

Taiwan
Economic
Forum

特別報導

FEATURE

布局全球人才 強化國家發展 我國的人才問題與因應

經建會人力規劃處 鄭佳菁

壹、前言

貳、我國延攬人才面臨的困境

參、政府對人才問題之相關因應措施

肆、結語

壹、前言

一、問題背景

人才素質是決定未來國家競爭力的關鍵角色，人才的培育、留用與延攬，不僅要從學校教育方向思考，並應配合人口政策、產業發展政策等因素，作整體的規劃，才能有效推展。

近年，我國面對國際人才的競逐，各主要國家如美國、法國、日本、新加坡以及中國大陸等，近年均積極延攬我國優秀大學畢業生、高等教育之傑出師

資以及企業資深管理、專業技術人才，甚至高級專業退休人力等，造成我國面臨人才流失的危機；而我國國際化就業及生活環境不足、外籍人士來台法令的限制以及薪資勞動條件不佳等因素，更造成我國吸引外籍優秀人才來台與留台工作之困境。

此外，我國少子女化及高齡化問題，導致工作年齡人口逐漸減少及老化，影響我國人力資本結構；再者我國高等教育大幅擴充，大學從菁英教育轉變為普及教育，產學脫節情形也日益嚴重，諸多問題使得我國面臨空前之人才危機。

二、我國人力供給情勢

在探討我國人才問題之前，首先應先瞭解我國目前人力供給的幾項特點及未來的趨勢，包括：

（一）我國工作年齡人口 2 年後逐漸減少且老化

依據經建會 2012 年至 2060 年人口推計結果，我國之工作年齡人口將於 2015 年達到高峰後，轉趨遞減；2011 年工作年齡人口為 1,719 萬人，至 2020 年將減少至 1,686 萬人，至 2060 年將更降為 960 萬人，約為 2011 年之 55.8%。而工作年齡人口也呈現老化趨勢，2011 年工作年齡人口以 25 至 34 歲年齡層最多（占 22.1%），至 2020 年以 35 至 44 歲最多（占 23.2%），至 2060 年則以 55 至 64 歲最多（占 26.4%）。

（二）我國勞動力參與率相對較低，尤以青少年、中高齡為最

2011 年我國總體勞動力參與率為 58.2%，低於大部分鄰近及先進國家如美國 64.1%、加拿大 66.8%、新加坡 66.1%、南韓 61.1%、香港

60.1%，各年齡組別中以 25 至 39 歲間的 3 個年齡組較積極投入勞動市場，勞動力參與率介於 84.1%至 89.4%；而青少年受到近年我國高等教育擴張，技職教育萎縮，勞動力參與率最低，15 至 24 歲人口共計 305.2 萬人，僅 87.1 萬人參與勞動市場，其餘有 207.7 萬人因求學或準備升學為非勞動力，導致我國基層員工之來源嚴重不足；另外，我國 50 至 59 歲之中年族群勞動力參與率亦大幅落後其他國家，顯示我國中高齡人力未充分運用。

（三）人才培育能量與產業發展需求存在落差

高中職畢業生就學比率達 85%以上，就業比率僅 8%，基層技術人力短缺情形嚴重；而在廣設大學及專科學校紛紛升格技術學院情形下，專科畢業人數明顯減少，而缺乏實作經驗與專門技術之大學、碩士畢業人數卻大幅增加。

（四）外籍白領專業人才在台工作人數依然不多

來台之白領外籍工作者至 2013 年 1 月底有效聘僱許可人數為 2 萬 7,624 人次，其相對藍領外籍勞工人數（同期約為 43 萬人）及非經濟性之婚姻移民人數（同期約為 45 萬人）明顯偏低，不利我國社經長遠發展所需。若以在台外籍白領專業人士工作職業類別分析，以專門性技術性工作者（含履約）人數最多約占 57%（15,734 人），其次為補習班語文教師工作者約占 21%（5,615 人）及學校教師占 9%（2,445 人），而為各國積極爭取之華僑及外國人投資事業之主管級人員等，僅占 7%（1,853 人）。

貳、我國延攬人才面臨的困境

我國延攬人才面臨的困境包括需求面及供給面的問題，茲分析如下：

一、人才需求面的問題：國內經濟、產業發展對人才的吸納能力不足

（一）緩慢的經濟成長、邊緣化風險提高

我國 2001 至 2010 年平均經濟成長率為 3.92%，相較 1991 至 2000 年之 6.24% 明顯為低，主因來自資本累積貢獻降低 1.86%，削弱了經濟成長的動能。此外，各國積極洽簽 RTA、FTA 貿易協定，至 2012 年 10 月，全球已有 337 個 RTA 生效，並以亞太地區區域經貿組織整合最為熱絡，另美國主導之 TPP，與東協推動，並包含中國大陸、韓國、日本等之 RCEP 也正積極展開個別之貿易協議；反觀我國，與中美洲國家簽訂 4 項 FTA，占我國貿易總額甚低，而主要競爭對手韓國則與東協、歐盟、美國等 46 國簽訂 8 個 FTA，影響我國進出口貿易，經濟發展有趨邊緣化之風險。

（二）產業外移、整體產業鏈就業機會減少

近 10 幾年來，我國外銷訂單海外生產比重上升，從 2000 年之 13.3% 快速上升至 2012 年之 50.9%；若以 2008 年為分水嶺，2000 年至 2008 年平均每年上升 4.69%，而 2008 年至 2012 年平均每年上升幅度則趨緩為 0.96%。受到製造業外移、海外生產比重擴大，整體產業鏈所能提供的就業機會亦大幅減少（詳表 1）。

