

本報告僅供委員參考

全球化移民系列一
外籍人才延攬與留用相關法制探討

法制局 陳秋芬 撰
中華民國 113 年 4 月

全球化移民系列一

外籍人才延攬與留用相關法制探討

目 次

摘要

壹、前言.....	1
貳、主要國家外籍人才延攬與留用政策趨勢簡介.....	4
一、日本外籍人才延攬與留用政策趨勢.....	4
二、韓國外籍人才延攬與留用政策趨勢.....	9
三、新加坡外籍人才延攬與留用政策趨勢.....	11
參、我國外籍人才延攬與留用政策及法令概況.....	14
一、外籍人才延攬與留用政策演進.....	14
二、現行外籍人才延攬與留用相關法令.....	27
肆、問題研析與建議.....	31
一、通盤檢討聘僱外國人之法制規定.....	31
二、移工留才久用方案應提升法律位階.....	33
三、推動法律用語一致化之正名.....	34
四、建立網路多國語言查詢系統，以利外國人可使用.....	35
五、建立定期就鄰近國家攬才留才政策為評估分析機制....	36
六、參酌韓國（E-7-S）延攬高階外籍專業人才月薪規定...	37
七、參酌日本未來創造人才制度吸引頂尖大學畢業生來臺..	39
八、推動留才攬才政策，並正視臺灣人才出走現況.....	39
伍、結論.....	40
陸、條文對照表.....	41

參考文獻.....	44
附錄：「全球化移民系列-外籍人才延攬與留用相關法制探討專題 研究報告(初稿)」座談會紀錄及參採情形.....	58

摘 要

我國受高齡化與少子化影響，人口規模與年齡結構，均在轉變，我國最快將於 2025 年邁入超高齡社會，工作年齡人口及基層勞動力急遽縮減，引進外國人以補本國勞動力之不足，勢在必行，我國目前主要適用《就業服務法》及《外國專業人才延攬及僱用法》等勞動法令，惟現今引進外國人原因已和《就業服務法》制定初期單純引進移工有所不同，為廣納外籍人才，相關政策及法律是否有配合調整必要？本報告擬就鄰近日本、韓國、新加坡之外籍人才政策為介紹，並針對我國相關適用法規為說明，最後提出建議，俾供本院委員問政參考。

全球化移民系列一

外籍人才延攬與留用相關法制探討

壹、前言

我國正面對嚴重高齡化與少子化之問題，人口規模與年齡結構，均在轉變，未來勞動市場勢必面臨勞動力老化和嚴重短缺的問題。根據國家發展委員會（下稱國發會）調查，15至64歲工作年齡人口於2015¹年達高峰後，已持續下降；截至2023年15至64歲工作年齡人口雖仍占我國全部人口數三分之二，但隨著老年人口占總人口比率持續提高，出生率持續低迷（2022年出生數僅13.9萬名），國發會推估我國最快將於2025年邁入超高齡社會²，工作年齡人口相對充沛的人口紅利期間將於2028年結束³，未來勞動市場勢必面臨勞動力老化和短缺問題及風險，且由於勞動力中，高齡人口比率逐漸增加，將使得非勞動力增加（例：退休人士），整體勞參率維持持續上升的困難度亦將提高，因此，提升國人勞參率及勞動生產力（提升勞動力素質及生產自動化）並廣納外國人才與人力⁴，實為當務之急。

鑑於我國高齡化及少子化所衍生之社會危機，勞動力缺口迫在眉睫，鄰近日本、韓國及新加坡等也有相同問題並加入搶工行列，特別是

¹ 本專題報告年份之使用，因部分內容涉及外國法制介紹，為利閱讀與比較，統一以西元紀年表示。惟引述法院相關裁判書或行政機關裁決書案號時，仍以案號原編民國年度表示，俾利索引。

² 國家發展委員會，人口推估-5.高齡化時程，網址：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=D527207EEEF59B9B，最後瀏覽日期：2024年1月30日。

³ 國家發展委員會，人口變動趨勢-按對象別分-四-1、工作年齡人口，網址：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=3CF120A42CD31054，最後瀏覽日期：2024年1月24日。

⁴ 國家發展委員會，我國「工作年齡人口」雖自去年起減少，但短期內「勞動力」仍增加，2016年9月7日，網址：https://www.ndc.gov.tw/nc_27_26247，最後瀏覽日期：2024年1月24日。

日本於2019年⁵大幅鬆綁過去保守的移民政策，對於我國引進外國人^{6、7}勞動市場競爭力有著莫大威脅，如何提高在臺灣已累積相當經驗與技術之外籍移工轉換成外籍中階技術人才進而留任，及提升高階外籍專業人才及僑外生的延攬與留任意願，進而實現移民政策目標，實為刻不容緩所需面對問題。

回顧臺灣引進外國人歷史，於1970、1980年代時經濟成長快速，對外貿易大幅提升，政府積極推動重大公共建設，產生引進移工⁸需求。70年代後，又因臺幣升值帶動勞動薪資成本上揚，產業結構轉型後勞動力結構亦隨之轉變，在高等教育擴張與國民所得及消費能力提升之背景

⁵ 2019年4月1日日本修正公布「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」其中包含公布「特定技能簽證制度」，修正理由指出，該次修法係為廣納某些產業領域具有技能之外國人，制定涉及該技能外國人的新的在留資格制度。修正理由請參酌日本出入國在留管理廳網頁，網址：https://www.moj.go.jp/isa/laws/nyuukokukanri05_00017.html?hl=zh-TW，最後瀏覽日期：2024年2月1日。該簽證目的主要是為了解決日本面臨少子化、勞動力不足等問題，為吸引外國勞動者到日本工作，開放擁有一定專業性及技能的14種行業，特別是勞動力短缺的行業，如農業、護理、建築、餐飲和製造業等。這一制度設有兩種不同類型之簽證：分別是特定技能1號和特定技能2號，針對不同技能水平的外國勞動者。特定技能1號允許外國人在日本工作最多5年，但不允許攜帶家屬；而特定技能2號則針對更高技能水平的工作，並允許攜帶家屬入境。日本外務省，關於特定技能制度，網址：https://www.cn.emb-japan.go.jp/itpr_zh/ssw/overview/ 介紹，最後瀏覽日期：2024年2月1日。

⁶ 本報告所稱外國人包含高階外籍專業人才、外籍中階技術人才、僑外生及移工；外籍人才則指高階外籍專業人才、外籍中階技術人才、僑外生。為貼合本報告為「全球化移民系列-外籍人才延攬與留用相關法制探討」，爰將重點著重於外籍人才之介紹。惟參酌移工留才久用方案，外籍中階技術人才多由在臺工作滿6年及符合相關薪資或技術條件之移工所轉換，移工政策亦會左右外籍中階技術人才政策成敗之關鍵性因素，尚難切割移工政策不予討論，爰於本報告問題研析與建議，併同提出建議。

⁷ 在英語系世界中，與「外籍勞工」相似的名稱有 migrant workers, foreign workers 和 guest workers，由於後兩者隱含「懼外」的性質，因此在國際上目前多使用 migrant workers 一詞。雖臺灣官方及媒體先前多使用「外籍勞工」或「外勞」(foreign workers)，惟考量「外勞」一詞長期遭標籤化及污名化，導致帶有歧視意涵，為對「移動」、「遷移」之外國勞動者，展現肯定與尊重，現則多以較為中性、友善性用語的「移工」、「移往勞工」、「移徙勞工」稱之 (migrant worker) 稱之，本篇報告除法律用語原即稱外籍勞工名詞外，將統一以外籍移工稱呼。參酌張朝琴，從移工的就業權益談家戶工作者之困境：以我國與德國為例，社區發展季刊，第142期，2013年6月，頁330；游子正，臺灣開放藍領外勞永久居留之政策論證，內政部移民署自行研究報告107年度，2018年11月，頁6；另可參酌最高檢察署，政策宣導網頁，別再稱呼「外勞」了！網址：<https://www.tps.moj.gov.tw/16314/16462/16490/16496/660119/post>，最後瀏覽日期：2024年1月30日。

⁸ 劉梅君，外籍移工管理法制的回顧及其生活照顧的未竟之地，台灣勞工季刊，第72期，2022年12月，頁53-54，最後瀏覽日期：2024年1月30日。

下，勞動市場急速產生變化，國人對於3K⁹（或稱3D¹⁰）產業抗拒心態之傾向益加明顯，相關產業面臨嚴重缺工問題。又因女性教育程度與意識抬頭及人口高齡化趨勢，幼兒及老人照顧需求攀升，且對外面臨東南亞地區國家與中國大陸產業競爭力快速提升威脅，對國內產業形成很大壓力，產業界為了降低人力成本及增加產業競爭力，呼籲政府應開放引進移工聲浪也一波接一波¹¹。政府方於1989年10月27日頒布「十四項重要建設工程人力需求因應措施方案^{12、13}」，開始以「限業限量」專案管制方式引進移工，更在1992年公布施行《就業服務法》（下稱《就服法》），於該法第5章「外國人之聘僱與管理」亦就移工聘僱原則與工作範圍及許可程序予以明定，開放6行業15種職業移工，移工引進正式朝向法制化規範，從此，臺灣勞動面相逐漸發生變化¹⁴，我們身邊也慢慢多了一群來自國外的勞動生力軍。

近年因應我國對外籍人才需求提高，除移工外，各國亦陸續端出外籍人才政策，我國於2018年2月亦施行外國專業人才延攬及僱用法（下

⁹ 3K 來由，係依日文發音，即包含「骯髒」（汚い，Kitanai）、「危險」（危険，Kiken）及「辛苦」（きつい，Kitsui）這三要素的工作，簡單來說就是工作時沒那麼體面，在工作期間有可能遭遇危險，還有可能面臨到工時過長或搬重物的辛苦工作，3K 就屬此類工作之簡稱。詳〈日本「3K 工作」是什麼？為什麼高薪還沒人要？什麼又是「3D 工作」？2019 年 7 月 23 日，網址：<https://wow-japan.com/knowledge-what-is-3k-job/>，最後瀏覽日期：2024 年 1 月 31 日。我國《就業服務法》第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款所規定之工作多屬 3K 產業範疇。

¹⁰ 3D 為依英語發音，即為骯髒（Dirty）、危險（Dangerous）、辛苦（Difficult）之勞動條件工作。

¹¹ 劉苑杉，移工的定義是什麼？在台灣，外勞和移工有什麼差異？，獨立評論@天下，2021 年 11 月 1 日，網址：<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/31/article/11554>，最後瀏覽日期：2024 年 1 月 31 日。

¹² 許須美，外勞與國內防疫問題，疫情報導，1996 年第 12 卷，第 11 期，1996 年 11 月，第 339 頁。

¹³ 參酌「十四項重要建設工程人力需求因應措施方案」貳、因應措施中第三點，載明「三、十四項重要建設工程得標業者於國內辦理招募後，無法募足其所需人力，而非引進海外補充勞工，無以解決其工程進度落後問題時，得以個案申請，專業核准之方式聘僱海外補充勞工。對於海外補充勞工之聘僱與管理，應本於維護我國國民之就業機會及現有勞動條件水準，暨避免影響產業升級及防止對我國社會之可能負面影響之原則為之。」詳臺北市政府 79 年 12 月 14 日 79 府勞三字第 79076417 號函檢送行政院核定「十四項重要建設工程人力需求因應措施方案」，政府公報資訊網，網址：https://twinfo.ncl.edu.tw/tiqry/hypage.cgi?HYPAGE=search/merge_pdf.hpg&dtd_id=12&type=g&sysid=D9006888&jid=79001998&vol=79122600&page=%E9%A0%812-4，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 28 日。

¹⁴ 劉苑杉，同註 11。

稱《外國人才專法》），藉以填補產業人才及技術缺口；另對外籍中階技術人才亦提出移工留才久用方案，將再臺工作滿6年以上之移工符合法定要件下，得轉換成外籍中階技術人才；同時針對僑外生留臺亦推出相關評點等機制。準此不論外國人才專法、移工留才久用方案及僑外生相關評點機制等，均朝向鬆綁路線邁進。

目前我國主要適用《就服法》及《外國人才專法》等勞動法令，惟現今引進外國人原因已和1989年初期引進移工原因有所不同，相關政策及法律是否有配合調整必要？本報告擬就鄰近日本、韓國、新加坡之外籍人才政策為介紹，並檢視我國現況及相關法規，最後提出建議，俾供本院委員問政參考。

貳、主要國家外籍人才延攬與留用政策趨勢簡介

一、日本外籍人才延攬與留用政策趨勢

（一）高階外籍專業人才

為吸引高階外籍專業人才，日本於 2012 年採用高度專業人才點數制度（Highly Skilled Foreign Professional system¹⁵），配分原則係以學歷、工作經驗、年收入、年齡為判斷標準。學歷越高、工作經驗越長、年收入越高、年齡越小，獲得分數將會越高。反之，分數則越低。隨後日本為提高並促進優秀人才僱用，其評分細項及各積分占比，歷經 2014 年、2019 年修正，亦逐漸朝向鬆綁、開放趨勢為調整。簡言之，該制度是藉由積分計算篩選人才，若申請者符合通過一定分

¹⁵ 該制度簡稱為 HSFP 制度或 HSP 制度，注意這是和特別高度人材制度不一樣的制度。特別高度人材制度簽證是為吸引優秀海外人才，所推出的新制度（J-SKIP）。詳【中文】什麼是日本「高度專門職（專才）」簽證？網址：<https://lawoffice-yokoyama.com/highskill/zh/>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 24 日。

數者，日本將給予其出入國管理的優惠待遇^{16、17}。

除高度專業人才點數制度外，為加強吸引專業人才力道，於 2023 年 4 月亦設立特殊高階人才制度（即特別高度人材制度（J-Skip）），提供符合「取得碩士學位以上」或「工作經驗 10 年以上」，且年收入 2000 萬日圓以上條件的「研究人員或工程師」；或是符合「5 年以上資歷和年收入 4000 萬日圓以上」的「企業主管」，符合上開條件之 3 類型者，僅須在日本居留 1 年後即可申請永久居留¹⁸。

另日本為吸引海外頂尖大學畢業者可至日本求職或創業，2023 年 4 月亦創設了未來創造人才制度（J-Find），是一項針對高度外國人才接收的制度。該制度的對象為滿足以下條件的人士：（1）畢業於世界大學排名前 100 的大學或完成該大學的研究生課程並獲得學位，（2）畢業後 5 年以內，（3）初期生活維持費為 20 萬日圓。符合條件者將獲得「特定活動」的在留資格，可以進行就業、求職活動和創業準備活動。此外，配偶和子女可以獲得「特定活動」的在留資格，允許陪同，但若要就業則需要獲得資格外活動的許可。而相較於一般外籍人士在日求職期間的 90 天，該制度提供取得海外頂尖大學學位外國人最長 2 年的在留期間，以利於日本求職與創業¹⁹。

（二）外籍中階技術人才

至於外籍中階技術人才方面，為因應勞動力短缺問題，在 2018 年

¹⁶ 辛炳隆、劉濬誠，我國外籍專業人才延攬及留用法令政策評析，全國律師，27 卷 11 期，頁 7，2023 年 11 月，網址：<https://www.twba.org.tw/upload/article/20231114/da76c9a2f6ac4371bdcfb3adeaad5e4/da76c9a2f6ac4371bdcfb3adeaad5e4.pdf>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 16 日。

¹⁷ 優惠待遇包括以下 7 點，（1）允許從事多種居留活動；（2）給予 5 年的居留期間；（3）依其居留期間的表現，放寬其申請永久居留的條件；（4）入境與居留申請優先處理；（5）允許其配偶的工作許可；（6）符合一定條件下，可以攜帶配偶與子女同住日本；（7）符合一定條件下允許家庭幫傭陪同等。辛炳隆、劉濬誠，同前註，頁 7。

¹⁸ 日本出入國在留管理廳，特別高度人材制度（J-Skip），申請人如具有教育背景或工作經驗且年收入超過一定水準，將授予居留身分，並給予比點數制度更廣泛的優惠待遇，網址：https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri01_00009.html，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 15 日。

¹⁹ 日本出入國在留管理廳，未來創造人才制度（J-FIND），網址：<https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/designatedactivities51.html?hl=zh-TW>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 15 日。

12 月 8 日日本國會修正通過「入出境管理及難民認定法及法務省設置法」，於同月 14 日公布，並於 2019 年 4 月施行²⁰。創設「特定技能」在留資格，吸引具備專業技能且能即刻投入工作的外國人才赴日從事特定產業領域的工作。「特定技能」在留資格，區分為「特定技能 1 號」與「特定技能 2 號」²¹，前者適用具有相當程度知識或經驗，能從事特定產業領域技能工作之外國人²²；後者則適用具有高度專業性，能熟練從事特定產業領域工作的外國人²³。

上開兩者差異在於，在留期間不同、是否需取得日語能力檢定及可否攜帶家屬等規範有所不同。特定技能 1 號在留期間累計最長以 5 年為限，有關技術水準及日語能力水準，均要經過考試為確認，於在留期間亦無法攜帶家屬；然特定技能 2 號沒有在留期間累計最長時間限制，等同可長期在日本就業，又除技術水準需要透過考試確認外，日語能力水準則無限制，在留期間如符合相關條件亦可攜帶家屬^{24·25}。

報載指出，日本政府近期所公布 2023 年新生兒數量，再度創歷史

²⁰ 日本法令檢索，出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律，網址：<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=326CO0000000319>。併請參酌出入國在留管理廳，入管法及び法務省設置法改正について，網址：https://www.moj.go.jp/isa/policies/bill/h30_kaisei.html，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 6 日。

²¹ 出入国管理及び難民認定法 及び 法務省設置法 の一部を改正する法律の概要之簡介説明，參酌 <http://www.moj.go.jp/isa/content/930001399.pdf>，其中點出該次修法創設特定技能之在留資格，並指出特定技能 1 號：針對從事於需求人才不足的產業領域中，需要相當程度的知識或經驗的技能的日本人設立的在留資格。而特定技能 2 號，則係針對從事於同一領域中，需要熟練技能的外國人設立的在留資格。最後瀏覽日期：2024 年 3 月 6 日。

