

全球競才方案
— Contact Taiwan
(核定本)

國家發展委員會

中華民國 104 年 9 月

目錄

壹、	計畫緣起.....	1
貳、	方案目標.....	7
參、	具體措施.....	8
肆、	部會分工.....	12
伍、	各季亮點.....	13
陸、	經費預算.....	13
柒、	預期效益.....	14
捌、	辦理期程與管考.....	14
玖、	附錄.....	14

壹、計畫緣起

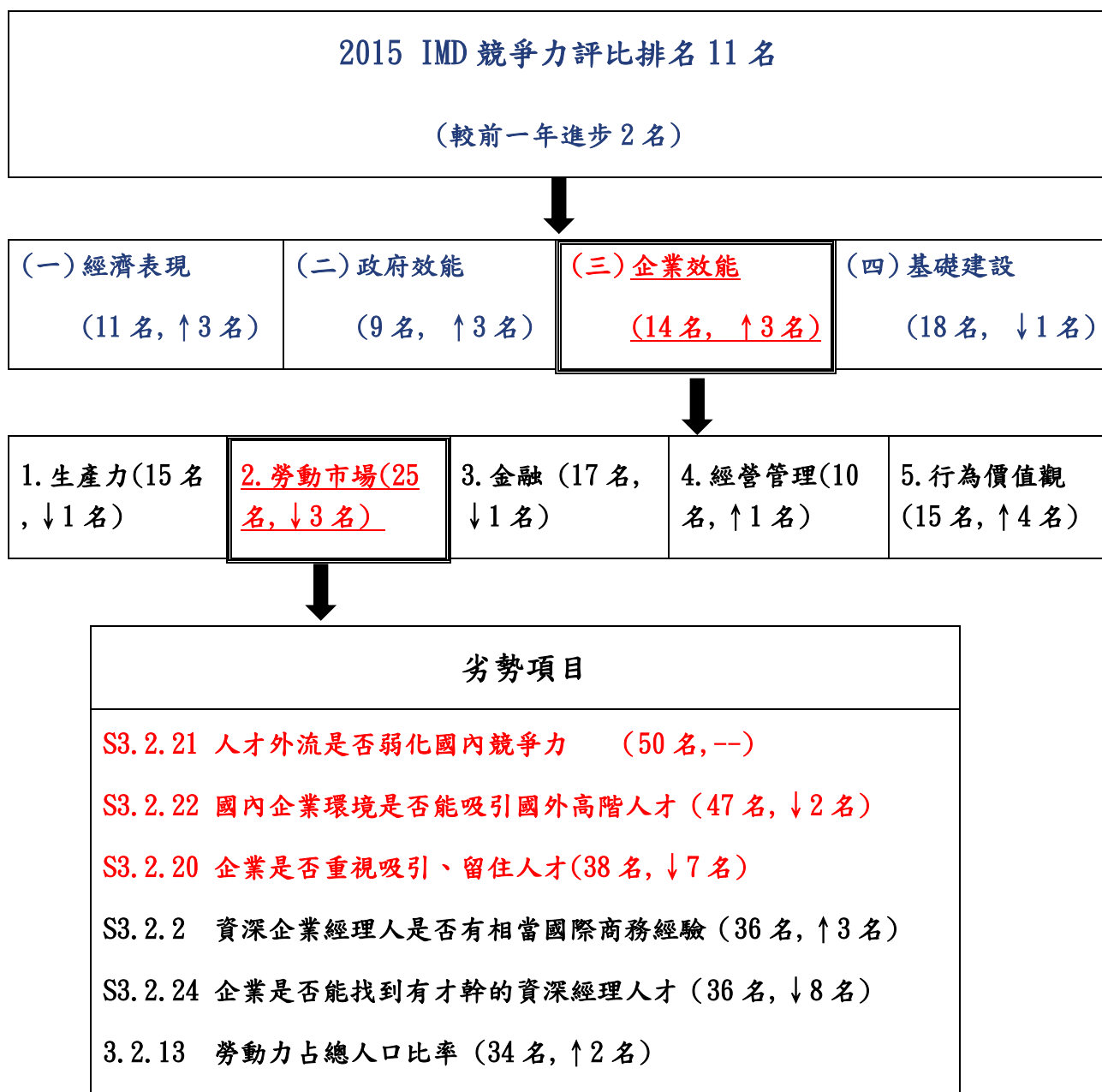
一、依據

考量各國競逐人才、企業人才挖角日趨嚴重，本（104）年1月20日行政院人才政策會報第4次會議，毛院長就本會提報「強化競才策略」一案指示：成立「強化競才策略推動小組」，由強化全球攬才、提高競才條件及建立友善留臺環境等面向著手，提出具體因應措施。

爰上，本會經協調彙整相關部會具體因應措施，並針對總統府國安會關切之國內企業人才與技術流失之課題，研析解決對策，研提「強化我國競才策略」報告，於本年5月21日向院長口頭報告及提報6月11日總統府財經月報、7月28日「行政院人口及人才政策會報」第1次會議討論，並依據相關決議，修正彙整完成「全球競才方案」（以下簡稱本方案）（草案）。

二、推動背景

根據瑞士洛桑管理學院（IMD）「2015年IMD世界競爭力年報」，在61個受評比國家，我國排名第11，雖較上年進步2名，但其中「企業效能」項下之「勞動市場」排名自2011年起持續下滑，顯示我國技術勞工、資深管理人才供給不足、國內環境不易吸引外籍高技術人才等問題，嚴重影響我國競爭力(圖1)。為促進臺灣經濟永續發展，政府應積極延攬外籍優秀人才來臺，並留任國內人才，俾為我國注入新的活力與創意。



註：1. S 表示該項指標為問卷調查指標。

2. 所謂劣勢項目(weaknesses)是 IMD 在個別國家報告列出 4 大類排名最落後的細項指標

圖 1 2015 IMD 競爭力評比排名

（一）外在挑戰—國際各國積極競逐人才

