

Taiwan
**Economic
Forum**

特別報導

FEATURE

推動「完善我國留才環境方案」 提升我國競逐人才實力

國發會人力發展處

壹、背景分析

貳、當前我國留才環境問題

參、政府因應對策

肆、結語

壹、背景分析

在全球化的知識經濟時代，量足質精的人才是國家競爭力核心，然我國面臨人才外流與國際間人才競爭的激烈挑戰，近年來國家發展委員會（以下稱本會）雖已陸續推動「強化優秀僑外生留臺工作行動計畫」、「全球競才方案——Contact Taiwan」等相關政策，提升延攬國際人才效率，但仍常有外籍人才反映因簽證、居留、子女教育、租稅等問題，影響渠等來臺工作及留臺生活之意願。為加強延攬及留用國際優秀人才，以促進經濟發展，本會奉行政院指示，全面盤點我國留才環境現況及問題，從「留才環境」的根本面著手，規劃「完善我國留才環境方案」，期解決延宕多年的留才問題，展現政府務實革新的施政理念。

一、我國人才供給赤字日趨嚴重

由於少子化與高齡化加速進展，15至64歲工作年齡人口占總人口比率已於101年達最高峰74.2%開始下降，人數亦於104年達1,737萬人高峰後持續減少，未來勞動力供給之量與質課題，亟需及早綢繆。

此外，近年來，我國人口國際流動亦呈現「高出低進」現象，除面臨各國積極來臺挖角、我國白領高階人才持續外流外，反觀外國專業人員持有效聘僱許可可在臺工作人數於104年才首次超過3萬人（如圖1），惟近年來臺工作之藍領外籍勞工人數卻快速攀升，至104年底已接近59萬人（如圖2）。

另依據「全球人才2021」（Global Talent 2021）調查顯示（如圖3），我國在面臨國際人才競逐、國內人才外流的威脅下，人才赤字問題日趨嚴重。為解決人才流失的困境，促進產業及經濟的發展，政府部門除積極培育國內人才外，亦須齊心協力，積極進行相關法規鬆綁並研提精進創新做法，以因應嚴峻挑戰，提升我國延攬及留用外籍關鍵人才的實力。

