

修正「外國專業人才延攬及僱用法」， 爭取臺灣成為全球人才匯集中心

國發會人力發展處

壹、前言

為通盤解決外國專業人才來臺工作及居留所遇之各類法規限制，國家發展委員會（以下稱國發會）協同相關部會研擬推動《外國專業人才延攬及僱用法》（以下稱《外國人才專法》），業於 106 年 11 月 22 日經總統公布，並由行政院核定自 107 年 2 月 8 日正式施行，為我國留才攬才立下重要的里程碑。

近期，面對人才供給缺口、國際競逐人才課題，在我國高齡化、少子女化等趨勢下，我國人才短缺問題恐日趨嚴重，將不利我國經濟發展。又考量現階段正值國家經濟發展與產業轉型的關鍵時刻，5+2 及六大核心戰略產業人才需求孔亟，加以後 Covid-19 時期全球產業供應鏈的重組，也牽動國際人才板塊的變動，提供臺灣國際人才延攬的有利契機。為積極加強延攬及留用國際人才，國發會以近年實施之攬才政策與成效為基石，延續推動更具誘因之攬才措施，依據各界反映及建議，研提《外國人才專法》修正草案，提供更具吸引力之工作及居留規定，並優化租稅及社會保障等相關權益，強化攬才力道，讓更多國際優秀人才能夠「進得來」、「留得住」。

貳、《外國人才專法》施行成效

《外國人才專法》自 107 年施行至今成果豐碩，成功延攬眾多各領域國際頂尖專業及新創人才來臺發展，並帶動外國專業人員有效聘僱許可人次成長 27.8%。相關施行成效如下：

一、就業金卡核發張數屢創新高

(一) 針對高階的外國特定專業人才核發就業金卡，截至 110 年 3 月底計核發 2,447 張：《外國人才專法》針對高階的外國特定專業人才，核發四證合一（包括工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可）之就業金卡，持卡者在臺可自由尋職、工作或創業等，截至 110 年 3 月底計核發 2,447 張，成功吸引我國所需各領域的高階關鍵人才來臺發展。

就業金卡領域別、國別分析如下：

1. 領域別：以經濟領域人數為最多 1,673 人次，占總核發數的 68.4%；其次依序為科技領域 269 人（11.0%）、文化藝術領域 182 人（7.4%）、金融領域 165 人（6.7%）、教育領域 149 人（6.1%）、建築設計領域 8 人（0.3%）及體育領域 1 人（0.1%）。

