

本報告僅供委員參考

外國專業人才延攬及僱用法草案評估報告

法制局 張淑卿 撰

中華民國 106 年 5 月

外國專業人才延攬及僱用法草案評估報告

目 次

摘要.....	3
壹、前言.....	5
貳、立法要點.....	6
參、整體評估與建議.....	7
一、問題分析.....	7
(一) 引進主管機關多元，缺乏整合系統規劃.....	7
(二) 產業發展方向及願景不夠宏觀，難以吸引.....	8
(三) 企業內部因素限制，降低延攬僱用需求.....	9
(四) 留才制度不夠完善，不易吸引學成留國內工作.....	9
二、政策建議	10
(一) 利用多元整合策略，擴大延攬外國專業人才來源	10
(二) 設計永久居留制度，吸引外國專業人才移民	11
(三) 以永久留才為理念，改善「留學＋留才」制度	12
(四) 以永續發展為願景，定期評估外國專業人才供需	12
肆、逐條評估與建議.....	13
一、強化主管機關權責，以落實本法所定事項（草案第 3 條）	13
二、短期補習班教師定義應明定，避免影響國人就業機 會（草案第 4 條）	16
三、外國特定專業人才特殊專長標準，應符合產業發展 需求為原則（增訂草案第 4 條第 2）	18
四、就業金卡之審查程序應明確授權，俾供相關目的事 業主管機關依循辦理（草案第 8 條）	22
五、申請外國籍學生或外籍國畢業生實習之法人、學術	

或研究機構等資格條件，應明確授權定之（草案第 20 條）	23
六、法案性別及人權影響評估	25
伍、結論	25
陸、條文對照表	26
參考文獻	58
附錄 1：「外國專業人才延攬及僱用法草案」評估報告（初稿）座談會紀錄及參採情形	60
附錄 2：國家發展委員會「外國專業人才延攬及僱用法草案」法案及性別影響評估檢視表	68
附錄 3：立法院法制局法案性別與人權影響評估檢視表	80

摘 要

長期以來衡量一個國家經濟成長或評估產業發展，其基本評估指標除了部分需要依賴土地、資本、勞力等傳統生產要素的投入增量之外，多數仍取決於技術之密集程度。不過，技術密集程度與否，通常必須依賴優秀專業人才加以配合。亦即任何國家，若要經濟持續成長或產業加速發展，專業人才的有無或人才素質之高低，是其最為重要的核心關鍵。因此，除自我培育專業人才外，透過增修移民法令、簡化簽證手續、簽發長期居留，甚至成立研究機構，提供高額待遇或設置獎助學金辦法等各種誘因措施引進模式，已日益受到許多先進國家政府之重視。

政府因應經濟社會需要及配合產業發展趨勢，引進外國專業人才對於促進國內經濟型態升級與產業結構轉型，有其正面的意義，已成為政府重要的政策方向之一。然而，由於近年外在經濟環境急劇變化，加上各國尤其鄰近國家競相提供優惠條件積極延攬國外各類專業人才，使得我們在外國專業人才來我國人數上呈現鈍化現象，此對未來我國經濟的升級或產業之轉型而言，極為不利。

爰此，行政院在維持現行外國專業人才來我國工作資格及審查標準為前提之下，為能擴大延攬及吸引國外專業人才來國內從事專業工作及生活，填補國內專業人才與技術缺口，協助企業進行國際化發展、全球化布局，促進經濟邁入高值化升級、產業朝向科技化轉型，進而提高國內民眾國際視野及增加就業機會，乃擬具「外國專業人才延攬及僱用法草案」，期待透過放寬外國專業人才來臺簽證、居留、保險及退休等待遇，藉以構築更方便、友善的工作環境，以達到延攬及留住外國專業人才之目的。

本報告針對行政院所提案之相關議題與問題進行評估，並就其性別及人權影響評估結果加以檢視及分析後，提出修正建議，供委員審查法案及問政之參考。

外國專業人才延攬及僱用法草案評估報告

壹、前言

在全球化知識經濟時代下，量足質精的人才是提升國家競爭力核心。然而，面對國際人才競逐激烈外在環境之下，由於吸引外國專業人才來臺工作誘因不足，造成近年以來我國人才外流及人才短缺問題日益嚴重。依據國際研究報告顯示，目前我國人才供給赤字頗為嚴重，例如：Oxford Economics 研究報告「全球人才二〇二一」(Global Talent 2021)調查顯示，我國因人口老化趨勢及教育預期提升有限，而被預測為 2021 年人才供給赤字最高國家；此外，瑞士洛桑國際管理學院(International Institute for Management Development)全球競爭力中心所公布之 2016 年全球人才報告，在 61 個被評比的國家中，我國排名第 24 名，更加說明加強延攬及僱用外國專業人才來臺工作，有其迫切之必要。

為能擴大延攬及吸引外國專業人才來臺從事專業工作及生活，協助我國企業國際化經營、全球化布局，加強與外國的政經關係之聯結及經貿外交之拓展，俾利引領產業發展及國內技術進步，提高國人國際視野及增加就業機會，進而促進經濟朝向高科技、高附加價值方向轉型，同時配合「五加二產業創新計畫」、「新南向計畫」，因應產業跨世代、跨國境、跨領域、跨虛實等發展趨勢，在維持外國專業人才來臺工作資格及審查標準原則下，放寬外國專業人才簽證、居留、保險、租稅及退休等待遇，促使我國工作環境更加友善，俾利鼓勵外國專業人才來(留)臺，行政院爰擬具「外國專業人才延攬及僱用法」草案，於中華民國 106 年 4 月 21 日以院臺教字第 1060170912 號函送本院審議，案經本院第 9 屆第 3 會期第 14 次會議決定交「經濟委員會審查」。

貳、立法要點

「外國專業人才延攬及僱用法」草案要點如下¹：

- 一、該法之立法意旨、與其他法律之適用關係、主管機關及名詞定義。
(草案第 1 條至第 4 條)
- 二、雇主聘僱外國專業人才在我國從事專業工作，應向勞動部申請許可；為鼓勵學校擴大延攬外國教師，就外國專業人才來我國擔任學校教師，改為向教育部申請許可。(草案第 5 條及第 6 條)
- 三、受聘僱從事專業工作之外國特定專業人才，其聘僱許可期間與居留證有效期間、租稅優惠及直系尊親屬申請停留等優惠措施。(草案第 7 條、第 9 條及第 13 條)
- 四、外國特定專業人才如擬在我國從事專業工作者，得申請工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡。(草案第 8 條)
- 五、外國專業人才為藝術工作者，得不經雇主申請，逕向勞動部申請許可，在我國從事藝術工作。(草案第 10 條)
- 六、受聘僱從事專業工作之外國專業人才，已取得永久居留許可者，為勞工退休金條例之適用對象；其配偶及未成年子女得申請永久居留；其符合一定條件之成年子女得申請在我國工作。(草案第 11 條、第 16 條及第 17 條)
- 七、外國專業人才受聘僱擔任我國公立學校現職編制內專任合格有給教師之退休保障。(草案第 12 條)

¹ 參見立法院第 9 屆第 3 會期第 12 次會議議案關係文書，院總第 1527 號，政府提案第 15963 號。

- 八、受聘僱從事專業工作之外國專業人才，其配偶及未成年子女，經領有居留證明文件者，應參加全民健康保險為保險對象，不受 6 個月等待期限限制。(草案第 14 條)
- 九、外國高級專業人才申請永久居留，其配偶及未成年子女，得隨同本人申請永久居留。(草案第 15 條)
- 十、外國專業人才取得永久居留許可，出國 5 年以上未曾入國者，廢止其永久居留許可及註銷其外僑永久居留證。(草案第 18 條)
- 十一、外國專業人才擬在我國從事專業工作，須長期尋職者，得申請尋職停留簽證。(草案第 19 條)
- 十二、就讀國外大學校院之外國籍學生或畢業不超過 2 年之外國籍畢業生，經取得中央目的事業主管機關許可，得來我國從事長期停留實習活動。(草案第 20 條)
- 十三、香港或澳門居民在台灣地區從事專業工作、尋職或實習之準用規定。(草案第 21 條)

參、整體評估與建議

近年政府透過政策的調整及法規之修正，期待打造更完善可以吸引外國專業人才來我國工作環境，然而因為外在經濟環境急劇變化，加上內部其他因素限制，尤其鄰近國家提供更加優惠條件積極延攬國外各類專業人才，使得延攬外國專業人才政策上，需要更靈活彈性的面對。茲將國內在延攬及僱用外國專業人才政策上所呈現的問題及政策建議，概述如下：

一、問題分析

(一) 引進主管機關多元，缺乏整合系統規劃

過去，國內在引進外國專業人才政策上，似乎較偏向於配合經濟

部因應部分行業外商來臺投資或與國內廠商之技術合作需求，以及科技部(前身國科會)科學研究或技術研發的人才，屬於「單項任務思維導向」，較缺乏多元性思維，採取多移工、少留才的策略，造成引進外國專業人才因偏向以來我國投資較大、技術合作較多的日、美、西歐等國家，而較為忽略部分產業項目領先全球、具有雄厚技術基礎的印度、俄國及東歐等地區，不僅不易厚植產業技術，而且亦較難以有系統地規劃培育國內各類專業人才。

雖此次行政院所提的「外國專業人才延攬及僱用法草案」立法意旨，在維持現行外國專業人才來臺工作資格及審查標準為前提之下，擴大延攬及吸引國外專業人才來臺從事專業工作及生活，填補國內專業人才與技術缺口，協助企業進行國際化發展、全球化布局，促進臺灣經濟邁入高值化升級、產業朝向科技化轉型，進而提高國內民眾國際視野及增加就業機會；但卻又將其中事項涉及中央各目的事業主管機關職掌部分，交由各目的事業主管機關自行辦理。如此一來，在引進任務思維模糊，缺乏整合系統規劃下，極易因目的事業主管機關引進標準不一，加上缺乏評估，而採取較為寬鬆作法，最後導致影響民眾就業機會。

(二) 產業發展方向及願景不夠宏觀，難以吸引

在全球競爭優勢互補、爭取時效的同時，技術國際化、人才國際化、資本國際化，吸引外人投資，延攬外國人才，以快速掌握產業發展先機，將是數位時代、全球化時代，產業競爭優勢快速提升的重要選項。產業有前景，薪資可漲升，才有機會留住及網羅人才，從與台灣地理位置接近的國家或其他先進國家延攬外國專業人才的經驗來看，雖聘僱法令、居留制度、薪資待遇、生活環境等條件，是否完善、周延，是影響延攬及僱用外國專業人才前往工作成敗的重要因素²，但產業發展願景與方向，是否明確、宏觀，其實是其成敗最為關鍵的因素。

² 辛炳隆，〈審慎研擬延攬海外人才政策〉，臺灣勞工季刊，第28期，2011年12月，頁34-41。

無庸置疑，在國際化潮流、全球化布局發展趨勢下，臺灣在生產成本比較偏高的背景之下，國內許多企業將工廠及資本移轉至中國大陸或東協地區，在產業大量外移的同時，一併帶走不少專業技術及創業人才。另一方面，由於行政團隊更替頻繁的同時，使得許多政策因隨著人去而中斷無法持續，造成難以從更加宏觀的思維規劃產業發展願景，進而降低外國專業人才來臺工作意願。

（三）企業內部因素限制，降低延攬僱用需求

從國內學者研究調查報告中顯示，國內許多企業在引進外國專業人才需求上，除可能面對不知如何尋找延攬對象及如何進行延攬困境外，尚需考量其所提供給予外國專業人才的待遇普遍較高，是否造成企業內部員工不平矛盾。此外，加上外國專業人才在工作過程中與其他同仁之互動交流，是否存在語言溝通障礙，以及在日常生活習慣上，是否呈現文化差異等³。這些因素限制，往往是國內許多企業在是否延攬及僱用外國專業人才時最常遭遇的問題，甚至是導致延攬意願不高的重要原因之一。再者，草案雖有助於我國延攬外籍專業人才，只是必要的配套措施。未來我國能否有效引進優質人才，其主要關鍵是在實務上的攬才策略，以及國內能否提供更具有吸引力的待遇與職涯發展機會，這些都有賴於國內企業自發努力與意願。

（四）留才制度不夠完善，不易吸引學成留國內工作

雖目前政府採取「留學十留才」作法，藉以留用外國優秀學生畢業生留在國內工作，亦即先吸引他們來臺留學，畢業之後再延攬僱用他們，但在制度上缺乏前瞻，針對他們留在國內工作進行整體人力資源發展運用規劃。事實而言，隨著臺商全球佈局趨勢日益明顯，政府在跨國人力規劃上，不宜再將人才留在臺灣作為唯一考量。其實，許多來臺外國學生畢業之後，不論前往哪個國家，都能為在地臺商所延

³ 丁志達，〈人力資源規劃〉，《揚智文化事業股份有限公司》，2015年8月，頁256-257。

攬，不失為人力運用之良策。

二、政策建議

溯及上述，人才不但是任何國家促進經濟成長與帶動產業發展的立國基礎，而且為協助企業國際化發展、全球化佈局之前提，先進國家無不將人才培育列為重要的政策方向之一。不可否認，雖透過正規教育體系或培訓制度提供各類專業人才至為重要，但面對內、外在環境急劇變化，引進國內較不足的外國專業人才，是一條時效既便捷、成本又低廉之管道，所以許多先進國家採取培育兼俱引進作法，提供更多元、充沛的人才，以滿足業者之需求。茲將未來延攬外國專業人才政策簡要建議如下：

（一）利用多元整合策略，擴大延攬外國專業人才來源

現行國內對於引進外國專業人才在政策考量上，似乎有「偏於一隅」的盲點，較缺乏多元性、整合性之思維，未能從國際化、全球化的角度進行規劃。亦即引進外國專業人才，並非僅是以狹義的思維招聘來臺工作，而是需要以廣義之「在地利用」設計，配合產業國際化發展，協助廠商在全球化佈局的同時，就近接納在地各類專業人才，擴大外國專業人才延攬來源。

舉例來說，日本廠商除了引進外國專業人才之外，利用其所設置的外國基地就近招聘在地專業人才；此外，透過與美國、英國等國家大學和國家科學技術中心之合作模式，積極擴充其外國研發據點，乃至建立研發機構，甚至採取補助經費作法，提供在地外國專業人才較適宜的工作環境與待遇從事技術研發工作，再行引進其最新技術⁴。

因此，未來在外國專業人才延攬政策思維上，除了現行延攬來臺工作之外，可以借鏡先進國家作法，透過科專計畫與國際企業或研發

⁴ 李劍志，〈以策略思維探討人才流動與延攬〉，《經濟部人才快訊電子報》，2013年9月18日刊登，網址：<http://itriexpress.blogspot.tw/>，查詢日期：2017年5月2日。