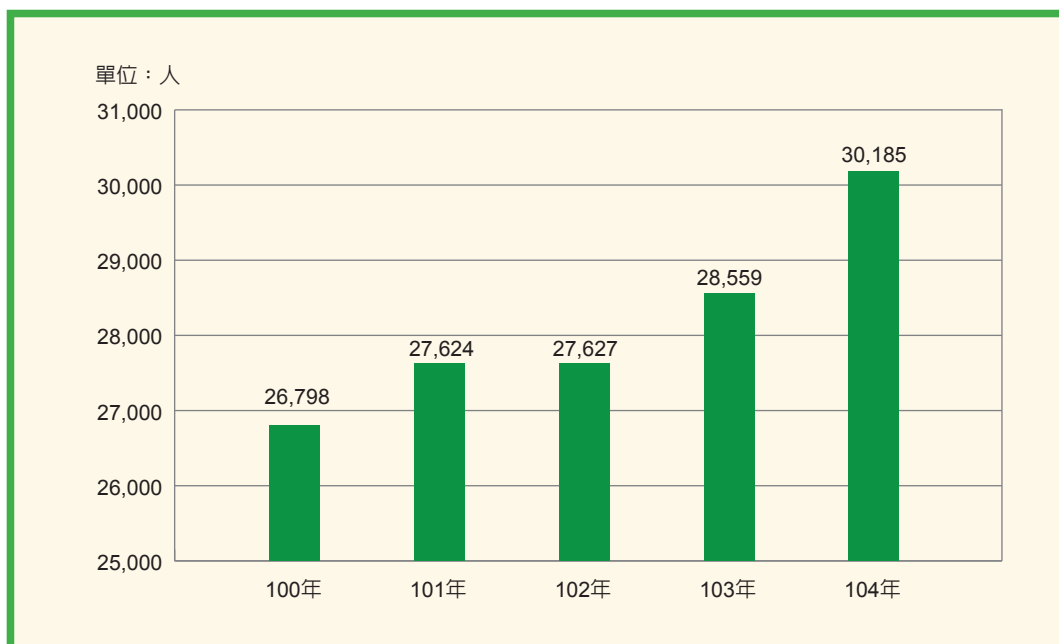


圖1 100-104年外國專業人員有效聘僱許可人數

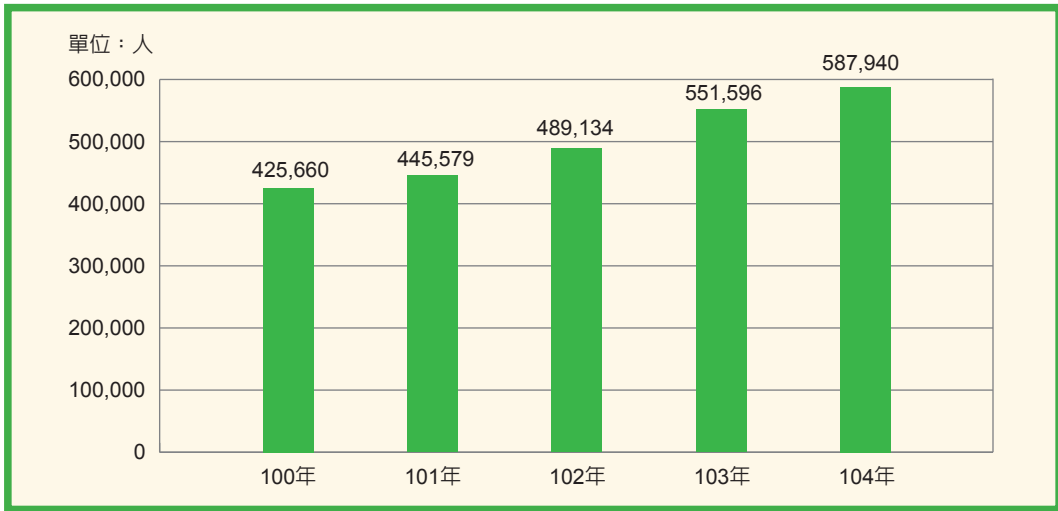


圖2 100-104年產業及社福外勞人數

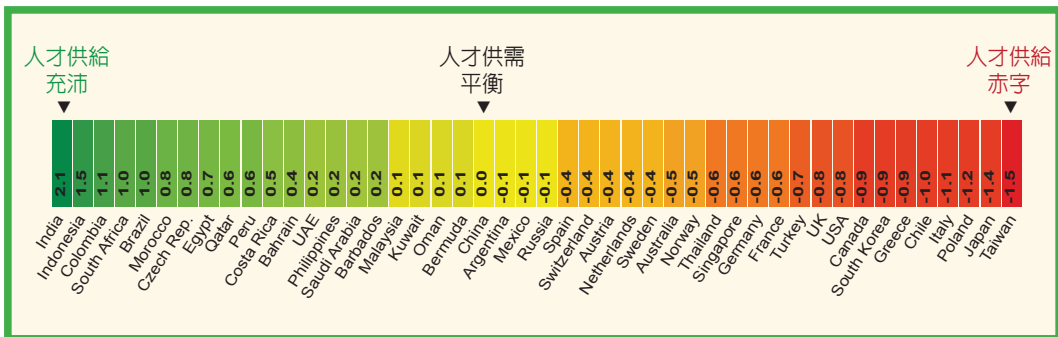


圖3 「全球人才 2021」(Global Talent 2021) 人才供給推估

二、我國留用國際人才遭遇困境

(一) 國際環境方面

世界各國近年常以優渥薪資條件及完善配套措施吸引外籍人才，尤其是鄰近的新加坡、中國大陸、南韓、香港等亞洲鄰國或地區，競相以高薪來臺挖角專業人才。相對而言，我國近年薪資提升有限，不利國際競爭。