²² 日本外務省，同註 5，有關特定技能 1 號，目前包含 12 個領域，14 種行業，分別為護理業、建築物清潔業、建築業、造船與船舶工業、汽車維修與保養業、航空業、住宿服務業、農業、漁業、食品飲料製造業、餐飲行業、材料加工行業、工業機械製造業及電器和電子信息相關產業。而依該網頁內容指出，2022 年 5 月上開 14 行業中之「材料加工行業」、「工業機械製造業」及「電器和電子信息相關產業」合併為 1 個領域，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 16 日。

²³ 經濟部產業人才發展資訊網，日本近期延攬外國產業技術人才之推動作法，網址：<https://www.italen.t.org.tw/ePaperD/7/ePaper20230900007>，2023 年 9 月 12 日，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 15 日。

²⁴ 板倉君枝，重新剖析日本的「擠牙膏式漸增主義」移民政策，2023 年 10 月 27 日，網址：<https://tw.news.yahoo.com/%E9%87%8D%E6%96%B0%E5%89%96%E6%9E%90%E6%97%A5%E6%9C%AC%E7%9A%84%E6%93%A0%E7%89%99%E8%86%8F%E5%BC%8F%E6%BC%B8%E5%A2%9E%E4%B8%BB%E7%BE%A9%E7%A7%BB%E6%B0%91%E6%94%BF%E7%AD%96-014003228.html>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 16 日。

²⁵ 辛炳隆、劉濬誠，同註 16，頁 8。

新低，為緩解人口壓力，儘管移民在日本接受度普遍有爭議下，面對龐大人口壓力，還是不得不低頭的新增許多簽證類型，並考慮讓更多技術人員無限期居留於該國。且東京研究機構於 2022 年報告指出，如果日本想要完成 2040 年的經濟成長目標，恐怕需要比現在多 3 倍的外籍移工，是為緩解人口壓力，日本恐怕得無視國內「仇外」情緒，擴大引入移工力道²⁶。

於是 2024 年 3 月 15 日日本內閣會議通過《技能實習恰當化法》和《出入境管理及難民認定法》修正案²⁷。該修正案創設接納外籍勞動者的新制度，創設外國人才育成就業制度，取代目前被批評規定太過嚴格的技能實習制度。旨在創設一個名為「育成就勞」的新居留資格，培養具有特定技能 1 號水準技能的人才，並確保相關產業領域的人才供應。該修正案包括認證育成就勞計畫、加重非法就業助長罪的刑罰、優化永久居留許可制度等措施。此外，還將設立外國人育成就勞機構和規定監理支援機構的要求。這些改革旨在對技能實習制度和特定技能制度進行修訂，以更適當地培養和保護人才²⁸。該修正案將提交本屆日本國會，若獲得通過，最新制度最快將於 2027 年啟用。新制度將與作為“可立即上崗的人才”接納外國勞動者的“特定技能”（目前在 12 個領域接納）在對象領域上統一，方便向“特定技能”過渡轉移，促進中長期就業^{29、30}，後續發展，實值持續關注。

²⁶ 簡嘉佑，日本人口危機嚴重 大量移工成解方，2024 年 3 月 4 日，台灣醒報，網址：<https://tw.news.yahoo.com/%E4%BA%BA%E5%8F%A3%E5%8D%B1%E6%A9%9F%E9%9B%A3%E9%81%8F%E6%AD%A2-%E5%A4%A7%E9%87%8F%E7%A7%BB%E5%B7%A5%E6%88%90%E8%A7%A3%E6%96%B9-044030194.html>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 6 日。

²⁷ 日本出入國在留管理廳，出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律案，網址：https://www.moj.go.jp/isa/05_00042.html，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 28 日。

²⁸ 出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律案之概要簡介，網址：<https://www.moj.go.jp/isa/content/001415280.pdf>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 28 日。

²⁹ 共同社，日內閣會議敲定法案 創設外國人才培養就業制度，2024 年 3 月 15 日，共同網，網址：<http://tchina.kyodonews.net/news/2024/03/fc58bb3817f4--.html>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 18 日。

³⁰ 易起宇，日本政府不讓了！鬆綁外籍勞工規定 要與台韓展開搶人大戰，udn 聯合新聞網，網址：<http://www.yaojin.com.tw/news-story-6809-7837335/>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 18 日。

（三）僑外生延攬及留用

在僑外生延攬與留用方面，日本文部科學省於 2017 年（平成 29 年）提出「留學生就業促進計畫」³¹（留学生就職促進プログラム），該計畫透過提供結合日本語教育、職業教育和實習之高質量教育來提高留學生就業率。希冀將外國留學生日本國內就業率從 30% 提高到 50%。藉由該計畫提升留學生日本語能力和商業溝通能力；提供實踐性強的職業教育，幫助學生規劃職業生涯；並搭配實施至少兩周以上實習，讓留學生可真實體驗日本企業的工作方式和文化，使其更願意留在日本就業³²。另值得注意的是日本為解決國內就業勞動力不足問題，2023 年計劃放寬允許在其國內特定職業學校就讀的留學生，可於主修領域外尋找工作。這項措施旨在吸引更多留學生來日本學習並留下來工作，以填補勞動缺口³³。而該項放寬計畫經日本出入國在留管理廳於 2024 年 2 月 29 日表示，經研議將放寬簽證規定，容許於指定技術學校畢業的外國留學生從事與本科未密切相關之工作，預計每年可為日本增加 3000 名留日工作之留學生^{34、35}。

另日本亦計劃 2024 年 4 月起放寬外國籍大學生能領取政府獎學金資格範圍，納入持「依親」簽證和父母同住在日本的學生，但條件是要在日本完成從小學到高中的教育，且大學畢業後傾向繼續留在日本就業，預估符合獎學金新資格的學生人數將約介於 500~1,000 人。過去

³¹ 日本文部科學省，外国人留学生の就職関係，網址：https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1370919.htm，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 16 日。

³² 日本文部科學省，留学生就職促進教育プログラム認定制度，網址：https://www.mext.go.jp/content/20231127_mxt_mxt_kotokoku02-000032816_01.pdf，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 17 日。

³³ 葉亭均，日本缺工搶人 擬開放職校留學生擴大找工作，經濟日報，2023 年 7 月 24 日，網址：https://money.udn.com/money/story/5599/7320214?from=edn_newest_index，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 17 日。

³⁴ 張顯庭，日本放寬簽證規定 料每年可增約 3000 外國學生留日工作，香港 01，國際即時新聞，2024 年 2 月 29 日，網址：https://www.hk01.com/article/995856?utm_source=01articlecopy&utm_medium=referral，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 7 日。

³⁵ 日本出入國在留管理廳，外国人留学生の就職促進に向けた運用等の見直しについて新聞稿（2024 年 2 月 29 日針對外國留學生就業促進運作等進行重新檢討之新聞稿），網址：https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/10_00188.html，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 7 日。

這項獎學金僅開放給日本公民，以及持有特殊永住、永住和長住簽證的外國公民³⁶。

二、韓國外籍人才延攬與留用政策趨勢³⁷

韓國長期就高階外籍人才態度與日本相比，就較為寬鬆與開放，自 2000 年 11 月推出「金卡制度」(Gold Card system)，分別推出金卡 (Gold Card)，IT 卡、科學卡 (Science Card)³⁸等針對特定職業的海外人才設計簽證。之後於 2009 年更推出 Contact Korea 平台³⁹，扮演吸引海外人才平台的角色。

(一) 高階外籍專業人才

韓國高階外籍人才以專業技術簽證 (E-7) 為主，惟考量既有專業技術簽證 (E-7) 無法涵蓋並積極應對第四次工業革命時代的新興產業和職業，導致部分新興職業無法聘用外籍人才，韓國政府爰提出「職業特定清單專業簽證 (E-7-S⁴⁰)」，並於 2023 年 1 月開始啟用，該等簽證是採負面表列方式，除政府指定一些禁止職業類別（如簡單勞動、一般辦公室工作及違反社會風俗職業等）予以排除外，其餘所有職業

³⁶ 易起宇，同註 30。

³⁷ 辛炳隆、劉濬誠，同註 16，頁 8。

³⁸ IT CARD 係針對 IT 領域國外優秀技術人力時，可由情報通信部長發給雇用推薦函；Gold Card 則係針對雇用 BT、NT、電子商務、新素材、運輸機械等領域外國優秀技術人才時，可由產業資源部長發給雇用推薦函；Science Card 則係就雇用外國科學技術領域優秀人才，得由科學技術部長發給雇用推薦函（居留期間自 2 年延長至 3 年，且 3 年內自由出入境及就業），詳陳信宏，主要國家吸引人才政策之研究，行政院經濟建設委員會，2006 年，頁 86-88。

³⁹ 隨著全球經濟向知識型經濟的快速轉型，全球人才已成為決定國家和企業競爭力的關鍵因素，各國間吸引高素質人才的競爭日益加劇。因此，KOTRA 成立了 Contact KOREA，自 2009 年以來一直在推進海外人才吸引專案。詳 Contact KOREA 網址：https://www.kotra.or.kr/ck_kor/subList/40000001313，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 17 日。

⁴⁰ 韓國法務部，법무부, 첨단산업 분야 비자 신설 등 제도개선, 산업계 인력난 해소 지원에 나선다! (2022 年 12 月 28 日「法務部將完善制度，包括設立高科技產業新簽證，協助解決產業人力短缺問題！」新聞稿)：網址：<https://www.immigration.go.kr/bbs/immigration/214/566112/artclView.do>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 25 日。另請參酌韓國留學簽證新聞，法務部設立新的高科技產業簽證 (E-7-S) 並改善外國專業人士簽證制度 (原文：법무부, 첨단산업 분야 비자 (E-7-S) 신설 및 외국인 전문인력 비자 제도 개선)，2022 年 12 月 29 日，網址：<https://www.studyinkoreanews.com/news/articleView.html?idxno=12351>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 25 日。

都會被允許申請簽證。這與傳統採用正面表列只允許特定職業申請之方式有所不同。其將可以涵蓋原專門技術簽證無法涵蓋之新興產業，可提供高科技產業（如從事半導體、生物技術等高端產業領域的外國專業人才）和高收入者（前一年度個人總收入達韓國國民總收入3倍以上之外國人），申請使用，以利這類人才更容易在韓就業。然為避免防止濫發，使用低工資外國人來取代韓國國民就業，對此欲申請「E-7-S」簽證申請者，核發條件就薪資標準來說，至少要達到前一年度韓國國民人均總收入（GNI）之資格條件，方准予核發。

（二）外籍中階技術人才⁴¹

韓國中階技術人才則係指 E-7-4 簽證，該簽證係提供從事基礎工業與機械設備業、金屬加工業、食品製造、塑膠製品製造、家具製造、紡織製造與造船等產業等5年以上者，可申請之，且各年度皆有人數配額上限。另該簽證無展延次數上限，等同可在韓國長期就業。

近年來，人數配額上限也逐漸調高，2020 年人數上限為 1,000 人，2022 年調升至 2,000 人，而 2023 年再度大幅調升至 5,000 人。且於 2023 年 6 月同步放寬申請資格，原外籍人士在韓從事前述行業需 5 年才可申請，亦調整成 4 年即可申請。2023 年 9 月韓國提出中階技術人力創新擴張計畫，除將配額增加至 3.5 萬名，且評估項目從 11 項簡化成 3 項，使簽證取得更為容易。且後續再韓居留 5 年以上，並符合每月收入規定，則可申請在韓永久居留（F-5）。

（三）僑外生延攬及留用⁴²

近來韓國僑外生留用則採用兩種策略，分別為縮短僑外生取得永久居留期限，第二則係放寬僑外生兼職時數。有關縮短取得永久居留期限部分，原僑外生要取得永久居留至少要花 6 年時間，為加速人才留

⁴¹ 辛炳隆、劉濬誠，同註 16，頁 8-9。

⁴² 辛炳隆、劉濬誠，同註 16，頁 9。

用，2023 年 1 月韓國法務部宣布推動優秀科技人才在韓居留之「快速通道」計畫，只要在韓國頂尖理工或科技相關碩博士學位之僑外生，最快可 3 年內取得韓國永久居留權（F-5-16S），大幅縮短取得永久居留之時限⁴³。且如研究成果優異，經過國籍審議委員會審議，透過特別歸化管道取得韓國國籍成為韓國國民，且無須放棄原國籍，大大提升僑外生留韓國誘因。第二部分則放寬僑外生兼職時數限制，由原本 20 小時加至 25 小時。若成績優異且韓語能力佳者，則可再增加 5 小時，以因應勞動力短缺企業需求。

三、新加坡外籍人才延攬與留用政策趨勢⁴⁴

（一）高階外籍專業人才

為鼓勵及吸引來自世界各地的知名企業家、領導者或技術專家至新加坡，2021 年 1 月設立 TECH PASS 簽證⁴⁵。該簽證持有者可以創辦並經營科技公司；隨時成為新加坡公司員工；在當地高等學府講學或擔任顧問或導師；成為新加坡公司之董事或投資者等。該簽證首次效期

⁴³ 南韓政府為吸引國際高科技人才，提升國家競爭力，公布擴大留學生方案，計劃在 2027 年底前，將國際學生人數增至 30 萬人，為目前的近一倍。為此，南韓將推出就業定居「一條龍」的支援政策，並將實施「快速通道」計畫，使關鍵科技領域的碩士或博士學位畢業生，獲得韓國永久居留權所需的時間，從 6 年縮短為 3 年。該國教育部於 2023 年 8 月公布留學生教育競爭力提升方案「留學韓國 30 萬項目」（Study Korea 300K Project），爭取將留學生人數從 2022 年的約 16.7 萬，在 2027 年底增至 30 萬，讓南韓留學生數量躋身世界前十，並為高科技產業搶佔外國技術人才先機，提高南韓的全球競爭力；並實施「快速通道」計畫，讓那些在關鍵科技領域獲得高級學位的候選人，能夠在更短的時間內獲得永久居留權，或入籍成為韓國公民。該計畫將把相關程序從五個階段簡化為三個階段，從而把碩士或博士學位畢業生獲得韓國永居權所需的時間，從 6 年縮短為 3 年。韓國表示，這將有助於吸引更多高科技行業的外國技術人才來韓定居。星島網，南韓倍增留學生搶高科技人才，2023 年 8 月 17 日，網址：<https://std.stheadline.com/daily/article/2543581/%E6%97%A5%E5%A0%B1-%E5%9C%8B%E9%9A%9B-%E5%8D%97%E9%9F%93%E5%80%8D%E5%A2%9E%E7%95%99%E5%AD%B8%E7%94%9F%E6%90%B6%E9%AB%98%E7%A7%91%E4%BA%BA%E6%89%8D>；韓國教育部，2027 년까지 외국인 유학생 30 만 명 유치로 세계 10 대 유학강국으로 도약한다.（2023 年 8 月 16 日新聞稿，2027 年預計吸引留學生 30 萬人，成為世界十大留學強國之一），網址：<https://www.moe.go.kr/boardCnts/viewRenew.do?boardID=294&boardSeq=96027&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=25&s=moe&m=020402&opType=N>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 6 日。

⁴⁴ 辛炳隆、劉濬誠，同註 16，頁 10-11。

⁴⁵ 新加坡經濟發展局（EDB），Niche work passes such as Singapore's One Pass are evolving，指出 2021 年 1 月設立 TECH PASS 簽證，網址：<https://www.edb.gov.sg/en/business-insights/insights/niche-work-passes-such-as-singapore-s-one-pass-are-evolving.html>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 26 日。

為 2 年，符合續約標準可再續簽 2 年。且符合一定條件者亦可攜帶家眷至新加坡⁴⁶。

由於 TECH PASS 著眼於科技領域人才，有一定配額限制。隨著全球科技及其他領域人才爭奪戰的升溫，人才短缺，各國為吸引更多優秀人才，新加坡於 2022 年 9 月更進一步推出 ONE PASS 簽證 (Overseas Networks & Expertise Pass⁴⁷)，其與 TECH PASS 不同，未有人數配額限制，且不以科技業為限，而係在吸引科技業及不同產業（如商業、藝術與研究等）之頂尖人才。另為使新加坡工作更具吸引力，ONE PASS 提供比 TECH PASS 更長之有效期，一次可達 5 年，且符合某些法定條件⁴⁸，可續簽 5 年。另取得 ONE PASS 簽證可在新加坡從事各項工作，不受工作和職務限制，並允許配偶可憑同意書 (LETTER OF CONSENT) 在新加坡工作⁴⁹，藉此吸引更多雙收入夫妻搬到新加坡而無須犧牲配偶職涯生活⁵⁰。

(二) 外籍中階技術人才

⁴⁶ 新加坡經濟發展局 (EDB)，TECH PASS 簽證，網址：<https://www.edb.gov.sg/en/how-we-help/incentives-and-schemes/tech-pass.html>，該網頁有就申請資格與續約標準為介紹，例如要取得簽證之資格為，申請人必須滿足以下任兩個條件：(1) 最後領取的固定月薪（過去 1 年）至少為 S\$22,500。

(2) 擁有至少 5 年在估值/市值至少 5 億美元或籌集資金至少 3000 萬美元的科技公司擔任領導職務的經驗。(3) 擁有至少 5 年在開發每月活躍用戶至少 10 萬或年收入至少 1 億美元的科技產品中擔任主導角色的經驗。最後瀏覽日期：2024 年 2 月 26 日。

⁴⁷ 新加坡人力部 (MOM)，Work passes，其中包含 ONE PASS、S PASS 等，網址：<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 26 日。

⁴⁸ 陳瑋鴻，新加坡工作簽證《讓專業人士、初階勞工看完就懂的簽證申請攻略》，商業周刊，2023 年 2 月 4 日，網址：<https://www.businessweekly.com.tw/focus/blog/3011229>，瀏覽日期：2024 年 2 月 26 日。

