

「**跨國技術人力精進方案**」

(核定本)

114 年 12 月 31 日

壹、背景

一、現況說明

本案緣於國家發展委員會(以下簡稱國發會)於 110 年 7 月提出「人口及移民政策規劃」，同年 8 月 12 日設立「強化人口及移民政策 5 首長會議」，下設「強化延攬外國專業人才」、「擴大吸引及留用僑外生」及「研議留用外國技術人力」3 大工作小組推動各項具體措施。經跨部會協商結果，依行政院 111 年同意「留用外國中階技術人力計畫」，其中外國技術人力之適用對象，包含在臺工作滿 6 年以上之移工，或是取得我國副學士學位以上僑外生，符合一定技術能力條件者，由勞動部依就業服務法第 46 條第 1 項第 11 款規定，專案核定留臺從事中階技術工作。又渠等工作居留滿 5 年，可依入出國及移民法相關規定申請永久居留，銜接我國移民制度。

現行開放中階技術工作範圍包含海洋漁撈、機構看護、家庭看護、製造業、營造業、屠宰業、外展農務及農業。截至 114 年 10 月底，共計留用 5 萬 7,179 名中階技術人力，由資深移工轉任計 5 萬 7,126 人、僑外生為 53 人。至行業別部分，以中階技術家庭看護工人數最多，計 3 萬 3,254 人、其次依序為製造業 2 萬 1,673 人、機構看護工 1,018 人，餘海洋漁撈、農業等共計 1,234 人。

依據行政院主計總處 113 年 8 月事業人力僱用狀況調查，各主要缺工行業(此處以空缺時間較長、職缺數較多之職類為衡量標準)，除醫療保健及社會工作服務業集中於專業人員外，製造業、營建工程業與運輸倉儲業多集中於「技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員」，住宿及餐飲業則主要為「服務及銷售工作人員」等技術人力範疇。另依勞動部 113 年 7 月底全時職位缺工概況，顯示工業及服務業之職缺，懸缺半年以上未補實者計 6.6 萬個，事業

單位缺工數以技術人才最多，其中技藝機械設備操作及組裝人員達 2.3 萬個。

依勞動部職類別薪資調查統計結果顯示，113 年服務業全時受僱員工各大職類 7 月平均每人經常性薪資相較 112 年同期薪資成長幅度以技術員及助理專業人員 5.5% 最高，專業人員 3.28% 次之，技藝、機械設備操作及組裝人員 1.80% 最低，但皆有成長。我國 15 歲至 64 歲工作年齡人口自 104 年達到高峰後逐年減少，至今已減少近 100 萬人。另依國發會推估，因少子化及高齡化趨勢，我國將於 117 年面臨人口紅利消失之挑戰，屆時 15 歲至 64 歲工作年齡人口占比將低於三分之二，此外，112 年平均失業率為 3.48%、113 年平均失業率為 3.38%，因此於勞動力來源持續縮減及失業人口維持近 20 年低點的情況下，將增加事業單位招募人力難度。另 113 年本國平均勞參率為 59.28%、中高齡為 67.21%、婦女為 51.95%，與 OECD 國家相較，尚有勞動力可再開發之空間。

因此，除積極開發本國勞動力外，應可適當引進具備技術能力之外國技術人力，透過薪資制度規劃，帶動提升整體本國勞工薪資。

二、 問題分析

（一）國內各產業別對於技術人力需求日增

目前外國人可從事之技術工作類別，主要仍延續已開放之製造業、營造業、農林漁牧業及看護等技術工作；另因應旅宿服務人力需求，113 年 8 月開放僑外生從事旅宿服務技術工作。考量國內技術人力需求殷切，允宜從整體國家產業發展策略，配合各產業主管機關整體評估，適當開放外國技術人力可從事之行業及工作，回應產業及社會發展需求。

（二）低薪與勞動力短缺挑戰

1. 本國勞工低薪現象

依據經濟合作暨發展組織（OECD）的低薪標準，薪資若低於總薪資中位數的三分之二即屬於低薪範疇。112 年低於此低薪線的勞工約有 120 萬人。在這些低薪勞工中，服務業的佔比最高，約有 86.3 萬人（佔服務業總勞工 819 萬人的 10.5%）。為改善本國勞工的勞動條件並穩定就業，政府規劃透過提升本國勞工薪資來核予外國人力的制度，以期帶動提升整體本國勞工的薪資。

2. 國內勞動力短缺問題

臺灣目前面臨的缺工問題普遍存在於製造業及服務業等主要產業。造成勞動力短缺的原因主要與結構性趨勢有關，包括我國持續的少子化及高齡化趨勢，導致國內勞動力來源持續縮減。此外，臺灣的失業人口目前維持在近 20 年的低點。在勞動力來源減少且失業率極低的情況下，事業單位招募人力的難度隨之增加。因此，除了透過規劃與提升本國勞工薪資連動的外國人力制度外，政府也應積極開發本國勞動力及就業機會，以應對日益增加的招募難度。

