

目 錄

壹、調查研究主題	1
貳、調查研究依據	1
參、調查研究緣起與背景	1
肆、調查研究目的	4
伍、調查研究範疇與架構	4
陸、調查研究方法	6
柒、文獻資料與相關法令回顧	11
捌、結論與建議	103

一、我國為加速產業轉型與升級，規劃推動「智慧機械」、「亞洲·矽谷」、「綠能科技」、「生醫產業」、「國防產業」、「新農業」及「循環經濟」領域為主軸之「五加二產業創新計畫」，藉由布局關鍵前瞻技術及引進高階人才，形成產業創新聚落；為引導相關產業利用智慧科技、數位轉型進行產業升級，並吸引外商公司投資打造國際級研發中心，主管機關對於「高階專業人士」與相關人力未來供給與需求之評估及規劃，仍有持續檢討策進之空間。----- 103

二、有關低薪環境基於母群體或計算、比較基礎之不同，勞動部研究統計與其他相關研究數值洵有差異，政府各部會之統計數據除應切實反應薪情並致力提升國人薪資水準外，對於企業薪資等資訊應充分揭露，以避免網路媒體言論不實誤導，形成民眾低薪迷思。另對於產業人力僱用狀況之調查，暨各產業之未來人力需求與供給之研究、推估細緻度容有不足，相關報告與統計無法盡符企業界對人力之需求，導致人力培育之不必要耗費與部分產業人力需求過剩或不足等情，允宜再行審議。----- 129

三、有關高階專業人才外流部分，據悉近年國人赴海外

工作人數約73萬人，其中具大專及以上程度者計55萬4千人，占75.3%；每年停留海外時間達180天以上者計48萬2千人，占65.4%；有人力外流現象，而同一時期來臺工作的產業及社福外籍勞工人數亦達67.1萬人，顯示人才「高出低進」現象依舊；在高齡化、少子女化等趨勢下，人才短缺問題日趨嚴峻，不利我國未來經濟與產業發展，如何積極因應誠然已刻不容緩。-----143

四、有關高階專業人才定義及延攬外籍相關人才部分，政府雖於2018年2月公布施行「外國專業人才延攬及僱用法」，將外籍高階專業人才定義並區分為經濟、科技、金融、教育、文化藝術、體育、法律、建築設計等八大領域，惟對於高階專業人才分類、定義、標準似過於嚴苛，又因我國薪資水準較歐、美等先進國家為低，致難以吸引該等地區之高階人才來臺，爰當前仍以引入開發中國家之人才為主。基於各國競相攬才與東南亞地區之地緣特性，政府允應重新檢視相關法令對於外籍人才延攬及僱用標準之合宜性，營造務實且具吸引力之攬才條件與環境。-----152

五、有關人力政策規劃層級部分，面臨全球化、科技化及產業加速變遷之趨勢，國際間人才延攬競逐激烈，在地優秀人才需求劇增，我國人才聘僱與留用政策法規尚難完善因應數位經濟時代用人需求；面對此等情境，國家發展委員會設有人力發展處，用以推動人才政策規劃等相關業務，惟組織量與能容有提升空間，以強化我國政府部門以及產業人才總體政策研析與供需評估，打造完善總體人才政策環境。-----187

六、有關高教人才之培育、留用與延攬，透過吸引優秀境外研究生及研究人員來臺就讀與進行學術研究

，延攬境外優秀學者、專家來臺教學與技術交流，具帶動高教學術研究發展接軌國際，並提升國際競爭力功效。允宜研議修正鼓勵「僑外生」來臺短期實習、多元研習、鬆綁外籍人士畢業後留臺工作之招攬、培育、留用等政策，以提升渠等留臺工作意願。----- 198

七、「外國專業人才延攬及僱用法」、「新經濟移民法」草案等對在臺「外籍專業人才」之相關規範缺乏整合且主責單位分散，致外籍人士理解洵有困難，形成人才之延攬及僱用、工作條件、居留、依親、子女教育、基本生活需求滿足上之諸多困擾；另部分法規似有對外籍人士區別對待與不友善之虞；另對延攬本國籍優秀人才回臺後能否適用「外國專業人才延攬及僱用法」相關規定，均有賴政府通盤檢討，構築良好留才以及攬才環境，以減少外籍人士來臺工作之阻礙。----- 215

八、高階專業人才之全球移動洵屬常態，我國屬海島型國家，政府相關部門允應對高階專業人才流動進行規劃，對高階人才移動頻率提高應持更開放態度；提升國人英語能力，持續創造有利人才良性循環之政策環境，另亦應強化東南亞等鄰近地區語言之學習，除滿足國際移動之基本需求外，可作為彰顯產學界行銷個人、產品與技術等強項之用。此外，美中貿易戰、嚴重特殊傳染性肺炎.....等國際重要事件之進展與更迭，全球供應鏈之變化，刻正衝擊相關產業原料、人力、資金、政策等需求與因應，間接影響國際高階人才流動走向，政府相關部門允宜持續關注與研判國際局勢，把握機遇規劃整合短、中、長期人力供需應變計畫，據以吸引本國籍人力與資金來臺。----- 225

九、鑒於國際貿易資金往來便利性提升與金融市場全球

化之日熾，政府允應關注並強化推動金融創新科技數位發展等新型態業務，通盤檢視人才培育與相關法規並適時修正，以吸引高階金融人才來臺並強化企業留才誘因。-----239

十、有關優化稅制以強化外籍高階專業人士之延攬與留用議題，產業界普遍認為當前個人所得稅稅率與高階人才之延攬存有矛盾，稅務主管機關允宜在考量國家財政狀況之前提下，通盤檢討綜合所得稅、國內中小型企業及新創企業之相關稅制，配合各部會延攬高階專業外籍人才政策，研議有助留、攬優秀人才、吸引國際企業來臺設營運總部，以全球標準檢視薪資水準、創造就業機會等相關策略，以持續帶動經濟成長並促進產業轉型升級。-----251

十一、為提供海外同胞多元之整合型服務以加強對海外工作、求學、已定居國人之重視，並媒合具回國發展意願僑民之國內工作機會，有關旅居海外之相關高階專業人才追蹤與協助，有賴跨部會整合平臺與機制之建構，利用多元管道介接有意回臺國人與國內企業之需求鏈結，以有效應用人力資源。而歐美等國醫療商業保險費用高昂，臺灣完善之健保制度更可做為政府與企業對外攬才之宣傳利器，相關數據龐得去識別化善加利用，促生技與生醫科技產業之發展。-----260

十二、我國經濟結構以中小企業為主要組成單位，存有諸多相關領域之「隱形冠軍」，代工與製造零組件之能力高，政府單位允宜設法推展相關產業與政府鏈結或創建合作平臺，透過政策主導將現有分散代工模式進行有力整合，打造國際級新創基地，留住我國創業人才，並吸引海外資金與人才來臺投資發展，行銷臺灣優質產業與製造能力於世界，以形塑留才、攬才之有利條件。-----268

十三、臺灣之高等教育普及度高、學費相對低廉，大東南亞有超過6億人口，配合政府新南向政策，可在大東南亞區域積極扮演高等教育中心之角色。政府各相關單位宜瞭解鄰近國家高教招生情形、產業人力供應與需求、畢業生留用等策略，妥適規劃東南亞人士之育才、留才、攬才政策，吸引渠等來臺就讀意願，畢業回國後亦能產生與臺灣鏈結之影響力，據以提升臺灣之國際影響力與能見度。-----	273
十四、我國生活環境國際化程度低、外籍人士安排來臺子女就學困難、國際學校學生員額不足、無法使用英文進行日常溝通、外籍看護勞工聘僱管制、移民政策嚴格、居留證號格式與國人不同、官方涉外相關網站設計、申請文件欠缺外語版本介面等措施對外籍人士生活造成限制（例如辦理手機門號、房屋貸款.....等）等諸多問題，彰顯政府跨部門整合能力之不足與行政效能不彰等問題，已降低外籍人士來臺工作意願，政府有關單位宜思考吸引高階外籍人士來臺之具體作為，可參酌試辦高階外籍人士生活專區等建議，多方瞭解蒐集並協助解決問題，以助渠等加速融入我國社會。-----	283
玖、參考文獻：-----	294
壹拾、處理辦法-----	297
附表一、經濟部所屬林口新創園廠商分類一覽表-----	299
附表二、科技部所屬台灣科技新創基地（TTA）廠商分類一覽表	303
附件一、2020年3月17日本案第1場諮詢會議發言紀錄摘要-----	306
附件二、2020年4月21日本案第2場諮詢會議發言紀錄摘要-----	317
附件三、2020年5月4日本案第3場諮詢會議發言紀錄摘要	325
附件四、2020年6月10日本案第4場諮詢會議發言紀錄摘要-----	333

附件五、2020年3月23日赴國立雲林科技大學訪視及座談 發言紀錄摘要 -----	342
附件六、2020年3月30日赴國立成功大學訪視及座談發言紀錄 摘要-----	346
附件七、2020年3月23日赴國立雲林科技大學訪視及座談 發言紀錄摘要 -----	350
附件八、2020年5月25日本案辦理各機關座談發言紀錄摘 要 -----	358
附件九、2020年5月28日赴國立屏東科技大學訪視及座談發言 紀錄摘要 -----	370
附件十、2020年6月15日赴林口新創園訪視及座談發言紀錄摘 要 -----	375
附件十一、2020年6月15日赴林口新創園訪視暨與 微軟新創 加速器 座談發言紀錄摘要 -----	383
附件十二、2020年6月15日赴林口新創園訪視暨與 合谷新能 源股份有限公司 座談發言紀錄摘要 -----	387
附件十三、2020年6月15日赴林口新創園訪視暨與 寶金雲國 際金融科技股份有限公司 座談發言紀錄摘要 --	390
附件十四、2020年6月15日赴林口新創園訪視暨與 生德奈生 物科技有限公司 座談發言紀錄摘要 -----	394
附件十五、2020年7月2日赴TTA台灣科技新創基地訪視暨 與新創團隊座談發言紀錄摘要 -----	397
附件十六、本案2020年3月23日訪視及座談單位之產學合作 概況 -----	402

監察院教育及文化委員會 109年度通案性案件調查研究期末報告

壹、調查研究主題：「低薪環境下，我國高階專業人士外流現象之研析」通案性案件調查研究。

貳、調查研究依據：本院第5屆第66次教育及文化委員會決議，由陳委員兼召集人小紅、田委員秋堃、張委員武修、林委員盛豐擔任調查研究委員，並依109¹年1月31日院台調壹字第1090800017號函。

參、調查研究緣起與背景：

一、2018年3月行政院主計總處（下稱主計總處）首度公布國人赴海外工作人數，所公布之《2015年國人赴海外工作人數統計》係由入出國資料與勞健保資料等交叉比對得出的結果。2005年時，國人赴海外工作人數僅34萬人，2015年已暴增至72萬4千人，10年來成長逾1倍。而2015年赴海外工作者中，有72.52%具大專以上學歷，84.69%為25至59歲者。這些人是我國的菁英，亦為國內的主力消費族群。因此，引發臺灣人才一走連知識與技術也帶走了，將減損我國產業競爭力的擔憂，何況其中相當比例人士赴國外打拼後，就很少再回臺灣（有63%的人年停留海外逾180天）。而根據主計總處與勞動部的統計，2019年11月底有效聘僱許可之外國專業人員計3.1萬人次，較2018年同月底增加0.7%，而來臺工作的低階產業及社福外勞人數則高達

¹ 本調查研究內文年代3位數（含）以下為民國紀年，4位數（含）以上為西元紀年。

67.1萬人，惟同年赴海外工作國人人數計73萬7千人。此外，我國有52.4萬大專以上學歷之高階專業人才赴海外工作，人才出走連知識與技術也跟著帶走，而國內消費力也跟著下滑。同一時期，我國引進的卻多屬藍領低階外勞，形成人才移動的反差現象，即所謂「高出低進」，此相當程度地反映出我國人才流失概況。另一方面，行政院國家發展委員會為加速臺灣產業轉型升級，以「創新、就業、分配」為核心價值，追求永續發展的經濟新模式，並透過「連結未來、連結全球、連結在地」三大策略，激發產業創新風氣與能量，提出「智慧機械」、「亞洲·矽谷」、「綠能科技」、「生醫產業」、「國防產業」、「新農業」及「循環經濟」等5+2產業創新計畫，藉由布局關鍵前瞻技術及高階人才之引進，形成產業創新聚落，再參酌《外國專業人才延攬及僱用法》所列之經濟、科技、金融、教育、文化藝術、體育、法律、建築設計等八大領域規劃不同多元領域攬才政策，強化臺灣系統整合能力，以吸引國內外投資，進而連結全球創新能量，提升臺灣產業國際競爭力。

二、近幾年我國景氣逐漸復甦，失業率趨緩，惟大學以上學歷者的失業率仍居高不下，高學歷求職者仍面臨畢業即失業困境，高階人力就業市場似沒能跟上這波景氣復甦腳步。具體而言，近幾年我國博士失業率約為5%，國內每年博士畢業生約3,500人，然大學卻僅有800名需求量，顯示高階人力供需市場已出現嚴重失衡，預計未來10年國內甚至將出現流浪博士多於流浪教師的警訊，這也使得近年來國內名校博士生報到就讀率大幅下降；然臺灣產業結構卻正逢轉型至創新發

展階段的轉捩點，貼近實務的高階專業人才更為企業界所亟需（王偉鴻，2015：69）。傳統人力資本理論指出，「教育投入越多，人力生產力越高，就業機會與薪資報酬也會越高」。於此觀念驅動下，各國為了經濟長遠發展所需，紛紛提倡高等教育，並培育出大量高學歷人才，臺灣自亦不例外。隨產業的不斷發展與轉型，勞動力結構需求因之產生變化，高等教育供給面角色益發重要。自1980年代中期以來，政府大量放寬高等教育限制，迄今已培養出許多具高學歷人力。惟隨高教之過度擴張，失業與低度就業問題不免因應而生，形成人力資源的浪費（邱心怡，2013）。

三、譚文玲（2017：61-63；2018：75）研究全球薪資不均及低薪工作導致平均薪資成長至緩現象，強調當前薪資主要趨勢包括全球薪資成長趨緩、新興市場和開發中經濟體薪資成長趨緩、已開發國家薪資成長速度加快、勞動份額的複雜趨勢……等，且低薪工作者占比提高、薪資增幅偏低均將造成整體平均薪資的低成長，近年來多數OECD國家的失業率都在下降，惟薪資增幅卻明顯低於景氣衰退前之水準。年來，各國也皆積極調整移民政策以吸引優質人才，如美國積極推動之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。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（國家發展委員會，2018）。

四、綜上，本調查研究案擬瞭解我國現階段產業之投資環境、產業升級之困難等？又，配合政府加速產業轉型升級而積極推動的5+2產業，關鍵技術布局及高階人才引進之現況為何？高、中、低階人力移動（或是外流）情形？人才培養與育成中心推動現況暨成效？企業之確切需求與政府所能提供之協助？政府政策落實過程遭遇之挑戰？跨機關協調溝通困難之處？冀調查研究發現可提供有關部門政策研擬與執行時之參考，進而提升國家整體之競爭力。

肆、調查研究目的：

- 一、瞭解我國高階專業人力外流議題之育才、留才、攬才相關政策規劃、法令與執行現況。
- 二、比較世界主要國家對於延攬高階人力具體政策措施、成效暨與我國之差異。
- 三、提供主責單位相關政策建議。

伍、調查研究範疇與架構：

- 一、調查研究對象：在產業升級、薪資成長、各國挖角之環境下，負責規劃、擬定與策進「高階專業人才」之培育、延攬、留才等業務之相關機關（構）與單位。
- 二、調查研究重點：
 - （一）「低薪環境」、「高階專業人才」之定義。
 - （二）我國「高階專業人才外流」之留才、攬才政策沿革與制度變遷。
 - （三）我國「高階專業人才外流」之留才、攬才辦理現況

與成效。

(四)我國「高階專業人才外流」面臨之困境。

(五)檢視我國現行「低薪環境」下「高階專業人才外流」現況與前述政策目標之差距暨產生原因。

(六)足資借鏡之國外「高階專業人才外流」之留才、攬才政策與措施（含政府機關之分工、執行現況、成效及利弊）。

(七)其他與本調查研究相關之議題探討。

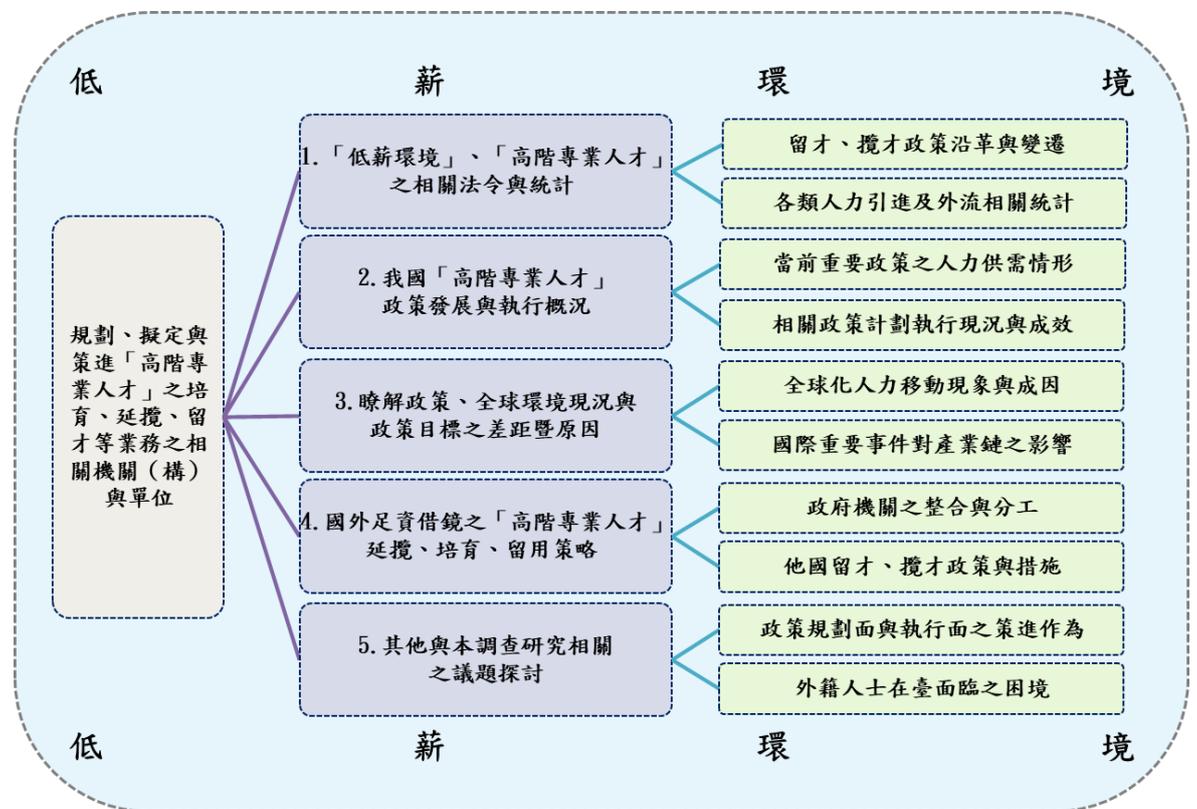


圖1 本研究架構圖

資料來源：本調查研究繪製。

陸、調查研究方法：

一、文獻回顧與研析（literature review）

依據調查研究範圍及目的，經由學術索引、圖書館期刊、博碩士論文資料、網路媒體、報章及雜誌報導等，蒐集相關文獻，並加以研析。

二、函請相關機關說明

本調查研究分向行政院國家發展委員會、科技部、內政部、教育部、經濟部、勞動部、金管會、外交部、財政部、農業發展委員會、文化部、行政院主計總處等機關函詢調卷，以探討我國低薪環境下我國高階專業人才外流情形與面臨之問題。

三、訪談、諮詢（interview & consulting meeting）相關專家學者會議

本研究舉辦4場次訪談、計邀13位專家學者，辦理情形如下：

(一)2020年3月17日舉辦第1場諮詢會議，邀請臺灣大哥大股份有限公司林總經理之晨、李副總經理廷峰、104人力銀行晉資深副總經理麗明、經濟部投資業務處章參事遠智、翁科長明德等5人提供相關意見，據以納入本案議題研析、調查重點歸納與調查履勘規劃參酌（發言紀錄摘要如附件一）。

(二)2020年4月21日舉辦第2場諮詢會議，邀請歐洲在臺商務協會執行長Freddie Höglund及人力資源委員會主席許律師修豪、台北市美國商會執行長William Foreman、中華民國無任所陳大使正然2等4位專家學者與會，提供相關諮詢意見（發言紀錄摘要如附件二）。

² 痞客邦執行董事、中華電信獨立董事

(三)2020年5月4日舉辦第3場諮詢會議，邀請二代大學創校校長陳董事長來助、Google臺灣政府事務及公共政策陳資深協理幼臻等2位專家學者與會，提供相關諮詢意見（發言紀錄摘要如附件三）。

(四)2020年6月10日舉辦第4場諮詢會議，邀請台灣玉山科技協會許秘書長毓仁、微軟物聯網亞太創新中心雲端暨人工智慧研發集團葉總經理怡君等2位專家學者與會，提供相關諮詢意見（發言紀錄摘要如附件四）。

四、現場實際訪視與訪談

茲因研究時間限制，本調查研究於2020年2月至6月底止之5個月期間內，選擇國內南部地區、中部地區、北部地區，具代表性之智慧製造基地、產學合作機構、公司企業與新創基地、國際組織等進行現地履勘，以瞭解五加二產業升級現況、中央及地方政府相關人才培育機構（學校）以探討低薪環境下我國高階專業人才外流情形與面臨之問題，辦理情形如下：

(一)2020年3月23、24日中部地區有關產學合作中心訪視及座談

1、國立雲林科技大學之「自造者中心（創意工場）」、「智能地域設計服務研究中心」、「智慧辨識產業服務研究中心」、「智慧電子產品研究與開發中心」、「智慧樂齡健康中心」等5個產學合作研究中心。出席座談單位與人員：國立雲林科技大學楊校長能舒、方副校長國定、蘇副校長純繪、張副校長良輝、管理學院陳院長昭宏、工程學院王院長建聰、洪產學長肇嘉、曾國際長世昌、翁研發長萬德、萬總務長騰州、蔡學務長佐良、未來學院陳院長維東、人文與科學學院巫院

長銘昌、設計學院杜院長瑞澤、自造者中心張主任登文、智慧電子產品中心蘇慶龍、智慧辨識中心張慶龍、智慧醫療研究中心薛雅馨等40人，以及教育部劉次長孟奇、楊司長玉惠、張專員耀中、婁秀苹等5人（發言紀錄摘要如附件五）。

2、中台灣影視基地出席座談單位與人員；中影八德股份有限公司邱執行總監宜貞、譚經理紀良等8人。

(二)2020年3月30日南部地區有關新農業與新國防議題之訪視及座談：

1、國立成功大學及漢翔航空工業股份有限公司出席座談單位與人員（發言紀錄摘要如附件六）

(1) 國立成功大學：張副校長俊彥、謝研發長孫源、王國際長筱雯、陳副國際長嘉元、理學院陳院長淑慧、工學院李院長偉賢、電資學院許院長渭州、機械系楊系主任天祥、物理系羅系主任光耀、物理系楊教授毅、航太系詹教授紹勳、製造中心鄭教授芳田、環工系黃教授良銘。

(2) 漢翔航空工業（股）有限公司：杜副總經理旭純、人資處黃處長國維、經管處秦副處長椿茂。

(3) 南部科學園區管理局：鄭副局長秀絨。

(4) 教育部高等教育司：李專門委員惠敏。

2、國際組織：亞蔬-世界蔬菜中心出席座談單位與人員（發言紀錄摘要如附件七）

(1) 行政院農業委員會國際處林副處長志鴻、溫科長祖康。

(2) 亞蔬-世界蔬菜中心：Marco Wopereis 主任 (Director General)、Yin-fu Chang 行政副主任 (Deputy Director General for Administration & Services)、Nagaraj Inukonda 人資長 (Director of Human Resources；因進行居家檢疫，採視訊方式與會座談)、Maureen Mecozzi 資訊長 (Director of Communication & Information)、Yedda Palemeq 行政主管 (Head-Administration Services)。

(三)2020年5月28、29日屏東科技大學新農業與水產養殖訪視與座談、熱帶植物種原保育中心，以及臺南南部科學園區智慧製造基地訪視(發言紀錄摘要如附件九)。

(四)2020年6月15日經濟部所管林口新創園訪視與訪談，由國際加速器、大數據與分析、金融科技(區塊鏈)、智慧醫療(健康與生命科學)、人工智慧、潔淨科技等領域計164家新創公司(如附表一)，取樣(加速器、金融科技、生物科技、大數據)等4領域計8家國內外新創公司訪談(發言紀錄摘要如附件十至十四)如下：

1、機關出席代表人員：經濟部林次長全能、經濟部中小企業處胡副處長貝蒂、黃專門委員秀玲、經濟部工業局何副組長紀芳、李研究員俊賢、經濟部投資業務處章參事遠智、翁科長明德。

2、玉山加速器：

(1) Mosaic Venture Lab Volker Heistermann General Manager

(2) Mosaic Venture Lab Richard Cheng Sr.

Operations Manager

- 3、台灣資料科學股份有限公司：史研發副總晉銘、于企劃副理介庭。
- 4、優利佳金融科技股份有限公司：張總經理華平、劉技術總監鴻賓、林技術總監晏如。
- 5、金捷生物科技股份有限公司：胡執行長翔歲、陳特助群。
- 6、微軟新創加速器：專家技術部胡總經理德民（軟新創加速器執行長）、法律事務部趙副總經理明榮、張總監嘉容。
- 7、合谷新能源股份有限公司：萬經理啟后（共同創辦人）、戴創辦人于珽（共同創辦人）。
- 8、寶金雲國際金融科技股份有限公司：黃董事長建華、陳業務總監齡修、李行銷經理卓偉、黃專案管理劍玄、李管理師思諭、康管理師維。
- 9、生德奈生物科技有限公司：蔡執行長承翰、陳財務長彥廷。

(五)2020年7月2日科技部所管TTA台灣科技新創基地訪視與訪談：國際加速器、智慧醫療(健康、生技與醫療)、軟體（大數據分析、區塊鏈應用、AI-IoT、物聯網、AR VR）、硬體（消費性電子、製造、綠能科技）等4大領域計66家加速器（如附表二），4大領域計各取樣2家新創團隊代表，並與其中3家團隊深入訪談（發言紀錄摘要如附件十五）。

- 1、機關出席代表人員：科技部鄒次長幼涵、邱司長求慧、吳科長醒非、林專案經理肯立、工業技術研究院傅副執行長如彬、張組長午寧。
- 2、新創團隊出席人員：BE Accelerator張經理家維、

IAPS黃執行長經堯、TechstarsEcosystem Development Program Director鄭端儀、SparkLabs Taipei楊經理雅涵、MOX-SOSVStrategic Partnership Manager Ms. Jessie Hsu、Kinetic Athlete 徐創辦人旭明、Diabnext 鄭總經理兆琪（亞太區）、Kiwi New Energy黃創辦人偉哲。

(六)2020年5月25日舉辦相關機關座談1場，邀請國家發展委員會、經濟部、科技部、教育部、內政部（移民署）、外交部、文化部、金融監督管理委員會、行政院農業委員會等9個機關業管次長或副主任委員與會（發言紀錄摘要如附件八）。

柒、文獻資料與相關法令回顧：

一、國人赴海外工作人數概況（2019年12月17日）³

為了解國人赴海外工作情形，行政院主計總處運用相關公務登記資料進行推估，主要分析結果如次：

(一)2018年國人赴海外工作人數計73萬7千人，較2017年增加1千人或0.1%，其中赴東南亞者增加3千人，赴中國大陸、美國者則分別減少1千人及6千人。

(二)2018年赴海外工作者中，30至49歲者計36萬1千人，占該年齡層就業者之5.9%，較2009年減0.3個百分點。

(三)2009年至2018年，赴海外工作者增7萬5千人，平均年增率1.2%，其中赴中國大陸減5千人，赴東南亞者則增3萬5千人。

(四)推估流程：

1、前述統計係運用戶籍檔連結國人入出國檔、勞工

³ 108年12月17日行政院主計總處國勢普查處人力調查科發布統計資料。

保險檔、全民健康保險檔等相關公務登記資料進行推估。

- 2、運用戶籍檔連結國人入出國檔，計算個人於各該國家（地區）停留之天數，篩選經常或連續性停留海外達90天者。
- 3、連結勞工保險檔、全民健康保險檔，依個人勞保投保身分、年齡、教育程度、健保投保身分等資料，判定是否赴海外工作（詳如圖2）。

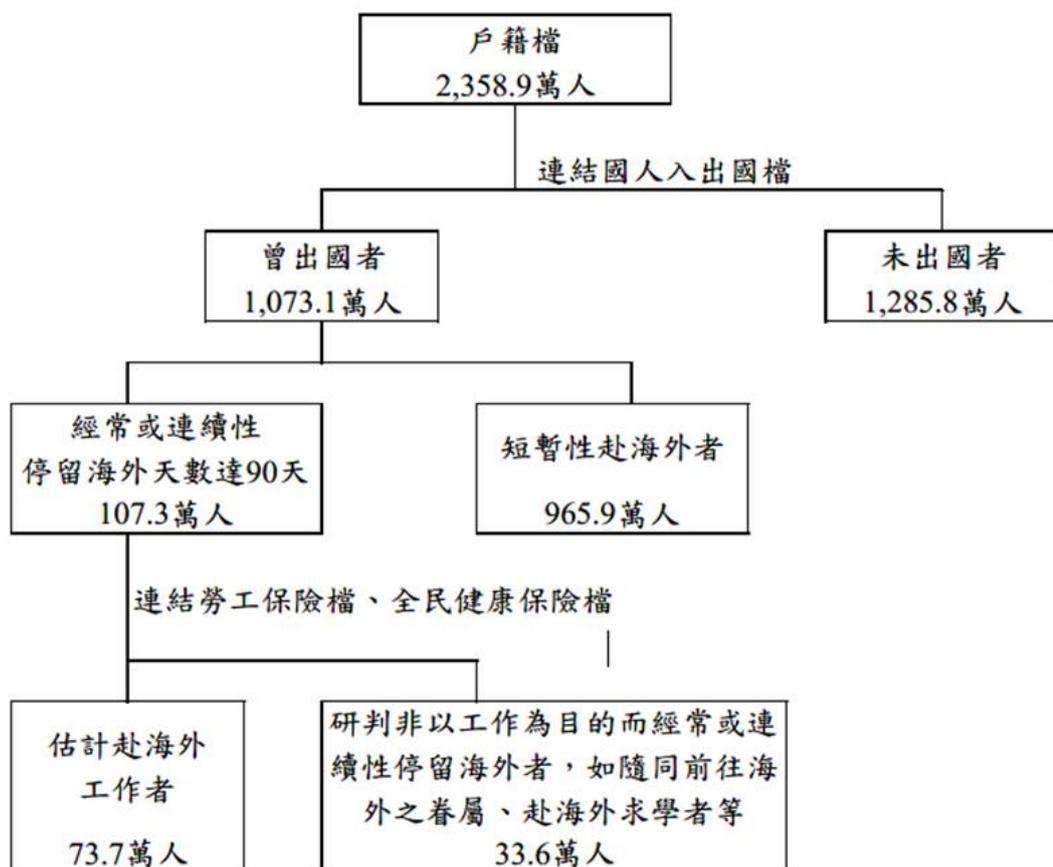


圖2 2018年國人赴海外工作人數推估統計編製流程圖

資料來源：行政院主計總處統計資料。

(五)統計結果：

- 1、赴海外工作人數：2018年國人赴海外工作人數計

73萬7千人，較2017年增加1千人或0.1%，各年間除2011年及2015年受景氣趨緩影響，分別減少6千人及2千人外，餘均有增加。赴海外工作者中，停留時間達180天以上者計48萬2千人或占65.4%，較2017年減少9千人；未達180天但達90天者計25萬5千人或占34.6%，則較2017年增加1萬人。

