延攬優秀僑外生
填補勞動力缺口
——僑外生留台推動計畫

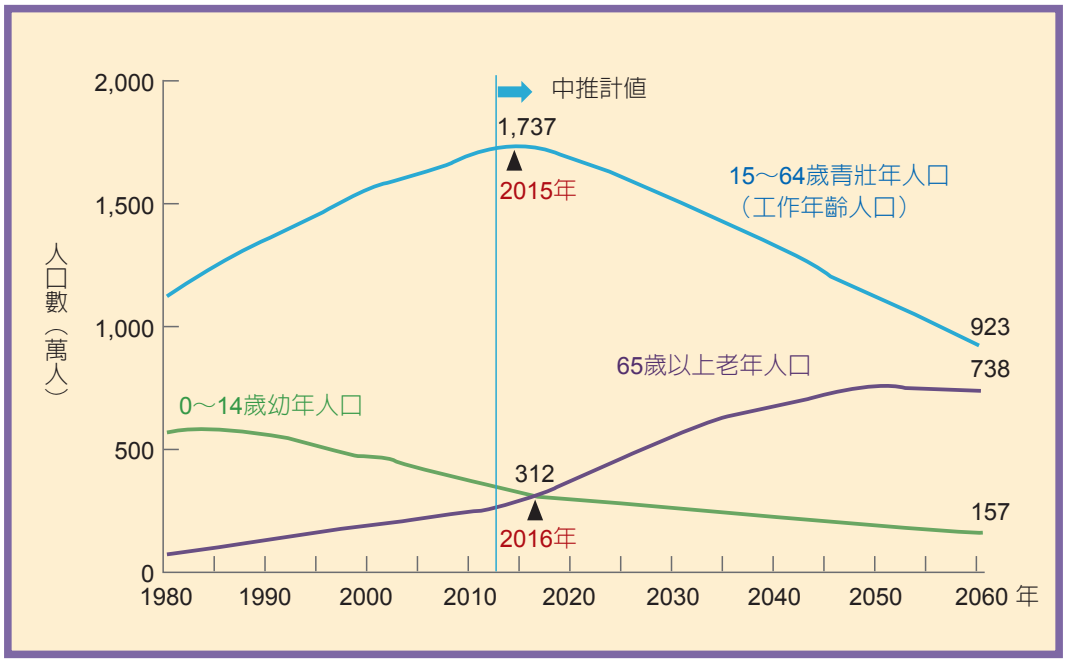
國發會人力發展處

壹、問題背景
貳、為何要針對僑外生並強化其留台工作？
叁、強化僑外生留台工作的做法
肆、預期效益
伍、目前推動情形
陸、結語

壹、問題背景

一、我國人口結構快速變遷且人才外流問題日趨嚴重

我國 15～64 歲工作年齡人口將於 2015 年達最高峰後逐步下降，人口結構朝「工作年齡人口減少」、「高齡人口迅增」及「出生人數下降」轉變的態勢明顯（如圖 1），加以國際人才競逐、國際化就業環境不足等現況，我國亦面臨「人才外流」、「高出低進」等人才問題之挑戰。未來勞動力供給之質、量課題，亟待早作綢繆。



資料來源：國家發展委員會，「中華民國人口推計（103 至 150 年）」。

圖1　策略目標

一直以來，我國勞動政策為保障國人工作權益，因此在「留住僑外生」及「延攬外籍人才」政策上，均以不妨礙本國人就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定為前提，採取高度的管制政策；惟為因應當前人口的結構性變遷，以及未來 15 ～ 64 歲工作年齡人口將以每年 10 萬人以上的速度減少，我國的人才政策必須以全新的思維來籌謀如何填補此一質與量的勞動力缺口，亦即應從消極管制的立場轉為擇優吸引與爭取外籍優秀人才的積極觀點。

