編號：(95)061.905

完善外籍專業人士來台工作及生活之相關配套措施

計畫主持人：藍科正

協同主持人：黃良志、張秋蘭

兼任研究助理：鄭建裕、葉兆恩、

蔡育璟、劉又升

行政院經濟建設委員會

民國 95 年 12 月

目　　錄

中文提要 ---------- iv

英文提要 ---------- xii

第一章　緒　論 ---------- 1

　第一節　研究動機與目的 ---------- 1

　第二節　研究架構及方法 ---------- 4

　第三節　研究限制 ---------- 7

第二章　台灣的政策與作法 ---------- 8

　第一節　聘僱許可 ---------- 8

　第二節　簽證入出境與居留 ---------- 16

　第三節　對外籍專業人士的生活適應協助措施 ---------- 19

　第四節　小　結 ---------- 26

第三章　在台外籍專業人士的工作與生活適應之意見 ---------- 28

　第一節　文獻及他單位辦理的座談會之意見 ---------- 28

　第二節　本研究辦理的座談會之意見 ---------- 38

　第三節　本研究進行的訪談之意見 ---------- 52

　第四節　小　結 ---------- 61

第四章　亞洲國家的措施 ---------- 65

　第一節　日　本 ---------- 65

　第二節　韓　國 ---------- 81

　第三節　香　港 ---------- 90

　第四節　新加坡 ---------- 100

　第五節　小　結 ---------- 113

第五章　歐美國家的措施 ---------- 118

第一節　美　國 ---------- 118
第二節　加拿大 ---------- 122
第三節　荷　蘭 ---------- 124
第四節　德　國 ---------- 128
第五節　小　結 ---------- 136
第六章　結論與建議 ---------- 140
第一節　結　論 ---------- 140
第二節　建　議 ---------- 151
參考文獻 ---------- 175
附錄一　座談會題綱 ---------- 183
附錄二　訪談問項 ---------- 184
附錄三　第一場座談會紀錄 ---------- 186
附錄四　第二場座談會紀錄 ---------- 211
附錄五　訪談紀錄 ---------- 250
附錄六　期中報告審查會會議紀錄 ---------- 280
附錄七　期末報告審查會會議紀錄 ---------- 285

圖 目 錄

圖 1-1 研究架構圖 ---------- 5

表 目 錄

表 4-1 以就業為目的之外國人登錄者數（1996-2001） ---------- 74

表 4-2 以就業為目的之外國人登錄者數（2002-2005） ---------- 75

表 4-3 韓國簽證類型整理 ---------- 82

表 6-1 他國與我國的 SWOT 比較 ---------- 145

表 6-2 完善外籍專業人士來台工作及生活相關之配套具體措施 ---------- 152

完善外籍專業人士來台工作及生活之相關配套措施

中文提要

當各國都在吸引外籍專業人士時，如何改善吸引該些人士之有利環境，便需關注。儘管高收入係專業人士跨國就業的主要關鍵，可是，工作及生活之配套措施亦扮演重要的角色。相關項目涵蓋聘僱許可申請與展延、簽證申請、入出境、外僑居留證申請與展延、子女教育、眷屬居留和就業、稅務、銀行開戶、申請信用卡、申請駕照、購車等。

為探討我國的現行政策與作法是否還有可改善之處，俾襄助落實我國吸引專業人士，從而促進國家競爭力提昇的目標，本研究有四個目的：

一、瞭解並分析在台外籍專業人士或外國商會團體對於在台工作及生活相關配套措施之看法及建議。

二、整理、分析及檢討我國現行相關政策與作法之執行成效。

三、整理、分析及比較我國與鄰近競爭國家(包括日、韓、港、新)和部分歐美國家(包括美、加、德、荷)所推動相關政策與作法。

四、考量國家長期發展、企業實務需求、及國內民眾就業機會等因素，以及參酌合理之成本效益分析，研提改善外籍專業人士來台工作及生活相關配套措施行動方案。

本研究先描繪台灣的相關政策與作法，包括聘僱許可、簽證、入出境、居留、留學生來台，以及生活適應協助措施等，作為掌握現況之用。其次，彙集外籍專業人士對在台工作和生活適應的意見，作為研擬調整措施的參考。繼而，分別蒐集數個亞洲國家(包括日、韓、港、新)和數個歐美國家(包括美、加、德、荷)的相關政策與作法，提供研擬調整措施的比較對照。會選取這些亞洲國家是因為它們與台灣在爭取外籍專業人士上，較具相互競爭地位；會選取這些歐美國家是因為它們乃先進國家，希望借鏡其作法。最後，本研究嘗試透過上述訊息，採 S(優勢) W(劣勢) O(機

會) T(威脅)分析，來呈現我國與鄰近國家間對外籍專業人士相對的吸引力(或阻礙)；再提出行動方案的建議。

本研究採取的方法包括：文獻分析、參與其他單位辦理的座談會(二場次)、召開座談會(南北各一場)、訪談(包括僱用外籍專業人士的雇主 35 人、外籍專業人士 9 人、外籍留學生 1 人)等。

主要成果如下：

一、在台外籍專業人士或外國商會團體對於在台工作及生活相關配套措施之建議包括：

(一)聘僱許可

聘僱許可的申請之文件要求、流程、規範可否更透明、便利？文件附件可否簡化？外國人資格：兩年工作經驗的要求、薪資低限可否放寬？服務業的雇主資格(營業額門檻)可否放寬？可申聘僱許可的工作內容或職稱可否彈性化或更透明化？跨國企業人士調動的申請可否提前送件(目前需在抵台前 14 天才能送件)？現行每件收 500 元審查費的作法可否調整？展延可否簡化及透過網路申請？網路申辦平台的資訊可否改善？

(二)簽證、入出境、居留

外籍專業人士的眷屬若以依親來台，能否在台改為工作簽證？以停留簽證來台者能否在台改申工作簽證？學生簽證如果要換工作簽證，可否免離境？具移民風險國家的外籍專業人士可否允許在台辦理受聘(工作)簽證？北中南的外交部分支地點在辦理聘僱許可時，可否全國連線，接受各地的外籍專技人士申辦，改善可能需要重入境的狀況？各地外館辦理簽證的作業可否強化其一致性？可否一併申辦簽證和居留證？可否一併申辦聘僱許可和簽證？

離境前的完稅要求有無替代方式？跨國企業調動的中國籍人士和外籍專業人士的中國籍配偶之入出境證效期和加簽要求(逐次或多次)可否比照外籍專業人士？

外籍專業人士轉換工作時，因 ARC 失效，可否一定日數內免予離境？可否允

許外籍專業人士年滿 20 歲之子女可隨同外籍專業人士居留台灣？可否允許選擇居留證的申辦地(居住地和公司的所在地)？可否簡化居留證的申辦和展延？居留證和聘僱許可可否合一？外籍專業人士更改居留理由，可否立即申請？

(三)生活適應

可否簡化外籍專業人士購置房地產的手續和向銀行申貸款？外籍專業人士申僱外傭的時程可否縮短、文件要求可否簡化、申僱外傭的資格可否調降、僱用外傭的就業安定費（每月一萬元）可否調降？可否讓外籍人士進行網路報稅？境外費用可否不計入所得、可否只對境內所得課稅？可否放寬中國籍員工或中國籍配偶之父母來台探親的限制？外籍專業人士的健保卡可否提前一個月申請？外籍專業人士的成年子女未就學未就業可否隨父母居留？

(四)留學生來台

外籍學生申請「台灣獎學金」可否單一窗口？對初來台灣之留學生，可否提供有關台灣文化內容的講習？

二、整理、分析及檢討我國現行相關政策與作法之執行成效。

我國在聘僱許可、簽證、入出境、居留，以及對外籍專業人士的生活適應協助措施等方面，始終持續努力改善，且已呈現一定的成果：

(一)聘僱許可

補件公文將加註承辦人員及電話。簡化補件作業、優先處理補件。展延申請由前 60 天提前為前 4 個月。分公司經理人之聘僱契約書可出具由公司與經理人簽訂之聘僱契約書或總公司之指派書。聘僱許可函將顯示申請案件之送件和補件紀錄。放寬部分範圍的相關工作經驗之限制。部分工作類型免附學歷證明文件。印度人免學歷驗證。以年薪計算每人月平均薪資 47,971 元。以經濟部為受理外國籍學生申請來我國實習的單一窗口。放寬律師、會計師事務所申請外國籍學生來我國實習。

(二)簽證、入出境、居留

申請人如非持落地簽證或免簽證方式入境者，得無須離境改換應聘居留簽證。

外籍配偶及外籍 20 歲以下未成年子女如非持落地簽證或免簽證方式入境者，得無須離境改換依親居留簽證。外籍專業人士(屬免簽證國家人士)之眷屬（亦屬免簽證國家人士）倘欲申請來台依親居留簽證，得免驗健檢證明。勞委會的聘僱許可申核作業已與外館的簽證系統連線，

入境時，外籍商務人士有快速查驗通關之禮遇。

外僑居留證的展延不必拘泥於原先的期限屆滿前 15 日內。

(三)生活適應協助措施

放寬外籍人士在台申辦信用卡。簡化外籍人士在台申請駕照。開放國內金融機構辦理在台無住所外國人新台幣放款業務，進一步推動未來外國人購買不動產得以貸款。嘗試協調外籍專業人士聘僱外傭未來放寬。改善英語生活環境。放寬中國人(大陸及港澳地區專業人士)的規範，如受聘來台工作港、澳居民子女就讀外僑學校，協助大陸地區專業人士之子弟就讀本地中小學校，開放大陸地區專業人士在台申請信用卡，允許大陸地區專業人士來台購車，取消對外籍專業人士之大陸地區配偶入境時保管其證照之措施，放寬外籍專業人士之大陸地區配偶於入境前尋覓保證人之限制，開放跨國企業來台大陸籍員工及其眷屬參加健保，簡化受僱外籍專業人士大陸配偶及子女入出境手續。

三、整理、分析及比較我國與鄰近競爭國家和部分歐美國家所推動相關政策與作法。

(一)聘僱許可

日本對特定職類積極吸引，達成預定的量化目標；採有特別計畫(如吸引 IT 人才)來吸引人才(機會)；但未區分專技和非專技人士，有假白領真藍領情形(劣勢)。韓國以簽證區分工作許可；為吸引特定領域的專技人士，採特別計畫，放寬居留條件和延長工作期限(優勢)。新加坡 2007 年起實施個人化工作許可證，讓擁有多年效期工作許可的外籍專業人士在轉換雇主時，不必再次申請工作許可 (優勢)。在美國，雇主需申請聘僱許可，外國人需申請工作許可；以簽證別來劃分外籍專業人士的工作許可類別(優勢)；主要的外籍專業人士類別 H-1B、有數額上限(劣勢)、以市

場行情之工資為下限門檻、有勞市檢測機制等。傑出人士有另類簽證，審核較簡。加拿大亦是雇主需申請聘僱許可，外國人需申請工作許可；一般也需通過勞動市場檢測機制，以市場工資為參考依據；引進人數無限額，配偶可工作(優勢)。荷蘭的工作許可未區分藍白領，沒有數額限制，申請引進外國人的雇主必須至少五週前先行招募本國或歐盟的勞工(劣勢)；2001 年 7 月起，對 IT 和研發專技人士的引進簡化，免除五週前招募本勞之適用(優勢)。

德國 2000 年實施的「綠卡」計畫給外籍 IT 專技人士 5 年的居留許可，在抵達德國一年以後，配偶亦可以有工作許可，但效果未達預期目標(劣勢)。2005 年生效的「移民法」規定，IT 專家的居留期限與工作的聘期同，只要是在指定的工作項目內，工作許可永遠有效，不受五年限制(機會)，最低薪資門檻提高為 51,000 歐元(劣勢)；對高階專業人士(年薪 84,000 歐元以上者)提供特別的措施：自動核准工作許可，可能一開始就給予定居許可，眷屬可受僱或自僱(優勢)。

台灣審核為單一窗口(優勢)，許可期限三年，可展延，展延無次數限制(優勢)；人數無數額限制 (優勢)；A 類外籍專技人員需學士以上、學士後兩年相關工作經驗，及薪資門檻的要求。以經濟部為受理外國籍學生申請來我國實習的單一窗口，放寬律師、會計師事務所申請外國籍學生來我國實習(優勢)。

(二)簽證、入出境、居留

美國對申請簽證提供加急審理服務，但需增收費用 1,000 美元(優勢)。在台灣，申請人如非持落地簽證或免簽證方式入境者，得無須離境改換應聘居留簽證(優勢)；外籍配偶及外籍 20 歲以下未成年子女如非持落地簽證或免簽證方式入境者，得無須離境改換依親居留簽證(優勢)；外籍專業人士(屬免簽證國家人士)之眷屬（亦屬免簽證國家人士）倘欲申請來台依親居留簽證，得免驗健檢證明(優勢)；勞委會的聘僱許可申核作業已與外館的簽證系統連線(優勢)。

恐怖威脅之防範影響美國入出境的便利性(威脅)。外籍商務人士入境台灣時，有快速查驗通關之禮遇(優勢)。

日本工作許可、簽證與入出境由不同單位審核，時程較無效率(劣勢)。韓國金卡制度放寬簽證期限至最長十年(機會)。香港超逾 170 個國家和地區的國民，可免簽證來港旅遊(機會)；實施放寬中國內地資訊科技及金融專業人才來港與優秀人才入境計畫，引進人數成長快。新加坡以薪資區分簽證，簡單明瞭(優勢)。台灣外僑居留證的展延不必拘泥於原先的期限屆滿前 15 日內(優勢)。

(三)生活適應協助措施

日本中央與地方政府對外國人提供有多項諮詢服務，英語標示清楚(優勢)。韓國 2003 年起大幅降低在韓工作外籍專技人士的個人所得稅以及外商投資企業的公司所得稅，且對於外籍人員的海外勞務津貼一定金額以內予以免稅。在 Brain Pool 計畫中受邀的科技人士可享有五年免稅，每年有一次的產業考察(優勢)。2005 年決定設立世界先進水平的外國人學校；提出改善外國人生活環境 5 年計畫 (機會)。香港約有 44 間國際學校，醫療系統十分完善、且大多數醫療人員均能使用英語(優勢)；近來的空氣污染嚴重造成部分外籍專業人士擔心生活品質(威脅)。新加坡英語普遍，行政效率高，制度、減稅、高薪和住房都依其目標前進(優勢)；但管制多，不利追求多元生活的外籍專業人士(威脅)。

外籍專業人士赴加拿大後來失業時，可另找雇主，且可申請就業保險中的失業給付，不需立即返國。荷蘭對於特定雇主和特定職類、具專業知能或荷蘭缺少的外籍高階專技人士，提供減免薪資稅 30%的優惠，減稅之上限為 120 個月，無人數上限 (優勢)。德國部分地區人民有排外心態，個人所得稅稅率為 19.9%至 48.5%(劣勢)。

台灣放寬外籍人士在台申辦信用卡、簡化外籍人士在台申請駕照、開放國內金融機構辦理在台無住所外國人新台幣放款業務，進一步推動未來外國人購買不動產得以貸款、改善英語生活環境、放寬中國籍專業人士來台的規範 (如子女就學、申請信用卡、購車、取消對外籍專業人士之大陸地區配偶入境時保管其證照之措施、放寬外籍專業人士之大陸地區配偶於入境前尋覓保證人之限制、開放跨國企業來台大陸籍員工及其眷屬參加健保、簡化受僱外籍專業人士大陸配偶及子女入出境手續)

(優勢)。惟外籍專業人士購置房地產尚無法向銀行貸款，申僱外傭不易，外籍人士尚不能進行網路報稅，境外所得和費用都計入所得課稅，未住滿 183 天的個人所得稅預扣稅率為 20%(劣勢)。

四、對完善外籍專業人士來台工作及生活之相關配套措施行動方案的建議要項包括：

(一)聘僱許可

於聘僱許可的機制中，掣發工作許可證。自動許可碩博士學位的外國人之聘僱許可。放寬學士後二年工作經驗的限制。調整薪資低限。可申聘僱許可的工作內容或職稱宜列舉公告。跨國企業人士調動的申請宜允許兩個月前送件。促進承辦人員的審查更標準化。轉換雇主的申請案可允許先以預定離職證明文件替代工作離職證明文件。簡化評鑑優等的廠商引進外籍專業人士時之文件。於聘僱許可的效期屆期前(如四個月)，提醒外籍專業人士展延。採電子化資審，以減輕多次申僱者或展延者重覆提供文件附件之不便。展延改為網路申請。審查收費可考慮由每件調整為按人收費。改善網路申辦平台的資訊。改善勞委會的英文版網站。

(二)簽證、入出境、居留

對已取得聘僱(工作)許可之外籍專業人士，放寬以「切結」取代文書之「驗證」。免離境改換工作簽證。北中南的外交部分支地點在辦理聘僱許可時，宜全國連線，接受各地的外籍專技人士申辦，避免跨區辦理者可能需要重入境的不便。宜允許已申獲聘僱許可資格的留學生，可以免離境辦理學生簽證轉換為受聘(工作)簽證。外籍專業人士眷屬的探親簽證的效期宜在互惠平等原則下，對不同國家差異給與探親簽證的效期。

宜允許雇主以保證切結書替代完稅證明。宜允許中國籍人士之入出境比照外籍專業人士。

宜統一外籍專業人士申請展延聘僱許可及居留證之期限。宜允許選擇居留證的申辦地(居住地和公司的所在地)。工作居留改為依親居留者宜允許立即辦理，不必等到工作居留屆期前才允許辦理。工作證到期離境的效期展延於 30 天內離境。外籍

專業人士未就學未就業的成年子女許可其得從事部分工時之工作。外僑居留證的展延宜予簡化。外籍專業人士的居留理由要由工作改為依親，宜允許立即申請。

(三)生活適應協助措施

開放中國籍的來台從事商務活動人士子女比照港澳來台人士子女就讀國際學校。考慮對高階的外籍專業人士之配偶開放工作許可。儘速規劃外籍人士申請自然人憑證的方式，供其選擇是否進行網路報稅。搬遷和機票等費用不宜視為所得。規劃逐步與來台人數較多的國家協商租稅協定，俾解決雙重或三重課稅的現象。允許外籍專業人士於來台前就可進入申僱外傭的程序，如此可實質上縮短等待時程。健保宜允許提前一個月申請。外籍學生申請「台灣獎學金」宜採單一窗口。

Mating Measures to Improve Highly Skilled Foreigners' Work and Living in Taiwan

Abstract

When most countries are trying to attract highly skilled foreigners, how to improve an attractive environment is a concerned issue. Although high compensation is the primary reason of attracting foreing professionals, mating measures play an important role as well. Related aspects include the application of work permit, visa, entry and exit permits, the Alien Residence Certificate, credit card, and driving license, children' education, accompanying family's residence and employment, tax related issues, bank account opening, owning a car, etc..

This research thus intends to achieve four purposes: 1) Collect opinions of highly skilled foreigners and foreign chambers of commerce about the mating measures of work and living in Taiwan. 2) Evaluate the effectiveness of Taiwan's current policies and practices. 3) Compare the situation with selected countries.
4) Propose an action plan to improve such mating measures.

This research will firstly sketch Taiwan's current policies and practices, including work permit, visa, entry and exit, residence, foreign students and living adaptation assistance. Next highly skilled foreigners' opinions will be analyzed. Then the information of selected sountries will be collected. Finally some suggestions will be proposed. The methods adopted include literature review, participating two symposia organized by the government, conveying two symposia and interviewing 45 individuals (35 employers, 9 highly skilled foreigners and 1 foreign student).

The major results are the following:

1. Opinions of highly skilled foreigners and foreign chambers of commerce about the mating measures of work and living in Taiwan

(1)Work permit

Can the documents required, processing and regulation of work permit application be more transparent and friendly? Can the documents required be simplified? Can

foreigners'qualification, such as two years of experience and wage standard be relaxed? Can employers'qualification of revenue in the tertiary industry be relaxed? Can the job contents or titles be more flexible and more transparent? Can the application of personnel transfer in multinational corporations be submitted earlier than 14 days currently? Can the application fee be adjusted? Can the application of extention be simplified and be submitted through internet?

(2)Visa, entry and exit and resident

Can highly skilled foreigners'dependents change their residence status into employment without leaving Taiwan? Can a visitor visa holder change his status into employment visa without leaving Taiwan? Can a student visa holder change his status into employment visa without leaving Taiwan? Can higjly skilled foreigners from countries with immigration risk apply their employment visa without leaving Taiwan? Can branches of the Ministry of Foreign Affairs at Taichung and Kaohsiung accept application of employment visa without asking foreigners re-entry? Can Taiwan's embassys around the world possess the same standard of operation? Can visa and ARC be applied at the same location? Can visa and work permit be applied at the same location?

Is there any alternative of providing Income Tax Returns completion form before exit Taiwan? Can Chinese of transfer personnel in multinational corporations and highly skilled foreigners' Chinese spouse have the same quality of entry and exit permits?

If foreigners' ARC expired when they are changing jobs, can they get some grace period to stay? Can foreigners' dependents of 20 years old and above qualify to obtain their residence status as accompanying the foreigners? Can foreigners choose their preferred location (between residential and office address) of applying the ARC? Can the application and extention of the ARC be simplified? Can the ARC and work permit

be integrated? Can foreigners apply to change their residence status when the fact allows?

(3)Living adaptation

Can the procedure of owning a house be simplified and of applying for a loan be available? In applying to hire foreign home maids, can the waiting period, required documents, the qualification and the Employment Stablization Fee be relaxed? Can foreigners apply their Income Tax Returns through internet? Can overseas expenses be exempted from the base of income? Can the regulation of Chinese employees or Chinese spouses' parents coming to visit Taiwan be relaxed? Can foreigners apply their National Health one month earlier before they are qualified to be covered?

(4)Foreign students

Can the government provide a one-stop service for applying Taiwan Scholarship? Can the government offer consultation service of Taiwanese culture to new arrivals?

2. Evaluation of Taiwan's current policies and practices

Taiwan has been constantly improving the aspects of work permit, visa, entry and exit, residence and living adaptation assistance. Some evidence are the following:

(1)Work permit

Write out the name and phone number of the person in charge of application. Simplify the processing of documents make-up. Allow longer period to apply for extension. Managers' employement contract of a branch company can be sustituted by the assignment document issued by the mother company. The letter of work permit approval will reveal the records of application and make-ups. The requirement of two years experience has been relaxed for some situation. Selected work types have been exempted from diploma documents. Indians have been exempted from verification of their diploma. Monthly wage standard (NT$47,971) has been allowed to be calculated

from yearly income. The Ministry of Economic Affairs plays as the one-stop service for foreign internship application. Regulation of internship to law office and accounting office has been relaxed.

(2)Visa, entry and exit and resident

Foreigners who enter Taiwan without using landing visa or visa-exempt can change their status into employment visa without leaving Taiwan. Foreign spouse and children under 20 years old may change their status into dependents if they were not entering Taiwan with landing visa or visa-exempt. Foreigners' spouse applying for dependent visa may be exempted of health examination evidence if both foreigners and their spouse come from countries of visa-exemption. The work permit approval system of the Council of Labor Affairs and the visa approval system of the Ministry of Foreign Affairs have been connected.

Foreign business vistors may apply for courtesy immigration check-up which provide express service. Applying for the extention of the ARC is not limited to be 15 days before expired date.

(3)Living adaptation assistance

Regulations of foreigners applying for credit card, driving license have been relaxed. Domestic financial institutions have been allowed to provide loans to foreigners, which is a prequisite for providing loans to real estate owned by foreigners. Constantly improve English living environment. Vrious regulations on Chinese have been relaxed, such as their children may go to local elementary and high schools and international schools, they may apply for credit card, they may own cars, cancel the mechanism of safekeeping Chinese spouses' travelling documents, allowing Chinese transfer personnel in multinational corporation and their dependent participate the National Health and simplify the entry and exit procedure fo foreigners' Chinese spouse and children.

3. Comparison with selected countries

(1)Work permit

Japan does not discern unskilled and skilled foreigners (weakness), but it focus on attracting specific fields of speciality with special plans (opportunity) and achieve expected target number. Korea uses visa to discern work permit types, adopts special plans to attract specific field of highly skilled foreigners, relax residence conditions and extent valid period of work permit (strength). Singapore adopts individualized work permit in 2007, which alllow highly skilled foreigners do not have to re-apply their work permit (strength). In the United States, employers have to apply for employment permit while foreigners have to apply for work permit. It discerns work permit types by visa (strength). Its primary type of highly skilled foreigners is H-1B, which has a quota (weakness), using the market wage as the minimum standard and subjecting to labor market test. Outstanding foreigners have another visa type, whose approval is easier.

Canada also asks employers to apply for employment permit and foreigner to apply for work permit, using the market wage as the minimum standard and subjecting to labor market test. Yet no quota is imposed and spouse is allowed to work (strength). Dutch does not discern skilled and unskilled foreigners, no quota is imposed, but five weeks of recruiting domestic workers are required (weakness). Starting from July 2001, Dutch has simplified the hiring of IT and R＆D foreigners and exempted the requirement of recruiting domestic workers. Germany adopted a Green Card Plan in 2000 to attract foreign IT specialty by offering five years of residence and alloing spouse to have work permit one year later. Yet the Green Card Plan did not achieve its goal (weakness). The Immigration Law of 2005 let foreign IT specialty have the residence valid period the same as employment, so the work permit can be valid forever. But the wage standard increased to 51,000 Euro Dollars (weakness). For senior skilled foreign workers (84,000

Euro Dollars or above), work permit will be approved automatically, may obtain residence permit from the beginning and dependents can be hired or self-employed (strength).

Taiwan's work permit examination system is unified under the Council of Labor Affairs (strength). The maximum valid work permit period of first approval is three years, can be extended without limitation and no quota is imposed (strength). Type A foreigners have to possess a bachelor' degree, two years of experience after graduation and subject to a minimum wage standard. Foreign internship can be applied to the Ministry of Economic Affairs and law office and accounting office are allowed to have foreign internship (strength).

(2)Visa, entry and exit and resident

The U.S. provides premium processing visa service, but fee of US$1,000 is required (strength). In Taiwan, foreigners who enter Taiwan without using landing visa or visa-exempt can change their status into employment visa without leaving Taiwan. Foreign spouse and children under 20 years old may change their status into dependents if they were not entering Taiwan with landing visa or visa-exempt. Foreigners' spouse applying for dependent visa may be exempted of health examination evidence if both foreigners and their spouse come from countries of visa-exemption. The work permit approval system of the Council of Labor Affairs and the visa approval system of the Ministry of Foreign Affairs have been connected.

The threat of terrorisms let the entry and exit of the U.S. inconvenient. Foreign business vistors may apply for courtesy immigration check-up which provide express service.

Japan's work permit, visa and entry and exit are examined by different departments, whose processing time sare inefficient (weakness). Korean Gold Card System extends valid period of visa up to ten years (opportunity). Hong Kong exempts visa for tourists

of more than 170 countries, adopts a plan of attracting Chinese with IT and finance specialty (opportunity). Singapore discerns its visa by wage levels which is clear (strength). The extention of the ARC in Taiwan has not been restricted to be 15 days before the expiration date (strength).

(3)Living adaptation assistance

Japanese central and local governments provide various consulting services to foreigners and English lables are prevalent (strength). In year 2003, Korea reduced highly skilled foreigners' income tax and the corporation tax of foreign capital enterprises and exempt taxes for overseas allowances up to an amount. Foreigners hired through the Brain Pool Plan will have five years tax exemption (strength). A five year plan to improve foreigners' living environment is proposed (opportunity). Hong Kong has 44 international schools and a well-established health care system (strength), but air pollution has been deteriorated (threat). Singapore uses English prevailing, has an efficient administration, targets of tax reduction, high compensation and housing assitance can be achieved (strength). But its regulation is severe and will not attract foreigners who are looking for diversified life (threat).

In Canada, unemployed foreigners do not have to leave the country and can apply for unemployment benefits as well. Dutch offers 30% wage tax deduction for selected employers and occupations, the maximum period is 120 months and no quota of persons applied (strength). The income tax rate in Germany ranges from 19.9% to 48.5% (weakness).

Regulations of foreigners applying for credit card, driving license have been relaxed. Domestic financial institutions have been allowed to provide loans to foreigners, which is a prequisite for providing loans to real estate owned by foreigners. Constantly improve English living environment. Vrious regulations on Chinese have been relaxed, such as

their children may go to local elementary and high schools and international schools, they may apply for credit card, they may own cars, cancel the mechanism of safekeeping Chinese spouses' travelling documents, allowing Chinese transfer personnel in multinational corporation and their dependent participate the National Health and simplify the entry and exit procedure fo foreigners' Chinese spouse and children (strength). However, foreigners' house cannot apply for a loan from the bank yet, hard to hire foreign house maids, not able to report income tax return by internet, overseas expenses are included as income and 20% tax rate are collected from foreigners who do not stay in Taiwan more than 183 days (weakness).

4. Suggestions proposed to improve Taiwan's mating measures

(1)Work permit

Issue work permit card in current system to clarify foreigners' rights and obligation. Automatically approve work permit for foreigners with a Master or a Ph.D. degrees. Relax the restrictions of two years experience after bachelor's degree. Adjust minimum wage standard. Pronounce the job contents and titles that can apply for hiring highly skilled foreigners. Allow transfer personnel in multinational corportations to apply for work permit two months before they schedule to arrive. Allow those change employers to use document of expecting to leave instead of separation evidence. Simplify documents required for excellent enterprises after evaluation. Remind foreigners of apply for extention four months before the expiration date. Adopt e-file for application such that re-application can save xeroxing qualification documents. Allow to use internet to apply for extention. Application fee can be revised from per case to per head. The internet contents of the Council of Labor Affairs shall be improved.

(2)Visa, entry and exit and resident

For those highly skilled foreigners who have obtained work permit, allow them to

offer affidavit instead of verification for required documents. Allow change into employment visa without leaving the country. The branches of the Ministry of Foreign Affairs in various city of Taiwan shall have a unified data system such that each branch can accept application of foreigners from anywhere. Allow foreigner students who have obtained work permit to change into employment visa without leaving the country.

Allow employers' guarantee affidavit to substitue the income tax payment evidence. Regulation of highly skilled Chinese entry and exit shall be parallel to comparable foreigners. The extention application period of work permit and the ARC shall be the same. Allow foreigners to choose the location of applying the ARC to be either their residential address or office. Allow 30 days of grace period for foreigners after their work permit expired. Highly skilled foreigners' adult children may be allowed for part-time work. The extention of the ARC shall be simplified. The change of status concerning the ARC shall be allowed.

(3)Living adaptation assistance

Relax the regulation such that children of the Chinese who come to Taiwan for business activities can go to international schools. Spouse of senior highly skilled foreigners may be granted work permit. Speed-up allowing foreigners to apply for a natural person's identification such that they may be able to file tax return through internet. Overseas expenditure and moving expenditure can be excluded from the income. Allow highly skilled foreigners to apply for hiring foreign home maids before they come to Taiwan. Allow foreigners to apply for the National Health one month before the date they can be covered. The application of Taiwan Scholarshup shall have a one-stop service mechanism.

第一章　緒論

第一節　研究動機與目的

全球化下的勞動市場中，跨國就業的趨勢在地球村中越趨明顯，而擁有專業技術的人才更是各國招攬人才的重點。台灣在這一波國際競爭下，打出「兩兆雙星」和自由貿易港區的遠景，對於專業人士的需求也與日俱增。2006 年 7 月底召開的台灣經濟永續發展會議中，更對於如何有效延攬海外高級專業人才的議題，共同決定以下三項意見：

一、建構吸引海外高級專業人才工作之有利環境。

二、加強提供吸引外籍學生來台留學及研究。

三、放寬延攬海外高級專業人才之相關法令限制，儘速制訂「政府及企業延聘國際中高級科技研發人才辦法」，並成立延攬執行與督導小組，訂出每年計畫引進人才名額，連續進行 3 年，每半年追蹤考核檢討 1 次；初期以軟體人才、通訊高頻人才、光電人才爲引進之目標。

高收入 (減稅類似加薪，因為可提高稅後所得)係專技人士跨國就業的一項關鍵[18]，可是，在吸引外籍專業人士時，配套措施亦扮演重要的角色。例如，單驥、黃同圳、黃麗璇、范懿文（2004：141-149）對國內 1994 年度至 2003 年度通過國科會延攬科技人才計畫的 351 個單位之調查指出，有關工作及生活應該注意之處，各人才延攬單位均普遍認為，我國的薪資訂定缺乏彈性、福利制度僵化、房屋津貼最需要加強，其他關於生活及工作環境改變所涉及的家庭問題也相當受到關注；除了經費補助方面，國家整體的公共建設及普及的英語化環境也是吸引外籍人才的重要因素。

---

[18] 例如，人才跨國移動的主因是薪資差距，故總體環境的吸引力最為首要(許雲翔 2006)。張于純(2006)立意探訪 20 位(全是男性)來台工作於南部科學園區製造業的外籍專技人士之就業歷程，她訪談的對象絕大多數都是由原公司派來台灣從事履約的工作。這 20 位受訪者都曾在數個國家工作過，他們跨國工作最大的誘因是薪資優渥。經濟部投資業務處(陳添枝等 2005：287-303)訪談 12 位自美國延攬返台工作的華裔科技人才，他們都表示，台灣的薪資低於美國；其中五位肯定政府提供的薪資補助，另有三位指出，股票、專利權獲益和參與創業的成就感等，甚具誘因。

經濟部投資業務處（陳添枝等 2005：309-310）對 168 位在台外籍人士的調查顯示，受訪者對於聘僱許可的申請手續簡單、簽證手續簡單、課稅及稅務繁簡度、英語生活環境、配偶工作權、各種證照取得的方便性、家庭僱傭的方便性等，平均值傾向不滿意(五評點下，平均值小於三)。

魏伶霓(2006)採取質性研究的方法，進行面對面的深入訪談在台學術機構從事研究工作的印度籍博士後研究員(9 位)和其雇主(6 位本國籍教授)。她的發現包括：我國與印度沒有外交，文件認證的速度緩慢，會影響印度人來台的意願；工作許可、簽證和居留的業務未整合，令印度人初始會適應不良。再者，香港空氣品質變差時，有雇主擔心不易覓才；東京的規範和官僚會令某些外籍專業人士卻步；外籍專業人士的比利時籍配偶常居香港，卻不能在香港辦理文件認證，俾隨同夫婿來台居留，可能影響外籍專業人士來台的意願（陳冲 2006）。

近些年來，我國政府採取多樣的政策與措施，包括改善聘僱許可的審核、海外招攬人才、吸引外籍留學生等，來促進外籍專業人士的引進。最顯著者當屬 2004 年 1 月 15 日起的引進外籍專業人士「單一窗口化」，將原先分屬各部會審核聘僱許可的機制，改由勞委會統一主管。該作法呼應 GATS 單一窗口機制的原則，便利申請引進的作業，有效掌握引進的人數和特徵。而且，勞委會能迅速因應輿情，及時調整政策；例如，允許國科會計畫僱用的外籍專業人士適用低於專技人員薪資下限(47,971 元/月)的 34,000 元/月(2005.11.9 提高為 35,000 元/月)，允許大學院校對其外籍教師的健康檢查採自主管理，放寬新設企業申請僱用外籍專業人士的門檻，適度擴大實習生的引進等(藍科正、張秋蘭、呂建德、朱柔若、林嘉慧 2005)。再者，我國也積極營造英語生活環境，推動英文標示和全民學英語的活動，提供外國人諮詢網頁和熱線，鼓勵大學院校開設全英語課程，提供獎學金吸引外國留學生等。

可是，他國也在爭取外籍專業人士，採取放寬引進限制(如日本、美國、韓國)、減稅(如韓國、荷蘭)、以鉅額經費吸引外籍留學生(如日本)、協助改善生活環境(如新加坡、韓國)、較優的薪資或研究經費(如美國、加拿大、香港、新加坡)等。因此，

探討我國的現行政策與作法是否還有可改善之處，俾落實我國累積人才資產，從而促進國家競爭力的提昇，有其價值。由於行政院研考會於 2006 年 8 月委辦「全球在地化台灣國際接軌政策」，就整體英語環境改善進行研究，該研究預計 2007 年 12 月完成；且經建會人力處於 2006 年 8 月委辦「主要國家吸引人才政策之研究」，就整體吸引人才政策進行研究，於 2006 年 12 月完成；故本研究避免過度論述改善英語環境和吸引人才的政策。

具體而言，本研究有四個目的：

一、瞭解並分析在台外籍專業人士或外國商會團體對於在台工作及生活相關配套措施之看法及建議。

二、整理、分析及檢討我國現行相關政策與作法之執行成效。

三、整理、分析及比較我國與鄰近競爭國家(包括日、韓、港、新)和部分歐美國家(包括美、加、德、荷)所推動相關政策與作法。

四、考量國家長期發展、企業實務需求、及國內民眾就業機會等因素，以及參酌合理之成本效益分析，研提改善外籍專業人士來台工作及生活相關配套措施行動方案。

相關政策與作法涵蓋聘僱許可申請與展延、簽證申請、入出境、外僑居留證申請與展延、生活適應(例如：子女教育、眷屬居留和就業、稅務、銀行開戶、申請信用卡、申請駕照、購車等)、留學生來台等的評價與建議。擬在不修法前提之下，研提短期、立即可行之具體配套措施。外籍專業人士的範疇擬以勞委會統計區分的 A 類(專技人員)為主，C 類(大學教師)為輔[19]。

[19] 就服法第四十六條第一款至第七款有七類外籍專業人士，勞委會主管前六款人士的引進(商船船員由交通部審查)，並在統計上分別歸為 A(專技人員)、B(企業主管)、C(大學教師)、D(補習班外籍語文教師)、E(運動教練、運動員)、F 類(主要是演藝人員)，履約人員歸為 G 類；外籍留學生和僑生的打工(就服法第五十條)則歸為 L 類。因 A 類和 C 類者的教育程度較高，故本研究以他們為主。

第二節　研究架構及方法

本節說明研究架構及研究方法。

一、研究架構

本研究先描繪台灣的相關政策與作法，包括聘僱許可、簽證、入出境、居留、留學生來台，以及生活適應協助措施等，作為掌握現況之用。其次，彙集外籍專業人士對在台工作和生活適應的意見，作為研擬調整措施的參考。繼而，分別蒐集數個亞洲國家(包括日、韓、港、新)和數個歐美國家(包括美、加、德、荷)的相關政策與作法，提供研擬調整措施的比較對照。會選取這些亞洲國家是因為它們與台灣在爭取外籍專業人士上，較具相互競爭地位；會選取這些歐美國家是是因為它們是先進國家，希望借鏡其作法。最後，本研究嘗試透過上述訊息，採 S(優勢) W(劣勢) O(機會) T(威脅)分析，來呈現我國與鄰近國家間對外籍專業人士相對的吸引力(或阻礙)；再提出行動方案的建議。整體的研究架構可參見圖 1-1。

其他章節探討的內容如下：

(一)台灣的相關政策與作法(第二章)。

(二)蒐集外籍專業人士對台灣相關政策與作法的意見(第三章)。

(三)亞洲國家(包括日、韓、港、新)的相關政策與作法(第四章)。

(四)歐美國家(包括美、加、德、荷)的相關政策與作法(第五章)。

(五)以 SWOT 比較我國與鄰近國家間的優劣勢，來研提行動方案(第六章)。

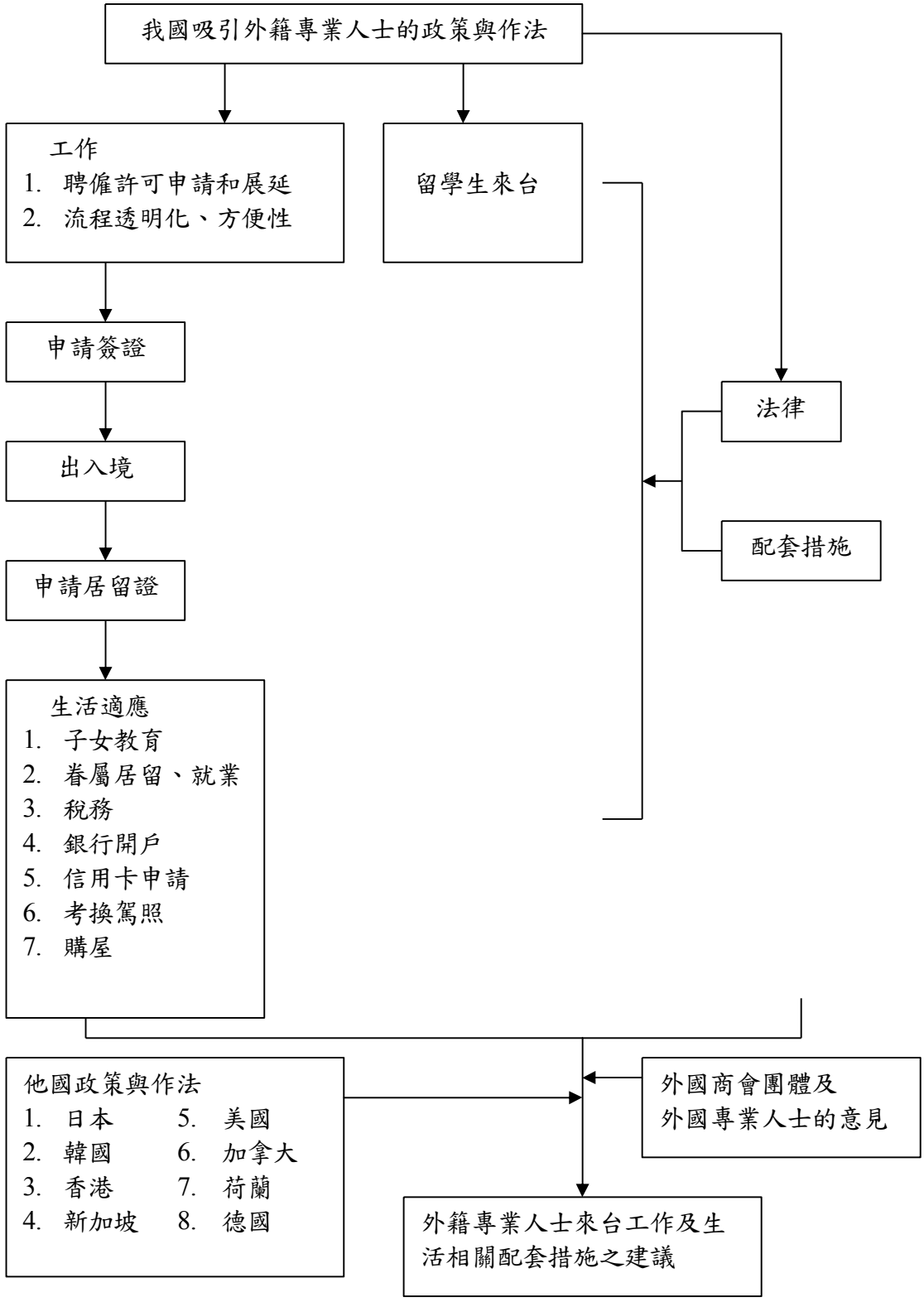
我國吸引外籍專業人士的政策與作法
工作
1. 聘僱許可申請和展延
2. 流程透明化、方便性
留學生來台
申請簽證
出入境
申請居留證
生活適應
1. 子女教育
2. 眷屬居留、就業
3. 稅務
4. 銀行開戶
5. 信用卡申請
6. 考換駕照
7. 購屋
法律
配套措施
他國政策與作法
1. 日本
2. 韓國
3. 香港
4. 新加坡
5. 美國
6. 加拿大
7. 荷蘭
8. 德國
外國商會團體及
外國專業人士的意見
外籍專業人士來台工作及生
活相關配套措施之建議

圖 1-1　研究架構圖

二、研究方法

本研究採取的方法有四：

(一)文獻分析

蒐集美國商會和歐洲商會提出的建議，以及鄰近國家(包括日、韓、港、新) 、歐美國家(如美、加、德、荷)和我國引進外籍專業人士的政策與作法。國家別的概況涵蓋引進外籍專業人士的工作許可、簽證、居留、留學生政策，以及生活協助措施等。

(二)參與其他單位辦理的座談會

包括行政院研考會委託台灣經濟研究院於 2006 年 10 月 2 日辦理的「『全球在地化台灣國際接軌政策研究』在台外籍人士座談會」，以及外交部領事事務局於 2006 年 10 月 5 日辦理的「外籍專業人士申請在台居留簽證、工作許可與外僑居留證的作業座談會」。

(三)召開座談會

本研究辦理的座談會之討論議題設定包括聘僱許可(或留學)的申請、簽證申請、入境和出境、外僑居留證申請、眷屬隨行、入籍、工作適應(例如：語言溝通、工時、同事的工作態度、其他等)、生活適應(例如：申請駕照、銀行開戶、申請手機、食物、環境衛生、醫療、交通、治安、景觀、子女教育、人權等)，以及政府提供的協助措施（如諮詢服務、熱線、全民學英語、協助引進）之評價與建議(題綱參附錄一)。共召開座談會二場次，南北各一場，共邀 11 人參與。參與對象包括官員、外籍教師、雇主、外籍專業人士等。座談會紀錄整理如附錄三和附錄四。

(四)訪談

我們先設定大致的訪談問項(參附錄二)，係半結構式，希望蒐集受訪者對於聘僱許可(或留學)的申請、簽證申請、入境和出境、外僑居留證申請、眷屬隨行、入籍、工作適應(例如：語言溝通、工時、同事的工作態度、其他等)、生活適應(例如：申請駕照、銀行開戶、申請手機、食物、環境衛生、醫療、交通、治安、景觀、子

女教育等)，以及政府提供的協助措施（如諮詢服務、熱線、全民學英語、協助引進）之評價與建議。

我們首先訪談外國商會團體(台北市美僑商會和 Community Services Center)、僱用外籍專業人士的雇主、外籍專業人士(紀錄代號 A1 至 A11)、外籍留學生(紀錄代號 S1)等，共 11 人次。因其意見有限，故另行電訪 33 位僱用勞委會統計分類為 A 類的外籍專業人士之雇主(紀錄代號 A12 至 A43)，訪談紀錄參附錄五。

第三節　研究限制

本文的研究限制包括：

一、因時間有限，無法廣泛蒐集來台外籍專業人士的觀點，致涵蓋的人數和國籍範圍有限，且量化分析較難進行。

二、訪談和座談意見係以已來台外籍專業人士的意見為核心，未能直接蒐集選擇不來台的外籍專業人士之意見，故易有選擇性的偏誤(selection bias)。

三、座談會原已邀請的部分廠商未現身，致少於原訂的 12 人。

四、參與座談會和訪談對象對於工作及生活的相關配套措施之解讀不同，致提供的意見不一定符合本研究的主旨。

五、因研究期程有限，且未親自前往訪視，致不易蒐集他國的資料；再者，可接觸的他國資料多寡不一，項目不一定完整，致用來對照台灣的議題時，恐未能週全。

第二章　台灣的政策與作法

本章依序說明我國的聘僱許可(第一節)、簽證、入出境與居留(第二節)，以及對外籍專業人士的生活適應協助措施(第三節)等政策與作法。

第一節　聘僱許可

本節分述引進外籍專業人士管理機制的沿革、相關規定、改善措施，以及使用勞委會網站的心得等。

一、引進外籍專業人士管理機制的沿革(參藍科正等 2005)

1950 年代我國鼓勵外商投資以來，即有外籍專業人士來台工作。1992 年 5 月 8 日「就服法」訂定以前，外籍專業人士的聘僱許可係由各中央目的事業主管機關負責，但無專門的法規可資遵循。「就服法」訂定之後，勞委會為聘僱許可的主管機關，但勞委會採取會同各中央目的事業主管機關訂定許可及管理辦法，再由該機關與勞委會會銜發布，實際上仍由各中央目的事業主管機關負責審核。2002 年 1 月 21 日「就服法」修正第四十八條第一項和第二項為「雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。但各級政府及其所屬學術研究機構聘請擔任顧問、研究工作者或與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者，不須申請許可。前項申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。」後，即開始由勞委會負責引進外籍專業人士相關事宜；但這段時期實際的審核仍由各中央目的事業主管機關負責。

勞委會自 2004 年 1 月 15 日起，依據「就服法」第四十八條第二項，公布「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」(簡稱雇聘辦法)和「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」(簡稱審查標準)，正式幾乎全面負責聘僱許可的審查，形成引進藍白領外國人的申請單一窗口機制。

勞委會單一窗口下，便利申請人送件，統一審查標準，以審核外國人為對象，明訂雇主聘僱外國專門性、技術性工作人員的薪資低限，審核日期可縮短至 5-7 日，

也較能掌握引進的外籍專業人士之人數與特徵。可是，一些部會和申請聘僱者初始對於改變主管機關有適應不良現象，勞委會也因單一窗口而成為雇主訴求放寬引進的焦點(儘管有些事項非屬勞委會主導，如體檢要求、中國籍人士的引進)。

二、相關規定

(一)審核單位

外籍專業人士的審核單位包括(陳瑞嘉 2006)

1.勞委會

(1)大部分專業人士(就業服務法第四十六條、第四十八條)

包括：(「就服法」第四十六條第一項第一款至第六款的工作類型)

a.專門性或技術性之工作(A 類)

b.華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管(B 類)

c.下列學校教師：(C 類)

(a)公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師

(b)公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師

(c)公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師

d.依補習教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師(D 類)

e.運動教練及運動員(E 類)

f.宗教、藝術及演藝工作(F 類)

「審查標準」再對這六類詳細規範。

(2)永久居留、居留滿五年、獲准依親居留、獲准居留難民(就業服務法第五十一條)

(3)僑生及留學生打工(L 類) (就業服務法第五十條)

(4)大陸地區配偶(台灣地區與大陸地區人民關係條例)

(5)港澳居民(香港澳門關係條例)

由其他單位審核者包括：

2.交通部：船員（專業人員)(船員法第八十四條)

3.法務部：律師聘請之助理及顧問（外國專業人員）(律師法第二十條之一，2005.12.5已委託勞委會辦理）

4.外交部：駐華使領館及機構之眷屬及聘僱之外國人(就業服務法第四十九條、第七十八條)

5.內政部：來台從事志工(志願服務法；來台從事宗教教義研修)

6.教育部：外國學生來華研習

7.科學園區管理局：專門性技術性人員（勞委會委託辦理）

具有雙重國籍且在國內設籍者(就業服務法第七十九條)，以及獲度假打工協定簽證之外國人 (雇主聘僱外國人許可及管理辦法第四條)，無須申請工作許可。

(二)歸勞委會審核對象的主要規範

依據「就業服務法」及相關規定，我國目前歸勞委會審核的的主要規範如下：

1.一定要受僱

一定要受僱於法人或自然人(如律師事務所、會計師事務所)，才可來台工作，因此，排除獨立專業人員來台工作。

2.雇主需申請聘僱許可

雇主未申獲請聘僱許可時，外籍專技人員不可來台工作。

3.學歷(或相當資歷或證照)及工作經驗

A 類外籍專技人員需學士以上，及學士後兩年相關工作經驗(原先碩士亦需如此，後來刪除兩年相關工作經驗之要求)；跨國企業調動人員需在海外分公司、子公司或分支機構受僱滿一年。C 類外籍專技人員需取得教師證書，D 類外籍專技人員需大專以上(未要求相關工作經驗)，E 類和 F 類外籍專技人員未列學歷要求；而 L 類是留學生打工，故大學肄業即可。目的事業主管機關規定取得執業證照才能工作時，需依之。

4.薪資門檻

A 類外籍專技人員的僱用有薪資門檻的要求，不得低於勞委會公告之金額。勞

委會初始(2004.1.15)只公告一級(47,971 元/月)，後來(2005.7.13)增訂另一級(34,000 元/月，2005.11.9 提高至 35,000 元/月)，後者的適用範圍有限制(國科會計畫和科學園區受僱人員)。

5.聘期

初次聘期最長三年，可展延，無次數限制。

6.履約(陳瑞嘉 2006)

(1)有關履約部分僅限於專門性技術性工作(A 類)及僑外投資公司主管(B 類)二類，其餘類別並無履約之適用(就業服務法第五十三條第三項)。

(2)外國人從事履約工作，其停留期間在十四日以下之入國簽證視為工作許可，免申請工作許可。外國法人或外國人為公益目的協助解決因緊急事故引發問題之需要，在中華民國境內從事本法第四十六條第一項第一款工作之人，其停留期間在十四日以下者，亦無須申請許可。（雇聘辦法第五條）

(3)外國人從事履約工作，其停留期間在十五日以上九十日以下者，得於該外國人入國後十五日內依規定申請許可（雇聘辦法第九條）。

7.轉換雇主規定

雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於二人以上之雇主者，應由新雇主申請許可。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。（就服法第五十三條）

8.聘僱關係終止規定

(1)受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面通知當地主管機關及警察機關，並副知勞委會陳報廢止聘僱許可。（就服法第五十六條、雇聘辦法第四十五條）

(2)受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫情事者，於廢止聘僱許可前，入出國業務之主管機關得即令其出國，且不得再於中華民國境內工作。（就服法第七十四條）

(3)經廢止聘僱許可之外國人應限令出境（目前勞委會規定於 14 日內需出境）。（就服法第七十四條）

(4)雇主應於所聘僱之外國人聘僱許可期限屆滿前，為其辦理手續並使其出國。（雇聘辦法第四十六條）

9.可攜眷。但配偶若欲工作，需申許可。

(三)外國人來台受訓(陳瑞嘉 2006)

企業將總公司設於台灣，並於其他國家設立分公司，欲指派分公司員工來台受訓，因不屬於工作，非屬就業服務法規範範疇，應向經濟部投審會提出外國分公司員工來台受訓許可。

(四)有關外國學生來台實習(陳瑞嘉 2006)

目前就業服務法並無規範有關外國人來台實習部分，僅就外國人來台工作予以規範，因此，外國人如來台非從事工作而為實習，應向各目的事業主關機關申請實習許可。

三、改善措施(參陳瑞嘉 2006)

兩年多以來，勞委會加強與各界溝通，適度調整部分措施，如：

(一)補件公文加註承辦人員及電話：現已請承辦人員於補件公文加註承辦人員姓氏及電話，未來新系統完成後，將於公文中呈現。

(二)補件作業：一般補正文件在二項以下，且可立即補正之文件，承辦人會以電話通知，可以傳真方式或郵件方式補件，若所補之文件超過二件或無法立即補正支文件，則以公文方式辦理，另已要求承辦人員，若必須補件，則先行處理，以讓雇主有充分時間準備。

(三)展延申請規定：若聘僱許可期間為 6 個月以上，雇主可於聘僱許可有效期限屆滿日前四個月內提出展延聘僱許可申請(2006.11.1 起由前 60 天提前為前 4 個月)，若聘僱許可期間不足 6 個月，應於聘僱許可期間逾三分之二後，始得申請。（雇聘辦法第八條）。

(四)分公司經理人之聘僱契約書：可出具由公司與經理人簽訂之聘僱契約書或總公司之指派書。

(五)二次補件內容不同：補件最多不超過二次，且第二次之補件內容，應以第一次補件為補齊或需再說明者為主，且補件應優先處理，以讓雇主有充分時間準備。

(六)顯示申請案件之送件紀錄：勞委會於規劃新的資訊系統，已將該需求納入，未來若許可案件之前有補件紀錄，會將所有送件之日期顯示於公文中。

(七)放寬相關工作經驗之限制

(八)部分工作類型免附學歷證明文件

(九)印度人免學歷驗證

勞委會於 2005 年 11 月 8 日公告修改部分國家地區所作成文件必須經我國駐外館處驗證[20]，將原來納入的「印度」刪除；其餘部分，勞委會將視審查之需要，要求外國人將文件送我國駐外館處驗證。

(十)以年薪計算每人月平均薪資 47,971 元

月平均薪資計算內涵包含全年的「經常性薪資」及「非經常性薪資」。經常性薪資包括本薪、專業加給、按月發放之各種獎金及房屋、水電、交通、膳宿等固定津貼或實物折值。非經常性薪資包括加班費、非按月發放之獎金及津貼，如三節、特別假獎金、誤餐費、分紅及分紅股票等。

在實習方面，依據經濟部 2003 年 10 月 20 日發布之「科技產業及研發機構申請外國籍學生來中華民國實習要點」，已准予科技產業及研發機構申請外國籍學籍生來我國實習。近年來，外僑商會持續於其對政府所提之年度白皮書，提出建言，盼放寬所有企業均得申請外籍學生來我國實習。2006 年時，經建會努力促成以下的改

[20] 2005 年 11 月 8 日以前，雇主聘僱外國人許可及管理辦法第七條第三項規定，雇主聘僱以下國家地區之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國外作成者，需經我國駐外館處之驗證：
一、奈及利亞、阿富汗、阿爾及利亞、古巴、孟加拉、不丹、伊朗、伊拉克、寮國、緬甸、尼泊爾、印度、斯里蘭卡、索馬利亞、敘利亞、巴基斯坦、菲律賓、泰國、越南、馬來西亞、柬埔寨、印尼等國家地區。

善：

(一)以經濟部為受理外國籍學生申請來我國實習的單一窗口

為便利申請，以經濟部為受理外國籍學生申請來我國企業及法人組織實習的單一窗口；經濟部已於 2006 年 5 月 25 日完成並發布「企業及法人申請外國籍學生來中華民國實習要點」，實質上放寬企業及法人申請外國籍學生來我國實習。但是律師及會計師事務所，由於非屬於企業或法人組織，不宜由經濟部辦理相關申請業務，故分由主管機關法務部及行政院金融監督管理委員會訂定相關規範。

(二)放寬律師、會計師事務所申請外國籍學生來我國實習

金管會於 2006 年 8 月 4 日發布「會計師事務所申請外國籍學生來中華民國實習要點」。法務部於 2006 年 9 月 21 日發布「外籍人士於中華民國律師事務所實習要點」。

(三)實習生的報酬和期限

實習生不拿薪資、而拿零用金形式的報酬，故避開 47,971 元/月的門檻下限規定。實習以 6 個月為限，得展延一次，合計最長一年。

四、使用勞委會網站的心得

本研究透過過去使用國外勞動部門網站的經驗，試圖以一個外國人的角度，使用我國相關網站以收集來台工作的資訊及辦理。在直覺上，使用者會先進入勞委會網站，嘗試收集這方面的資訊。雖然勞委會也有英文版本網站的設計，不過與荷、德等國較不同的是，荷、德兩國的網站的原文版本與英文版本，不論在設計或內容上都是極為相似，僅是語言上的差異，網頁資訊可以對稱；但進入我國勞委會的英文網站，看起來反而是進了另一個網頁，與中文版的資訊並不對稱。再者，在勞委會英文網站上，無法直接看到與外國人有關的選項，對想進入台灣工作的外國人而言，直覺使用上並不方便。

以勞委會設置的「外勞事宜」專區為例，中文版可以很清楚地發現此類別，並進入蒐集資訊；其中甚至也有「外國專業人員許可專區」，有意來台工作的外國人可

以很清楚地在此瞭解申辦注意事項及應備文件等項目。但若外國人一進入勞委會網站，便選擇使用英文版檢視，在英文版本的網頁中，很難發現「外國專業人員許可專區」的存在，遑論從中取得更多訊息。可見外國人欲進入台灣工作，從勞委會英文版網站中很難取得工作許可、居留資格或 VISA 的申辦資訊。

本研究認為，若是勞委會的英文版本網站可以與中文網站對稱設計，外國人可以很快地從「外勞事宜」類別，進入「外國專業人員許可專區」，並從中取得所要的工作申請資訊，便可節省很多時間。

事實上，本研究以外國人的角度，嘗試先進入勞委會英文網頁，再透過職業訓練局的連結裡找尋資料。在此連結中，本研究終於找到白領的工作許可申辦專區（http://www.evta.gov.tw/english/evta-en-index.files/evta-en-index.htm）。於此區內，本研究可以找到以下資訊：

1. Introduction

2. Categories of work which a foreign professional may be employed

3. Law & Act

4. Documents required

在此分項中，還會依各種工作類型（如教師、技術人員）各自加以分類。使用者可以很輕易地依據自己所希望找的工作類型，依此分類找到所應具備的文件及辦理方式。相較本研究搜尋其他國家的工作申辦經驗而言，我國此部分的網站內容設計得相當簡潔有力，可以讓外國人很輕易的得知應準備哪些文件及資格。

5. Application forms for work permit of employing foreign professionals

此類別提供工作許可相關表格的下載，亦相當方便。

6. What you need to know while work in Taiwan

7. Q&A

在 Q&A 中，更詳細地說明如何申請工作許可，其中亦有 ARC 的申辦方式回應。

因此，在此專區中，外國人實可找到許多值得參考及應用的資訊。可見我國在提供外國人申辦工作許可、VISA 的種類，及 ARC 方面等資訊上是沒有問題的。主要問題還是出現在入口網站建置不夠完全、中文版與英文版內容資訊不夠對稱，讓外國人在進入我國勞動官方網站後，一開始會迷失方向，不知接下來該往哪裡去尋找資訊。

此外，在此專區中，也無法直接看到其他協助外國人生活上有關的專門協助訊息，諸如：台灣的風情、生活資訊、交通等資訊。而只能透過其他政府網頁的連結，如 E 政府網頁（http://english.www.gov.tw/index.jsp）、Bureau of National Health Insurance（http://www.nhi.gov.tw/00english/e_index.htm）、Bureau of Labor Insurance（http://www.bli.gov.tw/english/default.asp）、Bureau of Consular Affairs（http://www.boca.gov.tw/english/index.htm）、Information for Foreigners, Republic of China（http://www.npa.gov.tw/fore-eng/en_index.htm）、Department of Health, Executive Yuan,Taiwan, R.O.C 等網站再自行搜尋。本研究認為，實可在網站上多加建設，例如直接設置外國人工作與生活專區，以便外國人搜尋其所要的工作或生活資訊，節省其搜尋成本。

第二節　簽證、入出境與居留

簽證、入出境、居留的主要依據是，「入出國及移民法」及「外國護照簽證辦法」。以下說明流程、在台改換簽證、停留簽證改換居留簽證、眷屬申請來台依親居留簽證和通關之禮遇等。

一、流程

我國簽證類別可依申請人的入境目的及身分分為四類：停留簽證（Vistor Visa）居留簽證（Resident Visa）、外交簽證（Diplomatic Visa）、禮遇簽證（Courtesy Visa）。後二者與本研究較無關聯。就停留簽證來說，係屬短期簽證，在台停留期間在 180 天以內。在停留期限上，係指簽證持有人使用該簽證後，自入境之翌日（次日）零

時起算，可在台停留之期限。就居留簽證來說，係屬於長期簽證，在台停留期間為180 天以上。居留簽證不加停留期限，但應於入境或在台申獲改發居留簽證後 15 日內，向居住地直轄市政府或縣(市)警察局申請外僑居留證（Alien Resident Certificate），居留期限則依所持外僑居留證所載效期。持外僑居留證者，倘須在效期內出境並再入境，應申請外僑居留證時同時申請重入國許可。倘須延長在台停留期限，須於停留期限屆滿前，檢具有關文件向停留地直轄市或縣（市）警察局申請延期。(中華民國(台灣)外交部領事事務局 http://www.boca.gov.tw/lp.asp?ctNode=38&CtUnit=22&BaseDSD=7&mp=1)

若外籍專業人員受聘至我國工作，欲申請我國居留簽證，首先必須檢繳相關文件至我國住外館提出簽證申請，領務人員查驗所繳文件後酌情約談申請人，並決定是逕行核發簽證、拒發簽證或報回國內由我國外交部領事事務局複審。若是逕行核發簽證，則受聘之外籍專業人員可持此居留證入境，並於入境次日或居留簽證簽發日起 15 天內至居留地直轄市或縣(市)警察局申請外僑居留證及重入國許可；若是由我國外交部領事事務局複審者，待複審通過後，會通知住外館處核發簽證，此時受聘之外籍專業人員可持此居留證入境,並於入境次日或居留簽證簽發日起 15 天內至居留地直轄市或縣(市)警察局申請外僑居留證及重入國許可。(中華民國(台灣)外交部領事事務局 http://www.boca.gov.tw/lp.asp?ctNode=38&CtUnit=22&BaseDSD=7&mp=1)

二、在台改換簽證

申請人如已持符合改換資格之停留簽證或居留簽證入境，得於停（居）留有效期間，向外交部領事事務局提出申請應聘居留簽證，申請人無須離境。

獲改換發居留簽證者，應於入境次日或居留簽證簽發日起 15 天內，向居留地之直轄市或縣（市）警察局申請外僑居留證及重入國許可。居留期限依所持外僑居留證所載效期。但以落地簽證或免簽證方式入境者不可改換發居留簽證。(中華民國(台灣) 外交部領事事務局 http://www.boca.gov.tw/content.asp?CuItem=1295)

有些外國人希望可以放寬為允許落地簽證或免簽證方式入境者可改換發(應聘)居留簽證，但因不符國際慣例，故外交部無法調整。

三、停留簽證改換居留簽證

若申請人已持停留簽證，可於有效停留期間內檢繳文件向我國外交部領事事務局提出居留簽證申請，待領務人員查驗所繳文件後酌情約談申請人或關係人後，會決定是否在台逕發居留簽證或拒發簽證，而受聘之外籍專業人員在取得居留簽證後，可持此居留證入境，並於居留簽證簽發日起 15 天內至居留地直轄市或縣(市)警察局申請外僑居留證及重入國許可。

四、眷屬申請來台依親居留簽證

外籍配偶及外籍 20 歲以下未成年子女申請依親居留簽證時，申請人如在中華民國境外者，應逕向中華民國駐外使領館提出申請。申請人如已持符合改換資格之停留簽證或居留簽證入境，得於停（居）留有效期間，向外交部領事事務局提出申請，申請人無須離境。

外籍專業人士(屬免簽證國家人士)之眷屬（亦屬免簽證國家人士）倘欲申請來台依親居留簽證，得免驗健檢證明。(依據行政院衛生署 2006 年 11 月 21 日署授疾字第 0950000836 號函）(中華民國(台灣) 外交部領事事務局 http://www.boca.gov.tw/content.asp?CuItem=1295)

五、通關之禮遇

入境時，外籍商務人士快速查驗通關之禮遇：(參外籍商務人士快速查驗通關作業要點)外籍商務人士有下列各款情形之一，經其在我國所屬商會之推薦，並經經濟部審查，由內政部將核准名單登載於內政部警政署入出境管理局網站(www.immigration.gov.tw)者，得經指定之查驗台快速通關入出國境：(一)在我國有新台幣五千萬元以上之投資者。(二) 僑外投資事業或跨國企業派駐我國之主管或經理人。(三) 受聘僱於我國事業之主管或經理人。(四) 對我國經濟有貢獻者。由內政部警政署航空警察局指定專用櫃檯，辦理此快速查驗通關。

以上顯示，我國簽證、入出境、居留之申請已相當兼顧國家主權、制度和便利性，但就簽證、入境、到居留證的申請流程中(受聘之外籍專業人員在入境次日或居留簽證簽發 15 日內，必須持居留證至居留地直轄市或縣(市)警察局申請外僑居留證及重入國許可)，未來若可請外館在核發簽證時，允許警政署進入外館的簽證核發系統，以利其後續核發入出境和外僑居留證之作業，應可簡化外籍專業人士全程的手續辦理時間。目前勞委會的聘僱許可申核作業已與外館的簽證系統連線，故若未來聘僱許可、簽證、入出境、外僑居留證得以連線化，追蹤和核實外國人的效果應可提高。

在經建會的努力下，放寬外籍專業人士申請展延居留證之期限方面有以下的改善：

依「外國人停留居留及永久居留辦法」第 10 條之規定，外國人居留期限屆滿前有繼續居留之必要時，應於居留期限屆滿前 15 日內，檢具相關證明文件，向主管機關申請延期。經歐洲商會反映此 15 日之展延期限過於短暫，其會員時因出差或返國探親，致使居留證效期屆滿前 15 日人已不在台灣，若錯過展延期限，則所有行政流程均需重新辦理，曠日費時；在經建會的努力下，內政部警政署 2006 年 4 月 21 日警署外字第 0950057923 號函釋，由於「外國人停留居留及永久居留辦法」之母法「入出國及移民法」第二十九條並未就外國人申請展延居留證之期限為規定，該辦法第十條有關 15 日前提出申請之規定，係屬訓示規定，故如當事人因事實需要而於居留證到期 15 日前提出申請者，亦非法所不許，應准其辦理。從而解決外國人居留證到期前申請期限之問題，無須再修正「外國人停留居留及永久居留辦法」第十條規定。

第三節　對外籍專業人士的生活適應協助措施

主要在經建會的努力下，政府採行以下的協助措施：

一、中國人(大陸及港澳地區專業人士)的問題

(一)受聘來台工作港、澳居民子女就讀外僑學校

依「私立學校法」第 79 條規定，外僑學校不得招收中華民國國籍學生，致使受聘來台工作之港、澳人士子女不得就讀外僑學校及其附屬幼稚園。教育部部務會報已於 2006 年 10 月 11 日修正通過「香港澳門居民來台就學辦法」草案，放寬受聘來台港澳人士高中以下子女得就讀外僑學校及其附設幼稚園，將報請行政院核定後實施。

(二)協助大陸地區專業人士之子弟就讀本地中小學校

依照現行規定，大陸地區人士來台就讀，須先在台定居設籍始得申請入學。目前在台大陸地區專業人士持有者均為旅行證，而非居留證，故未能設籍，其 18 歲以下子女僅能以寄讀方式就學，無法取得學籍。內政部配合前述決議，於 2006 年 11 月 8 日以台內警字第 0950911883 號，修正「跨國企業自由港區事業台灣地區營業達一定規模之企業邀請大陸地區人民來台從事商務相關活動許可辦法」第 6 條之規定，增訂隨同跨國企業人員來台子女，得準用「境外優秀科學技術人才子女來台就學辦法」等相關規定。

(三)開放大陸地區專業人士在台申請信用卡

大陸地區專業人士派駐在台者，雖得開設銀行帳戶，惟尚無法申請信用卡。由於開放在台大陸地區專業人士申請信用卡應不致影響我國金融安全，故經建會請境管局及投審會提供銀行局有關在台大陸地區專業人士人數之資料，並建議銀行局於一個月內邀集相關單位研商開放在台大陸地區專業人士申請信用卡。銀行局於 2005 年 5 月 27 日召開相關會議，決議對於跨國企業內部調動之大陸專業人士，且其停留期間達 6 個月以上者，以入境證件之可停留期間為限期，得辦理相當於月薪額度之信用卡。

(四)允許大陸地區專業人士來台購車

大陸地區專業人士在台持有者為旅行證，而非居留證，故如在台購車將無法辦理過戶。交通部於 2005 年 5 月 26 日放寬大陸地區專業人士或跨國企業內部調動人

員持 6 個月以上之「入出境許可證」、「駕駛執照」及「雇主同意證明文件」辦理購車登記。

(五)取消對外籍專業人士之大陸地區配偶入境時保管其證照之措施

依據「大陸地區人民進入台灣地區許可辦法」第 27 條之規定，外籍專業人士之大陸籍配偶於入境時，應將其持有之大陸地區證照，交由境管局機場(港口)服務站保管，造成大陸地區配偶入境後在使用證照方面之不便。內政部提出「大陸地區人民進入台灣地區許可辦法」第 27 條修正草案，經 2004 年 11 月 29 日陸委會第 153 次委員會討論通過；該辦法則於 2005 年 4 月 15 日正式修正發布，明定屬第 14 條第 1 項第 3 款之外籍專業人士的大陸配偶者，得不予保管相關證照。

(六)放寬外籍專業人士之大陸地區配偶於入境前尋覓保證人之限制

依據「大陸地區人民進入台灣地區許可辦法」第十七條之規定，外籍專業人士之大陸地區配偶於入境前，應覓妥台灣地區之自然人一人為其保證人。惟因其配偶為外籍人士，故往往在尋覓保證人方面有其困難。內政部提出「大陸地區人民進入台灣地區許可辦法」第 17 條修正草案，經 2004 年 11 月 29 日陸委會第 153 次委員會討論通過。

根據 2005 年 4 月 15 日新修正「大陸地區人民進入台灣地區許可辦法」，大陸地區人民依該辦法第 14 條第 1 項第 2 款或第 3 款規定申請進入台灣地區，無法依第一項規定覓保證人者，得覓其配偶派駐在台灣地區外國官方或半官方機構之外籍人士，或外籍專業人士任職台灣地區公司之負責人或主管為保證人。前項所定公司負責人或主管，得為外籍人士。保證人之保證書應送保證人戶籍地警察機關(構)辦理對保手續。但保證人係外籍人士者，保證書應送其任職機構或公司所在地警察機關(構)辦理對保手續。保證人係服務於政府機關、公立學校、公營事業機構者，其保證書應蓋服務機關(構)、學校之印信，免辦理對保手續。

