

行政院及所屬各機關出國報告(出國類別：國際會議)

出席亞洲開發銀行研究所(ADB)、經濟合作暨發展組織(OECD)與國際勞工組織(ILO) 合辦
「第 9 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：鄭技正哲欣(勞動部勞動力發展署)

李科員偉銘(勞動部綜合規劃司)

賴科員紫琳(國家發展委員會人力發展處)

派赴國家：日本東京

會議期間：108 年 1 月 24 日至 1 月 25 日

報告日期：108 年 4 月 11 日

摘要

勞動部勞動力發展署鄭技正哲欣、勞動部綜合規劃司李科員偉銘與國家發展委員會賴科員紫琳，於本(108)年 1 月 24 日至 25 日赴日本東京參加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 Co-operation and Development, OECD)、國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)合辦之「第 9 屆亞洲移工圓桌會議」(9th ADBI-OECD-ILO Roundtable on Labor Migration in Asia)。

本次會議主題為「有效管理亞洲移工之創新作法」(Innovative Approaches for the Effective Management of Labor Migration in Asia)，會議討論包含以下重點議題：

- 一、亞洲移工的趨勢與展望
- 二、近期亞洲的移工趨勢與政策演變
- 三、日本新移工管理政策
- 四、面臨人口老化，未來工作與移工角色的作用
- 五、勞動力移動、技能發展與認可
- 六、家事移工(含看護工)之管理實務

亞洲開發銀行(Asia Development Bank, ADB)自 1966 年成立，其宗旨目的為促進亞洲經濟與社會發展，目前已有 67 個會員國，而我國為創始會員國之一。其所屬亞洲開發銀行研究所(ADBI)，偕同經濟合作暨發展組織(OECD)與國際勞工組織(ILO)合力舉辦亞洲移工圓桌會議，本年已邁入第 9 屆，我國自 102 年開始參與第 3 屆亞洲移工圓桌會議，已連續參加 7 年，本屆由勞動部綜合規劃司李科員偉銘報告我國目前外籍勞動力發展與政策作法，包含相關勞動力統計數據、外國專業人才與外籍勞工管理作法、權益保障措施、以及為加強延攬優秀外國專業人才，於 107 年 2 月 8 日施行之「外國專業人才延攬

及僱用法」重點說明，並聽取蒐集與會各國分享該國移工相關政策措施，作為我國未來政策規劃參考。

與會各國基於其屬移工輸入國或輸出國的角色不同，而有不同政策措施，輸入國主要著重招募引進國內所缺乏之專業人才或基層人力補充，以因應該國經濟與社會發展需要；輸出國主要倡議於移工權益保障、合理薪酬制度與管理制度，與會各國經由本次會議分享各國現況，亦體認移工遷徙日繁，移工議題有賴各國相互合作，可透過相關國際會議等交流場合，強化政策意見交換，以促進移工權益保障及提升移工政策效益。

目次

(一) 參與亞洲移工圓桌會議概述與參與目的.....	4
(二) 會議議程	5
(三) 摘要會議記錄	9
二、心得與建議	27
附錄一、我國簡報	29
附錄二、與會照片	36

一、參與第 9 屆亞洲移工圓桌會議

(一) 參與亞洲移工圓桌會議概述與參與目的

1. 會議期間：本年 1 月 24 日到 1 月 25 日。
2. 會議地點：日本東京(亞洲開發銀行研究所)。
3. 出席代表：日本、寮國、印尼、緬甸、韓國、泰國、越南、中國大陸、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 40 餘位人員參與。
4. 會議主題及內容主軸：會議主題為「有效管理亞洲移工之創新作法」(Innovative Approaches for the Effective Management of Labor Migration in Asia)，此次會議由亞洲開發銀行研究所 Naoyuki Yoshino 所長及 Chul Lu Kim 副所長進行開幕致詞。會議內容包含：亞洲移工的趨勢與展望、近期亞洲的移工趨勢與政策演變、日本新移工管理政策、面臨人口老化，未來工作與移工角色的作用、勞動力移動、技能發展與認可、及家事移工(含看護工)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，並不亞於其他移工輸入國家。爰此，藉由 ADBI、OECD 與 ILO 合辦的亞洲移工圓桌論壇機會，可與相關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

Day1 : 108 年 1 月 24 日(星期四)	
時間	議程
09:00-09:30	報到
09:30-09:40	開幕致詞 Chul Lu Kim 亞洲開發銀行研究所副所長
09:40-09:45	團體合照
09:45-10:45	主題 1：亞洲移工的趨勢與展望 主席：Chul Ju Kim 講者： <ul style="list-style-type: none">● Jean-Christophe Dumont 經濟合作暨發展組織國際移民組組長● Nilim Baruah 國際勞工組織亞太區域辦公室資深移民事務專家● Pitchaya Sirivunnabood 亞洲開發銀行研究所經濟學家
10:45-11:15	開放討論
11:15-11:30	茶敘交流
11:30-12:30	主題 2：近期亞洲的移工趨勢與政策演變 主席：Jonathan Chaloff 經濟合作暨發展組織國際移民組資深官員 國家報告： <ul style="list-style-type: none">● 孟加拉勞工和就業部副部長 Md. Ruhul Amin● 馬來西亞人力資源部勞動力市場信息與分析研究所所長 Wan Zulkfli Bin Wan Setapa● 尼泊爾勞動、就業和社會保障部規劃司聯合秘書 Narayan Prasad Regmi● 巴基斯坦海外人力資源開發部科長 Muhammad

	Ibrar
12:30-13:00	開放討論
12:00-14:00	午餐
14:00-15:00	<p>主題 2：近期亞洲的移工趨勢與政策演變(續)</p> <p>主席：Jonathan Chaloff 經濟合作暨發展組織國際移民組資深官員</p> <p>國家報告：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 印尼移民工人國家安置和保護委員會秘書長 Tatang Budie Utama Razak ● 寮國人民民主共和國勞動和社會福利部技能發展和就業司司長 Bouasy Thammassack ● 蒙古勞動和社會保障部就業政策執行協調司高級官員 Tsogzolmaa Ulziinyam ● 緬甸國際電聯辦公室內部和對外關係司司長 Aye Aye Moe ● 越南勞動榮軍暨社會部海外勞工司科長 Anh Thu Tran
15:00-15:30	開放討論
15:30-15:45	茶敘交流
15:45-16:45	<p>主題 3.1：日本新移工管理政策</p> <p>主席：Pitchaya Sirivunnabood 亞洲開發銀行研究所經濟學家</p> <p>講者：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Yu Korekawa 日本國立社會保障、人口問題研究所資深研究員 ● Akiro Yoshida 日本厚生勞動省外國勞工事務組
16:15-16:30	開放討論
16:30-17:30	主題 3.2：面臨人口老化，未來工作與移工角色的作用