（三）出口結構過度集中

1960 年代以來，我國出口快速成長，逐漸成為經濟成長的發動機。2011 年商品貿易總額約 5,897 億美元，出口占 GDP 比重亦逐年成長，由 1999

年 41.3% 成長至 2011 年 66.02%。出口產品方面，以資通訊 ICT 產品為主（占 46.8%），並集中在中國大陸、香港、美國等地區。出口結構及市場過度集中，造成我國經濟受到外界影響甚劇。

（四）緩慢的產業升級、產業結構失衡

我國產業結構由農業、工業，緩慢逐步轉型為服務業及科技產業為主的知識經濟，至 2011 年服務業占 GDP 之比重提升至 68.61%，惟其所提供之就業機會並沒有達到相對的比重及成長幅度（2011 年我國服務業就業人口占總就業人口之比重為 58.6%）。

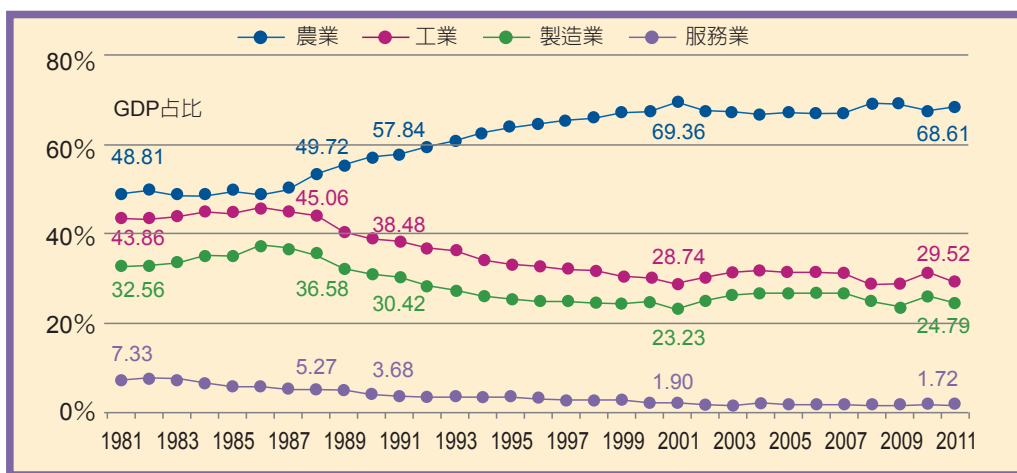


圖1 我國產業結構所占GDP之比重

（五）緩慢的薪資成長、低廉的實質薪資水準

觀察我國工業及服務業之平均實質薪資水準，自 1992 年至 2001 年 10 年間，平均實質薪資為 4.06 萬元，平均年成長率為 2.3%；而 2002 年至 2011 年近 10 年之平均實質薪資為 4.29 萬元，平均年成長率為 -0.21%。近期薪資成長的停滯以及實質薪資水準相對偏低，實已無法留住我國優秀人才以及吸引國際高階人才來台工作（詳表 2）。

表1 歷年我國外銷訂單海外生產比重

年度	比重 (%)	增幅 (%)	年度	比重 (%)	增幅 (%)
2000	13.3	平均 每年上升 4.69	2006	42.3	平均 每年上升 1.10
2001	16.7		2007	46.1	
2002	19.3		2008	47.0	
2003	24.0		2009	47.9	
2004	--		2010	50.4	
2005	39.9		2011	50.5	

表2 我國工業及服務業平均實質薪資水準

區間	項目	平均實質薪資 (萬元)	平均年增率 (%)
1992~2001		4.06	+2.30
2002~2011		4.29	-0.21

(六) 各產業專業人才需求多非數量問題，而係人才質性需求缺口

經建會於 2011 年至 2012 年間協調 7 個部會完成 21 項重點產業未來 3 年人才供需調查及推估工作，調查結果發現各產業專業人才需求多非數量不足問題，而係人才質性需求存在缺口，尤其為跨領域經營、管理及專業、研發人才等。調查結果摘要如下：

表3 未來3年21項重點產業人才供需調查及推估（質化缺口）

項目（質化缺口）	業別
質化人力缺口（主要多為跨領域經營、管理及專業、研發人才等）	資訊服務產業（技術主管／研發經理……）、數位內容產業（遊戲企劃、學習程式設計師、教學設計師、出版執行編輯……）、設計產業（產品開發經理、品牌經理、趨勢分析師……）、智慧電子產業、顯示系統應用產業（具應用與系統整合新能力人才）、生技產業（技術／研發高階主管、機械工程師、醫材研發工程師）、機械產業（機械、電控、機電整合應用工程師）、塑膠產業、食品產業（研發人才）、能源技術服務業（跨領域專長及創新技術人才……）、物流產業（策略、運輸網路規劃、績效評估及產業分析人才）等

表4 未來3年21項重點產業人才供需調查及推估（量化缺口）

項目（量化缺口）	業別
供不應求	數位內容產業、機械產業、物流產業、美食國際化產業、綠建築產業——安全監控、觀光產業——觀光旅館業等
供過於求	塑膠產業、會展產業、觀光產業——觀光旅館業（102～103年）、觀光遊樂業、金融產業——銀行業、證券業、保險業、國際醫療產業等
供需尚屬平衡	資訊服務產業、設計產業、智慧電子產業、食品產業、智慧綠建築產業——智慧綠建築、觀光產業——一般旅館業、旅行業、電影產業、電視產業、金融產業——一般投顧業、期貨業、長期照護產業等

