

Taiwan  
**Economic  
Forum**

# 名家觀點

# VIEWPOINT

## 新加坡全球人才引進策略 對我國之啓示

中央大學產業經濟研究所 單驥

- 
- 壹、前言
  - 貳、名列前茅的新加坡人才整備
  - 參、臺灣與新加坡在人才引進上的比較
  - 肆、新加坡的人才引進政策
  - 伍、臺灣與新加坡的人才引進政策比較
  - 陸、結論
- 

### 壹、前言

人才引進是當前各國的重要課題，不論是亞洲四小龍，或是亞洲的 OECD 國家如日本、新加坡、澳洲等國均全力以赴。再者，中國大陸近年來也很積極地以各種政策，吸引其海外人才甚至臺灣精英至大陸工作。在亞洲各國中，新加坡是首開先例的少數國家之一，而其多年來政策的推動，不但很有成果，也得到國際間的高度肯定。對照各國相關的做法，臺灣過去的做法顯得較為保守，也鮮有特別突出之處，然 4 月 20 日（2017 年）行政院通過，送立法院審議的「外國專業人才僱用

及延攬法（草案）」（以下簡稱延攬法）的確是近年來的一次重大突破。為此，本文將以新加坡為例，說明新加坡的重要人才吸引政策，再將其與我國的延攬法相關政策措施做一比較，用以檢視我延攬法的政策規定，是否能與國際接軌？是否在國際人才的爭取上有其競爭力？

## 貳、名列前茅的新加坡人才整備

由我經濟部投資業務處於 2016 年所出版的《新加坡投資環境》簡介中，我們可以瞭解，新加坡全國的面積只有 719.1 平方公里，2015 年時，全國人口達 553 萬人。平均國民所得為 4 萬 9 千美元，她的經濟發展，常常被譽為是最傑出的經濟發展典範。

新加坡的經濟發展特色及其重要的成功因素之一，就是她善用、敢用外籍專才，依新加坡人力部（Ministry of Manpower, MOM）的統計，於 2016 年 12 月底時，在新加坡工作的外籍人士高達 139.3 萬人，約占新加坡國民總數的四分之一。其中，除了藍領外勞的引進外，特別值得重視的是在白領專業人才的引進上，更加不遺餘力。於 2016 年 12 月底時，新加坡政府共發出 19.23 萬張就業准證，吸引外籍專才，而其人才吸引的成果也十分豐碩。

當然，俗話說「羅馬不是一天造成的」。新加坡政府事實上是長期、持續地經營人才引進策略，才有今天的成果。現如表 1，我們可將新加坡延攬外籍人才的重要政策發展作一彙整，如此就可更清楚地知道她的政策發展歷史脈絡。由表 1 所示，新加坡於 1990 年開始，就積極地推動外國專業人員的引進，具體做法是依外國人技術程度的不同，發給 P1、P2、Q1 及 S 等就業准證。之後，隨著國際人才競爭的情勢，復又引進相關的配套措施，如 1997 年的「外國人才居住計畫」，1999 年的「人力 21 計畫」，從 2004 年開始發出創業入境准證（EntrePass），而於 2007 年時，又再發出個人化就業准證（Personalised Employment Pass）；近年來，新加坡政府對於科學家及研究人員的吸引也特別地重視，故有國家研究基金之研究學者獎學金（NRF-Research Fellowships）及科學技術研究發展局獎學

金 (A\*STAR) 之設立。除此之外，新加坡政府更設有「聯繫新加坡」(Contact Singapore) 的機構，專司吸引及招募有意來新加坡就學及就業的青年人。因此，新加坡政府的各種政策措施是完善而多面向的 (comprehensive)，因此，她在人才吸引上也有很好的成果及國際評價。

表1 新加坡延攬外籍人才重要政策發展史

計畫／制度	實施時間	策略內容
外國人力僱用法 (Employment of Foreign Manpower Act)	1990～	<ul style="list-style-type: none"> <li>實施「就業准證」制，對於聘僱外國專業人員、中階技術人員等條件，主要是以每月薪資及其工作內容作為審查核准之依據，另再參考外國人之學歷及工作經驗依不同人才發給P1、P2、Q1及S等就業准證。</li> </ul>
外國人才居住計畫 (Scheme for Housing of Foreign Talents)	1997～	<ul style="list-style-type: none"> <li>該計畫旨在協助外國人士以較低的成本出租組屋HDB單位，滿足生活在新加坡的外國專業人士的住屋需要。</li> <li>申請人必須符合至少21歲的條件，不得在新加坡擁有任何私人住宅物業。</li> <li>租賃期限為兩年的初始任期，但可按市場現行匯率續息。</li> </ul>
設立人力部 (Ministry of Manpower)	1998～	<ul style="list-style-type: none"> <li>以人力資源發展觀點設立勞工事務主管機關，主要工作是在提升人力資源而非單純的勞工權益上的爭取。</li> <li>負責管理外籍就業人士的政府部門，下設勞工關係、勞工福利、勞工政策、中央公積金局、全國工資理事會等部門。</li> </ul>
「人力 21 計畫」 (Manpower21)	1999～	<ul style="list-style-type: none"> <li>目的在發展支持知識經濟所需的人力資源，提出擴充人才等六項推動策略。</li> <li>為積極吸引海外專才，設立海外據點引進外國人才。</li> <li>積極吸引跨國企業、國外知名大學到新加坡設立分支機構。</li> </ul>
科學技術研究發展局獎學金 (A*STAR)	2003～	<ul style="list-style-type: none"> <li>主要為吸引國際科學研究人才赴星國研究、為星國所用。</li> <li>透過獎學金提供，強化學研機構之連結。</li> </ul>

