編號：(107)035.0806

新經濟移民政策對經濟社會之影響評估

國家發展委員會

中華民國 107 年 12 月

編號：(107)035.0806

新經濟移民政策對經濟社會之影響評估

委託單位：國家發展委員會

受託單位：財團法人中華經濟研究院

計畫主持人：辛炳隆

協同主持人：賴偉文

研究人員：陳芬苓、洪志銘、蘇芸卉

研究期程：107 年 7 月 4 日至 107 年 12 月 31 日

本研究報告內容僅供本會業務參考

國家發展委員會

中華民國 107 年 12 月

摘　要

本計畫主旨是針對「新經濟移民法（草案）」對我國總體經濟、勞動市場、社會融合與社會資源之影響進行預評估。此外，本計畫也希望藉由國際比較，瞭解我國「新經濟移民法（草案）」之立法方向與其他國家政策走向之異同。

在國際比較方面，近年來各國皆積極調整移民政策吸引優質人才，如美國將積極推動高技術移民優先方案，德國及日本放寬企業招聘外國員工的限制，韓國針對外國特殊人才實施新的 E7 工作簽證政策，新加坡放寬外國專業人士及親屬移居政策，中國大陸亦持續積極推動海外高層次人才引進計畫。目前行政院所核定之「新經濟移民法（草案）」有多項主要內容與各國的改革方向一致，包括：放寬企業聘僱外國專業人士之資格限制、外國專業人士來臺工作之資格條件改採評點制、開放引進外國中階技術人力、放寬外國專業人才與中階技術人力永久居留及依親等條件。

在影響評估方面，本研究認為如果要建置更友善的法制環境，避免國內企業在對外攬才與留才方面遭遇不必要的法律障礙，制定新經濟移民法確實有其必要。另外，根據本計畫所做的模擬分析，不論是引進外國專業人才或中階技術人力，對我國總體經濟與各職類之就業與薪資都有正向影響，也不會排擠國人之社會資源。此外，雖然我國在加強移民之社會參與仍有可以再努力之處，但接受本計畫問卷調查或深度訪談之外籍勞工與僑外生大都認為可融入臺灣社會，反映出臺灣社會對他們的接受度，以及文化的包容。

除上述研究發現之外，本計畫也針對如何確保未來所延攬或留用之外國專業人才與中階技術人力是符合我國產業發展所需，實務上該如何落實外國中階技術人力之總額控管與名額分配機制，以及如何推動臺灣之多元文化融合，分別提出具體之政策建議。

Abstract

The main purpose of this project is to evaluate the impact of the New Economic Immigration Bill on Taiwan’s macro-economy, labor market, social integration, and social resources. In addition, the project plans to clarify the differences between the legislative direction of Taiwan’s New Economic Immigration Bill and the trend of other countries' policies through international comparison.

In recent years, all the countries surveyed in this project have adjusted their immigration policies to attract high-quality talents. For example, the United States is going to improve its high-tech immigration priority programs. German and Japan relax the restrictions on hiring foreign workers, and South Korea implements the E-7 work visas for foreign special talents. Singapore relaxes the residency restrictions of foreign professionals and their relatives, and China continues to promote its high talents attraction policy, such as “The Recruitment Program of Global Experts”.

The New Economic Immigration Bill approved by the Executive Yuan has many features that coincide with the trend of immigration policy reform in these countries, including relaxing the qualification restrictions for employing foreign professionals, adopting the evaluation system for the qualifications of the foreign professionals to work in Taiwan, allowing foreign mid-level technicians to work in Taiwan, relaxing the restriction for permanent residence for foreign professionals and mid-level technicians and their relatives.

The research results of this project indicate that, in order to establish a more friendly legal environment for domestic enterprises to recruit and retain talents, it is necessary to pass the New Economic Immigration Bill. In addition,

according to the simulation analysis made in this project, the introduction of foreign professionals and mid-level technicians will have positive influences on Taiwan's macro-economics, and the employment and wages in all occupations. It will not crowd out the social resources enjoyed by Taiwan citizens. Also, according to the questionnaire survey and in-depth interviews conducted by this project, most of the foreign workers and compatriots residing overseas reveal that they can integrate into Taiwan’s society without difficulties, reflecting the kind acceptance of Taiwan’s society.

To ensure that the future recruitment or retention of foreign professionals and middle-level technicians is in line with the needs of Taiwan's industrial development, the project also proposes policy recommendations for the quota and its distribution mechanism of the foreign middle-level technicians, and for the multicultural integration in Taiwan.

目　次

摘　要 ..... **I**

Abstract ..... **III**

目　次 ..... **V**

表　次 ..... **VII**

圖　次 ..... **IX**

第一章　緒論 **1**

第一節　研究緣起與目的 1

第二節　研究方法與步驟 7

第三節　章節安排 11

第二章　各國移民政策比較 **13**

第一節　美國移民政策 13

第二節　德國移民政策 23

第三節　日本移民政策 30

第四節　韓國移民政策 45

第五節　新加坡移民政策 57

第六節　中國大陸移民政策 66

第七節　各國移民政策比較與對我國之啟示 75

第三章　外國專業人才引進 經濟影響評估 **93**

第一節　「新經濟移民法」草案相關內容說明 93

第二節　未來可能新增外國專業人才人數之推估 99

第三節　外國專業人才引進之總體效益評估 104

第四節　小結 118

第四章　外國中階技術人力引進 經濟影響評估 **121**

第一節　「新經濟移民法」草案相關內容說明 121

第二節　外國中階技術人力之政策情設計與總體效益評估 127

第三節　本草案之適用對象申請意願調查 137
第四節　小結 151
第五章　社會面影響評估 157
第一節　新經濟移民的社會融合 157
第二節　對新經濟移民社會融合的看法 161
第三節　「新經濟移民法」草案的社會資源影響評估 181
第四節　小結 193
第六章　結論與建議 195
第一節　結論 195
第二節　建議 202
參考文獻 209
英文部分 209
中文部分 211
網頁部分 212
附錄一　深度訪談紀錄 215
附錄二　外籍勞工問卷 271
附錄三　外籍勞工問卷回收結果 277
附錄四　高中職僑外生畢業後留臺工作意願調查 281
附錄五　海青班學員結訓後留臺工作意願調查 287
附錄六　僑外生調查回收結果 295
附錄七　專家座談會會議紀錄 299
附錄八　期初審查會議委員意見答覆 311
附錄九　期中審查會議委員意見答覆 323
附錄十　期末審查會議委員意見答覆 335
附錄十一　新經濟移民法草案 347

表 次

表 2-1 《壯大就業改革美國移民法》評比標準 22
表 2-2 日本《外國優秀人才積點制度》各類評分項目 38
表 2-3 從事優異學術研究活動評估標準 39
表 2-4 從事優異專業與技術活動人才評估標準 40
表 2-5 從事優異企業經營與管理活動人才之評估標準 41
表 2-6 韓國《移民政策第 2 基本方針》政策目標與重點課題 52
表 2-7 2012 年韓國外國人才進入的淨利的推估 53
表 2-8 韓國移民增加的影響 54
表 2-9 PR 與 SC 福利比較簡表 63
表 2-10 各國移民政策比較 79
表 2-11 各國對外國中、高階技術移民的資格條件 83
表 2-12 各國對外國中、高階技術移民之規範事項 85
表 2-13 各國對永久居留者之社會安全保障及生活協助措施 88
表 3-1 外國專業人才有效聘僱許可人數 102
表 3-2 政策情境下外國專業人才人數成長 103
表 3-3 外國專業人才之政策情境 107
表 3-4 各職類別勞動要素價格彈性 111
表 3-5 外國專業人才引進對總體經濟的影響 114
表 3-6 外國專業人才引進對勞動市場的影響 115
表 3-7 外國專業人才引進對不同職業別就業量與薪資之影響 117
表 3-8 外國專業人才引進對總體經濟及勞動市場之影響 120
表 4-1 具中階技術工作能力基層外國人員人數及其佔比 130
表 4-2 外國中階技術人力引進對總體經濟的影響 132
表 4-3 外國中階技術人力引進對勞動市場的影響 133
表 4-4 外國中階技術人力引進對不同職業別就業量與薪資之影響 136

表 4-5　外籍勞工來臺主要原因 137
表 4-6　外籍勞工未來想申請在臺長期工作之意願 139
表 4-7　外籍勞工未來若長期留臺工作之期望 140
表 4-8　僑外生畢業後申請留臺工作之意願 142
表 4-9　僑外生畢業後留臺工作之期望 143
表 4-10　外籍勞工申請永久居留的意願（僅限有意願留臺長期工作者） 145
表 4-11　外籍勞工幫配偶及未成年子女申請來臺永久居留的意願 147
表 4-12　僑外生畢業後申請永久居留的意願（僅限有意長期留臺工作者） 148
表 4-13　僑外生未來幫配偶及未成年子女申請來臺永久居留的意願（僅限本身有意申請永居者） 150
表 5-1　外籍勞工來臺困擾 161
表 5-2　外籍勞工認為融入臺灣社會的程度 162
表 5-3　僑外生認為融入臺灣社會的程度 162
表 5-4　外籍勞工若可永居臺灣，最擔心的適應問題 164
表 5-5　僑外生若可永居臺灣，最擔心的適應問題 165
表 5-6　受訪者基本資料 166
表 5-7　2018 年 6 月就業保險行業別每人每月平均支出表-推估外國專業人才 184
表 5-8　2018 年 6 月就業保險行業別每人每月平均支出表-推估外國中階技術人力 185

圖 次

圖 1-1　研究架構圖 6

圖 1-2　研究流程圖 10

圖 2-1　美國移民簽證制度 14

圖 2-2　2007~2016 每年通過 PR 及 SC 人數 58

圖 3-1　PPS-CGE 模型生產結構 109

圖 3-2　外國專業人才增加之政策情境傳遞路徑 112

第一章　緒論

第一節　研究緣起與目的

近年來，隨著產業轉型升級，我國對專業人才需求日益增加。儘管國內高等教育大幅擴張，但受到「量增質降」與「學用落差」的影響，許多企業仍面臨人才短缺的問題。尤其是部分新興產業所需的人才，非國內現有高等教育體系短期內所能培養，使得人才短缺的壓力更形沉重，再加上近期國人海外就業人數大幅增加，其中不乏專業人才的外流，致使國內人才短缺問題已成為國家持續發展上的桎梏。

有鑒於此，行政院於今（2018）年 2 月 8 日核定施行「外國專業人才延攬及僱用法」，希望加強延攬外國專業人才，以舒緩目前國內人才短缺的窘境。相較於原有法制規定，「外國專業人才延攬及僱用法」專法已大幅鬆綁相關的法令限制，並提供更多誘因，但從業界的角度來看，該法仍有不足之處，例如對雇主與來臺工作之外國專業人才之資格條件仍存在相當的限制，難以符合國內企業對人才的的多元需求。此外，延攬外國專業人才之後的相關移民法規未能同步配合鬆綁，也降低外籍人士來臺工作之意願。除此之外，該專法之延攬對象仍以高階專業人才為主，對於國內中階技術人力短缺的問題[1]仍未能解決。中階技術人才為產業發展的重要關鍵之一，近幾年來，因為教育分流弱化以及高等教育擴張的影響，國內技職體系逐漸凋零，再加上青年就業偏好改變，國內年輕人從事具有技術

[1] 中階技術人力係「中華民國職業標準分類」之第 2、3 技術層次，職類別包括技術員及助理專業人員、技藝有關及機械設備操作人員、或經主管機關認定短缺之技術人力第 3、7、8 類人員(技術員及助理專業人員、技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員)。

性工作的意願降低，尤其是傳統產業的技術性工作更是乏人問津，導致國內中階技術人力嚴重短缺，而且呈現高齡化的趨勢。

根據主計總處調查，2017 年 8 月我國總缺工 21.8 萬人（不含農林漁牧業），其中，中階技術人力缺工 12 萬人，約占總缺工人數 55%。而我國中階技術人力之缺工主要分布於製造業，占 53%；其中又以電子零組件製造業職缺最多。未來隨著國內現有中階技術人力逐漸退休，而年輕一代又不願接手，就會出現嚴重的技術斷層。且由於中階技術人力之養成相對上較難以藉由課堂知識的傳遞，而是需要透過「師徒制」實作模式來培養，故而中階技術人力若出現斷層，便需花費更多的時間來培養，對我國產業發展的衝擊程度絕不亞於專業人才短缺。因此，在國人不願從事這類工作的情況下，政府實有必要鬆綁相關法令限制，以利延攬外國中階技術人力。

除上述專技人才不足的問題之外，國內人口結構轉型的趨勢也受到國內各界關注。受到少子化與高齡化的影響，我國人口成長趨緩，而且結構快速老化。依據國發會「中華民國人口推估（2018 至 2065 年）」報告顯示，由於 2016、2017 年總生育率分別降至 1.17 及 1.13 人，今（2018）年我國人口成長率降至 0.7‰至 0.8‰左右，而總人口數約為 2,359 萬人左右，根據高、中及低等三種不同生育水準假設，我國人口將於 2020 至 2027 年間達最高峰後轉為負成長，最高峰人口數預估介於 2,360 萬至 2,372 萬人，較今（2018）年增加 1.1 萬至 12.5 萬人。

人口成長趨緩與結構老化將直接影響國內勞動力數量。根據國發會中推估結果來看，15 至 64 歲青壯年人口（又稱工作年齡人口）自 2015 年達到最高峰 1,737 萬人後已開始下降，預估 2030 年將降至 1,515 萬人，較今（2018）年減幅約 1 成；到 2065 年更預估將降

至 862 萬人，較今（2018）年人數減少近 5 成（或 849 萬人）；換言之，我國目前雖尚處於人口紅利階段，惟預估此人口紅利將於 2027 年消失。即便國內產業結構在政府與業者共同努力下，已逐漸升級轉型，對勞力需求可望縮小，惟其縮幅未必追得上勞動力數量的減少。一旦國內整體勞動力數量無法支撐國內生產所需，勢必會嚴重阻礙國內產業發展。

面對數位新經濟時代的人才競逐、中階技術人力短缺下的產業發展瓶頸以及少子化與高齡化趨勢下之人口結構轉型，有賴於外國經濟移民的引進來加以改善，然現行我國針對經濟移民之相關規範，散見於各移民相關法規中，其主政機關亦不盡相同，例如對於外國人聘僱與管理規範於「就業服務法」，以勞動部為其主政機關；而外國人入出國、停居留及永久居留則規定於「入出國及移民法」規範，主管機關為內政部，為提升行政效能並聚焦政策推動，實務上有其必要統整於一部專法中，並鬆綁、新增各類人才及人力引進之工作資格條件與機制、居留與永久居留、依親等相關規定，以強化延攬之力道。

爰此，為充實國內專業人才與中階技術人力，以及解決人口減少與老化的問題，行政院責成國發會規劃「新經濟移民法」，於今（2018）年 5 月 15 日召開記者會說明規劃重點，8 月 6 日在國發會「公共政策網路參與平臺」辦理草案預告，行政院於 11 月 29 日通過「新經濟移民法」草案，並排入立法院程序委員會第 9 屆第 6 會期議程。根據草案資料，未來希望加強延攬的對象可以分為三類：外國專業人才、外國中階技術人力、海外國人及其後代。其中，針對外國專業人才之規劃重點主要是鬆綁聘僱外國專業人才工作之相關條件，包括放寬得從事工作之行職類別限制、免除國家重點產業之雇主資本額及營業額限制，以及以評點制的方式來規範外國專業

人才來臺工作資格條件；針對外國中階技術人力的規劃重點則是規劃聘僱具中階技術工作能力僑外生、基層外國人員，以及直接引進具中階技術工作能力外國人。該等技術人力皆需符合一定薪資水準及工作資格認定，並訂定產業別配額及總量管制；針對海外國人及其後代則是放寬來臺從事外國專業人才工作資格。除此之外，為強化外籍人士來臺工作或投資移民之意願，國發會也規劃放寬申請永居的資格限制，並對獲准永居者提供社會安全保障及生活協助措施，包括可以適用就業保險與勞工退休金制度、可以請領育兒津貼及托育費用補助等。

外國中階技術人力所從事的工作是屬「中華民國職業標準分類」之第 2、3 技術層次，職類別包括技術員及助理專業人員、技藝有關及機械設備操作人員、或經主管機關認定短缺之技術人力。此類對象的延攬途徑可以分為三種：留用具中階技術能力僑外生、留用具中階技術工作能力基層外國人員、直接引進具中階技術工作能力外國人。由於這類外籍人力是初次開放延攬，故國發會在規劃上極為謹慎。除設定薪資門檻之外，且須符合中階技術人力工作資格認定，此外，未來也將訂定產業別配額及總量管制，並針對直接引進外國中階技術人力，將訂定訂定日出條款，實施日由行政院另定之。

由於國內專技人才短缺，人口成長趨緩的態勢已經十分明顯，故採行更開放的移民政策勢在必行。惟社會上對制訂新經濟移民法仍存有若干疑慮，包括其對總體經濟發展及產業結構轉型能有多大助益？是否會排擠國內同性質勞工之就業機會？提供「社會安全保障及生活協助措施」是否會造成社會保險財務惡化或社會福利支出增加？臺灣社會能否接納這些新增移民？

除上述民眾的疑慮之外，目前國發會的規劃內容仍有些待確定的制度設計，包括外國中階技術人力的總額控管與名額分配機制、以及應否開放讓想留下來的外籍勞工提出申請...等。此外，目前的制度設計與優惠措施是否足以吸引優質的外國專技人才，亦有待評估。為化解社會疑慮，本研究主要針對新經濟移民政策之規劃，分別從質化與量化兩個層面，評估對我國經濟、社會等各面向之影響。

本計畫之研究內容如下：

一、評估新經濟移民政策對我國總體經濟面向的影響，包括經濟發展與產業結構轉型。

二、評估新經濟移民政策對我國勞動市場面向的影響，包括就業衝擊與薪資變化。

三、評估新經濟移民政策對我國社會面的影響，包括社會融合與社會資源分配。

四、除上述之外，針對新經濟移民法草案，研擬我國針對外國中階技術人力總量管制與各業別配額訂定方式。

本研究的研究架構如圖 1-1 所示：

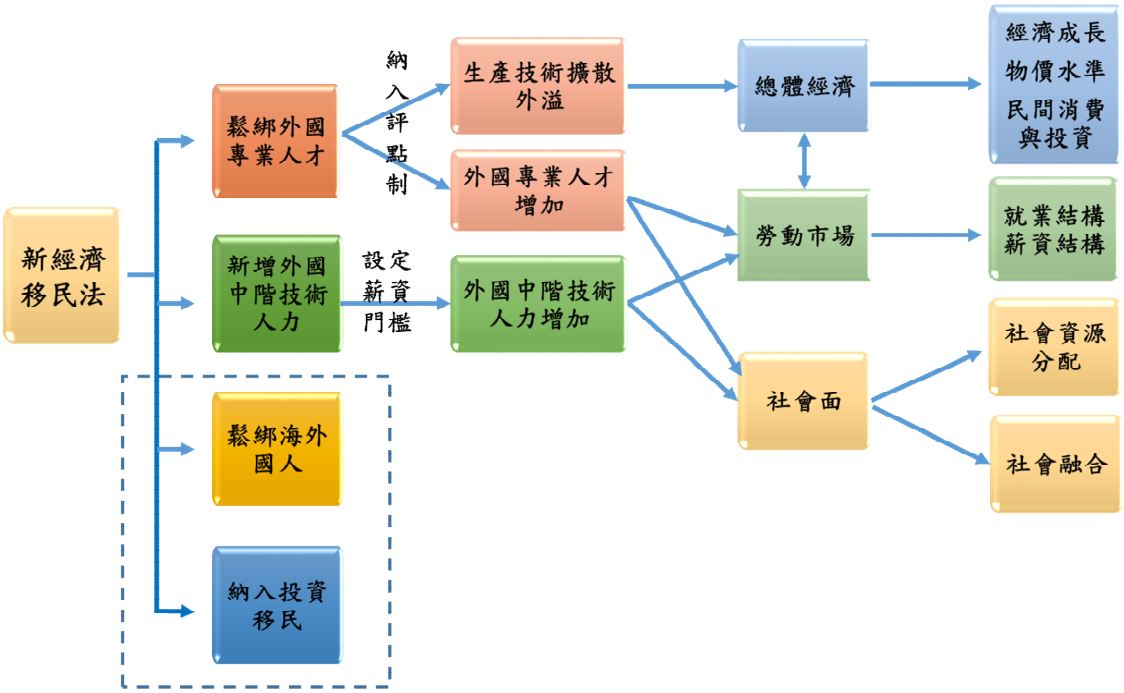


圖 1-1　研究架構圖

第二節　研究方法與步驟

一、研究方法

本計畫主要採用的研究方法分述如下：

（一）文獻蒐集分析

針對本計畫所涵蓋議題，蒐集整理國內外相關移民政策對經濟、勞動與社會之影響的文獻，以作為本計畫之研究基礎。除此之外，本研究亦蒐集整理各國移民政策的作法與成效，以探討「新經濟移民法」草案之效益與可行性。

（二）次級資料分析

主要蒐集與本研究相關的次級資料，如勞動部之外籍勞工管理及運用調查、外國專業人才有效聘僱許可人數、僑外生畢業留臺工作人數、職類別薪資調查動態查詢、衛生福利部中央健康保險署之參加全民健康保險外籍人士統計、主計總處之事業人力僱用狀況調查資料等，以確實瞭解目前在臺外籍人士（含僑外生）狀況，並檢視新經濟移民草案之內容，設計模擬與推估之政策情境。

（三）總體數量模型評估

為了有效量化模擬「新經濟移民法」草案之總體經濟與勞動市場效果，本研究採用中華經濟研究院於 2016 年所設計的 PPS-CGE 模型（Public Policy Study-Computable General Equilibrium Model），根據 2016 年行政院主計總處之產業關聯表以及各職類別之勞動報酬資料，配合勞動部統計「產業及社福外籍勞工人數」資料與「在臺專業人士調查統計」資料，建置符合本研究主題之 CGE 模型的投入產出表，並將 CGE 模型之勞動報酬矩陣，分割拆解不同來源國與不同職業別，透過生產要素（勞動報酬）投入三層次的拆解，體現

我國勞動力（含本國與外國）現況，並針對我國「新經濟移民法」草案設計其政策情境來進行衝擊評估，探討總體經濟影響及各產業部門之經濟行為變化。

（四）深度訪談

為使研究思維更加周延，所研擬之政策建議更具可行性，本計畫將訪談與「新經濟移民法」草案密切相關者，訪談的對象包括新創事業雇主、雇主團體、本國勞工團體及外國專業人才等 8 人，聽取其對我國實施新經濟移民法草案的觀點與意見，詳細訪談紀錄列於附錄一。

（五）問卷調查

本研究針對草案適用對象進行問卷調查，以了解其對本草案之意見，完備影響評估分析。

1.外籍勞工

為瞭解在臺外勞申請永居留臺工作意願，以及影響意願之因素，本計畫針對製造工作、營造工作、海洋漁撈工及屠宰工等產業外籍勞工，以及家庭看護、家庭幫傭及機構看護等社福外籍勞工，招募 10 名特約訪員進行街頭面訪，並與外籍勞工仲介公司合作，總計完成 254 份問卷調查，詳細問卷內容列於附錄二，詳細調查方式及目前回收樣本的分布情形如附錄三。

2.在臺高中職僑生技職專班及海青班學生

為瞭解僑外生未來留臺工作及永久居留之意願與影響因素，本計畫針對在臺高中職僑生技職專班及海青班學生，透過僑務委員會函請相關校院通知符合資格之學生（員）上網完成

問卷填答，有效樣本計 1,239 份，詳細問卷內容列於附錄四及附錄五，詳細調查方式及目前回收樣本的分布情形如附錄六。

（六）專家座談會

在獲初步研究結論與政策建議之後，於北中各舉辦一場座談會，邀請對象包括工商團體、勞工團體、新創事業，以及經濟學與社會學領域的專家學者，兩場專家座談會總計邀請 16 位與會，聽取與會者對於相關研究議題的意見，並透過專家學者對本計畫所研擬之政策建議進行討論，以提高各項建議之可行性，座談會之會議記錄內容列於附錄七。

二、實施步驟

本研究的實施步驟如圖 1-2 所示：

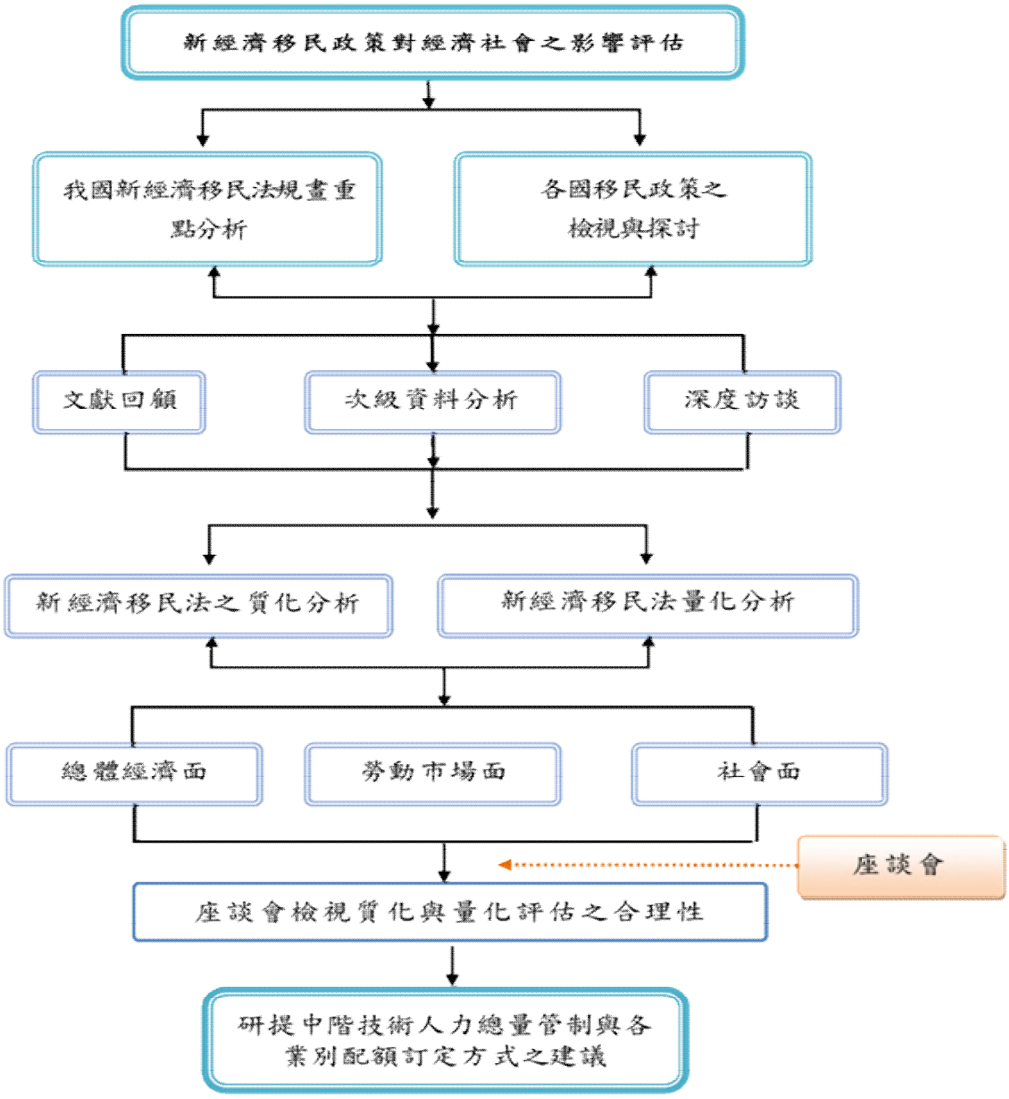


圖 1-2　研究流程圖

第三節　章節安排

本計畫期末報告分為六章，除本章緒論外，第二章為各國移民政策比較，包括美國、德國、日本、韓國、中國大陸及新加坡等國家之移民政策歷程與作法；第三章為外國專業人才引進經濟影響評估，包含草案相關內容之說明、未來可能新增外國專業人才數之推估，以及對總體經濟與勞動市場影響之模擬分析；第四章為外國中階技術人力引進經濟影響評估，包含草案相關內容之說明、未來可能新增外國中階技術人力人數之推估，以及對總體經濟與勞動市場影響之模擬分析；第五章為社會面影響評估，探討「新經濟移民法（草案）」施行後，所產生之社會融合問題及社會資源分配之影響評估；第六章為結論與建議。

第二章　各國移民政策比較

本章主旨是針對重要國家之移民政策歷程與作法進行整理與探討，以做為我國研擬相關政策之參考。本章共分為七節，依序為美國、德國、日本、韓國、中國大陸及新加坡等國家之移民政策，以及各國移民政策比較與對我國之啟示。

第一節　美國移民政策

一、移民背景

美國是一個典型的移民國家，長期以來，將吸引世界各國優秀人才為視為其國家戰略之一，自 1950 年代開始，美國多次修改其國家的移民法，以吸引各國優秀人才。雖然在 2000 年以後，美國在簽證核可發放上，仍然維持相對嚴格的控管，但對於高科技人才的審核，則還是以寬容為本。

目前美國移民總數，約占總人口數的 12%以上，世界各國之移民所帶來的創新精神及重要的專業技術能力，是帶動美國企業成長及經濟發展重要的因素。美國在吸引各國優秀人才的一項重要政策，即授予非美國籍專業工作人士在美永久居留權（亦即俗稱的綠卡)。得到綠卡的外國人士，不僅本人可以得到在美國永久居留的待遇，而且亦能將其家人與親屬，依據依親的模式一併帶入美國。這類的綠卡審核條件，不需要經過繁瑣的勞工證申請流程，凡是符合條件，通常半年至一年左右的時間就可以申請下來。

另外，在留才方面，由於美國有良好的科學研究環境，同時其社會環境與福利措施，如社會保險制度、退休金制度和醫療保險制度等，也同樣有助於吸引其他國家之優秀人才赴美發展，在攬才與

留才方面，美國同樣具備一定的吸引力，因此形成眾多外國人願意移居美國就業。

然而，隨著世界各國移民的大量湧入，美國不可避免地出現了許多文化與社會的矛盾。為了要解決這些矛盾，美國移民政策勢必面臨改革。美國於 1990 年的《移民法》（Immigration Act of 1990）大規模地修正移民法規。這項移民法修正的最大的特色在於提高美國合法移民的配額，以有效加速小家庭團圓，另一方面是配合美國的國家發展政策，根據教育程度與技能專業，大量增加技術移民的配額。

二、專門性或技術性移民政策的具體措施

根據美國 1990 年移民法美國的移民簽證制度可分為兩類，分別是移民簽證與非移民簽證，移民簽證在一般情況可再分為兩類，一類為親屬移民，另一類是職業移民；非移民簽證類別多元，分為 A 至 U 類，美國整體移民簽證架構如下圖 2-1 所示。

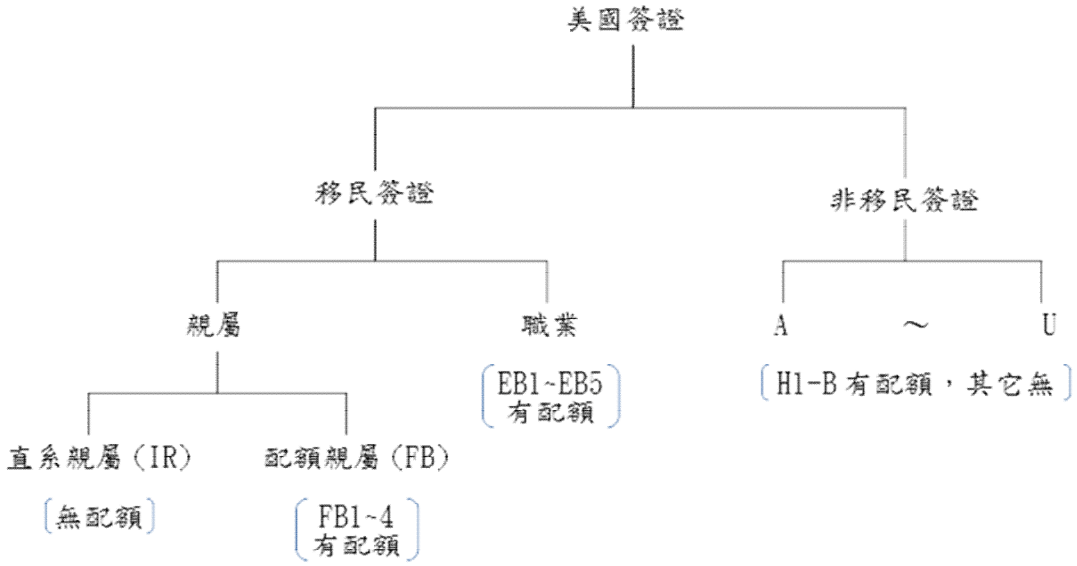


圖 2-1　美國移民簽證制度

根據美國移民法的規定，每年約 140,000 份以就業為基礎的移民簽證，其簽證分為 EB-1、EB-2、EB-3、EB-4 與 EB-5 等五個優先類別，分述如下：

（一）EB-1 傑出人才（Employment First Preference）：

不需要美國勞動部發出的勞工證明即可申請[2]。這類人士包括在科學、文藝、教育、商業和體育等領域表現異常傑出的人才、傑出的教授與研究員，及跨國企業經理人，須提出國家級或國際級的成就獎項證明，且須展現對美國未來有重大幫助，未來必須繼續在相同專業領域工作。

（二）EB-2 專業人才（Employment Second Preference）：

這類人士包括具有碩士或同等學歷以上之專業人士，或在科學、藝術、商業方面有特殊技能者。其雇主須進行公開招聘，並提出無法聘僱美國公民勞工之證明，且設定薪資須超過一定門檻，才能由雇主申請程序，即以不排擠國內薪資及就業機會為原則。

（三）EB-3 專業僱員、熟練和非熟練工人（Employment Third Preference）：

這類人士包括學士學位之專業人員、2 年以下的職業訓練或經驗之技術勞工、與非技術勞工。申請資格限定同 EB-2 專業人才，但門檻較低，學歷要求也不高，然仍以不排擠國內薪資及就業機會為原則。

[2] 謝立功與張先正（2013）指出此勞工證明（Labor of Certification）並非「工作證」，而是雇主在當地的勞工市場找不到適合人才的證明。有此證明之後，外國專業人才才可以據此向移民局申請綠卡以取得永久居留為雇主工作。

（四）EB-4 特殊移民（Employment Fourth Preference）：

此項包含宗教相關的工作者及其他特殊移民。

（五）EB-5 投資移民（Employment Fifth Preference）：

此項申請人須在美國開設新企業，包含投資美金 100 萬元或 50 萬元，並創造 10 個就業機會給沒有親戚關係的投資人。

非移民簽證方面，美國對非移民簽證的類型有詳細的規定，分別以 A~U 的字母表示，其中 B-1 為短期商務簽證、B-2 為觀光簽證、E-1 與 E-2 適用於與美國有雙邊貿易條約的貿易或投資者、F 適用於留學生、L-1 適用於跨國企業的管理人員或專業技能的人士。在這些非移民簽證之中，H1-B 簽證特別給予具有專業知識、技術的外國人進入美國從事專業工作的簽證，該項簽證有配額限制（每年 65,000 人），持有 H1-B 的人士在美國工作 6 年就必須出境，但離開美國一年以上可以再利用 H1-B 身份入境美國（謝立功、張先正，2013）。在持有簽證有效期間內，可申請轉換為永久移民。H1-B 簽證制度被公認為是推動與創造美國高科技產業領先地位的關鍵要素，成為各國爭相仿效的對象。

三、取得永久居留資格條件及社會保障措施

（一）技術移民政策及永居資格者條件

外國人若取得美國的永久簽證，即取得合法及永久於美國境內生活和工作的權力，自 1991 年後，職業移民的配額人數從過去的 54,000 人增加至 140,000 人，這些人數分配於五個優先類別分述如下：

1.EB-1 傑出人才（Employment First Preference）

具第一優先順位，每年配額約 28.6%，不需要美國勞動部發出的勞工證明即可申請[3]。

2.EB-2 專業人才（Employment Second Preference）

具第二優先順位，每年配額約 28.6%，需要勞工證明。

3.EB-3 專業僱員、熟練和非熟練工人（Employment Third Preference）

第三順位，每年配額約 28.6%，需要勞工證明。

4.EB-4 特殊移民（Employment Fourth Preference）

第四順位，每年配額約 7.1%，不需要勞工證明。

5.EB-5 投資移民（Employment Fifth Preference）

第五順位，每年配額約 7.1%，不需要勞工證明。

（二）永居資格者之社會安全保障及生活協助措施

1.工作權

若取得美國的永久簽證，即取得合法及永久於美國境內生活和工作的權利，可自由轉換工作，特別是美國部份高科技、生化、軍事等研究、生產、保衛工作，為保障美國國人就業權利，並不開放外國人申請，然而取得永久居留資格者則可不受限制，亦可於政府機關任職或自行成立公司。

[3] 謝立功與張先正（2013）指出此勞工證明（Labor of Certification）並非「工作證」，而是雇主在當地的勞工市場找不到適合人才的證明。有此證明之後，外國專業人才才可以據此向移民局申請綠卡以取得永久居留為雇主工作。

2.就業保險

非自願辭職者在繳稅年資達六個月以上，即可申請領取每月約 400 至 1,200 美金之失業救濟及參與職業訓練。

3.生活及照護

取得永久居留資格者享有和美國公民相當之福利，例如工作年資超過 10 年之退休者即符合社會安全福利(Social Security Benefits）申請資格，另外低收入可申請多項救濟福利政策，包括《營養補充援助計劃》（Supplemental Nutrition Assistance Program，俗稱糧食券）可免費換得食物，以及《醫療補助》（Medicaid，俗稱白卡）可使用低成本的醫療保險；至於非低收入者，只要符合繳稅超過 10 年之資格者，即可使用低廉醫療費用。

4.歸化

持有綠卡最長五年後即可申請入籍美國公民，可行使選舉權及被選舉權之公民權利。

四、移民政策改革計劃

2016 年川普入主美國白宮，在其反全球化與保護主義的思維之下，美國移民政策產生重大的轉向，開始嚴格執行移民政策。首先，川普認為現行美國的移民系統乃是造成美國勞工低薪就業的主要原因之一，並認為在美移民多是為了領取美國福利而來。為保護美國公民，川普表示仍歡迎移民填補部分人力短缺問題，但必須是合法的、熱愛美國的移民，因此認為應進行移民改革計畫限縮合法移民相關申請權利，目前重大推動方案如下：

（一）廢止童年抵美暫緩遣返計畫（DACA）：

《童年抵達者暫緩驅逐計畫》（Deferred Action for Childhood Arrivals，簡稱 DACA）是美國總統歐巴馬在 2012 年 6 月推出的一項行政命令，容許某些尚未滿 16 歲且符合某些條件的非法移民申請可續期的兩年暫緩遣返及工作許可。由於此行政命令嚴重侵害美國中下層國民的利益，司法部長塞辛斯 2017 年 9 月宣佈暫緩 DACA，參議員亦提出多項替代方案，包括《夢想法案》（Dream Act）、《承認美國兒童法案》（Recognizing America's Children Act）、《美國希望法案》（The American Hope Act）及《橋樑法案》（BRIDGE Act），若美國國會在 2018 年 3 月 5 日前未通過新移民保護措施，近 70 萬名已登記參加該計畫夢想生（Dreamer）將喪失合法的就業權利。

雖然截至 2018 年 12 月替代法案皆未獲通過，且聯邦法院下令攔阻 DACA 的廢除行動，然川普政府仍於 2018 年 9 月宣布，將終止暫緩 DACA 計畫，由於法案並不會即刻生效，而是給予國會 6 個月的緩衝期，在此期間夢想生目前仍可保有和更新兩年工作許可。

（二）取消難民臨時保護身分（Temporary Protected Status, TPS）

臨時保護身分（Temporary Protected Status, TPS）是針對面臨內戰、天災等危險且面臨生命威脅的外籍人士提供暫時工作證、免於遭受遣返的保護。但川普主政的國內安全部已陸續宣布廢除近 26 萬名薩爾瓦多移民、近 6 萬名海地移民、近 5 萬名尼加拉瓜移民和近數百名蘇丹移民的 TPS，並於 2018 年 5 月宣布將取消近 6 萬名宏都拉斯移民的 TPS，但會給予 18 個月時間「展開有序的過渡」，期限到 2020 年 1 月 5 日。根據 TPS 在美居住的移民，將須尋求其他方式保有合法居留權，否則將面臨遣返回祖國的命運。

（三）執行難民及旅行禁令

川普於 2017 年 1 月簽署《阻止外國恐怖分子進入美國的國家保護計劃》（Protecting the Nation from Foreign Terrorist Entry into the United States），對 7 個位於中東及非洲穆斯林國家的人民下達旅行禁令，包括禁止人民入境美國，對擁有美國簽證或綠卡身分者也有效（已被豁免）；同時暫停難民接納項目 120 天，以及 90 天內禁止來自利比亞、伊朗、伊拉克、索馬利亞、蘇丹、敘利亞和葉門等 7 國國民入境美國。該禁令引發上千民眾聚集在全美的各大機場及其他重大場所進行抗爭，被三個法院數度阻擋裁決，川普第三度再提出針對乍得、伊朗、利比亞、索馬里、敘利亞和也門等六個穆斯林國家以及委內瑞拉和朝鮮發布新旅行禁令，國聯邦最高法院雖對禁令的看法仍分歧，但 2018 年 6 月底仍宣判美國總統有權以國安考量，限制外國旅行者入境。

（四）推動高技術移民優先方案

川普 2017 年 2 月公開支持由美國國會共和黨參議員 Tom Cotton 與 David Perdue 提出《壯大就業改革美國移民法》（RAISE Act）草案，該法案重點包括：

1.保護美國勞工

將限額美國每年的合法移民人數降至 5 萬人期望藉由修正法案增加在地人的就業率以及薪資水準。

2.取消綠卡抽籤

將終止每年開放約 5 萬名額的「多樣化簽證樂透系統」綠卡抽籤制度，並優先選擇能說英語，且有財力供養自己與親屬，以及具高技術能力，能為美國經濟貢獻者。

3.積分移民體制

移民制度將效仿澳大利亞及加拿大改為「積分移民體制」，即使用積分制度評分經濟類移民（評比標準如表 2-1），給予專業領域有高成就或是豐富工作經驗的人較高獎勵，以提升經濟及限制當地公民的親屬進行移民。

預估若《壯大就業改革美國移民法》法案正式實施 10 年後，美國的合法移民將減少一半，然而該草案雖可達到減少親屬移民和難民，但恐無法增加高技能勞動移民數量。雖然共和黨在美國國會占相對較高席次，該法案依然受阻中，然而仍可觀察到川普執行移民政策趨於嚴格之政治目標。

表 2-1 《壯大就業改革美國移民法》評比標準

評分指標		計分
年齡 （最多 10 分）	在 0 到 17 歲間	不得申請
	18 至 21 歲間	6
	22 至 25 歲間	8
	26 至 30 歲間	10
	31 至 35 歲間	8
	在 36 到 40 歲間	6
	41 至 45 歲間	4
	在 46 到 50 歲間	2
	51 歲或以上	0
正規教育 （最多 13 分）	美國或外國高中學位	1
	外國學士學位	5
	美國學士學位	6
	國外科學、技術、工程或數學碩士學位	7
	美國科學、技術、工程或數學碩士學位	8
	國外專業學位或博士學位	10
	美國專業學位或博士學位	13
英語水平 （最高 12 分）	第 1 至 5 個十分位數(D_1~ D_5)	0
	第 6 至 7 個十分位數(D_6~ D_7)	6
	第 8 個十分位數(D_8)	10
	第 9 個十分位數(D_9)	11
	第 10 個十分位數(D_{10})	12
非凡成就 （最多 40 分）	諾貝爾獎得獎者或類似認可	25
	個人奧運獎牌或可比國際體育賽事的第一名	15
工作機會/高薪補貼 （最多 13 分）	年薪是家庭所得收入中位數的 150%至 200%間	5
	年薪是家庭所得收入中位數的 200%至 300%間	8
	年薪至少是家庭所得收入中位數的 300%	13
新企業投資/管理 （最多 12 分）	在美國開設新創事業（NCE），包含投資美金 135 萬以上至未滿 180 萬美元間，投資持續三年以上，並在新創事業（NCE）積極擔任主要管理職位	6
	在美國開設新創事業（NCE），包含投資美金 180 萬美元以上，投資持續三年以上，並在新創事業（NCE）積極擔任主要管理職位	12
家庭偏好類別下的有效錄取通知書 （Valid (pre-existing) offer of admission under family preference category）		2

資料來源：美國移民委員會
https://www.americanimmigrationcouncil.org/sites/default/files/research/the_raise_act_what_lies_beneath_the_proposed_points_system.pdf

第二節　德國移民政策

一、移民背景

2004 年《移民法》先後在聯邦議院和聯邦參議院順利通過，於 2005 年 1 月 1 日正式生效。核心內容是在特殊情況下可給擁有高級專業水平的外國人「落戶許可」，包括擁有特殊專業知識的科學家、身處突出位置的教學人才或科研人員，以及具有特殊職業經驗的專家和處於領導崗位的工作人員。符合條件的外國人才在德國入境時就可獲得無限期「落戶許可」。除技術移民外，《移民法》對外國人就業和申請工作居留及外國畢業生在德國畢業後找工作也作了相關規定。《移民法》的正式實施，為德國有計劃、有選擇地引入外國移民和高級技術管理人才奠定了堅實的法律基礎。

另外，德國亦頒佈了吸引外國高級 IT 人才的特殊優惠政策，德國將在規定的三年期限之內，引進 2 萬名來自歐盟國家之外的 IT 業高級專業人員，並對其實行優惠的居留審批政策，免除繁冗的常規移民審批程序，如果手續完備，最短可在一天之內辦妥，居留許可的期限為 5 年，年薪在 3 萬歐元以上。

為解除這些高級人才的後顧之憂，德國政府還允許他們攜配偶以及年齡較小的子女一同來德國生活。經過一段時間，其配偶還可以獲得工作許可。為了進一步吸引這些畢業生，德國有關外國人法規中規定，外國留學生如果被德國企業或在德國的其他單位聘用，就可以獲得在德國居留的許可；對於一些畢業後未能馬上在德國找到工作的外國留學生，規定允許其在德國居留一年用於尋找工作。

另外，德國亦於 2000 年開始實施「綠卡」（永久居留證）專案。「綠卡」專案至今為德國獲得了 1.5 萬多名資訊技術行業的外國高級人才。雖然目前由於資訊技術行業的不景氣，招聘來的外國電腦

人才數量大幅回落。但作為一個比較成功的吸引外國高級人才的範例，德國政府正計畫把「綠卡」專案推廣到所有需要高級人才的領域，如果某個需要高級人才的位置沒有德國人應聘，那麼該位置就開放給外國人。

為了讓人才與用人單位接觸更方便，德國政府積極為企業和個人牽線搭橋。德國勞工局專門在網站上建立了德國資訊技術企業與外國資訊技術人才的交流平臺，支援「綠卡」專案，許多來德國工作的外國 IT 人才都是通過這個途徑找到工作崗位的。勞工局還設有專門機構以追蹤德國高級人才市場，製作年度報告，對各個行業進行就業發展趨勢分析，為高級人才就業提供權威的指導資訊。另外，德國勞工局在其網站上建立了一個「高級人才就業資訊服務系統」，這裡儲存著大量各領域用人單位的招聘資訊和高級人才的求職資訊，雙方可以在這裡直接建立聯繫進行雙向選擇。

另一方面，德國還與其他國家建立雙邊高級人才中心。如德國和美國的人才機構共同建立的「德美商業與管理人才中心」。該中心主要為德國和美國的著名企業包括「財富 500 強」企業招攬會德語與英語的各類高級人才。對於近年來的人才流失問題，德國政府以及研究機構從 2001 年開始投入了上億歐元的資金，啟動了「贏取大腦」工程，目的是留住德國本土人才以及吸引國外人才到德國來。這一工程為各國高水平的研究人才提供了數目可觀的特別研究基金，供他們獨立組建研究小組。除了德國籍的研究人員外，此舉還吸引了美國、英國等國家的高水平研究人員。最近幾年德國基因工程研究的巨大發展就受益於「贏取大腦」工程。

2007 年底，德國設立了「國際研究基金獎」，最高獎金額高達 500 萬歐元，用於表彰所有在德國工作且研究工作處於世界領先地

位的各學科的傑出科學家。此外，還有國家科學基金會、德國科學研究會、洪堡研究獎學金等。洪堡研究獎學金每年資助 500 名外國年輕的高級研究人員到德國從事較長期的研究工作，也鼓勵他們的研究項目直接與德國的企業發生聯繫。

2012 年 8 月 1 日，德國正式開始實施《關於高素質人才引進條例》，即所謂的德國的「藍卡」法案，以此吸引歐盟國家以外的高技術人才，為國外人才提供就業崗位，解決德國專業人才短缺問題。

二、專門性或技術性移民政策的具體措施

依據德國公布的外國人就業資訊，並沒有明顯指出專門性或技術性工作者不得從事之行業。

德國對於外國技術工作者在德國工作的規定，可分為需要德國就業管理單位 ZAV（German International Placement Service）的工作許可與不需要許可兩類：

（一）不需工作許可：已具有永居許可的特定人士（highly qualified individuals）、德國的大學畢業生、高階管理者、教師與科研人員等、德國海外教學機構畢業生、擁有歐盟藍卡或居留許可者。

（二）需要工作許可者：國內缺工行業的外國專業者（有最低薪資規定）、具有與德國大學同等學歷的外國人、公司管理者、在德國接受專業職業訓練取得資格者、在德國以外國家取得等同德國國內專業技能者（德國對此有公布職缺的訊息）。

另外，持「藍卡（Blaue Karte）」取得永久居留證前，兩年內不能任意更換僱主，不能從事自由職業以及不符合藍卡要求的工作，亦不能從事和申請項目不同之工作。持藍卡者若希望從事普通的工

作的話，必須按照德國《居留法》第 18 條的規定申請普通的工作簽證。且持藍卡者若連續失業 6 個月或薪資未達標準，恐將被迫收回藍卡簽證。

三、取得永久居留資格條件及社會保障措施

（一）技術移民政策及永居資格者條件

德國於 2000 年開始實施「永久居留證」（Niederlassungserlaubnis，俗稱綠卡）專案，依據《居留法》第 9 條和 9a 條，申請條件可區分以下：

1.投資移民

為最為快捷的方式，符合資格者為年齡介在 18 至 55 歲間之企業家，其企業資本額最低 2.5 萬歐元，不能有任何犯罪記錄及德國居留簽證的拒簽記錄，符合資格者可先申請最長 3 年的短期居留，在經營企業 3 至 5 年，且為成功的經商經驗，並至少每隔 182 天入境德國，學習德語滿 800 課，且納入德國養老保險體系後即符合申請永久居留資格。

2.一般技術移民

雇主須進行 6 個月公開招聘，並提出無法聘僱德國公民勞工之證明，雇主才能申請一般技術外籍勞工，該外籍勞工原則只要在德國居住滿 5 年，已繳納養老保險滿 60 個月，有薪資單佐證生活費用無問題，德語水平達到 B1 水平的外籍人士，基本上都具有取得工作居留資格。符合資格者由其僱主擔保申請工作居留，其配偶和孩子可以一同申請德國居留身份。正常狀況下持工作簽滿 5 年後即符合申請永久居留資格。

3.高技術移民

德國雖然是世界經濟大國之一，其國內生產總值居世界第4，然而高技術人才匱乏仍為一大社會隱憂，為吸引非歐盟國家的高技術人才及提供就業崗位，解決德國專業人才短缺問題，德國於 2012 年 8 月 1 日正式開始實施《關於高素質人才引進條例》，即所謂的德國的「藍卡（Blaue Karte）」法案，主要適用於已出現嚴重專業人才缺口的職業，讓歐盟以外的高技術人才享有限期半年的找工作簽證，可以更快地獲得居留許可並在德國工作。

申請者須具有德國大學學歷或德國承認的外國大學學歷者，不用勞工局審核只要合約薪資達到門檻、職位符合短缺行業列表即可獲得「藍卡」，惟因申請人數逐年攀升，近年來審查標準較為嚴格，且薪資門檻隨工資標準不斷上調，薪資門檻從 2014 年的 46,400 歐元，逐年調高至 2018 年須證明在德國有年薪 52,000 歐以上的工作，但若從事空缺較高之職業，例如醫生、自然數理領域科學家、建築師、空間及都市與交通規劃家、工程與工程科學家、以及 ICT 專業人才等則門檻較低，薪資門檻從 2014 年 36,192 歐元，逐年調高至 2018 年 40,560 歐元。

藍卡雖然不是永久居留證，但可在德國居留 4 年，並可以提前申請永久居留權，例如德文具備 B1 等級的藍卡持有者，可在取得及繳納養老保險 21 個月後直接申請永久居留，德文具備 A1 等級的藍卡持有者，在取得並繳納養老保險 33 個月後亦同，而其他具備基本的德語水平之持有者則可在德國居住 3 年後可申請，或選擇待滿 5 年後換取歐盟區永居。此外，其配偶也可享有同等居留權，並且對其德語語言水平不作要求。

4.德國留學畢業生

持有工作簽證滿 2 年，且繳納養老保險滿 24 個月即可申請永久居留。

（二）永居資格者之社會安全保障及生活協助措施

1.工作權

若取得永久簽證，即取得合法及永久於德國境內生活和工作的權利，可自由轉換工作，投資移民者亦可關閉自己成立的公司。

2.就業保險

可自由選擇停繳養老保險,但只要繳納社會保險滿 15 年即可享受每年不低於 3 萬歐元之標準養老金，若繳稅滿 5 年但未滿 15 年者，亦可享受相當於標準養老金三分之一的退休金。非自願辭職者在繳稅滿三年之年資可申請每年大概22,000歐元失業金，第四年則可申請每年約 10,000 歐元救濟金。

3.生活及照護

取得永久居留資格者享有和德國公民相當之福利，例如免費醫療、免費教育，生產至少有產前 6 週與產後 8 週的有薪假，還提供十四個月的有薪育嬰假、生育補貼、育兒補助、孩童津貼等社會福利待遇。

4.歸化

持有綠卡最長 8 年後即可申請入籍德國公民，可行使選舉權及被選舉權之公民權利，惟德國通常不承認雙重國籍，須放棄原本國籍。另外，移民者未滿成年的子女，在德國出生生活滿八年、在德國就學至少六年或在德國學校或職訓學校畢業，不論父母是否取得德國籍，都可以取得德國國籍。

四、移民政策轉變及影響

「藍卡」法案實施半年後，德國已發放 4,126 份歐盟「藍卡」，超過了最初計劃在一年內發放 3,500 份的數量。特別是來自德國高

校的外國畢業生很好地利用了這個政策，同時也成為獲得「藍卡」最多的群體。

「藍卡」有效期通常為 4 年，持有者在德國居住 3 年後可申請永久居留；如果持有者有較好的德語能力，2 年後便可提出申請。同時，藍卡的持有者也可以享受更好的社會福利，比如，持有人伴侶能夠有六個月合法居留期，在此期間，「藍卡」持有者的伴侶也可以在歐盟境內自由選擇就業。「藍卡」的推出簡化了高級技術人才申請居留許可的手續，降低了他們留在德國的門檻。

德國企業移民政策規定向來較為嚴苛，過去只有官方列出的 61 項「短缺專業」清單之行業才可獲准從國外招聘，且雇主必須優先聘僱德國求職者，若想召聘外國員工，須進行 6 個月公開招聘，並提出無法聘僱德國公民勞工之證明，雇主才能申請一般外國技術外籍勞工，而申請德國工作簽證者必須至少擁有 4 年制大學本科以上學歷，此外，梅克爾自從 2015 年後放邊界，收留上百萬名來自中東及非洲的難民，支持與反對者雙方多次發動遊行及爆發衝突。

經過長年的討論和談判，德國大聯合政府於 2018 年 10 月推出新《移民法》要點，根據新的法律，德國公司招聘外國員工可以不再受行業、專業限制，而且被聘僱者只需具備「專業人才」的水平或技術背景，並證明自己擁有一定經濟基礎，即可申請德國的工作移民簽證，換言之，德國將持續放寬移民政策，對於想移民德國之外國人來說，未來只要累積相關從業經驗和資質，即使沒同等學歷依樣也能有資格申請工作移民簽證。

第三節　日本移民政策

一、移民背景

日本雖然對外來移民以及外籍勞工有較多限制。但根據 2014 年日本厚生勞動省的試算，日本就業人口在今後 20 年內將縮減 3%，相當於減少 167 萬人。另外，日本產經新聞亦報導，日本人大多排斥體力勞動的工作性質，根據日本政府的計算，在 2015 至 2020 年的 6 年內，日本營建業總計缺工人數將達 15 萬人(蔡承啟，2014)。

然而，日本的缺工問題不只發生在非技術的藍領勞工，亦發生在專業的白領勞工。根據美商萬寶華（Manpower Group）人力資源顧問公司在 2015 年訪問 7,700 位亞太地區招募經理所做的調查指出，有 83%的日本招聘經理承認難以補足空缺的職位（全球平均為 38%），而最難補足的職缺前三名為工程師、行銷人員、IT 資訊人員。

根據日本官方研究指出，初入 21 世紀的前 10 年，日本的科技人才將短缺 160 萬到 445 萬，其中最為緊缺的是資訊技術人才。為此，日本計畫採取各種措施，使外籍科研人員占科研人員總數的比例在今後幾年達到 30%，日本政府引進外國人才的步伐逐步放開。

二、人才移民政策

近年來日本政府積極研究和借鑒其他發達國家吸引人才的政策措施，以大學國際化為重點來加強學術環境的建設，鼓勵優秀留學生畢業後留日就業等措施，力爭聚集全球優秀人才。除擴大留學生數量之外，有效放寬工作簽證限制以及借助跨國公司在新興國家大量吸收優質科技人才亦為其吸引國際優秀人才的長期方針。

因此，日本政府採取各種措施，一方面為外國人才提供優質服務，另一方面不斷更新人才移民政策：

（一）出入國管理方針

為了在國際上取得更大影響力，同時構建多元化社會，1998 年日本政府對出入國管理方針做出重要修改，居住條件的限制由此前的住滿 20 年方可申請永居許可，改為住滿超過 10 年。而為了更好地吸引海外優秀人才，2006 年這一條例又增加了一項海外高級人才優待制度，即以學歷、職歷、收入等分別制定評估標準，滿足一定標準的海外高級人才無需在日居住超過 10 年，而是放寬至居住時間超過 5 年且沒有犯罪記錄即可。

（二）接收外國人問題的中間方案

隨著社會的發展，日本的人才引進政策也在不斷發展。日本產業問題委員會、雇用委員會提出的《有關接收外國人問題的中間方案》明確指出，只有積極地接受外國的高級人才，才能讓日本更加充滿活力和更富有吸引人。於此方案中，日本政府擴大律師、公認會計師、醫師、牙科醫師等領域人才之縮短審查時間，延長在日居留期限，將「外交」與「公務」等資格以外的其他居留資格，由 3 年延長到 5 年；並且與其他國家締結社會保障協定，接受在護理及社會福利等領域的外籍勞動力。

（三）日本綠卡制度

為了讓外國的高級人才能夠留在日本，實施了永久居留的日本綠卡制度（永駐許可），原則上持卡人即使在擁有本國國籍的情況下，若長期在日本居住即可取得在日本永久居住的權利，同時與普通日本國民享有同等待遇（除選舉權與參政權之外）。日本的「永駐許可」最大的優勢在於可以享受與日本國民相同的國民年金等福利。

（四）《出入國管理及難民認定法》修正案

依據 2016 年 11 月再次修訂並於 2017 年實施《出入國管理及難民認定法》（以下簡稱《入管法》）修正案，外國高級人才在日居留 3 年即可獲得永久居留資格，主要針對 IT 和醫療等領域具備高級知識和技術的外國人，新設「高級職業人才」這一種居留資格，範圍包括研究人員、技術人員、企業經營者和大學教授等，只要滿足一定的學歷、職業和年收入要求，就可以取得居留資格，且在日本居留 3 年即可獲得永久居留資格，同時還允許高級人才的配偶在日本就業以及父母和家政人員隨行。

關於外國人獲得永久居留權所需要的居留時間，日本現行制度規定需要 10 年。如果相關人員在技術研究、產品開發、企業經營等方面被認定為高級人才，在日居留時間可以縮短為 5 年。修正案通過後，日本政府又將 5 年的居留時間縮短為 3 年，同時也簡化外國人出入境時自動通關的手續。

三、專門性或技術性移民政策的具體措施

依據日本《入管法》，日本工作職行業的規定如下：

1.可以從事任何職業和行業的在留資格

有“永久居留者”、“日本人配偶者等”、“永久居留者配偶者等”及“定居者”等在留資格的人，根據《入管法》規定，在日本國內的就業不受任何限制，所以只要無其它法令的限制，可以從事任何職業的工作，而且還可以自由更換其他工作。

2.職業、行業、工作內容等被限定在一定範圍內的可以工作的在留資格

有教授、藝術、宗教、報導、投資、經營、法律、會計業務、醫療、研究、教育、技術、人文知識、國際業務、企業內

轉勤（企業內部調動）、興行（文藝活動）、技能和特定活動等在留資格。所謂“特定活動”是指休假打工及技能實習等在法務大臣指定的活動範圍內可以就業的在留資格。

具有上述在留資格者，在各自的在留資格允許範圍內的就業活動將被認可。此外，具有上述在留資格者，在從事不屬於其在留資格允許範圍內的有收入的經營活動或接受報酬的職業活動時，必須事先到就近的入國管理局等處申請資格外活動許可或在留資格變更許可。

其中，依據日本法務省入出境管理局之規定，採用積分制吸引高級人才可在日本從事的活動如下：

(1)作為具備高級專業能力的人才、並符合日本法務省令所規定基準的外國人，在從事以下任意一個活動時，被視為有助於日本該國的學術研究或經濟發展。

①根據和法務大臣指定的公私機構所簽訂的契約，從事研究、研究指導或教育的活動，或親自經營該活動相關的事業，或根據和該機構以外的日本該國公私機構所簽訂的契約從事研究、研究指導或教育的活動；

②根據和法務大臣指定的公私機構所簽訂的契約，從事需要自然科學或人文科學領域的知識或技術的業務活動，或親自從事經營該活動相關的事業活動；

③在法務大臣指定的公私機構裡經營貿易或其他事業，或從事該事業的管理活動，或親自從事經營該活動相關的事業活動。

(2)對於從事(1)號規定活動的外國人，其逗留有助於日本該國的利益，並符合法務省令規定標準時，可從事以下活動。

①根據和公私機構所簽訂的契約，從事研究、研究指導或教育的活動；

②根據和公私機構所簽訂的契約，從事需要自然科學或人文科學領域的知識或技術的業務活動；

③在公私機構裡經營貿易或其他事業，或從事管理該事業的活動；

④從事(2)號①至③任意一項活動的同時，從事該表的教授、藝術、宗教、報道、法律、會計業務、醫療、教育、技術、人文知識、國際業務、演出、技能所對應的活動（除符合(2)號的①至③的任意一個活動除外）

四、取得永久居留資格條件及社會保障措施

根據日本官方研究指出，初入 21 世紀的前 10 年，日本的科技人才將短缺 160 萬到 445 萬，其中最為緊缺的是資訊技術人才。為此，日本計畫採取各種措施，使外籍科研人員占科研人員總數的比例在今後幾年達到 30%，日本政府引進外國人才的步伐逐步放開。

（一）技術移民政策及永居資格者條件

1.一般移民

過去外國人在日本從事有薪酬工作或是經營活動，必須另外申請外國人就勞資格證明書，提出法定的申請書等各項文件，並且須依《入管法》所定「入境審查基準」，在外國人依許可的登陸時點（例如某年某月某日得入境日本）入境後，方正式賦予居留資格。然而，即使外國人在入境日本前獲得簽證入境的許可，在入境審查時是否能合法入境，仍須以入國審查官的判斷為準。因此，遭入境拒絕的情況時而有之（張秋蘭，2014）。為此，日本政府於 2012 年 7 月推行新的外國人在留卡管理制度。

在留卡管理制度的對象是指擁有《入管法》上的在留資格，合法在日本中長期居留的外國人。包括：與日本人結婚者及日裔者、在企業工作者、技能實習生、留學生及永居者。所以，在留卡是發給中長期僑居者的許可證件，其記載了居留日本期間的各項更新許可或資格、資料變更等紀錄。同時，也將居留期限的上限變更為「5 年」。然而，依據日本法務部入國管理局之規定，不同居留資格仍設有不同期限，例如：在企業工作者的就勞資格居留期限為最長 5 年；留學的居留期限最長為 4 年 3 個月；與日本人結婚者及日裔者、永居者的配偶等的居留期限最長為 5 年。

依據日本《入管法》規定，取得永居許可有 2 個條件，即「品行善良」和「擁有足以獨立生存的資產或技能」，且「該人的永久居住權被確認為符合日本的利益」;然而過去因態度較為保守之緣故，須居住滿 20 年方可申請永居許可。

為了在國際上取得更大影響力，同時構建多元化社會，1998 年起日本政府陸續修正《入管法》，原則上持續在日本居留 10

年以上，但在此期間，必須以就業簽證或居住簽證在日本居留 5 年以上。若是日本人、永居者或特別永居者的配偶，其實際婚姻生活必須持續 3 年以上，並繼續在日本居留 1 年以上；若是其子女等，則必須持續在日本居留 1 年以上。

2.特殊貢獻人才

為了更好地吸引海外優秀人才，《入管法》於 2006 年增加了一項海外特殊貢獻人才優待制度，即以學歷、職歷、收入等分別制定評估標準，並在外交、社會、經濟、文化等領域為日本作出貢獻得到承認，滿足這些標準的海外高級人才，申請永居許可條件放寬至居住時間超過 5 年。

3.高度專業人才

根據 2014 年日本厚生勞動省的試算，日本就業人口在今後 20 年內將縮減 3%，相當於減少 167 萬人。此外，日本的缺工問題不只發生在非技術的藍領勞工，亦發生在專業的白領勞工。根據美商萬寶華（Manpower Group）人力資源顧問公司在 2015 年訪問 7,700 位亞太地區招募經理所做的調查指出，有 83%的日本招聘經理承認難以補足空缺的職位（全球平均為 38%），而最難補足的職缺前三名為工程師、行銷人員、IT 資訊人員。

針對具備高級知識和技術的外國人，特別主要針對 IT 和醫療等領域，新設「高級職業人才」這一種居留資格，範圍包括研究人員、技術人員、企業經營者和大學教授等，只要滿足一定的學歷、職業和年收入要求，且在日本居留 3 年即可獲得永久居留資格，同時還允許高級人才的配偶在日本就業以及父母和家庭人員隨行。

另外，日本企業過去在聘僱專門性與技術性的外國人才數量並不多，為了增加外國優秀人才僱用數量，日本政府於 2012 年 5 月推出《外國優秀人才積點制度（point system）》，其中，對優秀人才的界定，共分成「優異學術研究活動」、「優異專業與技術活動」、「優異企業經營與管理活動」等三個領域，其評分細項，如表 2-2 至表 2-5 所示。

符合積點制度所認定的外國優秀人才，會給予其出入國管理上的優惠待遇，若不願意以積點制度提出居留申請的外國人，則以一般的居留簽證審核流程進行（陳清文，2016）。若積點制度中的各細項加總分數達 70 點者，日本政府會給與專業人才在出入國管理上禮遇，包括：(1)允許從事多種居留活動、(2)給與五年的居留期間、(3)依其居留期間的表現，放寬其申請永久居留的條件、(4)入境與居留申請優先處理、(5)允許其配偶的工作許可、(6)符合一定的條件下，可以攜帶配偶與子女同住日本、(7)符合一定的條件下允許家庭幫傭陪同。

表 2-2　日本《外國優秀人才積點制度》各類評分項目

類別	評分項目
第 1 類 優異學術研究活動	學歷為修士（即碩士）或專門職學位以上。 研究經歷（從事研究、研究指導或教育等實務經驗 3 年以上）。 年薪為 400 萬日幣以上、申請時點年齡為 39 歲以下。 研究績效加分項，如：論文刊載在學術期刊且收錄在學術論文資料庫達 3 篇以上。 特別加分項目，如在實驗性研究費用比率超過 3%以上的中小企業就業。
第 2 類 優異專業與技術活動	學歷為學士或者同等學力以上。 三年以上工作經驗。 年薪（參照日本公告）。 年齡為 29 至 39 歲。 特別加分項目，如：與從事該職務有關的國外資格。
第 3 類 優異企業經營與管理活動	學歷為學士或者同等學力以上。 三年以上工作經驗。 年薪為 1,000 萬日幣以上 年齡為 29 至 39 歲。 特別加分項目，如：聘僱為董事代表或執行長職位

資料來源：張秋蘭（2014）。日本延攬外國優秀人才之積點制度。經濟部人才快訊

表 2-3　從事優異學術研究活動評估標準

評分指標		計分
基礎指標－學術背景	取得博士學歷（包括專業學位）	30
	取得碩士學歷（包括專業學位）	20
基礎指標－專業實務經驗（限於研究活動、研究指導或教學活動相關工作經歷）	7 年以上	15
	5 年以上	10
	3 年以上	5
基礎指標－年薪級距（以邀請機構支付薪資為主，併計獎金部份）	依據年齡差異與年薪級距給予計分。1000 萬日圓以上者為最高分 40 分，並依序遞減	10～40
基礎指標－年齡	29 歲以下	15
	30 歲以上 34 歲以下	10
	35 歲以上 39 歲以下	5
加分指標－研究成果	根據研究成果評比與創新程度進行評分，例如包含如取得創新專利、研究項目獲得日本政府贊助及三篇以上研究文章獲得日本學術資料系統認可學術期刊之登載等計分項目。有二項以上者可得 25 分。	20～25
加分指標－創新育成	任用機構接受創新育成財務援助計畫	10
加分指標－研發型中小企業	任用機構為中小型企業，且其研發經費占總營收 3%以上	5
加分指標－外籍專業資格證明	取得工作相關之外國資格認證	5
加分指標－日本學歷	取得日本高中以上教育機構之同等學歷	10
加分指標－日語檢定	取得第一級日本語檢定或同等資格檢定	15

資料來源：日本法務省入出境管理局。

表 2-4　從事優異專業與技術活動人才評估標準

評分指標		計分
基礎指標－學術背景	取得博士學歷（包括專業學位）	30
	取得碩士學歷（包括專業學位）	20
	取得大學學歷	10
基礎指標－專業實務經驗（限於研究活動、研究指導或是教學活動相關工作經歷）	10 年以上	20
	7 年以上	15
	5 年以上	10
	3 年以上	5
基礎指標－年薪級距（以邀請機構支付薪資為主，併計獎金部份）	依據年齡差異與年薪級距給予計分	10～40
基礎指標－年齡	29 歲以下	15
	30 歲以上 34 歲以下	10
	35 歲以上 39 歲以下	5
加分指標－研究成果	根據研究成果評比與創新程度進行評分，例如包含如取得創新專利、研究項目獲得日本政府贊助及三篇以上研究文章獲得日本學術資料系統認可學術期刊之登載等計分項目。	15
加分指標－日本資格認證	取得工作相關之日本資格認證	10
加分指標－創新育成	任用機構接受創新育成財務援助計畫	10
加分指標－研發型中小企業	任用機構為中小型企業，且其研發經費占總營收 3%以上	5
加分指標－外籍專業資格證明	取得工作相關之外國資格認證	5
加分指標－日本學歷	取得日本高中以上教育機構之同等學歷	10
加分指標－日語檢定	取得第一級日本語檢定或同等資格檢定	15

資料來源：日本法務省入出境管理局。

表 2-5　從事優異企業經營與管理活動人才之評估標準

評分指標		計分
基礎指標－學術背景	取得博士學歷或碩士學歷	20
	取得大學學歷	10
基礎指標－專業實務經驗（限於企業管理相關工作經歷）	10 年以上	25
	7 年以上	20
	5 年以上	15
	3 年以上	10
基礎指標－年薪級距（以邀請機構支付薪資為主，併計獎金部份）	年薪達 3000 萬日圓以上	50
	年薪達 2500 萬日圓以上	40
	年薪達 2000 萬日圓以上	30
	年薪達 1500 萬日圓以上	20
	年薪達 1000 萬日圓以上	10
加分指標－職位	受聘為總經理或董事長	10
	受聘為經理或常務董事	5
加分指標－創新育成	任用機構接受創新育成財務援助計畫	10
加分指標－研發型中小企業	任用機構為中小型企業，且其研發經費占總營收 3%以上	5
加分指標－外籍專業資格證明	取得工作相關之外國資格認證	5
加分指標－日本學歷	取得日本高中以上教育機構之同等學歷	10
加分指標－日語檢定	取得第一級日本語檢定或同等資格檢定	15

資料來源：日本法務省入出境管理局

日本首相安倍晉三曾在《產業競爭力會議》表示，要讓日本成為外國高級人才取得永居權需時最短的國家，如前面所述，日本政府已於 2016 年再次修訂《入管法》，並於 2017 年放寬取得永居申請

條件，只要於上述三個領域中達到一定水準，依據其學歷、工作經驗、年收入等項目配點之綜合評分達到 80 分以上，只要住滿 1 年就可符合取得永居許可之資格，而綜合評分在 70 至 80 分以上則在日本居住 3 年後亦可符合條件。

因此，關於外國人獲得永久居留權所需要的居留時間，日本現行制度規定需要 10 年，如果相關人員在技術研究、產品開發、企業經營等方面被認定為高級人才，在日居留時間可以縮短為最短 1 年，最長 5 年。

（二）永居資格者之社會安全保障及生活協助措施

1.工作權

可取得合法及永久於日本境內生活和工作的權利，可自由轉換工作。

2.就業保險

日本取得永居許可最大的優勢在於可以享受與日本國民相同的國民年金及厚生年金等福利。

3.生活及照護

強制參加國民健康保險及長期照護保險，另外，可學費減免，生產可申請育兒津貼之補助。

4.歸化

因日本仍是非移民取向之國家，無須取得永久居留權，只要符合一定條件即可申請歸化，包括滿 20 歲、具備日語溝通能力、在日本連續居住 5 年以上、有穩定收入或資產、有進行納稅義務等，即申請歸化之資格條件相對較簡單，惟日本不承認雙重國籍，須放棄原本國籍。

五、移民政策轉變影響

雖然目前日本國人對外籍勞工的引進乃存有社會治安上的疑慮，過去一直不開放移民政策，只發放專業技術類、高科技專業人員簽證，但為了因應日本面臨人手嚴重不足的現況並保持日本的經濟成長，日本參議院在 2018 年 12 月 8 日強行通過修訂《入管法》，放寬外籍勞工簽證（技能實習生）規定，將於 2019 年 4 月上路，預計 5 年內最多開放 34 萬 5,150 人外國勞動者。

綜觀日本近年的外勞政策轉變，可窺知其特色大致有四：包括「著重外國專業人才引進」、「放寬外籍勞工限制（可從事職種、居留資格）」、「提高外籍勞工申請的便利性」以及「大幅增加外國體力勞動者」。

（一）著重外國專業人才引進

著重外國專業人才引進方面，日本政府透過「外國優秀人才積點制度」，依據外籍人士是否具備所需技能、工作經驗、研發成果以及薪資級距等項目來進行評分。同時藉由優先審查以及審核通過的各項優惠，以吸引國際優秀人才的來日人數。日本政府推出新成長戰略，計畫到 2020 年為止，將海外專業人才在日本的人數增加至 30 萬人。日本政府積極吸收海外專業人才目的，就是為了提高日本研究開發機關及企業的國際競爭力。此外，也認為大量海外專業人才的引進，對日本國民知識水準的提高也會產生外溢效果（董正玫，2014）。

（二）大幅增加外國體力勞動者

日本政府向來只接納外籍專業技能人才，近年則因應勞動力長期短缺問題，大幅度調整勞動力接納方針，並於 2018 年 6 月 5 日公開發佈《經濟財政運營及改革的基本方針》，預計 2025 年前將增加 50 萬人以上的外國勞動者進入日本，此次增加的在留資格都設於勞動力

缺乏嚴重的行業，包括農業、介護、建設、住宿、造船等 5 個行業，並新設置特定技能評價考試，通過考試即可取得在日工作資格。預期依此目標施行後，將可增加 40%的外國勞動力。

（三）放寬外籍勞工限制

放寬限制方面，日本政府為了因應高齡化的社會、勞動人口不足問題以及鼓勵女性回歸職場工作，將外國人實習生（即外勞）可從事的職種擴增至 80 種職業，甚至在即將於 2019 年 4 月上路之《入管法》修正法案中，未來 5 年內預定開放包括建設、看護、外食、宿泊、大樓清掃、農業、漁業、飲食料品製造、原物料半加工產業、產業機械製造業、電子電氣機器相關產業、造船工業、汽車整備業、航空業等 14 相關業種的外國藍領勞工，並新設兩類居留資格，分別為給予特定領域具備一定技能勞動者的「特定技能 1 號」最長可居留 5 年，但不可攜帶家眷；和允許在特定領域具有較高水平技能的「特定技能 2 號」更新居留期限，並攜帶家屬。

（四）提高外籍勞工申請的便利性

提高申請的便利性方面，為了引進外國專業人才，提出了以積點制度申請入國者，可享優先審查的權利。同時，為了避免過去「雖然獲得簽證入境許可，但仍被入國審查官拒絕入境」的情況再度發生，因此實施在留卡管理制度，簡化一切程序。

第四節　韓國移民政策

一、移民背景

韓國過去以來一直是個單一民族之國家，但自 21 世紀以來，韓國正迅速轉型成為多元民族或多元文化之國家。自 2005 年開始，韓國已變成一個移入移民人口順差（移入人口大於移出人口）之國家，同時亦面臨新之挑戰，包括如何幫助外國居民整合進入韓國之社會中。韓國之移民治理政策面向，已從國家層次逐步把移民融合政策制度化，其延續《移民政策第 1 基本方針》（The 1st Basic Plan for Immigration Policy，2008-2012）之開放移民與加強社會凝聚力之宣示，2012 年《移民政策第 2 基本方針》（The 2nd Basic Plan for Immigration Policy，2013-2017）亦明確表示，針對接納更多元之移民族群、防止對外國人之歧視並保障其人權，應該擴大韓國社會之整合方案。