綜上，我國人才需求面的問題，在經濟成長趨緩、產業外移以及產業結構失衡等因素的影響下，造成企業獲利有限、提供就業機會減少，又企業以低於國際市場薪資水準聘僱所需人才，加諸國外競相以高薪挖角我國優秀大學畢業生、高等教育之傑出師資以及企業資深管理、專業技術人才，甚至高級專業退休人力等，使得國內中高階優秀人才選擇出走，企業面臨人才不足的惡性循環。

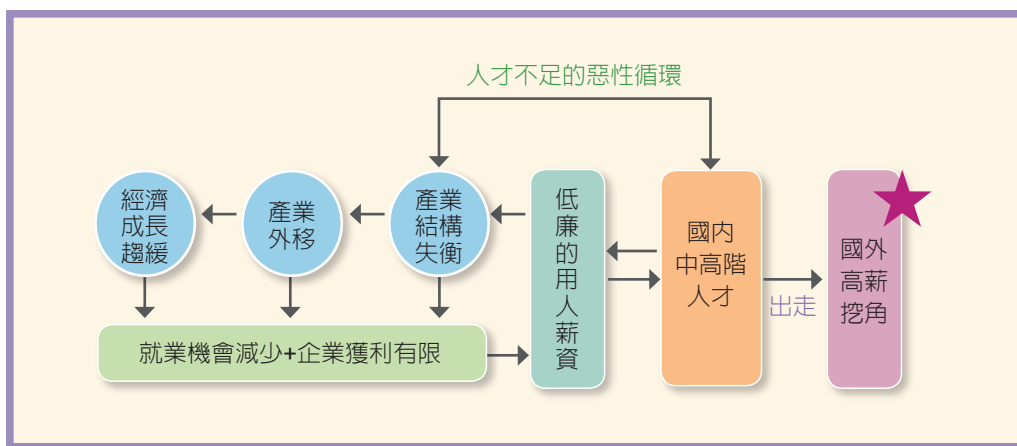


圖2 我國人才需求面臨的危機

二、人才供給面的問題：學訓考用落差、優秀人才外流以及國內薪資及法規限制無法競逐國際人才

（一）學訓考用落差、產學脫節

貿易自由趨勢帶動全球化競爭，導致國內產業結構快速變遷及技術不斷提升，勞動市場對專業人才之需求更加殷切，而目前專業人才養成又未能即時滿足產業之需要，使專業人力之供應與產業需求間出現落差。另外，高等教育擴張，大專以上學生實習機會少，多數學生欠缺職場經驗，無法直接進入需要實作的行業，產業面臨嚴重的人才斷層問題。而目前技職教育特色逐漸流失，師資缺乏實務經驗，且在少子女化、升學掛帥與排名迷思、重研究輕技術的評鑑制度下，學校多朝向研究與學術發展，不利技術訓練及與產業的接觸，使整體職業人才技術培育不如產業所預期。此外，目前政府、學校、學生、家長對職涯發展的關注，以及投入在職涯發展的資源過少，也使相關規劃推展未能健全，基礎技術人力短缺。

（二）國內就業環境及條件無法留住優秀人才

彈性薪資未落實、國外高薪挖角、國內打肥貓風氣，無法留住優秀人才；產業外移、國內職涯發展及薪資成長有限，專業人才隨之外流；僑外留學生留台工作受 2 年工作經驗及薪資門檻限制，留台工作人數有限。

（三）勞動條件、稅制優惠等整體條件無法與其他國家競逐人才

2 年工作經驗限制及薪資門檻過高，不利延攬外國大學畢業生等年輕外籍優秀人才來台；彈性薪資未確實落實，同時未能比照新加坡等國家給予稅制優惠，相關退休規範僵化以及國際人才眷屬照護配套措施不足等，無法與其他國家競逐優秀人才。

綜上，我國人才供給面的問題，在學訓考用存在落差、基礎技術人力短缺以及國內產業聘僱條件不足等因素的影響下，產生人才流失以及失業問題；而企業對內面臨人才不足問題，對外又因薪資門檻、法規等諸多限制，以及各國競逐全球中高階人才之雙重壓力，實不易延攬到所需之外籍優秀人才，使得我國面臨人才供給空前的危機。

