

行政院勞工委員會職業訓練局

外籍專業人士來臺工作聘僱制度  
之檢討及效益評估

中華經濟研究院

中華民國 102 年 11 月

## 摘要

為瞭解臺灣聘僱外籍專業人士之制度檢討及效益評估，本研究透過國際發展趨勢比較，企業問卷調查及深度訪談，彙整相關結論與政策建議。就研究結論言：

### 一、國際發展趨勢與比較

1. OECD 國家聘僱改革趨勢，包括：專業人士的聘僱行政程序愈趨簡化與便捷、工作監測系統愈趨完備、評點制度持續拓展與推行、薪資門檻仍為聘僱主要考量條件、對於國際學生之尋職期有延長趨勢以及專業人員受雇者之比重持續上升等。

2. 評點制之優缺分析，評點制之優點，包括：(1)經濟面向，透過明確界定相關指標以及配合經濟和勞動力市場的目標設定或預估，可以兼顧聘僱需要與平衡；且透過評選系統的調整，可以盡量免除對國內勞工不利影響的負面效果；能增強就業基礎型移民；可符合該國最廣泛的經濟利益與發展目標與標準，從而促進該國競爭力。以及(2)政治與社會面向，透過公開透明之審核標準，能提振政府相關政策的公信力；可以避免因個案審批而致的門法花招；可以避免個別層面的挑戰與摩擦，以及兼顧外籍與本國勞動間的需求平衡，有助於族群融合。但評點制也需針對國內之人口年齡結構、產業發展特色、教育政策、勞動政策、移民政策等加以設計考量，也須考慮其他競爭對手之特色，耗費之行政、制度成本不可小覷。

### 二、問卷調查結果與訪談資料分析彙整

本研究針對聘僱外籍專業人士之企業進行問卷調查，得到 612 份有效樣本。主要發現包括：

1. 企業聘僱外籍專業人士主要原因為：解決專業人員不足（43.8%）、彌補高階主管與專業經理人員不足（22.2%）、業務/教學需要（18.8%）、從事特殊技術研發或技術移轉（17.8%）。主要效益以提升人力資源素質（36.4%）、提升管理決策能力（30.4%）、增進技術研發與產品創新能力（22.7%）、擴大市場行銷與通路（22.1%）、增加產值或銷售值（16.2%）為最主要。此外，有高達七成以上的企業未遭遇困擾，至於表達困擾者，以工作簽證移民法規的限制（15.7%）、稅務等法規繁瑣（6.4%）、文化與價值觀差異（5.6%）為主要。

2. 聘僱外籍專業人士對本國專業人士勞動條件的影響，將依聘僱之專業層次與技術水準而有不同。聘僱有外籍高階經理與專業主管的企業認為對本國專業人士的勞動條件有正面影響，並以教育訓練、就業機會為主要；而聘僱有年資或專業水準較低者則認為對於本國專業人士之勞動條件較易有負面影響，不過因此類之聘僱家數較少，比重甚低，不具有顯著意義，多數企業仍以無影響為主。

企業聘僱主要招募管道，多數以合作企業廠商引薦、員工推薦或自行招募；

至於聘僱僑外生則增加有學校或教育機構建教合作之管道。至於聘僱法規的困擾七成以上企業表示未受困擾，且技術或管理層次愈高者，未受法規困擾的比例愈高。至於遭遇問題或困擾，主要以申請步驟與行政程序、對聘僱人員之資格限制、聘僱期限與展延期限等為主，惟遭遇困擾企業比重在10%以下。

至於主要政策建議，包括：

#### 一、工作簽證移民法規等之改革建議

1. 實施便民之網路申請、送件與審核，以線上（on line）申請審核，透過網路之無遠弗屆，簡化並節約相關申請作業之行政成本與時間成本。

2. 聘僱外籍專業人士與移民政策之接軌，建議外籍專業人士的聘僱可採雙軌制，即對於有聘僱時效需要的企業，以優化現行外籍聘僱制度為主要執行方式，但對於有心嚮往來台工作之自願行專業人士，則可研擬設計臺灣適用的評點制。有關評點內容，可就現行國際評點制之採計內容作為參考，諸如年齡（鑒於臺灣老齡化日趨嚴重，開放之年齡上限不宜超過35歲），學、經歷，工作收入，華語程度認證，臺灣特殊經驗等，且初期名額應開放少額試行。

#### 二、聘僱資格限制

國內已推出有會商機制變通管道。惟仍可針對優秀人才適度開放。

#### 三、薪資限制之可行建議

針對現行外籍專業人士之薪資限制，多數企業多表贊同，且根據本研究問卷調查，反應有此一困擾之企業為相對少數，比例不到5%。惟對於僑外生之初入職場要求聘僱薪資達到37,619元/月，仍有若干企業認為可考慮修正。若為考量臺灣產業發展，或避免有所謂「假白領、真藍領」情事，則也可依產業別、或未來國內發展人才吃緊之相關工作，實施不同類別之薪資或聘僱資格門檻，以疏導人才之產業流向。

#### 四、有關稅務法規繁瑣建議

建議可針對外籍專業人士核發外籍人士專用自然人憑證結合於現有之「就業PASS」，如可方便作業之外，對於其薪資履歷等亦可直接建錄於資料庫。

#### 五、其他建議

1. 「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」之檢討
2. 聘僱期限更具彈性，針對不同產業或是不同職業別給與不同的聘僱期限，如重點產業、亮點產業或是國內短期不易培養的專業人員，可給較長期限。
3. 透過職能供需調查，建立「策略性與技能需求清單」
4. 聘僱政策之及時動態調整與回饋

# 外籍專業人士來臺工作聘僱制度之檢討及 效益評估

## 目 次

第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與目的.....	1
第二節 研究架構與內容.....	2
第三節 研究方法.....	5
第二章 外籍專業人士來臺工作聘僱現況與檢討.....	7
第一節 國內有關外籍專業人士聘僱相關法規沿革.....	7
第二節 外籍專業人士來臺工作聘僱現況.....	13
第三節 臺灣聘僱外籍專業人士現階段制度之審思與討論.....	15
第三章 國際聘僱外籍專業人士之現況與趨勢發展.....	22
第一節 國際外籍專業人士聘僱之現況與發展趨勢.....	22
專業人士的招募管道愈趨多元.....	23
景氣趨緩但主要國家仍持續招募外籍專業人士.....	24
評點制度持續拓展與推行.....	25
薪資門檻仍為主要考量條件.....	26
歡迎與偏好國際學生但仍有例外.....	26
OECD 有關外國與本地出生受雇者之職業類別變化.....	29
第二節 主要國家有關聘僱外籍專業人士之相關政策與作法.....	30
美國.....	30
加拿大.....	36
英國.....	39
德國.....	40
澳洲.....	41
紐西蘭.....	42
日本.....	44
韓國.....	48

香港.....	50
新加坡.....	51
第三節 聘僱外籍專業人士之評點制度討論.....	63
第四章 聘僱外籍專業人士制度之問卷調查分析.....	73
第一節 母體資料庫敘述統計分析.....	73
第二節 問卷調查之設計架構與抽樣方法概述.....	79
調查目的.....	79
調查對象.....	80
調查內容方向.....	80
調查方法.....	81
第三節 問卷調查之結果與分析.....	81
受訪廠商基本資料與特性.....	81
問卷調查結果分析.....	83
第四節 本章小結.....	98
第五章 聘僱外籍專業人士之經濟效益與面臨問題彙整.....	100
第一節 聘僱外籍專業人士之可能影響.....	100
第二節 臺灣聘僱外籍專業人士之瓶頸.....	105
市場需求面向.....	105
市場供給面向.....	107
第三節 聘僱外籍專業人士之可能做法與建議.....	109
第六章 結論與建議.....	118
第一節 研究結論.....	118
國際發展趨勢與比較.....	118
問卷調查結果分析彙整.....	121
座談會與訪談結果分析彙整.....	123
第二節 政策建議.....	124
參考文獻.....	131
附錄 1 「外籍專業人士來臺工作聘僱制度之檢討及效益評估」 問卷設計.....	138
附錄 2 「外籍專業人士來臺工作聘僱制度之檢討及效益評估」 第 1 次專家座談會會議紀錄.....	155

<u>附錄 3 「外籍專業人士來臺工作聘僱制度之檢討及效益評估」</u> <u>第 2 次專家座談會會議紀錄.....</u>	<u>161</u>
<u>附錄 4 「外籍專業人士來臺工作聘僱制度之檢討及效益評估」</u> <u>訪談紀錄.....</u>	<u>166</u>
<u>附錄 5 「外籍專業人士來臺工作聘僱制度之檢討及效益評估」評</u> <u>選會議意見與回覆.....</u>	<u>190</u>
<u>附錄 6 「外籍專業人士來臺工作聘僱制度之檢討及效益評估」期</u> <u>中審查評審意見與回覆.....</u>	<u>193</u>
<u>附錄 7 「外籍專業人士來臺工作聘僱制度之檢討及效益評估」期</u> <u>末審查評審意見與回覆.....</u>	<u>198</u>

## 表 次

表 2-1	國內有關外籍專業人士聘僱相關法規沿革.....	9
表 2-2	臺灣年度申請且有效聘僱外國專業人數.....	14
表 2-3	近年於臺灣大專院校正式修讀學位之僑外學生人數統計.....	19
表 3-1	2004-2010 年 OECD 等國家有關高等教育學生招收概況.....	27
表 3-2	OECD 國家外國出生工作者之職業分布情況.....	29
表 3-3	美國才能積分 (M B P S) 簽證評分系統.....	35
表 3-4	加拿大技術移民之國家職業分類表 (NOC) 評分系統表.....	37
表 3-5	英國高技術移民 HSMP 之評分系統表.....	39
表 3-6	澳大利亞專業人士居留簽證 (EOI) 評分系統表.....	41
表 3-7	紐西蘭專業人士居留簽證 (EOI) 評分系統表.....	43
表 3-8	日本高水準人才評點制評分系統表.....	46
表 3-9	韓國評點制評分系統表.....	49
表 3-10	香港綜合計分制之評選分數表.....	50
表 3-11	主要國家科技人才移民政策.....	55
表 3-12	主要國家有關聘僱外籍專業人才之做法與措施.....	57
表 3-13	先進國家工作簽證計畫.....	67
表 3-14	各國評點制內容之比較—簡表.....	68
表 3-15	各國評點制內容之比較—詳細內容 (1/3).....	69
表 3-16	各國評點制內容之比較—詳細內容 (2/3).....	70
表 3-17	各國評點制內容之比較—詳細內容 (3/3).....	72
表 4-1	各類別外籍專業人士聘僱之敘述統計.....	74

表 4-2	聘僱外籍專業人士之產業分配概況.....	77
表 4-3	受訪企業聘僱外籍專業人士類別分配概況.....	83
表 4-4	受訪企業聘僱外籍專業人士之人數分配概況.....	84
表 4-5	受訪企業聘僱外籍專業人士之主要原因.....	85
表 4-6	受訪企業認為聘僱外籍專業人士之實質效益.....	85
表 4-7	受訪企業聘僱外籍專業人士（含僑外生）遭遇的問題 .....	86
表 4-8	聘僱高階經理或專業主管企業對國內聘僱制度看法與 建議.....	92
表 4-9	聘僱外籍專業人員企業對國內聘僱制度之看法與建議 .....	92
表 4-10	聘僱 100 學年度後畢業僑外生之企業對國內聘僱制度 之看法與建議.....	93
表 4-11	受訪企業聘僱外籍專業人士的相關影響—依類別...	94
表 4-12	受訪企業增減本國員工聘僱類別與人數.....	96
表 4-13	受訪企業增減外籍專業人士聘僱類別與人數.....	97
表 5-1	2012 年臺灣地區就業者之行業與職業.....	104
表 5-2	臺灣初任人員平均每人月經常性薪資.....	116
表 6-1	臺灣於聘僱外籍專業人士之 SWOT 分析表.....	124
附表 1-1	問卷調查過程聯絡受訪廠商過程紀錄.....	148
附表 1-2	受訪廠商基本資料.....	149
附表 1-3	聘僱專門性或技術性專業人士之調查結果與比較.....	151
附表 1-4	聘僱外籍專業人士之之製造業廠商基本資料.....	154

## 圖 次

圖 1-1 研究架構流程圖.....	4
圖 2-1 臺灣 2007~2012 年有效聘僱白領人數與成長率.....	13
圖 2-2 2012 年臺灣外籍專業人士之聘僱主要產業類別.....	15
圖 3-1 2010-12 年歐盟藍卡的門檻—要求工資占全職就業者 年平均總收入之比重.....	26
圖 3-2 OECD 國家畢業後求職允許最長期間.....	29
圖 4-1 各類別外籍專業人數聘僱比重-以聘僱企業家數為基礎 .....	74
圖 4-2 聘僱外籍專業人士廠商之各縣市別比重.....	75
圖 4-3 聘僱外籍專業人士廠商之區域別比重.....	75
圖 4-4 聘僱外籍專業人士企業之產業別比重.....	77
圖 4-5 外籍專業人士來臺工作聘僱效益評估問卷設計架構圖 .....	81
圖 4-6 問卷調查結果之受訪廠商基本資料與特性.....	83

# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機與目的

臺灣自二次戰後經濟快速起飛，產業結構由農業轉向勞力密集的加工代工產業，並迅速轉型升級為資本密集的重工化學產業、技術密集的電子資訊通信產業，而在 21 世紀則以知識經濟為經濟發展主軸之一。

發展知識經濟，其中重要的關鍵就是人力資本的厚植，除了培育各項專業人才，並以人力結構多元，積極延攬外籍專業人才，充裕人力資本。尤其，面對日益全球化的政經情勢，人才國際移動已漸成為常態。目前諸多國家在人力資源政策上，除了母國正規教育體系與職業訓練機制外，修改移民法令、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。

雖然，臺灣自 80 年代起，為了配合推動重要建設、協助產業之發展及基於社會發展需要，開始引進外籍勞工。不過歷年都以藍領外籍勞工為主要。根據行政院勞工委員會最新統計，2007 年至 2012 年，臺灣申請且有效聘僱白領人數多未超過 3 萬人關卡，且隨景氣循環，呈現波動不穩定現象，2011 年為 26,798 人，較前一年微幅上升 0.8%，2012 年又上升 3.1%，達 27,624 人。而白領外籍勞工占總外籍工作者的比重多低於 6%。

現行我國開放引進外籍專業人士來臺工作，係為補充國內專業人員之不足，並期藉由引進專業人士，提升國內產業競爭力及創造國人就業機會。目前開放得申請外籍專業人士來臺之工作，約有：

- (一) 專門性或技術性；
- (二) 僑外資事業主管；
- (三) 教師；
- (四) 補習班語文教師；
- (五) 運動教練及運動員；
- 以及 (六) 宗教、藝術及演藝工作等六類工作。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，根據就業服務法規定，第一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：

- (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。
- (二) 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。
- (三) 服務跨國企業滿 1 年以上經指派來我國任職者。
- (四) 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，各類

別外籍專業人士的受聘僱薪資，需達每月新臺幣 47,971 元最低門檻。

另外，基於育才及留才考量，協助企業延攬特殊需求之專門性或技術性工作人士，行政院勞工委員會於 2012 年 6 月 14 日修正相關規定，自 100 學年度（即 2011 年 9 月）起於國內大學畢業之外國留學生與僑生（以下簡稱僑外生），聘僱薪資達月平均新臺幣 37,619 元以上者，不需具備 2 年工作經驗，即可申請從事專門性或技術性工作，以吸引優秀畢業僑外生留臺工作。

是而本研究之目的，主要包括：

1. 檢討臺灣現行外籍專業人士聘僱政策與制度；
2. 引進外籍專業人士對國內經濟社會之整體效益評估；
3. 蒐集各國外籍專業人士聘僱政策與制度，並與我國制度進行評估比較；
4. 提供新的外籍專業人士聘僱制度之具體作法（如評點制），供後續制度規劃研議參考。

## 第二節 研究架構與內容

有關本研究之研究架構流程，可圖示如圖 1-1 所示。首先，針對研究主題，擬透過資料與文獻之蒐集整理，分就國內有關目前外籍專業人士聘僱之現況，主要國家聘僱外籍專業人士之相關措施與規定，包括主要國家對於外籍專業人士之需求情況以及相關政策做法，其中並針對歐美國家之評點制度加以回顧其作法以作為我國相關政策之參考。

而後透過研究方法，包括：深度訪談、專家座談會以及針對聘僱外籍專業人士之企業進行問卷調查，獲致外籍專業人士為國內經濟發展之效益評估，包括：聘僱外籍專業人士對臺灣勞動市場之可能效益與影響；聘僱外籍專業人士對臺灣競爭力、產業轉型之影響；現行僑外生畢業後留臺工作聘僱制度之效益分析；現行聘僱制度之缺點與優點以及可行之政策建議，包括評點制度以及其他相關作法。最後為研究結論與政策建議。

亦即，透過前述研究架構與流程，本報告之章節內容如下：

第一章緒論，主要針對說明本研究之動機與目的以及研究架構與流程等；

第二章為國內聘僱外籍專業人士之現況，包括政策目標相關法規沿革、聘僱現況之次級資料分析與現行制度檢討；

第三章為國際聘僱外籍專業人士之現況與趨勢發展，包括主要機構與國家之相關報告、執行制度的彙總，以及有關政策執行之效益分析等，其中將針對評點制以及優先制等操作過程加以討論其優缺點；

第四章為本研究之問卷調查設計與結果分析；主要為針對聘僱外籍專業人士之企業進行問卷調查，明瞭企業聘僱之原因與因應措施、招募管道與操愈之問題、引進現況、效益（包括營運影響、技術轉型、對本國勞動力之勞動條件、就業機會等正負面效益等）。

第五章為有關聘僱外籍專業人士之深度訪談與相關資料分析彙整，針對聘僱未及專業人士之主要族群，包括聘僱企業、人資仲介、專業人士等之深度訪談，彙整相關人士對我國制度之實務經驗、政策與措施之檢討與評估等。

第六章為結論與建議，包括研究結論與政策建議。

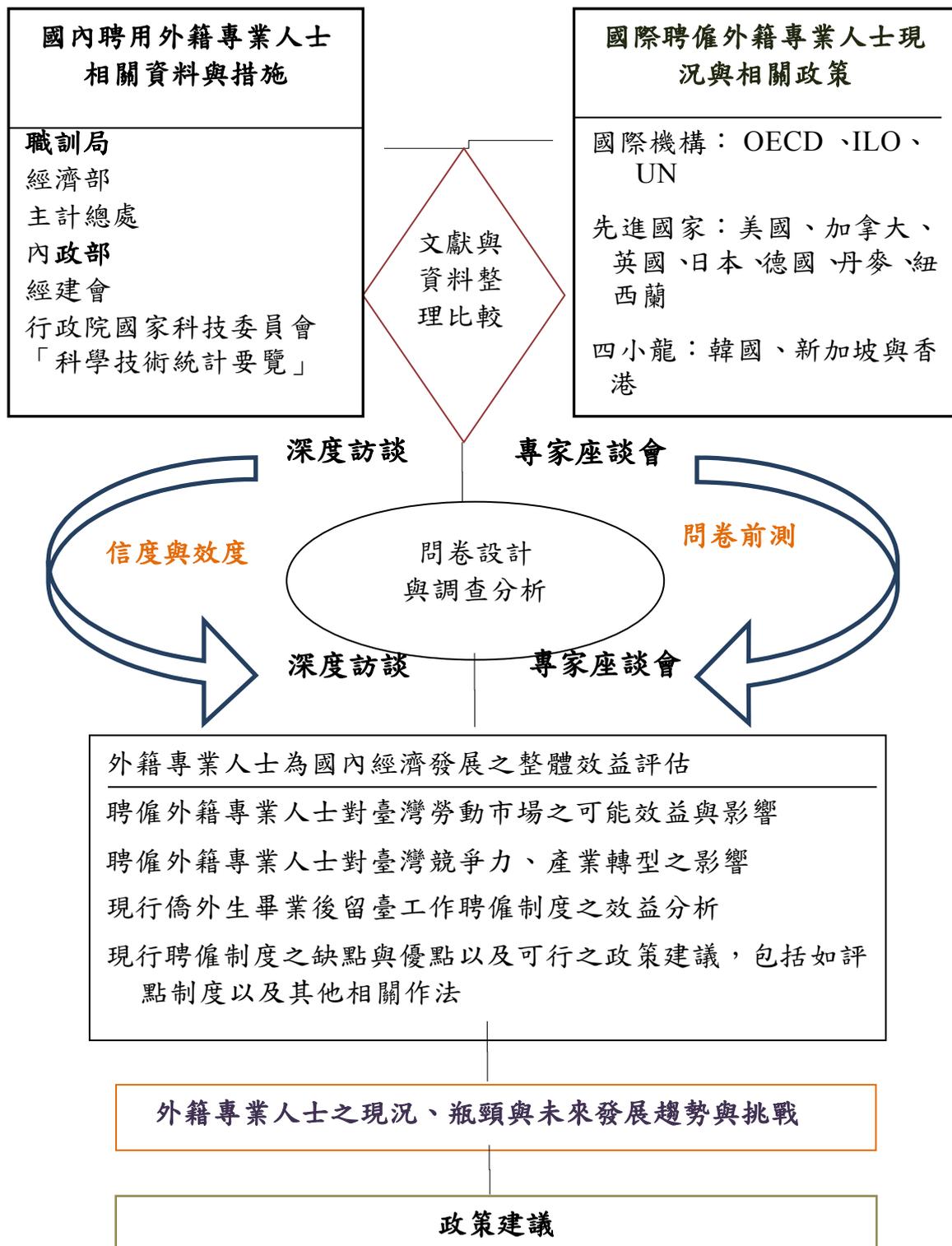


圖 1-1 研究架構流程圖

### 第三節 研究方法

本計畫基於前述研究目標，擬以國內現行外籍專業人士聘僱制度與相關統計資料為基礎，結合國際機構以及主要國家「外籍專業人士聘僱與移民等」文獻與資料的觀察，並配合有關問卷設計調查以及深度訪談與專家座談會，探討值此知識經濟時代，各國競逐人力資本，厚植人才資料庫時期，國內現有制度所面臨的困境及可能解決之道，並據以綜整有關聘僱外籍專業人士之可能做法與轉型模式，以及歸納現有國內人才能量與國外專業人士之平衡策略、行動方案與執行步驟。據此，本計畫架構的研究策略與方法如下：

#### （一）文獻回顧

透過 OECD 及聯合國（UN）之國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）等機構之相關報告與資料庫，進行國際專業人士跨國移動之經濟性因素與非經濟性因素，以及主要之趨勢與關鍵影響因素之討論分析。

#### （二）次級資料蒐集

有關次級資料蒐集，於國內部分除利用行政院勞工委員會、經濟部、主計總處、內政部等相關單位有關外籍勞工，尤其專業人士聘僱之次級資料為初步資料分析之外，並將針對聘僱外籍專業人士之變化趨勢，對照國內就業市場有關專門與技術工作就業人數之變化，薪資等相關指標之變化，歸納其間可能關係與原因。

此外，並參酌國外資料與分析，對照國內相關資料，討論引進外籍專業人士之國內經濟發展之效益評估。以及當前引進外籍專業人士所面臨的挑戰與困境，以及國際未來發展趨勢下，對臺灣之可能影響。

#### （三）問卷調查

本研究將針對各類別工作引進外籍專業人士（含僑外生）之雇主進行問卷調查。問卷內容包括：

1. 雇主人力需求、缺工情形與原因及因應措施。
2. 雇主聘僱外籍專業人士之原因分析及引進現況。
3. 雇主招募外籍專業人士之方式與管道、及招募所遭遇問題。

4. 現行對外籍專業人士資格規範是否阻礙雇主引進外籍專業人士；辦理申請聘僱相關程序之行政效率及遭遇問題。
5. 引進外籍專業人士對於雇主之營運影響、技術轉型或競爭力提升情形、勞動力補充情形、正負面效益等評估。
6. 引進外籍專業人士之增減對於雇主所聘僱本國員工工作權益與勞動條件之影響、以及創造本國勞工就業機會等評估。

#### （四）專家意見

為彙整國內專家學者以及業界、勞工團體以及政府官員對於國內聘僱外籍專業人士聘僱政策與制度現況檢討進行座談討論及意見交流。規劃舉辦2場次座談會，第一場次主要以問卷設計相關議題以及臺灣實施評點制度之可行性與策略方法等為主，至於第二場次，則以問卷調查結果以及臺灣有關外籍專業人士聘僱制度改革政策建議為主。

#### （五）個案深度訪談與研究

為了解外籍專業人士之聘僱制度之檢討與建議，擬針對各類別工作引進外籍專業人士之雇主代表、勞工代表、產業工會、職業工會團體代表及私立就業服務機構代表進行深度訪談。

#### （六）政策建議

經由前述操作處理，可以綜整未來有關聘僱外籍專業人士之可能改進建議，並歸納現有國內人才能量與國外專業人士的相關策略與可行方案。

# 第二章 外籍專業人士來臺工作聘僱 現況與檢討

## 第一節 國內有關外籍專業人士聘僱相關法規 沿革

於當前知識經濟時代下，吸引國外專業人才為全球化趨勢，世界各國均積極招攬優秀人才，以提升國家競爭力，而我國產業正面臨由「效率驅動」邁向「創新驅動」轉型期，在延攬國外專業人才政策上亦朝向開放角度，以利企業引進優秀外籍人才，促進產業轉型升級，並增進本國勞工之權益。

在引進外國專業技術人員方面，自2004年1月15日起，行政院勞工委員會成為單一窗口，統一審核標準，不但便利申請人送件，縮短審核期程，並不斷改進申請書表格式，便利外國人填寫。目前國內聘僱外籍專業人士之相關的法規，除「就業服務法」外，包括「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」，以及「『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」（以下簡稱「審查標準」）等，都有所相關。而根據「就業服務法」，可引進外國人從事工作類別有以下各款：

1. 專門性或技術性之工作。
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：
  - 1) 公立或經立案之私立大專以上院校或外國僑民學校之教師。
  - 2) 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。
  - 3) 公立或已立案私立實驗高級中學雙語部或雙語學校之學科教師。
4. 依補習教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。
5. 運動教練及運動員。

6. 宗教、藝術及演藝工作。
7. 商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。
8. 海洋漁撈工作。
9. 家庭幫傭。

10. 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。

11. 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。

其中第 1 類至第 6 類者，為一般所習稱之白領工作，而第 7 類至第 11 類則偏屬於昔稱之藍領工作者。

而為了保障國人的就業機會，避免「假白領、真藍領」的現象發生，對於外國人受聘僱從事專門性技術性工作，對於聘僱之資格則有相關規定，其中外國人從事專門性技術性工作除應符合「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」其他規定外，就外國人資格部分仍應符合下列資格之一：

一、依專門職業及技術人員考試法規取得證書或執業資格者。

二、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二年以上相關工作經驗者。或經會商機制，得不受工作經驗限制。

三、服務跨國企業滿一年以上經指派來我國任職者。

四、經專業訓練，或自力學習，有五年以上相關經驗，而有創見及特殊表現者。

此外，另有薪資（月薪）限制，平均月薪不得低於 47,971 元，而此依工作類別分別規定之。不過基於育才及留才，以及協助企業延攬特殊需求之專門性或技術性工作人士，行政院勞工委員會於 101 年 6 月 14 日修正相關規定，自 100 學年度起於國內大學畢業之外國留學生與僑生（以下簡稱僑外生），聘僱薪資達月平均新臺幣 3 萬 7,619 元以上者，不需具備 2 年工作經驗，即可申請從事專門性或技術性工作，以吸引優秀畢業僑外生留臺工作。

現階段臺灣有關外勞引進的管理機制主要特色為；採許可制，由雇主申請；主管機關由多元到單一勞委會窗口（除船員等特殊類

別)；來台之外籍專業人士可自由轉換雇主、無配額且多無須繳納仲介費、就業安定費或就業安定基金。而工作許可期限最長三年，期滿雇主得申請展延，無次數限制。

至於外籍專業人士之主要機關及掌理事項包括：(1)勞工委員會負責外國人之聘僱許可及管理業務等；(2)外交部領務局主掌簽證及文件驗證等；(3)縣市地方政府則處理外國人在臺工作之管理、檢查、罰鍰處分、勞資爭議處理等；(4)內政部入出國及移民署之各縣市服務站負責外國人在中華民國境內工作之檢查、遣送出國、收容、居留等管理事項等；(5)各區國稅局則負責查核外國人繳納個人綜合所得稅等。

有關外籍專業人士聘僱相關法規之沿革，茲彙整如表 2-1 以為參考。

**表 2-1 國內有關外籍專業人士聘僱相關法規沿革**

日期(民國)	法規名稱	內容
81年5月8日	公佈就業服務法	第五章外國人之聘僱與管理第42條至第62條
以下法規皆由就業服務法延伸出來：		
81年7月27日	公布外國人聘僱許可及管理辦法	
87年9月15日	公布雇主聘僱外國人從事演藝工作許可及管理辦法	
89年6月27日	公布外國人臨時入國許可辦法	
93年1月13日	公布雇主聘僱外國人許可及管理辦法	
93年1月13日	公布廢止外國人聘僱許可及管理辦法	
93年4月07日	公布雇主聘僱外國人從事演藝工作許可及管理辦法	
93年4月19日	公布有關「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」第五條第二款「二年以上相關工作經驗」之意涵	一、「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」第五條第二款規定：「外國人受聘僱從事前條工作，除符合本標準其他規定外，仍應符合下列資格之一：、二、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二年以上相關工作經驗者。、、」，所稱二年以上工作經驗需為其畢業後之相關工作經驗始予採計，渠在學期間之實習或工讀不予計入。 二、如渠於高級中學或職業學校畢業後工作數年，始進入公立或已立案之私立大學或獨立學院就讀，依學位授予法取得學士學位者，於取得學士學位前之工作經驗，因其時渠尚未具備從事該行業之專業，故該工作經驗非與所從事工作相關，亦不予採計。

日期(民國)	法規名稱	內容
93年8月23日	公布有關外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第三款第二目及第三目之教師工作，應取得中央目的事業主管機關採認之國內外大學或獨立學院學位，且取得擬任課程合格教師或任教資格，所稱「取得擬任課程合格教師或任教資格」如說明。	一、依據教育部93年7月14日臺中(一)字第0930088710號函辦理。 二、「取得擬任課程合格教師或任教資格」係指何種證照一節，由於各國師資培育養成制度不同，如其所屬國之合格教師有發給教師證書者，該項證照係指具有擬任課程之教師證書；如其所屬國對於合格教師並無發給教師證書者，則是項證照係指可用以證明其能夠於該國教授本國人擬任課程之文件。 三、持有TESL(教授以英語為第二語言)或TEFL(教授以英語為外國語言)證照之外籍人士僅能於其所屬國教授「外國人」英語，並不能於其所屬國之正式教育體制內教授本國人英語，是以，渠等應不具有教授英語之任教資格。 四、另以英語為母語之外籍人士持有師範校院未分科系之畢業證書者，應視其所修課程之類型，據以判斷其是否具有教授英語之任教資格。
94年04月04日	公布各級公立或經立案之私立學校及幼稚園、托兒所(以下簡稱各校及幼稚園、托兒所)，不得與補習班、私立就業服務機構等簽訂契約，由補習班、私立就業服務機構指派所聘僱之外國人至各校及幼稚園、托兒所內從事外國語文教學工作。	一、查就業服務法(以下簡稱本法)第46條第1項第3款規定，聘僱外國人從事學校教師工作，以下列各目為限：(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。至於依補習班及進修教育法立案之短期補習班依本法第46條第1項第4款規定，得聘僱專任外國語文教師。 二、另依教育部92年9月26日臺社(一)字第0920129562B號(如附件一)及內政部兒童局93年7月1日童托字第0930007660號函(如附件二)，皆明文禁止補習班與幼稚園或托兒所簽訂承攬契約方式指派所聘僱之外國人至幼稚園或托兒所從事外國語文教學。
96年3月16日	公布核釋雇主聘僱外國人許可及管理辦法第十一條之一所定「依法有留職停薪之情事」，指依勞動基準法、兩性工作平等法等相關法令規定予以留職停薪者。	
97年1月08日	修正私立就業服務機構許可及管理辦法部分條文。	
97年9月29日	修正雇主接續聘僱外國人之比率或數額基準第二點修正規定。	
97年10月27日	修正「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」部分申請書，並自即日起生效。	
97年12月24日	修正「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」部分條文。	
98年1月10日	公布補習班業者申請聘僱外籍教師，應對所檢附之文件負查證之義務，如檢附學歷證件經查係屬假造，將違反就業服務法第5條第2項第5款規定，依同法第65條規定得處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。補習班業者於進用外籍教師時，應審慎確認學	

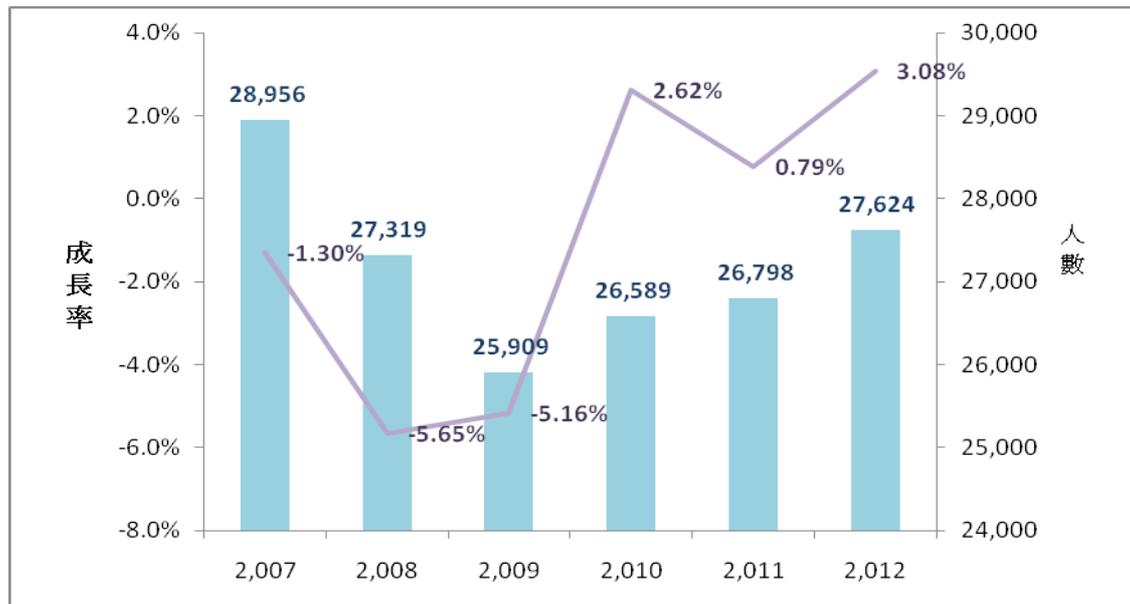
日期(民國)	法規名稱	內容
	歷證件之真偽，以免觸法。	
98年01月14日	公布行政院勞工委員會辦理私立就業服務機構及就業服務專業人員違反就業服務法停業及廢止案件裁量基準	
98年05月21日	因應營利事業統一發證制度廢止，申請外國專業人員工作許可應備文件，有關「機構立案登記證明或商業登記證明」之替代措施。	經濟部98年4月2日經商字第09802406680號公告：「直轄市政府及縣(市)政府依營利事業統一發證辦法所核發之營利事業登記證，自98年4月13日起停止適用，不再作為證明文件，公司及商業於該日起辦理變更登記時，毋須繳回作廢。」。雇主申請聘僱外國專業人員工作許可應備文件中列有「機構立案登記證明或商業登記證明」，為配合營利事業登記證不再核發及停止適用之制度，爾後，以下列文件替代「機構立案登記證明或商業登記證明」辦理相關事宜：(一) 新設立之本國公司、外國分公司以經濟部核發之核准函替代原營利事業登記證。(二) 新設立外國公司在臺辦事處除經濟部核准函外，另應加附公司登記表。(三) 已設立之本國公司、外國分公司請列印檢送經濟部商業司網站所載商工登記資料( <a href="http://gcis.nat.gov.tw/index.jsp">http://gcis.nat.gov.tw/index.jsp</a> )，替代原營利事業登記證。(四) 已設立外國公司在臺辦事處，除列印經濟部商業司網站所載商工登記資料外，另應加附公司登記表。
98年7月17日	修正「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」部分條文。	
99年11月01日	公布具學士學位之外國人從事專門性或技術性工作免除2年工作經驗規定之會商機制說明。	
101年2月23日	修正有關「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第三類外國人申請資格。	放寬「外國留學生」申請工作許可應備文件，同「僑生」規定僅需檢具最近一學期成績證明。「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第31條業於100年12月30日修正發布，有關外國留學生申請工作資格原需正式入學修習課程二學期之成績證明(研究生除外)，已修正為僅需就讀一學期之成績證明，與現行僑生申請規定一致。
101年4月09日	核釋「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」第五條第三款所定「跨國企業」。	核釋「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」第五條第三款所定「跨國企業」，指在二個以上國家建立子公司或分公司由母公司或本公司進行有效之控制及統籌決策，以從事跨越國界生產經營行為，其母公司或本公司在國外，且在臺灣地區設有子公司或分公司，並符合下列各款要件之一之經濟實體：一、申請前一年於全世界資產達二十億美元以上。二、經經濟部工業局核發企業營運總部營運範圍證明函。三、國內員工數目達一百人以上且其中五十人以上具專科以上學校學歷。四、國內年營業收入淨額達新臺幣十億元以上。五、區域年營業收入淨額達新臺幣十五億元以上。六、其他經中央主管機關會商中央目的事業主管機關專案同意者。

日期(民國)	法規名稱	內容
101年6月14日	公布外國人受聘僱從事專門性及技術性工作之每人月平均薪資最低數額，並自中華一百零一年六月十四日生效	一、外國人受聘僱從事專門性及技術性工作之每人月平均薪資不得低於新臺幣四萬七千九百七十一元整。但有下列情事之一者，不在此限：(一)公立或已立案私立大專以上校院或學術研究機構辦理專題研究計畫聘僱之專任研究助理人員，其月工作酬金達「國科會補助專題研究計畫專任助理人員工作酬金參考表」學士或碩士學位第一年年資數額以上者。(二)自一百學年度起，於公立或已立案私立大專以上學校院畢業之外籍留學生、僑生及其他華裔學生，其每人月平均薪資達新臺幣三萬七千六百十九元整以上者。 二、本會九十四年十一月九日勞職規字第○九四○五○六三七二號公告，自即日停止適用。
102年05月15日	核釋「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第七條第三項規定，雇主聘僱外國人入國從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款規定工作。	核釋「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第七條第三項規定，雇主聘僱外國人入國從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款規定工作，其檢附之相關證明文件係於阿富汗、阿爾及利亞、孟加拉、不丹、緬甸、柬埔寨、喀麥隆、古巴、迦納、伊朗、伊拉克、寮國、尼泊爾、尼日、奈及利亞、巴基斯坦、塞內加爾、索馬利亞、斯里蘭卡、敘利亞、菲律賓、泰國、越南、馬來西亞、印尼等國家地區作成者，需經我國駐外館處之驗證。但有下列情形之一者，不在此限，並自即日生效：一、外國人係任職於跨國企業，因職務調動至臺灣分公司或子公司者，其總(母)公司或分(子)公司所出具之工作經驗證明文件，不須驗證。二、外國人受聘僱從事「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」第四條第一項第十一款學術研究工作，且其學歷為經中央目的事業主管機關採認之國外大學或獨立學院學位者，其學歷及工作經驗證明文件，不須驗證。
102年05月17日	公布主聘僱具學士學位以上之外國人入國從事就業服務法第四十六條第一項第一款專門性及技術性工作，外國人可不受工作經驗限制之規範。	雇主聘僱具學士學位以上之外國人入國從事就業服務法第四十六條第一項第一款專門性及技術性工作，具下列資格之一者，其所聘僱之外國人不受工作經驗之限制：一、取得經濟部核發之「企業營運總部範圍證明函」、「國內外企業在臺設立研發中心計畫核定函」、於獲獎次日起一年內有效之「電子資訊國際夥伴績優廠商證明函」，或屬「新興重要策略性產業屬於製造業及技術服務業部分獎勵辦法第五條第一項附表九所列十項屬於技術服務業之公司」。二、科學工業園區事業單位且其聘僱之外國人從事之工作為生產產品或勞務所需之設計、提升產業技術或研究發展、經營管理及相關研究、國外特殊語言區域業務推廣及市場調查分析等。另雇主聘僱具學士學位以上之外國人入國從事就業服務法第四十六條第一項第一款專門性及技術性工作，受聘僱之外國人為自一百學年度起畢業於國內公立或已立案私立大專以上學校院之外籍留學生僑生及其他華裔學生者，不受工作經驗之限制。

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局。  
[http://www.evta.gov.tw/identity/list.asp?mfunc\\_id=7&func\\_id=7&group\\_id=2](http://www.evta.gov.tw/identity/list.asp?mfunc_id=7&func_id=7&group_id=2)

## 第二節 外籍專業人士來臺工作聘僱現況

根據行政院勞工委員會統計資料，2007年至2012年，臺灣申請且有效聘僱白領人數呈現波動不穩定現象（如圖2-1），2011年為26,798人，較前一年微幅上升0.8%，2012年又上升3.1%，達27,624人。雖然年增率因國內外經濟景氣收縮與擴張而有增加或減少，但是歷年來有關外籍專業人士聘僱少有超過3萬人；相較於藍領外籍人員之直線上升趨勢，有關外籍專業人士之市場規模成長較為停滯。



資料來源：職業訓練局網站資料。[http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc\\_id=14&func\\_id=58](http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc_id=14&func_id=58)

圖 2-1 臺灣 2007~2012 年有效聘僱白領人數與成長率

目前聘僱外國人許可及管理辦法規定，外國專業技術人員來臺工作須經行政院勞工委員會書面審查同意，才發給工作許可，最長期限為三年；審核條件包括雇主經營規模、申請者學經歷、工作內容及薪資，其中為保障本國人就業機會，針對第1類之專門性或技術性工作的白領外籍專業人士，在薪資部份更設立至少須跨過47,971元的門檻。根據行政院勞工委員會職業訓練局2010年資料顯示，身價行情最高的白領外籍勞工為外籍運動員，平均薪資有23萬7446元，惟申請此類之人員都為少數；其次是財稅金融專業人士的22.3萬元。此外，外籍律師行情約14萬元、外籍運動教練10.7萬元、土木工程師9.7萬、學術研究6.7萬、學校老師6.1萬元等。

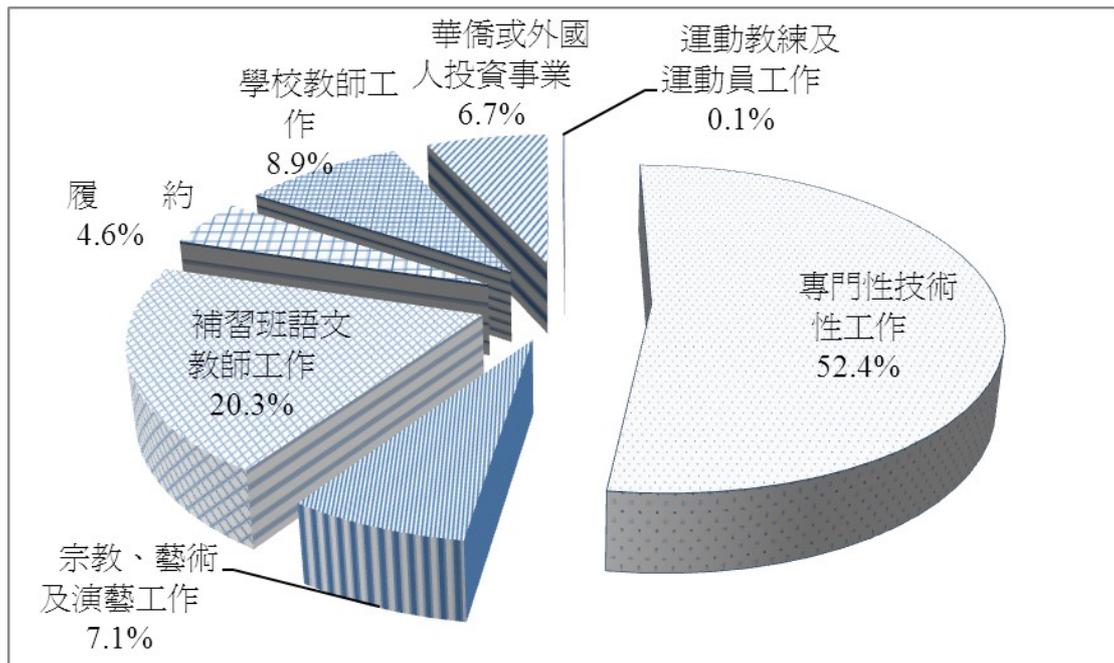
同時，根據表 2-2 可知，來臺從事專業工作者，以男性為主，學歷則以大專為多數，其次為高中、碩士學位。而國籍別部份，近年來也一直以日本人為主，以 2012 年有效聘僱外國專業人數為例約占 28.2%，即每四名於臺灣受聘僱的外籍專業人士，至少有一人為日本人，顯見臺灣對於日本籍之專業人士的倚重。其次是美國人占 21.4%、1,522 人的馬來西亞人占第三、加拿大人第四。

表 2-2 臺灣年度申請且有效聘僱外國專業人數

單位：人		2007 年	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年
性別	男	23,805	22,365	20,983	21,605	21,664	22,209
	女	5,151	4,954	4,926	4,984	5,134	5,415
學歷	博士	1,214	1,382	1,368	1,440	1,372	1,417
	碩士	2,779	3,015	3,141	3,418	3,375	3,797
	大專	21,310	19,497	18,393	18,242	17,975	18,161
	高中	3,357	3,280	2,934	3,399	3,962	4,138
	國中	97	119	47	61	82	105
	其他	199	26	26	29	32	6
國籍別	1 日本	8,181	7,638	7,030	7,200	7,376	7,786
	2 美國	4,828	4,664	5,034	5,441	5,620	5,907
	3 加拿大	2,539	2,432	2,083	1,949	1,677	1,522
	4 馬來西亞	1,722	1,423	1,500	1,510	1,443	1,487
	其他	11,686	11,162	10,262	10,489	10,682	10,922
總計		28,956	27,319	25,909	26,589	26,798	27,624

資料來源：職業訓練局網站資料。[http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc\\_id=14&func\\_id=58](http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc_id=14&func_id=58)

此外，有關外籍專業人士申請類別又以專門性、技術性工作為主（如建築土木、財稅金融、不動產經紀、律師、技師、學術研究等）最大宗（如圖 2-2），占 52.4%，其次是「補習班語文教師」約佔 20.3%，第三位是 7.1% 的「宗教、藝術及演藝工作」。



資料來源：職業訓練局網站資料。[http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc\\_id=14&func\\_id=58](http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc_id=14&func_id=58)

圖 2-2 2012 年臺灣外籍專業人士之聘僱主要產業類別

### 第三節 臺灣聘僱外籍專業人士現階段制度之 審思與討論

雖然，臺灣起 1990 年代起，即開放引進外籍勞工，主要用意除補充國內勞動之不足之外，並期望能透過高品質專業人力資源的引入，提升國內技術、研發、創新與產業轉型。惟不論是就引進的絕對數量抑或相對其他國家有關聘僱外籍專業人士的成長率等，臺灣呈現原地踏步，停滯不前的現況。以下將討論並分析現階段有關聘僱外籍專業人士制度以及其可能的優缺點，以為後續問卷調查設計與深度訪談提綱之基礎。

有關現階段臺灣引進外籍專業人士，主要制度之設計，除依據「就業服務法」明訂引進類別人士之類別之外，並針對專門性、技術性人員訂有薪資門檻以及學歷或相關工作經歷之限制。雖然在 100 學年度（2011 年 6 月）略有放寬僑外生之薪資與學經歷下限，但仍引起相當討論，主要論點在於相關法規之鬆綁，有認為開放幅度仍不足夠，甚或認為應依憑市場供需自動調整機制決定，不需設定相關薪資或學經歷之門檻，有關限制反而造成社會資源損失與調整成本浪費；但也有認為 21 世紀以來，非典就業成為常態，

且不論是國內有關失業統計或 OECD、ILO 發布之國內或全球失業與就業數據，都指出勞動市場依然緊繃，未來就業將持續呈現低迷景況，並且國內有關「假白領、真藍領」的疑慮始終存在，故而薪資下限或學經歷限制仍不應斷然捨棄。

事實上，有關引進外籍專業人士對國內經濟的影響，如根據經濟學之供給面生產函數分析，亦即： $Y = F(L, K, A, \dots)$ ，則其直接與間接影響層面包括有對勞動市場（L）、資本市場（K）、技術研發（A）以及總體經濟（Y）等層面，以下分層探討。首先就引進外籍專業人士對本國勞動市場的影響，於相關文獻有兩個主流論點，一為 Briggs（1975）所主張的替代假說（Replacement Hypothesis），認為外籍勞工與本國勞工在技術層次上係屬同質勞動力，因此產生要素替代效果（Substitution Effect）。Marshall（1984）、Crewson（1980）、Ashenfelter and Smith（1979）、Portes（1977）、Fogel（1977）、Chiswick（1984）等學者也多認為，外籍勞工對本國勞動市場的就業機會、薪資水準及技術提升等會有負面影響。

另一派則以區隔假說（Segmentation Hypothesis），由 Piero（1979）以雙軌理論（Dualism），假定外籍勞工（次級部門）與本國勞工（主要部門）就像是在兩個區隔的軌道上運行，有關就業機會與勞動條件各自運轉，不會相互干擾，惟彼此合作卻能讓火車順利前進。因此，引進外籍勞工將改善國內對於次級部門的缺工情形，同時，亦將使得國內主要部門的就業機會得以維持或擴張，不僅本國勞工在主要部門的工作機會得以持續，也可避免企業因為缺工因素而將生產基地外移，導致資本外流及縮減本國就業機會。

兩派的主要區別，即在於對於本國勞工與外籍勞工技術層次的假定不同，分別有替代效果或互補效果。至於聘僱外籍專業人士對臺灣勞動市場的可能影響，則端視該人力市場究竟為替代效果勝出，抑或互補效果勝出？若引進的外籍專業人員從事的工作性質，與本國勞工互補或有所區隔，則可能有利本國專業人員的就業。例如：金融業所引進的外籍專業人士主要為外商銀行，與本國專業人士具有就業市場的區隔特性。而農委會、中研院、科學園區等引進的外國專業人士都為技術指導或研發性質，多屬於技術前瞻、技術前緣人才，此類別專技人員的引入，長期將有助於產業發展與本國專業人員的技術提昇。

除此之外，外籍專業人士的引進，可能有部分「示範教學」的性質，對本國專業人士具有培訓功能，具有正面效果。有關研究如藍科正（2006）運用警政署1980~2003年的外籍專業人士統計數據進行研究，顯示，外國專業人數的增加會使本國白領就業人數增加。

如果本國專業人士與外籍專業人士同質性高，則可能因引進外籍專業人士而喪失本國專業人士的就業機會。以日本為例，其外籍專業人員受僱約10多萬人，且各自分布不同的專業領域，據估計外籍專業人員對同質本國專業人員的就業機會影響較小（與外國藍領引進後的效果相比）。以美國為例，外籍專業人員的引進，不但替代了本國專業人員的就業機會（Stalker，2000），使其失業率增加（Zavodny，2003），也壓抑了其薪資成長（Grow，2003）。

至於引進外籍專業人士對投資或資金市場的影響，一般看法有二：一者，主張多元化人力供給來源，有助於吸引國際資金之來源管道，對於企業之國際經營與布局有正面效益，但也有認為多元的人才聘用管道，可能造成人員流動率高、向心力低，進而不利技術之累積與團隊合作。並且聘僱外籍專業人士之成本，不論是招募成本、薪資等有形成本，抑或後續之溝通、管理成本等通常較高，不利企業之競爭力。

至於引進外籍專業人士對於技術、研發以及產業轉型等之影響，此一部分通常於聘僱外籍專業人士多有正面看法，透過外籍專業人士之學識或技術基礎，可以縮短技術研發時間成本，或對於發展可能遭遇的瓶頸有所突破等。惟此一部分之效果通常在高階專業工程師、主管人員較為明顯，對於初入職場之新進人員，其本身擁有的know how仍屬有限，可能不易達到前述升級效果。

事實上，若根據人力資源管理相關理論，可將外籍勞工之聘僱區分為三個階層，最上端者為高階專業人員，包括專業主管以及高級專業工程師等；中階人員，則為一般專門性、技術性人員，包括如基礎、研發工程師等；至於下端階層，則偏屬於藍領階層。而由前述，可知引進外籍專業人士對國內效益的影響，端視引進人員之專業層次。若外籍專業人士之技術水準屬於高層尖端水準，則對國內之影響多為正面；不但對國內就業排擠效果少，且對於國外資金的吸引力，對技術水準的提升，對教育訓練機會的提供等，都有相對正面的影響。惟此類人員之薪資水準高，通常遠遠超過現階段就服法有關外籍專業人士薪資以及學、經歷等限制。亦即，此類人員之聘僱應屬於最具有彈性的族群，不論是薪資或是學經歷等，甚或相關

審核條件，如工作簽證、居留申請、直系血親或配偶等之申請配套等程序，都應該在時間或資格審核上予以放寬，便捷其作業程序，以增強其留臺意願。

事實上各國對於此類人員多所禮遇，國內雖然之前有所謂 Nobel prize 人員於申請來臺演講、演說時遭遇不合宜法規的對待，不過此一情形已隨國內相關法規之修改而有所改善，對於此類外籍專業人士之來臺或聘僱之便捷化措施，已有相當改進。

至於中階專業人士，現行就業服務法有關之薪資、學經歷規範，通常對此類人員的聘僱較有影響。此類人員之專業、技術、知識水準或許與本國勞工之專長重疊性較高，但仍然可能因語言（如日本或德國機台儀器需熟諳日語、德語之工程師，或由母公司直接外派操作、品管人員）等關係，而獲得聘任。故而對於此類人員而言，薪資限制或學、經歷門檻通常對其較有影響。

而究竟此類中階專業人員之薪資或學經歷限制是否有執行上的需要？也為目前相關爭議有關聘僱政策最有爭議之處。有認為所謂假白領、真藍領最有可能出現於此一中階專業人士之下端，對於國內勞工之排擠效果較為明顯，故而有學者、雇主力主應加強管制與稽核檢查。但是也有認為若市場確實存在假白領、真藍領，則對應市場確實有相關需求，如何促進市場供需平衡並改善資源配置等相關措施，才是根本解決之道，而不應一味防堵。