二、專門性或技術性移民政策的具體措施

依據韓國移民簽證主要採正面表列，針對專門性外籍人士工作簽證其活動如下：

1.教授（E-1）：具備《高等教育法》規定的資格條件的外國人，並在專科大學以上教育機構以及其他與此相當的機構從事專業領域的教育、研究、指導活動的人員。

2.會話指導（E-2）：包括三大類，(1)普通會話講師（E-2-1）：具備法務部長官所指定資格條件的外國人，在外國語專門學院、小學以上的教育機構及其附屬語言學研究所，電視臺及企業的附屬語言學研修院，以及與此相當的機構或團體從事外語會話指導的人員。(2)學校輔助教師（E-2-2）：具備法務部長官所定的資格條件

的外國人，與教育部長官（市、道教育監）簽訂雇傭合同並希望在小學、初中、高中從事外國語輔助教師工作的人員。(3)FTA 英語（E-2-91）：具備當事人間協定的資格條件的外國人，在外國語專門學院、小學以上教育機構及其附屬語言學研究所、電視臺及企業附屬語言學研修院及其他與此相當的機構或團體從事外國語會話指導的人員。

3.研究（E-3）：受韓國國內的公、私機構邀請，在各類研究所從事自然科學領域的研究或高科技產業技術的研發人員。

4.技術指導（E-4）：為提供自然科學領域的專業知識或者特殊產業領域的相關技術，受韓國國內公、私機構邀請的人員。

5.專業職業（E-5）：根據韓國法律被承認資格的外籍律師、註冊會計師、醫生以及其他具有國家公認資格，從事韓國法律所允許的法律、會計、醫療等專業工作的人員。

6.特定活動（E-7）：包括(1)特定活動（E-7-1）：根據與韓國國內公或私機構簽署的合同，從事法務部長官為提高國家競爭力而指定的特別需要引進的，具備專業知識、技術或技能的外國人才。(2)FTA 獨立（E-7-91）：根據自由貿易協定（FTA），不隸屬於特定公司（法人），以獨立身份被與韓國企業或者個人雇傭或提供技術指導的人員。基本月薪少於 1,573,770 韓元時，將限制發放簽證。接受政府最低薪金補助的企業限制僱傭外國人。

7.在駐（D-7）：又可區分四大類，包括(1)外國企業（D-7-1）：在外國的公共機構、團體或公司的總部、分

公司、其他辦公地點工作 1 年以上，作為必備專業人才被派到在韓旗下公司、子公司、分店或辦事處的人員。(2)國內企業（D-7-2）：在由韓國的上市法人或公共機構設立的海外的當地法人或海外分店工作 1 年以上，並且為了提供或學習專業知識、技術、技能，派遣到韓國境內總公司或者總店的人員。(3)FTA 轉崗（D-7-91）：根據自由貿易協定（FTA）內容，在企業內部調動的人員。(4)FTA 合同（D-7-92）：根據當事國企業之間按照自由貿易協定（FTA）內容所簽的合同，將其中一方企業的職員派遣到韓國提供合同服務或支援的人員。

為延攬優秀專業人士，韓國政府提出吸引優秀人才的三卡優惠政策制度：

1.IT 卡：主要係針對雇用優秀 IT 領域人才。

2.金卡（Gold Card）制度：主要係針對雇用優秀資訊通信、電子商務、生物科技、奈米科技、新型材料、運輸機械、數位家電和環境能源等領域人才。

3.科學卡（Science Card）：主要針對雇用優秀研究發展所需之科技人才。

對於上述領域之優秀外國專業人才，給予優先核發簽證、入出國流程特別禮遇及延長居留時間等措施，並可在類似的兩個技術領域工作。

三、取得永久居留資格條件及社會保障措施

（一）技術移民政策及永居資格者條件

韓國過去以來一直是個單一民族之國家，但自 21 世紀以來，韓國正迅速轉型成為多元民族或多元文化之國家，自 2005 年開始，韓國已變成一個移入移民人口順差（移入人口大於移出人口）之國家，然而申請 F5 永久居留權仍是相對較為困難之國家，目前技術移民簽證區分以下：

1.特定能力移民：

為招引外國優秀人才在韓國長期居住,從 2015 年 6 月開始放寬實行就業簽證分數制度，在科學、經營、教育、文化藝術、體育等特定領域，具有卓越能力的人員中被法務部長官所認定的人員，將依評分標準頒發永居（F-5-11）資格。

評分標準分為「必修項目」和「選修項目」。在必修項目中單項成績高於 30 分，或者必修項目和選修項目的總分高於 50 分者，不受韓國滯留時間限制，即刻賦予永居資格。另外，必修項目得分高於 20 分，且必修項目和選修項目總分高於 100 分者，同樣不受韓國滯留時間限制，即刻賦予永居資格。如果必修項目和選修項目的總分高於 80 分,在韓國滯留 1 年以上並且辦理外國人登錄證的人，也可獲得永居資格。

其特定領域之申請條件包括：

(1)科學領域：根據得獎經歷或 SCI 論文刊載及引用程度或者研究實績，得到未來創造科學部長的推薦者。

(2)經營領域：工人數 300 人以上及資本金超過 80 億元的國內外企業的常任理事以上職位的工作者，受到大韓商工會議所長，大韓貿易投資振興公社長或者全國經

濟聯合會長的推薦者。在 UNCTAD、FORTUNE、FORBES、BUSINESS WEEK（美國）、ECONOMIST（英國）等世界優秀經濟專門雜誌選定的最近 3 年世界 500 強的企業的擔任主管或者經理工作一年以上者中，在韓國國內分公司等擔任管理職員的人員。

(3)教育領域：根據 SSCI 或 A＆HCI 論文刊載及引用程度或者研究實績、得到教育部長官的推薦者，或專門大學的專職講師以上職位者中，得到教育科學技術部長官的推薦者。

(4)文化藝術領域：做為在國際上有名望的藝術家、導演、聲樂家等，得到文化觀光部長官的推薦者。

(5)體育領域：在奧林匹克大賽、世界選手大賽、亞運會或者與此同等水準的大會上獲得銅牌以上獎勵的獲獎者及教練，或在世界盃足球大賽取得上 16 名以上成績的選手及指導者中，得到文化體育觀光部長官推薦者。

2.專業技術移民

由於外國優秀人才競爭的湧入與持續的人才流失現象，韓國政府為確保能夠影響企業競爭力的定居型技術人才的移入，並維持在國際間之人才競爭優勢。在《韓國之移民政策第 2 基本方針》之中特別重視移民移入的數量和品質，集中在能貢獻「創造經濟」的對象，誘導這些能夠扮演社會改革與創造附加價值的角色的移民移入，其中又以專業人才與留學生等優秀人才為最優先。在韓國工作時間超過 5 年，才有機會獲得永久居住權資格。

3.高額投資移民（F-5-C）

根據韓國《外國人投資促進法》，投資 50 萬美元以上的外籍投資者，並已正式雇傭韓國國民 5 人以上的人員，一般一年內可以獲得韓國永居權，另外也有「房地產投資移民」和「公益事業投資移民」等方式，符合資格者為投資金額，並投資約 1 至 5 年以上後，可取得韓國永久居住權資格，皆無需通過韓國語文考試。

4.一般技術移民

2016 年 2 月，韓國法務部放寬了外國人居住和入籍限制。申請雇主須需符合一定規模，並擁有五位以上韓國員工的條件。符合資格者為年齡介在 21 至 44 歲間，持有合法的工作簽證，教育程度須至少大學學歷以上，韓文需有一定水準，在韓國工作時間超過 5 年，才有機會獲得永久居住權資格。然而，工作簽證主要傾向於朝鮮族，除了朝鮮族以外，通過工作 5 年以上申請到永居權或韓國國籍的並不多。

5.韓國留學生

韓國於 2015 年起大幅放寬韓國留學生在韓國之創業、移民及永居資格的多項政策，包括獲得碩士學位或獲得理工科學士學位的留學生，且在韓國合法滯留 3 年以上者，即可取得永居資格。

（二）永居資格者之社會安全保障及生活協助措施

1.工作權

可取得合法及永久於韓國境內生活和工作的權利，可自由轉換工作，且是所有工作簽證中唯一可從事單純體力勞動工作者。

2.就業保險

可以享受與韓國國民相同的國民年金等福利。

3.生活及照護

可參加國民健康保險及長期照護保險，並可享老人福祉年金及補助，65 歲以上長者可免費搭地鐵。允許攜配偶以及年齡較小的子女一同來韓國生活。其配偶還可以獲得工作許可。

4.歸化

只要符合一定條件即可參與歸化筆試申請歸化韓國籍，包括滿 20 歲之成年人、具備日語溝通能力、在韓國連續居住 5 年以上、擁有成為韓國國民的基本素養、沒有妨害過「國家安全、秩序、公共福利」，並得到法務部長的承認。

四、移民政策轉變及影響

為吸引外國優秀人才，2011 年起韓國有條件承認雙重國籍，包括海外高級人才、結婚移民者、65 歲以上高齡移民者得無須放棄原本國籍。

目前韓國之《移民政策第 2 基本方針》（2013-2017）之發展方式，主要為延續對過去《第 1 基本方針》之成果進行評估與檢討。涵蓋在《第 2 基本方針》中之具體方案再度要求政府全體之投入。《第 2 基本方針》有五大政策目標，包括開放、團結、人權、安全與互助，其重點課題如表 2-6 所示：

表 2-6　韓國《移民政策第 2 基本方針》政策目標與重點課題

政策目標	重點課題
1. [開放] 促進經濟發展，維持資源與人才的來源	1.幫助促進內需，維持外來觀光客 2.確保國家與企業需要的國外人才 3.維持擴充未來成長動力所需的留學生 4.維持促進地區均衡發展的外國人投資
2. [團結] 追求韓國的共同價值，並促進社會團結	1.獨立與團結的國籍和永居制度之改善 2.營運具體的移民者社會團結 program 3.防止受害的國際結婚與協助結婚移民者定居 4.提供具移民背景之子女的健康成長環境 5.構築移民者社會團結所需的基礎建設
3. [人權] 防止差別對待，尊重文化多樣性	1.尊重移民者人權與差別防止制度化 2.擴大對於多樣文化社會的包容性 3.打造國民與移民者相互交流的 global 環境
4. [安全] 實現國民與外國人的安全社會秩序	1.安全且互信的國境管理 2.有效管理違反秩序的外國人 3.管制不法滯留之多樣化的 paradigm（架構） 4.提高外國人綜合情報管理的力量
5. [互助] 與移民之原籍國合作，促進國際社會共同發展	1.強化與移民者本國和國際機構等的國際合作 2.促進符合國家地位的難民政策 3.擴大同胞社會的交流，協助

資料來源：韓國《移民政策第 2 基本方針》。

韓國之《移民政策第 2 基本方針》主要是為了應對韓國人口結構之改變，特別是自 2016 年後所產生之勞動力短缺的問題。目前在韓

國的外國勞動人口主要是由低技術性與暫時性之移工所構成，對韓國政府而言，這樣的情勢並無法改善韓國對未來人口總數之期望，故而韓國政府認為需要採取更多之作為來建立充裕之勞動力，以確保韓國之持續成長。透過固定且具備一定素質之移民人數，將對韓國之永續成長，產生建設性之貢獻（Lee, 2013）。

由於各國優秀人才競逐與國內持續的人才流失現象，韓國政府為確保能夠影響企業競爭力的定居型技術人才的移入，並維持在國際間之人才競爭優勢。在《韓國之移民政策第 2 基本方針》之中特別重視移民移入的數量和品質，集中在能貢獻「創造經濟」的對象，誘導這些能夠扮演社會改革與創造附加價值的角色的移民移入，其中又以專業人才與留學生等優秀人才為最優先。如表 2-7 所示，2012 年韓國估算外國人才進入韓國的費用與所創造的利益，其中引入留學生與專業人才之淨利，遠高於低技能的勞動者。

表 2-7　2012 年韓國外國人才進入的淨利的推估

單位：億韓元

	低技能勞動者	**專業人才**	**留學生**	總計
費用	653.65	**1,456.70**	**2,722.46**	4,832.81
利益	761.22	**2,081.80**	**3,569.45**	6,412.47
淨利	107.57	**625.10**	**846.99**	1,579.66

資料來源：韓國行政院（2012），開放的移民政策對未來政策的影響分析。

但除了經濟面向的因素之外，大量的外籍勞工若長期居留，甚至最後歸化為移入國之國籍，由於文化的差異，將對移入國產生另一種社會融合的問題，例如韓國移民政策研究院曾於 2010 年對韓國人的國民政策性與移民相關態度的研究進行問卷調查該研究可以發現，近半數（49.8%）的韓國人認為移民者對經濟有幫助，甚至超過 7 成（77.2%）的韓國人認為移民者能夠補充勞動市場上人力需求不足的現象。

然而，由於移民者來自不同國家的社會文化，仍有半數（54.4%）以上的韓國人認為移民者越多，所產生的社會矛盾會更嚴重；甚至有 37.3%的韓國人認為，無論韓國政府怎麼努力，移民者還是會增加社會的矛盾，其「反多樣文化現象」的心態仍然相當嚴重（見表 2-8）。

表 2-8　韓國移民增加的影響

單位：%，分

區分		非常贊成	有點贊成	沒意見	有點反對	非常反對	平均	標準差
經濟的影響	移民者對於韓國經濟有幫助	7.3	42.5	34.9	12.4	2.9	3.39	0.90
	移民者對於人力不足的職種有幫助	14.8	62.4	15.4	5.8	1.5	3.83	0.80
社會文化的影響	移民者越多社會矛盾會更嚴重	10.2	44.2	25.7	17.6	2.3	3.42	0.97
	無論韓國政府怎麼努力，移民者還是會增加社會的矛盾	6.8	30.5	33.4	25.1	4.3	3.10	0.99

註：非常反對 1 分到非常贊成 5 分來評分。
資料來源：IOM 移民政策研究院（2010），韓國人的國民政策性與移民相關態度的研究。

為保護韓國國民的僱用，韓國政府自 2018 年 2 月起，針對外國特殊人才實施新的 E7 工作簽證政策，制定必須（申請時必需）、免除（管理者業種及公共機構）、選擇（事務所長判斷）等推薦僱傭的標準事項。以下是新 E7 工作簽證政策之主要內容：

（一）簽證簽發對象

1. 在某一領域具備專業知識、技術或技能的外國人才。此類人才可以申請單次簽證（有效期限 3 個月）發放簽證時最多賦予 1 年的滯留期限。

2. 被國內運輸公司所雇傭，在船舶等以乘務員等工作者。此類人才可以申請單次簽證（有效期限 3 個月）發放簽證時最多賦予 1 年的滯留期限。

3.獲得尖端科學技術領域雇傭推薦書的特定活動（E-7）資格的外國人才。此類人才可以申請有效期為 3 年的多次簽證，授予最長的滯留期限為 3 年。

4.特種活動工種（專業人才、准專業人才、熟練技能人員）。

(1)擁有鑄造、模具、塑性加工、焊接、表面處理、熱處理等運用工程技術將原料生產為零部件，零部件生產為成品的工業根基產業需要的技術或熟練技能，並在生產現場指導、管理單純勞務人力，並主導生產活動的人員。

(2)擁有除根基產業企業的一般製造企業及建設企業需要的技術或熟練技能，並在生產現場主導生產活動，指導、管理單純勞務人力的人員。

(3)掌握航空器（包括直升機）的動力裝置，著落裝置，調控裝置，機身，油壓機及氣壓系統等是否發生故障，機器範圍、成都，為使其安全航行，進行組裝、調整、整頓等全部工作的人員。

(4)擁有造船業等領域的非鐵金屬成形及製造的熟練技能的人員。

(5)以有關農作物生產和園藝、造景、家畜繁殖及飼養、乳製品生產，魚貝類養殖等所需要的知識和經驗為基礎，在工作現場主導企劃及實行的人員。

(6)在動物園、賽馬場、專門飼養競賽用動物的農場，以豐富的專業知識和經驗為基礎，飼養動物，詳細檢查健康狀況，熟悉動物的習性並進行訓練的人員。

(7)在海參養殖廠進行海參種苗生產和飼料的開發與加工工作，並傳授和提供相關技術的人員。

（二）對申請公司的限制

1.公司人數須在 5 人以上，5 人以下公司原則上限制邀請。

2.聘請外國人比例為每五個韓國人可聘請一個外國人（即第六個成員可以是外國人），另外該公司的外國人雇用比例原則上必須在 20%以內。

3.聘雇外國人公司，所聘雇者年薪原則上不得少於有相同工作內容之韓國人薪資的 60%；若年薪在 3,000 萬韓幣之下者，月薪不得低於 150 萬韓幣。

為將農林畜產漁行業的熟練技術工和根植產業的熟練技術工、一般製造業及建設業熟練技術工，以 E-7-4 簽證進行統一管理。為了申請 E7 工作簽證，根據職業群，有時必須要主要業務部門的僱傭推薦書；管理者職業及公共機構可以免除僱傭推薦書；其餘則根據各地區的管轄事務所長的判斷，作為選擇事項採用。延長滯留期限時，審查維持該滯留資格所必須具備的條件（工薪、資格、僱傭比率等）。在發放簽證時符合了可僱傭比率標準，但是延長滯留期限時條件如果不充足，將限制延長簽證。基本月薪少於 1,573,770 韓元時，將限制發放簽證。接受政府最低薪金補助的企業限制僱傭外國人。

然而，為幫助外國人在機器人相關的新行業中就業，2018 年 5 月起，E-7 簽證建立新的寬鬆職業，包括機器人工程師和研究員、工業安全和風險管理辦公室及客戶顧問文員（僅限國際服務），新的 E7 工作簽證政策可望加強了對新興產業和相關產業發展的國際競爭力，並對能夠侵犯就業的行業的國家就業保護和計畫。

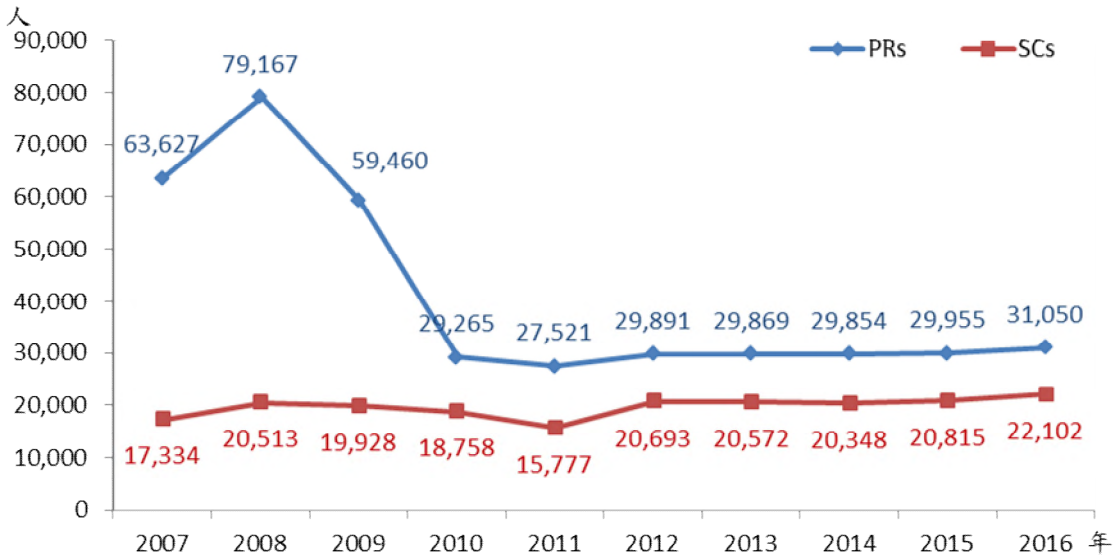
第五節　新加坡移民政策

一、移民背景

由於新加坡位處於麻六甲海峽最南端出口且鄰近東南亞多個國家為一重要國際貿易據點，自 19 世紀以來，分別經由英國、日本及馬來西亞殖民，從人口組成上也可以看出其為一多元文化之國家。根據新加坡 2017 年 9 月發布《2017 人口簡報》顯示，目前新加坡總人口數約 561 萬人，永久居民（Permanent residency ,PR）、持有工作簽證的外籍勞工以及持有學生簽證的學生約占總人口數 38.7%，換言之，也就是每三個居住在新加坡的人就有一位外國人，因此在移入移民的政策及治理上一直是新加坡當局相當重視的問題。

2007 年以前，新加坡移民人口主要來自中國大陸及印度，當時的新加坡並未對移民條件有太高的限制，導致每年移民人口成長率都超過 10%，過高的移民人口對於當地人在就業、福利方面難免會產生資源分享的問題，因此新加坡政府隔年便實施縮限移民的政策，也在 2009 年開始通過多項措施，如提高永久居留和新公民的門檻、打擊外籍勞工非法從事工作，提高服務業外籍員工英文水準要求等等，藉此降低過高的移民人口，從新加坡人口與人才署（National Population and Talent Division Prime Minister’s Office）公佈的數據（圖 5-1）可以看出這些多項政策成功降低移民人口數量。然而，新加坡社會從低技術性與暫時性工作到高知識產業皆依賴外來工作人口，提高移工條件或聘雇外勞會直接影響到社會各級人力以及未來少子化和高齡化將對新加坡帶來社會衝擊，若少了外來工作者，除了時間跟成本提升，最直接的問題是人不夠用，因此 2013 年新加坡政府發佈《人口白皮書》（Population White Paper：A Sustainable

Population for a Dynamic Singapore,2013）中直接提到移民人口對新加坡的重要性，以及提出未來的人口政策規劃及放寬移民政策，並建議每年需要增加 3 萬名永久居民以及 2.5 萬名新移民來維持新加坡整體人就業人口數量。



資料來源：新加坡人口與人才署 2017 年 9 月《2017 人口簡報》

圖 2-2　2007~2016 每年通過 PR 及 SC 人數

目前新加坡移民政策主要依據 2013 年《人口白皮書》進行規劃訂定。因新加坡目前公民人數約為 340 萬人，總和生育率（Total fertility rate，TFR）為 1.2，遠遠小於人口置換所需的 2.1，其中新加坡人口與人才署推估若無移民人口則新加坡公民人口數會在 2025 年逐年下降，為了使公民人數維持在一定水準，新加坡每年核准通過永久居留註冊為新公民的人數約為 15,000 至 25,000 人，以此解決公民人口數下降的問題。當永久居留人數上升，連帶地會使 TFR 升高，並藉由提高 TFR 確保公民人口數在 2030 年至少達到在 360 萬人到 380 萬人，而總人口數預計將達到 650 萬至 690 萬。

除了公民人數下降之外，新加坡人口結構變化在近年來也急遽改變，2016到2017年公民人口的年齡中位數繼續從41歲提高到41.3歲。人口扶養比從 2000 年的 8.4 名減少至 2017 年的 4.4 名，估計 2030 年僅剩 2.3 名。由於少子化及高齡化的影響，預計 2030 年新加坡人口結構開始轉變，2050 年將呈現倒金字塔結構，嚴重影響國家經濟發展，人口引進勢在必行。

二、專門性或技術性移民政策的具體措施

新加坡的工作簽證細分為許多種，目前主要為 EP、SP、WP、EntrePass。

（一）EP：Employment Pass

屬於所有工作簽證裡最高級別的，須具備大學學歷。對年輕人薪資要求較低，而年紀越大經驗越多的人，申請準證的薪資要求會隨之提高，薪資條件自 2017 年從 3,300 新幣調高至 3,600 新幣。然而，雇主申請此簽證不需要額外課徵稅也無配額限制。要求必須就任於管理或專業技術職位。

（二）SP：S Pass

對於技術型專業人才所頒發，至少要有相關技術合格證書。SP 在每家企業有配額制度，即每個服務行業的公司所能擁有的 SP 准證持有者只能占公司總員工的 10%-15%，而其他行業的 SP 配額最高可達總員工的 20%；也就是說，公司至少要有 10 個或以上的員工，才可能得申請 1 到 2 個 SP 名額。目前薪資條件 2,200 新幣以上，2019 年將調整為 2,300 新幣，2020 年將調整為 2,400 新幣。

（三）WP：WorkPermit

要求持有該工作簽證者主要從事製造業、服務業、幫傭等工作，無薪資條件及學歷限制。然而，除雇主之外雇員每月也須支付稅額，且有根據不同行業別有不同的賦稅和配額，且對各行各業招聘的外國員工有國籍的限制，比如服務行業只能招聘來自馬來西亞、香港、澳門、韓國和臺灣員工。

（四）EntrePass

創業准證，是近幾年新加坡推出的工作簽證，主要針對想去新加坡創業的民眾，根據《新加坡人力署 MOM》上的資料顯示，其在薪資學歷上並無限制也沒有賦稅及配額題，方法有兩種 1.先申請 EntrePass，一個月內到新加坡開設公司。2.先與新加坡本地人開設公司再申請。但根據業者表示第 1 項的成功機率非常低，而第 2 項所花費成本相當高。

新加坡對於外國專業人才之工作簽證雖未明訂其可從事或不可從事之職類別，但大致上仍要求必須就任管理與專業技術的職類，且必須接有相關的技術合格證書，特別在 WP 簽證上限定其從事的工作行業別及職類別。

三、取得永久居留資格條件及社會保障措施

（一）技術移民政策及永居資格者條件

根據新加坡 2017 年 9 月發布《2017 人口簡報》顯示，目前新加坡總人口數約 561 萬人，永久居民（Permanent residency ,PR）、持有工作簽證的外籍勞工以及持有學生簽證的學生約占總人口數 38.7%，換言之，也就是每三個居住在新加坡的人就有一位外國人。

新加坡的工作簽證細分為許多種，但目前主要以 EP、SP、WP、EntrePass 四種為主，其中，持有 EP 和 SP 工作證或 EntrePass 後，在符合一定條件下，即可申請 PR。

1.EP：Employment Pass

屬於所有工作簽證裡最高級別的，2018 年 1 月 1 日以後，月薪 6,000 新幣以上的 EP，才可為配偶和 21 歲以下的孩子申請家屬准證。月薪 12,000 新幣以上的 EP，可為父母申請長期探訪准證（LTVP）。工作 6 個月之後可申請 PR（6 個月是最短期限，必須要有工資單）。

2.SP：S Pass

SP 的薪水達到 6,000 新幣，可為配偶及 21 歲以下小孩申請家屬准證，眷屬亦可在新加坡工作。雇主須支付外國工人稅且有一定的配額限制（服務業佔總員工 15%，其他行業 20%）。同樣取得 SP 簽證並工作 6 個月以上者可申請 PR。

3.WP：WorkPermit

此簽證包含幫傭、外籍勞工，從事較無技術性工作，無法申請 PR，不能為家屬申請家屬簽證，不能任意轉換工作，更不能與新加坡當地人結婚。

4.EntrePass

可以在 1 年以後申請 PR。

（二）永居資格者之社會安全保障及生活協助措施

1.工作權

可取得合法及永久於新加坡境內生活和工作的權利，可自由轉換工作，惟須持續工作且每五年需續簽身分。

2.就業保險

強制參加公積金。

3.生活及照護

與持有工作準證的外籍人士相比，新加坡永久居民通常能享受更多的福利和特權，包括教育和醫療補貼，如在醫療方面住院津貼：45%~60%、手術津貼：45%，同時還能申請購買組屋，但福利仍低於新加坡公民，如只可買二手公共房屋，且不能出租，第一套房產課徵 5%印花稅，且履行國民服役是第二代男性永久居民的核心義務之一，第二代男性永久居民指的是因他人擔保（例如，父母或配偶）而取得新加坡永久居民資格的男性居民。

4.歸化

由於新加坡並**不承認雙國籍**，所以，任何人想取得新加坡國籍，持有新加坡護照，必須放棄原有國籍。要成為新加坡公民主要經過三個步驟：1.拿到工作簽證。2.取得永居身分（PR）。3.取得公民身分（SC）。除了婚姻移民跟投資移民（GIP）可以不用先取得工作簽證外其餘都需要。然而，近幾年來新加坡也開始鼓勵 PR 民眾歸化成 SC，所以對 PR 和 SC 提供的福利政策差距都開始逐漸擴大，以下為 PR 與 SC 福利比較簡表（見表 2-9）：

表 2-9　PR 與 SC 福利比較簡表

項目	永久居民（ＰＲ）	公民（ＳＣ）
護照	只有綠卡，去很多國家和地區要另外簽證。	公民能領取新加坡護照，持該護照可免簽證進入全世界一百六十多個國家和地區。
政治	1.沒有選舉權和被選舉權。 2.一般不能競選公職。	1.有選舉權和被選舉權。 2.可以優先錄用為公務員。
居留	需要每五年更新永久居民身份，如果沒有更新就會失去永久居民資格。	父母申請赴新加坡探親較容易。
購房稅	1.第一套房子要多交總房價的 5%的稅。 2.買第二套房子，交的稅為總房價 13%。	第一套房子不課稅
購房	1.不能買新房。 2.只可以買二手廉租房，而且必須是永久居民滿三年之後才可以買。 3.不可以把整套廉價房出租。	公民可以把整套廉價房出租。
教育福利	1.永久居民的孩子，幼稚園階段亦無法得到政府補貼。 2.永久居民的孩子，從小學讀到高中，需要交納的學費 2 萬 1 千新幣左右。 3.每年小學一年級孩子入學報到，當好學校名額不夠時，要等新加坡公民孩子全部安排好了，才會安排永久居民的孩子。	1.新加坡公民孩子於幼稚園階段可以每月得到政府補貼 300 新幣。 2.新加坡公民孩子於義務教育階段基本屬於免費。
住院補貼	1.住 C 級房的享有政府 60%的津貼 2.住 B2 級房津貼為 45%	1.住 C 級房享有政府高達 80%的津貼 2.住 B2 級房津貼為 65%
手術補貼	永久居民享有的津貼則為 45%。	新加坡公民享有政府 65%的津貼
兒童疫苗	永久居民享有的津貼比較有限，疫苗注射費用要比新加坡公民高。	新加坡公民兒童注射某些疫苗的時候可以享受政府較多的津貼，有一些甚至是免費。

資料來源：本研究整理

四、移民政策轉變及影響

在亞洲國家中，新加坡一直是移民首選，投資移民自 2007 年開始實施，政策越來越嚴格。2013 年新加坡《人口白皮書》雖提出放寬移民條件，但新加坡優越經濟環境及地理位置，仍讓移民者對新加坡投資移民十分熱衷，使得申請移民人數仍舊超出預期。2017 年新加坡投資移民越來越嚴格並且再次提高門檻。就投資移民來講，新加坡政府屢屢將門檻提高，常常讓欲移民者無所適從。

雖說近年來新加坡移民政策上難以捉摸，不過新加坡政府主要的考量在於控制移民人口數量，因為過多的移民人口容易導致新加坡公民的壓力也會使原本的就業機會或是社會福利受到排擠。從新加坡《2017 人口簡報》（Population in brief,2016）中可以看出 2013-2017 永久居留人口有效控制在 53 萬人左右，比起公民人數與非永久定居人數相對起來較為穩定。

然而，過去新加坡過度仰賴外來工作人口，近幾年來外國雇主成長增減數也有下降的趨勢，直到 2017 年呈現負成長率，也就是許多國外雇主可能撤資離開新加坡，2017 的 Non-residents 從 1.67 到 1.65，對於想移民或去新加坡工作的人則表示工作機會減少或申請工作難度提高。

從新加坡政府的移民政策可以知道新加坡主要針對兩個問題進行解決及控管：一、未來公民人數下降問題。二、外國人到新加坡工作問題。

對於已開發國家而言，少子化和老齡化幾乎是不可避免的情況，從新加坡歷年的《人口簡報》可以看出目前雖然生育率、撫養比以及老年人口比例都有下降的趨勢，但都屬於穩定下降。而在

2030 年預估扶養比也逐年微幅調升，表示對於緩和這些數據的政策上有一定的信心及成效。

在外籍工作及移民方面，每年申請通過 EP、SP 及其他工作簽證的人數都大幅地在上升，但 2016 申請通過 WP 的人數卻下降，表示新加坡政府可能對藍領階級的人數控管更加嚴格，或是開始著重在白領階級等高階外籍人才上的延攬。然而，根據新加坡人力部對於 EP 申請薪資條件在 2014 年從 3,000 新幣調高到 3,300 新幣，而又在 2017 年調高至 3,600 新幣逐一提高 EP 工作證取得門檻，但自 2012 年開始，通過 EP 的人數並未緩降反而持續提高，表示大多數會申請 EP 的人才薪資幾乎遠遠高於原訂定門檻，所以薪資門檻並未對原先能夠取得 EP 的高階人才有太大的影響。

從配額的角度看，新加坡對於每間企業申請 SP 及 WP 都有配額數量的限制，而 EP 則沒有配額限制，且對於家屬准證方面 EP 也沒有太多條件，換言之，只要幾乎只要取得 EP 家屬也可以拿到家屬准證。從新加坡政府的政策及數據可以看出移往新加坡的高階人才位於企業上皆有一定的地位，且新加坡也相當重視這些高階人才的福利及待遇。失業率方面，新加坡一直以來以低失業率聞名，但這幾年新加坡經濟雖有成長但失業率不降反升，可能原因是新加坡正面臨產業轉型的階段，所以許多冗員被裁除，雖然許多職位縮編但也多出許多新職位，只是仍需政府與企業配合讓求職者能盡快找到工作。也可能是受到國際情勢不穩定的影響，導致企業發展情況不確定性增加使得失業率提高。但不論是哪種情形，新加坡當局則認為這些都是屬於短暫性的失業情況，仍是良性的失業，在不久的將來可以回穩。

第六節　中國大陸移民政策

一、移民背景

中國大陸海外移民分部於世界各地，美國、加拿大、澳洲、紐西蘭等傳統移民國家在過去是中國大陸海外移民的首選。而近年來，則有越來越多中國大陸移民開始選擇朝向歐洲、拉丁美洲、亞洲其他地區、非洲和南太平洋等國移動。《中國大陸國際移民報告（2018)》藍皮書指出，中國大陸是第二大僑匯匯入國，第四大移民來源國，並成為第四大（2016 年)、第五大（根據 2017 年不完全數據統計）僑匯匯出國；然而，中國大陸大陸地區國際移民佔總人口比重仍是世界最低，按照國際移民組織的數據，全世界國際移民數占比平均是 3%，而中國大陸的國際移民佔比僅為 0.04%。

在中國大陸加快國際化腳步的過程當中，中國大陸國際移民的人口迅速成長。自 2000 年開始，出生於中國大陸並獲得美國永久居留權的人口已超過 90 萬人，而最近幾年成功申請美國、加拿大、澳洲、新加坡、紐西蘭等國的永久居留權的人口更以平均每年 15 萬人的人口持續增加。美國投資移民簽證（EB-5 簽證）有 85%以上頒發給中國大陸公民，連續多年以來，中國大陸一直為美國與澳洲的第一大投資移民來源國。根據《中國大陸國際移民報告（2018)》藍皮書，聯合國經濟和社會事務的資料指出，多年來移入中國大陸的人口數量一直很少，與移出人口數量形成了巨大的「移民赤字」。2015 年，中國大陸大陸地區共有境外遷入移民 97.8 萬人，香港有遷入國際移民 256.84 萬人，澳門則有 31.83 萬人。近幾年外籍人士在華的人數在不斷增加。據匯豐銀行統計顯示，中國大陸是亞洲地區最受外籍人士青睞的國家，中國大陸的外籍人士年薪超過 25 萬美元的概

率是全球平均值的四倍以上。長期以來一直為世界主要國際移民來源國的中國大陸，也逐步成為國際移民的目的國。

二、專門性或技術性移民政策的具體措施

根據《中華人民共和國出境入境管理法》第四十一條規定，外國人在中國大陸境內工作，應當按照規定取得工作許可和工作類居留證件。任何單位和個人不得聘用未取得工作許可和工作類居留證件的外國人。

另根據《中華人民共和國外國人入境出境管理條例》第七條規定：申請 R 字簽證，應當符合中國大陸政府有關主管部門確定的外國高層次人才和急需緊缺專門人才的引進條件和要求，並按照規定提交相應的證明材料。申請 Z 字簽證，應當按照規定提交工作許可等證明材料。

其申請類別又可區分三大類如下：

（一）外國高端人才（A 類）

外國高端人才是指符合“高精尖缺”和市場需求導向，中國大陸經濟社會發展需要的科學家、科技領軍人才、國際企業家、專門特殊人才等，以及符合計點積分外國高端人才標準的人才。外國高端人才可不受年齡、學歷和工作經歷限制。

（二）外國專業人才（B 類）

外國專業人才是指符合外國人來華工作指導目錄和崗位需求，屬於經濟社會發展急需的人才，具有學士及以上學位和 2 年及以上相關工作經歷，年齡不超過 60 周歲；對確有需要，符合創新創業人才、專業技能類人才、優秀外國畢業生、符合計點積分外國專業人才標準的以及執行政府間協議或協定的，可適當放寬年齡、學歷或工作經歷等限制。國家對專門人員和政

府專案人員有規定的，從其規定，如外國語言教學人員原則上應從事其母語國母語教學。

（三）其他外國人員（C 類）

其他外國人員是指滿足國內勞動力市場需求，符合國家政策規定的其他外國人員。申請者為在中國大陸境內工作的人員，根據《中華人民共和國外國人出入境管理法》的規定，外國人在中國大陸境內工作並獲取勞動報酬的（包括來源於境內，與境內企業簽訂勞動合同，或報酬來源於境外，受派遣在中國大陸工作），應事先辦理來華工作許可手續，取得主管機關簽發的外國人工作許可證和工作簽證（即：居留許可），才可以在中國大陸合法就業。憑就業證可以辦理最長五年期的入境簽證，持有工作簽證的外國人，在有效期內可以多次往返中國大陸和境外，不需要另外辦理簽證。

另外，持 M、L、G、C 字簽證的外國人、在中國大陸留學的外國人以及持工作簽證外國人的隨行家屬，不得在中國大陸就業。

三、取得永久居留資格條件及社會保障措施

（一）技術移民政策及永居資格者條件

中國大陸對於移民方法，根據《外國人在中國大陸永久居留首批管理辦法》主要有四大類，分別為投資類移民、任職類移民、特殊人才移民、親屬團聚與投靠移民。依照中國大陸《外國人入境出境管理法》，對符合第十四條規定的外國人，公安機關可以發給 1 年至 5 年長期居留資格的證件，另依據中國大陸 2017 年頒布的《中華人民共和國外國人永久居留管理條例》，在中國大陸投資或者同中國大陸的企業、事業單位進行經濟、科學技術、文化合作以及其他需要在中國大陸長期居留的外國人，經中國大陸政府主管機關批

准，可以獲得長期居留或者永久居留資格，目前外國人放寬申請永久居留資格如下：

1.高度專業人才

需在中國大陸擔任副總經理、副廠長等職務以上或者俱有副教授、副研究員等副高級職稱以上以及享受同等待遇，已連續任職滿四年、四年內在中國大陸居留累計不少於三年且納稅記錄良好的薪金。其任職單位應當符合下列條件之一：

(1)國務院各部門或者省級人民政府所屬的機構。

(2)重點高等學校。

(3)執行國家重點工程項目或者重大科研項目的企業、事業單位。

(4)高新技術企業、鼓勵類外商投資企業、外商投資先進技術企業或者外商投資產品出口企業。

2.特殊貢獻人才

對中國大陸有重大、突出貢獻以及國家特別需要的。

3.高額投資者

在中國大陸直接投資、連續三年投資情況穩定且納稅記錄良好的；其在中國大陸投資實際繳付的註冊資本金應當符合下列條件之一：

(1)在國家頒布的《外商投資產業指導目錄》鼓勵類產業投資合計 50 萬美元以上。

(2)在中國大陸西部地區和國家扶貧開發工作重點縣投資合計 50 萬美元以上。

(3)在中國大陸中部地區投資合計 100 萬美元以上。

(4)在中國大陸投資合計 200 萬美元以上。

5.一般技術

若非對中國大陸有重大突出貢獻或國家特別需要的人員無法符合永居資格者。

（二）永居資格者之社會安全保障及生活協助措施

1.工作權

(1)可取得合法及永久於中國大陸境內生活和工作的權利，免辦《外國人就業證》。

(2)可自由轉換工作，不受“境外個人在境內購買自用商品住房需在境內工作、學習超過一年”的限制。

(3)可以合法獲得的人民幣在中國大陸境內進行外商直接投資。

(4)可按規定參加專業技術職務任職資格評審和專業技術人員資格考試。

2.就業保險

可以《外國人永久居留身份證》作為有效身份證件辦理參加社會保險各項手續，包括生育保險、公傷保險、養老保險、失業保險與醫療保險之五險。

3.生活及照護

(1)除政治權利和法律法規規定不可享有的特定權利和義務外，原則上和中國大陸公民享有相同權利，承擔相同義務。

(2)隨遷子女義務教育階段入學，符合條件的，可享受相關政策。

(3)在國內辦理銀行、保險、證券和期貨等金融方面業務，可以《外國人永久居留身份證》作為身份憑證，享有中國大陸公民同等權利、義務和統計歸屬。

(4)在國內購物、購買公園及各類文體場館門票、進行文化娛樂商旅等消費活動與中國大陸公民同等待遇、價格相同。

(5)乘坐中國大陸國內航班，可憑《外國人永久居留身份證》辦理有關登機手續；在中國大陸乘坐火車，可憑《外國人永久居留身份證》購買火車票；在中國大陸旅館住宿，可憑《外國人永久居留身份證》辦理有關入住手續。

(6)在申領機動車駕駛證和辦理機動車登記方面，享受中國大陸公民同等待遇。

(7)已強化《外國人永久居留身份證》身份認證功能，包括參照第二代居民身份證優化證件設計，統一技術標準，在證件中嵌入晶片存儲證件簽發管理資訊，實現第二代居民身份證閱讀機具識別核驗，確保可在窗口部門和單位無障礙使用。

4.歸化

雖然依據《中華人民共和國國籍法》規定定居在中國大陸或有其它正當理由的外國人可申請加入中國大陸籍，然而獲得批准之難度極大，且中國大陸不承認雙重國籍，須放棄原本國籍。

四、移民政策轉變及影響

中國大陸對於海外人才的競爭的起步較晚，始於 2004 年起實施的《外國人在中國大陸永久居留首批管理辦法》，建立所謂的「中國大陸綠卡」制度。在此之後，才逐漸推出相關辦法與意見，對於海外人才的引進、居留與待遇等做出了更明確且具體的規範。接續出現的規範包含了 2008 年的《關於實施海外高層次人才引進計畫的意見》、《引進海外高層次人才暫行辦法》、2010 年的《國家中長期人才發展規劃綱要（2010-2020 年）》與 2015 年的《外國人在中國大陸永久居留享有相關待遇的辦法》等。此外，2015 年，中共中央辦公廳與國務院辦公廳也發行了《關於加強外國人永久居留服務管理的意見》，並於 2016 年 2 月 18 開始實施，做為地方制定人才綠卡制度的指引。迄今，中國大陸已頒布上百份海外人才赴中國大陸工作相關規範，並初步建立起「人才綠卡」的相關制度。

中國大陸移民政策的具體做法如下：

（一）外專千人計畫

2010 年中國大陸推出《人才行動綱領》，啟動《千人計畫》，除了吸引中國大陸籍海外知名技術、專利博士或學術研究博士返回中國大陸外，同時也把目標瞄準了外國籍專業人才。外國籍專業人才可申請《外專千人計畫》（千人計畫外專項目），若符合條件通過該計畫審合，外籍人才與其外籍配偶和未成年子女均可辦理《外國人永久居留證》或是 2 至 5 年效期的多次往返簽證。

該計畫申請條件為：「一般應在海外取得博士學位，原則上不超過 55 歲，引進後每年在國內工作一般不少於 6 個月，並符合下列條件之一：

1.在國外著名高校、科研院所擔任相當於教授職務的專家學者。

2.在國際知名企業和金融機構擔任高級職務的專業技術人才和經營管理人才。

3.擁有自主智慧財產權或掌握核心技術,具有海外自主創業經驗，熟悉相關產業領域和國際規則的創業人才。

4.國家急需緊缺的其它高層次創新創業人才。」

（二）中華人民共和國外國人永久居留管理條例

中國大陸 2016 年頒布的《外國人入境出境管理條例》，專門針對海外華僑提供特殊類型的簽證類別，便利華僑回國探親、工作、開展交流等。為便利海外僑胞回國創新創業，2016 年規劃推動《中華人民共和國外國人永久居留管理條例》,根據草案，中國大陸政府在既有的幾類永久居留移民管道外，亦新增了針對外籍華人所開設的申請管道。申請條件為「具有博士研究生學歷；或具有碩士研究生學歷,且有 4 年以上工作經驗;或在中國大陸境內連續居留 6 年、每年實際居住不少於 6 個月，有穩定生活保障和住所的外籍華人。」目前中國大陸官方正在立法中，可望未來將為外籍華人放寬申請永久居留資格。

《中國大陸國際移民報告（2018）》藍皮書指出，從 2008 年到 2017 年，在中國大陸「千人計畫」的引領下，中國大陸各地引進高層次人才、留學人才 5.39 萬。尤其在中國大陸的一線城市，聚集了大量的各領域專業型人才,例如 2013 年北京就有合同聘用境外專家 22,604 人，持工作簽證者 20,869 人。上海合同聘用專家人數更多，達 51,805 人，持就業簽證者也達 58,911 人。海外專家的進入能為中國大陸科技創新、教育文化、經濟社會的長足發展做出巨大貢獻。

中國大陸與全球化智庫（Center for China and Globalization, CCG）認為，中國大陸從人口紅利開始轉向人才紅利，各地城市都逐漸地意識到人才的重要性。人才爭奪戰打破了大城市對資源的壟斷，促進了人才流動，地區發展要注重多層次的人才引進，政府要深化戶籍改革，完善對“國內移民”的服務。人才既要有包括大學生以及創業者等在內的高端人才，也要有職業白領、技術藍領以及城市運行服務人員等。比如說，深圳人口有兩千多萬，其中有一千多萬人沒有本地戶籍，但這些人中有大量優秀人才，政府在吸引人才時要注重這部分人群，加快戶籍改革，完善配套服務，將這部分技能型、服務型人才留住用好。在人力資源越來越“值錢”的當下，不應將人口多當作一種負擔，唯有努力提升城市管理和服務水平，才能真正打造出城市的人力資源優勢，並把這種優勢打造成城市的一種核心競爭力。

第七節　各國移民政策比較與對我國之啟示

邁入以知識經濟為主軸的二十一世紀，人才的競爭乃是國際競爭的焦點，世界各國在制定其移民政策時，無不以吸引外國技術人力為其主要的政策目標，為迎接知識經濟時代的來臨，強化人力素質，提升國家競爭力，成為現代政府責無旁貸的職責。

一、各國移民政策比較

比較我國與美國、德國、日本、韓國、新加坡及中國大陸等國家的移民政策作法，如表 2-10「各國移民政策比較」所示，在過去只有美國及新加坡等國家積極推動移民策略，藉由寬鬆移民政策吸引優秀的外國專業人才，而我國、德國、日本、韓國及中國大陸則向來採取較嚴格之移民政策，然而各國隨著人力短缺及勞動人口不足問題，近年來各國皆積極調整移民政策吸引優質人才，如美國將積極推動高技術移民優先方案，德國及日本放寬企業招聘外國員工的限制，韓國針對外國特殊人才實施新的 E7 工作簽證政策，新加坡放寬外國專業人才及親屬移居政策，中國大陸亦持續積極推動海外高層次人才引進計畫。

彙整各國專業性及技術性移民具體政策與措施，整理如表 2-11「各國對外國中、高階技術移民的資格條件」、表 2-12「各國對外國中、高階技術移民之受規範事項」，以及表 2-13「各國對永久居留者之社會安全保障及生活協助措施」;各國近年來在移民政策上的重大措施大致可分為「強化吸引外國專技人才的誘因」、「鬆綁外國專技人才工作限制」、「提供社會保障及居留待遇」、「提高外國人申請國內行政服務的便利性」及「保護國人薪資水平及就業機會」等四個主要方向：

（一）強化吸引外國專技人才的誘因

在國際人才競逐的趨勢之下，各國移民政策多注重引進專技人才的誘因，除美國先天具有良好的科學研究環境與較佳的社會環境與福利措施之優勢外，各國亦紛紛提出吸引與留任優質專技人才的法令及辦法。

如提供研究基金、獎學金與研究獎金吸引高階研究人才（我國、德國、日本、韓國）；善用積點制度吸引僑外生進入國內職場（我國、日本）；對高技術人才與僑外留學生的實證簽證與尋職簽證（德國）；頒發金卡給雇用海外優秀的技術人才的公家、私人機關（韓國）以及協助外籍勞工尋職（德國、韓國），對單純的勞務人力者提供不同特性的職業教育訓練，轉變其為具熟練技術的人力（韓國）。

（二）鬆綁外國專技人才工作限制

新加坡對於外國專業人才之工作簽證未明訂其可從事或不可從事之職類別，僅要求必須就任管理與專業技術的職類；德國於 2018 年 10 月推出新《移民法》要點，鬆綁公司招聘外國員工限制，日本政府為了因應高齡化的社會以及勞動人口不足問題，將外國人實習生（即外勞）可從事的職種擴增至 80 種職業，於 2018 年 6 月 5 日公開發佈《經濟財政運營及改革的基本方針》，並將於 2019 年 4 月上路之《入管法》修正法案中，未來 5 年內預定開放 14 相關業種的外國藍領勞工，總計最多開放 34 萬 5,150 人外國勞動者。而韓國為加強對新興產業和相關產業發展的國際競爭力，2018 年 5 月起，E-7 簽證建立新的寬鬆職業。

（三）提供社會保障及居留待遇

各國對於優秀外籍人才提供社會保障及持續放寬其永居許可的申請資格，永居資格者可合法及永久於國內生活和工作的權利，並可自由轉換工作（我國、美國、德國、日本、韓國、新加坡、中國大陸），並放寬外國人對公共產業投資的限制（韓國）。對於未取得永久居留權但長期居留的外籍人士，允許攜配偶以及子女長期居留（德國、中國大陸），其配偶還可以獲得工作許可（德國），其子女也提供所需教育（德國、韓國），此外亦提供相應的社會保障措施，包括工作條件平等待遇、自由參加工會、教育與職業訓練、資格認證、社會安全、稅收優惠、消費與服務取得自由、以及就業機構的輔助服務（德國）；另外提供多元文化交流空間以及大眾媒體傳遞（韓國）及建立資訊技術企業與外國資訊技術人才的交流平臺（德國）。

（四）提高外國人申請國內行政服務的便利性

美國外國專業人才申請永久居留權，不需繁複過程，符合條件者半年至一年左右的時間便可取得；日本以積點制度申請入國之外國專業人才，會給與其在出入國管理上數項禮遇，另外亦實施相當於旅日外國人身分證的在留卡管理制度，簡化外籍勞工申請國民保險、手機、租屋、或是申請水電、電話服務的行政程序，提高居留時間上限最長 5 年，且出境之日起 1 年以內再入境時，原則上不需辦理再入境許可手續。德國高技術人才享有限期半年的找工作簽證，設置「單一許可」指令簡化單一申請程序，同時核發居留與工作許可的單一許可，簡化申請程序的行政過程，另外勞工局設有專門機構以追蹤德國高級人才市場，推動資訊技術企業與外國資訊技術人才的交流平臺也協助外國 IT 人才尋找工作。

（五）保護國人薪資水平及就業機會

雖然各國陸續推動積極性的移民策略，但仍以不排擠國內薪資及就業機會為原則，尤其是針對外國中階技術人力的引進。包括在引進外國中階技術人力時，雇主須進行公開招聘，並提出無法聘僱國內勞工之證明始得申請聘僱外國人（美國、日本、韓國、中國大陸大陸）；根據不同行業別有不同中階技術人力配額（新加坡）。而針對外籍專業或中階技術人力申請者方面，亦訂定學歷及薪資門檻，以及部分行業及職業之工作限制（我國、美國、日本、韓國、新加坡、中國大陸）；而德國雖已經放寬外國專業人才工作的行職業限制，但仍需具備「專業人才」的水平或技術背景。

表 2-10　各國移民政策比較

項目	各國移民政策比較			政策變動
	短期吸引外籍人才	從吸引到長期居留	長期外籍人才居留	
臺灣(現行制度)	✓「吸引全球外籍優秀人才來臺方案」，讓來臺外籍人士能依照需求辦理「學術及商務旅行卡(學商卡)」、「就業 PASS 卡」及「永久居留卡(梅花卡)」。 ✓核發外國特定專業人才「就業金卡」，無須受一定雇主聘僱及申請，提供渠等自由尋職、工作、技術指導、演講、兼職及轉換工作之便利性。 ✓建立完善專業和投資移民辦法，透過跨部會合作，吸引我國所需專業多元優秀國際人才。 ✓強化查核與面談機制，兼顧人權與安全，建構嚴密完整之國境內外管理機制，兼顧便民與通關安全。	✓「外國專業人才延攬及僱用法」，透過放寬外國專業人才來臺簽證、工作、居留等相關規定，並優化保險、租稅、退休等待遇，吸引外國專業人才來臺留臺。 ✓針對外國人擬來臺從事專業工作、須長期尋職者，核發「尋職簽證」，總停留期間最長 6 個月。 ✓建構多元文化學習環境，培養國人「多元尊重」價值觀，延續移民原生文化，豐富多元文化社會。 ✓持續強化入國前輔導及移民業務機構管理，合理保障移入人口各項權益。	✓參考國際慣例及人權考量，對取得永久居留之外國專業人士，其配偶、未成年子女及身心障礙無法自理生活之成年子女得於合法連續居留 5 年後，申請永久居留，無須財力證明。 ✓強化移民政策的包裝與行銷，擴大臺灣在國際移民市場的能見度，並加強外籍留學生與外籍移工對臺灣的認同感與黏著度。	實施「外國專業人才延攬及僱用法」，並將積極推動「新經濟移民法」，建構更友善移民環境，吸引更多國際人才來臺工作、就業及投資。
美國	✓良好的科學研究環境。 ✓社會環境與福利措施，如社會保險制度、退休金制度和醫療保險制度。 ✓配合美國的國家發展政策，根據教育程度與技能專業，大量增加技術移民的配額。 ✓歡迎移民填補部分人力短缺問題。	✓推動高技術移民優先方案。 ✓授予非美國籍專業工作人士在美永久居留權。 ✓不需繁瑣的勞工證申請流程，符合條件者半年至一年左右的時間便可取得。	✓得到綠卡的外國人士可得到永久居留的待遇。 ✓其家人與親屬，依據依親的模式一併帶入美國。	川普對非經濟移民採嚴格限制，但積極推動高技術移民優先方案，包括改採積分移民體制（即評點制）。

項目	各國移民政策比較			政策變動
	短期吸引外籍人才	從吸引到長期居留	長期外籍人才居留	
德國	✓ 擁有高級專業水平的外國人，符合條件在德國入境時就可獲得無限期「落戶許可」。 ✓ 對 IT 業高級專業人員免除常規移民審批程序，居留許可的期限為 5 年。 ✓ 歐盟以外的高技術人才可在德國享有限期半年的找工作簽證，年薪 44800 歐以上者即可獲得「藍卡」，憑此可在德國居留 4 年。 ✓ 為各國高水平的研究人才提供了數目可觀的特別研究基金，供他們獨立組建研究小組。 ✓ 勞工局專門在網站上建立資訊技術企業與外國資訊技術人才的交流平臺，協助外國 IT 人才找到工作。	✓ 單一許可指令簡化單一申請程序，同時核發居留與工作許可的單一許可，真正地簡化申請程序的行政過程。 ✓ 勞工局設有專門機構以追蹤德國高級人才市場，製作年度報告，對各個行業進行就業發展趨勢分析，為高級人才就業提供權威的指導資訊。 ✓ 取得「藍卡」後的 2~3 年內即可獲得永久居留證。其配偶也可享有同等居留權。	✓ 自由出入境、教育及退休金等，且在歐盟成員國合法居留五年後，可獲永久居留權。 ✓ 規範來自第三國之合法勞工移民與公民享有的平等的對待權，包括工作條件平等待遇、自由參加工會、教育與職業訓練、資格認證、社會安全、稅收優惠、消費與服務取得自由、以及就業機構的輔助服務。 ✓ 允許攜配偶以及年齡較小的子女一同來德國生活。其配偶還可以獲得工作許可。	2018 年新移民政策放寬企業招聘外國員工的限制，應徵者只需具備「專業人才」的技術背景即可申請工作簽證，不再有學歷與行職業限制。
日本	✓ 供大學、碩士留學生或專門學校畢業並取得「專門士(技師)」資格的留學生，畢業後尚未就業前將其簽證由「留學」轉變為「特定活動」簽證，最長可取得 1 年尋職期。外國優秀人才積點制度，符合者給予其出入國管理上的優惠待遇。 ✓ 外國人「在留卡」管理制度，結合「視同再入國許可」制度。	✓ 進修生及技能實習生兩者合計最長二年，居留期間展延到三年。 ✓ 合法在日本中長期居留的外國人。包括與日本人結婚者及日裔者、在企業等工作者、技能實習生、留學生及永居者延長居留期限的上限為「5 年」。 ✓ 外籍人士需在日本連續居住十年以上，才能申請永久居留資格；但對於積點 70 分以上的優秀外籍人才，只需在日本連續住滿五年以上即可申請。	✓ 日本綠卡持卡人可取得「永駐許可」即使在擁有原生國國籍的情況下，長期在日本居住即可取得在日本永久居住的權利。 ✓ 「永駐許可」與普通日本國民享有同等待遇(除選舉權與參政權之外)。可以享受與日本國民相同的國民年金等福利。	日本參議院在 2018 年 12 月 8 日強行通過修訂《入管法》，放寬外籍勞工限制(可從事職種、居留資格)

項目	各國移民政策比較			政策變動
	短期吸引外籍人才	從吸引到長期居留	長期外籍人才居留	
韓國	✓ 頒發金卡給雇用海外優秀的技術人才的公家、私人機關。並提供就業簽證及給予出入境的優待。 ✓ 在 KOTRA 設置 Contact Korea，吸引可在國內企業工作的外國專業人力。 ✓ 透過不同特性的教育課程，使單純的勞務人力轉變為具熟練技術的人力。 ✓ 透過國際獎學程序（GKS）的促進策略，管理及選拔優秀獎學生。 ✓ 吸引並留置基礎科學領域的優秀科學家與具世界性的教育機構。 ✓ 實施"外國人留學生留置、管理評價、認證制度（IEQAS）。 ✓ 支援有需要海外專業人才的國內企業，舉行企業就職說明會。 ✓ 對於公益事業促進的財源（公共基金等），對固定金額投資的外國人提供移民政策上的優惠。	✓ 發掘優質的時薪制工作以及配合結婚移民。 ✓ 就業包、明日學習卡制度，實施職業訓練提高就業能力。 ✓ 加強支援移民者經濟以及法律協助。 ✓ 以結婚移民者為中心的移民者網絡，擴大到留學生、外國勞動者等支援，輔導融入社會。 ✓ 提高具移民背景子女的社會適應性，導入 KSL（Korea as a Second Language）的正規科目，普及韓國語教材和診斷道具，並提供外國人學校資訊。 ✓ E-7 簽證建立新的寬鬆職業，提供延長逗留期限，篩選簽證和資格變更的資格。	✓ 允許雙重國籍，與普通韓國國民享有同等待遇與福利。 ✓ 不具備選舉權與參與權。	自 2018 年 2 月起，針對外國特殊人才實施新的 E7 工作簽證政策，新的 E7 工作簽證政策可望加強了對新興產業和相關產業發展的國際競爭力，並對能夠侵犯就業的行業的國家就業保護和計畫。

項目	各國移民政策比較			政策變動
	短期吸引外籍人才	從吸引到長期居留	長期外籍人才居留	
新加坡	✓ EP 取得資格：無配額限制，且不額外課外籍工人稅，另外 1.3,600 新幣以上 2.就任於管理或專業技術職位 3.擁有大學學位。 ✓ SP 取得資格：1.2,200 新幣以上 2.技術人員 3.擁有相關技術合格證書。 ✓ WP 取得資格：1.無薪資限制 2.主要從事製造業、服務業、幫傭等工作 3.無學歷要求。 ✓ EntrePass（創業准證）取得資格：1.無薪資限制 2.有意願在新加坡開設公司或創業 3.無學歷要求。	✓ 持有 EP 和 SP 工作證後，在符合一定條件下，即可申請 PR。 ✓ 與新加坡公民或永久居民結婚的外國人，均有資格申請成為 PR。 ✓ 申請人註冊一家有限公司，然後以公司董事的身份申請 EntrePass。或以開辦公司的名義去申請，公司註冊後，獲得 EntrePass。之後，就可以申請 PR。	✓ 取得永久居留權後，在醫療方面住院津貼：45%~60%、手術津貼：45%（歸化後提高至 65%）。 ✓ 只可買二手公共房屋，且不能出租（歸化後可購買政府新建的公共房屋）。 ✓ 第一套房產課徵 5%印花稅。 ✓ 無投票權，不能任職公職（歸化後擁有投票權，可任職公職）。	為建立創新知識經濟產業，創業移民條件寬鬆，就業准證的申請要求提高，未來創業移民可望將成為移民新加坡的主要途徑。
中國大陸	✓ 外國籍專業人才可申請《外專千人計畫》，符合條件通過該計畫審合，外籍人才與其外籍配偶和未成年子女均可辦理《外國人永久居留證》或是 2 至 5 年效期的多次往返簽證。 ✓ 具有博士研究生學歷；或具有碩士研究生學歷，且有 4 年以上工作經驗；或在中國大陸境內連續居留 6 年、每年實際居住不少於 6 個月，有穩定生活保障和住所的外籍華人。	✓ 從人口紅利開始轉向人才紅利。 ✓ 在中國大陸直接投資、連續三年投資情況穩定且納稅記錄良好的外籍人才 ✓ 在中國大陸擔任副總經理、副廳長等職務以上或者具有副教授、副研究員等副高級職稱以上以及享受同等待遇，已連續任職滿四年、四年內在中國大陸居留累計不少於三年且納稅記錄良好的外籍人才。 ✓ 對中國大陸有重大、突出貢獻以及國家特別需要的外籍人才。 ✓ 配偶、未成年未婚子女和 60 歲以上直系親屬。	✓ 外國籍專業人才可申請《外專千人計畫》，符合條件通過該計畫審合，外籍人才與其外籍配偶和未成年子女均可辦理《外國人永久居留證》或是 2 至 5 年效期的多次往返簽證。 ✓ 具有博士研究生學歷；或具有碩士研究生學歷，且有 4 年以上工作經驗；或在中國大陸境內連續居留 6 年、每年實際居住不少於 6 個月，有穩定生活保障和住所的外籍華人。	多年來中國大陸移民人口數量一直很少，為加快國際化及科技創新，中國大陸正逐步放寬移民政策，國際移民的人口迅速成長。

表 2-11　各國對外國中、高階技術移民的資格條件

國別	技術移民資格條件		
	外國高階專業人才	外國中階技術人力	僑外生/留學生/外籍生
臺灣(現行制度)	✓ 商旅卡：提供短期來臺學術交流或商業人士，效期 3 年。 ✓ 就業 PASS 卡：來臺長期工作，將簽證、就業許可、居留證以及重出入國許可合併在一起。 ✓ 永久居留(梅花卡)：沒有年限限制。	✓ 目前並未開放	✓ 透過「評點制」，增加在臺工作外籍生
美國	✓ EB1：優先勞工 ✓ EB2：具高學位及特殊技能專業人士 ✓ EB3：專業人員＋技術勞工	✓ EB-3：具備 2 年培訓或工作經驗、受聘僱之職位在美國僱不到本國人、能從事非臨時或季節性技術性勞動的中階熟練技術人力，且沒有學歷限制。	✓ 無
德國	✓ 申請者須具有德國大學學歷或德國承認的外國大學學歷者，不用勞工局審核，只要合約薪資達到門檻、職位符合短缺行業列表即可獲得「藍卡」，惟因申請人數逐年攀升，近年來審查標準較為嚴格，且薪資門檻隨工資標準不斷上調	✓ 雇主須進行 6 個月公開招聘，並提出無法聘僱德國公民勞工之證明，雇主才能申請一般技術外籍勞工，該外籍勞工原則只要在德國居住滿 5 年，已繳納養老保險滿 60 個月，有薪資單佐證生活費用無問題，德語水平達到 B1 水平的外籍人士，基本上都具有取得工作居留資格。	✓ 持有工作簽證滿 2 年，且繳納養老保險滿 24 個月即可申請永久居留
日本	✓ 採用《外國優秀人才積點制度》（point system），其中，對優秀人才的界定，共分成「優異學術研究活動」、「優異專業與技術活動」、「優異企業經營與管理活動」等三個領域	✓ 有教授、藝術、宗教、報導、投資、經營、法律、會計業務、醫療、研究、教育、技術、人文知識、國際業務、企業內轉勤(企業內部調動)、興行(文藝活動)等不同在留資格。	✓ 無

國別	技術移民資格條件		
	外國高階專業人才	外國中階技術人力	僑外生/留學生/外籍生
韓國	✓ 實行就業簽證分數制度，在科學、經營、教育、文化藝術、體育等特定領域，具有卓越能力的人員中被法務部長官所認定的人員。	✓ 申請雇主須需符合一定規模，並擁有五位以上韓國員工的條件。符合資格者為年齡介在 21 至 44 歲間，持有合法的工作簽證，教育程度須至少大學學歷以上，韓文需有一定水準，在韓國工作時間超過 5 年，才有機會獲得永久居住權資格。	✓ 放寬韓國留學生在韓國之創業、移民及永居資格的多項政策，包括獲得碩士學位或獲得理工科學士學位的留學生，且在韓國合法滯留 3 年以上者，即可取得永居資格。
新加坡	✓ EP(Employment Pass): 無配額限制，須具備大學學歷，對年輕人薪資要求較低，而年紀越大經驗越多者薪資要求高。	✓ SP(S Pass): 有配額限制，至少要有相關技術合格證書。	✓ 有四大政策：工讀、獎學金、擴招、陪讀
中國大陸	✓ 擔任公司高層、副教授副研究員以上資格外籍人才 ✓ 《外專千人計畫》新增針對外籍華人的永居管道	✓ 無	✓ 《千人計畫》吸引中國大陸籍學術研究人士回中國大陸

資料來源：本研究整理

表 2-12　各國對外國中、高階技術移民之規範事項

國別	技術移民規範事項		
	外國高階專業人才規範事項	外國中階技術人力規範事項	永居資格者之辦法
臺灣(現行制度)	✓ 多採用「正面表列」方式，可以到補習班教授語文以外之課程，藝術工作者可直接申請許可，外國特定專業人才可申請就業金卡，提供渠等自由尋職、就職及轉換工作之便利性。 ✓ 開放外國自由藝術工作者來臺：放寬外國藝術工作者得不經雇主申請，可逕向勞動部申請許可。 ✓ 開放補習班聘僱具專門知識或技術之外國教師：除外國語文外，放寬雇主得向勞動部申請許可具專門知識或技術之外國教師得在我國擔任短期補習班教師。 ✓ 核發「尋職簽證」：針對外國人擬來臺從事專業工作、須長期尋職者，核發「尋職簽證」，總停留期間最長 6 個月。 ✓ 放寬廢止永久居留之規定：對外國人才取得內政部移民署許可之永久居留後，鬆綁須每年在臺居留 183 天之規定。 ✓ 外國教師之工作許回歸教育部核發：鼓勵學校擴大延攬外國教師。	✓ 目前並未開放。	✓ 對外國人才取得內政部移民署許可之永久居留後，鬆綁須每年在臺居留 183 天之規定。 ✓ 外國高階專業人才放寬外國高階專業人才配偶及子女申請永久居。 ✓ 放寬外國高階專業人才高級專業人才之配偶及子女得隨同申請永居。 ✓ 核發外國高階專業人才成年子女留臺個人工作許可。 ✓ 延長外國高階專業人才直系尊親屬探親停留期限。

國別	技術移民規範事項		
	外國高階專業人才規範事項	外國中階技術人力規範事項	永居資格者之辦法
美國	✓ 多採用「正面表列」方式，未來必須繼續在相同專業領域工作。 ✓ 具配額限制及評比制度。 ✓ EB-1 傑出人才須繼續在相同專業領域工作。 ✓ EB-2 專業人才設定學歷及薪資須超過一定門檻。	✓ 多採用「正面表列」方式，列舉得從事工作地點及職位。 ✓ 具配額限制及評比制度。 ✓ EB-3 專業僱員、熟練和非熟練工人設定學歷及薪資須超過一定門檻，但門檻較低，學歷要求也不高。	✓ 得到綠卡的外國人士可得到永久居留的待遇。 ✓ 其家人與親屬，依據依親的模式一併帶入美國。
德國	✓ 採用「負面表列」方式，藍卡持有者兩年內不能任意更換僱主，亦不能從事自由職業以及不符合藍卡要求的工作。 ✓ 具配額限制，審查標準趨於嚴格。 ✓ 藍卡設定學歷及薪資須超過一定門檻。 ✓ 主要適用於已出現嚴重專業人才缺口的職業。	✓ 多採用「正面表列」方式，沒有明顯指出不得從事之行業，被聘僱者只需具備「專業人才」的水平或技術背景，並證明自己擁有一定經濟基礎，即可申請德國的工作移民簽證。 ✓ 較無人數限制。 ✓ 設定學歷及語言簡單門檻，有薪資單佐證生活費用無問題。	✓ 擁有高級專業水平的外國人，符合條件可獲得無限期「落戶許可」。 ✓ 自由出入境、教育及退休金等，且在歐盟成員國合法居留五年後，可獲永久居留權。 ✓ 與公民享有的平等的對待權，包括工作條件平等待遇、自由參加工會、教育與職業訓練、資格認證、社會安全、稅收優惠、消費與服務取得自由、以及就業機構的輔助服務。 ✓ 允許攜配偶以及年齡較小的子女一同來德國生活。其配偶還可以獲得工作許可。
日本	✓ 多採用「正面表列」方式，職業、行業、工作內容等被限定在一定範圍內。 ✓ 以學歷、職歷、收入等分別制定評估標準 ✓ 可採用外國優秀人才積點制度（point system），依據外籍人士是否具備所需技能、工作經驗、研發成果以及薪資級距等項目來進行評分。	✓ 多採用「正面表列」方式，只能從事簽證許可範圍內的活動。 ✓ 已逐步放鬆管制。	✓ 日本綠卡持卡人可取得「永駐許可」即使在擁有原生國國籍的情況下，長期在日本居住即可取得在日本永久居住的權利。 ✓ 「永駐許可」與普通日本國民享有同等待遇（除選舉權與參政權之外）。可以享受與日本國民相同的國民年金等福利。

國別	技術移民規範事項		
	外國高階專業人才規範事項	外國中階技術人力規範事項	永居資格者之辦法
韓國	✓ 採用「正面表列」方式，可從事韓國法律所允許的專業工作。 ✓ 以學歷、職歷、收入等分別制定評估標準。 ✓ 實行就業簽證分數制度，評分標準分為「必修項目」和「選修項目」，依評分標準頒發永居（F-5-11）資格。	✓ 採用「正面表列」方式，可從事韓國法律所允許的工作。 ✓ 在從事不屬於其在留資格允許範圍內的有收入的經營活動或接受報酬的職業活動時，必須事先到就近的入國管理局等處申請資格外活動許可或在留資格變更許可。	✓ 允許雙重國籍，與普通韓國國民享有同等待遇與福利。 ✓ 不具備選舉權與參與權。
新加坡	✓ 採用「正面表列」方式，可從事新加坡認可的任何管理、行政、專業技術工作。 ✓ EP 取得資格：無配額限制，且不額外課外籍工人稅，另外(1).3,600 新幣以上 (2).就任於管理或專業技術職位 3.擁有大學學位。	✓ 採用「正面表列」方式，由當地仲介分派工作，再經新加坡政府當局認可。 ✓ SP 取得資格：(1).2,200 新幣以上(2).技術人員 3.擁有相關技術合格證書。	✓ 持有 EP 和 SP 工作證後，在工作 6 個月之後可申請 PR(6 個月是最短期限，必須要有工資單）
中國大陸	✓ 採用「正面表列」方式，可從事中國大陸所允許的專業工作，如外國語言教學人員原則上應從事其母語國母語教學。 ✓ 外國籍專業人才可申請《外專千人計畫》，符合條件通過該計畫審合，外籍人才與其外籍配偶和未成年子女均可辦理《外國人永久居留身份證》或是 2 至 5 年效期的多次往返簽證。	✓ 目前並未開放。	✓ 除政治權利和法律法規規定不可享有的特定權利和義務外，原則上和中國大陸公民享有相同權利，承擔相同義務。

資料來源：本研究整理

表 2-13　各國對永久居留者之社會安全保障及生活協助措施

	美國	德國	日本	韓國	新加坡	中國大陸
工作	• 可自由轉職、轉學及進行投資	• 可自由轉職、轉學及進行投資	• 可自由轉職、轉學	• 可自由就職及進行投資	• 可自由轉換工作，不需重新申請工作許可	• 可自由轉職、轉學
失業保障	• 可享失業救濟、職業訓練	• 可享失業救濟、職業訓練	• 受僱者納入僱用保險	• 符合一定資格之受僱者須納入僱用保險	-	• 失業保險、公傷保險
生活保險	• 強制納入社會安全保險(OASDI)	• 可自由選擇停繳養老保險	• 納入國民年金及厚生年金	• 納入國民年金	• 強制參加公積金	• 養老保險
醫療照護	• 享醫療給付，包括醫療補助(Medicaid)、產前檢查、兒童健康保險方案等	• 免費醫療	• 強制參加國民健康保險、長照保險	• 強制或自願參加健保及長照保險	• 健康保險服務 • 可獲政府補貼長照服務費	• 醫療保險
津貼補助	• 急難救助、公共住宅服務、兒童照顧服務、補充安全收入、州政府提供的暫時家庭協助	• 生育補貼、育兒補助、孩童津貼等社會福利待遇	• 居留 3 個月以上外國人均得申請育兒津貼(補助至 15 歲）	-	-	• 生育保險、義務教育
公民權利	• 不具備被選舉權、投票權、公投權等權利	• 不具備被選舉權、投票權、公投權等權利	• 不具備被選舉權、投票權、公投權等權利	• 不具備被選舉權、投票權、公投權等權利	• 不具備被選舉權、投票權、公投權等權利	• 不具備被選舉權、投票權、公投權等權利

資料來源：本研究整理

二、各國移民政策對我國之啟示

綜觀上述各國相關政策制度與政策變革方向，有多處是值得我國參考，而且也已被國發會納入目前所規劃訂定之「新經濟移民法」草案，包括：

（一）開放引進中階技術人力

以韓國為例，除了積極延攬外國專業人才之外，今（2018）年 5 月，韓國司法部修定 E-7 工作簽證規定，納入「特種活動工種的熟練技能人員」[4]（類似我國中階技術人力）之外國人力予以核發工作簽證。日本政府為了因應高齡化的社會、勞動人口不足問題以及鼓勵女性回歸職場工作，將外國人實習生（即外勞）可從事的職種擴增至 80 種職業。另外新加坡的 S-Pass 亦是針對外國中階技術人力予以核發簽證。可以想見專業人才的競逐雖為各國一致性的政策目標，但除了國際專業人才，各國也開始思考延攬外國中階技術人力對國內產業發展的重要性，因此亦將人才延攬的面向，拓展至中階技術人力。

因此，為解決國內產業中階技術人力不足問題，本草案參考新加坡之國際做法，規劃聘僱具中階技術工作能力僑外生、基層外國人員，以及直接引進具中階技術工作能力外國人。

（二）放寬企業聘僱外國專業人才之資格限制

德國大聯合政府於 2018 年 10 月推出新《移民法》要點，根據新的法律，德國公司招聘外國員工資格大幅放寬，可以不再受行業、專業限制。考量國內新創事業之發展，並因應數位經濟時代，各類工作

[4] 「特種活動工種的熟練技能人員」包括工業根基產業製造、一般企業製造、建設企業、航空器械製造以及農林漁牧之種植飼養等，具熟練技能者。

可能都有引進外國專業人才之需求，本草案遂參考德國經驗，免除國家重點產業之雇主資本額及營業額限制。

（三）外國專業人才來臺工作之資格條件改採用評點制，並放寬工作內容限制

隨著新科技與新經濟模式的發展，企業所需人才愈趨多元，對人才的衡量不應再侷限於「薪資」單一條件，故本草案參考美國及日本的經驗，將外國專業人才來臺工作之資格條件改採評點制，以使企業可以依據多元的僱用條件，延攬其所需人才。此外，考量未來工作內容與工作型態的多樣性，以正面表列方式規範外國專業人士可以來臺工作的項目，恐會掛一漏萬，本草案遂參考德國作法，對於可工作項目改採負面表列，放寬得從事工作之行職類別限制。

（四）放寬外國專業人才與中階技術人力永久居留及依親等條件

為建立更友善之移民環境，參考多項國際作法，包括新加坡 S Pass 針對外國中階技術人力之依親親屬、日本韓國針對外籍勞工得參加雇用保險制度、美國針對外籍勞工之永久居留條件等；放寬我國外國專業人才永久居留及依親等條件，另訂定外國中階技術人力之永久居留條件，並針對達外國專業人才薪資水準以上，或取得永久居留者，賦予其配偶及未成年子女之依親居留及永久居留權。對於取得永久居留之外國人，提供就業保險、勞工退休金新制，以及相關社會安全保障及生活協助等配套措施。