	<p>主席: Pitchaya Sirivunnabood 亞洲開發銀行研究所經濟學家</p> <p>講者:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Jingmin Yang 中國與全球化智庫秘書長兼研究員 ● Nana Oishi 墨爾本大學亞洲藝術學院社會學副教授 ● Kyu-Yong Lee 韓國勞工研究機構高級研究員
17:30-18:00	開放討論
18:00-20:00	歡迎晚宴
Day2 : 108 年 1 月 25 日(星期五)	
時間	議程
09:00-10:00	<p>主題 4 : 勞動力移動、技能發展與認可</p> <p>主席: Nilim Baruah 國際勞工組織亞太區域辦公室資深移民事務官員</p> <p>講者: Akiko Sakamoto 國際勞工組織亞太區域辦公室技能與就業能力專家</p> <p>國家報告:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 菲律賓勞工和就業部勞工研究所 Ahmma Charisma Lobrin-Satumba ● 泰國技能發展技術官 Jitrapong Poomsa-ard ● 臺灣勞動部李科員偉銘
10:00-10:30	開放討論
10:30-10:45	茶敘交流
10:45-12:15	<p>主題 5 : 移工管理創新工具及法規優化(分組討論)</p> <p>分組議題 1 : 標準勞雇契約</p> <p>分組議題 2 : 私立人力招募機構法規</p> <p>主席:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Jonathan Chaloff 經濟合作暨發展組織國際移民組資深官員

	● Lara White 國際移民組織區域移工專家
12:15-13:00	主題 5 討論成果分享
13:00-14:00	午餐
14:00-15:00	<p>主題 6：家事移工</p> <p>主席：Jonathan Chaloff 經濟合作暨發展組織國際移民組資深官員</p> <p>講者：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Brenda Saw Ai Yeoh 國立新加坡大學地理系教授 ● Pui Yu Ip 國際家事勞工協會亞太區域協調人 <p>國家報告：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 柬埔寨勞動和職業培訓部就業和人力司副司長 Ouk Ravuth ● 斯里蘭卡外國就業局代理總經理 Vimalarathna Wansekara
15:00-15:30	開放討論
15:30-15:45	茶敘交流
16:15-17:00	<p>閉幕式</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Nilm Baruah 國際勞工組織亞太區域辦公室資深移民事務專家 ● Jean-Christophe Dumont 經濟合作暨發展組織國際移民組組長

(三) 摘要會議記錄

主題 1：亞洲移工的趨勢與展望

1. OECD 國家與其他亞洲非 OECD 國家的移民趨勢

本次會議首先由經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Co-operation and Development, 以下簡稱 OECD) 國際移民組組長 Jean-Christophe Dumont 進行報告，針對 OECD 國家與其他亞洲非 OECD 國家的移民趨勢，進行分析。

統計資料顯示，自 1990 年開始，亞洲國家移民至國外的人數逐年增加，直到 2010 年開始微幅減少。移民至 OECD 國家的來源國，以中國大陸為最多(約 28%)，其次為印度(14%)、越南(10%)、菲律賓(9%)等。

以 2016 年統計資料為例，探究移民至 OECD 國家的因素，主要為歐盟國家內部調動(約有 150 萬人)，其次是季節性因素(約 68 萬人)、打工度假者(約 48 萬人)等；若以國別區分，輸入國主要是波蘭共和國、美國、德國、澳洲等。此外，到 OECD 國家留學的人數亦逐年增加，其中亞洲國家約占了 50%，主要來自中國大陸，留學地點主要為美國(38%)、澳洲(17%)、英國(11%)與日本(8%)等。

至於歐洲 2015 年爆發的難民危機，目前人數已減少，難民多流入瑞典、匈牙利、奧地利、德國、盧森堡、希臘、挪威等國家。歐洲未來將持續解決渠等就業與社會融合的問題。

2. 亞洲國家的勞動遷徙趨勢與政策

為探討亞洲國家勞動遷徙趨勢以及政策，國際勞工組織 (International Labour Organization, 以下簡稱 ILO) 亞太區域辦公室資深移民事務專家 Nilim Baruah 全面性的盤點亞洲國家移民管理政策的創新方法，並針對現行移民狀況進行分析。

根據統計資料顯示，2017 年共計 2.58 億的移民人數，移工約為

1.64 億人，男性約 9,600 萬人、女性則為 6,800 萬人。

此外，ILO 的報告亦針對「聯合國永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)進行介紹，該目標主要分為「經濟成長」、「社會進步」與「環境保護」等三大面向，其中第 8 項目和第 10 項是有關勞工的部分，第 8 項目標在於保障所有勞工的權益，提供安全健康的工作環境，特別是對於女性移工；第 10 項目標旨在減少國內與國家間的不平等，期建立有秩序、安全的及負責的移工制度。

最後，ILO 的代表再次強調全球移工管理的重要性，希望可以透過完善的制度，加強對移工的保障。

3. 亞洲僑匯趨勢與議題

有關移民所造成的僑匯議題，亦為各國關切，亞洲開發銀行研究所經濟學家(ADB)Pitchaya Sirivunnabood 爰針對僑匯的流動進行報告。

根據世界銀行(World Bank)官方統計資料顯示，2018 年僑匯主要流入東亞及太平洋地區國家(約 1,300 億美元)，第二為南亞地區(約 1,170 億美元)。以亞洲國家而言，自 1990 年起，僑匯的輸入呈現穩定的成長，主要來源國家為中東(佔 30.9%)、第二為亞洲國家內部的移動(佔 27.7%)、第三則來自北美洲(佔 25.3%)、第四為歐洲國家(佔 14.1%)。

