

# 「新經濟移民法」 法案影響評估報告

彙整機關：國家發展委員會

評估機關：內政部、外交部、財政部、教育部、法務部、經濟部、勞動部、交通部、衛生福利部、文化部、科技部、金融監督管理委員會、僑務委員會

107 年 12 月

# 目錄

<b>第一章 立法緣起及歷程</b> .....	<b>1</b>
第一節 緣起.....	1
第二節 意見徵詢.....	3
第三節 立法必要性.....	5
<b>第二章 政策目標及立法效益</b> .....	<b>7</b>
第一節 政策目標.....	7
第二節 立法效益.....	8
<b>第三章 外國專業人才引進</b> .....	<b>10</b>
第一節 現況分析.....	10
第二節 聘僱相關規定.....	11
第三節 居留與永久居留條件.....	17
第四節 效益評估.....	19
<b>第四章 外國中階技術人力引進</b> .....	<b>20</b>
第一節 現況分析.....	20
第二節 具中階技術工作能力僑外生.....	21
第三節 具中階技術工作能力基層外國人員.....	25
第四節 總量管制規定.....	27
第五節 工作資格審查機制.....	28
第六節 居留及永久居留條件.....	29
第七節 效益評估.....	30
<b>第五章 海外國人引進</b> .....	<b>31</b>
第一節 現況分析.....	31
第二節 免入國許可.....	33
第三節 居留及定居條件.....	33
第四節 效益評估.....	35

<b>第六章 投資移民引進 .....</b>	<b>36</b>
第一節 現行規範 .....	36
第二節 本法規範 .....	37
<b>第七章 社會融合與資源配置 .....</b>	<b>38</b>
第一節 社會融合 .....	38
第二節 資源配置 .....	41
<b>第八章 人權及性別影響評估 .....</b>	<b>49</b>
第一節 工作權保障 .....	49
第二節 相關人權保障 .....	50
第三節 性別影響評估 .....	50
<b>第九章 結論 .....</b>	<b>51</b>

## 圖目錄

圖 1：我國人口趨勢.....	1
圖 2：新經濟移民法立法架構.....	6
圖 3：海外國人持我國有效護照數量-依地區(2018 年 9 月底).....	31
圖 4：海外國人分布各專業領域之情形(2018 年 11 月底).....	32
圖 5：海外國人申請定居情形(2018 年 6 月底).....	34

## 表目錄

表 1：國內短缺員工人數概況-按行業分(2018 年 2 月).....	2
表 2：外國專業人員有效聘僱許可人次(2007 至 2017 年).....	10
表 3：畢業僑外生留臺工作人次(2013 至 2018 年 9 月).....	13
表 4：海外人士來臺子女教育開設班別.....	16
表 5：持有效永久居留證者從事職類別(2018 年 10 月底).....	18
表 6：2013-2017 年大專校院修讀學位之僑外生人數.....	22
表 7：2013-2017 年高級中等學校僑外生就讀人數.....	22
表 8：2014-2018 年海青班學生就讀人數.....	23
表 9：外籍勞工在臺人數 - 依行業及國別分(2018 年 9 月底).....	25
表 10：外籍勞工在臺人數 - 依在臺工作時間及行業別分(2018 年 9 月底).....	26
表 11：外籍勞工在臺人數 - 依在臺工作時間及國別分(2018 年 9 月底).....	26
表 12：現行投資移民相關規定.....	37
表 13：2018 年 6 月就業保險行業別每人每月平均支出表-推估外國專業人才.....	43
表 14：2018 年 6 月就業保險行業別每人每月平均支出表-推估外國中階技術人力.....	43

# 第一章 立法緣起及歷程

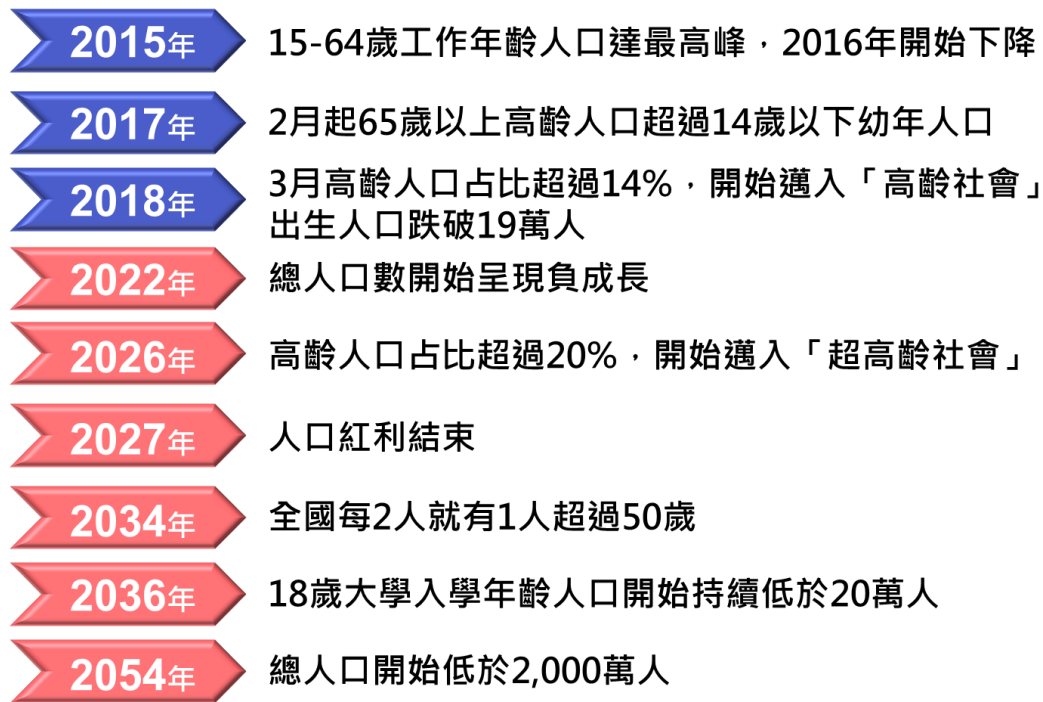
## 第一節 緣起

為因應少子化、高齡化人口趨勢，以及國內產業人才與人力雙缺口，並迎接數位新經濟時代的來臨，政府必需秉持前瞻思維，檢視現行移民相關法規，盤點政策誘因，推動「新經濟移民法」(以下簡稱本法)，積極延攬國家發展所需之人才及人力，以加速產業轉型升級，充裕人力資源，改善人口結構，促進國家發展之生生不息。

### 一、少子化及高齡化人口趨勢亟待因應

依據國家發展委員會推估，我國受少子化與高齡化衝擊，2015 年工作年齡人口達到高峰之後開始下降，2022 年總人口數開始呈現負成長，2027 年工作年齡人口占比低於 66.7%，人口紅利時期結束。目前政府除積極推動少子化對策，提升生育率外，亟需積極延攬、引進國家發展所需海外人才及人力，以改善國內人口結構。

圖 1：我國人口趨勢



註：2018 年以後為中推估值，總生育率之假設自 2018 年 1.09 人微升至 2040 年 1.2 人後維持固定。

資料來源：國家發展委員會，「中華民國人口推估(2018 至 2065 年)」。

## 二、產業人才及人力雙缺口

數位科技時代，國際人才競逐激烈，加以國內企業人力明顯短缺，為提升國家競爭力，亟需採行積極性因應政策，以充沛我國產業發展所需人才人力。

(一)國內人才缺口持續擴大：面對國際間人才的激烈競逐，外國專業人才之延攬可強化產業競爭優勢，惟至 2017 年 12 月底止，在臺工作之外國專業人才為 3 萬 928 人，僅占同期我國總就業人數 0.27%，較新加坡等亞鄰國家為低。

(二)國內產業人力亟待填補：依據行政院主計總處「事業人力僱用狀況調查」，2018 年 2 月工業與服務業空缺數 24.4 萬人，空缺率 3.10%。其中，本法規範之中階技術人力缺工 10.1 萬人，占 41%。各行業別中，製造業之空缺數為 9.2 萬人，其中中階技術人力缺工 5.3 萬，占比達 58%。另依行政院農業委員會「我國農業人力結構及勞動力調查」，2017 年農業缺工家戶總計 2.8 萬戶，常僱工缺 1.5 萬人次，臨時工則缺 26.7 萬人次。

表 1：國內短缺員工人數概況-按行業分(2018 年 2 月)

項 目 別	空缺率 (%)	空缺人數 (千人、%)	按職業別標準區分技術層次* (千人、%)					
			高階		中階技術		基層	
			主管、監督及專業人員	技術員及助理專業人員、技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工			
<b>工業及服務業</b>	<b>3.1</b>	<b>244 (100.0)</b>	<b>57 (23.5)</b>	<b>101 (41.2)</b>	<b>18 (7.5)</b>			
<b>工業</b>	<b>3.1</b>	<b>105 (100.0)</b>	<b>25 (23.9)</b>	<b>61 (57.5)</b>	<b>11 (10.0)</b>			
<b>製造業</b>	<b>3.2</b>	<b>92 (100.0)</b>	<b>22 (23.9)</b>	<b>53 (57.6)</b>	<b>9 (9.8)</b>			
金屬製品製造業	3.1	11 (100.0)	1 (10.5)	7 (69.1)	1 (11.5)			
電子零組件製造業	3.0	19 (100.0)	7 (36.2)	10 (53.2)	1 (5.2)			
電腦、電子產品及光學製品製造業	3.3	7 (100.0)	4 (52.9)	2 (32.3)	0 (3.9)			
機械設備製造業	3.6	9 (100.0)	2 (21.5)	5 (62.4)	0 (3.3)			
<b>營造業</b>	<b>2.6</b>	<b>12 (100.0)</b>	<b>3 (26.4)</b>	<b>7 (56.3)</b>	<b>1 (10.4)</b>			
<b>服務業</b>	<b>3.1</b>	<b>138 (100.0)</b>	<b>32 (23.1)</b>	<b>40 (28.8)</b>	<b>8 (5.7)</b>			

註：\*高階人力係指主計總處職業標準分類第 1、2 類人員(民意代表、主管及經理人員、專業人員)；中階技術人力係指第 3、7、8 類人員(技術員及助理專業人員、技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員)；基層人力則指第 9 類人員(基層技術工及勞力工)。

資料來源：行政院主計總處，「事業人力僱用狀況調查」，2018 年 2 月。

## 第二節 意見徵詢

### 一、政策及法案形成階段

自 2017 年 12 月起，行政院賴院長邀集相關部會召開多次「育人攬才及移民政策專案會議」，研商新經濟移民政策規劃方向，並於本(2018)年 5 月 15 日對外公布政策規劃重點，本會後續據以研擬法案草案。規劃期間，本會分別召開專家學者諮詢會議及跨部會協商會議，以強化政策溝通與討論，凝聚共識。

#### (一)召開專家學者諮詢會議

本會於本年 3 月 15 日、3 月 20 日及 3 月 21 日召開 3 場次專家學者諮詢會議，分別就強化外國專業人才延攬、培育及引進外國中階技術人力、強化吸引海外國人及其第二代回臺工作等議題進行討論，以蒐集意見，進行政策之規劃。

#### (二)召開跨部會協商會議

- 1、政策規劃期間：本會研提「新經濟移民法規劃報告」，並提報於本年 4 月 10 日院長召開之「育人攬才及移民政策專案小組」，經院長裁示略以，規劃方向可行，惟細節涉及相關部會職掌，請本會邀集相關部會就未來可能面臨的問題及困難，進行研議並提出解決做法，俾利後續立法推動。本會爰依前揭院長指示，針對各項規劃重點分別於 4 月 18 日、4 月 19 日、4 月 20 日及 4 月 24 日召開 4 場次跨部會研商會議。
- 2、法案研擬期間：院長於本年 5 月 15 日公布政策規劃重點後，本會據以研擬法案初稿，並於 7 月 12 日、7 月 16 日及 7 月 25 日由陳主任委員美伶召開 3 場次跨部會草案協商會議，邀請內政部、勞動部、教育部、經濟部等相關部會及行政院法規會共同討論，會後參考部會意見修正完成本法。

### 二、法案預告階段

本會完成本法研擬，於官網及「公共網路政策參與平臺-眾開講」進行

為期 60 日之草案預告(本年 8 月 6 日至 10 月 5 日)·並同步辦理座談會·以廣徵意見·周延立法。

### **(一)網路意見徵集**

截至本年 10 月 5 日·「公共網路政策參與平臺-眾開講」之網路意見徵集·瀏覽次數達 2,512 次·回應意見為 64 則。

### **(二)召開「新經濟移民法(草案)」座談會**

本會於本年 8 月共召開 4 場次座談會·邀請相關專家學者·民間團體代表及部會等就本法進行討論·以徵詢各界意見·提升立法效益。各場次邀請代表如下：

- 1、本年 8 月 11 日：邀請專家學者、外國商會(臺北市美國商會、歐洲在臺商務協會、馬來西亞商業及工業協會)、駐臺機構(馬尼拉經濟文化辦事處)、工商團體(中華民國全國工業總會、中華民國全國商業總會、中華民國工業區廠商聯合總會、中華民國工商協進會、臺灣科學工業園區科學工業同業公會、臺灣區電機電子工業同業公會)及相關部會等代表與會。
- 2、本年 8 月 23 日：邀請專家學者、學研單位(中央研究院)、新創業者(臺灣新創競技場(TSS)、東協印度人才創業平臺(STARTBOARD)、臺北創新中心(CIT))、社福外勞團體(社團法人臺灣老人福利機構協會)及人力仲介業者(中華民國就業服務商業同業公會全國聯合會、中華民國人力仲介協會、傑報人力資源服務集團)及相關部會等代表與會。
- 3、本年 8 月 27 日：邀請專家學者、勞工團體(臺灣勞工陣線、全國產業總工會、高雄市產業總工會)、移工團體(財團法人勵馨社會福利事業基金會、財團法人天主教耶穌會臺北新事社會服務中心、臺灣外籍工作者發展協會、臺灣國際勞工協會、天主教嘉祿國際移民組織臺灣分會)及相關部會等代表與會。
- 4、本年 8 月 30 日：邀請中華民國全國工業總會、中華民國全國商業總會、中華民國全國中小企業總會、中華民國工商協進會、中華民國工業協進會、中華民國工業區廠商聯合總會、臺灣區電機電子工業同業公會等七



