

4

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



動態瞭望



參加多國退休金 年度論壇之見聞

勞動部勞動基金運用局組長 游迺文



勞動基金運用局於 104 年 9 月派員參加第六屆多國退休金年度論壇－建構效率與可持久的退休金，上屆會議主題為「退休金的全面觀 (A 360 View of Pensions)」，探討確定提撥制退休金的治理、經濟影響與挑戰、跨境解決方案及風險與報酬管理等課題，相當值得借鑑。今年會議主題「建構效率與可持久的退休金 (Building Efficient and Sustainable Pensions)」，延續探討歐盟退休金管理的相關實務經驗與確定提撥制退休金的發展轉型外，並擴大討論跨國的退休金管理實務。

歐盟退休金協會 (Pensions Europe) 是歷年論壇的主要參與者，該協會擁有 24 個國家級及區域型協會會員，以及 25 個企業會員，會員所代表管理的退休金規模達 370 億歐元，涵蓋 7,700 萬餘退休金參與者，是歐盟退休金的領導與前瞻性組織。其一方面主持論壇小組討論相關議題，提供歐盟退休金產業最新發展外，另一方面也藉此論壇獲取相關資訊，作為歐盟有關退休金規範制定的參考。當中比較值得一提的是其於 2013 年成立的跨國諮詢小組 (Multinational Advisory Group, MPG)，這個小組設置的主要目的，在提供一個平台，讓跨國公司分享它們的觀點給協會，該協會這幾年來針對歐盟保險及職業退休金管理局 (European Insurance and Occupational Pensions Authority, EIOPA) 提出的相關資本適足要求與清償能力分析等規範，給予相當多的建議，並持續對職業退休金規範機構 (Institutions for Occupational Retirement Provision, IORP) 的退休金改革方案之影響持續評估，這些報告都與跨國公司退休金準備與提撥息息有關。

這次論壇另邀請艾克森·美孚 (Exxon Mobil) 公司退休金投資部的主管分享此類大型跨國企業在退休金管理的經驗，而歐洲最大的退休金資產管理

機構之一的荷寶 (Robeco) 資產管理公司執行董事，也在小組討論時分享該公司的跨國退休金計畫 (IORPs) 目前運作情形，其作法已成為跨國公司在歐盟及全球退休金管理，以及歐盟退休金協會推廣的典範。

壹、確定提撥制退休金的發展與未來轉型

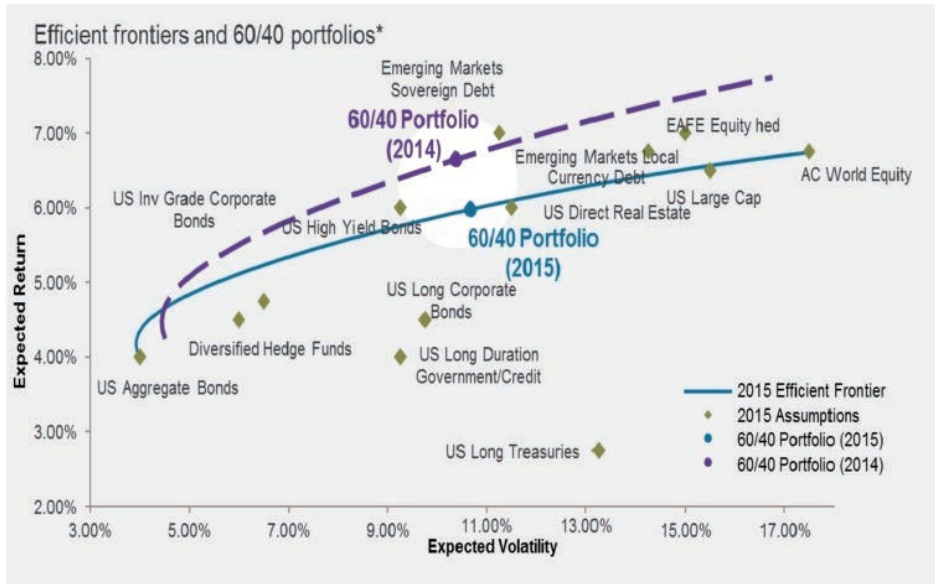
2015 年摩根大通銀行針對退休計畫發起的雇主調查，資料顯示，美國家戶平均年齡各級距中，35-44 歲與 45-54 歲的中壯年人數不斷下降，而 55-64 歲與 65-74 歲二戰嬰兒潮及戰後 10 年內出生，即將面臨退休及已退休者大幅上揚。然而截至 2013 年止，他們的家戶所得平均僅約 24 萬美元，其中 80% 為非金融性資產，70% 放置在不動產資產上，就流動性來看，如此係不足以支應消費的，尤其是退休以後的生活開銷。現今投資面臨一個低利率、低回報、低通膨的「新平庸時代」，以投資效率前緣來表示的風險與報酬關係圖來看，在相同的市場與金融商品下，維持一樣的投資組合，不僅難以獲取如同過去一樣的報酬，且要面臨更高的風險。

另外，在這個調查中亦指出，只有 36% 的工作者可以正確地認知雇主提供的「目標到期日退休金」計畫係不提供



圖 1

風險與報酬關係圖



Source: J.P. Morgan Asset Management. For illustrative purposes only. Expected risk and returns are based on J.P. Morgan's 2015 Long-term Capital Market Return Assumptions (LTCMRA). *60/40 portfolio compositions: 60% AC World Equity, 40% US Aggregate Bonds. Efficient frontiers based on portfolio combinations of AC World Equity and US Aggregate Bonds.