(二) 國內環境方面

我國延攬外籍人才遭遇之困境，除企業普遍提供之薪資、福利及勞動條件不佳，以及部分勞工團體認為外籍人才來臺工作將衝擊國人就業機會，不利延攬

國際人才來臺，另我國欠缺外籍人才子女雙語教育資源、英語環境不夠友善、各項申辦作業缺乏外語服務等問題，顯示我國國際化生活環境仍有待提升。

（三）法規制度方面

除前揭薪資條件以及社會氛圍困境外，有關外籍人才來臺之簽證、居留、金融、稅務、保險等各面向，亦遭遇諸多法規及制度問題。

貳、當前我國留才環境問題

為加強延攬及留用國際產業優秀人才，以提升國家競爭力，行政院林院長全於本（105）年6月8日聽取本會「延攬外籍人才遭遇困境與因應對策」後指示，全面性盤點外籍人才來臺及留臺遭遇之困境，並據以提出具體因應策略。本會爰針對僑外生、外籍專業人士、新創業界專業人士等不同對象，進行調查，調查方式概述如下：

（一）透過座談會、問卷調查等方式，全面盤點外籍人才遭遇之問題

為深入了解外籍人才來臺及留臺所遭遇之問題，本會除於本年6月下旬由龔副主任委員明鑫召開2場次外籍高階人才座談會，與外國商會、新創產業、產學研機構之外籍高階人才，以及人資管理公司主管等面對面深入探討當前留才環境議題外，並透過臉書及公共政策參與平臺，對一般外籍人才做相關問卷調查；此外，亦協請教育部對在學及應屆畢業之僑外生，就其留臺意願及所遭遇問題進行調查。

除前述所做調查外，為求周延，本會並彙整近年立法院及相關部會召開之其他相關座談會議或調查之結論，完成對外籍人才來（留）臺有關簽證、居留、工作、教育、金融、稅務、保險、交通、醫療及其他國際生活面向問題之盤點，並就重點問題，提出建議解決做法。

（二）外籍人才遭遇問題類型分析

依據前揭調查與近年其他座談會及相關調查結果，茲就問題提出的比重及頻率，盤點外籍人才及僑外生來（留）臺遭遇且亟待解決之重點問題概述如後：

1. 簽證問題：申請簽證手續繁複、外國學生畢業無法來臺實習、外籍人才來臺無法申請長期尋職簽證及長期投資探路停留簽證等。
2. 工作問題：轉換工作遭遇障礙、自由藝術工作者無法申請工作簽證、配偶工作簽證不易、外籍人才無法教授「外國語文」以外之技術補習教育以及缺少單一平臺提供就業媒合服務及相關就業資訊等。