大工商團體代表與會。

### 第三節 立法必要性

#### 一、制定新經濟移民專法之必要性

本法旨在延攬及引進國家發展所需新經濟移民，包括外國專業人才、外國中階技術人力、海外國人及投資移民，明確規範本法適用對象之工作、停居留、永久居留、友善生活措施及其依親親屬權益等。本法之立法，主要因應數位新經濟時代來臨，並考量現行法令缺乏外國中階技術人力引進相關規定，加以現行經濟移民法規散見於相關法令，為強化延攬力道，確有鬆綁、綜整之必要，爰稱為「新」經濟移民法。

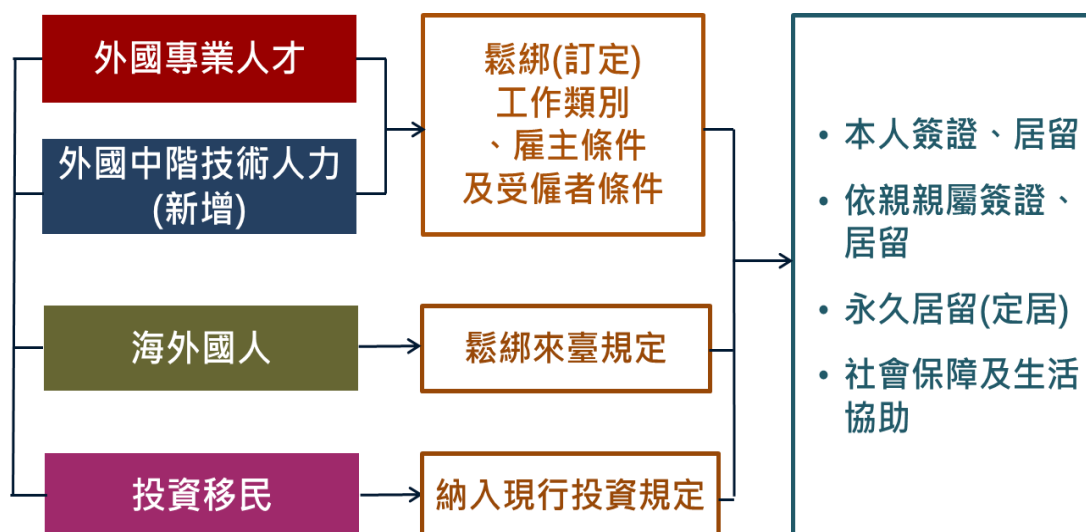
##### (一)新增外國中階技術人力引進相關機制

依據我國現行移民相關法規，僅外國專業人才及基層外勞有相關引進規範，外國中階技術人力之引進及留用並無相關機制。考量本法規範之我國中階技術人力短缺占國內產業總空缺人數比率達 41%，本法參酌國際主要國家移民法相關機制，如新加坡、美國及南韓，爰新增聘僱外國中階技術人力之相關規定，以解決目前產業中階技術人力短缺課題。

##### (二)綜整經濟移民相關法令

考量現行經濟移民之相關規範，散見於各移民相關法規中，亦涉及不同主政機關，如外國人聘僱與管理規範於「就業服務法」；外國人入出國、停居留及永久居留則於「入出國及移民法」規範，為提升行政效能與聚焦政策推動，實務上有其必要統整於一部專法中，並鬆綁、新增各類人才及人力引進之工作資格條件與機制、居留與永久居留、依親等相關規定，以強化延攬之力道。

圖 2：新經濟移民法立法架構



## 二、本法與其他法令之適用關係

本法之法律位階係屬於特別法，外國人及海外國人在我國從事專業工作及中階技術工作，適用本法規定；其他相關法律如「外國專業人才延攬及僱用法」、「就業服務法」、「入出國及移民法」等法律規範與本法相牴觸之部分，依本法規定。本法未規定者，適用上述移民相關法律之規定。

**(一)本法規定事項於其他相關法律亦有規定，而規定內容不相同：**因本法係以鬆綁其他相關法律現行之管制規定為原則，為期法律適用之明確並避免衝突，是以本法之規定優先適用，如其他相關法律規定有與本法相牴觸者，則依本法規定。

**(二)本法規定事項於其他相關法律均無規定：**外國中階技術人力之工作、停居留、永久居留、友善生活措施及其依親親屬權益，係本法新增規定。

**(三)本法未規定事項：**有關本法適用對象之移民管理及管制性規定，未納入本法，係回歸適用各該法律之規定。例如「就業服務法」第五章有關外國人之管理及第六章罰則等相關規定；「入出國及移民法」第四、五章有關外國人入出國及停、居留等相關管理條文，如第 29 條規定外國人在我國停居留期間，不得從事與許可停居留原因不符之活動。

## 第二章 政策目標及立法效益

### 第一節 政策目標

#### 一、政策目標

為因應人口結構變化、充裕產業所需人才及補充中階技術人力，本法政策目標為在不影響國人就業機會與薪資水準之前提下，積極延攬國家經濟發展所需之人才及人力，以強化產業升級，促進人口成長，改善人口結構，確保國家發展之生生不息。

#### 二、適用對象

本法之適用對象包括外國專業人才、海外國人及投資移民等，並新增外國中階技術人力。

**(一)外國專業人才：**按專業資格程度，包括外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才等三類。

**(二)外國中階技術人力：**本法新增聘僱外國中階技術人力之相關規定，聘僱種類包括具中階技術工作能力僑外生、基層外國人員及直接引進具中階技術工作能力外國人等三類。

**(三)海外國人：**僑居國外，且具我國國籍，並持我國護照入國之無戶籍國民。

**(四)投資移民：**外國人或海外國人經中央目的事業主管機關核准或備查在我國投資一定金額以上，得申請居留、永久居留或定居者。

## 第二節 立法效益

### 一、總體經濟

#### (一)外國專業人才之技術創新效果

面對亞鄰國家人才競逐的壓力，考量臺灣亦正面臨數位轉型的關鍵時刻，亟需吸引優秀海外專才投入國內產業發展。外國專業人才引進，可厚植國家人力資本，藉由技術外溢效果，發揮加速國內產業結構轉型升級之效益。

#### (二)外國中階技術人才之人力互補效果

中階技術人員的受僱員工人數，占我國工業與服務業總受僱員工人數比重約為 44.7%，為產業發展之中堅人力。惟根據行政院主計總處統計，截至 2018 年 2 月底，我國中階技術人力占總缺工人數達 41%，中階技術人力的長期短缺，對產業發展將產生不利的影響，透過僑外生、在臺工作超過 6 年的基層外國人員及其他具中階技術工作能力的外國人之補充，將有助於我國產業發展與結構轉型。

### 二、勞動市場

#### (一)就業機會擴大

外國專業人才的擴大延攬，以及具專業外國中階技術人力的引進，透過專業知能與技術交流之擴散效益，有助於擴增產業規模，提升勞動力需求，創造國人整體就業機會。另為確保國人就業機會，本法規劃外國中階技術人力之引進，係國人較不願意從事的缺工行業，並配合總量管制機制。

#### (二)薪資水準提升

本法規範外國人欲在臺從事中階技術工作須由雇主申請，且需符合一定薪資水準(依產業人力與社福人力分流計算，各須達其總薪資第 70 分位)，故不會拉低我國整體薪資水準。

### 三、人口結構

#### (一)工作年齡人口增加

我國工作年齡人口自 2016 年開始減少，若未來生育率無法提升，推估我國工作年齡人口所占比重將於 2027 年低於 66.7%，結束人口紅利時期。本法實施後，可望增加外國專業人才的延攬，以及外國中階技術人力的引進，有助於改善工作年齡人口短缺及結構老化課題。

#### (二)老化速度減緩

2018 年我國 65 歲以上老年人口占比超過 14%，開始邁入「高齡社會」，推估於 2026 年將超過 20%，邁入「超高齡社會」。本法以可取得永久居留權或國籍者之青壯族群為主要對象，可延緩我國人口高齡化速度，且效果將隨移入較多之婚育年齡人口而提升。

### 四、社會融合

過去臺灣人口移入以婚姻移民為主，現行機制已提供移民者融入本國社會的各項協助措施。為強化延攬力道，依本法取得永久居留者，得適用本法提供之我國社會安全保障及生活協助等相關措施，有利於文化與族群認同的調適。另各國專業人才及中階技術人力來臺工作與生活，渠等將帶來母國文化與習俗等，可豐富我國多元文化內涵，拓展國人國際視野，成就多元種族的融合社會。

基本上，渠等將成為我國工作年齡人口，藉由其專業知識與技術，發揮的外溢效果將遠較我國提供社會保障及生活協助措施之支出為多，加以外國中階技術人力引進採總量管制措施，且須符合一定薪資水準及具備專業資格認定之基本門檻，不致衝擊政府財政，亦不會影響國人社會資源配置。

### 第三章 外國專業人才引進

#### 第一節 現況分析

在數位科技加速發展的全球化時代下，量足質精的人才是國家競爭力核心。為加強吸引我國產業創新轉型所需之外國優秀人才，行政院已於 2017 年提出攬才七大策略，並於 2018 年 2 月 8 日正式推動「外國專業人才延攬及僱用法」，放寬外國專業人才來臺簽證、工作、居留相關規定，且優化保險、租稅、退休等待遇，以提升渠等來臺、留臺的誘因。

惟近年受限於我國產業發展、薪資條件等因素，2017 年底在臺外國專業人才有效聘僱許可僅 3 萬 928 人次，相對於新加坡、香港等亞鄰國家為低。

面對國際人才競逐，以及我國高齡化、少子女化等趨勢下，我國人才短缺問題恐日趨嚴重。另考量近年全球數位科技變化，帶來商業模式快速轉變，眾多應用網路科技之新創企業孕育而生，現行「就業服務法」聘僱等相關法規已無法因應數位時代需求，亟需持續鬆綁。

表 2：外國專業人員有效聘僱許可人次(2007 至 2017 年)

單位：人次

年	總計	專門性或技術性者	藝術及演藝人員	補習班語文教師	學校教師	僑外資主管	運動教練及運動員	履約人員
2007 年底	28,956	15,467	1,792	5,983	2,243	1,451	39	1,981
2008 年底	27,319	14,509	1,546	5,839	2,356	1,452	42	1,575
2009 年底	25,909	13,380	1,518	5,841	2,375	1,503	51	1,241
2010 年底	26,589	13,938	1,699	5,640	2,397	1,503	36	1,376
2011 年底	26,798	13,981	1,685	5,715	2,406	1,644	40	1,327
2012 年底	27,624	14,465	1,948	5,615	2,445	1,853	29	1,269
2013 年底	27,627	14,855	1,818	5,094	2,408	2,010	39	1,403
2014 年底	28,559	15,672	1,962	5,040	2,291	2,207	45	1,342
2015 年底	30,185	16,982	1,782	5,000	2,299	2,357	46	1,719
2016 年底	31,025	17,868	1,698	4,875	2,254	2,530	50	1,750
2017 年底	30,928	18,293	1,538	4,453	2,364	2,634	62	1,584

資料來源：勞動部勞動力發展署統計。

## 第二節 聘僱相關規定

本法針對外國專業人才，進一步放寬工作及職類別、受僱者及雇主聘僱相關規定，並同步鬆綁其本人及依親親屬永久居留期限之要件，以提升渠等來臺、留臺的誘因，強化攬才力道，讓國際優秀人才能夠「進得來」、「留得住」。

### 一、放寬專門性及技術性工作行業、職業類別

#### (一)現行規範

依現行「就業服務法」第 46 條規定，外國專業人才工作類別分為專門或技術性工作、僑外資主管、學校教師、補習班外國語文教師、運動教練及運動員、宗教藝術及演藝等 6 類。

所謂專門或技術性工作，依現行「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準」第 4 條，又細分 15 個行業、職類別包括：營繕工程或建築技術；交通事業；財稅金融服務；不動產經紀；移民服務；律師、專利師；技師；醫療保健；環境保護；文化、運動及休閒服務；學術研究；獸醫師；製造業；批發業；中央主管機關會商指定之工作(包括專業、科學或技術服務業之經營管理、設計、規劃或諮詢；餐飲業之廚師；短期補習班廚藝教學)。

考量現今數位時代，產業變化快速且日新月異，新型態產業不斷出現，行業、職業別界線日益模糊，正面表列外國專業人才得從事之行業、職類別難免疏漏，諸多行業、職業別未被納入，如資料處理、入口網站經營、電子商務零售等新興業別，限於現行法令之規範，相關外國專業人才恐無法來(留)臺工作。

#### (二)明定專門性或技術性工作者不得從事之行業及職類別

本法規劃放寬現行規定，改以負面表列方式，明定專門性或技術性工作者不得從事之行業、職類別如下，俾讓我國業者得以因應數位科技變化，延攬所需人才。

- 1、對國家安全、公共秩序、善良風俗或國民健康有不利影響之事業。
- 2、依國內法令不得由外國人從事者(如地政士、引水人、民間公證人等)。

不得由外國人單獨從事者 ( 如「考古遺址之調查、發掘」及「以水下文化資產為標的之活動」者等 )，或需符合各中央目的事業主管機關所訂雇主或受僱者專業資格條件 ( 如外國人從事醫事工作，本人需取得醫事人員專業證照，雇主則需符合醫事機構資格條件 )。

