

我國外籍專業人才延攬 及留用法令政策評析

辛炳隆*

劉濬誠**

壹、前言

我國刻正面對嚴重的高齡化與少子化問題，根據國發會估計，最快至2025年邁入超高齡社會，屆時老年人將佔總人口20%以上；同時，自2003年起我國生育率已達超低生育率水準，2022年的出生兒數更低於14萬名。整體而言，國發會估計於2028年後人口紅利將消失，¹長期來看，我國勢必會面對嚴重的勞動力短缺問題。

從人才需求面的角度觀察，依國發會推估，112年至114年間「農產品物流冷鏈」、「人工智慧應用服務」、「智慧機械」及「旅宿」等產業的人才需求情況將相對急迫。²至於我國的重點產業，例如半導體產業，根據104人力銀行的分析，縱然2023年半導體消費市場衰退，但整體而言人才短缺的問題依舊嚴峻，特別是中高階或掌握關鍵

技術的人才更是如此，³這皆顯示近年我國面臨產業人才短缺問題的急迫性。

除了前述國內人力供給與需求課題之外，我國亦面對鄰近亞洲國家競才的壓力。比如，2022年起新加坡設置One Pass與Tech Pass人才簽證，日本則推出J-Finder以及J-skip高階人才簽證，期望透過放寬就業與移民規定，加強吸引海外高階人才的誘因。而外籍中階人力亦開始成為各國攬才重點，2023年韓國、日本放寬中階技術人力的配額或資格認定，以因應國內的人才需求。另由於僑外生方面也是人才來源之一，日本與韓國亦強化吸引留學生並加強留用就業的制度。例如：韓國於2023年1月推出理工留學生就業快速管道，提升重點人才留韓就業的誘因；日本則自2018年起積極推動國際學生就業促進教育計畫，積極輔導留學生留日就業。

為因應前述挑戰，我國自2014年起積極推

* 本文作者係社團法人勞動與發展協會理事長、台灣大學國家發展研究所兼任副教授。

** 本文作者係社團法人勞動與發展協會副研究員

註1：國家發展委員會，2022至2070年人口推估報告，網址：

https://www.ndc.gov.tw/nc_14813_36128

註2：<https://ws.ndc.gov.tw/001/administrator/18/refile/0/7272/14a0449a-8d36-4c99-9571-63d4186b334b.pdf>

註3：104人力銀行（2023）半導體人才白皮書。

動攬才留才政策，政策實務上包含2016年推動contact Taiwan、2018年成立就業金卡辦公室，旨在加強人才延攬、就業媒合與生活支援服務。法令面則鬆綁外籍人才就業、取得永久居留等規定，朝移民政策方向調整。比如，2014年起於外國人從事就業服務法第46條第一項第1款至第6款工作資格及審查標準增訂5-1條規定，建立僑外生留臺評點制；2018年制定外國專業人才延攬及僱用法，並於2021年全文修訂，設立就業金卡吸引高階外籍人才，並放寬各項外籍專業人才在臺就業與依親規定。至於中階人才方面，2022年起我國亦推動留用外國中階技術人力計畫，並修訂就業服務法涉及之相關法令命令，提供資深移工或僑外生轉任中階技術人力，且開放取得永久居留的管道。

雖然這些政策措施充分反映政府攬才留才之高度企圖心，但推行至今的成效如何？仍有哪些法令或政策問題尚待解決？國際經驗是否有我國值得參考之處？都值得進一步研究。爰此，本文將運用次級資料分析法，並將外籍人才分為高階外籍專業人才、外籍中階技術人才及僑外生三面向，分析各國與我國的政策與法令文件。

本文首先概述國際攬才留才政策趨勢，且聚焦在與我國競才的國家，即日本、韓國與新加坡；進而再回顧我國攬才留才的法令與政策的演進，並探究其成效，最後，本文將評析我國攬才留才政策與法令的問題，並提出政策建議。

貳、各國外籍人才延攬與留用政策趨勢

由於近年來日本及韓國皆與我國競才，加上新加坡長期以來的人才延攬與留用政策受到各國讚譽，因此以下將聚焦探討近年日本、韓國與新加坡政策趨勢。

一、日本

(一) 高階外籍專業人才

為吸引高階外籍專業人才，日本於2012年起即設立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，其配分設計原則以學歷越高、工作經驗越長、年收入越高、年齡越小、分數越高。隨後日本為促進優秀人才僱用部分，其評分細項、各積分占比，歷經2014年、2019年修正，逐漸朝鬆綁、開放的趨勢調整。簡言之，該制度是透過積分計算篩選人才，若申請者符合通過一定分數者，日本將給予其出入國管理的優惠待遇，包括：(1)允許從事多種居留活動；(2)給予5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。⁴

除前述制度之外，為加強吸引專業人才的

註4：薛曉珊、許聖章、辛炳隆、劉濬誠（2023），《各國外籍專業人才延攬及留才政策分析研究》。勞動部勞動及職業安全衛生研究所，新北市。

力道，2023年4月日本政府設立特殊高階人才制度，提供符合「取得碩士學位以上」或「工作經驗10年以上」，且年收入2,000萬日圓以上條件的「研究人員或工程師」；或是符合「資歷5年以上和年收入4,000萬日圓以上」的「企業主管」，僅須在日本居留1年後即可申請永久居留。另為吸引取得海外頂尖大學的優秀人才至日本求職或創業，2023年4月日本亦設立特殊簽證（J-Finder），相較於一般外籍人士在日求職期間的90天，本制度將提供取得海外頂尖大學學位的外國人長達2年的求職期，以利其在日本求職與創業，且有攜帶家眷赴日的權利。⁵

（二）外籍中階技術人才

至於中階技術人力方面，日本政府透過設立特定技能制度，其中，又分為1號與2號兩者，1號僅能夠在日本就業五年，但2號可以無限次數申請展延，等同可以長期在日本就業。2023年6月，特定技能2號放寬認定領域，一共增加9項，包含：材料、工業機械、電氣和電子資訊製造業、汽車維修業、航空業、住宿業、農業、漁業、食品及飲料製造業、餐飲業、造船和海洋工業。⁶