事實上，國內近年來對於此一階層之薪資或學經歷限制，也因應國際人才招募趨勢而有所調整，如對於僑外生之薪資下限放寬，以及針對具學士學位之外國人從事專門性或技術性工作免除2年工作經驗規定，並有會商機制等彈性措施。

其中，針對僑外生放寬薪資下限規定，根據近年來有關教育部以及勞委會統計資料，發現相關措施效果，因推行時間仍頗為短暫僅有2年，故而相關效果仍待發酵。表2-3為近年於臺灣大專院校正式修讀學位之僑外學生人數統計，根據表列資料，可發現外籍生人數一路攀升，於101學年度（2012年-2013年）已達到近1.2萬人的規模；至於僑生則在99學年度（2010年-2011年）修讀學位人數較多，該年僑生達到1.3萬人數，但其後則有走緩趨勢。若根據勞委會聘僱僑外生母體資料統計，於2013年5月底，全台聘僱100學年度後大專院校畢業僑外生人數約380人，分別佔100學年度（2011-2012）、101學年度（2012-2013）之大專院校僑外生總數的比例為

2.24%、2.01%。

若考慮修讀年限，假設平均修業年限為4~6年，則100、101學年度平均約有4,319~2,879人、4,415~3,210人畢業，則此比例將上升至8%~13%，即約有一成比重之僑外生提出相關申請。

若根據教育部公布之近年僑、外生申請畢業後留臺實習統計，2013年共有53名僑、外生申請畢業後留臺實習，51人獲准（32名僑生、19名外生），申請人數較政策開始的2011年只有5人申請、至2012年6月增加為45人，人數雖有逐年增加成長，但幅度仍屬於有限。

表 2-3 近年於臺灣大專院校正式修讀學位之僑外學生人數統計

學年度（西元年）	大專校院正式修讀學位之外籍 學生人數			僑生	僑外生
	大學	研究所	小計	小計	合計
93 學年度（2004-2005）	-	-	1,969	9,014	10,983
94 學年度（2005-2006）	-	-	2,853	9,872	12,725
95 學年度（2006-2007）	1,882	1,955	3,837	10,320	14,157
96 學年度（2007-2008）	2,333	2,776	5,109	10,861	15,970
97 學年度（2008-2009）	2,944	3,288	6,232	11,426	17,658
98 學年度（2009-2010）	3,706	4,046	7,752	12,840	20,592
99 學年度（2010-2011）	4,337	4,444	8,781	13,438	22,219
100 學年度（2011-2012）	4,947	5,100	10,047	7,227	17,274
101 學年度（2012-2013）	5,726	5,819	11,545	7,715	19,260

資料來源：教育部網站資料。

若以勞委會登錄之聘僱100學年度畢業之僑外生母體資料庫，加以觀察，目前聘僱企業數約277家，就地域言，主要集中於北部都會區，分別以臺北市（133家企業）、新北市（43家企業）、臺中市（19家企業）、桃園縣（17家企業）以及高雄市（14家企業），亦即聘僱有100學年度畢業之僑外生之企業數，其居於北部都會區之比重達76%。至於聘僱之產業別，若以二位碼觀察，以批發業（63家企業）、教育服務業（30家企業）、醫療保健服務業（24家企業）、其他專業、科學及技術服務業（24家企業）、電子零組件製造業（17家企業）、電腦系統設計服務業（15家企業）為主。

若以一位碼觀察，則以批發及零售業（70家企業）、製造業（49家企業）、專業、科學及技術服務業（49家企業）、醫療保健及社會工作服務業（30家企業）、資訊及通訊傳播業（28家企業）教

育服務業（24家企業）。顯示聘僱之企業仍以服務業為主，且多屬於專業技術類別。

由於目前在國內大專院校修讀正式學位的僑生，主要來源為華僑主要分佈地區，其中以亞洲區域為主要。如根據教育部資料，101學年度分發入學至各公立大專院校之僑生共2,953人（不包括港澳地區之5,204人），若以實到入學計算，僑生有2,133人，港澳生有2,000人），其中約87%來自亞洲。若以100學年度資料觀察，畢業僑生主要僑居地依序為馬來西亞（畢業人數686人，占總畢業僑生人數比例（含港澳生）約28.9%，若不含港澳生，則比例為53.9%，以下同）、緬甸（146人，6.1%，11.5%）、印尼（141人，5.9%，11.1%）、泰國（56人，2.4%，4.4%）等，亦即畢業僑生之僑居地以ASEAN成員國為主要地區。

由於ASEAN諸國近來經濟成長強勁，並為全球外人投資熱門地區。根據國際貨幣基金（IMF）在4月的報告即指出東協國家可望成為驅動亞洲（全球）經濟成長的引擎。事實上，東協市場的開發對國內經濟成長有其重要意涵，其不僅有助於臺灣商品出口多元化市場，改變高度傾斜中國大陸的出口型態，如根據財政部資料，東協6國占我國商品出口比重穩定上升，在2007年並已超越美國，成為我國第二大出口市場。

此外，台商對此地區之投資也穩健上升，根據投審會投資統計，台商對東協6國的新增投資在2012年大幅躍升，全年投資金額達57.2億美元，較去年增加近4倍。由於ASEAN諸國之經濟實力日漸壯大，其占臺灣商品出口以及台商對外投資的比重也穩健攀升，故而可預期台商對於精通ASEAN文化、市場通路等之僑生的聘僱需求可能因而增加。基於培才、育才、留才的考量，如能積極推出聘僱僑外生的相關措施，或能吸引更多僑外生留在臺灣企業（包括於臺灣任職，或於其母國之臺資企業），為臺灣經濟成長效力。

雖然有關聘僱僑外生之政策已有開放，並針對聘僱薪資以及聘僱資格，包括工作經驗等門檻，都有彈性調整。甚至推出會商機制，即針對具學士學位之外國人從事專門性或技術性工作免除2年工作經驗之會商機制，在實務作業並有通案會商（以某一範圍內之特定產業或由我國政府機關基於鼓（獎）勵設立之相關事業單位提出申請）及專案會商（由聘僱外國專業人員之雇主個別提出申請）等方式，惟其相關成效，仍待觀察。



# 第三章 國際聘僱外籍專業人士之現況與趨勢發展

## 第一節 國際外籍專業人士聘僱之現況與發展趨勢

在知識經濟與經濟全球化的衝擊下，各國紛紛在國際上網羅優秀人才，藉以提高該國競爭力。國際間科技人才（human resources in science and technology, HRST）的移動已成為一國提升其勞動技術水準，以及創造和擴散知識的重要推手。對人才移入國而言，優秀人才可提升該國研發及創新活動，改善一國知識存量，提升一國就業能量。根據經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）資料，自1990年~2000年為止，約有500萬名高技術人才（學歷在大學及其以上者）由較不開發國家移往較開發國家。其中不論是較開發國家或較不開發國家對科管人才的需求都呈現逐年增加的情形。

而基於全球產業轉型升級之趨勢，對於高技術勞動力的需求日增，諸多國家出現勞動力短缺的現象，特別對於專業高階之管理與技術人才，引進外籍專業人士以解決特定部門勞工短缺的做法，日漸普遍並獲得重視。

惟隨著2008年的次貸風暴，2009年的金融危機，以及2011-12年的歐洲主權債務危機，使得全球的失業問題愈加沉重而複雜，無就業復甦以及非典型就業瀰漫勞動市場，使得各國對於勞動市場中有關外籍人士的開放與資格審查，愈加縝密而周延。如OECD於2012年出版之《國際遷徙概況》（international migration outlook）其即指出為應對經濟形勢的變化及公眾對移民問題敏感性的增加，各國政府多重新審視移民政策，如若干國家在2010和2011年緊縮移民政策，包括對移徙模式加強管制，對就業前景較差的移民其長期移徙添加愈多限制。而更普遍的是，許多國家政府

重新審定了本國所需技能的清單及臨時雇傭規劃，並加強對雇主的檢查與管理。而移民計分系統也更偏向需求驅動，有關供應驅動管道則相對受到緊縮。

而其中對於外籍專業人士之政策，則各國多仍持續朝向事前制度的建立，如評點制（Points-Based System，PBS；也有稱為Points System，PS），以及簡化簽證移民等相關行政手續。繼澳洲、加拿大、紐西蘭採行PBS之後，許多歐盟成員國也開始在新進移民的挑選上採用PBS評點制度。2008年起，英國、丹麥、荷蘭、奧地利開始推行新進移民的評點制度。韓國於2011年、日本自2012年5月也開始推行此一制度。顯見於金融危機之後，各國普遍經濟成長表現跌落谷底，因而對於外籍勞工與本國勞工之間的競逐與平衡關係，紛紛提出新的做法與檢討，重新審思有關人力資本之組成與政策。

尤其目前流向OECD之技術移民的主要大國，包括印度及中國，雖然短期內可能繼續是高技能勞工的主要來源地區。但隨著中國以及印度的經濟快速穩健成長，對於高技術人才的需求不斷增加，甚而在未來其可能成為世界其它各地的高技能勞工輸入地區。

有關國際外籍專業人士聘僱之現況與發展趨勢，將以國際組織如OECD以及ILO等之相關報告及資料庫資料為主要討論分析依據。至於個別國家之做法，則於下一節再統一彙整，並於第三節作小結，以為國際趨勢與做法之討論分析，與臺灣未來相關政策研擬之參考。

## **專業人士的招募管道愈趨多元**

由於2008年美國次貸風暴，2009年的金融海嘯，以及2011年起的歐洲主權債務危機，造成全球經濟景氣低迷。由於景氣蕭條，雇主為減少景氣復甦對於勞工需求的可能壓力以及減少工資成本的支出，因而對於從國外招聘外籍勞工更為積極。但是，政府為改善解決因景氣低迷而升高的國內勞工失業率，對於企業招聘外籍勞工採取更加嚴格的審查與把關。其中除推出緩和局勢的措施，如讓外籍勞工即使失去工作，仍可以繼續留在原工作國家尋找工作。不過，

對於就業人資代理與仲介機構，則加強審查，希望能對人才的進出以及聘僱等情況，確切掌握。

事實上，根據 OECD（2013）出版的《2013 年國際移民展望》（2013 International Migration Outlook）即指出，自 21 世紀起，尤其是經濟危機爆發以來，OECD 成員國對高技能勞工移民有愈趨多元的選擇，希望能在資源有限下，招募到能提供國家最大經濟效益的勞工。其中，澳大利亞和加拿大並且推出了多項永久移民計劃的新措施，即為了吸引更多更好的技術勞工移民。

在澳大利亞，透過新成立的技術移民諮詢委員會建議政府應當處理當前和未來的技能勞工短缺問題，經由系統更新以及選擇，使得申請簽證程序更有效率。透過網路的線上作業申請，經過審核而能收到邀請者，即可提交簽證申請。除此之外，對於雇主聘僱的簽證類型並加以簡化，相關之移民簽證所需文件也大幅減少。如 2012 年澳大利亞簡化簽證制度，讓申請技術移民簽證數量從 27 減少至 11 個，申請簽證也更加簡單並統一標準流程，可以讓更多技術勞工方便進入程序申請。而加拿大則透過協商，限期改善勞動遴選程序，使系統更加符合雇主的需求。

基於經濟效益考量，對於外籍勞工的語言能力以及年齡更為重視，並重新審定計分制度等。事實上，OECD 會員國對於語言能力以及薪資條件有愈趨嚴格。如在 2012 年 12 月，俄羅斯聯邦開始實施，要求勞工移民的俄語水平要通過考試。

## **景氣趨緩但主要國家仍持續招募外籍專業人士**

雖然歐洲主權債務危機蔓延，經濟走勢疲軟。但是諸多 OECD 成員國，仍持續專業人士的招募與移民等相關作業。如德國、斯洛伐克以及匈牙利正在考慮或採用一些措施吸引新的技術移民。德國在 2012 年宣布許多對於擁有工作許可的外籍勞工的有利條件，包括免除勞動市場測試並同意不需要參加兩週的勞工市場測試，並推出求職證，給予外國人持有六個月的高等教育學歷階級認證；架設一個公信力的網站。除此之外，德國勞動部和社會事務部也發展工作

監測系統，稱為「工作監測」(Jobmonitor)，經由部門、資歷和地區來決定目前和未來的人力需求。如 2013 年最新出版的工作監測報告將提供 2013 年至 2030 年的人力供需信息。

而在斯洛伐克則通過新法案簡化高技能工作許可證的程序。如果符合要求，申請人可獲得居留許可證，有效期為兩到三年。至於匈牙利則從 2013 年開始，對雇主簡化並減少發放工作許可證所需要的文件。

事實上，對於外國專業人士之資格審議與評估是多數國家面臨吸引和選擇技術移民的主要問題。為解決此一問題，德國實施有關資格審議的新法律，並以網站和指導中心為輔助。瑞典成立了新機構來評估外國學歷和它們的瑞典學校對應。愛爾蘭建立了一個新的資格管理機構，以方便外國學歷的認可。在奧地利，也針對外國學經歷的認可和驗證，建立了資訊駐點，提供諮詢服務。而加拿大為了克服信貸障礙，針對需要付費的移民流程，提供試驗性的小額貸款申請，以彌補申請認可移民證件文憑的開支。

## 評點制度持續拓展與推行

在 OECD 會員國，有關外籍勞工移民的評點制度有顯著的拓展。繼澳洲、加拿大、紐西蘭之後，許多歐盟成員國也開始在新進移民的挑選上採用評點制度。如 2008 年起，英國、丹麥、荷蘭、奧地利開始推行新進移民的評點制度。日本和韓國也先後於 2011、2012 年推行評點制。在多數國家，評點制度和勞工短缺有緊密的連結，其給予勞力短缺的職務較高的積分。

2012 年 7 月，日本推出新的居留管理制度，將最長居留期間從三年延長至五年，並允許持有有效護照及居留證的外國人士，若在離開日本一年內重回日本，則不需再申請重新許可。

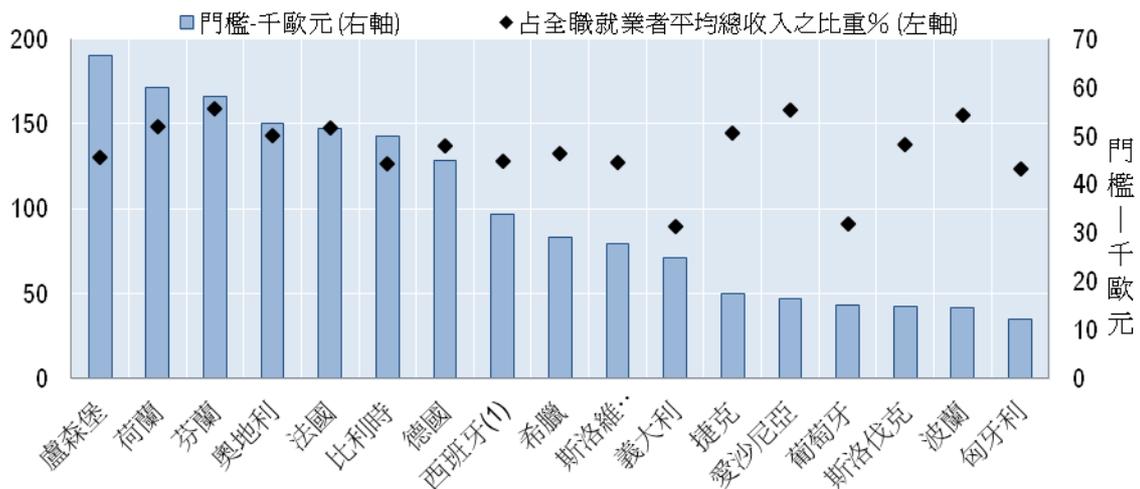
韓國之評點制度，無論是具有專業技術或不具專業技術的勞工皆適用。已在韓國的外籍專業人士，若得到一定點數，則可得到更長期間的居留簽證並不受雇用限制。評點方式包含年齡、教育程度、韓語程度，及收入等，若符合標準，配偶及小孩可同獲居留許可，

停留期間最長為三年，但可申請延長。

## 薪資門檻仍為主要考量條件

OECD 國家對於外籍專業人士之聘僱與申請，多設定有門檻條件，尤其是薪資門檻最為普遍。有關各國之門檻數值或比例，詳見圖 3-1。根據圖示資料可看出，多數國家要求移民工作者的薪資要高於該國全職就業者的年平均總收入，若以 OECD 會員國門檻值加以計算平均值，則移民工作者的薪資與該國全職就業者的年平均倍數比約 134：100。

事實上，除義大利以及葡萄牙之外，其餘 OECD 會員國都要求工作移民者之薪資占全職就業者年平均總收入之比重要大於 100%，亦即移民工作者的薪資要高於該國全職就業者的年平均總收入。此外，對於學經歷均有要求，如斯洛伐克要求要有大學畢業或 5 年以上工作經驗，而荷蘭則要求要有高等教育文憑。



註：1. 門檻計算值十分重要，在大多數情況下，工作短缺受限於 80% 的主要門檻，儘管短缺門檻是可以設定為較低的。

2. 西班牙適用的門檻以平均工資為基礎。

資料來源：全職就業者平均總收入來自 OECD.stat.；歐盟藍卡門檻來自國家官方發布的第一年適用，非歐元國家則以 2012 年匯率換算。

圖 3-1 2010-12 年歐盟藍卡的門檻—要求工資占全職就業者年平均總收入之比重

## 歡迎與偏好國際學生但仍有例外

高等教育的國際化仍然持續，表 3-1 為 OECD 成員國有關高等教育之國際學生概況，根據表列資料，發現除智利、挪威之外，其

餘國家 2010 年國際學生人數都較 2004-2009 的各國平均數增加。雖然經濟衰退使得 OECD 各成員國重新評估有關外籍畢業生是否得以進入勞動力市場，但大部分國家都仍贊成留學生得以申請後續研究停留（post study stay）。

事實上，在 2011-2012 年多數國家都透過相關政策改革，以吸引國際學生留在本國勞動市場（僅有英國為少數例外）。其中德國放寬畢業學生之求職停留時間至 18 個月，愛爾蘭以及多數 OECD 會員國則視畢業生課程水準開放 6-12 個月不等的尋職期。圖 3-2 為 OECD 會員國對於國際學生畢業後尋職期的允許時間。由圖示，可發現各國之間差異頗大。其中，比利時、英國、希臘、匈牙利、墨西哥、瑞典與美國無一定的尋職期間，端視景氣波動而調整。而加拿大之尋職期間最長，可延至 36 個月；韓國為 24 個月，德國、澳大利亞為 18 個月，愛爾蘭、荷蘭、紐西蘭、波蘭等為 12 個月，奧地利、丹麥、芬蘭、法國、義大利、日本、挪威、瑞士則為 6 個月。

表 3-1 2004-2010 年 OECD 等國家有關高等教育學生招收概況

	國際學生定義	國際學生人數		2010 相對於平均 2004-2009	相對於 20-24 歲人口比例 x 100	占總高等教育入學之比重%	相對於國外出生人口比率之百分比	來自 OECD 國家之國際學生占比%	
		平均 2004-2009	2010					2004-2009	2010
澳洲	N	204 700	271 200	1.32	16.5	21.2	0.80	13.7	11.6
奧地利	N	34 600	53 900	1.56	10.3	15.4	0.96	..	..
比利時	N	25 700	36 100	1.41	5.4	8.1	0.54	43.4	32.7
加拿大	N	82 600	95 600	1.16	4.0	6.6	0.33	25.9	26.6
智利	N	8 800	7 100	0.80	0.5	0.7	0.33	..	8.7
捷克	F	23 000	35 000	1.52	5.1	8.0	1.26	73.1	73.7
丹麥	N	10 500	18 100	1.73	5.5	7.5	0.95	77.8	59.4
愛沙尼亞	N	1 000	1 200	1.26	1.2	1.8	0.11	58.2	62.8
芬蘭	N	8 500	12 400	1.47	3.8	4.1	0.83	..	..
法國	F	246 700	259 900	1.05	6.6	11.6	1.29	20.7	20.6
德國	N	179 000	181 200	1.01	3.6	7.1	0.55	34.9	35.7
希臘	F	19 900	26 800	1.35	4.4	4.2	0.38	5.5	6.0

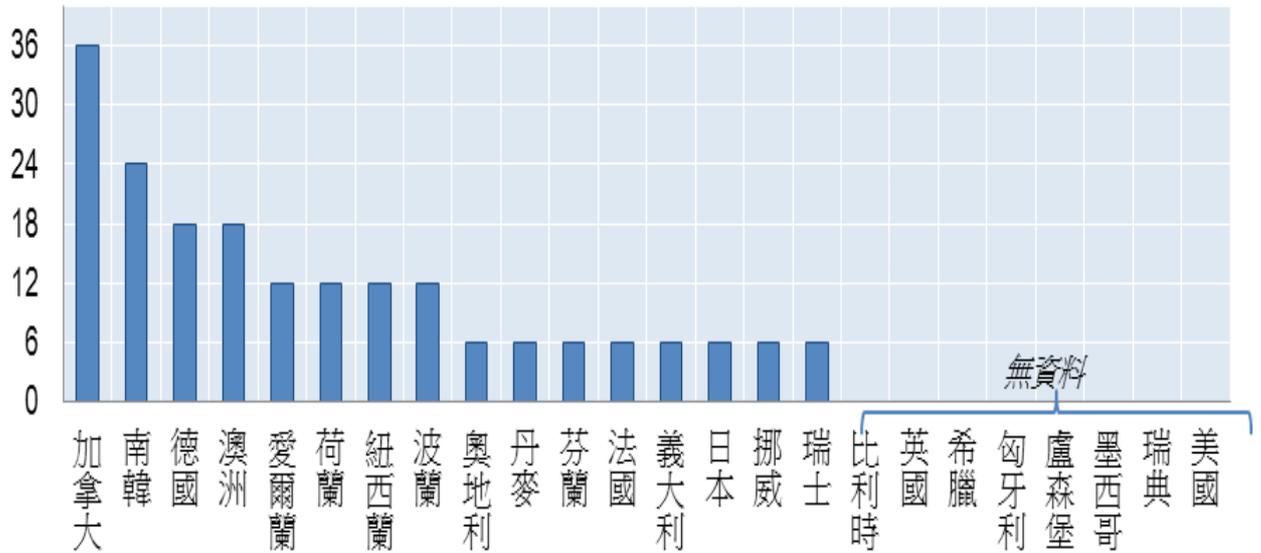
	國際學生定義	國際學生人數		2010 相對平均 2004-2009	相對於 20-24 歲人口 比例 x 100	占總高等教育入學之 比重%	相對於 國外出生人口 比率之 百分比	來自 OECD 國家之 國際學生占比%	
		平均 2004-2009	2010					2004- 2009	2010
匈牙利	N	12 800	15 600	1.22	2.4	4.0	0.85	59.7	54.5
冰島	N	800	900	1.18	3.8	4.9	0.45	76.9	77.4
愛爾蘭	N	12 900	13 600	1.06	5.1	7.0	0.42	59.4	46.1
以色列	F	..	2 900	..	0.5	0.8	0.03	..	49.9
義大利	F	53 000	69 900	1.32	2.2	3.5	0.40	30.6	19.5
日本	N	115 200	129 100	1.12	2.0	3.4	1.98	..	..
南韓	F	28 500	59 200	2.08	1.8	1.8	1.71	7.4	5.3
盧森堡	N	..	2 200	..	7.4	41.5	1.07	..	83.0
荷蘭	N	26 900	28 000	1.04	2.7	4.3	0.38	53.6	78.2
紐西蘭	N	37 000	37 900	1.02	12.0	14.2	0.60	25.4	29.8
挪威	N	4 300	3 500	0.80	1.1	1.5	0.12	..	..
波蘭	F	12 400	18 400	1.48	0.6	0.9	0.48	32.2	33.1
葡萄牙	N	8 600	11 000	1.28	1.8	2.9	0.35	19.9	25.7
斯洛伐克	N	3 000	7 900	2.62	1.9	3.4	..	70.4	84.6
斯洛維尼亞	N	1 400	1 900	1.43	1.5	1.7	0.13	14.0	16.3
西班牙	N	28 100	56 000	1.99	2.2	3.0	0.20	35.6	32.1
瑞典	N	21 500	31 500	1.46	5.1	6.9	0.46	37.2	24.0
瑞士	N	33 300	38 200	1.15	8.1	15.4	0.56	68.4	71.2
土耳其	F	19 000	25 800	1.36	0.4	0.7	..	8.9	9.9
英國	N	335 100	397 700	1.19	9.4	16.0	1.33	40.7	35.3
美國	N	604 700	684 800	1.13	3.2	3.4	0.26	35.9	31.1
<b>OECD 平均</b>		<b>2 203 500</b>	<b>2 629 400</b>	<b>1.36</b>	<b>4.3</b>	<b>7.2</b>	<b>0.65</b>	<b>39.6</b>	<b>38.6</b>
俄羅斯	F	98 900	154 400	1.56	1.1	1.7	0.22	..	..

註：

1.N=非住民學生, F= 外國學生. 資料涵蓋就讀完整學位課程的國際學生。2004-09年平均不包括愛沙尼亞、荷蘭、斯洛維尼亞(2005-09)、加拿大、法國(2006-09)、德國。

2...表示 無法取得資料。

資料來源：OECD Education database。



資料來源：National legislations.

圖 3-2 OECD 國家畢業後求職允許最長期間

### OECD有關外國與本地出生受雇者之職業類別變化

在 OECD 最新出版的《2013 國際移民概況》(International Migration Outlook) 之第二部分討論有關勞動市場趨勢以及整合政策分析，其列舉本地出生與外國出生之就業者職業類別趨勢變化。根據表 3-2 可知 OECD 歐洲國家職業類別的變化，其中最上層的經理人，2012 年比重為 2.9%；相較於 2008 年的 4.2% 下降約 1.3 個百分點，顯示遭逢經濟動盪時期，雖然人力資源層次屬於最高端的經理人，但因為市場緊縮，仍難免需求走滑，惟比重變化幅度不大。

不過外國出生工作者於專業人員的職業類別比重，仍由 2008 年的 8.6% 增加至 2012 年約 12.6%，顯示即使因全球經濟走勢低迷，歐洲主要國家經濟呈現負成長，但外國出生工作者於此類工作的比重，仍能逆勢上揚，增加約 4 個百分點；技術員及助理專業人員、服務及銷售人員於 2012 年的比重分別約 9.0%、23.7%，較 2008 年都小幅增加 0.5、1.9 個百分點，其餘類別之比例多呈現停滯或衰退情勢，顯示專業人員的重要性高，以及其可被替代性相對較低，所以就業職業類別仍能呈現增加。

表 3-2 OECD 國家外國出生工作者之職業分布情況

職業 (ISCO)	2008年	2012年
1 經理人	4.2	2.9
2 專業人員	8.6	12.6
3 技術員及助理專業人員	8.5	9.0
4 文書支援人員	7.8	5.9
5 服務及銷售人員	21.8	23.7
6 技術農業、林業及漁業工人	1.2	1.2
7 工藝及相關行業人員	16.2	12.2
8 機台及機器操作員及裝配員	7.9	6.4
9 非技術工人	24.0	26.0
合計	100.0	100.0

註：歐洲國家（不含德國）資料為2012年Q2及2008年Q2；美國為2006年及2012年資料。

資料來源：European countries：Labour Force Surveys（Eurostat）；United States：Current Population Survey, January supplement.

## 第二節 主要國家有關聘僱外籍專業人士之相關政策與作法

雖然因應全球經濟震盪，各國於招募、聘用外籍專業人士之政策或作法有如前所述之共同趨勢，但個別國家仍有相當歧異。尤其亞洲國家與美國、歐洲國家間，由於歷史文化、經濟發展軌跡的不同，而有不同的策略。若干國家對於外籍專業人士之聘僱，隸屬於長期規劃之移民項目內容，而若干國家則以短期工作居留項目之下。為區辨其間之不同，以下將針對主要國家，包括已開發國家之美國、加拿大、英國、德國、澳洲及日本，以及亞洲四小龍的韓國、香港、新加坡等國，彙整相關政策及作法，其中針對目前國際趨勢與潮流的評點制度（points-based system，PBS或points system，PS），在此也將各國做法統一彙整，以為臺灣相關政策作法討論之參考與基礎。

### 美國

美國之移民政策於1990年實施新修正的優先制（preference system），主要為依照各類別的配額限制與優先次序，依序遞補申請。即根據美國移民法，其將移民到美國的申請人分為兩大類：

（1）不受配額限制，即可獲得法永久居留身份的申請人，此類主

要是基於家庭擔保制而設；以及（2）受制於每年限額，其下之一的就業移民（Employment Based Immigration），每年名額約 14 萬人，分為：

1. 優先工作者（EB-1， Priority Workers）：名額約 4 萬人，比重 28.6%；其下分為：第一類：科學、文藝、教育、商業和體育各界的卓越人材（Extraordinary Ability Aliens），第二類：傑出的教授和研究員（Outstanding Professors and Researchers）；第三類：跨國公司的總經理和經理（Mangers or Executives subject to International transfer to US），要求在前 3 年曾在公司工作過 1 年。

2. 專業人才（EB-2， Advanced-Degree Professionals）：名額比重約 28.6% 再加上優先優先工作者（EB-1）之剩餘名額；其下分為第一類：科學、文藝、教育、商業和體育各界的優秀人材（Exceptional Ability Aliens）；第二類：高學歷之專門人材（Professionals with Advance Degrees or Equivalent）。

3. 專業雇員，熟練和非熟練工人（EB-3， Professionals with Baccalaureate Degree, Skilled and Un-Skilled Workers）：名額比重約 28.6% 再加上 EB-1，EB-2 剩餘名額。

4. 特別移民（EB-4）：名額約 1 萬人，比重 7.1%，包括：神父和在宗教機構至少工作 2 年的宗教界人士；外國醫科院校畢業生、美國政府在國外的雇員（其中包括美國常駐香港使團的某些雇員，在 2002 年 1 月 1 日以前，他們作為特殊移民准許入境）以及國際組織退休的雇員等。

5. 投資人士（EB-5）：名額比重 7.1%，共有 1 萬份簽證。其中，7 千份給在城市投資額達到 100 萬美元的投資者，3 千份給在鄉村和高失業地區投資額達到 50 萬美元的投資者。在高就業地區，司法部長可以要求投資額達到 300 萬美元。投資者至少雇用 10 名美國工人。

6. 抽獎移民（Diversity Immigration）。

7. 政治庇護及難民（Asylum）。

根據前述有關美國移民之優先順序，可知美國移民政策朝向吸引高專業、高技術人才方向進行。除前述有關移民優先順序之排序外，美國也核發短期居留簽證以引進高技術人才之措施，例如H-1B暫時性居留簽證，針對專業人才或極具特殊技能之人員發給。

H-1簽證早在1950年代就存在，當初主要是為填補醫療人員之短缺。在1990年代美國國會將H-1的配額擴大，增加H-1B的類別，提供每年6.5萬人的配額，申請方式須先由雇主向勞工部申請，經移民局同意後即可寄給當事人申請簽證。1998年美國為因應高科技人才短缺，將6.5萬人配額提高至11.5萬人，2000年之後更提高至每年將近20萬名額。雖自2002年以來，美國在簽證發放方面控制日緊，但對於專業人才仍是採取較為寬鬆的態度。

根據最新資料，美國於2012年發出了12.9萬份H-1B簽證，幾乎是官方配額的兩倍。而在2013年隨著美國國會移民改革的爭論加劇，高科技業者也加入遊說提高H-1B簽證數量的行列。由於H-1B簽證年度配額6.5萬名限額在4月1日開放申請後沒幾天就全數用完。因而有提高科技人才之H-1B簽證限額提高到30萬人的訴求。然而，也有認為科技人才短缺的問題被誇大，認為H-1B簽證計劃可能被用作廉價勞動力的簽證來源。

除了H-1B簽證外，美國另有工作許可證（EAD卡），此為美國移民局批准外國人在某段時間內（通常為一年）在美國工作的一份文件。EAD卡除了個人資料（名字和照片），同時還有過期時間。擁有了EAD卡，一個外國人就可以在美國合法地為任何僱主工作。除了H-1B、EAD之外，若外國人擁有L-1, L-2, 或者O-1，也能夠為特定僱主工作。

O-1是一種非移民工作簽證，適用在科學、藝術（包括電視業和電影業）、教育、商務或體育領域的具有特殊技能的人才。O-1簽證持有者可以在美國從事與自己的領域相關的工作。法律上並沒有明文規定O類簽證的留美時間。一般說來首次入美的時間都以能夠完成某項活動、工作或者演出為限，最長多不超過3年。身份到期後

O-1 持有者可以申請延期，以便繼續進行尚未完成的活動或工作。同 H-1B 工作簽證類似，O-1 簽證應由申請人的美國雇主負責為其申請。

L-1 移民簽證，專門發給在美國開設分公司的跨國公司經理及特殊專業人才的工作簽證，它屬於非移民簽證的一種。它的特點是：准許申請人具有雙重「傾向」，既非移民，又可以有移民的特徵。已經有不少人士以這種方式進入美國，獲得綠卡。若是商務旅客可使用 B1 商務簽證、遊客可使用 B2 旅遊簽證。

除不斷修改移民法以從他國引進人才之外，美國也透過吸引留學生提高其人才儲備量。一些名大學藉由提供優厚的助學金、獎學金和優惠貸款來吸引國外留學生就讀。據美國科學基金會調查，1999 年有 75% 攻讀博士學位的外國留學生以「研究助理」身份，獲得大學全額獎學金。根據美國國際教育協會（IIE）2012 年 Open Doors 報告，2011-2012 學年在美國大學深造的外籍學生約 76.4 萬，佔全球留學生的近三分之一。據美國國家科學基金會統計，25% 的外國留學生在學成後定居美國，被納入美國國家人才庫；在美國科學院的院士中，外來人士佔 22%；在美籍諾貝爾獎獲得者中，有 35% 出生在國外。

事實上，美國自 2012 年起對於留學政策與措施，以及移民改革法案也有一些變化。就前者言，根據美國移民執法局（ICE）資料，主要修正措施包括：1. 美國政府放寬留學簽證，簽證流程縮短，部分學生可免簽。2. 在美留學生實習計畫（OPT）升級，留美學生將獲得更長的實習期與更多實習機會，包括擴大科學、技術、工程、數學領域外國學生在美延長實習期限的適用範圍，並新增了 50 個專業，主要集中於神經系統科學、醫藥資訊學、製藥學、藥物設計、數學和電腦科學。亦即除一般以學生身份在美工作實習 12 個月，在 ICE 公佈目錄上入選專業的畢業生可在美 OPT 長達 29 個月。經由前述之措施改革，理工科外國學生在 OPT 期間，可有充裕的時間申請工作簽證，以留住外國高技能人才，豐富美國的科技事業發展。

至於有關移民改革法案，主要為「邊境安全、經濟機會與移民現

代化法案」，又稱「S.744法案」，（以下簡稱「2013年S.744移民法案」），已於2013年6月27日在參議院獲得多數通過，但是能否在共和黨所控制的眾議院中通過，仍是未知。主要是共和黨眾議員贊同留住更多外國STEM（Science, Technology, Engineering and Mathematics）高等學位的外國留學生，但反對非法移民得以合法成為美國公民，共和黨的提案中包括，非法入境兒童的合法化（KIDS Act）以及技術簽證法案（SKILLS Visa Act）。若根據現有的資料，2013移民法案主要改變，包括：

1. 重新調整職業移民及家庭移民各類別的移民數額（增加STEM高學歷及技術人才的移民數額）；
2. 設立一個新的移民類別與評審機制：才能積分評點制（Merit-Based Points System, MPBS）；
3. 取消美國公民兄弟姊妹的移民類別；
4. 美國公民的已婚子女只有在31歲以下才可獲得移民簽證；
5. 取消移民樂透抽獎制度；
6. 放寬對於年長者及身心殘障者入籍公民時的英文及公民考試要求。

其中，有關才能積分評點制（merit-based points system），為新的移民簽證類別，申請人可以根據如表3-3所列的項目累積積分。預計此項簽證的名額，初期每年12萬個，每年視情況增加，但以不超過25萬個名額為原則。

根據美國移民委員會（American Immigration Council, AIC）之下屬移民政策中心（Immigration Policy Center, IPC）發布資料<sup>1</sup>，2013年S.744移民法案將提高年度的H-1B簽證類別的上限，但也將提高H-1B簽證的工資要求，並要求雇主須先於國內刊登廣告，優先招募國內工人，並不能有意取代美國工人。目前H-1B簽證的名額上限為65,000（此為官方發布配額，但實際發給數目多超過此一數額），

<sup>1</sup> 參見網頁資料：  
[http://www.immigrationpolicy.org/sites/default/files/docs/guide\\_to\\_s744\\_corker\\_hoeven\\_final\\_10-25-13.pdf](http://www.immigrationpolicy.org/sites/default/files/docs/guide_to_s744_corker_hoeven_final_10-25-13.pdf)，” A Guide to S.744: Understanding the 2013 Senate Immigration Bill”。

未來可能介於115,000和180,000之間波動，端視用人單位需求和美國失業率數據，並依市場自動扶梯公式加以計算（based on a market escalator formula）。

此外，有關等級1與等級2之評點計分，採取組合方式，根據評點項目之教育、就業、職業、公民參與、英語語言能力、家庭關係、年齡和國籍等給予不同等級之評點積分。例如，具有博士學位者於學歷評點項目配發15點；一年的工作經驗可於工作經驗項目折算3點；在高技能的工作（Z5）或作為主要照顧者（Z4），可分別獲得10點和8點；年齡介於18-24歲之間可獲得8點等。

至於等級1（tier1）與等級2（tier2）之間的名額分配，根據發布資料在才能積分制度實施初期，亦即2018財政年度，約有50%的名額配置於等級1的較高積分者，另50%的名額將配發給等級2的較高積分者。

至於美國實施2013年S.744移民法案的效益評估，根據移民政策中心（IPC），引述自美國國會預算辦公室（CBO）和聯合委員會（JCT）的三份報告顯示，若基於稅務，財政和經濟的影響效益評估結果，2013年S.744移民法案的影響，將是正向且對整體經濟與就業有利。如果2013年S.744移民法案獲得通過，其將有助於減少聯邦預算赤字約為1萬億美元(以20年計算)，且不但能提振美國經濟，並對整體美國工人沒有負面影響（若干領域的就業者或將受到負面衝擊），並將大大降低可能的無證移民。

表 3-3 美國才能積分（MBPS）簽證評分系統

等級一	說明	積分
教育	博士 碩士（只能擇一計分） 學士	15 10 5
工作經驗（總積分不得超過20分）	合法受雇擔任 Zone 5*專業領域的工作 合法受雇擔任 Zone 4*專業領域的工作	3/年 2/年
全職受雇或獲得與學位相關的工作	Zone 5*的工作 Zone 4*的工作	10 8
企業家	雇用至少兩個 Zone 4*或 Zone 5*專業領域的員工	10
高需求的專業領域	全職受聘僱或獲得第一等級高需求的工作	10

民事服務	大量投入社區服務	2
英文能力	TOEFL 託福成績 80 或 80 以上	10
美國公民家屬	美國公民的兄弟姐妹或 31 歲以上之已婚子女	10
年齡	18-24 歲 25-32 歲 33-37 歲	8 6 4
原國籍	申請人來自於前五年獲准取得綠卡的人數少於 5 萬名的國家	5
<b>等級二</b>	說明	積分
工作經驗（總積分不得超過 20 分）	在美國合法受雇	2/每年
特別雇用要求	全職或屬於高需求的行業（在新的 W** 簽證實施後，屬於 W 簽證中前五項需求量最高的行業或屬於 Zone 1、Zone 2 或 Zone 3 的專業領域）	10
護理工作	從事護理工作	

說明：

\* Zone 1, 2, 3, 4, 5 是 Occupational Information Network Database (O\*NET) 根據不同等級的教育、經驗、訓練所界定或由勞工部長 Secretary of Labor 指定其他類似的資料庫來界定。依序 Zone 1 所需知識技能為最低，Zone 5 為最高。

\*\* W 工作簽證為美國因應勞工和企業界的需求，以勞力需求為準，隨時間逐漸擴大簽證規模，簽證效期雖僅為一段有限的期間，但是持此簽證的勞工最終將具有資格申請合法永久居留，這是美國第一次准許低技能非移民勞工免雇主擔保轉換為永久居民身份。

資料來源：<http://www.immigrationpolicy.org/just-facts/defining-desirable-immigrants-what-lies-beneath-proposed-merit-based-point-system>。

## 加拿大

加拿大自 1967 年實行「積分制度」(point system) 來挑選技術移民，其選取的標準是教育程度、工作經驗、個人特質、市場需求技能、英法語流利度、年齡、定居地點、預定工作機會作為評量的指標，標準隨著不同時期的經濟需求而做調整，此外，魁北克省於 1991 年另定一套積分制度來接受移民以符合當地的特殊需要。積分制度對於准許移入加國者之職業類別造成影響，使得加拿大傾向於吸收專業技術人才而減少了無技術工作者的進入。2000 年加拿大各產業中約有 20% 的受僱者為外來移民，其中高科技產業中該項比例達 25%。以教育程度來看，加拿大移入者具有大學學歷者之比

例約為 36%，遠較加拿大本土人民 21% 高。為了繼續強化吸引外國優秀人才，近年來加拿大政府朝向網羅優秀留學生方向進行；例如：2007 年起加拿大允許外國留學生及短期工作者轉為永久居民、允許外國留學生可至校外特定私人機構打工等。

事實上，根據加拿大政府網頁資料，其自 2013 年 5 月 4 日起將實施新的聯邦技術供作者審核計畫（Federal Skilled Worker Program, FSWP），聯邦技術移民新法重點，包括：（1）申請人的職業必須是 24 項職業需求名單之一<sup>2</sup>；（2）名額限制：全部職業類別合計只收 5000 件，每一種類別最多只收 300 件，額滿即關閉；（3）教育程度鑑定（Educational Credential Assessment，簡稱 ECA）：送件前需在聯邦政府指定的 4 家指定機構進行學歷認證。以申請人在加拿大以外的國家取得之學歷對照加拿大教育系統，反應出自身教育程度在加拿大的價值，有助於申請人評估是否再進修以便日後能順利投入職場；（4）英文能力達到 CLB 7 級：對照 IELTS（雅思）即聽說讀寫每項都要達到 6.0。表 3-4 為加拿大技術移民之國家職業分類表（NOC）評分系統表，亦即評點計分表，總分為 100 分，得分 67 分即可申請。

表 3-4 加拿大技術移民之國家職業分類表（NOC）評分系統表

評分項目	滿分	評分標準	得分
教育程度 (非加拿大文憑需先經過學歷認證)	25	博士文憑	25
		碩士文憑，或大學就讀專業職業入門（entry-to-practice）科系，且工作符合以下兩個條件： • 2011 年國家職業分類表 A 項目，且 • 持有執業執照。科系限制需為以下之一：醫學系、獸醫學、牙醫系、足部醫療、視力檢測、法律系、脊椎按摩療法或藥學系。	23
		兩個或以上學士文憑，其中一個需修業至少三年	22
		高中後就讀三年或以上專科教育	21
		高中後就讀二年專科教育	19
		高中後就讀一年專科教育	15
		高中文憑	5
		官方語言能力計分方式：以 IELTS CELPIP 及 TEF 計	24
聽、說、讀、寫能力達 CLB 8	第一官方語言每項 5 分 20		

<sup>2</sup> 有關 2013 年度職業需求名單，詳如下網址 <http://sycamore.com.tw/kind.htm>。

評分項目	滿分	評分標準		得分
算		聽、說、讀、寫能力達 CLB 9 或以上	第一官方語言每項 6 分	24
	4	聽、說、讀、寫能力達 CLB 5 或以上	第二官方語言總分 4 分	4
工作經驗	15	一年		9
		二~三年		11
		四~五年		13
		六年或以上		15
年齡	12	18-35 歲		12
		36 歲 (每增加一歲扣一分)		11
		47 歲或以上		0
就業安排	10	申請時已在加拿大境內持有短期工作簽證工作者	<ul style="list-style-type: none"> <li>在提出申請及移民簽證核發時，工作簽證需為有效 (除非申請者的工作不需工作簽證)，</li> <li>持有移民局基於加拿大人力資源發展部 (HRSDC) 核准的勞工批准函 (LMO) 所核發的工作簽證。LMO 需在提出申請時一起遞交，且</li> <li>申請時必須受僱於工作簽證上所列雇主，而雇主需在申請者拿到移民簽證後重新給申請者一份「全職工作」的聘書</li> </ul>	10
		申請時已在加拿大境內持有短期工作簽證工作，但不需要申請勞工批准函 (LMO) 者，需符合以下其中一個條件： <ul style="list-style-type: none"> <li>國際協議 (例如：北美自由貿易協定)，或</li> <li>聯邦-省政府協議</li> </ul>	<p>在提出申請及移民簽證核發時，工作簽證需為有效 (除非申請者的工作不需工作簽證)，且</p> <p>雇主需在申請者拿到移民簽證後重新給申請者一份「全職工作」聘書。</p>	10
		申請者現在：未持有工作簽證，或在拿到移民簽證以前，不打算在加拿大工作。 或：申請人申請時已在加拿大境內工作，但日後拿到移民簽證時會有另外一位雇主答應要提供申請人一份	<p>雇主需在申請者拿到移民簽證後重新給申請者一份「全職工作」的聘書，且</p> <p>雇主需持有加拿大人力資源發展部 (HRSDC) 核准的勞工批准函 (LMO)。</p>	10

評分項目	滿分	評分標準	得分
		全職工作的聘書。 或：申請人申請時已在加拿大境內工作，但不需要申請勞工批准函（LMO），且未符合國際協議或聯邦與省政府間的協議。	
適應能力	10	配偶語言能力（英文或法文）達到初級程度	5
		申請人或隨行配偶曾在加拿大完成至少兩年中學或以上之課程	5
		申請人曾在加拿大全職工作至少一年	10
		隨行配偶曾在加拿大全職工作至少一年	5
		在上述"就業安排"項目得分者	5
		申請人或隨行配偶有加拿大公民或永久居民親屬，需年滿18歲，且現居於加拿大（父母、祖父母、子女、孫子女、兄弟姊妹、伯叔姑舅姨、甥姪兒、甥姪女）	5

資料來源：

<http://www.cic.gc.ca/english/department/media/backgrounders/2013/2013-04-18.asp#list>

## 英國

英國的工作簽證有非常多不同的類別：包括六種英國雇主幫員工申請的工作簽證，如WP1；另外也有提供給科學和工程碩博士應屆畢業生的科學與工程學系畢業生計畫（Science and Engineering Graduates Scheme，SEGS）；還有由求職者自己提出申請的高技術移民工作簽證（Highly Skilled Migrant Programme，HSMP），這也是一般原來有工作經驗的求職者比較容易申請通過的類別，主要依據申請人語言能力、年齡、教育程度、過去職業等給予不同點數，點數達到一訂標準者可核發工作許可。表3-5為英國HSMP高技術移民之評分系統表，以為參考，其中總分達到75分以上，即可通過。

表3-5 英國高技術移民HSMP之評分系統表

項目	標準	得分
學歷 (需符合英國NARIC認可的同等學歷)	學士	30分
	碩士	35分
	博士	50分
工作收入 (申請HSMP前15個)	以臺灣工作收入為例	以英國工作收入為例
	£7000以下	0分
	£16000以	0分

月內中，任 12 個月稅前的全職或兼職工作收入。公司配股、投資和利息收入並不能列入計算要提供扣繳憑單為憑據。)			下	
	£7000+	5 分	£16000+	5 分
	£8000+	10 分	£18000+	10 分
	£9000+	15 分	£20000+	15 分
	£10000+	20 分	£23000+	20 分
	£11500+	25 分	£26000+	25 分
	£12500+	30 分	£29000+	30 分
	£14000+	35 分	£32000+	35 分
	£15313+	40 分	£35000+	40 分
	£17500 以上	45 分	£40000 以上	45 分
英國經驗	如果任前述兩項得分中，是來自英國學歷或英國收入的話，可得 5 分。			5
年齡	27 歲或以下			20 分
	28 ~ 30 歲			10 分
	30 ~ 32 歲			5 分
	32 歲或以上			0 分
MBA 學歷	Home Office 認定的世界前 50 名 MBA 學歷，直接加分至 75 分			75
英文能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 需提供兩年內 IELTS Academic 或 General 測驗 6 分成績單。</li> <li>• 或是有英國的學士學位。碩士和博士學位仍需提供 IELTS 成績。</li> </ul>			

資料來源：<http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/pointscalculator>。

## 德國

為改善德國國內高技能人才不足的問題，德國政府於 2012 年 8 月 1 日正式開始實施聯邦法案於不久前通過的「關於高素質人才引進條例」，即所謂「歐盟藍卡 (EU Blue Card)」系統。外國人士不需找到工作才能申請簽證，只要具大學學歷及並提出財力證明（證明可支應求職期間生活），即可申請「求職者簽證 (Jobseeker's Visa)」，最多可在德國待六個月求職，持求職者簽證期間不得工作，即使是自行接案也不行。

找到工作後，根據 German Residence Act - EU Blue Card section 19a，可申請「歐盟藍卡」，申請資格為一般專業者年薪 46,400 歐元以上，數學、資訊、自然科學、科技、醫學專業者年薪略有放寬為 36,192 歐元以上，使用期間最長為四年，工作合約不足四年時，則至合約期滿後三個月為止，若工作合約持續超過四年

則可申請展延。持「歐盟藍卡」滿 33 個月（具德文 B1 能力者 21 個月），可申請永久居留。

## 澳洲

澳洲政府以 Skill Select 制度，提供外國專業人士永久居留或短期居留簽證，申請前需先提出 Expression of Interest (EOI)，EOI 為一評點制度，評點項目包含年齡、英語能力、專業能力、教育背景…等，通過後會由澳洲政府發出邀請，取得邀請後才可依需求申請簽證。根據 2012 年最新 EOI 技術移民政策下評分標準，總分 140 分，通過分 60 分總分 140 分，通過分 60 分，有關評分項目如表 3-6 所示。

表 3-6 澳大利亞專業人士居留簽證 (EOI) 評分系統表

項目	詳細說明	分數
年齡	18-24	25
	25-32	30
	33-39	25
	40-44	15
	45-49	0
英語能力	IELTS 單項 4 個 6 分	0
	IELTS 單項 4 個 7 分	10
	IELTS 單項 4 個 8 分	20
與提名職業相關的澳洲工作經歷	1-3 年相關工作經歷 (過去 10 年)	5
	3-5 年相關工作經驗 (過去 10 年)	10
	5-8 年相關工作經驗 (過去 10 年)	15
	8-10 年相關工作經驗 (過去 10 年)	20
與提名職業相關的海外工作經歷	3-5 年相關工作經驗 (過去 10 年)	5
	5-8 年相關工作經驗 (過去 10 年)	10
	8-10 年相關工作經驗 (過去 10 年)	15
學歷 (包括海外學歷和澳洲學歷)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 認可的海外學徒</li> <li>• 澳洲三級證書</li> <li>• 澳洲文憑</li> </ul>	10
	學士 (含榮譽學士和碩士)	15
	博士	20
<a href="#">澳洲學習生活經驗</a>	至少 2 年以上全日制學習	5
社區語言	NAATI 二級認證	5
配偶技能 Partner skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 必須包含在申請資料中</li> <li>• 配偶不是澳大利亞永居或公民</li> <li>• 申請時年齡不超過 50 歲</li> <li>• 評估的職業在 SOL 上 (並且需要與主申職業在一個 SOL 列表上)</li> <li>• IELTS 單項 4 個 6 分</li> </ul>	5

	• 過去 24 個月中有 12 個月以上某一 SOL 上職業的工作經歷	
<u>專業年資</u>	提名職業相關專業	5
<u>州領地擔保</u>	適用於 190 州領擔保	5
<u>偏遠地區擔保</u>	適用於由州領或者親屬擔保的 489 偏遠地區移民	10
偏遠地區學習		5

資料來源：<http://www.immi.gov.au/skills/skillselect/>。

此外，澳洲政府也針對若干缺額較多的工作內容，如船員等，自 2007 年 7 月 1 日起將實施船員簽證（The Maritime Crew Visa, MCV）。MCV 是澳洲移民部、海關總署合作的計畫，為全球第二個推出船員專用簽證，也是全世界唯一可以上網申請的船員簽證。其可讓澳洲主管機關透過簽證流程和安全檢查，在外籍船員抵達澳洲上岸前過濾他們的身份。而根據統計數據，MCV 具有高使用率，開辦第一年即核發超過 35 萬張簽證，平均約 99.8% 的外籍船員持船員簽證抵達澳洲。而促成澳洲 MCV 能有高績效的其它配套措施包括：（1）建立跨部門合作關係，負責規劃及提供商業與技術建議；（2）陣容堅強的計畫籌備管理處，在預算內準時提出高品質成果的計畫；（3）公務員共同承諾致力於客戶服務；（4）成立一個業界工作團，專責與利益相關人士交涉；以及（5）採用革新、務實的方法做產品設計。

## 紐西蘭

紐西蘭對於外國人士於該國工作之申請，該國移民局根據不同的申請人的情況，劃分不同的簽證類別。包括有：

### 1. 短期簽證

（1）短期的工作簽證，包括普通類別，學生類別，商務類別，伴侶類別，以及其他類別。

（2）假期工作簽證類別，對於年齡介於 18 和 30 歲之間，來自與紐西蘭有相關協議的國家或地區，如日本，臺灣，香港等，即可申請假期工作簽證，到紐西蘭體驗生活。其中，臺灣為每年從 6 月 1 日開始申請，約有 600 個名額，若符合相關條件，可獲得為期 12 個月的簽證。

(3) 季節工作簽證類別，主要是在農忙時節，如園藝和葡萄栽培產業在相關季節需要聘請臨時員工，開放給已在紐西蘭的外國人申請。

## 2. 長期工作簽證

針對在某一職業上具備合格和熟練技能的外籍人士，若該職業又是在紐西蘭有重要意義和屬於持續短缺的，則可向紐西蘭移民局申請「長期技能短缺名單」(LTSSL)類別下的工作簽證。LTSSL，每年更新兩次，若資格符合，則可申請30個月的工作簽證。若在該職業工作二年，則可有條件申請長期居留，移民紐西蘭。通常除了身體健康，品行良好之外，尚須符合以下要求：