另，陸委會於 2006 年 5 月通過修正「大陸地區人民進入台灣地區許可辦法」第 17 條、「大陸地區專業人士來台從事專業活動許可辦法」第 20 條、「大陸地區人民

在台灣地區依親居留長期居留或定居許可辦法」第 5 條、「香港澳門居民進入台灣地區及居留定居許可辦法」第 18 條修正草案，刪除保證書應送保證人戶籍地警察機關(構)辦理對保手續之規定，改由境管局進行實質查核。2006.12.22 日內政部宣布，即日起取消大陸地區人民、香港澳門居民申請進入台灣地區，保證人須親至戶籍地警察機關辦理對保的規定，改由保證人出具親自簽名之保證書，由入出國及移民署設於各縣市服務站自行查核，以減低民眾之不便。

(七)開放跨國企業來台大陸籍員工及其眷屬參加健保

行政院衛生署於 2006 年 4 月 17 日公告，跨國企業調動來台的大陸籍員工可在台停留滿四個月之日起，參加健保。隨行來台的配偶及未滿歲的子女，若持有事由為隨行團聚之入出境許可證者，亦可在台停留滿四個月之日起，參加健保。

(八)簡化受僱外籍專業人士大陸配偶及子女入出境手續

1. 依「大陸地區人民進入台灣地區許可辦法」第 14 條、第 24 條之規定，目前外籍之大陸籍配偶可隨行入台，惟大陸配偶僅能取得「逐次加簽」之入出境許可證，每次出境均需至境管局辦理加簽。每次離台都要到境管局台北辦事處辦加簽，隨到隨傳，可委辦，手續費 NT$400。

2.經建會 2006 年 4 月 7 日協調會決議，為吸引外國專業人士來台服務，就其配偶(無論何國國籍)之入出境手續亦宜加以簡化。請陸委會檢討並研議放寬受聘來台外籍專業人士大陸籍配偶入出境手續之可行性。未來希望能核發外籍人士之大陸籍配偶「多次入出境證」，其效期與外籍人士居留證相同，俾使其能與外國籍配偶及大陸籍員工之隨行配偶有相同待遇。

二、生活適應

(一)申請信用卡

中央銀行於 2005 年 11 月 21 日宣布修正「銀行業辦理外匯業務作業規範」第 15 條，刪除外籍人士在台申辦信用卡時，所持的外僑居留證有效期限須在 1 年以上的規定。中央銀行同時也刪除外籍人士所申請信用卡有效期限，「應不超逾其外僑居

留證有效期限」的規定。根據這項修正內容，年滿 20 歲在台灣領有外僑居留證之自然人，無論居留期限長短，均可以在台申辦信用卡；銀行所發信用卡的有效期限，由申辦銀行自行評估放款風險。

(二)申請駕照

1.依「道路交通安全規則」第 55 條規定：持互惠國所發有效之國際駕駛執照，在我國境內作 30 天之短期停留者，准予免辦簽證駕駛汽車；如停留超過 30 天者，仍應填具國際駕駛執照簽證申請書，向公路監理機關辦理簽證。

2.外國駕照換領本國駕照(無中華民國國民身分證者請先查閱平等互惠原則查詢可否辦理換照)請攜帶下列證件於入境之翌日起 1 年內辦理：

(1) 右列身分證明文件任一(正本及影本)：國民身分證、軍人身分證、中華民國台灣地區出入境許可證、居留證、旅行證、「台灣地區逐次加簽入出境證」、「台灣地區多次入出境證」、「台灣地區居留證」(以上證件無台灣地址者須另檢附流動人口登記聯單)；另居留證或許可停留證明之效期須為一年以上。

(2) 正式有效外國當地駕照正本及影本〈須申請驗證，請詳見注意事項〉。

(3) 護照正本及影本。

(4) 本人最近拍攝之一吋光面素色背景脫帽五官清晰正面半身黑白或彩色照片二張。

(5) 外國駕照須先向我駐外使館、辦事處或外國駐華使領館、辦事處申請驗證。

(6) 外國駕照中文翻譯本(須經由我駐外使領館、辦事處或國內公證人或外國駐華使領館、辦事處驗證)詳閱注意事項 3.；駕照若為英文者則免翻譯。

(7) 普通汽車駕駛執照登記書〈可至本處或北區分處索取空白書表，或本網站便民服務區下載〉須貼相片至公立醫院或衛生所或健保特約醫院體檢(有效期限一年內)。

(8) 規費 200 元。

依據現行規定，外國駕照換領本國駕照須提交有效期為 1 年以上之居留證或許

可停留證明，惟根據目前實務作業，持居留證或許可停留證明之效期為 1 年以上的外籍人士，如果在台居住半年之後，再行申請換領本國駕照，也屬可行。故可檢討取消居留證或許可停留證明之效期須為 1 年以上規定之可行性。

(三)簡化外國人購買不動產的規範

所謂外國人購買不動產不易，主因有三：

1. 土地法的規範

外國人欲取得土地所有權，需由直轄市或縣(市)政府核准(土地法第二十條)，外國人欲取得土地權利應依兩國的平等互惠原則(土地法第十八條)。

2. 中國籍人士的限制

依「大陸地區人民在台灣地區取得設定或移轉不動產物權許可辦法」規定，中國籍人士(含未取得身分證的配偶)欲購買不動產時，要先經縣市政府核准，主要考量座落地附近一公里是否有國防安全設施。並非不可購買，但不得以購買不動產作為進入台灣的理由。

3. 貸款不易

貸款困難之因是，沒有身分證，不具我國國民身分。

第 1 和第 2 項有政策考量，或許不易調整。但第(3)項的貸款應可放寬，因為不動產可設定抵押，若不取巧，銀行應不致於產生呆帳；故可允許以護照或居留證替代身分證，而由銀行自負盈虧。事實上，為鼓勵外國人在台投資，中央銀行與行政院金融監督管理委員會已於 2006 年 11 月 13 日宣布，開放國內金融機構辦理在台無住所外國人新台幣放款業務。這項開放措施將待中華民國銀行商業同業公會全國聯合會相關規範頒布後，由金融機構正式開辦。

(四)聘僱外傭

1.根據「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準」第 11 條規定，外國人得受聘僱於下列來我國投資或工作之雇主，從事家庭幫傭工作：

(1)外資金額在新臺幣 1 億元以上之公司所聘僱總經理級以上之外籍人員；或外資金額在新臺幣 2 億元以上之公司所聘僱各部門主管級以上之外籍人員。

(2)上年度營業額在新臺幣 5 億元以上之公司所聘僱總經理級以上之外籍人員；或上年度營業額在新臺幣 10 億元以上之公司所聘僱各部門主管級以上之外籍人員。

(3)上年度在我國繳納綜合所得稅之薪資所得達新臺幣 300 萬元以上；或當年度月薪達新臺幣 25 萬元之公司主管級以上之外籍人員。

外國分公司之經理人或代表人辦事處之代表人，準用前項外籍總經理之申請條件。

2.另根據「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第 12 條規定，外國人招募外傭，應以合理勞動條件向工作場所所在地之公立就業服務機構辦理求才登記後次日起，在經中央主管機關指定之國內新聞紙中選定一家刊登求才廣告 3 日，自刊登求才廣告期滿之次日起至少 21 日辦理招募本國勞工。

3.外籍人士及其配偶子女如均持有在台居留證，且符合：(1)家庭中有年齡 3 歲以下之 3 胞胎(含)以上之多胎者，及(2)累計點數滿 16 點者，可比照國人聘僱外籍幫傭規定，繳交就業安定費以每月 5,000 元計算。

部分外籍專技人士對於聘僱外傭的資格、招募等待期和就業安定費，認為頗高，而本國幫傭又可能不具雙語能力。

(五)改善英語生活環境

行政院於 2005 年 3 月 10 日修正「營造英語生活環境行動方案」，採取以下九項策略（行政院研考會 2006）：建置國際化生活服務平台、2.建構外籍人士生活服務網絡、3.加強雙語環境整合建置、4.政府與民間網站雙語化、5.製播英語廣電節目、6.推動中央法規英譯、7.英語人才職能培訓、8.建立服務機制提供諮詢輔導、9.擴大社會參與加強宣導觀摩等。為建置國際化生活服務平台，內政部警政署和行政院研考會會自 2005 年 7 月 1 日起，設置「外國人生活服務網站（http://iff.npa.gov.tw）與熱線（0800-024-111）」，提供 24 小時，全年無休的中英文諮詢服務，並建立後送案

件對應窗口，限期回覆處理。

第四節　小　結

在各方努力下，政府採行以下的改善措施：

一、聘僱許可

(一)補件公文將加註承辦人員及電話。

(二)簡化補件作業、優先處理補件。

(三)展延申請由前 60 天提前為前 4 個月。

(四)分公司經理人之聘僱契約書可出具由公司與經理人簽訂之聘僱契約書或總公司之指派書。

(五)聘僱許可涵將顯示申請案件之送件和補件紀錄。

(六)放寬部分範圍的相關工作經驗之限制。

(七)部分工作類型免附學歷證明文件。

(八)印度人免學歷驗證。

(九)以年薪計算每人月平均薪資 47,971 元。

(十)以經濟部為受理外國籍學生申請來我國實習的單一窗口。

(十一)放寬律師、會計師事務所申請外國籍學生來我國實習。

二、簽證

(一)申請人如非持落地簽證或免簽證方式入境者，得無須離境改換應聘居留簽證。

(二)外籍配偶及外籍 20 歲以下未成年子女如非持落地簽證或免簽證方式入境者，得無須離境改換依親居留簽證。

(三)外籍專業人士(屬免簽證國家人士)之眷屬（亦屬免簽證國家人士）倘欲申請來台依親居留簽證，得免驗健檢證明。

(四)勞委會的聘僱許可申核作業已與外館的簽證系統連線，

三、入出境

入境時，外籍商務人士快速查驗通關之禮遇。

四、居留

外僑居留證的展延不必拘泥於原先的期限屆滿前 15 日內。

五、生活適應

(一)放寬外籍人士在台申辦信用卡。

(二)簡化外籍人士在台申請駕照。

(三)開放國內金融機構辦理在台無住所外國人新台幣放款業務，進一步推動未來外國人購買不動產得以貸款。

(四)嘗試協調外籍專業人士聘僱外傭未來放寬。

(五)改善英語生活環境。

(六)放寬中國人(大陸及港澳地區專業人士)的規範

1.受聘來台工作港、澳居民子女就讀外僑學校

2.協助大陸地區專業人士之子弟就讀本地中小學校

3.開放大陸地區專業人士在台申請信用卡

4.允許大陸地區專業人士來台購車

5.取消對外籍專業人士之大陸地區配偶入境時保管其證照之措施

6.放寬外籍專業人士之大陸地區配偶於入境前尋覓保證人之限制

7.開放跨國企業來台大陸籍員工及其眷屬參加健保

8.簡化受僱外籍專業人士大陸配偶及子女入出境手續

第三章　在台外籍專業人士的工作與生活適應之意見

本章由文獻、他單位辦理的座談會(第一節)、本研究辦理的兩場座談會(第二節)，以及本研究進行的訪談(第三節)之意見，來探討在台外籍專業人士的工作與生活適應之意見。最後一節彙整可考量的改善意見。

第一節　文獻及他單位辦理的座談會之意見

一、美國商會的建議[21]

台北市美國商會 2006 年提出的建議包括：

(一)聘僱許可

1.取消外籍專業人士學士畢業者的兩年工作經驗之資格要求。

2.外籍服務業進入台灣困難，應改善。例如，新設公司第一年資本額五百萬、第二年營業額一千萬，才可申僱外籍專業人士，門檻過高。跨國企業人士調動需在抵台前 14 天才能送件，但聘僱許可的核發可能要一個月，故宜允許提前送件，以利新舊人員交接。

3.放寬銀行聘僱的外籍專業人士之資格（如期貨業務員、期貨分析員）及審查機制（涉及多個單位）。

4.鬆綁對國外大學學歷之認證。

5.政府網站的英文資訊更新速度慢。網站列出的作業流程與現場要求者，有時不一致（有申請聘僱許可者因此被退件）。

(二)居留

外籍專業人士轉換工作時，因 ARC 失效，必須暫時離境的作法，宜放寬。

(三)生活適應

1.信用卡：外籍人士來台第一年很難申獲信用卡。

---

[21] 美國商會的建議另參本研究的訪談稿 A1。

2.銀行開戶：除非有房地產，否則不能申請支票帳戶。

3.置產：外籍人士購置房地產的手續繁雜、花費成本高。

4.申僱外傭：外籍人士申僱外傭需一至兩個月，過久，因為外籍人士剛到台灣時，最需協助。

5.稅務

(1)外籍人士無法進行網路報稅。

(2)申報境外費用（用以提供海外專業人士的諮詢服務）亦需扣繳 20%稅款，對外資中小企業不利。

6.英語環境

(1)推動英語為半官方語言。

(2)建議使用漢語拼音的英譯。

(3)加強中英網站內容。

7.改善對一年期交換學生的學分認可制度。

二、歐洲商會的建議

歐洲商會於 2005 年和 2006 年 11 月提出的建議包括：

(一)聘僱許可

1.取消外籍專業人士及其眷屬的文件公（驗）證之要求。

2.申請聘僱許可的文件（學歷、婚姻、出生證明）公（驗）證改以切結書替代。

(二)居留

1.允許外籍專業人士年滿 20 歲之子女可隨同居留台灣，免去現行需申學生簽證、工作簽證，或觀光簽證之麻煩。

2.聘僱許可屆期離境希可彈性展延 14 日，以利處理離境前事務（如房子退租、賣家具、賣車子）。(勞委會已採彈性展延 14 日)

(三)入出境

1.將中國籍人士的入出境效期由兩個月延長為三個月，並得申請展延三個月。

2.外籍專業人士的中國籍配偶之入出境許可證由逐次加簽改為多次許可。

(四)生活適應

1.加強取締地下電台（尤其是南部），以減少對 ICRT 收訊之干擾。

2.調降申僱外傭的資格，由年收入三百萬元降至一百萬元。外籍人士和本國人士僱用外傭的就業安定費（前者每月一萬元，後者每月五千元）應改為一致，以每月不超過五千元為限，並可抵稅。

3.改善身心障礙人士的便利性，如計程車司機宜避免高速行駛、上下車應妥善照顧身心障礙人士。

4.加強交通執法，如取締未禮讓行人的車輛、人行道違規停車、闖紅燈等。

5.積極改善計程車駕駛、警察（含 110 專線不會以英語回應）、銀行業和醫療業的英語能力。

6.英譯之通用拼音改採漢語拼音。

7.放寬中國籍員工或中國籍配偶之父母來台探親的限制。

8.允許持多次入出境證（非屬居留證）的中國籍員工之子女可進入各中小學或國際學校就讀。(在經建會的協調下，已允許中國籍員工之子女可進入各中小學或國際學校就讀。)

(五)其他

1.對紀律不佳廠商頒行之法令不宜適用至優良守法的廠商（原建議係針對銀行業，但此觀念應可適用至各項法令）。

2.加強查緝邊境走私，尤其是兩岸間（原建議係以商品為標的，但可擴大至偷渡行為）。

三、研考會 2006 年 10 月 2 日辦理的在台外籍人士座談會

本研究作者曾參與行政院研考會委託台灣經濟研究院於 2006 年 10 月 2 日辦理的「『全球在地化台灣國際接軌政策研究』在台外籍人士座談會」，與本研究主題較具關聯的意見彙整如下：

(一)聘僱許可

1.聘僱許可的限制仍多，如每月 47,971 元的門檻下限、學士要有兩年的工作經驗等。

2.申請時間平均要一個月，時間成本高。

3.跨國餐廳申請聘僱許可的程序比亞、歐國家困難。

4.落實工作許可的通知期限：由外國轉換來台工作的外國人往往在外國即有工作，其離職需先預告雇主，以利雇主採取因應措施。因此，來台工作許可確定的通知，宜依預擬時間通知外國人，否則該外國人可能無法來台、失業一段日子，或破壞與原雇主的承諾關係。

5.相關措施應區分短期工作和長期工作者。

6.來台的外國人不一定全是好的，要注意篩選。

(二)居留

1.外國人必須兩個月跑一次警局驗證：會有不屬於這裡的感覺。

2.許多業務有很多聯繫窗口，不方便，也反映出政府機器的官僚，宜改善。

(三)生活適應

相對韓國，在台灣的銀行轉帳較不方便（需一天），韓國採有護照即可開戶；一位韓國代表的子女要上學需等 8 個月，似太久。

(四)留學生來台

外籍學生獎學金的申請宜單一窗口：一位已來台一年半，在政大唸書的瑞典留學生表示，他申請「台灣獎學金」的經驗裡，必須自行向各單位溝通說明，因為每個單位都不知道前單位的業務；且申請規定，欲申請該獎學金時，需先獲得大學的入學許可，可是，大學卻規定，要申請入學許可，需先有獎學金，這真是矛盾啊！

(五)其他

1.管理觀念

在製造業為主轉變為服務業為主的環境下，政府的管理觀念需改變，應將對外籍專業人士入境、簽證和工作許可的積極管制放寬。因為製造業主導的時代裡，引

進一個外國人或許較會減少一個本國人的工作機會，但在服務業主導的時代裡，引進外國人較可創造本國人的工作機會。再者，也應減少官僚的干預，才能提昇台灣的全球競爭力。

2.要吸引外國人，態度很重要，如包容多元化。

3.行動方案要重視執行：行動方案預擬在多少時間內完成？宜有所規劃，並加以執行。

四、外交部領事事務局 2006 年 10 月 5 日辦理的座談會

本研究作者曾參與外交部領事事務局於 2006 年 10 月 5 日辦理的座談會，該座談會邀請外交部、勞委會、警政署、衛生署、經建會、美商、歐商、日商、本國企業代表等 37 人與會，希改善外籍專業人士申請在台居留簽證、工作許可與外僑居留證的作業。與本研究主題較具關聯的意見彙整如下：

(一)聘僱許可

1.勞委會要求的申請聘僱許可之文件不夠統一，不夠穩定，宜改進。此可能是因雇主個案和承辦人員的認知差異所致，勞委會已加強訓練承辦人員。

2.企業代表表示，投審會審查的時代，要求補件時較有彈性，且較易找到承辦人員，而勞委會要求補件時較少彈性(例如，不允許採傳真)，且較難直接聯繫承辦人員：故建議勞委會可訂定需公文補件和電話補件的處理原則，並註明承辦人員。勞委會代表回應表示，需依法律要求是影本或正本而有不同的處理方式：現版的公文系統只能註記機關的代表電話，2007 年 1 月將有改版的公文系統，屆時會有承辦人員的分機和姓名。

3.許可聘僱的時間落差：有企業代表表示，開店(餐廳)需有外國人來台，才可營運，但若尚未營運，不能許可，有礙企業營運。再者，新舊任外國人的遞補引進在許可時間上，有落差(需等舊的外國人離境，新的外國人才可進來，故中間有空檔期)，故無法順利遞補。這些問題屬個案，並非一般性的問題，故未討論。儘管如此，勞委會可彙整相關案例，以利宣導。

4.建議勞委會函覆申請案件時，能以原始送件時間為引進時間，勿以補件時間為引進時間，以減少外國人對雇主的誤解。(勞委會未來將註記原始送件時間和補件時間。)

5.申請轉職的聘僱許可的文件中，需向原雇主索取扣繳憑單，似不合理。另有「完稅證明」的要求，卻不能以扣繳憑單代替，亦不合理。勞委會代表表示，轉職聘僱者免附原雇主的扣繳憑單，展延者則要附。

6.有些美國人認為，台灣的工作許可之申請是相對麻煩的地方，可能影響其擴大投資的意願。且希望工作許可與聘僱效期(如 10 年)同。勞委會代表回應，新設公司、類似藍領的工作、只設有工程事務所而未成立公司或辦事與處等，其工作許可會先核給一年，若經營順利，展延時就會給三年。

7.歐洲商會希簡化金融業的外國專業人士申請來台手續。勞委會表示，申請外國專業人士來台擔任金融業總經理或經理時，需徵得金管會同意；若變更經理人，需經濟部同意。

8.雇主資格：營業額門檻一千萬對出口商、製造業算容易，對服務業(如小型顧問公司)則不易，故希放寬。勞委會代表回應，五百萬可申僱經理人，額外的五百萬可申僱一位白領外國人(審查標準第 36 條)，應屬合理。

9.有人要投資 20 萬元便利商店，外交部卻否准其工作簽證。勞委會曾遇過，營業額只有一百萬(只夠付一個人 47,971 元/月的薪水)，卻申請聘僱外籍專業人士和依親，故仍需有門檻。此隱示，我國可訂定較明確的投資式工作許可及簽證之原則，以利參考。

10.外商子公司的外籍總經理之聘僱需由子公司申聘的規定，似不合理，因為會變成該總經理申請聘僱自己的情況。

11.併購衍申的困惑：被購併後的公司名稱不變，是否仍是原公司，抑或改屬併購公司呢？曾發生剛成立的公司被併購，那它還可適用聘僱外籍專業人士的較低門檻嗎？依法人地位而言，若仍存續，自仍屬原公司。

12.解聘報備

(1)離職或解聘：一定要通報，否則外國人的 ARC(外僑居留證)仍有效，易出問題。

(2)外籍專業人士解聘前，通常會請長假。有一位是今年六月中解聘，但他六月初就回國了。雇主於六月初就向勞委會報備解聘，但遭勞委會退回，理由是「太早了，三天前報備即可。故雇主希望放寬解聘之報備規定。勞委會代表回應說，一旦接受解聘報備，當局就會取消居留權，該外國人急需離境；曾有些雇主報備後反悔，卻又難回復；故不宜過早報備。[22]」此隱示，勞委會可將此類似疑惑列入該會網頁的 Q&A 中，以利雇主瞭解。

13.惡意曠職的外籍白領，勞委會會管制，讓他以後都不能來台。

14.收費

(1)申請收費是 500 元/件。兩件申請書放在一個信封裡，應繳兩份申請費，不是只繳一份申請費。

(2)展延和新聘建議分開繳費收據，以利處理，因為處理人員不同。

15.取得聘僱許可後，再向外交部申請簽證，轉換簽證手續，再辦 ARC；之後，再辦勞保。

16.希工作許可、居留證、及其他單位之審核單一窗口。惟此事牽涉跨部會能否合署辦公，以及業務協調，恐不易在短期內充分達成。不過，勞委會已和警政署協調建立外國人申請名單之傳送，未來將可改善跨部會業務的整合效果。

(二)簽證

1.我國的簽證申請，在 41 個國家中，算是寬鬆的(他國多有一定的法定程序，如出生證明的認證等)，所需時間也算快速(他國有長達一年的葡萄牙，瑞典是二~四個月，日、西、瑞士是三個月)。

2.有時可能外國人對申請程序或文件不瞭解，或雇主不瞭解申請程序或文件，致需

[22] 依就服法規定，不向勞委會報備，不罰款；但不向警局報備，要罰款。

補件，延長時間。聘僱許可的申請過程也是如此。

3.外國人誤以為免簽證或落地簽證可適用於工作居留，這是錯誤的觀念，因為各國都將免簽證或落地簽證限於探親、觀光；故若欲在台改為工作的居留簽證，不可以，必須先出國(如到鄰國)改辦，再入境。

4.出生證明，健康檢查證明等，若未能在我國駐外單位申請驗證，外交部同意由文件製成地所屬之駐台外交部機構認證即可。

5.外籍專業人士的眷屬以依親來台，不能改為工作簽證。

6.外交部的簽證允許外國專業人士在台停留 180 天，等同於居留。

7.若以非工作簽證入境台灣，效期可能只有 30 天或 60 天，或許還拿不到勞委會的聘僱許可，此時需先離境，改辦居留簽證後，才能再入境。

有些雇主常會對外籍專業人士說，「申請觀光簽證即可來台工作。」此說法有兩點誤解；第一，我國只有居留(六個月以上)或停留(六個月以下)簽證，觀光目的是屬於停留簽證。第二，觀光的停留簽證需改辦為工作的居留簽證才可工作。目前外交部寬容以觀光簽證來台者在台改辦工作的居留簽證(註記為"A")[23]。若聘僱許可是六個月，簽證展延四個月，則仍屬停留簽證，不能轉為居留簽證。

8.居留簽證和重入境簽證效期是配合聘僱許可的效期。

9.健檢：係依據「外國護照條例」施行細則之要求。基於平等對待，健檢適用於辦理居留或定居的所有外國人。癩病檢查只需目視檢查，有疑似病症者才需做病理切片。

10.我國的免簽證入境，實務上沒有比他國困難。

11.德籍專業人士的新生兒在中國出生，因護照效期未滿一年，在香港中華旅行社辦理來台簽證卻被拒絕，後經專案才核准。是否外館人員能有較佳的授權或訓練，以免再有被拒情事？外交部人員表示，有問題，可申復；該案的另一因應方式是：

[23] 應聘為 A，一般觀光為 P，商務為 B，研習中文為 FR。

用兩個月簽證來台，先展延，直到新生兒有正式護照，再改為居留簽證。此隱示，外館的作業一致性可再強化。

12.各商會宜加強宣傳免簽證和落地簽證不得在台改辦停居留簽證。

13.一與會者建議可在台轉辦為工作簽證。外交部代表回應，還是在國外辦理為宜，因為以停留簽證來台才申辦工作簽證是違法的。

(三)入出境

1.歐洲商會希望重入境時可免申請重入國許可與填報出境登記表。警政署表示，正在規劃 ARC 改為 IC 卡，屆時較可採行此建議。

2.外國人希望入境時，可走本國籍者的窗口。但依本研究作者的經驗，我國入境時的窗口是禮遇外國人的(因為他們的在前，本國人在後)[24]，且本國人的窗口不一定較快。

(四)居留

1.歐洲商會希望工作許可、外僑居留證(費用 3,000 元)的效期能與聘僱效期一致，以免除展延手續。警政署代表回應，居留證效期是依工作許可，上限三年。因每個人的聘僱期不一致，故展延制有利管理。

2.有日本人表示，有時到台北市警局辦理外僑居留展延需等待 40 分鐘，太久，可否設法縮短？北市警局表示，寒暑假期間，辦理展延的人數較多；下午時段人潮較多；故可多利用上午時段，且 2005 年起，已採行一個櫃台專門處理預約者，可多利用之。

3.日本人建議，縮短審核居留簽證時間(在台是 7-10 天，在日本外館僅需 1-2 天)。外交部代表表示，審查程序為必要，我國的審查日程並未較他國為慢；若文件齊全，審查日程會較短；已有限時處理制，多交 1,100 元(簽證費的一半)即可縮短至三個工作天；外館因業務量少，故審查日程較短。

---

[24] 在美國，入境驗證的櫃台是，美國公民最前，永久居留權者居次，外國訪客最後。

(五)生活適應

1.用居留證號碼(或以護照至警局申請一個戶號)，即可至銀行開戶。

2.有雇主表示，中國籍配偶的保證人制度很難執行，宜修改。經建會代表回應道，該制度已放寬，並將取消之。此隱示，雇主有時會因資訊不夠更新而誤解，可加強宣導。

3.警政署設有外國人在台生活資訊服務網(http://iff.npa.gov.tw)。

五、小結

上述訊息顯示，可思考的配套措施之改善建議包括：

(一)聘僱許可

1.聘僱許可的申請之文件要求、流程、規範可否更透明、便利？

2.申請聘僱許可的文件（學歷、婚姻、出生證明）公（驗）證可否改以切結書替代？

3.外籍專業人士學士畢業者的兩年工作經驗之資格要求可否取消？

4.每月 47,971 元的門檻下限可否調降？

5.服務業的雇主資格(營業額門檻)可否放寬？

6.可否增列引進外國人可創造本國人工作機會的雇主資格條件？

7.跨國企業人士調動的申請可否提前送件(目前需在抵台前 14 天才能送件)？

8.相關措施可否區分短期工作和長期工作者？

9.工作許可、居留證、及其他單位之審核可否單一窗口？

(二)簽證

1.外籍專業人士的眷屬若以依親來台，能否在台改為工作簽證？

2.以停留簽證來台者能否在台改申工作簽證？

3.各地外館辦理簽證的作業可否強化其一致性？

(三)入出境

1.跨國企業調動的中國籍人士之入出境效期(兩個月)可否比照外籍專業人士 (三個月)？

2.外籍專業人士的中國籍配偶之入出境許可證(逐次加簽)可否比照外籍專業人士(多次許可)？

(四)居留

1.外籍專業人士轉換工作時，因 ARC 失效，可否一定日數內免予離境？

2.可否允許外籍專業人士年滿 20 歲之子女可隨同外籍專業人士居留台灣？

(五)生活適應

1.可否簡化外籍專業人士購置房地產的手續？

2.外籍專業人士申僱外傭的時程可否縮短？申僱外傭的資格可否調降？僱用外傭的就業安定費（每月一萬元）可否調降？

3.稅務

(1)外籍人士可否進行網路報稅？

(2)境外費用（如用以提供海外專業人士的諮詢服務）可否不計入所得？

4.放寬中國籍員工或中國籍配偶之父母來台探親的限制。

(四)留學生來台

外籍學生申請「台灣獎學金」可否單一窗口？

第二節　本研究辦理的座談會之意見

本節彙整本研究辦理兩場座談會之訊息。邀請對象包括政府官員、雇主、外國人、團體等十一人。以下依聘僱許可、簽證、居留、入出境、中國人的問題、生活適應、其他政策等，分述參與者的意見；最後以小結提供可思考的配套措施之改善建議。

一、第一場座談會(2006 年 11 月 8 日)的訊息

(一)聘僱許可

1.流程

(1)白領跟藍領的審查應該要簡化。

(2)同一組的申請案件應該要由一個人來處理，以避免標準不一，致有的核准、有的不核准。

2.外國人資格

(1)學經歷的文件認證

勞委會要求學歷證明需請駐外單位確認，實務上不易。例如，東歐國家我們只有一個代表處在俄羅斯；烏克蘭、烏茲別克他們都要跑到俄羅斯我們的代表處去做驗證。因為外交部認為這是國際慣例，為了大家公平起見。事實上，勞委會已採彈性作法，將視審查之需要，要求外國人將文件送我國駐外館處驗證。

(2)薪資低限

希回歸市場機制。感覺勞委會沒有做一個整體的思考，就政府的角度來講要保障本勞沒有錯，但應該有其他的配套措施，為什麼不是保護本國人的競爭力呢？現行以薪資低限保護本勞的結果是，本勞相對的弱。其實政府不必擔心採市場機制開放白領人士後，會有大量的外籍人士進來，因為對企業而言，那是不容易的。要保障本國勞工的工作權，可以用一定比例之限制來取代薪資低限。惟在實際影響和 GATS 的承諾下，薪資低限恐仍有其適當性。

(3)體檢

體檢的規定好像認為外國人很髒、生病、不乾淨，讓外國人印象、感覺不好。日本人他們過來台灣不管是定居或工作，都要有含 HIV 的體檢報告(2006.12 已調整)，這部分他們反彈說，你們來我們日本不用，為什麼我們到你們台灣就要？他們比較在意公平性互惠待遇的狀況，他們在這麼部分是蠻有微詞的。其實這是依平等互惠處理的，如果對方國家不再查的話，我們就不再查。

3.審查收費

每件收 500 塊，如果承辦人員是按件計酬的話，是合理的，可是現在不是如此，故似不合理。

(二)簽證

1.一併申辦簽證和居留證

有關居留簽證的部分，一般是取得聘僱許可後，由外國人向外交部申請，這大概要十個工作天；之後，再向地方的主管機關的警察申辦外僑居留證，需六個工作天。地方政府這邊是沒有問題，只是外交部這邊比較長了一點，是否能及早一併申辦？

如果要吸引所謂的高科技專家來台灣，當然他們跟我們的需求不一樣，一個小小的規定，像申請簽證這種事情，就會影響台灣對他們的引進。

2.平等互惠

我們去日本是九十天，他們過來台灣是三十天，因為可能有一些眷屬希望可以待稍微久一點，待久一點的情況之下他只有三十天，所以這方面是否有什麼樣的條件可以做久一點的開放，像三個月這樣的一個時間。

(三)居留

1.一併申辦簽證和居留證：外僑居留證的申請居留證的申請要到內政部警察機關去申請，這部分在入境的同時或在入境前，是不是可以設定一個不要重複申請的作業？

2.居留證的辦理機關：在居留的部分，要向當地的警察機關申辦，像住高雄要跑到高雄辦，是不是能夠以公司的所在地為準做統一辦理，這樣不用兩地跑。不過，統一規定恐不夠彈性，宜允許選擇申辦地。

3.外國人如果 187 天以上在國外的話，會失去台灣永久居留證。

4.一個日本人，他是以依親的方式來到台灣，跟台灣籍的配偶結婚，是一個男孩子。後來因為他就是婚姻終止掉了，出現一個問題：就是原先他是以依親方式來台，所以雇主原本的薪水是以在地(local)的方式給他，但他這個依親關係沒有了，需符合 47,971 元/月，該怎麼辦？此應由雇主自行決定是否續聘。

(四)中國人的問題

中國籍的相關人員來台受訓希望可以做適當的開放。能不能用大陸籍的白領階

級的專業人士？是否能陸陸續續開放？台北美國商會也提了很多年；他們覺得台灣是一個很好的訓練人員的場地。若連做訓練都要去中國，那成本一定更高。

(五)生活適應

1.信用卡

(1)對信用卡的申請，外國人感到困擾，因為銀行現在是開放的，不過，信用卡的核准與否要看公司的程度跟規模，希望財政部或金管會這邊可以訂定一個標準出來。惟由於銀行要自負盈虧，故仍宜由銀行自行評估風險。

(2)外國人在申請信用卡上非常麻煩，因為申請很嚴格，找不到可以給申請的銀行。

(3)其實，目前政府在信用卡的這部分並沒有做任何設限，在 2005 年 12 月的時候，信用卡就已經開放讓個別銀行自己發行，所以銀行願意給就給，願意給二十萬三十萬，那是銀行自己的事情。如果只是單純的想要刷信用卡的話，那就要看各大銀行的態度了。

2.手機

沒有居留證者以前可透過易付卡來使用手機，現在不行啦，因為要雙照(護照和居留證)，所以他們來這邊就沒有電話可以用，這是他們比較不方便的地方。基於風險管理，回復不限制的易付卡購買恐有困難；不過，隨著電訊多元化的發展，應有其他替代方案(如購買預付卡)可尋。

3.稅務的問題

(1)外國人的所得不單單是在台灣的薪水，可能在日本那邊也有薪水，雇主若是全部認列為所得，稅賦實在是蠻大的負擔。

(2)報稅的問題是最大的困擾，目前一公司是由台籍的員工幫他們報。因為第一個他看不懂，第二個不會計算。國內目前所得稅申報有將近百分之五十的人可能不會申報，故可考慮簡化申報。

(3)以前外國人要離開台灣去別的地方前要先報稅，去機場之前要先報稅，這很麻煩，好像外國人是在台灣坐牢，不過現在台灣情況好很多。

4.子女教育

(1)孩子的就學問題，因為台南地區沒有日本語學校，只有高雄有，最大的困擾就是交通。

(2)子女教育如果在嘉義，就會有一點麻煩。此隱示，城鄉存在著差異。

5.語言

(1)最大的問題就是語言的問題。例如，許多餐廳沒有英文菜單。

(2)在南科外面的商店，菜單其實都會有英文，故市場機制是有的。

(3)日本車站英文化的程度，相對於台灣，實在好很多。但是要他們的服務人員講英文，還是有點難。不過，日本鐵路的系統作得很好。

(六)留學生

外國人只有少數大學可以選擇。

(七)其他政策

1.退休金：學校的外國教師退休以後，跟台灣人不一樣(台灣人可月退，外國人不行)，應該要一樣的。

2.雙重國籍：台灣人可以一次有兩個護照，可是外國人申請台灣護照的時候，要放棄原來國家的護照。台灣若要吸引白領外國人定居台灣工作的話，應該考慮允許保留雙重國籍。

3.台灣人非常友善，很歡迎外國人，而且台灣是很安全的地方。

4.外國人要住台灣的話，很多沒有身分證字號的人會拒絕，故有人覺得，台灣人要放棄這個生活習慣。

5.像亂吐檳榔汁、闖紅燈這些現象，要改善。

6.科學園區裡面，管理局對我們的服務真的是很好，真的是馬上辦。這種服務精神可以落實到其他的政府機關或公部門去。

7.以前台灣比較大的問題，就是有排外的態度，現在台灣的心態就變得很快，一般人比較能接受跟外國人一起工作。

8.白領外國人決定要不要來台灣上班的時候，他們會比較台灣跟其他國家，如鄰近的新加坡、香港，還有歐洲等國家，也會比較日常生活的方便性。

9.在中國工作不需要居留證，只要有工作證就好，一年只要驗證一次就可以了。而且在審理的過程中，只要到市警局就可以了；只要到市警察局，一切的證件就都下來了。

10.時間是很大的關鍵，要把握改革的時間，才不會流失機會。

二、第二場座談會(2006 年 11 月 10 日)的訊息

(一)聘僱許可

1.流程

(1)親自領件(聘僱許可)要蓋大小印，雇主覺得不便。為什麼親自領件要蓋大小印呢？因為勞委會曾遇過一個案例：A 仲介公司來申請的，結果 B 仲介公司把它領走了。

(2)不知承辦人是誰，致補件耗時。勞委會現在已經在改版資訊系統，希望未來可註明每個案子可註明承辦人和聯絡電話，預期在明(2007)年一月新系統就會納入。

(3)文件必須經過外館驗證，雇主覺得麻煩。勞委會表示，並不是所有國家的文件都必須經過外館驗證，勞委會有公告的國家(現在有公告 22 個國家)，文件才必須經過外館驗證。這個公告是依照外交部第 4 類、第 5 類的國家，有移民、一般風險考量的國家，大部分都是落後國家。事實上，勞委會已採彈性作法，將視審查之需要，要求外國人將文件送我國駐外館處驗證。

2.外國人資格

(1)學經歷

a.畢業後要有兩年工作經驗

畢業後要有兩年工作經驗，這個背後的意義到底在哪裡？合理性在哪裡？大學畢業以前他在打工，可不可以呢？

b.外僑留學生畢業後可否免兩年的工作經驗留台工作？

優秀的外僑留學生畢業後可否免兩年的工作經驗留台工作？依審查標準第六

條的規定，勞委會可以經過會商，就可以免除這兩年工作經驗，自然而然就可以把他留下來了。有些事可能可以用特殊的處理方式，若因為個案把整個制度打破，則這兩年的限制也不要設了。當時為什麼打工的經驗勞委會不予承認，是因為大家都會說他以前有打工的經驗。事實上，政府目前已允許拿台灣獎學金者可免兩年的工作經驗留台工作。

c.獨立創見資格

運用獨立創見資格申請來台工作，在實務上，是非常難的。除非專業技術人員他有發明、發明品，會有創見記錄，而且必須是國家級的，才可以打破這個限制。勞委會表示，獨立創見資格並未要求是國家級的；此隱示，雇主對勞委會規範的資訊不夠了解。

d.文書驗證

有與會者希望文書驗證可以統一接受英文版，不然會徒增困擾。勞委會表示，之前有個公司申請法國人，勞委會是要求翻成英文版或中文版，英文是通用語文，法文並不是通用語文。勞委會也從來沒有要求申請者到法院做公證。若學歷跟之前版本看起來不一樣，勞委會會請他們做驗證；要求驗證，90%沒有回來過，故文書驗證仍有必要。

e.任何一個先進的國家都還是會針對工作經驗、條件或者是員額來做設限。

(2)薪資低限

薪資的限制，科技業是反對的。勞委會表示，47,971 元這是整年度收入的平均。若以現在的平均薪資水準來說，應是 53,000 元，勞委會一直都沒有調整。

(3)體檢

教授免體檢，是在 2004 年 7 月的時候就已經公告實施了。專技人員 2004 年 1 月 15 日以前都不需要體檢。

3.工作內容記載

在申請表上，對工作內容必須詳細記載這部分，科技業是反對的。勞委會表示，每個國家你要進去的時候，你一定要填寫你要來從事什麼樣的工作，這是很合理的。

4.聘期

勞委會核給聘期時，會看的是，第一個有沒有偏藍領的狀態，第二個是薪資的結構，原則上如果沒有問題，就都會依照申請的聘期通過。如果勞委會在審核的過程發現有疑似這樣的狀況，會先給一年，如果一年後沒有問題，就會通過申請的聘期。

5.可引進的工作項目

針對營造業引進外籍專業技術人員的規範，雇主以為，營造業可以引進的範圍太小太小了。

6.仲介者

仲介者應由就業服務專業人員執行引進，但因為又要做國內翻譯，又要辦驗證，所以常常跑出奇怪的行業出來。比如說移民公司的協助，或者是旅行社。此隱示，就服法第三十四條(私立就業服務機構應申請設立許可)和第三十六條(私立就業服務機構應設置符合規定資格及數額之就業服務專業人員)的落實有困難。

7.跨國企業調動

有公司因為覺得，申請的程序太麻煩，就會採取很多不同的方式，包括以跨國企業調動的方式來聘用外國人。外商公司若可以用跨國企業調動的方式，引進外籍專技人士，對本國的營造業或傳統產業是否公平？

8.工作地點

有一家總公司是在台北，而在觀音湖口有工廠，會遇到的問題是，在申請工作許可函的時候，工作地點寫的是總公司，可能那個外國人是去工廠工作，可能在申請工作許可證的時候就會被當地的警察局刁難，他會問你既然工作地點在台北為什麼工作要在桃園？又很難跟他解釋原因，蠻不方便的。勞委會表示，如果你今天有十個其他工廠，可在申請時，將工作地點改成「其他所有工廠」。此隱示，雇主對勞委會規範的資訊不夠了解。

9.科學園區經驗

在中科地區有單一窗口。比較起來，台灣在外國人進入的作法確實是比較方便的，因為在韓國要跑各個機關，審核的時程也是比較緩慢。所以，中科廠商在申請外國人的工作許可、簽證等，還是蠻滿意的。只要是科學管理局管轄的外籍專技人士申請案件，服務真的很好，又快又迅速，沒有要附什麼綜合所得稅扣繳憑單這些證明文件，沒有問題。職訓局是不是可以參考其作用？其實，這都是因為園區的企業需具一定的水準，才可如此。

10.美國經驗

美國的簽證就代表工作許可，跟我們不一樣。台灣的簽證跟工作許可是分開。美國只要拿到簽證，居留大概就不管了。在美國，外國人要申請 H-1B 一般都會去找律師，因為美國也是很麻煩的；律師的收費是美金 3,000 塊。

11.日韓港經驗

在日本，政府在外國你受聘的時候可能就會去訪談雇主，看有沒有這樣的需求。所以他們的審核時間會拖得比較長，大概會到一個月。韓國是入出國管理局單一窗口收件以後，再分給各地主管機關處理；之後，不是直接發聘僱許可，而是發一封推薦書，認為這個人可以受聘僱；之後，送回入出國管理局，再核發聘僱許可。香港比較寬鬆，因為它是比較自由化的城市，不是一個國家。

(二)簽證

一與會者表示，外交部曾經接獲行政院的內部命令，說只要是外勞引進國

之人，他們在辦理入國簽證的時候，就較嚴格。他用商務簽證來台灣，本來在台申請了合法的進入許可(就是所謂的工作許可)以後，事實上幾乎是不可以在台辦理(聘僱)簽證的，但是其他國家之人是可以的。對外勞引進國，蒙古、馬來西亞都是限制的，都是不可以在台灣辦理簽證的，這個方面是可以考慮做修正的。

勞委會表示，外勞引進國它的入境簽證不能轉換工作簽證，這與勞委會一點關係都沒有。如果你是藍領，原則上是不能轉換簽證，因為藍領是屬於境外僱用。白領屬外交部的權責，它是考量移民風險。

(三)居留

1.辦居留證，台北市警察局的經驗是，早上去辦的話會快一點，因為早上人比較少，若下午去辦，人會擠在一起。

2.依照入出國移民法，現在申辦居留證業務的人數只有三種人，一種人是自然人，另一種是他人，他人也是自然人，第三種假如是要委託公司的話，不能委託原來的雇主，比如說不能是東元或是誰去辦，一定是個人，不然就是移民公司。

3.建議經建會可以跟警政署協商，讓外國人可以選任辦理居留證相關登記的地點，亦即，可以依照居住地址或工作地址選任辦理，這是依照民法的概念。

4.警政署在查察外國人的居留證的業務時，是管他的工作地，不是他住的地方。

5.居留證跟工作證合併的問題

要把居留證跟工作證合併，唯一的選擇就是交給移民署去做，而不是給勞委會。因為很多國家都是由移民單位在負責，像韓國、日本、美國。沒有勞工行政單位在做限制移民的，只有居留證核發單位去併工作許可的單位。勞委會贊成把工作證的業務交給移民署，但他們不想要。

6.居留證和工作證效期的競合

像居留證和工作證的兩個主管機關不同，如果聘僱許可有兩年，居留證的效期

只有一年的時候，忘記去申請居留證展延的時候，要怎麼辦？如果一個證件失效的話，這個外國人就必須要離境。假使這兩個主管機關中，由某個行政主管機關來做主導，譬如說勞委會的工作證為主，那它就是居留證效期的判斷依據。

(四)中國人的問題

1.如果雇主現在要引進中國人，適用同樣的規定嗎？因為在網路上不易找不到規定，究竟是中國人不能來呢，還是中國人等於外國人？此隱示，雇主對政府規範的資訊不夠了解。

2.中國人來台不叫工作，叫活動。其中有一個可以是商務活動，其中一種方法是輪調，就可以透過企業達一定規模的辦法，但是要他在中國公司內工作滿一年，第一次可以滿三年，之後申請展延不超過一年，最多不得超過六年。第二種是來台灣從事專業活動辦法，短期兩個月，可以延長一次。

3.如果是跨國企業調動人員，或是外籍專技人士，他們的中國太太現在是可以跟外國人同行，可以多次簽證。

4.外籍專技人士太太是中國人的話，政府已經做到他太太和小孩也可以享有健保，他的小孩可以到學校來讀書，這是最近才放寬的。政府對跨國企業聘僱大陸籍員工的規範也做了放寬，但是如果是單純的中國大陸籍人士來台灣工作，則必須要以活動的名義。

(五)生活適應

1.銀行開戶和信用卡

有外國人是在三個國家各工作十天，可能他下次來到台灣已經是下個月了，那在發薪水的部分，因為他沒有居留證就不能開戶，不能開戶薪水就要給支票，可是他沒有戶頭就不能兌換！外國人就會很生氣說，為什麼不給我薪水，你給我的支票不能換。這對他跟對公司都是困擾。

一與會者回應，銀行甲存支票開戶方面，居留證必須超過一百八十三天以上，也就是所謂的六個月以上，才有權利開支票戶。台灣是完全禁止外國人取

得台灣發行的信用卡，銀行內部是說，除非特簽，特別簽的對象如有些上市上櫃公司裡的總經理、副總級，可以特別允許信用卡的申請。事實上，信用卡的部分，銀行已經在去(2005)年底開放。原先是，你要居留證一年以上，才可辦信用卡，理由是，銀行怕外國人跑了。

2.貸款：原先你沒有居所的話，銀行沒辦法貸款給你，現在也開放了。

3.稅務的問題

有一公司僱用新加坡人至該公司在荷蘭的分公司工作，這樣子就變成三地都要扣稅。有些國家可以抵，有些國家不能抵。外國人一直抱怨他們來的第一年 20%的稅率非常高。事實上，外國人繳納的所得稅是預先繳扣，待各地區國稅局受理申報退稅申請案後四個月內，核發退稅支票；當然，有時候也必須補稅。

3.駕照

一與會者表示，台灣的交通部規定，日本的駕照不得在台灣換國際駕照，但是，泰國籍、菲律賓籍，這些外勞引進國，他們的國際駕照是可以在台灣可以換成國際駕照，這個部分造成他們非常大的困擾(其實是基於平等互惠原則)。既然沒有駕照，就不會買車。外國人是全部不可以買車的，原因是過戶時需要身分證(交通部已允許以護照或居留證替代身分證)。希望身分證的要求是否可以像銀行一樣，允許以護照或居留證替代。目前外國人大概都用租賃汽車的方式來代步。

4.健保

外國人來台工作的話，可以馬上加健保。但他們的眷屬(如果他的新生兒是在台灣出生的，也一樣要等四個月) 申請加入健保必須入境四個月才可以。再者，從申請到取得健保卡有可能需要三、四週以上的程序，生效跟拿到卡幾乎快要一個月，這段期間繳有健保費但無法使用健保，可否縮短發行健保卡的程序？

一般而言，外國人到台灣來工作，他們的公司可能會為其眷屬提供健保前時間

的醫療保險，所以中間可能不會是空窗期。

5.申僱外傭

一與會者表示，外國人申僱家庭外傭資格是：外資來台必須要投資一億以上，且所聘任的是外籍總經理級，或是外國主管級以上。曾有一個案例，他們是一個外國家庭，就帶著孩子一起來台長期居留，因為語言上的困難，還有一些生活上需要協助，他不是不想用本國人，但在溝通上可能會有困難。所以在家庭幫傭的資格上，如果可以降低投資門檻，並簡化文件要求(這些外資來台投資的證明文件還要經過投審會的正式認可才可申僱；這些文件包括存款證明)，給予一些協助，應會比較好。再者，一與會者表示，申僱家庭外傭每月的一萬塊就安費太貴。

6.印章

一與會者表示，外國人覺得，台灣走到那裡都要帶著印章，辦什麼手續都要印章，質疑台灣怎麼那麼愛印章。

7.眷屬就業

所有的國家中，就只有香港開放眷屬就業，它是比較自由化的城市，不是一個國家。其他都沒有開放。

(六)留學生

勞委會表示，外籍生現在來台灣真正是來讀學位的，不曉得有沒有五百個，大部分都在讀語文，讀語文那種雇主一般不會要求他留下來。現在僑生比較多，總共大約在一萬多人，只是現在讓他們留下來的案子卡在教育部一年他們都不處理。

(七)其他政策

1.行政作為

行政機關的行政作為應有主軸，第一個要簡化，第二個要便民。行政作為的明確性，要放在很多地方，要讓民眾知道，因為並不是每個民眾都知道法條。在萬一

沒有完成行政作為要求的時候，相對的補正措施可以盡量便民，如果出現瑕疵是可以補正的，就要盡量讓民眾補正。「依法行政」固然有理，但是不可為了防弊，卻忘了去「便民」。

2.研究範圍

這個研究希望可以再縮小成在短期之內可以去調整的。如果是政策法規方面可以去做調整的，再去做個分類，如果是執行方面如窗口，或是 SOP 沒有做好，也可以來做改善。

三、小結

上述訊息顯示，可思考的配套措施之改善建議包括：

(一)聘僱許可

1.畢業以前的工作經驗可否計入畢業後的兩年工作經驗？

2.優秀的外籍留學生畢業後可否免兩年的工作經驗留台工作？(政府目前已允許拿台灣獎學金者可免兩年的工作經驗留台工作)

3.薪資低限可否回歸市場機制，改以一定的員工比例為規範？

4.流程可否更透明、便利？

5.文件驗證可否再簡化？

6.現行每件收 500 元審查費的作法可否調整？

7.如何減少外籍專業人士工作地點的違法情事？

8.外籍專業人士的仲介者部分無就業服務法中的私立就業服務機構之資格，如何改善？

9.可否於聘僱許可的效期屆期前(如四個月)，提醒外籍專業人士展延？

(二)簽證

1.可否一併申辦簽證和居留證？

2.可否一併申辦聘僱許可和簽證？

3.具移民風險國家的外籍專業人士可否允許在台辦理受聘(工作)簽證？

4.探親簽證的效期可否採互惠平等原則，差異給與？

(三)居留

1.可否允許選擇居留證的申辦地(居住地和公司的所在地)？

2.可否於居留證的效期屆期前(如四個月)，提醒外籍專業人士展延？

3.可否允許居留證的展延不必親辦？

4.居留證和聘僱許可的效期可否以聘僱許可為準？

(四)中國人的問題

來台從事專業活動的規範可否在勞委會網頁中註明何處可查詢？

(五)生活適應

1.可否只對境內所得課稅？

2.所得稅 20%的預扣稅率屬高，但為何申報退稅的資訊宣導不足？

3.申僱外傭的資格可否降低、簡化文件要求、降低就安費？

4.健保卡之核發可否加速？健保卡之申請可否提前？

5.大專外國教師可否改為可選擇月退？

第三節　本研究進行的訪談之意見

本節彙整本研究訪談之意見。訪談對象包括親訪兩個外國人團體、兩個雇主、八個外國人(其中一個是留學生，三個印度人視為一個人) (A1-A11，S1)、電訪外籍專技人員類(A 類)雇主 32 人(A12-A43)。以下依聘僱許可、簽證、居留、入出境、中國人的問題、生活適應、其他政策等，分述受訪者的意見；最後以小結提供可思考的配套措施之改善建議。

一、聘僱許可

多數認為方便。例如，過去較難，現在較簡(因為學歷免驗證(A21)、免健檢(A12))；都已規格化，在網站上都可以清楚知道所須具備齊全的資料，準備完整就可以了 (A30)。本公司很守規矩，所以引進過程較無問題(A29)。

少數認為不方便，理由包括：

(一)流程

1.申請聘僱許可對於不同的工作性質所評定的標準不一，一般而言民眾並不是很清楚這方面的規定標準與申請程序。應有一套標準程序才是。(A9)

2.法規可更友善，各種規定可否更為清楚？ (A1)

3.退件：申請的表單中有一張名冊(列有欲申請展延的醫師名字和資料)，曾發生起迄日期未填，就遭退件；希望勞委會未來可直接填上，免予退件。(A17)

(二)外國人資格

1.學經歷

(1)文件認證繁瑣

我國對某些國家的外國專業人員有些限制。例如，不承認菲律賓的學歷(美國學歷直接承認)。因此，菲律賓人要至我外館作文件認證，這需數個月，因為要先跑菲律賓的教育部、總統府等等單位，才能跑我外館。如此是特別繁瑣的。這應該不是與我沒有邦交之故，因為歐洲來的就不必如此。再者，學士後兩年工作經驗的認證，也需相同的繁瑣程序。(A15)

(2)學士 2 年工作經驗

有些外國人在唸大學時，已有打工經驗，有些學士之年齡也不小，故希不必限畢業後2年工作經驗。再者，2年工作經驗要滿24個月才行；例如，有人在YMCA工作的2年中間有空檔，便不符、致不能用。2年工作經驗限畢業後之根據是解釋令，不是法條。(A38) 最不方便的是，學士申請聘僱許可必須要符合NT47,971和兩年的工作經驗(A7)。

(3)學歷掛帥

聘僱許可過程還好，只是公文往來耳，但思想上仍有學歷掛帥(A33)。

勞委會變來變去（要求文件）。例如，以前學歷證件大學證書即可(勞委會接手之初，免；後來才說要；勞委會接手之前；免)，現在要前個公司經理出具之經驗證明(以前不要，現在碩、博士則可免經驗證明)。他們至少 45 歲，都很有經歷的。人是來台了，還要補件，太麻煩。像是歧視學士。(A34)

2.薪資下限

多數認為合理；少數認為不方便，理由包括：

(1)分紅無法事先估算，且不能保證多寡。

(2)較複雜：中高階者的薪資高於 47,971 元。碩士畢業者，一年工作經驗，年薪可滿足，月薪較低〈需向勞委會說明，有員工分紅、但難算，致較難證明；股票或現金分紅要預估，但對外國人的股票或現金分紅不能事先保證〉。希可解決此問題。(A40)

3.希部分工時者可申聘僱許可

(1)部分工時者難申請(因為 47,971 元/月之下限)。有些企業人之配偶希望能從事部分工時之工作。(A2)

(2)作家(writers)無可申聘僱許可之類型，但很多外國人要從事此工作。相對的，表演者有類型，似分類過少。因為沒有聘僱許可，有些人必須做志工。有新聞記者(free lancers)來台幫雜誌寫文章，按件計酬，一件 15,000 元；若他們不能長留此地，要有自由時間，故需多人分享一個工作(才符合 47,971 元/月之下限)，那怎麼辦？可獲得聘僱許可嗎？(A2)

(三)雇主資格

1.小公司希望聘僱許可之資格條件降低。(A1)

2.服務業多是中小企業，主要是工作證難核的問題。(A1)

(四)工作內容或職稱太硬

不是勞委會列出的工作內容或職稱就不可以，希有些彈性，近幾年來，已較為

便民。(A38)

(五)文件附件

1.避免文件重覆送件，浪費資源：固定送審的文件(如營利事業登記證、負責人證件影本等)，是否可由承辦窗口建檔電子化資審，免除每回送件皆需影印送審之資源浪費。(A3)

2.影本的關防：非正本文件之影本每份都要本院的關防，似不合理。例如，高醫畢業，其畢業證書卻要本醫院蓋章。(A17)

3.補習班的外文老師之文憑只要影本即可，對企業太嚴格了！ (A1)

(六)展延

1.美國商會外國員工之申請：會長有一次出國前，需延展工作許可，為了出國後回台是在有效期，不好找到承辦人員。(A1)

2.展延可否透過網路申請？第一次的申請可用紙本。(A17)

3.過去引進人數較多時，時間較久。服務專線接的人不同，答案不同，溝通要改進(A35)。勞委會在(2006.11.1 以前)聘僱許可屆期的 60 天前，才可申請展延(2006.11.1 起，已改為四個月前就可申辦展延)，而每個承辦人員的作法不同，時間可能遲延(有一位醫師就因此必須出境、再入境)。(A17)

(七)資訊系統

1.勞委會的網頁不容易很快找到要的資訊，似不夠友善。境管局的網頁也是如此。(A35)

2.網路申辦平台未真正發生效用，再改善之可行性可否商討(A3)。

二、簽證

(一)現在如果是學生的簽證要換工作的簽證，須要先出境台灣，似乎多了一道手續。(A8)

(二)我本身是在新竹上班，要到台中的外交部去申辦聘僱許可，才不用重入境。可是，去台北或高雄就要重入境。我有一個朋友他是在高雄工作，可是，在台中申

請聘僱許可是不被接受的；因為台中的職員跟他說，因為我朋友的工作地方不是屬於台中的，所以不能辦。而新竹是屬於台中，所以就可以辦。(A7)

(三)時效：外籍專業人士來台的簽證、入境方面，目前的作業流程為：台灣分公司申請之工作證核發下來後，需將正本寄送至日本辦理來台的簽證。目前除了時效性的問題外，並無其他問題。(A3)

三、居留

(一)申請外僑居留證

辦居留證時，會讓他們覺得害怕、不夠禮貌。(A38) 辦居留證時，較不便利之處為：人員必須一同前往警局確認身分。警察局辦理居留證時，會要求來台之外籍專業人士必須一同前往警察局，在確認身分後始得辦理。但常會造成日本人有不被尊重的感覺。(A3)

(二)外籍專業人員應與外勞不同處理。(A17)

(三)老外居留要由工作改為依親，需屆滿前一個月才可以申請，似太慢。(A36)

四、入出境

結束工作離台，離境一個月前要完稅，不太合理，因為工資是給到離台前一天。(A36)

五、中國人的問題

(一)僱用中國人(跨國企業調動)原需對保、用大小章(負責人要至警局對保)，老外不喜歡。(陸委會 2006.5 已通過新規定(免對保)，正送送行政院審核中)警局不知已取消對保。(A1)

(二)大公司人員調動：大陸方面人員不准。微軟 2006 年 10 月很多大陸人要來，需陸委會專案處理。(A1)

六、生活適應

多數適應良好。例如：住的方面，ok，因為可找到同鄉問資訊。外籍專業人員對台灣的食、交通、治安等，都覺得還好。公司幫忙報稅，外籍專業人員拿稅後的

薪資。有了 ARC，就可辦健保。(A21) 外籍專業人員有自己的生活方式。來台前，日本母公司會先安排好各項。(A22) 在台北市不是問題，來過者都覺得進步很快。剛來或許不習慣，一陣子後即適應矣。多認為台北蠻適合居住的。(A34)

少數認為不方便，理由包括：

(一)銀行開戶

有人以為，開銀行帳戶沒問題 (A38)。有人表示，銀行開戶要有 ARC，故較難開戶；如此，公司匯入薪資較難，改以現金給付 (A21)。銀行開戶、信用卡，承辦人不會英文是基本問題。(A5)

(二)申信用卡

1.信用卡效期只能一年 (A17)。

2.外國人要台灣人之保證人〈公司不提供此保證〉。只有一家外商〈美國運通〉免保證。(A36)

3.制度設計、氣氛不夠方便，可再加強；有些外國人的經驗不是很好，有些人則覺得還好。例如，沒辦法辦信用卡〈如出國買機票旅遊〉，出去消費不方便。母國信用卡也不方便用，因為母國存款匯款不方便。(A38)

4.不能申請信用卡，銀行說要有 ARC 一年以上才可。(其實已改了，不必超過一年就可申請。) (A1)

(三)辦手機

不能辦手機，很不方便。(A9)以前台灣可以讓外國人有手機門號，後來就規定外籍人士不能擁有簽約的門號，只能買預付卡，我個人覺得很不合理 (A6)。其實，依中華電信 2006 年 12 月的規定，外國人若可提供護照(正本)、居留證(正本)、居留證效期一年以上、親自簽名，則可辦門號和手機；若居留證效期不足一年，則只可辦門號；另需繳交保證金 2,900 元，但若有台灣人作保證，則免收保證金。故居留證效期不足一年者，僅需自購手機，不是問題。

(四)外傭之申僱

1.申請費時

幫傭之僱用，很難找到適當的(會雙語)國人，而外傭之申僱費時(招募外傭前，需先公告招募國人三天，再等待 21 天[25]，合計 24 天)。德國人的經驗：在中南美洲，香港，新加坡，很快(1 週內)即可請到。若專案處理會過，但希通案。歐洲商會更會提此外傭僱用之問題。外傭跑掉，要處罰雇主，且要等六個月之後，才能申請。(A1)申請費時，需 40-50 天，比香港慢；且程序冗長 (A2)。

2.就安費不公平

外國人申僱外傭之稅(就安費)，每月一萬元，大於本國人的五千元，這不公平(A2)。

(五)語言

外國專業人員在台工作和生活的適應，不方便之處主要是語言。之前常來台灣者對生活上還蠻能適應的。(A23)外國專業人員在台工作和生活都適應良好，尤其是馬來西亞的那位外籍員工，精通國、台語，因此在溝通上沒有問題。(A32)但一公司日本人初到台灣，有關生活上的安排，皆由台灣分公司之台籍人員協助處理，但有些日本人會十分仰賴台灣承辦人，不管是任何事都需要協助，無法獨立。(A3)有印度人希望對居留者提供 language orientation。7-15 天(最多一個月)。若溝通不良，會浪費各方面時間；若生活固定(因不會中文)，生活會 boring。(A5)

(六)飲食不習慣是問題 (A15，A29)。

(七)互動態度：台灣人很親切。但互動態度可再思：有一外國人住板橋，外國人少，因為當地人會以不舒服方式〈如眼光等〉方式與他互動，故決定搬家。(A38)

(八)交通

1.開車：整體適應是 OK，人資部門會辦新進人員講習(orientation)。開車較需時間適應。(A35)

---

[25] 2005 年 12 月我國將等待期由 14 天延長為 21 天。

2.交通號誌：對外國人是採客製化、個人化服務，以利安置於台灣。例如，讓外國人居住於同事附近，請同事下班之後去關心。總務、人事人員經常去關心，協助生活問題。他們多數單身前來台灣工作，故下班後會覺得單調。有一人要考台灣駕照（因國際駕照有期限、不能直接換台灣駕照、欲求隱私空間），但他看不懂交通號誌。(A42)

3.駕照沒有英文。(A1)

4.紐約州之人，30 日內可換台灣駕照。後來，要考試，但 ARC 效期應超過一年，否則監理處不讓考。(A1)

5.申請駕照：找朋友去幫忙，ARC 要效期一年，但工作契約只一年。後來提出舊的 ARC 才可考。(A5)

6.不能駕駛車輛：一家日本總公司規定日本人至台灣不能駕駛車輛，在生活上都要依賴計程車，但多數計程車司機不懂日文的情況下，常會發生駕駛方向錯誤等等的事項。且在生活上也有許多的困擾。(A3)

(九)居住

在台灣沒有置產，因為銀行不給貸款。(A9)

(十)組織：外國人有類似聯誼會的組織，在平常生活上都會舉辦活動或是互相照應照顧。(A31)

(十一)眷屬居留

日本人的生活問題：

1.子女教育：台灣沒有日語大學。(A33)日本人學校少，造成教育上的部份問題，在極度重視子女的日籍人員而言，是一項較大的困擾。(A3)

2.子女依親：該員工有一個女兒，今年 20 歲，為日本籍，一直與父母住在台灣，面臨唸啥大學的困擾(在台日僑學校只念到高中)。但高中畢業後，只能以師大語言中心留學生的名義居留在台灣。未來若欲就業，還要公司願意幫她申辦聘僱許可和居留證才行。這樣很麻煩，因為要她回日本，不適應，而若父母舉家回日本，

也不再適應了。要該日本人申請入籍，恐亦非他所願。(A33)

七、留學生來台 (S1)

(一)台灣獎學金申請容易。

(二)ARC，Visa 都沒問題，因為政府給我一個 cerification，過程很有效率。

(三)留學生未準備到文化衝突之因應。政府可幫初來台灣之學生，訓練學生有關台灣文化之內容。政府應 orient 外籍生，如何運用金錢，如：吃、住、設備、交通之預算分配。因為有人花錢太快，月底就沒錢了。

(四)鼓勵外籍學生更有興趣去瞭解台灣文化、歷史。

(五)學校提供之協助：若不去問，無主動協助。

八、其他政策

(一)開放中國專業人員與否的省思

有公司在中國也有子公司，曾欲引進中國白領，將台灣作為訓練中心和工資較低。該公司無生產線，只純提供技術。日本警告台灣子公司不可去搶中國的業務，但台灣子公司的技術較優，曾有中國子公司求救之事項。若中國白領不能來台灣，也可去韓國、新加坡，如此對台灣不利。(台灣與中國是同文同種，乃台灣相對之優勢也) 開放的話，人才交流方面，我國可作、可賺、可影響中國。(A33)

(二)工資水準

1.同樣工作，在新、港的工資較高 (A38)。港、新(工資比台灣高、機會也多)、中，相對台灣，有吸引人之優勢 (A1)。台灣的工資低於其他國家的工資，歐美國 35,000/年，台灣的工資要提高，才可吸引更佳人才 (A5)。

2.和印尼比起來，台灣的工資比較高，勞動條件也比較好些 (A8)。台灣工作比較累，但是錢比較多；澳門工作稍微輕鬆，但是錢就比不上台灣了 (A6)。

此隱示，我國現行工資在吸引東南亞的專業人士上，具有優勢，但在吸引歐美的專業人士上，不具有優勢。

九、小結

上述訊息顯示，可思考的配套措施之改善建議包括：

(一)聘僱許可

1.流程可否更標準化、透明化、友善化？

2.外國人資格：

(1)可否簡化學經歷(學歷、兩年工作經驗)的文件認證，包括對於有移民風險的國家(如東南亞國家)？

(2)可否豁免留學生的兩年工作經驗要求？

(3)可否免除兩年工作經驗一定要在學士後？

(4)薪資低限可否調降？

3.可申聘僱許可的工作內容或職稱可否彈性化或更透明化？

4.雇主資格可否降低或增加標準類別？

5.文件附件可否電子化資審？不合理的影本關防可否調整？企業僱用外籍專技人士時，可否比照補習班外師和外籍宗教、藝術、演藝人員之簡化？

6.展延可否透過網路申請？

7.承辦人員的作法可否更標準化？

8.網路申辦平台的資訊可否改善？

(二)簽證

1.學生簽證如果要換工作簽證，可否免離境？

2.北中南的外交部分支地點在辦理聘僱許可時，可否全國連線，接受各地的外籍專技人士申辦，改善可能需要重入境的狀況？

3.外籍專業人士來台的聘僱許可和簽證的時效還可縮短否？

(三)居留

1.外籍專業人士的居留理由要由工作改為依親，可否立即申請？

2.外僑居留證的展延可否不必親辦？

(四)入出境

離境前的完稅要求有無替代方式？

(五)中國人的問題

跨國企業內部調動的中國人之規範有無兼顧國安和簡化之道？

(六)生活適應

1.外籍專業人士到銀行開戶，各地是否都有多家可以選擇？

2.外籍專業人士到銀行申辦信用卡，各地是否都有多家可以選擇？

3.假使電訊業者願意承擔風險，只有護照的外籍人士可辦手機否？

4.外籍專業人士申僱外傭可否簡化？

5.外籍專業人士置產可否向銀行申貸款？

6.外籍專業人士的成年子女未就學未就業可否隨父母居留？

7.對初來台灣之留學生，可否提供有關台灣文化內容的講習？

第四節　小　結

綜合以上訊息，可思考的配套措施之改善建議包括：

一、聘僱許可

(一)聘僱許可的申請之文件要求、流程、規範可否更透明、便利？

(二)文件附件：文件附件可否採電子化資審？不合理的影本關防可否調整？企業僱用外籍專技人士時，可否比照補習班外師和外籍宗教、藝術、演藝人員之簡化？

(三)外國人資格

1.文件（學歷、婚姻、出生證明）驗證可否改以切結書替代？可否簡化學經歷(學歷、兩年工作經驗)的文件認證，包括對於有移民風險的國家(如東南亞國家)？

2.兩年工作經驗的要求：外籍專業人士學士畢業者的兩年工作經驗之資格要求可否取消？畢業以前的工作經驗可否計入畢業後的兩年工作經驗？優秀的外籍留學生畢業後可否免兩年的工作經驗留台工作？(政府目前已允許拿台灣獎學金者可免兩年的工作經驗留台工作)

3.薪資低限：每月 47,971 元的門檻下限可否調降？薪資低限可否回歸市場機制，改以一定的員工比例為規範？

(四)雇主資格：服務業的雇主資格(營業額門檻)可否放寬？可否增列引進外國人可創造本國人工作機會的雇主資格條件？

(五)可申聘僱許可的工作內容或職稱可否彈性化或更透明化？

(六)跨國企業人士調動的申請可否提前送件(目前需在抵台前 14 天才能送件)？

(七)現行每件收 500 元審查費的作法可否調整？

(八)展延：可否於聘僱許可的效期屆期前(如四個月)，提醒外籍專業人士展延？展延可否透過網路申請？

(九)承辦人員的作法可否更標準化？

(十)網路申辦平台的資訊可否改善？

(十一)外籍專業人士的仲介者部分無就業服務法中的私立就業服務機構之資格，如何改善？

(十二)相關措施可否區分短期工作和長期工作者？

(十三)工作許可、居留證、及其他單位之審核可否單一窗口？

二、簽證

(一)外籍專業人士的眷屬若以依親來台，能否在台改為工作簽證？

(二)以停留簽證來台者能否在台改申工作簽證？

(三)學生簽證如果要換工作簽證，可否免離境？

(四)具移民風險國家的外籍專業人士可否允許在台辦理受聘(工作)簽證？

(五)北中南的外交部分支地點在辦理聘僱許可時，可否全國連線，接受各地的外籍專技人士申辦，改善可能需要重入境的狀況？

(六)各地外館辦理簽證的作業可否強化其一致性？

(七)可否一併申辦簽證和居留證？

(八)可否一併申辦聘僱許可和簽證？

(九)探親簽證的效期可否採互惠平等原則，差異給與？

三、入出境

(一)離境前的完稅要求有無替代方式？

(二)跨國企業調動的中國籍人士之入出境效期(兩個月)可否比照外籍專業人士 (三個月)？

(三)外籍專業人士的中國籍配偶之入出境許可證(逐次加簽)可否比照外籍專業人士(多次許可)？

四、居留

(一)外籍專業人士轉換工作時，因 ARC 失效，可否一定日數內免予離境？

(二)可否允許外籍專業人士年滿 20 歲之子女可隨同外籍專業人士居留台灣？

(三)可否允許選擇居留證的申辦地(居住地和公司的所在地)？

(四)可否於居留證的效期屆期前(如四個月)，提醒外籍專業人士展延？

(五)外僑居留證的展延可否不必親辦？

(六)居留證和聘僱許可的效期可否以聘僱許可為準？

(七)外籍專業人士的居留理由要由工作改為依親，可否立即申請？

五、生活適應

(一)購置房地產

1.可否簡化外籍專業人士購置房地產的手續？

2.外籍專業人士置產可否向銀行申貸款？

(二)申僱外傭：外籍專業人士申僱外傭的時程可否縮短？文件要求可否簡化？申僱外傭的資格可否調降？僱用外傭的就業安定費（每月一萬元）可否調降？

(三)稅務

1.外籍人士可否進行網路報稅？

2.境外費用（如用以提供海外專業人士的諮詢服務）可否不計入所得？

3.可否只對境內所得課稅？

(四)放寬中國籍員工或中國籍配偶之父母來台探親的限制。

(五)健保卡的核發可否加速或允提前申辦？

(六)外籍專業人士的成年子女未就學未就業可否隨父母居留？

六、留學生來台

(一)外籍學生申請「台灣獎學金」可否單一窗口？

(二)對初來台灣之留學生，可否提供有關台灣文化內容的講習？

七、其他

大專外國教師可否改為可選擇月退？

第四章　亞洲國家的措施

本章介紹亞洲(包括日、韓、港、新等) 國家的措施。

第一節　日 本

一、背景

1980 年代後半期起，日本在經濟社會各方面愈來愈感受到全球化影響，尤其是日本企業以及研究機構。這些組織希望透過僱用不同教育背景與文化所孕育外國人才，來貢獻其專業知識技能與激發日本社會，促進日本經濟社會活絡以及國際化。因此積極地推展引進外籍專技人才變成當時重要議題。