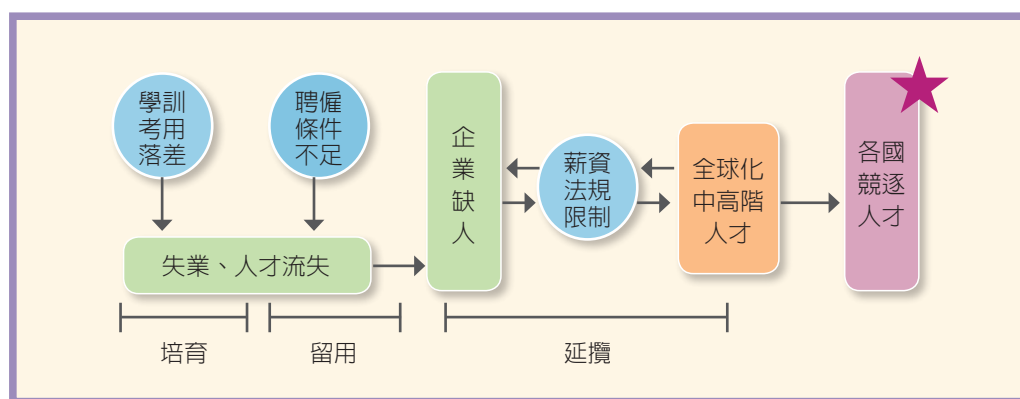


圖3 我國人才供給面臨的危機

叁、政府對人才問題之相關因應措施

政府相關因應對策內容、架構與執行情形摘要如下：

一、「人才培育方案」

(一) 方案內容

為充裕人才、維持國家整體競爭力，行政院於 2010 年 8 月核定實施「人才培育方案」，由相關部會共同推動「培育量足質精的優質人力」、「新興

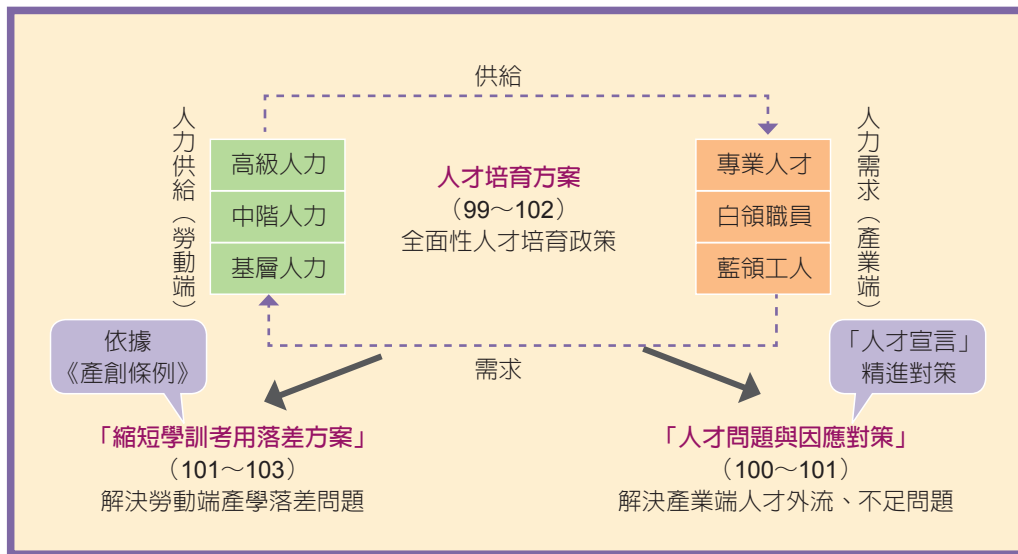


圖4 人才問題相關因應對策及關係圖

及重點產業人才培育」、「精進公共事務人力」、「強化教育與產業之聯結」及「布局全球人才，提升國家競爭力」等五大子計畫，期程為 2010 ～ 2013 年，預計投入經費約 600 億元，配合修正與放寬之法令計 31 項，期能達成發展台灣成為培育量足質精的優質人力基地，以及成為亞太地區優秀人才聚集中心的目標。

（二）最新執行成果

2011 年之執行情形，在經費方面共支用 104.8 億元，執行率達 99.15%；其中補助在職與職前訓練 32 萬 2,038 人次、研習 43 萬 6,808 人次，協助取得專業認證 26 萬 5,830 人次，協助學生實習 4 萬 2,584 人次、補助攻讀學位 1 萬 4,125 人次及促進就業 1,291 人次。相關應配合研修之法令總計 35 項，已完成包括《私立學校法》第 71 條等 20 項法令之修正。

二、「縮短學訓考用落差方案」

（一）方案內容

為解決學用落差問題，行政院於 101 年 7 月核定「縮短學訓考用落差方案」，由相關部會共同推動「促進在學學生就業力」、「持續提升勞動力品質」、「強化人才與國際接軌」、「提升媒合平台功能」4 大主軸，實施期程為 2012 年至 2014 年，內容包括落實 10 項推動策略及 60 項措施等。

（二）最新執行成果

本方案著重培育產業所需之優質人力，各機關辦理類別主要包括：提供跨領域學程、課程革新、研習、實習、訓練、學位學程、推介就業、認證等。2012 年 1 至 7 月之執行成果，在人才培育方面，以提供訓練、實習措施為最多，培育人次分別為 32 萬 2,296 人次及 4 萬 7,454 人次。此外，推介媒合就業亦達 16 萬 4,475 人次。

三、「人才問題與因應對策」

（一）緣起

中央研究院翁院長啓惠集結各界領袖意見，於 2011 年 8 月共同簽署「人才宣言」，指出我國面臨的人才危機與因應建議，呼籲政府提出對策。經建會奉行政院指示於 100 年 9 月起，針對我國延攬外籍人才及人才外流等相關議題，陸續召開跨部會會議，從高階、中階及基層 3 類人才的育才、留才及攬才 3 種人才充裕方式，研提 55 項建議對策及 42 項應配合增修法令，完成「人才問題與因應對策」陳報行政院。