計畫／制度	實施時間	策略內容
創業入境准證 (EntrePass)	2004～	<ul style="list-style-type: none"> <li>簡化外籍人才入境創業與居住程序，藉以吸引海外人才。</li> <li>企業家若註冊為新國公司不超過6個月，資本額至少5萬新幣、持有該公司30%以上股權者，並且符合包括獲得新加坡政府之VC或天使基金、具特定智財權、與特定研究機構合作及被認可具創新能力之企業等條件之一者，可獲創業入境准證。</li> <li>初次申請有效期為一年。</li> </ul>
個人化就業准證 (Personalised Employment Pass)	2007～	<ul style="list-style-type: none"> <li>不必受制於特定雇主的外籍人士。此類准證的持有者甚至在離職後也能繼續在新加坡居留長達6個月的時間，以便尋找新的就業機會。使外國人無需因聘僱終止EP註銷而離境。</li> <li>固定月收入達12,000新幣以上擁有EP准證之外籍就業者或海外固定月收入達18,000新幣外國人才。</li> </ul>
國家研究基金之研究學者獎學金 (NRF-Research Fellowships)	2007～	<ul style="list-style-type: none"> <li>目的在吸引、延攬能在星國獨立進行研究之年輕科學家與研究學者。</li> <li>每位得獎者最高可得到3年150萬美金之研究經費，若其研究計畫顯示具有高度突破性之可能時，NRF再另外提供3年研究補助。</li> </ul>
「聯繫新加坡」 (Contact Singapore)	2008～	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過海外的實體服務中心，提供有意赴新加坡就學與就業者相關諮詢服務。</li> <li>結合虛擬人才招聘網站，作為人才供需方的媒合平台搭配軟性宣傳活動，吸引人才內聚並得為所用。</li> </ul>

資料來源：國發會。

在 2017 年 The Global Talent Competitiveness Index: Talent and Technology (GTCI) 的報告裡，新加坡是全球人才競爭力指標排名僅次於瑞士的第 2 位國家，她的累計積分為 74.09，僅次於瑞士的 74.55 分，而排名前 10 名的國家可參考表 2<sup>1</sup>。

<sup>1</sup> 在全球排名上，日本為第 22 名，但在亞洲國家中僅次於新加坡，為亞洲第 2 名，在日本之後亞洲第 3 名但全球排名 28 名的則為馬來西亞。日本的積分為 60.72，馬來西亞為 56.22，在馬來西亞之後為亞洲第 4 全球排名第 29 名的韓國，其累計積分為 55.89，此資料可參見其原始報告 Table 2。

表2 2017年全球人才競爭力指數（GTCI）：全球排名前10名國家

2017年 排名	國家	六大範圍指標					
		增進 (Enable)	吸引 (Attract)	培育 (Grow)	留才 (Retain)	中階技能 (VT Skills)	高階技能 (GK Skills)
1	瑞士	2	5	5	1	3	7
2	新加坡	1	1	13	7	8	1
3	英國	8	11	7	5	33	2
4	美國	11	16	2	8	20	3
5	瑞典	9	13	8	4	10	11
6	澳洲	17	6	9	14	25	5
7	盧森堡	21	2	17	3	24	12
8	丹麥	3	15	3	15	17	14
9	芬蘭	6	21	4	9	2	18
10	挪威	13	14	10	2	6	22

資料來源：The Global Talent Competitiveness Index (GTCI), 2017

如表 2 所示，在 The Global Talent Competitiveness Index (GTCI) 的指標中，最主要分成投入、產出二大層面，就投入面來說可分四個主要項目做評估，第一為增進 (Enable)，其中包括人力規範、市場以及企業經營環境等相關因素；第二為人才的吸引 (Attract)，包括二個重要指標，其一為外部的開放程度，其二為內部的開放程度；第三是人才培育 (Grow)，其著重的是正規教育、終身學習以及對於人力資源成長機會的取得；另外在人才投入面的第四評估項目為留才 (Retain)，它包括國家經濟體的永續發展、生活方式 (life style)。上述增進、吸引、培育、留才四部分就構成 GTCI 架構中的投入面。另外，在產出面則包括中階與高階人才技能，在中階人才技能 (VT Skills) 部分著重的是其僱用可能性 (Employability)，另外在高階人才技能 (GK Skills) 部分著重的是這些人才可能在經濟體內會產生各種的影響及衝擊。

由 GTCI 的指標中，我們更可以瞭解到，國家在人力資源的發展及整備上必須是全方位的，如此才能支持國家經濟的永續發展。另外，由表 2 中，我們也可以看到，新加坡在人才吸引 (Attract) 上全球排名是第一名的，而上述有關新加坡政策發展史的盤點，也可與其相互對照。

### 叁、臺灣與新加坡在人才引進上的比較

由表 3「新加坡外籍就業人數」的統計可知，在 2016 年 12 月時，新加坡發出的就業准證（EP）為 192,300 張，此人數相較於 2012 年 12 月的統計，約近 2 萬人的成長，而就全體外籍勞動力的統計而言，整個新加坡在 2012 年 12 月時的總數為 1,268,300 人，而在 2016 年 12 月達 1,393,000 人。

表3 新加坡外籍就業人數

准證類型	2012.12	2013.12	2014.12	2015.12	2016.12
就業准證（EP）	173,800	175,100	178,900	187,900	192,300
S 類准證	142,400	160,900	170,100	178,600	179,700
工作准證 （全部）	942,800	974,400	991,300	997,100	992,700
- 工作准證 （家庭幫傭）	209,600	214,500	222,500	231,500	239,700
- 工作准證 （建造）	293,300	318,900	322,700	326,000	315,500
其他工作准證	9,300	11,300	15,400	23,600	28,300
<b>外籍勞動力總數</b>	<b>1,268,300</b>	<b>1,321,600</b>	<b>1,355,700</b>	<b>1,387,300</b>	<b>1,393,000</b>
外籍勞動力總數 （不包括家庭幫傭）	1,058,700	1,107,100	1,133,200	1,155,800	1,153,200
外籍勞動力總數 （不包括家庭幫傭和 建造業）	731,300	748,100	764,500	780,300	787,800

資料來源：Ministry of Manpower, Republic of Singapore. March 20 2017.