二、現行延攬人才機制已無法因應產業變化

以往我國延攬外籍人才之相關政策及規範，主要為避免影響國人就業，因此訂有企業聘僱及外籍人才來台工作之門檻限制，其中企業門檻均以製造業為主之大型企業，做為訂定標準；惟目前我國對外經濟環境以及未來產業發展趨勢已改變，台灣經濟要提升必須靠創新產業帶來經濟活力，因此相關政策的規劃思維應有所轉變，要朝向輔導及協助具創新創業的中小企業，開發國際市場。

我國現行延攬外籍人才及僑外生之機制，僅用單一薪資水準作為審查的依據，已無法因應不同業別需求及產業結構變化，提供企業對特殊專業人才之需求。

三、近年雖已放寬僑外生留台工作門檻，惟成效有限

為留住來台就學的優秀畢業僑外生，勞動部已自 2012 年 6 月 14 日起放寬僑外生大學畢業後繼續留台工作門檻，大學應屆畢業的僑生及外籍留學生可申請留在國內從事平均月薪為新台幣 37,619 元及以上的專門性或技術性工作，不須具有 2 年工作經驗。惟實際執行情形，根據勞動部統計資料顯示，100、101 學年度之僑外（含港澳）畢業生人數，分別為 4,358 人及 4,973 人，留台工作人數 2 年共計 1,274 人，留台工作比率僅 13.6%。

四、先進國家多採多元篩選機制

參考新加坡、日本、韓國（如表 1），以及英國、加拿大及澳洲等先進國家競逐人才之做法，近年均陸續採行「評點、配額」制度，針對不同類型人才，訂定學經歷、年齡、語言能力、聘僱薪資、特有專長及技術、創新創業能力等多元之篩選機制，以遴選外國籍優秀人才，顯見「評點配額」制度已逐漸成為國際趨勢。

表1　星、日、韓延攬外國籍人才之做法

國家	計畫 / 制度	策略內容	可供我國參採之處
新加坡	·「人力 21 計畫」（Manpower21）（1990 ～） · Contact Singapore（2008～）	· 實施「就業准證」制，依不同人才發給 P1、P2、Q1 及 S 就業准證 · 個人化就業准證	· 提供「個人化就業准證」 · 分級依親制度 · 透過積分系統引進中階技術人才（S PASS） · 關鍵技能列表 · 全面行銷、主動式積極性海外攬才
日本	·「入出國管理基本計畫」（2009） · 新入出國管理政策（2010～）	· 增加全球前 100 名大學至日本設立超級國際學校擴大招收外籍留學生 ·「高級人才積分制度」（2011 ～）	· 引進評點機制、延攬國際化優秀人才 · 擬以設立國際高等教育學校，吸引及留住國外優秀青年 · 符合資格之特定活動高級人才尊親屬申請依親

國家	計畫 / 制度	策略內容	可供我國參採之處
南韓	· 三卡制度（2000 ～） ·「海外高級科學人力延攬及活動計畫」（2003 ～） · Contact Korea（2008 ～） ·「引進外籍專業人才支援事業計畫」（2012 ～）	· 延攬外國優秀技術及科學人才，延長居留及自由出入境及就業 · 支援中小及創投企業引進外籍關鍵技術人才，協助企業升級轉型、開拓海外市場	· 實施評點及延攬無聘僱許可外籍優秀人才（point-based visa） · 有條件放寬雙重國籍 · 補助公會協助中小企業進用外籍專業人才，助益企業升級、轉型

貳、為何要針對僑外生並強化其留台工作？

一、僑外生是我國培育的重要人才

人才政策涵蓋育才、留才及攬才三大面向，育才是教育每一個孩子成為人才，留才是留用我國培育的人才，攬才則是延攬我國缺乏的人才。政府每年花費大量經費在培育人才上，理當設法留用所培育的人才，以協助提升企業及我國競爭力；僑外生即是我國培育的重要人才。強化優秀僑外生留台工作，屬於留才政策的一環，也是政府善用人力資源的做法。