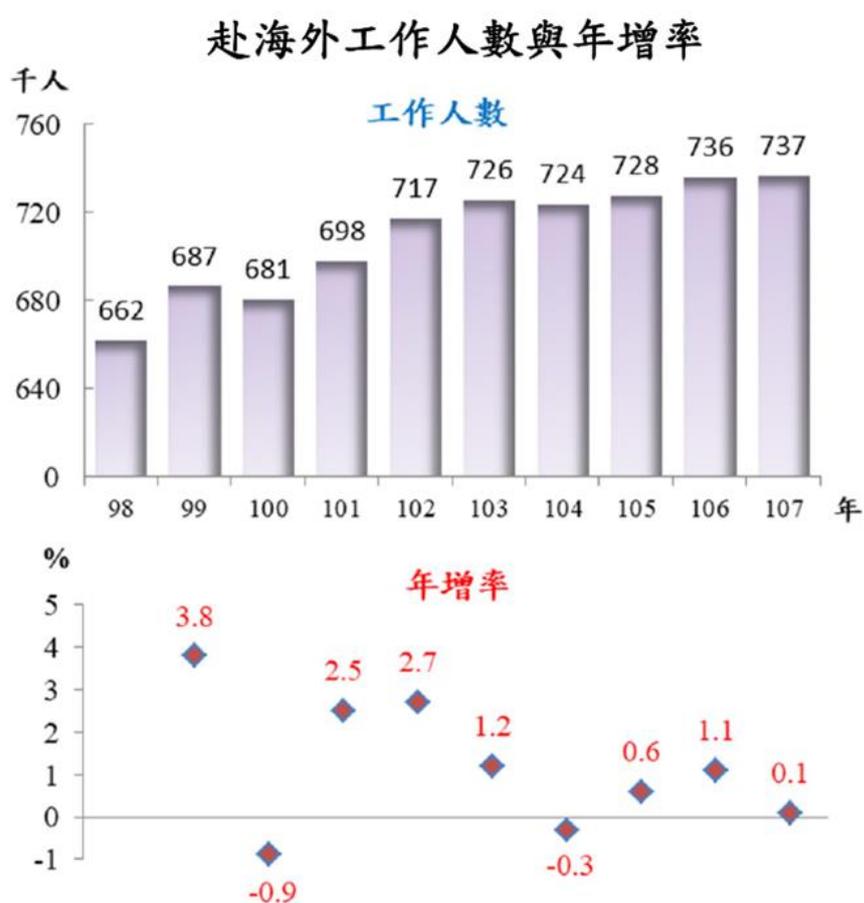


圖3 2009年至2018年國人赴海外工作人數與年增率

資料來源：行政院主計總處統計資料。

2、赴海外工作者特性：

- (1) 按性別觀察，2018年國人赴海外工作者中，男性計40萬5千人或占55.0%，較2017年減少1千

人，較2009年則增加1萬3千人；女性計33萬1千人或占45.0%，較2017年增加1千人，較2009年亦增6萬1千人（占比增4.2個百分點），兩性差距逐漸縮小。

- (2) 按年齡別觀察，未滿30歲者計14萬8千人或占20.1%，較2017年增加1千人或0.4%，2012年以來持續增加，惟增幅趨緩；30至49歲者計36萬1千人或占49.1%，亦增加3千人或1.0%；50歲以上者計22萬7千人或占30.8%，較2017年減少4千人或1.5%，自2009年以來首度減少。
- (3) 按教育程度別分，大專及以上程度者計55萬4千人或占75.3%，較2017年續增1.1個百分點，較2009年增8.4個百分點，惟占我國專上程度就業者之比率則由2009年的10.2%降低至9.5%，主因為此期間高教人口成長快速，9年間增加了9.7個百分點⁴。

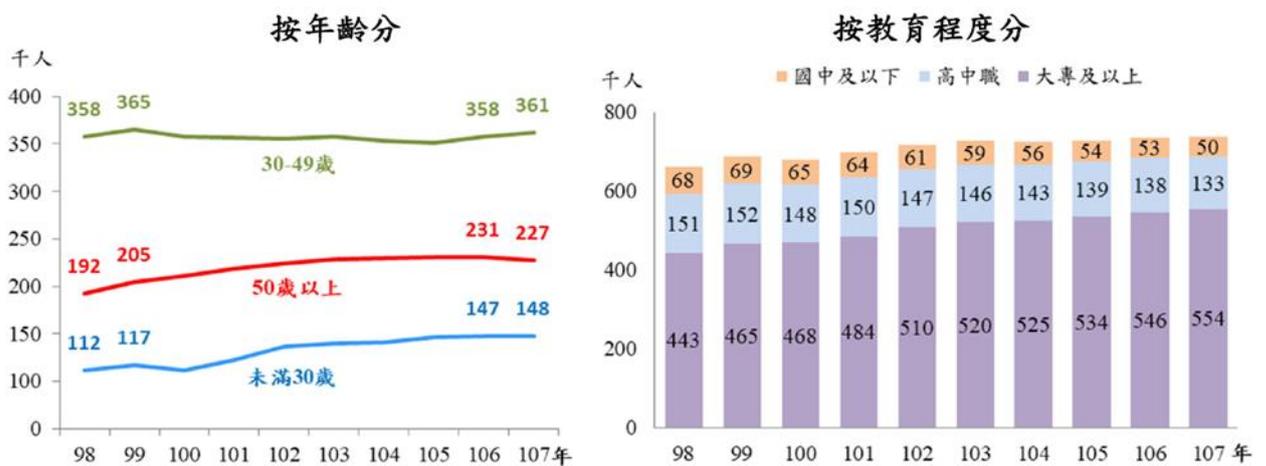


圖4 2009年至2018年國人赴海外工作人數
(按年齡及教育程度區分)

⁴ 資料來源：內政部統計處「15歲以上人口教育程度」。

資料來源：行政院主計總處統計資料。

3、赴海外工作地區

(1) 2018年國人赴海外工作國家(地區)，中國大陸(含港澳)計40萬4千人或占54.9%，東南亞計11萬2千人或占15.2%，美國計9萬5千人或占12.9%，三者合占八成三。與2017年比較，赴中國大陸者減少1千人或0.2%，已連續5年遞減；赴美國者亦減少6千人或5.9%，而赴東南亞地區者則增加3千人或3.2%，其他地區亦增加4千人或3.2%，連續6年成長。

(2) 2009年至2018年，赴海外工作者增7萬5千人，平均年增率1.2%，除了中國大陸減少5千人外，其餘均有增加，東南亞增加3萬5千人，平均年增率達4.3%，美國亦增加1萬1千人，其他地區則增加了3萬3千人。

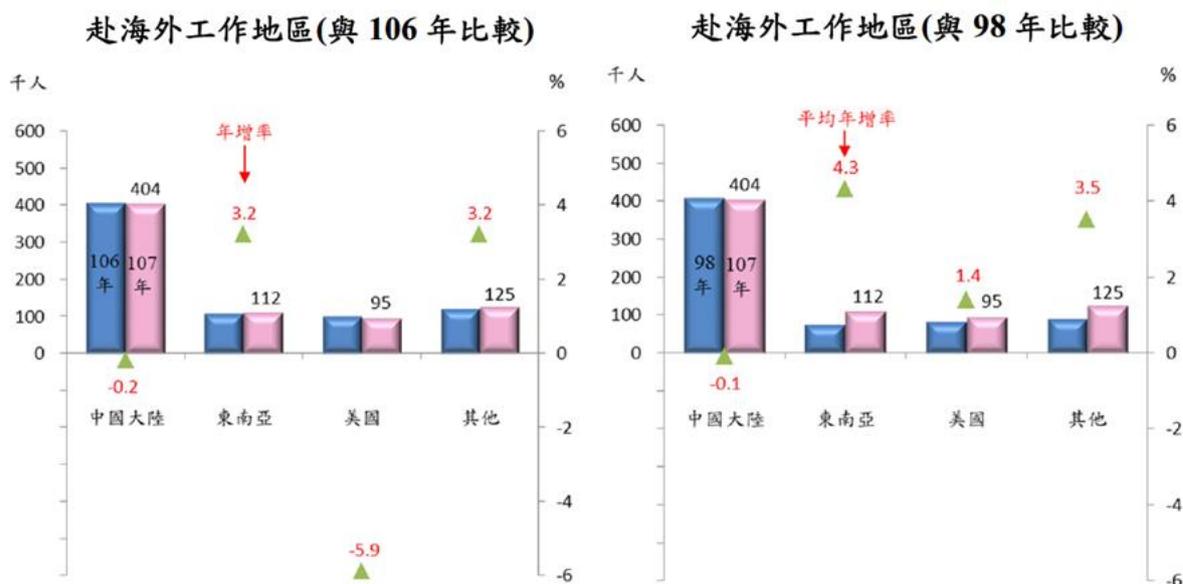
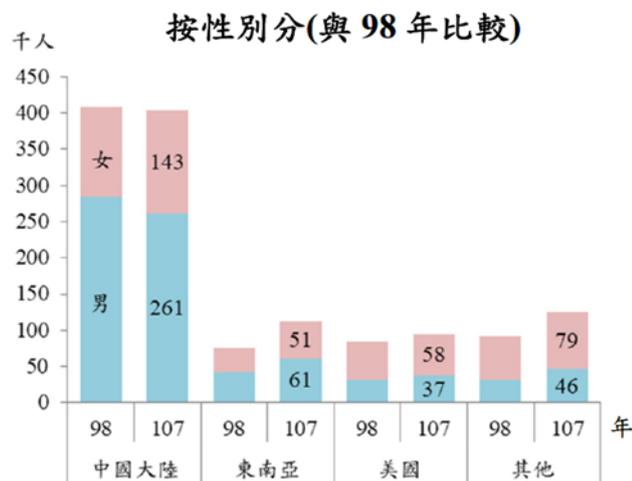


圖5 2018年國人赴海外工作地區 (與2017年及2009年比較)

資料來源：行政院主計總處統計資料。

4、赴各地區工作者之特性

(1) 2018年國人赴中國大陸及東南亞地區工作者以男性居多，分別占64.7%及54.4%，而美國及其他地區則以女性分別占60.7%及63.4%較多。與2009年比較，赴海外工作者之男性增加1萬3千人，除中國大陸減少2萬4千人外，其餘國家(地區)均有增加，東南亞增加1萬9千人，美國及其他地區亦分別增加5千人及1萬4千人；而女性工作者則增加6萬1千人，各國家(地區)均呈增加，其中中國大陸增加1萬9千人，東南亞增加1萬7千人，美國及其他地區亦分別增加6千人及1萬9千人。



**圖6 2018年國人赴海外工作之國家與性別人數
(與2009年比較)**

資料來源：行政院主計總處統計資料。

(2) 觀察2009年至2018年赴各國家(地區)年齡組

之變動，未滿30歲的年輕族群赴東南亞者由1萬7千人增至2013年的4萬人高點後逐年減少至2萬9千人，赴中國大陸者增加4千人至5萬4千人，其他地區亦增加2萬1千人至4萬9千人；30至49歲除赴中國大陸者減少3萬3千人外，其餘國家（地區）均有增加，其中東南亞增加1萬6千人，美國及其他地區亦分別增加6千人及1萬4千人；50歲以上者赴中國大陸人數增加2萬4千人，東南亞增加7千人、美國亦增加5千人。

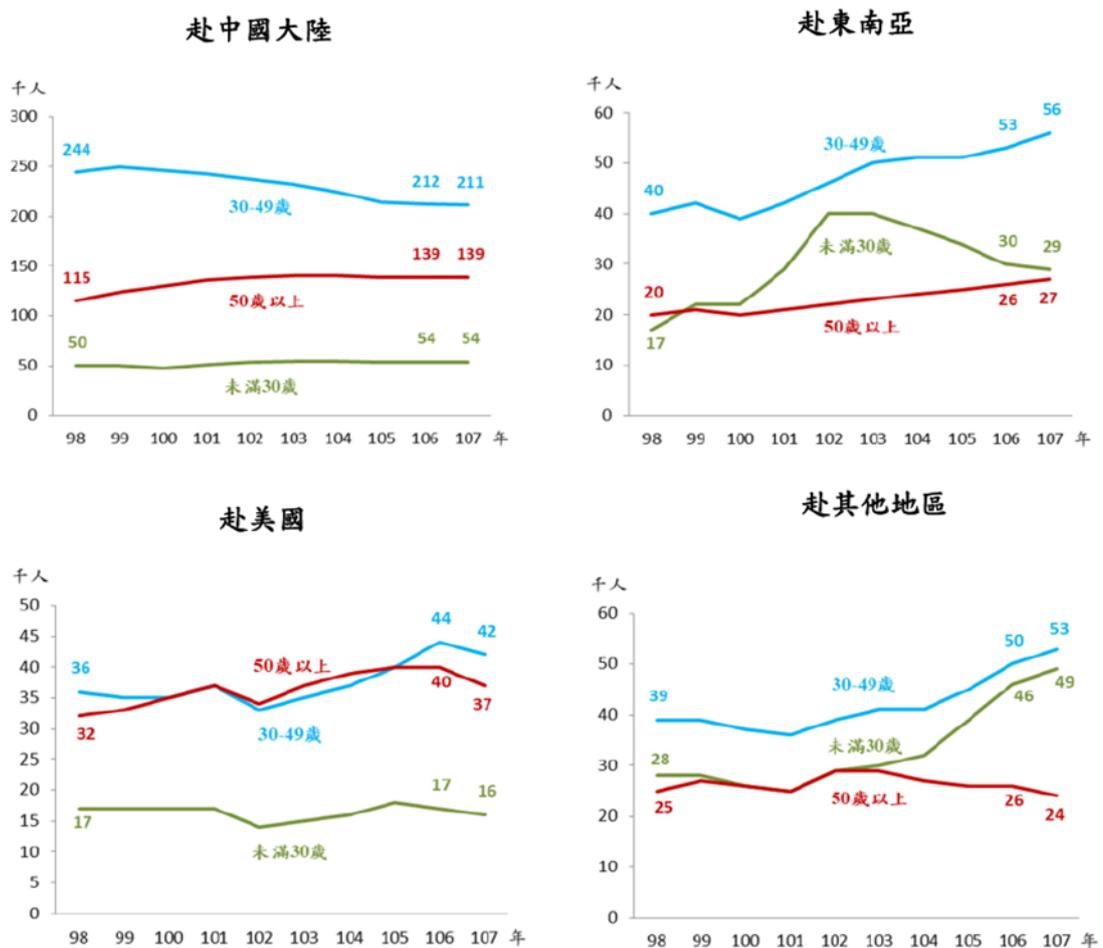


圖7 2018年國人赴海外工作之國家與各年齡層人數

資料來源：行政院主計總處統計資料。

- (3) 2018年赴海外工作者中，大專及以上程度者占75.3%，其中赴美國者占全體赴美國者之85.9%，赴中國大陸與東南亞地區者，分占72.4%、69.8%，赴其他地區者亦有81.4%。
- (4) 赴海外工作人數、停留海外天數；停留國家(地區)；及性別、年齡、教育程度；赴海外工作人數推估統計等相關統計如表1至6。

表1 赴海外工作國人人數按性別、年齡及教育程度分

單位：千人；%

	98年	99年	100年	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年	較98年 增減 (千人、 百分點)
總計	662	687	681	698	717	726	724	728	736	737	75
性別											
男	392	404	400	405	409	410	406	403	406	405	13
女	270	282	280	293	308	316	318	325	330	331	61
年齡											
未滿30歲	112	117	112	122	137	140	141	146	147	148	36
15-24歲	26	28	28	34	39	42	43	45	46	45	19
25-29歲	85	88	84	88	98	98	98	101	101	104	19
30-49歲	358	365	358	357	356	357	353	351	358	361	3
30-34歲	93	97	93	96	98	99	97	94	93	95	2
35-39歲	87	88	89	88	89	91	91	90	93	93	6
40-44歲	87	89	86	86	85	84	83	85	88	90	3
45-49歲	91	92	89	86	84	84	83	83	84	84	-7
50歲以上	192	205	211	219	224	228	229	230	231	227	35
50-54歲	85	87	86	86	86	86	84	83	82	80	-5
55-59歲	69	73	74	75	76	77	77	77	78	77	8
60歲以上	38	45	51	58	62	65	68	70	71	70	32
教育程度											
國中及以下	68	69	65	64	61	59	56	54	53	50	-18
高中(職)	151	152	148	150	147	146	143	139	138	133	-18
大專及以上	443	465	468	484	510	520	525	534	546	554	111
總計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
性別											
男	59.2	58.9	58.8	58.0	57.1	56.5	56.1	55.4	55.1	55.0	-4.2
女	40.8	41.1	41.2	42.0	42.9	43.5	43.9	44.6	44.9	45.0	4.2
年齡											
未滿30歲	16.9	17.0	16.5	17.5	19.1	19.3	19.5	20.1	20.0	20.1	3.2
15-24歲	4.0	4.1	4.2	4.9	5.4	5.8	5.9	6.2	6.3	6.0	2.0
25-29歲	12.9	12.9	12.3	12.6	13.7	13.5	13.6	13.9	13.7	14.1	1.2
30-49歲	54.1	53.1	52.5	51.1	49.6	49.2	48.8	48.3	48.6	49.1	-5.0
30-34歲	14.0	14.1	13.7	13.7	13.6	13.6	13.4	12.9	12.6	12.9	-1.1
35-39歲	13.2	12.8	13.1	12.6	12.4	12.5	12.5	12.3	12.7	12.6	-0.6
40-44歲	13.2	12.9	12.7	12.4	11.8	11.6	11.5	11.7	11.9	12.2	-1.0
45-49歲	13.8	13.3	13.1	12.4	11.8	11.5	11.5	11.3	11.4	11.3	-2.5
50歲以上	29.0	29.8	31.0	31.4	31.3	31.5	31.7	31.6	31.3	30.8	1.8
50-54歲	12.9	12.6	12.6	12.4	12.0	11.8	11.7	11.5	11.1	10.9	-2.0
55-59歲	10.4	10.6	10.9	10.8	10.7	10.7	10.6	10.6	10.6	10.4	0.0
60歲以上	5.8	6.6	7.5	8.3	8.6	9.0	9.4	9.6	9.6	9.5	3.7
教育程度											
國中及以下	10.3	10.0	9.5	9.1	8.5	8.2	7.8	7.4	7.1	6.7	-3.6
高中(職)	22.7	22.2	21.8	21.5	20.5	20.1	19.7	19.2	18.7	18.0	-4.7
大專及以上	66.9	67.8	68.7	69.3	71.1	71.7	72.5	73.4	74.2	75.3	8.4

資料來源：行政院主計總處統計資料。

表2 赴海外工作國人停留海外天數

	98年	99年	100年	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年
赴海外工作人數(千人)	662	687	681	698	717	726	724	728	736	737
停留單一國家(地區)達180天										
人數(千人)	456	463	435	455	466	476	457	480	491	482
占比(%)	68.8	67.5	63.9	65.2	65.0	65.6	63.2	65.9	66.8	65.4
停留單一國家(地區)90天-未達180天										
人數(千人)	206	223	246	243	251	250	266	248	245	255
占比(%)	31.2	32.5	36.1	34.8	35.0	34.4	36.8	34.1	33.2	34.6

資料來源：行政院主計總處統計資料。

表3 赴海外工作國人人數按國家(地區)別分

	98年	99年	100年	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年
赴海外工作人數(千人)	662	687	681	698	717	726	724	728	736	737
年增率(%)	-	3.8	-0.9	2.5	2.7	1.2	-0.3	0.6	1.1	0.1
中國大陸(含港澳)	409	423	424	430	430	427	420	407	405	404
年增率(%)	-	3.6	0.1	1.5	0.1	-0.7	-1.7	-3.1	-0.4	-0.2
占比(%)	61.7	61.7	62.2	61.6	60.0	58.8	58.0	55.9	55.0	54.9
東南亞	77	85	81	92	109	113	111	111	109	112
年增率(%)	-	10.3	-4.3	12.7	18.8	3.8	-1.3	-0.9	-1.6	3.2
占比(%)	11.6	12.4	11.9	13.1	15.2	15.6	15.4	15.2	14.8	15.2
美國	84	84	87	90	80	86	92	99	101	95
年增率(%)	-	0.1	3.4	3.7	-11.1	7.2	7	7.5	1.8	-5.9
占比(%)	12.7	12.3	12.8	13.0	11.2	11.9	12.7	13.6	13.7	12.9
其他	92	94	89	86	98	100	100	111	121	125
年增率(%)	-	2.2	-5.9	-2.7	13.4	1.8	0.8	11	9.1	3.2
占比(%)	13.9	13.7	13.0	12.3	13.6	13.7	13.9	15.3	16.5	17.0

註：東南亞包括文來、緬甸、柬埔寨、印度尼西亞(印尼)、寮國、馬來西亞、菲律賓、新加坡、泰國、越南。

資料來源：行政院主計總處統計資料。

表4 赴海外工作國人人數按國家(地區)別及性別、年齡、教育程度分

單位：千人

	98年	99年	100年	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年	較98年 增減
總計	662	687	681	698	717	726	724	728	736	737	75
性別											
男	392	404	400	405	409	410	406	403	406	405	13
女	270	282	280	293	308	316	318	325	330	331	61
年齡											
15-29歲	112	117	112	122	137	140	141	146	147	148	36
30-49歲	358	365	358	357	356	357	353	351	358	361	3
50歲以上	192	205	211	219	224	228	229	230	231	227	35
教育程度											
國中及以下	68	69	65	64	61	59	56	54	53	50	-18
高中(職)	151	152	148	150	147	146	143	139	138	133	-18
大專及以上	443	465	468	484	510	520	525	534	546	554	111
中國大陸(含港澳)	409	423	424	430	430	427	420	407	405	404	-5
性別											
男	285	294	293	292	289	283	276	267	264	261	-24
女	124	129	131	137	142	144	143	140	141	143	19
年齡											
15-29歲	50	50	48	51	54	55	55	54	54	54	4
30-49歲	244	249	246	242	237	232	224	214	212	211	-33
50歲以上	115	124	130	136	139	140	140	139	139	139	24
教育程度											
國中及以下	44	44	42	41	39	37	35	33	32	30	-14
高中(職)	105	106	103	103	99	96	92	88	86	82	-23
大專及以上	259	273	279	286	293	294	292	286	287	292	33
東南亞	77	85	81	92	109	113	111	111	109	112	35
性別											
男	42	45	43	49	56	59	59	58	59	61	19
女	34	40	38	43	53	54	53	52	50	51	17
年齡											
15-29歲	17	22	22	29	40	40	37	34	30	29	12
30-49歲	40	42	39	42	46	50	51	51	53	56	16
50歲以上	20	21	20	21	22	23	24	25	26	27	7
教育程度											
國中及以下	12	13	11	12	12	12	11	11	11	11	-1
高中(職)	19	20	19	21	22	23	23	23	22	22	3
大專及以上	46	52	51	59	75	78	77	77	75	78	32
美國	84	84	87	90	80	86	92	99	101	95	11
性別											
男	32	32	34	35	31	33	36	38	40	37	5
女	52	52	54	56	50	53	57	61	61	58	6
年齡											
15-29歲	17	17	17	17	14	15	16	18	17	16	-1
30-49歲	36	35	35	37	33	35	37	40	44	42	6
50歲以上	32	33	35	37	34	37	39	40	40	37	5
教育程度											
國中及以下	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	-1
高中(職)	11	11	11	12	10	10	11	12	11	10	-1
大專及以上	69	69	72	74	67	72	77	84	86	82	13
其他	92	94	89	86	98	100	100	111	121	125	33
性別											
男	32	33	30	29	34	35	35	40	44	46	14
女	60	62	58	57	64	65	65	71	78	79	19
年齡											
15-29歲	28	28	26	25	29	30	32	39	46	49	21
30-49歲	39	39	37	36	39	41	41	45	50	53	14
50歲以上	25	27	26	25	29	29	27	26	26	24	-1
教育程度											
國中及以下	8	8	7	7	7	7	6	6	6	5	-3
高中(職)	16	16	15	15	16	16	16	17	18	18	2
大專及以上	68	70	66	64	75	77	78	88	97	102	34

註：同表3。

資料來源：行政院主計總處統計資料。

表5 赴海外工作國人特性按國家(地區)別
及性別、年齡、教育程度分

單位：%

	98年	99年	100年	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年	較98年 增減 (百分點)
總計	100.0										
性別											
男	59.2	58.9	58.8	58.0	57.1	56.5	56.1	55.4	55.1	55.0	-4.2
女	40.8	41.1	41.2	42.0	42.9	43.5	43.9	44.6	44.9	45.0	4.2
年齡											
15-29歲	16.9	17.0	16.5	17.5	19.1	19.3	19.5	20.1	20.0	20.1	3.2
30-49歲	54.1	53.1	52.5	51.1	49.6	49.2	48.8	48.3	48.6	49.1	-5.0
50歲以上	29.0	29.8	31.0	31.4	31.3	31.5	31.7	31.6	31.3	30.8	1.8
教育程度											
國中及以下	10.3	10.0	9.5	9.1	8.5	8.2	7.8	7.4	7.1	6.7	-3.6
高中(職)	22.7	22.2	21.8	21.5	20.5	20.1	19.7	19.2	18.7	18.0	-4.7
大專及以上	66.9	67.8	68.7	69.3	71.1	71.7	72.5	73.4	74.2	75.3	8.4
中國大陸(含港澳)	100.0										
性別											
男	69.8	69.5	69.1	68.0	67.1	66.3	65.9	65.5	65.1	64.7	-5.1
女	30.2	30.5	30.9	32.0	32.9	33.7	34.1	34.5	34.9	35.3	5.1
年齡											
15-29歲	12.2	11.7	11.3	12.0	12.6	13.0	13.2	13.2	13.5	13.4	1.2
30-49歲	59.6	58.9	58.1	56.4	55.1	54.3	53.4	52.7	52.3	52.2	-7.4
50歲以上	28.2	29.4	30.6	31.7	32.2	32.8	33.4	34.1	34.2	34.4	6.2
教育程度											
國中及以下	10.8	10.5	9.9	9.6	9.0	8.7	8.4	8.1	7.9	7.4	-3.4
高中(職)	25.7	25.0	24.3	23.9	22.9	22.5	22.0	21.6	21.1	20.2	-5.5
大專及以上	63.5	64.6	65.8	66.6	68.0	68.8	69.6	70.3	71.0	72.4	8.9
東南亞	100.0										
性別											
男	55.2	53.3	53.5	53.0	51.4	51.8	52.6	52.9	54.0	54.4	-0.8
女	44.8	46.7	46.5	47.0	48.6	48.2	47.4	47.1	46.0	45.6	0.8
年齡											
15-29歲	22.6	26.1	26.5	31.2	36.7	35.6	33.1	31.0	27.5	26.2	3.6
30-49歲	51.4	49.2	48.6	45.5	42.7	44.0	45.6	46.5	48.5	49.7	-1.7
50歲以上	26.1	24.7	24.9	23.4	20.6	20.4	21.3	22.5	24.0	24.2	-1.9
教育程度											
國中及以下	15.5	14.8	13.9	12.9	10.6	10.4	10.2	10.2	10.5	10.1	-5.4
高中(職)	24.5	23.6	23.6	23.0	20.5	20.7	20.8	20.5	20.6	20.0	-4.5
大專及以上	60.0	61.7	62.5	64.1	68.9	68.9	69.0	69.2	68.9	69.8	9.8
英國	100.0										
性別											
男	38.2	38.4	38.5	38.2	38.4	38.4	38.5	38.5	39.3	39.3	1.1
女	61.8	61.6	61.5	61.8	61.6	61.6	61.5	61.5	60.7	60.7	-1.1
年齡											
15-29歲	19.9	20.2	19.6	18.9	17.3	16.9	17.6	18.6	16.8	16.7	-3.2
30-49歲	42.5	41.1	40.4	40.4	40.9	40.7	40.3	40.6	43.2	44.0	1.5
50歲以上	37.6	38.7	40.1	40.6	41.8	42.4	42.1	40.7	40.0	39.3	1.7
教育程度											
國中及以下	5.1	4.9	4.7	4.5	4.1	4.0	3.8	3.5	3.2	3.1	-2.0
高中(職)	13.1	12.9	12.7	13.1	12.3	12.1	12.3	11.8	11.3	11.0	-2.1
大專及以上	81.8	82.2	82.6	82.3	83.5	84.0	83.9	84.7	85.6	85.9	4.1
其他	100.0										
性別											
男	35.1	34.6	34.2	34.2	34.8	35.0	35.3	35.8	35.8	36.6	1.5
女	64.9	65.4	65.8	65.8	65.2	65.0	64.7	64.2	64.2	63.4	-1.5
年齡											
15-29歲	30.0	29.8	28.9	29.4	29.6	29.8	32.3	35.5	37.9	38.8	8.8
30-49歲	42.5	41.5	41.7	41.9	40.3	41.0	41.1	40.8	41.0	42.4	-0.1
50歲以上	27.5	28.7	29.4	28.7	30.2	29.2	26.6	23.7	21.0	18.8	-8.7
教育程度											
國中及以下	8.6	8.4	8.3	8.0	7.2	6.9	6.3	5.6	4.9	4.3	-4.3
高中(職)	17.1	16.9	16.8	17.2	16.3	16.1	15.6	15.5	15.0	14.3	-2.8
大專及以上	74.3	74.7	74.9	74.8	76.5	76.9	78.1	79.0	80.1	81.4	7.1

註：同表3。

資料來源：行政院主計總處統計資料。

表6 歷年國人赴海外工作人數推估

單位：千人

	總計	小計	小計		美國	其他
			中國大陸 (含港澳)	東南亞		
88年	...	240	177	63
89年	...	261	197	64
90年	...	280	216	64
91年	...	317	253	64
92年	...	335	269	66
93年	...	369	301	68
94年	...	400	330	70
95年	...	431	356	75
96年	...	469	387	82
97年	...	494	409	85
98年	662	486	409	77	84	92
99年	687	508	423	85	84	94
100年	681	505	424	81	87	89
101年	698	521	430	92	90	86
102年	717	539	430	109	80	98
103年	726	540	427	113	86	100
104年	724	531	420	111	92	100
105年	728	517	407	111	99	111
106年	736	514	405	109	101	121
107年	737	516	404	112	95	125

註：1.同表3。

2.本表88年至97年資料為先期研究階段統計結果，各年涵蓋國家與編製方法略有差異。

資料來源：行政院主計總處統計資料。

二、行政院主計總處2019年11月底止統計顯示，有效聘僱許可之外國專業人員人次增加0.7%⁵：

(一)依勞動部勞動力發展署統計，2019年11月底有效聘僱許可之外國專業人員⁶計3.1萬人次，較2018年同月底增加0.7%，其中男性占74.1%；觀察申請類別，以專門性或技術性工作為主，占63.8%，其次分別為補習班語文教師，占13.9%、華僑或外國人投資或設立事業之主管，占9.7%，三者合計占八成七；惟與2018年同月底比較，增幅最大者為運動教練及運動員，計增加50%。

表7 持有效聘僱許可來臺工作之外國專業人員人次統計

項目		108年11月底 (人次)	較107年同月底增減 (%)
總計		31,370	↑ 0.7
申請 工作 類別	專門性或技術性	20,014	↑ 3.3
	補習班語文教師	4,361	↓ 1.3
	華僑或外國人投資 或設立事業之主管	3,038	↑ 3.6
	宗教、藝術及演藝	2,022	↓ 23.7
	履約 ^②	1,815	↑ 6.5
	運動教練及運動員	120	↑ 50.0

註：履約：係指外國法人為履行承攬、買賣、技術合作等契約之需要，須指派外國人在臺從事「專門性或技術性工作」或「華僑或外國人投資或設立事業之主管工作」之契約內工作。

資料來源：2020年1月8日行政院主計總處綜合統計處發布國情統計通報第5號。

⁵ 109年1月8日行政院主計總處綜合統計處發布國情統計通報第5號。

⁶ 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，惟不包括學校教師，並扣除聘僱許可屆滿、提早解約出國及經廢止聘僱許可者。

(二)依有效聘僱許可之外國專業人員分布業別統計，2019年11月底以製造業為最多(占21.2%)，其他依序為批發及零售業(占17.9%)、教育業(占16.5%)，以及專業科學及技術服務業(占15%)，四者合計占逾7成。若依國籍分，前五大分別為日本7,413人次(占23.6%)、馬來西亞4,134人次(占13.2%)、美國3,568人次(占11.4%)、印度1,789人次(占5.7%)及香港1,627人次(占5.2%)，五者合計占近6成；至於工作地區分布則以臺北市的13,875人次(占44.2%)最多，其次為臺中市及新北市，均逾3千人，占比皆逾1成。