⁴⁹ 新加坡人力部 (MOM)，Working in Singapore for Dependant's Pass holders of Overseas Networks & Expertise Pass holders，即載明「Spouses of Overseas Networks & Expertise Pass holders can work or operate a business in Singapore with a Letter of Consent (LOC). Other dependants will need a work pass.」網址：<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/overseas-networks-expertise-pass/passes-for-families/dependants-pass-for-overseas-networks-expertise-pass/working-in-singapore>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 26 日。

⁵⁰ NAVENE ELANGO VAN，Agencies to identify exceptional achievers for new One Pass as part of S'pore's global talent 'offensive': Tan See Leng，2022 年 9 月 13 日，網址：<https://www.todayonline.com/singapore/5-year-work-pass-offensive-global-talent-tan-see-leng-1990501>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 26 日；另請參酌新加坡經濟發展局 (EDB)，Niche work passes such as Singapore's One Pass are evolving，同註 45，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 26 日。

有關延攬中階技術人力，在新加坡則以 S PASS 簽證為主，除具備相關技術合格證明，薪資須達一定之門檻。依新加坡人力部（MOM）官網⁵¹顯示，薪資門檻從 2023 年 1 月至 2026 年將分段調整最低合格薪資，金融服務業最低合格薪資由 3,500 新幣調整為至少 3,800 新幣；金融服務業外之其他行業，最低合格薪資則由 3,000 新幣調整為至少 3,300 新幣。另如果持 S PASS 者，其固定月薪至少 6,000 元新幣，其配偶和子女則可申請家屬通行證（即 Dependant's Pass，簡稱 DP）⁵²，惟如需在新加坡工作，仍需透過申請方可為之⁵³。

（三）僑外生延攬及留用

有關吸引優秀學生，新加坡採用結合在地優秀師資合作並透過高額獎學金⁵⁴，來培育重點產業關鍵且頂尖之人才。其中針對吸引僑外生又以「新加坡國際研究生獎〈Singapore International Graduate Award 《SINGA》〉」為代表，SINGA 致力延攬生物醫學科學、計算和資訊科學、工程與技術及物理科學領域之國際學生⁵⁵，屬新加坡科學技術研究局（A*STAR）與南洋理工大學（NTU）、新加坡國立大學（NUS）、新加坡科技設計大學（SUTD）與新加坡管理大學（SMU）間之合作計畫。

⁵¹ 新加坡人力部（MOM），S PASS 薪資門檻規定，網址：<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/s-pass/upcoming-changes-to-s-pass-eligibility>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 24 日。

⁵² 新加坡人力部（MOM），Dependant's Pass，S PASS 持有者固定月薪至少每個月新幣 6000 元，其配偶和子女可獲得家屬通行證（DP）。網址：<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/dependants-pass>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 26 日。

⁵³ DP 持有人如果希望在新加坡工作，他們仍需要取得 EP, S PASS 或工作允許。原文「DP holders can get an Employment Pass (EP), S Pass or Work Permit if they wish to work in Singapore. The prospective employer must submit an application on their behalf, and the relevant qualifying salaries, quotas and levies of the respective work passes will apply.」新加坡人力部（MOM），Working in Singapore Dependant's Pass holders who wish to work in Singapore can get a work pass to do so，網址：<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/dependants-pass/working-in-singapore>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 27 日。

⁵⁴ 新加坡科學技術研究局，關於 A*STAR 獎學金，網址：<https://www.a-star.edu.sg/Scholarships/overview>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 27 日。

⁵⁵ 值得注意的是 SINGA 係向所有對研究充滿熱情並取得優異學術成績之國際畢業生開放申請。但其僅限於首次在新加坡學習之國際學生為主。新加坡人、新加坡永久居民和在新加坡高等教育機構學習或曾就讀的國際學生均不符合資格。且要有良好的英語口語能力等，新加坡科學技術研究局，SINGAPORE INTERNATIONAL GRADUATE AWARD (SINGA)，網址：<https://www.a-star.edu.sg/Scholarships/for-graduate-studies/singapore-international-graduate-award-singa>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 27 日。

博士培訓之學生選擇於 A*STAR 研究機構和 NTU/NUS/SUTD/SMU 的實驗室以英語進行學習。於學業完成後，學生將由 NTU、NUS、SUTD 或 SMU 授予博士學位。且於博士研究期間提供長達 4 年補助，包括學費、每月津貼 2,700 元至 3,200 元不等之新幣補助，並有一次性機票補助 1,500 元新幣與一次性安家津貼 1,000 元新幣等⁵⁶，希冀吸引更多優秀外籍人才至新加坡求學。

雖目前新加坡並未對國際學生提供特定就業簽證管道，國際學生取得學位後，仍須依現行規定申請現行各項工作簽證（如 S PASS 等）方可於新加坡就業，然新加坡是全球第三大金融中心⁵⁷，大量工作機會仍為國際學生續留新加坡提供重要優勢⁵⁸。

參、我國外籍人才延攬與留用政策及法令概況

一、外籍人才延攬與留用政策演進

我國攬才與留才政策，源頭可溯至 1990 年代，在此之前，我國產業對高技術人才需求並不高，法令限制也相對為多。1990 年代中後期，政府為發展臺灣成為亞太營運中心，對延攬外籍專業人才方較為重視，該時期修正通過《就服法》，將外籍人士聘僱許可權責，統一由勞工委員會（2014 年 2 月 17 日改制為勞動部）處理，並自 2004 年 1 月 15 日起成

⁵⁶ SINGA 資格、研究領域及補助內容等，請參酌新加坡科學技術研究局網站，同前註。

⁵⁷ 據報載英國 Z/Yen 集團與中國（深圳）綜合開發研究院聯合發布第 34 期《全球金融中心指數》報告，香港維持全球第 4 大金融中心地位，而新加坡以 1 分之差第三度超越香港。其全球金融中心一至四名依序為紐約、倫敦、新加坡、香港。請參酌 Business Digest Editorial，【金融中心】全球金融中心指數排名：香港維持第 4 位，YAHOO!財經新聞，2023 年 10 月 3 日，網址：<https://hk.finance.yahoo.com/news/%E9%87%91%E8%9E%8D%E4%B8%AD%E5%BF%83-%E5%85%A8%E7%90%83%E9%87%91%E8%9E%8D%E4%B8%AD%E5%BF%83%E6%8C%87%E6%95%B8%E6%8E%92%E5%90%8D-%E9%A6%99%E6%B8%AF%E7%B6%AD%E6%8C%81%E7%AC%AC%E4%BD%8D-034128331.html>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 29 日。

⁵⁸ 胡艷芬、王悅卿、楊金金，留學新加坡，離家和世界都不遠，環球雜誌，2023 年 8 月 13 日，網址：http://big5.news.cn/gate/big5/www.news.cn/globe/2023-08/03/c_1310735370.htm，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 29 日。

立外國專業人員許可單一窗口⁵⁹，簡化外國專業人員來臺工作許可申請管道、程序及便利性，提高白領專業人才來臺誘因及減少阻礙⁶⁰。然隨著國內失業率增高，反對引進外籍人士聲音隨之而來，是以 2004 年至 2013 年有關聘僱外國專業人才之法規命令及函釋，較為保守，多僅針對放寬特定專業人才聘僱資格為規定而少有對攬才與留才有突破性政策提出。

嗣政府為因應人口結構改變，少子女化而產生勞動力萎縮等因素，行政院於 2013 年 7 月提出人口政策白皮書，白皮書中第 3 章第 3 節對延攬國際專業人才之政策目標與重點措施等方有所著墨，至此我國對外籍專業人士方為政策定調⁶¹，2014 年後在攬才留才法令政策方日趨積極，有論者將其重點法令與政策演變歸納分述如下⁶²：

⁵⁹ 參酌雇主聘僱外國專業人員申請案件網路申辦實施計畫中一、即載明，93 年 1 月 15 日起外國專業人員來臺工作許可業務，將原分散於 12 部會（約 50 個受理機關）辦理之業務，統由勞工委員會（現更名為勞動部）單一窗口辦理，申請案件也逐年成長和攀升。雇主聘僱外國專業人員申請案件網路申辦實施計畫，網址：<https://ws.tycg.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNjAvUmVsRmlsZS8xMDM5Ny85MjA4Njg6ZuH5Li76lGY5Y0x5aSW5ZyL5bCI5qWt5Lq65ZO5S5S6KuL5qGI5Lu257ay6Lev55Sz6L6m5a%2bm5pa96KiI55WrLnBkZg%3d%3d&n=6ZuH5Li76lGY5Y0x5aSW5ZyL5bCI5qWt5Lq65ZO5S5S6KuL5qGI5Lu257ay6Lev55Sz6L6m5a%2bm5pa96KiI55WrLnBkZg%3d%3d>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 29 日。

⁶⁰ 辛炳隆、劉濬誠，同註 16，頁 11-12。黃偉誠，移工權益保障措施之現況及展望，就業安全半年刊，2021 年 12 月，頁 120。

⁶¹ 依國家發展委員會指出，為緩和我國少子女化、人口老化及移入人口所產生相關社會問題，行政院前於 2008 年核定「人口政策白皮書」，為建構更周延完整的人口因應對策，復於 2011 年 12 月 7 日修正核定「中華民國人口政策綱領」，並請相關部會確實依照綱領，研訂各項具體措施，滾動檢討修正人口政策白皮書。嗣經內政部邀集相關機關、學者專家及民間團體研商修正「人口政策白皮書」報院並召開 5 次會議研商修正後，經行政院 2012 年 7 月 23 日人口政策會報第 1 次委員會議決議修正；復依陳前院長沖 2013 年 1 月 3 日聽取內政部簡報「人口政策白皮書」修正草案會議及行政院 2013 年 5 月 14 日審查會議決議修正，計有 18 項對策，107 項具體措施，232 項績效指標。其內容包括人口變遷趨勢、問題分析、因應對策、期程分工、預期效益及願景等。國家發展委員會，中華民國人口政策白皮書，網址：<https://www.ndc.gov.tw/cp.aspx?n=FBBD5FE5E5F21981>；人口政策白皮書-少子女化、高齡化及移民-，2013 年 7 月 12 日，網址：<https://ws.ndc.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9hZG1pbmlzdHJhdG9yLzEwL1JlbnZpbGUvNTU2Ni83MjE0LzAwNjIwMzAucGRm&n=5Lq65Y%2Bj5pS%2F562W55m955qu5pu477yIMTAy5bm0N%2BaciDEySpelliOS%2Fruato%2B%2B8iS5wZGY%3D&icon=..pdf>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 1 日。

⁶² 辛炳隆、劉濬誠，同註 16，頁 12。

（一）高階外籍專業人才⁶³

近年來我國面臨人才競逐及國內人才流失等挑戰，為填補產業人才及技術缺口，我國於 2017 年制定，並於 2018 年 2 月施行《外國人才專法》，其後於 2021 年再為修正。《外國人才專法》即屬《就服法》及入出國及移民法之特別法，欲透過專法鬆綁放寬專業人士來臺工作、居留規定，並優化租稅及社會保障等權益，提供便捷行政程序與友善居住環境，來達成攬才與留才之立法目的。

另國發會自 2021 年 7 月設置政策協商平臺⁶⁴，強化延攬及留用國際人才，充實我國「5+2」產業創新計畫⁶⁵及六大核心戰略產業推動方案⁶⁶之實施，以期得以因應全球產業供應鏈重組牽動之國際人才流動。另為提高優質人才來臺及留臺誘因，行政院於 2023 年 1 月 12 日將「入出國及移民法修正草案」函送本院審議，並經本院 2023 年 5 月 29 日三讀修正通過，新增對臺灣有特殊貢獻、高級專業人才的配偶、未成年子女及年滿 18 歲因身心障礙無法自理生活子女，得隨同申請永久居留；並考量

⁶³ 行政院，重要政策-加強延攬及留用國際人才，2023 年 2 月 20 日，網址：<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/61843e55-4d6f-4517-8918-daed24ec0009>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 7 日。

⁶⁴ 此平臺即屬「強化人口及移民政策」協商平臺，此平臺係針對移民政策、少子女化及高齡化為介紹，移民政策部分，有包含外國專業人才、僑外生及外國中階技術人力，並將相關資源及聯絡窗口彙整供參，實值參酌。國家發展委員會，資源及聯絡窗口，網址：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=8E217627605052FF，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 1 日。

⁶⁵ 為加速臺灣產業轉型升級，政府打造以「創新、就業、分配」為核心價值，追求永續發展的經濟新模式，並透過「連結未來、連結全球、連結在地」三大策略，激發產業創新風氣與能量。政府提出「智慧機械」、「亞洲·矽谷」、「綠能科技」、「生醫產業」、「國防產業」、「新農業」及「循環經濟」等 5+2 產業創新計畫，作為驅動台灣下世代產業成長的核心，為經濟成長注入新動能。藉由布局關鍵前瞻技術及引進高階人才，形成產業創新聚落，強化臺灣系統整合能力，吸引國內外投資，進而連結全球創新能量，提升臺灣產業國際競爭力與人民生活品質，期能實現綠能矽島及智慧國家，並平衡區域發展及創造就業機會的目標。詳國家發展委員會，5+2 產業創新計畫，網址：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=9D024A4424DC36B9，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 4 日。

⁶⁶ 六大核心戰略產業是 2020 年 5 月 20 日總統就職演說時宣示推動，包含：資訊及數位、資安卓越、臺灣精準健康、綠電及再生能源、國防及戰略、民生及戰備等六大產業，係在過去推動 5+2 產業創新的基礎上，透過產業超前部署，讓臺灣在後疫情時代，掌握全球供應鏈重組的先機。詳國家發展委員會，六大核心戰略產業推動方案，網址：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=9614A7C859796FFA，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 4 日。

實務上高階人士因業務需要，常需不定期出差，恐無法長時間居住國內，故放寬外籍人士每年居住臺灣天數改為最近 5 年平均每年居住未達 183 日，方會撤銷永久居留許可⁶⁷，期透過鬆綁停居留規定，營造更優質友善攬才及居留環境。

《外國人才專法》主要就是期望透過專法鬆綁外國專業人士來臺工作、簽證及居留等資格限制，並放寬依親親屬相關規定，提供更便捷行政程序與更友善環境，增加優秀人才留臺誘因，茲將《外國人才專法》重點及相關法條，分述如下：

1. 鬆綁工作、簽證及居留規定

(1) 核發「就業金卡」：外國特定專業人才擬在我國境內從事專業工作者，可向內政部移民署申請具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可 4 證合一的就業金卡（個人工作許可），有效期為 1 至 3 年，屆期前可申請延期及申請延期居留 6+6 個月，以利留臺尋職。（第 9 條及第 13 條）

(2) 核發「尋職簽證」：針對擬來臺從事專業工作、須長期尋職者，核發「尋職簽證」，總停留期間最長 6 個月。（第 11 條第 1 項）

(3) 世界頂尖大學畢業生來臺工作免 2 年工作經驗之限制：爭取優秀應屆畢業生來臺從事專門性或技術性工作，為人才庫注入活水。（第 6 條）

(4) 核發自由藝術家個人工作許可：放寬外國藝術工作者得逕向勞動部申請工作許可。（第 10 條）

(5) 開放專門知識或技術外國教師於補習班授課：除外國語文外，放寬雇主得聘僱具專門知識或技術之外國專業人才於我國擔任短期

⁶⁷ 余弦妙，立院三讀外籍優秀人才來台 子女得隨同申請永久居留，2023 年 5 月 30 日，經濟日報，網址：<https://udn.com/news/story/7238/7199649>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 7 日。

補習班教師，如從事數位遊戲、電腦動畫動漫、體感科技產業等。

(6) 新開放「外國人才子女專班」得聘僱外國學科教師：除實驗高中雙語部或雙語學校外，教育部核定設立招收外國人才子女專班亦可聘僱外國教師教授如數學、化學等學科。(第 4 條第 4 款第 4 目)

(7) 免申請工作許可：外國專業人才及其依親親屬經許可永久居留者，無須申請工作許可，提供友善移民環境。(第 7 條)

(8) 延長工作許可期間：受聘僱從事專業工作之外國特定專業人才，聘僱許可期間由最長 3 年延長至最長為 5 年，期滿得申請延期。(第 8 條)

(9) 免申請居留簽證：外國專業人才或外國特定專業人才以免簽證或停留簽證入境者可直接申請居留證，簡化來臺工作申辦手續。(第 12 條)

(10) 鬆綁申請永久居留之規定：外國專業人才申請永久居留期間，由每年的 183 日改為「平均」每年 183 日 (第 14 條)；外國特定專業人才取得永久居留年限由 5 年縮降為 3 年 (第 14 條第 3 項)。另外國專業人才、外國特定專業人才在臺取得碩、博士學位者，可折抵永久居留年限 1 - 2 年 (第 14 條第 4 項)。

2. 鬆綁依親親屬規定

(1) 依親親屬申請永久居留資格居留年限放寬：(第 16 條第 1 項、第 17 條第 1 項)

A. 外國專業人才：連續居留 5 年，得申請永久居留。

B. 外國特定專業人才：連續居留 3 年，得申請永久居留。

C. 外國高級專業人才：得隨同申請永久居留。

- (2) 放寬成年子女申請工作許可：在我國從事專業工作之外國專業人才、未受聘僱之自由藝術工作者、外國特定專業人才及外國高級專業人才，其成年子女符合一定居留要件者，得不經雇主申請，申請個人工作許可。(第 10 條及第 15 條)
- (3) 直系尊親屬探親停留簽證放寬：外國特定專業人才（含未受聘僱之就業金卡持卡人，如來臺創業、設立公司）及外國高級專業人才之直系尊親屬可申請最長 1 年探親停留簽證。(第 18 條)
- (4) 歸化我國國籍者，其親屬得準用部分條文（含個人工作許可、永久居留及直系尊親屬探親停留簽證