（二）對策中有關「人才培育」的主要強化措施

分為「國內培育」與「選送出國」兩大方向。在加強國內人才培育方面，主要措施目標為縮短學用落差，培育企業以及國家未來發展需要之人才；其次，打造國際學研環境，以期培養國際化人才，並推動我國高等教育輸出，以利教育產業之發展及未來網羅國外優秀人才來台服務。另外，鑒於近年我國出國留學人數趨減，有礙人才與國際接軌，因此加強選送優秀青年前往國外頂尖大學研修或實習，以強化國際化人才之培育。相關強化措施綜整如下圖：

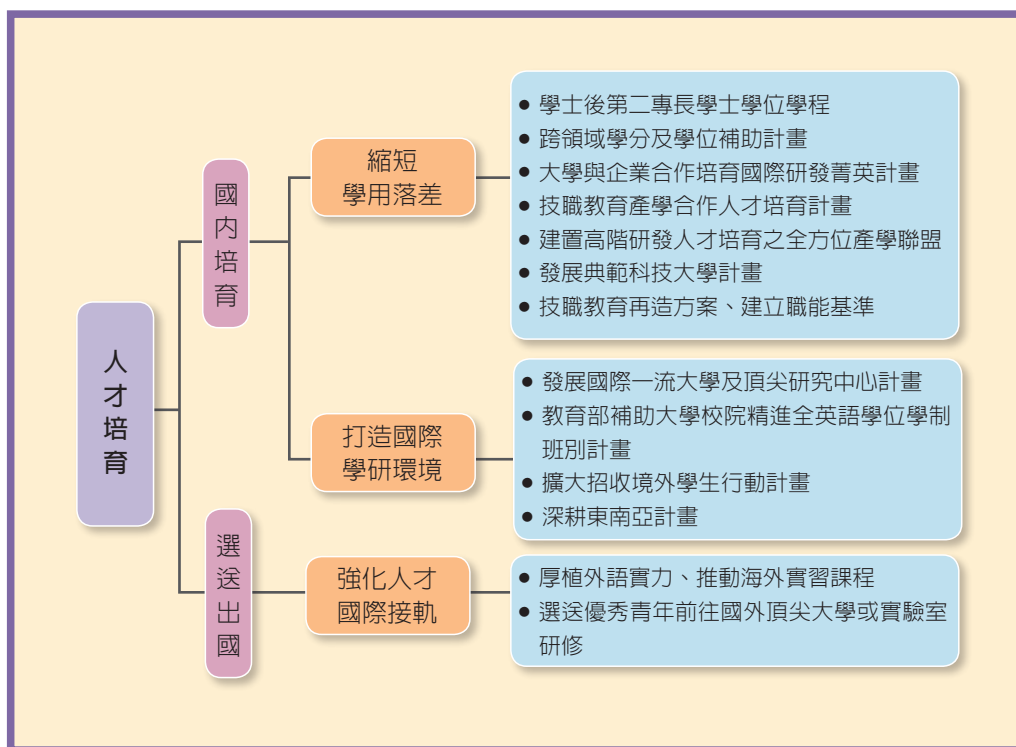


圖5 人才培育之主要強化措施

（三）對策中有關「人才的留用與延攬」的主要強化措施

在加強對人才之「留用」方面，為改善國內聘僱薪資無法與國際競逐人才，因此首先針對公部門、教育及研究機構，鬆綁薪資限制，辦理「彈性薪資」制度，縮短與國外聘僱薪資水準差距，避免人才流失；另外，利用國家型計畫和國際合作研發計畫，提供高階研發工作，以期留住我國優秀人才。在加強對外籍優秀人才之「延攬」方面，主要透過鬆綁工作居留規定、吸引海外人才來台任教、打造友善國際環境、留用外籍（僑）生以及促進兩岸人才交流等，達成延攬之效。相關強化措施綜整如下圖：