圖4 本次新增調查

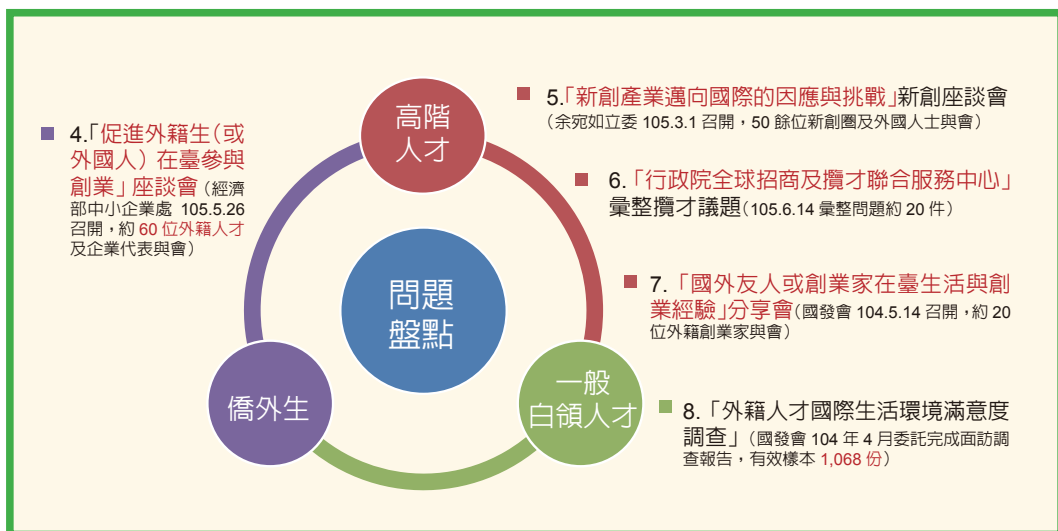


圖5 近年立法院及其他部會所辦理之座談會及相關調查

3. 居留問題：居留證證號與國人身分證不一致，使用困難、申請歸化我國籍須放棄原有國籍、取得永居後居留日數限制過嚴等。
4. 金融問題：申請信用卡常遭拒、貸款不易、網路銀行功能及介面不友善、金融英語服務不夠完善等。
5. 稅務問題：個人所得稅率偏高、有雙重課稅問題、子女教育費用無法列入所得稅扣除項目等。
6. 保險問題：健保納保有等待期 6 個月限制、無法加入勞退新制等。
7. 國際生活問題：外籍子女教育需求落差、各地路標、地圖未能全數採用與國際一致之音譯方式、申請手機需繳納保證金及僅得申辦 1 組號碼、未能提供外籍人才有關政府部門及臺灣即時資訊等。

表1 外籍人才來臺所遇問題盤點表

類別	重點問題	項目
1. 簽證	申請簽證手續繁複、外國學生畢業無法來臺實習、外籍人才來臺無法申請長期尋職簽證及長期投資探路停留簽證等。	4
2. 工作	轉換工作遭遇障礙、自由藝術工作者無法申請工作簽證、配偶工作簽證不易、外籍人才無法教授「外國語文」以外之技術補習教育及缺少單一平臺提供就業媒合服務及相關就業資訊等。	5
3. 居留	居留證證號與國人身分證不一致，使用困難、申請歸化我國籍須放棄原有國籍、取得永居後居留日數限制過嚴等。	3
4. 金融	申請信用卡常遭拒、貸款不易、網路銀行功能及介面不友善、金融英語服務不夠完善等。	3
5. 稅務	個人所得稅率偏高、有雙重課稅問題、子女教育費用無法列入所得稅扣除項目等。	3
6. 保險	健保納保等待期6個月限制、無法加入勞退新制等。	3
7. 國際生活	子女教育需求落差、各地路標、地圖未能全數採用與國際一致之音譯方式、申請手機需繳納保證金及僅得申辦1組號碼、未能提供外籍人才有關政府部門及臺灣即時資訊等。	6
總計		27

叁、政府因應對策

為解決上述各種阻礙人才留臺之問題，本方案將透過簡化來臺程序及核發特殊簽證，便利外籍人才來臺尋職、工作及居留，並研議具國際競爭力之租稅政策，加強吸引外籍人才來臺及留臺，此外，配合研擬金融、保險及國際生活環境之相關改革策略，完善外籍人才本人、配偶及子女居留及生活所需之各項措施，以達到讓外籍人才根留臺灣之目的。

一、簽證相關改革策略

簽證係外籍人才來臺工作或定居最先面臨的問題，若可簡化各項簽證申請作業流程，並研議更多樣化之簽證類別，應可吸引更多外籍人才來臺從事投資、創業、工作及各類商業活動，帶動經濟活絡。爰此，本會就外籍人才反映之簽證問題，提出建議因應策略如下：