（三）僑外生延攬及留用

在僑外生延攬與留用方面，2017年起日本政府每年提出「國際學生就業促進教育計

畫」⁷，且逐年檢討修正。該計畫統整厚生勞動省、出入國在留管理廳、文部科學省、經濟產業省、日本學生支援機構及企業等產官學資源，期望能培育符合業界需求的國際學生，讓更多的學生可以在日本就業。

二、韓國

韓國長期對於高階外籍人才的態度較日本開放，其自2000年推動技術人才金卡、IT卡、科學卡等針對特定職業的海外人才設計簽證，隨後，2008年推出contact Korea，扮演吸引人才平台的角色。⁸

（一）高階外籍專業人才

韓國的高階外籍人才以專業技術簽證（E-7）為主，2022年12月，考量既有專業技術簽證（E-7）僅適用於93項特定職業，無法涵蓋所有未來新興產業的相關職業，導致部分職業無法聘用外籍人才，因此韓國政府提出「職業特定清單專業簽證（E-7-S）」，並於2023年1月啟用。該簽證提供高收入，且從事半導體、資訊安全等35項尖端產業領域工作者申請使用，以利這類人才更容易在韓就業。此外，依原規定申請專業技術簽證（E-7），該人才年均薪資須達韓國國民年收入80%以上，考量大多數的中小企業不易支付

註5：詳請參考日本出入國在留管理廳相關說明，網址：

https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyukan_nyukan50_00002.html

註6：日本在留管理廳新聞稿，網址：

https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/03_00067.html?hl=en

註7：詳請參考「留學生就職促進プログラム」，

https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/_icsFiles/afieldfile/2022/06/14/1mnka_gakuryu.pdf。

註8：OECD (2019) Recruiting Immigrant Workers: Korea 2019.

<https://doi.org/10.1787/9789264307872-en>

如此高額的薪資，導致中小企業難以聘用外籍人士。因此，自2023年1月起，韓國政府放寬部分地區中小企業聘僱外籍人士的薪資標準，其中，非首都地區中小企業的薪資門檻從原先的韓國國民年收入80%以上調降至70%以上，以利中小企業聘用外籍人才。⁹

（二）外籍中階技術人才

韓國中階技術人力政策可追溯至2017年起推動的E-7-4簽證，提供在韓國從事基礎工業與機械設備業、金屬加工業、食品製造、塑膠製品製造、家具製造、紡織製造與造船等產業達五年以上者，可申請之，且各年度皆有人數配額上限。另由於E-7-4簽證並無就業效期限延次數上限，等同可以在韓長期就業。

近年來，該人數配額逐年調高，從2020年1000人增加至2023年5,000人，2023年6月亦放寬申請資格，從原先外籍人士須在韓從事前述行業5年才可申請，縮減至4年即可申請。¹⁰2023年9月韓國提出中階技術人力創新擴張計劃，不僅進一步將E-7-4簽證配額增加至3.5萬名；另為利在韓國就業4年以上之移民更容易取得E-7-4簽證，評估項目從原先的11項簡化為3項，若取得一定分數以上者，得

申請E-7-4。若後續在韓居留五年以上者，並符合每月收入規定，則可申請在韓永久居留（F-5）。¹¹

（三）僑外生延攬及留用

在僑外生留用方面，近年韓國在法令與政策上有兩個策略：第一，過往僑外生要取得永久居留至少要六年，為加強留用人才，2023年1月韓國司法部宣布推動優秀科技人才在韓居留的快速管道（Fast Track）。該管道提供取得韓國科技學院（KAIST）、大邱慶北科學技術大學（DGIST）、韓國光州科技大學（GIST）、蔚山國立科學技術學院（UNIST）、科學技術聯合大學院（UST）等韓國頂尖理工或科技相關碩博士學位的國際學生，最快可以在三年內取得韓國永久居留權（F-5-16S）。如果研究成果優異，且經國籍審議委員會審議後，可透過特別歸化的管道取得韓國國籍，並且無須放棄原國籍。¹²

第二，2023年6月韓國法務部宣布放寬國際學生兼職時數。專科和大學兼職時數從20小時增加至25小時，若成績優異且韓語能力佳者，可額外增加5小時，以因應勞動力短缺的企業所需。¹³

註9：請參考韓國法務部新聞稿：

<https://www.immigration.go.kr/bbs/immigration/214/566112/artclView.do>

註10：詳請參考：<https://www.kedglobal.com/economy/newsView/ked202306290004>

註11：請參考韓國法務部新聞稿：

https://viewer.moj.go.kr/skin/doc.html?rs=/result/bbs/182&fn=temp_1695622314386100

註12：請參考優秀科技人才永久居留與歸化快速通關方案（과학·기술우수인재영주·귀화패스트트랙），<https://www.moj.go.kr/bbs/moj/182/566218/artclView.do>

註13：請參考法務部新聞稿（2023）

<https://www.moj.go.kr/bbs/immigration/214/572344/artclView.do#:~:text=%E3%85%87%20%E C % B 2 % A B % E C % A 7 % B 8 % 2 C % 2 0 % E C % 9 C % A 0 % E D % 9 5 % 9 9 % 2 0 % E B % B 9 % 8 4 % E C % 9 E % 9 0 % 2 0 % E B % B 0 % 9 C % E A % B 8 % 8 9 , % E B % 8 A % A 5 % E B % A 0 % A 5 % E C % 9 D % 8 4 % 2 0 % E C % 9 E % 8 5 % E C % A 6 % 9 D % E D % 9 5 % 9 8 % E B % A 9 % B 4 % 2 0 % E B % 9 0 % A 9 % E B % 8 B % 8 8 % E B % 8 B % A 4>

三、新加坡

(一) 高階外籍專業人才

為吸引曾在具有發展潛力或知名科技公司服務的外籍人才，2021年1月新加坡設立Tech Pass簽證，並限定500名配額。持有者可以在新加坡居留2年；且不同於其他就業簽證，Tech PASS簽證不受任何工作或職務的限制，可以在新加坡創業、經營公司或是在任何企業內服務。¹⁴