<http://www.mom.gov.sg/documents-and-publications/foreign-workforce-numbers>

近年來新加坡在就業市場上，特別是金融海嘯後，就業市場呈現鈍化的現象，由表 4 可見新加坡近年來就業市場的變化，就整體就業人數而言，在 2016 年 12 月總就業人數為 367 萬 3 千 1 百人，其中製造業的就業總人數為 49 萬 8 千 4 百人，建築業為 48 萬 8 千 5 百人，而服務業則高達 265 萬 9 千 400 人，其中本地就業人數為 188 萬 9 千 5 百人，外籍就業人數為 76 萬 9 千 9 百人，由表 4 亦可見

到新加坡的製造業自 2014 年開始，外籍人口就業數及本地人口就業數都呈現負成長的趨勢，而相對服務業而言，不論本地或外籍人口就業數都呈現成長的趨勢，但 2015 年及 2016 年服務業及建築業則顯露成長緩慢甚至負成長的疲態。

表4 近年來新加坡就業市場的變化

單位：千人

	就業變化											就業程度
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016.12
	整體											
總計	176.0	234.9	221.6	37.6	115.9	122.6	129.1	136.2	130.1	32.3	16.8	3,673.1
總計 (無 FDW)	168.0	223.5	213.4	32.9	110.6	117.7	125.8	131.3	122.1	23.3	8.6	3,433.4
本地人口	90.9	90.4	64.7	41.8	56.2	37.9	58.7	82.9	96.0	0.7	11.2	2,280.1
外籍人口	85.1	144.5	156.9	-4.2	59.7	84.8	70.4	53.3	34.0	31.6	5.7	1,393.0
外籍 (無 FDW)	77.1	133.1	148.7	-8.9	54.4	79.8	67.1	48.4	26.0	22.6	-2.5	1,153.2
	製造業											
總計	41.6	49.3	19.5	-43.9	-0.8	3.4	11.4	5.3	-4.4	-22.1	-15.5	498.4
本地人口	11.0	7.3	-4.6	-9.5	-0.1	-2.8	2.1	0.9	1.1	-7.3	-6.8	245.5
外籍人口	30.6	42.0	24.1	-34.3	-0.7	6.1	9.4	4.4	-5.4	-14.8	-8.7	252.9
	建築業											
總計	20.5	40.4	64.0	24.0	3.4	22.0	39.1	35.2	14.3	8.6	-11.5	488.5
本地人口	5.3	4.4	5.2	4.3	-0.4	2.4	4.2	3.7	4.6	1.8	-1.4	123.1
外籍人口	15.2	36.0	58.9	19.7	3.8	19.6	34.9	31.6	9.7	6.8	-10.1	365.4
	服務業											
總計	112.7	143.1	136.4	58.6	112.6	96.1	77.0	94.1	119.7	45.5	44.2	2,659.4
總計 (無 FDW)	104.7	131.7	128.2	53.9	107.3	91.1	73.8	89.3	111.7	36.5	36.0	2,419.7
本地人口	73.7	77.2	63.1	48.2	56.3	37.5	51.0	77.1	90.1	6.0	19.8	1,889.5
外籍人口	39.0	65.9	73.4	10.4	56.2	58.6	26.1	17.0	29.5	39.6	24.4	769.9
外籍 (無 FDW)	31.0	54.5	65.2	5.7	50.9	53.7	22.8	12.1	21.5	30.5	16.2	530.2

資料來源：Manpower Research and Statistics Department, Ministry of Manpower, Republic of Singapore.  
LABOUR MARKET REPORT 2016, p12. Retrieved from <http://stats.mom.gov.sg/Pages/Labour-Market-Report-4Q-2016.aspx>

對新加坡就業市場而言，這樣的狀況也會讓新加坡政府開始檢討在外籍人力上的相關政策，新加坡人力部（MOM）認為提高外籍員工申請就業准證可以隨著經濟發展及景氣變化來調整，然而當新加坡政府開始實施緊縮外籍員工政策時，必然也衝擊到歐洲企業調派人才到本地的限制及干擾，而此考量對於新加坡政府在採取緊縮政策時難免會受到影響。

相對地由表 5 所示，在臺外國專業人員的相關統計同樣在 2016 年 12 月時總共為 31,025 人，其中專門或技術性工作者為 17,868 人，為最主要的外籍工作人士，統計可知，在臺灣外籍專業人數相對於新加坡是少很多的，前述新加坡在 2016 年 12 月所核發的 EP 達 192,300 人占新加坡總人口 560 萬的 3.42%，若臺灣 2,300 萬人用相同新加坡比例來計算，則可以引進的外籍專業人數為 78 萬 6 千多人，而目前在臺外籍專業工作者 31,025 人，故相對於新加坡，我臺灣所對應的比例是極其低的。

表5 在臺外國專業人員人數——按申請類別分類

單位：人

年份	合計	類別						
		專門或技術性工作	宗教、藝術及演藝工作	補習班語文教師工作	履約	學校教師工作	華僑或外國人投資設立事業之主管工作	運動教練及運動員工作
2004.12	20,751	11,228	1,311	5,934	-	1,604	633	41
2005.12	25,933	13,118	1,516	6,630	1,537	2,061	1,044	27
2006.12	29,336	16,292	1,488	6,392	1,465	2,212	1,440	47
2007.12	28,956	15,467	1,792	5,983	1,981	2,243	1,451	39
2008.12	27,319	14,509	1,546	5,839	1,575	2,356	1,452	42
2009.12	25,909	13,380	1,518	5,841	1,241	2,375	1,503	51
2010.12	26,589	13,938	1,699	5,640	1,376	2,397	1,503	36
2011.12	26,798	13,981	1,685	5,715	1,327	2,406	1,644	40
2012.12	27,624	14,465	1,948	5,615	1,269	2,445	1,853	29
2013.12	27,627	14,855	1,818	5,094	1,403	2,408	2,010	39
2014.12	28,559	15,672	1,962	5,040	1,342	2,291	2,207	45
2015.12	30,185	16,982	1,782	5,000	1,719	2,299	2,357	46
2016.12	31,025	17,868	1,698	4,875	1,750	2,254	2,530	50