(一) 簡化外籍人才來臺驗證手續及申辦程序

1. 外籍人才申請工作簽證時，申請文件需經當地國相關單位認證並查驗，為便利外籍人才來臺，將採認英文文件及免除翻譯為中文之認證要求。
2. 建置「外籍白領人士單一線上申辦平臺」，簡化外籍人才來臺之各項申辦程序，提供五合一跨部會窗口服務，包括：勞動部之聘雇許可、外交部（含駐外館處）之居留簽證、內政部之外僑居留證、自然人憑證及衛生福利部之全民健康保險等，以便利外籍人才申請來臺工作與居留。

(二) 針對各類人才研議核發特殊簽證

1. 研議核發外國大學以上畢業生來臺實習簽證 6 個月，可再延長累積最長 1 年之實習簽證，提供企業試用國際人才之機制。
2. 研議核發高階外籍人才來臺 6 個月之尋職簽證，提供高階人才便利之尋職及就業簽證，以符合國際企業及高階人才之需求特性。
3. 研議核發長期停留投資簽證，擬以多次簽證的概念，規劃效期較長之簽證，核發國際業者來臺投資探路簽證。

表2 簽證相關問題及建議因應策略

遭遇問題	因應策略
1. 各項申請及轉換簽證要求中文翻譯認證、來臺申請手續繁複	<ul style="list-style-type: none">• 簡化外籍人才來臺驗證手續• 簡化外籍人才來臺各項申請作業及流程
2. 外國畢業生無法來臺實習，未能提供企業試用國際人才之機制	<ul style="list-style-type: none">• 核發外國畢業生來臺實習簽證
3. 外籍人才來臺無法申請長期尋職簽證	<ul style="list-style-type: none">• 核發國際高階人才來臺尋職簽證• 研議核發高階外籍人才來臺6個月之尋職簽證
4. 外籍人才來臺投資探路無法申請長期停留簽證	<ul style="list-style-type: none">• 核發國際業者來臺投資探路簽證

二、工作相關改革策略

為改善外籍人才來臺僅能從事外語教學之限制，並提升其就業或轉職之便利性，本會依據座談會及問卷調查結果，分析外籍人才所提問題多屬工作簽證不夠彈性、就業媒合資訊不足等，爰提出建議因應策略如下。

(一) 協助國際人才及其配偶在臺工作及尋職

1. 研議核發國際高階人才來臺個人化就業准證，提供自由尋職及轉換工作之權利，或修正「入出國及移民法」，延長外籍人才轉換工作之尋職期限。
2. 協助自由藝術工作者來臺工作，盤點及推薦擬申請來臺發展之自由藝術工作者，研擬相關留臺資格條件，並研議核發自由藝術工作者來臺之個人化就業准證。
3. 研議鬆綁外籍人才配偶申請工作許可，研議由雇主出具擔任職務資格之證明及符合專業資格證明，放寬外籍人才配偶得從事全職或兼職工作。
4. 修正「就業服務法」，適度開放外籍人才來臺擔任「技藝培訓」補習教師，如設計、軟體程式、電腦動畫等。

(二) 強化外籍人才就業媒合服務與諮詢

持續加強 Contact Taiwan 網站之宣傳並適時檢討運作狀況，掌握國內產業職缺需求、海外人才供給，提供外國專業人士諮詢及結合實體專人專責服務，建立網實合一的一站式服務平臺。

表3 工作相關問題及建議因應策略

遭遇問題	因應策略
1. 外籍人才來臺轉換工作仍遭遇障礙	• 核發國際高階人才來臺個人化就業准證
2. 外籍自由藝術工作者無法申請工作簽證	• 盤點及推薦擬申請來臺發展之自由藝術工作者，並研擬相關留臺資格條件 • 研議核發自由藝術工作者來臺之個人化就業准證
3. 外籍人才配偶工作簽證不易申請	• 研議由雇主出具擔任職務資格之證明及符合專業資格證明，放寬外籍人才配偶得從事全職或兼職工作
4. 外籍人才無法來臺教授「外國語文」以外之技術補習教育	• 修正就業服務法，開放外籍人才來臺擔任「技藝培訓」補習教師
5. 缺少單一平臺提供就業媒合服務及相關就業資訊（如1111求職網）	• 持續加強Contact Taiwan網站之宣傳並適時檢討運作狀況