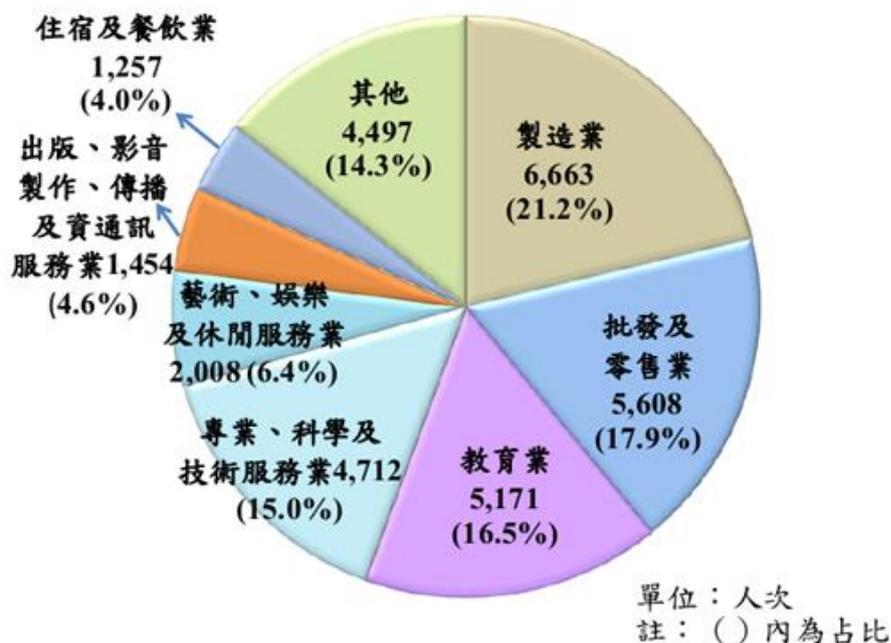


圖8 2019年11月持有效聘僱許可來臺工作之外國專業人員人次
(按行業別分)

資料來源：2020年1月8日行政院主計總處綜合統計處發布國情統計通報第5號。

108年11月底有效聘僱許可之外國專業人員人次

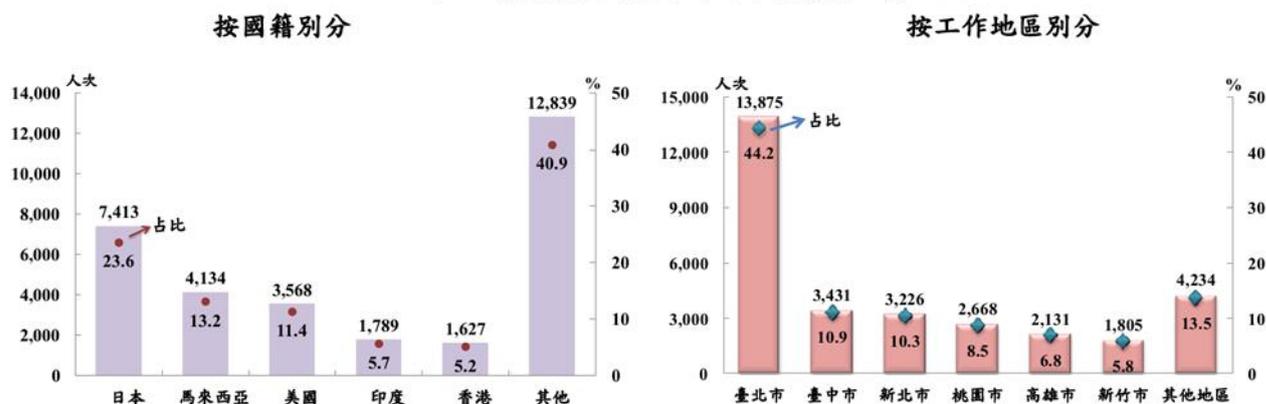


圖9 2019年11月持有效聘僱許可來臺工作之外國專業人員人次
(按國籍及工作地區別分)

資料來源：2020年1月8日行政院主計總處綜合統計處發布國情統計通報第5號。

(三) 勞動部說明：

1、高階外籍專業人才來臺工作人數相關統計資料(依國家、性別、年齡、學歷背景、行業類別、職位……等分別列計)並述明於各行業之就業概況：

- (1) 108年底外國專業人員有效聘僱許可計31,125人次，以男性占74.2%居多，年齡以「25歲至44歲」占69.8%為主，教育程度以「大專(含大學及專科)」占67.9%最多。國籍以日本籍占23.5%最多，其次為馬來西亞籍占13.5%，美國籍占11.8%，居第三。
- (2) 外國專業人員所從事之行業以「製造業」占21.7%最多，其次為「批發及零售業」占18.1%，「教育業」占16.5%，居第三。所從事之工作類別以「專門性或技術性工作」占65.0%最多，其次為「補習班語文教師工作」占14.1%，「華僑或外國人投資或設立事業之主管工作」占

9.9%居第三。

表8 外國專業人員有效聘僱許可人次—按性別、年齡、教育程度及國籍分

單位：人次

項目別	104年底	105年底	106年底	107年底	108年底
總計	30,185	31,025	30,927	30,497	31,125
性別					
男	23,758	24,133	23,538	23,011	23,083
女	6,427	6,892	7,389	7,486	8,042
年齡					
24歲及以下	1,141	1,447	1,335	1,434	1,480
25歲至34歲	11,657	12,111	12,489	12,971	13,763
35歲至44歲	8,580	8,600	8,516	7,976	7,972
45歲至54歲	5,343	5,377	5,208	4,985	4,779
55歲及以上	3,464	3,490	3,379	3,131	3,131
教育程度					
高中(含)以下	5,345	5,334	4,368	3,883	3,548
大專(含大學及專科)	18,595	19,191	19,690	20,353	21,125
碩士	4,788	5,006	5,357	5,208	5,353
博士	1,457	1,494	1,512	1,053	1,099
國籍					
日本	8,663	8,575	7,917	7,754	7,324
馬來西亞	2,216	2,684	3,129	3,627	4,205
美國	5,397	5,251	4,853	3,861	3,672
印度	1,292	1,458	1,516	1,670	1,813
香港	835	941	1,090	1,309	1,593
韓國	1,038	1,083	1,205	1,232	1,307
菲律賓	1,407	1,505	1,438	1,429	1,322
印尼	750	845	897	1,033	1,173
英國	1,090	1,033	991	860	948
越南	366	516	620	747	803
加拿大	1,094	1,042	968	804	751
新加坡	570	505	539	567	560
法國	545	554	513	493	447
南非	552	595	603	483	478
泰國	297	283	319	361	427
德國	460	411	430	400	346
澳門	250	270	300	304	328
澳大利亞	427	404	360	279	267
俄羅斯	261	279	301	288	257
其他	2,675	2,791	2,938	2,996	3,104

註：1.統計單位為人次，因同一人可重複申請。

2.有效聘僱許可：聘僱許可總數扣除聘僱期滿、提早解約及廢止聘僱許可者。

3.學校教師工作聘僱許可及管理業務，自107年2月移至教育部，故自業務移撥日起不列入統計。

資料來源：勞動部勞動力發展署。

表 9 外國專業人員有效聘僱許可人次—按行業別及工作類別分

單位：人次

項目別	104年底	105年底	106年底	107年底	108年底
總計	30,185	31,025	30,927	30,497	31,125
行業別					
農、林、漁、牧業	10	14	19	37	36
礦業及土石採取業	1	2	2	4	2
製造業	5,958	6,338	6,188	6,445	6,752
電力及燃氣供應業	4	9	31	19	52
用水供應及污染整治業	16	21	29	34	29
營建工程業	991	980	992	1,151	1,194
批發及零售業	5,894	5,775	5,704	5,744	5,617
運輸及倉儲業	765	916	858	810	777
住宿及餐飲業	831	839	976	1,172	1,261
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	1,324	1,326	1,300	1,312	1,457
金融及保險業	439	466	460	465	405
不動產業	57	65	67	80	83
專業、科學及技術服務業	2,984	3,712	4,031	4,418	4,777
支援服務業	372	180	216	284	354
公共行政及國防；強制性社會安全	42	24	29	115	64
教育業	7,952	7,830	7,425	5,142	5,121
醫療保健及社會工作服務業	676	655	641	736	840
藝術、娛樂及休閒服務業	1,495	1,464	1,505	2,041	1,754
其他服務業	374	409	454	488	550
工作類別					
專門性或技術性工作	16,982	17,868	18,293	19,476	20,222
補習班語文教師工作	5,000	4,875	4,452	4,434	4,386
華僑或外國人投資或設立事業之主管工作	2,357	2,530	2,634	2,951	3,077
履約	1,719	1,750	1,584	1,607	1,857
宗教、藝術及演藝工作	1,782	1,698	1,538	1,953	1,475
運動教練及運動員工作	46	50	62	76	108
學校教師工作	2,299	2,254	2,364	-	-

註：同表8。

資料來源：勞動部勞動力發展署。

- 2、在臺畢業僑外生畢業流向、就業與升學概況：
- (1) 現行在臺就學僑外生畢業取得大學學位後，得循下列2種方式申請留臺從事專門性或技術性工作：
- 〈1〉一般資格（同外國專業人才規定）：需符合下列4項資格之一
 - 〈2〉取得我國專技證照。
 - 〈3〉碩士以上學歷或大學畢業具2年以上工作經驗。
 - 〈4〉服務跨國企業1年以上調動來臺任職。
 - 〈5〉經專業訓練而有特殊表現，且有5年以上工作經驗），且月薪須達4萬7,971元以上。
- (2) 僑外生評點制：該部已公告實施畢業僑外生工作評點配額制，以學歷、聘僱薪資、工作經驗、擔任職務資格、華語語文能力、他國語言能力、他國成長經驗及配合政府政策等8個項目進行評點，由欲聘僱畢業僑外生之雇主先行試評，倘經各項評點累計滿70點（總計190點），由雇主提出申請聘僱該名僑外生之工作許可，即可受聘在臺從事專門性技術性工作。
- 3、另雇主聘僱畢業僑外生每次許可期間最長為3年，期滿雇主得申請展延，尚無次數限制；倘畢業僑外生經核准在臺工作，連續居留滿5年並取得永久居留，得逕由外國人依「就業服務法」第51條規定向該部申請個人工作許可。（前述規定均與外國專業人才一致）
- 4、僑外生評點制自103年7月實施以來，截至109年2月底止，累計已核准13,692人次，平均薪資35,170元，主要從事行業為批發及零售業、專業、科學及技術服務業、製造業等行業。

表10 僑外生評點制自實施至各年度累計核准人次、行業別分布及平均薪資情形表

累計核准人次及行業別分布	105年	106年	107年	108年	109年 2月底
不動產業	24	38	51	67	69
公共行政及國防；強制性社會安全	-	2	4	4	4
支援服務業	63	135	245	399	411
出版、影音製作、傳播及資訊通訊服務業	409	695	995	1,365	1,406
用水供應及污染整治業	13	17	24	32	33
住宿及餐飲業	223	415	716	1,075	1,107
批發及零售業	821	1,321	1,894	2,589	2,651
其他服務業	119	217	322	488	507
金融及保險業	65	118	165	206	211
專業、科學及技術服務業	657	1,137	1,788	2,517	2,584
教育業	123	211	321	496	521
農、林、漁、牧業	9	19	31	45	46
運輸及倉儲業	45	87	129	175	178
電力及燃氣供應業	1	3	5	6	6
製造業	724	1,223	1,816	2,455	2,520
營建工程業	74	119	183	273	282
醫療保健及社會工作服務業	150	252	398	587	610
藝術、娛樂及休閒服務業	121	236	389	522	544
礦業及土石採取業	1	1	2	2	2
總計（累計人次）	3,642	6,246	9,478	13,303	13,692
平均薪資（新臺幣元）	35,197	34,827	34,755	35,161	35,170

資料來源：勞動部109年4月21日勞動綜3字第1090155613號函。

三、臺灣與鄰近國家、世界主要國家薪資水準比較

近10年我國工業及服務業受僱員工每人每月名目薪資，由2008年之44,418元增加至2018年之52,407元，10年間平均年增率1.67%。若觀察其間之變化，2009年因全球金融風暴影響，年增率呈負成長（-4.77%），之後景氣回升，至2018年之年增率為3.82%。

依美元計算，2018年我國工業及服務業員工每人

每月名目薪資為1,738美元、香港2,104美元、日本2,917美元、韓國3,067美元、新加坡4,011美元、美國4,053美元。由於各國物價水準不同，為反映消除物價水準差異後之薪資，依購買力平價（PPP）計算，2018年我國工業及服務業員工每人每月薪資為3,689美元，高於香港之2,784美元、日本的3,283美元，低於韓國之4,047美元、美國的4,053美元、新加坡的6,283美元（勞動部，2019）。相關數據詳如圖10、表11及表12。

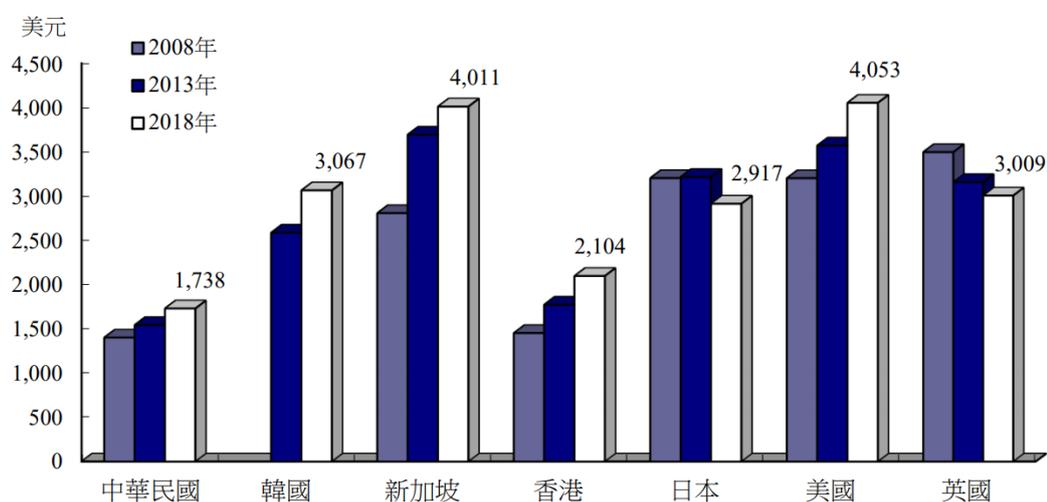


圖10 工業及服務業員工每月名目薪資（折合美元）

資料來源：勞動部（2019）。

**表11 2018年鄰近國家工業及服務業員工每人每月名目薪資
(折合美元)**

單位：美元／月、%

年別	中華民國		韓國		新加坡		香港		日本	
		年增率								
2008	1,409.35	4.22	-	-	2,810.88	12.28	1,460.80	0.24	3,205.32	14.27
2009	1,279.87	-9.19	-	-	2,662.06	-5.29	1,432.77	-1.92	3,369.60	5.13
2010	1,410.96	10.24	-	-	2,998.88	12.65	1,490.25	4.01	3,614.96	7.28
2011	1,559.92	10.56	2,352.27	-	3,445.76	14.90	1,630.24	9.39	3,969.48	9.81
2012	1,557.00	-0.19	2,435.49	3.54	3,547.32	2.95	1,709.29	4.85	3,936.90	-0.82
2013	1,551.03	-0.38	2,590.88	6.38	3,693.76	4.13	1,780.20	4.15	3,217.91	-18.26
2014	1,575.09	1.55	2,758.01	6.45	3,730.71	1.00	1,836.48	3.16	2,988.04	-7.14
2015	1,536.88	-2.43	2,644.48	-4.12	3,558.27	-4.62	1,915.41	4.30	2,592.45	-13.24
2016	1,524.42	-0.81	2,676.36	1.21	3,672.70	3.22	1,967.28	2.71	2,900.83	11.90
2017	1,658.39	8.79	2,836.80	5.99	3,786.59	3.10	2,014.98	2.42	2,825.86	-2.58
2018	1,737.89	4.79	3,067.48	8.13	4,010.85	5.92	2,103.50	4.39	2,917.26	3.23

資料來源：勞動部（2019）。

**表12 2018年世界主要國家工業及服務業員工每人每月名目薪資
(折合美元)**

單位：美元／月、%

年別	美國(1)		加拿大(2)		德國		英國(2)		中國大陸	
		年增率		年增率		年增率		年增率		年增率
2008	3,204.53	2.76	3,290.29	3.55	-	-	3,497.38	-4.09	346.57	27.98
2009	3,247.17	1.33	3,118.02	-5.24	4,801.04	-	2,947.35	-15.73	393.33	13.49
2010	3,333.62	2.66	3,585.75	15.00	4,692.44	-2.26	2,979.21	1.08	449.75	14.34
2011	3,423.03	2.68	3,825.87	6.70	5,089.28	8.46	3,162.96	6.17	539.08	19.86
2012	3,511.76	2.59	3,883.83	1.51	4,816.95	-5.35	3,168.08	0.16	617.43	14.53
2013	3,571.64	1.71	3,835.13	-1.25	5,037.45	4.58	3,160.33	-0.24	692.45	12.15
2014	3,658.27	2.43	3,664.81	-4.44	5,149.05	2.22	3,367.17	6.54	764.50	10.41
2015	3,740.49	2.25	3,225.05	-12.00	4,412.98	-14.30	3,196.27	-5.08	830.04	8.57
2016	3,822.07	2.18	3,127.07	-3.04	4,510.89	2.22	2,903.62	-9.16	847.43	2.10
2017	3,924.93	2.69	3,258.47	4.20	4,675.47	3.65	2,821.01	-2.85	916.32	8.13
2018	4,052.95	3.26	3,348.20	2.75	5,049.66	8.00	3,009.01	6.66	1,038.66	13.35

註：美國為時薪×週工時×52/12；加拿大和英國為(週薪×52/12)
÷(對美元平均匯率)。

資料來源：勞動部（2019）。

若將製造業員工之每人每月名目薪資折合美元，2008年至2018年之10年間我國平均年增率為2.48%，其間2009年之年增率為負值較明顯，每月薪資減少至1,196美元，2010年增加為1,364美元，2018年增至1,756美元。其餘各主要國家，香港為1,845美元、日本為3,545美元、韓國為3,571美元、新加坡為3,591美元（2012年）、美國為4,794美元。依購買力平價（PPP）計算，2018年我國製造業員工每人每月薪資為3,727美元，高於香港之2,442美元，低於日本之3,989美元、韓國的4,711美元、美國的4,794美元和新加坡的5,105美元（2012年）（勞動部，2019）。相關數據詳如圖11、表13及表14。

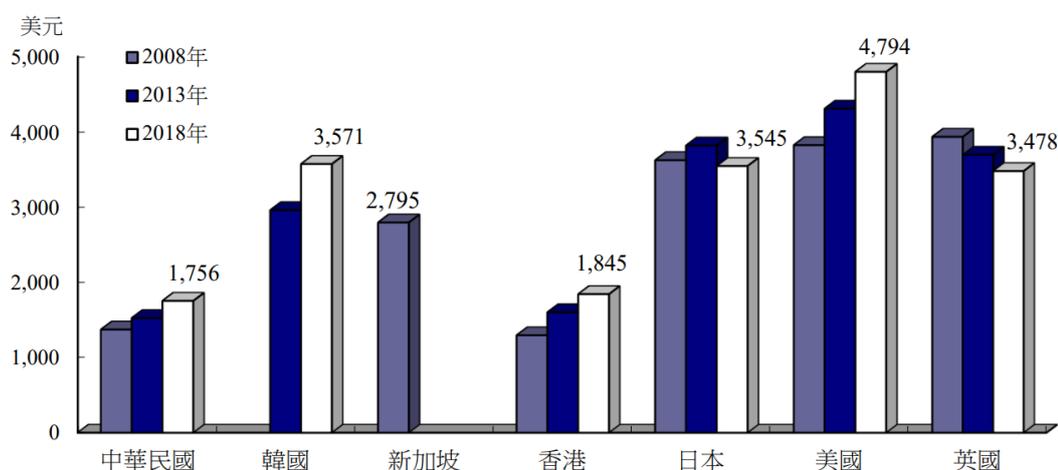


圖11 製造員工每月名目薪資（折合美元）

資料來源：勞動部（2019）。

**表13 2018年鄰近國家製造業員工每人每月名目薪資
(折合美元)**

單位：美元／月、%

年別	中華民國		韓國		新加坡		香港		日本	
		年增率		年增率		年增率		年增率		年增率
2008	1,373.78	4.34	-	-	2,795.33	11.92	1,297.90	0.16	3,621.94	13.89
2009	1,195.93	-12.95	-	-	2,726.68	-2.46	1,221.05	-5.92	3,736.27	3.16
2010	1,363.75	14.03	-	-	3,127.23	14.69	1,211.84	-0.75	4,127.83	10.48
2011	1,513.83	11.00	2,633.91	-	3,488.70	11.56	1,386.14	14.38	4,615.38	11.81
2012	1,527.59	0.91	2,750.15	4.41	3,590.53	2.92	1,491.15	7.58	4,663.13	1.03
2013	1,526.64	-0.06	2,959.14	7.60	-	-	1,603.82	7.56	3,816.36	-18.16
2014	1,548.29	1.42	3,195.64	7.99	-	-	1,674.76	4.42	3,607.47	-5.47
2015	1,527.13	-1.37	3,060.61	-4.23	-	-	1,730.74	3.34	3,109.04	-13.82
2016	1,521.20	-0.39	3,104.48	1.43	-	-	1,783.28	3.04	3,478.60	11.89
2017	1,664.90	9.45	3,264.37	5.15	-	-	1,808.17	1.40	3,420.44	-1.67
2018	1,755.83	5.46	3,571.26	9.40	-	-	1,845.22	2.05	3,545.11	3.64

資料來源：勞動部（2019）。

**表14 2018年世界主要國家製造業員工每人每月名目薪資
(折合美元)**

單位：美元／月、%

年別	美國(1)		加拿大(2)		德國		英國(2)		中國大陸	
		年增率		年增率		年增率		年增率		年增率
2008	3,821.86	2.55	3,862.09	1.69	-	-	3,931.68	-4.67	292.67	26.36
2009	3,893.76	1.88	3,479.40	-9.91	4,908.01	-	3,358.04	-14.59	327.04	11.74
2010	4,060.60	4.28	4,046.48	16.30	4,910.97	0.06	3,459.92	3.03	380.54	16.36
2011	4,157.60	2.39	4,308.33	6.47	5,404.84	10.06	3,638.33	5.16	472.87	24.26
2012	4,218.69	1.47	4,370.42	1.44	5,175.42	-4.24	3,658.64	0.56	549.85	16.28
2013	4,305.08	2.05	4,306.33	-1.47	5,470.29	5.70	3,693.60	0.96	624.50	13.58
2014	4,407.91	2.39	4,089.71	-5.03	5,620.04	2.74	3,963.26	7.30	696.80	11.58
2015	4,464.20	1.28	3,654.97	-10.63	4,852.17	-13.66	3,737.90	-5.69	740.32	6.25
2016	4,583.77	2.68	3,560.11	-2.60	4,935.65	1.72	3,386.28	-9.41	745.86	0.75
2017	4,701.11	2.56	3,662.58	2.88	5,129.61	3.93	3,280.66	-3.12	794.67	6.54
2018	4,794.16	1.98	3,664.80	0.06	5,522.99	7.67	3,477.74	6.01

註：美國為時薪×週工時×52/12；加拿大和英國為（週薪×52/12）÷（對美元平均匯率）。

資料來源：勞動部（2019）。

四、國際間人才流動趨勢分析（陳雅雯，2017）：

- (一)近年對於延攬人才策略的討論趨勢為「人才循環」(brain circulation)，是雙向或多元方向的人才流動，尤其各國政府對於專業工作人才之競才加劇、具備高度專業人才有限且較不具替代性、具可選擇性及自由移動之特質。此觀念是針對人才外流(brain drain)提出來的另一面向觀察。
- (二)全球化下的社會，地理疆界的隔閡不再成為阻礙，人才移動更加容易。過往文獻討論人才移動之負面衝擊，近期新的研究趨勢聚焦在人才循環產生之助益，強調來源國知識工作者遷移可能帶來的正面效果，例如新技術和新思維的轉移、卓越科技商品的生產、匯款流動等。如Solimano（2008）的研究認為，許多企業家於母國及地主國雙邊投資，建立二者間技術、市場、觀念及資本的轉移，創造雙贏。人才的流出和流入影響知識的生產和移轉、生產力水準和國家的國際競爭力、財政收入基礎、中產階級規模及其他影響面向。尤其當經濟危機出現，高失業率現象存在，往往更希望透過優秀人才來解決各種問題與挑戰。
- (三)Strack、Baier和Caye之研究亦認為從長期運作來看，母國和地主國皆能獲得人才流動的好處。人才流動增加地主國的生產力和競爭力，進一步吸引其他人才，提升人力品質和生產力。至於對地主國的薪資水準和失業率之影響則較為複雜，保護主義觀點認為外籍人才影響當地居民就業機會，但OECD組織許多經驗研究指出，引進外籍人才對於當地影

響未必為負面，以歐洲國家為例觀察，無論從短期或長期來看，對於失業率的影響皆顯示作用不明顯。

(四)為了提升國家競爭力及科技發展，各國紛紛推出攬才、留才的政策與策略。其中，在亞洲各國中，新加坡是首開先例者之一，其各項競爭力向來居亞洲之首，經多年來政策的推動，獲有具體成果，得到國際間的普遍高度肯定；南韓為我國主要的競爭對手，與我國同為全球行動、電子元件與資訊科技的主要製造生產中心；美國則長期受益於人才資本流動，相關政策措施成功吸引全球各地人才。

五、國外（新加坡、南韓、美國）攬才、留才制度⁷分析（陳雅雯，2017）：

茲摘述新加坡、南韓及美國在延攬外籍人才政策之內涵及模式如下：

(一)新加坡

1、新加坡自1960年代以來，依靠著國際貿易和人才資本迅速轉變成為富裕的亞洲四小龍之一。新加坡為一國際性的金融中心，座落於國際交通樞紐，本身不具任何天然資源，係國土面積僅719.1平方公里的城市國家，總人口約553.5萬人；與我國同樣面臨少子化問題，為全球公認的世界上極具競爭力的經濟體，也是公認最開放、最有利於貿易發展的經濟體。該國強調面向國際化及未來發展，以全世界為市場，以全球思維規劃及發展人才資源，其延攬人才政策上確有值得借鏡之處。

⁷ 陳雅雯（國家發展委員會人力發展處科長），強化延攬外籍人才策略之國際做法研究。

2、外籍就業人數概況

- (1) 新加坡對於外國專業人士之引進，主要有4大目標：補充當地專業人力需求、創造就業機會、創造經濟價值及提升產業競爭力。新加坡將全國人力資源分為本地人力 (local)、外國人力 (foreign worker) 及全球性人才 (global talent) 3類，其中對於極少數的全球性專業人才，則以最簡便客製化申辦方式積極延攬引進。
- (2) 依據新加坡人力部 (Ministry of Manpower, MOM) 的統計，截至2016年12月底時，居民 (Residents) 人口約占七成 (390萬人)、非居民 (Non-Residents) 人口約為三成 (163萬人)，在新加坡工作的外籍人士高達139.3萬人 (不包括家庭幫傭的115.3萬人)，每3名就業人士 (不包括家庭幫傭) 中，2名為本地人 (66.4%)，1名即是外國人士 (33.6%)。其中，在白領專業人才引進上，2016年12月底時，新加坡政府共核准19.23萬張就業准證，該國吸引人才、延攬人才的成效十分亮眼。事實上，星國政府在人口白皮書中即指出以每年能引進1.5萬至2.5萬名外國人才為目標。

表15 新加坡外籍就業人數

單位：人

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

資料來源：陳雅雯（2017）引用自新加坡人力部⁸

- 3、法國著名高等院校歐洲工商管理學院（INSEAD）自2013年起，與新加坡人力資本領袖學院（Human Capital Leadership Institute of Singapore），以及國際人力資源公司德科集團（Adecco）合作，針對全球118個國家吸引、留任人才及培育的品質衡量其競爭力，進行「全球人才競爭力指數（Global Talent Competitiveness Index, CTCI）」調查，新加坡連續4年獲評選為全球人才競爭力指數排名第2名，僅次於瑞士，2017年新加坡排名不僅與2016年持平為第2，且2017年分數甚至高於2016年表現。新加坡在各項人才競爭力國際評比均名列前茅，在人才延攬之成果表現全球有目共睹，吸引不少優秀人才前往該國，顯示新加坡的攬才策略

⁸ Ministry of Manpower (Republic of Singapore) 網址：
<http://www.mom.gov.sg/documents-and-publications/foreign-workforce-numbers>

確已發揮功效。

4、延攬人才策略

(1) 多數國家以專門技術人才為主要延攬對象，專業領域包括科學、技術、工程、數學、藝術、醫療等，部分國家更聚焦國內重點發展產業，同時，專門技術之人才多有資格限制。尤以新加坡因為產業型態因素，需要大量具有國際觀的商業管理人才，並且因為地小人力不足，非常倚重且善用外籍專才，成為該國經濟發展特色及成功的因素之一，相較於其他國家其人才延攬及移民政策更為寬鬆，藉此吸引優秀的外籍專業人士成為新加坡公民或永久居民，靈活且完善的人才政策及移民政策為新加坡經濟發展的重要關鍵。

(2) 各國延攬外籍人才做法，主要包括簽證、居留、稅務及生活等面向。為能吸引優秀的外籍專業人士成為新加坡公民或永久居民新加坡，新加坡政府相較於其他國家在人才及移民政策上更為寬鬆，提出了幾項深具吸引力的政策：

〈1〉制定外籍人才專法

《1》新加坡政府自1990年訂定了「外國人力僱用法」(Employment of Foreign Manpower Act)，此後即確立了吸引外籍專才的國家發展策略，規範外籍人士入境工作之條件，由新加坡人力部(MOM)推動落實。新加坡對於外籍專業人才定義的區分有別於其他國家，分級類別更廣，對於外籍

人士准證制度分為就業准證（Employment Pass, EP）、S准證（S Pass）及工作准證（Work Permit, WP）等3大類工作簽證，針對外國專業人士、經理、高階主管和專家，依受聘職位月薪及工作性質不同，核發P1、P2及Q1等3種不同類型的就業准證（EP）。准證之有效期限須視新加坡人力部審查結果個別認定。

《2》此外，為了進一步擴大對外籍專業人士的延攬，新加坡政府打破了許多國家的傳統保守做法，於2007年1月，由新加坡人力部推出新的「個人化就業准證」（Personalized Employment Pass, PEP）措施，使就業准證更具靈活性。對於有意停留一段期間以便尋找就業機會的高階外籍專業人士（海外固定月收入達18,000新加坡幣之外國人或固定月收入達12,000新加坡幣以上擁有EP准證之外籍工作者），提供具自由轉換雇主彈性的「個人化就業准證」，此項許可證是讓這些外籍專業人士可在新加坡境內自由選擇合適雇主，而若其辭職或甚至被開除時也都無須立刻離境，且可有6個月緩衝期在新加坡境內重新尋找合適工作。

5、「個人化就業准證」核發的對象，包括持有2年以上的P類就業准證許可類型者，或持有5年以上的Q1就業准證許可類型者，或在新加坡高等研究所畢業的外籍學生有2年以上P或Q許可證工作經

驗者。並且，這些專業人士該年年薪須超過30,000新加坡幣以上，才能達到標準。「個人化就業准證」只能申請一次，期限為5年。新加坡雇主聘僱具專業或技術之外國人工作，應先由其雇主向人力部申請就業准證，就業准證之資格基本必須具有大學學歷，而且外國人之畢業學校必須為人力部認可之學校，若非為大學畢業則必須具有特別專業技能及工作經驗。新加坡政府對於高階外籍專業人才給予較長居留期間，例如新加坡就業准證（EP）初次居留期間為2年、PEP則提高為3年。

表16 新加坡核發外籍人士准證類型

准證類型	核准條件	說明
個人化就業准證 (Personalised Employment Pass, PEP)	固定月收入達 12,000 星元以上擁有 EP 准證之外籍工作者或海外固定月收入達 18,000 新幣外國人。	不必受制於特定雇主的外籍人士。此類准證的持有者甚至在離職後也能繼續在新加坡居留長達 6 個月的時間，以便尋找新的就業機會。
就業准證 (Employment Pass, EP)	<u>P1 類准證</u> ：月薪 8,000 新幣以上，可免學歷要求，否則須有新加坡政府認可的大學文憑。 <u>P2 類准證</u> ：月薪 4,500 新幣以上，須有新加坡政府認可的大學文憑。 <u>Q1 類准證</u> ：月薪 3,600 新幣以上，須有新加坡政府認可的大學文憑。	若為 EP 准證持有者，若符合相關資格要求，可以讓特定家庭成員前來新加坡，包括家屬准證、長期探訪准證等。
S 准證 (S Pass)	適用於中等技能之外籍勞工，其固定月收入須達 2,200 新幣以上。	
工作准證 (Work Permit)	適用於固定月收入低於 2,200 新幣之外籍勞工。	外籍受雇者年齡需滿 16 歲且不超過 50 歲，馬來西亞籍員工則不可超過 58 歲。

資料來源：陳雅雯，2017，引用自新加坡人力部⁹。

⁹ Ministry of Manpower (Republic of Singapore) 網址：
<http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits>