另依據「聯合國永續發展目標」第 10 項目標—減少國內與國家間的不平等，希望在 2030 年將僑匯成本減少到小於 3%。

ADB 代表指出，未來將研議納入金融科技(Fintech)，提倡更簡單、安全與快速的管道，提供僑匯的運輸，希望可以克服費用與傳輸速度的障礙。

主題 2：近期亞洲的移工趨勢與政策演變

為了解亞洲最新的移工趨勢與政策演變，主題 2 係邀請孟加拉、馬來西亞、尼泊爾、巴基斯坦、印尼、寮國、蒙古、緬甸及越南等國家，針對移工保障、相關移民法規、國與國之間是否簽署雙邊協定等進行國家報告。

1. 孟加拉

孟加拉勞工和就業部副部長 Md. Ruhul Amin 指出，該國全國總人口約 1.6 億人，國內生產毛額約為 2,860 億美元，以服務業貢獻最多，佔 52.11%，其次為工業 33.66%，最後為農業 14.23%，就業人口約為 6,080 萬人，農業及服務業約各佔 4 成，工業則僅為 2 成。觀察該國移民趨勢，從官方統計資料發現，自 1976 年起，移民至其他國家人數遽增，同時也帶來僑匯的增加(約 155 億美元)，以移工技能分析，多數為無專業技能(less-skilled)者，如製造業工人、木匠、司機、石匠、服務生、一般勞工、工廠工人等，另外具純熟技術者亦日益增長。

為加強對該國移工的保護，孟加拉積極實施各項計畫與法規命令的改革，除保護移工人權外，亦倡導安全的工作環境、加強海外移工的技能，增加對婦女就業的保障、降低移民成本與國際組織建立良好合作關係等，期能提供規劃良好的移民政策，與國際法令接軌，提高執行成效，並減少僑匯輸入的障礙。

2. 馬來西亞

馬來西亞人力資源部勞動力市場信息與分析研究所所長 Wan Zulkfli Bin Wan Setapa 指出，該國全國總人口約為 3,230 萬人，勞動人口約 1,500 萬人，其中男性佔 6 成、女性 4 成，經比較 2016 年與 2017 年的勞動市場狀況，發現工作年齡人口微幅增加，勞動參與

率亦從 67.7%增加至 68%，失業率則維持不變。

馬來西亞屬於移工輸入國，多數移工來自澳洲、印度、泰國及香港等，多從事服務業，如餐飲、休閒、旅館等行業，截至 2018 年底，馬來西亞核發的工作簽證已超過 200 萬張，此外，為加強吸引外籍勞工，馬來西亞未來將針對持有 10 年臨時工作准證(PLKS)者，延長其工作期限。但另外一方面，為保護本國就業者權益，避免國內企業過度依賴外籍移工，將參考新加坡，建立「分層徵稅制度」(Multi-Tier Levy System)，一企業聘僱越多外籍移工，將繳交更多稅額，預計自 2020 年開始實施。

3. 尼泊爾

尼泊爾勞動、就業和社會保障部規劃司聯合秘書 Narayan Prasad Regmi 指出，根據官方統計資料，該國總人口近 3,000 萬人，經濟結構以服務業為主，約佔 55%，其次為農業，佔比約 33%，最後則為工業。該國移民國外人數自 2009 年逐漸攀升後，從 2014 年開始下降，主要移出目標國家為馬來西亞、卡達與沙烏地阿拉伯等。

為加強對海外移工的服務與保護，尼泊爾建立外國就業資訊管理系統(FEIMS)，整合所需資料、提供實體服務中心，並積極與卡達、阿拉伯聯合大公國、日本、馬來西亞等國家簽署合作備忘錄。

對於移民趨勢部分，由於各國刻正面臨人口老化的現況，各國勞動力供需失調，尼泊爾態度相當樂觀，表示各國將接受更多該國移工，雖然未來可能會面對更多挑戰，但尼泊爾也表示將透過加強職前訓練、提升移工的就業技能、建立透明招聘制度、增加與他國的雙邊協定等，以強化對海外移工的就業權益保障。

4. 巴基斯坦

巴基斯坦海外人力資源開發部科長 Muhammad Ibrar 指出，巴

基斯坦緊鄰中國大陸與印度，人口數約 2 億人，勞動人口約 6,140 萬人，42%從事農業、35%從事服務業，以及 22%從事工業；該國經濟成長率約 4.8%，經濟結構以服務業為主，服務業佔國內生產總值 60.23%、工業佔 20.91%，而農業僅佔 18.86%。

以移民狀況而言，巴基斯坦屬於移工輸出國，以移出至海灣阿拉伯國家合作委員會國家(GCC 國家)為最多，佔比約 96%；觀察移出人數及僑匯，可以發現從 2008 年起一路攀升到 2015 年達到高峰後，逐漸下降，其乃受全球經濟發展趨緩、政治動盪、物價及油價波動等因素影響。

此外，由於 GCC 國家是巴基斯坦主要的移民國，若 GCC 國家產業轉型或經濟變化，不再需要基層勞動力時，巴基斯坦的移工政策將遭遇重大的挑戰。

另為保護移工，巴基斯坦除積極與沙烏地阿拉伯、阿拉伯聯合大公國等國簽訂 MOU 備忘錄，亦提供職前訓練，並建立海外移工申訴管道，加強對海外移工的權益及安全保障。

5. 印尼

印尼移民工人國家安置和保護委員會秘書長 Tatang Budie Utama Razak 指出，目前勞動人口約近 1.25 億人，其中約有 6 百萬印尼勞工分布至約 150 個國家境內工作，從事包含專業及技術性工作，以及家事、漁船與農業工作，印尼政府考量為了保護印尼海外勞工勞動權益及人身安全，尤其是家事勞工易遭受不當對待及權益受損等情形，故自 2009 年以來，向中東的幾個國家實施暫停輸出家事勞工之政策，並在 2015 年頒布法令，停止輸出家事勞工到所有中東國家。但印尼與會代表補充說明，因印尼國土廣闊且島嶼四散，上述行政作為管制成效有限，目前尚有少部分家事勞工於中東國家工作。

