

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 6 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：謝組長青雲(勞動部勞動力發展署)

徐科員嘉霜(勞動部綜合規劃司)

鄭專門委員佳菁(國家發展委員會人力發展處)

派赴國家：日本

會議期間：105 年 2 月 3 日至 2 月 5 日

報告日期：105 年 5 月 2 日

摘要

勞動部勞動力發展署謝青雲組長、勞動部綜合規劃司徐嘉霜科員與國家發展委員會鄭佳菁專門委員，於本(105)年2月3日至5日赴日本東京參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)合辦之「第6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「移工從家到工作場所的保障 Safeguarding Labor Migrants from Home to Workplace」，包括以下重點項目：

- 一、亞洲移工之趨勢與展望，2014年至2015年亞洲移工匯款情形與勞動市場需求。
- 二、近期移工政策與移工遷徙趨勢。
- 三、平等招募移工。
- 四、移工輸出國對移工之倡議。
- 五、移工輸入國對勞動遷徙管理及相關措施。
- 六、移工管理：以看護工為例。

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5年舉辦亞洲移工圓桌會議，我國自102年開始參與該會議，去(104)年我國以「外籍勞工與專業人士跨國移動」為題，本次為第6屆會議，本年勞動部發展署謝組長青雲以報告我國外籍勞工概況為主題，介紹我國外籍勞工之評點制度、直聘系統及其對外籍勞工及雇主所帶來之效益，並蒐集包含馬來西亞、泰國、緬甸、巴基斯坦、印度、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。

移工輸出、輸入國的倡議有所不同，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，自身權益保障及其家人的任何協助、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其權益。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，應持續且積極關注各國政策及相關權益之保護，可透過雙邊、多邊國際會議或研討會等場域，交換政策意見，俾利促進移工權益之保障以及共同打擊非法移工及人口販運情形。

目次

一、參與第6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.....	52
三、附錄	
(一)我國簡報報告.....	55
(二)與會照片.....	64

(一)參與亞洲移工圓桌會議概述與參與目的

1. 會議期間：本(105)年2月2日到2月5日。
2. 會議地點：日本東京(亞洲開發銀行研究所)。
3. 出席代表：英國、日本、印度、印尼、緬甸、韓國、泰國、越南、巴西、大陸、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「移工從家到工作場所的保障 *Safeguarding Labor Migrants from Home to Workplace*」，此次會議由亞洲開發銀行研究所 Naoyuki Yoshino 所長及經濟合作暨發展組織首席 Gabriela Ramos 進行開幕致詞。會議內容包含：亞洲移工之趨勢與展望，2014年至2015年亞洲移工匯款情形與勞動市場需求、近期移工政策與移工遷徙趨勢、平等招募移工、移工輸出國對移工之倡議、移工輸入國對勞動遷徙管理及相關措施、移工管理(以看護工為例)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ADBI、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2月3日(星期三)	
時間	議程
09：00-09：30	報到
09：30-09：55	亞洲開發銀行研究所Naoyuki Yoshino所長 經濟合作暨發展組織首席Gabriela Ramos 開幕致詞
09：55-10：45	主題一： 此節主題：亞洲勞工遷徙的趨勢、移工匯款、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所長 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.亞洲開發銀行研究所 Paul Vandenberg
10：45-11：15	問答時間
11：15-11：45	團體照、茶敘交流
11：45-12：30	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，包含新協定、雙邊協定、兩性移民的策略。 主席：國際勞工組織 講者： 1.中國 Zhang Xiangru 2.柬埔寨 Chuop Narath 3.巴基斯坦 Raja Manzoor Ahmad Kayani
12：30-13：00	開放討論
13：00-14：15	午餐
14：15-15：15	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 Shunji Kuchira 2.孟加拉 Md Nizam Uddin 3.緬甸 Thein Win
15：15-15：45	問答時間
15：45-16：15	茶敘交流
16：15-17：00	圓桌論壇

Day 2：2016年2月4日(星期四)	
時間	議程
09：00-09：45	<p>主題三：平等招募移工</p> <p>此節主題：公平招募制度的策略包含，減少移工的花費及消除剝削勞工情形、輸出及輸入國之間的法律規定、落實社會合作夥伴，有更多企業參與公平招募。另外，考量低技能工作者，易受到不法職業介紹機構、勞動力中介機構所欺騙，造成債務奴役、販賣人口和強迫勞動的情況，介紹國際招募標準及協助低技能者避免上述情形。</p> <p>主席：國際勞工組織</p> <p>講者：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.加拿大 Caroline Guimond 2.Bertelsmann Foundation, Matthias Mayer 3.國際勞工組織 Piyasiri Wickramasekara
09：45-10：15	問答時間
10：15-10：45	<p>區域報告</p> <p>講者：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 菲律賓 Liberty T. Casco 2. 泰國 Saichon Akantivong
10：45-11：15	茶敘交流
11：15-11：45	開放討論
11：45-12：45	<p>主題四：勞工輸出國之勞工倡議</p> <p>此節主題：勞工輸出國保護措施包含訊息傳播、勞工定位、技能訓練、福利基金和公布勞工秘書等或勞工輸出、輸入國間談判、資訊分享、標準化合約，及以特殊方式－發布禁令等方式改善保護勞工措施。另就不同性別的策略，討論是否為保護性或是歧視性策略。另訂定遏止海外工作之人口販運或是剝削情形之策略，並規定最低薪資。</p> <p>主席：國際勞工組織</p> <p>講者：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.菲律賓 Marianito Roque 2.印度 S. Irudaya Rajan
12：45-13：00	問答時間
13：00-14：15	午餐
14：15-14：45	<p>主題四：移工輸出國倡議保護移工(續)</p> <p>講者：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.印尼 Hermono 2.尼泊爾 Surya Prasad Shrestha

14：45-15：20	開放討論
15：20-15：45	茶敘交流
15：45-16：15	<p>主題五：合法抵制非法雇用策略</p> <p>此節主題：當移工抵達輸入國開始給付勞務的情形。低技能勞工易受到雇主各種形式的強迫勞動。建立完善監察制度對於保護受害者及違法聘僱措施有正面的效用。同時，必須確保各方重視勞工法令，以減少違法性及確保程序的正確性。討論問題：如何建立檢察機制、勞工與移民官員之間的合作、促進雇主遵守法規、及非法雇主賠償勞工之管道。</p> <p>主席：亞洲開發銀行研究所 Paul Vandenberg</p> <p>講者：</p> <p>1.英國 Ciaran Devlin</p> <p>2.馬來西亞 Vijayakumari Kanapathy</p>
16：15-16：45	問答時間
16：45-17：30	<p>區域報告</p> <p>講者：</p> <p>1.韓國 Tae Hyung Kim</p> <p>2.馬來西亞 Amir Bin Omar</p> <p>3.臺灣 Hsieh Ching Yun</p>
17：30-18：00	開放討論

Day 3：2016年2月5日(星期五)	
時間	議程
09：00-10：00	<p>主題六：管理移工，以看護工為例</p> <p>此節主題：居家或是看護機構看護工，較多依賴女性移工。違法聘僱情形時有所聞，另家庭看護工作可能未納入工資、工時的保障規定中，且預計未來全球對看護工需求增加，有關管理看護工的策略，包含提供訓練需求、訪視、機構介入、致力打擊違法雇傭情事以及協助看護工短期出境時與輸出國間互動，便顯得十分重要。</p> <p>主席：經濟合作暨發展組織</p> <p>講者：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.國際勞工組織亞太區 Anna Olsen 2.京都大學 Wako Asato 3.新加坡 Brenda Yeoh
10：00-10：30	問答時間
10：30-11：00	<p>區域報告</p> <p>講者：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.越南 Nguyen Ha Linh 2.斯里蘭卡 K.O.D.D. Fernando
11：00-11：30	開放討論
11：30-11：45	茶敘交流
11：45-12：15	焦點：改善統計
12：15-12：30	閉幕式

(三)摘要會議紀錄

主題一：移工之趨勢與展望，2014~2015 年亞洲移工匯款情形與勞動需求。

我們關注移工從何而來，去到何處外，本節將討論移工匯款、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移工匯款情形。

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.Paul Vandenberg (亞洲銀行開發研究所資深經濟學家)

1.Jean-Christophe Dumont (OECD 國際移工科科長)

Jean 報告有關於來自亞洲及其他區域國際移工到 OECD 會員國最新的趨勢。

OECD 共有 34 個會員國，除歐洲國家外、亦包含澳大利亞、美國、墨西哥、日本、韓國、加拿大、紐西蘭、智利等國家。在 2008 年因為經濟危機，到 OECD 的移工數下降至 440 萬人，2013 年至 2014 年移工數是增加。遷徙到 OECD 因素，主要是家庭，其次自由移動，工作的部分則僅佔 14%。在進入 OECD 國家比例上，日本及韓國是最少，最多的國家則是瑞士、挪威及澳洲。亞洲移工至 OECD 會員國數量成長了許多，在 2013 年大約共 170 萬人，依序為大陸、印度、菲律賓、越南及巴基斯坦。另外，受過良好教育而移民至 OECD 國家，印度位居第 1 名共有 220 多萬人，2010 年成長 1.23 倍；其次是菲律賓及中國，約有 150 多萬人左右；依序為越南及巴基斯坦。

Jean 報告中談論到 2013 年，超過 150 萬亞洲留學生到 OECD 會員國就學，將近占約 OECD 總留學生數的 55%，亞洲留學生主要來自中國，將近有 23%，留學地點依序為美國(38%)、英國(14%)、澳洲(14%)等國家，到日本及韓國留學則為極少數。此外，非 OECD 會員國出生且在 OECD 國家擔任醫生，其人數依序為印度、中國、巴基斯坦、菲律賓、越南、韓國及馬來西亞。護士來源國，與醫生有所不同，菲律賓位居第一，其次是印度。這些是屬於有高技能及高教育程度的移工。

Jean 亦調查移工及其後裔就業情形，在歐洲國家，非歐洲出生者，失業率是高於歐裔近 5%；在澳洲及加拿大，亞裔低於歐裔；美國則無太大的差異。OECD

歐洲會員國及美國，亞裔僱用情形比非裔高。Jean 表示亞裔未來在歐洲的就業市場可能會像在美國一樣無太大差別。Jean 分享最近歐洲的難民潮危機，難民潮對 OECD 在歐洲會員國造成很大的衝擊，在 2015 年，進入到 OECD 會員國的難民數是 150 多萬人(約為 1992 年的 2 倍)，幾近 140 多萬人是進入歐洲，其中 100 多萬人進到德國，其次是瑞典(15%)左右。近期每月難民人數，尤其是來自敘利亞、阿富汗及伊朗呈現激增情形，難民數量十分龐大。2016 年 1 月初時，透過地中海抵達歐洲人數，預估近有 54,518 人(後修正為 73,146 人)，透過希臘進入歐洲內陸佔 93%，7% 則是透過義大利。(UNHCR, United Nation High Commissioner for Refugees 網站查詢，截至 2016 年 3 月，難民透過海路抵達歐洲計有 170,526 人。)這些難民們初期進入勞動市場需要時間及相關積極政策協助，原在 OECD 歐洲會員國工作或留學者，會比尋求國際庇護及難民家庭成員較容易進入職場。

Jean 表示這些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，而非僅是提供便宜住宅；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 (國際勞工組織亞太區資深移工專家)

Nilim 報告關於亞洲移工的趨勢及發展。

ILO 在 2013 年時調查亞洲移工的數據，總計有 1 億 5030 萬位移工，國際移工則 2 億 3200 百萬人。亞洲移工有 55% 是男性，45% 是女性。在阿拉伯國家的亞洲移工比例近 35.6%，佔全球移工的 11.7%，亞太區亞洲移工佔有 17.2%。亞洲移工分為 3 大移動路線，70% 是從東南亞國家到海灣國家理事會(GCC, Gulf Cooperation Council)；14% 往東協(ASEAN)區域；16% 從東南亞移至東亞國家(韓國、臺灣)。這些多數臨時性移工從事低技能的工作，例如：製造業、漁業及看護工等工作；不過，亞洲也是高技能移工的來源國，特別是中國、印度、菲律賓、越南及巴基斯坦等，這 6 個亦是全球前 10 名收到移工匯款的國家。Nilimu 表示菲律賓、巴基斯坦、中國移工到其他國家工作，人數幾近倍增，但印尼人數並無太大幅度增加，此與印尼政府提倡尊嚴勞動等相關政策，以及國內就業市場蓬勃

有關。孟加拉輸出的人數比以往是更減少的。斯里蘭卡則是呈顯穩定成長到 30 萬人左右。在 2013 年，東協約有 1,020 萬名國際移工，人數約為 1980 年 4 倍之多，有三分之二係東協移工，主要是緬甸(220 萬)、印尼(120 萬)、馬來西亞(100 萬)、寮國(90 萬)及柬埔寨(80 萬)。

Nilim 蒐集聯合國、東協及南亞區域合作聯盟等相關政策，他首先認為政策面應以放諸四海皆準，所以引用「聯合國永續發展目標 2030」為範本，該目標中第 8 項及第 10 項為有關於勞工部分。在第 8 項目標，是促進包容且永續的經濟成長，達到可充份就業，人人都有份尊嚴勞動的工作。在第 8.8 項的細項目標，保障所有勞工的權益、提供安全及健康的工作環境，包含所有的移工，特別是女性移工。建議指標：按性別及移工狀態，提供職業的安全衛生；另外，國際勞工組織將在今年 3 月時，討論工作類型的相關公約。永續發展目標第 10 項，減少國內及國家間不平等。建立有秩序性、安全的及負責移工制度，包含實施規劃和管理移民政策。建議指標：減少仲介就業時雇員負擔費用；落實國際移民政策；遏止人口販運。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。此外，在第 27 屆高峰會中，新加坡及柬埔寨簽署反對人口販運(尤其是婦女及孩童)之公約。有關東協所提出「MRA-TP 資歷互相承認」，在 2005 年到 2014 年間，MRA 已完成 7 項專業及旅遊專業人才資歷承認，並規定建築及工程亦可在 MS 申請證照，除此之外，MRA-TP 資歷承認亦提供機制的認證程序及資格等，預計 2016 年開始施行。第 18 屆南亞區域合作協會(2015 年 11 月 26-27 日，尼泊爾首都)中，尼泊爾政府發表針對移民政策合作計畫的草案，預計在 2016 年時，會與南亞區域合作協會各國討論。Nilim 談論到國際勞工公約，第 189 條有關尊嚴勞動及第 181 條(私立就業服務機構公約)在平等的招募機制下，勞工無需繳交任何費用。阿拉伯聯合大公國針對僱用移工的情況，雖透過勞工法令及標準的合約制訂 3 項規範，簡化招募移工過程，然而阿拉伯國家虐待移工時有所聞，尼泊爾及馬來西亞政府認為，如果海灣國家合作理事會無法提供免費的簽證及機票「Free visa, free ticket」，他們不會讓國民去工作。至於第 181 條公約，目前大部分國家及區域致

力相關成本費用，例如：韓國與其他國家國簽定協訂，從 2002 年到 2011 年起，逐年降低移工負擔成本(減少 2,573 美元)。另外世界銀行(與國際勞工組織結盟)亦訂出移工負擔成本、國際勞工組織亦調查移工成本，例如：越南移工前往馬來西亞工作、巴基斯坦移工在阿拉伯聯合大公國及沙烏地阿拉伯工作等相關費用是降低的。

Nilim 相信未來移工所負擔的成本可以更低。在去年時，媒體報導泰國漁工常遭到剝削及發生人口販運的情形，但是政府卻無相關積極作為，因此受到來自購買漁獲者的施壓、美國、歐盟或其他輸入泰國漁貨等等制裁動作，以遏止剝削泰國勞工等不平情事，Nilim 表示並非只是泰國，在中東及馬來西亞也是有相同的情況。近期，馬來西亞與美國簽訂雙邊協訂，其中有關勞工部分，與跨太平洋夥伴協定勞動專章是一致的，確保移工權益，包含僱主不可以脅持移工護照、制訂移工的標準合約、收取相關必要費用、禁止販運人口、禁止強迫勞動、保障移工行動的自由及結社權等(原先馬來西亞法規第 262 規定，需在馬國合法工作 3 年以上，才能取得結社權)。

Nilim 認為對緬甸、孟加拉、泰國及印尼等這些勞工輸出國，遏止非法移工及人口販運等情事，是挑戰也需要積極解決，Nilim 發現泰國透過非法管道的移工人數比透過簽署備忘錄多；移工在輸入國所受的訓練(由原先的 low-skilled 成為 semi-skilled)，歸國後可應用訓練所學，尋求新工作。Nilim 強調保障移工的權益，包含僱主不可脅持移工護照、制訂招募移工的標準合約等等，應速建立相關標準及保障，特別是婦女及小孩。最後，尊嚴勞動對每位移工是重要的。

3.Paul Vandenberg (亞洲銀行開發研究所資深經濟學家)

Paul Vandenberg 報告有關亞洲移工匯款分析及相關資料

Paul 認為移工離開家鄉到異地工作，是將所賺的薪資匯回家鄉，分 2 個方向思考到異地工作，壞的一面，自己國家無法提供工作，移工得到海外就業，尋求較好的就業機會、好的薪資及工作環境，如前往歐美國家；好的一面是海外確實存在這些就業機會。