機構共同合作之模式，或在海外平台、聯繫辦公室的設立，一方面可以向國外宣傳臺灣，在創新產業的發展上爭取商機，另一方面則藉此引進相關人才及技術，使臺灣和國外的資源可以相互接軌，擴大效益⁵，採取多元延攬對外擴張策略，以達到技術研發能量倍增之目的。

（二）設計 永久居留 制度，吸引外國專業人才移民

若與亞太地區國家相較，我國對外國專業人才的政策開放性與積極性不如亞太地區國家。例如，香港、新加坡採取移工兼僱移民作法，其延續較開放的接納國際專業人才居留趨勢，係以就業准證（入境、就業許可）連結永久居民制度⁶。再者，近些年來日本在引進外國專業人才政策上，其實已經從以往較排斥的做法，調整為強調加強「接納」外國專業人才前往工作，並且朝向建立永久居留方向作為規劃。至於南韓在引進外國專業人才政策重點上，積極加強延攬外國白領專業人才並採取研究教育型，提升研究能量及國際化水準；企業活動型，強化全球競爭力及創造就業機會，同時建置外國人親和性社會及文化基礎建設，以構築外國專業人才更適宜的生活環境⁷。

另一方面，與提供外國專業人才居留較為有關的另一重要措施就是租稅制度，例如新加坡對於外籍白領專業人才於聘僱時給予諸多優惠措施，包括給企業在招聘、培訓外來人才方面的支出及為專業人才提供高薪與住房等支出之減免稅賦等措施⁸；香港則是採取計點制度⁹，俾以擴大引進外國專業人才前往工作，這些均是未來臺灣在加強引進外國專業人才來臺工作措施上，值得作為借鏡之處。

⁵ 王健全，〈五大創新產業加速經濟轉骨〉，經濟前瞻，第167期，2016年9月，頁9-15。

⁶ 中華經濟研究院，〈外籍專業人士來臺工作聘僱制度之檢討及效益評估〉，勞動部勞動力發展署（前為行政院勞工委員會職業訓練局）委託研究，2013年11月，頁132-133。

⁷ 陳清文等5人，〈關鍵人才（Talent）之育才、留才、攬才策略研究〉，國家發展委員會委託研究，2016年1月，頁73-88。

⁸ 新加坡政府對企業雇用外國專業人才，其相關支應費用（如仲介費、搬遷費等）可適用相關規定稅務抵扣，增加企業聘僱外國專業人才的誘因。

⁹ 香港政府於2006年推出「優秀人才入境計畫」是一項設有配額的移民吸納計畫，所有申請人必須符合基本條件，才可根據「綜合計分制」和「成就計分制」擇一進行評核。

（三）以永久留才為理念，改善「留學＋留才」制度

其實，直接用外國留臺畢業學生比較直接引進外國專業人才而言，直接用留臺畢業學生不但熟悉引進國家國情，而且相對則是節省義務教育階段培養成本。因此，國內在引進外國專業人才政策上，除需要擺脫「任務移工」思維外，必須採取更積極、便利的「永久留才」作為修正方向。亦即在高等教育政策上，需要因應國際化、全球化發展趨勢，尤其配合政府重啟「南向」政策，加強招收包括東協國家在內更多國家學有專長的學生來我國留學，同時改善現行「留學＋留才」制度，最後達到擴大引進外國專業人才目的。

事實而言，近年許多先進國家先後透過，包括：寬鬆簽證政策、多樣化獎學金政策、實習就業許可政策、前瞻性國際化策略等措施，積極調整吸引外國學生政策吸引人才。例如：日本推出「留學生 30 萬人計畫」，以 2020 年在日本學習的留學生人數增加到 30 萬人為規劃目標¹⁰；2004 年新加坡政府推動打造「全球校園」計畫，在 2015 年吸引 20 萬人外國留學生和企業員工來新加坡接受教育或培訓¹¹；2012 年 8 月加拿大政府提出「加拿大國際教育戰略報告」，規劃未來 10 年國際留學生人數增加一倍¹²。

（四）以永續發展為願景，定期評估外國專業人才供需

¹⁰ 日本政府於 2008 年 7 月 2 日發佈「30 萬留學生計畫」，以 2020 年為目標，其政策思路和工作要點主要為：加強留學日本的宣傳介紹；改善入試、入學、入國等入口關的工作，使赴日留學管道暢通；推進大學的全球化，建設具有魅力的大學；創造良好的環境，使留學生能夠安心專心學習；加強留學生畢業、結業後的社會接納工作，推進社會全球化。

¹¹ 新加坡政府為吸引全球學生到新加坡就學，進而提升國家的整體經濟發展，於 2002 年啟動「環球校園」(Globalhouse)計畫，由新加坡經濟發展局邀請世界級大學來新加坡設立分校，在 2015 年達到 20 萬人次的國際學生到新加坡就學。

¹² 加拿大政府配合經濟行動計劃，每年撥款用以支持「國際教育戰略」的實施，同時撥款萬元作為國際留學生獎學金以及助學金，並希望藉此增進各國留學生交流，提升加拿大教育的品牌效應，將加拿大打造成為世界頂級留學目的地。

由於引進外國專業人才，並非僅有考量單純本國勞動市場僱用情勢變化，而是涉及更複雜的或移民政策修正，所以在政策規劃上必須與時俱進進行調整。其實，先進國家依據該國內、外情勢變化，隨時透過各項調查蒐集資訊，針對其相關制度加以調整。例如：日本為刺激優秀外國人才流入，法務省在 2012 年 3 月 30 日公告積點制度內容，引進外國專業人才¹³；新加坡除建立「策略性與技能性需求清單」外，因應國內情勢，自 2013 年來數度修正規定，包括：提高外國人士申請各類就業准證(EP)費用和門檻，彈性調整外國人士攜帶家人相關規定，以及宣布「公平考量架構」，自 2014 年 8 月起，規定雇主在申請雇用持有就業准證(EP)外國員工前，必須在新加坡勞動力發展局所管理的人力銀行張貼至少 14 天招聘廣告，以保障新加坡民眾的就業機會¹⁴。

其次，從先進國家延攬外國專業人才的經驗來說，其所需要配合之業務工作，並非僅有政府一個部門職能，而是涉及政府各個相關部門職能，同時透過溝通協調共同合作，進而建立完善周延延攬外國專業人才體系。因此，建議定期依據產業類別進行專業人才供需調查及預估，隨時偵測及掌握國內各類別職能缺口，甚或比照先進國家建立「策略性與技能性需求清單」¹⁵，除可以提供本國大學院校或職訓單位調整產業各類專業人才培育訓練方向的數據外，亦可作為政府修正評點制度或企業引進外國專業人才之參考，進而讓產業界及求職者更進一步瞭解國內專業人力需求趨勢。

肆、逐條評估與建議

(一) 強化主管機關權責，以落實本法所定事項（草案第 3 條）

¹³ 張秋蘭，〈日本延攬外國優秀人才之積點制度〉，經濟部人才快訊電子報，2014 年 7 月 15 日刊登，網址：http://itriexpress.blogspot.tw/2014/07/blog-post_3567.html，查詢時間：2017 年 5 月 2 日。

¹⁴ 中華經濟研究院，同註 6，頁 56-57。

¹⁵ 中華經濟研究院，同註 6，頁 135-136。

1. 主管機關為國家發展委員會，業務涉及各中央目的事業主管機關

考量人力資源發展政策之綜合性規劃、協調、審議及資源分配為國家發展委員會職掌之一（於該會組織法第 2 條第 6 款規定），於草案第 3 條第 1 項規定：「本法之主管機關為國家發展委員會。」。

由於草案所定外國專業人才之工作資格及許可、簽證、居留、全民健康保險、租稅及退休等相關事宜，涉及勞動部、外交部、內政部、教育部、衛生福利部及財政部等機關職權，於草案第 3 條第 2 項規定：「本法所定事項，涉及中央目的事業主管機關職掌者，由各該機關辦理。」

國家發展委員會既是全國人力資源發展政策之綜合性規劃、協調、審議及資源分配之主管機關，在推動外國專業人才延攬及僱用政策應具有非常重要統籌及協調等積極角色與功能。

2. 主管機關與目的事業主管機關之關係

在概念上法令所稱之主管機關係指執行該法之政府機關。而其他政府機關對於特定業務依法有管理或監督權者，則稱為「目的事業主管機關」。在法制實務上，「主管機關」與「目的事業主管機關」二者之分野狀態之一種為本草案所定之關係，以目的事業主管機關為主，主管機關為輔，係因依事件之性質，事務具有專業性，宜藉重目的事業主管機關之專業管理能力負責處理，而主管機關則居配合執行之地位者¹⁶。

3. 為積極推動外國專業人才延攬及僱用政策，應強化主管機關角色與功能

草案所定事項，經查所涉及主管機關與法律為：勞動部「就業服務法」、「勞動基準法」及「勞工退休金條例」；教育部「補習及

¹⁶ 羅傳賢，〈立法學實用辭典〉，《五南圖書出版股份有限公司》，2014 年 9 月，頁 588-590。

進修教育法」及「學校教職員退休條例」；內政部移民署「入出國及移民法」；財政部「所得基本稅額條例」；行政院大陸委員會「香港澳門關係條例」等。

又查，本法所定事項涉及中央目的事業主管機關概述如下：

- (1) 勞動主管機關：主管聘僱外國專業人才從事依就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款¹⁷之專業工作及具有專門知識或技術且經政府指定依「補習及進修教育法」立案之短期補習班教師之工作申請許可及審查標準等相關事項；取得永久居留之外國專業人才適用勞動基準法及勞工退休金條例等事項。
- (2) 移民主管機關：主管經許可在我國從事專業工作者，其停留、居留及永久居留等事項；外國特定專業人才及其配偶、未成人子女許可居留期間延長等事項；核發就業金卡（具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可 4 證合一卡）等相關事項。
- (3) 外交主管機關：主管外國特定專業人才或外籍學生、畢業生停、居留簽證等事項。
- (4) 教育主管機關：主管外國學校教師或短期補習班教師，其資格、申請許可、審查基準及聘僱管理等事項。
- (5) 財政主管機關：主管外國特定專業人才在一定條件下的租稅優惠、外籍學生或畢業生來事項。
- (6) 其他關於外國人專業人才措施：由各相關中央目的事業主管機關依職權規劃辦理，例如經濟部、科技部、文化部等涉及各種

¹⁷ 就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款規定專業工作包含專門性或技術性之工作；華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管；下列學校教師：公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師、公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師、公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師；依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師；運動教練及運動員；宗教、藝術及演藝工作。

產業發展中所需的專業技術及資格的外國專業人才相關業務。

4. 綜上，基於國內專業技術人才不足及配合政府推動「五加二產業創新計劃」、「新南向計畫」等政策，在不改變外國專業人才來我國之工作資格及審查標準之原則下，放寬外國人才之簽證、居留、保險、租稅及退休等待遇之規定。為促使延攬外國專業人才政策能符合產業脈動，爰建議該政策應逐年檢討修正，俾利政策推動，以提升我國競爭力。

再者，國家發展委員會職權為辦理國家發展之規劃、協調、審議、資源分配業務，其中職權之一是人力資源發展政策之綜合性規劃、協調、審議及資源分配，同時又是草案的主管機關，基於依事件之性質，事務具有專業性，借重各目的事業主管機關之專業權責負責辦理，而主管機關則居配合執行人才規劃、協調、審議、資源分配地位者之法律體例並強化主管機關的功能，爰建議草案第 3 條第 2 項修正為「本法所定事項，主管機關及中央各目的事業主管機關，應就其權責主動辦理」；增訂第 3 項為「主管機關應擬訂延攬外國專業人才聘僱政策並每年檢討修正，報請行政院核定，作為推動延攬外國專業人才聘僱政策依據。」以強化國家發展委員會在推動外國人專業人才延攬及聘僱業務上之統籌、協調等角色。

（二）短期補習班教師定義應明定，避免影響國人就業機會（草案第 4 條）

1. 「就業服務法」相關規定

現行就業服務法第 46 條第 1 項第 4 款規定，外國人依補習及進修教育法立案之短期補習僅能擔任專任外國語文教師；同條第 2 項規定授權勞動主管機關訂定「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準」，作為外國人在我國工作資格及審查標準之依據。

經查「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準」第 42 條規定，外國人從事短期補習專任外國語文工作，每週從事教學相關工作時數不得少於 14 小時，且應具備下列資格：年滿 20 歲；大專以上學校畢業；教授之語文課程為該外籍教師護照國籍之官方語言。如外國人未取得學士學位者，另應具有語文師資訓練合格證書。

在「就業服務法」規定上，外國人於短期補習班僅能專任外國語文工作，其他技藝性補習班例如理燙髮、美容、縫紉、編織、插花、烹飪或其他以實用技能為主之類別均不能擔任教師。

2. 「補習及進修教育法」相關規定

「補習及進修教育法」立法目的在於，補習及進修教育，以補充國民生活知識，提高教育程度，傳授實用技藝培養健全公民，促進社會進步。該法第 6 條規定，短期補習教育，由學校機關團體或私人辦理，分為技藝補習班及文理補習班 2 類；修業期限為 1 個月至 1 年 6 個月；第 9 條第 1 項第 4 款授權中央主管機關訂定「短期補習班設立及管理準則」，俾供直轄市、縣（市）主管機關依循辦理。

該準則第 19 條第 3 項規定，技藝類科補習班班主任資格為高級中等以上學校畢業或具同等學歷，並具有所設各類科技能之一且持有證明文件者；理燙髮、美容、縫紉、編織、插花、烹飪或其他以實用技能為主之類別，得為國民中學或初級中學以上畢業或具同等學歷，並具有所設各類科技能之一且持有證明文件者。亦即所謂技藝類科補習班係指各類技能，例如理燙髮、美容、縫紉、編織、插花、烹飪或其他以實用技能為主之類別；而另一類文理補習班班主任資格為專科以上學校畢業或具同等學歷者即可。從教育部所訂定「短期補習班設立及管理準則」來看，技藝類科補習班是開辦各種技能的補習班，而文理補習班在市場上，有較屬於國內升學或就

業的文理科補習班，是否開放延攬外國理工科教師，應審慎衡酌。

3. 為因應人口老化及少子女化社會趨勢，並能留住專業技術人員，各國莫不積極建置移民制度，以利吸引更多專門技術移民，以補足國內勞動力不足現象，同時為加強提升國家競爭力，引入外國專業人士從事補習教育工作，傳授國際技術與經驗，對勞工技術提昇與培訓功能，具有正面效益，有助於我國產業發展，因而政府擬配合產業發展需求，延攬外國專業人才從事補習班授課工作，以提升國人習得專業技術之精進，授權中央勞動目的事業主管機關會商教育部指定「補習及進修教育法」立案之短期補習班教師，包括文理補習班教師列為專業工作，是否妥適？值得探討。