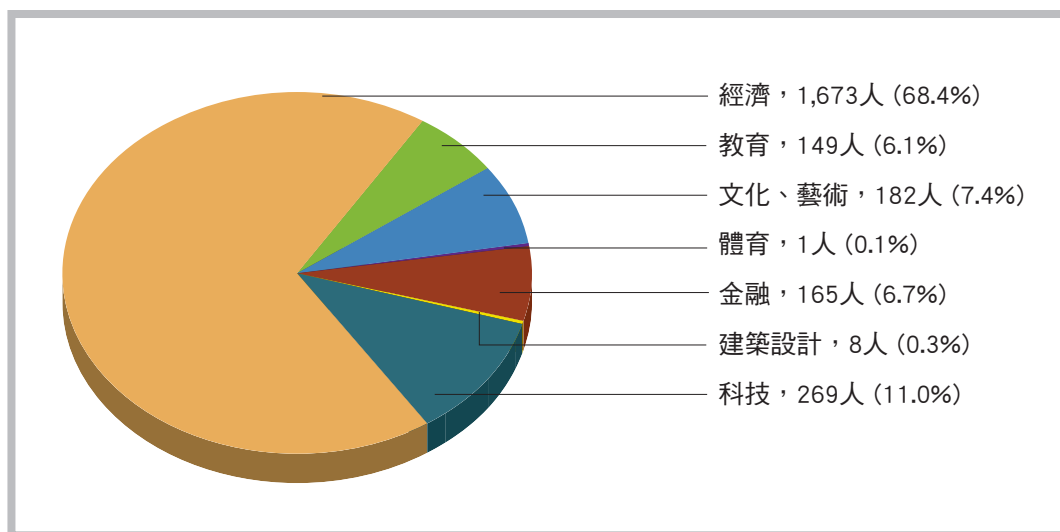


圖 1 就業金卡之領域別分布圖

2. 國別：以美國籍人數最多 933 人，占總核發數的 38.1%，其次依序為香港 334 人（13.6%）、英國 155 人（6.3%）、加拿大 116 人（4.7%）、德國 84 人（3.4%）、馬來西亞 83 人（3.4%）、新加坡 83 人（3.4%）等。

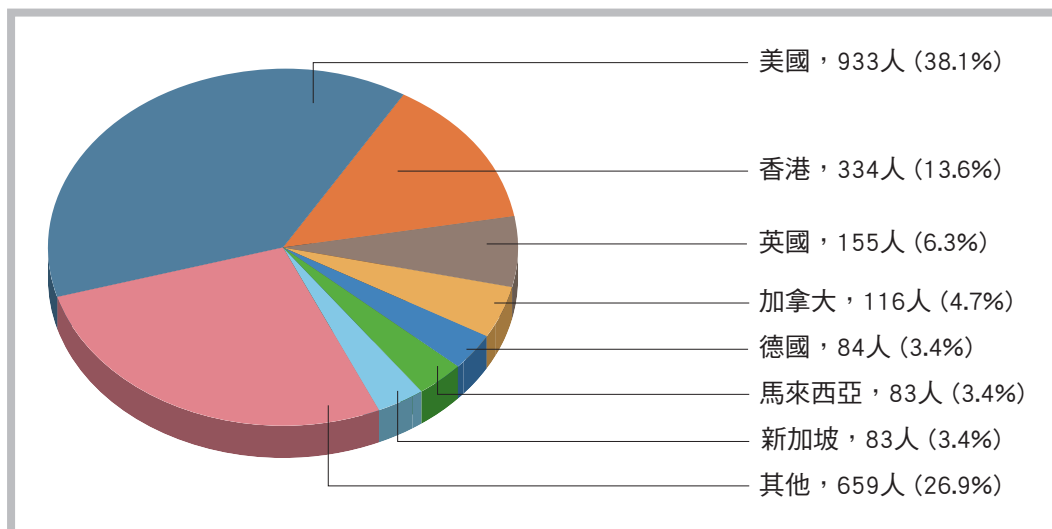


圖 2 就業金卡之國籍別分布圖

(二) 109 年度就業金卡核發張數 1,399 張，較前二年呈現大幅躍升現象，成功吸引全球關鍵人才來臺發展：109 年度就業金卡核發 1,399 張，為《外國人才專法》實施至 108 年底（23 個月）累計核發 546 張之 2.6 倍，呈現大幅躍升的現象，且成功吸引「矽谷臺灣幫」以及資通訊、資安、生醫、航太及文化等產業頂尖關鍵人才來臺。

(三) 就業金卡持卡人多為各行各業的佼佼者，帶給我國產業創新能量

1. 新創產業：包含矽谷臺灣幫重量級新創人才，如 Steve Chen 陳士駿（YouTube 共同創辦人）、Jameson Hsu 徐旭明（曾掌管微信美國團隊）、James Hong 洪啟中（Twitter 創業團隊幕後推手）、Charles Huang 黃中彥（知名電玩遊戲創辦人）、Kai Huang 黃中凱（知名電玩遊戲創辦人）、Steven Chiang 江詞源（華納兄弟遊戲推手）、David Lu 呂曉龍（Pared 共同創辦人）、John Chen 陳柏雨（天使投資人）、Seamon Chan 陳希孟（新創家）等，以及其他多位國際知名航太專業人才、國際頂尖重量級企業家、國際頂尖科學家、國際知名創業家、知名