3、經勞動部會商中央目的事業主管機關指定者。

## 二、外國專業人才工作資格條件審查改採評點制

### (一)現行規範

1、依現行「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準」第 8 條規定，外國人受聘僱從事專門及技術性工作除薪資或所得報酬須達勞動部公告之數額(目前為新臺幣 4 萬 7,971 元)，另依第 5 條規定，尚應符合下列資格之一：

(1)依「專門職業及技術人員考試法」規定取得證書或執業資格者。

(2)取得國內外大學相關系所之碩士以上學位者，或取得相關系所之學士學位而有 2 年以上相關工作經驗者。

(3)服務跨國企業滿 1 年以上經指派來我國任職者。

(4)經專業訓練，或自力學習，有 5 年以上相關經驗，而有創見及特殊表現者。

2、依前揭審查標準 5-1 條，在我國大專以上學校畢業之僑外生，得以配額評點制度申請留臺工作，不受工作經驗及公告薪資數額限制，以留用在臺就學之優秀僑外生。勞動部於 2014 年 7 月起推動「僑外生留臺工作評點配額制度」，自推動以來，核准留臺僑外生人次逐年攀升，2017 年核准留臺人次由 2013 年的 1,238 人次，上升至 3,326 人次，增加 1.7 倍；累計至 2018 年 9 月底，以評點制留臺人數為 8,474 人次。



表 3：畢業僑外生留臺工作人次(2013 至 2018 年 9 月)

項目	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年 9 月	累計
僑外生畢業人數(人)	5,629	5,754	6,044	7,028	7,784	-	32,239
留臺工作人次	1,238	1,693	2,165	2,730	3,326	2,918	14,690
一般資格	1,238	1,216	895	835	722	690	6,216
評點制	-	477	1,270	1,895	2,604	2,228	8,474
透過評點制留臺工作人數(人) (占僑外生畢業人數比率·%)	-	462 (8.0%)	980 (16.2%)	1,184 (16.8%)	1,503 (19.3%)	1,166 (-)	5,297 (16.4%)

資料來源：勞動部勞動力發展署統計。

3、創業家簽證：政府於 2015 年 7 月起開辦「創業家簽證」(Entrepreneur Visa)，取得簽證者得申請居留 1 年，有營運實績者，期滿得延期居留 2 年。申辦人須符合以下條件之一，並不受「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」有關薪資、學歷等限制：

- (1) 籌募資新臺幣 200 萬元以上。
- (2) 進駐國際創新創業園區。
- (3) 取得國內外專利權。
- (4) 競賽獲獎，或獲政府專案計畫。
- (5) 進駐加速育成機構。
- (6) 影展入圍或獲獎。
- (7) 獲政府創新相關補助一定金額。
- (8) 經中央目的事業主管機關認定或推薦。
- (9) 已設立新創事業、擔任主管職務，並投資新臺幣 100 萬元以上。

## (二) 建立多元僱用條件

依現行規定外國專業人才從事專門性及技術性工作者，除薪資需符合 4 萬 7,971 元外，大學畢業者尚需有 2 年以上工作經驗。考量數位經濟發展需求，具潛力之創新數位人才及國際優秀大學畢業生，依此規定，易被排除在外，造成無法進用的情形。本法爰規劃改採評點制，建立多元僱用

條件，以協助企業延攬其所需之數位創新人才，並可提升審議效率，有利外籍人士自行評量，提升渠等來臺誘因。

1、資格審查改採評點制，提供多元僱用管道，薪資列為最高評分項目

(1)薪資(所得報酬)、學歷及工作經驗列為一般條件評分項目；政府指定產業、相關專長能力、就學經驗、海外國人等列為專長表現項目。

(2)評點制中，薪資雖非為必要門檻，惟列為最高評分項目，並將提高現行外國人從事專門性或技術性工作之 4 萬 7,971 元薪資門檻，以「專業人員」平均總薪資中位數(2017 年公布為 5 萬 2,842 元)為基準，有助帶動提高國人薪資水準。

2、現行僑外生配額評點制度運作成效良好，規劃仍維持現制，僅薪資評點項目之最高配分的薪資水準，依「專業人員」平均總薪資中位數為基準，進行調整。

### 三、放寬國家重點產業之雇主資本額及營業額限制

#### (一)現行規範

1、依現行「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準」第 36 條規定，聘僱外國專業人才從事專門性及技術性工作之雇主，應符合資本額新臺幣 500 萬元以上或年營業額 1,000 萬元以上之要件。

2、勞動部於 2018 年 7 月以令釋免除以下聘僱外國人之雇主資本額及營業額限制：

(1)具創新能力之新創事業。

(2)5+2 產業。

#### (二)放寬屬國家重點產業之雇主條件

考量數位科技世代，新興產業均無須龐大資本額，為利我國重點產業延攬人才，本法規劃聘僱外國專業人才從事專門性或技術性工作之雇主，屬國家重點產業者，得免除其資本額及營業額之限制；該範圍並由主管機關擬訂，報行政院核定。「國家重點產業」主要包括：

## 1、國家策略性產業

- (1)數位創新產業：人工智慧(AI)晶片、虛擬/擴增實境(AR/VR)設備、區塊鏈、物聯網資安、金融科技(Fintech)、自駕車等產業。
- (2)智慧機械：機械、電子、化學、印刷、紙類、玻璃、木竹製品、石油、橡膠、塑膠、紡織、皮革、體育用品製造業等。
- (3)循環經濟：資源化產業、化學製品、印刷業、玻璃製品、石油及煤製品製造業等。
- (4)綠能科技：電力及燃氣供應業、離岸風力海事工程、智慧電網/表工程、LED 及太陽能電池製造業、照明設備製造業、綠能相關工程服務業等。
- (5)新農業：農林漁牧業；農業有關之服務業、機械設備業、製造業、批發業等。
- (6)國防產業：國防航太業、國防船艦業、國防資安。
- (7)生醫產業：醫療器材、製藥、應用生技及健康福祉。
- (8)文創產業：視覺藝術產業、音樂及表演藝術產業、文化資產應用及展演設施產業、工藝產業、電影產業、廣播電視產業、出版產業、廣告產業、產品設計產業、視覺傳達設計產業、設計品牌時尚產業、建築設計產業、數位內容產業、創意生活產業、流行音樂及文化內容產業。

2、新創事業：符合經濟部公告「具創新能力之新創事業認定原則」之事業，包括：籌募資新臺幣 200 萬元以上；已登錄櫃檯買賣中心創櫃板；取得國內外專利權；進駐國際創新創業園區、育成機構；創業或設計競賽獲獎、獲政府創新相關補助達一定金額以上，及其他經中央目的事業主管機關認定等。

3、其他經主管機關會商中央目的事業主管機關指定者。

## 四、放寬高中及國中小學得聘僱外國學科教師

### (一)現行規範

依現行「就業服務法」第 46 條第 1 項第 3 款規定，除外僑學校、實驗高中雙語部等得聘僱外國學科教師外，其他高中以下學校僅得聘僱外國語文課程教師。為滿足海外人士來臺子女教育需求，教育部刻正推動「完善我國海外攬才政策就學配套實施計畫」，該計畫規劃增設雙語教育之班部(如表 4)。

表 4：海外人士來臺子女教育開設班別

班別	開班規劃	目前可否聘僱外國學科教師
科學工業園區 實驗高中雙語部	<ul style="list-style-type: none"> <li>新竹園區：2019 至 2021 年，完成雙語部 10 至 12 年級各增 1 班，計 3 班。</li> <li>中科園區：2019 年中科完成增設雙語部，7 至 12 年級各 1 班，計 6 班。</li> </ul>	V
公立國民中小學 轉銜課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>銜接國外教育：至 2020 年完成設置 15 班(國小 12 班、國中 3 班)。</li> <li>銜接國內教育：至 2020 年完成設置 18 班(國小 15 班、國中 3 班)。</li> </ul>	X
海外攬才 子女專班	<ul style="list-style-type: none"> <li>高中：2020 年完成設置 1 班，之後視辦理成效評估開設班級數。</li> <li>國中小：2020 年完成設置國小 2 班，之後視辦理成效調整開設班級數。</li> </ul>	X

註：V 表示可以；X 表示不可以。

資料來源：教育部提供。

## (二)鬆綁外國學科教師聘僱

1、本法放寬高級中等以下學校聘僱外國學科教師之限制，對於海外人才子女來臺就讀提供誘因，也為建構雙語學習環境帶來助力。教育部已同步配合雙語國家政策，規劃「提升高級中等以下學校英語教育推動計畫」，持續以學生學習為本位，期培養學生國際語言能力，營造各級學校之國際化教學環境。

### 2、規劃內容

(1)雇主條件：限公立或已立案之私立高級中等以下學校，且聘僱外籍學科教師前，將先以合理勞動條件在國內辦理招募，無法滿足其需要時，始得招募外籍教師。

(2)工作資格：應取得主管機關採認之國內外大學或獨立學院學位，且取

得能證明得於該國教授該課程之資格等。

(3)聘僱管理：

- A.不予核發或廢止聘僱許可：適用「各級學校申請外國教師聘僱許可及管理辦法」，倘提供不實或失效資料、不符申請規定，或具有相關法令所定之解聘、不續聘或資遣情事，將不予核發或廢止聘僱許可。
- B.引進優質外國教師：將建置高級中等以下學校外籍教師引進平臺，提供相關法令、職缺資訊，及建置優質外籍教師名單，以媒合優質外籍教師。此外，將定期辦理外籍教師培訓課程及研習活動，建構外籍教師之師資培訓機制，以精進外籍教師教學效能。

3、對國內儲備教師就業機會衝擊評估

- A.我國師資培育制度為儲備制，取得教師證書者，僅具參加地方政府辦理之公立學校教師甄選資格，不保證就任教職，經估算我國儲備教師安全量為 3 萬 7,119 人，其中約有 2 萬人在公立高級中等以下學校擔任代理代課，餘多數均已在各行各業就職。
- B.教育部配合雙語國家政策及高級中等以下學校英語推動計畫，編列專款補助一般高級中等以下學校依課程需求聘僱外國語言教師及學科教師，原則上採外加方式進用，以協同教學方式協助教學，不占學校編制員額，聘僱人數依學校課程規劃需求而訂，另因採協同教學方式進行課程，本國教師亦應共同授課，未縮減本國教師員額數，應不致影響本國人民就業權益。
- C.以目前 106(學)年度全國高級中等以下學校專任教師數為 19 萬 5,122 人，而 108(學)年度預計補助高級中等以下學校聘僱外籍教師人數為 350 人，外籍教師比率約為 0.18%，足見對國內教師影響甚微。

### 第三節 居留與永久居留條件

#### 一、現行規範

依現行「入出國及移民法」及「外國專業人才延攬及僱用法」，除高級專業人才得立即申請永久居留外，一般與特定專業人才申請永久居留須符合合法連續居留滿 5 年、每年居住達 183 日之規定。截至 2018 年 10 月

底取得我國永久居留權之外籍人士為 1 萬 5,121 人，其中從事專業工作者約 7,995 人(主要包括教師 3,115 人、商務人員 2,314 人、工程師 1,190 人等)。為利外國專業人才長期留臺服務，參酌日本針對高階外籍優秀人才縮短其申請永久居留年限為 1-3 年之做法，爰進一步放寬渠等取得永久居留年限之相關規定。

**表 5：持有效永久居留證者從事職類別(2018 年 10 月底)**

職類別	教師	商務人員	工程師	傳教士	醫師	其他專業 <sup>註</sup>	學生	其他	合計
人數(人)	3,115	2,314	1,190	547	336	251	242	7,126	15,121

註：其他專業：指會計師、律師、記者、護理人員、技工技匠。

資料來源：內政部統計。

此外，現行規定外國專業人才取得永久居留後每年須在臺居留 183 日以上，該限制不符合國際人才工作及生活模式，爰擬放寬其居留日數採計方式；另其依親親屬申請永久居留之規定，亦宜一併配合鬆綁。

## 二、永久居留條件鬆綁

為長期留用外籍優秀人才，本法規劃放寬外國專業人才及其依親親屬永久居留相關規定，以提升渠等長期留臺服務的誘因。

- (一)縮短在臺居留期限，針對不同專業程度外籍人員規定不同年限；居留期間之計算方式由現行每年 183 日，改為平均每年 183 日；並放寬出國 5 年以上未曾入國始得廢止其永久居留。
- 1、外國專業人才：維持現有在臺連續居留 5 年之規定，惟僑外生畢業後如留臺工作，放寬在臺就讀期間碩士及博士分別可採計 1 及 2 年。
  - 2、外國特定專業人才：由現行在臺連續居留 5 年縮短為 3 年，另僑外生畢業後如留臺工作，放寬在臺就讀期間博士可採計連續居留期限 1 年。
- (二)放寬其依親親屬之永久居留條件：從事專業工作者經許可取得永久居留後，外國專業人才之依親親屬連續居留 5 年、外國特定專業人才之依親親屬連續居留 3 年，平均每年居住 183 日；無須財力證明。