保證收益，高於 1/3 受訪者無法明確地指出基金的到期年日，此外，超過 3/4 的受訪者認為退休基金之投資相關資料太多而無法充分閱讀。雖然一個完善的雇主退休金計畫可以提供受雇者多元且數量多的投資選擇，但有 44% 退休計畫參與者無法吸收這些過多的資訊，因此，有必要依受雇者屬性進行溝通及安排適合的基金規劃退休金計畫。

在「愈少即是愈多」的選擇邏輯下，費用和成本格外重要，一個高度發展的計畫可提供廣泛選擇，但卻可能複雜到令參與者怯步。因此，退休基金大

部分多以精心設計的自動選擇投資類型基金或目標到期日基金為參與者進行退休金的投資安排。當退休計畫參與者未選擇投資基金類型時，由退休計畫管理者代為選擇投資之基金類型，稱為自動選擇投資類型基金 (Default-type fund)，而該類型基金通常被退休計畫管理者設定為生命週期基金 (Life-cycle fund)。所謂的目標到期日基金 (Target date fund)，均設有預定的到期日，基金在到期前會逐步改變投資組合的成份，隨著到期日接近，帳戶的資產類別將更趨向保守的投資風格，即在接近到期日時，將有最高的固定收益商品比率，減



少投資組合因未能配合到期日接近而適時調整所帶來的風險。

目標到期日基金之績效、手續費、目標到期日風險水準、可選擇的資產類別、彈性選擇的定價、資產經理人、資產組合風險、參與者年齡分布、開放式平台及參與者退休的行為模式等，皆為退休基金計畫提供者規劃考量的重要因素，但績效及手續費依然是其所認為最重要的兩項因素，且資產規模越大者越覺得重要。

另外，就退休計畫所面臨的風險而言，無論是從參與者可掌握的提繳與領取、累積及中途提領等風險，或是依經驗法則確認的市場風險、事件風險、利率風險、通膨風險及長壽風險等，都是相當動態及多面向的。所謂動態是指在不同的年齡階段要去承擔的風險不同，像在早於 40 歲前可多承擔市場及事件風險，40 歲以後至 65 歲退休前，則應加入利率及長壽風險，並且調降承擔市場及事件的風險，而從 65 歲退休後的資產則需相對保守以對，並考慮購買力，多承擔通膨的風險。

貳、跨國工作者之退休金管理

在論壇中，歐盟退休金協會 (Pensions Europe) 執行長 Matti Lappala 先生分享歐盟各國退休金的最新發展，Matti Lappala 先生除分享歐盟各國退休金的最新發展，以及主持論壇相關議題的小組討論外，也藉此論壇獲取相關與會代表所提出的一些實務與面臨挑戰，作為歐盟有關退休金規範制定的參考。

隨著區域經濟整合，勞動力跨境流動的機會增加，而跨境工作者的權益該如何保障，早已成為國際勞工組織不斷推動的重要議題，從安全的工作環境、薪資待遇，到目前關切的退休金權益保障議題。在我國一位勞工在本國工作逾 15 年且年滿 60 歲即可申請勞保老年給付、勞退年金，但如果這位勞工有 5 年在海外工作，有 10 年在國內工作，年滿 60 歲可能就無法獲得同樣的退休待遇，即使有可攜式的新制勞退帳戶及勞保年金制度，但仍就可能無法採年金方式領取，要解決此問題，必須讓勞工退休金不僅是可攜式帳戶，且要能跨國提撥或轉換，如此一來，才可不受不同國家工作而影響退休權益。

就跨國企業而言，要在多個國家間增加確定給付制或確定提撥制的退休金給付，特別是在不同的司法管轄範圍

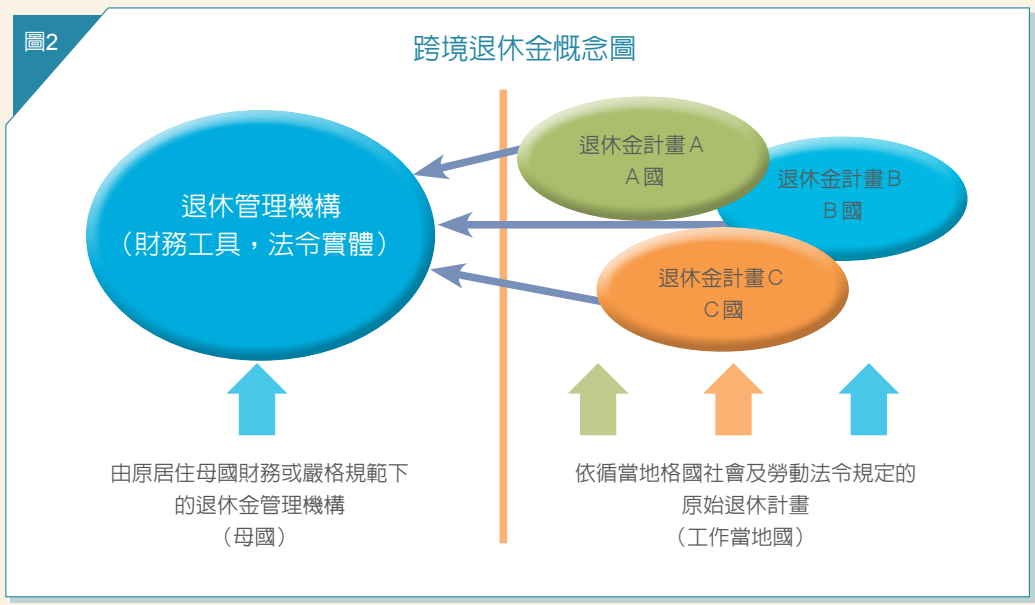


下，有許多挑戰及阻礙以致問題複雜化。會議中可聽到主要的法律及稅務專家如何處理這些挑戰的分析，實務應用於跨國公司的跨國界解決方案。艾克森·美孚（Exxon Mobil）公司 EMEA 區退休金投資部的 Melanie Kennett 女士分享該公司截至 2014 年底退休金準備情形，該公司在全球 50 個國家擁有 578 億美元規模的退休金資產，其中採確定給付制的達 330 億美元，分布於 21 個國家，而 98% 又集中在美國、英國、加拿大、荷蘭、澳洲、挪威、比利時及尼日等 8 個國家的主要退休金計畫。