（五）規劃永居資格者社會安全保障及生活協助措施

參考國際經驗，在不影響國人權益之前提下，規劃給予社會安全保障及生活協助措施，以提供其基本的勞動、退休及社會安全等保障，包括：

1.工作權部分，參考多數國家永居者均不受限制可自由就職或轉職，爰規劃放寬我國具永居資格者，毋須向中央主管機關申請工作許可即可工作。

2.就業保險及退休保障部分，日本、韓國開放外籍受僱者得參加僱用保險（就業保險），美國、加拿大等國之永久居留受僱者亦可享有失業給付、職業訓練等，爰規劃我國永居之受僱者納入就業保險，依法繳納保險費並於發生失業、育嬰留停等情形時，可獲得相關給付。另比照我國現行永居之外國專業人才得適用勞退新制，放寬永居之所有受僱者均可適用勞退新制，保障其退休後之經濟安全。

3.長期照顧服務部分，日本、韓國開放外籍受僱者參加長照保險；新加坡永居者經資產調查可獲政府補貼長期照顧服務費用，確保發生失能時獲得基本保障與服務。我國長照服務法規定，外籍人士亦屬長服法所定之服務對象，惟考量長期照顧十年計畫 2.0 乃國家給付行政之福利服務，衡諸國家資源之妥善分配，仍優先提供本國國民使用，爰規劃放寬永居者「自費」申請長照服務，由照管中心進行失能評估及連結服務資源，惟不得享有費用補助，以衡平其權益保障及與國民之差別待遇。

4.育兒津貼、托育費用補助部分，參考日本居留 3 個月以上外國人得申請兒童津貼，我國為增加人口來源，規劃永居者亦得申請育兒津貼、托育費用補助，如符合資產調查等規定，亦得享有補助，以鼓勵其生育。

第三章　外國專業人才引進經濟影響評估

本章主旨乃是針對「新經濟移民法」草案中放寬現行引進外國專業人才之雇主與勞工的資格限制，朝向多元引進機制進行探討，並就外國專業人才引進對總體經濟與勞動市場影響進行之政策情境模擬的預評估。

本章首先針對目前所提之「新經濟移民法」草案中對於外籍專業技術人力之雇主與勞工資格限制的放寬方式進行說明；其次乃根據「新經濟移民法」草案的內容，透過國內外研究文獻的研究內容，設計外國專業人才引進之政策情境，並導入可計算一般模型（CGE 模型）中以進行總體經濟與勞動市場的預評估。本章共分為四節，依序為草案相關內容之說明、未來可能新增外國專業人才人數之推估，以及對總體經濟與勞動市場影響之模擬分析，最後為本章小結。

第一節　「新經濟移民法」草案相關內容說明

為建構更友善外國專業人才之工作及居留環境，加強延攬國際優秀人才，日前國發會已擬具「外國專業人才延攬及僱用法」，推動放寬來臺簽證、工作、居留相關規定，並優化保險、租稅、退休等待遇，以提升渠等來臺留臺誘因，該法並於 2018 年 2 月 8 日正式施行，為我國留才攬才立下重要里程碑。

截至目前為止，「外國專業人才延攬及僱用法」的實施初步已獲致一定成果；惟若依現行「就業服務法」第 46 條規定，外國專業人才乃限定於從事「專門或技術性工作」、「僑外資主管」、「學校教師」、「補習班外國語文教師」、「運動教練及運動員」、「藝術及演藝」等 6 個工作類別。

另外，若依「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準」第 4 條，前揭專門或技術性工作則細分 15 個行業、職類別，包括營繕工程或建築技術；交通事業；財稅金融服務；不動產經紀；移民服務；律師、專利師；技師；醫療保健；環境保護；文化、運動及休閒服務；學術研究；獸醫師；製造業；批發業；中央主管機關會商指定之工作。

考量全球數位化科技的轉變所帶來商業模式變化，眾多應用網路科技之新創企業亦因此孕育而生，但因受限於現行「就業服務法」、「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準」有關工作及職類別、受僱者學經歷、雇主資本額及營業額等相關規定，因而有部分企業（特別是新創企業），將難以聘僱其發展所需之國際人才，恐阻礙企業之全球布局發展。

除此之外，現行「入出國移民法」對於取得永久居留期限之要件，門檻等限制，若與國際比較仍較許多國家為高，對於長期留用國際優秀人才在臺發展的誘因也相對較低。本研究在訪談時，部份新創業者也提及：

「臺灣相關於其他先進國家已經較缺乏吸引力，相關說明文件無中英文對照較不友善，現行經濟移民規範散見於各移民法規，亦涉及不同主政機關及委託單位，在找尋資源及試圖解決問題時總是困難重重。」（新創事業雇主，U）

「由於我們是新創公司，公司並不穩定，當這些外國人來公司工作，又攜家帶眷，萬一公司有狀況，員工較無保障。同樣身為外國人，我們很願意幫外國員工投保（政府的勞保或勞退），但因為我們是外國人且是雇主，不能投保。未來臺灣若想吸引更多像我們這樣人數少的外國新創公司來臺，政府各種的社會安全保障及生活協助措施應該也

適用於外國人，不應與臺灣人有所不同。」(外國專業人士，J)

因此，為強化對外國專業人才之攬才力道，並協助國內企業、學研單位排除攬才各項法規障礙，延攬其所需人才，國發會擬具「新經濟移民法」草案，針對外國專業人才，進一步放寬其工作條件相關規定，並同步鬆綁其本人及依親親屬永久居留期限之要件，期讓國際優秀人才能夠更「進得來」、「留得住」，讓我國業者因應全球數位科技發展趨勢，擴大延攬其所需之外籍優質人才，透過人力資本的累積，有助提升我國整體產業競爭力。

檢視「新經濟移民法」草案中針對外國專業人才之放寬與鬆綁之內容，並與現行之「外國專業人才延攬及僱用法」進行比較，其主要的差異包括：

一、明定專門性或技術性工作者不得從事之行業及職類別

「新經濟移民法」草案對外國專業人才放寬現行規定，改以負面表列方式，明定專門性或技術性工作者**不得從事**之行業、職類別如下：

1.對國家安全、公共秩序、善良風俗或國民健康有不利影響之事業。

2.依國內法令不得由外國人從事者，或需符合各中央目的事業主管機關所訂雇主或受僱者專業資格條件。

3.經勞動部會商中央目的事業主管機關指定者。

本草案規範專門性或技術性工作者，其工作限於「中華民國職業標準分類」定義技術層次 3 及 4 之主管、經理人員及專業人員，以及「就業服務法」第 46 條第 1 項第 1 款之專門性或技術性之工作內容。

二、外國專業人才工作資格條件審查改採評點制

「新經濟移民法」草案對外國專業人才工作資格條件審查規劃改

採評點制，以建立多元僱用條件，例如：

1.薪資、學歷及相關工作經驗並列為一般條件評分項目，政府指定重點產業、海外國人等列為加分項目。

2.評點制中，薪資將列為點數最高之評分項目，並以「專業人員」平均總薪資中位數（2017 年公布為 52,842 元）為基準，高於現行 47,971 元薪資門檻，以彰顯薪資作為延攬專業人才之重要性。

三、放寬國家重點產業之雇主資本額及營業額限制

「新經濟移民法」草案中規劃聘僱外國專業人才從事專門性或技術性工作之雇主，若屬國家重點產業者，得免除資本額及營業額之限制。「國家重點產業」舉如 5+2 等國家策略性產業、新創事業及其他經主管機關會商中央目的事業主管機關，該範圍由主管機關擬訂，報行政院核定。

四、放寬高中及國中小學得聘僱外國學科教師

本草案排除現行「就業服務法」限制，放寬公立或已立案之私立高級中等以下學校得聘僱外國學科教師。另透過全英語師資培育相關配套，期提升本國籍師資以英語教授學科之能力。

五、放寬外國專業人才及依親親屬申請永久居留條件

1.縮短在臺居留期限，針對不同專業程度外籍人員規定不同年限；居留期間之計算方式由現行每年 183 日，改為平均每年 183 日；放寬出國 5 年以上未曾入國始得廢止其永久居留。

(1)外國專業人才：維持現有在臺連續居留 5 年之規定，惟僑外生畢業後如留臺工作，放寬在臺就讀期間碩士及博士分別可折抵 1 及 2 年。

(2)外國特定專業人才：由現行在臺連續居留 5 年縮短為 3 年，另僑外生畢業後如留臺工作，放寬在臺就讀期間博士可折抵連續居留期限 1 年。

2.放寬其依親親屬之永久居留條件：從事專業工作者經許可取得永久居留後，外國專業人才之依親親屬連續居留 5 年、外國特定專業人才之依親親屬連續居留 3 年，平均每年居住 183 日；無須財力證明。

針對上述草案內容，參與本研究舉辦之座談會的部分專家學者與勞工團體代表都擔心若取消原有薪資門檻限制，改為評點項目之一，恐會使延攬進來的外籍人士的專業性降低，甚至拉低國內同質勞工的薪資。然另一方面，新創業者、雇主團體代表與部分專家學者則認為對人才專業性的衡量不應只侷限於薪資水準，而改採評點制可以讓延攬外籍人才更為多元。

對此，本研究認為問題關鍵在於未來其他用來確認所延攬的外籍人才是否具有專業性，是否符合我國產業發展所需的評點項目，能否產生把關效果。因為根據國發會的規劃，未來評點項目之一的薪資水準，得分門檻為 52,842 元，且權重相對較高，故如果比照現有規定，外國專業人才若僅憑薪資與學經歷資格申請來臺工作，其薪資門檻是高於現行 47,971 元。反之，如果企業不願付 52,842 以上的薪資，則必須在其他與專業能力有關的評點項目得到高分，例如來臺擔任要職位、本身具有專業成就、取得相關專業證照、或畢業於全球排名 200 大學或 500 大學等。由於來臺工作之外國專業人才是可以自由轉換雇主，如果透過上列評點項目可以確保所延攬的外籍人士具備符合我國產業需求的專業知能，則該外國專業人才將就可以藉由轉換雇主來提高自己的薪資待遇。

此外，也有參加本研究舉辦之座談會的專家學者指出一個外國專業人才來臺工作往往需要一段磨合期，才能顯現其對企業之勞務價值。因此，建議政府對於薪資門檻的限制可以在外國專業人才來臺工作一段時間後才適用。另一方面，國內有些需要招募外國專業人才的新創事業也指出公司在初創階段所能支付的薪資水準較低，未來等公司營運上軌道之後自然會提高員工薪資待遇。為能化解上述對草案內容的疑慮，並兼顧企業用人給薪的實際狀況，研究團隊建議可以考慮將外國專業人才來臺工作之後的薪資成長狀況，列為聘僱許可期滿申請延長之審核標準。

再者，也有部分專家學者對制訂新經濟移民法之後，是否就可使外國專業人才或中階技術人力來臺工作人數明顯增加，提出質疑。誠然，影響來臺工作之外國專業人才或中階技術人力數量的因素很多，包括國內企業對人才的需求，以及所願意支付的薪資待遇等，但是透過制訂專法來改善法制環境，卻是使企業能夠順利延攬人才的必要條件，也是政府主管機關的職責所在。另一方面，從前一章各國經驗分析也可以看出，修改及鬆綁相關移民法令已成為各國加強對外攬才的重要手段。易言之，政府制訂新經濟移民法之目的在於進一步排除外國專業人才或中階技術人力來臺工作、永居與依親之不必要的法律障礙，縱使它不是影響國內企業攬才數量的主要因素，卻絕對是不可或缺的必要因素。

第二節　未來可能新增外國專業人才人數之推估

一、外國專業人才引進政策情境設定

根據「新經濟移民法」草案之規劃內容，將外國專業人才在臺可以工作類別由正面表列改為負面表列、放寬雇主資本額與營業額條件、以及將原本受僱之外國專業人才者之薪資門檻限制改納入評點制等措施，都可望有助於延攬外國專業人才。惟實際效果仍應視新法實際上路之後，雇主的對外國專業人才的僱用意願而定。

根據本研究訪談國內新創產業者時，業者對於放寬新創業者之資本額與營業額的條件均持以正面的看法，新創業認為：

「多數創業者通常創業基金較不足，且初期營收可能也不如預期，然而政府過去多項法令卻加深創業困境，特別是現今已為數位經濟時代，只要有網路即可創造無國界創業及投資環境，因此我認為這樣的鬆綁是相當合宜」(新創事業雇主，S)

「我國新創事業資本額極低，然而實際創業過程中卻遭遇許多困難，應保障雇主及勞工雙方權益，而不是以高標門檻設限雙方。大致認同國家重點產業的雇主可放寬申請限制，然而多數低資本額及低營業額公司，對於外國專業人才及外國中階技術人力可能需求性較低，建議獲配人數之額度應隨著資本額及營業額進行等比率調整。」(新創事業雇主，吳經理)

對於新創業者而言，由於在企業初創時間，實難以用較高的薪資來聘外國專業人才，對新創業者而言，有時候需要聘外國專業人才為其開發市場，但因為薪資門檻不友善，可能使其難以實際留臺工作。

「希望聘僱外國來臺留學後的外國碩博士生能為他們對外開發市場，但也提及雖然這些外國碩博士生有意願留臺工作，但因為在新經濟移民法之前薪資門檻不友善，導致其雖有意願留臺卻無法實際留臺

工作」。(新創事業雇主，U)

甚至部分較為樂觀的新創業者認為，若放寬新創業者之資本額與營業額的條件，則外國專業人才來臺工作人數將可望成長 50%以上。

「未來「新經濟移民法」草案立法通過之後，將對新創事業在延攬外國專業人才產生正面影響,粗估未來來臺工作人數可能是現在的 1 至 2 倍」(新創事業雇主，U)

另外，對於「新經濟移民法」草案對外國專業人才工作資格條件審查規劃，將薪資門檻限制改採以評點制，新創業者及外國專業人士亦認為：

「高階人才薪資應該是市場機制決定價值，不應將外國專業人才薪資納入評點項目之一，更不該視為阻礙門檻，雖然多數人才想進去大公司是看中高薪資，然而願意加入新創事業則並非以賺錢為優先，看重的是這間公司的未來，這是個投資概念，設定薪資門檻不但毫無意義，更可能阻擋優良人才願意在草創階段共同打拼。」(新創事業雇主，S)

「對於薪資門檻其實對我們而言並不是問題，我們所需的專業技能程度相當高，我們必須與歐洲或其他國家競爭人才，所以只要是我們所需要的人才，即使是門檻提高到 52,842 元，我們也願意支付。然而我也必須強調，有些來應徵我們工作的外國人並不是完全以薪資來考量，他們不會要求太高的薪水，而是出於熱情，以及對我們公司的認同。」(外國專業人士，J)

由上述可知，國內新創業者對於放寬資本額與營業額的限制，以及鬆綁薪資門檻限制為評點制多持正面看法，亦認為這些舉措將可望提高外國專業人才的引進。然對於外國專業人才引進之政策情境的設計（外國專業人才增加幅度)，目前國內、外研究文獻中並未有一致性

的觀點，亦沒有過去相關政策施行經驗可供參酌，且因為企業對外國專業人才之聘雇，主要視欲聘雇者（企業）之意願與需求而定。

除此之外，根據國內新創業者之觀察，未來新經濟移民法上路後，對外國專業人才的引入將有正面的效益，且粗估未來來臺工作人數可能是現在的 1 至 2 倍。因此，本研究對於「新經濟移民法」草案造成來臺從事「專門性或技術性工作者」之外國專業人才流入人數成長，擬設計兩種不同情境推估：

1. **樂觀推估**：假設此次「新經濟移民法」草案對外國專業人才中從事「專門性或技術性工作」者來臺工作人數為倍數成長。

2. **保守推估**：假設此次「新經濟移民法」草案對外國專業人才中從事「專門性或技術性工作」者來臺工作人數增加率為 50%。

二、外國專業人才之推估結果

草案規劃內容，除了針對從事專門性或技術性工作者之薪資門檻採評點制外，亦將放寬高中及國中小學得聘僱外國學科教師，但其數量應十分有限。故假定在政策情境設計中，除外國專業人才中從事「專門性或技術性工作」者符合本研究所設計之政策情境之外，其餘類別之外國專業人才之人數成長率仍維持過去三年之平均成長，表 3-1 為 2004 年至 2017 年外國專業人才有效聘僱許可人數統計表，根據表 3-1，可設算除外國專業人才中從事「專門性或技術性工作」者之外，其餘職類別之外國專業人才過去三年之人數平均成長率。

表 3-1　外國專業人才有效聘僱許可人數

單位：人

年度	總計	專門性或技術性工作	華僑或外國人投資或設立事業之主管工作	學校教師工作	補習班語文教師工作	運動教練及運動員工作	宗教、藝術及演藝工作	履約
2004 年底	20,751	11,228	633	1,604	5,934	41	1,311	—
2005 年底	25,933	13,118	1,044	2,061	6,630	27	1,516	1,537
2006 年底	29,336	16,292	1,440	2,212	6,392	47	1,488	1,465
2007 年底	28,956	15,467	1,451	2,243	5,983	39	1,792	1,981
2008 年底	27,319	14,509	1,452	2,356	5,839	42	1,546	1,575
2009 年底	25,909	13,380	1,503	2,375	5,841	51	1,518	1,241
2010 年底	26,589	13,938	1,503	2,397	5,640	36	1,699	1,376
2011 年底	26,798	13,981	1,644	2,406	5,715	40	1,685	1,327
2012 年底	27,624	14,465	1,853	2,445	5,615	29	1,948	1,269
2013 年底	27,627	14,855	2,010	2,408	5,094	39	1,818	1,403
2014 年底	28,559	15,672	2,207	2,291	5,040	45	1,962	1,342
2015 年底	30,185	16,982	2,357	2,299	5,000	46	1,782	1,719
2016 年底	31,025	17,868	2,530	2,254	4,875	50	1,698	1,750
2017 年底	30,928	18,293	2,634	2,364	4,453	62	1,538	1,584

資料來源：勞動部勞動力發展署統計資料庫。

備註：1.本資料為該局受理本項業務（2004 年 1 月 15 日）起計算，自 2006 年 8 月起納入科學工業園區資料，2007 年 8 月起納入加工出口區資料。

2.本表外國專業人才係指依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第二條第一款規定之第一類外國人（白領）。

3.有效聘僱許可人數係指取得聘僱許可人數中，扣除聘僱許可屆滿、提早解約出國者及經職訓局廢止聘僱許可人數。

4.學校教師工作聘僱許可及管理業務，自 2018 年 2 月移至教育部。

假設此次「新經濟移民法」草案對外國專業人才中從事「專門性或技術性工作」之成長率設定如前述之政策情境，而其他各職類別之人數成長維持過去三年之平均成長率，則外國專業人才之各職類別之人數成長狀況如表 3-2 所示，若依據表 3-2 設算，則前述之兩種不同政策情境為：

(1)**樂觀推估**：外國專業人才整體來臺工作人數之增加率為**59.16%**。

(2)**保守推估**:外國專業人才整體來臺工作人數之增加率為**29.59%**。

表 3-2　政策情境下外國專業人才人數成長

單位：人

	總計	專門性或技術性工作	華僑或外國人投資或設立事業之主管工作	學校教師工作	補習班語文教師工作	運動教練及運動員工作	宗教、藝術及演藝工作	履約
2017 年底	30,928	18,293	2,634	2,364	4,453	62	1,538	1,584
樂觀估計	49,225	36,586	2,794	2,390	4,276	69	1,418	1,692
保守估計	40,079	27,440	2,794	2,390	4,276	69	1,418	1,692

資料來源：本研究設算

第三節　外國專業人才引進之總體效益評估

一、技術外溢效果政策情境設定

一般而言，引進外國專業人才除了可以藉由增加我國勞動市場中專業人才的勞動供給，也可以透過提升生產技術帶動經濟成長，對我國總體經濟與勞動市場產生影響。也就是說，引進外國專業人才通常對移入國可能產生兩種不同的效果，其一是因外國專業人才勞動供給增加的數量效果，其二則是因為外國專業人才輸入產生之技術外溢效果。由於國內對於引進外國專業人才所產生之技術外溢效果並未有相關的研究文獻，因此本研究引用過去國外技術外溢效果之相關研究文獻，以設計本研究之政策情境。

根據過去國外研究文獻發現，專業外國人士的引入，將對輸入國產生一定程度的技術外益效果。根據 Kapur and McHale（2005）與 McCormick and Wahba（2001）的研究，因為專業外國人士在相應技術領域的工作經驗，一般具有較高的人力資本，並且可能掌握關鍵的專業技術知識，所以其平均技術水準亦可能高於國內人員，直接增加國內人力資本質與量。

Mountford（1997）的研究發現外國專業人力作為高層次人力資本，通常會在一定程度上排擠人才流入國內高新技術領域的就業機會，產生職位排擠效果，進而激勵國內之勞動力藉由在職教育與職業技術培訓等管道來提高自身的職業技術水準，以適應競爭激烈的就業市場，從而提高整體的人力資本水準並增強其自主技術創新能力和對外來技術的吸收能力。

另外李平與許家雲（2011）的研究則指出聘用外國專業人才的企業，由於企業本身未來的發展需要以及技術的互惠性，往往借助於研

發合作協定或技術合作等形式實行技術轉移，這種雙向積極的技術交流與研發合作促進行業整體技術水準的提高。

因此，考量外國專業人才的引入，將對我國帶來技術外溢效果，而一般技術外溢效果主要來自「專門性或技術性工作」，根據勞動部外國專業人才有效聘僱許可人數中，所涵蓋的類別包括「專門性或技術性工作」、「華僑或外國人投資或設立事業之主管工作」、「學校教師工作」、「補習班語文教師工作」、「運動教練及運動員工作」、「宗教、藝術及演藝工作」與「履約」等，如前一節之表 3-2 所示。

根據「新經濟移民法」草案之規劃內容，對外國專業人才鬆綁其工作類別、雇主條件以及受僱者條件，將能夠有效地提高外國專業人才有效聘僱許可人數。因此，在「新經濟移民法」草案的規劃之下，對於外國專業人才引入之政策情境包含兩個部分，其一為外國專業人才流入的人數增加，其二則是因為外國專業人才流入所產生之技術外溢效果。

1.外國專業人才流入人數成長率

同第一節擬選擇兩種不同情境推估：

(1)**樂觀推估**：外國專業人才中從事「專門性或技術性工作」者之來臺工作人數倍數成長（增加率為 **100%**）。

(2)**保守推估**：外國專業人才中從事「專門性或技術性工作」者之來臺工作人數增加率為 **50%**。

2.技術外溢效果設定

過去國內、外學者對於技術外溢效果的研究，主要是從(1)國際貿易（如 Grossman and Helpman（1991）、(2)FDI（如 Lichtenberg, van Pottlsberghe and de Potterie（1996）、Alfaro, Chanda, Kalemli-Ozcan, and Sayek（2003））以及(3)專利申請和專利引用（如

Eaton and Kortum（1996））等三個方面研究國際技術擴散的外溢效果，並且已經形成較為系統的理論框架。

隨著國際技術擴散研究的逐漸深入，學術界認識到國際間人力資本流動與累積也是一國技術進步和經濟成長的重要影響因素，外國專業人才的流入，可以對輸入國產生一定程度的技術外溢效果，（如 Kapur and McHale（2005）、McCormick and Wahba（2001）、Mountford（1997）等研究）。

根據人力資本流動對技術進步影響的文獻回顧中可見，大多數國外學者僅僅從廣義上分析人力資本流動對技術進步的影響，並且受限於國際人力資本流動資料的可得性和準確性，關於國際人力資本流動對流入國技術進步是否影響，或影響程度多高之實證分析較少，關於國際人力資本流動對技術擴散貢獻的初步研究大多以案例的形式出現。

在有限的外國專業人才的技術外溢效果的實證文獻中，可以發現外國專業人才作為人力資本流動的重要形式，對發展中國大陸家或地區技術進步的影響，受多種因素和條件所影響。根據 Almeida and Kogut （1999）的研究認為，只有在一國具備充足的人力資源與完善的基礎設施和穩定的經濟環境的前提下，才可能吸引較多的外國人才並從中受益。亦即技術外溢效果的高低乃取決於區域人力資本的高低、基礎設備的便利性與經濟發展的程度。

匯整 Blomqvist（1986）、Audretsch and Feldman（1996）、Almeida and Kogut（1999）以及李平與許家雲（2011）的技術外溢實證文獻發現，外國專業人才引進對移入國之技術外溢效果通常存在雙門檻效果，亦即在不同人力資本的門檻之下，外國專業人才的技術外溢效果亦有所不同，根據前述之研究結果，技術外溢彈性在一國為**低人力資本時，技術外溢彈性約為 0.231**；若為**中人力資本時，技術外溢效果為 0.107**，而若為**高人力資本時，技術外溢彈性**

為 0.376，亦即外國技術人才之技術外溢效果乃介於 0.107~0.376 之間。因此，在技術外溢效果上，本研究考量外國專業人才對我國之技術外溢效果取過去國外實證文獻研究之接近中間值，亦即技術外溢效果彈性設定為 0.25。

同時考慮因「新經濟移民法」草案所產生之兩種外國「專門性及技術性工作」者之人數成長推估與技術外溢效果為 0.25，本研究將模擬 2 種外國專業人才引進之政策情境如表 3-3 所示。

表 3-3　外國專業人才之政策情境

		人才流入成長率	
		樂觀估計	保守估計
技術外溢效果	0.25	政策情境 1 (1)外國「專門性及技術性工作」者增加率提高 100% (2)生產外溢效果 0.25	政策情境 2 (1)外國「專門性及技術性工作」者增加率提高 50% (2)生產外溢效果 0.25

資料來源：本研究整理

二、政策情境模擬結果

（一）政策情境之衝擊傳導路徑

「新經濟移民法」草案的目的，在於延攬及補充外國優質人才與人力，充沛國家發展所需人力資源，以強化產業升級，提升國家競爭力。為有效評估「新經濟移民法」草案的效益，本研究所採用的模型，係以澳洲 Monash 大學政策研究中心（CoPS）所開發之 ORANI-G 模型為基本架構，並由中華經濟研究院於 2016 年加以修正並建置之 PPS-CGE 模型（Public Policy Study Countable General Equilibrium Model）。

本研究所採用的 PPS-CGE 模型，除了針對模型中所需要的總體經濟參數資料（包括資本勞動替代彈性與所生產之產品的進出口替代彈

性)，以計量模型進行估算符合臺灣經濟情勢之總體經濟參數外，另外於模型之中，亦導入允許失業存在的非充份就業模式，並將勞動報酬矩陣（含本國與外國勞工)，依據不同國別來源（28 個不同國家）以及不同職類（9 種職類別）之薪資結構與人數占比分別進行拆解，以確實展現本國勞工與外國勞工在我國勞動市場中的關係，更貼近實際的勞動市場狀況。

因為在 PPS-CGE 模型中，各產業部門的生產過程之下，直接投入的生產要素包括勞動、資本（包括固定資本消耗及盈餘）與土地投入，並包括區域內生產以及進口的各項中間投入，而生產要素投入經過 CES（constant elasticity substitution）方程組計算後，成為廠商的要素組合之一。

在模型中設定不同技術能力與不同國別有不同的替代彈性，因此在外國專業人才的技術外溢效果的運作如下，設定生產函數為 A*F（K, L)，其中勞動投入包括本國與外國勞動投入 L=L（Ld, Lf)，函數透過 Leontief 函數連結；另外本國區分為 7 種職類別 Ld= Ld （O1, O2,…O7)，外國也區分為 7 種職類別 Lf= Lf （O1, O2,…O7)，各函數透過 CES 函數連結，PPS-CGE 模型之生產結構如圖 3-1 所示。

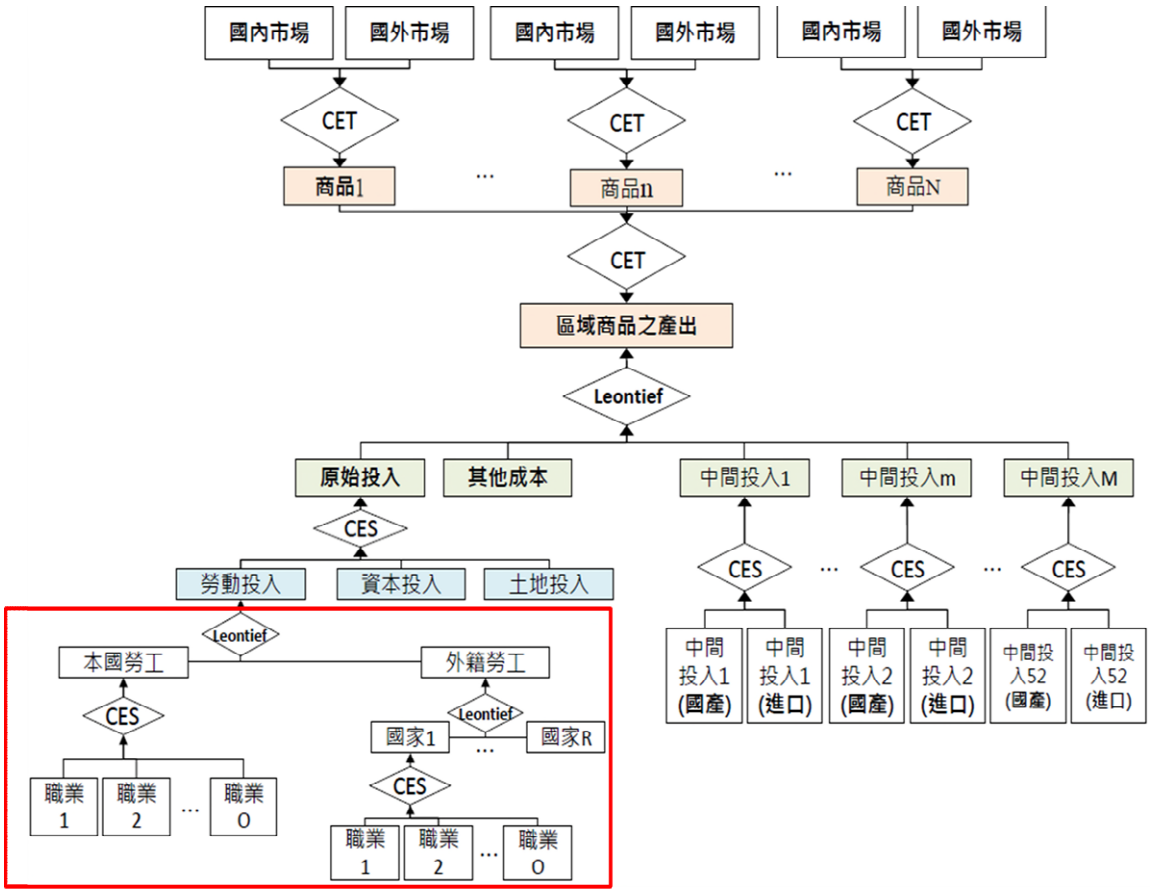


圖 3-1　PPS-CGE 模型生產結構

因為 CES 生產函數表示不同種類的勞動要素可以以固定替代彈性的形式互相替代，廠商透過 CES 生產函數計算得到勞動要素投入之最佳組合。

由一般均衡模型的生產架構來看，不同職類別的替代彈性，將影響廠商生產過程中勞動要素投入的最適組合，因此，本研究參酌梁啟源（2016）之 DGEMET 模型，推估在生產模式中，本國與外國不同職類別之勞動的替代彈性。

本研究根據 2004 年至 2017 年歷史資料，估算本國與外國各技術人力之要素價格彈性如表 3-4 所示。其所列之價格彈性表示若該職類別之生產要素，其相對價格變動 1%時，會引起該勞動職別之生產要素使用相對比例變動的百分比，由表 3-4 可以發現，相對較高階者的替代彈性較低，表示即使該職類別的勞動價格提高，但仍需使用該職類別的

勞動力，故而替代性較低，而低階勞工，因為其替代性較高，若勞動價格發生 1%變動，則該職類別之勞動要素的變動量較高。

與本國勞動相仿，國外勞工各職類別之勞動替代彈性亦呈現高階技術人力之替代彈性較低，而低階技術人力之替代彈性較高，但值得注意的是，外國中階技術（含「技術員及助理專業人員」、「技藝、機械設備操作及組裝人員」）與低階技術（基層技術及勞力工）之替代彈性，均較國內之中階與低階技術勞動力為高，但外國高階技術人力之替代彈性，則較本國為低，亦即外國中階及低階勞工之替代性較本國勞工高，但外國高階技術人力的替代彈性則較本國高階技術人力為低。

表 3-4　各職類別勞動要素價格彈性

項目別	本國	外國
主管及監督人員	0.122	0.044
專業人員	0.067	0.037
技術員及助理專業人員	0.105	0.854
事務支援人員	0.544	0.500
服務及銷售工作人員	0.532	0.721
技藝、機械設備操作及組裝人員	0.201	0.854
基層技術工及勞力工	0.704	0.854

資料來源：本研究推估整理

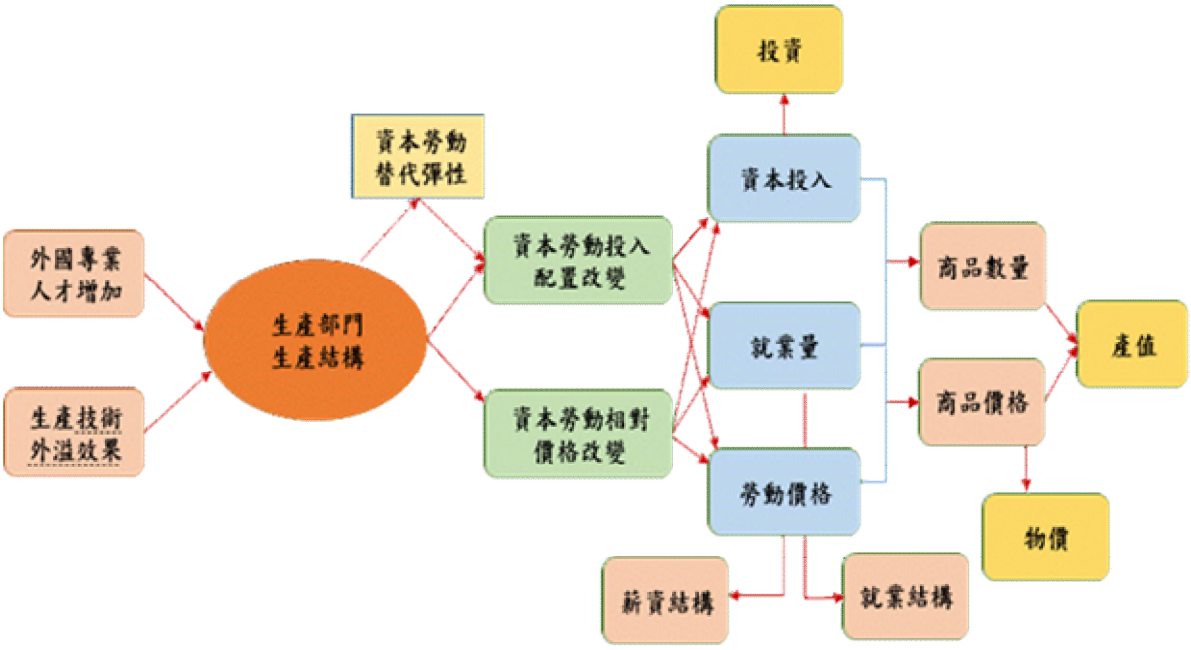
註 1：「技術員及助理專業人員」、「技藝、機械設備操作及組裝人員」與「基層技術工及勞力工」係屬產業外勞，早期並無區分，因此在估算上僅能對所有外勞統一估算其替代彈性

註 2：外國勞工之中並無事務支援人員之別，因此在替代彈性上，以經驗值 0.5 代替。

由於外國高階技術人員引入所產生的技術外溢效果，將提升產業的生產技術，當生產技術提升，再加上外國專業人才增加，在一般均衡之下，將擴大整體生產規模，因生產規模的擴大，透過勞動投入的替代性差異與 CES 函數而產生總體經濟的效果與勞動市場新的配置。

另外，在一般均衡模型的設定上，企業在生產過程中，會藉由企業的生產結構，重新調整初級要素（勞動與資本）的投入配置，在初級要素投入的最適配置過程中，會依據各產業之資本勞動的替代彈性進行最適選擇，經過生產結果的調整，在均衡時得以決定廠商要素投入的數量與支付的價格，包括資本投入量、勞動就業量與勞動價格。

在廠商生產最適的條件下，透過最佳資本與勞動投入數量及價格，決定廠商所生產的最終商品的數量與價格，商品的最終數量與最終價格，決定了企業的總產值，進而與經濟成長形成連結，而廠商資本投入量，則決定了企業的投資；對於勞動的就業量與勞動價格的選擇，即決定了就業結構與薪資結構；最終商品價格，配合家計單位的消費，可以決定市場的消費者物價指數（圖 3-2）。



資料來源：本研究繪製

圖 3-2　外國專業人才增加之政策情境傳遞路徑

除了前述之政策情境傳導之外，值得注意的是在本研究中所採取之 PPS-CGE 模型，在模擬環境的設計上，所採用為「steady state to steady state」的模擬環境，亦即在模型封閉法則（Model closure）的設計上，係以由原恆定狀態，而後政策情境發生影響模型，而後再達到新恆定狀態，比較在新恆定狀態與原恆定狀態之間的差異，視為政策情境對經濟的影響。因此在政策衝擊模擬的環境上，係以長期封閉（long-run closure）環境替代短期封閉（short-run closure）環境，且根據本研究欲衝擊之政策變數不同，將長期封閉環境之內、外生變數作適度調整，以達到有效且合理之模擬衝擊結果。

（二）總體經濟效益評估

「新經濟移民法」草案對外國專業人才鬆綁其相關規定，其造成的影響包含**外國專業人才增加**以及**廠商生產技術的提升**。其中**外國專業人才的增加**主要影響本國勞工與外國勞工之間的配置（含高階、中階與低階），因為本國勞工與外國勞工在高階、中階與低階技術的替代彈性均有所不同（見表 3-4），在企業的最適生產條件（追求成本最小）

之下，透過 PPS-CGE 模型將決定在體系達到新均衡時，本國勞工與外國勞工在不同技術水準下的最適配置。

外國專業人才引進對我國總體經濟的影響主要來自**廠商生產技術的提升（即技術外溢效果）**，由於外國專業人才來臺工作的人數增加，因為生產技術外溢效果將提高產業的生產技術，表示在投入勞動與資本後，廠商可以擴大其生產規模，增加其生產的產值，進而提高我國實質 GDP。在前述所設計之政策情境下，因為廠商的生產技術提升，在樂觀估計之下，即外國專業人才倍增，對我國實質 GDP 提高，在技術外溢效果 0.25 下，可提高實質 GDP 約為 2.524%，若以 2017 年實質 GDP=16,380,8.12 億元計算，大約可增加實質 GDP 約 4134.81 億元。而由於生產技術的進步，樂觀估計之下我國整體產值成長率將提高 9.598%，且民間投資增加 1.754%。

另外，對外出口因為廠商的生產規模擴張而提高，在樂觀估計之下。對外出口的成長率提高約 1.973%；而國內進口則因為薪資水準帶動消費能力提升而增加，成長幅度約 2.142%；另外對民間儲蓄與物價指數的影響則分別為 0.256%以及 1.551%（見表 3-5）。

若以保守估計為政策情境，亦即外國專業人才的引進增加 50%之政策情境，在技術外溢彈性 0.25 之下，廠商仍可藉由生產技術之提升而擴大其生產規模，惟其生產技術之提升低於樂觀估計。

在保守估計之下，對我國實質 GDP 的成長率約可提高 1.168%，實質 GDP 的增加幅度約 1912.75 億元。而保守估計之下我國產值成長率將提高 4.365%，且民間投資因生產規模擴大而增加 0.811%之間。另外，對外出口在保守估計之下成長率提高約 0.913%；進口則提升約 0.991%；另外在保守估計之下，對民間儲蓄與物價指數的影響則分別為 0.118%以及 0.718%（表 3-5）。

表 3-5　外國專業人才引進對總體經濟的影響

總體經濟效果		
	樂觀估計	保守估計
	政策情境 1	政策情境 2
	(1)外國「專門性及技術性工作」者增加率提高 100% (2)生產外溢效果 0.25	(1)外國「專門性及技術性工作」者增加率提高 50% (2)生產外溢效果 0.25
實質 GDP	2.524%	1.168%
民間投資	1.754%	0.811%
出口	1.973%	0.913%
進口	2.142%	0.991%
民間儲蓄	0.256%	0.118%
消費者物價指數	1.551%	0.718%
產值	9.598%	14.365%
實質 GDP 提高	4134.81 億元	1912.75 億元

資料來源：本研究整理

（三）勞動市場效益評估

外國專業人才之政策情境對整體勞動市場的影響，主要來自兩個面向，其一因生產技術提升而擴大其生產規模，進而導致就業量增加之規模效果，其二則是來自因外國專業人才增加，因來自不同國家與不同技術層次勞工之間的替代及互補關係所產生的勞動配置效果。

由政策情境模擬的結果可以發現，生產技術提升所造成之生產規模擴張，將可提高國內的實質 GDP，也連帶增加廠商對勞動的需求，在樂觀估計之下，總就業量將增加 3.109%，若以 2017 年就業人數 1135.2 萬人估算，樂觀估計之下可增加之就業人數約 35.3 萬人；另外，因為生產技術提升造成生產規模的擴大，在樂觀估計之下將提高國內名目薪資成長率約 13.781%，考量物價指數膨脹，實質薪資成長則約 12.23%，而因為生產規模擴大導致廠商對勞動需求的增加，提高產業的總就業量，連帶將進一步降低國內失業率可達 1.153%。（表 3-6）

而在保守估計之下總就業量將增加 1.438%，即就業人數增加約 16.33 萬人；另外，國內名目薪資成長率約 6.375%，實質薪資成長則大約 5.657%之間，對國內失業率之下降 0.533%。（表 3-6）

表 3-6　外國專業人才引進對勞動市場的影響

勞動市場效果		
	樂觀估計	保守估計
	政策情境 1	政策情境 2
	(1)外國「專門性及技術性工作」者增加率提高 100% (2)生產外溢效果 0.25	(1)外國「專門性及技術性工作」者增加率提高 50% (2)生產外溢效果 0.25
總就業量變動率	3.109%	1.438%
名目薪資變動率	13.781%	6.375%
實質薪資變動率	12.230%	5.657%
失業率變動率	-1.153%	-0.533%
就業人數增加	35.30 萬人	16.33 萬人

資料來源：本研究推估整理

進一步檢視對國內各職類別之薪資與就業量的影響，如表 3-12 所示，從就業市場來看，由於生產技術進步擴大產業規模，廠商投資增加且產值提升，帶動企業對人力的需求增加，包括高、中階與基層人力的就業量都有所成長（表 3-7）。

其中，因為生產規模擴大，對外國高階技術人力（主管及監督人員、專業人員）的人力需求也因而提升，其中對專業人員的增幅略高於主管及監督人員的增幅，在樂觀估計（外國專門性及技術性人工作者倍增）之下，主管及監督人員的增幅之就業量的提升幅度約 1.946%；而專業人員與主管及監督人員之就業量增加的幅度約 2.321%。

對基層技術工及勞力工而言，雖然該職類別之就業人數在整體就業市場中僅占 5.86%，但因為生產技術外溢效果而提升產業生產技術，擴大生產規模，且產業生產規模的擴大仍需要補充一定數量的基層技術工及勞力工，因此在樂觀估計之下，對就業量增加幅度乃介於為 1.725%，除此之外，中階技術人力之就業量亦因生產規模擴大而增加，其中技術員及助理專業人員就業量增加約 3.157%；而技藝、機械設備操作及組裝人員就業量則增加約 2.036%。

勞動市場之薪資結構的影響方面，在「新經濟移民法」草案的政策情境之下，由於技術外溢效果擴大產業的規模，對各職類別的薪資

亦有所提升，其中以高階技術人力（主管及監督人員與專業人員）之薪資提升較高，在樂觀估計之下，主管及監督人員薪資提升幅度約10.998%；而專業人員薪資提升幅度則約 12.445%，外國專業人才的引入，對國內專業人員之薪資成長幅度略高於主管及監督人員；其次則是國內中階技術人力之薪資的成長，其中技術員及助理專業人員薪資成長約 5.553%；而技藝、機械設備操作及組裝人員薪資成長則約4.927%。

比較特別的是由於服務及銷售人員對於產業的生產活動參與相對較低，因而外國專業人才引進對服務與銷售人員之薪資成長也相對較低，其薪資成長幅度約 3.008%，另外，由於基層技術工及勞力工之技術替代性較高，因此其薪資成長也相對有限，該職類別之薪資成長率約 2.980%。

在保守估計（外國專業人才引進增加 50%）之下，主管及監督人員就業量增加幅度約增加 1.052%；而專業人員與主管及監督人員之就業量增加約 1.254%；而中階技術人力中，技術員及助理專業人員就業量增加約 1.706%；而技藝、機械設備操作及組裝人員就業量則增加1.10%；另外，基層技術工及勞力工就業量增加約 0.932%。

對國內勞動市場各職類別之薪資結構影響方面，在保守估計之下，主管及監督人員薪資提升幅度約 5.882%；而專業人員薪資提升幅度則大約 6.656%，專業人員之薪資成長幅度略高於主管及監督人員；中階技術人力中，技術員及助理專業人員薪資成長約為 2.970%；而技藝、機械設備操作及組裝人員薪資成長則大約 2.635%；另外，服務及銷售人員之薪資成長相對較低，成長幅度約 1.609%而基層技術工及勞力工之薪資成長相對較低，薪資成長幅度約 1.594%。

表 3-7　外國專業人才引進對不同職業別就業量與薪資之影響

單位：%

項目別	樂觀估計 政策情境 1 (1)外國「專門性及技術性工作」者增加率提高 100% (2)生產外溢效果 0.25		保守估計 政策情境 2 (1)外國「專門性及技術性工作」者增加率提高 50% (2)生產外溢效果 0.25	
	就業量	名目薪資	就業量	名目薪資
主管及監督人員	1.946	10.998	1.052	5.882
專業人員	2.321	12.445	1.254	6.656
技術員及助理專業人員	3.157	5.553	1.706	2.970
事務支援人員	3.632	4.708	1.963	2.518
服務及銷售人員	2.152	3.008	1.163	1.609
技藝、機械設備操作及組裝人員	2.036	4.927	1.100	2.635
基層技術工及勞力工	1.725	2.980	0.932	1.594

資料來源：本研究推估整理

第四節　小結

本章主要探討「新經濟移民法」草案中放寬現行引進外國專業人才之雇主與勞工的資格限制的鬆綁，並就外國專業人才引進對總體經濟與勞動市場影響進行之政策情境模擬的預評估。根據「新經濟移民法」草案，對外國專業人才之放寬與鬆綁之內容包括：

1.明定專門性或技術性工作者不得從事之行業及職類別（負面表列）

2.外國專業人才工作資格條件審查（如薪資、學歷、相關工作經驗、專業能力及產業別等）改採評點制

3.放寬國家重點產業（如國家策略性產業、新創事業、藝文產業等）之雇主資本額及營業額限制

4.放寬公立及立案私立高級中等以下學校得聘僱外國學科教師

5.放寬外國專業人才及依親親屬申請永久居留條件

根據「新經濟移民法」草案之內容，可以預期未來該法實施後，將對所有外國專業人才來臺工作人數將可發揮增量的效果，惟對總體經濟與勞動市場的影響將以從事「專門性或技術性工作」的外籍人士為主。因此，本研究對於「新經濟移民法」草案造成這類外國專業人才流入人數成長，擬設計兩種不同政策情境以進行政策模擬預推估：

(1)**樂觀推估**：外國專業人才中從事「專門性或技術性工作」者之來臺工作人數增加率為 **100%**。

(2)**保守推估**：外國專業人才中從事「專門性或技術性工作」者之來臺工作人數增加率為 **50%**。

引進外國專業人才對我國總體經濟與勞動市場之影響將產生兩種效果，其一是勞動供給增加所產生的數量效果，其二則是因為外國專業人才輸入產生之技術外溢效果。

在技術外溢效果上，本研究導入過去實證文獻的估計，設計外國專業人才之技術外溢效果彈性為 0.25。同時考慮因「新經濟移民法」草案所產生之兩種外國專業人才流入人數成長推估與技術外溢效果，模擬 2 種外國專業人才之政策情境。

在總體經濟效益評估方面，外國專業人才引進對總體經濟的影響主要來自**廠商生產技術的提升（技術外溢效果）**，由於外國專業人才中從事「專門性與技術性工作」者來臺工作的人數增加，其生產技術的外溢效果將提高產業的生產技術，意即在生產模式中投入勞動與資本後，廠商可以擴大其生產規模，因而帶動其民間投資，增加其生產的產值，擴大我國的對外出口，也提高我國的實質 GDP 成長率。

而在勞動市場方面，由於廠商生產規模擴大提高廠商對勞動的需求，就業量因而上升，失業率也因而下降；而廠商產值的擴增與 GDP 的提高也帶動薪資的上升，且因為各職類別之替代彈性不同，對不同職類別的就業量與薪資結構的影響不一，如下表 3-8 所示。

表 3-8　外國專業人才引進對總體經濟及勞動市場之影響

項目別	樂觀估計	保守估計
總體經濟		
實質 GDP	2.524%	1.168%
民間投資	1.754%	0.811%
出口	1.973%	0.913%
進口	2.142%	0.991%
民間儲蓄	0.256%	0.118%
消費者物價指數	1.551%	0.718%
產值	9.598%	14.365%
實質 GDP 提高	4134.81 億元	1912.75 億元
勞動市場		
總就業量	3.109%	1.438%
名目薪資	13.781%	6.375%
實質薪資	12.230%	5.657%
失業率	-1.153%	-0.533%
就業人數增加	35.30 萬人	16.33 萬人
就業量		
主管及監督人員	1.946%	1.052%
專業人員	2.321%	1.254%
技術員及助理專業人員	3.157%	1.706%
事務支援人員	3.632%	1.963%
服務及銷售人員	2.152%	1.163%
技藝、機械設備操作及組裝人員	2.036%	1.100%
基層技術工及勞力工	1.725%	0.932%
名目薪資		
主管及監督人員	10.998%	5.882%
專業人員	12.445%	6.656%
技術員及助理專業人員	5.553%	2.970%
事務支援人員	4.708%	2.518%
服務及銷售人員	3.008%	1.609%
技藝、機械設備操作及組裝人員	4.927%	2.635%
基層技術工及勞力工	2.980%	1.594%

資料來源：本研究整理

第四章　外國中階技術人力引進經濟影響評估

本章主旨是針對若未來「新經濟移民法」草案上路之後，對於外國中階技術人力引進，評估其總體經濟效益。本章共分為四節，依序為草案相關內容之說明、未來可能新增外國中階技術人力之政策情境設計以及總體經濟與勞動市場影響評估、本草案適用對象人申請中階技術工作許可之意願調查與申請居留及永久居留之意願調查，最後為本章小結。

第一節　「新經濟移民法」草案相關內容說明

中階技術人員向來為產業發展之重要關鍵，根據 2017 年 7 月「職類別薪資調查」資料顯示，目前我國就業市場中，具中階技術人力的受僱員工占比約為 47%，為我國就業市場中占比最高的職類別。且因為中階技術人力的培育，通常需要高中（職）以上程度的技術教育與培訓，再加上必須經過較長時間的實作方式來培養其所需的職業能力，以目前我國中階技術人力長期短缺的情況下，僅依靠教育體制與職業訓練來培育具中階技術人力，恐緩不濟急。

根據行政院主計總處「事業人力僱用狀況調查」資料顯示，2017 年我國總缺工人數約 21.8 萬人，其中以中階技術人力（技術員及助理專業人員、技藝有關工作人員、機械設備操作人員）短缺達 12 萬人（占 55%），最為嚴重，且主要分布於製造業。由於中階技術人力是決定製造業產品良率的關鍵因素，也是串連研發與生產的重要橋樑，故中階技術人力的長期短缺，對產業發展亦將產生不利的影響，而這也是政府決定引進外國中階技術人力的主要原因。

茲就草案有關引進外國中階技術人力的重點規劃內容說明如下：

一、總量管制及各產業別配額規定

為調節勞動市場供需失衡的現象，並降低引進外國中階技術人力對國人就業及薪資影響之疑慮，將確實盤點產業人力需求後，訂定聘僱外國中階技術人力之總量管制及產業別配額，由主管機關（國發會）會商中央目的事業主管機關訂定，為國內產業所需要及缺乏之技術人力，且在不影響國人就業機會與薪資水準前提下，引進適量外國中階技術人力。

二、引進外國中階技術人力目標對象

在不影響國人就業機會與薪資水準之前提下，新增聘僱以下 3 類中階技術人力：

1.具中階技術工作能力僑外生：取得我國高級中等以上學校畢業證書或僑務委員會(以下簡稱僑委會)海外青年技術訓練班(以下簡稱海青班)畢業證書之外國學生、僑生及其他華裔學生。

2.具中階技術工作能力基層外國人員：受聘僱從事「就業服務法」第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款工作累計 6 年以上之基層外籍勞工。

3.直接引進具中階技術工作能力外國人。

三、規劃外國中階技術人力工作資格審查機制

考量外國中階技術人力絕非基層外勞，其技術層次遠高於基層外勞，兩者薪資水準應有所區隔，以避免影響國人的就業機會及薪資水準，並提升渠等留臺工作誘因，將優秀人力續留臺灣。爰此，本草案規劃從事中階技術工作的外國人，須符合一定薪資水準及具備專業證

照(明)之基本門檻，且由雇主提出聘僱申請，以精確延攬我國所需技術人力。

1.訂定薪資水準

為確保不影響國人就業機會及薪資水準，並基於同工同酬原則，規劃薪資門檻不得低於最近一年度職類別薪資調查之總薪資第 70 分位，並採產業人力、社福人力之薪資水準條件分流計算：

(1)產業人力：參酌「技術員、助理專業人員、技藝人員及機械操作及組裝人員」平均總薪資第 70 分位(2017 年公布為 4 萬 1,393 元，現行產業外勞基本薪資加計就業安定費為 2 萬 4,000 元，倘雇主擬提高核配比率，最多需額外繳納附加就業安定費 7,000 元）

(2)社福人力：參酌「健康照顧人員」平均總薪資第 70 分位，約長照 2.0 計畫照顧服務員月薪（3 萬 2,000 元，現行社福外勞基本薪資加計就業安定費為 1 萬 9,000 元）。

2.具備專業資格認定

為驗證從事中階技術工作之外國人，確實擁有熟練技術能力，本草案明定外國中階技術人力應具備中央目的事業主管機關或經其認可之專業認證機構核發或認定之專業證照(明)，證實其能力水準優於一般外籍勞工，以精確延攬我國產業所需且欠缺的技術人力。

四、新增外國中階技術人力及依親親屬得申請居留、永久居留

1.外國中階技術人力之引進係本草案新增，現行無外國中階技術人力申請永久居留資格之規定，本草案規劃需連續居留 5 年（平均每年 183 日以上），始得申請永久居留，以提升外國中階技術人力永久居留之意願。

2.外國中階技術人力於居留期間，其薪資達最近一年度職類別薪資調查之專業人員總薪資中位數額以上（2017 年計 5 萬 2,842 元），或取得永久居留權後，依親親屬得申請居留，並於連續居住 5 年以上（平均每年 183 日以上），提出相當財力或技能證明，得申請永久居留資格。

綜觀上列草案內容，可以看出政府對於引進外國中階技術人力是非常謹慎。不僅訂定薪資門檻條件，也設有總額控管與行業名額分配機制，亦即將採行「價量皆管」的嚴格規範機制。究其原因，主要是擔心排擠本國中階技術勞工的就業與薪資條件，以及避免影響我國技職教育的發展。易言之，草案的精神還是以雇用與培訓我國中階技術人力為優先選擇。因此，未來在總額控管與名額分配的機制設計會以我國重點發展之產業與長照體系所欠缺的中階技術人力，而且是本國人力短期間無法補實的職缺為優先。[5]

另根據草案內容，未來可以引進的外國中階技術人力來源有三類：在臺服務達一定年限以上的外籍勞工、來臺求學畢業之僑外生（含海青班）、以及直接從國外引進。依「就業服務法」第 52 條規定，外籍勞工在臺工作最長 12 年、家庭看護工可延長至 14 年；另依「入出國及移民法」第 25 條，前述之外籍勞工及家庭看護工在臺工作期限，無法納入申請永久居留。為此，近年來有雇主及學者專家一致呼籲政府應放寬留用具技術能力外籍勞工限制，考量渠等在臺累積多年之工作經驗及訓練後，大多已具一定之熟練及中階技術能力，惟依現行法令無法長期留臺為我國留用，而轉往他國（日本或韓國）工作，實屬可惜。此外，讓在臺工作達一定年限，且具備一定技術水準之外籍勞

[5] 有關總額設定與名額分配機制將於下一節進行分析。

工可以申請永久居留與依親，一方面可以讓目前的外籍勞工有意願提升自己技術能力，另一方面也使雇主有意願提供其在職訓練，並給予具技術性的工作任務。

由於外籍勞工留任意願，仍以薪資福利為要，惟目前產業外籍勞工的薪資待遇大都貼近基本工資，且目前「家庭類看護工」並非適用勞動基準法之工作者，其工資係依據勞雇雙方之約定辦理，因而產業居家社福外勞的薪資甚至低於基本工資的狀況，對留住具中階技術能者的誘因恐有不足。因此，草案所規定的薪資門檻不僅可以避免壓低本國同質性勞工的薪資，也可以提高外籍勞工轉為中階技術人力的意願。

另外，考量已在臺讀書之僑外生，係經國家投入教育資源培育，且對國內文化及語言與生活具一定程度瞭解與認同，宜優先留用並延攬其在臺工作；另，具中階技術能力之外籍勞工若能繼續留臺工作，無論是從工作者適應或是成本考量之角度，均明顯較符合我社會之期待，可舒緩國內中階技術人力短缺情形，爰適度提高薪資水準，並延長留臺年限或申請永久居留等規定，可保障渠等之勞動權益及強化留臺誘因。

除上述在臺服務達一定年限以上之外勞，以及來臺讀書之僑外生之外，另一外國中階技術人力的可能來源則是參考韓國做法直接由國外引進。惟考量我國是初次引進外國中階技術人力，一方面在行政管理與對「中階技術」之能力認證機制，都還需要時間才能建置完善；另一方面擔心直接引進的中階外國技術人力的文化適應與熟悉國內產業環境等問題。因此，現行草案對這這一類外國中階技術力是採「日出條款」方式處理，亦即目前暫不開放，未來則視另外二類引進情形才決定是否要直接引進。如果另二類所引進的數量無法舒緩企業因結

構性因素所導致的中階技術人力不足問題，而且對本國同質性勞工就業或薪資產生未產生排擠作用，才會考慮開放引進。

第二節　外國中階技術人力之政策情設計與總體效益評估

所謂外國中階技術人力，根據「新經濟移民法」草案規劃，係指具有中階技術工作能力，得在我國從事產業所欠缺之下列中階技術工作(以下簡稱中階技術工作)之外國人，包括：

1.技術員及助理專業人員。

2.技藝有關工作及機械設備操作人員。

3.個人健康照顧工作人員。

4.其他經中央目的事業主管機關指定者。

上述具中階技術能力者，乃是為了與專業人才以及基層技術工及勞力工有所區別而定義之，若對比主計總處公布之「中華民國職業標準分類」，上述具中階技術人力者分布於職業分類之第 3、第 5、第 7 與第 8 大類別中，其中第 5 大類之「服務及銷售工作人員」中選擇「個人健康照護工作人員」，其意乃是考量國人對於「個人健康照護工作人員」之從事意願較低，其缺工情況較為嚴重，而在第 8 大類中，則排除技術水準相對較低之組裝工而選擇「機械設備操作人員」。

如前面所述，為避免排擠本國勞工就業機會，未來對來臺工作之外國中階技術人力將採總額控管與產業名額分配，故在推估人數之前必須先確定總額設定與產業分配機制。

一、總額設定與產業分配機制

根據「新經濟移民法」草案之規劃原則，我國外國中階技術人力之引進，主要以補實非短期循環性因素造成、國內培育不及，屬長期結構性需求之中階技術人力為原則。

在總量管制及產業配額之設定上，主要考量為各業別長期結構性需求人數多寡，以及該產業人力是否較不易受人工智慧取代等因素，做為設定基礎。同時，也將衡酌總體經濟情勢、我國產業政策、各產業特性及發展現況，以及前一年本國與外國中階技術人力進用情形，由主管機關（國發會）會商中央目的事業主管機關，召開勞資政審議會議，依前述原則訂定當年開放引進之員額。

二、外國中階技術人力之政策情境設計

根據本研究訪談雇主團體指出，我國產業確實存在中階技術人力之缺口：

「過去這 20 幾年來，我們發現中階技術人力的缺口，在高職變成科技大學後，就出現更明顯的缺口，因為科技大學跟高職或工專畢業的心態比較不一樣，因為科技大學出來比較是研究型的，技術的可能就不會想做，變成我們中階這塊就沒有人；但我們工廠需要生存，而現在藍領外勞很多，也很優秀，也因為他們國家的經濟跟我們國家有落差、高職畢業比較多，所以就進來了臺灣，也因他的專業部分不是很深，所以也訂為中階，而這些經過長期訓練的外勞，就補足我們的中階缺口。」（雇主團體，B）

但對於開放外國中階技術人力，雇主團體也多持正面的態度，從企業運營來看，雇主團體也認為具中階人力有必要的，甚至認為若能補足其缺工狀況，可以擴大產能，進而提高就業率：

「國內很多的產業沒有辦法到無人工廠，這些部分還是占我們

GDP 很大的部分，還是一定要有人做，如果工作環境沒那麼好的話，缺工一定還是會存在，所以灰領一定還是有它的必要，我們剛也提到產業能夠擴大，就能增加就業率，他沒有人的時候他就回收，就業率就下降。」(雇主團體，B)

雖然雇主團體認為開放外國中階技術人力有助於改善缺口，但仍認為雖然理論上可行，但薪資門檻的設計，在實務上可能限制外國中階技術人力的引進：

「外國中階技術人力薪資門檻，設定以新臺幣 41,393 元，個人認為以此方式設定之薪資門檻在目前的傳統產業其職位應屬領班(含)以上之職務或資深技術人員，但考慮目前產業付出這樣的薪水要給外勞的中階技術人力，恐怕和現實有所出入，因為要拿到這樣的薪水在產業內負的責任相當大，一般而言，這種基層管理都是由臺灣的員工經由內部培訓升遷而來」(雇主團體，E)

然則若未來「新經濟移民法」上路之後，會有多少具中階技術工作能力僑外生，以及多少具中階技術工作能力基層外國人員成為外國中階技術人力，受限於目前國內、外並無相關研究文獻可資佐證，且過去亦沒有相關政策施行經驗可供參酌，再加上對外國中階技術人力的聘雇，其真正的效果仍應視新法實際上路之後，雇主對外國中階技術人力的需求與其僱用意願而定。

因此，本研究對於「新經濟移民法」草案對於外國中階技行人力之成長，設計三種不同的政策情境：

1. **高推估**：假設此次「新經濟移民法」草案對外國中階技術人力之總額增加 5 萬人。
2. **中推估**：假設此次「新經濟移民法」草案對外國中階技術人力之總額增加 3 萬人。

3.**低推估**：假設此次「新經濟移民法」草案對外國中階技術人力之總額增加 1 萬人。

由於目前尚無法確定未來可能開放引進外國中階技術人力的詳細產業，僅能確定外國中階技術人力所涵蓋之職類別。根據勞動部「2017 年外籍勞工管理及運用調查」，目前我國勞動市場之具中階技術能力之外國籍勞工人數約 113,412 人（見表 4-1），假設前述所設計之政策情境中，未來中階技術人力總額上限全數引進，且進入事業單位（含製造業與營建工程業）就職，則我國**具中階技術工作能力基層外國人員增加率，在低推估、中推估與高推估之政策情境下分別為 8.82%、26.45% 與 44.09%**。

表 4-1　具中階技術工作能力基層外國人員人數及其佔比

職類別	外籍勞工	
	人數(人)	佔整體事業外籍勞工之比率(%)
總計	398,403	100
技藝有關工作人員	1,700	0.43
機械設備操作及組裝人員	111,712	28.04
具中階技術能力者合計	113,412	28.47

資料來源：外籍勞工資料係出自勞動部 2017 年外籍勞工管理及運用調查
http://statdb.mol.gov.tw/html/svy06/0643menu.htm

除此之外，由於目前我國產業外勞中，已有部分外勞從事中階技術的工作。若「新經濟移民法（草案）」施行後，除了開放具中階技術工作能力之外國勞工總額之外，原從事中階技術工作的產業外勞，亦以薪資門檻(產業人力的平均總薪資第 70 分位為 41,393 元)加以設限。

因此，以 CGE 模型進行模擬時，在體系內的操作，導入薪資門檻的設計，亦即在原製造業的產業外勞的勞動矩陣中，對於開放具中階技術工作能力之外國勞工的 3 種政策情境：

1.**高推估**：假設此次「新經濟移民法」草案對外國中階技術人

力之總額增加 5 萬人，增加率 44.09%。

2.**中推估**：假設此次「新經濟移民法」草案對外國中階技術人力之總額增加 3 萬人，增加率 26.45%。

3.**低推估**：假設此次「新經濟移民法」草案對外國中階技術人力之總額增加 1 萬人，增加率 8.82%。

並設定其薪資（勞動價格）提高為 41,393 元，而原製造業與營建工程業的產業外勞的勞動矩陣中對於其薪資（勞動價格）則不設限，以確實模擬具中階技術工作能力之外國勞工引入的影響。

三、總體經濟效益評估

外國中階技術人力引進對總體經濟與勞動市場之影響主要包括兩種不同效果，其一是因為企業補充中階技術人力缺工之後，形成廠商生產規模擴大之規模效果，其二則是因為外國中階技術人力增加，因為廠商在追求成本極小的前提之下，勞動市場中階技術人力總額（含本國與外國）增加，由於各職類別之間存在替代效果，廠商將進行其勞動結構之重新調整。

透過 CGE 模型的模擬分析，探討未來若引進外國中階技術人力，對我國總體經濟的影響，首先，在低推估之下，因其規模效果相對較小，對我國實質 GDP 提高幅度相對有限，僅造成實質 GDP 成長約 0.019%，大約僅增加實質 GDP 的額度為 30.96 億元，另外，產值將提升 0.072%，而民間投資增加 0.010%。另外，出口因為生產規模的擴張（實質 GDP 增加）而略提高 0.052%，進口則增加 0.066%；對民間儲蓄與物價指數的影響則分別為 0.004%與 0.017%。

在中推估之下，外國中階技術人力引進之規模效果擴大，對我國實質 GDP 提高幅度相約 0.041%，大約增加實質 GDP 的額度為 67.16 億元，另外，產值將提升 0.157%，而民間投資增加 0.022%。另外，出

口因為生產規模的擴張之規模效果而提高 0.113%，進口則增加 0.149%；對民間儲蓄與物價指數的影響則分別為 0.009%與 0.038%。

在高推估政策情境之下，外國中階技術人力增加 44.09%，其規模效果為三種政策情境下最高，對實質 GDP 提升幅度約 0.091%，即增加實質 GDP 約 149.07 億元，因規模效果將造成產值提升約 0.337%；而民間投資增加 0.047%，出口提高 0.245%，進口則增加 0.324%；對民間儲蓄與物價指數的影響則分別為 0.019%與 0.079%（表 4-2）。

表 4-2　外國中階技術人力引進對總體經濟的影響

總體經濟			
項目別	高推估	中推估	低推估
實質 GDP	0.091%	0.041%	0.019%
民間投資	0.047%	0.022%	0.010%
出口	0.245%	0.113%	0.052%
進口	0.324%	0.149%	0.066%
民間儲蓄	0.019%	0.009%	0.004%
消費者物價指數	0.079%	0.038%	0.017%
產值	0.337%	0.157%	0.072%
實質 GDP 提高	149.07 億元	67.16 億元	30.96 億元

資料來源：本研究整理

四、勞動市場效益評估

如前所述，引進外國中階技術人力對勞動市場的影響，因為規模效果與替代效果是交互作用，在低推估之政策情境之下，將使我國國內總就業量增加 0.018%，大約可增加 2,043 人的就業，另外，規模效果的作用之下，將提高國內名目薪資成長 0.250%，因為消費者物價指數提高 0.017%，使實質薪資成長 0.233%，另外，由於總就業量的增加，連帶將降低國內失業率約 0.007%。（表 4-3）

在中推估之政策情境之下，由於此時外國中階技術人力增加較多，規模效果之影響較大，廠商之生產規模也隨之提高，也帶動廠商

對人力的需求，因而總就業量提高 0.049%，約可增加 5,562 人的就業機會，另外因規模效果之作用，可提高國內名目薪資水準約 0.661%，實質薪資則提高 0.623%，而因為就業量提高，可望降低國內失業率達 0.021%。

在高推估之政策情境之下，此時規模效果為最高，可提高總就業量 0.089%，約可增加 10,103 人就業，另外可提高國內名目薪資水準約 1.281%，實質薪資則提高 1.202%，而因為就業量提高，將降低國內失業率約 0.0341%（表 4-3）。

表 4-3　外國中階技術人力引進對勞動市場的影響

勞動市場（國內）			
項目別	高推估	中推估	低推估
總就業量	0.089 %	0.049 %	0.018 %
名目薪資	1.281 %	0.661 %	0.25 %
實質薪資	1.202 %	0.623 %	0.233 %
失業率	-0.034 %	-0.021 %	-0.007 %
就業人數增加	10,103 人	5,562 人	2,043 人

資料來源：本研究推估整理

就不同職類別的就業量來看，由於中階人力的補充，其規模效果將擴大廠商的投資以及產值提升，進而可能帶動企業對人力的需求增加，然而，對不同職業別之就業量來看，因為同時替代效果亦作用於體系之中，廠商在追求成本極小之假設前提之下，將可能重新調整企業的勞動結構。

在低推估之政策情境下，此時外國中階技術人力引進所產生之規模效果相對較小，因此在各職別之替代效果交互作用之下，國內不同職類別亦產生不同的效果，對於高階技術人力的人力需求增加（主管及監督人員（0.020%）、專業人員（0.025%）），而基層技術工及勞力工則因為被部分中階技術人員替代而降低其人力需求，減少幅度約 0.007%；至於屬於中階技術人力之「技術員及助理專業人員」與「技

藝、機械設備操作及組裝人員」之就業量，因外國中階技術人力的增加使勞動市場中該職類別的勞動供給提升，此時因為各職類別之間的替代效果高於規模效果，致使廠商減少中階技術人力的僱用，「技術員及助理專業人員」與「技藝、機械設備操作及組裝人員」之就業量分別略減 0.002%與 0.006%。另外對於基層技術工與勞力工而言，因為替代效果之影響較大，因此廠商也會略微減少對基層技術工與勞力工的作用，下降幅度僅 0.007%。

在薪資結構的影響方面，由於高階技術人力（主管及監督人員、專業人員）之低替代性，使其薪資提升幅度高於中階與低階技術的勞工的薪資成長幅度，分別為 0.307%與 0.368%，其中專業人員之薪資成長幅度略高於主管及監督人員。

其次，在中階技術人力之薪資成長方面，技術員及助理專業人員與技藝、機械設備操作及組裝人員薪資成長分別為 0.112%與 0.124%。除此之外，服務及銷售人員的薪資成長為 0.163%，事務支援人員之薪資成長為 0.157%；而基層技術工及勞力工之技術替代性較高，薪資成長也相對有限，薪資成長僅 0.152%。

在中推估之政策情境下，此時外國中階技術人力引進所產生之規模效果相對高於低推估之政策情境，即使各職別之間的替代效果依然作用之下，但規模效果主導對勞動市場就業結構與薪資結構的變化，使得各職類別之就業量乃呈現正向反應。

在中推估之政策情境下，對於主管及監督人員與專業人員等人力需求分別提高 0.055%與 0.069%；則因為仍存在職類別之替代效果，中階技術人力的僱用，包括「技術員及助理專業人員」與「技藝、機械設備操作及組裝人員」之就業量分別略增 0.011%與 0.008%。另外因為

基層技術工與勞力工，在生產模式中之替代性較高，故而對基層技術工與勞力工之就業量僅提高 0.012%。

在中推估之政策情境下，對於不同職類別薪資結構的影響，則因為高階技術人力（主管及監督人員、專業人員）在生產模式中之低替代性，使其薪資提升幅度高於中階與低階技術的勞工的薪資成長幅度，分別為 0.884%與 1.057%，其中專業人員之薪資成長幅度略高於主管及監督人員。

其次，在中階技術人力之薪資成長方面，技術員及助理專業人員與技藝、機械設備操作及組裝人員薪資成長分別為 0.196%與 0.184%。除此之外，服務及銷售人員的薪資成長為 0.489%，事務支援人員之薪資成長為 0.466%；而基層技術工及勞力工之技術替代性較高，薪資成長也相對有限，薪資成長僅 0.201%。

在高推估之政策情境下，此時規模效果為三種政策情境中最高，對各職類別之就業量的影響也最高，由模擬結果可以發現，在高推估之政策情境下，主管及監督人員與專業人員等人力需求分別提高 0.094%與 0.117%；中階技術人力的僱用，包括「技術員及助理專業人員」與「技藝、機械設備操作及組裝人員」之就業量分別略增加減 0.022%與 0.014%。另外因為基層技術工與勞力工，在生產模式中之替代性較高，故而對基層技術工與勞力工之就業量僅提高 0.022%。

在薪資結構變動方面，高推估之政策情境下，因為高階技術人力（主管及監督人員、專業人員）在生產模式中且低替代性，因此其薪資提升幅度高於中階與低階技術的勞工的薪資成長幅度，分別為 1.482%與 1.821%，其中專業人員之薪資成長幅度略高於主管及監督人員。在中階技術人力之薪資成長方面，技術員及助理專業人員與技藝、機械設備操作及組裝人員薪資成長分別為 0.322%與 0.308%。除此之

外，服務及銷售人員的薪資成長為 0.766%，事務支援人員之薪資成長為 0.786%；而基層技術工及勞力工之技術替代性較高，薪資成長也相對有限，薪資成長僅 0.344%。

表 4-4　外國中階技術人力引進對不同職業別就業量與薪資之影響

單位：%

項目別	高推估		中推估		低推估	
	就業量	名目薪資	就業量	名目薪資	就業量	名目薪資
主管及監督人員	0.094	1.482	0.055	0.884	0.020	0.307
專業人員	0.117	1.821	0.069	1.057	0.025	0.368
技術員及助理專業人員	0.022	0.322	0.011	0.196	-0.002	0.112
事務支援人員	0.051	0.786	0.029	0.466	0.009	0.157
服務及銷售人員	0.082	0.766	0.049	0.489	0.017	0.163
技藝、機械設備操作及組裝人員	0.014	0.308	0.008	0.184	-0.006	0.124
基層技術工及勞力工	0.022	0.344	0.012	0.201	-0.007	0.152

資料來源：本研究推估整理

第三節　本草案之適用對象申請意願調查

一、申請中階技術工作許可之意願調查

（一）外籍勞工

在本研究針對外籍勞工所進行的問卷中，受訪者表示當初來臺工作的最主要原因包括改善家人經濟條件、賺取創業資金、出國增長見聞及學習工作技能；其中，有 92.2%社福外籍勞工受訪者表示主要因為改善家人經濟條件，其次為賺取創業資金（42.5%）及出國增長見聞（26.0%）。另外，有 91.8%產業外籍勞工受訪者表示主要因為改善家人經濟條件，其次為出國增長見聞（37.6%）及賺取創業資金（35.0%）（如表 4-5）。

表 4-5　外籍勞工來臺主要原因

項目別	加權百分率(%)	
	社福外勞	產業外勞
來臺原因 註		
改善家人經濟條件	92.2	91.8
賺取創業資金	42.5	35.0
出國增長見聞	26.0	37.6
學習工作技能	16.0	30.1
其他	0.6	1.1

註 1：本題為複選題，但以單選題方式呈現
註 2：本表經加權處理，加權依據 2018 年 9 月底勞動部產業及社福外勞人數按國籍及年齡分資料
資料來源：本研究整理

從下表 4-6 之調查結果可得知，如果臺灣政府允許在臺工作滿 6 年以上的外籍勞工，可以申請長期留在下列行業工作，並且可以自由轉換雇主，則有大多數受訪者表示「會」或「可能會」申請在臺長期工作，其中產業外勞意願較高（96.9%），而社福外勞意願則僅 7 成（72.4%）。

其中，表示「會」或「可能會」之產業外勞中，有 67.7%受訪者表示主要因為臺灣生活環境比較好，其次有 60.6%受訪者表示因為臺灣的薪水比較高，再其次則因為留在臺灣比較有發展及可以自由轉換雇主。

至於社福外勞中，表示「會」或「可能會」之最主要原因則為因為臺灣的薪水比較高（84.3%），其次則因臺灣生活環境比較好（38.8%）。

另外，表示「不會」或「可能不會」之受訪勞工中，有 6 成受訪者表示主要因為家人希望留在母國生活（社福外勞 64.4%、產業外勞 54.9%），其次有 5 成受訪者表示因為想要回國創業（社福外勞 42.9%、產業外勞 61.7%）。

表 4-6　外籍勞工未來想申請在臺長期工作之意願

項目	加權百分率(%)	
	社福外勞	產業外勞
申請在臺長期工作		
會	46.5	85.1
可能會	25.9	11.8
可能不會	25.5	2.2
不會	2.1	0.9
會想申請在臺長期工作之原因[註]		
臺灣生活環境比較好	38.8	67.7
臺灣的薪水比較高	84.3	60.6
留在臺灣比較有發展	19.5	48.0
可以自由轉換雇主	8.8	52.1
回國找不到理想工作	15.2	43.5
其他	0.8	2.9
不想申請在臺長期工作之原因[註]		
因為家人希望留在母國生活	64.4	54.9
想要回國創業	42.9	61.7
想要到其他國家工作	1.7	20.0
臺灣薪水不夠高	1.7	14.2
想要回國找工作	9.2	12.3
所開放的行業與個人想要的不符	0.0	3.8
擔心在臺灣找不到結婚對象	0.0	9.7
其他	5.4	4.8

註：本表經加權處理，加權依據 2018 年 9 月底勞動部產業及社福外勞人數按國籍及年齡分資料
資料來源：本研究整理

至於針對未來長期留臺工作之期望，社福外勞受訪者表示最希望從事照顧服務業（85.4%），至於產業外勞受訪者表示最希望從事資訊電子工業（65.0%）及金屬機電工業（20.9%）（如表 4-7）。