## 第四節 效益評估

- 一、**鬆綁工作類別與受僱者及雇主資格條件，擴大延攬力道：**因應全球數位科技發展趨勢，可發揮協助我國業者擴大延攬所需國際優質人才效益，以推動國家策略性產業及數位創新產業之發展，提升我國整體產業競爭力。
- 二、**提升外國專業人才來(留)臺意願，技術擴散效益有助擴增產業規模，提升勞動力需求與薪資水準：**外國專業人才引進將帶來技術擴散效果，擴大產業規模，促成廠商投資增加，進而帶動對各級人才及人力的需求，對於國內就業及薪資均有正面效益。
- 三、**補充青壯人口，改善工作年齡人口結構：**藉由鬆綁外國專業人才及其依親親屬永久居留條件，可加速留用外國專業人才，促進外國專業人才家庭團聚，可使渠等安心留臺工作，間接增加生育機會，延緩我國高齡化速度。

## 第四章 外國中階技術人力引進

### 第一節 現況分析

#### 一、中階技術人力短缺現況

目前國內產業人才及人力短缺情況亟待因應，2018 年 2 月工業及服務業空缺人力約 24.4 萬人，其中以中階技術人力短缺 10.1 萬人(占 41%)最為嚴重，且主要分布於製造業(詳表 1)。

為改善國人因學用落差、技能不合所致產業人力短缺問題，政府持續強化技職教育，培養實務專業知能，相關具體作法包括：(一)推動「技專校院高等教育深耕計畫」，改善課程體系、加強實作、產業實務實習、跨領域學習及創新教學模式等；(二)辦理「優化技職校院實作環境計畫」，結合學校、法人機構、產業資源，建置產業菁英訓練基地、類產業環境工廠、跨域實作場域、充實高職基礎教學實習設備等，以增加技術人力供給；(三)建立跨部會人力供需合作平臺，盤點產業人力需求，除作為審查學校科系招生調整的依據，並推動契合式人才培育機制，如產學攜手、產業學院、五專展翅計畫等，客製化培育產業所需人才；(四)辦理開放式大學，提供修業年限延長、學分彈性累積、隨進隨出等制度鬆綁，鼓勵社會大眾精進第二專長或跨域能力，以增加學用合一及回流工作人力。

惟鑒於專業技術人力養成需要時間，且國人對從事部分製造業工作意願較低，爰本法同步規劃開放引進外國中階技術人力，以補充國內產業亟需技術人力缺口。

#### 二、引進外國中階技術人力目標對象

中階技術人力的長期短缺，勢將對產業發展產生不利的影響。然而依據現行移民相關法規，並無中階技術人力引進管道，為此，政府除繼續強化技術人力培訓及媒合、改善勞動條件及薪資水準等相關措施，以提高國人就業意願外，亦參酌主要國家引進技術人力之相關機制，如新加坡、美國及南韓，於本法規劃新增引進外國中階技術人力相關規定。

本法所稱外國中階技術人力，係指在臺從事產業所欠缺之中階技術工作之外國人，即依行政院主計總處「中華民國職業標準分類」第 2 及 3 類



技術層次之中階技術人力(技術員及助理專業人員、技藝有關工作及機械設備操作人員、個人健康照顧人員)，以及其他經中央目的事業主管機關指定者。同時，強調在不影響國人就業機會與薪資水準之前提下，新增聘僱以下 3 類中階技術人力，渠等絕非基層外勞。

**(一)具中階技術工作能力僑外生：**取得我國高中職以上畢業證書或僑務委員會(以下簡稱僑委會)海外青年技術訓練班(以下簡稱海青班)畢業證書之外國學生、僑生及其他華裔學生。

**(二)具中階技術工作能力基層外國人員：**受聘僱從事「就業服務法」第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款工作累計 6 年以上之基層外籍勞工。

**(三)直接引進具中階技術工作能力外國人：**由行政院衡酌前兩類技術人力聘僱情形及我國產業發展需求，另行公告期程及範圍。

## 第二節 具中階技術工作能力僑外生

### 一、現況分析

#### (一)僑外生在臺就讀概況

我國每年招收許多外國學生及僑生來臺接受教育，近年配合新南向政策推動，僑外生在臺就讀人數大幅增長，2013 至 2017 年大專校院修讀學位之僑外生人數，從 2 萬 1,111 人攀升至 3 萬 3,009 人，增幅達 56.4%(詳表 6)；高級中等學校僑外生就讀人數從 801 人攀升至 2,792 人，增幅達 2.5 倍(其中就讀建教僑生專班 2,087 人，占 74.7%)(詳表 7)。

其中，配合新南向國家產業發展，教育部自 106 學年度起辦理「新南向產學合作國際專班」，共開辦 74 班 2,494 人(含四年制學士班 73 班 2,455 人、二年制副學士班 1 班 39 人)，協助企業培育工業、資訊管理、機械、農業生技、醫護、商管、觀光及餐旅等領域所需人才，就讀學生國別以越南及印尼為主。107 學年度已核定 108 班，預計招收學生數 4,320 人(含四年制學士班 101 班 4,065 人、二年制副學士班 7 班 255 人)。

表 6：2013-2017 年大專校院修讀學位之僑外生人數

單位：人

類 別	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年
外國學生	12,597	14,063	15,792	17,788	21,164
僑生	8,514	9,627	10,531	11,177	11,845
合計	21,111	23,690	26,323	28,965	33,009

資料來源：教育部統計處。

表 7：2013-2017 年高級中等學校僑外生就讀人數

單位：人

類 別	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年
外國學生	208	235	208	236	245
僑生 (建教僑生專班)	593	702	1,143	1,837	2,547 (2,087)
合計	801	937	1,351	2,073	2,792

資料來源：教育部統計處。

除招收僑外生來臺修讀正式學位外，政府並自 1963 年起辦理海青班，招收相當於我國高二肄業以上華裔學生，來臺接受為期 2 年之技術性課程訓練(非屬正式學制)。2014 至 2018 年每年入學人數約 1,100 人至 1,400 人(詳表 8)，目前開辦領域包括電子技術、資網數媒、餐飲、烘焙、美容美髮、室內設計、機械與汽車修護、表演藝術、農業等科別，就讀學生國別以馬來西亞、印尼及緬甸為主。

表 8：2014-2018 年海青班學生就讀人數

單位：人

國別	2014 (第 33 期)	2015 (第 34 期)	2016 (第 35 期)	2017 (第 36 期)	2018 (第 37 期)
馬來西亞	1,177	1,167	1,094	1,230	898
印尼	29	69	67	67	75
緬甸	19	6	8	52	59
汶萊	3	3	6	5	11
美國	2	1	1	1	0
韓國	1	1	0	0	0
貝里斯	1	1	0	0	0
加拿大	0	0	1	0	0
丹麥	0	0	1	0	0
蘇利南	0	0	1	0	0
泰國	0	0	0	2	8
西班牙	0	0	0	1	0
越南	0	0	0	22	31
菲律賓	0	0	0	0	2
合計	1,232	1,248	1,179	1,380	1,084

資料來源：僑委會統計。

## (二)僑外生畢業及留臺工作概況

在臺就讀大專以上學校之僑外生畢業人數自 2013 年 5,629 人，增加至 2017 年 7,784 人，累計 2013 至 2017 年達 3 萬 2,239 人。該等學生畢業後若欲留臺工作，依現行規範，可採取一般外國人從事專門性或技術性工作規定<sup>1</sup>，或者僑外生留臺工作評點制。截至目前，僑外生留臺工作人次累計已達 1 萬 4,690 人次，其中 8,474 人次係透過評點制申請留臺(詳表 3)。

前述評點制適用對象僅限於在臺取得學士以上學位僑外生，無法適用高中職或海青班畢業之僑外生，然而以海青班畢業生而言，其在臺修讀 2 年專業課程，雖非屬正規學制，但具備實作能力，2016 年(第 35 期)取得專業證照人數計 737 人(占 63%)，其中取得我國丙級技術士證照者計 445 人，約占畢業生之 4 成。

<sup>1</sup> 依勞動部 2015 年 1 月 7 日解釋令，自 100 學年度起畢業於國內大學校院之僑外生，不受工作經驗之限制。

## 二、引進措施

考量高中職或海青班畢業之僑外生係經國家投入教育資源培育，且對國內文化及語言與生活具一定程度瞭解與認同，卻無法適用現行規定申請留臺工作，殊為可惜。本法爰規劃聘僱具中階技術工作能力僑外生相關法規，目標族群鎖定來臺就讀我國高中職以上或海青班畢業之僑外生，在符合一定薪資水準，且具備專業證照(明)之條件下，由雇主提出申請成為外國中階技術人力，在臺工作及居留。

另為使本國教育體系培養之僑外生能續留臺灣，已規劃採行鬆綁外國學生來臺就讀高中職之國別、擴大辦理產業短缺人力之產學合作專班等措施：

**(一)鬆綁外國學生來臺就讀高中職之國別：**目前高中職以下學校招收外國學生之國別，僅開放享有免簽證國家之學生來臺就讀(越南、印尼、菲律賓、緬甸、泰國、馬來西亞、柬埔寨等東南亞 7 國中，僅「馬來西亞」為免簽證國家)。為因應本法立法施行，教育部業邀集內政部及外交部召開研商會議，未來高級中等學校擬招收非免簽證國之外國學生，將研議採「擇校試辦」模式，就產業特殊需求類科成立專班。

**(二)擴大辦理產業短缺人力之產學合作專班：**配合本法之推動，教育部未來將依產業短缺人力情形，以及國內學校培育特定領域外國學生之意願、師資、設備、實習場域相關規劃，擴大辦理相關產學合作專班。目前規劃開辦情形如下：

1、新南向產學合作國際專班：「新南向產學合作國際專班」目前集中四年制學士班，未來將擴大辦理二年制副學士班，107 學年度已核定其班級數 7 班，預計招收學生數 255 人(含電資類 4 班 150 人、機械類 2 班 65 人、土木與環境安全類 1 班 40 人)。

2、特定領域產學合作僑外生專班

(1) 二專端：考量技專校院農、漁科系較少，對應職場實習場域難覓，107 學年度優先試辦「長照領域二專外籍生專班」，核定班級數 5 班，預計招收學生數 200 人。

(2) 高職端：自 108 學年度開始試辦農、漁(不含水產養殖科)、長照領域高中職「僑生建教專班」，核定班級數 4 班，預計招收學生數 214

人(含農業領域「休閒農業科」1班30人、漁業領域「休閒漁業科」1班30人、長照領域「照顧服務科」2班154人)。

(三)廣續擴大辦理海青班：僑委會鼓勵國內大學校院擴增海青班招生，並依我國短缺之技術人力設置招生科系，確保來臺之僑外生所學之技術符合產業所需。

### 第三節 具中階技術工作能力基層外國人員

#### 一、現況分析

目前外籍勞工係指依「就業服務法」第46條第1項第8款至第10款規定，來臺從事家庭幫傭及看護、機構看護、製造、營造、海洋漁撈及屠宰等工作人員。依職業標準分類，係屬第1類技術層次(基層技術工與勞力工)之單純及例行性勞力工作。截至2018年9月底止，外籍勞工在臺人數為69萬9,379人，其中以製造業42萬7,788人為最多(占61.2%)，其次為看護工25萬2,997人(36.2%)。另以國籍別區分，主要國家為印尼26萬4,031人，依次為越南22萬114人、菲律賓15萬4,036人及泰國6萬1,195人(詳表9)。

表 9：外籍勞工在臺人數 - 依行業及國別分(2018年9月底)

單位：人、%

業別	計	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古	其他
總計	699,379 (100.0%)	264,031 (37.8%)	1 (0.0%)	154,036 (22.0%)	61,195 (8.7%)	220,114 (31.5%)	2 (0.0%)	0 (0.0%)
製造業	427,788 (61.2%)	60,455	1	120,547	58,274	188,511	0	0
營造業	4,248 (0.6%)	544	0	12	2,393	1,299	0	0
漁工	12,404 (1.8%)	8,832	0	1,778	30	1,764	0	0
看護工	252,997 (36.2%)	192,938	0	31,067	487	28,504	1	0
幫傭	1,942 (0.3%)	1,262	0	632	11	36	1	0

註：括弧中數字代表占總計百分比。

資料來源：勞動部勞動力發展署統計。

截至 2018 年 9 月底止，外籍勞工累計在臺工作期間，滿 6 年以上共有 11 萬 4,341 人，其中產業類(含海洋漁撈、製造業、營造業)外籍勞工 5 萬 8,320 人、社福類(含家庭幫傭、家庭看護、機構看護、外展看護)外籍勞工 5 萬 6,021 人(詳表 10)；另以國籍別區分，依序為印尼 5 萬 1,815 人、菲律賓 2 萬 8,341 人、越南 2 萬 78 人及泰國 1 萬 4,107 人(詳表 11)。

表 10：外籍勞工在臺人數 - 依在臺工作時間及行業別分(2018 年 9 月底)

單位：人

在臺工作時間	海洋漁撈工作	家庭幫傭	家庭看護	經中央主管機關指定之工作					小計
				製造業	營造業	農業(屠宰業)	機構看護	外展看護	
未滿 3 年	5,341	1,104	95,498	232,215	2,153	694	6,797	4	343,806
3 年以上未滿 6 年	2,510	308	60,387	121,321	1,060	0	3,898	2	189,486
6 年以上未滿 14 年	1,660	146	53,419	56,322	338	0	2,455	1	114,341
· 6 年以上未滿 9 年	1,263	93	32,641	40,524	245	0	1,756	0	76,522
· 9 年以上未滿 12 年	397	53	16,064	15,798	93	0	699	1	33,105
· 12 年以上未滿 14 年	-	-	4,714*	-	-	-	-	-	4,714
總計	9,511	1,558	209,304	409,858	3,551	694	13,150	7	647,633