由於前述Tech Pass是聚焦在吸引科技領域人才，且設有配額限制，為進一步吸引商業、藝術與研究領域等各種不同領域的高階外籍人才，2022年9月新加坡政府新設One Pass簽證（Overseas Networks & Expertise Pass），且未設有任何的配額限制。在資格方面，申請者需要達到每月平均薪資3萬新幣，且未來每月預期平均薪資亦須達到同等水準。One Pass簽證可以取得一次5年的效期，較Tech Pass 2年效期長；另也可以在新加坡從事各項工作，不受工作和職務限制，其親屬亦可一同至新加坡就業。¹⁵

(二) 外籍中階技術人才

新加坡在延攬中階技術人力以S Pass簽證為主，取得該簽證的人員不僅需要具有相關的技術合格證書，也需達到一定的薪資門檻。惟薪資門檻近年將逐步調漲，根據新加坡人

力資源部的說明，¹⁶2023年1月起至2026年將分三階段調漲S Pass最低薪資，從3,000新幣增加至3,300新幣，若在金融服務業工作者則從3,500增加至3,800新幣。另外，為了吸引中階技術人力可以長期在新加坡居住，持S Pass者於同一工作6個月以上者可申請永久居留，若S Pass持有者固定月薪達到6,000新幣，其配偶和子女則申請依親簽證。

(三) 僑外生延攬及留用

新加坡在吸引僑外生方面，主要是透過提供高額的獎學金並與在地最優秀的師資合作，針對重點產業所需培育關鍵且頂尖的人才，當中又以「新加坡國際研究生獎學金（SINGA）」與「A*STAR研究生獎學金」為代表。SINGA提供致力於延攬科學與工程相關研究的國際學生，至新加坡就讀博士班，並由新加坡境內最頂尖的研究單位：A*STAR研究機構（新加坡科技研究局）、NTU（南洋理工大學）、NUS（新加坡國立大學）及SUTD（新加坡科技設計大學）協力培育。至於A*STAR則是提供在新加坡六間大學內，就讀物醫學科學、資通訊科學、工程技術、物理科學與人工智慧博士班的學生四年獎學金及各項津貼。另外，學生畢業後的工作方面，由於目前新加坡並未對國際學生畢業後提供特定的就業簽證渠道，原則上國際學生

註14：詳請參考Tech Pass簡介，網址：

<https://www.edb.gov.sg/en/how-we-help/incentives-and-schemes/tech-pass/apply-for-a-tech-pass.html>。

註15：詳請參考：

<https://www.todayonline.com/singapore/5year-work-pass-offensive-global-talent-tan-see-leng-1990501>

註16：新加坡人力資源部，網址：

<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/s-pass/upcoming-changes-to-s-pass-eligibility>

在新加坡取得學位後，可以申請現行的各項工作簽證，例如S Pass、Employment Pass等。

（四）小結：國際經驗及對我國的啟示

從日本、韓國及新加坡的政策趨勢中可以發現，各國為吸引高階外籍人才，不僅提供特定人才較優惠的就業規定（新加坡、韓國），亦適時地降低薪資門檻，避免門檻過高而造成多數企業無法聘用的問題（韓國）；另以提供較快取得永久居留的管道（日本）與依親簽證，加強留才誘因。對此，從攬才與留才的角度而言，我國應適切放寬外籍人才就業，與取得永久居留的資格門檻，並加強永居資格者與其依親之社會安全保障及生活協助措施。

至於外籍中階技術人力方面，主要是以留用資深或技術純熟之移工，滿足產業在技術人力的需求為目標（日本、韓國）。而目前政策發展趨勢，略以放寬可就業的行業別、門檻，並提高人數配額（日本、韓國），以及提供取得永久居留或長期居留的管道（日本、韓國、新加坡）為主。面對他國的競才壓力，我國近年雖已推動中階技術人力政策，但因企業聘用程序仍繁瑣，而有程序簡化必要；另因永居門檻對中階技術人力仍相當高，為避免我國中階技術人力受他國吸引而無法在臺長期留用的問題，故亦有檢討取得永居門檻是否調整之必要。

此外，為吸引僑外生就業，各國從延攬、培育與留用人才角度著手，包含聚焦延攬並培育頂尖留學生（新加坡）；或針對符合國家所需專長的學生設計快速取得永久居留的管道

（韓國）；亦或透過實習、語言培訓加強學生的就業能力（日本），協助其畢業後在當地就業。對此，我國可加強僑外生來源把關，並審視現行僑外生留臺與取得永居規定是否過於嚴苛，以降低僑外生在臺長期就業的阻礙。

參、我國攬才留才法令政策演變

我國攬才與留才政策最早可以追溯至1990年代，在此之前我國產業大多是勞力密集產業，對高技術相關人力需求並不多，法令上對於外籍人才的限制有相當多。例如，1960年代頒布的「公民營事業申請聘僱外籍或僑居國外人員辦法」，多針對受聘僱之外國人才之學經歷、資格等有諸多限制。

1990年代中期後，政府推動亞太營運中心的經濟政策，以調整臺灣的經濟結構為目標，始對延攬外籍專業人才較為重視。因此，為降低白領專業人才入臺就業的阻礙，於2001年底三讀通過就業服務法修正案，並於2002年年初公告施行，將外籍人士聘僱許可之相關權責，轉由勞工委員會統一掌管，達到單一窗口統一事權之目的。隨後，勞委會亦於2004年1月成立外國專業人員許可單一窗口，以簡化且加速行政程序。¹⁷

然而，隨著2002年後失業率漸高，我國境內對於外籍人才的引進，支持與反對的正反雙方熱烈討論，因此，2004年自2013年間聘僱外國專業人才的法規命令和相關函釋，大多都是為了配合國家政策，放寬特定專業人

註17：辛炳隆（2017），我國科技人才的引進與留任，收錄至李誠、詹火生（編）《改良教育體制，培養台灣科技人才：解決引進科技人才的困境》。台北：財團法人中技社2017；(2)：1-14。

才聘僱的資格，較少突破性的攬才與留才政策。例如：2012年以前，根據外國人從事就業服務法第46條第1項第1款至第6款工作資格及審查標準第8條規定，任一境外人士在臺就業每月薪資皆須達47,971元以上。有感於多數僑外生畢業後不易取得通過該薪資門檻，勞動部爰於2012年6月放寬最低薪資門檻至每月37,619元，¹⁸惟門檻仍過高，留用成效不如預期。2014年7月3日起，每月薪資37,619元門檻之函釋停止適用，恢復原月薪資47,971元門檻。¹⁹