3. 優化租稅及社會保障權

- (1) 提供租稅優惠：針對首次來臺之外國特定專業人才，給予薪資所得超過新臺幣（以下同）300 萬元部分折半課稅之租稅優惠，年限並由 3 年延長至 5 年。(第 20 條)
- (2) 加強退休保障：經許可永久居留者（包括未受聘任之自由藝術工作者及外國特定專業人才），適用勞退新制（第 22 條）；任我公立學校現職編制專任教師或中研院等研究人員，經許可永久居留者，得支領月退休金（第 23 條）。
- (3) 放寬健保納保限制：受聘僱之外國專業人才，其本人及依親親屬，以及未受聘僱，本人為雇主或自營業主之外國特定及外國高級專業人才，其本人及依親親屬免 6 個月等待期，可直接參加全民健康保險。(第 21 條)

（二）外籍中階技術人才⁶⁸

⁶⁸ 行政院，重要政策-移工留才久用方案，2022 年 3 月 4 日，網址：<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/bad691ec-b013-4a38-9e35-92d2eff33623>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 7 日。

為推動國家重大建設，補足缺工問題，政府開放移工迄今已 30 餘年，移工多係從事國人所不願投入的製造業、營造業及漁業等 3K（骯髒、辛苦、危險）產業與失能照顧工作，許多移工在雇主訓練及多方合作下，不但熟悉臺灣生活環境，也更熟練工作所需技術，已成為我國不可或缺的中階技術人才。

然過去受限法令規定，移工工作達一定年限就必須離開，等於將訓練好的人才送往他國，變相協助其他國家訓練移工中階人才，且為因應中階技術人力缺工逐年擴大，再加上近年鄰近國家（如韓國、日本、新加坡等）爭相延攬並留用優秀外國技術人力，行政院於 2022 年 2 月 17 日通過勞動部研擬的「移工留才久用方案」，在確保國人就業前提下，開放符合資格的移工、僑外生在臺從事中階技術工作，並且無工作年限限制，希望藉此留用在臺優秀且成熟外國技術人才，在最短時間內補充所需人力。

該方案於 2022 年 4 月 30 日正式實施，適用製造業、屠宰業、營造業、農業及長照等已聘有移工產業，可留用移工在臺工作 6 年以上之資深移工或取得我國副學士以上學位之僑外生，符合薪資條件資格及技術條件，即可由雇主申請轉任為中階技術人力。中階技術人力在臺無工作年限限制、薪資有所提升、技術更加精進，且無須繳納就業安定費，未來工作再滿 5 年即可銜接永久居留制度。且中階技術人力持續受勞、健保保障，適用勞動基準法之產業中階技術人力未來在臺退休亦得適用勞退舊制。雇主申請移工轉任為中階技術人力後，可依需求留用具熟練技術之所需人才，轉任中階技術人力後之原移工名額，可再申請招募新移工，雇主整體外籍人力增加，有助紓緩用人需求。

茲將該方案重點，分述如下：

1. 開放在臺從事中階技術工作

(1) 適用對象：

- A. 在臺工作滿 6 年以上的移工，符合薪資或技術條件者。
- B. 取得我國副學士（專科）以上學位的僑外生，符合薪資或技術條件者

(2) 適用法規：

《就服法》第 46 條第 1 項第 11 款：「雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：……十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。」

(3) 薪資條件：

- A. 產業類：每月經常性薪資逾 3 萬 3 千元或年總薪資逾 50 萬元（僑外生首次聘僱 3 萬元，續聘回歸 3 萬 3 千元）。
- B. 社福類：
 - i. 機構看護每月經常性薪資逾 2 萬 9 千元
 - ii. 家庭看護每月總薪資逾 2 萬 4 千元。

(4) 技術條件：

- A. 產業類或其他指定工作：符合勞動部彙整各部會所提專業證照、訓練課程或實作認定等資格條件之一，但經常性薪資逾 3 萬 5 千元者，免技術條件。
- B. 看護工作：應同時符合我國語文能力測驗及 20 小時教育訓練課程資格條件。

(5) 開放類別：

- A. 產業類：製造業、營造業、農業（限外展、農糧）、海洋漁

撈。

B. 社福類：機構看護工、家庭看護工。

C. 其他經中央目的事業主管機關指定之國家重點產業。

(6) 雇主資格：

雇主資格與聘僱移工條件相同，符合資格者由雇主申請聘僱，每次許可 3 年。

(7) 名額核算：

為保障國人就業，產業類個別雇主申請中階人力名額，不得超過移工核配比率 25%（例如：雇主核配移工 100 人，中階人力不得超過 25 人），且移工、中階人力及外國專業人才合計不得超過總員工 50%。（例如：雇主聘僱員工 100 人，其中移工加外國專業人才加中階人力，最多合計不得超過 50 人。）

2. 申請永久居留

資深移工或僑外生從事中階技術工作滿 5 年，符合《入出國及移民法》相關規定，每月總薪資逾 2 倍基本工資（即 5 萬 500 元）或取得乙級專業技能證明，得申請永久居留。

3. 小結：

國內少子化與高齡化衝擊日趨明顯，因應人口結構變化、國內產業明顯短缺技術人力之困境，延攬及補充外國優質人才與人力，充沛國家發展所需人力資源，強化產業升級，維持合理人口結構，提升國家競爭力，實刻不容緩。近年來在疫情衝擊下，經濟逆勢成長，臺商回臺、外資湧入、民間投資熱絡，許多方面都需要有更多生產力與勞動力，但總勞動力缺口是事實，加上現今人才養成不易，透過提出之移工留才久用方案，開放在臺從事中階技術工作之

類別及放寬申請提出永久居留條件，提高誘因，加強吸引外國中階技術人才之留才攬才，希冀可在最短時間內解決臺灣迫切、重大的人才需求。

（三）僑外生延攬及留用⁶⁹

面臨人口結構高齡化、少子化及國際人才競逐等諸多挑戰，為強化產業競爭力，填補人力缺口，陸續提出「強化人口及移民政策」，包含針對高階外籍專業人才提出施行《外國人才專法》，亦就外籍中階技術人才提出移工留才久用方案；而僑外生留臺工作規定亦先後提出「強化優秀僑外生留臺工作行動計畫」及「促進國際生來臺留臺實施計畫」。就僑外生留臺工作，亦邁向鬆綁路線前進，先予敘明。

為強化留用優秀僑外生，且考量外國專業人才來（留）臺工作有最低薪資 4 萬 7,971 元/月之門檻限制，對於大學畢業初任專業人員之僑外生不易達成該薪資要件，國發會於 2014 年爰參酌星、日、韓、英、加等世界主要國家做法，研提「強化優秀僑外生留臺工作行動計畫⁷⁰」，建立僑外生「評點配額」機制（以下稱評點制），並於 2014 年 7 月 1 日起開始適用評點制，針對不同類型人才，訂定學經歷、年齡、語言能力、聘僱薪資、特有專長及技術、創新創業能力等多元之篩選機制，而非僅以單一薪資水準作為審查依據，透過評點制與原本單一薪資條件留臺工作雙軌併存之方式，以強化留用優秀僑外生留臺工作。

嗣因疫情影響及各國角逐人才激烈，為留住更多培育的僑外青年人才，補充我國產業面臨日益嚴重人才缺口，國發會旋邀集相關部會通盤

⁶⁹ 國家發展委員會，留用僑外生制度，網址：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=62268DBF1DC28DE2，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 15 日。

⁷⁰ 國家發展委員會，強化優秀僑外生留臺工作行動計畫，2014 年 6 月，網址：<https://ws.ndc.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9hZG1pbmlzdHJhdG9yLzEwL3JlbGZpbGUvMC8xNDk5My83Nzk4ZmNhMi0zZDBjLT-RlODktYTM2Yy00ZDQ0M2YxNDBkZDIucGRm&n=MTAz5bm05bqm5by35YyW5YSq56eA5YOR5aSW55Sf55WZ6le65bel5L2c6KGM5YuV6Kil55WrLnBkZg%3d%3d&icon=.pdf>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 15 日。

檢討評點制，並陳報行政院於 2022 年 1 月 4 日同意⁷¹放寬副學士（含二專及五專）僑外生納入評點制適用對象，渠等將可循該制度留臺從事專門性及技術性工作，並增加評點項目及調整權重。

惟為避免外界有影響我國青年就業機會之疑慮，初期仍以來臺就讀符合我國產業發展所需之相關科系（如製造業、營造業、農業、長照及電子商務等 4+1 產業）取得學位之副學士為限；另為補充我國中階技術人力缺口，行政院同意副學士以上之僑外生，亦得留臺從事中階技術工作。勞動部爰依該計畫，完成修正「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」、「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準」等相關規定，並於 2022 年 4 月 30 日修正施行。

又透過建立多元人才培育，鬆綁評點制及就業相關規定，達成擴大招收及留用為僑外生政策重點。教育部於既有 2022 年 4 月發布之「重點產業領域擴大招收僑生港澳學生及外國學生實施計畫⁷²」外，加強力道，整合大學現有資源及優勢，並結合產業界力量，2023 年 9 月再提出「促進國際生來臺留臺實施計畫」希冀能擴大吸引優秀國際生來臺就讀

⁷¹ 國家發展委員會，「強化優秀僑外生留臺工作之政策檢討與規範」報告，2021 年 11 月，網址：<https://ws.ndc.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9hZG1pbmlzdHJhdG9yLzEwL3JlbGZpbGUvMC8xNDk5My8yMTdmNWE1ZS1iMjI3L3RlbnRlbnQvOGRjYi1hNjAyMGM5MmE3MTkucGRm&n=MTEw5bm05bq5by35YyW5YSq56eA5YOR5aSW55Sf55WZ6le65bel5L2c5LmL5pS%2f562W5qqi6KiO6liH5aCx5ZGKLnBkZg%3d%3d&icon=.pdf>；及行政院 111 年 1 月 4 日院臺教字第 1100041220 號函，網址：<https://ws.ndc.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9hZG1pbmlzdHJhdG9yLzEwL3JlbGZpbGUvMC8xNDk5My8yMTkucGRm&n=MTEw5bm05bq5by35YyW5YSq56eA5YOR5aSW55Sf55WZ6le65bel5L2c5LmL5pS%2f562W5qqi6KiO6liH5aCx5ZGKLnBkZg%3d%3d&icon=.pdf>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 15 日。

⁷² 教育部，即時新聞-重點產業領域擴大招收僑生港澳學生及外國學生實施計畫，2022 年 4 月 5 日，網址：https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=47440AFFD87DA04A；計畫網址：<https://ws.moe.edu.tw/Download.ashx?u=C099358C81D4876CC921D71C5A32710E28045A2E9E616776DEA8E4169CCA32B125325C89DFA3FE7074102E05386AF21646ECDFD4202D340E57239C2F65DDFEB&n=7AB9C9126B31C52684A74A7DBB582EA32E46A3F80D1C7472EBDAAAC03E05ACBFFE669880658261261315D1AB55FD3EB9F9BCE98FABD62D6C2E160616D72CC62C4AF5C560771C661169501E16773156271>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 15 日。

與留臺工作，滿足我國產業人才需求。該計畫並經行政院核定於 2024 年度正式實施，利用籌組跨部會平台，協調相關部會資源（包含國發會、國科會、經濟部、外交部、僑務委員會等）共同支持，強化海外基地功能與任務；並透過簡化居留和永久居留的鬆綁措施，達到吸引優秀國際學生來臺就學與留臺就業計畫目標，該計畫預計至 2030 年可招收新增累計超過 32 萬人，留用人數則累計超過 21 萬人^{73、74}。

茲將「促進國際生來臺留臺實施計畫」3 大推動策略，分述如下：

1. 籌組大學聯盟及設立海外基地

本計畫籌組國家重點領域國際合作聯盟及國際產學教育合作聯盟，將於「歐美國家」與「新南向國家」設置海外基地，該基地將提供華語先修、國際合作交流與新型專班招生的功能。其中華語先修課程，將有助於國際生來台就讀學位之前，先修習華語課程，並具備有華語基礎後再來台就讀；國際合作將結合企業能量，共同推動師生交換、產學合作有關的共同研究計畫與華語教育等，以促進國際優秀人才的交流循環；新型專班則是由國內大學（一般大學及技專校院均可參與）與企業共同赴海外招收國際生，招生對象不限於海外基地所處國家。預計 2024 年成立 7 個海外基地，以越南、印尼與菲律賓等新南向國家優先設置，至 2025 年預計共成立 10 個海外基地。

2. 新型專班提供「產學獎助金」及「生活/實習津貼」提高誘因

大學與技專校院開設的新型專班類型含括學士雙聯專班、2 年

⁷³ 教育部，即時新聞-教育部規劃「促進國際生來臺及留臺實施計畫」吸引優秀國際學生來臺就學與留臺工作，2023 年 9 月 7 日，網址：https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=B0CED84D1F65EA55，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 15 日

⁷⁴ 行政院，院會議案-擴大國際生與僑生來臺留用策略-促進國際生來臺暨留臺實施計畫，2023 年 9 月 7 日，網址：<https://www.ey.gov.tw/Page/448DE008087A1971/0882d4a7-3481-460b-b9a6-330ab9c43693>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 15 日。

制學士專班、2 年制學士後專班及 2 年制碩、博士班，並以 STEM（科學、技術、工程、數學）、金融及半導體相關領域為優先，大學將與企業共同赴海外基地甄選當地優秀學生，並由學校與企業共同規劃客製化課程設計。新型專班學生將獲國家發展基金提供至多 2 年的「產學獎助金」與企業提供的「生活/實習津貼」，並須於畢業後至少留臺工作 2 年，滿足企業人才需求。

3. 強化僑外生輔導與連結國內就業

為提高現有僑外生畢業後留臺就業比率，強化大學對僑外生職涯諮詢及就業輔導機制，並有專責人員協助系所照顧國際生；將分 4 年逐步補助大學配置國際生專責輔導人員、與企業共同規劃課程（含實習）、建立學習與就業 SOP、落實留臺就業追蹤等，並即時蒐集、評估各校輔導僑外生困難或建議，反映予相關機關改善。

又僑外生在臺工作⁷⁵，則可區分求學期間工作及畢業後留臺工作：

1. 僑外生求學期間工作：

來臺正式入學修習科、系、所課程之僑生、港澳生及外國留學生，入學後即可向機關申請，惟學習語言課程之外國留學生，則須修業 6 個月以上，方可提出申請⁷⁶。另依《就服法》第 50 條⁷⁷規定，僑外生求學期間從事工作，除得不受《就服法》務法第 46 條第 1 項⁷⁸規定限制，其工作時間除寒暑假外。每星期最長為 20 小時。

⁷⁵ 勞動部勞動力發展署，僑外生在臺工作，網址：<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=2E7872F4FF54BDBB>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 15 日。

⁷⁶ 雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 51 條：「（第 1 項）前條外國留學生從事工作，應符合下列規定：一、正式入學修習科、系、所課程，或學習語言課程六個月以上。二、經就讀學校認定具下列事實之一者：（一）其財力無法繼續維持其學業及生活，並能提出具體證明。（二）就讀學校之教學研究單位須外國留學生協助參與工作……。」

⁷⁷ 就業服務法第 50 條：「雇主聘僱下列學生從事工作，得不受第四十六條第一項規定之限制；其工作時間除寒暑假外，每星期最長為二十小時：一、就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生。二、就讀於公立或已立案私立高級中等以上學校之僑生及其他華裔學生。」

⁷⁸ 就業服務法第 46 條第 1 項規定：「雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：一、專門性或技術性之工作。二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主

2. 僑外生畢業後留臺工作，則依下列方式申請

(1) 依一般依薪資、工作經驗等條件申請

現行開放外國人才得在臺從事 6 大類工作，A.專門性或技術性工作、B.華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管、C.學校教師、D.補習班之專任外國語文教師、E.運動教練及運動員、F.藝術及演藝工作，不同工作屬性，有不同資格規範，其中從事「專門性或技術性工作」，應符合薪資、學經歷、執業資格等條件。僑外生畢業後若符合上述工作資格條件，均可依規定申請。

(2) 依僑外生留臺工作評點新制申請

來臺求學且畢業僑外生，經我國及外國政府投入教育資源培育，且對我國文化及語言與生活具一定程度瞭解，應優先留用及延攬在臺工作。自 2014 年 7 月 3 日起新增「僑外生留臺工作評點新制」再於 2022 年 1 月 4 日同意放寬副學士（含二專及五專）僑外生納入評點制適用對象，該制度不再單以聘僱薪資作為資格要求，改以學經歷、薪資水準、特殊專長、語言能力、成長經驗及配合政府產業發展政策等 8 項目進行評點，累計點數超過 70 點者，即符合資格。另外係採取定額開放申請，公告申請期間額滿，就不再核發。

二、現行外籍人才延攬與留用相關法令

（一）就業服務法

管。三、下列學校教師：（一）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。（二）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。（三）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。四、依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任教師。五、運動教練及運動員。六、宗教、藝術及演藝工作。七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。八、海洋漁撈工作。九、家庭幫傭及看護工作。十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。」

有關外國人聘僱與管理，主要規範於《就服法》第 5 章外國人之聘僱與管理章節（即第 42 條至第 62 條條文），從條文數及罰則內容來看，方有論者謂《就服法》重心在於外國人聘僱這一塊，亦不為過⁷⁹。依《就服法》第 1 條規定，立法目的為「促進國民就業，以增進社會及經濟發展」，於第 42 條又再次重申：「為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。」則《就服法》就聘僱外國人工作立法方向為定調，係以保障國民工作權及不得妨礙國民就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定為最優先考量。

另《就服法》授權訂定相關法規命令，分別如下：

1. 雇主聘僱外國人許可及管理辦法

該辦法係依《就服法》第 48 條第 2 項規定訂定，自 2004 年 1 月 13 日發布，並於 2004 年 1 月 15 日施行後，期間歷經 28 次修正，係申請外國人勞動者入境工作主要程序規定。