由於「補習及進修教育法」將短期補習班分為技藝補習班及文理補習班等 2 類，技藝類科補習班是開辦各種技能的補習班，如採條件式穩健開放的政策，延攬外國人從事產業發展需求專業技能傳授，是可行的。而文理補習班在市場上，較屬於國內升學或就業的文理科補習班，其教師在國內培育上，已有所成果，如開放外國文理補習班教師為專業人士，可能影響國內的就業機會，須審慎評估。因此，考量降低就業機會衝擊之影響及立法明確性原則，爰建議草案第 4 條第 1 項第 4 款第 2 目修正為「具專門知識或技術，且經中央目的事業主管機關會商教育部指定依補習及進修教育法立案之短期補習班技藝類科教師。」。

（三）外國特定專業人才特殊專長標準，應符合產業發展需求為原則 （增訂草案第 4 條第 2 項）

1. 草案第 4 條規定：「本法用詞，定義如下：一、外國專業人才：指得在我國從事專業工作之外國人（第一款）。二、外國特定專業人才：指前款外國專業人才中具有中央目的事業主管機關公告之我國所需科技、經濟、教育、文化、藝術、體育及其他領域之特殊專長者（第

二款)。三、外國高級專業人才：指入出國及移民法第二十五條第三項第二款所定為我國所需之高級專業人才（第三款）。四、專業工作：指下列工作：（一）依就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款之工作（第四款第一目）。（二）具專門知識或技術，且經中央目的事業主管機關會商教育部指定依補習及進修教育法立案之短期補習班教師。（第四款第二目）」此條立法重點在於，為延攬及僱用外國人才，將專業資格程度分為外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才等 3 類。

2. 以下就該條文內容作一分析：

（1）第 1 款：為外國專業人才定義：

經查第 1 款所謂外國專業人才，係指現行就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款規定。即申請外籍專業人士來臺之工作類別有：A. 專門性或技術性；B. 僑外資事業主管；C. 學校教師；D. 補習班語文教師；E. 運動教練及運動員；F. 宗教、藝術及演藝工作等 6 類工作。勞動部據此訂定各類別工作分別依據工作屬性訂有相關工作資格及其雇主資格條件，其中第 1 類專門性或技術性工作之外籍專業人士，應符合下列資格之一：依專門職業及技術人員考試法規定取得證書或執業資格者；取得國內外大學相關系所之碩士以上學位者，或取得相關系所之學士學位而有 2 年以上相關工作經驗者；服務跨國企業滿 1 年以上經指派來我國任職者；經專業訓練，或自力學習，有 5 年以上相關經驗，而有創見及特殊表現者。此外此一類別外籍專業人士的受聘僱薪資，需達每月新臺幣 4 萬 7,971 元之最低門檻。

（2）第 2 款：外國特定專業人才的定義

此款規定亦謂「特定專業人才」的定義比第 1 款專業人才的專長更為特殊性，亦即外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款規定之工作者，具有中央目的事業主管

機關公告之我國所需科技、經濟、教育、文化、藝術、體育及其他領域之特殊專長者，也是國家經濟及社會發展中需要的人才。

草案僅規定「具有中央目的事業主管機關公告之我國所需科技、經濟、教育、文化、藝術、體育及其他領域之特殊專長者」，授權由中央目的事業主管機關自行公告，在執行面上，可能造成各目的事業主管機關被企業界或相關團體等影響或遊說，而所公告的特殊專長領域或行業未必符合國家需要或其資格過於放寬認定標準，可能會響國人就業機會且不符國家產業發展所需之人才；同時法制上授權並未明確，試問所謂「特殊專長」係指那些領域專業？科技、經濟、教育、文化、藝術、體育等其專業資格如何認定？如由各目的事業主管機關自行認定、自行公告，如未與主管機關討論，可能影響推動延攬及僱用外國特定專業人才政策的成效。就如前述，草案之主管機關為國家發展委員會，其職權包括國家發展、國家發展計畫、經濟發展、社會發展、產業發展、人力資源發展、區域及離島發展與永續發展、文化與族群發展等政策綜合性規劃、協調、審議及資源分配。基於外國專業人才延攬及聘僱政策的發展性與有效性，應由國家發展委員會統籌規劃、協調、審議。

（3）第 3 款：外國高級專業人才定義

外國高級專業人才定義係指「入出國及移民法」第 25 條第 3 項第 2 款所定為我國所需之高級專業人才。依據內政部移民署「外國人申請永久居留案件審查基準」規定對高級專業人才認定標準包含：新興工業、關鍵技術、關鍵零組件專業技能；在奈米及微機電、光電、生物科技、資源開發或能源節約等技術及尖端基礎研究等著有成績，而所學確為我國所亟需或短期內

不易培育；在管理工作上，能為國內外少見或在公路、高速鐵路、捷運系統、電信飛航、航運、深水建設、氣象或地震等領域有特殊成就，而所學確為我國所亟需或短期內不易培育；在科學、研究、工業、商業及教學等方面具有特殊能力，足以對我國經濟、產業、教育或福利發揮實質效用，且現已因其專業技能應聘在臺居留；現任或曾任國外大學講座教授、教授、副教授、助理教授，或研究機構之研究員、副研究員及助理研究員，且現受聘於我國教育、學術或研究機構；獲有博士學位，曾獲國際學術獎或重要專門著作且有工作 4 年以上，且現受聘於我國教育、學術或研究機構；在產業技術上有傑出成就且獲國際認可，其研究開發之產業技術，能實際促進我國升級；曾獲得奧林匹克運動會等前 3 名或具其他特殊賽事有績效而有助提升運動選手競技實力；其他經中央目的事業主管機關推薦等專業。

- (4) 草案對於外國特定專業人才政策的開放，可依第 7 條規定，聘僱許可期間最長為 10 年、其外僑居留證有效期間最長可為 10 年；第 8 條規定，得向內政部移民署核發具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可 4 證合一；第 9 條規定，從事專業工作且符合依定條件之外國特定專業人才在規定條件下給予一定比率所得免稅優惠。亦即為吸外國特定專業人才，採取一系列優惠措施，以解決其聘僱許可不易、轉換工作的困難等問題。

3. 草案第 4 條第 1 款及第 3 款規定專業專長之定義及範圍非常明確，惟第 2 款所謂外國特定專業人才的定義授權由中央目的事業主管機關自行公告，在實務執行面上，可能造成各目的事業主管機關被企業界或相關團體等影響或遊說，而所公告的特殊專長領域或行業未必符合國家需要或其資格過於放寬認定標準，進而響國人就業機會且不符國家產業發展所需之人才，會影響後續延攬外國特定專業人

才之推動成效。因此，配合我國正在推動產業政策所需專業人才及技術，考量外國特定專業人才的延攬、僱用政策的發展性及有效性，同時為強化因涉及各中央目的事業主管機關的行政效率及法律授權明確，宜授權中央各目的事業主管機關會商國家發展委員會訂定認定標準，作為核發就業金卡的審核依據，同時參照學生輔導法之立法例¹⁸，爰建議增列第4條第2項為「前項第二款外國特定專業人才特殊專長標準，由中央相關目的事業主管機關會商主管機關定之」，以資明確。

（四）就業金卡之審查程序應明確授權，俾供相關目的事業主管機關依循辦理（草案第8條）

草案第8條第1項規定，外國特定專業人才擬在我國從事專業工作者，得項內政部移民署深省核發具工作許可居留簽證外僑居留證及重入國許可4證合一之就業金卡。內政部許可核發就業金卡前，應會同勞動部及外交部審查。

由於政策上擬放寬外國特定專業人才來我國工作上簡便性，於草案第8條第3項規定有關就業金卡的申請程序、審查、重新申請之一定條件及其他相關事項辦法，由內政部會商勞動部及外交部定之。此辦法規定之重點在於，就業金卡的申請程序、審查、重新申請之一定條件及其他相關事項辦法，授權內政部會商勞動部及外交部訂定。然而所謂「審查」係指實質審查或是程序審查？似在條文中並未明確規定。事實上，有關工作許可證的核發主管機關是勞動部，依「就業服務法」第48條第2項授權訂定「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第

¹⁸ 學生輔導法第3條規定：「本法用詞，定義如下：一、學校：指公私立各級學校。但不包括矯正學校。二、輔導教師：指符合高級中等以下學校輔導教師資格，依法令任用於高級中等以下學校從事學生輔導工作者。三、專業輔導人員：指具有臨床心理師、諮商心理師或社會工作師證書，由主管機關或學校依法進用，從事學生輔導工作者。（第一項）前項第二款輔導教師資格，由中央主管機關定之。（第二項）」。

6 條第 2 項規定，中央主管機關為工作許可前，得會商中央目的事業主管機關研提審查意見。因此，第 8 條第 3 項授權規定，對於審查性質應屬於審查原則及程序，基於授權明確性原則，爰建議第 8 條第 3 項修正為「前二項就業金卡之申請程序、審查原則及程序、重新申請之一定條件及其他相關事項之辦法，由內政部會商勞動部及外交部定之。」。

(五) 申請外國籍學生或外籍國畢業生實習之法人、學術或研究機構等資格條件，應明確授權定之（草案第 20 條）

1. 草案第 20 條第 5 項規定，關於就讀教育部編訂參考名冊所載國外大專學校院之外籍在籍學生或畢業不超過 2 年畢業生，經取得中央目的事業主管機關許可者，得於我國政府機構、法人、學術或研究機構、專門職業及技術人員執行業務場所，從事與其所就讀之科系（所）所學且與就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款所定專門性或技術性工作相關之長期停留實習活動。亦即符合上開資格之外籍學生或外籍畢業生，可申請長期停留進行實習，其實習單位有政府機構、法人、學術或研究機構、專門職業及技術人員執行業務場所。亦即參考香港「實習簽證」及新加坡「實習工作許可」等，規劃核發「實習簽證」，加強吸引全球優秀青年來臺實習。
2. 外國籍學生或外國籍畢業生來我國政府機構、法人、學術或研究機構、專門職業及技術人員執行業務場所等實習。

其中的「法人」，依民法關於「法人」相關規定，法人的種類分為依公法而設立的法人，為公法人；依私法而設立的法人，為私法人。私法人得再分為社團與財團法人。社團係以社員為其成立基礎法人；財團法人係以捐助財產為其基礎的法人。而社團法人分為營利社團及公益社團。所謂營利社團，指從事經濟行為，並將利益分配於各社員為其目的之社團而言，例如公司、銀行等；所謂公益

社團，指以社會上不特定多數人之利益為目的之社團，例如農會、商會等¹⁹。另在營利社團法人，就公司言，依公司法第2條規定，公司分為：無限公司、有限公司、兩合公司、股份有限公司等4種。亦即營利或非營利所有法人，其業務涉及就業服務法第46條第1項第1款所定專門性或技術性工作，均可申請國外大學外國籍學生或外國籍畢業生實習，如此規定，是否法人或其他專門職業及技術人員執行業務場所可申請實習適用對象太廣範？是否會被質疑開放實習簽證，影響到外國籍實習生在國內產生的排擠效應，類似洋華「假實習，真工作」的案例²⁰，而遭到質疑。至於專門職業及技術人員執行業務場所，範圍也是廣泛，依就業服務法授權訂定外國人從事就業服務法第46條第1項第1款至第6款工作資格及審查標準第4條規定，專門職業及技術工作，有營繕工程或建築技術工作、交通事業工作、財稅金融服務工作、律師及專利師工作等15類，尤其很多工作類別，是國內大專院校相關科系學生必須實習的場所，如未限制開放申請，是否會影響國內學生實習的機會，仍須審酌。

3. 對於外國籍學生或畢業不超過2年之外國籍學生申請來我國實習，是藉由增進相互瞭解，有助未來人才延攬並促進國際合作及交流而設，而其申請該實習學生之政府機關、法人、學術或研究機構及專門職業及技術人員執行業務場所之資格條件應要有所限制，同時基於制定法律應力求明確，授權之法律必須充分明白規定授權之內容、標的、目的及範圍，對象。再者，草案主管機關為國家發展委員會，既是全國人力資源發展政策之綜合性規劃、協調、審議及資源分配之主管機關，在推動外國專業人才延攬及僱用政策上，具有

¹⁹ 王澤鑑，〈民法概要〉，《王慕華發行》，三民書局經銷，2013年8月，頁57-61。

²⁰ 手機觸控面板廠洋華光電在2010年被檢舉「假研習、真打工」，申請大陸人士來台技術研習事宜，變相引進中國勞工，讓中國勞工投入生產線，因此陸續資遣16名本國勞工，查獲28名中國年輕女勞工疑似「假研習、真打工」案例。引自風傳媒「台灣人才真的不堪用嗎？」研擬外國人才聘僱專法 立委憂變相引進外勞，網址：<http://www.storm.mg/article/248998>，查詢日期：2017年5月2日。

非常重要統籌及協調等積極角色與功能。因此，建議草案第 20 條第 5 項修正為「第一項外國籍學生或畢業生之許可條件、申請程序、審查基準、實習活動管理、申請實習法人、學術或研究機構、專門職業及技術人員種類等資格條件及其他相關事項之辦法，由各中央目的事業主管機關會商主管機關定之。」。

（六）法案性別及人權影響評估

草案內容經性別影響評估之檢視結果顯示：本法案之條文規範對象並未以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。其次，執行方式也未因性別、性傾向或性別認同之不同而有差異。正因為對於性別對象與執行方式並無區別，所以，就不會因為不同性別、性傾向或性別認同者而可能產生不同之結果。再其次，在人權影響評估部分，經初步檢視結果顯示：本法案之條文尚能符合我國憲法、性別平等政策綱領等要求，以及聯合國人權兩公約：「公民與政治權利國際公約」和「經濟社會文化權利國際公約」中有關人民權利保障之基本精神。

伍、結論

整體而言，我國經濟已經從戰後 50、60 年代依據生產比較優勢的加工代工立國，經 70、80 年代提升國際市場競爭優勢的技術立國，至 90 年代之後配合自由化、國際化鬆綁管制的資本立國，向 21 世紀迎接知識變革的「人才立國」轉型。

在此一發展趨勢下，如何提供質優、充沛的各類專業人才，協助產業因應新時代新環境之挑戰，是政府責無旁貸之任務。換句話說，不論主觀的條件來看，或是客觀之環境而言，臺灣未來若要持續競爭優勢，其最為重要的核心關鍵是，如何厚植人力資本，充裕人力資源，藉以滿足產業所需要之各類專業人才。我國外國專業人才缺口及需求為何？外籍專業人才定義為何？本報告認為國內絕大部分專業領域沒有需求，我們需要引進的專業人才到底是哪些專業人才？在國際攬才

議題上真正的問題是在於學術單位及研究單位，因為薪資受到限制，所以有攬才的困難。相對我們從來沒有聽到台積電對研發人員之需求，或是對延攬外國專業人才的瓶頸，其原因在於外國專業人才是否來臺工作，最重要是關鍵是待遇的高低。