二、僑外生是我國延攬外籍人才的捷徑

對於畢業僑外生而言，也許國外有些國家的薪資條件的確比台灣好，因此有人選擇離開台灣，尋找更合適的國家獲得發展機會。薪水固然是相當重要的因素之一，但仍有相當多的畢業僑外生，因求學時之生活經驗累積與環境之適應、情感的牽絆，以及治安、交通、居住品質、文化生活等其他因素考量，願意選擇、甚至渴望留在台灣工作及發展。因此，在我國用人條件無法達到國際化水準的現實下，比起延攬未有入境我國經驗的外籍人才，留住優秀僑外生在台工作，是我們攬才的捷徑。

三、僑外生可與我國大學畢業生有互補效果

我國每年招收許多外籍留學生或僑生來台接受教育，這些學生畢業後，因已取得我國高等教育文憑，不僅具備基礎的專業知識技能，且同時對僑居國及我國社會文化有一定程度的認識，畢業後如果能留台工作，符合我國教育投資的效益，且比初次來台工作的外國人更能適應台灣的人文生活；此外，僑外生為熟悉其僑居國風土民情、語言與市場的特殊人才，可協助企業開拓新興市場，並營造我國大學畢業生國際化的工作環境，與我國一般大學畢業生將產生互補效果。

四、僑外生留台工作有助我國提升國家競爭力

從政府的角度而言，適度鬆綁現行僑外生留台工作限制，除可補充我國產業所需技術人才、協助企業國際化之布局，有助於開創及帶動國人就業機會外，留台工作之僑外生可提高我國與其僑居國之政經關係連結之效益，同時更有助於經貿外交之拓展，為我國經濟帶來新的活力，對整體國家競爭力之提升，有相當大的助益。

叁、強化僑外生留台工作的做法

一、推動宗旨

為配合國內經濟、產業發展之需要，鬆綁現行單一薪資限制，提供企業一公開、透明、制度化之人才進用機制，以強化優秀僑外生留台工作，並滿足國內欠缺之各類型人才需求，提升企業競爭能力，為我國帶來經濟活力、開發國際市場，本會爰檢視現行僑外生留台相關規定，並參酌各國做法，擬訂「強化優秀僑外生留台工作行動計畫」，期透過建立我國僑外生留台工作之「評點配額」機制，以強化優秀僑外生留台工作。

前項行動計畫已於 2014 年 6 月經行政院核定，並自 2014 年 7 月 1 日起開始實施。

二、推動架構

本會規劃之推動架構（如圖 2），係採行舊制與新制「雙軌併行」之方式。自 2014 年 7 月 1 日起，在台畢業之港澳生、僑生及外籍生若已符合滿 2 年工作經驗及企業擬聘僱薪資達新台幣 47,971 元及以上之條件者，皆可按照舊制規定留台工作或回台工作（自 100 學年度起，畢業僑外生得免除 2 年工作經驗限制）；對於無法達到上述兩條件者，則可由擬聘僱企業代為向勞動部申請新制——「評點配額」機制，經勞動部審查其學歷、工作經驗、薪資水準、多國語言能力、他國成長經驗、企業所需特殊專長，以及配合政府產業政策等多元審查依據，經審查通過者，