2. 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⁸⁰

該標準係依《就服法》第 46 條第 2 項規定訂定，自 2004 年 1 月 13 日發布施行後，期間歷經 11 次修正。依《就服法》第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款之規定，外國人在我國從事之工作類型包括：（1）專門性或技術性

⁷⁹ 邱駿彥，外國人聘僱及管理法制研究計畫，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告，2009 年 11 月，頁 6。

⁸⁰ 一般亦稱依《就業服務法》第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款之規定，在我國從事工作之外國人為外籍白領勞動者。全國法規資料庫，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，網址：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090031&kw=%e5%9c%8b%e4%ba%ba%e5%be%9e%e4%ba%8b%e5%b0%b1%e6%a5%ad%e6%9c%8d%e5%8b%99%e6%b3%95%e7%ac%ac%e5%9b%9b%e5%8d%81%e5%85%ad%e6%a2%9d%e7%ac%ac%e4%b8%80%e9%a0%85%e7%ac%ac%e4%b8%80%e6%ac%be%e8%87%b3%e7%ac%ac%e5%85%ad%e6%ac%be%e5%b7%a5%e4%bd%9c%e8%b3%87%e6%a0%bc%e5%8f%8a%e5%af%a9%e6%9f%a5%e6%a8%99%e6%ba%96>。

之工作。(2) 華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。(3) 下列學校教師：A.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。B.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。C.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。(4) 依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任教師。(5) 運動教練及運動員。(6) 宗教、藝術及演藝工作。

3.外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準⁸¹

該標準依《就服法》第46條第2項及第52條第7項規定訂定，自2004年1月13日發布施行後，期間歷經36次修正。依《就服法》第46條第1項第8款至第11款之規定，外國人在我國從事之工作類型包括：

(1) 海洋漁撈工作。(2) 家庭幫傭及看護工作。(3) 為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。(4) 其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。

4. 外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則

該準則依《就服法》第59條第2項規定訂定，自2003年9月25日發布施行後，期間歷經17次修正。按就服法第59條第1項規定，外國人受聘僱入境工作後，如遇有不可歸責於該外國人事由致無法繼續受

⁸¹就業服務法第46條第1項第8款至第11款之規定，一般亦稱屬在我國從事工作之外國人為外籍藍領勞動者。全國法規資料庫，外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準，網址：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090029&kw=%e5%a4%96%e5%9c%8b%e4%ba%ba%e5%be%9e%e4%ba%8b%e5%b0%b1%e6%a5%ad%e6%9c%8d%e5%8b%99%e6%b3%95%e7%ac%ac%e5%9b%9b%e5%8d%81%e5%85%ad%e6%a2%9d%e7%ac%ac%e4%b8%80%e9%a0%85%e7%ac%ac%e5%85%ab%e6%ac%be%e8%87%b3%e7%ac%ac%e5%8d%81%e4%b8%80%e6%ac%be%e5%b7%a5%e4%bd%9c%e8%b3%87%e6%a0%bc%e5%8f%8a%e5%af%a9%e6%9f%a5%e6%a8%99%e6%ba%96>

原雇主之聘僱時，得經中央主管機關核准，轉換雇主或工作，其中包含雇主或被看護者死亡或移民者；船舶被扣押、沉沒或修繕而無法繼續作業者；雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者，或其他不可歸責於受聘僱外國人之事由。若此時發生不可歸責於受聘僱外國人之事由，即要求該外國人於居留期間屆滿前即必須出境，對於外國人工作權保障有缺失，爰依就服法第 59 條第 2 項訂有轉換雇主及工作之程序規定。

（二）外國專業人才延攬及僱用法

2017 年 10 月 31 日《外國人才專法》，經立法院三讀通過，2018 年 2 月 8 日施行，並於 2021 年全文修正，該法實屬《就服法》及入出國及移民法特別法，賦予外國白領專業人士來臺之完善法規架構，透過專法鬆綁放寬專業人士來臺工作、居留規定親屬依親等相關規定，並優化租稅及社會保障等權益，提供便捷行政程序與友善居住環境，使更多國際優秀人才匯聚臺灣。

（三）新經濟移民法草案

行政院為強化吸引外國專業人才，規劃鬆綁外國專業人才之工作行業等並解決國內產業中階技術人力不足問題，於 2018 年積極推動「新經濟移民法草案」，該草案將外國專業人才、中階技術人力、海外國人及投資移民列為適用對象，並放寬、新增適用對象之工作資格、居留、永久居留及依親等規範。另考量現行經濟移民規範散見於《就服法》及入出國及移民法等相關法規，為提升行政效能與聚焦政策推動，相關規定均綜整納入該草案規範，以強化延攬力道，解決專業人才及補充中階勞動人力之嚴重缺口，並於 2018 年 12 月函請立法院審議

⁸²，立法院交經濟、內政、社會福利及衛生環境 3 委員審查，惟因法案屆期不續審而未完成立法。

肆、問題研析與建議

從政策演變歷程觀之，我國不論從制定《外國人才專法》、核發就業金卡；推動移工留才久用方案，開放在臺從事中階技術工作之類別及放寬申請提出永久居留條件；還有針對僑外生留臺部分，提出促進國際生來臺留臺實施計畫及適用僑外生評點新制等，顯見整體方向均朝向放寬外籍人才就業及永久居留資格方向為進行調整⁸³。為臻完善，我國外籍人才延攬與留用相關法制，仍有建議如下：

一、通盤檢討聘僱外國人之法制規定

政府開放引進移工來臺從事工作之基本原則，依據《就服法》第1條及第42條規定：「為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」「為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。」依該兩條規定，《就服法》於制定時即已確立我國外籍移工政策目標與方向，在不影響國人就業機會之基本原則下，對

⁸² 立法院第 9 屆第 6 會期第 13 次會議議案關係文書（院總第 1684 號政府提案第 16604 號），2018 年 12 月 12 日印發。

⁸³ 有關從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 至第 6 款及外國專業人才延攬及僱用法第 4 條第 4 款規定之外國專業人才，有效許可人次趨勢，從 2019 年底的 31125 人成長至 2023 年 7 月底的 47299 人，約增加 14000 餘人。此外依外國人才專法第 4 條及第 9 條，若需取得就業金卡，必須先經我國認定之外國特定專業人才後，再經我國相關部會同意才可取得，屬於我國最高階的外籍人才簽證。觀察就業金卡有效人次，從 2019 年底 531 人增加至 2023 年 7 月底 6428 人，也係屬上升趨勢；另有關 2022 年 4 月底起推動中階技術人力政策，截至 2023 年 8 月底已逾 1 萬名；另僑外生留臺就業目前有兩種方式，一種是依評點制留臺，另外一種採一般資格留臺，即月薪資達 47971 元。而僑外生畢業後取得有效聘僱許可人次從 2019 年 5976 人增加至 2023 年 8 月底 16115 人，其中僑外生留臺就業以評點制為主，從 2019 年 4717 人增加至 2023 年 8 月底 14600 人，而一般資格人次因薪資門檻較高，僑外生不易符合規定，故近年來皆維持 1000 餘人。詳辛炳隆、劉濬誠，同註 16，頁 17-19。

於國內所缺乏之勞工，主管機關應視國內經濟發展與勞動市場之狀況，評估各行業勞動力供需情形，決定引進外籍移工行業與人數，採取補充性、限業限量開放引進移工之原則，將移工定位屬於暫時性解決勞動力不足之手段，賦予其補充性之功能⁸⁴。

時至今日，然身處人口老化和少子女化雙重危機下，當初《就服法》之立法環境、產業與勞動市場的情況，及人口變遷程度，已不復舊貌，當初所確立之補充性、限時限量開放引進移工原則，是否須調整？現今政策均朝向放寬吸引外籍人才延攬與留用方向為調整，希冀人才大量流入為我國少子女化注入活水，引進移工原則是否有併同調整必要，非無討論空間。

另參酌監察院110年財調0015號調查報告新聞稿指出：「……我國自78年開放引進移工，移工政策依《就服法》的規定，強調在不影響本國人就業機會及勞動條件之前提下，移工為補充性人力，為補充性原則。然而隨著引進移工的業別擴充，人數增加，又數度成為獎勵投資的誘因；加上放寬配額限制、豁免外加就業安定費、延長工作期限等，以致到110年5月底止，在臺移工人數為71萬1,015人，……顯示目前我國……移工儼然已成為必要的人力。惟30多年前設定移工僅為暫時性與補充性人力之管制措施或法規，已不符使用，且無法維護本國勞工權益及移工人權的需求。勞動部應因應目前移工運用的現況，重新檢視相關的法規與規範，是否已不切實際、流於形式，無法達到立法初衷，或需要改弦更張。……⁸⁵」亦點出移工運用現況和法規已無法

⁸⁴ 勞動部勞動力發展署，移工作政策，2023年7月28日，網址：<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=1C6028CA080A27B3>，最後瀏覽日期：2024年3月20日。劉家綾，我國外籍勞工管理法制合憲性探討，國立臺北大學法學系碩士論文，2006年7月，頁38-39。

⁸⁵ 監察院，監察委員新聞稿-勞動部為引進移工不得妨礙本國人就業機會之各項管理措施，已不符使用，且無法維護本國勞工權益及移工人權的需求，應通盤檢討改進，2021年7月21日，網址：https://www.cy.gov.tw/News_Content.aspx?n=125&s=20515，最後瀏覽日期：2024年3月28日。

貼合，應予通盤檢討。

另依國際勞工組織（ILO）1975 年第 143 號「移工濫用限制與平等機會及待遇促進公約」⁸⁶（The Convention concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers），揭示基於尊重基本人權，應提供移工與本國人相同待遇，包括僱用條件、參加工會自由與社會安全保障、文化權力之平等對待；「保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約」（International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families）第 55 條亦規定，獲准從事有報酬工作之移工，在符合許可條件情況下，享有與從事該項有報酬活動的就業國國民同等待遇⁸⁷。

建議主管機關依現今移工運用現況及監察院報告，併同參考國際公約所揭櫫國家應提供移工與本國人相同待遇，就法規已無法貼合之處，予以通盤檢討為宜。另考量國內少子化影響，未來持續仰賴引進外國人作為因應國內人力需求之態勢，似無可避免。主管機關或可於補充性原則所採用「限業限量」角度下，併同思考建構一持續且穩定人力之補充機制為宜。

二、移工留才久用方案應提升法律位階

勞動部推動「移工留才久用方案」，係為強化中階技術移工制度性

⁸⁶ 「第一四三號公約：移民濫用限制及平等機會與待遇促進、一九七五年」，國際勞工公約，行政院勞工委員會編印，2010 年 6 月，網址：<https://www.mol.gov.tw/media/hg4ezruo/%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E5%85%AC%E7%B4%84%E7%AC%AC1%E8%99%9F%E8%87%B3%E7%AC%AC187%E8%99%9F-%E4%B8%AD%E8%AD%AF.pdf?mediaDL=true>，頁 549，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 26 日。

⁸⁷ 保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約，網址：<https://www.6laws.net/6law/law2/%E4%BF%9D%E8%AD%B7%E6%89%80%E6%9C%89%E7%A7%BB%E5%BE%99%E5%B7%A5%E4%BA%BA%E5%8F%8A%E5%85%B6%E5%AE%B6%E5%BA%AD%E6%88%90%E5%93%A1%E6%AC%8A%E5%88%A9%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E5%85%AC%E7%B4%84.htm>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 20 日。

保障所提出方案，然該方案涉及產業、勞動、移民等政策整體規劃，獲准留用移工在臺無工作年限，且無須繳納就業安定費等重要事項。依中央法規標準法第5條規定，關於人民之權利、義務等及其他重要事項應以法律定之者，考量移工留才久用方案事涉產業、勞工及就業市場等重大議題，牽動我國就業環境發展，有必要將中階技術人員攬才、留才等重要規範，以法律為明文規定，俾符法律保留原則⁸⁸。建請修正《外國人才專法》，將特定中階技術人力納入適用對象⁸⁹，或評估持續推動「新經濟移民法草案」，賦予充分法源依據⁹⁰，以符合中央法規標準法所定重要事項應以法律規定之旨為妥。

三、推動法律用語一致化之正名⁹¹

考量「外勞」一詞長期遭標籤化及汙名化，現多有呼籲盡量避免使用，避免帶有歧視意涵。惟參酌現行法規中，除仍有使用「外籍勞工」（如政府採購法、《就服法》第52條第3項）外，亦有以「移工」稱呼（如外籍移工國外小額匯兌業務管理辦法、金融機構防制洗錢辦法、營造工作申請引進移工之雇主資格認定作業要點等），也有以「外國人」為規範者（如《外國人才專法》、《就服法》、外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則、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、雇主聘僱外國人許可及管理辦法、雇主聘僱外

⁸⁸ 陳建權，移工勞動權益保障相關法制之研析－以家事移工為中心，立法院法制局，2023年10月，頁45。

⁸⁹ 柯雨瑞、陳瓊玉，台灣延攬與聘僱外籍中階專業技術人力機制之現況、困境與回應對策，國土安全與國境管理學報，第39期，2023年6月，頁90。

⁹⁰ 工商社論，制訂新經濟移民法不容蹉跎延誤，工商時報，2022年1月14日，網址：<https://www.chinatimes.com/newspapers/20220114000104-260202?chdtv>，最後瀏覽日期：2024年2月16日。

⁹¹ 陳建權，同註88，頁37。

國人從事家庭看護工作或家庭幫傭聘前講習實施辦法)。就法制體例而言，指涉相同對象，不宜使用多種不同用語稱呼，以免造成混淆⁹²。

再者，以《就服法》為例，條文多以「受聘僱之外國人」稱之，惟同法第52條第3項規定，卻仍以「外籍勞工聘僱警戒指標」稱呼。相同法規卻為前後不一用語，爰此該條建議修正為「前項每年得引進總人數，依外國人聘僱警戒指標，……。」另請通盤檢討其餘法規用語，以求法律用語一致為妥。

四、建立網路多國語言查詢系統，以利外國人可使用

按參酌日本外務省就特定技能制度有多達19種語言（如英文、簡體中文、菲律賓語、泰文等）之網站介紹⁹³，又查詢日本出入國在留管理廳網站亦設置有多語言之選擇面板⁹⁴，讓外國人得選擇語言為查詢使用。惟參酌我國網站介面卻僅只有英文和中文兩種介面，對吸引外國人至本國工作之傳播渠道似稍嫌不足。雖勞動部勞動力發展署於2021年5月有推出含英文、印尼文、越南文及泰文版本之「LINE@移點通」，主動向移工朋友推播工作及防疫訊息⁹⁵。然為增進外國人至我國工

⁹² 法條中應注意使用相似概念之不同用語，是否造成混淆，如 2017 年 10 月 25 日司法及法制委員會審查「刑事訴訟法部分條文修正草案」（刑法第 182 條之 1、第 189 條之 3、第 189 條之 4、第 189 條之 5、第 191 條之 2 條文修正草案等 5 案），旨在明定處罰妨害醫療行為，以保障醫病環境安全，然條文中所提「醫療人員」在法中並無定義，經查醫療法第 10 條則有「醫事人員」一詞，並有明確定義為領有中央主管機關核發之醫師、藥師、護理師、物理治療師、職能治療師、醫事檢驗師、醫事放射師、營養師、藥劑生、護士、助產士、物理治療生、職能治療生、醫事檢驗生、醫事放射士及其他醫事專門職業證書之人員。如果此處「醫療人員」指稱範圍及意涵與其相同，則應以「醫事人員」稱之，不宜另用「醫療人員」一詞，造成混淆。詳劉厚連，立法技術關鍵指引，五南圖書出版股份有限公司，2020 年 3 月初版一版，頁 40。

⁹³ 日本外務省，日本正在積極接收特定技能勞動者，網站：https://www.cn.emb-japan.go.jp/itpr_zh/ssw/，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 25 日。

⁹⁴ 日本出入國在留管理廳，網址：https://www.moj.go.jp/isa/other_languages.html?hl=zh-TW，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 25 日。

⁹⁵ 勞動部勞動力發展署，新聞稿-雇主仲介掃碼加入勞動部中文版 LINE@移點通 掌握即時聘僱移工資訊，2022 年 3 月 10 日，網址：https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&ms=E9F640ECE968A7E1&s=86117205A8FF2FFC，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 25 日。

作業務之推展，好政策實現前提，再於有良好宣傳管道。爰此，建議我國參照日本政府官方網站提供外國人多國語言查詢，使其更了解我國攬才留才政策，增加來臺誘因。

五、建立定期就鄰近國家攬才留才政策為評估分析機制

隨著少子化與高齡化狀況加劇，各行各業缺人問題於疫情後更加浮上檯面，想要用外籍移工來補足缺口，並沒有如此容易，國際上不只我國有缺工問題，鄰近日本跟韓國，更祭出多項優惠政策，要吸引移工投入。在日韓加快腳步搶工下，我國也推出制度改善計畫像是讓長期在我國工作移工，有機會申請成為新住民，但效果仍很有限，進一步細看我國製造業主要勞動力來源，從2018年開始，在我國工作的外籍移工就超過70萬人，其中產業移工就超過6成，而越南移工又占了近45%，但越南移工對台灣的嚮往正在消褪，2018年日本已經首次超過台灣，成為越南勞動力最大宗的接收國，且差距還在持續拉大。在大環境轉換下，當外國人已成不可逆之勞動力時，如何在這波搶人浪潮中取得先機⁹⁶，實值我們深思。

日本、韓國、新加坡等國近年來均不斷提出新的留才攬才政策，我國政府面對各國瞬息萬變政策如何因應，至關重要，爰建議主管機關應就各國國家攬才留才政策建立評估分析機制，於其推出新的攬才留才政策時可第一時間為分析因應，以免錯失搶才良機。

⁹⁶ 國際搶「移工」大戰開打！台灣被日韓比下去？TVBS 新聞網，網址：<https://news.tvbs.com.tw/life/2326615>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 22 日。