1987 年京都大學小池和男教授所執行研究，可算是當時日本第一份有關外國人僱用與管理現況報告書，但是其研究結果卻引發當時勞動省 (現為厚生勞動省) 與外務省在外國人政策上看法的分歧與辯論(井口泰 2001)。事後日本政府在 1990 年迅速地修訂頒布「出入國管理及難民認定法」(以下簡稱「入管法」) ，讓外國人依居留資格區分合法與非法就業等資格。其中有關外籍專技人士在日本合法就業類型，依居留資格類型劃分成數類，例如「法律/會計事務」、「醫療」、「研究」、「教育」、「人文知識/國際業務」、「企業內調職」等等類型。再加上原本已設有的「外交」、「公用」、「教授」、「藝術」、「傳播」、「投資/經營」、「技術」、「娛樂」、「技能」等，開放 20 多種外國人在日本的居留就業資格（張秋蘭 2005）。

日本政府除透過「入管法」分類外國人居留身分外，並透過「外國人登錄證明書」(類似我國外僑居留證）的制度來管理外國人。因此，在日本所謂合法就業的外國人必須符合「入管法」的申請類別，以及取得「外國人登錄證明書」這二項要件後，才可從事被核可的工作（日本労働研究機構編 1997）。然而，隨著居留認證類型的多樣化，在日本的外國人人數也急速增加，其中非法就業（illegal work）的現象也愈形嚴重。

而自小池和男提出規劃日本外國人管理機制的構想後，當時主管勞動事務的勞

動省便開始募集專家學者組成「外國人僱用問題研究會」，積極對現有外國人僱用的情況與問題從事研究，並做為職業安定局業務諮詢的研究單位（外國人僱用問題研究會 2002)。目前（2006）厚生勞動省內主管外國人勞動事務仍由職業安定局所職掌，而該局的外國人僱用對策課則為專責的行政單位。另外，都道府縣勞動局、勞動基準監督署、公共職業安定所等的職責，則是在訪問或監督指導都道府縣內雇有外國人的事業單位，是否合理地提供外國人適當的勞動條件、安全衛生的環境，以及改善外國人的僱用條件（張秋蘭 2005)。

又，根據厚生勞動省委託日本總合研究所的調查報告指出，在 2001 年度中央預算及 2000 年度地方結算分別為，中央對外國人所提供的公共服務支出在生活保護費方面約 9.975 億日元、社會福利費約 9.345 億日元、保健衛生對策費約莫 4.405 億日元、住宅對策費 8.717 億日元，以及文教費約 24.066 億日元。相對於此，地方政府結算在民生費用上支出 122.112 億日元、衛生費約 53.375 億日元、教育費約 38.257 億日元。同報告亦指出，過去外國人在日本就業多為單身，平均工作 3 年後即回歸母國，而近年來攜帶家族長期滯留的案件日增（日本總合研究所 2002)，導致前述費用支出持續加碼中，故可推知日本政府花費於專業處理外國人的在日本工作與生活的問題是愈來愈多。

二、外籍專業人士在日就業權益之機制

(一)法令行政措施

在日本合法就業的外籍專技人士和日本人一樣，皆適用勞動基準相關法令。[26]而僱用外國之雇主必須履行下列義務。第一、禁止國籍差別待遇，第二、明示勞動條件，第三、禁止強制勞動與中間榨取，第四、禁止訂定契約不履行時違約金以及損害賠償金的預繳約定，第五、限制解僱因職業災害而在療養中的勞動者，第六、解

[26] 此包括勞動關係法令，如勞動基準法、男女僱用機會均等法、勞動者災害補償保險法、職業安定法、僱用保險法、勞動者派遣法等等，以及社會福利保障法令，包括國民健康保險法、厚生年金保險法、確定給付年金法等等。

僱預告之義務，第七、薪酬給付之義務，第八、不可低於最低工資，第九、符合正常工作時間與休假規定，第十、加班費給付之義務，第十一、有酬之年休假給付，第十二、外國人離職或死亡時，其未給付薪酬或其所屬物之退還（雇主不可以保管外國人的護照與外僑居留證），第十三、雇主須盡職場上之安全衛生義務（厚生勞動省 2006）。

(二)外國人的僱用統計

截至 2005 年 12 月底在日本持有外僑居留證登錄人數達到 201 萬 1,555 人，首次突破 200 萬人並創歷年新高，約占日本 2005 年度總人口 1.57%。其中外國人國籍有 186 國，南北韓占所有外國人登錄人數的 29.8%，中國籍為 25.8%，菲律賓籍占 9.1%。這些亞洲人約占日本外國人持有外僑居留證人口中的三分二左右，主要集中在東京都（34 萬 8,225 人，占所有持外僑居留證人數的 17.3% ），其次為大阪府、愛知縣、神奈川縣、埼玉縣、兵庫縣、千葉縣、靜岡縣、京都府、茨城縣等都市。上述 10 個都市總計有 140 萬 5,569 人，占所有持外僑居留證人數的 69.9% （日本法務省入國管理局 2006）。這樣的統計資料，可由日本法務省入國管理局每年發布的「在留外國人統計」獲得。該統計可整理出外國人的母國別、外僑居留證人數的變化、外國人分布於日本各都道府縣的集散情形、外國人滯留期間、以及外國人居住情況等等。

又，日本職業安定法施行規則第 34 條，事業單位僱用外國人時，關於其僱用情況與相關僱用資料，例如性別、年齡、人數、工作內容、事業單位規模、國籍別、出生地、直接僱用、間接僱用、就業類別、受僱企業規模、外國人之勞動條件、外國人參與派遣勞動情形等等資料，雇主皆須向事業單位所在地的公共職業安定所，以每年 6 月 1 日當天僱用情況做為報告基準提出報告。而事業單位提出報告期限為每年 6 月 1 日至 7 月 15 日止。目前該僱用狀況報告已發展為網路上傳的作業系統。厚生勞動省每年彙整統計資料，定期發布每年度「外國人僱用狀況報告」（張秋蘭 2005）。這樣的企業義務，非常值得我國效法，可讓外國人在台工作與生活現況較為

大眾所知，便於讓社會了解外國人在台的職業生活。

另外，在日本極少數的都道府縣或區市町村也會進行個別的外國人勞動者居住與就業環境相關調查。例如「外國人生活實態意識調查」、「外國人勞動者就業實態調查」、「外國人安逸居家與街活動」、「各事業所勞動環境實態把握調查」等等（日本總合研究所 2002）。

(三)外國人就業環境與生活條件之措施

基於能對外國人勞動條件與僱用管理做改善，勞動省（現為厚生勞動省）早在 1992 年 5 月，會商勞動基準局與職業安定局制定公布「外國人勞動者之僱用與勞動條件方針」。依此，主管機關對事業主可進行確實的監督與指導，確保雇主遵守法定勞動條件。厚生勞動省也在主要的都道府縣勞動局設置「外國人勞動者諮詢台」，提供外國人勞動者或僱用外國人勞動者之雇主關於勞動條件等的諮商（張秋蘭 2005）。

對在日的外國人而言，厚生勞動省職業安定局所屬的 601 個公共職業安定所（hello work），亦提供外國人與日本國民相同的服務，包括有職業諮詢、求職情報提供、求職與求才間的媒合斡旋，以及網路線上查詢等諮詢服務。甚至在特定的公共職業安定所（2006 年 2 月止有 81 所），針對外國人還備有各種語言翻譯人員，如中文、英文、西班牙文、葡萄牙文。另外，在東京都與大阪府針對留學生以及外國專技人員，亦設置「外國人僱用服務中心」（如東京 NIKKES 與大阪 NIKKES）（厚生勞動省 2006）。

當外國人初次到公共職業安定所登入制式的求職申請書後，公共職業安定所隨後交付求職登錄卡（hello work card），此後外國人便可在日本全國各地的公共職業安定所求職諮詢，公共職業安定所亦會根據外國人之資格、證照與經驗等能力作適性考量進行求職求才媒合的服務。為確保外國人合法工作，外國人申請求職登錄時，必須持其護照以及外僑居留證；一旦求才求職暫時媒合成功，公共職業安定所會開具「介紹信」交付外國人，以利於進行面試；若不幸未通過甄試，可繼續接受公共職業安定所的職業諮詢服務（厚生勞動省 2006）。

除職業諮詢外，根據日本綜合研究所調查，地方政府實施之完善的外國人就業環境與生活條件包括有下列數項。第一、針對一般居民所提供的服務，努力使外國人亦能了解該項服務並利用之。這些服務包含林林總總大小細項，如窗口服務（配置外國人母語翻譯員、製作各國語言的手冊指引與宣傳單、各種譯本的制式表格、外語專線電話）、醫療保健服務（配置醫療保健翻譯員、預防接種服務的翻譯手冊編製、母子手冊與其他生育關聯書籍各種譯本、醫療保健外語手冊、各種譯本的制式表格）、環境衛生服務（垃圾與廢棄物資源回收等譯本、各區域生活禮儀手冊譯本）、社會保險與社會福祉（社會保險加保與給付等宣傳單翻譯、制式表格的各種譯本、保育所與幼稚園入所等手冊譯本、保育所與幼稚園入所等配置翻譯員、含高齡者等福祉設施利用手冊譯本）、教育服務（學校內配置語言教師並開設日語課程、學校配置具有母語能力的臨時性職員、日語與學校生活指導等書籍的購買與製作、學校簡介譯本、申請幼稚園入園須知譯本、外國人生活保護補助金支援）、勞動相關服務（配置工作諮詢翻譯員、配置勞資爭議諮詢翻譯員、發行勞動諮詢）等等大項。

第二、只針對外國人提供的服務，包括生活諮詢與抱怨處理（設置專屬外國人生活諮詢與抱怨處理單位、配置翻譯員、製作外國人在日生活指引、設置外國人人權侵害諮詢窗口）、醫療保健服務（實施專屬外國人的健康診斷與醫療諮詢、補助外國人醫療費用、開設外國人緊急急救講習）、日語學習與日本文化社會學習服務（設置日語講座、設置日本文化生活講座、翻譯教材、翻譯圖書館等市民可利用的學習設施簡介與印刷）、居住相關服務（補助外國人房屋租金津貼、增建以外國人為對象的國民住宅、以外國人為對象提供住宅出租等諮詢）、針對兒童與學生的施策（提出減少中輟兒童與學生解決對策、協助外國人學校的運作）等等（日本總合研究所 2002）。

關於外國人在日本銀行開戶的問題，外國人只需提供外僑居留證（未核發下來時用申請的證明書）、護照（或駕照）、印章、以及開戶現金，即可馬上拿到提款卡與存簿。郵局開設帳號與銀行作業類似（奈良縣府 2006）。

(四)其他相關協助組織

根據日本總合研究所調查，日本地方政府（市役所）與相關機關相互合作，例如「外國人集住都市會議」[27]類的組織，協助外國人適應當地生活。在大阪府內有 6 個市町設立「府多語言情報提供推進協議會」，也有 1 個市 2 個町設立「外國人勞動者問題連絡協議會」；千葉縣內 4 個市亦設有「國際交流都市連絡協議會」；東京都內的區市町村等行政單位則設有「東京都區市町村國際交流推進連絡會議」等組織（日本總合研究所 2002）。

(五)外國人之稅賦

1.所得稅

外國人在日本受僱一樣須要繳交所得稅、社會保險各項費用等義務。而「外國投資企業及外國租金法」則是專門規範外國人在日本的所得收入與報稅等規定。外國人所得稅的繳交，又依其身分為「居住者[28]」（包括永住者與非永住者）或「非居住者」[29]而有所不同。「居住者中之非永住者」的課稅所得，是指在日本國內支付或者在日本國內匯錢等所得支付。而「居住者中除非永住者外」，其餘永住者的所得皆為課稅的對象。

所得稅的繳納不分國籍，每年 1 月 1 日起 1 年內，所有個人所得皆為課稅的對象。但是外國人的稅金會依其居留期間以及所從事的工作而有不同的課稅標準。在日本，持有住所或繼續居住 1 年以上或是打算永住且持續居住 5 年以上者，根據外國及日本兩地稅制的規定支付。另一種類型為，在日本持有住所或繼續居住 1 年以上，或是不打算永住且持續居住 5 年以內的短暫性居住者，課稅的標的為在日所得

[27]外國人集住都市會議主要以南美日系人為主體，2001 年該組織發表共同宣言，努力改善 13 個都市裡，與一般日本人的生活聯繫包括教育、社會安全機制、外僑居留證等相關問題。

[28]日文原文「居住者」是指在日本國內有住所，並持續居住一年以上的外國人，申請永住者原則上至少須要居住在日本 10 年以上。本文中文譯為久居者。日文原文「非永住者」是指在「居住者」中，不打算永久住在日本，並且在日本有住所或有居所其持續持有 5 年以下的時間者，本文中文譯為非永住者。日文原文「永住者」是指「非永住者」以外的「居住者」，本文中文譯為永住者。

[29]日文原文「非居住者」是指「居住者」以外的外國人。本文中文譯為非久居者。

及海外送金為對象。但是在日未滿 1 年又未持有住所者，僅以在日所得為課稅對象。每年 2 月 16 日至 3 月 15 日納稅人至所管轄的稅務機關報稅。而所得收入在 2,000 萬日元以下者，繳納的所得稅直接由薪酬中扣除（在日外国人の税金，http://www.ne.jp/asahi/cn-jp/gold-net/jp_life/jp_guide05.htm）。

又，「非居住者」在日本國內所獲得的收入亦被課以稅收。關於稅率方面，「非居住者」一律課以 20%稅率，「居住者」和日本國民課相同的稅率（外井浩志，1998）。另外，日本政府對於多國籍企業海外派遣員工到日本之外籍專業人士，對該公司所給付給他們的海外任職津貼（relocation allowances）與年假回鄉津貼（once-a-year home-leave allowances）通常不課徵所得稅，以茲鼓勵外籍專業人士赴日工作（Dumont and Lemaître 2001）。

2.住民稅

所謂住民稅，為地方政府所課徵的地方稅收，以地區居民中有所得收入者為課徵的對象。對外國人而言，上述「非居住者」不必被課徵住民稅外，「居住者」皆須課此稅。住民稅亦不分國籍每年 1 月 1 日起 1 年內所有個人所得皆為課稅標的。如同所得稅，外國人的稅金會依其居留期間，以及所從事的工作而有不同的課稅標準，外國人得向各地區稅務機關報稅（在日外国人の税金：http://www.ne.jp/asahi/cn-jp/gold-net/jp_life/jp_guide05.htm）。

3.其他稅賦

外國人若購置不動產，也須繳納不動產取得稅，擁有汽車亦須繳納車稅(交給各都道府縣自動車稅務署)，摩托車持有者亦同。擁有固定資產如土地或房屋的外國人，須向稅務繳交每年 1 月 1 日所課徵固定資產稅（在日外国人の税金：http://www.ne.jp/asahi/cn-jp/gold-net/jp_life/jp_guide05.htm）。

(六)外國人之社會安全機制與保障

1981 年日本批准國際人權規約，取消原本對參加「國民年金」、「兒童扶養津貼」、「特別扶養津貼」等制度，參加資格的國籍別限制（井口泰 2001）。1990 年日

本入管法修法，為強化取締非法就業的外國人，限制非法滯留非法定居的外國人不可以加入日本的社會保障體系，也不給予生活保護（野呂夏雄 2002）。

關於社會保險加保的規定為，取得合法資格在日本就業的外籍專業人士，除一週工作總時數未滿 20 小時的部份工作時者（類似短工時勞動），不用強制加入僱用保險外，原則上都必須加入僱用保險。若受僱後雇主未幫外國人加入保險，外國人可和公共職業安定所聯繫。由於失業等給付是由勞動者與雇主所繳納的保險費來支付。因此，在日本受僱的外國公務員以及能提出證明適用（參加）外國的失業保險制度者除外，原則上不分國籍（包含無國籍者），合法受僱的外國人都必須強制加保成為被保險人，並由其雇主交付被保險者卡。而當離職事由發生時，原則上符合要件，離職日之隔日起算 1 年以內，在確定的日數限度內外國人可受領失業津貼。所謂一定條件包括：因離職無法成為被保險人、雖具有工作意願及能力但無法就業時、原則上距離職日前 1 年內加保有 6 個月以上者等原因，而離職後需要持五項文件（離職證書、被保險者卡、印章、能確認住所及年齡的證件、照片 2 張、本人名義的金融存簿），赴居住地所在之公共職業安定所，提出求職申請。

外國人在提出求職申請後，須於次回（公共職業安定所指定次回到所報到的時間）公共職業安定所才會交付受領失業津貼資格證書（原文為「受領資格者證」），並指定時間再次到所進行失業認定，符合認定者才可以開始領取失業津貼。由於僱用保險結合失業津貼、公共職業訓練與公共職業安定所三種功能，所以，符合前述請領失業津貼之外國人也適用到各地方的公共職業能力開發設施進行公共職業訓練。若加保有達 3 年以上符合一定條件時，厚生勞動省會補助一部分教育訓練經費（厚生勞動省 2006）。

此外，其他的社會保險，如職業災害保險、健康醫療保險、國民健康保險（居留 1 年以上者）、國民年金、厚生年金保險等，原則上外國人皆必須加入。而加入年金制的外國人，在離開日本 2 年內，可申請退保退款金，但是須符合一定要件才能申請。

上述之制度雖然堪稱完善，但由於勞動條件與社會保障之主管機關厚生勞動省，與管理外國人出入境之主管機關法務省間，監督制度並未密切連結，以致於外籍專業人士中，特別是低技術之外國人，在日本社會保障上與日本國內同業人士有落差之現象（井口泰 2001）。

三、在日本留學生概況

(一)吸引留學生

根據日本文部科學省的資料，1975 年在日的留學生數（研究所、大學、短期大學）約有 14,314 人，1985 年[30]有 21,342 人，2000 年升至 63,068 人，2004 年達到 101.601 人，完成 1983 年策定的「吸引留學生 10 萬人」計畫，而到了 2005 年再升至 104,427 人（文部科學省網頁 2006：外国人学生数）。從投入費用來分析，2004 年預算額為 27.833 億日元，2005 年度當時概算額度為 29.079 億日元，希望透過接受留學生與派遣日本學生出國學習，建立與他國友好關係外，也希望能促使日本社會更國際化、日本的大學在國際上的競爭力（文部科學省網頁，2006：留学生交流の推進）。另外，法務省於 2006 年 9 月 26 日說明，今後外國人引進的基本方針，在基於推動國際人才交流上，應改善高等教育設施吸引留學生、大力推動 working holiday 制度、並改善與韓國美國人才交流平台作為未來努力方向。日本也計畫自 2007 年起預定投入約新台幣 17 億元，招募亞洲優秀人才到日本留學，同時增加留學生實習和參與產業合作計畫機會，輔導就業，以提高日本企業的國際競爭力。

(二)留學生在日本的就業意願與概況

在日的各國留學生若受僱於日本，其居留資格需重新變更。通常就學於研究所、大學、短期大學以及高等專門學校者，其居留資格具有正當性以及符合各類型居留資格中有關基本學歷要求時，其居留資格可由「留學」的資格，變更為「技術」、「人

[30]根據野呂夏雄（2002）指出，1980 年代後期，日本語學校亂設立，以「就學生」名義申請居留入境從事非法工作的情況非常嚴重。推估當時申請「就學生」簽證的外僑居留證人數中，後來非法滯留的「就學生」約有 6 成。為解決假學生問題，1994 年 11 月嚴格地進行審查認定作業，1995 年後假學生非法滯留人數才略有削減。

文知識/國際業務」等擁有就業許可的簽證資格(厚生勞動省 2006)。根據資料顯示，在日本以就業為目的之外國人登錄者數增幅最多（歷年來超過 10%）的也是「技術」、「人文知識/國際業務」這二類，如表 4-1 與表 4-2。可見「留住留學生」應該是日本積極引進專門技術性外國人才策略中，首要留住的對象。

表 4-1 以就業為目的之外國人登錄者數（1996-2001）

居留資格（原日文）	1996	1997	1998	1999	2000	2001	對應於去年底的增減率（%）
總數	98,301	107,298	118,996	125,726	154,748	168,783	9.1
娛樂（興行）	20,103	22,185	28,871	32,297	53,847	55,461	3
文化與貿易(人文知識・国際業務)	27,377	29,941	31,285	31,766	34,739	40,861	17.6
科技（技術）	11,052	12,874	15,242	15,668	16,531	19,439	17.6
作業員（技能）	8,767	9,608	10,048	10,459	11,349	11,927	5.1
企業內調動(企業內転勤)	5,941	6,372	6,599	7,377	8,657	9,913	14.5
教育	7,514	7,769	7,941	8,079	8,375	9,068	8.3
教授	4,573	5,086	5,374	5,879	6,744	7,196	6.7
投資經營	5,014	5,055	5,112	5,440	5,694	5,906	3.7
宗教	5,010	5,061	4,910	4,962	4,976	4,948	-0.6
研究	2,019	2,462	2,762	2,896	2,934	3,141	7.1
藝術	272	276	309	351	363	381	5
媒體（報道）	454	420	373	361	349	348	-0.3
法律會計業務	65	58	59	77	95	99	4.2
醫療	140	131	111	114	95	95	0

資料來源：富士總合研究所（2002）。

表 4-2 以就業為目的之外國人登錄者數（2002-2005）

居留資格（原日文）		2002	2003	2004	2005	構成比（%）	對應於去年底的增減率（%）
總　數		1,851,758	1,915,030	1,973,747	2,011,555	100	1.9
永　住　者		713,775	742,963	778,583	801,713	39.9	3
	一般永住者	223,875	267,011	312,964	349,804	17.4	11.8
	特別永住者	489,900	475,952	465,619	451,909	22.5	-2.9
非永住者		1,137,983	1,172,067	1,195,164	1,209,842	60.1	1.2
	定住者	243,451	245,147	250,734	265,639	13.2	5.9
	日本人配偶	271,719	262,778	257,292	259,656	12.9	0.9
	留學	110,415	125,597	129,873	129,568	6.4	-0.2
	家族滞留	83,075	81,535	81,919	86,055	4.3	5
	文化與貿易（人文知識・国際業務）	44,496	44,943	47,682	55,276	2.7	15.9
	研修	39,067	44,464	54,317	54,107	2.7	-0.4
	娛樂（興行）	58,359	64,642	64,742	36,376	1.8	-43.8
	技術	20,717	20,807	23,210	29,044	1.4	25.1
	就學	47,198	50,473	43,208	28,147	1.4	-34.9
	技能	12,522	12,583	13,373	15,112	0.8	13
	企業內調動（企業内転勤）	10,923	10,605	10,993	11,977	0.6	9
	永住者配偶	7,576	8,519	9,417	11,066	0.6	17.5
	教育	9,715	9,390	9,393	9,449	0.5	0.6
	教授	7,751	8,037	8,153	8,406	0.4	3.1
	其他	170,999	182,547	190,858	209,964	10.4	10

資料來源：日本法務省入國管理局網頁（2006 年 5 月）〈平成 17 年末現在における外国人登録者統計について〉，http://www.moj.go.jp/PRESS/060530-1/060530-1.html。

總體而言，外國人到日本留學主要理由先後順位如下，對日本有興趣、希望累積海外經驗、想要學習的領域日本較先進，以及要在日本就業的話較有利。但是問及畢業後的職涯，有八成的留學生回答總有一天會想就業；而就讀研究所的學生則有七成希望能一直持續做研究。關於將來的職業選擇，在業別方面回答選擇教育或學習支援類的意願最高(35.8%)，次之為資訊服務業(30.0%)，再其次為製造業(26.3

％)；在職類選擇方面，選擇從事貿易事務居最高（42.5％)，其次為口譯或翻譯（38.6％)，第三為教育研習類（28.2％)，第四為研究開發（25.5％)，最後為 21.4％的經營管理類（三菱總合研究所 2002)。

而畢業後開始工作的話，有七成留學生希望在日本企業或者日系企業內工作，只有一成的留學生回答想在母國的企業內工作。這種傾向在研究所留學生中比大學部留學生為高（三菱總合研究所 2002)。而不希望在日本工作的主要理由，首位為希望住在母國（52.9％)，其次為在日本企業內外國人升遷有限（34.1％)，第三是擔心日語能力（22.1％)（三菱總合研究所 2002)。

又，有留學日本經驗現在也受僱於日本國內的企業的舊留學生，目前多簽有僱傭契約，有六成屬於不定期契約的正職員工。從事的工作為生產製造、貿易事務，研究開發的舊留學生，也簽有僱傭契約，亦多屬於不定期契約的非正職員工（三菱總合研究所 2002)。年收入方面，2003 年度舊留學生平均年收入為 452.8 萬日圓，40 歲以上的舊留學生有四分之一年收入為一千萬以上日元，而系統開發與設計類的舊留學生收入很高（三菱總合研究所 2002)。

(三)學校與企業對留學生就業活動的支援

同前調查，大學等教育機關有四成認為，留學生要在日本就業遭遇困難的情形頗多，二成認為留學生要在日本就業並不會有特別困難的情形。而學校提供的留學生專屬的就業援助活動從資料顯示都不積極（三菱總合研究所 2002)。2004 年厚生勞動省再度委託的調查（厚生勞動省職業安定局 2005）發現，希望在日本就業的留學生比例相當高，但是日本企業雇主招募外國留學生卻相對較少，留學生在日本就業呈現困難的狀態（厚生勞動省職業安定局 2005)。

（四）日本交流協會獎助活動

日本交流協會為落實台日交流，每年度在台灣都會舉辦(財)交流協會獎學金留學生考試（約九十名錄取生)、日台青年交流訪問團活動（約十多位)、日本交流協會研究資助活動（專家長期招聘活動與歷史研究者招聘活動)（約三十多位)、台日

博士生暑期研究計畫等諸項活動，並提供赴日來回機票、在日期間之交通食宿、學費及保險等費用，其補助金額相當豐富，對有意從事台日學術交流者而言，是一項重要的管道（日本交流協會 2006）。

四、日本企業界的政策建議

日本經濟團體連合會（雇主團體）在 2002 的報告指出，日本在僱用外國人或跨國調動方面，應有兩項改善方向：第一、日本企業所面臨的問題，例如自由化程度低弱、外國人簽證、就業許可頒發等入境與滯留等行政作業問題需解決。第二、日本政府應更自由化、確立與保障入境及滯留等手續的透明化、簡化與迅速化（日本經濟團體連合會 2002）。

2004 年 4 月日本經濟團體連合會又再次對日本政府提出「外國人接受問題相關提議」（日本經濟團體連合會，2004）。其具體建議有七：第一、擴大引進專門技術性領域的外籍專業人士，第二、擴大居留資格，第三、延長居留資格年限，第四、提示居留認定資格證明文件的交付、公開過去不公布的事例以及理由，第五、關於居留資格審查程序處理簡化與迅速化，第六、盡快締結社會保障協定，第七、創設促進高度人才的定居制度（日本版綠卡制度）。

五、單驥、黃同圳、黃麗璇、范懿文的觀點

單驥、黃同圳、黃麗璇、范懿文(2004）認為，基本上日本對於外國人長期居留乃至於入籍迄今仍然採十分保守的政策態度，而其社會中英語化的程度不高與社會中對於外籍人士（印度、東南亞等非白人）的接受能力低，這些原因對於吸引外籍科技人才與長期持有上造成一定的負面影響。

然而，日本在海外科技人才延攬上已較以往採取更積極與開放的政策，日本積極引進外籍專業人士的政策，其具體措施為：

（一）對於外籍專業人士在日本工作給予三年可更新（renewable）的工作簽證，而對於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之後即可再次延長。

（二）上述有關外籍專業人士的工作簽證申請，並無數額的限制，也因為資訊科技的人員的申請比較受到歡迎，所以，在處理上也比較容易得到批准，2003 年將工作簽證期間從三年延長至五年。

（三）積極改善相關的行政措施，減少灰色不明確的規定，使申請和審核工作順利進行。

（四）外籍專業人士在三年的工作簽證期間可以轉換雇主，但不適用於國外調回日本原公司的外籍專業人士。

（五）對技術人員的認定放寬最低學歷為大學畢業。另外，對在日本求學的外籍學生准許其畢業之後可申請工作簽證，並給予其配偶相關工作及生活上協助。

（六）2004 年時，有兩家日本的公司在印度設有訓練機構，一方面訓練印度的工程師各種技術，另一方面則是找尋合適的技術人員，由日本公司聘用至日本工作。除了印度，在越南、中國及菲律賓等國亦有日本公司所設的人才訓練及認定機構。

（七）日本教育部積極推動研究卓越計畫，積極引進外國英語教師，提升日本英語水準。

六、在日外國人的社會問題

（一）外國籍學齡兒童國民義務教育問題

根據野呂夏雄的研究，在日本外國籍的學齡兒童並沒有接受國小國中國民義務教育的義務。因此外國籍兒童因日語學習不足以至於無法跟上學校授課進度，無法適應日本教育制度而輟學的案例不少（野呂夏雄 2002）。對此，法務省於 2006 年 9 月 26 日說明今後外國人引進的基本方針，提出今後外國人引進前提為，除專門技術性領域的外國人外，其他外國人須具備一定的日語能力，而外國人也必須讓其子女接受義務教育，與日本人盡相同的義務的基本考量（法務省 2006）。

（二）社會保險未加保問題

根據日本總合研究所(2002)的調查（2001.12.20～2002.01.15），外國人在日本工

作以及勞動條件確保上問題最多的是，沒有與所居住的區域居民形成共同生活的傾向。例如大多數未加入社會保險、大多數外國籍孩童沒有就學。

因此，前述大多數外國人未加入社會保險的問題，法務省於 2006 年 9 月 26 日指出，今後將嚴格執行企業對所僱用外國人同工同酬與社會保障公平待遇的給予。

（三）地方行政單位相互協調、聯繫等機會不多

日本總合研究所(2002)的調查發現，地方行政單位在處理外國人相關行政服務工作上，多採用原本對日本人的行政服務內容進行改善來提供服務，少有地方政府才會設置專門處理外國人行政服務。各地方行政作法也少有聯繫與協調的活動。另外，調查的時點內，6 個都道府縣以及 50 個區市町村都沒有專為引進外國專技人員進行研擬檢討的行政措施。

七、本文作者之一(張秋蘭)的個人經驗

（一）出入境通關的便捷性

張秋蘭過去（1997.04.01～2002.11.25）留學日本期間持有居留資格（留學）時，出入境日本海關時可自由選擇日本國或外國人審查通道，方便快速出入境。海關人員在行李的檢查上，也較少抽查行李，享受較觀光客為優的禮遇。畢業後，張秋蘭入境日本，行李受抽檢機會增高不少。

（二）學習與生活扶助

日本文部科學省（當時爲文部省）對日本各校亦提供經費援助，作爲協助各校在推動外國人留學生適應日本社會、教育以及語言學習上具體協助。以本文作者之一所就讀的京都大學爲例，學校提供給每位新入籍的留學生一位輔導學生（tutor，須爲有學籍的京大生，日本學生、留學生不拘），輔導其在校各項學習適應諮詢（新入籍的留學生只有一次，爲期一年的機會）。該名輔導員由指導教授直接指定或者由指導教授與留學生協議指派專人輔導。學校亦設有留學生中心專門提供京都大學外國人留學生語言學習、生活諮詢、就業諮詢等相關服務。該中心每年也會將文部科學省提供的經費，部分運用爲提供留學生國

內旅遊（至少 2 天 1 夜），每年舉辦 5 梯次、由留學生自己提出申請，再依留學生國籍別比率抽選，每人每年可參加一次，增加留學生認識他國文化以及深入了解京都之外日本其他地方風土民情。其他學校作法也有與京都大學相異者，例如，將這筆經費以提供參考書籍補助費（約日幣一萬元）的方式均分給留學生。

（三）留學生設備

京都大學亦設有國際交流會館，提供留學生個人式與家庭式的宿舍套房，收取較市價低廉的住宿費用，由於間數不多、抽中比率極低，獲得入住權者極少，且只能住一年。2002 年京都大學在留學生中心開設新的交流園地（kizuna），提供舒適的空間，備有電腦、日語書籍、書刊、CD、DVD、海外留學情報、錄影帶租借等設備，並定期舉辦日本風俗民藝相關活動，聯繫留學生與日本人的情感（京都大學網頁 2006）。

（四）居留資格（留學）申請過程

張秋蘭於考取 1997 年度交流協會獎學金後，先向京都大學申請入學許可（當時必須附帶日籍人士作爲保人，後來取消保人制度），取得學校入學許可證明、逕交日本交流協會，由協會代爲申請居留資格（留學），獲准申請居留期間爲一年。爾後在居留允許截止前 1 個月內必須到地方入國管理局提出居留期間展延，每次最多只能獲得一年的展延。提出展延的文件包括有相片、護照、在學證明、外僑居留證、銀行存款證明、甚至指導教授證明學習活動等文件，費用爲日幣 4,000 元。另外，可同時申請一年單次或一年數次再入國簽證，後者費用爲日幣 6,000 元。約在 2001 年後，留學簽證允許期間放寬，依學制給與不同的居留年限，例如博士課程最高一次申請可給予 3 年，碩士課程最高給予 2 年。

首次申請外僑居留證，是在初次入境居留後馬上到市役所登記申請，同時

在申請書上按壓指紋，每次留學簽證期限展延都必須在指定的時間內至所居住的市役所登記獲得展延的結果。

第二節　韓 國

韓國工作許可的審核並不便利；但為吸引外籍特定領域的專技人士，於 2000 年 11 月對導入金卡制度，放寬居留條件、延長工作和簽證期限；而為延攬外籍高階人才，從 2003 年 1 月起大幅降低在韓工作外籍專技人士的個人所得稅以及外商投資企業的公司所得稅，且對於外籍人員的海外勞務津貼一定金額以內予以免稅。在生活協助上，2005 年決定設立世界先進水平的外國人學校，希紓解外籍專技人士的子女教育需求。

一、外國人工作許可的沿革與簽證

韓國在 1990 年前後，非專門性外國人勞動者開始流入。1991 以及 1993 年開始採用與擴大外國人產業技術研修制度（簽證類別為 E-8），引進低技術性外國勞力。2003 年 8 月 16 日國會表決通過外國人勞動者僱傭法，2004 年 3 月 9 日通過外國人勞動者僱傭法施行細則。在相關立法後，2004 年 8 月 17 日起，正式啟動引進藍領外國人勞動者之機制（Employment Permit System；EPS），並於同年 9 月 1 日開始實施非專門技術職的外國人 E-9 的僱用許可制度。（宣元錫 2006）

而根據韓國勞動部網頁，專門性與技術性外國人在韓國受僱所取得的簽證為教授(E-1)、外語教師(E-2)、研究(E-3)、特殊技術指導(special technology instruction, E-4)、專門職業(specialty occupations,E-5)、藝術與娛樂(arts and entertainment, E-6)、其他特殊性職業如 IT(E-7)（參表 4-3）。韓國還特別針對 IT 外國人工作者在 2000 年 11 月導入金卡制度（gold card system），藉由核發多樣性的簽證（by issuing multiple visas）放寬 IT 工作者居留條件、工作期限也從原本一次 3 年延長為 5 年，而在韓國居住 5 年以上的外國人還可參加地方選舉（韓國勞動部 2006）。對一些優秀的技術

人員，還將發放綠卡。(全球科技人才工作要覽 2005 年第 13 期 http://168.160.12.23/project/download_file/20060418145120123200604181 4.doc，《文匯報》 2005 年 11 月 13 日 http://whb.news365.com.cn/kjwz/t20051113_718236.htm)

又，根據日本勞動政策研究與研修機構在 2006 年 3 月所舉的研討會資料，韓國資訊通信部因應韓國企業的要求，會核發外國人 IT 工作者僱用保證書，協助企業取得工作簽證 E-7。但是工作簽證申請者需要在 IT 相關產業技術研發有 5 年以上的經驗、或者是 2 年以上經驗且具有學士學位資格者。2001 年至 2004 年止，有 659 位申請合格，其中有 6 成具有學士學位、3 成具有碩士學位；印度籍占 43%、越南籍占 16.5%、俄羅斯占 8%（日本勞動政策與研修機構 2006）。

表 4-3　韓國簽證類型整理

系列	區分				
A	A-1 外交	A-2 公務	A-3 協定		
B	B-1 免簽證	B-2 觀光簽證			
C	C-1 暫時採訪入境	C-2 短期商旅	C-3 短期入境綜合項目	C-4 短期就業活動	
D	D-1 文化藝術	D-2 留學	D-3 產業研修	D-4 一般研修	D-5 報導取材
	D-6 宗教	D-7 跨國企業調動	D-8 企業投資	D-9 貿易經營	
E	E-1 教授	E-2 外語教師	E-3 研究（研究機構學者招聘）	E-4 特殊技術指導	E-5 專門職業
	E-6 藝術娛樂	E-7 特定活動（依契約、法務部特別指定的活動）	E-8 研修就業	E-9 單純勞動※	E-10 船員
F	F-1 親屬訪問居留	F-2 居住	F-3 文化藝術（D-1）與特定活動（E-7）之親屬伴同	F-4 在外韓僑	F-5 永住※※
G	G-1 其他				
H	H-1 兩國協定之觀光就業				

註：※1.クワタオフィス／行政書士桑田優事務所網頁（韓国法資料室，http://www.onyx.dti.ne.jp/~k-home/korealaw/k_visa1.html）的資料時點為 2004 年 7 月 1 日修法後資料，當時尚未開始實施非專門技術職的外國人 E-9 的工作許可資格制度。

※※2.日本貿易振興機構（2006），ビザの種類および申請手続，取自 http://www.jetro.go.jp/biz/world/asia/kr/invest_05/。有關 F-5 永住簽證部分資料尚未顯示，但是註※1 的資料內有該類說明，故納入彙整。

資料來源：本研究彙整。

關於韓國簽證部分，工作簽證(Work Visas)的申請由雇主在韓國辦理，但本人必須在本國拿到簽證才可進入韓國。即使本人在韓國也一定要重返一次自己的國家，再次回到韓國後才可合法就業。工作簽證有效期爲 1 年，申請需要 2~4 週的時間。不換雇主繼續延長簽證時，可在韓國境內辦理。持有工作簽證入境後，需到出入境管理處 (Immigration Office)辦理居住許可證(residence permit)。沒有工作簽證在韓國工作屬非法打工，被發現時，需要繳交罰款。

另外，若需要延長簽證 (Visa Extension)，旅行簽證(tourist visa)一般不給予延長（除事故、健康惡化、航班取消等特殊情況）。其他種類的簽證，至少要在有效期限結束 1 天之前到各地區的出入境管理處(Migration Office)提出申請。

而關於再入境簽證 (Re-entry Visas)方面，持有工作簽證期間去國外旅遊時，應該事先辦理旅行多次性簽證(Multiple Re-entry Visa)，以免簽證被取消(forfeit)。手續費 50000 韓元(約 50 美金)，可在各地出入境管理處(Migration Offices) 辦理申請和手續。

二、延攬海外科技人才及運用計畫

近年韓國科學技術部（The Korean Federation of Science and Technology）為延攬各科學技術領域有傑出表現的外國科學家與工程師，[31]制訂了一連串有計畫性、全面性的引進海外科技人才措施，在韓國的研究機構內從事研究。在此一連串計畫中，

[31] 各領域如下 1.Pure Science Fields(Mathematics, Physics, Chemistry, Biology, Earth Science, Instrumentation, Standards, Astronomy, etc.) ；2.Mechanical and Material Sciences Fields(Mechanics, Naval Architecture Aerospace, Aviation, Polymers, Metals, Inorganic Materials ,etc.)；3.Electricity, Electronics, Information/Communications Fields (Electricity, Power, Electronics, Computer, Communications, Optical Engineering, Applied Physics, etc.)；4. Chemical Engineering, Bioscience Fields(Applied Chemistry, Chemical Engineering, Bioengineering, Agriculture, Fishery, Medicine, Health, etc.)5. Resources, Ocean Fields (Resources, Ocean, Environment, Civil/Construction, etc.)
6.Energy Fields(Atomic Energy, etc.)

包括 Brain Pool 計畫、延攬海外科技人才及運用計畫、延攬海外科技人才長期工作計畫、邀請外國優秀學生及研究人員研修計畫，以及在海外當地設研究室計畫等。而各項計畫的相關補助則包括薪資、傷病保險、機票費用、房屋住宿、研究開發費用等(單驥等 2004)。

(一)金卡制度(韓國出入國管理事務所 http://www.immigration.go.kr/)

在 2000 年 11 月，韓國學習先進國家引進人才的經驗，仿效美國、日本與其他先進國家的吸引外國人才政策，實行了「金卡制度」，協助企業招聘海外高級技術人才。金卡制度由韓國政府投資的韓國產業技術財團為主要負責組織，並從事相關活動的推廣。

韓國政府在實施金卡制度的初期，為企業招聘海外人才開放了資訊通信和電子商務兩個專業領域。後來，開放的專業領域逐步擴大到生物科技、奈米技術、新型材料（包括冶金、精密陶瓷和化工）、運輸機械、數位家電和環境能源等 6 個專業領域。韓國企業通過金卡制度從海外招聘的人才的條件是有在所應聘專業領域工作 5 年以上，或者獲得所應聘專業學士以上學位、在所應聘專業領域工作 2 年以上。

韓國企業通過金卡制度從海外招聘科技人才，經由韓國法務部批准，由外國人出入境管理所負責出入境管理。這些海外科技人才分為兩類，一類是普通技術人才，另一類為高級技術人才。這兩類人才可分別獲得在韓滯留 2 年和 3 年的工作簽證。如果企業和應聘者續約，簽證期可以相應延長，最高可達 10 年的居留期。高級技術人才入境後，可在類似的兩個技術領域工作，也可另擇工作或者在本職外另兼兩個以內的職務。普通技術人才則不能從事本技術工種以外的工作，也不能另擇和另兼工作。

根據韓國產業技術財團 2004 年的最新統計，自金卡制度實行以來，申請招聘海外技術人才的韓國企業共 141 個，應聘的海外技術人才共 272 人。韓國企業先後聘用的海外技術人才 230 人。這些海外技術人才主要來自印度、越南、中國、美國、英國、俄羅斯等 14 個國家或地區。其中，印度最多，達 136 人；越南排第二位，為

43 人。目前，共有 124 名海外技術人才服務於 81 家韓國企業，其餘 99 人因各種原因已離開韓國。在韓國開放的招聘海外技術人才的領域中，實際聘用的人才大多從事軟體設計、電子商務和數位技術業務。除新型材料和環境能源兩個領域各有 1 人應聘外，生物技術、奈米技術和運輸機械 3 個領域無任何應聘者，中國先後有 15 人被韓國企業聘用，但有 6 人已離韓回國。根據調查的結果，韓國企業提供的薪金待遇偏低是其偏重招聘印度、越南等國技術人才、先進國家應聘人才少及一些被聘用海外人才離去的主要原因。

除了金卡制度外，對外國人在韓國工作所取得的所得稅優惠，也是韓國對外國人才的優惠政策。2002 年 7 月 7 日，韓國政府宣布，從 2003 年 1 月起大幅降低在韓工作外國人的個人所得稅以及外商投資企業的公司所得稅。這項新的稅收優惠政策旨在吸引更多的國際人才和外國資本，以促進韓國的經濟發展。

(二) Brain Pool 計畫

Brain Pool 計畫(官方網站 http://www.brainpool.or.kr/)是韓國科學技術聯盟協會(The Korean Federation of Science and Technology Societies, KOFST)為了促進韓國科學與技術而建立，是韓國科學和技術邁向全球化的主要窗戶。自 1994 年開始至 2002 年為止，一共引進 711 名外籍科技人才到韓工作，平均每年招募人數約為 80 人左右。在 1994 年開始推行 Brain Pool 計畫，藉以提高韓國（政府部門和民間企業）和國外的科學家和工程師之間的科學和科技的交換。

根據 Brain Pool 計畫，受邀的傑出人士，韓國將提供其 3 個月至 2 年（必要時可以延長）的居留，按月給付生活費（依主辦者申請案例等級而有些差異[32]）、經濟艙飛機票（超過 6 個月的延攬期間，其配偶亦支付機票費，受邀者給予來回直飛機票）、並給與搬遷費用補助（延攬期間須超過 1 年者，依區域別分）、醫療疾病健康保險津貼（僅對受邀的科技人士）。申請對象限制在已取得博士學位、或博士後在海

[32] 關於生活費用補助請參閱 http://www.brainpool.or.kr/english/business/business_outline.asp。

外具五年以上研究開發經驗之任何一國國民，而第二個要件是關於能力程度的條件，不管是有傑出成就之韓僑或外國科學家、工程師，必須要提出在其成就的領域內超過 5 年以上具有相當成就或深厚經驗（in-depth experiences）的資料。而參與 Brain Pool 計畫的主辦機構有 Government Financed Research Center (Institution)、National/Public Research Center (Institution)、University or University Research Center、Non-Profit Corporate Foundation Research Center、Industrial Research Center 等機構組織，招聘的海外科學家和工程師，受邀於上述機構參與在韓國的各個 R&D 計畫，或與韓國研究人員共同組成團隊研發新計畫，或擔任特別講座，客座或研討會的參與（KOFST 2006）。

韓國重要的科技研究單位-韓國科技研究院（KIST）表示，其目前聘有的外籍研究人員以俄羅斯、印度和中國為多，因為其認為歐美人士能長期至韓國工作者較少，因此將重心移往上述開發中國家以吸引優秀的人才。而在生活上，他們提供住宿，也有健康保險，並且在 Brain Pool 計畫中可享有五年免稅，而在重要節日亦會發送禮品，每年也有一次的產業考察，帶外籍研究人員到韓國各地參訪，該院對於外籍研究人員也設立了一個單一窗口，提供他們一個迅速且整合的服務(單驥等 2004)。

韓國近幾年藉由舉辦各種活動和競賽來提昇國際化程度，因此外籍人員在韓國生活及各種安排的困擾已減少許多，然而，在非重要發展城市以外的地區，由於這些地區英語化程度不高，因而，外籍人士的子女就學問題是其面臨的最大困擾(單驥等 2004)。

三、外國人稅賦優惠

在韓國工作的外籍勞工同樣適用韓國人的社會保險四大制度，其中健康與職業災害保險全部適用，僱傭保險採任意加保、國民年金保險採相互主義原則（宣元錫 2006）。在賦稅方面韓國財政經濟部在 2002 年 7 月 7 日宣布，從 2003 年 1 月起大幅降低在韓工作外國人的個人所得稅以及外商投資企業的公司所得稅，這項政策在吸

引更多的國際人才和外國資本，以促進韓國的經濟發展。此一政策將外籍人員個人所得稅的稅率從 7.5%～25.7%降低到 5.5%～21.7%，對象是在跨國公司韓國分公司或韓國國內企業工作並向韓國政府納稅的外國人。韓政府同時規定，受僱在韓國工作的外籍人員的海外勞務津貼（如生活費津貼、勞動強度差別津貼、教育津貼等）若不超過其基本工資的 40%，可全部免稅，而韓國稅法原來規定的免稅比例是 20%，這次提高了一倍。這個新的減稅方案，使得外國人個人所得稅的降稅幅度為 15.4～27.2%。(行政院研考會 2005)

四、獎勵外國留學生

韓國政府爲了吸引留學生，規定在韓留學生的學費低於韓國國內學生，有些學校甚至可以免去學費的 50%～70%。另外，爲了建立吸引人才的良好形象，韓國資訊通信部從 2003 年開始對 IT 領域的外國留學生提供獎學金，碩士生每年可以得到 1,000 萬韓元(約 10,000 美金)的獎學金共 2 年，博士生在 4 年期間每年能夠拿到 1,400 萬韓元(約 14,000 美金)獎學金。韓國資訊通信大學教授表示，在 2004 年有 65 個留學生參加了這一專案。獲獎的留學生希望能留在韓國公司工作，而且由於此類人才減少，韓國國內公司對於留學生很感興趣。資訊通信部創立這一專案旨在吸引世界上最優秀的專業人才來到韓國(國際人才交流雜誌網 2006)。

而日本勞動政策研究與研修機構在 2006 年 4 月指出，2004 年新入學的外國人留學生有 95 人、繼續升學的有 48 人，總計在 2004 年有 143 人參加此計畫，中途有 1 人休學。另外，2003 年起，漢城國立大學針對 IT 相關政府部門的官僚以及專家們開設有關 IT 政策性研究所課程，2004 年裡，計有 15 人參加（日本勞動政策研究與研修機構 2006）。

五、外籍專業人士子女教育

（一）外國人子女教育的協助計畫

韓國產業資源部和大韓貿易投資振興公社（KOTRA）下屬的“Invest-Korea”（投資韓國）公司在 2005 年發表《改善外國人生活環境 5 年計畫》。其中特別對於解決

赴韓外國人最感不便的子女教育問題，決定在漢城龍山地區和慶南泗川市等地設立世界先進水平的外國人學校。 (國際人才交流雜誌網 2006)。

又，Invest-Korea 公司亦對經濟自由區域，在外國學校法人設立許可、外國人專屬的外國人學校（韓國人不得入學）、外國教育機關購地、建設校舍以及學校營運資金的援助或校址租地的供應、國際學校高等教育的外國籍師資聘僱的許可上，給予協助（Invest Korea 2006）。

（二）學齡前托育

韓國托育設施約有三種類型。第一種屬於托嬰所，受理 0 歲起的托嬰照顧。第二種為保育園，分為半日與全日二種，也有開放到夜間 7-8 點。第三種為幼稚園，只採半日制。年齡越小托育費越高。也有一些外語幼稚園如日、英語，但收取費用較高。有關費用收取合理標準韓國中央保育情報網有刊載，除此在托育費用的補助上，依個人所得分成四類申請補助，可透過各地保險局或教育局查詢，提供外國人托育的參考(樂天 plaza　2006)。

六、在韓外國人生活環境

(一)醫療方面

根據韓國保健福祉部資料顯示（2006/7/24），長期滯留韓國的外國人達到 72 萬人（KBS 2006）。在 2006 年之前，在韓工作之外國人不僅看病不方便，費用也昂貴；另外，醫院門診醫生能夠用英語交流的甚少，又缺少專門爲外國人看病而設立的醫院。

韓國經濟財政部 2005 年 7 月 13 日表示已制定出一系列的計畫通過放寬醫療產業的規定與向外國產業開放醫療產業促進該產業的發展。預計從 2006 年開始，在韓國旅居的外國人將能夠享受到來自各自國家醫生的醫療服務。韓國政府此一計畫允許具有外國行醫執照的專業人士提供醫療服務。同時政府還將批准韓國醫生像自由記者一樣在各種不同醫院工作，也將允許醫生提供個人醫療服務。並計畫放寬對於醫療廣告的限制。這些規定的放寬，不只是為了加速國家不具競爭能力的醫療產業

的發展，減少國人出國治病，更為吸引更多的外國人（出國頻道 2006）。

(二)休閒活動

韓國政府和企業對於外籍人才的生活環境和待遇積極的進行改善，希望能以情留人。外籍人才除了薪資高於一般國內的人才之外，還能得到企業的特別服務。例如組織運動會和聯歡會等活動，以豐富外國員工在韓的生活、提供韓國明星演出票，或請明星現場演出、遊覽韓國名勝古跡等(新華網 2006)。

根據韓國經濟報導（2006/10/20），仁川經濟自由區內的雲北地區為吸引香港與新加坡的外資，已獲得韓國副總理兼財政經濟部部長的批准，在這些區域興建大規模的華僑住宅地，及設立國中、高中等國際學校，結合華僑資本開發教育、工作、醫療、居住、外國人專用的賭城與觀光休閒等多功能的複合式居住地（Invest Korea 2006）。

(三)銀行開戶(Korea Provincial Government http://portal.gg.go.kr/portal/site/gg/)

在韓國居住的外國人和韓國人一樣可以在銀行開戶。活期存款和定期儲蓄等各種儲蓄都可以辦理，但辦理優惠稅金和免稅時會受限。

新開戶時須攜帶護照、外國人登錄證等，印章或簽字都可以辦理。韓國的提款機目前尚未有外國語服務，因此如果外國人使用時需要韓國人的幫忙。外國人在開戶之後，可以辦理現金提款卡，也可以辦理在帳戶存款餘額內的消費卡(但不能透支)。

(四)信用卡申請(Korea Provincial Government，http://english.gg.go.kr/c_living/banking.jsp)

韓國銀行和信用卡公司對外籍人士發放信用卡，各公司都有自己的規定和價格標準。通常情況下，股票上市公司的職員可輕易申請到信用卡。

(五)駕照(Korea Provincial Government，http://portal.gg.go.kr/portal/site/gg/)

1.國際駕照持有者

根據日內瓦協議，入境時所持有的國際駕照在韓國也有效。但是，國際駕照只能在自發放日起 1 年內有效，有效期結束前，應該把所持的國際駕照（外國人在自

己國家發放的國際駕照）更改爲韓國駕照。

2.外國駕照持有者

不具備國際駕照而只具備外國駕照的外國人，只要通過適應檢查就可以把原來的駕照更改爲韓國駕照，但根據互惠主義原則，只對持有認可韓國駕照的國家的人免去駕照考試，若該國不承認韓國駕照，則必需參加韓國駕照考試。

3.第 3 國駕照持有者（本人的國籍和取得駕照的國家不同的時候）

不具備國際駕照或者外國駕照，而只具備第 3 國駕照的外國人，可以更改爲韓國駕照，但要具備在第 3 國滯留 90 天的事實證明。

4.把外國駕照更改爲韓國駕照的方式

(1)外國駕照原件/身分證（外國人登錄證、國內居住申報、護照）/1 寸彩色正照 3 張。

(2)大使館確認書（在美國、英國、法國、加拿大、德國、日本、西班牙、義大利、波蘭、比利時等國家取得的駕照除外）。

(3)外國駕照的翻譯證明（在非英語國家取得的駕路證，需要譯成韓國語或者英語，在翻譯檔中一定要記載發放日期和有效期）

(4)費用：手續費（5000 韓元）/體檢費（5000 韓元）/簡易學科考試費用（4000 韓元，只對持有不承認韓國駕照國家的人）

(5)考試方式：外國人要在韓國取得駕照，沒有特別的限制，可以在與國內人相同的條件下參加考試，而且學科考試可以用外語考駕照。取得過程：體檢→學科考試→交通安全教育→場內技能考試→行駛練習→道路行路考試→發放駕照。

第三節　香 港

一、背景

為廣納外來人才和投資，香港特別行政區經濟暨勞工局 2001 年的施政報告指出，「為了支持知識經濟的發展…香港除了投資於培養本地人力資源外，還必須吸

納世界各地的人才來這裏工作、生活...幾年來，特區政府有步驟地加快外地專才來港工作的審批，並推行了從內地引入專才、優才等計畫。今後將根據本港實際需求，加快開放讓內地人才來港服務，同時也鼓勵更多外國人才來港參與發展。根據香港的入境政策，凡是能為本地經濟帶來重大裨益的海外人士，包括來港開設業務的投資者，均可來港工作和居住。現行機制不足之處，是未能容許只投入資金而不參予任何業務工作的人士來港。隨全球經濟一體化的大趨勢，各地區都調整政策便利人才和資金的自由流動」。特區政府 2001 年起積極檢討進一步放寬外地人士來港投資的入境政策，消除所有不必要的限制和障礙，並加強向外推介（香港特別行政區經濟暨勞工局 2006）。

在宣布放寬中國內地資訊科技及金融專業人才來港之後，中新網報導，香港財政司在 2001 至 2002 度財政預算案中，更就此建議推行輸入專才計畫，不設上限地容許輸入資訊科技及金融業兩類內地專才（大紀元 2001）。根據香港策略發展委員會的 2006 年 4 月 11 日會議報告，香港每年從海外及中國內地輸入的專業人士約有 20,000 至 25,000 人(香港策略發展委員會 2006)。據該會議報告指出，輸入中國內地人才計畫自 2003 年 7 月實施起，至 2006 年 2 月底為止，共接獲 11, 600 多件按該計畫提出的申請，當中獲批准的申請有 9,700 多件。該委員會也指出根據按該計畫來港人士的僱主所交回的資料顯示，每名來港人士平均可開創 1.5 個本地就業職位。若撇除按該計畫來港人士中的短期聘任者，而特別集中以那些聘任期達 12 個月或以上的來港人士計算，則雇主所交回的資料顯示每名按該計畫來港工作人士，平均有助其企業開創 4.8 個本地職位。交回資料的雇主很多都認為，該計畫有助加強內地與香港的合作，擴大公司的業務層面，以及提升效率和生產力。

又，為配合現時來港就業的政策，香港政府將於 2006 年 6 月推行優秀人才入境計畫，藉以吸引世界各地的優秀人才來港發展或開業。財政司也在財政預算案中推出每年限額 1,000 個「優秀人才入境計畫」，吸引不論來自海外或內地，申請人只要符合學歷水平、專業資格及工作經驗等方面的條件，無須先獲香港本地僱主聘用

也可以獲准來港就業（鄭建生 2006）。

另外，在香港高等教育院校修畢學位程度或以上課程的內地學生，亦可申請留港就業。這項安排自 2001 年 8 月實施以來，已共有 600 多名內地學生獲准留港(香港策略發展委員會 2006)。至今，只有少數內地學生在畢業後留港就業。這一方面是因為 2004 至 2005 學年前，內地學生來港的配額有限，另一方面則是基於學生的個人選擇。隨著香港最近放寬非本地學生配額，預計會有更多內地畢業生留港工作(香港策略發展委員會 2006)。

二、外國人工作簽證

一般來說，除了擁有香港居留權或香港入境權的人士外，任何人士如欲前往相港就讀、從事僱傭工作、受訓、投資或定居，均須在來港前領取簽證。申請人可到居住地方就近的中國駐外國使領館遞交簽證申請、或將申請表直接遞交或經由在港的保證人送交香港入境事務處。在提出申請時，申請人應填妥有關的申請表格並貼上照片，然後連同保證人的香港身份證影印本、申請人的旅行證件影印本、載有申請人的個人資料、證件簽發日期、期滿日期及任何返回原居地簽證的文件寄交到香港入境事務處。處理時間處理一宗簽證申請通常需時四至六星期。當簽證通過後，香港入境事務處會將入境簽證標籤發給保證人，並請他代為轉交申請人。

三、優秀人才入境計畫

根據這項新計畫，1,000 個配額中，內地及海外的人才均可根據計畫申請來港。香港政府會在實施計畫一年後進行檢討，以決定是否繼續推行該計畫或作出適當改善(香港策略發展委員會 2006)。有關「優秀人才入境計畫」在香港特區政府入境事務處網頁上，正式公布該計畫相關內容。簡單說明如下(香港特別行政區政府入境事務處 2006)：

(一)背景

爲了保持香港在全球市場的競爭優勢，及解決香港正面對的人口老化問題，香港特區政府需要採取適當的措施，以吸引世界各地的精英赴港定居。這個計畫的主

要是吸引具有豐富工作經驗或國際公認有卓越成就者，以彌補香港發展知識型及高附加價值經濟的人才荒。基於上述背景，香港特區政府在 2006 年 6 月 28 日實施一項新的入境計畫─優秀人才入境計畫（以下簡稱「新計畫」或「計畫」）。預計在年底時，第一批優秀人才即可抵達香港(香港特別行政區政府入境事務處 2006)。

(二)概述

「優秀人才入境計畫」是一項採用計分制甄選，每年的名額初步定為 1,000 個的移民吸納計畫，旨在吸引新入境而不具有進入香港和在香港逗留權利的高技術人才或優秀人才赴港定居，藉以提升香港在全球市場的競爭力。所有申請人均必須首先符合年齡、財政、品格、語文能力 、基本學歷等五項基本資格要求，才可根據計畫所設兩套計分制度的其中一套獲取分數，與其他申請人競爭配額。兩套計分制度分別是「綜合計分制」和「成就計分制」，前者將按照申請人的年齡、學歷或專業資格、工作經歷、語文能力及家庭背景等五範疇累加計分；後者則針對具備突出才能且擁有傑出成就的人士設計。申請人可選其中一套計分方法打分，分數較高的入圍申請人將獲提選至諮詢委員會作進一步甄選。獲批的申請人初步獲准停留一年，之後申請續期，留港七年可申請居留權。獲批准的申請人無須在來港定居前先獲得當地雇主聘任，並可帶同配偶及 18 歲以下未婚及受養的子女來港，惟其必須能自行負擔受養人在香港的生活和住宿，不需依賴公共援助(香港特別行政區政府入境事務處 2006)。

該計畫是一項設有配額的移民吸納計畫，旨在吸引中國及海外（不包括阿富汗、阿爾巴尼亞、柬埔寨、古巴、老撾、朝鮮、尼泊爾及越南公民[33]）的高技術人才或優秀人才赴港定居，藉以提升香港在全球市場的競爭力。獲批准的申請人無須在赴港定居前先獲得本地雇主聘任。特區政府初步把每年的配額訂爲 1,000 人。

申請人必須首先符合基本資格的要求，才可根據該計畫所設兩套計分制度的其

[33] 這隱示，香港有國籍別的歧視。

中一套獲取分數，與其他申請人競爭配額。特區行政長官已委任一個非法定的諮詢委員會，就配額的分配及計畫的其他事宜，向特區入境事務處提供意見。

(三)基本資格

基本資格包括以下五項：

1.年齡：申請人根據新計畫提交申請時，年齡必須在 18 至 50 歲之間。

2.財務要求：申請人必須證明能獨立負擔其本人及受養人（如有）的生活和住宿，不需依賴公共援助。

3.良好品格：不論在香港或其他地方，申請人不得有任何刑事罪行記錄或不良入境記錄。

4.語文能力：申請人須具備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）。

5.基本學歷：申請人必須具備良好學歷，一般要求爲具備由認可大學或高等教育院校頒授的大學學位。在特殊情況下，能檢附證明文件的良好技術資歷、可證明的專業能力及經驗及成就等，亦可獲考慮。

(四)甄選機制

申請人可根據該計畫所設兩套計分制度的其中一套獲取分數，與其他申請人競爭配額。兩套計分制度分別是「綜合計分制」和「成就計分制」。「綜合計分制」下設有最低及格分數，申請人可按五個得分範疇獲取分數，包括年齡、學歷或專業資格、工作經驗、語文能力及家庭背景。「成就計分制」則是爲具備超凡才能或技術並擁有傑出成就的人士而設計。此計分制以申請人的成就作爲評核基準，要求極高。如申請人曾獲得傑出成就獎或可以證明其工作得到同業肯定，或對其領域的發展有重大貢獻更可獲取分數。

在「綜合計分制」下得分達到最低及格分數的申請人，或在「成就計分制」下獲得分數的申請人，依總得分排列名次後，得分較高的將獲提選給諮詢委員會作進一步評核。該諮詢委員會將考慮香港的社會經濟需要、各申請人所屬領域及其他相

關因素，向入境處處長建議如何分配每次甄選程式中可分配的名額。

諾貝爾獎和奧運金牌得主等精英中的精英，可一舉獲滿分、「特快」來港。該計畫沒有對行業作規定，故此，各行各業的精英，只要符合條件，均可申請。在這個計畫中，工作經驗占整體分數比重相當的大，而許多高分的優秀人才早已擁有待遇相當好的工作或經驗，因此，不會輕率的放下自己的高薪厚職；所以，雖然計畫允許優秀人才赴港後再尋找工作，但相信一定要有相當大的吸引動機才能促使他們赴港。不過，若是優秀人才申請人數不足，香港是寧願減少人數、也不隨意通過申請。(香港特別行政區政府入境事務處 2006)

(五)家屬赴港的安排

獲批准的申請人可根據香港現行有關受養人之政策帶同配偶及 18 歲以下未婚及受養的子女赴港，條件是他必須能夠在不倚靠公共援助的情況下，供養他的受養人，並為他們提供居所(香港特別行政區 2006)。根據新計畫獲核准人士或正在申請核准之人士，將成爲其隨同赴港的受養人的保證人。受養人一般會獲得與其保證人相同的居留期限。

香港在 2003 年推出「輸入大陸專才計畫」時，市場反應平平，但現在上了軌道，2005 年已有四千多人成功循此途徑申請來港，2006 年首季也有一千多人。這些專才如今可以帶同妻兒來港生活，住滿七年還可成爲永久居民(香港政府新聞網 2006)。

(六)申請辦法

申請人可用郵遞或親身遞交方式向入境事務處提交申請，在此階段，除特別訂明外，只需提交有關證明文件的影本。

(七)費用

遞交申請無須繳付費用。簽證/進入許可費爲港幣 160 元。

(八)入境安排

若申請人獲分配名額，入境事務處將簽發一封「原則上批准通知書」，邀請其於

該通知書簽發日起計三個月內親自帶同有關文件正本赴港面談及核實。申請人無須帶同家屬前來面談。

所有已獲簽發「原則上批准通知書」的中國內地人士，其赴入境事務處面談時，需呈交由其所屬中國內地工作單位雇主，或備存其檔案的中國內地機關發出的「赴港居留同意書」。

在獲正式批准後，申請人及其受養人（如有）將會根據新計畫獲發逗留香港的入境簽證/進入許可。該入境簽證/進入許可標簽應貼在申請人的有效旅行證件的空白簽注頁上，在進入香港時向入境處人員出示。

中國內地的居民，包括現時暫居於香港或澳門的內地居民，若其申請獲批准，則根據新計畫赴香港居留前必須先取得因私「往來港澳通行證」和相關的赴港簽注。

持有中華人民共和國護照的中國公民在海外提交申請，並已取得外國永久居留或在緊接申請前已在海外居住滿一年，可使用其有效的中國護照申請根據新計畫在香港居留。

(九)延期逗留

獲批准赴港的人士，可在逗留期限屆滿一個月前向入境事務處申請延長逗留期限。如獲批准，入境事務處會簽發延期逗留標簽給申請人及其家屬。獲批准赴港的優秀人才可赴港先居留一年(並可攜同其配偶及 18 歲以下未婚的受供養子女赴港)，延長逗留期限的模式一般爲 1 年＋2 年＋2 年＋3 年。若申請人在港通常居住連續七年(這是香港《基本法》所規定，也希望有關專才可長時間對香港作出貢獻，而非取得居留身分便離開，參香港政府新聞網 2006)及符合有關規定，可依法申請成爲香港永久性居民。

(十)宣傳

香港入境處將與其他多個部門合作，在海外和國內推廣優秀人才入境計畫；包括港府各地的海外經貿辦事處、駐北京辦事處、駐粵經濟貿易辦事處、投資推廣署及貿易發展局 (香港政府新聞網 2006) 。

三、外國人稅賦優惠

香港的稅率較不複雜且採低稅率。香港的所得稅率相當低，最高稅率僅 16%，也是吸引外籍專業人士的重要優勢（單驥等 2004）。課稅對象僅以在香港境內的利益所得和收入為範圍。法人的營利所得稅以外，屬於直接稅的部份有薪資所得稅與不動產稅；間接稅則有印花稅、物品稅以及汽車初次登入稅。

薪資所得稅是以在香港從事工作所發生的收入，依其所得課徵稅率以 2-20%（2003/04 年度：2~18.5%）為稅率，但是以不超過基本稅率 16%作為納稅總額。另外，佣金、紅利、獎金、小費、津貼、其他臨時收入等在香港因提供服務而相對給付的金額，以及年金等亦為課稅的對象（日本貿易振興機構 2006）。

外國人滯留香港 60 日以內的收入可以減除薪資所得。不動產稅，可減除房屋租金、修繕等 20%後，一律客以 16%的稅率。但是房屋出租的收益為法人課稅的對象（日本貿易振興機構 2006）

四、在港外國人生活環境

(一)生活素質面

技術人才的流動性極高，往往隨著機會遷移，此外喜歡聚居在生活素質高、環境好、有充裕的國際學校供子女就讀的城市和地區。在生活素質方面，香港是充滿活力的大都會，可以提供優質的都市生活和具吸引力的康樂、娛樂等設施， 與其他世界都會看齊。香港薈萃東西文化，多姿多采，也非其他地方可以比擬。

舉例來說，在《金融時報》刊物《外來直接投資》(Foreign Direct Investment)主辦的 2005 至 2006 年度亞洲未來城市及地區評選中，香港獲選為亞洲未來城市， 擁有最佳運輸、最佳資訊科技及電訊設施、最佳生活素質，以及最佳外來投資潛力。另一方面，根據經濟學人智庫出版的《2005 年世界報告》(The World in 2005)，香港在全球生活素質排名榜中排第 18 位，落後於澳洲、新加坡、新西蘭及日本(香港策略發展委員會 2006)。

(二)語言及休閒

在語言上，中文和英文同屬香港的法定語文。政府機關、法律界、專業人士和商界均廣泛使用英文。在休閒活動上，香港人普遍的休閒方式是購物，另外，香港也有各式各樣的康樂設施，由風帆到高爾夫球，一應俱全(香港特區政府康樂及文化事務署 2006)。

(三)子女的教育

在教育部分，香港為外籍人士的家庭提供了有利的支援；在香港，除了有各式的國際學校，讓外籍人士的子女能入讀一所謂該國教育制度為方針的學校；另外也有多間政府資助或私立的學校招收三歲以上的學生，提供他們在這些學校一直讀至中學畢業。香港約有 44 間國際學校，提供逾 9 個可與不同國家教育制度銜接的課程，包括：澳洲、英國、加拿大、法國、德國/瑞士、日本、韓國、新加坡及美國(香港特別行政區政府教育統籌局，2006)。

香港政府每年均對國際學校的學生名額及招收情況進行調查，並採取行動回應對這類學位的需求。例如教統局計畫分配合適的本地學校空置校址以供國際學校使用，預計在 2006 年中接受申請。此外，一些受歡迎的國際學校亦進行原地擴建計畫(香港策略發展委員會 2006)。

(四)居住

香港的住宅價格在近數年已大幅下調，與其他較昂貴的大城市相比，現在的價格是一個較易負擔的水平。另外，市場亦推出了不少位於郊外市鎮的新住所，價格合理，適合長時間留港工作的外籍人士居住。

面積約 50 平方米(約 16 坪)的單位在新界區約為 5,000 港元（640 美元）月租，而在港島區則約為 8,000 港元（1,030 美元），另加差餉(差餉是就房產物業徵收的稅項，是香港的一種間接稅)及管理費，約為租金的 15%至 20%。此外，亦可以較高價格租用面積較大的豪華住宅(營商網 2006)。

有關空氣品質改善方面，香港政府亦積極改善香港的空氣品質，包括與廣東省攜手解決空氣污染問題，因這個問題對香港成為人才匯聚的樞紐構成日趨嚴重的影

響(香港策略發展委員會 2006)。

(五)醫療

香港的醫療系統十分完善，且大多數醫療人員均能使用英語。另外，香港也有提供各項主要專科醫療服務。香港設有多家公立或私立醫院，各類房間收費不同。香港的醫療費用十分合理，而且求醫方便，素質極佳。香港是世界上居民壽命最長的地方之一，例如在 2004 年，男性的平均壽命為 79.0 歲，女性的平均壽命為 84.7 歲，這歸功於高素質的醫療護理服務；在亞洲區內，香港是醫護水平最高的地方之一(營商網 2006)。