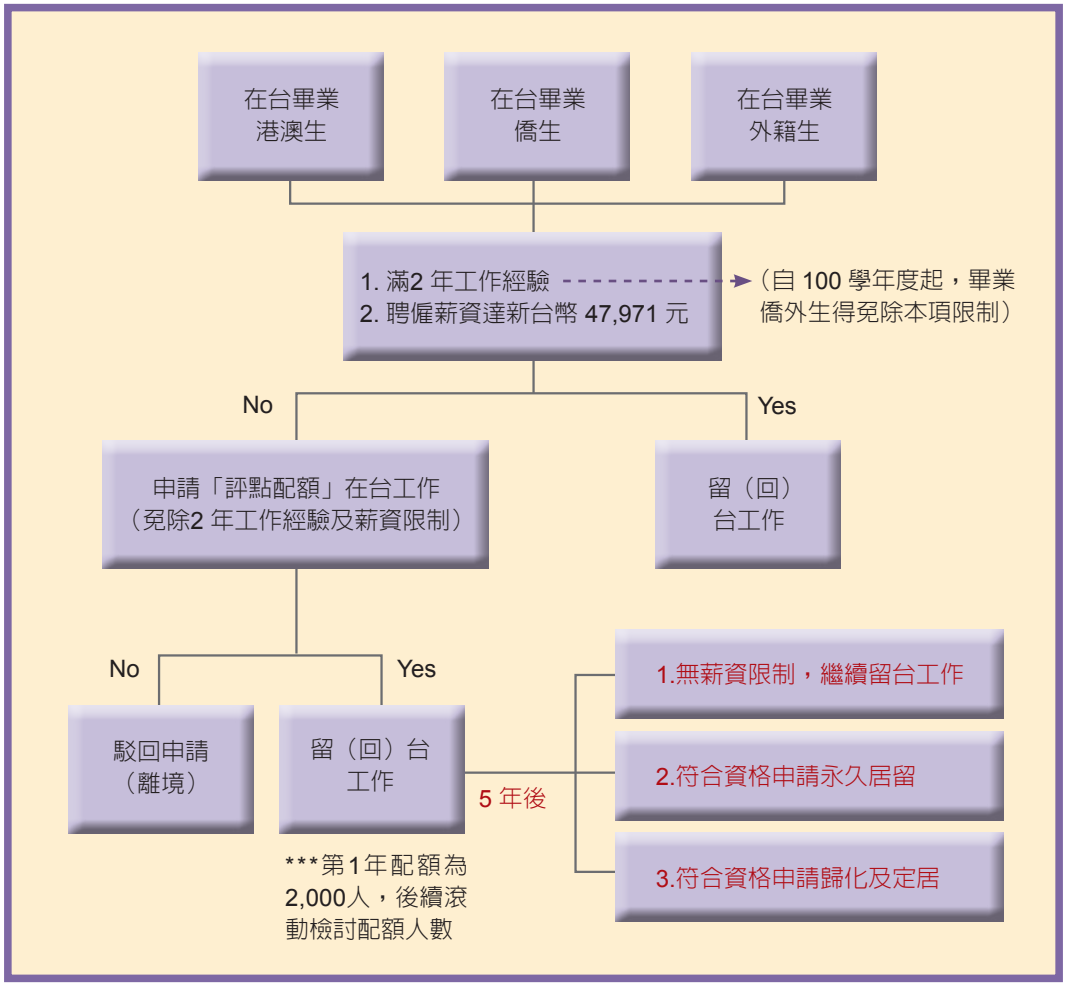


圖2　鬆綁僑外生留台工作架構圖

核發其留台工作許可。

留台工作之僑外生，若經合法工作居留連續滿 5 年，則可另行依據相關資格限制，申請繼續留台工作或永久居留、歸化或定居等，成為我國未來之經濟移民。

三、在台畢業僑外生留台工作之「評點配額」機制介紹

（一）申請資格及期限

1. 申請資格：已取得我國高等教育（大學或以上）學位之僑外生（含港澳生），且不限應屆畢業生。此不只鼓勵應屆畢業生留台，亦給予非應屆畢業生回台工作機會。
2. 申請期限：取得我國大學或以上高等教育學位後，於國內合法停居留期間或在國外，均得依據勞動部之公告期間及配額，透過擬聘僱之企業申請參與「評點配額」制度，留台或回台工作。

（二）留台配額

1. 僑外在台新生人數推估（如表 2）

   推估未來 5 年外籍生、僑生及港澳生新生人數，2014 年為 10,921 人、2015 年 11,815 人、2016 年 12,724 人、2017 年 13,505 人、2018 年 14,355 人。

表2　僑外在台新生人數推估

單位：人

年度	2014	2015	2016	2017	2018
外籍生	4,223	4,645	5,110	5,365	5,633
僑生	3,122	3,341	3,575	4,111	4,728
港澳生	3,576	3,829	4,039	4,039	3,994
總計	10,921	11,815	12,724	13,515	14,355