六、參酌韓國（E-7-S）延攬高階外籍專業人才月薪規定

按雇主依《外國人才專法》第8條第1項⁹⁷規定申請聘僱外國特定專業人才時，應符合各中央目的事業主管機關公告之外國特定專業人才認定資格標準^{98、99}。有論者¹⁰⁰謂，各中央目的事業主管機關公告標準多有月薪達16萬元規定（彙整表如附表），雖月薪達16萬元非唯一條件，申請人仍得以其他條件申請，但月薪16萬元條件有過高之嫌。基廣納人才立場思考，該月薪標準非無調整空間。

編號	各中央目的事業主管機關公告之類型領域	16萬元標準
1.	<u>國家科學及技術委員會公告之科技領域</u>	○
2.	<u>金管會公告之金融領域</u>	○
3.	<u>法務部公告之法律領域</u>	○
4.	<u>教育部公告之教育領域</u>	○
5.	<u>文化部公告之文化藝術領域</u>	X
6.	<u>內政部公告之建築設計領域</u>	○
7.	<u>經濟部公告之經濟領域</u>	○

⁹⁷ 外國專業人才延攬及僱用法第 8 條第 1 項規定：「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 5 年，期滿有繼續聘僱之需要者，得申請延期，每次最長為 5 年。」

⁹⁸ 外國專業人才延攬及僱用法第 4 條第 2 款規定：「本法用詞，定義如下：……二、外國特定專業人才：指外國專業人才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、金融、法律、建築設計、國防及其他領域之特殊專長，或經主管機關會商相關中央目的事業主管機關認定具有特殊專長者。」

⁹⁹ 勞動部勞動力發展署，外國特定專業人才聘僱許可申請最長 5 年，網址：<https://ezworktaiwan.wda.gov.tw/cp.aspx?n=1B58E0B736635285&s=38B460088F2AF57E>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 29 日。

¹⁰⁰ 辛炳隆、劉濬誠，同註 16，頁 21。

8.	<u>教育部公告之體育領域</u>	X
9.	<u>國防部公告之國防領域</u>	X
10.	<u>數位發展部公告之數位領域</u>	○
資料來源：勞動部勞動力發展署網站 ¹⁰¹		

參酌韓國於2023年1月推出「職業特定清單專業簽證（E-7-S）」，除符合高收入類型，需前一年度個人總收入達韓國國民總收入3倍以上外，其餘薪資標準僅要達前1年度韓國國民人均總收入（GNI）【韓國2023年人均 GNI 為3萬3745美元（約新臺幣1,079,080元；折合月薪約89,923元）¹⁰²】資格條件。我國似可參照韓國做法，採用達前一年度我國國民人均總收入為核發標準【我國2023年人均 GNI 為3萬3299美元（約新臺幣1,064,951元；折合月薪約88,745元）】，將月薪調整至8萬元至9萬元，除可避免防止濫發外，亦可避免將薪資標準定義過高使得達成不易，反使標準形同虛設，且適度放寬擴大至資歷較淺、月薪稍低但優秀人才，亦可適度保障本國人就業，或可斟酌。

另外籍中階技術人才與僑外生若欲申請永久居留，依入出國及移民法相關規定，得以取得乙級專業技能證明或每月總薪資逾2倍基本工資(即50,500元)等資格條件為申請¹⁰³。惟國內移工及僑外生起薪大都以基本薪資為敘薪標準，且以目前業界每年調薪幅度甚少超過5%情況觀之，要在5年內將薪資增加至申請永久居留門檻之困難度極高¹⁰⁴。其薪資限制是否過高，對其後續申請永久居留意願恐有不利影響，亦影響政策推行，建請併同檢討為宜。

¹⁰¹ 勞動部勞動力發展署，同註 99，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 26 日。

¹⁰² 陳妍如，又被逆轉！韓國央行公布 2023 人均所得 再次超車台灣，2024 年 3 月 6 日，TVBS 新聞網，網址：<https://news.tvbs.com.tw/world/2415637>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 25 日。

¹⁰³ 行政院，重要政策-移工留才久用方案，同註 68。

¹⁰⁴ 辛炳隆、劉濬誠，同註 16，頁 23。

七、參酌日本未來創造人才制度吸引頂尖大學畢業生來臺

日本未來創造人才制度（J-Find）係提供取得海外頂尖大學學位外國人最長2年的在留期間。然參酌我國《外國人才專法》第6條及第11條第1項¹⁰⁵規定，取得世界頂尖大學畢業生來臺工作除免2年工作經驗限制外，似無其他更優惠措施，且尋職簽證總停留時間最長亦僅有6個月，實有過短而不利我國爭取世界頂尖大學畢業生來臺工作。

日本未來創造人才制度（J-Find）係採用延長尋職簽證期間，給予初期生活維持費用，允許其可攜帶配偶和子女陪同，實利於畢業生於日本求職與創業，是建請我國可參酌該制度為規劃，藉以吸引更多頂尖大學畢業生來臺工作。

八、推動留才攬才政策，並正視臺灣人才出走現況

據天下雜誌報導¹⁰⁶，依日本總務省統計，2022年在日本的台灣人已突破5.7萬人，10年成長幅度高達152%。若單獨拉出以各類專業職為主的「技術・人文知識・國際業務」工作簽證（含 IT 工程師、翻譯、設計師）人數看更嚇人，10年來成長幅度高達821%，從千人暴增至1.2萬人，等於台大一年畢業生（9,100人）的1.3倍。拿高技術人才簽證的人數，如教授、醫師、企業經營者，也從2012年10人成長到近600人，10年來翻漲了58倍。其實日本亦只是這一波臺灣人才出口移動的一部

¹⁰⁵ 外國專業人才延攬及僱用法第 6 條及第 11 條第 1 項規定：「外國人取得……教育部公告世界頂尖大學之學士以上學位者，受聘僱在我國從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款專門性或技術性工作，除應取得執業資格、符合一定執業方式及條件者，及應符合中央目的事業主管機關所定之法令規定外，無須具備一定期間工作經驗。」「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 3 個月有效期限、多次入國、停留期限 6 個月之停留簽證，總停留期限最長為 6 個月。」

¹⁰⁶ 吳佩旻，十年來最高速人才流失：從千人到一年萬人，為何台青奔日本工作？天下雜誌（CHEER 雜誌），2023 年 11 月 23 日，網址：<https://www.cw.com.tw/article/5128118>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 29 日。

分，包括跟著供應鏈遠赴越南的台商及家眷人數已達6.6萬人。鄰近的韓國也狂吸台灣留學生，10年來成長7成。另外，美國及英國更是透過祭出特殊簽證及計畫，誘使台灣高技術腦袋出走，2022年分別挖走逾3,000名高階白領及知識菁英。

再依104人力銀行公布，截至2023年10月，全台企業祭出工作機會已來到108萬個，創下歷史新高；但無論是內部培育或是開放外國人才的速度，都遠遠補不齊，更有業者預言，「缺工將會是台灣的常態。」然除缺工狀況外，有業者表示，「台灣在國際經濟發展上有相對明確的產業政策，但對於人才，卻始終缺乏國家整體的清楚構想。」亦有身受缺工所苦之業者點出：「我們（台灣）開放人才出去，門開得那麼大，但要讓人才進來時，門卻小得跟什麼一樣。」也有論者表示，台灣企業缺乏品牌效應，產業不夠多元，除半導體等少數熱門產業，其他人才都只能往外尋找舞台，都點出臺灣現今所面臨之困境。人才出走議題亦是政府目前需嚴肅面對課題¹⁰⁷。

當各國（我國亦不例外）均提出人才延攬及留用政策當下，我國實應站在開源節流觀點下，除積極開源延攬留用外國人才外，亦應重視我國內部人才流失之現況。我國未來整體人才規劃走向究應何去何從，實宜通盤檢視併同規劃為宜。

伍、結論

在缺工問題持續擴大之今日，勞動力缺口迫在眉睫，鄰近日本、韓國及新加坡等也有相同問題並加入搶工行列，特別是日本大幅鬆綁過去保守的移民政策，對我國引進外國人勞動市場競爭力有莫大威

¹⁰⁷ 同前註。

脅。如何吸引並延攬及留用外國人至本國就業，進而實現外籍人才變移民之政策目標，實為刻不容緩所需面對問題，我國實應隨世界潮流滾動檢討現行政策。本報告探討現行有關外籍人才延攬與留用相關法制後，茲研提以下幾點建議供參：

- 一、通盤檢討聘僱外國人之法制規定
- 二、移工留才久用方案應提升法律位階
- 三、推動法律用語一致化之正名
- 四、建立網路多國語言查詢系統，以利外國人可使用
- 五、建立定期就鄰近國家攬才留才政策為評估分析機制
- 六、參酌韓國（E-7-S）延攬高階外籍專業人才月薪規定
- 七、參酌日本未來創造人才制度吸引頂尖大學畢業生來臺
- 八、推動留才攬才政策，並正視臺灣人才出走現況

陸、條文對照表

（一）就業服務法第 52 條建議修正條文對照表

本報告建議條文	現行條文	說明
第五十二條 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。 聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為三年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令	第五十二條 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。 聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為三年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令	一、參酌本法均以「受聘僱之外國人」「聘僱外國人」稱之，惟第五十二條第三項規定，卻仍以「外籍勞工聘僱警戒指標」稱呼。 二、相同法規為前後不一用語，建議修正為「前項每年得引進總人數，依外國人聘僱警戒指標，……。」

定之。但屬重大工程者，其展延期間，最長以六個月為限。 前項每年得引進總人數，依<u>外國人聘僱警戒指標</u>，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。 受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，其在中華民國境內工作期間，累計不得逾十二年，且不適用前條第一項第二款之規定。 前項但書所定之外國人於聘僱許可期間，得請假返國，雇主應予同意；其請假方式、日數、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。 從事第四十六條第一項第九款規定家庭看護工作之外國人，且經專業訓練或自力學習，而有特殊表現，符合中央主管機關所定之資格、條件者，其在中華民國境內工作期間累計不得逾十四年。 前項資格、條件、認定方式及其他相關事項之標準，由中央主管	定之。但屬重大工程者，其展延期間，最長以六個月為限。 前項每年得引進總人數，依<u>外籍勞工聘僱警戒指標</u>，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。 受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，其在中華民國境內工作期間，累計不得逾十二年，且不適用前條第一項第二款之規定。 前項但書所定之外國人於聘僱許可期間，得請假返國，雇主應予同意；其請假方式、日數、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。 從事第四十六條第一項第九款規定家庭看護工作之外國人，且經專業訓練或自力學習，而有特殊表現，符合中央主管機關所定之資格、條件者，其在中華民國境內工作期間累計不得逾十四年。 前項資格、條件、認定方式及其他相關事項之標準，由中央主管	
--	---	--

機關會商中央目的事業 主管機關定之。	機關會商中央目的事業 主管機關定之。	
-----------------------	-----------------------	--

參考文獻

一、政府出版品、書籍、學位論文

1. 邱駿彥，外國人聘僱及管理法制研究計畫，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告，2009 年 11 月。
2. 第一四三號公約：移民濫用限制及平等機會與待遇促進、一九七五年，國際勞工公約，行政院勞工委員會編印，2010 年 6 月，網址：
<https://www.mol.gov.tw/media/hg4ezruo/%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E5%85%AC%E7%B4%84%E7%AC%AC1%E8%99%9F%E8%87%B3%E7%AC%AC187%E8%99%9F-%E4%B8%AD%E8%AD%AF.pdf?mediaDL=true>，頁 549，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 26 日。
3. 陳信宏，主要國家吸引人才政策之研究，行政院經濟建設委員會，2006 年。
4. 陳建樸，移工勞動權益保障相關法制之研析－以家事移工為中心，立法院法制局，2023 年 10 月，頁 45。
5. 游子正，臺灣開放藍領外勞永久居留之政策論證，內政部移民署自行研究報告 107 年度，2018 年 11 月。
6. 劉厚連，立法技術關鍵指引，五南圖書出版股份有限公司，2020 年 3 月初版一版。
7. 劉家綾，我國外籍勞工管理法制合憲性探討，國立臺北大學法學系碩士論文，頁 38-39，2006 年 7 月。

1. 辛炳隆、劉

- ### 三、網路資源

- 45

%E6%8C%87%E6%95%B8%E6%8E%92%E5%90%8D-%E9%A6%99%E6%B8%AF%E7%B6%AD%E6%8C%81%E7%AC%AC4%E4%BD%8D-034128331.html

，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 29 日。

4. Contact KOREA，網址：https://www.kotra.or.kr/ck_kor/subList/40000001313，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 17 日。
5. NAVENE ELANGOVAN，Agencies to identify exceptional achievers for new One Pass as part of S'pore's global talent 'offensive': Tan See Leng，2022 年 9 月 13 日，網址：<https://www.todayonline.com/singapore/5year-work-pass-offensive-global-talent-tan-see-leng-1990501>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 26 日
6. 工商社論，制訂新經濟移民法不容蹉跎延誤，工商時報，2022 年 1 月 14 日，網址：<https://www.chinatimes.com/newspapers/20220114000104-260202?chdtv>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 16 日。
7. 日本文部科學省，外国人留学生の就職関係，網址：https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1370919.htm，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 16 日。
8. 日本文部科學省，留学生就職促進教育プログラム認定制度，網址：https://www.mext.go.jp/content/20231127_mxt_mxt_kotokoku02-000032816_01.pdf，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 17 日。
9. 日本出入國在留管理廳，入管法及び法務省設置法改正について，網址：https://www.moj.go.jp/isa/policies/bill/h30_kaisei.html，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 6 日。
10. 日本出入國在留管理廳，出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律案，網址：https://www.moj.go.jp/isa/05_00042.html，最後

瀏覽日期：2024 年 3 月 28 日。

11. 日本出入國在留管理廳，出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律之網頁介紹，網址：https://www.moj.go.jp/isa/laws/nyuukokukanri05_00017.html?hl=zh-TW，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 1 日。
12. 日本出入國在留管理廳，外国人留学生の就職促進に向けた運用等の見直しについて新聞稿，2024 年 2 月 29 日，網址：https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/10_00188.html，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 7 日。
13. 日本出入國在留管理廳，未來創造人才制度（J-FIND），網址：<https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/designatedactivities51.html?hl=zh-TW>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 15 日。
14. 日本出入國在留管理廳，特別高度人材制度（J-Skip），網址：https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/nyuukokukanri01_00009.html，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 15 日。
15. 日本出入國在留管理廳，特別高度人材制度（J-Skip），網址：https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri01_00009.html，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 15 日。
16. 日本出入國在留管理廳，優秀な海外大学等を卒業した者が起業活動・就職活動を行う場合（J-Find），網址：<https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/designatedactivities51.html?hl=zh-TW>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 15 日。
17. 日本外務省，日本正在積極接收特定技能労働者，網站：https://www.cn.emb-japan.go.jp/itpr_zh/ssw/，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 25 日。
18. 日本外務省，關於特定技能制度之介紹，網址：https://www.cn.emb-japan.go.jp/itpr_zh/ssw/

pan.go.jp/itpr_zh/ssw/overview/，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 1 日。

19. 日本法令檢索，出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律，網址：<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=326CO0000000319>。
20. 出入国管理及び難民認定法 及び 法務省設置法 の一部を改正する法律の概要之簡介，網址：<https://www.moj.go.jp/isa/content/930001399.pdf>。最後瀏覽日期：2024 年 3 月 6 日。
21. 出入国管理及び難民認定法 及び 法務省設置法 の一部を改正する法律の概要之簡介説明，網址：<https://www.moj.go.jp/isa/content/930001399.pdf>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 6 日。
22. 出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律案之概要簡介，網址：<https://www.moj.go.jp/isa/content/001415280.pdf>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 28 日。
23. 全國法規資料庫，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，網址：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090031&kw=%e5%9c%8b%e4%ba%ba%e5%be%9e%e4%ba%8b%e5%b0%b1%e6%a5%ad%e6%9c%8d%e5%8b%99%e6%b3%95%e7%ac%ac%e5%9b%9b%e5%8d%81%e5%85%ad%e6%a2%9d%e7%ac%ac%e4%b8%80%e9%a0%85%e7%ac%ac%e4%b8%80%e6%ac%be%e8%87%b3%e7%ac%ac%e5%85%ad%e6%ac%be%e5%b7%a5%e4%bd%9c%e8%b3%87%e6%a0%bc%e5%8f%8a%e5%af%a9%e6%9f%a5%e6%a8%99%e6%ba%96>。
24. 全國法規資料庫，外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準，網址：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/>

LawAll.aspx?pcode=N0090029&kw=%e5%a4%96%e5%9c%8b%e4%ba%ba%e5%be%9e%e4%ba%8b%e5%b0%b1%e6%a5%ad%e6%9c%8d%e5%8b%99%e6%b3%95%e7%ac%ac%e5%9b%9b%e5%8d%81%e5%85%ad%e6%a2%9d%e7%ac%ac%e4%b8%80%e9%a0%85%e7%ac%ac%e5%85%ab%e6%ac%be%e8%87%b3%e7%ac%ac%e5%8d%81%e4%b8%80%e6%ac%be%e5%b7%a5%e4%bd%9c%e8%b3%87%e6%a0%bc%e5%8f%8a%e5%af%a9%e6%9f%a5%e6%a8%99%e6%ba%96。