在面對日益全球化、國際化政經情勢之下，專業人才國際移動已逐漸成為常態之現象。因此，目前許多先進國家在人力資源政策上，除了透過母國正規教育體系與職業訓練制度，培育各項專業人才之外，配合國情需要，都在極力爭取高級專業人才，同時透過增修相關移民法令、簡化入境簽證手續、簽發長期居留證明，乃至提供稅賦優惠、高額待遇、眷屬隨行津貼子女教育補助等措施，以填補本國專業人才的不足。因此，延攬外國專業人才，須採取國內外產業人才發展趨勢及需求之研究、調查，預先掌握產業未來人才發展方向之外，建構有利產業人才發展願景之內外協調機制及溝通平台，以發揮政府資源綜效。

陸、條文對照表

外國專業人才延攬及僱用法草案條文對照表

行政院提案條文	本報告建議條文	說 明
第一條 為加強延攬及僱用外國專業人才，以提升國家競爭力，特制定本法。	(無修正意見)	行政院說明： 一、本法立法目的。 二、在全球化知識經濟時代，量足質精之人才為國家競爭力核心，然我國面臨人才外流及國際間人才競爭之激烈挑戰，為加強延

		攬及僱用外國專業人才，以提升國家競爭力，爰制定本法。
第二條 外國專業人才在中華民國(以下簡稱我國)從事專業工作、尋職、實習，依本法之規定；本法未規定者，適用就業服務法、入出國及移民法及其他相關法律之規定。	(無修正意見)	行政院說明： 本法與其他相關法律之適用關係。
第三條 本法之主管機關為國家發展委員會。 本法所定事項， <u>涉及中央目的事業主管機關職掌者</u> ，由各該機關辦理。	第三條 本法之主管機關為國家發展委員會。 本法所定事項， <u>主管機關及各中央目的事業主管機關，應就其權責主動辦理。</u> <u>主管機關應擬訂延攬外國專業人才聘僱政策並每年檢討修正，報請行政院核定，作為推動延攬外國專業人才聘僱政策依據。</u>	行政院說明： 一、考量人力資源發展政策之綜合性規劃、協調、審議及資源分配為國家發展委員會之掌理事項之一(該會組織法第二條第六款參照)，爰於第一項明定該會為本法主管機關。 二、本法所定外國專業人才之工作許可、簽證、居留、保險、租稅及退休等相關事宜，涉及勞動部、教育部、經濟部、文化部、外交部、內政部、衛生福利部及財政部等機關之職掌，爰於

		第二項明定本法所定事項涉及中央目的事業主管機關職掌者，由各該機關辦理。 本報告說明： 一、以目的事業主管機關為主，主管機關為輔，係因一事件具專業性質，借重各目的事業主管機關專業權責負責辦理，而主管機關居於配合人力資源綜合性規劃協調、審議及資源分配等事項，爰第二項酌作文字修正。 二、基於國內人才及技術不足並配合推動「五加二產業創新計畫」等政策，在不改變外國專業人才來我國之工作資格及審查標準原則下，放寬其簽證、居留、保險、資稅及退休等待遇。為促使延攬外國專業人才政策能符合產業脈動，主管機關基於權責，應每年檢討修正，以利政策推動，
--	--	--

		爰增訂第三項規定。
第四條 本法用詞，定義如下： 一、外國專業人才：指得在我國從事專業工作之外國人。 二、外國特定專業人才：指前款外國專業人才中具有中央目的事業主管機關公告之我國所需科技、經濟、教育、文化、藝術、體育及其他領域之特殊專長者。 三、外國高級專業人才：指入出國及移民法第二十五條第三項第二款所定為我國所需之高級專業人才。 四、專業工作：指下列工作： (一)依就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款之工作。 (二)具專門知識或技	第四條 本法用詞，定義如下： 一、外國專業人才：指得在我國從事專業工作之外國人。 二、外國特定專業人才：指前款外國專業人才中具有中央目的事業主管機關公告之我國所需科技、經濟、教育、文化、藝術、體育及其他領域之特殊專長者。 三、外國高級專業人才：指入出國及移民法第二十五條第三項第二款所定為我國所需之高級專業人才。 四、專業工作：指下列工作： (一)依就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款之工作。 (二)具專門知識或技	行政院說明： 一、本法用詞定義。 二、為延攬及僱用外國人才，本法依專業資格之程度，區分為外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才等三類，為明確此三類外國人才之專業資格，爰於第一款至第三款明定其定義。 三、依就業服務法第四十六條第一項第四款規定，外國人於短期補習班僅能擔任外國語文教師。為因應日新月異之產業發展需要，延攬外國專業人才來我國授課，提升補習班教學品質及精進國人習得專業技術知能內涵確具有正面效益，惟考量補習班對於全面開放之需求尚屬有限，為因應未來潛在需求及降低後續衝擊影響，採有條件式穩健開放政策，

術，且經中央目的事業主管機關會商教育部指定依補習及進修教育法立案之短期補習班教師。	術，且經中央目的事業主管機關會商教育部指定依補習及進修教育法立案之短期補習班 <u>技藝類科</u> 教師。 <u>前項第二款外國特定專業人才特殊專長標準，由中央相關目的事業主管機關會商主管機關定之。</u>	爰於第四款第二目明定具專門知識或技術，且經中央目的事業主管機關會商教育部指定依補習及進修教育法立案之短期補習班教師為專業工作。 本報告說明： 一、依據「補習及進修教育法」規定，短期補習班分為技藝補習班及文理補習班。技藝補習班是開辦各種專業技能的傳授，較符合產業發展需求，惟文理補習班在補習市場上，較屬於國內升學或就業的補習，為降低國內就業機會衝擊，爰於第四款第二目酌作文字修正。 二、特定專業人才的定義並不明確，僅授權各中央目的事業主管機關依國內所需科技、經濟、教育、文化、藝術、體育及其他領域等特殊專長而自行公告，可能造成執行
--	--	---

		上所公告內容不符產業發展所需求專業或過於寬鬆認定，進而影響國人的工作機會。因此，配合正在推動產業需求人才及技術，考量特定專業人才延攬及雇用政策的發展性及有效性，基於法律授權明確性及參照學生輔導法之立法體例，爰增訂第二項規定。
第五條 雇主聘僱外國專業人才在我國從事前條第四款第一目之專業工作，應檢具相關文件，向勞動部申請許可，並依就業服務法規定辦理。但聘僱就業服務法第四十六條第一項第三款之學校教師者，應檢具相關文件，向教育部申請許可，不適用就業服務法第四十八條第一項本文向勞動部申請許可之規定。 前項但書之學校教師資格、審查基準、申請許可、廢止許可、聘	(無修正意見)	行政院說明： 一、第一項本文明定雇主聘僱外國專業人才在我國從事第四條第四款第一目之就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款之專業工作，其申請許可之主管機關及適用之法規。惟為鼓勵學校擴大延攬外國教師，爰於第一項但書明定聘僱外國專業人才來我國擔任就業服務法第四十六條第一項第三款學校教師工作之許可及管理，回歸教

僱管理及其他相關事項之辦法，由教育部定之，不適用就業服務法第四十六條第二項及第四十八條第二項規定。		育部主政。 二、因應學校教師工作之許可及管理回歸教育部主政，爰於第二項明定學校教師之資格、審查基準、申請許可、廢止許可、聘僱管理及其他相關事項之辦法，由教育部定之，不適用就業服務法第四十六條第二項及第四十八條第二項規定。
第六條 雇主得向勞動部申請許可，聘僱外國專業人才在我國從事第四條第四款第二目之專業工作；其工作資格及審查標準，由勞動部會商中央目的事業主管機關定之。 依前項規定聘僱之外國專業人才，其聘僱之管理，除本法另有規定外，依就業服務法有關從事該法第四十六條第一項第一款至第六款工作者之規定辦理。 經勞動部依第一項規定許可在我國從事專	（無修正意見）	行政院說明： 一、第一項明定雇主得向勞動部申請許可，聘僱外國專業人才在我國從事第四條第四款第二目之短期補習班教師工作；其工作資格及審查標準，授權由勞動部會商中央目的事業主管機關定之。 二、第二項明定依第一項聘僱之外國專業人才，其聘僱之管理，除本法另有規定外，依就業服務法有關從事該法第四十六條第

業工作者，其停留、居留及永久居留，除本法另有規定外，依入出國及移民法之規定辦理。		一項第一款至第六款工作者之規定辦理。 三、第三項明定經勞動部依第一項規定許可在我國從事專業工作者，其停留、居留及永久居留，除本法另有規定外，依入出國及移民法之規定辦理。
第七條 雇主聘僱從事專業工作之外國特定專業人才，其聘僱許可期間最長為五年，期滿有繼續聘僱之需要者，得申請延期，每次最長為五年，不受就業服務法第五十二條第一項規定之限制。 前項外國特定專業人才經內政部移民署許可居留者，其外僑居留證之有效期間，自許可之翌日起算，最長為五年；期滿有繼續居留之必要者，得於居留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，每次最長為五年，不受入出國及移民法第二十二條第三	（無修正意見）	行政院說明： 一、依就業服務法第五十二條第一項規定「聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。」為吸引外國特定專業人才，爰參考日本及韓國之做法，針對雇主聘僱從事專業工作之外國特定專業人才，於第一項明定其聘僱許可之期間及延期期限最長為五年，不受上開規定三年之限制。

項及第三十一條第二項規定之限制。該外國特定專業人才之配偶及未成年子女經內政部移民署許可居留者，其外僑居留證之有效期間及延期期限，亦同。		二、依入出國及移民法第二十二條第三項規定「外僑居留證之有效期間，自許可之翌日起算，最長不得逾三年。」為利外國特定專業人才安心在我國居留，減少外僑居留證逾期風險，及配合第一項聘僱許可最長為五年之規定，爰於第二項明定居留許可最長為五年，期滿有繼續居留之必要者，得於居留期限屆滿前申請延期，不受上開規定三年之限制。另考量家庭團聚之需要，就該外國特定專業人才之配偶及未成年子女之依親居留及延期居留期限一併放寬為最長五年。
第八條 外國特定專業人才擬在我國從事專業工作者，得向內政部移民署申請核發具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡。內政部移民署許可核發就業	第八條 外國特定專業人才擬在我國從事專業工作者，得向內政部移民署申請核發具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡。內政部移民署許可核發就業	行政院說明： 一、依就業服務法第四十三條規定「除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。」另第五十三條

金卡前，應會同勞動部及外交部審查，不受就業服務法第四十三條及第五十三條第一項規定之限制。 前項就業金卡有效期間為一年至三年；符合一定條件者，得於有效期間屆滿前重新申請。 前二項就業金卡之申請程序、審查、重新申請之一定條件及其他相關事項之辦法，由內政部會商勞動部及外交部定之。 依第一項或第二項申請就業金卡者，由內政部移民署收取規費；其收費標準，由內政部會商勞動部及外交部定之。	金卡前，應會同勞動部及外交部審查，不受就業服務法第四十三條及第五十三條第一項規定之限制。 前項就業金卡有效期間為一年至三年；符合一定條件者，得於有效期間屆滿前重新申請。 前二項就業金卡之申請程序、審查<u>原則及程序</u>、重新申請之一定條件及其他相關事項之辦法，由內政部會商勞動部及外交部定之。 依第一項或第二項申請就業金卡者，由內政部移民署收取規費；其收費標準，由內政部會商勞動部及外交部定之。	第一項規定「雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於二以上之雇主者，應由新雇主申請許可。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。」為吸引外國特定專業人才，解決其申請聘僱許可不易，轉換工作困難，無法兼職，舉凡擔任民間部門有酬勞之短期顧問、技術指導，甚至講座都必須逐案申請聘僱許可，甚為不便等問題，爰參考新加坡個人化就業准證(PEP)制度，於第一項明定擬在我國從事專業工作之外國特定專業人才，得向內政部移民署申請核發具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡。另因工作許可及居留簽證係屬勞動部及外交部權責，爰
--	--	---

		規定內政部移民署許可核發就業金卡前，應會同勞動部及外交部審查，不受就業服務法第四十三條及第五十三條第一項規定之限制。 二、第二項明定就業金卡有效期間為一年至三年；另就業金卡未設延期規定而採重新申請方式，係考量就業金卡為提供外國特定專業人才之一定期間開放式個人工作許可，無須受一定雇主聘僱及申請，故於就業金卡有效期限屆滿前，就外國特定專業人才持有就業金卡期間在我國之工作狀況及資格條件有無變更等事項，有再行檢視及審查之必要，爰明定符合一定條件者，得於有效期間屆滿前重新申請。 三、第三項明定就業金卡之申請程序、審查、重新申請之一定條件
--	--	---

		及其他相關事項之辦法，由內政部會商勞動部及外交部定之。 四、依第一項或第二項規定申請就業金卡者，因涉及相關證照之審查及核發，依規費法第七條第一款規定，應徵收規費，爰於第四項明定由製發金卡機關內政部移民署統一收取，收費標準則由內政部會商勞動部及外交部定之。 本報告說明： 一、由於政策上針對外國特定專業來我國工作，其申請參考新加坡個人化就業准證(PEP)制度，以四證合一之就業金卡，簡化其申請程序及時間。 二、申請四證合一的就業金卡的申請程序、審查原則及程序、重新申請之一定條件等相關辦法，授權內政部會商勞動部及外交部定之。然而工作許可證的審查仍得由勞動
--	--	--

		部會商相關目的事業主管機關，基於授權明確性原則，爰第三項酌作修正文字。
第九條 自本法施行當年度起，從事專業工作且符合一定條件之外國特定專業人才，在我國無戶籍並因工作而首次核准在我國居留者，或依前條規定取得就業金卡，在就業金卡有效期間受聘僱從事專業工作者，於首次符合在我國居留滿一百八十三日且薪資所得超過新臺幣二百萬元之課稅年度起算三年內，其各該在我國居留滿一百八十三日之課稅年度薪資所得超過新臺幣二百萬元部分之半數免予計入綜合所得總額課稅，且不適用所得基本稅額條例第十二條第一項第一款規定。 前項外國特定專業人才於該項所定三年課稅年度之期間，有未在我國居留滿一百八十三日或薪資所得未超過新	(無修正意見)	行政院說明： 一、按外國人受我國雇主聘僱而核准在我國居留於一課稅年度未滿一百八十三日者，其取得之薪資所得，依所得稅法規定，係由扣繳義務人，給付時依百分之十八扣繳率扣繳稅款，不適用結算申報規定；倘該外國人在我國工作於一課稅年度合計居留滿一百八十三日，依所得稅法規定，應就我國來源所得辦理結算申報課徵綜合所得稅(最高稅率為百分之四十五)，並適用所得基本稅額條例有關海外所得應計入基本所得額課徵基本稅額規定。 二、近年來我國面臨人才競逐激烈外在環境，鄰近國家如韓國，針

