

在臺外國人社會安全保障之研究*

蔡宜縉**

壹、研究緣起與目的	伍、擴大在臺外國人社會安全保障可能面臨之議題
貳、研究方法與過程	陸、研究結論(發現與建議)
參、主要國家對外國人提供之社會安全保障	柒、參考資料
肆、我國對外國人提供之社會安全保障	

摘 要

本研究主要運用文獻分析法，將社會安全制度分為社會保險、退休金制度及稅收制福利三類，首先檢視日本、新加坡及紐西蘭對外國人提供之社會安全保障，其次分析我國相關制度提供之保障及不足之處，接著說明若我國擴大對外國人之社會安全保障，可能面臨本國人及外國人之補貼公平性、政府財政及社會保險與退休制度財務負擔、家庭雇主勞動成本負擔及相關行政成本等有待評估與解決之議題，最後提出「注意不同群體與職業別間，社會保險及退休制度保障的一致性 & 適足性」、「非繳費式福利可結合民間資源辦理」及「留意潛在人才競爭國家的社會安全保障狀況」之政策建議。

* 本文參加國家發展委員會 107 年度研究發展作品評選，榮獲社會發展政策類佳作獎。

** 作者為人力發展處專員。

壹、研究緣起與目的

為充裕我國人才及人力，近年來政府持續推動各項政策及法案，以增加我國吸引外籍人才之誘因，例如 2014 年核定之「強化優秀僑外生留臺工作行動計畫」，2015 年「全球競才方案」，2016 年「完善我國留才環境方案」，2018 年 2 月 8 日施行之「外國專業人才延攬及僱用法」，及刻正推動之「新經濟移民法草案」；另一方面，我國自 1991 年開放民間申請引進藍領外勞以來，在臺藍領外勞人數亦呈現長期增加趨勢，由 1991 年底的 2,999 人，成長至 2011 年底的 425,660 人，至 2017 年底已達 676,142 人¹，成長速度快而成長幅度亦大。

鑒於吸引外國人才及人力，係政府重要施政方向，且藍領外勞人數眾多，長期以來對臺灣產業及經濟發展亦卓有貢獻，故不論站在擴大攬才、留才，或保障基本社會權立場，都有必要檢視我國各主要社會安全制度中，對長期在臺居留外國人之待遇及相關議題，進而思考如何使在臺外國人之社會安全保障更加完善。

貳、研究方法與過程

本研究主要採用文獻分析法，首先檢視主要國家對外國人提供之社會安全保障，其次探討我國相關制度(社會保險、退休制度及社會救助與津貼補助)現況，主要著重比較本國人與外國人，以及不同身分別的外國人之間，其保障是否存在差異，以及該差別待遇是否合理(如是否有公平性及保障適足性之問題等)，接著分析如擴大我國對外國人之相關社會安全保障，可能面臨之議題或困難點，最後提出本研究之結論(包含研究發現及相關政策之建議)。

參、主要國家對外國人提供之社會安全保障

一般而言，社會安全制度不論其為現金或實物給付，依財務處理方式可大致區分為社會保險、個人帳戶及稅收制 3 種類型。鑒於我國社會安全體系兼具此 3 種制度類型，故本節挑選各類型具代表性之國家：日本、新加坡及紐西蘭，分別

¹ 人數係查詢自勞動部勞動統計查詢網。

討論其提供外國人之社會安全保障及相關制度設計，以做為我國後續政策規劃之借鏡。

一、日本：社會保險為主之社會安全體系

(一)國民年金及厚生年金²

國民年金及厚生年金為確定給付式(defined benefit)的社會保險年金，年金被保險人分為三類，基本上全民均須納保。

- 1.納保資格：20-59 歲居住在日本的外國人皆強制納保國民年金，受僱者則加入厚生年金；另日本已與部分國家簽訂社會安全協定，可解決外國人在母國及日本重複納保的問題³。
- 2.給付：成就給付條件時，可領取老年、遺屬、身障等給付，外國人如來自與日本訂有年資通算協定之國家⁴，其在日本與母國之保險年資得合併計算給付數額。另外國人的國民年金或厚生年金保險年資在 6 個月以上，10 年以下，且未曾領取年金者，在離開日本後 2 年內都可申請一次領回，上限為 36 個月(投保超過 36 個月者亦同)。一次領回後，該段保險年資即不得再納入跨國保險年資通算。