- (1) 僱主提供的工作邀請符合移民局的要求，即在LTSSL範圍內平均每星期至少30個小時，且至少為期二年的長期工作；
- (2) 工作經驗或者通過之訓練或證照足以證明能勝任該工作，且如果申請者的職業在紐西蘭需要註冊，則其必須是已有相關註冊；
- (3) 年齡須在53歲或以下申請工作簽證，以保證二年後，申請移民者年齡在56歲以下。

若申請的工作職業類別不在LTSSL之列，則申請者可以透過學歷，資格，曾接受的訓練，以及曾有的工作經驗證明適合該工作內容；且聘僱的僱主必須證明並沒有合適的紐西蘭公民或居民適合且有意願接受這項工作，則仍可申請長期工作簽證。

此外，對於藝術，文化和體育才能類別之工作，紐西蘭移民局另有藝術，文化和體育才能類別的工作簽證。期間最長30個月，如果二年其間仍能活躍在藝術，文化和體育才能的領域內，則可申請居留，移民紐西蘭。

至於某一高度專業領域的工作簽證類別，為紐西蘭移民局針對某些高度專業領域的人士，如傳教士，泰國廚師，商務高級主管或專家、體育裁判等到紐西蘭而設計的一個工作簽證類別。

有關紐西蘭技術移民基本條件和計分方法詳如表3-7所示。總分為140分，評分至少需有100分才能提出申請。

表3-7 紐西蘭專業人士居留簽證 (EOI) 評分系統表

項目	評分標準	分數
年齡	20 至 29 歲	30
	30 至 39 歲	25
	40 至 44 歲	20
	45 至 49 歲	10
	50 至 55 歲	5
學歷（無法確認學歷可以申請 NZQA 評估）	三年大專或大學學士學位	50
	碩士、博士學位	55
學歷：加分項目	擁有認可的紐西蘭學歷，且在紐西蘭學習至少 2 年	5
	擁有認可的紐西蘭基本學歷（技術資格、文憑、學士學位）	5
	未來確定發展領域的學歷或緊缺行業學歷	10
	配偶具備認可學歷	20
工作經驗	2 年	10
	4 年	15
	6 年	20
	8 年	25
	10 年	30
工作經驗加分項目：紐西蘭工作經驗	1 年	5
	2 年	10
	3 年或以上	15
工作經驗加分項目：確定未來發展領域的經歷或緊缺行業經歷	2-5 年	10
	6 年或以上	15
雇傭技能	已經在新西蘭從事技能工作超過 12 個月（持續中）	60
	獲得紐西蘭雇主技能雇傭擔保或者已在紐西蘭工作少於 12 個月（至少 3 個月）	50
雇傭技能加分項目	上述雇傭擔保或工作屬於確定發展領域或緊缺行業	10
	在奧克蘭以外地區工作	10
	配偶獲得新西蘭雇傭擔保或者已經在紐西蘭工作	10
紐西蘭親屬加分		10

資料來源：

<http://www.immigration.govt.nz/migrant/stream/work/skilledmigrant/LinkAdministration/FormsAndGuidesLinks/onlineeoiform.htm>

## 日本

日本雖然相對於新加坡、香港等國家之開放外來移民以及外籍工作有較多限制。但自 21 世紀初期，因預估其科技人才將出現短缺，因此逐漸開放引進外國人才。日本的移民政策主要是接受具特

定資格執照、專門技術或是具日本勞工所不能提供的外國優秀人才。1990年起已有工程師、投資者/商業經理人、教授、研究者、人文領域跨國服務的專業人士，以及公司之外籍主管的職類別可以在日本工作。在進入日本工作前，外國專業人事必須取得僱用證明，專業人士無法進入日本後再尋找工作機會。

對於外籍專業人士，日本給予三年可延續（renewable）的工作簽證，而工作簽證的更新次數並沒有限制，只要相關雇主提出申請並經審查通過後即可再次延長。此外，日本允許外籍專業人士在居留資格簽證期間轉換雇主。為了吸引IT專業人才，日本不定期檢討其IT技術人才資格的居留條件與赴日外籍人才相關的制度，以提高專門技術領域的外籍人才的入國申請。

事實上，在2012年安倍政府上任後提出的成長戰略中，即針對吸引外籍優秀人才而有諸多改革。為了吸引具有優秀技術能力的外國人到日本工作，其創設給予經營者或是技術人員永住權的制度。此項制度針對外國技術人員如果在日本待過3年，可以申請在日本永住，而且配偶可以申請工作，也可以有親屬或是幫傭的陪同等。大體而言，主要透過便捷外籍專業人士在日本長期生活條件，以招募外資企業在日本設立公司並提升日本的研發能力。目前該法案仍在討論階段，日本政府希望在2013年底之前可以獲致結論，並於2014年的國會提出出入國管理法的修正案。

此外，日本政府於2012年5月起針對外國人大學教授、技術人員以及經營人員的年收入以及技能水準在一定水準以上者，實施外籍專業人士在留資格優惠措施的「高水準人才評點制」。根據日本移民署（Bureau of Immigration, BOI）資料，有關評點制度分為三類：1.學術研究（Academic Research Activity）；2.先進專業與技術活動（Advanced Specialized/Technical Activity）；3.事業經理（Business Management Activity）<sup>3</sup>。詳如表3-8所示。

就第1類學術研究評點內容，評點項目包括：學術背景（分為博士或碩士學歷）、研究經驗（分為3、5、7年）、年薪、年齡（分為29、34、39歲）以及特別加分項目，包括有財務支援、研究表現、

<sup>3</sup> 詳見相關網頁說明：[http://www.immi-moj.go.jp/english/topics/pdf/120502/02\\_e.pdf](http://www.immi-moj.go.jp/english/topics/pdf/120502/02_e.pdf)。

較高學歷以及通過一級日本語檢定等。

至於第2類評點項目包括：學術背景（分為博士、碩士以及學士學歷）、工作經驗（分為3、5、7、10年）、年薪、年齡（分為29、34、39歲）以及特別加分項目，包括有財務支援、較高學歷、工作相關認證以及通過日本語一級檢定等。

而第3類評點內容包括：學術背景（分為碩士以及學士學歷）、工作經驗（分為3、5、7、10年）、保證年薪（分為3千萬、2.5千萬、2千萬、1.5千萬、1千萬）以及特別加分項目，包括有財務支援、較高學歷、工作相關認證以及通過日本語一級檢定等）。雖然此類人員之評點未對年齡設定分數，不過祇有基本要求，包括：若年齡小於30歲，最低年薪須達3.4百萬日圓，若年齡介於30~35歲，最低年薪須達4.4百萬日圓，若年齡介於35~40歲，最低年薪須達5百萬日圓，若年齡大於40歲，最低年薪須達6百萬日圓。此外，三類人員之評點及格分數都為70分。

表 3-8 日本高水準人才評點制評分系統表

學術研究					先進專業與技術活動			事業經理					
項目	評分標準			分數	項目	評分標準		分數	項目	評分標準		分數	
學歷	博士學歷			30	學術背景	博士學歷		30	學歷	碩、博士學歷		20	
	碩士學歷			20		碩士學歷		20		學士學歷		10	
研究經驗	7年			15		工作經驗	學士學歷		10	工作經驗	10年		20
	5年			10	10年		20	7年			15		
	3年			5	7年		15	5年			10		
年薪	(參見對照表)				年薪	5年		10	年薪	3年		5	
年齡	29歲			15		3年		5		3千萬日圓		50	
	34歲			10		(參見對照)				2.5千萬日圓		40	
	39歲			5	29歲		15	2千萬日圓		30			
特別加分項目	財務支援			10	特別加分項目	34歲		10	特別加分項目	1.5千萬日圓		20	
	研究表現			15		39歲		5		1千萬日圓		10	
	較高學歷			5		財務支援		10		財務支援		10	
	通過一級日本語檢定			10		研究表現		15		研究表現		15	
年薪日圓	29歲	34歲	39歲	40歲	較高學歷			5	特別加分項目	較高學歷		5	
1千萬	40	40	40	40						10	通過一級日本語檢定		10
9百萬	35	35	35	35									
8百萬	30	30	30	30									
7百萬	25	25	25	-									
					獲得工作相		10						

6百萬	20	20	20	-	關之認證
5百萬	15	15	-	-	
4百萬	10	-	-	-	

資料來源：[http://www.immi-moj.go.jp/english/topics/pdf/120502/02\\_e.pdf](http://www.immi-moj.go.jp/english/topics/pdf/120502/02_e.pdf)

根據資料，現階段日本根據人才評點制度所申請認可的外國專家的平均年齡大約是34.5歲左右，正值壯碩之年且累積一定工作經驗，由於多數擁有家庭，如果可以允許配偶工作及提供親屬或是幫傭赴日的優惠措施，應更可吸引優秀人才到日本工作。

此外，對於留學生人才留用的作法，日本早在1983年，即提出「在21世紀初接受10萬留學生」的計劃。為吸引外籍優秀留學生留在日本，留日學生在日本讀完大學、大專後，可在日本就業，獲工作簽證後如果有公司聘用即可獲長期居留權，在日本工作5年以上且無犯罪記錄即可申請日本「永住」資格。為了能讓日本更能吸引外籍人才，日本不斷更新其移民政策，包括：延長研究人員和資料處理工程師的工作居留年限，由3年延長至5年。2006年移民局（Immigration Bureau）在核發永久居民簽證時，將審核條件中「對日本社會貢獻」以「居留期間」取代之。

此外，日本近來對於工作移民以及留學生留日工作，也有放寬資格的趨勢。如日本法務省於2008年決定放寬留學生政策，合併「留學」與「就學」兩種不同居留資格，減少辦手續的次數及等待審查的時間，主要是為配合30萬留學生計畫，亦即以2020年為目標，將原有在日本學習的留學生人數由12萬人增加到30萬人。

30萬留學生計畫的政策思路和工作要點主要為：第一，加強留學日本的宣傳介紹；第二，改善入試、入學、入國等入口關的工作，使赴日留學管道暢通；第三，推進大學的全球化，建設具有魅力的大學；第四，創造良好的環境，使留學生能夠安心專心學習；第五，加強留學生畢業、結業後的社會接納工作，推進社會全球化<sup>4</sup>。

而隨著30萬留學生計畫逐步實施，其衍生的效果也日漸顯現。根據獨立行政法人日本學生支援機構的調查資料顯示，全日本的

<sup>4</sup>詳網頁說明：[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/20/07/08080109.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/07/08080109.htm)。

大學中，2009 年列入名冊的外國留學生中，以中國留學生數量為最多，且即便該年全球經濟遭受金融風暴影響，但名額仍較於 2008 年增加約 8%。

## 韓國

韓國在考量其聘僱外籍專業人士之政策，主要是以補充國內人力不足、促進經濟成長並增加競爭力為目標。過去主要以引進專業人員為主，1990 年代起才開始引進藍領勞工，以補充其不足之勞動力。而相關外籍專業工作聘僱制度亦採取雙軌制。

韓國對於外籍人士之引進，依其技術能力採取不同審查標準，具有專門知識和技術的外國專業人員較容易申請到韓國簽證，而藍領勞工的簽證認證採國對國方式嚴格審查的方式。至於工作許可的核發，外籍專業人員並無國籍或配額之限制，且外籍專業人員初次申請工作許可，一般核發簽證為 2 年，IT 產業可核發 3~5 年（但 IT 技術人員申請工作簽證之條件為：引進海外在 IT 有關行業中有 5 年以上經驗的技術開發工程師或海外銷售部人員、IT 本科畢業以上及有 2 年以上經驗、碩士以上學位的技術開發工程師。），到期可展延 2 年，且無展延次數限制。

而為防止企業藉機引進低技術勞工，聘僱外籍專業人員需滿足薪資下限，以聘僱公司韓國人之薪資為下限，而不需與工會進行協商取得同意。

此外，韓國對外國科技與產業人才提供較寬居留條件的「金卡」、「資訊科技卡」、「科學卡」制度：「金卡」主要針對聘僱優秀之生物科技等 6 領域人才（須由韓國產業資源部先行核發推薦書再辦理簽證事宜）；「資訊科技卡」主要針對聘僱優秀之 IT 領域人才（須由韓國資訊通信部先行核發推薦書再辦理簽證事宜）；「科學卡」主要針對研究發展所需之科技人才（須由韓國科學技術部先行核發推薦書再辦理簽證事宜）。外國科技與產業人才在韓居留十年後可申請移民，高階外國科技與產業人才則可立即申請移民，自 1999 年起韓國開始 Brain Pool 計畫以延攬傑出的外國科技與產業人才，降低外國科技與產業人才的個人所得稅稅率。

事實上，韓國也於2011年公布有關其評點制度之實施方法。根據韓國法務部（Ministry of Justice）資料，有關韓國評點內容包括：一般項目，如年齡、學術職業、韓文程度、年收入等，總分為90分。此外尚有加分項目如韓國學習經驗、志工經驗與韓國之外的工作經歷總分為30分，合計120分，只要達80分即可申請。有關韓國評點制評分系統表主要項目，如表3-9所示。

表 3-9 韓國評點制評分系統表

項目	占分	評比內容	分數
年齡	25	18-24 歲	20
		25-29 歲	23
		30-34 歲	25
		35-39 歲	23
		40-44 歲	20
		45-50 歲	18
		51 歲以上	15
學術職業 (academic career)	35	兩個或以上博士學位	35
		1 個博士學位	33
		兩個或以上碩士學位	32
		1 個碩士學位	30
		兩個或以上學士學位	28
		1 個學士學位	26
		專科技術學院畢業	25
韓文程度	20		20
年收入	10	3.5 千萬韓元以下	5
		3.5 千萬~5 千萬韓元	6
		5 千萬~8 千萬韓元	7
		8 千萬~10 千萬韓元	8
		高於 1 兆韓元	10
加分項目	30	在韓國學習 (study in Korea)	10
		志工經歷	10
		韓國之外的工作經歷	10

資料來源：<http://koreanconsulting.typepad.com/files/pointssystem.pdf>

根據資料，取得評點專業人士（包括：教授（簽證類別，E-1，以下同）、外語老師（E-2）、研究人員（E-3）、技術專家（E-4）、專業人員（E-5）、藝術演藝人員（E-6）、參與特殊活動（E-7）、國際學生（D-2）、新聞記者（D-5）、宗教人員（D-6）、公司內部輪調（D-7）、企業投資者（D-8）、貿易公司經理人員（D-

9)、以及尋職者(D-10),須滿足移民控制法的執行法令(Enforcement Decree of the Immigration Control Act),且於韓國待滿一年,取通過評點考核,即可申請取得合法居留簽證(F-2)。而取得居留簽證(F-2)滿3年後,透過評點考核,即可申請永久居留(F-5)

## 香港

香港政府認為擴大香港人才有助提升其國際競爭力,近年來致力於吸引外地人才之相關政策,包括改善環境、稅制和商機等方面,提供有利和支援性的環境來吸引人才至香港工作及定居。在引入人才政策方面,香港政府主要就在業市場主導方針下,針對特定對象提供移民、入境及居留計畫,以解決本地勞工市場勞動力不足之情形。

香港現行吸引人才之措施:包括有「輸入內地人才計畫」(2003年實施)、「資本投資者入境計畫」(2003年實施)以及「優秀人才入境計畫」(2006年實施),後者旨在吸引內地及海外人才來香港定居,根據這項計畫,在任何領域已確定具備傑出能力或特殊技能的人才可申請來香港定居,而不需事先在香港獲得聘用。這項計劃設有每年1,000個限額,至2008年初為止,已有398個申請人獲得批准,其來自多個專業,包括商界、藝術和體育界等。申請人除須滿足基本資格,包括:年齡、經濟能力、刑事罪行記錄或不良入境記錄、語文能力(中文或英文)、學歷之外,申請人並可選擇以「[綜合計分制](#)」或「[成就計分制](#)」的方式接受評核。「綜合計分制」下設五個得分範疇,而「成就計分制」則設有一個得分範疇。在「綜合計分制」下,根據申請人的年齡、學歷及專業資格、工作經驗、語言能力及家庭背景給予評分,申請人須符合最低及格分數才能提交申請(現行最低及格分數為80分)。表3-10列出香港綜合計分制之評選項目與計分方式。

表 3-10 香港綜合計分制之評選分數表

NO.	項目	分數
1	年齡(最高 <b>30</b> 分)	

NO.	項目	分數
1.1	18-39 歲	30
1.2	40-44 歲	20
1.3	45-50 歲	15
1.4	51 歲或以上	0
<b>2</b>	<b>學歷/專業資格 (最高 45 分)</b>	
2.1	2 個或以上博士學位	45
2.2	博士學位 / 2 個或以上碩士學位	40
2.3	碩士學位 / 2 個或以上學士學位	35
2.4	學士學位 / 由國家或國際認可或著名的專業團體頒授，證明持有人具有極高水平的專門知識或專業技能的專業資格	30
<b>3</b>	<b>工作經驗 (最高 50 分)</b>	
3.1	不少於 10 年相當於學位程度或專家水平的工作經驗，當中最少 5 年擔任高級職位	50
3.2	不少於 5 年相當於學位程度或專家水平的工作經驗，當中最少 2 年擔任高級職位	40
3.3	不少於 5 年相當於學位程度或專家水平的工作經驗	30
3.4	不少於 2 年相當於學位程度或專家水平的工作經驗	10
<b>4</b>	<b>語文能力 (最高 20 分)</b>	
4.1	良好中文及英文的書寫及口語能力 (中文口語指普通話或粵語)	20
4.2	除了具備良好中文或英文的書寫及口語能力外 (中文口語指普通話或粵語)，也能流利應用不少於一種外國語言 (包括書寫及口語能力)	15
4.3	良好中文或英文的書寫及口語能力 (中文口語指普通話或粵語)	10
<b>5</b>	<b>家庭背景 (最高 20 分)</b>	
5.1	至少一名直系家庭成員 (已婚配偶、父母、兄弟姊妹、子女) 是現居於香港的香港永久性居民	5
5.2	隨行已婚配偶的學歷相當於大學學位或以上的水準	5
5.3	每名隨行的 18 歲以下未婚及受養的子女得 5 分，最高可得 10 分	5/10
<b>最高 165 分</b>		

資料來源：香港入境事務處。

<http://www.immd.gov.hk/tc/services/hk-visas/capital-investment-entrant.html>

## 新加坡

新加坡政府相當重視人才之培育與招攬，除了不斷增加教育投資，培育本國人才之外，亦積極吸引與留住外國優秀人才，提

升新加坡人力資源。根據現有資料新加坡 2012 年就業人數約為 335.8 萬人，其中外籍工作者<sup>5</sup>約有 126.8 萬 8,300 人，約占總體就業人口的 38%；外籍工作者中，有關專業、管理、執行或專業人士，亦即持就業准許證 P1、P2、Q1 的人數約 17.4 萬，占外籍工作者之 13.7%，占全部就業人數之 5.2%；中等技能 S 簽證之外籍勞工人數約 14.2 萬，低薪之工作准證外籍勞工約 95.2 萬）。新加坡政府的人力政策係鼓勵海外優秀人才到新加坡工作，並藉由獎勵措施提升企業之生產力。

有關新加坡吸引專業人才之相關措施，主要由人力部（Ministry of Manpower, MOM）負責就業准證申請與批准相關事務。其中針對專業、管理、執行或專業人士的工作給予就業准許證 P1 和 P2<sup>6</sup>，對於基本月薪超過 3,000 新幣，且具大學文憑專業資格或專門技能者，發予就業准許證 Q1。為了吸引更多的人才到新加坡，在 2007 年其推出「個人化就業准證」（Personalised Employment Pass, PEP，固定月收入達 12,000 新幣），希望在新加坡工作的外籍人士都申請就業准證。實施以後，即使外籍人士離開了原來的工作，仍可以在新加坡逗留長達 6 個月的時間，尋找新的就業機會。

新加坡人力部定期諮詢國內產業單位，並公布「策略性與技能需求清單（Strategic and Skills-in-Demand List）」，讓海外求職者能瞭解其是否符合新加坡人力的需求。人力部並設置網路線上服務系統「自我評估工具（Self-Assessment Tool）」，讓海外求職者在申請來新加坡工作前，初步評估自己可能取得之准證類別及取得相關資訊。

除了工作許可相關措施外，新加坡政府亦提供外國人才租稅優惠。例如：規定企業在招聘、培訓外來人才方面的支出，以及為外來人才提供高薪和住房等福利待遇的支出可以享受減免稅。如新

---

<sup>5</sup> 指持有簽證之外國人，不包含新加坡永久居民。另本報告之引用 2012 年統計數據皆為新加坡人力部初估資料。

<sup>6</sup> P1 核發對象為基本月薪超過 8000 新幣（2013 年調整，原為 7000 新幣）；P1 核發對象為基本月薪超過 4500（2013 年調整，原為 7000 新幣）、且具備來自獨立信用機構評比的全球與國家機構、受僱於新加坡的頂尖公司等之經歷者。

加坡企業於 2013 年 9 月前所僱用海外之人才（含 P1, P2 及 PEP 之就業准證持有者），其相關支應之費用（如仲介費、雇員及其家屬之搬遷費等）可適用「招募海外人才進一步稅務扣抵計畫（Further Tax Deduction for Overseas Talent Recruitment Scheme）」，以增加雇主聘用海外優秀人才的誘因，同時透過稅制，減少企業對低度技能之外籍勞工的依賴。

新加坡政府透過調低個人所得稅、出資為在新加坡工作的外籍人員提供培訓機會等，進一步吸引人才。為了留住人才，新加坡政府近幾年每年都批准約 3 萬名外國人成為新加坡永久居民，並鼓勵部分外籍專業人士成為新加坡公民。

整體而言，新加坡政府吸引外國人才主要著重以下幾個面向：

- （1）提供豐厚的薪金：在新加坡本地申請就業證的外國人，其月工資不得低於 2,500 新元（約合 1,811 美元）；
- （2）創造良好的居住環境，塑造新加坡成為一個吸引人才的環境；
- （3）提供完善的商業環境，陸續改革就業准證，開始發放新的商業入境准證，讓有意在新加坡創業的外國人可以憑自己的商業計劃申請來新加坡。
- （4）吸引外國留學生，實行人才儲備：提供外國留學生獎學金的條件是畢業後必須為新加坡工作 3 年。

不過，隨著新加坡有關外籍專業人士之日益開放，因而造成摩擦日益增加，如交通擁擠，社會資源被瓜分，以及本國人，尤其是年輕人的工作機會、學習和晉升機會的被剝奪。而為配合該國政策規劃，新加坡人力部於 2009 年調整移民人數，永久居民的核准人數由 2008 年的 79,000 人降至每年約 30,000 人，使擁有永久居留權的人數維持在 50 至 60 萬人左右，並逐步調高企業雇用外勞所需支付的勞工稅（Foreign Worker Levy）。

並且在 2013 年 1 月發表「人口政策白皮書」，指出由於新加坡生育率下降，為因應經濟發展所需，未來將每年將輸入 15,000 人至 25,000 名新移民，使 2030 年總人口數達到 650 萬至 690 萬人之間；屆時新加坡外來人口比例約為 50%。不過此舉爆發大規模的抗議，要求政府重新檢視人口政策的內容。因而，人力部在 2013 年

數度修改規定，如提高外國人申請各類 EP 的費用和門檻，緊縮外國人攜帶家人的相關規定，另外還有數間公司因為公開招聘特定國籍的外國員工，被人力部要求公開道歉。

而於 2013 年 9 月下旬其並宣布「公平考量框架」(Fair Consideration Job Framework) 新規定。規範自 2014 年 8 月起，超過 25 位員工的公司有月薪在 12,000 新元以內的專業或管理階層等白領職務開缺時，雇主在申請聘用持就業准證 (Employment Pass, EP) 的外籍員工前 (包括 P1 P2 Q1 共 3 個等級)，必須在新加坡勞動力發展局管理的人力銀行中，張貼至少 14 天招聘廣告，沒有本地居民應徵或適合這個職位時，才能聘用外國人，以保障新加坡人的就業機會。

此外，如果 1 間公司和同類產業的其他公司相比，新加坡員工的比例過低，或聘雇政策上經常被投訴有國籍歧視，該國人力部有權要求這間公司提供員工的國籍資料、聘雇程序和員工進修規劃，並要求該企業提出如何促進新加坡人升遷和減少持 EP 員工的計畫。該國人力部宣布自 2014 年 1 月起，EP 的申請門檻從現在的月薪新幣 3,000 元提高到 3,300 元，並將嚴格執行公司內新加坡本地人與外國人的聘用比例，且宣布將停止對外籍專業人士的低價租屋服務。顯示新加坡於近期對於聘僱外籍專業人士的政策考量，有轉趨嚴謹的趨勢。

雖然新加坡對外籍人士聘僱政策似有緊縮之勢，根據相關報導，認為短期間可能增加本地勞工就業與薪資，但是此一政策也將造成的勞動成本增加勞動力供給減少，將會迫使許多企業轉型、縮小發展規模、或轉移陣地到其他地區，可能不利新加坡長期經濟發展。因此，新加坡總理李顯龍即呼籲：「新加坡雖小，胸襟不能小」，希望新加坡人要寬容對待新移民。

表 3-11 彙總主要國家科技人才移民政策，表 3-12 則為主要國家有關聘僱外籍專業人才之做法與措施，根據各主要國家之作法可看出，各國對於吸收專業外籍人士之不遺餘力，且相關配套措施亦相當齊備與完善。

表 3-11 主要國家科技人才移民政策

	加拿大	美國	英國	新加坡	香港	日本	韓國	德國	澳洲
科技人才移民政策	採積分制移民計畫	以就業市場為依據的工作簽證，吸引所需的高技術人才或特別專才或技術人員；招攬著重於科學、技術、工程、數學相關專業人員	高技術移民計畫（積分制工作許可證，為期2年，適用於未獲預先安排工作之人才）	採短期就業許可證（為期2年）	向海外及大陸人才發出工作簽證/許可證。依照優秀人才入境計畫來港的人士，可初步居留12個月，不受任何限制。	給予三年可延續的工作簽證，而工作簽證的更新次數並沒有限制。推動國際標準化的IT技術資格制度	提供較寬居留條件的「金卡」、「資訊科技卡」、「科學卡」制度。降低外國科技與產業人才的個人所得稅稅率	提供欲於德國求職的外國人士6個月的求職者簽證，找到工作後可申請歐盟藍卡，期限最長四年，可申請展延。	提供具特定專業技術之外國人士，於澳洲永久或短期居留工作。短期居留簽證最長4年，但工作兩年以上雇主可協助申請永久居留。
外國學生簽證	收有大量外國學生並給予獎助學金，畢業後如有工作可申請長期居留	收有大量外國留學生（F簽證），設有獎助學金，畢業後可申請OPT簽證，合法停留12個月找工作，如有工作後可由雇主申請H1B短期	收有大量外國留學生國際畢業生計畫（所有在英國畢業的留學生可留英工作（為期1年）不需工作許可證）	收有大量外國留學生以英語教學對海外學生具吸引力。畢業生如有工作可申請長期居留	會提高公費資助的副學位、學位和研究院修課課程錄取分本地學生之限額	設置日本政府獎學金。留學可在日本就業，獲工作簽證後。如果有公司聘用即可獲長期居留權，在日本工作5年以上且無犯罪記錄	—	在學期間持學生簽證，畢業後可延長居留時間最長18個月求職。	提供留學生在畢業後的短期簽證，最長18個月。2011年11月以後的學生簽證，則可申請最長4年的畢業後居

	加拿大	美國	英國	新加坡	香港	日本	韓國	德國	澳洲
		工作簽證， 或長期居留				即可申請日 本「永住」資 格。			留。
投資移民	按投資者 級別簽證 (資產淨 值80萬加 元並擬做 40萬加元 的投資； 需已在加 拿大境外 成功經營 業務)	商人和投資 者(設E簽 證，提供在 美國開業 做長期經 營的商人 申請，有 名額限制)	需有最少100萬 英鎊。居留2年， 其後可申請 延長3年。	換取永久居 留的投資存 款計畫(存 款額150萬 新元)	資本投資者 入境計畫 (獲許投資 資產淨值不 少於650萬 港元)	—	—		在澳洲投 資新事業 或現有事 業，需投 資500萬 澳幣以上

資料來源：以李宜、李誠、辛炳隆、王素彎、彭素玲(2009)為基礎並以各國網頁最新資料更新。

表 3-12 主要國家有關聘僱外籍專業人才之做法與措施

國家	主管機關	延攬對象資格	延攬領域	簽證類別	停留期間	居留權	薪資待遇	額外津貼	租稅優惠	移民眷屬福利	評點計分現狀	
美國	美國勞工部	大學畢業（或專科學學位加上三年以上相關工作經歷）且獲得移民局批准之美國雇主從事專業性工作的外籍人士	特殊專業性工作：如工程師、律師、會計師、建築師、教授等	H1B	H-1B 持有者每次可申請延期停留 3 年，最長停留為 6 年期限	H-1B 持有者工作期滿 1 年後，雇主可作擔保代其向移民局申請永久居留	依 H1B 持有者工作職務而有不同最低薪資保障	-	-	H-1B 持有者之配偶及二十一歲以下子女可申請 H-4 簽證	優先配額制	
		傑出人才、傑出教授或研究人員、跨國公司主管或經理	科學、文藝、教育、商業和體育各界的優秀人才	EB-1	不限	可直接申請移民	依 EB-1 持有者工作職務而有不同最低薪資保障	無須工作證		可直接申請移民和工作證		
		須由受雇之美國公司提出申請，需工作證	科學、文藝、教育、商業和體育各界的優秀人才	EB-2	依聘用公司合約決定		依 EB-2 持有者工作職務而有不同最低薪資保障					
		被調派到美國工作的公司高層管理人員，或者是具有專業知識的專業人員並在母公司擔任以上職位一年以上	專門發給在美國開設了分公司經理及特殊專業人才的工作簽證	L1	最長達七年。在美國以外的附屬公司，母公司，子公司或分支機構必須工作至少一年	在美國分公司成立一年後，只要公司連續經營一年以上，L-1 簽證持有人可依法向移民局申請美國永久居留	依 L1 持有者工作職務而有不同最低薪資保障			一年後，全家可以申請美國綠卡		

國家	主管機關	延攬對象資格	延攬領域	簽證類別	停留期間	居留權	薪資待遇	額外津貼	租稅優惠	移民眷屬福利	評點計分現狀
		直接與本身專業相關的職位尋求 OPT 的 F-1 學生、被提供校外工作的由符合資格的國際組織贊助的 F-1 學生、交換學者的 J-2 配偶和未成年小孩、完成學業後尋求實習的 M-1 學生、持 K-1 簽證的美國公民的非移民未婚夫妻或 K-2 未成年子女、家庭團聚計劃、L-2 簽證持有人、庇護者、以難民身份入境者	不限	EAD	最長一年		依 EAD 持有者工作職務而有不同最低薪資保障				
加拿大	加拿大公民及移民部	加拿大缺乏類似人才；依其 NOC 系統分類之專業、教授、經理或技術職類具一年工作年資之專業人士	非管制性職類，如電腦分析師、生物學家、調酒員、銷售人員、幫傭等。	工作許可簽證	有效期為一年，一般允許延期兩次，每次一年	工作三年期滿後，可申請永久居留	-	可購買醫療保險亦享受失業保險	-	工作簽證持有者之配偶及子女可申請探親簽證	評點制
英國	英國境內政局	以科學、人文、工程與藝術等領域受到國際認可的優秀人才；其他英國缺乏	-	1. Tier 1 (Exceptional Talent)	1. Tier1 : 3 年簽證 2. Tier2	Tier 1 持有者於英國居住 5 年以上者可申請永久居	-	-	-	Tier 1 與 Tier 2 持有者之配偶、未婚同居伴	額與配點制

國家	主管機關	延攬對象資格	延攬領域	簽證類別	停留期間	居留權	薪資待遇	額外津貼	租稅優惠	移民眷屬福利	評點計分現狀
	部	類似人才之專業人士		2. Tier 2 (Skilled workers with a job offer)	: 年薪超過4萬英鎊者可獲5年簽證; 年薪超過2.4萬英鎊者停留不得超過1年	留				侶、民事婚姻伴侶、父母子女關係等眷屬可申請陪伴者簽證	
德國	德國勞工局	至少符合三項方能申請: 1.獲得國家級獎項或者相對影響力較小的國際級獎項、2.是本領域內由國際或國家級的專家認可的著名團體的成員、3.著名出版物或著名媒體對該外國人及其工作成果的相關報道、4.曾經擔任過本領域內其他人士的作品的評審、5.在本領域內作出過科學上、學術上或者商務上的重要貢獻、6.在專業期刊上或者重要媒	數學、資訊、自然科學、科技、醫學專業者	歐盟藍卡 (EU Blue Card)	使用期間最長為四年, 工作合約不足四年時, 則至合約期滿後三個月為止, 若工作合約持續超過四年則可申請展延。	持「歐盟藍卡」滿33個月(具德文B1能力者21個月), 可申請永久居留。	歐盟成員國平均工資1.5倍以上	-	-	歐盟藍卡持有者之眷屬可自由在德國工作; 其配偶至德國不需語言能力證明。歐盟藍卡持有者取得長期居留許可, 其眷屬同享長期居留。	評點

國家	主管機關	延攬對象資格	延攬領域	簽證類別	停留期間	居留權	薪資待遇	額外津貼	租稅優惠	移民眷屬福利	評點計分現狀
		體上發表過文章、7. 在著名組織舉辦的演出活動中參與過演出、8. 在相關行業工作，並有豐厚的報酬、9. 其他相關資料									
澳洲	澳洲移民與公民部	具專業技術能力的外國人士。	由政府提名特定專業職務，現由澳洲政府或永久居民或無居留權人士滿足職務需求	SkillSelect，申請者提交EOI，政府審核通過，發出邀請，使可申請。	包含短期或永久居留簽證，短期簽證（Subclasses 489, 457）最長停留時間為四年。	持 457 短期簽證工作滿兩年，且雇主願意永久聘用，則可由雇主協助申請永久居留。	-	-	-	簽證可包含特定家庭成員。	評點制
日本	法務省出入國境管理廳	以具有日本人無法替代的技術或技能為前提，或者能對日本社會與經濟發展有所貢獻者（如商務人士、教授、技術提供者、熟練技能者等），開放其在日本以就業為目的之居留。	資訊科技相關領域	-	為 3 年期之可更新工作簽證更新次數無限制	經雇主提出申請並經審查通過後即可再次延長居留時間	-	-	-	積分超過 70 點者，父母來日簽證、停留期間最長可達三年	評點制 (2012.05.07)

國家	主管機關	延攬對象資格	延攬領域	簽證類別	停留期間	居留權	薪資待遇	額外津貼	租稅優惠	移民眷屬福利	評點計分現狀
韓國	法務入管局	以韓國國內教育無法及時補充之人力、外國人士具有無法替代的技術或技能或能對社會、科技與經濟發展有所貢獻者（如商務人士、教授、技術提供者等）為主要考量	1. IT卡：優秀IT領域人才； 2. 金卡：優秀生物科技等6領域； 3. 科學卡：研究發展所需科技人才。	IT卡、金卡、科學卡	法務部入國管理局與相關人士組成審查委員會	持有IT卡、金卡與科學卡者可享簽證期延長或居留	-	-	所得稅優惠	-	評點計分現狀
香港	香港特別行政區勞工處	大學畢業具3年工作經驗且香港地區缺乏類似專業人士	-	-	第一次申請工作許可，核予1年，展延者得依再次再核予2年、3年工作期間	連續聘僱8年後，即可申請無條件居留（永久居留），不再申請展延	-	-	-	配偶及18歲以下未婚或受養子女亦得同時申請到港居留且其配偶無須申請許可即可於香港工作	採取「綜合計分制」及「成就計分制」（可擇一）

國家	主管機關	延攬對象資格	延攬領域	簽證類別	停留期間	居留權	薪資待遇	額外津貼	租稅優惠	移民眷屬福利	評點計分現狀
新加坡	新加坡人力部	固定月薪達 3,000 星元（約合 70,000 元新臺幣）以上且具備專業才能或技能證明之外國人士	-	就業准證（EP）分三種 P1；P2；Q1	依據個案由新加坡人力部自行評估裁量	持有 EP 之外國專業人士可向新加坡移民關卡局（ICA）申請永久居留權（Permanent Residence, PR）	1. P1：固定月薪 8,000 星元（約合 188,000 元臺幣）以上 2. P2：固定月薪 4,500 星元（約合 105,000 元臺幣）以上 3. Q1：固定月薪 3,000 星元以上	-	持 P1 及 P2 准證之部分費用，得享受租稅扣抵	持有 EP 可為配偶及未滿 21 歲子女申請 Dependency Pass，另 P1 及 P2 持有者可為父母、岳父母、未滿 21 歲之繼子女、超過 21 歲未婚或身心障礙兒女申請 Long Term Visit Pass	-

資料來源：整理自 1. 李曉媛（2012），《新加坡吸引人才的作法》。

2. 陳瑞嘉（2012），《港日韓及我國引進外國專業人員許可及管理之比較》。

3. <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/> 美國在臺協會；<http://www.dol.gov/>；Wiki

<http://www.cic.gc.ca/>；<http://www.hrsdc.gc.ca/>；<http://www.canada.org.tw/>；<http://www.canadavisalaw.com>

### 第三節 聘僱外籍專業人士之評點制度討論

人力資本為經濟發展最重要資源之一。隨著知識經濟先進國家競相提出更能加速人才引進或更為優惠的方案，以與其他國家競爭人才，解決本國技術對於外籍專業人士之招募。各主要國家近來紛紛採取積分、評點制，以學歷、工作、經驗、薪資等等作為評點項目，透過積分量化數據為篩選條件。只要資格符合即可申請，如香港、日本、韓國、英國與加拿大等。也有設定聘僱人數之門檻值，如果名額已滿，則不開放聘僱，即使其資格符合要求，如美國、與英國等（英國兼採配額制與評點制）。

基本上，主要國家多將工作簽證與移民政策一併考量，符合一定條件後，可申請永久居留，甚至申請成為公民。有關各國之工作簽證申請內容，如表 3-13 所示。至於評點制採計內容，表 3-14 列有各國評點至之考評項目簡要，表 3-15 則為詳細內容的比較。一般而言，採配額制之國家，申請者皆須取得工作機會方能入境，政策引進成果即反映該國短期的產業需求，入境後亦不致有勞動力閒置的問題，此為其優點。評點制國家有的需要取得工作機會，有的不是必要條件，其所能吸收之人才較有益國家長期發展，提升國家競爭力。

而值得注意者，為近兩、三年來陸續有韓國、日本開始實施評點制，以及仍待眾議院中通過的美國「2013 年 S.744 移民法案」即積分評點制，顯示評點制已成為國際有關移民制度的潮流。若觀察主要國家實施的評點制內容，可發現教育程度（學歷）、工作經驗、年齡、薪資（年收入）等多為多數國家所共同參考與施行，不過評點內容之間的給點疏密與起迄條件仍有相當歧異。

如就年齡言，美國、加拿大、澳大利亞、韓國、香港的起計年齡都訂為 18 歲，紐西蘭為 20 歲，英國為 27 歲，日本則起自 29 歲；至於年齡上限，英國為 32 歲，加拿大超過 47 歲，澳大利亞超過 49 歲，紐西蘭超過 56 歲，香港超過 51 歲即不予計分，日本採雙軌如為學術研究、先進專業與技術活動則計分上限年齡為 39 歲，但若為

事業經理類別則無上限，而韓國則訂定 51 歲以上皆得 5 分，顯示各國因其年齡結構之不同，而對年齡設有不同門檻。如日本、英國因老齡人口比例居高不下，故其年齡上分別限定為 39、32 歲，可以想見其偏好年輕工作者，至於紐西蘭、澳大利亞則因地廣人稀，故而年齡上限較為寬鬆。

至於對於年齡的區間訂定，英國區間範圍最為狹窄，僅有 5 年（27 歲-32 歲）、日本居次為 10 年（29 歲-39 歲）、美國約 19 年（18 歲-37 歲）、紐西蘭、澳大利亞約為 25 年（分別為 20-55 歲、18-44 歲），而加拿大則年齡範圍最大，跨越 18-46 歲，共 26 年。由此可見，英國、日本之評點制於年齡之限制較為嚴格，其嚴格篩選年齡層以符合該國人口年齡結構規劃。相對之下，澳大利亞、紐西蘭、加拿大則較為寬鬆，開放年齡範圍較廣。

對於學歷的要求，多數國家皆要求具有學士學位或以上如英國、澳洲、日本、香港等，不過也有若干國家允許專科學歷，如紐西蘭、韓國，或以相關認證如澳洲之學徒、三級認證以及香港開放由國家或國際認可或著名的專業團體頒授，證明持有人具有極高水準專門知識或專業技能資格等即可取得積分，而加拿大則對學歷要求標準較低，高中文憑即可累積積分。

至於對於薪資要求，在英國、日本以及南韓皆有薪資下限規定，而加拿大、澳大利亞、紐西蘭、日本、香港等則要求工作經驗，韓國也將工作經驗列為加分項目，顯示評點制對於聘僱資格多有薪資與工作經驗的要求。

若進一步比較近年實施評點制的日本、韓國甚或稍早實施的香港等亞洲國家的評點制，可發現日本的規範較為詳細，其分為學術研究、先進專業與技術活動、事業經理等三類，而韓國、香港則未予以分類；而相同者為日、韓、香港皆將學歷、薪資、工作經驗、年齡等列為評選項目，顯示前述條件為評點制計分之核心。至於語文項目，韓國、香港列在一般評選項目，而日本則將通過一級日本語檢定列為特別加分項目，顯示對於語文等移民者融入當地社會工具的要求，也為評選外籍人士工作或移民能否通過所重視的條件。

評點制目前已成為國際有關移民或外籍人士聘僱之審核趨勢。但是各國於實施細節上，仍有差異，包括如評點項目、積分配置等。根據最早實施評點制之加拿大（自 1967 年即實施）相關評估報告，如 Papademetriou（2006）以及 Marshall（2013）等，可彙整評點制之優點與特色<sup>7</sup>：

#### 1. 經濟面向：

- 評點制為人力資本積累機制。可由各國選擇看重在某特定的時間的若干項目與門檻，清楚明瞭申請者具有的特質。並且透過明確界定相關指標以及配合經濟和勞動力市場的目標設定或預估，可以兼顧聘僱需要與平衡。
- 評點制透過評選指標的建置，可以針對較長期的經濟成長和競爭力的優先順序給予重點或加權加分，且透過評選系統的調整，可以盡量免除對國內勞工不利影響的負面效果。
- 評點制能增進就業基礎型移民（employment-based immigration）。根據資料在 2010 年加拿大申請移民者有 45.7% 的總移民；56.9% 的經濟移民是透過評點制申請核准。
- 評點制可以安撫民心，透過評選指標篩選的移民將可符合該國最廣泛的經濟利益與發展目標與標準 - 從而促進該國在競爭日益激烈的世界中的地位。

#### 2. 政治與社會面向

- 評點制可以提振政府相關政策的公信力。由於評點制之項目包括各個面向，包括學、經歷，年齡，語言程度等因而具有全面

---

<sup>7</sup> 主要引用自 Papademetriou（2006）, "Selecting Economic Stream Immigrants through Points Systems", Migration Policy Institute。 <http://oppenheimer.mcgill.ca/Selecting-Economic-Stream?lang=en>，以及 Marshall（2013）, "A Points System Could Strengthen Employment-Based Immigration", Economic Policy Institute。 <http://www.epi.org/publication/points-system-strengthen-employment-based/>

性（universal），數據導向（data-driven），客觀性(objective)的選擇標準，故而能提振政府相關政策的公信力。

- 相較其他選擇系統，評點制可以避免雇主和選擇系統的公務人員間，因個案審批而致的鬥法花招或可能的偏頗情況。
- 評點制公正、公開的評選項目可以避免個別層面的挑戰與摩擦，甚至透過實施資料之蒐集分析，可以計算或評估申請移民者與本國勞動之間的需求平衡，有助於族群融合。

事實上，透過各國相關政策之實施與效益評估，發現配額制或評點制都有國家採行，孰優孰劣仍然沒有定論。不過，彙總各國處理外籍專業人士的政策與作法，發現即便美國為優先制國家，或是如德國、英國為評點制國家，在處理外籍專業人員之申請時，其多配套有國內勞動與人力之監測與評估。如美國經國土安全部、勞工部、國務院等評估，並經眾議院審核訂定每年預定核可申請之總量以及各類別比例，而於2013年中提出之改革方案，確為其社會對於有關移民制度改革的期待。

至於德國也配合有各產業之人力供需推估以及各職業類別的偵測，對於未來國家發展之人力有所規劃，而後再據以形成政策執行之方針或指南。如此，不但可有效資源的配置，避免人力資源的浪費，同時對於未來相關業務部門之橫向與縱向聯繫整合，都有助益，如移民署、勞工部、教育部等部會之間的政策能有一套連貫且具系統性的整合。如此，方能人盡其才，讓外籍專業人士能發揮預期效益。尤其，招募外籍專業人士之時間、溝通等成本更甚於本國專業人士，如果能先釐清各產業、職業類別之未來技術需求，亦即「先行列出本國技術需求的順序，並配合市場狀況彈性調整」，才能發揮最大政策效益。若不顧及實際狀況而貿然推動，或缺乏彈性調整機制，則將可能事倍功半。

表 3-13 先進國家工作簽證計畫

國家	政策	通過時間與法源		主管部會	期限	勞動短缺認定	數額	得申請永久居留?
美國	H1B Specialty (Professional) Workers 專門職業(專業)人士簽證計畫	1990	1990 年移民法修正案	國土安全部、勞工部、國務院、眾議院	最長 6 年，期滿如欲再申請需離境 1 年	官方授權雇主決定對外籍專業人士需求，由勞工部及國土安全部進行審核，眾議院決定數額。	2012 年發出 12.9 萬份 H1-B 簽證，幾是官方配額兩倍。	適用居住滿 5 年即可申請永久居留規定
英國	Skilled workers with a job offer 工作許可制	1971	1971 年移民法案	內政部 就業與培訓部	期限由雇主決定，更換雇主時則須重新通過評點	以部門為基礎，由部會及廠商認定勞工短缺的職業與數目，由外籍勞工申請，以評點方式(最低 50 點)決定是否通過	2004 年核准 89,173 件申請案	連續 5 年工作後，即可提出永久居留申請
	Highly Skilled Migrant Programme 高級技術人才移民計畫	2002	移民法外授權範圍	內政部 移民與國籍局	為期 1 年，延長需視申請者技術程度而定	不進行需求面認定，而是由外籍人士自行提出申請，以評點方式(最低需 75 點)決定是否通過	2004 至 2005 年間計有 24,000 人申請	連續 4 年工作後，即可提出永久居留申請
澳洲	SkillSelect Program 一般技術移民計畫	1958	1958 年移民法案	移民與公民部	永久居留或短期居留(4 年)	雇主團體與政府共同決定勞動短缺，由雇主或由外籍人士自行提出申請，以評點方式(最低需 60 點)決定是否通過	2005 年為 76,900 名通過申請 59,804 人	短期居留工作滿 2 年後，可由雇主提出申請永久居留。
加拿大	Skilled Worker Visa 工作簽證	1978	1978 年移民法案	人力資源發展部、人力資源中心、國籍與移民部	有效期限 3 年得延長特別簽證如 NAFTA 跨國公司經理人及主管最長為 7 年，具專業知識員工為 5 年	雇主或產業團體認定有勞動短缺問題後，由外籍人士提出申請，以評點方式(最低 67 點)決定是否通過	2000 年有 91,311 名外籍勞工以此種管道入境	除以家內共住照顧服務計畫(Live-in caregiver program)入境至一般家庭從事照護工作者可於受雇 2 年後申請外，其餘不行
德國	EU Blue Card 歐盟藍卡	2012 年 8 月	German Residence Act	移民與難民部	期間最長四年，工作合約不足四年，則至合約期滿後三個月為止，若工作合約超過四年可申請展延	官方認定勞動短缺職務，並限定外國人士最低工資，一般專業者年薪 46,400 歐元以上，數學、資訊、自然科學、科技、醫學專業者年薪 36,192 歐元以上	2012 年 8 月至今，已發出超過 4000 張 EU Blue Card	持「歐盟藍卡」滿 33 個月(具德文 B1 能力者 21 個月)，可申請永久居留

資料來源：1. 經建會(2006)，「先進國家臨時工作許可及簽證計畫比較」新聞稿，2006 年 10 月 05 日。

2. 各國政府相關網頁資料。

表 3-14 各國評點制內容之比較—簡表

國家	項目名稱	評點項目
加拿大	聯邦技術工作者審核計畫 (Federal Skilled Worker Program ,FSWP)	教育程度、語言能力、工作經驗、年齡、就業安排、適應能力
英國	高技術移民工作簽證 (HSMP)	學歷、工作收入、英國經驗、年齡、MBA 學歷、英文能力
澳洲	Skill Select 制度 (EOI)	年齡、英語能力、工作經歷、學歷、澳洲學習生活經驗、社區語言、配偶技能等
紐西蘭	技術移民評點制	年齡、學歷、工作經驗、僱傭技能
日本	高水準人才評點制	學歷、研究經驗、年薪、年齡以及特別加分項目 (財務支援、研究表現、較高學歷、通過一級日本語檢定)
韓國	優秀人才評點制	年齡、學術職業、韓文程度、年收入以及加分項目 (在韓國學習、志工經歷、韓國之外的工作經歷)
香港	優秀人才入境計畫	年齡、學歷、工作經驗、語文能力、家庭背景

資料來源：整理自第三章第二節所述之各國評點制評分系統。

表 3-15 各國評點制內容之比較—詳細內容 (1/3)

項目	加拿大 加拿大技術移民之國家職業分類表 (NOC) 評分系統表		英國 英國高技術移民 HSMP 之評分系統表			澳大利亞 澳大利亞專業人士居留簽證 (EOI) 評分系統表			
	評分標準	評分	評分標準		評分	評分標準		評分	
學歷 ／ 教育 程度	(非加拿大文憑需先經過學歷認證) 滿分 25 分		需符合 NARIC 認可的同等學歷			包括海外學歷和澳洲學歷			
	博士文憑	25	學士		30	認可的海外學徒、澳洲三級證書、澳洲文憑			
	碩士，或大學就讀專業職業入門科系，且工作符合以下兩個條件： 1.2011 年國家職業分類表 A 項目，且 2.持有執業執照。科系限制需 為以下之一：醫學系、獸醫學、牙醫系、足部醫療、視力檢測、法律系、 脊椎按摩療法或藥學系。	23	碩士		35	學士 (含榮譽學士和碩士)			
	兩個或以上學士文憑，其中一個需修業至少三年	22	博士		50	博士			
	高中後就讀三年或以上專科教育	21	MBA 學歷	世界前 50 名 MBA 學歷，直接至 75 分	75	澳洲學習生活經驗：至少 2 年以上全日制學習			
	高中後就讀二年專科教育	19				偏遠地區學習			
	高中後就讀一年專科教育	15							
	高中文憑	5							
	工作 經驗 ／ 工作 條件	滿分 15 分		工作收入	臺灣	英國			
		一年	9	申請 HSMP 前	£7000+	£16000+	5 分	與提名職業相關 的澳洲工作經歷	1-3 年相關工作經歷 (過去 10 年)
二~三年		11	15 個月內之任	£8000+	£18000+	10 分	3-5 年相關工作經歷 (過去 10 年)		10
四~五年		13	12 個月稅前全	£9000+	£20000+	15 分	與提名職業相關 的海外工作經歷	5-8 年相關工作經歷 (過去 10 年)	15
六年或以上		15	職或兼職工作收	£10000+	£23000+	20 分		8-10 年相關工作經歷 (過去 10 年)	20
			入。公司配股、投	£11500+	£26000+	25 分	專業年資	3-5 年相關工作經歷 (過去 10 年)	5
			資和利息收入不	£12500+	£29000+	30 分		5-8 年相關工作經歷 (過去 10 年)	10
			列入計算。要提	£14000+	£32000+	35 分	提名職業相關專業	8-10 年相關工作經歷 (過去 10 年)	15
			供扣繳憑單為憑	£15313+	£35000+	40 分			
			據。	£17500~	£40000~	45 分			
語 文 能 力	聽、說、讀、寫能力達 CLB 7	第一官方語言每項 4 分	需提供兩年內 IELTS Academic 或 General			IELTS 單項 4 個 7 分		10	
	聽、說、讀、寫能力達 CLB 8	第一官方語言每項 5 分	測驗 6 分成績單。			IELTS 單項 4 個 8 分		20	
	聽說讀寫達 CLB 9 或以上	第一官方語言每項 6 分	或是有英國的學士學位。碩士和博士學位仍			社區語言：NAATI 二級認證		5	
	聽說讀寫能力達 CLB 5 或以上	第二官方語言 滿分 4 分	需提供 IELTS 成績。						
年 齡	滿分 12 分		27 歲以下			20	18-24		25
	18-35 歲		28~30 歲			10	33-39		30
	36 歲 (每多一歲扣一分)		30~32 歲			5	40-44		25
	47 歲或以上		32 歲以上			0	45-49		15

項目	加拿大 加拿大技術移民之國家職業分類表 (NOC) 評分系統表		英國 英國高技術移民 HSMP 之評分系統表		澳大利亞 澳大利亞專業人士居留簽證 (EOI) 評分系統表		
	評分標準		評分	評分標準		評分	
申請時已持有短期工作簽證工作者	*在提出申請及移民簽證核發時，工作簽證需為有效（除非申請者的工作不需工作簽證），持有移民局基於加拿大人力資源發展部（HRSDC）核准的勞工批准函（LMO）所核發的工作簽證。LMO 需在提出申請時一起遞交，且申請時必須受僱於工作簽證上所列雇主，而雇主需在申請者拿到移民簽證後重新給申請者一份“全職工作”的聘書		10			州領地擔保 適用於 190 州領擔保 5	
申請時已在加拿大境內持有短期工作簽證工作，但不需要申請 LMO 者，需符合以下其中一個條件：國際協議（如：NAFTA），或聯邦-省政府協議	在提出申請及移民簽證核發時，工作簽證需為有效（除非申請者的工作不需工作簽證），且雇主需在申請者拿到移民簽證後重新給申請者一份“全職工作”的聘書。		10			偏遠地區擔保 適用於由州領或者親屬擔保的 489 偏遠地區移民 10	
申請者現在未持有工作簽證，或在拿到移民簽證以前，不打算在加拿大工作。或申請人申請時已在加拿大境內工作，但日後拿到移民簽證時會有另外一位雇主答應要提供申請人一份全職工作的聘書。或申請人申請時已在加拿大境內工作，但不需要申請 LMO，且未符合國際協議或聯邦與省政府間的協議。	雇主需在申請者拿到移民簽證後重新給申請者一份“全職工作”的聘書，且雇主需持有加拿大人力資源發展部（HRSDC）核准的 LMO		10			5	
滿分 10							
適應能力／家庭背景	配偶語言能力（英文或法文）達到初級程度或申請人或配偶曾在加拿大完成至少兩年中學或以上課程		5	英國經驗 如果學歷與工作收入項得分是來自英國學歷或英國收入	5 分	配偶技能 Partner skills 5	• 必須包含在申請資料中
	申請人曾在加拿大全職工作至少一年		10				• 配偶不是澳大利亞永居或公民
	隨行配偶曾在加拿大全職工作至少一年或在上述“就業安排”項目得分者或申請人或隨行配偶有加拿大公民或永久居民親屬，需年滿 18 歲，且現居於加拿大（父母、祖父母、子女、孫子女、兄弟姊妹、伯叔姑舅姨、甥姪兒、甥姪女）		5				• 配偶不是澳大利亞永居或公民
						• 評估的職業在 SOL 上（需與主申職業在一個 SOL 列表）	
						• IELTS 單項 4 個 6 分	
						• 過去 24 個月中有 12 個月以上某一 SOL 上職業的工作經歷	