過去幾十年來，臺灣能夠創造舉世讚譽的經濟奇蹟，憑藉的就是我們的人力資源。如今臺灣面對的國際環境相當競爭，鄰近的新加坡、中國大陸、南韓、香港都來臺灣挖角，臺灣成為各個競爭對手的人才庫，不利我國的發展。鄰近各國推動各樣政策及計畫，積極吸引人才，包括：

- 1.新加坡：成立「Contact Singapore」，在全球各地設置辦事處，延攬海外專才和企業家。
- 2.中國大陸：海外長期駐點攬才，並啟動多項延攬海外人才計畫，包括：2008年實施「千人計畫」，引進國家重點產業、實驗室等各類領域所需人才；2011年執行「青年千人計畫」，吸引2000名青年人才。
- 3.南韓：2012年推動「引進外籍專業人才支援事業計畫」，支援中小及創投企業引進外籍關鍵技術人才；2014年辦理「吸引海外優秀人才計畫」，依教研、企業人才及海外留學生等類型，推動各類策略性延攬措施。
- 4.香港：2006年施行「輸入優秀人才入境計畫」，提供中國大陸、國外優秀人才或國際名校畢業生特殊入境及工作許可。

除上述各國政府所推動的各項政策之外，各國企業更積極來臺延攬優秀人才，尤其是大陸企業大舉挖角，導致近年臺灣廠商面臨人才流失、營業機密外洩等問題，臺灣人才競逐失利已成為兩岸產業合作主要風險。中國大陸針對重點新興產業，積極對臺灣企業挖角，加以兩岸產業分工逐漸轉為相互競爭，IC設計與IC代工、工具機、高階電子關鍵零組件產業，人才流失風險日趨升高。

依據勞動部 101 年委託研究推估，臺灣居留中國大陸工作人數約計 50 至 100 萬人，屬性以青壯高階專業及主管人才為主。

(二) 內在課題—留才攬才措施成效有限

近年我國推動各項措施，但留才攬才效果仍有進步空間。根據勞動部統計資料顯示，外國專業人員持有效聘僱許可在臺工作人次近年均維持在 2 萬多人：截至本年 4 月仍僅為 28,668 人次(圖 2)，約占總就業人口的 0.25%，平均每年人數成長幅度為 4%。其中，專門及技術人員人數約為 1.5 萬人，其次為補習班外籍教師約 5,000 多人。我國推動留才及攬才相關各項措施如下：