資料來源：勞動統計年報，勞動部勞動力發展署。



另依勞動部的統計顯示，於 2016 年年底時，在臺的藍領外勞人數已達 62.47 萬人，這相對於 2004 年的 31.40 萬人，成長近 2 倍。然，由表 5 的統計可知，在臺外國專業人員數由 2014 年的 20,751 人增加到 2016 年的 31,025 人，成長約 1.5 倍，故其成長速度顯然較慢。吾人認為，若是在臺的外國專業人員人數能以更快的速度增加，而能超過藍領外勞的成長速度時，則不論就臺灣產業的升級或轉型來說，都會有極大的幫助。為此，我們擬就新加坡人才引進政策做一深入的瞭解，以探討其人才吸引的相關重要配套措施為何，而此，應可對臺灣的相關政策有所參考及借鏡。

## 肆、新加坡的人才引進政策

新加坡對於延攬外籍人士有其非常專業與積極的作法，在相關的措施上，從簽證、居留、稅務及生活方面都有「一條龍」式的完整配套，此外，相較於其他各國人才吸引政策來說，新加坡的相關作法顯得更為寬鬆。換言之，新加坡在吸引人才上更反映出在政策面的強度，新加坡為了吸引外籍專業人才訂有「外國人力僱用法」(Employment of Foreign Manpower Act, EFMA)，在此專法中規範了外國人入境工作的相關條件，對於聘用外國專業人員、中間技術人員或藍領勞工等不同技術水平人員的僱用條件都有明確規範，而在各個相關不同專業人才、技術水準規定上，其「客觀」標準是以上述專業人才每月薪資以及工作內容作為審查核准的主要依據，此外，也會再加以認證外籍專業人才來新加坡之前的工作經驗以及學歷，所以，就各個不同等級的外籍人才專業性評審來說，主要是根據他們的學歷、工作經驗，打算來新加坡工作的薪資水準及在新加坡的工作內容，此四者重要標準來作為判斷依據。

此外，新加坡為吸引高階外籍專業人才，容許給予其較長的居留期，譬如，新加坡的高階工作就業准證 EP (Employment Pass) 首次居留期為 2 年，更新後可有 3 年效期，而另一種高階人才的個人化就業准證 PEP (Personalized

Employment Pass) 之居留期為 3 年，對於企業家而言，新加坡提供初次居留期為 1 年，之後則視該企業家在新加坡的投資成效，包括就業機會的創造、企業的支出等等，另外再給予不同的期限，而 EFMA 也特別規定這些高階專業人才可在新加坡居留期間自由轉換雇主。就新加坡的雇主而言，若希望僱用外籍專業人才時，依規定要先向新加坡人力部申請 EP，這些非藍領階級的勞工要來新加坡工作的基本條件須每月固定月薪至少為 3,600 新幣，且具備新加坡人力部所認可的大學學歷，並考量其職業資格或專業技能。

新加坡政府對於外國專業人才另外提供部分所得免稅優惠，而適用這樣免稅優惠人士包括非居民 (non-resident) 的外籍專業人士前 3 年在新加坡是可適用的，此外對於已成為居民 (resident) 之外籍專業人士 5 年內也可適用部分免稅優惠，此措施最主要是上述這些專業人士在上一年度因為公務關係必須在新加坡境外工作而超過 90 天時，則他們該年度在新加坡工作期間的薪資所得達到 16 萬新幣者按境外天數計算的薪資所得就可免稅，但外籍專業人士全數的應納稅額不得少於全年薪資所得的 10%。除了上述租稅優惠外，外籍人士的配偶及未滿 21 歲子女都可申請依親居留，而新加坡政府會發給依親許可證 DP (Dependant's Pass)，除此之外，持有高階批准證者除可允許配偶、未成年子女來新加坡依親居留外，對於 21 歲以上的未婚身障子女、21 歲以下的繼子女、父母也都可以申請長期探訪許可證 LTVP (Long-Term Visit Pass)，另外外籍專業人士也可申請成為新加坡永久居民，享有部分公民的類似權利。

為了進一步擴大對外籍專業人士的延攬，新加坡政府也做了另一項重大的突破，即許多國家對於專業外國人士的延攬都是以事先取得國內廠商的邀聘為主要申請居留的要件之一，而新加坡政府打破了許多國家的制式作法，提出對於高階外籍專業人士可讓其先入境一段期間找尋合適就業機會的選項，而先決條件為外籍專業人士在新加坡境外的固定月薪要達新幣 1 萬 8 千以上，同時也可自由轉換雇主，因此他們的許可證是「個人化就業准證」PEP (Personalized Employment Pass)，此就業許可證提供高階外籍專業人士很大的就業空間，亦即這些外籍專業人士可以

在新加坡境內自由選擇合適雇主，而若其辭職或甚至被開除時也都無須立刻離境，可以有 6 個月緩衝期讓他們在新加坡境內重新尋找合適工作。具體而言上述「個人化就業准證」所發放對象包括：(1) 申請前 6 個月海外固定月收入要達 18,000 新幣的外國專業人士；(2) 持有 EP 就業准證在新加坡固定月收入至少達 12,000 者。當然上述這些被認定為高階外籍專業人士者其年薪必須超過 14 萬 4 千新幣以上，且 PEP 准證只能申請一次，有效期間為 3 年。