現行製造業及服務業等主要產業中，普遍存在低薪與勞動力短缺並存的現象。缺工問題主要出現在製造業及服務業，因少子化及高齡化導致勞動力縮減，加上低失業率使招募難度增加。政府的解決方案包括提升本國薪資並引入外國勞工，同時開發國內勞動力與就業機會。

（三）外國技術人力來源有限

目前外國技術人力來源，僅有在臺工作之資深移工以及畢業僑外生，留臺從事製造業、營造業、農林漁牧業及看護工作達 11 年以上之移工 2.9 萬人左右，僑外生每年畢業人數約 1.3 萬人，投入外國技術工作者有限；另經濟部、交通部等產業主管機關陸續開放企業及法人申請外國籍大專以上學生來我國實習(簡稱外國籍實習生)，該等實習生已初步瞭解我國社會及環境，惟實習結束及取得外國學校學位後，無法留臺從事技術工作，人力資源無法留下。現行外國技術人力來源有限，宜積極從海外延攬已具備一定技能之技術人力，擴大外國技術人力來源。

現行規範資深移工轉任為外國技術人力之人數不得超過製造業 3K 五級制移工核配比率之 25%，致屢有製造業中小微型企業雇主反映難以全數留用廠內具備熟練技術之資深移工，影響產線穩定與技術傳承；目前製造業共計 7,092 家廠商申請聘僱外國技術人力 1 萬 4,368 人，其中 1,982 家因外國技術人力配額已聘滿(共聘僱 3,061 名外國技術人力)，近 3 成業者已無法再留任資深移工為外國技術人力，應思考放寬相關規範的可行性以回應產業需求。

(四) 現有制度缺乏留才誘因

現行外國技術人力係依據就業服務法及其規範申請聘僱及管理，相對於我國延攬白領專業人才作法，外國技術人力仍須受制生活照顧管理、須配合定期健康檢查等聘僱管理規範，對於在臺工作且已適應我國社會及環境之資深移工及畢業僑外生形成限制，影響外國人來(留)臺從事技術工作及雇主聘僱之意願，為擴大吸引外國技術人力，增加誘因，應訂

定專屬外國技術人力且更為妥適之規範，以提高外國技術人力投入意願及增加雇主僱用管理彈性。

現行外國技術人力缺乏海外直接引進、招募及訓練測驗管道，且國內迭有反映移工等外國人力聘僱流程及日常溝通中，時常遭遇語言溝通問題及資訊不完整等困難，多僅能仰賴人力仲介居中協助溝通。為回應勞雇期待，政府服務角色與功能應提升，以完善雇主服務並兼顧移工權益。

三、因應對策

111 年行政院核定「留用外國中階技術人力計畫」，至 114 年 10 月底已逾 3 年，留用人數約 5.7 萬人，每年留用人數雖能達成國發會預定至 119 年留用 8 萬人之目標，但考量國內少子化、高齡化趨勢加劇，以及國際間人才/人力競爭日趨激烈，目前外國技術人力來源有限，應持續配合國內各產業技術人力需求，切實開放引進外國技術人力，並鬆綁外國技術人力聘僱管理規範，引進具有技能之外國技術人力，並帶動提升本國勞工薪資，同時紓解產業缺乏技術人力問題。

為加強延攬我國所需技術人力，擴大外國技術人力引進成效，除持續推動現行留用外國技術人力機制外，將新增「海外引進外國技術人才」機制，透過雙軌併行方式，持續「留用既有培育人力」並積極引進海外人才，在「本勞權益優先」、「強化人力素質」、「擴大用人留才」及「強化政府效能」等四大原則下，推動「旅宿及商港碼頭貨物裝卸集散業引進外國技術人力」、「放寬外國技術人力留用上限」及「強化政府效能」等三大措施，多元管道以改善產業缺工及國人低薪問題。

貳、旅宿及商港碼頭貨物裝卸集散業引進外國技術人力

為了鼓勵企業提升本國勞工薪資與就業條件，避免低薪定錨，同時積極向外延攬運用跨國勞動力來協助產業解決缺工問題，以兼顧產業用人需求並建立勞資雙贏機制。在本勞權益優先原則下，勞動部建立技術人力海外引進評估機制，及加薪本勞引進外國技術人力措施如下：

一、 建立開放引進產業之人力需求評估機制

透過建立產業人力評估機制，以確保在不影響國人就業權益及薪資待遇下，所引進外國技術人力之產業、與欲引進之外國技術人才，均符合我國產業技術人力需求及缺口，機制說明如下：

（一）產業主管機關提出本國勞動力專案媒合需求

由產業主管機關依實際產業缺工狀況，經評估屬嚴重缺工影響產業營運者，產業主管部會偕同勞資政學各方意見，依就業機會及勞動條件等面向，盤點整體產業規模、專案職缺範圍、缺工需求、合理薪資條件、運用勞動部參訓獎勵，提高求職者參加職前訓練意願之需求、專案預定實施期間及專案期間產業主管部會推動之產業協助或輔導措施規劃等詳細資料，並先行與勞動部合作推動本國勞動力專案就業媒合、職業訓練等配套措施。