可從移工匯款了解到：(1)勞工移動是從勞動力剩餘移至勞動力不足的國家、(2)全球收入重新分配、(3)從有錢國家匯至貧窮國家。影響匯款包含移工數量、薪資及匯款的成本等因素，整體匯款資訊可透過銀行取得，但較無法取得薪資資訊。移工匯款時所負擔的手續費用，是一筆支出，因此成本的合理性亦是重點。銀行為因應越來越多的移工匯款，匯款機構數量(像是銀行及匯款代理行等)有增

加的趨勢。受到各方面的施壓，銀行降低匯款手續費用，因此移工透過銀行匯款人數增加，但囿於銀行亦有針對洗錢防制與打擊資助恐怖主義(AML/CFT)的作為，可能會使現金流減少，這樣交互影響現象對研究者來說是很有趣的經驗。Paul 指出亞洲中有 7 個國家(印度、中國、菲律賓、巴基斯坦、孟加拉、越南及印尼)一年各收到超過 100 億美金的移工匯款，在這 7 個國家，印度及中國每年各收到將近有 600 億美元(自 2013 年-2015 年)的移工匯款，是居於亞洲之最。在 2014 年統計，亞洲共收到 2850 億美元移工匯款，這 7 個國家占全亞洲近 8 成，有 26 個亞洲國家則是少於 10 億美元，僅占 2%。移工匯款影響 GDP(每人平均國內生產毛額)，有 10 個亞洲國家影響 10% 以上，有 17 個國家則是 1%-10%，20 個國家是小於 1% 的，尤以中亞及太平洋國家是特別依賴移工匯款提升 GDP。研究報告指出，近期在 2014 年及 2015 年亞洲移工匯款已經趨緩，2006 年至 2009 年的年成長率將近 15%，到了 2010-2014 年則是 8%，Paul 並未說明趨緩的原因。

亞洲移工匯款來源國分析：印度主要是來自阿拉伯聯合大公國、美國及沙烏地阿拉伯等；菲律賓是美國及阿拉伯聯合大公國；巴基斯坦是沙烏地阿拉伯及阿拉伯聯合大公國；孟加拉是來自印度及沙烏地阿拉伯；越南主要來自美國，占其全部移工匯款將近 7 成；中國是來自美國及香港(高所得的國家)，不像其他國家是來自海灣石油國家。Paul 前面所提到的移工匯款成本，已自 2000 年開始逐漸降低，印度、印尼及土耳其匯款成本在 2011 年後皆低於全球平均值，而中國還是持續高於全球均值。

前些 Nilim 所提到聯合國永續發展目標(SDG 2030)將取代千禧年發展目標(MDG, Millennium Development Goals, 2000 年提出，2015 年結束)，在 SDG 中強調尊嚴勞動及建立社會保障等勞工議題，在 SDG 第 10 項目標減少國內及國際間的不平等，在第 10.8 項的細項目標係在 2030 前，移工匯款成本減少到小於 3% 及消除匯款手續費、規費等成本至 5% 以上。但反觀現況(2015)，南亞的移工匯款成本是 5.7%、東亞及太平洋區域是 8.1%，即使南亞區域最低，但目前沒有任何區域是低於 5%，Paul 認為到 2030 還有很長一段時間，各國可致力降低移工匯款成本。另外當移工在海外工作時，在工作前 9-10 個月薪資，需支付到海外工作的機票及仲介費用，並沒有實際收入，當之後有收入時，匯款回到自己的家鄉，還被扣減將近 10% 左右的匯款成本(Paul 笑稱形同扣稅)，所以，Paul 認為降低移工匯款的成本，是一大福音。

2016年、2017年移工遷徙情形與經濟成長有密切相關，優先以經濟情況穩定的國家、OECD 歐洲國家等考量。Paul 提及去年歐盟有難民危機，美國目前持續表現良好，加拿大(Paul 的故鄉)經濟呈現停滯的情況，可能因為油價下跌的關係，日本經濟成長緩慢；亞洲經濟發展部分，中國成長趨緩，並非像之前成長快速；印度部分，預期莫迪政策(印度總理 Narendra Modi,2014年5月26日上任)可能帶來的經濟成長及就業成長，但目前印度就業情形成長幅度有限；緬甸呈現經濟穩定成長及有潛力的國家，但當國家內部經濟成長時，海外移工數量是否會減少?會歸國工作?另外，油價的下跌是否影響在產油國家(包含波斯灣阿拉伯國家、俄羅斯)工作的中亞移工等，這是值得我們關注。

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：國際勞工組織

報告人：

- 1.Zhang Xiangru(中國對外承包工程商會秘書長及駐日代表處處長張翔如)
- 2.Chuop Narath(柬埔寨勞動及職業訓練部副處長)
- 3.Raja Manzoor Ahmad Kayani(巴基斯坦海外及人力資源部秘書)

1.Xiangru Zhang(中國對外承包工程商會秘書長及駐日代表處長)

Xiangru Zhang報告有關中國移工之管理與服務

目前中國移工類型分為兩類，一種是承包工程的外派移工，一種是對外勞務合作的移工，並設立包括地方政府、中央政府部門、行業自律規範以及駐外大使和領事等4個層級的管理及監督體系。

針對中國的外派移工，相關對外簽署的勞動合同有3種類型：(1)外派公司和海外雇主的合同、(2)外派公司和外派勞工的合同，以及(3)外派勞工和海外雇主的合同等。其中，處長表示目前與日本簽署的技術培育合作合同，是對外簽署的

勞動合同中，最具效益的合同類型。

中國對於外派移工提供的服務包括：(1)勞務派遣(2)提供一連串的措施，包含招募、訓練、海外管理和解決爭議(3)向派遣移工及海外雇主收取費用等。

根據統計資料顯示，目前中國大陸對外勞務合作的外派移工人數，在2014年達到高峰，總人數達到56萬人，純勞務人數為29.3萬人，惟2015年則分別下降為53萬人、27.7萬人。處長表示，推估下降的原因包括中國大陸國內工資的提高，外派勞工的供給人數減少，其次可能受到全球經濟趨緩的影響，外派職位及機會減少。至於外派移工的目的國和地區，仍以亞洲國家為多，佔63.8%，其次是非洲，佔25.7%，歐洲及北美洲最少，係因為語言因素的影響。至於2014年中國在外各類勞務人員行業結構，主要仍以傳統勞務為主，高階人力較少，主要分佈在建築業最多(47.5%)，其次為製造業(16.3%)，第3則是交通運輸業(11.7%)。

中國對於外派勞務政策的檢討：在勞務合作的市場方面，從原本的指定國家，轉變為資源市場取向；在外派勞工的招募方面，變得更加困難，係因為中國境內薪資提高、生活改善，此外，因為近年人民幣升值、日幣貶值等國際匯率的變動因素，因此招募到日本的外派勞工的供給就減少。

中國對於外派移工減少的因應對策，包括(1)加強人力的培訓，增加外派勞工的來源，有些外派公司甚至成立培訓學校，來加強勞工的供給；(2)透過提高外派公司成立的門檻、提高公司的經營能力及品質；(3)透過政府相關的獎勵及監督管理措施，例如風險管理、信用評等以及設定行業規範等。

2.Chuop Narath(柬埔寨勞動及職業訓練部副處長)

Chuop副處長先針對柬埔寨的經濟及人口情勢做摘要的報告。柬埔寨總人口數約為1,500萬人，其中29歲以下的人口佔60%，是年輕的國家；15-64歲的勞動年齡人口，從2009年至2014年增加了120萬人，在2014年達到1,000萬人，其中四分之三的人口居住在農村地區。勞動參與率在2014年達到83%，女性為78%，男性為88%。2012年，青年的失業率為3.8%。

依據透過私立仲介機構到國外統計資料顯示，柬埔寨的移工主要是到泰國(16,163人)，其次是日本(1,399人)，第3是馬來西亞(807人)。

柬埔寨在2014-2018年的國家發展策略的綱要中，移工已被視為人口問題的一環，該綱要將加強移工人力資源發展的相關措施，包括對外移移工以及歸國移工的就業服務等。

柬埔寨為加強對移工的保護，已在2011年通過多個行政命令，以規範私人招

募機構媒介移工至外國工作；在2013年在3個省分成立移工的資源中心，並透過省勞工局提供移工相關的協助；建立申訴機關以強化解決移工的勞資爭議；建立職前訓練的標準化規定；此外，柬埔寨政府為保護他們的移工，並與泰國、馬來西亞等國簽訂合作協定。

近期，柬埔寨更訂定了「2015-2018年移工政策及行動計畫」，這個行動計畫主要由政府相關部會、社會伙伴以及NGO團體共同落實推動。這3年的行動計畫主要包括：透過各個層級的社會對話，推動性別及敏感議題的相關立法及政府政策；推動職前教育讓移工瞭解自身的境遇及權益；利用移工的遷徙和流動，加強柬埔寨的社會與經濟發展，並且肯定移工是國家發展重要的貢獻者等。

3.Raja Manzoor Ahmad Kayani(巴基斯坦海外及人力資源部秘書)

巴基斯坦是目前全球第2大的移工輸出國，截至2015年底統計資料顯示，在海外居住、工作或求學的人數約有900萬人，其中以在中東地區人數最多(49.21%)，其次為歐洲(28.34%)、美洲(16.23%)。輸出國別以阿拉伯聯合大公國及沙烏地阿拉伯為首。

巴基斯坦近年推動移工相關的制度及措施包括：成立移民及海外就業局、海外就業公司、海外巴基斯坦人基金、設立社會福利監察官、海外移工申訴中心，以及移工資源中心等。

其中，利用海外巴基斯坦人基金，提供移工之職前訓練，在海外成立19個辦公室，利用社會福利監察官，確保海外移工受到地主國社會福利制度的基本保障，並透過海外移工申訴中心，加強對海外移工的權益及安全保障，對於歸國之移工，提供就業及回國創業服務等。

為保護移工，巴基斯坦與南韓、巴林、利比亞、阿拉伯聯合大公國、卡達、馬來西亞等等國家簽訂合作協定，以確保移工的就業權益及人身保護等。

Raja評析，移工對於巴基斯坦有相當多的正面效益，包括提供人力資源的開發及運用、增加外匯、促進投資及對外貿易、解決國人失業及貧窮問題、人才及技術的流動，以及提升國人生活水準等。

主題二：近期移工政策的轉變(續)

主持人：OECD 代表

報告人：1.Shunji Kuchira(日本勞動厚生省國際移工部)

2.Md Nizam Uddin(孟加拉人力資源、就業及職業訓練局秘書)

3. Thein Win(緬甸勞動部部長)

1.Shunji Kuchira(日本勞動厚生省國際移工部)

Shunji 報告係有關日本對外籍勞工政策

就大家所知道，比起其他國家，日本是個老年化快速的國家，人口成長呈現下降的趨勢，在 2010 年，老年人口(65 歲以上)占全國人口數 23%，預估在 2060 年時，老年人口將占全部人口數的 40%，將近一半的比例。日本在 2010 年出生率是 1.39，預估在 2060 年是 1.42，政府針對低出生率，制訂相關政策鼓勵婦女生育，另外針對婦女、小孩及老人提供更多的社會保障。

日本(此項為 2015 年的 10 月資料)統計共有 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)，Shunji 將這些人(16 萬 8 千人及 1 萬 3 千人)統稱為 INTERN。

日本外籍勞工政策包含 3 大支柱：1.考量範圍是針對日本產業和大眾利益，再決定的外籍勞工居留資格(日本出入國管理及難民認定法規)。2.日本為了強化日本的經濟及社會，僱用具有專業性及技術性領域的高技術外籍勞工，除此之外，日本政府亦提升外籍人士生活及工作標準，針對高技術外籍勞工，日本並無限制配額也無經濟需求測試。3.另外，日本認為無技能(或是低技能)外籍勞工的引進，是需要審慎考慮的，對國家勞動市場帶來衝擊，或影響到國民的生活(例如：社會安全、教育、醫療、大眾安全以及與當地社會互動情形)。

有越來越多外國學生及長期國外的居留日本，Shunji 分為兩部份來說明日本的相關政策。在 2014 年，具有專業性及技術性領域的外籍勞工增加至 21 萬 4,244 人，與 2004 年前比，增加了將近 1.7 倍。另外，外國學生共有 21 萬 4,525 人，其中受到聘僱許可的有 1 萬 2,958 人，受聘僱的外國學生狀態會改為「被受僱」。當這些外國學生(是具有專業性及技術性的學生)從日本學校畢業後，近 65%的學生會想在日本就業，但在 2015 年的外國畢業生中(3 萬 9,650 人)，僅有 23.7%的受到聘僱，也有近 26.4%的畢業生想回到國內就業。日本政府亦協助外國人，增設口譯及顧問的配置，提供有關日語輔導的就業準備研修等措施；日本政府與學校合作，協助欲留在日本工作的外國畢業生求職、輔導他們進入職場、安排畢業

生與公司互動及面試等。日本針對長期居留外國移民(包含日籍子女)的政策規劃，主要的行動有 3 個，第 1：在公立就業場所中，安排翻譯及顧問(從 2008 年到 2015 年翻譯人員增設 43 位及顧問 78 位)協助就業；第 2：協助增進日語能力；第 3：提供相關的職業訓練。

日本「2014 年人力資源運用策略」說明：在製造業及造船業運用外籍人力資源、允許日本的海外子公司員工進入日本工作、協助具有護理及照護的國際證照國際學生積極參與日本及運用外籍看護工。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。

日本「2015 年人力資源運用策略」(2015 年 6 月公佈)說明：促進國內接受外國專業人員、強化協助國際學生畢業後留在日本積極參與就業、具有專業性及技術性的外國人力資源包含電腦產業、旅遊業等，係以中長期規劃，讓更多外國人力資源進入到日本就業。最後 Shunji 說到，日本因為社會、老年化等因素造成勞動力下降，需有外籍人力資源來協助，包含具有專業性及技術性人才、家庭看護工、外籍留學生等，鼓勵他們積極進入日本就業市場，尤其是具有專業性及技術性外籍人才，希望可以為日本帶來經濟效益等。

2. Md Nizam Uddin(孟加拉人力資源、就業及職業訓練局秘書)

Uddin 報告有關孟加拉海外就業情形及移工法規、政策的變動。

首先，Uddin 說明孟加拉海外就業趨勢，自從 1976 年，就有將近共有 970 萬孟加拉的移工遍佈在全球，在 2007 及 2008 年金融海嘯危機，移工數是從 30 萬人激升增至 80 萬到 90 萬人，在 2013 年-2014 年移工數僅有 40 萬人，到 2015 年成長了 30%。孟加拉移工前往的是沙烏地阿拉伯、阿拉伯聯合大公國、馬來西亞、新加坡、南韓、科威特等等共 160 個國家。就以孟加拉移工技能分析，將近有一半移工是在海外從事熟練(skilled)及技術尚未純熟(semi-skilled)的工作，也有將近一半的移工是無專業技能(less-skilled)的，這些工作：製造業工人、木匠、司機、石匠、服務生、一般勞工、工廠工人等，多從事勞動力密集的工作。另外 Uddin 指出孟加拉女性移工也自 2010 年開始逐年增加，截至到 2015 年，女性移

工已經占全部移工 18.66%，累計有 10 萬 3,718 人。

在 2011 年，孟加拉時簽署國際公約-保障所有移工及其家庭(ICRMW)，原先是由移民條例規定有關國際移工各項事務，於簽署國際公約後，2013 年制訂「海外就業及移工法規(OEMA,2013)」，在政策面，政府促進海外就業及保障相當程度的福利及同時規劃「2010-2021 透視計畫」、「外籍人士福利及海外就業政策 2016」及建立仲介機構分類系統(Recruitment Agents Classification System)。孟加拉移工規定(Migration Rules, 2016)，包含：移工遷徙過程中的就業許可、職業訓練、勞工興趣及處理紛爭等，亦規定勞工秘書的職責。仲介機構許可證明及行為規定(Recruitment Agents License and Conduct Rules,2016)，規範仲介機構應具備有證照及更新、取消許可證的恢復、仲介機構作為及可收費證照等。

職工基金規定(Wage Earners' Fund Rules, 2016)為移工及其家人安排福利活動。這些 2016 年制定法規，目前還在修訂中。

Uddin 指出孟加拉針對移工的福利和海外就業政策的目標：

- (1) 在自由、安全及有人性尊嚴情況下，促進男性及女性移工的海外就業機會，保障他們有自由選擇就業的機會。
- (2) 移工遷徙過程，應符合國際法規及國際勞工標準，並針對移工及其家人們擴大社會保障的適用。
- (3) 移工遷徙過程，應提工移工及其家人們既有及相關的福利，以確保便利性。
- (4) 移工遷徙過程，促進性別平等亦是很重要的。要確保女性移工是在安全及有尊嚴的海外就業環境，及符合國際法規及國際勞工標準。
- (5) 在國家發展及計畫架構下，建立移工、經濟、社會及勞工政策一致性及協調性。
- (6) 移工的發展是需要高效率及包容性治理框架。