另印尼政府於 2017 年頒布了關於保護印尼海外勞工的第 18 號

新法律，加強印尼勞工的安置和保護，並與部分輸入國據此新法簽署雙邊備忘錄。

6. 寮國

寮國人民民主共和國勞動和社會福利部技能發展和就業司司長 Bouasy Thammassack 指出，該國全國總人口約 690 萬人，其中勞動人口約 194 萬人，失業率 9.4%。官方統計 2018 年輸出約 12 萬寮國勞工至泰國、南韓及日本等國家。寮國為內陸國，地理位置與中國大陸、緬甸、越南、柬埔寨及泰國相鄰，故除一般長期至國外工作之型態，尚存有因應季節性或短期工作需求，甚或可能是一日內短期工作而進出國境的情形，加上因為邊境管理困難導致有不少勞工非經合法許可管道至鄰國工作，或因極短期工作而未經合法許可管道以及簽訂合法勞雇契約者，政府無法維護其勞動權益，故如何將非經許可之移工重新納入政府管理制度下，亦為該國目前努力的課題之一。

7. 蒙古

蒙古勞動和社會保障部就業政策執行協調司高級官員 Tsogzolmaa Ulziinyam 指出，該國全國總人口約 320 萬人，失業率約 6.9%。2018 年約有 15.7 萬國民至海外留學或工作，主要目標國家為南韓、美國及哈薩克等國，另外國人至蒙古工作，主要從事礦業、營造業及服務業等工作，其人數自 2011 年最高 3 萬人(其中中國大陸為 2.6 萬人)下降至 2018 年約 4,500 人(中國大陸約 1,600 人)，主要原因為政府基於保障國民工作權益，對於開放引進外國人工作採取緊縮政策有關。蒙古近年已與日本、南韓等國簽訂勞工輸出備忘錄，與澳洲簽訂度假打工協議，與波蘭、土耳其及捷克簽訂社會保障協定。

8. 緬甸

緬甸國際電聯辦公室內部和對外關係司司長 Aye Aye Moe 指出，該國總人口約 5,149 萬人，勞動人口約 2,268 萬人，整體勞動參與率 62%(男性 76.8%;女性 49.6%)，就業結構以農業部門為主(占 47.5%)、服務業部門(34.9%)居次、末為工業部門(17.6%)。2018 年緬甸勞工至海外工作合法人數約 90 萬人，主要輸出國家為泰國、馬來西亞、新加坡、南韓、阿拉伯聯合大公國及日本等國家，其中泰國部分，合法緬甸勞工人數約有 60 萬人，另緬甸政府亦核發臨時護照或文件予 270 萬名非法緬甸勞工。

緬甸政府於首都納比都及主要大城仰光建置勞工申訴處理中心，提供 24 小時無休服務，受理緬甸勞工於海外工作遭遇爭議事件。另緬甸勞工非法越境至鄰國工作現象、女性移工權益、緬甸移工海外匯款管道暢通、以及緬甸移工海外即時資訊等議題，亦是目前緬甸政府努力的課題。

9. 越南

越南勞動榮軍暨社會部海外勞工司科長 Anh Thu Tran 指出，該國總人口約 9,600 萬人，越南經濟發展在 2018 年繼續呈上升趨勢，與該國政府預設目標 6.7%相比，增加 7.08%，為自 2011 年以來的最高成長率。目前越南國民約有 450 萬人在近 103 個國家居住、工作或留學；其中超過 58 萬越南勞工至 46 個國家地區從事工業、建築、紡織、電子或家庭工作，每年匯款約 20 億美元。

在移工議題上，越南政府目前主要面臨挑戰者非法移民及人口販運情形日增，相關犯罪網絡(集團)利用欺騙、引誘等手段導使勞工為了賺取更高的收入，而淪為性交易與強迫勞動等人口販運被害人。為了保護人權及防止人口販運情事，越南政府已頒布相關法律，並與許

多國際非政府組織密切合作，打擊人口販運，以及協助人口販運被害人重返社會項目。

主題 3.1：日本新移工管理政策

為解決勞動力短缺問題，因應人口結構變遷，日本刻正推動新的移工政策，擴大延攬外籍移工，主題 3.1 係邀請政府官員針對日本的移民現況及最新移工政策進行說明。

1. 日本的人口和國際移民趨勢

本報告係由日本國立社會保障、人口問題研究所資深研究員 Yu Korekawa 進行說明，由於日本面臨人口老化、勞動力減少的困境，基此，國立人口、社會保障研究所對於日本人口和移民趨勢進行深入研究，做為政府政策參採的依據。該研究係推估未來 50 年日本生育率、死亡率及年齡結構及人口的變遷，結果顯示由於生育率低、壽命延長，中長期內並不會改變人口下降的趨勢，且未來 50 年將減少約 30-35%的人口。

另外，針對國際移民趨勢部分，官方統計資料發現，來自中國大陸的外籍人才從 1985 年後快速增加 4 倍，菲律賓及其他亞洲國家亦有微幅增長，但韓國人才則呈下降趨勢。若以移民因素區分，過去日本多為婚姻移民，但近年來就學、高技術移民及技能實習人數成長快速，顯現日本對於外籍勞動力的需求日增明顯，政府同時積極研擬相關攬才措施，除縮短高技術專業人才申請永居的年限外，亦規劃延攬外籍藍領勞工，補足國內所需勞動力。

2. 日本勞動市場變遷與外國人新的工作許可類別

本報告係由日本厚生勞動省外國勞工事務組 Akiro Yoshida 針對日本最新推出的移民政策進行簡要報告。

根據官方統計資料顯示，日本求職人數比率(job-to-applicant ratio)持續增加，2018 年底已高達 1.63 倍，表示每 100 個求職者可選擇的工作職缺約 160 個，而外國人在日本居留的人數亦逐年增加，為了解決國內勞動力短缺的現象，日本政府提出鬆綁「特定技能 (Specified Skilled Workers)」之外籍勞工申請居留/永久居留政策，並於 2018 年 12 月 8 日通過。適用「特定技能簽證」的行業包括看護、大樓清潔與管理、農業、漁業、食品、飲料製造業、餐飲業、金屬材料加工業、工業機械設備製造業、電子電機設備業、營建工程業、造船/海運業、汽車維修業、航空業、旅宿業等 14 種，並採限額開放。