（二）勞動部進行政策會商機制

經一定期間本國勞動力專案媒合後，產業主管機關評估仍有缺工需求，確認人力短缺非因薪資或工作條件不合理所致，續由各產業主管依前開缺工評估報告架構及專案媒合結果，先行會商勞工、雇主等相關利害關係團體獲致共識後，將外國技術人力需求評估報告及提案表送予勞動部，勞動部將每半年彙

蒐各部會提案，提報至「外國技術人力工作小組會議」跨部會研商。

(三) 提報跨部會首長會議政策決定

產業主管機關開放外國技術人力提案經「外國技術人力工作小組會議」獲致共識後，由勞動部提送國發會召開跨部會協調會議作成政策決定，續由勞動部及產業主管機關據以配合修正相關法規後開放。

(四) 定期盤點已開放產業外國技術人力需求

已開放海外直接引進外國技術人力之產業主管機關仍應積極協助所屬產業改善勞動條件、導入自動化及智慧化生產，以降低人力依賴、提升勞動力有效運用。倘因產業缺工致使定額開放之技術人力名額仍不足時，應由產業主管機關評估產業需求後，提案技術人力需求數予勞動部，由勞動部召開「外國技術人力工作小組會議」跨部會研商，以確保外國技術人力引進規模與我國整體勞動市場平衡相符。

自產業開放海外引進外國技術人力次年度起，產業主管機關應每年提出次年度各季引進海外技術人力需求數，經勞動部彙整後，提報國發會召開跨部會協調會議決議，勞動部續依決議辦理海外攬才選訓招工。

二、 加薪本勞引進外國技術人力措施

為使產業人力缺口依不同產業特性獲得補足，循前開產業人力需求評估機制決策開放海外引進技術人力之業別，應在本國籍勞工權益優先原則下，帶動企業先為本國勞工加薪、照顧本國勞工，具體施行措施說明如下：

（一）開放特定行業工作得直接引進外國技術人力

1、資格條件

雇主申請核給外國技術人力名額，為本國全時事業單位勞保投保薪資最低員工加薪，業者在核給名額內，得申請聘僱外國技術人力。

2、技術及語言條件

為確保引進外國技術人力具一定技能且符合我國需求，對於海外引進之外國技術工作者資格條件，勞動部將依前開人力需求評估機制，與各產業主管機關研商訂定技能條件門檻，如技術檢定合格證書、語言能力標準、訓練時數及技能能力要求；另參照相關行業及職類工作之國內薪資水準，設立外國技術人力之薪資門檻，搭配勞動市場狀況進行動態調整。

3、核給方式

雇主於申請日當月為本國全時事業單位勞保投保薪資最低員工加薪，提升每月薪資 2,000 元以上且經查核屬實，每加薪 1 位本國籍勞工核給 1 名海外引進外國技術人力，最多核給員工人數 10%，許可期間最長為 3 年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主需再為投保勞工保險最低等級薪資本國籍勞工，提升每月薪資 2,000 元以上，方得申請展延。

4、申請聘僱方式

勞動部將透過跨國勞動力延攬中心及海外據點招募延攬外國技術人力，並建立海外技術人力人才資料庫，雇主如已為其聘僱本國勞工加薪，符合技術人力聘僱條件，勞動部將協助雇主與外國技術人力媒合，並於雇主選定外國技術人力完成聘僱流程後，協助辦理外國技術人力入境前應辦事項，包括勞動契約等文件驗證、來臺簽證、入國前健康檢查、代訂來臺機票等事項。

5、查核機制

為確保雇主聘僱海外引進外國技術人力時能同步保障本國籍勞工權益，將建立多元查核機制，包括申請時查核、定期查核、高風險對象專案查察、暢通申訴管道及實地訪查等措施，並透過宣導，確保雇主充分瞭解相關規定，落實保障本國勞工權益之政策目標。

自雇主聘僱首名海外引進外國技術人力起，勞動部將啟動查核機制，查核項目包括本國籍勞工加薪情形及勞保投保級距調整情形，以及雇主聘僱外國人之比率或人數是否符合規定。針對查核結果，若聘僱外國人比率或人數經查核不實，將給予雇主限期改善機會，屆期未改善者，依不合格人數以 1:1 比例廢止許可名額，並管制該雇主 2 年內不得申請；若查核發現雇主未依規定為本國勞工加薪並提升勞保至規定級距，將逕行依不合格人數 1:1 廢止許可名額，同時管制 2 年不得提出申請。