2014年後，為因應我國人口結構轉型以及產業人才需求等挑戰，我國在攬才留才法令政策日趨積極，其重點法令與政策演變歸納如下：

一、2014年起推動僑外生留臺評點制，並逐年增加評點配額人數

為鼓勵優秀僑外生留臺就業，國家發展委員會依據行政院相關指示，於2014年6月完成「強化優秀僑外生留臺工作行動計畫」方案並報請行政院核定後通過施行。旨在建立僑外生畢業後留臺工作之「評點配額」機制，取代原有單一薪資限制，降低僑外生留臺工作之門檻限制，提供企業公開、透明、制度化之人才進用機制。

同年7月修訂「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」，並增列5-1條規定，授權行政機關依各年度設立人數配額與評點事項，完成相關法制作業。屆時評點制之適用對象為在臺取得學士（含）以上學歷之僑外生，而2016年度配額以2,500名為限。²⁰

為因應各年度人才需求情形，勞動部逐年放寬配額並修正評點項目。2022年4月29日，考量疫情影響及各國角逐人才激烈，為留住我國培育之僑外人才，並補充我國勞動力缺口，故取得製造、營造、農業、長期照顧、電子商務等相關科系之副學士學位，亦納入評點制項目內²¹。

現行評點項目分為「學歷」、「月平均薪資」、「工作經驗」、「具擔任該職務資格」、「華語語文能力」、「他國語言能力或他國成長經驗」、「配合政府政策」和「在校就讀期間領取獎學金或成績優異」等八項，以「月平均薪資」配點額最高，47,971元（含以上）者，則可獲40點。次之，倘「學歷」為博士學位或「華語語文能力」達流利等（含以上）者，則可獲得30點。最終，倘八項評點項目配點合計達70點以上者，即可獲得聘僱資格（詳如表1）。

另依勞動部111年11月25日勞動發管字第1110524407A號公告²²，111年之評選制配額為6,000人，相較於2016年的2,500人亦增加了3,500人，顯示有越來越多的僑外生能夠申請評點制，並可留台工作。

註18：101年6月14日勞職管字第1010512093號公告。

註19：103年07月03日勞動發管字第10318099193號公告。

註20：104年07月08日勞動發管字第10405080971號公告。

註21：詳請參考中華民國111年4月29日勞動發管字第11105069651號。

註22：二、申請期間及許可人數數額：「（一）111年度申請期間自中華民國111年1月1日至111年12月31日止，數額為6,000名。」。

表1：僑外生評點制評點項目

評點項目	內容及等級	點數
一、學歷	博士學位	30
	碩士學位	20
	學士學位	10
	副學士學位	5
二、聘僱薪資	月均薪資47,971元以上	40
	月均薪資40,000以上未達47,971元	30
	月均薪資35,000以上未達40,000元	20
	月均薪資31,520以上未達35,000元	10
三、工作經驗	一年以上	20
	一年以上為達二年	10
四、擔任職務資格	具有企業所需該職務特殊專長能力者	20
五、華語文能力	經華語文能力檢定達「流利」等級以上	30
	經華語文能力檢定達「高階」等級以上	25
	經華語文能力檢定達「進階」等級以上	20
六、他國語言能力或他國成長經驗	具有華語以外二項以上他國語文能力	20
	具有華語以外一項他國語文能力或具有於他國連續居留六年以上之成長經驗	10
七、配合政府政策	配合政府產業發展相關政策之企業受僱者	20
	就讀配合國家政策所開設專班或經由G2G 管道入學之畢業僑外生	
八、在校就讀期間領取獎學金或成績優異者	在校就讀期間領取政府提供之獎學金或成績達前30%	10
	在校就讀期間領取學校獎學金或成績達前50%且GPA 達3分者	5
合格分數		70

資料來源：111年11月25日勞發管字第1110524407A號函

二、2014年增列僑外生畢業後在臺尋職期規定，2022年後僑外生皆享有一年尋職期

為利僑外生畢業後在臺尋職，針對外籍生方面，2014年增訂「外國人停留居留及永久居留辦法」第22-1條規定，畢業後得申請延期6個月，隨後2018年內政部移民署再次修訂

「外國人停留居留及永久居留辦法」第22-1條規定，外籍生最長可在臺有一年之尋職期。²³另僑生方面，內政部於2018年亦修訂「臺灣地區無戶籍國民申請入國居留定居許可辦法」第18條規定，畢業後可享有一年尋職期。²⁴

但因港澳學生的居留事宜，不適用前述規

註23：中華民國107年12月5日內政部台內移字第10709444798號令修正發布第22、22-1條條文；並自107年12月5日施行。

註24：中華民國107年12月5日內政部台內移字第10709444792號令修正發布第18條條文；並自107年12

定，而係依「香港澳門居民進入臺灣地區及居留定居許可辦法」辦理。依該規定，2022年前並因無覓職期事項，尚有差異對待之虞。基於權益衡平，內政部爰於2022年6月13日修訂該辦法第26條規定，明定畢業後在臺尋職等事項。²⁵

三、2017年制定外國專業人才延攬及僱用法

外國專業人才延攬及僱用法（以下簡稱攬才專法）是就業服務法及入出國及移民法的特別法，主要目的是期望透過專法放寬外國專業人士來臺工作之資格限制，提供更便捷的行政程序與更友善的居住環境。重點如下：

（一）鬆綁工作、簽證及居留規定

1. 針對外國專業人才之主要法令鬆綁內容包括：

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。

- (5) 外國教師之工作許可回歸教育部核發，以鼓勵學校擴大延攬外國教師。

2. 針對外國專業特定人才之主要法令鬆綁內容包括：

- (1) 針對外國特定專業人才擬在我國境內從事專業工作者，放寬渠等得向內政部移民署申請核發具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡（個人工作許可），有效期間為1至3年，期滿得重新申請，提供渠等自由尋職、就職及轉換工作之便利性。
- (2) 針對受聘僱從事專業工作之外國特定專業人才，延長聘僱許可期間，由最長3年延長至最長為5年，期滿得申請延期。