(1) 提供稅賦及生活優惠

〈1〉個人所得稅優惠：新加坡政府對於外籍專業人士提供較一般外國人所得稅更為優惠的條件，針對外籍專業人才（持P准證）提供部分所得免稅做法（非居住者計畫 Not Ordinarily Resident Scheme），優惠外籍專業人士前3年為非居住者，自成為居住者起5年內，適用以下租稅優惠：1年內因公須居住在新加坡境外超過90天，其取自新加坡之薪資所得達16萬新加坡幣（約新臺幣360萬元）者，境外天數計算之薪資所得免稅，但全數應納稅額不得低於全年薪資所得10%。

〈2〉友善生活環境：為增加外籍人士居留意願，提供較友善的配套優惠措施，如外籍專業人士可為配偶及未足21歲的子女申請依親許可證（Dependency Pass, DP），而持有高階P准證者可允許其配偶、21歲以上未婚女兒、身障子女、未成年子女、父母或配偶父母申請長期探訪許可證（Long-Term Social Visit Pass）。另外，外籍專業人士亦可申請成為永久居民，享有與當地居民類似的權利。

(2) 聯繫新加坡（Contact Singapore）延攬外籍專業人士並吸引外籍學生新加坡國家層級攬才的策略性做法主要透過海外的實體服務中心，結合虛擬的網站設立，搭配軟性宣傳，形成吸引人才內聚的正向循環，並以高薪與世界級環境

吸引國際人才。吸引外籍學生亦是新加坡引進外籍專業人士之重要策略。

- 〈1〉 實體服務中心：新加坡人力部在海內外共設有20個專門吸引外籍專業人士及海外學生的「聯繫新加坡(Contact Singapore)」據點，提供最新的就業規範及生活訊息，負責延攬國際人才，提供有意赴新加坡就學與就業者相關諮詢服務，可謂全方位的資訊服務中心。
- 〈2〉 設立虛擬網站：同時提供「投資新加坡」與「簽證和准證」的資訊，包括新加坡現在的產業發展主軸與便捷化的申請流程。
- 〈3〉 積極軟性宣傳：針對世界各知名大學的學生菁英，舉辦「體驗新加坡」(Experience@Singapore)的活動，包括安排外國學生與企業領袖見面、拜訪新加坡重點機構、設施與潛在雇主、安排學生體驗新加坡的生活。
- 〈4〉 新加坡政府更推出旅遊工作計畫，為外國大學生提供在新加坡短期工作和生活的機會，以吸引他們日後來新加坡工作及定居。該計畫目標，鎖定9個國家及城市，包括美國、瑞士、英國、新西蘭、日本、德國、法國、澳洲及香港等地的在學大學生或大學畢業生。新加坡政府針對年齡在18到25歲之大學生或大學畢業生，提供旅遊工作准證，並對所從事的工作性質不設限制。

6、放寬外籍專業人士移民政策：新加坡政府為了鼓勵外籍專業人士移居新加坡成為公民提出深具吸引力之政策，重點包括：

- (1) 住屋措施：為了鼓勵結婚，政府提供新婚夫婦購屋的房屋津貼、政府國宅的優先認購等項優惠措施。
- (2) 鼓勵生育：提供在職婦女長達16週產假，男性則有2週陪產假，由政府和企業主共同承擔。
- (3) 公積金權益：成為新加坡公民後可以更加自由享有公積金的使用方式，包括醫療用途、購屋、購買國家經濟建設股份（Economic Restructuring Shares）和新加坡新發展股份（New Singapore Shares）等。
- (4) 教育計畫：提供優秀的新加坡公民各種教育計畫，包括學術與非學術的教育與訓練。
- (5) 醫療保險：提供完善且多元的醫療保險制度給新加坡公民。

(二)南韓

- 1、南韓對外籍人才引進政策，係以補充性、促進經濟成長及增加競爭力為目標。因此對於專業人士之引進，以韓國國內教育無法及時補充之人力、外國人士具有無法替代之技術或技能，或能對社會、科技與經濟發展有所貢獻者為主要考量。
- 2、南韓政府自2000年代中期以來，開始針對吸引海外優秀人才，建構系統化的人才支援政策，如三卡制度，尤其在相關法規的整備之下，陸續推動重點式的海外優秀人才措施，諸如藉由延攬諾貝爾獎得主等研究能力卓越的海外優秀人才來韓

國講學，以及推動海內外學者共同參與研究等方式，強化韓國本身的教學及研究能量，並藉由引進外國投資企業至經濟自由區域，吸引未來成長潛力之海外留學生等三管齊下的模式，積極延攬海外優秀人才。近期南韓政府為了改變財團壟斷文化，以提振中小企業能力、調節落差，希望提振中小企業能量活絡勞動市場，實施多項著重在中小企業發展的人才策略，包括延攬外籍人才及促進人才回流。整體而言，面對人才危機，南韓政府除了放寬居留條件以及提高對高教研發的投資，更將人才政策延伸至支援中小企業的面向。

- 3、在人才策略上，韓國政府以長期的國際人才計畫做長遠投資，推動以年輕人和中小企業微型創業為發展重點的「創意經濟」，其兩大執行要點為「K-Move」和「三年經濟革新一培育創業生態」計畫，期透過累積國際化能量讓未來更多國內外人才回流。「K-Move」(Korean Move，韓國人移動計畫)目的為把青年送到國際上實習、當志工或工作，培養年輕人國際生活和歷練的能力，並設有「生活導師制度」，該制度將七百萬海外移民，以補助講師費的方式，聘請他們返鄉傳授國內青年海外經驗，年輕人就算不用出國也能學習到國外不同地方文化及經驗，減緩青年人口繼續外流；換言之，韓國政府視這些移民為國際化的人才資源，並將國外移民匯集成人脈網絡。
- 4、此外，「K-Move」的另一項創新，是政府建立資料庫共享系統，學生赴海外實習後，南韓政府會

於共享系統中輸入經歷並掌握企業需求，媒合國內企業及畢業生。南韓職業能力開發院指出，目前南韓勞動市場面臨嚴重的考驗，主要原因為國內人才外流以及國際攬才不易。因此，南韓政府將外籍學生視為潛在人才，認為不但可以擴大國際交流，更有助於當地提升國際競爭力，旅外僑胞也被視為潛在的人力資源。

- (1) 三卡制度（資訊科技卡、金卡、科學卡）：為延攬優秀外籍專業人士，南韓政府提出多項優惠政策，以吸引優秀之人才至韓國工作，其中包括三卡制度。南韓政府所推行之三卡制度，包括「資訊科技卡」、「金卡」、「科學卡」制度，對外國科技與產業人才提供較寬的居留及工作期限，且享有優先核發簽證及入出國流程特別禮遇等措施。資訊科技卡（IT Card）訴求吸引優秀之IT 領域人才，金卡（Gold Card）主要針對聘僱優秀之生物科技等領域人才，科學卡（Science Card）主要係研究發展所需之科技人才。制度實施初期，僅開放「資訊通信」和「電子商務」領域，2003年再增加「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」等專業領域。韓國政府的做法是分階段、分步驟，不同階段有不同關鍵產業引才重點，以集中資源，於不同階段延攬國家重點產業最需要的人才。
- (2) 「世界級大學計畫」（WCU）及「世界級研究中心計畫」（WCI）：為擴大吸引與活用海外人才，南韓政府未來創造科學部（前身教育科學

技術部) 2009年提出為期5年的「世界級大學計畫」(World Class University Project, 簡稱WCU計畫), 希望透過延攬知名的外國學者赴韓任教, 帶動韓國教研水準的提升, 打造出韓國世界一流的大學, 預算高達8,250億韓元, 目的主要是擴大國際共同合作研究並設立新系所, 延聘外國學者以提升教學、促進合作, 邀請國際頂尖學者擔任客座教授。WCU計畫之後, 緊接著出爐的「世界級研究中心計畫」(World Class Institute計畫, 簡稱WCI計畫), 目標是培養國際一流的研究中心與新進研究人員。預算規模約為653億韓元, 與WCU計畫一樣為期5年。WCI計畫提供經費讓海外所屬於教研單位和企業的專家可以赴韓參與共同研究, 為期2年, 同時亦開放讓韓國本國40歲以下的博士級研究人員加入, 組成研究團隊, 共同執行研究課題。

- (3) 「根留韓國計畫」(Brain Return 500): 教育科學技術部(未來創造科學部前身)於2012年提出的計畫, 目標是於2017年吸引500位年輕研究人員赴韓投入基礎研究, 強化韓國本土研究與國際之間的鏈結; 透過讓外籍人士取得永久居留簽證的方式, 同時也提供移民韓國語文及文化課程予新移民, 希望藉由吸引優秀人才, 提升國家競爭力。
- (4) 「聯繫韓國」(Contact Korea):
- 〈1〉南韓政府為了協助企業(尤其是中小企業)、研究所、大學、政府及公共機關等,

發掘所需要的全球人才，於產業通商資源部轄下的大韓貿易投資振興公社（KOTRA）內成立Contact KOREA，做為招募海外優秀人才的專責機構，於2009年1月正式營運。

- 〈2〉 Contact KOREA主要透過KOTRA位於全球83個國家126個貿易館，提供自人才招募開始，至協助聘僱面試、履歷驗證、簽證推薦、國內就業後定居為止的一站式（ONE-STOP）服務支援，主要業務包括全球人才之獵才招募及媒合服務、核發僱用推薦書（Gold Card）服務、協助線上視訊聘僱面試、海外主要區域之全球人才動向資訊調查（依季別調查）等，透過KOTRA推薦而取得金卡（Gold Card），可在聘僱及出入境程序方面，獲得永久居留權發放優待、允許配偶就業、離職時可變更工作地點等額外優惠。
- 〈3〉 此外，鬆綁外籍人士取得韓國國籍的條件，例如免於紙筆測驗或縮短取得國籍的時程，另針對僱用外籍人士從事公職、媒合工作，學術成績優異學生來韓亦有獎勵措施，均屬「聯繫韓國-Contact Korea」綜合方案內涵，目的均為吸引外籍專業人士赴韓工作。
- 〈4〉 2016年韓國經濟陷入景氣停滯、消費萎縮與出口低迷，隨著2017年全球經濟改善及國際油價的回穩，新興市場國家將成為帶動全球經濟成長的重心，韓國亦可望邁入復甦；韓國2017年經濟政策方向之一即為

活用優秀外國人力，擬定中長期外國人移民政策方向，以因應少子高齡化及產業結構變化等趨勢；並將持續改善簽證制度、建立體制性外國人才管理系統，擴大延攬專業與優秀的外國人才。

表17 尋職簽證制度國際比較表

國家	主管機關	簽證種類	身分或對象限制	期限
南韓	• 外交部 • 移民局	尋職簽證	海外留學生或欲轉換工作之外籍專業人士	6個月
紐西蘭	• 移民局 • 商業、創新及就業部	銀蕨尋職簽證	<ul style="list-style-type: none"> • 每年限額，僅限申請1次 • 年齡限制 20 至 35 歲 • 學士以上學歷、工作經驗、英文程度要求 • 須有\$4200NZD(約 10 萬新臺幣)可用資金作為入境後基本生活費 • 須於指定的體檢醫院完成體檢並出具體檢報告 • 無犯罪記錄證明 • 如屬於紐西蘭須註冊職業的專業，須先取得紐西蘭相關註冊資格 	9個月
德國	聯邦外交部	提供專業人員之尋職簽證	<ul style="list-style-type: none"> • 具德國大學/碩士學位或具同等效力的外國學歷 • 在相關學習領域有至少 5 年的經驗 • 財力證明 • 居留期間須確保具有旅行或醫療保險 	6個月
奧地利	聯邦外交部 內政部	高階技術人才尋職簽證	<ul style="list-style-type: none"> • 須經過評點制度獲得 70 分方可申請 • 評點機制項目： <ul style="list-style-type: none"> ✓ 特殊資格和技能 ✓ 工作經驗 ✓ 語言能力 ✓ 年齡 ✓ 在奧地利的相關學習經驗 	6個月

資料來源：陳雅雯，2017。

(三)美國

- 1、由於新冠疫情打擊美國就業，美國總統川普近期簽署一項行政命令，決定於2020年底前暫停簽發H-1B等多個外國臨時工作簽證和其他臨時簽證。¹⁰無黨派智庫「移民政策研究所」(Migration Policy Institute)估計，暫停簽發的限制措施，將在年底前阻止約325,000名移民及其家庭成員入境美國，略低於川普政府預期的525,000人¹¹。
- 2、長期以來，美國政府將吸引世界各國優秀人才視為其國家戰略之一。在人才延攬策略上，美國政府主要針對重點領域，鎖定高科技、數學、工程等方面獲得高學位的專業人才(H1簽證)，實施引進特定人才的延攬及移民計畫，並制定專法。例如雇主可以H-1B非移民簽證僱用短缺的高技術性員工到美國進行短期工作，多數贊成者強調其對美國經濟發展的貢獻，認為其刺激美國經濟成長，為美國創造更多新就業型態，並防止工作流失到海外。
- 3、自1950年代開始，美國政府多次修改「移民法」，吸引各國優秀人才。雖於2000年以後，美國政府在簽證核可發放上，仍然維持相當嚴格的控管，但對於高科技人才的簽證審核，仍持開放態度。美國政府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(俗稱綠卡)，不僅本人可以得到在美國永久居留的待遇，其家人與親屬，可以依親方式一起進入美國。這類綠卡審核條件，不須經過繁瑣的

¹⁰ <https://news.cnyes.com/news/id/4497897>

¹¹ <https://www.inside.com.tw/article/20159-trump-h1b-the-suspend>

申請流程，凡是符合條件，通常半年至1年左右時間即可完成申請。此外，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，因此形成眾多外籍人士願意移居美國就業與生活。

- (1) 制定「科技工程留學生就業法」(STEM Jobs Act)：2012年美國國會通過「科技工程留學生就業法」(STEM Jobs Act)，為更多科技工程留學生提供留美居住和工作便利，取得科學、技術、工程或數學(STEM)博士學位之外國畢業生，可快速取得永久居留資格；另放寬移民家庭團聚條件，由原規定之境外等待2年降為1年。
- (2) 核發「實習訓練簽證」(Optional Practical Training)：外籍人士如欲於美國工作，必須申請對資格及名額都有嚴格限制的H1-B簽證，為積極延攬人才，美國政府亦鎖定優秀年輕族群，核發J1「實習訓練簽證」(Optional Practical Training)，對象包括一般留學生及科學、技術、工程或數學等特殊領域留學生。一般領域簽證有效期間為12個月、特殊領域簽證可延長至3年。只要是畢業1年內之社會新鮮人，並提供美國國務院所規定之資料文件，最長可申請1.5年之實習停留(博士生3年)。網路巨擘GOOGLE公司即活用此項措施，先吸引一定

人數之年輕人（例如每年申請100人）到企業實習半年，借此發掘或篩選適合的人才並加以留用，提高攬才、留才之機會。

(3) 修訂「移民法」：針對外籍人才之延攬，亦以修訂「移民法」等相關法案，放寬外籍人才取得居留資格：

〈1〉傑出人才（EB-1）

《1》延攬對象針對科學、文藝、教育、商業和體育各界的卓越人才、傑出教授與研究員、跨國公司主管與經理。

《2》卓越人才無須受僱於公司，可直接申請綠卡。

《3》教授與研究員須有3年工作經驗，且由受僱公司提出申請綠卡。

《4》跨國公司主管與經理可直接申請綠卡。

〈2〉專業人才（EB-2）

《1》延攬對象針對高學歷之專門人才（具碩士學歷，或學士學歷加五年工作經驗）以及科學、藝術、教育、商業和體育等五大類傑出人才。

《2》專業人才須由受僱之美國公司提出申請綠卡。

表18 實習簽證制度國際比較表

國別	限制對象	停留期限	實習津貼
美國	在學生或畢業1年內	一般最長1.5年 博士生3年	未規定。實習內容不可為非技術性或傳統勞動，需與專業背景相關
澳洲	主要為18至30歲青年	6周至1年；實習結束需工作者可再延長1年	實習生須符合勞動法規及每週基本工資要求
新加坡	1.在學生 2.非在學生	原則6個月	無基本工資規定
英國	不須學生身分，18至30歲青年	1至2年	未規定。分為管理、科技與發展3種類別

資料來源：陳雅雯（2017）。

(四)該文之結論與建議：

1、該文結論

- (1) 延攬人才策略，著重與關鍵產業緊密連結：「人才」是產業永續發展的重要關鍵因素，是國家競爭力核心。綜觀週邊等國家延攬人才做法，均著重與關鍵產業結合，聚焦國內重點發展產業，集中資源，重點引才，於此形成群聚效應，如南韓針對生物科技、電子商務、新材料、交通運輸、數位電子、奈米科技、環境能源及科技管理等領域延攬所需人才；新加坡聚焦生醫等產業，以招募國際人才、協助創建、擔任研究機構執行長或主要研究員等方式，形成吸引跨國人才、外資、跨國企業的正向循環；美國針對新農業、生技醫療等產業，設立數位創新實驗室，藉由引進人才及新思維，聚焦數位設計創新和策略，帶動產業數位化發展。
- (2) 吸引國際學生及優秀青年，提前延攬潛在人才：近年全球人才競逐激烈，為積極延攬人才，各國紛紛鎖定全球優秀年輕族群，將人才

延攬的時間點提前，自學生在學期間即透過如實習計畫等措施向全球攬才，吸引青年人才，對於外籍畢業生亦納為延攬對象，如美國核發實習簽證，針對重要領域如科學、技術、工程或數學（STEM）等外籍畢業生，則提供較長的居留時間。此外，針對重要領域之博士外籍畢業生，則提供快速取得永久居留的優惠；新加坡的延攬人才政策已從職場攬才向下延伸至高中畢業生，針對有潛力的人才直接延攬至星國就讀。

- (3) 適時鬆綁過時法規，移除外籍人才遭遇障礙：部分國家延攬外籍人才非以事先取得受聘資格為要件，例如美國移民法中鎖定科學、文藝、教育、商業和體育各界的卓越人才，明定無須受僱於企業，即可直接申請綠卡；新加坡則提供具自由轉換雇主彈性的個人化就業准證（PEP）。另部分國家對於高階外籍專業人才給予較長居留期間，例如新加坡個人化就業准證（PEP）提高為3年；南韓則由3年延長至5年。至企業家部分，新加坡視其投資成效給予不同期限。在配套措施方面，為增加延攬人才之誘因，各國多有提供子女家屬簽證相關做法，如新加坡對於外籍專業人才的配偶與未成年子女給予隨行，其他家屬則給予長期訪視簽證，並開放配偶工作權，或是如美國放寬境外等待期。
- (4) 善用全球網絡平臺，積極與國際競逐人才：各國紛紛透過全球攬才網絡，積極競逐人才，如

新加坡成立「Contact Singapore」，在全球各地設置辦事處，延攬海外專才和企業家；南韓「Contact KOREA」主要透過KOTRA位於全球的貿易館，提供自人才招募開始至協助聘僱面試、國內就業後定居為止的一站式（ONE-STOP）服務支援。

- (5) 連結外資及產業政策，提供人才發展舞臺：吸引人才須提供可發揮的舞臺，如能透過產業群聚、帶動外商投資，進而吸引人才匯聚，營造資本、技術與人才連結發揮的平臺，將可形成更大規模的國際市場，進而擴大產業發展的大餅。如新加坡外人投資案的協商往往涉及引進人才，形成跨國人才、外資、跨國公司的正向循環。

2、該文建議

- (1) 建構人才來臺發展環境，優化競逐人才條件：為吸引並留住人才，應擴大產業發展舞臺，優化國內就業環境及留才條件，建議選擇國家發展下一階段最具關鍵的產業，形成願景、設定目標、重點攬才，將特定產業做到世界頂端，世界人才方可匯聚。此外，人才政策應連結外資及產業政策，藉此帶進人才與高端技術。在優化投資環境方面，應落實擴大投資方案，強化景氣復甦動能，帶動產業升級轉型，吸引人才、外資、跨國企業來臺；活化工業區及科學園區土地，並確保穩定供電及供水；激發民間投資、推動創新產業與生活產業，並強化數位創新，建置資訊服務生態系統，協助企業數位

轉型。

- (2) 運用全球攬才單一窗口服務，連結海外人才：過去我國未長期系統性追蹤海外人才資訊，並缺少統整規劃之攬才行動，以致我國海外留學生、僑民、僑外生及外籍專業人才等資料未能掌握，與海外人才無聯繫網絡，欠缺積極性及整合型全球攬才行動。觀察鄰近國家及歐美各國，多已建立延攬全球人才之單一平臺，目前政府部門雖已建置「Contact Taiwan」攬才網站，以及實體「招商投資服務中心」提供外籍人才諮詢及相關服務，惟是否落實原建置外籍人才來臺服務單一窗口之主動獵才設立目標，並提供便利友善的服務導向功能，建議應檢討宣傳與執行成效，並研議與民間人力資源或攬才網站合作，加強軟硬體資源整合，善用全球網絡節點，強化海外長期駐點攬才並布建目標國家之人才網絡，俾利延攬國際人才來臺工作，以符合各界對積極延攬及媒合外籍人才之期待。透過建構全球國際人才網絡，運用資料庫系統掌握人才動向，配合國家產業及外交政策發展，在鼓勵跨國人才及資本來臺發展的同時，亦可建立機制號召海外遊子歸國，讓海外人才與國家間維持連結，長久而言，海外人才不僅願意回流，在國外發展的青年更可發揮外交功能，對外塑造臺灣國際化的思維形象，吸引外籍人才來臺發展。
- 3、加速法規鬆綁作業，友善外籍人才工作環境：人才的國際移動已成為全球趨勢，影響人才移動之

工作地點選擇，友善生活型態與工作環境及家庭團聚均為重要考量因素。規劃整體國家級人才政策，如能為外籍人才規劃設計客製化的簽證、永久居留權、具有吸引力的稅制等措施，鬆綁相關法令限制，讓外籍人才於出入境、工作、生活皆更便利，並提供子女家屬隨行簽證等友善做法，增加攬才吸引力的同時，也能促進留才效果。

- 4、因應人才技術缺口，優先延攬國際專業人才：隨著國內人口結構性變遷與跨境流動、國內外經濟結構的轉變，延攬與競逐海外人才成為重要課題。解決人才供給赤字的問題，非短期可立竿見影，因此，策略上可優先擴大吸引國際專業人才。多數國家以專門技術人才為主要延攬對象，專業領域包括科學、技術、工程、數學、藝術、醫療等領域。除了延攬專業人才外，也應爭取時機，加強吸引國際青年人才以及強化在臺畢業僑生留臺工作的輔導措施。
- 5、鼓勵海外人才返臺，擴大回流計畫參與規模：吸引人才除須提供發展舞臺，政府的政策力道亦為影響海外人才返國意願之關鍵，建議加強辦理專案性人才回流計畫，提供海外人才返國服務誘因，吸引海外華人返國就業或服務。因應我國產業創新發展需求，善用海外人才知識與技能，驅動經濟成長動能，積極促進返國人才與產、學、研界交流進而媒合就業，讓人才根留臺灣。
- 6、各國競相延攬優秀人才，如韓國近期積極推動「K-Move」計畫，建議政府應擴大人才回流相關計畫的參與規模，除了鎖定博士生之外，另亦可

開放徵求擁有豐富職場經歷且不限學歷之海外臺籍人才回國，傳授海外職涯經驗並與年輕族群維持固定交流，將海外臺籍人才作為國內的國際化資源，加強臺灣的國際人才能量網絡，使彼此效益最大化。

六、2020至2030年產業、行業別、職業別人力需求推估¹²：

- (一)據國家發展委員會簡報，數位時代翻轉全球生產及商業營運模式，衝擊各國人力需求，各界均期待政府部門能具體勾繪出產業圖像與人力需求。為此，國家發展委員會「產業人力供需資訊網」，即以提供最新人力供需趨勢為目的，定期更新人力推估資訊。為洞悉未來產業人力趨勢，提供具參考性的資訊，國家發展委員會參酌美、日、韓等國際推估方式，運用總體模型，在考量數位科技影響與政府政策推動下，推估中長期行、職業別人力需求。
- (二)該報告之人力需求推估數，係指為達到平均每年經濟成長率3.0%之前提，於附加價值率、人均產值等設定下，推估我國所需投入之潛在人力數，其與就業人數(即勞動市場供需交互影響後的均衡結果)之概念不同，因此，在運用本報告相關數據時，應審慎解讀。在網路和科技的推波助瀾之下，未來產業模式與結構將面臨本質性的改變，亦縮短人力需求之變動周期，因此，國家發展委員會將適時滾動調整人力需求推估結果，期能提供具參考性的資訊供各界運用。

¹² 資料來源：行政院國家發展委員會；2020年3月。

七、我國人才政策與措施：

(一)為充裕產業人才，並吸引優秀人才回流及在臺發展，國發會與相關部會共同規劃與推動人才對策，並由該會定期追蹤管考相關策略之辦理情形，確保各項措施得以落實。

(二)積極留用我國人才（留才面）

1、改善薪資；依據行政院主計總處統計，我國本年1月工業及服務業受僱員工經常性薪資平均為42,348元，年增1.57%；加計獎金及加班費等非經常性薪資後，總薪資平均為102,561元，年增8.95%。顯示我國薪資持續成長。為持續改善國人薪資，行政院刻正推動相關措施，並積極落實，主要策略說明如下：

- (1) 政府主動加薪帶動民間加薪：107年調升軍公教薪資待遇3%；調升公務機關、國營事業、政府機關外包派遣人員等敘薪標準。
- (2) 補助及獎勵加薪企業：提供加薪企業參與政府標案審查時之評分獎勵；勞動部每年辦理「工作生活平衡獎」，表彰幸福企業。
- (3) 提升企業分潤誘因：修正「公司法」、「產業創新條例」，提供多元彈性員工獎酬工具；勞動部鼓勵工會透過協商簽訂團體協約，針對訂定利潤分享相關條款之團體協約，給與獎勵金。
- (4) 加強勞動檢查，保障勞工權益：政府定期執行勞動條件檢查，其中，低薪情形較為普遍的行業，更是檢查的重點對象。
- (5) 加強督促企業薪資透明化：證交所已於108年6月28日揭露「非擔任主管職務之全時員工薪資

資訊」；另符合員工平均薪資低於50萬元等特定篩選指標之公司需申報「公司經營績效與員工薪酬之關聯性與合理性說明」，督促公司善盡企業社會責任。

2、提供優質就業機會；經濟部於108年7月1日起陸續推動辦理「歡迎臺商回臺投資行動方案」、「根留臺灣企業加速投資行動方案」及「中小企業加速投資行動方案」。最新辦理成效截至本年3月27日止，「歡迎臺商回臺投資行動方案」總投資金額約7,250億元，預估可創造本國就業機會約60,049人；「根留臺灣企業加速投資行動方案」總投資金額約1,188億元，預估可創造本國就業機會約9,373人；「中小企業加速投資行動方案」總投資金額約834億元，預估可創造本國就業機會約7,743人，將更有助於提供青年優質就業機會，降低青年失業率。

3、打造完善留才環境

(1) 修正法律，完善留才法制環境，增加員工所得：包括修正「所得稅法」，調降綜所稅最高稅率為40%；修正「產業創新條例」，提供及展延「員工獎酬股票」等租稅優惠；修正「公司法」，放寬員工獎酬工具發放對象。

(2) 打造新創友善投資環境，鼓勵新創人才留臺：該會彙整相關部會之措施，刻正推動「優化新創事業投資環境行動方案」，目前已有進展，包括國發基金「創業天使投資方案」截至本年2月底已審議通過投資80家新創事業；Taiwan Tech Arena及林口新創園業已開幕，可吸引新

創來臺進駐。

- (3) 提高學研人才薪資待遇：教育部自107年起提高國立大學教授薪資之學術加給10%，並透過「高教深耕計畫」擴大彈性薪資方案，各大學最多可用20%補助經費留用優秀人才；科技部亦自107年全面調增專題研究計畫之主持費50%。

(三) 延攬國際專業人才（攬才面）

1、推動「外國專業人才延攬及僱用法」；本法已於107年2月8日正式施行，成效顯著，以打造友善的工作環境，為我國留才攬才立下重要里程碑。

- (1) 設定專業人才資格條件：針對科技、經濟、教育、文化藝術、體育、金融、法律及建築設計等八大領域設定外國專業人才之資格條件（詳附錄2）
- (2) 核發四證合一就業金卡：（工作許可、居留簽證、外僑居留證、重入國許可），截至本年3月底，已核發665張（詳附錄3）。
- (3) 工作許可、永久居留及尋職簽證：截至本年2月底，計核准外國特定專業人才最長5年聘僱許可618人次、尋職簽證17張、成年子女個人工作許可32人次、自由藝術家工作許可97人次；取得永久居留之外國專業人才之眷屬申請永久居留，已核准275位，高級專業人才之眷屬隨同申請永久居留，已核准15位。
- (4) 租稅抵減：外國特定專業人才年薪300萬元以上部分折半課稅，海外所得免計入基本所得稅額，107年度外僑綜合所得稅結算申報向稽徵

機關申請案件計70件。

- (5) 帶動外籍專業人才來臺：「外國專業人才延攬及僱用法」施行至今，外國專業人員有效聘僱許可人次呈現顯著的增長，108年底為33,722人次，較106底本法施行前的30,927人次，增加約9%（詳附錄4），對於填補我國產業人才缺口助益良多。
- 2、針對高級專業人才核發梅花卡；自96年起，針對我國所需之高級專業人才，如在特殊技術或科技機構之科技研發及管理工作上，具有獨到之才能，在科學、研究、工業及商業等方面具有特殊能力，足以對我國經濟、產業、教育或福利發揮實質效用，或曾獲國際賽事獎項殊榮等，核發梅花卡，直接給予永久居留，截至目前已核准113張；另其眷屬亦得隨同申請永居，已核准15位。
- 3、有條件允許雙重國籍；自105年起，針對有特殊貢獻者或科技、經濟、教育、文化、藝術、體育及其他領域之高級專業人才，申請歸化時無須喪失原有國籍，截至目前已核准128位；另內政部業於108年2月修正歸化國籍之高級專業人才認定標準，簡化持有梅花卡者之高級專業人才認定程序，無須提報審查會審查。
- 4、推動「新經濟移民法」（草案）立法；為提升國家競爭力，改善人口結構，解決人才及人力雙缺口，並統整我國經濟移民相關法律，已擬具「新經濟移民法」（草案），針對外國專業人才、外國中階技術人力及海外國人，規劃放寬或新增渠等之工作資格、居留、永久居留（或定居）、依親

等相關規定，以強化攬才力道；本草案條文經增修後，已於本年1月8日函報行政院送請立法院審議。

(四)國家發展委員會協調相關部會推動配套措施

- 1、提升「Contact Taiwan」網路媒合人才平臺為國家級的單一攬才入口網：提供專責專案之一站式服務；經濟部於107年7月成立「投資臺灣事務所」，擴大招商中心功能及強化攬才諮詢及就業媒合服務，並連結42個駐外單位，推動積極性攬才計畫。
- 2、推動外來人口統一證號（ARC）改採國人身分證號編碼，便利外國專業人才在臺生活：內政部研議將「外來人口統一證號」編碼格式，比照國民身分證之編碼格式修正，使外國人口順暢地進行網路購物、訂票、醫療掛號或是加入會員等與日常生活息息相關的各項事務，以提升渠等對我國之認同，預計於110年可實施。
- 3、完善外國人來臺線上申辦平臺：內政部於107年2月建置完成「外國專業人才線上申辦窗口平臺」辦理「就業金卡」申請；109年將納入「就業PASS卡」及「創業家簽證」，簡化申請及審核程序。

(五)培育產業人才及高階人才（育才面）

1、產業人才

- (1) 促進產學通力合作，培育產業關鍵人才：教育部針對機械、綠能、數位經濟等領域，擴大辦理「產學攜手合作計畫」等；經濟部推動產業人才能力鑑定，並承諾優先聘用或加薪獲證者。

- (2) 連結產官學資源，協助產業預訓人才：經濟部、教育部及勞動部搭建跨部會人力供需合作平臺，企業主動提出人才培育需求，協助其與學校媒合。教育部辦理開放式大學，提供隨進隨出終身學習機會。
- (3) 推動千人智慧科技菁英及萬人數位應用先鋒，培育AI人才：科技部107年於臺大、清大、交大、成大成立4家AI創新研究中心；教育部及相關部會刻正推動「精進資通訊人才培育策略」，採外加10%資通訊數位領域招生名額、跨領域微學程或新型態數位人才培育模式、開放式大學等3途徑，自109學年起連續11年每年平均增加約7,500名人才。

2、高階人才

- (1) 建置大專校院系所增設調整及招生名額調控機制：教育部依「專科以上學校總量發展規模與資源條件標準」規定，並參照國家發展委員會重點產業人才供需調查及推估結果，及各部會對重點領域人才培育之建議，邀請相關部會共同參與系所增設與調整之審核作業，以符國家重大政策發展方向。
- (2) 鏈結產學研資源，共育高階科研人才
 - 〈1〉培養產業高階菁英：科技部辦理「重點產業高階人才培訓與就業計畫（RAISE）」，透過法人及學研機構結合廠商的合作，提供博士級產業訓儲菁英至企業及學研機構在職實務訓練，並媒合就業或創業；教育部推動「產學合作培育博士級研發人才