表 3-16 各國評點制內容之比較—詳細內容 (2/3)

	紐西蘭				日本高水準人才評點制評分系統表																
	紐西蘭專業人士居留簽證 (EOI) 評分系統表				學術研究				先進專業與技術活動				事業經理								
	評分標準		評分		評分標準		評分		評分標準		評分		評分標準		評分						
學歷	無法確認學歷可以申請 NZQA 評估				博士學歷		30		博士學歷		30		碩、博士學歷		20						
	三年大專或大學學士學位				碩士學歷		20		碩士學歷		20		學士學歷		10						
教育程度	碩士、博士學位		55						學士學歷		10										
	學	擁有認可的紐國學歷且在紐西蘭學習至少 2 年		5																	
		加	認可的紐國基本學歷 (技術資格、文憑、學士學位)		5																
			未來發展領域學歷或緊缺行業學歷		10																
分	配偶具備認可學歷		20																		
工作經驗 / 工作條件	2 年		10		研究經驗	7 年		15		10 年		20		10 年		20					
	4 年		15			5 年		10		7 年		15		7 年		15					
	6 年		20			3 年		5		5 年		10		5 年		10					
	8 年		25							3 年		5		3 年		5					
	10 年		30		特別加分	財務支援		10		特別加分	財務支援		10		特別加分項目	財務支援		10			
	工作經驗加分項目：紐西蘭工作經驗		1 年			5		研究表現			15		研究表現			15		研究表現		15	
			2 年			10		較高學歷			5		較高學歷			5		較高學歷		5	
			3 年或以上			15		通過一級日本語檢定			10		通過一級日本語檢定			10		一級日本語檢定		10	
	工作經驗加分項目：確定未來發展領域或緊缺行業經歷		2-5 年		10						獲得工作相關之認證		10								
			6 年或以上		15																
	僱傭技能	已經在新國從事技能工作超過 12 個月		60		年薪		29 歲		34 歲		39 歲		40 歲		年薪		3 千萬日圓		50	
				9 百萬		35		40		40		40		40		2.5 千萬日圓		40			
獲得紐國雇主擔保或已在紐國工作少於 12 個月 (至少 3 個月)		50		8 百萬		30		30		30		30		2 千萬日圓		30					
		7 百萬		25		25		25		-		-		1.5 千萬日圓		20					
上述僱傭擔保或工作屬確定發展領域或緊缺行業		10		6 百萬		20		20		20		-		1 千萬日圓		10					
		10		5 百萬		15		15		-		-									
在奧克蘭以外地區工作		10		4 百萬		10		-		-		-									
		10																			
配偶獲得新西蘭僱傭擔保或者已經在紐西蘭工作		10																			
紐西蘭親屬加分		10																			
年齡	20 至 29 歲		30		45 至 49 歲		10		29 歲		15		29 歲		15						
	30 至 39 歲		25		50 至 55 歲		5		34 歲		10		34 歲		10						
	40 至 44 歲		20		-		-		39 歲		5		39 歲		5						

表 3-17 各國評點制內容之比較—詳細內容 (3/3)

評分項目／ 國家	韓國韓國評點制評分系統表			香港綜合計分制之評選分數表				
	評分標準		評分	評分標準		評分		
學歷／教育 程度	兩個或以上博士學位	滿分 35 分	35	2 個或以上博士學位	滿分 45 分	45		
	1 個博士學位		33	博士學位 / 2 個或以上碩士學位		40		
	兩個或以上碩士學位		32	碩士學位 / 2 個或以上學士學位		35		
	1 個碩士學位		30	學士學位/由國家或國際認可或著名的專業團體頒授，證明持有人具		30		
	兩個或以上學士學位		28	有極高水準專門知識或專業技能資格				
	1 個學士學位		26					
	專科技術學院畢業		25					
工作經驗／ 工作條件	年收入（滿分 10 分）	3.5 千萬韓元以下	5	不少於 10 年相當於學位程度或專家水準的工作經驗，當中最少 5 年 擔任高級職位	滿分 50 分	50		
		3.5 千萬~5 千萬韓元	6					
		5 千萬~8 千萬韓元	7				不少於 5 年相當於學位程度或專家水平的工作經驗，當中最少 2 年 擔任高級職位	40
		8 千萬~10 千萬韓元	8					
	加分項目（滿分 30 分）	高於 1 兆韓元	10	不少於 5 年相當於學位程度或專家水平的工作經驗		30		
		在韓國唸書、學習	10	不少於 2 年相當於學位程度或專家水平的工作經驗		10		
語文能力	韓文程度	滿分 20 分	20	良好中文及英文書寫及口語能力（中文口語指普通話或粵語）	滿分 20 分	20		
				具備良好中文或英文的書寫及口語能力外（中文口語指普通話或粵語），能流利應用不少於一種外國語言（包括書寫及口語能力）		15		
				良好中文或英文書寫及口語能力（中文口語指普通話或粵語）		10		
年齡	18-24 歲	滿分 25 分	20	18-39 歲	滿分 30 分	30		
	25-29 歲		23	40-44 歲		20		
	30-34 歲		25	45-50 歲		15		
	35-39 歲		23	51 歲或以上		0		
	40-44 歲		20					
	45-50 歲		18					
	51 歲以上		15					
適應能力／ 家庭背景				至少一名直系家庭成員是現居於香港的香港永久性居民		5		
				隨行已婚配偶的學歷相當於大學學位或以上的水準		5		
				每名隨行的 18 歲以下未婚及受養的子女得 5 分，最高可得 10 分		5/10		

資料來源：整理自第三章第二節所述之各國評點制評分系統。

# 第四章 聘僱外籍專業人士制度之問卷 調查分析

## 第一節 母體資料庫敘述統計分析

根據行政院勞工委員會職訓局提供之不具個別資料的聘僱外籍專業人士企業母體資料，截至 2013 年 5 月底止，共有 8,281 家企業、機構聘僱有外籍專業人士。表 4-1 為聘僱企業母體資料庫有關各類別專業人士的敘述統計。根據資料可知，就專門性或技術性人員（含 100 年畢業僑外生）的聘僱，共有 4,359 家企業聘僱此類專業人士，單一公司現有最大聘僱數量為 383 名外籍專業人士，有 6 家企業之聘僱人數達到 3 位數字；平均每一企業聘僱有 2.83 人；但約有 2,682 家企業，占聘僱此類企業的六成二以上，為僅聘僱一名專門性或技術性外籍人士的企業，顯示有關此類別專業人士之聘僱各家企業變異程度大。

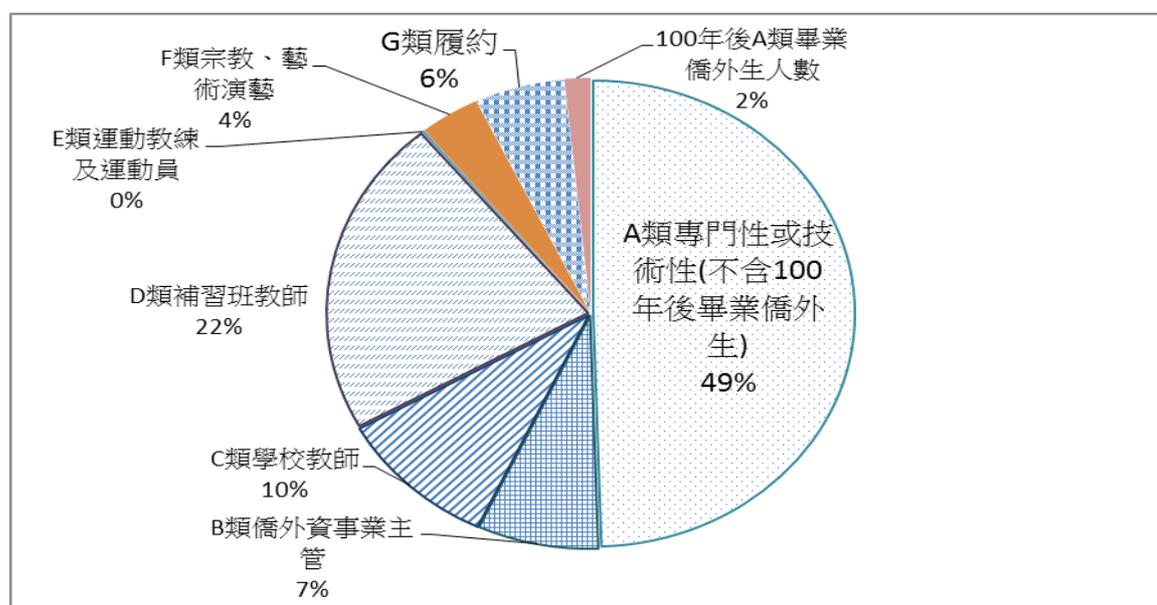
至於第二類的僑外資事業主管，約有 1,798 家企業聘僱此類人士，單一企業之最大聘僱數量為 2 人；第三類學校教師，約有 392 家企業或機構聘僱此類外籍專業人士，有 2 家聘僱人數 3 位數字，現有單一公司最大聘僱數量為 255 名；第四類補習班教師約有 1,768 家企業或機構聘僱此類人員，單一企業聘僱最大值為 27 人；至於第五類之運動教練及運動員，僅有 18 家企業聘僱此類人員，單一企業聘僱最大量為 7 人；至於第六類宗教、藝術及演藝人員，約有 174 家企業聘僱此類人員，單一公司聘僱最大值為 42 人。至於短期履約人員也有 132 家企業聘僱此類人員，其中有 3 家聘僱人數達到 3 位數字以上，單一公司最大聘僱值 144 人，至於 100 年後畢業之畢業僑外生，單一企業聘僱人數最大值為 17 人。

表 4-1 各類別外籍專業人士聘僱之敘述統計

編號	聘僱類別	聘僱企業家數	平均值	標準值	最小值	最大值
1	專門性或技術性（含100年後畢業僑外生）人員	4,359	2.83	9.36	1	383
2	僑外資事業主管	1,798	1.00	0.06	1	2
3	學校教師	392	6.15	17.24	1	255
4	補習班教師	1,768	3.02	3.21	1	27
5	運動教練及運動員	18	2.06	1.70	1	7
6	宗教、藝術及演藝	174	5.20	7.62	1	42
7	履約人員	132	10.09	23.23	1	144
8	100年後畢業僑外生	277	1.40	1.45	1	17

資料來源：整理自母體資料庫。

至於各類別聘僱人數之總數與比例，根據圖 4-1，可知專門性或技術性（不含 100 年後畢業僑外生）共有 11,968 人，約占總聘僱人數 24,175 人的 49%，100 年後畢業僑外生人數共 387 人，約佔 2%。僑外資事業主管總聘僱人數共 1,804 人，約佔 7%。學校教師總聘僱人數共 2,410 人，約佔 10%。補習班教師總聘僱人數共 5,331 人，約佔 22%。運動教練及運動員共 37 人，比重不到 1%。宗教、藝術演藝人員的聘僱共 905 人，約佔 4%。至於短期履約人員共 1,333 人，約佔 6%。

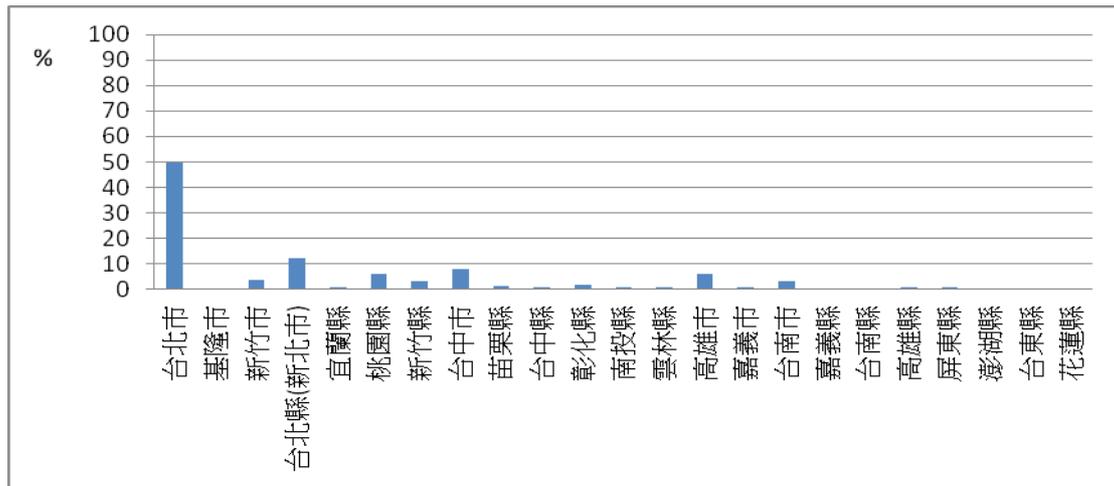


資料來源：整理自母體資料庫。

圖 4-1 各類別外籍專業人數聘僱比重-以聘僱企業家數為基礎  
若考慮聘僱外籍專業人士企業或機構的地理區位特性觀察。根據

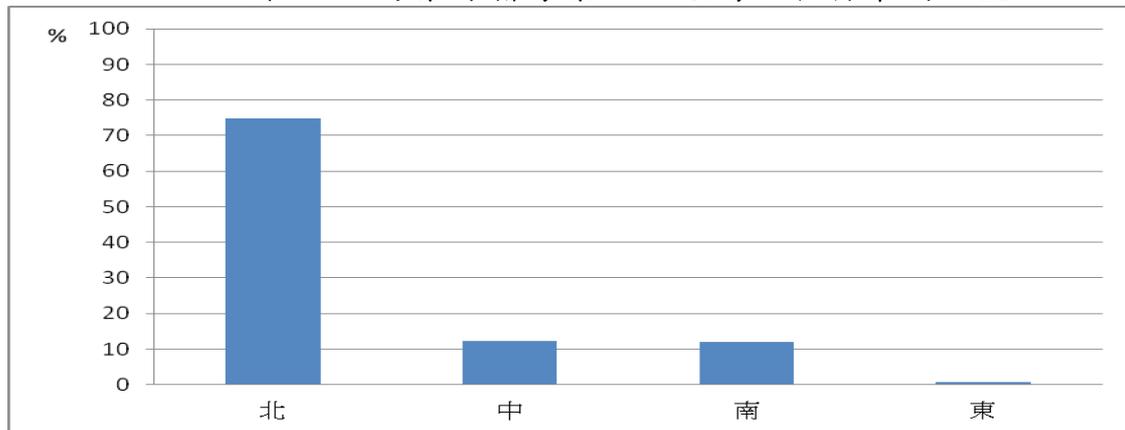
圖 4-2 可知，主要集中於都會區。如以五都合計，約佔有八成的比重，若再加上桃園，則達 86%。若以單一都市觀察，有 4,097 家廠商落在臺北市，佔有 49.5% 的比重，其次為新北市，約有 993 家企業比重為 12.0%，為唯二比重超過兩位數字的城市。

若以地理區位之北、中、南、東<sup>8</sup>觀察，根據圖 4-3 發現，北部區域佔有近四成三的比重，中部與南部區域各約有 12% 的比重，東部區域僅佔有 0.7% 的比重。



資料來源：整理自母體資料庫。

圖 4-2 聘僱外籍專業人士廠商之各縣市別比重



資料來源：整理自母體資料庫。

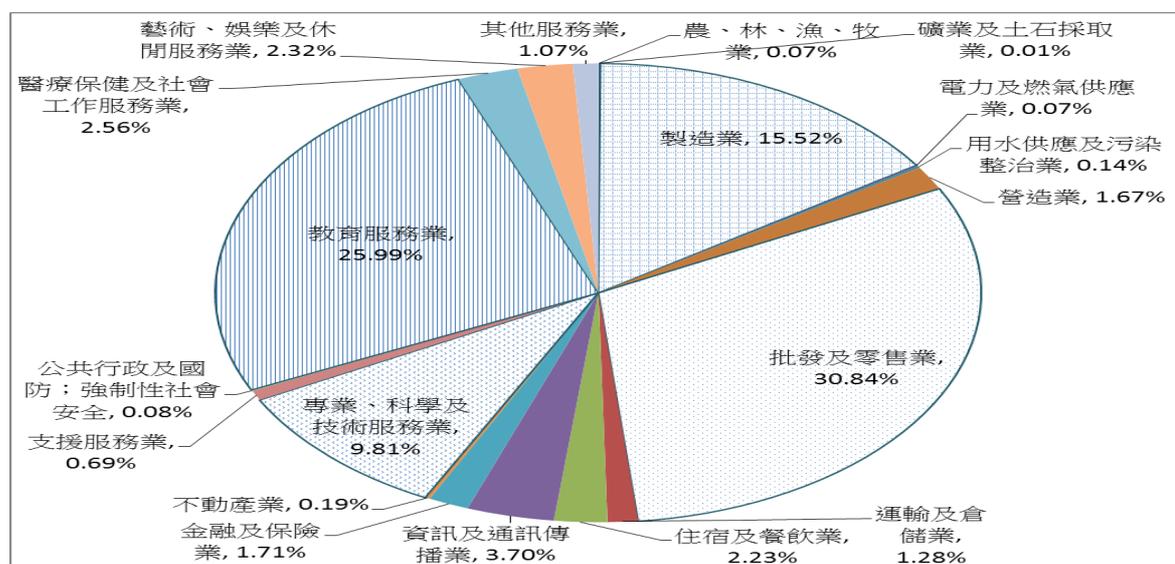
圖 4-3 聘僱外籍專業人士廠商之區域別比重

至於聘僱外籍專業人士企業的產業分配，表 4-2 分別列有一位碼與二位碼行業編號之聘僱人數與比重。其中，比重超過 1% 的產業，

<sup>8</sup> 北部區域包括：臺北市、基隆市、新竹市、新北市、宜蘭縣、桃園縣、新竹縣。中部區域包括：臺中市、苗栗縣、彰化縣、南投縣、雲林縣。南部區域包括：高雄市、嘉義市、臺南市、嘉義縣、屏東縣、澎湖縣。東部區域包括：臺東縣、花蓮縣以及離島區域。

包括有：電子零組件製造業（320 家，比重 3.86%）、電腦、電子產品及光學製品製造業（120 家，比重 1.45%）、機械設備製造業（175 家，比重 2.11%）、專門營造業（95 家，比重 1.15%）、批發業（2,279 家，比重 27.52%）、零售業（275 家，比重 3.32%）、餐飲業（152 家，比重 1.84%）、企業總管理機構及管理顧問業（281 家，比重 3.39%）、其他專業、科學及技術服務業（295 家，比重 3.56%）、教育服務業（2,152 家，比重 25.99%）、醫療保健服務業（209 家，比重 2.52%）、運動、娛樂及休閒服務業（148 家，比重 1.79%）。

圖 4-4 則為一位碼之統計結果。由圖中可看出屬於農、林、漁、牧業廠商約有 6 家，比重約佔 0.07%，礦業及土石採取業有 1 家（比重 0.01%，以下同），製造業約 1,285 家（15.52%），電力及燃氣供應業約 6 家（0.07%），用水供應及污染整治業約 12 家（0.14%），營造業約 138 家（1.67%），批發及零售業約 2,554 家（30.84%），運輸及倉儲業約 106 家（1.28%），住宿及餐飲業約 185 家（2.23%），資訊及通訊傳播業約 306 家（3.70%）、金融及保險業約 142 家（1.71%），不動產業約 16 家（0.19%），專業、科學及技術服務業約 812 家（9.81%），支援服務業約 57 家（0.69%），公共行政及國防；強制性社會安全約 7 家（0.08%），教育服務業約 2,152 家（25.99%），醫療保健及社會工作服務業約 212 家（2.56%），藝術、娛樂及休閒服務業約 192 家（2.32%），其他服務業約 89 家（1.07%），總共 8,281 家企業聘僱有外籍專業人士。



資料來源：整理自母體資料庫。

圖 4-4 聘僱外籍專業人士企業之產業別比重

表 4-2 聘僱外籍專業人士之產業分配概況

大類	家數	占比	中類	家數	占比
A 農、林、漁、牧業	6	0.07%	1 農、牧業	3	0.04%
			2 林業	0	0.00%
			3 漁業	3	0.04%
B 礦業及土石採取業	1	0.01%	5 石油及天然氣礦業	0	0.00%
			6 砂、石及黏土採取業	0	0.00%
			7 其他礦業及土石採取業	1	0.01%
C 製造業	1,285	15.5%	8 食品製造業	52	0.63%
			9 飲料製造業	6	0.07%
			10 菸草製造業	2	0.02%
			11 紡織業	20	0.24%
			12 成衣及服飾品製造業	14	0.17%
			13 皮革、毛皮及其製品製造業	12	0.14%
			14 木竹製品製造業	2	0.02%
			15 紙漿、紙及紙製品製造業	12	0.14%
			16 印刷及資料儲存媒體複製業	9	0.11%
			17 石油及煤製品製造業	4	0.05%
			18 化學材料製造業	60	0.72%
			19 化學製品製造業	61	0.74%
			20 藥品及醫用化學製品製造業	16	0.19%
			21 橡膠製品製造業	26	0.31%
			22 塑膠製品製造業	24	0.29%
			23 非金屬礦物製品製造業	23	0.28%
			24 基本金屬製造業	39	0.47%
			25 金屬製品製造業	68	0.82%
			26 電子零組件製造業	320	3.86%
			27 電腦、電子產品及光學製品製造業	120	1.45%
			28 電力設備製造業	66	0.80%
			29 機械設備製造業	175	2.11%
			30 汽車及其零件製造業	46	0.56%
			31 其他運輸工具及零件製造業	40	0.48%
			32 家具製造業	4	0.05%
			33 其他製造業	42	0.51%
			34 產業用機械設備維修安裝業	22	0.27%
			D 電力及燃氣供應業	6	0.07%

大類	家數	占比	中類	家數	占比
<b>E</b> 用水供應污染整治	12	0.14%	36 用水供應業	0	
			37 廢(污)水處理業	1	0.01%
			38 廢棄物清除、處理及資源回收處理業	7	0.08%
			39 污染整治業	4	0.05%
<b>F</b> 營造業	138	1.67%	41 建築工程業	13	0.16%
			42 土木工程業	30	0.36%
			43 專門營造業	95	1.15%
<b>G</b> 批發及零售業	2,554	30.8%	45-46 批發業	2,279	27.5%
			47-48 零售業	275	3.32%
<b>H</b> 運輸及倉儲業	106	1.28%	49 陸上運輸業	3	0.04%
			50 水上運輸業	4	0.05%
			51 航空運輸業	23	0.28%
			52 運輸輔助業	61	0.74%
			53 倉儲業	13	0.16%
			54 郵政及快遞業	2	0.02%
<b>I</b> 住宿及餐飲業	185	2.23%	55 住宿服務業	33	0.40%
			56 餐飲業	152	1.84%
<b>J</b> 資訊及通訊傳播業	306	3.70%	58 出版業	63	0.76%
			59 影片服務、聲音錄製及音樂出版業	28	0.34%
			60 傳播及節目播送業	11	0.13%
			61 電信業	5	0.06%
			62 電腦系統設計服務業	165	1.99%
			63 資料處理及資訊供應服務業	34	0.41%
<b>K</b> 金融及保險業	142	1.71%	64 金融中介業	49	0.59%
			65 保險業	37	0.45%
			66 證券期貨及其他金融業	56	0.68%
<b>L</b> 不動產業	16	0.19%	67 不動產開發業	4	0.05%
			68 不動產經營及相關服務業	12	0.14%
<b>M</b> 專業科學技術服務	812	9.81%	69 法律及會計服務業	24	0.29%
			70 企業總管理機構管理顧問業	281	3.39%
			71 建築、工程服務技術檢測、分析服務	72	0.87%
			72 研究發展服務業	17	0.21%
			73 廣告業及市場研究業	41	0.50%
			74 專門設計服務業	82	0.99%
			75 獸醫服務業	0	0.00%
76 其他專業、科學技術服務業	295	3.56%			
<b>N</b> 支援服務業	57	0.69%	77 租賃業	13	0.16%
			78 人力仲介及供應業	0	0.00%

大類	家數	占比	中類	家數	占比
			79 旅行及相關代訂服務業	23	0.28%
			80 保全及私家偵探服務業	0	0.00%
			81 建築物及綠化服務業	2	0.02%
			82 業務及辦公室支援服務業	19	0.23%
<b>O</b> 公共行政；強制性社會安全	7	0.08%	83 公共行政及國防；強制性社會安全	5	0.06%
			84 國際組織及外國機構	2	0.02%
<b>P</b> 教育服務業	2,152	25.99%	85 教育服務業	2,152	25.99%
<b>Q</b> 醫療保健及社會工作服務業	212	2.56%	86 醫療保健服務業	209	2.52%
			87 居住型照顧服務業	0	0.00%
			88 其他社會工作服務業	3	0.04%
<b>R</b> 藝術、娛樂及休閒服務業	192	2.32%	90 創作及藝術表演業	43	0.52%
			91 圖書館、檔案保存、博物館	1	0.01%
			92 博弈業	0	0.00%
			93 運動、娛樂及休閒服務業	148	1.79%
<b>S</b> 其他服務業	89	1.07%	94 宗教、職業及類似組織	56	0.68%
			95 個人及家庭用品維修業	14	0.17%
			96 未分類其他服務業	19	0.23%
<b>合計</b>	<b>8,281</b>	<b>100%</b>		<b>8,281</b>	<b>100%</b>

資料來源：整理自母體資料庫。

## 第二節 問卷調查之設計架構與抽樣方法概述

本研究針對各類別工作引進外籍專業人士（含僑外生）之雇主進行問卷調查，有效問卷 612 份。以下說明有關調查目的、調查對象、調查內容方向、調查方式等。

### 調查目的

探討臺灣有關聘僱外籍專業人士之原因，包括消極面的缺工情形以及積極面的提升技術、競爭力等因素，以及招募管道、聘僱來源、以及引進過程間遭遇的瓶頸，包括：制度面因素與技術面因素等，以及聘僱外籍專業人士的效益評估等，分析聘僱外籍專業人士對國內勞工之就業機會、勞動條件等之影響。

## 調查對象

聘僱有外籍專業人士的廠商或企業，並以該公司之人資部門主管為主要受訪對象，若該公司無人資部門，則以負責人或處理招募外籍專業人士之相關主管為受訪對象。

## 調查內容方向

- (1) 雇主人力需求、缺工情形與原因及因應措施。
- (2) 雇主聘僱外籍專業人士之原因分析及引進現況。
- (3) 雇主招募外籍專業人士之方式與管道、及招募所遭遇問題。
- (4) 現行對外籍專業人士資格規範是否阻礙雇主引進外籍專業人士；辦理申請聘僱相關程序之行政效率及遭遇問題。
- (5) 引進外籍專業人士對於雇主之營運影響、技術轉型或競爭力提升情形、勞動力補充情形、正負面效益等評估。
- (6) 引進外籍專業人士之增減對於雇主所聘僱本國員工工作權益與勞動條件之影響、以及創造本國勞工就業機會等評估。

有關問卷調查內容架構，茲圖示如圖 4-5。



資料來源：本研究自行規劃。

圖 4-5 外籍專業人士來臺工作聘僱效益評估問卷設計架構圖

## 調查方法

- (1) 調查母體：以職訓局聘僱專門性或技術性之外籍專業人士之公司或廠商資料庫為調查母體。
- (2) 調查方式：電話訪談。
- (3) 抽樣方法：由聘僱外籍專業人士員工之主要產業別，以及工作性質別分布狀況設定樣本比率，進行分層隨機抽樣。
- (4) 有效樣本數：612 份。
- (5) 附註說明：母體資料庫由職業訓練局協助提供。
- (6) 問卷內容
- (7) 透過專家座談會進行效度分析，並利用前測（pilot study）修正問卷設計內容如附錄 1。

## 第三節 問卷調查之結果與分析

問卷調查期間為 2013 年 8 月 8 日至 9 月 15 日，有關調查過程接觸紀錄，詳如附表 1-1。至於調查結果分析，首先為受訪廠商基本資料與特性，而後為各問卷題項次數分配表，最後為交叉分配表。以下分別敘述。

### 受訪廠商基本資料與特性

本研究以電話調查 612 家企業為有效樣本，各業別按照樣本比重高低排序，依序為製造業（169 家，比例為 27.6%，以下同）；教育服務業（130，21.2%）；專業、科學及技術服務業（41，6.7%）批發零售業（40，6.52%）等，詳如圖 4-6 或附表 1-2 所示。抽樣分配與聘僱外籍專業人士之產業分配相似，符合抽樣比例原則。

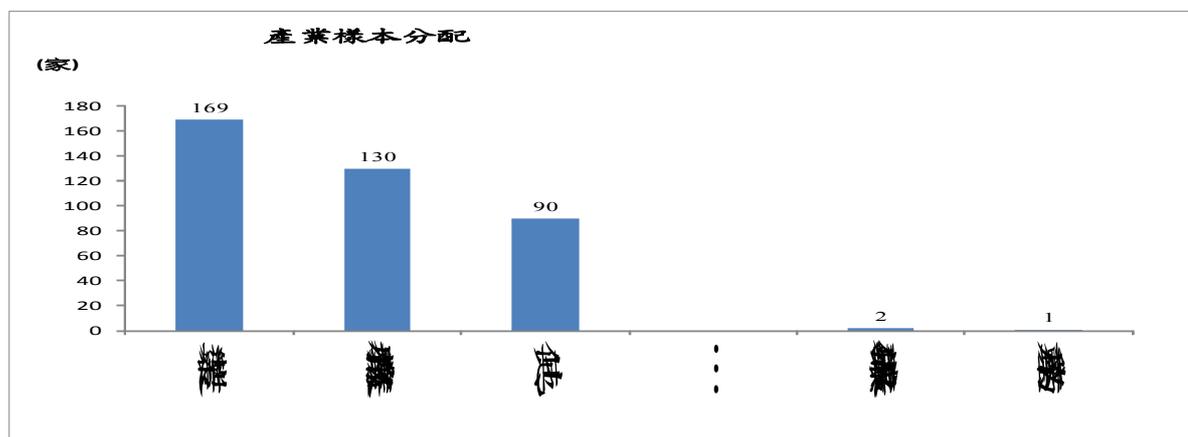
至於受訪企業的經營形態以中小企業為主<sup>9</sup>，共有 350 家，佔全部

<sup>9</sup> 有關企業規模認定標準，於調查時有關中小企業之定義採經濟部中小企業處中小企業處

受調查家數的比例為 57%；而後為大型企業（160 家，26%）、其他（主要為教育機構，共 52 家，9%）、國營企業（31 家，5%）、微型企業（19 家，3%）。

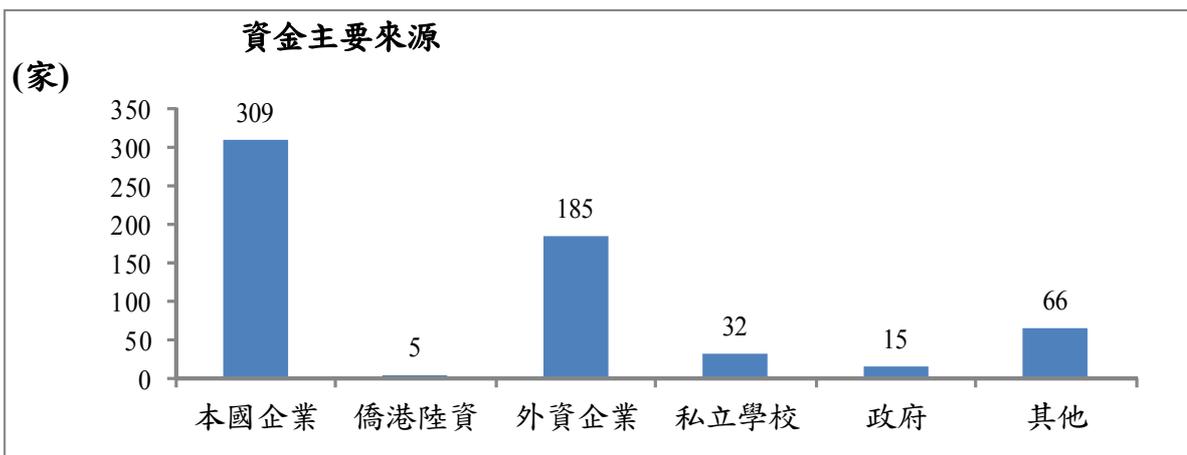
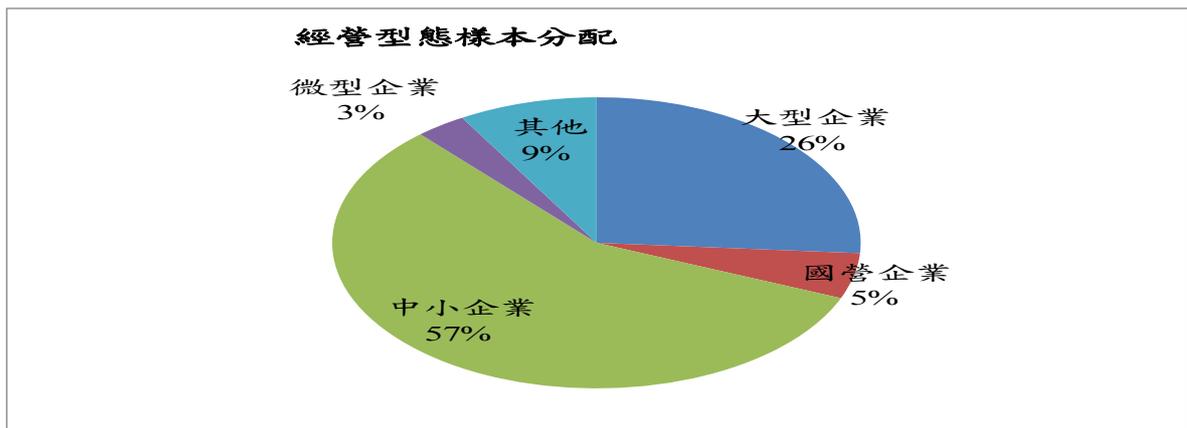
有關受訪企業的主要資金來源，接受調查廠商以本國公司或企業為主，企業家數約 309 家（比重 50.5%，以下同）；外資企業之分支機構或相關企業居次，家數 185 家（30.2%），而後依序為學費（主要為文教機構、私立大專院校等），調查有 32 家（5.2%），政府預算支應者有 15 家（2.5%），而僑、港、陸資企業或公司也有 5 家（0.8%）。

至於受訪企業聘僱之各類別外籍專業人士，如表 4-3 所示。在 612 家樣本，有 467 家（76.3%）聘僱專門性或技術性（含 100 年畢業僑外生）人員，其中聘僱有 100 年後畢業僑外生約有 25 家<sup>10</sup>，聘僱僑外資事業主管約 70 家（11.4%），至於聘僱類別為學校教師者也有 61 家樣本（10.0%），聘僱補習班教師之受訪企業有 2 家（0.3%），聘僱類別為運動教練及運動員者有 12 家（2.0%），聘僱類別為宗教、藝術及演藝者之企業有 20 家（3.3%）；此外，對於聘僱有因短期需要之履約類別的企業，也有 27 家（4.4%）。由於約有 107 家企業同時聘僱有兩種類別以上的外籍專業人士，故而比重之加總為 117.5%。



法規第 2 條之人數定義，即製造業、營造業、礦業及土石採取業經常僱用員工數未滿二百人者。其他產業則以經常僱用員工數未滿一百人者，視為中小企業。至於微型企業則以經建會之微型企業貸款之定義，意指中小企業發展條例第四條第二項所稱小規模企業中，不分行業，員工數未滿 5 人者，亦即以 5 人以下（包含 5 人）企業或廠商為微型企業。

<sup>10</sup> 聘僱有 100 年後畢業僑外生約有 25 家，占受訪企業比重約 4.1%，較母體之聘僱企業比重 2% 略高。經隨機詢問未聘僱僑外生之企業考慮的原因，包括近年國際經濟景氣走緩，人才需求本就較為低迷，且僑外生之專長等或與企業需求類別有所差距所致。



資料來源:整理自本研究問卷調查結果。

**圖 4-6 問卷調查結果之受訪廠商基本資料與特性**

**表 4-3 受訪企業聘僱外籍專業人士類別分配概況**

編碼	類別	回答家數	百分比(%)
	總和	612	117.5
A類	專門性或技術性(含100年畢業僑外生)	467	76.3
B類	僑外資事業主管	70	11.4
C類	學校教師	61	10.0
D類	補習班教師	2	0.3
E類	運動教練及運動員	12	2.0
F類	宗教、藝術及演藝	20	3.3
G類	履約	27	4.4

資料來源：整理自本研究問卷調查結果。

## 問卷調查結果分析

### (一) 受訪企業對於聘僱外籍專業人士的影響評估與看法

表 4-4 為受訪企業聘僱之外籍專業人數以及其聘僱 100 年度後畢業之僑外生統計。根據表列資料可知有 337 家 (55.1%)，超過半數之

企業聘僱外籍專業人士在 1-3 人，其中聘僱 1 人者約 150 家（24.5%），比重將近四分之一，聘僱 2 人者約 109 家（17.8%），聘僱 3 人者有 78 家（12.7%），至於聘僱人數介於 4~6 人者之企業有 128 家（20.9%）；聘僱 7-10 人者約 52 家（8.5%），顯示受訪企業聘僱外籍專業人士仍多為個位數字。受訪廠商聘僱外籍專業人士超過 3 位數者，僅有 9 家，比重僅約 1.5%。

至於受訪廠商聘僱有 100 學年度以後畢業的僑外生者約 25 家企業，其中 15 家聘僱 1 人，7 家聘僱 2 人，聘僱人數為 3、5 人者，分別有 2 家企業，聘僱人數為 12、23 人者，各有 1 家企業。

表 4-4 受訪企業聘僱外籍專業人士之人數分配概況

外籍專業人士			100 學年度以後畢業的僑外生		
聘僱人數	回答家數	百分比 (%)	聘僱人數	回答家數	百分比 (%)
0 人	7	1.1	0	584	95.4
1~3 人	337	55.1	1	15	2.5
4~6 人	128	20.9	2	7	1.1
7~10 人	52	8.5	3	2	0.3
11~15 人	25	4.1	5	2	0.3
16~20 人	15	2.5	12	1	.2
21~30 人	26	4.2	23	1	.2
31~50 人	10	1.6	-	-	-
51~100 人	4	0.7	-	-	-
101~300 人	6	1.0	-	-	-
拒答	2	0.3	-	-	-

資料來源：本研究問卷調查結果。

若詢問該 25 家聘僱有 100 學年度以後畢業的僑外生者之聘僱決策是否與開放僑外生聘僱政策有關，結果有 20 家（比重 80.0%）表示未受此聘僱政策影響，僅有 5 家（比重 20.0%）受此聘僱政策影響而決定聘僱僑外生，至於其對此一開放聘僱僑外生政策之主要考量因素，在可複選的情況下，有 4 家認為「放寬聘僱薪資下限，由 47,971 元降至 37,619 元」為主因之一；有 2 家企業主要著眼於「不需具備 2 年工作經驗」，也有 2 家企業以「符合公司業務需求」而聘僱僑外生，至於配合政府育才留才政策、有助開拓僑外生母國市場商機等也都有 1 家企業選擇此為考量因素。

有關企業聘僱外籍專業人士原因之結果羅列如表 4-5。根據資料可知主要原因依序為：解決專業人員不足（268 家，43.8%）、彌補高階主管與專業經理人員不足（136 家，22.2%）、從事特殊技術研發或技術移轉（109 家，17.8%）、業務/教學需要（115 家，18.8%），顯示企業聘僱外籍專業人士都著眼於公司或企業之人才需求，國內人才仍未能填補此項空缺。

表 4-5 受訪企業聘僱外籍專業人士之主要原因

項目	家數	百分比 (%)
總和	612	138.8
彌補高階主管與專業經理人員不足	136	22.2
解決專業人員不足	268	43.8
從事特殊技術研發或技術移轉	109	17.8
拓展或佈局海外市場	63	10.3
藉由其參與跨國企業供應體系	68	11.1
提升企業形象與專業水準	39	6.4
配合政府育才留才政策	2	0.3
不知道	18	2.9
業務/教學需要	115	18.8
總公司分配	36	5.9

資料來源：本研究問卷調查結果。

有關企業聘僱外籍專業人士之實質效益。根據表 4-6 可知實質效益前 5 項依序為：提升人力資源素質（223 家，36.4%）、提升管理決策能力（186 家，30.4%）、提升技術研發與產品創新能力（139 家，22.7%）、市場行銷與通路（135 家，22.1%）、產值或銷售值（99 家，16.2%）。此外，也有 80 家以上的企業認為聘僱外籍專業人士有助於提升企業形象（89 家，14.5%）與國際競爭力（86 家，14.1%）。

表 4-6 受訪企業認為聘僱外籍專業人士之實質效益

填答項目	家數	百分比 (%)
總和	612	160.8
增加產值或銷售值	99	16.2
提升管理決策能力	186	30.4
增進技術研發與產品創新能力	139	22.7
擴大市場行銷與通路	135	22.1
提升人力資源素質	223	36.4

提升國際競爭力	86	14.1
增加投資機會（含國內與海外投資與合資）	23	3.8
提升企業形象	89	14.5
都沒有	4	0.7

資料來源：本研究問卷調查結果。

至於受訪企業認為聘僱外籍專業人士（含僑外生）曾遭遇的問題或瓶頸。根據表 4-7 可知雖然有 440 家企業，比重約 71.9%，即約七成二企業認為聘僱外籍專業人士未遭遇問題；但也有 96 家（15.7%）認為工作簽證移民法規的限制仍為困擾，此一結果經詢問受訪廠商，主因若干企業之相關行政申請工作，有委請律師或會計師事務所等幫忙處理，因而對於簽證申辦之年限較為敏感，即便現行法規對於工作簽證之審請展延，無次數之限制，但其仍然反應可以考慮放寬工作簽證之許可年數至最長為 6 年。此外，也有 39 家（6.4%）認為稅務等法規繁瑣為聘僱外籍專業人士遭遇的問題，有 34 家（5.6%）認為文化與價值觀差異為主要困擾。

此外，薪資福利相對其他國家較低，缺乏子女在臺之住宿、教育、居留等配套措施，配偶來臺能否工作等法規限制等問題也有 10 家以上的企業認為是聘僱外籍專業人士曾遭遇的問題。至於其他的困擾，則包括有人才難求、訓練外籍人士違約金難追討、教師續聘時，勞委會要求需要教師扣繳憑單、移民署承辦人員標準不一、想家、經驗不足、審核未通過、營業額未達聘僱外籍人士門檻等等。

表 4-7 受訪企業聘僱外籍專業人士（含僑外生）遭遇的問題

填答項目	家數	百分比（%）
總和	612	109.3
產業缺乏競爭力或發展願景	0	0.0
薪資福利相對其他國家較低	20	3.3
缺乏子女在臺之住宿、教育、居留等配套措施	12	2.0
配偶來臺能否工作等法規限制	12	2.0
工作簽證移民法規的限制	96	15.7
稅務等法規繁瑣	39	6.4
文化與價值觀差異	34	5.6
都沒有	440	71.9
其他	16	2.6

資料來源：本研究問卷調查結果。

## (二) 企業對不同聘僱類別之意見與看法

若將聘僱外籍專業人士分為三個大類別，包括：(1) 高階經理或專業主管（主要為外籍專業人士之僑外資事業主管）、(2) 專業人員（包括專業性或技術性人員、教師、補習班語文老師、運動教練及運動員、宗教藝術及演藝與僑外生等類別），與(3) 100 學年度後畢業之僑外生。分別詢問於聘僱各類人員對本國專業人士之勞動條件的影響、主要招募管道、遭遇法規的困擾、以及管理機制、政策建議等的看法。在 612 家受訪業者中，有 333 家企業（54.4%）有聘僱高階經理或專業主管，356 家企業（58.2%）有聘僱專業人員，有 25 家企業（4.1%）有聘僱 100 學年度後畢業僑外生。

### 1. 聘僱高階經理或專業主管之企業調查結果

首先就聘僱高階經理或專業主管對本國專業人士之就業與勞動條件等的影響（如表 4-8），有 253 家企業（76%）認為無影響。至於認為有影響者，主要層面為增加教育訓練機會（47 家，14.1%）、增加就業機會選擇（17 家，5.1%）、增加薪資福利水準（14 家，4.2%），至於對於升遷管道則持正、反面的家數相當各為 11 家（3.3%），亦即聘僱高階經理與專業主業對於國內專業人士之升遷管道持正、反面影響者比例相當。

至於招募管道，依序以國內外相關合作企業或廠商引薦（202 家，60.7%）、企業自行招募（60 家，18%）、員工推薦（50 家，15%）以及人資仲介（head hunter）（40 家，12%）。

而聘僱過程遭遇聘僱法規的困擾，有 269 家（80.8%）企業表示沒有遭遇。至於遭遇困擾者，主要以聘僱期限與展延期限（28 家，8.4%）、申請步驟與行政程序（23 家，6.9%）、對聘僱人員之資格限制（21 家，6.3%）等為主。

對於聘僱政策與管理機制建議，約 246 家企業（73.9%）未表示意見，而有 70 家（21.0%）建議檢討工作簽證及移民法規，如外國人停留、永久居留許可辦法，有 29 家企業（8.7%）建議檢討聘僱資格限制，有 10 家（3%）建議檢討受聘者之親屬（配偶和直系血親）有關

依親法規或配套措施，有 9 家（2.7%）建議檢討薪資限制。

## 2. 聘僱一般外籍專業人員之企業調查結果

就聘僱一般外籍專業人士對本國專業人士之就業與勞動條件等的影響，根據表 4-9 資料，約有 307 企業（86.2%）認為無影響。至於認為有影響者，主要層面為增加教育訓練機會（22 家，4.8%），增加就業機會選擇（17 家，4.8%），以上主要為正面效益；而減少就業機會選擇（6 家，1.7%）、減少薪資福利水準（4 家，1.1%）、減少升遷管道（3 家，0.8%），則為負面影響，顯示除對於增加訓練機會、增加就業機會選擇有較為明顯的正面高於負面影響（22：2，17：6）；薪資福利水準、升遷管道則負面略高於正面影響（4：2，3：2）。

至於招募管道，依序以企業自行招募（133 家，37.4%）、人資仲介（head hunter）（95 家，26.7%）、國內外相關合作企業或廠商引薦（90 家，25.3%）、員工推薦（63 家，17.7%）、受聘僱者自行推薦（36 家，10.1%）、學校教授或教育機構、建教合作（20 家，5.6%）以及政府官方網頁（14 家，3.9%）為主。

而聘僱過程遭遇聘僱法規的困擾，有 281 家（78.9%）企業表示沒有遭遇，至於遭遇困擾者，主要以聘僱期限與展延期限（28 家，7.9%）、申請步驟與行政程序（23 家，6.9%）、對聘僱人員之資格限制（21 家，6.3%）等為主，至於申請職業類別的限制、聘僱薪資底限管制也分別有 5 家（1.5%）、7 家（2.1%）的企業遭遇困擾。此外，也有 5 家企業反應有居留證、稅賦方面的困擾。

對於聘僱政策與管理機制建議，有 234 家（65.7%）企業表示沒有，而有 72 家（20.2%）建議檢討工作簽證及移民法規，如外國人停留、永久居留許可辦法，有 30 家企業（8.4%）建議檢討聘僱資格限制，有 18 家（5.1%）建議檢討薪資限制，有 8 家（2.6%）建議檢討受聘者之親屬（配偶和直系血親）有關依親法規或配套措施，此外也有 5 家（1.4%）建議設定聘僱人數總量、雇用比例或員額限制。

## 3. 聘僱 100 學年度後畢業僑外生之企業調查結果

就聘僱 100 學年度後畢業僑外生對本國專業人士之就業與勞動條

件等的影響，根據表 4-10，約有 23 家企業（92.0%）認為無影響。至於認為有影響者，主要層面為減少就業機會選擇、減少教育訓練機會、減少升遷管道都各有 1 家（4.0%），但也有 1 家企業認為可以增加教育訓練機會（4.0%）。

至於招募管道，依序以企業自行招募（7 家，28.0%），學校教授或教育機構、建教合作（7 家，28.0%），至於受聘僱者自行推薦有 4 家（16.0%）、員工推薦也有 5 家（20.0%）而國內外相關合作企業或廠商引薦、之前曾有合作或工讀經驗都各有 2 家（8.0%）以及政府官方網頁有 1 家（4.0%）。

而聘僱過程遭遇聘僱法規的困擾，有 17 家（68.0%）企業表示沒有遭遇。至於遭遇困擾者，主要以聘僱薪資底限管制（5 家，20.0%），至於申請步驟與行政程序、對聘僱人員之資格限制等都各有 2 家（8.0%）反應相關意見。

對於聘僱政策與管理機制建議，約 14 家企業（56.0%）未表示意見，而有 8 家（32.0%）建議檢討工作簽證及移民法規，如外國人停留、永久居留許可辦法，有 6 家（24.0%）企業建議檢討聘僱薪資限制，有 2 家（8.0%）建議檢討聘僱資格限制，有 1 家（7.1%）建議檢討受聘者之親屬（配偶和直系血親）有關依親法規或配套措施。

#### 4. 調查結果彙整分析

若將聘僱高階經理或專業主管、外籍專業人員以及 100 學年度後畢業僑外生的企業對於回答（1）聘僱外籍專業人士對本國專業人士影響；（2）聘僱外籍專業人士招募管道；（3）聘僱外籍專業人士遭遇哪些聘僱法規的困擾；以及（4）聘僱外籍專業人士政策、法規與管理機制建議進行交叉分配，可觀察聘僱不同類別外籍專業人士是否對企業於回答前述問題之異同。

根據表 4-11 可知，對於聘僱外籍專業人士對本國專業人士影響，不同類別多認為無影響，比重在 76.0%~92.0%；至於認為有影響者，聘僱高階經理或專業主管的企業於升遷管道持正面與反面者之家數相當，都為 11 家；至於就業機會選擇、薪資福利水準、教育訓練機會，則持正面影響者多明顯高於負面影響，分別為 17：6、14：4、47：1；聘

僱專業人員的企業於薪資福利水準、升遷管道持正面之家數略低於持反面者家數相當，家數比各為 2 比 4 與 2 比 3 家；至於增加就業機會選擇、教育訓練機會，則持正面影響者明顯高於負面影響，分別為 17 比 6、22 比 3。聘僱 100 學年度後畢業之僑外生的企業於就業機會選擇、升遷管道以及教育訓練機會則各有 1 家持反面看法，但也有 1 家對於教育訓練機會持正面看法。

總和而言，雖然多數廠商認為聘僱外籍專業人士對本國專業人士之就業與勞動條件等多無影響，惟仍有部分業者認為在教育訓練機會有正面影響，至於薪資福利水準，聘有高階經理專業主管認為有正面影響，但在專業人員則否；至於升遷管道部分，聘有高階經理專業主管者正反各半，但是聘僱專業人員以及僑外生多認為反面影響略高於正面，不過比重甚低，不具有顯著意義。

至於聘僱外籍專業人士的招募管道，聘僱高階經理或專業主管之主要管道依序為：國內外合作企業廠商引薦（202 家，33.2%）、企業自行招募（60 家，18%）、員工推薦（50 家，15%）、人資仲介（head hunter）（40 家，12.0%）等為主；而聘僱專業人員之主要管道依序為：企業自行招募（133 家，37.4%）、人資仲介（head hunter）（95 家，26.7%）、國內外合作企業廠商引薦（90 家，25.3%）、員工推薦（63 家，17.7%）等為主；以企業自行招募（7 家，28.0%），學校教授或教育機構、建教合作（7 家，28.0%），至於受聘僱者自行推薦有 4 家（16.0%）、員工推薦也有 5 家（20.0%）而國內外相關合作企業或廠商引薦、之前曾有合作或工讀經驗都各有 2 家（8.0%）以及政府官方網頁有 1 家（4.0%）以此方式招募員工。

大體而言，聘僱高階經理或專業人員主要招募管道的排名或有差異，不過大抵相同，僅聘僱 100 學年度後畢業之僑外生的企業增加有學校或教育機構建教合作之管道。此外，對於政府官方專屬網頁之管道，在高階經理的聘僱並不適用，企業於招募高階經理或專業人員未曾尋求政府官方專屬網頁資訊。不過在專業人員以及 100 學年度後畢業之僑外生的聘僱，政府官方專屬網頁則有其功能。

至於聘僱外籍專業人士曾遭遇的法規困擾，不論是聘僱高階經理

或專業主管、專業人員或是 100 學年度後畢業之僑外生，聘僱企業多認為未受困擾，比例都高達七成以上，分別為 269 家（80.8%）、281 家（78.9%）、17 家（68.0%），且技術或管理層次愈高者，未受法規困擾的比例愈高。至於認為遭遇的問題或困擾，主要以申請步驟與行政程序、對聘僱人員之資格限制、聘僱期限與展延期限等為主。

至於企業對於聘僱外籍專業人士的政策、法規與管理機制建議，聘僱高階經理或專業主管、專業人士以及僑外生等之企業意見相仿。就聘僱高階經理或專業主管者主要以檢討工作簽證及移民法規，如外國人停留、永久居留許可辦法（70 家，21%）、檢討聘僱資格限制（29 家，8.7%）、檢討受聘者之親屬（配偶和直系血親）有關依親法規或配套措施（10，3%）為主；至於聘僱專業人員者，也是以檢討工作簽證及移民法規，如外國人停留、永久居留許可辦法（72 家，20.2%）、檢討聘僱資格限制（30 家，8.4%）、檢討薪資限制（18 家，5.1%）為主，幾乎與聘有高階經理與專業主管之企業意見相仿。