1. 攬才團：有鑒於人力資本重要性日增，行政院於 92 年度開始，籌集各部會並邀請國內數十家廠商辦理延攬海外人才訪問團。
2. 外人三卡：仿效美國「綠卡」、歐盟「藍卡」，97 年 12 月開始針對來台的國際重量級人士、高階專業人才及來台投資企業家等，核發「學術及商務旅遊卡」、「就業 PASS」及「永久居留卡」(梅花卡)等外人三卡。
3. 延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案：教育部於 99 年開始實施「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，改變齊頭式給薪方式，強化留才攬才誘因。
4. 放寬優秀科學技術人才技術作價投資或兼職規定：101 年 2 月修正公布「科學技術基本法」，配合該修正條文第 17 條第 4 項、第 5 項增修，研擬新訂「從事科學研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法(草案)」。
5. 修正「營業秘密法」增訂刑事責任：102 年 1 月 11 日三讀通過「營業秘密法」修正草案部分條文(第 13 條之 1 至第 13 條之 4 條文)，增訂刑事責任，提供營業秘密有效之保護，並避免企業惡性競爭或商業間諜行為。

6. 鬆綁外籍人士聘僱幫傭限制：101 年底放寬外籍白領專業人士申請外傭資格，外籍白領專業人士月薪新台幣 15 萬元以上或年薪 200 萬元以上，並在國外曾僱用外籍幫傭達 1 年以上，可在臺申請外籍幫傭；103 年 3 月放寬外籍白領專業人士可以引進原來使用的外傭，不受必須僱用滿 1 年之限制。
7. 實施僑外生留臺「評點配額」制：103 年 7 月起實施優秀僑外生留臺工作評點配額機制，取代以往單一薪資限制(37,619 元)。「評點配額」制針對已取得我國高等教育(大學或以上)學位之僑外生(含港澳生)，不限應屆畢業生，改採計學經歷、薪資水準、語言能力、特殊專長及配合政府產業政策等「多元審查」標準，由擬聘僱企業代為向勞動部申請「評點配額」方式，只要評點分數達 70 即可留臺工作。
8. 開辦創業家簽證：104 年 7 月起開辦「創業家簽證」，給予在臺停、居留期間及出入境之便利與優惠，加速引進國外人士及團隊來臺創新創業。開辦前，外國人來臺持有觀光、商務簽證只能停留 3 至 6 個月；開辦後，持創業家簽證來臺者在臺居留期限為 1 年，第 2 年如有營運事實，可延長居留期間 2 年，俾提供外國創業家來臺居留便利性，帶動創新創業產業發展。