(二)國民健康保險⁵：全職外國受僱者由雇主為其投保，受撫養家屬亦可投保。另居留超過 3 個月之其他外國人(非受僱者或每週工時在 28 小時以下之部分工時受僱者等)亦須投保，75 歲以下者加入國民健康保險，75 歲以上者加入後期高齡者醫療制度。

(三)雇用保險：主要提供失業等給付，除符合一定資格者外，外國受僱者均須納保(藍科正等 2015：22-23；藍科正 2015：43)。

二、新加坡：個人帳戶為主之社會安全體系

(一)中央公積金(Central Provident Fund, CPF)⁶

中央公積金係新加坡最重要的社會安全制度，其採用確定提撥式(defined contribution)的個人帳戶，在個人帳戶下又分為普通帳戶(Ordinary Account)、特別

² 相關資料取自日本年金機構網站。

³ 至 2017 年 8 月有德國、英國、韓國、美國、比利時、法國、加拿大、澳洲、荷蘭、捷克、西班牙、愛爾蘭、巴西、瑞士、匈牙利、印度、盧森堡、菲律賓。

⁴ 至 2017 年 8 月有德國、美國、比利時、法國、加拿大、澳洲、荷蘭、捷克、西班牙、愛爾蘭、巴西、瑞士、匈牙利、印度、盧森堡。

⁵ 相關資料取自日本年金機構網站及 Japan Healthcare Info 網站。

⁶ 相關資料取自新加坡中央公積金網站、新加坡國內稅務局網站及新加坡人力部網站。

帳戶(Special Account)及醫療帳戶(MediSave Account)，以因應個人購屋、保險、投資、教育、老年及醫療等項目之資金需求，另針對 55 歲以上者會再開立退休帳戶(Retirement Account)。

1.參加資格：

- (1)具新加坡公民及永久居留(Permanent Resident)身分的受僱者及自僱者均適用強制提撥規定，強制提撥金額可享租稅減免。受僱者方面，雇主及受僱者均須提撥薪資的一定比例至其公積金帳戶；自僱者方面，年度淨營業收入在 6,000 新幣以上者亦須提撥一定金額至其醫療帳戶。
- (3)不具新加坡公民及永久居民身分的外籍受僱者，無法加入中央公積金，惟雇主僱用持 S 准證(S Pass)及工作准證(Work Permit)的外國人時，除受到僱用配額之限制外，尚須繳納外籍勞工稅(Foreign Worker Levy)⁷，並為其購買醫療保險，保險給付金額至少每年 15,000 新幣，給付範圍至少須包含住院及手術費用。
- (4)政府針對月所得低於 2,000 新幣，且符合一定財產標準者提供就業入息補助(Workfare Income Supplement Scheme)，以充裕其公積金帳戶，惟只限新加坡公民才能得到此項補助。

2.提撥規定：

- (1)雇主、受僱者及自僱者的提撥率依年齡及薪資或淨營業收入而有不同，受僱者之提撥費用由雇主及受僱者共同分擔；自僱者則自行負擔提撥費用。另受僱者在取得永久居留身分的頭 2 年，適用較低的提撥率，第 3 年起才適用與公民相同的提撥率，惟雇主及受僱者亦可共同申請在頭 2 年就適用較高的提撥率。
- (2)受僱者強制提撥上限為每年一般薪資(ordinary wage)72,000 新幣(2016 年 1 月起)，一般薪資加額外薪資(additional wage)102,000 新幣(2016 年 1 月起)，超過的部分不需提撥公積金。
- (3)受僱者及自僱者均可額外自願提撥，強制及自願提撥加總之上限為每年 37,740 新幣，並可享租稅減免，惟受僱者只有提撥至醫療帳戶之金額可享租稅減免；另租稅減免額度亦受到個人年度所得稅免稅額上限之限制(2017 年起為 80,000 新幣)。