（二）開放「旅宿服務工作」及「商港碼頭貨物裝卸集散工作」得自海外引進外國技術人力

依據評估引進機制，經考量旅宿業及商港碼頭貨物裝卸集散業長期結構性缺乏技術人力，「旅宿服務工作」及「商港碼頭貨物裝

卸集散工作」開放得自海外引進外國技術人力，明定其資格條件包括技術人力學經歷條件、技術資格、薪資條件(詳如附件 1、2)。

參、放寬外國技術人力留用上限

為提供產業所需勞動力，除透過自海外引進外國技術人力外，勞動部亦與國發會、經濟部、外交部、交通部、內政部及衛福部等部會研商相關措施，透過適度法規鬆綁，以符合外國勞動力務實管理，提供技術人力留臺技術移民、提供勞動力誘因，並放寬製造業資深移工轉為外國技術人力留臺工作比率，新增來臺外國籍實習生畢業後得留用作為技術人力來源管道之一，多元補充產業所需外國勞動力。

一、 擴大留用製造業資深移工

現行製造業雇主留用優秀資深移工轉任外國技術人力比率以移工 3K5 級制核配比率之 25%為上限，為協助製造業雇主擴大留用優秀資深移工轉任外國技術人力，開放符合轉任技術人力之移工，雇主得申請全數留用，核配比自 25%放寬至 100%。另為保障本國人就業權益，同一雇主勞工保險證號下所聘僱移工、外國技術人力及從事專門性或技術性之工作之外國人，合計不得超過同一雇主勞工保險證號總員工 50%。

二、 經專案評估稀缺職類得自海外直接引進技術人力

考量部分製造業稀缺職類因製程特殊，因應國內所引進之移工及本國勞工具備相應技術者稀少之工作，或基於整體產業發展與政策推動考量，視其特殊性與必要性，經產業主管機關在兼顧人力調度彈性與產業穩定發展評估下，得提案至外國技術人力工作小組會議及國發會召開跨部會協調會議決定，開放該業別雇主符合一定資格條件下，其稀缺職類得自海外引進外國技術人力。

三、 技術人力務實管理

資深移工及僑外生已在臺生活一段期間，為務實管理及運用外國技術人力，將全面檢討外國技術人力生活照顧管理及住宿等諸多外國人生活層面之規範，並鬆綁生活管理與轉換工作規定，由雇主與外國技術人力協商安排住宿地點及雇主所負責生活照顧管理範圍，雇主免提供外國人生活照顧服務計畫書，讓外國技術人力在安排居住及生活上更加彈性，以及轉任合適之工作，增加技術人力流動彈性，聘僱 3 年期滿，符合技術資格條件，可轉換雇主或跨業工作。

在兼顧國人健康及防疫政策，及提升外國技術人力來臺誘因，將漸進鬆綁外國技術人力健康檢查規範，針對聘僱 3 年期滿在臺之外國技術人力，降低定期健康檢查頻率及減少健康檢查項目。

依據「留用外國中階技術人力計畫」，現行資深移工或僑外生從事中階技術工作滿 5 年，最近 1 年於國內平均每月收入逾 2 倍最低工資或取得乙級以上技能檢定證明文件，並符合「入出國及移民法」相關規定者，得申請永久居留。為利外國技術人力銜接移民制度，以改善我國勞動力人口結構，並提升外國人來臺從事技術人力誘因、擴大引進外國技術人力成效，請內政部檢討取得永久居留條件，加強技術人力資本久留我國友善居留措施，研擬外國技術人力取得永久居留資格之多元組合認定方案。

四、 新增留用外國籍實習生

為利外國籍大專以上人才於求學階段申請來臺實習，透過臺灣職場環境實習，藉以增進相互瞭解，現行經濟部及交通部訂有相關實習要點，延攬外國籍實習生來臺實習 6 個月至 2 年，外國籍實習

生返國畢業後，為各國爭取之技術人力。為吸引外國籍實習畢業後得來臺從事相關技術工作，勞動部將偕同經濟部、交通部及相關部會，有效提升外國籍實習生來臺實習權益保障，鼓勵來臺實習期間接受技能訓練及通過指定語言能力檢定，開放留用外國籍實習生來臺從事技術工作。

五、技術人力薪資調整機制

現行已開放外國技術人力之工作類別，包含製造工作、營造工作、海洋漁撈、屠宰工作、外展農務、農業工作、機構看護工作與家庭看護工作等均於 111 年 4 月 30 日「留用外國中階技術人力計畫」開放資深移工得轉任技術人力，並訂定技術人力薪資及技術門檻。

考量近年來重要民生物資價格增長，目前最低工資已與部分外國技術人力之薪資標準無顯著差異，難以藉由「薪資標準」區分與基礎工作之專業性與差異性，現行外國技術人力之薪資標準已有修正之必要與時效性，以確保外國技術人力薪資水準。

基上考量，為利外國技術人力延攬及留才，允宜訂定外國技術人力薪資調整機制，針對外國技術人力薪資標準，應定期考量產業人力需求及保障國人就業薪資下，依勞動市場薪資水準及最低工資調幅滾動調整。參照相關行業及職類工作之國內薪資水準，設立外國技術人力之薪資門檻。