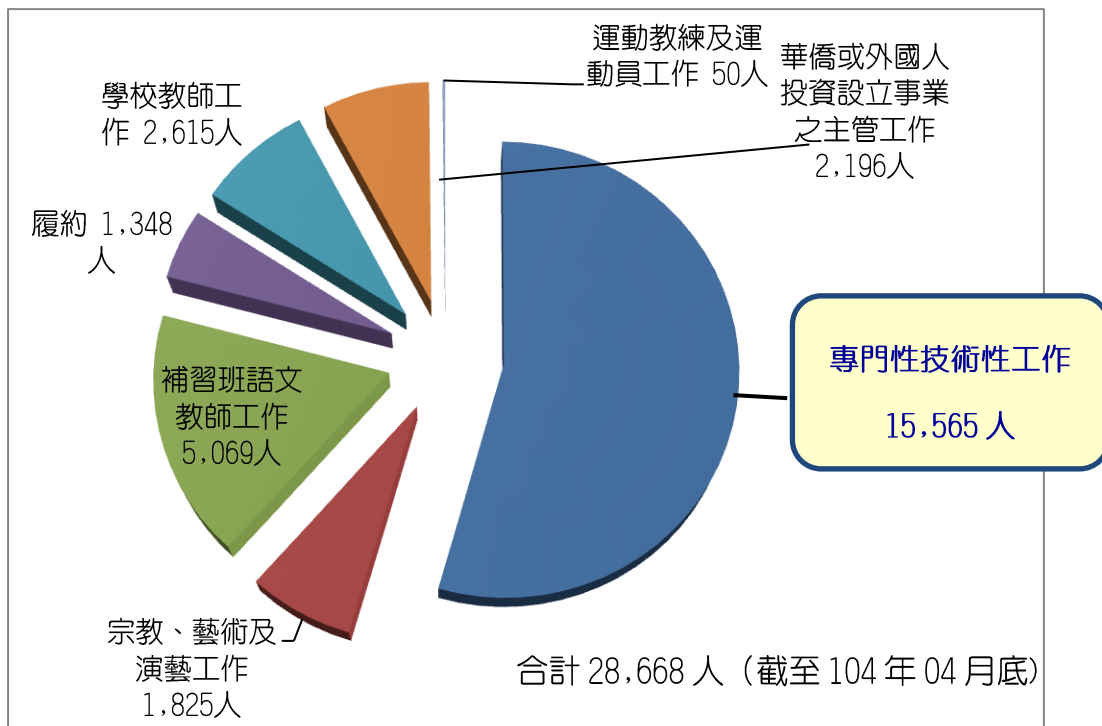


圖 2 外國專業人員有效聘僱許可人數

(三) 留才攬才環境亟待強化

1. 欠缺積極性及整合型全球攬才行動：過去我國未長期系統性追蹤海外人才資訊，並缺少統整規劃之攬才行動，以致我國海外留學生、僑民、僑外生及外籍專業人才等資料未能掌握，與海外人才無聯繫網絡。
2. 國內薪資水準無競爭力：半數以上工作者與企業人資長認為我國人才外流主因為「薪資沒有競爭力」；99 年採行員工分紅費用化，分紅配股按市價課稅等規定；員工取得分紅配股收入，併入一般個人綜合所得，按累進稅率繳稅，致員工獎酬誘因縮減。
3. 國際化友善環境尚待提升：臺灣外語環境、民眾外國語文能力及國際觀有待提升；外籍人士之工作、居住、稅務、健保及子女教育等問題，亦有強化空間。

貳、方案目標

一、讓人才走進來

政府將積極努力協助產業界、學術及研究單位，透過提供網實合一攬才服務，鬆綁攬才法規限制等，以更積極的做法，讓人才走進來，認識臺灣，進而願意來臺工作與生活（架構圖參考圖 3）。

二、讓人才留下來

人才進入臺灣後，更須積極讓人才留下來，本方案透過全球競才機制的建立，規劃國家人才需求，鎖定延攬發展重點產業之關鍵人才，並提高我國學研及企業的全球競才條件，建立友善的國際競才環境等多項創新策略，希望能獲具更多共識，落實改革，化我國人才的危機為轉機。

