穩定家庭收入來源，增加教育、健康保險支出並提供穩定政策與扶貧政策資金來源。僑匯關建影響在於促進建全的移工制度、減少僑匯成本吸引更多移工透過合法管道匯款，有效運用僑匯增加國內生產力、改善國內投資環境並發展工業改善國內工作並創造更多就業機會。

Guntur 亦提出政府目前所須做為，包含政府與私部門應合作創造有利環境，維持個體經濟的穩定，減少僑匯成本與非法管道，運用僑匯制定專門為移工家庭及移工有關教育與健康服務、提供技術協助移工在金融匯款知識、支持移工在家投資計畫。

主題二：近期移工政策的轉變

本場次主要著眼於近期亞洲各國對移工管理政策的變化。亞洲移工的形式越來越多元，並且變化快速。亞洲各國正不斷地調整他們的移工政策，依據國家發展的需要，加強人力供需的媒合並採取相關的強化機制。各國將在本場次，就他們近年來採取更好的移工管理政策做分享，尤其是簽訂移工的雙邊協定、限制非法僱用外籍勞工等相關政策等。

主持人：Nilim Baruah ,ILO

報告人：

- 1.Hu Qiangqiang,PRC(中國國家衛生和計畫生育委員會流動人口司動態監測處處長)
- 2.Tran Thi Van Ha ,Head of Information and Communication Division,Viet Nam
- 3.Sorraya Yosyingyoung Policy and Plan Analyst,Thailand

1. Hu Qiangqiang,中國大陸

Hu Qiangqiang報告有關中國移工之政策轉變分析

首先，Hu先提及目前中國移工背景，中國擁有最多移工國家，截至2015年止約2.47億(大部分為國內移工)，佔中國總人口18%，其中75%是從郊區至都市，2015年流動人口在流入地的家庭規模為2.61人，與2013年相比，流入人口家庭規模增加了0.11人。超過一半的家庭有3人及以上同城居住。

這些移工是很重要的經濟發展來源，而新一代(1980年後出生)移工更是目前佔移工總數51%以上，另外移工遷徙也伴隨著家庭成員跟隨比例增加。但目前也出現移工他鄉工作因素，導致留在原鄉小孩、老人出現教育、醫療等問題。

中國移工流動，早期主要是由西部往東部沿海區域，但近年西部經濟發展迅速，因此東移之移工有下降趨勢。另外也有許多移工移往二線城市尋找工作機會，主要是因為一線城市就業困境、高成本生活負擔。二線城市簡化移工戶籍登記制度、並提供基本公共服務等內吸引移工進入，並促進鄉村資訊化，產生新形態都市化現象。

目前，中國在國際移工仍屬於起步階段，大多數移工主要集中在巨型都會區，例如北京、上海、廣東等，未來國際移工增加是可以預見的。

中國在1978年至2013年歷經快速經濟發展，也造就人口高度聚集都市，都市化結果導致資源分配不均，產生許多社會問題(包含鄉村與都市)，因此中國將以中國特有都市化政策取代傳統都市化政策。

在2014年，中國國務院發表「國家新型城鎮化規劃2014-2020」，主要五大項目，循序漸進將農民移工在地化、優化城鎮化布局及型態、提高城市可發展能力、推動城鄉發展一體化、改革完善城鎮化發展體制機制。

另外國務院於2016年2月6日對於對於2014-2020規劃重點建設，包括改善移工戶籍制度與提工基本公共服務，使移工與其家庭享有工作地同樣的權利、保障移工之孩童獲得國民教育、提工基本醫療保險、並透過中央預算投資計畫於窮鄉，以緩解大量遷往都市的移工。

人力資源與社會保障部、財政部、國務院扶貧辦公室對於中國就業與扶貧政策觀點，包含促進當地就業、發展當地企業活絡經濟以增加當地就業數量，鼓勵移工回流並協助創業。另一方面透過省內城市之間資源互助聯結，給於貧困城市注入資源(例如引導企業投資、建立技職學校、降低招募成本及改善招募制度以

吸引移工)促進城鄉均衡發展。

Hu Qiangqiang表示中國於2016年1月正式加入國際移工組織，將強化打擊非法移工、共同提供難民人道協助、保障合法移工權利、增強國際間合作並強化中國角色。

中國於2016年7月發布外國永久居留草案，改善永久居留制度、建構更彈性且實務申請制度、簡化審核流程、保障合法資格居民。

最後Hu Qiangqiang表示為了協助有關移工在地化政策，由於目前中國移工社交活動主要來自同鄉為主，亦有過半數參與當地社交活動，其中30%之移工想定居都市，依據調查顯示，未來這些移工數量將超越當地都市居民人口數，社會融入過程中將出現許多社會問題。

中國為了達到4個目的(經濟融合、社會認同、文化融合、落地居住)，運用六種策略、勞動市場面(工作、訓練計畫)、社會保障(5險一金)、孩童教育、醫療保險、社區認同、文化計畫等策略。

2. Tran Thi Van Ha ,Head of Information and Communication Division, Viet Nam

Tran Thi Van Ha報告有關越南對於海外移工政策改變與強化政府角色扮演

Tran Thi Van Ha首先介紹該國擁有豐富人力資源，海外移工主要分布於馬來西亞、台灣、南韓、日本、中東地區、東歐及寮國等國，受僱當地企業從事製造、紡織、機械、食品製造、林場、家事及漁業等工作，上述越南海外移工是依越南法律規定，由越南勞動榮軍社會部所發證照。

近來越南海外移工男性與女性都有增加趨勢，低技術勞工佔40%，然而近幾年越南勞動面臨以下幾點問題：

- (1)部份企業對於越南海外移工並無提供基本權利保障，以及怠於協助移工所發生問題。
- (2)越南海外移工因語言隔閡、弱勢、低技術性，進而產生許多勞資爭議及越南移工與外國人爭議案件。
- (3)越南國內勞工相關法規並無法解決現有海外移工問題，且法規雜並無統一部門管理。
- (4)修法或是政策時程過於冗長，無法有效保障海外移工。

為了解決上述問題，越南做了下列措施

- (1)全面檢視目前越南海外勞工契約法規作修正，並於2017年修改申請制度，期盼制定更健全法規以保障越南海外移工。
- (2)強化法規宣導媒體通路，並改善社會關注及加強海外訓練。
- (3)嚴懲對越南海外移工施暴之企業，以及越南海外毀約之移工。
- (4)強化與移工輸入國之勞工主管機關合作，加強雙方對話簽訂合作備忘錄或協議，以提升越南海外移工就業權利與利益，目前以與17個國家或區域達成協議。

最後越南提及最近該國與沙烏地阿拉伯、馬來西亞、泰國、臺灣、韓國簽訂相關協議或備忘錄，該國亦表示要有效減少非法海外移工，政府應提出支持移工回流政策、職業訓練、勞動市場資訊透明等都是很重要手段。

3. Sorraya Yosyingyoung ,Policy and Plan Analyst,Thailand

Sorraya Yosyingyoung本次主要介紹泰國移工法規政策，泰國移民法律主要在2001年後開始修正，鼓勵國內非法移工合法化，協助非法移工及其家庭註冊與身分證申請流程，該國主要掌管移工法令為Immigration Act(1979)、Investment Promotion Act(1977)、Industrial Estate Authority of Tailand Act(1979)、Employment and Job-seeker Protection Act(1985)、The Alien Working Act (2008)、Labour Protection Act(amended in 2008)。

Sorraya Yosyingyoung表示泰國禁止外國工作者從事行業共39種，禁止因素在於國家安全、避免取代泰國人工作、經濟發展影響。另外在1990年，緬甸、寮國、柬埔寨之勞工與家事工作者被允許於泰國從事零售業、工業、農業、製造業及服務業，並於2015年泰國放寬漁船操作業。泰國與越南簽訂合作備忘錄，同意越南勞工於泰國漁業與製造業工作。

Sorraya Yosyingyoung就該國移工發展政策(非技術性)介紹，在1992至2001年間，屬於「非法移工申請時代」，在那段期間，緬、寮、柬等三國有大量移工在泰國部分區域工作，當時只有攜帶15歲以下孩童之非法移工可向泰國申請登記，但當時申請文件，泰國只提供移工基本醫療保險，並沒有改變他們非法的地位。

到了2002年至2007年係屬「移工規範化」政策時期，泰國這段期間分兩種方式，第一種是協助移工申請「國家身分證」(但還是認定非法移工)，目的是確認移工相關資料並給予該移工回家鄉申請短期簽證，上述政策僅適用成人移工。

第二種方式直接向鄰國引進勞工並提供短期簽證。

而2008年至2010年為「實施移工法規」時期，泰國計畫就該國領有身分證之移工優先法規範化，並於2011年後，除了落實移工法相關規定外，並與鄰近國家(寮、柬、緬)簽訂協議開放移工進入泰國工作。