計畫」，促使大學與優質企業法人合作培育研發人才，預期可提升博士人才向產業流動之可能性。

〈2〉鼓勵學研創新創業：科技部辦理「新型態產學研鏈結計畫（價創計畫）」，結合學界及研究機構之研發能量，以及具國際鏈結與創業經驗之專業人士的輔導能力，促進研發成果能落實於產業應用；教育部推動「大學產業創新研發計畫」，由教授帶領博士生與產業針對行政院「5+2」產業創新計畫，共同合作研發及進行高階人才培育，並建構新創研發服務公司（RSC）孕育機制，以共創產業價值。

〈3〉擴大專才國際交流：科技部辦理「博士創新之星計畫（LEAP）」，選送博士赴美國矽谷企業、新創公司及知名學研機構進行專案合作研習，藉此開拓能力與創新思維，並在返臺後對臺灣產業或學研界有所貢獻。

3、強化培植科研人才，優化學研環境：科技部辦理「愛因斯坦培植計畫」、「哥倫布計畫」及「領袖學者助攻方案—沙克爾頓計畫」，藉由提供長期且充分的資源，培育年輕研究菁英積極投入創新性及國際性研究，並鼓勵中青研究菁英組成跨學科領域團隊，從事突破性研究，以產出具影響力之研究成果，提升國際領先地位。

(六)結語

1、我國正面臨國際情勢變局與諸多內外挑戰，包括

數位時代來臨、嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情全球蔓延、美中貿易摩擦以及產業外移、各國挖角等嚴峻課題。面對諸多考驗，國發會將持續規劃、協調各部會透過各項政策工具，創造新的經濟動能、促進數位經濟及產業發展，同步優化人力資源，走出嶄新局面。

2、投資臺灣及產業升級

- (1) 落實投資臺灣：致力解決產業「五缺」問題，持續推動法規鬆綁精進，並主動協助廠商、企業，鼓勵臺灣及國際企業投資，挹注我國經濟發展能量。
- (2) 精進產業創新升級：促進「5+2」產業創新升級，引領產業智慧化、AI化、高值化發展，同時將加強扶植新創及中小企業，活化在地鏈結國際。

3、資料科學推估人口及人才資源，掌握數位經濟人力需求變化

- (1) 精確掌握人口結構變遷情形：持續辦理人口推估數據更新工作，精進人口推估方式，深化人口政策之研擬，作為相關政策規劃之參考。
- (2) 運用大數據探勘技術，精進重點產業人力需求調查工作：整合政府統計資料及民間人力銀行刊登之求才資料，取得產業職缺相關資訊，以資料科學方法，強化產業人力需求模型，力求精準掌握重點產業中長期人才供需資訊。
- (3) 持續強化人才政策：掌握美中貿易戰我國人才移動趨勢及數據，鏈結我國產業政策、臺商回流契機及產業布局新南向國家，據以擘劃具前

瞻性之攬才、留才、育才政策，以充裕我國產業升級所需人才。

表 19 「育才、留才及攬才整合方案」(103-105 年)彙整表

三大主軸	推動策略	執行成果
留才	1.強化就業媒合服務	105年各部會辦理培訓及實習近93萬人次，促進約45.7萬人次就業與創業，延攬國外優秀人才1,297人。
	2.妥善運用婦女、中高齡及高齡人才	
育才	1.推動及強化多元、實務的進修與培訓	
	2.辦理人才供需調查，強化職能基準、能力鑑定	
	3.擴大產學合作	
	4.培育國際化、高階及跨領域人才	
	5.教育轉型與鬆綁	
攬才	1.形塑有國際競爭力的移民及就業環境	
	2.積極留住及延攬人才	

表 20 產業缺人才現況與對策 (106 年至今)

三大主軸	推動策略	執行成果
留才	1.修正「所得稅法」，綜合所得稅最高稅率自45%調降為40%；獨資合夥組織盈餘不必計算及繳納營利事業所得稅	1.財政部及經濟部分別陸續完成修法作業，包括修正「所得稅法」、「產業創新條例」、「公司法」等。 2.國發基金「創業天使投資方案」截至108.8已審議通過投
	2.修正「產業創新條例」，將「員工獎酬股票」於取得當年度依時價計算500萬元限額內，放寬於轉讓時可選擇「取得時市價」或「轉讓時市價」孰低課稅	
	3.修正「產業創新條例」，將「技術入股」5年緩繳稅，修正為可選擇「實際轉讓時課稅(緩課)」	
	4.修正「產業創新條例」，有限合夥組織創	

三大主軸	推動策略	執行成果
	<p>業投資事業符合一定要件者，可適用「透視個體概念課稅」優惠</p> <p>5.修正「產業創新條例」，新創事業個人天使投資人，對同一新創公司投資達100萬元，投資金額50%限度內可自所得額中減除，每年減除300萬元為限</p> <p>6.打造新創友善創業環境 (1) 調整10億元創業天使投資方案機制，充裕新創早期資金。 (2) 增訂大型無獲利公司上市櫃條件，協助尚未有獲利之新創事業進入資本市場。 (3) 推動成立林口新創園、國際科技創業基地（Taiwan Tech Arena）、行政院北、中、南區新創基地，擴大發展國際及地方創新聚落。</p> <p>7.擴及員工獎酬工具之發放對象至控制公司及從屬公司之員工</p>	<p>資52家新創事業；Taiwan Tech Arena及林口新創園業已開幕，可吸引新創來臺進駐。</p>
育才	<p>1.強化產學連結：精進契合式人才培育，針對特定產業需求，學校相關科系招生名額外加</p> <p>2.企業協力教學：公協會提供科系及課程調整建議，促進會員廠商提供學校所需業師、教材、設備</p> <p>3.產業自主互助預訓人才：促進產業投入資源與學校合作培育自己所需人才，政府於政策、法規面全力支援</p> <p>4.擴大推動「產業人才能力鑑定」：針對重點政策產業需求，強化產業人才鑑定運作機制與品質規範</p> <p>5.千人智慧科技菁英：透過大學、法人培養，並促成企業在臺設立AI研發中心，2021年至少培養智慧科技高階科研人才1,000人以上</p>	<p>1.教育部針對機械、綠能、數位經濟等領域，擴大辦理「產學攜手合作計畫」；經濟部推動產業人才能力鑑定，並承諾優先聘用或加薪獲證者。</p> <p>2.經濟部、教育部及勞動部搭建跨部會人力供需合作平臺，企業主動提出人才培育需求，協助其與學校媒合；</p>

三大主軸	推動策略	執行成果
	<p>6.萬人智慧應用先鋒：大學跨域學生智慧科技應用技能培育，並開辦AI學苑及認證機制，培育智慧科技實務應用人才5,000人/年</p> <p>7.人才轉換方案：鼓勵學校開設第二專長或提升技能課程，以利職場工作者進入創新產業</p>	<p>教育部辦理開放式大學，提供隨進隨出終身學習機會。</p> <p>3.科技部107年於臺大、清大、交大、成大成立4家AI創新研究中心；勞動部透過「產業人才投資方案」及「企業人力資源提升計畫」等補助計畫，協助培訓企業員工具備科技應用技能。</p>
攬才	<p>1.推動「外國專業人才延攬及僱用法」</p> <p>2.「Contact Taiwan」網路媒合人才平臺提升至國家級的單一攬才入口網</p> <p>3.推動「新經濟移民法」（草案）立法 (1) 鬆綁專業人才聘僱工作資格及條件，強化延攬力道。 (2) 放寬海外國人入國許可、來臺工作、居留及定居，強化與海外國人之鏈結。</p> <p>4.鬆綁僑外生留臺尋職期間，由6個月延長到1年</p> <p>5.鬆綁跨國企業外籍幹部調臺任職及受訓，建立新南向人才雙向交流機制</p> <p>6.鬆綁5+2產業聘僱外國專業人才的雇主資本額或營業額限制規定</p> <p>7.增設公立高中及國中小學雙語實驗班及高級中等以下學校海外攬才子女專班</p>	<p>1.推動「外國專業人才延攬及僱用法」：已於107.2.8日正式施行。</p> <p>2.推動「新經濟移民法（草案）」立法，已於109.1.8函報行政院送請立法院審議。</p>

表21「外國專業人才延攬及僱用法」八大領域之專業人才資格條件表

領域別	資格條件
科技	月薪達16萬元；在奈米、人工智慧AI、物聯網IoT及虛擬實境VR等尖端技術上具有傑出研發設計或新創實績者等；國家科學院院士、國家院士級學者等。
經濟	在研發中心、營運總部、跨國公司之高階營運或行銷主管；具產業關鍵產品、服務模式等所需之重要技術者；在半導體、光電、資通訊等企業擔任專業或跨領域整合職務者等。
金融	於金融機構擔任專業職務者；相關公（協）會所推薦者、金融機構資深主管級以上之管理階層人士；政府推動重點產業（如金融科技、電子商務等）所需之金融專業人才。
教育	博士學位畢業於世界大學排行前200名之大學校院者；曾服務於世界大學排行前500名之大學校院，並從事教學研究工作5年以上者；曾獲得我國玉山（青年）學者補助者等。
文化藝術	於表演及視覺藝術類、出版事業類、影視及流行音樂類、工藝類或文化行政類，獲國際獎項或有優異事蹟者等。
體育	曾獲奧運前3名、亞運第1名之國家代表隊選手、指導選手獲優異賽事績效之教練等。
法律	月薪達16萬元，取得我（外）國法事務律師執業許可證，現（曾）任國外大學講座教授、教授、副教授等，於律師事務所或公司擔任法務相關主管職務以上，且經中華民國律師公會全國聯合會推薦者。
建築設計	月薪達16萬元且具我（外）國建築師資格或於外國建築師事務所年資5年以上具設計或監造執行經驗者等。

八、外國特定專業人才核發四證合一之「就業金卡」

(一)針對外國特定專業人才核發四證合一之「就業金卡」，提供自由轉職與工作之便利性，截至本年3月底已核發665張，分析如下：

- 1、領域別：以經濟領域人數為最多372人，占總核發數的56%；其次依序為科技領域的114人（17%）、文化藝術領域的69人（10%）、金融領域的61人（9%）、教育領域的44人（7%），以及建築設計領域的5人（1%）。
- 2、國別：以美國籍的146人為最多，占總核發數的22%，其次是香港籍的108人（16%），英國籍的49人（7%），馬來西亞籍的45人（7%）、丹麥籍的36人（5%）等。

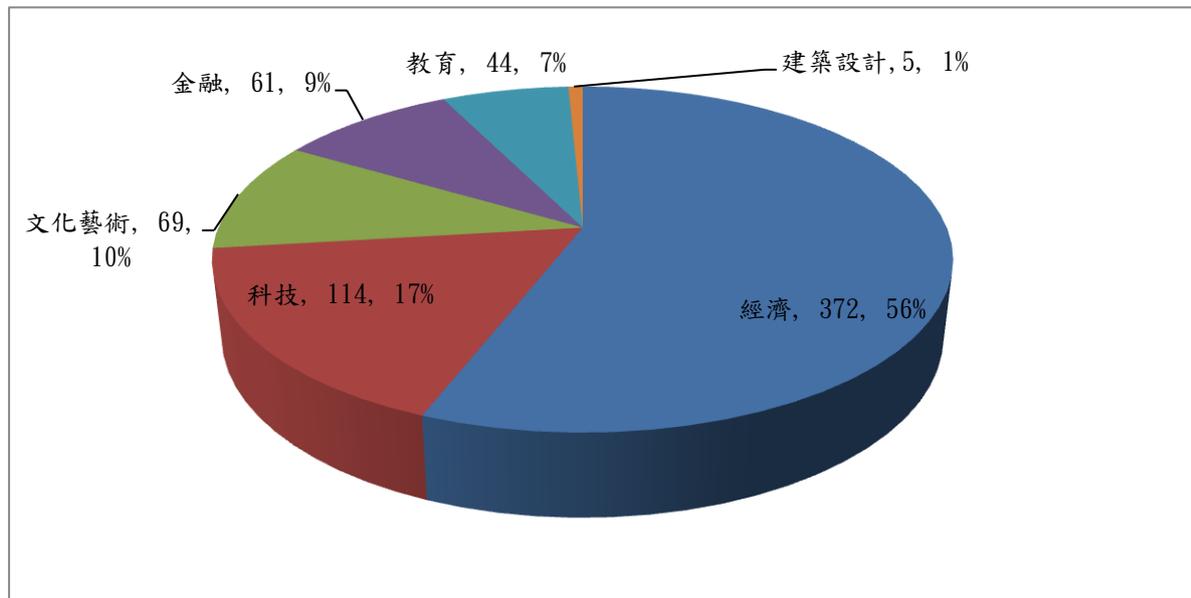


圖12 就業金卡持卡者專長領域分析

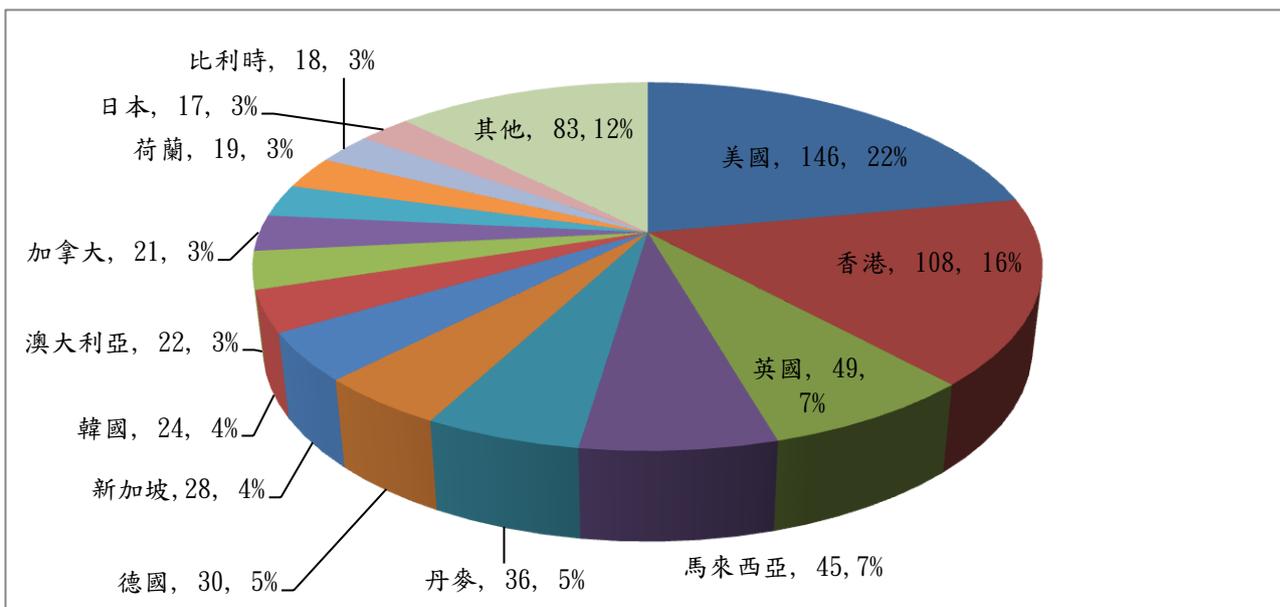


圖 13 就業金卡持卡者國籍別分析

3、年齡別及性別：以35至39歲人數為最大宗，有127人，占總核發數的19%，其次為40至44歲的124人（19%），餘者依序為30至34歲的105人（16%）、45至49歲的94人（14%）；性別比例以男性居多，計568人，占總核發數85%。

表22 就業金卡持卡者性別及年齡表

年齡區間	人次		
	男	女	總計
未滿20歲	0	0	0
20歲-24歲	5	2	7
25歲-29歲	33	8	41
30歲-34歲	88	17	105
35歲-39歲	102	25	127
40歲-44歲	112	12	124

年齡區間	人次		
	男	女	總計
45歲-49歲	77	17	94
50歲-54歲	76	7	83
55歲-59歲	45	6	51
60歲-64歲	23	2	25
70歲以上	7	1	8
總計	568	97	665

資料來源：內政部移民署統計。

表23 外國專業人員有效聘僱許可人次（104至108年底）

年底	專門性或技術性工作者	藝術及演藝人員	補習班教師	僑外資主管	運動教練及運動員	履約人員	學校教師	總計	年成長率
104	16,982	1,782	5,000	2,357	46	1,719	2,299	30,185	5.7%
105	17,868	1,698	4,875	2,530	50	1,750	2,254	31,025	2.8%
106	18,293	1,538	4,453	2,634	62	1,584	2,364	30,927	-0.3%
107	19,476	1,953	4,434	2,951	76	1,607	2,693	33,190	7.3%
108	20,222	1,475	4,386	3,077	108	1,857	2,597	33,722	1.6%

資料來源：勞動部勞動力發展署及教育部統計。

九、對於高階專業人才外流情況國家發展委員會之說明：

(一)國人赴海外工作非均屬人才流失；受全球化影響，在臺企業為開拓市場，於海外設廠，並將員工派駐海外；故前揭赴海外工作國人，非均屬人才流失，亦包含在臺企業派駐海外人員。

(二)國人赴海外發展帶來人才循環的助益；面對全球化、自由化之發展趨勢，跨國企業盛行，海外投資普遍，人才流動不再受限於國境疆界。近年來國人考量赴海外工作除與我國企業全球布局，積極開拓海外市場有關，部分高階人才追求更好的薪資、尋求新興產業及市場更好之發展機會亦是主要原因，且赴海外工作可擴展國際視野，並培訓與國際接軌之能力，同時也是延伸我國在海外之觸角及影響力，其透過與母國之連結，未來仍有回流就業或創業之可能。

(三)我國高階人才向外發展之原因：

1、各國積極競逐高階專業人才；

(1) 在全球化、科技化及產業加速變遷的趨勢下，國際間人才競逐激烈與在地優秀人才需求遽增，世界主要國家無不積極透過各項優惠措施延攬及留用優秀國際人才，舉如新加坡透過經濟發展局（Economic Development Board）統籌攬才業務，在全球各地設置辦事處，延攬海外專才及企業家；中國大陸則透過海外長期駐點攬才，啟動多項延攬海外人才計畫；南韓亦推動「吸引海外優秀人才計畫」進行各類策略性延攬措施。

(2) 另依據勞動部統計資料，107年我國名目薪資

每月平均為1,738美元，低於美國的4,053美元、日本的2,917美元、韓國的3,067美元、新加坡的4,011美元、香港的2,104美元，顯現我國薪資相對不具競爭力，影響專業人才來臺及留臺誘因。

2、我國現行法規尚無法完全因應數位經濟時代用人的需求

(1) 該會雖已推動「外國專業人才延攬及僱用法」，鬆綁外國專業人才及其眷屬來臺之工作及居留之規定，惟近年受限於我國產業發展、薪資條件等因素，108年底在臺外國專業人才有效聘僱許可僅33,722人，占我國總就業人數0.29%，較新加坡、香港等鄰近國家/地區明顯偏低。

(四) 面對國際人才競逐，以及我國高齡化、少子女化等趨勢，我國人才短缺問題恐日趨嚴重，將不利我國經濟與產業發展。此外，近年全球數位科技變化，帶來商業模式快速轉變，眾多應用網路科技之新創企業孕育而生，亟需大量具資通訊專業領域且與國際鏈結的優秀人才，帶動產業創新發展。現行「就業服務法」聘僱等相關法規已無法因應數位時代需求，亟需持續鬆綁。

十、政府攬才與留才對策：

(一) 根據2018年2月實施之《外國專業人才延攬及僱用法》，我國對外國籍高階人才留才政策祭出政策利多，凡屬於經濟、科技、金融、教育、文化藝術、體育、法律、建築設計八大領域的特定專才，即可申請「就業金卡」，實際工作不受限申請的特定領

域，更無須雇主提出聘僱為前提才能來臺工作。其配偶及子女也可隨時加入健保體系，並得申請依親居留，但不同步核發工作簽證。

(二)國家發展委員會為完善我國留才環境¹³，以建構更友善的留才環境，而為了解外籍人才來臺及留臺遭遇的問題，該會透過舉辦座談會、線上問卷調查、整理各研究及調查報告等方式，從簽證、工作、居留、金融、稅務、保險及國際生活等七大面向，彙整問題並研擬解決對策，完成「完善我國留才環境方案」，並於2016年10月19日奉行政院核定推動。有關七大面向之具體因應策略如下：

- 1、從簽證、工作、居留、金融、稅務、保險及國際生活等七大面向研提27項改革策略，該方案推動迄今約計半年，在國家發展委員會及各相關部會積極努力推動下，已展現初步執行成果。
- 2、鑒於我國人口國際流動呈現「高出低進」現象，廣納世界一流人才來臺並留臺工作，是政府當前施政重點之一，而解決外籍人才在臺遭遇的問題並營造國際化的生活環境，是最基本也最迫切需要做去的事。國家發展委員會從「留才環境」的根本面著手，並透過擬就「外國專業人才延攬及僱用法」，以鬆綁外籍人才來臺工作、居留等限制，以強化外籍人才來臺及留臺之誘因。
- 3、前述方案規劃推動期程3年，自2016年10月截至2017年8月之初步重要具體成果包括：
 - (1) 簽證方面：內政部已完成「外籍白領人士單一線上申辦平臺」之初步規劃及採購程序，將提

¹³ 資料來源：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=4D519F792C29F366&upn=67F23290FD715494

供五合一跨部會窗口服務，簡化聘僱許可、居留簽證、外僑居留證、自然人憑證及健保卡等申辦程序。

- (2) 工作方面：勞動部已完成放寬外籍人才配偶在臺工作之法制修正公告，鬆綁可從事專門性或技術性以及從事華僑或外國人投資或設立事業之部分工時主管工作等。
- (3) 居留方面：內政部完成修正「國籍法」，業於去年12月經總統公布施行，放寬對我國有殊勳且符合一定條件者，申請歸化時無須喪失原有國籍之規定。另內政部業已完成「入出國及移民法」修正草案送行政院審查，鬆綁外國人入國後申請外僑居留證之期限、增訂特殊高級專業人才與投資移民申請人之外籍人士之配偶及未成年子女得隨同申請永久居留等規定。
- (4) 金融方面：經濟部已於2017年1月25日修正放寬，領有我國核發之創業家簽證者，得以事業體名義申請創業貸款。
- (5) 稅務方面：財政部已完成簽訂臺加（拿大）租稅協議及臺波（蘭）租稅協定。
- (6) 保險退休方面：衛生福利部修正「全民健康保險法」，已於2017年5月經立法院初審通過，使在臺出生之外籍新生兒自出生日起可納入全民健保。勞動部修正「勞工退休金條例」，已於去年11月送請立法院審議，未來可望將取得永久居留之外籍人士納入勞退新制適用範圍。
- (7) 國際生活方面：交通部已完成轄管標誌指示牌面，中文譯寫為漢語拼音更新作業，以及「道

路交通安全規則」之修正，於2017年4月1日起施行，鬆綁外籍人士「考駕照」及「免考換發駕照」之規定。

- 4、另有關本方案涉及修法事宜計有12項因應策略，包括：核發實習簽證及尋職簽證、就業金卡、自由藝術工作者個人化就業准證；開放外籍人才來臺擔任「技藝培訓」補習教師、提供國際人才來臺工作首3年薪資所得稅優惠、取得永久居留之外籍公立學校教師得支領月退休金之規定、鬆綁外籍人才取得永久居留後每年在臺居留日數之限制、放寬外籍人才之配偶及未成年子女得隨同申請永久居留等，皆已納入「外國專業人才延攬及僱用法」。
- 5、為進一步強化延攬外國專業人才來臺及留臺，國家發展委員會將協同相關部會持續推動本方案之各項工作及追蹤辦理進度，並積極與社會各界協調溝通，透過「外國專業人才延攬及僱用法」，營造友善且便利的工作與生活環境，俾利掌握時機，達到讓外國專業人才根留臺灣之政策目標。

(三)有關「外國專業人才延攬及僱用法」(2017年11月22日公布)之要點如下：¹⁴

1、鬆綁工作、簽證及居留規定

(1) 外國專業人才

〈1〉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。(第10條)

〈2〉開放補習班聘僱具專門知識或技術之外

¹⁴ 資料來源：https://foreigntalentact.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=AA24EC33DACC5CB7

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。(第6條)

- 〈3〉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。(第19條)
- 〈4〉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。(第18條)
- 〈5〉外國教師之工作許可回歸教育部核發：鼓勵學校擴大延攬外國教師。(第5條)

(2) 外國特定專業人才

- 〈1〉核發「就業金卡」：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。(第8條)
- 〈2〉延長特定專業人才工作許可期間：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。(第7條)

2、鬆綁父母配偶及子女停居留規定

- (1) 放寬配偶及子女申請永久居留：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。(第16條)

- (2) 放寬高級專業人才之配偶及子女得隨同申請永居：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。(第15條)
- (3) 核發成年子女留臺個人工作許可：針對取得永久居留之外國專業人才，其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。(第17條)
- (4) 延長直系尊親屬探親停留期限：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。(第13條)

3、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。(第11條)

〈2〉外國人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。(第12條)

- (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。(第14條)

(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。(第9條)

(四) 「外國專業人才延攬及僱用法」之特定專業人才之資格認定，依專業資格之程度，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等三類，其中「外國特定專業人才」指外國專業人才中具有中央目的事業主管機關公告之我國所需科技、經濟、教育、文化、藝術、體育及其他領域之特殊專長者。目前各中央目的事業主管機關已針對各產業類別，鎖定延攬特定專業人才來臺，以加速國內產業轉型升級，包括：

- 1、科技領域
- 2、經濟領域
- 3、教育領域 (2019年10月25日修正)
- 4、文化藝術領域 (2019年10月01日修正)
- 5、體育領域 (2019年05月7日修正)
- 6、金融領域
- 7、法律領域
- 8、建築領域

表24 我國「外國專業人才延攬及僱用法」之特定專業人才資格
認定表

類別	特定專業人才相關資格、年資認定
科技領域	<p>Q1：最近月薪達新臺幣16萬元者，應檢附何種文件？</p> <p>A1：可提供任職於科技領域相關產業、國內外公私立大專院校或國內外學術研究機構之薪資證明或繳稅證明文件。曾經或現任於其他國家或於我國最近月薪達新臺幣16萬元。</p> <p>Q2：如何證明在尖端科技或前瞻科技上具有獨到才能或有傑出研發設計或有新創事蹟？</p> <p>A2：可提供下列資料之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.具博士學位之國內外學歷證書、具3年以上相關領域工作經驗之國內外服務證明、近3年之學術研究等文件。 2.具相關領域工作經驗之國內外服務證明、技術證明（如國內外專利證書等）、技術移轉（如技術轉合約書等）、獲獎證明等文件。 <p>註：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.專業才能： <ol style="list-style-type: none"> (1) 針對具有中子研究專長者，具備下列要件之一： <ol style="list-style-type: none"> A.物理、化學、核工系所博士畢業，具2年以上中子研究經驗；執行中子散射、繞射以及台澳中子計畫SIKA實驗設施運轉計畫。 B.凝態物理系所博士畢業，具良好凝態物理、中子散射知識，曾公開發表非彈性中子散射、中子三軸光譜技術之經驗；ANSTO非彈性光譜儀之儀器科學研究。 (2) 其餘領域：應具有3年以上相關領域之工作經驗。 2.學術研究： <p>於國內外投稿並發表之學術性著作，如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 期刊論文：已於學術期刊發表之論文，或業經學術期刊接受刊載並出具證明之論文（應檢附接受函或相關證明文件）。 (2) 研討會論文：已於研討會發表之論文，或業經研討會主辦單位接受，預定發表之論文（應檢附接受函或相關證明文件）。 (3) 專書或專書論文：具有原創性及重要學術價值，並由國內外具審查制度之出版單位出版之專書、專書論文（含經典譯注深度導讀，不含教科書、文藝創作、翻譯著作或已發表之論文彙編）。業經接受刊載但尚未出版者，應檢附相關證明文件。 (4) 其他專業著作：其他具學術價值之專業著作，或被高度引用之軟體程式碼、創作工具等。 <p>Q3：現任或曾任大學講座教授、教授、副教授、或研究機構之研究員及副研究員，在學術上有重要貢獻或重要專門著作或最近3年內有研究成果發表為國際所推崇者。是否涵蓋國內外大學？應檢附何種文件？</p> <p>A3：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.涵蓋國內外大學。 2.學術研究機構係以從事學術研究為宗旨之任何機構。 3.建議可提供下列資料： <ol style="list-style-type: none"> (1) 具博士學位之國內外學歷證書、具3年以上相關領域工作經驗之國內外服務證明、近3年之學術研究等文件。 (2) 具相關領域工作經驗之國內外服務證明、技術證明（如國內外專

類別	特定專業人才相關資格、年資認定
	<p>利證書等)、技術移轉(如技術轉合約書等)、獲獎證明等文件。</p> <p>註：</p> <p>1.專業才能：</p> <p>(1) 針對具有中子研究專長者，具備下列要件之一：</p> <p>A.物理、化學、核工系所博士畢業，具2年以上中子研究經驗；執行中子散射、繞射以及台澳中子計畫SIKA實驗設施運轉計畫。</p> <p>B.凝態物理系所博士畢業，具良好凝態物理、中子散射知識，曾公開發表非彈性中子散射、中子三軸光譜技術之經驗；ANSTO非彈性光譜儀之儀器科學研究。</p> <p>(2) 其餘領域：應具有3年以上相關領域之工作經驗。</p> <p>2.學術研究：</p> <p>於國內外投稿並發表之學術性著作，如下：</p> <p>(1) 期刊論文：已於學術期刊發表之論文，或業經學術期刊接受刊載並出具證明之論文(應檢附接受函或相關證明文件)。</p> <p>(2) 研討會論文：已於研討會發表之論文，或業經研討會主辦單位接受，預定發表之論文(應檢附接受函或相關證明文件)。</p> <p>(3) 專書或專書論文：具有原創性及重要學術價值，並由國內外具審查制度之出版單位出版之專書、專書論文(含經典譯注深度導讀，不含教科書、文藝創作、翻譯著作或已發表之論文彙編)。業經接受刊載但尚未出版者，應檢附相關證明文件。</p> <p>(4) 其他專業著作：其他具學術價值之專業著作，或被高度引用之軟體程式碼、創作工具等。</p> <p>Q4：具有博士學位且其專長為國內所欠缺者，應檢附何種文件？</p> <p>A4：建議可提供下列資料：</p> <p>1.具博士學位之國內外學歷證書、具3年以上相關領域工作經驗之國內外服務證明、近3年之學術研究等文件。</p> <p>2.具相關領域工作經驗之國內外服務證明、技術證明(如國內外專利證書等)、技術移轉(如技術轉合約書等)、獲獎證明等文件。</p> <p>註：</p> <p>1.專業才能：</p> <p>(1) 針對具有中子研究專長者，具備下列要件之一：</p> <p>A.物理、化學、核工系所博士畢業，具2年以上中子研究經驗；執行中子散射、繞射以及台澳中子計畫SIKA實驗設施運轉計畫。</p> <p>B.凝態物理系所博士畢業，具良好凝態物理、中子散射知識，曾公開發表非彈性中子散射、中子三軸光譜技術之經驗；ANSTO非彈性光譜儀之儀器科學研究。</p> <p>(2) 其餘領域：應具有3年以上相關領域之工作經驗。</p> <p>2.學術研究：</p> <p>於國內外投稿並發表之學術性著作，如下：</p> <p>(1) 期刊論文：已於學術期刊發表之論文，或業經學術期刊接受刊載並出具證明之論文(應檢附接受函或相關證明文件)。</p> <p>(2) 研討會論文：已於研討會發表之論文，或業經研討會主辦單位接受，預定發表之論文(應檢附接受函或相關證明文件)。</p> <p>(3) 專書或專書論文：具有原創性及重要學術價值，並由國內外具審查制度之出版單位出版之專書、專書論文(含經典譯注深度導讀，不含教科書、文藝創作、翻譯著作或已發表之論文彙編)。業經</p>