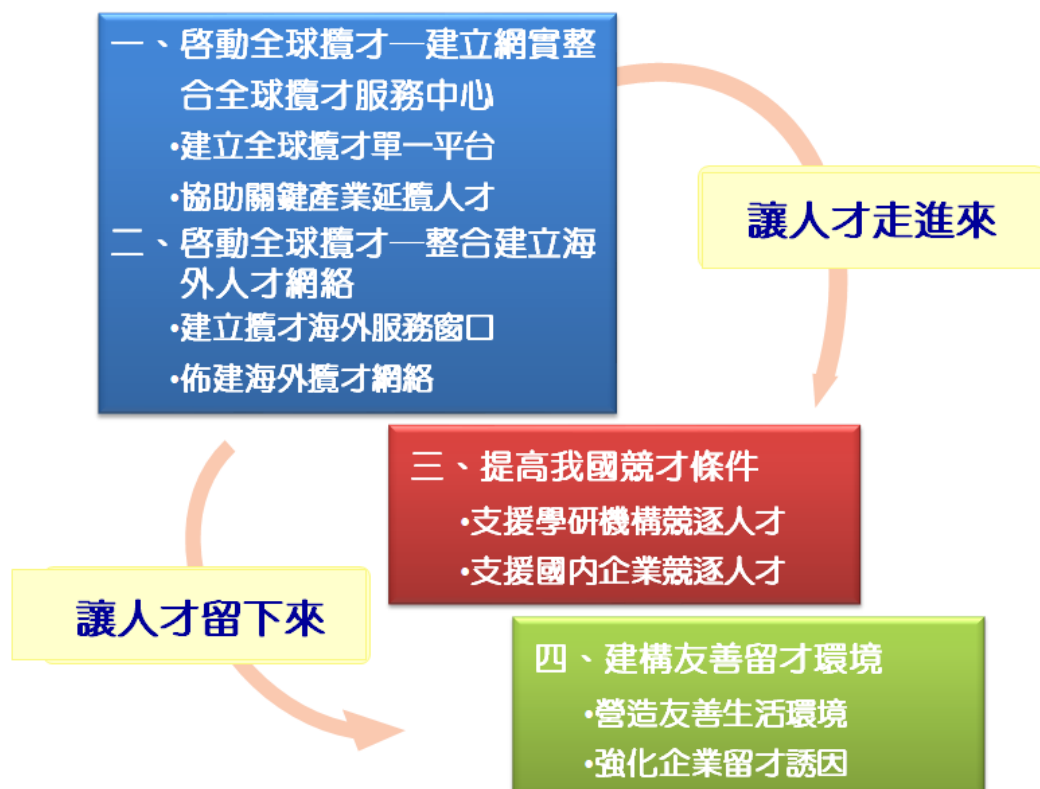


圖 3 目標架構圖

參、具體措施

一、啟動全球攬才—建立網實整合全球攬才服務中心

(一)建立全球攬才單一平台

1. 成立「行政院全球攬才聯合服務中心」：提供一站式攬才服務，扭轉以往各單位單打獨鬥、點狀的攬才行動模式。建立「專案經理人」專案專責辦理機制，提供海外優秀人才媒合就業服務、各階段諮詢服務(來臺前評估、入國申辦手續、入國後生活等協助)以及追蹤處理結果。
2. 「行政院全球攬才聯合服務中心」介接國家層級單一網絡平台(Contact Taiwan)，做為臺灣國家品牌對外攬才單一窗口。該平台功能包括：(1)一站式多國語言服務、(2)提供外國人來臺工作及生活分眾諮詢服務、(3)互動式 APP 媒合就業服務、(4)運用國內外網路平台(如 LinkedIn)宣導及擴充海內外人才庫。此外，針對國家人才需求面，由相關部會彙整研提重點產業研發人才及關鍵領域學研人才需求；針對人才供給面，建立海外人才資料庫，納入我國海外人才、僑民、來臺僑外生及有來臺經驗外籍人才等，並積極建置關鍵產業人才資料庫。

(二)協助關鍵產業延攬人才

1. 本方案鎖定重點發展產業，包括「生產力 4.0」、「高階製程設備」、「先進電子零件製造(含 IC 設計、半導體製造)」、「智慧系統整合應用(含大數據、物聯網及雲端)」、「5G 及前瞻通訊」、「生技新藥及醫療器材」、「再生能源」、「產品及使用者經驗設計」、「創新前瞻研究發展」及「國際金融服務」等重點發展之高價值產業。
2. 配合國家產業發展策略與因應企業攬才需求，並結合國內產業公協會力量，或透過與各國之合作平台，延攬目標國特定人才或團隊，

促進我國產業創新與升級。

3. 運用「臺日產業合作推動辦公室」等現有平台，舉如：聯繫日本 Old Bone Network 組織，延攬關鍵產業退休匠師，促進企業轉型升級。
4. 積極推動創業拔萃投資計畫及臺矽基金計畫，藉由矽谷之臺灣創新創業中心，協助企業與矽谷建立策略聯盟，引進關鍵技術與青年創業家來臺。
5. 運用工業合作計畫，並鼓勵海外企業併購，或透過相關技轉計畫之方式，協助我國業者自國外引進關鍵技術與培育高階人才(例如日本機械產業退休匠師、印度軟體人才等)，提供中小企業延攬之協助及聘僱獎助(例如來臺面試交通費等)，以建構完整產業供應鏈體系，強化產業競爭力。