而泰國有關外國人相關類型(依據The Alien Working Act, 外籍人士工作法)規定，外籍人士工作法第9節說明外國在泰國基本分為終生移民、一般工作簽證進入外國人、領有國家身分證之外國人、透過合作備忘錄移入之非技術性外國人，外籍人士工作法第11節合作備忘錄之適用國之外國人、第12節透過投資或投資相關法律之外國專業人士、第13節因身分法而排除適用第9節之外國人、鄰近國家之季節性及短期性外國人。上述外國人於2015年統計約有151萬人次，其中屬於外籍勞工部份約有144萬人。Sorraya Yosyingyoung提及在144萬名外勞當中，白領勞工佔約10%，大部分來自日本、中國、印度與菲律賓。

最後Sorraya Yosyingyoung提供近期泰國就藍領與白領外勞政策修法，在藍領部分，泰國2016年2月同意在泰國藍領工作簽證年限延長為2年，最多4次(共8年)，另外對於無證明文件之移工將同意其合法化至2018年3月31日。

泰國將延長緬、柬、寮三國海員及海鮮加工業外勞入境工做申請，泰國亦將與緬甸、柬埔寨、寮國與越南修改合作備忘錄，以共同規畫就業計畫。泰國政府建立一站到底服務中心去協助緬、寮、柬三國移工申請國民身分，並在國內部分省建立協助中心協助移工相關業務。

針對白領勞工，泰國簽訂MRAs(共同認證計畫)，以促進專業人才於東協境內流動，另外建立一站到底服務中心協助專業人才引進。

Sorraya Yosyingyoung最後點出目前泰國移工政策困境，移工手續費過高，且程序複雜、申請制度與身分證申請程序過於混亂、移工使用錯誤資料取得身分證、缺乏整體性的移工政策。

主題二：近期移工政策的轉變(續)

主持人：Nilim Baruah

報告人：1.Michiko Koseki(日本勞動厚生省國際移工部科長)

2.Johan Mahmood Merican ,Deputy Director General(Human Capital) ,Malaysia

3. Thrin Win ,Director Minstry of Labor,Immigration and Population, Myanmar

4.Liberty T. Casco 菲律賓勞工及就業部海外就業管理局副局長

1. Michiko Koseki (日本勞動厚生省國際移工部)

Michiko 報告係有關日本對外籍勞工政策

Michiko 先介紹日本自 1990 年經濟大蕭條後，外國人口開始逐漸增加，2015 年外國人口約 232 萬人，佔日本人口 1.76%，其中約有 90 萬 8 千名的外籍勞工，且針對外籍勞工所從事工作進行調查，16 萬 7 千人從事具有專業性的工作、36 萬 7 千人從事基礎性的工作、19 萬 2 千人從事特定允許工作(如部分工時的外國學生)、16 萬 8 千人是至日本參加培訓和技能實習制度、1 萬 3 千人在日本是從事特定活動簽證(EPA，日本和印尼、菲律賓兩國所締結的經濟合作協定)，Michiko 將這些人(16 萬 8 千人及 1 萬 3 千人)統稱為 INTERN。

另外日本對於外籍勞工建立在兩項政策基礎上，第一部分對於專業與科技外勞採取開放政策，依照 1999 年日本政府依照第 9 次就業對策基本計畫決議，在專業與科技領域開放外國人進入日本工作，以活絡日本國內經濟與社會環境，同時也讓日本得以準備好全球化目標。第二部分對於外勞來源國部份，日本將審慎檢視，以避免大量外國人進入日本工作將產生社會及經濟產生衝擊。

Michiko 就 2014 年日本修改復興策略提出幾點該國作法，1.發展有利高技術外國工作者環境。2. 在製造業及造船業運用外籍人力資源。3.修改技能實習生計畫。4. 允許日本的海外子公司員工進入日本工作。5.運用外國家事服務者。

其中日本亦於 2014 年建立「高技術外籍人才評點制」的優惠待遇，日本對高技術外籍人才定義為專業人才、研究人員、及經營管理者等，評點的部分包含年收入、學歷背景、專業及研究成果等，超過 70 分則認定為高技術(Highly skilled professional)外籍人才，就享有一系列的特權包含居留資格的效期、放寬申請永久居留的條件、允許配偶赴日本工作、允許高級人才從海外攜帶家庭幫傭及允許父母赴日本居住等。但如果未達 70 分，還是得以按日本法律進入日本短暫居留。

為了因應東京 2020 奧運與身障奧運，日本在製造業及造船業外籍勞工產生

大量需求，因此日本政府針對技能實習生部分提出新的規劃，包含技能實習生於日本國內受訓 3 年後，可於日本國內從事特定性工作 2 年，另外鼓勵曾經受訓完技能實習生回流日本從事特定性工作(期限由 2 年至 3 年)。

另外修改技能實習生部分，包含日本政府與各國簽訂雙邊協議，保障實習生的權利避免受到不當對待，另外將實習生年限由 3 年延長至 5 年，並開放更多行業別外籍實習生引進。

Michiko 表示日本政府為推動該國企業走向國際並提升競爭力，允許日本企業將海外公司工作人員派至日本國內工作，契約期限為 1 年。針對照護人力部分，日本預估 2025 年將有 250 萬名照護人力需求，因此設立新的護理簽證制度，並與印尼、菲律賓、越南等國簽定 EPA 協定，以補足未來高齡社會護理人力短缺問題。

另外日本在特定區域計劃開放外國家事服務工作者，並給與該類外國工作者三年工作簽證。該規定僅限於直接僱用全職的外國人，需支付與日本人同酬或同額以上的報酬。勞動契約期間最長 3 年，禁止外傭住在服務單位，僱用外傭之企業必須確保其居所。

最後 Michiko 就日本於 2016 年復興策略特別列出，為配合高端外國人才引進，將檢討有關外國人居留相關制度、強化支持國際學生於日本企業就業、促進外國人於日本企業工作，以提升日本企業全球化、改善外國人進入日本相關程序機制。

2.JohanMahmood Merican ,Deputy Director General(Human Capital) ,Malaysia

Merican 報告有關馬來西亞(以下簡稱馬國)因應經濟轉變所需技能需求。

納吉首相係於本(2010)年 3 月 30 日公布新經濟模式(New Economic Model,NEM)之經濟轉型計畫(ETP)，該經濟模式立下三大目標：(一)高所得—馬國政府期望於 2020 年將該國人均所得提升至 1 萬 5,000 美元，且 2011 至 2020 年間之每年平均成長率達 6.5%；(二)包容性—馬國政府希望所有族群皆能從國家財富中受惠，並將設計一系列有效機制，以平衡土著特殊地位及不同群體之利益，包括援助經濟最貧困之 40%家庭，這些家庭當中，有 77.2%為土著以及沙巴州與砂勞越州人民；(三)持續性—在不犧牲未來世代之利益下，持續發展馬國經濟，期望 2011 至 2020 年之年均成長率可達 6.5%。

然而馬國目前在外籍勞工技術經營政策上困境，包含複雜行政程序、所需

人才標準、僱主所同意數量。Merican 亦提出如何強化吸引外籍人才做法，包含協助外籍人才配偶就業、給與較長居留期間、主動訂定高技能、並不限制僱主僱用限定技能之勞工，為促進吸引專業人才，馬國設立外籍專才服務單位(Expatriate Service Division,ESD) 並提供外籍專才工作簽證服務 (Residence Pass – Talent,RP-T)。

Merican 表示 2016 年時，超過 1 萬 1 千家企業、10 萬名外籍人士透過 ESD 至馬來西亞工作，其中以中國、印度最多，並特別指出透過 ESD 系統申請作業時間約有 8 成比率不超過 5 天，顯示該國對於外籍攬才政策企圖心。

另外 RP-T 居留證方面，只要符合馬國工作 3 年、專業證照、5 年工作經驗、每個月基本收入 15000 馬幣(RM)、繳稅 2 年以上及有效工作簽證都將提供 RP-T 制度，並給予 10 年居留期。

最後 Merican 也提及世界銀行提供馬國有關外籍專才制度建議，包括擴大技能檢定系統、發展僱主就業風險評估機制、再檢視經濟所需行業類別以及稅制重建等事項。Merican 表示馬國於 2017 年針對上述事項刻正修改與系統建置。

3. Thrin Win ,Director Minstry of Labor,Immigration and Population, Myanmar

Thein Win 報告有關於緬甸未來將強化勞工合作計畫。

Thein 對於強化勞工合作計劃內容，指出該國設置海外就業管理委員會，確保勞工前往海外工作過程中是快速及無需擔心，且所花的費用是最少的。緬甸勞工在輸入國當中亦受到相同的勞工法令權利保障，且委員會使用各種方式來協助返回緬甸勞工。委員會中亦成立 3 個子委員會：勞工行政、勞工安全及保障及勞工利益子委員會，其目的在於審核、協調及監督現有及派遣至海外之緬甸移工情形。