3.給付：除了購屋、支付教育費用、醫療支出、身心失能無法受僱工作、罹患末期疾病等狀況可動支 CPF 帳戶之金額外，自 55 歲起可開始領取一般帳戶及特別帳戶累積的金額(亦可選擇不領取並繼續提撥)。另永久離開新

⁷ 一般而言，新加坡發給外國人的工作簽證主要分為專業者的就業准證(Employment Pass)、中階技術人員的 S 准證(S Pass)，以及半技術人員的工作准證(Work Permit)。

加坡及西馬來西亞時，亦可領出中央公積金帳戶內所有金額。

(二)退休輔助計畫(Supplementary Retirement Scheme, SRS)⁸

於 2001 年建立，係可自願參加的老年經濟安全保障制度，以補充中央公積金只能提供基本生活保障之不足。

- 1.參加資格：具新加坡公民及永久居留身分者，其他外國人亦可加入。
- 2.提撥規定：自 2016 年起，具新加坡公民及永久居留身分者，提撥上限為每年 15,300 新幣；其他外國人提撥上限則為每年 35,700 新幣，提撥金額可享租稅減免，惟仍受個人年度所得稅免稅額上限 80,000 新幣的限制。

三、紐西蘭：稅收制福利為主之社會安全體系

(一)紐西蘭超級年金(New Zealand Superannuation)⁹

紐西蘭超級年金為由政府支應之非繳費式、普遍發放的老年年金制度。紐西蘭公民或永久居民於年滿 65 歲時，若符合 20 歲後在該國住滿 10 年(其中須包含 50 歲後至少 5 年)，且申請時主要居住於紐西蘭等條件，可獲得給付，惟若從與紐西蘭簽訂有社會安全協定的國家移居紐西蘭，則可不受居住年數之限制¹⁰。

(二)KiwiSaver¹¹

KiwiSaver 為自願提撥的個人帳戶式退休金制度，其有關外國人之規定說明如下：

- 1.參加資格：一般而言，18-64 歲的紐西蘭公民、永久居民、或經常居住在紐西蘭者均可參加，惟持短期、訪問、工作或學生簽證者，不得參加；另居住國外者，除非受僱於政府派駐國外，否則不得參加。
- 2.提撥租稅優惠：政府以退稅(tax credit)方式，提供 KiwiSaver 參加者租稅優惠，退稅最高額度為每人每年 521.43 紐幣。
- 3.給付：
 - (1)須年滿 65 歲，或其他除特殊原因(如永久移居國外)，才能領取帳戶中累積的金額。永久移居國外者，移居 1 年後可申請領取帳戶內金額(惟不包

⁸ 相關資料取自新加坡財政部網站。

⁹ 相關資料取自紐西蘭 Work and Income 網站。

¹⁰ 目前與紐西蘭訂有社會安全協定的國家有澳洲、加拿大、丹麥、希臘、愛爾蘭、澤西、根西、馬爾他、荷蘭、英國，在這些國家的居住或社會保險年資或可列入紐西蘭居住年資計算，計算方式依個別協定內容而定。

¹¹ 相關資料取自 KiwiSaver 網站。

含退稅)；此後如回到紐西蘭，且符合 KiwiSaver 參加資格時，可重新加入。

(2)另因紐澳之間訂有 KiwiSaver 及澳洲強制年金儲蓄制度的可攜性協定，故自 2013 年 7 月 1 日起，永久移居澳洲者不能請領給付，只能選擇將 KiwiSaver 中的款項轉入澳洲超級年金基金(Australian superannuation funds)，或繼續留在 KiwiSaver 中，俟符合相關請領規定時，再行請領。