類別	特定專業人才相關資格、年資認定
	<p>接受刊載但尚未出版者，應檢附相關證明文件。</p> <p>(4) 其他專業著作：其他具學術價值之專業著作，或被高度引用之軟體程式碼、創作工具等</p>
經濟領域	<p>Q1：具備哪些條件的外國人可申請經濟領域特定專業人才認定？</p> <p>A1：符合以下資格之一者，皆可以申請：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 曾經或現任於其他國家或於我國最近月薪達新臺幣16萬元。(認定標準詳特定專業人才簡介) 2. 任職在臺設立企業總部、研發中心或跨國企業的營運、技術或行銷主管。 3. 具有產業所需重要技術之相關系所之博士學位，並且曾獲國際發明創新獎項或具有4年以上相關工作經驗。 4. 曾在製造業及其技術服務業之之半導體、光電、資通訊、電子電路設計、生技醫材、精密機械、運輸工具、系統整合、諮詢顧問、綠色能源等企業擔任專業或跨領域整合職務8年以上。 <p>Q2：證明具有重要技術的應備文件為何？</p> <p>A2：可提供以下文件之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 已申請專利之證明文件。 2. 曾於公開場合（如研討會）或在期刊發表之研究報告。 3. 曾獲相關技術之國際發明獎項。 4. 具有4年相關產業高階研發或技術主管之工作經驗。 <p>Q3：如何證明公司是在臺設立研發中心、營運總部？</p> <p>A3：申請人的公司可提供經濟部核發的「企業營運總部認定函」或「在臺設立研發中心計畫核定函」。</p>
教育領域	<p>Q1：「外國特定專業人才具有教育領域特殊專長」需符合哪些條件？</p> <p>A1：需符合下列條件之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 畢業於國際學術機構QS世界大學排名（QS World University Rankings）、泰晤士高等教育世界大學排名（Times Higher Education World University Rankings）及上海交大世界大學學術排名（Academic Ranking of World Universities）發布最新一年之世界大學排行前200名之大學校院，且持有該校博士學位之畢業證書。 2. 近五年內曾服務於國際學術機構QS世界大學排名（QS World University Rankings）、泰晤士高等教育世界大學排名（Times Higher Education World University Rankings）及上海交大世界大學學術排名（Academic Ranking of World Universities）發布最新一年之世界大學排行前500名之大學校院，並從事教學研究工作5年以上。 3. 曾獲得我國玉山（青年）學者補助者。 4. 曾經或現任於其他國家或我國最近月薪達新臺幣16萬元。(認定標準詳特定專業人才簡介)
文化藝術領域	<p>Q1：外國特定專業人才具有文化藝術領域之特殊專長為何？</p> <p>A1：文化藝術領域專長依類別訂定不同資格，分為表演藝術類、視覺藝術類、出版事業類、影視及流行音樂類、工藝類、文化行政類等六類，各類資格依公告內容辦理。</p>
體育	<p>Q1：「外國特定專業人才具有體育領域特殊專長」需符合哪些條件？</p> <p>A1：</p>

類別	特定專業人才相關資格、年資認定		
領域	<p>1.曾任國家代表隊選手，具優異技能而有助提升我國運動競技實力，並取得下列成績之一：</p> <p>(1) 奧林匹克運動會（以下簡稱奧運）正式競賽項目前三名。</p> <p>(2) 亞洲運動會（以下簡稱亞運）正式競賽項目第一名。</p> <p>(3) 奧運、亞運運動種類世界錦標賽第一名。</p> <p>2.曾任國家代表隊教練，指導選手具優異賽事績效而有助提升我國運動競技實力，並取得下列成績之一：</p> <p>(1) 奧運正式競賽項目前三名。</p> <p>(2) 亞運正式競賽項目第一名。</p> <p>(3) 奧運、亞運運動種類世界錦標賽第一名。</p> <p>3.曾任奧運、亞運正式競賽項目之比賽裁判而有助提升我國運動競技實力。</p>		
金融領域	<p>Q1：外國特定專業人才具有金融領域特殊專長之資格條件及認定原則為何？</p> <p>A1：依據外國專業人才延攬及僱用法第4條第2款外國特定專業人才具有金融領域特殊專長者，應符合下列條件之一：</p>		
	條件	認定原則	
	曾經或現任於其他國家或於我國最近月薪達新臺幣16萬元者	依申請人提供任職於金融相關產業之薪資證明予以認定。（認定標準詳特定專業人才簡介）	
	於金融機構擔任專業職務，具傑出專業才能或有跨國經驗為我國亟需之人才	申請人提供於國內外金融機構擔任經理級職務五年以上之證明文件，且取得相關重要國際性金融證照，如CFA（Chartered Financial Analyst）、CFP（Certified Financial Planner）、FRM（Financial Risk Manager）、CIIA（Certified International Investment Analysts）、CIA（Certified Internal Auditor）、PRM（Professional Risk Manager）、FSA（Fellow of the Society of Actuaries）、FCAS（Fellow of the Casualty Actuarial Society）、FIA（Fellow of the Institute and Faculty of Actuaries）、FIAA（Fellow of the Institute of Actuaries of Australia）、SEI-KAIIN（Fellow of the Institute of Actuaries of Japan）等。	
金融監督管理委員會、所屬周邊單位及金融相關公（協）會所推薦者	<p>金融監督管理委員會所屬周邊單位及金融相關公（協）會包括：</p> <p>周邊單位：臺灣金融研訓院、財團法人金融聯合徵信中心、財金資訊股份有限公司、中華民國證券暨期貨發展基金會、保險事業發展中心等。</p> <p>公（協）會：中華民國銀行商業同業公會全國聯合會、中華民國票券金融商業同業公會、中華民國信託業商業同業公會、台灣金融服務業聯合總會、中華民國信用合作社聯合社、中華民國證券商業同業公會、中華民國期貨業商業同業公會、中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會、中華民國會計師公會全國聯合會、中華民國人壽保險商業同業公會、中華民國產物保險商業同業公</p>		

類別	特定專業人才相關資格、年資認定	
		會、中華民國保險代理人商業公會、中華民國保險經紀人商業同業公會等。
	金融機構現任或前任之董事長、總經理、董監事及重要資深主管級以上之管理階層人士	由申請人提供相關任職證明，其中重要資深主管指於金融機構擔任經理級以上之主管職務累計達十年者。
	政府推動之重點產業（如金融科技、電子商務、數位經濟、科技管理、綠能科技等）所需之金融專業人才	申請人提供任職金融科技、電子商務、數位經濟、科技管理、綠能科技等產業之金融相關職務五年以上證明，並提出有利於產業發展具體事蹟。
	其他對我國金融產業具貢獻潛力者	由申請人檢具對我國金融產業具貢獻潛力之相關證明文件，並經金融監督管理委員會審認核可者。
法律領域	<p>負責單位：金融監督管理委員會。</p> <p>Q1：「外國特定專業人才具有法律領域特殊專長」之條件為何？</p> <p>A1：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、曾經或現任於其他國家或我國最近月薪達新臺幣16萬元。（認定標準詳特定專業人才簡介）。 二、經取得我國外國法事務律師執業許可證。 三、現任或曾任國外大學講座教授、教授、副教授、助理教授，或研究機構之研究員、副研究員及助理研究員。 四、於律師事務所或公司擔任法務相關主管職務以上。 五、經中華民國律師公會全國聯合會推薦者。 <p>負責單位：法務部。</p>	
建築設計領域	<p>Q1：「外國特定專業人才」具有建築設計領域特殊專長之資格條件為何？</p> <p>A1：「外國特定專業人才」具有建築設計領域特殊專長者，應同時具備</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 具我國建築師資格、外國建築師資格或於外國建築師事務所（建築設計公司）服務年資5年以上具設計或監造專案執行經驗，以及 (2) 曾經或現任於其他國家或我國最近月薪達新臺幣16萬元以上等2項條件。（認定標準詳特定專業人才簡介） <p>負責單位：內政部。</p>	

資料來源：國家發展委員會外國專業人才延攬及僱用法資訊專頁¹⁵

¹⁵ <https://foreigntalentact.ndc.gov.tw/cp.aspx?n=1FF37C7A7558600C&s=67AB43615F0F0CB2>

十二、「智慧機械」、「亞洲·矽谷」、「綠能科技」、「生醫產業」、「國防產業」、「新農業」及「循環經濟」等5+2產業創新計畫：

(一)行政院國家發展委員會為加速臺灣產業轉型升級，以「創新、就業、分配」為核心價值，追求永續發展的經濟新模式，並透過「鏈結未來、鏈結全球、鏈結在地」三大策略，激發產業創新風氣與能量，提出「智慧機械」、「亞洲·矽谷」、「綠能科技」、「生醫產業」、「國防產業」、「新農業」及「循環經濟」等5+2產業創新計畫¹⁶，藉由布局關鍵前瞻技術及引進高階人才，形成產業創新聚落，強化臺灣系統整合能力，吸引國內外投資，進而鏈結全球創新能量，提升臺灣產業國際競爭力與人民生活品質，期能實現綠能矽島及智慧國家，並平衡區域發展及創造就業機會的目標，辦理情形摘述如下：

- 1、「智慧機械」辦理情形概要：加速推動智慧機械產業—促進國家整體產業升級轉型(2019年3月29日)、推動智慧製造 創造就業並擴大整廠整線輸出(2019年2月21日)、產業創新-智慧機械(2018年2月5日)、人工智慧技術結合產業領域 擴大提升我國智慧機械量能(2018年2月1日)。
- 2、「綠能科技」¹⁷辦理情形概要：推動智慧電網—確保電力穩定供應(2019年12月9日)、全力衝刺太陽光電(2019年10月29日)、盼中央與地方合作 能源安全自給，帶動產業發展(2019年9月26日)、推動風力發電4年計畫—潔淨能源，乘風而起(2019年6月14日)、全力推動離岸風電—打造

¹⁶ 資料來源：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=9D024A4424DC36B9

¹⁷ 資料來源：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=0ECB6EE9D5008D16

臺灣成為亞洲離岸風電技術產業聚落（2019年6月13日）、離岸風電推動現況與展望（2019年5月16日）、積極推動太陽光電（2019年4月18日）、太陽光電計畫推動辦理情形（2019年3月28日）、「綠能屋頂全民參與」推動方案（2018年9月11日）、全力推動離岸風電—讓臺灣成為全球離岸風電示範市場（2018年9月10日）、推動風力發電4年計畫—潔淨能源，乘風而起（2018年9月10日）、能源轉型，打造綠能科技島—綠能科技產業創新推動方案（2018年8月13日）、積極協助離岸風電申設程序如期達成設置目標（2018年7月5日）、積極推動綠能科技產業，達成能源轉型目標（2018年5月10日）、產業創新—綠能產業（2018年2月5日）。

- 3、「生醫產業」¹⁸辦理情形概要：有效應用健康資料帶動智慧醫療產業發展（2019年8月22日）、AI醫療影像應用，促進醫療進步及產業發展（2019年07月25日）、臺灣生技醫療產業推動現況（2019年04月8日）、生醫產業創新推動方案現況與執行績效（2019年3月7日）、臺灣生技醫療產業之發展—2018年推動情形（2018年11月29日）、產業創新-生醫產業（2018年5月14日）、期勉生醫產業發展成為下一個兆元產業（2018年3月15日）。
- 4、「國防產業」¹⁹辦理情形概要：立法院已於2019年5月31日三讀通過「國防產業發展條例」及法案重點（2019年5月31日）。
- 5、「新農業」辦理情形概要；試辦農民職業災害保

¹⁸ 資料來源：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=F2B717F4F2F8B7F5

¹⁹ 資料來源：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=3ACAC1BF8710F6B6

險（2019年7月26日）、行政院會通過「農業保險法」草案（2019年7月18日）、試辦農民職業災害保險（2019年7月16日）、透過冷鏈系統，提高我國農產品國際競爭力（2019年7月5日）、臺灣農產品外銷平臺與勵進作為（2019年2月21日）、制定有機專法，邁向有機國家（2018年7月3日）、試辦農民職業災害保險（2018年6月13日）、對地綠色環境給付計畫-建立農業新典範（2018年4月2日）、新農業推動進展（2018年2月2日）。

- 6、「循環經濟」²⁰辦理情形概要；從線性經濟轉型循環經濟，創造產業發展新動力（2018年12月20日）、推動循環經濟—創造經濟與環保雙贏（2018年3月2日）。

(二)依據行政院國家發展委員會之「108年國家發展計畫」²¹有關「五加二」產業創新以及人力資源、薪資部分摘錄如下：

- 1、政府全力發展經濟，排除生產要素及法規制度等投資障礙，持續推動「五加二」產業創新，以創新及投資帶動產業發展，進而創造就業機會，加速薪資成長，讓百業昌盛、人民富足，其中：致力發展數位經濟、扶植新創事業、打造智慧政府，並持續推動「五加二」產業創新，以加速經濟結構轉型升級。並於「發展經濟」一節中提及：
 - (1)「落實投資臺灣」中有人力、薪資部分略以：
 - 〈1〉「加速解決五缺問題」：
 - 《1》人力：加強執行「媒合就業，開發勞動力」、「改善低薪，創造友善職場」及「產

²⁰ 資料來源：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=34E8393A3D814A34

²¹ 「108年國家發展計畫」已於107年12月20日行政院第3631次會議通過，並奉行政院107年12月27日院臺經字第1070045829號函核定。

學雙贏，縮短學用落差」等三大策略，規劃客製化產學訓專班、建教合作及專案媒合人力，協助企業補實人力需求。

《2》人才：力行「育才、留才、攬才」三大對策，透過稅制優化、新增企業員工獎酬管道、打造新創友善創業環境、強化產學連結及擴大培育數位科技人才等方式，滿足產業人才需求；積極落實「外國專業人才延攬及僱用法」，以及推動「新經濟移民法」(草案)立法，建構友善外國人才工作及居留環境，加強延攬國際優秀人才。

〈2〉協助臺商回臺投資：推動「歡迎台商回台投資行動方案」，協助受美中貿易衝突影響的臺商順利返臺投資，整合各部會資源，自2019年1月1日啟動，實施期程3年，以企業需求為導向，提供客製化單一窗口服務，力求縮短行政流程，並從滿足用地需求、充裕產業人力、協助快速融資、穩定供應水電、稅務專屬服務等五大策略著手，吸引優質臺商回臺，促進產業升級轉型，打造臺灣成為全球產業供應鏈樞紐。

(2) 促進薪資成長：

〈1〉持續推動「提高低薪族薪資行動方案²²」十大政策、37項具體措施，逐步提高薪資所得，使受薪階層得以在經濟發展過程中受益。

《1》短期政策：公部門主動加薪、薪資列入政

²² 行政院重要政策：「10大政策，提高薪資」，網址
<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/1598464c-51ba-449e-8277-5b04bdcbbfc5>

府採購之加分項目、鼓勵企業加薪、薪資透明化、提高時薪等。

《2》中長期政策：增加投資、加速產業升級、降低受薪階層負擔、提升人力素質、縮小學用落差等。

〈2〉調升基本工資，自2019年1月1日起，月薪及時薪分別調升為2萬3,100元及150元。

〈3〉推動「最低工資法」之立法，建構完善的最低工資審議機制，以保障勞工權益。

(3) 發展數位經濟：

〈1〉加強落實「數位國家·創新經濟發展方案（2017至2025年）」(DIGI+) 要者略以：

〈2〉培育數位跨域專業人才：厚植智慧科技及資訊科技人力素質，連結國際創新資源，養成數位經濟跨域人才職能；廣續發掘資訊科技潛力菁英，並建立培育機制；扎根K-12中小學AI教育，教學目標在於「邏輯與運算思維」，利用基本的AI認知，引發學生學習興趣，銜接大學人才培育。

〈3〉積極推動「臺灣AI行動計畫」要者略以：

《1》AI人才衝刺：透過養成、培育、匯集培養AI科技人才，結合產業、民間等資源，培育創新研發人才，並養成人工智慧技術及應用人才，兼顧研發及實務應用；建立「產業出題x人才解題」產業人才培訓機制，從「五加二」產業募集產業AI實務議題，讓產業的需求與人才的培育直接扣合。

《2》建構國際AI創新樞紐：發掘並扶植AI新創團隊，發展國際級AI創新聚落，並推動AI

產業生態系統；積極促成國際級旗艦公司來臺設立研發基地，包括NVIDIA、微軟、Google等以加強培養臺灣AI人才等。

《3》產業AI化：推動創新媒合平臺，協助「五加二」產業運用AI技術解題，發展AI應用解決方案，並推動中小企業導入AI創新應用。

(4) 加速新創事業發展：

〈1〉持續推動「優化新創事業投資環境行動方案」，除培育具代表性的新創事業成功外，亦積極吸引國際優秀新創來臺落地、募資或上市，加速我國新創事業成長茁壯，帶動產業典範轉移，促進臺灣成為亞洲資本匯聚中心。

〈2〉活絡創新人才

《1》落實「外國專業人才延攬及僱用法」，加強吸引海外華人或企業二代歸國。

《2》培育新興產業所需人才，並策略性吸引國際優秀學生來臺。

(5) 致力「五加二」產業創新發展：加速推動亞洲·矽谷、智慧機械、綠能科技、生醫產業、國防產業、新農業、循環經濟等7項產業創新計畫，以帶動產業結構全面升級轉型。

〈1〉持續落實「亞洲·矽谷推動方案」

《1》完善創新創業生態系，搭配「優化新創事業投資環境行動方案」，擴大推動創新創業發展，透過完善資本市場、活絡創新人才、完備法制環境、協助業務拓展、加強國際鏈結等措施，協助新創事業進軍國際

市場。

《2》促進物聯網發展，引進國際企業來臺設立創新、研發或試驗中心，並強化大小企業跨域合作，以建立物聯網完整供應鏈；加強培育物聯網領域關鍵人才，持續建立多元化智慧示範場域，並對外輸出創新應用解決方案。

〈2〉賡續落實「智慧機械產業推動方案」

《1》持續推動全球智慧機械發展中心、智慧機械園區及建置水湳國際會展中心，打造智慧機械之都，並整合產學研人才能量，培訓專業人才。

《2》賡續建立智慧機械系統性解決方案；提高中小企業數位化能力，協助生產過程導入數位化與提升產能；並打造標竿企業智慧化能量，促使加速邁入智慧製造。

《3》促進產業與歐美日國際大廠技術合作，切入國際供應鏈體系，並與新南向國家產業合作，拓展整廠整線國際市場商機。

〈3〉加速執行「綠能科技產業創新推動方案」

《1》以沙崙智慧綠能科學城為基地，推動智慧設施及可介接資訊之能源管理平臺等科技驗證與示範；選擇具前瞻潛力技術，組成產學研聯合研發團隊，促成產業研發聚落與能源創新科技。

《2》整合在地產業，推動關鍵產品技術研發，並以國內離岸風力、太陽光電總體規劃方案，協助推廣再生能源大規模使用。

《3》由「綠能科技產業推動中心」進行四大專

案（太陽光電、風力發電、智慧新節能、沙崙綠能科學城）追蹤，妥善配置能源科技相關計畫與資源，引進國內外大型投資，加速整體推動。

〈4〉持續推動「生醫產業創新推動方案」

《1》完善生態體系：推動「國家藥物審查中心設置條例」草案立法，提升政府專業能力與效能；推動「醫療器材管理法」草案立法，促進醫療器材產業發展。

《2》整合創新聚落：加速興建臺大醫院新竹生醫園區分院、新竹生醫園區第二生技大樓；串聯從北到南的特色聚落。

《3》連結國際市場資源：透過藥品外銷策略聯盟，促成國際訂單，帶動投資；帶領廠商國外參展；建立登革熱疫情區域聯合防治網路，發展防疫技術服務及防疫產業，提供南向國家防疫相關技術服務及產品。

《4》推動特色重點產業：發展國際級特色醫療機構聚落；持續推動健康福祉產業發展，將智慧化科技導入長照政策；運用資通訊科技及跨業整合，輔導廠商發展健康福祉服務模式，帶動產品銷售。

〈5〉加速發展國防產業

《1》貫徹國防自主

〔1〕國機國造：以新式高教機為起始，藉後續高教機提升型及初教機研製累積科技能量，以研發下一代戰機。

〔2〕國艦國造：規劃長期、分批造艦，使船廠預先規劃產能，並建立供應鏈，期以

國防需求帶動相關產業發展。

《2》奠定國防科技研發能量

〔1〕委託民間大學執行學術合作計畫，以扎根基礎科學研究，奠定武器自主研發之基礎。

〔2〕引進關鍵技術、轉化研發成果以及提高國內自製預算，厚植國防自主能量。

《3》推動「國防產業發展方案」，提升國防技術自主開發能力。

(6) 持續推動「新農業創新推動方案」

〈1〉建立農業新典範

《1》實施「對地綠色環境給付」政策，以獎勵農地農用、提升農糧品質及擴大友善環境耕作，促進農業永續發展。

《2》實施「有機農業促進法」，續以研提有機農業促進方案，推廣有機與友善環境農業，並增加友善耕作之面積。

《3》運用科技發展創新農業，推動智慧農業，打造農業加值打樣中心示範場域，營造農業科技產業聚落。

《4》農業資源永續利用，賡續推動農地資源盤查，推動棲地保護之永續漁業；改善農業缺工及推動農電雙贏；培育新農民，輔導青年農民經營創新，推動農村再生2.0，強化產業紮根、跨域整合、多元參與。

《5》提升畜禽產業競爭力，強化國產生鮮豬肉品質及安全，加強防疫；推動家禽產業垂直整合經營產銷模式，加強畜禽屠宰衛生檢查。

《6》穩定農民收益，增加專業農民所得，推動農業保險，試辦農民職業災害保險，採「人、地脫鉤」方式辦理農民健康保險，規劃農民退休制度，建立農民福利體系。

〈2〉建構農業安全體系

《1》推動大糧倉計畫，推廣強固型設施農業，輔導學校午餐及國軍副食採用國產可溯源食材，推展食農教育，支持國產在地農產品，提升糧食安全。

《2》強化農藥管理，加強農產品用藥及重金屬殘留檢測，建立具公信力標章制度，確保農產品安全。

〈3〉提升農業行銷能力

《1》建構農產品現代化物流、多元行銷通路；輔導大型農業公司拓展海外市場。

《2》發展進擊型農業，提高農業附加價值，建構穩定外銷供應體系，加強國際農業合作以及推動新南向農業合作。

(7) 持續推動循環經濟

〈1〉藉由推動區域能資源整合供應、製程減廢、廢棄資源轉化高值化新材料及廢棄物能源回收循環利用，以發展循環園區，逐步邁向能資源永續利用。

〈2〉結合循環經濟與產業發展，協助關鍵產業（如金屬、石化產業）研發創新材料及推動再生資源高值化，運用產官學研能量，建構並落實新循環示範園區，並將其經驗推廣至企業、產業及既有產業園區。

2、臺灣於2018年開始邁入「高齡社會」，依人口發

展趨勢推估，預計於2022年總人口數開始呈現負成長，並於2026年邁入「超高齡社會」，於2027年工作年齡人口占比低於66.7%，人口紅利結束。面對人口結構高齡化及少子化的趨勢，政府審慎研議相關對策，期使人力資源生生不息，確保國家永續發展。針對少子女化現象，政府以多管齊下方式，致力營造友善育兒環境，使國人「樂婚、願生、能養」，同時，為解決臺灣工作人口不足，提升我國競爭力，政府積極推動「育才」、「留才」、「攬才」、「移民」等措施，在不影響國人就業機會及薪資水準的前提下，積極引進外國專業人才及中階技術人力，以充實國家經濟發展所需之人力及人才。此外，政府致力促進國民健康，營造優質的運動發展環境；並以2030年為目標，打造臺灣成為雙語國家，提升國人英語能力，強化臺灣的國際化視野與國際溝通能力。其中與本案相關之留才、攬才及移民政策略以：

(1) 完善育人攬才及移民政策

〈1〉持續推動「高等教育深耕計畫」，以學校校務發展為主體，全面性提升大學品質、促進高等教育多元發展(維護學生平等受教權)，並協助大學追求國際一流地位及發展研究中心(強化國際競爭力)。

〈2〉如前述，持續推動「玉山計畫」，包含「玉山學者」、「彈性薪資」及「教授學術研究加給提高10%」3大方案，藉由提供符合國際競爭之薪資待遇，吸引國際人才來臺任教，並針對我國現任大專校院優秀教學與研究人員加薪，修正「公立大專校院教

師學術研究加給表」。另設立「臺灣菁英獎學金」，以獎勵機制鼓勵優秀學生出國攻讀博士學位，並吸引獲選學生於畢業後返國服務。

- 〈3〉落實推動「外國專業人才延攬及僱用法」
 - 《1》放寬外國專業人才來臺簽證、工作、居留相關規定，並優化保險、租稅、退休等待遇，以建構友善之工作及居留環境。
 - 《2》持續擴大宣導，並簡化申辦流程，以吸引外國專業人才來臺留臺，促進產業升級轉型，提升國際競爭力。
- 〈4〉透過「Contact Taiwan」國家級單一攬才網路媒合平臺，並輔以投資臺灣事務所，積極擴大網路及實體攬才服務，以及國際宣傳作業，以發揮全球攬才綜效。
- 〈5〉推動「新經濟移民法」(草案)立法，透過鬆綁外國專業人才工作條件、新增聘僱外國中階技術人力、鬆綁永久居留及依親條件等，積極引進並留用外籍優質人力及人才，以充實經濟發展所需人力，提升國家競爭力。

十三、現行各項政策與挑戰：

(一)留才：

- 1、行政院國家發展委員會之「完善我國留才環境方案」²³、「2016年10月19日完善我國留才環境方案核定本」、「2017年8月21日推動我國留才環境方案—初步執行成果」等所定義之「留才」係僅針對延攬「外籍人才」約3.2萬人部分，而非「我國

²³ 資料來源：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=4D519F792C29F366&upn=67F23290FD715494

籍之赴海外工作高階專業人才」約56萬人之留才部分，對於僅針對外籍人才卻以「完善我國留才環境方案」命名，似有待斟酌，另該網站資料僅更新至2017年8月，未即時更新。

- 2、如何留住赴海外高階專業約56萬之人才。
- 3、國內產業發展機會相對不足（投資環境、產業升級）。
- 4、薪資成長停滯。
- 5、主要國家政策爭相挖角我國高階專業人才。

(二)攬才：

- 1、延攬外國高階專業人才3.2萬人。
- 2、我國薪資不具國際競爭力。
- 3、低階產業及社福外勞人數約67.1萬人。
- 4、各國競相延攬高階專業人才，如何抗衡。
- 5、我國法令繁雜、居留不易、生活環境待改善。

(三)育才：

- 1、五加二產業、產業轉型等人才培育質與量是否足夠。
- 2、是否存有學用落差、產學落差等實情。

(四)彙整本研究分析發現如次：

表25 本研究重要研究發現彙整表

項目	重要結果
現況研析	<p>案經本院履勘、座談、諮詢專家學者，（如附件一至十五），綜整相關重點發現如下：</p> <p>一、國外：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.新加坡、日本、韓國、東南亞各國鬆綁法規競相挖角。 2.中國對人才的磁吸現象。 3.美中貿易戰及新冠肺炎等國際新局勢對人才流動之衝擊與機遇。 <p>二、國內：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.國內低薪資現象且停滯之迷思。

項目	重要結果		
	2.我國98%屬中小企業，工作發展前景不佳、新創等發展機會不足。 3.對於高階人才稅賦高，無法吸引本國籍及外國籍人士來臺。 4.法規疊床架屋、整體法規似不歡迎外國人。 5.整體生活環境不夠國際化。 6.對外官網不友善，欠缺多國語言。 7.國際知名度不高、對外籍人士欠缺安全感（戰爭、政治變動、颱風、地震等天災）。 8.國際人才來臺短期、中長期意願皆不足。		
面臨課題 (訪視與座談發現)	留才	攬才 (本國籍、外國籍)	育才
	一、國內： 1.薪水長期停滯迷思。 2.我國98%以中小企業為主，長期發展機會不足（戰爭、高齡少子化人口數減少、淺碟型經濟體內需小）。 3.就業困難，難以轉型。 二、國外： 1.東南亞給予條件、待遇高之磁吸效應。 2.高階人才，企業願意付高薪。 3.國外就業發展性高。	一、制度面： 1.法規繁雜、整體法規排外。 2.攬才辦法門檻過高，不現實。 3.忽視已存在國內之國際組織參與可能性。 二、執行面： 1.高階人才薪水不具國際競爭力。 2.亞洲地區對外籍人才僅對馬來西亞、印度高階人才有點吸引力。 3.英語生活環境障礙大，不具國際化條件，難以吸引高階人才。 4.新加坡、香港等可聘外籍看護幫傭，可減輕對白領階級生活壓力，我國制度面不行。	1.學、用落差大。 2.教育跟不上企業需求。 3.環境變化快速、產業週期變短。 4.留學生如願意留在臺灣發展，法規面限制多，不利留才。 5.高階教育以應用面為主，對於研發及純科學研究非主流，難以育才。
本案諮詢座談結論與建	1.破除低薪迷思，看待高低薪時，被輿論限制住，大眾的迷思應破除；強化並提高收入。 2.經濟轉型議題不	1.國家發展藍圖尚待建構，目前循社會福利方式解決，近期國家發展尚欠缺整合型政策引導，國家財政負荷重，欠缺專責	1.改善外籍來臺之留學生留用制度，為我國所用。 2.數位轉型欠缺，日本已發現數位之崖的問題，臺灣的數位轉型如果沒

項目	重要結果		
議	<p>對業稱，且偏向製造業以經創。降低成本方式為創。營造價值型企業。3.我國屬海島型國人，應該要做，不家才流動計畫，不移怕人才創造良性環。4.高所得之稅負過高。5.善用健保核算成國際間之薪資，吸引外籍人才。6.政府應積極面對及國際新戰以國際新戰局勢對人才流動之衝擊與機遇，儘速提出短中長期因應計畫。7.提高在台工作薪推資與優越感，推廣國際能見度。8.臺灣有很多中小企業的隱形冠軍，但缺乏有政府整合模式，政府應將產業與政府的鏈結，將臺灣的優良產業帶到全世界。</p>	<p>單位，分散於各部門，欠缺整合，建議由行政院副院長層級領導國家人才發展策略。未具有具體願景，各部會整合力量不足，政策方向多元發散。2.整體法令是排斥外國人，外商設研發中心需要在人才流動地區，我國相關法規排外，難以設立研發中心。3.國際人才短、中長期來臺之誘因不足。4.攬才辦法門檻過高。5.就業金卡仍有擴大周邊服務之可能性（整合）。6.建立外籍人士生活村配套環境吸引人才流動。7.國際宣傳不足。8.新冠肺炎疫情國際局勢改變，可吸引外籍高階專家、學者短期訪台。9.推動參與相關國際組織，將臺灣推向國際。10.建議政府儘速規劃設立協助及服務海外就業人才的專責單位。</p>	<p>有推行，無法獲得未來競爭所需人態。新的工作型將替舊有的產業，應進行代灣產業應進行位轉型。3.臺灣似可以教育資源吸引東南亞求資地區人才來臺且留學，育才並且留才。4.日本進入高齡化社會，立法鼓勵是兼差（以前是終身僱用制）鼓勵員工培養第二專長，避免退休後個經濟出現問題造成政府財政負擔。5.我國應把握美中貿易戰以及國際局勢對國際人才流動之影響，例如網路視訊居家辦公、上班等新生活模式，提升企業轉型與工作技能。</p>

資料來源：本調查研究彙整。

捌、結論與建議：

一、我國為加速產業轉型與升級，規劃推動「智慧機械」、「亞洲·矽谷」、「綠能科技」、「生醫產業」、「國防產業」、「新農業」及「循環經濟」領域為主軸之「五加二產業創新計畫」，藉由布局關鍵前瞻技術及引進高階人才，形成產業創新聚落；為引導相關產業利用智慧科技、數位轉型進行產業升級，並吸引外商公司投資打造國際級研發中心，主管機關對於「高階專業人士」與相關人力未來供給與需求之評估及規劃，仍有持續檢討策進之空間。

(一)按行政院國家發展委員會為加速臺灣產業轉型升級，以「創新、就業、分配」為核心價值，追求永續發展的經濟新模式，並透過「鏈結未來、鏈結全球、鏈結在地」三大策略，激發產業創新風氣與能量，提出「智慧機械」、「亞洲·矽谷」、「綠能科技」、「生醫產業」、「國防產業」、「新農業」及「循環經濟」等5+2產業創新計畫，藉由布局關鍵前瞻技術及高階人才之引進，形成產業創新聚落，再參酌《外國專業人才延攬及僱用法》所列之經濟、科技、金融、教育、文化藝術、體育、法律、建築設計等八大領域規劃不同多元領域攬才政策，強化臺灣系統整合能力，以吸引國內外投資，進而鏈結全球創新能量，提升臺灣產業之國際競爭力。

(二)國家發展委員會對「五加二產業創新計畫」等政策人才需求評估說明：

1、為掌握產業發展所需關鍵人才，協助產業創新、升級、轉型，該會每年均協調各事業目的主管機關，以政府當前發展之重要產業為基礎，辦理重點產業人才供需調查及推估工作。茲將108年各部會辦理有關「智慧機械」、「亞洲·矽谷」、「綠能