（二）鬆綁父母配偶及子女停居留規定

1. 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。
2. 配合「入出國及移民法」第25條修正建議，鬆綁高級專業人才之配偶、未成年子女及身心障礙無法自理生活之成年子女，得隨同申請永居。
3. 針對取得永久居留之外國專業人才，其

月5日施行。

註25：中華民國111年6月13日內政部台內移字第11109113761號令修正發布第11、16、17、25、26、29條條文。

成年子女符合延長居留條件者，得比照「就業服務法」第51條，申請個人工作許可。

4. 針對外國特定專業人才及其配偶之直系尊親屬探親停留簽證，由總停留期間最長6個月，延長為每次總停留最長為1年。

（三）提供退休、健保及租稅優惠

1. 加強退休保障：

(1) 受聘僱從事專業工作之外國人，經許可永久居留者，得適用勞退新制。

(2) 外國人擔任我國公立學校現職編制內專任合格有給之教師，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1次或月退休金。

2. 放寬健保納保限制：

受聘僱從事專業工作之外國專業人才，其配偶、未成年子女及身心障礙無法自理生活之成年子女，經領有居留證明文件者，不受健保6個月等待期限制。

3. 提供租稅優惠：

外國特定專業人才首次核准來臺工作，且薪資所得超過300萬元起3年內，享有超過部分折半課稅之優惠。

四、2021年修訂外國專業人才延攬及僱用法

2021年，為提供更具吸引力之工作及居留

規定，並優化租稅及社會保障等相關權益，期達到擴大吸引5+2及六大核心戰略產業之國際高階人才。修法重點如下²⁶：

（一）新增本法專業工作適用對象

1. 外國特定專業人才之特殊專長，增列國防領域，以及增訂由主管機關會商認定之規定
2. 開放教育部核定招收「外國人才子女專班」得聘僱外籍學科教師。
3. 將已開放之實驗教育工作者，納入本法適用對象。
4. 放寬教育部公告世界頂尖大學之畢業生在我國從事專門性或技術性工作無須具備2年工作經驗。

（二）增加居留及依親之友善規定

1. 簡化程序讓外國（特定）專業人才及其依親親屬以免簽或停簽入境者，得直接改申請居留證。
2. 將外國特定專業人才申請永久居留期間由5年縮短為3年，另外國專業人才在我國取得碩、博士學位者，得折抵申請永久居留期間1-2年。
3. 申請永久居留期間，由每年183日，改為「平均」每年183日
4. 原許可永久居留者須逕向勞動部申請工作許可，未來無須申請。
5. 原就業金卡期滿須重新申請，未來得直接申請延期1年。

（三）社會保障及租稅優惠措施

1. 將外國特定專業人才租稅優惠適用年限由3年延長為5年。

註26：參考國發會修法說明及110年7月7日總統華總一經字第11000060901號令修正文。

- 2.免除受聘僱從事專業工作之外國專業人才、外國特定及高級專業人才屬雇主或自營業主及其依親親屬之健保納保6個月等待期。
- 3.放寬未受聘僱者（外國特定專業人才）取得許可永居後得適用勞退新制。

五、2022年推動「留用外國中階技術人力計畫（移工留才久用方案）」

為解決國內長期存在中階技術人力不足問題，行政院於2022年2月通過「留用外國中階技術人力計畫」（簡稱移工留才久用方案），隨後，個別針對雇主資格、外國人資格、申請人數、雇主申請及管理、轉換雇主、收費標準等規範，修正「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」、「外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準」、「外國人受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」、「就業服務法申請案件審查費及證照費收費標準」等法規命令及其相關行政規則。2022年4月30日起全面實施；並於2023年3月15日放寬適用的產業類別。²⁷相關資訊彙整如下：

（一）適用對象與條件²⁸

我國中階技術人力來源分為兩類，其一，考量僑外生留臺管道有限，故在我國取得副學士學位以上之僑外生，亦可申請中階技術

人力後在臺就業。其二，留用在臺資深，且有專業證照、訓練課程或實作認定資格之移工。詳包含下述三類：

- 1.受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款工作之外國人（簡稱移工），且連續工作期間達6年以上者
- 2.移工曾累計工作達6年以上出國後，再次入國工作者，其工作期間累計達11年6個月以上者。
- 3.移工之工作期間累計達11年6個月以上，並已出國者。

（二）開放產業別²⁹

製造業、營造業、農業（限外展農務、蘭花、蕈菇、蔬菜）、海洋漁撈、看護工。2023年3月15日另增列屠宰工作。

（三）人才留用資格

外國人符合前述對象與條件者，從事產業相關工作者，其每月經常性薪資應達新臺幣3.3萬元；從事中階技術機構看護工，每月經常性薪資應達2.9萬元，若從事中階技術家庭看護工，每月總薪資則應達2.4萬元。另基於留才考量，首次聘僱副學士僑外生每月經常性薪資為3萬元、續聘回歸3.3萬元。除前述薪資門檻之外，外國人應具備專業證照、訓練課程或實作認定等條件之一，但若達一定月薪資門檻以上者，則不受前述證照等其他資格條件限制。詳如表2。

（四）永居資格

為能同時解決國內少子化帶來人口減少與

註27：細項內容請參考外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準第6條及其相關規定。

註28：請參考「外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準」第62條。

註29：請參考「外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準」第6條第3項。

表2：留用外國中階技術人力計畫（移工留才久用方案）留用資格

工作類別	薪資基本數額	不受資格限制之薪資數額
一、海洋漁撈工作	月薪資不得低於33,000元或年薪不得低於550,000元 副學士以上僑外生初次受雇時，月薪資不得低於30,000	月薪資達33,000元以上者，不受專業證照、訓練課程或實作認定等資格
二、製造工作		
三、營造工作		
四、屠宰工作		
五、外展農務工作		
六、農業工作（限蔬菜、花卉、種苗、果樹、雜糧、特用作物等栽培及設施農業等行業）		
七、機構看護工作	月薪資不得低於29,000元	月薪資達31,000元以上者，不受繼續教育課程、補充訓練課程與國(閩南)語文資格限制
八、家庭看護工作	月薪資不得低於24,000元	月薪資達26,000元以上者，不受繼續教育課程、補充訓練課程與國(閩南)語文資格限制