對於外籍專業人士與學生的吸引是新加坡政府在人才及政策上的重要策略，新加坡經濟發展局（The Singapore Economic Development Board, EDB）與新加坡人力部共同成立 Contact Singapore（聯繫新加坡）為有意在新加坡投資、經商及落戶的外籍企業家提供一站式的行政服務單位，而 EDB 在海內外共設有 20 個辦事處，這些據點提供新加坡最新的投資、就業規範以及生活訊息，用以突顯新加坡是一個友善深具吸引力的生活及工作場所。此外，新加坡政府更推出工作假期計畫（Work Holiday Programme），為外國大學生提供在新加坡短期工作與生活的機會，其目的就是在吸引他們日後能在此工作與定居，此計畫特別鎖定 9 個 OECD 國家及城市，包括澳洲、法國、德國、香港、日本、紐西蘭、瑞士、英國及美國等地的大學生或大學畢業生，這些年齡在 18 至 25 歲之間的大學生或大學畢業生，新加坡政府提供了旅遊工作准證，讓他們在新加坡可以工作，而對於他們從事的工作性質並不設限。

新加坡政府對於吸引外籍專業人士作法的另一特色是鼓勵外籍專業人士能長久移居新加坡，進而成為其公民，因此其政策力道是強而深的，新加坡政府提供了以下具有吸引力的政策，這些政策包括：

- (一) 提供公民第一次購買新加坡國宅的認購權及政府補貼。
- (二) 提供優秀新加坡公民各種學術、非學術性教育及訓練。
- (三) 在職場工作的母親可享有 16 週產假，父親則有 2 週陪產假，而在上述期間的工資則由政府與企業共同承擔。

- (四) 外籍專業人士一旦成為公民後可自由享有參加公積金的相關退休金處分，包括可用自己公積金帳戶內金額去支付醫療、購屋、購買國家經濟建設股份（Economic Restructuring Shares, ERS）和新加坡新發展股份（New Singapore Shares, NSS）等。
- (五) 外籍專業人士成為新加坡公民後也可享有多元醫療保險制度，讓其在健康上受到保障，同時也有自主選擇空間。

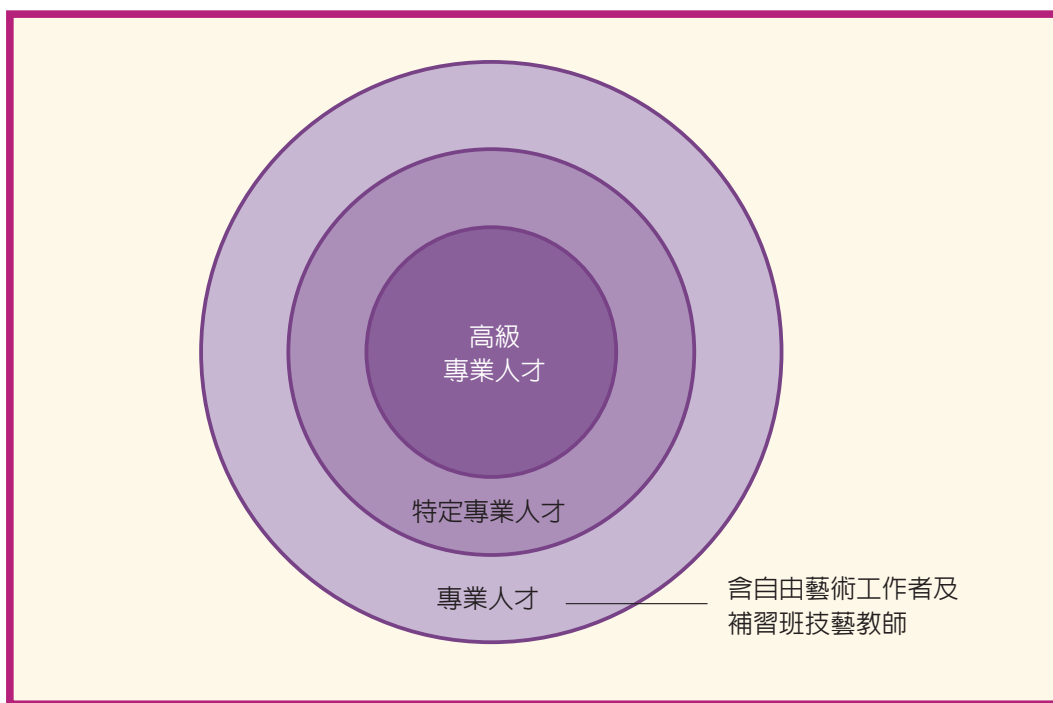
## 伍、臺灣與新加坡的人才引進政策比較

由上述的說明可知，臺灣在人才引進上，不論是在數量上，在政策的積極程度上，都與新加坡行之有年的作法有相當大的差距。惟在國發會的協調下，行政院於 2017 年 4 月 20 日通過了國發會所草擬的「外國專業人才延攬及僱用法（草案）」，並已函送立法院審議。該草案（以下簡稱「延攬法」）是近年來政府在延攬外籍專業人士上，比較有突破性，而且是比較有全面性的政策，國發會的努力及各部會的支持都值得肯定。

在延攬法的設計及概念上，他是以外國高級專業人才為核心，若以同心圓的概念來說，如下頁圖所示，它是位於同心圓的最內層，最核心，為主要引才的對象。之後，其外的第二層，為外國特定專業人才；其外的第三層為外國專業人才及相關專業工作者。而在政策設計上，於延攬法中，對於上述三類人才分別給予不同的政策吸引誘因及強度，以達到人才吸引的效果。

具體而言，以外國高級專業人才而言（即依《入出國及移民法》第 25 條第三項第二款所定為我國所需之高級專業人才者），其本人、配偶及未成年子女，得隨同本人另再申請永久居留。而對於外國特定專業人才者，依延攬法 § 7 規定，外國特定專業人才其聘僱許可期間最長為 5 年，並得申請延期，每次最長為 5 年，不受《就業服務法》（以下簡稱《就服法》）第 52 條第一項規定之 3 年限制。此外，外國特定專業人才亦得向內政部移民署申請核發具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡，其有效期為 1 至 3 年，於有效期間