在實際薪資與期望待遇落差方面，在扣除仲介公司額外支出後[6]，社福外勞平均薪資 18,842 元較低，產業外勞平均薪資 23,688 元則較高，如果選擇留在臺灣工作，整體受訪者希望每個月待遇平均至少約 3 萬元（社福外勞 25,087 元、產業外勞 31,141 元），即期望待遇與實際薪資落差社福外勞平均為 7,374 元，而產業外勞平均為 8,251 元較高（如表 4-7）。

表 4-7　外籍勞工未來若長期留臺工作之期望

項目	加權百分率(%)	
	社福外勞	產業外勞
選擇留在臺灣工作之行業		
資訊電子工業	6.5	65.0
照顧服務業	85.4	2.1
金屬機電工業	0.1	20.9
化學工業	0.0	6.3
農林漁牧業	2.4	3.9
民生工業	5.6	1.8
期望待遇		
未滿 22,000 元	16	0.0
22,000-31,999 元	26	64.7
32,000-41,999 元	3	34.2
42,000 元以上	2	1.1
平均薪資	18,842 (元)	23,688 (元)
平均期望待遇	25,087 (元)	31,141 (元)
期望待遇與實際薪資落差 *	7,374 (元)	8,251 (元)

備註：本表經加權處理，加權依據 2018 年 9 月底勞動部產業及社福外勞人數按國籍及年齡分資料
*：本項分析對象為都有回答「目前平均每月薪資」及「請問您如果選擇留在臺灣工作，您希望每個月待遇至少多少元」者
資料來源：本研究整理

[6] 依據本計畫訪員回報，雇主支付薪資與外籍勞工實際領取薪資金額有一段落差，以社福外籍勞工為例，其雇主支應薪資按照政府的規定每月包含勞健保、安定基金加一加至少約 23,000 元，然由於仲介公司每隔幾個月會額外收取健檢費、服務費等等費用，故外籍勞工實際領取現金約 15,000 至 20,000 元之間；而在本調查中大多數外籍勞工回答以實際領取現金之平均金額為主，為避免追問額外支出提高受訪者拒訪率，本調查仍以呈現外籍勞工自行認定之。

（二）僑外生

在本研究針對在臺高中職僑生技職專班及海青班學生所進行的問卷中，從下表 4-8 之調查結果可得知，若未來臺灣政府允許在臺高中職以上畢業之僑外生及參加海外青年技術訓練班之僑外生，可以留在臺灣到農林漁牧業、金屬機電工業、資訊電子工業、化學工業、民生工業及照顧服務業等行業繼續工作，大多數受訪者表示「會」或「可能會」畢業後申請留臺工作（海青班學員 89.4%、高中職僑外生 85.1%）。

其中，表示「會」或「可能會」之受訪者中，主要原因為薪資條件較佳」、「在臺工作具發展性」、「生活交通便利」、「經濟發展穩定」及「文化傳統特色」。

另外，表示「不會」或「可能不會」之受訪者中，有 4 成受訪者表示主要因為希望回母國就業（海青班學員 44.3%、高中職僑外生 37.1%），其次有近 3 成受訪者表示因為希望到其他國家就業 （海青班學員 29.5%、高中職僑外生 29.9%），再其次一成多受訪者表示因為開放的業別與興趣不符（海青班學員 18.0%、高中職僑外生 13.4%）。

表 4-8　僑外生畢業後申請留臺工作之意願

項目	海青班學員		高中職僑外生	
	樣本數	百分率	樣本數	百分率
畢業後申請留臺工作之意願	**n =577**		**n =652**	
會	198	34.3	266	40.8
可能會	318	55.1	289	44.3
可能不會	43	7.5	49	7.5
不會	18	3.1	48	7.4
會想申請留臺工作之原因[註]	**n =516**		**n =555**	
薪資條件較佳	331	64.1	231	41.6
在臺工作具發展性	358	69.4	153	27.6
生活交通便利	286	55.4	197	35.5
經濟發展穩定	192	37.2	145	26.1
文化傳統特色	174	33.7	106	19.1
社會情勢安定	165	32.0	106	19.1
已有工作機會	79	15.3	128	23.1
感情家庭因素	43	8.3	86	15.5
其他	0	0.0	5	0.9
不想申請在臺長期工作之原因[註]	**n =61**		**n =97**	
希望回母國就業	27	44.3	36	37.1
希望到其他國家就業	18	29.5	29	29.9
開放的業別與興趣不符	11	18.0	13	13.4
要繼續升學	10	16.4	14	14.4
開放的業別與所學不符	10	16.4	11	11.3
無法適應臺灣的生活	7	11.5	15	15.5
留在臺灣的職涯不具發展性	5	8.2	17	17.5
家人不支援	4	6.6	15	15.5
臺灣的薪資水準太低	1	1.6	17	17.5
其他	9	14.8	14	14.4

註：本題為複選題，但以單選題方式呈現

資料來源：本研究整理

針對未來長期留臺工作之期望，受訪者最希望從事照顧服務業、民生工業及資訊電子工業；工作地點亦以北部為主（海青班學員 47.5%、高中職僑外生 63.1%）。至於未來期望待遇方面，海青班學員希望每個月待遇平均至少近 4 萬元（39,317 元），而高中職僑生技職專班則期望至少超過 4 萬（45,283 元），兩者差距近 6 千（5,966 元）；然而若扣除希望每月可以超過 10 萬之所有受訪者，則海青班學員希望每個月待遇平均至少 3 萬元（34,252 元），而高中職僑生技職專班則期望至少近 4 萬（36,174 元），兩者差距下降至近 2 千（1,922 元）（如表 4-9）。

表 4-9　僑外生畢業後留臺工作之期望

項目	海青班學員		高中職僑外生	
	樣本數	百分率	樣本數	百分率
選擇留在臺灣工作之行業	**n =516**		**n =555**	
照顧服務業	157	30.4	193	34.8
民生工業	149	28.9	175	31.5
資訊電子工業	149	28.9	135	24.3
金屬機電工業	23	4.5	31	5.6
農林漁牧業	23	4.5	8	1.4
化學工業	15	2.9	13	2.3
選擇留在臺灣工作之地區	**n =516**		**n =555**	
北部	245	47.5	350	63.1
南部	127	24.6	25	4.5
中部	5	1.0	71	12.8
東部	3	0.6	12	2.2
無差別	136	26.4	97	17.5

資料來源：本研究整理

二、申請居留及永久居留之意願調查

（一）外籍勞工

由於政府考慮未來開放讓外籍勞工連續在臺工作居留一段期間，可申請永久居留（不需再繳費展延居留證期限，可一直居住在臺灣，亦可自由出入境不用辦理臺灣簽證），以及享有優惠待遇（如：就業保險、勞工退休金制度、育兒托育補貼、全民健保等），且眷屬也可來臺申請居留及永久居留。

若依上述設定詢問各外籍勞工申請居留及永久居留意願，多數受訪者表示會申請永久居留（社福外勞 59.7%、產業外勞 95.7%），主要原因包含「喜歡臺灣的生活環境」、「臺灣的薪資比較高」、「留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助」、「留在臺灣可以讓子女接受比較好的教育」、「臺灣的社會保險較完善」。（見表 4-10）

另有少數受訪者表示不會申請永久居留（社福外勞 35.5%、產業外勞 6.3%），主要原因為家人與親友都在家鄉及無法適應臺灣的生活（如表 4-10）。

表 4-10　外籍勞工申請永久居留的意願（僅限有意願留臺長期工作者）

項目	加權百分率(%)	
	社福外勞	產業外勞
申請永久居留 註		
會	59.7	95.7
不會	35.5	6.3
會申請永久居留之原因 註		
喜歡臺灣的生活環境	57.9	75.6
臺灣的薪資比較高	73.4	57.5
留在臺灣對自己職涯發展較有幫助	35.9	52.9
留在臺灣可讓子女接受較好教育	27.7	49.7
臺灣的社會保險較完善	36.8	45.3
其他	0.0	4.8
不會申請永久居留之原因 註		
家人與親友都在家鄉	77.4	42.6
無法適應臺灣的生活	19.3	11.0
擔心子女未來教育問題	25.4	13.5
留在臺灣對未來職涯發展沒有幫助	0.0	9.0
臺灣的薪資不夠吸引人	0.0	9.0
其他	0.0	0.0

註 1：本題為複選題，但以單選題方式呈現
註 2：調查對象僅限有意願留臺長期工作者僅限有意願留臺長期工作者。
資料來源：本研究

另外依據表 4-11 顯示，若允許受訪者的配偶及未成年子女未來也可以申請來臺居留或永久居留，過半數受訪者表示會幫配偶及未成年子女申請來臺居留或永久居留（社福外勞 49.3%、產業外勞 93.9%），主要原因包含「喜歡臺灣的生活環境」、「臺灣的薪資比較高」、「留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助」、「留在臺灣可以讓子女接受比較好的教育」及「臺灣的社會保險比較完善」等。

然而有5成社福外勞受訪者表示不會幫配偶及未成年子女申請來臺居留或永久居留（50.7%），主要原因包含「家人與親友都在家鄉」、「無法適應臺灣的生活」及「擔心子女未來教育問題」等，另外亦有少數產業外勞受訪者表示不會幫配偶及未成年子女申請來臺居留或永久居留（6.1%），主要原因包含「家人與親友都在家鄉」及「無法適應臺灣的生活」。

整體而言，臺灣的生活環境對產業外勞與社福外勞仍具有相當高的吸引力，且臺灣的薪資水準是其願意永久居留的重要因素。值得注意的是認為留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助者，產業外勞明顯高於社福外勞，亦即產業外勞中超過 5 成認為在工作中可學習到的技能對其未來有所助益，而社福外勞則僅近 3 成 5 認為其工作對未來有所助益。

另外，在申請永久居留的意願方面，產業外勞申請永久居留的意願高於社福外勞，而「幫配偶及未成年子女申請來臺永久居留的意願」也是產業外勞高於社福外勞，其中又以臺灣的生活環境對其吸引力最高，比較特別的是社福外勞中，超過 7 成（74.8%）受訪者認為「幫配偶及未成年子女申請來臺永久居留」，是因為臺灣的薪資水準較高，比率高於產業外勞（59.9%）（如表 4-11），另外在自己本身申請永久居留的意願中，認為臺灣薪資水準較高者也超過 7 成（73.4%），比率仍高於產業外勞（57.5%）（如表 4-10），且未來若申請來臺永久居留、配偶及未成年子女來臺永久居留，則可讓子女接受較好的教育。

表 4-11　外籍勞工幫配偶及未成年子女申請來臺永久居留的意願

項目	加權百分率(%)	
	社福外勞	產業外勞
幫配偶及未成年子女申請來臺居留或永久居留[註]		
會	49.3	93.9
不會	50.7	6.1
會幫配偶及未成年子女申請來臺居留或永久居留之原因[註]		
喜歡臺灣的生活環境	80.3	78.9
臺灣的薪資比較高	74.8	59.9
留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助	40.1	50.6
留在臺灣可以讓子女接受比較好的教育	33.8	57.5
臺灣的社會保險比較完善	52.0	43.7
其他	0.0	0.7
不會幫配偶及未成年子女申請來臺居留或永久居留之原因[註]		
家人與親友都在家鄉	62.6	87.8
無法適應臺灣的生活	28.4	34.2
擔心子女未來教育問題	25.6	7.3
臺灣的薪資不夠吸引人	3.8	14.5

註：本題為複選題，但以單選題方式呈現
資料來源：本研究

（二）僑外生

由於政府考慮未來開放讓海青班學員結訓後及高中職僑外生畢業後連續在臺工作居留一段期間，可申請永久居留（不需再繳費展延居留證期限，可一直居住在臺灣，亦可自由出入境不用辦理臺灣簽證），以及享有優惠待遇（如：就業保險、勞工退休金制度、育兒托育補貼、全民健保等），且眷屬也可來臺申請居留及永久居留。

若依上述設定詢問在臺高中職僑生技職專班及海青班學生之受訪者未來申請居留及永久居留意願，依表 4-12 所示，超過 9 成受訪者表示會申請永久居留（海青班學員 92.1%、高中職僑外生 93.3%），主

要原因包含「喜歡臺灣的生活環境」、「留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助」、「臺灣的薪資比較高」，由於年紀較輕之緣故，相較外籍勞工來說，認為主因是「留在臺灣可以讓子女接受比較好的教育」、「臺灣的社會保險較完善」的比率較少。

另有少數受訪者表示不會申請永久居留（海青班學員 7.9%、高中職僑外生 6.7%），主要原因都是因家人與親友都在家鄉（海青班學員 95.1%、高中職僑外生 74.3%），其次則為無法適應臺灣的生活（海青班學員 9.8%、高中職僑外生 25.7%）。

表 4-12　僑外生畢業後申請永久居留的意願（僅限有意長期留臺工作者）

項目	海青班學員		高中職僑外生	
	樣本數	百分率	樣本數	百分率
申請永久居留	**n =516**		**n =555**	
會	475	92.1	518	93.3
不會	41	7.9	37	6.7
會申請永久居留之原因 註	**n =475**		**n =511**	
喜歡臺灣的生活環境	375	78.9	342	66.9
留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助	323	68.0	255	49.9
臺灣的薪資比較高	282	59.4	232	45.4
臺灣的社會保險比較完善	184	38.7	172	33.7
留在臺灣可以讓子女接受比較好的教育	77	16.2	101	19.8
其他	1	0.2	2	0.4
不會申請永久居留之原因 註	**n =41**		**n =35**	
家人與親友都在家鄉	39	95.1	26	74.3
無法適應臺灣的生活	4	9.8	9	25.7
留在臺灣對自己未來職涯發展沒有幫助	5	12.2	6	17.1
擔心子女未來教育問題	5	12.2	2	5.7
臺灣的薪資不夠吸引人	2	4.9	1	2.9
其他	0	0.0	2	5.7

註：本題為複選題，但以單選題方式呈現
資料來源：本研究整理

另外若允許受訪者的配偶及未成年子女未來也可以申請來臺居留或永久居留，依表 4-13 所示，9 成受訪者表示會幫配偶及未成年子女申請來臺居留或永久居留（海青班學員 91.2%、高中職僑外生 91.3%），主要原因包含「喜歡臺灣的生活環境」、「留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助」、「臺灣的薪資比較高」等。

至於表示不會幫配偶及未成年子女申請來臺居留或永久居留的受訪者中，主要原因包含因家人與親友都在家鄉（海青班學員 90.5%、高中職僑外生 68.9%），其次則為無法適應臺灣的生活（海青班學員 14.3%、高中職僑外生 26.7%）。

整體而言，臺灣的生活環境對在年求學之僑外生吸引力高於外籍勞工，且喜歡臺灣的生活環境是其願意永久居留的重要因素，且認同比率也高於整體外籍勞工。

表 4-13　僑外生未來幫配偶及未成年子女申請來臺永久居留的意願（僅限本身有意申請永居者）

項目	海青班學員		高中職僑外生	
	樣本數	百分率	樣本數	百分率
幫配偶及未成年子女申請來臺居留或永久居留	n =475		n =518	
會	433	91.2	473	91.3
不會	42	8.8	45	8.7
會幫配偶及未成年子女申請來臺居留或永久居留之原因 註	n =430		n =469	
喜歡臺灣的生活環境	353	82.1	320	68.2
留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助	297	69.1	224	47.8
臺灣的薪資比較高	258	60.0	202	43.1
臺灣的社會保險比較完善	188	43.7	185	39.4
留在臺灣可以讓子女接受比較好的教育	141	32.8	140	29.9
不會幫配偶及未成年子女申請來臺居留或永久居留之原因 註	n =42		n =45	
家人與親友都在家鄉	38	90.5	31	68.9
無法適應臺灣的生活	6	14.3	12	26.7
擔心子女未來教育問題	6	14.3	7	15.6
臺灣的薪資不夠吸引人	3	7.1	4	8.9
留在臺灣對自己未來職涯發展沒有幫助	2	4.8	5	11.1

註：本題為複選題，但以單選題方式呈現

資料來源：本研究整理

第四節　小結

本章主要探討「新經濟移民法」草案中對於引進外國中階技術人力的相關做法，並解析其政策意涵並進行總體經濟與勞動市場效益的預評估。根據「新經濟移民法」草案，對外國中階技術人力之新增內容包括：

1.中階技術人員之總量管制及各產業別配額規定

2.優先留用並延攬具中階技術工作能力僑外生在臺工作

3.留用具中階技術能力基層外國人員之條件

4.規劃外國中階技術人力工作資格審查機制

5.新增外國中階技術人力及依親親屬得申請居留、永久居留

考量「新經濟移民法」草案之中，對於外國中階技術人力之引進，以補實非短期循環性因素造成、國內培育不及，屬長期結構性需求之中階技術人力為原則。

根據本研究訪談雇主團體指出，我國產業實存在中階技術人力之缺口，開放外國中階技術人力將有助於改善缺口，但薪資門檻的設計，在實務上可能限制外國中階技術人力的引進。

受限於目前國內、外並無相關研究文獻可資佐證，且過去亦沒有相關政策施行經驗可供參酌，再加上對外國中階技術人力的聘雇，其真正的效果仍應視新法實際上路之後，雇主對外國中階技術人力的需求與其僱用意願而定。

因此，本研究對於「新經濟移民法」草案對於外國中階技行人力之成長，設計三種不同的政策情境：

(1)**高推估**：假設此次「新經濟移民法」草案對外國中階技術人力之總額增加 5 萬人，增加率 44.09%。

(2)**中推估**：假設此次「新經濟移民法」草案對外國中階技術人力之總額增加 3 萬人，增加率 26.45%。

(3)**低推估**：假設此次「新經濟移民法」草案對外國中階技術人力之總額增加 1 萬人，增加率 8.82%。

並設定其薪資（勞動價格）提高為 41,393 元，而原製造業與營建工程業的產業外勞的勞動矩陣中對於其薪資（勞動價格）則不設限，以確實模擬具中階技術工作能力之外國勞工引入的影響。

外國中階技術人力引進對總體經濟與勞動市之影響主要包括兩種不同效果，其一是因為企業補充中階技術人力缺工之後，形成廠商生產規模擴大之規模效果，其二則是因為外國中階技術人力增加，因為廠商在追求成本極小的前提之下，勞動市場中階技術人力總額（含本國與外國）增加，由於各職類別之間存在替代效果，廠商將進行其勞動結構之重新調整。

總體經濟效益評估方面，在低推估之下，因其規模效果相對較小，對我國實質 GDP 提高幅度相對有限，而在中、高推估之下，外國中階技術人力引進之規模效果擴大，因規模效果將造成產值提升，進而擴大我國的對外出口，也提高我國的實質 GDP 成長率。

而在勞動市場方面，由於引進外國中階技術人力對勞動市場的影響，因為規模效果與替代效果是交互作用，在三種不同情境情境之下，廠商生產規模擴大帶動廠商對人力的需求，就業量因而上升，失業率也因而下降；另外，規模效果的作用之下也帶動薪資的上升，對不同職類別的就業量與名目薪資的影響不一，如下表 4-14 所示。

表 4-14　外國中階技行人力引進對總體經濟及勞動市場之影響

項目別	高推估	中推估	低推估
總體經濟			
實質 GDP	0.091 %	0.041 %	0.019 %
民間投資	0.047 %	0.022 %	0.010 %
出口	0.245 %	0.113 %	0.052 %
進口	0.324 %	0.149 %	0.066 %
民間儲蓄	0.019 %	0.009 %	0.004 %
消費者物價指數	0.079 %	0.038 %	0.017 %
產值	0.337 %	0.157 %	0.072 %
實質 GDP 提高	149.07 億元	67.16 億元	30.96 億元
勞動市場（國內）			
總就業量	0.089 %	0.049 %	0.018 %
名目薪資	1.281 %	0.661 %	0.25 %
實質薪資	1.202 %	0.623 %	0.233 %
失業率	-0.034 %	-0.021 %	-0.007 %
就業人數增加	10,103 人	5,562 人	2,043 人
就業量			
主管及監督人員	0.094 %	0.055 %	0.020 %
專業人員	0.117 %	0.069 %	0.025 %
技術員及助理專業人員	0.022 %	0.011 %	-0.002 %
事務支援人員	0.051 %	0.029 %	0.009 %
服務及銷售人員	0.082 %	0.049 %	0.017 %
技藝、機械設備操作及組裝人員	0.014 %	0.008 %	-0.006 %
基層技術工及勞力工	0.022 %	0.012 %	-0.007 %
名目薪資			
主管及監督人員	1.482 %	0.884 %	0.307 %
專業人員	1.821 %	1.057 %	0.368 %
技術員及助理專業人員	0.322 %	0.196 %	0.112 %
事務支援人員	0.786 %	0.466 %	0.157 %
服務及銷售人員	0.766 %	0.489 %	0.163 %
技藝、機械設備操作及組裝人員	0.308 %	0.184 %	0.124 %
基層技術工及勞力工	0.344 %	0.201 %	0.152 %

除了 CGE 模型之政策情境預評估之外，本研究亦針對本草案之適用對象進行問卷調查，以了解其對本草案之意見，完備影響評估分析。根據本計畫之問卷調查，所得之問卷調查結果如下：

1.外籍勞工

在本研究針對外籍勞工所進行的問卷中，92.2%社福外籍勞工受訪者表示當初來臺工作的最主要原因包括改善家人經濟條件；另外，有 91.8%產業外籍勞工受訪者表示主要因為改善家人經濟條件。

如果臺灣政府允許在臺工作滿 6 年以上的外籍勞工，可以申請長期留在部分行業工作，並且可以自由轉換雇主，則大多數受訪者表示「會」或「可能會」申請在臺長期工作，其中產業外勞意願較高（96.9%）；而社福外勞意願則僅 7 成（72.4%），其原因主要皆認為臺灣生活環境比較好以及因為臺灣的薪水比較高。

至於針對未來長期留臺工作之期望，社福外勞受訪者表示最希望從事照顧服務業（85.4%），至於產業外勞受訪者表示最希望從事資訊電子工業（65.0%）及金屬機電工業（20.9%）。在實際薪資與期望待遇落差方面，在扣除仲介公司額外支出後，社福外勞平均薪資 18,842 元，產業外勞平均薪資 23,688 元，如果選擇留在臺灣工作，整體受訪者希望每個月待遇平均至少約 3 萬元（社福外勞 25,087 元、產業外勞 31,141 元）。

若詢問各外籍勞工申請居留及永久居留意願，多數受訪者表示會申請永久居留（社福外勞 59.7%、產業外勞 95.7%），此外，過半數受訪者表示會幫配偶及未成年子女申請來臺居留或永久居留（社福外勞 49.3%、產業外勞 93.9%），主要原因皆包含「喜歡臺灣的生活環境」、「臺灣的薪資比較高」、「留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助」、「留在臺灣可以讓子女接受比較好的教育」及「臺灣的社會保險比較完善」等。

2.在臺高中職僑生技職專班及海青班學生

若未來臺灣政府允許在臺高中職以上畢業之僑外生及參加海外青年技術訓練班之僑外生，可以申請長期留在部分行業工作，則大多數受訪者表示「會」或「可能會」畢業後申請留臺工作（海青班學員 89.4%、高中職僑外生 85.1%），且針對未來長期留臺工作之期望，受訪者最希望從事照顧服務業、民生工業及資訊電子工業；工作地點亦以北部為主（海青班學員 47.5%、高中職僑外生 63.1%）。至於未來期望待遇方面，海青班學員希望每個月待遇平均至少近 4 萬元（39,317 元），而高中職僑生技職專班則期望至少超過 4 萬（45,283 元）。

在臺高中職僑生技職專班及海青班學生之受訪者超過 9 成受訪者表示會申請永久居留（海青班學員 92.1%、高中職僑外生 93.3%），主要原因包含「喜歡臺灣的生活環境」、「留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助」、「臺灣的薪資比較高」。另有少數受訪者表示不會申請永久居留，主要原因都是因家人與親友都在家鄉，其次則為無法適應臺灣的生活。

若允許受訪者的配偶及未成年子女未來也可以申請來臺居留或永久居留，9 成受訪者表示會幫配偶及未成年子女申請來臺居留或永久居留，主要原因包含「喜歡臺灣的生活環境」、「留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助」、「臺灣的薪資比較高」等。

至於表示不會幫配偶及未成年子女申請來臺居留或永久居留的受訪者中，主要原因包含因家人與親友都在家鄉，其次則為無法適應臺灣的生活。

整體而言，臺灣的生活環境對在年求學之僑外生吸引力高於外籍勞工，且喜歡臺灣的生活環境是其願意永久居留的重要因素，且認同比率也高於整體外籍勞工。

第五章　社會面影響評估

本章主旨是評估新經濟移民對我國文化適應、社會參與及族群認同所衍生之相關需求及影響。本章共分為四節，依序為新經濟移民的社會融合、對新經濟移民社會融合的看法、新經濟移民的社會資源影響評估，最後為本章小結。

第一節　新經濟移民的社會融合

在全球化的時代，勞動力的移動及資金的快速流動是全球皆須共同面對的問題，而隨著勞動力的移動，「移民」是各個國家皆需面對的議題，如何不讓移民衝擊到傳統社會安全及社會和諧，而能夠創造新住民對於國家發展的正向影響，也能夠減少社會多元文化所造成的族群衝突。多元文化社會讓人們可以欣賞及尊重不同的文化，可以培養公民跨文化理解力，也讓國家在面對國際問題及國際市場時，可以更加靈活掌握全球化經濟。在許多社會的發展中移民提供了必需的勞動力，讓許多移民國家不會因為缺乏勞動力，而喪失經濟競爭力。

在開放新移民過程中，重視「社會融合」的議題將可以使新移民的正向能量發揮出來。若新移民無法融入社會，而不得以成為社會中的小團體，容易產生社會排除的現象，增加與本地人之間的衝突。

移民者的社會融合通常包括三個層面的探討（Markus,2011）：

1.經濟：包括貧窮的程度、收入的分配、人口的流動、健康、生活滿意度、安全感及政府對於弱勢群體的責任。

2.政治：政治及社會參與的程度，包括是否參與志工、社會資本的發展，社會網絡、社會信任等機制。

3.社會文化程度：指可以展現自己的文化及融入移入國文化的程度。

以下就推動本草案後，新經濟移民對我國之認同、文化適應及社會參與所衍生社會融合之相關需求與影響進行討論：

一、族群認同

針對移民的族群認同通常端視這個國家所採取的移民政策為何，一般而言各個社會的移民政策可分為兩種：

（一）熔爐主義：社會要設法使境內所有移民融入主流文化。在這樣的國家會要求移民通過語言測試及嚴格的歷史文化考試才可成為公民,並且在移入後希望在所有文化表徵上都能和主流社會相同，如：美國、法國的移民政策較屬於熔爐主義。

（二）多元文化主義：移民團體可以保留自身的文化，並且與其他的文化和平地交流。在這樣的國家允許移民可在日常生活中穿著自己文化的服飾、慶祝自己文化的節慶、保留自己原本的語言，並鼓勵社會可以瞭解移民者國家的文化（王甫昌，2014）。

依內政部戶政司的資料（2018），申請歸化取得我國國籍者需具備基本語言能力及國民權利義務基本常識證明文件。

1.曾就讀國內公私立各級各類學校 1 年以上之證明。

2.曾參加國內政府機關所開設之課程上課總時數或累計時數達 200 小時以上之證明。

3.參加歸化取得我國國籍者基本語言能力及國民權利義務基本常識測試之合格證明，70 分以上。上述狀況對婚姻移民或是有特殊狀況的婚姻移民都有更低的語言標準，由我國的移民規定來看，我國較屬於多元文化的方向。

由於我國移民過去 30 年是以婚姻移民為主，因此在目前的社會融合機制中，較屬於移民者如何融入主流文化的方向，但在日常生活中還是允許移民者展現自己的文化及語言；尤其近年來，在各級的學校都鼓勵開設泰語、越南語、印尼語等為第二外語或選修課程，也可以看出我國多元文化的走向。一般而言，持多元文化主義的國家移民者較容易適應移入國，也較不會產生族群衝突。尤其是新經濟移民開放部分僑生移入，而僑生原本即出生在華人家庭，對於華人文化本就具有「根基依附」的現象，對於移入後也較不容易產生族群問題。

二、文化適應

文化適應方面，過去臺灣以婚姻移民為主的社會提供了許多移民者融入本國社會的措施，包含自 2005 年提撥「外籍配偶照顧輔導基金」，由此基金規劃外籍配偶識字及各類型的生活適應班、駕訓班、職訓班等；各個縣市也分別成立「新移民家庭服務中心」協助新住民者生活適應及急難協助；針對其子女也規劃「新住民火炬計畫」，鼓勵各級學校進行多元文化的活動及語言課程，瞭解新住民子女的母國文化及語言，創造學校友善多元文化的環境。由過去 20 年臺灣婚姻移民的經驗，未來再開放新經濟移民時，可將原本針對婚姻移民機制擴大至新經濟移民及其配偶子女的生活輔導機制，相信具備足夠經驗（陳芬苓，2014b）。

根據陳芬苓（2014a）調查，37.8%的新住民同意自己很難成為臺灣的一份子，但也有 44.5%的新住民反對此論點；84%的新住民同意新住民會為臺灣帶來新的文化，亦有 64%臺灣民眾也贊成這個觀點；對於新住民會瓜分掉臺灣社會福利資源，有 38.6%的臺灣民眾持同意看法，但也有 27.8%持反對看法，此外有 21.3%新住民同意此論點，60%的新住民反對新住民會瓜分臺灣社會福利資源的論點。臺灣社會對於

移民者進入的接納度正在漸漸改善中，由於近年來的努力，臺灣的中小學對新住民子女的接納已大幅改善，移民子女在學校不會遭受歧視，也營造多元文化的環境，在許多學校都已具備完善多元文化的教育環境。

三、社會參與

社會參與分為政治參與及社會參與兩種層面，皆是社會融合的一部分，在政治參與的部分又可分為投票權、被選舉權及從事公職權利等三個層面，目前在臺灣只要成為公民皆可以參與投票，即政治投票權與一般人民無異。在目前所規劃新經濟移民永居的部分，自然就缺乏政治參與的權力，除非移民者未來申請歸化我國國籍，才可擁有選舉權;在被選舉權部分,原大陸籍人士非在臺灣地區設有戶籍滿 10 年，不得登記為公職候選人、擔任公教或公營事業機關（構）人員及組織政黨；在從事公職方面，其他國籍者歸化 10 年後始可擔任特定公職。如果只開放新經濟移民申請永居，則會限制他們在投票權及參選權上的社會融合程度。[7]

在社會參與的部分，可分為參與工會及參與民間組織等二方面來分析，國內 2010 年修改工會法及 2013 年修改人民團體法，使新住民及移工有參加工會組織及民間組織的權利。因此，2013 年臺灣成立宜蘭縣漁工職業工會及 2017 年桃園市家庭看護工職業工會，兩個全由外籍移工所成立的職業工會，以保障外籍移工集會的權利；所以臺灣在社會參與部分對移民者持開放的態度。

---

[7] 各國都有不同程度限制移民者的政治參與，如美國憲法第 1 條及第 2 條規定，歸化者需取得美國公民權滿一定期間後，方得為參、眾議員或總統候選人（按眾議員候選人資格需取得美國公民權滿 7 年、參議員候選人資格需取得美國公民權滿 9 年、總統候選人則須在美國出生外，還要住滿 14 年以上）。

第二節　對新經濟移民社會融合的看法

一、問卷調查結果

為收集更多實證資料了解一般外籍勞工對於社會融合議題的態度，本研究團隊以量化及質化的方式收集資料。在本研究針對外籍勞工所進行的問卷中，有部分題目探討外籍勞工來臺社會融合的需求。九成以上受訪勞工表示來臺後無困擾（社福外勞 90.1%、產業外勞 93.3%），而表示來臺後有所困擾之受訪者中，半數是因為語言溝通的問題，「與臺灣人相處不融洽」而造成困擾者的比例非常低，亦沒有受訪者認為臺灣不夠包容多元文化，反應出外籍勞工來臺後種族衝突的現象並未出現（見表 5-1）。

表 5-1　外籍勞工來臺困擾

項目別	加權百分率(%)	
	社福外勞	產業外勞
來臺困擾 註		
沒有	90.1	93.3
有	9.9	6.7
語言較難溝通	3.9	5.3
工作收入不高	3.9	1.2
工作時數太長	0.7	2.2
雇主或管理者態度不佳	0.0	0.9
與臺灣人相處不融洽	0.0	0.6
無法適應工作環境	2.0	0.0
無法適應生活環境	0.0	0.0
臺灣不夠包容多元文化	0.0	0.0
其他	2.0	0.9

註：本題為複選題，但以單選題方式呈現，分母皆為整體受訪者。

資料來源：本研究

根據表 5-2 及表 5-3，外籍勞工及僑外生認為融入臺灣社會的程度，外籍勞工融入程度（非常融入與還算融入的比率加總），社福外勞約為 70.7%，產業外勞約為 64.9%，而在臺高中職僑生技職專班及海青班學生融入程度更高，海青班學員為 85.0%，高中職僑外生為 78.9%，可以瞭解外籍勞工及僑外生認為要融入臺灣社會並不是那麼的困難。

表 5-2　外籍勞工認為融入臺灣社會的程度

項目別	加權百分率(%)	
	社福外勞	產業外勞
融入臺灣狀況		
非常融入	28.7	37.5
還算融入	42.0	27.4
普通	22.1	33.2
不太融入	3.7	1.2
完全不能適應	3.5	0.7

資料來源：本研究

表 5-3　僑外生認為融入臺灣社會的程度

項目別	海青班學員		高中職僑外生	
	加權樣本數	加權百分率	加權樣本數	加權百分率
融入臺灣狀況	**n =433**		**n =473**	
非常融入	119	27.5	145	30.7
還算融入	249	57.5	228	48.2
普通	65	15.0	91	19.2
不太融入	0	0.0	7	1.5
完全不能適應	0	0.0	2	0.4

資料來源：本研究

依據表 5-4 及表 5-5，當外籍勞工被問到，若有機會可在臺灣永久居住，最擔心的適應問題為何？整體而言，外籍勞工最關心家人及子女可否同時移民及家人及子女教育、工作及未來發展是否平等，而僑外生最關心未來生活經濟；其中，社福外籍勞工關切的項目中高達 5 成以上的項目有：家人及子女可否同時移民（50.6%）；產業外籍勞工

關切的項目中高達 5 成以上的項目有：家人及子女教育、工作及未來發展是否平等（73.2%）、家人及子女可否同時移民（59.5%）；海青班學員關切的項目中高達 5 成以上的項目有：是否經濟生活無虞及生活有問題時能否得到政府社會福利協助（均為 52.0%）、是否能被臺灣社會接受（51.3%）；而高中職僑外生則最關心是否經濟生活無虞（42.9%）。

有關社會融合等主要項目，除了海青班學生較擔心是否能被臺灣社會接受及以外，整體而言其占比低於 4 成，包括是否能被臺灣社會接受（社福外勞 24.7%、產業外勞 39.7%、海青班學員 51.3%、高中職僑外生 28.1%）、可否自在的展現自己的文化（社福外勞 6.3%、產業外勞 31.0%、海青班學員 23.3%、高中職僑外生 19.2%）、可否平等的參與臺灣社會活動（社福外勞 11.9%、產業外勞 32.0%、海青班學員 38.3%、高中職僑外生 25.4%）及生活及經濟發展機會是否和本國人一樣（社福外勞 12.5%、產業外勞 30.0%、海青班學員 44.3%、高中職僑外生 28.8%）。

由此可知，僑外生因年紀較輕通常尚無子女之緣故，最關心未來生活經濟，而家人及子女是否可以一同前來並得到公平的發展機會則是外籍勞工決定永居時最關心的議題，以及社會福利的協助。但是對於臺灣社會是否會接納或是可自由展現自己的文化，相對上並不是外籍勞工及僑外生所特別擔心的，這樣的結果與上表的調查結果一致，多數外籍勞工及僑外生認為可融入臺灣社會，反映出臺灣社會對他們的接受度，以及文化的包容。

表 5-4　外籍勞工若可永居臺灣，最擔心的適應問題

項目別	加權百分率(%)	
	社福外勞	產業外勞
有機會永久移民臺灣後，最擔心的適應問題[註]		
家人及子女可否同時移民	50.6	59.5
家人及子女教育、工作及未來發展是否平等	40.3	73.2
生活有問題時能否得到政府社會福利協助	23.2	42.8
能否有更好的生活品質水準	8.4	41.7
是否能被臺灣社會接受	24.7	39.7
是否經濟生活無虞	25.7	36.2
可否自在的展現自己的文化	6.3	31.0
是否會被歧視	10.5	31.3
可否平等的參與臺灣社會活動	11.9	32.0
社會福利條件好不好	10.1	29.0
臺灣社會是否相對安全	20.4	27.4
生活及經濟發展機會是否和本國人一樣	12.5	30.0
其它	0.0	2.2

註：本題為複選題，但以單選題方式呈現

資料來源：本研究

表 5-5　僑外生若可永居臺灣，最擔心的適應問題

項目別	海青班學員		高中職僑外生	
	樣本數	百分率	樣本數	百分率
有機會永久移民臺灣後，最擔心的適應問題[註]	**n =433**		**n =473**	
是否經濟生活無虞	225	52.0	203	42.9
生活有問題時能否得到政府社會福利協助	225	52.0	143	30.2
是否能被臺灣社會接受	222	51.3	133	28.1
社會福利條件好不好（如:全民健康保險,退休金等）	208	48.0	144	30.4
生活及經濟發展機會是否和本國人一樣	192	44.3	136	28.8
能否有更好的生活品質水準	161	37.2	154	32.6
可否平等的參與臺灣社會活動	166	38.3	120	25.4
家人及子女可否同時移民	142	32.8	142	30.0
家人及子女教育、工作及未來發展是否平等	141	32.6	131	27.7
是否會被歧視	155	35.8	101	21.4
臺灣社會是否相對安全	96	22.2	111	23.5
可否自在的展現自己的文化	101	23.3	91	19.2
沒有	1	0.2	7	1.5

註：本題為複選題，但以單選題方式呈現

資料來源：本研究

若是目前的外籍勞工可以依親，讓配偶及未成年子女申請來臺的話，依據第四章第三節表 4-11 分析結果，社福外勞與產業外勞在這項議題上的反應差距很大,93.9%的產業外勞願意幫子女申請,只有 49.3%社福外勞願意，在各項正向的依親動機上，產業外勞贊同的比例都較高。可能與社福外勞以女性為主，而產業外勞以男性為主的性別差異有關，在全家移民的議題上，男性具有較高的主導權。也有可能因為社福外勞在臺的生活經驗較缺乏自由及與同鄉相處的機會，在臺生活經驗未具永久居留的吸引力。

其中考量會讓幫配偶及未成年子女申請來臺居留或永久居留的原因，57.5%產業外勞提到留在臺灣可以讓子女接受比較好的教育，52.0%社福外勞提到臺灣的社會保險比較完善，可見臺灣的教育及社會福利制度對移民者具有一定的吸引力。未來在社會融合部分，必須要特別強化新移民者在教育及社會福利上具有相同的權利，不會造成社會排除的現象。

至於反應不會幫家人申請來臺永久居留者，其中有約 2 成是考量到子女未來教育的問題，又以社福外勞反應擔心子女教育問題比例較高，也反映依親議題上如何展現臺灣教育的優勢，未來將可吸引移民者的意願。

二、訪談結果

本研究也以訪談雇主團體及勞工團體對於社會融合議題的態度，收集更多實証資料。研究團隊先收集過去曾經針對外籍勞工議題和新經濟移民議題在媒體上發表過相關言論之團體，進行邀約訪問，成功的取得兩位勞工團體及兩位雇主團體推派代表接受本議題的訪問，於 2018 年 9 至 10 月進行。受訪者的資料如表 5-6，以下將訪問結果歸納成三個主題分析：1.對新經濟移民政策的看法； 2.對建構移民社會融合的看法；3.對依親者社會融合及移民申請權的看法。

表 5-6　受訪者基本資料

代號	性別	機構屬性	機構地點
A	男	勞工組織	北部
B	男	雇主組織	北部
C	女	勞工組織	北部
D	男	雇主組織	北部

（一）對新經濟移民的看法：

在受訪的群體中，對我國開放移民乙事，原則上都表示有條件的贊成，認為在多元文化的社會中，移民不僅能豐富我國的文化內涵，更重要的是以出口導向為主的臺灣，多元移民是開拓未來全球經濟重要的活路。但許多受訪者也提到，雖然贊成開放移民，但必須有一些前提，包含：外國勞工與本國勞工薪資差異必須合理化，也應該進一步盤點我國缺工狀況，更精準掌握我國需要那些人才之後，再政策性開放我國所缺乏的移民類型。

有一些必要的價值，像是「同工同酬」、「反歧視」等等。假設用就業服務法，工作四萬元在臺灣找不到人，只願意給外勞 23,100 元，這絕對是歧視，當 2002 年我們認為職場不得因性別而有差別待遇，為甚麼可以因國籍而有差別待遇呢？所以這是很嚴肅的。(勞工團體，A）

我們對新經濟移民法的態度是贊成，我瞭解我們政府的用意，但要達到這個，外勞的薪水要大幅提升，不可同工不同酬（雇主團體，D）

人口結構改變後，我們不僅需要人，更要知道人才的各類型，比如：專業、學歷，這樣以國家整體來說才能更明確我們要往哪個方向走。(雇主團體，B）

這怎麼講反對不反對，因為這不存在著現實條件，我覺得勞動力流動是可以的，而且是應該的，而且要想國民平等對待，就像這七十萬的移工應該像我們臺灣的勞工一樣，可以自由轉換雇主、薪資跟我們一樣高，這樣才對呀！（勞工團體，C）

受訪者也都贊成移民可以解決國內缺工的問題，但強調行政團隊必須能夠掌握缺工的類型，以避免引進的新移民與本國勞工工作機會

產生競合關係；特別提到澳洲不定期一、兩個月就會更新缺工類型；換言之，重點移民的項目應是浮動性，可依照目前勞動力狀況做修改，以避免法規制定後卻未能達到改善國內缺工的狀況。此外，總額管控也是必要的，受訪者都希望移民者的數量在可以控制的範圍內。

我問國發會：「臺灣要甚麼樣的人才？」這要說明清楚，總不能還沒完全盤點就打開了大門，開門沒有錯，以前我們也主張臺灣有那麼多移工，如果這些工作確實是過去我們認為沒有人想要做，而且是我們需要的人力，那他們都是人才呀！（勞工團體，A）

政府只要分類出來開放甚麼產業，就可以確認方向，因為產業不可能一夕改變，有了框架之後就知道哪個要增列或調整。(雇主團體，B）

我覺得我們需要一個配套措施，我們的經濟是需要哪一方面的人才，像很多國家都引進一些技術人員，他們也有一定的競爭，這樣我們也才能夠知道我們缺的是什麼；或我們配套措施從我們國內要如何來改善；另外，外國人來臺時，我們的審核機制要透明、專業，不然引進來的就只像是在賣身分證；我們是否需要一個總量限制。(雇主團體，D）

事實上，國內中高齡、銀髮族和女性的就業參與度比起鄰近國家來得低的，但我們卻在勞動力未充分開發的狀況之下，不斷地想像要有一部法讓外國的人力很想來，到底這兩者之間該如何去權衡？所以從就業服務法來看，就服法第五條以上，比如說第五條最積極是就業歧視的條款，屬於國內層次之外，其他的條款都是外國人力管理法。那何不在我們窮盡勞動力開發而無效果後，再思考該如何積極地透過某種移民的方式來解決人力短缺的問題。(勞工團體，A）

另一項贊成移民的原因在於，全球都在爭取優質的移民，希望臺

灣花時間訓練好且具有技術的勞工不會被我們所競爭的國家所爭取，以避免我們白白浪費了過去訓練的成本。而臺灣在各個國家中，仍然具有爭取到優質移民的條件，主要是臺灣的產業及人才具有一定的教育及技術水準，投資移民者可以找尋到各種產業發展的人才並不困難；此外，臺灣具有良好的生活機制、公民教育，社會福利制度亦具有吸引力，更重要的是臺灣政治及經濟環境具有可「預期性」性，相較於一些開發中國家，環境具有可預期性，才可估算投資報酬率，對於商業界來說是非常具有吸引力的地方。

我們的外勞在早期可能五年就要離開了，現在可以到十二年，我們從另外一個角度看為何不把這些人留下來？我們認為這些外勞經過五年後，就已經等同於我們中階了，時間到了將他送回去，就被我們的競爭對手韓國給請走了，所以換個角度思考，如果我們不開放這些中階外勞，會形成我們幫競爭的國家培植中階的人才給他們用。(雇主團體，B)

做企業的最怕政治動盪，無法預估下一步如何，在美國可以保證經過五年、十年的努力一定會有成就，因為它國家的體制就是這樣，但到中國大陸不知道什麼時候會垮，到落後國家也不知道什麼時後會如何，但到先進國家努力五年之後一定是進步，日本比較排外，而美國是大熔爐，只要願意努力在一個合法的制度下是這樣的情形；但在一個有人治的情況下，不知道明天會是什麼樣，這就是我們在辦理兩次東南亞，我跟他們說你來臺灣就是安心的進步，在這個法治下根本不須擔心，我們會說服他們來臺灣，而人會在意他的小孩子，尤其是當他小孩子事業還不錯的時候，企業家也不會希望東奔西跑的拜託政治人物，還是希望就單純做生意就好，而在臺灣來說，就是單純做生意就好了。(雇主團體，B)

然而，幾乎所有受訪者也提到，目前該法的目標對象設定並不明

確，因為我國目前並未有中階技術人員的市場，未來開放中階技術人員移民，指的什麼中階技術人員的市場？政策可能必須有具體的法規移民目標才行。

我當初對「外國中階技術人力」這樣的名詞是很有意見的，這在就業服務法裡是沒有的，這就是巧立名目，過去外籍移工會突然暴增就是因為巧立了太多名目，在前一次民進黨執政時期，民進黨議員開放了很多項目，所以移工暴增，而在馬英九政府執政時期，2008 年到 2016 年這段期間，移工人數是暴增最多的，大概增加了 22 萬人，八年內增加了 22 萬名移工，大約每年增加 3 萬 5 左右，但民進黨執政的前兩年就每年增加 4 萬。（勞工團體，A）

新經濟移民法新創出這個中階技術人力，看來是要讓移民的管道多一個。他們能不能申請進來是另外一回事，我看的是他們的勞動條件被保障好、國民平等對待的權利是否被保障好、他們是不是有拉低了臺灣勞動條件的狀態，其他我不在意，除了薪資水平的問題外，能不能解決少子化，現在是不是少子化、中階技術人員有沒有不足，我都打問號。（勞工團體，C）

第一個就是「我不知道中階技術人員怎麼來」，在上次八月的會議上我也在問的，大家就覺得要去說服這些雇主要用三、四萬的薪資去雇用這些人，這我就打一個問號；第二個，他進來之後的好處，比如說勞保、健保、退休金等等，假設真有人願意用三、四萬雇用，他的福利目前看起來也都還好，比較有差的就只有退休金的部分。重點是前面的這些中階技術人員從哪來，我覺得現在都是講講而已，因為也沒有這樣的雇主在，你說商業的那些人願意用這樣的薪資去聘，我覺得這再看看吧！（勞工團體，C）

外勞的薪水要大幅提升，我們企業又是不是可以接受？我覺得這

是先決條件，因為現在中位數是四萬一千多元，根本就達不到啊!誰能留下來？（雇主團體，D）

至於其他幾類的移民對象，包含僑外生、外國專業人才、投資移民等，過去都已經有許多的法規通過該類移民，各個法規的規定可能都有所牴觸。未來在移民部分需要整體統整所有移民法規，目前過於混亂、類型過多的移民法規可以有更清楚而簡單的規定。未來政府或民間團體在推銷臺灣移民環境，才能有一個清楚規範，不然照目前疊床架屋的移民規定，對於想移民者是有困擾的。

往前推有去年通過的攬才法案，而這一部新經濟移民法裡又排除了許多攬才法案的適用，這不是很奇怪嗎？（勞工團體，A）

其實我們目前有就業服務法、入出國移民法、外國專業人才延攬及僱用法，已經有這三個法是跟外國移民有關的，現在又多用了一個新經濟移民法，我們會覺得會不會有競合問題，事實上也已經產生了，到底要適用哪一個法？會不會引起爭議，要有一個配套，或將這四個法統合一下，從架構上的看法是這樣。(雇主團體，D）

受訪者也表示過去臺灣快速擴張大專院校的結果，使得培育基礎技術人才的高職快速萎縮，讓臺灣在基礎技術人才產生缺口，但民間培養技術人才需要多年的時間，而且每個工廠的技術可能只適用該廠。如果臺灣可以從現在開始培養高職的技術人才，未來也許就可以不須再開放外國中階技術人力的市場，屆時可停止引進。

過去這20幾年來，我們發現中階的缺口，而在高職變成科技大學後，就出現更明顯的缺口，因為科技大學跟高職或工專畢業的心態比較不一樣，因為科技大學出來比較是研究型的，技術的可能就不會想做，變成我們中階這塊就沒有人；但我們工廠需要生存，而現在藍領外勞很多，也很優秀，也因為他們國家的經濟跟我們國家有落差、高

職畢業比較多，所以就進來了臺灣，也因他的專業部分不是很深，所以也訂為中階，而這些經過長期訓練的外勞，就補足我們的中階缺口。（雇主團體，B）

我們為甚麼會缺工？我們先看我們的教育系統，現在幾乎沒有做黑手的技術人才，幾乎都是餐飲、美容美髮的，找不到人!企業也根本不能等，國內教育要去檢討、要去改，如果沒有。(雇主團體，D）

（二）對建構移民社會融合的看法：

受訪者對於如何建構社會融合的環境並不一致，對雇主團體而言，先讓移民法通過比較重要，目前談論如何建立社會融合機制過早，也不切實際；但勞工團體認為社會融合應走在法規的前面，而不是解決問題的方法，當有好的社會融合機制，在未來開放「新經濟移民法」草案才不會產生非預期的社會問題。

我覺得社會融合應該是要放在政策規劃的前方，而不是說要開放了，必須要有一些融合來解決問題。(勞工團體，A）

融合的部分，我認為先開放再來談這個。(雇主團體，B）

對於社會融合應重視哪些層面？受訪者不約而同的談到「語言」的限制，但勞工團體及雇主團體對於語言融合程度有不同看法，原則上勞工團體認為我國應該建構多國語言環境，方便外籍移工生活上得以便利，因此認為無論是我國勞動法規、社會福利法規、就服站、勞資爭議法規、法院，甚至一般生活所需的交通標誌等，都應該具備多國語言環境；但雇主團體比較傾向熔爐式的語言環境，應該要健全社區語言課程，讓新移民及依親的眷屬皆能有學習移入國語言的機會。

外勞在語言上會有障礙，這也是我們一直在思考的問題，前陣子我們有堆高機，要看中文，他們時間久了也會講，但沒有証照；但是

有的講臺語、不認識字，但他操作也已經有點好了，像堆高機這種每個工廠幾乎都有的，未來勞動部他也會去思考，那些類項的（專技考試，讓外籍勞工可以去考）去解決這個問題。(雇主團體，B）

社會融合的部分，當開放移民，有一些事情還是我們必須先準備的，第一個就是語言，我們前幾天才去勞動部講，如果我們要這群人在臺灣自在的話，一方面希望他們學習中文，另一方面，身為一個政府部門，希望是一個國際化的社會，那應該要提供語言的資訊服務，比如說我要來這裡工作，勞動相關的各種語言法規是長甚麼樣子，要準備好；再來，找工作的問題，比如新經濟移民法與之前的攬才法，如果有人要來臺灣找工作可以有半年來找，就業服務站有各國語言的準備了嗎？再來，當我開始工作，遇到工作上的問題，有勞資爭議了，勞動部地方主管機關有各國語言的服務嗎？去法院有各國語言的服務嗎？這都還不夠。(勞工團體，C）

這些移民來時，我們一定要有語言課程，要讓他們盡快學會我們的語言，才不會有隔閡，這是很重要的，大概就是透過一些社區大學，用一些語言班。德國他們現在一些售票機會有其他的語言，但再一些路標都是只有德文，雖然他們都是拉丁文差別沒那麼大，但是我個人的看法是不需要太特別去用這個，因為這麼多語言要用哪一種？我覺得我們對外來的語言是要尊重，但我認為（語言）融合是最重要的。我們這些外國人力、人才進來，我們一定要安排一些語言訓練、住所安排、眷屬安置、子女教育，要讓他們盡快融入我們的社會。(雇主團體，D）

受訪者提及德國土耳其移民的問題，早期在移入土耳其藍領勞工時，德國並未有任何社會融合的規劃，雖然第一代外籍勞工語言有很大的障礙，但由於自己語言能力的缺乏，反而會積極培養第二代融入社會，與德國本地人交往。德國研究也反映第二代移民與主流社會是

融合的，但第三代移民卻出了問題。主要是第三代移民會回去原母國通婚，新的通婚對象移入德國生活之後，不僅不會德國語言，學習德語意願也不高，還會自成社群，不跟德國人來往，也用小耳朵觀看本國語言電視，最後形成化外之民，和德國主流社會疏離而衝突。從德國的例子，反映移民學習主流語言的重要性，唯有融入主流社會才不會產生移民與本國人衝突的問題。

德國後來有出現一些問題，就是融合的問題，民族融合的問題，我是覺得如果引進這些外國人力的話，必須要注意、要防患的是像德國之前就是沒有去規劃，他們就漸漸形成他們的一個社區、一個社群，有些人會認為這不是很好嗎？是好的沒有錯，但這民族的融合、對社會統合來說，會有後遺症，像在歐洲的土耳其人，他們就是第一代來有語言障礙，第二代來就已經漸漸融合，從第二代來看他們的一些演藝人員、政治人員，他們也有土耳其裔的，可他們的社會學家也很懊惱、錯愕，為甚麼第二代的土耳其人融合得很好，可是第三代又出現問題了，他們就去調查發現，原因是因為第一代來的時候，資訊沒有那麼發達、也沒有甚麼衛星電視、網路，所以來的人需要跟德國人接觸，他們上德國小學，學德文、聽德文都沒有問題，可是到第三代他們的問題來了，因為他們現在有那個回教家庭，他們還是希望他們跟他們土耳其人結婚，所以他們土耳其人結婚又會回去他們土耳其找他們土耳其人結婚再過來，再過來他也不會德文，之前也會有那個動力去學，可是他現在可以看土耳其電視、網路，生活是沒有問題，而且現在的人多了之後就自己成立一個土耳其超商、餐廳等店，生活上不需要跟德國人接觸，可是這樣又會造成跟德國人生活習慣格格不入，就會讓德國人認為有一些喧賓奪主的現象，現在是有在德國的大都市裡有一些區，比如說：柏林，現在變成是說德國父母抱怨，他們小孩子上學學不到德文，反而是學土耳其文，因為一班裡面大部分都是土

耳其小孩，只有一兩位德國小孩，所以他當然德文學不好。(雇主團體，D)

第二個被提到最多的社會融合議題是：我國是否具有對移民友善的休閒娛樂設施，幾乎所有的受訪者都提到我國目前的多元文化是假象，就單純舉辦相關東南亞節慶就認為自己具備了多元文化的環境，但就日常生活而言，移民者是否具有足夠的休閒權利、休閒場所？是否具有與本國人一同娛樂的休閒設施？如：外籍勞工和本國同事去卡拉 OK，有東南亞語言的歌曲有唱嗎？此外，坊間所放映的電影具有多元語言的機制嗎？從東南亞來的不同語言的民眾，想要找休閒場所的時候，是否有足以讓他們接觸到母國的圖書、電影、電視、書報等可以收看呢？娛樂是勞工生活中重要項目，沒有多語言的娛樂環境，移民將難以和本國人融合。

像是開齋節，這幾年在大安森林公園都會有一些開放式活動、演唱會，我覺得臺灣是有再進步的，像桃園市現在就再討論要用開放式預算如何去規劃在桃園移工的休閒、文化權。(勞工團體，A)

如果未來移民成功，依親過來之後，同樣最重要的還是語言問題，也包含看病、讀書、交通等等食衣住行的問題，如果語言都做得到，這就很了不起。目前是讓別人來學中文的資源非常多，讓我們去學其他語言的機會不夠多。雖然目前有舉辦一些多元文化的活動，例如越南週，那當然可以，但展演性質比較強，日常生活上是比較困難的，比如說現在想邀請印尼朋友去看電影，怎麼看？我們的電影也沒有印尼文的字幕，怎麼邀他們去唱卡拉 OK？我們所有的 KTV 根本沒幾首外文歌啊！如果你要跟他做朋友，生活、工作、休閒會互相想到，工作，我們剛剛提到勞動條件的狀況，比如我跟你一起工作，你每個月賺兩萬元，我每個月賺三萬元，我想花一千元去享受一下，但我花得起，你花不起，那要怎麼約你？生活，如果你一個月要加班一百多個

小時，我準時上下班，我有休閒時間，但你沒有，那在生活時間上我們要怎麼當朋友？最後是休閒，我想去唱卡拉 OK，但我沒辦法約你，因為我唱得了歌，你唱不了歌，我看得懂電影，你看不懂，那我們如何融合呢？（勞工團體，C）

生活參與是和文化適應是直接相關的，如果想要國際人才來到臺灣，包含了三個面向：政治、文化、生活。你看我們的電視頻道有幾個其他國語言的頻道，依政府來看，所有的新聞、公告沒有他國語言，怎麼有辦法像我們去歐洲看到路邊每個小孩有時候講德文有時候講法文有時候講挪威語？所以要創造出客觀條件、環境才有可能，這是政府的責任。近幾年也是努力了很久才推動了各國母語教學進到校園課程裡。(勞工團體，C）

第三項社會融合議題是：我們建構好移民友善的環境了嗎？我們的社會是否看到異文化的差異會加以尊重，而讓不同種族信仰的人在臺灣都有辦法友善的生活？如：回教徒需要有足夠的場地和時間進行每天 5 次的禮拜？回教及印度教也有不同的飲食需求，我們的社會是否可以接受在日常生活中，他們展現不同的飲食需求，展現不同的宗教習俗。

語言是最基本，但文化也很重要，近幾年，大部分人漸漸開始認識穆斯林，認識伊斯蘭教，這也是從這個過程中開始學習原來有一群人信仰伊斯蘭教，他們不吃豬肉，他們覺得狗是髒的，這種就是我們要看見別人，而不只是要別人來融合我們，看見的這個能力在臺灣是很弱的，看見之後還要彼此尊重，尊重要是具體的，不是只有嘴巴講而已。如果他每天要有五次的朝拜，那就要有五次。融合其實還有很多可以做，不是只有辦辦跳舞比賽，讓大家看看漂亮就好，不是以非常東方主義的脈絡去討論。(勞工團體，C）

反過來說，我們的社會還沒有真正體驗到，如果說我們要引進外國人才會有甚麼情形，就我的觀察我們是真的對外國人很友善嗎？我覺得我們是對白人友善，但我們對其他有色的亞洲人、印度人、黑人，我們真的友善嗎？不見得。我們會以為引進的外國人才都是白人，但這不見得，而且白人大概來的不多，反而是這些東南亞地區的人來。我一直再說我們臺灣社會是否已經願意接納這些外來的移民，我不認為，比如說我們現在鄰居裡面有包頭巾的回教徒，我們感覺會是如何？或是我們社區裡面不時就會飄來印度咖哩的味道，我們又會覺得如何？這些都是我們還沒碰到。如果人進來了，這些事情就會變成是常態。(雇主團體，D)

（三）對依親者社會融合及移民申請權的看法：

其他的議題主要是依親者的安排，新移民進來臺灣後他們住宿如何安排，才能讓他們的配偶子女也能安穩下來。對於未來移民相關的問題，我們是否有足夠的諮詢及申請手續的協助機制？有無多元語言網站，讓想移民者可以瞭解如何申請，及在臺灣定居的一切資訊？我們的移民程序是否夠簡化，讓非華語之移民者也能夠簡單瞭解進而申請。目前所有申請駕照或申請移民的考題、表格都是中文的情況下，他們如何感受到國內移民友善的環境？

以依親比較符合人性，以移民來說全世界沒有只有單獨來，不能依親，只是說他依親的幅度有多大，以配偶來說是無法阻攔的，第二是未成年子女，對移民來說他是來移民不是來工作，所以不可能把他的家庭切成兩塊，從人性及人權來考量這是可以的。(雇主團體，B)

像是外籍配偶，因為配偶是臺灣人，所以在生活上有甚麼問題，至少有人可以帶領，但如果開放移民，通常是整個家庭一起過來，臺灣目前也沒有相關的輔導機構可以協助，這也牽扯到配偶依親跟過

來，有永居的權利有沒有工作權，我覺得這部分是沒有問題的，這對國內的人來說就像是突然長了一個人出來，他會去替代掉某個位置，這又回歸到就業影響評估的部分，我相信人不會太多。(勞工團體，A)

關於一些對移民、依親的家屬是否需規劃一些諮詢的管道，我覺得不只是諮詢，而是要主動公開，比如我現在想移民到美國，所有網站都需要能查得到相關訊息。現在大家都說要資訊公開，資訊公開是主要原則，大家要知道政府在幹嘛，一個外國人要成為臺灣人，也是要知道這個社會在幹嘛，比如說我要移民到挪威，我需不需要知道挪威對於移民的規定是甚麼？我成為挪威人後，能有甚麼相關權利？如果是長期居留又享有甚麼相關權利？我是看中文的人，挪威有沒有相關的中文訊息讓我看？如果有，我就會覺得很親切，我有能力，我一進網站可以清楚知道享有哪些權利，當地政府也同意，馬上就接起來了，如果沒有中文版，拒絕度就會高一點，所以臺灣網站如果語言訊息不夠，阻隔力就會高，因為現在其他國家的人懂專業不等於他就懂英文，很多國家都懂得其他語言，但在臺灣就是臺灣中心很強。(勞工團體，C)

一般持永久居留証的移民者，在所有福利上與國人無異，只有在政治權上沒有選舉及被選舉權。此外，依親子女在永居階段，與本國人在受教權上的權利是否相同，是否也能讀公立學校？子女在臺的發展性將是影響申請移民意願的重要項目。

求學的人會想留下來，像我的學弟妹他們，我認為既然花了經費、資源栽培一個人，也應該提供多一點機會，經過評估後，讓他留下來貢獻的機會。事實上已經有了，有僑外生評點制，不用超過47,971元，最低好像是三萬一千元，還是三萬五千元，馬政府時代所訂的僑外生評點制，還是有薪資門檻只是沒有那麼高。比如說我外甥女讀O大特教系，在臺灣大部分特教系在公立學校，所以她不太能留在臺灣工作，

就回馬來西亞，這還是跟教育、政策有關。(勞工團體，A）

社會參與的部分，不管他們是不是在臺灣久留，不管是不是移民，他們在臺灣都必須要有政策發言權，就像我們從去年開始一直推動的，跟他們相關的政策他們要有投票的權利、發言的權利，要去和他們商議，比如藍領移工的條件，他們來臺灣那麼久了，就算他們不是公民，難道不用理他們對於仲介制度的看法嗎？（勞工團體，C）

對於申請移民到底是個人提出申請，或由移民仲介提出申請，受訪者原則上皆認為應由個人提出申請。大部分受訪者認為希望能夠跳脫目前仲介機制，讓移工能具有更多自由，可以轉換雇主及申請移民的權利。也有受訪者提到德國只要是符合條件的移工，只要有足夠的薪資及繳稅紀錄，政府會自動發給永久居留權，並不需申請，這一點也是值得我們去思考未來可行的方向。

假設移工要申請成為新移民，而我們有願意提供3、4萬元的雇主的話，可以讓雇主做申請，但我覺得應該要勞工做申請，所以在考量是不是讓這些人就不要透過仲介進來。如果開放雇主可申請，勞工也可申請，兩個管道都開放，我覺得不好的地方在於雇主與勞工之間的關係會不會變緊張？比如勞工找到一個願意用 36,000 元起聘他的雇主，他便向現任雇主請辭，現任雇主會不會感到不舒服？所有就讓勞工自己去申請，讓他直接和雇主解約，也不用為了現任雇主無法負擔 36,000 元，而去刺傷他，因為每個家庭有每個家庭的狀況。假設我們沒有新經濟移民法，我們就是時間到了解約，不繼續做了而已，至於移工要不要申請是由移工來決定，就不用雇主處理。如果現在有雇主願意用 36,000 元聘用移工，他也很想移民臺灣，但必須每個月繳交 15,000 元，他同不同意？就像現在社工常講回捐的事。所以如果雇主有幫移工申請成為新經濟移民的權利，不是移工自己申請，這樣移工就必須屈就，勞動條件就很容易被壓低。假設雇主願意給 36,000 元，

移工自己去申請，就可以確定雇主是否實質給 36,000 元，如果雇主以住宿理由，回扣移工薪資 15,000 元，移工就可以拒絕，可以自己去找下家，這樣才能保障勞動條件不會因此而被壓低。誰去申請會影響到這個勞工的權利，如果申請新經濟移民或是長期居留，目前給予了那麼多的福利，但卻是由雇主去申請的話，那這項福利就等於沒有。(勞工團體，C)

對移民公司、仲介公司的這個法，我有很大的意見!這是剝削!因為這是自由，應該說公司有甚麼需求，自己來徵才，不要經過仲介。因為看些外勞都被仲介剝削了!(雇主團體，D)

他住了幾年之後，我們就給他永久居留，但是他要申請永久居留之前，我們就要先看他薪水是否到達一個程度、或有無繳稅、工作地點、住的地方；比如在德國就有這種機制，他給你工作簽證後，要再來延期時他會要求看過去這一兩年繳稅紀錄是否有無真的在工作；或他給你長期居留之後，他跟我們相反，若離境超過半年，就要再去申請，永久居留就是等於無效，因為你就是另有他就、不想待在德國，回來之後就要有理由重新申請；或在出去之前必須要先跟德國移民局的境管局通報，說有合約我必須到國外去多久；我覺得這樣在管制上、數量上比較有效，不然像我們現在外勞跑到哪裡去了，都不知道了!(雇主團體，D)

在德國加入國籍一定要自己去申請，但永久居留不需要，永居除了沒有選舉權，其他東西，包含退休金、社會保險都一樣。(雇主團體，D)

第三節　「新經濟移民法」草案的社會資源影響評估

一、社會安全制度及福利保障配置

臺灣社會福利相關資源基本上可分為勞工保險、全民健康保險、退休金制度及一般社會救助資源，在勞工保險、全民健康保險部分，目前所開放的外籍勞工基本上都有投保這兩項保險，唯一不同的是本國勞工還要加保就業保險及勞工退休金新制這兩個部分；換言之，只有公民才有領取失業給付及參加勞退新制的權利。

為提高新經濟移民來臺誘因及建構友善多元環境，在不影響國人權益之前提下，「新經濟移民法」草案擬針對外國高級專業人才、外國特定專業人才、外國專業人才、外國中階技術人力、外國投資移民及海外國人，提供若干社會保障及生活協助措施如下：

（一）取得永久居留者適用就業保險與勞工退休金新制

依「就業保險法」及「勞工退休金條例」規定，受僱的本國人的外籍、大陸或港澳地區配偶且獲准居留者，依法應由雇主申報參加就業保險及提繳勞退金。本草案將比照前述規定，針對外國專業人才、外國特定專業人才、外國高級專業人才、外國中階技術人力、投資移民與其配偶、子女及海外國人之配偶、子女，經許可取得永久居留，受聘僱在我國從事工作者，亦適用「就業保險法」及勞工退休金新制。

（二）準用公立學校教師退休規定且取得永久居留者，得擇領月退休金

依「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」第 95 條規定，僅具外國籍之教職員，其退休、資遣、離職退費，準用本條例之規定，但退休給付以支領一次退休金為限。另依據「外國專業人才延攬及僱用法」第 12

條規定，外國專業人才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，並經內政部移民署許可永久居留者，其退休事項準用公立學校教師之退休規定，並得擇一支領一次退休金或月退休金。

由於前揭相關規定未納入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，及政府機關與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，考量渠等退休事項亦係準用公立學校教師之退休規定，爰本草案納入渠等亦得擇一支領一次退休金或月退休金。

（三）取得永久居留者及其取得居留許可之依親親屬得申請相關補助或福利服務

為營造友善移民環境，鼓勵外國人才及人力以在臺永久居住發展為目的，宜以準用國民待遇相待，滿足其安心育兒需求、提供即時生活協助並保障老年生活照顧，爰「新經濟移民法」草案規劃外國專業人才、外國特定專業人才、外國高級專業人才、外國中階技術人力、投資移民，經許可永久居留者，政府得提供其本人及領有居留證明文件之依親親屬育兒、托育及幼兒教保相關費用補助、急難救助、特殊境遇家庭扶助及自費長期照顧服務。

（四）本人與依親親屬參加健保免 6 個月等待期

依「外國專業人才延攬及僱用法」第 14 條規定，受聘僱從事專業工作之外國專業人才，其配偶、未成年子女及其滿二十歲以上，因身心障礙無法自理生活之子女，經領有居留證明文件者，應參加全民健康保險為保險對象，不受全民健康保險法第九條第一款在臺居留滿六個月之限制。本草案參考前述規定並進一步放寬為，外國特定專業人才、外國高級專業人才及受聘僱從事專業工作或中階技術工作之外國專業人才、外國中階技術人力、海外國人，其本人及依親親屬，經領

有居留證明文件者，參加全民健保不受「全民健康保險法」第 9 條第 1 款在臺居留滿 6 個月之規定限制。

二、對我國社會資源分配之影響評估

國際研究文獻中發現，移民者對於移入國之社會資源分配的影響不一，瑞典的研究中發現移民者的確使用較多的福利資源（Hansen and Lofstrom, 2003），丹麥也發現移民者使用較高福利資源可能減少其就業的動機（Nannestad, 2004）。但若是開放一般專業技術人員移民，則較少使到一般社會福利給付的問題，在英國就發現其歐洲移民並不會造成福利依賴（Drinklwer and Robinson, 2013），而 Lee and Miller （2000）由美國的例子可以看出高教育程度及年輕移民對美國經濟發展是正向的。

有關「新經濟移民法」草案之相關社會安全保障或生活協助等措施，如就業保險及勞退新制、健保、公立學校教師退休金、取得永久居留者及其取得居留許可之依親親屬得申請相關補助或福利等相關扶助措施，本研究依據各部會之統計資料或評估設算結果，估計對我國社會資源的影響。

（一）就業保險

就業保險之收入部分，依據勞動部統計資料，以目前外國專業人才薪資，推估其每人每月提繳就業保險費約 458 元[8]；外國中階技術人力每人每月提繳就業保險費約為 348 元或 318 元[9]。

---

[8] 外國專業人才以最高投保薪資 4 萬 5,800 元計算。

9 中階技術人力「技術員、助理專業人員」、「技藝有關工作及機械設備操作人員」薪資門檻 4 萬 1,393 元，經常薪資為 3 萬 4,041 元，以投保薪資級距 3 萬 4,800 元計算；而「健康照顧人員」薪資門檻 3 萬 2,000 元估算，經常薪資為 3 萬 791 元，以投保薪資級距 3 萬 1,800 元計算。

而就業保險支出部分，根據勞動部統計資料推估，以外國專業人才主要從事「製造業」、「批發及零售業」、「教育業」、「專業科學及技術服務業」[10]進行保險評估（如表 5-7）；另以中階技術人力主要從事之「製造業」、「營造業」、「支援服務業」、「醫療保健及社會工作服務業」進行保險支出評估（如表 5-8），由表 5-7 與表 5-8 可知各業別每人每月就業保險平均支出均低於提繳保險費，因此將渠等人員納入就業保險，應不致造成就業保險額外之財務負擔。

表 5-7　2018 年 6 月就業保險行業別每人每月平均支出表-推估外國專業人才

行業別	製造業	批發及零售業	教育業	專業科學及技術服務業	平均
實際保險給付(元)	447,738,053	409,845,476	42,057,550	88,536,604	988,177,683
投保人數(人)	2,127,169	1,504,005	241,086	311,857	4,184,117
平均支出(元/人)	210	273	174	284	236

資料來源：勞動部勞工保險局，「統計月報-就業保險」，2018 年 6 月。

10 依據 2018 年 5 月底，取得永久居留之外國專業人才雇主提繳勞退新制共 293 人，其中服務行業別依序為製造業 79 人、批發及零售業 55 人、教育業 42 人、專業、科學及技術服務業 33 人。

表 5-8　2018 年 6 月就業保險行業別每人每月平均支出表－

推估外國中階技術人力

行業別	製造業	營造業	支援服務業	醫療保健及社會工作服務業	平均
實際保險給付(元)	447,738,053	55,912,312	49,173,386	104,763,048	657,586,799
投保人數(人)	2,127,169	276,332	269,764	416,001	3,089,266
平均支出(元/人)	210	202	182	252	213

資料來源：勞動部勞工保險局，「統計月報-就業保險」，2018 年 6 月。

然而，對於就業保險費用之影響，除了考慮各業別每人每月就業保險之平均支出與所提繳之保險費的差額之外，應包括當外國專業人才與外國中階技術人才之引進後，政府對於其保費補助之負擔。

一般而言，社會保險多採勞、資、政三方負擔保險費的方式來減輕被保險人的負擔，我國現行的勞工保險條例對各類被保險人訂有不同的負擔比例，而外國專業人才與外國中階技術人才應屬「公司、行號員工」，政府應負擔其保費之 10%。

根據本研究於第三章及第四章對於外國專業人才與外國中階技術人才引進人數之政策情境設計，並考量就業保險費率為 1%，且就業保險費用由政府負擔 10%。每一位外國專業人才或外國中階技術人力，每月政府應負擔之費用為：

（個人投保薪資）*（就業保險費率 1%）*（政府負擔 10%）

在投保薪資設算方面，雖然「新經濟移民法」未將薪資設為門檻，而改為評點制中的評分項目，但一般而言，除新創事業之外，聘雇外國專業人才所提供之薪資相對較高，再者，由於無法確知未來「新經濟移民法」上路之後，將有多少外國專業人才來臺工作不以薪資為評分項目。考量對政府財政影響之最大可能前提下，設定外國專業人才之投保薪資均為投保薪資級距上限之 45,800 元；而對於外國中階技術

人力而言，由於此次「新經濟移民法」草案中，對於外國中階技術人力設定薪資門檻 41,393 元，設定外國中階技術人力之投保薪資為 42,000 元。根據上述說明，同時考量本研究所設定之政策情境，可設算在不同政境之下，政府對就保保費負擔如下：

1.外國專業人才之兩種政策情境如下：

(1)**樂觀推估**：假設此次「新經濟移民法」草案對外國專業人才中從事「專門性或技術性工作」者來臺工作人數為倍數成長。設算外國專業人才來臺人數增加 18,297 人。

(2)**保守推估**：假設此次「新經濟移民法」草案對外國專業人才中從事「專門性或技術性工作」者來臺工作人數增加率為 50%。設算外國專業人才來臺人數增加 9,151 人。

因現行制度之下所有外籍受僱者均已可參加勞保，而「新經濟移民法」係放寬永居者參加「就保」，因此假設「新經濟移民法」施行後，在最大可能情境之下，所有外國專業人才均取得永居且受聘僱從事工作。而適用就保的人數應為：

(1)**樂觀推估**：49,225 人（含原已在臺之外國專業人才及新增之專業人才）-2,390 人（學校教師因投保公保而未參加就保）=46,835 人

(2)**保守推估**：40,079 人-2,390 人=37,689 人。

上述 2 種情境設算每年政府負擔之就保費用分別為 25,740,516 元（樂觀推估）與 20,713,874 元（保守估計）

2.外國中階技術人力之三種政策情境如下：

(1)**高推估**：假設此次「新經濟移民法」草案對外國中階技術人力之總額增加 5 萬人。

(2)**中推估**：假設此次「新經濟移民法」草案對外國中階技術人力之總額增加 3 萬人。

(3)**低推估**：假設此次「新經濟移民法」草案對外國中階技術人力之總額增加 1 萬人。

假設上述人員均能取得永久居留且受聘僱從事工作，則該 3 種情境設算每年政府負擔之就業保險費用分別為 25,200,000 元(高推估)、15,120,000 元（中推估）與 5,040,000 元（低推估）。由上述設算結果，若「新經濟移民法」正式上路後，在最大可能之政策情境之下（外國專業人才為樂觀估計，外國中階技術人力為高推估)，每年政府所增加負擔之就業保險費用為 5,094.05 萬元。

（二）勞工退休新制

勞工退休金新制係雇主按月為員工提繳不低於其每月工資 6%勞工退休金，儲存於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，勞工亦得在每月工資 6%範圍內自願提繳退休金，該專戶所有權屬於勞工，並保證勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行 2 年定期存款利率，如有不足則由國庫補足之。亦即勞工退休金新制屬於個人專戶制度，在勞工退休金運用收益適足下，應不致造成我國額外之財政負擔。

（三）公立學校教師及研究人員退休金

依據教育部統計，自 2008 至 2018 年 6 月底止，我國退休之公立學校外國籍教師共 58 人，平均服務年資 17 年 8 個月，平均每人領取一次退休金約 254 萬 1,559 元。另外，中央研究院近 10 年來外國研究人員領取一次退休金人數共 10 人，平均每人領取一次退休金約 276 萬

6,000 元。

目前公立學校外國籍教師及研究人員已可領取一次退休金，據教育部之統計結果，截至 2018 年 8 月止，可能適用「新經濟移民法」草案之公立學校現職編制內專任合格有給之外國教師及外國研究人員，分別為 376 人及 4 人，共計 380 人；教育部依現行全體教師退休時平均任職年資為 30 年推估，純新制年資之教授(770 薪點)辦理退休時，倘選擇支領月退休金，其每人每月退休金約為 6 萬 4,901 元；倘選擇支領一次退休金，每人約為 512 萬 3,700 元。