註：本表未含行蹤不明外勞 5 萬 1,746 人；\*依「就業服務法」第 52 條規定，除家庭看護工工作年限累計可達 14 年外，其餘為 12 年。  
資料來源：勞動部勞動力發展署統計。

表 11：外籍勞工在臺人數 - 依在臺工作時間及國別分(2018 年 9 月底)

單位：人

在臺工作時間	印尼	菲律賓	泰國	越南	其他	小計
未滿 3 年	112,185	77,104	33,182	121,333	2	343,806
3 年以上未滿 6 年	74,171	47,256	13,646	54,413	0	189,486
6 年以上未滿 14 年	51,815	28,341	14,107	20,078	0	114,341
· 6 年以上未滿 9 年	35,085	18,203	8,951	14,283	0	76,522
· 9 年以上未滿 12 年	14,824	8,841	5,108	4,332	0	33,105
· 12 年以上未滿 14 年	1,906	1,297	48	1,463	0	4,714
總計	238,171	152,701	60,935	195,824	2	647,633

註：本表未含行蹤不明外勞 5 萬 1,746 人。  
資料來源：勞動部勞動力發展署統計。

惟依「就業服務法」第 52 條規定，外籍勞工在臺工作最長 12 年、家庭看護工則為 14 年，即不能繼續留臺工作；且依「入出國及移民法」第

25 條規定，渠等在臺工作期間，亦無法納入申請永久居留。

## 二、引進措施

考量在臺工作一定年限之基層外籍勞工，係經過國內企業多年之工作經驗及訓練，大多已具一定之熟練及中階技術能力，且對臺灣文化及語言與生活具一定程度瞭解，若能繼續留臺工作，為我國長期留用，無論是從工作者適應或是成本考量之角度，均明顯較符合我社會之期待，爰本法規劃聘僱在臺具 6 年以上工作年資之外籍勞工，在符合一定薪資水準，且具備專業證照(明)之條件下，由雇主提出申請成為外國中階技術人力，在臺工作及居留。

### 第四節 總量管制規定

引進外國中階技術人力，可協助國內具競爭優勢的產業，解決人力短缺問題，有利缺工產業產值的擴增，提升國內整體就業機會。惟為避免排擠本國同質性勞工就業機會及影響勞動薪資水準，本法規定未來對外國中階技術人力引進將採年度總額控管與產業別配額機制。

#### 一、總量管制及各產業別配額設定原則

##### (一)產業技術人力

- 1、為不影響國內就業機會及薪資水準，係以補實長期結構性短缺之中階技術人力為原則。長期結構性短缺人數將參酌行政院主計總處每年 8 月之「事業人力僱用狀況調查」資料，將各產業之中階技術人力職缺數，扣除短期流動性因素，如「業務量增加」、「季節性因素」及「因應員工流動性需求」等，推估短缺人數。
- 2、本法立法通過後，主管機關(國發會)將會商中央目的事業主管機關，邀集勞工、雇主、學者或社會公益人士代表，成立勞資政學審議會，除依前述原則外，也將衡酌總體經濟情勢、各產業特性及發展進程，訂定開放引進之總量及產業配額。

(二)社福人力：考量我國高齡少子女化趨勢嚴峻，預估將於 2026 年邁入超高齡社會，高齡化速度高於歐、美、日等國，未來照服人力缺口勢

必擴增，爰規劃由主管機關會商勞動部及衛福部等相關部會，參酌衛福部推估之推動長照 2.0 所需照服員人力缺口，以補實國內照服員供給不足之員額為原則，釐訂引進上限。

## 二、潛在供給人力推估

在具中階技術工作能力之基層外國人員方面，至 2018 年 9 月底止，現行「就業服務法」開放之外籍勞工中，符合本法累計在臺工作期間滿 6 年以上且目前在臺者，共計 11 萬 4,341 人，若加計過去曾在臺服務滿 6 年以上現已回國者，則人數應更多。

在具中階技術工作能力之僑外生方面，近 5 年(2013 至 2017 年)大專校院僑外畢業生人數累計 3 萬 2,239 人。未來在大專校院僑外畢業生人數維持上升趨勢，並加計本法實施推動後，新增之高中職及海青班之僑外畢業生，未來具中階技術工作能力之僑外生供給將持續增加。

## 第五節 工作資格審查機制

考量外國中階技術人力絕非基層外勞，其技術層次遠高於基層外勞，兩者薪資水準應有所區隔，以避免影響國人的就業機會及薪資水準，並提升渠等留臺工作誘因，將優秀人力續留臺灣。爰此，本法規劃從事中階技術工作的外國人，須符合一定薪資水準及具備專業證照(明)之基本門檻，且由雇主提出聘僱申請，以精確延攬我國所需技術人力。

### 一、訂定薪資水準

為確保不影響國人就業機會及薪資水準，外國中階技術人力之引進將設定薪資門檻。本法參照勞動部現行審查外國專業人才薪資項目，以「總薪資」(含經常性、非經常性薪資)為外國中階技術人力薪資門檻認定方式。亦基於同工同酬原則，規劃薪資門檻不得低於最近一年度職類別薪資調查之總薪資第 70 分位，並採產業人力、社福人力之薪資水準條件分流計算：  
(一)產業人力：參酌「技術員及助理專業人員、技藝有關工作及機械操作人員」總薪資第 70 分位為 4 萬 1,393 元(現行產業外勞基本薪資加計就業安定費為 2 萬 4,000 元，倘雇主擬提高核配比率，最多需額外繳納



附加就業安定費 7,000 元)。

(二)社福人力：參酌「健康照顧人員」總薪資第 70 分位，約長照 2.0 計畫照顧服務員月薪 3 萬 2,000 元(現行社福外勞基本薪資加計就業安定費為 1 萬 9,000 元)。

## 二、具備專業資格認定

為驗證從事中階技術工作之外國人，確實擁有熟練技術能力，本法明定外國中階技術人力應具備中央目的事業主管機關或經其認可之專業認證機構核發或認定之專業證照(明)，證實其能力水準優於一般外籍勞工，以精確延攬我國產業所需且欠缺的技術人力。

## 第六節 居留及永久居留條件

依據移民現行法規，外國中階技術人力之引進係本法新增，現行並無相關機制，本法爰參考國際作法，舉如新加坡 S Pass 工作簽證，允許外國中階技術人力申請永久居留，且針對其依親親屬，設定有條件之依親居留，即固定月薪達 6,000 新幣(約新臺幣 13.4 萬元)者，可於申請 S Pass 的同時或之後，替配偶及小孩申請依親准證，以兼顧家庭團聚的權利。

為強化外國中階技術人力留臺之誘因，保障渠等及其依親親屬之居留、永久居留規定有其必要，本法規劃外國中階技術人力及其依親親屬居留、永久居留相關規定。

### 一、外國中階技術人力

在臺連續居留 5 年，且平均每年居住 183 日以上，始得申請永久居留，與外國專業人才申請永久居留條件一致。

### 二、依親親屬

明定外國中階技術人力於居留期間，薪資達最近一年度職類別薪資調查之專業人員總薪資中位數以上(2017 年為 5 萬 2,842 元)，或者取得永久居留權後，其依親親屬得申請居留。

外國中階技術人力經許可永久居留後，其依親親屬經許可在我國合法連續居留 5 年，平均每年居住 183 日以上，提出相當財產或技能證明，得

申請永久居留。

## 第七節 效益評估

- 一、**舒緩技術人力缺口，促進國內產業發展**：透過外國中階技術人力引進管道，有助於舒緩國內產業嚴重短缺之技術人力缺口，促進產業升級。
- 二、**開拓留臺管道，強化僑外生來臺工作意願**：提供具中階技術工作能力僑外生留臺管道，吸引更多外國學生及僑生來臺就讀產業所需相關領域之產學合作專班、海青班等，學生畢業後亦能與國內產業勞動力缺口對接，有助於解決中階技術人力不足問題。
- 三、**設定總量管制及產業別配額機制，不致影響國人薪資水準與就業機會**：本法規劃國人較不願意從事中階技術缺工之行業(如製造業及營造業等)，留用或引進外國中階技術人力，考量服務業為國內青年較具工作意願之行業，原則不開放，並配合總量管制及產業配額機制，將有助填補我國中階技術人力短缺情形，且不致對國內薪資水準及就業機會產生衝擊。
- 四、**薪資及專業技術為基本門檻，以確保引進之中階技術人力符合我國產業所需**：依本法之規範，外國人未來在臺從事中階技術工作係由雇主提出聘僱申請，且須符合一定薪資水準(該職類別總薪資第 70 分位)，以及具備專業證照(明)之基本門檻，以確保該等人力之引進符合我國產業所需。
- 五、**營造友善移民環境，改善人口結構**：本法新增外國中階技術人力及其依親親屬申請居留、永久居留相關規定，可增進該等人力長期留臺貢獻所長之意願，對增加我國人口數量、改善人口結構有正面影響。

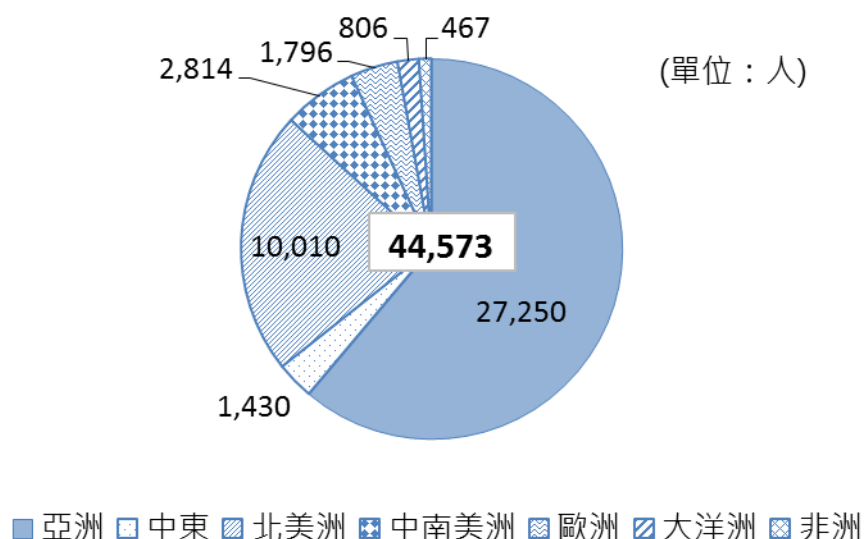
## 第五章 海外國人引進

### 第一節 現況分析

#### 一、海外優秀人才眾多

依外交部統計資料顯示，2018年9月底持我國有效護照之海外國人，共4萬4,573人；依地區分，亞洲地區位居第一，計2萬7,250人(占61.1%)，北美地區位居第二，計1萬10人(占22.5%)；依國別分，前三名為僑居地在南韓、美國及菲律賓者，分別為1萬220人(占22.9%)、9,206人(占20.7%)及8,235人(占18.5%)。

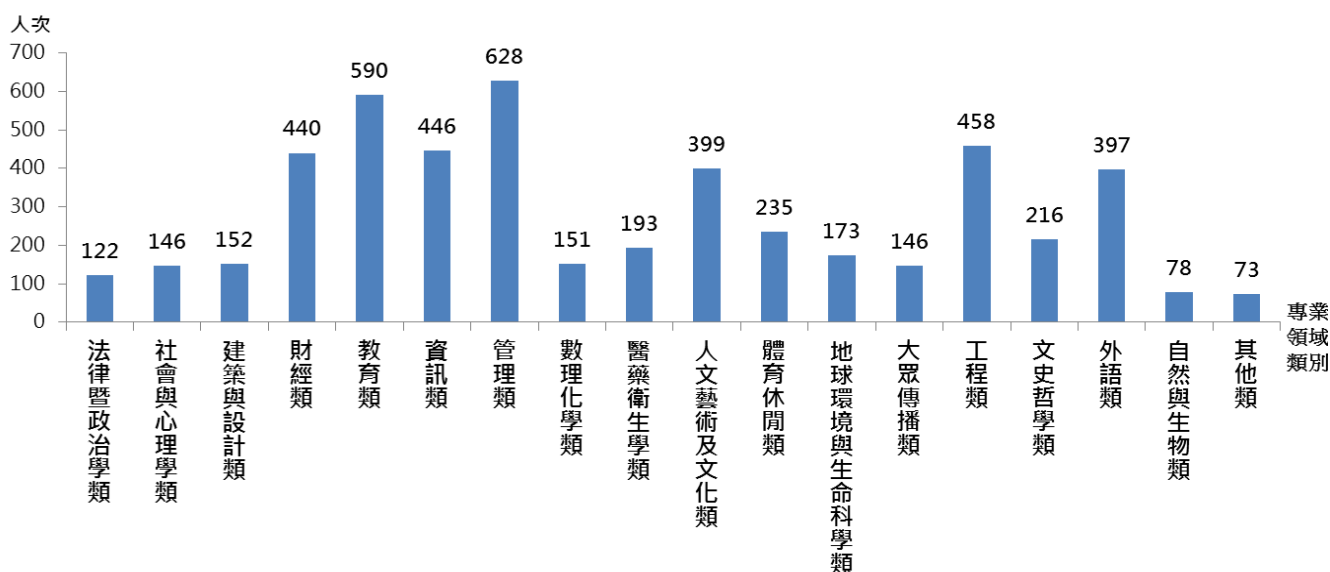
圖 3：海外國人持我國有效護照數量-依地區(2018年9月底)



資料來源：外交部。

依據2016年僑委會建置之海外專業人才庫，至2018年11月底累計已達2,823人，依性別分，女性1,338人、男性1,485人；依地區分，北美洲占約48%、亞洲約37%、其他地區約15%；依專業領域(可複選)分，以管理類人才占最大宗，計628人次，其次為教育類，計590人次，再次為工程類，計458人次。