臺幣二百萬元之情形者，前項租稅優惠得依時序遞延留用至其他在我國工作期間內居留滿一百八十三日且薪資所得超過新臺幣二百萬元之課稅年度。但租稅優惠遞延留用之期間，自首次符合前項規定之年度起算，以五年為限。 第一項一定條件、申請適用程序與第二項依時序遞延留用認定方式、應檢附之證明文件及其他相關事項之辦法，由財政部會商相關機關定之。		對特定領域之外國專業人才給予一定比率所得免稅優惠，新加坡則於外國人成為居住者後，就薪資所得達一定金額給予減免優惠，現行我國所得稅制度對於外國專業人才似較不具吸引力，且外國人在我國長期居留於一課稅年度滿一百八十三日者，其在母國及其他國家之所得，尚須課徵基本稅額，降低其來我國工作意願。為延攬及吸引我國產業所需之外國特定專業人才，有必要適度提供具競爭力租稅環境，爰參考韓國及新加坡之做法，於第一項明定自本法施行當年度起，從事專業工作且符合一定條件之外國特定專業人才，在我國無戶籍並因工作首次核准在我國居留者，或其擬於我國境內從事專業工作，依第八條第一項及第
--	--	---

		二項規定取得就業金卡，於就業金卡有效期間受聘僱從事專業工作者，於首次符合在我國居留滿一百八十三日且薪資所得超過新臺幣二百萬元，於符合要件之當年度及之後符合上開要件之年度，得享有超過新臺幣二百萬元部分之半數免予計入綜合所得總額課稅及海外所得免計入基本所得額課稅之優惠。基於租稅優惠應以達成合理之政策目的為限，不得過度，外國特定專業人才得享有本條所得稅優惠應以三年為限，及在本法施行前已成為居住者之外國特定專業人才，不適用本項租稅優惠。 三、考量外國特定專業人才於首次符合要件年度之以後年度，可能因轉換雇主、薪資調降或個人因素離境後再來我國工作，未必連續三年均符合在我
--	--	--

		國居留滿一百八十三日及薪資所得超過新臺幣二百萬元情形，爰於第二項明定第一項租稅優惠尚未適用足三年者，得依時序遞延留用至其他在我國工作期間內符合要件之課稅年度，並規定遞延留用期間以五年為限，以降低稽徵作業控管之困難度。 四、第三項明定第一項一定條件、申請適用程序與第二項依時序遞延留用認定方式、應檢附之證明文件及其他相關事項之辦法，由財政部會商相關機關定之。
第十條 外國專業人才為藝術工作者，得不經雇主申請，逕向勞動部申請許可，在我國從事藝術工作，不受就業服務法第四十三條規定之限制；其許可期間最長為三年，必要時得申請延期，每次最長為三年。 前項申請之工作資	（無修正意見）	行政院說明： 一、依就業服務法第四十三條規定「除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。」為優化我國文化藝術就業環境，爰於第一項明定外國專業人才為藝術工作

格、審查基準、申請許可、廢止許可、聘僱管理及其他相關事項之辦法，由勞動部會商文化部定之。		者，得不經雇主申請，逕向勞動部申請許可在我國從事藝術工作，不受就業服務法第四十三條規定之限制；另就此類由藝術工作者自行申請之許可，明定許可期間最長為三年，必要時得申請延期，每次最長為三年。 二、第二項明定外國藝術工作者之工作資格、審查基準、申請許可、廢止許可、聘僱管理及其他相關事項之辦法，由勞動部會商文化部定之。
第十一條 受聘僱從事專業工作之外國專業人才，並經內政部移民署許可永久居留者，自本法施行之日起，適用勞工退休金條例之退休金制度。但於本法施行前已受僱且仍服務於同一事業單位，於本法施行之日起六個月內，以書面向雇主表明繼續適用勞動基準法之退休金規	（無修正意見）	行政院說明： 一、考量取得永久居留之外國專業人才係以在我國長久居住發展為目的，以準國民待遇對待，保障其退休後老年生活，第一項明定讓渠等適用勞工退休金條例之退休金制度，並賦予渠等已適用勞動基準法之退休金制度者，選擇繼續

定者，不在此限。 前項外國專業人才於本法施行後始經許可永久居留者，於許可之日起適用勞工退休金條例之退休金制度。但其於本法施行前已受僱且仍服務於同一事業單位，於許可之日起六個月內，以書面向雇主表明繼續適用勞動基準法之退休金規定者，不在此限。 曾依前二項但書規定向雇主表明繼續適用勞動基準法之退休金規定者，不得再變更選擇適用勞工退休金條例之退休金制度。 依第一項及第二項規定適用勞工退休金條例退休金制度者，其適用前之工作年資依該條例第十一條規定辦理。 雇主應為適用勞工退休金條例退休金制度之外國專業人才，向勞動部勞工保險局辦理提繳手續，並至遲於第一項及第二項規定期限屆		適用該制度之權利。 二、第二項明定於本法施行後取得永久居留身分者，其應適用勞工退休金條例退休金制度之期日，並賦予渠等於經許可永久居留之日起六個月內，得以書面向雇主表明繼續適用勞動基準法之退休金規定。 三、第三項明定已依第一項或第二項規定向雇主表明繼續適用勞動基準法之退休金規定者，不得再變更選擇適用勞工退休金條例之退休金制度。 四、第四項明定依第一項及第二項規定適用勞工退休金條例退休金制度者，其適用勞工退休金條例前之工作年資處理規範。 五、第五項明定雇主應為依第一項及第二項規定適用勞工退休金條例退休金制度之外國專業人才，辦理提繳手續之義務及申報期
---	--	--

滿之日起十五日內申報。 第一項外國專業人才於本法施行前已適用勞工退休金條例者，不適用前五項規定。		限。 六、第六項明定第一項外國專業人才於本法施行前已適用勞工退休金條例者，不適用前五項規定。
第十二條 外國專業人才受聘僱擔任我國公立學校現職編制內專任合格有給之教師，並經內政部移民署許可永久居留者，其退休事項準用學校教職員退休條例之規定，並得擇一支領一次退休金或月退休金。 前項已支領月退休金之退休外國教師，其永久居留許可經內政部移民署撤銷或廢止者，喪失領受月退休金之權利。但因回復我國國籍、取得我國國籍或兼具我國國籍經撤銷或廢止永久居留許可者，不在此限。	(無修正意見)	行政院說明： 一、依學校教職員退休條例第二十條規定「外國人任中華民國公立中等以上學校教師者，其退休事項準用本條例之規定。但以支領一次退休金為限。」考量取得永久居留之公立學校現職編制內專任合格有給之外國教師，係以在我國永久居住發展為目的，宜以準國民待遇相待，與我國教師享同等退休待遇，保障其老年生活，且非限於中等以上學校教師，爰於第一項明定其退休事項準用學校教職員退休條例之規定，並得擇一支領一次退休金或月退休金。另現行公立中小

		學編制內專任合格有給之教師須持有教師證，實務上並無外國人任中小學專任教師，併予敘明。 二、第二項明定已支領月退休金之退休外國教師，其永久居留許可經內政部移民署撤銷或廢止者，喪失領受月退休金之權利。惟考量退休之外國教師因回復我國國籍、取得我國國籍或兼具我國國籍者，其永久居留許可經撤銷或廢止，如其領受月退休金之權利亦喪失，恐不利於延攬外國專業人才來我國及有違本法之立法目的，爰以但書規定排除適用。
第十三條 受聘僱從事專業工作之外國特定專業人才，經內政部移民署許可居留或永久居留者，其直系尊親屬得向外交部或駐外館處申請核發一年效期、多次入國、停留期限六個月及	（無修正意見）	行政院說明： 依入出國及移民法第三條第七款規定「停留：指在臺灣地區居住期間未逾六個月。」為提升外國專業人才來我國之誘因，參考新加坡針對就業准證(EP)持有人且月薪資達一定標

未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證；期滿有繼續停留之必要者，得於停留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，並得免出國，每次總停留期間最長為一年，不受入出國及移民法第三條第七款不得逾六個月之限制。		準者，其直系尊親屬得申請長期探親簽證之措施，爰明定受聘僱從事專業工作之外國特定專業人才，並經內政部移民署許可居留或永久居留者，其直系尊親屬得申請來我國探親停留，每次總停留期間最長一年，不受入出國及移民法第三條第七款不得逾六個月之限制。
第十四條 受聘僱從事專業工作之外國專業人才，其配偶及未成年子女，經領有居留證明文件者，應參加全民健康保險為保險對象，不受全民健康保險法第九條第一款在臺居留滿六個月之限制。	（無修正意見）	行政院說明： 依全民健康保險法第九條第一款規定，在臺灣地區領有居留證明文件，並在臺灣居留滿六個月者，亦應參加該保險為保險對象。為吸引外國專業人才，爰明定受聘僱從事專業工作之外國人，其配偶及未成年子女，經領有居留證明文件者，應參加全民健康保險為保險對象，不受上開全民健康保險法第九條第一款在臺居留滿六個月之限制。
第十五條 外國高級專業人才依入出國及移民法第二十五條第三項第二款規定申請永久居留	（無修正意見）	行政院說明： 一、為吸引外國優秀人才來我國，增加渠等在我國永久居留誘因，

者，其配偶及未成年子女，得隨同本人申請永久居留。 前項外國高級專業人才之永久居留許可依本法或入出國及移民法第三十三條規定撤銷或廢止者，其配偶及未成年子女之永久居留許可應併同撤銷或廢止。		爰於第一項明定外國高級專業人才依入出國及移民法第二十五條第三項第二款規定申請永久居留者，其配偶及未成年子女亦得隨同本人申請永久居留。 二、若本人永久居留許可因故撤銷或廢止，其配偶及未成年子女業無依親主體，渠等之永久居留許可自應併同撤銷或廢止，爰於第二項明定之。
第十六條 受聘僱從事專業工作之外國專業人才經內政部移民署許可永久居留後，其配偶及未成年子女，在我國連續合法居留五年，每年居住超過一百八十三日，品行端正且符合我國國家利益者，得向內政部移民署申請永久居留。 前項外國專業人才之永久居留許可依本法或入出國及移民法第三十三條規定撤銷或廢止者，其配偶及未成年子	(無修正意見)	行政院說明： 一、第一項明定受聘僱從事專業工作之外國人經內政部移民署許可永久居留後，其配偶及未成年子女，在我國連續合法居留五年，每年居住超過一百八十三日，品行端正且符合我國國家利益者，得向內政部移民署申請永久居留。另配偶如符合入出國及移民法第二十五條第一項相關條件者，

女之永久居留許可應併同撤銷或廢止。		亦得依該法規定申請永久居留，併予敘明。 二、若本人永久居留許可因故撤銷或廢止，其配偶及未成年子女業無依親主體，渠等之永久居留許可自應併同撤銷或廢止，爰於第二項明定之。
第十七條 受聘僱從事專業工作之外國專業人才經內政部移民署許可永久居留者，其成年子女經內政部移民署認定符合下列要件之一，得不經雇主申請，逕向勞動部申請許可，在我國從事工作，不受就業服務法第四十三條規定之限制： 一、曾在我國合法累計居留十年，每年居住超過二百七十日。 二、未滿十六歲入國，每年居住超過二百七十日。 三、在我國出生，曾在我國合法累計居留	(無修正意見)	行政院說明： 一、近年來我國面臨少子化及高齡化之社會現象，勞動參與率逐年下降，為吸引多元優秀人才留我國服務，針對在我國從事專業工作並已取得永居之外國專業人才，考量其家庭團聚之需要，如其成年子女符合在我國合法居留相當期間等條件，因與我國關係較為密切，放寬其得向勞動部申請個人化工作許可，以利在我國從事工作，爰參考就業服務法第五十一條規定，於第一項明定受聘僱從事專業工作之外國人經內

十年，每年居住超過一百八十三日。 雇主聘僱前項成年子女從事工作，得不受就業服務法第四十六條第一項、第三項、第四十七條、第五十二條、第五十三條第三項、第四項、第五十七條第五款、第七十二條第四款及第七十四條規定之限制，並免依第五十五條規定繳納就業安定費。		政部移民署許可永久居留，其成年子女符合一定要件，在我國從事工作，得申請個人工作許可，不受就業服務法第四十三條規定之限制。 二、第二項明定雇主聘僱前項成年子女從事工作，得不受就業服務法第四十六條第一項、第三項、第四十七條、第五十二條、第五十三條第三項、第四項、第五十七條第五款、第七十二條第四款及第七十四條規定之限制，並免依第五十五條規定繳納就業安定費。
第十八條 外國專業人才經內政部移民署許可永久居留後，出國五年以上未曾入國者，內政部移民署得廢止其永久居留許可及註銷其外僑永久居留證，不適用入出國及移民法第三十三條第一項第四款規定。	（無修正意見）	行政院說明： 依入出國及移民法第三十三條第一項第四款規定，外國人永久居留期間，每年居住未達一百八十三日，內政部移民署則廢止其永久居留許可，並註銷其外僑永久居留證。考量實務上外國專業人才因業務須不定期出差，恐無法

		每年均居住達一百八十三日，故為利延攬外國專業人才來我國，提升國家競爭力，吸引外商根留我國，爰參採日本、韓國及新加坡等亞洲鄰近國家作法，放寬取得永久居留者在國內居住日數之限制，但出國五年以上未曾入國者者，則廢止其永久居留許可並註銷永久居留證。
第十九條 外國專業人才擬在我國從事專業工作，須長期尋職者，得向駐外館處申請核發一年效期、多次入國、停留期限六個月及未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證；期滿有繼續停留之必要者，得於停留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，並得免出國，總停留期限最長為一年，不受入出國及移民法第三條第七款不得逾六個月之限制。 依前項規定取得停留簽證者，自總停留期限屆滿之日起三年內，	（無修正意見）	行政院說明： 一、依入出國及移民法第三條第七款規定「停留：指在臺灣地區居住期間未逾六個月。」爰於第一項明定外國專業人才擬在我國從事專業工作，須長期尋職者，得向駐外館處申請核發一年效期、多次入國、停留期限六個月及未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證；期滿有繼續停留之必要者，得於停留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，並得免出國，總停留期限最

不得再依該項規定申請核發停留簽證。 依第一項規定核發停留簽證之人數，由外交部會同內政部並會商主管機關及中央目的事業主管機關，視人才需求及申請狀況每年公告之。 第一項申請之條件、程序、審查及其他相關事項之辦法，由外交部會同內政部並會商中央目的事業主管機關，視人才需求定之。		長為一年，不受入出國及移民法第三條第七款不得逾六個月之限制。 二、考量來我國尋職者仍以轉換為正式聘僱為宜，為避免此項放寬措施有遭濫用之虞，爰於第二項明定外國專業人才依第一項規定取得停留簽證者，自總停留期限屆滿之日起三年內，不得再依該項規定申請核發停留簽證。 三、為有效管控長期尋職停留簽證措施，爰於第三項明定其核發人數由外交部會同內政部，並會商主管機關及中央目的事業主管機關，視人才需求及申請狀況每年公告之。 四、第四項明定第一項申請之條件、程序、審查及其他相關事項之辦法，由外交部會同內政部並會商中央目的事業主管機關，視
--	--	---