資料來源：修改自「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」附表13之1。

結構老化問題，此方案也允許外國人（含僑外生）從事中階技術工作滿5年，得依入出國及移民法第25條規定申請永久居留，惟依入出國及移民法施行細則第15條第1項第2款，其每月薪資應逾兩倍基本工資，或取得乙級技能檢定文件等。

（五）雇主資格限制

基於保障國人就業，該方案規定產業類雇主申請各產業中階人力名額，原則上不超過移工核配比率乘以25%，而且移工、中階人力及外國專業人才合計不超過總員工50%但個別產業有細節性規定³⁰。另2023年3月15日後，政府放寬配額，白領專業人才經會商後免計入外國人總人數，額度可釋出至中階或移工名額。在社福類部分，新增可由原雇主或被

照顧者三等親內親屬，聘僱已工作滿十一年六個月且出國家庭看護工再次來臺。

肆、我國攬才留才政策成效

從前節分析政策法令的演變歷程，可見我國從強化僑外生在臺就業；制定攬才專法設立就業金卡吸引高階外籍人才，並允許折抵申請永久居留折抵年限，再至中階技術人力。顯見，整體政策方向朝放寬外籍人才就業以及永久居留資格進行調整，但成效如何，略可從以下數據觀察。

一、外國專業人員及就業金卡有效人次 外國專業人員是在我國從事就業服務法第

註30：請參考外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準附表14。

表3：外國專業人員及就業金卡有效人次（2019年底-2023年7月）

年 / 月	外國專業人員有效聘僱許可人次	就業金卡有效人次
2019年底	31,125	531
2020年底	36,852	1,902
2021年底	40,993	3,623
2022年底	46,526	5,751
2022年2月底	45,440	5,956
2022年3月底	46,010	6,099
2022年4月底	46,785	6,174
2022年5月底	46,335	6,286
2022年6月底	46,327	6,352
2022年7月底	47,299	6,428

資料來源：就業金卡有效人次依國家發展委員會，2023年8月31日統計結果，網址：https://foreigntalentact.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=1D94095CE748781C；外國專業人員人次則依勞動部統計資訊。

46條第1項第1至6款及外國專業人才延攬及僱用法第4條第4款規定者，³¹觀察該數據可代表我國整體外國人從事專業工作的情形。根據有效許可人次趨勢，從2019年底的31,125人成長至2023年7月底的47,299人，約增加14,000餘人，顯示近年人次增加趨勢。

此外，依攬才專法第4條及第9條，若需取得就業金卡，必須先經我國認定之外國特定專業人才後，再經我國相關部會同意才可取得，可謂我國最高階的外籍人才簽證。觀察就業金卡有效人次，從2019年底531人增加至2023年7月底6,428人，整體而言亦有成長趨勢詳如表3。

二、中階技術工作人數

我國2022年4月底起推動中階技術人力政策，截至2023年8月底已逾一萬名，其中以社福類為主。另觀察來源別，則可發現絕大多數是移工轉任，極少為僑外生，詳如表4。

三、僑外生留臺就業情形

僑外生留臺就業目前分別有二途徑，第一是依評點制留臺³²，第二是採用一般資格留臺，即月薪資達47,971元。³³觀察表5，近四年來看，僑外生畢業後取得有效聘僱許可人次從2019年5,976人增加至2023年8月底16,115人，其中僑外生留臺就業以評點制為主，從2019年4,714人增加至2023年8月底

註31：詳請就業服務法參照46條第1項第1至6款及外國專業人才延攬及僱用法第4條第4款規定。

註32：依外國人從事就業服務法第46條第1項第1款至第6款工作資格及審查標準第5-1條。

註33：同前標準第8條及106年08月14日勞動發管字第10605154981號公告：「外國人受聘僱從事本標準第四條之工作，其月平均薪資不得低於新臺幣四萬七千九百七十一元整。但有下列情事之一者，不在此限……」。

表4：中階技術工作人數（2022年7月-2023年8月）

統計期	總計	來源別		中階技術人數合計行業類別	
		移工	僑外生	產業	社福
2022年7月底	7	7	0	7	—
2022年8月底	53	53	0	51	2
2022年9月底	162	162	0	146	16
2022年10月底	281	281	0	235	46
2022年11月底	502	502	0	370	132
2022年12月底	805	804	1	555	250
2023年1月底	1,643	1,642	1	826	817
2023年2月底	2,532	2,531	1	1,213	1,319
2023年3月底	3,649	3,648	1	1,592	2,057
2023年4月底	4,723	4,722	1	2,003	2,720
2023年5月底	5,962	5,961	1	2,464	3,498
2023年6月底	7,278	7,277	1	3,038	4,240
2023年7月底	8,994	8,992	2	3,737	5,257
2023年8月底	10,699	10,698	1	4,435	6,264

資料來源：勞動部統計資訊

14,600人，而一般資格人次因薪資門檻較高，僑外生不易符合規定，故近年皆維持1000餘人。

四、外國專業人員及特定專業人才取得永久居留

為鼓勵外國專業人才在臺久居，我國已放寬取得永久居留的各項規定。110年10月25日後，依攬才專法第14條規定，在臺居留5年且平均達183日可申請永居，若為特定外國專業人才且取得就業金卡者，可最短於3年內申請永久。但若取得我國學位者，外國專業人才可再折抵1年（碩士學位）至2年（博士學位），若為外國特定專業人才取得博士學位

者可再折抵1年。觀察表6，無論是外國專業人才或特定外國專業人才，可發現取得永久居留的人數正在增加。

另自2017年2月，依攬才專法第16條第1項規定，外國專業人才經內政部移民署許可永久居留後，其眷屬在我國合法連續居留五年，且平均每年居住183日以上，並符合其他條件者，得申請永久居留。觀察表6，關於永居之外國專業人才眷屬取得永居人數，近年亦有成長趨勢。