「新經濟移民法」草案通過後，可能使**原僅得支領一次退休金之退休外國教師及研究人員轉而選擇月退休金**，若假定可能適用「新經濟移民法」草案的 380 位外國教師及外國研究人員之退休金皆選擇月退休金，則自 65 歲退休後，每位外國教師或外國研究人員領取之月退休金總金額預估為：6 萬 4,901 元（月領金額）*12 月*19.98 年（平均餘命[11]）= 15,563,943 元。若與支領一次退休金 512 萬 3,700 元相比，每位外國教師或外國研究人員「領取月退休金」與「領取一次退休金」之差額為 10,440,243 元，以適用「新經濟移民法」草案之公立學校現職編制內專任合格有給之外國教師或外國研究人員共 380 位計算，預估最高增加金額為 3,967,292,382 元。

另外，依據中央研究院推估統計，目前該院外國研究人員共 54 人，假設渠等均任職至年滿 65 歲辦理屆齡退休，其退休生效時俸級為研究員職級 770 薪點，倘選擇支領月退休金，每人每月退休金約為 5 萬 2,976 元，倘選擇支領一次退休金，每人約為 464 萬 4,481 元。

[11] 依據內政部統計處「106 年全國簡易生命表」顯示，65 歲以上者平均餘命為 19.98 年（數據經四捨五入），計算時仍採用完整數據計算。

若假定可能適用「新經濟移民法」草案的 54 位外國研究人員之退休金亦皆選擇月退休金，則每位外國研究人員可領取月退休金之總金額預估為：5 萬 2,976 元（月領金額）*12 月*19.98 年（平均餘命）=12,704,203 元。若與支領一次退休金 464 萬 4,481 元相比，每位外國研究人員「領取月退休金」與「領取一次退休金」之差額預估為 8,059,722 元，以目前中央研究院共 54 位外國研究人員計算，預估最高增加金額為 435,224,964 元。

若以適用「新經濟移民法」草案之公立學校現職編制內專任合格有給之外國教師或外國研究人員共 380 位以及中央研究院外國研究人員 54 人計算，總計公立學校之外國教師及外國研究人員退休金由「領取一次退休金」轉而選擇「領取月退休金」共需增加退撫基金支出約 44.03 億元（4,402,517,347 元）。

（四）相關補助或福利

1. **育兒、托育及幼兒教保相關費用：**為減輕家庭照顧負擔，政府於 2018 年 8 月 1 日起推動「我國少子女化對策計畫(107-111 年)」，提供育有 0-5 歲幼兒教育與照顧措施。以育兒津貼而言，政府需負擔每位 0-4 歲兒童之經費約每年 3 萬元（2,500 元*12 月）；托育費用部分，政府需負擔每位 0-2 歲兒童經費每年約 7 萬 2,000 元（6,000 元*12 月）；幼兒教保部分，政府需負擔每位 2-5 歲兒童經費則為每年 6 萬 6,000 元（5,500 元*12 月）。然由於「新經濟移民法」草案尚未正式上路，外國專業人才以及外國中階技術人才之依親眷屬尚難以估計，因此育兒、托育及幼兒教保相關費用暫不列入計算範疇。

2. **急難救助：**依據衛生福利部（以下簡稱衛福部）統計資料，2017 年我國整體急難救助總人次 3 萬 4,177 人，總救助金額

2 億 1,748 萬 4,914 元，平均每人次補助之急難救助金額約 6,363 元。衡酌本草案適用對象主要為外國專業人才、中階技術人力等，原已具備相當專業能力或屬資深技術人員，其面臨緊急重大變故致經濟陷困的情形相對有限，應尚不致造成各地方政府沈重財政負擔。

3.特殊境遇家庭扶助：依據內政部之統計資料推估，2017 年我國 20 至 64 歲人口數共 1,585 萬 3,269 人，而當年度特殊境遇家庭戶數計 20,093 戶，推估申請比例約為 0.13%。衛福部以此比例推估，現持有永久居留證外僑可能申請特殊境遇家庭扶助戶數約 18 戶[12]，若依此數據計算，衛福部粗估每年所需經費約 167 萬 9,366 元[13]，尚屬政府財政可負擔範圍。

4.自費長期照顧服務：「新經濟移民法」規劃外國專業人才、外國特定專業人才、外國高級專業人才、外國中階技術人力、投資移民，經許可永久居留者，其本人及領有居留證明文件之依親親屬得自費申請長照服務，由長期照顧管理中心進行失能評估及連結服務資源，並由使用者全額負擔費用，政府並未提供相關補助，不致造成政府財政負擔。

（五）全民健保：本人與依親親屬參加健保免 6 個月等待期

---

[12] 2018 年 6 月底持有我國永久居留證之外僑人數(14,242 人)*2017 年申請特殊境遇家庭扶助之戶數比例(0.13%)。

[13] 初估申請特殊境遇家庭相關扶助項目所需增加經費(以 2018 年度為例)：(1)緊急生活扶助費：以當年度每月最低生活費用標準(1 萬 2,388 元)核發，每人最高補助 3 個月，所需經費約為 66 萬 8,952 元(粗估 18 人)。(2)子女生活津貼：補助 15 歲以下子女每人每月最低工資(2 萬 2,000 元)的 1/10，所需經費約為 44 萬 8,800 元(現持有永久居留證外僑之未滿 15 足歲兒童計 17 人)。(3)兒童托育津貼：補助 6 歲以下就讀私立托教機構每人每月補助 1,500 元，所需經費約為 30 萬 6,000 元(粗估 17 人)。(4)傷病醫療補助：補助申請人及 6 歲以下子女自行負擔醫療費，所需經費約為 20 萬 5,614 元(粗估 18 人)。(5)法律訴訟扶助：補助因家暴無力負擔訴訟費用，每人最高補助 5 萬元，所需經費約為 5 萬元(粗估 1 人)。以上 5 項扶助費用合計 167 萬 9,366 元。(資料來源：衛福部)。

在臺灣外籍勞工投保的平均年齡約為 29 歲，就醫的科別以外科為主（蔡宗益，2007），外籍勞工平均每人每年使用門診次數為 3.2 次，其中女性看護工使用比例最低（王嬿晴，2008）。外籍勞工及本國勞工在急診及住院使用上並無差異，相較於國人每年平均就醫次數約 12 至 13 次，外籍勞工使用相對較低（陳奕昌，2005），應不致於分散或排擠全民健保的資源。

針對「新經濟移民法」草案中主要在放寬外國中階技術人力依親親屬免健保 6 個月等待期，依衛福部統計資料推估，健保收入部分，外國中階技術人力依親親屬每人每月保險費約 828 元（含政府負擔不足法定 36%差額）[14]；支出部分，外國中階技術人力依親親屬每人每月保險給付點數約 559 點（約 503 元）[15]，低於其繳納保險費，應不致因免除健保 6 個月等待期而增加健保財務負擔。

三、社會資源影響評估

根據各部會之統計資料或評估設算結果，「新經濟移民法」草案對社會資源的影響如下：

（一）就業保險：雖然依據勞動部的統計資料推估，不致造成就業保險額外之財務負擔。然則若考慮就業保險中政府負擔其保險費用之增加，在最大可能的政策情境之下（外國專業人才之樂觀估計以及外國中階技術人力高推估），將額外增加每年政府就業保險費用負擔約 **5,094.05 萬元**。

[14] 以目前全民健康保險第 1 類第 1 目至 3 目投保金額 3 萬 2,000 元至 4 萬 5,800 元之外籍被保險人，計算外國中階技術人力依親親屬保費。

[15] 按投保金額 4 萬 8,200 元以上之外籍被保險人，其所依附之外籍配偶及未成年子女於 2018 年 1 至 6 月間平均每人每月保險給付點數約 559 點，推估外國中階技術人力依親親屬之健保支出。

（二）勞工退休新制：由於勞工退休金新制屬於個人專戶制度，在勞工退休金運用收益適足下將不致造成我國額外之財政負擔。

（三）公立學校教師及研究人員退休金：若依據教育部及中研院的統計資料，適用「新經濟移民法」草案的 380 位外國教師及外國研究人員，以及中研院 54 位外國研究人員之退休金由「領取一次退休金」轉而選擇「領取月退休金」共需增加退撫基金支出總額約 **44.03 億元**。

（四）取得永久居留者及其取得居留許可之依親親屬得申請相關補助或福利：除特殊境遇家庭扶助費用之外，育兒、托育及幼兒教保相關費用未計入設算範疇，而其他則不致造成額外之財政負擔，特殊境遇家庭扶助為每年 **167 萬 9,366 元**。

（五）健保：若依據衛福部的統計資料推估，將不致因免除健保 6 個月等待期而增加健保財務負擔。

由上述推計，在最大可能之政策情境之下，因「新經濟移民法」所造成之社會資源負擔包括每年政府額外財政負擔約 5,261.99 萬元，以及退撫基金支出增加約 44.03 億元。

第四節　小結

研究團隊針對外籍勞工所進行的問卷中，九成以上受訪勞工表示來臺後無困擾，「與臺灣人相處不融洽」而造成困擾者的比例非常低，反應出外籍勞工來臺後種族衝突的現象並未出現。若有機會可在臺灣永久居住，社福外籍勞工關切的是家人及子女可否同時移民，產業外籍勞工關切的是：家人及子女教育、工作及未來發展是否平等，僑外生則最關心是否經濟生活無虞，及經濟生活有問題時能否得到政府社會福利協助。產業外勞較社福外勞願意幫子女申請到臺永居，可能與社福外勞以女性為主，而產業外勞以男性為主的性別差異有關，在全家移民的議題上，男性具有較高的主導權。也有可能因為社福外勞在臺的生活經驗較缺乏自由及與同鄉相處的機會，在臺生活經驗未具永久居留的吸引力。

本研究針對雇主團體及勞工團體對於社會融合議題的態度進行訪談，在受訪的群體中，對我國開放移民原則上都表示有條件的贊成，但強調行政團隊必須能夠掌握缺工的類型，以避免引進的新移民與本國勞工工作機會產生競合關係；在全球化時代大家都在爭取到優質移民，臺灣應更積極。在社會融合方面，建議應重視提供友善的多國語言環境，也應該要健全社區語言課程，讓新移民及依親的眷屬皆能有學習移入國語言的機會；提供對移民友善的休閒娛樂設施；並讓新經濟移民者可以不透過仲介，政府主動提供足夠的移民諮詢及申請手續的協助機制。國人肯定新住民的移入對臺灣人口成長的貢獻，也肯定新移民為臺灣帶來多元文化，但對新移民的態度有所保留。開放新經濟移民對目前社會福利資源的影響不大。

由於我國移民過去 30 年大量婚姻移民移入，因此在族群認同、文化適應及社會參與上，無論是法律修改及輔導資源有大幅改進，但在

目前的移民社會融合機制中，較屬於希望移民者如何融入主流文化的方向，未來在提供新經濟移民及其家屬上的服務機制還需再修改，建立能提供社區生活機能的諮詢對象，以解決短期或長期移民規劃的問題。

在「新經濟移民法」草案的社會資源影響評估方面，本研究針對「新經濟移民法」草案之相關社會安全保障或生活協助等措施，如就業保險及勞退新制、健保、公立學校教師退休金、取得永久居留者及其取得居留許可之依親親屬得申請相關補助或福利等相關扶助措施等，依據各部會之統計資料或評估設算結果，估計對我國社會資源的影響，在最大可能之政策情境（外國專業人才之樂觀估計以及外國中階技術人力高推估）之下，因「新經濟移民法」所造成之社會資源負擔包括每年政府額外財政負擔約 5,261.99 萬元，以及退撫基金支出增加約 44.03 億元。

第六章　結論與建議

面對數位新經濟時代的人才競逐、中階技術人力短缺下的產業發展困境以及少子化與高齡化趨勢下之人口結構轉型，有賴於外國經濟移民的引進來加以改善。爰此，政府積極規劃「新經濟移民法」，以協助企業對外攬才與提高外國專技人員來臺工作與永居的意願。其主要內容除合理放寬外國專業人士來臺工作與申請永居、依親之相關規範之外，也新增對外國中階技術人力引進之規範，並參照外國專業人士給予申請永居與依親的資格規定。

由於國內專技人才短缺，人口成長趨緩的態勢已經十分明顯，故採行更開放的移民政策勢在必行。惟社會上對制訂新經濟移民法仍存有若干疑慮。因此，本研究主要目的就是探討「新經濟移民法」草案之規劃內容，參酌各國對移民政策的做法，與我國「新經濟移民法」草案進行比較，並分別從質化與量化兩個層面，評估「新經濟移民法」草案對外國專業人才與外國中階技術人力鬆綁其工作類別、雇主條件及受僱者條件之後，對我國經濟、社會等各面向的正面與負面之影響，並根據評估的結果，研擬相關之政策建議。有關本研究之結論與建議分述如下：

第一節　結論

一、制定新經濟移民法是協助國內企業對外攬才與吸引外國專技人員來臺工作永居之必要手段

雖然影響企業攬才與外國專技人員是否願意來臺工作與永居的因素很多，但法制環境是否友善絕對是其中的重要因素，而這也是許多國家近幾年來為了競才而修改相關移民法令的原因。由於我國現行對經濟移民之規範，散見於各相關法規中，且各有主政機關，容易出現部會之間因立場不同而相互掣肘，實有必要加以統整。此外，現行法

令僅規範外國專業人才及基層外勞之引進，對於外國中階技術人力之引進及留用並無相關機制。因此，如能藉由制定「新經濟移民法」將相關法令統整，並針對外國專業人才與中階技術人力來臺工作與申請永居、依親做合理規範，以建置友善的法制環境，將有助於企業對外攬才，以及增加外國專技人員來臺工作的意願。

二、新經濟移民法草案與許多國家移民政策改革方向相符

近年來各國皆積極調整移民政策吸引優質人才，如美國將積極推動高技術移民優先方案，德國及日本放寬企業招聘外國員工的限制，韓國針對外國特殊人才實施新的 E7 工作簽證政策，新加坡放寬外國專業人才及親屬移居政策，中國大陸亦持續積極推動海外高層次人才引進計畫。目前行政院所核定之「新經濟移民法」草案有多項主要內容就是參考各國的改革方向而制訂，包括：

（一）放寬企業聘僱外國專業人才之資格限制

考量國內新創事業之發展，並因應數位經濟時代，各類工作可能都有引進外國專業人才之需求，遂參考德國經驗，免除國家重點產業之雇主資本額及營業額限制，並對於可工作項目改採負面表列。

（二）外國專業人才來臺工作之資格條件改採評點制

為延攬不同類型之專業人才，參考日本及美國經驗，改採評點制，以建立多元雇用條件，強化延攬力道。

（三）開放引進外國中階技術人力

為解決國內產業中階技術人力不足問題，參考新加坡及韓國之做法，規劃聘僱具中階技術工作能力僑外生、具技術能力之在臺外勞，以及直接引進具中階技術工作能力外國人。

（四）放寬外國專業人才與中階技術人力永久居留及依親等條件

為建立更友善之移民環境，本草案參考新加坡、日本、韓國及美國等多項國際作法，放寬我國外國專業人才永久居留及依親等條件，另訂定外國中階技術人力之永久居留條件，並針對達外國專業人才薪資水準以上，或取得永久居留者，賦予其配偶及未成年子女之依親居留及永久居留權。對於取得永久居留之外國人，提供就業保險、勞工退休金新制，以及相關社會安全保障及生活協助等配套措施。

三、外國專業人才引進之經濟影響評估

根據「新經濟移民法」草案之內容，本研究對於草案造成外國專業人才流入人數成長，擬設計兩種不同政策情境以進行政策模擬預推估：

1. **樂觀推估**：設定外國專業人才中從事「專門性或技術性工作」者之來臺工作之年平均成長為 **100%**。
2. **保守推估**：設定外國專業人才中從事「專門性或技術性工作」者之來臺工作之年平均成長率為 **50%**。

在技術外溢效果上，本研究導入過去實證文獻的估計，設計外國專業人才之技術外溢效果彈性為 0.25。

同時考慮樂觀估計與保守估計兩種外國專業人才流入人數成長率與技術外溢效果，模擬 2 種外國專業人才之政策情境。

在總體經濟效益評估方面，外國專業人才引進對總體經濟的影響主要來自廠商生產技術的提升（技術外溢效果），由於外國專業人才中從事「專門性與技術性工作」者來臺工作的人數增加，其生產技術的外溢效果將提高產業的生產技術，意即在生產模式中投入勞動與資本後，廠商可以擴大其生產規模，因而帶動其民間投資，增加其生產的產值，擴大我國的對外出口，也提高我國的實質 GDP 成長率。

而在勞動市場方面，由於廠商生產規模擴大提高廠商對勞動的需求，就業量因而上升，失業率也因而下降；而廠商產值的擴增與 GDP 的提高也帶動薪資的上升。由於各職類別之替代彈性不同，對不同職類別的就業量與薪資結構的影響不一。在國內各職類別之就業量的影響方面，各職類別階因生產規模擴大而提高其就業量，其中主管及監督人員與專業人員之就業量增幅較高，其次為技術員及助理專業人員以及技藝、機械設備操作及組裝人員，而基層技術工及勞力工之就業量增加幅度則較少。在薪資結構方面，仍以主管及監督人員薪資成長與專業人員之薪資提升幅度較高，其次則為中階技術人員（包括技術員及助理專業人員以及技藝、機械設備操作及組裝人員）；另外，服務及銷售人員以及基層技術工及勞力工之薪資成長相對有限。

四、外國中階技術人力引進之經濟影響評估

主要探討「新經濟移民法」草案中對於引進外國中階技術人力的預評估。考量「新經濟移民法」草案，對於外國中階技術人力之引進，以補實非短期循環性因素造成、國內培育不及，屬長期結構性需求之中階技術人力為原則。

受限於目前國內、外並無相關研究文獻可資佐證，本研究對於「新經濟移民法」草案外國中階技行人力之成長，設計 3 種不同的政策情境：

1. **高推估**：假設此次「新經濟移民法」草案對外國中階技術人力之總額增加 5 萬人，增加率 44.09%。
2. **中推估**：假設此次「新經濟移民法」草案對外國中階技術人力之總額增加 3 萬人，增加率 26.45%。
3. **低推估**：假設此次「新經濟移民法」草案對外國中階技術人力之總額增加 1 萬人，增加率 8.82%。

並設定其薪資（勞動價格）提高為 41,393 元，而原製造業與營建工程業的產業外勞的勞動矩陣中對於其薪資（勞動價格）則不設限，以確實模擬具中階技術工作能力之外國勞工引入的影響。

根據此政策情境設計，透過 3 種 CGE 模型的模擬分析，未來若中階技術人力引進，對我國實質 GDP 與產值將提升；包括民間投資、進出口、民間儲蓄與物價指數也皆可提高，惟其成長較皆相對微弱；而在勞動市場的影響方面，引進外國中階技術人力，將可提高我國國內總就業量，且國內名目薪資與實質薪資皆呈現些微的成長。雖然中階技術人力引進仍可望提升我國總體經濟與勞動市場就業，惟其幅度相對微小。

就不同職類別的就業量來看，廠商對於高階技術人力（包括主管及監督人員以及專業人員）的人力需求增加，但基層技術工及勞力工則因為被部分中階技術人員替代而減少其人力需求；至於「技術員及助理專業人員」與「技藝、機械設備操作及組裝人員」之就業量，雖因外國中階技術人力的增加使該職類別的勞動供給提升，但因為具薪資門檻的因素，使國內中階技術人員不致於被外國中階技術人力所替代。

在薪資結構的影響方面，高階技術人力（主管及監督人員、專業人員）之薪資提升幅度高於中階與低階技術的勞工的薪資成長幅度，在中階技術人力之薪資成長方面，技術員及助理專業人員與技藝、機械設備操作及組裝人員薪資成長較低；而基層技術工及勞力工之技術替代性較高，薪資成長也相對有限。

五、本草案之適用對象對於開放引進外國中階技術人力之看法

除了以 CGE 模型之政策情境預評估之外，本研究亦針對本草案之適用對象進行問卷調查，以了解其對本草案之意見，完備影響評估分析。根據本計畫之問卷調查結果，不論是在臺工作之外勞或來臺讀書之僑外生（包含海青班學員），大都表示未來如果有機會，願意留臺長期工作，而且其所期待的薪資大多低於草案所規定之薪資門檻。此外這些願意留臺工作之受訪者，也大都表示願意申請永久居留，也願意為眷屬申請依親來臺。

六、「新經濟移民法」草案之社會面影響評估

（一）外籍勞工及僑外生對新經濟移民社會融合的看法

依據本研究調查顯示，九成以上受訪勞工表示來臺後無困擾，而表示來臺後有所困擾之受訪者中，半數是因為語言溝通的問題，「與臺灣人相處不融洽」而造成困擾者的比例非常低，大多數外籍勞工及僑外生認為「非常融入」或「還算融入」臺灣社會。

僑外生因年紀較輕通常尚無子女之緣故，最關心未來生活經濟，而家人及子女是否可以一同前來並得到公平的發展機會則是外籍勞工決定永居時最關心的議題，以及社會福利的協助。但是對於臺灣社會是否會接納或是可自由展現自己的文化，相對上並不是外籍勞工及僑外生所特別擔心的，多數外籍勞工及僑外生認為可融入臺灣社會，反映出臺灣社會對他們的接受度，以及文化的包容。

（二）雇主團體及勞工團體對新經濟移民社會融合的看法

針對雇主團體及勞工團體之深度訪談結果顯示，雙方對新經濟移民原則上都表示有條件的贊成，認為移民可以解決國內缺工的問題，

不僅能豐富我國的文化內涵，更重要的是開拓未來全球經濟重要的活路，但必須能夠掌握缺工的類型，以避免引進的新移民與本國勞工工作機會產生競合關係，此外，總額管控是必要的，且重點移民的項目應是浮動性，可依照目前勞動力狀況做修改。建議未來在移民部分需要整體統整所有移民法規，目前過於混亂、類型過多的移民法規可以有更清楚而簡單的規定，如果臺灣可以從現在開始培養高職的技術人才，未來也許就可以不須再開放中階外籍技術人員的市場，屆時可停止引進。

在社會融合方面，雙方認為最應重視「語言」層面，然而雇主團體認為應該要健全社區語言課程，讓新移民及依親的眷屬皆能有學習移入國語言的機會，而勞工團體認為我國應該建構多國語言環境，方便外籍移工生活上得以便利。

（三）對社會資源之影響評估

在「新經濟移民法」草案的社會資源影響評估方面，本研究針對「新經濟移民法」草案之相關社會安全保障或生活協助等措施，如就業保險及勞退新制、健保、公立學校教師及研究人員退休金、取得永久居留者及其取得居留許可之依親親屬得申請相關補助或福利等相關扶助措施等，依據各部會之統計資料或評估設算結果，在最大可能之政策情境（外國專業人才之樂觀估計以及外國中階技術人力高推估）之下，因「新經濟移民法」所造成之社會資源負擔包括每年政府額外財政負擔約 5,216.99 萬元，以及退撫基金支出增加約 44.03 億元。

第二節　建議

雖然我國「新經濟移民法」草案有多項制度設計與許多國家移民政策改革方向相符，而且根據本研究模擬分析結果，引進外國專業人才或外國中階技術人力對總體經濟與勞動市場都有正面影響，但在把外國專業人才來臺工作之薪資門檻條件改為評點項目之後，如何確保所延攬者是符合我國產業發展所需之專業人才，以及未來隨著新經濟移民人數增加是否會造成社會融合問題，都是外界關注的焦點。此外，對於外國中階技術人力之總額設定與名額分配機制與專業能力之認證機制也都有待具體規劃。爰此，本研究提出下列建議，供政府相關單位參考：

一、強化專業能力相關評點項目之把關機制，並考慮把外國專業人才來臺工作後的薪資成長情形，列為聘僱許可期滿申請延長之審查標準

有部分專家學者與勞工團體代表擔心將薪資改列為評點項目之一，而不再是門檻條件，恐會造成所延攬的人才專業性不足，甚至會壓低國內同質性勞工的薪資。由於來臺工作之外國專業人才是可以自由轉換雇主，如果透過上列評點項目可以確保所延攬的外籍人士具備符合我國產業需求的專業知能，則該外國專業人才就可以藉由轉換雇主來提高自己的薪資待遇。因此，本研究建議未來政府單位應使其他與專業能力有關之評點項目發揮把關的功能，確保所延攬進來的外籍人才是具備我國產業發展所需的專業能力。此外，也可以考慮把外國專業人才來臺工作後的薪資成長情形，列為聘僱許可期滿申請延長之審查標準。

二、強化僑外生來臺留學之篩選機制與淘汰機制

由於留用來臺求學畢業之僑外生是我國重要的攬才管道。為確保所留用的僑外生之人力素質，且能符合我國產業發展所需，政府相關單位應加強僑外生申請來臺讀書之把關機制，如在母國之學業表現，來臺所讀科系別應符合產業發展；以及應重視僑外生在臺之學習，包括銜接見習實習作法，使優秀的僑外生提前接觸企業，並瞭解企業之職場現況。

三、規劃外國中階技術人力總額及配額之擬定及實施機制

為避免排擠本國同質性勞工就業機會，「新經濟移民法」草案規定未來對外國中階技術人力引進應採年度總額控管與產業別配額機制。針對總額部分，建議可以評估中階技術人力職缺數中，屬長期結構性因素之職缺數，做為引進總量之上限，並以逐年滾動式調整。另外，未來在進行滾動式調整總額時，除考量當時國內中階技術人力短缺情況之外，也應將過去一年內本國勞工從事中階技術工作的人數是否增加列為重要參考依據。

在產業分配機制方面，除了中階技術人力短缺程度之外，也應配合政府產業政策，選擇開放引進的產業。至於各產業之分配比例，則可依各產業長期結構性職缺數占比進行分配。

總額設定與名額分配涉及層面甚廣，審議時宜納入社會參與機制，故建議可以參考現行外勞總額審議機制，由主管機關（國發會）會商中央目的事業主管機關，召開勞、資、政、學審議會議共同擬定。會議進行方式可由主管機關設立幕僚小組，於正式審議會議召開之前，邀集各中央目的事業主管機關與專家學者，研擬年度總額與產業別配額之建議方案，再提交審議會議審議。

四、企業外國中階技術人力配額及外籍勞工配額宜有條件脫勾

為了避免廠商因不能保留其原有外勞配額而不願將基層外勞提升為中階技術人力，並考量外國中階技術人力與基層外勞屬不同技術層次的工作者，當基層外勞轉換為中階技術人力後，如仍有低階工作之需求，建議在補充性原則及避免排擠既有員工就業機會的條件下，可保留其原有基層外勞配額。

由於外國中階技術人力之薪資門檻是採 70 分位數計算，不僅遠高於基層外勞薪資，也高於大多數本國中階技術人力之薪資。因此，雇主以此來增加外勞名額，或取代本國中階技術人力的可能性低。再者，因為中階技術人力有總額控管，縱使保留原有外勞名額，也不會因人數失控而排擠本國勞工就業機會。

若要進一步確保不會排擠本國人就業機會，可以要求獲得外國中階技術人力配額之雇主，如聘有基層外勞者，則其雇用本勞人數必須符合原有之外勞核配比例，惟其所雇用之外國中階技術人力可以不列入外勞比例之計算。如原本未聘有基層外勞者，則必須檢視其勞保投保人數，以確保所聘用之外國中階技術人力屬增僱人力。

五、規劃外國中階技術人力專業證照（明）認定機制

為確保在臺工作之外國中階技術人力的技術能力符合規定，其專業證照(明)認定方法可以分為下列 2 種：

（一）透過國內現有專業證照(明)可予以鑑定者：

由各中央目的事業主管機關依據本草案開放申請之產業別，盤點屬部會自辦、委託民間辦理或民間自辦的專業證照(明)，並由勞動部彙收公告，以利申請者依循及勞動部實務審

核作業。為確保民間自辦證照(明)的有效性，各中央目的事業主關機關應設置驗證機制，經驗證通過之專業證照(明)才予以承認。

（二）透過與我國簽屬證照相互承認之外國專業證照(明)可予以鑑定者

由各中央目的事業主管機關依據本草案開放申請之產業別，盤點與我國有簽署證照相互承認之外國專業證照(明)，若外國中階技術人力在國外取得該類專業證照(明)，並檢附證明文件，則可視為鑑定通過。

由於國內現有專業證照（明）並不十分普及，而與他國簽署相互承認的專業證照（明）也不多，仍有許多中階技術無法經由上述二種方法予以鑑定。因此，必須參考經濟部「產業人才能力鑑定機制(Industry Professional Assessment System, IPAS)」，依中階產業技術人力或中階社福人力，分由經濟部、衛福部會同相關之中央目的事業主管機關，邀集企業共同建置或發展該產業所欠缺中階技術工作之職能基準，據以進行產業實務命題，規劃專業技術與能力程度之檢定與測驗，並由經濟部、衛福部核發專業證書以建立公信力。

除增加國內專業證照（明）之外，為排除在臺僑外生與有意在臺從事中階技術工作之外國人在報考相關專業證照（明）所面臨的語言障礙，各中央目的事業主管機關應增加多國語言的檢定與測驗機制。

六、藉由持續與滾動式調查研究，瞭解新經濟移民法通過之後的實際影響，並作為未來修法之參考

為瞭解新經濟移民法實施之後的影響，建議政府相關單位未來應定期辦理調查研究，其調查研究範圍除包括外國專業人士與中階技術人力，及其依親眷屬來臺工作情形，以及對我國總體經濟、勞動市場

與社會融合實際影響之外，也應包涵蓋其他國家與我國之競才情形，尤其是鄰近日本與韓國在修改移民政策之後，是否會對我國延攬與留用外國人士產生排擠作用。

七、推動新經濟移民的多元文化融合

我國從過去婚姻移民的經驗，雖已有如何輔導新住民的經驗，但以新經濟移民的觀點仍會碰到許多生活上的問題，在社會融合議題上，未來政策規劃上可針對下列問題去除障礙，包含：

（一）東南亞國家較無法提供教育的認證，而我們對於東南亞國家又要求有國家官方認證，使得許多新住民學歷認證出現問題；此外，在各國專業證照部分，如何協助專技人士取得我國證照，或如何認証國外專技人士證照也需要有所規劃，避免原持有專業證照的移民在臺灣無用武之地。

（二）在申請正式移民取得身分證之前，許多移民勞工也會發生無法申請開戶或無法申請信用卡的問題，有時也造成雇主薪資撥款的困擾，而減少想雇用移民者的意願，這部分也需有配套措施。

（三）過去臺灣以婚姻移民為主，較缺乏針對以「全家」移民的生活輔導機制。過去婚姻移民移入初期有臺灣家人提供生活諮詢，但對於全家移民者則需建立能提供社區生活機能的諮詢對象，以解決短期或長期移民規劃的問題。

（四）我國也缺乏了成人移民者成人教育機制，目前的識字班主要採用國中、國小補習教育的課本，所學習的也是以國中小為核心基礎，較缺乏一般生活用語集會話訓練；在美國每一個社區的成人教育中心，皆有類似的免費會話課程，提供移民者可以上該國移民課程，並且在課堂上認識其他

移民者，形成非正式的支持系統，而授課老師往往也成為移民者最重要的 Tutor。

（五）對於新經濟移民的服務，除了語言之外，也應該提供法律及文化方面的課程，使其瞭解在臺生活的注意事項。

（六）對於依親子女由於過去未大量需求，目前在臺灣移民適應系統較缺乏移民子女適應教育環境的機制，在美國小布希總統所推行的 No Children Left Behind 的系統，在每個國小都提供 ESL 的課程（English as a Second Language 的簡稱），教導英語為第二種語言的學生英文分流課程；此外也提供額外補習教育，提供移民者子女在校內課後或校外機構有進一步學習英文的補助。

（七）最能夠解決移民者問題，除社區之外，移民者自治組織抑是最重要的資源，而目前新移民家庭服務中心有發揮部分自治組織的功能，在未來可以鼓勵社區或縣市政府協助移民者成立自己的自治組織，以過來人的角色協助移民者適應移入臺灣的生活，自治組織是移民者社會融合不可缺少的機制。

參考文獻

英文部分

Bloom, D.E., D. Canning, & G. Fink. (2011).Implications of population ageing for economic growth. *Oxford Review of Economic Policy 26(4)* , 583-612.

Chun, K. O., & Yoon, K. I. (2013). MIPEX and Korea: Assessment and Lessons. *OMNES, 4(2)*, 27-58.

McDonald, P. & R. Kippen. (2001). Labor Supply Prospects in 16 Developed Countries, 2000–2050. *Population and Development Review , 27(1)* , 1-32.

Ogawa, N. (2005). Population aging and policy options for a sustainable future: the case of Japan. *Genus* , *61(3/4)* ,369-410.

Seol, D. H. (W. Hofmeister, P. Rueppel, Y. Pascouau, & A. Frontini). (2014). Immigration Policies in South Korea: On the Focus of Immigration Requirement and Incorporation to Korean Society. *Migration and Integration: Common Challenges and Responses from Europe and Asia* (1 ed), Singapore: Konrad Adenauer Stiftung , 73-98.

United Nations Population Division. (2001). *Replacement Migration: Is It a Solution to Declining and Ageing Populations？*. United Nations.

Drinkwater, S. & Robinson, C. (2013). Welfare participation by immigrants in the UK. *International Journal of Manpower , 34(2)* , 100-112.

Hansen, J. & Lofstrom, M. (2003). Immigrant Assimilation and Welfare Participation. Do Immigrants Assimilate Into or Out of Welfare？ *Journal of Human Resources, 38* , 74-98.

Gaston, N. (2014). International Migration, Immigration Policy and Welfare Spending. *International Migration*, *53(2)*, 386-397.

Lee, R. & Miller, T (2000). Immigration, Social Security, and Broader Fiscal Impacts. The American Economic Review, 90(2):350-354.

Markus, Andrew (James Jupp & Michael Clyne).(2011). Attitudes to Multiculturalism and Cultural Diversity. *Multiculturalism and Integration. A Harmonious Relationship*. Canberra: ANUE Press ,89–100.

Nannestad, P. (2004). Immigration as a challenge to the Danish welfare state？ *European Journal of Political Economy*, *20(3)* , 755-767.

中文部分

國家發展委員會（2018）。**中華民國人口推估（2018 至 2065 年）**。臺北市。

鄭安玲（2013）。鼓勵、限制或防範—比較台星兩國移民政策。國立成功大學政治經濟所模型建構實證研究，臺南市。

謝立功、張先正、謝文忠、汪毓瑋與柯文麗（2015）。**美國移民政策的發展**（初版）。新北市：人類智庫數位科技出版公司。

王嬿晴（2008）。**以醫療服務利用檢視移民勞工之健康不平等**。長榮大學醫務管理學研究所碩士論文，臺南市。

王甫昌（王政寰、瞿海源主編）（2014）。族群關係，**社會學與臺灣社會**（第四版）。臺北市：巨流圖書公司。

陳奕昌（2005）。**外國籍與本國籍勞工健保醫療利用之比較**。亞洲大學健康管理研究所碩士論文，臺中市。

陳芬苓（2014a）。**我國外籍配偶弱勢情境分析之研究**。行政院內政部移民署委託計畫報告，臺北市。

陳芬苓（2014b）。女性新移民生活狀況的轉變與政策意涵。**東吳社會工作學報，第 27 期**，29-60。

蔡宗益、謝碧晴、李中一與蘇慧芳（2007）。臺灣外籍勞工住院醫療利用特性與影響因素。**健康管理學刊，5(1)**，61-74。

網頁部分

美國 以就業為基礎的移民簽證
https://travel.state.gov/content/travel/en/us-visas/immigrate/employment-based-immigrant-visas.html

德國 Act on the Residence, Economic Activity and Integration of Foreigners in the Federal Territory Residence Act
http://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/index.html

德國 EU Blue Card — entry and residence of highly qualified workers
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:l14573

德國 德國藍卡
http://www.bluecard-eu.de/

日本 入國管理局官網(官方)
http://www.immi-moj.go.jp/chinese

日本 法務省永住許可相關指導方針(官方)
http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyukan_nyukan50.html

日本 高級人才簽證常見問題(非官方)
http://lawoffice-yokoyama.com/service/visa/highskill_faq/

韓國 大韓民國簽證導航(官方)
https://www.visa.go.kr/openPage.do?MENU_ID=10101

韓國 韓國簽證網(非官方)
http://www.hanguo-qianzheng.com/

新加坡 Prime Minister’s Office. 2017. "人口簡報":
https://www.strategygroup.gov.sg/docs/default-source/default-document-library/population-in-brief-2017.pdf?sfvrsn=0

新加坡 赴新加坡做準備(官方)
https://www.contactsingapore.sg/cn/investors-business-owners

新加坡 移民與關卡局(官方)
https://www.ica.gov.sg/pass/PR/pass_PR_becomeapr

新加坡 人力部工作簽證與通行證(官方)
http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits

中國大陸 外國人在中國大陸永久居留審批管理辦法(官方)
http://www.mps.gov.cn/n2254996/n2254998/c3912432/content.html

中國大陸 中華人民共和國外國人入境出境管理條例(官方)
http://www.mps.gov.cn/n2254996/n2254998/c4221567/content.html

內政部戶政司(2018)。國籍類, https://www.ris.gov.tw/144

內政部移民署(2018a)。內政部移民署新住民照顧服務專區新住民發展基金
https://www.immigration.gov.tw/lp.asp?ctNode=31536&CtUnit=16722&BaseDSD=7&mp=1

內政部移民署(2018b)。106 年度辦理新住民生活適應輔導成果報告
https://www.immigration.gov.tw/ct.asp?xItem=1351662&ctNode=31540&mp=1

內政部移民署(2018c)。研究報告,
https://www.immigration.gov.tw/lp.asp?ctNode=31537&CtUnit=16723&BaseDSD=7&mp=1

內政部移民署(2018d)。新住民照顧服務措施
https://www.immigration.gov.tw/public/Data/651911204571.pdf

附錄一　深度訪談紀錄

深度訪談受訪者一覽表

受訪者代號	基本資料	訪談時間
新創事業雇主		
U	東協印度人才創業平台	2018 年 8 月 30 日
S	思為策略	2018 年 11 月 30 日
雇主團體		
B	○○雇主團體	2018 年 9 月 21 日
D	○○雇主團體	2018 年 10 月 1 日
E	○○雇主團體	2018 年 11 月 27 日
勞工團體		
A	○○勞工團體	2018 年 9 月 13 日
C	○○勞工團體	2018 年 9 月 27 日
外國專業人士		
J	奧德修斯兩位外籍創辦人	2018 年 12 月 23 日

新創事業雇主訪談紀錄(一)

訪談時間：2018年8月30日上午10時

受訪者代號：U(東協印度人才創業平台STARTBOARD)

訪談紀錄重點：

一、我國新創事業延攬外國專業人才的趨勢與困難

新南向國家在臺大專院校學生不斷地攀高，現已突破 2 萬人大關，我四年前即成立平台幫忙這些東南亞國際學生找工作，當時遇到了來自不同背景的學生，他們會討論他們在完成學業後無法找到合適的工作或留在臺灣創業的問題，他們會設想好經營理念，並且有意願留在臺灣創業，但創業的開始階段可能是充滿艱辛，更何況是在異鄉創業，包括公司登記、尋找辦公地點、法規、簽證、政府資源、產業聚落、資金等等，每一項都讓他們受盡苦頭。

STARTBOARD 即是希望能夠幫助建立一個更強大的創業生態系統，並為年輕的全球人才創造一個在臺灣實現夢想的環境，我們的團隊由來自不同背景的成員組成。目前有許多東南亞國際學生要求我們提供幫助，例如幫忙申請「創業家簽證」，這是政府參考國外經驗開辦以提高誘因吸引國外創業家來臺創新創業，然而一開始的創業家簽證版本僅有中文說明，且外國人新設公司須經由經濟部投資審議委員會審查至少半年，到了第二年想續簽簽證，需營業費用達 100 萬以上，續簽門檻似乎過高，目前臺灣中小企業能達此門檻者甚少，另外，缺乏實體辦公空間，尚不符合新創事業認證之定義，種種限制不合理，建議應放寬。

另外，臺灣相關於其他先進國家已經較缺乏吸引力，相關說明文件無中英文對照較不友善，現行經濟移民規範散見於各移民法規，亦涉及不同主政機關及委託單位，在找尋資源及試圖解決問題時總是困難重重。再者，現在的移民法規的立法背景及思維，

尚都停留在傳統規範「移工」、「外勞」的階段，早已不符合現今數位經濟時代「鼓勵外國優秀人才留臺工作」之思維。

二、未來「新經濟移民法」草案立法通過之後，對新創事業在延攬外國專業人才可能產生的影響

日前 STARTBOARD 有幸受邀參加國家發展委員會舉辦「新經濟移民法」草案座談會，現場開放現場眾多與東南亞產業相關的業者，提出他們對此新法在實施後可能面臨的問題提出想法及疑慮，也邀請各路專家學者在現場進行回應及說明，這代表臺灣願意聆聽業界聲音並運用「政府」的力量解決問題，全力提攜產業的發展，不難看出此專法想要解決實務問題的決心。

例如新創事業在延攬外國專業人才方面已放寬雇主的條件，包括國家重點產業之企業，免受資本額及營業額限制，解決了「創業家簽證」當初申請門檻過高之弊端、解決了企業草創初期面臨到的困境。另外也發展出便利、人性化的——「四證合一，就業金卡」：整合了工作許可、居留簽證、外僑居留證、重入國許可四證，並明定審查權責單位，讓來臺工作的流程簡易化，也更吸引海外人才來臺就業。

未來「新經濟移民法」草案立法通過之後，將對新創事業在延攬外國專業人才產生正面影響，未來來臺工作人數可能是現在的 1 至 2 倍，STARTBOARD 團隊真心希望「新經濟移民法」草案能通過，提供好的福利讓更多適合的優秀人才可以留在臺灣，我們已經撰寫「新經濟移民法看這邊！三大你不可不知的重點！」懶人包放置於網路上（註），未來 STARTBOARD 也將持續與政府合作，提供最專業的創業協助給東協印度國家在臺的學生們。

三、除制定專法之外，政府與業者延攬與留任外國專業人才方面，還有哪些需要努力之處？

依現行法規，只有傳統藍領外勞仲介機構有權辦理簽證代辦等相關業務，包括優秀外國專業人才有意願留臺工作仍須透過仲介，然而仲介仍習慣使用管理藍領外勞方式控制白領人才，應開放讓各類專業人員提供協助，例如律師或顧問，以營造臺灣為友善的創業環境。

此外，政府雖會舉辦許多國際研討會及輔導活動，但很多活動都只是邀請性質，往往活動結束後仍不知政府資源及相關訊息在哪裡，且很多活動或政策說明都以中文為主，這對不懂中文的國際學生簡直是難上加難。臺灣雖然具有友善的創業環境，能夠包容不同文化不同背景的國際學生，但他們需要安定感，他們會需要有可以溝通的人幫忙引導。我覺得如果我們因此失去外國專業人才，對國家來說是一種損失。

就我所知部分新創事業希望聘僱外國來臺留學後的外國碩博士生能為他們對外開發市場，但也提及雖然這些外國碩博士生有意願留臺工作，但因為在新經濟移民法之前薪資門檻不友善，導致其雖有意願留臺卻無法實際留臺工作。

整體而言，政府並沒有做得不好，但可以做得更好。許多政府部門不了解實務面遇到的困惱，政府應該放下高高在上的心態，第一步應先抱持開放態度，現在積極進行「新經濟移民法」草案立法作業，即是朝尊重各國優秀人才的數位經濟時代邁進了。第二步是建立單一整合平台，讓在僑外生在就學階段即提供充分、透明及公開資訊，並積極鼓勵民間參與。第三步才是提供人性化照顧服務，確保這些法規能夠順利進行。也就是「開放」、「充分」及「照顧」政策讓來臺工作的流程更簡易化及人性化，更能吸引優秀外籍人才來臺就業。

說服僑外生繼續留臺工作應該由認同理念的年輕人去感染這些學生。過去來 STARTBOARD 的國際學生現在皆全部找到正職工作，他們拿這些經驗去到不同的工作環境中，再把過去建立好的 SOP 及人脈交給下一批，故事即是如此持續傳承下去。

註：懶人包網址為

https://meethub.bnext.com.tw/talk/%E6%96%B0%E7%B6%93%E6%BF%9F%E7%A7%BB%E6%B0%91%E6%B3%95%E7%9C%8B%E9%80%99%E9%82%8A%EF%BC%81%E4%B8%89%E5%A4%A7%E4%BD%A0%E4%B8%8D%E5%8F%AF%E4%B8%8D%E7%9F%A5%E7%9A%84%E9%87%8D%E9%BB%9E%EF%BC%81/

新創事業雇主訪談紀錄(二)

訪談時間：2018 年 11 月 30 日（五）上午 10 時

受訪者代號：S(思為策略)

訪談紀錄重點：

一、我國新創事業延攬外國專業人才的趨勢與困難

臺灣就業市場小且經濟環境不佳，目前有意願創業者越來越多，但實際創業成功的比率卻相對遞減，相較於其他先進國家較缺乏吸引力。目前高階外國專業人才在亞洲國家中通常以新加坡、日本及中國大陸為優先選擇，部分願意來臺工作者即是將臺灣視為中繼站，先來臺灣就業或創業，待適應亞洲環境後再轉往前述國家；由於我國外交困難，此型態仍屬好事，可吸引外國人在臺設立總公司，觸角再轉往其他國家，臺灣既然無法以量取勝吸引人才，但文化自由開放的創業氛圍則是我們的一大優勢，然而政府卻常以法令阻擋這些優勢，對於想創業的微型企業雇主來說，受限於資金不足之因素，不但延攬外國專業人才仍困難重重，過去法令限制更讓創業更受限制，此與政府期望吸引高階人才政策目標相違背。

二、您認為「新經濟移民法」草案中，將外國專業人才薪資門檻改列為評點項目之一的方式是否合宜？是否可能產生什麼樣的問題？

高階人才薪資應該是市場機制決定價值，不應將外國專業人才薪資納入評點項目之一，更不該視為阻礙門檻，雖然多數人才想進去大公司是看中高薪資，然而願意加入新創事業則並非以賺錢為優先，看重的是這間公司的未來，這是個投資概念，設定薪資門檻不但毫無意義，更可能阻擋優良人才願意在草創階段共同打拼。

三、「新經濟移民法」草案中鬆綁對聘僱外國專業人才工作之相關條件，包括將免除國家重點產業的雇主資本額新臺幣 500 萬元及營業額 1,000 萬元限制，您認為這樣的鬆綁是否合宜，是否有可改善修正之處？

多數創業者通常創業基金較不足，且初期營收可能也不如預期，然而政府過去多項法令卻加深創業困境，特別是現今已為數位經濟時代，只要有網路即可創造無國界創業及投資環境，因此我認為這樣的鬆綁是相當合宜，倘若擔心產生如同「假創業真打工」之弊端，建議可設定 3 至 5 年期限，超過期限後資本額及營業額如仍未達一定基準則可取消申請資格。

四、「新經濟移民法」草案對外國中階技術人力薪資門檻，設定以最近一年度職類別薪資調查中該職業別之薪資第 70 分位計算，若以 2018 年數據計算，目前產業人力的薪資門檻為新臺幣 41,393 元，社福人力的薪資門檻為新臺幣 32,000 元，您認為以此方式設定之薪資門檻是否適當？

由於產業人力的薪資偏高，此門檻尚屬合宜，而社福人力的薪資門檻則可能過高，建議應依據產業別設定不同薪資門檻。

五、未來「新經濟移民法」草案立法通過之後，對新創事業在延攬外國專業人才可能產生的影響

未來新經濟移民法立法通過之後，不但對新創事業在延攬外國專業人才產生正面影響，也將更吸引更多外國專業人才才來臺就業，然而若本法早於 10 年前左右立法通過可能當時成效更佳，目前臺灣地理人文仍優良，生活環境亦相當友善，但經濟環境相較其他國家卻不佳，因此可能無法評估短期內成長狀況，然而封閉國家是無法進步，唯有持續開放態度才能不斷吸引高階外國專業人才，長期執行才可提升及創造大幅經濟社會效益。

六、除制定專法之外，政府與業者延攬與留任外國專業人才方面，還有哪些需要努力之處?

目前制定專法的方向是正確，但開放程度仍然不夠，速度應該加快，臺灣雖然具有友善的創業環境，對於延攬與留任不同文化不同背景的外國專業人才是有正向吸引力，然而臺灣政府對於外國專業人才申請來臺工作的條件，相較其他開放國家仍是相對嚴苛，此外由於創業風險高，政府應積極創造優質創業及投資環境，才有足夠吸引力讓業者與人才共同拚經濟。

雇主團體訪談紀錄(一)

訪談時間：2018 年 9 月 21 日

受訪者代號：B(雇主團體)

訪談紀錄重點：

一、您是否贊成／反對臺灣開放新經濟移民？

1. 贊成。(雇主團體，B)

二、您所贊成或反對的理由包含哪些？(政治層面、經濟層面、社會層面及社會擁擠成本等)

1. 人口結構改變後，我們不僅需要人，更要知道人才的各類型，比如：專業、學歷，這樣以國家整體來說才能更明確我們要往哪個方向走。(雇主團體，B)
2. 就實務來說，他的工廠沒有人才他沒辦法競爭，就會收掉，如果有就有辦法跟國外競爭，相對如果成長，就會多用本國人，不管是藍領或是白領員工，如果事業體萎縮，就會降低我們的就業率，事業體成長後，才能增加我們的就業率，必然人數最大的那一塊還是藍領。(雇主團體，B)

三、有些人有不同的看法，認為新經濟移民進入可以解決少子化及中階技術人員不足的問題，及增加臺灣文化的豐富性，您的看法如何？

1. 新經濟移民法最大的主軸就是如何開放灰領（沒有技術者）的部分。(雇主團體，B)
2. 過去這 20 幾年來，我們發現中階的缺口，而在高職變成科技大學後，就出現更明顯的缺口，因為科技大學跟高職或工專畢業的心態比較不一樣，因為科技大學出來比較是研究型的，技術的可能就不會想做，變成我們中階這塊就沒有人；但我們工廠需要生存，而現在藍領外勞很多，也很優秀，也因為他們國家的經濟跟我們國家有落差、高職畢業比較多，所以就進來了臺灣，也因他的專業部分不是很深，所以也訂為中階，而這些經過長期訓練的外勞，

就補足我們的中階缺口。(雇主團體，B)

3. 就產業來講，臺灣缺中階這一塊會變少嗎？現在還不一定，今年的教育部也有工專的成立，讀高工的也逐漸增多，而現行也有高工畢業，舉餐飲業而言，餐飲科就臺灣這幾年科系來說是成長最快速的，但他們回頭針對畢業生做檢視，大概只有一半留下來，因為餐飲科除了當廚師外，一般來說他的工資不高，雖然一開始感覺工作環境不錯，但後來工資不高也把環境好給抵掉了，反而到有競爭力的工廠，他的薪水隨年資在增高。現今的父母也很疼愛小孩，不願意小孩去做這種勞力的，但事實上勞力跟技術是綁在一起的，小孩子在現在這種比較好的經濟環境之下，也比較少懂這一些，而讀的是那些科系出來之後，又有多少會從事？真的是要勞動部拿出數據，而我們有討論過餐飲的出來做，就業率也是很不理想，而３Ｋ雖然起薪不高，但之後為了留人一定會調薪，如果不漲，人就會被同行拉走，每個公司都在搶。(雇主團體，B)

4. 這些大部分經過長時間歷練跟學習的外勞，在我們生產上有一個叫專用機，這部機器要是改成其他，他會沒辦法做，這一代換那一代就會有一個落差，比如：在我的工廠，有一個木板，看起來沒甚麼，但全世界卻只有兩、三個國家在生產，這個機器都是數位控制的，要懂一些機械、懂一些操作常識，事實上剛進來的藍領也沒辦法去操作它，可能要經過三、五年他對這部分比較熟悉後；而我們的外勞在早期可能五年就要離開了，現在可以到十二年，我們從另外一個角度看為何不把這些人留下來？我們認為這些外勞經過五年後，就已經等同於我們中階了，時間到了將他送回去，就被我們的競爭對手韓國給請走了，所以換個角度思考，如果我們不開放這些中階外勞，會形成我們幫競爭的國家培植中階的人才給他們用。(雇主團體，B)

5. 我們面臨到很大的公司不斷再縮小，不是不願意擴廠，而是藍領被限制只能用多少人，３Ｋ的這些工作，國人真的很不願意去做，寧可從事服務業，而生產業就長期存在不足，因為我們對３Ｋ的產業沒有比較明顯的開放。(雇主團體，B)

6. 因為勞動部本身角色要來談這一塊就有難度，所以很幸運賴院長從地方出來，就把這個委託給國發會來做部會整合，就不會只有勞動部一個聲音，還有經濟部的聲音，及其他各部會聲音，才統合這個沒有技術性的部分。當然

這個中間我們再談一些不敢開放的，所以我們先看開放的部分會不會產生排擠，如果沒有又缺資源的部分，我們再來做第二階段，我們也認同政策一開放要收回來會有它的難度，所以新經濟移民法在中階部分應該是它的主軸。（雇主團體，Ｂ）

7. 半機械的、很多的產業沒有辦法到無人工廠，這些部分還是占我們ＧＤＰ很大的部分，還是一定要有人做，如果工作環境沒那麼好的話，缺工一定還是會存在，所以灰領一定還是有它的必要，我們剛也提到產業能夠擴大，就能增加就業率，他沒有人的時候他就回收，就業率就下降。(雇主團體，Ｂ）

8. 有時候ＡＩ成本加起來那麼高，我人力加起來還比較便宜，到非洲去人就很多，他們的落差那麼大的時候，ＡＩ是不會進去的。(雇主團體，Ｂ）

四、有些論點認為新經濟移民會影響臺灣本地人工作機會、分享臺灣的社會福利資源(如勞健保及退休金)，未來落入貧窮的性較高需要花費政府救助成本，及造成國內治安的問題等，您的看法如何？

1. 我們參與勞動部開會，這些勞工的代表會怕排擠掉本國勞工，認為是要用比較廉價的勞工，來排擠國內的勞工，我相信有一些公司行號會有一些這樣的想法，這是人性、可降低他的成本，但是絕大部分這個行業缺工，從開始徵人一直到年底，一直換人還是缺，下一步會怎麼想？算了，就少做一點，而部門沒辦法延續，就裁掉一個部門。(雇主團體，Ｂ）

2. 我們培養的是中階的勞工，而其家人會不會增加社會負擔或成為人力，現在還沒有討論到。(雇主團體，Ｂ）

3. 仲介他們現在還不是很明確，因為他們還是一個很小的部分，絕大部分他們要做這一部分的生意，因為外勞都在他們手上，他們最清楚，業主也不會辦手續，所以都是委託這些中介，所以他們準備要考另外一張執照，如何協助外勞成為移民，成立移民公司，今年考的也很多，因為他們也知道方向。(雇主團體，Ｂ）

4. 人是會流動的，我比較會從國安的角度去思考，國安如果沒有法規定，就是在全球搶人才，這些有錢人通通進來，不管他有甚麼目的，到了臺灣的政治體系下、法律規定下，他能夠做甚麼呢？如果他賣毒品，就會被抓。(雇主團

體，B）

五、對於新經濟移民的開放，您認為應注意哪一方面的問題，或是應搭配什麼政策，才能促進移民者與本國人社會融合？在文化適應、族群認同及社會參與方面應該加強什麼？

1. 要說服勞動團體我們是有需要的，而這個政策是會增加就業率，而不是降低就業率。（雇主團體，B）
2. ３K產業屬於中階技術的，如果後面沒有頂上來，依照臺灣中小企業居多，且管理方式較為人性，不會用明確制度化，制度化也就是說現在你的工作成效沒有比新進的高，你的薪水多他兩成，我就把他換掉，這大型企業絕對有辦法做；但臺灣為什麼中小企業還有競爭力，因為人性化管理，他雖然效率沒有比新進的那麼高，但他曾經是公司的貢獻者，所以大部分這些有技術性的老員工還是會被留下來，因為他是有技術性，而非純勞力，所以新進人員無法很快取代。（雇主團體，B）
3. 除了大型公司有幫助外勞融入社會，臺灣的民俗也讓我覺得很感動，因為臺灣會主動去幫助他們，同事之間就會去幫忙，過年過節也會送禮給他們，他們也都知道他是個外鄉人，也因為臺灣的中小企業一直是用很人性化的去管理，所以同事之間互相照顧，雖然是外勞，但有上千個工作，一定有聯繫的工作，而如果工作態度不錯，跟你同一組的或你的上下級也都相處不錯，定都會互相照顧。（雇主團體，B）
4. 外勞在語言上會有障礙，這也是我們一直在思考的問題，前陣子我們有堆高機，要看中文，他們時間久了也會講，但是有的講臺語、不認識字，但他操作也已經有點好了，像堆高機這種每個工廠幾乎都有的，未來勞動部他也會去思考，那些類項的去解決這個問題。（雇主團體，B）
5. 他們現在都有職訓局可以幫他們做一個訓練，我們也有很多送出去做訓練的，而我們願意用他，他也不會跑掉，且外勞會有限定雇主，我們會對他好，讓他不跑掉，所以我們對他們受訓反而還比本勞多。（雇主團體，B）

六、你認為依目前的規劃，會有多少人想申請臺灣新經濟移民？有無實際困難？

1. 為甚麼很多廠商需要政府開放留人才，因為這些外勞已經是它深沉的骨幹，已經培植相當多年，尤其３Ｋ這些產業的環境都不是很理想，不像電子產業進去時還要換白衣服，那麼好的條件，也因為在國外提供這些外勞工作的產業環境也沒那麼好，他們在國外做也是這樣的工作，但來到臺灣後被重視，請他們留下來，他們也會很喜歡。（雇主團體，Ｂ）
2. 一個灰領勞工進來，他把太太跟未成年子女帶來，他的成本會高過其原本國家的話，他寧可讓家人待在原本國家，但我想他一定會喜歡臺灣，因為臺灣的人文、民俗、教育，對外籍的投入慢慢再提升，他的太太可能在那邊受的教育並不理想，小孩可能在偏鄉，教育也不是很理想，但他來臺灣可能變成臺灣未來一個很重要的人才，這改只有做了之後，從大數據來看才會清楚。（雇主團體，Ｂ）
3. 我們的經驗裡只有把一位遣送回去過，因為我們生產木材是禁止抽菸，而其偷抽菸不知道抓到幾次了，然後基於他的習性沒辦法改，所以就將其遣送回去，這是有危險性，經幾次告誡喝酒鬧事很嚴重的我們才會這樣做。（雇主團體，Ｂ）
4. 我們用的是泰國居多，有宗教信仰的也不錯，舉一個例子：我們有一個泰國外勞，從泰國回來都是在玩，他是已經做滿五年結束雇傭關係的，但他的薪水讓他可以在泰國買房收租金生活，而他的薪水也比本勞高，雖他的基本薪資不高，但他很願意加班！我們說誰願意加班的？他說他來這邊就是來工作的，人家不想來他願意來，當然現在的勞基法也產生一個矛盾啦！他願意加班，但不行！我們的工時限制，但最喜歡加班的就是他們這群，因為他們來這邊就是要賺錢，賺完錢後他們就回去了。（雇主團體，Ｂ）
5. 中東或許給外勞薪水高一點，但他們不把人當人看，新加坡會尊重一點，而臺灣算好的；我們的外勞有幾十萬，出了問題上媒體的也只是那幾十萬之一，比如那些虐待看護工的，那是幾十年才有的，也可能雇主本身有問題，絕大部分以臺灣民族性都會去照顧他，他的回饋就會出來。（雇主團體，Ｂ）

6. 二等公民，到美國的華人對有色人種還是那些，所以我一直在提到民主化跟人，我們辦移民的最知道，辦了國外這麼多年了，我的家人一半以上都在美國啊！但我為甚麼不去，我在臺灣過得不錯啊！但我去美國只是薪水不錯。（雇主團體，B）
7. 做企業的最怕政治動盪，無法預估下一步如何，在美國可以保證經過五年、十年的努力一定會有成就，因為它國家的體制就是這樣，但到中國大陸不知道什麼時候會垮，到落後國家也不知道什麼時後會如何，但到先進國家努力五年之後一定是進步，日本比較排外，而美國是大熔爐，只要願意努力在一個合法的制度下是這樣的情形；但在一個有人治的情況下，不知道明天會是什麼樣，這就是我們在辦理兩次東南亞，我跟他們說你來臺灣就是安心的進步，在這個法治下根本不須擔心，我們會說服他們來臺灣，而人會在意他的小孩子，尤其是當他小孩子事業還不錯的時候，企業家也不會希望東奔西跑的拜託政治人物，還是希望就單純做生意就好，而在臺灣來說，就是單純做生意就好了。(雇主團體，B）

七、你認為依目前的規劃應如何修改比較符合您的論點？

1. 因為勞動部本身角色要來談這一塊就有難度，所以很幸運賴院長從地方出來，就把這個委託給國發會來做部會整合，就不會只有勞動部一個聲音，還有經濟部的聲音，及其他各部會聲音，才統合這個沒有技術性的部分。當然這個中間我們再談一些不敢開放的，所以我們先看開放的部分會不會產生排擠，如果沒有又缺資源的部分，我們再來做第二階段，我們也認同政策一開放要收回來會有它的難度，所以新經濟移民法在中階部分應該是它的主軸。（雇主團體，B）
2. 針對灰領外勞薪資是否可到四萬元，這也是我們一直在討論的，就我國薪資結構，不談灰領跟專業人才能給出的薪水要到這個程度的人數很低，大部分都是累積非常久的資深的員工，這部分我們要的人口缺口也並不大，而藍領的這部也很少有，但接近的有很多，四萬塊的部分還是偏高，可以在下來一點。另外在薪資部分，在討論時有人提到南北的差異，我認為訂了之後臺北又會變成天龍國，最後沒有決議，但有一些建議讓國發會決定，如果訂得太

高可能就成效又沒看到了。(雇主團體，B)

3. 在投資移民部分，原本國發會是有放進去，但在院會似乎央行說資金太多了，就資金來講談的事情是太多，但它沒有了解到整個投資移民的內涵，我們會提投資移民是因為我們看見很多的國人投資移民到美國、加拿大、澳洲，因為投資移民主要的不是錢去，而是人去，然後再把錢帶進去，金融單位會認為我們這樣錢太多了，是不需要這種外來投資，但其實臺灣投資非常多投資，但不是投資移民，因為這是法人投資，他們派代表來臺灣，人到了他們就走了，他們這些人跟臺灣人通婚也是微乎其微，所以我們要的不是一個資金，所以在整個經濟移民法所談到投資移民，是要有實力的移民到我們臺灣，增加我們更多元的人才，否則以目前移進來的數據來說，最多的就只是外配，但我們需要一些不同類別的卻沒有吸收到，高階的仍然是非常少數。(雇主團體，B)

4. 投資移民在９８年的部分只有兩種方法，一個是三千萬買國債券，一個是一千五百萬來買基金，但現在修改了，是一千五百萬臺幣創業請五個工作人員，這是比美國低一點，美國是一百萬美金請十個工作人員，而在國際搶人才上，我們不可能比美國訂還高去搶到，所以我們就把美國的標準折半，而整個實驗下來只有七戶辦理，十八個有居留權，這個修法後成效並不好，在跟國發會開會時也將投資移民放進去，但在院會時又被反駁掉了，所以八月初來的法案並沒有投資移民部分。之後我們也繼續跟國發會討論，幾次討論後發現以現有的法稍作修改，就不需要進到立法院談，也就是現在政府願意做修改的話，就在現有部分做修改，辦法的部分就不用進到立法院，比較簡單。(雇主團體，B)

5. 政府只要分類出來開放甚麼產業，就可以確認方向，因為產業不可能一夕改變，有了框架之後就知道哪個要增列或調整。(雇主團體，B)

6. 如果沒有錢去開放，後面就沒有，因為移民法怎麼規定我們就怎麼做，我們訂了之後，再做追蹤調整才有意義。(雇主團體，B)

7. 可以依親比較符合人性，以移民來說全世界沒有只有單獨來，不能依親，只是說他依親的幅度有多大，以配偶來說是無法阻攔的，第二是未成年子女，對移民來說他是來移民不是來工作，所以不可能把他的家庭切成兩塊，從人

性及人權來考量這是可以的。(雇主團體，B)

8. 我們經營的角度，能夠改善的先改善，不能的在做調整，要把全部都考慮到完的話也不一定正確，因為任何政策一定都還會有他無法預測的狀況，包括國家政策，現在開放的部分，再來做調整，傷害才不會那麼大。(雇主團體，B)

9. 中階他現在有一個定義，那個學歷部分有時候就會受限了，有些屬於技術性的久了他就熟悉了，但學歷的部分會限制到某些部分，瑜珈師、照護員、看護工、調酒師等有很多沒有學歷的部分，我們能理解普通性的，但一定要開一個其他的空間，政府必須針對這個做一個調查，才可以明確知道，是要用一個廉價勞工，或是要專業性的。(雇主團體，B)

10. 融合的部分，我認為先開放再來談這個。(雇主團體，B)

11. 我們都沒有數據，現在不趕快進行我們一直用推敲、猜測的，我覺得這個計畫是有在爭取這數據的，另外就是去彌補長期在講的中階人才，為這個已經在勞動部已經談了很多年了，所以我說今年將近五百人來考試想成立移民公司，勞動的這些中階就會來很多。(雇主團體，B)

12. 在灰領部分我們從現有的移民要去改變，不夠的我們從外面引進灰領專業人才去做，如同美國的技術移民有高階、中階、低階的，美國有一個很低階的、一年開一萬名的無技術移民，這些工廠只要經營多久並經過他們移民署許可，就可聘用且直接給綠卡，比一年五十萬美金還要經過兩年考核僅發臨時綠卡好，所以這是一個不需要學歷，只需要健康的人，比投資五十萬的好，所以這是他們的先進，他們知道他們某些若不補充人力，會不足。(雇主團體，B)

13. 第一個是希望開放雙重國籍，我們的國籍法外國人入籍須放棄原本國籍，我們從人才來說，國安角度就防堵，但美國可以，為甚麼我們就不行，日本、新加坡、落後國家除外，但落後的連菲律賓都可以呀！只有馬來西亞、中東不行，可我們已經那麼多元了，為甚麼不行？我們已經有開放高階的、技術高階的（中研院院長條款)，只要不涉及國家機密就可以啦！我們的國籍法是民國元年訂定的，比我們憲法還早，都一直沒甚麼修，最近修的就是需要去開放研究機構、公立學校的可以，最近要不要再開放？誰來說？修都是國家

的，民間的誰來修？你讓外國人放棄入籍跟不入籍，我們是在拉人，我們需要拉力，每個國家開放移民就是在搶人，我們在這國際市場我們要搶人，我們有甚麼優勢，我們也知道臺灣的國際地位的困難度，但是我們的民主化跟護照可以免簽那麼多國家，這都是優勢，當我們要去別的國家，我們不會說我們不是聯合國的會員，我們一定說我們護照可以行走多少國家，我們會去廣告，不會去爭議能不能進入聯合國。（雇主團體，B）

14. 臺灣在那邊的問題就是會有文化落差，我們的認同、飲食，我就曾經做過把我們臺灣很好吃得東西給那些東南亞的人吃，他們就覺得不好吃，而我拿他們的東西來吃也覺得不好吃；但我們的技術可以帶動他們，前正子有一個馬來西亞商會主席非常喜歡臺灣糕點，他就想要把臺灣的糕點引進過去，我就介紹一個臺灣的烘培業理事長給他，這就變成他們企業跟企業在談，臺灣有很多東西，對東南亞來說是領先的，我們不瞭解他們的文化本土需要，就很難進去分一杯羹，所以我們各種商業的管理模式，目前是用數據化、電腦化的進去，但目前就像灘頭堡這樣，一點一滴地進去，但如過他們那邊有國人，因為他們進來就是我們的國人了，在那有他們的家族，我覺得臺灣將來要成功就靠這些成功的企業家。（雇主團體，B）

15. 我們招攬人才一定是從國外去招攬，誰要去招攬？我們只有鴻海、臺積電的勢力夠大、目標明顯且國際知名，在印度去委託他們的人力銀行去幫我招攬，但一般中小企業誰會去做這件事，所以法訂的很漂亮，但可能最後沒有人去推動，舉我們投資移民要一千五百萬請五個人，只有七戶人家來辦，這個效率已經幾年了，誰來做？沒有人來做。舉個例：美國、加拿大、澳洲、英國投資移民，在臺灣為甚麼那麼多人會去辦，有一個重點「移民公司」，移民公司就在網路媒體一直廣告，東南亞、華人是我們最大的市場，誰去廣告？我們移民公司會去廣告嗎？不會，因為微薄的手續費不夠付旅費，所以我們需要有人來為我們做這件事，去介紹臺灣需要人才等等，誰來做這些？移民公司沒有一家願意做，只有被動的，所以在整個投資移民我就設計了一個準備要點，國發會已經看過了，而現在正跟移民署談，一千五百萬投資到我們的ＯＯ事業，我們有一個管理辦法：第一、一千萬五百一定很多，他們也一定是當地的有錢人，人也不會很多，可能一、二個人，為什麼會來臺灣？就是

靠這些移民公司去推廣，事實上我們的民族性跟人文也就能夠贏了；第二、我們有很多產業、服務可以到他們那去發展，我們還在接軌，但事實上如果他們移過來，我們根本不需要接軌，他們在那邊已經有事業根基，他來臺灣就把我們的也帶過去了，而且他的第一代來、第二代來這也是長遠的發展；第三、他們投入基金，表示他們就要去那邊招攬，移民業者就是配合他們幫忙辦手續，所以真正來也要靠那些投資事業。如果我的思考是正確的，能在海外有很多移民公司，他們做美國移民、也做臺灣移民，他們可以去推銷臺灣，他推銷臺灣的話是投資移民，相對的灰領就可以放進去，但沒有人幫我們做啊！只是國內大家講一講，因為政府不可能到海外去推廣，以產業來說，我認為這要怎麼賺？根本沒辦法賺，賺一點點的手續費卻要到那麼遠去推廣，是沒有辦法；但基金公司他有一千五百萬去說服投資人，去投資我們國家的財力及重點財力，而不是隨便投資，那個管理辦法就有一大堆表列，所以那個錢都是放到國家要的地方，所以我就把他放在一起，如果要做新經濟移民法就把他放在這裡。未來的灰領移工也要靠這些海外的移民公司，來幫我們推廣臺灣的移民，除了投資移民還有這種灰領的技術移民，我們才能夠在海外佈點。我們要跨越到國外，臺灣競爭力不足，就這些法的部分，投資臺灣一千五百萬請五個工作人員要怎麼做，到美國去開一個公司，有幾個人敢去開，臺灣到美國投資五十萬美金的幾乎是零，都是給他們的投資移民基金公司，由基金公司來操盤，他們基金公司是有移民局審過的，當時就把那一套拿到臺灣審，就會發現沒幾個案子，要設立那麼多部門來審嗎？就做不長。所以未來臺灣要做這一塊，一定要有一個審查機制，要更簡潔一點，所以就現行的放進到基金公司，而基金公司也已經被管理的非常嚴了，他們才有辦法管理。（雇主團體，B）

雇主團體訪談紀錄(二)

訪談時間：2018 年 10 月 1 日

受訪者代號：D（雇主團體）

訪談紀錄重點：

一、您是否贊成／反對臺灣開放新經濟移民？

1. 我們對新經濟移民法的態度是贊成。(雇主團體，D）

二、您所贊成或反對的理由包含哪些？（政治層面、經濟層面、社會層面及社會擁擠成本等)

1. 因為我們人力短缺、少子化、高齡化，所以在人口政策方面需要有新的做法。（雇主團體，D）
2. 我瞭解我們政府的用意，但要達到這個，外勞的薪水要大幅提升，我們企業又是不是可以接受?我覺得這是先決條件，因為現在中位數是四萬一千多元，根本就達不到啊!誰能留下來? （雇主團體，D）
3. 我們為甚麼會缺工?我們先看我們的教育系統，現在幾乎沒有做黑手的技術人才，幾乎都是餐飲、美容美髮的，找不到人!企業也根本不能等，國內教育要去檢討、要去改，如果沒有，勞團有那麼厲害幫我找人嗎? （雇主團體，D）

三、有些人有不同的看法，認為新經濟移民進入可以解決少子化及中階技術人員不足的問題，及增加臺灣文化的豐富性，您的看法如何？

1. 我覺得你們有提到新經濟移民是否可以解決少子化跟中階人力不足部分，我認為理論上是啦!但實務上，我覺得是有困難，沒辦法達到我們所想要的，就是說我們政府想要的這個目的啦!是否會增加臺灣文化的豐富性?我覺得這當然是一定會!說要解決臺灣少子化問題跟增加臺灣豐富性，其實就是鼓勵入籍

跟通婚，現在如果鼓勵他們歸化入籍，當然就全部都是臺灣人，德國也是鼓勵他們入籍，因為他們在這邊住了 20 幾年，給他投票權、入籍也是應該的啊!（雇主團體，D）

四、有些論點認為新經濟移民會影響臺灣本地人工作機會、分享臺灣的社會福利資源(如勞健保及退休金)，未來落入貧窮的性較高需要花費政府救助成本，及造成國內治安的問題等，您的看法如何？

1. 問題有提到是否會排擠到我們社會福利?我在想都有可能，但有時候我們要從另外一個角度來看，這些引進的外來移民基本上都是身強力壯，他過來用到我們勞保、健保的機率不是馬上就會有，說白一點他是來幫我們交錢的，增加收入的!（雇主團體，D）
2. 藍領移工都比較早退休這問題，從另外一個角度來看，我們盡然接受他了，他也繳費那麼多年了，等到他退休了，跟他說你不是我的國民，福利要給你限制，我覺得也說不過去啊!但反過來說，要避免這個，我們可以效法瑞士，瑞士就給你一個工作時間限制，時間到就請你回去。(雇主團體，D）

五、對於新經濟移民的開放，您認為應注意哪一方面的問題, 或是應搭配什麼政策，才能促進移民者與本國人社會融合？在文化適應、族群認同及社會參與方面應該加強什麼？

1. 德國後來有出現一些問題，就是融合的問題，民族融合的問題，我是覺得如果引進這些外國人力的話，必須要注意、要防患的是像德國之前就是沒有去規劃，他們就漸漸形成他們的一個社區、一個社群，有些人會認為這不是很好嗎?是好的沒有錯，但這民族的融合、對社會統合來說，會有後遺症，像在歐洲的土耳其人，他們就是第一代來有語言障礙，第二代來就已經漸漸融合，從第二代來看他們的一些演藝人員、政治人員，他們也有土耳其裔的，可他們的社會學家也很懊惱、錯愕，為甚麼第二代的土耳其人融合得很好，可是第三代又出現問題了，他們就去調查發現，原因是因為第一代來的時候，資

訊沒有那麼發達、也沒有甚麼衛星電視、網路，所以來的人需要跟德國人接觸，他們上德國小學，學德文、聽德文都沒有問題，可是到第三代他們的問題來了，因為他們現在有那個回教家庭，他們還是希望他們跟他們土耳其人結婚，所以他們土耳其人結婚又會回去他們土耳其找他們土耳其人結婚再過來，再過來他也不會德文，之前也會有那個動力去學，可是他現在可以看土耳其電視、網路，生活是沒有問題，而且現在的人多了之後就自己成立一個土耳其超商、餐廳等店，生活上不需要跟德國人接觸，可是這樣又會造成跟德國人生活習慣格格不入，就會讓德國人認為有一些喧賓奪主的現象，現在是有在德國的大都市裡有一些區，比如說:柏林，現在變成是說德國父母抱怨，他們小孩子上學學不到德文，反而是學土耳其文，因為一班裡面大部分都是土耳其小孩，只有一兩位德國小孩，所以他當然德文學不好。(雇主團體，D)

2. 我覺得德國一直背負的是納粹德國這個包袱，所以他們一直很壓抑，他們也對外國人很友善，但就會一直覺得他們跟你是有一點距離的，但這幾年來，在德東地區又有一些新納粹主義，其實原本也是相安無事，只是因為中東的難民潮到歐洲來，德國對這些難民的福利又最好，大家都到德國；但到了德國，德國的法律又對這些難民沒辦法馬上判定是政治難民、或是經濟難民，或他有一些規定，就是申請政治庇護，申請說我是難民我不能工作，沒辦法工作，政府就要養他，讓他去住旅館等。本國人時間久了就會反彈，會覺得我的待遇比這些難民還慘，哪我為何要繳稅?就會有衝突發生。(雇主團體，D)

3. 這些移民來時，我們一定要有語言課程，要讓他們盡快學會我們的語言，才不會有隔閡，這是很重要的，大概就是透過一些社區大學，用一些語言班。(雇主團體，D)

4. 我的兩個小孩都是在德國出生，到小學一年級就回臺灣，待三年後回德國讀四年級，離開三年後他一些德文已經忘了，雖然還有一些印象，到學校報到後，他們校長知道這種情形，所以他們就安排一個老師幫他把這三年的補起來。基本上，我覺得小孩子不是太大都學得起來。(雇主團體，D)

5. 德國他們現在一些售票機會有其他的語言，但再一些路標都是只有德文，雖然他們都是拉丁文差別沒那麼大，但是我個人的看法是不需要太特別去用這

個，因為這麼多語言要用哪一種?我覺得我們對外來的語言是要尊重，但我認為融合是最重要的。(雇主團體，D)

6. 我覺得如果能先透過教育傳遞多元文化，或我們要尊重外來文化；再來，我們就可以利用社區活動，辦一些社區活動讓外來的人瞭解我們的生活文化，也可以讓我們的居民瞭解外來文化。(雇主團體，D)

7. 我們的審核機制要有一套比較好的，比如說我們有很多語言補習班，但也很多師資都不是英語為母語的，甚至最近一些分屍案，這就不是我們要引進的人才。我們這些外國人力、人才進來，我們一定要安排一些語言訓練、住所安排、眷屬安置、子女教育，要讓他們盡快融入我們的社會。(雇主團體，D)

8. 反過來說，我們的社會還沒有真正體驗到，如果說我們要引進外國人才會有甚麼情形，就我的觀察我們是真的對外國人很友善嗎?我覺得我們是對白人友善，但我們對其他有色的亞洲人、印度人、黑人，我們真的友善嗎?不見得。我們會以為引進的外國人才都是白人，但這不見得，而且白人大概來的不多，反而是這些東南亞地區的人來。(雇主團體，D)