有關受訪企業之政策建議中，有關設定聘僱人數總量、雇用比例或員額限制，於聘僱高階經理或專業主管之企業 4 家建議（比重 1.2%），於聘僱專業人員之企業有 5 家建議（比重 1.4%）。至於增加勞動市場人力盤點與檢查（如市場測試制度），或是採用評點制度（point system）等，選擇之企業家數僅 1~2 家，此或許因聘僱企業對於相關施行細節不了解，或是相關問項過於籠統，未有具體建議，以致企業未選擇相關選項。

表 4-8 聘僱高階經理或專業主管企業對國內聘僱制度看法與建議

對本國專業人士聘僱條件影響			招募管道			遭遇聘僱法規的困擾			聘僱政策與管理機制建議		
填答項目	家數	%	填答項目	家數	%	填答項目	家數	%	填答項目	家數	%
小計	356	101.2	小計	356	131.5	小計	356	106.4	小計	356	103.6
增加就業機會選擇	17	4.8	國內外相關合作企業或廠商引薦	90	25.3	申請職業類別的限制	5	1.5	檢討聘僱資格限制	30	8.4
減少就業機會選擇	6	1.7	人資仲介 (head hunter)	95	26.7	申請步驟與行政程序	23	6.9	檢討薪資限制	18	5.1
增加薪資福利水準	2	0.6	企業自行招募	133	37.4	對聘僱人員之資格限制	21	6.3	檢討工作簽證及移民法規，如外國人停留、永久居留許可辦法	72	20.2
減少薪資福利水準	4	1.1	學校教授或教育機構、建教合作	20	5.6	聘僱薪資底限管制	7	2.1	檢討受聘者之親屬有關依親法規或配套措施	8	2.2
增加升遷管道	2	0.6	受聘僱者自行推薦	36	10.1	聘僱期限與展延期限	28	8.4	設定聘僱人數總量、雇用比例或員額限制	5	1.4
減少升遷管道	3	0.8	之前曾有合作或工讀經驗	7	2.0	申請雇主資格規定	1	0.3	增加勞動市場人力盤點與檢查 (如市場測試制度)	1	0.3
增加教育訓練機會	22	4.8	員工推薦	63	17.7	轉換雇主或調動規定	2	0.6	採用評點制度 (point system)	1	0.3
減少教育訓練機會	2	0.6	政府官方網頁	14	3.9	都沒有	281	78.9	都沒有	234	65.7
無影響	307	86.2	其他 (不清楚)	10	2.8	其他 (居留證、稅率)	5	1.4			
其他	0	0.0									

資料來源：本研究問卷調查結果。

表 4-9 聘僱外籍專業人員企業對國內聘僱制度之看法與建議

資料來源：本研究問卷調查結果。

表 4-10 聘僱 100 學年度後畢業僑外生之企業對國內聘僱制度之看法與建議

對本國專業人士聘僱條件影響			招募管道			遭遇聘僱法規的困擾			聘僱政策與管理機制建議		
填答項目	家數	%	填答項目	家數	%	填答項目	家數	%	填答項目	家數	%
總和	25	114.3	總和	25	124.0	總和	25	104.0	總和	25	124.0
增加就業機會選擇	0	0.0	國內外相關合作企業或廠商引薦	2	8.0	申請職業類別的限制	0	0.0	檢討聘僱資格限制	2	8.0
減少就業機會選擇	1	4.0	人資仲介 (head hunter)	3	12.0	申請步驟與行政程序	2	8.0	檢討薪資限制	6	24.0
增加薪資福利水準	0	0.0	企業自行招募	7	28.0	對聘僱人員之資格限制	2	8.0	檢討工作簽證及移民法規，如外國人停留、永久居留許可辦法	8	32.0
減少薪資福利水準	0	0.0	學校教授或教育機構、建教合作	7	28.0	聘僱薪資底限管制	5	20.0	檢討受聘者之親屬 (配偶和直系血親) 有關依親法規或配套措施	1	4.0
增加升遷管道	0	0.0	受聘僱者自行推薦	4	16.0	聘僱期限與展延期限	0	0.0	設定聘僱人數總量、雇用比例或員額限制	0	0.0
減少升遷管道	1	4.0	之前曾有合作或工讀經驗	2	8.0	申請雇主資格規定	0	0.0	增加勞動市場人力盤點與檢查 (如市場測試制度)	0	0.0
增加教育訓練機會	1	4.0	員工推薦	5	20.0	轉換雇主或調動規定	0	0.0	採用評點制度 (point system)	0	0.0
減少教育訓練機會	1	4.0	政府官方網頁	1	4.0	都沒有	17	68.0	都沒有	14	56.0
無影響	23	92.0	其他	0	0.0	其他	0	0.0	其他	0	0.0
其他	0	0.0									

資料來源：本研究問卷調查結果。

表 4-11 受訪企業聘僱外籍專業人士的相關影響—依類別

		高階經理專業 主管		專業人員		僑外生	
		家數	比重	家數	比重	家數	比重
聘僱外籍專業人士對國專業人士影響	總和	333	109.3	356	101.2	25	114.3
	增加就業機會選擇	17	5.1	17	4.8	0	0.0
	減少就業機會選擇	6	1.8	6	1.7	1	4.0
	增加薪資福利水準	14	4.2	2	0.6	0	0.0
	減少薪資福利水準	4	1.2	4	1.1	0	0.0
	增加升遷管道	11	3.3	2	0.6	0	0.0
	減少升遷管道	11	3.3	3	0.8	1	4.0
	增加教育訓練機會	47	14.1	22	4.8	1	4.0
	減少教育訓練機會	1	0.3	2	0.6	1	4.0
	無影響	253	76.0	307	86.2	23	92.0
其他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
聘僱外籍專業人士招募管道	小計	333	109.0	356	131.5	25	124.0
	國內外相關合作企業或廠商引薦	202	60.7	90	25.3	2	8.0
	人資仲介 (head hunter)	40	12.0	95	26.7	3	12.0
	企業自行招募	60	18.0	133	37.4	7	28.0
	學校教授或教育機構、建教合作	3	0.9	20	5.6	7	28.0
	受聘僱者自行推薦	5	1.5	36	10.1	4	16.0
	之前曾有合作或工讀經驗	3	0.9	7	2.0	2	8.0
	員工推薦	50	15.0	63	17.7	5	20.0
	政府官方專屬網頁	0	0.0	14	3.9	1	4.0
	其他	0	0.0	10	2.8	0	0.0
聘僱外籍專業人士遭遇哪些聘僱法規的困擾	總和	333	108.4	356	106.4	25	104.0
	申請職業類別的限制	5	1.5	5	1.5	0	0.0
	申請步驟與行政程序	23	6.9	23	6.9	2	8.0
	對聘僱人員之資格限制	21	6.3	21	6.3	2	8.0
	聘僱薪資底限管制	7	2.1	7	2.1	5	20.0
	聘僱期限與展延期限	28	8.4	28	8.4	0	0.0
	申請雇主資格規定	1	0.3	1	0.3	0	0.0
	轉換雇主或調動規定	2	0.6	2	0.6	0	0.0
	都沒有	269	80.8	281	78.9	17	68.0
	其他 (居留證、稅率相關問題)	5	1.5	5	1.4	0	0.0
聘僱外籍專業人士政策法規	總和	333	111.1	356	103.6	25	124.0
	檢討聘僱資格限制	29	8.7	30	8.4	2	8.0
	檢討薪資限制	9	2.7	18	5.1	6	24.0
	檢討工作簽證及移民法規，如外國人停留、永久居留許可辦法	70	21.0	72	20.2	8	32.0
	檢討受聘者之親屬 (配偶和直系)	10	3.0	8	2.2	1	4.0

		高階經理專業		專業人員		僑外生	
		主管					
與管 理機 制建 議	<b>血親) 有關依親法規或配套措施</b>						
	設定聘僱人數總量、雇用比例或 員額限制	4	1.2	5	1.4	0	0.0
	增加勞動市場人力盤點與檢查 (如市場測試制度)	2	0.6	1	0.3	0	0.0
	採用評點制度 (point system)	0	0.0	1	0.3	0	0.0
	<b>都沒有</b>	<b>246</b>	<b>73.9</b>	<b>234</b>	<b>65.7</b>	<b>14</b>	<b>56.0</b>

資料來源：本研究問卷調查結果。

### (三) 受訪企業未來聘僱選擇與想法

本研究也針對受訪企業詢問於 2013 年底前是否打算增加或減少聘僱員工員額。其中，有 417 家 (68.1%) 企業無增減員額聘僱的計畫；至於擬增減聘僱者，有 151 家 (24.7%) 擬增加本國員工聘僱，有 4 家 (0.7%) 打算減少聘僱本國員工，有 70 家 (11.4%) 打算增加外籍專業人士 (含 100 學年度後畢業之僑外生)，有 13 家 (2.1%) 欲減少外籍專業人士 (含 100 學年度後畢業之僑外生)。

其中，打算增加本國員工人數者，根據表 4-12 可知，主要聘僱類別包括：有 48 家 (32.7%) 企業擬增加專業人員聘僱，有 32 家 (21.8%) 企業增加技術員及助理專業人員教師，有 24 家 (16.3%) 企業擬增加服務及銷售工作人員；而打算增加的員工人數，有 52 家 (42%) 欲增聘 1~3 人，有 27 家 (22%) 增聘 4~6 人，有 22 家擬增加 51~100 人，有 17 家 (14%) 擬增聘 7~10 人。

至於減少本國員工人數者，主要類別包括：有 3 家 (42.9%) 減少專業人員聘僱，有 1 家 (14.3%) 減少技術員及助理專業人員教師，有 2 家 (28.6%) 減少基層技術工及勞工；而打算減少的員工人數，有 4 家 (66.7%) 約減少 1~3 人，有 1 家 (16.7%) 減少 16~20 人，有 1 家減少 21~30 人。至於減少聘僱的原因，以業務裁減、縮編或預算減少與員工績效表現不佳為主。

表 4-12 受訪企業增減本國員工聘僱類別與人數

職業類別	增加本國員工		減少本國員工	
	家數	比重 (%)	家數	比重 (%)
填答項目				
總和	147	100.0	7	100
高階主管及專業經理人員	10	6.8	0	0
專業人員 (如工程、醫師、教師、律師等)	48	32.7	3	42.9
技術員及助理專業人員教師	32	21.8	1	14.3
事務支援人員補習班語文教師	11	7.5	0	0
服務及銷售工作人員	24	16.3	0	0
技藝有關工作人員	11	7.5	0	0
機械設備操作及組裝人員	4	2.7	0	0
基層技術工及勞工	17	11.6	2	28.6
不一定	15	10.2	1	14.3
增減人數範圍	家數	比重 (%)	家數	比重 (%)
1~3 人	52	42	4	66.7
4~6 人	27	22	-	-
7~10 人	17	14	-	-
11~15 人	3	2	-	-
16~20 人	2	2	1	16.7
21~30 人	2	2	1	16.7
31~50 人	3	2	-	-
51~100 人	24	19	-	-
101~10000 人	2	2	-	-

資料來源：本研究問卷調查結果。

至於打算增加聘僱外籍專業人士者 (如表 4-13)，主要聘僱類別，包括：有 42 家 (70.0%) 企業增加專門性或技術性人員聘僱，有 9 家 (15.0%) 企業擬增加教師聘僱，有 7 家 (11.58%) 企業擬增加補習班語文教師聘僱，有 4 家 (6.6%) 企業擬增加僑外資事業主管聘僱，而宗教藝術及演藝類別以及其他類也各有 1 家打算增加聘僱；而打算增加的員工人數，有 16 家 (26.7%) 欲增聘 1~3 人，有 10 家 (16.7%) 增聘 4~6 人，有 4 家擬增加 5 人，有 2 家 (3.3%) 擬增聘 10 人，而增聘 3 人、7 人者也各有 1 家企業。

至於打算減少聘僱外籍專業人士者，主要類別包括：有 9 家 (60.0%) 減少專門性或技術性人員聘僱，有 4 家 (26.7%) 減少僑

外資事業主管的聘僱，有 1 家（6.7%）減少教師聘僱；而打算減少的員工人數，有 4 家（66.7%）約減少 1~3 人，有 1 家（16.7%）減少 16~20 人，有 10 家（76.9%）打算減少 1 人，有 2 家（15.4%）打算減少 2 人，有 1 家（7.7%）打算減少 5 人。

至於聘僱的外籍專業人士（含僑外生）未到職之前，採取的因應措施，包括 32 家（57.1%）企業沒有採取因應措施，18 家（32.1%）以本國籍職能相當員工支援，4 家（7.1%）以外籍人士但職能水準較為低階人員支援，3 家（5.4%）以其他合作公司或相關事業員工支援 1 家企業分別以履約（短期）人員型式或以約聘兼職人員支援。

表 4-13 受訪企業增減外籍專業人士聘僱類別與人數

職業類別	增加外籍專業人士聘僱		減少外籍專業人士聘僱	
填答項目	家數	百分比 (%)	家數	百分比 (%)
總和	60	105.0	15	100.0
<b>專門性或技術性人員</b>	<b>42</b>	<b>70.0</b>	<b>9</b>	<b>60.0</b>
僑外資事業主管	4	6.7	4	26.7
<b>教師</b>	<b>9</b>	<b>15.0</b>	<b>1</b>	<b>6.7</b>
補習班語文教師	7	11.7	0	0
運動教練及運動員	0	0.0	0	0
宗教藝術及演藝類別	1	1.7	0	0
其他	0	0.0	1	6.7
<b>增減人數範圍</b>	<b>家數</b>	<b>比重 (%)</b>	<b>家數</b>	<b>比重 (%)</b>
1 人	16	26.7	10	76.9
2 人	10	16.7	2	15.4
3 人	1	1.7	-	-
4 人	3	5	-	-
5 人	4	6.7	1	7.7
7 人	1	1.7	-	-
10 人	2	3.3	-	-
15 人	2	3.3	-	-
20 人	2	3.3	-	-
不清楚	21	35	-	-

資料來源：本研究問卷調查結果。

## 第四節 本章小結

為了解企業聘僱外籍專業人士之原因、實質效益、遭遇的困擾與未來展望與建議，本研究以電話進行問卷調查。母體為 8,281 家聘僱有外籍專業人士之企業，為使有效樣本至少 600 份以上，共計撥打 3,985 通電話，得到 612 份有效樣本，成功率約為 15.4%。以下摘要敘述問卷主要發現：

### 1、就全體受訪企業而言

1. 企業聘僱外籍專業人士主要因為：解決專業人員不足（268 家 43.8%）、彌補高階主管與專業經理人員不足（136 家，22.2%）、業務/教學需要（115 家，18.8%）、從事特殊技術研發或技術移轉（109 家，17.8%）。
2. 企業聘僱外籍專業人士主要效益，則以提升人力資源素質（223 家 36.4%）、提升管理決策能力（186 家，30.4%）、增進技術研發與產品創新能力（139 家，22.7%）、擴大市場行銷與通路（135 家，22.1%）、增加產值或銷售值（99 家，16.2%）為最主要，不過也有 4 家企業認為無效益。
3. 企業聘僱外籍專業人士遭遇的困擾，有高達七成以上的企業未遭遇困擾，至於表達困擾者，以工作簽證移民法規的限制（96 家，15.7%）、稅務等法規繁瑣（39 家，6.4%）、文化與價值觀差異（34 家，5.6%）。

### 2、就不同聘僱類別之企業而言

1. 對於聘僱外籍專業人士對本國專業人士的影響，認為無影響之企業比重以聘僱高經理或專業主管的 76.0% 最低，而以聘僱僑外生之企業比重 92.9% 較高；惟前者除升遷管道之家數正、反面影響相當之外，有關就業機會選擇、薪資福利水準、教育訓練機會等勞動條件方面，持正面影響者明顯高於負面影響；而聘僱僑外生的企業則於就業機會選擇、升遷管道以及教育訓練機會等則有持反面看法者。亦即隨著外籍專業人士之技術、管理或工作經驗愈資深，對

本國專業人士的勞動條件有正面影響的機會愈高，並以增加教育訓練機會為主要；相對之下年資或專業水準較低者則認為對於本國專業人士之勞動條件較易有負面影響，不過因此類之聘僱家數較少，比重甚低，不具有顯著意義，多數企業仍以無影響為主。

2. 不同外籍專業人士聘僱類別的主要招募管道的排名或有差異，不過大抵相同，其中對於高階經理或專業主管者之招募，仍以熟識為主要考量，包括如合作企業廠商引薦、員工推薦或自行招募；至於聘僱僑外生則增加有學校或教育機構建教合作之管道。此外，對於政府官方專屬網頁之管道，在高階經理的聘僱並不適用，不過在專業人員以及僑外生的聘僱，政府官方網頁則有其功能。
3. 聘僱外籍專業人士遭遇的聘僱法規困擾，多數聘僱（七成以上）企業表示未受困擾，且技術或管理層次愈高者，未受法規困擾的比例愈高。至於遭遇問題或困擾，主要以申請步驟與行政程序、對聘僱人員之資格限制、聘僱期限與展延期限等為主，惟遭遇前述困擾的企業比重都在10%以下。聘僱薪資底限也有少數企業反應，不過比率僅2.1%，僅有聘僱僑外生企業，因調查家數較少而有較高比例，不過以家數觀察也僅2家企業反應此情形。
4. 至於受訪企業對聘僱外籍專業人士的相關建議，主要以檢討工作簽證及移民法規，如外國人停留、永久居留許可辦法（比重約21%）、檢討聘僱資格限制（約9%）、檢討受聘者之親屬（配偶和直系血親）有關依親法規或配套措施（約3%）為主。

至於受訪企業對於未來（2013年底）有關人才聘僱計畫，有417家（68.1%）企業無增減員額計畫；而有增減者，仍以增加本國員工為主要，相較於聘僱外籍者比值約2：1（151：70），而打算減少聘僱者本國與外籍的相對比值約1：4（4：13）。亦即，企業擬增聘員工將以本國籍為主，而減少聘僱則以外籍員工的企業較多。若根據此一比值估算，至2013年底，有關外籍專業人士占國內勞動力的比值，仍以走滑下降為主要趨勢。

# 第五章 聘僱外籍專業人士之經濟效益與面臨問題彙整

本章將根據現有文獻回顧，以及深度訪談，詳如附錄 4 之紀錄，配合國內相關資料，彙整有關現階段有關聘僱外籍專業人士之總體經濟效益與影響以及對於未來相關制度的改革建議。

## 第一節 聘僱外籍專業人士之可能影響

回顧現有聘僱外籍專業人士對一國勞動市場之影響，有認為其與國內勞動力可能存在替代關係，聘僱外人士愈多，將排擠國內相關人員的受僱機會；也有認為外籍專業人士聘僱與國內就業主之層次有別，其間近似互補關係，國內引進高階專業人才將有助於國際人力技術水平的提升，創造更多國內人員的就業機會。而其中的關鍵，即在於聘僱外籍專業人士的專業水準，以及聘僱數量。若外籍專業人士擁有先進的管理、技術、研發能量，則對於國內產業之發展將有所助益；相對之下，對聘僱的專業人士的技術、製造等能力與國內相關從業人員的重疊性愈高，則與國內相關從業人員之競爭、替代性愈強。

從國際比較的觀點來看，我國外籍專業人士引進數量（水準值）相對其他主要國家仍處於低水平的情況。根據 OECD 於 2008 年之 International Migration Outlook 資料，OECD 國家海外出生（foreign-born）就業者之職業分佈。其中，除了希臘與義大利較低之外，其餘國家有關「主管人員」與「專業人員」二者合計所占比例皆高於 10%。反觀我國 2012 年底在臺外籍基層勞工（含產業外籍勞工與社福外籍勞工）人數約 44.6 萬人，佔國內總就業人數（1093.1 萬人）比重約 4.1%；而外籍專業人士數額為 27,624 人，占全體外籍人力的 5.8%，遠低於大多數 OECD 國家。

甚且國內科技產業之發展向為經濟成長之主要支撐，電子電機產品的出口占臺灣商品出口比重將近半數（2012 年比重 46.1%），而此類產品之國際競爭白熱化且技術水平不斷創新，急需研發人力的投入。

實際上，電子電機產品確實為國內主要研發支出投入產業部門，電子及電力機械業占全國研發支出比重達到八成左右。但是，國內有關此類產業發展之人力資源投入，都仍仰賴國內人才，未能積極吸引外部人才加入，提升產業技術水準。

事實上，根據戴肇洋與成之約（2008）於問卷調查的資料分析結果顯示，受訪的企業雇主認為引進外籍專業人員對於生產值、銷售值、研發能力、創新能力、人力素質提升等均能夠獲得提升，並以研發能力、創新能力、人力素質提升的獲益最大。此外，該研究也發現受訪的企業雇主與本國專業人員均認為引進外籍專業人員對本國專業人員在就業機會、薪資福利、升遷管道、教育訓練等均不會有所影響。顯示引進外籍專業人士對國內之經濟發展利益遠大於可能的弊端，實在應該鼓勵企業引進外籍專業人士。

不過隨著全球金融風暴襲擊，全球經濟走勢震盪，尤其歐洲國家長期面臨高失業率，主要國家之失業率都達兩位數字以上，尤其青年失業情況愈趨嚴重，對於非本國籍勞工的引進，各國重新審思相關作法。如新加坡向來對吸收外籍勞工（包括藍領與白領）最為積極，其外籍勞工占總就業人口的38%；其中，有關專業、管理、執行或專業人士（持就業准許證P1、P2、Q1）占總就業人數的5.2%，並有諸多鼓勵海外優秀人才到新加坡工作的獎勵措施，如租稅減免等。

但是隨著新加坡經濟成長趨緩，國內勞工與外勞間之競爭愈趨激烈，自2013年起，陸續推出若干政策改革，包括：提高外國人申請各類EP的費用和門檻，緊縮外國人攜帶家人的相關規定，另外自9月下旬宣布「公平考量框架」（Fair consideration job framework）新規定。規範自2014年8月起，雇主在申請聘用持就業准證（Employment Pass, EP）的外籍員工前（包括P1、P2、Q1共3個等級），必須在新加坡勞動力發展局管理的人力銀行中，張貼至少14天招聘廣告，以保障新加坡人的就業機會。且自2014年1月起，EP的申請門檻從現在的月薪新幣3,000元提高到3,300元。顯示新加坡於近期對於聘僱外籍專業人士的政策考量，有轉趨嚴謹的趨勢。

由新加坡之緊縮變化，可知各國對於聘僱外籍專業人士的政策，在補充國內人才與本國勞力競爭替代之間求取平衡。基本上聘僱外籍人士占總勞動力之機的比例，可依照不同類別而存在不同之最適曲線（呈現倒U字型）。當聘僱質量不足，可能對於經濟體系之經濟成長與發展造成障礙，包括人才不足、創新研發趨緩或無法突破等，而在跨越最適規模與比例之後，則反而因與本國勞工之間的競爭替代，而可能有國內失業增加、薪資停滯等問題。至於最適比例何在，將一各國勞動結構、各產業之市場型態等而有不同。

根據現有國際機構之競爭力報告，雖然在IMD之2013年競爭力年報中，臺灣之工作動機（Worker Motivation，指標編號3.2.08，排名第8）、技術勞動力（Skill Labor，指標編號3.2.18，排名第13）都仍維持其競爭力。但該報告也指出臺灣競爭劣勢的項目，包括：移民法規（Immigration Laws，指標編號2.4.19，排名第43）、外籍勞動力占總勞動力的比率（Foreign Labor Force，指標編號3.2.17，排名第24，2011年資料）、人才留用（Attracting and Retaining Talents，指標編號3.2.20，排名第27）、人才外流（Brain Drain，指標編號3.2.21，排名由30下滑到42）、外籍專業人員（Foreign High-Skilled People，指標編號3.2.22，排名由25下滑到37），都為臺灣排名較差項目。

WEF（2013）之「勞動市場效率」排名，臺灣由2012年的第22名降至2013年為第33名，退步11個名次。排名下滑表現較差的項目，包括：「課稅對獎勵工作之效果」（第7.05項，第77名）、「國家留才能力」（第7.08項，第48名）、「國家吸引人才之能力」（第7.09項，第59名）等。由IMD（2013）以及WEF（2013）可知，臺灣有關外籍專業人士之招募與聘用，仍有努力與改善空間。臺灣對於外籍專業人士聘僱的質量，都仍處倒U字型的上升階段，有努力空間。

表5-1為2012年臺灣地區就業者之行業與職業類別聘僱人數與年增率，根據表中可看出總就業人數較去年同期增加1%至1086萬人，而各職業類別中以專業人員之成長最為明顯，達4%（2011年增率達30%，因而比較基期較高），其次為事務支援人員，成長率為3%（2011年增率為-2%），至於服務及銷售工作人員以及技藝工作、

機械操作勞力工，年增率都為 2%（2011 年增率分別為 6%、4%）。至於減少類別則以民意代表、主管及經理人員較為明顯，年減 3%（2011 年增率為-1%），此或與近年臺灣經濟成長表現因受國際經濟影響持續低迷，相關職類之職缺有關。

若將專業人員之成長情況對照行業類別，則以製造業年增率 5%（2011 年增率 31%，以下同）、通訊資訊業年增率 11%（2011 年增率 36%）、金融保險業年增率 25%（2011 年增率 33%）、支援服務業年增率 100%、醫療社工服務業年增率 5%（2011 年增率為-4%）、其他服務業年增率 20%（2011 年增率 36%），都為成長較為突出的行業，且其成長趨勢都呈現持續現象，顯示人才需求並非短期波動而為長期趨勢，亦即相關職業類別人才需求，應仍有成長與發展空間。故而聘僱此類專業外籍人士對於國內就業情況之排擠效果，應較不明顯。

表 5-1 2012 年臺灣地區就業者之行業與職業

項目別	總計 (千人)	年增 率(%)	民意 代表、 主管及 經理人	年增 率(%)	專業 人員	年增 率(%)	技術 及 助理 專業 人員	年增 率(%)	事務 支援 人員	年增 率(%)	服 務 銷 工 人	年增 率(%)	農 漁 業 產 業	林 牧 生 人	年增 率(%)	技 藝 工 作 、 機 械 操 作 力 工	年增 率(%)
總計	10860	1	422	-3	1244	4	1950	-0	1222	3	2119	2	495	-0	3408	2	
農林漁牧業	544	0	1	-	0	-	3	0	3	0	0	-	490	-0	46	2	
工業	3935	1	185	-5	287	4	707	-3	355	5	13	0	2	0	2386	2	
礦業採取業	4	0	0	-	0	-	0	-	1	0	0	-	-	-	3	50	
製造業	2975	1	160	-3	264	5	584	-3	299	5	11	0	0	-	1657	1	
電力燃氣業	29	0	1	0	4	0	13	-7	4	0	1	0	-	-	7	17	
用水污染整治	82	4	2	0	2	0	13	8	7	17	0	-	-	-	59	5	
營造業	845	2	22	-19	18	0	97	-2	44	5	2	0	2	0	661	3	
服務業	6381	2	236	-2	957	4	1240	1	863	2	2105	2	2	-33	976	1	
批發及零售業	1800	2	78	-9	38	0	288	6	178	5	993	2	0	-	225	2	
運輸倉儲業	414	1	14	-7	4	0	48	-8	91	6	13	8	-	-	245	1	
住宿餐飲業	750	3	14	17	2	0	13	8	30	11	602	1	0	-	88	9	
資訊通訊業	228	5	18	13	101	11	58	-3	37	9	4	0	-	-	11	-15	
金融保險業	426	-0	30	3	20	25	247	-2	121	-1	5	-17	-	-	4	33	
不動產業	90	3	3	0	1	0	72	9	9	0	2	-60	-	-	3	0	
專業技術業	342	1	20	18	108	6	140	-1	54	0	4	-20	1	0	16	-16	
支援服務業	260	5	10	11	2	100	23	-4	41	2	95	10	0	-100	88	2	
公共行政國防	384	-1	21	0	11	0	149	3	95	1	82	-2	1	0	24	-23	
教育服務業	630	0	17	0	435	0	46	-6	80	4	24	-4	0	-	28	-3	
醫療社工服務	420	3	4	33	204	5	112	6	57	-5	29	4	0	-	15	-6	
藝術娛樂休閒	95	1	3	0	12	0	13	-7	23	0	28	8	0	-	16	0	
其他服務業	541	1	6	-14	18	20	31	-9	47	-6	225	2	0	-	213	2	

資料來源：行政院主計總處網頁資料庫。http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/year/year\_t23-t70.asp?table=47&yearb=100&yeare=10

## 第二節 臺灣聘僱外籍專業人士之瓶頸

有關臺灣聘僱外籍專業人士之問題與瓶頸，或與歷史因素，或因國際政治、經濟情勢發展，或與國內產業結構轉行等因素有關，在此針對總體面向之供給與需求面向的若干重要因素，加以分析討論，以為後續政策建議之基礎。

### 市場需求面向

#### (1) 臺灣延攬外籍人才的刻板印象

基於過去歷史文化，如清朝時實施渡臺禁令，對大陸人民移民臺灣嚴格限制，或因經濟發展與背景差異，如臺灣受日本統治，但新加坡與香港受英國統治，臺灣對於外籍專業人士聘僱之政策，向來不若新加坡、香港等城市開放與彈性；並且對於外籍專業人士也陷入白領迷思，在外籍人才政策上，較著重在招攬來自西方的白領人士。

臺灣聘僱外籍專業人士之數量呈現持平情況，也可能是因為臺灣企業無聘僱外籍專業人士之需要，因而造成企業聘僱專業人士始終維持逾三萬人以下之下。但若臺灣也能如一般移民國家，經由外籍專業人士的移居與工作，帶來物流與金流的挹注；例如新加坡、香港等亞洲大城市，能被歐美國家視為投資、經商、外派一線人才的首選，則對於臺灣之經濟發展，可有多元選擇。但由於臺灣國際化之軟、硬體設施仍未臻完備，國人對於外語溝通仍未習慣。雖然在藍領外勞部分，臺灣引進相關人員並無障礙，但是在專業人士的招募與引進方面，則仍有發展空間，例如外籍專業人士占國內就業人口的比重僅0.3%，遠低於OECD諸國之兩位數比例或是新加坡的5%。

此外，國內企業或一般民眾基於刻板印象，對於外籍專業人士的招募與聘僱，偏好以歐、美、日等先進國家人才為優先，以致對於亞洲鄰近新興市場國家優秀的專業人士較為疏忽。如目前對於東瀛亞諸國之外籍專業人士聘僱人數於2012年排名第3，但人數僅佔全體聘僱外籍專業人士6.8%。隨著新興市場國家經濟起飛，以及人力資本日漸受重視與網路通訊愈趨發達，臺灣對於外籍專業人士的招募與引進，

不應自我侷限於歐美等先進國家；若干發展中國家的優秀人才也應納入企業招募外籍專業人士之口袋候選名單，如印度之軟體開發與數理分析專長足已傲視全球，成為歐美 outsourcing 主要地區，而馬來西亞於科技專長教育也急起直追，相關人力品質並不亞於先進國家。

尤其 ASEAN 諸國近年經濟成長穩健，正成為亞洲（甚至全球）經濟成長之主要引擎，與臺灣之商品貿易往來愈趨密切且占比穩健上揚，並且此區隨著中國勞動成本上揚，已為台商對外投資重要區域，故而對此區域之經貿經營有其重要性。而該區並為華僑主要散佈區域，有關華人歷史與文化之熟稔，使得溝通與適應成本相對較低。臺灣應該以更開闊的心態去接納來自各國的外籍人才，而非落入「只有西方白領階級才是人才」的迷思。

## **(2) 臺灣企業缺乏朝向國際品牌之企劃與行銷**

由於經濟發展歷程經驗，臺灣企業多以中小企業為主，著重生產效率的提升，但缺乏市場行銷的品牌概念；關注如何降低生產成本，而忽略附加價值的提升。事實上，根據主計總處於 2013 年 7 月首次進行企業全球布局調查結果資料，2011 年底臺灣企業單位家數為 118 萬 4,799 家，在國外設立營業據點的僅 4,909 家，占整體企業 0.41%，也就是臺灣僅 0.41% 的企業在海外有營業據點。

其中工業部門有海外營業據點的比率為 1.04%，略高於服務業部門的 0.25%；根據調查單位（主計總處）說明，此調查對象包括諸多小型、微型甚或個人工作室等，因此九成為服務業，服務業的小公司更多，因此海外布局比率會較低，以致調查結果工業部門有海外營業據點的比率為 1.04%，高於服務業部門的 0.25%。

由於臺商全球化佈局意願不高，因此企業較少有僱用外籍專業與高階主管人才的需要與思維。但是面對日益開放與競爭的市場，企業如何壯大並優化本身的競爭力，如何開拓市場通路與規模，如何提升研發與技術層次，成為必須積極面對的情勢。而透過海外人才的加入，對於技術、管理等直接提升，或為可行且直接的方法。事實上，透過多元化的人力來源結構，不但能激發團隊的工作態度、提升外語能力、甚至是強化職場的思維，藉此創造出更國際化的工作環境。

### (3) 企業於臺灣聘僱員工的行政成本與僵固性較高

根據 2013 年世界銀行出版之經商（doing business）環境年度報告，臺灣經商便利度排名第 16 名，是歷年最佳排名；2009 年臺灣排名第 46 名，2010 年排名第 33，2011 年排名第 25，2012 年則在 185 個經濟體評比中，首度擠入前二十名。顯示臺灣推動經商環境改革，成效漸顯並獲得國際肯定。不過，其間重要原因之一，為將臺灣向來較為積弱的聘僱員工困難度相關項目改列為參考指標，而不再列入正式評比有關。

臺灣之於 2009 年經商排名落居第 46 名，主因其中「聘僱員工」名列 159/183。而在 2010 年評比中，不列入聘僱員工難易度，臺灣排名因此由 46 進步到 33 名。針對世銀經商環境年度報告，有關企業聘僱員工困難度，共有僱用困難度、工時僵固程度、解僱困難程度以及解僱成本等面向，下分數個問項組成。世銀引用 Botero 等（2004）研究成果作為聘僱員工評比設計基礎，其意涵就是以企業經商容易度為標準，評估雇主依法申報勞工相關規定所需天數及成本，衡量雇主在聘僱勞工運用之彈性，並以減輕繁瑣的勞工法規，創造更多就業機會與增進資源配置效率。

雖然該報告並未針對外籍專業人士之聘僱有獨立報導與分析，但企業於聘僱員工時，不論是本國籍或外國籍，都同樣面臨同樣之法規保障與限制，都可視為企業於現有體制與法規下，招募員工之彈性空間與效率評估。雖然有關該報告之聘僱指標調查內容僅作為附錄參考，不列入評比排名，且該報告提供的排名易遭誤解，包括：指標和評估的方式的選擇等，都引起爭議。但透過相關評比指標的結果，也能作為有關勞動市場效率等之參考。

## 市場供給面向

### (1) 臺灣缺乏供給驅動誘因

一般白領外籍人才的聘任，對被派任者之行為動機，可分為主動自願前往以及被動派任兩種，前者可能是發現市場商機或潛力，甚或個人原因而自願前往；而後者可能為公司外派或輪調。通常後者之類

的外派者隨本國公司之營運、市場等因素而決定，較缺乏自動創業者加入。若該專業人士是基於市場商機以及未來可能的職涯規劃，以提升自我之附加價值為目標而自願前往，如此則有所謂的人才供給驅動。

由於臺灣缺乏自然資源，且市場腹地商機有限、生產或管銷難以發揮規模經濟。因此，外籍專業人才若考量到未來職涯的發展性，多會選擇生產規模較大、商機較多的中國、泰國、印度等，而將臺灣之優先次序排於較後。90年代時期，或有歐、美、日國家之人才，因對中國大陸之語言、政治治理等感到陌生，故而多以前進臺灣作為接觸中國大陸的跳板，但隨著中國經濟之國際接軌，相關資訊愈趨透明與網路資訊分享日益方便與普遍，臺灣逐漸喪失此一吸引力。

基於臺灣先天之發展限制。有關吸引招募外籍專業人士尤其應該制定出適合臺灣經濟發展現況的策略，將政策重點回歸到解決臺灣整體經濟發展的瓶頸問題，也就是應致力於強化資本市場、改善國內投資環境以及公共基礎建設，以更具彈性的人才政策，強化臺灣在全球人力資本市場的競爭力。

## (2) 缺乏跨部會與一貫化的移民與人力資本發展政策

雖然對於未來國家發展，政府各相關部會訂定有相關政策白皮書或綱領。如內政部研議有「人口政策白皮書草案修正重點」以及「移民政策綱領」草案等、教育部有教育政策綱領等。但各部會多針對其業務主管範圍，論述可能的政策願景、未來發展與因應措施，並未有跨部會、一致性且連貫化的人力資本政策。

人力資本之厚植，除牽涉到人口政策、教育政策、勞動政策、產業政策等之外，甚至包括移民政策、外交政策等，牽涉的相關部會則更包括如經建會、內政部、勞工部、教育部、經濟部、外交部，甚而移民署、衛生福利部等都涵蓋其中。但各部會目前多有針對其部門發展，散諸各部會編印的白皮書，而未有全面整合之人力資本對策，以致常有學用失衡、供需失衡等資源浪費與人才閒置等問題。

由於優秀人才之國際競爭激烈，面對競爭對手推出相關優惠措施，甚或挖角動作頻繁，如何透過積極的跨部會協商對策，針對人力資本相關之人口教育、產業、勞動與移民政策等，訂定快速延攬產業所需人

才，提升國際競爭力，實為現階段亟需對治的指導方針。

### 第三節 聘僱外籍專業人士之可能做法與建議

雖然根據本研究之問卷調查或廠商之深度訪談結果，甚或以次級資料對照其他國家之國際評比等，都指出臺灣現階段有關外籍專業人士聘僱對於國內勞動市場有關勞動條件之負面影響並不明顯，甚至正面影響多於負面影響，且臺灣企業聘僱外籍專業人士多數企業都表示在人力資源素質、管理決策能力、研發與創新能力、產值與銷售值增加、企業形象、國際競爭力、投資機會等方面有其實質效益。是而臺灣對於外籍專業人士聘僱的質量都應有更積極之聘僱政策。

尤其隨著全球化潮流，有關經理人與專業技術人員的需求大增，尤其新興市場國家如印度、中國、俄羅斯、巴西等處於經濟起飛發展階段，對管理知識與技術的需求增加，相關人才的國際競爭愈趨激烈，競爭模式也從勞力工資轉移至腦力技術水準。印度、中國、俄羅斯每年約有一千四百萬大學畢業生，這群受過高等教育的年輕專業生力軍，薪資相對較低、可移動性又高；並且隨著中國、印度、巴西、俄羅斯經濟起飛，不但成為科技新勢力，也為全球諸多商品的主力消費市場。在市場規模、運輸成本以及工資成本考量下，外國企業紛紛將研發中心遷移到這些新興市場國家。臺灣在國際人才競逐市場，如何突圍？確實需要詳加規劃。

事實上，根據近年IMD出版的競爭力報告，皆明白點出，臺灣未來的首要挑戰，即在於培養招募世界一流的人才與強化創新性研發。雖然對於提升聘僱外籍專業人士之質量，近年推出諸多措施，包括如放寬100學年度後畢業之僑外生留臺工作聘僱資格，將薪資下限由47,971元下調到37,619元，且不需兩年工作經驗。除此之外，並推出會商機制，針對具學士學位之外國人從事專門性或技術性工作得經由會商機制免除2年工作經驗；對於持用免簽證或落地簽證之「已取得工作許可」的外國專業人士，於停留期限屆滿前，放寬得申請轉換居留簽證，避免先離境再入境之不便情形等等。

即便如此，根據本研究之問卷調查結果，仍有一定比例之有聘僱外籍專業人士的廠商，反應在聘僱時遭遇有關工作簽證移民法規（96家企業，占全體受訪企業比重15.7%）、稅務法規繁瑣（39家企業，占全體受訪企業比重5.6%）的困擾。且對於聘僱政策之檢討建議，仍多集中於檢討聘僱資格限制（73家企業，扣除其中跨類別聘僱企業，占全體受訪企業比重10.4%，以下同）、檢討薪資限制（29家企業，4.1%）、以及檢討工作簽證及移民法規，如外國人停留、永久居留許可辦法（145家企業，20.6%），此外對於聘僱高階經理或專業主管者，另有檢討受聘者之親屬（配偶和直系血親）有關依親法規或配套措施（10家企業，3%）的需求，顯見對於聘僱企業而言，政府政策仍有進步空間。

若根據企業反應，對照訪談之意見代表以及現今國內外局勢，茲討論相關政策之改進建議。

### 1、 工作簽證移民法規等之改革建議

雖然基於對外籍優秀人才入國禮遇措施，行政院已於2008年核定「學術及商務旅行卡」、「就業PASS」及「永久居留卡（梅花卡）」等三卡之核發，以簡化並吸引吸引全球外籍優秀人才來台之行政程序，並於2009年實施。而根據內政部研考會2009年底的調查，各界對於此一政策也有高度評價，有超過七成（74.8%）的受訪者肯定「學術及商務旅遊卡」在增進國際交流方面的效果，也認為「就業PASS」（74.4%）以及「永久居留卡（梅花卡）」（72.1%）有助於吸引外籍專業人士來臺工作的比例亦均在七成以上。顯見此一政策確實切合民意。

但對於實施之技術層面，雖然內政部移民署自2011年起針對此公告有外國人申請學術與商務旅行卡送件須知，並有申請格式之範例。除此之外，對於外籍專業人士之簽證核發與申請，也多有便民措施，包括免簽證或持落地簽證來臺之外籍人士，於取得工作許可後，得以免出境分式申請居留證等。但仍有若干企業建議有關簽證行政程序，能開辦線上申請方式，透過網路之無遠弗屆，簡化並節約相關申請作業之行政成本與時間成本。

此外，對於移民政策之願景規劃或相關政策藍圖，也為各界所期待。臺灣本來就是由各種移民組成的國家，早在明、清時期即有經濟移民，移民經驗可謂久遠，但目前國內對於移民政策並未有長遠的規劃。近年來有移民署的設置，以及「入出國及移民法」、「臺灣人民與大陸地區人民關係條例」、「國籍法」等法令規章的修訂，但仍然缺乏長遠且宏觀的移民政策。

目前全球主要國家多針對外籍技術專業工作者於一定期間之後可申請永久居留許可，甚而具備申請為公民資格。雖然國內對於此也有相關規範，但若與亞太地區國家相較，臺灣對外籍專業人士的政策開放性與積極性仍有所不如。例如，新加坡結合就業准證（入境、就業許可）與永久居民制度，南韓與日更於近兩年接連推出評點制作為發展移民政策之評選基礎。

日本向來對於移民政策採取保守態度，但因日本經濟深陷低迷已將近20年，日本各界迫切期待改革，以振興經濟。是而，日本於2012年5月推出評點制度，作為其招募外籍專業人士以及投資一民等措施之基礎。並且隨著安倍首相積極推出改革創新戰略，而有更進一步的政策思維與改革。在安倍政府提出的成長戰略中，為了吸引具有優秀技術能力的外國人到日本工作，將創設給予經營者或是技術人員永住權的制度，亦即研擬永住權的新制度規範。此項制度主要針對外國技術人員如果在日本待過3年，即可以申請在日本永住，而且配偶可以申請工作，也可以有親屬或是幫傭的陪同等。這主要是充實外國專家容易在日本長期生活的條件，也可以招募外資企業在日本設立公司並提升日本的研發能力。而為了避免取得永住資格後，這些專家離職並投入一般勞動市場的情形，其並有產業別的限制。目前該法案仍在研擬階段，但日本政府希望在2013年底秋天之前可以獲致結論，並於2014年的一般國會提出出入國管理法的修正案。

日本的評點制將原本需時約十年的永住權申請縮短為只需5年，而研擬中的新永住權申請制度則可望進一步縮短工作年限至3年。且依照原本制度，一旦取得永住權、親屬及幫傭的優惠措施就會取消，但是，新的制度是即使取得永住權後還是可以享受優惠措施。

雖然日本自2012年5月起採用評點制，至2013年4月底止只有434人獲得認可，距離預定目標的2,000人仍有差距。但有認為此政策仍處於執行初期，成效評估不宜驟然論定。但日本政府隨即擴充、優化目前的評點制，包括：放寬年收入的限制，以吸引年輕研究人員也可以投入日本市場；將發表的論文轉換點數；經營人員或是技術人員在取得商學碩士（MBA）後，也可以換算成點數。上述種種，在在展現日本對於人才招攬之企圖與決心。相對之下，臺灣對於相關政策應有更積極的回應。

由於評點制之實施，對於考核之評點指標，除需針對國內之人口年齡結構、產業發展特色、教育政策、勞動政策等加以設計考量，也須考慮其他競爭對手之特色，耗費之行政、制度成本不可小覷，而且即便如日本於2012年推出精心設計之評點制，但仍須配合實際執行結果，隨時動態調整相關內容。故而在此建議，對於外籍專業人士的聘僱可採雙軌制，即對於有聘僱時效需要的企業，以優化現行外籍聘僱制度為主要執行方式，但對於有心嚮往來台工作之自願專業人士，則可研擬設計臺灣適用的評點制。有關評點內容，可就現行國際評點制之採計內容作為參考，諸如年齡（鑒於臺灣老齡化日趨嚴重，開放之年齡上限不宜超過35歲），學、經歷，工作收入，華語程度認證，臺灣特殊經驗等，且初期名額已開放少額試行，一年之名額不應超過日本之2,000名（或可按人口比例設算）。

## **2、 聘僱資格限制**

對於現行之專門性或技術性外籍專業人士的聘僱資格限制，主要包括有學、經歷以及工作經驗等，由於目前針對工作經驗限制已推出有會商機制變通管道，故而於申請時已有彈性變通方式。惟若參照其他國家之相關做法，或可針對優秀人才適度開放。例如英國評點制對於之英國政府Home Office 認定的世界前50名MBA 學歷即可無條件獲得75分，直接進入評點許可；臺灣或可放寬至前百名MBA學位之申請者；或是如日本修正之評點制將經營人員或是技術人員在取得商學碩士（MBA）後，可以折算工作經驗的聘僱資格等。

## **3、 薪資限制之可行建議**

針對現行外籍專業人士之薪資限制，多數企業多表贊同，且根據

目前主要國家包括實施評點制國家，如英國、日本以及南韓皆有薪資下限規定，而無實施評點制國家有多有設定薪資門檻，如新加坡，甚且於近年多有向上調升門檻值的情況，如新加坡等。事實上，反應有針對各類外籍專業人士，僅有第1類支專門性或技術性工作人員訂有薪資下陷，且反映有此一困擾之企業為相對少數，比例不到5%。且國內已於2011年降低100學年度畢業後之僑外生薪資限制為37,619元/月，對於薪資限制已漸趨彈性調整。

惟對於甫畢業之僑外生初入職場要求聘僱薪資達到37,619元/月，仍有若干企業認為此一水準，明顯高於目前臺灣大學畢業生，甚或研究所碩士般畢業生的行情，認為對於僑外生政策開放之美意，有現實與理想差距。如根據行政院勞工委員會（2012）「15~29歲青年就業狀況調查」結果，我國青年初次就業平均每月薪資達23,984元。若依工作型為全日工時者觀察，青年勞工初次就業時的平均起薪為25,279元。另根據101年「職類別薪資調查」結果顯示，按教育程度觀察，2012年初任人員薪資「研究所及以上」平均薪資為31,639元，而後依序為「大學」26,722元、「專科」23,732元、「高中（職）」21,727元，「國中及以下」20,375元最低，詳如表5-2所示。

雖然勞委會此一調查之薪資僅計算經常性薪資，未加計獎金、特別津貼、加班費等，恐有低估的情況。但比較臺灣「大學」初入職場之平均起薪26,722元與37,619元間，有1.08萬元的差距，占臺灣「大學」薪資比重為41%，差距可謂頗為明顯。不過若以OECD國家對於外籍專業人士申請之薪資門檻條件估算（有關各國之門檻數值或比例，詳見圖3-1），以OECD會員國移民工作者的薪資與該國全職就業者的年平均倍數比1.34：1加以計算，則僑外生的起聘薪資將為 $26,722 \times 1.34 = 35,814$ 元，比現有之薪資門檻略低1,804元。<sup>11</sup>

由於OECD平均值之計算，主要是因若干國家，包括如波蘭、愛沙尼亞、芬蘭等之比例較高（約1.58：1）所致。若以義大利、葡萄牙為準，則相對比例約為0.9：1；盧森堡、比利時、西班牙、斯洛維尼亞、匈牙利

<sup>11</sup>雖然臺灣有關薪資之計算基準或定義、涵蓋範圍，或與OECD成員國有所不同，不過在此比較主要是引用其外籍專業人士相對於該國全職工作者之薪資比例為參考，有關外籍工作者與本國全職員工之薪資計算基礎應該相同，故而臺灣與OECD國家之間之計算差異，應不至於構成問題。並且經仔細對照ILO之國際資料庫資料加以確認相關數據，OECD成員國之統計數據與臺灣相關資料定義之差異，參照ILO有關資料之定義說明與涵蓋範圍並校正後，兩者統計範圍並不明顯。

之相對比例約1.25：1，而德國、斯洛伐克之相對比值為1.37：1。

此外也可參照諸如新加坡對於申請就業准證P2者（月收入門檻為4,500新元）與初入職場之年輕大學畢業生（簽證類別Q1，薪資門檻3000新幣/月，2014年將提高至3300新幣）之薪資比例約1.5：1為參考依據。若據此計算，則臺灣之47,971元/1.5=31,980元，較現有之薪資門檻略低5,639元。

由於中國大陸、新加坡等多看好東南亞諸國的經濟發展，積極搶進該區人才。而臺灣對ASEAN6國之商品出口占總商品出口的比重達18.5%（2012年全年，若以2013上半年計算則為19.1%），並為臺商海外投資之重要區域，2012年臺商於ASEAN6國投資金額達572億美元，占總對外投資（中國大陸未列入計算）之比重達到七成，顯見該區之發展對我經貿有其重要性。由於僑生對於對於臺灣地區之語言、生活適應、文化價值之隔閡、摩擦較低，且其有意願遠赴臺灣求學，臺灣顯見具有一定之優勢，實應基於留才、惜才積極鼓勵其留臺工作。

雖然根據現有聘僱資料，發現企業聘僱100學年度後畢業之僑外生人數不多，如以勞委會登錄之聘僱100學年度畢業之僑外生母體資料庫觀察（資料時間2013年5月底），目前聘僱企業數約277家佔有聘僱外籍專業人士之總家數（8281家）之比重約3.3%，而聘僱人數約387人，占總外籍專業人士之比重僅約1.6%，顯示僑外生留臺之人數相當有限。而根據問卷調查結果，就聘僱有僑外生之企業言，多數（80%=20/25）反映聘僱僑外生與聘僱政策之開放無關（問卷題目編號A1-1）；不過就受此影響的企業言，仍有4家（20%）反映放寬聘僱薪資下限，由47,971元月薪門檻降至37,619元月薪（問卷題目編號A1-1-1），對其有影響。

雖然也有反應認為聘僱僑外生人數以及比率低落，或與僑外生素質由於有關聘僱僑外生之開放政策時間短，歷時僅約兩年，相關政策效果難以論斷等加以說明。而若為考量臺灣產業發展，或避免有所謂「假白領、真藍領」情事，則也可依產業別、或未來國內發展人才吃緊之工作職類別，實施不同類別或不同產業之薪資或聘僱資格門檻，以疏導人才之產業與類別流向。

#### 4、 有關稅務法規繁瑣建議

由於外籍專業人士於轉換雇主時，原雇主必須預先自薪資中代為扣繳勞健保及所得稅賦。因而可能造成薪資審核或通報作業人員之困擾。建議或可針對外籍專業人士核發外籍人士專用自然人憑證結合於現有之「就業PASS」，如可方便作業之外，對於其薪資履歷等亦可直接建錄於資料庫。

此外針對新加坡、日本等對於優秀外籍專業人士於聘僱時諸多優惠措施，包括減免稅賦，並允許企業在招聘、培訓外來人才方面的支出，以及為外來人才提供高薪和住房等福利待遇的支出可以享受減免稅賦等措施，亦可考慮辦理。

#### 5、 其他建議

##### 1. 「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」之檢討

由於臺灣與中國大陸之特殊關係，故而對於中國大陸地區人士來台，有其特殊法律與規定，包括如「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」、限制每日來臺觀光團人數不得超過5,000人，自由行不得超過2,000人等。兩岸因政治議題，因而有特殊規定與特別需要。但是面對兩岸經貿交流日益密切，中國大陸不但是臺灣商品出口最主要區域，比重高達4成以上；並為臺商對外投資主要區域，甚至目前為臺灣人才之最主要外派地區，雖然臺灣於商品貿易享有貿易順差，但在人才往來方面，臺灣目前呈現逆差情況。而隨著ECFA簽訂、開放陸資來臺、以及開放陸生來臺就讀學位或為交換學生等，臺灣終將檢討現有之「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」，而且隨著服務貿易簽訂，兩岸人民之往來不對等情形，將面臨愈多討論與辯證。

事實上，於2012年全國工業總會白皮書中，企業領袖們即針對此提出呼籲，希望能全面檢討「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」(以下簡稱「兩岸條例」)。雖然國內主要職掌機關陸委會等配合兩岸關係發展，已對「兩岸條例」持續進行動態性檢視。自1992年9月18日兩岸條例施行迄今，已歷經14次修正。但因兩岸人民在各層面交流日益深化，實有必要再次修訂，以配合國際經貿體系接軌，以及兩岸實際人流、物流與金流之交往實況。而陸委會回覆2012年全國工業總會白皮書之內容為會同各有關機關積極進行兩岸條例通盤檢討，但迄今仍未有具體說

明與修正。

## 2. 聘僱期限

雖然目前國內對於外籍專業人士之聘僱，外國專業人士每次申請工作許可期間最長為三年，聘僱期間屆滿前可再申請展延，展延無次數限制。但仍有企業反應雖然最長期限為三年，但多數為一至二年。由於不同工作型態對於聘僱期限有不同需求，如研發人員，其專案完成通常需時較久，故而建議針對不同產業或是不同職業別給與不同的聘僱期限，如重點產業、亮點產業或是人才需求較多且為國內短期內不易培養的專業人員，應可給與較長的聘僱期限，以作為調節我國短期人力供需缺口之用。