三、居留相關改革策略

外籍人才入境並取得工作簽證後，最常反映之問題即為居留證效力無法等同護照或我國身分證，然而許多行政作業皆須外籍人才居留證號碼才可申辦，也因此帶來困擾與不便。為提升外籍人才居留便利性，爰提出建議因應策略如下：

(一) 改善外僑居留證使用困難之問題

建置處理外籍人才使用外僑居留證面臨各類問題之解決平臺，並盤點及修正各類相關法規，將外僑居留證（永居證）視為與護照同等效力之身分證明文件，提升外籍人才在臺生活便利性。

(二) 解決外籍人才歸化我國籍須放棄原國籍之問題

修正「國籍法」，鬆綁各領域高級專業人才經審核通過者，可免放棄原國籍，有條件允許雙重國籍，並於考量與國人權益衡平之情況下，研議具有「永久居留權」之外籍教師得依學校教職員退休條例支領月退休金之規定，以提高外籍人才留臺意願。

(三) 鬆綁外籍人才及其配偶、未成年子女居留之規定

修正「入出國及移民法」，鬆綁外籍人才取得永久居留後每年在臺居留日數之限制，以及針對特殊優秀人才之配偶及未成年子女，得隨同本人申請永久居留。

表4 居留相關問題及建議因應策略

遭遇問題	因應策略
1. 外籍人才常被要求出示護照為身分證明文件；居留證證號與國人身分證字號之格式不一致，使用遭遇困難	<ul style="list-style-type: none">• 建置處理外籍人才使用外僑居留證面臨各類問題之解決平臺• 盤點及修正各類相關法規，將外僑居留證（永居證）視為與護照同等效力之身分證明文件
2. 外籍人才申請歸化我國籍須放棄原有國籍，影響留臺意願	<ul style="list-style-type: none">• 積極協調立法院儘速通過「國籍法」之有條件允許雙重國籍條文之修正• 於考量與國人權益衡平之情況下，研議具有「永久居留權」之外籍教師得依學校教職員退休條例支領月退休金之規定
3. 外籍人才取得永居後居留日數限制過嚴、成年子女依親簽證不易	<ul style="list-style-type: none">• 鬆綁外籍人才取得永久居留後每年在臺居留日數之限制• 儘速完成「入出國及移民法」修正草案第25條修法作業，使外籍人才之配偶及未成年子女得隨同申請永久居留

四、金融相關改革策略

為簡便外籍人才在臺辦理銀行及信用卡等金融業務，並進一步透過調整創新創業貸款條件要求，以提升外籍人才來臺創業之意願，本會整理僑外生及外籍新創人才較常反映之意見，提出建議因應策略如下：

(一) 協助外籍人才及新創業者申辦金融服務

1. 邀集各大公民營信用卡發卡銀行研商，推薦或指定承作銀行提供友善措施，解決外籍人才申辦信用卡之問題。
2. 協助解決新創業者申辦貸款業務，研議由信保基金協助提供擔保（人），或研擬「企業資產擔保法」，提供新創業者多元融資管道。

(二) 強化網路銀行使用介面、功能及英語服務

完善網路銀行系統功能及介面，並加強提供英語服務，俾利外籍人才於線上申辦各項金融服務。

表5 金融相關問題及建議因應策略

遭遇問題	因應策略
1. 僑外生及外籍人才申請信用卡常遭拒，無英文服務	• 推薦或指定承作銀行協助解決外籍人才申辦信用卡問題
2. 外籍新創業者來臺貸款不易，難有擔保人及擔保物	• 研議由信保基金協助提供擔保（人），或研擬「企業資產擔保法」，提供新創業者多元融資管道
3. 網路銀行系統功能及介面不友善，需臨櫃辦理，且金融英語服務不夠完善	• 強化公民營銀行之網路銀行使用介面、功能及英語服務