圖 4：海外國人分布各專業領域之情形(2018 年 11 月底)



註：專業領域類別可複選。

資料來源：僑委會。

由上述資料可知，海外國人遍佈全球主要國家，眾多為科技、經濟、教育、文化、藝術及體育等領域之傑出人士，或為掌握特定產業關鍵技術之專業人員。依 2016 年美國人口普查局 (U.S. Census Bureau) 調查各國移民人口之教育程度<sup>2</sup>，來自臺灣之移民有 73.7% 具學士以上學歷，僅次於印度的 77.5%，高於所有移民人口的 30%。顯示海外國人多為優質人力資源，復以渠等對我國具血緣與情感依附，為我國較易於延攬之對象。

## 二、規劃延攬對象

我國國情特殊，移民相關法規之適用，除本國人及外國人，尚有無國籍及無戶籍人士等身分。其中，所謂「臺灣地區無戶籍國民(以下簡稱無戶籍國民)」係依「入出國及移民法」第 3 條第 5 款，指未曾在臺灣地區設有戶籍之僑居外國國民，及取得、回復我國國籍尚未在臺灣地區設有戶籍國民。

為聚焦政策，本法之海外國人係指未曾在臺灣地區設有戶籍之僑居國外，且依「國籍法」具我國國籍，並持我國護照之無戶籍國民。

<sup>2</sup> 2016 年美國人口普查局調查臺灣移民教育程度總人數 34 萬人，其分布狀況：9 年級以下(國小)程度占 2.5%、9-12 年級(國中)程度占 1.7%、高中程度 8.7%、副學士程度占 13.5%、學士以上程度占 73.7%，資料來源：美國移民局轉引自美國人口普查局 2016 年資料。

## 第二節 免入國許可

### 一、現行規範

現行外籍人士來臺享有我國免簽證國家多達 66 國<sup>3</sup>，然依現行「入出國及移民法」第 5 條第 2 項及「臺灣地區無戶籍國民申請入國居留定居許可辦法」第 3 條，海外國人入國應檢附申請書、我國護照或其他具有我國國籍之證明文件、僑居地或居住地居留證明及其他相關證明文件，向內政部移民署申請入國許可。

### 二、政策必要性

考量現行外籍人士免簽證規定，我國給予免簽證國家之國民，得以免簽證方式入國停留最長 90 日。基於旅居海外國人不乏為各專業領域傑出優秀專業人才，且與我國具有血緣及情感依附，應有較優惠之規定。

為衡平海外國人與適用免簽來臺外籍人士之入國程序，本法爰擬放寬海外國人免入國許可，簡化海外國人入國程序。惟為兼顧國境安全管理，就適用對象、核准條件及停留期限之辦法，本法明定由內政部會商相關機關定之。

## 第三節 居留及定居條件

### 一、現況分析

目前海外國人依「入出國及移民法」第 10 條申請定居之相關規定，申請人為現居住在臺且設有戶籍國民之國外出生的未滿 20 歲子女，得立即申請定居，不受居留條件限制；20 歲以上之海外國人申請定居之相關規定，包括：(一)依親者：連續居住 1 年，或居留滿 2 年且每年居住 270 日以上，或居留滿 5 年且每年居住 183 日以上；(二)從事「就業服務法」第 46 條第 1 項第 1 款至第 7 款或第 11 款之工作者：連續居住 3 年，或居留滿 5 年且每年居住 270 日以上，或居留滿 7 年且每年居住 183 日以上。

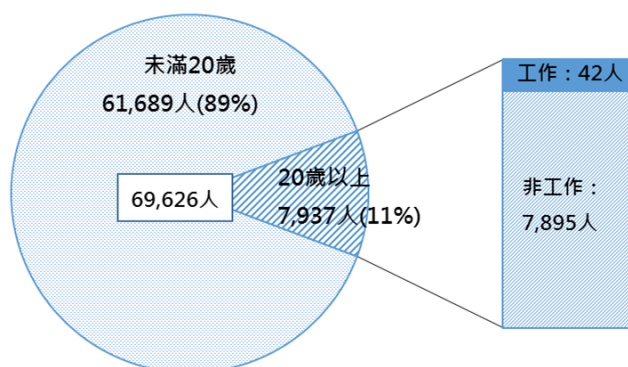
依據內政部移民署統計資料，截至 2018 年 6 月底海外國人申請定居

---

<sup>3</sup>享有我國免簽證國家共計 66 國，次分為 14 天免簽證適用國家，包括：汶萊、菲律賓、泰國及俄羅斯共 4 國；30 天免簽證適用國家，如：馬來西亞、新加坡、貝里斯、聖文森等 8 國；90 天免簽證是用國家，如：日本、南韓、紐西蘭、以色列、加拿大、美國、智利、英國、比利時等 54 國。資料來源：外交部領事事務局。

之人數，共 6 萬 9,626 人，平均每年約 6 千餘人。依年齡別分，未滿 20 歲者，計 6 萬 1,689 人，占 89%；20 歲以上者，計 7,937 人，占 11%；其中，20 歲以上之海外國人申請定居，依工作及非工作原因分，從事「就業服務法」第 46 條第 1 項第 1 款至第 7 款或第 11 款工作申請定居者(含依親親屬)，計 42 人；以非工作原因<sup>4</sup>申請定居者，計 7,895 人。

圖 5：海外國人申請定居情形(2018 年 6 月底)



資料來源：內政部移民署。

由上可知，海外國人申請回國定居人數尚屬穩定，並以未滿 20 歲申請定居占最大宗，經檢視現行規定，以依親事由申請定居者較為寬鬆，以工作事由申請定居者，則須居留較長之期間始得申請。換言之，海外國人具優秀專業能力，若無法以依親事由申請定居，則將可能因無法吸引回臺定居，間接失去促進我國產業升級之機會。

## 二、政策必要性

### (一)海外國人居留及定居規定放寬

海外國人在我國從事本法之專業工作者或中階技術人力，得申請居留許可。為提高海外國人申請在臺定居之意願，衡酌海外國人因生活或工作需求，時須於我國與旅居國間往返，本法爰放寬從事本法工作，並經居留許可之海外國人，若居留滿 1 年且居住 335 日以上，或連續居留滿 2 年且平均每年居住 270 日以上，或連續居留 3 年且平均每年居住 183 日以上，且仍具原居留條件者，得向內政部移民署申請定居。

<sup>4</sup> 所指非工作原因係包括依親、投資、高級專業人才等「入出國及移民法」第 9 條第 1 項第 1 款至第 9 款等事由。其中，以父母在臺設有戶籍之 20 歲以上國外出生子女申請定居者，175 人。

## (二)海外國人依親親屬居留及定居規定放寬

為保障家庭團聚權，放寬海外國人從事本法專業工作者及中階技術人力之依親親屬，均得隨同申請居留；海外國人從事本法專業工作者之因身心障礙無法自理生活成年子女，亦得隨同居留。

此外，為增加海外國人長期留臺工作之誘因，本法放寬其依親親屬如為海外國人亦得適用本法申請定居之規定；如為外國人，則依「入出國及移民法」相關規定，申請永久居留。

### 第四節 效益評估

- 一、**充裕我國優質人才與人力，促進國內產業升級：**海外國人多為各領域專業人才，並具國際經驗，放寬海外國人得免申請入國許可，並鬆綁海外國人與依親親屬居留及定居規定，有助引進海外人才，提升國內人力素質與產業技術。
- 二、**鏈結海外人才網絡，促成臺灣與國際交流合作：**海外國人長期旅居國外，累積相當多的人脈，並熟悉我國語言、文化與生活，可扮演鏈結海外人才網絡之中介角色，促進產學研界之交流合作，協助開拓海外商機與布局未來。
- 三、**鬆綁海外國人依親親屬居留與定居規定，強化留臺誘因：**放寬海外國人依親親屬得隨同申請居留，以及渠等申請定居規定同其依親對象，除可兼顧家庭團聚權，增加海外國人長期留臺工作之誘因，亦間接增加生育機會，改善我國人口結構。

## 第六章 投資移民引進

### 第一節 現行規範

目前透過投資申請來臺居留、永久居留(定居)之管道相當多元，現行投資居留及永久居留(定居)分別明定於「入出國及移民法」及相關法規。主要規定詳表 12，說明如次：

#### 一、居留

凡在我國有一定金額以上之投資，且經中央目的事業主管機關核准或備查之投資人，均得據以申請居留許可，其配偶及未成年子女得隨同申請居留，或於本人核准居留或永久居留後(定居前)申請之。

#### 二、永久居留(定居)

投資居留許可之投資人，經連續居留滿一定期間，且仍具原居留條件，得據以申請永久居留(定居)，依親對象及依親親屬均為海外國人，其配偶及未成年子女亦得隨同申請定居；如均為外國人，依親親屬符合永久居留規定後，方得申請之，惟外國人亦需具相當財產及品行端正等條件。另外國人得向內政部移民署申請在我國投資移民，經審核許可且實行投資者，同意其永久居留，其配偶及未成年子女得隨同申請之。



表 12：現行投資移民相關規定

適用對象		投資居留	投資永居(定居)	相關法規
外國人	本人	在臺投資 20 萬美金( 新臺幣 600 萬元 ) 以上	1. 以左列投資申請居留許可後，並連續居留滿 5 年、每年居住超過 183 日 2. 符合相當財產等要件	「入出國及移民法」第 23、25 條
	依親親屬	申請居留時點，擇一： 1. 隨同申請 2. 本人核准居留或永居後申請	1. 連續居留規定：同本人 2. 申請時點：符合永居規定，得申請之	
	本人	—	具下列投資滿 3 年情形之一： 1. 營利事業：1,500 萬元以上，須創造 5 人以上本國人就業機會 2. 政府公債：3,000 萬元以上	1. 「入出國及移民法」第 25、35 條 2. 「外國人停留居留及永久居留辦法」第 12、15 條
依親親屬	—	本人獲永居後，依親親屬得隨同申請永居		
海外國人(無戶籍國民)	本人	在臺投資 1,000 萬元以上	以左列投資申請居留許可後，並符合其一連續居留規定： 1. 居住 1 年 2. 滿 2 年且每年 270 日以上 3. 滿 5 年且每年 183 日以上	「入出國及移民法」第 9、10 條
	依親親屬	申請居留時點，擇一： 1. 隨同申請 2. 本人核准居留後定居前申請	1. 連續居留規定：同本人 2. 申請定居時點，擇一： (1)隨同申請 (2)本人核准定居後申請	

資料來源：國發會整理。

## 第二節 本法規範

鑒於投資移民屬經濟移民之範疇，亦是政府延攬對象，然考量我國現行投資移民管道及條件，與鄰近國家相比已相當多元及寬鬆，故本法維持現行投資移民管道及條件。

惟投資人及其依親親屬為海外國人，得適用本法放寬之定居規定；依本法投資移民規範，取得永久居留權之本人及其依親親屬，亦得適用本法永居者社會保障及生活協助等相關規定，可達強化政策實施之綜效。

## 第七章 社會融合與資源配置

### 第一節 社會融合

本法旨在強化外國專業人才、外國中階技術人力等新經濟移民的延攬及引進，可帶動多語言、異文化之交融，豐富我國多元文化內涵，並培養國人對跨文化及國際社會的理解力。本法施行後，提供取得永久居留者家庭團聚、社會保障權，另各相關部會亦將規劃相關配套措施，並透過公私部門協力，落實國際公約平等無歧視理念，建構尊重友善移民環境，打造多元和諧社會，降低文化認同與調適可能產生的風險。

#### 一、現況分析

截至 2018 年 10 月底，我國外國專業人才及婚姻移民合計約 57 萬餘人，其中，在臺外國專業人才有效聘僱許可人次為 3 萬 871 人，以婚姻依親在臺居留人數共計 54 萬 2,677 人(以下簡稱婚姻移民)。面對現行以婚姻移民為主的臺灣社會，為加強營造多元友善之移民社會，各相關部會已整合資源，透過各項協助輔導措施，提升移民之社會適應能力，保障生活各項權益，並強化國人多元文化認知。

多元友善之移民社會，強調尊重與接納個別的文化背景或生活方式，政府持續透過各項協助或輔導措施，如就業協助、教育培訓、華語文學習等，創造多元文化融合的環境，以促進社會融合，順利接軌。舉如，政府訂定「新住民照顧服務措施」，強化生活適應輔導、保障就業權益等。行政院新住民事務協調會報並設立「新住民照顧服務措施」專案小組，作為跨部會溝通平臺，滾動修正推動措施。

內政部亦設置「外來人士在臺生活諮詢服務熱線」，提供多種語言之免費諮詢服務，服務內容包括：簽證、居留、定居、職訓及就業、教育及子女教養、稅務、健保、交通、醫療衛生及法令服務等；並於各縣(市)設有服務站，全面照顧在臺生活。

#### 二、規劃作法

為保障新經濟移民相關權益，強化延攬力道，本法放寬依親親屬申請

永久居留相關規定，並訂定政府得提供育兒、托育及幼兒教保相關費用補助、急難救助、特殊境遇家庭扶助、自費長期照顧服務等措施，另放寬在臺居留滿 6 個月始能參加全民健康保險之限制，以提升外國人之家庭團聚及社會安全保障。