該項政策是在外國專業人才與技能實習的制度外，另外新增一類的外籍勞工，並將是類人員分為 2 類，其中技能 1 號申請者需要一定的經驗和特定的技能，須通過日文檢定考試，居留期限最高 5 年；技能 2 號則須具備更高水平、更專業的技能及專門知識，居留期滿可延期，且無上限，並可攜帶家眷。同時，日本政府亦已著手研擬政策開放的配套措施，如與各國簽訂雙邊協定，避免非法仲介業從中剝削，又如未來開放人數的上限與缺工人數的關係、對社會安全是否造成影響等。

主題 3.2：面臨人口老化，未來工作與移工角色的作用

人口老化是一種全球現象，各國無不關切，主題 3.2 係邀請中國大陸中國與全球化智庫秘書長兼研究員、墨爾本大學亞洲藝術學院社會學副教授及韓國之高級研究員等專家學者，針對目前現況及未來展望進行報告。

1. 中國大陸

中國與全球化智庫秘書長兼研究員 Jingmin Yang 指出，自 2016 年起，製造業勞工每小時勞動成本逐年上升。從中國大陸各地區發展

來看，由於東部沿海地區之工業結構改變及升級，勞動力密集產業遷移至中國大陸中部或西部地區。

在邊境地區外籍移工議題方面，廣西省目前與越南有邊境勞動力合作；雲南省則是與緬甸有邊境勞動力合作。合作產業包括：農業、製造業、服務業及建築業，其特色為暫時性的勞動力。目前採行的招募政策為規範邊境入出境管理單位，並訂定邊境雙邊條約或長期以物易物之貿易政策和條約。

政府推行一站式管理和服務，從 2013 年 6 月起，第一個一站式管理和服務機構於雲南省德宏州設立，至 2018 年，共提供 10 萬名移工服務(主要移工來自於緬甸)。此外，合格的仲介和雇主，從 2017 年 19 家，至 2018 年上半年成長為 77 家。

2. 日本技術移工和人口老化

墨爾本大學亞洲藝術學院社會學副教授 Nana Oishi 長期關注日本技術移工與人口老化議題，該報告指出日本勞動人口從 2008 年巔峰後，開始逐年下降；勞動力亦從 1999 年開始下降，由於勞動人口快速萎縮，896 個村莊和城鎮已被歸類為即將消失。根據統計，各國招募技術勞工的困難度，世界平均為 45%，惟日本卻高達 89%。

日本大眾對於是否開放更多移工，有 66%的人同意；28%則不同意。在特定區域，地方政府之計畫若能通過中央政府部門同意，則地方政府可在特定產業內，僱用移工。特別區域及職業包括：東京都(醫生)；京都(日式料理廚師)；京都市、新潟市、愛知縣(農業工人)；東京都、福岡市、北九州市(投資和企業)。另根據統計，90%的技術移工在 10 年內會離開日本，故日本面臨留住技術移工之挑戰。

針對移工取得日本社會保障之途徑，移工若在日本居住 3 個月以上，可加入全民健保；此外，可享有國民年金和育兒服務。另以加拿大為例，移工必須居住 6 個月以上，並且再居住滿 5 個月以上，始能

享有全民健保；此外，只有居住 10 年以上的移工，才能享有國民年金。

最後，日本必須招募更多技術移工，以解決日本人口老化問題。為創造更具吸引力之工作環境，並針對社會保障及租稅政策進行改革。爰此，建議日本政府吸引移工政策需努力方向如下：

- (1) 孩童教育：協助移工孩童接受教育，並且要有雙語環境。
- (2) 配偶或夥伴之語言教育。
- (3) 藥物翻譯員及國際診所。
- (4) 保障移工權益。
- (5) 工作生活平衡。
- (6) 租稅優惠。

3. 韓國人口老化及移工政策

韓國勞工研究機構高級研究員 Kyu-Yong Lee 指出，韓國總人口數將從 2015 年 5,100 萬人到 2065 年 4,300 萬人；勞動力人口(15-64 歲)將從 73.4% 下降到 2065 年的 47.9%；老年人口從 2015 年 12.8%，上升到 2065 年 42.5%。

移工政策被視為韓國因應人口老化之基本計畫，盼以移工政策解決低生育率及人口老化問題。2006 年至 2010 年推行政策包括吸引專業外國人才、穩定就業許可制度等。2011 年至 2015 年之政策，乃使專業外國人才能長期居住韓國。2016 年 2022 年之政策，在特定產業內，吸引傑出外籍移工，並且建立完整的移工管理制度。

另依據官方統計資料顯示，目前韓國多數移工多係從事低技術性的工作，韓國勞工研究機構高級研究員 Kyu-Yong Lee 對於低技術勞工的現況得到下列結論：

- (1) 移工需求範圍多為是簡單、日常性及低技術勞工之工作。
- (2) 技術移工較少在韓國居留。

(3) 對於低技術移民的安置將增加社會融合的成本。

未來韓國將持續致力於提供更好的工作環境予外籍移工，並避免低技術外籍移工對整體就業市場造成負面影響，另為提高該國國際競爭力，亦將廣續檢討留才攬才政策，以加強吸引外國專業人才到韓國發展。

主題 4：勞動力移動、技能發展與認可

為保障移工在國與國之間的權益，各國均針對技能發展、技能認證及工作條件等進行國與國之間的協商，主題 4 係先由國際勞工組織針對「技能相互認可機制 (Mutual Recognition of Skills/Arrangements, MRS/MRA)」進行介紹，再由菲律賓、泰國以及我國針對各國現況進行報告。

1. 國際勞工組織亞太區域辦公室

國際勞工組織亞太區域辦公室技能與就業能力專家 Akiko Sakamoto 針對技能認證機制與強化移工遷徙與技能之內容，進行開場與介紹，強調技能相互認可機制的重要性，無論是移工輸入國，或是移工輸出國，均可透過該制度，加強對移工的保障。

ILO 首先說明東協資格參考架構 (ASEAN Qualifications Reference Framework, AQRF) 的運作機制，AQRF 將移工技能分為 8 個等級，A 國得以將該國的技能制度與證照對應於 AQRF 中，B 國亦可，因此各國對於移工的技能認證，將可透過 AQRF 相互對應，而有一致的標準。