荷寶（Robeco）資產管理公司歐洲退休金部執行董事 Jacqueline Lommen 女士分享該公司設立的一個跨境退休金

計畫（IORP），並將其運用它在未來管理其他歐洲的退休金計畫，概念如下圖。在跨國公司工作的勞工可隨時在母公司指定的退休金管理機構，依循每一個工作當地國家勞動法令及社會保險的需要，提繳各類合規的退休金計畫，再鏈結到 IORP 主計畫帳戶，不僅確保跨國工作者持續維持其退休金提撥，亦不會因跨境工作而中斷。這類型的安排具有實質的助益，特別是對於較小型計畫方案的管理。主辦的資產管理業者可審視個別計畫的績效，以及整合並提供總部級的服務，以了解風險與曝險程度，趨使退休金計畫更有效率。

對於跨國公司來說，類此一個概念看似「簡單」的全球解決方案應運而



生，有一些解決方案可更容易地執行，以提升效率及改善管理流程等方式達成，不過因仍涉及各國法規要求，以致在歐盟體系下似乎有了解決方案，有助於跨國公司的員工能安心在歐盟各國工作，對企業的人才競爭力也有幫助，但對在歐盟境外之工作者而言，此方案未必能適用。

參、退休金制度之展望

「恐懼活的太久，而非死於太年輕……（Fear of living too long, rather than dying too young……）」，長壽已不見得人稱羨，當財務上無法支撐，長壽反而成為一種風險，並且是沉重的經濟負擔，益發凸顯退休金管理的重要。金融風暴後這幾年來，在歐洲債務問題及美國結束貨幣寬鬆陰影下，世界經濟展望持續混沌不明，加深了擁有龐大投資部位與全球化資產配置的各國退休基金之投資決策與資產風險管理的困難。而全球投資人的投資版圖配置，也隨著全球經濟發展重心移動而不斷的變化，關注的重點與投資方式也隨之變化。目前新興市場的投資機會、配置比重與投資方式已成為全球機構投資人的焦點所在。透過參與此國際會議，可進一步了解各與會會員在新興市場投資上關心與觀察的方向。

新制勞工退休基金為目前國內政府基金中成長速度最快者，預估這樣的

成長情形還將持續下去，而舊制勞退基金、勞工保險基金與國民年金保險基金等，即使基金提撥率或費率不足而有收支疑慮，目前仍累積相當可觀的餘額須審慎運用，勞動基金運用局身為基金的管理機關，已積極關注國內外市場經濟情勢變化及投資機會，透過適當的資產配置以及對市場情勢的掌握，獲取退休基金長期穩定的合理報酬，以保障勞工退休生活福祉。

本屆及上屆論壇會議均討論到跨境或跨國公司退休金管理面臨的一些司法管轄、稅務及收支管理上的挑戰。事實上，不僅台商在兩岸人力管理亦面臨同樣的問題，前幾年香港、澳門居民赴中國工作一段時間後返回，其特區政府也面臨輿論壓力，因在大陸繳納的社會保險費在日後均無法享受年金，近年兩岸四地退休金論壇針對此課題曾有所討論。2015年亞太經濟合作會議（APEC）亦就跨國人力移動的權利保障架構積極討論，包括保障跨國移動勞工的退休年金等權益。由此看來，國際勞工可攜式退休帳戶的計畫作法，如IORPs，在跨國勞工興盛下愈形重要，在退休金管理及運用上，無論在歐盟甚至亞太地區，也不論是政府或是跨國企業，這種移轉收支管理將是未來除退休金請領外之另一重要課題。☉



第 6 屆亞洲移工圓桌會議： 移工從來源國 (Home) 到 目的國 (Workplace) 的保障 (Safeguarding Labor Migrants from Home to Workplace)

勞動部勞動力發展署組長 謝青雲
勞動部綜合規劃司科員 徐嘉霜



我國自 1966 年起，為亞洲開發銀行 (Asian Development Bank, ADB) 的發起會員國之一¹。自 2010 年起，隸屬 ADB 之亞洲開發銀行研究所 (Asian Development Bank Institute, ADBI) 協同經濟合作暨發展組織 (OECD) 及國際勞工組織 (ILO)，每年召開亞洲移工圓桌會議，並邀訪亞洲地區會員國之專家、學者及官方代表進行交流，會中針對亞洲移工最新移動趨勢、遷徙政策、防範非法聘用策略、來源國及目的國保護移工相關措施、外籍家事工管理等議題研討。本屆 (2016 年) 圓桌會議主題為「移工從來源國到目的國的保障 (Safeguarding Labor Migrants from Home to Workplace)」。本篇文章就聯合國永續發展中有關勞工目標、亞洲移工趨勢、移工匯款、來源國及目的國對移工之倡議等分享相關資訊。

¹ 因我國為 ADB 會員國，自第 2 屆起，每年受邀出席與會。

壹、聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals 2030, SDGs 2030)