孟加拉政府提供一致性及安全的移工模式，為了促進海外的就業市場及保障合法的移工等因素，建立一套 3 層式動態網站，查驗海外移工。另外，亦發給移工多用途的晶片卡作為證明，其中包含 5 項：高畫質的防偽印刷、32 位元加密的晶片、移工的基本資料、相片及條碼。孟加拉政府成立訓練機構，目前 47 個科技訓練中心及 4 個漁業技術機構，未來預計要增加到 400 個科技訓練中心及 3 個漁業技術機構。孟加拉政府亦在移工前往海外就業時，會針對移工作有關前往國家強制性的簡報，目的在使移工瞭解到國家的相關規定，例如：地理資訊、當

地社會及文化背景、工作環境、工作的本質及工作合約內容等。除此之外，銀行針對前往海外的移工及從海外歸國的移工提供貸款。

Uddin 表示孟加拉政府未來繼續努力的方向：

- (1)在國際勞動市場，增加對熟練(skilled)移工的需求。
- (2)缺乏仲介機構相關評鑑機制。
- (3)在移工遷徙過程中，政府無法獲取足夠的訊息。
- (4)海外女性移工的剝削情形時有所聞。
- (5)缺乏移工與利益相關者之間的協調。
- (6)人口紅利會造成青年失業的情形。
- (7)孟加拉勞工缺乏國際技能認定。

3.Thein Win(緬甸勞動部部長)

Thein Win 報告有關於緬甸管理移工政策及計畫。

緬甸人口 5300 萬人，主要勞動力佔全部人口的 30%，64.5%的勞工從事農業、21.55%的從事服務業及 14%的是工業。緬甸國內就業政策，有 7 大指導原則：提供尊嚴勞動的工作、促進就業所帶來的經濟效益、創業及私人投資活絡勞動市場及帶來相對應的經濟、改善工廠生產流程及提供工作者機會、免除就業歧視、環境及社會的永續發展及強化勞工就業力集適應力等。

對於海外就業的部分，緬甸成立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，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緬甸移工情形。緬甸提出 2013 年到 2017 年的國家級計畫包含：移工的管理、移工的保障及就業、移工的發展及蒐集及分析資料。另外海外就業管理委員會亦於內比都及仰光設置抱怨機制中心，海外移工可以告訴政府，他(她)所遭遇到的問題及其需求，中心提供全年無休的服務。另外設置移工通報中心，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。緬甸自從 2012 年起，指派勞工秘書駐點於泰國、南韓、馬來西亞 3 個國家，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及與 NGOs、INGO、UN 合作等。

Thein 指出緬甸仲介機構的挑戰，亦認為這些亦是緬甸政府要處理的課題：

- (1) 移工前往海外就業時，仲介機構沒有提供足夠的訊息讓移工清楚知道工

作內容及性質。

- (2) 對於移工來說，工作及語言的技能還是需要再多加強。
- (3) 有相關證照的仲介機構應該自我檢驗及監管以避免在過程中犯下不當行為。
- (4) 仲介機構的雇主及勞工應更有警覺性及在移工管理上有更多的參與，避免成為人口販運的幫兇。
- (5) 避免及減少移工赴海外工作的延遲。
- (6) 知曉剝削勞工情形，應通報當地及海外當局。
- (7) 仲介機構在移工簽署就業合約前，應更加努力將相關的訊息和工作的知識傳達給移工，並且詳細告知他們所負責的工作內容。

另外，值得注意移工違法的停留及從工作地點的逃跑，可能是發生不當勞動情形。

主題三：平等招募移工

本場次將著重於移工的公平招募制度，包含減少移工的花費及消除剝削勞工情形、輸出及輸入國之間的法律規定、落實社會合作夥伴，有更多企業參與公平招募。另外，考量低技能工作者，易受到不法職業介紹機構、勞動力中介機構所欺騙，造成債務奴役、販賣人口和強迫勞動的情況，主張介紹國際招募標準及協助低技能者以避免上述情形。

主席：國際勞工組織

報告人：1.加拿大 Caroline Guimond

2.Bertelsmann Foundation, Matthias Mayer

3.國際勞工組織Piyasiri Wickramasekara

1.加拿大 Caroline Guimond(東南亞區域部長、加拿大駐菲律賓參事)

Caroline Guimond報告加拿大之移民、難民與國籍

加拿大在移民管理上都扮演著全球領先的地位，具有成熟的法規架構和措施，以促使更完善的移民規劃。根據各種相關數據顯示：每5個加拿大人就有一個是在國外出生，2014年被承認的難民高達23,286人，2014年短期居留簽證(核發給工作、學生及觀光)高達260,404人。在過去15年內的新移民(包括經濟、人道、家庭移民)高達360萬人，以及自從聯邦建立以來，有高達1,500萬移民等等。從各種數據可以看到加拿大對於管理外來移民的卓越成果，OECD也鑑定加拿大在移民融

合和第二代產出(immigrant integration and second generation outcomes)的層面上，扮演著世界領先(global leader)的地位。在取得國籍的比率上，也是全球最高的。

加拿大的年度移民數量計畫(Annual Immigration Levels Plan)是由內閣以及國會批核。另外加拿大有對於移民強大的公共支助(public support)。

另外在法規層面上也有妥善的法律架構(Legislative Framework)，大致包括以下幾項原則：

- (1) 根據憲法法案第 95 條(1867)移民的司法管轄權是落在聯邦級(federal)以及省級(provincial)和地區性(territorial)政府。
- (2) 聯邦移民與難民保護法案(Federal Immigration and Refugee Protection Act, IRPA)2011 是由 Immigration, Refugee and Citizen Canada(IRCC)和 Canada Border Service Agency(CBSA)所管理。
- (3) 聯邦與省級和地區性政府都有權在勞工和就業(labour and employment)的相關法律。而在憲法第 91 條中賦予了銀行(banking)、廣播和電視(radio and TV broadcasting)等產業就業特殊的聯邦司法管轄權。倘若就業規定中有未受到聯邦司法管轄的部分，其即為省級或地區性政府之司法管轄範圍。
- (4) 省級或地區性政府有其各自就業相關的勞動法規(Labour codes)，聯邦層級的法規為 Labour Code of Canada 而最高聯邦組織為 Workforce Development & Labour Canada (EWDLC)。

移居加拿大的人口可分為兩類，分別為暫時居留(Temporary)與永久居留(Permanent)，兩者的分類如下：

- (1) **Permanent Economic Migration(永久經濟移民)**：這類型的人口為在加拿大居住的外籍人士且可能能夠取得公民身分。
 - **聯邦技術勞工(Federal Skilled Workers)**：根據技術工作經驗與高人力資本(high human capital)為徵選基礎。申請者根據其年齡、語言能力、教育等條件附與不同的評分，這些條件為幫助每個人能適應加拿大的勞動市場和社會。
 - **聯邦技術商務人士(Federal Skilled Tradespersons)**：具有工作機會或是加拿大人資格某些特定的技術貿易上可能得到永久居留，如果他們具有足夠的語言能力,訓練或是工作經驗在該貿易上。
 - **加拿大經驗類移民(Canadian experience class)**：申請者至少需要再

加拿大的一個技術職業有一年工作經驗且精通語言能永久留在加拿大。

- 各省提名(Provincial Nominees)： 地方政府可根據區域需要來提名對經濟有益處的人。
- 魁北克技術勞工與商業移民： 魁北克有選擇移民的自主權
- 長照看護： 針對小孩或是需要高度醫療需求的案例。

(2) 暫時居留(Temporary status)：包含訪客、學生、短期工作者、貿易商業、觀光、國際交流文化、教育、科學活動等。其中暫時外國工作者(Temporary Foreign Worker, TFW)的範疇包含：

- 暫時外國工作者計畫(Temporary Foreign Worker Program)，雇主可以雇用外國工作者，當國內符合資格的加拿大人短缺。這必須要通過加拿大就業勞動力發展 & 勞工 (Employment, Workforce Development & Labour Canada)中做勞工市場衝擊評估(Labour Market Impact Assessment)驗證。工作許可證的發放效期通常以 12 個月為基準，最長可以累計延長到 4 年。
- 國際流動性計畫(International Mobility Program)： 其暫時工作許可不需要經過勞工市場衝擊評估(Labour Market Impact Assessment)，其發放基於對於加拿大有利的原則上。包含透過北美自由貿易協定(North American Free Trade Agreement)與加拿大國際化經驗(International Experience Canada)。本計畫有利於年輕人口的流動性。

另外加拿大有簽署備忘錄和雙邊協議(Bilateral Agreement, BIA)可以保障公平就業，促成更加安全的延攬過程以及工作條件，並且防止販賣人口以及保護移工免遭虐待和詐欺等行為。

2. Bertelsmann Foundation

Matthias Mayer(Bertelsmann Foundation)報告：The fair recruitment of migrant workers. Why it is more than just a few fancy words! 移工的公平招募，為什麼這不只是幾句好聽的話而已！

本報告主要指出移民議題的管理不善衍生出來的問題，並且將會造成許多成本和風險。報告針對移工、來源國以及目的地國等3個層面，探討不符資格或是不適當的移民管理問題：

- (1) 移民(migrants)：移工來到目的地國家做的工作低於他們所具備的資格條件，其為一種腦力的浪費(brain waste)。移工遭到走私分子或腐壞的雇主剝削。
- (2) 來源國(origin countries)：縮減來源國發展機會，並且降低技術性勞工人力庫，造成人才流失(brain drain)。
- (3) 目的地國(destination countries)：工資傾銷而拉低薪資、減少努力開拓國內勞動力或勞動條件、整合不足，造成社會緊張局勢以及民粹主義運動的興盛等。

從上述三個層面來看，沒有妥善的移民管理對於各個層面，分別將導致許多相關的社會、人口問題。相對來說，倘若能有良好且公平公正的移民管理，移民對於自身、來源國以及目的地國三者皆能帶來正向的效益，達到三贏(Triple win)的結果。對於該三方可能獲得的正面效益如下：

- (1) 移民：提高生活層次、發展出他們自己的技能、實現社會推進。
- (2) 來源國：知識轉移、匯款、投資、新興商業關係的開發。
- (3) 目的地國：創新元素、文化融合、對公共財政有益、緩衝勞動市場的不匹配。

為達到移民帶來的三贏正面效益，需要各層級的政府機關皆需參與其中，以致力於移民的公平管理(fair management of migration)，包括幾種層面的政府機關：國家、地方區域、全球、雙邊。而一個公平的移工招募之國家系統需要達到五種主要的目標，包括：吸引力(attractiveness)、允許融合(enable integration)、考量來源國(consider origin countries)、有效的管理(efficient administration)，以及民眾的支持(popular support)。

另外，為確保公平招募，政府的措施需要包括整個移民的流程：

- (1) 徵選移工(Selection)：媒合供需。
- (2) 前置作業(Preparation)：語言訓練與工作文化、住宅市場、教育設施等資訊調查。
- (3) 整合(Integration)：確認外國資格、建立非正式的競爭力、擁有永久居留和國籍清楚的途徑、家庭團聚。
- (4) 僑居/返回(diaspora / return)：增加和來源國的聯繫、僑民的聯繫、返回或是以後的移民。

公平的移民管理需要有連貫的政策、利益相關方的參與、雙方面的協訂，以

及多邊的合作等。基於雙贏的目標，以及上述幾點政府應實施的相關措施，相信移民還能提升全球教育、就業以及促進繁榮等益處。此外，在移民政策中，社會夥伴以及公民社會需要被整合於其中，可以藉由與他們共同研商的過程，或是藉由召開公開的辯論來取得大眾的支持、納入非國家的參與者，例如國有與私營的招聘機構，以管理雙方面的協定以及提供移民流程中的服務。

在成功達到三贏目標的例子，像是德國對於塞爾維亞、菲律賓、波斯尼亞，以及計畫中的突尼西亞。這類成功的案例中，是針對護理行業，主要移民安置到醫院以及護理機構中的護士，不外乎立基於完善的雙方面協定、妥善的準備(語言訓練、專業訓練、跨文化的訓練)，而他們的工作環境也和德國籍護士沒有不同，並且承認其專業資格，並以匯款支援。此案例係由German Development Agency(GIZ)與German Federal Employment Agency聯合執行。

最後，三贏的概念實現了移工的公平招募，公平不僅僅是道德的代表也同時是樹立了全球的發展並提供人才全球競爭的競爭優勢。然而移民的法規制定現在仍然為自私的國家利益給主導，也仍然需要在灌輸公平移民政策的制定上有待完成的空間。

3.Piyasiri Wickramasekara(國際勞工組織資深移民專員)

Piyasiri Wickramasekara報告：Fair Recruitment for Low Skilled Migrant

Workers：Mission impossible?

本報告首先點出，由移民帶來的利益被招聘弊端、高移民成本、沉重的債務負擔，以及在目的地國的低工資等因素所形成的惡性循環，嚴重地消耗。

我們需要跳出公平招募的框架，來討論在暫時的移工循環中，公平的薪資和公平的工作條件。在來源國與目的地國之間基於國際規範的共享責任是對移工的管理和保護的關鍵。

區域報告

主席：國際勞工組織

報告人：1.菲律賓 Liberty T. Casco

2.泰國 Saichon Akantivong

1.菲律賓 T. Casco (菲律賓勞工及就業部海外就業管理局副局長)

T. Casco 報告菲律賓促進正公平的招募機制

菲律賓有近 1000 萬移工，其中 78%的移工從事陸上工作，另外的 22%是從事漁業工作，主要 41%在阿拉伯國家(含阿拉伯聯合大公國及沙烏地阿拉伯等國家)工作及 30%在亞洲(包含新加坡、香港、臺灣等)服務。菲律賓認為移工在遷徙過程中，需要政府全面性的機制以保護移工的權益。

Casco 指出菲律賓大型仲介機構的優勢是與中東、亞洲及全球各地的雇主及仲介機構相互合作(800 個機構仲介陸上工作及 300 個機構仲介漁工)，另外亦有移工是透過政府與政府間所訂的協議(G to G)及直聘(Name hire)系統。

針對菲律賓國內仲介機構有相當的規定：

- (1) 建立證照及裁決系統：制訂對移工的要求及共同負擔連帶責任；對仲介機構發予合格證照，且對仲介機構建立獎勵及懲罰制度，以促進移工受到公平及合理的招募。
- (2) 僱用移工單位的確認機制及移工文件資料系統：透過移工單位的就業情形及移工所提供的資訊，監測僱用移工單位對移工的條件。
- (3) 移工教育計劃：輔導移工全面瞭解海外服務的相關資訊。菲律賓透過舉辦「就業前指導研討會(PEOS)」、「出發前指導研討會(PDOS)」及「抵達後研討會(PAOS)」讓前往海外的移工瞭解各項訊息。
- (4) 反對非法的仲介機構及人口販運計畫。

對菲律賓移工來說，赴海外工作是需要繳交費用。包含(1)仲介費用，仲介陸上工作除了家庭幫傭外的機構最多可向移工收取一個月的薪資做為安定費用；仲介漁工機構對於漁工前往以下國家例如英國、愛爾蘭、挪威、荷蘭、加拿大 4 個省份(薩斯喀徹溫省、馬尼托巴省、艾伯塔省及卑詩省)、紐西蘭及美國(H2B 簽證)等國，不得向漁工收取費用。(2)文件費用，包含護照費、醫療檢查費、相關證明文件的驗證費用及訓練費等。

另外，菲律賓亦重視公平及人道的招募機制，提出並致力打擊仲介機構及就業的弊端，做為保障菲律賓移工的挑戰，這些弊端包含：提供不實工作及造假文件、仲介機構違法或超收費用、抽換合約、非法招募及人口販運及未經授權扣減薪資等。菲律賓認為部分弊端情形發生在移工輸入國，移工社會保障的部分不易落實，恐弊端持續發生，因此，呼籲移工輸入國及輸出國家應相互合作。菲律賓政府針對上述弊端提出改善的措施，以落實保障公平及合理的招募機制：(1)對仲介機構持續進行訓練計畫、(2)在招募機制中加入高品質管理系統，如 ISO 國

際管理認證，協助仲介機構在建立良好的管理制度。(3)促使私立仲介機構建立相關道德標準，避免成為人口販運的幫兇。(4)加強雙邊勞動協議：規定合理的招募及研發線上招募系統。或是透過雙邊政府簽署協議。目前菲律賓已各與南韓、臺灣、日本、沙烏地阿拉伯、德國及英國簽署 G2G 的招募協定。

最後，Casco 表示，菲律賓有 1000 萬移工，所制訂的政策是致力落實國際勞工組織當中第 181 條公約，並支持國際移工組織(IOM)的國際公平招募系統，且菲律賓亦是國際勞工組織中合理招募計畫中的觀察國家之一。另外，菲律賓支持透過雙邊論壇及區域協商平台機制，建立國際對話及合作方式，調整區域或國際間的招募機制框架，創造合理的招募機制。

2.泰國 Saichon Akantivong(泰國勞工部海外關係人員)