綜上，現行已開放外國技術人力之工作類別，包含製造工作、營造工作、海洋漁撈、屠宰工作、外展農務、農業工作、機構看護工作與家庭看護工作之薪資條件將依勞動市場薪資水準，於 115 年

起進行調整，並基於簡政便民考量將原列有年總薪資及僑外生初聘薪資條件予以調整，未來僅規範技術人力每月經常性薪資條件。

肆、強化政府效能

一、設立「跨國勞動力延攬中心」

為推動延攬外國技術人力，勞動部已先任務編組成立「跨國勞動力延攬中心」，負責評估產業主管機關所提出外國技術人力需求、開放行業工作名額及技能條件，專責規劃海外招募及技能測驗之制度架構、流程、所需行政資源、人力及經費，並與來源國簽訂瞭解合作備忘錄(MOU)，設立海外據點推動海外招募，其人員編制及工作任務詳如陸、跨國勞動力延攬中心及海外據點設立人力及所需經費。

二、建立技術人力海外技能評測標準

為落實海外得直接聘僱外國技術人力，以利勞動部依產業求才需求，透過海外據點及當地招募管道協助招募合格外國技術人力，故需由產業主管機關與勞動部偕同建立海外技能評測標準。

為因應產業缺工需求，勞動部規劃開放特定行業工作得自海外引進外國技術人力，有別於開放引進移工制度，本次開放引進外國技術人力要求語言能力及技術資格，所引進之外國人需具丙級以上技能檢定通過，或取得相當於丙級技能檢定之訓練或測驗等技能能力證明。

考量技能檢定實務上僅限我國境內辦理，為利海外得直接引進技術人力，爰規劃技術資格條件規劃採認「訓練課程結訓證書」及「技能測驗合格證明」，預計於海外辦理訓練課程及技能測驗，以

利外國技術人力於來源國取得技能認可證明文件後，得直接來臺工作。

基此，為利於海外辦理訓練課程及技能測驗，需由產業主管機關邀集產業團體等利害關係人偕同有關部會依其職能所需，共同建立技術人力海外技能評測標準，提供海外訓練課程課綱及測驗題庫予勞動部，續由勞動部與來源國協商在當地建立我國引進外國技術人力海外據點，結合來源國當地招募機構、大專院校及海外臺商等網路，依產業主管機關所訂定海外技能評測標準，透過海外據點及當地招募管道協助招募合格外國技術人力，及辦理技能培訓或測驗，確保外國技術人力素質具一定標準，符合產業界人才需求。

三、強化直聘及轉換服務

勞動部現已於臺北建立直接聘僱聯合服務中心，規劃將整併各地移工服務中心資源，於彰化、高雄兩地增設直聘分中心，並視分中心辦理情形，滾動檢討辦理成效，逐步增設直聘分中心，以期透過擴增服務據點，提升服務可近性，完善直聘雇主服務。

另為因應外界持續反映移工於轉換雇主時常遭遇語言溝通困難，辦理轉換雇主程序未有雙語人員引導、協助及雙語環境不夠友善等，致影響其轉換權益，現行勞動部已於桃園及彰化設置「雇主聘僱移工轉換服務中心」並配置雙語人員，提供一案到底、就業資訊、深度諮詢、預約媒合等雙語服務，解決因語言不通，資訊不完整之情形，促進移工順利轉換雇主或工作。另為便利移工、雇主及仲介辦理轉換雇主業務，勞動部將運用各地移工諮詢服務中心之移工聘僱管理及雙語專長，協助公立就業服務機構辦理轉換雇主業務，以合署辦公方式，提供移工轉換雇主一站式整合服務。

四、強化仲介管理

- (一) 仲介評鑑引導公平招募：為因應國際移工零付費趨勢，勞動部將修正《私立就業服務機構從事跨國人力仲介服務品質評鑑要點》，如仲介公司取得第三方有關強迫勞動相關稽核認證，可於仲介評鑑時加分，以引導仲介公司接軌公平招募國際規範。
- (二) 透明化仲介服務及收費：勞動部將評估檢討雇主聘僱相關之委任服務事項範圍，擬訂定服務項目，並於許可申請時要求仲介陳報其服務項目及收費金額，予勞動部備查並於官網公布。

伍、期程

方案	措施	工作內容	機關	期程
旅宿及商港碼頭業引進外國技術人力	建立開放引進產業之人力需求評估機制	產業主管機關依產業用人需求進行盤點、參與勞動部人力媒合、完成整體評估報告	各中央目的事業主管機關 國發會 勞動部	115 年 1 月起
		外國技術人力工作小組研商開放評估報告	勞動部 國發會 各中央目的事業主管機關	依計畫核定日起，每半年為期辦理
		新開放提案提送跨部會層級會議政策決定	國發會 勞動部 各中央目的事業主管機關	依計畫核定日起，每半年為期辦理