五、稅務相關改革策略

相較於鄰近之新加坡、香港等國家，我國個人所得稅賦較高，對外籍人才相對不具吸引力，甚至為部分外籍人才不願留在臺灣工作及生活的原因之一，據此，本會整理近年來有關稅務之問題，提出建議因應策略如下：

(一) 研議具國際競爭力之租稅政策

1. 在兼顧租稅公平及財政健全下，研議提供國際人才來臺工作前3年薪資所得稅優惠，以及提供研發單位聘僱人才一定期間之租稅優惠，以強化吸引外籍人才來臺及留臺工作之誘因。

2. 研議外籍子女教育費用列入所得稅扣除項目，或加強以企業營業費用入帳之適用說明及宣導，以減輕外籍人才龐大子女教育費用之負擔。

(二) 完善我國租稅協定網絡

積極洽簽租稅協定，保障外籍人才之權利，避免雙重課稅。

表6 稅務相關問題及建議因應策略

遭遇問題	因應策略
1. 外籍人才在臺個人所得稅率與鄰近國家相比偏高	<ul style="list-style-type: none"> • 研議提供國際人才來臺工作前3年新資所得稅優惠 • 研議提供研發單位聘僱人才一定期間之租稅優惠
2. 外籍人才於國際間所得有雙重課稅問題	<ul style="list-style-type: none"> • 積極洽簽租稅協定，完善我國租稅協定網絡，避免雙重課稅
3. 外籍人才在臺子女教育費用無法列入個人所得稅扣除項目	<ul style="list-style-type: none"> • 研議外籍子女教育費用列入所得稅扣除項目，或加強以企業營業費用入帳之適用說明及宣導

六、保險相關改革策略

我國全民健康保險制度及醫療水準舉世聞名，加以退休保障制度完善，對外籍人才而言具相當吸引力，惟對已合法居留之外籍父母在臺新生兒須等待 6 個月後始可納入全民健康保險，以及外籍人才不能參加勞退新制等問題，經本會研析後，提出建議因應策略如下：

(一) 鬆綁健保納保等待期之規定

1. 修正「全民健康保險法」，在臺出生之外籍新生兒，與我國籍新生兒納保時點一致，不受 6 個月等待期之限制。
2. 研議鬆綁在臺就學僑生、外籍生、外籍雇主以及受聘一定雇主之外籍人才之配偶及未成年子女，居留滿 6 個月始可納入健保之限制。

(二) 提高外籍人才退休保障

修正「勞工退休金條例」，研議取得永久居留權之外籍人才得納入勞退新制適用範圍。

表7 保險相關問題及建議因應策略

遭遇問題	因應策略
1. 外籍新生兒納入健保，尚有6個月等待期限制	• 鬆綁外籍新生兒健保納保等待期6個月之限制，與二代健保改革案脫鉤處理
2. 僑外生及外籍人才及其配偶子女，除在臺有一定雇主者外，須累積在臺居留滿6個月才可加入全民健保	• 研議鬆綁在臺就學僑生、外籍生、外籍雇主、受聘一定雇主之外籍人才之配偶及未成年子女居留滿6個月始可納入健保之限制
3. 外籍人才不能加入勞退新制	• 修正「勞工退休金條例」，提高外籍人才退休保障

七、國際生活相關改革策略

除前述簽證、居留、工作、教育、金融、稅務、保險等議題，外籍人才亦常反映有關生活面上所遭遇之問題，包括：子女雙語就學教育資源選擇少、駕照考題及路標之英譯不符合國際通用方式等問題，考量營造更友善外籍人才臺來工作及生活之環境，係政府相關部門需積極推動之目標，本會分析相關問題後，提出建議因應策略如下：