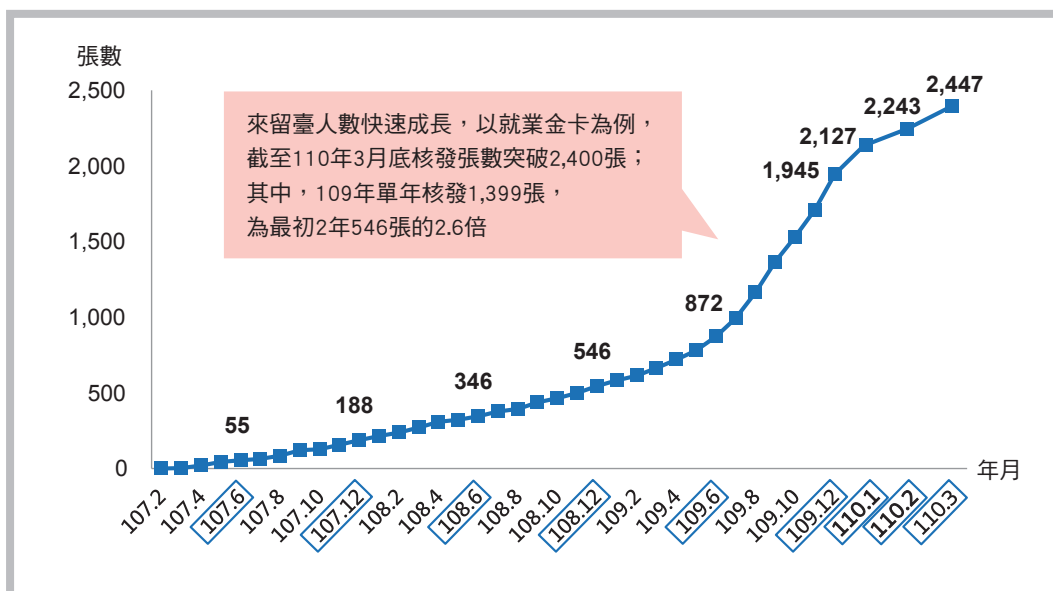


圖 3 就業金卡核發張數成長趨勢圖

天使投資人及連續創業家、國際知名企業之執行長暨共同創辦人、國際知名企業經理人及技術長等，已陸續來臺實際投資及設立新創企業，期協助及帶動臺灣與大中華區的創業團隊。

2. 資通訊、文化藝術等其他產業：包括美國 YouTube 知名平台創作者莫彩曦 Hailey Jane Armstrong、愛爾蘭高階軟體工程師 Colum Brolly、澳洲雲端科技顧問公司高階主管 Tom Fifield、奧地利古典鋼琴音樂家的 Albert Muhlbock、義大利大眾媒體人類學研究員 Gabriele de Seta、捷克著名插畫家 Tomáš Rizák、土耳其先進專利科技發明家白哲立 Mustafa Ozgur Baydarol、美國半導體專家牟瑞德 Rodney Dean Morgan 等，就業金卡制度已成功吸引全球各行各業的翹楚來臺發展，顯見我國延攬高端技術人才已初見成果。

二、其他工作及居留規定鬆綁成效

截至 110 年 2 月底，已核准外國特定專業人才聘僱許可計 1,883 人次、自由藝術家工作許可 175 人次、成年子女個人工作許可 39 人次、尋職簽證 162 張、取得永久居留之外國專業人才之眷屬申請永久居留，已核准 387 位，高級專業人才之眷屬隨同申請永久居留，已核准 22 位。

三、外國專業人才來臺人數顯著成長

自《外國人才專法》施行後，外國專業人員有效聘僱許可人次呈現顯著增長，109 年底為 3 萬 9,522 人次，較 106 年底該法施行前的 3 萬 927 人次，增加 8,595 人次，成長近 3 成（約 27.8%）。外國專業人才來臺成長主要增加為專門性或技術性工作者、履約人員及僑外資主管。