內，持卡人可申請轉換雇主，且亦可不經雇主申請。而若屬專業人才工作者（如補習班之教師、或《就服法》第 46 條第一項第一款至第六款之工作），包括學校擴大延攬外國教師（即《就服法》第 46 條第一項第三款）者，由教育部主政。另依《就服法》第 52 條規定，上述人員的聘期最長為 3 年，雇主得申請延展，最長亦為 3 年。



資料來源：國發會。

圖 外國專才延攬的對象與重點

為了進一步瞭解延攬法與新加坡相關政策上的異同之處，由此，或也可更精準地比較出，我國所訂的延攬法是否有足夠的積極性，從而能在激烈的國際人才競奪中展現其競爭力，於本文表 6 中，我們將新加坡及臺灣（延攬法）的相關規定做一比較。相關的比較內容如下：

表6 臺灣與新加坡在延攬外籍專業人士相關政策的比較

序	項目	新加坡	臺灣（延攬法）
1.	延攬人才的對象及條件	<p>對外籍專業人士，依其受聘之職位及工作內容、月薪的高低及其未進入新加坡工作前的薪水，核發 P 類型（月薪 4,500 新幣以上）或 Q 類型（月薪 3,300 新幣以上）。</p> <p>P1：月薪達 8,000 新幣，免學歷要求，惟需具傑出專業經驗。</p> <p>P2：月薪達 4,500 新幣，需新加坡認可的大學學歷以上，且具有 3 至 5 年工作經驗。</p> <p>Q1：月薪達 3,500 新幣，需新加坡認可的大學學歷以上，亦適用於應屆外籍畢業生。（註）</p> <p>另月薪達 5,000 新幣以上者，可申請配偶、子女之家屬准證（DP）或長期探訪准證（LTVP），達 10,000 新幣以上者另可為父母申請長期探訪准證。</p> <p>初次申請核發有效期 2 年之簽證，之後，可續簽延長 3 年。</p> <p>（註）新加坡 EP 於 2014 年 3 月起不再區別 P、Q 類型，一律須政府認可的大學以上畢業且於 2017 年開始固定月薪至少達 3,600 新幣者始得申請。</p>	<p>依延攬法 § 4 規定，我國延攬外國之專業人才大體上可分三類：外國高級專業人才、外國特定專業人才、外國專業人才。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 外國高級專業人才：指《出入國及移民法》第 25 條第三項第二款所定為我國所需之高級專業人才。</li> <li>• 外國特定專業人才：具有中央目的事業主管機關公告之我國所需科技、經濟、教育、文化、藝術、體育及其他領域之特殊專長者。</li> <li>• 外國專業人才：從事專業工作之外國人。</li> </ul> <p>依延攬法 § 5、§ 6 規定，若屬外國專業人才者（如補習班之教師、或《就服法》第 46 條第一項第一款至第六款之工作），包括學校擴大延攬外國教師（即《就服法》第 46 條第一項第三款）者，由教育部主政。另依《就服法》第 52 條規定，上述人員的聘期最長為 3 年，雇主得申請延展，最長亦為 3 年。另放寬雇主得向勞動部申請許可外國專業人才在我國擔任短期補習班教師之範圍。</p> <p>依 § 7 規定，外國特定專業人才其聘僱許可期間最長為 5 年，並得申請延期，每次最長為 5 年，不受《就服法》第 52 條第一項規定之 3 年限制。</p>

序	項目	新加坡	臺灣（延攬法）
2.	對入境前未受聘者的特別考量	<p>新加坡對於有意停留在新加坡一段期間，以便在當地尋找工作之外籍專業人士，若其原在星國境外的月薪達 18,000 元者，則可同意對其發出個人化就業准證 (PEP)，允許其入境在星國找合適的工作，同時，亦可自由轉換雇主。另 EP 准證持有者，若其月薪達 12,000 新幣者亦可適用。</p> <p>PEP 個人化就業准證有效期 3 年，不得續簽。 可申請家屬准證與長期探訪准證。</p>	<p>依 § 8 之規定，前述外國特定專業人才擬在我國從事專業工作者，得向內政部移民署申請核發具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡，其有效期為 1 至 3 年，於有效期間內，持卡人可申請轉換雇主，且亦可不經雇主申請。</p> <p>另依延攬法 § 19 之規定，外國專業人才擬在我國從事專業工作，須長期尋職者，得向我駐外館處申請核發一年效期、多次入國、停留期限六個月及未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證；期滿有繼續停留之必要者，得於停留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，並得免出國，總停留期限最長為一年，不受《入出國及移民法》第 3 條第七款不得逾六個月之限制。</p>
3.	對新創事業者的延攬	<p>新加坡訂有創業入境准證 (EntrePass)，企業家須在新加坡註冊公司不超過 6 個月，資本額至少 5 萬新幣、且持有該公司 30% 以上股權，且尚須符合下列四項條件之一者，始可獲創業入境准證：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 獲得新加坡政府認可之第三方風險資金或天使基金。</li> <li>(2) 具特定智財權利。</li> <li>(3) 與 A*STAR 研究機構合作。</li> <li>(4) 新加坡政府支持的育成企業。</li> </ol> <p>初次申請有效期為一年，續簽條件則視：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 開業後聘僱本地員工數。</li> <li>(2) 企業支出而定。</li> </ol> <p>另規定，家屬准證及長期探訪准證之申請及發放條件：發證 1 年後其能達聘僱 4 名本地員工，且企業支出達到 15 萬新幣以上。</p>	<p>有關此一部份，在延攬法之外，我國另訂有「創業家簽證」(Entrepreneur Visa) 辦法。其主要審核機關為經濟部投審會。以個人申請為例，其資格為：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 獲得國內外創業投資事業投資，或於政府認定之國際性募資平台籌資新臺幣二百萬元以上。</li> <li>(2) 已獲同意進駐中央或地方政府核定之國際創新創業園區、中央或地方政府核定、直營或獲得經濟部近三年評鑑優良之育成機構、或其他經主管機關認可之育成機構。</li> <li>(3) 取得國內外專利權，或事實足認具專業技能。</li> <li>(4) 參加國內外具代表性之創業、設計競賽獲獎者，或申請政府鼓勵外國創業家來臺專案計畫通過。</li> <li>(5) 曾經或現正進駐經政府相關機關認定之加速育成機構。</li> <li>(6) 申請事業或其負責人曾於國內、外具重要性之影展入圍或獲獎。</li> <li>(7) 獲中央政府核予創新相關補助金額新臺幣三百萬元以上或地方政府核予創新相關補助金額新臺幣一百萬元以上。</li> <li>(8) 其他經中央目的事業主管機關認定或推薦具創新能力。</li> </ol>