另外也提出緬甸對於該國海外移工政策，包含簡化法規程序、保障基本權益、降低僑匯成本、改善移工及其家庭生活環境、建立技能、經驗、知識分享平台、資料蒐集與政策分析、強化與其他國家或組織合作、強化勞動市場發展(本地與海外)。緬甸於泰國、南韓、馬來西亞 3 個國家指派駐點秘書，處理及監督移工就業情形，勞工秘書目的在於保障移工、提供移工必要性協助，並與 NGOs、ING 等單位合作等。而緬甸海外移工分布，以泰國與馬來西亞為最多。

對於緬甸海外移工合作機制部分，緬甸針對出國前移工提供相關訓練(包含

勞工所需聯絡資訊、勞動契約及輸出國相關注意事項、雙方應負責任及權利等)，對於海外移工支持性政策(藉由 77 個仲介服務處提供工作機會、國內巡迴就業服務、蒐集資料與發展線上就業服務、並提供一站到底服務模式)。另外海外就業管理委員會亦於內比都及仰光設置申訴中心，緬甸海外移工請求該中心協助其所遭遇之問題及需求，申訴中心係全年無休運作。同時緬甸與國際移工組織(IOM)及國際勞工組織(ILO)就大湄公河次區域經濟合作計畫((The Great Mekong Subregion Triangle Project))，設置海外勞工聯絡中心，並與仲介服務單位共同提工相關服務。緬甸並於機場設置移工通報中心，負責保障透過官方模式到海外就業者、減少非法移工情形、移工擁有基本權益、蒐集及分析資料等。另外社會福利部亦提供有關非法受難移工相關資訊協助與共享，以減少非法移工數量並保障其權益。

Thein 最後提出緬甸目前挑戰：

- (1)需要建置更全面移工社會保障系統
- (2)擴大與其他國家合作，以保障該國移工
- (3)降低因技術移工至海外工作所帶來負面衝擊
- (4)強化勞工就業技能及提供充足就業資訊，以提升就業率
- (5)建立勞動契約基準
- (6)提供海外移工當地資訊服務
- (7)確認海外移工保險
- (8)強化技能發展系統
- (9)在招募、就業及移工回流期間，提工移工保障措施，避免出現剝削情形
- (10)針對移工保障部分挑戰
 - A.確保海外移工受到公平對待
 - B.避免移工受到歧視
 - C.協助受到非人道及位於不安全地方之移工
 - D.確保女性移工或得應有權益及提供必要的協助

4.Liberty T. Casco 菲律賓勞工及就業部海外就業管理局副局長

T. Casco 報告菲律賓(以下簡稱菲國)近期海外移工發展

Casco 首先報告菲國海外移工約 184 萬人，並遍佈逾 197 國家，在 2015 年

時海外僑匯金額約 256 億美元收入，其中位於中東國家之菲國海外移工收入最高。

Casco 提出菲國海外移工近期轉變，包含中東地區海外移工至 2011 年開始逐年升高，歐洲、美洲則是下降的，而菲國海外移工中屬於技術移工約 42 萬人，從事家事服務業為最多人(約 4 成勞工)，另外建築類半技術移工於 2011 年開始人數逐漸成長，而建築類技術移工需求則是下降。

菲國海外就業相關法源基礎，為該國憲法自由移動權力(right to freedom of movement)、1995 年 Republic Act 8042(又稱為 Migrant Workers and Overseas Filipinos Act)、修正後的 Republic Act No. 10022，內容特別強調國家對於海外移工應給於相關保障，並確實與輸入國簽訂協議或計畫以落實海外移工保障內容，如違反相關協議，海外移工就業管理局與外交部有權終止或禁止該國移工輸出。

Casco 就該國海外移工經營系統政策理念是建立於尊嚴勞動與保障移工的精神基礎，提供就業前、所在地、回流移工相關措施。這些措施包含移工資料建置、仲介單位認證系統、外籍合法認證雇主系統、勞動條件與環境基準、保障機制、on-site 相關施行細則、勞工技能升級、海外移工回流政策等措施。

Casco 特別提出該國總統對於海外移工方向，包括人力資本投資、確保獲得公平經濟機會、護照有效期限制度修正、強化海外移工金融教育以刺激該國企業、強化海外移工支援與協助等。基此菲國訂定 8 點勞工與就業政策如下：

- (1)強化菲國勞工與就業部效率讓其成為可靠、負責的組織。
- (2)發表勞動市場失業與低度就業問題所在導致就業機會不足，將縮減技能與工作間落差，提供充足勞動市場資訊。
- (3)確保勞工工作時能有勞動基本法及相關原則的保障。
- (4)強化海外移工保障與安全。
- (5)關注海外移工保護途徑及社會福利計畫。
- (6)藉由勞工與雇主民主式參與有關相關決定以達到企業穩定平衡。
- (7)確保提供勞資爭議解決系統，簡化且能處理所有勞資爭議。
- (8)對於勞工政策、相關法規是負責、有建設性且公平性。

菲律賓近期對於移工相關法律修正，在陸地移工部份，附加更多義務於雇主上、加強嚴懲施暴者、並將仲介機構納入勞工法規系統、擴大非法招募範圍、更多彈性與刺激於勞工上、定義責任歸屬、犯罪樣態及訓練行動以防止非法雇主及非法移工。對於海員部分，增加人力資需求與人力仲介、定義所謂資格取消範

圍、仲介業務需涵蓋勞工法範圍、海員契約基準化。

而最後 Casco 提出目前菲律賓極具挑戰的方向

- (1)國際交流部分：因國與國談判需花費許多時間，產生許多政治不確定性，且部分國家協議並無違反規定，導致很難執行協議內容，基此實施監視協議政策才能改善此現象。
- (2)非法招募及非法移工：海外移工所面臨勞動契約、非法暴力、違法護照文件、違反所在地國法律、無國家簽訂協議保障之移工等問題。
- (3)勞動市場部分：人才流失、供需市場失衡、技能檢定建置急迫、移民問題。
- (4)自然環境、社會政治環境、健康問題。

主題三：提倡低成本之正規僑匯管道及金融知識。

本場次主要討論僑匯管道議題，亞洲移工考量匯款成本、匯款時間，部分移工選擇非法僑匯管道，但此情況迫使移工暴露匯款權益受損風險上，因此本場次討論是否能透過國與國之間交涉有效降低匯款成本，並提供海外移工低成本且正式匯款途徑。另一方面就普惠金融(financial inclusion)對於僑匯影響如何？如何強化海外移工有關合法管道匯款相關金融知識，以及規範有關洗錢防制措施同時避免匯款程序過於複雜，並建置有效金融規範架構。

主席：Mayumi Ozaki ,ADB

報告人：1.Pia Bernadette Roman-Tayag,菲律賓中央銀行

2.Eliki Bolewa, Alliance for Financial Inclusion

3.Isaku Endo,World Bank

1. Pia Bernadette Roman-Tayag,菲律賓中央銀行

Pia Bernadette Roman-Tayag報告有關菲律賓匯款市場與金融知識

Roman-Tayag主要介紹菲律賓如何有效運用僑民匯款所得資金，並引入普惠金融策略提供更多海外移工享受金融服務。菲國在海外僑民約有1000多萬，其中有240萬名移工，並給於菲國創造256億美元收入來源，佔該國GDP10%，因此菲國政府對於僑匯政策非常重視，菲國央行就該國僑匯運用調查中，約有96%運用於家庭日常支出、其中約有10%運用於投資、46%用於存款，而匯款管道通主要透過銀行、金錢轉讓交易商為主，但這兩個管道到所需成本為3.6%與4.9%。而

普惠金融政策目的是為讓更多大眾能接收金融服務(匯款、投資、信貸、保險等內容)，並對於社會弱勢族群、中小企業做更多投資，促進國家發展，因此普惠金融政策對於以海外移工為主菲國有助於其國家發展，因此菲國央行特別提出普惠金融相關策略，並設置普惠金融指導委員會，主導法規配合、強化金融教育、提出普惠金融指導方針，並建置數據與指標評鑑。為落實普惠金融政策，近期菲國央行提出國家零售支付系統計畫(NRPS)，整合各類金融服務提升該國金融更安全、有效且可靠資金流動。