五、外國專業人才對我國產業與勞工的影響

除分析近年各類外籍專業人才人數趨勢之

表5：僑外生留臺就業情形（2019年底-2023年8月）

	有效聘僱許可人次	一般資格人次	評點配額制
2019年底	5,976	1,262	4,714
2020年底	7,617	1,316	6,301
2021年底	10,335	1,376	8,959
2022年底	13,812	1,503	12,309
2023年1月底	13,775	1,467	12,308
2023年2月底	13,883	1,490	12,393
2023年3月底	14,276	1,503	12,773
2023年4月底	14,358	1,504	12,854
2023年5月底	14,522	1,516	13,006
2023年6月底	14,844	1,525	13,319
2023年7月底	15,481	1,531	13,950
2023年8月底	16,115	1,515	14,600

資料來源：勞動部統計資訊

表6：外國專業人員及特定專業人才取得永久居留情形

年度	外國專業人才永久居留	永居之外國專業人才眷屬 5 年取得永居	特定外國專業人才取得永居
2019年底	--	261	--
2020年底	--	372	--
2021年底	162	543	2
2022年底	1,706	699	64
2023年2月底	1,785	707	68
2023年3月底	1,876	714	76
2023年4月底	2,053	731	82
2023年5月底	2,192	755	85
2023年6月底	2,377	776	95
2023年7月底	2,684	804	118

資料來源：就業金卡有效人次依國家發展委員會，2023年8月31日統計結果，網址：

https://foreign talentact.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=1D94095CE748781C

外，外籍人才對我國產業與我國勞工的影響也值得探討。薛曉珊、許聖章、辛炳隆與劉濬誠等人透過迴歸分析後發現，³⁴聘僱外國專業人才對事業單位的經營績效（淨利）有正向的影響；另估計結果亦顯示有聘僱外籍專業人才的事業單位，其本國勞工薪資相較於沒有聘僱者，平均薪資提高0.44%-0.7%，顯示有聘僱外國專業人才之事業單位，其本國勞工有較高的勞退投保薪資。易言之，有聘僱外籍專業人才的事業單位，在經營績效與本國勞工薪資提升，均有正面影響。

該研究也透過問卷調查發現，外籍人才有超過50%的外籍人才表示在臺曾與我國同仁協力合作，並有資訊共享、相互學習的行為，可見外國專業人才在臺應有知識外溢效果，對我國產業發展與我國勞工能力提升亦有助益。

五、我國攬才與留才政策評析

誠如本文前述探討攬才留才成效，雖然整體人數皆呈上升趨勢，但我國攬才與留才仍面臨許多挑戰。本文回顧相關研究後，依不同對象分別提出以下觀察。

一、高階外籍專業人才

攬才專法第4條第1項第2款明定特定外國專業人才指「科技、經濟、教育、文化藝術、體育、金融、法律、建築設計、國防及其他

領域之特殊專長，或經主管機關會商相關中央目的事業主管機關認定具有特殊專長者」。該人才得依同法第9條第1項向移民署申請就業金卡，惟「科技、經濟、金融、建築設計及法律」等專長，申請資格內皆設有月薪16萬條件。例如，經濟領域的申請資格，包含「一、曾經或現任於其他國家或於我國之經濟產業或領域，最近月薪達新臺幣十六萬元」明定16萬月薪規定，但除此之外，尚有「二、在臺設立高科技研發基地、營運總部、跨國公司之高階營運、技術或行銷主管」或「七、經中央目的事業主管機關認定其專業才能或有跨國經驗為我國亟需之人才」共七款資格條件。³⁵雖月薪16萬並非唯一條件，申請人仍得以其他條件申請，但就月薪16萬條件而言仍有過高之虞。因此，是否放寬部分條件，擴大至資歷較淺、月薪稍低但優秀的人才，亦可為思索方向。³⁶

此外，攬才專法第9條第2項規定，就業金卡有效效期以1至3年為限，但觀察「外國特定專業人才申請就業金卡許可辦法」規定，並未明定核予1至3年效期之判斷標準，而是授予機關有較多的裁量權。就雇主的角度來說，因無法預期政府核定效期的標準，較不易長期規劃聘僱外籍人才的業務分工事宜；而外籍人才也難以做中長程的規劃，亦不利於人才延攬與留用。

至於對取得就業金卡的港澳人士而言，依攬才專法第24條規定，港澳居民所涉之入

註34：薛曉珊、許聖章、辛炳隆、劉濬誠（2023），前揭註4。

註35：請參考經濟部112年04月28日經審字第11256020140號公告。

註36：歐洲商會與美國商會皆有類似的建議。

境、停留及居留等事項，應依香港澳門關係條例及香港澳門居民進入臺灣地區及居留定居許可辦法（以下簡稱港澳定居辦法）等規定辦理。惟依港澳定居辦法，港澳居民僅有停留、居留、定居，並無永久居留之事項。若前述香港澳門居民後續希望在臺長期居住、工作與生活，應取得定居資格，惟依港澳定居辦法第29條第1項規定，並未將在臺從事就業服務法第46條第1項第1款至第7款等專業工作者，納入申請定居事項。易言之，港澳人士於取得就業金卡並在臺從事就業服務法所稱專業工作者，很可能無法申請定居，故港澳人士僅得透過就業金卡展延，以續留台灣就業。因此，就持有金卡的港澳人士來說，相較於其他的外國人，較可能面對在當地工作與生活不穩定的處境。從攬才及留才的角度來說，此規定似仍有調整空間。³⁷

此外，值得一提的是，縱然現行政策皆朝放寬外籍人士取得永久居留的方向調整，但取得永久居留的外國人仍與取得我國戶籍之國民不同。我國許多政策資源仍以戶籍為主要判準條件，例如若要使用長照資源，依長期照顧服務申請及給付辦法第2條第1項規定，有3款資格條件：「一、六十五歲以上。但具原住民身分者，為五十五歲以上。二、領有身心障礙證明。三、五十歲以上失智症」。雖未言明為國民，但以身心障礙證明