(六)社會保障

香港在 2000 年 12 月開始實施強制性的年金制度(Mandatory Provident Fund)，由企業主與員工（18~65 歲）雙方強制提撥，但對非在香港本地僱用的跨國企業內調動的員工，不採義務參加。但是在香港本地僱用的跨國企業員工則有加入的義務與權利（香港特別行政區勞工處 2006）。

(七)銀行開戶(香港匯豐銀行，http://www.hsbc.com.hk/1/2/chinese/home)

香港是金融自由地區，在香港的銀開户口十分方便，只需帶備下列文件及現金（如沒有香港身分證）：

(1)護照

(2)地址證明(印有全名(英文）地址（英文）刷的信件，如政府、電話費、電費單等等。

(3)現金港幣 5,000。

但若要存人民幣，必須要持有香港身分證。

五、單驥等(2004)的研究報告

單驥等(2004)指出香港之所以能吸引外籍專業人士的主要因素為：

（一）優渥的薪資與各種福利津貼

香港學術界的薪資相當可觀，例如初聘講師的年薪即以高達 11 萬美元，高級教

授人員為 14 萬美元，講座教授更是無底線，香港教師的薪資明顯高於先進國家之水準。在 1997 年以前，除薪資以外，尚有交通補貼、住房補助、子女至英國留學學費全免等福利津貼。退休金的提撥則是高於台灣目前 6%的 10%及更多的遞延給付，並視能力給予勞工醫療、人壽與意外險的保障。

（二）公司部門均相當注重人才培養

（三）自由化、無歧視與國際化程度高

由於國際化程度高，使得外籍專業人士得以很自在的融入當地社會並且願意久留，然而生活成本較高為其缺點，不過對住家和交通的部分補助，使生活成本高並未構成致命的缺點。

第四節　新加坡

一、概述

新加坡先天上缺乏充裕的天然資源與廣大的腹地，唯一能夠仰賴的就是人力資源。勞動力不僅是新加坡發展工商業不可或缺的重要力量，也是新加坡的重要推手，而專業人士、銀行家、管理人員等高層外來人才提供新加坡管理、技術等才能，以及利用創意開發新事業，為新加坡創造就業機會。根據郭俊麟(2004)的研究，1998 年新加坡外籍勞工人數（WP：Work Permit）超過 450,000 人，占新加坡總就業人口約 24%；儘管新加坡每年培育出 230 名醫師和 700 名護士，惟不足以應付現實需求。新加坡公共醫療機構從外國聘請的醫護人員，就占新加坡醫護人員總數的 30%。

但 2002 年 6 月為止的前一年內，在新加坡居住一年以上的外籍工作者，包括外商的駐外人員、女傭和外勞等減少 27,000 人，降幅達 3.3%，剩下 785,400 人。這是 1986 年以來最大規模的紀錄，其中又以較年長和津貼領取較多的專業人士離開最多，主要是從銀行至各行各業紛紛縮編以降低成本，支領優渥津貼的駐外人員成了被精簡的對象(經濟日報 2002.12.26)。享有豐富津貼的外籍專業人士大舉外移，衝擊到新加坡的房屋租賃業、零售商、餐廳和酒吧生意。較值得注意的是，許多外籍專

業人士離開新加坡，並不是回到原居地，估計其中有 10 至 20%的人是轉往中國大陸（郭俊麟 2004）。

新加坡於 2006 年 8 月 23 日公布的一項調查結果顯示，約 70%的新加坡人對於國家是否應該吸引外國人來新工作或求學持贊成態度。據新加坡亞洲新聞台 23 日報導，約 1,500 名 15 歲至 22 歲的青少年接受了這項調查。結果顯示，超過 80%的新加坡青少年表示，他們在與外國人一起工作時，沒有感到不自在；60%的年輕人贊成國家引進外國專業人士成為該國公民。調查結果顯示，與 3 年前相比，越來越多的人因為自己是新加坡人而感到自豪。不過，只有不到一半的人了解其他種族的文化和信仰，因此，有必要為年輕人舉辦更多的跨種族活動。 新加坡目前（2006 年）有 400 多萬人口，其中 80 多萬為外國人。為了彌補新加坡人才的不足，新加坡一向重視引進外國人才。新加坡總理李顯龍近日曾表示，為了保持經濟的持續成長和繁榮，新加坡需要吸引更多的外國移民。自 2004 年 9 月新加坡批准在各領域具有專才的外國人可以成為新加坡公民後，新移民的數量直線上升。2006 年度前半年就有 6,800 名外國人獲准成為新加坡公民，比 2005 年同期增加了 300 人。新加坡副總理兼國家人口委員會主席黃根成於 2006 年 8 月 23 日表示，新加坡的一些政府部門將陸續推出新的政策，以鼓勵和方便外國人申請成為新加坡公民。而新加坡人力部將會推出新的工作許可証，而這種新制適用於不同的公司和機構，不需要每換一份工作就得重新申請。與此同時，新加坡內政部也將考慮放寬對外國學生延長居留期的限制，以便他們有更多時間找工作（張永興 2006）。

新加坡政府在其 2000 年提出的「人力 21」計畫的六大策略中，其中一項是「擴展人才來源」。其方向為「擴大人才圈，吸引外國人才，篩檢合適的國際企業進入新加坡，並吸引國際人才為新加坡海外分公司工作」(林大鈞、張瑞娥 2003)。為因應知識經濟時代所需，建構切合需要的擴展人才來源政策，並展現其成為知識時代全球化城市新精神指標，新加坡政府在引進國際人才的策略上，主要由強化基礎建設對於外國人的吸引力著手，以發展知識密集之製造業、製造服務業及出口服務業為

主軸人才培育,推動企業進取精神相關方案,藉以吸引外籍專業人士(林大鈞 2003)。

二、吸引外籍專業人士的政策

(一)申請聘僱許可

1.藍、白領外勞的工作簽證區分

在外國勞工就業法（Employment of Foreign Workers Act）下，新加坡負責管理外勞就業情況的政府機構是人力部工作准證處（Work Permit Department）。而 2004 年 7 月 1 日在外國勞工就業法修法後，外國人僱用型態再增加 S 類簽證。S 類工作簽證的申請資格，持有與高等專門學校類似學歷或資格持有者，依月收入的在星元 1,800-2,500 者（日本勞動政策研究研修機構 2006）。

原則上，2001 年 12 月 1 日以前，月收入不超過 2,000 星元者便屬藍領外勞（工作簽證類型為 WP：Work Permit）；月收入超過 2,000 星元(新幣)者便屬白領外勞（工作簽證類型為 EP：Employment Pass）。藍領外勞的雇主要繳勞工稅，白領外勞則不必繳勞工稅。從 2001 年 12 月 1 日起，區分門檻從 2,000 星元調高到 2,500 星元（郭俊麟 2004）。依月收入的多寡，白領外勞的工作簽證區分為 Q1(專門職、管理職等專技人才 2,500-3499 星元)、P2(高級管理人才 3,500-7,000 星元)、P1(經理職、執行長等高級管理人才 7,000 星元以上)；S(技術人才 1,800-2,500 星元)、不足 2,500 星元者例外發給 Q2；另有短期工作簽證、訓練訪問簽證、企業家工作簽證等；其親屬可隨行，但若欲工作，需申請工作許可同意書(韓正文 2004；日本勞動政策研究研修機構 2006)。

2.2007 年導入新的個人工作許可證

新加坡人力資源省（MOM）在 2006 年 8 月 23 日宣布，為吸引優秀的外國人才,2007 年 1 月 1 日起開始實施新的個人化工作許可證 PEP(Personalised Employment Pass，簡稱 PEP)，由外國人個人提出申請。現行的 EP 制度（Employment Pass，簡稱 EP）是由企業提出申請，外國人轉職時必須再由新雇主提出申請。而新的 PEP 制，在個人申請後有效期間 5 年內，即使轉職也不用再重新申請，若有效期間發生

失業時，可允許最多 6 個月的滯留（日本勞動政策研究研修機構 2006）。

個人申請 PEP 簽證，除須具備基本薪資年新在 3 萬新加坡幣以上外，還須符合三項基本條件之一。第一，持有 EP 簽證和 P 簽證等 2 年以上的工作經驗；第二、持有 EP 和 Q1 簽證等 5 年以上的工作經驗；第三、畢業於新加坡高等教育機構的外國人，持有 P 和 Q1 簽證等 2 年以上的工作經驗。另外，若重新申請 PEP 時沒被核准，PEP 有效期限結束後，只能轉為申請 EP 或永住權 PR 簽證（日本勞動政策研究研修機構 2006）。

(二)申請簽證

(http://www.contactsingapore.org.sg/global_talent/chinese/moving_visas_Employment.shtml)

1.配額限制

新加坡將外勞制度分為就業准證 (Employment Pass, EP)、Short term Pass (SP)及工作准證(Work Permit, WP)等三大類工作簽證，而專業技術人員屬於就業准證(EP)的範圍，僱主聘僱持EP之白領外勞並沒有配額限制。而WP是屬一般藍領勞工申請；SP及WP簽證均有配額之限制，

2.申請薪資標準

申請EP簽證者必須具有專業學歷(實務上通常限大學以上學歷)或專業證照，且每月基本薪資必須至少達3500新元，可取得EP中之P簽證，月薪達2,500新元以上者，可取得EP中之Q簽證。至於SP則是發給每月基本薪資達1,800星元之技術人員，該等技術人員如月薪達2,500星元，則可一併申請家屬之居留簽證。

3.簽證期效

就業准證這類簽證的有效期一般為五年。工作准證有效期為兩年。

（http://twbusiness.nat.gov.tw/doc/新加坡.doc）

(三)入出境(http://www.zaobao.com/cgi-bin/asianet/gb2big5/g2b.pl?/migrate/pages/immigrate_airport.html)

一般而言，幾乎所有新加坡的航班都使用新加坡的樟宜國際機場。機場內有購物中心、餐廳、醫療、飯店等設施。過去新加坡對留長髮、留鬍子的人拒絕入境，現在這部分已經放寬。入境時，需要向入境檢察員出示在飛機內填寫的入出境證明和護照。出境檢查時，需要出示護照及入境卡的另外半張，蓋上出境章就算完成。

(四)眷屬隨行(http://www.contactsingapore.org.sg/global_talent/chinese/moving_visas_Dependants.shtml)

就業准證持有人（P1、P2 和 Q1）可以為其配偶和 21 歲以下未婚子女申請親屬准證，而親屬准證的有效期為一年。申請時，親屬准證申請表格應同就業准證一起呈交。

此外，新加坡特別規定就業准證持有人的配偶在當地工作之事宜，持有親屬准證的配偶可以向新加坡移民與登記局申請同意書，以便在新加坡工作。要獲得當局所發的同意書，雇主所發的信件中需要申明以下各項內容：

（1）委派的工作

（2）詳細具體的職責

（3）過往工作經驗

（4）基本月薪

親屬准證持有人只有在雇主獲得當局所發的同意書之後，才能開始工作。更換親屬准證時，同意書也需要隨之更換。

(五)「人力 21」計畫

新加坡政府在其 2000 年提出的「人力 21」計畫的六大策略中，其中一項是「擴展人才來源」。其方向為「擴大人才圈，吸引外國人才，篩檢合適的國際企業進入新加坡，並吸引國際人才為新加坡海外分公司工作」(林大均、張瑞蛾 2003)。為因應知識經濟時代所需，建構切合需要的擴展人才來源政策，並展現其成為知識時代全球化城市新精神指標，新加坡政府在引進國際人才的策略上，主要由強化基礎建設對於外國人的吸引力著手，以發展知識密集之製造業、製造服務業及出口服務業為主軸人才培育，推動企業進取精神相關方案，藉以吸引外籍專業人士 (林大鈞

2003)。

(六)人才招募

在具體措施方面，包括重新檢討外國企業於新加坡投資、設廠的相關制度，以引進合適的國際企業。並設置國際人才招募網站，促進業者與國際人才之間的媒合、推動相關方案以吸引國外人才至新加坡企業的海外分公司工作、檢討外籍人力相關措施與人力需求配置原則，使在該國工作的外籍人士無論扮演低附加價值產品生產者角色，或是在高附加價值產品部門服務，其人力的質與量皆能配置得宜、以達協助該國經濟發展之目的。此外，也建立全面性的外國人力管理系統，以期將外籍工作者可能帶來之社會成本降至最低程度 (舒昌榮 2001)。

為了直接吸收海外人才，新加坡在海外設立了八個「接觸新加坡」聯絡處，負責海外宣傳和招聘聯絡工作。新加坡還定期舉辦「新加坡職業博覽會」，在全球大城市巡迴展出並現場招聘。為了資助各國人才來新加坡訪問與服務，新加坡也建立了新加坡國際基金(環球時報 2006)。

單驥等（2004）曾指出，就延攬高科技人才而言，新加坡政府部門並沒有書面或明文的政策辦法或執行細則，也沒有所謂的專責機構在全權處理。而是充分授權給需要延攬高科技人才的產業界及學術界機構與主管。產業界及學術界可將職缺公告給全球人士，接受條件符合的人士申請，並依照其資格給具吸引力的優渥待遇及津貼。

(七)科技人才的培育

除了技術取得，人才的培育也相當重要。新加坡政府在過去二十年來一直把開發人力資源置於最重要地位。綜合來說，新加坡政府人力政策的主要目標是透過持續的教育、培訓和再培訓，促進終生學習和終生就業。除了自行培育，亦從國外吸引優秀學生來就讀，並給予各種優惠措施和優良環境，補助其學雜費，甚至請這些外籍學生在完成學業之後，留在新加坡服務數年。而在企業培訓方面，新加坡則發展出一套與跨國企業共同訓練人員計畫，政府與跨國企業成立聯合訓練中心(單驥等

2004)。

(八)減稅、提供高薪和住房

目前，新加坡吸引外國人才的優惠作法包括：企業在招聘人才方面的支出可以享受減稅；提供高薪和住房；在新加坡工作的外籍人員可參加政府資助的國內外培訓；新加坡政府給予外籍人才相當優渥居留制度，只要在該國半導體任職一年以上，即可輕易地獲得新加坡永久居留權(單驥等 2004)。

個人所得稅採累進稅率制度，2006 年度課稅率為 3.75-21%。課稅的範圍為在新加坡境內的所得以及在新加坡內所產生的利益。2004 年 1 月 1 日後，不管是定居者或非定居者，雖然獲得的所得是在新加坡境內支付，但該所得的發生源為新加坡境外時，可以免課徵稅。又定居者或非定居者採不同稅率。非定居者 1 年內未滿 183 天的滯留所獲得的薪資所得，課以 15%或者以定居者較高的稅率來適用。高級主管、顧問費以及其他所得與法人稅率一樣課徵 20%（2005 年度稅制）。但是，在新加坡滯留 1 年內未滿 60 天時所發生的薪資所得，則不課稅（不適用在公司的董事、企業主、專家）。定居者 1 年內滿 183 天以上的滯留所獲得的薪資所得，適用定居者的稅率（日本貿易振興機構 2006）。

三、留學生政策

人民行動黨政府鼓勵在新加坡留學的外國學生，在畢業之後能夠繼續留在新加坡服務。新加坡過去一世紀以來，一直是東南亞教育樞紐，多年來也為東協（ASEAN）成員國和中國及印度等鄰近國家的學生，提供良好的教育設備，並頒發獎學金給成員國民前來深造。2004 年 ASEAN 九國共有 58 名優秀學生獲頒「新加坡獎學金」，到新加坡的三所大學深造，他們是從 350 多個申請者中脫穎而出。獎學金包括學費、來回機票和生活津貼等，這也是人民行動黨政府第六次頒發「新加坡獎學金」。這項獎學金是吳作棟於 1998 年 12 月在河內出席第六屆東協高峰會議時宣布設立，目的在協助東協國家學生，獲得出國深造的機會。而 2003 年有超過 50,000 名外國學生在新加坡就學。人民行動黨政府希望到 2012 年，能夠吸引 20,000 名國際學生和公

司執行人員前往新加坡深造或受訓（郭俊麟 2004）。

新加坡政府十分積極吸引外國學生在該國工作或讀書，並希望他們會在當地定居。這主要是因為當地技術工人數目不足，而且人口增長十分緩慢，難以支持國家朝着較高增值工作的方向發展。新加坡政府在獎學金作出的努力外，較顯著的包括與國際著名機構合作進行研究發展項目，例如與約翰霍普金斯大學合辦聯合國際醫療中心，在新加坡國立大學提供臨牀教育課程及學位課程，其他如美國麻省理工學院及芝加哥大學商學研究院、法國的 INSEAD 學院及日本的早稻田大學。這些院校在新加坡的學術參與有多個模式，從專營運作和合夥經營，以至建立設備完善的獨立校園。在 2004 年，新加坡的教育體制內估計約有 35,000 名外國學生，而三間政府資助大學內每 5 名學生中便有 1 名是非公民。此外，新加坡政府亦在澳洲、北美、歐洲、印度等地設立“ 聯繫新加坡”辦事處。這些辦事處主要負責吸引外國人才及海外新加坡人到新加坡工作及居住。即使在 2003 年時經濟出現困難，估計仍有約 9 萬至 12 萬名外國技術人才在新加坡工作。不過，從所得資料看來，很多人才遷往新加坡主要是因為工作而非為了在當地永久居留。這些人才對新加坡的經濟及社會貢獻良多，而新加坡政府正考慮使更多移民願意在該國更長久居留(香港策略發展委員會 2006)。

四、生活環境

(一)語言溝通

新加坡主官方語言是英語，他們平常使用的語言尚包括：國語、馬來語、淡米爾語及其他方言如：閩南語。一般而言，新加坡是一個中英文並用之雙語環境。這對於亞洲國家與英語系國家的移民都是一大優勢，有利於吸引外國人才的引進。

跨國人力資源公司 ECA International 在 2006 年針對亞洲 38 個城市所做的調查，新加坡是亞洲最佳的外國人居住城市(ECA International 就氣候、天然災害、醫療設施、公共設施、交通、教育及犯罪率等，評比 38 個城市)。調查顯示，新加坡人普遍能說英語，讓外國人容易融入，是獲得高分的關鍵。(東京和香港都因為空氣

汙染失掉分數，其中東京更因容易發生地震丟分，而與香港分居第二、三名；台北排第七。) (http://home.kimo.com.tw/taiwan0s/news13.htm)

(二)同事的態度

新加坡亞洲新聞台在 2005 年公布一項調查結果，約 70%的新加坡人對於國家是否應該吸引外國人來新工作或求學持贊成態度。有超過 80%的新加坡年輕人表示，他們在與外國人一起工作時，沒有感到不自在；60%的年輕人贊成國家吸引外國專業人士成為該國公民。

自 2004 年 9 月新加坡核准在各領域具有專才的外國人可以成為新加坡公民後，其新移民的數量便直線上升。今年前 6 個月就有 6,800 名外國人獲准成為新加坡公民，比去年同期增加了 300 人。

(http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/mrdx/2006-08/25/content_5005544.htm)

(三)銀行開戶(銀行活存帳戶、銀行支票帳戶)、申請信用卡

新加坡銀行規定除非持有 EP(工作簽證)，或是有親戚在新加坡願意幫申請人做擔保，才能夠開戶。

（http://www.backpackers.com.tw/forum/viewtopic.php?p=226526）

而要開設銀行帳戶，每個銀行都有不同的要求，銀行的最低核算和帳戶費用也不同。申請過程中除了要填寫銀行帳戶申請表外，還必須出示護照和就業准證等證明文件。在開設帳戶前，最好瞭解一下銀行的特別服務和相關收費制度。

(http://www.contactsingapore.org.sg/global_talent/chinese/moving_banking.shtml)

這裡提出其中在星展銀行申請信用卡的規定作為例子：

1.在新加坡的 Monetary Authority of Singapore (MAS)管制下，如果要申請信用卡，必須符合以下資格(申請對象需是新加坡人，或新加坡的永久居民)：

(1)年齡須滿 21 歲

(2)年收入滿 S$30,000 者，可申請一般卡。而年收入滿 S$45,000 者，則可申請金卡。

2.若是不屬於新加坡人或是新加坡的非永久居民欲申請 DBS 信用卡,則必須符合以下的資格：

(1)在新加坡工作與居住

(2)持有有效的就業准證，且申請時至少效期尚有九個月以上

(3)持有有效的護照

(4)每年年收入至少滿 S$60,000

除了要滿足 MAS 的最低要求外，所有的信用卡申請人將需要經過銀行內的一套評核標準系統，銀行將會對個別每一個案子，檢視申請人是否符合審核標準。(http://www.dbs.com/sg/personal/cards/additionalinfo/faq/application/answers/#creditsingaporean)

(四)環境衛生

新加坡環境發展部於 2002 年 8 月 24 日正式發表了一個由新加坡政府、私人機構和公眾，共同花費一年合作制定的「2012 年新加坡綠色計畫」，以保障新加坡人能永久享有充足與乾淨的土地、水源和空氣。這是新加坡第二個十年綠色計畫。2012 年新加坡綠色計劃包含廢料管理、自然保護、清潔空氣、水供充足、公共衛生、社區夥伴、國際合作和科技創新等八大領域。主要內容如下：

1.土地－把再循環率從現有 44%提升至 60%

(1)把實馬高垃圾掩埋場的壽命從 30 年延長至 50 年，朝"零掩埋場"的目標發展

(2)儘量保留綠地

2.空氣－保持整年空氣污染指數處於 85%的"良好水準"，其餘為"適中水準"

(1)60%電力以天然氣生產

(2)改善公共交通系統，鼓勵人們少用汽車

3.水源－將集水區面積從佔新加坡一半增加至三分之二

(1)至少四分之一水供來自新生水、海水淡化等非傳統管道

(2)確保水質符合國際標準

4.其他－成為區域管制流行病和研究傳染病的領導中心

(1)加強公眾教育

(2)與亞洲國家緊密合作解決區域環境問題

(3)採用新科技。

原本新加坡就已經是被評為亞洲最適合居住的國家，這個計畫預計將讓住在新加坡的居民能夠擁有更好並且永續維持的優良生活環境，而這也間接成為吸引外國投資與專技人員到當地工作甚至居住的一項因素與引力。(全球台商服務網：http://twbusiness.nat.gov.tw/doc/新加坡.doc)

(五)醫療

新加坡多數醫生都能流利地講英語，並有海外培訓和工作的經歷。因此，與外國病患在溝通上不易有障礙。此外，職業病的治療服務在本地很普遍，有助於勞工的身體保健。加上大多數組屋區都有政府綜合診療所和私人診所，讓當地的醫療保健體系能完整的提供外國人服務。

外國人可以透過一系列的醫療保險計畫支付醫藥費，許多保險公司都有為他們提供這方面的保險計畫。而衛生部通過下屬的診所網路，提供了全面的門診服務，包括婦女與兒童醫療服務，且醫療費用不高。

(http://www.contactsingapore.org.sg/global_talent/chinese/moving_healthcare.shtml)

(六)治安

1.法律嚴謹且完善

因為新加坡承襲英國法治系統，各項法律規定明確，政府依法行事，公務員依規定行使各項職權，申請程序簡單明瞭且不需要關說，因此，也沒特權份子存在。外商從申請公司登記、申租廠房、人員居留、資金進出，與稅署往來...等一切申請案件，與各主管機關直來直往即可，不必耗費時間精力與金錢進行任何關說活動。這對於外國人在申請進入工作或是居住，皆有比較公平性與程序正義，不需使用檯面下的政治行為。

2.治安良好

新加坡的治安優良幾乎可算是他們的特產之一，因為新加坡目前仍實施內部安全法。自該法實施以來，社會安定治安良好，不良份子無以活動。任何人在新加坡經商不必擔心黑社會份子恐嚇勒索取財，廠商經營不必向黑社會繳交保護費。

在新加坡發生商業糾紛或倒閉案件，直接訴諸法庭即可。簡易商業仲裁法庭辦事效率甚高，公司倒閉清算一般均判由律師執行破產清算事宜。

（http://twbusiness.nat.gov.tw/doc/新加坡.doc）

(七)外來人才居住計畫(SHiFT)

新加坡為了照顧外國來的專技人員，特別提出了「外來人才居住計畫」(SHiFT)。SHiFT 計畫是新加坡專為外來人才提供「租用」組屋的計畫，租期為 3 年。這些組屋介於三房式至公寓式組屋，遍布全新加坡，租金非常具競爭性。可以直接向相關當局申請或請雇主代為申請。而申請條件如下：

(1)申請者必須是新加坡永久居民、就業准証持有者或半熟練工人。

(2)申請者年齡必須至少 21 歲。

(3)申請者不可在新加坡擁有私人房地產。

若是配偶和孩子與申請人一同住在新加坡，則他們必須和申請人聯名申請。個人申請者可申請一整間組屋，但優先權將給予與其他合法申請者共同租用住房的申請人。但不可超過 3 人共住一間房間，而且組屋不允許轉租的。

(http://www.zaobao.com/cgi-bin/asianet/gb2big5/g2b.pl?/migrate/pages/housing_shift.html)

(八)子女教育(就學)

1.外商子女可就讀之教育機關

在新加坡，所有的學童皆應受十年正規教育，小學自六歲開始，為期六年，主要教學科目為：英文、數學及母語。學校的新學年將在 1 月份開始，外國學生申請將在 6 月以後被受理。

(1)本國學校

新加坡有192所小學，其中6所是全天制上課：137所中學，其中包括12所自治學校，8所自主學校，4所集中學院和14所專科學校。

(2)外國學校

新加坡本地設有國際學校、美國學校、加拿大學校、日本學校等眾多外國學校，方便外商與外國專技人員子女亦可從中選擇就讀。

（http://twbusiness.nat.gov.tw/doc/新加坡.doc）

一般而言，外國學生在本地學習的申請如果被批准，必須每兩年向新加坡教育部的教育基金捐款。捐款額固定為每兩年 S$1,000。2000 年後，任何國籍的學生不論希望在本地學校、初級學院和專門學府就讀都必須娟款。可是新加坡公民和永久居民的子女不需捐款，而持有 P1、P2 持有 P1 和 Q1 工作准證外國人的子女如果有親屬准證，在就學時可免捐款。但在 2001 年 1 月以後批准入學的此類學生則必須向教育基金捐款。(http://www.zaobao.com/cgi-bin/asianet/gb2big5/g2b.pl?/migrate/pages/edu_foreigner.html)

這樣的限制似乎不利於外國人子女就學的公平性，不知是不是因為外國學生來分享他們的教育資源而需捐款,但這樣的措施應不利於吸引有子女的外國專技人員。

(九)稅率政策

新加坡使用稅率政策以確保新加坡能夠保持對外國人直接投資跟外國專技人員的吸引力，例如他們近幾年對個人與企業的稅率的調降。新加坡在 2005 年時宣佈隔年將進一步調降個人稅降到 21%，而 2007 年將再降至 20%，這些措施都是為了保持其競爭優勢。（*Business Asia* 2005.3.7）

(十)領導人的支持與倡導

如新加坡的首相分別在 1997、1998、2001 年的國慶演講中，不斷的強調與倡導國家不只歡迎外國高階經理人的引進，也非常希望可以吸引外國中階經理人、專技人員等人才進入新加坡。（Low 2002）

(十一)管制多

新加坡雖然社會穩定，但物價水準相當高；雖然治安良好，但管制相當多，到處都有違規懲罰的規定；有些外籍人士更嫌棄新加坡沒有娛樂或夜生活，而覺得新加坡枯燥乏味。近年來人民行動黨政府試圖放寬一些管制，希望能夠改變嚴肅單調的社會氣氛，例如延長酒吧的營業時間、允許顧客在吧檯上跳舞、開放高空彈跳運動與彈射運動、有條件地允許嚼食口香糖、有條件地燃放爆竹，以及開放賭場的討論。人民行動黨政府堅持引進外來人力的重要性，給予外來人才特別的照顧、優惠與待遇；為了讓外籍勞工有休閒去處，人民行動黨政府還別開闢聚會場地，甚至設立電影院，放映外勞族群語言的影片，來解決他們的娛樂需求。(郭俊麟 2004)

五、小結

相較於其他國家，新加坡延攬高科技人才之優勢包括：亞洲重要樞紐中心的地位、國際化環境、高行政效率、高薪資待遇、完善的基礎設施、生活機能便利、科技人才的培育有制度、減稅、高薪和住房(單驥等 2004)，以及英語普遍；但管制多。

第五節　小　結

一、外國人申請進入日、韓、香港以及新加坡工作的過程中之特色

（一）申請聘僱許可、申請工作證

1.日本

工作資格簽證，迄今開放 20 多種外國人在日本的居留與就業簽證類型，但政策上不引進非技術性外國人。

2.韓國

以簽證區分工作許可；為吸引特定領域的專技人士，於 2000 年 11 月導入金卡制度，放寬居留條件和延長工作期限。

3.香港

「優秀人才入境計畫」採用計分制甄選，每年的名額初步定為 1,000 個的移民吸納計畫，旨在吸引新入境而不具有進入香港和在香港逗留權利的高技術人才或優

秀人才赴港定居，藉以提升香港在全球市場的競爭力。

4.新加坡

在 2004 年 7 月 1 日外國勞工就業法修法後，外國專技人員工作簽證區分為 Q2、Q1、P2、P1、S，是由企業提出申請。新加坡政府十分積極吸引外國學生在該國工作或讀書，並希望他們會在當地定居。2007 年 1 月 1 日起開始實施新的個人化工作許可證 PEP，由外國人個人提出申請，在個人申請後有效期間 5 年內，即使轉職也不用再重新申請，若有效期間發生失業時，可允許最多 6 個月的滯留。

（二）申請簽證

1.韓國

特別針對特定領域的外籍專技人士，在 2000 年 11 月導入金卡系統（gold card system），藉由核發多樣性的簽證（by issuing multiple visas）放寬居留條件、延長最大停留時間外，甚至給予停留資格外的活動許可。

2.新加坡

為吸引優秀的外國人才，2007 年 1 月 1 日起開始實施新的個人化工作許可證 PEP（Personalised Employment Pass，簡稱 PEP），由外國人個人提出申請；並以薪資區分簽證。

（三）入境、出境、簽證的更新

1.日本

對於外籍專業人士在日本工作給予三年可更新（renewable）的工作簽證，而對於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之後即可再次延長。

2.韓國

於 2000 年 11 月對導入金卡制度，放寬居留條件、延長工作(從原本一次 3 年延長為 5 年)和簽證期限(最長十年)。在韓國居住 5 年以上的外國人還可參加地方選舉。

3.香港

優秀人才計畫不需要先找到雇主。獲批准赴港的人士，可在逗留期限届滿一個月前向入境事務處申請延長逗留期限。如獲批准，入境事務處會簽發延期逗留標簽給申請人及其家屬。延長逗留期限的模式一般爲 1 年＋2 年＋2 年＋3 年。若申請人在港通常居住連續七年。

（四）眷屬隨行

1.韓國

根據 Brain Pool 計畫，受邀的傑出人士的居留超過 6 個月的延攬期間，其配偶亦支付機票費，但不支付配偶醫療疾病健康保險津貼。

2.香港

在執行入境管制方面，香港居民、遊客和商人的入境手續已經簡化。目前超逾 170 個國家和地區的國民，可免簽證來港旅遊。獲批准的優秀人才計畫申請人，可根據香港現行有關受養人之政策，帶同配偶及 18 歲以下未婚及受養的子女赴港，條件是他必須能夠在不倚靠公共援助的情況下，供養他的受養人，並為他們提供居所。受養人一般會獲得與其保證人相同的居留期限。

二、工作和生活適應上的優點或特色

（一）工作與生活費津貼

1.日本

中央與地方政府對外國人所提供的公共服務支出持續擴大。厚生勞動省也在主要的都道府縣勞動局設置「外國人勞動者諮詢台」，提供外國人勞動者或僱用外國人勞動者之雇主關於勞動條件等的諮商。

2.韓國

根據 Brain Pool 計畫，受邀的傑出人士，韓國將提供其 3 個月至 2 年（必要時可以延長）的居留，按月給付生活費（依主辦者申請案例等級而有些差異 ）、經濟倉飛機票、並給與搬遷費用補助（延攬期間須超過 1 年者，依區域別分）、醫療疾病健康保險津貼（僅對受邀的科技人士）。在 Brain Pool 計畫中亦可享有五年免稅，而

在重要節日亦會發送禮品，每年也有一次的產業考察，帶外籍研究人員到韓國各地參訪，該院對於外籍研究人員也設立了一個單一窗口，提供他們一個迅速且整合的服務。為延攬外籍高階人才，韓國從 2003 年 1 月起大幅降低在韓工作外國人的個人所得稅以及外商投資企業的公司所得稅，且對於外籍人員的海外勞務津貼一定金額以內予以免稅。

3.香港

實施放寬中國內地資訊科技及金融專業人才來港與優秀人才入境計畫。

（二）醫療、子女教育(就學) 等機制

1.日本

原則上外國人皆必須加入社會保險。

2.韓國

在韓國工作的外籍勞工同樣適用韓國人的社會保險四大制度，其中健康與職業災害保險全部適用，僱傭保險採任意加保、國民年金保險採相互主義原則。從 2006 年開始，在韓國旅居的外國人將能夠享受到來自各自國家醫生的醫療服務。

3.香港

香港在 2000 年 12 月開始實施強制性的年金制度(Mandatory Provident Fund)，由企業主與員工（18-65 歲）雙方強制提撥，但對非在香港本地採用的跨國企業內調動的員工，不採用義務參加。但是在香港本地採用的跨國企業員工則有加入的義務與權利。在 2005 年香港是世界上最具競爭力排行榜名列第二的經濟體系，在亞洲則最具競爭力。在《金融時報》刊物《外來直接投資》(Foreign Direct Investment)主辦的 2005 至 2006 年度亞洲未來城市及地區評選中，香港獲選為亞洲未來城市，擁有最佳運輸、最佳資訊科技及電訊設施、最佳生活素質，以及最佳外來投資潛力。另一方面，根據經濟學人智庫出版的《2005 年世界報告》(The World in 2005)，香港在全球生活質素排名榜中排第 18 位，落後於澳洲、新加坡、新西蘭及日本。有關空氣品質改善方面，香港政府亦積極改善香港的空氣品質，包括與廣東省攜手解決

空氣污染問題。

4.新加坡

根據跨國人力資源公司 ECA International（2006 年 1 月 21 日公布）針對亞洲 38 個城市所做的調查，新加坡擊敗東京和香港，成為亞洲最佳的外國人居住城市。

三、工作和生活適應的協助措施

1.日本

針對一般居民所提供的服務，努力使外國人亦能了解該項服務並利用之。只針對外國人提供的服務，包括生活諮詢與抱怨處理（設置專屬外國人生活諮詢與抱怨處理單位、配置翻譯員、製作外國人在日生活指引、設置外國人人權侵害諮詢窗口）、醫療保健服務（實施專屬外國人的健康診斷與醫療諮詢、補助外國人醫療費用、開設外國人緊急急救講習）、日語學習與日本文化社會學習服務（設置日語講座、設置日本文化生活講座、翻譯教材、翻譯圖書館等市民可利用的學習設施簡介與印刷）、居住相關服務（補助外國人房屋租金津貼、增建以外國人為對象的國民住宅、以外國人為對象提供住宅出租等諮詢）、針對兒童與學生的施策（提出減少中輟兒童與學生解決對策、協助外國人學校的運作）等等。

2.韓國

在生活協助上，韓國提出改善外國人生活環境 5 年計畫、對 IT 領域的外國留學生提供獎學金、計畫在經濟自由區內興建大規模的華僑住宅地，設立國中、高中等國際學校，結合華僑資本開發教育、工作、醫療、居住、外國人專用的賭城與觀光休閒等多功能式居住地。

3.香港

香港約有 44 間國際學校，提供逾 9 個可與不同國家教育制度銜接的課程，包括：澳洲、英國、加拿大、法國、德國/瑞士、日本、韓國、新加坡及美國。香港政府每年均對國際學校的學額及收生情況進行調查，並採取行動回應對這類學位的需求。例如教統局計畫分配合適的本地學校空置校址以供國際學校使用，預計在 2006

年中接受申請。另外，香港的醫療系統十分完善，且大多數醫療人員均能使用英語，在亞洲區內，香港是醫護水平最高的地方之一。

4.新加坡

英語普遍之下，環境國際化；高行政效率下，制度、減稅、高薪和住房都依其目標前進，惟管制多。

第五章　歐美國家的措施

本章介紹美洲(美、加)和歐洲(荷、德、其他)國家的措施。

第一節　美 國

一、概述

美國產業發展的重點在於高科技，因此，相當重視外籍專業人士的延攬及培育。它採移民與非移民二種方法引進外國專業人士，移民者(永久性移民)在擇業上沒有限制；非移民勞工簽證者(暫時性移民)在擇業上需依其申請的行職業就業，而開放的行職業有限制(http://www.immigration.com/frame/satisusc.isfr.html)。

為因應新世紀的發展，美國於 2001 年提出的「廿一世紀美國競爭力法」（American Competitiveness in the 21st Century Act, AC21）將 2001 年至 2003 年的 H1-B 非移民勞工簽證限額由 11.5 萬名大幅放寬至 19.5 萬名，即欲令海外科技人才更容易留在美國發展。
(http://www.npf.org.tw/PUBLICATION/TE/091/TE-C-091-056.htm)

美國審核引進外籍專業人士的主管機關原為勞工部和移民局，勞工部負責勞動市場測試的評估，移民局負責核發聘僱許可和工作許可。2001 年 911 事件爆發後，2002 年 11 月原隸屬司法部的移民局（Immigration and Naturalization Services）改設國土安全部（Department of Homeland Security），轄有邊防局（Bureau of Customs and Borders Protection ）和公民暨移民服務局（Bureau of Citizenship and Immigration Services，CIS）來處理原先移民局的業務。國土安全部對移民或非移民的審核較為確實與嚴格(參營志宏 2004：16-18， Department of Homeland Security Act of 2002)。

二、非移民簽證

美國簽證主要分為兩大類：移民簽證與非移民簽證。非移民簽證是發給打算入境美國做短暫停留期滿後離開美國的人。美國法律對非移民簽證定有不同的類別，包括：觀光、商務、短期應聘、留學、過境、投資、受訓、及其他目的。(參

http://www.americamember.org/isn/usisn14.htm) 應聘者主要係申請 H-1B 簽證，可同時申請永久居留權；但若六年內拿不到永久居留權，便需更換雇主或離境。

美國申請簽證後即可擁有工作權。美國政府為防範恐怖份子進入美國，已於 2004 年 1 月 5 日啟用「US-VISIT」安檢系統，除美國公民、原先免簽證入境美國之二十七國旅客及加拿大與墨西哥公民具不同程度之豁免外，其餘入境旅客在入關時均需拍照及留下指紋紀錄。

(http://www.boca.gov.tw/content.asp?CuItem=12&mp=1)

美國僱主有意聘用具有專業知識的工作人員、申請 H-1B 簽證至美國工作，該僱主必須向美國的公民身分及移民服務局(USCIS)提出 I-129 申請表申請 H-1B。一旦申請被核准，就可以至美國駐外單位申請 H-1B 簽證。必須親自面談。

H-1B 簽證申請人或持有人的配偶及二十一歲以下小孩可以申請 H-4 眷屬簽證，但配偶不可工作（Mahroum 2001）。未滿十四歲的小孩不必親自面談。父母一方或法定監護人必需代替未滿十四歲的小孩申請。

美國的非移民簽證並未採國家別的偏好，可是，與美國簽署有自由貿易協定（Free Trade Pacts）的國家往往在該協定中爭取特別保留的外籍專業人士配額。例如，2004 和 2005 年需保留 6,800 個 H-1B 名額給智利和新加坡人(Valbrun and Thum 2000，http://www.immigration.com)。

美國的國家科學基金會及國立衛生研究院等單位是聯邦政府向研究人員提供科研經費的管道。商務部、國防部、能源部、航空局、環保局等政府部門也推出很多研究計畫，這些計畫經費充足，只要研究人員有專長、有項目即可申請。如商務部的「先進技術計畫」（ATP）、小企業管理局的「小企業創新研究計畫」（SBIR）等，都有充足的資金支持，為眾多的科學研究人員提供良好的工作環境，吸引大批外國優秀人才服務於美國。

(http://www.stdaily.com/big5/stdaily/2003-12/09/content_185449.htm)

H-1B 工作許可資格，居留效期初次 3 年，可展延一次；工作有限制，除可攜眷

外，亦可轉換身分。條件包括：市場行情之工資為下限門檻、學士及相關工作經驗，有限額（Mahoroum 2001），有勞市檢測機制（藍科正等 2005）。H-1B 每年雖有限額，但有增加之勢（藍科正等 2005）。美國曾簡化 H-1B 的程序，並未仿傚丹麥、荷蘭、韓國等對外籍專業人士提供減稅措施(參 Mahroum 2001，龔明鑫 2005)，但依然能吸引許多外國專業人員赴美。

美國另提供 O 簽證給傑出人士，其居留效期依活動而有別，上限 10 年；可攜眷，可轉換身分。同儕諮詢即可，無限額，無勞市檢測機制（參 Mahroum 2001，藍科正等 2005）。

三、加急審理簽證(參 http://www.americamember.org/isn/news.htm，

http://tw.epochtimes.com/bt/6/8/22/n1430348.htm)

自 2001 年以來，USCIS(美國公民暨移民服務局)已對非移民簽證的 I-129 表格某些類別的申請允許加急審理，其中包括 E 類貿易商和投資者、H-1B 專業人員、H-2B 非農業服務的臨時工、H-3 實習生、L 類跨國公司承讓人、O 類外國傑出人才、P 類演員和運動員、Q 類國際文化交流訪問學者、R 類宗教工作者和北美大西洋自由貿易區 (NAFTA) 的加拿大和墨西哥的專家。這些非移民工作簽證的 I-129 表的申請人，有資格要求加急服務，除非申請期關閉(例如，當某一簽證數達到每年的上限)。

USCIS 於 2006 年 8 月 18 日宣布，將提供「加急審理服務」(Premium Processing Service)給第三類(EB-3)專業(Professionals)及技術勞工(Skilled Workers)人士，辦理「加急審理服務」的費用是一千美元。於 8 月 28 日開始，美國移民局將開始受理第三類(EB-3)「加急審理服務」I-140 的申請案件，受理範圍只限於專業(Professionals)及技術勞工(Skilled Workers)人士，不包括第三類(EB-3)的「其他勞工」(other workers)人士。

USCIS 於 2006 年 9 月 22 日宣布，擴大加急審理移民簽證的範圍，從 2006 年 9 月 25 日起，移民局將開始接受外籍工作者移民申請(Immigrant Petition for Alien

Worker)的 I-140 表格的加急審理要求，增加三類基於就業的移民簽證加急審理服務(Premium Processing Service)，允許美國企業交納一千美元的加急手續費，以換取移民局在 15 個工作日內審批他們的申請。包括以下的移民簽證類別：

1.EB-1：傑出的教授和研究員。

2.EB-2：具有高級學位或特殊能力，但不是申請國家利益豁免(National Interest Waiver)的人員。

3.EB-3：不屬於技術工和專業人員的普通工作人員(即少於二年的訓練或經驗的非技術性工種)。

在加急服務的情況下，移民局保證對交納 1,000 美元手續費的申請人，在收到的 15 個工作日內，寄發正式審核批准或拒絕通知，或是要求需要更多文件證明。如果申請在 15 個工作日內沒有處理完畢，USCIS 將退還 1,000 美元的手續費，並將會繼續審理這個申請加急服務的案件。 除了快速審核之外，要求加急服務的申請人可使用專用電話和電郵，查詢案件申請狀況，或詢問有關的任何其他問題。

四、吸引留學生

美國的留學生人數多且成長：1950 為 298,000 人，1990 年為 407,500 人（Mahroum 2000）。為吸引外籍學生赴美唸書，在美國的外籍學生以 F-1 簽證進入大學全職唸完九個月(一學年)後，可申請實習，該實習區分為課程實習(curricular practical training)和選擇性實習(optional practical training)。課程實習為課程的一部分，課程實習若超過 12 個月，將喪失畢業後的實習資格，除非再念一個學位。選擇性實習一般是畢業後實習，可在畢業前申請。另可學期中兼職實習、假期實習、完成學科考試後實習。申請選擇性實習者必須請指導教授或系主任出具推薦函。攻讀英語學程的學生不可申請選擇性實習。(綜合自各大學網頁)以 M-1 簽證就讀職業學校者畢業後也可申請選擇性實習，但每全時唸書四個月有一個月的實習期，最長六個月(營志宏 2004：62)。

在美國以外唸書者欲入美國從事實習，可申請 J-1(交換訪問者)、Q-1(國際文化

交換計畫訪問者)或 H-3(受訓者)簽證(US Embassy Stockholm Consular Section 網頁)。NAFTA 會員國（加、墨）的學生可採 TN-1(暫時性的專業人員，Temporary Professionals)簽證赴美 (A Guide for Developing International Co-op Programs，見 http://www.waceinc.org/GDICP/III_D.html)。

五、小結

綜言之，美國引進外籍專業人士的政策特色包括：以簽證別來劃分外籍專業人士的工作許可類別，主要的外籍專業人士類別是 H-1B。H-1B 的居留效期初次 3 年，可展延一次；工作領域有限制，可攜眷，亦可轉換身分。審查條件包括：需具學士及相關工作經驗、有數額上限、以市場行情之工資為下限門檻、有勞市檢測機制等。美國另提供 O 簽證給傑出人士，其居留效期依活動而有別，上限 10 年；可攜眷，可轉換身分。同儕諮詢即可，無限額，無勞市檢測機制。對等國際協定的會員國籍者較易引進。

美國對申請簽證提供加急審理服務，但需增收費用 1,000 美元。允許留學生畢業後可以實習資格留美尋職就業一年，以吸引留學生。美國並未仿傚丹麥、荷蘭、韓國等對外籍專業人士提供減稅措施，但允許外籍專業人士未來可申請移民，故能吸引許多外國專業人員赴美。

第二節　加拿大

一、概述

加拿大採移民與非移民二種方法引進外勞，其政策始終偏好專業人士的技術移民。加國引進的技術移民目前並不要求先找到雇主。非移民方面，外國人在得到工作許可之前，必須由加國雇主先提供工作。加國雇主要聘僱外國勞動力，必須先填寫勞動市場意見書給 HRSDC Foreign Worker office；雇主填寫的勞動市場意見書必須明確指出欲僱用一位技術勞工。經過 HRSDC 核可勞動市場意見書之後，再送至 CIC 審核發給工作許可(www.cic.gc.ca)。外籍專業人士的勞動條件與本國人同。外

籍專業人士後來失業時，可另找雇主，且可申請就業保險中的失業給付，不需立即返國。

二、非移民簽證

加拿大歡迎外籍專業人士，曾簡化申請程序，人數無限額，配偶可工作。需工作許可者，需事先審核；雙邊或多邊協定下之會員國特定職類者、免除工作許可事先審核。需工作許可者之居留效期上限 3 年，可展延；工作活動有限制，可攜眷，不可轉換身分。免工作許可者之居留效期上限 9 個月，可展延，可攜眷，可轉換身分（申移民之謂也）（Mahroum 2001）。

外籍專業人士擁有高等教育程度、工作、英文/法文和其他適應能力者可申請永久居留。

加拿大在 2000 年專門設立了一項加拿大研究學者計畫，撥出 9 億加元的專款，迄 2005 年止，在全國設立 2,000 個加拿大研究學者職位，以吸引世界一流的學者和為本國有可能處世界領先水準的研究項目服務。同時，為吸引更多高素質的青年人才，加政府還在考慮設立世界一流的獎學金，並修改移民法規，使更多的人才能夠進入加拿大。(http://www.stdaily.com/big5/stdaily/2003-12/09/content_185449.htm)

三、吸引留學生

加國的留學生人數成長甚鉅：1950 年為 32,000 人，1990 年為 352,000 人。（Mahroum 2000）。為吸引外籍留學生，加國允許進大學全職唸書滿一年後，即得申請工作許可(http://www.canadaimmigrationvisa.com)。外籍學生欲在加國實習，需先找到雇主，由雇主提出申請。但移民部計畫放寬對外籍留學生的就業管制。過去留學生在學習期間只允許在校園內打工，但新政策允許留學生在學期間在校園外合法打工。而在多倫多、蒙特利爾及溫哥華的學生將很快被允許在校外工作一年，其它地方的學生可以工作 2 年，而以往留學生畢業後只能在加拿大工作一年。這個措施將可以減輕學生在經濟上對家庭的依賴，並幫助學院和大學吸引更多的外籍學生來加拿大讀書(http://www.epochtimes.com/b5/5/4/19/n893881.htm)。

加拿大移民部 2005 年 10 月 31 日宣布，進一步放寬對外國學生在加拿大打工的限制，同時調整留學生親屬移民政策，每年允許家庭團聚的名額由 2005 年的 6,000 人增至 2006 年的 18,000 人 (http://big5.chinabroadcast.cn/gate/big5/gb.chinabroadcast.cn/5324/2006/01/19/361@868298.htm)。

四、小結

綜言之，加國引進外籍專業人士政策的特色包括：允許外籍專業人士申請移民；外籍專業人士失業時，可另找雇主，不需立即返國；採取吸引外籍學生作為未來外籍專業人士的來源之一等。

第三節　荷 蘭

荷蘭以對外貿易為主，全球化程度高；採有高幅的減稅措施，來吸引外籍專業人士。

一、工作許可制(McLaughlan and Salt 2002)

荷蘭的工作許可未區分藍白領，沒有數額限制，入國條件相同，但白領申請案會加速處理。相關規定訂定於 1995 年的外國人就業法(Aliens Employment Act)，該法的執行機關是社會事務暨就業部(Ministry of Social Affairs and Employment)，工作許可由公共就業服務(Public Employment Service)核發。1995 年的外國人就業法係取代外國勞工法(Foreign workers Act)，讓工作許可的核發趨嚴。

工作許可的期限區分有二：永久職的工作許可上限是三年。暫時職(含季節工)的工作許可上限是 24 週。可攜眷，不可轉換身分（Mahroum 2001）。

申請引進外國人的雇主必須至少五週前先行招募本國或歐盟的勞工。外國人的資格，年齡限 18-45 歲(從事短期工作者為 18-65 歲)，無語言限制，教育程度證明需譯為荷文並可供檢驗，薪資有低限門檻，需做肺結核檢驗，需購買醫療保險。

2001 年 7 月起，對 IT 和研發專技人士的引進簡化，免除五週前招募本勞之適用，直接向中央單位(Central Public Employment Office)申請，可跳過區域單位

(Regonal Office)(節省兩週的時間)，這些外國人可獲得臨時居留許可[34](節省三週至三個月申請居留許可的時間)，眷屬可隨行。

免除工作許可對象包括：自僱者，工作期間短於四週的特定工作(如機器安裝和修復、運動員、記者)。

二、簽證

自 2006 年 12 月 1 日起，如果外國公民為了進入荷蘭並停留超過 3 個月，外國公民就必須取得短暫居留許可證(MVV, Machtiging tot Voorloping Verblijf)，而沒有一張長期居留入境許可證(MVV)的外國公民必須在 Hoofddorp 或者 Rijswijk 的 IND(Immigration and Naturalization Service Department)辦事處直接繳交申請表。在繳交申請表之前，必須先打電話給 IND 進行預約，如有關居留的問題也可致電給 IND。外國公民可以在原本的國家申請 MVV，歐盟國家、澳洲、加拿大、日本、摩納哥、紐西蘭、瑞士及美國等的外國公民則可以不需要 MVV。

(http://www.ind.nl/en/inbedrijf/actueel/No_MVV_yet_obliged_to_hold_an_MVV.asp)

若外國國民計畫在荷蘭工作三個月以上，荷蘭雇主必須先至 CWI 為其申請工作許可證明。除非工作許可證正在受理未核准時，可先申請 MVV，取得工作證核准函後，必須將副本送達荷蘭相關處理機構。一般的 MVV 申請流程需要三至六個月，有時可能需要更久的時間。共有兩種方式可以申請 MVV，且辦理程序會比較快：

(一)荷蘭公司或相關機構於荷蘭代為申請 MVV，亦可連結至荷蘭 IND 。 下載申請需知手冊： Bringing a Foreign Employee to the Netherlands(http://www.ind.nl/en/Images/arbeid_ENG_tcm6-102755.pdf)

(二)在荷蘭貿易暨投資辦事處申請。

一般的 MVV 申請流程需要三至六個月，有時可能需要更久的時間。在荷蘭的聯絡機構可代為申請 MVV，辦理程序會比較快。

---

[34] 2000 年的外國人法 (Aliens Act)增列此項。

(http://www.ntio.org.tw/chinese/index_visa.asp)

(http://www.neso-taipei.org.tw/Preparing/Preparing01.aspx?UP_ID=16&Prog_Id=01&Lang=C)

就留學生而言，必須先申請短暫居留許可證(MVV)，然後在抵達荷蘭三天後到當地外事警察局報到且辦理登記手續（稱為 Vreemdelingenpolitie），只要你停留超過三個月就必須取得居留許可證(Vergunning Tot Verblijf，VTV)，通常需要五週的作業時間。(http://www.neso-taipei.org.tw/Life/Life_03.aspx?UP_ID=05&Prog_Id=03&Lang=C)

三、外國人的租稅誘因

荷蘭對於特定雇主和特定職類、具專業知能或荷蘭缺少的外籍高階專技人士，提供減免薪資稅 30%（原先是 35%）的優惠（丹麥、瑞典、英國也有類似作法），從而於雇主給薪時支付；減稅之上限為 120 個月，無人數上限。過去荷蘭的薪資稅率最高是 60%，阻礙外商投資；減免 30%後，與英國相當(此隱示，高稅率的國家較宜採此)。此減免由財政部主導，始自 1995 年 7 月。確能吸引比利時、德國、英國等地人才流入。但長期而言，若各國（稅後）薪資差距縮小時，非所得的項目（如住屋價格、子女教養、醫療）之角色地位將提升，荷蘭的優勢便可能改變（Mahroum 2001）。

四、赴荷蘭工作的網頁試探

首先尋找並進入荷蘭 Ministry of Justice Immigration and Naturalisation Service (IND)http://www.immigratiedienst.nl 這個官方網站。雖然該網站使用的主要語言是荷蘭語，不過，有英文版面的設計，只要點選網站上的英文版選項，全網頁便可以轉換至 http://www.ind.nl/EN/index.asp，即可以英文顯示。因此，對外國人而言，在使用上相當方便，沒有語言上的限制。此外，該網站的首頁在設計上也非常簡潔，一進入便可以看到以下數種類別。如 Residence Wizard、Module for highly skilled migrants（高技術移居者）、Naturalisation ceremony（歸化的方式）等等。此外，也提供有小冊子與表格（brochures & Forms）的下載。

外國人可以進入這些類別，很快地找到所需資訊，節省了不少搜尋資訊的時間：

1、Residence Wizard

主要讓外國人知道（1）應該怎麼來荷蘭、（2）要帶家屬或其他人過來應如何辦理、（3）想歸化成荷蘭人要怎麼作、（4）如何留在荷蘭，以及（5）如何離開荷蘭等項目。在第一個項目中，該網站很貼心地設計出進入荷蘭要待多久（如多於或少於三個月）、申請者是哪國人（哪國國籍）、入境之理由（如觀光、工作、入學等）等三種選項。只要使用者按照自己的情形點選這些項目，系統便可自動列出各階段程序（Before the procedure、During the procedure、After the procedure），並在各程序中，列明應注意事項、應備文件與費用收取等有關資訊。

以本研究嘗試使用的經驗而言，我們選擇入境多於三個月、台灣籍、欲受僱而進入荷蘭，該網頁即按照三階段程序，列出研究者應注意的事項。詳細情形如下：

（1）Before the procedure

包含以下資訊：

a. Conditions

述明申請者目前的情形可能有哪些。若申請者未來的雇主，在近十年有申請過MVV（an authorisation for temporary stay），那申請者便可直接進入MVV的加快申請批准程序。若雇主近十年沒有申請過，那雇主必須先為申請者辦理工作許可，且系統會列出申請者必須遇到的情形及必備的文件：即護照、荷蘭境內的健康保險、不會對公眾造成風險的證明、準備好通過結核病檢驗的證明、自己有充足的資金。而若是要進入荷蘭擔任學徒工作（apprentice）者，還要附加證明自己在母國有執行過該專業的經驗證明。若是受訓者（trainee），則需附加證明自己在荷蘭境外有相關學歷、在荷蘭公司工作及學習的義務等。若是從事心靈、精神方面的專業（如宗教方面事業、牧師），則需附加國外融合證明(civic integration examination abroad)。

b. Documents

在文件方面，荷蘭要求申請者要檢附以下文件：護照(a valid passport)、個人簡歷(a signed declaration of background)、出生證明(a legalised birth certificate)、勞動契

約書(a copy of the employment contract/work experience placement or apprenticeship agreement)、工作許可證申請書(copy of the (application for a) work permit)、健康醫療保險(proof that you have health insurance with coverage in the Netherlands)、充分資金證明(proof of sufficient funds)、兩張照片(two passport photographs)

c. Fees：費用部分，主要說明各業務的收費標準。

（2）During the procedure

包含以下資訊：

a. MVV application ：申請者必須獲得 Authorisation for temporary stay，不過也有些國家的工作者不需要這種認證，如美國、紐西蘭等國家。另提供要獲得此認證的兩種方式：透過在荷蘭的雇主，或自己在海外申請。

b. Residence permit ：居留資格。當申請者入境荷蘭後，必須三個工作日內通知當地外事警局(aliens police)，再至當地政府移民櫃台申辦暫時居留資格。獲得 IND 居留資格的准許後，還得接受當地結核病的檢驗。原則上，居留資格以一年為限，並可視情況再展延一年。

（3）After the procedure

諸如未來展延等事項。例如，居留許可屆期前8週，可申請展延，政府會事先以書面通知。受訓人居留期間最長一年，學徒居留期間最長24週。原工作屆期欲轉換工作者，需重新申請；欲改申請其他居留身分者，有相關的連結說明。

第四節　德 國

德國 2005 年的人均所得為 33,854 美元，2000 年起採行的綠卡制頗受矚目，但吸引人才的效果不佳；2005 年的新移民法希以永久居留權來吸引外籍專技人士。

一、工作許可核准方式與類型(參藍科正等 2005)

外國人只有在擁有勞工局核准許可的情形下，持有工作許可證，才能工作及接受雇主的聘用。違反此項規定將被處以罰款，重大違法的情況甚至會處以刑法。持

有此類工作許可證者只能受僱於他人或企業，不能獨立創業(例如開設公司或擔任企業負責人)。

基本上，只有歐盟會員國的公民及歐洲經濟區的公民，以及電腦資訊專業人士，才可免除上述許可證或輕易取得，其他行業的外籍員工都須面對極高的限制門檻。在審核居留及工作許可證時，勞資雙方都有合作及提供所需資訊的義務，如果外籍員工在沒有工作許可證的情形下工作，不論是雇主或員工都可能會被處以罰款。

負責審核工作許可證業務的單位是工作所在地點的勞工局，基本上此類的工作許可證必須由員工自己申請。申請表格之外，還須附上一份由雇主提出說明與該員工開始或繼續工作關係的文件。此類工作許可證必須符合下列的情況：

(一)德國的就業市場並不會因聘用該外國籍員工而有長期的負面影響；

(二)無法在四週內找到與外國籍員工具有相當資格的德國籍員工來擔任該職位；

(三)非德國籍的外國員工所享受的工作條件與福利須與同資格的德國籍員工相等。

雇主還要保證遵守外籍員工工作在公法上的規定，包括調查的責任，以及如果在非法僱用的情況下，雇主有可能要負擔遣返的費用。

如果勞工局審查通過的情況下將會書面發給工作許可證，工作許可證有一定期限，且一般來說侷限於特定的經濟產業、職業、公司企業及地區。但總體來說，因就業市場情況不佳的緣故，審核工作許可證漸趨嚴格。

在德國，工作許可分為以下三種：(參新華網 2004)

(一)普通工作許可，發給外國臨時居住者；

(二)特別工作許可，發放給已在德國居住 10 年以上並已在德國連續工作 5 年的外國人；

(三)永久性工作許可，發放給已取得在德國永久居住權的外國人。

按德國法律，入境簽證分為過境簽證和居留許可兩種。通常，居留許可是以在外國人護照上蓋簽證章的形式發放的，但有時居留許可也以非簽證形式簽發，即以

在居民身分證或護照上註冊的形式發放。以工作為目的來德國臨時居留的外國人，必須在獲得居留許可之前獲得工作許可。居留許可由德國外國人管理局發放。

二、可免除工作許可證的情形(參藍科正等 2005)

不需要工作許可證者包括歐盟所屬會員國的公民，冰島、列世登支敦及挪威這三國的公民也享有此項免除工作許可證的待遇。歐盟會員國公民的配偶即使是非歐盟國家的公民，也不需工作許可證，但前提必須是其配偶從事自僱或受僱的工作。土耳其的國民由於歐盟與土耳其的相互協定，並不在可免除工作許可證優待的範圍內，但此項被另一個附加協定推翻，以致於土耳其的國民仍可因不同等級的情況而取得工作許可證。

持有無限期的居留許可證的外國人也不需工作許可證便可工作。另外，在企業法第 5 條第 2 款所列出的群體，如被授與決策大權或經營代理權的領導階層職員，國際性企業的高階職員及在電腦人才工作許可證法規所列的群體，也不需工作許可證。

三、工作簽證注意事項(參德國在台協會

http://www.taipei.diplo.de/Vertretung/taipei/zh-tw/Startseite.html)

(一)必備文件

1.經持照人本人簽名之護照，護照須有六個月以上之效期，並附上護照基本資料影本二份。

2.申請表二份以德文或英文詳實填寫、貼妥照片，並經申請者本人簽名。

3.二吋近照二張(照片需相同)，一張黏貼於表格上，另一張背面填妥申請人英文姓名拼音及身分證號碼後浮貼於表格上。

4.填寫簽證申請聲明。

5.身分證或外僑居留證正反面影本一份。

6.應聘者須附德文或英文工作合約書影本二份。若為公司負責人(Geschaftsfuhrer 或 Prokurist) 須附德文或英文授權書影本二份。

7.德國公司執照影本二份(Handelsregister)。

8.英文良民證（經申請後 6 個月內有效），請至外事警局申請。正、影本各一份。

9.工作簽證須本人親自辦理。

(二)申請日期

約三個月工作天。所有申請檔都會轉送至居住所在地的外事單位審核，並且決定是否核發簽證。

(三)簽證費

30 歐元。簽證申請未獲核準或撤件時，一律不退費。

四、吸引專業人才計畫(參「國際人才交流」，2006 年第 2 期

http://stsurvey.nstl.gov.cn/htm/stview/starcbin.jsp?db=MCNFC&cid=141)

(一) 綠卡政策

施羅德總理 2000 年參觀漢諾威電子技術博覽會時提出了「綠卡」計畫。當時正是資訊產業炙手可熱的時候，各國爭先恐後對 IT 專技人士展開激烈的爭奪戰。而德國大學和職業培訓領域每年 IT 專技畢業生只有 5,500 人，短缺 7.5 至 10 萬人。同年 6 月，為期 3 年的 IT「綠卡」政策正式推出，目標是從歐盟以外國家引進 2 萬名 IT 專技人士，並為他們簽發 5 年居留許可。

外籍 IT 專技人士假如通過可以到德國工作之申請，可以攜帶配偶和 16 歲以下的小孩。在申請簽證的過程當中，必須證明在德國有完善的房屋可以供整個家庭居住。在抵達德國一年以後，配偶亦可以有工作許可。(參藍科正等 2005)

這項 IT「綠卡」政策實際上是德國新移民法實施前的過渡措施。由於世界經濟形勢變化和 IT 產業驟入低谷，引進人數未能達到預期的 2 萬人，該計畫也從原來的 2003 年 8 月結束延長執行到 2004 年底。其間共有近 18,000 名外國 IT 高級人才通過「綠卡」政策到德工作，其中印度人數最多，有近 4,000 人。

縱觀「綠卡」政策施行過程，這項人才吸引政策並未完全達到預期目的。一是世界經濟低迷導致 IT 產業迅速跌入低谷；二是德國「綠卡」居留期限僅有 5 年，使

外國人才有不安全感；三是 IT「綠卡」持有者的最低工資標準訂得過高，在德國西部為年薪 39,600 歐元，東部為 32,700 歐元，這使企業感到負擔沉重，而「綠卡」持有者在德國要繳納高昂的所得稅，離境後卻不能享受到德國的各種社會福利。此外，語言限制也是一個不利因素。

雖然「綠卡」政策並未達到德國政府的預期目標，但作為「新移民法」誕生前的過渡性措施，它仍然發揮了作用。

(二)新移民法計畫

德國曾長期奉行限制移民的政策，但近年來一方面高技術人才大量流向美國和其他科研、創業環境優越的歐洲國家；另一方面，高稅收、高福利的社會制度使德國經濟不堪重負。勞動力成本過高使德國在國際競爭中處於非常不利的位置，因此德國各界最終達成共識：德國要向移民國家方向發展，並且要有選擇地引進和培養急需的各類高層次人才。

2004 年 7 月，德國「移民法」先後在聯邦議院和聯邦參議院順利通過，於 2005 年 1 月 1 日正式生效。核心內容是在特殊情況下可給擁有高級專業水準的外國人永久居留許可，包括：(1)擁有特殊專業知識的科學家，(2)身處突出位置的教學人才或科研人員，(3)具有特殊職業經驗的專家和處於領導職位的工作人員。符合條件的外國人才在德國入境時就可獲得無限期居留許可。自僱者若投資 100 萬歐元以上，至少創造 10 個工作機會者，可獲得居留權。

新移民法也讓 IT 專家的居留期限與工作的聘期同。只要是在指定的工作項目內，工作許可永遠有效，不受五年限制，最低薪資門檻提高為 51,000 歐元(Federal Ministry of the Interior 2006)。新移民法對高階專業人士(highly skilled workers，年薪 84,000 歐元以上者)提供特別的措施：受僱的資深教授和研究人員以及產業界的高階經理自動核准工作許可，可能一開始就給予定居許可，眷屬可受僱或自僱(Federal Ministry of the Interior 2006)。在各邦或各邦認可的高等教育學校機構畢業的外國人，可獲得一年的居留許可，以供尋找與所學相關領域的工作 (德國外交部網頁，

http://www.ausweartiges-amt.de/diplo/en)。

五、駕照(參德國工商總會，http://bej.ahk.de/en/about-us/)

外籍人士若持有本國駕照，在德國沒有固定住所(即未在戶籍登記處登記)，可以在有限居留德國期間駕駛車輛。但外籍駕照必須翻譯成德語，可以在德國的汽車俱樂部 ADAC 或者 AvD 等處進行翻譯。一旦有意在德國擁有固定住所並在戶籍登記處進行登記，持外籍駕照只可以合法駕車六個月。六個月內須更換駕照。若要繼續在德國道路上駕車則必須擁有德國駕照。

更換駕照需注意事項如下：

(一)將本國駕照翻譯成德語。可以在諸如 ADAC 或者 AvD 汽車俱樂部等處進行。費用約為 35 歐元。

(二)需要兩張近期的護照照片

(三)參加急救課程，費用約為 20 歐元。可以向駕校或者德國紅十字會以及 Malteser Hilfsdienst 這樣的機構諮詢

(四)在眼科醫生或者驗光處做視力檢查。費用約為 6 歐元。

(五)聯繫一家駕校，參加理論和實踐考核，必要的話可以參加培訓課程。某些駕校使用英語。可以直接諮詢駕校或者詢問身邊朋友

(六)駕校會負責辦理您參加考核所必須的手續。通過考核之後，可以憑本國駕照換取德國駕照。

六、德國的稅務制度(參「對德國投資指南」，http://www.madeingermany.de/content2005/index.php?content=ser_invest-leitf)

德國是聯邦制國家，其行政管理體制分聯邦、州和地方（鄉鎮）三級。德國納稅人所繳納的稅費並不統一劃入聯邦財政，而是實行分稅制，即將全部稅收劃分為共用稅和專享稅兩大類。共用稅為聯邦、州、地方三級政府或其中兩級政府共有，並按一定規則和比例在各級政府之間進行分成;專享稅則分別劃歸聯邦、州或地方政府，作為其專有收入。

聯邦財政部和各州財政部共同構成德國稅務管理的高層機構。聯邦財政部主要通過其所屬的聯邦稅務總局（Bundesamt für Finanzen）履行有關稅收規劃和管理的職能。高等稅政署（Oberfinanzdirektion）是德國稅務管理的中層機構，負責轄區內稅法和有關稽徵規定的實施，並就與稅收相關的問題在聯邦和州政府間進行協調，其轄區和所在地由聯邦和各州協商確定。地方稅務局（Finanzamt）是德國稅務管理的基層機構，負責管理除關稅和由聯邦負責的消費稅（Verbrauchsteuer）之外的所有稅收。企業和個人報稅、繳稅和申請減、免、退稅都需到註冊地或居住地的地方稅務局辦理。

個人所得稅的法律依據是《所得稅法》（EStG）。德國個人所得稅的納稅人分為無限納稅人和有限納稅人。德國常住居民（在德有長期或習慣住所）承擔無限納稅義務，按其國內外的全部所得納稅；非德國常住居民承擔有限納稅義務，通常僅按其在德國境內的收入繳稅。根據德國《所得稅法》的規定，個人收入所得稅徵收的範圍包括：從事農業和林業的收入、從事工商業的收入、從事自由職業的收入、受僱工作所得、投資所得、租金收入和著作、專利等所得和其他收入。上述收入總額減去法律所允許的免稅數額後的餘額，即為應稅所得。所得稅（個人）根據個人年收入徵收，稅率按收入的多少呈遞進制，起徵稅率為 19.9%，最高稅率為 48.5%。

七、赴德國工作的網頁試探

首先研究者尋找德國勞動部的網頁(Ministry for Labour，http://www.bmas.bund.de/)，希望可以從中獲得有關入進德國工作的資訊。而德國勞動部的網站，同樣也有可讓訪客點選、進入英文版網頁（http://www.bmas.bund.de/Englisch/Navigation/root.html）的設計，因此讓外國人蒐集相關資訊相當方便，沒有語言上的限制。在網頁介面上，由於是勞動部的網站，因此有許多有關該國勞動政策、統計、方針等類別資訊。其中，第一項類別為Labour market，裡面即有一項是Employment of foreigners；由於位置清楚，可讓外國人能很快地直覺反應到這類別或許可提供他們所需的訊息。

在進入Employment of foreigners這個選項後，網頁顯示出一些基本的資料，主要是說明相關法令的淵源，以及哪些政府部門可以提供不同外國人的需要及服務的概述。例如：Competence of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs、Competence of the Federal Ministry of the Interior的功能等。不過在這裡皆屬概述性質，但在網頁右側，則有Further information的網頁連結，其中有Federal Foreign Office 的選項，點選進去後，發現這個網頁對外國人而言很有幫助。

Federal Foreign Office（德國聯邦政府外國人辦公室，http://www.auswaertiges-amt.de/diplo/en/Startseite.html）的網站，其內容甚為豐富，亦有英文版的設計。該網站除了介紹此外國人辦公室的組織、歷史與功能外，主要還有以下項目：

1、Welcome to Germany

包含介紹德國獎學金種類、德國科技與商業資訊、旅行指南、如何在德國工作或留學、如何留在德國等訊息。

2、Bilateral Relations（雙邊協定）

述明與德國有雙邊協定的國家，及相互之間的義務與權利、駐德國的大使團、領事館的服務項目等。以台灣為例，該網站述明德國與台灣，兩地的基本原則、經濟關係、文化交流、德國的台灣視野等內涵。

3、Europe（歐洲區域）

由於是歐盟會員國的緣故，該網站也開闢歐洲資訊專區，在此專區內有許多歐盟外國人政策的方針、歐盟的相關法規、憲章等資料。

4、Foreign Policy(外交政策)

主要欲說明德國所抱持的外國人政策方針，諸如人權、和平政策、國際法規、文化關係政策及外國貿易等資訊。

研究者欲找尋、辦理進入德國境內工作的資料與方式，因此在第一項內找到 Studying and working in Germany 並進入之，可找到 working in Germany 的選項。而