(三)公共醫療¹²

紐西蘭公共醫療給付由政府支應，符合一定資格者，使用醫療服務可獲政府補助費用，其中有關外國人之相關規定說明如下：

1.給付資格

(1)紐西蘭公民、居民及持有效期 2 年以上之工作簽證者。

(2)前述人員之 17 歲以下子女。

(3)與紐西蘭簽訂有互惠協定之國家，其公民或居民短期停留紐西蘭時，亦可獲得紐西蘭政府補助醫療費用¹³。

2.給付內容

(1)使用政府補助費用之醫療服務時，使用者可免付費，或只需負擔部分費用。

(2)無過失意外所造成之傷害，其醫療費用由強制加入的意外賠償方案(Accident Compensation Scheme)支付，該方案給付對象為所有在紐西蘭的人(含外國人)，財源係從紐西蘭工作者的收入，及車輛持有者課徵稅賦。

肆、我國對外國人提供之社會安全保障

我國社會安全制度以確定給付式的社會保險及退撫制度，加上確定提撥式的個人帳戶退休制度，以及政府預算支應之救助與津貼制度，共同建構而成，茲就各項制度之外國人適用情形說明如下。

一、社會保險制度

¹²相關資料取自 New Zealand Now 網站、紐西蘭健康部網站及 Accident Compensation Corporation 網站。

¹³目前為澳洲公民、澳洲永久居民、澳洲其他居民及英國公民。

(一)勞工保險

依據「勞工保險條例」第6條規定，外國受僱者由雇主為其加保。另給付項目及保費分攤規定與本國受僱者相同。惟同條亦規定，僅受僱於僱用5人以上公司之勞工，才須雇主強制為其納保，致許多外籍家庭看護工並無投保勞保。依據勞動部「106年外籍勞工管理及運用調查」，事業面雇主為外籍勞工投保健保者占98.27%，勞保占99.19%，顯示其提供的保險保障相對完備；然而外籍家庭看護工中，有投保健保者占97.34%，勞保僅占18.02%，意外險也僅39.91%，其他保險則占0.69%，顯示仍有許多外籍家庭看護工在健保以外，並無其他保險保障。

(二)就業保險

依據「就業保險法」第5條規定，除獲准居留之外籍配偶與陸港澳配偶外，其他外國受僱者無法參加就業保險。就業保險主要係提供受僱者失業期間之經濟安全保障，惟無法參加就業保險的外國受僱者，其在臺工作均需取得主管機關許可，且除了已獲准永久居留者外，其餘不論藍領或白領外勞，在臺居留許可係和其受僱身分相關連，故將其納入就業保險似較欠缺妥適性。

(三)公教人員保險

依據「公教人員保險法」第45條規定，於公私立學校擔任教職之外國人由雇主為其加保，保費分攤規定亦與本國籍教師相同。公保年金制度已於2014年6月1日起施行，並於2015年6月19日擴大適用對象，私校教職員及不適用月退休金及優惠存款制度的被保險人因而得以請領公保年金，惟依據同法第16條規定，外國人僅限支領一次養老給付，故對於在我國長久居住的私校外國教師而言，其在社會保險及退休金制度方面均未受到年金保障，因而可能產生保障適足性的問題。

(四)全民健康保險

依據「全民健康保險法」第9條規定，有一定雇主之外國人應自受雇日起加保，其他外國人在臺合法居留滿6個月亦應加保；另自2017年12月1日起，在臺出生之外籍嬰兒，應自出生日起加保，不需6個月之等待期。同時，依據2018年2月8日施行之「外國專業人才延攬及僱用法」第14條規定，受聘僱從事專業工作之外國專業人才，其配偶、未成年子女及身心障礙無法自理生活之成年子女，經領有居留證明文件者，亦不受「全民健康保險法」6個月等待期之限制。

(五)國民年金保險

依據「國民年金法」第7條規定，國民年金保險對象僅限有設籍之國民，故未加入其他社會保險之外國人，均不得參加國民年金。惟因取得居留權之外籍與

陸港澳配偶，以及其他取得長期(或永久)居留權之外國人，通常將在臺灣長期居住，故僅因其未具我國國籍且未就業而排除納保，使其無法擁有社會保險保障，恐有欠公平，而成為社會安全體系之疏漏。