聯合國於 2015 年 9 月 25 日舉行「聯合國發展高峰會」，針對千禧年發展目標 (Millennium Development Goals, MDGs) 於 2015 年尚未完成計畫，於該會中公布「永續發展目標 (SDGs 2030)」，作為未來 15 年內 (2030 年前) 各國努力及合作的目標及指導原則。此屆亞洲移工圓桌會議中提及 SDGs 2030，其中有關改善勞工之勞動權益，為第 8 項及第 10 項目標，其目標及細項目標如下：

1. 第 8 項目標為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。第 8.8 細項目標為保障勞工權益、促進工作環境安全，包含所有移工，特別是婦女及從事危險工作者。
2. 第 10 項目標為減少國內及國家間不平等。第 10.7 細項目標為促進有秩

序性、安全、規律及可信賴的移工制度，包含實施、規劃及管理移民政策。第 10.C 細項目標為在 2030 年以前，將移工匯款手續費減少到小於 3%，並消除手續費高於 5% 的匯款。其相關指標係落實 ILO 的勞動核心基準及相關公約。

貳、亞洲移工趨勢

依據國際勞工組織調查² (2013)，亞洲移工人數約為 1 億 5,030 萬餘人，55% 為男性，45% 為女性，其主要移動分佈情形為 70% 從東南亞國家至海灣國家理事會 (Gulf Cooperation Council, GCC)³；14% 係往東協 (ASEAN)⁴ 區域；16% 移至東亞國家 (如日本、韓國、臺灣等)，這些移工多數從事低技術工作，例如：製造業、漁業及看護工等。而亞洲的中國、印度、菲律賓、越南及巴基斯坦等國家為高技能移工的來源國，2013 年計約 170 萬人前往 OECD 會員國⁵ 工作。外籍留學生選擇留學國家時，會考量畢業後是否續留該國求職，

² 資料來源：Nilim Baruah (ILO 亞太區資深移工專家) 報告亞洲移工趨勢及發展。

³ 海灣國家理事會包含科威特、卡達、阿拉伯聯合大公國 (UAE)、阿曼、沙烏地阿拉伯、巴林等 6 個中東國家。

⁴ 東南亞國家協會 (The Association of Southeast Asian Nations, ASEAN) 簡稱「東協」，會員國為印尼、馬來西亞、菲律賓、新加坡、泰國、汶萊、越南、寮國、緬甸及柬埔寨，形成東協 10 國。

⁵ OECD 會員國包含：美國、加拿大、日本、德國、法國、英國及義大利 (前面 7 大工業國稱為 G7)、澳洲、紐西蘭、土耳其、墨西哥、韓國、挪威、冰島、瑞士及部分歐盟會員國等共有 30 個國家。



因此，除移工議題外，亦關注留學生移動趨勢。目前超過 150 萬亞洲留學生到 OECD 會員國就學，占約 OECD 總留學生數將近 55%。其中，23% 亞洲留學生來自中國；亞洲留學生選擇留學國家依序為美國（38%）、英國（14%）、澳洲（14%）等，日本及韓國則為少數⁶。

ILO 亞太區資深移工專家 Nilim 表示近年亞洲移工有增減人數之變動情形，其中菲律賓、巴基斯坦及中國移工人數倍增，但印尼⁷人數並無太大幅度增加，孟加拉移工人數較以往少，斯里蘭卡則成長至 30 萬人左右。Nilim 並指出 2013 年，東協約有 1,020 萬名國際移工，其中有 2/3 是來自緬甸（220 萬）、印尼（120 萬）、馬來西亞（100 萬）、寮國（90 萬）及柬埔寨（80 萬）等國家⁸。

參、亞洲移工匯款⁹

移工離開家鄉到異地工作，最主要因素是在外地工作可以獲得更好的新

資，並將所獲得的薪資匯回家鄉，提供給家人更好的生活。而移工匯款亦會影響該國每人平均國內生產毛額數額（GDP），其中以中亞及太平洋地區的國家特別依賴移工匯款以提升 GDP。

從移工匯款資料中，可得知勞工移動是從勞動力剩餘移至勞動力不足的國家、全球收入重新分配狀況及從有錢國家匯入貧窮國家等相關資訊。總匯款金額高低與移工數量、薪資及匯款成本等有關，整體匯款資訊可透過銀行取得，但無法具體呈現個別移工薪資資訊。依 2014 年統計資料¹⁰，全亞洲移工匯款共計有 2,850 億美元，其中 7 個國家移工匯款¹¹占全亞洲近 8 成以上，而印度及中國每年各近有 600 億美元，位居亞洲之最。從移工匯款來源國¹²分析：印度移工匯款來源主要是來自阿拉伯聯合大公國（UAE）、美國及沙烏地阿拉伯等；菲律賓則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

⁶ 資料來源：Jean-Christophe Dumont（OECD 國際移工科科長）關於來自亞洲及其他區域國際移工到 OECD 會員國最新趨勢之報告。

⁷ 印尼移工人數減少係與其政府提倡尊嚴勞動政策及國內就業市場蓬勃有關。

⁸ 資料來源：同註 1。

⁹ 資料來源：Paul Vandenberg（亞洲銀行開發研究所資深經濟學家）報告有關亞洲移工匯款分析及相關資料。

¹⁰ 資料來源：同註 7。

¹¹ 此 7 國為印度、中國、菲律賓、巴基斯坦、孟加拉、越南及印尼等國，這些國家一年至少各有 100 億美金移工匯款。

¹² 從移工匯款來源國資料亦可得知，該國移工前往服務的國家。

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；多數移工匯款來源國是海灣石油國家，但中國移工匯款主要來源為美國及香港。