二、啟動全球攬才—整合建立海外人才網絡

(一)建立攬才海外服務窗口

1. 駐外相關館處盤點彙報目前相關部會派駐人員海外攬才計畫與任務執行情形。
2. 透過全球駐外 32 館處成立攬才服務窗口，各窗口佈建延攬海外人才網絡(科技、學術、經貿、外僑等)，以為攬才前哨站。

(二)佈建海外攬才網絡

1. 與海外科技、經貿、學術社團等建立合作管道，並積極促進海外相關社團社員與我國企業及學研機構職缺、人才履歷及攬才服務等攬才資訊之交流合作。
2. 鼓勵海外留學生回國就業，並協助充實海外人才資料庫及未來之國家層級單一網絡平台(Contact Taiwan)。

三、提高我國競才條件

(一)支援學研機構競逐人才

1. 調整現行彈薪制度，改變齊頭式平等的補助方式，提高攬才經費比例，並研議支援公設財團法人科研機構延攬外籍人才之法規鬆綁，協助掌握國際關鍵技術及人才。
2. 參考國際薪資水準，建立績效導向的彈薪制度，同時，建立分級補助機制，擴大補助級距，落實薪資差距。
3. 將公設財團法人科研機構納入彈薪制度適用範圍，並研議鬆綁相關法規；推動「臺灣人才躍昇計畫」等，延攬具國際影響力之教研、高等教育管理人才，俾利支援學研機構建立具國際競才條件之薪資制度。
4. 鼓勵公設財團法人延攬之創新研發人才至學校兼課或講座教學，以培育我國人才。

(二) 支援國內企業競逐人才

1. 改變研發補助多用於硬體設備，而疏於投資人才之模式，協助企業進用外籍關鍵技術及創新研發人才。
2. 針對「小型企業創新研發計畫」、「A⁺企業創新研發淬鍊計畫」及「產業升級創新平台輔導計畫」等計畫，補助企業新聘碩博士級人才費用，補助經費不得超過計畫經費之 50%，預期可提升延攬高階研發人才之薪資條件。

四、建構友善留才環境

(一) 營造友善生活環境

1. 簡便工作居留程序：修正「就業服務法」，取得永久居留者得免再申請工作許可；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」，增列評點制，協助外籍人才配偶申請工作許可。
2. 協助解決外籍人才來臺居住：鼓勵各大學提供留任延攬外籍人才津貼，增修彈性薪資支給規定。

3. 免除外籍新生兒納保等待期：增修「全民健康保險法」，在臺出生之外籍新生兒，與我國籍新生兒納保時點一致。
4. 加強外籍人才退休保障：修正「國籍法」，允許殊勳於我國者或高級專業人才申請歸化時，免放棄原有國籍。
5. 其它友善措施：函釋「雙重身分證明文件」不以外國護照為限，外籍人士持居留證及具辨識力之身分證件即可申請銀行、郵局開戶及電信服務，並營造友善英語環境等。

(二)強化企業留才誘因

推動產學合作，培育及留用關鍵技術人才：針對重點產業(如：IC設計與IC代工產業、工具機、高階電子關鍵零組件等產業)，橫向整合部會現有產學合作資源，主動積極與企業及公協會合作，培育及留用重點產業關鍵技術研發人才。