25. 共同社，日內閣會議敲定法案 創設外國人才培養就業制度，2024 年 3 月 15 日，共同網，網址：<https://tchina.kyodonews.net/news/2024/03/fc58bb3817f4--.html>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 18 日。
26. 行政院，重要政策-加強延攬及留用國際人才，2023 年 2 月 20 日，網址：<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/61843e55-4d6f-4517-8918-daed24ec0009>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 7 日。
27. 行政院，重要政策-移工留才久用方案，2022 年 3 月 4 日，網址：<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/bad691ec-b013-4a38-9e35-92d2eff33623>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 7 日。
28. 行政院，院會議案-擴大國際生與僑生來臺留用策略-促進國際生來臺暨留臺實施計畫，2023 年 9 月 7 日，網址：<https://www.ey.gov.tw/Page/448DE008087A1971/0882d4a7-3481-460b-b9a6-330ab9c43693>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 15 日。
29. 余弦妙，立院三讀外籍優秀人才來台 子女得隨同申請永久居留，2023 年 5 月 30 日，經濟日報，網址：<https://udn.com/news/story/7238/7199649>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 7 日。
30. 易起宇，日本政府不讓了！鬆綁外籍勞工規定 要與台韓展開搶人大戰，udn 聯合新聞網，網址：<https://www.yaojin.com.tw/news-story-680>

9-7837335/，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 18 日。

- 31.板倉君枝，重新剖析日本的「擠牙膏式漸增主義」移民政策，2023 年 10 月 27 日，網址：<https://tw.news.yahoo.com/%E9%87%8D%E6%96%B0%E5%89%96%E6%9E%90%E6%97%A5%E6%9C%AC%E7%9A%84-%E6%93%A0%E7%89%99%E8%86%8F%E5%BC%8F%E6%BC%B8%E5%A2%9E%E4%B8%BB%E7%BE%A9-%E7%A7%BB%E6%B0%91%E6%94%BF%E7%AD%96-014003228.html>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 16 日。
- 32.保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約，網址：<https://www.6laws.net/6law/law2/%E4%BF%9D%E8%AD%B7%E6%89%80%E6%9C%89%E7%A7%BB%E5%BE%99%E5%B7%A5%E4%BA%BA%E5%8F%8A%E5%85%B6%E5%AE%B6%E5%BA%AD%E6%88%90%E5%93%A1%E6%AC%8A%E5%88%A9%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E5%85%AC%E7%B4%84.htm>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 20 日。
- 33.政府公報資訊網，臺北市政府 79 年 12 月 14 日 79 府勞三字第 7907641 7 號函檢送行政院核定「十四項重要建設工程人力需求因應措施方案」，網址：https://twinfo.ncl.edu.tw/tigry/hypage.cgi?HYPAGE=search/merge_pdf.hpg&dtd_id=12&type=g&sysid=D9006888&jid=79001998&vol=79122600&page=%E9%A0%812-4，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 28 日。
- 34.星島網，南韓倍增留學生搶高科技人才，2023 年 8 月 17 日，網址：<http://std.stheadline.com/daily/article/2543581/%E6%97%A5%E5%A0%B1-%E5%9C%8B%E9%9A%9B-%E5%8D%97%E9%9F%93%E5%80%8D%E5%A2%9E%E7%95%99%E5%AD%B8%E7%94%9F%E6%90%B6%E9%AB%98%E7%A7%91%E4%BA%BA%E6%89%8D>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 5 日。
- 35.胡艷芬、王悅卿、楊金金，留學新加坡，離家和世界都不遠，環球雜誌，2023 年 8 月 13 日，網址：<http://big5.news.cn/gate/big5/www.new>

s.cn/globe/2023-08/03/c_1310735370.htm，最後瀏覽日期：2024年2月29日。

36.國家發展委員會，「強化優秀僑外生留臺工作之政策檢討與規範」報告，2021年11月，網址：<https://ws.ndc.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9hZG1pbmlzdHJhdG9yLzEwL3JlbGZpbGUvMC8xNDk5My8yMTdmNWE1ZS1iMjI3LTRINTktOGRjYi1hNjAyMGM5MmE3MTkucGRm&n=MTEw5bm05bq5by35YyW5YSq56eA5YOR5aSW55Sf55WZ6le65bel5L2c5LmL5pS%2f562W5qqi6KiO6liH5aCx5ZGKLnBkZg%3d%3d&icon=.pdf>，最後瀏覽日期：2024年3月15日。

37.國家發展委員會，5+2 產業創新計畫，網址：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=9D024A4424DC36B9，最後瀏覽日期：2024年3月4日。

38.國家發展委員會，人口政策白皮書-少子女化、高齡化及移民-，網址：<https://ws.ndc.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9hZG1pbmlzdHJhdG9yLzEwL1JlbEZpbGUvNTU2Ni83MjE0LzAwNjIwMzAucGRm&n=5Lq65Y%2Bj5pS%2F562W55m955qu5pu477yIMTAy5bm0N%2BaciDEy5pellIOS%2Fruato%2B%2B8iS5wZGY%3D&icon=..pdf>，最後瀏覽日期：2024年3月1日。

39.國家發展委員會，人口推估-5.高齡化時程，網址：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=D527207EEEF59B9B，最後瀏覽日期：2024年1月30日。

40.國家發展委員會，人口變動趨勢-按對象別分-四-1、工作年齡人口，網址：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=3CF120A42CD31054，最後瀏覽日期：2024年1月24日。

41.國家發展委員會，中華民國人口政策白皮書，網址：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=3CF120A42CD31054，最後瀏覽日期：2024年1月24日。

gov.tw/cp.aspx?n=FBBD5FE5E5F21981 ；人口政策白皮書 -少子女化、高齡化及移民-，2013 年 7 月 12 日，網址：<https://ws.ndc.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9hZG1pbmlzdHJhdG9yLzEwL1JlbEZpbGUvNTU2Ni83MjE0LzAwNjIwMzAucGRm&n=5Lq65Y%2Bj5pS%2F562W55m955qu5pu477yIMTAy5bm0N%2BaciDEy5pellOS%2Fruato%2B%2B8iS5wZGY%3D&icon=..pdf>

，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 1 日。

42.國家發展委員會，六大核心戰略產業推動方案，網址：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=9614A7C859796FFA，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 4 日。

43.國家發展委員會，我國「工作年齡人口」雖自去年起減少，但短期內「勞動力」仍增加，2016 年 9 月 7 日，網址：https://www.ndc.gov.tw/nc_27_26247，最後瀏覽日期：2024 年 1 月 24 日。

44.國家發展委員會，留用僑外生制度，網址：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=6226BDBF1DC28DE2，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 15 日。

45.國家發展委員會，強化優秀僑外生留臺工作行動計畫，2014 年 6 月，網址：<https://ws.ndc.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9hZG1pbmlzdHJhdG9yLzEwL3JlbGZpbGUvMC8xNDk5My83Nzk4ZmNhMi0zZDBjLTRI0DktYTM2Yy00ZDQ0M2YxNDBkZDIucGRm&n=MTAz5bm05bqm5by35YyW5YSq56eA5YOR5aSW55Sf55WZ6le65bel5L2c6KGM5YuV6Kil55WrLnBkZg%3d%3d&icon=.pdf>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 15 日。

46.國家發展委員會，移民政策相關資源及聯絡窗口，網址：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=8E217627605052FF，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 1 日。

47.國際搶「移工」大戰開打！台灣被日韓比下去？TVBS 新聞網，網址：

<https://news.tvbs.com.tw/life/2326615>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 22 日。

48.張顥庭，日本放寬簽證規定 料每年可增約 3000 外國學生留日工作，香港 01，國際即時新聞，2024 年 2 月 29 日，網址：https://www.hk01.com/article/995856?utm_source=01articlecopy&utm_medium=referral，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 7 日。

49.教育部，即時新聞-重點產業領域擴大招收僑生港澳學生及外國學生實施計畫，2022 年 4 月 5 日，新聞網址：https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=47440AFFD87DA04A；計畫網址：<https://ws.moe.edu.tw/Download.ashx?u=C099358C81D4876CC921D71C5A32710E28045A2E9E616776DEA8E4169CCAE32B125325C89DFA3FE7074102E05386AF21646ECFDF4202D340E57239C2F65DDFEB&n=7ABC9126B31C52684A74A7DBB582EA32E46A3F80D1C7472EBDAAAC03E05ACBFFE669880658261261315D1AB55FD3EB9F9BCE98FABD62D6C2E160616D72CC62C4AF5C560771C661169501E16773156271>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 15 日。

50.教育部，即時新聞-教育部規劃「促進國際生來臺及留臺實施計畫」吸引優秀國際學生來臺就學與留臺工作，2023 年 9 月 7 日，網址：https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=9E7AC85F1954DDA8&s=B0CED84D1F65EA55，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 15 日。

51.陳妍如，又被逆轉！韓國央行公布 2023 人均所得 再次超車台灣，2024 年 3 月 6 日，TVBS 新聞網，網址：<https://news.tvbs.com.tw/world/2415637>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 25 日。

52.陳瑋鴻，新加坡工作簽證》讓專業人士、初階勞工看完就懂的簽證申請攻略，商業周刊，2023 年 2 月 4 日，網址：<https://www.businessweek>

kly.com.tw/focus/blog/3011229，瀏覽日期：2024 年 2 月 26 日。

53. 勞動部勞動力發展署，外國特定專業人才聘僱許可申請最長 5 年，網址：<https://ezworktaiwan.wda.gov.tw/cp.aspx?n=1B58E0B736635285&s=38B460088F2AF57E>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 26 日。
54. 勞動部勞動力發展署，移工工作政策，2023 年 7 月 28 日，網址：<http://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=1C6028CA080A27B3>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 20 日。
55. 勞動部勞動力發展署，新聞稿-雇主仲介掃碼加入勞動部中文版 LINE@ 移點通 掌握即時聘僱移工資訊，2022 年 3 月 10 日，網址：https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&sms=E9F640EC&s=E968A7E1&s=86117205A8FF2FFC，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 25 日。
56. 勞動部勞動力發展署，僑外生在臺工作，網址：<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=2E7872F4FF54BDBB>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 15 日。
57. 最高檢察署，政策宣導網頁，別再稱呼「外勞」了! 網址：<https://www.tps.moj.gov.tw/16314/16462/16490/16496/660119/post>，最後瀏覽日期：2024 年 1 月 30 日。
58. 雇主聘僱外國專業人員申請案件網路申辦實施計畫，網址：<https://ws.tycg.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNjAvUmVsRmlsZS8xMDM5Ny85MjA4Njgv6ZuH5Li76IGY5YOx5aSW5ZyL5bCI5qWt5Lq65ZO5h55Sz6KuL5qGI5Lu257ay6Lev55Sz6L6m5a%2bm5pa96Kil55WrLnBkZg%3d%3d&n=6ZuH5Li76IGY5YOx5aSW5ZyL5bCI5qWt5Lq65ZO5h55Sz6KuL5qGI5Lu257ay6Lev55Sz6L6m5a%2bm5pa96Kil55WrLnBkZg%3d%3d>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 29 日。
59. 新加坡人力部 (MOM)，Dependant's Pass，網址：<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/dependants-pass>，最後瀏覽日期：2024 年 2

月 26 日。

- 60.新加坡人力部 (MOM), S PASS 薪資門檻規定, 網址: <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/s-pass/upcoming-changes-to-s-pass-eligibility>, 最後瀏覽日期: 2024 年 2 月 26 日。
- 61.新加坡人力部 (MOM), Work passes, 網址: <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits>, 最後瀏覽日期: 2024 年 2 月 26 日。
- 62.新加坡人力部 (MOM), Working in Singapore Dependant's Pass holders who wish to work in Singapore can get a work pass to do so, 網址: <http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/dependants-pass/working-in-singapore>, 最後瀏覽日期: 2024 年 2 月 27 日。
- 63.新加坡人力部 (MOM), Working in Singapore for Dependant's Pass holders of Overseas Networks & Expertise Pass holders, 網址: <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/overseas-networks-expertise-pass/passes-for-families/dependants-pass-for-overseas-networks-expertise-pass/working-in-singapore>, 最後瀏覽日期: 2024 年 2 月 26 日。
- 64.新加坡科學技術研究局, SINGAPORE INTERNATIONAL GRADUATE AWARD (SINGA), 網址: <https://www.a-star.edu.sg/Scholarships/for-graduate-studies/singapore-international-graduate-award-singa>, 最後瀏覽日期: 2024 年 2 月 27 日。
- 65.新加坡科學技術研究局, 關於 A*STAR 獎學金, 網址: <https://www.a-star.edu.sg/Scholarships/overview>, 最後瀏覽日期: 2024 年 2 月 27 日。
- 66.新加坡經濟發展局 (EDB), Niche work passes such as Singapore's One Pass are evolving, 網址: <https://www.edb.gov.sg/en/business-insights/insights/niche-work-passes-such-as-singapore-s-one-pass-are-evolving.html>, 最後瀏覽日期: 2024 年 2 月 26 日。

- 67.新加坡經濟發展局（EDB），TECH PASS 簽證，網址：<https://www.edb.gov.sg/en/how-we-help/incentives-and-schemes/tech-pass.html>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 26 日。
- 68.經濟部產業人才發展資訊網，日本近期延攬外國產業技術人才之推動作法，網址：<https://www.italent.org.tw/ePaperD/7/ePaper20230900007>，2023 年 9 月 12 日，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 15 日。
- 69.葉亭均，日本缺工搶人 擬開放職校留學生擴大找工作，經濟日報，2023 年 7 月 24 日，網址：https://money.udn.com/money/story/5599/7320214?from=edn_newest_index，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 17 日。
- 70.監察院，監察委員新聞稿-勞動部為引進移工不得妨礙本國人就業機會之各項管理措施，已不符使用，且無法維護本國勞工權益及移工人權的需求，應通盤檢討改進，2021 年 7 月 21 日，網址：https://www.cyc.gov.tw/News_Content.aspx?n=125&s=20515，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 28 日。
- 71.劉苑杉，移工的定義是什麼？在台灣，外勞和移工有什麼差異？，獨立評論@天下，2021 年 11 月 1 日，網址：<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/31/article/11554>，最後瀏覽日期：2024 年 1 月 31 日。
- 72.韓國法務部，법무부,첨단산업 분야 비자 신설 등 제도개선, 산업계 인력난 해소 지원에 나선다! (2022 年 12 月 28 日「法務部將完善制度，包括設立高科技產業新簽證，協助解決產業人力短缺問題！」新聞稿)：網址：<https://www.immigration.go.kr/bbs/immigration/214/566112/artclView.do>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 25 日。
- 73.韓國留學簽證新聞，法務部設立新的高科技產業簽證（E-7-S）並改善外國專業人士簽證制度（原文：법무부, 첨단산업 분야 비자 (E-7-S) 신설 및 외국인 전문인력 비자제도 개선)，2022 年 12 月 29 日，網址：

<https://www.studyinkoreanews.com/news/articleView.html?idxno=12351>

，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 25 日。

- 74.韓國教育部，2027 년까지 외국인 유학생 30 만 명 유치로 세계 10 대 유학강국으로 도약한다. (2023 年 8 月 16 日新聞稿，2027 年預計吸引留學生 30 萬人，成為世界十大留學強國之一)，網址：<https://www.moe.go.kr/boardCnts/viewRenew.do?boardID=294&boardSeq=96027&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=25&s=moe&m=020402&opType=N>，

最後瀏覽日期：2024 年 3 月 6 日。

- 75.簡嘉佑，日本人口危機嚴重 大量移工成解方，2024 年 3 月 4 日，台灣醒報，網址：<https://tw.news.yahoo.com/%E4%BA%BA%E5%8F%A3%E5%8D%B1%E6%A9%9F%E9%9B%A3%E9%81%8F%E6%AD%A2-%E5%A4%A7%E9%87%8F%E7%A7%BB%E5%B7%A5%E6%88%90%E8%A7%A3%E6%96%B9-044030194.html>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 6 日。

附錄：「全球化移民系列-外籍人才延攬與留用相關法制探討專題研究報告(初稿)」座談會紀錄及參採情形

時間：113 年 4 月 22 日(星期一)上午 10 時

地點：本院法制局 304 會議室

主席：黃組長良瑩

紀錄：陳秋芬

出席人員：

一、學者專家：

國立臺灣大學國家發展研究所 辛副教授炳隆

二、機關代表：

(一) 國家發展委員會人力發展處

專門委員 劉振忠

科員 陳昱銘

(二) 內政部移民署

視察 鄭玉琴

(三) 勞動部勞動力發展署跨國勞動力管理組

副組長 莊國良

二、本局出席人員：

蔡研究員琮浩

林助理研究員智勝

陳助理研究員韋佑

發言要點：

國立臺灣大學國家發展研究所辛副教授炳隆：

- 一、報告名成為「外籍人才」，但摘要與正文部分內容卻是「移工」。由於國內各界都將外籍人才解讀為外籍專業人才，將移工解讀為外籍基層人力，二者明顯不同，研究取向與對應的法制內容亦有明顯差異，故建議釐清本報告是以外籍人才還是移工為研究對象。
- 二、報告第 3 頁最後一段提到主要適用就服法等勞動法令，事實上有關外籍專業人才主要適用的還有外國專業人才延攬及僱用法，建議補上。
- 三、報告第 32 頁引述監察院的報告，提到「補充性」人力之管制措施或法規已不符使用。由於該份報告主要是針對外籍移工，若本報告是討論外籍人才，似乎就無需對此有所著墨。此外，受到國內少子化的影響，未來台灣將持續仰賴引進外籍人力來因應國內的人力需求，故如果在報告中要就此提出建議，則應將政策基調改為建構持續且穩定的人力補充機制。事實上，近幾年來政府相關單位將引進外籍人力與移民接軌，而不再採客工制，就是反映新的政策基調。
- 四、本報告建議提升「移工久用留才方案」的法律位階，卻未說明如何提升，是要另訂專法，還是在現有就服法增列與中階技術人力有關之條文。
- 五、除本報告第 38 頁提到以月薪 16 萬元作為特定專業人才認定資格標準的門檻條件過高之外，目前中階技術人力與僑外生申請永居都面臨月薪必須達基本工資 2 倍以上之門檻條件。由於中階技術人力與僑外生留台出任薪資大多只有 3 萬多，要增加至申請門檻有其困難，對其後續申請永居的意願恐有不利影響，建議也一併納入檢討。
- 六、現行就服法第 52 條第 3 項是規定主管機關必須依「外籍勞工聘僱警戒指標」的數值，召開會議協商得引進外籍移工人數。目前主管機