		人才需求定之。
第二十條 就讀於教育部所編定參考名冊所載國外大學校院之外國籍學生或畢業不超過二年之外國籍畢業生，經取得中央目的事業主管機關許可者，得於我國政府機關、法人、學術或研究機構、專門職業及技術人員執行業務場所，從事與其就讀之科系(所)所學且與就業服務法第四十六條第一項第一款所定專門性或技術性工作相關之長期停留實習活動。 前項外國籍學生或畢業生，得向外交部或駐外館處申請核發一年效期、多次入國、停留期限六個月及未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證；期滿有繼續停留之必要者，得於停留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，並得免出國，總停留期限最長為一年。但符合中央目的事業主管機關	第二十條 就讀於教育部所編定參考名冊所載國外大學校院之外國籍學生或畢業不超過二年之外國籍畢業生，經取得中央目的事業主管機關許可者，得於我國政府機關、法人、學術或研究機構、專門職業及技術人員執行業務場所，從事與其就讀之科系(所)所學且與就業服務法第四十六條第一項第一款所定專門性或技術性工作相關之長期停留實習活動。 前項外國籍學生或畢業生，得向外交部或駐外館處申請核發一年效期、多次入國、停留期限六個月及未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證；期滿有繼續停留之必要者，得於停留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，並得免出國，總停留期限最長為一年。但符合中央目的事業主管機關	行政院說明： 一、第一項明定就讀於教育部所編定參考名冊所載國外大學校院之外國籍學生或畢業不超過二年之外國籍畢業生，經取得中央目的事業主管機關許可者，得於我國政府機關、法人、學術或研究機構、專門職業及技術人員執行業務場所(例如律師事務所、會計師事務所等)，從事與其就讀之科系(所)所學且與就業服務法第四十六條第一項第一款所定專門性或技術性工作相關之長期停留實習活動。另依現行各目的事業主管機關所定之外國籍學生或外國人來我國實習相關規定(例如外籍人士於中華民國律師事務所實習要點等)，因屬短期停留實習活動，其性質與本條所定長期實

認可之科學、科技、工程、數學等專業領域者，得申請二年效期、多次入國、停留期限六個月及未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證；期滿有繼續停留之必要者，得於停留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，並得免出國，總停留期限最長為二年。 前項停留期限不受入出國及移民法第三條第七款不得逾六個月之限制。 依第一項規定許可之人數，由各中央目的事業主管機關會商主管機關，視人才需求及申請狀況每年公告之。 第一項外國籍學生或畢業生之許可條件、申請程序、審查、實習活動管理及其他相關事項之辦法，由中央目的事業主管機關定之。	認可之科學、科技、工程、數學等專業領域者，得申請二年效期、多次入國、停留期限六個月及未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證；期滿有繼續停留之必要者，得於停留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，並得免出國，總停留期限最長為二年。 前項停留期限不受入出國及移民法第三條第七款不得逾六個月之限制。 依第一項規定許可之人數，由各中央目的事業主管機關會商主管機關，視人才需求及申請狀況每年公告之。 第一項外國籍學生或畢業生之許可條件、申請程序、審查、實習活動管理、<u>申請實習法人、學術或研究機構、專門職業及技術人員種類等資格條件</u>及其他相關事項之辦法，由中央目的事業主管機關 <u>會商</u>	習活動有別，非屬本條之規範範圍，併予敘明。 二、第二項明定經許可在我國從事實習活動之外國籍學生或畢業生，得向外交部或駐外館處申請核發一年效期、多次入國、停留期限六個月及未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證；期滿有繼續停留之必要者，得於停留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，並得免出國，總停留期限最長為一年，但符合中央目的事業主管機關認可之科學、科技、工程、數學等專業領域者，得申請二年效期、多次入國、停留期限六個月及未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證；期滿有繼續停留之必要者，得於停留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，並得免出國，總停留
---	---	---

	<u>主管機關</u> 定之。	期限最長為二年。 三、第三項明定外國籍學生或畢業生來我國長期停留實習之停留期限不受入出國及移民法第三條第七款不得逾六個月之限制。 四、為有效管控長期停留實習活動之措施，爰於第四項明定其許可之人數，由各中央目的事業主管機關會商主管機關，視人才需求及申請狀況每年公告之。 五、第五項明定外國籍學生或畢業生之許可條件、申請程序、審查、實習活動管理及其他相關事項之辦法，授權由中央目的事業主管機關定之。 本報告說明： 一、為增進相互瞭解，有助未來人才延攬並促進國際合作及交流，規劃核發「實習簽證」，加強吸引學有專長或技術國外學校
--	------------------------	---

		具外國籍學生或畢業二年之畢業生來我國實習。 二、為符合國內產業發展需求、避免淪為「假實習、真工作」情事發生及影響國內相關科系學生實習機會，申請實習生機關（構）、法人、專門職業及技術人員種類等適用對象應有所限制，且基於法律授權明確規定，爰第五項酌作文字修正。
第二十一條 香港或澳門居民在臺灣地區從事專業工作、尋職或實習，準用第五條、第六條第一項、第二項、第七條至第十條、第十四條、第十九條、第二十條規定；有關入境、停留及居留等事項，由內政部依香港澳門關係條例及其相關規定辦理。	（無修正意見）	行政院說明： 一、考量香港澳門關係條例第十三條規定，香港或澳門居民受聘僱在臺灣地區工作，準用就業服務法有關外國人聘僱及管理等相关規定，又為吸引港澳專業人才，使其與外國專業人才權益衡平，爰於前段明定香港或澳門居民在臺灣地區從事專業工作、尋職或實習，準用本法相關規定之範圍。 二、另考量香港澳門居民

		之入境、停留及居留，係依香港澳門關係條例及香港澳門居民進入臺灣地區及居留定居許可辦法等規定辦理，與外國人係適用外國護照簽證條例及入出國及移民法等規定有別，爰於後段明定有關香港或澳門居民準用本法規定涉及入境、停留及居留等事項，由內政部依香港澳門關係條例及其相關規定辦理。
第二十二條 我國國民兼具外國國籍而未在我國設有戶籍，並持外國護照至我國從事專業工作、尋職或實習者，依本法有關外國專業人才之規定辦理。	（無修正意見）	行政院說明： 考量就業服務法第七十九條及入出國及移民法第九十三條規定，我國國民兼具外國國籍而未在我國設有戶籍，並持外國護照入國者，係依外國人規定辦理，爰明定此類對象來我國從事專業工作、尋職或實習者，依本法有關外國專業人才之規定辦理。
第二十三條 本法施行日期，由行政院定之。	（無修正意見）	行政院說明： 本法之施行，尚需時準備，爰規定其施行日期由

		行政院另定之。
--	--	---------

參考文獻

一、政府出版品、書籍

1. 立法院第9屆第3會期第12次會議議案關係文書。
2. 丁志達，〈人力資源規劃〉，揚智文化事業有限公司，2015年8月初版。
3. 王澤鑑，〈民法概要〉，《王慕華發行》，三民書局經銷，2013年8月。
4. 羅傳賢，〈立法學實用辭典〉，五南圖書出版股份有限公司，第3版2014年9月。

二、期刊、研究報告

1. 王健全，〈五大創新產業加速經濟轉骨〉，經濟前瞻，第167期，2016年9月，頁9-15。
2. 中華經濟研究院，〈外籍專業人士來臺工作聘僱制度之檢討及效益評估〉，勞動部勞動力發展署（前為行政院勞工委員會職業訓練局）委託研究，2013年11月。
3. 辛炳隆，〈審慎研擬延攬海外人才政策〉，臺灣勞工季刊，第28期，2011年12月，頁34-41。
4. 柯雨瑞等3人，〈臺灣計分制技術移民政策之現況、問題與可行之對策〉，國土安全與國境管理學報，第25期，2016年5月，頁77-133。
5. 陳清文等5人，〈關鍵人才（Talent）之育才、留才、攬才策略研究〉，國家發展委員會委託研究，2016年1月。
6. 張秋蘭，〈日本外國人才政策與人才活用現況〉，就業安全半年刊，第13卷第1期，2014年7月，頁83-94。

7. 彭素玲，〈臺灣聘僱外籍專業人士之優劣情勢分析〉，臺灣勞工季刊，第 38 期，2014 年 6 月，頁 30-39。
8. 戴肇洋，〈外籍專業人才延攬政策創新思維之研究〉，就業安全半年刊，第 7 卷第 2 期，2008 年 12 月，頁 132-137。
9. 薛鑑忠，〈從《人才宣言》談我國引進專業外籍人才未來政策走向〉，臺灣勞工季刊，第 28 期，2011 年 12 月，頁 74-81。

三、網路資源

1. 李劍志，〈以策略思維探討人才流動與延攬〉，《經濟部人才快訊電子報》，2013 年 9 月 18 日刊登，網址：
<http://itriexpress.blogspot.tw/2013/09/>，查詢日期：2017 年 5 月 2 日。
2. 張秋蘭，〈日本延攬外國優秀人才之積點制度〉，《經濟部人才快訊電子報》，2014 年 7 月 15 日刊登，網址：
http://itriexpress.blogspot.tw/2014/07/blog-post_3567.html，查詢時間：2017 年 5 月 2 日。
3. 國家發展委員會-人力資源發展，國際人力，網址：
http://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=9927BC37FB45EE15，查詢時間：2017 年 4 月 27 日。
4. 勞動部勞動力發展署—外國在臺工作服務網，網址：
<http://ezworktaiwan.wda.gov.tw/ezworkch/index.jsp>，查詢時間：2017 年 4 月 27 日。
5. 內政部移民署—外籍人士，網址：
https://www.immigration.gov.tw/lp.asp?CtNode=32598&CtUnit=16735&BaseDSD=111&mp=1&xq_xCat=Q，查詢時間：2017 年 4 月 27 日。

**附錄 1：「外國專業人才延攬及僱用法草案」評估報告（初稿）座談會
紀錄及參採情形**

壹、時間：民國 106 年 5 月 26 日（星期五）下午 2 時 30 分

貳、地點：立法院法制局 305 會議室

參、主席：李組長淑娟

記錄：張淑卿

肆、出席人員：

一、學者專家：

財團法人中華經濟研究院 王副院長健全

二、行政機關代表：

國家發展委員會 謝副處長佳宜、黃專門委員淑芳

陳科長雅雯、常副研究員淑慎

三、本局出席人員：

邱研究員垂發

伍、發言要點

王副院長健全：

一、全球化過程中，高素質的人才得以進行無國界的全球位移，追求自身最大價值。我國主要競爭與合作對象手為南韓、新加坡與中國大陸等，陸續祭出優惠條件拉攏我國專業人才，因而政府引進外國專業人才，帶動新興產業的發展，進而擴大產業基盤，創造更多高級人才需求，突破國內薪資困境，故訂定專法，整合資源，協調部會，有其必要性。

二、依本法引進的外國專業人才，有哪些目標，配合「5+2 產業」、「新南向政策」的主要高階職能為哪些？有無 KPI 可檢視此法之效益？

包括人才引進數量、預期的職能，以及能否滿足「5+2 產業」、「新南向政策」推動的需求？

三、外國專業人才的延攬是要符合國內產業需求，應落實每年透過全國職能供需調查，建立「策略性與技能需求清單」擴大進各種產業別勞動供需調查，以適時了解各種職能缺口，除作為國內培育人才的指標之外，並可供產業廠商引進外國專業人才之參考。同時可參考新加坡等建立「策略性與技能需求清單」俾利政府引進外國專業人才政策及輔導之用，甚至提供產業界及求職者了解人力需求之趨勢。

四、台灣企業聘僱外國專業人才來臺工作之後，所面臨各方面的適應問題，例如職場文化、生活環境…等等，影響外國專業人才持續停留的意願與時間，應鼓勵學術研究機構作為其抵台的第一站，提供符合國際市場之薪資水準與福利稅制、多元彈性的工作制度，均可提升企業攬才與留才之道。

參採情形：

一、第一點意見，錄供參考。

二、第二點意見，引進的外國專業人才，有哪些目標，配合「5+2 產業」、「新南向政策」的主要高階職能為哪些？可能是主管機關及相關目的事業主管機關必須思考的議題，目的事業主管機關在本法通過後，應積極結合該主管各類產業並配合本報告建議主管機關建立「策略性與技能需求清單」擴大進各種產業別勞動供需調查，以適時了解各種職能缺口，作為人才引進數量、預期的職能及能否滿足「5+2 產業」、「新南向政策」推動的需求數據。

三、第三點意見，已參採並將相關文字予以修正。

四、第四點意見，學術研究機構作為其抵台的第一站，以此作為外國

專業人才匯聚與良性流動之人才庫，目的在於透過學術研究機構作為緩和文化衝擊的中介點，待外國專業人才較為適應後，可聘僱至企業界就職。

黃專門委員淑芳：

- 一、草案第 3 條，有關本法所定外國專業人才之工作許可、簽證、居留、租稅等相關事宜，分屬各該中央目的事業主管機關(勞動部、教育部、經濟部、文化部、外交部、內政部、衛生福利部及財政部等)之職掌，仍應由各該機關執行、釋示及辦理其他事項，爰予明確規定，如依法制局意見，似無法達此目的。至於行政院為全面盤整人才培育、供需、延攬及留用等議題，並統籌、策劃及協調人才政策，業於本（106）年 3 月 20 日成立「行政院人才政策會報」，將透過跨部會協商機制，擬定相關人才政策，並適時檢討修正，作為推動依據，似無於本法另行規定之必要。
- 二、草案第 4 條，關於「補習及進修教育法」第 6 條指出，短期補習教育包含技藝補習班與文理補習班 2 類，如限縮於技藝類科，則專業工作中之短期補習班教師範圍僅限外國語文及技藝類科，對於外國語文外之文理類科未予納入，亦未顯公允及周全。為配合國家攬才政策，此一鬆綁對於提升補習班教學品質及精進國人習得專業技術知能內涵確具有正面效益，且對協助國內培訓業者國際化亦有助益，惟考量補習班對於全面開放之需求尚屬有限，為因應未來潛在需求及降低後續衝擊影響，爰採有條件式的穩健開放政策，以「具專門知識或技術，且經中央目的事業主管機關會商教育部指定依補習及進修教育法立案之短期補習班教師」為開放對象，不僅含括各類短期補習班未來均得聘僱外國專業人才，且能更有彈性配合社會發展所需，延攬國外專業人才。
- 三、草案第 4 條，關於外國特定專業人才之特殊專業工作認定標準，授權訂定子法：依其第 1 項第 1 款及第 2 款觀之，「外國特定專業

人才」除屬第 1 款外國專業人才外，並應「具有中央目的事業主管機關公告之我國所需科技、經濟、教育、文化、藝術、體育及其他領域之特殊專長」，從而其僅較第 1 款之外國專業人才多 1 項條件，即具公告領域之特殊專長，爰其特殊專長標準，與外國專業人才同係適用就業服務法第 46 條第 2 項及本法第 6 第 1 項授權訂定之工作資格及審查標準，爰此項規定與上開授權規定重複，應無必要。