二、退休金制度

(一)軍公教退休制度

依據「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」第 95 條及「外國專業人才延攬及僱用法」第 12 條規定，僅具外國籍之公立學校教職員準用公立學校教師退休制度，惟其中經許可永久居留者可擇領一次退休金或月退休金，其餘僅限支領一次退休金。另外，依據「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」第 95 條規定，外國教職員在職死亡時，其遺族亦可請領撫恤金，惟以一次撫卹金為限。

(二)私立學校教職員退休制度

依據「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例」第 39 條規定，外國人擔任私立學校編制內專任合格有給教師及研究人員、專業技術人員、專業及技術教師，準用私立學校教職員退休制度。

(三)勞基法退休制度(勞退舊制)

勞動基準法適用對象並未區分國籍，故外國受僱者符合一定條件時可領取舊制退休金。惟依據「勞動基準法」第 53 條及 57 條規定，服務於同一事業滿 25 年，或 15 年以上且滿 55 歲，或 10 年以上且滿 60 歲，方能自請退休，故能符合該條件之外國受僱者恐怕不多，特別是藍領外勞因有「就業服務法」第 52 條 12 年在臺工作年限限制(看護工為 14 年)，故更難領到退休金。

(四)勞工退休金條例(勞退新制)

依據「勞工退休金條例」第 7 條及「外國專業人才延攬及僱用法」第 11 條規定，除獲准居留之外籍配偶與陸港澳配偶，及經許可永久居留之外國專業人才外，其他在臺受僱之外國人並不適用勞退新制。勞退新制採可攜式個人帳戶制，沒有勞退舊制嚴格的任職年資限制，惟相對於公私立學校外國教師均可加入相對應之退休制度，私部門之外國受僱者卻僅限與我國國民結婚或取得永居之專業工作者，才能加入勞退新制，其餘只能適用舊制而很難領到退休金，在不同職業別的退休保障上，似有失衡之處，也可能降低對私部門國際人才之吸引力。

三、社會救助及津貼補助

社會救助方面，「社會救助法」雖無明定救助對象僅限本國人，惟依據內政

部 90 年 7 月 26 日台內社字第 9020826 號函¹⁴，社會救助法為國內法，規範對象為國內居民，故不適用於在臺之外國人；另特殊境遇家庭扶助受益對象亦限於本國人。

其他現金給付方面，政府各項津貼補助通常要求受益對象須具備我國國籍，惟育兒津貼及托育費用補助等因受益對象為本國籍幼兒，故配偶非本國人之家庭亦可獲得補助。

雖然社會救助及特境家庭扶助給付均限於本國人，惟各縣市政府及健保署可申請「新住民發展基金」補助，以提供設籍前新住民社會救助、特境家庭扶助、健保費補助、人身安全保護等現金給付或福利服務。

伍、擴大在臺外國人社會安全保障可能面臨之議題

由第肆節之討論可知，我國許多社會安全制度並未涵蓋，或者僅是有條件地涵蓋在臺外國人。站在攬才、留才，或基本社會權立場，外國人如係以長期在臺工作、生活為目的而居留，已某種程度成為臺灣社會共同體的一分子，必須承擔與公民相同之責任與義務(如納稅等)，故擴大現有保障範圍，以完善外國人社會安全保障，似有其必要性。惟我國各項社會安全保障有其制度上之特殊性，因而尚須審慎考量擴大涵蓋外國人可能面臨之議題與爭議，並思考其合理性，以及可能之解決方案。