Saichon Akantivong 報告泰國招募機制的現況，包含：移工數量、費用、法規及相關機制。

東協國家在泰國的勞工總共有 129 萬 1,499 人，其中緬甸、柬埔寨、寮國人數最多，且未受專業訓練的人數也最多，而緬甸未受專業訓練的勞工數將近有 99 萬人。目前泰國透過簽署備忘錄方式招募緬甸、寮國及柬埔寨的勞工數近 28 萬人左右，泰國透過備忘錄方式招募移工，是為了消除不當勞動及人口販運的情形。備忘錄涵蓋的範圍包含就業、技能發展及勞工資訊等合作。

政府制訂降低移工費用，項目包含：工作許可證(原：1,800 泰銖；現：900 泰銖)、醫療檢查(原：600 泰銖；現：500 泰銖)、健康保險(原：2,200 泰銖；現：1,600 泰銖)及簽證(原：2,000 泰銖；現：500 泰銖)。

泰國規定私人仲介機構必須遵守就業及求職者保護法規，於就業部門登記成立並存錢做為執行法規所需之費用。移工在工作場所中面臨問題及需要幫助，例如：雇主並未遵守合約或移工尋求協助，泰國亦設有抱怨機制包含：熱線(24 小時)、就業部門(提供英文、緬甸語及柬埔寨語的服務)、勞工保護及福利(提供英文及緬甸語)、泰國在每個省設立就業服務、勞工保護及福利辦公室(共有 76 省)，且在曼谷設立 10 個辦公室。移工輸出國可設立大使館於泰國，移工可以直接向當地大使館尋求協助。

Saichon 介紹透過泰國與其他國家備忘錄下，招募海外移工進入泰國的各項流程：

- (1) 僱主或企業填寫申請海外移工需求書件及相關資料後，送到各省或是曼谷的就業辦公室。

(2) 各省的辦公室會將這些申請書分類及送到勞工部的就業司。

(3) 勞工部的就業司會將這些招募申請書透過寮國或柬埔寨駐泰大使館。

(4) 寮國或是柬埔寨協助招募員工，之後再通知泰國僱主或企業移工名單。

這樣的流程估算 44 個工作日。如果僱主欠缺相關證件，招募移工的時間會再拉長。(Saichon 僅就泰國方說明，未就寮國或是柬埔寨移工會再花多少時間抵達泰國。)簽署備忘錄目的是在訂出標準的移工就業合約，清楚寫明；工作的內容、地點、工時、薪資、休假、合約的期限、醫療照顧及合約的相關權益等規定。

Saichon 表示目前泰國移工所遇到的課題：

(1) 在工業部門如建築業是很難招募到移工。

(2) 部分移工會從工作中逃跑。

移工會想要更換僱主(企業或個人)，目前允許移工可以更換僱主，有幾項理由：僱主死亡、僱主傷害移工、僱主並未遵守合約及僱主破產。移工的工作簽證年限，一般來說是2年，可以再延長2年。如果僱主要在聘雇相同的移工超過4年，僱主必須要允許移工離開泰國至少30日，這部分是有做過修改的，之前是需要離開至少3年以上。

主題四：移工輸出國對移工保護的倡議

本場次主要探討移工輸出國倡議的保護措施，包含訊息傳播、勞工定位、技能訓練、福利基金和公布勞工秘書等，以及移工輸出、輸入國間談判、資訊分享、標準化的合約，以特殊方式－發布禁令等方式改善保護勞工措施。另外，就不同性別的策略，討論該為保護性或是歧視性策略；另有關遏止海外工作之人口販運或是剝削情形策略，並訂定最低薪資等。

主持人：國際勞工組織

報告人：1.Marco Farani(巴西駐日領事)

2.Marianito Roque (菲律賓勞動及就業部前秘書)

3. S. Irudaya Rajan (印度海外事務部國際移工研究科及研發中心教授)

1.巴西 Marco Farani(巴西駐日領事)

Marco 報告巴西移民到日本的情形。

Marco 表示從 16 世紀以來，巴西成為融合多種族的國家，像是 16 世紀葡萄牙殖民、17 及 18 世紀販運非洲奴隸到巴西、19 世紀從歐洲大批的移民進入，

及 20 世紀日本、黎巴嫩、敘利亞、中國及南韓等，來自世界各國移民至巴西。但是自從 1980 經濟危機後，巴西成為多數人移居海外的國家，目前總計 310 萬人移居海外，主要為移居美國。Marco 介紹巴西人移居到日本情形，2007 年將近有 31 萬 5 千名巴西居住在日本(是最多人時期)；2008 年金融海嘯及 2011 年 311 大地震等因素使巴西人數下降，目前 17 萬 7 千巴西人旅居日本。

日本移民法令規定，新簽證制度，可以使 3 代及其配偶取得永久居留權(新制於 1990 年施行)。但是 Marco 表示巴西人在日本適應上有許多問題，巴西大使館協助巴西家庭透過文化、運動、教育及工作等方式與日本家庭互動，並提供法律諮詢、醫療服務等。Marco 表示當巴西小孩跟不上學校進度，不懂日語，能從事的工作有限，所以巴西政府盡力規劃巴西人可以更加容易融入日本社會，以改善生活品質。

2.菲律賓 Marianito Roque (菲律賓勞動及就業部前秘書)

報告菲律賓保護移工之倡議

Marianito 表示，於 1974 年菲律賓制訂勞工相關法規像是移工等規定，稍後會介紹菲律賓管理移工的系統。保障勞工有三大層面：就業、工作環境及福利。因此，提出幾項移工倡議：創造就業機會、規範準則、工作和諧、社會保障及福利政策。首先，要保障勞工，就必須要創造就業機會，

創造就業機會倡議：

- (1) 透過雙邊或是多邊合約創造就業機會，例如：簽署備忘錄或是雙邊勞動協定等。
- (2) 移工來源國制定福利和保護規定保障就業機會。
- (3) 透過私立仲介機構(持有許可證)、或特許菲律賓當地企業到指派員工到其他國家。
- (4) 透過有證照系統招募漁工及船員。

Marianito 表示菲律賓移工數增加速度很快，所從事的工作包含陸地(Land-based)基礎工作及海上(Sea-based)基礎工作，大約是 2 比 1 的比例，此外，菲律賓是全球最多從事海上人員的國家。有關規範相關準則之倡議，包含：

- (1) 持有合格證照之特許仲介機構及船員仲介機構。
- (2) 對陸地和海上工作者，因性別和技能不同制定標準合約。例如：漁工的合約、家庭幫傭的合約等就有所不同。
- (3) 設定薪資標準符合國際勞工組織主要工作類別及地區或國家的適用情況，

舉例來說，日本僱用就應符合日本所訂定的薪資標準、加拿大亦是如此。

- (4) 禁止僱用未成年及規定家事工最低年齡限制，菲律賓規定家事工最低年齡為 23 歲。
- (5) 規範移工到海外就業的手續費及行政費用等。

Marianito 認為具有認證資格的仲介機構仲介移工時，須遵守相關法律，例如國際勞工組織公約及建議書及相關法規、標準保障移工權利，且在招募移工期間或船隻檢驗過程，應包含審核及相關文件驗證，另外應在危險地區標示禁止服務的外語標識，以保護移工。另外，工作和諧亦是倡議之一，在工作合約中，載明提供解決紛爭機制，包含來源國勞工秘書的參與及輸入國主管機關的最後決議等。

- (1) 當移工人口數超過 10,000 人時，將設置勞工秘書。
- (2) 於輸入國設有勞工大使。
- (3) 勞工秘書(政)不定時於工作場所中與雇主(資)及員工(勞)對話，可做為三方社會對話，以保持工作和諧。

菲律賓保障移工及其福利的措施，包含：

- (1) 移工來源國政府所發離境許可證，確保移工受到就業合約之保障，且該項合約係已完成審核雇主按申請規定提供。
- (2) 較寬鬆的離境機制，可使移工在度假後，繼續服務相同的雇主。
- (3) 可透過政府資訊系統查詢尚未至海外工作之移工名冊。
- (4) 國外服務以國家單位(ATN)方式協助各類型的勞工。
- (5) 法律服務基金會協助被起訴移工，以維護其權益。
- (6) 對有些工作制定性別的限制條件。

目前菲律賓的福利基金計有 40 億美元(約新臺幣 132 億元)，該基金提供社會安全系統、國家健康計畫、國家照護計畫等項計畫的運作，另外對於需要協助的勞工提供庇護所、食物及生活物品維持生計；福利人員及社會人員關懷移工，提供相關福利服務包括融入社會及家庭；提供遭受職業災害或發生意外等給付；對歸國移工持續的經濟支助；透過菲律賓海外勞工局(Philippine Overseas Labor Offices, POLO)調解勞資糾紛；建立工地社區組織；設置區域辦事處以提供移工家庭相關的支助等措施。此外，菲律賓政府希望移工輸入國家可以資助技能評估和培訓；專業執照考試實施可由政府所舉辦，有助於移工提升技能；對移工家人提供經濟管理課程，及且於工作地點提供資訊課程。

如同國家政策一樣，所有的勞工在服務期間可受到任何的保障，剛剛有提到的法律服務基金、福利基金等，這些有部分是來自國家的預算，所以不管是有無記錄、正規或是非正規的勞工都可受到保障。

3. 印度 S. Irudaya Rajan (印度海外事務部國際移工研究科及研發中心教授)

報告印度移工的相關倡議

Rajan 教授先介紹印度相關資料，印度移工匯款金額位居世界第一，2015 年共有 720 億美元(新臺幣 23,760 億元)。有 3,000 萬印度人散居在 187 個國家，1800 萬的移工中，有 900 萬人在 6 個海灣國家(阿拉伯聯合大公國、沙烏地阿拉伯、卡達、巴林及科威特)。

Rajan 教授表示移工的生命週期是來源國(預備到海外就業)、目的國的保障(就業)及回歸及重新適應來源國的生活。就以預備到海外就業的階段解說，適用移民法規(Emigration Act 1983)，法規亦隨著時代進行些微調整。法規亦規定印度任何公民不得移民，除非獲得來自移民保護局(Protector of Emigrants, POE)授權移民通關。在 2007 年 1 月之後所發行的護照有所區隔，護照分為兩種，一種是移民通關時需檢查；另一種則是免於檢查。免於檢查是持有人受到超過 10 年以上學校教育(標準學歷)，就可以持有該類型護照。

Rajan 教授解釋移民法規中區分移民通關時需檢查(ECR)及不需檢查(ECNR)的國家，並且列出前往就業時，ECR 的國家，包含海灣國家、馬來西亞、泰國及印尼等 17 個國家。移民法規亦規定仲介機構需向移民保護局申請且註冊後，才能招募移工到海外工作。此外，法規規定女性到海外從事家庭工作需年滿 30 歲以上，亦包括護士(由於海灣石油國家缺乏護士)。印度設有 9 個移民保護局提供民眾申請相關文件。

在移民法規第 11、12 條規定，仲介機構需申請相關政策，證照有效期限為 5 年，另外仲介機構得依據第 13 條規定更新證照。第 14 條規定，移民保護局可基於相關理由取消或中止證照、罪刑及相關罰則規定於第 24 條及 25 條、第 36 條規定仲介機構登記證明文件及移工登記冊或其它記錄需妥善保管、第 37 條規定民事法庭的相關權力等。介紹印度的仲介機構，目前有 3,000 家，註冊費用為 500 元美金(約新臺幣 16,500 元)，效期 5 年，且仲介機構須在存款銀行擔保 40,000 美金(約新臺幣 1,320,000 元)，仲介可向移工收取相關費用，但不得超收，最多約為 350 美元(約新臺幣 11,550 元)，該項費用以簽訂合約 45 天的工資來計算。

移工離境前，訓練並非是強制性，對 ECR 除伊拉克及敘利亞之外的國家提

供相關訓練手冊。第二階段，提供移工像是目的地國的歷史、政治、地區、語言、天氣等等一般資訊。海外保險期限為 2 年及 3 年，分別收費的金額是 5.5 美金及 7.5 美金(稅另加)，移工如果在海外死亡，是由移工保護局所發給指定或是受益人保險給付，金額最低為 2,000 美金(約新臺幣 66,000 元)。保險期間可因為合約而拉長，但至少是 2 年起算。

印度提供 24 小時全年無休 11 種語言的服務，對象是來自各地在印度的移工及印度海外移工，海外移工資源中心會紀錄下移工們的不平及抱怨，並對其回應且持續監督，亦提供資訊、諮詢等服務。雙邊協定(BIA)提供短期合約的情況下，得免繳社會保險費、可攜式年金設計及年資計算。印度與海灣石油國家簽署備忘錄(MOU)，Rajan 教授認為 MOU 的能發揮功效有限，僅是一張紙，較無法律效益。另外在阿拉伯聯合大公國的部分，亦提供面對面的服務中心。

印度成立印度社區福利基金(ICWF)，相關作為包含：提供食宿、緊急醫療救助、法律服務協助、協助移工發生意外死亡時，於海外埋葬或是空運回國等相關支出是移工家庭無法負擔的費用、提供無過錯之印度國民非法滯留海外繳納罰款、當印度人口超過 100,000 人以上及 20,000 名學生，於當地設置海外社區中心及學生福利中心。

印度外交部建議施行E化政府，以有效保護印度移工及提供更好的福利措施。Rajan教授私下表示印度政府透過當移工入出境時所填寫的表格建立大量資料庫(Database)，並以此分析印度移工的趨勢，並自2010年起出版有關移工及其發展的系列書籍。

主題四：移工輸出國對移工保護的倡議(續)

主持人：國際勞工組織

報告人：1.印尼Hermono

2.尼泊爾Surya Prasad Shrestha

1.印尼Hermono(印尼海外人力安置及保護處主任秘書)

報告移工輸出國對移工保護的倡議—以印尼為例

Hermono首先說明，印尼移工是受到內外推拉因素的影響，在推力的部分，受到國內貧窮、失業、充裕勞動力以及較低的國內薪資影響；在拉力的部分，受到國外高需求、較高聘僱薪資及便利的國際運輸等因素。

檢視印尼移工統計狀況，透過正式管道的海外移工，在2011年達到58萬人，

近年則持續減少，2012年減少為49萬人，至2015年底更降到27萬多人。惟透過人蛇集團等非法管道引介的外派移工人數則無法統計。在移工性別的統計，在2011年，男性移工為21萬多人，至2015年下降為10.8萬人，在2011年，女性移工為26.6萬人，至2015年下降至15.2萬人。

印尼的歸國或遣返移工總計10.9萬人，其中歸國人數為9.4萬人，遭遣返的移工人數為3,611人。印尼政府採取的三管齊下的移工保護策略，包括預防、早期發現、立即處理等三大面向：

- (1) 預防措施：包括修改相關法律和規定、提高公眾的注意、利用整合的線上系統對移工的所有流程作監護、強力落實杜絕非法移工管道，提高社會團體權力等。
- (2) 早期發現：加強警戒、暫停對中東 19 國的移工、強化在國內外印尼社團組織的力量、提供在移工目的國的歡迎措施，以及加強歸國移工的安全歸國保護措施等。
- (3) 立即反應處理：建立 call center、建立公民服務及庇護中心、提供移工法律協助、強化和國內執行機構的合作等。

最後，Hermono提出要根本解決移工的問題，在推力及拉力方面應採取的相關措施。在推力的部分，要強化移出國鄉村的發展，加強民眾的教育，發展勞力密集產業，提供金融服務及保障，加強對非法移工管道的制裁，以及強化移工的查核等；在拉力的方面，移入國應履行ILO的移工保護規定、建立雙邊協定保護移工、強力執行杜絕非法僱用，以及強化對移民的查核等。

2.尼泊爾Surya Prasad Shrestha(尼泊爾勞動及就業部秘書)

分享尼泊爾對移工保護的倡議

尼泊爾的總人口約2,662萬人，男性佔48.56%、女性為51.44%。15至59歲的年齡人口約佔54.2%。經就業部門核准的移工人數約438萬人，其中男性為422.3萬人，女性僅有15.6萬人。

Surya指出，目前國際移工的現況包括：全球化創造有利於移工的環境、勞工運動比起資本的運動僅限縮於內部封閉的活動、移工對來源國及目的國能締造雙贏的效果、移入國及移出國之間具有互補或補充性的關係、移工對全球經濟有貢獻、在國家和國際層面的外勞政策逐漸轉變、國際移工制度轉變、沒有有效的國際措施可以解決移工的問題等。

為保護移工，尼泊爾政府採取法律面以及制度面的相關措施：

(1) 在法律層面的措施：2007年制定「外國就業法」，2010年訂定日本實習訓練程序，2012年訂定「個人工作許可準則」，2014年推動「國家就業政策」，2015年訂定「外國就業政策」並訂定國內勞工許可準則、免簽證及機票的準則，以及看護工訓練指導原則等等。

(2) 在制度面的措施：建立勞動及就業部、外國就業處(加德滿都、馬來西亞、沙烏地阿拉伯、卡達等)、外國就業促進委員會、就業許可制度(EPS)、招募機關、訓練機構等，開辦健康檢查保險(50萬投保人)，提供移工職前的國內訓練(10小時以上)，與南韓、日本、卡達、阿拉伯聯合大公國等等國家簽訂合作協定。

尼泊爾移工對該國GDP有相當的貢獻，從2009年到2010年間，創造約2,317億元盧比，佔GDP的19.4%，到了2014年至2015年間，已大幅增加到6,170億元盧比，佔GDP的29%。