四、草案第 4 條，關於由各中央目的事業主管機關公告，可能造成執行上公告內容不符產業發展所需求專業或過於寬鬆認定，影響國人工作機會一節，考量各中央目的事業主管機關依其權責，應可掌握其所主管產業發展所需之專業人才，爰本法規定由各中央目的事業主管機關公告之，惟考量各中央目的事業主管機關公告之條件間仍宜具有衡平性，故後續由主管機關（本會）進行政策性規劃協調。

五、草案第 8 條，有關「審查」包括審查程序、審查原則、審查基準等，不限於審查程序，爰維持行政院版本為妥。

六、草案第 20 條，就避免「假實習、真工作」，故法制局建議就申請實習生機關（構）、法人、專門職業及技術人員執行業務場所等適用對象應加以限制一節，本會於研擬本草案時已多方考量，並於法條內就外國學生（畢業生）來臺實習之許可條件訂有授權規定；且我國目前主要推動之創新創業、亞洲矽谷等重大產業政策，都需要國計畫年青團隊投入，爰在外國實習生條件已有規範下，參考美國、新加坡等國家做法，就實習機關（構）、法人等不予具體限制，以利產業需求及實務運用彈性。惟若立法院及外界仍對實習單位有所疑慮，本會後續可會同各中央目的事業主管機關，依據產業特性，訂定積極或消極性的門檻限制。另為防止「假實

習、真工作」，勞政主管機關可對實習生及實習單位，依就業服務法相關規定，積極查處辦理。

參採情形：

- 一、第一點意見，以目的事業主管機關為主，主管機關為輔，係因一事件具專業性質，借重各目的事業主管機關專業權責負責辦理，而主管機關居於配合人力資源綜合性規劃協調、審議及資源分配等事項。本法所定事項，涉及中央各目的事業主管機關執掌者應主動規劃辦理，仍由各目的事業主管機關執行、釋示及辦理其他事項，並未重複規定。另為強化主管機關人力發展政策之綜合性規劃、審議等權責，並配合推動「五加二產業創新計畫」等政策，同時促使延攬外國專業人才政策能符合產業脈動，仍參照「文化創意產業發展法」之立法體例，建議國家發展委員會基於權責，應每年檢討修正，以利政策推動。
- 二、第二點意見，依據「補習及進修教育法」規定，短期補習班分為技藝補習班及文理補習班。技藝補習班是開辦各種專業技能的傳授，較符合產業發展需求，惟文理補習班經查在補習市場上，較屬於國內升學或就業的補習，國內已栽培不少理工人才，為降低國內就業機會衝擊，建議只先行開放技藝補習班教師，未來可視文理補習班發展情形再行修法開放，較為妥適。
- 三、草案第 4 條第 1 款及第 3 款所規定專業專長之定義及範圍均有明確授權規定，而第 2 款外國特定專業人才僅授權各中央目的事業主管機關依國內所需科技、經濟、教育、文化、藝術、體育及其他領域等特殊專長而自行公告，在執行面上，可能造成各目的事業主管機關被企業界或相關團體等影響或遊說，而所公告的特殊專長領域或行業未必符合國家需要或其資格過於放寬認定標準，可能會響國人就業機會且不符國家產業發展所需之人才。配合我國正在推動產業政策所需專業人才及技術，考量外國特定專業人

才的延攬、僱用政策的發展性及有效性，同時為強化因涉及各中央目的事業主管機關的行政效率及法律授權明確，宜明定授權中央各目的事業主管機關會商國家發展委員會訂定認定標準，作為核發就業金卡的審核依據。

四、第四點意見，錄供參考。

五、第五點意見，已參採並將部分相關文字予以修正。

六、第六點意見，機關（構）、營利或非營利所有法人、專門職業及技術人員執行業務場所，均可申請外國大學外國籍學生或外國籍畢業生來臺實習，適用對象過於廣泛，是否會排擠國內學校相關科系學生實習機會及被質疑開放實習簽證，遭到「假實習，真工作」情事發生，因此為符合國內產業發展需求，申請實習生機構（構）、法人等適用對象應要有所限制較為妥適。

邱研究員垂發：

一、草案第 3 條：

（一）第 2 項規定，依說明欄所示，固有「以目的事業主管機關為主，主管機關為輔」之立意，然依條文「本法所定事項，主管機關及各中央目的事業主管機關，應就其權責主動規劃辦理」之文字內容，似難有此主，輔機關之分的解釋。而且，規定主管機關及各目的事業主管機關皆「應就其權責主動規劃辦理」，實務執行上有可能主管機關與目的事業主管機關規劃辦理之內容重複，造成行政資源的浪費？或規劃內容衝突，造成機關間溝通協調成本之增加？似有待商榷，建請再作考量。

（二）第 3 項規定內容之事項，本不待法律明文規定，主管機關即可作為，似無明文規定之必要，請審酌。

二、草案第 4 條：第 2 項增訂外國特定專業人才工作資格及審查標準

之授權規定，似有未妥。首先，本條係定義性規定之條文，體例上不宜同時作授權訂定法規命令之依據，況且，第1項第2款已明定「具有中央主管機關『公告』之……特殊專長者」，似已可具體明確化該人才之範圍。其次，本草案針對外國特定專業人才，其規範重點在於：「居留」及「稅捐」，至於其工作資格及其審查事項，除有特別規定(例如第10條)外，似宜依第2條規定，回歸其他法律(例如：就業服務法第46條第2項授權之辦法)之規定辦理即可。

三、草案第20條第5項：

(一)本項建議增訂「申請實習機關(構)及法人等資格條件」，敬表尊重。但第1項規定之「專門職業及技術人員」之範圍，是否亦應受有限制？此依說明欄之陳述，似有納入授權範圍之旨趣，然建議文字之文義解釋，卻未包含之，恐有落差，建請審酌。

(二)另本項建議文字修正為「各」中央目的事業主管機關，增加「各」字，似無必要(廢棄物清理法第39條第2項規定體例參照)，請參考。

參採情形：

一、第一點意見，草案第3條建議重點，在於強化主管機關的人力資源政策規劃、協調、審議及資源分配的權責，尤其本法所規定事項涉及各目的事業主管機關權責，為加強外國專業人才延攬業務能對國內產業發展有所助益，主管機關基於協調及資源分配等權責，仍應有所積極行政作為，爰參照「文化创意產業發展法」之立法體例，建議國家發展委員會基於權責，應每年檢討修正，以利政策推動。

二、第二點意見，詳國家發展委員會發言項下第三點意見之參採情形。

三、第三點意見，已參採並將相關文字予以修正。

散會（下午 3 時 40 分）

附錄 2：國家發展委員會「法案及性別影響評估檢視表」

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期： 106 年 2 月 13 日			
填表人姓名：吳曉薇		職稱：專員	
電話：(02) 2316-5380		e-mail：hsiaowei@ndc.gov.tw	
身分： ☒ 業務單位人員 ☐ 法制單位人員 ☐ 其他，請說明：_____			
填 表 說 明			
一、行政院所屬各機關主管法律案報院審查，應依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」及「中央行政機關法制作業應注意事項」規定辦理。 二、除廢止案（及配合行政院組織改造整批處理、單純訂修之法律案）外，皆應依據本表進行「法案及性別影響評估」。 三、建議各單位於法案研擬初期，即徵詢性別平等專家學者或各部會性別平等專案小組的意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、性別影響評估結果」後通知程序參與者。			
壹、法案名稱		外國專業人才延攬及僱用法草案	
貳、主管機關	依 105 年 12 月 6 日行政院院長聽取本法草案會議決議：「 <u>本法不訂定主管機關</u> 」，並由國發會擔任提案機關；各條文則明訂主責部會，各相關部會應就業管部分，積極配合向立法院及外界回應說明」	主辦機關	國家發展委員會
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 權力、決策、影響力領域			
3-2 就業、經濟、福利領域			V
3-3 人口、婚姻、家庭領域			
3-4 教育、文化、媒體領域			
3-5 人身安全、司法領域			
3-6 健康、醫療、照顧領域			
3-7 環境、能源、科技領域			
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）			
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題	4-1-1 問題描述	我國當前面臨國際人才競逐激烈的外在環境，加以吸引外國專業人才誘因不足，造成	簡要說明所面臨問題之梗概。

界 定		人才外流及人才短缺問題日趨嚴重。為延攬及吸引外國專業人才來臺從事專業工作及生活，爰擬具「外國專業人才延攬及僱用法」草案，在不改變外籍專業人才來臺之工作資格及審查標準之原則下，規劃放寬渠等之簽證、居留、保險及退休等待遇，使臺灣的工作環境更加友善，俾利鼓勵外籍專業人才來臺並留臺。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	一、我國刻正面臨高齡化、少子女化以及工作年齡人口逐年下降之人口結構轉變，加以國際人才競逐激烈等，造成人才外流及人才短缺問題日趨嚴重。為延攬及吸引外籍人才來（留）臺服務，俾提升國家競爭力，相關部會雖已規劃推動多項人才政策並配合辦理法規鬆綁，但因相關規範散見於不同法規，若待各部會逐一修訂恐曠日費時。 二、為建置更友善外籍人才之工作及生活環境，爰就外籍人士來臺遭遇簽證、工作、居留、保險及退休、租稅等相關法規制度問題盤點彙整如下： （一）簽證：我國目前針對延攬年輕外籍人才雖已規劃推動「強化優秀僑外生留臺行動方案」，然新加坡等鄰近國家，針對畢業一定時間內之新鮮人或有尋職需求之外籍人士推動尋職簽證等政策，相較之下我國對外籍年輕人才缺乏誘因。 （二）工作：因現行法令規定，常有外籍人士及外商商會代表反映申請工作證不易，轉換工作困難，無法兼職，舉凡擔任民間部門有酬勞之短期顧問、技術指導，甚至講座都必須逐案申請工作許可，甚為不便，外籍人才常有來臺後轉職不易、工作僅限教語言等刻板印象，降低渠等來臺意願。 （三）停居留：在停居留議題上，現行法令規定聘僱許可期間為3年，惟外籍商會	1. 業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2. 說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		迭有反映 3 年期滿即須重新辦理相關申請之手續過於繁瑣，降低雇主聘僱外籍人才意願；此外，現行法令規定，外國人永久居留期間，每年居住未達 183 日者，廢止其永久居留許可，並註銷其外僑永久居留證。考量實務上高階白領人士因業務需要須不定期出差，恐無法長時間居住國內，本項規定確有修改之必要。 (四)保險及退休：依現行法令規定，外籍人士在臺工作不適用「勞工退休金條例」，且公立學校外國教師不得選擇支領月退休金；此外，已合法居留之外籍父母在臺新生兒須等待 6 個月後始可納入全民健康保險等種種因素，皆係影響外籍人士考量來臺工作及定居之因素。 (五)租稅制度：相較於鄰近之新加坡、香港等國家提供給外籍人才之租稅優惠，外籍人才常反映我國所得稅率過高，在租稅政策上較不具吸引力。	
4-1-3 相關之性別統計及性別分析	一、依內政部移民署統計資料，105 年底持我國有效外僑居留證者約 67 萬人，其中男性約 30 萬人、女性約 37 萬人。另依勞動部 105 年 5 月發布之統計資料，104 年底外國專業人才有效聘僱許可達 3 萬 185 人次，其中男性占 78.71%，女性占 21.29%，來臺之外國專業人才以男性為多數，惟歷年來臺之女性外國專業人才亦有呈現逐年上升之趨勢，如民國 100 年(19.16%)、101 年(19.6%)、102 年(20.03%)、103 年(20.42%)。 二、本草案旨在放寬整體外籍專業人才之簽證、居留、保險、退休等待遇，並未就不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向予以區別規範。	1. 透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計，並作出性別分析，以說明該問題是否會對不同性別人口造成不同影響。 2. 性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。	
4-1-4 須強化的性別統計及	有關外籍專業人才來臺，勞動部及內政部已有相關性別統計，爰暫無建議強化之處。	如既有性別統計不足，請提出須強化之	

	其方法		處及其建置方法。
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	有關外國人才在臺工作及生活涉及就業服務法、入出國及移民法及所得稅法等相關法案，牽涉各部會層面甚廣，若逐一修正曠日費時。	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。
	4-2-2 訂修必要性	盤整相關部會法案修正內容及進度，制定「外國專業人才延攬及僱用法」草案，以快速、通盤解決當前限制，落實推動政府整體人才政策。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項		各業務主管機關及相關中央目的事業主管機關，應配合訂定相關授權辦法。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		延攬及吸引外國專業人才來臺從事專業工作及生活，以促進經濟朝高科技、高附加價值方向轉型。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序			
項 目		說 明	備 註
6-1 法案主要影響對象		外國專業人才及其眷屬、學術研究機關、企業	請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。
6-2 對外意見徵詢		一、105 年 12 月辦理 2 場座談會 （一）105 年 12 月 26 日：召開座談會，邀請 Forward Taiwan・向前臺灣創辦人朱平、尚凡資訊總經理林志銘、荷蘭商臺灣戴爾股份有限公司顧問賴秀雯、廣碩系統董事長葛廣漢、歐洲在臺商務協會政府關係代表封德育、日本工商會代表陳盈穎、傅爾布萊特學術交流基金會執行長 William Vocke、安石國際總經理尹克勤、博仲法律事務所法務助理費浩文、臺灣大學國家發展研究所辛炳隆教授、Clear Sky Communications 創辦人 John Groot、輝瑞生技股份有限公司人資處副總經理薛光揚等代表，徵詢渠等對政府規劃本案政策及草案之意見。	1. 請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。 2. 徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於附表；如有其他相關資

	(二)105 年 12 月 28 日：召開座談會，邀集安侯建業聯合會計師事務所副總經理葉建郎、臺灣新創競技場總經理韓荷麗、保聖那管理顧問股份有限公司總經理許書揚、加拿大商會執行長 Anthony van Dyck、國家衛生研究院總辦事處處長康瓊文、臺北商業大學財政稅務系教授孫克難、台積電人力資源專案處副處長曾晉皓、Rocket Café 火箭科技評論總編輯施典志、財團法人台北市國際社區服務文教基金會執行長 Adam McMillan、歐洲在台商務協會生活品質委員會主席白健文 Tim Berge、歐洲在台商務協會生活品質委員會共同主席 Mike Jewell 鄒文邁、歐洲在台商務協會人力資源委員會共同主席 Charles Wang 王柏松、歐洲在台商務協會人力資源委員會共同主席代理人 Erica Hsu 徐筱佳、歐洲在台商務協會執行長 Freddie Höglund 何飛逸、歐洲在台商務協會政府關係代表封德育 Jerry Fong、美商 Red Carpet Capital 創投基金合夥人楊志偉等代表，徵詢渠等對政府規劃本案政策及草案之意見。 二、自 106 年 1 月 4 日起於「公共政策網路參與平臺」辦理網路意見徵集程序，迄 2 月 10 日，進行 38 天網路意見徵集，共徵集 75 則民眾意見，並已請相關部會就其主管業務逕行回復。 三、對社會各界徵詢意見之座談會，依與會人員性別觀之，已落實性別參與。	料，亦請一併檢附。 3. 對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。
6-3 與相關機關（構）及地方自治團體協商	一、105 年 11 月 15 日召開跨部會協調會議，邀集內政部、外交部、財政部、教育部、法務部、經濟部、交通部、勞動部、衛福部、文化部、科技部、金融監督管理委員會、僑務委員會、內政部移民署等相關機關就本法草案進行研商。 二、105 年 12 月辦理之 2 場座談會，亦邀請	