## 3. 透過職能供需調查，建立「策略性與技能需求清單」

擴大進行符合標準程序之各產業別勞動供需調查，以適時偵測國內各類別之職能缺口，除可作為本國人才培訓方向，並可作為有關評點制或產業廠商引進外籍專業人士之參考。甚或比照新加坡等建立「策略性與技能需求清單（Strategic and Skills-in-Demand List）」，讓產業以及求職者瞭解國內人力的需求趨勢。

表 5-2 臺灣初任人員平均每人月經常性薪資

單位：元、%

項目別	平均	國中及以 下	高中 (職)	專科	大學	研究所 及以上
2011年	24,655	19,822	21,183	23,388	26,577	32,321
2012年	25,036	20,375	21,727	23,732	26,722	31,639
年增率(%)	1.55	2.79	2.57	1.47	0.55	-2.11
工業部門	25,201	20,516	21,801	23,833	26,952	32,012
礦業及土石採取業	23,897	20,616	21,788	23,345	26,031	30,712
製造業	25,202	20,406	21,631	23,732	26,927	32,126
電力及燃氣供應業	28,572	24,000	25,104	26,596	30,206	36,132
用水供應及污染整治業	24,426	20,897	22,160	24,150	26,726	30,380
營造業	25,425	21,621	23,124	24,618	27,080	30,350
服務業部門	24,767	20,185	21,600	23,563	26,358	31,028
批發及零售業	23,965	20,317	21,212	23,018	25,782	30,206
運輸及倉儲業	25,516	20,906	22,977	24,970	27,520	30,898

住宿及餐飲業	22,686	20,303	21,277	22,881	24,449	27,715
資訊及通訊傳播業	26,094	20,541	21,730	23,741	26,660	31,687
金融及保險業	29,468	22,902	25,306	27,251	29,618	32,740
不動產業	24,029	19,572	20,950	23,169	25,811	29,074
專業科學及技術服務業	25,847	19,724	20,909	23,516	26,848	31,930
支援服務業	22,819	19,957	21,139	22,864	24,612	28,467
教育服務業	21,897	15,940	19,751	20,645	22,424	25,310
醫療保健服務業	25,753	21,457	21,730	23,661	27,815	32,274
藝術娛樂及休閒服務業	22,709	20,185	21,199	22,477	24,159	27,938
其他服務業	21,115	18,135	20,312	21,374	22,716	26,065

註：經常性薪資：指每月給付受僱員工之工作報酬，包括本薪、按月給付之固定津貼及獎金。  
資料來源：行政院勞工委員會（2012）「101年職類別薪資調查」。

# 第六章 結論與建議

## 第一節 研究結論

發展知識經濟，其中重要的關鍵就是人力資本的厚植，除了培育各項專業人才，並以人力結構多元，積極延攬外籍專業人才，充裕人力資本。尤其，面對日益全球化的政經情勢，人才國際移動已漸成為常態。目前諸多國家在人力資源政策上，除了母國正規教育體系與職業訓練機制外，修改移民法令、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。

本研究之研究結論可分為三個部分，一為：國際發展趨勢與比較結果，透過對於主要國家與國際機構對於外籍專業技術人員之工作簽證、移民政策與發展趨勢，進行彙整與分析；二為個體企業問卷調查以及意見代表深度訪談分析，利用聘僱外籍專業人士之企業資料，明瞭廠商聘僱外籍專業人士之原因、招募管道、遭遇的瓶頸、效益評估以及聘僱外籍專業人士對國內勞工之就業機會、勞動條件等之影響；三為彙整深度訪談與綜談會語彙專家學者建議，針對引進外籍專業人士之雇主代表、勞工代表、產業工會、職業工會團體代表及私立就業服務機構代表之深度訪談，俾瞭解並檢討現行外籍專業人士來臺工作聘僱制度以及效益評估。

### 國際發展趨勢與比較

#### 1. OECD 國家聘僱改革趨勢

- 專業人士的聘僱行政程序愈趨簡化與便捷

網路線上作業申請，已成為多數國家行政程序改革之首要，如澳大利亞等，透過網路申請、經過審核而能收到邀請者，即可提交簽證申請。除此之外，對於雇主聘僱的簽證類型並加以簡化，相關之移民簽證所需文件也大幅減少，申請簽證也更加簡單並統一標準流程，可以讓更多技術勞工方便進入程序申請。

- 工作監測系統愈趨完備

德國勞動部和社會事務部積極發展工作監測系統，稱為「工作監測」(Jobmonitor)，經由部門、資歷和地區來決定目前和未來的人力需求。如 2013 年最新出版的「工作監測報告」提供 2013 年至 2030 年的人力供需信息。而澳大利亞也透過新成立的技術移民諮詢委員會，建議政府應當處理當前和未來的技能勞工短缺問題，經由系統更新以及選擇，使得申請簽證程序更有效率。

- 評點制度持續拓展與推行

在 OECD 會員國繼澳洲、加拿大、紐西蘭之後，許多歐盟成員國也開始在新進移民的挑選上採用評點制度。如 2008 年起，英國、丹麥、荷蘭、奧地利開始推行新進移民的評點制度。日本和韓國也先後於 2011、2012 年推行評點制。在多數國家，評點制度和勞工短缺有緊密的連結，其給予勞力短缺的職務較高的積分。此外，基於經濟效益考量，對於外籍勞工的語言能力以及年齡更為重視，多數國家皆將此列為評選之主要考核項目或必須通過一定程度語文能力才能申請。

- 薪資門檻仍為聘僱主要考量條件

OECD 國家對於外籍專業人士之聘僱與申請，多設定有門檻條件，尤其是薪資門檻最為普遍。若以 OECD 會員國門檻值加以計算平均值，則移民工作者的薪資與該國全職就業者的年平均倍數比約 134:100。

- 對於國際學生之尋職期有延長趨勢

OECD 在 2011-2012 年多數國家都透過相關政策改革，以吸引國際學生留在本國勞動市場（僅有英國為少數例外）。多數 OECD 會員國則視畢業生課程水準開放 6-12 個月不等的尋職期。如加拿大之尋職期間最長，可延至 36 個月；韓國為 24 個月，德國、澳大利亞為 18 個月，愛爾蘭、荷蘭、紐西蘭、波蘭等為 12 個月，奧地利、丹麥、芬蘭、法國、義大利、日本、挪威、瑞士則為 6 個月。

- 專業人員受雇者之比重持續上升

在 OECD 最新出版的《2013 國際移民概況》(International Migration Outlook) 資料顯示，外國出生工作者於專業人員的職業類別比重，由

2008 年的 8.6% 增加至 2012 年約 12.6%，顯示即使因全球經濟低迷，歐洲主要國家經濟負成長，但外國出生工作者於此類工作的比重，仍能逆勢上揚，增加約 4 個百分點，而其餘類別之比例多呈現停滯或衰退情勢，顯示專業人員的重要性高，以及其可被替代性相對較低，所以就業職業類別仍能呈現增加。

## 2. 主要國家之聘僱政策比較-評點制

隨著國際人才競爭愈趨激烈，以及相關申請事務之愈趨瑣碎與繁雜，近來陸續有韓國、日本開始實施評點制，而美國仍待眾議院中通過「2013 年 S.744 移民法案」，其中改革之最主要者為推出才能積分評點制 (MBPS)。顯示評點制已成為國際有關移民制度的潮流。若觀察主要國家實施的評點制內容，可發現教育程度 (學歷)、工作經驗、年齡、薪資 (年收入) 等為多數國家所共同參考與施行的評點項目。

- 年齡規定

如就年齡言，各國許可的起迄年齡多有不同，主因各國年齡結構不同，而對年齡設有不同門檻，以微調年齡結構。如日本、英國因老齡人口比例居高不下，故其年齡上限分別限定為 39、32 歲，可以想見其偏好年輕工作者，至於紐西蘭、澳大利亞則因地廣人稀，故而年齡上限較為寬鬆。

- 學歷

對於學歷的要求，多數國家皆要求具有學士學位或以上，如英國、澳洲、日本、香港等，不過也有若干國家允許專科學歷，如紐西蘭、韓國，或以相關認證即可取得積分，而加拿大則對學歷要求標準較低，高中文憑即可累積積分。

- 薪資底線

至於對於薪資要求，英國、日本以及南韓皆有薪資下限規定，而加拿大、澳大利亞、紐西蘭、日本、香港等則要求工作經驗，韓國也將工作經驗列為加分項目，顯示評點制對於聘僱資格多有薪資與工作經驗的要求。

- 語文能力

韓國、香港列在一般評選項目，而日本則將通過一級日本語檢定列為特別加分項目，顯示對於語文等移民者融入當地社會工具的要求，也為評選外籍人士工作或移民能否通過所重視的條件。

- 其他

透過各國相關政策之實施與效益評估，發現配額制或評點制都有國家採行，孰優孰劣仍然沒有定論。不過，彙總各國處理外籍專業人士的政策與作法，發現即便美國為優先制國家，也計畫研擬優點積分評點制為相關配套分案，顯見愈多之資訊與管道，對於外籍人士之聘僱與移民申請，將愈有助益。且多數國家多配套有國內勞動與人力之監測與評估。如美國經國土安全部、勞工部、國務院等評估，並經眾議院審核訂定每年預定核可申請之總量以及各類別比例。而至於德國，也配合有各產業之人力供需推估以及各職業類別的偵測，對於未來國家發展之人力有所規劃，而後再據以形成政策執行之方針或指南。如此，不但可有效資源的配置，避免人力資源的浪費，同時對於未來相關業務部門之橫向與縱向聯繫整合，都有助益。

## 問卷調查結果分析彙整

本研究針對聘僱外籍專業人士之企業進行問卷調查，母體共有 8,281 家企業，本研究抽樣近 4,000 筆，得到 612 份有效樣本，成功率約為 15.4%。以下摘要敘述問卷主要發現：

### 1. 就全體受訪企業而言

- 企業聘僱外籍專業人士主要原因為：解決專業人員不足（268 家，43.8%）、彌補高階主管與專業經理人員不足（136 家，22.2%）、業務/教學需要（115 家，18.8%）、從事特殊技術研發或技術移轉（109 家，17.8%）。
- 企業聘僱外籍專業人士主要效益，則以提升人力資源素質（223 家，36.4%）、提升管理決策能力（186 家，30.4%）、增進技術研發與產品創新能力（139 家，22.7%）、擴大市場行銷與通路（135 家，22.1%）、增加產值或銷售值（99 家，16.2%）為最主要，不要也有 4 家企業認為無效益。

- 企業聘僱外籍專業人士遭遇的困擾，有高達七成以上的企業未遭遇困擾，至於表達困擾者，以工作簽證移民法規的限制（96家，15.7%）、稅務等法規繁瑣（39家，6.4%）、文化與價值觀差異（34家，5.6%）。

## 2. 就不同聘僱類別之企業而言

- 就聘僱外籍專業人士對本國專業人士勞動條件的影響。雖然多數廠商表示無影響，但認為有影響者，就聘僱高階經理或專業主管企業言，於教育訓練、就業機會、薪資福利水準等多為正面影響；於升遷管道則呈現持平。聘僱專業人員的廠商則認為於薪資福利水準、升遷管道呈現持平；於就業機會、教育訓練有正面影響者較多。另有少數聘僱僑外生的企業認為於就業機會、升遷管道以及教育訓練等有負面影響。顯示愈高階的外籍專業人士對本國專業人士的勞動條件愈有正面影響，並以教育訓練、就業機會為主要；聘僱專業水準較低者對於本國專業人士勞動條件較易有負面影響。亦即隨著外籍專業人士之技術、管理或工作經驗愈資深，對本國專業人士的勞動條件有正面影響的機會愈高，並以增加教育訓練機會為主要；相對之下年資或專業水準較低者則認為，對於本國專業人士之勞動條件較易有負面影響，不過因此類之聘僱家數較少，比重甚低，不具顯著意義，多數企業仍以無影響為多。
- 不同外籍專業人士聘僱類別的主要招募管道的排名或有差異，不過大抵相同，其中對於高階經理或專業主管者之招募，仍以熟識為主要考量，包括如合作企業廠商引薦、員工推薦或自行招募；至於聘僱僑外生則增加有學校或教育機構建教合作之管道。此外，對於政府官方專屬網頁之管道，在高階經理的聘僱並不適用，不過在專業人員以及僑外生的聘僱，政府官方網頁則有其功能。
- 聘僱外籍專業人士遭遇的聘僱法規困擾，多數聘僱（七成以上）企業表示未受困擾，且技術或管理層次愈高者，未受法規困擾的比例愈高。至於遭遇問題或困擾，主要以申請步驟與行政程序、對聘僱人員之資格限制、聘僱期限與展延期限等為主，惟遭遇前述困擾的企業比重都在10%以下。聘僱薪資底限也有少數企業反應，

不過比率僅 2.1%，僅有聘僱僑外生企業，因調查家數較少而有較高比例，不過以家數觀察也僅 2 家企業反應此情形。

- 至於受訪企業對聘僱外籍專業人士的相關建議，主要以檢討工作簽證及移民法規，如外國人停留、永久居留許可辦法（比重約 21%）、檢討聘僱資格限制（約 9%）、檢討受聘者之親屬（配偶和直系血親）有關依親法規或配套措施（約 3%）為主。
- 至於受訪企業對於未來（2013 年底）有關人才聘僱計畫，有 417 家（68.1%）企業無增減員額計畫；而有增減者，仍以增加本國員工為主要，相較於聘僱外籍者比值約 2：1（151：70），而打算減少聘僱者本國與外籍的相對比值約 1：4（4：13）。亦即，企業擬增聘員工將以本國籍為主，而減少聘僱則以外籍員工的企業較多。若根據此一比值估算，至 2013 年底，有關外籍專業人士占國內勞動力的比值，仍以走滑下降為主要趨勢。

### 座談會與訪談結果分析彙整

- 聘僱外籍專業人士對台灣整體經濟之影響，根據座談會與訪談結果，除受訪之外籍專業人士外，其餘人士多表示聘僱外籍專業人士對台灣整體經濟有正面影響，雖然與會人員、受訪者或因工作、立場而有不同看法，不過多數都認為臺灣有關外籍專業人士之開放政策過於保守。如以量化數據觀察，根據藍科正（2005）的迴歸結果，1982 至 2001 年外籍專業人員人數對我國經濟成長有正面影響，然並不顯著。若改用交叉相關分析，以 1980 至 2003 年的總體時間序列資料估算，發現外籍專技人員和國內生產毛額間為同步升降關係。
- 若彙整文獻、座談會與會人員、深度訪談者對臺灣聘僱外籍專業人士相關政策與制度之看法，可彙整臺灣聘僱外籍專業人才之 SWOT 分析如表 6-1 所示。SWOT 意指優勢（Strengths）、劣勢（Weakness）、機會（Opportunities）和威脅（Threats），而透過內部條件與外在環境，可明瞭臺灣在聘僱外籍專業人士之國際競爭市場之優劣情勢與可能的威脅與機會挑戰。

表 6-1 臺灣於聘僱外籍專業人士之 SWOT 分析表

內部條件		外在環境	
優勢 (Strengths)	劣勢 (Weakness)	機會 (Opportunities)	威脅 (Threats)
企業雇主與本國專業人員對外籍人才給予正面回饋	人才外流情況嚴重	全球經濟歷經金融風暴、歐債危機等歐美專業人才需求遲緩	臺灣與大陸薪資差距拉近
全國 R&D 人員占比高，顯示人才需求持續	吸引外籍高階人才之誘因不足	因全球經濟動盪，歐美有相當比例之專業人才被 lay off	全球面臨高失業率窘境，並以高學歷青年失業問題最為嚴重
臺灣科學研究居於前緣，足以吸引人才	實際薪資增長為亞太區中後位	全球產業趨向國際專業化分工日益加深與明顯	中國與印度的崛起增加人才需求
產業政策邁向創新趨動	聘僱白領外籍風氣不高且具刻板印象	中國大陸經濟崛起，華語文化成為新興需求勢力	主要國家如美國、英國、日本與韓國等皆提出移民或工作簽證相關改革，吸引人才
勞工工作動機高	企業缺乏全球布局思維		
國內人力素質水準高	缺乏宏觀前瞻移民政策		
經濟平穩成長足以支撐人才需求	行政組織缺乏全面人力資本政策		
人才聘僱制度採許可制，具有彈性調整優勢	市場規模效果有限		

資料來源：本研究整理。

## 第二節 政策建議

根據 IMD 自 2010 年迄今之全球競爭力年報資料，臺灣全球競爭力排名屢有進展，排名由 2010 年上升到第 8 名之後即維持於個位數排名；2013 年雖略降至第 11 名，但此四年期間為臺灣最佳排名時期。細究其中有關勞動市場指標變化，雖然在政府效能面向，我國勞工法規（指標編號 2.4.17，排名第 8）仍為我國優勢項目。但其中，解僱成本（指標編號 2.4.20，排名 48，IMD 引用世銀調查問卷結果）及移民法規（Immigration Laws，指標編號 2.4.19，排名 43），則為我國劣勢

項目；而在企業效率面向，我國勞工工作意願為優勢項目（指標編號 3.2.08，排名第 8），但是外籍勞動力占總勞動力的比率（指標編號 3.2.17，Foreign Labor Force，排名第 24）、人才留用（Attracting and Retaining Talents，指標編號 3.2.20，排名第 27）、人才外流（Brain Drain，指標編號 3.2.21，，排名由第 30 下滑到第 42）、外籍專業人員（Foreign High-Skilled People，指標編號 3.2.22，排名由第 25 下滑到第 37），則為臺灣排名較差項目。

而在 WEF（2013）的競爭力報告中，我國在「勞動市場效率」的排名，也由 2012 年的第 22 名降至 2013 年為第 33 名，退步 11 個名次。而排名下滑主要是受到其下評比細項「解僱成本」（第 105 名）、「課稅對獎勵工作之效果」（第 7.05 項，第 77 名）、「國家留才能力」（第 7.08 項，第 48 名）、「國家吸引人才之能力」（第 7.09 項，第 59 名）等項排名不佳所造成。

事實上，根據 2011 年 IMD 出版的競爭力報告即指出，臺灣未來的首要挑戰，即在於培養招募世界一流的人才與強化創新性研發。雖然臺灣對於聘僱政策與管制有所改革與更新，但可能不及外國積極，以致國際評比排名仍然退後。在此根據問卷調查結果，針對企業主要反映有關外籍專業人士聘僱之相關議題，討論相關建議如下。

## **1、 工作簽證移民法規等之改革建議**

### **1. 實施便民之網路申請、送件與審核**

雖然內政部移民署自 2011 年起針對此公告有〈外國人申請學術與商務旅行卡送件須知〉，並有申請格式之範例。除此之外，對於外籍專業人士之簽證核發與申請，也多有便民措施，包括免簽證或持落地簽證來臺之外籍人士，於取得工作許可後，得以免出境方式申請居留證等。但仍有若干企業建議有關簽證行政程序，能開辦線上申請方式，透過網路之無遠弗屆，簡化並節約相關申請作業之行政成本與時間成本。

### **2.聘僱外籍專業人士與移民政策之接軌**

目前全球主要國家多針對外籍技術專業工作者於一定期間之後多核發有永久居留許可，甚而具備申請為公民資格，如新加坡結合就業准證（入境、就業許可）與永久居民制度，南韓與日更於近兩年接連推出評點制作為發展移民政策之評選基礎。

日本自 2012 年 5 月起採用評點制，至 2013 年 4 月底止只有 434 人獲得認可，距離預定目標的 2,000 人仍有差距。但有認為此政策仍處於執行初期，成效評估不宜驟然論定。但日本政府隨即擴充、優化目前的評點制，包括：放寬年收入的限制，以吸引年輕研究人員也可以投入日本市場；將發表的論文轉換點數；經營人員或是技術人員在取得商學碩士（MBA）後，也可以換算成點數。此外，安倍首相積極推出改革創新戰略，為了吸引具有優秀技術能力的外國人到日本工作，將創設給予經營者或是技術人員永住權的制度。

日本的評點制將原本需時約十年的永住權申請縮短為只需 5 年，而研擬中的新永住權申請制度則可望進一步縮短工作年限至 3 年。且依照原本制度，一旦取得永住權、親屬及幫傭的優惠措施就會取消，但是，新的制度是即使取得永住權後還是可以享受優惠措施。

此外，根據 Papademetriou（2006）以及 Marshall（2013）以加拿大長期實施評點制的研究心得，彙整評點制之優點，包括：(1)經濟面向，由於透過明確界定相關指標以及配合經濟和勞動力市場的目標設定或預估，可以兼顧聘僱需要與平衡；且透過評選系統的調整，可以盡量免除對國內勞工不利影響的負面效果；能增強就業基礎型移民（employment-based immigration）；透過評選指標篩選的移民將可符合該國最廣泛的經濟利益與發展目標與標準，從而促進該國在競爭日益激烈的世界中的地位。以及(2)政治與社會面向，如：因評點制之項目包括各面向，因而具有全面性（universal）、數據導向（data-driven）、客觀性(objective)的選擇標準，具有公開透明之審核標準，故而能提振政府相關政策的公信力；可以避免雇主和選擇系統的公務人員間，因個案審批而致的鬥法花招或可能的偏頗情況；透過公正、公開的評選項目可以避免個別層面的挑戰與摩擦，甚至透過實施資料之蒐集分析，可以計算或評估申請移民者與本國勞動之間的需求平衡，

有助於族群融合。

而根據美國移民政策中心(IPC)，引述自美國國會預算辦公室(CBO)和聯合委員會(JCT)針對美國實施2013年S.744移民法案(主要改革項目為提出才能積分評點制(MBPS))的效益評估的三份報告顯示，若基於稅務、財政和經濟的影響效益評估結果，美國實施的影響，將是正向且對整體經濟與就業有利。如果2013年S.744移民法案獲得通過，其將有助於減少聯邦預算赤字約為1萬億美元(以20年計算)，且不但能提振美國經濟，並對整體美國工人沒有負面影響(若干領域的就業者或將受到負面衝擊)，並將大大降低未來的無證移民。

雖然評點制具有前述優點，但其實施，對於考核之評點指標，除需針對國內之人口年齡結構、產業發展特色、教育政策、勞動政策、移民政策等加以設計考量，也須考慮其他競爭對手之特色，耗費之行政、制度成本不可小覷，而且即便如日本於2012年推出精心設計之評點制，但仍須配合實際執行結果，隨時動態調整相關內容。故而在此建議，對於外籍專業人士的聘僱可採雙軌制，即對於有聘僱時效需要的企業，以優化現行外籍聘僱制度為主要執行方式，但對於有心嚮往來臺工作或社、經、生活環境之專業人士，則可研擬設計臺灣適用的評點制。有關評點內容，可就現行國際評點制之採計內容作為參考，諸如年齡(鑒於臺灣老齡化日趨嚴重，開放之年齡上限不宜超過35歲)，學、經歷，工作收入，華語程度認證，臺灣特殊經驗等，且初期名額已開放少額試行，一年之名額不應超過日本之2,000名(或可按人口比例設算)。

## 2、 聘僱資格限制

國內目前針對工作經驗限制已推出有會商機制變通管道。惟若參照其他國家之相關做法，或可針對優秀人才適度開放。例如英國評點制對於之英國政府Home Office認定的世界前50名MBA學歷即可無條件獲得75分，直接進入評點許可；臺灣或可放寬至前百名MBA學位之申請者；或是如日本修正之評點制將經營人員或是技術人員在取得商學碩士(MBA)後，可以折算工作經驗的聘僱資格等。

### 3、 薪資限制之可行建議

針對現行外籍專業人士之薪資限制，多數企業多表贊同，且根據目前主要國家包括實施評點制國家，如英國、日本以及南韓皆有薪資下限規定，而無實施評點制國家有多有設定薪資門檻。事實上，根據本研究問卷調查，反應有此一困擾之企業為相對少數，比例不到5%。且國內已於2011年降低100學年度畢業後之僑外生薪資限制為37,619元/月，對於薪資限制已漸趨彈性調整。

惟對於僑外生之初入職場要求聘僱薪資達到37,619元/月，仍有若干企業認為此一水準，高於目前臺灣大學畢業生水準。如根據行政院勞工委員會（2012）出版的101年「職類別薪資調查」結果顯示，2012年初任人員「研究所及以上」平均薪資為31,639元，「大學」為26,722元後者與37,619元間，有1.08萬元的差距。

由於中國大陸、新加坡等多看好東南亞諸國的經濟發展，積極搶進該區人才。而臺灣對ASEAN6國之商品出口占總商品出口的比重達18.5%（2012年全年，若以2013上半年計算則為19.1%），並為臺商海外投資之重要區域，2012年臺商於ASEAN6國投資金額達572億美元，占總對外投資（中國大陸未列入計算）之比重達到七成，顯見該區之發展對我經貿之重要性。由於僑生對於臺灣地區之語言、生活適應文化價值之隔閡、摩擦較低，且其有意願遠赴臺灣求學，實應基於留才、惜才而積極鼓勵其留臺工作。

故而建議有關僑外生之聘僱薪資門檻，或可以OECD會員國移民工作者的薪資與該國全職就業者的年平均倍數比1.34：1加以計算，僑外生的起聘薪資略降至35,814元。或是參照諸如新加坡對於申請就業准證P2者（月收入門檻為4,500新元）與初入職場之年輕大學畢業生（簽證類別Q1，薪資門檻3,000新幣/月，2014年將提高至3,300新幣）之薪資比例約1.5：1為參考依據，將僑外生薪資門檻調降為31,980元。

而若為考量臺灣產業發展，或避免有所謂「假白領、真藍領」情事，則也可依產業別、或未來國內發展人才吃緊之相關工作，實施不同類別之薪資或聘僱資格門檻，以疏導人才之產業流向。

### 4、 有關稅務法規繁瑣建議

由於外籍專業人士於轉換雇主時，原雇主必須預先自薪資中代為扣繳勞健保及所得稅賦，因而可能造成薪資審核或通報作業人員之困擾。建議或可針對外籍專業人士核發外籍人士專用自然人憑證結合於現有之「就業PASS」，如可方便作業之外，對於其薪資履歷等亦可直接建錄於資料庫。

此外，針對新加坡、日本等對於優秀外籍專業人士於聘僱時之諸多優惠措施，包括減免稅賦，並允許企業在招聘、培訓外來人才方面的支出，以及為外來人才提供高薪和住房等福利待遇的支出可以享受減免稅賦等措施，亦可考慮辦理。

## 5、 其他建議

### 1. 〈臺灣地區與大陸地區人民關係條例〉之檢討

由於臺灣與中國大陸之特殊關係，故而對於中國大陸地區人士來台，有其特殊法律與規定，包括如〈臺灣地區與大陸地區人民關係條例〉。但是面對兩岸經貿交流日益密切，且隨著ECFA簽訂、開放陸資來臺、以及開放陸生來臺就讀學位或為交換學生等，臺灣終將檢討現有之〈臺灣地區與大陸地區人民關係條例〉，而且隨著服務貿易簽訂，兩岸人民之往來不對等情形，將面臨愈多討論與辯證。雖然陸委會針對2012年全國工業總會白皮書之內容，提出說明並已會同各有關機關積極進行兩岸條例通盤檢討，但迄今仍未有具體說明與修正。

### 2. 聘僱期限

目前外國專業人士每次申請工作許可期間最長為三年，聘僱期間屆滿前可再申請展延，展延無次數限制。但仍有企業反應應有彈性調整空間。由於不同工作型態對於聘僱期限有不同需求，如研發人員，其專案完成通常需時較久，故而建議針對不同產業或是不同職業別給與不同的聘僱期限，如重點產業、亮點產業或是人才需求較急切且為國內短期內不易培養的專業人員，應可給與較長的聘僱期限，以作為調節我國短期人力供需缺口之用。

### 3. 透過職能供需調查，建立「策略性與技能需求清單」

擴大進行符合標準程序之各產業別勞動供需調查，以適時偵測國內各類別之職能缺口，除可作為本國人才培訓方向，並可作為有關評

點制或產業廠商引進外籍專業人士之參考。甚或比照新加坡等建立「策略性與技能需求清單（Strategic and Skills-in-Demand List）」，讓產業以及求職者瞭解國內人力的需求趨勢。

#### 4. 聘僱政策之及時動態調整與回饋

雖然政府為取信於民並公平對待不同時期的申請者，多希望相關政策或制度能建立長遠可行，但畢竟外籍專業人士的聘僱或移民政策等，牽涉諸多國、內外情勢的變化，故而相關制度，不應墨守成規，應配合內外情勢與資訊之蒐集而動態調整與回饋。如日本修正其甫推出一年的評點制；而新加坡有因外籍專業人士日益開放，造成摩擦日益增加，迫使新加坡人力部自 2013 年來數度修改規定，如提高外國人申請各類 EP 的費用和門檻，緊縮外國人攜帶家人的相關規定，並宣布「公平考量框架」（Fair consideration job framework）新規定。規範自 2014 年 8 月起，雇主在申請聘用持就業准證（Employment Pass，EP）的外籍員工前（包括 P1、P2、Q1 共 3 個等級），必須在新加坡勞動力發展局管理的人力銀行中，張貼至少 14 天招聘廣告，以保障新加坡人的就業機會。

此外，該國人力部宣布自 2014 年 1 月起，EP 的申請門檻從現在的月薪新幣 3,000 元提高到 3,300 元。顯示新加坡於近期對於聘僱外籍專業人士的政策考量，有轉趨嚴謹的趨勢。

# 參考文獻

## (一) 中文部分

- 王素彎、林嘉慧、蕭義祺 (2006) 〈科技人力調查統計及推估預測方法之研究〉，2006 科技政策與創新前瞻研討會，2006 年 5 月 29 日。
- 江豐富 (2001a)，〈中高齡與基層勞工之失業情勢及因應對策〉，《當前失業問題研討會論文集》，48-88，臺北：中央研究院社會問題研究推動委員會、社會學研究所與經濟研究所。
- 江豐富 (2001b)，〈中高齡基層勞工之失業問題與因應對策〉，《自由中國之工業》，91 (7)，41-81。
- 江豐富 (2006)，〈外籍勞工引進對本國勞工失業、職業選擇及薪資之影響〉，《臺灣經濟預測與政策》，37 (1)，69-111。
- 江豐富、董安琪與劉克智 (2003)，〈臺灣失業率上升因素之探討—從人口組別和地區勞動市場剖析〉，《臺灣經濟論衡》，1 (8)，15-71。
- 江豐富與劉克智 (2005)，〈臺灣縣市失業率的長期追蹤研究：1987-2001〉，《人口學刊》，31，1-39。
- 李元昌 (2007)，〈外籍看護工申審機制與國內照顧服務體系接軌〉之實施現況與成效初探—以臺北縣為例，國立政治大學社會學研究所碩士論文。
- 李宜、李誠、辛炳隆、王素彎、彭素玲 (2009)，《國際人口移動對我國勞動市場及經社發展之影響與因應對策》，經建會委託研究。
- 李誠 (2007)，〈外籍勞工在臺灣經濟發展過程中所扮演的角色〉，《臺灣外籍勞工研究》，頁 1-43，臺北：中央研究院經濟研究所。
- 辛炳隆、劉宜君，2008，〈我國外籍人力資源政策之研究〉，行政院經濟建設委員會委託研究。
- 辛炳隆 (2008)，《我國外籍人力資源政策之研究—外籍基層人力總額控管及名額分配機制、外籍專業人力之資格限制》，經建會委託研究計畫。
- 辛炳隆 (2007)，〈外籍勞工的總額控管與名額分配〉，《臺灣外籍勞工研究》，頁 96-127，臺北：中央研究院經濟研究所。

- 辛炳隆、劉黃麗娟（2007），《勞工法令及相關政策變革對我國產業的影響與因應（96年度）》，經濟部工業局委託研究計畫。
- 辛炳隆、劉黃麗娟（2001），〈引進外籍幫傭監護工對國內女性就業之影響〉，《當代勞動市場與失業研討會研討論文》。
- 林幸君、林志誠（2006），《我國各產業職類別之就業人口預測》，行政院勞工委員會委託研究。
- 林季平（2005），〈臺灣的人口遷徙及勞工流動問題回顧〉，《臺灣社會學刊》第34期，頁147-209。
- 林振輝、羅紀琮（2004），〈外籍勞工對本國製造業生產技術影響之探討〉，《外籍勞工政策研討會》，中央研究院經濟研究所。
- 周濟、彭素玲（1991），〈總體計量模型與共整合誤差修正模型之模擬比較研究〉，《臺灣總體經濟計量模型研討會論文集》，中研院經研所。
- 姜蘭虹、蔡攀龍、蔡青龍（2001），《國際勞工移動與直接對外投資：以臺灣及原東協四國為例》，行政院國家科學委員會專題研究計畫。
- 徐美、陳明郎、吳孟道（1998），〈外籍勞工與國內生產要素間替代互補關係之探討—以臺灣製造業為例〉，收錄於《1997年臺灣經濟學會年會論文集》，頁65-91。
- 徐美、陳明郎、吳孟道（1997），〈外籍勞工與國內生產要素間替代互補關係之探討—以臺灣製造業為例〉，1997年臺灣經濟學會年會論文集，65-91。
- 馬凱、吳惠林（1996），《合理外籍勞工人數推估模式之研究》，行政院勞工委員會委託研究計畫。
- 張清溪（1987），〈外籍勞工的經濟分析〉，《第五次社會科學研討會論文集》，臺北：中研院三研所。
- 陳小紅（2000），〈「華僑」抑或「外國人」—港澳居民來臺形勢探索〉，《臺灣外籍勞工研究》，頁226-251，臺北：中央研究院經濟研究所。
- 陳信宏、史惠慈等（2007），《主要國家吸引人才政策之研究》，行政院經濟建設委員會委託研究計畫。
- 陳信宏、蔡慧美、溫蓓章（2007），〈國際人才流動、政策趨勢及我國的海外人才對策〉，《臺灣經濟論衡月刊》，第5卷第12期，頁28-45。

- 梁瑀馨（2006），〈引進外籍勞工對我國就業市場及社會之影響〉，亞洲大學經營管理研究所碩士論文。
- 單驥（1996），〈外籍勞工、技術、非技術人員與資本之間替代關係之探討——以臺灣製造業為例〉，收錄於陳肇男、劉克智、孫得雄與江豐富主編《人口、就業與福利》，中央研究院經濟所印行。
- 單驥、廖建富（1999），〈薪資差異對外籍勞工與國內生產要素需求之影響〉，《經社法制論叢》，Vol. 23。
- 蔡攀龍、蔡青龍（2012），〈經濟發展、外人直接投資與國際勞工移動：「投資—移民—發展路徑」的分析架構〉，《臺灣東南亞學刊》，9卷1期頁03-24。
- 藍科正（2001），〈勞動力跨國移動政策——臺灣引進外籍勞工的經驗〉，收錄於《新經濟世紀的勞動政策》，頁25-65，臺北：厚生基金會。
- 藍科正、高立箴、張秋蘭，2005，《建立引進外國專業人員之管理機制》，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究。
- 鄭義暉、蘇志榮（2005），〈產業外移與引入外籍勞工對臺灣產業調整之關係〉，《亞太經濟管理評論》，8：2，頁105-127。
- 戴肇洋（2008），〈外籍專業人才延攬政策創新思維之研究〉，《就業安全》132-137。
- 戴肇洋、成之約，2008，《探討引進外籍專業人員對國內產業發展及人力供需之影響》，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究。

## （二）英文部分

- Abdel-Rahman, A-M. M. ( 2003 ) ,The Determinants of Foreign Worker Remittances in the Kingdom of Saudi Arabia.
- Aydemir, Abdurrahman and George J. Borjas ( 2007 ) “ A Comparative Analysis of the Labor Market Impact of International Migration : Canada, Mexico, and the United States.” Journal of the European Economic Association 5 ( 4 ) : p.663-708.
- Bauer, Thomas, Magnus Lofstrom, and Klaus Zimmermann ( 2000 ) “Immigration Policy, Assimilation of Immigrants and Natives’ Sentiments towards Immigrants : Evidence from 12 OECD-Countries” IZA

Discussion Paper No.187.

Bauer, Thomas and Astrid Kunze ( 2004 ) ” The Demand for High-Skilled Workers and Immigration Policy” IZA Discussion Paper No.999.

Borjas, George, Jeffrey Grogger and Gordon Hanson ( 2006 )  
“Immigration and African-American Employment Opportunities :  
The Response of Wages, Employment, and Incarceration to Labor  
Supply Shocks” NBER Working Paper 12518.

Borjas, George, Jeffrey Grogger and Gordon Hanson ( 2008 ) “Imperfect  
Substitution between Immigrants and Natives : A Reappraisal.”  
manuscript, Harvard University.

[http : //irpshome.ucsd.edu/faculty/gohanson/ImperfectsubstitutionFinal.p  
df](http://irpshome.ucsd.edu/faculty/gohanson/ImperfectsubstitutionFinal.pdf)

Borjas, George, Richard Freeman and Lawrence Katz ( 1992 ) “On the  
Labor Market Impacts of Immigration and Trade” Immigration and the  
Work Force : Economic Consequences for the United States and Source  
Area. ed. Borjas and Freeman. 245-270. Chicago : University of  
Chicago Press.

Corrado C. A. ( 1986 ) , “Reducing Uncertainty in Current Analysis and  
Projections : The Estimation of Monthly GNP”, Board of Governors of  
the Federal Reserve System Special Studies Section Discussion Paper :  
209, pp.54.

Corrado C. A. and M. N. Greene ( 1987 ) , “Reducing Uncertainty in Short-  
Run Projections : Linkage of Monthly and Quarterly Models”, Board of  
Governors of the Federal Reserve System Special Studies Section  
Discussion Paper : 207, pp.54.

De Gregorio, Jose, Oscar Landerretche, and Christopher Neilson ( 2007 ) ,  
“Another Pass-Through Bites the Dust? Oil Prices and Inflation”  
Working Paper No. 417 ( Santiago : Central Bank of Chile ) .

Docquier, Frederic, Lindsay Lowell and Abdeslam Marfouk ( 2007 ) “A  
Gendered Assessment of the Brain Drain” IZA Discussion Paper no.3235.

Friedberg, Rachel and Jennifer Hunt ( 1995 ) “The Impact of Immigrants on

- Host Country Wages, Employment and Growth” *Journal of Economic Perspectives*, 9 ( 2 ) : p.23-44.
- Fuess, Scott ( 2003 ) “Immigration Policy and Highly Skilled Workers : The Case of Japan” *Contemporary Economic Policy*, Vol.21, No.2, pp.243-257.
- Gallant, A. Ronald ( 1997 ) , *An Introduction to Econometric Theory*. New Jersey : Princeton University Press.
- Greene M. N., E. P. Howrey and S. H. Hymans ( 1986 ) , “The Use of Outside Information in Econometric Forecasting”, in Belsely and Kuh ( ed. ) , *Model Reliability*, MIT Press, pp.90-116.
- Granovetter, M. ( 1973 ) ‘The strength of weak ties’, *American Journal of Sociology* 78 : 1360-1380.
- Hanson, Gordon ( 2005 ) “Why Does Immigration Divide America? Public Finance and Political Opposition to Open Borders” *Institute for International Economics*, Washington, DC.
- Hamermesh, Daniel S. and Frank D. Bean. 1998. "Introduction." Pp. 1-14 in Daniel S.Hamermesh and Frank D. Bean, Editors, *Help or Hindrance? The Economic Implications of Immigration for African Americans*. New York : Russell Sage Foundation.
- Hui W.T. and Hashmi, A. R. ( 2007 ) , “Foreign Labor and Economic Growth Policy Options for Singapore”, *Singapore Economic review*, 52 ( 1 ) , 53-72.
- International Monetary Fund ( 2008 ) , “Is Inflation Back? Commodity Prices and Inflation”, [www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2008/02/pdf/c3.pdf](http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2008/02/pdf/c3.pdf)
- Kohli, Ulrich ( 2002 ) , “Migration and Foreign Trade : Further Results”, *Journal of Population Economics*, 15 ( 2 ) , 381-87.
- Lin, N., Ensel, W. M. and Vanghn, J. C. , 1981, ‘Social resources and strength of ties : Structural factors in occupational status attainment’, *American Sociological Review*, 46 ( 4 ) , 393-406.
- Lowell, Lindsay ( 2007 ) “Trends in International Migration Flows and Stocks, 1957-2005” *OECD Working paper*.

- Lucas, R. E. Jr. ( 1988 ) , “On the Mechanics of Economic Development”,  
Journal of Monetary Economics, 22, 3-42.
- Lucas, R. E. Jr. ( 1993 ) , “Making a Miracle”, *Econometrica*, 61, 251-72.
- Mishra, Prachi ( 2007 ) “ Emigration and Wages in Source Countries :  
Evidence from Mexico” *Journal of Development Economics* 82 : 180-  
199.
- OECD ( 2010 ) “International Migration Outlook 2010”.
- OECD ( 2011 ) “International Migration Outlook 2012”.
- Ottaviano, Gianmarco and Giovanni Peri ( 2007 ) “Rethinking the Effects  
of Immigration on Wages” manuscript, UC Davis.  
[http : //www.econ.ucdavis.edu/faculty/gperi/Teaching/migration/papers/o  
ttaviano\\_peri.pdf](http://www.econ.ucdavis.edu/faculty/gperi/Teaching/migration/papers/ottaviano_peri.pdf)
- Shahbaz, Muhammad & Naveed Aamir ( 2009 ) , determinants of Workers’  
Remittances : Implications for Poor People of Pakistan, *European  
Journal of Scientific Research*, Vol 25, No. 1,127-139.
- Tegtmeyer Pak, Katherine ( 2004 ) “Development of National Migration  
Regimes : Japan in Comparative Perspective” The Center for  
Comparative Immigration Studies Working Paper no. 110.
- Tsai,Pan-Long and Tsay,Ching-Lung ( 2004 ) , “Foreign Direct Investment  
and International Labour Migration in Economic Development :  
Indonesia,Malaysia,Philippines and Thailand”, *International Migration in  
Southeast Asia* ,94-136, ed. Aris Ananta. Singapore : Institute of  
Southeast Asian Studies.
- Tsai,Pan-Long and Tsay,Ching-Lung ( 2008 ) , “Outward foreign direct  
investment and inward international labor migration : substitutes or  
complements? ”,*International Economic Journal*, Vol 22, No. 1.
- United Nations ( 2004 ) “ World Economic and Social Survey 2004—  
International Migration.”.
- Wei, Yingqi ( 2004 ) “Foreign Direct Investment in China” *Foreign Direct  
Investment : Six Country Case Studies*, ed. Yingqi Wei and V. N.  
Balasubramanyam, 9-37. Cheltenham, U.K. : Edward-Elgar.

### (三) 網頁資料部分

<http://www.evta.gov.tw/> (行政院勞工委員會職業訓練局)。

[http://www.immigrationpolicy.org/sites/default/files/docs/guide\\_to\\_s744\\_corker\\_hoeven\\_final\\_10-25-13.pdf](http://www.immigrationpolicy.org/sites/default/files/docs/guide_to_s744_corker_hoeven_final_10-25-13.pdf) , ” A Guide to S.744: Understanding the 2013 Senate Immigration Bill”。(美國移民政策中心)。

<http://www.immigrationpolicy.org/just-facts/defining-desirable-immigrants-what-lies-beneath-proposed-merit-based-point-system>。(美國移民政策中心)。

<http://www.cic.gc.ca/english/department/media/backgrounders/2013/2013-04-18.asp#list>(加拿大評點制之內容)。

<http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/pointscalculator>(英國評點制)。

<http://www.immi.gov.au/skills/skillselect/>(澳大利亞評點制)。

<http://www.immigration.govt.nz/migrant/stream/work/skilledmigrant/LinkAdministration/FormsAndGuidesLinks/onlineeoiform.htm>(紐西蘭評點制)。

[http://www.immi-moj.go.jp/english/topics/pdf/120502/02\\_e.pdf](http://www.immi-moj.go.jp/english/topics/pdf/120502/02_e.pdf)(日本評點制)。

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/20/07/08080109.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/07/08080109.htm)(日本 30 萬留學生計畫政策)。

<http://koreanconsulting.typepad.com/files/pointssystem.pdf>(韓國評點制)

<http://www.immd.gov.hk/tc/services/hk-visas/capital-investment-entrant.html>(香港評點制)。

Papademetriou, D. G. (2006), ”Selecting Economic Stream Immigrants through Points Systems”, Migration Policy Institute。 <http://oppenheimer.mcgill.ca/Selecting-Economic-Stream?lang=en>。

Marshall, Ray (2013), ”A Points System Could Strengthen Employment-Based Immigration”, Economic Policy Institute。 <http://www.epi.org/publication/points-system-strengthen-employment-based/>。

# 附錄 1 「外籍專業人士來臺工作聘僱制度之檢討及效益評估」問卷設計

【訪員說明】知識經濟時代，厚植人力資本為經濟發展之重要基石。世界各國均積極招攬優秀人才，以提升國家競爭力。現行我國開放引進外籍專業人士來臺工作，係為補充國內專業人員之不足，並期藉由引進專業人士，提升國內產業競爭力及創造國人就業機會。

為明瞭目前國內有關外籍專業人士來臺工作聘僱制度的檢討以及效益評估，行政院勞工委員會職訓局委託中華經濟研究院進行相關研究。感謝您撥冗協助完成問卷，相關回答除作為研究與政策建議用途外，有關資料決不外漏，請您放心填答！

中華經濟研究院 敬上

## 【背景資料】

1. 依據就服法第 46 條第一項第一款至第六款規定，目前開放得申請外籍專業人士來臺工作，包括：（1）專門性或技術性；（2）僑外資事業主管；（3）教師；（4）補習班語文教師；（5）運動教練及運動員；（6）宗教、藝術及演藝工作等工作。
2. 依照就業服務法規定，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：（1）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。（2）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。（3）服務跨國企業滿 1 年以上經指派來我國任職者。（4）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，其受聘僱薪資，需達 4 萬 7,971 元最低門檻。
3. 基於育才及留才考量，行政院勞工委員會自 100 學年度（即 2011 年 9 月）起開放於國內大學畢業之外國留學生與僑生（簡稱僑外

生)，聘僱月薪達3萬7,619元以上者，不需具備2年工作經驗，即可申請從事專門性或技術性工作。

### 【問卷設計架構】

本問卷填答對象為有聘僱外籍專業人士之廠商的人資部門或主管。問卷設計內容主要包括：

- (1) 雇主人力需求、缺工情形與原因及因應措施。(問卷題目 A1, A9, A10-1~A10-3, A11-1~A11-4)
- (2) 雇主聘僱外籍專業人士之原因分析及引進現況。(問卷題目 A1, A2, A5)
- (3) 雇主招募外籍專業人士之方式與管道、及招募所遭遇問題。(問卷題目 A4, A6-2~A6-3, A7-2~A7-3, A8-2~A8-3)
- (4) 現行對外籍專業人士資格規範是否阻礙雇主引進外籍專業人士；辦理申請聘僱相關程序之行政效率及遭遇問題。(問卷題目 A6-4, A7-4, A8-4)
- (5) 引進外籍專業人士對於雇主之營運影響、技術轉型或競爭力提升情形、勞動力補充情形、正負面效益等評估。(問卷題目 A3)
- (6) 引進外籍專業人士之增減對於雇主所聘僱本國員工工作權益與勞動條件之影響、以及創造本國勞工就業機會等評估。(問卷題目 A6-1, A7-1, A8-1)

## 【問卷開始】

A1. 請問 貴公司到今年（102年）5月底，聘僱的員工有\_\_\_\_\_人，其中本國籍員工有\_\_\_\_\_人，外籍勞工有\_\_\_\_\_人，外籍專業人士（含僑外生）有\_\_\_\_\_人；外籍專業人士中，100學年度以後畢業的僑外生有人（如0人接A2題，若1人（含）以上則續問A1-1）。

A1-1. 請問 貴公司會聘僱僑外生是否與（2011年6月起）開放100學年度畢業之僑外生的聘僱政策有關？

（1）否，跳答A2題

（2）是，續答A1-1-1

A1-1-1 貴公司會聘僱僑外生的主要因素有哪些？（可複選，不提示選項）

（1.1）放寬聘僱薪資下限，由47,971元月薪門檻降至37,619元月薪；

（1.2）不需具備2年工作經驗；

（1.3）配合政府育才留才政策；

（1.4）有助於開拓僑外生母國市場的商機；

（1.5）其他，請說明

A2. 請問 貴公司聘僱外籍專業人士（含僑外生）的原因有哪些？（可複選，先不提示選項）

（2.1）彌補高階主管與專業經理人員不足；

（2.2）解決專業人員不足；

（2.3）從事特殊技術研發或技術移轉；

（2.4）拓展或佈局海外市場；

（2.5）藉由其參與跨國企業供應體系；

（2.6）提升企業形象與專業水準；

（2.7）配合政府育才留才政策；

（2.88）其他，請說明\_\_\_\_\_

A3. 請問 貴公司聘僱外籍專業人士（含僑外生）對 貴公司的實質效益有哪些（可複選，先不提示選項）？

（3.1）產值或銷售值；

（3.2）管理決策能力；

（3.3）技術研發與產品創新能力；

（3.4）市場行銷與通路；

（3.5）人力資源素質；

（3.6）國際競爭力；

- (3.7) 投資機會 (含國內與海外投資與合資) ；
- (3.8) 企業形象；
- (3.88) 其他，請說明

A4. 請問 貴公司聘僱外籍專業人士 (包含僑外生) 時，是否遭遇哪一方面問題?  
(可複選，先不提示選項)

- (4.1) 產業缺乏競爭力或發展願景；
- (4.2) 薪資福利相對其他國家較低；
- (4.3) 缺乏子女在臺之住宿、教育、居留等配套措施；
- (4.4) 配偶來臺能否工作等法規限制；
- (4.5) 工作簽證移民法規的限制；
- (4.6) 稅務等法規繁瑣；
- (4.7) 文化與價值觀差異；
- (4.88) 其他，請說明\_\_\_\_\_

A5. 請問 貴公司聘僱的外籍專業人士中之有沒有高階經理或專業主管 (主要為外籍專業人士之僑外資事業主管)、專業人員 (包括專業性或技術性人員、教師、補習班語文老師、運動教練及運動員、宗教藝術及演藝與僑外生等類別) 或 100 學年度後畢業之僑外生? (可複選)

- (5.1) 高階經理或專業主管 (跳問 A6-1~6-4 題)
- (5.2) 專業人員 (跳問 A7-1~7-4 題)
- (5.3) 100 學年度後畢業之僑外生 (跳問 A8-1~8-4 題)

A6-1. 請問 貴公司聘僱外籍高階經理或專業主管對本國專業人士的影響為何?  
(可複選，先不提示選項)

- (6.1.1) 增加就業機會選擇；
- (6.1.2) 減少就業機會選擇；
- (6.1.3) 增加薪資福利水準；
- (6.1.4) 減少薪資福利水準；
- (6.1.5) 增加薪資升遷管道；
- (6.1.6) 減少薪資升遷管道；
- (6.1.7) 增加薪資教育訓練機會；
- (6.1.8) 減少薪資教育訓練機會；
- (6.1.9) 無影響；
- (6.1.88) 其他，請說明\_\_\_\_\_

A6-2. 請問 貴公司雇用外籍高階經理或專業主管的招募管道有哪些? (可複選，先不提示選項)

- (6.2.1) 國內外相關合作企業或廠商引薦；

- (6.2.2) 人資仲介 (head hunter) ；
- (6.2.3) 企業自行招募；
- (6.2.4) 學校教授或教育機構、建教合作；
- (6.2.5) 受聘僱者自行推薦；
- (6.2.6) 之前曾有合作或工讀經驗；
- (6.2.7) 員工推薦；
- (6.2.8) 政府官方專屬網頁；
- (6.2.88) 其他，請說明\_\_\_\_\_

A6-3. 請問 貴公司於聘僱外籍高階經理或專業主管過程中，曾經遭遇哪些聘僱法規的困擾？（可複選，先不提示選項）

- (6.3.1) 申請職業類別的限制；
- (6.3.2) 申請步驟與行政程序；
- (6.3.3) 對聘僱人員之資格限制；
- (6.3.4) 聘僱薪資底限管制；
- (6.3.5) 聘僱期限與展延期限；
- (6.3.6) 申請雇主資格規定；
- (6.3.7) 轉換雇主或調動規定；
- (6.3.88) 其他，請說明\_\_\_\_\_

A6-4. 請問 貴公司對現行聘僱外籍高階經理或專業主管的政策、法規與管理機制有哪些建議？（可複選，先不提示選項）

- (6.4.1) 檢討聘僱資格限制；
- (6.4.2) 檢討薪資限制；
- (6.4.3) 檢討工作簽證及移民法規，如外國人停留、居留、永久居留許可辦法；
- (6.4.4) 檢討受聘者之親屬（配偶和直系血親）有關依親法規或配套措施；
- (6.4.5) 設定聘僱人數總量、雇用比例或員額限制；
- (6.4.6) 增加勞動市場人力盤點與檢查（如市場測試制度）；
- (6.4.7) 採用評點制度（point system）；
- (6.4.88) 其他，請說明\_\_\_\_\_

附註1：有關評點制度，為目前若干國家如美國及歐盟等所採取之審核外籍專業人士制度。其訂有引進外籍專業人員配額上限，並透過評點制之建立，按其評點指標評分，包括如年齡、學歷、經歷、健康等評分標準，為決定引進外籍人才之先後順序。

A7-1. 請問 貴公司聘僱外籍專業人員（包括專業性或技術性人員、教師、補習

班語文老師、運動教練及運動員、宗教藝術及演藝與僑外生等類別)對本國專業人士有哪些影響?(可複選,不提示選項)

- (7.1.1) 增加就業機會選擇;
- (7.1.2) 減少就業機會選擇;
- (7.1.3) 增加薪資福利水準;
- (7.1.4) 減少薪資福利水準;
- (7.1.5) 增加薪資升遷管道;
- (7.1.6) 減少薪資升遷管道;
- (7.1.7) 增加薪資教育訓練機會;
- (7.1.8) 減少薪資教育訓練機會;
- (7.1.9) 無影響;
- (7.1.88) 其他,請說明\_\_\_\_\_

A7-2.請問 貴公司聘僱外籍專業人員(包括專業性或技術性人員、教師、補習班語文老師、運動教練及運動員、宗教藝術及演藝與僑外生等類別)的招募管道有哪些?(可複選,不提示選項)

- (7.2.1) 國內外相關合作企業或廠商引薦;
- (7.2.2) 人資仲介(head hunter);
- (7.2.3) 企業自行招募;
- (7.2.4) 學校教授或教育機構、建教合作;
- (7.2.5) 受聘僱者自行推薦;
- (7.2.6) 之前曾有合作或工讀經驗;
- (7.2.7) 員工推薦;
- (7.2.8) 政府官方專屬網頁;
- (7.2.88) 其他,請說明\_\_\_\_\_