移工將薪資匯回母國需負擔相關手續費用（包含銀行行政費用、匯兌手續費、規費等），長期是筆不小的支出，目前全球平均匯款成本為 8%（2008 年為 10%），中國是 10%（2008 年為 14%），印度、印尼及土耳其約為 6%、南亞為 5.7%、東亞及太平洋區域是 8.1%。在聯合國永續發展目標（SDGs2030）中，第 10.C 細項目標，設定在 2030 年前，致力將移工匯款手續費減少到 3% 以下，並消除高於 5% 手續費¹³。以現況論，南亞手續費用為 5.7% 為世界最低，但尚未符合 SDGs 2030 目標低於 3%，因此在 2030 年前，各國還可致力降低相關費用，以達成此一目標。

肆、亞洲各國保障移工政策及措施

一、柬埔寨¹⁴

目前柬埔寨總人口數約為 1,500 萬人，其中 29 歲以下人口佔 60%，屬於

勞動力充足的國家，15 歲至 64 歲的勞動年齡人口，從 2009 年至 2014 年增加了 120 萬人，在 2014 年勞動人口達到 1,000 萬人，勞動參與率達到 83%¹⁵，其中 75% 居住在農村地區。另依私立仲介機構到國外工作的統計資料顯示，柬埔寨移工目的國分別依次為泰國（1 萬 6,163 人）、日本（1,399 人）及馬來西亞（807 人）。

在柬埔寨「2014-2018 年國家發展策略」綱要中，移工已視為人口問題的一環，該策略目標為加強移工人力資源發展相關作為，包含輸出移工及歸國移工相關就業服務等。此外，柬埔寨加強對移工的保護，分年辦理以下措施：（1）2011 年，通過多項行政命令，規範私立仲介機構媒介移工至海外工作之規



¹³ 原文：By 2030, to reduce to <3% the transaction costs of migration remittances and eliminate corridors with costs higher than 5%.

¹⁴ 資料來源：Chuop Narath（柬埔寨勞動及職業訓練部副處長）報告柬埔寨輸出移工相關政策。

¹⁵ 2014 年柬埔寨的女性勞參率為 78%，男性勞參率為 88%；2012 年青年失業率為 3.8%。



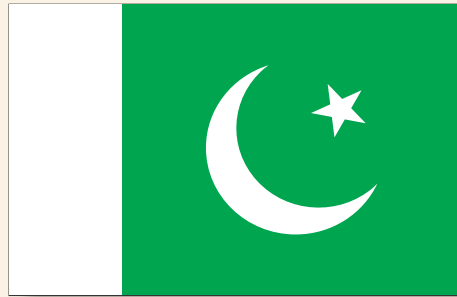
定；(2) 2013 年，在國內 3 個省份成立移工資源中心，並透過省勞工局提供相關協助；(3) 建立移工申訴機構，加速解決移工勞資爭議；及(4) 建立職前訓練標準化流程。

柬埔寨政府目前已與泰國、馬來西亞等國簽訂合作協定。近期更訂定「2015-2018 年移工政策及行動計畫」，由政府相關部會、社會伙伴以及 NGO 團體共同落實推動以下政策：透過各個層級社會對話，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境遇及權益；利用移工遷徙與流動，以帶動柬埔寨社經發展。柬埔寨勞動及職業訓練部副處長 Chuop 肯定移工對國家發展具有重大貢獻。



二、巴基斯坦¹⁶

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 萬餘人，其中以在中東地區（以阿拉伯聯合大公國及沙烏地阿拉伯）人數最多（49.21%），其次為歐洲（28.34%）及美洲（16.23%）。



巴基斯坦近年推動移工相關制度及措施包含：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、海外移工申訴中心及移工資源中心等。海外巴基斯坦人基金係運用於提供移工職前訓練；於海外成立 19 個辦公室，並透過社會福利監察官，確保海外移工受到目的國相關社會福利制度的基本保障；海外移工申訴中心，可加強海外移工的權益及安全保障。巴基斯坦針對歸國移工提供就業及回國創業等服務。巴基斯坦已與南韓、

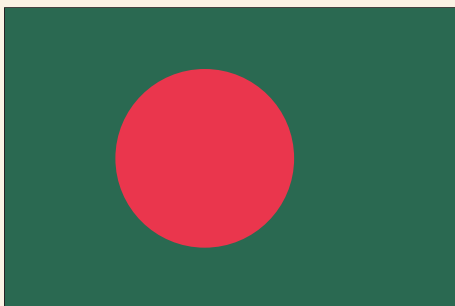
¹⁶ 資料來源：Raja Manzoor Ahmad Kayani（巴基斯坦海外及人力資源部秘書）報告巴基斯坦勞動政策。

巴林、利比亞、阿拉伯聯合大公國、卡達、馬來西亞等國家簽訂合作協定，以確保移工就業及人權保障等相關權益。

移工對巴基斯坦具有相當多正面效益，包括提供人力資源開發及運用、增加外匯、促進投資及對外貿易、解決國內失業及貧窮問題、促進人才及技術的流動，以及提升國人生活水準等。

三、孟加拉¹⁷

自從 1976 年以來，將近約有 970 萬名移工遍佈全球，而在 2007 及 2008 年金融海嘯危機時，人數更是從 1 年 30 萬人激增至 80~90 萬人，但在 2013 年至 2014 年間，移工人數僅有 40 萬人¹⁸，到 2015 年成長 30%。多數孟加拉移工前往沙烏地阿拉伯、阿拉伯聯合大公國、