	內政部、外交部、勞動部、經濟部及衛福部等相關機關與會。 三、105 年 12 月 6 日於行政院專案會議向院長報告，並就跨部會政策議題進行討論確定；同月 12 日於府院決策協調會議向總統報告；同月 30 日赴立法院委員會政策小組溝通協調。	
--	--	--

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目		說 明	備 註
7-1 成本		本草案旨在維持現行外籍人才來臺之工作資格及審查標準的原則下，規劃放寬渠等之簽證、居留、保險、退休等待遇；爰在各機關現有人力、資源及預算下予以支應，無額外新增成本。	1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2. 得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-2 效益		一、簡化外籍人才申辦簽證手續及流程，以及針對各類人才研議核發特殊簽證，增加外籍人才尋職及就職之彈性，俾利吸引及延攬外籍人才來臺工作。 二、透過具國際競爭力之租稅政策，強化吸引外籍人才來臺及留臺工作之誘因。 三、完善全民健康保險及退休制度，以強化外籍人才的權益保障，提升外籍人才留在臺灣的意願。 四、藉由相關法規鬆綁及行政配套措施，營造友善且便利的工作與生活環境。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	本草案整體提升在臺生活外籍專業人士之待遇，使其具有準國民或外籍住民之保障，促進憲法第 7 條平等權之實現。 本草案規劃放寬外籍專業人才之簽證、居留、保險及退休等待遇，積極實現憲法第 10 條(居住及遷徙自由)、第 15 條(工作權、生存權)之規	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。

		定。 本草案規劃放寬外籍專業人士家屬在臺之健保與永久居留權利，強化憲法第 15 條（生存權）、22 條（健康權、家庭共同生活權利）規定之保障。 （業經政治大學法律系廖元豪副教授審閱內容後，無修正意見）	
	7-3-2 公民與政治權利國際公約	本草案提升外籍專業人士在臺之各種保障，係積極實現公政公約第 2 條（境內受管轄之人均受平等保障）；而草案規劃放寬外籍專業人才之簽證、居留待遇，符合公政公約第 12 條（遷徙自由和住所選擇自由）規定；草案放寬外籍專業人士家屬之永久居留權利，有利於家庭團聚，亦符合公政公約第 23 條保障家庭生活之意旨。 （業經政治大學法律系廖元豪副教授審閱內容後，無修正意見）	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 經濟社會文化權利國際公約	本草案放寬受聘僱從事專業工作之外國人，其配偶、未成年子女及在臺出生新生嬰兒，經領有居留證明文件者參加全民健康保險不受 6 個月等待期之限制，符合經社文公約第 9 條規定：「本公約締約國確認人人有權享有社會保障，包括社會保險。」 （業經政治大學法律系廖元豪副教授審閱內容後，無修正意見）	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別議題相關性

8-1 規範對象：

- (1) 若 8-1 任一指標評定「是」者，應繼續填列項目「捌、8-2 及 8-3」及「第二部分－性別影響評估程序參與」；如 8-1 皆評定為「否」者，則免填「捌、8-2 及 8-3」，逕填寫「第二部分－性別影響評估程序參與」，惟若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正「捌、8-1 至 8-3」，並補填列「玖、性別影響評估結果」。
- (2) 本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因。

項 目	評定結果 (請勾選)		評定原因	備 註
	是	否		
8-1-1 訂修內容以特定性別、性傾向或性別		v	本草案旨在放寬外籍專業人才之簽證、居留、保險、退休等待遇，其訂定內容並	如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請

認同者為規範對象			未就特定性別、性傾向或性別認同者為予以區別規範。	評定為「是」。
8-1-2 訂修內容未區別對象，但執行方式將因性別、性傾向或性別認同不同而有差異		v	本草案旨在放寬外籍專業人才之簽證、居留、保險、退休等待遇，其執行方式並未就特定性別、性傾向或性別認同不同而有差異。	規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，請評定為「是」。
8-1-3 訂修內容所規範對象及執行方式無差異，但對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果		v	本草案旨在放寬外籍專業人才之簽證、居留、保險、退休等待遇，其訂定內容及執行方式並不因性別、性傾向或性別認同不同而有差異。且外籍專業人才一體適用所訂內容及執行方式，不會產生差異或不同結果。	規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，請評定為「是」。

8-2 性別目標

項 目	說 明	備 註
8-2-1 採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等		基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地地位之平等。(本項及 8-2-2 不得全部填列無關)
8-2-2 營造平等環境，預防及消除性別歧視		消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。(本項及 8-2-1 不得全部填列無關)

8-3 性別效益

項 目	說 明	備 註
8-3-1 對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效		請詳加說明性別效益何在，本項不得填列無關。
8-3-2 符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW)、性別平		依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，並請再查核法案內容之合宜性，本項不得填列無關。

等政策綱領等要求		
玖、性別影響評估結果：請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等；經「第二部分－性別影響評估程序參與」後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「無關」者，9-1至9-3免填。		
9-1 評估結果之綜合說明		
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之 法案調整	
	9-2-2 說明未參採之理由 或替代規劃	
9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果（請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）： 已於____年____月____日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 ☐傳真 ☐e-mail ☐郵寄 ☐其他_____		
拾、法制單位復核（此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。） 10-1 法案內容： ☐提經法規會討論通過 ☒已會法制單位表示意見 10-2 徵詢及協商程序： ☒已徵詢及協商法案主要影響對象 ☒已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見 10-3 對人權之影響： ☒已由法規會具人權專長委員、曾受人權教育訓練之參事、其他高階人員或委請之人權學者專家檢視 10-4 訂修程序： ☒本檢視表已完整填列 復核人姓名及職稱： <u>黃淑芳專門委員</u>		

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢1位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱 (http://www.taiwanwomencenter.org.tw/)。		
(一) 基本資料		
11-1 程序參與期程或時間	105 年 2 月 15 日至 105 年 2 月 17 日	
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	輔仁大學學士後法律學系吳志光教授，專長領域憲法、	
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見	
11-4 業務單位所提供之資料	相關性別統計資料	法案內容
	☒ 有 ☒ 很完整 ☐ 可更完整 ☐ 現有資料不足須設法 補足 ☐ 無 ☐ 應可設法找尋 ☐ 現狀與未來皆有困難	☐ 有， 且具性別觀點 ☒ 有， 但不具性別觀點 ☐ 無
11-5 法案與性別議題關聯之程度	☐ 有關 ☒ 無關 (若性別平等專家學者認為第一部分「捌、8-1 規範對象」8-1-1 至 8-1-3 任一指標應評定為「是」者，則勾選「有關」；若 8-1-1 至 8-1-3 均可評定「否」者，則勾選「無關」)。	
(二) 主要意見： 就前述各項之合宜性提出檢視意見，並提供綜合意見		
11-6 性別統計及性別分析之合宜性	合宜	
11-7 正當程序中性別參與之合宜性	合宜	
11-8 性別目標之合宜性	合宜	
11-9 性別效益說明之合宜性	合宜	
11-10 綜合性檢視意見	法案之內容與性別議題無直接關聯，惟嗣後應持續建立各類別則適用對象(含眷屬)之性別統計資料。	
(三) 參與時機及方式之合宜性		
合宜		
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 (簽章，簽名或打字皆可) <u>吳志光</u>		

* 第一部分「捌、8-1 規範對象」8-1-1 至 8-1-3 皆評定為「否」者，若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正列第一部分「捌、8-1 規範對象」，並補填列「捌、8-2 性別目標、8-3 性別效益」及「玖、評估結果」。

* 本表所提專有名詞之定義及參考資料，請詳見「性別影響評估操作指南」(網址：<http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=FC0CD59A5BF00232>)。

*** 陸、徵詢及協商程序之附表**

重要事項	有無爭議	相關條文	相關機關(構)、團體或人員之主要意見	參採與否及其理由 (含國際參考案例)
1. 加強說明本草案 不改變外國專業 人才來臺資格條 件及審查標準。	☐ 有 ☒ 無		立法院委員會政策小組 委員建議加強說明本草 案係在不改變外國專業 人才來臺資格條件及審 查標準之原則下，規劃 放寬渠等之簽證、居 留、保險、歸化、退休 等待遇，避免外界疑慮。	☒ 參採，說明如下： 本會依據委員建議，於對外 說明之草案規劃簡報加強論 述，於規劃重點中強調本草 案係依據「完善我國留才環 境方案」27 項因應策略，涉 及修法事宜之 12 項因應策 略，以及配合產業發展政策 所需，在不改變外籍人才來 臺之工作資格及審查標準的 原則下，規劃放寬渠等之簽 證、居留、保險、歸化、退 休等待遇，使臺灣的工作環 境更友善，俾利鼓勵人才來 臺並留臺。
2. 擴大租稅優惠適 用對象。	☐ 有 ☒ 無	§8	長期關注外籍人才議題 之專家學者及商會代表 皆提出建議擴大租稅優 惠適用對象至來臺未滿 183 日之外國人士。	☒ 未參採，說明如下： 草案之目的係為延攬及僱用 外國專業人才來臺，並鼓勵 渠等留臺，爰有關擴大租稅 優惠適用範圍部分，建議財 政部於其他專案，通盤考量 整體政策，研議鬆綁相關規 定。
3. 放寬外國專業人 士申請納入全民 健康保險，不受 等待期限制。	☐ 有 ☒ 無	§13	民眾於「公共政策網路 參與平台」上提出建 議，放寬外國專業人士 在臺居住且須納稅者 (二代健保補充保 費)，得申請納入全民健 康保險，不受等待期 6 個月限制。	☒ 未參採，說明如下： 考量新進入健保體系者之等 待期規定，係防範道德危害 之風險，且在臺有一定雇主 之受聘者不受納保等待期 6 個月之限制，此外，衛福部 仍在評估是否放寬「受聘僱 從事專業工作之外國人，其 配偶、未成年子女及在臺出 生新生兒，不受納保等待期 6 個月限制」，為避免外界疑

重要事項	有無 爭議	相關 條文	相關機關（構）、團體或 人員之主要意見	參採與否及其理由 （含國際參考案例）
				慮，目前似不宜進一步鬆綁外國專業人士在臺居住且須納稅者，得申請納入全民健康保險，不受等待期 6 個月限制。

註：為茲簡明，「相關條文」欄位中，各條、項、款、目等，分以下列方式表達：條→§（條號以阿拉伯數字表達）、項→I（羅馬符號）、款→(1)（括弧內置阿拉伯數字）、目→（圓圈內置阿拉伯數字），目以下則以「之○（阿拉伯數字）」表達。

附錄 3：立法院法制局法案性別與人權影響評估檢視表

106.05.18

壹、法案名稱	外國專業人才延攬及僱用法草案	
貳、主管機關	國家發展委員會	
參、法案內容涉及領域：	勾選（可複選）	
3-1 權力、決策、影響力領域		
3-2 就業、經濟、福利領域	V	
3-3 人口、婚姻、家庭領域		
3-4 教育、文化、媒體領域		
3-5 人身安全、司法領域		
3-6 健康、醫療、照顧領域		
3-7 環境、能源、科技領域		
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）		
肆、主管機關法案及性別影響評估檢視表檢視結果		
檢視項目	內容	檢視結果
4-1 提案機關之性別影響評估之檢視	4-1-1 檢視表是否檢附到立法院	☐ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）
	4-1-2 檢視表是否依程序填報	☐ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）
	4-1-3 是否為相關之性別統計及性別分析	☐ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）
4-2 與本法案相關之配套法案及機關	4-2-1 是否因性別觀點而需配套修正之相關法案	☐ 是，法案名稱： ☐ 否 ☐ 其他（請說明）
	4-2-2 是否因性別觀點而需協力之機關	☐ 是，協力機關： ☐ 否 ☐ 其他（請說明）
伍、機關提案之性別議題相關性		
5-1 規範對象		
項 目	檢視結果	備 註
5-1-1 法案內容是否以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	例如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，是否涉及本法案條文。
5-1-2 法案內容未區別對象，但是否其執行方式將因	☐ 是 ☒ 否	規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有

性別、性傾向或性別認同不同而有差異	☐ 其他（請說明）	不同執行方式者，是否涉及本法案條文。
5-1-3 法案內容所規範對象及執行方式無差異，但是否對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，是否涉及本法案條文。

5-2 性別目標

項 目	檢視結果	備 註
5-2-1 法案內容是否採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等；營造平等環境，預防及消除性別歧視目標	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	一、基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 二、消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 三、本法案是否須採更積極作為以符合預防及消除性別歧視目標。

5-3 性別效益

項 目	檢視結果	備 註
5-3-1 法案是否對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	主管機關所列性別效益，是否有助消弭性別歧視、促進性別平等有積極正面綜效。
5-3-2 法案是否符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW)、性別平等政策綱領等要求	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，主管機關應檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，請再檢核本法案內容是否合宜。

陸、機關提案對人權之影響

6-1 對人權之影響

項 目	檢視結果	備 註
6-1-1 法案是否符合憲法有關人民權利之規定	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
6-1-2 法案是否符合公民與政治權利國際公約	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實

		現。
6-1-3 法案是否符合經濟社會文化權利國際公約	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

柒、性別與人權影響評估結果：

依據參加本法案評估報告草案座談會或書面審查之專家學者意見，綜合說明本法案之性別與人權影響評估意見。

7-1 專家學者意見綜合說明	1.本次「外國專業人才延攬及僱用法草案」部分條文規範的主要目的在於：期待透過放寬外國專業人才來臺簽證、居留、保險及退休等待遇，藉以構築更方便與友善的工作環境，達到延攬及留住外國專業人才之目的。 2.該草案內容經性別影響評估之檢視結果顯示：本法案之條文規範對象並未以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象。其次，執行方式也未因性別、性傾向或性別認同之不同而有差異。正因為對於性別對象與執行方式並無區別，所以，就不會因為不同性別、性傾向或性別認同者而可能產生不同之結果。 3.在人權影響評估部分，經初步檢視結果顯示：本法案之條文尚能符合我國憲法、性別平等政策綱領等要求，以及聯合國人權兩公約：「公民與政治權利國際公約」和「經濟社會文化權利國際公約」中有關人民權利保障之基本精神。 簽名：葉肅科 (必填) 日期：106 年 5 月 17 日 (必填)	
7-2 參採情形	7-2-1 說明採納意見後之報告調整	同意本報告所提意見
	7-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	