A7-3.請問 貴公司於聘僱外籍專業人員(包括專業性或技術性人員、教師、補習班語文老師、運動教練及運動員、宗教藝術及演藝與僑外生等類別)過程中,曾經遭遇哪些聘僱法規的困擾?(可複選,不提示選項)

- (7.3.1) 申請職業類別的限制;
- (7.3.2) 申請步驟與行政程序;
- (7.3.3) 對聘僱人員之資格限制;
- (7.3.4) 聘僱薪資底限管制;
- (7.3.5) 聘僱期限與展延期限;
- (7.3.6) 申請雇主資格規定;
- (7.3.7) 轉換雇主或調動規定;
- (7.3.88) 其他,請說明\_\_\_\_\_

A7-4. 請問 貴公司對現行聘僱聘僱外籍專業人員（包括專業性或技術性人員、教師、補習班語文老師、運動教練及運動員、宗教藝術及演藝與僑外生等類別）的政策、法規與管理機制有哪些建議？（可複選，不提示選項）

(7.4.1) 檢討聘僱資格限制；

(7.4.2) 檢討薪資限制；

(7.4.3) 檢討工作簽證及移民法規，如外國人停留、居留、永久居留許可辦法；

(7.4.4) 檢討受聘者之親屬（配偶和直系血親）有關依親法規或配套措施；

(7.4.5) 設定聘僱人數總量、雇用比例或員額限制；

(7.4.6) 增加勞動市場人力盤點與檢查（如市場測試制度）；

(7.4.7) 採用評點制度（point system）；

(7.4.88) 其他，請說明\_\_\_\_\_

A8-1. 請問 貴公司聘僱外籍專業人士之100學年度後畢業之僑外生對本國專業人士的影響為何？（可複選，不提示選項）

(8.1.1) 增加就業機會選擇；

(8.1.2) 減少就業機會選擇；

(8.1.3) 增加薪資福利水準；

(8.1.4) 減少薪資福利水準；

(8.1.5) 增加薪資升遷管道；

(8.1.6) 減少薪資升遷管道；

(8.1.7) 增加薪資教育訓練機會；

(8.1.8) 減少薪資教育訓練機會；

(8.1.9) 無影響；

(8.1.88) 其他，請說明\_\_\_\_\_

A8-2. 請問 貴公司聘僱外籍專業人士之100學年度後畢業之僑外生的招募管道有哪些？（可複選，不提示選項）

(8.2.1) 國內外相關合作企業或廠商引薦；

(8.2.2) 人資仲介（head hunter）；

(8.2.3) 企業自行招募；

(8.2.4) 學校教授或教育機構、建教合作；

(8.2.5) 受聘僱者自行推薦；

(8.2.6) 之前曾有合作或工讀經驗；

(8.2.7) 員工推薦；

(8.2.8) 政府官方專屬網頁；

(8.2.7) 本國員工推薦；

(8.2.88) 其他，請說明\_\_\_\_\_

A8-3. 請問 貴公司於聘僱外籍專業人士之100學年度後畢業之僑外生過程中，曾經遭遇哪些聘僱法規的困擾？（可複選，不提示選項）

(8.3.1) 申請職業類別的限制；

(8.3.2) 申請步驟與行政程序；

(8.3.3) 對聘僱人員之資格限制；

(8.3.4) 聘僱薪資底限管制；

(8.3.5) 聘僱期限與展延期限；

(8.3.6) 申請雇主資格規定；

(8.3.7) 轉換雇主或調動規定；

(8.3.88) 其他，請說明\_\_\_\_\_

A8-4. 請問 貴公司對現行聘僱外籍專業人士之100學年度後畢業之僑外生的政策、法規與管理機制有哪些建議？（可複選，不提示選項）

(8.4.1) 檢討聘僱資格限制；

(8.4.2) 檢討薪資限制；

(8.4.3) 檢討工作簽證及移民法規，如外國人停留、居留、永久居留許可辦法；

(8.4.4) 檢討受聘者之親屬（配偶和直系血親）有關依親法規或配套措施；

(8.4.5) 設定聘僱人數總量、雇用比例或員額限制；

(8.4.6) 增加勞動市場人力盤點與檢查（如市場測試制度）；

(8.4.7) 採用評點制度（point system）；

(8.4.88) 其他，請說明\_\_\_\_\_

A9. 請問 貴公司於2013年6月底前是否打算增加或減少聘僱以下類別的員工？（可複選）

(9.1) 增加本國員工（跳問 A10-1 題）

(9.2) 減少本國員工（跳問 A10-2~10-3 題）

(9.3) 增加外籍專業人士，含 100 學年度後畢業之僑外生（跳問 A11-1~11-2 題）

(9.4) 減少外籍專業人士，含 100 學年度後畢業之僑外生（跳問 A11-3~11.4 題）

(9.88) 其他，請說明\_\_\_\_\_

A10-1. 請問 貴公司於2013年6月底前打算增加哪一類本國員工的聘僱（可

複選，有關分類依照主計總處職業標準分類，第6次修訂（2010年5月）：（可複選）：

- (10.1.1) 高階主管及專業經理人員，約\_\_\_\_\_人
- (10.1.2) 專業人員（如工程師、醫師、教師、律師等），約\_\_\_\_\_人
- (10.1.3) 技術員及助理專業人員教師，約\_\_\_\_\_人
- (10.1.4) 事務支援人員補習班語文教師，約\_\_\_\_\_人
- (10.1.5) 服務及銷售工作人員，約\_\_\_\_\_人
- (10.1.6) 技藝有關工作人員，約\_\_\_\_\_人
- (10.1.7) 機械設備操作及組裝人員，約\_\_\_\_\_人
- (10.1.8) 基層技術工及勞力工，約\_\_\_\_\_人
- (10.1.88) 其他，請說明

A10-2. 請問 貴公司於2013年6月底前打算減少哪一類本國員工的聘僱？（可複選）：

- (10.2.1) 高階主管及專業經理人員，約\_\_\_\_\_人
- (10.2.2) 專業人員（如工程師、醫師、教師、律師等），約\_\_\_\_\_人
- (10.2.3) 技術員及助理專業人員教師，約\_\_\_\_\_人
- (10.2.4) 事務支援人員補習班語文教師，約\_\_\_\_\_人
- (10.2.5) 服務及銷售工作人員，約\_\_\_\_\_人
- (10.2.6) 技藝有關工作人員，約\_\_\_\_\_人
- (10.2.7) 機械設備操作及組裝人員，約\_\_\_\_\_人
- (10.2.8) 基層技術工及勞力工，約\_\_\_\_\_人
- (10.2.88) 其他，請說明

A10-3. 請問 貴公司於2013年6月底前打算減少本國員工聘僱的可能原因？（可複選）：

- (10.3.1) 整體或產業前景展望不佳
- (10.3.2) 業務裁減、縮編或預算減少
- (10.3.3) 員工績效表現不佳
- (10.3.4) 員工績效表現佳，造成人力需求減少
- (10.3.5) 以自動化機械設備或機具代替
- (10.3.6) 以聘僱外國籍員工代替
- (10.3.88) 其他，請說明

A11-1. 請問 貴公司於2013年6月底前打算增加哪一類外籍專業人士（含僑外生）的聘僱？（可複選）：

- (11.1.1) 專門性或技術性人員，約\_\_\_\_\_人
- (11.1.2) 僑外資事業主管，約\_\_\_\_\_人

- (11.1.3) 教師，約\_\_\_\_\_人
- (11.1.4) 補習班語文教師，約\_\_\_\_\_人
- (11.1.5) 運動教練及運動員，約\_\_\_\_\_人
- (11.1.6) 宗教藝術及演藝類別，約\_\_\_\_\_人
- (11.1.88) 其他，請說明

A11-2.請問 貴公司若有增加聘僱外籍專業人士(含僑外生)，在其未到職之前會採取哪些因應措施？

- (11.2.1) 沒有採取因應措施。
- (11.2.2) 以本國籍職能相當員工支援；
- (11.2.3) 以外籍人士但職能水準較為低階人員支援；
- (11.2.4) 以其他合作公司或相關事業員工支援；
- (11.2.5) 以履約(短期)人員型式聘僱；
- (11.2.6) 以約聘兼職人員支援；
- (11.2.88) 其他，請說明\_\_\_\_\_

A11-3.請問貴公司打算減少哪一類外籍專業人士(含僑外生)的聘僱?(可複選)：

- (11.3.1) 專門性或技術性人員，約\_\_\_\_\_人
- (11.3.2) 僑外資事業主管，約\_\_\_\_\_人
- (11.3.3) 教師，約\_\_\_\_\_人
- (11.3.4) 補習班語文教師，約\_\_\_\_\_人
- (11.3.5) 運動教練及運動員，約\_\_\_\_\_人
- (11.3.6) 宗教藝術及演藝類別，約\_\_\_\_\_人
- (11.3.88) 其他，請說明

A11-4.請問 貴公司於2013年6月底前打算減少外籍專業人士(含僑外生)聘僱的可能原因?(可複選)：

- (11.4.1) 整體或產業前景展望不佳
- (11.4.2) 業務裁減、縮編或預算減少
- (11.4.3) 員工績效表現不佳
- (11.4.4) 員工績效表現佳，造成人力需求減少
- (11.4.5) 以自動化機械設備或機具代替
- (11.4.6) 以聘僱本國籍員工代替
- (11.4.88) 其他，請說明

**【訪員說明】**最後想請教貴公司一些基本資料，這些資料僅做整體分析之用，不做個別討論，請放心填答。

E1.貴公司所屬的行業：

- (1) 農林漁牧業  (2) 礦業及土石採取業  (3) 製造業  (4) 電力及燃氣供應業
- (5) 污染整治業  (6) 營造業  (7) 批發零售業  (8) 運輸及倉儲業
- (9) 住宿餐飲業  (10) 資訊通訊與傳播業  (11) 金融保險業  (12) 不動產業
- (13) 專業、科學及技術服務業  (14) 支援服務業  (15) 教育服務業
- (16) 藝術、娛樂及休閒業  (17) 醫療保健業  (88) 其他

E2. 請問 貴公司屬於哪一種經營型態？

- (1) 大型企業 (包含連鎖業者，不包含國營企業)；
- (2) 國營企業；
- (3) 中小企業；
- (4) 微型企業；
- (88) 其他 (如自營業者等) \_\_\_\_\_

附註 2：(1) 中小企業之定義採經濟部中小企業處法規第 2 條之人數定義，製造業、營造業、礦業及土石採取業經常僱用員工數未滿二百人者。其他產業則以未滿一百人者為中小企業。

(2) 微型企業以經建會微型企業貸款定義，意指中小企業發展條例第四條第二項所稱小規模企業中，不分行業，員工數未滿 5 人者，即指 5 人以下 (包含 5 人) 企業或廠商。

E3. 請問 貴公司登記的資本額？

- (1) 未滿 500 萬元，營業額約 \_\_\_\_\_ 千萬元
- (2) 500 萬元 ~ 2000 萬元
- (3) 2001 萬元 ~ 1 億元
- (4) 1 億元以上 ~ 10 億元
- (5) 10 億元及以上

E4. 請問 貴公司資金的主要來源是？

- (1) 本國公司或企業
- (2) 僑、港、陸資企業或公司
- (3) 外資企業之分支機構或相關企業
- (88) 其他 \_\_\_\_\_

E5. 請問 貴公司所有員工人數？

- (1) 5 人以下
- (2) 6 人 ~ 50 人
- (3) 51 人 ~ 199 人
- (4) 200 人 ~ 500 人
- (5) 501 人 ~ 1000 人
- (6) 1001 人及以上

問卷編號：\_\_\_\_\_ 訪員編號：\_\_\_\_\_

訪問日期：102 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日 訪員姓名：\_\_\_\_\_

公司名稱：\_\_\_\_\_ 公司編號：\_\_\_\_\_

受訪者姓名 (或職稱)：\_\_\_\_\_

電話：( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_ 分機 \_\_\_\_\_

附表 1-1 問卷調查過程聯絡受訪廠商過程紀錄

聯絡情況	次數	百分比
------	----	-----

總和	3,985	100.0
完成	612	15.4
傳真未覆	288	7.2
e-mail 未覆	84	2.1
電話錯誤	717	18.0
無外籍專業人士	130	3.3
要公文	8	0.2
中止訪問中途拒訪	564	14.2
電話重複	119	3.0
無人接聽	409	10.3
中止訪問接觸者拒訪	1,054	26.4

資料來源：整理自問卷調查結果。

附表 1-2 受訪廠商基本資料

特性	類別	回答家數	專門性技術性(含僑外生)	僑外資事業主管	學校教師	補習班教師	運動教練及運動員	宗教藝術演藝	履約	小計(%)
	回答家數		467	272	207	158	121	92	70	612
經營型態	大型企業(含連鎖業);	160	22.9	1.8	1.0	0.0	0.2	1.3	1.8	30.2
	國營企業	31	1.5	3.8	0.3	0.0	0.0	0.0	0.2	5.9
	中小企業;	350	46.3	1.9	6.9	0.3	1.8	1.3	1.8	67.9
	微型企業	19	2.4	0.0	0.2	0.0	0.0	0.5	0.0	3.6
	其他(如自營業者等)	52	3.3	3.9	1.6	0.0	0.0	0.2	0.7	9.8
	小計(%)	612	76.3	11.4	10.0	0.3	2.0	3.3	4.4	100.0
資本額	未滿500萬元	29	3.3	0.2	0.7	0.0	0.3	0.5	0.2	6.4
	500萬~未滿2000萬	76	11.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.8	0.3	15.2
	2001萬~未滿1億元	62	10.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.2	0.2	11.8
	1億以上~未滿10億	82	12.9	0.3	0.0	0.0	0.0	0.3	0.5	15.0
	10億元及以上	51	8.0	0.2	0.0	0.0	0.2	0.2	1.0	10.0
	不知道	312	30.9	10.3	9.1	0.2	1.3	1.3	2.3	-
	小計(%)	612	76.3	11.4	10.0	0.3	2.0	3.3	4.4	100.0
資金的主要來源	本國公司或企業	309	39.2	2.3	7.0	0.2	1.5	1.0	2.5	57.5
	僑港陸資企業或公司	5	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
	外資機構相關企業	185	29.1	0.7	0.0	0.0	0.2	1.5	0.5	37.2
	學費	32	1.0	2.9	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	5.6
	政府	15	0.7	1.8	0.2	0.0	0.0	0.0	0.3	2.9
	不知道	44	3.9	2.8	0.7	0.2	0.2	0.5	0.8	9.2
	其他	15	1.0	1.0	0.3	0.0	0.2	0.2	0.2	2.8
	拒答	7	0.7	0.0	0.3	0.0	0.0	0.2	0.2	1.3
小計(%)	612	76.3	11.4	10.0	0.3	2.0	3.3	4.4	100.0	
員工人數	5人以下	25	2.8	0.2	0.5	0.3	0.0	0.3	0.0	4.9
	6人~50人	238	28.1	2.8	6.4	0.0	1.6	1.3	0.8	46.9
	51人~200人	152	20.6	3.1	0.6	0.0	0.2	0.3	0.8	27.4
	201人~500人	102	12.4	2.9	1.2	0.0	0.2	0.2	0.5	18.1
	501人~1000人	42	5.4	1.1	0.5	0.0	0.0	1.0	0.8	9.2

1001 人及以上	44	6.4	1.1	0.2	0.0	0.0	0.2	1.5	9.5
不知道	9	0.7	0.2	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5
小計 (%)	612	76.3	11.4	10.0	0.3	2.0	3.3	4.4	100.0

資料來源：整理自問卷調查結果。

附表 1-3 聘僱專門性或技術性專業人士之調查結果與比較

問卷題目 \ 聘僱外籍專業人士類別	聘僱 A 類專門或技術性外籍專業人士		聘僱外籍專業人士之企業(總數)	
	回答家數	百分比	回答家數	百分比
<b>A2.請問 貴公司聘僱外籍專業人士(含僑外生)的原因有哪些?</b>				
小計	469	144.4	612	140.2
彌補高階主管與專業經理人員不足	131	27.9	136	22.2
解決專業人員不足	199	42.4	268	43.8
從事特殊技術研發或技術移轉	100	21.3	109	17.8
拓展或佈局海外市場	57	12.2	63	10.3
藉由其參與跨國企業供應體系	66	14.1	68	11.1
提升企業形象與專業水準	24	5.1	39	6.4
配合政府育才留才政策	0	0.0	2	0.3
不知道	16	3.4	18	2.9
業務/教學需要	46	9.8	115	18.8
總公司分配	34	7.3	36	5.9
<b>A3.請問 貴公司聘僱外籍專業人士(含僑外生)對 貴公司有哪些實質效益?</b>				
小計	469	187.9	612	160.8
產值或銷售值	93	19.8	99	16.2
管理決策能力	179	38.2	186	30.4
技術研發與產品創新能力	130	27.7	139	22.7
市場行銷與通路	114	24.3	135	22.1
人力資源素質	177	39.4	223	36.4
國際競爭力	66	14.1	86	14.1
投資機會(含國內與海外投資與合資)	23	4.9	23	3.8
企業形象	64	13.6	89	14.5
都沒有	3	0.6	4	0.7
<b>A4.請問 貴公司聘僱外籍專業人士(包含僑外生)時，曾經遭遇哪些方面的問題?</b>				
小計	469	111.9	612	109.3
產業缺乏競爭力或發展願景	0	0.0	0	0.0
薪資福利相對其他國家較低	13	2.8	20	3.3
缺乏子女在臺住宿、教育、居留等配套措施	12	2.6	12	2.0
配偶來臺能否工作等法規限制	11	2.3	12	2.0
工作簽證移民法規的限制	65	13.9	96	15.7
稅務等法規繁瑣	35	7.5	39	6.4
文化與價值觀差異	20	4.3	34	5.6
都沒有	348	74.2	440	71.9
其他	20	4.3	16	2.6
<b>A9.請問 貴公司於 2013 年底前是否打算增加或減少聘僱本國員工或外籍專業人士?</b>				

總和	469	109.8	612	100.0
增加本國員工	131	27.9	151	24.7
減少本國員工	2	0.4	4	0.7
增加外籍專業人士(含僑外生)	52	11.1	70	11.4
減少外籍專業人士(含僑外生)	12	2.6	13	2.1
都沒有	312	66.5	417	68.1
不一定	5	1.1	11	1.8
不知道	1	0.2	2	0.3
拒答	0	0.0	2	0.3
A10_1_1 請問打算增加哪一類員工的聘僱?				
小計	128	116.3	147	100.0
高階主管及專業經?人員	10	7.8	10	6.8
專業人員(如工程師、醫師、教師、律師等)	32	25.0	48	32.7
技術員及助?專業人員教師	31	24.2	32	21.8
事務支援人員補習班語文教師	8	6.2	11	7.5
服務及銷售工作人員	23	18.0	24	16.3
技藝有關工作人員	11	8.6	11	7.5
機械設備操作及組裝人員	4	3.1	4	2.7
基層技術工及??工	16	12.5	17	11.6
不一定	14	10.9	15	10.2
A10_2_1 .請問打算減少哪一類員工的聘僱?				
小計	4	100.0	7	100.0
高階主管及專業經?人員	0	0.0	0	0.0
專業人員(如工程師、醫師、教師、律師等)	0	0.0	3	42.9
技術員及助?專業人員教師	1	25.0	1	14.3
事務支援人員補習班語文教師	0	0.0	0	0.0
服務及銷售工作人員	0	0.0	0	0.0
技藝有關工作人員	0	0.0	0	0.0
機械設備操作及組裝人員	0	0.0	0	0.0
基層技術工及??工	2	50.0	2	28.6
不知道	1	25.0	1	14.3
A10-3.請問 貴公司減少本國員工聘僱的原因有哪些?				
小計	2	100.0	4	100.0
整體或產業前景展望不佳	0	0.0	0	0.0
業務裁減、縮編或預算減少	1	50.0	3	75.0
員工績效表現不佳	1	50.0	1	25.0
員工績效表現佳，造成人力需求減少	0	0.0	0	0.0
以自動化機械設備或機具代替	0	0.0	0	0.0
以聘僱外國籍員工代替	0	0.0	0	0.0
A11_1_1 請問 貴公司打算增加哪幾類外籍專業人士(含僑外生)的聘僱?				

總和	45	104.4	60	105.0
專門性或技術性人員	37	82.2	42	70.0
僑外資事業主管	4	8.9	4	6.7
教師	3	6.7	9	15.0
補習班語文教師	2	4.4	7	11.7
運動教練及運動員	0	0.0	0	0.0
宗教藝術及演藝類別	1	2.2	1	1.7
A11-2.請問 貴公司增加聘僱的外籍專業人士未到職之前，會採取哪些因應措施？				
小計	40	107.5	56	100.0
沒有採取因應措施	27	67.5	34	60.7
以本國籍職能相當員工支援	11	27.5	18	32.1
以外籍人士但職能水準較為低階人員支援	4	10.0	4	7.1
以其他合作公司或相關事業員工支援	1	2.5	3	5.4
以履約(短期)人員型式聘僱	0	0.0	1	1.8
以約聘兼職人員支援	0	0.0	1	1.8
其他	0	0.0	0	0.0
A11_3_1.請問貴公司打算減少哪幾類外籍專業人士(含僑外生)的聘僱？				
小計	14	100.0	15	100.0
專門性或技術性人員	9	64.3	9	60.0
僑外資事業主管	4	28.6	4	26.7
教師	0	0.0	1	6.7
補習班語文教師	0	0.0	0	0.0
運動教練及運動員	0	0.0	0	0.0
宗教藝術及演藝類別	0	0.0	0	0.0
其他	0	0.0	0	0.0
不知道	1	7.1	1	6.7
A11-4.請問 貴公司減少外籍專業人士(含僑外生)聘僱的原因有哪些？				
小計	14	107.2	15	100.0
整體或產業前景展望不佳	1	7.1	1	6.7
業務裁減、縮編或預算減少	2	14.3	3	20.0
員工績效表現不佳	2	14.3	2	13.3
員工績效表現佳，造成人力需求減少	0	0.0	0	0.0
以自動化機械設備或機具代替	0	0.0	0	0.0
以聘僱外國籍員工代替	0	0.0	0	0.0
不知道	6	42.9	6	40.0
合約到期	4	28.6	4	26.7
其他，	0	0.0	0	0.0

資料來源：整理自問卷調查結果。

附表 1-4 聘僱外籍專業人士之製造業廠商基本資料

聘僱外籍專業人士類別	家數	百分比(%)
合計	184.0	100.0
A類專門性或技術性(含100年畢業僑外生)	181.0	98.4
100學年度畢業之僑外生	21.0	11.4
僑外資事業主管	1.0	0.5
宗教、藝術及演藝人員	2.0	1.1
履約人員	8.0	4.3
<b>聘僱公司型態</b>	<b>家數</b>	<b>百分比(%)</b>
合計	184.0	100.0
大型企業(包含連鎖業者，不包含國營企業);	61.0	33.2
中小企業	121.0	65.8
國營企業	1.0	0.5
微型企業	1.0	0.5
<b>公司登記資本額</b>	<b>家數</b>	<b>百分比(%)</b>
合計	184.0	100.0
10億元及以上	28.0	15.2
1億元以上~未滿10億元	49.0	26.6
2001萬元~未滿1億元	28.0	15.2
500萬元~未滿2000萬元	16.0	8.7
未滿500萬元	3.0	1.6
拒答	20.0	10.9
不知道	40.0	21.7
<b>資金主要來源</b>	<b>家數</b>	<b>百分比(%)</b>
合計	184.0	100.0
外資企業之分支機構或相關企業	83.0	45.1
本國公司或企業	94.0	51.1
僑、港、陸資企業或公司	1.0	0.5
拒答	1.0	0.5
不知道	5.0	2.7
<b>所有員工人數</b>	<b>家數</b>	<b>百分比(%)</b>
合計	184.0	100.0
1001人及以上	14.0	7.6
501人~1000人	11.0	6.0
201人~500人	39.0	21.2
51人~200人	67.0	36.4
6人~50人	51.0	27.7
拒答	1.0	0.5
不知道	1.0	0.5

資料來源：整理自問卷調查結果。

# 附錄 2 「外籍專業人士來臺工作聘僱 制度之檢討及效益評估」第 1 次專家座 談會會議紀錄

壹、時 間：102 年 6 月 13 日（星期四）上午 10 時正

貳、地 點：中華經濟研究院 522 會議室

參、主持人：吳惠林、彭素玲研究員      記錄：陳怡君

肆、出席人員：（依發言順序）

單驥 國立中央大學產業經濟研究所 教授

成之約 國立政治大學勞工研究所 教授

曾碧淵 經濟部 參事

江豐富 中央研究院經濟研究所研究員

王素鸞 公平交易委員會 委員

王伯松 美商韜睿惠悅企業管理顧問股份有限公司 Towers  
Watson 總經理

伍、主席致詞：（略）

陸、報告事項：（略）

柒、會議紀錄摘要：（依照發言順序）

## 1. 單 驥教授：

1. 建議訂定開放外籍專業人士或僑外生可用兩年工作經驗或四萬八可以二選一篩選。四萬八是個門檻，若經驗、能力夠可以聘用，但薪水還是高於臺灣畢業生、研究生很多。
2. 新加坡對中國重點大學畢業生到新加坡工作可以即時給予錄卡，採取非常開放的政策，但相對臺灣卻用一些規範反而把人才往外

推，無法做到和新加坡一樣。

3. 本來世界排行百大學生願意來臺工作，可免除兩年工作經驗，最後翻牌原因是百大的評比有許多方式，建議採取交集或聯集來解決此問題。若世界排行百大學生願意來臺工作，不要給對方太大壓力，不要設限工作經驗、薪水等等，可經由雇主面試後面談薪水。
4. 僑生部分和外籍專業人士應分開計算，薪水不適用於四萬八，應降至三萬八，但仍高於臺灣畢業生，因三萬八為一位國科會助理工作十年才有的薪水。
5. 建議可以學習日本太平洋大學（位於九州）有 dual system，對於僑外生不懂日語，學校會安排英語課程讓僑外生學習、訓練，大學畢業後必須修滿日文學分，目前有 91 個不同國家的學生，可協助支援國際會議。
6. 建議可以舉辦北、中、南媒介會，針對廠商及僑外生進行工作配對。
7. 行政院勞工委員會面臨開放外籍專業人士及僑外生的壓力，建議問卷可以簡化，朝政策面向來設定題目，不需要太針對太細節發問。
8. 政府政策需要改變，應把政策規範擬好再開放僑外生。若要開放僑外生，是否可以列出開放的規範？而評點制度比較建立上移民上對於工作規範太嚴格。
9. 目前問卷設計太廣泛，只要專注幾個重點就可以。問卷設計定位很重要，關鍵點要清楚，可以幫助未來政策擬定的方向。發問題目不可以讓人誤會，政策要寫清楚，邏輯要清楚，讓填問卷的人可以準確地表達想法。

## 2. 成之約教授：

1. 問卷內容比較偏向外籍技術人員考量，沒有針對僑外生做提問。對於補習班或教學老師也無法作答，例如：問卷 A5「請問貴公司引進外籍專業人士的實質助益包括那些?影響程度如何?」不適合教學

人士或企業填答。

2. 目前問卷設計在政策分析和評估效益方面較複雜，建議問卷可問企業對聘僱外籍專業人員及僑外生的想法及企業對於未來的政策規劃。
  3. 建議外籍專業人士的分別、歸類需再細分。因臺灣將演藝人員歸類為專業人士，但在美國歸類為短期人員。
  4. 建議問卷 A1-1 敘述外籍專業人士時，分為藍、白領階級，此用詞不當應改為藍、白領勞工，可增加僑外生選項。
  5. 問卷 A2「請問貴公司目前是否有人力新增需求或職缺？」文字使用上意思不明確，是問高階主管有新增需求還是問大概需要多少人力或外籍專業人士？
  6. 建議問卷 A7「請問貴公司聘僱外籍專業人員所遭遇的問題或困擾？」選項可增加「配偶」選項，另一半使否可以順利來臺工作會是很大的影響。此外，選項「簽證移民」與「稅務」等法規選項可分開詢問。
  7. 問卷 A8「請問貴公司聘僱外籍專業人士（包含僑外生）的招募管道（可複選）：」可增加「實習轉正職」選項。
  8. 建議問卷 A10「請問貴公司對現行引進外籍專業人員的政策、法規與管理機制有何意見或建議？」可增加僑外生政策或開放的相關問題。
  9. 問卷 A10 選項中提到評點制度一般企業不了解，需要附上說明。
- 3. 曾碧淵參事：**
1. 因為時代變遷、因為人口結構的問題，開放外籍人士來臺是趨勢，應先從開放來臺工作開始普及化，但現實面需考慮外籍白領來臺帶來的經濟效益。（臺灣要加入經貿協會在白領開放上需要協調。）
  2. 引進美國、日本、加拿大先進國家的白領外籍專業人士薪資較高，若以臺灣目前薪資條件應吸引東南亞外籍專業人士較多，還必須

考量臺商擴展海外市場的條件。

3. 若吸引東南亞僑外生（大學畢）來臺，薪水三萬八太高，建議可以把兩年工作經驗可以拿掉，但要碩士生以上。
4. 建議座談會或訪談可以找在臺灣的外籍專業人士現身說法，或做問卷調查。
5. 問卷 A2「請問貴公司目前是否有人力新增需求或職缺？」中提到「目前」是否有人力新增需求或職缺？較為不妥，建議可以給一段時間點，例如：下半年或明年。
6. 問卷 A4「請問貴公司選擇雇用外籍專業人員考量原因為何？」之選項可以增加「配合政府政策」。
7. 問卷 A9「請問貴公司於申請外籍專業人士過程中，是否遭遇相關外籍專業人員聘僱法規之困擾或影響？」及 10「請問貴公司對現行引進外籍專業人員的政策、法規與管理機制有何意見或建議？」之題目問題表達不夠明確，是要填問卷者寫文字表達還是表達同意度高低即可。
8. 評點制度用於移民考量較適合，若用於外籍專業工作者，建議以行為作為評估考量。

4. **江豐富研究員：**

1. 針對大陸人應稱為外籍人士或本國籍？
2. 臺灣無法像美國一樣吸引一流人才來就業或國際移民，願意來臺皆為 low level，美國或先進國家對外籍專業人士較有吸引力，建議臺灣需要創造吸引力、改革大環境才能吸引一流人才來臺，不要只想開放一些政策就預期大效應。建議建立培養人才政策，改善就業市場。
3. 問卷 A2（2.5）技術、勞力工及操作組裝人員，皆指藍領勞工，此問卷是針對白領勞工。
4. 建議問卷 A5「請問貴公司引進外籍專業人士的實質助益包括那些？影響程度如何？」選項可增加「行銷能力」。

5. **王素彎委員：**

1. 外籍專業人士 6 類分法，有些有分職類別，有些沒有，建議應有通盤考慮。
2. 問卷對象可訪問人力仲介公司，並增加申請來臺有無通過的個別原因，可列入資料參考。
3. 問卷 A1-3 問及外籍專業人士的性別及年齡層分布目的地是甚麼?可以做甚麼分析?請說明。
4. 問卷 A2「請問貴公司目前是否有人力新增需求或職缺?」及 A3「請問貴公司在招募到適合人員之前，有無因應措施?」題目不夠明確，若公司有新增人力需求卻不需要外籍專業人士該如何填寫?請說明。
5. 問卷 A4「請問貴公司選擇雇用外籍專業人員考量原因為何?」針對外籍宗教表演者該如何填寫?請說明。
6. 問卷 A5「請問貴公司引進外籍專業人士的實質助益包括那些?」問影響程度時，是否外籍專業人士 6 類都可填寫回答，請說明。
7. 問卷 A6「請問貴公司雇用外籍專業人員對本國專業人員之相關影響程度為何?」不同類的外籍專業人士影響不同，無法一起回答。
8. 問卷 A7「請問貴公司聘雇外籍專業人員所遭遇的問題或困擾?」之選項 (1) 產業競爭力或發展願景及 (2) 薪資福利相對水準為雇主會思考的方面，但 (3) 家庭與子女在臺教育配套措施、(4) 簽證移民與稅務等法規、(5) 文化與工作價值觀差異是外籍專業人士會碰到問題，是否應該分開詢問。
9. 問卷 A9「請問貴公司於申請外籍專業人士過程中，是否遭遇相關外籍專業人員聘僱法規之困擾或影響?」、10「請問貴公司對現行引進外籍專業人員的政策、法規與管理機制有何意見或建議?」是要勾選還是文字表達?建議應表達清楚，或增加一欄欄位，讓人填寫。
10. 問卷 A9 中選項 (7) 轉換雇主或調動規定繁雜中有形容詞出現，建議改變說法。
11. 問卷 A10「請問貴公司對現行引進外籍專業人員的政策、法規與管

理機制有何意見或建議?」一般人不知道評點制度，需附上說明。

12. 若要和移民結合，可以增加對雇主有多少貢獻。

**6. 王伯松總經理：**

1. 臺灣害怕開放外籍人士來臺，工作機會被取代，但事實上外籍人士來臺反而創造更多工作機會，臺灣要走出去、要國際化，需要許多不同國籍的外籍管理階級人士來臺，不是單純聘請一位主管，建議政府不應該增加許多法規讓企業綁手綁腳，才會讓人才願意來臺灣發展，創造更多貢獻。
2. 大陸人被歸類在哪一類?須說明。臺灣需要大陸人的能力，目前在臺卻是新加坡、馬來西亞人最多。
3. 建議僑外生和外籍專業人士應該分開研究，外籍專業人士看現在可以貢獻甚麼，僑外生看未來性（兩年經驗和薪水不是重點）。
4. 建議外籍專業人士應排除一些分類，應針對其中一大類來研究。
5. 建議僑外生國籍可以列為選項。
6. 企業需要管理人才，建議問卷 A4「請問貴公司選擇雇用外籍專業人員考量原因為何?」中可以增加管理能力。
7. 建議外籍界人士來臺法規可參考國外的標竿，比較起來較有說服力。

捌、臨時動議：無。

玖、散會：（上午 12 時正）

# 附錄3 「外籍專業人士來臺工作聘僱制度之檢討及效益評估」第2次專家座談會會議紀錄

壹、時間：102年9月27日（星期五）下午2時正

貳、地點：中華經濟研究院322會議室

參、主持人：吳惠林、彭素玲研究員 記錄：林靖原

肆、出席人員：（依發言順序）

戴肇洋 臺灣綜合研究院研三所主任

薛承泰 國立臺灣大學社會學系教授

古允文 國立臺灣大學社會工作學系 教授

林季平 國立政治大學社會學系教授

鄭天澤 國立政治大學統計學系教授

伍、主席致詞：（略）

陸、報告事項：（略）

柒、會議紀錄摘要：（依照發言順序）

1. **戴肇洋主任：**

1. 外籍人士集中在大學且集中在日本，應是因為日本較不重視學歷而較重視技術，且很多企業都是和日商合作。
2. 中小企業聘僱這些外籍人士乃是以語文補習班為主，其餘則主要是旅遊觀光產業的需求。
3. 大型企業聘僱外籍人士較少並不是因為他們不需要，是因為這些企業的研發中心多半已不在臺灣，而聘僱外籍人士的主要功能是技術層面相關的，當這些研發總部設在海外時，自然會顯得聘僱人數較少。實際狀況無法用問卷得知，應該要透過訪談才能清楚。
4. 目前的狀況外配只要四年即可領取身分證，如果要訂定相關的移

民或移工政策，勢必要比目前的外配條件優良。

5. 兩岸人員的往來也需要訂定相關的條例或政策。
  6. 外籍專業人士來台助益最大的是金融業、電機業和保險業。
  7. 在進行計畫時要注意是否滿足職訓局的需求。
2. **薛承泰教授：**
1. 臺灣人才流失的情況，白領的爭議較小，藍領的爭議較大。
  2. 這份問卷調查應該無法支持勞委會希望進行的開放政策。
  3. 外籍專門技術人員來臺灣的困境包含了：薪資因素，臺灣的薪資水平和鄰國比起來不具競爭力；環境因素，具備工作經驗的人才即使願意來工作，但這些人才一來數年，需要攜家帶眷，能否有關於配偶就業、子女就學等配套措施將會影響吸引力。
  4. 人數第二多的外籍專業人士是補習班語言教學，這些教師可能在正職外有一些私下的工作，但這些人才對國內產業技術研發的幫助較小。應該進行區分，一種是對產業的研發升級有關，一種是和教學有關。
  5. 目前人力政策中最麻煩的是移民政策，僅有整理而沒有較縝密的政策，尤其是白領方的移民政策。
  6. 二十一萬的外籍家庭看護工有 75% 來自印尼，最近印尼的經濟成長快速，若雅加達的省長成為總統，可能五年內會停止向臺灣輸出人力，如此將不只白領的薪資誘因，連藍領的薪資誘因也將面臨問題。
  7. 勞委會負責的就業服務法都是原則上的規範。
3. **古允文教授：**
1. 如果將白領勞工當作生產要素的話，目前的外籍白領是填補勞動力的空缺，但填補到最後有可能會變成依賴。
  2. 目前仍未形成問題，但如果外籍白領達到二十至三十萬人時，則需要相當的管理機制來進行規範，以確保這些專業人士是臺灣所需要的人才。

3. 目前政府還不確定未來產業發展的情況，因此缺乏發展目標，這種狀況下訂出的規範只能是原則性的規範。
4. 若以移民政策的立場，則須將外籍專業人士視為公民，國家應對公民的好壞（ex：失業、健康問題）概括承受，不能從這些人目前貢獻來考慮，而應該以投資的立場考量。
5. 引進外籍專業人員最重要的是要如何將其轉變為對臺灣產業發展有助益，如果沒有辦法帶動臺灣當地勞工的經驗學習，那將會陷入困境。
6. 政府最重要的是管理能否到位，包括量的增加與質的提升。

4. **林季平教授：**

1. 就學理上而言，專業人員無法管理，且此類人員是全球競爭的市場，至於低技術人員，則一定要管理，新加坡就明文清楚規定引入低技術人員的相關規定。
2. 古典經濟學提到薪資是遷徙的重要因素，但以實證結果其解釋能力只有 35%，並不是最主要。
3. 人力資本論談到成本與效益是永遠的不是一時的，因此影響專業人員的主要因素是未來發展的前瞻性。如：竹科。
4. 管理人才不能一直在薪資打轉，許多學理的研究指出需要遷徙的效益大於成本才能吸引專業人才。
5. 談論聘僱制度及效益評估有許多實證研究和學理，但目前仍只在管理和薪資上打轉，若不處理這塊，將沒有新的進展。

5. **鄭天澤教授：**

1. 外籍專業人士前來工作，如果前來工作後想要留下來，這部分需要和移民制度做好結合。
2. 如果一直重視薪資管理，在身分限制打轉，則將無法在外籍專業人士有所發展。

**第二輪自由發言討論**

6. **薛承泰教授：**

1. 從遷徙到移民是一個動態的過程，臺灣目前還很難說需要白領階級的移民人潮。
2. 要在白領的移民和移工間做出區隔是很高的困難。
7. **鄭天澤教授：**
  1. 波羅的海三小國在 1990 年代隨著蘇聯瓦解後如何崛起是可以思考借鏡的點。
  2. 現今歐洲危機時我們沒有把握用人唯才的時機以全球的角度挖掘人才，蘇聯瓦解時美國就趁機大量挖掘其人才；二戰時由於納粹壓迫，大量猶太人才也逃往美國。
8. **薛承泰教授：**
  1. 美國人最厲害之處是把優秀的外國人變成美國人；臺灣人最厲害之處把優秀的人當成外國人。
9. **古允文教授：**
  1. 個人立場認為適度的開放是必要的，因為目前狀況專業技術人員移出的速度會大於移入的速度。
10. **林季平教授：**
  1. 有些語文老師是寒暑假交換來授課，這樣的專業人員對臺灣的社會就沒有什麼實質、長期的影響。
11. **戴肇洋主任：**
  1. 贊同開放，但沒有適當的管理則無法成為政府的職能。
  2. 有些外籍人才是來臺灣投資，有些高技術人才臺灣十分缺乏，但以往都用太過嚴格的方式審核，導致這方面發展輸給了其他東南亞國家，如：馬來西亞。
  3. 若這幾年臺灣的技術貿易成長不快，代表臺灣的技術需要更多人才輸入。
12. **林季平教授：**
  1. 整個資本的全球流動過程中，人力資本也會跟著流動，且最主要的就是專業人才，政府需要掌握住全球的流動才能抓住時機。
13. **薛承泰教授：**
  1. 白領的外籍專業人士引進是否會成為移民，仍待研究，CEO 等高

階專業人士，也是現行法律規範無法管理的部分。

2. 現在的移民政策也許需要客製化方案。
3. 評點制度依據企業和個人是完全不一樣的東西。
4. 評點可以分成兩種，一種是進來之後能否按照評點取得居留權，另一種則是評點是否可以進來。
5. 還有一個狀況則是外籍專業人員進來之後，與國人結婚，則此時是否要改變評點制。
6. 臺灣的地形以一個被移民國家是較缺乏吸引力的，和其他國家相比人口密度過高。
7. 沒有一個國家允許勞工進來之後要保證其工作。
14. **林季平教授：**
  1. 臺灣本身並沒有談投資移民的條件。
  2. 評點制的重點在於語言與技術，兩者為主要條件。

捌、臨時動議：無。

玖、散會：（下午4時30分）

# 附錄 4 「外籍專業人士來臺工作聘僱制度之檢討及效益評估」訪談紀錄

本研究為瞭解並檢討現行外籍專業人士來臺工作聘僱制度以及效益評估，共進行10個深度訪談，主要針對引進外籍專業人士之雇主代表、勞工代表、產業工會、職業工會團體代表及私立就業服務機構代表進行深度訪談。

訪談對象包括：2位雇主代表，其中一位為跨國企業臺灣代理商之總經理，另一位為國際公司之臺灣代理商人資部門主管；2位勞工代表，一為外籍學校專任教師，另一為曾任職國際以及國內科技大廠之系統設計工程師；2位產業工會代表，包括外語教學機構之主要負責行政主管以及參與有關聘僱外籍專業聘僱政策改革規劃之意見代表；2位職業工會團體代表，包括國內職業訓練機構之主任秘書，以及目前美國、日本等跨國企業委託國內代辦有關聘僱外籍專業人士流程與行政手續的業者；2位私立就業服務機構代表，都任職於所謂獵人頭公司，一位為目前國內規模居前之外商獵人頭公司業務代表，另一為已深耕獵人頭產業十餘年目前自行開業約6年之本土獵人頭公司總經理。由於多數接受訪談者皆要求匿名，並將具有公司特色能作為識別者之資料加以隱藏。故而以下會議記錄皆採匿名處理，並將若干提及公司名稱等資料隱藏。

## 1、雇主代表

### (1) 跨國企業臺灣分公司（代理商）之總經理

受訪者：外商公司臺灣分公司總經理

訪談時間：102年7月23日 10：00am - 12：00pm

#### 訪談摘要：

1. 本公司代理美國晶片生產廠商已二十餘年，因晶片需要許多軟體支援，有時會聘用美國總部派來的外籍工程師或主管來支援。美國廠的CEO是越南人，為了節省人事成本，在越南有培訓一批工程師專門派到世界各國去做軟體使用教學，日前聘用一位越南工程

師及中國主管來臺做軟體使用教學及客戶售後服務，聘用薪資是由臺灣和美國各別支付，臺灣部份薪資按照勞基法給付4萬7,971元/月，美國廠商會再額外給予紅利及薪資。

2. 因晶片是美國廠商自行研發，所以在技術上無法在臺灣找到相關合適人選，只能聘請國外的工程師來臺教學，教臺灣廠商如何使用軟體，臺灣廠商再教客人。若在臺灣遇到軟體使用上的問題，也只能回覆到美國總部請求協助。此外，越南工程師及中國主管對於聘僱本國籍人士並無影響，因為此軟體只有美國廠商的研發工程師會使用，在臺灣無法找到會使用的人選。在工作溝通上並無困難，因越南工程師有在學習中文，僅E-MAIL往返時會使用英文。
3. 本公司聘僱外籍人士類別屬於性或技術性的類別，日前一位越南工程師已結束聘僱回越南，尚留有一位支援，目前暫時沒有增聘外籍專業人士的需要，除非美國廠商又有新的軟體或技術要學習。
4. 聘請外籍專業人士對相同工作領域的本國專業人員的專業能力有提升的正面影響，雙方可以互相交流資訊。
5. 一般臺灣中小公司較難應徵或留住外籍專業人士，大家有機會都想往歐美發展或是跳槽去臺灣的大企業，例如：聯發科、日月光、宏達電等等，但其實留在小公司學到的東西會比較多，很多東西必須自己想辦法克服。
6. 美國目前面臨到臺灣產業的競爭，也不斷地研發新的軟體。只要亞洲有研發軟體或晶片的技術，就可以贏過很多美國廠商，光收專利費、授權費就可以賺很多錢。
7. 代理商要付廠商權利金，美國廠商為了保護軟體，每個月會派人來不定時抽查是否有侵權或私下販賣軟體的行為。本公司需要時常協助美國專員來臺辦理工作證或居留證，建議可以開放線上申請較方便。
8. 在聘請外籍專業人士時，公司有另請一位助理專門協助辦理工作簽證、居留證相關事宜，並提供住宿、交通工具等協助，但在申請上有遇到被刁難，政府機關承辦人員對於東南亞人士來臺專業人

士並不友善，有刻板印象，害怕會有假白領、真藍領的情況。

9. 若是中國人來臺必須申請「商務會議」行政手續，申請過程繁瑣，必須提供保證書；邀請函、商務相關活動的行程、聯絡人、時間、地點等等，第一次跑流程會比較麻煩，第二次以後有經驗就比較順暢，但是也不能線上提出申請，建議可以簡化流程，或開辦線上申請較便民。

## (2) 國際公司之臺灣代理人資部門主管

受訪者：臺灣區代理人資部主管

訪談時間：102年7月25日 10:00am - 12:00pm

### 訪談摘要：

1. 目前聘用一位新加坡及外籍專業人士為電腦主管，一位外籍編譯，以及兩位外籍工程師。新加坡外籍電腦主管，其已來臺20年，以配偶的身分拿臺灣的居留證，會聘用是因為有專業上的考量，公司有官網、需要有人來維護網頁。公司有出版語言教育相關的書籍，需要外籍人士來確認編寫的內容是否正確，因此過去最高曾聘用過三位外籍專業人士，一位外籍專業人士負責出版業務最後的審稿校正，雖然很多本國人英語能力很好，還是希望最後一關由外籍人士來做確認以免有誤。
2. 公司有灌PCM即相變化記憶體（Phase Change Memory），研發出新軟體會放到這系統裡去，類似線上學習系統，公司有IS、官網等需要資訊部門的人，因此有聘用俄羅斯和馬來西亞工程師來管理線上系統及做APP軟體開發，臺灣學校沒有教APP軟體開發相關課程，需要找已經會設計的人員來讓公司營運順利進行，因此聘用外籍工程師。會聘用主要是其專長符合本公司需要。電腦資訊進步很快，很多公司都缺APP開發人員，因智慧型手機當道，公司需要開發相關軟體來迎合潮流。
3. 馬來西亞和俄羅斯的工程師，是利用新進來員工的人脈找來的。公司曾經在104網站徵人，卻沒有人投履歷，因為外籍人士不知道在臺灣要在哪裡找工作、投履歷，反而只有本國人會看到，因此外籍

人士都是靠人脈來尋求。即使委託人力仲介也很難找到，仲介可以收到公司需求，但人才資料庫（pool）仍是問題，亦即其能自何處得到專業人士的資料。

4. 「應屆畢業的僑外生聘僱薪資達3萬7,619元/月」對一般臺灣籍的大學或碩士畢業生不公平。市場上本來就有固定薪情，看能力給薪水，並且尊重市場機能較好，不要用法律規定最低薪資。在本公司即使是剛畢業的僑外生來當工程師領的薪水就是一般市場行情價，不會給外籍專業人士額外的居住補助，因臺灣人也有從中南部上來工作的人一樣沒有補助，全都一視同仁。
5. 政府規定僑外生一個月薪水最低3萬7,619元和外籍專業人士一個月4萬7,971元會造成公司的成本負擔，會造成公司真的很缺人的時候才會願意聘僱，因成本比起聘僱國內人員高，而且成本不只有薪資方面，為了該外籍專業人士，公司可能必須要為了其之聘用而另外量身訂做一份聘僱與升遷、薪資福利標準，其實不方便。很多配套設施也要量身訂做，尤其有時若是讓本國人知道心裡會不好受、不公平，所以本公司盡量在薪資管理都一視同仁。
6. 在申請外籍人士工作證上並無遇到困難或刁難，只要文件資料準備齊全就沒問題。但在資格上，外籍學士生在聘用上有困難，卡在「2年以上相關工作經驗者」，所以碩士為主。曾遇過加拿大的大學實習生結束實習後想留在臺灣學中文，卻因為法律規定無法聘用，對方畢業後再來詢問，又因要有2年以上相關工作經驗者的問題無法聘用很可惜。在這樣的條件下，企業會面臨只能聘用碩士生。
7. 在考慮聘僱外籍或本國籍人士，若職缺上有符合資格的臺灣人會優先聘用，俄羅斯和馬來西亞的工程師是簽一年一聘，會加薪但是不會有職位上的變動，不會讓他們做到太大的職位，怕有過客心態。被錄取的外籍人士可以用英文和工作人員聊天，但因工作上細節需要用中文溝通，所以公司會要求外籍人員要學中文，中文要有一定的程度，一年之內必須達到日常生活可以溝通的基本能力，才可以換得下一年的工作合約，方便融入公司生活。下半年有打算聘僱一個英國人，會先和對方講公司的中文要求，公司雇用

外國人部門的高階主管英文能力皆良好，可以直接下達命令，可以溝通，所以語言障礙基本上並不構成問題。

8. 工作簽證有一年的限制，所以沒有試用期都是直接聘用，除非工作能力不好，約半年就會請他離職，但目前沒有遇過這樣的問題。若有試用期，先拿三個月觀光簽證也是不能工作，要給對方保障。面試方法有透過電話面試、視訊面試或是拿觀光簽證來公司面試。但觀光簽證要換工作簽證很麻煩，必須跑一趟香港或澳門等（要先自臺灣出境再入境），不能一來就是辦理工作簽證。對公司來說人才就是人才，種族沒有關係，有能力自然會聘請，公司沒有外銷，廠商都是臺灣人 所以很重視外籍人士的中文語言能力，希望可以直接和客戶溝通。
9. 目前有聘僱的困境，招募管道很少，想聘用外籍人士很困難，要如何讓外籍人士知道臺灣公司有工作職缺，只能透過旁人介紹找人來面試。會在臺灣的美語人士基本上都被學校或各大補習班搶走了，公司暫不考慮兼職的外籍人員，因臺灣法律有規定外籍人士不可以兼職。
10. 日本開放有興趣來本國工作的外國人可以提出申請，只有符合條件就可以先過來，臺灣可以學習但要顧慮外籍人士來了以後生活起居，要如何找工作，管道在哪裡，只有三至六個月的時間找工作，這一連串措施需要先做好。
11. 本公司對於評點制並無了解，只要符合錄取最低標準就可以錄用了，重點是讓公司職缺得到更多的曝光量，有需求外國人可以知道有工作職缺，不然在海外曝光很困難，也希望政府不要開了大門，等要聘僱時又一堆法規限制，建議將所有法規、審核條件應該一併考量。

## 2、勞工代表

### (1) 外籍學校專任教師

受訪者：外僑學校外籍老師

訪談時間：102年7月31日 10：30am - 12：00pm

## 訪談摘要：

1. 一開始在美國工作六年當護士，和先生在美國登記結婚，本身有韓國及美國國籍。因先生工作需要嫁來臺灣已25年。經由\*僑協會的朋友介紹，在外僑學校教書。學校外籍老師比例不高，包括：日本人、韓國人、英國人、新加坡人等，學校傾向喜歡聘用本籍校師，薪資部分外籍老師比本國籍老師高很多。
2. 目前也在故宮當導覽志工，擔任導覽必須接受職前訓練，故宮目前有英語、法語、日文、韓語的服務。但受訓過程中，日文、韓語的導覽志工必須接受全中文的方式上課，而英語、法語的導覽志工卻可以用英語上課，導致很多志工不願參加職前訓練而離開。故宮導覽志工約有500至600人，外籍導覽志工現在已不到5位。
3. 永久居留證申請的方式過程和目前已經進步很多，當初很多外籍人士聽到要在臺灣申請證件或是簽證都很害怕，認為是一件辛苦、浪費時間的事情。申請永久居留證時，被要求要辦良民證，只被告知要去警察局辦理連哪個分局都不知道，在申請流程上吃了很多苦、花了很多時間，期間還必須回美國FBI按指紋、申請文件，必須在期限一個月內必須辦理完畢，最後是花10萬元請律師幫忙跑流程才順利拿到文件（2004.6.30拿到）。後來因美國在台協會開辦相關業務，申請流程才簡化許多。
4. 有關學習中文的過程，剛來臺灣曾利用餘暇時間去國語日報學2年中文，工作過程發現臺灣一些不同的文化習慣，例如：臺灣人不太講英文，鮮少主動和外籍人士溝通；臺灣人都很友善，不愛抱怨，只是吵了點，噪音很多。愛管別人的小孩，過度熱心，對別人的事情干涉太多，到現在都還不習慣這些文化。
5. 臺灣工作要求很多，要看學歷、經驗等等限制很多，相較之下韓國對於外籍人士考試門檻很低，只要會講韓文就可以考任何一種證照，考過就發證書。其本身擁有英文導遊、領隊及韓文領隊的資格證照，但在臺灣都沒用過，因為學、經歷等地申請驗證很麻煩。
6. 在其母國（韓國）大公司不好進去，想被錄取都要出國學習語言，回國後才有機會。韓國人很願意花錢在小孩身上，甚至賣房子讓小

孩出國，現在韓國人都願意留在自己國家工作，連在國外的華僑都會回國上班，因為公司給的薪水不輸給其他國家。目前韓國正在努力再過幾年要讓整個國家的外籍專業人士達到總人數的10%。相對之下，臺灣人的國家認同感較為分歧，較不團結，也不會照顧新進的人，想法比較狹隘保守。