### **(一)家庭團聚權**

現行「外國專業人才延攬及僱用法」除放寬外國高級專業人才之依親親屬得隨同申請永久居留外，並允許受聘僱且取得永久居留之外國特定專業人才及外國專業人才其依親親屬合法連續居留 5 年後，得申請永久居留。為擴大保障新經濟移民者家庭團聚權，本法將上開權利擴及本法之適用對象，訂定相關規定，除放寬外國特定專業人才及專業人才不以受聘僱為必要外，所有經許可永久居留之外國專業人才、外國中階技術人力之依親親屬，在我國合法連續居留 5 年，外國特定專業人才之依親親屬在我國合法連續居留 3 年，平均每年居住 183 日以上，符合相關要件者，均可申請永久居留。至於尚未取得永久居留之外國中階技術人力，其薪資需達到最近一年度職類別薪資調查之專業人員總薪資中位數以上者，其配偶及未成年子女始可申請居留，以兼顧其家庭團聚權及確保可負擔依親親屬之生活所需。

### **(二)社會保障權**

本法明定外國專業人才、外國特定專業人才、外國高級專業人才、外國中階技術人力、投資移民與其配偶、子女及海外國人之配偶、子女，經許可永久居留，受聘僱在我國從事工作，適用「就業保險法」之規定、「勞工退休金條例」之退休金制度。另考量外國專業人才、外國特定專業人才、外國高級專業人才、外國中階技術人力、投資移民經許可永久居留者，係以在我國長久居住發展為目的，為鼓勵其生育，並基於人道立場，提供其社會安全保障，爰明定政府得提供其本人及領有居留證明文件之依親親屬育兒、托育及幼兒教保相關費用補助、急難救助、特殊境遇家庭扶助及自費長期照顧服務。另將視政府財政狀況給予其他項目補助，以提供渠等更完善之生活協助及保障。

### **(三)健康權**

依「外國專業人才延攬及僱用法」第 14 條規定，受聘僱從事專業工作之外國專業人才、外國特定專業人才，其本人及依親親屬應參加全民健康保險，不受在臺居留滿 6 個月之限制，惟取得就業金卡之外國特定專業人才及高級專業人才，可能未受聘工作，其本人及依親親屬無法適用。是以，本法明定外國特定專業人才、外國高級專業人才及受聘僱從事專業工作或中階技術工作之外國專業人才、外國中階技術人力、海外國人，其本人及依親親屬，領有居留證明文件者，均不受「全民健康保險法」第 9 條第 1 款在臺居留滿 6 個月之限制。

### **(四)友善環境打造**

為協助新經濟移民者及其家庭成員在我國的生活適應，各部會將依外國專業人才、外國中階技術人力之需求，於既有輔導、協助等組織機制、預算資源等基礎上，規劃有關生活適應輔導、醫療優生保健、保障就業權益、提升華語語文能力、人身安全保護等措施。同時，各相關部會亦會定期蒐集新經濟移民者之需求及建議，持續在簽證、工作、金融、稅務、保險及國際生活等面向，強化移民環境之品質及友善度。

## **三、影響評估**

### **(一)形塑多元文化社會，豐富文化內涵及增進國際接軌**

新經濟移民引進，除同步帶動多語言、異文化之交融，豐富我國多元文化內涵外，並藉由落實社會融合友善環境，深化移民者對我國之社會認同感，有助我國邁向多元文化社會之長期穩定發展。同時，對於增加我國人口數量，改善人口結構有所助益。此外，由於不同的文化特質與習慣之族群，經由互相激盪、學習交流的機會，就其對於國際經濟或社會環境的感知與應變，進而增進我國與國際接軌之成效。

### **(二)強化權益保障，降低文化調適風險**

我國已累積豐富的婚姻移民經驗，根據新住民發展基金相關補助研究顯示，84%的新住民同意新住民會為臺灣帶來新的文化，亦有 64%的國人

贊成此一觀點。現行政府所建置之輔導婚姻移民機制已具備足夠的服務量能與經驗，應可擴大應用於新經濟移民及其配偶子女的生活輔導措施。再者，本法明定提供就業保險、勞工退休金新制、月退休金、相關補助或福利服務，以及依親親屬參加健保免等待期等社會安全保障措施，促進移民者穩定之家庭生活與社會互動，可大幅降低其社會排除的風險，維持社會穩定性。

## 第二節 資源配置

為建構友善移民環境並提供基本保障，本法參酌國際作法，在不影響政府財政及國人權益之前提下，提供若干社會保障及生活協助措施。如日本及韓國開放外籍受僱者得參加僱用保險(就業保險)；美國及加拿大等國之永久居留受僱者可享有失業給付及職業訓練；日本及韓國開放外籍受僱者參加醫療及長照保險、加拿大開放永久居留者享有免費公共醫療、新加坡永久居留者經資產調查可獲政府補貼長期照顧服務費用、日本居留 3 個月以上外國人得申請兒童津貼等。有關本法相關社會安全保障或生活協助等措施，如就業保險及勞退新制適用、健保等相關扶助措施，評估內容說明如下。

### 一、取得永久居留者適用就業保險與勞工退休金新制

#### (一)規畫作法

##### 1、就業保險

目前依「就業保險法」規定，非本國人部分，與我國國民結婚且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人等為適用對象。本法比照前述規定，外國專業人才、外國特定專業人才、外國高級專業人才、外國中階技術人力、投資移民與其配偶、子女及海外國人之配偶、子女，經許可取得永久居留，受聘僱在我國從事工作者，亦適用「就業保險法」。

##### 2、勞工退休金新制

依「勞工退休金條例」規定，非本國人部分，與我國國民結婚且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人等，為勞工退休金新制之適用對象。另

「外國專業人才延攬及僱用法」已放寬外國專業人才取得永久居留在臺工作者，適用勞工退休金新制。

考量本法適用對象經許可永久居留，係以在我國長久居住為發展為目的，爰比照前述外國人等之待遇，外國專業人才、外國特定專業人才、外國高級專業人才、外國中階技術人力、投資移民與其配偶、子女及海外國人之配偶、子女，經許可取得永久居留者，受聘僱在我國從事工作，適用勞工退休金新制。

## (二)影響評估

### 1、強化勞動及退休權益保障

為鼓勵外國專業人才及外國中階技術人力等在臺長期居住及發展，本法規定外國專業人才、外國特定專業人才、外國高級專業人才、外國中階技術人力、投資移民與其配偶、子女及海外國人之配偶、子女，經許可永久居留，且受聘僱在我國從事工作者，適用就業保險及勞工退休金新制，以保障其勞動權益及退休後老年生活，有助於吸引及留住人才。

### 2、評估政府財務負擔

#### (1)就業保險

保險收入部分，依據勞動部統計資料，以目前外國專業人才薪資，推估其每人每月提繳就業保險費約 458 元<sup>5</sup>；外國中階技術人力每人每月提繳就業保險費約為 348 元或 318 元<sup>6</sup>。

保險支出部分，以外國專業人才主要從事「製造業」、「批發及零售業」、「教育業」、「專業科學及技術服務業」<sup>7</sup>進行評估(如表 13)；中階技術人力主要從事「製造業」、「營造業」、「支援服務業」、「醫療保健及社會工作服務業」進行評估(如表 14)，則各業別每人每月就業保險平均支出均低於提

<sup>5</sup> 外國專業人才以最高投保薪資 4 萬 5,800 元計算。

<sup>6</sup> 中階技術人力「技術員、助理專業人員」、「技藝有關工作及機械設備操作人員」薪資門檻 4 萬 1,393 元，經常薪資為 3 萬 4,041 元，以投保薪資級距 3 萬 4,800 元計算；而「健康照顧人員」薪資門檻 3 萬 2,000 元估算，經常薪資為 3 萬 791 元，以投保薪資級距 3 萬 1,800 元計算。

<sup>7</sup> 依據 2018 年 5 月底，取得永久居留之外國專業人才雇主提繳勞退新制共 293 人，其中服務行業別依序為製造業 79 人、批發及零售業 55 人、教育業 42 人、專業、科學及技術服務業 33 人。

繳保險費，因此將渠等人員納入就業保險，應不致造成就業保險額外之財務負擔。

**表 13：2018 年 6 月就業保險行業別每人每月平均支出表-推估外國專業人才**

行業別	製造業	批發及零售業	教育業	專業科學及技術服務業	平均
實計保險給付(元)	447,738,053	409,845,476	42,057,550	88,536,604	988,177,683
投保人數(人)	2,127,169	1,504,005	241,086	311,857	4,184,117
平均支出(元/人)	210	273	174	284	236

資料來源：勞動部勞工保險局，「統計月報-就業保險」，2018 年 6 月。

**表 14：2018 年 6 月就業保險行業別每人每月平均支出表-推估外國中階技術人力**

行業別	製造業	營造業	支援服務業	醫療保健及社會工作服務業	平均
實計保險給付(元)	447,738,053	55,912,312	4917,3386	104,763,048	657,586,799
投保人數(人)	2,127,169	276,332	269,764	416,001	3,089,266
平均支出(元/人)	210	202	182	252	213

資料來源：勞動部勞工保險局，「統計月報-就業保險」，2018 年 6 月。

## (2) 勞工退休金新制

勞工退休金新制係雇主按月為員工提繳不低於其每月工資 6% 勞工退休金，儲存於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，勞工亦得在每月工資 6% 範圍內自願提繳退休金，該專戶所有權屬於勞工，並保證勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行 2 年定期存款利率，如有不足則由國庫補足之。亦即勞工退休金新制屬於個人專戶制度，在勞工退休金運用收益適足下，應不致造成我國額外之財政負擔。

## 二、準用公立學校教師退休規定且取得永久居留者，得擇領月退休金

### (一) 規劃作法

依「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」第 95 條規定，僅具外國籍之教職員，其退休事項準用該條例之規定，但退休給付以支領一次退休金

為限。為強化延攬力道，「外國專業人才延攬及僱用法」第 12 條規定，受聘僱擔任我國公立學校現職編制內專任合格有給之外國教師，經許可永久居留者，其退休事項準用公立學校教師之退休規定，並得擇一支領一次退休金或月退休金。

惟前述「外國專業人才延攬及僱用法」相關規定未納入受聘僱擔任我國公立學校現職編制內專任合格有給之外國研究人員，及政府機關與其所屬學術研究機關(構)現職編制內專任合格有給之外國研究人員，考量渠等退休事項亦係準用公立學校教師之退休規定，並以在我國永久居住發展為目的，宜以準國民待遇相待，保障其老年生活，爰本法納入渠等亦得擇一支領一次退休金或月退休金。

## (二)影響評估

### 1、強化退休權益保障

本法通過後，將有助於國內學校、政府機關與其所屬學術研究機關(構)提供其編制內專任合格有給之外國教師及研究人員，與本國人相同之退休保障，增強外國籍優秀專業人才來臺誘因，提升學術交流，增進學術與專業研究競爭力。

### 2、評估政府財務負擔

依教育部統計，自 2008 至 2018 年 6 月底止，我國退休之公立學校外國籍教師共 58 人，平均服務年資 17 年 8 個月，平均每人領取一次退休金約 254 萬 1,559 元。中央研究院近 10 年外國研究人員領取一次退休金人數共 10 人，平均每人領取一次退休金約 276 萬 6,000 元。

本法通過後，可能使原僅得支領一次退休金之退休外籍教師及研究人員轉而選擇月退休金，據統計，截至 2018 年 8 月止，可能適用本法之公立學校現職編制內專任合格有給之外國教師及外國研究人員，分別為 376 人及 4 人，共計 380 人；依現行全體教師退休時平均任職年資為 30 年推估，純新制年資之教授(770 薪點)辦理退休時，倘選擇支領月退休金，其每人每月退休金約為 6 萬 4,901 元；倘選擇支領一次退休金，每人約為 512 萬 3,700 元。依中央研究院統計，目前該院外國研究人員共 54 人，



假設渠等均任職至年滿 65 歲辦理屆齡退休，其退休生效時俸級為研究員職級 770 薪點，倘選擇支領月退休金，每人每月退休金約為 5 萬 2,976 元，倘選擇支領一次退休金，每人約為 464 萬 4,481 元。惟近 10 年外國教師退休時平均任職年資僅約 17 年 8 個月，較全體教師退休時平均年資 30 年為短，即使改為支領月退休金，尚在政府財政可負擔範圍。

### **三、取得永久居留者及其取得居留許可之依親親屬得申請相關補助或福利服務**

#### **(一)規劃作法**

現行政府為提高生育率所提供之育兒、托育及幼兒教保相關費用補助，以及基於人道立場所提供之急難救助、特殊境遇家庭扶助、長期照顧服務等，主要以國人為服務對象。

為營造友善移民環境，鼓勵外國人才及人力以在臺永久居住發展為目的，宜以準用國民待遇相待，滿足其安心育兒需求、提供即時生活協助並保障老年生活照顧，爰規劃外國專業人才、外國特定專業人才、外國高級專業人才、外國中階技術人力、投資移民，經許可永久居留者，政府得提供其本人及領有居留證明文件之依親親屬育兒、托育及幼兒教保相關費用補助、急難救助、特殊境遇家庭扶助及自費長期照顧服務。

#### **(二)影響評估**

##### **1、完善相關社會福利權益**

本法提供新經濟移民部分社會保障及生活協助，說明如下：

**(1)強化育兒誘因：**為增加我國人口來源，參考日本居留 3 個月以上外國人得申請兒童津貼，規劃外國專業人才、外國特定專業人才、外國高級專業人才、外國中階技術人力、投資移民，經許可永久居留者，其本人及領有居留證明文件之依親親屬，亦得申請育兒及托育教保費用補助，可減輕其育兒費用負擔，以達鼓勵生育之效益。