9. 我一直再說我們臺灣社會是否已經願意接納這些外來的移民，我不認為，比如說我們現在鄰居裡面有包頭巾的回教徒，我們感覺會是如何?或是我們社區裡面不時就會飄來印度咖哩的味道，我們又會覺得如何?這些都是我們還沒碰到。如果人進來了，這些事情就會變成是常態。(雇主團體，D)

10. 有時候我會覺得很難過，周末的時候到二二八公園、臺北車站、中山北路聖多福教堂都擠滿了這些外勞，他們沒地方去，而他們住的地方?工寮，我也看過幾個，比如說看護，他們是有給他住的地方，可我覺得那都是很簡單、很簡陋的。(雇主團體，D)

六、你認為依目前的規劃，會有多少人想申請臺灣新經濟移民？有無實際困難？

1. 我個人的看法上，你們詢問到效果會是如何?坦白說，我不認為會有甚麼效果。我們到底是希望什麼樣的人到臺灣來移民?我們當然是希望是知識水平比較高的，可是反過來看什麼樣的人想要移民?他一定是想要收入比較高的，所以他會到比他母國還要先進的國家才有這個機會，就會有一個落差，我們希

望先進國家的專業人才到臺灣來，但這些先進國家的人才會認為臺灣沒有比我們高水平啊!我到臺灣薪水也不會比較高，他沒有誘因到臺灣來；甚麼樣地區的人會到臺灣來，大概就是東南亞、亞洲地區，而亞洲地區的韓國、日本、新加坡是我們比較希望他們來的，可是這些國家會來的人也不多。(雇主團體，D)

2. 像東南亞地區、泰國、越南，他們大概就是做基層的工作，他們的技術水準到底是否符合我們的要求?我存疑，基本上我們都贊成引進外國人力，只是依照我們目前的措施、辦法，我個人是覺得效果不大。(雇主團體，D)
3. 從我們國內給移工的薪資水平來看不高，現在越南、泰國也漸漸起來，他們的待遇也拉高，他們會不會有誘因到臺灣來?也不一定了；再者，新經濟移民法有提到薪水中位數的 70%，也差不多是四萬一千多元左右，我不知道我們有沒有外勞工作七年多薪資到四萬一千多元，我很懷疑，所以說這個辦法訂這樣會有效果嗎? 說做了 12 年，我覺得外勞要達到那種薪水還是很困難，除非要將引進的這些外國人力、這些資深的藍領、灰領跟我們同工同酬，但現在是落差很大，如果同工同酬就是跟臺灣人待遇一樣，對東南亞就會有誘因，如果還是要另外處理的話，我覺得效果是很有限的。(雇主團體，D)
4. 當時要引進這些外國人，二次大戰的時候，德國因戰爭損失很多，所以需要引進外勞，南斯拉夫、土耳其等都有，也同工同酬，不會去限制帶配偶、不會限制你住在哪裡，就自己去租房子。(雇主團體，D)

七、你認為依目前的規劃應如何修改比較符合您的論點？

1. 我對於法律的一些措施跟辦法，我們有一些看法或我有一些想法，因為我也在國外待過，我也曉得外國人對移民的一些做法，我們就覺得新經濟移民法的名稱...，通常是先有一個東西，才會在有一個新的，如:舊經濟、新經濟，但我們原本沒有一個經濟移民法，現在就突然來個新經濟移民法?就有一些突兀了。(雇主團體，D)
2. 其實我們目前有就業服務法、入出國移民法、外國專業人才延攬及僱用法，已經有這三個法是跟外國移民有關的，現在又多用了一個新經濟移民法，我

們會覺得會不會有競合問題，事實上也已經產生了，到底要適用哪一個法?會不會引起爭議，要有一個配套，或將這四個法統合一下，從架構上的看法是這樣。(雇主團體，D)

3. 舉個例子：像新經濟移民法草案第 31 條「海外國人得免申請入國許可，或移入國申請入國許可……」，不覺得很奇怪嗎？為甚麼是國人還會有免申請入國許可的問題？同樣 31 條「在我國從事本法工作，得向內政部申請居留，經許可發給臺灣地區居留證。」也是。(雇主團體，D)

4. 在歐洲有很多國家是你在這住了幾年，就自動給你永久居留，也不用申請，就自動給你類似綠卡，在德國就是每年延期，過幾年後就是每兩三年延期，就自動給予一個沒有限制的永久居留，哪我覺得我們現在這個制度是效果不大。(雇主團體，D)

5. 我覺得我們需要一個配套措施，我們的經濟是需要哪一方面的人才，像很多國家都引進一些技術人員，他們也有一定的競爭，這樣我們也才能夠知道我們缺的是什麼；或我們配套措施從我們國內要如何來改善；另外，外國人來臺時，我們的審核機制要透明、專業，不然引進來的就只像是在賣身分證；我們是否需要一個總量限制?我看我們現在的辦法，好像是在這裡待七年，然後是每年平均待超過 183 天，就可以申請永久居留，但我無法理解，因為他是來這邊工作的，如果他的工作是長期性的才會需要申請永久居留，如果只待半年為何要申請?我覺得是不是可以反過來說，就是他住了幾年之後，我們就給他永久居留，但是他要申請永久居留之前，我們就要先看他薪水是否到達一個程度、或有無繳稅、工作地點、住的地方；比如在德國就有這種機制，他給你工作簽證後，要再來延期時他會要求看過去這一兩年繳稅紀錄是否有無真的在工作；或他給你長期居留之後，他跟我們相反，若離境超過半年，就要再去申請，永久居留就是等於無效，因為你就是另有他就、不想待在德國，回來之後就要有理由重新申請；或在出去之前必須要先跟德國移民局的境管局通報，說有合約我必須到國外去多久；我覺得這樣在管制上、數量上比較有效，不然像我們現在外勞跑到哪裡去了，都不知道了!（雇主團體，D）

6. 在德國加入國及一定要自己去申請，但永久居留不需要，永居除了沒有選舉權，其他東西，包含退休金、社會保險都一樣。(雇主團體，D)

7. 我覺得薪資不要訂中位數，因為這是一個市場需求，訂的只是好看，根本到不了這個標準，不然就是一堆造假。(雇主團體，D)
8. 對移民公司、仲介公司的這個法，我有很大的意見!這是剝削!因為這是自由，應該說公司有甚麼需求，自己來徵才，不要經過仲介。因為看些外勞都被仲介剝削了!德國是有仲介，但沒有像我們一定要透過仲介，他們就像一般的 104 一樣。(雇主團體，D)

雇主團體訪談紀錄(三)

訪談時間：2018 年 11 月 27 日

受訪者代號：E（雇主團體）

訪談紀錄重點：

一、「新經濟移民法」草案對外國中階技術人力薪資門檻，設定以最近一年度職類別薪資調查中該職業別之薪資第 70 分位計算，若以 2018 年數據計算，目前產業人力的薪資門檻為新臺幣 41,393 元，您認為以此方式設定之薪資門檻是否適當？會產生什麼樣的問題？

外國中階技術人力薪資門檻，設定以新臺幣 41,393 元，個人認為以此方式設定之薪資門檻在目前的傳統產業其職位應屬領班(含)以上之職務或資深技術人員，但考慮目前產業付出這樣的薪水要給外勞的中階技術人力，恐怕和現實有所出入，因為要拿到這樣的薪水在產業內負的責任相當大，一般而言，這種基層管理都是由臺灣的員工經由內部培訓升遷而來，這個可能也是要去思考的地方。

二、目前「新經濟移民法」草案之設計，對於中階技術人力採配額制，您認為獲配外國中階技術人力配額之雇主，可否應保留其原有（產業）外勞配額？

個人認為這是兩個不同的系統，應該是可以保留原有的外勞配額，否則雇主為什麼要支持政府這個新經濟移民方案呢？

三、您認為「新經濟移民法」草案中，將外國專業人才薪資門檻改列為評點項目之一的方式是否合宜？是否可能產生什麼樣的問題？

這點是合宜的，尤其是外國專業人才薪資門檻更應該列為評點項目權數的重點，因為如果薪資訂的太低，一定會排擠到國內的專業人才的工作權，這也不是政策上願意看到的，目前一般專業人才薪資門檻是 52,842 元，特殊專業人才是 16 萬元，這兩個應該還算是合理，至於外國專業人才會產生的問題，因為外國專業人才相對於本國中階技術人才的價值性顯然較高，而且這種人才目前在臺灣還是比較欠缺，因此不應該從問題去思考，而是應該由增加誘因去思考。

四、「新經濟移民法」草案中鬆綁對聘僱外國專業人才工作之相關條件，包括將免除國家重點產業的雇主資本額新臺幣 500 萬元及營業額 1,000 萬元限制，您認為這樣的鬆綁是否合宜，是否有可改善修正之處？

這個還是要有一定的資本額限制較為妥當。

五、請教您對新經濟移民法草案之相關看法

(1)請問高雄市製造業目前是否有中階技術人力短缺的現象，若有，請教缺工狀況及原因為何？

目前應該是缺少基層人力，至於中階技術人力，以國人的習慣考慮到語言能力、風俗習慣等因素還是會考慮用本國人力。

(2)請問您對目前「新經濟移民法」草案的內容有何看法，是否有窒礙難行與困難之處，建議應如何改善或修正？

對於外國中階技術人力還是有永久居留及歸化和依親的問題，現在永久居留不管是 6 年或 7 年還是偏低，應該可以提升到 10 年，以免被外國仲介公司不當介入，因為時間越長，

仲介公司操作的困難度會增高，何況為了要留在臺灣，我想10 年也是合理的年限。

(3)未來若「新經濟移民法」草案立法通過之後，對高雄市在延攬外國專業人才及僱用外籍勞工可能產生的影響為何？

有一個適當的法令對於企業而言是好事，但對於員工而言，好壞差半，因為競爭力好的不用擔心，競爭力較差的也是國民，如何用政策的好處去彌補他們，以上都是一體兩面，有好處一定會產生壞處。

勞工團體訪談紀錄(一)

訪談時間：2018 年 9 月 13 日

受訪者代號：A(勞工團體)

訪談紀錄重點：

一、您是否贊成／反對臺灣開放新經濟移民？

2. 我是贊成移民的，只是要先解決勞動結構上的問題。我覺得一概地在迴避兩個問題：一是缺工、低薪並存，就業服務法之下，已經有快七十萬名外籍勞工，這個問題出在哪？甚麼叫「虛假缺工」，雇主用同樣的薪資水準在國內招工不果，就可以申請外勞，但外勞來臺之後卻差別待遇地給予基本工資，問題要怎麼解決？沒有想要解決，所以後來弄了一個攬才法案，沒有去檢討外國勞動力在臺灣工作的制度、管理上的問題，做不到一年，又推出新經濟移民法，而攬才法案排除了很多就業服務法、健保法，然而一年之後，新經濟移民法又有部分條文排除攬才法案，所以政府對整題臺灣勞動力地盤點、規劃是甚麼？我覺得我沒看到。（勞工團體，A）
3. 往前推有去年通過的攬才法案，而這一部新經濟移民法裡又排除了許多攬才法案的適用，這不是很奇怪嗎？比如說原本有 1992 年通過的就業服務法，就服法前提是要促進國人就業，後來就變成外國人工作管理的依據，卻又沒有完整的就業促進法，事實上，國內中高齡、銀髮族和女性的就業參與度比起鄰近國家來得低的，但我們卻在勞動力未充分開發的狀況之下，不斷地想像要有一部法讓外國的人力很想來，到底這兩者之間該如何去權衡？所以從就業服務法來看，就服法第五條以上，比如說第五條最積極是就業歧視的條款，屬於國內層次之外，其他的條款都是外國人力管理法。那何不在我們窮盡勞動力開發而無效果後，再思考該如何積極地透過某種移民的方式來解決人力短缺的問題。（勞工團體，A）
4. 從攬才法到新經濟移民，我覺得邏輯還不是那麼通順，我舉個例子，我在攬才法案的公聽會，我問國發會：「臺灣要甚麼樣的人才？」這要說明清楚，總不能還沒完全盤點就打開了大門，開門沒有錯，以前我們也主張臺灣有那麼多移工，如果這些工作確實是過去我們認為沒有人想要做，而且是我們需要

的人力，那他們都是人才呀！總要先檢討，除了給予工作權和部分的社會權之外，有沒有可能給予更多權利？因為要用準移民的方式來處理勞動力短缺的問題。（勞工團體，A）

5. 顯然地，不管是叫攬才法還是新經濟移民法，都要跳脫就業服務法，不想去檢討前面的，包括監察院目前在調查的有沒有外勞臨界值的問題，目前已經有七十幾萬的移工，四十幾萬的產業外勞和二十幾萬的社福外勞，當缺工與低薪並存，這個問題該如何解決？照理來說，缺工薪資會上漲，大家待價而沽，所以薪資上漲，但我們卻薪資停滯，他沒有如供需原理那般提升，所謂的外勞政策沒有人敢做、沒有人敢檢討，不管是民進黨或是國民黨，沒有人願意碰，到底是發生了甚麼事？然後覺得我們必須用移民來解決這樣的問題，所以敲鑼打鼓地用了個攬才法案，現在又一個新經濟移民法。前提沒有問題，前提是指我們可能真的生育率太低，必須用移民來解決某些問題，但是，我認為也沒有真正地挑戰到原有結構，例如：低薪，到底有多少人願意接受這樣的低薪而移民，這部分的說明是在政策裡面沒有看到的。（勞工團體，A）

6. 我無法接受，在不檢討、扭曲、不正當的外勞政策的前提之下，去做這些事情。外勞政策 1992 年的就業服務法，也就是補充性勞動力，是補充嗎？這個補充性勞動力已經補充二十幾年了，所謂的補充性勞動力，照理來講，應該給同等的勞動條件。工商團體每天在講外勞工資與基本薪資脫鉤，他還是要給更低呀！他還是要更低的勞動力，所以當我可以有便宜的外勞可以用的時候，為甚麼要用本國人？或者我要用更好的勞動條件來聘用本國人呢？這很容易理解。當然各國有外勞政策的國家也一樣，馬來西亞有四百萬外勞，最近開始在檢討了。（勞工團體，A）

7. 馬來西亞的外勞是來自尼泊爾、巴基斯坦、孟加拉、不丹、菲律賓、印尼、柬埔寨、寮國，也是東南亞、南亞的國家，最近因為爆發很多弊案，比如說尼泊爾的送檢，尼泊爾的送檢壟斷在前首相的公司之下，高額仲介費的問題還有尼泊爾人在馬來西亞嚴重被剝削，那個很複雜。有一陣子他們開始檢討，緬甸他們內部開始出現緬人在吉隆坡的街頭砍來砍去，砍到緬甸所有的外勞都躲起來不敢出來工作，現在有新的規定，所有餐廳的主廚明年一月一日起

不准由外勞擔任，這是過度依賴外勞的問題，所有餐飲業煮的、洗碗、端盤子的都是外勞，雇主只負責收錢而已，明年一月一日起至少煮的不得聘雇由外勞掌廚，當然四百多萬的外勞要消化不太可能，牽扯到很多問題。（勞工團體，A）

8. 臺灣又很特殊，比如說新加坡 1997 年金融風暴，2000 年一聲令下，多本令就取消了，臺灣不太可能用這樣的方式處理，像我的外甥，莫名其妙就被解雇，他就情願不工作，而且還是國立大學畢業的，在新加坡船場工作，多本令被取消之後他就回到馬來西亞，當然每個國家在處理外國勞動力的問題都有他的不足。（勞工團體，A）

9. 移民是很政治性的，比如說上一次的大選和上上次的大選，的確有很多企業賄選的情形，你投給我就給你一張身分證，會去計算一個區大概有多少票，是看得出來的，我先給你臨時的身分證可以投票，如果你沒有投給我我就取消你的身分證，這種情況下就很衝突，所以看到整車的移工被載來投票，被包圍毆打，看了很難過，這牽扯到了鞏固政權的問題。

（勞工團體，A）

二、您所贊成或反對的理由包含哪些？（政治層面、經濟層面、社會層面及社會擁擠成本等)

1. 就社會權、社會保障而言，該有的健保勞保都有，社會權是擁有了，不只是工作權，早期 1996 年以前還需要申請工作證，1996 年之後也不用再申請工作證明，永居本來就不用工作證，只是申請永居那段等待期比較長，但後來移民署都蠻友善的。在臺灣因為大量的婚姻移民，所以很多政策都有所改變，其實在馬來西亞，婚姻移民的友善程度還沒有臺灣高。（勞工團體，A）

2. 請容許我這樣說，我們所有的政府機關迴避問題的方法，我舉一個例子，外勞留臺年資是三加三加三加三是十二年，但接下來是加二，為甚麼不是加三，而是三加三加三加三加二，年限是十四年？是不是要規避移工變成國民是可以主動去做的，有些國家的移民政策是非常階層的，比如說：新加坡，我有一個同學在新加坡念書，他們在新加坡念書後，新加坡政府就覺得你是我要的人才，政府就會寄一封 TR 申請書給你，如果你去申請 TR，政府也

覺得你是我要留下的，就會寄 PR 申請書給你，我有很多同學現在都是新加坡人，從我的角度來看，這是很階層化的挑選。那為甚麼是加二，因為加三，工作年資十五年，這群人就有請求勞保年金的權利。有一陣子勞保局也一直跟我們溝通，外籍勞工要強制他們只能領一次金，我說我反對，要讓移工可以自己選擇要一次金還是年金，但勞保局的回應，因為他們當地的金融體系可能沒那麼發達，手續費也比較高，那是技術上的問題，可以三個月匯一次或六個月匯一次，如果他願意的話，有何不可呢？為甚麼勞保局不敢開放外勞可以使用一次金或年金？因為本國人也沒有選擇權，如果本國人年資滿了後可以選擇，勞保局財務的控管和槓桿就難以平衡了！所以本國人也只能選擇領取一次金。（勞工團體，A）

3. 透過移民解決人力短缺的問題，這是勞陣在 1999 年的白皮書就已經提出來，不管是像現在的配額制集中管理的方法，很多的外勞在國外不知道自己的老闆是誰，來到臺灣以後，臺灣老闆有配額，他就會被分配到那個老闆那裡去，他是不是就被綁死在老闆那裡？這幾年勞動部做了很多努力，像是轉銜、轉換雇主等等的機制，已經有稍微建構起來了，以前是第一個定期契約，第二個單一雇主，縱使移工勞動條件不佳等，他也無法轉換，後來才慢慢改。所以用移民來解決勞動力不足的問題，我想大方向上沒有問題，只不過我們要注意真的有那麼缺藍領外勞嗎？以及巧立名目的專業人力、專業的定義有哪些？（勞工團體，A）

4. 後來在教育部、移民署那邊，在攬才法剛提出時，有一個條款提到：專業人士可在臺找工作一年，請問在臺灣找工作找那麼久，都快變成失業人口，他還是我們要的專業人力嗎？所以這是一個邏輯的問題。像這種沒有國籍的，雇主在聘用上、申請永居證方面會比較困難，因為像美國要有綠卡才願意起聘，如果沒有綠卡雇主會很麻煩，我相信臺灣的外籍配偶一定有遇到這樣的問題，尤其是新移民女性，他們在找工作時有沒有身分證一定會有影響，縱使有居留證，而身分證、居留證和工作權不可分割，你給予居留權就一定要有工作權嘛！不然要叫人活活餓死嗎？這是國際公約，也是國際上大家都認可的事情。當然很多雇主可能怕麻煩，就會造成就業上的障礙。（勞工團體，A）

5. 僑外生的部分本來就有評點制，這部法在我印象中原本要將海青班的部分納入，那部份我覺得是緣木求魚，政府想解決的問題可能是農業和某些特定產業缺工的問題，所以就鼓勵僑生來海青班上課，學了技術以後，經過某個機制，像是評點制，就可以留在臺灣工作、永居，搞不好就變成國民。如果你們對海青班瞭解的話，它是用同等學歷來臺就學，的確在海外有一群人不那麼擅長念書，高中沒有畢業，想要學得一技之長，所以就有海青班兩年的制度，臺灣早期僑生政策本來就有一定政治性、目的性，以前的目的是為了不要赤化東南亞，但現在要解決的是少子化、國內學校招不到學生的問題、新南向，這個目的是不一樣的。（勞工團體，A）

6. 其實有些問題也產生了，包括開放越南或是其他國家的移工來臺，出現非常高額的仲介費用，他們來臺之後整批被帶走去工作的問題很嚴重，這群人其實是學生身分，又要繳學費，雇主又不用繳就業安定費，多麼大的誘因，的確有越南籍的學生來臺灣念書還要繳仲介費的問題。姑且不論海青班的政策好壞，因為已經行之有年，簡單來說，就是政策到底是滿足了什麼樣的勞動力需求，我覺得是值得被討論的。（勞工團體，A）

7. 要不要用移民來解決勞動力短缺的問題？各國都在做，像是馬來西亞也有經濟移民、投資移民，叫做「The Malaysia My Second Home program」馬來西亞第二家園計畫，要有一定的投資或是一定的存款，有經濟收入的門檻限制，當然馬來西亞新的政府馬哈地就非常反對以前中國大陸大量的投資移民，像是購屋，所以現在開始凍結一些永居證的發放。（勞工團體，A）

8. 同時永久居留又牽扯到一個問題：「永久居留就可以自由轉換雇主」，這就是政府不敢去證實就業服務法問題之處，政府有沒有讓勞工自由轉換雇主的權利？如果在新經濟移民法之下，既有的外籍勞工符合了外國中階技術人力居留門檻，我們給予永居，是其鎖在原有的雇主？還是就像一般永居一樣可以自由轉換雇主？（勞工團體，A）

9. 目前是外籍勞工可以轉換，雇主仍保有名額，不會說移工轉換，雇主就沒有這個人了，名額不會改變。「用腳投票」本來就是我們在 1999 年白皮書裡講的事情，就是因為外籍勞工沒有辦法用腳投票，不管雇主怎樣對待他，他都沒辦法逃離，所以產生很多的「失聯外勞」，或者是「逃逸外勞」的問題，

他面對極度惡劣的環境，包括工作環境、居住環境等，最近監察院也在看，因為桃園的那個大火導致的問題，我們有很多的大廠，的確讓很多我們認為中階技術人力，我們要的人才的居住環境是非常非常糟糕的。（勞工團體，A）

10. 現在有一個論點是在臺灣待很久的技術人員直接用這個法將他合法化，也是一個做法、一個可行的方向，我覺得沒有問題，只是會遇到很多問題，就像剛剛所說的很多外勞的 Base 會變大，又比如說，這個雇主會不會自動幫他 Upgrade 到更高的薪水，因他如果做久了，薪水可能要提高，雇主會願意嗎？還有，仲介業者會讓外勞逃離他的手掌心，讓他變成國民嗎？因為他如果申請永居之後，他就完全不需要仲介了。（勞工團體，A）

11. 在這個架構下，很多既有的法規就可以處理，有一些在攬才法案就已經處理的，比如說外國的專業人才在臺灣生活的問題，像我朋友他是臺灣認為非常專業的人才，因為他是醫師，那他的太太是馬來西亞人，兩個都有居留，但他的小孩在臺灣就學就有問題了，必須選擇很貴的私校，因為不可能選擇公立的。小孩從國小開始就不能進入公立，因為必須是國民，這部分攬才法案已經做了部分的解決，包括他們的國籍，他們在臺灣出生，但只有馬來西亞的身分。他們現在已經讀到國中，的確有一些不是那麼順利的，包括入學。他們就覺得你們為甚麼不讓我早點成為臺灣人呢？因為他們不太可能回去馬來西亞。（勞工團體，A）

12. 在移民法的部分做一些彈性的處理，我覺得是 OK 的，因為從階層的角度去看的話，我朋友他是臺大醫學院畢業的，他太太是臺大法律系畢業的，兩個都是高知識分子，他的家庭是不是臺灣要的人？如果是臺灣要的人，對於他們生活的一些安排，我覺得在現有的法規上，應該不會有太大的問題。（勞工團體，A）

13. 立了這兩部法，我覺得新經濟移民法的其他部分都沒有問題，但是政府巧立了一個名目叫做「中階」，迴避了就業服務法對這群人的一些限制，然後問題就解決了嗎？並沒有。一開始的規劃是不能轉換雇主，是經過公聽會，雖然是四萬一，但留下來只是讓他只能鎖在那個雇主，我覺得這對他是不公平的。（勞工團體，A）

14. 我覺得他的論述有一點非常奇怪的是為了解決生育率的問題，解決生育率的方法那麼多，移民是一種方法，而且是蠻有效率的方法，但也可能導致非常多的問題，你不去正視生育率的問題，搞這個幹嘛？（勞工團體，A）

三、有些人有不同的看法，認為新經濟移民進入可以解決少子化及中階技術人員不足的問題，及增加臺灣文化的豐富性，您的看法如何？

9. 我當初對「外國中階技術人力」這樣的名詞是很有意見的，這在就業服務法裡是沒有的，這就是巧立名目，過去外籍移工會突然暴增就是因為巧立了太多名目，在前一次民進黨執政時期，民進黨議員開放了很多項目，所以移工暴增，而在馬英九政府執政時期，2008 年到 2016 年這段期間，移工人數是暴增最多的，大概增加了 22 萬人，八年內增加了 22 萬名移工，大約每年增加 3 萬 5 左右，但民進黨執政的前兩年就每年增加 4 萬。（勞工團體，A）

10. 照理來說，人才的需求那麼大，臺灣的經濟應該是非常活絡的，怎麼會無法提升整體勞工評鑑呢？甚至去改變一些工時規定時會受到企業主如此大的反彈呢？ 這之間有兩部分，第一個從原有的外勞人力去找，做了很久的人力有多少，有一個表提到六年以上有多少人、九年以上有多少人，通常九年以上的大部分都是看護，也就是說，當他在臺灣已經訓練了一定的技術後，他可能會選擇薪資較高的其他國家，而非臺灣，我覺得這件事情是需要被去檢討的，縱使有一個最低薪資門檻是四萬一千多；第二部分直接開放，百分之百會衝擊到原有就業服務法，你說四萬一到底低不低？高不高薪？當了九年以上的看護，三萬二到底算不算高薪？這其實是一個要討論的，不算高薪，但沒有這個市場，但國內的市場看護是很貴的吧？我們使用外籍移工，事實上是刻意地壓低價格，當然這之間牽扯到了很多問題，比如說長照資源不足、需求端負擔能力的問題等等，從薪資的邏輯去看的話，四萬一、三萬二還有大家一定背得出來的數字 47,971 元，47,971 元就是白領外勞的最低薪資門檻，你知道 47,971 元是怎麼來的嗎？是 2004 年臺灣專技人員的平均薪資，為甚麼是 2004 年呢？因為 2002、2003 年有很多假白領真藍領的案件，包括用白領

的名義進來，卻在工地發生重大職災的事件，所以以前只要有白領 2 年相關工作經驗就可以進來，後來又設了一個薪資門檻 47,971 元，結果設了以後不得了，從 2004 到 2018 年我們都還用 47,971 元，47,971 元是 2004 年的薪資水準，而 2015、2016 年的勞工平均薪資水準已經爬到了六萬八，所以不管是馬英九也好、賴清德也好，都說：不用擔心，我們有 47,971 元的高薪門檻，那真的是高薪嗎？這個邏輯是必須要被挑戰的。（勞工團體，A）

11. 第一專業人力的部分，政府要的專業人力是甚麼？再來，既有就業服務法的問題也不處理，比如我剛剛提到的「47,971 元」，政府有沒有膽量宣示：「我們就是要提高我們的工資！」我們的工資已現在的水準就是要六萬八啊！六萬八才是我定義中的專業人才、專業人力啊！他對臺灣的產業升級是有幫助的，他可以整體提升臺灣同等水準勞工的能力、薪資，帶來的影響是正向的！而不是停留在「47,971 元」沒有人敢碰。（勞工團體，A）

12. 現在就有移民法了，即使沒有這個法規，只要符合 47,971 元，工作好幾年，就可以申請永居，我覺得差異比較大的部分還是在中階外勞，本來可以用移民或是準移民，我覺得各國在移民上都是很嚴肅的，香港在前幾年發給家庭幫傭港居證，就引發社會上相當大的爭議，當然我認為那是對移民一種歧視，我們可以在現有的制度下去做這件事情包含檢討，想想看，一個在臺灣努力工作了十幾年，在既有的制度下，還沒辦法給他居留的權利，且不做檢討，然後設了一個「外國中階技術人力」的項目，這就是歧視。（勞工團體，A）

四、有些論點認為新經濟移民會影響臺灣本地人工作機會、分享臺灣的社會福利資源(如勞健保及退休金)，未來落入貧窮的可能性較高需要花費政府救助成本，及造成國內治安的問題等，您的看法如何？

5. 這對很多人的就業市場的影響是甚麼？就業影響評估是甚麼？就業影響的評估不只是就業的位置、勞動的位置，還包括勞動條件。就像職訓局講的：我們的平均薪資太低是因為被外勞的薪資拉低，因為七十萬的外勞薪資太低，所以我們的薪資拉低，你不是承認了我們刻意給他低薪嗎？這個問題如果沒

有解決的話，我相信他的 Related 是還在的。（勞工團體，A）

6. 像是外籍配偶，因為配偶是臺灣人，所以在生活上有甚麼問題，至少有人可以帶領，但如果開放移民，通常是整個家庭一起過來，臺灣目前也沒有相關的輔導機構可以協助，這也牽扯到配偶依親跟過來，有永居的權利有沒有工作權，我覺得這部分是沒有問題的，這對國內的人來說就像是突然長了一個人出來，他會去替代掉某個位置，這又回歸到就業影響評估的部分，我相信人不會太多。（勞工團體，A）

7. 提高外籍勞工薪資，像是我認為外籍看護工作久了，他的平均薪資應該要有三萬二千元，但現有市場是不接受的，那現有的市場其實是扭曲的，比如說鄉民很喜歡在網路上罵賴揆的四萬八千元平均薪資，其實不是看平均薪資，因為平均薪資每年都這樣算，而是要看平均薪資和中位數的距離，要看的是甚麼，要看有多少人是掉在平均薪資以下，這才是關鍵，看主計處的資料，大概有多少萬人，平均薪資是在四萬元以下的，再去回推大概可能有百分之七十的勞工薪資是在四萬元以下的，這才是臺灣的問題，因為低薪不只是青年或某一族群的人的專利，而是普遍化存在。（勞工團體，A）

五、對於新經濟移民的開放，您認為應注意哪一方面的問題，或是應搭配什麼政策，才能促進移民者與本國人社會融合？在文化適應、族群認同及社會參與方面應該加強什麼？

1. 臺灣其實也漸漸注意到「社會融合」這件事，各地方政府會開始意識到我的縣市裡就是有五、六萬或八、九萬名外籍勞工，像是之前桃園有舉辦像是泰拳的格鬥表演讓他們瞭解這個社會是讓他們有感覺的、有連結的，最早期有潑水節，每一年的潑水節，到最近臺中感覺經營得還不錯的東協廣場，原本把火車站前的那塊要都更都更不了的土地，變成東協廣場之後，每一年的產值好像還不錯，變成他們生活的一部份，那這部分我還沒去多瞭解。（勞工團體，A）

2. 融合分兩個部分，第一個，很簡單，我們要勞動力，但來的是人啊！人除了工作之外還有生活，所謂的生活這塊，比如說我們三月才接到一個個案，他

住在工廠裡面，老闆規定他的同鄉不得來拜訪他們，有一次他的同鄉就來拜訪他，這是一般所有臺灣人都擁有的權利吧？結果老闆報警，對這個外籍勞工提起告訴說他侵入民宅，侵入民宅是刑事罪，所以警察必須處理，只是不知道會不會起訴，他就覺得莫名其妙，隔壁廠的同鄉來這裡一起聚餐、烤肉，結果被提告，類似這種生活管理就是一個。那更高的一個層次，其他的社會福利制度，能不能讓這群人有一定程度的保障，姑且不論義大利移工可以參與投票政治這塊，這部分臺灣要用準移民法要去處理的，最起碼是工作相關權益的保障、公民文化權利、生活的保障，以及部分社會權的保護，我覺得這幾塊才是屬於融合的部分。不管是藍領外勞也好，專業人力也好，變成國民後這些應該就都沒有問題。（勞工團體，A）

3. 社會融合的部分是前面就要做了，我舉個例子：新北市的外勞從六萬變成九萬，新北市政府在員額上只要到一個科長，那外勞的問題要怎麼解決？包括生活管理、訪視、勞資爭議等等，中央用專案的模式給新北市非典型的人力。（勞工團體，A）
4. 統計報告在移民署上有各縣市做了什麼，但我看數字公部門處理外勞的工作人員也不多，你不覺得很荒謬嗎？就是說這群人在臺灣生活，這群人在臺灣工作，他們遇到的問題跟臺灣人一樣，職災、勞資爭議，而新北市政府只要到一個科長，然後下面都是派遣。（勞工團體，A）
5. 另一方面也是臺灣人必須要去接納他們，而不是害怕他們，這部分牽扯到社會教育的問題，像前一陣子勞動部講的，外勞的犯罪率低於國內平均值，一定會有人，有這樣的事件，有些可能是因為不習慣這邊的法令，有時候可能因為偷吃一些東西，所以被放大了，我覺得臺灣社會是有進步的，但還是有一些要再加油。（勞工團體，A）
6. 像是開齋節，這幾年在大安森林公園都會有一些開放式活動、演唱會，我覺得臺灣是有再進步的，像桃園市現在就再討論要用開放式預算如何去規劃在桃園移工的休閒、文化權。（勞工團體，A）
7. 我覺得社會融合應該是要放在政策規劃的前方，而不是說要開放了，我必須要有一些融合來解決問題。（勞工團體，A）

六、你認為依目前的規劃，會有多少人想申請臺灣新經濟移民？有無實際困難？

8. 這我不知道，求學的人會想留下來，像我的學弟妹他們，我認為既然花了經費、資源栽培一個人，也應該提供多一點機會，經過評估後，讓他留下來貢獻的機會。事實上已經有了，有僑外生評點制，不用超過 47,971 元，最低好像是三萬一千元，還是三萬五千元，馬政府時代所訂的僑外生評點制，還是有薪資門檻只是沒有那麼高，還是有一些項目，比如說我外甥女讀 O 大特教系，在臺灣大部分是公立的，所以不太能留在臺灣工作，就回馬來西亞，這還是跟教育、政策有關。（勞工團體，A）

9. 我們也沒有對外勞多好，如果現在開放可以永久居留，他們會想要留嗎？這牽扯到族群融合的問題，另外，外籍看護要做六年才能申請永居，永居要七年，這樣就十三年了，他還生得出小孩嗎？這部分我倒是沒有注意到，你提供了我一個很好的點，回頭我再請立法委員幫我要資料，看看現在到底攬了多少才，攬了甚麼才？（勞工團體，A）

10. 在日本也有許多家庭幫傭，他們也有開放移民，其實也沒有多少人去申請，臺灣可能會好一點，但我也沒有把握，像香港光是開放個港居就引發那麼多爭議，這其中還包含了很多歧視，除非融合的部分可以提供一些誘因給他們家人。（勞工團體，A）

七、你認為依目前的規劃應如何修改比較符合您的論點？

16. 我支持的是 1999 年勞政白皮書裡的用腳投票，用積極縝密的政策來解決勞動力短缺的問題，假設我們真的短缺了，2016 年年初的白皮書也認為應該把就業服務法，更加積極變成促進國人就業，我們要解決太多的問題，中高齡、青年、銀髮族就業、特殊技藝國人的就業，應該把外國人就業的部分從就業服務法中抽離，另訂一個「外國人的工作管理」或是保障法，有一些必要的價值，像是「同工同酬」、「反歧視」等等。假設用就業服務法，這工作四萬元在臺灣找不到人，只願意給外勞 23,100 元，這絕對是歧視，當 2002 年我們

認為職場不得因性別而有差別待遇，為甚麼可以因國籍而有差別待遇呢？所以這是很嚴肅的。（勞工團體，A）

17. 外國人的在臺工作的管理或保障法，本身可能具有這兩部法該有的特質，但需要解決的是整體的問題，而不是完全不理就業服務法的體系，自己又另創一個專業人員的攬才法，應該可以叫經濟部調一下，到底攬才法案通過後，攬了多少才？攬了什麼才？這資料總會有的吧！還是敲鑼打鼓後，什麼都沒有做，然後說這部法限制太多，又用了一部新經濟移民法，這邏輯有點奇怪。（勞工團體，A）

勞工團體訪談紀錄(二)

訪談時間：2018 年 9 月 27 日

受訪者代號：C（勞工團體）

訪談紀錄重點：

一、您是否贊成／反對臺灣開放新經濟移民？

1. 這怎麼講反對不反對，因為這不存在著現實條件，我覺得勞動力流動是可以的，而且是應該的，而且要想國民平等對待，就像這七十萬的移工應該像我們臺灣的勞工一樣，可以自由轉換雇主、薪資跟我們一樣高，這樣才對呀！（勞工團體，C）
2. 新經濟移民法想讓在臺灣工作多年的移工留在臺灣，變成長期居留者或是公民也好，我覺得是可以的，只是勞動條件才是最大問題，而這個法要做的前提有兩個：一、時間要符合。二、工資要符合。時間要符合目前人很少，以中階來講，臺灣看護工從十二年申請至十四年的，全臺灣只有幾百人；而工資要符合的，目前是零。所以我覺得這個法最大問題是這個。（勞工團體，C）

二、您所贊成或反對的理由包含哪些？（政治層面、經濟層面、社會層面及社會擁擠成本等)

1. 臺灣對於國際性移動的勞動，其實都是以非常封建時代的看法，就是以「長工」的性質來想，我家的長工到你家去的時候不可以逃跑，講更早以前像是奴隸時代，他還可以買賣，那現在不至於可以買賣，但他不可以逃跑，所以把這個法結構好後，但設計的又太複雜，你拿白領移工、藍領移工來比較就會知道，他的複雜程度讓普通的家庭無法申請。以公司來說，可能有 HR 來處理這個複雜流程，要有求才許可、聘僱許可、聘僱證明，這可以搞得清楚才怪，所以這個複雜程度，讓仲介這個角色得以進來，這是很大的結構性問題，輸出國與輸入國之間，我說他是「Organized crime」，其實是互相講好的，我賺取這些人的外匯，我利用這些人的貢獻，不論是造橋鋪路或是代盡孝道，

這個結構造成這些問題，其中最受苦的就是這群勞工，這是我覺得臺灣最糟糕的。（勞工團體，C）

2. 像日本就好一點，但他的問題是用留學生、實習生的制度，超過了所謂「Guest Worker」的制度，他開了太多其他的管道，那臺灣現在某個程度就是要學這個，其實韓國現在也在做這個，韓國以前叫做「Trainee」，企業以六個月的實習來招募人，招募進來之後，就放任他 Overstay，所以他們在 2004 年以前就是一堆實習生逾期居留。在 2004 年，他們抄了我們的就業服務法之後，也是不能自由轉換雇主、沒有期限，但他們沒有仲介，這是每個國家的差異性所在。（勞工團體，C）

3. 韓國沒有家庭的移工，日本也只有機構的，而且日本很好的地方是有「在職訓練」，臺灣其實也有在職訓練，只是臺灣做的很潦草、很敷衍，說來臺前會有訓練，但其實那些訓練都很草草了事。（勞工團體，C）

4. 就看護工這部分，每個家庭狀況不同，每個老人的需求照顧也都不一樣，因為他的失能程度會不同，所以來臺之後，碰到甚麼狀況，才會發現問題，所以在職訓練是最需要的，有些老人家根本就不用尿管、鼻胃管，他其實只要上廁所有人協助、吃飯要有人幫忙，這個事情就和尿管、鼻胃管，甚至造口的狀況不同，包括翻身的需求也不同、老人家的脾氣個性不同，包括有的老人家躁，有的鬱，有的失智，這些都不同，要進來到職場上，才能知道我在處理甚麼事情，才會有需求出現。（勞工團體，C）

5. 在照護本身，其實有很多人對於在臺灣的勞動條件、勞動法規都不太知道，比如就業服務法，當老闆叫我要幹嘛時，我可以去嗎？這些也都不知道，所以政府從 1992 年之後都是潦草行事的。（勞工團體，C）

6. 其實輸出國也是同樣的狀況，因為他要賺取外匯，像是 921 大地震時有多少外籍移工嚇死了，因為他們從來沒有遇過這麼大的地震，但母國卻叫他們不能返國，所以政府壓榨底層的這些勞工勞力，用他們的黃金年代為兩國政府賺取那麼大的利潤，但是我們是怎麼對人家的呢？（勞工團體，C）

7. 我提的都是工作權也是人權，像現在新經濟移民法想讓還沒找到工作的外國人先來臺灣，我忘記是六個月還是一年，好像是六個月，去年通過的那個法案是攬才法，裡面就有一條是外國專業人才還沒找到工作，可以先來臺一年，

我覺得這 OK 啊！那為甚麼移工在臺灣已經有工作了，然後因為非可歸得於雇主，還不能繼續找工作半年呢？（勞工團體，C）

8. 不管是實習生、專業人才，還是剛通過的新經濟移民法，是屬於原本藍白領聘僱之外要新增的，依目前新增的狀況來講，看起來對外國的專業人才福利很好，但我覺得最重要的是他們的勞動條件問題，有一個是想將他們的薪資脫鉤於現在的規定，就是就業服務法 47,971 元，這是一個大問題。（勞工團體，C）

9. 移不移民這個定義我覺得要講清楚，他們可以長期居留，但要不要成為公民、不成為公民，這我也沒意見，因為現在在臺灣，即使不是公民，也應該對政策有表達意見的權利，所以我個人對是不是移民，我不在意，但是讓他們在臺灣長期居留有這樣的選擇權，我覺得是好的。（勞工團體，C）

10. 新經濟移民法雇主也擔心幫勞工申請過後，他會跑掉，因為可以自由轉換雇主，但為甚麼擔心他會跑掉？就是政府長期以來給我們建立的封建時代的觀念，把他當成長工在看待，才怕他跑，如果對他好，他就會好好向雇主說明。我們會不會怕臺灣人跑掉？也怕啊！但不會因為這樣把他綁住。（勞工團體，C）

三、有些人有不同的看法，認為新經濟移民進入可以解決少子化及中階技術人員不足的問題，及增加臺灣文化的豐富性，您的看法如何？

1. 在臺灣工作久了的移工，他們也不一定會留在臺灣。這個法能不能解決少子化、中階勞動力不足我不能確定，但勞動力流動我是同意的。（勞工團體，C）

2. 新經濟移民法新創出這個中階技術人力，看來是要讓移民的管道多一個。他們能不能申請進來是另外一回事，我看的是他們的勞動條件被保障好、國民平等對待的權利是否被保障好、他們是不是有拉低了臺灣勞動條件的狀態，其他我不在意，除了薪資水平的問題外，能不能解決少子化，現在是不是少子化、中階技術人員有沒有不足，我都打問號。（勞工團體，C）

3. 來臺灣的移工很多都已經有家庭、有小孩，因為在他們國家的年紀與在臺灣

的年紀不同，就像以前臺灣的年代，十幾歲結婚的人很多，二十幾歲就要負擔整個家計的人也很多，現在臺灣二、三十歲都還在當媽寶的很多，所以是每個發展階段不同。東南亞國家大家都知道是第三世界，經濟上被其他國家欺負，沒辦法發展起來，但他們的狀況就想我們很早期的臺灣一樣，很多人很年輕就要負擔所有家計，有小孩的也不少。(勞工團體，C)

4. 這個法還有一個目的是想解決少子化的問題，東南亞的移工如果有小孩通常是 2、3 個，如果他們依親過來，就可以解決年輕勞動力的問題。假設一個看護工他已經工作 12 年了，他找到一個願意用 3、4 萬元雇用他的雇主，他要再繼續工作六年才能拿到永居，而他在工作之前已經有兩個小孩，他在工作的六年期間，他的小孩就可以過來，六年之間他也可以回去探親，如果覺得他在臺灣工作期間懷孕困難，那國民平等待遇就是零。(勞工團體，C)

四、有些論點認為新經濟移民會影響臺灣本地人工作機會、分享臺灣的社會福利資源(如勞健保及退休金)，未來落入貧窮的性較高需要花費政府救助成本，及造成國內治安的問題等，您的看法如何？

1. 臺灣有多久薪資沒有調漲了？是直到近幾年才開始微幅地調漲，而臺灣長久以來薪資未調漲其實和臺灣有廉價移工是有直接相關的。我常舉例，一個勞工兩萬元，另一個六萬元，我當然要兩萬元的，六萬元的在那邊吵薪資，最多漲個幾百塊，或是乾脆不要用你。現在臺灣的薪資環境是這樣的，因為有廉價的勞動力，所以整體的薪資、勞動條件的水平是往下掉的，這是個大問題。(勞工團體，C)
2. 像現在臺灣人都很喜歡吃印度菜、印度餐廳，但印度餐廳裡的那些主廚們都是用低薪、被鑽法律漏洞給聘僱的，這些會不會讓印度餐廳在聘僱廚師時把勞動條件壓低呢？所以外國人要進來工作該給的福利就一定要給，因為現在所有公約都寫著：所有國民同等待遇，但臺灣就是完全做不到，那這個新經濟移民法看起來比較類似了。(勞工團體，C)
3. 開放藍領永居我們產業升級、薪資水準可能會受影響，但這不是人的問題，而是政策的問題，政策容許這些人被欺負，基本工資是一回事，他們明明是

同樣生產線的人，都是同樣的工作，但為甚麼不是同工同酬？這是幾十年來的大問題。（勞工團體，C）

五、對於新經濟移民的開放，您認為應注意哪一方面的問題，或是應搭配什麼政策，才能促進移民者與本國人社會融合？在文化適應、族群認同及社會參與方面應該加強什麼？

1. 社會融合的部分，當開放移民，有一些事情還是我們必須先準備的，第一個就是語言，我們前幾天才去勞動部講，如果我們要這群人在臺灣自在的話，一方面希望他們學習中文，另一方面，身為一個政府部門，希望是一個國際化的社會，那應該要提供語言的資訊服務，比如說我要來這裡工作，勞動相關的各種語言法規是長甚麼樣子，要準備好；再來，找工作的問題，比如新經濟移民法與之前的攬才法，如果有人要來臺灣找工作可以有半年來找，就業服務站有各國語言的準備了嗎？再來，當我開始工作，遇到工作上的問題，有勞資爭議了，勞動部地方主管機關有各國語言的服務嗎？去法院有各國語言的服務嗎？這都還不夠。（勞工團體，C）
2. 希望我們對他們的待遇要好，所謂的國民平等待遇，一般的生活就好，現在都是英文，很多都以英文為最主要的作法，但是我們的鄰居們不一定是以英文做為最主要，那這些人可不可以有充分的訊息？光是語言就說不完了！（勞工團體，C）
3. 有一次我和文化局局長談話，他也很可愛，他說我們開那麼多中文的教育，他們可以來學，可以來融合我們，所以誰融合誰？為甚麼我們不是透過這些人互相融合？所以到時候臺灣的社會可能是很多元，多元是你會講日文、我也會講越南文、他也會講中文，這種狀況才是讓社會往前走的，而不是你必須來學我，這是目前社會融合對於主流想法的問題，社會融合應該是你看見我，我看見你，我們互相學習成長，但現在政府卻抱持著「你必須來適應我」的心態，而社會上其實也彌漫著一點這樣的氛圍，我覺得一個社會要好，還是要讓彼此看到。（勞工團體，C）
4. 臺灣人是從甚麼時候開始吃漢堡、學喝咖啡的？這也是從進來的外國人學

的，而當這群移工進來時我們能學習甚麼？語言是最基本，但文化也很重要，近幾年，大部分人漸漸開始認識穆斯林，認識伊斯蘭教，這也是從這個過程中開始學習原來有一群人信仰伊斯蘭教，他們不吃豬肉，他們覺得狗是髒的，這種就是我們要看見別人，而不只是要別人來融合我們，看見的這個能力在臺灣是很弱的，看見之後還要彼此尊重，尊重要是具體的，不是只有嘴巴講而已。如果他每天要有五次的朝拜，那就要有五次，就像以前臺灣的女人懷孕就要被雇主辭退的狀況一樣，女人要站出來，勇敢的說懷孕是我對社會的貢獻，雇主不能把我辭退，其他的狀況也是一樣，融合其實還有很多可以做，不是只有辦辦跳舞比賽，讓大家看看漂亮就好，不是以非常東方主義的脈絡去討論。（勞工團體，C）

5. 如果未來移民成功，依親過來之後，同樣最重要的還是語言問題，也包含看病、讀書、交通等等食衣住行的問題，如果語言都做得到，這就很了不起。目前是讓別人來學中文的資源非常多，讓我們去學其他語言的機會不夠多。雖然目前有舉辦一些多元文化的活動，例如越南週，那當然可以，但那展演性質比較強，日常生活上是比較困難的，比如說現在想邀請印尼朋友去看電影，怎麼看？我們的電影也沒有印尼文的字幕，怎麼邀他們去唱卡拉 OK？我們所有的 KTV 根本沒幾首外文歌啊！如果你要跟他做朋友，生活、工作、休閒會互相想到，工作，我們剛剛提到勞動條件的狀況，比如我跟你一起工作，你每個月賺兩萬元，我每個月賺三萬元，我想花一千元去享受一下，但我花得起，你花不起，那要怎麼約你？生活，如果你一個月要加班一百多個小時，我準時上下班，我有休閒時間，但你沒有，那在生活時間上我們要怎麼當朋友？最後是休閒，我想去唱卡拉 OK，但我沒辦法約你，因為我唱得了歌，你唱不了歌，我看得懂電影，你看不懂，那我們如何融合呢？（勞工團體，C）

6. 我們都是臺灣人，我們比較可以接受，比如說我們要去龍山寺哪個站、哪個交接路口，有沒有標示？我們坐公車很簡單，我們約臺北車站東三門聽起來還可以，如果我們約臺北車站樓上的哪家店，其實就會有點困難了，其實這些狀況同樣的。（勞工團體，C）

7. 我們腦中想的外國人通常都是白人，但新經濟移民法裡面並沒有限定是東南亞人，如果你有一個朋友是阿拉伯人，他可能就講阿拉伯文，那我們怎麼跟

他交朋友？印度人他們的技術超厲害的，但如果他們來到臺灣，他們可以很容易地進入我們的文化嗎？或者我們可以很容易理解人家的文化嗎？其實不見得容易。（勞工團體，C）

8. 要讓一個外國人可以跟你成為朋友，第一個，休閒時間是不是一樣；第二個，他有沒有足夠的錢和你做同樣的消費；第三個，我們娛樂時，在語言上是不是能彼此都享受。所以文化的融合不只是那些表演，那些表演當然有助於大家理解，臺灣出現很多越南菜、泰國菜餐廳，臺灣人也很常去東南亞旅行，但我們只是去吃、去玩，卻沒有重視那裡的人，會造成這樣的問題，就是因為我們的客觀條件不夠，所以從日常生活中就可以發現，為甚麼我們沒辦法成為朋友，我們現在的外國朋友，都是能看得懂英文的人。（勞工團體，C）

9. 現在太容易把文化限定在表演性質，非常的異國情調，但非常少的在生活上的融合，如果新經濟移民法是希望他們可以長期在臺灣，跟我們一樣，那就要想像他可能是我們的朋友，或是生活中的一部份，那個生活會是長甚麼樣？就像我剛剛講的，我們要約出門，是不是很難約？我們要一起出去玩，是不是很難玩？如果這些都準備好的話，文化融合不會太困難的，就像美國移民，也是各族群自己一塊一塊的，美國社會是多元，但也存在很多歧視問題。（勞工團體，C）

10. 社會參與的部分，不管他們是不是在臺灣久留，不管是不是移民，他們在臺灣都必須要有政策發言權，就像我們從去年開始一直推動的，跟他們相關的政策他們要有投票的權利、發言的權利，要去和他們商議，比如藍領移工的條件，他們來臺灣那麼久了，就算他們不是公民，難道不用理他們對於仲介制度的看法嗎？（勞工團體，C）

11. 現在法律上他們可以合法組織結社，但表格都是中文，就是假裝給你有權，但實質上是沒有的。這就回應到剛剛所關心的社會融合的部分，你來融合我，我卻沒看見你，太本位主義的思考、融合方式。（勞工團體，C）

12. 關於「族群認同」的問題，誰認同誰？如果我們有關注新移民，嫁來臺灣的這些媽媽們，被婆家要求不能說母國語言，那族群認同要認同誰？那為甚麼要強調族群認同呢？這也很奇怪，被要求要忠誠。如果是在十九、二十世紀還可以，現在人流動這麼厲害，就像郭台銘，他以前在臺灣，後來到大陸，

現在在美國，那他的族群認同是哪裡？（勞工團體，C）

13. 而關於一些對移民、依親的家屬是否需規劃一些諮詢的管道，我覺得不只是諮詢，而是要主動公開，比如我現在想移民到美國，所有網站都需要能查得到相關訊息。現在大家都說要資訊公開，資訊公開是主要原則，大家要知道政府在幹嘛，一個外國人要成為臺灣人，也是要知道這個社會在幹嘛，比如說我要移民到挪威，我需不需要知道挪威對於移民的規定是甚麼？我成為挪威人後，能有甚麼相關權利？如果是長期居留又享有甚麼相關權利？我是看中文的人，挪威有沒有相關的中文訊息讓我看？如果有，我就會覺得很親切，我有能力，我一進網站可以清楚知道享有哪些權利，當地政府也同意，馬上就接起來了，如果沒有中文版，拒絕度就會高一點，所以臺灣網站如果語言訊息不夠，阻隔力就會高，因為現在其他國家的人懂專業不等於他就懂英文，很多國家都懂得其他語言，但在臺灣就是臺灣中心很強。（勞工團體，C）

14. 如果我們現在的新經濟移民、中階技術人員是集中在目前南向政策的脈絡裡面，就是我們的鄰居，那就準備好要歡迎鄰居，怎麼歡迎鄰居？用他的語言來歡迎他，這個都沒準備好，人家怎麼會覺得被歡迎？所以這是很基本的。（勞工團體，C）

15. 生活參與是和文化適應是直接相關的，如果想要國際人才來到臺灣，包含了三個面向：政治、文化、生活。你看我們的電視頻道有幾個其他國語言的頻道，依政府來看，所有的新聞、公告沒有他國語言，怎麼有辦法像我們去歐洲看到路邊每個小孩有時候講德文有時候講法文有時候講挪威語？所以要創造出客觀條件、環境才有可能，這是政府的責任。近幾年也是努力了很久才推動了各國母語教學進到校園課程裡。（勞工團體，C）

16. 臺灣對於其他外國人的歧視程度與其他國家比起來，不會比較友善，應該說更不友善，可以去問問看東南亞國家的人如何看待臺灣，他們沒有選擇其他國家而是臺灣是因為比較便宜，比如打漁的人，為甚麼有些是選擇境外聘僱，有些是選擇就業服務法聘僱？因為境外聘僱便宜呀！（勞工團體，C）

六、你認為依目前的規劃，會有多少人想申請臺灣新經濟移民？有無實際困難？

1. 你也知道問題從來不會沒有導引性，比如我現在問：「如果臺灣一個月給你五萬元，讓你留在臺灣成為臺灣的公民，願不願意？」很多人可能要，但問題是哪來的五萬元？不是沒有需求，而是需求如果都是以錢來考量的話，那每個人當然以錢來考量，大家都知道為甚麼會被聘僱就是因為移工的薪資比本勞還要低，他想留在臺灣，但必須去找願意用三、四萬元聘僱他的老闆，大家都知道不可能，那他到底想不想留在臺灣？所以無可模擬。（勞工團體，C）
2. 他的福利 OK 了，他的勞動條件呢？他很容易成為移民，很容易成為公民，很容易成為長期居留，包括勞保、健保都很周到，可是他們的勞動薪資是多少？比如說中階的看護工，本地的看護工、居服員一個月多少錢？我們說現在本地 24 小時的看護工已經一天 2,000 元、2,400 元了，這個薪資已經和居服員有些差距了，那誰要去做居服員？那跟移工的看護工的差距，這個差距如何去抓出中階移工的薪資是三萬多呢？（勞工團體，C）
3. 現在講中階的專業人才不只是指看護工，所有的外勞都是，會場上他們鼓勵雇主花多一點錢，用這樣的薪資聘僱這些人，他們就可以進入中階的軌道，他們就可以去申請後面相關手續。問題是：為甚麼人家要聘這些人？（勞工團體，C）
4. 關於仲介會不會讓外勞來申請永居，第一個就是「我不知道中階技術人員怎麼來」，在上次八月的會議上我也在問的，大家就覺得要去說服這些雇主要用三、四萬的薪資去雇用這些人，這我就打一個問號；第二個，他進來之後的好處，比如說勞保、健保、退休金等等，假設真有人願意用三、四萬雇用，他的福利目前看起來也都還好，比較有差的就只有退休金的部分。重點是前面的這些中階技術人員從哪來，我覺得現在都是講講而已，因為也沒有這樣的雇主在，你說商業的那些人願意用這樣的薪資去聘，我覺得這再看看吧！（勞工團體，C）
5. 他可以讓這個外勞繼續聘，不是十四年，十四年只有在家庭看護工，其實只能聘十二年，年滿我覺得你很好我很需要你，想要你繼續留下來，但我要把

薪水直接變四萬多，是基本工資的兩倍，不可以加加班費，這是很荒謬的邏輯，有一些用加班費說月薪有四萬多，那是很荒謬的，因為不可以把加班費當作是理所當然，因此以基本工資來看，如果我要繼續聘用你，每月薪資加倍，而且是接下來的每個月、每一年都加倍，這樣會有多少人願意聘用？（勞工團體，C）

6. 在這中階技術人員還沒出來的狀況下，我們讓製造業的薪資往上升還有可能，因為製造業財大氣粗，人力成本支出比較負擔得起，但如果是家庭看護工，現在的家庭看護工一個月是 17,000 元，17,000 元是 24 小時的，多少雇主可以提供 17,000 元乘以 2，34,000 元的薪資？我們之前講家庭看護工要符合勞動基準法的基本工資，就已經有人抗議了，那 34,000 元是甚麼？所以符合這些條件的法定中階技術人才現在不存在，然後政府想用這些人才去達到法規設立的目的，這是不成立的。現在的經濟政策就是靠廉價勞動力，廉價勞動力一直增加，這是比較大的問題。（勞工團體，C）

7. 假設有雇主願意提供這樣的薪資，而且移工也願意留下來，照這法的邏輯，那他要成為臺灣公民的時間，為甚麼前面工作的那幾年不算？所有藍領移工在臺灣的工作年限其實不算在國籍法內的規定是零，而我們給其他白領的勞工，他在臺灣工作幾年，他可以依相關規定申請成為臺灣公民，這很沒道理。（勞工團體，C）

8. 現在還有一個問題是移工在申請前是隸屬於某家仲介公司，所以仲介公司有可能在移工有意願提出申請前就把他調走，三年出國一次那個法，現在被取消了，當時取消的好意是在於讓勞工可以不用一直來來回回、來來回回，每次都扣，免於被一層層的剝削，可是現在仲介上有政策下有對策，我是你的勞工，合約到了，我可以繼續去別處找工作，雇主也同意，但仲介就會告訴移工：「我幫你介紹新的工作，你不用回去，你給我六萬元就好。」因為移工回去可能要十幾萬元，這叫做買工費，所有都被仲介壟斷，打電話去任一個就業服務站都是仲介接，如果移工不付買工費，他們圈子就會註記某某某，護照號碼幾號，黑工，不要雇用，市場全被仲介壟斷了。（勞工團體，C）

9. 第一個勞工會有沒有權利不被抽成？因為抽成是違法的，但勞工不會有證據，仲介就是口頭上抽成，勞工提供不出證據去查，所以只能摸著鼻子說不

要，只好在這上有政策下有對策的買工費中，找一個比較便宜但還是違法的去接受，因此，如果這個好意的、新的法案中還存有這樣的脈絡，我當然覺得反對。(勞工團體，C)

10. 以自身的例子來看，如果是我們會想移民到美國或英國，為甚麼不是瑞士？因為第一個就是語言，語言就會先卡住，再來就是錢、管道通不通順，一樣都是英語系國家，美國、英國、澳洲，考慮的就會是看他要求，包含辦理的手續、存款、運費，家具運費要多高？所以把我們自己放在同樣的條件就知道，想往外移民，首要考量的會是甚麼，這些條件臺灣有沒有吸引力。(勞工團體，C)

11. 現在臺灣年輕人都到大陸去發展，只說人家有沒有族群認同，這很荒謬，人家去大陸工作是因為那邊勞動條件好，年輕人一定會有考量，我一個月賺多少錢、花多少時間、有沒有發展性，在臺灣別人也會這樣考量，別看別的國家，就單看臺灣年輕人，我可以很輕易地去日本、韓國，或是美國、英國工作嗎？語言上行不行得通，中國大陸當然是很大的考量。(勞工團體，C)

七、你認為依目前的規劃應如何修改比較符合您的論點？

1. 假設移工要申請成為新移民，而我們有願意提供 3、4 萬元的雇主的話，可以讓雇主做申請，但我覺得應該要勞工做申請，所以在考量是不是讓這些人就不要透過仲介進來。(勞工團體，C)

2. 如果開放雇主可申請，勞工也可申請，兩個管道都開放，我覺得不好的地方在於雇主與勞工之間的關係會不會變緊張？比如勞工找到一個願意用 36,000 元起聘他的雇主，他便向現任雇主請辭，現任雇主會不會感到不舒服？所有就讓勞工自己去申請，讓他直接和雇主解約，也不用為了現任雇主無法負擔 36,000 元，而去刺傷他，因為每個家庭有每個家庭的狀況。假設我們沒有新經濟移民法，我們就是時間到了解約，不繼續做了而已，至於移工要不要申請是由移工來決定，就不用雇主處理。(勞工團體，C)

3. 如果現在有雇主願意用 36,000 元聘用移工，他也很想移民臺灣，但必須每個

月繳交 15,000 元，他同不同意？就像現在社工常講回捐的事。所以如果雇主有幫移工申請成為新經濟移民的權利，不是移工自己申請，這樣移工就必須屈就，勞動條件就很容易被壓低。假設雇主願意給 36,000 元，移工自己去申請，就可以確定雇主是否實質給 36,000 元，如果雇主以住宿理由，回扣移工薪資 15,000 元，移工就可以拒絕，可以自己去找下家，這樣才能保障勞動條件不會因此而被壓低。（勞工團體，C）

4. 誰去申請會影響到這個勞工的權利，如果申請新經濟移民或是長期居留，目前給予了那麼多的福利，但卻是由雇主去申請的話，那這項福利就等於沒有。（勞工團體，C）

5. 就看友不友善，如果我現在準備好印尼、菲、越、泰，再加上印度，離亞洲近的這些國家的高級人才，那是不是語言準備好，人就馬上來了。現在教育好不容易有東南亞的語言，所以這些移民第二代可能會越南文、中文，再加上英文，他可能就會三國語言，其他國家的人來，就發現其實年輕人都會，就會喜歡來了，會這些語言的話就會比較有引力，所以就是很容易，只是不要做而已，要花資源在這上面。（勞工團體，C）

外國專業人士訪談紀錄

訪談時間：2018 年 12 月 23 日

受訪者代號：J（奧德修斯兩位外籍創辦人）

訪談紀錄重點：

一、您認為臺灣應如何吸引外國專業人才？

我們認為吸引外國人來臺灣的兩大問題分別為（1）規定被聘僱者需有博士學位或是 3 年以上工作經驗，造成用人的困擾，多數公司需要的是符合其所需技能的人，這些人未必有博士學位或是有三年以上的工作經驗，有技術比學歷重要，碩士學位或是大學畢業可能就夠了。（2）聘僱外國人卻沒有就業保險、健康保險與退休保險，讓公司較無法吸引他們所需來自臺灣以外的外國人，而歐洲對外國人有各種保險制度，所以歐洲人都認為這些保險制度都應該有。可是，當我們想要招募臺灣以外的外國人來臺灣工作，卻只能告訴這些應徵者在臺灣不能享有這些保障，這會降低這些人來臺灣的誘因。

由於我們是新創公司，公司並不穩定，當這些外國人來公司工作，又攜家帶眷，萬一公司有狀況，員工較無保障。同樣身為外國人，我們很願意幫外國員工投保（政府的勞保或勞退），但因為我們是外國人且是雇主，不能投保。未來臺灣若想吸引更多像我們這樣人數少的外國新創公司來臺，政府各種的社會保障制度應該也適用於外國人，不應與臺灣人有所不同。

二、未來「新經濟移民法」草案中，將外國專業人才薪資門檻改列為評點項目之一，另外對外國中階技術人力薪資門檻，設定以最近一年度職類別薪資調查中該職業別之薪資第 70 分位計算，若以 2018 年數據計算，目前產業人力的薪資門檻為新臺幣 41,393 元，請問是否合宜？

在薪資門檻方面，我們理解這可能是為了在工廠工作的人而做的設計，但是我們不會請一般較無技能的人，對於薪資門檻其實對我們而言並不是問題，我們所需的專業技能程度相當高，我們必須與歐洲或其他國家競爭人才，所以只要是我們所需要的人才，即使是門檻提高到 52,842 元，我們也願意支付。

然而我也必須強調，有些來應徵我們工作的外國人並不是完全以薪資來考量，他們不會要求太高的薪水，而是出於熱情，以及對我們公司的認同。

三、未來將放寬外國專業人才取得永久居留後每年在臺居留日數，以及取得永久居留之年限；另為讓外國專業人才安心臺工作，對於其依親親屬申請永久居留之年限亦比照適度放寬，你認為可否增加外國優秀人才長期留臺服務之誘因？

若我們想申請臺灣的永久居留，我們將以產業專業領域比賽得獎這個管道來申請，但是對於目前必須每年居住 183 天的作法感到滯礙難行，因為我們要在歐洲等地來回拓展業務，不可能待在臺灣這麼久的時間。所以若是放寬居住規定，他們認為這是相當好的作法。

不過，我們已獲得盧森堡政府 50 萬歐元的獎金，準備開發新軟體；同時，未來也將以歐洲為業務拓展重心，公司明年將遷離臺灣，應該不會申請臺灣的永久居留證。

四、臺灣政府目前推動英語成為第二官方語言，建構我國雙語環境，你認為是否可打造便利與友善外國人生活環境，進而提升外國人才來臺長期工作與居留意願及促進移民者與本國人社會融合？

我認為不需要塑造全英語的環境，只要與他們在簽證與業務有關的官方單位，能有人可以以英文溝通與處理即可。

臺灣是個讓人感到安全與放心的國家，這是一個很大的吸引力，但是得先讓外國人知道或有體驗才行，若有經驗過，外國人會想待下來。但是，雖然我們覺得臺灣人很友善，也不覺得有被歧視的感覺，然而我們在工廠工作的外國朋友，生活與行動卻被緊緊地管制，薪資似乎也被仲介（middleman）苛扣。我們認為未來新移民政策也應該考量他們的狀況，應該對這些在工廠工作的人也進行瞭解，就像現在跟與我們對談一樣。

附錄二　外籍勞工問卷

外籍勞工問卷(包含社福及產業外勞)

壹、基本資料

一、 性別：☐(1)男　☐(2)女

二、 國籍：☐(1)印尼　☐(2)菲律賓　☐(3)泰國

☐(4)越南　☐(5)其他（請說明_____）

三、 工作地點：☐(1)北部　☐(2)中部　☐(3)南部

四、 年齡：_____歲

五、 從事工作：

☐1.家庭看護　在家庭從事身心障礙者或病患之日常生活照顧相關事務工作。

☐2.家庭幫傭　在私人家庭從事房舍清理、食物烹調、家庭成員起居照料或其他與家事服務有關工作。

☐3.機構看護　在機構或醫院從事被收容之身心障礙者或病患之日常生活照顧等相關事務工作。

☐4.製造工作　直接從事製造業產品製造或與其有關之體力工作

☐5.營造工作　在營造工地或相關場所直接從事營造工作或與其有關之體力工作。

☐6.海洋漁撈工　從事漁船普通船員、箱網養殖或與其有關之體力工作。

☐7.屠宰工　直接從事屠宰工作或與其有關之體力工作。

☐8.其他（請說明_____）

六、 在臺工作已經累計多久：_____年 _____ 月

七、 目前平均每月薪資：_____元

八、教育程度：

☐1.小學及以下　☐2.初中/國中　☐3. 高中（職）

☐4.專科　☐5. 大學及以上

九、在母國是否有專業證照或技術證照：

☐1.沒有

☐2.有，請問有哪一類的證照？(可複選)

☐(01)生產製造類　☐(02)電子電機類證照　☐(03)營建土木類

☐(04)機械操作/修護類　☐(05)品管安規類　☐(06)醫療照護類

☐(07)其他類

華語能力：

1.聽：☐(1)不懂　☐(2)略懂　☐(3)精通

2.說：☐(1)不懂　☐(2)略懂　☐(3)精通

3.讀：☐(1)不懂　☐(2)略懂　☐(3)精通

4.寫：☐(1)不懂　☐(2)略懂　☐(3)精通

十、現在是未婚、已婚、分居、離婚還是其他狀況？

☐(1)未婚　☐(2)已婚　☐(3)分居　☐(4)離婚　☐(5)喪偶

十一、 是否已有子女

☐(0)無　☐有，_____人。

十二、 來臺工作有那些困擾？

☐1.沒有困擾

☐2.有，困擾原因為何？(可複選)

☐(1)無法適應生活環境　☐(2)臺灣不夠包容多元文化

☐(3)與臺灣人相處不融洽　☐(4)語言較難溝通

☐(5)無法適應工作環境　☐(6)雇主或管理者態度不佳

☐(7)工作收入不高　☐(8)工作時數太長

☐(9)其他(請說明)_____

貳、長期留臺工作之意願

一、 當初來臺工作的最主要原因：(可複選)

☐1.改善家人經濟條件　☐2.出國增長見聞　☐3.學習工作技能

☐4.賺取創業資金　☐5.其他（請說明_____）

二、 如果臺灣政府允許在臺工作滿 6 年以上的外籍勞工，可以申請長期留在下列行業工作，並且可以自由轉換雇主:

(1)農林漁牧業	(2)金屬機電工業	(3)資訊電子工業
(4)化學工業	(5)民生工業	(6)照顧服務業

請問您會不會想申請在臺長期工作？

☐1.會　☐2.可能不會　☐3.可能會　☐4.不會

（勾選「會」與「可能會」者，請續答第三題；勾選「不會」與「可能不會」者，請跳答第六題）

三、 請問您選擇留在臺灣工作的原因是甚麼？(可以複選)

☐(1)臺灣的薪水比較高　☐(2)留在臺灣比較有發展

☐(3)臺灣的生活環境比較好　☐(4)可以自由轉換雇主

☐(5)回國找不到理想工作　☐(6)其他（請說明：_____）

在您上述勾選的原因中，您認為最主要的是哪一項：_____

四、 請問您如果選擇留在臺灣工作，您最希望去哪一個行業工作（請參考上列政府所開放的行業，填寫編號）：_____

五、 請問您如果選擇留在臺灣工作，您最希望地點是哪個地區及縣市？

☐1.北：_____(縣市)
☐2.中：_____(縣市)
☐3.南：_____(縣市)
☐4 東：_____(縣市)
☐5.無差別

六、 請問您如果選擇留在臺灣工作，您希望每個月待遇至少_____元（請跳答第肆大題）

七、 您選擇不留在臺灣工作的原因是甚麼？(可以複選)

☐ (1)想要回國創業　☐ (2)想要回國找工作
☐ (3)想要到其他國家工作　☐ (4)臺灣薪水不夠高
☐ (5)臺灣工作環境不夠好　☐ (6)所開放的行業與個人想要的工作不符
☐ (7)因為家人希望留在母國生活　☐ (8)擔心在臺灣找不到結婚對象
☐ (9)其他（請說明：_____）

在您上述勾選的原因中，您認為最主要的是哪一項：_____

參、申請永久居留、依親居留及永久居留的意願

若未來政府開放讓您連續在臺工作居留一段期間，可申請永久居留(不需再繳費展延居留證期限，可一直居住在臺灣，亦可自由出入境不用辦理臺灣簽證)，以及享有優惠待遇(如：就業保險、勞工退休金制度、育兒托育補貼、全民健保等)，您的眷屬也可來臺申請居留及永久居留，想瞭解您的意願。請您繼續填答下列問題：

一、 如果可以申請永久居留，請問您會想申請嗎？

☐1.不會，請問您不會想申請的原因是什麼？（可複選）

☐(1)無法適應臺灣的生活　☐(2)家人與親友都在家鄉
☐(3)臺灣的薪資不夠吸引人　☐(4)留在臺灣對自己未來職涯發展沒有幫助
☐(5)擔心子女未來教育問題　☐(6)其他（請說明：_____）

☐2.會，請問您會想申請的原因是什麼？（可複選）

☐(1)喜歡臺灣的生活環境　☐(2)臺灣的薪資比較高
☐(3)留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助
☐(4)留在臺灣可以讓子女接受比較好的教育
☐(5)臺灣的社會保險比較完善
☐(6)其他（請說明：_____）

二、 如果允許您的配偶及未成年子女未來也可以申請來臺居留或永久居留。請問您會想申請嗎？

☐1.不會，請問您不會想申請的原因是什麼？（可複選）

☐(1)無法適應臺灣的生活　☐(2)家人與親友都在家鄉

☐(3)臺灣的薪資不夠照顧家人　☐(4)留在臺灣對自己未來職涯發展沒有幫助

☐(5)擔心子女未來教育問題　☐(6)其他（請說明：_____）

☐2.會，請問您會想申請的原因是什麼？（可複選）

☐(1)喜歡臺灣的生活環境　☐(2)臺灣的薪資比較高

☐(3)留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助

☐(4)留在臺灣可以讓子女接受比較好的教育

☐(5)臺灣的社會保險比較完善

☐(6)其他（請說明：_____）

三、 您認為自己可以融入臺灣社會？

☐1.非常融入　☐2.還算融入　☐3.普通　☐4.不太融入　☐5.完全不能適應

四、 如果有機會永久移民臺灣，您最擔心的適應問題為何？ (可複選)

☐1.是否經濟生活無虞
☐2.家人及子女可否同時移民
☐3.家人及子女教育、工作及未來發展是否平等
☐4.是否能被臺灣社會接受
☐5.是否會被歧視
☐6.生活及經濟發展機會是否和本國人一樣
☐7.可否平等的參與臺灣社會活動
☐8.生活有問題時能否得到政府社會福利協助(如失業或生活補助)
☐9.社會福利條件好不好(如:全民健康保險,退休金等)
☐10.可否自在的展現自己的文化
☐11.能否有更好的生活品質水準
☐12.臺灣社會是否相對安全
☐13.其它（請說明_____）

（問題結束，謝謝您提供寶貴意見）

附錄三　外籍勞工問卷回收結果

外籍勞工問卷調查回收結果

一、調查對象

本調查之調查對象為製造工作、營造工作、海洋漁撈工及屠宰工等產業外籍勞工，以及家庭看護、家庭幫傭及機構看護等社福外籍勞工。

二、調查執行時間

本調查執行時間為自 2018 年 9 月 11 日至 10 月 4 日。

三、調查方法

為提高調查回收率及可信度，由專業翻譯人員將問卷翻譯成印尼、菲律賓、泰國及越南等四種不同語言之版本，並採用立意取樣及滾雪球取樣等方式進行問卷調查。

（一）立意取樣

招募 10 名特約訪員，並施予簡單訪員訓練，採用「街頭攔人法」之非隨機抽樣方法，以面對面訪問方式進行不記名書面問卷資料收集。

調查縣市以臺灣地區直轄市為主，包括臺北市、新北市、桃園市、臺中市、臺南市及高雄市，調查地點包括為臺北地下街、臺中第一廣場、高雄火車站、楠梓加工區及公園。

（二）滾雪球取樣

與北部、中部及南部外籍勞工仲介公司合作，由該公司翻譯人員協助進行不記名書面問卷資料收集。

四、問卷回收情形

本計畫有效樣本數為 254 位。

五、調查資料處理

為確保資料品質，透過人工判斷與查核進行調查資料之檢誤處理與預設選項以外訪問結果之編碼，在資料完成檢誤清理之後，依產業外勞及社福外勞完訪個案之年齡以及國籍別等變項進行適合度檢定，結果顯示，受訪者結構與母體不一致；為使調查樣本更具代表性，因此針對受訪者進行加權處理，加權方式採用「事後加權」，使完訪樣本充分反映母群體之特性，以提升完訪調查資料之代表性。

（一）原始樣本分布

	產業外籍勞工					社福外籍勞工				
	合計	印尼	菲律賓	泰國	越南	合計	印尼	菲律賓	泰國	越南
總計	187	12	74	31	68	67	36	19	1	10
24 歲以下	14	0	4	0	10	3	2	1	0	0
25-34 歲	108	9	43	12	42	26	15	7	0	3
35-44 歲	58	3	27	14	14	27	16	8	0	3
45 歲以上	5	0	0	5	0	9	3	1	1	4

（二）母體分布

	產業外籍勞工					社福外籍勞工				
	合計	印尼	菲律賓	泰國	越南	合計	印尼	菲律賓	泰國	越南
總計	444,440	69,831	122,337	60,697	191,574	254,939	194,200	31,699	498	28,540
24 歲以下	96,366	15,479	12,399	7,098	61,390	18,941	18,162	293	2	484
25-34 歲	246,314	37,239	86,023	20,327	102,725	99,056	80,207	12,107	25	6,715
35-44 歲	87,061	16,134	22,799	22,089	26,039	109,709	82,181	13,739	113	13,676
45 歲以上	14,694	978	1,113	11,183	1,419	27,214	13,647	5,544	358	7,665