最後，Surya提出未來尼泊爾政府應加強的措施，包括：廣設政府服務及私部門服務機關、加強協調、增加政府機關的處理能量、提升移工的就業技能、增加簽訂與他國的雙邊協定、針對移工特別是女性移工，提供選擇權益及相關資訊、加強匯款的管理及服務、強化履行對保護移工的政府政策及國際公約等。

主題五：合法抵制非法僱用策略

本場次主要探討當移工抵達輸入國開始給付勞務的情形。低技能的勞工易受到雇主各種形式的強迫勞動。建立完善監察制度對於保護受害者及違法聘僱措施有正面的效用。同時，必須確保各方重視勞工法令，以減少違法性及確保程序的正確性。討論重點：如何建立檢察機制、勞工與移民官員之間的合作、促進雇主遵守法規、及非法雇主賠償勞工之管道。

主席：亞洲開發銀行研究所 Paul Vandenberg

報告人：1.英國 Ciaran Devlin (英國移民顧問委員會)

2.馬來西亞 Vijayakumari Kanapathy (馬來西亞顧問)

1.英國 Ciaran Devlin(英國移民顧問委員會)

Ciaran Devlin 報告為合法性及防止非法就業的實施作為，以英國研究及移工最新發展情形為例

Devlin 先就英國移民顧問委員會的成員及工作內容做介紹，委員會是在 2007

年成立的，成員包括移民專家及經濟學者，工作內容包含分析英國勞動市場缺工情形、移工對勞動市場的影響及評估簽證過程的設計及提出建議，此外亦提供英國政府相關證據說明移工問題。最近研究指出，英國與 OECD 國家相比較下，就業保障較為薄弱，且對強制執行的行為是屬消極的，且沒有建立整個勞動市場檢查模型，而是以個人就業做為基礎的研究。國人包含移工在內，通常是透過就業法庭系統被強制就業。

就業執行機構包含：

- (1) 工頭執照局(Gangmaster Licensing Authority)：可仲介行業包含農業、園藝、魚類及任何加工及包裝工作。
- (2) 稅務海關總署：來檢查和起訴雇主有未支付最低工資的情形。該項開創性做法存在風險。
- (3) 就業機構稽查員：當一有投訴，稽查員會去稽查仲介機構。
- (4) 職業安全衛生局：負責執行有關工作場所的安全，包括工時等相關規定。

另外，英國國家犯罪局逮捕嚴重及具有組織的犯罪，包含參與勞動市場違法開發。

Devlin 舉發生在英國的實際案例，工頭(gangmaster)仲介匈牙利移工到超市負責挑選及包裝蔬果，並向移工們收取英鎊 600 元(約新臺幣 22,200 元)，提供移工便宜的巴士票券及偽造工作證。這些沒有工作許可證的移工英語能力有限，對違法的狀況是恐懼的，而且被迫住在骯髒擁擠的貨車上，在長達 4 週沒有收入情況下，得想辦法覓食。工頭威脅這些移工，如果他們不工作，家人的性命就岌岌可危。後來，英國工頭執照局吊銷這位工頭的證照，使無法再仲介移工。Devlin 再舉另外的例子，有群東歐移工被派去採收水仙花，可能會被查緝而驅逐出境，這些移工被無證照的工頭(gangmaster)剝削且無視他們人身安全。這些移工成為英國的現代奴隸，遭受到各式各樣的剝削，因此，英國針對這樣的情形制定「現代奴隸法案 The Modern Slavery Act」來遏止這些非法的情事。

勞動市場最近 15 到 20 年之間逐漸改變，在 1990 年末，因非歐盟經濟區的移民政策寬鬆，並且在 2004 年有 10 個國家加入歐盟(歐盟在那時有 25 個國家，2004 年為史上一次規模最大的擴張)等因素，造成英國低技能的移工數量增加。2013 年，低技能的移工從 7%(1997 年)增加到 16%，人數增加 110 萬人，勞動市場的開發對社會帶來相關問題，特別是大量低技能的新移工。因此，2014 年，英國移民顧問委員會就低技能移工的議題發表相關評論：

- (1) 英國彈性的就業市場有益於英國勞工，但需要強制落實最低標準。
- (2) 英國移民顧問委員會表示稽查非法情事的執行力不足及符合規定業者，易導致不公平的競爭。由於執法單位未落實稽查，使得非法情形持續發生，相較之下，符合規定的業者亦可能成為非法者，在此惡性循環下，就易形成不公平的情形。
- (3) 如有更多資源或是可透過更嚴厲的懲罰以落實執行力。
- (4) 可透過協調合作的方式來加強執行力，例如透過執行機構之間的合作以及分享資料等，不過，目前法律無法允許。
- (5) 期許未來能有單一且總體的勞動力市場監察部門來執行。

英國政府已承認犯罪組織參與勞動市場的開發，尤其是移工這部分，不幸的是，目前執法機構沒有足夠能力解決這樣的問題。

Devlin 引述英國移民部部長 James Brokenshire 的話，剝削或迫使人民工作是不被允許的，也不允許雇主強迫移工在不佳的工作場所工作或是生活貧窮的情況及扣押薪資，或是用誘拐移工的方式到英國工作。有些雇主似乎認為僱用少抱怨的員工包含移工，可以以比當地較低的薪資雇用他們，亦可恣意奴隸他們。這些雇主應該要知道，這樣是違法，全國會傾盡全力加以制裁。英國政府為了解決這些議題，制訂移民法案，包含：透過執法機構的協調及合作，打擊對勞動市場的剝削；打擊非法工作，使非法移工在合法或非法的勞動市場中更難找到工作。

法案中提及未來會設勞動市場執法機構部門，等同中央部會級的執法機構，包含制訂政策、各執法機關的預算、報告今年目標的達成情形及年度計畫、領先的情報中心(蒐集來自各執法機關及以外的機關資訊) 對於連續性犯罪情形，提供單一風險及優先順序，避免錯誤評估等。另外法案亦針對打擊非法工作措施：更嚴厲的懲罰起訴僱用非法移工的雇主、特別嚴禁非法工作場所：合法賣酒的店家及在計程車或私人租車、關閉重複僱用非法移工的場所、可以直接沒收現金及資產，且執法機構跨部會識別和防範非法工作的情形等。

Devlin 表示，英國彈性的勞動市場基本是提供良好的就業成果，但落實最低標準是必要的、執法機構對於弱勢工人(如移工)應更加積極主動且應有相關作為，設有中央級主政機構來確保執法機構間的協力合作、資料分享等，最後，Devlin 表示英國政府這些措施方向是正確的，但可惜的是還尚未執行。

2.馬來西亞 Vijayakumari Kanapathy (馬來西亞顧問，Vijayakumari 以下簡稱 Vijai)

Vijai 報告新加坡、馬來西亞及泰國的移工政策、就業保障、弱勢移工及避免非法雇用的措施

新加坡、馬來西亞及泰國這 3 個東協國家，皆有制訂相關法令管理移工的就業及保障，當地的人民及移工皆受到相同保障及對待，比如有相同的工時、相同的最低薪資等規定；新加坡允許移工可成為工會會員(新加坡 15%的工會會員是移工)；另外泰國及馬來西亞是不允許加入工會，即便是可以加入工會，但仲介機構及雇主可能在合約中規範禁止參與當地協會；這 3 個國家的移工是無法享受工會及員工與雇主間團體協約相關權益。

新加坡與移工相關規定有：

- (1) 移民法規(Chap 133)規範入出境的外國人。
- (2) 外國人就業法規(1990)規定移工及雇主的權利及義務、薪資、住所等以及違法的雇主進行裁罰且禁止申請新的工作證或是更新工作證。
- (3) 就業機構法(1958)規範就業機構招募移工的相關規定。
- (4) 就業法規(1968)規定所有的勞工基本權益亦包含移工。

泰國規定：

- (1) 勞工保障法規(1998)對所有的勞工提供保障，包含無工作證移工。(勞工部)
- (2) 移民法規(1979)允許驅逐非法進入到泰國的移工，但也賦予相關部會有裁量權可以讓無工作證移工暫時留在泰國。(內政部)
- (3) 外國移工法規(1978)在相關的案例情況，制訂允許無工作證移工可以在泰國工作的流程。(勞工部)

馬來西亞規定：

- (1) 移民部門工作內容包含：管理仲介機構、協助家庭幫傭的就業及管理無工作證移工等)
- (2) 就業服務法(1955)係由勞動部門負責，確保移工與當地人民享有相同的福利及就業情形。
- (3) 勞資關係法(1967)及工會法(1959)，在法規中允許移工可以加入工會(labor union)及參與合法聚會，但實際上還是有一些限制，工會法要求工會幹部必須是馬來西亞籍人，另外馬來西亞其他法規中規定，如果移工加入任何協會，不會發給工作證。
- (4) 就業基金，自 1998 年 8 月 1 日施行，所有當地勞工必須要繳交就業基金，

12%是由雇主負擔、11%則由勞工負擔，移工則非強制性，可從薪資繳交 11%的部分。

- (5) 職業災害賠償法(1952)及員工社會安全法(1969)，自從 1993 年 9 月 1 日起，員工社會安全法的部分僅限定馬來西亞籍勞工，而移工適用職業災害賠償法。另外，自 2011 年 1 月起，法律強制規定雇主必須幫移工購買健康保險。

Vijai 表示保護移工的組織及相關措施：

- (1) 來自非政府組織、大使館、勞工秘書及其他第三方機構的協助，例如新加坡在 2009 年設置移工中心，移工能在無顧慮下(失去工作)，說出他們的心聲。
- (2) 指導方案：介紹移工相關權利及責任；新進移工會再額外告知相關協助管道，包含大使館、非政府組織的聯絡資訊等，及工作許可證的發放過程。
- (3) 提供母語版本的指導手冊。
- (4) 提供保障自身安全的相關課程。

Vijai 指出馬來西亞在執行上遭遇些問題，例如：

- (1) 對於非法就業，並非是法律層面或行政協助不足所造成的，而是實際在申請工作證時便存在不公平。
- (2) 持有合法工作證的移工向相關單位抱怨，他們遭受來自雇主的騷擾或是威脅解雇等情形，移工發現等待這些相關議題解決的期間，生活是有難度的(無法從事其他工作，沒有收入)。
- (3) 許多移工因為其他種種原因，未透過正規的管道尋求工作。
- (4) 未有工作證的移工無法享受與當地勞工的相關權益，且被歸類為非法移工，因此被捕後須強制出境。
- (5) 由於移工政策經常性的變動，移工對政策及法律瞭解是不足，此外，移工問題普遍缺乏政治關注(行政)，且執法機構間缺乏一致性及協調(法律)。
- (6) 透過勞工稽查員執行法律，但其常有人力不足且不夠廣泛的情形。在新加坡勞工稽查員規畫得很妥善，有足夠的人力及資源，負責的轄區小(勤稽查)，因此，未持有工作證的移工數量便減少。

未有工作證的移工是弱勢，處在非法的狀態，使得他們無法獲得法律救濟，

害怕被遣返，且有些國家規定不允許未有工作證、尋求庇護者及難民者工作。在馬來西亞及新加坡法律，不允許未有工作證者工作，一旦拘押後，在驅逐出境前，執法機構起訴監禁或送至居留營，同時雇主也會被起訴。在泰國法律雖承認未有工作證的移工，但實際上從事工作，還是有被拘押及驅逐出境的情形。

Vijai 表示，管理移工簽署雙邊協定及備忘錄是必要，雙邊協定對目的國來說，可以促進招募制度及提供良好的管理；對移工來源國，提供就業機會及提升勞工保障及福利。目前，雙邊協定重視招募制度，對於福利及保障相對較少，這需要改善。馬來西亞與孟加拉、中國、印尼、巴基斯坦、斯里蘭卡、泰國及緬甸簽署備忘錄(規範招募移工的流程)；泰國與柬埔寨、寮國及緬甸簽署備忘錄。最後，Vijai 提出保障移工的相關計畫，第一，對移工保障就從來源國開始做起，介紹目的國及其必要的就業保障。第二，透過提供充足的資金和足夠的工作人員、執法機構間的協調合作及改善訓練勞工稽查員，以有效改善勞工稽查制度。最後，針對弱勢族群(如未有工作證的移工及家庭工人)提供協助，未有工作證的移工可註冊取得工作證，並受到就業保障。

區域報告

報告人：1.南韓 Tae Hyung Kim(韓國移民服務)

2.馬來西亞 Amir Bin Omar(人力資源發展及經濟規劃處處長)

3.臺灣 Hsieh Ching Yun(勞動部勞動力發展署組長謝青雲)

1.南韓 Tae Hyung Kim 南韓移民服務

報告韓國對保護外國移工的相關現況

Kim指出，目前韓國主要是外勞的引進國家，引進藍領外籍勞工係採G to G的模式，透過政府對政府直接聘僱的模式，以降低仲介費用；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。

此外，Kim並指出，韓國對於外籍藍領勞工仍採數量管制，透過僱用許可制度(Employment Permit System, EPS)，管理外籍勞工的引進；並透過「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，透過此模式有助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文化、語言之就業教育後，始得從事履行就業契約。

2.馬來西亞 Amir Bin Omar馬來西亞人力資源發展及經濟規劃處處長 **報告有關保護移工從家庭到工作場所**

Amir指出，馬來西亞是移工的輸入國，同時也是輸出國。馬來西亞早於1980年代就開始引進外國移工，在1990年代並開放至不同業別的部門。根據統計資料顯示，馬來西亞的外籍低技術移工，在2000年約有80萬人，至2014年已增加至210萬人。在行業別方面，以營造業比例最高(41.1萬人，佔該業39%)，其次為農業(48.8萬人，佔該業36%)、製造業(74.8萬人，佔該業33%)。

若以技術等級區分，外國移工在專業技術層級業別的比例佔13%，在次級技術及低技術等級業別佔27%；外國移工有94%的是從事次級技術及低技術行業工作。

馬來西亞外國移工對該國經濟有相當的貢獻，從1980年到2010年間，GDP成長率平均為5.8%，就業率成長平均為3%，外籍勞工人數的成長率則平均為8.9%。

雖然外籍移工對經濟有帶來一些貢獻，但是Amir也指出，依據他們的研究分析，引進外國移工，降低了勞動市場的技術提升的速度，以及薪資的成長幅度。

至於馬來西亞為降低非法外籍勞工，採取的相關措施包括：定期檢查、加重懲罰非法僱用的雇主、利用生物特徵辨識技術加強外籍勞工的登記及管理、強化海上及空中交通運輸的管制，杜絕非法偷渡、與外籍勞工來源國簽訂合作協定，循正規系統引進合法外籍勞工等。

3.臺灣Hsieh Ching Yun勞動部勞動力發展署組長 **報告有關外籍勞工在臺灣的概況報告**

謝組長先就我國外籍勞工的人數、國別及行業分佈等，依據時間序列做概況的說明，另外亦就我國政黨輪替，報告對我國外籍勞工政策轉變的影響。

謝組長並就我國人口結構轉變的勞動年齡人口減少、勞動力早出晚進以及人才外流問題等情況，引述對我國勞動市場產生的影響。此外，分析我國引進外籍白領及藍領勞動力的延攬及進用因素後，介紹我國去年為加強延攬外籍白領、僑外生的「全球競才方案」、「評點配額機制」的鬆綁措施等。

為保障外籍藍領勞工之公平僱用，介紹我國的直接聘僱制度，以及相關執行

的成效等。

在開放討論時間，謝組長並詳盡回答各國對我國外籍藍領勞工的3K定義、附加就業安定費增僱外籍勞工的機制、我國同時引進外籍白領及藍領的理由、國人就業意願等問題，讓與會各國代表更深入瞭解我國的經驗及做法。

主題六：移工管理，以看護工為例

移工最主要的一個議題是對於個人的看護照顧，不論是在家庭對身障者或老年照顧或是在機構的看護移工，這部分是女性移工的重要就業市場，本節將討論除了保護議題外，如何給與尊嚴勞動，在技術層級所需技能的培訓將隨目的國與來源國間需求差異而有所不同，有些國家是需要證照且受當地技術規範的，有些國家則較非正式要求技能，如何協助移工可以提升就業技能與獲取較佳工作之轉換機會，也是本階段研討的主題。另外家庭看護工有較高的非法僱用風險，通常是因為受僱於家庭而非企業，另外看護工往往是不受目的國的基本工資及工時之法律強制保障規範，且必須與照顧之雇主家庭同住。

本節將聚焦於如何在移工管理的架構下，探討對於看護工的管理，包括訓練的要求、監督、機構的參與、查緝非法雇用以及協助這些短暫移到海外移工歸國後之社會整合工作，同時關注來源國是否鼓勵或不鼓勵其國民從事海外照顧工作。

主持人：Jonathan Chaloff(OECD 就業、勞動及社會處國際移工科政策資深分析師)

報告人：1. Anna Olsen(國際勞工組織)

2. Wako Asato(日本京都大學)

3. Brenda Yeoh(新加坡大學)

1. 國際勞工組織 Anna Olsen

報告「從家庭幫傭到看護工—在移工管理上探討其安全、強化能力、保護與照顧的概念」

國際勞工組織與澳洲有一合作計畫了解東南亞國家及澳洲在使用幫傭及看護工上的實務經驗，首先詢問與會者誰有經手過幫傭或是健康照顧之看護工業務，釐清這兩者是不同的，並指出國際勞工組織第 189 號公約是有關家事工作者保護