馬來西亞、新加坡、南韓、科威特等共 160 個國家工作。孟加拉將近一半移工於海外從事熟練 (skilled) 及技術尚未純熟 (semi-skilled) 工作，另外一半則從事無專業性技能 (less-skilled) 及勞動力密集工作，例如：製造業、木工、司機、石工、服務生及工廠工人等。而女性移工自 2010 年起逐年增加，截至 2015 年，女性移工比例為 18.66%，累計已有 10 萬 3,718 人。

孟加拉移工規則 (Migration Rules, 2016) 中規範移工就業許可、職業訓練、勞工利益及勞資紛爭等，亦規範勞工秘書職責。另仲介機構許可證明及行為規則 (Recruitment Agents License and Conduct Rules, 2016)，詳細規範仲介機構應具有相關證照以及政府有權恢復及取消許可證等。

孟加拉對移工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，促進兩性移工海外就業機會，並保障其自由選擇就業機會。

¹⁷ 資料來源：Md Nizam Uddin (孟加拉人力資源、就業及職業訓練局秘書) 報告有關孟加拉海外就業情形及移工法規、政策的變動。

¹⁸ 2008-2009 年因金融海嘯的關係，國內景氣蕭條，所以移工是大幅增加，而 2013-2014 年景氣較為復甦，其國內就業市場活絡，移工較少。



- (2) 移工遷徙過程應符合國際勞工法規及標準，並提供移工及其家人相關社會保障及福利。
- (3) 促進性別平等，保障女性移工在安全及有尊嚴的就業環境工作。
- (4) 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。
- (5) 移工發展是需要高效率及包容性治理框架。

目前孟加拉已成立 47 個科技訓練中心及 4 個漁業技術機構，預計未來增加到 400 個科技訓練中心及新增 3 個漁業技術機構。此外，政府安排移工前往海外就業時，針對其目的國做必要性簡報，使移工瞭解該國法規，而孟加拉當地銀行亦提供前往海外及海外歸國的移工貸款。

四、緬甸¹⁹

緬甸總人口為 5,300 萬人，主要勞動力佔全部人口 30%，所從事的產業依序為農業（64.5%）、服務業（21.55%）及工業（14%）。緬甸針對國內就業政策制定 7 項原則：（1）提供尊嚴勞動工作、（2）促進就業所帶來的經濟效益、（3）促進創業及私人投資，以活絡勞動市場及經濟成長、（4）改善工廠生產流程、（5）提供就業機會、（6）消除就業歧視、（7）社會環境的永續發展及強化勞工就業力及適應力等。



緬甸自 2012 年起，與 NGOs、INGO、UN 合作，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，以保障移工，並提供移工相關協助。

¹⁹ 資料來源：Thein Win（緬甸勞動部部長）報告有關於緬甸管理移工政策及計畫。



另外，緬甸勞動部部長 Thein 指出緬甸私立仲介機構的挑戰，並且認為政府須配合協助處理有：

- (1) 私立仲介機構在移工前往海外就業及簽署合約前，應提供足夠工作性質內容及相關資訊。
- (2) 緬甸移工語言及技能有待加強。
- (3) 持有相關證照且合法的私立仲介機構應時時自我檢視，並具有相當警覺性及確切掌握移工動向，避免成為人口販運的幫兇。

- (4) 私立仲介機構應避免及減少移工赴海外工作延遲情形。
- (5) 私立仲介機構如知曉雇主有剝削勞工情形，應協助移工通報當地政府及海外當局。
- (6) 移工違法停留或自工作地點逃逸時，可能有不當勞動情事。

五、菲律賓²⁰

菲律賓有近 1,000 萬移工，分為從事陸上工作（78%）及漁業工作（22%）。菲律賓移工主要在海灣國家工作（41%），其次是在亞洲國家（30%，包含新加坡、香港、臺灣等）。菲律賓認為移工在遷徙過程中，政府需提供全面性機制以保護移工權益。菲律賓移工可透過大型私立仲介機構與中東、亞洲及全球各地雇主及仲介機構相互合作，或可透過政府與政府間所訂的協議（G to G）及直聘（Name hire）系統到海外工作。



²⁰ 資料來源：T. Casco（菲律賓勞工及就業部海外就業管理局副局長）報告菲律賓招募機制。



菲律賓移工赴海外工作需繳交仲介費及文件費用，其中仲介費部分，除家庭幫傭外，機構最多可向移工收取 1 個月薪資做為安定費用；另仲介漁工前往英國、愛爾蘭、挪威、荷蘭、加拿大 4 個省份²¹、紐西蘭及美國（H2B 簽證）等國，不得向漁工收取費用。其次，在文件費用部分，包含護照費、醫療檢查費、相關證明文件驗證費及職前訓練費等。

菲律賓亦重視公平及人道的招募機制，致力打擊非法仲介機構及遏止弊端：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非法扣減薪資等。菲律賓認為部分弊端情形較易發生在目的國，導致社會保障不易落實，因此呼籲移工來源國及目的國應相互合作，共同保障移工權益。菲律賓為落實公平招募機制，提出以下措施：(1) 對仲介機構持續提供相關訓練計畫；(2) 招募機制中加入高品質管理系統，如 ISO 國際管理認證，協助私立仲介機構建立良好管理制度；(3) 協助私立仲介機構建立相關道德標準，避免成為人口販運幫兇；(4) 加強雙邊勞動協議，規定合理的招募機制及研發線上直聘系統，或透過雙邊政府簽署