一、本國人及外國人之補貼公平性

(一)社會保險之保費與給付補助

我國社會保險財源籌措與給付方式之特殊性在於，政府除往往提供保費或給付上的補助。例如勞保及健保方面，政府對一般受僱者及職業工會之被保險人，分別負擔 10% 及 40% 之保費；另政府除對國民年金一般被保險人負擔 40% 保費外，對於經濟困難被保險人，也增加保費之分擔比率，而健保亦有政府補助經濟弱勢保費之相關規定，「全民健康保險法」第 3 條更明定政府負擔保險之總經費，不得低於每年度保險經費扣除法定收入後金額之 36%。此外，由於國民年金在立法時為整併相關津貼補助，規定政府須另負擔部分給付費用，例如依「國民年金法」第 30 條規定，政府須負擔老年給付擇優計給差額，依同法第 34 條規定須負擔身

¹⁴引自衛生福利部網站。

心障礙基本保障之差額，以及依同法第 36 條規定須負擔身心障礙基本保證年金。雖然社會保險一般均強調「權利義務對等原則」，只要善盡繳費義務，即獲得事故發生時領取給付之權利，惟我國社會保險制度其實含納了許多稅收制福利之元素，故是否擴大或全面開放在臺外國人參加社會保險，可能涉及政府對本國人及外國人是否應一視同仁補助之問題，因而容易引發爭議。

(二)退休金制度之租稅優惠與保證收益

退休金提撥之租稅優惠，主要係依據「勞工退休金條例」第 14 條規定，個人自願最高 6% 之提撥，得免納入當年度個人綜合所得總額；另外包括軍公教退撫、私校教職員退撫、勞退舊制及新制，其基金之運用均訂有最低保證收益規定，如收益未達 2 年期定存利率，須由國庫撥補¹⁵，故亦可能產生是否對本國人及外國人一致優惠或撥補的問題。

(三)福利資源排擠問題

社會救助及津貼補助等稅收制福利財源，主要來自政府年度預算，故是否將外國人納入受益對象，因係有關公共資源分配問題，可能牽涉其是否在我國繳納稅賦之「貢獻-受益」對等原則，以及是否會占用過多福利資源，而產生排擠本國人之效應，進而衍生應否對本國人及外國人無差別待遇之公平性問題。

二、政府財政及社會保險與退休制度財務負擔

(一)政府財政負擔

如前所述，除社會救助及津貼補助係由政府編列預算支應外，政府尚須負擔社會保險之部分保費、給付、退休制度之保證收益及租稅優惠稅式支出，故如擴大外國人適用相關社會安全保障，必然牽涉政府財政能否承擔之問題。

(二)社會保險及退休金體系之財務負擔

確定給付式的社會保險及退休金制度為一種社會互助體系，其能否長久經營，涉及體系收入與給付之間，能否在一定期間內，達成財務上的平衡，故欲擴大其適用對象，亦須考量對財務負擔的影響。例如健保放寬外國人有關納保等待期的限制，是否會增加逆選擇風險，影響保費收入及保險資源使用間之平衡關係；而勞保、國民年金及公立學校教職員退撫預計基金用罄年度分別為 2027(魏吉漳等 2016)、2054(張智凱等 2016)及 2049 年¹⁶，且各有其財務結構上的問題，故放寬

¹⁵詳參「公務人員退休撫卹基金管理條例」第 5 條、「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例」第 10 條、「勞動基準法」第 56 條及「勞工退休金條例」第 23 條。

¹⁶引自總統府國家年金改革委員會網站。

外國人相關規定仍須審慎評估；另公保準備金尚足以因應未來 50 年給付（林永青等 2014），財務狀況相對穩健。

三、家庭雇主勞動成本負擔

如前所述，因「勞動基準法」退休條件嚴格規定，在臺受僱外國人很難領到舊制退休金，因而雇主也不太需要為其提撥費用，故若開放其加入勞退新制，雇主每月需增加 6% 的提撥金額。雇主增加提撥金額，對外國受僱者而言係提供其和本國受僱者一致的保障；對本國受僱者，特別是藍領勞工來說，此亦可拉近外國及本國受僱者間的僱用成本，應有助於降低藍領外勞之替代效果；惟對雇主而言，因外籍家庭看護工之雇主係家庭而非生產事業單位，是否有能力負擔所增加之退休金成本，不無疑問。另外籍家庭看護工之勞保納保率甚低，如要強制雇主為其投保，在雇主需負擔 7 成勞保保費之情況下，亦可能面臨相同之問題，如何解決勞動條件保障和家庭雇主負擔之兩難問題，尚需審慎思考。