		定期盤點已開放產業外國技術人力需求	勞動部 各中央目的事業主管機關	依計畫核定日起，每半年為期辦理
	加薪本勞 引進外國 技術人力 措施	與來源國簽訂合作 MOU	勞動部	隨時辦理
		研修法規訂定新開放外國技術人力相關規範	勞動部	114 年底
		配合宣導「旅宿服務工作」及「商港碼頭貨物裝卸集散工作」得自海外引進技術人力政策	交通部、勞動部	114 年底
		外國技術人力來臺簽證及居留工作事宜	外交部、內政部	114 年底
精進 外國 技術 人力 留用	擴大留用 資深移工	研修法規擴大留用資深移工，放寬製造業技術人力核配比	勞動部	114 年底
		配合宣導製造業技術人力核配比放寬政策	經濟部、勞動部	114 年底起
	開放製造 業稀缺職 類得自海 外直接引 進技術人 力	研修法規訂定新開放外國技術人力相關規範	勞動部	114 年底
		產業主管機關依產業用人需求進行評估，提案至外國技術人力工作小組研商	經濟部	隨時辦理

	人力務實 管理	研修法規取消轉換雇主限制、放寬生活照顧管理規定	勞動部	114 年底
		研修法規鬆綁外國技術人力健檢規範	衛生福利部	114 年底
		研擬外國技術人力取得永久居留資格之多元組合認定方案	內政部	115 年
	新增留用 外籍實習 生	研修實習規定，強化外籍實習生來臺實習權益保障	勞動部、經濟部、交通部、外交部	114 年底
		研修法規開放外籍實習生得留臺從事外國技術人力相關規範	勞動部	114 年底
	技術人力 薪資調整 機制	公告 115 年技術人力薪資調整	勞動部	114 年底
		配合宣導技術人力薪資調整政策	勞動部、經濟部、內政部、農業部、衛生福利部、交通部	114 年底
	強化 政府 角色 與功 能	設立「跨國勞動力延攬中心」 成立「跨國勞動力延攬中心」規劃海外招募及技能檢核之制度架構、所需經費、行政資源及人力	勞動部	預計 114 年底完成

		勞動部成立海外引進推動小組	勞動部	114 年底
		1. 115 年於菲律賓設立第 1 個海外據點。 2. 115 年起陸續於所有來源國設立海外據點。	勞動部	117 年底前完成
		試辦成效評估	勞動部	預計 115 年第 2 季完成
	建立技術人力海外技能評測標準	建立「旅宿服務工作」及「商港碼頭貨物裝卸集散工作」海外技能評測標準	交通部	114 年 11 月底
		發展職能基準，建立海外技能評測標準	各中央目的事業主管機關	隨時辦理
		分別於菲律賓、泰國、印尼與越南等我國主要來源國設立海外據點推動海外招募與在地技能評測的建置	勞動部	117 年年底前完成
	強化直聘轉換服務	於彰化、高雄兩地增設直聘分中心	勞動部	114 年年底

		擴增跨國勞動力服務據點，整合直聘及轉換服務，全臺成立 5 個服務據點	勞動部	116 年
	強化仲介管理	研修相關法規引導仲介公司接軌公平招募國際規範	勞動部	115 年
		研修相關法規要求仲介陳報其服務項目及收費金額，透明化仲介服務及收費	勞動部	116 年

陸、跨國勞動力延攬中心及海外據點設立人力及所需經費

一、成立專責單位(短期內先以任務編組方式運作)

- (一) 任務:負責評估產業主管機關所提出外國技術人力需求、開放行業工作名額及技能條件、執行外國技術人力引進事項、規劃海外招募及技能檢核之制度架構、流程、來源國聯繫、國際交流、管理海外據點、執行外國人承接轉換及推動臺商聘僱已返國移工或外國技術人力等業務。
- (二) 人事編制及費用:總編制職員 22 名,其中勞動力發展署及跨國勞動力延攬中心國內職員 14 名、4 處海外據點職員 8 名,115 年國內職員 14 名之薪資、年終績效獎金及其他相關支出共約 2,000 萬元/年。
- (三) 行政費用:包含業務執行、設備費、國內外出差費、建置資訊系統及辦理海外技能測驗,115 年行政費用 8,430 萬元。