在此網頁內，研究者可以找到 Access to the German labour market、Finding Work in Germany、The European Employment Service (EURES)、The Federal Employment Agency's European Service、Private employment agencies within and outside Europe 等資料與可聯絡的機構，以及有關德國外國人法規、VISA 申請與規定等資訊。

在 VISA 申辦的規定裡，該網站貼心地準備多國語言的申辦規章下載服務，其中甚至有中文版本，帶給外國人極大的方便。同時，該網頁也提到若研究者是短期入境，VISA 約兩天即可辦妥；但若是長期（超過 90 天以上），則需等待數月審核。其中說明有申請程序。

但在歐盟的高失業問題壓力下，歐盟法令較嚴格地限制及調節非歐盟勞動力的進入，因此在此網頁中，仍找不到有關工作許可的資料。而必須前往 Federal Employment Agency 找尋。

惟 Federal Employment Agency 的網站皆為德文，因此若想進一步找尋工作許可申請與機會，可能必須再進入歐盟就業相關網站搜尋之（http://www.europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=en），基本上要檢視這方面的工作許可申辦事項並不容易。

至於在居留資格部分，則可看到有關 Residence titles 的資訊。

由此可見，德國對於外國人，設有一專門的官方辦公室，負責處理任何有關國際間交流的事務。外國人可進入此網站，很方便地立即獲取許多瞭解德國文化、生活、政策、風情的資料。德國在申請入境及 VISA 申辦上，還算方便，對外國人而言，一些翻譯過的申請表格顯得親切及人性化。不過若是想申請工作許可或居留資格方面，想獲得資訊或進一步申辦，反而並不如荷蘭所設置的網站方便。

第五節　小 結

本節就聘僱許可、簽證、入出境、生活適應、留學生政策等，簡述各國特色。

一、工作許可

美國以簽證別來劃分外籍專業人士的工作許可類別，主要的外籍專業人士類別是 H-1B。H-1B 的居留效期初次 3 年，可展延一次；工作領域有限制，可攜眷，亦可轉換身分。審查條件包括：需具學士及相關工作經驗、有數額上限、以市場行情之工資為下限門檻、有勞市檢測機制等。美國另提供 O 簽證給傑出人士，其居留效期依活動而有別，上限 10 年；可攜眷，可轉換身分。同儕諮詢即可，無限額，無勞市檢測機制。其對等國際協定的會員國籍者較易引進。

在加拿大，外籍專業人士一般需申獲工作許可，才可工作。一般是人力短缺的職類較快可以獲得許可。申請人一般需具有學士或以上的學歷，也需通過勞動市場檢測機制，外籍專業人士的勞動條件與本國人同，以市場工資為參考依據。居留效期上限 3 年，可展延；工作活動有限制，可攜眷。引進人數無限額，配偶可工作。雙邊或多邊協定下之會員國特定職類者、免除工作許可。其居留效期上限 9 個月，可展延，可攜眷，可轉換身分。加拿大在 2000 年設立了一項加拿大研究學者計畫，撥出專款,以吸引世界一流的學者和為本國有可能處世界領先水準的研究項目服務。

荷蘭的工作許可未區分藍白領，沒有數額限制，入國條件相同，但白領申請案會加速處理。工作許可的期限區分有二：永久職的工作許可上限是三年。暫時職(含季節工)的工作許可上限是 24 週。可攜眷，不可轉換身分。申請引進外國人的雇主必須至少五週前先行招募本國或歐盟的勞工。外國人的資格，年齡限 18-45 歲(從事短期工作者為 18-65 歲)，無語言限制，教育程度證明需譯為荷文並可供檢驗，薪資有低限門檻，需做肺結核檢驗，並購買醫療保險。

2001 年 7 月起，荷蘭對 IT 和研發專技人士的引進簡化，免除五週前招募本勞之適用，可跳過區域單位 (節省兩週的時間)，直接向中央單位申請；這些外國人可獲得臨時居留許可 (節省三週至三個月申請居留許可的時間)，眷屬可隨行。免除工作許可對象包括：自僱者，工作期間短於四週的特定工作(如機器安裝和修復、運動員、記者)。

在德國，一般要持有工作許可證才能受僱工作，不能獨立創業。工作許可分為

三種：(一)普通工作許可，發給外國臨時居住者；(二)特別工作許可，發放給已在德國居住 10 年以上並已在德國連續工作 5 年的外國人；(三)永久性工作許可，發放給已取得在德國永久居住權的外國人。只有歐盟會員國的公民及歐洲經濟區的公民，以及電腦資訊專業人士，才可免除工作許可證。歐盟會員國公民的配偶即使是非歐盟國家的公民，也不需工作許可證。

2000 年實施的「綠卡」計畫給外籍 IT 專技人士 5 年的居留許可。在抵達德國一年以後，配偶亦可以有工作許可。但因最低工資標準訂得過高，「綠卡」持有者在德國要繳納高昂的所得稅，離境後卻不能享受到德國的各種社會福利，以及語言限制，致其效果未達預期目標。

2005 年生效的「移民法」規定，IT 專家的居留期限與工作的聘期同，只要是在指定的工作項目內，工作許可永遠有效，不受五年限制，最低薪資門檻提高為 51,000 歐元。對高階專業人士(年薪 84,000 歐元以上者)提供特別的措施：受僱的資深教授和研究人員以及產業界的高階經理自動核准工作許可，可能一開始就給予定居許可，眷屬可受僱或自僱。自僱者若投資 100 萬歐元以上，至少創造 10 個工作機會者，也可獲得居留權。

二、簽證、入出境

(一)美國對申請簽證提供加急審理服務，但需增收費用 1,000 美元。

(二)恐怖威脅之防範影響入出境的便利性。

三、生活適應

(一)稅務

荷蘭對於特定雇主和特定職類、具專業知能或荷蘭缺少的外籍高階專技人士，提供減免薪資稅 30%（原先是 35%）的優惠，減稅之上限為 120 個月，無人數上限。此確能吸引比利時、德國、英國等地人才流入。美、加、德未採實施減免薪資稅。

在德國，所得稅（個人）根據個人年收入徵收，稅率按收入的多少呈遞進制，起徵稅率為 19.9%，最高稅率為 48.5%，高於台灣者。

(二)社會安全

在加拿大，外籍專業人士後來失業時，可另找雇主，且可申請就業保險中的失業給付，不需立即返國。

四、留學生政策

美國允許留學生畢業後可以實習資格留美尋職就業一年，以吸引留學生。美國並未仿傚丹麥、荷蘭、韓國等對外籍專業人士提供減稅措施，但允許外籍專業人士未來可申請移民，故能吸引許多外國專業人員赴美。

為吸引留學生，加國允許進大學全職唸書滿一年後，即得申請工作許可。

第六章　結論與建議

本章先彙整結論，再提出行動方案的建議。

第一節　結 論

透過文獻分析、召開座談會、訪談等方法，本研究希達成的首三個目的之結果包括：

一、在台外籍專業人士或外國商會團體對於在台工作及生活相關配套措施之看法及建議。

在台外籍專業人士或外國商會團體對於在台工作及生活相關配套措施之建議包括：

(一)聘僱許可

1.聘僱許可的申請之文件要求、流程、規範可否更透明、便利？

2.文件附件：文件附件可否採電子化資審？不合理的影本關防可否調整？企業僱用外籍專技人士時，可否比照補習班外師和外籍宗教、藝術、演藝人員之簡化？

3.外國人資格

(1)文件（學歷、婚姻、出生證明）驗證可否改以切結書替代？可否簡化學經歷(學歷、兩年工作經驗)的文件認證，包括對於有移民風險的國家(如東南亞國家)？

(2)兩年工作經驗的要求：外籍專業人士學士畢業者的兩年工作經驗之資格要求可否取消？畢業以前的工作經驗可否計入畢業後的兩年工作經驗？優秀的外籍留學生畢業後可否免兩年的工作經驗留台工作？(政府目前已允許拿台灣獎學金者可免兩年的工作經驗留台工作)

(3)薪資低限：每月 47,971 元的門檻下限可否調降？薪資低限可否回歸市場機制，改以一定的員工比例為規範？

4.雇主資格：服務業的雇主資格(營業額門檻)可否放寬？可否增列引進外國人可創造本國人工作機會的雇主資格條件？

5.可申聘僱許可的工作內容或職稱可否彈性化或更透明化？

6.跨國企業人士調動的申請可否提前送件(目前需在抵台前 14 天才能送件)？

7.現行每件收 500 元審查費的作法可否調整？

8.展延：可否於聘僱許可的效期屆期前(如四個月)，提醒外籍專業人士展延？展延可否透過網路申請？

9.承辦人員的作法可否更標準化？

10.網路申辦平台的資訊可否改善？

11.外籍專業人士的仲介者部分無就業服務法中的私立就業服務機構之資格，如何改善？

12.相關措施可否區分短期工作和長期工作者？

13.工作許可、居留證、及其他單位之審核可否單一窗口？

(二)簽證

1.外籍專業人士的眷屬若以依親來台，能否在台改為工作簽證？

2.以停留簽證來台者能否在台改申工作簽證？

3.學生簽證如果要換工作簽證，可否免離境？

4.具移民風險國家的外籍專業人士可否允許在台辦理受聘(工作)簽證？

5.北中南的外交部分支地點在辦理聘僱許可時，可否全國連線，接受各地的外籍專技人士申辦，改善可能需要重入境的狀況？

6.各地外館辦理簽證的作業可否強化其一致性？

7.可否一併申辦簽證和居留證？

8.可否一併申辦聘僱許可和簽證？

9.探親簽證的效期可否採互惠平等原則，差異給與？

(三)入出境

1.離境前的完稅要求有無替代方式？

2.跨國企業調動的中國籍人士之入出境效期(兩個月)可否比照外籍專業人士 (三個月)？

3.外籍專業人士的中國籍配偶之入出境許可證(逐次加簽)可否比照外籍專業人士(多次許可)？

(四)居留

1.外籍專業人士轉換工作時，因 ARC 失效，可否一定日數內免予離境？

2.可否允許外籍專業人士年滿 20 歲之子女可隨同外籍專業人士居留台灣？

3.可否允許選擇居留證的申辦地(居住地和公司的所在地)？

4.可否於居留證的效期屆期前(如四個月)，提醒外籍專業人士展延？

5.外僑居留證的展延可否不必親辦？

6.居留證和聘僱許可的效期可否以聘僱許可為準？

7.外籍專業人士的居留理由要由工作改為依親，可否立即申請？

(五)生活適應

1.購置房地產

(1)可否簡化外籍專業人士購置房地產的手續？

(2)外籍專業人士置產可否向銀行申貸款？

2.申僱外傭：外籍專業人士申僱外傭的時程可否縮短？文件要求可否簡化？申僱外傭的資格可否調降？僱用外傭的就業安定費（每月一萬元）可否調降？

3.稅務

(1)外籍人士可否進行網路報稅？

(2)境外費用（如用以提供海外專業人士的諮詢服務）可否不計入所得？

(3)可否只對境內所得課稅？

4.放寬中國籍員工或中國籍配偶之父母來台探親的限制。

5.申請健保至製發健保卡的期程可否縮短？

6.外籍專業人士的成年子女未就學未就業可否隨父母居留？

(六)留學生來台

1.外籍學生申請「台灣獎學金」可否單一窗口？

2.對初來台灣之留學生，可否提供有關台灣文化內容的講習？

(七)其他

大專外國教師可否改為可選擇月退？

二、整理、分析及檢討我國現行相關政策與作法之執行成效。

我國在聘僱許可、簽證、入出境、居留，以及對外籍專業人士的生活適應協助措施等方面，始終持續努力改善，且已呈現一定的成果：

(一)聘僱許可

1.補件公文將加註承辦人員及電話。

2.簡化補件作業、優先處理補件。

3.展延申請由前 60 天提前為前 4 個月。

4.分公司經理人之聘僱契約書可出具由公司與經理人簽訂之聘僱契約書或總公司之指派書。

5.聘僱許可函將顯示申請案件之送件和補件紀錄。

6.放寬部分範圍的相關工作經驗之限制。

7.部分工作類型免附學歷證明文件。

8.印度人免學歷驗證。

9.以年薪計算每人月平均薪資 47,971 元。

10.以經濟部為受理外國籍學生申請來我國實習的單一窗口。

11.放寬律師、會計師事務所申請外國籍學生來我國實習。

(二)簽證

1.申請人如非持落地簽證或免簽證方式入境者，得無須離境改換應聘居留簽證。

2.外籍配偶及外籍 20 歲以下未成年子女如非持落地簽證或免簽證方式入境者，得無

須離境改換依親居留簽證。

3.外籍專業人士(屬免簽證國家人士)之眷屬（亦屬免簽證國家人士）倘欲申請來台依親居留簽證，得免驗健檢證明。

4.勞委會的聘僱許可申核作業已與外館的簽證系統連線，

(三)入出境

入境時，外籍商務人士快速查驗通關之禮遇。

(四)居留

外僑居留證的展延不必拘泥於原先的期限屆滿前 15 日內。

(五)生活適應協助措施

1.放寬外籍人士在台申辦信用卡。

2.簡化外籍人士在台申請駕照。

3.開放國內金融機構辦理在台無住所外國人新台幣放款業務，進一步推動未來外國人購買不動產得以貸款。

4.嘗試協調外籍專業人士聘僱外傭未來放寬。

5.改善英語生活環境。

6.放寬中國人(大陸及港澳地區專業人士)的規範

(1)受聘來台工作港、澳居民子女就讀外僑學校

(2)協助大陸地區專業人士之子弟就讀本地中小學校

(3)開放大陸地區專業人士在台申請信用卡

(4)允許大陸地區專業人士來台購車

(5)取消對外籍專業人士之大陸地區配偶入境時保管其證照之措施

(6)放寬外籍專業人士之大陸地區配偶於入境前尋覓保證人之限制

(7)開放跨國企業來台大陸籍員工及其眷屬參加健保

(8)簡化受僱外籍專業人士大陸配偶及子女入出境手續

三、整理、分析及比較我國與鄰近競爭國家和部分歐美國家(如美、加、德、荷)所

推動相關政策與作法。

我國與他國間的相關政策與作法之比較，我們彙集為表 6-1 供參。

表 6-1　他國與我國的 SWOT 比較

國別 項目	日本	韓國	香港	新加坡
聘僱(工作)許可	1.迄今開放 20 多種工作資格簽證，政策上不引進非技術性外國人；對特定職類積極吸引，達成預定的量化目標。 2.許可期限三年，可展延，展延無次數限制 3.採有特別計畫(如吸引 IT 人才)來吸引人才**(機會)**。 4.未區分專技和非專技人士，有假白領真藍領情形(**劣勢)**。	1.以簽證區分工作許可；為吸引特定領域的專技人士，於 2000 年 11 月導入金卡制度，放寬居留條件和延長工作期限(許可期限由三年延長至五年)**(優勢)**。 2.採有特別計畫(如 Brain Pool、金卡制度)來吸引人才**(機會)**。		2007 年起實施個人化工作許可證，由外國人個人提出申請；擁有多年效期工作許可的外籍專業人士在轉換雇主時，便不必再次申請工作許可**(優勢)**。
簽證	工作許可、簽證與入出境由不同單位審核，時程較無效率**(劣勢)**。	1.以簽證區分工作許可，有利管理**(優勢)**。 2.金卡制度放寬簽證期限至最長十年**(機會)**。	目前超逾 170 個國家和地區的國民，可免簽證來港旅遊(**機會)**。	以薪資區分簽證，簡單明瞭**(優勢)**。
入出境			實施放寬中國內地資訊科技及金融專業人才來港與優秀人才入境計畫。香港居民、遊客和商人的入境手續已經簡化**(優勢)**。	
居留			「優秀人才入境計畫」採用計分制甄選外籍專技人士赴港定居，引進人數成長快。 優秀人才計畫不需要先找到雇主。獲批准赴港的人士，可在逗留期限屆滿一個月前向入境事務處申請延長逗留期	

			限。延長逗留期限的模式一般爲 1 年+2 年+2 年+3 年。若申請人在港，通常居住連續七年。**(優勢)**	
生活適應協助	1.中央與地方政府對外國人所提供的公共服務支出持續擴大**(優勢)**。 2.厚生勞動省在主要的都道府縣勞動局設置「外國人勞動者諮詢台」，提供外國人勞動者或僱用外國人勞動者之雇主關於勞動條件等的諮商**(優勢)**。 3.原則上外國人皆必須加入社會保險。針對外國人提供的服務包括生活諮詢與抱怨處理、醫療保健服務日語學習與日本文化社會學習服務、居住相關服務、協助外國人學校的運作等等**(優勢)**。 4.英語標示清楚**(優勢)**。	1. 2003 年起大幅降低在韓工作外籍專技人士的個人所得稅以及外商投資企業的公司所得稅，且對於外籍人員的海外勞務津貼一定金額以內予以免稅**(優勢)**。 2.在 Brain Pool 計畫中受邀的科技人士可享有五年免稅，每年有一次的產業考察，也設立了一個服務的單一窗口。延攬期間若超過 6 個月，其配偶亦獲支付機票費。**(優勢)** 3. 2005 年決定設立世界先進水平的外國人學校。 4.在韓國工作的外籍勞工同樣適用韓國人的社會保險四大制度。 5. 2006 年開始，外國人將能夠享受到來自各自國家醫生的醫療服務。 6.提出改善外國人生活環境 5 年計畫、對 IT 領域的外國留學生提供獎學金、計畫在經濟自由區內興建大規模的華僑住宅地，設立國中、高中等國際學校，結合華僑資本開發教育、工作、醫療、居住、外國人專用的賭城與觀光休閒等多功能式居住地 **(機會)**。 7.在韓國居住 5 年以上的外籍專技人	1.香港約有 44 間國際學校，提供逾 9 個可與不同國家教育制度銜接的課程。香港政府每年均進行調查，並採取行動回應需求。**(優勢)** 2. 醫療系統十分完善，且大多數醫療人員均能使用英語。**(優勢)** 3.獲選為《外來直接投資》主辦的 2005 至 2006 年度亞洲未來城市，擁有最佳運輸、最佳資訊科技及電訊設施、最佳生活素質，以及最佳外來投資潛力**(優勢)**。 4.獲批准的優秀人才計畫申請人，可根據香港現行有關受養人之政策可有條件帶同配偶及 18 歲以下未婚及受養的子女赴港。 5.近來的空氣污染嚴重造成部分外籍專業人士擔心生活品質**(威脅)**。	1.一項針對亞洲 38 個城市調查中，新加坡是亞洲最佳的外國人居住城市**(優勢)**。 2.英語普遍，行政效率高，制度、減稅、高薪和住房都依其目標前進**(優勢)**。 3.管制多，不利追求多元生活的外籍專業人士**(威脅)**。

		士還可參加地方選舉**(機會)**。		

表 6-1(續)　他國與我國的 SWOT 比較

國別 / 項目	美國	加拿大	荷蘭	德國	台灣
聘僱(工作)許可	1.雇主需申請聘僱許可，外國人需申請工作許可，兩者同步由雇主申送。 2.以簽證別來劃分外籍專業人士的工作許可類別**(優勢)** 3.主要的外籍專業人士類別是 H-1B。H-1B 的居留效期初次 3 年，可展延一次；工作領域有限制，可攜眷，亦可轉換身分。審查條件包括：需具學士及相關工作經驗、有數額上限**(劣勢)**、以市場行情之工資為下限門檻、有勞市檢測機制等。 4.美國另提供 O 簽證給傑出人士，其居留效期依活動而有別，上限 10 年；可攜眷，可轉換身分。同儕諮詢即可，無限額，無勞市檢測機制**(優勢)**。 5.對等國際協定的會員國籍者較易引進	1.外籍專業人士一般需申獲工作許可，才可工作。 2.雇主需申請聘僱許可，外國人需申請工作許可，兩者同步由雇主申送。 3.一般是人力短缺的職類較快可以獲得許可。 4.申請人一般需具有學士或以上的學歷及相關工作經驗，也需通過勞動市場檢測機制，外籍專業人士的勞動條件與本國人同，以市場工資為參考依據。 5.居留效期上限 3 年，可展延；工作活動有限制，可攜眷。引進人數無限額，配偶可工作**(優勢)**。 6.雙邊或多邊協定下之會員國特定職類者、免除工作許可。其居留效期上限 9 個月，可展延，可攜眷，可轉換身分。 7.加拿大在 2000	1.荷蘭的工作許可未區分藍白領，沒有數額限制，入國條件相同，但白領申請案會加速處理。工作許可的期限區分有二：永久職的工作許可上限是三年。暫時職(含季節工)的工作許可上限是 24 週。可攜眷，不可轉換身分。 2.申請引進外國人的雇主必須至少五週前先行招募本國或歐盟的勞工**(劣勢)**。 3. 外國人的資格：年齡限 18-45 歲(從事短期工作者為 18-65 歲)，無語言限制，教育程度證明需譯為荷文並可供檢驗，薪資有低限門檻，需做肺結核檢驗，並購買醫療保險。 4. 2001 年 7 月起，對 IT 和研發專技人士的引進簡化，免除五週前招募本勞	1.德國一般要持有工作許可證才能受僱工作，不能獨立創業。 2.工作許可分為三種：(一)普通工作許可，發給外國臨時居住者；(二)特別工作許可，發放給已在德國居住 10 年以上並已在德國連續工作 5 年的外國人；(三)永久性工作許可，發放給已取得在德國永久居住權的外國人。 3.歐盟會員國的公民及歐洲經濟區的公民，以及電腦資訊專業人士，可免除工作許可證**(優勢)**。 4.歐盟會員國公民的配偶即使是非歐盟國家的公民，也不需工作許可證**(優勢)**。 5. 2000 年實施的「綠卡」計畫給外籍 IT 專技人士 5 年的居留許可。在抵達德國一年以	1.審核為單一窗口**(優勢)**。 2.一定要受僱，排除獨立專業人員來台工作。 3.許可期限三年，可展延，展延無次數限制**(優勢)**。 4.人數無數額限制**(優勢)**。 5.雇主需申請聘僱許可，副本即為外國人的工作許可。 6.A 類外籍專技人員需學士以上，及學士後兩年相關工作經驗。 7.A 類外籍專技人員的僱用有薪資門檻的要求(47,971 元/月，35,000 元/月)。 8.以年薪計算每人月平均薪資 47,971 元。 9.履約人員入國較簡易**(優勢)**。 10.補件繁瑣**(劣勢)**。 11.文件要求多**(劣勢)**。 12.放寬部分範圍的相關工作經驗之限制**(優勢)**。 13.部分工作類型免附學歷證明文件**(優**

	(機會)。 6.允許留學生畢業後可以實習資格留美尋職就業一年，以吸引留學生**(優勢)**。	年設立了一項加拿大研究學者計畫，撥出專款，以吸引世界一流的學者和為本國有可能處世界領先水準的研究項目服務**(優勢)**。 8. 為吸引留學生，加國允許進大學全職唸書滿一年後，即得申請工作許可**(優勢)**。	之適用，可跳過區域單位(節省兩週的時間)，直接向中央單位申請；這些外國人可獲得臨時居留許可，眷屬可隨行**(機會)**。 5.免除工作許可對象包括：自僱者，工作期間短於四週的特定工作(如機器安裝和修復、運動員、記者) **(機會)**。	後，配偶亦可以有工作許可。但效果未達預期目標**(劣勢)**。 6. 2005 年生效的「移民法」規定，IT 專家的居留期限與工作的聘期同，只要是在指定的工作項目內，工作許可永遠有效，不受五年限制**(機會)**，最低薪資門檻提高為 51,000 歐元**(劣勢)**。對高階專業人士(年薪 84,000 歐元以上者)提供特別的措施：自動核准工作許可，可能一開始就給予定居許可，眷屬可受僱或自僱**(優勢)**。	**勢)**。 14.印度人免學歷驗證(**優勢)**。 15.展延申請由前 60 天提前為前 4 個月**(優勢)**。 16.申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。 17.經廢止聘僱許可之外國人應限令出境（目前勞委會規定於 14 日內需出境）。 18.可攜眷。但配偶若欲工作，需申許可。 19.以經濟部為受理外國籍學生申請來我國實習的單一窗口**(優勢)**。 20.放寬律師、會計師事務所申請外國籍學生來我國實習**(優勢)**。 21.中國籍者來台受訓的規範較多**(劣勢)**。 22.中國專業人士未開放**((劣勢，威脅)**
簽證	美國對申請簽證提供加急審理服務，但需增收費用 1,000 美元**(優勢)**。				1.申請人如非持落地簽證或免簽證方式入境者，得無須離境改換應聘居留簽證**(優勢)**。 2.外籍配偶及外籍 20 歲以下未成年子女

					如非持落地簽證或免簽證方式入境者，得無須離境改換依親居留簽證(**優勢**)。 3.外籍專業人士(屬免簽證國家人士)之眷屬（亦屬免簽證國家人士）倘欲申請來台依親居留簽證，得免驗健檢證明(**優勢**)。 4.勞委會的聘僱許可申核作業已與外館的簽證系統連線(**優勢**)。
入出境	恐怖威脅之防範影響入出境的便利性(**威脅**)。			入境簽證分為過境簽證和居留許可兩種。	入境時，外籍商務人士快速查驗通關之禮遇(**優勢**)。
居留					外僑居留證的展延不必拘泥於原先的期限屆滿前 15 日內(**優勢**)。
生活適應協助	美國並未仿傚丹麥、荷蘭、韓國等對外籍專業人士提供減稅措施，但允許外籍專業人士未來可申請移民(**優勢**)，故能吸引許多外國專業人員赴美。	外籍專業人士後來失業時，可另找雇主，且可申請就業保險中的失業給付，不需立即返國。	荷蘭對於特定雇主和特定職類、具專業知能或荷蘭缺少的外籍高階專技人士，提供減免薪資稅 30%（原先是 35%）的優惠，減稅之上限為 120 個月，無人數上限。此確能吸引比利時、德國、英國等地人才流入。(**優勢**)	1.部分地區人民有排外心態。 2.個人所得稅稅率為 19.9%至 48.5%(**劣勢**)。	1.放寬外籍人士在台申辦信用卡(**優勢**)。 2.簡化外籍人士在台申請駕照(**優勢**)。 3.開放國內金融機構辦理在台無住所外國人新台幣放款業務，進一步推動未來外國人購買不動產得以貸款。 4.改善英語生活環境(**優勢**)。 5.放寬中國籍專業人士來台的規範 (如子女就學、申請信用卡、購

					車、取消對外籍專業人士之大陸地區配偶入境時保管其證照之措施、放寬外籍專業人士之大陸地區配偶於入境前尋覓保證人之限制、開放跨國企業來台大陸籍員工及其眷屬參加健保、簡化受僱外籍專業人士大陸配偶及子女入出境手續) (**優勢)。** 6.外籍專業人士購置房地產尚無法向銀行貸款 **(劣勢)**。 7.外籍專業人士申僱外傭不易**(劣勢)**。 8.稅務**(劣勢)** (1) 外籍人士不能進行網路報稅。 (2) 境外所得和費用都計入所得課稅。中國籍員工或中國籍配偶之限制較多。 (3)未住滿 183 天的個人所得稅預扣稅率為 20%**(劣勢)**。**(劣勢)**。 9 外籍專 眷屬可參加健保**(優勢)**。

第二節　建 議

根據外國商會和外籍專業人士的意見，參考我國國情，以及他國的經驗，以下依聘僱許可、簽證、入出境、居留、生活適應、留學生、其他等七項，提出完善外籍專業人士來台工作及生活之相關配套措施行動方案建議。主要的項目彙列於表6-2。

表 6-2　完善外籍專業人士來台工作及生活相關之配套具體措施

2007.1.8

議題壹：有關外籍專業人士來台工作部分

議題	主管機關	提案單位	提案單位建議內容	他國作法	研析意見
雇主資格	勞委會(職訓局)	美國商會	建議再放寬相關雇主營業額之門檻標準，以鼓勵資本額少、但發展性高之服務業發展。	1.新加坡：無特別規定。 2.韓國：無特別規定。 3.香港： (1)雇主須出具函件說明該職位不能由本地人出任之原因。 (2)雇主須提供公司職僱員名單及迄今自海外招聘外地職僱員名單。	1.根據現行規定，雖有設立 1 年者得予放寬之優惠，但營運第 2 年後仍有相關營業額之門檻標準。 2.建議「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準」第三十六條增列第四款，「外國專業人員之僱用可增創本國人就業 5 人以上者，不受資本額與營業額門檻限制」之規定
具學士資格者需具備 2 年以上相關工作經驗	勞委會(職訓局)	美國商會	取消外籍員工取得在台工作許可之前，必須具有兩年相關工作經驗的規定。	1.新加坡：須符合新加坡規定的資格及月薪條件。 2.韓國： (1)科技人才:具博士學歷者需具備 5 年以上海外研究開發經驗，或是不計學歷，但具有 2 年以上傑出成就及經驗。 (2)專業人才:限制來自中國大陸、印尼、越南、菲律賓、孟加拉、斯里蘭卡、烏茲別克、巴基斯坦、泰國、尼泊爾、緬甸、哈薩克、伊朗及蒙古等 14 國。 (3)在一定期間內在固定場所工作，通過技術資格檢定可在韓國企業服務。 3.香港： (1)擁有與受聘職位相關的詳細學歷及工作經驗及證明(如文憑、證書或推薦書副本)。 (2)如係赴港就任新職，應解釋為何必須聘用的理由。	1.2006 年 9 月 1 日勞委會宣布，取得經濟部核發之「企業營運總部範圍證明函」、「國內外企業在台設立研發中心計畫核定函」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 5 條第 1 項附表 9 所列 10 項屬於技術服務業之公司，或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，所聘僱之專業外籍人士不受兩年工作經驗限制。 2.根據「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準」第 5 條第 2 款，並未明訂 2 年相關工作經驗必須為學士後。為利雇主引進適當人才，似可考慮認可學士畢業前的 2 年專職工作經驗為符合規定，並取消「該國之工作經驗」規定，認定海外工作經驗亦符合規定。 3.明訂來台留學攻讀特定科系學士畢業生，欲留台工作，

議題	主管機關	提案單位	提案單位建議內容	他國作法	研析意見
					可免除 2 年工作經驗限制。
最低薪資規定	勞委會(職訓局)	美國商會	開放外國人從事專門性技術性工作薪資數額限制由勞資雙方及市場供需決定，以增加企業用人彈性。	1.新加坡：無類似規定，但用薪資區別工作證類別。 2.韓國：無類似規定。 3.香港：無類似規定。 4.美國、加拿大：以市場薪資為低限，但未明訂數額。 5.德國：以 51,000 歐元的低限引進 IT 專技人士，以 84.000 歐元的低限區分高階專技人士	1.在目前引進外國專業人士並無數量限制的情況下，訂定薪資下限(NT$47971/月)主要為排除企業引進過量外國專業人士，儘管此月薪可採年薪除以十二計算，但可考慮以我國學士具兩年工作經驗者(或碩士級未具工作經驗者)的平均薪資較為合理。 2.若維持薪資下限的規定，建請勞委會以我國學士具兩年工作經驗者(或碩士級未具工作經驗者)的平均薪資為公告的薪資下限。 3.若欲刪除薪資下限，需配合修正「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準」第 8 條之規定。
轉換雇主	勞委會	美國商會	放寬轉換雇主相關規定	1.日本：外籍專業人士在 3 年工作簽證期間可以轉換雇主，但不適用於國外調回日本母公司的外籍專技人士。	1.根據「就業服務法」53 條規定，雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於二以上之雇主者，應由新雇主申請許可。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。惟工作離職證明需待離開原雇主方能取得，而勞委會審核需一定工作日數，故外籍專業人士恐需度過一段失業期。 2.允許外籍專業人士以預定離職證明文件替代工作離職證明文件。
稅賦優惠	財政部(賦稅署)	美國商會 歐洲商會	比照香港、韓國、日本及新加坡等，降低外籍專業人士薪資所得稅	1.新加坡：1 年內未滿 60 天，不課稅(公司董事、企業主、專家不適用)；1 年內未滿 183 天，課稅率為 15%；1 年內居住 183 天以上，課稅率為 3.75%~21%。 2.韓國：2003.1 起外籍人士稅賦由 7.5%~25.7%，降低 5.5%~21.7%。 3.香港：最高稅率為 16%。 4.日本：依居留期間以及工作性質而異。非久居者(一律課以 20%稅率，久居者(有住所，居住 1 年以上	建議財政部賦稅署以函釋方式，認定跨國企業派駐台灣之工作員工所領津貼(生活費、機票、租屋、搬家費、眷屬旅費、子女教育費、回鄉津貼等)為非在中華民國境內所得，免列入個人薪資所得稅課徵範圍。

議題	主管機關	提案單位	提案單位建議內容	他國作法	研析意見
				外國人)同日本國民。跨國企業派日工作員工所領海外任職津貼(relocation allowances)及年假回鄉津貼(once-a-year home-leave allowances)不課所得稅。	
聘僱許可展期	勞委會	美國商會 歐洲商會	放寬聘僱許可展延期限	無比較資料。	2006 年 11 月 1 日勞委會已修正「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第 8 條，使外籍專業人士展延聘僱許可之期限由有效期間屆滿前 60 日提前至屆滿前 4 個月，以利後續工作及生活之安排。
居留證展期	內政部(警政署)	美國商會 歐洲商會	統一外籍專業人士申請展延聘僱許可及居留證之期限	無比較資料。	1.依據「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第 8 條規定，外籍專業人士申請展延聘僱許可之期限，為有效期間屆滿前 4 個月即可進行，以有助其後續居留及生活安排。但依「外國人停留居留及永久居留辦法」第 10 條之規定，外國人居留期限屆滿前有繼續居留之必要時，應於居留期限屆滿前 15 日內，檢具相關證明文件，向主管機關申請延期。申請聘僱許可展延及申請居留期限展延期限的不一致，造成在台外籍專業人士的困擾。 2.經建會曾於 2006 年 4 月 7 日就放寬外籍專業人士申請展延居留證之期限進行協調，請內政部修正「外國人停留居留及永久居留辦法」第 10 條之規定，使外籍專業人士展延居留證之期限由有效期間屆滿前 15 日提前至屆滿前 4 個月，惟內政部警政署於 95 年 4 月 21 日以警署外字第 0950057923 號函副知經建會，由於「外國人停留居留及永久居留辦法」之母法「入出國及移民法」第 29 條並未就外國人申請展延居留證之期限為規定，該辦法第 10 條有關 15 日前提出申請之規定，係屬訓示規定，故如當事人因事實需要而於居留證到期 15 日前提出申請者，亦非法所不許，應准其辦理。 3.警政署雖認為「外國人停留居留及永久居留辦法」第 10 條之 15 日規定僅屬訓示規定，如當事人因事實需要而於居留證到期 15 日前提出申請者，亦非法所不許，應准其

議題	主管機關	提案單位	提案單位建議內容	他國作法	研析意見
					辦理，但據美國商會成員反映，擔任第一線作業的警察局外事科，仍要求當事人於居留證到期 15 日前方能提出申請，造成民眾之不便。 4.建議內政部修正「外國人停留居留及永久居留辦法」第 10 條，使外籍專業人士展延居留證之期限由有效期間屆滿前 15 日提前至屆滿前 4 個月，與申請展延聘僱許可之期限為一致。
外籍學生來台實習	經濟部 法務部 金管會	美國商會	修改不合時宜之聘僱外籍實習生相關規定	無比較資料。	1.2006 年 5 月 25 日經濟部發布「企業及法人申請外國籍學生來中華民國實習要點」，開放外國籍學生來我國實習。 2.2006 年 8 月 4 日金管會發布開放外籍大專以上學生來台會計師事務所實習。 3.2006 年 9 月 21 日法務部發布訂定「外籍人士於中華民國律師事務所實習要點」，開放外籍人士來台律師事務所實習。
僑生在台工作	僑委會 勞委會(職訓局) 教育部(僑民教育委員會)	美國商會	放寬在台畢業僑生留台工作之限制	無比較資料。	考量吸引優秀在台畢業之僑生留台工作，有助增進與僑生僑居地之各項關係，建議檢討「僑生回國就業及輔導辦法」第 26 條，放寬僑生畢業後留台工作或實習之規定，明訂來台留學攻讀特定科系學士畢業生，欲留台工作，可免除 2 年工作經驗限制(註：獲得台灣獎學金者可免 2 年工作經驗留台工作)。
聘僱(工作)許可到期離境	內政部	美國商會	延長聘僱(工作)許可到期離境期限	無比較資料。	1.根據「入出國及移民法」第 59 條第 5 項規定，外國人逾期停留或居留者，處新台幣 10,000 元以下罰鍰。據現行作法，外籍人士工作證到期後 10 天未離台，處罰金 NT$1,000；過期 30 天處罰 NT$3,000(以上可至機場航警局繳納)；過期 30 天至 90 天，處罰金 NT$5,000 元，必須到居留地外事警察局繳納。 2.外籍人士聘僱(工作)許可到期依規定即需離境，可能造成無法充分妥善準備。目前如經雇主向外事警察局備案後得展延於 14 天內離境，但為考量不同狀況(如處理不動

議題	主管機關	提案單位	提案單位建議內容	他國作法	研析意見
					產、子女教育轉學等)，可思考量放寬至 30 日。

議題貳：有關外籍專業人士在台生活部分

議題	主管機關	提案單位	提案單位建議內容	他國作法	研析意見
聘僱幫傭	勞委會	美國商會 歐洲商會	外籍幫傭申請耗時	1.新加坡：全戶年收入達新台幣 100 萬元為聘僱幫傭基準。 2.香港：全戶年收入達新台幣 100 萬元為聘僱幫傭基準。	外國人攜眷來台者多需要僱用雙語能力幫傭，以利溝通。若不能調降申僱資格、縮短外傭招募期(24 日)及調降就業安定費(每月 10,000 元)之情況下，建議勞委會允許外國人在海外即可申僱幫傭，並建請相關機關訓練具雙語能力本國幫傭，以利迅速僱用。
外籍派遣人士文件以切結取代驗證	外交部	歐洲商會 美國商會	對已取得聘僱(工作)許可之外籍專業人士，得放寬以「切結」取代文書之「驗證」	1.新加坡：作法與我國相同。 2.韓國：作法與我國相同。	1.外交部已於 2006 年 10 月 5 日邀集外商辦理座談。外交部表示我國之文書驗證程序與其他先進國家相較業已相當簡便，故不再就文書之「驗證」予以放寬。 2.建議外交部考慮對已取得聘僱許可之外籍人士得以切結方式取代驗證。
親屬來台居留	外交部	美國商會	外籍專業人士父母、已滿 20 歲子女(或未經合法收養程序之繼子女)、同居	無比較資料。	1.有關子女申請依親居留年齡上限，依據外交部相關規定，外籍子女年滿 20 歲後在台居留，必須取得本身之居留許可，此項年齡限制除符合我國「民法」第 12 條之 20 歲視為成年規定之外，相對各國對於外籍人士子女申請隨行年齡限制，新加坡為 21 歲、香港為 18 歲、韓國為 20 歲、日本為 21 歲、澳大利亞為 18 歲、美國為 21 歲等，亦屬適當。 2.然為吸引有成年子女之外籍專業人士持續留台工作，建

議題	主管機關	提案單位	提案單位建議內容	他國作法	研析意見
			人及同性註冊伴侶擬來台依親，礙於現有法令規範，不得申請居留簽證。		議對於外籍專業人士未就學未就業的成年子女許可其得從事部分工時之工作，以避開 47,971 元/月之約束。
配偶健康檢查證明	衛生署	外交部	建議行政院衛生署對於外國專業人士及其眷屬得免除癩病、德國麻疹及糞便寄生蟲等健檢項目。	無比較資料。	2006 年 12 月 1 日外交部領事事務局公告，申請人若為來自於免簽證國家白領專業人士之眷屬及未成年子女，且亦屬免簽證國家人士，申請來台依親居留簽證得免驗健康檢查證明。
信用卡申請	金管會 中央銀行	美國商會	外國人在台申請信用卡不易	1.新加坡：外國人需出示工作證(EP)及收入證明，與當地人相同。 2.韓國：有護照即可辦理。	2005 年 11 月 21 日中央銀行宣布修正「銀行業辦理外匯業務作業規範」第 15 條，刪除外籍人士在台申辦信用卡時，所持的外僑居留證有效期限須在 1 年以上的規定。中央銀行同時也刪除外籍人士所申請信用卡有效期限，「應不超逾其外僑居留證有效期限」的規定。根據這項修正內容，年滿 20 歲在台灣領有外僑居留證之自然人，無論居留期限長短，均可以在台申辦信用卡；銀行所發信用卡的有效期限，由申辦銀行自行評估放款風險。
貸款	金管會 中央銀行	美國商會	外籍人士在台貸款	無比較資料。	2006 年 11 月 13 日中央銀行宣布開放在台無住所外國人申

議題	主管機關	提案單位	提案單位建議內容	他國作法	研析意見
			不易		貸新台幣，這項開放措施將待中華民國銀行商業同業公會全國聯合會相關規範頒布後，由金融機構正式開辦。央行預估，以目前外資匯入投資金額約 1,300 億美元推算，開放後的業務量可上看 400 億美元（約新台幣 1.3 兆元）。
支票存款	金管會 中央銀行	美國商會			1.有關支票存款，居留台灣大於(等於)183 天：可辦理；居留台灣少於 183 天：不可辦理。 2.本案建議相關機關允許金融機構在自行評估風險的情況下，採保證人和保險金制度，朝開放方向辦理。
定儲	金管會 中央銀行	美國商會			1.有關定儲，居留台灣大於(等於)183 天：不可辦理；　居留台灣少於 183 天：不可辦理。 2.由於定儲的風險甚低，故本案建議相關機關朝開放方向辦理。
支票帳戶	金管會 中央銀行	美國商會			1.有關支票帳戶，居留台灣大於(等於)183 天：可辦理；居留台灣少於 183 天：不可辦理。主要考量為，在台無住所之外國人簽發之支票退票時，涉及公示送達、跨國票據追索權問提及民事審判籍之決定，目前無法處理。 2.本案建議相關機關朝開放方向辦理。
銀行開戶	金管會 中央銀行	韓國駐台代表處	外籍人士在台開戶需出示 2 份證件	1.新加坡：外國人僅需出示工作證(EP)。 2.韓國：外國人僅需出示居留證。	1.有關銀行開戶，外籍人士與本國人士相同，均需出示兩份證件。 2.本案建議相關機關朝簡化方向辦理。
駕照	交通部	美國商會	放寬國際駕照有效使用期限	1.韓國：(1)國際駕照 1 年內有效。(2)持互惠國(認可韓國駕照)所發有效之駕駛執照，可免試將原駕照改為韓國駕照；其餘者需參加考試。(3)更改外國(國際)駕照程序與我國類似。 2.香港：持有海外駕駛執照人士欲在香港駕駛，可申請免試簽發正式駕駛執照；申領臨時駕駛執照；如屬訪港旅客(即抵達香港，但不在港居住超過十二個	放寬國際駕照可使用期限為 6 個月~1 年。

議題	主管機關	提案單位	提案單位建議內容	他國作法	研析意見
				月的人)，可憑所持有有效的海外駕駛執照或國際駕駛許可證駕駛 3.新加坡:可以直接拿台灣的國際駕照換，但要經過代表處認證，然後再通過英文筆試。	
表單雙語化	研考會 各機關	美國商會	加速服務表單證件雙語化，或附英文說明。	1.韓國：部分表單雙語化。 2.香港：中英對照。 3.新加坡：中英對照。	1.行政院研考會於 2006 年 11 月 14 日召集「研商服務表單證件雙語化改善措施」，加速服務表單證件雙語化，或附英文說明。 2.建請相關機關加速辦理。
港澳專業人士子女在台就讀本地外國學校	內政部 陸委會 教育部	歐洲商會	放寬港澳專業人士子女在台就讀外國學校限制	無比較資料。	2006 年 10 月 25 日教育部發布增訂「香港澳門居民台來就學辦法」第 10-1 條，未來香港或澳門居民受聘僱在台工作者，除可向各地教育局申請進入高中職、國中小或幼稚園就學外，可比照外國學生，在台灣就讀外僑學校及其附設幼稚園。這項措施預期將有助紓解來台工作的港澳專業人士之子女就學問題。
大陸籍配偶護照須交保管	內政部 陸委會	歐洲商會	取消大陸籍配偶護照須交保管之規定	無比較資料	2005 年 4 月 15 日陸委會宣布，取消外籍專業人士的大陸配偶於入境時，將其持有之大陸地區證照交由境管局機場（港口）服務站保管之規定。
大陸籍配偶保證人須親自對保	內政部	美國商會	取消大陸籍配偶保證人需親自對保規定	無比較資料。	2006 年 12 月 22 日內政部宣布，即日起取消大陸地區人民、香港澳門居民申請進入台灣地區，保證人須親至戶籍地警察機關辦理對保的規定，改由保證人出具親自簽名之保證書，由入出國及移民署設於各縣市服務站自行查核，以減低民眾之不便。
大陸籍配偶許可證效期	陸委會	美國商會 歐洲商會	核發外籍人士大陸籍配偶多次入出境	無比較資料。	1.大陸地區人士來台核發者非簽證，而係「入出境許可證」，分為單次（效期為 6 個月、3 個月及 2 個月、可延期一次）入出境許可證及逐次加簽（效期為 1 到 3 年）入出境許可證二種。

議題	主管機關	提案單位	提案單位建議內容	他國作法	研析意見
			證，效期與外籍專業人士居留證相同，以免除其每6個月必須加簽，及重覆辦理流動人口登記之困擾。		2.依「大陸地區人民進入臺灣地區許可辦法」第14條、第24條之規定，外籍人士之大陸籍配偶可隨行入台，惟大陸配偶僅能取得「逐次加簽」之入出境許可證，每次出境均需至境管局辦理加簽，並且每6個月需重覆辦理流動人口登記，重重限制諸多不便。(每次離台都要到境管局台北辦事處辦加簽，隨到隨辦，可委辦，費用NT$400/次)。 3.經建會2006年4月7日協調會決議，為吸引外國專業人士來台服務，就其配偶（無論何國國籍）之入出境手續亦宜加以簡化。請陸委會持續檢討並研議放寬受聘來台外籍專業人士大陸籍配偶入出境手續之可行性，俾使其效期與外籍人士居留證相同，享有相同待遇。
大陸籍配偶在台保證人	內政部 陸委會	美國商會	大陸商務人士來台已允許其外籍主管擔任保證人，但目前規定仍不允許公司擔任保證人。	無比較資料。	1.2005年4月15日陸委會宣布，允許外籍專業人士之大陸配偶，得以外國派駐我國之官方或半官方機構之外籍人士，或外籍專業人士之台灣地區公司負責人或主管等人為保證人。 2.如允許公司擔任保證人，需修正「大陸地區人民進入臺灣地區許可辦法」第17條規定。
大陸籍配偶父母來台探親	內政部 陸委會	美國商會		無比較資料。	1.依據現行「大陸地區人民進入臺灣地區許可辦法」之相關規定，目前開放大陸地區人民來台探親者，其被探視者限於在台設有戶籍、得在台定居或長期居留者（辦法第3條）；或雖為大陸地區人民，但因在台涉及特殊刑事案件或遭遇不可抗拒之重大災變死亡者（辦法第10條）。外籍專業人士大陸籍配偶之父母，目前尚無法來台從事探親。

議題	主管機關	提案單位	提案單位建議內容	他國作法	研析意見
					2.由於此議題涉及有關兩岸政策之整體考量，經建會 95 年 4 月 7 日協調會決議，建請陸委會與內政部共同研議開放大陸籍員工或其大陸籍配偶父母短期來台探親之可行性。

議題參：有關跨國企業中國籍員工輪調來台工作部分

議題	主管機關	提案單位	提案單位建議內容	他國作法	研析意見
隨行未成年子女就讀外僑學校	內政部 陸委會 教育部	美國商會	開放大陸來台從事商務活動人士子女比照港澳來台人士子女就讀國際學校	無比較資料。	建議相關部會共同檢討修正「跨國企業自由港區事業臺灣地區營業達一定規模之企業邀請大陸地區人民來台從事商務相關活動許可辦法」，開放大陸來台商務人士子女比照港澳來台人士子女就讀國際學校。
買車	金管會 中央銀行	歐洲商會		無比較資料。	2005 年 5 月 26 日交通部決議放寬大陸地區專業人士或跨國企業內部調動人員持 6 個月以上之「入出境許可證」、「駕駛執照」及「雇主同意證明文件」辦理購車登記。
信用卡申請	金管會 中央銀行	美國商會	大陸籍員工在台申請信用卡不易	無比較資料。	2005 年 5 月 27 日金管會銀行局決議開放跨國企業內部調動之大陸專業人士在台停留期間達 6 個月以上者，可以入境證件之可停留期間為限期，辦理相當於月薪額度之信用卡。
隨行未成年子女就讀本地各	教育部 內政部	美國商會	中國籍員工子女小孩無法在本地學校	無比較資料。	2006 年 11 月 8 日內政部發布修正「跨國企業自由港區事業臺灣地區營業達一定規模之企業邀請大陸地區人民來臺從事商務相關活動許可辦法」第 6 條，開放該類大陸地區人士隨行未滿 18 歲子女得準用「境外優秀科學技術人才子

議題	主管機關	提案單位	提案單位建議內容	他國作法	研析意見
級中小學			入學		女來臺就學辦法」，進入台灣地區各級中小學，或依規定申請進入科學工業園區雙語學校或雙語部就讀。如決定在台繼續升學，其入學方式應與國內一般學生相同。
中國籍員工及其家人無法加入健保	衛生署	美國商會	中國籍員工及其家人無法加入健保	無比較資料。	2006 年 4 月 17 日衛生署公告，跨國企業依據「跨國企業自由港區事業臺灣地區營業達一定規模之企業邀請大陸地區人民來臺從事商務相關活動許可辦法」，以「企業內部調動」事由邀請來台之大陸人士，可在持有「企業內部調動」入出境證，在台停留滿 4 個月之日起，參加全民健保。該調動人士之隨行來台之配偶及未滿 18 歲子女，如持有事由為「隨行團聚」之入出境許可證（已於 2006 年 1 月 2 日公告認定為長期居留證件），亦應自在台停留滿 4 個月之日起，依附該調動之大陸人士，以眷屬身分投保。
取消個人保證文件之要求。	內政部 陸委會	美國商會	大陸專業人士來台需有台灣保證人的規定，不僅造成不必要的困擾，也没有任何實質意義。	無比較資料。	2006 年 12 月 22 日內政部宣布，即日起取消大陸地區人民、香港澳門居民申請進入台灣地區，保證人須親至戶籍地警察機關辦理對保的規定，改由保證人出具親自簽名之保證書，由入出國及移民署設於各縣市服務站自行查核，以減低民眾之不便。

議題肆：其他

議題	主管機關	提案單位	提案單位建議內容	他國作法	研析意見
強化網路資訊	勞委會	美國商會	勞委會設有「外國專業人員許可專區」提供外國人申辦工作許可等資訊，惟英文版內容資訊不夠完整，造成困擾。	無比較資料。	1.呼應 GATS 單一窗口機制原則，勞委會自 2004 年 1 月 15 日起擔任聘僱許可審核單一窗口，其處理相關業務已建立標準作業流程，並公開上網，惟申請人抱怨承辦人員要求文件不一致，補件煩瑣，時有所聞。 2.建議勞委會依中文版提供英文版資訊、強化其網路資訊完整性，及承辦人員訓練的一致性。
「外國人在台資訊服務網」及 0800-024-111 免付費服務電話	研考會 內政部	美國商會	各政府機關網站英文資訊更新速度慢。	無比較資料。	1.回應外國商會對公共及生活英語資訊的需求呼籲，由研考會與內政部警政署共同規劃之「外國人在台生活諮詢服務網」(http：//iff.npa.gov.tw)與 24 小時全年無休服務熱線(0800-024-111)，已於 2005 年 8 月啟用營運，提供生活化之廣泛服務，包括簽證、居留、入出境、工作、教育、稅務、醫療、健保、育兒、安全、住宅、交通、公共事業、宗教、生活、緊急聯絡等相關資訊。對於線上無法提供完整內容或涉及其他問題無法立即回覆，或屬建議、訴願等事項，則透過「後送作業」，由客服中心人員通知各權責機關在 3 個工作天內回覆。24 小時全年無休服務熱線並提供隨時可與 110 及 119 三方通話功能。 2.惟依據研考會委託世新大學進行之「95 年度外籍人士對我國英語生活環境滿意度調查」報告顯示，在台外籍人士普遍對於前述網站及服務熱線所知有限。 3.請相關機關採行更有效方式，長期且持續宣導該網站及服務熱線。

一、聘僱許可

(一)於聘僱許可的機制中，掣發工作許可證

我國的就業服務法規定，外籍專業人士來台工作，一般要由雇主申請聘僱許可，故勞委會僅核發聘僱許可函。[18]該函主要是給雇主，但外籍專業人士可申請副本。為促進外籍專業人士對自己權利義務的認知，短期而言，建議勞委會可採取依據聘僱許可函，掣發「工作許可證」給外籍專業人員的方式替代修法，該許可證上可註明雇主、工作地點、違法提醒等中英對照的資訊項目。不過，中長期而言，建議仿美、加，在聘僱許可之外，增訂工作許可，前者核給雇主，後者核給外國專業人員。考量申請的便利，兩者應同時申請，同時核發。此應修正就業服務法，明列聘僱許可和工作許可的雙許可制，前者適用於雇主、後者適用於外國人；並統一就業服務法中兩詞混用的正確用詞。

此作法亦可因應未來將相關措施區分為短期工作和長期工作者之需，例如，仿新加坡個人化工作許可證，讓擁有多年效期工作許可的外籍專業人士在轉換雇主時，不必再次申請工作許可。

(二)自動許可碩博士學位的外國人之聘僱許可

對於具有教育部認可大學的碩士或博士學位之外國人，於確認其學歷後，自動許可其聘僱許可之申請，以利吸引碩博士之外國人來台工作。中長期若可修法，可考慮優先將大專院校外籍教師改為免工作許可(修正就業服務法第四十六條)或自動許可(修正審查標準第四十條)。

(三)放寬學士後二年工作經驗的限制

為先一步吸引外籍專業人士，各先進國都以吸引留學生作為手段。我國的留學生政策應具此意涵，可是，勞委會對審查標準第五條第二款規定的解釋，留學生畢

[18] 僅少數獲永久居留權者可自行申請「工作許可」。

業後仍需二年相關工作經驗，才能留台工作，等於抵銷吸引學士級留學生的效果。為求改善，建議根據人才短缺的職類，明訂在台留學攻讀某些科系領域的學士畢業生，若欲留學工作，可免除二年工作經驗的限制。為搭配留學生政策，指定的科系領域應適用於當年就來台留學者及畢業生。當指定的科系領域已不再人才短缺時，可取消該豁免資格，但只適用於來台留學的新生。針對僑生而言，應配合修正「僑生回國就學及輔導辦法」中，僑生畢業後需返回僑居地服務滿兩年、才可申請在台居留的規定。

再者，優秀的外籍留學生畢業後，宜不限指定領域，免除兩年的工作經驗，俾其留台工作(政府目前已允許拿台灣獎學金者可免兩年的工作經驗留台工作)。

此外，為利雇主引進適當人才，似可考慮認可學士畢業前的 2 年專職工作經驗為符合規定(審查標準第五條第二款並未明訂 2 年相關工作經驗必須為學士後)，並取消「該國之工作經驗」規定，認定海外工作經驗亦符合規定。

(四)薪資低限的調整

雇主相當抱怨每月 47,971 元的門檻下限之適當性。對照德國 2000-2003 年以 IT 綠卡引進 IT 外籍專業人士的效果不符預期，一項要因就是薪資低限訂得太高，可為借鏡。由於我國對外籍專業人士的引進並無人數上限，故完全去除薪資低限恐未有當。若以雇主的員工比例上限替代之，殆難每次赴現場查核，且亦無法預先評估其對國人就業的影響。然而，每月 47,971 元是否合理？由勞委會以年薪來計算，以及另訂一級較低水準(每月 34,000 元)來看，可能偏高。適當的水準似不宜以市場同質本勞的平均水準為依據，而宜考慮學士後兩年工作經驗的本勞平均水準為依據。若果如此，國科會研究計畫碩士級的薪資應係較適當的薪資低限。假使勞委會無法全面改依國科會研究計畫碩士級的薪資為準，似可就特定行職業區域範圍的雇主，採取較放寬的作法。

倘勞委會仍有疑慮，可對較低薪資層級的申請案，採差異審查的流程(如仿日本，親自前往現場觀察詢問)，確認不會影響本勞就業後，再予核准。

(五)可申聘僱許可的工作內容或職稱宜列舉公告

由於許多企業的職稱與職務內容並未統一，它們與勞委會的認知可能有所差距，為利雇主申僱外籍專業人士來台工作，勞委會可就三年來的經驗，同時列出正面表列和負面表列的職稱與職務內容，未來並宜定期(如一年)更新，以利勞雇的遵循，並減少不便。

(六)跨國企業人士調動的申請宜允許兩個月前送件

目前跨國企業人士調動的申請需在抵台前 14 天才能送件，時間過於急迫，宜考慮允許提前兩個月送件，以利勞雇的安排。此屬勞委會內部行政事務，應屬立即可行。

(七)促進承辦人員的審查更標準化

承辦人員審查的差異化常令人詬病與抱怨，為促進承辦人員的審查更標準化，應製訂詳細的標準作業流程，且應盡量公開，一方面令外籍專業人士及其雇主了解規範，一方面得以迅速傳承給輪調或新進的承辦人員。若原來的規定有所修正，便應儘速宣導，此宣導可採收費制。

(八)轉換雇主的申請案

外籍專業人士在台轉換雇主時，所需文件與初次申請者相同。但工作離職證明文件需等到離開原雇主後才可拿到，而勞委會的審核程序需一定的工作日數，故外籍專業人士可能被迫失業一些日子。為求改善，一者勞委會可允許轉換雇主的申請案加急處理；不過，為求公平，可訂定差異化的收費，對加急案件收取較高的金額，從而優先處理。二者勞委會可允許先以預定離職證明文件替代工作離職證明文件，再於領取新的聘僱許可時，要求提供工作離職證明文件，俾利外籍專業人士轉換雇主。

(九)簡化評鑑優等的廠商引進外籍專業人士時之文件

許多廠商抱怨申請引進外籍專業人士時之文件繁雜，故宜簡化。為兼顧管理和簡化需求，可考慮對申請的廠商採評鑑制。首先，建立對於申聘外籍專業人士的廠

商進行聘僱狀況評鑑的機制(可採自願制，由廠商付費)，評鑑等級可區分為優等、甲等、乙等，凡連續三年獲優等者，允許其再引進外籍專業人士時，可以雇主切結方式取代外國人資格的文件認證，以鼓勵守法。目前勞委會已對私立就服機構採行三年的評鑑的機制，可供參考。

(十)於聘僱許可的效期屆期前(如四個月)，提醒外籍專業人士展延。

(十一)採電子化資審，以減輕多次申僱者或展延者重覆提供文件附件之不便。

(十二)展延改為網路申請

目前勞委會只接受親辦和郵寄辦理，尚未採網路申請。未來初次申請者可維持現行作法，但對於沒有違法僱用的單位和沒有違法工作的外國人，可考慮改採網路申請，以簡化作業。

(十三)審查收費

現行每件收 500 元審查費的作法可考慮調整為按人收費(如每人 300 元)，展延可考慮減收(如每人 200 元)，且宜建立速件收費制度(如每人 2,300 元)。美國建立有工作簽證加急審理機制，且加收 1,000 美元，是一般收費 130 美元 7.69 倍，可為參照。

(十四)改善網路申辦平台的資訊

目前網路申辦平台的資訊與實際審核結果不完全一致(如需補件者無法呈現)，故宜改善。

(十五)改善勞委會的英文版網站

勞委會的「外國專業人員許可專區」在提供外國人申辦工作許可、VISA 的種類，及 ARC 等方面的資訊充分，但入口網站建置不夠完全、中文版與英文版內容資訊不夠對稱，讓外國人在進入我國勞動官方網站後，一開始會迷失方向，不知接下來該往哪裡去尋找資訊。勞委會的英文版本網站可以與中文網站對稱設計，外國人可以很快地從「外勞事宜」類別，進入「外國專業人員許可專區」，並從中取得所要的工作申請資訊，節省很多時間。

(十六)其他

1、輔導外籍專業人士的仲介者申請就業服務法中的私立就業服務機構之資格。

2、增列服務業僱用外國專業人員的資格門檻

我國僱用外國專業人員的雇主門檻，主要係以資本額或營業額為準(參審查標準第三十六條、第三十七條)，部分雇主反映，這對製造業較容易，對服務業較不容易。為因應服務業比重日趨擴大(占 GDP 的 73%，《台灣經濟簡訊》，第 70 期，2006.11)，且該業亦有引進外國專業人員之需求，建議增列一項資格為：外國專業人員之僱用可增創本國人就業十人以上者，不受資本額和營業額下限門檻之限制。在執行上，可從外國專業人員占本國勞工人數的比例和僱用後的變化，加以追蹤。

二、簽證

(一)放寬以「切結」取代文書之「驗證」

對已取得聘僱(工作)許可之外籍專業人士，建議外交部放寬以「切結」取代文書之「驗證」。新加坡和韓國的作法與我國相同。

(二)免離境改換工作簽證

外籍專業人士反映，有些狀況無法免離境改換工作(受聘)簽證，似徒增外籍專業人士的機票成本。例如，外籍專業人士的眷屬若以依親來台，無法在台改為工作簽證；具移民風險國家的外籍專業人士，無法在台辦理工作簽證；以停留簽證來台者，無法在台改申工作簽證；學生簽證如果要改工作簽證，無法免離境。這些人既然已經獲得聘僱許可，外交部拘泥於傳統規範，而可採更為開放的態度。否則，勞委會的聘僱許可宜與外交部的簽證一體審核，以求政府作為的一致性。

(三)北中南的外交部分支地點在辦理聘僱許可時，宜全國連線，接受各地的外籍專業人士申辦，避免跨區辦理者可能需要重入境的不便。

(四)宜允許已申獲聘僱許可資格的留學生，可以免離境辦理學生簽證轉換為受聘(工作)簽證。

(五)外籍專業人士眷屬的探親簽證的效期宜在互惠平等原則下，對不同國家差異給與探親簽證的效期

(六)其他：中長期可推動一併申辦聘僱許可和簽證，一併申辦簽證和居留證，以及一併申辦聘僱許可、簽證和居留證的可行性。

三、入出境

(一)允許雇主以保證切結書替代完稅證明

來台工作的外籍專業人士離境前，必須取得完稅證明。曾發生外籍專業人士忘記準備而延後離境時間，以及引起外籍專業人士感覺未受尊重之意見。根據稽徵法第二十八條，欠繳稅款的納稅人需要出境的，應當在出境向稅務機關結清應納稅款或者提供擔保。未結清稅款，又不提供擔保的，稅務機關可以通知出境管理機關阻止其出境(http://www.acc.tku.edu.tw/~suichen/g1.htm)。

儘管「入出國及移民法」修訂後，外僑辦理出境或延期簽證已不需稅捐機關核發之完稅證明，但外僑在華期間有中華民國來源所得者，仍應辦理綜合所得稅申報。如有應繳納稅額而未申報情形，稅捐稽徵機關除依規定處以應補稅額 3 倍以下之罰鍰外，並將通報入出國境之審核機關於該外僑出境時查驗其完稅證明，無證明者，則無法出境。(財政部，http://www.etax.nat.gov.tw/wSite/fp?xItem=21052&ctNode=10767)

盱衡完稅證明的要求係欲確保稅收，但若雇主同意切結保證，則該項稅收亦應可確保。因此，建議允許雇主以保證切結書替代完稅證明。

(二)中國籍人士之入出境

目前跨國企業調動的中國籍人士之入出境許可證效期(兩個月)可能較外籍專業人士 (三個月)為短，其延簽會較為頻繁；而外籍專業人士的中國籍配偶之入出境許可證(逐次加簽)亦較外籍專業人士(多次許可)不便。基於中國籍人士和外籍專業人士的中國籍配偶日多，宜考慮讓他們的入出境許可證之效期和逐次加簽狀態可以比照外籍專業人士之效期(三個月)和多次加簽的狀態，以呼應跨國移動的趨勢。

四、居留

(一)居留證的展延

宜於居留證的效期屆期前(如四個月)，提醒外籍專業人士展延。亦宜統一外籍專業人士申請展延聘僱許可及居留證之期限，以利外籍專業人士同時辦理。中長期而言，宜兩證合一辦理，避免目前一證逾期便違法之現象。

(二)宜允許選擇居留證的申辦地(居住地和公司的所在地)。

(三)工作居留改為依親居留者宜允許立即辦理，不必等到工作居留屆期前才允許辦理。

(四)工作證到期離境的效期展延於 30 天內離境

入出國及移民法第三條第九款規定，經撤銷聘僱許可，並限令出國者，撤銷或註銷其外僑居留證。而依就服法第六十八條規定，一旦非法受僱，或聘僱許可期間屆滿或遭廢止，應即令(或限期令)外國人出國。依此，聘僱許可失效者，外僑居留證亦同時失效。根據「入出國及移民法」第 59 條第 5 項規定，外國人逾期停留或居留者，處新台幣 10,000 元以下罰鍰。根據現行規定，外籍人士工作證到期後 10 天未離台，處罰金 NT$1,000；過期 30 天處罰 NT$3,000(以上可至機場航警局繳納)；過期 30 天至 90 天，處罰金 NT$5,000 元，必須到居留地外事警察局繳納 (經建會提供) 。對於惡意違法者，此項規定相當正確；但對於非惡意違法者，或因工作繁忙、聘僱許可屆期後，仍需處理私事者，若不能寬容數日之居留，可能造成無法充分妥善準備，似不夠完備。目前勞委會對「即令出國」的寬容日數為十四日，但為考量不同狀況(如處理不動產、子女教育轉學等)外國人，可思考放寬至三十日。

(五)外籍專業人士眷屬之居留

外籍專業人士配偶及未成年子女之居留資格，得隨同申請(入出國及移民法第九條)，但成年子女需獨立申請居留。而我國得依國家、地區擬訂每年申請在我國居留之配額，但不包括投資、工作或就學居留者(入出國及移民法第二十一條)。這對於外籍專業人士未就學未就業的成年子女之居留申請，有所不利，可能影響外籍專業人士持續留台工作。建議對於外籍專業人士未就學未就業的成年子女許可其得從事

部分工時之工作，以避開 47,971 元/月之約束，從而吸引有成年子女之外籍專業人士持續留台工作。

(六)居留證和聘僱許可之一逾期的的改善

依現制，居留證和聘僱許可的效期應係一致。但若外籍專業人士忘記展延其中之一，便可能出現違法情事。故在現制下，居留證和聘僱許可的展延時間應一致，若可同地辦理尤佳。中長期而言，應朝兩證合一的方向規劃。

(七)外僑居留證的展延宜予簡化

目前外僑居留證的展延必須親辦，對長期居留台灣工作的外籍專業人士及其眷屬而言，實有所不便。若不能給與他們較長的效期，宜考慮接受不必親辦的要件，讓他們得以選擇。長期來看，宜規劃讓簽證、聘僱許可和外僑居留證合一(以簽證為整合體)，屆時若仍有必要定期查察外國人的現狀，還是可以檢視其護照上的簽證，加以更新註記。

(八)外籍專業人士的居留理由要由工作改為依親，宜允許立即申請

有外籍專業人士因與台灣人結婚，擬將居留理由從工作改為依親，卻被警察局以工作居留的效期尚未屆滿而不予受理，這似乎有背忠實反映現狀之理。未來宜允許外籍專業人士立即申請改換居留理由，較為正確。

五、生活適應

(一)子女教育

2006 年 10 月 25 日教育部已放寬港澳專業人士子女在台就讀外國學校限制，2006 年 11 月 8 日內政部已開放跨國企業調動的中國籍人士的隨行未滿 18 歲子女得準用「境外優秀科學技術人才子女來臺就學辦法」，進入台灣地區各級中小學，或依規定申請進入科學工業園區雙語學校或雙語部就讀。如決定在台繼續升學，其入學方式應與國內一般學生相同。未來亦希開放中國籍的來台從事商務活動人士子女比照港澳來台人士子女就讀國際學校。

另一方面，子女教育會影響外籍專業人士工作地點的選擇，故欲吸引外籍專業

人士入國的各國無不努力提供此項服務，而建有多所國際學校的城市，往往成為外籍專業人士較偏好的工作地點。我國也已存在著二十餘所的國際中小學，只是它們多數集中在台北、新竹和台中。對於快速發展的南科附近而言，便沒有適當的日語學校，致有日本人選擇住到高雄，再每天通勤至南科上班。因此，政府有必要及早鼓勵在外國人已集中或將集中的地點，設立國際中小學，以因應外籍專業人士的需求。再者，台灣亦尚缺乏全英語的國際大學，此不利子女年紀要進大學的外籍專業人士續留台灣。為此，可鼓勵部分大學轉型為國際大學，以全英語上課，並提供國際認可的文憑。目前各大學雖已在推動全英語課程，但速度嫌緩。

(二)眷屬就業

外籍專業人士希望他們的眷屬可以連帶自動獲得工作許可，免除 47,971 元/月的約束。勞委會目前傾向不開放。由於外籍專業人士的眷屬亦是可貢獻社會的勞動力，故若眷屬連帶自動獲得工作許可有助於吸引外籍專業人士留台工作，則可考慮有限度開放。觀察他國，加拿大引進的外籍專業人士之配偶可以工作。在荷蘭，自僱者免除工作許可，故外籍專業人士的眷屬可採自僱的方式工作。德國 2000 年實施的 IT 綠卡制下的外籍專技人士在抵達德國一年以後，配偶可以有工作許可。2005 年生效的「移民法」規定，年薪 84,000 歐元以上的高階專業人士之眷屬可受僱或自僱。故我國可考慮對高階的外籍專業人士之配偶開放工作許可。

(三)稅務

1.網路報稅

目前外籍人士因為沒有自然人憑證，而無法進行網路報稅，這對於號稱科技島的台灣，以及擅用網路的外籍人士來說，實是難以理解的事情。宜儘速規劃外籍人士申請自然人憑證的方式，供其選擇是否進行網路報稅。

2.所得稅的計算基礎

外籍專業人士往往在海外另有所得，或者雇主會支應他們搬遷和機票等費用。假使這些所得全都納為所得稅基，似不合理。若我國可採取較為合理的計算方式，

則等於是減稅的功能，將有助於吸引外籍專業人士來台工作。就搬遷和機票費用而言，實際上是支出了(假使國稅局懷疑，可要求檢據核銷)，故應不宜視為所得。雇主用到海外提供專業人士的諮詢服務費用，也是支出了，故亦不宜視為所得。海外另有所得方面，係屬所得，並未支出。該類所得稅賦的減輕一是仿韓國，只對境內所得課稅；二是透過國與國之間的租稅協定談判，才能避免雙重或三重課稅。倘取後者，我國應規劃逐步與來台人數較多的國家協商租稅協定，或者透過 WTO 的機制，嘗試協商多邊協定，俾徹底解決雙重或三重課稅的現象。

(四)申僱外傭

協調外籍專業人士申僱外傭的的受僱企業資格調降、文件要求簡化、招募等待的時程縮短、就業安定費（每月一萬元）調降等。不必修法、而較為短期可行的作法是，允許外籍專業人士於來台前就可進入申僱外傭的程序，如此可實質上縮短等待時程。

(五)購置房地產

1.在平等互惠的前提下，簡化外籍專業人士購置房地產的手續。

2.持續追蹤外籍專業人士置產向銀行申請貸款的進度。

(六)健保宜允許提前一個月申請

外籍專業人士的配偶和中國籍的專業人士及其配偶在抵台滿四個月之日起即可加入全民健保，這是受到歡迎和肯定的。不過，外籍專業人士反映，他們的配偶要等三至四週才拿得到健保卡，有了健保卡，才可以被醫療院所接受使用健保，如此等於將近五個月沒有健保。假使健保局無法縮短核發健保卡所需的期程，則建請健保局允許外籍專業人士的配偶和中國籍的專業人士在抵台滿三個月之日就可以申請，但該健保卡的生效日則設定為始自抵台滿四個月之日起，這在健保 IC 卡的設計上，應屬簡易。

(七)支票存款帳戶開設

有關開設支票存款帳戶，居留台灣大於(等於)183 天者可辦理，居留台灣少於 183 天者不可辦理。主要考量為，在台無住所之外國人簽發之支票退票時，涉及公示送達、跨國票據追索權問提及民事審判籍之決定，目前無法處理。建議相關機關允許金融機構在自行評估風險的情況下，採保證人和保險金制度，朝開放方向辦理。

有關銀行開戶，外籍人士與本國人士相同，均需出示兩份證件。

六、留學生來台

(一)外籍學生申請「台灣獎學金」宜採單一窗口

一位瑞典的外籍留學生表示，他申請台灣獎學金來台灣唸書時，詢問外館、教育部、申請入學的大學等單位，都沒有人可以告訴他完整的資訊，讓他耗費許多時間自行一一湊合，感覺我國政府的效率不彰。我國提供台灣獎學金既然希望吸引我們要的人才來台留學，便應提供更好的諮詢服務。未來若能指定單一窗口的受理單位，應有助於呈現我國的誠意和友善。由於台灣獎學金係分配給數個單位，故宜由其中之一擔任單一窗口，教育部分配的人數最多，故應是適當的單位。

(二)財力證明的替代方案

依規定，不論留學生是否申獲獎學金，他們辦理簽證時，都需提出財力證明。可是，部分留學生無法提出財力證明，將影響其取得簽證。為鼓勵優秀但無法提出財力證明者來台留學，建議允許以適當資格的保證人替代之。該適當資格可以是正當職業，或擁有一定價值不動產之本國人士。

七、其他：宜允許大學院校的外國教師可選擇月退

依公教人員保險法的規定，外國教師退休時，只能一次領取退休金，不能選擇月退，國人則可選擇月退。這對於外國教師並不公平，亦不利吸引外國教師長期任教於台灣。此需修正法律，故無法短期內採行。

參考文獻

一、中文部分

大紀元（2001）〈香港急需 IT 人才輸入專才不設上限〉

http://www.epochtimes.com/b5/1/3/21/n60988.htm，2001/3/21。

世界華人服務公司（2001）〈新加坡移民〉，http://www.ocsc.com.tw/0202.asp。

出國頻道（2006）〈2006 年韓國將開放醫療服務市場〉，取自

http://abroad.24en.com/e/DoPrint/?classid=98&id=10422，2006/7/25。

江蘇省南通市對外貿易經濟合作局（2005）〈韓國僱用許可情況介紹〉，

http://big5.wjmj.gov.cn/articles/kik.htm。

行政院研考會(2005)，〈因應全球化下國際遷移，探討移民政策新定位〉，「21 世紀台灣新移民政策研討會」，1 月 18 日，

http://www.rdec.gov.tw/public/Attachment/551911192071.doc。

行政院研考會（2006）《營造英語生活環境 2005 行動成果》，台北市。

何珮琪(2006)〈Michael Arringtan Workshop〉，《資訊與電腦》，313，40-45。

吳錫德等譯 (2002)，F. Boucher and J. Echkenazi 原著，《認識歐洲聯盟》，台北市。

林大鈞（2003）〈E 世代人才培育策略〉，8 月 5 日取自

http://www.rad.gov.tw/learn/learn-2a.php?id=46。

林大鈞、張瑞娥（2003）〈E 世代人才培育策略〉，取自

http://www2.kuas.edu.tw/edu/hrd/study1022/doc/%A6%AC11.doc。

香港政府新聞網(2006) 〈優秀人才入境計畫一年後檢討〉，7 月 1 日，

http://news.gov.hk/tc/category/lawandorder/060701/html/060701tc08002.htm。

香港特別行政區(2006)〈新聞公報－政府將推出新計畫吸引高質素移民〉，2 月 23 日，http://www.info.gov.hk/gia/general/200602/23/P200602230170.htm。

香港特別行政區政府入境事務處（2006）〈優秀人才入境計畫〉，

http://www.immd.gov.hk/chtml/QMAS.htm。

香港特別行政區政府康樂及文化事務署（2006），http://www.lcsd.gov.hk/。

香港特別行政區政府教育統籌局（2006），http://www.emb.gov.hk/。

香港特別行政區勞工處（2006）http://www.labour.gov.hk/eng/news/content.htm。

香港特別行政區經濟暨勞工局(2006)，http://www.policyaddress.gov.hk/pa01/c84.htm。

香港策略發展委員會（2006)〈人才匯聚〉，2006 年 4 月 11 日會議紀錄。

國際人才交流雜誌網（2006)〈國際人才交流－韓國怎樣開發科技創新人才〉，http://www.talentweb.com.cn/article.php?action=read&article_id=742&keyword=no_search。

康世人(2006)，〈星政府將採新政策方便外國人居住工作〉，《大紀元》，8 月 23 日，http://www.epochtimes.com/b5/6/8/23/n1431661.htm。

張于純(2006)〈來台之外籍專業技術人員跨國移動與就業歷程探討〉，國立中正大學勞工研究所碩士論文，嘉義縣。

張永興（2006)〈多數新加坡人歡迎外國人當同學同事〉，http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/mrdx/2006-08/25/content_5005544.htm。

張秋蘭(2005)〈日本引進外國專業人員的管理機制之探討〉，南京大學社會學系經濟社會與企業管理學術研討會論文，南京：逸夫管理科學樓。

梁中偉(2006)〈夢想的外野球〉《資訊與電腦》，313，6。

許琇媛編譯(2006）〈(無題)〉，淡江大學歐盟文獻中心通訊，11，http://www.lib.tku.edu.tw/libeu/newsletter/issue11.pdf。

許雲翔(2006)〈先進國家科技人力引進政策〉，行政院經建會出國報告，8 月 21 日，台北市。

郭俊麟(2004) 〈新加坡引進外來人力政策之評析〉《海華與東南亞研究》，4（4），80-106。

陳世修編譯(2006）〈(無題)〉，淡江大學歐盟文獻中心通訊，10，

http://www.lib.tku.edu.tw/libeu/newsletter/issue10.pdf。

陳正豐(2006)〈外國專業人員在台工作情形分析〉,《就業安全》,5(1),111-113。

陳沖(2006)〈重彈區域金融中心舊調〉,《經濟日報》,10 月 10 日,A10。

陳信宏(2006)《主要國家吸引人才政策之研究》,期中報告,台北市:經建會。

陳添枝等(2005)《經濟部「擴大延攬海外科技人才(94 年度)專案計畫」》期末報告,台北市:經濟部投資業務處。

陳瑞嘉(2006)〈聘僱外國人專業人員工作許可相關規定〉,12 月 19 日美國商會演講稿。

單驥、黃同圳、黃麗璇、范懿文 (2004)《國科會補助延攬科技人才成效評估研究計畫》,中壢:行政院國科會專題研究計畫成果報告。

舒昌榮(2001)〈簡介新加坡「人力 21」計畫~兼論對我國人力資源發展策略之啟示〉,《就業與訓練》,19(6),88-90。

新華網 (2004)赴德國旅遊辦理簽證指南,4 月 7 日,http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/travel/2004-04/07/content_1406429.htm。

新華網(2006)〈全球人才戰出現新趨勢〉,http://news.xinhuanet.com/theory/2006-07/07/content_4804999.htm, 2006/7/7。

經濟部投資業務處(2006),《新加坡投資環境簡介》,台北市。

劉昌明(2005)〈國際人才交流──韓國怎樣開發科技創新人才〉,《人才交流》,2,http://www.talentweb.com.cn/article.php?action=read&article_id=742&keyword=no_search。

鄭建生(2006)〈「優秀人才入境計畫」輸入劣才?〉,http://www.jiujik.com/jsarticleprint.php?artid=3000013792。

營志宏(2004)《美國移民法》,台北市:揚智文化。

營商網(2006),http://www.business.gov.hk/。

環球時報（2006），〈新興國家主動出擊 全球人才戰出現新趨勢〉，7 月 7 日，http://www.coesa.cn/info/content.shtml?Id=1531。

聯合新聞網（2006）〈亞洲最佳外國人居住城市 台北排第七〉，取自 http://home.kimo.com.tw/taiwan0s/news13.htm。

韓正文(2004) 〈從新加坡 21 世紀生產力計畫及外籍專業人才引進制度檢視我國挑戰 2008 計畫所面臨之人才競爭與挑戰〉，《今日會計》， 94，46~56。

藍科正、張秋蘭、呂建德、朱柔若、林嘉慧(2005)《建立引進外國專業人員之管理機制》，台北市：行政院勞委會職訓局。

魏伶霓(2006)〈台灣印起來－－印度籍博士後研究員來台工作與生活情形初探〉，國立中正大學勞工研究所碩士論文，嘉義縣。

龔明鑫 (2005)〈建構專技移民及投資移民適當環境之策略〉，21 世紀台灣新移民政策研討會論文，1 月 18 日，台北市：行政院研考會和台灣人口學會。

二、英文部分

Commission of the European Ccommunities (2006) “Thematic Programme for the Cooperation with Third Countries in the Areas of Migration and Asylum,” Jan.25, Brussels.