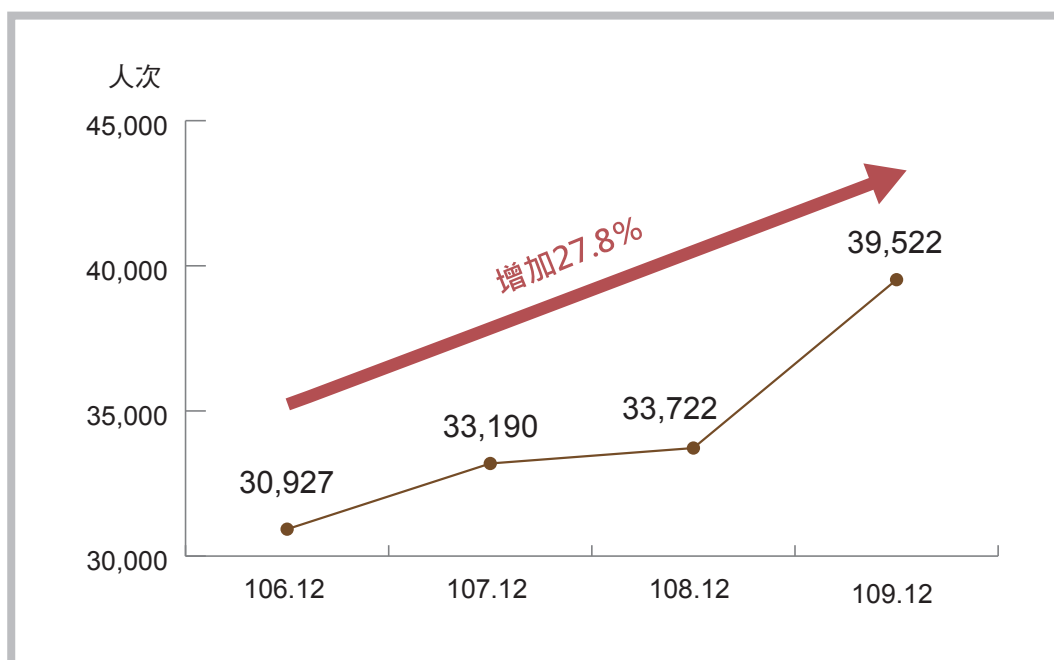


圖 4 外國專業人才來臺人數成長趨勢圖

叁、推動《外國人才專法》修法

一、修法緣由及目的

面對美中貿易戰等國際情勢，全球企業布局重組，國際大廠如 Google、Facebook、Amazon、Microsoft 等均相繼來臺設置資料或研發中心，廣達等電子大廠亦紛紛規劃回臺設廠，臺商回臺投資金額頻創新高，對專業人才需求極為殷切；另在政府近年積極推動國內新創事業發展下，我國已連續二年在世界經濟論壇（WEF）

全球競爭力報告之「創新能力」指標項目排名亞太第 1，被評為「超級創新者」；輔以「武漢肺炎」(COVID-19) 疫情控制得當，經濟持續成長，成功吸引新一波國際人才來臺發展。

為掌握此一後疫情時代全球產業鏈重組之契機，強化延攬及留用外國專業人才及國際優秀青年，國發會研擬推動《外國人才專法》修法作業，擬具《外國人才專法》修正草案，鬆綁工作、居留等相關規定，並優化租稅及社會保障等相關權益，進而完備我國攬才法規架構，建構更具吸引力之優質攬才、留才環境。《外國人才專法》修正草案已於 110 年 4 月 15 日行政院審查通過。