2. Eliko Boletawa, Alliance for Financial Inclusion

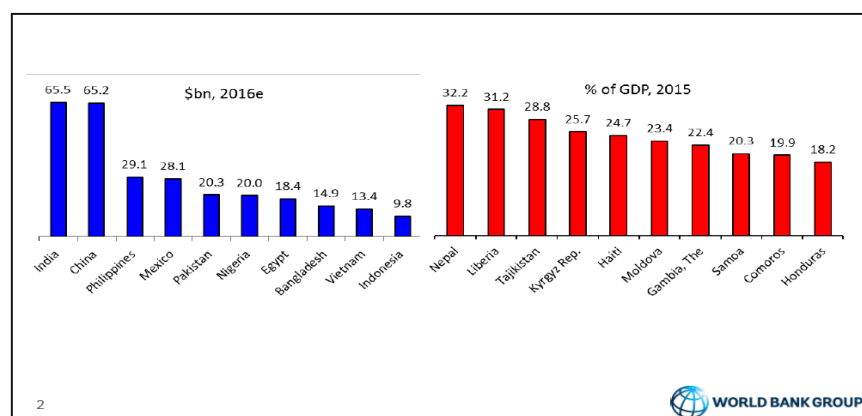
Boletawa為普惠金融聯盟政策計畫主席，在此次會議中藉由僑匯途徑議題，推廣各國有關普惠金融設立理念與目地，Boletawa特別強調普惠金融的目標是在健全的政策、法律和監管框架下，每一個發展中國家都應有一整套的金融機構體系，共同為所有層面的人口提供合適的金融產品和服務。詳言之，所謂的普惠金融，就是企業不應分大小，而是應依據它的競爭力，拿到所需要的資金；人不分所得高低，應依據他的身分，確切得到應該得到的金融服務。更明確來說，所有家庭和企業無論貧富，都能夠以合理的價格獲得一系列金融服務，包括儲蓄、短期和長期貸款、租賃、代理、抵押、保險、養老金、支付、本地匯款及國際匯款等。

其中Boletawa特別指出僑匯部分，認為就部分國家而言(印度、中國、菲律賓等)，如運用普惠金融政策，將有效降低匯款成本、減少非法匯款管道並提升國家整體經濟發展，協助國家弱勢族群脫貧。

3. Isaku Endo, World Bank

Endo在本場次主要報告跨國僑匯相關數據分析，提出匯款金流在1990年至2016年間，相較於官方援助(ODA)及民間資本流動(Private Capital Flow)，呈現穩定成長。另外2016年僑匯高收入國家，以印度(655億美元)、中國(652億美元)為主，而佔GDP比重較高國家為尼泊爾(32.2%)、斯里蘭卡(31.2%)較高(圖七)

圖七：



另外就全球匯款價格(Remittance Price Worldwide)來看匯款成本，全球平均值於2016年第3季來到7.42%(每匯款200美元所付出成本)，而藉由MTO(金融轉帳交易)部分則是8.05%，另外Endo也指出，2009年約有53%地區匯款成本低於10%，在2016年第3季提升至76%，另外以全球匯款區域來看，南亞匯款成本最低，平均成本5.41%，沙烏地阿拉伯最高，平均9.52%，就匯款的提供通路方面，銀行在2016年第三季來到11.8%為成本最高之匯款通路，最低則屬行動網路通路(Mobile Operators)與預付卡通路(pre-paid card)，分別為4.46%與1.75%。

最後，Endo提出國際清算銀行支付和市場基礎建設委員會(CPMI)與世界銀行就國際匯款服務發布一般性原則以協助匯款成本有效降低，內容包含匯款市場透明化並保障消費者、鼓勵提升匯款服務效率且改善支付系統基礎建設、匯款服務機制需建全法規、可控管且無歧視樣態、在競爭市場環境，給予當地支付基礎設施以協助匯款服務產業、政府及風險管理者支持匯款服務相關措施。

區域報告

主席：Mayumi Ozaki ,ADB

報告人：1.Sajjad Ahmed Qazi ,Pakistan

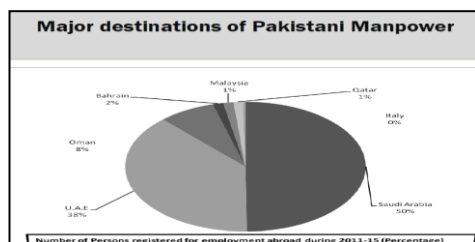
2.Tsogzolmaa Ulziinyam ,Mongolia

1. Sajjad Ahmed Qazi ,Pakistan

Sajjad Ahmed Qazi 報告巴基斯坦匯款政策與金融知識

Sajjad Ahmed Qazi 首先介紹該國移工相關數據，巴基斯坦(以下簡稱巴國)約有 900 萬名移民、於 2016 年約有 68 萬名移工，其中有 6 成屬於仲介機構介紹，4 成由親朋好友介紹，巴國移工超過 8 成比率分布沙烏地阿拉伯與阿拉伯聯合大公國(圖八)，在人力資源技術分配上，約 4 成非技術類勞工與 4 成 2 技術類勞工佔大多數。

圖八：



資料來源：巴基斯坦海外人力資源部

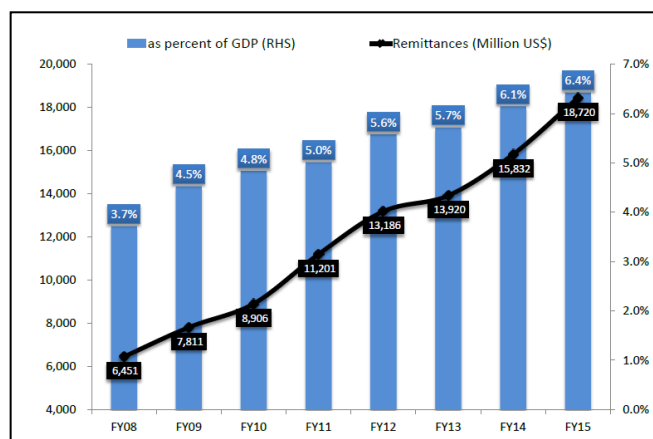
巴國匯款政策推動計畫，始於 2009 年 8 月，由巴基斯坦銀行、巴國財政部與海外人力資源部共同推動，目的是建置有效、簡便匯款管道，打擊非法管道並給與海外移工安全、可靠支付系統。

該計畫主要項目如下：

- (1)強化服務範圍與網路連結：透過銀行、金融轉帳支付(MTO)、經營金錢服務(money service business)、郵局、成熟交易公司、電信營運商(Telco)等管道強化巴國匯款服務。
- (2)交易償還計畫：藉由巴基斯坦國家銀行(SBP)提供匯款者免匯款費用之服務。
- (3)改善支付系統建設與途徑
- (4)家鄉匯款細胞(home remittance cells)：鼓勵銀行建置內部部門、發展匯款基金借貸卡，可透過 ATM 使用並強調免稅。
- (5)非巴基斯坦帳戶者可投資巴基斯坦債卷以吸引海外巴國移工投資。
- (6)建置客服電話中心處理申訴與回饋機制。

上述計畫自 2009 年開始推動後，巴國匯款收入逐年上升，至 2015 年為止約 187 億美元，佔該國 GDP6.4%(圖九)。

圖九：



資料來源：巴基斯坦海外人力資源部

Sajjad Ahmed Qazi 最後介紹該國金融知識推廣途徑，透過巴基斯坦國家銀行、海外就業與移民局、巴基斯坦僑民基金、移工中心、「移工至海灣合作理事會(GCC)會員國」訓練計畫實施。

2.Tsogzolmaa Ulziinyam ,Mongolia

Tsogzolmaa Ulziinyam 報告有關蒙古移工政策與匯款運用

蒙古主要經濟發展來源是礦業，隨著該國經濟發展，技能勞工需求逐漸增加，因此該國在長期政策規劃面，發展一套積分制系統、與他國簽訂勞工協議，將移工送至海外學習新科技與技能。而短期規劃面，限縮短期與低技術外籍勞工引進。

Tsogzolmaa Ulziinyam 提及該國引進外勞至 2011 年開始逐年下降，至 2016 年僅約 1 萬名移工於蒙古境內工作，其中中國籍勞工為近 6 千人，另一方面，蒙古為提升該國勞工技能，與日本、南韓簽訂勞工協議，介紹該國勞工至日韓工作，日本在 2016 年蒙古實習生有 288 人(59 家機構)，韓國部分則有 944 人。

有關匯款政策部分，2015 年蒙古自日韓兩國海外僑匯收入約 6700 萬美元，流出中國則有 2640 萬美元。

Tsogzolmaa Ulziinyam 提及目前國內勞動市場，移工相關法規有待修正(最近一次修正為 2001 年)、跨國招募聘僱外籍勞工問題、海外僱主並無直接聘雇管道，對於高技術評分制系統限制等挑戰。

而蒙古政府於 2016-2020 行動計畫中，更新國與國雙邊協議及合作備忘錄，以確保蒙古海外移工權利，並組織活動於蒙古經濟困頓時增加海外移工數量。另外蒙古近期也提出移工法規修正草案，並鬆綁有關於移工之積分制系統與僱主需求系統規範與更多途徑。

主題四：動員離散遷徙勞工及提升僑匯發展影響

本場次主要探討僑匯資金如何有效運用，除了滿足家庭所需，另外亦可推動移工投資母國經濟發展，藉由近幾年創新計畫，包含遷徙勞工基金、匯款證卷等規劃，在個人層面，提供正式工具供海外移工借款有助於結合正式匯款是有幫助的，另外藉由匯款直接援助家庭脫貧亦有吸引力，匯款亦可貢獻於災害、移民、海外移工相關事務。

主持人：Nilim Baruah,ILO

報告人：1.Emb. Julio Camarena Villasenor(墨西哥駐菲大使)