2. 建議僑外生留台工作人數配額及比率（如表 3）

   第 1 年以 2014 年僑外生畢業人數之 37％，約 2,000 人為配額；第 2 年以 2015 年僑外生畢業人數之 40％，約 2,500 人為配額；第 3 年以 2016 年僑

外生畢業人數之 45%，約 2,800 人為配額；第 4 年以 2017 年僑外生畢業人數之 46%，約 3,200 人為配額；第 5 年以 2018 年僑外生畢業人數之 50%，約 3,800 人為配額；後續再由權責部會勞動部會同教育部及本會等相關部會，參考實施情形、各屆畢業人數、雇主需求人數、國內就業市場及經濟情勢，滾動檢討，適時調整各年度配額人數。

表3　建議僑外生留台工作人數配額及比率

單位：人

年度	2014	2015	2016	2017	2018
預估最高畢業人數	5,430	6,185	6,208	6,969	7,645
建議留台配額	2,000	2,500	2,800	3,200	3,800
配額占畢業人數比率	37%	40%	45%	46%	50%

資料來源：本會整理。

（三）評點項目（包含項目詳述如表 4）

如前述，未來不再以單一薪資作為審查標準，而改由多元審查依據，評點項目包含「一般項目」及「加分項目」，一經審查通過者，即核發留台工作許可證明。評點項目細項如下：

1. 一般項目
   （1）學歷（學士、碩士、博士）
   （2）薪資
   （3）工作經驗（指國內外專職工作經驗）
2. 加分項目
   （1）具有企業所需各該職務之特殊專長能力（指具備職務所需特殊專長能力，如接受專業訓練、技能檢定、創作著作比賽得獎專利等）
   （2）具有華語語言能力（指具備華語文能力檢定證明、曾經學習華語文之成績或一定時數證明）
   （3）具有多國語言能力（指具有他國語言能力檢定證明或修習他國語言達一

定時數等）

（4）他國成長經驗（指具備海外聯招會、僑務委員會或取得學位學校出具之證明文件）

（5）配合政府產業發展相關政策之企業受僱者（指雇主取得中央目的事業主管機關核發之認定函或證明文件，如：創新創業政策、跨國企業營運總部、研發中心、卓越中堅企業、重點輔導中堅企業、高附加價值產業、關鍵零組件產業等）

表4　優秀僑外生留台工作評點配分表

評點項目	等級	配分
學歷	博士學位 碩士學位 大學畢業或同等以上學力者	30 20 10
聘僱薪資	47,971元及以上 40,000元～47,971元 35,000元～40,000元 31,520元～35,000元	40 30 20 10
工作經驗	2年及以上 1年以上未滿2年	20 10
具擔任該職務資格加分	具有企業所需各該職務特殊專長能力者	20
華語語言能力加分	經華語文能力檢定達「流利」等級及以上 「高階」等級 「進階」等級	30 25 20
他國語言能力加分	具有華語以外之2項及以上他國語言能力 具有華語以外之1項他國語言能力	20 10
他國成長經驗加分	具有於他國連續居留6年以上之成長經歷	10
配合政府政策加分	配合政府產業發展相關政策之企業受僱者	20
合格分數		70

註：各評點項目非為必要項目，只要總分達70分即達到留台工作標準。

3. 舉例說明

本文試以一位大學應屆畢業僑生為例。該僑生於我國求學階段，參加國際電腦軟體競賽獲獎，且因具有越南之生活經驗及語言能力，符合政府產業政策輔導之創新創業企業所需要之特殊電腦軟體撰寫能力，及協助企業開發越南新興市場之特殊才能，因此企業擬透過申請「評點配額」機制，以每月新台幣 29,000 元之薪資條件，聘僱該僑生留台工作。