公約的尊嚴工作倡議，但因看護工作只要涉入在家庭內照顧部分，許多國家往往就屏除其在保護之外，這是為何呢？在醫療健康照顧與家看護工間僅有部分屬機構中的看護工是受到國際勞工組織公約及引進國之勞動法令保障，目前雖然有近 20 個國家認可國際勞工組織第 189 號公約，但絕大部分國家對於居家型的看護工仍缺乏保障，因此其工作上的人身安全、職能提升與否以及相關工作權益保護等議題，是值得關注。

Anna 以照顧工作(care work)包括幫傭工作、兒童照顧、老人照顧、寵物照顧、園丁、駕駛及管家工作等，所以照顧工作若仍在家庭內，仍應受國際勞工組織第 189 號公約的約束保護，近年來照顧工作逐漸被商品化後，為何不能被視為一種勞動保護？理論上怎樣的機會提供給家庭照顧工作者有更多的機會使其能力增強？我們倡議經由技能認可(區域認可能力標準 **Regional Model Competency Standard**)提升照顧工作者能力，這可以促使女性看護工增加薪資所得與改善工作條件，在其提升技能後又可以從非正式的照顧轉換到正式的醫療護理照顧，但要試問？來源國或目的國間是否有意願提升照護工的收入？給予較多的訓練機會？這樣會不會對於家庭被照顧者有更好的健康狀況？是否因為將移工融入社區導致社區有更好的發展？一般統計發現女性移工通常將薪資所得匯回母國的總額比男性移工來得高與多，但這並不代表女性可以獲得較佳的賦能機會 (**Empowerment Opportunity**)，以及可有較多的技能提升與升職到正式照顧部門的機會，因為每個國家如何定位家庭看護工以及其考量市場價格成本等因素，會有不同的思考邏輯，但國際勞工組織仍倡議必須在尊嚴勞動下，給予良好與平等的工作條件、升遷的機會與尊嚴勞動及重視人權。

目前國際勞工組織統計資料顯現，家庭幫傭或看護工移工相較於本國人在國內就業市場之薪資為低，通常不超過該國國人就業薪資的 20%，例如：英國外籍看護工的薪資約為英國人就業薪資之一半，法國約 40%，卡達約 30%；全球家事工作者及看護約有 40%，不受其國家法律之保障，為何會有這樣的狀況呢？原因為低估其工作價值、社會許多部門對此工作歧視、沒有勞動檢查機制或適當的申訴管道得以協助取得尊嚴勞動，經常聽聞到家庭幫傭或看護被照顧者家庭的虐待、性侵、不人道對待與限制住居與自由等，這都是不應該發生的。既然要面對此問題，我們應該如何面對？

假設我們接受經由改善幫傭與家庭照顧者的工作條件或是重新評價女性在照護工作上的價值，並要小心落入照顧服務商品化的陷阱，即可以用比價方式取得勞務，審度看護工作具有多少社會性的價值所在；我們建議：

- (1) 輸入國需以轉換來源國語言以及轉換價值態度，來尊重照顧移工，協助其在輸入國的社會適應。
- (2) 減少非正規的規範(人治的規範)。
- (3) 增加正規的法制規範與勞動檢查，例如經由認可國際勞工組織公約 189 號，參採最低工資與適當工時休假的規定保障移工，透過正式的勞動檢查來避免非法雇用及虐待。
- (4) 同意移工可以具有組織工會的權力與參與活動。
- (5) 行動簽署相關國勞公約，落實國內法律保障。
- (6) 經由來源國與目的國雙邊或多邊的協議，與建構合作平台，互相合作並認證看護工之技能，促進專業的提升。

同樣的，Anna 指出我們應警覺到哪些事?以免損害移工權益：

- (1) 在照顧產業商品化與國家將照護產業納入社會保障(social protection)系統中，產生微妙的互動關係，起初婦女從事照顧工作與家事工作的就業落差，本來就存在，但因為照顧服務的商品化給予政府在社會照顧計畫推動上思索有不一樣角色的定位。
- (2) 之前檢測輸出國的女性從事醫療產業的照顧工作者可以取得較佳的待遇與教育訓練機會，但這畢竟是少數，顯然仍有多數女性移工是從事較辛苦的家庭幫傭或是健康看護工作，這些工作的薪資比較低，也較難提升技能與轉換工作，更不用講工作上的向上流動(mobility)。
- (3) 從女性主義之分析上來看，任一國家並不會投入銀彈來協助女性移工職能的提升，更遑論移民政策的發展。女性移工將所賺取的薪資，匯回母國時，就難以有足夠的金錢來協助自己提升其職能與教育工作，反而會加速增加了被照顧者的成本。
- (4) 家事幫傭似乎是與其他照顧工作不同，卻做了什麼都要的照顧工作！

我們應如何整合國家正規的制度來規範家庭幫傭與家庭照顧的不同，運用非政府組織來協助釐清其工作差異與促進移工的社會融合，運用女性團體組織，釐清家事幫傭與照顧工作的價值與類型以及如何給予正向的認可態度，我們可以透過雙邊或多邊國家簽署備忘錄，討論這些照顧工作者的權益保障及合作事項，但

同時也說明了家庭幫傭與看護與其他移工工作性質的差別。

2.日本 Asato Wako(京都大學教授)

Asato Wako 報告「福利架構與看護工的國際移動：健康照顧的社會建構與脆弱性」

Asato 教授的報告分為背景說明、福利架構與移民、家庭主義與幫傭、社會化與照顧工作者、人口販運及結論六大部分。

該報告中先以日本與亞洲九個國家比較人口老化情形，日本的老年人口在亞洲地區形成雁行的進化，逐年漸增之高齡化問題並產生非勞動力人口增加，又以日本的老人癡呆症及癌症病患的人數增加，呈現逐年升高，造成健康照顧上看護工的需求急速上升，所以日本目前嚴峻地思考底下三者的角色，是政府、市場以及非市場因素(又稱之為緊密關係面或非市場面：俗稱社區非營利組織與家庭角色之扮演)，到底這三者間的關係為何?因涉國家資源分配與社會連帶關係，他以此架構探討日本與亞洲九個國家—臺灣、南韓、香港、中國、新加坡、泰國、柬埔寨、馬來西亞及菲律賓在政府社會福利的支出比較，自 1990 年到 2011 年的亞洲銀行資料發現日本、臺灣及南韓在健康照顧上的支出是遠高於其他六個國家，日本健康照顧支出佔政府總支出近 47%，臺灣約 24%，韓國約 22%，其餘六國都不到 14%，Asato 教授進一步指出亞洲地區國家的健康照顧呈現兩極化的發展，家庭化照顧或社會化照顧(Familiarization or socialization)，他指出在臺灣、新加坡及韓國是小政府與小社會福利的思維下，以傳統社會規範照顧工作仍以家庭與家庭化為主的政策優先，例如幫傭或家庭看護工與移工或移民政策逐漸結合一起，婚姻移民亦為照顧工作的一部分，但強調應協助婚姻移民的社會整合為家庭的一份子，家庭看護移工所扮演的角色被認為是國家在整體照顧領域(產業)上政策規畫的重要考量因素之一：外包照顧(outsourcing,此處所指的外包係指透過從國外市場引進，即引進外籍移工)的興起，這一模式大多會涉及性別、種族、語言與市場化因素影響，家庭化下的照顧外包會強化家庭照顧的角色，而臺灣、日本與韓國以往是家庭化照顧的典型，但最近幾年有加重政府角色，在健康照顧上朝向北歐社會福利的照顧制度傾向。

Asato 教授提出看護工的外包化形成的過程是，隨著勞動市場上經濟成長與兩性平權結果，家庭照顧工作者的國外引進第一步就是法制化，又以女性的移工為看護工的主要來源，但這也讓家庭照顧中的性別平等照顧產生偏移的不公平，以女性應負擔照顧責任為主，不管是看護工或是幫傭的聘僱都是涉及性別區隔與

女性在種族與民族階級上差別的考量，這些移工是大多數是女性且都是來源國中較底層、少受教育的女性為主，另外一個引進外籍女性移工的合法理由是引進國的人口老化與勞動力不足原因所致，由於增加了國外幫傭或看護工來照顧老年人，可以讓國家不太過於偏向福利國家(welfare state)，這種準福利政策可以經由「廉價勞工」獲致市場需求，而且政府可以經由收取就業安定基金(levy)成為政府稅收的另一來源，安里教授指出這樣的準福利與合法性並不能視為福利國家。

Asato 教授以臺灣為例，提到臺灣長照制度的建立是整合非正式與正式部門的照顧服務，將朝向社會化的觀察，他指出臺灣的長照管理系統，透過長照管理中心，整合社區照顧(家庭訪視、電話訪視、供食服務及健康促進)、家庭照顧(在宅服務、供食服務、輔具服務與租借、協助家庭建構無障礙空間、家庭醫療訪視服務、家庭復健照顧及喘息服務)、機構照顧(長照機構、醫療照護機構、老人安養中心及失智症照顧中心等機構)及社區照顧的整合(日間托老及照顧中心、家庭支持服務、交通運輸協助、社區復健服務及機構失智症照顧服務等)，這一重大工程將正式的照顧服務與非正式的照顧服務整合為臺灣社會化的照顧工作，這樣的觀察將是臺灣未來照顧產業的重要分水嶺。

另外，他也提到在福利架構下，看護工的資格、專業要求與對照顧者的本土化要求、所以一般來源國或是引進國都會要求引進時的基礎訓練，例如臺灣要求 90 小時的基礎技能訓練，第二階段就會比較長的訓練，例如：韓國要求 240 小時的 Yoyangbohosa 訓練，第三階的專業獨立作業訓練；日本提供 450 小時的專業研修訓練；菲律賓提供 700 小時專業導向的訓練，臺灣醫療照顧機構服務的移工(在菲律賓受訓 454 小時，其餘進入臺灣後受訓)，最後一種是透過照顧工作領導者的訓練，日本有專業證照的照顧工作者須訓練 1800 小時，泰國有 840 小時的訓練)，因為照顧服務者若以家庭為主或以醫療機構為主，會有不太一樣的專業要求與訓練課程，以治療為主的醫療照顧專業度要求會是最高的。

教授也以新加坡、香港及臺灣的移工比較，發現在家庭幫傭上雇用比例由高而低是新加坡、香港及臺灣，老人所佔人口比例由高而低是香港、臺灣到新加坡，繳交就業安定基金或規費(levy)以新加坡最高，其次是臺灣，香港雇主無須繳費的，幫傭或看護工的薪資比較是臺灣高於香港，新加坡成本最低：有關自由轉化雇主上新加坡是自由的，但香港與臺灣都是有條件的開放轉換，另外都不受勞動基準法保障，工作時間無明確規範，新加坡規定移工不可於境內結婚，臺港並無限制，但在整體評價上，香港的工作條件是 3 個國家較佳的；臺灣面臨強烈的人

權要求及開放更透明化的雇用制度；新加坡則有嚴格的移民控制且薪資低於一般市場行情。另外新加坡以不同的簽證模式來規範非技術移工及技術移工(R1 及 R2)、專業移工則以 S-pass 及 Q-pass，而 S 及 Q-pass 的專業人士之眷屬則給予 P-pass，國家是有嚴格的規定的，其移工規費只在 Q 及 P 級簽證才免徵繳：Asato 也列舉出這三國可以停留的期間、是否適用勞動基準法、休假日的規定、職業轉換及轉業的自由、雇主轉換的權利、可否懷孕、組織工會及申請永久居住資格等做一比較：因該部分 Asato 並未接受到臺灣即時的更新資料，會中本部代表表明我國看護工之契約薪資已於 2015 年 9 月由新臺幣 15,840 元調整到 17,000 元，且居留期間也從其資料中所提的 9 年調高到 14 年，另轉換雇主是有條件放寬，Asato 並表示感謝我國提供最新資料，使其告知於 2 月底訪台時，將進一步到本部拜會蒐集最新資料。

教授提出目前亞太地區國家在家庭化與機構化中同樣面臨照顧技能落差 (Skills gap) 問題，最主要的原因是醫療化的資源缺乏、社會資源與國家經費的限制、失智症、癌症及植物人的增加引起照顧需求，引發更多國家在家庭醫護照顧上的需求，這些問題許多國家並無充分規劃與提供必要訓練，導致家庭化與機構化的醫療照顧或非醫療照顧所需要的技術，沒有給予系統規劃與分級：至於家庭內的看護工技術落差上，表現在幫傭或看護照顧當作是女人的本能工作，因為社會老化的結果需要更多的專業技能，來源國及使用國缺乏技能資格的認定，訓練模式的失能，不受勞動法保障，家庭照顧與給付看護的模糊界線，同樣的在婚姻移民，常常是因為要照顧老人或身障者而結婚的，根本是沒有受過專業技能訓練，Asato 比較六個國家機構移工，包括香港、臺灣、南韓、新加坡、馬來西亞及日本看護工的名稱(含態樣)、人數、契約期限、到目的國前的訓練有否、在職訓練、有無須資格取得以及可否轉換不同的雇用資格、他以其在 2008 年訪問臺灣 51 個照顧機構的移工所展現出的實證資料，說明臺灣的機構照顧移工男性僅佔 12%，外籍看護工約占機構全體人力的 44%，但男性外籍看護工僅約佔 3% 而已，外籍看護工中領有護士執照之比率以菲律賓籍居多，領有菲國護士執照的有 44.7%，其次是印尼，其護士比率約 26.8%，另越南所占比例較低，其護士占比例約 19.7%，並說明機構中的外籍看護日常所從事的工作內容，約有 18 項及其操作的比例。他指出未來外籍看護工與照護的社會化，會面臨到以下幾個問題，需要專業化的教育(但非醫療照顧專業)，照顧成本會越來越高，給予較高的補貼與長久的教育，面臨宗教上的衝突、較重的工作負荷與平時的督導考核工作，有時國內人士也會

面臨到較大的期待落差，換言之，照顧的兩極化中，走向社會化是必須多面向考量，他以日本目前有引進印尼、菲律賓及越南之看護工及護士共計 3,100 名，其中護士 2,106 人，但仍無法滿足照顧機構的需求。所以日本正積極向臺灣、韓國及新加坡學習。

最後，教授指出福利部門下的人口販運，日本也採取一些雇主保證制度，對於一些非婚生子女的照顧保護與協尋日本父親，惟此部分教授並未詳述，另外他引用日本厚生勞動省的資料，說明日本引進護士及家庭看護工或婚姻移民來補充日本的照護人力時，通常因為護士的認證問題，來源國的護士通常僅獲得認證而非技術或專業證照，從事半專業或非認證的照顧工作，而幫傭或看護及婚姻移民所從事的是也是低階的家庭幫傭或照顧工作，僅有少部分進入認證的機構照顧工作(非醫療機構)。

結論在其研究中指出：

- (1) 越來越高的照顧需求與不同的福利照顧模式出現在亞洲地區。
- (2) 照顧政策的家庭化在新加坡、臺灣及香港十分明顯，產生極大化的對家庭補助健康照顧的福利。
- (3) 社會民主的福利架構出現在日本、韓國(漸進式)及臺灣(國民黨及民進黨的政策中)，強調政府與非政府組織間(NPOs)的合作。
- (4) 技能落差問題，家庭照顧缺乏專業照顧職能，機構式照顧又過度要求專業技能與資格。
- (5) 缺乏本國人投入在非正式的照顧服務產業上。
- (6) 有部分國家在照顧產業上有人口販運的問題存在。
- (7) 利用移民婚姻來充當照顧所需的人力，應給與更多的社會融合協助。
- (8) 訓練較無專業照顧能力的移工，強化其能力並可協助轉換到機構式的照顧產業工作；妥適規劃國家人力結構發展與照顧人力需求的政策，以衡平看護移工與國內從業人力的就業市場。

3.新加坡 Brenda Yeoh(新加坡大學)

報告「跨國看護移工：從東南亞觀點出發」

Brenda 的報告大綱以移工與國家發展、移工產業、亞洲全球化下都市的性別主流之移工趨勢，及移工的自我成長等面向報告，並以新加坡的印尼家事移工為個案研究說明，對其移工在性別上的保護措施，本報告將針對新加坡引入的印尼幫傭與看護工所做的個案研究，進行以性別爭議為基礎的管理議題探討。

她首先提到，在全球化的高齡社會下的照顧勞工需求大增，部分開發中或未開發國家將移工輸出當作是國家發展的重要策略，藉由賺取外匯提升國家所得，這一模式是將移工當作國家發展的工具，在部分國際組織上戲稱為所謂的新樂觀主義，這樣的一個國家發展手段上，一般認為男性移工可以比女性移工賺取較多海外薪資，但實證上是女性移工較能持續以及可靠的將海外薪資匯回母國，協助家庭及國家之發展。在東南亞國家中女性移工似乎比男性移工更加照顧家庭及小孩。所以，東南亞移工的趨勢是女性移工有較高赴國外工作比例。