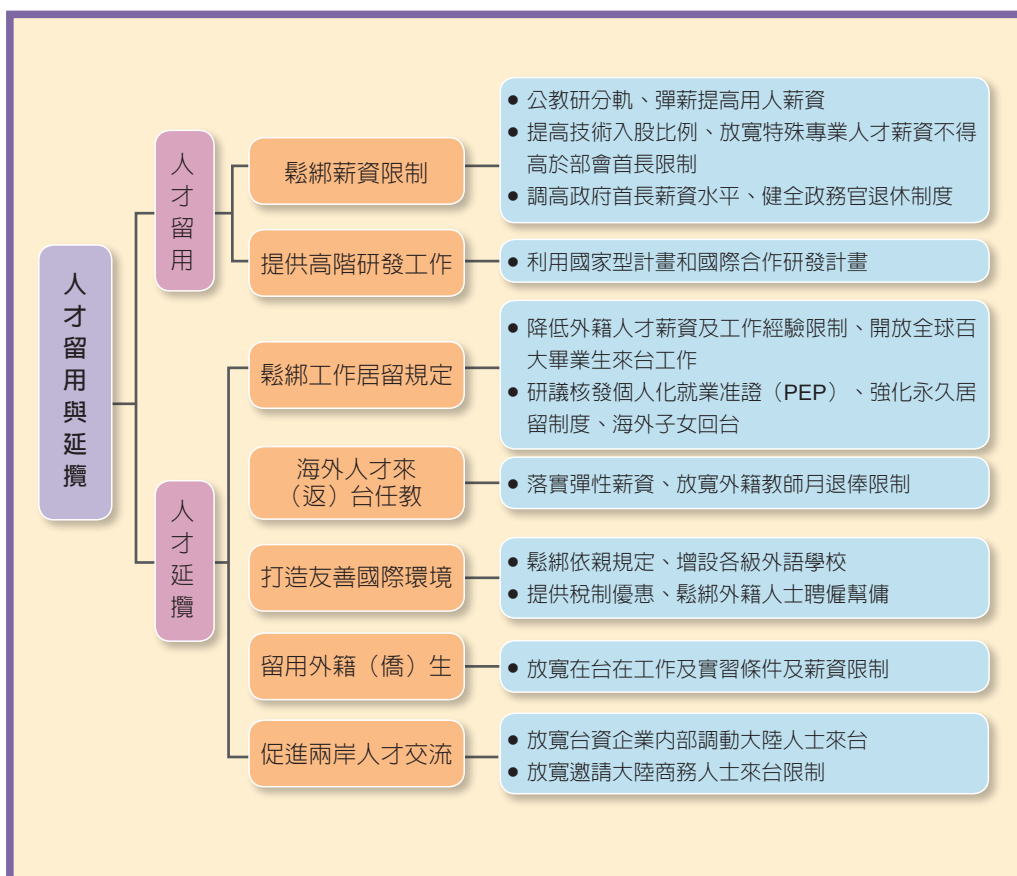


圖6 人才留用與延攬之主要強化措施

(四) 執行成果

1. 目前已完成之因應措施

(1) 鬆綁外籍人士在台工作薪資限制

完成放寬研究人員之技術作價投資股份上限，以有助於人才之留用、延攬以及產業之創新與發展；完成放寬特殊專業人才（政府捐助之財團法人從業人員）薪資不得高於部會首長之限制；完成增修政務年資可與軍公教常務年資併計，強化公部門與學研人才交流。

(2) 放寬留用僑外生規定

100 學年度起畢業之國內僑外生薪資達 3 萬 7,619 元者，不需 2 年工作經驗，即可留台工作。

(3) 鬆綁外籍人士工作居留規定

取消永久居留證持有者，每年在台居住 183 日限制；放寬國人海外出生子女得直接定居設籍。

(4) 打造我國友善國際環境

放寬外籍人才配偶及未成年子女得隨同申請永久居留；增列外籍人才之成年未婚且身心障礙子女得隨同申請居留。

2. 完成之法規鬆綁

(1) 僑外畢業生在台工作薪資門檻

行政院勞工委員會於 2012 年 6 月 14 日完成修正《外國人從事就業服務法》第 46 條第 1 項第款至第 6 款「工作資格及審查標準」第 6 條規定，放寬 100 學年度起畢業之僑外生，薪資達 3 萬 7,619 元，不需 2 年工作經驗，即可留台工作。

(2) 外國留學生畢業在台實習期間

教育部已於 2012 年 3 月完成修正「大學校院外國學生畢業後申請在台實習作業要點」，放寬申請留台實習許可期間最長可至畢業後 1 年。

(3) 持永久居留證之高階白領外人每年在台居住達 183 天之限制

內政部完成《入出國及移民法》第 33 條修正案，放寬持永久居留證之高階白領外人應每年在台居住達 183 天之限制。

(4) 取得永久居留權之外籍人士，其配偶及未成年子女得同時取得永久居留權

內政部已於 2012 年 8 月 31 日完成《入出國及移民法》第 25 條修正案，將放寬取得永久居留權之外籍人士，其配偶及未成年子女得同時取得永久居留權。

(5) 國人海外出生子女回台居留及定居限制

內政部完成《入出國及移民法》第 9 條、第 10 條修正案，刪除居住台灣地區設有戶籍國民在國外出生之子女，來台申請居留須年滿 20 歲之規定，以及放寬居住台灣地區設有戶籍國民在國外出生之子女，入國後得直接申請定居，免依現行規定須先居留滿一定期間後始得設籍定居。

(6) 大陸商務人士來台多次入出境證申請資格限制

內政部於 2012 年 1 月 20 日完成修正發布「大陸地區人民來台從事商務活動許可辦法」，放寬大陸商務人士來台取得多次入出境許可證之資格限制。依修正後規定，符合以下條件之大陸商務人士得申請多次入出境許可證：(1) 邀請單位年度營業額達新台幣 5 千萬元以上；(2) 邀請單位為第 5 條第 5 款或第 6 款之事業（指自由港區事業及加

工出口區內事業)；(3) 受邀人為旅居海外地區之大陸地區人民；(4) 受邀人為大陸地區年度營業額達新台幣 1 百億元以上企業之負責人或經理人；(5) 受邀人為大陸地區股票上市公司之負責人或經理人。

(7) 僑外畢業生在台實習成績資格限制（將自 101 學年度畢業生適用）

教育部於 2012 年 8 月 13 日完成研議，碩士以上取消成績限制，學士成績達 70 分，即可留台實習。

(8) 外籍專業人士聘僱幫傭相關限制（預計 102 年 3 月前公告）

為照護外籍人士來台工作及生活所需，經建會協調勞委會完成《外國人從事就業服務法》第 46 項第 1 項第 8 款至第 11 款「工作資格及審查標準」第 11 條修正，針對應稅薪資達每月新台幣 15 萬元以上，且入國前有僱用外籍幫傭 1 年以上之外籍人士，可予放寬得申請外籍幫傭。