ILO 致力於推廣 MRS 與 MRA，自 2014 年開始，於 CLM 國家(柬埔寨、寮國及緬甸)推廣，再逐漸擴大至東協經濟體、東協成員國，希望各國皆能共同加入，使用技能認證機制，並可作為勞動力遷徙與技能發展的關鍵工具，有利於移工輸出國與輸入國加強對移工的保

障。

2. 菲律賓

菲律賓勞工和就業部勞工研究所 Ahmma Charisma Lobrin-Satumba 指出，菲律賓人口約 1.06 億人，勞動人口約 4,350 萬人，失業率約 5.3%，在海外工作之國人約有 880 萬人，僑匯約 313 億美元，佔國內生產總值 10%，根據 2017 年官方統計資料，若以國籍區分，赴沙烏地阿拉伯工作者最多，約為 18 萬人，赴香港、卡達、臺灣近 4 萬人；若以產業類別區分，則大部分均為家庭看護。

為保障海外移工，菲律賓積極提升移工技能，如於 2018 年推動菲律賓資格認可架構(Philippine Qualifications Framework, PQF)，根據移工的技能給予 8 個等級，透過技能與學歷的認證，讓雇主與移工得以妥適配對，菲律賓亦將 PQF 的精神提倡至東協資格參考架構(ASEAN Qualifications Reference Framework, AQRFF)中，此外，針對專業人士部分，菲律賓亦加入東協相互認證協議(ASEAN Mutual Recognition Arrangements, ASEAN MRAs)，積極與國際接軌。

但國內也面臨許多挑戰，如 ASEAN MRA 僅限東協成員國相互認證，對於非成員國者，則無法提供保障，亦無法全面建構相互認證機制。儘管如此，從菲律賓的報告中，與會代表皆肯定菲律賓在移工政策的努力。

3. 泰國

泰國技能發展技術官 Jitrapong Poomsa-ard 指出，泰國人口約 6,800 萬人，勞動人口約 3,800 萬人，其中服務業約 51%、農業約 35%、工業約 16%，國內生產總值約為 233 億美元。官方統計資料呈現，目前有約 154 萬的勞工在國外工作，主要國家為臺灣、韓國、

日本、馬來西亞及新加坡等，多數為工廠技術工，或從事農、漁業等；但泰國亦為外勞輸入國，因為泰國薪資水準仍比鄰近部分國家高，因此目前約有 450 萬的外勞在泰國工作，多數從事建造業、服務業等。綜整而言，雖然泰國同時為移工輸出與輸入國家，但國內仍面臨勞動力短缺的困境，以服務業缺工 40% 為大宗。

泰國亦相當重視移工技能發展，企業員工超過 100 人以上者，必須提供 50% 的員工技能發展訓練，相關費用可作為租稅抵減，此外，泰國亦加入 ILO 建立之技能相互認可機制(Mutual Recognition of Skills, MRS)，藉由國際相互認可機制，提高對移工的保障。

4. 臺灣

本場次報告是由我國勞動部李科員偉銘報告，主題為外籍勞動力在我國現況與未來。首先就我國人口現狀作報告，我國目前面臨工作年齡人口減少、勞動力參與率下降、青年失業率增加等問題，因此需要延攬外國專業人才以及補充國內所需基層勞動力。

有關外國專業人才部分，依據官方統計資料顯示，截至 2018 年底，在臺的外國專業人才僅為 32,865 人，其中從事專門性或技術性工作者約為 19,477 人、補習班教師 4,437 人、學校教師 2,364 人、僑外資主管 2,951 人、藝術演藝工作 1,953 人、履約 1,607 人與運動員 76 人。無論是與其他國家的外國專業人才人數相比，或是與國內從事專門性工作之國人相比，目前在臺外國專業人才的存量仍偏低。為強化我國國際競爭力，加強延攬外國專業人才，我國於 2018 年 2 月 8 日推動之「外國專業人才延攬及僱用法」，從鬆綁工作居留規定、放寬眷屬停居留規定、強化租稅、退休保險等項目，提供留才攬才的誘因。

另有關於外籍勞工部分，截至 2018 年底，外籍勞工總人數為 706,850 人，其中製造業為 432,014 人、營造業 4,104 人、漁業 12,635

人、看護 256,173 人、家庭幫傭 1,924 人，我國亦相當注重基層勞動力的工作權益與相關保障，因此針對外籍勞工的聘僱管理亦進行相當仔細的介紹，並說明外籍勞工與外國專業人才政策的不同之處，充分展現我國對於移工政策的重視。

主題 5：移工管理創新工具及法規優化(分組討論)

主題 5 採取分組討論方式進行，先由經濟合作暨發展組織國際移民組資深官員 Jonathan Chaloff 及國際移民組織區域移工專家 Lara White 分別針對「標準勞雇契約」及「私立人力招募機構法規」進行簡要說明，再由與會各國分為 2 組進行小組討論，依大會建議安排原則，我國參與討論標準勞雇契約議題，與泰國、越南、尼泊爾及巴基斯坦等國代表共同討論(討論照片如附錄二)。

經小組討論共識，認為為了保障移工權益，標準的勞雇契約基本內容要件，需包含：工作內容、工時、休假、薪資及加班費、社會保險及職災保障、膳宿費、貸款費用、勞雇爭議處理原則等。

主題 6：家事移工

家庭工作行業長期面臨勞動力短缺的問題，除了被照顧者的需求外，家事移工的權益保障、女性勞動市場的變化等更是各國關切的重點，爰主題 6 先邀請國立新加坡大學地理系教授 Brenda Saw Ai Yeoh 與國際家事勞工協會亞太區域協調人 Pui Yu Ip 針對新加坡現行狀況及相關政策的管理進行分享，再由柬埔寨及斯里蘭卡進行國家報告。

1. 新加坡

國立新加坡大學地理系教授 Brenda Saw Ai Yeoh 指出，新加坡多依賴短暫之外籍家事婦女勞工，從事煮飯、清潔及照顧工作，這些

婦女多來自印尼、菲律賓籍緬甸。外籍家事勞工之勞動契約，為每兩年重新換約。像大多數其他國家的外籍家事勞工，渠等面對著危險工作條件，包括虐待、高債務、扣薪和限制休假日數等。