試算其得分（如表 5），雖然此創新創業公司一開始無法提供每月達新台幣 47,971 元以上之薪資條件，但因該僑生具有擔任該職務資格，且公司又是經政府主管機關核准之創新創業公司，因此各獲得 20 分之積分；再依據其個人其他資歷，總計獲得積分達 90 分，可在勞動部公布期限及名額內，通過審查取得留台工作許可。

本機制讓原本無法留在台灣工作之僑生，以及無法聘僱外籍人才之新創公司，經由「評點配額」機制，達到輔導創新企業、提供所需專業人才之目的，使新創企業及外籍人才為我國經濟帶來新活力及新動能。

表5　試算大學應屆畢業僑生得分表

具備大學學歷	10分
聘僱薪資30,000元	0分
無工作經驗	0分
具擔任該職務資格（電腦軟體設計）	20分
華語語言能力「進階」等級	20分
他國語言能力1項（其母語）	10分
他國成長經驗（越南）	10分
配合政府政策（創新創業）	20分
	90分

肆、預期效益

「強化僑外生留台工作行動計畫」將於近期內每年提供 2,000 名以上之優秀僑外生留台工作配額，提供企業特殊專業人才之需求。

申請者因不限應屆畢業僑外生，對於畢業後返僑居地或他國累積工作經驗一段時間之僑外生，以及於我國念完大學畢業後仍留台續讀碩、博士班之僑外生，皆可藉由申請「評點配額」機制，吸引回台及留台工作，讓企業選才範圍更為廣泛，不受應屆畢業僑外生之人數及人才素質之限制。對於僑外生而言，因預期未來可留台工作，不再需要擔憂必須先返回僑居國（地）服務問題，對於吸引我海外僑民子弟回台就學及工作，將可發揮極大之吸引力。

本行動計畫透過建置篩選優秀僑外生留台工作之「評點配額」機制，作為試金石，將有助我國未來「經濟移民政策」之推動。短期除可增加我國生產及消費人口，提高政府稅收，長期亦可舒緩我國人口結構少子女化、高齡化問題，增進我國人口成長。

伍、目前推動情形

行政院核定「強化優秀僑外生留台工作行動計畫」自 2014 年 7 月 1 日起開始實施，各相關部會均已依據分工項目（如表 6），配合作業持續辦理中。有關相關執行辦法及流程，勞動部業於 2014 年 7 月 3 日公告於該部網站，有需要進一步瞭解相關資訊者，可逕行上網查閱。

表6　部會分工項目表

工作項目	負責部會
1.法規修正	
1.1 修正核發僑外生留台工作許可相關法規命令	勞動部
1.2 修正僑外生來台就學相關法規命令	教育部、僑委會、陸委會
1.3 修正僑外生來台居留相關法規命令	內政部
1.4 修正外籍生留台工作後申請永久居留、歸化相關法規命令	內政部
1.5 修正僑生、港澳生留台工作後申請歸化、定居相關法規命令	內政部、陸委會、僑委會
2.政策宣導	
2.1 加強對政府機關、學校之宣導	勞動部、內政部、教育部、陸委會、僑委會、外交部、科技部
2.2 加強對民眾與企業之宣導	國發會、勞動部
2.3 加強對海外僑民、僑校、台商企業及留台畢業校友組織宣導	僑委會
3.建立「評點配額」及後續檢討機制	
3.1 建立僑外生留台工作之「評點配額」機制	國發會
3.2 建立僑外生留台工作之「評點配額」滾動檢討機制	勞動部（國發會、僑委會、教育部、陸委會、經濟部、科技部）
4.核發僑外生留台工作許可	
4.1 建立核發僑外生留台工作許可行政作業及流程	勞動部
4.2 建立核發僑外生評點配分項目之證明文件相關行政作業及流程	僑委會、教育部、陸委會、經濟部、科技部、勞動部、國發會

陸、結語

為因應我國人口的結構性變遷問題，政府已加強推動各項短、中、長期之人力及人才政策。期藉由本計畫之積極落實推動，以「評點、配額」機制取代現行單一薪資門檻標準，解決我國目前所面臨的人才流失問題，並為未來「經濟移民政策規劃」立下根基。