Dumont, J.C. and G. Lemaître (2001) “Counting Immigrants and Expatriates : A New Perspective,” OECD, Social, Employment and Migration Working Papers, http://www.brainpool.or.kr/english/business/business_outline.asp.

Federal Ministry of the Interior (2006) “Glossary Immigration A-Z,” http://www.zuwanderung.de/english.

Invest Korea（2006），http://www.investkorea.org/templet/type0/3/read.jsp#2.

Jewell, Mike (2006) “Living in Asia’s Cities,” *EUROVIEW*, Oct./Sept., 13-19.

KOFST（2006），http://www.kofst.or.kr/html/sub_06_02_en.htm.

Korean Labor Department (韓國勞動部)（2006），http://www.molab.go.kr/.

Low, Linda (2002), Globalisation and the Political Economy of Singapore's Policy on Foreign Talent and High Skills, *Journal of Education and Work*, 15(4).

Mahroum, Sami (2000) "Highly Skilled Globtrooters: Mapping the International Migration of Human Capital," *R&D Management*, 30(1), 23-31.

Mahroum, Sami (2001) "Europe and the Immigration of Highly Skilled Labour," *International Migration*, 39(5), 27-43.

McLaughlan, Gail and John Salt (2002) *Migration Policies towards Highly Skilled Foreign Workers*, University College London.

Shih, His-An, Yun-Hwa Chiang and In-Sook Kim (2005) "Expatriate Performance Management from MNEs of Different National Origins," *International Journal of Manpower*, 26(2), 157-178.

Thai, Tuan H. (2002) "The Politics of Immigration Reform in Germany: Will Reform Attract Enough Immigration？" a Master Thesis at the Univ of Penn., http://lauder .wharton.upenn.edu.

The European Commission and the OECD (2003) "Immigration and Labor Shortages： Evaluation of Needs and Limits of Selection Policies in the Recruitment of Foreign Labour," Brussels, January 21-23.

Tzeng, Rueying (2006) "Gender Issues and Family Concerns for Women with International Career," *Women in Management Review*, 21(5), 376-392.

Valbrun, Manone and Scott Thum (2003) "Foreign Workers Will Soon Get Fewer U.S. Visas," *Wall Street Journal*, Oct. 1, B1.

West, Lawrence and Walter A. Bogumi (2001) *Immigration and the Global IT Workforce*, New York: ACM Press.

三、日文部分

Investkorea（2006）〈仁川・雲北地区に大規模の華僑団地…香港・リポグループなどが投資〉，

http://jeonnam.investkorea.org/templet/type15/3/read.jsp?MENU_ID=373&SITE_ID=S008&LANG=3&ROOT=27&MENU_NAME=&DOC_ID=6635&SUB_MENU_ID=&SEARCH_KEYWORD=。

KBS（2006）〈外国人医師 韓国で診療可能に〉，

http://world.kbs.co.kr/japanese/news/news_detail.htm?No=23291，2006/7/04。

三菱總合研究所（2002）〈留学生の日本における就職状況に関する調査報告書〉，厚生労働省委託調査。

中日金網（2005）〈在日外国人の税金〉，

http://www.ne.jp/asahi/cn-jp/gold-net/jp_life/jp_guide05.htm。

日本文部科學省網頁（2006）〈留学生交流の推進〉，

http://www.mext.go.jp/a_menu/hyouka/kekka/04083003/079.pdf。

日本文部科學省網頁（2006）〈外国人学生数〉，

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/002/002b/18/088.pdf。

日本交流協會（2006），http://www.koryu.or.jp/taipei-tw/ez3_contents.nsf/Top。

日本京都大学国際交流関連施設（2006），

http://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/01_camp/kizuna.htm。

日本奈良縣（2006）〈銀行口座の利用〉，

http://www.pref.nara.jp/silk/icd/h_japan/2_07.html。

日本法務省（2006）〈今後の外国人の受け入れに関する基本的な考え方〉，

http://www.moj.go.jp/ ，2006/9/26。

日本法務省入國管理局網頁（2006）〈平成 17 年末現在における外国人登録者

統計について〉，2006 年 5 月，
http://www.moj.go.jp/PRESS/060530-1/060530-1.html。

日本厚生勞動省（2006）〈日本で働こうとする外国人のみなさんへ〉，
http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/pdf/english.pdf。

日本厚生労働省職業安定局(2005)〈留学生の日本における就職状況に関する調査報告書〉,《外国人労働者問題に関する資料》，2005/5。

日本科學省（2006）〈外国人学生数〉，
http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/002/002b/18/088.pdf。

日本勞動政策與研修機構（2006），
http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2006_3/singapore_01.htm。

日本勞動政策與研修機構（2006），
http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2006_4/korea_01.htm。

日本勞動政策與研修機構（2006）〈海外事情〉，
http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2006_4/korea_01.htm。

日本労働研究機構編（1997）〈労働の国際化〉,日本労働研究機構 ,日本:東京。

日本経済団体連合会(2002) 〈WTO サービス貿易自由化交渉人の移動に関する提言〉，2002 年 6 月 18 日，
http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2002/036/index.html。

日本経済団体連合会(2004) 〈外国人受入れ問題に関する提言〉，4 月，取自
http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/029/inde。

日本貿易振興機構（2006），http://www.jetro.go.jp/biz/world/asia/hk/invest_04/。

井口泰（2001）〈外国人労働者新時代〉，ちくま新書，日本：東京。

外井浩志（1998）〈新労働法実務 Q&A パートタイマー•外国人雇用〉，生産性出版。

外國人集住都市會議（2001）浜松宣言，
http://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/admin/plan/policy/kokusai/hama_teigen.pdf#search='%E5%A4%96%E5%9B%BD%E4%BA%BA%E9%9B%86%E4%BD%8F%E9%83%BD%E5%B8%82%E4%BC%9A%E8%AD%B0'。

外國人僱用問題研究會(2002)〈平成 14 年 7 月外國人僱用問題研究會報告書〉。

京都大学国際交流関連施設，
http://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/01_camp/kizuna.htm。

法務省（2006）〈今後の外国人の受け入れに関する基本的な考え方〉，2006 年 9 月 26 日，http://www.moj.go.jp/。

厚生勞動省（2006）〈日本で働こうとする外国人のみなさんへ〉，
http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/pdf/english.pdf。

厚生労働省職業安定局(2005)〈留学生の日本における就職状況に関する調査報告書〉《外国人労働者問題に関する資料》，5 月。

宣元錫（2006）〈韓国における非専門職外国人労働者受け入れ政策の大転換-「雇用許可制」の導入：「研修生から」、「労働者」へ-〉，
http://www.y-kurata.com/dpkaken/dp05002.pdf#search='%E9%9F%93%E5%9B%BD%E3%81%AE%E5%A4%96%E5%9B%BD%E4%BA%BA%E9%9B%87%E7%94%A8'。

財団法人日本総合研究所（2002）〈外国人労働者受け入れに伴う社会的コストに関する調査研究報告書〉，厚生労働省委託調査。

野呂夏雄（2002）〈外国人労働者と移民の受け入れ〉，LDI　REPORT，2 月。

楽天 plaza（2006） http://plaza.rakuten.co.jp/koukou1192/diary/200610010000/。

富士總合研究所（2002）〈専門的・技術的分野で活躍する外国人就業実態調

査～人文知識・国際業務を中心に～〉，厚生労働省委託調査，
http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin03/02.html#top。

附錄一　座談會題綱

一、外籍專業人士來台的工作許可方面(含來台工作資格、申請工作證、工作證更新、轉換雇主、文書驗證)，有何便利之優點？有何可改進之處？

二、外籍專業人士來台的簽證、入境方面，有何便利之優點？有何可改進之處？

三、外籍專業人士來台的居留等方面，有何便利之優點？有何可改進之處？

四、外籍專業人士來台的申請入籍方面，有何便利之優點？有何可改進之處？

五、外籍專業人士來台的工作(例如：語言溝通、工時、同事的工作態度…)、生活(例如：申請駕照、銀行開戶(銀行活存帳戶 、銀行支票帳戶)、申請信用卡、申請手機、食物、購物、環境衛生、醫療、交通、治安、置產、買車、網路報稅、家庭幫傭、景觀、子女教育(就學)、人權、…)等方面，有何便利之優點？有何可改進之處？

六、在以下項目上，台灣相對於其他國家（例如：日本、新加坡、香港、韓國、德國、荷蘭、美國、加拿大），有何優點和缺點？

1.申請聘僱許可(含來台工作資格、申請工作證、工作證更新、轉換雇主、文書驗證)

2.申請簽證

3.入境、出境

4.申請外僑居留證

5.眷屬隨行

6.申請入籍

7.工作上－例如：語言溝通、工時、同事的工作態度、…。

8.生活上－例如：申請駕照、銀行開戶(銀行活存帳戶、銀行支票帳戶)、申請信用卡、申請手機、食物、購物、環境衛生、醫療、交通、治安、置產、買車、網路報稅、家庭幫傭、景觀、子女教育(就學)、人權、…。

附錄二　訪談問項

訪談問項——企業雇主

一、請問 貴單位在聘僱外籍專業人士來台的過程中，是否有哪些不方便的地方？

1.申請聘僱許可(含經理人認證)

2.申請簽證

3.入境、出境

4.申請外僑居留證

5.眷屬隨行

6.申請入籍

二、請問 貴單位聘僱的外籍專業人士在台的工作和生活適應上，是否有哪些不易適應或不便利的地方？

1.工作上－例如：語言溝通、工時、同事的工作態度、...。

2.生活上－例如：申請駕照、銀行開戶、申請手機、食物、環境衛生、醫療、交通、治安、景觀、子女教育、人權、...。

三、請問您對於我國政府提供的協助措施（如諮詢服務、熱線、全民學英語、協助引進），有何評價？有何可改善之處？

四、請問您，在工作和生活適應上，台灣相對於其他國家（例如：日本、新加坡、香港、韓國、德國、荷蘭、美國、加拿大），有何優點和缺點？

謝謝您接受訪談！

訪談問項——外籍專業人士

一、請問您來台工作的過程中，是否有哪些不方便的地方？

1.申請聘僱許可(含來台工作資格、申請工作證、工作證更新、轉換雇主、文書驗證)

2.申請簽證

3.入境、出境

4.申請外僑居留證(ARC)

5.眷屬隨行

6.申請入籍

二、請問您在台工作的工作和生活適應上，是否有哪些不易適應或不便利的地方？

1.工作上－例如：語言溝通、工時、同事的工作態度、…。

2.生活上－例如：申請駕照、銀行開戶(銀行活存帳戶、銀行支票帳戶)、申請信用卡、申請手機、食物、購物、環境衛生、醫療、交通、治安、置產、買車、網路報稅、家庭幫傭、景觀、子女教育(就學)、人權、…。

三、請問您對於我國政府提供的協助措施（如諮詢服務、熱線、全民學英語、協助引進），有何評價？有何可改善之處？

四、請問您，您的母國和其他您工作過的國家（例如：日本、新加坡、香港、韓國、德國、荷蘭、美國、加拿大），在工作和生活適應上，相對於台灣經驗，有何優點和缺點？

五、請問您當初決定來台工作的考量因素有哪些？台灣有哪些吸引您的地方？

六、請問您有沒有任何補充意見？

謝謝您接受訪談！

附錄三　第一場座談會紀錄

座談會主持人：藍科正副教授、黃良志主任(國立中正大學勞工關係學系)

王濟蕙研究員(行政院經濟建設委員會)

座談會時間：2006 年 11 月 8 日(星期三)下午二點至五點

座談會地點：嘉義縣民雄鄉大學路 168 號社科院(一館)521 室

與會者：貝若爾教授(國立中正大學資工系)、Bret Hinsch(韓獻博)教授(國立中正大學歷史系)、鄧三桂經理(住華科技公司)、張清律經理(大億科技公司)、李振東課長(統一工業公司)、林明賢董事長(新中華民俗村)、鄭建裕（計畫兼任助理）、蔡育璟（計畫兼任助理）、劉又升（計畫兼任助理）

藍科正副教授（以下簡稱藍教授）：謝謝大家在百忙中能抽空來參加，在開始之前，首先請王研究員為大家說幾句話。

王濟蕙研究員：大家好，我是經建會，姓王，我們請藍教授做這個有關外國人在台灣工作跟生活的一些配套措施，希望可以聽聽大家的意見。

藍教授：經建會的角色，基本上是希望大家能大鳴大放，除了整理相關的文獻，還希望能聽聽大家的意見。我們桌上準備有議程，如果大家對於那些項目有興趣的，都可以發言。讓我們先介紹與會的來賓：住華科技公司的鄧三桂經理、大億科技公司的張清律經理、統一工業公司的李振東課長、新中華民俗村的林明賢林董事長、國立中正大學歷史系韓教授、資工系的貝教授。為方便我們錄音，請與會人員等下發言的時候可以拿麥克風。在場有兩位外籍從美國來的教授，我在邀請他們來的時候，知道他們會講中文，所以我們今天語言主要是中文，但若兩位教授想用英文，我們也歡迎。

就請鄧三桂經理開始。

鄧三桂經理：謝謝各位，藍老師還有各位教授，基本上我沒有太多的疑問跟問題，我們比較常遇到的是外國人稅務的問題，不過這在後面再來講。首先第一個問

題是，我工作的地方在園區(南科)，那園區目前對於外國人而言是蠻有機制，對我們來講是挺方便的，而且管理局在處理有關外籍人士的聘僱，基本上是蠻配合的。可能有幾個原因，因為我們園區外來的人士比較多，所以他們在處理程序上相對而言會比較快。接下來在居留的方面，是不是我們在處理上能比較快取得相關的認證，包括 VISA 取得，業務相關申請，基本上都很快。我們公司目前在處理相關程序上面，遇到比較大的問題是說，公司成本考量的這個前提，以成本來講，可能是稅務的問題。在這個部分，因為我們大部分的人員是來自日本母公司，故對他的所得來講，不單單是在台灣的薪水，可能在日本那邊也有薪水，目前我們的方法，就是全部把他認列進去，這樣實在是蠻大的負擔。所得稅是我們目前遇到的一個蠻大的部分。這是在園區裡面，從日本過來的人之狀況。

藍教授：你對稅賦的部分有沒有什麼具體的建議？

鄧三桂經理：現在稅務方面，我們之前有跟相關的主管機關，也就是國稅局做聯繫，他是說不管是境外所得或是境內所得，對外國人來講要認列相關的稅的計算，背景是很繁雜。因為日本人的稅相對於台灣來講是高的，我們如果把所謂的境內所得跟境外所得分開的話，基本上是會比較好一點。我不曉得有關稅務的部分，政府機關這邊是不是能做一個比較合適性的處理，因為在日本那邊會"扣雙稅"，這樣會有重複的感覺。

張清律經理：大家好，我是大億科技公司的張清律，我們公司外籍白領大多是日本籍，跟住華科技差不多，所以重複的問題就不再贅述。我想從一些食衣住行的部分來做敘述，因為我有跟我們公司日本籍的人員稍微談了一下，首先第一部份，居留證的部分，這方面過程簡單，便利措施是蠻不錯的。但是，居留證的申請要到內政部警察機關去申請，這部分在入境的同時或在入境前，是不是可以設定一個不要重複申請的作業，是否可行？我們講的是白領階級的外籍人士的引入，但也會涉及藍領階級的部分，我想是否一體適用，請王研究員再轉達

有關層級上面的問題。

再來說簽證的時間，他們日本人反應，我們去日本是九十天，他們過來台灣是三十天，因為可能有一些眷屬希望可以待稍微久一點，待久一點的情況之下他只有三十天，所以這方面是否有什麼樣的條件可以做久一點的開放，像三個月這樣的一個時間。另外就是街道的標示和一些說明，目前我們看到國際化大部分都會有英文。在日本，他們有反應到，在日本中、英、韓文都有，所以呢，我想既然我們國際化程度越來越高了，是不是一些重點城市這部分是否考慮到多國主要語言的標示，像日本人這樣的反應。其他都是一些生活習慣的問題。另外我還要提到一個問題，不涉及政治，不過還是有點敏感。因為我們在大陸有工廠，所以我們需要申請一些大陸籍的相關人員來台受訓，這相關的作業，定義、定位不明確，變成我們在申請的時候，事實上還是有一些限制在，這時間蠻冗長的。還有大陸方面台灣或大陸籍人士來台也蠻敏感的，所以大陸官方的申請合格到我們這邊，大概要一年的時間，這涉及到雙方認證的問題。這個層次會比較高一點，不過還是要提出來反應。因為我們國際化的程度那麼高了，與大陸往來以後也不可避免，陸籍人士的培養是必要的，他需要來台灣受訓，來台灣受訓的情況之下限制會比較多一點，所以希望可以做一些適當的開放。因為他不是說短暫的停留，一般都是停留兩個月三個月，更專業的甚至是停留半年都有可能。我想這部分來是要提出來做個反應，希望可以做適當的開放。以上，謝謝各位。

藍教授：這這邊三位都是日籍的相關企業，接下來請李振東課長。

李振東課長：各位好，我是統一工業，我從 1977 就同日方人士工作，到現在，目前我跟六位日籍的人士一起工作。我們是依據 46 條第 1 項第 2 款的條件來申請，第一部份在工作許可方面，過去一開始我們的窗口是投審會，現在單一窗口改成勞委會，基本上這是 ok 的。申請的時間是差不多，只是多了 500 塊，每件收 500 塊。五百塊來講，可不可以接受，沒辦法也要接受，可是我們覺得說，

如果人員是按件計酬的話是合理的，可是他不是。還有時效性的問題，它有所謂的初審，初審的職責是看證件齊不齊全，這樣就要一個工作日，效率太低了，這個部分應該要再縮短。

有關居留的部分，我們有工作許可後要向外交部申請，這大概要十個工作天；拿到之後呢，再向地方的主管機關就警察作申辦六個工作天；地方政府這邊是沒有問題，只是外交部這邊比較長了一點。因為有時候專業人士來的時候他中間也要再出境，因為業務的需要，會造成不便。這一點張經理有講，是否能在入境的時候就一併處理。另外就是孩子的就學問題，因為台南地區沒有日本語學校，只有高雄有，最大的困擾就是交通。之前有一陣子基於平等互惠原則，他們可以拿國際駕照來換中華民國的駕照，現在就不行了。這是政府的互惠原則，我們還是要遵守。最大的問題就是交通，大都會的交通沒有問題，可是基層的公共交通設施不夠，造成他們很大的困擾。比如說他們到嘉義市車站下車之後，他不知怎麼辦，這聯絡網是一個問題。還有兩位提到路名，就是道路名稱的問題，他們也覺得很困擾，這可以跟道路的主管請問他們的意見。另外就是信用卡的部分，他們也比較困擾，因為銀行現在是開放的，不過要看公司的程度跟規模，那我是希望財政部或金管會這邊可以訂定一個標準出來。另外就是報稅的問題，這是最大的困擾，目前我們公司是由台籍的員工幫他們報。因為第一個他看不懂，第二個不會計算，因為我們國內目前所得稅申報有將近百分之五十的人應該是不會申報。所以是不是要簡化？以上報告，謝謝。

張清律經理：抱歉，我再補充兩點，其中一點是有關考駕照方面。因為我們有日籍的人士去考駕照，回來公司他們反應考駕照的試題日文翻譯跟他們實際上的現況來講，跟他們瞭解的題意差異非常大，日文的試題跟中文比起來差異很大，所以他們會有誤解的狀況。另外還有醫療的狀況，他們認為我們去日本，家人去日本的話，是不用有一個體檢的報告。但是他們過來台灣不管是定居或工作，都要有含 HIV 的體檢報告，這部分他們反彈說，你們來我們日本不用，為什麼

我們到你們台灣就要？他們比較在意公平性互惠待遇的狀況，他們在這麼部分是蠻有微詞的。以上補充。

藍教授：接下來請林董事長。

林明賢董事長：各位大家好，我從事的是外國演藝人員來台的部分，就是請外國團體來表演。原本我們的主管機關是教育部，後來改成勞工委員會，我就單工作許可方面提出一些意見。因為我們所邀請的團體是屬於一些表演雜耍特技之類的，這些雜耍特技人士是從小開始練，所以一般畢業證書比較沒有，但是勞委會要要求學歷證明，但他本身國家就沒有這些證書，所以他們必須要去我們的駐外單位去證明確認他本身是在表演的，那通過駐外單位的面試之後才給辦理。但我邀請的不是單一個國家，我邀請的國家差不多有 25 個國家，有東南亞、東歐國家等，像東歐國家他們那麼遠，東歐國家我們只有一個代表處在俄羅斯，像烏克蘭、烏茲別克他們都要跑到俄羅斯，那多大，像俄羅斯瓦解變成很多個國家，但是像烏茲別克他們要到我們的代表處去做公證才可以完成這道程序，這會對我們造成很多不便，這是需要考量的地方。

再來是文化的東西，經濟發展要文化作一個先驅，希望文化團體設限不要那麼多。如果像是以前有文化團晚上去酒店陪坐什麼之類的，那都是少數啦。因為像這樣他們會防，然後又要怎樣又要怎樣，希望勞委會可以統一調度，我們的件數送過去，是申請十個人，十個人都是統一單位來整合，可是不是，他分成好幾個，這兩個這三個這四個，應該一個件數要由一個人來處理，這部分希望能夠統一。

再來簽證入境方面也有問題，主管機關是勞委會，但是他在駐外單位外交部是不同的單位，我跟主管機關申請核准的公文寄給要來台的外國人，他要到我們的駐外單位去申請，但我們的簽證官他不是說有這一張核准，他是有例行簽證。他覺得你這個人怪怪的，這個好像不是表演的。但是我們國內的法規這麼嚴格，我寄給他之後，他也不會說因為這個而給予簽證，他會看這個人給予一個禮拜

或兩個禮拜，但我申請的是六個月，主管機關勞委會核准是六個月，我檔期排下去了怎麼辦？廣告也出去了。只好他回去再回來啊，辦好了再繼續。所以說外國人來我覺得人的關卡很嚴，第一個勞委會，第二個外交部，第三個警察機關，感覺很麻煩。那我覺得說，那既然勞委會既然在文字處理審核，他也沒有去看什麼東西，我建議既然不相信申請來的業者，是不是與真實不符合，那應該說好。勞委會的稽查人員，可以看說這個是不是來參加表演的團體，如果不相信的話可以來這邊作一個稽查，不應該在文件上做一些無理的要求。另外駐外單位跟主管機關要多做一個聯繫，這邊審查那麼嚴格，那到那邊又幹嘛怎樣的，這是比較困擾的地方。

居留權方面，我是不會用到居留權，會比較用到短暫的身分居留，有時候會碰到一個例子就是說，父母親來台表演，可能小孩子沒人照顧、帶他來。那我們的表演非常好，超過六個月那我們要辦短暫的居留，那辦的時候會說這小孩子不是表演的，不能給他居留證，那父母親帶小孩子來，小孩子沒有居留證，他自己怎麼回去？所以是不是可能要有合乎一些常情來辦理。

另外生活方面，因為我辦了那麼多國家，我現在學聰明了，以前泰國啊、東南亞、東歐國家蒙古之類的，以前我們公司會招待他們去吃飯，像以前蒙古來，我們公司帶他們去嘉義吃萬國百匯，他們沒看過什麼蝦子貝類，覺得很可怕，那換烤肉炸雞之類的，他們很感動，所以現在都給他們多少錢讓他們自己去處理。生活另外還有手機，我們以前都有易付卡，現在不行啦，因為要雙照，所以他們來這邊就沒有電話可以用，這是給他們比較不方便的地方，我的報告就到這邊。

藍教授：謝謝理事長！理事長他所討論的是演藝人員，它在勞委會之下是屬於 F 類，企業代表是屬於 A 類，兩位教授屬於 C 類。現在就請韓教授發表你的觀點。

韓獻博教授：我的角度跟你們的角度可能比較不太一樣，你們是以老闆角度，員工角度去看；我跟我的外國朋友討論最大的問題就是語言的問題。比如說，我的

外國朋友到桃園機場的時候，他們要到台北要坐客運，或是說要買火車票，像是我有兩個朋友來台灣要從台南去知本，他們要買火車票，他就講「低本低本」；結果他們沒辦法去知本，就回台北。其實這個事情很簡單，就是每個火車站應該有英文的地圖，他們就可以指給他看說他們要去哪裡。另外就是買東西吃飯，這對外國人很麻煩，比如說像是他們要去餐廳，結果沒有英文菜單，一般餐廳沒有，所以他們沒辦法點餐。像是我有一個美國副教授的朋友來台灣參加研討會，他去外面普通餐廳，在台北，結果他們沒辦法點菜，他要畫魚，這很麻煩。還有，就是台灣通用拼音，外國人對這個都非常非常討厭。因為台灣人在學，外國人不會懂，這不是英文，這是火星文。外國人都看不懂，沒有人看。像大陸有漢語拼音，這外國人看得懂，不要忘記，台灣占世界華人只有 1%而已，台灣很小，所以大陸用的才是國際標準。

還有就是，信用卡，這非常麻煩，因為外國人在申請上非常麻煩，因為申請很嚴格，找不到要可以給申請的銀行。所以我有台灣信用卡非常寶貴，真是很麻煩，這是因為銀行他們覺得太麻煩了，他們不要做。所以，這個要反應，我現在有，不過就是太麻煩了。還有，外國人定居台灣，外國人在台灣工作，台灣人還沒有外國人定居這裡的概念。不過一個人一直住台灣，在台灣買房子在台灣退休，我有永久住的打算，如果我順利的話，我會在台灣退休。可是，台灣永久居留證沒有美國綠卡一樣好(貝教授點頭)，有美國綠卡不用一直住美國，可是台灣永久居留證要一直住台灣。如果 187 天以上在國外的話，會失去台灣永久居留證。另外，就是據說學校外國人退休以後，跟台灣人不一樣，我覺得應該規定要一樣的。還有，這有點敏感，不過還是要講一下，就是台灣人可以一次有兩個護照，可是外國人申請台灣護照的時候，我們要放棄原來國家的護照，你要吸引白領外國人定居來台灣工作的話，應該考慮有這種雙重國籍，這很基本。我覺得這樣對台灣好，因為外國人有台灣護照之後，他們會對台灣有好的感覺。現在外國人可以申請台灣護照，不過他們都是東南亞的老婆，我們

外國白領看到這種現象，我們都會覺得很奇怪，因為這種東南亞的女子可以申請台灣護照，但我們白領、我們教授不可以，我覺得這個是有問題。我覺得台灣應該考慮要吸引怎麼樣的外國人定居台灣，現在即使很多外國人定居台灣，不過有很多是不會認字的東南亞人，他們變成台灣公民。我到台灣是 1985 年，我覺得台灣進步很多，一開始進來，我覺得台灣人不喜歡外國人，他們覺得在台灣外國人是一種社會問題。還有，我們那時候要離開台灣去別的地方要先報稅，我們去機場之前要先報稅，很麻煩很麻煩，好像我們在台灣坐牢，不過現在台灣情況好很多，進步很快。現在我覺得住台灣很舒服，台灣人非常友善，很歡迎外國人，而且台灣是很安全的地方。

藍教授：我們希望這座談會能蒐集任何的 complaint。接下來請貝教授發言。

貝若爾教授：大家好，我覺得沒什麼問題，我是 1979 年來台灣，我太太是台灣人，不過我有一個問題就是買房子這些問題，這個一般我都要透過我太太，這是有點麻煩。還有退休的問題，因為我差不多要退休了，在台灣退休的話，一次退休金不夠活到九十歲，因為六百萬不夠，都要自己先準備。其他美國的稅，他會扣七萬美金，台灣的稅 25~18 的稅，很低的稅，還有駕照什麼都沒問題。

藍教授：不曉得說貝教授跟韓教授，之前還沒拿到居留權跟還沒有娶太太的過程，跟現在是不是有什麼不同？

貝若爾教授：在 1988 年之前政策還有沒完全開放，還沒有辦法進來，那時候在外面 part time 教書，那時候六個月就要出境…，那時候學校幫了很多忙，都沒有問題。

韓獻博教授：其實台灣人還有一個毛病，就是很愛身分證編號，在台灣做什麼事情都要身份證編號。以前我還沒有永久居留證的時候，我沒有身分證字號，我做什麼事情都會變得很麻煩。我記得那時候要修機車的時候，那時候要身分證字號；我不知道為什麼要，他們說要用到他們那個軟體，現在我有編號，我什麼事情就比較好做。不過像我朋友他們不能接受，所以，我覺得外國人要住台灣

的話，很多沒有身分證字號的人會拒絕，我覺得台灣人要放棄這個生活習慣。

藍教授：請王小姐回應。

王濟蕙研究員：今天聽到很多意見，有時候在台北比較沒有聽過的。首先是信用卡的問題，因為政府在這部分並沒有做任何設限，在去年底十二月的時候，信用卡就已經開放讓個別銀行自己發行，所以銀行願意給就給，願意給二十萬三十萬，那是銀行自己的事情。為什麼台灣比較不願意發放給外國人？是因為怕外國人消費走了，這個部分對他們比較麻煩。另外就是林董事長提到演藝人員的學歷，你有提到他們從小就開始訓練，所以在這正式教育上比較弱一點，這個部分，我記得在之前已開放演藝人員不用畢業證書的部分。

林明賢董事長：那他要到駐外處去認證。

王濟蕙研究員：駐外認證這是一個過程，你可以寫切結書，說你是僱用他來，若他報的資料有作假就由你負責。

林明賢董事長：這個部分當時我有跟勞委會去跟他們講過，這個怕公司來負責嘛，因為我們是一個十幾億的公司，怎麼會違法僱用一個內容不符的人來台灣？我也有建議說，不如就用保證書的方式，保證說我這邊內容是合法的。

王濟蕙研究員：因為我確定演藝人員畢業證書的部分已經不用附上了，所以你那個認證問題已經不存在了，因為他們知道演藝人員在那個方面應該是不容易拿到的。我會給你一份資料讓你看一下，也許你下次申請演藝人員來台的時候可以照那上面去做。不過驗證的部分，用切結書的部分我們也曾經跟外交部有過接觸，不過因為這是國際慣例，我們也查過其他國家是不是一定需要書面檢驗。我們查過新加坡、香港、韓國，他們都需要有驗證的，因為沒有辦法只由公司說這是畢業證書，我們必須要外館去查證。這幾個國家因為他在台灣有驗證中文，所以他可以拿他的東西到台灣的辦事處去做驗證。這些國家有 14 個，數量並不是那麼多，現在最大問題是像俄羅斯、印度，因為他們幅員廣大，他要找到驗證，你說要四天的時間或是更久，這個問題我們希望可以再跟外交部去討

論，不過外交部認為這是國際慣例，這是為了大家公平起見，這跟大家說聲抱歉。我知道在信用卡的部分，這個權益是有做放寬，因為之前經建會也曾跟很多單位聯繫，我知道警政署跟外館，大家希望可以把線連起來，大家不用跑三個地方。這個部分我想我們會再去試試看，現在職訓局跟外館好像希望可以電腦連線，就像在台灣拿到工作許可，外館就自動知道，希望可以把這方面的線連起來。有關韓教授講的台灣身分證的問題，這個身分證問題一定要拿到才能開戶或幹嘛，這個問題克服上比較困難一點，因為我最近發現像信用卡也要幾個步驟。不過我們有一個權宜的辦法，外國人來台灣因為還沒拿到居留證，他可以去警察局那邊拿個號碼，這樣就不用帶個幾百萬，便可以去銀行開戶。

韓獻博教授：那還是要號碼！！

王濟蕙研究員：這號碼最主要是要知道這個人去哪裡，我們沒有辦法掌握，這個人有什麼消息，政府想幫忙都沒有辦法幫忙。我想政府是基於保護他的立場。另外就是所得稅的部分，其實財政部有個文件是希望能不能夠像韓國一樣，外籍白領工作者是不是能夠免稅。不過這事情還在研議，我們是有這樣子的規劃，但是必須要去多知道外國在吸引外籍白領是做了很大的投資，台灣到底有沒有那麼多錢可以投資，這個部分還要再研究，可能沒有辦法那麼快解決，這個問題比較困難一點，不過我們也在討論。另外就是訊息翻譯的問題，這部分我可以反映給交通部，因為這個部分我們沒有想到。還有之前報告 HIV 的事情，那之前外交部他們有反應，據我瞭解就是如果對方國家不再查的話我們就不再查。不過之前衛生署他們是說，主要考量因為有些國家比較熱，他們可能有一些疾病等等之類很多理由，但是我們希望那個給大家不舒服的感覺可以去除，那麼就是對方國家不再查那我們就不再查。另外道路的問題，我之前也去研究過，有關通用拼音法，很多支持這個拼音法的人是他們要保證那個意義啦，我記得這個事情早在 84 年就開始吵了，好像更早，吵到現在。所以，現在的作法可能是用漢語拼音跟通用拼音並列，不過那牌子看起來會很亂，你車子開過去

光看就看不懂，如果再加上韓文的話，我想應該是英文先來啦，先讓大家可以先用這樣子。

藍教授：非常謝謝大家的意見，我們是希望藉著這次機會到南部來，因為之前都在台北辦，都是比較台北或是城市類型的，不像我們在民雄，可能問題更多。另外鄧三桂經理提到有關日本人生活習慣的部分，這部分如果有要做補充的話，等下可以提出來。信用卡的關聯問題，有一些台北那邊的外國人他們反應在銀行開戶會有問題，不知大家是否有此感受？

張清律經理：現在銀行他有一個機制就是說，你的提款卡有兼信用卡的作用，只是你的，他沒有額度的限度，比如說，你的帳戶有多少錢你就可以刷多少錢，如果說只是單純的想要刷信用卡的話，那就要看各大銀行的態度了，這是我最近我問在銀行裡面的朋友他告訴我的。

鄧三桂經理：抱歉，我再補充。剛才主持人有說到生活需求，我想我們生活的習慣在外國人的眼裡還差了一截，大概像亂吐檳榔汁、闖紅燈，這就像我們去一些比較落後的國家，一樣的道理，這方面我們是要慢慢去改善的。我還要提一個就是我覺得還蠻窩心的地方，因為我們是在園區裡面，管理局對我們的服務真的是很好，真的是馬上辦。我想這種服務精神一樣可以落實到其他的政府機關或公部門去。以前我在楠梓加工區，他們的態度讓我覺得就蠻不錯了，我到南科之後，管理局的速度效率跟精神更好，所以我覺得這個是身為公務人員要去標榜的。

張清律經理：各位，我在這裡還有一個補充跟建議的部分，就是在居留的部分，要向當地的警察機關申辦，像住高雄要跑到高雄辦，是不是能夠以公司的所在地為準做統一辦理，這樣不用兩地跑，所以做這個建議。

鄧三桂經理：針對第六點的部分，我在想，其他國家的經驗有些訊息是蠻不錯的，在語言訓練的部分，他們在鄉鎮公所、工廠所在地，會舉辦免費的、語言方面的訓練；訓練的人員都是自願的，像志工這樣的型態。我在想，目前在國內只

有針對外籍新娘會去 care、作這樣的服務。就某種程度來講，像兩位外籍教授剛剛也提到語言的問題，其實城鄉差距越大，相對來說如果能把語言的訓練，用剛剛提到的鄉鎮方式處理，應該是蠻好的措施。不過這可能會有一些社會成本，如果說利用志工的一個機制，我覺得某種程度是一個好的方式。再來就是我提到的整個國內市場機制面，目前國家在吸引外籍專業人士，目前我的一個想法跟大家或許是一樣的。最近我們遇到一個 case，就是一個日本人，他是以依親的方式來到台灣，跟台灣籍的配偶結婚，是一個男孩子。後來因為他就是婚姻終止掉了，那會有一個問題：就是原先他是以依親方式來台，所以我們原本的薪水是以 local 的方式給他，但他這個依親關係沒有了，該怎麼辦？像我們原先給他的薪水最早是一萬七千多、接近一萬八，這是依照他的工作性質來講，還要相對高一點點。那這會衍生出一個問題，就是市場機制。如果我們要吸引更多，而且是他們的 living standard、付出相對低的，那怎麼辦？因為這薪資對我們來講有點高，但是我們又不願意用所謂外籍專業人士這籠統的標準機制給他，這樣感覺不太 balance。就我們瞭解，以大陸有些著名的企業，不管他是來自那個國家、包括台灣，好像都沒有這種 payment 的限制。也許當然這有可能是像在我們這種圈內工作的人、薪資相對高的，比較不會有這種問題。但是問題是，當市場機制開放時，各國人才都來，會牽涉到薪資公平市場、競爭的問題。

藍教授：鄧經理剛剛提到這個 47,971，是不是覺得應該放寬？還是有一個方向，比如說三萬四這種…

鄧三桂經理：我們比較願意的想法是，這個機制有沒有限制一定要有一個金額在那邊？如果沒有的話，對我們來講會更好。這樣的話在談一些 local hire、薪資上就不會有任何的問題，如果是外國人的身分的話。我相信有些公司他們有聘請一些印度籍的，不過他們的薪資是相對高的。就切割項目來講，一般來講我們趨向單一薪俸制，切割項目太多會對公司的薪資系統造成困擾。

張清律經理：以前我們想到要用印度籍的，因為要考慮到一些成本的一些問題，個性考量安全考量精神考量。我今天要用印度籍的工程師，他會覺得很高興啊，因為他可以領到那麼好的薪資待遇。就公司來講，相同薪資我們就到歐美地區日本地區，但是人家不一定會來。另一個問題就是，我會強調說為什麼要國際化，我們現在公司面臨一種現象，因為我們公司現在有到大陸去設廠，未來也可能有要到歐洲去設廠，那國際化的程度會越來越高，但我現在發現比較年輕的小朋友，他們比較會去大陸去出差就算了，常住那邊可能就不要了。現在，那今天如果說我去導入外籍工程師，會有競爭，今天如果你再不積極一點就會被替代掉，這是一個很單純的想法，但是卡到一個簽證的問題，我們就退縮了。我要呼籲的是，回歸市場機制，你就 open 嘛，那我不曉得定這樣的一個四萬八的薪資是會比較專業一點還是…(笑)，其實像這樣的話，因為我們的目的就是想透過一個良性的競爭，就會有一個競合的效益出來。所以如果你有一些限制在那邊，所以這部分我想就要去斟酌，因為我們還是以中小企業居多，大型企業還是屈指可數，所以中小企業他要怎麼存活，這部分就要去考慮。你開的薪資那麼高，將近四萬八他搞不好一個課長的薪水，那一般一個工程師怎麼可能？所以我呼籲就是開放市場競爭機制，你需要怎麼樣的人才，你就自己去找，按規定該課什麼稅就課什麼稅，這樣就可以了。

鄧三桂經理：這個可能會衝擊到本國國人就業的問題，如果某種程度，我們開放外籍專業人士的這個衝擊是正面的，比如說交流國際化啦諸如此類的，因為以後的人應該是跑來跑去的，不是他那邊的人跑過來，我們的人也會跑過去，如果從這樣的角度去思考，會比較正面一點。

張清律經理：因為我們是希望有一個競合的味道在那邊，你說有沒有辦法外籍人士百分之百來取代我們國內的勞工，那是不可能的，但是他的效益是無窮的。我們可以看到一些競合的效益出來，我們從公司的角度來將本求利，那邊的成本低他就往那邊移嘛。舉個例子，那今天如果印度那邊整體評估效益比較高，他

可能就在那邊設廠也不一定啊，用當地的人，那我台灣的廠就關掉。等於說我本來有一百個員工，我經過這樣的調配之後，外籍人士進來百分之二十，我還有百分之八十的就業機會。但是如果這樣的一個東西他評估之後，國內的限制障礙是重重的，那我乾脆到大陸那邊去設廠，我這邊的一百個工作機會就沒有了，這樣兩重相權取其輕嘛。我目前感覺到勞委會沒有做一個整體的思考，就政府的角度來講要保障勞工沒有錯，但應該有其他的配套措施，我為什麼不是保護他的競爭力呢？保護的結果是他相對的 weak。這真的是我們的建議，真的如果我們去開放他，他搞不好會有蠻不錯的效益出來，企業家一定是往成本低的地方去移動，不管白領也好藍領也好。以上，是我的報告。

李振東課長：我在這邊呼應鄧經理跟張經理的意見。在白領的薪資部分，我跟兩位的意見一樣，回歸市場機制，政府是多此一舉。因為正常的公司到年底年初時都要申報扣繳憑單，用這個金額就可以知道他們領有多少薪水，可從一個級數裡去界定最低工資多少；問題是四萬八千多，這是需要去看市場的需求問題啊。所以像在我們的企業來講，在產業界，好幾年前就喊出一句話：「在台灣是等死，出去是找死」，但找死還有活著的希望，在台灣等死就只有死而已。就以目前引用外籍的人員來說，當然現在是以藍領的居多，白領的居少；假如沒有這些藍領的話，中小企業多少訂單不敢接？所以說包括白領的部分，我也希望開放整個市場機制，以寬容的心去接納他們。聘用一個白領的專業人士，訂定底薪四萬八千多，我知道那個意思應該是為了防範專業人士、防弊，防弊逃漏稅。所以我覺得要開放信任，不要一個政策下來，把大家都看成賊那樣的感覺出來。這是我的感覺，謝謝！

張清律經理：其實政府不必擔心開放這個白領人士、市場機制後，會有大量的外籍人士進來，其實坦白講，我們認為那是不容易的。因為公司會考慮到他的文化不同、語言不同、作業流程的不同、思考邏輯的不同；他會有很

長一陣的磨合期，所以公司剛開始不敢去作這種很大量的開放。我想其實開放了，相信申請的件數也不會說很嚇人。因為像國情的不同，思考邏輯絕對會不一樣，而思考邏輯又牽涉到作業流程的不同，這轉換職場的差距要有很長的磨合期...至少要半年、一年到兩年。就讓他去競爭，適度的開放與競爭，會有很大的效益出來。從這個角度去思考，就會發現開放其實是一件好事情。

王濟蕙研究員：如果說，我們把他改為像是聘僱的上限，像是百分之多少？

張清律經理：可以啊，專業人士的上限可以有一定的比例，我還是要保障我本國勞工的工作權，可以用一定比例。申請方式可以跟引進藍領那些方式是差不多的，可以朝這個角度去思考。但是原則上來講，這些要有配套措施出來。像我們當初在爭取藍領的這個 story，爭取得很辛苦，我可以說是革命先烈。像我們當初在立法院的聯席委員會，南科成立時是不可以申請藍領外勞的。那是後來我們有一些人努力去爭取開放，也得到立法委員們的諒解才開放；而那時提出的建議 proposal 裡有相關的配套機制出來。勞委會今天不是提出說要保障四大弱勢族群的就業工作權嗎？把這東西加進來，甚至還可以提升、保障他們的就業工作機會。這部分的配套措施機制要如何研究，其實是個蠻有趣的學問。你可以結合到中低收入戶、身心障礙者、原住民同胞等等，政府不是希望去保障他們的工作權與工作嗎？在這個部分，要去申請名額時去作一個平衡，不管藍領也好、白領也好，就去附加一下，這不要去拘泥法，可能是一個行政命令就可以去決定的事情。可以想想看，十家多個一兩個，那一百家就多多少了。社會中一些中下階的社會問題，因為這樣的一個配套措施，或許可以消弭也不一定。

藍教授：請教張經理，你們公司目前有多少外國專業人士？

張清律經理：最高峰的時候將近七位，員工總人數那時是約一千人。所以我不認為這是一個蠻大的問題，就開放。申請的話他一定有些機制在，了不起就作類似

上限的管制這樣就好了。

鄧三桂經理：其實企業想到的還是一個 cost 的問題，這是一個重要的點。今天要以高薪引進一個外國專業人士來這邊，若我們國內這邊也有相對，或是差不多的人才，其實沒有必要引進。

藍教授：剛剛兩位教授提到的，我這邊倒是有個好奇的地方。當初是什麼吸引你們來台？來到台灣之前，有對台灣的交通、治安、退休等等這些情形瞭解，還是說來了才知道原來是這樣？這是我好奇的地方。另外的話，像你們過去有到過別的國家，不管是旅遊、工作，是不是有特別、較深的角度？

韓獻博教授：我自己的經驗比較不一樣。很久以前我去大陸南京大學，是 1983 年，剛剛改革開放的時候。那時外國學生也要穿中山裝，讀毛語錄，我很討厭那個經驗，針對那種共產主義的文化。所以在外國朋友聚餐時彼此聊學習狀況各方面，由於我喜歡中國文化與歷史，就有人說我應該要來台灣，台灣不錯；而台灣真的很開放，生活方式也真的是不錯，所以來這邊沒有非常大的問題。我身邊的一些外國朋友也覺得台灣很安全，治安非常好。這是我自己的經驗。可是，我覺得如果要吸引所謂的高科技專家來台灣，當然他們跟我們的需求不一樣，像我是一個非常喜歡中國文化的人，但他們不一定喜歡中國文化，標準可能會不一樣。他們如果有孩子的話，像教育方式，如果在嘉義就會有一點麻煩。還有就是一個小小的規定，像申請簽證這種事情，就會影響台灣對他們的引進。我覺得如果要解決這樣的問題，應該要去區別藍領以及白領的外國人；就一般部門而言，白領與藍領其實很不一樣。就我知道在香港，譬如說白領外國人不必限制居住所在地，但是外勞要，所以他們完全不同。而且我覺得台灣人不必太過重視外國人要去居住在哪裡，這樣外國朋友也會抗議的。

一開始我也提過我的角度可能不太一樣，你們可能比較重視官僚這樣的程序。我自己知道有一半的外國人來到台灣，他們會重視語言、日常生活這種事情，例如說像買菜、買東西的時候方不方便。所以，我覺得英文環境很重要。銀行

的問題也真的是非常重要，而且在社會上，像政府網站、提款機現在都有英文，我覺得真的是進步非常快。可是如果是普通的事情，譬如說去餐廳，對外國人來說就很麻煩，像我建議應該幫餐廳發放菜單翻譯，有英文、日文、韓文，這樣外國人來外地工作、到外面吃飯，才會比較方便。而且像台灣政府還要吸引外國觀光客，但到現在還不太成功，一個問題就是外國觀光客到台灣的時候，語言這個問題最大。一個人到外面點菜，這個事情很小、很普通，可是對一個住在台灣的外國人來說，這種小事情，是日常生活中每一天都要碰到的。每一天都要吃飯對不對？OK，如果是在外地吃的話，這就會很麻煩。

藍教授：我想請教韓教授一個私人性的問題，像您有子女、住在台北，那比較兩地（嘉義跟台北），是不是台北那邊的環境比較好？還有就是健檢，之前大學院校的外籍老師要健檢，現在變成自主管理，現在是不是還是一個蠻大的 control？

韓獻博教授：我覺得健檢對外國人而言是一個關心的問題，不公平，好像就是我們生病。所以我覺得健檢好像認為外國人很髒、生病、不乾淨，讓外國人印象、感覺不好。當然，外國人來台北，比在民雄方便很多。在本地教育水準比台北較低，另外環境也比較差，比較沒有那麼方便。可是我知道的是，台灣的大學越來越開放；十幾年前我找工作的時候，我覺得一般台灣的大學不會考慮有外國教授，大部分的歷史系不會考慮要有我這種外籍教師；現在我覺得變得很開放。所以我覺得以前台灣比較大的問題，就是有排外的態度，現在台灣的心態就變得很快，一般人比較能接受跟外國人一起工作。對我來說，我現在跟同仁在一起就沒有什麼衝突，有什麼問題的話，就跟台灣老師的問題一樣。

藍教授：其實有個好奇的地方，像在歷史系或外文系、其他科系，也都有不會講中文的外籍老師，不曉得一起開系務會議時會怎麼樣？

貝若爾教授：像我兩個外國小孩的教育，是在馬來西亞的美國學校，把英文學好，就可以到美國讀大學、研究所。有一個馬來西亞看護太太，來這邊也是遇到同樣的底層問題。如果要住久一點，就要想辦法解決這些問題。如果要申請什麼

手續，想在台灣做事，也是會遇到這些同樣的問題。像我兒子想來台灣唱歌、表演、等電子商品、如軟體什麼的，或是將來申請想來嘉義的學校的話，也沒有人負這個責任。就是想旁聽，還是不能到學校來。到時候教育部一定會要求我的兒子，因為是外國人，只能到清華大學去才可以。有時候會遇到不要負責任的情況，這種很麻煩。

鄧三桂經理：這次我去日本出差，讓我想到南科商店國際化的程度。先談南科商店國際化的問題，如果到南科，那種外面的商店，你看那個 menu，其實都會有英文。我在想，這些廠商應該都在想一個事情，就是來這邊有很多外國人，那他們一定會有這種需求，所以我就會提供這樣的服務。所以我想這個跟全台灣是會連結在一起的。還有就是在這個區域內有多少人會使用這樣的服務？如果說量大，市場機制是有的。比較麻煩的是，像中正大學在嘉義，相對全台灣來講數量是差異比較大的，所以對外籍專業人員來講，生活機能是相對較為困擾的。相對於台南、新勢、善化來講，因為有南科在，所以那轉變是有的；像道路建設就很大，商店的國際化、那個 menu，像川菜館也都有中英文。日本人的話，因為有漢字，他們還可以去猜那是什麼意思。日本人對中文，是相對不陌生的。而像我們去日本，也是會遇到如兩位教授所遭遇的問題。不過有一個好處就是說，他們在公共的場所，所謂公共場所是包括車站；這個車站有可能就是類似像民雄鄉、民雄火車站，類似鄉鎮的一個據點；但他們車站英文化的程度，相對於台灣來講，說實在的好很多。但是要他們的服務人員講英文，還是有點難，不過他們日本鐵路的系統作得很好。在我這次出差，我把所有的行程做好，告訴他們我要從這裡到這裡，裡面都是日文，他從國鐵到新幹線就連結起來了。也就是說當要到哪裡去，他們交通的服務是非常一貫性的。不會因為是國鐵的系統、新幹線的系統，要分開來去購買。回頭過來看，台灣即將有高鐵，那像台鐵的服務、高鐵的服務，還有其他交通工具的服務；就我在日本感受到的經驗來看，他們常用的交通工具，他們會連結在一起。像日本有國鐵、東日本等

好幾個系統，但他們就是可以連結在一起，我只要跟他們說我要從哪裡到哪裡，他票就打給你。這跟台灣的情形比較來講，會有一點點差異。不過城鄉的差距，我覺得一定會有影響，這個是很難避免的。

藍教授：這種國外的經驗很難得，說不定兩位在其他的國家，也有這種 compare 可以提供參考。還是說理事長您有到國外去直接找這些團，或曾透過中間人找這些團？若您自己到國外找，會不會很方便找到這些人？或找到中間人幫您協調？

林明賢董事長：大部分這些團體都是自己過去跑比較多。說到交通方不方便，我認為美國的交通公路就很方便，他們都是幾號公路，不會像我們這邊搞不清楚，那邊不容易迷路。

韓獻博教授：我覺得白領外國人決定要不要來台灣上班的時候，他們會比較台灣跟其他國家，如鄰近的新加坡、香港，還有歐洲等國家，也會比較日常生活的方便。像香港，整個坐車就非常方便。去歐洲的時候也是很方便，像我暑假時去捷克、匈牙利、奧地利也是有交通連結網。可是，重要的是，我在當地碰到的每一個人，每一個人，都會講基本英文。所以白領外國人決定要不要來台灣上班，他們會比較台灣跟那個地方，他們可以選擇。所以我覺得這是台灣人應該考慮的地方。

藍教授：另外請教一下，我覺得好奇的是說，你們對於台灣的學生在課堂上面對外國人教書，你們的感覺如何？他們是覺得好奇？還是很接納包容？因為像你們應該中英文都會使用？

貝若爾教授貝：對，他們會覺得有點好奇。對有些問題，我們用英文講，他們就會有點搞混了。像一些專用名稱，他們就有點不太清楚，不懂為什麼教授要用英文而不是用中文，而覺得有點吃虧了...這些學生好像會相當困擾。

藍教授：像在過去兩位教書的這些年，他有沒有改變這些英文的品質？

貝若爾教授：他們會比較有興趣學習英文，看看有沒有什麼方法可以另外再改善，

像我每個禮拜都會跟他們練習英文，雖然沒有用很多時間，大概一個禮拜約一個小時多。不過若真正要想出國讀書的話，這樣會吃虧的。

韓獻博教授：有些學生英文很好，像有些準備考試的時候，會請教我們這些老師。

王濟蕙研究員王：其實政府作了很多網站，對簽證、居留證、子女上學、食衣住行等等，都有這種網站，不曉得兩位有沒有用過？

藍教授：或是朋友有沒有曾經使用過？可能你們就是他們諮商、諮詢的對象。

王濟蕙研究員：像我知道它有一個網站可以做到基本的，可是發揮效果好像並沒有那麼大...或許你們都會有碰過...也有一支電話，那支電話好像也是廣告不夠...

韓獻博教授：我想如果沒有這種資訊、設備，如果外國朋友來台灣的話就不方便了。可是如果有這種設備，雖然一開始外國人知道的人不多、不一定會用，可是可以吸引更多外國人，會是很重要的。

李振東課長：有一個人曾經在我們泰國廠當過總經理，之後移轉來到台灣當董事長兼總經理。他在泰國時選一個幫傭，泰銖五千元。他來到台灣後不是要引進幫傭，想說就地、用 local 的，結果一問，至少要三萬元，結果他就打消了這個念頭。這就牽涉到跟我們今天主題不一樣的監護工的問題，就是價格上面的問題。

黃良志主任：我提一個問題，當然在提問之前，先歡迎各位參加今天的座談會。這個問題是 Cheers 的總編，曾經在一次的場合中問了勞委會公訓組的秘書。他問到白領跟藍領勞工這些部分，現在都歸給勞委會統一辦理，他質疑第一個問題，是勞委會有沒有這個能力？第二個是作業上是不是應該要在某種程度上簡化區分？就像剛剛韓教授講的，藍領跟白領的審查應該要簡化。這個部分，不曉得企業界在辦理這些相關作業時會不會有問題？剛剛提到一個很重要的，譬如說今天在國外找到了一個諾貝爾得獎的大師級人才來台灣，在經過今天這樣一個程序 run 過以後，他的感覺會怎麼樣？或者有沒有其他一個簡化的方式，而在今天申請藍領外勞的一個方式，不知有沒有差異？

張清律經理：這個部分我想要回應一下，就是藍領跟白領還是有一點差異。就我剛

剛提到，就是我們在科學園區，勞委會就授權園區相關科室，來辦理白領核准的作業。所以我們在申請上，不會有太大的困難，像我剛剛講，效益真的是很好。有備齊文件、說明相關背景的，大概都會核准，這部分是不會有問題的。藍領的部分，目前勞委會有授權給管理局去辦，因為我想這部分還是有一些問題，像我之前也提到因為這涉及種種複雜的因素，由於今天的主題是在專業人士，所以藍領這一塊我想就不去談它。但就我目前辦的部分來講，就是迅速、有效率的授權，這在園區是如此。而在園區之外，相關的主管機關是不是如此，我就不是那麼清楚了。

李振東課長：園區的最大好處就是很方便。在園區以外，即便就以白領的部分來講，在申請上基本上是 OK 的，我的經驗是沒有什麼刁難或阻礙。那藍領跟白領最大的不一樣，以我在承辦白領的部分來講，有好幾年了，跟張經理可說是同一陣線。藍領的引進跟白領比起來，困難度可能是三倍，例如管理或是一些雜七雜八的事情，可能是五倍。所以基本上在白領的部分，我們的感覺，整體上是 OK 的。像韓教授們所講的，我也要回應一下就是說，我也瞭解白領外國人到人生地不熟的地方，最重要的一個感覺就是心理感受的問題。因為像我自己到大陸去工作的時候，那種感受跟在國內時也是不一樣的，我們最重視的，第一個是安全，第二個是生活機能。相關的部分有公司全程負責，我們有一個這樣的原則性存在。

藍教授：在去大陸工作的經驗中，有沒有什麼是可以跟外國人來台灣工作對照的？

李振東課長：像在中國工作的話我是沒有居留證的；其實也不需要居留證，因為我只要有工作證就好，那個一年只要驗證一次就 OK 了。在台灣的話，除了要工作許可，還要辦所謂的居留證，有了居留證後，才可以辦以後的事情。在大陸有工作證的話，我到銀行開戶什麼的都 OK，只是買機票貴了一點。所以說在大陸，不知道是對去投資的台商或是外商的措施比較優惠、簡潔或是怎麼樣，基本上我其實覺得他們那邊不會麻煩。而且在審理的過程中，他們只要到市警

局就 OK 了，只要到市警察局、什麼局的辦理，一切的證件什麼的就都下來了。在 92 年、93 年的時候他們就是這麼做。在大陸考駕照，我有去考，他們考卷下來是用所謂的外國人專用紙，外國人專用；我的題目是繁體的，不是簡體的，看到這個會有一點窩心的感覺啦，十年前我就考過那種題目了。所以我是覺得台灣在這部分，應該往心裡去接納，第一個印象的感受比較深，這對國家是有好處的。

王濟蕙研究員：今天聽到很多意見，我也會把這些意見帶回去，希望能使台灣的情況更好，這是我們努力的目標。

張清律經理：另外，雖然這有點牽涉政治議題，但我想大陸籍的人士同文同種，去使用他們的話應該還是有些效益在。這部分確實是有些議題可以去打理一下，讓他們來台灣能夠有一些工作，因為同文同種的關係，可能那個效益應該會更好。

藍教授：我想請教一下張經理，像投審會目前有一些特定的對象、特定的產業，是可以申請中國籍的來從事專業活動的，你們會不會或是說有申請？

張清律經理：那是說來這邊研究或是討論這樣，而不是說直接申請來這邊工作...定義不一樣。像我剛剛所說，我們可能有些大陸那邊的人員，比如說大陸籍的幹部，要返台受訓，這部分是有一定的限制；受訓時間是有限制的。我想請研究員帶回去研究的是，能不能用大陸籍的白領階級的專業人士？這初期當然是要去評估開放，會有時間表，但不知是否能陸陸續續開放？像學校的老師，都能去北大教書了，那難道說大陸那邊不能有大師級的教授來台灣教書嗎？這部分是定義的問題嘛。我們企業也是想同文同種，這融入最快，競爭力也最強。

林明賢董事長：我想提個題外話，像我常參加世界各國很多集會，我剛從武漢參加一個世界藝術比賽回來，他們每兩年舉辦一次，參加的都是一些相關團體，政府領導人也有來，世界各國的人都會來，利用這樣的節日去刺激他們的經濟。我覺得台灣舉辦這種大型的國際活動會比較少一點，可是他們非常的重視。這

提供作個參考。大型國際節目，在文化的部分我們是比較少一點，我想用文化的這個關係來提振經濟，應該是很好的。

藍教授：其實這很好，像台北最近舉辦很多活動，像詩人節，這幾天還有些各國的活動。但是太集中於都會區、北部，而在比較偏遠、南部地區，應該可以多辦一些。

林明賢董事長：我另外還有一些建議是，以文化表演者而言，我想應該可以更方便，不需要那麼的繁複，他們只是來表演而已。而且他們還有地區什麼的問題，頂多來這裡六個月。如果可以的話，其實可以申請像居留證這樣，滿六個月可以再申請，表演完再回去。所以說可以給文化團體方便。像大陸那邊的表演團體也非常好，但是不能過來；若要過來，它可能就是要作公益性的。但我們不可能用這樣請他過來，因為我們不是公益性的，而是營利性的行為。大陸的文化團體，不能到所謂的營利性場所來表演。

王濟蕙研究員：其實像大陸的這些問題、科技人員，我們也不是沒有建議過。大陸跨國企業的員工，至少中間要有個代理人、代理公司。例如，上次 Microsoft 不是有五百多個人來台灣，因為他中間有個很大的公司，我們覺得他是一個國際知名的公司，應該不會產生很多的麻煩，所以就讓他來了。其實政府並沒有作太大的限制，如果可以讓我們接受的話，也是盡量朝向開放，不過像大陸科技人士，不止各位提，事實上像台北那邊的美國商會也提很多年；他們覺得台灣是一個很好的訓練人員的場地，台灣在訓練與管理人員的能力上，比起中國大陸還是有一段距離。但是經建會所能著力的部分，大概也只能針對像開放的大陸科技人才的子女怎麼上學、辦理健保，盡量去協調。但要大量去開放他們過來...就像道路拼音法的問題一樣，經建會會盡力，也需要時間去作。

藍教授：我還有一兩個小問題想請教，像剛剛貝教授提到您是用您太太的名義買房子，這是因為外國人不能夠用自己的名義買房子？還是說...

貝若爾教授：這個細節我也不清楚...大概就像他講的那樣子...