二、修正草案重點內容



圖 5 《外國人才專法》修正草案重點

(一) 放寬工作條件，鬆綁外國專業人才來臺工作條件

1. 放寬教育部核定招收外國人才子女專班得聘僱外籍學科教師：為因應海外人才子女教育需求及配合政府雙語國家政策，建構使用英文之生活環境，除依現行《就業服務法》規定，得聘僱外國語文課程教師外，規劃放寬教育部核定招收外國人才子女專班亦得聘僱外國人擔任學科教師，以鬆綁外國專業人才來臺工作條件，營造學校英語教學氛圍，增加學生於生活情境中使用英語之機會。
2. 新增實驗教育作為專業工作：考量依學校型態實驗教育實施條例、公立高級中等以下學校委託私人辦理實驗教育條例及高級中等以下教育階段非學校型態實驗教育實施條例所定學科、外國語文課程教學、師資養成、課程研發及活動推廣工作亦屬專業工作，爰予以新增納入專業工作之範疇，以提升國際實驗教育工作者來臺動機，滿足外國人才來臺子女及國人對於現行教育型態的實驗教育需求。
3. 鬆綁取得永久居留之外國專業人才及其依親親屬在臺工作，無須申請工作許可：為簡化取得永久居留之外國專業人才及其依親親屬之工作申辦手續，提供友善移民環境，爰鬆綁渠等在臺工作無須申請工作許可；並放寬外國專業人才因歸化取得我國國籍者，至我國從事專業工作，得免申請工作許可，以提升外國專業人才申請永久居留或歸化我國國籍之意願。

(二) 鬆綁居留、依親等規定，縮短國際優秀人才取得永久居留年限

1. 放寬並縮短外國（特定）專業人才取得永久居留之年限及條件：依現行《入出國及移民法》規定，外國專業人才在我國合法連續居留 5 年，且每年居住超過 183 日，始得申請永久居留；惟眾多外國專業人才因工作跨國移動頻繁，或因派駐國外致每年居住未滿 183 日，申請永久居留年限須重新計算，因此而無法申請永久居留之情形屢見不鮮。為強化長期留用外國專業人才，爰研議放寬外國專業人才申請永久居留之連續居留期間，無需每年在臺居住滿 183 日，改以「平均」每年居住滿 183 日，並針對高階之外國特定專業人才，縮短申請永久居留年限由 5 年降為 3 年；以及外國（特定）專業人才就學取得大學校院碩士以上學位者，得折抵申請永久居留之連續居留期間 1 至 2 年之年限。
2. 鬆綁依親親屬取得永久居留條件：考量藝術工作者或取得就業金卡之外國特定專業人才，可能未受聘僱工作，其依親親屬符合居留期間條件者將無法適用相關永久居留規定，爰放寬渠等依親親屬得適用本法永久居留相關規定。另為避免外國

專業人才之永久居留許可因其回復我國國籍、取得我國國籍或兼具我國國籍等事由被撤銷或廢止，致其依親親屬之永久居留許可亦併同撤銷或廢止，恐影響外國專業人才之留臺意願，爰修正鬆綁外國專業人才因歸化我國籍者，其依親親屬須併同撤銷或廢止永久居留許可之規定。

3. 增列外國（特定）專業人才及其依親眷屬免簽或停簽入境者得直接改申請居留證之規定：依現行《外國人才專法》及《入出國及移民法》規定，外國特定專業人才擬申請就業金卡者須申請居留簽證；而外國專業人才以免簽證或持停留期限不足 60 日之停留簽證入國者，尚需向外交部改辦適當期限之停留簽證，或居留簽證，始得申請外僑居留證。為簡化外國人來臺工作居留及其眷屬依親居留之申辦程序，爰研議增列外國（特定）專業人才及其依親眷屬以免簽或持停留簽證入國者，得免申請居留簽證，直接改申請居留證之規定。
4. 增列就業金卡申請延期居留 6+6 個月之規定：依現行規定，來我國就學之僑外生與港澳學生，及應聘來我國從事專業工作之外國人，於居留期限屆滿前，得申請延期居留。考量未受聘僱之外國特定專業人才及自由藝術工作者亦為我國所需之優秀人才，為衡平渠等相關居留權益，爰增列外國專業人才及特定專業人才於居留效期或就業金卡效期屆滿前，有覓職需要者均得申請延期居留 6+6 個月，以增加渠等留臺之機會。