(9) 台資跨國企業內部調動大陸專業員工來台服務限制（已送行政院審查）

內政部已於 2012 年 12 月完成「跨國企業內部調動之大陸地區人民申請來台服務許可辦法」修正案，放寬我國台資企業得比照跨國企業內部調動運用大陸地區人民來台服務，以提升我國企業競爭力

四、建置我國人才資源發展及加強培訓與引進人才等相關策略之協調整合平台

- (一) 為發揮人才供需協調之功能，經建會於 98 年設置「人才培訓及引進會報」，結合產、官、學、研，作為訂定我國人才資源發展及加強培訓與引進人才等相關策略之協調整合平台。

(二) 未來有關我國攬才、留才及育才政策之規劃，將由各中央目的事業主管機關依據《產業創新條例》，先辦理各重點產業專業人才供需之調查及推估，對於有人才缺口之產業，研提人才培育或引進之因應對策及需求建議，提報上揭「人才培訓及引進會報」平台確認並報行政院核定後，納入人才培育、縮短學訓考用落差及延攬外籍人才等相關方案滾動檢討及落實推動，以期積極培育我國人才、縮短學訓考用落差、提升人力資本效益，延攬並充裕產業發展所需人才。

五、其他相關具體行動計畫（五大亮點計畫）

為回應各界對我國人才問題之解決，經建會於 2012 年 6 月於總統府財經月報提出「人才的危機與轉機」報告，並依據總統之指示，於同年 10 月、12 月分別檢討提出「人才的危機與轉機」案第 1、2 次成效報告，彙整規劃再提出五大亮點計畫，以強化我國人才問題對策，相關措施目前正協調有關機關積極辦理中。茲將五大亮點計畫主要措施綜整摘述如下：

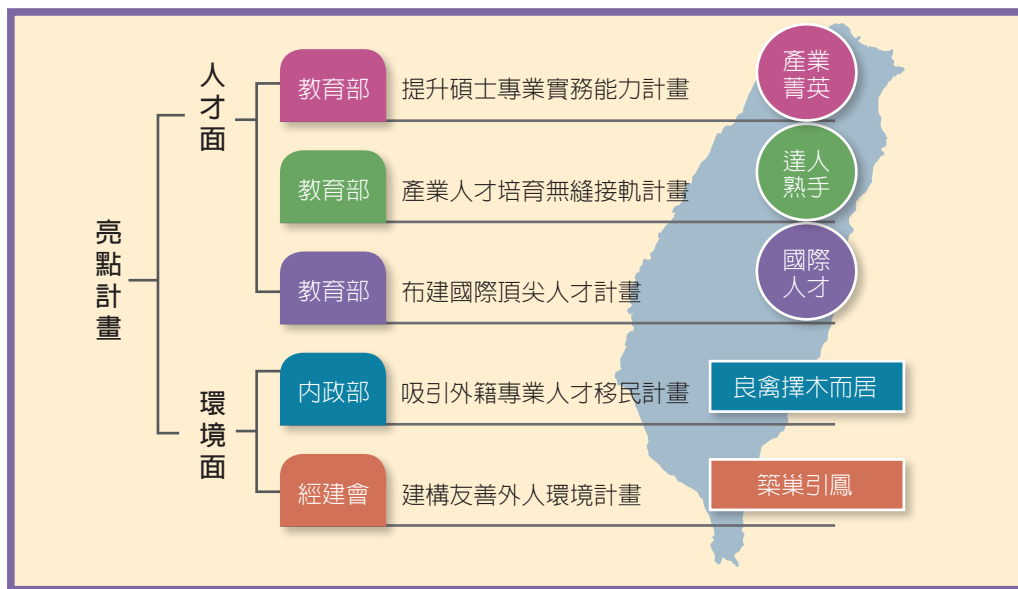


圖7 五大亮點計畫

(一) 第 1 亮點計畫——提升碩士專業實務能力計畫

1. 推動「碩士班課程分流」

針對碩士班進行以專業實務為導向的課程內容及教學型態變革，將碩士班課程依性質概分為「研究型」及「實務型」。

2. 開放「學士逕修讀碩士」

以助優秀學生縮短修業年限，儘早投入職場或攻讀博士。

3. 強化特定學門領域學生之專業實務

針對相關部會或產業可提供明確高階人才需求缺口、資格、條件等資訊之學門領域，優先引導相關系所進行課程分流，強化學生專業實務能力。

(二) 第 2 亮點計畫——產學人才培育無縫接軌計畫

試辦「產業學院」，辦理方式及步驟如下：

1. 結合公會交流平台

透過與各產業公會之溝通機制，建置資訊交流平台，俾利產業向學校提出人才之質與量需求。

2. 成立產業學院，契合式培育人才

就前開產業人才需求，媒合學校成立產業學院，以短期或中長期之形式，開設契合式產學專班，專班師資來源來自業師資料庫，課程規劃對焦產業核心技術。

3. 企業至學校選才

學校與合作企業共同甄選產業學院之學生。

4. 學生赴企業實習

專班學生完成基礎學科及「軟實力」課程後，就其後續課程安排，擬結合經濟部補助計畫之回饋機制，至產業界實務實習 3 個月、半年或 1 年，或至職訓中心接受專業技能訓練。