第二部分，所提的是移工產業被視為是一種法律規範、或是如何保護或是產生剝削？最近在亞洲不同的工作領域範圍，從移工的流動及工作合約的簽訂上，產生以性別為主流，特別是以女性主流的家事及照顧產業中，通常被要求強化移工管理，國家往往是透過仲介團體或公司來扮演招募與協助出國管理的角色，這些仲介團體或公司，需要更多的研究來了解，其對移工是協助政府規範、保護移工權益。當然這一議題牽扯到移工、仲介公司或招募公司及國家間的三角關係，這是一個複雜且必須重新認識的關係。

接著針對一個印尼外勞要從其國家出境到新加坡工作的過程，必須先負債的前提下，來看從身無分文到想到國外賺錢的用心，首先必須先找代理人(broker)，代為填寫新加坡所要求的相關工作申請表件後，向當地的仲介機構提出申請書，在其母國先進行健康檢查，確定無傳染病之虞後，依據新加坡所要求的訓練課程接受訓練，印尼看護工或幫傭要先在印尼的訓練機構接受訓練，等訓練成熟結束前，新加坡仲介公司到印尼幫雇主選工與面談，確定可到新加坡工作後，印尼仲介公司協助該勞工向新加坡政府申請工作許可，獲取新加坡的工作許可與簽證後，即可依新加坡的規定安排離境赴新加坡工作，但這些過程，所有程序都需要費用，在印尼從登錄想赴海外工作起，到申請工作填寫表件、銀行借貸、健康檢查、交通運輸協助，入境前的相關申請手續與費用、至新加坡後相關仲介機構的收取費用與管理費用，通常這一位印尼移工需先負擔其國內招募公司尋職代金 1390 萬印尼幣，新加坡機構負擔費用 1000 元新幣以及依據新加坡就業服務法所訂付給就業服務機構服務費每年一個月薪水就業服務機構服務費，新加坡的看護一次可以申請兩年這些如雪球般的費用，對於海外移工是一大負擔，所以整個招募過程，如何減少剝削與降低成本是重要議題。

以印尼移工在其國內要繳交近 1390 萬印尼幣(含代辦費、服務費、交通費用、簽證與證照費及訓練費用等)，到新加坡後基於新加坡的就業機構法的規定，每

一年最多只能收取 1000 元新幣，新加坡目前家庭幫傭或是看護工的工作許可是兩年一期，所以印尼工到新加坡後，每期要付 2000 元新幣給仲介公司，總計兩年的海外工作費所要繳交的國內及國外之總費用經換算後計約新台幣 9 萬元，這對印尼人來說仍是一個嚴重的成本負擔，約近六個月在新加坡的工作所得都在償付這些負債，所以新加坡作為來源國就積極與國內的非政府組織(NGO)，思考如何減少印尼勞工赴新國的成本，其中就是印尼在國內借貸的利息往往是高利貸，有時連出國前接受天的受 40 天的語文及基礎訓練相關的住宿與餐飲費用，往往也是造成低收入印尼家庭的重大負擔，所以新加坡選擇四家國內銀行與印尼國家的銀行合作協助相關借貸的償還作業，直接由雇主給付的工資中扣還大部分的借貸，不需透過高利借貸的方式，這也要經過半年左右的借款。

當然印尼幫傭與家庭看護工在新加坡工作是受到許多的限制，不可以結婚、懷孕生子、訓練提升技能的機會少；因此政府與非營利組織與非政府組織間積極協助，提供這些移工的社會適應與文化調和的方案，諸如語文的學習與訓練，生活適應與社區融合，去年 7 月下旬，這些團體與新加坡政府開了重要的會議決議更要落實協助對移工權益的保護。現在已有一些新加坡的 NGO 團體理解到這些移工的心聲，他們都希望能透過直接聘僱來降低成本。

最後，提到照顧移工的全球化在家庭照顧上扮演重要角色，始得已開發或開發中國家中較具生產力的婦女得以回歸就業市場，這樣的參與使得技術性女性勞動者以較低成本保留在就業市場。另外 Brenda 提出新加坡的移工管理機制，依據新加坡外國人就業法之規定進行所謂的旋轉門機制來管制外勞總量，以該國的工作許可護照制度、依賴比申請配額以及人頭稅以及社會安全捐(每雇主繳交新幣 5000 元)等機制來加以管制需求端。另外照顧移工方面也強調文化調適與適切的工作條件，包括與該國的四大主要 NGO 團體，呼籲政府應強制給予家庭幫傭或看護工每周一天的強制休假，合理的薪資與給予成長與接受技術提升的機會，讓這些移工可以融入當地社會，改善經濟生活及獲得成長。

區域報告

報告人：1.越南

2.斯里蘭卡

1.越南 Nguyen Ha Linh(越南海外就業局)

越南目前的海外移工以阿拉伯國家、馬來西亞以及臺灣為主要工作地點的國家，特別是在 2015 年 7 月以後與臺灣簽署解凍越南移工的禁令後，已經開始輸出家庭看護工與漁工，雙方並對於移工進行其基本訓練，臺灣要求越南移工必須在入國前先在母國接受 290 小時之訓練，其中 100 小時的語言訓練、90 小時基本看護技能訓練及 100 小時法令及生活文化認知訓練。

越南向來重視移工權益及人口販運問題，除加強與目的國的合作外，並要求其國民出境時要如何與駐外單位保持連繫，另如有違反當地法令逃脫時，越南政府也要求勞工要提具保證金，在與臺灣之合作上也簽訂要求逃逸外勞的遣返機票由原招募之就業機構要負擔。另外與馬來西亞及阿拉伯國家的輸出，透過雙邊國家的協議，達到移工的輸出。

2. 斯里蘭卡 K.O.D.D. Fernando (斯里蘭卡海外就業局總經理)

斯里蘭卡國家的海外移工大約計有 160 萬人，每年離境出國工作人數近 30 萬人，該國移工每年匯回母國的金額為 70 億美金，為該國賺取外匯總額的五成以上，約佔該國 GDP 的 8%，這樣的工作模式不但有助於紓解該國的失業率，特別是解決許多年輕人的就業問題。該國代表從其移工的重點工作提到好的管理與法規及與來源國的雙邊協議才可有效保護移工及其家人，另外如何運用移工的生產力與國家發展結合。斯里蘭卡每年海外就業局(SLBFE)辦理的相關訓練，依需求國的要求而有：

移工需求的目的國家	2015 年的訓練人數(人)
以色列(30 天的訓練)	929
中東國家 (7 天的訓練)	751
中東國家 (21 天的訓練)	4,867
非中東國家(塞浦路斯)	535
其他非家庭幫傭	48,027
新加坡及香港	248
義大利的特殊訓練(看護工)	32
總計	55,389

其中有關看護工的訓練在以色列、義大利及塞浦路斯有特別的說明：

- (1) 以色列的訓練達 30 天，合計 300 小時的訓練，提供居家的看護服務。
- (2) 義大利的訓練達 20 天，其中 10 天是看護服務的專業訓練，10 小時的語文訓練和在照顧機構的實務訓練，也是在義大利的家庭或是看護機構來工作。

(3) 塞浦路斯的訓練達 30 天，合計 300 小時的訓練，提供居家的看護服務。

上開的訓練課程內容包括：(1)如何照顧老人、病人及兒童。(2)語文訓練(依不同國家需求訓練希伯來語、英語及阿拉伯語)。(3)如何整理家務。(4)需求國的食物烹調。(5)操作有關的家庭設施訓練。(6)急救訓練。(7)個人健康與清潔保健知識。(8)居家生活安全維護與所需技術。(9)匯款與家庭經濟所得問題。(10)旅行須知。(11)回國的準備階段與社會再適應。(12)如何提升家庭福祉。SLBFE 提出該國如何強化照顧移工的能力，分出國前及歸國後的協助，其中出國前，檢視移工個人的重要因素(如學歷、年齡高低、語文能力等等)給予適當諮商：給予必要的自覺方案(Awareness Programs)：給予職前的訓練課程：提供適當的招募作業，避免錯誤或失能的招募結果：利用標準的制式化契約：與目的國的勞政機關關係的強化：經由全國性的網絡建置保護移工的小孩與改善其生活的機制：提供諮商與健康管理的方案：提供給移工小孩的獎助學金或教育及職業上的協助。在歸國的協助措施上有，確定歸國者之職業能力與協助再就業或再次出國從事移工工作：提供創業技能、指導其投資機會，或是依其需求提供個別化的服務與設施：另外一個重要的工作是協助歸國後的社會適應問題，若是移工長期在海外工作，對於其家庭、家鄉以及社會的發展適應，幫助儘速融入社會生活。

二、心得與建議

(一)持續參與ADBI亞洲移工圓桌會議，有利我國分享最新移工政策，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，除聽取亞洲移工最新趨勢與各國相關移工政策措施外，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.緬甸：與勞動就業暨社會安全部勞動司司長**Thein Win**談及我國在拓展新的外勞來源國中，有將該國之勞動力引進臺灣之興趣，他表示緬甸勞工在東南亞地區有一定比率的輸出。

2.日本：與京都大學教授**Asato Wako**教授交流，報告有關我國最新外勞政策有所誤用資料，就有關調整看護工之薪資部分已於會場提出說明，去(104)年9月時，本部與來源國四國的多邊會商，就看護工之契約工資由新臺幣15,840元調至17,000元，除此之外，每年定期雙邊會議，就降低移工的成本、辦理有關的社會融合活動與其他相關移工保護政策及措施等交換意見，亦告知我國直接聘僱的成效，讓**Asato**教授盛讚不已，他進一步表示在東南亞國家是很難達成的制度，並告知其2月底來臺灣蒐集進一步資料，並於3月參加臺灣大學風險社會及政策研究中心辦理的亞洲國家外籍家庭看護工之政策與實務國際研討會。**Asato**教授一行六人於2月23日到本部勞動力發展署(以下簡稱發展署)拜會，並與發展署相關業務同仁進一步交流。**Asato**教授也於3月17、18日參加上述研討會，並與發展署劉署長會面，與國際友人保持密切聯繫，可說是參與國際活動之延續成果。

3.斯里蘭卡：與其海外就業部之海外就業局總經理**K.O.D.D. Fernando**談到我國曾與該國簽署備忘錄，他表示最大的問題在語言及生活習俗上的相當不同，並且該國人海外就業較傾向前往中東地區、東歐或北非，並該國為因應輸入國不同的需求，而安排相對應的訓練課程。這點是我國在引進移工時，可以要求輸出國在其

國內時，可做相關性的基礎訓練。

4.中國：向中日研修生協力機構之張翔如秘書長詢問，該機構辦理中國人在海外就業之實習的人數，張秘書長表示，目前近20幾萬人在日工作，中國人在日本長期居留工作人數約50幾萬，並告知大陸目前正與日本政府簽訂相關社會保險減免繳費之機制，與其他國家洽簽相關社會保險減免相關費用可作為本部未來研議的政策之一。

5.與亞洲開發銀行研究所副所長Bokhwan YU, Ph. D談到臺灣都有派員參加歷屆ADBI的移工論壇，讓他感受到臺灣相當用心在保護移工之權益，詢及是否到過臺灣嗎?他表示兩次皆是參與有關金融的國際會議。與他分享我國部分縣市政府曾辦過雇主與家庭看護工共同參與的烹飪比賽，他很訝異地表示，是第一次聽到這樣的社會參與活動。

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)延攬移工的經驗啟示：

本次會議南韓、馬來西亞、日本、新加坡等勞工輸入國，分享其積極延攬白領專業人才，並針對非技術勞工採補充性引進原則。惟對於引進移工對輸入國的相關影響與效益，除了加拿大的Caroline Guimond、Bertelsmann Foundation的Matthias Mayer、國際勞工組織的資深移民專員Piyasiri Wickramasekara，以及同是移工輸入國的馬來西亞代表均指出，進用移工對於本國就業、技術的提升以及薪資水準可能造成負面影響。鑒於我國引進外籍藍領勞工的數量，近年已逼近60萬人，加上國內持續有鬆綁外籍白領及僑外生留臺的需求，可參考與會各國的

經驗，未來我國在規劃及推動外籍移工政策時，應可先研擬相關配套措施，以期發揮延攬外籍移工對我國的正面效益，並避免可能造成的負面影響。

(四)於會前準備相關作業及與會心得

在此次會議前，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。會中韓國係由派駐日本的外交人員到會場報告，未於事前提供資料，現場也僅報告一些該國的資料，且當與會人員詢問其相關問題時，現場無法解說，甚至表達這不是他的業務，會將其問題帶回，再由韓國的勞動暨就業部回覆，這樣的參與方式，不但有損專業表現，亦讓與會人士質疑該國是否重視移工相關權益。相反的，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)，積極在每個時段的會議發言提問，認真投入及表現，讓人印象深刻，贏得大家的尊敬。此外，平時可多聽來自不同國家及不同地區的英語腔調(如東歐、印尼、印度.....等國)，斯里蘭卡與印度的英文腔調過濃，或是連音與斷音不是很清楚，聽其報告或在接受提問時，得很用心聆聽或請其再敘述一遍。我國為增進與他國與會人員互動，利用當日會議開始前15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，可做為我國代表未來參與亞洲移工圓桌會議時之參考。



The Profile of Foreign Worker in Taiwan

6th ADBI Asian Labor Migration Roundtable Meeting

Hsieh, Ching-Yun

Workforce Development Agency, Ministry of Labor

Chinese Taipei

February 2016

1



Outline

- 1. The distribution of foreign worker
- 2. The population projection and labor market problems
- 3. The role of foreign worker
- 4. The latest policy and initiatives of foreign worker
 - 1) The 3K industry and social welfare sectors
 - 2) Retaining overseas Chinese graduates to work in Taiwan—the Point-based system
 - 3) Retaining senior skilled foreign workers—the Point-based system
 - 4) The talent foreign worker and professional/skilled individual in Taiwan
- 5. Conclusion

2

1. The distribution of foreign worker in Taiwan by sector

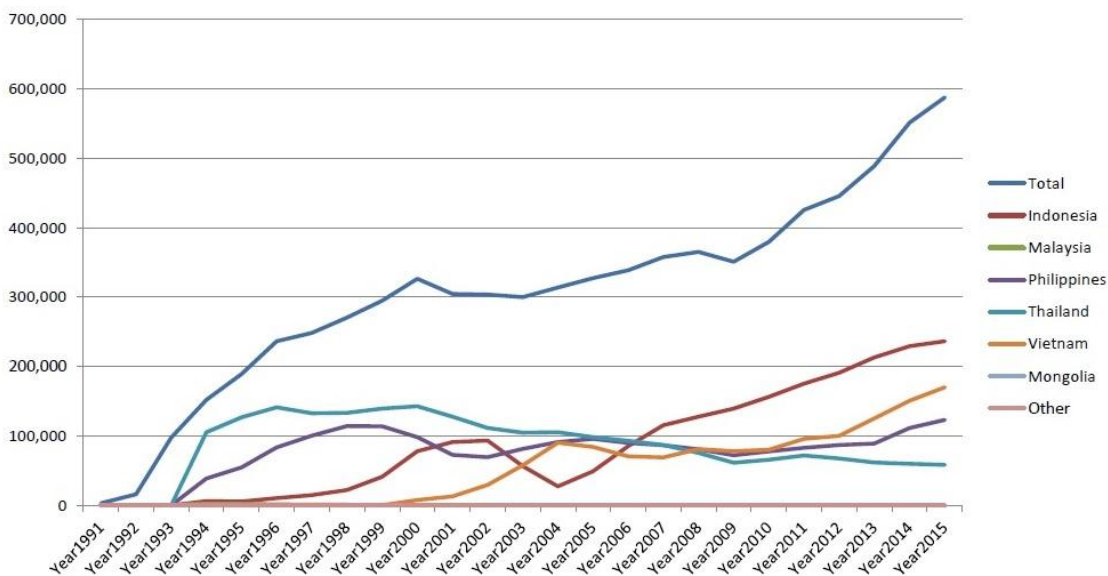


Data: Nov.2015

Sector	Nation	Indonesia	Thailand	Philippines	Vietnam	Other
		Total	236,440 40.33%	58,837 10.04%	122,922 20.97%	168,070 28.67%
Manufacturing	346,099	49,852	55,098	93,811	147,337	1
	59.03%					
Construction	6,788	1,563	3,164	38	2,023	-
	1.16%					
Fishing Crew	9,571	7,798	20	1,624	129	-
	1.63%					
Caretaker	221,775	175,847	541	26,828	18,558	1
	37.83%					
Domestic helper	2,040	1,380	14	621	23	2
	0.35%					