科技」、「國防產業」、「新農業」及「循環經濟」等五加二產業之109-111年人才供需調查及推估成果綜整如下；另「生醫產業」因108年未辦理人才調查及推估，故以107年辦理成果進行整理：

(1) 平均新增需求人數；五加二相關產業109至111年人才需求推估數量如下圖所示（生醫產業為108-110年數據），其中以智慧機械產業新增需求人數最高，而屬於「亞洲·矽谷」之通訊業及資料服務業次之。

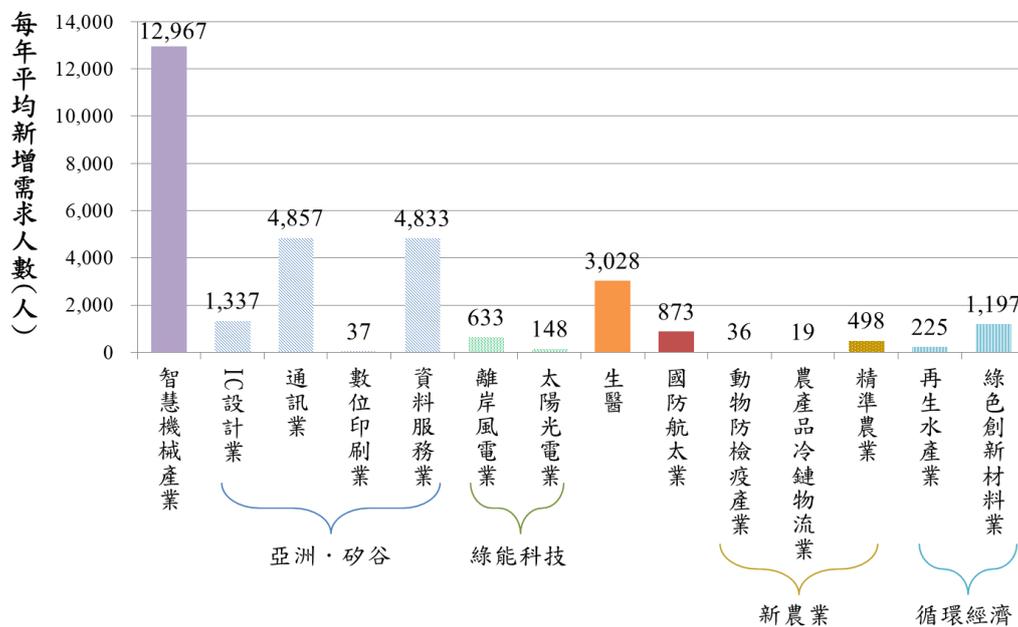


圖14 五加二產業每年平均新增需求人數推估

(2) 主要欠缺人才職類及欠缺原因

〈1〉依勞動部勞動力發展署之通俗職業分類將五加二產業所缺人才加以歸納後，整體而言，五加二產業職缺中以「研發」職類占比15.4%最高，「工程」及「軟體」分別占9.1%及8.4%次之。

〈2〉表1第3欄為各五加二產業中，雇主反映人才欠缺主要原因占比最高者，總體觀之，

以「人才供給不足」占34.9%居冠，「在職人員技能不符」及「在職人員流動率過高」各占17.4%及11.6%次之。

表26 五加二產業主要欠缺之高階人才職類及欠缺原因

五加二產業別		主要欠缺職類 (%)	主要欠缺原因 (%)
智慧機械		研發 (33.3%)、軟體 (33.3%)	人才供給不足(66.7%)
亞 洲· 矽谷	IC設計	系統 (36.8%)	人才供給不足(48.2%)
	通訊	工程 (40.0%)	在職人員技能不符 (38.3%)
	數位印刷	業務、設計、系統、技術 (各占25%)	在職人員技能不符、產業競爭力相對不足(各占50.0%)
	資料服務	資訊 (60.0%)	人才供給不足 (60.0)
綠能 科技	離岸風力發電	業務、研發、品管、製造、技術、施作、專案 (各占14.3%)	在職人員技能不符 (27.9)、人才供給不足 (27.9%)
	太陽光電	研發 (50.0%)	在職人員技能不符 (50.0%)
生醫		研發 (10.0%)	人才供給不足(34.7%)
國防	國防航太	工程 (16.7%)	在職人員流動率過高 (38.0%)
新農 業	動物防檢疫	醫療 (100.0%)	在職人員流動率過高、勞動條件不佳 (各占50.0%)
	農產品冷鏈物流	生技、品管、物流 (各占33.3%)	人才供給不足(58.3%)
	精準農業	軟體、操作、行銷 (各占33.3%)	勞動條件不佳(50.0%)
循環 經濟	再生水	營建 (40.0%)	人才供給不足(40.0%)
	綠色創新材料	業務、研發、製造、技術 (各占25%)	在職人員技能不符、人才供給不足 (各占50.0%)

(三) 經濟部對「五加二產業創新計畫」政策之評估說明：

1、經濟部就主政之五加二產業創新計畫-智慧機械、綠能科技、循環經濟產業，說明如下：

(1) 智慧機械產業

〈1〉智慧機械產業遭遇之困難及政府提供之協助：

《1》鑒於國內產業以中小企業為主，傳統產業目前生產管理仍多採人工紙本作業，製程技術多仰賴老師傅經驗，因設備並無聯網功能，往往耗時且影響品質，業者難處就是雖急需導入智慧製造，卻不知從何開始、四處求助；為協助業者加速導入數位化及智慧生產，故經濟部規劃相關政策工具協助業者提高數位能力，說明如下：

《2》經濟部除負責智慧機械技術研發、產業推動外，亦需結合其他部會跨機關共同推動，如以智慧製造人才養成方面為例，由教育部協助編撰智慧機械共通教材，並培育人才及種子師資；另勞動部針對在職勞工開設智慧機械相關培訓課程，提升企業員工職能等，皆需跨部會確認各機關人培政策須對準產業需求；故部會間的橫向溝通及推動成果的整合，至為重要。

《3》資源的分配也是各政府機關規劃政策之一大課題。

(2) 據經濟部表示，推動綠能科技產業，政府提供綠能科技產業界之協助尚無遭遇困難。

(3) 循環經濟產業：

〈1〉廢棄資源回收再利用需仰賴相關環保法規予以規範，惟產業技術提升或製程演

進，業者研發之新技術需順接既有制度、法規及商模之限制與規範，造成業者花費大量成本所研發或技轉而來的技術，可能無法適時有效創造新的投資商機，因此仍需配合循環經濟理念的產業發展實際情形持續精進環保或相關法規，建構更完善的發展架構。

〈2〉完成循環經濟推動方案：政府於105年提出「五加二」產業創新政策，盼能透過循環經濟模式導入綠色循環利用技術，帶動產業逐步走向永續發展。據此，行政院於107年通過「循環經濟推動方案」，由經濟部擔任單一窗口，定期或不定期召開會議，統籌辦理跨部會政策協調及資源整合工作，掌握執行進度，並視需要報請行政院協調，以推動循環產業化、產業循環化，促進產業循環共生及轉型，持續強化國際競爭力。

〈3〉循環經濟牽涉議題廣泛，與許多主管機關均有關聯，無法靠單一機關單打獨鬥，而是需要政府內部跨機關合作方能成功，因此，整合之重點，首先要充份釐清問題，依權責與關聯性找出相關的主管機關；此外，也需要時間與各單位充份協調，整合各方的專業、行政資源及執行權限以提出可行的解決方案。

(4) 五加二產業創新計畫-國防產業由國防部主政、亞洲·矽谷計畫由國家發展委員會主政、生技醫藥產業由科技部主政，該部配合主政單位協辦事項如下，如有跨機關整合事項，由主政

單位統籌整合：

〈1〉國防產業

《1》國防航太：運用國機國造之需求，結合國內航太供應鏈力量，協助建立設計、製造、組裝及維修等關鍵技術等自主能量，建構國防航太自主供應鏈，藉由以軍帶民，拓展軍機應用至民用航空市場。

《2》國防船艦

〔1〕配合國艦國造需求，協助業者投入研發，籌建船艦關鍵核心技術，並透過鏈結國內船艦相關產業業者、學校及研究單位等，整合國防船艦產業能量，帶動國防整體供應鏈發展。

〔2〕目前該部已透過跨部會整合，協調中國驗船中心與海發中心協助業者進行軍規規範訂定，俾利開發符合軍規之裝備系統，惟國內機構測試及認證能量不足，仍需多方協調整合相關單位能量，以利完善我國船艦供應鏈體系。

《3》國防資安

〔1〕依據政府五加二產業創新研發計畫之振興國防產業政策，資安產業發展方向為投入資源穩定內需市場成長，引進民間廠商研發能量，支持本土資安產業投入研發工作，提升資安產業發展，帶動資安人才需求，創造更多的就業機會。

〔2〕由於臺灣資安產業位於國際資安產業價值鏈之末端，著重於資安服務提供以及資安訊息之管理，缺乏以各領域資通訊解決方案整合。為此透過資安整合服務

平臺（Secpaas）串聯資安廠商的核心主軸帶動產品或服務上架、實測場域媒合。為協助我國資安業者開拓國際市場，提升整體國際形象，透過打造臺灣資安品牌、資安新創提案國際媒合活動、資安新創評估工具等，使國際買家瞭解臺灣資安業者的專業能量，帶動資安輸出商機。促成資安與垂直領域整合解決方案輸出至國際市場，有助廠商分別藉典範案例，擴散效應，與同垂直領域之更多廠商合作。

〔3〕為帶動國內資安產業之發展，強化資安技術與淬鍊資安產品，政府整合國內各機關開放關鍵基礎設施場域提供國內資安業者進行產品淬鍊。107年與108年政府各協助媒合7家IT資安業者轉型投入OT資安領域以其產品或服務至國內油、水、電等關鍵基礎設施進行試煉，帶動國內自主資安技術與產品的開發。

〈2〉亞洲·矽谷計畫

《1》亞洲·矽谷計畫著眼於新經濟型態與創新創業之需求，已於108年7月24日就產業創新條例公布延長租稅優惠條文施行10年及修正相關規定；「公司法」則提出修正案，107年11月1日公布施行公司可半年或每季分配盈餘，不限於一年分配一次，藉此擴大給予員工薪酬之工具及彈性，有利企業攬才、留才。

《2》經濟部工業局與有人才需求之企業合作開設中長期人才養成及短期在職培訓專

班，訓練企業所需之人才，協助其解決人才需求問題。

《3》生技醫藥產業

〔1〕行政院提出「生醫產業創新推動方案」，以完善生態體系、整合創新聚落、連結國際市場資源及推動特色重點產業四大措施，期建置臺灣成為「亞太生醫研發產業重鎮」。

〔2〕為促進生技產業發展，政府積極提升國內投資環境，並運用租稅優惠、研發補助與獎勵、低利貸款、上市上櫃推薦等投資獎勵措施，鼓勵國內外廠商在臺投資，加速我國生技產業發展。

〔3〕針對生技產業研發期長、投資風險高等特性，該部配合科技部委託生物技術開發中心成立之生醫商品化中心，協助藥品領域之推動，其經由承接/引進國內外產學研單位之研發成果，協助商業價值的評估，並提供整合性的資源，推動藥品的發展及商品化；同時協助技術移轉/授權、創新育成與尋找國內外合作夥伴之規劃，加速藥品研發與國內外上市，以拓展商機。

2、國家發展委員會為我國產業人才資源發展專責機關，建立人才資源發展之協調整合機制；

(1) 依據「產業創新條例」第17條規定，行政院指定國家發展委員會為專責機關，建立產業人才資源發展之協調整合機制，協調整合各中央目的事業主管機關，辦理重點產業之人才供需調查及推估工作。

(2) 辦理2030年整體人力需求推估工作；另為了解五加二產業創新計畫之短中期人才需求現況，協調經濟部、國防部、科技部、行政院農業委員會等五加二產業創新計畫主辦部會，辦理未來短中期（1-3年）之人才需求推估工作。

3、經濟部配合辦理各項人才發展工作

(1) 辦理業管重點產業短中期專業人才需求推估調查：經濟部就五加二產業涉及該部業管之重點產業（智慧機械產業、航空產業、船艦產業、離岸風電產業、太陽光電產業、IC設計產業、通訊產業、數位印刷產業、綠色創新材料產業、資料服務產業、再生水產業）進行調查並推估未來短中期（1-3年）之人才需求，並將108年辦理成果函送國家發展委員會。

(2) 解決產業五缺的缺人才問題：辦理產業人才培訓；推動跨部會（副首長）小組平臺；辦理產業人才培訓。

4、辦理五加二產業徵才博覽會：政府自105年起推動五加二產業創新計畫，業界因需進行產業轉型升級，亟需招募專業跨域人才，為協助業者徵才並提供民眾更多元的工作機會，該部108年3月至5月共舉辦5場次主辦五加二產業徵才博覽會系列活動，包括「產業徵才博覽會-五加二暨生技醫藥產業在台北」、「產業徵才博覽會-亞洲·矽谷產業在桃園」、產業徵才博覽會-智慧機械產業在台中」、「產業徵才博覽會-綠能科技產業在台南」，以及「產業徵才博覽會-循環經濟與國防產業在高雄」，累計5場次共有600家次業者參與徵才，釋出職缺數超過15,000個，其中優質職缺（月薪達4萬）超過5成，吸引超過32,000人次至現場求職面

試，現場收到超過15,000份紙本履歷。

(四) 國防部對「五加二產業創新計畫」等政策評估說明：

- 1、 「國防產業發展條例」立法目的，係為落實國防自主及建立自我防衛能力之目標，有效強化我國國防產業能量，考量國防產業在性質上，具有高科技、高機敏性、量少樣多困難度高及管制嚴格的市場區隔特性，投資與研發風險較高，不易立即獲得經濟效益與人才培育之效果，故透過制定專法激勵國內廠商投資意願，進而擴大市場規模，使國防產業得以永續發展，營造「經濟建構國防、國防支援經濟」良性循環，爰擬具「國防產業發展條例」，在兼顧國防安全與經濟發展下，有效結合政府資源與民間力量，吸引國內廠商投入國防產業供應鏈並培育國防科技人才，提升國防自主實力，達成「滿足國防安全需求」及「創造產業經濟效益」雙贏目標。
- 2、 國防部依「國防法」第22條及行政院「五加二產業創新計畫」指導，結合各部會資源與民間產業能量，積極自主研發、產製及維修所需武器裝備；並制定「國防產業發展條例」，藉由法制作業推動，優化產業環境，以鼓勵國內具產製能力廠商投入國防產業供應鏈。另，國防產業係「五加二產業創新計畫」之一，行政院已於107年8月核定經濟部所報國防產業發展方案，該方案律定4類業務分工，分為國防航太產業、國防船艦產業、資安產業及國防產業人才培訓，並由各部會共同辦理。依方案內容，國防產業人才培訓由經濟部、科技部、教育部、勞動部主辦；該部主要就國防航太產業及國防船艦產業，推動各項工作

項目，並定期提供辦理進度，由經濟部彙整。

- 3、中科院為達成交付國機國造、國艦國造及各式飛彈研製與量產等各項科研任務，將全院科技人力、技術人力與行政人力之比例，優調為51%、40%及9%，使得全院逾九成以上人力，皆投入國防科研量產工作。
- 4、中科院薪資雖已具彈性，經與外界比較，中科院薪資目前新進碩士聘雇人員，月薪資為5.6萬至6.5萬間，僅略高於「鴻海」等民營企業月薪資平均值；惟平均年薪資約81萬元，遠低於民營企業平均年薪資120萬元，主要在獎金上有較大落差，整體薪酬無法與民間企業相競爭。另在吸引外籍專業人才方面，因中科院人事管理規章限制，目前不具本國籍者，及大陸地區、香港或澳門地區人士不得進用。
- 5、中科院研發量產任務增長，與現有人力成長稍微失衡，囿於高水準科技及技術人力獲得與培養不易，內部已持續要求做好經驗傳承，並建構相關傳承制度。另針對水下科技、導引控制及系統整合等國防科技特殊領域之屆退專業人才，業已同時啟動延退機制，辦理延後退休。
- 6、有關人才培育部分：囿於國內教育體系缺乏國防科技所需（如推進、火炸藥等特定經驗師資及設備），故針對四十歲以下核心人才，以在職教育訓練方式培育國防關鍵技術。另，行政院科技會報為專責單位，辦理「國防產業發展條例」第11條²⁴相關事項。為配合行政院核定本條例第11條

²⁴ 國防產業發展條例 第11條：「為藉由提升產學研之國防科技研發及產製能量，以促進國防科技自主及產業發展，行政院應指定專責機關或單位，統籌建立非高機敏性國防科技之跨部會預算規劃、協調、監督等相關機制，並推動下列事項：

於109年2月28日施行，行政院科技會報辦公室於109年3月20日函發旨揭作業要點，刻正依作業要點執行科技前瞻及先進科技研究計畫審查，俾以計畫帶動人才需求與人才培育，厚植科技能量。

- 7、中科院自法人化迄今，自願性辭職人數計389人，其中，研發類具臺清交成學歷者計179人，占該類辭職人數46%，為賡續留用研發量產所需人才，規劃未來以績效導向、規劃差異化激勵獎金制度、規劃精準有效人才招募策略，強化敘薪彈性，提升外部競爭力，留住高科技的優秀人才，從硬體平臺、科技氛圍等方面提供發展空間，增加其留用意願；另持續加強福利措施，打造幸福職場環境協助員工、給予工作彈性及友善托育托兒等方面，使員工安心、安家、安養，成為員工久遠發展與安身立命之處。

(五) 衛生福利部對「五加二產業創新計畫」等政策評估：

1、培育生技醫藥相關人才

- (1) 為因應「特定醫療技術檢查檢驗醫療儀器施行或使用管理辦法」，開放細胞治療技術，吸引產業界投入再生醫學研發及細胞製造領域，對於相關領域人才需求亦相對增加，該部於108年度委託辦理「再生醫學管理機制精進計畫」，計畫工作項目包含就再生醫學產業之技

-
- 一、盤點得供非高機敏性之國防科技研發重點項目。
 - 二、訂定產學研合作綜合規劃計畫。
 - 三、鼓勵產學研人才培育發展事宜。
 - 四、召開計畫審議會會議；其成員應包括學者、專家及相關機關代表。
 - 五、協調各中央目的事業主管機關之相關預算編列。
 - 六、監督相關預算之執行成效。
- 前項專責機關或單位，應定期向立法院報告國防科技自主及產業發展情況、預算規劃及產學人才培育發展。

術人才培育，從教育體系、人才培訓、在職訓練等面向，提出政策建議等研究報告。關於「五加二產業創新計畫」該部執行新興生醫臨床試驗提升規劃，預計每年由7家醫學中心舉辦強化臨床試驗人才培訓，每年平均超過500位臨床試驗從業人員參加。

(2) 另，國衛院自2017年起協助執行數項旗艦計畫，內容涵蓋長照議題、精準醫療、疫苗發展及再生醫學，皆為配合政府五加二產業創新計畫，協助政府推展生技醫藥相關政策，並培育相關人才。

(3) 對於「五加二產業創新計畫」，政府提供產業界之協助、企業所遇困難之處等情：

〈1〉開放細胞治療技術，並提供廠商諮詢輔導：因應「特定醫療技術檢查檢驗醫療儀器施行或使用管理辦法」，開放細胞治療技術，為提供相關生技產業明確之細胞製備場所品質管理遵循方向，該部辦理108年度「細胞治療技術製程輔導計畫」，建立細胞製品之品質確效輔導模式，並提供廠商諮詢輔導。

〈2〉辦理「防疫研發成果產業交流會議」，與生技廠商媒合交流，以促進產業發展；另開發登革熱群聚地圖框架於開放（open source）平臺，供產業利用。

《1》疾管署參與「生醫產業創新推動方案」（106-109年）項目為「三、連結國際市場資源-2.南向策略-2.3.1架構臺灣公衛醫療南進政策發展方向與相關生技產業發展跳板」，與產業有關為：

- [1] 辦理「防疫研發成果產業交流會議」，公開發表4項創新技術與生技廠商媒合交流，另公告6項傳染病檢驗診斷技術，包括：「流感病毒快速鑑定及分型檢驗試劑」、「屈公病抗原與抗體快速檢驗試劑」、「茲卡抗體快速檢驗試劑」、「登革熱抗體快速檢驗試劑」、「結核菌群及其抗藥之檢測」及「恙蟲病檢驗試劑及其檢驗方法」，已有廠商申請前4項技術移轉，提升我國相關領域之檢驗技術及量能，促進產業發展。
- [2] 運用大數據，開發登革熱群聚地圖框架於開放（open source）平臺，視覺化呈現登革熱群聚地圖，公布供產業利用，並持續優化功能及逐步開放各模組。
- < 3 > 國衛院協助以開發新技術厚實我國重點產業，並輔導國內廠商投入醫藥生技開發：國衛院自2017年起配合政府五加二產業創新計畫，執行數項旗艦計畫，協助開發新技術以厚實我國重點產業，加速新藥新科技轉移，並透過技術移轉或產學合作方式，輔導國內廠商投入醫藥生技開發，協助政府快速製備新興感染疾病相關疫苗，發展疾病預防與診斷方法、治療藥物及新穎診療儀器。
- < 4 > 重點產業高階人才培訓與就業計畫：國衛院於2015年「執行生技高階人才培訓與就業計畫」，2018、2020年執行科技部「重點產業高階人才培訓與就業計畫」，藉由國衛院及其他執行此計畫的法人、學校，

協助媒合博士級人才與五加二相關企業，提供博士級人才於業界實習機會，並促成博士級人才至業界工作。

2、衛生福利部建議：

- (1) 我國臨床試驗具國際競爭力：Taiwan Business Topics, November 20, 2019的統計資料顯示；2016-2018年亞太地區臨床試驗執行數逐年成長。我國臨床試驗執行率（臨床試驗執行數/百萬人口）亦逐年提升，2018年我國在亞太區排名僅次澳洲、新加坡，名列第三，足認我國之臨床試驗具國際競爭力，應可吸引人才。
- (2) 開放細胞治療技術，促進相關產業發展：該部於107年9月6日發布修正「特定醫療技術檢查檢驗醫療儀器施行或使用管理辦法」，開放6項低風險、安全性可確定之細胞治療技術，確保施行之細胞治療技術可因應臨床需求，保障民眾接受治療之品質與安全，促進相關產業研發與正向發展。
- (3) 防疫醫師受派赴美國及歐盟接受流行病學調查訓練研習：疾管署防疫醫師受派赴美國及歐盟CDC接受為期兩年之流行病學調查訓練研習（FETP），並與東南亞國家、歐洲、美國及澳洲FETP建立良好關係，且活躍於TEPHINET及SAFETYNET等國際組織，促使我國專業防疫醫師之留才並吸引招募新血。

(六) 行政院農業委員會對「五加二產業創新計畫」等政策需求評估說明：

- 1、我國農業就業人數自67年的160萬人，逐步縮減至101年的55萬人（104年勞動部委託調查報告），農牧戶經營管理者平均年齡高達62歲，65歲以上者占44%，農牧戶內無意願承接從農者占73%，農業人力面臨斷層的隱憂。我國農業人力來源以不支薪家庭成員為主（85.9%），臨時工（10.5%）、常雇工（3.6%）占少數；又農業工作時段特殊、勞動環境及條件不佳，工時特殊與場域不舒適，致青壯年從農意願低落，農業人力多以無酬工作家屬，或於農忙時期僱用農村臨時人力為主，各農產業經營者紛紛反映有普遍缺工與工資昂貴等經營問題，對農牧業經營影響甚鉅，農業基層勞動力缺口亟待補充。
- 2、對於上述農業人力面臨斷層問題，行政院農業委員會除配合國家發展委員會「育才、留才及攬才整合方案」之相關推動策略，設立農民學院並訂定農業職能基準外，另自106年起進一步推動新農民培育計畫，規劃以新農民作為推動智慧農業、電子商務與農產行銷、農業科技產業全球運籌等重要施政計畫之推升動能，並期引領青年以創新思維投入農業，透過跨領域合作、市場價值導向、智慧生產管理、創意服務加值等策略，為農業發展注入新動力，促進農業永續發展。國內農產業各階段農業人才培育輔導措施包括：學校端培育；職場端培育；產業量能提升；開發農產業相關職能基準；推動「新農業創新推動方案」；培訓重點產業高階人才等。

(七)再查，根據**文化部**「2019臺灣文化創意產業發展年報」調查分析，我國文化創意產業發展及人力面臨以下課題：

- 1、2018年臺灣文化創意產業之就業人數為26萬左右，從各產業角度來看，該年就業人數呈現衰退者為「出版業」、「專門設計業」、「運動、娛樂及休閒服務業」、及「影片及電視節目業；聲音錄製及音樂發行業」等4項，其中又以「影片及電視節目業；聲音錄製及音樂發行業」、「出版業」2項就業人數下滑最為明顯，主要為數位轉型較劇的產業別，因新型態營運模式加入的營運廠商多非屬既有的文創產業（如資訊服務業），吸納了部分原有產業人才。
- 2、2018年我國文創產業營業表現雖較上年成長5.21%，然若觀察近年文創產業發展趨勢，我國文創產業發展仍面臨若干課題；整體而言，影響文創產業發展最重要的因素，在於數位生態系的建構。以文創產業中的內容產業為例，資訊取得、內容傳播及獲利模式開始影響產業界定，出版社不再囿於出版形式，重新定位為內容提供者；電影也逐漸突破觀影平臺、時空環境、線性與否的限制；多數電視內容已不再只是透過電視機螢幕傳播；流行音樂產業更是最早面臨數位的解構與再重組。新的獲利模式帶來新的產業參與者，重新定義產業的競爭合作規則。
- 3、在藝術文化產業，當前數位科技影響的是創作製作的科技應用及新的傳播與行銷管道，且數位科技的快速變革下，我國文創相關產業雖加速數位化內容的開發及開展數位傳播行銷，但在數位生態系下，卻面臨重要的缺口——**臺灣缺乏本土營運**

的大型平臺，在海外大型影音及社群平臺（尤其是Google、Facebook及其聯播網）大舉進軍臺灣的趨勢下，深深影響文創產業生態系，幾乎主宰、壟斷廣告營收，臺灣本地的廠商能掌握的行銷數據非常有限，不僅影響廣告主廣告投放成效，也影響更上游的創意內容產製方向，而上述境外平臺獲取的廣告收入，僅少數比例用於投資回應我國相關內容創作，難以形成良好的正向循環。

- 4、由此可見，數位發展除了影響文創產業的垂直產業鏈，也已經是橫向跨產業的生態系融合，但在相關部會仍是就產業別、場域別等片斷、零碎化管理，無法統合，需更進一步建立整體數位政策，方能對數位環境下環環相扣的文創產業發展產生助益並發揮綜效。
- 5、另根據「2018年影視廣播產業趨勢研究調查報告」分析，我國電視產業人力面臨以下挑戰：
 - (1) 跨域人才持續需求增加：隨著新媒體平臺持續發展，產業變化迅速，產業對於人才的需求也有所改變，如社群經營、數據分析、新媒體平臺建構等因應網路媒體發展所產生職務的需求持續增加。
 - (2) 編劇人才面臨供需出現斷鏈情形：根據問卷調查或訪談業者均可發現目前我國電視產業內容最缺乏的人才為編劇，不過從編劇端反映近年民間陸續辦理相關培訓課程，已培養許多編劇新進人才，但人才多缺乏實務訓練的機會，因而供需雙方出現斷鏈情形，使得業者要找到成熟的編劇仍非常困難。
- 6、對此，文化部從2016年起持續盤點問題，陸續提

出因應政策方案，以「文化內容」為核心，並因應科技快速發展下，影視產業已然成形之跨國、跨業、跨平臺等跨域發展趨勢，建構出完整涵蓋資金、產製、通路、環境的「文化內容產業生態系」發展總體對策，並提出多項行動方案，目標在催生更多的影視內容產製量和多元性，並以量變帶動品質提升，始能讓所培育影視專業人才適得其所，學有所用。

(八)另，對於政府推動五加二產業(「智慧機械」、「亞洲矽谷」、「綠能科技」、「生醫產業」、「國防產業」、「新農業」及「循環經濟」)等人才需求、培育等議題，據本院訪視、座談、諮詢專家學者(如附件)發現，綜整如下：

1、整體而言，目前國內人才尚可滿足國內產業的需求，但是我們應該思考未來10年、20年、30年產業發展的需求，尤其國家發展委員會發布的人口結構統計，預估臺灣到2060年將剩下一千七百多萬人，未來產業人才需求恐怕就會有缺口，這也是經濟部到海外攬才的原因。

2、「國防產業」部分：

(1)有關國機國造政策，剛好將過去20、30年的相關經驗傳承，短短3年須完成飛機製造。與經國號戰機比較，有部分關鍵技術需要突破，也有投入研發經費，飛控電腦之研發成本高，也是需要加強的，目前機身的製造、鈦合金加工，臺灣是很強的，航電、導控部分，臺灣供應鏈較缺乏，應從軍機開始發展。中國C919型研發計畫，在10年前訂有ABC計畫，軍機的發展已不可同日而語，臺灣雖有國機國造計畫，惟經費仍待投入，航電等關鍵技術仍待突破，

期待能在臺灣製造下一代戰機。

3、「新農業」部分：

- (1) 對於如何吸引年輕人投入新農業建議：1.剛開始年輕人投入農業，對於天然災害所造成農損難以承受，往往創業金就全沒了，應有相關之保險措施讓年輕人願意投入農業。2.對於年輕人願意投入農業之低利創業貸款，幫助他們取得資金。3.農業採收、農忙僅短暫時間，並非一整年皆農忙，開放外籍移工養工人，小農養不起也並非良策，建議應謀求機制解決此問題，或提升產業技術。

4、「亞洲·矽谷」部分：

- (1) 一開始投資者很難尋覓，必須投入許多資金，很難改變，時間也是金錢，投資了100%的錢但可能才回來10%，初到臺灣也很難尋覓投資人，政府也需要幫助這些新創的公司。

5、「生醫產業」部分：

- (1) 人力招聘挑戰方面，新創公司需要媒體曝光才易於招聘；以薪資因素考量，高階人才多往大公司流動；跨領域人才願意彈性接受挑戰者招聘不易；不易招聘到有醫材品牌廠實務經驗人才。高階人力流動上，多為股東身分，相對固定且願意付出且同意以兼職方式協助；低階人才流動上，可獲得更多工作機會與創新經驗，相對流動高。在投資環境瓶頸上，投醫資金方面，生醫產業需要進行法規認證，需要千萬以上資金，願意投資前期資金者有限；上市時間方面，從量產、臨床試驗到法規上市，需要1至2年時間，需要懂醫材商品過程的人才。在留才因應策略之建議上，以公司為願景創造環

境，建構人才實現理想平臺、從低階人力開始培養，給予高階主管升遷機會；給予願意做事人才發揮機會。另須與國際品牌廠連結（研發中心、商業通路）、各國生醫產業供應鏈連結（GMP量產廠）、獲得海外投資與產品曝光機會（獲得海外媒體報導機會）、新創人才培養與企業對接（新創領域適合探索生涯）。建議各部會應關注各領域人才串聯與推動相關課程或計畫、加強由大規模公司人才輔導進入新創產業機制、國際人才聘僱之法規鬆綁、新創實習成為學校課程的人才培育一部分。

- (2) 對機關建議如下
- 1.各部會的培育機制之串聯：教育部新創課程（人才培育） & 科技部補助計畫（技轉成立公司）各校都有生醫創新創業的課程，讓參與課程學員來培養創新創業人才，但發現參與創業課程缺乏好的技術支援，由實驗室技轉出來的團隊，裡面成員不一定想要創業，若有好的串聯，從人才培育到技轉成立公司將會是整套更完整的資源。
 - 2.加強由大公司人才輔導進入新創之機制：新創公司很需要產業經驗的人才，具十年以上工作經驗後，人才也期待回饋社會，但不易有新創的資訊加入，且中間也需要一些大公司到新創公司之心態上的輔導調整，期盼有新創公司人才需求曝光給大公司人才的平臺，以及有向新創公司轉職培訓平臺，會對新創公司有非常大的助益。
 - 3.國際人才聘僱之法規鬆綁：許多學校會招收東南亞碩博士學生，在新南向政策之下，東南亞學生確實是關鍵人才，但在聘僱這類國際人才有些薪資限制，導致無法能確定成為正

職人員。4.新創實習成為學校生醫課程的人才培育一部分：生醫人才訓練本身以研究為主，為了接觸產業，學校有設計實習課程，但大多名額有限且大公司實習為主，需要更多新創實習曝光的平臺，讓學校學生有機會接觸新創工作。5.對於生醫產業環境，需促成國際品牌廠在台研發中心設立生醫產業通路與行銷大多為品牌廠所占有，醫界相對難以改變既定的合作廠商，需要與國際大廠進行策略合作，若能促使國際品牌廠在台設立研發中心，能培育出國際大廠思維，在開發過程中能與品牌廠互動，讓臺灣專注於技術開發，通路市場交給品牌廠，進行策略合作。6.對於海外高階人才協助國內新創之模式建議：海外人士其實因為有願景可以投資，協助找到國際資金與通路，事實上臺灣的相對低薪，可以成為海外願意投資的重要因素，國際高階專業人士不一定要成為全職人員，成為股東亦可以成為新創重要的視野與連結，未來發展有足夠的金流後，再將高階專業人士聘僱全職人員。