二、海外據點

(一)任務

執行外國技術人力招募、技能測驗、培訓合作及協助入境作業、與來源國政府及海外臺商聯繫及協調事項、推動直接聘僱合作事項。

(二)編制

每個海外據點各派駐 2 名職員,另每個據點將配置 2 名當地僱員,4 個據點共配置 8 名當地僱員,4 個海外據點人員配置共 16 人。

(三)海外派駐職員人事及相關費用

每個據點海外派駐人員薪資及相關費用每年約 1,500 萬元,4 個據點共約 6,000 萬元。

(四)國內外旅費

包含返國述職、內外互調及轄區內因公出差,1 個據點以 260 萬元計

算，4 個據點共 1,040 萬元。

(五)據點行政費用

海外據點駐外館處基本維持費用約 1,955 萬/年，4 個來源國共計 7,820 萬/年。

三、 權責單位暨海外據點費用概估

115 年約 1.5 億元；116 年約 1.95 億元；117 年以後約 2.87 億元/年。

柒、預期效益

一、 創造雙贏

業者透過對本國勞工加薪，取得外國技術人力名額，兼顧產業用人需求與提升國人薪資，避免讓聘僱跨國勞動力造成低薪定錨。

二、 鬆綁留才

鬆綁製造業外國技術人力天花板，有助留用更多優秀技術人力，解決多數中小企業人力需求。

三、 審慎開放

基於服務業產業與勞動條件特性，選擇開放具薪資及技能門檻之外國技術人力，避免影響國人就業機會與勞動條件。

四、 開源增量

積極佈局海外直接引進外國技術人力，擴大人力來源，提高國際競爭力。

五、 加強服務

強化政府在外國人聘僱中之角色與功能，減少對人力仲介依賴，建立公平招募與保障移工權利。

註：外國技術人力引進仍需由目的事業主管機關評估缺工需求，並視各業別開放情況而定。

附件 1：「旅宿服務工作」開放海外引進外國技術人力資格條件

一、背景說明

近年來，我國整體觀光產業人力資源發展，受到少子化、高齡化及疫情衝擊影響，旅宿業的基層人力嚴重流失，導致接待量能不足，其服務品質亦受影響。再者，113 年度來臺旅客已達 785 萬人次，為提升旅宿服務量能，建議在兼顧本國勞工權益為原則下，海外引進外國技術人力從事旅宿業服務工作。

二、整體產業情勢分析與人力需求情形

截至 114 年 9 月，我國旅宿業已逾 15,000 家，包含觀光旅館業 116 家、旅館業 3,291 家。依交通部觀光署委託調查結果，旅宿業房務工作缺口約 6,600 人。

另據交通部觀光署統計，110 年至今已有約 4,000 人符合外國技術人力資格條件，可有效補足人力缺口，提升接待量能。本次專案引進外國技術人力，具備技術、語言等技能優勢，不但有效補充旅宿業人力缺口，也能讓國內旅宿業走向國際化，不再只是勞力密集產業，期待有效提升年輕人投入旅宿業的意願，進而增加產業競爭力。

三、主要規範內容

(一)工作內容：從事房務、清潔、訂房及旅宿業所屬工作場所旅客接待等工作。

(二)外國技術人力學經歷資格條件：須符合下列條件之一

- 1、取得外國學校副學士以上學位者。
- 2、取得外國高中(職)畢業學位，且經中央目的事業主管機關認定有 2 年以上相關工作經驗者。
- 3、取得我國大專校院副學士以上學位之外國留學生、僑生或其他華裔學生。

(三)外國技術人力語言及技術資格：

1、語言：

(1)華語或英語口語或聽力能力「基礎級 A2」以上語言能力檢定

(2)檢附英語檢定證明者，需於自聘僱日起 3 年內需通過華語口語或聽力能力「基礎級 A2」

2、技術：符合下列條件之一

(1)曾於我國取得「旅館客房服務」丙級以上技能檢定通過證明

(2)曾受海外指定旅宿服務相關訓練，時數達 40 小時以上

(3)經海外技能測驗通過者

(4)3 年內曾來臺旅宿服務業實習 6 個月以上，經實習單位認可者

(5)取得外國大學旅宿、餐飲、觀光、運動休閒相關科系學士以上學位，或我國大專校院取得旅宿、餐飲、觀光、運動休閒相關科系副學士以上學位。

(6)外國人曾於國際連鎖品牌之旅館有 2 年以上工作（或實習）經驗

(四) 雇主資格：領有觀光旅館業營業執照、旅館業登記證之合法旅宿業者。

(五) 薪資規範：參考職類別薪資調查每月經常性薪資，至少新臺幣 32,000 元。

(六) 核配比例及名額上限：

1、外國技術人力；替本國勞工加薪 2,000 元 1:1 核給技術人力名額，最多不得超過該事業單位勞保投保人數 10%，採無條件進位制。

2、僑外生；延攬具來臺就讀並具有副學士畢業資格以上之僑外生：事業單位聘僱人數，不得超過該事業單位勞保投保人數 30%。

3、事業單位所聘僱之僑外生及外國技術人力合計不得超過該事業單位勞保投保人數 30%。

(七)預計引進人數：6,600 名。

附件 2：「商港碼頭貨物裝卸集散工作」開放海外引進外國技術人力資格條件

一、背景說明

商港是臺灣連接全球市場的主要門戶，船舶進港所涉貨物裝卸集散等作業，均需要透過大量人力執行，並依據需求進行貨物儲存或拆併櫃，以順利銜接運輸、製造、批發和零售業，港埠經營效率對於促進國際貿易、吸引外資、增加就業機會以及提升國家競爭力，均扮演關鍵作用。近年來，商港碼頭貨物裝卸集散作業人力缺乏之困境，船隻靠港作業派工不足，影響裝卸作業延時，船期延誤，成本加重，對我國商港之永續發展產生下列嚴重影響：