2.Piyasiri Wickramasekara ,University of Sydney

1. Emb. Julio Camarena Villaseñor(墨西哥駐菲大使)

Julio Camarena Villaseñor 報告墨西哥僑匯情形。

Julio Camarena Villaseñor 表示墨西哥僑匯對於該國脫貧、人力資本增加、家庭所得增長是有貢獻的，該國在「國家發展計畫(2013-2018)」第 5.4 項中，特別提及墨西哥對於海外移工及其家庭保護與權利維護政策，該項政策作為墨西哥有效運外海僑匯法源依據。

另外墨西哥「特別移工計畫」之策略 2.5 項中期望減少僑匯成本與促進匯款之生產。Julio Camarena Villaseñor 表示墨西哥是世界第四大匯款收入國，約 250 億美元，僅次於印度、中國及菲律賓。

墨西哥民眾對於僑匯途徑，97.5%來自於電子轉帳、36.3%透過電子銀行。另外匯款來源國主要為美國(約 236.8 億美元)及加拿大(約 2.5 億美元)，在墨西哥家庭匯款用途，主要在於償還貸款、改善家庭生活、購買食物及衣服上。

而墨西哥聯邦政府針對海外移工提出「3x1Program」政策，目地是由海外僑民結合聯邦政府、州政府、當地政府發展當地基礎建設與協助改善其家鄉社區，目前從 2013 年至 2016 年止共累積 3 億多美元資金，另外墨西哥亦提出移工家庭計畫，援助 5000 名墨西哥移工其家屬，墨西哥政府亦與 Telecomm 合作提出有關匯款支付財務計畫、另與 L@Red de la Gente 就海外移工財務金融建立相關合作計畫。

最後 Julio Camarena Villaseñor 表示，墨西哥為全球第四大匯款收入國，政府將有效運用匯款收入，協助國內經濟發展並改善國民生活。

2.Piyasiri Wickramasekara ,University of Sydney

Wickramasekara 報告有關僑民對母國經濟發展之遷徙移工金融與匯款，Wickramasekara 表示移工不是金雞母，但確是母國共同夥伴與利益相關者、移工母國不應將海外移工貢獻與僑匯視為理所當然、國家經濟、金融發展與勞動尊嚴政策推動不應該只靠海外移工，並表示近幾年國際對於僑匯與移工分布感到興趣在於僑匯對於母國經濟發展佔有一定影響力，並認為移工政策三項關鍵因素為僑匯、回流移工、移工參與投資。

國際移工數量近年來增加，連帶其母國匯款收入亦逐年增加，如有效降低匯款成本、減少僱用成本、向海外移工募款，並利用移工儲蓄，將使發展中國可籌措資金達到 1000 億美元，對於國家整體發展扮演重要角色。

如何有效將海外移工所賺取收入投資母國，Wickramasekara 建議採移工(僑民)共同參與式作法而非政府強制性單方主導。而海外移工(僑民)共同參與之評估指標主要有海外資金回流金融、直接投資、匯款、促進貿易與觀光、外包、捐款(財務貢獻)、國外直接投資(FDI)等指標，依據 OECD 所提供資料 2011 年，移工透過各種管道至母國，在私人投資計有 4100 億美元、匯款計有 2110 億美元、官方流動計有 1380 億美元、捐款流動計有 590 億美元。

上述移工共同參與式作法將產生一些課題，大量移工可協助小型經濟體發展，並讓政治維持穩定，且提供移工扮演政府所缺席改善環境的角色，但也產生人才流失的風險。

而海外移工在資金運用中，匯款為主要項目之一，其給與母國具有正面影響，包含脫貧、提升人力資本、改善國家貿易、促進母國整體經濟發展，Wickramasekara 更舉出菲律賓、孟加拉為例，上述兩國利用海外僑匯所提供資金改善該國整體經濟。但這些匯款通常代表移工之血汗錢，因此希望移工輸出國與輸入國能共同合作，對於移工所處的工作環境及勞工權利提供應有保障，且再次強調移工不是”walking ATMs”，並希望政府能支持海外移工金融相關措施，提供有利的、經濟、政治、合法環境吸引海外移工投資。

3.Eric-Vincent Guichard ,Homestrings. Ltd

Eric-Vincent Guichard 是 Homestrings 之 CEO，該公司主要是針對僑匯基金如何有效運用投資，以協助移工輸出國經濟發展，該公司就以色列成功案例介紹本場與會國家(對象以移工輸出國為主)。

主題四：移工來源(續)

主持人：Nilim Baruah,ILO

報告人：1.Mr.Priyantha Weerasekara,Sri Lanka

2.Mr.Chuop Narath,Cambodia

3.Govinda Mani Bhurtel,Nepal

1.Mr.Priyantha Weerasekara,Sri Lanka

Priyantha Weerasekara 主要介紹斯里蘭卡移工及僑匯情形，該國移工約有 200 萬名，主要分布於中東、西歐及加拿大，僑匯於 2015 年約 70 億美元，佔該國 GDP 8.75%，亦是該國之國際貿易中最大收入來源，扮演重要的角色。

Priyantha Weerasekara 表示在僑民匯款政策部分，該國藉由國家儲蓄及投資方式將匯款所得資金運用該國各項基礎建設與經濟發展(包含小型企業貸款、人力資本提升、脫貧政策等)，然而這是建立在該國所提出「移工離境前訓練」與「回歸計畫」政策，這兩項政策主要提供移工有關財金政策資訊，以吸引移工將所賺取資金投資母國或匯回母國。

2. Mr.Chuop Narath,Cambodia

Chuop Narath 主要報告移工對於寮國影響，寮國約有 60% 人口處於 25 歲以下，該國人力處於供過於求狀態，且城鄉發展差距大、貧窮人口從 1993 年 45% 降至 2015 年 19%。該國海外移工主要分布於南韓、馬來西亞、泰國等，並從事低薪、高風險、3K 產業工作為主，部分移工則是在馬來西亞從事季節性工作。

Chuop Narath 表示寮國移工所賺取匯款，對於其母國經濟發展有正面影響，大部份海外移工藉由海外賺取所得在母國置產並改善家庭所需，但部分海外移工因屬於非法移工，因此並無法有效改善其生活。

寮國對於移工政策，於 2014 年在國家發展計畫剛頒下針對移工部分，主要認定移工與國家發展之連結，再透過勞工供給改變、生產力轉變與僑匯三要件將影響整體發展。另外就僑匯相關政策部分，寮國提供合法且安全匯款途徑，並藉此吸引海外移工投資母國生產力機會。

寮國未來將移工作為國家發展策略計畫，並將僑匯所得資金轉化國家社區發展、強化就業服務、降低匯款成本及金融知識普及、推動創新金融轉帳服務、支持海外移工在寮國銀行開戶並透過工作所在地以此帳戶作匯款、推動海外移工提供其技能、科技、資本之轉移動機。

3.Govinda Mani Bhurtel,Nepal

Govinda Mani Bhurtel主要介紹該國移工與匯款情形

尼泊爾人口約2750萬人，其中約有300萬名海外移工，並於1993年至2016年間共發出430萬張工作證，而尼泊爾移工主要以男性為主，分布於150國，並以海灣國家與馬來西亞為主，尼泊爾移工因忠誠、勤勉、訓練有素，較受GCC會員國青睞，而該國移工主要是以低技術移工佔多數，約75%於國外從事3K工作(危險、困難、骯髒)。

尼泊爾在僑匯部分，在2015年尼泊爾匯款收入達到66億美元，佔該GDP29.2%，但Govinda Mani Bhurtel表示，因尼泊爾無法有效利用匯款收入所得資金轉化於生產部門，因此相較於國外援助、國外投資等貢獻度較低，在匯款途徑中，透過金錢轉帳、銀行、Hundi佔90%以上，而移工就匯款使用方面，購買日常所需及繳還債務佔70%以上。尼泊爾政府為了改善僑匯政策，並有效經營僑匯，尼泊爾央行發行了海外就業保險基金存款債卷、發行建設發展基金、技能發展及金融知識普及化、鼓勵移工回流購置土地減稅措施等。

尼泊爾對於海外移工問題與挑戰：

- (1)資訊不足導致尼泊爾移工工作安全問題
- (2)尼泊爾移工離境前教育與訓練不足
- (3)招募成本過高且缺乏道德
- (4)尼泊爾移工受到詐騙、剝削等情況。
- (5)使用非法尼泊爾移工
- (6)社會成本增加

尼泊爾海外移工所面臨問題：

- (1)移工所簽訂勞動契約與工作內容不符
- (2)欠薪、高工時、扣薪、扣留護照、強迫勞動、性騷擾情況、高死亡率
- (3)缺乏有效法律予以保障

針對上述問題，尼泊爾重新檢視與修改國外就業法、實施移工安全方案、更新國外就業服務資訊系統、簽訂雙邊勞工協議、設置駐海外移工秘書、組織南亞區域合作聯盟(SAARC)顧問會議，強化移工相關策略及發展。