關已就此訂定相關指標，並每年更新數據。若將其改為「外國人聘僱警戒指標」，涵蓋範圍擴及全體有聘僱關係之外國人，而不再侷限為外籍移工。如前面所述，政府引進外籍專業人才與基層移工的政策目的不同，其對國內社會經濟所造成的影響也有所差異，故本報告的建議不論就政策之必要性與實際操作之可行性，其適當性似乎都有待斟酌。

參採情形：

一、第1點意見，業已參採修正，將摘要與內文為調整。考量本報告名稱係「全球化移民系列-外籍人才延攬與留用相關法制探討」，書寫重點當著眼於外籍人才，而須說明的是本報告所稱外籍人才係包含高階外籍專業人才、外籍中階技術人才及僑外生。另參酌移工留才久用方案，外籍中階技術人才多由在臺工作滿6年及符合相關薪資或技術條件之移工所轉換，移工政策亦屬影響外籍中階技術人才政策成敗重要因素之一，是本報告問題研析與建議中第1點及第3點關於移工政策意見，仍有保留必要。

二、第2點意見，業已參採修正。

三、第3點意見：

(一)如第1點意見參採情形所述，外籍中階技術人才多由移工符合一定要件所轉換。縱監察院報告主要針對外籍移工，然移工政策亦會影響外籍中階技術人才政策評估與界定。是以本報告雖係討論外籍人才，惟關於外籍移工部分，仍有論述需要。

(二)另本報告第32頁雖有引述監察院報告，惟係建議主管機關依現今移工運用現況及監察院報告及國際公約意旨為通盤檢討，並未直接認定「補充性」人力之管制措施或法規已不敷使用，併予說明。

(三)另提及將補充性原則基調改為建構持續且穩定的人力補充機制，或可為提供主管機關參酌，爰參採修正。

四、第 4 點意見，參酌本報告肆、問題研析與建議二部分：「……建請修正《外國人才專法》，將特定中階技術人力納入適用對象，或評估持續推動『新經濟移民法草案』，賦予充分法源依據，……。」本報告已有說明。

五、第 5 點意見，贊同本報告意見。而所提關於外籍中階技術人才與僑外生申請永久居留面臨月薪須達基本工資 2 倍以上門檻，亦有薪資條件過高之嫌，為使主管機關可併同檢討，爰參採修正。

六、第 6 點意見，考量就業服務法無就「外籍勞工聘僱警戒指標」有明確定義說明；且依就業服務法通篇均係以「外國人」一詞為稱呼，僅此處以「『外籍勞工』聘僱警戒指標」稱之，確有文字前後不一。雖意見所稱外籍專業人才與基層移工，政府引進政策目的有所不同，本報告亦深表贊同，惟尚難據此作為法條用語前後不一之理由；又同一法規相同事項，使用不同用語，易引起解釋上疑慮，應予避免，為法制體例上之當然；另就業服務法主管機關勞動部與會代表亦表示如修改成「外國人聘僱警戒指標」，未來適用上亦不會有困難，對此修改亦表同意與尊重，爰維持本報告意見。

內政部移民署鄭視察玉琴：

一、查現行就業金卡申請機制，外國特定專業人才於外國專業人才申辦窗口平臺以網路傳輸方式申請，倘其申請案經勞動部（得會商中央目的事業主管機關）審查符合外國特定專業人才資格後，案件再經外交部審查（已入國之申請人，得免會同外交部審查）繳驗，嗣由本署核發就業金卡。

二、申請人於上揭平臺提出申請時，須先選擇所需之就業金卡效期，並

依其效期完成繳費後，續進行審查程序。爰申請人係依其個人所需做在臺之相關工作及居留規劃，對於延攬與留用外國人才有極大彈性。

- 三、為提升僑外生留臺意願，本署已辦理外國人停留居留及永久居留辦理修正作業（自 113 年 1 月 1 日施行），放寬渠等對象畢業後在臺覓職期間，由「6 個月+有必要者得再延長 6 個月」之規定，放寬為「1 年+有必要者得再延長 1 年」，總計最長為 2 年。

參採情形：

- 一、第 1 點及第 2 點意見，參採修正本報告，以符實務運作。
- 二、第 3 點意見，係屬該署業務補充說明，錄供參考。

國家發展委員會人力發展處劉專門委員振忠：

- 一、本會推動延攬外國人才，已參考日本、韓國、新加坡等國家做法，放寬外國人才來臺工作、永居等相關規定。
- 二、有關多國語言查詢系統，執行上難度甚高，目前本會網站之英語版本亦無法做到第二層以下之英語化，未來如欲多國語言網站，可能要 AI 之協助，針對特定資料做多國語言之翻譯。
- 三、當初將外國特定專業人才之月薪訂為 16 萬元，係參考外國專業人才前 50%之平均薪資，較能符合高階專業人才定義，此外，薪資有區域性的差異，如歐美國家平均薪資較高，東南亞國家平均薪資較低，致渠等國民符合 16 萬元難易度亦不同。
- 四、有關韓國職業特定清單專業認證(E-7-S)，建議釐清係屬何種類型之專業人才，以利後續與我國專業人才制度相關規定之比較。
- 五、考量政府正擴大留用僑外生，但目前各界仍有提出僑外生尋職期間無法工讀、永居門檻 5.5 萬元較高、雇主申請流程繁瑣且不確定性能否審核通過等問題。建議本報告可參考英國、加拿大對於留用僑外

生之立法例，針對我國留用僑外生政府提出建言。

- 六、就業金卡制度鎖定延攬非在臺受聘工作之國際高階人才，眾多從事創業、短期商務等工作類型，較無法長期留臺，爰不要求持卡人在臺，且就業金卡人可為我國搭建與國際接軌之橋梁，並可透過「技術外溢」及「新創投資」效果協助我國產業升級。

參採情形：

- 一、第 1 點意見及第 6 點意見，係屬該會業務補充說明，錄供參考。
- 二、第 2 點意見，僅表明執行難度甚高，惟未反對本報告意見；另參酌勞動部回復意見 2，亦贊同本報告多國語言網站建置，並建議由國發會、經濟部等機關帶頭建置，是仍建請參酌本報告所舉日本外務省及出入國在留管理廳網頁，作為後續製作多國語言網站規劃參考。
- 三、第 3 點意見，就如意見所述，薪資既有區域性差異，16 萬元月薪雖係參考外國專業人才前 50%之平均薪資所計算出數據，然作為申請標準，實有錯失歐美以外薪資偏低國家之優秀專業人才可能，標準是否妥適，確有再酌空間。另辛炳隆副教授第 4 點意見亦贊同本報告所述 16 萬月薪標準過高建議，爰維持本報告意見。
- 四、第 4 點意見，建請參酌本報告第 9 頁關於韓國「高階外籍專業人才」類別中韓國職業特定清單專業認證(E-7-S)介紹，亦可直接參酌本報告註 40-韓國法務部之原文資料，作為我國高階外籍專業人才規劃參考；第 5 點意見，考量本報告係就日本、韓國及新加坡為研究，英國及加拿大非本次研究範疇，建請國發會本於權責積極蒐集該兩國資料，並依本報告問題研析與建議五，就各國攬才留才政策為積極評估分析因應，以利我國取得搶才契機。

勞動部勞動力發展署跨國勞動力管理組莊副組長國良：

- 一、有關第 26 頁僑外生延攬及留用，勞動部網站有錯漏之處，於座談會

前業已修正完畢，建議本報告刪除以下內容：「……（註：勞動部勞動力發展署網站註明為 1 年，請盡速修改）……」。

二、有關第 35 頁建議三，建議本報告刪除以下文字：「……雖勞動部勞動力發展署於 2021 年 5 月有推出含英文、印尼文、越南文及泰文版本之『LINE@移點通』，主動向移工朋友推播工作及防疫訊息。然為增進外國人至我國工作業務之推展，……」並新增「……然為增進外國人至我國工作業務之推展，……爰此，建議經濟部 Contact TAIWAN、國家發展委員會 Talent Taiwan 參照日本政府官方網站提供外國人多國語言查詢……」

三、另第 52 條第 3 項規定，如修改成「外國人聘僱警戒指標」，未來適用上不會有所困難，對此修改建議同意並尊重。另本報告條文對照表中現行條文與建議條文有誤載之處，建請修正。

參採情形：

一、第 1 點意見，有關本報告第 26 頁原指勞動部網站有錯漏之處，因該網頁確已修正完畢，爰參採修正。

二、第 2 點意見，贊同本報告網站多國語言網站建置之建議。其餘文字建議部分，考量本報告文字無不明確之處，錄供參考。

三、第 3 點意見，贊同本報告法律用語一致化之正名建議。餘參採修正。

蔡研究員琮浩：

一、本報告於註 6 說明本報告所指之「移工」定義。一般而言，就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款之外國人，目前均以「移工」統稱之。惟頁 2 於內文論述時仍以「外勞」稱之，頁 19 則指移工多係從事國人不願投入之 3K 產業，按本報告係討論我國對外籍人才延攬與留用相關法制問題，內容除探討前揭對象外，尚包括高階外籍專業人才、中階技術人力等外籍勞動者，爰部分內容論述時以「移工」

統稱本報告之探討對象是否易有誤解問題（如前言、頁 36 等），建議於註 6 可予明確定義本報告之探討對象稱謂或略為修正部分內文用語。另註 6 內之「移往勞工」是否應為「移住勞工」（Migrant Worker），請予釐清修正。

二、頁 8，有關韓國推出「金卡制度」之說明，內文之金卡與科學卡英文皆為（Gold Card），建請釐清修正。

三、頁 41，本報告建議修正就業服務法第 52 條第 3 項為「前項每年得引進總人數，依『外國人』聘僱警戒指標，……」，惟於條文對照表上，將前揭建議條文誤植於現行條文欄，建請釐清修正。另現行條文應為「『外籍勞工』聘僱警戒指標」，建請併予修正。

四、頁 8，「計『劃』（畫）放寬允許…」、「日本亦計『劃』（畫）2024 年…」。頁 10，註 42，「計『劃』（畫）在 2007 年…」、「並實施『快速通道』計『劃』（畫）…」。頁 31，註 83，外國專業人才延攬及「雇」（僱）用法；另後提及之攬才專法是否為外國人才專法？以上建請釐清修正。

參採情形：

一、第 1 點意見，同辛炳隆副教授參採情形一。

二、其餘文字建議，參採修正。

林助理研究員智勝：

一、移工與本國人相同待遇建議主管機關可朝「移工變移民」研議

本專題肆、問題研析與建議，一、通盤檢討聘僱外國人之法制規定：建議主管機關依現今移工運用現況及監察院報告，併同參考國際公約所揭櫫國家應提供移工與本國人相同待遇，就法規已無法貼合之處，予以通盤檢討為宜。

按國際勞工組織在 2011 年通過第 189 號《家事勞工公約》，規定會員國應採取措施，尊重、促進及實現家事勞工與其他勞工一樣享

有相同之基本權利等。查 2021 年 11 月 23 日，行政院舉辦 CEDAW（消除對婦女一切形式歧視公約）第 4 次國家報告座談會會議紀錄決議：

「請勞動部參酌民間團體及委員針對家事移工之建議，於國家報告補充改善作法及立法時程」。惟勞動部指出，受僱於個人的家事勞工，因工作型態、工作時間、休息時間與受僱於事業單位的勞工明顯不同，適用現行《勞動基準法》，有窒礙難行之處。又因家事勞工工作場所主要於家庭內，工作時間與休息時間不易釐清，且各界對於相關規範內容未有具體共識，現階段推動專法有其困難。本報告建議移工與本國人相同待遇，在我國移工雇主與我國薪資結構考量下（例如現行我國基本工資每月為 2 萬 7,470 元，若移工同為 2 萬 7,470 元，將對國內基層家事工需求家庭造成衝擊），恐不易達成。目前移工在臺工作年限最長就是 12 年，可再延長 2 年，最長就是 14 年，若移工無法留臺，轉到其他國家工作，反而是臺灣損失。建議主管機關未來可朝向思考「移工變移民」，研議資深移工留在臺灣。

二、移工留才久用方案提升法律位階，主管機關應避免超國民待遇

同本專題肆、問題研析與建議，二、移工留才久用方案應提升法律位階。「移工留才久用方案」所需之相關配套法規之層級過低，缺乏法律層次之規範，從撰稿者提出日本、韓國、新加坡等國均在大幅增加移工優惠條件或修改更適合移工長期居留之移民政策制度上，積極調整移民政策以吸引外國專業人才及中階技術人力。行政院目前所提對於藍領階級技術人員留才之「移工留才久用方案」，缺乏法律層次之規範，獲准留用的移工在臺無工作年限，且不須繳就業安定費，事涉產業、勞工及就業市場等重大議題，實有必要將我國中階技術人員攬才、留才等重要規範，以法律明文規定。惟在法律明文規定後，建議主管機關應注意避免「超國民待遇」¹⁰⁸，避免排

¹⁰⁸ 超國民待遇主要包括對外資企業給予政策傾斜、稅收優惠、低成本甚至無償使用土地等多方面優惠待遇。這種優惠待遇實質形成對本國企業的歧視。超國民待遇的實施愈演愈烈，已經成為發展中國家吸引外資的普遍性的手段。

擠本國公民權益。

三、就業金卡查卡者有 4 成不在臺灣，建議主管機關瞭解避免淪為外商方便出入境金卡

贊同本專題肆、問題研析與建議，四、授權訂定就業金卡有效期間核給之判斷標準。就業金卡可以重複出入境，免拘束於三個月或六個月規定，在這方便性背後，給之判斷標準自然更為重要。2018 年開始核發的就業金卡，結合工作許可、居留簽證、外僑居留證和重複入境許可的功能，根據國發會統計，核發數這三年快速攀升，2020 年發出 1,399 張，2021 年快 2 千張，2022 年截至 11 月，來到 2,424 張，雖然評估有一部份的人是因為疫情，暫時居住我國，現在累計已經發出超過 6,000 張。就業金卡辦公室在 2022 年 7 月到 9 月做調查，回覆問卷的 1,081 名持卡者中，有 58.9%在臺灣，有 4 成不在臺灣，當中 16.7%的人明確表示已經不住在臺灣。這項借鏡新加坡的制度雖立意良善，但是否有提升我國搶才競爭力？值得商榷。

參採情形：

- 一、第 1 點意見，須先予澄清者，本報告第 32 頁係建議主管機關依現今移工運用現況及監察院報告及國際公約意旨為通盤檢討，並未直接建議移工與本國人相同待遇。其餘意見與本報告方向一致，錄供參考。
- 二、第 2 點意見，贊同本報告意見，錄供參考。
- 三、第 3 點意見，經國發會與會代表表示，就業金卡制度鎖定延攬非在臺受聘工作之國際高階人才，眾多從事創業、短期商務等工作類型，較無法長期留臺，爰不要求持卡人在臺，且就業金卡人可為我國搭建與國際接軌之橋梁，並可透過『技術外溢』及『新創投資』效果協助我國產業升級。錄供參考。

陳助理研究員韋佑：

- 一、關於報告第 15 頁，建議增補近年來高階專業人才延攬人數，以進一步聚焦檢視延攬政策施行下的政策效應，以統計數字來數檢視政策施行下人才延攬數量消長關係。
- 二、關於報告第 19 頁移工久用留才政策，行政院於 111 年 2 月通過勞動部研擬的「移工留才久用方案」，於確保國人就業機會前提下，開放符合資格的移工、僑外生在臺從事中階技術工作，並且無工作年限的限制，希冀藉此留用在臺優秀且成熟的外國技術人才，能在最短時間內補充所需產業人力。開放在臺工作滿 6 年以上的移工，及取得我國副學士（專科）以上學位的僑外生符合薪資或技術條件者，可由雇主申請為中階技術人力留用，目前開放類別製造業、營造業、農業（農、林、牧或養殖漁業工作）、海洋漁撈、機構看護工、家庭看護工及其他經中央目的事業主管機關指定之國家重點產業，但須具備一定薪資及技術條件。產業類須具備每月經常性薪資逾 3 萬 3 千元或年總薪資逾 50 萬元（僑外生首次聘僱 3 萬元，續聘回歸 3 萬 3 千元）；社福類分為機構看護及家庭看護，機構看護每月經常性薪資逾 2 萬 9 千元、家庭看護每月總薪資逾 2 萬 4 千元。技術條件方面，產業類或其他指定工作須符合專業證照、訓練課程或實作認定等資格條件之一，但經常性薪資逾一定金額者，則免技術條件。看護工作須同時符合我國語言測驗及相關教育訓練課程資格條件。資深移工或僑外生從事中階技術工作滿 5 年，符合入出國及移民法第 25 條規定要件，且每月總薪資逾 2 倍基本工資或取得乙級專業技能證明，得申請永久居留。依照原政策預期於 2030 年前留才資深移工 8 萬人，平均每月須留住 800 位移工，惟依勞動部提供統計資料，至 113 年 3 月 24 日止，共核准 26,199 名中階技術人力，其中產業類計

10,654 人、社福類計 15,545 人，建議增補此一政策制度目前適用上有無不足或缺失之建議，業界、雇主及移工適用此一政策遇到什麼問題或難處，薪資門檻須逾 2 倍基本工資，對於經濟較弱勢之雇主而言，相關政策是否有調整之必要。

三、報告研究面向涵蓋高級專業人才、中階人力、僑外生及移工，建議面向也很廣泛，含政策、修法及施政措施建議，建議可將報告內 9 點建議性質、屬性相類同者於排序上予以歸納。

參採情形：

一、第 1 點意見，建請參酌本報告註 83 之說明。

二、第 2 點意見，同辛炳隆副教授參採情形五。

三、第 3 點意見，因該建議與報告實質內容無涉，又編排順序涉及不同的邏輯思考，排列順序難有標準答案可稽，仍維持本報告原有順序。

散會：下午 4 時 20 分