韓獻博教授：對。是可以作。

藍教授：所以說有些外國人抱怨說他想買房子，但我們有些規矩限制他買房子？另外買東西會比較便宜或比較貴？有這種感覺嗎？還是說 fair？

韓獻博教授：是，fair。

王濟蕙研究員：那小孩子在台灣讀書呢？

貝若爾教授：沒有問題，他們進入後就適應了，但我們要他們的英文比較好，所以後來就送到馬來西亞。

王濟蕙研究員：為什麼不在台灣呢？

貝若爾教授貝：英文不夠好。美國學校很貴，而且太鬆了，馬來西亞比較保守，學生不會作一些不應該作的事。

韓獻博教授：台北美國學校很貴，一年差不多要 50 萬。

貝若爾教授：跟大學一樣貴。

藍教授：最後不知道大家有沒有補充的意見？承蒙大家提到很多意見，很有收穫。

鄧三桂經理：剛剛王小姐有提到時間，我想時間是一個很大的問題，那希望就是說，不要在這個時間中，把機會流失掉。像我們企業界覺得時間沒有問題，但是不要說有些相關的 timing 錯過了，我覺得這樣就不太好。一點建議。

張清律經理：我也想補充一下，像王小姐也提到外國認為台灣是一個不錯的訓練場所，但我要提出一個比較負面的訊息出來。像我昨天跟一個美商，他在台灣算是作 training 的部分，是一家蠻不錯的公司。他們有提到，因為這樣的一個環境，所以他們陸陸續續把重心放到中國大陸去了，那以後可能是台灣這邊的人，要到大陸那邊去作 training。這個現象已經開始慢慢在作移動。因為在這邊有很多的限制，讓他們沒辦法過來這裡受訓，雖然還有其他亞洲地區還好，但我們企業上真的跟大陸地區有很多東西太密切，那過來這邊受訓，或是說工作上限制住，變成說他們都要把開發過程慢慢要把重心移過去。台灣慢慢變成一個分支，那分支在效益上，台灣可能就會被忽略掉。這家公司的總經理，還是我們台灣

人喔；他現在在大陸，企業賦予他的使命就是要把這家公司在亞洲地區茁壯起來，選是選在上海。這家公司也有在作 hunter，不過他的動能是在作 training。是在幫企業作 training，而且算是蠻知名的一家公司，等級不差，對企業經營策略、主管培訓都蠻知名的。跟他們談起來的結果都會有這樣的想法，所以就我們作人資的立場來講的話，連做 training 都要去大陸 training，那我的成本一定更高嘛。所以這市場慢慢萎縮，市場機制導向，要過去那邊 training，成本越來越高，台灣又這麼講，會是惡性循環。真的是腳步要快，政治要擺兩邊，腳步要快一點。謝謝。

藍教授：今天非常謝謝大家撥空來參加，我們學到得蠻多的。我們會把它當成我們研究的附錄，提供給經建會參考。非常謝謝大家！

附錄四　第二場座談會紀錄

座談會時間：2006 年 11 月 10 日(星期五)下午二點至五點

座談會地點：國立中正大學台北聯絡處(台北市許昌街 17 號 10 樓之 2，壽德大樓)

座談會主持人：藍科正副教授 (國立中正大學勞工關係學系)

黃仿玉組長、王濟蕙研究員(行政院經濟建設委員會)

與會者：陳瑞嘉專門委員(行政院勞委會職訓局)、蔡慧玲祕書長(中華民國就業服務專業人員協會)、林淑真經理(弘榮光罩公司)、王郁芳小姐(東元電機公司)、白宗益執行祕書(中華民國就業服務專業人員協會)

黃仿玉組長：我們中心一直以來的任務就是擔任政府與外國營運接洽的窗口，所以我們好幾年來跟這些美商、歐商、日商這些外商做確認，做跨部會的協調，這次的委託研究有點倉促，希望能在短時間之內，能夠透過各位的幫忙，能夠找出一些短期就可以改的東西，俾積極地做一些改善。因為我們也不是業界，而是行政單位，因此我們希望像今天這樣的座談會能夠對於這些以前大家沒有全面性檢視的項目，發揮小小的功用。我們很謝謝藍教授，我們知道其他部會可能有規模比較大的計畫，那些計畫有它的定位，它們可能是比較長期的制定、想法，我們這個計畫是比較務實的，希望可以解決一些小問題，那它的成效就非常的顯著了。如果各位有什麼問題，可以直接跟藍教授反映，或者是跟我們中心的王研究員來反映，我們都很樂意；希望有這樣的機會，大家一起為國家的經濟來打拚。下面我們來請藍教授來說明我們這個會議要採取怎樣的方式對談，把各位碰到的一些問題說出來，再來做個整理。謝謝！

藍科正副教授(以下簡稱藍教授)：謝謝黃組長！我們這個案子最主要是要來看外國人來台工作、生活、適應的這些問題，然後能夠提出一個行動方案，給政府做建議。經建會的角色就是跟各個部會來做個協調。我們所做的案子，

主要包涵了工作許可、簽證、入境、出境、居留、眷屬隨行等。入籍方面，有的可能會想要，有的可能不會想要。另外就是生活面的，就是下班以後，像食衣住行育樂各個方面，像信用卡申請，通通包括在裡面。各位想得到的都可以提出來，不管那些方面，在你們的經驗裏，或跟朋友、廠商交流的問題，都可以提出來。當然，有優點的部分也可以提出來，我們可加以彙整。謝謝！

蔡慧玲祕書長：非常難得可以來參加這次有關外籍專業人員相關措施的座談會。來之前，已大概把會員裡面，涉及到外商或有外國人的部分，做一些了解。我這邊有一些意見，在這邊做說明。針對這個主題的討論題綱開始說起，優點就不提了，我們談一些可以改進的地方，或者他們認為難以執行的部分。第一個是有關於外籍專業人士來台工作許可方面，有關於來台的工作資格，依照外國人來台的就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款到第 6 款的審查標準這個部分，除了演藝事業、體育、宗教有非常大幅的放寬以外，其他針對產業型的，尤其是專業技術人員部分，事實上有學歷的限制，甚至有薪資的限制。在科技產業裡，我想薪資的限制其實已經犯了大忌了，在申請表上，對工作內容必須詳細記載這部分，科技業是反對的。孫副局長也曾經在法律開始執行的時候，到新竹科學園區針做過座談會，園區管理局，產業最大的反彈就是薪資限制在$47,971 這個部分。薪資限制是沒有彈性的，申請表甚至於要非常詳細的敘述他們的工作內容、工作職稱或為什麼要聘請這個外國人。對企業來說，尤其高科技產業的未來發展性或研發性的祕密程度，這會破壞它們的商業機密，所以它們的反彈是非常大的。經過這一年來，沒有看到任何的法令做修正。

勞委會成為白領專業技術人員的單一窗口以後，不管是老師也好，學生也好，這些工作權核准的問題，除了工作資格的大問題以外，其實後段作業是沒有

什麼問題的。比如說，只要申請了工作、聘僱許可以後，後段的居留證、體檢，就是衛生署的相關作業，事實上，幾乎是很簡單可完成的。最難過的大概就是申請來台的工作資格，還有一些審查標準，這標準還含有一些驗證程序，是非常沒有一致性的。舉個例子，有關學歷都必須經過外館的驗證，外館在做這些驗證文件的時候，一般來說，都要求以英文為統一語言，不管是法國、英國等什麼國家也好。歐美國家目前是不需要驗證，都可以直接使用，包括印度都可以不用，可是，針對其他的國家，事實上，做成英文的驗證文件，來到台灣以後，送進勞委會，勞委會以英文文件不可以，全部都要求另外再翻成中文版，再去法院公證以後，才可以再送件。常常就只是為了畢業證書，上面的學號、畢業學校之類的英文其實都很簡單可以了解，卻常要做這個繁複作業。

我從勞委會的角度來看，專技既然是單一窗口，也希望隨到隨辦，甚至於在勞委會的職訓局，就設置一個窗口，可以親自去辦理。所以在仲介業，所謂的就業服務專業人員這個部分，其實是不需要有任何人來協助他才對，可是因為又要做國內翻譯，又要辦驗證，所以常常跑出奇怪的行業出來。比如說移民，移民公司的協助，或者是旅行社。其實，在勞委會管轄的就業服務這塊，事實上就出現漏洞，這個當然是我看到的一些問題。只是希望說就業服務進來職訓局管轄，不管是白領也好、藍領也好，既然現在已經回歸到依照行政組織法的規定、已經萬宗歸一了，我希望這個部分的方便性應該可以改善。在語言上的部分，希望可以統一接受英文版，不然的話會徒增困擾。這是有關於文書驗證。

後面有一些轉換雇主的部分，其實並有太大的法律規範問題，所以第二個也沒有太大的問題。到了內政部警政署辦理相關文件，有關簽證、入境方面，其實是沒有太大的問題。只是針對外勞引進國，據了解，當然有相關的證據，我們的外交部曾經接獲行政院的內部命令，說只要是外勞引進國之人，他們在辦理入國簽證的時候，就較嚴格。打個比方說，是個商務簽證，他不能像歐美國家、日本

國家之人那麼便利，甚至於連東歐國家都不如。比如說，他用商務簽證來台灣，本來在台申請了合法的進入許可(就是所謂的工作許可)以後，事實上幾乎是不可以在台辦理簽證的，但是其他國家之人是可以的。對外勞引進國，蒙古、馬來西亞都是限制的，都是不可以在台灣辦理簽證的，這個方面我想也是可以考慮做修正的。修正方向的建議是，基於實務的考量，就像剛才與黃組長聊到的，請針對實務現況來處理：為什麼這個專技人員要進來台灣？應是補充人力，或是有助社會經濟發展，故應適當考量真正需要 professional skills (專業技術)的，也就是技術人員之引進；以免造成演藝圈外籍演藝人員的暴增。

勞委會在審核當中，一直都沒有把中央主管機關的證明文件這件事情納入考量。打個比方說，營造業在專技這方面是非常薄弱的，我國的引進只有獨惠外國公司。我也可以跟各位做一個小小的、沒有數據型的報告，就是目前幾乎所有的建廠案，高科技的建廠案對營造業是最好的建廠案，甚至於建築案，大部分公共工程案，幾乎 80%都可以看到外商的影子，為什麼?是因為它們沒有人力短缺的困擾？其實是因為它們全然是外商公司，可以用履約的方式，全部人員都透過國外的總公司派駐到台灣；這樣他們就沒有學歷的限制，完全沒有學經歷的限制，只要有一年到跨國公司服務，就可以派駐到台灣。所以，它們在人力的運用上，比較有彈性，而且具競爭力。本國的營造業也好，有些傳統產業也好，它們不是跨國企業，所以在專業技術人力短缺的時候，很難適用這個管道來引進外籍專業技術人員。

第三點，有關就業居留，這個部分跟第二點的問題雷同，也沒有什麼太大的問題。第四點，戶籍部分，我有問過一些日商，他們對申請入籍、拿台灣護照沒有什麼太大的興趣，除非娶得台灣的配偶。第五點是有關駕照，台灣非常好玩，我幫日本人反映，台灣的交通部規定，日本的駕照不得在台灣換國際駕照，但是，泰國籍、菲律賓籍，這些外勞引進國，他們的國際駕照是可以在台灣可以換成國

際駕照，這個部分造成他們非常大的困擾。既然沒有駕照就不能買車，在台灣，外國人是全部不可以買車的，原因是過戶時需要身分證。希望身分證的要求是否可以像銀行一樣，允許以護照或居留證替代，期待因此活絡台灣的車市。目前大概外國人都用租賃汽車的方式來代步，這是非常重要的兩件事情。

其他有關銀行業務，加拿大的大型金控公司表示，外國人開戶有居留證和護照就可以，居留證大概是為了維護統一編號的問題。銀行甲存支票開戶方面，居留證必須超過一百八十三天以上，也就是所謂的六個月以上，才有權利開支票戶。信用卡的部分，台灣是完全禁止外國人取得台灣發行的信用卡，銀行內部是說，除非特簽，特別簽的對象如有些上市上櫃公司裡的總經理、副總級，可以特別允許信用卡的申請。

關於家庭幫傭的部分，有位日籍的配偶跟我反映，職訓局的相關法令規範，不曉得各位清不清楚，在八十七年以後就沒有再改過了，其申僱資格是：外資來台必須要投資一億以上，且所聘任的是外籍總經理級，或是外國主管級以上。但就我實務上的了解，外國主管級也很困難申僱除非那個公司夠大。打個比方說，三菱重工、前一、二名的外商銀行，只有這個樣子才可以專案申請外籍家庭幫傭。曾有一個案例，他們是一個外國家庭，就帶著孩子一起來台長期居留，因為語言上的困難，還有一些生活上需要協助，他不是不想用本國人，但在溝通上可能會有困難。所以在家庭幫傭的資格上，如果可以降低投資門檻，並簡化文件要求(這些外資來台投資的證明文件還要經過投審會的正式認可才可申僱；這些文件包括存款證明)，給予一些協助，應會比較好。

在教育方面，日商和韓商他們的配偶都有因為孩子教育的問題而在生活上有一些的困擾，這不利外籍高階主管來台。我舉個小例子，勞委會為了配合衛生署，是站在人權的角度，做了一些放寬，讓教授籍的外籍專業人員免於體檢，我是不贊成的，因為難道教授就不會感染 SARS？衛生署在疾病管制、防制這方面，不

應為了人權而放寬，這項法令今年初才通過的，應該立刻廢掉，我覺得衛生這個部分比工作來台更來得嚴重。

最後，我還是為營造業發聲，針對營造業引進外籍專業技術人員的規範，營造業可以引進的範圍太小太小了。簡單來解釋法令，似乎是教授、老師級、技術指導級的人才可以來台灣，才可以適用外籍專業人員來台灣的規範。黃組長剛是不是很困惑說，台灣高鐵引進兩千多位專技人員，捷運引進很多外國人來台，很方便；那是因為職訓局在制定法令的時候，開了一個大洞，叫做履約外國人，它針對外國廠商來台投資，它有做跨國服務、需派員來台的時候，可以把它們國家的工作人員，也就是專技人員，上至總經理、下至 skilled workers，全部帶來台灣。這件事情對台灣想要保障本國勞工，尤其是大部分 70%以上大概都是專業技術人員，其實是一大傷害。我想，各位從勞委會的報告就可以看得出來，日本是我們引進專技人員最多的國家，為什麼?它根本不是引進，根本就是帶過來，全部都是從它們的國家帶來，小到會計小姐也帶過來。我希望，將來法令得以讓本國的產業有國際競爭力，而不是開你的大門，讓外國廠商來台灣有充分的競爭力。我也希望在人力資源上，讓台灣的廠商在人力上是有彈性作為的。不然，在公共工程委員會的時候，你可以跟台灣的營造業者提問：是不是這樣就不公平了?你們站在不同的利基點，故在用人力資源時，予以彈性作為。

當然還有重要的事，就是這些法令的規範。也許大家覺得這很簡單，只要大學畢業工作兩年以上的工作經驗，你就可以進來了。可是，針對專業技術人員專科畢業，在台灣，目前的職訓局是不承認的，就說他就不是 university，差一點都不可以。針對營造業來說，我真的覺得有天壤之別，第一個是有關於法令，關於修繕，機具維修的這些工作人員。事實上，目前政府的實務作業，都還是需要大學以上，兩年工作經驗。當然，大家會說你可以適用另外一塊，剛剛我也提到的，就是運用獨立創見；但，除非專業技術人員他有發明、發明品，會有創見記錄，

而且必須是國家級的，才可以打破這個限制；這個在實務上的專業技術人員來說，事實上是非常難的。

觀光產業是台灣未來的走向，讓我也幫觀光業飯店來發個聲。潘理事長、潘總，他就很感慨的說，用什麼來競爭國際？為什麼廚師很少大學畢業，每一個都要拿到瑞士學院，才能來台灣做廚師嗎?他說很難，所以他們幾乎都用商務簽，透過外交部的管道。對勞委會這塊，幾乎是沒用到，因為法令訂得那麼死，他碰了壁就不要用。這樣也滿好的，幾乎利用外交部的管道，以及經濟辦事處，所以才會有很多文化節，名義都掛外交部，因為都用外交部的簽證進來的。依照職訓局的規定，這樣絕對違法，因為他有執行工作，有沒有給錢?當然有給錢，所以他有勞動契約之嫌。可是，這件事情一直都沒有解決。如果經建會要做一些溝通的話，比如營造業跟觀光業這兩個產業，比較實務上的、有特色型的，不見得有創見，我希望可改善。因為鋼管秀都可以開放，今天在觀光飯店希望能夠引進的這些人，都很難通過。比如說，晶華飯店、遠企飯店就很難過，那觀光飯店要用什麼名義申請呢?就是用經紀公司就比較好過。我也希望再務實一點，這個法令已經兩年了，我希望在法令上能給予一些彈性，在審核上能給予更大的協助。這大概就是今天的報告。

藍教授：謝謝蔡祕書長，蔡祕書長來自中華民國就業服務專業人員協會，她本身也在新加坡、馬來西亞待過一陣子，平常也跟很多外國人接觸，而且她跟營造業者的互動也相當密切。剛剛大家都見過黃組長以及王研究員，剛到的這位是勞委會職訓局的陳專門委員，我今天請他來，是來回應大家有關工作許可的問題，請大家多多發言。在蔡祕書長旁邊的是弘榮光罩的林淑貞經理，再過來是東元電機王小姐，再左邊的是中華民國就業服務專業人員協會的白執行祕書。就請陳專門委員先做回應。

陳瑞嘉專門委員：我想先回應一下，以免待會太多問題。我很感謝剛蔡祕書長

的一些說明,我想蔡祕書長的資料不知從那邊來?裡面有很多的資訊可能是錯誤的，這就是我要先回應的一些原因。我想從後面開始回應，我們現在對營造業，並沒有區別外商跟本國商，只要符合我們的規定，原則上都可以申請外籍專業人員，並不會因為你是台商就給你退回，不會這樣子。剛蔡祕書長有提到一個問題，要釐清一下：外商或外籍公司可能來台得到一個標案以後，做的人可能都從國外引進來的，連會計小姐都從國外引進來的？原則上，針對營造業公司，我們是不許可外籍會計人員，如果大家看到法規第九條的規定，是不會核發會計人員許可的。我們現在針對營造產業，只會核發營造有關的專技人員，對會計人員來說，原則上是不會核發的。

第二部分是，她說履約開了個大門，其實並不盡然，所以剛剛蔡祕書長的資訊可能有些不正確。履約九十天以下，是免附學經歷的文件。當時為什麼會有這樣的規定？對我們來講，就短期而言，是短時間就走了，如果要求附一些文件，他可能覺得很麻煩，所以規定在九十天以下是免附的。不是你每次申請九十天、九十天就不用附的意思，第一次辦理九十天，好，我相信你，沒有一定要你附，可是當你要申請展延，超過九十一天，抱歉，我就要求你要照一般的專技人員的資格規定，一樣要求大學畢業，兩年以上的工作經驗。所以不是履約開了一個大門，履約就是為了承攬買賣，就業服務法的第五條第三項，這是世界上共通的商務行為，因此我們並沒有特別對營造業的廠商或國內的廠商做特別的限制。

今天我們的營造廠商缺的是什麼?是基層的勞動力,綁鋼筋、建木架。老實講，台灣的土木系，大家可以去調查，從早期，我們在讀書的時候，土木系是排名前幾名的系，我想這大家也很清楚。現在的土木系排名到第幾名去?不是說我們對這方面的人力供給不夠，是我們基層勞動力、藍領的問題。我不是在說假的，基本上，營造廠商他們要求的是藍領，所以有很多營造業的公司用白領的名義向我們申請這樣的人力。他們說他們是技術工，原則上，我們是不允許這樣子的。所以

我們現在針對剛剛有提到的很多營造產業的外商公司，他來的人其實是從他的國家來的，我們也很少會想他是從藍領這個部分來的。像日本，有很多的營造公司在台灣，所以我也常常核了很多日本來的專技人員。

剛剛有提到教授免體檢，這也不是今年年初，而是在 93 年 7 月的時候就已經公告實施了。我想這也不是人權的考量，我講比較難聽點，是優越感的作祟。教授他們優越感的作崇，故說為什麼教授來要去體檢？有損他們的標準；他們確實抗議這個部分，但這不是我們所納入的，而是衛生署訂的；衛生署為什麼會把體檢拿掉？不只教授，連中小學的老師也全部拿掉，現在只剩下補習班必須要體檢。講白一點，這是以前的規定，以前教育部在做的時候，國中、小以下、高中、職以下要體檢的，後來就把教授涵括，只要是學校教師都要做體檢，補習班也一樣，可是專技以前是都不需要體檢的。我們以前就覺得很奇怪，就像剛剛蔡祕書長，她的觀念我可以同意，為什麼?難道其他人就不會傳染疾病嗎?我認為應該全部都要體檢，可是這是衛生署的權責，所以我們不予置評。這個部分中的教師，後來就回歸到學校自主的管理。我想學校每年都會補助一些讓老師去做體檢，藍教授會比較清楚一點。

剛剛我講的履約的部分，不是沒有學經歷經驗的要求。我剛也提到過了，可能也是大家思考的，蔡祕書長剛有提到一個問題，現在國內的大學生那麼多，已經有 70%以上，為什麼我們還要放這麼多履約的人員進來？勞委會本身還是站在保護勞工就業的權益，當然也會配合經濟發展的策略，故有大學畢業以及兩年工作經驗的要求。為什麼要有兩年工作經驗的要求？我想沒有一個國家說要進來我都歡迎，任何一個先進的國家都不敢做這樣的考量。藍教授最近也在收集一些資料，其實大部分的國家都還是會針對工作經驗、條件或者是員額來做設限，我們這兩年針對這方面也有涉獵。

第三個部分，外勞引進國它的入境簽證不能轉換工作簽證，這跟我們勞委會

一點關係都沒有。如果你是藍領，當然原則上是不能轉換簽證，因為藍領是屬於境外僱用。白領的話，因為這是外交部的權責，我們勞委會沒有那麼偉大，他可不可以在國內轉，那是外交部的權責。原則上，你只要拿到工作簽證，以商務簽證進來，據我了解，大部分應該都可以直接在國內轉換簽證，除非你是拿落地簽、免簽證進來，它不得在國內轉換簽證。

關於剛剛廚師的部分，目前來講，廚師要拿到大學畢業及兩年工作經驗，大部分的廚師都不行。那我們有沒有核准?我們當然有核准，現在也核准很多廚師。今天不是飯店不願意聘請廚師，今天你要請一個義大利廚師，原則上我們還是會給他，廚師到一個等級以上，原則上我們都還是會核發許可。我們並不是說要什麼特殊創見、國家級的表現，我想這也是一個誤解。5 條 4 款，我們只有規定你一定要有什麼文件，你可以拿母國文件給我們驗證，我們並不是規定你一定要國家級的，抱歉，那絕對沒有一個人拿得到。很多人認為，我們 5 條 4 款裡到底要什麼文件?你可以拿原國文件給我們驗證，這免費的。本來 5 條 4 款就是一個很彈性的條款，我們講白一點，這是一個比較彈性的條款，所以你應該提供那些資料給我們做審核。

再來，第一個有關文件驗證的部分，現在並不是所有國家的文件都必須經過外館驗證。我們有公告，這個公告是依照外交部第 4 類、第 5 類的國家，有移民、一般風險考量的國家，而且這些國家大部分都是落後國家；我們現在有公告 22 個國家，包括奈及利亞、泰國、孟加拉、巴基斯坦，或者是中南美這些國家，絕對沒有一個先進國家列在 5 類的。我們今天會請他做驗證都是個案問題，像很多補習班外師報假學歷，一請他去驗證就沒有回來過。為什麼?他心虛！這些資料我們經過很多次的整合，從我們的經驗，學歷跟之前版本看起來不一樣，所以我們會請他們做驗證；要求驗證，90%沒有回來過，不會回來是為什麼?因為他那個學歷是假的。我們只要懷疑他是假的，請外國人去查，回來假的機率也很高。我們

當時有個案子，孟加拉有一百多人，全部都是假的，他都跟你開碩士，拿的是碩士學歷，全部都是假的；這些都是後面有仲介公司，就我們了解，是當地有孟加拉人在協助。我們並不是所有的國家都要做驗證，只有 22 個國家，並且公告在我們網站上，而且大部分都是比較落後的國家，有一些是藍領的來源國，會有一些衝突存在，我們必須請他做驗證。

第二個，我們一定不會要求他們要提供中文版，除非你提供的文件不是英文版。之前有個公司申請法國人，我們要求翻成英文版或中文版，我們為什麼要這麼做?第一個，我們沒有法語人才，今天英文是通用語文，法文並不是通用語文，你不可能要求所有的政府單位，每一種語言都要會。你說日文我們還可以看得懂，因為日文還有很多的中文字在，所以我們看得懂。像有人拿西班牙文，我們真的是不了解，才會要求他拿英文版或中文版。我們也從來沒有要求到法院做公證，我不曉得蔡祕書長去那裡聽過來的，除了要去國外驗證以外，從來沒有要求要去法院做個公證的。所以這個部分要釐清一下。我記得有個案件，我們當時審到的，有一個營造公司，它用履約的案件；結果它所提供的營造契約書是假的，他自己就跑去公證人處做公證，這是我們有看過唯一公證的紀錄。我們都是循其他的管道來做確認的。

再來，申請表為什麼要填工作內容？這不是只針對高科技廠商，現在所有來歷背景都很重要。你今天如果說到美國去，你都不寫工作內容，我不相信美國會發給你簽證；藍老師在美國待了滿久的，我不相信你都不寫工作內容就可以到那個公司去，它就會發簽證給你，我想沒有一個國家是這樣做。你今天所填的工作內容是要讓我們了解，你來台灣所從事的工作是否符合我們專業性、技術性的工作，如果你今天都不寫，我怎麼知道你今天是要來投入專技還是拉保的?如果不寫，那就一票人都進來了。每個國家你要進去的時候，你一定要填寫你要來從事什麼樣的工作，這是很合理的。我不曉得你全部都不寫，你這個公司就要聘你進

來，沒有一個國家可以做到這樣子的。

有關學歷跟薪資的部分，園區這邊，我想大家會討論的是薪資，原則上我們是有訂一個薪資的標準，這個薪資標準並不是你每個月必須負擔 47,971，這是整年度的平均，並不是這個月我就要付給你四萬八。以電子業來講的話，整年度包括加他的年終獎金、分紅，這都算是他的薪資範疇裡面。如果以這個薪資計算，一年起碼有五十六萬、五十七萬左右。你以五十七萬來聘一個白領，是太高還是太低，可以檢討。為什麼我們訂這個數字?我們是參考國內 91 年的專業人員平均薪資水準。若以現在的平均薪資水準來說，應是 53,000，我們一直都沒有調整；我們也認為這幾年國內景氣並沒有大幅好轉，本來剛開始的法規是規定，發布的薪資水準每年需調整，可是我們覺得每年調整，業者在適應上會有所困難，所以我們後來改成公告。公告時，會參考這個標準。為什麼這幾年我們都沒有再行公告?我們也是因為考量國內的經濟景氣並沒有好轉,所以我們還是停在單一窗口設立剛開始的 47,971。

有關大學生畢業工作兩年的部分，我不了解，我也收集到很多國家的資料，大部分的國家都還是會針對工作經驗作要求。每個國家對工作經驗的要求是不一樣的。像美國，在法規上沒有特別寫你需要幾年，可是依照它們人力仲介辦的經驗，申請者必須提供 3 到 5 年的工作經驗；在辦時候，他是從國外進去的，跟當地畢業以後停留是不一樣的。針對美國來講，它是區分兩種：(1)去美國讀書的留學生，他畢業以後留在那邊一年，實習完一年後，可以拿 H1 的簽證，這比較優惠在那邊讀書者。(2)你不是在那邊讀書的，依照我們查的仲介，一般要 3 到 5 年的工作經驗。就是說，假設我們在台灣讀書，現在要到美國去，原則上你沒有 3 到 5 年的工作經驗，它是不太讓你去的，而且也很難爭取到。像我前一陣子到美國去，有一個我們資策會的，他到那邊工作，他人已經先派過去了，結果他要申請 H1 的工作證還要丟回台灣這邊審,因為你所有的工作經驗都是在台灣發生的。

美國跟我們不太一樣，美國他們的簽證就代表工作許可，跟我們不一樣，這也是我們可以討論的地方。美國發簽證就代表可以工作了，當然發簽證時也要有雇主在。台灣的簽證跟工作許可是分開的，我們是分得比較細一點。美國只要拿到簽證，居留大概就不管了。學歷和兩年工作經驗的要求，原則上，我認為並沒有造成企業上用人太大的障礙。今天為什麼會有很多人提到這個部分?我覺得是個案的問題，我想經建會會比我更了解個案這些情形。其實今天來申請的，沒有兩年工作經驗被我們打回票的，不多；有被我們打回票的，這個我們承認。今天你以三萬元要聘請外籍專業人員，你這三萬元為什麼找不到國內一個大學生畢業來做?這是我們質疑的地方。

提到外籍演藝人員的部分，外籍演藝人員並不是沒有條件的限制，並須具有以前的工作經驗，我們才可以放行。我們並不是說，你來申請外籍演藝人員都可以准，絕對不會這樣子。假設你沒有國外工作的相關經驗，原則上我們也不准。像有很多的經紀公司、唱片公司，他要簽一個國外的藝人，他覺得他有潛力，所以要聘僱進來，抱歉，我們不准。為什麼?你沒有工作經驗！我希望你把培養放在國內的人身上，我不相信台灣兩千三百萬人裡找不到一個合適的人。如果你有工作經驗要進來發片，那難免，我想台灣也是一個國際化的城市，要發片、要宣傳，原則上我都會讓你進來。可是他沒有工作經驗，你要把他培養成一個巨星，抱歉，原則上我們不會同意。我大概針對蔡祕書長做一些簡單的回應，可能沒辦法做詳細的說明，看等會怎樣再進一步說明。謝謝！

藍教授：謝謝陳專門委員！

蔡慧玲祕書長：對不起，我必須打斷這次的回答，因為這個會是經建會主辦嘛，我們業界、廠商願意來到這裡表達我們的意見，並不是來聽政策宣導的，我們是來談實務。我們只是轉述他們運作上的困擾，或者是曾經發生過的事件，絕對都是事實。我剛也把營造業的訴願書給王研究員看了，當然很多案子是沒有問題的，

今天是個座談會，不然我做的調查，大家都寫 ok、ok，我就不曉得為什麼今天要來參加這個座談會。我本來是要邀請外交部、警政署過來，我認識幾個專門委員，我本來是想幫忙邀請他們來，因為針對外國專技部分，他們也有話要說。我再次澄清，我舉的例子都是絕對有證明資料，我也相信職訓局的這些官員們，我很高興陳委員提出一些證明資料還有一些審案的方法，反正老師會做會議紀錄。未來我將宣導各廠商、各產業，假如碰到這些問題，也許都可以依照陳委員的解釋，就是這樣這樣，就可以減少一些行政跟實務上的落差。

藍教授：這可能是不同的觀點，看的是不同的個案，不要太激動。

蔡慧玲祕書長：我還是要講喔，就是剛所講的履約外國人，5 條 4 款，你一直提到學歷的部分，其實，我剛談到的是放寬履約外國人派駐這件事情，事實上是用第 3 款，跨國服務進來的。我剛剛說會計，當然不可能是會計、商務人員。我們辦過台灣高鐵或者是台灣新幹線，目前他們的 commercial manager 就是日本人，他負責什麼?會計、財會業務。請問：他不是會計人才嗎?可是他不是因為專門技術那項引進的，而是第 5 條第 3 款跨國服務。我剛是舉個這例子。當然你不會引進那麼小的會計小姐，是因為那樣是叫新聘僱；我現在不是，而是全部都是跨國服務來台灣工作。在我剛剛的舉例上，可能講太快、講太多了，也許陳專門委員你可能有些誤解。關於討論，你不用專門回應給我聽，今天我只是反應我們的意見而已。政府，經建會以及各部會，要怎麼改，我們這些業界當然也只能靜觀其變；身為人力資源的部門，我們也只能接受，並不用對我來回答，因為你的問題可以寫成正式的報告給老師。謝謝！

藍教授：兩天前，我們在中正大學辦理第一場座談會，今天是第二場，主要是聽聽大家的看法，聽職訓局的看法也是滿重要的。廠商的觀點跟主管機關是不一樣的，其實事實可能只有一個。我們請林經理提供一些看法，謝謝！

林淑真經理：剛剛蔡祕書所分享的外籍人士的經驗比較多一點，就我們單一的企業來說，業務的部分就比較單純一點，但是事實上剛剛蔡祕書長所提到的問題，也

曾經在我們公司發生過。就科技專門技術來說，年資、薪資一般是不會有問題的。但是，曾經有一次，我們想要聘請一位韓籍的人或翻譯人員來幫韓籍人員做服務(我們是美韓投資的廠商，公司也有很多韓籍人員，韓文在台灣是比較稀有的語言)；因為我們找的有可能不是韓國當地聘請過來的，而是在台灣地區的韓國人，例如僑生這種，他可能剛畢業；那這樣的薪酬在聘僱上可能就會有些問題(美系專門技術人員都沒有問題)。我來之前也有問過，就工作許可來說，相對我過去服務的電信產業而言，在中科地區來聘外國人是簡易許多(例如美國、韓國，最主要是韓國)，因為在中科地區有單一窗口，我們跟中科的籌備處申請就可以了。比較起來，台灣在進入的部分確實是比較方便的，因為他們告訴我，在韓國要跑各個機關，審核、審查這些時程也是比較緩慢，所以他們在申請進入許可、簽證等，還是蠻滿意的。

生活的部分，就第 5 題跟第 6 題的第 7、8 項來說，申請信用卡比較困難，所以他們就透過一些其他的方式，例如說申請企業卡的方式來使用信用卡。他們覺得這樣比較麻煩，但可能不是我們這個會議可以解決的，因為這個應該不是我們要討論的問題。就申請手機、買房子、置產這些通通都需要保人；如果外國人在台灣，誰要當他的保人?因為可能隨著進入的時間，還要隨著公司的政策的改變。他們要找到保人，也不是不可能，但就是比較麻煩。銀行往來，開戶都可以的，但貸款是不可能的。

另外，我們 HR 部門跟當時的外國人都滿看不慣的，就是健保的問題：因為健保必須入境四個月才可以申請，包括他們的眷屬。他們若是成人，比較沒有關係，那他們的眷屬或他們的小孩要等到四個月以後才可以申請健保，你從申請到發行健保卡有可能需要三、四週以上的程序，但是他的保費已經付掉了，申請健保是很輕鬆，但是生效跟拿到卡幾乎要等到快要一個月了，我問過勞健保局，因為外籍人士必須經過各種的驗證跟審查，所以他們的眷屬必須要等到五個月以後才可以拿到健保卡，所以他覺得這個部分不方便。

稅的部分，可能他們覺得稅好高喔，要繳 30%出去。教育的部分，美語比較沒有問題，韓語的學校就非常的稀少，可能在台北、新竹各有一個，就這樣子而已，所以他們通通都必須要去讀美國學校，這個部分他們有點不便，不過我告訴他們，趁機國際化也很好，他們就勉強接受。還有一點，他們覺得很奇怪，他們說你們怎麼這麼喜歡印章啊?走到那裡都要帶著印章，辦什麼手續都要印章，隨時都要帶著印章，所以他們覺得跟他們的文化差異很大，他們就說你們怎麼那麼愛印章啊。

再來就是駕照的取得，他們有取得國際駕照，所以他們都還 ok，沒有問題，以上就是我來參加這個座談會之前，問了一下整個問題以及他們的答覆。關於他們的戶籍計畫，因為他們都是母公司派來的，所以他們也沒有台灣設籍的需求，以上是我的回答。

王濟蕙研究員：不好意思，插一下話，信用的部分，我前幾天做一個研究，原來銀行已經在去年底開放，本來你要辦信用卡可以，但是你要居留證一年以上，為什麼?它就怕你跑了，其實這也很合理，但去年底的時候，中央銀行就這條廢了，也就是你不必是居留一年以上就可以得到信用卡，但是信用卡的風險必須由銀行自行負責，那天我在中正大學有聽到，好像現在你在銀行有些存款，也許就比較容易通過，比如說你存十萬，人家就給你，也就是說，這完全由銀行風險自付，所以這個部分，如果有機會的話幫忙轉答一下，多多宣傳，不然我發覺很多政策中間有宣傳的落差，我不能說這是宣傳上的落差，而是溝通上的落差，比如像剛剛提到的健保，我不知道是不是這樣，它是怕你有什麼隱藏性疾病，怕你四個月隱藏到台灣來，你也知道台灣的健保在財務上為了保護國人，那也就是你四個月沒有什麼問題的話，是會讓你有參加健保的機會，不過像你說的申請三到四個禮拜，這我倒是沒有聽過，這表示我們還要再找出問題來解決。

林淑真經理：健保局我知道，但是一般院所根本就不接受，因為你只有健保卡才可

以看病，那如果說你已經加保了，把單子影給他們，醫療院所它們還是不接受。剛剛王研究員所提到的，如果他有隱藏性疾病，我是可以理解這種理由，但是如果他的新生兒是在台灣出生的，也是一樣四個月。

王濟蕙研究員：這個也許我們到時候可以在來看看，也許是個案，我們不是很清楚，因為我們想到的是你們到台灣來工作，你們的公司一定有幫你們帶保險過來，所以中間絕對不是空窗期，在健保前的時間，絕對不會是空窗期。

陳瑞嘉專門委員：他工作的話，是可以馬上加健保的，本人是沒有這樣的問題。

王濟蕙研究員：對對對，是這樣子沒有錯，這點可能要說明一下。還有貸款，這個部分跟大家講一下，不是政策宣導，現在不是說你沒有居所的話，我沒辦法貸款給你，現在也開放了，那這個部份要放給中華民國銀行公會，他們要去理一個措施，然後由銀行來斟酌，也就是銀行風險自付，你有辦法貸到八到五億，那是你的本事，那政府這方面是不開放，這方面兩個訊息傳達一下，有些資料我們可以回去之後查查看，看為什麼會這樣子，謝謝大家的意見。

蔡慧玲祕書長：我講一下有關信用卡的部分，我舉一例：比如中國信託等大發卡公司、銀行，我剛沒有提到，因為我自己是學法律的，其實我不喜歡去談實務，原因是我希望行政作為是依法行政，所以我想問他們，法律有規範嗎?它們說沒有法律規範，我就說有不能申請信用卡嗎?他說沒有，所以這個訊息跟你提出是一致的，只不過他們說他們不願意承擔這個風險，甚至於我目前所上他一個朋友，他確定這個例子，他有買五支的商品，也有做外幣存款在中國信托，但是現在還是不發信用卡給他，尤其是這兩年，它們是嚴格控管信用卡這個部份。

王濟蕙研究員：你說它們嚴格控管，這些是指銀行?

蔡慧玲祕書長：對啊，就是銀行，發卡的這些銀行。

王濟蕙研究員：我想這是市場機制，我想政府沒有辦法，我們真的沒有任何的限制，所以這要看銀行，也許到了市場成熟時，它覺得有潛力了，它就會放了，這要看銀行的決定。

藍教授：有外國人反應，匯豐是有給外國人信用卡，我不太清楚其它銀行是不是有這樣子，照理說，一個美國人到花旗、運通，應該可以比較容易申請才對。

蔡慧玲祕書長：像你說的到外商銀行，也許它可以做一些商務連結。

藍教授：好，接著，我們是不是請王小姐發言，她是東元電機的。

王郁芳小姐：大家好，先說明一下，我們公司外國人的近況。我們公司的員工人數有三千多人，外國的專業人員其實不到十位，但是我們公司跟日本某些公司都有技術的交流，為什麼人數這麼少呢?就是因為大家都覺得申請的程序太麻煩，大家都想說這麼麻煩的情況下就算了吧，然後我們就會採取很多不同的方式，來聘用外國人，因為我們公司在全球都有據點，在日本又有關係企業，所以採取的方式是關係企業聘僱日本人，用這種方式來免去掉我們公司要聘請外國人這些繁雜的手續。

在申請工作證的方面，就是它的申請程序非常複雜，去查詢相關的資料，其實就是一條條的法令、條文類，希望可以像申請簽證那種流程圖，會讓人覺得一目瞭然，會讓我們知道我們現在第一個步驟要幹什麼，這樣子會讓人家覺得會比較好申請。再來就是可不可以統一大家的作業流程，可能承辦員不同，他的作業流程就不一樣，在我們公司就會遇到，可能因為太少外國人，在辦這方面，大家都不太懂，所以會出現像是資料不齊全的現象。有時候會遇到好的承辦員，就會打個電話給我們說，你們可能少什麼樣的資料，可不可以在幾天之內補給我們，；遇到比較嚴謹的承辦員，就可能直接退件。在我們申請的時間上，這樣一來一往，退件又郵寄，就會花非常久的時間。我們現在還有比較麻煩的問題，是因為我們現在在大陸要設工廠，所以我們會聘請日本籍的顧問來這邊，可是他們的工作時間會變成台灣十天、大陸十天或者日本十天；申請工作證大概要十天或七個工作天，申請簽證又要幾天，申請居留證又要幾天，全部申請完後，大概兩個月過去了，他們不在台灣，我們也不能申請居留證，所以會造成這樣子的麻煩。大概外國人要過去了，但外國人的東西我們還沒辦法完成，只因為他在台灣或者大陸、

日本。

在申請簽證的部分，我們公司大部分申請日籍的。日本人來台灣其實是不用簽證的，就有日本人就會跟我提出抗議就是為什麼我來台灣工作還要去辦簽證，而且我還要花那個錢、那個時間，我也很難跟他解釋，這就是台灣的規定。在居留證方面，它有規定要親自辦理嘛，或者是外國人委託或者我們，那也要有人親自去辦理。但像工作證都可以郵寄了，這個為什麼不能用郵寄的方式？因為我去辦理也不是本人啊！這方面為什麼不能用郵寄的方式，有時候像人很多，一個下午都泡在警察局裡面，就在那邊等。我知道現在有預約櫃抬，要是有時候忘記預約，也就是一個下午，有時候趕的話，就一個下午耗在那裡。它們還有規定說，像服務證明，需要蓋公司的大小印，就像剛林小姐講的，台灣人非常愛印章，很多東西都很必須蓋大小印。像小公司我知道可能私人自己會保管大小印，像我們這種大公司，要蓋大小印非常的麻煩，我們要申請用印的程序，可能又要耗掉幾天，因為不是我們在保管的。我們想說，既然都有工作證了，前面的檢查又這麼的嚴苛了，為什麼到居留證的部分，服務的證明還要蓋公司的大小印以示證明，就覺得這個程序會不會太麻煩了。

還有就是我不知道其它地方的警察局，像台北市的警局在規定上的標示其實還挺不一致的，像是它們在申請單上後面寫的，如果展延的話其實是不用附照片的，但是去現場看的話，上面展延是要附照片的，有時候會讓人家到現場會嚇出一身冷汗。這到底要不要附照片啊?那我已經花一個下午來這邊了，然後排到我的時候，啊?要照片，就要回去；事實上是不用照片的，可是就是標示上是不太清楚，會讓人家不知道該怎麼辦。

還有就是講到第 5 題，他們生活的部分，因為在我們公司還有一個很奇特的現象就是，可能這個人是新加坡人，我們僱用他，可是他在荷蘭的分公司工作，那這樣子就變成三地都要扣稅，就是荷蘭要扣他的稅、台灣要扣他的稅、他本籍新加坡也要扣他的稅。我知道有的國家可以抵稅，可是有的國家好像不能抵，就

變成外國人說我要被扒三次皮。為什麼大家都要扣我的稅？然後扣稅的規定，其實並沒有講的很清楚，所以我們在辦理方面，不太清楚那些國家要扣他們的稅，後來才知道三地都要扣稅，辦理的那個人也沒有解釋得很清楚，說有些國家可以抵，有些國家不能抵，我們就不清楚。

還有發生一件事，就是有一個我們聘請的日籍顧問，他在回日本的時候生病了、住院了，台灣這邊保險公司就不承認，日本那邊也不承認，都沒有人要賠他，他就只好跟公司要，造成困擾。以上是我們公司在處理外國人所遇到的一些困擾，謝謝大家。

藍教授：謝謝王小姐。我想你剛剛提到的日籍顧問回到日本生病，台灣保險不承認是～台灣的健保，還是民間保險？

王郁芳小姐：其實我不太清楚，因為這不是我承辦的，這是我最近聽到剛發生的，還在處理，但是我不是很確定是哪方面的保險不承認，就是有引起這樣的爭議。

藍教授：林經理對於課稅好像還有些補充，請你說一下。

林淑真經理：他們一直抱怨 20%的稅率非常的高，就他們來的第一年 20%的稅真的覺得好高。

陳瑞嘉專門委員：我問一下，他那個 20%是他如果沒有超過 183 天的話才要課 20%，所以如果他第一年的情況有超過 183 天也不一定要課到 20%。

林淑真經理：這個很難，他們大部分第一年的情況都會，他有可能就要出境，

黃仿玉組長：我想說明一下，依照施行細則規則，在台灣他必須是要居留 183 天以上，它中間是會加加減減的，甚至於我們發現過一個外籍人士，他本來在當年的，比如說他完成前一段的合約，他在 2 月份離境，對他來說，他也許繳的 6%，他繳完原來的 6%離境就走了。結果他後來再進來，我覺得 2 月份他可能來了兩三年或五六年了，就回覆到 6%...結果他下一次又再入境，比如說他在當年度 10 月份又再入境，那完了！國稅局會追他的稅，他會把全年度，不同雇主也不管你，他就針對這個外國人，全追了他過去那兩年兩個月的稅，我想很多企業在轉換雇

主的時候，就外國人莫名其妙被追稅。

藍教授：就前面那兩個月要算 20%?

蔡慧玲祕書長：就算 20%，對!

陳瑞嘉專門委員：其實是要繳 20%的，因為結算就是說，照規定他要繳 20%，如果說你以後再進來，也是要繳 20%。有一種情形，比如說他想做到 2 月，他六月就進來，前面可能繳掉 20%，6 月再進來，進來以後都沒有出去到年底，這一年度一般來講它應該是要用一般國人的稅率去計算，就可以申請前面要退稅。

蔡慧玲祕書長：有退掉就很好，沒有退掉的話就會很讓人家 shock。

林淑真經理：他們說…(大家一陣大笑)

藍教授：我們也是覺得。

蔡慧玲祕書長：我們也是覺得很慢，不只是外國人而已。(又一陣大笑)

陳瑞嘉專門委員：剛剛東元王小姐講的問題，我們會盡力來做改善。這個部分我們會再把他清楚一點。第二個，作業流程這個我們時常在跟同事這邊來做宣導，什麼樣的情形可以用電話，什麼樣的情形用正式公文來補件，因為我們內部還是有個機制，有些文件太多的話還是不宜用電話傳真來補件，那就用公文來代替，這個我們會來做一些改善。剛剛講的辦居留，我之前有參加台北市警察局那邊的會議，他們說早上去辦的話會快一點。早上人比較少，早上忙完了大家下午去辦都擠在一起。

王郁芳小姐：因為早上去辦還要回公司，下午去辦就可以直接回家。(大家一陣大笑)

陳瑞嘉專門委員：那早上去辦也可以就不用去公司了啊。

藍教授：這個在外交部座談會時也有被提出來，就是他們寒暑假也會特別忙，他們是有比較熱的時段，有預約的櫃檯因為他們只有一個人在做，所以他請假就沒有人辦預約了，這是比較麻煩的地方。

蔡慧玲祕書長：我還是講法令喔，依照入出國移民法，現在申辦辦理居留證業務的人數只有三種人，一種人是自然人，另一種是他人，他人也是自然人，第三種假

如是要委託公司的話，不能委託原來的雇主，比如說不能是東元或是誰去辦，一定是個人，不然就是移民公司，這是入出國管理法裡有關承辦單位他是這樣規範的。我想警察局他也不會拿東元的委託書來辦理居留證業務。

王郁芳小姐：可是之前都是我去辦。

蔡慧玲祕書長：那是因為他知道是你個人啊，我的意思是說他知道是你個人名義，你有委託書嗎？我的意思是說委託"東元"，因為委託書不可能是蓋東元公司的章。議前我們跟勞委會在談居留證業務，這幾年我的想法是，居留證的業務是因為行政組織的關係，正式從勞委會拿開，以前在法令的部分是寫在那裡的，外國人聘僱管理辦法裡談到說，雇主必須要幫外國人辦理居留證，包括外勞。後來因為白領接手以後，整個就一併拿開，包括衛生局核備的問題。我是覺得雇主既然聘僱他那就有督促外國人遵守台灣相關法令的義務，而不是讓他們因為入出國移民法規範只有委託移民公司或他人。我插一句話，這個入出國移民法是被中華民國移民同業公會綁架了，所以那時候法令特別把他指向移民公司...(錄音效果不佳)

陳瑞嘉專門委員：居留通常沒有辦法去辦是說，你講的應該是是委託仲介公司去辦？

蔡慧玲祕書長：我是說委託雇主啦，不是你們。我是說法令有提到"雇主應辦事項"這邊。

陳專門委員：喔～後來拿掉了，後來好像可以允許仲介公司去代辦，

蔡慧玲祕書長：不行!

陳瑞嘉專門委員：現在不行嗎？

蔡慧玲祕書長：我們跟警政署外事主任科長他們研究，那時候法令變更的時候，我們的權變措施就是用"他人"，既然有個"他人"而非營利事業的話就可以辦，所以就是採用"他人"這樣子。

藍教授：王小姐那邊有沒有意見？

王濟蕙研究員：不好意思，我想問一下，因為你們四月七號有到我們會裡來開過會，我知道您的業務真的很忙，但那時候我們好像做了以下的結論就是說，以後希望補件可以交給一個承辦人，還有設立一個專人聯絡窗口，我們好像做了四五個結論建議，我不曉得現在情形怎麼樣？會不會像投審會一樣有個張三李四來...？

陳瑞嘉專門委員：我們現在已經在改版我們的資訊系統，希望就是在未來可說這個案子是誰承辦的，註明承辦人、聯絡電話，這些我們在明年一月新系統就會納入。

王濟蕙研究員：那就是說我只要送件進去，我就可以知道張三李四，就可以打電話問他。

陳瑞嘉專門委員：送件進去可能沒有辦法，你是說送件進去就知道誰怎樣？我們現在系統是做到可以說你打電話進去，他有這個文案是誰承辦的，案子分到誰那邊，就可以查到，但是沒有辦法說全面對外開放查詢。如果說你要查詢進度，第一個我們可以透過網路查詢現在的進度，如果說你要了解細節的話，我們以後的系統可以...現在比較沒有辦法秀出這個文在哪，除非複審人員做完了以後秀出來。未來的系統可以初審來一天，我們一天就可以做完了，就會移到複審那邊，只要一移過去，我們只要透過電腦系統去查詢，你們只要打電話進來查詢，我們就可以查給你。你說全面對外開放，說這個案子是誰是承辦人，這個是做不到啦。因為這個涉及到量還是太大，而且沒有一個機關掛說這個案子給誰承辦的，我們是覺得有一點危險。

蔡慧玲祕書長：我可不可以建議一下，因為科學園區還有中科、南科管理局，我是建議一下王研究員可以了解一下，其實只要是科學管理局管轄的專技案件，大家是非常 wonderful，服務真的是太好，又快又迅速。所以職訓局是不是可以參考一下？所以我們要求那些廠商來，結果沒有人來，他們想說簡單的要命，沒有問題，也沒有要付什麼綜合所得稅，扣繳憑單。對他們來說，沒有必要附這些證明文件。

王郁芳小姐：我剛剛想起來我有兩個問題忘了講，第一個是說到剛剛那個台灣人很喜歡用印章，我想到的就是我們每次要辦理展延，可能時間一來一往拖太久，外

國人不小心就快要非法居留了。我們想到說，有時候為了要節省寄件，就是郵寄的時間，我們親自去領件行不行？他們會要求說你們要填親自領件申請書，要”蓋大小印”，等我大小印蓋完呢，我就已經收到工作許可函了。這部分我是不太了解，連我親自去領件這個我都要蓋大小印，我不知道它的必要性在哪裡。第二個問題，因為我們總公司是在台北，而在觀音湖口那邊有工廠，那會遇到另一個問題是我們在申請工作許可函的時候，工作地點寫的是總公司，可能那個外國人是去工廠工作，可能在申請工作許可證的時候就會被當地的警察局刁難，他會問你既然工作地點在台北為什麼工作要在桃園？這樣又很難跟他解釋原因。這部分是我會覺得還蠻不方便的地方。

陳瑞嘉專門委員：這個我先說明一下，我們未來的系統做的改變是說，你們未來工作地點可以寫兩個，我們也會打上去，如果他看到工作...我們的新系統...我們的舊系統當時也是很匆促，才會把...用上去，我們以前的舊系統是不會。我們就把整個兩三年來遇到的問題，...以後那個地址可能可以帶兩個出來，所以你就把他寫上去沒有關係，到時候就沒有問題。第二個部分是說，為什麼親自領件要蓋大小印，因為我們以前發生過一個案例，A 仲介公司來申請的，結果 B 仲介公司把他領走了，所以我們後來就規定親自領件要有親自領件聲明書，然後我們會給你一張類似收據的東西，憑著這一張收據，我們不管你們掉了收據還怎樣，只看收據，上面要有身分證影本，我們要確認說這個案件到最後是誰領走的。未來新系統就是因為現在很麻煩，如果一開始沒有聲明說要親自領件，原則上會比較麻煩。所以現在就是說沒關係我副本先讓你領走，這原則上是可以的，所以我們在設計上是針對過去一些管控的機制，在未來我們新系統也在做一些修正，像有一些案子比較急的，就用資料進來改成親自領件，我們可以幫你作修正改為親自領件，這個我們在新系統會做修正。

蔡慧玲祕書長：我可不可以替營造業再說一下，有些日本人...（錄音效果不佳）可是他們在台灣跑來跑去，當時在辦理居留證業務的時候，你要怎樣防止這樣的問

題，因為像高鐵當初，我們是建議他們一併把地址填在台北，原因他是高鐵的全台灣連線，他住可能在嘉義，現在有些在左營。我也希望說以後工作性質可以再針對像營造業或是工廠，我是覺得說你是針對一個，我覺得將來可以三個比如說透過二廠、三廠，像華映公司這些我們有碰到的案例，就是說他們有好幾廠，什麼仁德廠、觀音廠，他們事實上是一直流動不定的。我還是幫警政署說一句話，警政署外事科說只要勞委會可以在他的詞句裡面，予以酌量放寬，比方說他轄下的工廠都可以，比如說他的工廠登記證確定是東元電機就可以，或是工程的所在地、年限，都可以。當然現在很多工程都是跨縣市或是跨地區，我覺得是在文字上太過於嚴苛，就工作地點就是那個地點。

陳瑞嘉專門委員：你講的這個可能還單純一點，就是我最後公司的地址之後還帶出來幾所小工廠，我想這個建議只要我們可以做到，當然都是可以的，原則上我們是希望實際的地址可以帶出來。原則上我們是要看新系統，因為我們不可能說十個廠就十個廠全部列出，這個也不太可能。你既然說可能他是輪流跑，第一個可能是說基本上可能是三個，大部分是說共用的啦，如果你今天十個其他工廠，那我就改成"其他所有工廠"，那如果說三個還不夠用的話，再來考慮這個。我想這個建議很好，我們都可以來接受的。

蔡慧玲祕書長：我還是要另外建議經建會這邊可以跟警政署這邊談一些事情，依照居留證的選任他可以依照居住地址，也可以依照工作地址，就可以是固定居住所的地方，也可以是工作地址，所以在辦居留證相關登記的時候，是可以做這兩項的選任的，這也是依照民法的概念來的。可是當然在查他是因為工作許可來到台灣，就無法有一些規範，所以警政署這邊比較趨向於工作地點，他不用居留地點。

陳瑞嘉專門委員：他一般沒有，我們看他居留地點一般不會跟工作地點一樣，所以一般都是他住的地方。像現在台北工作，我們到桃園去住，我們覺得沒有什麼關係或影響啊，所以有些住在桃園或是在台北工作他住在台北縣，我們看過很多很多居留證他都可以啊，我不曉得是不是有些縣市的警察他比較不了解一些規定，

不然我們看台北市這邊很多都是在台北工作，然後居留地在台北縣市喔，因為都是外圍城市，所以怕會有限制。因為本來居住地就是類似我們戶籍地址是一樣的。

蔡慧玲祕書長：所以這就是警政署在查緝外國人的居留證的業務時，可能他在角色上是有點錯亂的，因為有時候他是不知道要查他非法工作還是查他有沒有合法居留，那角色是不太一樣的，適用的法律也是不太一樣，所以他才會有跨區工作，跨區管轄的問題。像現在勞工局也是依照職訓局規範...外國人管轄。所以這個外國人他到底是居住地是勞工局要管轄呢，還是工作地由勞工局管轄，當然現在不重要了，因為我們同業作業上都一併解釋。

陳瑞嘉專門委員：當然是管他的工作地，因為白領他們不會像藍領有共同居住的問題。

藍教授：好，謝謝。白秘書這邊有沒有什麼看法，謝謝。

白宗益祕書：我想大家都聊那麼多了，我可能也沒有太多的問題。不過，因為我自己在工作當中的確會聽到一些問題。我覺得，其實法令的規定是很清楚的，但是我後來覺得法令這麼清楚，在解釋上已經沒有空間了，所以這可能不是規定的問題，而是政策的問題，我自己覺得說，今天由經建會來開這樣的會，我覺得再適當也不過，可是我建議是把經建會以下所有的部會都找來，因為一個外國人來工作，他會衍生的問題實在是太多了，因為會衍生的問題不只是勞委會要來解決，其他的部分可能不是他所能夠解決的。我覺得行政機關的行政作為是不是要有個主軸，第一個要簡化，第二個要便民。當然這都是口號啦，這些都講很久，然後講很久以後，才會有一點點的作為出現，但是既然期待他的一點點作為，我在這邊還是要講，像是以居留證或是工作證這兩個東西，他兩個主管機關不同，如果一個證件失效的話，這個外國人就必須要離境，那這兩個主管機關如果有某個行政主管機關來做主導，譬如說勞委會的工作證明，他就是居留證的最主要的一個判斷依據，如果這兩個證件的效期不同的話，到底是工作證比較有效，還是居留證比較有效，我覺得不必用法律規定來看，而是用非常簡單的一個平常人的判斷

來看這個問題就好。如果說聘僱許可有兩年，居留證的效期只有一年的時候，如果忘記去申請居留證展延的時候那要怎麼辦？我覺得這個其實是一個非常簡單的問題，他反應到一個非常深層的問題，就是為什麼一個過程被切成好幾段，然後各由不同的行政機關來做判斷跟主導，我覺得我國的規定是這樣，我想今天在這裡要扮演很重要的角色，就是要統合大家的看法，然後由某一個行政機關做主導就好，不要讓一個行政機關的堅持，變成一般民眾的痛苦，我想這種冤枉的事情非常非常的多，也不忍苛責勞委會這邊怎樣，因為有些不是他們自己可以做決定的。

另一個是我剛講的行政作為的明確性，剛剛東元王小姐講的，我覺得明確性要放在很多地方，要讓民眾知道，也許今天我幸運的是法條我還能夠判斷，還能夠看得懂，但並不是每個民眾都知道，要讓他們能夠非常了解、非常清楚。然後呢，在萬一如果沒有完成他的行政作為要求的時候，他相對的補正措施，是不是可以盡量便民，當然如果是有重大的瑕疵是不能夠補正，但是如果是可以補正的，就要盡量量人家補正。我會有這樣的感覺是因為，我覺得一個行政程序他是放諸四海皆準的，他應該要有怎樣的表現跟作為，我覺得這是經建會不管在討論任何議題的時候是不是應該要從這樣觀點出發，當然問題很多，有時候我們所接受到的片段的訊息，有時候那一個當事人在那時候他所得到的不公平的待遇，這個不公平的待遇是不是真的法令造成的，應該是，但是不是真的對他不公平，未必。因為法律就是規定這樣，公務員一定不會覺得不公平，因為法律不是造成你的不公平，所以我覺得是不是要重新去考量很多的規定，這樣子是不是會比較好。因為我負責打電話問很多人問題，大家不是沒問題，就是問題很多，我就必須去了解是怎麼搞的。譬如說，聘僱一個幫傭為什麼要付一萬塊就安基金，一萬塊很貴啊，阿規定就這樣啊，我也沒辦法，可是我覺得我這樣回答他的問題，這背後的依據在哪？舉個例子來說，畢業後要有兩年工作經驗，這個背後的意義到底在哪裡？如果說這兩年工作經驗是指要在大學畢業以後，那大學畢業以前他在打工，可不

可以呢？我如果可以舉出實證說他的打工經驗跟他所學的是有直接相關的，可不可以？我如果可以指出，那為什麼要在畢業以後才行，他打工的不可以？請問一下這個合理性在哪裡？因為這是我遇到的一個實際的案例。我想，這中間就會讓我覺得說法令的規定沒有錯，但是他實質的合理性是令人質疑的。我很高興今天讓我參加這樣的會議，並且讓我當壓軸發言，謝謝大家。(全場笑成一片)

蔡慧玲祕書長：我補充一下好了，本來我留幾個問題等待讓他壓軸。我現在要提到一些事情就是說，所謂的外僑留學生來台留學，實際的一個案例就是，我會覺得為什麼台灣會把這麼珍貴的教育資源，去給一個外僑來讀，或是外國人來讀，但是就因為外國留學生他可以在台工作，在求學的幾年他可以工作，當然有時間限制。但是他畢業後，他因為非常優秀，我們現在有個案例，是他在陽明大學他參加他們所長一個生化科技的研究案，所以他是一個非常優秀的畢業生，就因為他不是大學過後、兩年的工作經驗。

王郁芳小姐：現在實習生是開放的，他可以在台灣實習。

蔡慧玲祕書長：他是外國人，在台灣的留學生，他已經畢業了。就是這樣我們會覺得很可惜，甚至於我寫了長篇大論兩頁的陳情函給勞委會，希望為國留才。我的想法是好不容易他來了台灣，受了教育、用了資源，而且他又很優秀，因為他之前在念大學之前有幫這個韓國的博士在台灣做生化科技的研究案，也因為這樣希望畢業以後繼續留，幫這個博士完成這研究案，但是就像我們白秘書說的，因為沒有兩年的工作經驗，那不得不轉往美國去了，我會覺得很可惜，人都不好找了，更何況他又在台灣唸書，我會覺得...

陳瑞嘉專門委員：這個我說明一下，勞委會並不是一成不變。第一個部分為什麼大學畢業兩年工作經驗，第一個考量的是說，因為既然是一個專業的人士，有一個相當的工作經驗，而且兩年是不是太長或太短了這個我們都可以再討論。第二個我們考量的是，國內的大學畢業生的失業情形，所以我們內部認為還是要有兩年的工作經驗。第三個是打工的部分算不算，因為這有時候很難去認定，你說一個

個案要把制度打破，當然有些事可能可以用特殊的處理方式，那要因為個案把整個制度打破，那這兩年的限制也不要設了，大家都說我以前有打工的經驗，所以當時為什麼打工的經驗不予承認是因為這樣的原因。當然是有在放寬了，教育部，尤其是高科技產業的部份，你到底是要吸納哪些部分，我想並不是每個僑生都要吸納，有些國內已經過剩我們就不需要，可是像那些高科技產業，我們覺得說既然他在國內唸書，讓他留下來，當然我們是很希望這樣子。在去年我們就把案子，我們就說請經建會跟工業局這邊，到底國內缺乏人才的是哪一個產業，請他把他對應相關的科系，那這些科系以後畢業的學生，我們兩年工作經驗有審查標準第六條的規定我們可以經過會商，經過會商以後就可以免除這兩年工作經驗，那就自然而然就可以把他留下來了。你剛剛提到，我們台灣目前獎學金的部分，我們是同意的。像我們台灣發給他獎學金讓他來台灣唸書，畢業以後他能夠要留在台灣工作我們也很歡迎。我們也把台灣獎學金這兩年的經驗經過會商都同意了。所以不一定說一定要有兩年的工作，並沒有，我們有會商的機制。這個我們內部長官也相當認同的，只是現在案子卡在教育部一年他們都不處理，你叫我們怎麼辦？時候我們是覺得說，案子是在我們這邊沒錯，不過就像白先生講的，有很多不是我們的權責可以做處理的。有關白秘書講的有關居留證跟工作證的問題，我們勞委會很贊成把這個業務以後都移給移民署去做，我們覺得很贊成。要把居留證跟工作證合併，唯一的選擇就是交給移民署去做，而不是給勞委會。因為很多國家都是由移民單位在負責。像韓國也是，韓國他是比較複雜，韓國時間要花很長，是因為要先通過一個委員會的審議以後，他把這個推薦書送給移民局，移民局再去核辦工作的簽證，他是繞了一大圈。而像日本是移民單位在做，美國也是。所以很多國家都是移民單位在做，絕對沒有勞工是在做限制移民的單位啦。只有居留證核發單位去併工作許可的單位。所以我們勞委會贊成，如果移民署要把工作交給他們的話我們是沒有問題。

藍教授：他們要嘛？

陳瑞嘉專門委員：他們不想要。

蔡慧玲祕書長：這個我可以跟你補充一下，為什麼他們不想要，當然還是法令訂得不好。就是入出國移民法，它將主管機關定為移民署，移民署是因為那個法令才有的，然後才開始籌備人力...等，所以移民署是因為入出境管理局那邊轉化過來的。可是我還是要說，像日本、韓國他們也不是移民局的事務，因為我覺得是名詞的關係，像日本、韓國甚至美國他們都是入出國管理局喔。那像勞委會跟職訓局這種屬於政策的單位，真的不要再像戶政事務所有那樣的行政作為，把政策的功能都削弱了。

陳瑞嘉專門委員：我覺得這個是入出國移民署已經籌備了十幾年了，其實在行政院的時候我們也表示意見說，這個業務以後是不是應該就...(錄音品質不佳)，這個我們已經有表示過，只是據我了解當時是有人不同意啦，大部分的人都不同意，至於是哪些人就不清楚了。我們當初內部是有想說，如果移民署要成立就把業務都併到移民署。可是後來不同意，所以後來這部分就沒有納到移民署了。

蔡慧玲祕書長：可是現在...(聲音過小)未明，他認為移民署是在辦理入籍規劃的問題，所以他覺得他比較像，這也是我在內部行政長官得到的一些訊息。所以它在定位、入出國管理還要再提昇，然後他把這個業務丟回給警政署。警政署當然不要，就再丟。

陳瑞嘉專門委員：後來入出國管理還有移民這部分，都還是移民署。因為他現在編制兩千多人。

王濟蕙研究員：你剛剛講你跟教育部...（未使用麥克風聲音過小）的部分是指僑生的部分？

陳瑞嘉專門委員：僑生的部分。

王濟蕙研究員：沒有包括外籍生？

陳瑞嘉專門委員：沒有包括外籍生，外籍生原本是他們要討論的，他們是覺得暫緩，因為影響層面比較大一點。他們是覺得說僑生這部分先試看看，因為僑生畢竟第

一個量是比較大。其實外籍生現在來台灣真正是來讀學位的，不曉得有沒有五百個，大部分都在讀語文，那讀語文那種一般我們不會要求他留下來。現在僑生比較多，現在總共大約在一萬多人，因為他們跟我們本來就是同文同種，所以我們希望是說讓他們留下來也是幫助他們，因為畢竟他們留在台灣用了那麼多資源，留下來服務也是正常。有開過一次會，我有去參加過，後來開完以後，覺得應該是原則上留一年，但是他們後來就沒有動作了。

蔡慧玲祕書長：這裡舉個政大勞工系，泰國派個僑生來，我也替他難過，因為台灣外勞政策，畢業後因為就是卡在這個兩年的工作經驗，所以他就不得不回到泰國。可是問題是他學的法律跟他一點幫助都沒有，因為在泰國用不上。他本來可以在台灣幫助所謂的泰國外國人也好。(後來莫名全場大笑)

藍教授：我們曾經有個馬來西亞，台大社會系畢業的，他是在勞陣做秘書長，他就是馬來西亞的僑生。他就留下來了，他最後入籍了，因為他最後是娶了台灣人，但是他當初畢業以後就留在台灣，這樣是有機會的。

蔡慧玲祕書長：是這樣嘛？那我還可以再幫一些人送件回去！

藍教授：事實上我們有做一些訪談，也遇到一些案例，還是有空間啦，只是要看雇主願不願意這麼麻煩。

蔡慧玲祕書長：不對，是要看審案的人。

藍教授：不是，是雇主要去幫你送件。

蔡慧玲祕書長：有啊，我就是寫了長篇大論兩頁陳情書，針對需要性、必要性，包括陽明大學大學教授跟系主任，離開的證明。

陳瑞嘉專門委員：老師講的不是那個空間，應該是我們說的經過第六條規定的那個空間。畢竟已經有開放了，依照第六條審查標準的部分，目前還是有開放一些。

蔡慧玲祕書長：針對特殊案例，絕對不是一般…(聲音過小)。

藍教授：我們勞委會單一窗口，有時候看起來是 power 很大，另外一方面，大家也會誤以為居留也是你辦的，簽證也是你辦的，其實在我們國家基本上是三方的，

勞委會辦聘僱許可、居留是警政署、簽證是在外交部，就是大家有時候抱怨就是直接抱怨到勞委會來。我們將來也許還是會提到行動方案供經建會做參考，經建會再提案到各部會。這部分我們也是可以考，是不是給移民署來做。但是改良可能比較久，長遠來講可能是一個方向。剛剛大家可能提得蠻多的，但我們比較好奇的是說，因為經建會這邊也希望了解，在交通、環境、內政部諮詢的網路熱線外國人知不知道，還是有沒有使用過。第二個，剛剛大家覺得聘僱許可蠻麻煩的，那聘僱非法是不是比較簡單呢？因為我知道有一些補習班是聘用非法的，所以現在有查察員查得蠻緊的。大家是不是知道有其他國家的作法上是我們可以參考的，大家剛剛講了很多美國的，是不是有其他國家的部分，我們也希望大家能夠提出來。謝謝！秘書長這邊有瞭解到非法使用的狀況嘛？(全場一陣大笑)

蔡慧玲祕書長：我還是談到一件事情，因為幕僚主管有一些是學長、同學啦，自己學法律，所以有時候喜歡研究就業服務法相關的法令，有時候很感慨，尤其是這兩年包括高捷事件，整個職訓局或勞委會，整個氛圍只有四個字，很可怕，就是”依法行政”，但是他卻犯了公共政策上或是行政上的謬誤，因為它畢竟是個行政單位，行政機關。之所以為什麼按照行政程序法，訂定單一法規或是內規也好，或是所謂的規範或是審查標準也好，絕對不是來規範人民的。只有政策在規範人民，所以可能是經建會啊…(被插話)

王濟蕙研究員：政策也不是在規範人民。

蔡慧玲祕書長：我覺得是一個政策的走向，不要用規範，我是用英文翻過來，去框架整個政策的行進，有了政策的行進以後才交給各部會去形成一些法令作為，甚至是系統。但是很不幸的就是，它為了防弊，卻忘了去”便民”。他忘了最重要的你服務的對象，我相信這幾年來，包括媒體大肆宣導法律訊息，讓人覺得法律走在前面，事在人為，我常對公務人員說，不管天怎麼變，你要受公評，你作一件案子的時候，你要在考慮到你這件案子下去會影響到這些青年的未來，要這樣下去考量就不會犯這種謬誤，為了防止違法，創造了更多的規範去規範人民。剛勞

委會提到一件事情，我說我一定要告訴內政部戶政司，凡是勞委會要去辦理調戶政事務、影印戶籍謄本的時候，一定要親自來，要什麼委任人什麼，不然電腦系統絕對不能改，並申請親自領件證書來回應他。我說假如每個一個行政院轄下的各部會，為了保障本國勞工這麼大框架…真的是裹布不前，我們真的是遇到一些高科技的案子，他們是甚麼？這麼麻煩，這也不行那也不行，乾脆幹麼？去大陸好了，其實我們真的有時候是非常感慨的，所以希望行政院經建會，如果像以前一樣是單一窗口的話…(聲音過小)，我其實不會來。因為我的發言其實真的會代表一些產業的發聲。其實給勞委會太大的壓力了，對他們來說是不公平的。那結果是造成人民經濟的衰退跟不方便，別忘了經濟物價指數有 25%是人力成本，如何符合經濟潮流運作，man power cost。我在上次參加經建會談外籍勞工的時候，我一直有給他們建議說，請用 man power cost 的考量下去增加國家的競爭力，而不是反過來勞委會官員說你沒有本事標公共工程的案子，你沒有本事在台灣找足夠的人力，你為什麼要在台灣設置工廠或是公司，我覺得話不是這樣講。所以請經建會看看韓國的人力資源的運作，韓國當有重大經濟建設的時候會用專案來透過國對國，不管是白領還藍領也好，是直接整筆引進。這中間不管是圖利的一塊其實可以是更少的，然後國與國之間的外交都是可以的。但重點是完成國家的經建計畫，而不是保障國家少數的原住民，保障什麼弱勢的本國人。我相信每一個雇主都是一樣的嘛，科技業對專技人員。除了萬不得已，不會去找上什麼印度那種人，英文又講得聽不懂。不會在會議上要求開放讓他們方便進台灣，不會有雇主會願意做這些事情，一定有一些難處。我也希望從問題去出發，再去做政策導向，我覺得會比較好。以免每一次的會議都會在人力資源上面都有很多的著墨。希望黃組長跟王研究員可以給我們比較有建設性的改革。謝謝。

藍教授：謝謝！林經理這邊有沒有補充的看法？

林淑真經理：我們公司內部的反應都還 ok。

蔡慧玲祕書長：我覺得你們比較不重要，因為在科學園區，所以只有單一窗口，科

學園區這個真的超好的。

陳瑞嘉專門委員：不可否認，因為它還是以服務廠商為上，我想這個跟我們的屬性會有點不太一樣。

蔡慧玲祕書長：可是也是你們授權給他處理的。

陳瑞嘉專門委員：所以說還是我們的功勞啊！(全場大笑)

王濟蕙研究員：這個我必須要說陳專門委員真的很優秀，跟他開了好幾次會，在外面聽了好多對他的讚賞，真的很優秀。那不曉得對其他國家有什麼看法，在最後給我們一點意見。

陳瑞嘉專門委員：其實在美國，一般他們要申請 H1B 他都會去找律師，一般像留學生要畢業不可能去申請，因為美國也是很麻煩的。申請一個要多少錢知道嘛？3000 塊，是美金不是台幣喔，申請一個 H1B 要 3000 塊美金，折合台幣要 10 萬塊，有些雇主好的話幫他付，一般都是受雇人自己付。在日本他們有時候會去訪談雇主，在你受聘的時候他就會去訪談雇主，看有沒有這樣的需求。所以他們有時候時間上會拖的比較長，大概會等到一個月。像剛剛說到韓國是入出國管理局單一窗口收件以後，他在把他分給各地主管機關處理，但是他等了以後不是直接發聘僱許可，而是發一封推薦書，認為這個人可以受聘故以後，再回去出入國管理局以後，再核發聘僱許可。在收集了一些資料以後，我是覺得香港比較寬鬆，因為他是比較自由化的城市，不是一個國家，在各方面制度上設計會跟其他國家不一樣。像我們知道眷屬就業，所有的國家就只有香港有開放，其他大概都沒有開放。