為例，取得身心障礙證明皆須提供身分證及戶口名簿。³⁸因此，僅取得永久居留權的外籍人才在年老後，可能無法使用長照服務。

解決前述問題的作法，或許是外籍人才取得國籍及戶籍，但依國籍法第9條規定，歸化後如一年內未提出喪失原國籍證明，違者將撤銷歸化許可。縱然國籍法第9條第4項明定「外國人符合下列情形之一者，免提出喪失原有國籍證明：一、依第六條規定申請歸化。二、由中央目的事業主管機關推薦科技、經濟、教育、文化、藝術、體育及其他領域之高級專業人才，有助中華民國利益，並經內政部邀請社會公正人士及相關機關共同審核通過。三、因非可歸責於當事人之事由，致無法取得喪失原有國籍證明」，但這門檻相當高，並不易達成。換言之，雖然政策提供取得永久居留權的外國人更容易在臺就業的權利，³⁹但現行政策似乎尚未處理保障老年生活照顧的相關事宜。⁴⁰此外，要求放棄原國籍恐會導致部分外籍人士不願申請歸化，進而阻礙其未來續留台灣的意願。

二、中階技術人力

中階技術人力係為就業服務法第46條第1項第11款規定之工作，依就業服務法第47條及第48條規定，雇主聘僱外國人從事就業服務法第46條第1項第11款規定工作，應先以合理

註37：薛曉珊、許聖章、辛炳隆、劉濬誠（2023），前揭註4。

註38：https://www.gov.tw/News3_Content.aspx?n=2&s=657338

註39：依攬才專法第7條第2項：「外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才，其本人、配偶、未成年子女及因身心障礙無法自理生活之成年子女，經許可永久居留者，在我國從事工作，不須向勞動部或教育部申請許可。」。

註40：辛炳隆（2018），《新經濟移民政策對經濟社會之影響評估》，國家發展委員會委託研究。

勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數，由雇主應檢具相關文件，向勞動力申請聘僱中階技術人力許可。易言之，雇主仍須需至就業服務機構登記或至長期照顧管理中心推介本國照顧服務員。雖政府已考量雇主聘僱中階技術人力的需求，現已簡化國內求才作業程序，雇主得向公立就業服務機構併同辦理國內求才，惟整體程序仍過於繁瑣。基於中階技術人力與基層移工有別，尚有再簡化流程的必要。

此外，中階技術人力若有意取得永久居留，依入出國及移民法規定，得以取得乙級專業技能證明或每月薪資達兩倍基本工資以上等資格條件申請。由於目前國內基層移工大都以基本薪資為敘薪標準，而以目前業界每年調薪幅度甚少超過5%的情況來看，要在5年內將薪資提高二倍的困難度極高，而這也是造成外界認為這項留才制度是「看的到，卻吃不到」的主要原因。

三、僑外生

為加強僑外生在台長期就業的意願，依攬才專法第14條規定，已提供取得我國碩士學位折抵一年居留期，博士學位折抵二年的優惠，亦即取得我國碩博學位的僑外生，較容易取得永久居留。惟我國僑外生仍以學士級為主，基於留才考量，似可提供將取得學士學位的僑外生居留年限折抵；或參考韓國的優秀科技人才在韓居留的快速管道（Fast Track），提供特定專業的僑外生更快速取得永久居留的管道。

除了居留年限折抵議題外，有關入出國及

移民法規定，申請永久居留之每月薪資門檻應達基本工資二倍以上規定，由於僑外生亦不易透過該薪資門檻，似可考量不同類型的人才需求，個別設計薪資門檻的可能。

此外，依就業服務法43條及第51條第2項規定，僑外生在臺就業仍須經雇主向主管機關申請工作許可。基於擴大留用我國自行培育之僑外生，以及因應國內產業人才之需求，加上近年來新創及自由業發展蓬勃。僑外生在臺就業可否申請個人工作許可，即：得不經雇主申請，逕向中央主管機關申請許可，不失為一方向。

另關於雇主資格方面，事實上現行雇主資格要求仍有過高之虞，例如，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36條規定，若雇主聘僱從事製造業工作之外國人，且為我國成立一年以上之公司，其雇主最近一年或前三年度平均營業額達新臺幣1000萬元以上、平均進出口實績總額達美金100萬元以上或平均代理佣金達美金40萬元以上。惟部分中小企業或新創企業，實難符合前述規定。縱然依該辦法第36條第5項設有專案認定條款，若企業經專案認定通過後仍得以聘僱僑外生，但程序不免過於繁瑣，比如某一中小企業僅是有意聘用一位僑外生，若須經過會商流程等程序，很可能導致該企業寧願不聘用僑外生。易言之，這類資格是否有必要再放寬，亦可再研議。

陸、結論

面對人口轉型、國際競才與產業需求的壓

力，近年我國積極推動外籍人才延攬與留用政策，並從外籍專業人才、外籍中階技術人力以及僑外生留臺就業三面向著手強化。本文回顧自2014年以來近十年的重點攬才與留才政策法令的演變，顯見政策朝向放寬就業資格以及取得永久居留的方向調整，並將攬才留才政策連結至移民政策。這與國際經驗趨勢相同，根據本文分析日本、韓國與新加坡近年政策趨勢，亦可發現三個國家皆朝移民政策方向調整。

為進一步了解我國攬才留才的政策成效上，本文亦分析近年的外籍專業人才、外籍中階技術人力與僑外生來臺就業人次趨勢，縱然整體而言為成長趨勢，但我國仍面對諸多挑戰。

在高階外籍專業人才方面，例如：取得就業金卡的門檻稍嫌過高、核定工作許可效期長短之標準不透明等。另現行政策雖放寬讓

外國人更容易取得永久居留，但關於人才在台長期居留所涉及的老年生活資源似乎尚未到位，仍有改善空間。至於中階技術人力方面，例如申請程序仍過於繁瑣，可能減少雇主申請意願；另加上中階技術人力取得永久居留，每月薪資須達基本工資二倍以上，門檻稍嫌過高，亦可能很難達到久用中階技術人力之目的。

在僑外生留臺就業部分，未來似可提供學士學位之僑外生居留期間折抵，以利其得以更快取得永久居留。另現行取得永久居留之薪資門檻對僑外生而言亦稍嫌過高，仍有檢討之虞。最後，為積極留用僑外生，由於我國企業以中小企業為主，部分雇主可能無法達到現行聘用僑外生之資格門檻，而無法聘僱僑外生，未來或可朝向降低門檻，或提供個人工作簽證，不再經雇主申請的方向調整。