主題五：新穎科技增加移工遷徙及匯款收益

本場次探討就新科技增加，將降低成本，簡化僑匯途徑與增加匯款選擇性。包含手機銀行、網路銀行、網路支付及小額貸款等，本場次將探不同系統對於移工影響，另外高科技運用於就業媒合平台，是否有益於海外移工與主管機關，是否有機會像金融知識一樣可宣導於移工身上，該平台是否能有效降低成本？

主席：Aladdin D.Rillo, Senior Economist, ADBI

報告人：1.Diana Boncheva, Mindato LLC

2.Jobathan Chaloff, OECD

1.Diana Boncheva, Mondato LLC

Diana Boncheva 是來自 Mondato 企業管理顧問，本場次報告主要針對國際匯款途徑結合電子科技，Diana Boncheva 表是國際匯款金額於 2016 年達到 6000 億美元，如果各國將匯款途徑結合新科技使用(手機銀行、網路支付、網路銀行等)，將可節省 210 億美元匯款成本，並表示這些新科技匯款途徑是安全有保障的。

2.Jobathan Chaloff, OECD

Jobathan 本場次主要探討在 OECD 會員國內有關就業媒合平台對於國際移工靈活化。

Jobathan 針對線上就業媒合系統，可對於跨國移工部份建置資料庫，以在就業媒合中減少資訊落差、招顧成本、並增加選擇性，並舉出幾個 OECD 會員國使用之招募平台系統案例：

(1)Public Employment Service(PES)： OECD 部分會員國透過 PES 使用線上就業空缺系統找尋求職者，但該系統使用量非常少(在歐洲只有 7%人口使過 PES、在美國只有 1%人口)，但 Jobathan 表示 PES 系統在移工經營上扮演重要的角色。

(2)European Job Mobility Portal(EURES)：該系統創立 1993 年，對象是針對歐盟會員國工作者與歐盟 FTA 之國家工作者，該系統於 2003 年改版，並提供線上媒合平台服務，目前該平台約有 1000 個仲介業者(大部分亦在 PES 使用)使用，服務項目包含建議、說明、招募及工作事務內容等。在 2013 年約有 125 萬件工作、110 萬件簡歷、3 萬份僱主申請。此系統任何人都可以註冊，但透過此系統或得工作，並不代表核准且可從是該份工作，僱主在歐盟通常須透過 EURES 優先列出工作缺後才可申請移

工從事該份工作。

(3)加拿大工作銀行(Canada Job Bank)與 Express Entry(快速通道移民)：Job Bank 是一個線上找工作的工具，根據申請人填寫的履歷，系統會自動為申請人提供合適的僱主和工作。在 2017 年線上有超過 8 萬件工作缺。而 Express Entry 則屬於加拿大聯邦對於永久經濟移民申請管道，在申請 Express Entry 之後 30 天內，須於 Job Bank 註冊並於 30 天內提交相關資料。

(4)SkillSelect(澳洲)：澳洲有真對移民系統部分有其自己就業媒合資料庫，而該系統並無與 PES 連線， SkillSelect 是一種在線服務，提供註冊僱主找尋移民者履歷，而 SkillSelect 管理著澳洲技術移民項目。對於有意移民到澳洲的工作者，首先必須通過 SkillSelect 遞交「意向書」(Expression of Interest, EOI)，意向書中的內容包括申請者的基本信息、工作經驗、教育經歷、英語技能、提名職業、技術評估詳情或商業投資經驗等。意向書是一種表態，即申請人想要申請澳洲技術移民簽證。EOI 並非簽證申請，但意味著澳洲僱主、州及領地政府隨後可以提名他們獲取技術簽證，或者他們可能被澳洲聯邦政府邀請遞交簽證申請。

(5)Skill Finder(紐西蘭)：SkillFinder 是紐西蘭免費線上就業服務工具，提供紐西蘭僱主找尋海外技術工作者，外國工作者必須屬於紐西蘭技術移民計畫中一項技術類別，現在有超過 50 萬名具有技術資格人選建置資料庫內，但 SkillFinder 並無與移民申請系統做連結。

(6)Employment Permit System(韓國)：主要是針對非專業工作者，必須通過語言測試與基本技能評估，後選人會被註冊該系統資料庫，並由韓國公立仲介機構作媒合。

區域報告

報告人：1.Mr.Arif Ahmed,Bangladesh

2.吳曉薇,臺灣

3.Mr.Yiwu Wang, 中國大陸

1.Mr.Arif Ahmed,Bangladesh

Arif Ahmed報告該國移工近況，孟加拉海外移工目前累計約有1000萬，並

分布於161國，主要分布於阿曼、沙烏地阿拉伯、卡達等國，該國移工以技術及低技術移工為大宗，每年約有60萬至80萬名移工，2016年約有75萬7千名海外移工(男性約64萬9,000人、女性約11萬8,000人)，僑匯收入約136億美元，佔該國GDP9%。

Arif Ahmed亦報告該國移工家庭就僑匯使用狀況，48%僑匯收款人為女性，且僑匯可運用家庭消費比一般家庭來的多，大部分都運用在購置土地、買屋與建屋，而銀行是對僑匯具有監管權力，Arif Ahmed表示該國政府對於僑匯所得資金大部分用於改善健康與教育。孟加拉僑匯途徑主要是透過銀行、手機轉帳、金錢轉帳交易、Hundi為主。

最後Arif Ahmed報告該國政府近期針對移工相關措施：

- (1)強化海外移工相關法律與規定
- (2)建置線上申請系統並分權管理
- (3)三階段系統檢視(申請工作期間當地政府機構檢視、警方檢視、智慧卡相關標示)
- (4)規範銀行有關移工相關措施
- (5)辦理離境前說明會
- (6)制定相關措施打擊非法移工
- (7)針對移工建置國家等級數據資料、線上爭議處理系統、線上簽證系統、收集所得稅及健康稅、收集移工有關指紋與照片等措施以確保移工安全與健康。

2.吳曉薇,臺灣

本場次報告我國是由國家發展委員會吳曉薇專員報告，主題為外籍勞動力在我國現況與未來。吳專員先就我國人口現狀作報告，敘述我國目前面臨勞動年齡人口減少、勞動力參與率下降、人才外流問題、基層勞動力與長照人力需求。

吳專員亦分析我國引進外籍白領及藍領勞動力的延攬及進用因素，介紹我國近期內將制定制定外籍專業人士延攬專法、並放寬取得許可之外籍專業人士配偶從事專門技術性工作之限制，另外針對基層勞動力不足，建立外籍基層勞動力警

戒指標，動態檢討引進人數、持續推動各項就業協助措施補足農業缺工需求。

在開放討論時間，吳專員與莊科長詳盡回答馬來西亞對我國有關僑生就業等問題，讓與會各國代表更深入瞭解我國的經驗及做法。

3.Mr.Yiwu Wang,中國大陸

Mr.Yiwu Wang本場次報告中國海外移工發展，中國海外移工約100萬人，海外移工又分為兩類，一類是Contract Worker，該類工作者主要於國外外商從事工作，另一種是Project Worker，該類工作者主要於中國企業海外分公司工作。

新的Contract Worker於2016年約有26萬人，Project Worker約有23萬人，Mr.Yiwu Wang表示近幾年海外移工以逐漸縮檢，主因為全球經濟放緩，Contract Worker主要為製造業、運輸業、建築業、農林畜牧業、餐飲業等，建築業中國海外工作人數在這幾年急遽上升(因與以色列簽訂雙邊勞工協議)。

另一部分中國報告該國與以色列簽訂招募中國定期移工雙邊協議，雙方談判原則在於合法聘僱程序、打擊非法招募、居留等項目。中國亦真對建築業之勞工發布相關措施，主因在於以色列對於建築工作、金屬、瓷器、石膏等產業移工需求量大，包含向中國勞工申請時需繳交服務費、護照及保險稅、負擔往返以色列機票成本等內容，而仲介業者需繳交服務費、負擔技能測試成本、負擔健檢成本。

主題六：勞工遷徙管理－科技勞工

科技業勞工係全球知識經濟基礎之一，許多亞洲國家藉由企業跨國外包機會，大量提供該國科技勞工，科技勞工亦是技術移民最佳途徑之一，但也因亞洲大量科技勞工輸出，對於輸入國原有科技勞工之工作環境產生負面影響，同時也出現輸出國之”body-shopping”現象，本場次主要探討對於全球化下科技勞工跨國流動情況，國加政府之相關政策對應。

主持人：Jonathan Chaloff(OECD)

報告人：1.Mark Buchanan,Singapore

2.Maria del Castillo,United Kingdom

3.Anthony D’Costa, University of Melbourne,Australia

1.Mark Buchanan,Singapore

Mark Buchanan 本場次報告部分國家針對科技勞工相關資訊，並於報告前先提及新加坡、香港與澳洲、中國、日本與南韓、印尼對於人才政策相關訊息如下：

(1)新加坡：新加坡政府了解到招募與僱用外國人才有助於提升該國人力素質，但對於外國人才仍有相關限制，因與澳洲簽訂 FTA 協定，因此在外國人才僱用規定提供澳洲例外條款。