- (一) 因遲延完成船舶的裝卸業務，影響裝卸效率，減少航商靠港停泊的意願。
- (二) 因裝卸效率降低，進而增加客戶的營運成本，降低港口競爭優勢。
- (三) 增加既有員工工作負擔增加，反而加速員工離職，產生事業內惡性循環。
- (四) 因趕工關係可能導致工作風險提高，造成員工安全疑慮。

二、整體產業情勢分析與人力需求情形

- (一) 商港碼頭貨物裝卸集散作業，按工作地點及作業型態可區分為「船舶貨物裝卸承攬業」及「貨櫃集散站經營業」2 業別，事業單位須依法向交通部航港局申請營運許可。截至 114 年 6 月底「船舶貨物裝卸承攬業」為 84 家，「貨櫃集散站經營業」為 38 家，共計 122 家。
- (二) 因上開業別工作較具 3K 性質、工時需搭配船期輪班、具需備有相關技術檢定證照及單位內員工年齡層偏高等特質，以 112 至 114 年勞動力發展署進行專案媒合之成效為例，產業提出近 200 名缺額，共接受兩階段計約 800 名媒合機會，惟最終僅成功錄取 7 名，顯見國內勞動市場接受意願較低。
- (三) 人力需求：經調查推估，「船舶貨物裝卸承攬業」113 年人力運用為 6,581 人，「貨櫃集散站經營業」113 年人力運用為 4,140 人，離職率為 4.9%。「船舶貨物裝卸承攬業」113 年缺工人數為 570 人，「貨櫃集散站經營業」113 年缺工人數為 295 人，合計為 865 人，預計 114 年缺工人數估計達 985 人，多以於商港碼頭或貨櫃集散站等

區域內，從事貨物(櫃)輸送設備控制、載具設施拆裝、地勤作業指揮調度、人機動線控管、起重機操作、機械修護等工作為主要缺工對象。

三、主要規範內容

(一)工作內容：於商港碼頭或貨櫃集散站等區域內，從事貨物(櫃)輸送設備控制、載具設施拆裝、地勤作業指揮調度、人機動線控管、起重機操作及機械修護等工作。

(二)外國技術人力學經歷資格條件：須符合下列條件之一

- 1、取得外國學校副學士以上學位者。
- 2、取得外國高中(職)畢業學位，且經中央目的事業主管機關認定有 2 年以上相關工作經驗者。
- 3、取得我國大專校院副學士以上學位之外國留學生、僑生或其他華裔學生。

(三)外國技術人力語言及技術資格：

1、語言：

- (1)華語或英語口語或聽力能力「基礎級 A2」以上語言能力檢定
- (2)檢附英語檢定證明者，需於自聘僱日起 3 年內需通過華語口語或聽力能力「基礎級 A2」

2、技術：符合下列條件之一

- (1)曾於國內取得「起重機操作」或「機電整合」丙級以上檢定資格者。
- (2)曾受起重機操作相關職業安全衛生訓練，時數達 38 小時以上。
- (3)曾受機電維修相關職業訓練，時數達 80 小時以上。
- (4)經海外技能測驗通過者。
- (5)取得外國大學機電維修相關科系學士以上學位，或我國機電維修相關科系副學士以上學位。

(四)雇主資格：依商港法或航業法向交通部航港局申請許可經營「船舶貨物

裝卸承攬業」或「貨櫃集散站經營業」之業者。

(五)薪資規範：鑑於「船舶貨物裝卸承攬業」及「貨櫃集散站經營業」之營運性質易受船期影響，其營收非屬長期穩定，多採發給員工高比例之非經常性薪資為主，多方考量引進員工技術性要求以及目前新進員工薪資水準下，建議本案引進外國技術人力不應低於每月經常性薪資新臺幣 39,000 元。

(六)核配比例及名額上限：

1、外國技術人力：替本國勞工加薪 2,000 元 1:1 核給技術人力名額，最多不得超過該事業單位勞保投保人數 10%，採無條件進位制。

2、僑外生：延攬具來臺就讀並具有副學士畢業資格以上之僑外生：事業單位聘僱人數，不得超過一年僱用員工平均人數 20%。

四、預計引進人數：參考 112 年至 114 年勞動力發展署辦理專案媒合之缺工人數約為 200 人左右，考量部分事業尚未參加專案媒合，初步推估 400 人(即 114 年推估缺工人數 985 之 4 成左右)做為預計引進人數，並於試辦 1 年後再依實際執行情況檢討。

五、外國技術人力於聘僱後，於國內從事相關起重、電子維修相關工作，仍需由雇主依法協助其先取得國內證照或從業認證。