（三）優化社會保障，有條件鬆綁健保納保條件及延長租稅減免優惠

1. 放寬外國特定及高級專業人才屬雇主或自營業主，免除其本人及依親親屬納入健保 6 個月等待期：取得就業金卡之外國特定及高級專業人才均為我國亟需之對象，惟渠等在臺可能未受聘僱從事專業工作，而須在我國連續居留滿 6 個月始可參加全民健康保險。考量渠等如係以雇主或自營業主等負責人身分在我國發展並貢獻所長，其經濟貢獻並不亞於受聘僱之外國專業人才，甚至可為我國創造更多就業機會或帶動新興技術發展之可能性。為衡平受聘僱之外國專業人才與未受聘之外國特定及高級專業人才與其依親親屬之健保納保規定，爰研議放寬外國特定及高級專業人才為雇主及自營業主者免除 6 個月等待期規定，以提供完善醫療照顧。
2. 延長外國特定專業人才租稅優惠適用年限：現行《外國人才專法》雖已提供外國特定專業人才租稅優惠，惟外界仍認為我國薪資條件、租稅環境相對於新加坡、

香港等亞洲鄰近國家（地區）較為不足，有進一步放寬租稅措施、營造有利留才與攬才租稅環境之必要。為加強延攬具跨國經驗技術之人才，協助企業轉型升級，帶動國人就業，爰規劃延長外國特定專業人才租稅優惠適用年限，由3年延長至5年，提高渠等長期留臺工作誘因，預期整體政策帶動之外溢經濟效益將遠超過稅損。

3. 放寬研究人員退休事項準用公立學校教師之退休規定：考量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，與政府機關及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，其退休事項係準用公立學校教師之退休規定，以其經許可永久居留者，係以在我國永久居住發展為目的，宜以準國民待遇相待，為保障渠等老年生活，爰規劃衡平政府機關及其所屬機構（如中研院）之研究人員，與我國公立學校現職編制內專任有給教師適用之月退休金規定一致，使渠等亦得擇一支領一次退休金或月退休金。

三、修法預期效益

- （一）放寬專業工作範疇，擴大延攬力道：放寬教育部核定招收外國人才子女專班得聘僱外國學科教師，以因應雙語國家政策及海外人才回國子女教育需求，建構使用英語之生活環境。
- （二）鬆綁居留條件，提高外國專業人才來（留）臺意願：除放寬外國專業人才申請永久居留之條件外，亦簡化渠等來臺居留之申辦程序，打造更友善的居住環境，以提高渠等來（留）臺意願。
- （三）延長租稅優惠，增加對外攬才競爭力：本次修法進一步放寬租稅措施，延長租稅優惠適用年限，將可提高外國專業人才來（留）臺之工作誘因，透過渠等在臺生活消費，亦可增加國內稅收，帶動投資與就業機會。
- （四）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。

(五) 補充青壯人力，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，可使渠等長期留臺工作及生活，增加我國青壯工作人力。

肆、結語

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，以促進國家經濟創新轉型發展。此外，為掌握中美貿易戰及後疫情時代全球產業鏈重組契機，強化延攬我國所需重點產業（如 5+2 及六大核心戰略產業等）之國際關鍵人才，爰國發會積極推動《外國人才專法》修法作業，進而完善我國攬才法規架構，建構適宜外國專業人才工作、創業及生活的優質環境，期以全力開展推動全球攬才及留才行動，匯聚全球各領域菁英，為我國產業注入轉型升級及國際化發展的新動力，打造臺灣成為全球人才匯集中心，驅動國家經濟持續發展。🌐