註：母體資料來源為勞動部 2018 年 9 月底公布資料。

六、加權後樣本分布

項目	社福外勞		產業外勞	
	加權樣本數	加權百分率	加權樣本數	加權百分率
總計	**n =67**		**n =187**	
性別	**n =65**		**n =184**	
男	4	5.4	133	72.5
女	62	94.6	51	27.5
年齡	**n =66**		**n =185**	
29 歲以下	17	26.1	71	38.7
30-39 歲	33	49.4	100	53.9
40-49 歲	14	21.6	12	6.4
50 歲以上	2	2.9	2	1.0
國籍	**n =66**		**n =185**	
印尼	50	75.2	29	15.5
菲律賓	9	13.6	50	27.2
泰國	0	0.2	25	13.5
越南	7	11.0	81	43.8
婚姻狀況	**n =66**		**n =185**	
未婚	14	21.5	70	37.8
已婚	37	56.3	105	56.8
分居、離婚、喪偶	15	22.2	10	5.4
工作地點	**n =66**		**n =179**	
北部	21	32.1	107	59.8
中部	22	32.5	27	15.0
南部	24	35.4	45	25.2
從事工作	**n =67**		**n =185**	
家庭看護	53	78.9	0	0.0
家庭幫傭	10	14.5	0	0.0
機構看護	4	6.7	0	0.0
製造工作	0	0.0	180	97.3
營造工作	0	0.0	2	0.9
屠宰工	0	0.0	3	1.4

附錄四　高中職僑外生畢業後留臺工作意願調查

高中職僑外生畢業後留臺工作意願調查

您好：

政府目前正在研擬新經濟移民法草案（以下簡稱本草案），未來規劃留用在臺高中職以上畢業之僑外生，從事技術員及助理專業人員（如製程控制人員）、技藝有關工作及機械設備操作人員（如機電維修人員）、個人健康照顧工作人員等中階技術工作，本問卷目的是想了解您未來留臺工作的意願，俾利本草案之規劃更臻完全。

誠摯感謝您撥冗填答！

一、 您的電子郵件：

_____

壹、基本資料

二、請問您的性別為：☐ (1)男　☐ (2)女

三、請問您的年紀為：_____歲

四、請問您來自哪個國家：_____

五、請問您是否已有配偶：☐ (1)沒有　☐ (2)有

六-1、是否已有子女：☐ (1)沒有　☐ (2)有

六-2、子女人數為：☐ (1)1 人　☐ (2)2 人　☐ (3)3 人以上　☐ (4)其他：_____

七、 請問你目前就讀學校為何：

☐ (1)高中　☐ (2)高職　☐ (6)其他：_____

八、 請問您目前在臺的主修領域：

☐ (1)農業　☐ (2)工業　☐ (3)商業　☐ (4)家事
☐ (5)醫事　☐ (6)海事　☐ (7)劇藝　☐ (8)其他：_____

九、 母國最高學歷(位)：

☐ (1)小學及以下　☐ (2)初中/國中　☐ (3)高中（職）
☐ (4)專科　☐ (5)大學及以上　☐ (6)其他：_____

十-1、目前是否有專業證照或技術證照：☐ (1)沒有　☐ (2)有

十-2、若您有專業證照或技術證照，證照名稱：：_____

十-3、若您有專業證照或技術證照，請位是在哪一個國家取得證照：_____

十一-1、是否具有華語能力測驗或學習華語之證明文件：☐ (1)沒有　☐ (2)有

十一-2、若您具有華語文能力測驗及學習華語之證明文件，您的等級達：

☐ (1)進階等級

☐ (2)高階等級

☐ (3)流利級

☐ (4)其他：_____

貳、長期留臺工作之意願

未來如果臺灣政府允許在臺高中職以上畢業之僑外生，可以留在臺灣到下列行業工作:

(1)農林漁牧業　(2)金屬機電工業　(3)資訊電子工業

(4)化學工業　(5)民生工業　(6)照顧服務業

十二、 請問您畢業後是否會選擇留在臺灣工作：

☐ (1)會　（請跳到第十三-1 題）

☐ (2)可能會　（請跳到第十三-1 題）

☐ (3)可能不會　（請跳到第十七-1 題）

☐ (4)不會　（請跳到第十七-1 題）

（勾選「會」與「可能會」者，請續答第十三-1 題；勾選「不會」與「可能不會」者，請跳答第十七-1 題）

留在臺灣工作

十三-1、請問您選擇留在臺灣工作的原因是什麼：(可以複選)

☐ (1)已有工作機會　☐ (2)薪資條件較佳

☐ (3)在臺工作具發展性　☐ (4)經濟發展穩定

☐ (5)生活交通便利　☐ (6)文化傳統特色

☐ (7)社會情勢安定　☐ (8)感情家庭因素

☐ (9)其他_____

十三-2、在您上述勾選的原因中，您認為最主要的是哪一項：(單選)

☐ (1)已有工作機會　☐ (2)薪資條件較佳

☐ (3)在臺工作具發展性　☐ (4)經濟發展穩定

☐ (5)生活交通便利　☐ (6)文化傳統特色

☐ (7)社會情勢安定　☐ (8)感情家庭因素

☐ (9)其他_____

十四、 請問您如果選擇留在臺灣工作，您最希望去哪一個行業工作：(單選)

☐ (1)農林漁牧業　☐ (2)金屬機電工業　☐ (3)資訊電子工業

☐ (4)化學工業　☐ (5)民生工業　☐ (6)照顧服務業

十五-1、請問您如果選擇留在臺灣工作，您最希望地點是哪個地區：(單選)

☐ (1)北　☐ (2)中　☐ (3)南　☐ (4)東　☐ (5)無差別

十五-2、承上，請問您最希望的地點是哪個縣市：(單選)

☐ (1)基隆市　☐ (2)臺北市　☐ (3)新北市
☐ (4)桃園縣　☐ (5)新竹市　☐ (6)新竹縣
☐ (7)苗栗縣　☐ (8)臺中市　☐ (9)彰化縣
☐ (10)南投縣　☐ (11)雲林縣　☐ (12)嘉義市
☐ (13)嘉義縣　☐ (14)臺南市　☐ (15)高雄市
☐ (16)屏東縣　☐ (17)臺東縣　☐ (18)花蓮縣
☐ (19)宜蘭縣　☐ (20)澎湖縣　☐ (21)金門縣
☐ (22)連江縣

十六、 請問您如果選擇留在臺灣工作，您希望每個月待遇至少新臺幣_____元

(請跳答第十八題)

不留在臺灣工作

十七-1、您選擇不留在臺灣工作的原因是甚麼：(可以複選)

☐ (1)開放的業別與所學不符　☐ (2)開放的業別與興趣不符
☐ (3)希望回母國就業　☐ (4)希望到其他國家就業
☐ (5)臺灣的薪資水準太低　☐ (6)留在臺灣的職涯不具發展性
☐ (7)無法適應臺灣的生活　☐ (8)家人不支持
☐ (9)要繼續升學　☐ (10)其他(請簡單描述)：_____

十七-2、在您上述勾選的原因中，您認為最主要的是哪一項：(單選)

☐ (1)開放的業別與所學不符　☐ (2)開放的業別與興趣不符
☐ (3)希望回母國就業　☐ (4)希望到其他國家就業
☐ (5)臺灣的薪資水準太低　☐ (6)留在臺灣的職涯不具發展性
☐ (7)無法適應臺灣的生活　☐ (8)家人不支持
☐ (9)要繼續升學　☐ (10)其他(請簡單描述)：_____

(請停止填寫此表單。)

參、申請永久居留、依親居留及永久居留的意願

若未來政府開放讓您連續在臺工作居留一段期間，可申請永久居留(不需再繳費展延居留證期限，可一直居住在臺灣，亦可自由出入境不用辦理臺灣簽證)，以及享有優惠待遇(如：就業保險、勞工退休金制度、育兒托育補貼、全民健保等)，您的眷屬也可來臺申請居留及永久居留，想瞭解您的意願。請您繼續填答下列問題：

十八、 如果可以申請永久居留，請問您會想申請嗎：

☐ (1)會　　（請跳到第十九題）

☐ (2)不會　　（請跳到第二十題）

有意願在臺永久居留

十九、 請問您會想申請永久居留的原因是什麼：(可複選)

☐ (1)喜歡臺灣的生活環境
☐ (2)臺灣的薪資比較高
☐ (3)留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助
☐ (4)留在臺灣可以讓子女接受比較好的教育
☐ (5)臺灣的社會保險比較完善
☐ (6)其他：_____

（請跳到第二十一題）

沒有意願在臺永久居留

二十、 請問您不會想申請永久居留的原因是什麼：(可複選)

☐ (1)無法適應臺灣的生活　　☐ (2)家人與親友都在家鄉
☐ (3)臺灣的薪資不夠吸引人　　☐ (4)留在臺灣對自己未來職涯發展沒有幫助
☐ (5)擔心子女未來教育問題　　☐ (6)其他（請簡單描述)：_____

（請停止填寫此表單）

若配偶及未成年子女未來也可以申請來臺居留或永久居留

二十一、如果允許您的配偶及未成年子女未來也可以申請來臺居留或永久居留。

請問您會想申請嗎：☐ (1)會　　☐ (2)不會　　（請跳到第二十三題）

若配偶及未成年子女未來也可以申請來臺居留或永久居留，你會有意願申請在臺永久居留

二十二、請問您會想申請的原因是什麼？（可複選）

☐ (1)喜歡臺灣的生活環境　☐ (2)臺灣的薪資比較高

☐ (3)留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助　☐ (4)留在臺灣可以讓子女接受比較好的教育

☐ (5)臺灣的社會保險比較完善　☐ (6)其他（請說明：_____）

（請跳到第二十四題）

若配偶及未成年子女未來也可以申請來臺居留或永久居留，你不會有意願申請在臺永久居留

二十三、請問您不會想申請的原因是什麼：(可複選)

☐ (1)無法適應臺灣的生活　☐ (2)家人與親友都在家鄉

☐ (3)臺灣的薪資不夠吸引人　☐ (4)留在臺灣對自己未來職涯發展沒有幫助

☐ (5)擔心子女未來教育問題

（請停止填寫此表單）

融入臺灣社會

二十四、您認為自己可以融入臺灣社會：

☐ (1)非常融入　☐ (2)還算融入　☐ (3)普通　☐ (4)不太融入　☐ (5)完全不能適應

二十五、如果有機會永久移民臺灣，您最擔心的適應問題為何：(可複選)

☐ (1)是否經濟生活無虞
☐ (2)家人及子女可否同時移民
☐ (3).家人及子女教育、工作及未來發展是否平等
☐ (4)是否能被臺灣社會接受
☐ (5)是否會被歧視
☐ (6)生活及經濟發展機會是否和本國人一樣
☐ (7)可否平等的參與臺灣社會活動
☐ (8)生活有問題時能否得到政府社會福利協助(如失業或生活補助)
☐ (9)社會福利條件好不好(如:全民健康保險,退休金等)
☐ (10)可否自在的展現自己的文化
☐ (11)能否有更好的生活品質水準
☐ (12)臺灣社會是否相對安全
☐ (13)其它：_____

附錄五　海青班學員結訓後留臺工作意願調查

海青班學員結訓後留臺工作意願調查

您好：

政府目前正在研擬新經濟移民法草案（以下簡稱本草案），未來規劃留用在臺參加海外青年技術訓練班之僑外生，從事技術員及助理專業人員（如製程控制人員）、技藝有關工作及機械設備操作人員（如機電維修人員）、個人健康照顧工作人員等中階技術工作，本問卷目的是想了解您未來留臺工作的意願，俾利本草案之規劃更臻完全。

誠摯感謝您撥冗填答！

一、 您的電子郵件：

_____

壹、基本資料

二、 請問您的性別為：☐ (1)男　　☐ (2)女

三、 請問您的年紀為：_____歲

四、 請問您來自哪個國家：_____

五、 請問您是否已有配偶：☐ (1)沒有　　☐ (2)有

六-1、是否已有子女：☐ (1)沒有　　☐ (2)有

六-2、子女人數為：☐ (1)1 人　☐ (2)2 人　☐ (3)3 人以上　☐ (4)其他：_____

七、 母國最高學歷(位)：

☐ (1)小學及以下　☐ (2)初中/國中　☐ (3)高中（職）

☐ (4)專科　☐ (5)大學及以上　☐ (6)其他：_____

八、 請問您來臺灣參加的技術訓練班是屬於哪一種類型：

☐ (1)觀光、餐飲或烘培

☐ (2)美容、美髮或造型設計

☐ (3)景觀設計或是內設計與裝修

☐ (4)大眾傳播或數位媒體設計

☐ (5)動漫與遊戲設計

☐ (6)資訊與網路管理

☐ (7)機械技術或車輛維修

☐ (8)電子技術

☐ (9)網路行銷

☐ (10)農業生產或水產養殖

☐ (11)其他：_____

九-1、目前是否有專業證照或技術證照：☐ (1)沒有　　☐ (2)有

九-2、若您有專業證照或技術證照，證照名稱：：_____

九-3、若您有專業證照或技術證照，請位是在哪一個國家取得證照：_____

十-1、是否具有華語能力測驗或學習華語之證明文件：☐ (1)沒有　　☐ (2)有

十-2、若您具有華語文能力測驗及學習華語之證明文件，您的等級達：

☐ (1)進階等級

☐ (2)高階等級

☐ (3)流利級

☐ (4)其他：_____

貳、長期留臺工作之意願

十一、 未來如果臺灣政府允許在臺參加海青班結訓學員，可以留在臺灣到下列行業工作:

(1)農林漁牧業　　(2)金屬機電工業　　(3)資訊電子工業

(4)化學工業　　(5)民生工業　　(6)照顧服務業

十二、 請問您畢業後是否會選擇留在臺灣工作：

☐ (1)會　　（請跳到第十二-1 題）

☐ (2)可能會　　（請跳到第十二-1 題）

☐ (3)可能不會　　（請跳到第十六-1 題）

☐ (4)不會　　（請跳到第十六-1 題）

（勾選「會」與「可能會」者，請續答第十二-1 題；勾選「不會」與「可能不會」者，請跳答第十六-1 題）

留在臺灣工作

十二-1、請問您選擇留在臺灣工作的原因是什麼：（可以複選）

☐ (1)已有工作機會　　☐ (2)薪資條件較佳

☐ (3)在臺工作具發展性　　☐ (4)經濟發展穩定

☐ (5)生活交通便利　　☐ (6)文化傳統特色

☐ (7)社會情勢安定　　☐ (8)感情家庭因素

☐ (9)其他_____

十二-2、在您上述勾選的原因中，您認為最主要的是哪一項：（單選）

☐ (1)已有工作機會　　☐ (2)薪資條件較佳

☐ (3)在臺工作具發展性　　☐ (4)經濟發展穩定

☐ (5)生活交通便利　　☐ (6)文化傳統特色

☐ (7)社會情勢安定　　☐ (8)感情家庭因素

☐ (9)其他_____

十三、 請問您如果選擇留在臺灣工作，您最希望去哪一個行業工作：（單選）

☐ (1)農林漁牧業　　☐ (2)金屬機電工業　　☐ (3)資訊電子工業

☐ (4)化學工業　　☐ (5)民生工業　　☐ (6)照顧服務業

十四-1、請問您如果選擇留在臺灣工作，您最希望地點是哪個地區：（單選）

☐ (1)北　☐ (2)中　☐ (3)南　☐ (4)東　☐ (5)無差別

十四-2、承上，請問您最希望的地點是哪個縣市：(單選)

☐ (1)基隆市　☐ (2)臺北市　☐ (3)新北市

☐ (4)桃園縣　☐ (5)新竹市　☐ (6)新竹縣

☐ (7)苗栗縣　☐ (8)臺中市　☐ (9)彰化縣

☐ (10)南投縣　☐ (11)雲林縣　☐ (12)嘉義市

☐ (13)嘉義縣　☐ (14)臺南市　☐ (15)高雄市

☐ (16)屏東縣　☐ (17)臺東縣　☐ (18)花蓮縣

☐ (19)宜蘭縣　☐ (20)澎湖縣　☐ (21)金門縣

☐ (22)連江縣

十五、 請問您如果選擇留在臺灣工作，您希望每個月待遇至少新臺幣_____元

(請跳答第十七題)

不留在臺灣工作

十六-1、您選擇不留在臺灣工作的原因是甚麼：(可以複選)

☐ (1)開放的業別與所學不符　☐ (2)開放的業別與興趣不符

☐ (3)希望回母國就業　☐ (4)希望到其他國家就業

☐ (5)臺灣的薪資水準太低　☐ (6)留在臺灣的職涯不具發展性

☐ (7)無法適應臺灣的生活　☐ (8)家人不支持

☐ (9)要繼續升學　☐ (10)其他(請簡單描述)：_____

十六-2、在您上述勾選的原因中，您認為最主要的是哪一項：(單選)

☐ (1)開放的業別與所學不符　☐ (2)開放的業別與興趣不符

☐ (3)希望回母國就業　☐ (4)希望到其他國家就業

☐ (5)臺灣的薪資水準太低　☐ (6)留在臺灣的職涯不具發展性

☐ (7)無法適應臺灣的生活　☐ (8)家人不支持

☐ (9)要繼續升學　☐ (10)其他(請簡單描述)：_____

(請停止填寫此表單。)

參、申請永久居留、依親居留及永久居留的意願

若未來政府開放讓您連續在臺工作居留一段期間，可申請永久居留(不需再繳費展延居留證期限，可一直居住在臺灣，亦可自由出入境不用辦理臺灣簽證)，以及享有優惠待遇(如：就業保險、勞工退休金制度、育兒托育補貼、全民健保等)，您的眷屬也可來臺申請居留及永久居留，想瞭解您的意願。請您繼續填答下列問題：

十七、 如果可以申請永久居留，請問您會想申請嗎：

☐ (1)會　　（請跳到第十八題）

☐ (2)不會　　（請跳到第十九題）

有意願在臺永久居留

十八、 請問您會想申請永久居留的原因是什麼：(可複選)

☐ (1)喜歡臺灣的生活環境

☐ (2)臺灣的薪資比較高

☐ (3)留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助

☐ (4)留在臺灣可以讓子女接受比較好的教育

☐ (5)臺灣的社會保險比較完善

☐ (6)其他：_____

（請跳到第二十題）

沒有意願在臺永久居留

十九、 請問您不會想申請永久居留的原因是什麼：(可複選)

☐ (1)無法適應臺灣的生活　　☐ (2)家人與親友都在家鄉

☐ (3)臺灣的薪資不夠吸引人　　☐ (4)留在臺灣對自己未來職涯發展沒有幫助

☐ (5)擔心子女未來教育問題　　☐ (6)其他（請簡單描述）：_____

（請停止填寫此表單）

若配偶及未成年子女未來也可以申請來臺居留或永久居留

二十、 如果允許您的配偶及未成年子女未來也可以申請來臺居留或永久居留。

請問您會想申請嗎：☐ (1)會　　☐ (2)不會　　（請跳到第二十二題）

若配偶及未成年子女未來也可以申請來臺居留或永久居留，你會有意願申請在臺永久居留

二十一、 請問您會想申請的原因是什麼？（可複選）

☐ (1)喜歡臺灣的生活環境　　☐ (2)臺灣的薪資比較高

☐ (3)留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助　　☐ (4)留在臺灣可以讓子女接受比較好的教育

☐ (5)臺灣的社會保險比較完善　　☐ (6)其他（請說明：_____）

（請跳到第二十三題）

若配偶及未成年子女未來也可以申請來臺居留或永久居留，你不會有意願申請在臺永久居留

二十二、 請問您不會想申請的原因是什麼：(可複選)

☐ (1)無法適應臺灣的生活　　☐ (2)家人與親友都在家鄉

☐ (3)臺灣的薪資不夠吸引人　　☐ (4)留在臺灣對自己未來職涯發展沒有幫助

☐ (5)擔心子女未來教育問題

（請停止填寫此表單）

融入臺灣社會

二十三、 您認為自己可以融入臺灣社會：

☐ (1)非常融入　☐ (2)還算融入　☐ (3)普通　☐ (4)不太融入　☐ (5)完全不能適應

二十四、 如果有機會永久移民臺灣，您最擔心的適應問題為何：(可複選)

☐ (1)是否經濟生活無虞
☐ (2)家人及子女可否同時移民
☐ (3).家人及子女教育、工作及未來發展是否平等
☐ (4)是否能被臺灣社會接受
☐ (5)是否會被歧視
☐ (6)生活及經濟發展機會是否和本國人一樣
☐ (7)可否平等的參與臺灣社會活動
☐ (8)生活有問題時能否得到政府社會福利協助(如失業或生活補助)
☐ (9)社會福利條件好不好(如:全民健康保險,退休金等)
☐ (10)可否自在的展現自己的文化
☐ (11)能否有更好的生活品質水準
☐ (12)臺灣社會是否相對安全
☐ (13)其它：_____

附錄六　僑外生調查回收結果

高中職僑外生畢業後留臺工作意願調查暨海青班學員結訓後留臺工作意願調查之回收結果

一、調查範圍與對象

本調查針對全臺高中職僑生技職專班及海青班學生，進行網路問卷調查，以了解其未來留臺工作及永久居留之意願與影響因素。

二、調查內容

（一）長期留臺工作之意願

（二）申請永久居留、依親居留及永久居留的意願

（三）融入臺灣社會狀況

三、調查執行時間

本調查執行時間為自 2018 年 9 月 10 日至 10 月底。

四、調查方法

本項調查係透過僑務委員會函請相關校院通知符合資格之學生(員)上網完成問卷填答。

六、問卷回收情形

海青班學員結訓後留臺工作意願調查結果回收 582 位有效樣本，高中職僑外生畢業後留臺工作意願調查結果回收 657 位有效樣本，總計 1,239 份。

七、有效樣本分布情形

（一）性別

項目	高中職僑外生		海青班學員	
	樣本數	百分率	樣本數	百分率
女	403	61.8%	289	50.1%
男	249	38.2%	288	49.9%
總計	652	100.0%	577	100.0%

（二）國籍

項目	高中職僑外生		海青班學員	
	樣本數	百分率	樣本數	百分率
馬來西亞	50	7.7%	520	90.6%
越南	431	66.3%	8	1.4%
印尼	86	13.2%	18	3.1%
緬甸	57	8.8%	21	3.7%
泰國	4	0.6%	3	0.5%
中國大陸	5	0.8%	0	0.0%
柬埔寨	4	0.6%	0	0.0%
汶萊	0	0.0%	4	0.7%
美國	3	0.5%	0	0.0%
韓國	3	0.5%	0	0.0%
日本	2	0.3%	0	0.0%
菲律賓	2	0.3%	0	0.0%
巴西	1	0.2%	0	0.0%
英國	1	0.2%	0	0.0%
新加坡	1	0.2%	0	0.0%
總計	650	100.0%	574	100.0%

附錄七　專家座談會會議紀錄

專家會議訪談者一覽表

場次	時間	地點	訪談者
臺中場	2018 年 11 月 23 日	高鐵臺中站多功能會議室	修平科技大學人力資源管理與發展系　黃孟儒副教授 中華民國工業區廠商聯合總會　蔡培松執行副秘書長 中正大學勞工關係學系　藍科正副教授 臺中直轄市總工會　施永晉副秘書長 大葉大學推廣教育處　陳月娥處長 中正大學勞工關係學系　劉黃麗娟副教授
臺北場	2018 年 11 月 27 日	中華經濟研究院 522 會議室	臺灣師範大學企業管理學位學程　徐美教授 臺灣電路板協會（TPCA）　陳正雄榮譽理事長 精誠資訊人力資源部　黃郁仁副總經理 臺灣新創競技場（TSS）　吳玟蒨經理 中華民國全國工業總會　何語常務理事 臺灣勞工陣線教育推廣部　楊書瑋主任 全國產業總工會　戴國榮秘書長 政治大學勞工研究所　張其恆所長 中央大學經濟學系　邱俊榮教授 臺灣大學社會學系　薛承泰教授

「新經濟移民政策對經濟社會之影響評估」
臺中場專家座談會會議紀錄

壹、時　間：2018 年 11 月 23 日（五）　下午 2 點 30 分

貳、地　點：高鐵臺中站多功能會議室

（高鐵臺中站 1A 出口左轉 30 公尺處）

參、主持人：臺灣大學國家發展研究所　辛炳隆　副教授

中華經濟研究院　賴偉文　助研究員

肆、出席人員：

黃孟儒　副教授	修平科技大學人力資源管理與發展系
蔡培松　執行副秘書長	中華民國工業區廠商聯合總會
藍科正　副教授	中正大學勞工關係學系
施永晉　副秘書長	臺中直轄市總工會
陳月娥　處長	大葉大學推廣教育處
劉黃麗娟　副教授	中正大學勞工關係學系

紀錄：蘇芸卉

伍、座談會題綱：

一、　外國專業人才

(一)　是否應將薪資門檻列入評點項目？

(二)　未來將免除國家重點產業的雇主資本額新臺幣 500 萬元及營業額 1,000 萬元限制，看法如何？

二、　外國中階技術人力

(三)　薪資門檻以最近一年度職類別薪資調查之總薪資第 70 分位數額加權平均計算，此薪資門檻是否適當？

(四)　獲配外國中階技術人力配額之雇主，可否保留其原有外勞配額？

陸、座談會討論意見(依發言順序)：

一、 修平科技大學人力資源管理與發展系黃副教授孟儒

(一) 中階技術人員應有清楚明瞭之簡單定義。

(二) 獲配外國中階技術人力配額之雇主，因目的不同，宜區隔處理。建議可保留其原有外勞配額，以保留彈性及即時性。

(三) 臺灣中小企業佔全部企業數量百分比高達 97.63%左右，且這些中小企業多數有嚴重缺工問題，若有營業額及資本額限制應考量其需求，建議外國中階技術人力總額及配額之擬定及實施機制應有更多元設計。

(四) 資歷審查之證照，宜 1.釐清證與照、2.需否考慮國際接軌、3.進一步盤點國內相關部會及專業團體之現行證照。

二、 中華民國工業區廠商聯合總會蔡執行副秘書長培松

(一) 新創事業及微型企業恐無力負擔目前外國中階技術人力薪資門檻，設定薪資門檻應審慎考量。

(二) 外國中階技術人力薪資門檻應考量不同行業，例如以製造業為例，金屬機械工業及資訊電子工業等科技業薪資行情高易達標，然而對於民生工業及化學工業等部分傳統產業則可能門檻過高。

(三) 目前外籍勞工最長可居留 12 年，可能居留不到幾年即可達到外國中階技術人力之工作能力，然而外國中階技術人力之薪資門檻卻高於這些資深外籍勞工，對企業引進外國中階技術人力可能較缺乏吸引力。

(四) 就目前觀察，外國人在臺灣才多半會群聚活動，顯見外國中階技術人力及外國專業人才現階段仍難以融入臺灣文化，其中，外國專業人才可能融入狀況稍好一些。

(五) 依據研究團隊調查結果顯示，外籍勞工對未來在臺灣工作每個月待遇之期望金額皆嚴重低於薪資門檻，可能原因是目前尚未開放申請在臺長期工作，受訪者在接受問卷調查之當下無法即時考量其他因素，包括居住及生活等成本問題，若未來雇主不再提供宿舍，甚或配偶子女來臺依親，家庭支出及子女教育負擔，則期望薪資將會過低。

(六) 歷年重點產業皆隨著經濟景氣狀況而改變，若有營業額及資本額限制應考量其變動性。

三、 中正大學勞工關係學系藍副教授科正

(一) 若將薪資門檻列入評點項目，則薪資門檻之重要性將大幅下降，甚至可能視同無薪資門檻；以「僑外生留臺工作評點新制」為例，多數僑外生畢業後依賴學經歷、特殊專長、語言能力、成長經驗及配合政府產業發展政策等其他積分繼續留臺工作，並非依靠薪資水準之評點分數。

(二) 有關雇主申請外國專業人才之條件及限制，包括行業別、產業別、資本額及營業額限制等，也應考量本國勞工的聘用比率；目前已規劃國家重點產業的雇主可免除資本額及營業額限制，建議本國勞工的聘用比率高之雇主也應放寬本額及營業額限制。

(三) 獲配外國中階技術人力配額之雇主，是否可否保留其原有外勞配額，建議應考量本國勞工和工會之看法，若不可保留則雇主申請外國中階技術人力之意願將降低，然而以國家立場觀看，應整併配額，才可達到新經濟移民法之規劃目的，且可緩衝本國勞工及外籍勞工相處間之衝突性。

四、 臺中直轄市總工會施副秘書長永晉

(一) 將外國專業人才薪資門檻列入評點項目之方式尚屬適當。

(二) 外國中階技術人力總量管制及產業配額之訂定方式，以及放寬國家重點產業的雇主申請外國專業人才之限制，建議應取得企業工會或勞資會議之同意。

(三) 多數科技業勞工薪資水準已達到薪資門檻，外國中階技術人力薪資門檻規劃方式尚屬合宜。

五、 大葉大學推廣教育處陳月娥　處長

(一) 依據法規走向，勞工可區分為三大類，包括高階專業人才、中階技術人力及低階勞動人力，建議應設定分流門檻，高階專業人才應有專業領域能力，中階技術人力應有技能檢定之合格證照；建議可設定升等成中階技術人力之捷徑及門檻，即若低階勞動人力取得符合資格之證

照，可縮短升等成中階技術人力之年限。

(二) 應考量勞方及資方之意見，決定適當薪資門檻，惟薪資應回歸自由市場機制。

(三) 新經濟移民政策方向大致正確，惟後續應著重監督及執行面。

六、 中正大學勞工關係學系劉黃麗娟　副教授

(一) 目前積極推動移民策略的國家，其經濟成長與國家競爭力大都實力雄厚，臺灣目前轉型方向正確，然而我對這個政策仍抱持悲觀態度，以新加坡為例，他們早已鎖定高階技術專才目標群，持續放寬申請永久居民（PR）之資格，將移民政策和技能管理策略列為優先目標；我們政府應放下高度跟心態，最重要的還是執行和監督方面。

(二) 支持外國專業人才工作資格條件審查改採評點制，然而國內專門性或技術性工作者不到兩萬人，如何強化這些高階專業人才來臺工作意願，顯然薪資並不是唯一，應虛心設想吸引高階技術專才之條件，並設法營造合宜及友善之產業聚落。

(三) 目前漁業缺工問題十分嚴重，若開放中階技術人力可改善長期結構性因素所造成的人力短缺，可謂一項政策大利多。

(四) 較看好放寬留用具技術能力外籍看護工限制，因未來可自由轉換雇主之政策，優秀人才自然會尋找更高的薪水，進而提升整體照顧服務員薪資水平。

(五) 贊同企業外國中階技術人力配額及外籍勞工配額有條件脫勾，理由與其他專家相符。

柒、散會(下午 4 時 30 分)

「新經濟移民政策對經濟社會之影響評估」
臺北場專家座談會會議紀錄

壹、時　間：2018 年 11 月 27 日（二）　下午 4 點

貳、地　點：中華經濟研究院 522 會議室
（臺北市大安區長興街 75 號 5 樓）

參、主持人：臺灣大學國家發展研究所　辛炳隆　副教授

中華經濟研究院　賴偉文　助研究員

肆、出席人員：

邀請專家：

徐　美	教授	臺灣師範大學企業管理學位學程
陳正雄	榮譽理事長	臺灣電路板協會（TPCA）
黃郁仁	副總經理	精誠資訊人力資源部
吳玟蒨	經理	臺灣新創競技場（TSS）
何　語	常務理事	中華民國全國工業總會
楊書瑋	主任	臺灣勞工陣線教育推廣部
戴國榮	秘書長	全國產業總工會
張其恆	所長	政治大學勞工研究所
邱俊榮	教授	中央大學經濟學系
薛承泰	教授	臺灣大學社會學系

列席研究團隊：

陳芬苓　教授　　國立臺北大學社會工作學系

洪志銘　助研究員　財團法人中華經濟研究院

蘇芸卉　輔佐研究員 財團法人中華經濟研究院

紀錄：蘇芸卉

伍、座談會題綱：

外國專業人才

(一) 是否應將薪資門檻列入評點項目？

(二) 未來將免除國家重點產業的雇主資本額新台幣 500 萬元及營業額 1,000 萬元限制，看法如何？

外國中階技術人力

(一) 薪資門檻以最近一年度職類別薪資調查之總薪資第 70 分位數額加權平均計算，此薪資門檻是否適當？

(二) 獲配外國中階技術人力配額之雇主，可否保留其原有外勞配額？

陸、座談會討論意見（依發言順序）：

一、 臺灣師範大學企業管理學位學程徐教授美

(一) 有關外國中階技術人力薪資門檻，建議應藉由不同情境下評估是否有排擠效應，第 70 分位數薪資門檻與第 60 分位數薪資門檻所吸引之人才可能不同，也應納入考量。

(二) 認同應將薪資門檻列入外國專業人才評點項目。

(三) 不論外國專業人才或外國中階技術人力，當引進門檻設限太高，易導致優秀人才長期留臺服務之誘因不足，此政策對我國產業亟需人才與人力而言似乎緩不濟急。

(四) 獲配外國中階技術人力配額之雇主，由於聘僱中階技術人力成本較高，若視同外籍勞工將增加許多額外支出，建議應從寬保留其原有外

勞配額，可提高產業可積極尋找人才之誘因。

二、 臺灣電路板協會陳榮譽理事長正雄

(一) 外國中階技術人力薪資門檻設定第 70 分位數過高，對企業不具誘因，建議應降低至 50 分位數，避免看得到吃不到。

(二) 獲配外國中階技術人力配額之雇主，建議應保留其原有外勞配額，讓各自有總量管制之機制。

(三) 多數臺商皆有在大陸設廠，由於大陸人無語言問題，建議政府應鼓勵優先聘僱大陸籍員工。

三、 精誠資訊人才發展處黃副總經理郁仁

(一) 目前只先訂直接引進外國中階技術人力辦法但不上路，具體上路日期要行政院另訂「日出條款」，此舉意味實際實施難度極高。

(二) 依未來政策規劃，資深外籍勞工應當晉升領班後，才有機會申請轉當中階技術人力，薪資水平自然飆升，換言之，薪資門檻不是重點，薪資應該是市場決定。

(三) 此外，由於中階技術人力身分不同於一般外籍勞工，因此獲配外國中階技術人力配額之雇主，建議應保留其原有外勞配額。

(四) 留用具技術能力僑外生確實可達充沛產業人力之目的，然而也應加強我國技職體系僑外生訓練方式。

(五) 新創事業及資訊產業對於外國專業人才之需求性通常較高，然而在相同薪資下，臺灣卻對專業人才缺乏吸引力，因此各種門檻根本不是重點，而是如何提升產業競爭力。

四、 臺灣新創競技場吳經理玟蒨

(一) 我國新創事業資本額極低，然而實際創業過程中卻遭遇許多困難，應保障雇主及勞工雙方權益，而不是以高標門檻設限雙方。

(二) 大致認同國家重點產業的雇主可放寬申請限制，然而多數低資本額及低營業額公司，對於外國專業人才及外國中階技術人力可能需求性較低，建議獲配人數之額度應隨著資本額及營業額進行等比率調整。

(三) 外國中階技術人力薪資門檻應由市場機制決定，降低門檻可能將拉高

吸引力。

(四) 認同獲配外國中階技術人力配額之雇主，仍可保留其原有外勞配額。

五、 中華民國全國工業總會何常務理事語

(一) 反對「新經濟移民法」之名稱，此名稱過於抽象且不合時宜，建議應正名為「技術移民法」。

(二) 不贊成直接引進外國中階技術人力，此舉無法改善及緩解缺工缺人才問題，國內應自行培養中階技術人力，外勞給予考照提升技術人力，臺商可以引進東南亞及其他國家技術幹部進來母公司採用人力。

(三) 建議應實施技術證照制度，其中取消丙級證照，至於甲級及乙級證照則依據不同證照提供證照就業津貼，可獎勵及培養技術人力。

(四) 未來制定專法後也應一併建立移民配套措施，移民不光是面臨語言問題，各國皆有針對法律層面、人文文化層面及社會層面等進行輔導，雇主聘僱外籍勞工除應繳納就業安定費，也應徵收社會安定費，作為提升外國人融入我國文化適應及社會參與之用，才不會產生移民後的社會問題。

(五) 政府應檢討高薪資為何找不到人才，年輕人為何不願進入製造業，推測可能主要原因為產學落差，建議應搭配推動實習制度，讓工廠和業界結合吸引人才留任，並鼓勵年輕人習得一技之長，進入製造業，並推動證照加給制度的建立。

六、 臺灣勞工陣線教育推廣部楊主任書瑋

(一) 依據現行法規已可讓外籍勞工得自由轉換雇主，然而現實層面中實際申請人數極少，制定專法後是否可自由轉換雇主仍值得商榷。

(二) 關於雇主資本額及營業額門檻限制的調整是可以討論的，但不應該直接取消，而取得永久豁免權力，需要其它的處理機制，譬如後端的管制等等。而目前的國家重點產業的訂定時常都由政治決定，而如果只授權由主管機關擬訂的話，恐怕將等同全面開放。

七、 全國產業總工會戴秘書長國榮

(一) 由於中階技術人員定義非常模糊，讓勞工團體最擔心制定新法恐將淪為假借引進白領實則進行藍領工作，讓勞資雙方皆不買單。

(二) 未來將放寬外籍勞工頗多限制，雖未像如同外國專業人才工作之相關規定由正面表列改為負面表列，然而根據制定新法仍有負面表列之意味，此部分勞方團體亦反對，希望維持正面表列方式。

(三) 反對應薪資水平列入評點項目之一，無論外國專業人才或外國中階技術人力，薪資門檻都應該透明且為必要條件，以作為藍領及白領之區隔。

(四) 外國中階技術人力在我國從事中階技術工作，由雇主向勞動部申請，基於仲介業者之獨佔性，企業薪資與實質薪資將產生落差。

(五) 新制雖然已讓外籍勞工更能自由轉換雇主，然仍需考慮仲介業者是否會介入。

(六) 政府應從教育體系積極培養技術人才，例如產學合作及建教合作，立法仍以不排擠本勞為首要目標。

八、 政治大學勞工研究所張所長其恆

(一) 認同何常務理事語之看法，「新經濟移民法」雖名為移民法，但內容實則為外勞法。移民應考慮許多面向，技術上應有區隔，草案有關外勞部分應另外訂定及增修外勞法案，「新經濟移民法」應僅保留移民法案，特別是針對法律層面、人文文化層面及社會層面應予以補強，讓名稱更名副其實。

(二) 政府應該思考移民政策應朝向開放或嚴謹方式，致力尋找負面最低正面最高之措施。

九、 中央大學經濟學系邱教授俊榮

(一) 各國移民政策皆是大法案，無論未來是朝向開放或嚴格執行移民政策，各國皆以嚴謹態度看待，然而我國新經濟移民法卻為因應國內人口少子化趨勢，充裕國家產業發展所需人才及人力而訂定，似乎過於沉重。

(二) 本案目前雙方攻防衝突不斷，可預見立院未來一年可能通過可能性較

低。

(三) 認同將薪資門檻列入外國專業人才評點項目。

(四) 認同鬆綁對聘僱外國專業人才工作之相關條件，包括將免除國家重點產業的雇主資本額新臺幣 500 萬元及營業額 1,000 萬元限制。

(五) 有關外國中階技術人力薪資門檻則難以評論。

(六) 認同獲配外國中階技術人力配額之雇主，可保留其原有外勞配額。

十、 臺灣大學社會學系薛教授承泰

(一) 「新經濟移民法」雖為移民政策，但內容實則為移工政策，導致評估內容有點失焦。

(二) 15 至 64 歲勞動力人口占比達 73%，人口結構已優於多數國家，25 至 64 歲人口中大學以上學歷占比亦屬全球名列前茅，然而卻有失業率高缺工率高之危機，政府應積極檢討國內就業市場問題。

(三) 建議應優先評估政策實施後之負面影響，以新南向政策為例，雖政策可望促進與鄰近的新南向國家發展經濟與貿易關係，然而近期內卻爆發康寧大學「假產學、真打工」狀況，讓國際學生變相為非法移工，已嚴重傷害臺灣在國際教育界的形象。建議應重新檢視及評估實施後之正、負面效益，儘早因應及調整策略。

柒、散會(下午 6 時)

附錄八　期初審查會議委員意見答覆

期初審查會議委員意見答覆

期初審查意見	意見回覆
銘傳大學法律系劉教授士豪	
報告第 25 至 63 頁，對各國移民政策與相關法令之蒐集資料豐富，但依本計畫之招標需求與新經濟移民法(草案)之適用對象，尤其是中階勞動力部分，如要應對政策需求，未來似乎仍需進一步蒐集相關資料，例如德國部分，報告所提 2002 年的綠卡與 2012 年實施的藍卡，皆是針對第 1 類專業人員，第 2 類中階人員似乎並未提及，實際上，德國相對其他歐盟國家，因經濟發展較佳，勞動力主要由波蘭、捷克之人力補充，但即使如此，勞動力仍不足，故而從其他歐盟國家引進中階人力平均有 2 萬人，其中 1 萬人在德國接受職業訓練，進而成為德國的中階人力。	本研究將針對德國在中階技術人力的引進政策方面進行增補加強。
報告第 77 頁，由於我國「外國專業人才延攬及僱用法」已於 107 年 2 月 8 日施行，請研究團隊修正。	將針對有關「外國專業人才延攬及僱用法」的施行日期進行修正。
報告第 82 頁中間一段，強調「新經濟移民法」主要政策目的是解決中階技術人力之不足，惟如果足額引進，可能會降低企業培養國內人才，以及合理調高薪資與改善勞動條件之意願，故以各行業目前短缺中階技術人力之數目乘以三分之一，設定為該行業之總額。為何設定短缺人數的三分之一為引進人數的計算基準，是否有相關經濟分析依據，請研究團隊補充說明。	本研究建議可依下列 3 個依據來設定不同總額： 一、我國目前屬中階技術人力之就業者中，外籍勞工人數之佔比。 二、依據事業人力僱用狀況調查資料，屬中階技術人力職缺數中，因「工作環境骯髒、工作環境危險辛勞」或「勞工技能不符」而短缺人數之占比。 三、依據事業人力僱用狀況調查資料，屬中階技術人力職缺數中，空缺時間長達 6 個月以上之人數之占比。 將上列三種總額視為三種政策情境，帶入

期初審查意見	意見回覆
	CGE 模型中，模擬評估其對於總體經濟與勞動市場的影響，並據此選擇較適合之政策情境以作為引進外籍總額依據。
報告第 83 頁之(2)薪資門檻設計一節，提及薪資門檻分為二級，第一級是各業別中階技術人員之薪資中位數，第二級則是中位數加 20%來設定積點點數，其經濟分析依據為何？請研究團隊補充說明，以強化該政策論述。	由於草案已經設定薪資門檻，故這一部分將刪除，未來將由問卷調查、深度訪談與焦點座談，蒐集各界對草案所訂薪資門檻之意見，以評估其適切性，必要時也將提出修正建議。
研究團隊在口頭報告中提及引進新經濟移民，需考量勞保、勞退等社會成本問題，假設以平均薪資 70%或中位數估算，僱用外國人之勞工保險、勞退、健保，以及當有永久居留權而未入籍，依舊制提撥退休金，雇主是否能負擔這些高額給付，再加上外國人在未來取得居留權後之失業狀況，以德國為例，目前留在德國的外國人之平均失業率 13.6%，高於德國的本國籍者的失業率 4.4%。此外，如仿照歐盟，社會成本尚需包括其依親眷屬。然而，這些對於臺灣的社會成本評估，似未呈現於期初報告中，請研究團隊再補充相關論述。	本計畫所提社會成本是指引進外國專業人才或中階技術人力，是否會造成國內各項社會保險財務負擔，進而影響政府財政。這一部分將由衛生福利部進行評估，本研究將把評估結果，藉由「政府移轉性收支」此變數納入 CGE 模型分析。另，研究團隊在社會面向的研究主要是探討社會融合問題。
內政部移民署何前署長榮村	
報告第 7 頁，圖一之研究架構不合現制，例如「停留」、「居留」、「永久居留」、「歸化我國國籍」並不是輸送帶，在國外申請「居留」簽證，入國經查驗許可後即可換外僑居留證；另居留後，分為「永久居留」或「歸化我國國籍」之雙軌制，在臺居留 5 年，每年 183 天，即可申請歸化，要放棄原國籍，不一定先要「停留」，請研究團隊修正。	期初報告中圖 1 的部分，因為與現行「新經濟移民法」草案之規劃已有不同，因此將此圖刪除，以避免爭議。
報告第 11 頁，提及外勞之問卷對象為「來自	原「資深外勞」之設計，主要係依據「新

期初審查意見	意見回覆
菲律賓、泰國、越南的製造業資深外勞，以及來自印尼與越南的資深社福外勞」，應對「資深外勞」加以定義，建議定義為合法工作 3 年以上之製造業資深外勞，與工作 3 年以上之社福外勞。	經濟移民法」草案設定為留用在臺工作滿六年之適用對象。為避免對「資深外勞」之定義有所誤會，故本研究擬不再用「資深外勞」之名稱，而改以「在臺工作滿六年之外籍勞工」為問卷之調查對象，若有需要將配合委辦單位之需求進行調整。
期初報告共計 92 頁，其中移民理論及各國移民政策合計 49 頁，由於本計畫非擬訂我國移民政策，且行政院之政策方向已定案，各界對「新經濟移民法」之意見，國發會發布新聞稿澄清及回應時，都沒有引用到這些移民理論與各國移民政策。因此，研究團隊似不需於報告中大篇幅論述。	研究報告將補強相關文獻資料，特別針對我國草案可能面臨的問題與爭議，蒐集分析其他國家的作法；以及各國在引進外國專業人才與中階技術人力之後，對總體經濟面、勞動市場面及社會面之影響。
報告第 20 頁探討「移民對移出國經濟的影響」，由於本計畫之重點在引進外國人力，在移出部分，臺灣目前未限制我國國人移出，且不引進大陸人士，而其他各國家亦不會限制其人才外移，因此移民對移出國之經濟影響等論述，對本計畫後續政策論述之效益不大，請研究團隊斟酌是否納入。	研究報告將調整相關文獻資料，刪除移民對移出國影響之文獻分析。
報告第 61 頁，各國經濟移民政策比較部分，尚缺乏各國移民取得永久居留權後可享有什麼福利，由於目前我國所規劃之新經濟移民法簡報的類國民待遇採正面表列，建議研究團隊補充各國對取得永久居留權之待遇，並以正面表列呈現，以供瞭解有哪些值得我國參考或加強。	根據目前所蒐集到的文獻資料，韓國之準國民待遇乃採用負面表列，另外新加坡之準國民待遇則以社會福利列舉表之，未來研究報告亦將持蒐集及補充各國移民取得永久居留權後可享社會安全保障及生活協助措施之福利。
報告第 87 至 90 頁之問卷調查，產業外勞與社福外勞皆採用相同問卷內容，但產業性質不同，且依據「新經濟移民法」(草案)對兩者之	本研究將參考委員意見並在問卷設計上針對廠商（含專業與中階，僱用與未僱用）、本國勞工以及民眾等各面向，配合

期初審查意見	意見回覆
規劃及評點制亦有差異。	國發會之需求調整問卷調查方式。
國立中央大學經濟學系黃教授麗璇	
目前規劃的問卷樣本數過少，應考慮隨機性及代表性問題。	本研究將參考委員意見調整問卷內容及調查對象，至於整個問卷調查工作內容，包含調查對象、抽樣方法與調查內容，都將與委辦單位討論後確定。
有關PPS-CGE模型建置，在勞動報酬方面，臺灣本國勞工及外籍勞工在薪資以外的法定勞動成本差異較大，例如就業安定費，建議應納入法定勞動成本。此外，目前產業外勞計有42.6萬人，製造業占約41萬人，但是否有包含服務業之評估，若有應如何再區分為9個職業別(許多皆設定為0)，研究團隊將如何評估對其之衝擊？又如何將研究結果應用到服務業或其他產業中階專業外勞引進機制的建議？	首先，在 PPS-CGE 模型的設計上，本研究將勞動報酬分為本國籍勞工與外籍勞工兩大類別的勞動報酬，其中各自涵蓋薪資報酬與非薪資報酬，目前模型在勞動報酬方面，仍較偏向企業之勞動成本的意涵，尚未將勞動報酬區分為薪資報酬與非薪資報酬，未來若有必要，可考慮將本國與外籍勞工之勞動報酬再拆解為薪資與非薪資報酬，可模擬就業安定費變化之政策情境；另外，根據主計處、勞動部與教育部統計資料，專業外國員工、產業社服外勞等各類不同技術階層之勞工，可根據其工作內涵，畫分在不同職業別中，雖然確如委員所述，在服務業中有許多行業與職業別之設計為 0，但因為一般均衡模型為目標是整個經濟體系之均衡，故而並不致對模擬結果產生影響。
近幾年我國許多研究文獻指出，引進外籍勞工對低階勞工之薪資成長不利，且有替代性，但對於高階勞工則無此現象。在這個模型中，是否會將外勞對不同專業程度本籍勞工之替代與互補關係納入考量？	同意委員的觀點，本研究在模擬時也將針對各技術階層之勞工，依據過去歷史資料，估計各技術階層之間的替代彈性，如同委員所述，不同技術階層之間存在不同的替代性，故而不同技術階層之外籍勞工也會對國內不同技術階層的勞工產生不同的影響。如替代性高則效果較為負面，

期初審查意見	意見回覆
	而互補性高則效果較為正面。
引進外國人所給予的類國民身分可能牽涉的社會成本，包括就業安定費、失業救濟、依親眷屬之保險及教育支出等，以及可能產生的社會利益，是否皆已納入 PPS-CGE 模型中，建議研究團隊補充說明。	有關引進外國人所給予的類國民身分可能牽涉的社會成本將由衛生福利部負責評估，若衛生福利部可提供相關研究成果，本研究將參採納入 PPS-CGE 模型中。
報告第 84 頁提及「第二種政策情境則是假設因為外籍技術勞工的輸入，因而產生技術的外溢效果，使國內產業之生產技術力提升」，該假設很強烈，且該情境的假設與本研究擬著重的中階專業外勞之引進無直接關係。依據國外文獻，引進高階技術人力的確可能有此效果，但中階技術人力的引入是否會提升技術，尚無文獻可供參考，雖然新加坡有成功的經驗，但不見得可供我國參考，因此，應說明此政策情境設定之理論依據。	本研究在政策情境的設計上，對於技術外溢效果的設計，僅限於針對高階外國技術人員引入所產生的技術外溢效果，對於外國中階技術勞工的引進，則未設定其具有技術外溢效果。另外，有關高階技術人力的技術外溢效果，則參考 Kapur and McHale（2005）、Zucker and Darby（2007）以及李平與許家雲（2011）等研究來進行高階外國勞工技術之外溢效果的設定。
建議應將 PPS-CGE 模型設算時的所有假設列表。	本研究在進行「新經濟移民法」之預評前，會將 PPS-CGE 模型之建置假設以條例式說明，並就模型之特色與其模擬過程的限制進一步論述。
如何將 PPS-CGE 模型與配額制度之設計進行連結，例如各行業之總額，為何設定為目前短缺之中階技術人力之數目乘以三分之一，廠商僱用包括低階及中階外勞的總額是否設限，如何避免像過去對低階外勞配額制，但低階外勞總人數仍持續攀升之情況，目前中階外勞的現況為何，建請研究團隊補充說明。	有關總額設定之依據，已說明如前。另，雖然現行就業服務法對於外勞人數僅要求設定警戒指標，作為協商每年得引進外勞人數之參考依據，但近幾年來，為解決國內缺工問題，外勞引進採經常性受理，而非過去專案定額受理模式，故造成外勞人數增加。如要避免重蹈覆轍，建議未來可採專案定額受理模式。

期初審查意見	意見回覆
從過去文獻上發現，低技術外勞與本籍勞工多呈替代關係，且會導致低階勞工薪水降低，對於中階勞工則無影響，即外勞與某些勞動市場具有替代性，有些則具有互補性。現在如引進中階技術外勞，其預期效果如何，對於高階技術人力的影響為何，將會加快還是減緩其外流，建議可納入評估。	感謝委員意見，如委員所述，本研究所採取的 PPS-CGE 模型，以過去歷史資料，估計各技術階層之間的替代彈性，亦發現對於外籍勞工引入對不同技術階段之影響亦有所不同，但透過本研究所採取之模型設定，可體現外籍勞工引入其對於國內不同技術階層勞工的影響。
雖然新經濟移民政策僅鬆綁 5+2 相關產業，但是否會易放難收，例如 80 年代我國引進基層外勞時，僅限公共工程可引進，但後來逐漸放寬業別，未來如何防止政策變調。	說明同前。
對於引進外國人力 10 年後，臺灣人口結構的預期為何？由於目前我國失業率之估算為戶內人口數，約 72 萬人在海外工作，其中有 7 成是大專教育程度，約 20 萬人為年輕人，若這些人不回國工作，對我國人口有一定程度的影響。	有關對未來臺灣人口結構影響，將由國發會進行模擬分析，研究團隊將配合提供協助。
研究報告沒有列出參考文獻，請研究團隊補充，並蒐集過去臺灣引進低階外勞後之影響及狀況。	期中報告將列出參考文獻，並補充國內外引進外籍勞工後之影響及狀況。
建議勞動部公布產業及社福外勞人數及薪資資料庫時，可一併提供同一企業僱用本勞人數及薪資，將可避免學術上之研究限制。	此建議雖與本研究議題直接無關，但亦可將意見轉達勞動部。
國立清華大學科技管理學院陳教授信宏	

期初審查意見	意見回覆
目前大部分的文獻回顧與本案研究議題較無關聯性。由於本計畫目的明確，即設立新經濟移民法，研究方法應從目前政策的規劃重點，蒐集各界正反意見，盤點出可能的議題後，再設立模型推估，而不需拘泥於既有的移民相關理論等文獻資料。	有關文獻蒐集分析將依前述說明進行調整。另本計畫之執行方式與委員建議一致，亦即針對草案內容，透過問卷調查、深度訪談、焦點座談，以及參與每場公聽會，蒐集分析各界正反意見，並參酌模型模擬分析結果，回應外界的疑慮，並提出草案內容之修正建議。
本計畫的量化分析重點有 2 個部分，包括 PPS-CGE 模型與問卷調查，其中 PPS-CGE 模型除了基本假設外，應條列 PPS-CGE 模型所可能得出的評估數據，以利瞭解在量化方面可能獲得的評估成果，是否能協助國發會回應外界的意見。如評估數據無法回應，報告中亦提出量化分析另一種可能的方式，是參考韓國移民政策研究院的問卷調查或民意調查分析，這也是協助國發會回應外界的一種方式。	將依據評審意見，對於本研究所採用的 PPS-CGE 模型之模擬結果，列出其對於總體經濟、產業結構以及勞動市場之就業與薪資的影響。 另外，韓國 IOM 移民研究所於 2010 年曾以問卷方式調查「韓國人的國民政策與移民相關態度的研究」，研究團隊將設法取得該調查問卷，以作為問卷設計之參考。
目前報告質化或量化分析的重點以製造業為主的「中階技術人力」，較少處理社福外勞。在社福外勞方面，未來是否能讓某種類型的社福外勞做身分轉換，例如日本，為解決長照問題，引進外國人力時，藉由實習或訓練機制的轉換，使其成為中階技術人力，因此，我國除工作經驗外，若再加上某種國內的資格認證機制，是否可視為「中階技術人力」，尤其隨著我們高齡化的趨勢，可能會越來越重要。	目前「新經濟移民法」草案已納入社福外勞，可讓符合資格之社福外勞取得在臺永久居留權。
黃教授所提勞動條件問題，個人認為「勞動條件」有其政策層次的內涵，從政策面來看，政府部門對勞動條件的要求，例如日本的機械業大多是有空調且工作環境乾淨的廠商，並不像臺灣所看到機械業多為 3K 產業，所以在接納	目前「新經濟移民法」草案尚未針對雇用外國中階技術人力之雇主，設定資格條件。研究團隊未來將配合委辦單位要求，將此納入研究範圍，屆時將一併討論將勞動條件列入雇主資格條件之適切性。

期初審查意見	意見回覆
中階外勞，應有實質的勞動條件改善，如農業缺乏外勞，未來應從精準與智慧化改善其缺工與薪資。	
未來制度設計要有一些彈性與注意一些考量因素，例如： 1、領域部門：只限於 5+2 相關產業嗎？但幾年後的重點領域仍是這些 5+2 相關產業嗎？或許應有彈性。 2、經濟景氣及社會氛圍：可讓決策者有可能因時而有機制可以調整。 3、數位經濟趨勢：對中階技術人力的需求影響為何？ 4、設計理念：補足人力或協助處理人口變遷？或對臺有貢獻之外勞，應肯定其貢獻，給予一個身分轉換的機會。在一些領域，有些外勞是生產線 know-how 的實質掌握者。	「新經濟移民法」草案立法目的是在不影響國內就業機會與薪資水準前提下，積極延攬國家發展所需的人力及人才，解決企業界長期面臨人力及人才不足問題，促進產業升級發展；於母法中較不宜直接全面列出相關適用產業，應保留行政裁量權，讓母法具有一些彈性。 另外，「新經濟移民法」草案對於在臺工作滿六年可申請永久居留權，其意即為使符合一定條件之「外國中階技術人力」，因其具有一定技術能力，且語言較無障礙，可透過取得在臺永久居留權，肯定其對臺之貢獻。
以期初報告而言，內容算是詳實，但在社會面的相關議題與評估作法說明較缺乏，可再加以補充，例如社會保險之評估。	研究團隊負責之社會面研究主要是社會融合，而有關對社會保險影響，將由衛生福利部進行評估。若衛生福利部可提供相關研究成果，本研究將參採納入 PPS-CGE 模型中。
國立臺北大學社會工作學系王助理教授明聖	
由於此計畫之研究時間僅有 6 個月較為緊迫，建議問卷調查的部分，可以透過目的抽樣方式，做深入訪談或焦點團體即可，否則僅作 150 份問卷，在抽樣的代表性及推論上可能意義不大，另應清楚說明抽樣對象為何，問卷內容如何回應委託單位政策上之需求，建議可再思考。	本研究將配合國發會之意見調整與執行問卷調查及深度訪談。

期初審查意見	意見回覆
報告第 7 頁之研究架構，建議可以用 VISA 及不同對象進行呈現會比較清楚，例如外籍專業人才、外國中階技術人力、海外國人及投資移民來區分才可以思考相對應之政策。	由於該研究架構與本研究較無直接關係，將予以刪除。
申請永久居留或申請歸化後，中階技術的外籍勞工是否就不用提繳就業安定基金，且其薪資調整是否與本國勞工相同或有些微差異？	依草案內容，外國中階技術人力不用繳納就業安定費。
報告第 19 至 20 頁，建議可補充移民對移入國之永久居留影響，或現行健保或教育制度如何提供支持或協助，以瞭解現行之遭遇困境。	報告將補充外籍勞工永久居留後對移入國之影響。
日本針對社福勞工要求一定期限內要通過語言證照考試及，通過後並給予等同國民之待遇，臺灣是否要比照或調整相應之政策，其可能對本國人（如本國的照顧服務員之衝擊）之影響為何？然統計資料顯示留下來歸化之外籍照顧工作者比例仍較低，推測是因為結婚需要與宗教信仰造成申請永久居留之外籍照顧工作者比例較低。	日本移民法係延攬海外人才故有設定一定之門檻，而我國「新經濟移民法」草案則是針對在臺居留滿 5 年且每年待滿 183 天之「外國專業人才」以及符合曾經在臺工作滿 6 年之「外國中階技術人力」等人才提供永久居留，其語言溝通及專業訓練皆無礙。
本會人力發展處林處長至美	
簡報第 20 頁，目前研究團隊已初步完成新經濟移民政策對經濟發展、就業衝擊與薪資變化之影響評估，但政策有區分高階及中階等 2 類人力，建議研究團隊就這 2 類人力分別評估對經濟之貢獻度。	將依林處長之建議，區分高階及中階等 2 類人力，分別評估對經濟之貢獻度。
本會高副主任委員仙桂	
新經濟移民法將於8月上旬進行預告，本會需提出法案之影響評估，除請各部會協助提供相關說明外，學術理論則需由研究團隊提供，且為回應各界意見，問卷調查將是未來政策論述之重要支撐，因此，請研究團隊再與本會擇期	遵照辦理。

期初審查意見	意見回覆
討論，使問卷調查能支持新經濟移民政策之推動，並回應各界相關評論，例如薪資門檻。	
有關 PPS-CGE 模型之模擬初探，請研究團隊再檢視政策情境設計是否妥適，例如「新經濟移民法」之立法目的為不影響國人工作機會與薪資，各行業之配額原則上會低於三分之一，因此，在訂定核配比例仍需有一定論述。	說明如前。
有關委員們建議增列各國對取得永久居留權之移民，可享有哪些類國民待遇之福利，請研究團隊補充說明。	遵照辦理。
新經濟移民法未來也會訂定相關子法，子法之相關申請條件，在預告期間亦會面臨各界提問，爰請研究團隊一併納入研究中。	研究團隊將配合國發會之需求，積極參與每場公聽會，蒐集各界正反意見，盤點出可能的議題，並將外界質疑與評論之回應一併納入研究中。

附錄九　期中審查會議委員意見答覆

期中審查會議委員意見答覆

期中審查意見	意見回覆
內政部移民署何前長榮村	
第二章各國移民政策比較，有進行標題式的調整，第 76 至 78 頁的結論稍嫌薄弱，看不出各國移民政策與我國之差異，且各國永久居留者之類國民待遇，似未整合，難以看出可供我國採行之做法。	感謝評審意見，已針對短期吸引外國人才、從吸引外國人才到長期居留以及外國人才長期居留等三個面向的不同措施，比較我國與各國移民政策之差異，並新增包括表 2-11「各國對外國中、高階技術移民的資格條件」、表 2-12「各國對外國中、高階技術移民之受規範事項」，以及表 2-13「各國對永久居留者之社會安全保障及生活協助措施」之比較。（見第二章第七節）
報告所做的訪談結果很符合現況，例如第 138 頁受訪的勞工團體表示：「…工作四萬元在臺灣找不到人，只願意給外勞 23,100 元…，同工不同酬」，顯示出雇主的心態就是要支付外勞較低的薪資，以減少人事支出，導致社福外勞永遠只能領 17,000 元，目前這個薪資水準還是印尼政府所要求的，如「新經濟移民法（草案）」在引進外國中階技術人力時，設定薪資門檻，政策可能會不易推動。	感謝評審意見，根據本研究問卷調查，雖然有些社福外勞雇主認為草案所定薪資門檻過高，但仍有超過四成表示願意照此規定聘用外國中階技術人力。
第 152 頁有關移民輔導措施，現在移民署對於新住民輔導措施雖然做得不錯，主要是因為每年原有 3 億元外配基金，現轉變為新住民發展基金，每年維持 10 億元額度，然若觀察「入出國及移民法」與「入出國及移民法施行細則」，由於是 20 年前所訂定的移入輔導，相關輔導措施已有不合時宜之處，如政策上要給予中高階技術人才及其眷屬永久居留（全家移民來臺），建議「新經濟移民法（草案）」或	感謝評審意見，由於對移民之輔導另有法源依據，故本研究僅就實際作法提出改進建議。

期中審查意見	意見回覆
「入出國及移民法」對移入的輔導應有明文規範。	
第二章各國移民政策比較，應納入我國移民政策，且各國移民政策之比較應採細項、逐項列舉分析，例如吸引人才條件、由雇主尋找人才或由人才尋找	感謝評審意見，已針對我國及各國「外國中、高階技術移民的資格條件」、「中、高階技術移民之受規範事項」，以及「各國永久居留者之社會安全保障及生活協助措施」，採細項、逐項列舉分析及比較。（見第二章第七節）
各國永久居留者之類國民待遇，例如各國卡別名稱，是否具永居、長照、健保、年金、被選舉權、投票權、公投權等權利，建議應逐項分析各國間的差異性。	感謝評審意見，已針對我國及各國永久居留者之社會安全保障及生活協助措施逐項分析各國間的差異性。
第二章結論應明列可供我國參考之處。	遵照辦理，已於期末報告之第二章結論中明列可供我國參考之處。
外籍人士之移入輔導法源應於法律內明文規定。	感謝評審意見，由於對移民之輔導另有法源依據，故本研究僅就實際作法提出改進建議。
行政院推動外國中階技術人力永久留臺之目的，包含改善人口結構；然本研究建議每年引進外國中階技術人力及其眷屬之總額為 4.1 萬人，7 年（至 2025 年）即是約 30 萬人，應如何與賴院長所提出的 2,000 萬人口數結合，應重新評估。	感謝評審意見，對於外國中階技術人力引進，本研究在總量設計上，以補實非短期循環性因素造成、國內培育不及，屬長期結構性需求之中階技術人力為原則，在此原則之下，可引入之外國中階技術人力及其眷屬人數可增加近 3 萬人(29,817 人)。至於賴院長所提出的人口政策目標，除制訂本法引進外國專業人才與中階技術人力，以及開放眷屬依親之外，尚須仰賴許多其他相關政策。
國立中央大學產業經濟研究所單教授驥	

期中審查意見	意見回覆
在 2 個核心的推估中，就外籍專業人才部分，設定 3 個情境進行設算，得出的結果雖然合理，但在最好的情況下以 26%推估，僅能吸引 8,041 人，其立法效益是否過少？有無可能以目前留下來的留學生做 benchmark，抑或參考日韓等國家比較 aggressivefigure，設定政策目標，再套入模型中推估，做為目前資料不足的替代方法，而非以「僑外生留臺工作評點新制」，設定外籍專業人才來臺工作之年平均成長率。	感謝評審意見，由歷史經驗來看，我國外國專業人才近三年之平均成長率僅 2.74%，事實上，在樂觀估計中以 26%推估，已較過去三年之平均成長提高近 10 倍。且依據本研究重新推估結果，第一年推估雖僅可增加 6,490 人，然在不考慮邊際效益遞減狀況下，每年新增人數將呈現複利成長狀況，第 10 年預計可累計新增近 23 萬人（228,876 人），可達長期吸引高級專業人才之目的，解決專業人才短缺問題。 此外，本研究訪談企業團體時亦回應，若要提升外國專業人才引進規模，仍以改善我國經濟環境為首要，而「新經濟移民法」草案的制定，主要是改善法制環境，使外國專業人才更容易來臺工作。
在外國中階技術人力方面，目前評估引進總額上限為 15,065 人，從報告中無法瞭解這個推估數字與產業需求的關聯性，建議研究團隊做產業面的背景調查，才能接地氣，對 GDP、就業等總體效益較能有具體評估結果。	感謝評審意見，本研究所採用之模型，所運用之資料，係以主計總處產業關聯表之數據，因目前並無更詳細之產業調查，僅能依據現在資料分析。
簡報第 36 頁，外國中階技術人力目前之估計結果，與各職業別之人力均呈正向關係，即均呈互補關係而無替代，不合乎經濟理論，應至少存在一個替代關係，這部分推估結果需要小心處理。	感謝評審意見，已重新修正政策情境與模擬結果，外國中階技術人力引進對我國高階技術人員則呈現互補關係，但對於中階技術人力與基層技術工及勞力工而言，則呈現替代關係，惟若在薪資門檻的限制之下，外國中階技術人力的引進對我國中階技術人力之間的替代效果則相對微弱，惟在本研究的模型中，規模效果實際上仍主導總體經濟與勞動市場的衝擊影響，故使

期中審查意見	意見回覆
	得各職類就業人數增加。
在依親眷屬部分，目前推估外國中階技術人力的眷屬人數為 2.6 萬人，若真的都如願來臺永居，在「新經濟移民法（草案）」要如何處理？是否符合政策目標，是否需要在人數上設限？由於從問卷調查結果顯示，受訪的外勞需要的薪資只要 3 萬多元，若本法已經有總額管制之設定，建議只需訂定人數的目標，不需訂定薪資門檻。	感謝評審意見，由於我國正面臨少子化與人口紅利減少的情況，故開放眷屬來臺依親，除可增加外籍人士來臺工作的誘因之外，也可以協助解決我國人口問題。再者，「新經濟移民法」草案已對來臺工作之外國中階技術人力設定總額，也規定可以申請依親之薪資門檻，故本研究認為毋須對依親眷屬再設總額。 至於外國中階技術人力之薪資門檻問題，本研究訪談新創產業之業者，亦質疑設定薪資門檻之必要性，惟勞團仍堅持應訂定薪資門檻。
國立臺灣大學社會學系曾教授嬿芬	
以目前的「新經濟移民法（草案）」來看，可能會造成勞資雙方都不討好的情況，建議增加對外籍專業人才、非社福外勞雇主的深度訪談，從立法目的補強報告的質性論述，例如我國「新經濟移民法（草案）」對每一個群體有何正面考量，是否可彌補及解決我國人力需求問題。	感謝評審意見，已增加對外國專業人才及雇主團體之深度訪談，補強報告的質性論述。另，制訂「新經濟移民法」草案只是解決我國專業與中階技術人力短缺為提的政策工具之一，單靠它當然無法解決我國人力需求問題。
從報告目前的量化推估結果顯示，新經濟移民政策可能對經濟及人口之正面效益微乎其微，是否直接參考各國政策的緣由、推動立法的目的，以策略性及戰略性評估推動「新經濟移民法（草案）」之必要性。	感謝評審意見，已蒐集各國政策的緣由、推動立法的目的，並整理各國移民政策比較與對我國之啟示，從中可以看出我國制訂「新經濟移民法」草案的政策思維與各國改革方向頗多一致。
建議更聚焦於外國中階技術人力引進的需求與目標，例如勞動力短缺的技術類型與職級等，並依據報告相關之調查結果，建議政策制定建立引進接受的標準、門檻與引進方式。	感謝評審意見，本研究已不同產業別之需求，評估外國中階技術人力引進的需求與目標，並就設定總額設定與產業分配評估機制提出建議。

期中審查意見	意見回覆
我國高等教育所培育出來的人才相當多，如僑外生透過評點即可在臺工作，如何確保引進僑外生做為專業人才，不致於與本國人才競爭同樣的工作。	感謝評審意見，並已對此提出政策建議。
外國中階技術人力之引進，以短期補實之原因似較不妥，建議以長期結構性原因，論述引進之必要性。	感謝評審意見，目前對外國中階技術人力額之設定就是以因長期結構性因素所造成的人力短缺數為依據。
國立中正大學社會福利學系鄭教授清霞	
建議補強「新經濟移民法（草案）」之政策定位、供需面等質化論述，特別是外國中階技術人力方面，以期可與外界溝通。	感謝評審意見，已補強「新經濟移民法（草案）」政策定位、供需面等質化論述。
或許受限於研究經費及時間，本計畫所做的問卷調查僅採用立意取樣及滾雪球取樣，對外運用方面必須小心謹慎，例如第 135 頁，產業外勞與社福外勞的意見表達有較大的差異，因此，建議與母體分布進行比對，並嘗試做加權調整，以提升抽樣調查的代表性。	感謝評審意見，已針對產業外勞與社福外勞分別進行加權處理，提升抽樣調查的代表性。
未來深度訪談還會訪談 3 人，建議可增加資深新移民作為訪談對象，從資深新移民之角度聽取其對我國實施「新經濟移民法（草案）」的觀點與意見。	感謝評審意見，本研究已針對資深外籍勞工進行超過 250 份之問卷調查，由於全國外國專業人才僅 3 萬多人，不易進行全國問卷調查，故增加外國專業人才作為訪談對象，聽取「新經濟移民法（草案）」的觀點與意見。
在社福政策上，目前大多以婚姻移民為主，在經濟移民上較為缺乏，建議可以瞭解新經濟移民的居住需求、滿足與影響，以及相關的社會福利政策。	感謝評審意見，已新增國人對新移民的接受程度文獻探討，新經濟移民的居住需求、滿足與影響，以及相關的社會福利政策。（見第五章）
銘傳大學劉副校長國偉	

期中審查意見	意見回覆
研究團隊對於僑外生的問卷與訪談調查，仍侷限於所謂的僑生，然而僑生就組成結構而言，絕大都是來臺就讀大學學位，年紀偏低大約為 18 至 25 歲間，就其就業的狀況與需求而言，僅能代表極少數的僑外生。然而，各大學間均招收有為數不少的外國學位學生，而且許多是在各頂尖大學的碩博士班就讀高端科技，因此建議研究團隊多花篇幅去了解外國學位生畢業後想要留臺就業的意願、及其考量的因素為何？以便於提供國發會就「新經濟移民法（草案）」訂定的參考依據之一。	感謝評審意見，本計畫並未針對僑外生進行問卷調查，報告引用的是計畫主持人參與之勞動部委託計畫所做的調查。另，針對來臺留學之外國碩博士生，研究團隊雖未直接進行訪談，但有透過對企業的訪談，瞭解其留臺工作的情形。例如本研究在訪談新創企業時，企業曾提及他們是希望聘僱外國來臺留學後的外國碩博士生能為他們對外開發市場，但也提及雖然這些外國碩博士生有意願留臺工作，但因為在新經濟移民法之前薪資門檻不友善，導致其雖有意願留臺卻無法實際留臺工作。
第二章各國移民政策比較，認同何前署長的說法，雖然部分移民為主的國家已開始嚴格執行移民政策，但仍有部分已開發國家例如加拿大、澳洲等推動積極性的移民策略，建議蒐集各國對於高階人才所採行的主動性做法，以及中低階技術人力政策有進行那些限制性，以及適度結合其國家的教育產業、經濟發展政策，做為我國之參考。	感謝評審意見，本研究已蒐集及彙整各國對於高階人才所採行的主動性做法，以及中低階技術人力政策有進行那些限制性，並與現行「新經濟移民法（草案）」比較，從中可以看出我國制訂新經濟移民法的政策思維與各國改革方向頗多一致（見第二章第七節）。惟因研究時間限制，無法蒐集加拿大、澳洲等。
在外國中階技術人力方面，目前研究團隊評估引進總額上限為 15,065 人，可能過低，由於目前國內就業市場不是很歡迎外國人，如移除目前現有的法規限制，推估的人數可能會增加，因此，建議評估並提出未來有哪些法規限制需改變。	感謝評審意見，惟本計畫只是針對制訂新經濟移民法進行預評估，至於除本法之外，尚有哪些法規限制需改變，並未納入本計畫研究範圍。
僑委會在「3 加 4」政策上著力甚多，如何善加運用，引進及留用這些高職僑外生，建議報告就此政策加以評估。	感謝評審意見，已納入政策建議中（見第六章）。
報告引言中有提到海外國人及其後代，但報告	感謝評審意見，有關評估鬆綁海外國人及

期中審查意見	意見回覆
尚未看到相關內容，建請研究團隊補充。	其後代來臺定居規定及配套措施後，對國內所需人才、人力與創造我國就業機會之效果，查 97 至 107 年 6 月臺灣地區無戶籍國民申請定居總人數為 69,898 人，其中，各年度符合就業服務法第四十六條資格而從事工作者僅 1 至 5 人，歷年總計亦只有 32 人，在現有資料進行上述評估恐將造成極大偏差且不具參考價值；經國發會同意不納入本計畫之研究項目。
除了訂定「新經濟移民法（草案）」之外，研究團隊可否就相關必要的配套措施，進行較深入的探討與建議，必要時可參酌其他國家的移民法所搭配的行政、教育、經濟及其他主動的措施。	感謝評審意見，研究團隊已針對如何加強新經濟移民的社會融合提出政策建議，其餘部分則限於時間無法納入分析。
本會人力發展處林處長至美	
第三章第二節未來可能新增外籍專業人才人數之推估方面，研究團隊係以 106 年底外籍專業人才總數 30,928 人為基礎，但「新經濟移民法（草案）」僅針對從事專門性或技術性工作者採評點制，故以僑外生留臺工作評點新制設算的成長率，應僅限於專門性及技術性人力，爰符合資格條件之基礎數僅 1.8 萬人；另外再加上開放學校教師部分，教育部估算約 400 多人，人數過於保守，建請研究團隊重新評估。	感謝處長意見，已根據處長意見進行重新評估。
第 92 至 93 頁提及生產技術提升部分，雖是參考國外相關研究結果之數據，但報告僅呈現如表 3-8 之技術擴散彈性數值，建議於報告中補充說明 9 種政策情境中「生產技術提高的數值」係如何計算得出。	感謝處長意見，已於期末報告修正內容，其計算方式即「專門性與技術性工作」者之成長率*技術外溢彈性。

期中審查意見	意見回覆
有關第五章第二節對新經濟移民社會融合的看法，主要是從外國人的角度去論述，建請研究團隊同時也從國人對新經濟移民的角度，評估「新經濟移民法（草案）」對我國社會融合之影響。	感謝處長意見，已從國人對新經濟移民的角度，評估「新經濟移民法（草案）」對我國社會融合之影響。
本會高副主任委員仙桂	
本會雖提出「新經濟移民法（草案）」，但社會各界也會同時檢視婚姻移民法規，有關「入出國及移民法」等相關法令，對於移入的輔導是否也納入「新經濟移民法（草案）」，的確需要注意。至於各國移民政策比較，請研究團隊整理後，提供本會參考。	感謝主席意見，已重新檢視並整理各國移民政策比較，並做表說明。（見第二章第七節）
有關設定目標，本會曾考慮過許多參考基準，由於「新經濟移民法（草案）」是一個創新的做法，過去沒有相關的經驗，設定之目標若沒有達成，易被挑戰，但如目標以 5 年倍增，約為 6 萬人，且為逐年達成，則不失為一個好的目標，請研究團隊評估。此外，有關中階技術人力部分，其空缺原因，短期流動性因素占 89.9%，非短期流動性因素為 10%，但「新經濟移民法（草案）」目前的規劃不開放服務業，而研究團隊的數字仍有含服務業，所以請調整論述，例如韓國就是以短缺 5 人增補 1 位外國中階技術人力之方式估算。	感謝主席意見，有關外國中階技術人力總額設定與產業分配機制方面，已針對工業及醫療保健服務業重新評估引進總額上限。
有關各行職業類別人員之就業影響效益，由於「新經濟移民法（草案）」引進外國中階技術人力的前提，是不影響國人就業機會，可解釋為每一個技術層次業別，都有創造效果及替代效果，只要其創造效果大於替代效果，那個職類別就是正的。至於在眷屬方面，「新經濟移	感謝主席補充說明，由於欠缺資料可以推估有多少中階技術人力的薪資未來可以達到 5.2 萬元，所以無法精準推估未來可以依親來臺眷屬人數。