## (2) 任職國際以及國內科技大廠之系統設計工程師

受訪者：目前任職國際科技大廠美籍工程師

訪談時間：102年8月1日 14:00am - 16:00pm

### 訪談摘要：

1. 當初選擇來臺灣工作是因為父親是臺灣人，母親是美國人，因父親工作調回臺灣。大學畢業時，曾用美國籍身分在臺灣的本土及外商科技公司擔任工程師，後來為了繳稅方便轉而申請臺灣國籍，之後以臺灣籍聘用。外商公司喜歡聘用臺灣人，但臺灣工程師普遍外文能力都不好，和國外廠商會有溝通上的問題，造成聘用時薪水扣分。該外商公司給大學畢業生薪水一個月1900美金（不含生活津貼），生活津貼會依當地物價有所調整。
2. 本土科技公司和外商公司的公話與價值觀有很大的差別，本土科技公司薪水偏低、流動率低、思想保守、新人進去很難馬上融入，外籍工程師聘用較少，之前約有3位（美國、波蘭、印度）。相反地，外商公司願意花錢找人才，汰舊換新，願意照顧新人，有問題也可以和主管直接反映。但外商公司的外籍人士僅會聘用在基層，高層皆為其母國籍為主。
3. 其也曾試圖在美國找工作，如曾在Facebook當實習工程師。美國隊於該職能類別的公程師較缺，應該會較好找工作。臺灣的優勢是勞動品質不錯且薪資水準較低，但是企業風氣保守無法創新，不容易留住好的人才。臺灣大部分公司在聘僱好的人才不願意出高薪留人，一開始都會先看學歷不看能力，即使學歷好薪水也沒多出很多，頂多增加一、兩千元。
4. 雖然臺灣本土公司重視語言以及專業水準，如語言能力就英文而

言，有些會要求多益要760分以上，但面對外國廠商時，卻無法使用正式的詞彙來溝通，其餘專業部分都沒有問題。在外商公司工作要注意文化上的隔閡。

5. 外商公司在臺灣會希望聘僱當地人，因為本土薪資較低，不會想在臺灣聘僱外籍專業人士。臺灣薪水對很多外籍專業人士或僑生來說過低，不會想留在臺灣或回來。例如：工程師在美國，光實習就有美金8000起跳。
6. 念書及工作時，發現語言表達能力很重要，至今一直不斷的增進自己的英文表達能力。在美國很多學校都有提供或要求實習課程以及實習學分，會教導學生在進入職場時，可以很快的進入狀況、如何連結社會網絡等等。臺灣在教育方面，沒有大學有類似的課程。

### 3、產業工會

#### (1) 外語教學機構之主要負責行政主管

受訪者：某國立大學英語學系教授兼組長

訪談時間：102年8月7日 14:00am - 16:00pm

#### 訪談摘要：

1. 本校成立英語教學中心是為了讓本校老師早上在學校上課，晚上也可以開課。剛開始只針對校內人員進修或公務員培訓，因為環境變遷慢慢開始對外招生、開設不同課程後，也招募一些外籍英語教師。大部分兼職較多，全職較少，因若為全職教師將無法再到外面兼職教課，除非有報備的情況下。本校針對兼職的外籍老師只要有工作證就可以來面試、聘用。
2. 本校英語系聘僱人數約50人（本國籍40人、外國籍10人）、英語教學中心聘僱人數約34人（本國籍27人、外國籍7人）。僑外生部分（例如：美國、南非、澳門、日本、加拿大、東南亞等華僑）有一半會留下來工作，其中包含100學年度以後畢業的僑外生願意留在臺灣就業，皆看好臺灣未來的經濟發展。
3. 面試教師時，會重視老師的人格特質或想當老師的原因，不會因為對方是外籍特別錄用。最近三年，英語老師有些許流動率，因素

很多（人生規劃、懷孕、結婚等等），以前本校鐘點費是看學歷，但現在看能力，能吸引到越多學生來上課鐘點費就越高，因此薪資差異較大，不看學歷給錢看教學經驗，能留下來的老師都是好老師。聘僱本國籍或外國籍老師主要考量是專業，不因為外國籍特別優先。

4. 人才來源有三個途徑：外籍老師因個人因素離開介紹朋友進來、英語系的老師介紹或曾經在教學中心待過的老師又回來。目前英語中心規模無法擴大除了學校決定外，和大環境也有關係，例如：必須和民間單位競爭。也因上課空間不夠、設備有限無法擴班，有些老師還必須支援其他校區的教學。
5. 因此許課程會受到大環境影響，例如：背包客英文，會要求英語老師開課重複率不要太高。面試老師時，不會選擇曾經在補習班教書的老師，必免商業化，偏向找大專院校的學校老師。台北市近幾年提倡英語教學向下扎根，國小外籍老師招募數量多，薪水也高，偏向找這方面的老師來兼職。若本校英語研究所或大學畢業生若有意願可以留下來教書，但現在英語系的老師遇缺不補，大多請代理老師，以為節省人事成本。
6. 外籍老師間，舊的老師（資格較久，年資較久者）比較會互相交流，新的老師上課時間都很晚，很多兼職老師白天另外有工作，下課就離開了。本校無法要求兼職的老師在職訓練，因並非全職，所以無法要求。
7. 外籍人士願意留在臺灣原因有兩個：嫁給臺灣人或認同臺灣文化。過去外籍老師以英國、美國、加拿大的人為主，臺灣偏愛用白人老師，有白人種族優越意志。若自己是家長會重視老師教學的經驗和方法不會去看膚色雇用，但目前一班人，多認為英語老師就是要白種人較厲害。
8. 目前本校外籍老師只要有居留證或是工作證就可以來申請工作，本校不會主動代辦申請相關流程。因外籍專業人士若來臺灣會自己去了解申請流程。近三年來面試的外籍老師，沒有遇到需要協助辦理工作證的問題。若主聘外籍老師需要協助申請工作證，會是一件

很麻煩的事情，有很多程序要跑。

9. 本校只要求老師做好該做的事情，不會去限制老師在外面不可以兼課等等，但會要求不要在其他授課地方開一模一樣的課程或教學，可以有些許變化不同。本校很少主動資遣老師，除非老師本身不認同這裡制度、招生不足自動離職或犯大錯，有老師本來有穩定的收入卻因為大環境改變而課程人數變少，因兼職要看績效給獎金，有因薪水不滿意而離開，若為招牌老師會有基本薪水。
10. 本校的大學部或研究所交換學生很多，尤其是東南亞、中國學生。在臺灣要出國不難。只要本身唸書條件不要太差，家裡有錢就可以出國，但是在東南亞、中國不容易。例如：根據中國學生敘述，在中國申請出國唸書不容易，人數在第一關通過的不到一半，因害怕在國外非法居留，所以能通過申請的人都是狠角色，能力都很好，很用功。目前在班上學生有中國人，上課時非常認真，會來臺灣的中國人通常是家裡沒錢可以讓他去美國唸書或愛臺灣文化，相反臺灣學生上課都在玩手機，擔心臺灣學生競爭力低。
11. 認為臺灣要提升產業與總體競爭力，不然無法吸引到好的人才，加上薪水太低，導致人才嚴重外流。外籍人士若來臺灣做研究工作，臺灣政府有辦法給予足夠的錢可以支撐研究經費？之前為了學校教授有關國科會等計畫因申報或…使用不當而起訴大學教授。但在美國對此有很多彈性，一個好的師資考量的是專業，若要聘用專業人士就要相信專業，不是去限制一堆經費綁手綁腳。在美國可以先購買需要的研究器材或資料後，拿單據去解釋為何需要這筆支出即可，只要和研究有相關經費就會通過。
12. 臺灣現在的經濟成長與發展，已居四小龍之後段班，是否應該努力讓臺灣走向國際化，不然很爭取到外籍專業人士來臺灣工作，除非可以找到一個產業或商品提升整體經濟，也許短期不會馬上看到效果，但是長遠來看可以受到很多收穫和回饋。

## **(2) 參與有關聘僱外籍專業聘僱政策改革規劃之意見代表**

受訪者：參與聘僱外籍專業聘僱政策改革規劃代表

訪談時間：102年7月04日 14：30am - 16：00pm

### 訪談摘要：

1. 目前臺灣人才高出低進，建議以臺灣長遠經濟發展與成長來看，應大量開放外籍人士來臺。在2009年，經建會即預測臺灣未來會有高失業率及人口外移的問題，因此推出「外人三卡」：「就業PASS」、「學術及商務旅行卡」、「永久居留卡（梅花卡）」的三卡措施，提供外籍優秀人才來臺簽證及通關之便利及禮遇，並簡化行政流程，希望可以吸引多一點人來臺，但成果不彰。因外籍專業人士來臺會考慮企業薪資、待遇、未來發展，臺灣企業和整體經濟規模太小。
2. 「就業PASS」是結合「簽證」、「入國許可」、「工作許可」、「居留許可」四卡，並仿效韓國和新加坡的延攬外籍專業人才制度，工作期間效期較長，可以自由轉換雇主。新加坡給予外籍人士充裕時間尋找下一份工作，臺灣只有一個月的時間還要重新辦理工作證，建議改善。
3. 2012年日本開始簡化外籍專業人士工作簽證，但臺灣2009年就開始執行此政策，當時經建會打算規劃網路簽證平台方便外籍專業人士申請來臺，卻因外交部、勞委會、移民署無法編列足夠的預算，所以網站系統到現在都還沒建立。
4. 臺灣有關外籍專業人士聘僱數量長期維持在兩萬多人無法提升與突破，和臺灣經濟體制有很大關係。建議對於高所得的外籍專業人士在稅務上可以給予優惠。臺灣想把歐美國家的人才延攬到臺灣來難度很高，目前重點目標放在僑外生或是華僑第二代或第三代，希望他們可以來臺灣工作。
5. 建議降低外籍學生來臺實習的相關規範，目前法規限制外籍學生必須在自己國家取得學位後並擁有2年工作經驗，才可申請來臺工作，此措施容易流失重要人才。
6. 基於育才及留才考量，行政院勞工委員會自100學年度（即2011年9月）起開放於國內大學畢業之外國留學生與僑生（簡稱僑外生），

聘僱薪資達3萬7,619元/月以上者，不需具備2年工作經驗，即可申請從事專門性或技術性工作。此政策應該可以吸引僑外生留臺。若可以再多加宣傳至企業，對臺灣整理經濟、外貿有提升的效果。

7. 勞委會擔心過多的開放無法吸引到臺灣真正需要的人才，建議實施「評點制度」，可以利用學經歷、工作經驗、過去收入、財產證明及專業能力來篩選，新加坡即是使用其方法，讓企業有公開流程可以申請外籍專業人才。
8. 建議「評點制度」不需要特別去限制人數，先將制度搬上檯面再來討論，像新加坡「評點制度」的前置作業需要人才供需調查，可以知道國家目前欠缺那些人才，但臺灣目前人才供需調查不一致，且各單位實施的方法或調查結果不一，導致調查結果和事實不符，需要再做修正、努力。
9. 臺灣目前白領人數缺口較急，目前大學、碩、博士生畢業生多，量的部分沒有問題。白領專業人士部分問題在於質的缺口，但無法用國內人才缺口去評估需要多少外籍專業人士，因為國內人士和國外人士兩者在質的區分上是不一樣的。建議可以針對國內產業未來發展，找出需要補足的缺口。
10. 現階段其實產業政策、教育政策等等所有相關法規要先建立，才有辦法進行延攬人才，因臺灣目前缺少中間技術人才、產業M型化、製造業大量外移、滿街大學生等等都需要改革。教育政策會影響到國家未來，人口趨勢轉變會影響產業，經建會目前正在努力改變政策，將其互相搭配實施。
11. 目前臺灣對白領外籍人士台來沒有限制數量，但是來臺數量卻不多，建議可以減少門檻、搭配一些要求，讓企業及外籍人士有更多元的選擇。而「評點制度」之評選標準或規範有7、8成的要求一致，建議剩下2、3成部分可以根據不同企業、產業要求而改變考量，讓企業、產業有更大的市場，市場需求擴大才會需要更多國內的人才，就可以提升就業率。
12. 建議可以去找各國實施「評點制度」前相關的檢討參考，也可以對

比實施後的情況好壞。臺灣可以嘗試投入新血開發新市場、不設侷限，可以減少失業率。先有基本的需求再分產業能力再談薪水。

13. 目前外籍專業人士來臺，孩子和配偶的配套設施有放寬限制，最近有在討論親屬是否可以來臺，尤其針對陸配的親屬有特別討論。探親部分可以參考新加坡優惠措施，等級越高的外籍專業人士開放條件越鬆，可用家庭團聚吸引外籍專業人士來臺工作。
14. 臺灣目前政策不開放中國人來工作，中國人來臺名目區分為「商務考察訪問」、「專業交流」、「商務或觀光旅遊」，停留期間從1個月到6年不等。「評點制度」目前不包含中國，因有國家安全考量，日前開放陸資企業來臺主要目的是希望可以聘用臺灣人才，進而減少失業率。

#### 4、職業工會團體代表

##### (1) 國內職業訓練機構之主任秘書

受訪者：職業訓練研究發展中心主秘

訪談時間：102年6月25日 14：30am - 16：00pm

##### 訪談摘要：

1. 企業聘僱外籍專業人士主要考量因素是所擁有的專業條件，但也應每間公司或產業不同而要求不同。此外，臺灣人才進進出出，尤其是去中國工作的臺灣人佔大多數，建議政府考慮更開放外籍專業人士來臺及調整基本工資，讓臺灣的薪資更具競爭力，人才願意到臺灣；臺灣的優勢，才不會因產業與人材外移，被中國大陸取代，造成人才外流。若希望來臺外籍專業人士多為白領勞工，建議職訓局從保障就業角度來思考如何讓白領外籍專業人士願意來臺工作。
2. 同一企業對同一職級的外籍與本國籍專業人士受聘僱者的要求條件及勞動條件或薪資福利是有差異的，要配合不同國家會有不同的差異性。例如：臺灣人從臺灣金融外商公司跑到香港金融公司工作，薪水一定會比較高，相反外籍專業人士來臺也希望待遇水準與之前待的國家水準不要差距太多。

3. 中國人愛去香港念書是因為香港大學世界排行前面，文化也開放。相對的臺灣較難找到並留下一流的僑外生。臺灣只想到工作的問題，卻沒有想到僑外生為什麼要來臺灣念書或工作？長期的誘因在哪？應該要長遠的規劃。建議臺灣推出一貫化的服務，從求學、就業、長期居留、甚至移民等等有一致的政策思維與暢通管道可以遵循。
4. 建議臺灣可以擬訂政策是有利於留住本國高階的主管人士，不造成人才外流。臺灣對於長期居留、工作證、移民、簽證相關配套設施做得不夠，若希望外籍專業人士來臺可以長期居住，不是打短期工，應該要想辦法留住，要找出長期的誘因。
5. 企業聘僱外籍專業人士應不會影響本國籍的專業人士的聘僱數量、薪資、教育訓練、升遷管道與技術水準等。因為臺灣外籍人士其實很少，不像新加坡、香港滿街都是外國人，與本地人的競爭壓力較大。
6. 建議多接國際合作的案子，可以和外籍專業人士交流，臺灣應該走到國際上。若國內有機會和國際學校或人士合作時，建議政府不應干預，臺灣的大學才有機會和國際交流並前進百大。若沒有一流的老師或學生來臺，如何提升臺灣人在國際上的競爭力，臺灣連吸引本國人回台工作的誘因不高。
7. 政府於2011年6月開放100學年度於本國畢業之僑外生聘僱限制，有助於臺灣整體經營環境或產業願景，更有助於臺灣提升世界的競爭力，但實施成效可能需要理解其留下的誘因，以及不願留下的原因或限制。
8. 臺灣積極希望歐美國家優秀人士來臺，中國大陸反而積極開發在臺灣已經出現緊縮的僑外生母國市場，建議政府也可以效法。很少聽到其他國家開放留學生或僑外生來臺有限制要兩年工作經驗，並且無法理解僑外生聘僱薪資為37,619元的原因，如何算出來？連台、清、交學生畢業都很少拿這樣的薪資。建議可以雇主和受聘者雙方可自行議價薪資，讓薪資回歸市場機制自動調整。政府政策應放寬所有對外籍專業人士或僑外生的條件讓市場自由競爭來平衡經濟，並解決長期居留的問題。

9. 目前臺灣對於東南亞籍的外國人士各方面特別的嚴苛，因害怕東南亞的人「假白領、真藍領」，那又該如何吸引真正的專業技術人員來臺?針對「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，其受聘僱薪資，需達4萬7,971元/月之最低門檻。」的限制條件來說，其實此一薪資水準也並不够高，國外聘用薪資可能為2.3倍，訂定此一水準的功用?其實很難吸引真正有專業的外籍人士來臺。
10. 現實情況無法避免假白領、真藍領，因很難正確分辨白領或藍領，兩者已模糊化。例如：美髮大師或藝術大師該如何分辨?目前臺灣用申請管道不同來分辨白領或藍領，建議將兩者界定區分更明確，不要讓人花時間申請流程後，出現不通過的情況。藍、白領其實無法從工作性質細分，藍領會高薪事少的情況，白領也有工資高但工時長的情況發生。
11. 企業若受惠於外籍專業人士來臺的政策，以及對於相同職級的本國員工的勞動條件、薪資福利等會有影響。勞動條件、薪資福利等一定會比本國員工好。當初希望僑外生可以來臺念書主要目的就是希望可以留下來工作，對臺灣社會有貢獻，但不像美國會強制要僑生回國。但臺灣目前政策看起來像是不希望外籍人士留下來工作，很多就業市場方面政府過度保護。
12. 建議政府應注意僑外生來臺念書後真正留下來工作的人有多少，進一步改善政策，目的是希望大多數的僑外生可以留下來工作。臺灣目前政策都在限制外籍人士留下來工作，建議政府應開放自由市場。
13. 1995年臺灣失業率很低，所有大學和訓練中心培養的專業技術人員都願意投入不同的領域就業，因此就業機會多；但近年因製造業廠商外移，服務業雖然接力發展，但服務業很難將工作訂定標準化流程或以SOP方式量化，以致失業率開始上升，因服務業需要同時擁有好的態度、好的服務或笑容等，職訓中心開始無法針對專業提供訓練，即使開始擴大不同的課程訓練，卻沒有統一的標準。

14. 因政府沒有統一的招募管道，有關外籍專業人士大部分透過公司、仲介或境外投資和合作招募。但在臺灣市場較小，導致臺灣的外商獵人頭公司，因市場規模不易擴張、開發，無法像國外那樣有較大的彈性與空間。安排臺灣人出去的機構很多，但安排外國人進來的機構很少，建議改善。
15. 企業於聘僱外籍專業人士面臨困境及問題有：
  - (1) 目前行政手續太複雜，可能牽涉外交部、勞委會、移民署等等，建議單一化政策較好，對外有統一窗口，不須花時間在申請流程上。
  - (2) 對外籍專業人士的配偶或小孩要有配套措施，若另一半是專業人士，是否不可以來臺工作或居留？小孩的讀書、教育如何安排？都需要思考如何安排。
16. 人才供需問題不好做，例如：有企業會請工讀生專門回答問卷或企業會互相掩飾真正的問題。所以建議人才供需方面要成立一個專業機構能長期耕耘、調查人力規劃。
17. 目前基於有關外籍專業人士的工作或移民等相關政策上的考量，中國大陸國籍的人目前只能特別處理，無法列為外籍人士。既然已開放陸資來臺投資，建議應對陸籍人士來臺的工作機會與限制，制定相關法規。
18. 評點制度之可行性不高。如果臺灣有專責人力資本培育與規劃的單位，應對臺灣聘僱外籍專業人士分為專業人士、人力補充兩大類。
19. 臺灣現在是走人口政策讓外國人都可以進來臺灣，還是只缺專業人士來補不足的職缺，還是兩種都要兼顧。臺灣到底要甚麼？需要思考如何經營。臺灣限制一堆外籍專業人士的法規，但事實上真的有這麼多人要來臺灣嗎？需求量有達到需要限制嗎？怎麼吸引他們來？建議先有量再想怎麼做。不覺得問卷可以問出人力供給真正的需求答案。因為實際上人力供給分工很細。

## **(2) 接受跨國企業委託代辦外籍專業人士行政手續之國內業者**

受訪者：本土法律事務所律師

訪談時間：102年8月29日 14：00am - 15：30pm

### 訪談摘要：

1. 本公司有訴訟、銀行投資、人力仲介等等，不限只做法律，服務不限定任何產業，只要和法律有關的案件會接受。目前有關代客戶協助聘僱外籍專業人士來臺之行政手續，客戶中90%是美商，此外日商、港商、歐商都有接觸。跨國企業多半是內部人員異動、調國家、調單位，除非遇到公司擴點，才需要找外籍專業人士來帶領。
2. 當跨國企業透過獵人頭公司找到合適的外籍人士，勞資雙方需要履約（承攬、採購、買賣），本公司負責這部分的工作。勞委會不承認獵人頭公司和當事人簽屬合約，聘僱一方必須寫上公司名稱，不是獵人頭公司，才構成承攬、採購、買賣的事實。有公司為了減少成本會透過人力仲介用約聘的方式聘僱員工，履約部分為甲方對乙方。
3. 履約通常只給一年的聘期，合約到期所有流程必須要重來一次，對企業而言很浪費時間，建議可以延長到三年一聘。外籍專業人士履約的部分適用於專業技術層面、主管階級，本公司處理案件也以這兩大部分為主，以技術專員最多，主管階級不會一直換工作。
4. 2009年金融風暴前後委託案件差異很大，7、8年前委託的企業以製造業較多，金融風暴後臺灣產業外移，外商來臺投資比例也變少，並且只剩研發技術人才的需求。最近臺灣服務業開始發展，加上景氣有好轉跡象，服務業委託量有變多。
5. 會委託法律事務所幫忙代辦、協主相關行政流程，通常是已經找到適合人選，需要進一步走臺灣法律的聘僱流程。外籍專業人士聘僱必須經過勞委會、外交部、移民署的審核，對企業來說很複雜，所以外包給了解的機構來做。而聘僱外籍專業人士要先看雇主本身條件有沒有符合聘用的規定，否則會有申請上的困難。很多企業雖然本身有人力部門、法務部門，但遇到外籍專業人士聘僱這類的專業申請案件，還是為外包給外面的公司包辦。
6. 本公司在幫外籍人士申請勞委會工作許可時，發現申請流程很複

雜，可以到外交部拿到停留簽證才可拿到居留簽證，或拿到工作簽證可以有60天免簽證，或工作簽證拿到後再去移民署辦居留證，但簽證審查過程有很多不合理的情況，外交部和移民署同時可以拿到，移民署流程複雜，如果今天是外國人的眷屬要進來臺灣會建議客人去外交部申請停留簽證就可拿到居留簽證。若拿60天免簽證進來，不可改到停留簽證，要回到移民署重新跑流程。現在有跨區辦理，卻只限單身，有結婚不能跨區。或者兩位外籍人士來臺灣要申請居留簽證，若雙方為不同國籍，必須要回各自國家取得結婚證書才可辦理，而藍領不允許在本國辦理，建議以上都可以改善，很多國家都用90天免簽證。

7. 個人認為臺灣整體產業結構需要調整，想吸引外籍人士來臺以目前的薪資條件很難吸引好的人才。目前就委辦企業的案例，較多案件都是轉去新加坡，新加坡在延攬外籍專業人才上比臺灣積極很多。教育部之前推出2萬2千元的方案，讓很多企業拿這當擋箭牌，以至於薪資水準下降。此外，臺灣海外留學生有兵役問題，36歲以前回臺灣必須服兵役，很多學有專精的ABC人才不想當兵，不願回臺灣。建議可以更改國防役、役替代役等有效期限，更改有2年以上相關工作經驗者，才可申請來臺的規定。
8. 外籍專業人士來臺，稅的部分會透過會計事務所，聘僱透過法律或人力仲介，但藍領必須透過人力仲介才可以進來臺灣工作，法律事務所無法去碰觸這一部分。
9. 個人認為假白領真藍領的情況很低，因為4萬7,971元/月超過藍領階級的薪水。對於白領的外籍專業人士，4萬7,971元/月不會是限制，因為薪資都超過兩、三倍。
10. 建議外籍專業人士來臺可以參考不同國家的制度。日本不需要找到工作就可以先進來國家，但臺灣建議採用雇主已經確定聘僱再申請後續流程，因為臺灣就業的機會不大，貿然進來可能造成國內失業率提高。除非臺灣經濟回溫才有市場需求，否則即使開放也不會有大量的外籍專業人士申請來臺，不至於造成太大影響。
11. 目前所知，每年白領約有兩萬多人在臺灣，但應不會構成國內工

作機會減少，相對之下，開放藍領外勞可能對國內就業等的衝擊較為明顯。

12. 希望政府提升臺灣經濟，吸引外商進駐臺灣或投資，製造業為臺灣經濟復甦的特色、指標，服務業為基層的行業，建議將製造產業比例提高。

## 5、私立就業服務機構代表

### (1) 外商獵人頭公司業務代表

受訪者：外商獵人頭公司業務代表

訪談時間：102年8月14日 17:00am - 19:30pm

#### 訪談摘要：

1. 目前已在外商獵人頭公司服務五年，每年約接手5至10件找人才專案。本公司內部臺灣人比例佔八成，但流動率很高。就本公司委託的案子，企業尋找外籍人士和本國籍人士比例為1:9。一般外商公司會以母國為主，派人來臺灣支援很少會在臺灣找外籍人士，獵人頭的業務主要工作是幫公司找人才，要幫客戶找對的人，不是找最好的人。目前接到外籍專業人士的委託案子以科技產業需求最多，也有一些是企業委託希望找人才外派到中國。
2. 每年客戶委託招聘外籍專業人員者的工作領域分配或數量沒有一定標準，有職缺才需要找人才。客戶委託比例（委託招聘外籍專業人士比例/總委託比例）約1:10，大多數還是要找本國籍。對於外籍專業人士要求的主要條件有 語言、學歷（至少大學以上）、居留證、是否會中文，要看職缺需求決定。除非需要特殊語言才會對國籍有限制。
3. 臺灣公司很少聘用外籍人士，大多用外籍藍領勞工。有八成會拒絕雇用外籍人士，除非外商公司加上職缺需求才會聘用。而事實上很少有外籍人士願意來臺灣工作，因為薪水太低，若臺灣人去中國公司上班薪水有三倍起跳，所以沒人願意留在臺灣工作。目前手上的案子委託公司是大企業佔6成，小企業佔4成。人才薪水開出來要看客戶可以接受的範圍多大，也有破局的可能。陸資企業來臺委託

仲介公司找人的比例很低，基本上都是聘用臺灣人，但陸資企業給薪水很大方，不像臺灣企業較為保守。

4. 客戶願意找獵人頭公司尋找人才，其可以接受的聘僱薪資，一定超過法定的4萬7,971元/月之最低門檻，也代表這職缺的人才難找，所以政府的薪資規定不會構成委託企業找人時的困擾。獵人頭公司業務是靠簽約時，合約會寫上成交後可以抽佣比例來賺錢，或由客戶直接付一筆成交金額，但是客戶甚麼時候會有職缺和甚麼時候找到人才都是不確定性。工作經驗是客戶很重視的重點，和國籍無關，若聘用無工作證的外籍專業人士，獵人頭公司不會協助辦理。
5. 客戶委託招聘外籍專業人士的同一職位也會開放給本國專業人士。以現況而言，委託客戶還是偏愛聘僱本國專業人員，薪資或福利不會因為本國籍或外籍有所不同，一視同仁。但薪水會因業者所處產業別有明顯差距，例如：科技業一定比傳產薪水來的高，也因為該公司規模大小有關，曾經有遇過一樣的職缺在台北小公司一個月薪水4萬，但是在中部小公司卻五萬。因為中部的公司規模比台北的大，相對薪水就高。通常委託獵人頭公司招聘外籍專業人員的職缺都不好找。有時客戶不清楚市場的薪資價格亂開價，或設定一些過高的標準，往往會造成職缺開很久都找不到人。
6. 臺灣整體景氣好壞對獵人頭公司影響不大，因景氣好壞不影響換工作的人數。客戶在景氣還沒有復甦就會先找人才，找人才時間約一季三個月。每間獵人頭公司的人才資料庫都會不定時的更新，透過員工推薦或介紹，只要有經手介紹就可以抽成。受雇者開始上班，和客戶之間的合約就結束了，其餘細項要看合約當初怎麼簽定。獵人頭公司通常會設立在人多的地方，方便找人才。
7. 獵人頭公司和獵人頭公司之間不會交流，都是競爭對手，客戶可以同時一個職缺委託很多家獵人頭公司去找人，但獵人頭公司不可以上104、1111等徵人網站找人才，這是違法的。

## (2) 自行開業之本土獵人頭公司總經理

受訪者：本土人力仲介公司總經理

訪談時間：102年8月16日 16：30am - 18：00pm

### 訪談摘要：

1. 在國外人力仲介有分三種層次，基層員工（外籍勞工）、工程師或中階主管、高階主管（如CEO、GM等），但在臺灣法規內沒有針對人力仲介有細部區分。面對高階主管，人力仲介主要工作是挖角，外籍勞工引進才叫仲介。本公司委託客戶的產業多為高科技，傳統產業要轉型的時候也會需要外籍專業人士。建議政府應該有計畫的提升臺灣產業提升，可以帶領臺灣產業去國外招商，若能由政府 and 財團法人一起推動會更好。
2. 人力仲介的人才來源有田野調查、本身人脈、收集名片、社團等等，都是主動去找。
3. 中、高階主管因處在高位，很清楚市場上需求，也了解自己適合的挑戰，若要換工作不會將自己的履歷放上網路找工作，這時候會需要人力仲介。近年新竹科學園區因產值下降、營運狀況不好，所以為了配合政府法規加上節省人事成本，開始大量引進外籍藍領勞工，至於中階技術人員也以本國籍為主，只有中、高階主管或專業的人士，才願意開出高薪，聘僱外籍專業人士，不過其對於人選很挑。新竹雖然有1000家科技公司，但大間的企業僅有十分之一，在景氣不好的時候更缺優秀的人才。
4. 本公司主要幫公司找的人偏向專業技術人員和主管（高階經理人），通常是單方向事求人，有職缺才去找人才。主要收費都是向公司收費，不和人才收費。工作流程是先拜訪委託公司的高層詢問未來產業需求、公司之後發展狀況等等，訪談完畢、將合約完成開始找人。通常大公司會將找人的工作外包給仲介，挖角人才需要白手套，可以避免同業競爭、尷尬以及未來往來業務等許多問題，也讓公司和人才雙方資訊平等，目前都是公司資訊管道較多且較確實，而人才方能掌握的資訊相對較少。
5. 客戶一年委託量要看公司規模，獵人頭公司員工有10個人已算是小型公司，若有 20個人已算是大型公司。本公司一年委託高階專

業經理人只有個位數字，至於工程師類別較多，但委託量不固定，要看公司需求。例如：臺灣某大科技公司一次招募外籍專業人士多可達到300位，連高層權力核心都國際化，算得上是跨國大公司。一般本土公司才會招募外籍專業人士，因外商公司會採用外派人選來臺1至2年坐鎮，當公司組織和架構都完整，營運也正常後再回國，基層員工就會找當地人才。臺灣傳統產業很少需要找外籍專業人士，除非是有品牌的傳統產業想要做跨國行銷時，需要一些策略方式，才会有這方面需求。

6. 若需要頂尖外籍專業工程師來臺教導或傳授技術，一般會簽定兩年工作合約，除了薪水以之外，必須包吃包住，配工作翻譯、助理等等。曾有公司為了學習日本人面板技術花下可觀金額，請來10至20位外籍專業工程師。而臺灣一般公司外籍專業人士比例有1%就已經很好了。
7. 個人認為美國政府吸引外籍專業人士的政策才能真正吸引到好的人才，建議參考。有血親在美國工作，剛進公司第一個月就被告知若願意在此工作兩年，可以幫忙申請辦綠卡。美國公司幫員工辦綠卡的時間是一般人自己辦的三分之一。
8. 台北市加上新北市有100多家獵人頭公司，99%在幫本國公司找本國人才，最近幾年都在找臺灣人去中國，單方面輸出人才，主因目前臺灣對於中國人來臺工作仍有限制。除非是客戶直接指定要外籍專業人士，不然外籍專業人士願意來臺灣的比例很低。
9. 早年曾有很多公司委託人力仲介去美國矽谷挖角臺灣華僑回台工作，這些人可能早年移居國外，雖然中文講得不好，但父母在臺灣，還是會有意願回來等等。但回台後牽涉到另一層面，一個矽谷工程師在美國一年年薪高達8至12萬美金，相當等於臺灣高階主管的年薪，加上在矽谷的工作環境會鼓勵人創新、創業，會想要創業當老闆，這樣可以創造工作機會。前幾年臺灣思想封閉導致有人想回來創業，但環境不允許。直到近兩年政府對於生物科技方面政策有所改變，才開始有許多生物科技公司開始營運。
10. 客戶通常要求外籍專業人士的經驗一定會超過政府設定的範圍，

專業經理人經驗至少要十年，工程師最少要五年實戰經驗。臺灣一般公司不會幫忙去處理外籍專業人士配偶的問題，但曾遇過公司剛好有設立托兒所，外籍人士配偶是幼教老師，就順理成章地聘請。

11. 委託招聘外籍專業人士的客戶同一職位會開放給本國專業人士，如果有有本國專業人士可以聘用，就不會聘用外國籍。但是因臺灣最近幾年薪資倒退嚴重，除非委託客戶指定要外籍人士，不然都會優先聘用本國人，節省人事成本；另一個原因是可以減少文化的隔閡。也有少數公司認為找一位外籍專業人士帶領公司員工，在處理事情、經驗方面可以學習到很多本國人沒有的東西，進而提升公司競爭力。
12. 目前約每100位員工只會有1至2位高階經理人，當委託客戶是提供高層職缺，本國籍專業人士與外籍專業人士的薪資和福利，沒有不同。會和人才本身的經驗和能力成正比，專業人士拿的薪水是國際上公定價錢，而價錢是市場機制形成的。
13. 對人力仲介來說，挖一個好人才，薪水是最後手段，通常在決定要不要來臺，都有其他方面的考量。曾遇過招聘外籍專業人員時客戶搞不清楚狀況，薪水、福利或額外附加條件等雙方談不攏。人力仲介只負責找到人才，人才剛上班合約就結束。委託客戶對外籍專業人士會有試用期，但很少沒通過。
14. 根據個人在業界經驗，在2002~2008年間，可以收到很多頂尖大學的人才履歷（例如：哈佛、麻省理工、劍橋等），過去要考上大學的比例很低，能出國唸書的人都是頂尖的學生。但自2008年之後，要收到國外好的大學履歷很困難，連全球前50大學校履歷都沒有，因2005至2008年廣設大學加上許多父母經濟能力變好，人人都可以唸大學，導致臺灣競爭力、人才素質下降，會送出國唸書都是因為在臺灣書唸不下去、考不上大學或不想留在臺灣，正好父母有錢，導致臺灣小孩變得很短視近利，競爭力不斷下修。
15. 此外，由於之前科技公司都會分紅，並且有國防役等制度，使得很多臺灣名校畢業生之前都會想出國深造，而現在則是都想先卡

位，這對臺灣人才的培育是有不好影響。因為缺乏從國外帶回新技術、新研發成果的人才，大家都只想窩在臺灣，缺乏活水來源。

16. 近幾年臺灣出國唸書人數逐年下降，大多為出國打工，即使唸了國外學位，大部分都是名不見經傳的學校，導致臺灣好的人才越來越少。國外和臺灣對於研究各事情的態度及程度差太多，在國外可以為了拍一部電影花4年時間，臺灣可能只花1年，屬於小研究、小發財，國外完全相反，並分工細膩。在1996至2004年，待在美國矽谷的都是臺灣人，現在都是大陸人或韓國人。
17. 面對外資或外籍人士來臺，建議政府可以思考臺灣需要的是技術還是資金，認為市場需要競爭，則應多開放才好。

# 附錄 5「外籍專業人士來臺工作聘僱制度之檢討及效益評估」評選會議意見與回覆

評選意見	意見回覆
<p>計畫建議書內有關各國聘僱外籍專業人士相關措施與規定部分，引用行政院經濟建設委員會 95 年資料請予更新，又先進國家臨時工作簽證計畫表中最後一列國家欄應為加拿大，另澳洲及美國等國資訊均有更新或遺漏、且尚缺德國相關資料建議應於文獻探討中更新補充說明。至於僑外生部分，美國有留學臨時工作許可（OPT）制度，建議可予補充說明。</p>	<p>撰擬本研究計畫工作建議書時，因時間匆忙因素，相關資料尚未完善，感謝評審指正。計畫書修正稿已更新及擴增澳洲、德國等聘僱外籍專業人士相關措施與規定，如頁 27~29、頁 31~33、頁 35、頁 38、頁 41~43，敬請參考指正。</p>
<p>問卷調查設計內容為何；調查方法為何採用電話訪談而非郵寄問卷；電話訪談預計會撥多少通才達到 600 份有效問卷；採分層隨機抽樣之作法為何。</p>	<p>感謝評審建議，相關問題回覆如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 問卷設計內容將參酌行政院勞工委員會 97 年「探討引進外籍專業人員對國內產業發展及人力供需之影響」委託研究問卷架構，並再擴增有關僑外生聘僱相關問卷題目以符合本研究所需。</li> <li>2. 依先前問卷調查經驗，採用郵寄問卷方式有回收率偏低的問題；且過去與國立政治大學研究團隊有進行電話訪談合作，施測過程嚴謹及具豐富經驗，本研究擬委請該團隊</li> </ol>

評選意見	意見回覆
	<p>進行電話訪談。惟若問卷設計過於冗長，也不排除以郵寄催收方式進行，務使有效問卷達 600 份。其中有關母體資料需請行政院勞工委員會協助提供。</p> <p>3.至於抽樣方法將以符合母體分配比例及結構方式進行，若與母體分配有所差距，將透過加權平均等方式處理，以期完備。</p>
<p>深度訪談人次規劃為何。焦點座談每場次至少應邀請 5 名專家學者，計畫建議書每場次僅規劃 5 名專家學者，相關規劃及出席人數不足等特殊情況因應作法為何。</p>	<p>感謝評審提醒。焦點座談專家學者安排將預擬安排每場次 8 至 10 人名單，並視出席情形遞補調整，以符合每場次至少 5 名專家學者之規劃。</p>
<p>我國移民政策與外國人聘僱制度非屬一體，在臺工作之外國人須居留滿一定期間始取得移民資格，與各國作法有別，是否可針對各國移民與工作制度做深度探討；建議本研究可一併檢討我國移民政策，增加研究完整性。</p>	<p>感謝評審建議。有關我國移民政策與各國作法有別，或與歷史、政治因素考量有關。本研究後續將針對與外籍專業人士聘僱以及工作相關部份，透過 UN、OECD 等國際研究報告及文獻探討等作法，彙整各國現況。並於問卷設計題目納入行政院勞工委員會薪資及工作經驗規範是否為外籍專業人士引進之阻礙等研究事項，作為相關政策建議參考。</p>
<p>外界質疑現行薪資及工作經驗規範為外籍專業人士引進之阻礙，惟本會立場係考量本國同等勞工就業權益及「假白領真藍領」之疑慮而訂定</p>	<p>感謝評審說明與建議，有關「假白領真藍領」確有所聞。至於是否與相關資格限制造成或另有其他原因，本研究將透過問卷調查以及深度訪</p>

評選意見	意見回覆
<p>相關規範，建議本研究可納入探討外籍專業人士不願來臺工作之真正原因；其原因是否係相關資格規範所限；相關資格規範是否能達成防杜「假白領真藍領」之目的。</p>	<p>談瞭解相關原因。至於是否訂定相關資規範以防杜此一現象，則或需配合現有制度、做法以及相關法令或措施等一併討論。</p>
<p>有關我國評點制度之研議是否涵蓋現行6類專業工作或僅限專門性或技術性工作；因考量專門性或技術性工作以外5類專業工作係具特殊性，若納入評點制度是否造成其聘僱制度更嚴苛。</p>	<p>感謝評審建議，有關其他5類工作確有奇特殊性。惟評點制度為目前若干國家採行之外籍專業人士聘僱相關規範的參考作法之一。且其評點內容，各國也有不同積點標準，仍有討論空間。本研究將針對國外有關評點制度之優、缺點進行相關文獻與資料彙整，至於是否全面採行或只針對某類工作適用，將輔以問卷調查結果以及訪談結果，予以適當建議。</p>

# 附錄 6 「外籍專業人士來臺工作聘僱制度之檢討及效益評估」期中審查評審意見與回覆

審查建議與意見	答覆
<p>(1) 第一章部分：</p> <p>1. 緒論建議可加上研究方法論述。研究目的部分建議可參考簡報內容加以修正呈現。</p> <p>2. 建議研究內容順序可分別就政策目標、研究動機、現行制度檢討、各國制度分析及我國制度檢討與評估等事項進行研究。</p>	<p>1. 感謝評審建議，已將研究目的參考簡報內容加以修正呈現，並再補充研究方法論述。</p> <p>2. 感謝評審建議，將斟酌評審意見，就政策目標、研究動機、現行制度檢討、各國制度分析及我國制度檢討與評估等事項進行研究架構調整。</p>
<p>(2) 第二章部分：</p> <p>1. 建議可針對現行制度本身缺失與不足部分多作討論。</p> <p>2. 次級資料之收集，建議可增列僑外生部分，包含來臺就學人數、科系分布、留臺工作人數、行業別等分析說明。</p> <p>3. 文獻法規部分涵蓋藍、白領外國人，建議可再檢視修正以符合本研究針對白領外國人之目的。</p> <p>4. 報告第 21 頁我國聘僱外籍</p>	<p>1. 感謝評審建議，已依委員意見增補相關討論於第二章第三節。</p> <p>2. 感謝評審建議，已依委員意見增補相關統計與分析如表 2-3 以及頁 19~21。惟目前教育部公布資料未有僑外生就讀科系資料，故而未能連結就讀科系分布與就業產業分配。</p> <p>3. 感謝評審建議，已依委員意見修改表 2-1。</p> <p>4. 感謝評審建議，已依委員意</p>

<p>專業人士之問題與瓶頸部分建議可從政策面、需求端與供給端等面向分述。另提及相較各國，我國聘僱困難度較高，然簡報稱我國聘僱成本較高，應指聘僱之行政成本，建議再述明。</p>	<p>見增補修關討論於第五章第三節。至於聘僱之行政成本等說明，也增補相關說明如頁 99~100。</p>
<p>(3) 第三章部分：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本研究目的對象為白領外籍專業人士，然文獻中採用 OECD 數據資料似包含藍、白領外國人，建議應再確認分類，以符合本研究所需。</li> <li>2. 各國引進外籍專業人士制度多樣，如美國除了 H-1B 外，也有針對其他工作類別或身分外國人之制度，另美國 H-1B 簽證係先由國土安全部審認，再送勞工部視需求核發；澳洲則提供外籍漁船船員永久居留，毋須透過評點制等不同制度，建議可多補充修正。</li> <li>3. 各國制度多與其移民政策關聯，建議可具體分析我國是否適合評點制度，評點制與我國現行制度之優劣比較。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 感謝評審建議，已依委員意見，將 OECD 數據資料加以檢視增刪，以符合研究目的。</li> <li>2. 感謝評審建議，已參酌委員意見，將美國之工作（移民）簽證，補作說明如頁 33~35；澳洲之部分也補作說明如頁 39。並於表 3-11 增補相關類別比較。</li> <li>3. 感謝評審建議，已參酌委員意見，比較各國制度如第三章第三節並增補表 3-13 比較。有關評點制與我國現行制度之優劣比較，將於期末報告之研究結論與建議中一併彙整問、訪談等資料據以行程政策建議。惟因各國不同制度樣態繁多，本研究僅能就原則性作分析研究。</li> </ol>

<p>4. 報告第 63 頁表 3-8 各國臨時工作簽證計畫，因外國人可透過工作簽證而後取得永久居留，爰建議內容修正『臨時』等文字，以符實情。各國評點制度表部分，建議可增列各國評分表格、評分標準等，以供後續研究參考。</p>	<p>4. 感謝評審建議，已參酌委員意見加以修正如表 3-12。至於評點制度表部分，由於各國評分表格、評分標準等繁瑣，且常有例外情形，在此以摘要方式列舉，併整理如表 3-3~表 3-9，並附上各國相關網頁連結，以為參考。</p>
<p>(4) 第四章及問卷部分：</p> <p>1. 報告第 65 頁文字與第 66 頁圖表統計資料有落差，建議補充說明。</p> <p>2. 引進外籍專業人士對於本國勞工就業、勞動條件、產業競爭力等研究事項，在問卷設計上似無具體呈現；題目問項為多選且有子題下，結果恐呈現出多個次數分配表，問卷結果將難以清楚呈現或再深入分析。另建議某些題目可利用次級資料推測其結果。</p> <p>3. 調查母體為聘有外籍專業人士之企業，而因現行法令制度受限無法申請或無聘僱需求之企業不在研究調查範圍內，此一選擇性樣本情形，是否會造成研究結果有所偏差，建議再述明。</p> <p>4. 問卷前言說明部分，應為郵寄而非電訪格式，建議予以</p>	<p>1. 問卷設計前已透過專家學者會議討論，已開始施測，且受限本研究經費，恐無法大幅變動，將依委員建議適度進行調整。</p> <p>2. 感謝評審建議，有關問卷結果分析，將參酌委員意見，配合次級資料分析相關結果與政策意涵。</p> <p>3. 限於研究經費與時間，問卷樣本偏差問題將無可避免，惟將透過深度訪談方式，整理現行制度之缺失，作為制度之建議及檢討。</p> <p>4. 問卷前言說明部分，係問卷前測格式，將依委員建議予以修正。另受訪對象主要以</p>

<p>修正。另受訪對象是否具代表性，建議審慎進行。</p> <p>5. 建議問項敘述再具體明確，或以量化說明。分層隨機抽樣如何進行分層？</p> <p>6. 將外籍專業人士分為高階、基層及僑外生等3類是否適當？或建議可依聘僱工作內容或部門似更有分析效果及意義。</p> <p>7. 問卷有關招募外國人引進管道，建議可增加員工推薦、政府官方專屬網站等選項。</p> <p>8. 建議可先就評點制與我國現行制度作比較說明，以利受訪者填答相關問題。</p>	<p>人資部門為主。</p> <p>5. 分層隨機抽樣採產業別及聘僱類別作為分層抽樣依據。</p> <p>6. 有關調查對象分為三類，主要考量現有資料庫雖將外籍專業人士聘僱分為7類（包含100學年度後畢業之僑外生），但其中若干類別聘僱人數不多；且未對國相關就業有排擠情形，如運動教練及運動員、宗教、藝術及演藝等；尤其若干類別問卷填意願較低，樣本收集困難。經由前測之後，將外籍專業人士分成高階、基層及僑外生等3類。由於外籍專業人士之工作內容或部門於母體資料中未有相關資料，無法對應，故而無法以此為抽樣依據。</p> <p>7. 感謝評審建議，已參酌評審建議，已於招募管道中，增加員工推薦、政府官方專屬網站選項於問卷題項6-2、7-2、8-2之相關填答選項。</p> <p>8. 感謝評審建議，已參酌評審建議，於問卷中加註補充說明。</p>
<p>(5) 第五章部分：</p> <p>1. 總體效益分析部分建議述明研究方法、指標等。</p>	<p>1. 感謝評審建議，後續將依委員意見修正。</p>

<p>2. 建議可就現行制度引進外籍專業人士之優劣得失，及新制度施行各界看法等進行研究。</p>	<p>2. 感謝評審建議，後續將依委員意見修正。</p>
<p>(6) 深度訪談部分：</p> <p>1. 目前訪談以教育界為主，反而產業界訪談次數較少，建議可從公司人資部門著手或增加產業界部分，並應以專門性或技術性工作一類為主要對象。</p>	<p>1. 因為產業界拒絕訪談比例較高，故產業界受訪對象較少後續將依委員建議增加產業界訪談數量，另如有建議名單，歡迎提供參考。</p>

# 附錄 7 「外籍專業人士來臺工作聘僱制度之檢討及效益評估」期末審查評審意見與回覆

審查建議與意見	答覆
<p>(1) 本報告第二章部分：</p> <p>3. 文獻法規部分建議可再檢視修正，以符合本研究針對白領外國人之目的。</p> <p>(2) 本報告第三章部分：</p> <p>1. 報告所提各國評點制度，建議可進一步說明其評點制度是否真能滿足該國吸引外國人才之政策目的及需要。</p> <p>2. 報告第 56 頁說明新加坡自 2014 年 1 月起，EP 申請門檻從現行月薪新幣 3,000 元提高至 3,300 元，建議可補充說明新加坡作此項調整之政策考量為何</p> <p>(3) 本報告第四章部分：</p> <p>1. 問卷調查雇主進用外籍專業人士比率部分，以中小企業為主，約占整體 57%，建議可將 A 類外國人與其他類外國人區隔分別做研究分析，較能針對不同類外國人進行</p>	<p>(1)</p> <p>1. 感謝評審建議已重新審視文獻法規並修正表 2-1，請指正。</p> <p>(2)</p> <p>1. 有關各國評點制之進一步說明，目前增加有關美國移民政策中心(IPC)引述美國國會預算辦公室 ( CBO ) 和聯合委員會 ( JCT ) 的三份報告結果，如頁 37-38。以及增加 Papademetriou (2006)，Marshall (2013) 等有關評點制之討論，如頁 68-70，請參考指正。</p> <p>2. 有關新加坡近年之政策考量調整原因，以及相關作法等已補充說明如頁 56-58，請參考指正。</p> <p>(3)</p> <p>1. 有關問卷調查之分群分析，包括將 A 類外籍專業人士區隔以及製造業部份獨立做成資料分析，因 A 類之調查結</p>

探討。另建議可把製造業部分獨立做次級資料分析。

2. 報告第 84 頁，無聘僱僑外生企業家數比率為 95%，另有聘僱僑外生之企業有 28 家，建議補充說明兩者是否聘僱僑外生之考量為何。
3. 問卷調查結果建議檢討工作簽證部分，是否有受訪者誤植自身經驗或刻板印象之情形，如確有應檢討項目建議可具體說明。

(4) 本報告第五章部分：

1. 臺灣企業延攬外籍人才迷思部分，是否係企業無聘僱外籍專業人士之需要，應非迷思。

(5) 本報告第六章部分：

1. 結論建議部分，針對引進外籍專業人士對國內經濟社會之整體效益評估著墨較少，建議補充說明。

果與原先之調查結果並無太大差異，故而僅製成相關表格如附表 1-3。製造業之問卷調查結果毅然，在此也將製造業之企業基北資料列如附表 1-4，請參考指正。

2. 受訪企業中，聘僱有僑外生的企業共 28 家，占全部樣本 612 家之比重為 4.6%，因而無聘僱僑外生的企業約 95.4%，兩者資料相符。
3. 有關受訪企業對於聘僱外籍專業人士遭遇的問題，有關移民法規的限制比重較高 (15.7%) 的結果。經詢問受訪廠商，主因若干企業之相關行政申請工作，委請律師或會計師事務所等幫忙處理，因律師或會計師對於簽證申辦之年限較為敏感，即便無展延次數之限制，但其仍然反應可以考慮放寬工作簽證之許可年數至最長為 6 年。此一部分已於報告中加補充說明，如頁 90，請參考指正。

(4)

1. 感謝評審提出此一可能原由修正稿中已針對此一可能原因加以說明，如頁 111。

(5)

1. 引進外籍專業人士對國內經濟社會之整體效益評估已補充說明如頁 129-130，請

<p>2. 建議應先就目前聘僱制度之不足檢討，整體考量比較現行聘僱制度與評點制之優劣何者能有利我國吸引優秀外籍專業人士來臺工作、是否應採用評點制、評點項目、短中長期須配合調整項目、現行制度維持之優點等進行論述。另可參考各國評點制度試擬我國評點制度草案，提供業務單位後續參考。</p> <p>3. 報告第 124 頁移工與移民之接軌乙節，所述多為日本經驗，且移工應指藍領外國人移民應指白領外國人，此處所稱移工與移民接軌之論述為何，建議補充說明。</p> <p>4. 報告建議檢討「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」乙節，建議再作具體建議說明。</p> <p>5. 建議僑外生薪資調整參考 OECD 部分，因我國訂定新臺幣 47,971 元、37,619 元薪資標準，係以平均經常性薪資、優秀人才及市場薪資水準考量後定之，與 OECD 計算基準及薪資定義是否相同兩者基礎不同下進行比較是否公正？建議補充說明。</p>	<p>參考。</p> <p>2. 針對目前聘僱制度之不足之檢討，補充說明如頁 17-23，請參考，有關評點制之優劣，以及是否應採用評點制、評點項目等，有關說明如頁 132-133，請指正。另有關試擬我國評點制度草案，因一者國內相關移民政策或並未定案，且相關背景與基礎資料並未齊全，故而在此僅就大方向建議，未能針對詳細內容研擬相關草案。</p> <p>3. 感謝評審建議，已補充說明如頁 130-31，請參考。</p> <p>4. 感謝評審建議，已補充說明如頁 121-22，請參考。</p> <p>5. 感謝評審建議，雖然臺灣有關薪資之計算基準或定義、涵蓋範圍，或與 OECD 成員國有所不同，不過在此比較主要是引用其外籍專業人士相對於該國全職工作者之薪資比例為參考，有關外籍工作者與本國全職員工之薪資計算基礎應該相同，故而臺灣與 OECD 國家之間之計算差</p>
---	---

(6) 其他建議：

1. 業務單位書面意見會後提供中經院參考修正。
2. 建議業務單位未來可進一步研究僑外生進用比率偏低之探討分析，是否係薪資限制或引進之僑外生素質非企業所需優秀人才？至於陸生部分，整體素質較高，且因嚮往臺灣之民主與文化，多有意願留臺工作，建議政府可思考放寬陸生留臺工作部分。
3. 報告內有引用文獻部分，建議應於參考文獻中列出，並調整修正文獻格式。

異，應不至於構成問題。並且經仔細對照 ILO 之國際資料庫資料加以確認相關數據，OECD 成員國之統計數據與臺灣相關資料定義之差異，參照 ILO 有關資料之定義說明與涵蓋範圍後，差異並不明顯。在此已加註補充說明如頁 120，請參考。

(六)

1. 感謝業務單位書面意見，已參照修正。
2. 由於有關聘僱僑外生之開放政策時間短且相關統計資料較為不足，未免分析過於武斷，在此僅針對問卷調查結果以及可能原因如僑外生素質等加以說明如頁 120-21。至於陸生部分，雖然素質較高，但因牽涉兩岸政治事務，恐非經濟層面所能判定是否放寬限制。
3. 已於參考文獻增補(三)網頁資料部分，如頁 140-41，請參考。