新加坡外籍家事勞工，因工作環境難以定義，近年來，社會保護政策之方法及改革在新加坡政府之管理下，其特色包括：

- (1) 增加威嚇性之法律；改善家事勞動者之工作條件，例如休息日政策。
- (2) 針對專業之就業仲介及引進技術家事勞動進行討論。
- (3) 針對家事勞工之價值和保護家事勞工者之勞動權益，進行多面向思考。

2. 國際家事勞工協會

國際家事勞工協會亞太區域協調人 Pui Yu Ip 指出，根據 ILO 統計，全球約有 7 千萬外籍家事勞工，其中 41% 在亞洲。此外，全球需要被照顧的人口增加，從 2015 年 21 億人，到 2030 年之 23 億人。外籍家事勞工之現況，有 83% 為女性，低薪、長時間工作且假日無休息。

目前外籍家事勞工之困境及保障如下：

- (1) 法律和政策之差距：只有 3% 之亞洲國家之大部分法律保障家事勞工，61% 之外籍家事勞工完全排除於法律保障之外。
- (2) 保障外籍家事勞工：監督仲介、增加勞動檢查、休息日數保障、提供外籍家事勞工母語協助及規範外籍家事勞工。
- (3) ILO 及聯合國婦女安全及公平保護：包括移工管理和終止婦女受到暴力；婦女移工應享有獲得資訊和服務之途徑。
- (4) 參考 ILO189 號公約，以確保平等對待外籍家事勞工；家庭友善法律及政策，包括合適之公共托育制度及工作時數限制；監督招募程序之法律和政策。

3. 柬埔寨

柬埔寨勞動和職業培訓部就業和人力司副司長 Ouk Ravuth 指出，目前柬埔寨之海外工作者海外匯款回國內之金額為 2 百萬美元，目的國為泰國、韓國、日本、馬來西亞、新加坡、香港和沙烏地阿拉伯。

經統計 2018 年有 120 萬柬埔寨國民在海外工作，其中赴泰國為最多，約 1 百多萬人，其中女性約為 45 萬人，每月薪資為 300 美元；月薪最高為在日本工作之國民，每月可領 1,500 美元。

柬埔寨之移工政策，主要目標為保障移工在遷徙過程中的權益，透過各層級之社會對話，提供權益及性別保障，加強管理移工；另針對回國之移工，提供社會及經濟再融合之服務；改善移工於送出或回國之資訊管理制度。

4. 斯里蘭卡

斯里蘭卡外國就業局代理總經理 Vimalarathna Wansekara 指出，斯里蘭卡之移工類型包括：契約、季節或學生等；移工人數部分，從 2014 年到顛峰後，就開始逐年下降；目的國為中東、韓國、日本或以色列；移工管道部分，包含透過仲介或自身管道。目前海外家事勞工人數部分，透過仲介介紹人數逐年下降，僅有透過自身管道的人數逐年上升。

斯里蘭卡國外就業局(SLBFE)進行多項家事勞動產業之訓練，包括家事清潔勞工和家庭照顧。家事清潔勞工中，女性若要前往中東國家，則必須有 21 天之訓練課程；若要前往新加坡、香港或賽普勒斯等國家之女性勞工，則必須有 30 天之訓練課程；若工作經驗已經過時，且要再次擔任移工之女性，則必須有 7 天之訓練課程。家庭照顧部分，需要 45 天之訓練課程。

家庭背景報告(FBR): 斯里蘭卡國外就業局鼓勵非具技術性之女性

勞工前往海外就業，但家中小孩若未超過 5 歲，則該位母親不被允許至海外工作。而該報告係強制所有女性勞工遵守。此外，家中小孩若超過 5 歲，且該母親欲前往海外就業時，則該位母親必須確保該位孩童受到保護。

二、心得與建議

- (一) 隨著產業鏈結全球化及營運發展國際化，勞動力國際移動情形日益頻繁，樣態也日趨複雜，無論是高度專業技術人才、一般技術性勞工、基層體力或非技術性勞動力的國際移動，已鮮少有單一國家能置身這股勞動力移動潮流之外，每個國家可能會是勞動力輸出國，同時也是勞動力輸入國，故對於本國勞工至海外工作，及他國勞工至該國工作，兩者之權益保障及管理規範，均有所不同，且都需要與他國保持良好緊密合作關係，以共同維護移工權益。
- (二) 本次會議另有討論到移工專業技能提升與認證機制，當移工在海外國家工作習得新技能及取得相關證照，於其返國或轉進第 3 地工作時，所具備的新技能及證照如果能獲得採認，將有助於移工爭取更好的勞動條件(包含薪資成長)以及獲得更好的工作機會。目前 ILO 已建立技能相互認可機制(Mutual Recognition of Skills, MRS)，並提出東南亞國協適用技能資格參考框架(Asean Qualification Reference Framework, AQRf)，在各適用國之間，透過先將 A 國的技能制度及證照等級對應歸類於 AQRf 的技能等級(區分 1-8 級，數字越大為技能程度越高)，再對應至同一 AQRf 等級的 B 國技能證照，以達成技能證照國際認可目的，現行已有越南、寮國、緬甸及柬埔寨等國家針對不同類別採行或分階段導入，我國目前尚未有類似具體作法，但如果未來能有進一步國際合作相互採認機制，或可有助提升他國移工來臺工作意願，亦可提供在臺移工於返國後，能促進其投入當地臺商企業工作，將有助臺商海外布局發展。
- (三) 本次參與移工圓桌論壇會議，除經由會議深入瞭解亞洲各國移工政策最新變化及推動情形，亦藉由場邊談話互動，與其他國家與會代表進行交流，我方並攜帶鳳梨酥等傳統糕餅點心跟與會各國

代表分享，獲熱烈反映，其中巴基斯坦代表因對我國較為陌生，與我方在場邊有較多我國一般民情說明及意見交流。整體而言，本次會議有利我方瞭解國際移工趨勢與各國政策作法，亦有助亞洲各國瞭解我國移工政策與制度，並提升我國國際參與，建議未來可持續參與相關移工圓桌論壇會議，深化我國國際角色，另本次我方人員以我國特色點心作為會場破冰用途及提升友我氛圍，頗具效果，亦建議未來與會人員或可準備類似點心或小紀念物，視實際情形彈性運用。