序	項目	新加坡	臺灣（延攬法）
3.	對新創事業者的延攬		<p>(9) 已在臺設立符合具創新能力之新創事業認定原則之事業，擔任該事業負責人、經理人或主管等職務，並投資新臺幣一百萬元以上。</p> <p>另若申請人為團隊時，則其申請的資格條件為：</p> <p>(1) 在臺尚未設立之事業，應符合前款第一目至第八目條件之一者。</p> <p>(2) 已在臺設立符合具創新能力之新創事業認定原則另開新視窗之事業，該團隊成員須擔任該事業之負責人、經理人或主管等職務，且合計投資金額達新臺幣一百萬元以上者。</p>
4.	對藝術工作者的延攬	<p>新加坡移民局（ICA）與國家藝術委員會（NAC）提出海外藝術人才計畫（Foreign Artistic Talent Scheme, ForArts），海外藝術人才在表演、視覺、文學、設計、媒體等藝術領域有突出成就者，經評估通過推薦後可向移民局申請成為永久居民。</p>	<p>延攬法§ 10規定，外國專業人才為藝術工作者，得不經雇主申請，逕向勞動部申請許可，在我國從事藝術工作，不受《就服法》第43條規定之限制；其許可期間最長為三年，必要時得申請延期，每次最長三年。</p> <p>前項申請之工作資格、審查基準、申請許可、廢止許可、聘僱管理及其他相關事項之辦法，由勞動部會商文化部定之。</p>
5.	公立學校編制內之專任合格教師之延攬	<p>未具體規定，若教師能滿足SP、EP之月薪條件者，則有可能被延攬。</p>	<p>延攬法§ 5規定，雇主（含公立學校）擬聘外國教師任專職教師者，可向教育部申請許可，不適用《就服法》第48條第一項本文，須向勞動部申請許可之規定。</p>
6.	外國大學生及外國大學畢業生之爭取	<p>外籍學生可申請受訓就業准證（Training Employment Pass）在新加坡公司接受實習培訓，固定月薪至少3,000，效期3個月，無法續簽。</p> <p>另外籍大學生及大學畢業生，其若為新加坡政府認可的大學學歷以上，年齡在18-25歲者，可申請工作假期計畫（Work Holiday Programme），有效期為6個月。</p>	<p>依延攬法§ 20規定，就讀國外大學之外國籍學生，或畢業不超過二年之外國籍畢業生，在取得中央目的事業主管機關許可後，得來我國從事實習活動，原則上，在臺總停留期限最長為一年；但符合中央目的事業主管機關許可之科學、科技、工程、數學等專業領域者，得申請二年效期，而其在臺的總停留期限，最長為二年。</p>



序	項目	新加坡	臺灣（延攬法）
7.	香港或澳門居民在臺從事專業工作	無相關特別規定。	依延攬法 § 21 規定，香港或澳門居民在臺從事專業工作、尋職或實習，準用延攬法之相關規定。
8.	配偶及家人的團聚	持就業准證（EP）者，若其月薪達5,000新幣者，可申請家屬准證（DP）。而月薪達10,000元者，可申請長期探訪准證（LTVP）。	依延攬法 § 7 規定，外國特定專業人才之配偶及未成年子女，經內政部許可居留者，其外僑居留證之有效期最長亦為5年。  另依延攬法 § 13 規定，受聘僱從事專業工作之外國特定專業人才，並經內政部移民署許可居留或永久居留者，其直系尊親屬得申請來我國探親停留，每次總停留期間最長一年，且不受入出國移民法第3條第七款不得逾六個月之限制。
9.	配偶工作	持就業准證（EP）者，其配偶可提出工作許可證申請。	勞動部近期進行法規預告，針對隨同外籍白領來臺的配偶，若符合在臺工作資格，可「兼職」從事專門性、技術性工作，但時薪資不得低於約兩百元，受聘公司則無資本額、營業額限制。
10.	永久居留的取得	新加坡鼓勵外籍專業人士移居新加坡成為公民，並訂定諸如生育、政府國宅、認購政府建設基金股權等各種優惠措施。	依延攬法 § 15 及《入出國及移民法》第25條第三項第二款規定，外國高級專業人才得申請永久居留。其配偶及未成年子女，得隨同本人申請永久居留。  延攬法 § 16 規定，外國專業人才取得永居後，其配偶及未成年子女，在我國連續合法居留五年，每年居住超過一百八十三日，品行端正且符合我國國家利益者，得向內政部移民署申請永久居留。  另就住宅及認購政府建設基金等部分，我臺灣並無相關規定。
11.	成年子女的工作權	無相關特別規定。	依延攬法 § 17 規定，已取得永久居留權之外籍專業人士，其成年子女經內政部認定，符合一定要件者，得不經雇主申請，逕向勞動部申請許可，在我國從事工作，不受《就服法》第43條規定之限制。雇主並得免納就業安定費。

