

議題研析

一、議題：新南向學生留才之相關問題研析

二、所涉法規

- (一) 《勞動基準法》
- (二) 《就業服務法》
- (三) 《新南向政策推動計畫》
- (四) 《新南向人才培育推動計畫》

三、探討研析

- (一) 依據媒體報導¹，教育部最新統計，2018 年大專校院境外學生人數達 12 萬 6,997 人，創下新高，且已占大專在學生總數 1 成，其中新南向國家學生逾 5 萬人，越南及印尼人數均已破萬人，未來每年將以 20 % 成長幅度為目標前進。
- (二) 由於人才是國家經濟成長的關鍵因素之一，而人才議題一向為全球各國所關注。當國際間求才若渴，引發各領域人才流動率逐年上升，顯然留住人才，有利於國家競爭力。
- (三) 值此我國正面臨少子化與高齡化衝擊與影響之際，而國家經濟建設又需要人力發展，故政府除了制定青年人增產報國策略之外，更應思考從境外生學成擇優內化蔚為我用，作為補強國家人力不足之發展動能。

¹林曉雲 (2019/01/30)，大專境外生突破 12 萬人新南向占 41%，自由時報，2019 年 2 月 1 日取自 <http://news.ltn.com.tw/news/life/paper/1264975>。

四、建議事項

為彌補少子化所衍生之人力缺口，政府行政部門允宜對於新南向來臺學生規劃留才策略，茲研提如下建議供參：

(一) 盤整法規簡化作業，提供業界誘因參與

目前政府積極推動新南向政策，採取便利該等國籍學生來臺留學措施、國人前往辦理分校招生、訓練在地學生及進行人才交流，但仍存有窒礙之處，允宜再廣徵意見，修正《勞動基準法》及《就業服務法》，甚至制定《新經濟移民法》及研議制定《學生實習法》，讓僑外生畢業後可在臺就業，俾利於業界留住優秀實習學生，維護學生實習權益，並讓公職人員依法行政，也給予新南向人才交流提供更多便利性之作為。

(二) 大專校院生源不足，嚴謹擇優境外招生

少子化日趨嚴重，學校生源不足問題業由國中小推進大專校院。政府於 2016 年提出《新南向政策綱領》，教育部依此推動培育新南向國家青年專業、實作及華語能力計畫，擴大吸引新南向國家優秀青年來臺留學或研習。換言之，大專校院雖然面臨生源不足之困境，招攬新南向國家僑外生來臺就學，可視為學校的活水源頭，但仍應擇優嚴謹管控學生人數，俾利於後續篩選留臺就業人力。

(三) 依據產業發展需要，調整符合產業發展系科

在科技演進、社會變遷及職場轉型影響下，產業人力需求，隨之也不斷調整。針對產業用人需要，政府應責成大專校院調整具有前瞻性、實務性及符合產業發

展之系科，結合學校教學，發展校務，鼓勵連結產業建立教育夥伴關係，藉由新南向國家僑外生的產學合作實際操作，培育產業所需之人力，除可增加學生就業機會，以利於我留才，並且提升新南向學子來臺就讀意願。

(四) 政府資源避免分散，統籌事權展現效益

針對政府所推動之新南向政策，中央各部會分別擬定執行策略。各部會間或部會內之司處間各自為政，經費稀釋後難有誘因。政府目前推動新南向政策之任務編組雖運作正常，但招生留才目標與關鍵成果(OKR)未能連結績效評估體系，關鍵績效指標(KPI)之達成，只讓各部會各盡其職，卻分散資源，悖離政策願景，無法發揮應有成效。故行政院經貿談判辦公室成立「新南向工作小組」允宜統籌事權，做好政策之協調，並責成各部會內部採取一致性的作為，將不同政策目標朝向僑外生之引進，採分流管理機制，使政策資源有效配置，讓不同管道招生培育之人才，能適才適所發揮最大效能。

(五) 工作能力符合需要，不受薪資門檻限制

我國長期都將僑外生視為外籍人士，畢業留臺工作須符 4 萬 7,971 元薪資門檻，如是學士學位，尚須 2 年相關工作經驗²。雖然後續有降低薪資門檻之作為，但是少子化嚴重衍生之人力缺口，而政府既已投入大筆經費（含各類獎學金）培育僑外生，允宜結合國家發展需求，從中擇優蔚為我用。但剛結（畢）業之僑外生，沒有相關工作經驗，則應考慮其技術能力是否符合我國

²陳素玲（2018 年 11 月 7 日），外籍生留台取消薪資門檻改不改 勞動部：維持現狀，經濟日報，2019 年 2 月 11 日取自 <https://udn.com/news/story/7269/3466059>。

業界需要，給予聘任，並經追蹤查察，不受薪資門檻限制，以解決我人力不足之窘境。

撰稿人：盧延根