協議，保障移工相關勞動權益。目前菲律賓已與南韓、臺灣、日本、沙烏地阿拉伯、德國及英國簽署 G2G 協議。

六、印尼²²

印尼移工人數受到內外推力及拉力影響，推力為國內貧窮、失業、勞動力充足及低薪因素；拉力為國外對勞動力的高需求、較高聘僱薪資及國際交通便利等因素。然而印尼移工透過正式管道前往海外工作人數持續減少，從 2011 年每年 58 萬人，2012 年減少為每年 49 萬人，至 2015 年底降至每年 27 萬餘人，但透過非法管道前往海外的移工並非少數。另外有關移工性別部分，2015 年男性移工為 10.8 萬人，女性移工為 15.2 萬人，女性移工占約 6 成左右。



鑒於透過非法管道前往海外工作的移工並非少數，因此印尼政府採取預防

²¹ 4 個省份為薩斯喀徹溫省、馬尼托巴省、艾伯塔省及卑詩省。

²² 資料來源：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。



措施、早期發現以及立即處理等 3 大面向，希望可以有效遏止非法移工：(1) 預防措施：包括修改相關法律和規定、提高公眾注意、利用整合線上系統等，掌握移工動向，並杜絕一切非法管道，提高社會團體權力等。(2) 早期發現：加強警戒、暫停對中東 19 國的移工輸出、提供在目的國歡迎措施，以及加強歸國移工的保護措施等。(3) 立即反應：建立電話服務中心 (call center)、公民服務及庇護中心、提供移工法律協助及強化國內執行機構間之合作等。

印尼海外人力安置及保護處主任秘書 Hermono 提出解決移工問題，針對推力及拉力採取相對應措施。推力（國內）：加強國內鄉村發展、落實教育制

度、發展勞力密集產業、提供金融服務及保障，並落實非法移工管道的制裁等；拉力（國外），目的國應履行 ILO 對移工保護之規定、建立移工保護雙邊協議、杜絕非法僱用以及落實對移工的查核機制。

結語²³

移工來源國及目的國的倡議有些微不同，來源國重視移工各階段權益，從（在來源國）其尋求海外就業，到赴海外工作（目的國），甚至是歸國後生活適應等。目的國倡議為招募外籍專業人士，以提升國內專業知能技術及創造相關就業等，並引進藍領移工做為基層工作補充勞動力。

本次會議，加拿大、英國、ILO 資深官員及馬來西亞代表均指出，引進移工可能對國內就業市場、技術提升及薪資水準等帶來負面影響。鑒於我國目前引進外籍藍領勞工人數近 60 萬人，加上未來規劃鬆綁外籍白領及僑生留臺之可行性，外籍勞工人數可能持續增加。未來規劃相關政策，應先研擬配套措施（包含人口販運及非法移工等），以期發揮及增進延攬外籍移工或外國留學生對我國社經之正面效益。🌀

²³ 資料來源：略以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」報告之心得與建議。



我國身障選手 閃耀國際舞台



勞動部勞動力發展署技能檢定中心科員 陳奇威

眾所矚目的第9屆國際展能節職業技能競賽於105年3月在法國波爾多盛大舉辦，我國代表團由時任勞動部勞動力發展署署長劉佳鈞及中華民國展能協會劉理事長慰慈率團，帶領25位國手參加25職類競賽，與來自35個國家、520位身障選手一較高下，並一舉奪得10面金牌、4面銀牌、2面銅牌及1項特別獎，刷新我國歷屆參賽獲金數，總排名名列參賽國第2名，成績斐然。

眾所矚目的第 9 屆國際展能節職業技能競賽於 105 年 3 月在法國波爾多盛大舉辦，我國代表團由時任勞動部勞動力發展署署長劉佳鈞及中華民國展能協會劉理事長慰慈率團，帶領 25 位國手參加 25 職類競賽，與來自 35 個國家、520 位身障選手一較高下，並一舉奪得 10 面金牌、4 面銀牌、2 面銅牌及 1 項特別獎，刷新我國歷屆參賽獲金數，總排名名列參賽國第 2 名，成績斐然。

壹、國際展能節活動簡介

國際展能節職業技能競賽 (International Abilitympics) 是由國際奧林匹克殘障聯合會 (International Abilitympic Federation) 會員國輪流舉辦，該組織於 1981 年由日本發起成立，至今已有 69 個會員國加入，致力於鼓勵身心障礙者參與社會上的經濟活動、促進社會大眾瞭解身心障礙者的能力以及督促各國政府重視身心障礙者的需要和權利。而每 4 年舉辦一次的國際展能節職業技能競賽，更有「身障界技能奧運」之美稱，透過國際間技術及經驗交流的活動向社會大眾及雇主展現身心障礙者之職業技能，並且改變對身心障礙者能力質疑的刻板印象。

1981 年，我國首度選派 7 位選手參加在日本舉辦的第 1 屆國際展能節職業技能競賽。隨後六度組團分別參加在香

港、澳洲、捷克、印度、日本及韓國舉辦之第 3、4、5、6、7 及 8 屆國際展能節。歷屆參賽選手均表現優異、成績亮眼，截至第 9 屆國際展能節前，我國已摘下 99 面獎牌。

貳、參加第 9 屆國際展能節活動紀實

一、活動簡述

第 9 屆國際展能節於 2016 年 3 月 23 日至 26 日在法國波爾多舉辦，共計 35 個代表團參賽，舉辦 49 個職類技能競賽，橫跨工藝、餐飲、資訊、工業及服務等 5 大類群。除備受關注的職業技能競賽外，主辦單位同步舉行保障身心障礙者權益相關之研討會、身心障礙者表演活動、創新輔具展示區及各國展覽館等節目，以多元方式推廣活動目的。