(2)香港與澳洲：對於移民相關政策持續採緊縮政策，並鼓勵僱用本地人才。

(3)中國、日本與南韓：為吸引專業人士以協助國家經濟發展，提供簡化檢視程序及技術簽證。

(4)印尼：移民政策仍處於複雜繁瑣且不確定性。

Mark Buchanan 接下提供新加坡、香港、澳洲有關科技勞工政策：

(1)新加坡：

新加坡於 2014 年開始實施公平考量框架（Fair Consideration Framework, FCF），規範公司有關申請外國人工作簽證，並由人力資源部(MOM)與勞資政公平與良好僱傭聯盟(TAFEP)監控，並將晉用新加坡居民比率過低之企業列入觀察名單(超過 250 家企業)。

FCF 規訂對於有意僱用外籍專業人士的雇主，只要員工人數超過 25 名、所要填補的職位空缺月薪少於 1 萬 2000 元，都得在職業庫(Job Bank)中刊登至少 14 天的招聘廣告。

Mark Buchanan 表示上述政策，讓政府有效治理部分只招僱外國人才而非本地人才公司，對於該公司申請外國人工作簽證程序予以嚴審，許多科技業者因此被列入觀察名單。

而新加坡科技業者表示此措施將產生科技人才不足情況，FCF 排除公司內部流動”專業人士”、”經理”、”執行人員”部分，因此科技業藉此制度以申請更多外國人工作簽證，但被政府予以拒絕，且如公司被列入觀察名單，其申請之外國人工作簽證將可能審查程序增至 3 個月，公司亦同樣被要求

六個月時間內做改善。政府另一方面提升最低薪資待遇避免外國人勞動條件低於新加坡居民並影響勞動市場。並刪減特許簽證 (Work PassExemptActivities)範圍。

(2)香港：

Mark Buchanan 表示香港審計署於 2016 年 4 月對於香港移民部門對於工作程序審查報告中，可顯示出香港政府對於公司招募外國人之檢視程序採緊縮政策(學歷評估、專業程度、薪資待遇、公司之外國人與本國人進用比率等)，目地亦是考量香港本地居民工作權。

(3)澳洲：

澳洲近期開始關注於該國科技業者對於國人與外國工作者僱用比率，並對於科技業如想招募外國工作者，需先提供該公司並無對國人有招募歧視證明，政府對於科技業所提供外國人待遇將予以檢視是否符合澳洲勞動市場薪資費率。

2.Maria del Castillo,移民諮詢委員會,United Kingdom

Maria del Castillo 本場次報告主要就英國移民諮詢委員會(MAC)對於英國工作簽證(Tier2，以下簡稱 T2)檢視，英國移民諮詢委員會是英國 2007 年設置獨立公共團體，其目標針對國家整體經濟發展，提供政府有關移民政策建議權。

而本次 MAC 討論工作簽證 T2，T2 又分為一般類(General)與公司內部轉換 (ICTs)，一般類 T2-G 包含兩種類型，一種是經由英國境內勞工市場缺工的要件 (Restricted Labour Market Test,RLMT)，類似國內招募程序，另一途徑則是經由人才短缺領域清單(ShortageOccupation,SOL)取得，一般來說 T2(G)需要 NQF6+技能，且該類名額僅有 20700 名。

近幾年根據英國移民諮詢委員會(MAC)最新出台的報告總結，建議英國政府就非歐盟國家工作者簽證 T2(一般類)採取緊縮政策，以促進本土員工的發展。MAC 亦提出幾項建議，第一項就是向英國僱主們收取移民技能費(Immigration Skills Charge)，企業從歐盟以外地區招募外國工作者時，每招募一人，除了必須

支付符合要求的薪資之外，還要每年給政府上交 1 千英鎊的額外費用。這筆費用將鼓勵企業減少對技術移民的依賴，並提升本土員工職業技能。

第二項措施是將 T2 工作簽證底薪門檻提高。薪資標準的提高主要針對的有相關工作經驗的熟練員工，其收入門檻於今年 4 月提升至年薪 30,000 英鎊。初入職場的新員工薪資門檻仍維持在 20,800 英鎊的水平不變。

另一方面 T2(公司內部轉換 ICT)，又分為短期(Short-term)12 個月、長期(Long-term)1-5 年、畢業培訓(Graduate trainees)12 個月、技能轉換(Skill transfers)12 個月，而英國政府針對 T2-ICTs 部分，雇主如是歐洲經濟體(EEA)或是英國企業可免除 RLMT 招募程序。

Maria del Castillo 表示使用 T2-ICTs 工作簽證國家以印度(72%)、美國(10%)最多，MAC 在檢視 T2-ICT 部分，高技術專業人員較少使用此途徑，比較多是屬於第三方外包公司形式引進，此部分並無益於提升英國人力資本。因此建議此類型簽證第三方外包公司應該被設置單獨的通道標準並且建議最低工資標準應該達到 41,500 英鎊。另外公司內部調動類簽證的申請將不再豁免此移民健康附加費。在申請過程中，他們將必須支付每人每年 200 英鎊的費用。

Maria del Castillo 最後表示 MAC 會提供建議案，但英國政府具有最後決定權，可不接受 MAC 所提出建議。

3. Anthony D'Costa, University of Melbourne, Australia

Anthony D'Costa 再本場次主要探討日本與對於國內印度籍科技勞工之關係，Anthony D'Costa 表示印度主要提供科技軟體服務人才為主國家，而日本因國內科技業、工業與服務業發展，對於科技軟體人才有其大量需求，因此對於科技領域人才其所提供工作簽證做探討，並提供印度科技勞工在進入國內市場中，就日本有關工作簽證中積分評點制(Points Based System)做討論，並提及日本為因應東京 2020 年奧運，將有更多人才需求，因此日本將與印度擴大學術合作，吸引印度學生於日本求學，藉此引進更多印度人才。

二、心得與建議

(一)持續參與ADB亞洲移工圓桌會議，有利我國了解各國最新移工政策，並可

藉由該會議與國際組織人員互動、與亞洲各國處理勞工、移民事務之官員交流，除可分享我國目前移工政策現狀外，亦可建立友我人脈保持聯繫。

(二)注重會議場外之意見交流，宣傳我國政策成果。

1.巴基斯坦：

與巴基斯坦海外人力資源部科員Sajjad Ahmed Qazi談論有關外勞分配，該國大部分以農業外勞為主。

2.日本：

與日本厚生勞動省Michiko Koseki科長交流，提及有關我國目前人口政策現況、並引出外勞、長照相關政策規劃，Michiko Koseki亦表示該國目前也面臨人口老化現象，並提及2020東京奧運關係，政府各部門都開始啟動合作，並有大量外籍人力需求，來因應東京奧運所需各種建設與服務，另外人口老化部分，日本在長照相關部門非屬他們管理，因此無法提供確切資訊給我們了解。

3.中國：

向國家衛生和計畫生育委員會流動人口司胡強強處長交流，詢問有關中國省分之間人口流動與發展，胡處長表示因中國省分之間流動是具管制，因此該國將此列為移工，近年因應內陸城市發展、二三線級都市化，因此在管制措施上有所變動。我國亦請教該國青年就業狀態，胡處長表示目前中國因經濟放緩，大學畢業生就業情況不佳，目前正鼓勵大學畢業生去國外留學或短期工作相關措施，除了緩解該族群失業率外，並同時讓大學畢業生增廣見聞。

我國也亦同與中國對外承包工程商會勞務部王亦武副主任交流，王副主任表示國內人口流動是屬國家衛生和計畫生育委員會負責，人口對於國外之流動則

屬於中國對外承包工程商會負責。

4.新加坡：

與新加坡代表Mark Buchanan討論有關人才流動，Mark Buchanan來自Fragomen新加坡分公司，專職處理移民手續及商務顧問，Mark Buchanan表示這次新加坡政府之所以會派他出來報告，主因再配合該場次科技勞工議題，著重於白領外勞部分，而該公司主要承接新加坡政府移民相關業務，且該公司屬跨國公司，亦可提供與會國家相關移民資訊。

5.蒙古：

與蒙古代表Tsogzolmaa Ulziinyam討論移民，我國曾表示在早期曾經有引進過蒙古移工，但到後期逐漸減少，蒙古代表表示該國地理位置因素，天氣變化極大，因此人民生活比較困頓，進而至鄰國去工作賺取工資，主要國家大部分是韓國為主，對於我國曾經引進該國移工之事情並不清楚亦覺得驚訝。

6.與其他參與國家的官員交流，了解不同國度的勞工輸出與輸入管理政策，諸如馬來西亞也有國人在東南亞國家移動，同樣經濟較落後之東南亞國家移工亦輸入到馬國，這是種工資收入所產生的吸力，存在黑工或是未登錄的勞工造成管理上產生問題，希望透過參與這樣的會議，向其他國家交流學習。