**(2)提供社會安全保障：**基於人道立場，規劃放寬外國專業人才、外國特定專業人才、外國高級專業人才、外國中階技術人力、投資移民，經

許可永久居留者，其本人及領有居留證明文件之依親親屬，需要時得申請急難救助、特殊境遇家庭扶助，以提供即時之生活協助及保障，增加我國吸引經濟移民之誘因。另本法亦規劃渠等人員可參與長照 2.0 計畫，由長期照顧管理中心進行失能評估後，自費申請長期照顧服務，政府並未提供服務費用補助，可衡平其權益保障與我國國民之差別待遇。

## 2、評估政府財務負擔

**(1)育兒、托育及幼兒教保相關費用：**為減輕家庭照顧負擔，政府於 2018 年 8 月 1 日起推動「我國少子女化對策計畫(107-111 年)」，提供育有 0-5 歲幼兒教育與照顧措施。以育兒津貼而言，政府需負擔每位 0-4 歲兒童之經費約每年 3 萬元(2,500 元\*12 月)；托育費用部分，政府需負擔每位 0-2 歲兒童經費每年約 7 萬 2,000 元(6,000 元\*12 月)；幼兒教保部分，政府需負擔每位 2-5 歲兒童經費則為每年 6 萬 6,000 元(5,500 元\*12 月)。

**(2)急難救助：**依據衛生福利部(以下簡稱衛福部)統計資料，2017 年我國整體急難救助總人次 3 萬 4,177 人，總救助金額 2 億 1,748 萬 4,914 元，平均每人次補助之急難救助金額約 6,363 元。衡酌本法適用對象主要為外國專業人才、中階技術人力等，原已具備相當專業能力或屬資深技術人員，其面臨緊急重大變故致經濟陷困的情形相對有限，應尚不致造成各地方政府沈重財政負擔。

**(3)特殊境遇家庭扶助：**依據內政部統計資料，2017 年我國 20 至 64 歲人口數共 1,585 萬 3,269 人，當年度特殊境遇家庭戶數計 20,093 戶，推估申請比例約為 0.13%。以此比例推估，現持有永久居留證外僑可能申請特殊境遇家庭扶助戶數約 18 戶<sup>8</sup>，粗估每年所需經費約 167 萬 9,366 元<sup>9</sup>，尚屬政府財政可負擔範圍。

---

<sup>8</sup> 2018 年 6 月底持有我國永久居留證之外僑人數(14,242 人)\*2017 年申請特殊境遇家庭扶助之戶數比例(0.13%)。

<sup>9</sup> 初估申請特殊境遇家庭相關扶助項目所需增加經費(以 2018 年度為例)：(1)緊急生活扶助費：以當年度每月最低生活費用標準(1 萬 2,388 元)核發，每人最高補助 3 個月，所需經費約為 66 萬 8,952 元(粗估 18 人)。(2)子

**(4)自費長期照顧服務：**本法規劃外國專業人才、外國特定專業人才、外國高級專業人才、外國中階技術人力、投資移民，經許可永久居留者，其本人及領有居留證明文件之依親親屬得自費申請長照服務，由長期照顧管理中心進行失能評估及連結服務資源，並由使用者全額負擔費用，政府並未提供相關補助，不致造成政府財政負擔。

#### 四、本人與依親親屬參加健保免 6 個月等待期

##### (一)規劃作法

依「外國專業人才延攬及僱用法」第 14 條規定，受聘僱從事專業工作之外國專業人才，其依親親屬參加健保免除 6 個月之等待期。本法參考前述規定並進一步放寬為，外國特定專業人才、外國高級專業人才及受聘僱從事專業工作中階技術工作之外國專業人才、外國中階技術人力、海外國人，其本人及依親親屬，經領有居留證明文件者，參加全民健保不受「全民健康保險法」第 9 條第 1 款在臺居留滿 6 個月之規定限制。

##### (二)影響評估

###### 1、保障權益

依「全民健康保險法」規定，在回國前 2 年內沒有投保紀錄之海外僑民，及未受聘僱之外籍人士，均須符合 6 個月等待期後始得參加健保，係為避免新加入健保體系者帶病投保，立即使用大量健保資源之道德風險。

本法為積極延攬所需外國專業人才及人力等來臺就業或發展，進一步放寬外國特定專業人才、外國高級專業人才及受聘僱從事專業工作中階技術工作之外國專業人才、外國中階技術人力、海外國人，其本人及依親親屬，經領有居留證明文件者，參加健保免除健保等待期 6 個月，以營造安心工作之環境，並保障其親屬之健康權，有助提供誘因吸引及留住人才。

---

女生生活津貼：補助 15 歲以下子女每人每月最低工資(2 萬 2,000 元)的 1/10，所需經費約為 44 萬 8,800 元(現持有永久居留證外僑之未滿 15 足歲兒童計 17 人)。(3)兒童托育津貼：補助 6 歲以下就讀私立托教機構每人每月補助 1,500 元，所需經費約為 30 萬 6,000 元(粗估 17 人)。(4)傷病醫療補助：補助申請人及 6 歲以下子女自行負擔醫療費，所需經費約為 20 萬 5,614 元(粗估 18 人)。(5)法律訴訟扶助：補助因家暴無力負擔訴訟費用，每人最高補助 5 萬元，所需經費約為 5 萬元(粗估 1 人)。以上 5 項扶助費用合計 167 萬 9,366 元。(資料來源：衛福部)

另渠等人員係以就業目的來臺，推估其帶病投保之風險甚低。

## 2、評估政府財務負擔

針對本法主要再放寬外國中階技術人力依親親屬免健保 6 個月等待期，依衛福部統計資料推估，健保收入部分，外國中階技術人力依親親屬每人每月保險費約 828 元(含政府負擔不足法定 36%差額)<sup>10</sup>；支出部分，外國中階技術人力依親親屬每人每月保險給付點數約 559 點(約 503 元)<sup>11</sup>，低於其繳納保險費，應不致因免除健保 6 個月等待期而增加健保財務負擔。

---

<sup>10</sup>以目前全民健康保險第 1 類第 1 目至 3 目投保金額 3 萬 2,000 元至 4 萬 5,800 元之外籍被保險人，計算外國中階技術人力依親親屬保費。

<sup>11</sup>按投保金額 4 萬 8,200 元以上之外籍被保險人，其所依附之外籍配偶及未成年子女於 2018 年 1 至 6 月間平均每人每月保險給付點數約 559 點，推估外國中階技術人力依親親屬之健保支出。

## 第八章 人權及性別影響評估

### 第一節 工作權保障

本法立法目的明定在不影響國人就業機會與薪資水準之前提下，積極延攬國家經濟發展所需之人才及人力。延攬外國專業人才，對產業創新轉型及技術擴散具正面效果，可促成廠商投資增加，進而提升勞動市場各類人才人力需求；補充外國中階技術人力，係以國內產業缺工行業為主，除透過總量管制及產業別配額為控管機制外，受僱者皆須達到薪資門檻與工作資格條件。兩者對國人工作權除無負面影響外，對於就業機會及薪資水準預期將有正面效益。

#### (一)外國專業人才

- 1、從事專門性技術性工作外國人須符合一定學經歷及薪資門檻規定，另擔任僑外資事業單位主管等相關工作需具有一定專業資格，故有助於產業升級轉型，可增加整體就業機會。
- 2、本法規劃鬆綁外國專業人才得從事之行業及職類別、資格條件與雇主聘僱要件等，外國專業人才將逐年成長。延攬外國專業人才將帶來技術擴散效果，擴大產業規模，促成廠商投資增加，進而帶動對各級人才及人力的需求，對於國內薪資具正面效益。

#### (二)外國中階技術人力

- 1、為補充產業短缺人力及避免衝擊國內就業，原則以開放國人不願意從事缺工之行業(如製造業及營造業)為主，服務業原則上不開放。
- 2、為確保國人就業機會不受影響，外國中階技術人力之留用及引進，將訂定產業別配額及總量管制，另須符合薪資門檻與工作資格要件(如專業證照)。薪資門檻目前規劃產業人力、社福人力之薪資水準條件分流計算，依 2017 年相關資料，產業人力參考「技術員及助理專業人員、技藝有關工作及機械設備操作人員」總薪資第 70 分位(4 萬 1,393 元)，社福人力參考健康照顧人員之總薪資第 70 分位(約 3 萬 2,000 元)。

## 第二節 相關人權保障

- 一、以往取得居留或定居許可之外國人或在臺無戶籍國民涉有犯罪，遭法院判刑；有違反善良風俗；有危害我國利益、公共安全、公共秩序；逾期居留；從事與居留原因不符之活動或工作等行為者，得不經審查會複審，內政部移民署逕為強制或驅逐出國處分，並以強制力強制其離開我國。然為符合各國際公約及我國憲法保障人民遷徙自由及正當法律程序之意旨，內政部移民署相繼修正發布「外國人強制驅逐出國處理辦法」及「臺灣地區無戶籍國民強制出國處理辦法」，以落實保障外國人及在臺無戶籍國民居留及永(定)居權。
- 二、另依「公民權利與政治權利國際公約」第 12 條規定，合法處在一國領土內的每一個人，在該領土內有權享受遷徙自由和選擇住所的自由，及人人有自由離開任何國家，包括其本國在內之權利，除法律所規定並為保護國家安全、公共秩序、公共衛生或道德、或他人的權利和自由所必需且與該公約所承認的其他權利不抵觸的限制外，應不受任何其他限制。爰我國對外國人入出境之管制，符合兩公約之規範。
- 三、我國向來重視民主、法治、人權及自由，積極配合各公約相關規範，另為強化所屬各機關(單位)能將兩公約落實於日常業務之處理，並避免因執行業務而侵犯人民權益，編撰相關人權教材，強化業務承辦同仁人權知能，另外對於影響人權之各項法案訂定及修正，均嚴格評估檢視，期與國際接軌。

## 第三節 性別影響評估

本會於 2018 年 10 月 1 日完成「法案及性別影響評估檢視表」，並經徵詢性別平等專家意見，綜合性檢視意見略以：法案之內容與性別議題無直接關聯，惟本法之主要適用對象之一為外國中階技術人力，或可由現有移工之工作屬性，推估未來適用對象是否具性別比例之差異。「法案及性別影響評估檢視表」業併入本法送立法院審查中。

## 第九章 結論

全球化及數位經濟時代來臨，優質的人力資源是決定國家競爭優勢的重要因素。面對人才跨國移動與企業全球布局情勢，世界各國莫不積極延攬國家發展所需的人才及人力，以促進國家經濟創新轉型發展。另一方面，依據本會 2018 年 8 月發布之最新人口推估報告顯示，我國工作年齡人口於 2015 年達到高峰之後開始下降，於 2022 年總人口開始呈現負成長。面對少子高齡化造成的人口結構巨變，優質人力的延攬與引進刻不容緩。

有鑑於此，本會爰研擬制定本法，將外國專業人才、外國中階技術人力、海外國人及投資移民列為適用對象，並放寬及新增適用對象之工作資格、居留與永久居留、依親等規範。另考量現行經濟移民規範散見於各移民法規，為提升行政效能與聚焦政策推動，相關規定均予綜整納入本法，以強化延攬力道。

- 一、強化吸引外國專業人才：本法規劃鬆綁現行外國專業人才工作行業及職類別，改以負面表列，以因應數位經濟世代，商業模式的快速翻轉，另針對外國專業人才工作資格條件審查改採評點制，建立多元僱用條件，並鬆綁國家重點產業之雇主資本額及營業額限制，強化企業延攬所需國際優質人才。
- 二、引進外國中階技術人力：本法參考國際做法，規劃聘僱具中階技術工作能力僑外生、在臺工作超過 6 年基層外國人員，以及直接引進具中階技術工作能力外國人。該等技術人力皆需符合一定薪資水準及工作資格認定，並訂定總量管制及產業別配額。其中，直接引進中階技術人力部分，由行政院衡酌前二類技術人力聘僱情形及我國產業發展需求，另行公告期程及範圍。
- 三、延攬海外國人：考量海外國人眾多，不乏傑出優秀專才，應積極延攬，本法規劃就僑居海外，並依國籍法具中華民國國籍者，鬆綁現有入國許可及定居等規定。
- 四、納入投資移民：鑒於投資移民亦屬經濟移民之範疇，宜將投資移民納

入本法，然相較鄰近國家，我國現行投資移民管道及條件已相當多元及寬鬆，故未進一步放寬，惟投資人及依親親屬為海外國人，適用本法定居相關規定，取得永居者亦適用社會保障及生活協助，可達到政策實施之綜效。

五、放寬居留及永久居留規定：針對外國專業人才放寬永久居留及依親等條件，並訂定外國中階技術人力永久居留條件，以及依親親屬之居留及永久居留條件等。對於取得永久居留之外國人，規劃提供就業保險、勞工退休金新制，以及社會安全保障及生活協助等相關措施，以建立更友善之移民環境。

本法規劃引進並留用外國專業人才與外國中階技術人力，落實執行之後，預期將可達成以下多面向效益：

- 一、總體經濟方面：藉由專業人才之技術創新效果及中階技術人力之互補效益，可厚植國家人力資本，加速促進產業結構升級轉型，有利於我國經濟的發展。
- 二、勞動市場方面：透過專業知能與技術交流之擴散效益，有助擴增產業規模，提升勞動力需求，創造國人就業機會，並配合總量管制機制及薪資門檻訂定，國人就業機會及薪資水準不致拉低。
- 三、人口結構方面：透過人才及人力的延攬，有助解決因少子化導致之工作年齡人口減少問題，並可減緩老化速度，改善我國人口結構。
- 四、社會融合方面：提供取得永久居留者社會安全保障及生活協助相關措施，不致影響政府財政及國人社會資源配置，而有利其於文化與族群認同的調適，可豐富我國多元文化內涵，拓展國人國際視野，成就多元友善移民社會。