四、相關行政成本

因我國各項年金給付，係由政府定期撥付，故如擴大適用至外國人，其返回母國後，請領年金可能衍生行政成本問題。以勞保為例，藍科正(2015)、藍科正等(2015)及馬財專等(2015)指出，請領勞保老年年金之投保年資下限為 15 年，通常僅白領外勞才能符合請領年金資格，但在國外請領年金，會有查證、匯費、匯率波動等成本，因而可能影響其給付權益。

陸、研究結論(發現與建議)

一、研究發現

本研究經檢視主要國家及我國社會安全制度對外國人之保障，並討論可能面臨之相關議題後，主要研究發現如下：

- (一)經檢視日、新、紐等 3 種社會安全制度類型之代表性國家，各國依其制度特性提供外國人不同程度之保障。我國社會安全體系因混合各種不同類型之制度，相關國家之制度設計可作為我國未來進行相關改革之參考。
- (二)我國社會安全制度對外國人之保障，在社會保險方面，健保已大致涵蓋有一

定雇主及居住6個月以上之外國人(除了少數尚有納保爭議的群體,如陸生),外國教師已納入公保但只能請領一次給付,國民年金限本國人納保,實務上多數外籍家庭看護工未投保勞保。在退休制度方面,公私立學校外國教師已納入退休制度保障,惟其他外國受僱者,僅獲准永居之外國專業人士能適用勞退新制,其餘只能適用勞退舊制,而很難符合領取退休金條件。社會救助及津貼補助,除新住民可取得部分受益資格外,其餘外國人並不適用。

- (三)外國人在臺灣並非只是單純的勞動力,其亦會面臨各項風險事故,也有各種基本生活需求應被滿足。故一旦我們決定開放或招募某些外國人移入並居留臺灣,基於社會權保障原則,就必須提供其一定的社會安全保障。
- (四)強化外國人之社會安全保障有其必要性,惟仍須充分考量我國社會安全制度的特殊性,所衍生的之相關議題,如政府補貼公平性、財政或財務負擔、家庭雇主勞動成本負擔及相關行政成本等,唯有釐清相關爭議點,方能對外國人之保障建立合理性論述,進而找到合適的解決方案。

二、研究建議

基於上述研究發現,本研究提出相關政策建議如下:

- (一)注意不同群體與職業別間,社會保險及退休制度保障的一致性及適足性:對於經由不同管道合法移入並於我國居留一定時間以上之外國人,建議在社會保險及退休制度上應提供一致的保障原則,並應注意相關保障是否足夠其因應風險事故。例如目前多數外籍家庭看護工未納勞保、私校外籍教師僅限請領公保一次給付、在我國久居之外國人仍無法參加國民年金保險,以及實務上外國人難以領到舊制勞退金等狀況,所衍生之保障一致性及適足性問題,建議審慎思考解決方式。另建議社會保險中,可提供外國人其他保障選項,例如因我國並未與其他國家簽訂社會安全協定,且目前來臺工作而又少有機會取得永久居留權的藍領外勞眾多,因此或可如藍科正(2015:53-54)藍科正等(2015:137-138)所建議,允許其領回所繳保費或擇領一次給付等方式,解決海外發放年金行政成本過高之問題。
- (二)非繳費式福利可結合民間資源辦理:社會救助及津貼補助之受益對象係立基於公民身分,而非工作或繳費,故建議仍以本國人為發放對象;惟如為增加外國人才移入及長期居留等誘因,建議可考量由政府主動結合民間資源,給予外國人生活或緊急事故時之各項協助,一方面可提供最後防線,避免其在臺生活落入困境,另一方面亦可降低政府財政壓力,並減少相關爭議。此外,因國民年金保險混和了部分稅收制福利元素,這些稅收制福利可再斟酌是否