(三)本次會議經驗：

本次會議日本、馬來西亞、泰國、英國就白領專業人才部分，各國提供各自國內政策供與會人士分享，日本近年為因應人口變化、東京2020奧運到來，無論是白領或藍領移工都非常需求量大增，日本安倍政府為了解決上述問題，將引進外國人工作者簽證政策做調整，以吸引更多外國工作者。英國與新加坡部分，英國移民諮詢委員會(MAC)及新加坡觀察到引進外國工作者人數過多將無益於本國人力資本的發展，因此對於移民政策做了些許調整(Tier2)，避免企業大量使

用外國工作人力。我國方面，由於面臨人口老化與產業升級急迫性，因此對於白領與藍領勞工都有其缺工問題存在，這點與日本所面臨人力短缺情況類似，近期內我國內也特別提出「外籍專業人才延攬及僱用法」以吸引國際專業人士來台工作。

而本次外勞輸出國(越南、馬來西亞、菲律賓、柬埔寨、寮國、巴基斯坦等)主要探討匯款相關政策，以外勞輸出國為主國家，其匯款金額所佔的國家GDP有一定的比例，因此本次會議著重點在於匯款途徑及運用分享，並討論普惠金融政策(Finacial Inclusion,讓社會中低階級人民亦享有金融服務)得以落實，其目的在於政府可提供合法簡便管道供海外工做人民匯款及投資國內發展，另一方面是國家如何有效運用匯款所得資金，轉化為國家經濟發展之動力。

但國際勞工組織的資深移民專員Piyasiri Wickramasekara表示匯款為移工輸出國主要財政收入來源，但亦提醒移工並非提款機，移工於國外所賺取的金錢都是血汗錢，國家不應將這些金額視為理所當然收入來源，應制定相關政策提供移工更好的工作環境與權利保障。

(四)於會前準備相關作業及與會心得

在本次會議前，本部蒐集我國最新移工政策、法令以及協助措施與方案，作成簡單明瞭的簡報檔以供各國參考。而在本次會議中亞洲銀行開發研究所資深經濟學家Sugiyarto Guntur與前ILO資深移工專員Piyasiri Wickramasekara教授(亦為日內瓦國際移工政策組織的副理事長)會中每場會議皆發言提問並提出自己看法，讓人印象深刻。本次主辦方議題主要在於匯款政策運用，因此特別邀請三家金融基金顧問(AFI、Homestring、Mondato)介紹相關金融投資、及財政方面資訊供與會人士參考。此外，由於本次與會人士來自不同國家，對於我國以美式英語為主流地區有其差別性，尤其是印度與斯里蘭卡，在連音與斷音不是很清楚及字句念

法上很明顯了解並非美式英語，因此聽其報告或在接受提問時，得很用心聆聽。

我國為增進與他國與會人員互動，利用當日會議開始前20分鐘到達會場，與提早到場的與會人士聊天，或中場休息時間多與參與者交換名片，藉由一些預擬問題，與其他國家與會者破冰，蒐集有關移工管理政策與措施。會議第一天的迎賓晚宴，我國參與同仁藉由交換名片與他國代表互動，會後並保持聯繫。

7th ADB-ADBI-OECD-ILO Roundtable on Labor Migration in Asia

The Current Development and Future Perspectives for Foreign Workforce in Taiwan

Chinese Taipei
19 Jan, 2017



Outline

- ❑ I. Background
- ❑ II. Principle
- ❑ III. Conspectus of Introduction
- ❑ IV. Management of Foreign Workers
- ❑ V. New Challenges
- ❑ VI. Promotional Plan

I. Background (1/3)

- The unseen promotion in the population structure change and labor participation rate.
- **Declining birthrate :**
Taiwan's birthrate population has been dropping progressively ; from 15.72‰ in 1989 dropping to under 8.02‰ in Nov,2016.
- **Aging population:** The elderly population (above of 65 years old) of the total population rate of 5.3% in 1989 rose to 13.13 % in Nov,2016. The aging of population has gradually increase through the years.
- **Labor participation rate:**
Labor participation rate of 60.12% in 1989 dropped to 58.74% in 2016.



I. Background (2/3)

- **Due to the promotion of the educational level and the change of the work value, the problem of youth unemployment will be obvious.**
- **Increase University Graduates:**
University graduates account for 11.65% of the same age group in 1989 rose to 72.04% in 2013.
- **Increase of Service Industry:**
People working in the service industry account for 45.01% of the working population in 1989 rose to 59.02% in 2015.
- **Youth Unemployment Rate:**
Youth unemployment rate 1.08% in 1989 rose to 3.95% in 2015



I. Background (3/3)

- **Effect :**
 - **Specialized foreign workers leaving Taiwan.**
 - **Shortage of skilled labor.**
 - **Increase demand of the long-term care services.**



II. Principle

- **Promotion of foreign laborers' principle**
 - **To attract the foreign professionals to work in Taiwan:**

Making more favorable immigration policies to attract foreign professionals.
 - **To complement the underemployment problem in Taiwan and to limit the number of people in industry:**

Introducing the foreign laborers to work in Taiwan on the premise that there is no disruption the local employment market.



III. Conspectus of Introduction (1/2)

■ A professional of foreign workforce

- **Categories:** Specialized or technical workers , Tutorial class teachers, Teacher, Overseas Chinese or Foreign Investment Manager, Work related to Performing Arts , Sports coach and Athlete, etc.

Years	Specialized or technical work	Tutoring class teacher	Teacher	Overseas Chinese or Foreign Investment Manager	Religious, artistic, and show business work	Contract	Sports coach and athlete	Total
2010	13,981	5,715	2,406	1,644	1,685	1,327	40	26,798
End of Nov.2016	17,321	4,793	2,160	2,469	1,864	1,614	57	30,278



III. Conspectus of Introduction (2/2)

■ Foreign workforce

- **Categories :** Manufacturing, Construction industries, Marine fishing/Netting work, Nursing work and Household assistant.

Years	Total	Manufacturing	Construction industries	Marine fishing/ Netting work	Nursing work	Household assistant
2010	425,660	215,271	3,865	8,670	195,726	2,128
End of Nov.2016	613,641	362,223	6,420	10,655	232,396	1,947



IV. Management of Foreign Worker(s)

Category	Recruitment process	Salary range	Duration of the employment	Transfer to a new employer	Security fees	The limit in different industry
Foreign professional workforce	None	More than NTD 47,971	3years (without time limit)	Permit Certificate	None	No limit without basic work. (White-collar worker can't transfer to Blue-collar worker)
Foreign workforce	Yes	More than NTD 21,009. expect for family class	3years (No more than 12 years.)	Transfer in special circumstances	NTD 1,900 in every month, expect for special circumstances.	Prohibit to transfer work, expect for special circumstance.



勞動力發展署
Department of Labor Development

V. New Challenges (1/2)

■ Demand of foreign professional workforce

- We need to take some necessary measures to attract and retain skilled personels.
- We also need to reduce the barriers for spouse of foreign professionals to work in Taiwan.

■ Continuous labor shortage

- In order to solve labor shortage problem in the agricultural sector, we need to introduced the foreign labors for agriculture.
- Because the problems of the youth unemployment and the low salary in Chinese Taipei, we should have precautionary measures to control the reasonable number of the foreign basic laborer.



勞動力發展署
Department of Labor Development

V. New Challenges (2/2)

- **Promotion of long-term care policy in Taiwan**
 - Long-term care policy will be published in June, 2017. To cope with long-term care policy establishment, the introduction of nurse workers should be examined.
 - Not only to establish the long-term care policy, but also to ensure the quality of life and their rights of foreign caretakers.
- **To ensure the rights and interests of laborers**
 - Daily life conditions and rights of the foreign laborers working in Taiwan must be transparent.
 - We should strengthen the precautionary measures towards the employer – employee relationship to avoid disputes.



VI. Promotional Plan (1/2)

- **Provide suitable working conditions to foreign professionals**
 - Formulate suitable policies and strengthen the working conditions to attract and retain foreign professionals in Taiwan.
 - To modify the rules for spouse of foreign professionals to do the technical works .
- **Review of the precautionary measures on the introduction the foreign laborers to work in Taiwan**
 - To promote employment stipulation to make up for the deficiency in agriculture.
 - To promote the warning target of the foreign workforces to review the number of foreign labors.



VI. Promotional Plan (2/2)

- In coordination with the country's long-term care policy, reviewing of the existing policy of nursing work must be made.
- To review the policy about the introduction of the foreign nurses.
- To implement the Respite Care Service for foreign caretaker.
- Strengthen the protection of the right and interests
- We need supporting measures for canceling the rule that foreign laborers should not depart for 1 day when their contract expires. To ensure the rights of foreign laborers in regards to legal holidays and rest days.
- To formulate an informative webpage to ensure the rights and interests of foreign laborers.



Thank you for your attention.



附錄二 與會照片-1



國家發展委員會吳專員回應與會人士提問



勞動力發展署莊科長與馬來西亞代表交流



國家發展委員會吳專員上台發表報告

附錄三 與會照片-2



會議中照片



與日本厚生勞動省科長小関美智子之合照