5. 學生畢業後由合作企業直接聘用

合作企業直接聘用專班畢業生，其就業情形透過大專畢業生就業追蹤系統（包含畢業生就業技術領域、薪資水準、就業穩定度等），循環式回饋學校。

（三）第 3 亮點計畫——布建國際頂尖人才方案

1. 推動「尖端科技人才國際培育方案」

由中央研究院、行政院科技會報、國科會與教育部共同選擇指定我國未來所需之尖端科技領域與優質研究機構，原則上將以全球排名前 30 名大學為範圍，並以公費甄選優秀學生前往攻讀限定學門及系所之博士學位；另選送博士後人員前往國外知名研究機構從事 1 至 2 年之博士後研究。

2. 推動「中華民國頂尖大學與國外頂尖大學學術交流合作試辦計畫」

由我國獲邁向頂尖大學計畫學校組成之頂大策略聯盟與國外頂尖大學簽定備忘錄，合作進行人才培育及學術交流計畫，選派我國頂尖大學優秀人才赴國外進修訪問，建立海外學術研發基地，紮根海外學術重鎮。

3. 推動國內大學與國外頂尖大學共同開設課程

課程以跨校性方式、學分學程方式以及聚焦於工業基礎技術及商業管理等專門職業取向方式開辦，並由國外大學教授來台授課。

(四) 第 4 亮點計畫——吸引外籍專業人才移民計畫

1. 強化永久居留制度

為吸引外國人有意願在台永久居留，擬取消外僑永久居留證持有者須每年在台居住 183 日之限制，但出境後 5 年內未入境者，則註銷永久居留證，以兼顧對永久居留證持有者之動向管理。

2. 放寬海外出生子女回台居留、定居規定

放寬國人海外出生子女返台後無年齡限制，得直接申請居留或設籍定居。

3. 鬆綁依親規定

研修《入出國及移民法》第 25 條，放寬對我國有特殊貢獻、高級專業人才、各專業領域得國際競賽首獎者及投資移民之外籍人士，於申請我國永久居留許可時，其配偶及未成年子女亦得隨同申請，讓優秀外籍人士之配偶及子女亦得以久居我國。研修《入出國及移民法》第 23 條，增列經核准居留或永久居留之白領外籍人士，其年滿 20 歲未婚且身心障礙而無法自理生活之子女得申請居留。

4. 主動核發 3 卡

配合推動「吸引全球外籍優秀人才來台方案」，由經濟部、教育部、國科會及外交部等單位，主動針對境外符合申請資格之國際優秀人才進行宣傳及邀請，並協助將相關申請文件，轉交內政部（入出國及移民署）核發「學術及商務旅行卡」、「永久居留梅花卡」及「就業 PASS 卡」等 3 卡。

(五) 第 5 亮點計畫——建構友善外人環境計畫

1. 研議成立院層級「建立友善外人環境推動小組」

研議成立院層級之推動小組，以利整合並統籌各機關建立友善外人環境之相關法令及措施。

2. 建置資訊整合申辦系統

建置並強化外籍人士相關資訊整合網站，強化內政部已建置之「外來人士在台生活諮詢服務網」服務網功能，便利外籍人士得於單一網站蒐尋所需資訊。此外，研議建置入出境、居停留及工作許可證之一站式申辦網站，免除外籍人士須分向不同機關申辦之繁複程序，並強化各機關間資訊傳遞及整合，提升行政效率。

3. 擴大英譯法規範圍

擴大英譯法規範圍，縮短法規英譯完成時間，由原 6 個月縮短為 3 個月內；各機關檢視現行與外籍人士相關法規英譯狀況，並就不足部分加強辦理。

4. 協助外來人士融入台灣文化

開設實體或數位化國語基礎課程，提供外籍人士學習；廣邀外籍人士參與藝文活動，鞏固並擴增文化交流平台。

5. 加強外籍人士在台生活相關配套措施

研議放寬外籍人士申請外籍幫傭資格、外籍專業人士退休規劃、檢討外僑學校、科學園區實驗學校雙語部名額擴增及辦學協助等相關事宜、強化外籍人士持永久居留證（或居留證）或護照辦理就醫網路掛號、網路購票（物）之便利環境、放寬外國名校來台設立分校限制等配套措施，以解決外籍人士來台生活及子女就學問題。

6. 塑造英語生活環境

協調督促各政府機關強化各項中英文標示、統一中文譯音問題，並提升公務人員英語能力。

7. 強化在地協助

協助外籍人士人數較多之縣市政府，出版外國人在地生活手冊或建置網路，提供在地化資訊；協助外籍人士人數較多之縣市政府設置「外國人服務窗口」，提供在地化生活資訊，強化外籍人士在地生活協助。

肆、結語

近年國際競逐人才激烈，我國在育才不易，以及留才、攬才誘因相對不足下，人才失衡問題日益嚴重，不利國家未來發展，而在知識及創新經濟時代，雄厚的人力資本即是國力，政府須及早因應，提出全面解決對策。

由於前述所提各項方案及因應對策，係經建會在不同時期依據行政院及總統府之相關指示所做規劃，並負責協調推動，惟為擘劃我國全面性的育才、留才及攬才方案，經建會業刻正奉行政院指示邀集相關部會研商，將「人才培育方案」、「人才問題與因應對策」及「縮短學訓考用落差方案」以及五大亮點計畫等，滾動檢討並於近期内綜整提出更完整的人才因應方案。

人才問題涉及範疇亟廣，與國家發展息息相關，政府未來應從社會各階層的角度規劃全方位的政策，並汲取各國相關經驗及策略，積極落實推動，將我國目前所面臨的人才危機，化為轉機。Ⓔ