- (四) 會議閉幕式由三主辦單位 ILO、OECD 及 ADBI 代表分別致詞，並提及下屆移工圓桌論壇為第 10 屆次，主辦單位思考將以不同以往之模式舉行，例如將回顧前 9 屆歷次主要議題及討論共識，連結各國最新推動情形，或調整分組討論進行方式，以加強本圓桌論壇成效，故建議未來與會人員可參考先前各次會議經驗，以利事前準備。

附錄一、我國簡報

9th ADBI-OECD-ILO Roundtable on Labor Migration in Asia

The Current Development and Future Perspectives for Foreign Workforce

Eric Lee
Ministry of Labor
25 Jan, 2019



Outline

- I. Background
- II. Principle
- III. Conspectus of Introduction
- IV. Management of Foreign Workforce
- V. Challenges and Promotional Plan
- VI. Promoting Act for the Recruitment and Employment of Foreign Professionals

2

I. Background

□ Change in population structure and labor participation rate.

■ Declining birthrate phenomenon

Birthrate population has been dropping progressively ; from 15.72‰ in 1989 dropping to under 7.7‰ in 2018.

■ Aging phenomenon

The elderly population (above of 65 years old) of the total population rate of 5.3% in 1989 rose to 14.56 % in 2018. The aging of population has gradually increase through the years.

■ Labor participation rate

Labor participation rate of 60.12% in 1989 dropped to 59.11% in 2018.

3

I. Background

□ Higher educational level and the change of the work value.

■ Increase University Graduates

University graduates account for 11.65% of the same age group in 1989 rose to 71.13% in 2017 .

■ Increase of Service Industry

People working in the service industry account for 45.01% of the working population in 1989 rose to 59.42% in Nov. 2018.

■ Youth Unemployment Rate

Youth unemployment rate 1.08% in 1989 rose to 8.46% in Nov. 2018.

4

I. Background

□ Effect

- Specialized foreign workers leaving Chinese Taipei.
- Shortage of skilled labor.
- Increase demand of the long-term care services.

5

II. Principle

□ Promotion of foreign laborers' principle

- To attract the foreign professionals to work in Chinese Taipei
Making more favorable immigration policies to attract foreign professionals.
- To complement the underemployment problem in Chinese Taipei and to limit the number of people in industry
Introducing the foreign laborers to work in Chinese Taipei on the premise that there is no disruption the local employment market.

6

III. Conspectus of Introduction

Foreign professionals

- 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	Total	Specialized or technical work	Tutoring class teacher	Teacher	Overseas Chinese or Foreign Investment Manager	Artistic, and show business work	Contract	Sports coach and athlete
2010	26,798	13,981	5,715	2,406	1,644	1,685	1,327	40
2018	32,865	19,477	4,437	2,364	2,951	1,953	1,607	76

7

III. Conspectus of Introduction

Foreign workers-basic manpower

- 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
2018	706,850	432,014	4,104	12,635	256,173	1,924

8

IV. Management of Foreign Workforce

Category	Recruitment processes	Salary range	Duration of the employment	Transfer to a new employer	Security fees	The limit in different industry
Foreign professional	None	More than Ntd.47,971	3years (without time limit)	Permit Certificate	None	No limit without basic work. (can't transfer to Blue-collar worker)
Foreign worker	Yes	More than Ntd.23,100, expect for family class	3years (can't exceed 12 years.)	Transfer in special circumstances	Ntd.1900 in every month, expect for special circumstances	Prohibit to transfer work, expect for special circumstances

V. Challenges and Promotional Plan

- To ensure the rights and interests of laborers -basic
 - Daily life conditions and rights of the foreign laborers working in Chinese Taipei must be transparent.
 - We should strengthen the precautionary measures towards the employer – employee relationship to avoid disputes.
- 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.

V. Challenges and Promotional Plan

- 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 Chinese Taipei.

- Provide suitable working conditions to foreign professionals
 - Formulate suitable policies and strengthen the working conditions to attract and retain foreign professionals in Chinese Taipei. (Act for the Recruitment and Employment of Foreign Professionals)
 - To modify the rules for spouse of foreign professionals to do the technical works. Spouse of foreign professionals can engage in part-time white-collar professional work after permission.

11

VI. Promoting Act for the Recruitment and Employment of Foreign Professionals

- The Act has come into effect from **February 8, 2018**, aiming at **building a friendlier work and residency environment**, to induce foreign professionals to come and stay.

Recruitment Targets



The main points of the Act



Easing work, visa and residency rules



Easing rules for stay of parents, spouses and children



Providing pension, health insurance and tax benefits

12

The main reforms delivered by the Act



Easing work, visa and residency rules

- Issuing 4-in-1 **Employment Gold Cards**, which combines work permit, resident visa, ARC and re-entry permit.
- Issuing **personal work permits** to **foreign freelance artists**.



Easing rules for stay of parents, spouses and children

- Issuing **personal work permits for qualifying adult children** of permanent resident foreign professionals.
- Easing rules for spouses and children of permanent resident foreign professionals to apply for **permanent residency**.



Providing pension, health insurance and tax benefits

- Enabling permanent resident foreign professionals to join the **new labor pension system**.
- Enabling the **spouses and children** of employed foreign professionals to be **included in National Health Insurance coverage without a 6-month wait**.
- Giving **foreign special professionals** a **tax break**.

13

Thank you for your attention.

14

附錄二、與會照片



與會人員全體合照



我國出席人員：李科員偉銘 (左)、賴科員紫琳 (中)、鄭技正哲欣 (右)



李科員偉銘進行簡報



分組討論情形



鄭技正哲欣於分組討論中分享我國移工政策



出席人員與亞洲開發銀行研究所經濟學家 Pitchaya Sirivunnabood 合影



李科員偉銘與巴基斯坦代表場邊交流



與蒙古代表會議中交流



與國際勞工組織亞太區域辦公室資深移民事務官員 Nilim Baruah 合影



與中國與全球化智庫秘書長兼研究員 Jingmin Yang 合影