(一) 充實子女教育資源需求

1. 研議複製科學園區實驗中學模式，於國際人才聚集區域之國立高級中等學校及國立中小學增設雙語班、雙語部，擴展國際人才子女來臺就讀銜接之措施。
2. 鼓勵外國大學與國內大學合作辦校，研議開放國際大學來臺設立分校，俾利我國與國際教育接軌，並鼓勵英語授課及提供獎學金，積極營造國際化環境。

(二) 營造友善國際化生活環境

1. 協調各地路標、號誌及地圖採用與國際一致之音譯方式，俾利與國際接軌，並便於外籍人才辨識各項標示。
2. 鬆綁外籍人士「考駕照」及「免考換發駕照」之規定，累計停留6個月以上或取得居留證者，得報考或換發駕照，並調整駕照筆試測驗及提供相關法規之英文翻譯。
3. 推動各項友善措施，如提供友善通訊服務、完善外語醫療服務、鼓勵製播國際新聞、鼓勵租屋網站提供英文版資訊、辦理政府機關英語網站檢測、加強政府機關第一線承辦人員外語能力、協助加值業者建置交通資訊英文版APP等，以營造友善國際化生活環境。

表8 國際生活相關問題及建議因應策略

遭遇問題	因應策略
1. 國際人才子女教育需求落差及接軌問題	<ul style="list-style-type: none"> • 研議於各縣市外籍人才聚集地點之國立中小學增設雙語班、雙語部 • 研議開放國際大學來臺設立分校 • 鼓勵英語授課及提供獎學金
2. 各地路標、地圖未能全數採用國際通用之漢語拼音	<ul style="list-style-type: none"> • 協調各地路標、號誌及地圖為國際一致之音譯方式，俾利國際人才辨識及與國際接軌
3. 駕照取得及換發須有停留及居留1年以上之限制	<ul style="list-style-type: none"> • 鬆綁外籍人才考駕照及換發駕照之規定 • 調整駕照筆試測驗及相關法規英文翻譯
4. 外籍人才申請手機需出示護照及繳納保證金，且僅得申辦1組號碼	<ul style="list-style-type: none"> • 協調通信業者，提供外籍人才平等待遇
5. 就醫欠缺外語服務及諮詢	<ul style="list-style-type: none"> • 協調醫療院所提供外語服務及諮詢
6. 未能提供外籍人才有關政府部門及臺灣即時資訊	<ul style="list-style-type: none"> • 鼓勵製播國際新聞 • 鼓勵租屋網站提供英文版資訊 • 辦理政府機關英語網站檢測 • 加強政府機關第一線承辦人員外語能力 • 營造友善英語環境 • 協助加值業者建置交通資訊英文版APP

肆、結語

在全球化的知識經濟時代，量足質精的人才是國家競爭力核心。比起新加坡、香港以及其他先進國家，我國在吸引留用外籍優秀人才的腳步已經較遲。廣納世界一流人才來臺並留臺工作，是政府當前必須努力的方向，而營造國際化的生活環境，並解決外籍人才在臺遭遇的問題，是最基本也最迫切需要去做的事情。

本會於去（104）年8月7日已協調經濟部成立「行政院招商及攬才中心」，並設置網實合一的一站式服務窗口，俾有效且快速解決各項外籍人才提出之問題。除透過「完善我國留才環境方案」盤點外籍人才及僑外生所反映各項來臺及留臺問題外，如外籍人才尚有其他意見及改進建議，仍可向前述單一服務窗口反映，除將獲得立即之回應外，對於待解決問題，將轉請相關部會研處，若有跨部會協調事項，並可提至「行政院人口及人才政策會報」之「強化競才策略推動小組」討論，期透過政府相關部門戮力同心，共同提出因應之道，以強化對國際人才的延攬及留用，提升臺灣產業之競爭力。🌐