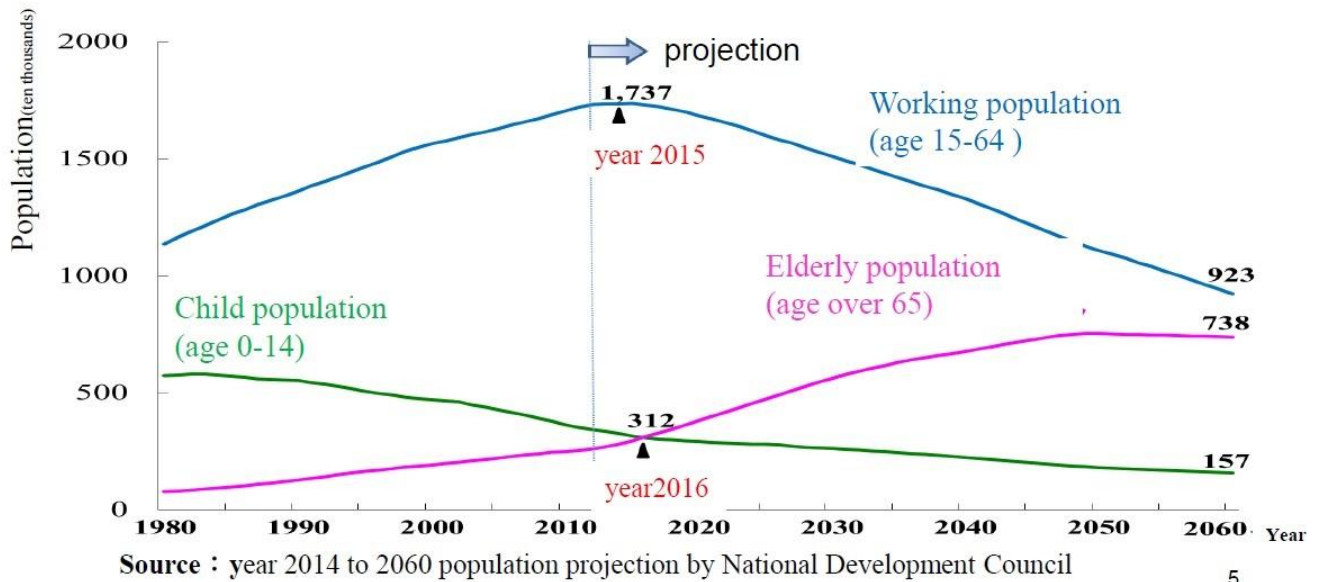
3

1. The distribution of foreign worker in Taiwan by nation



4

2.The population projection



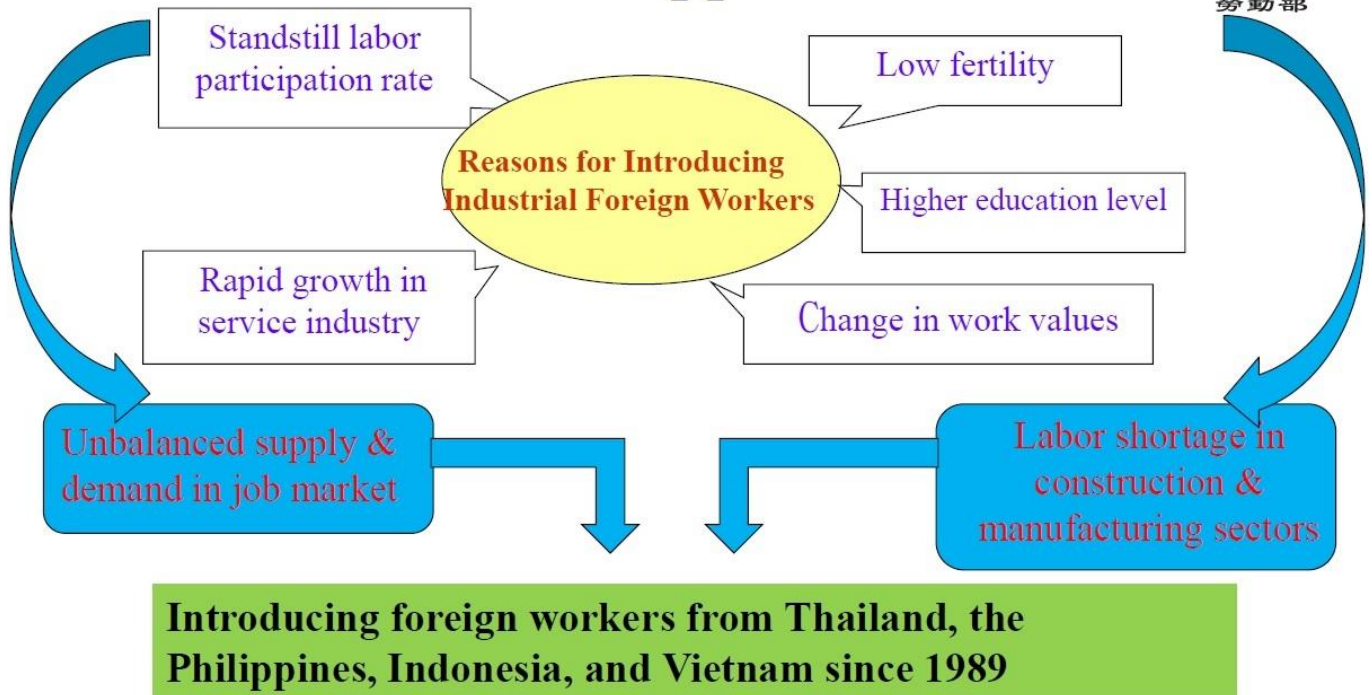
5

2.The major labor market problems

Problems	Late entry/Early retirement	Brain drain/Labor shortage
Corresponding Strategies	<ul style="list-style-type: none"> Encourage diverse employment of youth labor Reinforce employment assistance of female labor Improve labor participation rate of mid-aged and elderly 	<ul style="list-style-type: none"> Encourage the excellent talents remaining to work in Taiwan Reinforce the recruitment of white collar professionals Supplement the blue-collar skilled workers

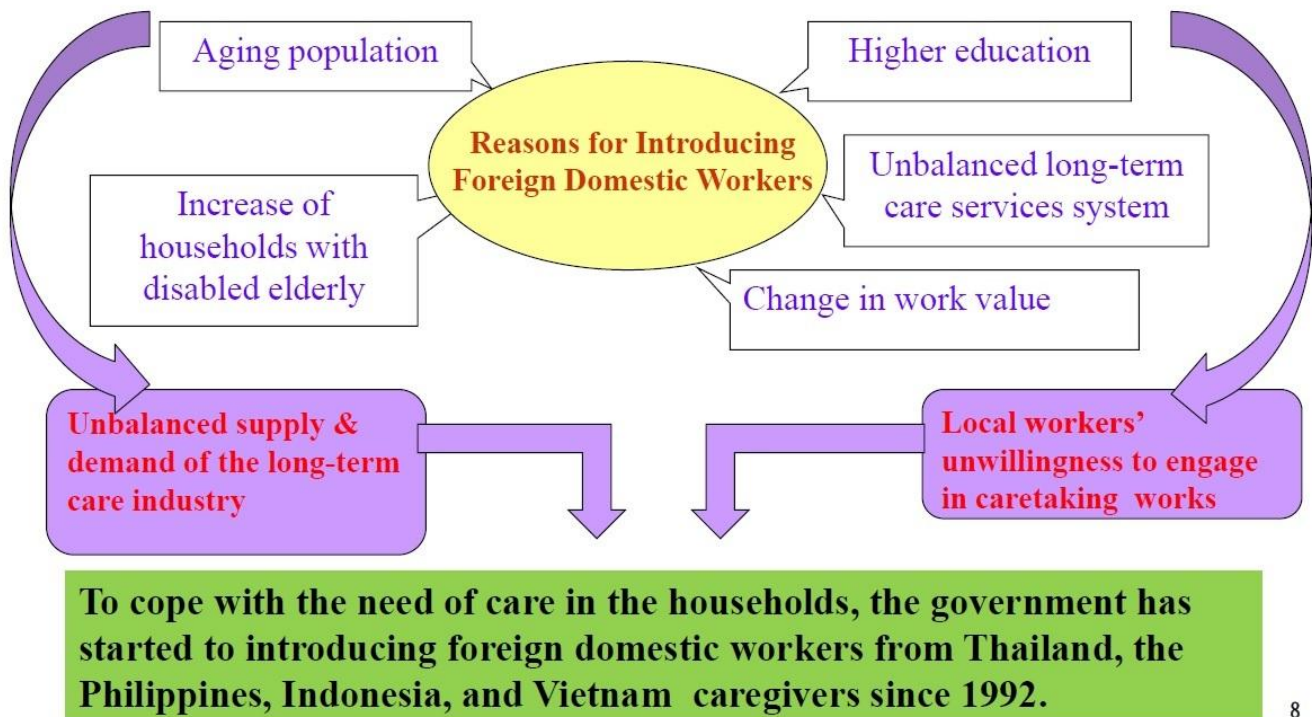
6

3. The role of foreign worker in Taiwan-the supplemental role



7

3. The role of foreign worker in Taiwan-the supplemental role (cont.)

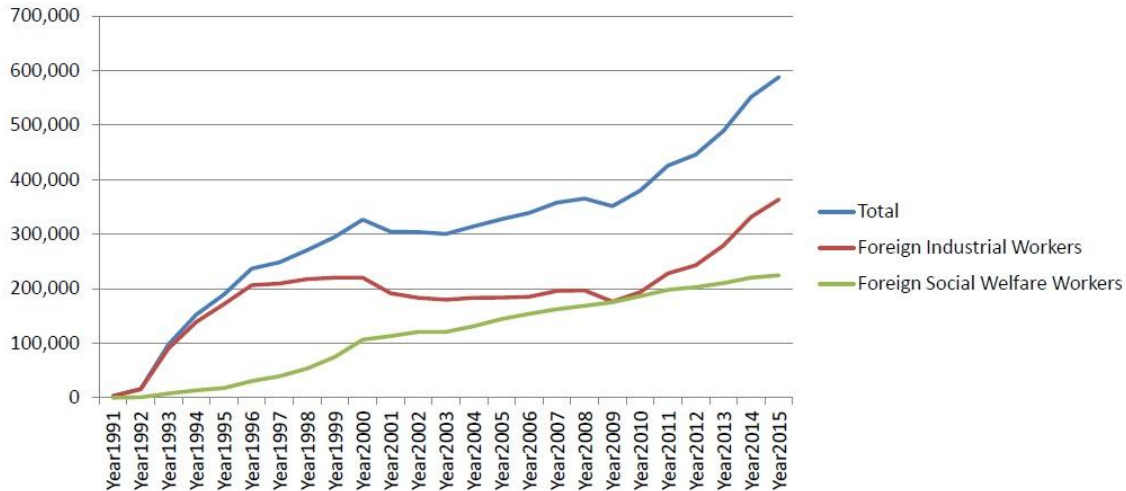


8

4. The latest policy and initiatives of foreign worker



1) The 3K Industry and Social Welfare Sectors



Trend of foreign workers in Taiwan

9

1) The 3K Industry and Social Welfare Sectors (cont.)



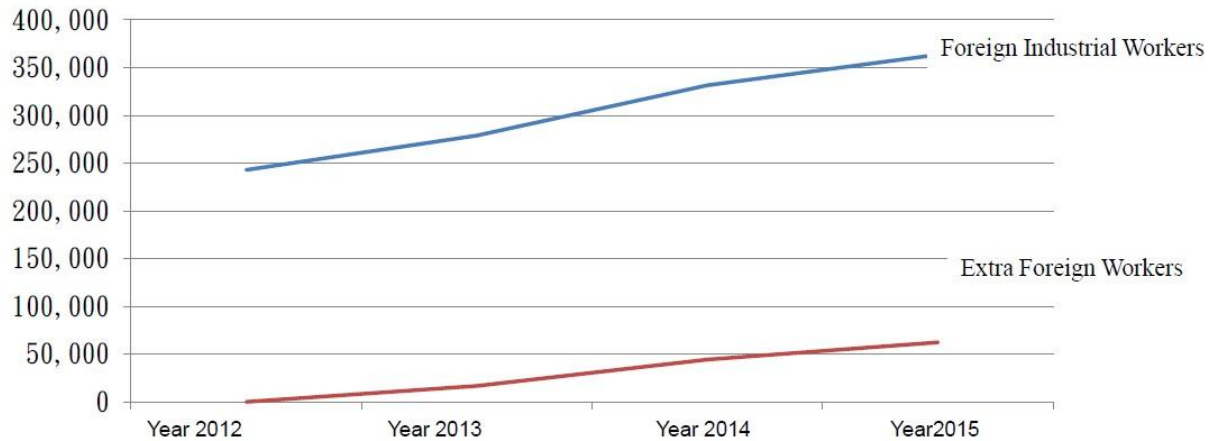
Foreign Workers in Taiwan – sorted by accumulated working years
(as of the end of June 2015)

Accumulated Working Years	Industrial Workers	Domestic Caretakers & Helpers	Total
Less than 3 years	276,510	127,572	404,082
More than 3 Years Less than 6 Years	53,364	61,042	114,406
More than 6 years less than 9 years	4,960	3,930	8,890
More than 9 years less 12 years	576	2,873	3,449
Total	335,410	195,417	530,827

10

1) The 3K Industry and Social Welfare Sectors (cont.)

The 3K five-ratio system & the new “additional employment security fees, increase of foreign worker quota “ mechanism for manufacturing industry



11

2) Retaining the foreign /overseas Chinese graduates to work in Taiwan—the Point-based system

item	period	Year 2012	Year 2013	Year 2014	Jan. –Oct., 2015
Foreign students/overseas Chinese graduated in Taiwan		4,872	5,629	5,754	—
Permitted by the wages & work experiences		620	931	1,247	496
Permitted by Point-based system		-	-	477	629
Total		620	931	1,724	1,125

12

2) Retaining the foreign /overseas Chinese graduates to work in Taiwan— the Point-based system (cont.)



● Example:

- Company A would like to hire a foreign college graduates from a college in Taiwan. However, the company does not meet requirements of capital and revenue, so it is not qualified for hiring the foreign graduates.

Eliminate the restriction of revenue & capital for employer



Point-based system for foreign and overseas Chinese graduates

- Through the Point-based System, Company A will be eligible to employ the foreign graduate with score higher than 60 points in the specialized or technical field.

13

3) Retaining senior skilled foreign workers — the Point-based system



• Example

- Company B is a global famous manufacturing company. A Philippines worker has been hired by that company for 11 years and is attending language courses during holiday.
- Since this Philippine worker is reaching his/her 12-year limit and is not eligible to work in Taiwan because of the regulation, he/she is planning to work in Korea. His/her employer thus complains about the loss of talent.

Applied the permit by the original employer



Point-Based system for Senior skilled workers

- Through the Point-based system, with the score of 60 point or higher, this Philippine worker will be eligible to stay and work as a senior skilled worker status in Taiwan.

14

4) the talent foreign worker and professional/skilled individual in Taiwan



CONTACT TAIWAN PROGRAM



1

15

4) the talent foreign worker and professional /skilled individual in Taiwan (cont.)



Launch Contact Taiwan Service Center

➤ Launched from 7th Aug, 2015



2

16

5. Conclusion

- **Flexible policy and regulation**

Countries all over the world have been striving to attract global talents. Foreign talent policy and regulation should be adjusted flexibly corresponding with the change of economic and social acceptance to skilled migration.

- **Actively retain and recruit the foreign talents and skilled workers**

To enhance the global competitiveness and the development of key industries, retain and recruit the foreign talents and skilled workers to work in Taiwan corresponding with the need of social and industry development.

17

Thank you!

18

附錄三 與會照片-1



勞動部勞動力發展署謝組長青雲提問



勞動部勞動力發展署謝組長青雲報告

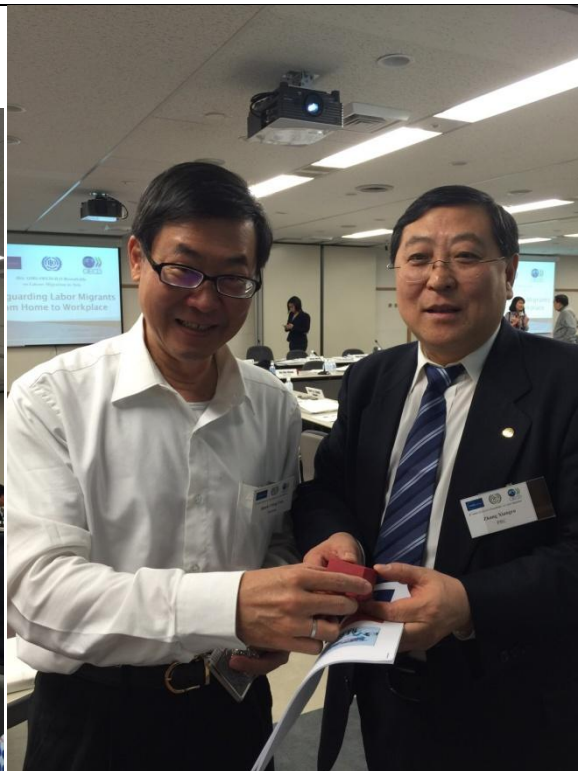


由左至右：勞動部勞動力發展署謝組長青雲、Paul Vandenberg (亞洲銀行開發研究所資深經濟學家)、Amir Bin Omar(馬來西亞人力資源發展及經濟規劃處處長)及 Tae Hyung Kim(南韓移民服務)。

附錄三 與會照片-2



會議中照片



與張翔如(中國對外承包工程商會秘書長及駐日代表處處長)之合照



與國際勞工組織亞太區Anna Olsen合照



由左至右：Piyanuch Wuttisorn, Ph.D. (泰國)、國家發會鄭專門委員佳菁、勞動部徐科員嘉霜