黃仿玉組長：我想剛剛回應一下委員，在美國也是跟其他國家一樣的，也就是說在某些方面他們比較急用的，像是高級科技人才或是專門性人才他們也是蠻寬鬆的，比如說專門在大學或是博士班學生如果在某一些計畫上有比較好的表現，其實申請 H1B 也是很容易的。以我們家的個案，我弟妹是想說他去美國本來是去唸個研究所，沒想到要申請 H1B，那個時候剛好是安隆的弊案，像會計師早就嚇得

找不到了，她就剛好有那樣一個很好的 CHANCE，公司就是看上她，一路就保送她到公司。所以說台灣不是沒有這樣的可能性，只是在一些實務上有一些個案，還是要去做一些檢討。很感謝勞委會去年拿了一個金斧獎，這個精神在我們還沒有做行政院組織調整之前，可能就是要請勞委會這邊擔待比較多的責任。蔡秘書長跟執行秘書提到了很多很好的意見，我們行政機關這邊也在朝著就是說，法規這種東西，就像是交通規則，不是在管人，只是因為人跟人之間的互動的公平觀念，所以你要有這樣的一個 RULE，它是在保護每一個人。現在政府機關立法精神也是朝著這個，當然最好是不要有法，有法的話你的影響是什麼，我們在做這種評估。當然這樣的精神要怎樣從比較上位的政策一直到執行面。這的確是我們需要努力的。今天看到大家這樣子，其實覺得台灣還是有希望的。

王濟蕙研究員：如果大家還有什麼樣的問題，像是稅的..如果說我們真的要討論這個議題的話…（沒開麥克風）。

藍教授：大家還有補充的嘛？

王郁芳小姐：我先回應藍老師的問題，就是對於我們公司來講遇到了蠻困擾的問題，就是我們今天聘僱了一個外國人，我們從聘僱他到拿到許可函大概已經過了半個月了，其實以公司單位的角度來講，叫他們等半個月，他們已經覺得等太久了，既然都已經選用了這個人為什麼不可以馬上用，不能馬上用我們公司就非法使用嗎？這是不可能的，這對我們公司是蠻困擾的部分。剛剛有提到在三個國家各十天的那種，他可能下次來到台灣已經是下個月了，在發薪水的部分，因為他沒有居留證就不能開戶，不能開戶薪水就要給支票，可是他沒有戶頭就不能兌換！外國人就會很生氣說，為什麼不給我薪水，你給我支票不能換。這對他跟對公司都是困擾。另外就是聘僱許可函的工作年限，假設跟外國人簽約簽兩年，許可函上面的期間是不是也可以兩年，那我問過職訓局的承辦人員，他給我一個很奇妙的答案，他說：你可以申請兩年，但是給不給你就要看我們，雖然最後還是給我們通過兩年，我不知道評估的標準在哪裡？我不知道我申請出去的你會不會

通過。他沒有解釋的非常清楚。另外一個問題是，如果我們現在要用的是大陸人呢？適用同樣的規定嘛？因為我在網路上完全找不到規定，是大陸人不能來呢，還是大陸人等於外國人？這部分可能就是要跟大家請教一下。

陳瑞嘉專門委員：大陸目前並沒有開放工作許可，可能要以活動的名義來台，所以現階段還不談這個問題，因為這不是在座的可以解決的。第二個聘僱許可的年限，我們同事跟你講的是沒有太大的問題，我們原則上大部分會依照你們申請的時間，原則上從歐美國家申請進來的，我們不是歧視，但原則上我們都會給你們絕對沒有問題，日本歐美都沒問題。但我們會看的是，第一個有沒有偏藍領的狀態，第二個是薪資的結構，大概就是這兩個條件，原則上如果沒有問題就都會依照申請時間通過。如果我們在申請的過程發現有這樣的狀況，我們會先給一年，那如果一年候沒有問題，就會通過你們申請的時間。大部分上應該都沒有太大的問題。而半個月這個沒有辦法，因為每一個國家今天申請，明天就有辦法給你。我們常在講說，沒有一個國家今天送件明天拿件，如果我們勞委會不把關，以後就在 7-ELEVEN 送件就好了，就許可了(突然現場一陣大笑)。所以原則上這是不太可行的。

黃仿玉組長：你剛剛講的那些科學園區是 PRE-QUALIFIED 的，我們就是要服務他。但是現在講的是 GENERAL CASE，所以就…(被插話)

蔡慧玲祕書長：東元不算 GENERAL CASE 啊！(全場大笑)

黃仿玉組長：很抱歉，王小姐提到的 CASE 是大陸喔，所以就是說跨國企業有一定的營業額，就是 INTERTRANSFER 是有的，但很抱歉我們這個計畫主要還是針對外國人，沒有把大陸這塊納進去。另外還有委員提到的政策問題，現在就是也先不碰。我們知道外國商會這兩年也是在 PUSH 我們這些事務。我們很難給你正確答案 YES OR NO，我們還是可以把你的發言作為紀錄。

藍教授：我們曾經有案例反應說他的配偶可能是中國籍的，或者是小孩，這好像前幾天已經修正了。

王濟蕙研究員：這邊補充一下，大陸來台不叫工作，叫活動。其中有一個可以是商務活動，其中一種方法是輪調，就可以透過企業達一定規模的…(錄音不佳)的辦法，但是要他在大陸公司服務內工作滿一年，第一次可以滿三年，之後申請展延不超過一年，最多不得超過六年。第二種是來台灣從事專業活動辦法，短期兩個月，可以延長一次。如果你要資料我可以轉給你。如果你是跨國企業，或你是外國人，那你有個中國太太，現在是可以跟外國人同行，可以多次簽證。

蔡慧玲祕書長：不過他有個麻煩就是要每六個月到警察局報到一次。

黃仿玉組長：因為他太太是中國人，但我們已經盡量做到他太太小孩也可以享有健保，他的小孩可以到學校來讀書，他如果願意留在台灣，他可以按照外國人的辦法，可以加到一點分數，但是就是要比照台灣人的作法，就是高中以上要…(錄音品質不佳)，這是剛剛才放寬的。盡量是在跨國企業中聘僱的大陸籍員工盡量是都做點放寬，但是如果是單純的中國大陸籍人士來台灣工作必須要以活動的名義。

王郁芳小姐：另外我想要講一點，就是我們很羨慕科學園區的人啊，因為本公司也在南港園區，為什麼軟體園區不行？

陳瑞嘉專門委員：因為他沒有管理局。

藍教授：我本來有嘗試要找南港軟體園區，還有內湖科學園區，可是那邊接電話的人做的工作好像不像南科或竹科的人那邊可以告訴你哪些單位負責辦這些事情。將來我們可以探討，會不會是因為台北它是院轄市沒有做這樣的規劃，我會建議他們走向管理局那種格局。雖然也許會比較複雜一點。

黃仿玉組長：可能有困難，因為那有編制問題。

蔡慧玲祕書長：應該這樣講，服務態度應該是適用於全部的企業，因為我們的公僕嘛，因為法律規定的都是同一套的，為甚麼他們會覺得簡單，我們覺得那麼麻煩。兩個對照版本，對不對？所以我覺得這邊應該說是服務的精神，他要怎樣去SATISFY 服務的精神是一樣的才對，這樣也許職訓局也可以這麼可愛，哇～馬上送去就很快這樣。

陳瑞嘉專門委員：我是建議把法修回去，回歸到更…(被一陣大笑蓋過…)

藍教授：我覺得這樣很好。

蔡慧玲祕書長：其實我覺得應該要回歸到…(聲音太小)

藍教授：其實各有利弊。這樣我們比較可以做研究。白先生這邊有沒有補充？

白宗益祕書：我的建議是說，經建會或藍教授這邊有時間的話，可以針對科學園區的自有一套的申請白領外勞的制度，有沒有因此而產生弊病？如果有的話，代表這制度有問題，應該要更加嚴格。如果說沒有弊病的話，反而應該把這套制度推廣到全國，因為在園區的廠商並不會全部都是大廠商，有些只是去租個小辦公室而已，他就因為這樣就獲得了優惠。可是像東元不小心這麼大，所以剛好擠不進園區裡面去，所以他到外面去就要接受一個比較不公平的結果，我覺得這個規範不可以說他違法，但其實他造成行政上一個不公平的結果，但是這結果很難去量化，所以有時候就產生很不便的地方，我覺得這就是有時候行政機關必須要去避免的。這是我的感覺，既然有這套制度在運作了，他運作的很好也沒有產生弊病，代表說勞委會目前的氛圍是防弊重於便民，我覺得可以不必這麼擔心，高捷事件不會再重演，不用擔心。不用一朝被蛇咬，十年怕草繩。我覺得還是要有開放態度，以承擔政策嘛！這是我的建議，我覺得要趕快做，既然開放了白領的專技人員，就讓他變成便民的措施讓他全面推廣。如果今天覺得白領是不需要的，有可能是因為台灣的教育制度太完善了，所以就業市場的需求，台灣的教育制度都有辦法提供所有的人才，我覺得這樣反而也很好，這結果代表台灣的教育與台灣的職訓都非常好。但是現在是發現教育制度出了問題，職訓也做得不夠好，所以台灣需要的產業界的人才在市場找不到，我覺得這是一個很嚴重的問題，非常有落差的，絕對不是一個土木系畢業的就可以去蓋高鐵就可以去蓋捷運，如果是這樣的話，是不是法律系畢業的就可以去當大法官？不可能嘛，所以我覺得，這中間還是很多的落差，這落差絕對不是能夠用這套教育制度跟職訓就可以不去細部看他。

我聽過一個例子，一個檔案整理人員一個月十幾萬，這是一家大型的營造公司，他只負責整理處理檔案，我不知道是這是什麼工作，可是這個公司願意從外國請來一個月十幾萬薪水來做這件事情。台灣有圖書館系啊，需要嗎？他說需要。這就表示說國外一定有我們國內沒有的東西，那為什麼不大方的承認這就是我們缺的，這就是我們不夠的，我們需要人家來把這塊填補，或是我們需要他們來轉移技術給我們，既然這樣就大方的開放出來，讓他們白領專技人員進來填補，把這行政程序盡量簡化。如果藍老師的計畫研究出來發現園區沒有弊病，我覺得把他推行到全國又有何不可。

黃仿玉組長：我想我剛剛講的科學園區就是，比如在美國北卡當時他們沒有所謂今天黃金三角的概念，園區的廠商是在業界有他們的 DICTATION，他們這些人有他的 BUSINESS MODEL , WHATEVER 理由，他來台灣投資，或是因為我們這些經濟主管部門，去邀請他們來投資，這些都是有一個制度來 SUPPORT 他們。應該這樣說，80%的他們都是優等生，我們希望他們來帶動我們國內的產業，所以就是對他們的這個族群的生態是非常的清楚。當然就像你說的，我們不能因為防堵一個壞人就…，這跟我們現在的官務十幾年來一直大大小小的事情都會被人拿來 CHALLENGE，他們現在也是朝著說為了 1%或 3%用非常科學的方式來做風險性的控管，不管是勞工政策或外勞引進，我們還是要有平衡的觀念，像是產業發展、人力資源、教育政策時常要有一個平衡。其實我們台灣已經做得很不錯了，你看國際交流各個領域都已經非常的活絡了，那現在是說我們不會去區別像以前比較國家計畫是經濟，用科學園區來引導國內的產業，當然不可否認的現在區外也有很多很優秀的產業。今天我們也達到這個目的看到大家對政策的美意，在執行的時候還是碰到了一些問題。比如說我們今天看到的例子，可能諍訟案件是 A 公司跟 B 公司的案件，可是可以把他套上很多…(錄音品質不佳)，然後變成國際化的事件。我們希望放進這個研究裡面，我希望可以再縮小成在短期之內我們可以去調整的。今天聽完之後，那如果是政策法規方面可以去做調整的，我們再去

做個分類，如果是執行方面如窗口，或是 SOP 沒有做好，這個我們可以再來做改善。我想藍教授這邊就比較辛苦，大家今天講的東西如果可以的話，如果大家有碰到的 CASE 可以提供給藍教授，如果他今天回去整理發現要件不太夠的話，可以再給藍教授。今天感謝大家來參與，如果還有意見可以 E-MAIL 或是打電話來給我們。謝謝大家！

附錄五　訪談紀錄

A1——2006.10.26 訪談台北市美國商會，陳幼臻總監

1. 美國商會意見，政府會在一個月內提出解決方案。
2. 有些事我們認為理所當然，但對不會中文的人而言，有很大的問題。
3. 駕照沒有英文。→若該外國人換個中文名，誰知道是否同一人？
4. 同事、老公是台灣人的一位同事是香港人，在 USA 長大，不能申請信用卡，銀行說要有 ARC 一年以上才可。(2005.12　第十五條)。(Jill 回應：其實已改了，不必超過一年就可申請。)
5. 美林證券：僱用中國人(跨國企業調動)原需對保、用大小章(負責人要至警局對保)，老外不喜歡。(警政署對警局之 mindset 溝通可改善) 陸委會 2006.5 已通過新規定(免對保)→送行政院審核中，警局不知已取消對保。
6. 外商 office manager 之員工來來去去台灣，住凱悅 15,000 人次，若可更便利，更好。
7. 大公司人員調動：大陸方面人員不准──微軟很多大陸人要來，需陸委會專案處理。
8. 小公司：聘僱許可之問題是，資格條件希望降低。(外國作法如何？新國賺較高工資者，需較多年之經驗。)
9. 港、新(工資比台灣高、機會也多)、中，相對台灣，有吸引人之優勢。若不改善，如何吸引人才？
10. 服務業多是中小企業→主要是工作證問題。EX 泰、台合資公司(跨國企業)之餐廳的問題：欲在台開辦第四家分店(之前三家也是一樣的問題)，一定要有四名泰國廚師。勞委會認為兩個泰國廚師即可。泰籍老闆娘與總經理，來美商會抱怨。如此不能依預定日開幕→延至 11 月→本國人經理、waiters 都可能失業。 (中泰賓館一樓曾拿到十五個外籍廚師名額→因為屬於飯店→老闆欲搬出去，就拿不到十五個外廚師名額了。)

歐洲餐廳請廚師真的較簡易核可嗎？有一家餐廳申請外籍廚師申不下來，找仲介就 OK 了，一個收五萬元。老闆請泰國廚師，除 48,000 以上，還加住宿、回去休假機票 etc。

11. 觀念，(1)政府角色是什麼？要創造友善環境，而不是要干預經營。在新國開業四家之成本等於在台開一家之成本。

12. 美國商會外國員工之申請：會長有一次出國前，需延展工作許可，為了出國後回台是在有效期，不好找到承辦人員。勞委會(較站在勞方，認為我來審核你的案子，會先退件，拿著問補啥件；有懷疑假白領的心態，認為有色人(如東南亞、印度)較次等。)，承辦人員態度與投審會(較站在企業方，我來幫你忙的態度，會等補件)不同。

13. 印度文件認證取消，是美商會曾反映過的。

14. 白人不一定會教英文，因為文法不好，但有市場。(Jill：補習班的外文老師之文憑只要影本即可──對企業太嚴格了！)

15. 法規可更友善。

16. 日本人在台灣較無問題，因為文化較接近。

17. 南科有國際化之學校乎？對其發展很重要。吸引西方高科技人士，是否有子女學校之環境？不能只是一個學校教兩個外國人。美國學校是亞洲素質最佳的，也是 1992~1998 美商會長來台之一因。其 waiting list 很長，這是其董事會的問題。歐洲學校對資優生有特別班。可增設日文學校。跨國公司多會補助子女教育費。

18. 勞退金：希允許私人年金保險可以開放降低 200 人之門檻，以增加外商保險公司切入市場之商機。勞退金 6%太少了，故外國人不在意是否參加。監理委員會尚未通過，很可惜。

19. 幫傭之僱用，很難找(招募公告，去年 12 月由 14 天延長為 21 天，21 天面試等待期。) EX 德國人的經驗──在中南美洲，香港，新加坡，很快(1 週內)即可請到。若專案處理會過，但希通案。歐洲商會更會提此外傭僱用之問題。外傭跑掉，要

處罰雇主──等六個月之後，才能申請。

為何香港外勞較不會跑掉？等待程序短，仲介費少，雇主守法。

20. 美國商會 950 會員，530 公司(去年 900 會員，500 公司)。美商會有 13 個員工。

21. Community Service Center──在天母，Many Chua 的老公是台灣人。(每年會出 *Living in Taiwan*。政府可鼓勵發展，成立類似 CSC 的單位，特別是台南，不一定要政府成立。現在很多老外來，不住天母。AIT 美商會會協助。

22. ICRT 近日有生活環境熱線，用中文廣告，似不對。

23. 申請信用卡原需 ARC 效期一年，現已取消。

24. 依規定，熱線要三方通話。(要加日文版。)

25. 外國人諮詢服務 website 上之訊息與實際狀況差異大。Ex 美國是州法，不是聯邦法，但 website 未寫。紐約州之人，30 日內可換台灣駕照。後來，要考試→但 ARC 效期應超過一年，否則監理處不讓考。

26. 各種規定可否更為清楚。(國家應有翻譯的專門人才庫。)

27. 翻譯──中國令人驚訝！例如，胡錦濤 APEC 會議之翻譯女生(不到 30 歲)。李遠哲 APEC 會議之翻譯較差。天下雜誌去年調查過台、韓、日學生之競爭力──台灣學生畢業後最想開咖啡店。

中文、英文之 syntax 不同。

28. 應重視改善下一代之教育！

A2—2006.11.6 訪談 Community Services Center, Mary Chua, Director(美國人)

1. 中心每年執行的 2,200 個方案，100 個訓練(counseling training)方案(1,000 人/人參與)；每月發行 Center 雜誌，3,000 份，推估一萬人閱讀；每年約 1,000 人來訪。本中心成立於 1987 年，財源上，自籌 50%，企業贊助和辦理募款活動(fund raising events)占 50%。

2. 參訪本中心的人之特徵：各國人都有，依 Counseling 的統計，40%是美國人，20%

是歐洲人，10%是紐澳人，30%是其他人(有些日、韓人)。

3. 對政府之建議

(1)要協助英語服務的媒體(含報紙)之生存，尤其是 ICRT。因為這些是外國人可獲英文資訊的管道，而 ICRT 在災難時作為緊急廣播的管道。

(2)聘僱許可

很官僚，部分工時者難申請(因為 47,971 元/月之下限)。有些企業人之配偶希望能從事部分工時之工作。

(3)外傭之申僱稅(就安費)

外國人申僱外傭之稅，每月一萬元，大於本國人的五千元，這不公平。申請費時，需 40-50 天，比香港慢；且程序冗長。

(4)作家(writers)無可申聘僱許可之類型，但很多外國人要從事此工作。相對的，表演者有類型，似分類過少。因為沒有聘僱許可，有些人必須做志工。有新聞記者(free lancers)來台幫雜誌寫文章，按件計酬，一件 15,000 元；故不能長留此地，要有自由時間，故需多人分享一個工作(47,971 元/月之下限)，那怎麼辦？可獲得聘僱許可嗎？

(5)外國人喜歡住在台北，主因包括：社會、人民友善；後來再次來台者都會覺得(台北)很有進步，如交通有改善(像是捷運 MRT)；文化上歡迎外國人。

A3──2006.11.4 訪談旭硝子發般公司管理部林小姐

1. 本公司聘僱日籍專業人士現況：(數據資料：2006 年 10 月底)

(1)長期(二年以上)：共 65 名；

(2)短期(180 天以下，含出差)：約 50 名。

2. 在聘僱外籍專業人士來台的過程中，不方便的地方：

(1)申請聘僱許可(含經理人認證)

目前申請外籍專業人士來台，分為短期履約及長期聘僱二類，在公司成立之初，因經濟部核准本公司為重大投資案，在 2005 年之前皆由經濟部投審會直接審查外國人申請案，十分快速、方便且便利。

自 2005 年起，外國人申請等相關案件逕轉由勞委會辦理，手續較不同以往，案件審查較為嚴格，速度上也較從前慢，但大致上都算順利，但有下列建議僅供參考：

a. 避免文件重覆送件，浪費資源：

固定送審文件(如營利事業登記證、負責人證件影本等)，是否可由承辦窗口建檔電子化資審，免除每回送件皆需影印送審之資源浪費。

b. 網路申辦平台未真正發生效用，再改善之可行性可否商討。

(2)申請簽證、入境、出境

外籍專業人士來台的簽證、入境方面，目前的作業流程為：台灣分公司申請之工作證核發下來後，需將正本寄送至日本辦理來台的簽證。目前除了時效性的問題外，並無其他問題。

(3)申請外僑居留證

外籍專業人士來台的居留等方面，較不便利之處為：人員必須一同前往警局確認身分。警察局辦理居留證時，會要求來台之專業外國人必須一同前往警察局，在確認身分後始得辦理。但常會造成日本人有不被尊重的感覺，尤其是高階主管，因往往在警局內多見到一般外籍勞工辦理同樣的程序，心理層面上產生不愉快的情況。

(4)申請入籍

外籍專業人士來台的申請入籍方面，目前無此問題發生。

3. 聘僱的外籍專業人士在台的工作和生活適應上，不易適應或不便利的地方：

(1)工作上

a.語言溝通困難

必須倚靠翻譯，有時會造成工作程序上、與人員溝通上之問題，尤其是新進的外籍人士，甚至會造成他們極大的心理壓力。

b.態度不同

日本人和台灣人的工作態度，有時會有許多不同的地方，過去曾發生會有歧視台灣工作態度的日本人，與台灣人發生衝突。

(2)生活上

a.語言問題

目前日本人初到台灣，有關生活上的安排，皆由台灣分公司之台籍人員協助處理，但有些日本人會十分仰賴台灣承辦人，不管是任何事都需要協助，無法獨立。

b.不能駕駛車輛

日本總公司規定日本人至台灣不能駕駛車輛，在生活上都要依賴計程車，但多數計程車司機不懂日文的情況下，常會發生駕駛方向錯誤等等的事項。且在生活上也有許多的困擾。

c.子女教育

日本人學校少，造成教育上的部份問題，在極度重視子女的日籍人員而言，是一項較大的困擾。

4. 改進點

(1)路標等都市內訊息相關標示物，國際化。

(2)提供外國人多管道服務。

(3)增加設置外國人學校。

5. 台灣相對於其他國家優點和缺點

(1)工作上

a.台灣人包容性強

台灣人因包容性強，願適應多種族、多國文化，不會排斥、不像韓國或大陸有排日或排外之情節；且就日本人而言，因台灣原屬日本之殖民地，故日本人來台較快適應環境。

b.台灣法令多仿日本

日本派遣人員來台工作，勞動法令能迅速了解，因台灣法令之編修方向多參考日本等國，在勞動習慣上較能適應。

c.對待白領外國人較禮遇，白領外國人在台的地位較受尊重。

(2)生活上

a.台灣的部分都市設計係由日本人設計，適應較快

b.哈日情節，許多日本電視台、餐飲、產品等，日本人會有歸屬感。

A4——2006.11.16 電訪工信工程公司祝科長

1. (工作許可)白領捷運內湖線工程三百多億，而國內招募不是時，可招國外白領。但勞委會單一窗口後(過去向交通部或內政部申請即可)，對營造有很多限制。例如，要學士或高中五年經驗。我們難獲這些資料，軌道鋪設與台鐵不一樣，不一定要學士，是要有經驗的。我們是找泰國人，因為他們剛完成捷運工程。(透過仲介先找，再去現場看誰較符合要求。)為此，勞委曾辦過一個公聽會，結果核 0 人(申 50～60 人，如路面行鋼工程師，導電工程師)。內湖線(鋼軌)與木柵線(水泥軌)之軌完全不同，兩者需整合。

   白領與藍領最大不同：藍領是先核、才送件。白領是：有需要，送件、審核。

2. 之前(數年前)，非勞委會審核的，我們曾成功引進數個馬國工程師，也有菲人工程師(用藍領配額)。

3. 我們白領外國人之職缺未能引進，一直在 104 招募，但尚未補滿。營造(有人說營造是服務業，蠻諷刺的)與 3K 工作無差異。

4. 現環境：實際想從事之人，土木方面，供給有斷層。學校系所開班量有減少現象。

近幾年，建築景氣上升，吸收了一些土木畢業生，讓我們不好吸引人。

5. 有透過公共工程委員會反映意見，但政府認為我們未盡力招募。兩年半以來，本工程之缺額仍未補足。有透過公立就服站去求才，但叫好不叫座，因為(a)有些人是叫來的(領失業給付之類者) 。 (b)有透過原民會、勞委會，公程會，職業工會(鋼筋、模造)，找原住民，但效果非常有限。其他大型工程公司應該類似。

6. 藍領配額 2005.05 重新發布：重大工程可在總額下引進(2001.5.12 取消營造業增用外勞)，但配額少了 20%。重大工程之限制：要一百億以上，單一工程十億以上，總工程一年半以上。

A5——2006.11.15 訪談在國家衛研究室從事博士後工作的三位印度人

1. Working permit：去年較複雜，因為要去勞委會，較費時，需一週至三週。They do not speak English。國衛院人資部有幫忙。希望能簡化，希望有中英對照，ARC 也應中英對照。

2. 英語環境

台灣曾被誤以為是泰國。

(a)交通路標──小路、小地方無英文，講英文的人少。大城市有英文。例如新竹至台北之客運有英文，新竹至竹南之客運無英文。

(2)公共場合應有英文。例如 bus station。

(3)台灣應更英文化，才可成為高科技國，吃：曾遇不會英文的服務員，就無法選擇吃食。電召計程車：無法與他們的溝通是要去 CKS 機場。實務上，會靠 body language 溝通。

(4)希望對居留者提供 language orientation。7-15 天(最多一個月)。法德提供六個月訓練，有兩個月的語言引導。

(5)若溝通不良，會浪費各方面時間；若生活固定(因不會中文)，生活會 boring。

3. 申請駕照──找朋友去幫忙，ARC 要效期一年，但工作契約只一年。後來提出舊

的 ARC 才可考。(其中一人)考了兩次，僅 82.5 分，但 85 分才過。監理處人員不會英文。實務上，目前無駕照只要 follow the rule，沒駕照萬一遇到警察，警察會放你走，因為警察不會講英文。希望可以印度駕照換台灣駕照。

4. 銀行開戶、信用卡──不會英文是基本問題。

5. 人民友善。

6. 吃──無法溝通，致常亂吃。

7. shopping──工作人員不會英文。

8. 我們希望可以學中文。

9. 勞健保不用擔心，因為人資部負責。

10. 台灣的工資低於其他國家的工資，歐美國 35,000/年，台灣的工資要提高，才可吸引更佳人才。

11. 報稅—ok,有英文版。

12. 來台六年的印度人，要學台語。

13. 資訊來源──口耳相傳，仍靠朋友。

14. 其中一人的工作經驗包括高醫、新竹等地，他認為，英文愈向北愈改善。

15. 台灣的人民合作、友善。會來幫忙解難，即使不會英文。

A6——2006.11.18 訪談在染整公司工作十年的澳門籍林小姐(這位受訪者本來是緬甸人，後來搬到澳門，歸化澳門籍)

1. 來台工作的過程中，不方便的地方：

剛到台灣的時候，所有的事情都是由工廠代辦的，連吃住都是在工廠，因此還算方便。大概是因為都在同一家工廠做事，所以沒有所謂轉換雇主的問題。

在台灣沒有身分證是很麻煩的事情，所以在熟悉這裡的環境之後，跟當地人結婚，等拿到身分證之後再離婚，這就是所謂的假結婚吧。不過我都是正派工作，和那些做黑的不同，這點可要特別聲明。

在工廠裡交了些台灣人朋友，他們在我生活上幫了一些忙，人還不錯。

2.在台工作的工作和生活適應上，不易適應或不便利的地方：

(1)工作上

我習慣講廣東話，所以國語不是很標準，剛來台灣的時候台灣人會聽不太懂我在說什麼，有點雞同鴨講。我在 2004 年離開台灣，這其間我已經學會講台語，只是不夠「輪轉」(流暢)，聽的話是完全沒問題了。台灣也是以華語為官方語言，所以除了某些生活用語的措辭和澳門有點不同，其他都還不構成太多障礙。不過，雖然都已經過 10 年了，鄉音還是存在。

(2)生活上

在拿到身分證之前，生活上有些不便。我該慶幸嗎？以前台灣可以讓外國人有手機門號，後來就規定外籍人士不能擁有簽約的門號，只能買預付卡，我個人覺得很不合理，因為我都在這裡工作，還怕我跑掉嗎？不過後來我拿到身分證了，所以就沒這個問題。

台灣的治安大體來說還算可以，其實沒有新聞報的那麼可怕。倒是政治局勢讓我大開眼界。

我會騎機車，在台灣騎機車就很夠了，搭公車捷運的機會很少，所以交通問題不大。

我的家人都在澳門啦，所以子女啊什麼的問題我是沒有。除了常常會很想我兒子。

3. 對於我國政府提供的協助措施（如諮詢服務、熱線、全民學英語、協助引進）之評價：沒聽說過，大概是我忙著賺錢吧。如果說要改善，那就是宣傳很不夠囉。

4. 台灣相對於其他國家優點和缺點：

台灣工作比較累，但是錢比較多；澳門工作稍微輕鬆，但是錢就比不上台灣了。

我只有在台灣和澳門兩地工作過，沒有其他經驗。

5.當初決定來台工作的考量因素：當初會到台灣，就是因為錢多啊。而且澳門的工廠沒有台灣多，到那時候台灣找工作不難。

A7——2006.11.2訪談科技公司研發工程師郭先生(來自馬來西亞霹靂州,剛剛出社會在台工作一個月)

1. 來台工作的過程中，不方便的地方：

(1)最不方便的是，申請聘僱許可必須要符合NT48000和兩年的工作經驗。這兩個條件是給學士的，至於碩士畢業的就不會要有兩年的工作經驗。所以，一般學士畢業的同學都很難在台灣這裡找到工作，除非公司願意幫你解決NT48000的問題。我的情況是，因為我的公司算是新興產業，所以就免了兩年的工作經驗。而薪水方面就要看公司怎麼跟你算，算到NT48000這個數目出來。

(2)再來，就是要花時間和金錢。例如，我本身是在新竹上班，要到台中的外交部去辦申請聘僱許可，才不用重入境。可是，去台北或高雄就要重入境。我有一個朋友他是在高雄工作，可是，在台中申請聘僱許可是不被接受的；因為台中的職員跟他說，因為我朋友的工作地方不是屬於台中的，所以不能辦。而新竹是屬於台中，所以就可以辦囉。

2. 在台工作的工作和生活適應上，不易適應或不便利的地方：

(1)在工作上，語言的溝通、同事的態度還可以。可能是剛剛上班沒多久，所以比較不熟。

(2)在生活上的不方便就是，有一些申請是需要中華民國身分證的證件，那我們就沒辦法申請啦。例如，要申請手機、電話等等，都很不方便。

3. 對於我國政府提供的協助措施（如諮詢服務、熱線、全民學英語、協助引進）之評價：

對我而言，政府提供的協助措施真的很少，而且，我所知道的資訊都是從學長姐的口中的來的。政府好像沒有在學校宣傳有關應屆生在那裡可以得到有關在台工作的資訊。還有，政府規定的NT48000和兩年的工作經驗這兩個條件分明就是不要給應屆畢業生留下台灣工作，尤其是工程科系以外的學生就很難在這裡長期的

工作了。

4. 台灣相對於其他國家的優點和缺點：

對台灣而言，台灣有很好的人才，不過漸漸的在外流了。而馬來西亞是流不住人才的地方，很多都跑到新加坡等別的國家去工作。再來，台灣的教育水準都比馬來西亞高，可是看到台灣的(高等)教育都氾濫了。

在生活上，就會覺得和馬來西亞的生活習慣都不一樣，我覺得這是個人的問題而已。

5. 當初決定來台工作的考量因素：

在台灣工作是因為這裡的薪水都比馬來西亞來得高，如果節儉的話還是可以存到一些錢的。因為我是唸電機系的，在台灣找工作相對的在馬來西亞找還要容易。馬來西亞需要我這科系的工作很少，台灣就比較多了。

台灣最吸引我的地方是旅遊的地方。

6. 希望台灣政府可以修改"NT48000和兩年的工作經驗"，好讓以後畢業的學弟妹們可以留在台灣工作。

A8——2006.11.5 訪談 電腦公司測試工程師 彭先生(來自印尼，來台工作 1 年多)

1. 申請聘僱許可不方便的地方：

目前在台灣如找工作要有 2 個條件：要工作經驗 2 年，要薪資 47,971；但是目前以我知的，只有在新竹不須要這 2 個條件。

2. 申請簽證不方便的地方：

現在如果是學生的簽證如果要換工作的簽證，須要先出境台灣，似乎多了一道手續。

3. 在台工作的工作和生活適應上，不易適應或不便利的地方：

(1)語言溝通，可能因為我華語比較不精，發音不準，偶有溝通不良。

(2)因為是外國人，所以我們不能申請信用卡、申請電話、手機門號、網路報　稅，

生活上相當不便利。

4. 對於我國政府提供的協助措施（如諮詢服務、熱線、全民學英語、協助引進）之評價：不知道，似乎是宣傳不足。

5. 台灣相對於其他國家優點和缺點：

沒有在其他國家工作經驗。和印尼比起來，台灣的工資比較高，勞動條件也比較好些。

6. 當初決定來台工作的考量因素：

因為我之前是在台灣唸大學，所以想說先在台灣工作，也想先找工作經驗。還有，台灣的工作比較多是高科技，所以吸引我要在台灣工作。

A9——2006.11.11 電訪 在台建築業工作十年，已返回母國馬來西亞的許先生

1. 來台工作的過程中，不方便的地方：

申請聘僱許可對於不同的工作性質所評定的標準不一，一般而言民眾並不是很清楚這方面的規定標準與申請程序。應有一套標準程序才是。

2. 在台工作的工作和生活適應上，不易適應或不便利的地方：

(1)近年來大環境的因素造成大眾的生活壓力大，因此環境給人的不安定感上升。

(2)在台灣娶台灣人為妻，在居留權方面有了保障，但是台灣對於外國人的限制很多，例如不能辦手機，很不方便。

(3)食物、購物等都沒問題，因為早已習慣了。衛生環境方面比我家鄉好(住在沙勞越)，醫療水準也很好。在這裡我也有健保，看病很方便。在台灣沒有置產，因為銀行不給貸款。

(4)我兒子小學五年級以後都在台灣讀書。

3. 對於我國政府提供的協助措施（如諮詢服務、熱線、全民學英語、協助引進）之評價：

很多政策雖然出於好意，但可能缺乏宣傳。因此有時會不知道訊息而錯過一些機

會。

4. 台灣相對於其他國家優點和缺點：

於台灣工作需培養強的適應能力，比較起來，各方面的反應需更靈活才有優勢。

5. 當初決定來台工作的考量因素：

資訊的交流與取得迅速，生活機能方便，而且大學是讀成功大學，對台灣有一定程度的認識。以前台灣的建築業找工作比較容易，所以就在這裡住下了。現在年紀大想家，已經回到馬來西亞了。

A10——2006.11.9 訪談來自緬甸(現已入籍)的陳小姐，她來台工作 9 年(與夫同行)，目前在中部醫院擔任住院醫師工作。

1.來台工作的過程中，不方便的地方：

因先生先來台工作，故申請過程皆蠻順利的。

2.在台工作的工作和生活適應上，不易適應或不便利的地方：

(1)國語 ok，台語聽還好，但說有問題。因要值班，覺得工時稍長(尤其中午常無法休息)。另，少數同事欠缺相互支援觀念，偶有溝通不良情形，但大致狀況還好。

(2)整體而言，在台生活較母國便利，不但效率高且較民主(母國為軍人執政)。

3. 您對於我國政府提供的協助措施（如諮詢服務、熱線、全民學英語、協助引進）之評價：不知政府有任何相關協助服務，若有，應多加宣導告知。

4. 當初決定來台工作的考量因素：因先生有親人在台工作，故選擇來台工作(有很多同學都到美國去了)。

5. 希望政府多予協助尚未取得入籍身分者，似乎現在比較難取得。

A11——2006.11.13 訪談香港籍的鄭先生（來台工作已 17 個月(原任天主教甲醫院小兒科住院醫師)，目前(2006.11.13)在天主教乙醫院小兒科擔任小醫師助理工作）

1. 來台工作的過程中，不方便的地方：無，因為是姻親關係(配偶是台灣人)。

2. 在台工作的工作和生活適應上，不易適應或不便利的地方：無，感覺都可以。

3.台灣相對於其他國家優點和缺點：無，因為跟香港很像。

4. 當初決定來台工作的考量因素：

因為是菲律賓醫學院畢業的學生，因此無法到任何國家去工作，香港也不承認此學歷，同時也無法在菲律賓執業，理由是除非與菲律賓的人結婚，同時取得菲律賓國籍才可以在該國家工作。只有台灣可以讓他先取得美國醫學系畢業生教育委員會辦理之美國醫師執照考試(USMLE)及外國醫學系畢業生醫學科學考試(FMGEMS)之第一階段基礎醫學及第二階段臨床醫學考試後，再報考台灣所舉辦的醫師檢定考試取得醫師證書。所以才到台灣來工作。

(電訪雇主 32 人(A12-A43))

A12 建築師事務所 人事部許小姐

1. 我們之前有聘僱三位美國人和一位美籍印度裔者，是為建造 101 大樓。目前只聘有一位雙重國籍者，他娶台灣的配偶，受僱前人已在台灣，但他需申請聘僱許可。這些人都是建築師。
2. 過去(營建署審查的時代)較麻煩，現在(勞委會審查的時代)較便利(因為免健檢)。
3. 生活適應上較需協助者僅美籍印度裔者，因為他有攜眷來台，且在台時間僅一年，故較難適應。

A13 職業運動聯盟 人事管理組李小姐

1. 我們只聘有一位外籍裁判，是加拿大籍，已聘三年。聘僱主因是，國內雖也有裁判，但國外職棒有較久的歷史，希提昇裁判的水準、執法方式等。
2. 過去(先是教育部，後來改為體委會審查)曾聘僱一位日籍裁判。
3. 我們聘請的外籍裁判薪資較本國人略高，另需負擔來回機票和一次休假的來回機

票。外籍裁判需從事指導、分析、上課(為本國裁判)等。聘期是一年，會否續聘，要看雙方意願而定。

A14 流通業　人事董小姐

1. 聘僱五位以內的外國專業人員，有美國籍和日本籍者，係委外由會計事務所辦理，故我們無法回答聘僱許可問題。
2. 外國專業人員不懂中文，在下班後(如休假)會是問題。在工作時，不是問題，因為同仁可與他們溝通。他們不攜眷來台，故沒有眷屬生活的問題。

A15 軟體設計公司　總務白小姐

1. 我們聘有七位菲律賓人，作設計工作，四男三女。他們工作很勤奮，多會爭取表現。
2. 我國對某些國家的外國專業人員有些限制。例如，不承認菲律賓的學歷(美國學歷直接承認)。因此，菲律賓人要至我外館作文件認證，這需數個月，因為要先跑菲律賓的教育部、總統府等等單位，才能跑我外館。如此是特別繁瑣的。這應該不是與我沒有邦交之故，因為歐洲來的就不必如此。再者，學士後兩年工作經驗的認證，也需相同的繁瑣程序。
3. 外國專業人員的適應上，我們會提供協助。因為菲律賓人多，很快就適應，僅飲食除外。

A16 醫院　人資管理部朱先生

1. 欲在台執業的醫師，(一般)需本國籍，或在台灣的醫學院完成學業。故僑生一定會被送回去，因為簽證是求學，便需離台，否則要自己改簽證。對於有些醫師口音不是本地人，其因是：僑生在台取得醫師資格證書者，要先回僑居地，再入境；參加醫師甄試合格者，本院發給聘書；接著本院需報衛生署、核准執業；再報勞

委會申請工作許可；無不良紀錄者，滿四年後，可申辦永久居留，由警政署審核；獲得永久居留者，再經四至六年，才可取得我國身分證。醫院聘僱本國籍醫生，也要報衛生署、核准執業。獲得永久居留者，不必申請工作許可。

2. 我國對醫師在國內執業的規定有二理由：一是針對醫師品質的要求，二是保護本國人。
3. 我國與他國的醫生證書之承認採互惠原則，目前僅與紐西蘭和澳洲有互惠(與美、加間是互惠承認學歷)。

A17 醫院　醫事教育委員會林小姐

1. 申請醫師聘僱許可的過程還好，一定要有醫師證書。較麻煩的是，一年一聘，所以必須每年展延。因作業上較難，故外籍醫師會有抱怨。例如，信用卡效期只能一年；勞委會在聘僱許可屆期的 60 天前，才可申請展延，而每個承辦人員的作法不同，時間可能遲延(有一位醫師就因此必須出境、再入境)。
2. 建議：(1)展延可否透過網路申請？第一次的申請可用紙本。(2)外籍專業人員應與外勞不同處理。(3)申請的表單中有一張名冊(列有欲申請展延的醫師名字和資料)，曾發生起迄日期未填，就遭退件；希望勞委會未來可直接填上，免予退件。(4)非正本文件之影本每份都要本院的關防，似不合理。例如，高醫畢業，其畢業證書卻要本院蓋章。
3. 這些外籍醫師不一定會講中文，但多是台灣醫學院畢業；少數是國外醫學院畢業，那必須考上台灣的醫師執照(以中文考試)，故應會講中文，僅看診時有腔調耳。
4. 適應：外籍醫師較吃力的項目是，聽台語。若是台灣醫學院畢業者，則適應都還好。這些外籍醫師的配偶多是台灣人，或未攜眷。

A18 醫院　人事部陳組長

1. 我們僱有 7 位外籍醫技人員，男 4 女 3，多是醫師。馬國人為多，也有澳門人，都是僑生。
2. 聘僱許可：不會不方便，因為技能資格已具，所以都方便；不曾被退過件。
3. 薪資：與本國人同，下限是五萬元，還好，因為薪資都超過五萬元。
4. 適應：沒什麼抱怨。有的有配偶在台。

A19 製造業(瑞典商) 人事部張小姐

1. 我們僱有 5 位外籍專業人員，都是男生，經理人，來自瑞典或新加坡。我們另僱有中國籍者，今年超多，約 50 人，因為瑞典商在中國也有分公司。公司全部員工 220 人。不是直接聘用，是跨國企業調動，可能待一年或二至三年。
2. 聘僱許可：ok，因為勞委會會看公司規模。本公司營業額大，所以都沒困難。
3. 適應：外籍專業人員都蠻喜歡台灣，有些還娶了台灣老婆。住宿方面，我們會協助他們去尋找。其他方面要看他們是否提出。

A20 會計事務所(仲介者) 曾小姐

1. 我們本身未僱用外籍專業人員。協助跨國企業聘僱。
2. 聘僱許可：之前，印度人的學歷要驗證，需經過印度外館等二三個機構，耗時一個月，勞委會才可開始審核；他們來台寫軟體都沒那麼久。後來，印度公司去爭取取消學歷驗證。但泰、馬、菲等國，仍需學歷驗證(由台灣駐當地機構執行)。日、韓人不需學歷驗證。
3. 學歷驗證耗時之下，雇主可能放棄聘僱，改聘已開發國之人。

A21 專業服務公司 陳小姐

1. 我們聘僱 10 位以上的印度籍專業人員，寫軟體。聘僱方式採跨國企業調動。我們也聘有少數菲律賓人。

2. 聘僱許可：印度顧問來台，過去較難，現在較簡(因為學歷免驗證)。因程序複雜，故我們委外申辦，因此不知聘僱許可過程的問題。
3. 我們會幫印度人辦工作簽證。聽說菲律賓人辦簽證較困難，60 天就要再出去。外館等二三個機構，耗時一個月，勞委會才可開始審核；他們來台寫軟體都沒那麼久。
4. 適應：銀行開戶要有 ARC，故較難開戶；如此，公司匯入薪資較難。本公司改以現金給付。住的方面，ok，因為可找到同鄉問資訊。外籍專業人員對台灣的食、交通、治安等，都覺得還好。公司幫忙報稅，外籍專業人員拿稅後的薪資。有了 ARC，就可辦健保。

A22 製造業(日資) 人資部謝小姐

1. 我們一年聘僱約 10 位日籍高級幹部，聘僱方式採跨國企業調動，由海外派來的。我們也聘有一位香港人，具雙重國籍，每三年要申請聘僱許可，每一年要展延居留證(自 1990 年代起就如此，因為不想當兵)。
2. 聘僱許可：ok 的。
3. 適應：外籍專業人員有自己的生活方式。來台前，日本母公司會先安排好各項。

A23 製造業 人事部小姐

1. 外國專業人員人數 1 人。
2. 外國專業人員在台工作和生活的適應，不方便之處主要是語言，本人很隨和，但大部分的時間都在日本，如果來台灣，都住公司，吃住自理，如有問題會請教公司人員，但之前常來台灣，所以對生活上還蠻能適應的。

A24 製造業 人事部小姐

1. 外國專業人員人數 2 人。

2. 外國專業人員在台工作和生活的適應，不方便之處應該是語言部分，不過他們來台甚久，大約有 10 幾年，所以在基本的溝通方面應該不成問題。

A25 製造業 人事部小姐

1. 外國專業人員人數在高雄的有 1 人，日本籍，男。
2. 外國專業人員在台工作和生活的適應，應該 OK 吧，因為來台 5 年了。

A26 其他服務業 人事部小姐

1. 外國專業人員人數 2 人，美國籍，男。
2. 外國專業人員在台工作和生活的適應，有何不方便之處？沒有。

A27 製造業 人事部小姐

1. 外國專業人員人數日本籍，男 3 人。
2. 外國專業人員在台工作和生活的適應，沒有不方便。

A28 製造業 人事部小姐

1. 外國專業人員人數日本籍，男 3 人。
2. 外國專業人員在台工作和生活的適應，沒有不方便之處。

A29 開發公司

1. 外國專業人員人數新加坡籍 6 位，皆為男性。
2. 外國專業人員來台工作申請聘僱許可的過程，經常藉故駁回，沒有一定的規則，曾經有過被主關機關延宕，過程拖了一年。
3. 外國專業人員在台工作和生活的適應，還好，但是在吃的方面不太習慣。

A30　付費制語言中心

1. 外國專業人員人數 3 位，日籍 2 人，美籍 1 人，皆為男性。
2. 外國專業人員來台工作申請聘僱許可的過程，還好，都已規格化，在網站上都可以清楚知道所須具備齊全的資料，準備完整就可以了。
3. 外國專業人員在台工作和生活的適應，都由對方自己處理，應該是沒有什麼大問題。

A31 國際公司

1. 外國專業人員人數=2 位，日籍，皆為男性。
2. 外國專業人員來台工作申請聘僱許可的過程都還好，主要是居留證的問題比較麻煩，每隔一段時間就要重新辦理。
3. 外國專業人員在台工作和生活的適應，他們有類似聯誼會的組織，在平常生活上都會舉辦活動或是互相照應照顧。

A32　健康服務公司

1. 外國專業人員人數=2 位；澳洲 1 位，為男性；馬來西亞 1 位，為女性。
2. 外國專業人員來台工作申請聘僱許可的過程，還好。
3. 外國專業人員在台工作和生活都適應良好，尤其是馬來西亞的那位外籍員工，精通國、台語，因此在溝通上沒有問題。

A33　物流(日資)　總務處陳先生

1. 本公司是子公司，32 人都是日本總公司請來的，屬跨國企業調動。
2. 開放中國專業人員與否的省思

   在中國也有子公司，曾欲引進中國白領，將台灣作為訓練中心＆工資較低。

   本公司無生產線，只純技術。

日本警告台灣子公司不可去搶中國的 case，但台灣子公司的技術較優，曾有中國子公司求救之事項。

若中國白領不能來台灣，也可去韓國、新加坡，如此對台灣不利。(台灣與中國是同文同種，乃台灣相對之優勢也) 開放的話，人才交流方面，我國可作、可賺、可影響中國。

台灣競爭力降低了，設國際村？技微小節也，若有吸引力，則才有效。

3. 聘僱許可過程還好，只是公文往來耳。但思想上仍有學歷掛帥。

現台灣負責人只高職畢業，陳先生說不行啦。後來，回去日本拿些證明才可以來台做負責人。印尼進來的大學生水準不如日本高職生。

4. 日本人的生活問題(一位大學畢業生就來台工作，並娶台灣妻的日本員工之經驗)

(1)子女教育

(2)子女依親：該員工有一個女兒，今年 20 歲，為日本籍，一直與父母住在台灣，面臨唸啥大學的困擾(在台日僑學校只念到高中)。但高中畢業後，只能以師大語言中心留學生的名義居留在台灣。未來若欲就業，還要公司願意幫她申辦聘僱許可和居留證才行。這樣很麻煩，因為要她回日本，不適應，而若父母舉家回日本，也不再適應了。要該日本人申請入籍？恐亦非他所願。

A34　工程公司(瑞士商)

1. 勞委會變來變去（要求文件）。例如，以前學歷證件大學證書即可(勞委會接手之初，免；後來才說要；勞委會接手之前；免)，現在要前個公司經理出具之經驗證明(以前不要，現在碩、博士則可免經驗證明)。他們至少 45 歲，都很有經歷的。人是來台了，還要補件，太麻煩。如像歧視學士。
2. 生活：在台北市不是問題，來過者都覺得進步很快。剛來或許不習慣，一陣子後即適應矣。多認為台北蠻適合居住的。

A35 製造業 人事蔡小姐

1. 目前用 3 位外國專技人員。
2. 聘僱許可：本公司很守規矩，所以引進過程較無問題。

   過去引進人數較多時，時間較久。服務專線接的人不同，答案不同，溝通要改進。
3. 訊息不對稱

   例如，有些地方之畢業證書須認證，到被退件才知道，未能第一時間知道(服務專線接的人一次只講馬國須認證，不會講哪些國須認證)，因為承辦人員很年輕，會換。問他哪些國需認證，他會答說，很多喔，要現在唸給你聽嗎？其實是可以傳真的。
4. 勞委會的網頁不容易很快找到這樣的資訊，似不夠友善。境管局的網頁也是如此。
5. 整體適應是 OK，HR 會辦 orientation。開車較需時間適應。

A36 製造業 人事陳小姐

1. ARC 可線上申請，但使用介面不夠友善。
2. 稅：公司幫處理〈委外會計師〉。
3. 聘僱許可：大致都還可以。老外居留要由工作改為依親，需屆滿前一個月才可以申請→似太慢。
4. 結束工作離台，離境一個月前要完稅，不太合理，因為工資是給到離台前一天。
5. 申信用卡：外國人要台灣人之保證人〈公司不提供此保證〉。只有一家外商〈美國運通〉免保證。

A37 基金會 吳小姐

1. 聘僱對象：一人，外文能力、中英文皆佳，CANADA 人，已有 NGO 的工作經驗，物超所值。

2. 聘僱許可：近一、二年放寬後，就很好。如：只要是研究所，免經驗；學士，有2年工作經驗即可，不必相關產業，會更便利雇主，由雇主自己決定即可。

之前，是投審會審〈KMT時代〉，感覺年齡有限制：承辦人會問年齡，太年輕不行，太老也不行→勞委會時，才能引進。

3. W不是問題，看Level 和Position來看W之合理性。

4. 適應：因會中文，喜歡台灣文化，故ok。

A38 基金會 李小姐

1. 人數：一半本國，一半外國，有些人嫁娶台灣人→免工作證→很不錯。

2. 47,971：因為有47,971的規定→會給外國人一定的生活保障，所以要有足夠的活動給他們帶，也希望能在工作上發揮。勞委會的用意是好的，怕外國人到處打工；2地上班也要雇主同意，我們處一上午，或一下午就可結束活動；但為工資下限，必經延長至下午，讓外國人的工資可足夠。辦公室行政職就無此問題。可理解，還無大困擾。

3. 聘僱許可：

(1)工作內容或職稱太硬──不是勞委會上面的就不可以→希有些彈性，近幾年來，已較為便民。

(2)要求學士2年工作經驗之條件──有些外國人在唸大學時，已有打工經驗，有些學士之年齡也不小，故希不必限畢業後2年工作經驗。再者，2年工作經驗要滿24個月才行；例如，有人在YMCA工作的2年中間有空檔，便不符、致不能用。2年工作經驗限畢業後之根據是解釋令，不是法條。

(3)台灣有些非法外國人，為何有非法外國人？工作許可證申請不易是一因。因為公司有其勞動需求，合法申請者的成本較高。

4. 生活方便性、機能性

台灣人很親切。但互動態度可再思：有一外國人住板橋，外國人少，因為當地人

會以不舒服方式〈如眼光等〉方式與他互動，故決定搬家。

5. 補習班教英文的很多→英文是世界共通語言→下一代會英語是重要的；但語言之外，可看到世界各地的人〈小朋友〉、語言、文化，很好。→有助多元化、國際化。

6. 原則上，不參與協助外國人找房子，因為隱私也。外國人來台多有親友，所以會先住親友家，再自行尋找、或透過仲介找。若外國人詢問，我們會提供行情。

7. 外國人會透過親友去傳達訊息〈如台灣不錯〉。

8. 辦居留證時，會讓他們覺得害怕、不夠禮貌。

9. 制度設計、氣氛不夠方便，可再加強──有些外國人的經驗不是很好，有些人則覺得還好。例如，沒辦法辦信用卡〈如出國買機票旅遊〉→出去消費不方便。開銀行帳戶，沒問題。母國信用卡也不方便用，因為母國存款匯款不方便。

10. 同樣工作，在新、港的工資較高。

A39 製造業 曾小姐

1. 現無聘僱

2. 只有短期〈不是跨國企業調動〉

3. 以前是投審會審〈凡美商皆如此〉

4. 美國人進入台灣，OK

5. 對東南亞〈新、菲〉白領的要求較多→後來就不聘了

6. 外國人台北自己行，OK 的。

A40 製造業 申小姐

1. 歐、美人，20 人〈若有不錯的人，還是要搶〉。

2. 聘僱許可：OK。

3. 47,971 元：較複雜，中高階者＞47,971。碩士─畢業者，一年工作經驗，年薪可滿

足，月薪較低〈需向勞委會說明，有員工分紅、但難算(較難證明，股票或現金要預估，對外國人就不能保證〉。希可解決此問題。

4. 適應：

(1)對台灣完全不了解之人，不懂中文，較需協助。

(2)協助方式──1.部門關心　2.HR 協助　3.自己交朋友〈政府似不太幫上忙〉

HR 會作小手冊，給他們小手冊，如熱線、代表處電話。但有問題時，還是先找 HR 協助。有的人會去找印度代表處，有的人不會去找。

(3)英文環境不普遍，有些同事有時也會怕與他們交流。

(4)同事之間之工資有差異，要講清楚，否則換作成 NT＄，(本國人)會覺得較低。〈跨國經驗是，在美國工作，或在台彎工作，契約之談法不同〉。

A41　基金會

1. 我們用過一個美國人，46 年次，未結婚。原在台灣教英文，屆期想留在台灣，不想離開，託友人詢問我的僱用意願。因他企管系畢業，在美國曾接觸博物館的知識，故僱用為推廣企劃人員。績效很好。兩年前，一個月三萬八，還要租房子，不夠，故另兼有英文家教，一個月共有六萬元。

2. 聘僱許可是公司小姐辦的。

3. 該美國人後來取得講師資格、就去學校教書。現在在政大上 EMBA 全英文之課程。適應很好。

A42　製造業 人資郭小姐

1. 設計部門有美、日、馬國人（僑生出身），共 7 人，沒有印度人。

2. 生活適應：對外國人是採客製化、個人化服務，以利安置於台灣。例如，讓外國人居住於同事附近，請同事下班之後去關心。總務、人事人員經常去關心，協助生活問題。他們多數單身前來台灣工作，故下班後會覺得單調。有一人要考台灣

駕照（因國際駕照有期限、不能直接換台灣駕照、欲求隱私空間），但他看不懂交通號誌。

A43 研究機構 人事室李主任

1. 僱用外國專業人員的事宜由研究的教授自己辦理，工作簽證都依境管局的規定。外國專業人員都是外事警局在管，照規定即可。
2. 我們提供住宿、提供 shuttle bus 至新竹。shuttle bus 至新竹是近一年來的措施，沒有 shuttle bus 至新竹時，對外國專業人員較不方便。
3. 外國專業人員大概要三個月的適應期，混熟後，就 ok 了。
4. 我們有英文網站，表格是中英文對照，公告也以中英文為之。

S1──2006.11.22 訪談拿台灣獎學金的瓜地馬拉留學生艾瑞克

1. 大致無問題。惟未準備到文化衝突之因應。

   我在瓜地馬拉的乾爸乾媽有給我一些觀念，他們說廣東話。

   我當時不會中文和閱讀。所以先來台灣的師大唸語文。

   同學多為東亞人。我們都瞭解一些中國文化的基礎。中美洲之人有七個，來自不同國家(中美、墨西哥、巴拉圭)，下課後，用西班牙語來聊天。我知道學中文的問題：思維、解釋也。Ex.文化是關鍵，語言、笑話，…都是文化。

   在師大唸語文時，我同學不會用筷子會沮喪。我在瓜國乾爸已教過我用筷子，家庭與台灣相近。同學們是不同家庭。同學們較年輕，會想不唸、回家。在台北，只知要唸書，不知要規劃什麼。我是了方向，要來民雄，因為要唸中文是第一，第二要能畢業。相對的，有些學生是交換學生來台，花四年在台，中文還是不會寫，不會唸，不太會講，對台灣不深入瞭解。這是很可惜的。

   我當時可選台大唸書，有的同學已選全英文課程，但我不同，我要學中文。我在瓜國就學英文了，所以選中正。

來台先學中文，當時我就有台灣獎學金，可拿五年。未來希在公部門(瓜國駐台單位是首選)工作(外交官)。

學中文之因：(1)瓜國有好多是華人。(2)仰慕之女孩是華人(未成)。(3)乾爸媽是華裔(乾爸媽與瓜、台政商關係佳，協助台灣外館成立)。(4)我有華裔血統(教我華人傳統) 。

2. 如何得知台灣獎學金？

我申請，台灣邀請，所以申請。容易申請，因為大多學生不懂英文，所以我較易通過申請。任一獎學金的申請都要求會英文。

我現在 35 歲。瓜國大學肄業，因為必須打工賺錢。乾爸媽已是有錢人，能幫窮人子女。我在參與協助窮人方案時，認識乾媽的。

3. 生活適應

我花很多時間與學弟妹交往。台灣文化上，朋友會幫你，這是台灣價值。

民雄很安全(晚上任遨遊)，很舒適，半夜可去體育場運動，只我一人獨享。中正後山很漂亮(沒有人去)。在民雄，沒有很多外國人，所以要講中文(可更專注於唸書，更台灣化，更文化，更純真。台北較急迫，不利學習、不利生活、有利工作。民雄更講台語、更有美食。相對於台北，在台北餐廳吃過魚，有好吃的魚之餐廳，但有點貴(一份簡餐 130 元，民雄只需 60 元)。在民雄，外國人的文化有自主性。在台北，是美國人的想法，如週末就是去 pub)。民雄水較台北佳、環境較台北佳(因為人不多)，更有生活品質。我在中正的生活會保持平衡：唸書、運動、休閒(中正看電影、DVD 免費)、民雄近處也易租到 DVD 、有點心蛋糕可買。

我的適應有隨時間而改變的：剛來民雄之六週，一切很棒；之後，開始有 shock→會抱怨別人不瞭解→之後，習慣、調整、適應→所以又有提高滿意度→最後，在高原期。

我已來台一年三個月。我在台灣很多地方都有好人，有很多瓜國要學習的地方。台灣過去一百年已發展，瓜國是台灣八倍大，但三到四百年都未發展，即使是農

業。現有台灣人去協助農業。

台灣的教育瓜國也要學習。來台前曾有女友，但向她說 byebye。大人不容易改變觀念，小孩較易改變觀念，因為戰亂，又易死亡，所以窮人小孩多。所以我對教育很有興趣，很多鄰國小孩會跑到瓜國來，因為瓜國相對較可存活。

台灣小孩若去過中美洲，應更會珍惜現有環境。台灣實質獨立，治安良好，食物充分，有受教育的環境。我正在寫有關學中文之教育的文章。以溝通交流，傳播。

文化習慣：在美國的外國人攜餐廳的紙巾回家，可能是因為節省，不為占便宜。

此處可到處走，只要你知道如何去。Ex 海邊，山上。初始交朋友較難，因為文化上，台灣人不會主動邀請。但我主動自我介紹，數次之後，即可交到朋友。中正有新的中文學院，有吸引外國人之效果；我可持續學中文。有網路教學空間，二週上一次課，現有八個學生，我是唯一 advanced 者。

ARC，Visa 都沒問題，因為政府給我一個 cerification，過程很有效率。文化才是關鍵。

政府可如何協助文化適應？如何協助生活適應？可幫初來台灣之學生，訓練學生有關台灣文化之內容，例如，「我們台灣人的想法是…」；因為我們是台灣人，我們不說「…」；我們吃臭豆腐，是因為蛋白質多，臭是外國人不能接受的；問人「你去哪裡？」不是要控制你，只是一種禮貌文化。又，可教他們如何用筷子。

台灣獎學金—錢是夠的。政府應 orient 外籍生，如何運用金錢，如：吃、住、設備、交通之預算分配。因為有人花錢太快，月底就沒錢了。

中正提供之協助：若不去問，無主動協助。

同學提供之協助：會幫忙(任何忙)，但要主動問。

弟妹、母親現在羨慕我(by phone)，說不公平；我要他們先學中文。

中文的學習要用不同(於英、西文)的思維，不是較難。

我有信用卡，銀行戶頭，申請很簡單。我不喜歡信用卡，因為會以為還有錢，故我剪掉了。

我有 49cc 的摩托車，免駕照，但可開得很快。

我喜歡海鮮，食物適應良好。

瓜國文化：西班牙文化，見面會握手，擁抱親手。

報稅？我有簽約，拿台灣獎學金不可工作。若中文佳、成績佳，未來將可獲工作許可。校園工讀，現在就可。台灣獎學金之單位有專人聯絡，協處。

醫療？健康，很少看醫生。我姊妹在瓜國是護士。只在台北看過一次醫生。→醫生說幫不上忙，只是壓力大。

建議：鼓勵外籍學生更有興趣去瞭解台灣文化、歷史，不要去英文的環境(如美國文化)。英文的環境學不到新東西。不是英文環境下，剛開始有時候聽不懂老師說的話。過兩個月，會中文，就好了。也能學台灣文化。

4. 其他

台灣是「小國家」？不是！台灣是「大國家」！與以色列近似—地小，發展。因為國家大小不只看地理規模，而是看人的能力。我有一個電腦，遠渡母國來台，才發現是 made in Taiwan。

台灣要往上走。台灣是獨立的，獨立於中國之外。

台灣人願意與人分享。

附錄六　期中報告審查會會議紀錄

「完善外籍專業人士來台工作及生活之相關配套措施」

期中報告審查會會議紀錄

會議時間：95 年 12 月 7 日 下午 2 時 0 分

會議地點：經建會法協中心 1 樓會議室

主持人：黃組長仿玉　　記錄：王濟蕙

研究團隊期中報告：略

審查意見：

行政院第六組汪科長明玲

1. 有關於完善外籍專業人士來台工作及生活之相關配套措施，是政府推動中的「大投資、大溫暖」計畫重要內容之一，行政院十分關心。行政院陳副秘書長美伶業已分別於 95 年 8 月 31 日及 95 年 10 月 12 日，分別召開研商「如何營造外國人在臺友善環境」，以及「研商跨國公司專業人士來台法規鬆綁」會議，並於 95 年 11 月 17 日發

函，要求相關機關於 1 個月內將辦理情形報院，並請行政院研考會加強宣導「營造英語生活環境方案」各項措施，讓外國人士充分感受到政府對營造英語生活環境及歡迎外國人士來台投資生活之善意。

2. 目前行政院研考會正委託台經院進行「全球在地化台灣國際接軌政策」研究，建議研究團隊與研考會分享資料，以擬具具體可行的政策建議。

中華經濟研究院吳研究員惠林：

1. 建議研究團隊釐清下列幾項前題：

(1) 台灣需要引進多少外籍專業人士?類型是那些?

(2) 引進人才是官方的事，還是民間的事?

(3) 引進外籍專業人士對國人就業影響如何?

(4) 現行的延攬規定、引進優惠、門檻條件等，應該如何改進?

2. 研究團隊對於改善台灣英語環境提出許多建議，但是以公權力的方式改善英語環境，是否允當，有待討論。

3. 對於各國引進外籍專業人士的作法，應加以消化，變成適合我國的作法。

4. 目前研考會正委託台經院進行「全球在地化台灣國際接軌政策」研究，建議本研究參考其結論，並另參考經濟部延攬國際人才所獲經驗，提出建言。

行政院勞工委員會職業訓練局陳專門委員瑞嘉：

1. 期中報告中所引述受訪者資料，部份內容與實際情況有出入，顯示政府宣導工作有待改善的空間

2. 目前國際間對於所謂藍領及白領的定義尚無定論，引進方式做法不一。建議研究團隊加強比較國內、外政府做法，做為政府擬定政策之參考。

3. 勞委會的立場，最優先的目標在保障國人就業，但不否認在行政作為方面仍有改善空間，希望研究團隊能在這方面提出建議。

經建會人力處申專員康：

1. 研究團隊設定的研究目的範圍相當廣泛，為免失焦，建議集中於檢視政府目前行政作為及行政措施等，並提出強化改善之道。此外，也建議研究團隊依據我國聘僱外籍專業人士的方式(包括直接聘僱、跨國企業調動、履約、留學生、訓練、實習、過境式工作等)，逐一檢視政府目前行政作為及行政措施，並提出改善建議。
2. 有關於自僱型外籍專業人士，仍是在台的外國商會的關心重點。建議研究團隊視時間許可，分析我國開放自僱型外籍專業人士的爭議點。

經建會人力處許科員雲翔：

1. 吸引外籍專業人才的政策，建議從人的角度思考。以香港推動的「優秀人才入境計畫」為例，大陸知名鋼琴演奏家郎朗僅花費 27 天 5 個小時，就成為香港居民。
2. 建議研究團隊加強研析國外政府的作法，檢討我政府應如何改進，並臚列先後修正次序。

經建會法協中心王研究員濟蕙

1. 本案期中報告共蒐集日本、韓國、香港、新加坡、美國、加拿大、荷蘭、德國等多國吸引及強化外籍專業人士入境工作及生活措施，但是可能礙於研究時間限制，所列資訊多屬片段，無法一窺報告中所述之國家整體政策之全貌。
2. 國外資料涉及移民議題者，層面太廣。有鑒於我目前對於外籍專業人士之引進，政策主軸以短期性入境工作為主，長期居留或移民政策為輔，建議研究團隊著重如何完善我政府短中期措施為重點。
3. 研究團隊針對改善我英語環境，提出多項建言，惟行政院研考會已於 2002 年 10 月依「挑戰 2008：國家發展重點計畫」，訂定並推動「營造英語生活環境行動方案」，並刻正進行「全球在地化台灣國際接軌政策」研究，做為「營造英語生活環境行動方案」新期計畫規劃藍本。為避免重覆，建議研究團隊不續討論如何改善我國英語環境之相關議題。

主席裁示：

1. 本案係為落實由行政院所主辦「台灣經濟永續發展會議」全球佈局與兩岸經貿組，達成之「完善外籍專業人士來台工作及生活之相關配套措施」之共同意見。
2. 有關完善外籍專業人士來台工作及生活之相關配套措施，政府相關部門與民間業者皆有深刻之需求共識。本研究案之主要目的，係期能經由實務、法制面上之研究，提出政府後續政策發展之重要方向與規範建議。爰此，請研究單位於期末報告時，就各項研究主題進一步提出即期、短期具體措施，建議及說明政府應興應革之方向，將更有助於政府相關部門後續管理規範方向之確立與相關措施之規劃。
3. 另請承辦同仁與研究單位參考各位審查委員意見，就本研究案之研究主題、範圍與內容重點等項，進一步協商確認，以凝聚政策討論焦點。

附錄七　期末報告審查會會議紀錄

「完善外籍專業人士來台工作及生活之相關配套措施」

期末報告審查會會議紀錄

會議時間：95 年 12 月 29 日 下午 2 時 0 分

會議地點：經建會法協中心 1 樓會議室

主持人：左主任珩　　記錄：王濟蕙

研究團隊期中報告：(略)

審查意見：(依發言順序)

一、中華經濟研究院吳研究員惠林：

1. 如果這份研究的主要目的之一，是在尋求回應在台外國商會所提建言之道，建議將商會意見整理列明。
2. 研究團隊選擇比較美日等多國作法，建議研究團隊說明選擇這些國家的理由，並針對不同國情所採取不同政策加強歸納敘明。在現行政策之下，我國能夠改善的方向為何。經濟部攬才計畫所累計的資料庫或可做為研究時參考。
3. 建議研究團隊針對研究主題進一步提出即期、短期具體措施，建議及說明政府應興應革之方向。
4. 研究分類已有所改善，但是仍待進一步簡化。

二、國立中央大學產業經濟研究所單教授驥：

1. 本研究方向偏向行政面作業的改善。建議列入外籍專業人士子女來台就學面臨問題，並跳脫台北的角度，討論身處中南部服務的外籍專業人士的生活工作所需，並提改善之道。行政機關也可以增加印製多語言宣傳小冊，供在台外籍人士參考。
2. 有關外籍專業人士最低薪資新台幣 49,717 元的規定，接近年薪 20,000 美元，似乎偏高，建議未來可以本地碩士平均薪資做為參考。

3. 建議相關機關在各縣市成立專責單位，以提升服務效率。

4. 有關研究報告的撰寫，建議調整章節的格式，強化起承轉合。

三、行政院勞工委員會職業訓練局陳專門委員瑞嘉：

4. 本研究訪談對象樣本略少，對象廣泛度有限，且多偏重美商所提意見。

5. 有關研究團隊建議比照香港，開放自動准許碩博士來台工作，因涉及移民政策，有待進一步討論。

四、行政院第六組汪科長明玲

1. 本期末報告內容已依據期中報告審查會議決議大幅改善，優先解決不涉修法、短期可改善問題，符合本研究設定之目標。

2. 本期末報告第 123 頁第六~(1)中所提身分證，因外國人在台無身分證，建議改為證件，較符合實情。

五、經建會人力處申專員康：

1. 研究團隊簡報第 6 頁中提及外國人在台實習應向各目的事業主管機關申請實習許可，較精確的說法是，經濟部擔任單一窗口受理申請，但是律師及會計師事務所，由於非屬於企業或法人組織，不宜由經濟部辦理相關申請業務，分由主管機關法務部及行政院金融監督管理委員會訂定相關規範。

2. 建議研究團隊基於研究時程短促考量，先針對「就業服務法」第 46 條第一項第一款及第三款規定的人士，其來台生活及工作配套措施完善之道提出建言；「就業服務法」第 46 條第一項第二、四及第五款人士，可進行後續研究。

3. 建議研究團隊加強敘明有關外籍專業人士眷屬在台工作的配套措施。另有關大學教師多次抱怨必須至勞委會申請工作許可，似有被視為勞工的感覺，是否有改善空間。

六、研究團隊回應：

1. 選擇日、韓等國家進行研究是基於地域鄰近性考量。經濟部攬才計畫所累積資料，較利攬才誘因之研擬，與本計畫目標有些差距。
2. 有關改善外籍專業人士子女在台就讀問題，由於行政院研考會已於 2002 年 10 月依「挑戰 2008：國家發展重點計畫」，訂定並推動「營造英語生活環境行動方案」，並刻正進行「全球在地化台灣國際接軌政策」研究，做為「營造英語生活環境行動方案」新期計畫規劃藍本。為避免重覆，決定依據期中報告審查會議中達成決議，不續討論如何改善我國英語環境之相關議題。

七、主席裁示：

1. 本案係為落實由行政院所主辦「台灣經濟永續發展會議」全球佈局與兩岸經貿組，達成之「完善外籍專業人士來台工作及生活之相關配套措施」之共同意見。本研究案之主要目的，不在於吸引人才政策的探討，而係期能經由實務、法制面上之研究，提出政府後續政策發展之重要方向與規範建議。
2. 有關改善我國英語教育環境部分，雖然研考會已進行相關研究，仍請研究團隊斟酌提出建言。
3. 勞委會職訓局有其維護國人就業權利的職責，但是各界對於提升我國企業營運效率已多所期待，經建會後續將參考各方意見，持續推動政府相關部門後續管理規範方向之確立與相關措施之規劃。

八、散會：下午 4 時 00 分