序	項目	新加坡	臺灣（延攬法）
12.	公辦醫療保障	無相關特別規定。	依延攬法 § 14 規定，受聘從事專業工作之外國專業人才，其配偶及未成年子女，經領有居留證明文件者，應參加全民健保為保險對象，不受六個月等待期之限制。
13.	退休金	外籍專業人士在入籍新加坡後，可參與退休公積金的提撥。並得享有公積金的相關資金上利用的權利。	依延攬法 § 11 條規定，取得永久居留之外籍專業人才，可為勞工退休金條例之適用對象。  依延攬法 § 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教師，並經取得永久居留者，其退休事項準用學校教職員退休條例之規定，並得擇一支領一次退休金或月退休金。
14.	租稅優惠	優惠外籍專業人士前三年為非居民者，或自成為居民者五年內，均可適用以下優惠：（1）一年內因公須居住在新加坡境外超過90天者，若其在新加坡的薪資所得超過16萬新幣者，其按天數計算的境外薪資所得免稅，但其全部應納稅額不得低於全年薪資所得之10%。	依延攬法 § 9 條規定，外國特定專業人才，其首次符合在我國居留滿183天，且薪資所得超過新臺幣2百萬元之課稅年度起算三年內，其各該在我國居留滿183天之課稅年度薪資所得超過新臺幣2百萬元之部分之半數，免予計入綜合所得稅總額課稅，且不適用所得基本稅額條例第12條第一項第一款規定。
15.	本國裔之外籍工作者之適用	無相關特別規定。	依延攬法 § 22 條規定，我國國民兼具外國國籍而未在我國設有戶籍，並持外國護照至我國從事專業工作、尋職或實習者，依本法有關外國專業人才之規定辦理。故在延攬法中，開放我國未設籍且持外國護照者來臺工作。

資料來源：作者自行整理。

由表 6 的比較結果可知，臺灣在延攬法的相關規定上，與新加坡的現行規定，兩者間相差不大，故純就法律的相關規定來說，是有相當的競爭力及吸引力的，本文認為，延攬法在行政院通過送立法院之後，希望立法院能儘速通過，從而能為臺灣在外籍專業人才的吸引上開展新頁，也讓相關的行政機關能更積極的推動此一工作。

## 陸、結論

自 1990 年新加坡政府訂定了外國人力僱用法（Employment of Foreign Manpower Act）之後，新加坡在國家政策上，就確立了吸引外籍專才的發展策略。在新加坡人力部（MOM）務實、效率且大膽積極的推動下，成果豐碩，也贏得世界第一的美名，可謂實至名歸。相對於新加坡的各項做法，無庸諱言，我國的相關措施，就顯得十分保守與拘謹，這是因為，我們臺灣一直都不認為，也不承認有人才不足的問題，若要談到引進人才的問題時，就一定有不同的看法出現：引進外籍人才是否會搶了本國專才的工作機會，若此，則不宜多作考量。為此，臺灣就一直在這樣的思考邏輯下，無法對外籍專業人才開大門，走大路，展開雙臂招攬他們來臺工作，這其中許多有形、無形機會的喪失，是臺灣今日仍困在低薪陷阱中的主因之一。其理由無它，若是好的人才無法進來，那麼，臺灣好的人才就更可能出走，此乃因：人才常是群聚的，人才常是流動的，人才也一直在找好的發展環境的。若人才不來臺灣，這就說明了我們的環境不夠好、我們的法規不夠友善、我們的相關配套不足。

由國發會主導的「外國專業人才延攬及僱用法（草案）」目前已經行政院通過，送立法院審議中。於該法案中規定的主管機關是國發會，不是勞動部或其他主管機關，這在我國的政府機關體制中，說明了許多事情，也說明了其中的不易。未來在立法院的審議中，在各相關規定上，它會被加碼（再強化其引進的功能），或是被減碼（即弱化其相關引進功能）猶不可知，惟若與新加坡相較，本文建議，仍宜多以再加碼才是上策。此乃因，我國在外籍人才的吸引上，相關的友善居住及工作環境（如英語、交通、配偶、子女教育等等），與新加坡相較仍有很大的差距，而此，實非短期內就能改善而能收立竿見影之功，故我國在延攬法相關的條件上，若能持續朝鬆綁、加碼的方向去努力，方能有「勤能補拙」之效，也才能在激烈的國際人才競奪中立於不敗之地。🌀

1. 2017 Global Talent Competitiveness Index: Talent and Technology, B. Lanvin and P. Evans edited, 2016, INSEAD, France.
2. Contact Singapore 2017.  
<https://www.contactsingapore.sg/en/investors-business-owners>
3. Foreign Artistic Talent Scheme (ForArts), National Arts Council, Singapore.  
<https://www.nac.gov.sg/whatwedo/engagement/capabilityDevelopment/professionalDevelopment/careerNArtisticDevelopment/foreign-Artistic-Talent-Scheme.html>
4. IMD World Talent Report, IMD World Competitiveness Centre. 2016, Switzerland.
5. Ministry of Manpower, “Work passes and permits” , “Employment and practices” . <http://www.mom.gov.sg/>
6. The Singapore Economic Development Board.  
<https://www.edb.gov.sg/content/edb/en.html?>
7. 外國專業人才延攬及僱用法（草案）。  
[http://www.ey.gov.tw/News\\_Content4.aspx?n=D0675BEBB0C613C7&sms=1B6A34286EEBCD4C&s=A3D14FDA1288E66A](http://www.ey.gov.tw/News_Content4.aspx?n=D0675BEBB0C613C7&sms=1B6A34286EEBCD4C&s=A3D14FDA1288E66A)
- 8.《新加坡投資環境簡介》，中華民國海外投資叢書，經濟部投資業務處編印，2016年7月，臺北。