期中審查意見	意見回覆
民法（草案）」規定，如要帶眷屬，外國中階技術人力之薪資水準，必須達到外籍專業人才之薪資水準（5.2 萬元），才能隨同居留，所以是有限制條件，而非報告所述，取得工作居留權就可以帶眷屬。	
有關如何解釋薪資 4.1 萬元門檻問題，「新經濟移民法（草案）」為不影響國人薪資水準，因此薪資訂在第 70 分位，雖然先前所召開 3 場座談會中，資方及工商團體認為這個薪資過高，但目前暫不調整，俟未來如在執行上面臨困難，再調整修正。	感謝主席意見，已納入參採。
本會送至行政院的「新經濟移民法（草案）」之影響評估報告，CGE 模型的數據都沒有放入，當初委辦本計畫的原意是希望用較科學的方法，但本會的影響評估報告的確都是用質化的敘述。「新經濟移民法（草案）」在短期就是補 2 個缺口，一為人才缺口，我們希望積極的吸引人進來，就臺灣而言，外籍專業人才引進到目前為止，只占就業人口 0.24%，和很多國家相較占比太低，因為搶人才是各國的共識，因此吸引外籍專業人才的政策較無異議。另一個是中階技術人力的短缺，21.8%只是依據主計總處的缺工調查，我們須設法設算有哪些是短期即使以技職教育或其他方法也不易補實的部分。現在各國不只搶人才，也搶技術人力，如日本留用外國研習生的方式，但沒有規劃提供永居，而「新經濟移民法（草案）」則提供永居，也鎖定技術層次較高人力。目前各國同樣面臨人口及工作人口老化的狀況，最好的方式就是吸引到我們需要且非為社會負	感謝主席意見，如曾教授對於中階技術人力引進應考量補充其長期結構性缺工，因此在期末報告中對於中階技術人力的引進及總額設算依據，即以此方式進行設算。

期中審查意見	意見回覆
擔的人才與人力，因此，曾教授的建議，請研究團隊參照辦理。	
僑外生係「新經濟移民法（草案）」延攬對象，有 2 個理由，第一是用我國的教育資源培育，第二是對我國社會、文化熟悉度高，社會融合的風險也低，過去在專業人才已有留用僑外生政策，只要這些學生願意留在臺灣工作，基本上在法規門檻是低的，但仍不夠積極，未主動出擊將這些學生留下來，所以未來這個法要有效，其配套比法規鬆綁更重要。	感謝主席補充說明。
在海外國人部分，由於目前海外國人多以依親方式來臺，海外國人以工作來臺的人數僅 100 多人，雖然「新經濟移民法（草案）」是鬆綁工作來臺之海外國人在居留及定居方面之規定，但因為以依親方式來臺是更寬鬆的，所以若依以往的統計資訊評估，較不易看出政策實施後之數量變化。	感謝主席補充說明，有關評估鬆綁海外國人及其後代來臺定居規定及配套措施後，對國內所需人才、人力與創造我國就業機會之效果，考量海外國人以工作來臺的資料不足，在現有資料進行上述評估恐將造成極大偏差且不具參考價值；經國發會同意不納入本計畫之研究項目。
外籍專業人才與外國中階技術人力的總數是多少，我們對外論述之原則，就是以「短期無法補實，符合長期結構性需要者，且不影響國人就業機會的前提下」進行說明。所謂短期無法補實，即在已考量技職培育人力補充下，產業人力仍不足，這部分請研究團隊評估配額機制。	感謝主席意見，已補強評估外國中階技術人力配額機制。 引進外國中階技術人力主要目的是要協助國內具競爭優勢的產業，使其不會因技術斷層而失去競爭力。本研究已依據工業及醫療保健服務業等不同產業別之需求，評估外國中階技術人力引進的需求與目標，外國中階技術人力之引進原則，以開放國人較不願意從事中階技術人力缺工之行業，以非短期流動性等缺工人數為評估引進總額上限。

附錄十　期末審查會議委員意見答覆

期末報告審查意見回覆

期末審查意見	回覆
內政部移民署何前署長榮村	
期末報告第 91 頁，各國提供類國民待遇中，都沒有給予獲得永居者公民權，國發會於第一次向賴院長簡報時有規劃納入，惟該公民權的給予涉及修憲，宜多徵詢相關機關意見。	感謝評審意見，惟應否給永居者公民權，不在本計畫研究範圍內。
對於行政院通過之「新經濟移民法(草案)」修正建議如下： (1)對於高級專業人才、特定專業人才、一般專業人才，以及外國中階技術人力，取得永居者在臺工作，明定離開我國 5 年以上未曾入國者，得註銷永久居留證。「新經濟移民法(草案)」原未規劃投資移民，但行政院院會通過的版本已納入投資移民，但未將渠等取得永居後，出國 5 年以上未曾入國，得註銷永久居留證之規範納入，似不合理。 (2)海外國人部分： A.第 4 條第 5 款提及「海外國人：指僑居國外，且依國籍法具我國國籍，並持我國護照入國之臺灣地區無戶籍國民。」，建議文字精簡，可將「...且依國籍法具我國國籍，並...」等字刪除。 B.第 32 條第 3 項提及「海外國人經許可在我國從事中階技術工作...」，在海外國人的前面要加「兼具外國國籍之」等字。第 32 條第 4 項因此原因無法得知海外國人入國後，多久才找到工作，「...，自入國之翌日起算，...」之文字，建議改為「...，自居留證核發之日起算，...」。 (3)永居者的類國民待遇要授權訂定核發辦法，否則到底是主動發給或被動申請？應由誰通知？即使由「新經濟移民法(草案)」的主管機關辦理，也要有授權依據，才能取得資料。	感謝評審意見，惟本計畫之主要目的，係針對新經濟移民法草案進行經濟影響之預評估，至於相關法律條文之修改並不在本計畫研究範圍內。

期末審查意見	回覆
國立中央大學產業經濟研究所單教授驥	
「新經濟移民法(草案)」規劃設立門檻是合理的，但門檻是以薪資或人數，這是兩個不同的思維，本研究是以薪資為門檻，而不是以人數作門檻，本人深以為憂，其理由如下： 1、以薪資為門檻，目前資方認為過高，而勞方認為過低，合適的薪資門檻為何？不合而知，由報告第 105 頁推估結果來看，外國專業人才部分每年增加約在 1,950 人至 4,760 人之間，為數不多，且勞團及社會人士也不見得會相信此推估，故無法有效消除社會疑慮，未來在立法過程中，一定會碰到很大的困難。 2、本草案因顧忌勞團的強烈反彈，目前訂定的薪資門檻可能過高，因此，在人才引進上，可能效果不彰，但付出的社會代價及成本，顯已過高。 3、我個人一貫主張應以人數來做為門檻，而不是本草案以薪資為門檻之作法。 4、試以數量為門檻來分析： (1)以目前樂觀推估 4,760 人為例，假設分為 2 階段在 2 年內完成。 (2)第 1 階段以 2,000 名為額度，將目前在臺外國專業人才的工作情形，以其表現做評分及評點，如薪資、經歷、目前是否為領導階層、麾下帶著本國勞工做事等，總分最高的 2,000 人可以通過。 (3)上述 2,000 名額分配完畢後，過半年或 1 年後再觀察及評估，其是否對臺灣薪資及本國就業市場有不利影響，若沒有則可啟動第 2 階段開放 2,760 人，其	感謝評審意見。「新經濟移民法」草案目前針對外國專業人才來臺工作資格條件審查是將原薪資門檻改為採評點制，故評審委員所說的「薪資門檻」應是指外國中階技術人力來臺工作的資格條件，而這一部份未來會設有總額控管與名額分配機制，其設計原則與委員意見並無差異。

期末審查意見	回覆
評比方式可參採第 1 階段的做法，再做精進。 5、上述做法的好處是各階段引進人數可以確定，也可經由勞資政協商機制，故其社會成本可降低，而施行的可能性可提高。	
我具體建議另可考量新的做法，即參考上述第 1 階段所開放的 2,000 人，給予他們 10 年的工作簽證，同時，對於這些外國專業人才每年給予其返鄉探親的機票等補助，以顯示我國對這些外國專才的重視，我認為這種做法較優的理由如下： 1、以目前研究報告評估結果，引進的外國專業人數有限，實不必另立專法，立專法的成本及效益似不符合比例原則。 2、在不給「永久居留」及「眷屬居留」的情況下，政策規劃也可從簡。 3、若為考量留住外國專業人才，或也可考量給予渠等配偶在臺工作簽證。 4、目前「新經濟移民法(草案)」並未賦予公民權，故目前做法並非單純為移民政策的考量，爰本人上述建議亦與目前草案的規劃一致。	感謝評審意見。如前所述，目前專法對於外籍專業人才來臺工作並未設定總額，未來到底會新增多少外國專業人才來臺工作，仍須視國內企業需求而定，原報告所推估的數據僅是各種可能情境之一。訂定專法的目的是排除現行法律障礙，並透過放寬依親條件與類國民待遇來增加外國專業人才來臺工作的誘因，故仍有其必要性。至於外國專業人才配偶工作簽證部分在現行法律已有所處理。
日本移民政策的轉變提供我國新的立法思考方向，我國無法與日本競爭薪資水準，然必須務實考慮已在我國工作多年、有相關工作經驗的外國人士是否會被吸引到日本或韓國工作，進而選擇離開我國。即使沒有前述情形，政府仍要避免外籍學生與外國工作者選擇回到其母國。因此，必須審慎評估日本移民政策對吸引原在我國工作之外國人才的影響，以及增加外國人才留在我國工作的誘因，例如前述一次核發 10 年的工作簽證，必要時亦提	感謝評審意見，已蒐集近期日本移民政策轉變相關資料(見第二章第三節)，至於日本移民政策改變是否會吸引原本在我國工作之外國人士，因原本未納入本計畫研究範圍，故限於時間，無法補充分析。

期末審查意見	回覆
供其配偶的工作簽證等。	
國立臺灣大學社會學系曾教授嬿芬	
為解決中階技術人力長期結構性缺工問題，移民(永居)並非唯一管道，反對者仍會建議修正及擴大目前的外勞政策，以增加中階技術勞工的做法，滿足雇主缺工的需求。因此，建議本研究就以下 2 點加強論述： 1、提供永久居留的可能性，讓目前的外籍勞工有意願提升技術能力。 2、對於將來有機會在臺永久居留的移民，雇主才有意願提供其在職訓練，以及給予具挑戰的工作任務。	感謝評審意見，已依評審意見加強論述。
各國移民政策比較部分，宜著重於各國針對各類技術人才的移民管道，並納入部分有競爭力國家的新做法，例如韓國及日本最近移民法有改變。以日本為例，日本參議院在本年 12 月 8 日強行通過放寬外籍勞工簽證(「技能實習生」)規定，新增設的「特定技能 1 號」及「特定技能 2 號」，預計明(108)年 4 月正式上路，將允許更多外籍藍領勞工到日本工作，且有 5 年工作權，允許轉換雇主，雖然日本國人對此政策看法兩極，但對緩解日本勞動力短缺問題，仍指日可待，亦值得參考納入報告中。	感謝評審意見，本計畫研究目的係蒐集各國改革方向可供我國參考之做法，故已蒐集近期日本移民政策轉變相關資料(見第二章第三節)。
銘傳大學劉副校長國偉	
就格式而言，報告第 83-85 頁有橫式表格，表格格式前後不一致，建議統一改為直式表格，以利讀者閱讀。	感謝評審意見，已調整表 2-10「各國移民政策比較」為直式表格(見第二章第七節)。
肯定研究團隊的辛勞與結論，在時間有限因素下，本研究未針對目前在大學院校就讀碩、博士班的外籍生進行留臺工作或永久居留的問卷，實為可惜。目前近萬名外籍學生在臺就讀學位，實為未來爭取留臺	感謝評審意見，本計畫雖因研究時間限制，無法針對目前在大學院校就讀碩、博士班的外籍生進行留臺工作或永久居留進行問卷調查，但有透過對企業的訪談，瞭解其留臺工作的情形。例如本

期末審查意見	回覆
工作的好夥伴。	研究在訪談新創企業時，企業曾提及他們是希望聘僱外國來臺留學後的外國碩博士生能為他們對外開發市場，但也提及雖然這些外國碩博士生有意願留臺工作，但因為在新經濟移民法之前薪資門檻不友善，導致其雖有意願留臺卻無法實際留臺工作。
本報告亦未針對移民政策較為積極的國家，如加拿大與澳大利亞等國的移民法進行比較與研究，實為可惜。我國位處亞太地區，鄰國如日本與韓國均與我國面臨嚴重的少子化危機，均同時推動相對積極的移民法，大舉吸引外來優質勞動人力，如能借鏡這些國家積極的移民法，將可做為我國未來移民法的修正方向。	感謝評審意見，本研究已蒐集及彙整各國對於高階人才所採行的主動性做法，以及中低階技術人力政策有進行那些限制性，並與現行「新經濟移民法(草案)」比較，從中可以看出我國制訂新經濟移民法的政策思維與各國改革方向頗多一致（見第二章第七節）。惟因研究時間限制，無法蒐集加拿大與澳大利亞等國家資料。
肯定「新經濟移民法(草案)」的立法精神，大部分先進國家都先吸引外國人士來國內工作一段時間，之後考量渠等具有其他特殊才能，進而縮短移民資格條件，這點在目前的草案中並沒有看到。蔡總統要求我們推動五加二的專業，需要很多特殊人才，如果移民法規未對國家發展所需人才建立移民的捷徑，對外延攬的競爭力是不夠的。	感謝評審意見，惟目前就業金卡就是針對具有特殊才能之外國人士提供優惠措施，以縮短移民資格條件。
建議此類新經濟移民的研究，未來應該要持續與滾動式的研究調查，尤其針對類似日本剛通過的「出入國管理及難民認定法（以下簡稱入管法)」，勢必將影響到未來我國引進優質外來勞動人力的成效。	感謝評審意見，並已納入本研究之政策建議（見第六章第二節）。
國立中正大學勞工關係學系藍副教授科正	
第 6 頁可補充研究架構來統整各樣研究目的，以及是否需要檢討評點機制項目、配	感謝評審意見，已將研究架構補充於第 6 頁，但於評點項目、配分與總分等，因目前新經濟移民法尚未定案，故不屬

期末審查意見	回覆
分及總分等。	於本計畫研究範圍。
本研究進行問卷調查時，對象包括外籍勞工、在臺高中職僑生技職專班及海青班學生，該等人士對問卷調查及「新經濟移民(草案)」瞭解程度如何？調查時是否有提示可自由轉業及攜眷居留等立法重點？	感謝評審意見，本計畫各項問卷內容皆詳細說明「新經濟移民(草案)」重點內容。 為讓在臺高中職僑生技職專班及海青班學生充分瞭解草案內容，本項調查係透過僑務委員會函請相關校院通知符合資格之學生(員)上網完成問卷填答。 至於針對外籍勞工方面，由於調查對象可能較有語言溝通問題，為提高調查回收率及可信度，由專業翻譯人員將問卷翻譯成印尼、菲律賓、泰國及越南等四種不同語言之版本，並招募 10 名特約訪員，施予簡單訪員訓練進行面訪調查，此外，亦與北部、中部及南部外籍勞工仲介公司合作，由該公司翻譯人員協助進行資料收集。 (問卷內容及詳細調查方式請見附錄二至附錄六)
第二章建議增加各國移民政策實施及轉變後，對就業市場及經濟社會之影響評估，以及不同階段的變化，而不是移民政策本身。	感謝評審意見，惟本計畫只是針對新經濟移民法草案進行預評估，經與國發會確認，有關各國移民政策之蒐集目的係瞭解各國改革方向可供我國參考之做法，至於後續對就業市場及經濟社會之影響評估則不納入。
第三章外國專業人才引進經濟影響評估 1、第 102 頁，以僑外生留臺人數來推估高階專業人才，是否會高估？ 2、第 110 頁，外國專業人才的外溢效果，適用於高階專業人才，但也適用中階技術人力嗎？建議研究團隊再評估。 3、第 112 頁提及「…，若為中階人力資本時，技術外溢效果為 0.107，…」，請問 0.107 是否誤植，為何呈現波動？	感謝評審意見，說明如下 1、由於沒有過去相關政策施行經驗可供參酌，然根據國內新創業者之觀察，未來新經濟移民法上路後，對外國專業人才的引入將有正面的效益，且粗估未來來臺工作人數可能是現在的 1 至 2 倍，本計畫已據此重新設計兩種不同情境推估，並進行重新評估。

期末審查意見	回覆
	2、本研究在政策情境的設計上，對於技術外溢效果的設計，僅限於針對高階外國技術人員引入所產生的技術外溢效果，對於外國中階技術勞工的引進，則未設定其具有技術外溢效果。 3、根據國外研究文獻，外國專業人才之技術外溢效果具有雙門檻特徵，亦即當國內為低人力資本量時，技術的外溢擴散效果較大，但若超過第一個人力資本門檻時，技術的外溢擴散效果將變小，而在跨越第二個人力資本門檻時，技術的外溢擴散效果會再變大，因此乃呈現波動狀況。
第四章外國中階技術人力引進經濟影響評估 1、第 130 頁第一段，採用評點制度後，外勞工資會提高嗎？雖然日後工資可能將提高，但是否可轉職？夠支持攜眷嗎？ 2、第 134 頁，係以目前缺工狀況做為評估引進人數上限，然若缺工狀況改變，是否每年將調整引進上限額度？若上限額度調降，則現有中階技術人力是否將受到影響？ 3、第 138 頁第一段眷屬人數恐會高估，因部分較高階之中階技術人力工資較高，然一般中階技術人力薪資可能較低，且配偶可能沒有工作權，所以攜帶眷屬數量可能不多。	感謝評審意見，分別回覆如下： 1、首先使用評點制僅有外國專業人才，資深外勞轉為外國中階技術人力則以薪資門檻限制；另外外勞若轉為中階技術人力，目前限制是可轉職不可轉業；另外外勞成為中階技術人力後，若要申請依親眷屬，則其薪資需達「專業人才」之薪資的中位數（2017 年為 52,842 元） 2、原則上每年外國中階技術人才之引進上限係為滾動式調整，因此確如評審所說為每年調整；另外外國中階技術人力之引進係以補充因長期結構性缺工為其引進原則，故而對現有我國中階技術人力不致有太大的影響。 3、本研究所推估之眷屬人數，係推估潛在眷屬人數，如評審所說，中階技術人力薪資可能較低，且配偶可能沒有工作權，所以攜帶眷屬數量

期末審查意見	回覆
	可能不多。因此才有申請依親之限制條件（申請依親眷屬，則其薪資需達「專業人才」之薪資的中位數）
有關社會融合之評估 1、第 176 頁，由於中階技術人力攜眷將會住在工廠外面，和國人互動程度將增加，可能也會造成較多衝突，導致社會融合風險恐將提高。 2、第 179 頁，以美國為例，移民攜眷會有簽署不使用「社會福利」之切結，為避免國人社會福利負擔增加，建議對本法適用對象依親眷屬部分，宜有不使用「社會福利」之切結。	1、委員所說的是一種可能發生的情境之一，以社會融合的角度觀之，中階人力眷屬與國人的互動本來就是必須且應鼓勵的。的確，社會融合的風險不可避免，但可努力降低，這也是政府應當認真思考與應對的。 2、感謝委員提醒，未來與社會溝通時，對於可能引發疑慮的詞彙，如「社會福利」一詞等，將更謹慎與更仔細的說明。另，要求依親眷屬切結不使用社會福利，恐有歧視之虞，故未納入政策建議。
本案未來建議應持續追蹤，以利未來政策修正之參據，並可請勞動部針對渠等人力進行專業協助，提供職業訓練及轉業協助，及進行渠等配偶工作影響評估分析。	感謝評審補充建議，已納入政策建議（見第六章第二節）。
建議「新經濟移民法(草案)」之條文內容可做為報告之附錄	感謝評審意見，已新增「新經濟移民法(草案)」之條文內容於附錄十一。
另，報告內部分文字修正建議如下，請研究團隊參考： 1、外「國」中階技術人力是否等同外「籍」中階技術人力。 2、第 53 至 54 頁，永住資格是否等同永居資格。 3、第 58 頁表 2-8 的資料來源之寫法較不適當。 4、第 96、100 頁引述受訪者訪談內容建議可加註代號。 5、第 134 頁第四章第二節第一項多處錯別字。	感謝評審意見，已更正如下 1、已調整同本草案之用詞，外「籍」專業人才改為外「國」專業人才。 2、「永住」係日本及韓國之漢字用法，已將永「住」修正為永「居」。 3、已修正表 2-7 及表 2-8 資料來源之寫法。 4、引述受訪者訪談內容已加註代號。 5、已修正第四章第二節第一項錯別字。

期末審查意見	回覆
本會人力發展處林處長至美	
外國專業人才及外國中階技術人力是新經濟移民法的重點，可是報告對其論述稍嫌薄弱，相關內容仍援引最初院長記者會所公布的版本，但「新經濟移民法(草案)」已於本年 12 月 5 日函送立法院審議，本會亦已將送立法院的草案提供給研究團隊參考，然報告中似未更新，例如外國中階技術人力的聘僱種類包含具中階技術工作能力僑外生、基層外國人員，或直接引進具中階技術工作能力外國人等 3 類；薪資水準(最近一年度職類別薪資調查之總薪資第 70 分位)及專業證照(明)列為基本門檻，並刪除評點制；永久居留條件由合法連續居留 7 年縮短為 5 年等，建議研究團隊重新檢視並配合更正草案內容。	感謝林處長之指正，已重新檢視並配合修正外國專業人才及外國中階技術人力之草案重點內容，並針對部分專家學者的質疑，補充說明制訂新經濟移民法放寬外國專業人才來臺工作資格限制，以及引進外國中階技術人力的必要性。另於摘要與研究結論中也補充說明制訂專法之必要性。
研究團隊的論述有時欠缺邏輯性，且未說明政策推動後會造成的影響。例如第 127 至 133 頁針對草案的論述，並沒有清楚說明外國中階技術人力的來源，僅提及總量、優先延攬僑外生、留用外籍技術勞工，以及目前尚未推動的直接引進勞工，但論述中並沒有說明未來推動及配額受限等可能面臨的問題與狀況。建請研究團隊再加強相關論述。	感謝林處長之建議，針對為何要設定外國中階技術人力的總額設定與產業分配機制的理由，以及優先延攬僑外生與留用外籍技術工的理由，已補充說明於第四章第一節。另針對總額設定與名額分配可能遭遇到的問題與未來實際上如何操作，除原本報告第四章與第六章有所分析與提出政策建議之外，另之對可能面臨的問題與狀況，已根據本研究訪談多位雇主團體之訪談結論。
本會社會發展處吳科長怡銘	
第二章各國移民政策比較，比較的時間點並不一致，例如報告中提及日本實習生的開放職業為 72 項，但根據 2018 年 11 月最新調查，該項目已開放至 80 項，爰建議研究團隊重新檢視並更新至最新數據	感謝吳科長之指正，已重新檢視並更新至最新數據(見第二章第三節)。
第二章針對各國移民所規範的類型對象，必須確認是否與我國「新經濟移民法(草案)」所規範的對象，在概念上具有一	感謝吳科長之指正，已重新檢視並更新「表 2-11　各國對外國中、高階技術移民的資格條件」及「表 2-12　各國對外

期末審查意見	回覆
致性。例如第 86 頁表 2-11，無論是新加坡 WP 或日本的技能實習制度，皆較類似外勞政策，因此請研究團隊再確認所列舉的各國技術移民資格條件，是否與「新經濟移民法(草案)」的概念一致。	國中、高階技術移民之規範事項」(見第二章第七節)。
本會高副主任委員仙桂	
現行「就業服務法」第 46 條之 1，未對外國中階技術人力有相關規範，如要修改就業服務法，入出國及移民法等相關法令皆需個別修法。因此，「新經濟移民法(草案)」的特色在綜整包括延長外國人工作簽證及居留等相關規定，並提供類國民待遇，以增加新經濟移民的誘因。	感謝主席補充說，並已在報告摘要與研究結論中說明制訂專法之必要性。
外國中階技術人力並不僅只包含外勞，「新經濟移民法(草案)」最初的發想是配合新南向政策，希望將高中職以上的僑外學生留在我國發展，後因在研擬草案的過程中，部分團體認為目前在臺灣的資深外勞具有良好的技術能力，也希望將他們留下來，協助產業發展。因此，「新經濟移民法(草案)」所規劃的外國中階技術人力，包含具中階技術工作能力僑外生、基層外國人員，以及直接引進具中階技術工作能力外國人等 3 類。	感謝主席補充說明，並已在報告第四章補充說明三類外國中階技術人力之來源。
從日本的例子可以瞭解到世界各國都在爭取外國人才，與我國主要爭取對象東南亞國家有高度重疊，可預見的是，未來東南亞逐漸發展，人力外流的情況也會緩和，我國的外籍勞工來源將會愈來愈少，雖然靠這些人補充人力缺口有限，但在人口老化下，對我國勞動力結構，仍有一定程度的幫助。	感謝主席補充說明。
日本近期通過的「入管法」，提供我國推動「新經濟移民法(草案)」一個很好的說服力，即使如日本較排斥外來移民的國	感謝主席補充說明，並已在報告摘要與研究結論中說明制訂專法之必要性。

期末審查意見	回覆
家，也開始嘗試把外國技術人才留在日本國內。劉副校長所提到「外國專業人才延攬及僱用法」，即針對五加二產業的特殊專業人才，「新經濟移民法(草案)」除納入「外國專業人才延攬及僱用法」外，並整合「就業服務法」中有關工作資格的部分，以及「入出國及移民法」中有關居留的部分，以完善所有延攬外國人才的法規，而非散見於不同法規。	

附錄十一　新經濟移民法草案

新經濟移民法草案總說明

2018年12月5日行政院提報立法院審議版本

國內少子化與高齡化衝擊日趨明顯，我國工作年齡人口於一百零四年達到高峰之後開始下降，預估一百十一年我國總人口數開始呈現負成長，一百十六年工作年齡人口占比將低於百分之六十六點七，人口紅利時期結束。為因應人口結構變化、國內產業明顯短缺技術人力之困境，延攬及補充外國優質人才與人力，充沛國家發展所需人力資源，以強化產業升級，維持合理人口結構，提升國家競爭力，刻不容緩。

新經濟移民法（以下簡稱本法）將外國專業人才、中階技術人力、海外國人及投資移民列為適用對象，並放寬、新增適用對象之工作資格、居留、永久居留及依親等規範。另考量現行經濟移民規範散見於各入出國及移民法規，為提升行政效能與聚焦政策推動，相關規定均予綜整納入本法，以強化延攬力道。

為強化吸引外國專業人才，規劃鬆綁現行外國專業人才工作行業及職類別，改以負面表列，以因應數位經濟世代，商業模式之快速翻轉；另針對外國專業人才工作資格條件審查改採評點制，建立多元僱用條件，並鬆綁國家重點產業之雇主資本額及營業額限制，強化企業延攬所需國際優質人才。

為解決國內產業中階技術人力不足問題，爰參考國際作法，規劃聘僱具中階技術工作能力僑外生、基層外國人員，或直接引進具中階技術工作能力外國人。該等技術人力皆需符合一定薪資水準及工作條件資格認定，並訂定總量管制及產業別配額。其中，直接引進外國中階技術人力部分，將視前二類技術人力聘僱情形及我國產業發展需求，由行政院另行公告期程及範圍。

另考量旅居海外國人眾多，不乏傑出優秀專才，應積極延攬，本法規劃就僑居海外，並依國籍法規定具中華民國國籍者，鬆綁現行入國許可及定居等規定。

鑒於投資移民屬經濟移民之範疇，亦是政府積極延攬對象，惟考量我國現行投資移民管道及條件與鄰近國家相較已相當多元及寬鬆，是以本法綜整現行相關投資居留、永久居留及定居等相關法規，明列以達到政策宣示目的。

同時，針對外國專業人才放寬永久居留及依親等條件，並訂定中階技術人力永久居留條件，以及依親親屬之居留及永居條件等，對於取得永久居留之外國人，規劃提供就業保險、勞工退休金新制及相關社會安全保障及生活協助等配套措施，以建立更友善之移民環境，爰擬具「新經濟移民法」草案，其要點如下：

一、揭示本法之立法目的、法律適用關係、主管機關及名詞定義。（草案第一條至第四條）

二、外國專業人才工作許可、工作資格、雇主條件、審查基準與聘僱許可及延期期間，以及外國特定專業人才之就業金卡及租稅優惠。（草案第五條至第九條）

三、外國專業人才、外國特定專業人才停留、居留簽證申請、尋職簽證、停留及居留許可之變更、居留有效期間及延期，以及永久居留之規定。（草案第十條至第十四條）

四、外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才依親親屬之居留、永久居留及成年子女個人工作許可，以及外國特定專業人才直系尊親屬停留之規定。（草案第十五條至第十九條）

五、外國中階技術人力工作許可、聘僱種類、工作資格、審查基準與聘僱許可期間及延期、產業配額、總量管制、雇主轉換。（草案第二十條至第二十四條）

六、外國中階技術人力停留、居留簽證申請、停留及居留許可之變更、居留有效期間及延期，以及永久居留之規定。（草案二十五條至第二十八條）

七、外國中階技術人力依親親屬之居留及永久居留之規定。（草案第二十九條及第三十條）

八、海外國人在我國從事本法專業工作或中階技術工作之許可、入國許可、居留有效期間及延期，以及定居之規定。（草案第三十一條至第三十三條）

九、海外國人在我國從事本法專業工作或中階技術工作，其依親親屬之居留、永久居留及定居之準用規定。（草案第三十四條及第三十五條）

十、外國投資人或外國法人投資人之代表人、海外國人及其依親親屬之簽證、停留、居留、永久居留及定居之規定。（草案第三十六條至第三十八條）

十一、本法適用對象之社會保障及生活協助相關措施。（草案第三十九條至第四十四條）

十二、我國國民兼具外國國籍而未在我國設有戶籍者，並持外國護照至我國從事專業工作、中階技術工作或投資移民，依本法有關外國人之規定辦理。（草案第四十五條）

新經濟移民法草案

2018 年 12 月 5 日行政院提報立法院審議版本

條文	說明
第一章　總則	章名。
第一條　為提升國家競爭力，改善人口結構，在不影響國人就業機會及薪資水準之前提下，積極延攬國家經濟發展所需之人才及人力，特制定本法。	本法之目的係為因應國內人口少子化與高齡化趨勢，以及國際人才競逐激烈及國內產業明顯短缺技術人力等課題，於不影響國人就業機會及薪資水準之基本前提下，積極延攬國家經濟發展所需之人才及人力，以提升國家競爭力，改善人口結構，促進國家發展之生生不息。
第二條　外國人及海外國人在中華民國（以下簡稱我國）從事專業工作、中階技術工作及投資移民，適用本法之規定；其他法律規定與本法相牴觸之部分，應不再適用。本法未規定者，適用就業服務法、入出國及移民法及其他相關法律之規定。	一、　本法與其他相關法律適用關係。 二、　本法係屬於特別法，有關外國人及海外國人在我國從事專業工作、中階技術工作及投資移民，應適用本法規定；其他相關法律如就業服務法、入出國及移民法等法律規範與本法相牴觸之部分應不再適用。本法未規定者，始適用前揭法律及其他相關法律之規定。
第三條　本法之主管機關為國家發展委員會。 本法所定事項，涉及中央目的事業主管機關職掌者，由各該機關辦理。	一、依國家發展委員會組織法第二條第六款規定，人力資源發展政策之綜合性規劃、協調、審議為國家發展委員會掌理事項之一，爰於第一項明定該會為本法主管機關。 二、本法所定適用對象及依親親屬之工作許可、簽證、停留、居留、永久居留、定居、保險、退休及租稅等相關事宜，涉及內政部、外交部、財政部、教育部、法務部、經濟部、勞動部、衛生福利部、文化部、科技部、大陸委員會、金融監督管理委員會及僑務委員會等機

條文	說明
	關之職掌，爰於第二項明定本法所定事項涉及中央目的事業主管機關職掌者，由各該機關辦理。
第四條　本法用詞，定義如下： 一、外國專業人才：指得在我國從事下列專業工作（以下簡稱專業工作）之外國人： （一）專門性或技術性工作。 （二）華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。 （三）下列學校教師： 1.公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。 2.公立或已立案之私立高級中等以下學校之教師。 （四）下列補習班教師： 1.依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。 2.具專門知識或技術，且經中央目的事業主管機關會商教育部指定依補習及進修教育法立案之短期補習班教師。 （五）運動教練及運動員。 （六）藝術及演藝工作。 二、外國特定專業人才：指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、金融、法律、建築設計及其他領域特殊專長之外國專業人才。 三、外國高級專業人才：指入出國及移民法所定為我國所需之高級專業人才。	一、本法用詞定義。 二、第一款至第三款係參酌外國專業人才延攬及僱用法第四條定義，按外國人專業資格程度，區分為外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才三類。 三、第一款第一目、第二目及第五目之專業工作係指就業服務法第四十六條第一項第一款、第二款及第五款之工作。第一款第三目之1係指就業服務法第四十六條第一項第三款第一目之學校教師；第三目之2所定公立或已立案之私立高級中等以下學校之教師，除依現行就業服務法規定得聘僱外國語文課程教師外，放寬亦得聘僱學科教師，以因應海外人才回國子女教育需求及政府雙語環境之建構。第一款第四目係指就業服務法第四十六條第一項第四款及外國專業人才延攬及僱用法第四條第四款第二目所定之補習班教師。第一款第六目係指就業服務法第四十六條第一項第六款之工作，惟因考量現行宗教活動均無須申請工作許可，爰該工作項目不納入該目規定。 四、第四款所稱「外國中階技術人力」係參酌行政院主計總處「中華民國職業標準分類」相關規定訂定，並納入其他經中央目的事業主管機關指定者。另雇主聘僱外國人在中

條文	說明
四、外國中階技術人力：指具有中階技術工作能力，得在我國從事產業所欠缺之下列中階技術工作(以下簡稱中階技術工作）之外國人： （一）技術員及助理專業人員。 （二）技藝有關工作及機械設備操作人員。 （三）個人健康照顧工作人員。 （四）其他經中央目的事業主管機關指定者。 五、海外國人：指僑居國外，且依國籍法具我國國籍，並持我國護照入國之臺灣地區無戶籍國民。 六、投資移民：指經中央目的事業主管機關核准或備查在我國投資一定金額以上之外國投資人、外國法人投資人之代表人或海外國人，得申請居留、永久居留或定居者。	華民國境內從事之工作類別，因考量就業服務法第四十六條第一項第七款有關商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員聘僱許可及管理係依船員法相關規定辦理，爰該款所稱「外國中階技術人力」，亦排除船員相關職業類別之適用，併予敘明。 五、第五款所稱「海外國人」係指入出國及移民法第三條第五款前段規定，未曾在臺灣地區設有戶籍之僑居國外國民，並持我國護照入國者。 六、第六款所稱「投資移民」係指外國人及海外國人，依入出國及移民法、外國人停留居留及永久居留辦法及本法規定，在我國投資並得申請居留、永久居留或定居者。
第二章　外國專業人才	章名。
第五條　外國專業人才在我國從事前條第一款第一目、第二目及第四目至第六目專業工作者，應由雇主檢具相關文件，向勞動部申請許可；從事第三目學校教師者，應由雇主檢具相關文件，向教育部申請許可。 外國專業人才在我國從事專業工作，有下列情形之一者，無須依前項規定申請許可： 一、受各級政府及其所屬學術研究機關（構）聘請擔任顧問或研究工作。 二、受聘僱於公立或經立案之私立大學進行講座、學術研究經教育部認可。 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，	一、 第一項係參酌就業服務法第四十八條及外國專業人才延攬及僱用法第五條及第六條規定明列。 二、 考量就業服務法第四十八條第一項第一款及第三款所述情形無須申請工作許可，爰於第二項明定無須申請工作許可之情形。 三、 第三項係參酌外國專業人才延攬及僱用法第十條第一項前段規定明列。

條文	說明
在我國從事藝術工作。	
第六條　外國專業人才在我國從事專業工作，其工作資格、專門性或技術性工作之範圍、雇主條件、審查基準、許可、廢止許可及聘僱管理之辦法，除第四條第一款第三目所定學校教師，由教育部定之外，由勞動部會商中央目的事業主管機關定之。 外國專業人才為藝術工作者，其依前條第三項規定申請工作許可之工作資格、審查基準、許可、廢止許可及聘僱管理之辦法，由勞動部會商文化部定之。 第一項專門性或技術性工作之範圍，以明定不得從事之行業、職類別方式為之；其雇主屬國家重點產業者，得免除第一項雇主條件有關資本額及營業額之限制。 前項國家重點產業之範圍，由主管機關擬訂，報請行政院核定。 外國專業人才從事專門性或技術性工作者，其工作資格之專業技術能力審查基準，採評點方式為之，並由主管機關會商中央目的事業主管機關定之。 外國專業人才受聘僱在我國從事第四條第一款第三目之2或第四目之2所定專業工作，除本法另有規定外，其聘僱之管理及違反規定之處罰，依就業服務法有關從事該法第四十六條第一項第一款至第六款工作者之規定辦理。	一、 第一項係參酌就業服務法第四十六條及外國專業人才延攬及僱用法第五條及第六條規定明列。 二、 第二項係參酌外國專業人才延攬及僱用法第十條第二項規定明列。 三、 訂定第三項及第四項： （一）第三項前段有關專門性或技術性工作之行業、職業類別，依外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準（以下簡稱工作資格及審查標準）第四條規定，限於製造業、部分服務業（如批發業）等十五個行業、工作職類別，無法因應數位經濟時代工作型態之轉變，爰放寬改採負面表列方式，明定不得從事之行業、職業類別，其工作並限於行政院主計總處「中華民國職業標準分類」定義技術層次三及四之主管、經理人員及專業人員，以及就業服務法第四十六條第一項第一款之工作內容。 （二）聘僱外國人從事專門性及技術性工作之雇主，依工作資格及審查標準相關規定，需符合資本額新臺幣五百萬元以上或年營業額新臺幣一千萬元以上之要件。考量應用數位科技之新創事業，以及部分五加二產業（如「智慧機械」、「數位創新產業」、「綠能科技」、「生醫產業」及「循環經濟」等）之中小企業或藝文產業等，除為國家策略性扶植產業外，部分亦無須龐大資本額，爰於第三項後段明定屬國家重點產業者，免受資本額及營業額之限

條文	說明
	制，並於第四項明定國家重點產業範圍之訂定程序。 四、 外國專業人才從事專門性或技術性工作者，依工作資格及審查標準相關規定，除薪資需符合一定水準以上外，具學士學位者需有二年以上相關工作經驗。考量數位經濟發展需要，應建立多元僱用條件，俾利具潛力數位人才（如應屆大學畢業生）之延攬，爰於第五項明定其工作資格審查基準採評點方式為之，薪資或所得報酬非為必要門檻，爰與學歷、相關工作經驗等列為一般條件評分項目；另有專長表現項目，如政府指定產業、海外國人等。 五、 考量從事第四條第一款第三目之2之學校教師或第四目之2之補習班教師，其聘僱之管理、處罰等相關事項，除本法另有規定外，仍應依就業服務法有關從事該法第四十六條第一項第一款至第六款工作者之規定辦理，爰為第六項規定。
第七條　外國專業人才受聘僱在我國從事專業工作，聘僱許可期間最長為三年；期滿有繼續受聘僱之必要者，雇主得申請延期，每次最長為三年；外國特定專業人才之聘僱許可期間及每次延期期間最長為五年。 外國專業人才從事藝術工作，依第五條第三項規定逕向勞動部申請工作許可者，其工作許可期間及每次延期期間，最長為三年。	本條係參酌就業服務法第五十二條第一項、外國專業人才延攬及僱用法第七條第一項及第十條第一項後段規定明列。
第八條　外國特定專業人才擬在我國從	一、 本條係參酌外國專業人才延攬及

條文	說明
事專業工作，得不經雇主申請，逕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。內政部移民署許可核發就業金卡前，應會同勞動部及外交部審查；工作許可由勞動部負責，居留簽證由外交部或駐外使領館、代表處、辦事處（以下簡稱駐外館處）負責；外僑居留證及重入國許可由內政部移民署負責。 前項就業金卡有效期間為一年至三年；符合一定條件者，得於有效期間屆滿前重新申請。 前二項就業金卡之申請程序、審查、重新申請之一定條件及其他相關事項之辦法，由內政部會商勞動部及外交部定之。 依第一項或第二項規定申請就業金卡者，由內政部移民署收取規費；其收費標準，由內政部會商勞動部及外交部定之。	僱用法第八條規定明列。 二、 為明確規範就業金卡工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可之審查權責機關，爰於第一項明定由各業務主管機關負責。
第九條　自本法施行當年度起，從事專業工作且符合一定條件之外國特定專業人才，在我國無戶籍並因工作而首次核准在我國居留者，或依前條規定取得就業金卡，在就業金卡有效期間受聘僱從事專業工作者，於首次符合在我國居留滿一百八十三日且薪資所得超過新臺幣三百萬元之課稅年度起算三年內，其各該在我國居留滿一百八十三日之課稅年度薪資所得超過新臺幣三百萬元部分之半數免予計入綜合所得總額課稅，且不適用所得基本稅額條例第十二條第一項第一款規定。 前項外國特定專業人才於該項所定三年課稅年度之期間，有未在我國居留滿一百八十三日或薪資所得未超過新臺幣三百萬元之情形者，前項租稅優惠得依時序遞延留用至其他在我國工	本條係參酌依外國專業人才延攬及僱用法第九條規定明列。

條文	說明
作期間內居留滿一百八十三日且薪資所得超過新臺幣三百萬元之課稅年度。但租稅優惠遞延留用之期間，自首次符合前項規定之年度起算，以五年為限。 第一項一定條件、申請適用程序與第二項依時序遞延留用認定方式、應檢附之證明文件及其他相關事項之辦法，由財政部會商相關機關定之。	
第十條　外國專業人才及外國特定專業人才受聘僱在我國從事專業工作，得向外交部或駐外館處申請核發停留、居留簽證，持憑經內政部移民署查驗許可入國後，取得停留、居留許可；取得居留許可者，應於入國後之翌日起算三十日內，向內政部移民署申請外僑居留證。 外國人以免簽證或持停留簽證入國者，經許可或免經許可在我國從事專業工作，得逕向內政部移民署申請居留；經許可者，發給外僑居留證。 外國人持外僑居留證，其居留原因變更為從事專業工作者，應向內政部移民署申請變更居留原因；經許可者，重新發給外僑居留證，並核定其居留效期。	一、 依入出國及移民法第二十二條第二項規定，外國人取得居留許可入國後，應於十五日內申請外僑居留證。為利來臺居留之外國人有充足時間尋找安身住所及熟悉臺灣環境，爰於第一項放寬外國專業人才取得居留許可入國後申請外僑居留證期限，由十五日延長為三十日。 二、 依入出國及移民法第二十二條第一項及第二十三條第一項第三款規定，外國專業人才持免簽證或低於六十日效期停留簽證入國者，尚需向外交部改辦停留簽證，始得申請外僑居留證；為簡化渠等來臺工作居留申辦手續，爰於第二項放寬外國人以免簽證或持停留簽證入國者，經許可或免經許可在我國從事專業工作，得逕向內政部移民署申請居留。 三、 第三項係參酌入出國及移民法第二十三條第二項及第三項明列。
第十一條　外國人擬在我國從事專業工作，須長期尋職者，得向駐外館處申請核發三個月有效期限、多次入國、停留期限六個月之停留簽證，總停留期限最	本條係參酌外國專業人才延攬及僱用法第十九條明列。

條文	說明
長為六個月。 依前項規定取得停留簽證者，自總停留期限屆滿之日起三年內，不得再依該項規定申請核發停留簽證。 依第一項規定核發停留簽證之人數，由外交部會同內政部並會商主管機關及中央目的事業主管機關，視人才需求及申請狀況每年公告之。 第一項申請之條件、程序、審查及其他相關事項之辦法，由外交部會同內政部並會商中央目的事業主管機關，視人才需求定之。	
第十二條　外國專業人才在我國從事專業工作，經許可居留者，其外僑居留證之有效期間，自許可之翌日起算，最長為三年；期滿有繼續居留之必要者，得於居留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，每次最長為三年。外國特定專業人才經許可居留者，其外僑居留證之有效期間及每次延期期間最長為五年。	本條係參酌入出國及移民法第二十二條第三項、第三十一條第一項、第二項及外國專業人才延攬及僱用法第七條第二項明列。
第十三條　外國專業人才在我國合法連續居留五年、外國特定專業人才合法連續居留三年，平均每年居住一百八十三日以上，並符合下列各款要件者，得向內政部移民署申請永久居留： 一、二十歲以上。 二、無不良素行，且無警察刑事紀錄證明之刑事案件紀錄。 三、有相當之財產或技能，足以自立。 四、符合我國國家利益。 以下列各款情形為居留原因者，其經許可在我國居留之期間，除有第三項規定情形外，不計入前項在我國連續居留期間： 一、在我國就學。 二、經許可在我國從事中階技術工作。	一、 依入出國及移民法第二十五條第一項規定，外國人符合所定要件，在我國合法連續居留五年，每年居住超過一百八十三日者，始得申請永久居留。惟考量外國專業人才、外國特定專業人才跨國移動頻繁，為強化延攬力道，爰於第一項放寬外國專業人才申請永久居留條件，改為平均每年居住一百八十三日以上；另考量外國特定專業人才係我國積極延攬各領域之特殊專長者，爰其申請永久居留之年限由五年縮短為三年。 二、 考量在我國就學、從事中階技術工作或從事就業服務法第四十六

條文	說明
三、經許可在我國從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款工作。 四、以前三款人員為依親對象經許可居留。 前項第一款在我國就學期間係修讀大學校院碩士以上學位者，其就學居留期間得依下列規定計入第一項之在我國連續居留期間： 一、外國專業人才：取得博士學位者採計二年；碩士學位者採計一年。 二、外國特定專業人才：取得博士學位者採計一年。	條第一項第八款至第十款工作者，及其依親居留者，其居留期間均非從事專業工作，該期間不宜計入外國專業人才、外國特定專業人才申請永久居留之在我國居留期間，爰於第二項明定之。惟從事中階技術工作者之居留期間得依第二十八條第二項合併從事專業工作之居留期間，申請永久居留，併予敘明。 三、 為強化吸引僑外碩士、博士畢業生留在我國從事專業工作，爰第三項明定其在我國就讀期間可採計申請永久居留之連續居留年限。
第十四條　外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才經許可永久居留後，出國五年以上未曾入國者，內政部移民署得廢止其永久居留許可及註銷其外僑永久居留證。	依外國專業人才延攬及僱用法第十八條規定，外國專業人才、外國特定專業人才取得永久居留後，五年以上未曾入國者，得廢止其永久居留許可，惟外國高級專業人才取得永久居留者依入出國及移民法第三十三條第四款規定，每年居住未達一百八十三日者，即需廢止其永久居留許可，為放寬外國高級專業人才之適用，爰為本條規定。
第十五條　外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才經許可永久居留者，其成年子女經內政部移民署認定符合下列要件之一者，得不經雇主申請，逕向勞動部申請許可，在我國從事工作： 一、曾在我國合法累計居留十年，每年居住超過二百七十日。 二、未滿十六歲入國，每年居住超過二百七十日。 三、在我國出生，曾在我國合法累計居留十年，每年居住超過一百八十三	依外國專業人才延攬及僱用法第十七條第一項規定，受聘僱從事專業工作之外國專業人才取得永久居留者，其成年子女符合一定要件者，得不經雇主申請，逕向勞動部申請工作許可。考量藝術工作者、取得就業金卡之外國特定專業人才及外國高級專業人才，若干無需雇主聘僱，其成年子女將無法適用，爰放寬適用對象為「外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才」，非以受聘僱為要件。

條文	說明
日。 雇主聘僱前項成年子女從事工作，得不受就業服務法第四十六條第一項、第三項、第四十七條、第五十二條、第五十三條第三項、第四項、第五十七條第五款、第七十二條第四款及第七十四條規定之限制，並免依第五十五條規定繳納就業安定費。	
第十六條　外國特定專業人才、外國高級專業人才在我國從事專業工作，經許可居留或永久居留者，其直系尊親屬得向外交部或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，每次總停留期間最長為一年。	依外國專業人才延攬及僱用法第十三條規定，受聘僱從事專業工作之外國特定專業人才之直系尊親屬，得申請來臺探親停留，惟取得就業金卡之外國特定專業人才，可能未受聘僱工作，爰放寬外國特定專業人才不以受聘僱為要件。另考量外國高級專業人才亦為我國積極延攬之專業人才，因此本條亦將其納入適用。
第十七條　外國專業人才及外國特定專業人才在我國從事專業工作，經許可居留或永久居留者，其配偶、未成年子女及因身心障礙無法自理生活之成年子女，得準用第十條規定向內政部移民署申請居留，並得以免簽證或持停留簽證入國後申請居留；外僑居留證之有效期間及延期期間，按其依親對象為外國專業人才或外國特定專業人才，準用第十二條規定。	依入出國及移民法第二十三條第一項第一款本文及第二款規定，外國專業人才之配偶及未滿二十歲子女，得申請居留。考量外國專業人才延攬及僱用法第十六條第一項已開放身心障礙無法自理生活之成年子女申請永久居留，惟卻無隨同居留相關規定，爰放寬納入因身心障礙無法自理生活之成年子女依親居留規定。以免簽證或持停留簽證入國者，放寬得逕向內政部移民署申請居留證；居留效期及延期，同其依親對象。
第十八條　外國專業人才及外國特定專業人才，經許可永久居留後，其配偶、未成年子女及因身心障礙無法自理生活之成年子女，符合下列規定，且無不良素行，並無警察刑事紀錄證明之刑事案件紀錄，以及符合我國國家利益者，得向內政部移民署申請永久居留： 一、依親對象為外國特定專業人才：在我國合法連續居留三年，平均每年居住一百八十三日以上。	一、依外國專業人才延攬及僱用法第十六條第一項規定，外國專業人才及外國特定專業人才須受聘僱經許可永久居留後，其配偶、未成年子女及因身心障礙無法自理生活之成年子女符合居留期間條件者始得申請永久居留。考量藝術工作者或取得就業金卡之外國

條文	說明
二、依親對象為外國專業人才：在我國合法連續居留五年，平均每年居住一百八十三日以上。 外國高級專業人才依入出國及移民法規定申請永久居留者，其配偶、未成年子女及因身心障礙無法自理生活之成年子女，得隨同本人申請永久居留，或於本人取得永久居留許可後申請之。 前二項外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才之永久居留許可，經撤銷或廢止者，其配偶、未成年子女及因身心障礙無法自理生活之成年子女之永久居留許可，應併同撤銷或廢止。	特定專業人才，可能未受聘工作，其上述親屬將無法適用，爰於第一項放寬不以受聘僱為要件。另各該對象其配偶、未成年子女及因身心障礙無法自理生活之成年子女申請永久居留之在我國居留期限同其依親對象之規定。 二、 第二項係參酌外國專業人才延攬及僱用法第十五條第一項明列。 三、 第三項係參酌外國專業人才延攬及僱用法第十五條第二項及第十六條第二項明列。
第十九條　外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才，其配偶、未成年子女及因身心障礙無法自理生活之成年子女，經許可永久居留後，出國五年以上未曾入國者，內政部移民署得廢止其永久居留許可及註銷其外僑永久居留證。	依入出國及移民法第三十三條第四款規定，外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才，其依親親屬取得永久居留者，需每年在我國居住一百八十三日以上。考量國際人才長期跨境工作，其依親親屬需伴隨移動，爰放寬其依親親屬廢止永久居留許可之居留期限，同於渠等之依親對象。
第三章　外國中階技術人力	章名。
第二十條　外國中階技術人力在我國從事中階技術工作，應由雇主檢具相關文件，向勞動部申請許可。 前項外國中階技術人力之聘僱，以下列人員為限： 一、取得我國高級中等以上學校畢業證書或僑務委員會海外青年技術訓練班畢業證書之外國學生、僑生及其他華裔學生。 二、 受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款工作累計六年以上之外國人。 三、其他具中階技術工作能力之外國	一、依現行移民相關法規，並無中階技術人力引進管道，考量一百零六年我國工業及服務業空缺人力情形，中階技術人力短缺占比達百分之五十五，參酌主要國家引進技術人力之相關機制，如新加坡、美國及韓國，於第一項明定外國中階技術人力之工作許可，由雇主向勞動部申請。 二、第二項明定外國中階技術人力之聘僱種類，包括現在或曾在我國就學、研習或受聘僱之具中階技術工

條文	說明
人。 前項第三款外國中階技術人力開放雇主聘僱之期程及範圍，由行政院衡酌同項第一款及第二款中階技術人力聘僱情形及我國產業發展需求公告之。	作能力僑外生、基層外國人員及直接引進具中階技術工作能力外國人三類。 三、考量第二項第一款及第二款技術人力業經國家或企業投入教育資源培育或人力投資成本，且對國內文化及語言與生活具一定程度瞭解，從而規劃優先開放，至於第二項第三款技術人力開放雇主聘僱之期程及範圍，由行政院衡酌同項第一款及第二款中階技術人力聘僱情形及我國產業發展需求公告之，爰為第三項規定。
第二十一條　外國中階技術人力在我國從事中階技術工作，其工作資格、雇主條件、審查基準、許可、廢止許可及聘僱管理之辦法，由勞動部會商中央目的事業主管機關定之；其健康檢查管理之辦法，由衛生福利部會商勞動部定之。 外國中階技術人力受聘僱薪資或所得報酬，不得低於勞動部公告之數額，且應具中央目的事業主管機關或經其認可之專業認證機構核發或認定之專業證照或其他證明文件。 前項受聘僱薪資或所得報酬，以最近一年度職類別薪資調查之總薪資第七十分位數額加權平均計算。 外國中階技術人力每年人數總額及其各產業別之配額，由主管機關會商中央目的事業主管機關定之。	一、 第一項明定外國中階技術人力之工作資格、雇主條件、審查基準、許可、廢止許可及聘僱管理之辦法，由勞動部會商中央目的事業主管機關定之；健康檢查管理之辦法則由衛生福利部會商勞動部定之。 二、 第二項明定外國中階技術人力之聘僱須符合勞動部公告之薪資門檻，且應具備專業資格認定。 三、 第三項明定外國中階技術人力之薪資門檻，以最近一年度職類別薪資調查之總薪資第七十分位數額加權平均計算。其中，中階產業技術人力係參考一百零六年「技術員、助理專業人員」、「技藝有關工作及機械設備操作人員」(新臺幣四萬一千三百九十三元)；中階社福人力係參考「健康照顧人員」(新臺幣三萬二千元)。

條文	說明
	四、 第四項明定外國中階技術人力之總量管制及各產業別配額，由主管機關會商中央目的事業主管機關定之。
第二十二條　外國中階技術人力受聘僱在我國從事中階技術工作，聘僱許可期間最長為三年；期滿有繼續受聘僱之必要者，雇主得申請延期，每次最長為三年。	外國中階技術人力聘僱許可期間及每次延期之期間最長為三年。
第二十三條　外國中階技術人力受聘僱在我國從事中階技術工作，於聘僱許可有效期間內，得轉換雇主；其需轉換者，應由新雇主檢附該受聘僱者之離職證明文件，申請許可。但不得同時受聘僱於二名以上之雇主。	外國中階技術人力在聘僱許可有效期間內，得轉換雇主，並由新雇主依規定申請許可；惟不得同時受聘僱於二名以上雇主，以強化渠等留在我國工作之誘因。
第二十四條　外國中階技術人力受聘僱在我國從事中階技術工作，除本法另有規定外，其聘僱之管理及違反規定之處罰，依從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作者之規定辦理。但該法第五十一條第一項第二款規定不適用之。	外國中階技術人力受聘僱在我國從事中階技術工作，除本法另有規定外，其聘僱之管理、處罰，依從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作者之規定辦理，但排除適用第五十一條第一項第二款合法工作五年可取得不限業別、工作資格之工作許可規定。
第二十五條　第二十條第二項第一款及第二款之外國中階技術人力經許可在我國從事中階技術工作，其原以就學、研習或從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款工作之原因許可居留者，應向內政部移民署申請變更居留原因；經許可者，重新發給外僑居留證，並核定其居留效期。	經許可從事中階技術工作之僑外生及基層外國人員，應向內政部移民署申請變更居留原因，重新核發居留證。
第二十六條　外國中階技術人力受聘僱至我國從事中階技術工作，其申請簽證、停留、居留許可及外僑居留證，準用第十條第一項規定。 外國人持停留期限在六十日以上，且未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證入國，經許可在我國從事中階技術工作者，得向內政部移民署申請	一、 第一項明定外國中階技術人力受聘僱至我國從事中階技術工作，申請簽證、停留或居留許可及外僑居留證，準用第十條第一項規定。 二、 第二項明定外國人持停留簽證入國後，經許可在我國從事中階技

條文	說明
居留；經許可者，發給外僑居留證。 外國人持外僑居留證，其居留原因變更為從事中階技術工作者，應向內政部移民署申請變更居留原因；經許可者，重新發給外僑居留證，並核定其居留效期。	術工作者，得向內政部移民署申請居留。 三、 第三項明定外國人持外僑居留證，如其居留原因變更為從事中階技術工作者，應向內政部移民署申請變更居留原因，重新核發居留證。
第二十七條 外國中階技術人力在我國從事中階技術工作，經許可居留者，其外僑居留證之有效期間，自許可之翌日起算，最長為三年；期滿有繼續居留之必要者，得於居留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，每次最長為三年。	外國中階技術人力之居留證有效期間及每次延期期間最長為三年。
第二十八條 外國中階技術人力在我國合法連續居留五年，平均每年居住一百八十三日以上，並符合下列各款規定要件者，得向內政部移民署申請永久居留： 一、二十歲以上。 二、無不良素行，且無警察刑事紀錄證明之刑事案件紀錄。 三、有相當之財產或技能，足以自立。 四、符合我國國家利益。 前項連續居留五年，以在我國從事中階技術工作或專業工作之事由經許可居留者為限。	一、 第一項明定外國中階技術人力符合特定要件者，其取得永久居留條件為在我國合法連續居留五年，與外國專業人才申請永久居留條件一致。另本項第三款所定有相當之財產或技能，足以自立，其認定之裁量基準由內政部移民署另定之，併予敘明。 二、 第二項明定前項合法連續居留以在我國從事中階技術工作或專業工作之事由經許可居留者為限，不計入以就學、研習、從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款工作或依親等事由在我國居留之期間。
第二十九條 外國中階技術人力經許可永久居留者，或取得工作許可居留且薪資達最近一年度職類別薪資調查之專業人員總薪資中位數額以上者，其配偶及未成年子女，得向外交部或駐外館處申請核發居留簽證，經內政部移民署查驗許可入國後，取得居留許可。	一、第一項明定外國中階技術人力，若已取得永久居留者，其配偶及未成年子女得申請居留；未取得永久居留者，其薪資水準需達最近一年度職類別薪資調查之專業人員總薪資中位數額以上（一百零六年計新臺幣五萬二千八百四十二元），係參考新加坡相關制度，以兼顧外國

條文	說明
依前項規定取得居留許可者，應於入國後之翌日起算三十日內，向內政部移民署申請外僑居留證；其外僑居留證之有效期間及每次延期期間，最長為三年。	中階技術人力之家庭團聚權及確保其可負擔配偶及未成年子女之生活所需。 二、第二項明定外國中階技術人力之配偶及未成年子女申請外僑居留證之有效期間及延期期間。
第三十條　外國中階技術人力經許可永久居留後，其配偶及未成年子女經許可在我國合法連續居留五年，平均每年居住一百八十三日以上，並符合下列各款要件者，得向內政部移民署申請永久居留： 一、無不良素行，且無警察刑事紀錄證明之刑事案件紀錄。 二、有相當之財產或技能，足以自立。 三、符合我國國家利益。 前項外國中階技術人力之永久居留許可經撤銷或廢止者，其配偶及未成年子女之永久居留許可應併同撤銷或廢止。	一、 第一項明定外國中階技術人力依親親屬之永久居留條件，須在我國合法連續居留五年；另本項第二款明定須具備相當財產或技能證明之條件，較本法外國專業人才之依親親屬申請永久居留之相關規定嚴謹，係為確保其依親親屬生活無虞，其認定之裁量基準由內政部移民署另定之。若其配偶符合入出國及移民法第二十五條相關規定者，亦得依該法規定申請永久居留，併予敘明。 二、 第二項明定外國中階技術人力永久居留許可經撤銷或廢止，則其配偶及未成年子女業無依親對象，渠等之永久居留許可自應併同撤銷或廢止。
第四章 海外國人	章名。
第三十一條　海外國人得免經許可，在我國從事專業工作或中階技術工作。但兼具外國國籍者，其工作許可依本法有關外國專業人才及外國中階技術人力之規定辦理。	海外國人係本法積極延攬之對象，爰明定得免經許可，在我國從事專業或中階技術工作。另依就業服務法第七十九條規定，海外國人兼具外國國籍者，其受聘僱從事工作，依有關外國人之規定辦理，爰為但書規定。
第三十二條　海外國人入國，得免申請入國許可或於入國時申請入國許可；其適用對象、核准條件及停留期限之辦法，由內政部會商相關機關定之。 海外國人依前條規定在我國從事	一、 按入出國及移民法第五條第二項規定，臺灣地區無戶籍國民入國，應申請許可。考量現行外籍人士免簽證規定，我國給予免簽證國家之國民，得以免簽證方式

條文	說明
專業工作或中階技術工作，得向內政部移民署申請居留；經許可者，發給臺灣地區居留證。 海外國人經許可在我國從事中階技術工作，其原以就學、研習或從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款工作之原因許可居留者，應向內政部移民署申請變更居留原因；經許可者，重新發給臺灣地區居留證，並核定其居留效期。 第二項臺灣地區居留證之有效期間，自入國之翌日起算，最長為三年；期滿有繼續居留之必要者，得於居留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，每次最長為三年。	入國停留最長九十日。基於旅居海外國人不乏為各專業領域傑出優秀專業人才，且與我國具有血緣及情感依附，應有較優惠之規定，爰第一項明定適用本法之海外國人，放寬得准予免申請入國許可或於入國時申請入國許可，並授權內政部就適用對象、核准條件及停留期限會商相關機關另定辦法。 二、 依入出國及移民法第九條第一項第十一款及第三項規定，經許可在我國從事專業工作，得向內政部移民署申請居留，發給居留證。考量本法適用對象尚包括免經許可從事專業工作者及中階技術人力，爰第二項放寬海外國人得申請居留許可之事項。 三、 第三項明定海外國人經許可從事中階技術工作之僑外生及基層外國人員，應向內政部移民署申請變更居留原因，重新核發居留證。 四、 第四項參酌入出國及移民法第九條第三項至第五項明列。
第三十三條　海外國人在我國從事專業工作或中階技術工作，經許可居留，符合下列各款規定之一，且仍具備原居留條件者，得向內政部移民署申請在我國定居： 一、居留滿一年且居住三百三十五日以上。 二、連續居留滿二年且平均每年居住二百七十日以上。 三、連續居留滿三年且平均每年居住一	依入出國及移民法第十條第一項第一款及第三項規定，海外國人從事工作許可居留者，須在臺灣地區連續居留或居留滿一定期間，始得申請定居。為鼓勵海外國人返國發展，並衡酌海外國人因生活或工作需求，時須於我國與旅居國間往返，爰放寬海外國人在我國從事專業工作或中階技術工作許可居留者之定居條件。

條文	說明
百八十三日以上。	
第三十四條　海外國人在我國從事專業工作或中階技術工作，經許可居留者，其下列依親親屬得向內政部移民署申請居留： 一、依親對象為從事專業工作者：配偶、未成年子女及因身心障礙無法自理生活之成年子女。 二、依親對象為從事中階技術工作者：配偶、未成年子女。 前項依親親屬為海外國人者，其入國許可及臺灣地區居留證之有效期間、延期期間，準用第三十二條第一項、第二項及第四項規定；為外國人者，得以免簽證或持停留簽證入國後向內政部移民署申請居留，外僑居留證之有效期間及每次延期期間，準用第十二條前段規定。 第一項海外國人之居留許可經撤銷或廢止者，其依親親屬之居留許可應併同撤銷或廢止。	一、依入出國及移民法第九條第二項及第二十三條第一項第一款、第二款規定，海外國人經許可在我國從事專業工作，其配偶及未成年子女始得向內政部移民署申請居留。考量本法適用對象尚包括免經許可從事專業工作者及中階技術人力，爰第一項放寬前述海外國人依親親屬均得隨同申請居留。另增列海外國人從事專業工作者之因身心障礙無法自理生活成年子女得隨同居留，與外國專業人才規定相同。 二、參酌入出國及移民法第二十二條及第九條第三項至第五項規定，第二項明定海外國人依親親屬之入國及居留證之有效期間及延期，依親親屬為海外國人，與第三十二條其依親對象規定相同；依親親屬為外國人，與第十二條外國專業人才規定相同。 三、第三項明定海外國人居留許可經撤銷或廢止，則其依親親屬業無依親對象，渠等之居留許可自應併同撤銷或廢止。
第三十五條　海外國人之依親親屬依前條規定經許可在我國居留，其為外國人者，得依入出國及移民法相關規定，申請永久居留；其為海外國人者，得準用第三十三條規定向內政部移民署申請定居。	依入出國及移民法第十條第一項第一款及第二十五條第一項規定，海外國人依親親屬經許可在我國居留者，始得申請定居或永久居留。考量第三十三條放寬海外國人在我國從事工作許可居留者之定居條件，同步放寬為海外國人之依親親屬亦適用之。
第五章 投資移民	章名。

條文	說明
第三十六條　在我國有一定金額以上之投資，經中央目的事業主管機關核准或備查之外國投資人或外國法人投資人之代表人，其申請簽證、停留、居留許可及外僑居留證，準用第十條第一項規定。 前項外國投資人或外國法人投資人之代表人持停留期限在六十日以上，且未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證入國，得依入出國及移民法第二十三條第一項第四款規定，向內政部移民署申請居留；經許可者，發給外僑居留證。 外國投資人或外國法人投資人之代表人經許可居留者，其申請永久居留，依入出國及移民法第二十五條第一項規定辦理。 外國投資人或外國法人投資人之代表人以在我國投資許可居留，其配偶及未成年子女之入國、居留及永久居留等事項，依入出國及移民法相關規定辦理。	一、 參酌外國護照簽證條例、入出國及移民法，外國人停留居留及永久居留辦法相關規定，第一項明定外國投資人或外國法人投資人之代表人至我國投資，其申請簽證、停留、居留許可及外僑居留證之規定。 二、 第二項係參酌入出國及移民法第二十三條第一項第四款規定明列，外國投資人或外國法人投資人之代表人持一定條件有效停留簽證入國，並投資達一定金額以上，得向內政部移民署申請居留。 三、 第三項係參酌入出國及移民法第二十五條第一項規定明列。 四、 第四項係參酌入出國及移民法相關規定明列。
第三十七條　外國人得依入出國及移民法第二十五條第四項及第三十五條所定辦法有關投資移民之規定，向內政部移民署申請永久居留，經審核許可且實行投資者，同意其永久居留。 前項申請人之配偶及未成年子女，無不良素行，並無警察刑事紀錄證明之刑事案件紀錄，且符合我國國家利益者，得隨同本人申請永久居留，或於本人永久居留許可後申請之。 第一項外國人之永久居留許可經撤銷或廢止者，其配偶及未成年子女之永久居留許可，應併同撤銷或廢止。	一、 第一項係參酌現行入出國及移民法第二十五條第四項及第三十五條所定外國人停留居留及永久居留辦法有關投資移民之規定定之。 二、 第二項係參酌外國人停留居留及永久居留辦法第十五條規定，明定投資移民申請人之配偶及未成年子女申請永久居留之規定。 三、 第三項明定外國人之永久居留許可經撤銷或廢止者，則其配偶及未成年子女業無依親對象，渠等之永久居留許可自應併同撤銷或廢止。

條文	說明
第三十八條　海外國人在我國投資一定金額以上，經中央目的事業主管機關核准或備查者，其入國、居留及定居，準用第三十二條第一項、第二項、第四項及第三十三條規定。 前項海外國人經許可居留者，其配偶及未成年子女為海外國人者，其入國、居留及定居，準用第三十二條第一項、第二項、第四項及第三十三條規定；為外國人者，得以免簽證或持停留簽證入國後向內政部移民署申請居留，外僑居留證之有效期間及每次延期期間，準用第十二條前段規定，並得依入出國及移民法相關規定，申請永久居留。 第一項海外國人之居留許可經撤銷或廢止者，其配偶及未成年子女之居留許可應併同撤銷或廢止。	一、 依入出國及移民法第五條第二項規定，臺灣地區無戶籍國民入國，應申請許可。考量旅居海外國人與我國與連結較深，為我國加強延攬對象，爰第一項放寬海外國人在我國投資者，亦得准予免申請入國許可之規定，與從事本法專業工作或中階技術工作之海外國人規定一致；其居留及定居規定，亦同。 二、 第二項明定海外國人以投資經許可居留者，其配偶及未成年子女之入國、居留、永久居留及定居規定，與從事本法專業工作或中階技術工作之海外國人規定相同。 三、 第三項明定海外國人居留許可經撤銷或廢止，則其配偶及未成年子女業無依親對象，渠等之居留許可自應併同撤銷或廢止。
第六章　社會保障及生活協助	章名。
第三十九條　外國專業人才、外國特定專業人才、外國高級專業人才、外國中階技術人力、投資移民與其配偶、子女及海外國人之配偶、子女，經許可永久居留者，在我國從事工作，無須向勞動部或教育部申請許可。	依就業服務法第五十一條第一項及第二項規定，取得永久居留之外國人受聘僱從事工作，得不經雇主申請，逕向中央主管機關申請工作許可。為簡化相關手續，提供移民友善環境，爰明定外國專業人才、外國特定專業人才、外國高級專業人才、外國中階技術人力、投資移民與其配偶、子女及海外國人之配偶、子女，經許可永久居留者，無須向中央主管機關申請或更新工作許可即可工作。至於海外國人如經許可定居，自依設有戶籍國民之規定辦理，併予敘明。
第四十條　前條所定之人經許可永久居留，受聘僱在我國從事工作者，適用就	一、 為積極延攬國家經濟發展所需之

條文	說明
業保險法之規定。 前項人員於受聘僱後，始經許可永久居留者，其雇主或所屬機構應於許可之日為其申報參加就業保險。 第一項人員於本法施行前已取得永久居留且繼續受聘僱者，其雇主或所屬機構應於本法施行之當日為其申報參加就業保險。 依前二項規定申報參加就業保險者，其保險效力之開始，均自應為申報之當日起算。但其雇主或所屬機構未依規定申報者，除依就業保險法第三十八條規定處罰外，其保險效力之開始，均自申報之翌日起算。 第一項人員於本法施行前已適用就業保險法者，不適用前四項規定。	人力及人才，第一項放寬前條所定之人經許可永久居留者，於受聘僱在我國從事工作期間，納入就業保險法之適用對象，不受就業保險法第五條第一項第一款、第二款規定之限制。又依本法參加就業保險者及其投保單位，除本法另有規定外，有關保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、保險給付之計算與發給、處罰及其他保險等事項，適用就業保險法及其相關規定。 二、 應參加就業保險為被保險人之受僱勞工，依就業保險法第六條第三項規定，其雇主或所屬機構應於到職之當日為其申報參加就業保險。惟第一項所定之人於受聘僱在我國從事工作後，始經許可永久居留者，及本法施行前已取得永久居留且繼續受聘僱在我國從事工作者，其應於何時申報參加就業保險、保險效力之開始及未依規定申報加保之效果，因無法適用就業保險法相關規定，有另為明確規範之必要，爰為第二項至第四項規定。 三、 第一項所定之人經許可永久居留者，於本法施行前，如屬就業保險法第五條第一項第二款規定之適用對象，已有相關規定予以保障及適用，爰第五項明定不適用

條文	說明
	第一項至第四項規定。
第四十一條　第三十九條所定之人經許可永久居留者，受聘僱在我國從事工作，自本法施行之日起，適用勞工退休金條例之退休金制度。但其於本法施行前已受僱且仍服務於同一事業單位，於本法施行之日起六個月內，以書面向雇主表明繼續適用勞動基準法之退休金規定者，不在此限。 前項人員於本法施行後始經許可永久居留者，於許可之日起適用勞工退休金條例之退休金制度。但其於本法施行前已受僱且仍服務於同一事業單位，於許可之日起六個月內，以書面向雇主表明繼續適用勞動基準法之退休金規定者，不在此限。 曾依前二項但書規定向雇主表明繼續適用勞動基準法之退休金規定者，不得再變更選擇適用勞工退休金條例之退休金制度。 依第一項及第二項規定適用勞工退休金條例退休金制度者，其適用前之工作年資依該條例第十一條規定辦理。 雇主應為依第一項規定適用勞工退休金條例退休金制度之人員，向勞動部勞工保險局辦理提繳手續，並至遲於第一項但書及第二項但書規定期限屆滿之日起十五日內申報。 第一項人員於本法施行前，已適用勞工退休金條例，或已依法向雇主表明繼續適用勞動基準法之退休金規定者，仍依各該規定辦理，不適用前五項規定。 本法施行前，依外國專業人才延攬及僱用法第十一條第二項但書規定，尚未以書面向雇主表明繼續適用勞動基準法之退休金規定者，其於本法施行之日起六個月內，仍得向雇主表明之；屆期未表明者，其提繳退休金溯自許可永	一、依外國專業人才延攬及僱用法第十一條規定，受聘僱從事專業工作之外國專業人才，經許可永久居留者，適用勞工退休金條例之退休金制度。為放寬第三十九條所定之人經許可永久居留，受聘僱在我國從事工作者，亦得適用勞工退休金條例之退休金制度，以提供渠等退休後基本保障，爰為第一項至第六項規定。 二、第七項明定於外國專業人才延攬及僱用法施行後，且於本法施行前已經許可居留者，依外國專業人才延攬及僱用法第十一條第二項但書規定，仍於六個月選擇期間內，尚未向雇主表明選擇繼續適用勞動基準法退休金規定者，使其選擇期限延長至本法施行之日起六個月內；屆期未選擇者，其提繳退休金仍溯自許可永久居留之日起生效。

條文	說明
久居留之日起生效。	
第四十二條　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教師與外國研究人員，及政府機關與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，其退休事項準用公立學校教師之退休規定且經許可永久居留者，得擇一支領一次退休金或月退休金。 前項已支領月退休金之退休外國教師及外國研究人員，其永久居留許可經撤銷或廢止者，喪失領受月退休金之權利。但因回復我國國籍、取得我國國籍或兼具我國國籍經撤銷或廢止永久居留許可者，不在此限。	一、 外國專業人才延攬及僱用法第十二條第一項規定，受聘僱擔任我國公立學校現職編制內專任合格有給之外國教師，經許可永久居留者，其退休事項準用公立學校教師之退休規定，並得擇一支領一次退休金或月退休金，惟未納入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。考量渠等退休事項亦係準用公立學校教師之退休規定，並以在我國永久居住發展為目的，宜以準國民待遇相待，保障其老年生活，爰第一項納入渠等亦得擇一支領一次退休金或月退休金。 二、 第二項係參酌外國專業人才延攬及僱用法第十二條第二項明列。
第四十三條　外國專業人才、外國特定專業人才、外國高級專業人才、外國中階技術人力、投資移民經許可永久居留者，政府得提供其本人及領有居留證明文件之依親親屬育兒、托育及幼兒教保相關費用補助、急難救助、特殊境遇家庭扶助及自費長期照顧服務。	現行政府提供育兒及托育相關費用補助、急難救助、特殊境遇家庭扶助、長期照顧服務等，係以國人為主。考量外國專業人才、外國特定專業人才、外國高級專業人才、外國中階技術人力、投資移民經許可永久居留者，係以在我國長久居住發展為目的，為鼓勵其生育，增加我國人口來源，並基於人道立場，提供其社會安全保障，爰明定政府得提供其本人及領有居留證明文件之依親親屬育兒、托育及幼兒教保相關費用補助、急難救助、特殊境遇家庭扶助及自費長期照顧服務，另將視政府財政狀況給予其他項目補助，以提供渠等更完善之生活協助及保障。

條文	說明
第四十四條　外國特定專業人才、外國高級專業人才及受聘僱從事專業工作或中階技術工作之外國專業人才、外國中階技術人力、海外國人，其本人及依親親屬領有居留證明文件者，應參加全民健康保險為保險對象，不受全民健康保險法第九條第一款在臺居留滿六個月之限制。	全民健康保險法第九條第一款及外國專業人才延攬及僱用法第十四條規定，受聘僱從事專業工作之外國專業人才、外國特定專業人才，其本人及依親親屬應參加全民健康保險，不受在臺居留滿六個月之限制。因本法新增之外國中階技術人力尚未納入，考量全民健康保險之優惠待遇宜一體適用於受聘僱從事專業工作或中階技術工作之外國專業人才、外國中階技術人力、海外國人及其依親親屬，本條將其納入規範。另取得就業金卡之外國特定專業人才及外國高級專業人才，可能未受聘工作，其本人及依親親屬無法適用，為提供渠等完善醫療體系，放寬納入其本人及其依親親屬適用。
第七章　附則	章名。
第四十五條　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、中階技術工作或投資移民，依本法有關外國人之規定辦理。	參酌外國專業人才延攬及僱用法第二十一條明列，並將從事中階技術工作、投資移民事項納入規範。
第四十六條　本法自公布日施行。	本法之施行日期。

新經濟移民政策對經濟社會之影響評估/辛炳隆計畫主持；賴偉文協同主持.--
初版. -- 臺北市 : 國發會,
民 107.12
面: 表，公分
編號:(107)035.0806
委託單位:國家發展委員會
受託單位: 財團法人中華經濟研究院

經濟
移民政策
552.33

題名：新經濟移民政策對經濟社會之影響評估
委託單位：國家發展委員會
受託單位：財團法人中華經濟研究院
計畫主持人：辛炳隆
協同主持人：賴偉文
出版機關：國家發展委員會
電話：02-23165300
地址：臺北市寶慶路 3 號
網址：http://www.ndc.gov.tw/
出版年月：中華民國 107 年 12 月
版次：初版　　刷次：第 1 刷

編號：(107)035.0806　(平裝)