對外國人開放，以免造成開放外國人參加國民年金保險之阻力。

(三)留意潛在人才競爭國家的社會安全保障狀況：在全球各國競逐人才的環境下，我國如欲擴大引進及留用外國人才，甚至讓其在臺永久居留或歸化，必須強化對人才的吸引力。建議我國可特別留意鄰近且人才需求領域與我國相似的國家，例如日、韓、港、新等國，對外國人(含白領與藍領工作者，及其眷屬)提供的社會安全保障，以了解我國吸引人才的優劣勢為何，並可做為擬定延攬人才及友善移民相關政策之參據。

參考資料

1. 林永青、徐可倩、葉佳羚、李彥興、許修嫻、林伯憲、陳又菁(2014)。公教人員保險第六次保險費率精算，財政部 103 年度委託研究計畫。
2. 馬財專、詹火生、藍科正、吳啟新、張森林(2015)。我國外籍人士社會保險與福利制度之研究與跨國分析，國家發展委員會委託研究。
3. 張智凱、余清祥、陳妍姁、郭春蒂(2016)。「國民年金保險費率精算及財務評估」報告，勞動部勞工保險局 104 年委託研究。
4. 勞動部 106 年外籍勞工管理及運用調查
(<http://statdb.mol.gov.tw/html/svy06/0643menu.htm>)
5. 勞動部勞動統計查詢網 https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx (查詢日期：107.09.26)
6. 衛生福利部網站 <https://dep.mohw.gov.tw/DOSAASW/cp-571-5034-103.html> (取用日期：107.08.30)
7. 總統府國家年金改革委員會網站
https://pension.president.gov.tw/News_Content.aspx?n=24EEE60D085C3437&sm=s=C3C8C7E3C8A38EF2&s=BC0F4EDD873E6652 (取用日期：107.09.04)
8. 藍科正(2015)。推動可攜式社會安全制度對提升我國人力資源跨境移動能力可行性分析成果報告，國家發展委員會委託研究。
9. 藍科正、林洺秀(2015)。各國對本、外國籍勞工參加勞工保險規定之差異性研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究。
10. 魏吉漳、周瑞芝(2016)。「勞工保險普通事故保險費率精算及財務評估」精算評估報告書，勞動部勞工保險局 104 年度委託研究。
11. Accident Compensation Corporation 網站 <https://www.acc.co.nz/>(取用日期：107.09.16)
12. Japan Healthcare Info 網站
<http://japanhealthinfo.com/japanese-healthcare-services/japanese-health-insurance/>
(取用日期：107.09.10)
13. KiwiSaver 網站 <http://www.kiwisaver.govt.nz/>(取用日期：107.09.16)
14. New Zealand Now 網站
<https://www.newzealandnow.govt.nz/living-in-nz/healthcare/paying-for-healthcare-services>(取用日期：107.09.16)
15. 日本年金機構網站 <http://www.nenkin.go.jp/international/english/index.html>(取用日期：107.09.10)

16. 紐西蘭 Work and Income 網站 <https://www.workandincome.govt.nz/>(取用日期：107.09.16)
17. 紐西蘭健康部網站
<http://www.health.govt.nz/new-zealand-health-system/eligibility-publicly-funded-health-services>
18. 新加坡人力部網站 <http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits>(取用日期：107.09.16)
19. 新加坡中央公積金網站 <https://www.cpf.gov.sg/Members/>(取用日期：107.09.16)
20. 新加坡財政部網站
<http://www.mof.gov.sg/MOF-For/Individuals/Supplementary-Retirement-Scheme-SRS>(取用日期：107.09.16)
21. 新加坡國內稅務局網站
<https://www.iras.gov.sg/irashome/Individuals/Locals/Working-Out-Your-Taxes/Deductions-for-Individuals--Reliefs--Expenses--Donations-/>(取用日期：107.09.16)