二、我國代表團競賽表現

(一) 賽前準備

勞動部於 103 年第 13 屆全國身心障礙者技能競賽中選拔 25 位選手，自 104 年 9 月起展開為期 6 個月的密集加強訓練，為選手們量身打造培訓計畫，調整至最佳的身心狀態，並特別為聽障及重度肢障選手安排 7 位手語翻譯人員及 3 位照顧服務人員，協助選手克服身體上的限制，專注在比賽場上發揮所長。



表1

競賽選手資料分析表

性別	男		女	
人數	15		10	
障別	肢障	聽障	視障	其他
人數	10	12	1	2
年齡別	20 以下	21~30	31~40	41 以上
人數	6	3	6	10

(二) 競賽成績

本屆競賽成績共獲得 10 面金牌、4 面銀牌、2 面銅牌及 1 項特別獎。其獲獎成績及參賽國排名彙整如表 2、表 3。

表2

英雄榜

職類名稱	選手姓名	得獎成績
家具木工	陳浚雄	金牌
家具木工 (基礎家具製作)	李政軒	金牌
陶藝	甘芫銓	金牌
手工絹繪	鄞綸宏	金牌
西餐烹飪	黃威智	金牌
電腦程式設計	劉幼瑩	金牌
資料庫建置	黃原博	金牌
工業電子	陳漢昇	金牌
基礎女裝	陳憶川	金牌
男裝	胡秀玲	金牌
花藝	秦金鳳	銀牌
電腦組裝	王中	銀牌
編輯排版	林哲瑩	銀牌
電腦輔助機械繪圖	楊帝珈	銀牌
藤藝	汪必珍	銅牌
攝影 (棚內攝影)	洪文廣	銅牌
進階女裝	韓承懋	特別獎

表3

參賽國排名表

排名	國名	金牌	銀牌	銅牌	特別獎
1	韓國	15	11	6	1
2	中華民國	10	4	2	1
3	法國	9	8	8	1
4	中國大陸	8	6	6	1
5	日本	2	3	5	1
6	泰國	1	2	4	1
7	加拿大	1	3	0	1
8	馬來西亞	1	1	2	1
9	澳大利亞	1	0	0	1
10	香港	0	3	2	1
11	澳門	0	2	1	1
12	蒙古	0	2	0	1
13	印度	0	1	1	1
14	菲律賓	0	1	0	1
15	斯里蘭卡	0	1	0	1

註：本表是由法國大會公告，依序依據金牌數、銀牌數及銅牌數進行排名。

(三) 選手故事

選手中，母子檔的母親汪必珍為籐藝職類國手，獲得銅牌；至於我國首次參賽之基礎家具製作職類，則由其子李政軒以黑馬之姿勇奪金牌。而背後促成他們母子參賽的重要推手，則是李政軒的父親 - 第 7 屆展能節家具木工職類的金牌國手李介洲，可謂「一門三傑」。

此外，我國首次摘下金牌的職類，還有工業電子、男裝、資料庫建置等，其中工業電子職類國手陳漢昇為自閉症者，透過母親及指導老師用心養育與陪伴，啟發他對電子的興趣及天份，參賽時穩如泰山、專注的眼神令人動容，更一舉為我國摘下一面金牌。

而家具木工職類選手陳浚雄，則是我國最年輕的選手，但競賽時仍以「技術跨越年齡」，展現驚人實力，一舉奪金；另外，西餐烹飪職類金牌選手黃威智，則克服手指缺少導致烹飪時不靈活的問題，燒出一手好菜，過程中飄香的風味吸引許多觀賞者駐足圍觀。

至於代表我國參加手工絹印職類選手鄞綸宏，除了優異的美術天分，也曾在我國主辦的 2009 年聽障奧運 (Deaflympics Taipei 2009) 中，摘下定向越野賽銀牌的榮耀，可說是「文武雙全」。而 2007 年第 7 屆國際展能節獲得網頁設計職類特別獎選手劉幼瑩，自小



因車禍導致重度肢障，本次則以「電腦程式設計」職類選手參賽，由於該職類須於指定時限內完成競賽項目，而劉選手因手指不便處於先天劣勢，但最終仍以優異技術戰勝肢體障礙，打敗各國好手，為我國再添一金。

更值得一提，本屆特別獎頒發規則變更為各代表團未獲獎中分數最高者頒予特別獎，導致我國選派參加蛋糕裝飾、木雕、機件組裝及軟體應用（英文文書處理）等4職類之選手，雖然表現亮眼，獲得第4名佳績，卻未能如上屆職類受獎，實屬遺珠之憾。

參、結語與展望

我國身障選手歷屆參加國際展能節以來，都能在國際舞台上大放異彩，本次參賽更一舉刷新摘金數，足見我國

身障選手技能備受國際肯定。勞動部勞動力發展署技能檢定中心林宏德主任表示，政府多年來投入大量資源培訓身障選手出國參賽，這不僅意味著政府對於身障選手技能培養的重視，也象徵著身心障礙者政策，擺脫過去傳統依賴福利的刻板印象，更著重於身心障礙者「自立發展」的趨勢。藉由對於身心障礙者技能培養的重視，使身心障礙者「突破依賴」，得以更融入勞動市場。

勞動部冀望透過協助身心障礙者參加國際賽事，展現我國身心障礙者在職業技能的優異實力，鼓舞更多身心障礙者學習、精進技能，同時尋求企業持續關注支持，讓身障朋友在職場上找到自己的舞台，建立信心，進而開創更好的未來。🌀