肆、部會分工

重點工作		主、協辦機關
一、啟動全球攬才—建立網實整合全球攬才服務中心(全球攬才工作小組)		
1.1	整建海外人才資料庫	教育部、外交部、經濟部、僑委會、科技部、國發會
1.2	建立海外人才網絡媒合平台	經濟部、教育部、科技部、外交部等相關部會
1.3	成立「全球攬才聯合服務中心」	經濟部、行政院全球招商及攬才聯合服務中心、國發會、內政部、衛福部、勞動部、科技部、外交部等相關部會
1.4	辦理全球攬才活動	經濟部、教育部、科技部
1.5	規劃國家人才需求及協助重點產業攬才	經濟部
二、啟動全球攬才—整合建立海外人才網絡(海外網絡工作小組)		
2.1	建立攬才海外服務窗口	外交部、經濟部、教育部、科技部、僑委會
2.2	佈建延攬海外人才網絡	外交部、經濟部、教育部、科技部、僑委會
2.3	媒合海外人才來(回)臺就業	經濟部、外交部、教育部、科技部、僑委會
三、提高我國競才條件(競才條件工作小組)		
3.1	調整「彈薪制度」	教育部、科技部、經濟部、農委會、衛福部
3.2	研議整合資源挹注頂尖人才延攬措施	教育部
3.3	支援中小企業延攬國際創新研發人才	經濟部
四、建構友善留才環境(留才環境工作小組)		
4.1	加強優秀外籍人才退休保障	內政部
4.2	便利外籍人才進入臺灣工作、居留程序	勞動部、內政部
4.3	友善外籍人才生活環境	教育部、衛福部、金管會、國家通訊傳播委員會、國發會
4.4	強化國內企業留才誘因	經濟部、科技部

註：工作計畫表詳附錄

伍、各季亮點

按季亮點	工作小組	亮點工作
104 年第 3 季	全球攬才工作小組	● 完成設置「行政院全球招商及攬才聯合服務中心」(8 月 7 日揭牌儀式)
	海外網絡工作小組	<ul style="list-style-type: none"> ● 完成建置攬才工作會報 ● 完成蒐報駐在國(地)延攬及吸引外籍人才之政策及具體措施 ● 完成與海外科技、經貿、學術社團等建立合作管道 ● 協助充實海外人才資料庫及 Contact Taiwan 網站
104 年第 4 季	全球攬才工作小組	<ul style="list-style-type: none"> ● 整合相關部會，盤點及蒐集各公私部門海外人才資料，建置資料庫 ● 完成建立海外人才媒合單一網路平台 ● 完成加強網路媒合平台之宣導 ● 完成辦理國內外攬才活動及廣宣
	海外網絡工作小組	<ul style="list-style-type: none"> ● 完成籌辦駐外人員有關攬才訓練課程，提升攬才專業能力 ● 完成協助籌辦招商攬才、台僑外生人才媒合及海外科技人才與國內企業媒合等活動
	競才條件工作小組	● 完成研議彈性薪資制度與國際及市場薪資水準連結機制
	留才環境工作小組	● 完成研議協助解決外籍人才來臺居住問題
105 年第 1 季	留才環境工作小組	<ul style="list-style-type: none"> ● 完成鬆綁申請工作許可證 ● 完成強化協助外籍人才配偶工作 ● 完成鬆綁外籍人才新生兒納入健保問題
105 年第 2 季及後半年	競才條件工作小組	<ul style="list-style-type: none"> ● 完成建立學研機構薪資待遇與國際及市場薪資水準連結機制 ● 完成調整彈性薪資制度留才攬才比重

陸、經費預算

一、相關工作計畫由既有公務預算勻支。

二、須另籌經費部分，將由經濟部循程序向行政院科技會報提案申請「跨部會署科發基金」經費。

柒、預期效益

- 一、成立「全球招商及攬才聯合服務中心」，提供一站式攬才服務，發揮整體攬才綜效。
- 二、建立國家層級全球攬才網絡平台，打造臺灣國家品牌的對外攬才單一窗口。
- 三、調整彈薪制度補助方式及攬才經費比例，掌握國際關鍵技術及人才。
- 四、建立有國際競才條件之薪資制度，協助學研機構延攬國際卓越人才。
- 五、營造友善便利的生活環境，加強外籍人才的權益保障。
- 六、強化企業留才誘因，培育及留用關鍵技術人才，並協助企業因應大陸企業挖角。

捌、辦理期程與管考

- 一、辦理期程：自行政院核定本方案起 1 年。
- 二、管考機制：本方案將透過「行政院人口及人才政策會報」之「強化競才策略推動小組」，按季填報，追蹤進度及評估執行成效，並定期滾動檢討，落實推動。

玖、附錄

「全球競才方案— Contact Taiwan」工作計畫表。