- (3) 新創公司能開多久不知道，大企業擔心新創的可持續性，另有資安問題，如醫療產業基因資料流出問題，電商大型促銷平臺穩定性亦須考量，新創產業習慣向投資人說明，投資人看的是未來，大企業不關心未來，當下解決問題與提供利益是關注重點，現在與未來的落差是媒合不易的原因，新創團對在臺灣不易經營。
- (4) 有關人才招募困難及政府應協助事項，外語條件好之專業人才成本高且招募不易，建議加強對碩、博士班人才之薪資補助，將臺灣高知識

- 人才留在臺灣企業，因生奈德早期成立資金來自國外，臺灣政府補助外資案件持保守態度。
- (5) 在臺灣募資並不容易，國發基金相當支持。天使投資人大部分是透過介紹認識，瞭解公司運作狀況才會進行投資，儘管已經確定瑞典或德國公司，在臺灣不會過度宣傳，林口新創園的補助相當重要，研究經費需要不斷挹注，關於人才部分，可建構政府主導的hack hunter。大型儀器廠商銷售員在國外儀器商找的到，惟目前找不到相關人才資源。
- (6) 林口新創園之具體幫助，例如有資金挹注，林口新創園可對接部分資金。很多補助限於公司在臺灣設立，林口新創園未有相關規定，較為友善，爰成功申請相關經費補助。製藥儀器領域，許多流程尚未被改善。臺灣有非常多的隱形冠軍，可以吸引人才回流，值得推廣。

6、智慧金融科技部分：

- (1) 在智慧金融方面，3張純網銀牌照已獲通過，傳統金控如何轉型？在醫療方面，臺灣健保數據資料完善，高階醫療因齊頭式平等，發展速度不快。醫療、製造、零售、金融是目前智慧化發展的重點。
- (2) 有關金融科技產業創新推展之困難，培育金融科技新創產業加速不易，需要大量資金與人才，在臺灣推動金融科技新創產業遭遇法令與傳統觀念之困境。有關招聘人才之助力與阻力方面，國際創育園區國際化之誘因可吸引高階人才，惟低薪造成阻力。在應對策略方面，配合科技部RAISE計畫（重點產業高階人才培訓與就業計畫），目前已沿用4位博士後人員。對

於強化育才、留才與攬才之建言與建議方面，除高學歷之人才任用培育補助外，更應對高階人力予以補助，而新創事業高階人力培育不易，更需政府積極補助延攬留任。

- (3) 有關團隊部分，新創團隊組成不難，如果要找資金，會辛苦一點，亦有法規與資金的限制，會降低意願。

7、新創產業、軟體研發部分：

- (1) 印度軟體人才豐富，臺灣軟體人才仍是問題，軟體人才連接大數據人才，經濟部推動成立AI研究中心，到現在都還沒招滿，軟體人才供需仍有落差。
- (2) 政府應積極與新創產業合作，臺灣沒有大市場，難有獨角獸公司產生，目前僅有Appier及Gogoro。應繼續鏈結民間與企業價值鏈結。
- (3) 新創大多數是ICT方面，不是製造業，利用IT、CT等解決社會上問題，進入門檻並不高，不需要大規模團隊合作，寫軟體門檻低，政府本身是很大的客戶，惟不容易取得機會，有「採購法」限制。美國採購法立法意旨係為帶動經濟，讓經濟活絡，讓產業發展才能收取稅金，編列預算，為正循環，臺灣「採購法」立法意旨為防弊，以價格決標。臺灣政府採購帶動創新與革新停滯不前。

8、「綠能科技」：

- (1) 落實法規上顧慮民意，無相當進展。民意是希望賺錢，儲能業務方面希望給新創公司空間。政府標案金額過大，新創公司難以投標，應該給新創公司機會。

(九)再者，依據國家發展委員會2020至2030年人才需求

評估，農業將由2019年的57.4萬人增加為58.9萬人，年成長0.2%，惟據該會另一份資料，每年平均新增需求人數553人，對照行政院農業委員會憂心老農凋零，年輕人投入農業意願不高（青農），實有審慎評估計畫是否高估與實際執行面之差距，如何鼓勵年輕人投入農業，誠如屏東科大戴校長所言，對於如何吸引年輕人投入新農業建議：1. 剛開始年輕人投入農業，對於天然災害所造成農損難以承受，往往創業金就全沒了，應有相關之保險措施讓年輕人願意投入農業。2. 對於年輕人願意投入農業之低利創業貸款，幫助他們取得資金。3. 農業採收、農忙僅短暫時間，並非一整年皆農忙，開放外籍移工養工人，小農養不起也並非良策，建議有謀求機制解決此問題，均待提升克服。另，文化部稱，在數位科技的快速變革下卻面臨重要的缺口，缺乏臺灣本土營運的大型平臺，在海外大型影音及社群平臺（尤其是Google、Facebook及其聯播網）大舉進軍臺灣的趨勢下，深深影響文創產業生態系，幾乎主宰、壟斷廣告營收，僅少數比例用於投資回應我國相關內容創作，相關產業深受其害，有待謀求解決對策。

(十) 綜上，我國為加速產業轉型與升級，規劃推行「智慧機械」、「亞洲·矽谷」、「綠能科技」、「生醫產業」、「國防產業」、「新農業」及「循環經濟」領域為主軸之「五加二產業創新計畫」，藉由布局關鍵前瞻技術及引進高階人才，形成產業創新聚落；為謀求相關產業利用智慧科技、數位轉型進行產業升級，並吸引外商公司投資打造國際級研發中心，主管機關對於「高階專業人士」與相關人力未來供給與需求之評估及規劃，仍有持續檢討策進之空間。

二、有關低薪環境基於母群體或計算、比較基礎之不同，勞動部研究統計與其他相關研究數值洵有差異，政府各部會之統計數據除應切實反應薪情並致力提升國人薪資水準外，對於企業薪資等資訊應充分揭露，以避免網路媒體言論不實誤導，形成民眾低薪迷思。另對於產業人力僱用狀況之調查，暨各產業之未來人力需求與供給之研究、推估細緻度容有不足，相關報告與統計無法盡符企業界對人力之需求，導致人力培育之不必要耗費與部分產業人力需求過剩或不足等情，允宜再行審議。

(一)有關我國與鄰近國家、世界主要國家薪資水準，勞動部資料顯示：

1、我國近10年（2008年至2018年）工業及服務業受僱員工每人每月名目薪資，由2008年之44,418元增加至2018年之52,407元，10年間平均年增率1.67%。若觀察其間之變化，2009年因全球金融風暴影響，年增率呈負成長（-4.77%），之後景氣回升，至2018年之年增率為3.82%。若以美元計算，2018年我國工業及服務業員工每人每月名目薪資為1,738美元、香港為2,104美元、日本為2,917美元、韓國為3,067美元、新加坡為4,011美元、美國為4,053美元。由於各國物價水準不同，為反映消除物價水準差異後之薪資，依購買力平價（PPP）計算，2018年我國工業及服務業員工每人每月薪資為3,689美元，高於香港之2,784美元、日本的3,283美元，低於韓國之4,047美元、美國的4,053美元及新加坡的6,283美元（勞動部，2019）。

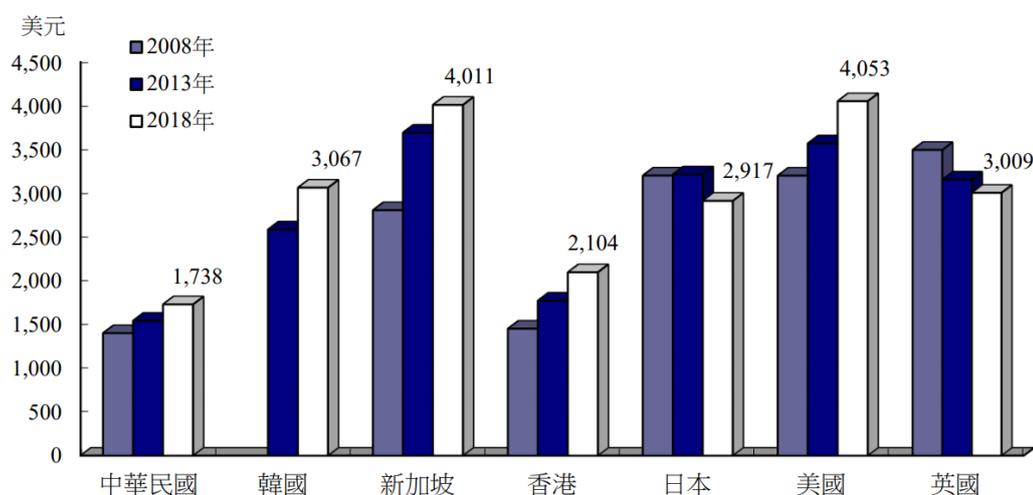


圖15 工業及服務業員工每月名目薪資（折合美元）

資料來源：勞動部（2019）。

表27 2018年鄰近國家工業及服務業員工每人每月名目薪資
（折合美元）

單位：美元／月、%

年別	中華民國		韓國		新加坡		香港		日本	
	薪資	年增率								
2008	1,409.35	4.22	-	-	2,810.88	12.28	1,460.80	0.24	3,205.32	14.27
2009	1,279.87	-9.19	-	-	2,662.06	-5.29	1,432.77	-1.92	3,369.60	5.13
2010	1,410.96	10.24	-	-	2,998.88	12.65	1,490.25	4.01	3,614.96	7.28
2011	1,559.92	10.56	2,352.27	-	3,445.76	14.90	1,630.24	9.39	3,969.48	9.81
2012	1,557.00	-0.19	2,435.49	3.54	3,547.32	2.95	1,709.29	4.85	3,936.90	-0.82
2013	1,551.03	-0.38	2,590.88	6.38	3,693.76	4.13	1,780.20	4.15	3,217.91	-18.26
2014	1,575.09	1.55	2,758.01	6.45	3,730.71	1.00	1,836.48	3.16	2,988.04	-7.14
2015	1,536.88	-2.43	2,644.48	-4.12	3,558.27	-4.62	1,915.41	4.30	2,592.45	-13.24
2016	1,524.42	-0.81	2,676.36	1.21	3,672.70	3.22	1,967.28	2.71	2,900.83	11.90
2017	1,658.39	8.79	2,836.80	5.99	3,786.59	3.10	2,014.98	2.42	2,825.86	-2.58
2018	1,737.89	4.79	3,067.48	8.13	4,010.85	5.92	2,103.50	4.39	2,917.26	3.23

資料來源：勞動部（2019）。

表28 2018年世界主要國家工業及服務業員工每人每月名目薪資
(折合美元)

單位：美元／月、%

年別	美國(1)		加拿大(2)		德國		英國(2)		中國大陸	
	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	
2008	3,204.53	2.76	3,290.29	3.55	-	-	3,497.38	-4.09	346.57	27.98
2009	3,247.17	1.33	3,118.02	-5.24	4,801.04	-	2,947.35	-15.73	393.33	13.49
2010	3,333.62	2.66	3,585.75	15.00	4,692.44	-2.26	2,979.21	1.08	449.75	14.34
2011	3,423.03	2.68	3,825.87	6.70	5,089.28	8.46	3,162.96	6.17	539.08	19.86
2012	3,511.76	2.59	3,883.83	1.51	4,816.95	-5.35	3,168.08	0.16	617.43	14.53
2013	3,571.64	1.71	3,835.13	-1.25	5,037.45	4.58	3,160.33	-0.24	692.45	12.15
2014	3,658.27	2.43	3,664.81	-4.44	5,149.05	2.22	3,367.17	6.54	764.50	10.41
2015	3,740.49	2.25	3,225.05	-12.00	4,412.98	-14.30	3,196.27	-5.08	830.04	8.57
2016	3,822.07	2.18	3,127.07	-3.04	4,510.89	2.22	2,903.62	-9.16	847.43	2.10
2017	3,924.93	2.69	3,258.47	4.20	4,675.47	3.65	2,821.01	-2.85	916.32	8.13
2018	4,052.95	3.26	3,348.20	2.75	5,049.66	8.00	3,009.01	6.66	1,038.66	13.35

註：美國為時薪×週工時×52/12；加拿大和英國為(週薪×52/12)÷(對美元平均匯率)。

資料來源：勞動部(2019)。

2、若將製造業員工之每人每月名目薪資折合美元，2008年至2018年之10年間我國平均年增率為2.48%，其間2009年之年增率為負值較明顯，每月薪資減少至1,196美元，2010年增加為1,364美元，2018年增至1,756美元。其餘各主要國家，香港為1,845美元、日本為3,545美元、韓國為3,571美元、新加坡為3,591美元(2012年)、美國為4,794美元。依購買力平價(PPP)計算，2018年我國製造業員工每人每月薪資為3,727美元，高於香港之2,442美元，低於日本之3,989美元、韓國的4,711美元、美國的4,794美元及新加坡的5,105美元(2012年)(勞動部，2019)。

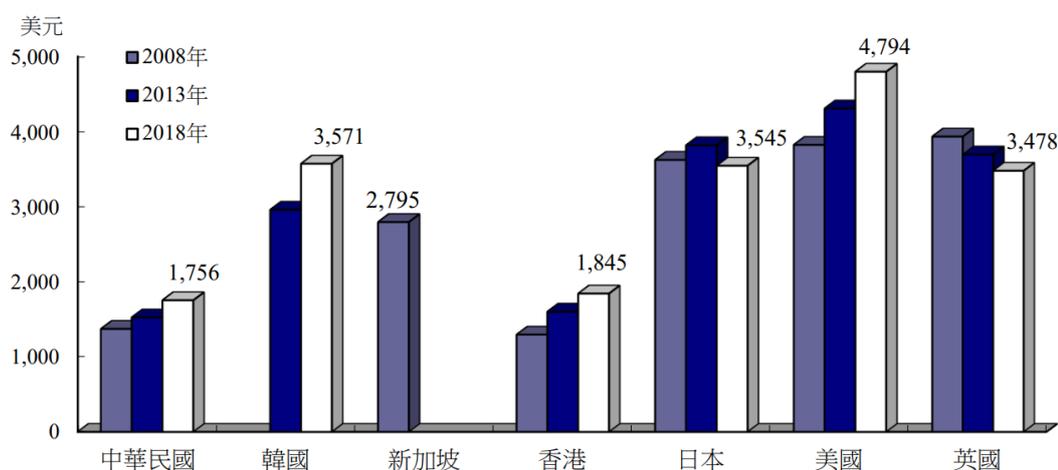


圖16 製造業員工每月名目薪資（折合美元）

資料來源：勞動部（2019）。

表29 2018年鄰近國家製造業員工每人每月名目薪資（折合美元）

單位：美元／月、%

年別	中華民國		韓國		新加坡		香港		日本	
	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	
2008	1,373.78	4.34	-	-	2,795.33	11.92	1,297.90	0.16	3,621.94	13.89
2009	1,195.93	-12.95	-	-	2,726.68	-2.46	1,221.05	-5.92	3,736.27	3.16
2010	1,363.75	14.03	-	-	3,127.23	14.69	1,211.84	-0.75	4,127.83	10.48
2011	1,513.83	11.00	2,633.91	-	3,488.70	11.56	1,386.14	14.38	4,615.38	11.81
2012	1,527.59	0.91	2,750.15	4.41	3,590.53	2.92	1,491.15	7.58	4,663.13	1.03
2013	1,526.64	-0.06	2,959.14	7.60	-	-	1,603.82	7.56	3,816.36	-18.16
2014	1,548.29	1.42	3,195.64	7.99	-	-	1,674.76	4.42	3,607.47	-5.47
2015	1,527.13	-1.37	3,060.61	-4.23	-	-	1,730.74	3.34	3,109.04	-13.82
2016	1,521.20	-0.39	3,104.48	1.43	-	-	1,783.28	3.04	3,478.60	11.89
2017	1,664.90	9.45	3,264.37	5.15	-	-	1,808.17	1.40	3,420.44	-1.67
2018	1,755.83	5.46	3,571.26	9.40	-	-	1,845.22	2.05	3,545.11	3.64

資料來源：勞動部（2019）。

表30 2018年世界主要國家製造業員工每人每月名目薪資（折合美元）

單位：美元／月、%

年別	美國(1)		加拿大(2)		德國		英國(2)		中國大陸	
	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	年增率	
2008	3,821.86	2.55	3,862.09	1.69	-	-	3,931.68	-4.67	292.67	26.36
2009	3,893.76	1.88	3,479.40	-9.91	4,908.01	-	3,358.04	-14.59	327.04	11.74
2010	4,060.60	4.28	4,046.48	16.30	4,910.97	0.06	3,459.92	3.03	380.54	16.36
2011	4,157.60	2.39	4,308.33	6.47	5,404.84	10.06	3,638.33	5.16	472.87	24.26
2012	4,218.69	1.47	4,370.42	1.44	5,175.42	-4.24	3,658.64	0.56	549.85	16.28
2013	4,305.08	2.05	4,306.33	-1.47	5,470.29	5.70	3,693.60	0.96	624.50	13.58
2014	4,407.91	2.39	4,089.71	-5.03	5,620.04	2.74	3,963.26	7.30	696.80	11.58
2015	4,464.20	1.28	3,654.97	-10.63	4,852.17	-13.66	3,737.90	-5.69	740.32	6.25
2016	4,583.77	2.68	3,560.11	-2.60	4,935.65	1.72	3,386.28	-9.41	745.86	0.75
2017	4,701.11	2.56	3,662.58	2.88	5,129.61	3.93	3,280.66	-3.12	794.67	6.54
2018	4,794.16	1.98	3,664.80	0.06	5,522.99	7.67	3,477.74	6.01

註：同表27

資料來源：勞動部（2019）。

(二)再按譚文玲（2017：61-63；2018：75）研究全球薪資不均及低薪工作導致平均薪資成長至緩現象，強調：「當前薪資主要趨勢包括全球薪資成長趨緩、新興市場和開發中經濟體薪資成長趨緩、已開發國家薪資成長速度加快、勞動份額的複雜趨勢……等，且低薪工作者占比提高、薪資增幅偏低均將造成整體平均薪資的低成長。近年來多數OECD國家的失業率都在下降，惟薪資增幅卻明顯低於景氣衰退前之水準」。

(三)再查，所謂的低薪到底要多低才算低薪呢？又要以什麼樣的標準來檢視低薪才得以呈現低薪勞動者的處境呢？有關此問題，根據經濟合作暨發展組織（OECD）薪資水準指標，「低薪」定義係指：「薪資低於中位數三分之二，屬低薪族（Low Pay）」。所謂

「中位數」即指100人薪資從低排到高，第50個人的薪資。財政部統計處的「由財稅大數據探討臺灣近年薪資樣貌」顯示，2015年月均薪資所得為4.8萬元，中位數為3.5萬元，低薪族門檻約落在2.2萬至2.3萬元，僅略高於同期基本工資的1.8萬至2萬元。以OECD的標準來看，薪資低於中位數的三分之二者，即稱之為低薪族（財政部統計處，2017）。阮偉芳（2019）研究指出，如果計算的僅為月薪資並非年薪資，加上歷時10年，若以中位數的三分之二作為標準，每年將會有不同幅度的變動；再者，中位數的三分之二這一標準是否適用於我國，也未有一定的資料或數據佐證等語。顯見，相關統計資料在計算加總上存有歧異。因此，阮偉芳（2019）在分析上將以「月薪資3萬元」為基準，主要參考以下3項重要指標數：（1）近年基本工資皆有一定程度的調整，2018年已調至22,000元（勞動部於2018年8月16日召開第33次基本工資審議委員會，決議基本工資將調升5%，月薪從現行的22,000元調至23,100元，該項決議送行政院核定中，於2019年元旦起實施。）。（2）歷年低收入戶的最低生活費亦依照不同的審議標準而有所調整，2018年本島內以臺灣省與台南市12,388元為最低、臺北市16,157元為最高（參考衛生福利部社會救助及社工司網站資料）。（3）主計總處歷年公布的「受僱員工薪資中位數及分布新聞稿」，2016年「工業及服務業」每人每月總薪資（含經常性與非經常性薪資）中位數為40,612元（參考主計總處受僱員工薪資中位數及分布新聞稿）。進一步來看，低於基本工資、最低生活費及受僱員工薪資所得中位數的三分之二（以40,612的三分之二計算約為27,074元）必然應為低薪。相關統計如下表：

表31 2006年至2015年臺灣平均薪資變化-按年齡別分

單位：元

年齡別	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15-19	19,465	19,547	20,240	18,419	18,297	18,696	19,050	19,792	20,787	21,913
20-24	27,080	26,650	31,657	24,993	26,150	26,339	28,248	27,794	28,719	28,599
25-29	32,799	33,537	33,364	33,099	32,712	33,559	34,502	33,496	36,021	34,997
30-35	42,361	44,927	41,256	39,436	46,394	42,027	39,986	41,931	41,560	40,705
36-39	49,367	49,041	46,137	45,155	46,026	51,420	46,925	54,315	49,518	47,608
40-44	55,204	58,180	58,107	51,402	49,583	52,466	49,415	58,114	51,330	71,923
45-49	59,047	56,004	57,154	60,409	69,391	72,786	57,571	55,050	60,217	61,520
50-54	52,947	78,167	68,112	57,391	70,640	68,603	67,081	63,442	79,559	78,135
55-59	62,050	70,822	57,233	58,947	77,196	80,827	63,315	103,000	98,989	86,790
60-64	68,710	57,021	85,800	88,731	93,400	87,341	66,466	65,724	102,155	106,365
65以上	109,679	45,154	49,332	116,483	105,672	94,794	60,310	56,935	74,072	62,718
總數	49,801	53,057	51,494	50,721	56,588	57,437	50,991	56,539	60,830	62,360

資料來源：行政院主計總處，2006年至2015年人力資源暨人力運用調查資料庫。

表32 2006年至2015年臺灣平均薪資變化-按人數別分

單位：千人

薪資別	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
2萬以下	1,836	1,789	1,778	2,049	1,995	1,822	1,775	1,574	1,479	1,369
2萬間	2,691	2,812	2,805	2,947	2,921	2,967	3,051	3,249	3,210	3,138
3萬間	2,529	2,559	2,612	2,351	2,492	2,602	2,735	2,855	2,888	3,071
4萬間	1,337	1,385	1,394	1,243	1,271	1,365	1,378	1,327	1,448	1,518
5萬間	757	791	819	763	773	806	843	838	889	939
6萬間	404	428	439	404	458	519	457	493	506	500
7萬間	164	162	210	180	180	186	187	200	217	219
8萬以上	360	349	377	341	396	426	427	421	441	445
總數	10,078	10,274	10,432	10,279	10,486	10,692	10,854	10,958	11,078	11,199

註：千位數以下四捨五入。

資料來源：行政院主計總處，2006年至2015年人力資源暨人力運用調查資料庫。

表33 2006年至2015年臺灣平均薪資變化-按教育程度別分

單位：元

教育程度	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
國中以下	39,516	37,949	42,914	35,424	41,038	52,502	41,061	42,126	54,157	56,978
高中職專科	44,506	49,833	48,228	47,902	55,090	56,543	45,508	52,064	57,857	56,420
大學	63,117	66,767	58,576	62,579	63,250	58,016	57,209	63,205	58,135	64,758
碩士	100,456	79,808	74,697	69,970	82,899	67,767	79,248	81,709	71,506	83,225
博士	90,879	107,536	98,513	85,670	88,076	97,781	99,352	109,475	217,479	162,554
總數	49,801	53,057	51,494	50,721	56,588	57,437	50,991	56,539	60,830	62,360

資料來源：行政院主計總處，2006年至2015年人力資源暨人力運用調查資料庫。

表34 2006年至2015年臺灣平均薪資變化-按科系別分

單位：元

科系	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012*	2013	2014	2015
文	49,740	49,130	58,138	47,833	47,876	49,744	50,738	50,261	49,587	52,263
法	69,286	72,156	65,193	65,649	77,403	111,432	96,498	172,751	186,060	86,959
商管傳*	56,111	51,484	48,310	44,638	56,093	51,960	50,908	53,902	54,340	52,677
理	66,206	59,243	56,795	52,270	65,812	71,734	63,236	58,884	57,789	50,424
工	51,316	59,384	52,870	53,702	61,174	57,188	51,872	59,396	60,948	63,488
農	47,601	47,542	47,189	46,524	93,814	49,438	48,328	46,936	49,079	48,012
醫	83,323	99,037	87,729	93,846	98,514	85,411	85,462	90,501	100,086	115,748
軍警	54,569	55,645	57,913	56,295	58,170	59,660	59,441	56,397	56,656	59,992
教育	52,670	52,311	52,827	54,267	53,791	54,799	56,164	56,486	95,256	58,449
民生	36,399	34,857	36,125	39,503
藝術設計	58,630	44,097	48,367	49,057
社會	46,449	57,773	54,447	50,961
其它**	36,448	36,840	43,338	77,268	36,713	37,381	50,664	52,484	57,673	44,880
總計	49,801	53,057	51,494	50,721	56,588	57,437	50,991	56,539	60,830	62,360

註：* 2012年後科系別更細分，商管類加入傳播成商管傳，且新增民生、藝術設計與社會三類。

** 其他類中，由於民生、藝術設計與社會類分出後，平均薪資明顯提升。

資料來源：行政院主計總處，2006年至2015年人力資源暨人力運用調查資料庫。

(四)惟，該研究以探討初尋職者的勞動力運用情形，發現初尋職已就業者薪資，跟年紀關係性較低，如以36歲到64歲為例，約介於3.2萬至3.4萬之間，如下表：

表35 2006年至2015年臺灣初就業者之平均薪資-按年齡別分

單位：元

年齡	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15-19	18,228	18,873	20,686	17,391	17,504	17,815	18,262	18,337	19,193	20,939
20-24	29,195	26,936	26,211	24,837	25,811	25,950	26,011	28,301	29,168	27,781
25-29	33,692	34,305	35,551	32,744	32,617	32,148	32,234	34,401	37,282	32,130
30-35	28,672	29,065	26,655	38,129	35,387	31,007	37,538	33,544	41,577	33,433
36-39	27,923	32,619	24,942	26,778	34,654	20,361	43,181	27,708	55,527	32,297
40-44	21,938	27,485	31,128	38,486	27,454	29,540	25,336	26,925	35,378	23,807
45-49	22,178	25,785	22,322	19,594	18,945	22,816	25,920	23,196	22,033	38,473
50-54	23,595	25,807	23,319	23,015	34,670	21,948	22,473	23,604	24,844	26,614
55-59	17,872	23,586	19,550	20,059	21,691	30,853	18,191	24,755	27,643	45,959
60-64	18,153	32,078	21,500	17,069	16,360	20,997	18,731	20,934	16,218	34,530
65up	21,762	16,694	18,714	25,868	10,000	55,532	7,143	30,000	17,809	30,931
總數	33,833	28,817	28,630	28,089	28,279	28,070	28,651	29,542	32,424	29,583

資料來源：行政院主計總處，2006年至2015年人力資源暨人力運用調查資料庫。

(五)再據，「青年低薪就業困境之探討」²⁵一文指出：

- 1、青年雖已脫離22K薪資，但其薪資仍陷入停滯現象：依據勞動部108年8月28日所公布的最近5年大專以上畢業學生就業狀況及薪資行情顯示，大專畢業生全職工作的平均工資，以3萬元至5萬元

²⁵ 立法院 法制局研議/撰稿人：張淑卿

<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=6590&pid=186698>

的比例最高，占47.4%，其次有超過30萬人，即高達36.04%的大專畢業生薪資不到3萬元。整體而言，青年的起薪雖已超過「22K」，但是從實際的狀況來看，如果扣除物價上漲幅度，其實並未扭轉多年來青年實質起薪已經陷入停滯現象，甚至淪為青貧族。再者，按106年財政部研究顯示，21至40歲低薪族（薪資低於中位數三分之二屬低薪族）約76萬人，占總人數之6成最多。整體低薪族中，近9成5來自於非上市櫃公司；以就業別來看，勞力密集與計時員工較多之業別的低薪族，則較易陷入青年貧窮行列。

- 2、青年薪資成長停滯因素：根據國家發展委員會調查結果，由於國內高等教育的高度發展，大幅增加青年族群就學機會，導致逐漸延遲進入就業市場，形成「晚入早出」現象。此外，就業環境今非昔比，除影響青年就業觀念外，也造成青年就業轉職改行頻率高，甚至開始陷入低薪就業魔咒，使得青年「高失業」與「低薪資就業」的現象。再者，國內經濟發展面臨全球化區域經濟整合挑戰，加上低價代工微利思維糾葛，高端新興產業投資嚴重不足，導致臺灣產業轉型遲緩，高薪就業機會減少，這些內外因素夾擊之下，無形之中使得國內青年起薪成長不易。另一方面，則是未能落實因應產業發展趨勢，積極推動下一代國際性或先導型競爭產業，而導致臺灣產業創新轉型落後，是近年青年持續低薪的關鍵。

- (六)為掌握現有勞動市場雇主需求，政府目前定期調查產業人力僱用狀況，包括主計總處每年辦理之「事業人力僱用狀況調查」、勞動部每季辦理之「人力需求調查」，及各目的事業主管機關每年辦理之「未來

3年重點產業人才調查及推估」報告。

- 1、主計總處為瞭解廠商僱用人力狀況及企業相關人力運用計畫，每年調查廠商空缺職類、人數、時間、僱用條件、空缺原因及給薪水準等項目，俾供規劃勞動相關政策參考。
- 2、勞動部為掌握勞動市場短期人力需求變動情形，供作勞動市場領先指標與政策參考，每季針對未來一季就業市場人力需求情形辦理「人力需求調查」，以掌握各行業別、職類別人力需求增減情形及原因。另勞動部已建置臺灣就業通查詢系統，提供「找工作」、「找人才」、「找課程」、「技能檢定」及「微型創業」等資訊，提供畢業生和家長參考，且亦已發布就業資源指引，並製作相關文宣放置官網，提供外界參考。
- 3、為了解我國重點發展產業之人力供需狀況，各產業主管機關每年依該產業特性及未來發展前景，進行未來3年產業人才供需調查及推估工作，以掌握產業發展所需之人才。

(七)在改善薪資部分，行政院於2018年5月14日提出「我國薪資現況、低薪研究及其對策」，分為薪資成長短中長期策略，期望有效改善我國薪資狀況，特別是青年低薪問題，提出對策如下（阮偉芳，2019）：

- 1、短期策略：在經濟成長許可的情形下，政府將研議適時提高時薪，並提高政府影響所及的員工薪資水準、提升兼任教師鐘點費、推動薪資透明化等措施。
- 2、中長期策略：政府將持續推動現行政策及配套措施，例如加速產業升級、降低受薪階級負擔、縮減學用落差等措施。
- 3、政府亦將制定「最低工資法」，並研訂「派遣勞

工專法」與「部分工時勞工保護」相關法律，保障非典型就業者。

(八)有關低薪環境議題，綜整諮詢專家學者(如附件)，重點意見如下：

- 1、其實，我們不必在意臺灣為中繼站或跳板，新加坡也有相同情形(人才移動)。對於年輕人來說，發展性遠比薪資待遇重要，低薪不會低到哪邊去，臺灣普遍對於低薪有迷思。應該要破除低薪迷思，常有人說某某為何可以領高薪，看待高低薪時被輿論限制住了，大眾的迷思應破除。外商公司薪資待遇不低，畢業在高科技公司領新臺幣5至6萬相當常見，但外界常對年輕人領高薪有質疑，臺灣人看待高低薪有時候被制約住了，大眾的迷思如何破除？
- 2、臺灣人才外流有兩個原因，一是工作機會不足，一是薪資未能符合預期。到中國大陸工作的臺灣上班族，薪資約為臺灣的是1.5倍至1.7倍；如果是IC設計或半導體產業，薪資更會高達2倍以上。職場低薪的現況很明顯，二、三十年前的畢業生薪資兩萬多元，現在還是兩萬多元；臺灣的產業結構，98%都是中小企業，產業結構無法容納許多高階人才；同時企業以降低成本(cost down)為導向，非以人才為導向，很多第一代的經營者，在成本導向的思維下，無法提供有競爭力的薪酬；如果臺灣的企業經營者，不能超越產業的競爭、低薪的問題無法解決；人才一定會流向高薪的海外市場。
- 3、臺灣中小企業最大的困境並非薪資水準，是大企業將人才聘走，是公司知名度的問題，深入瞭解後，中小企業待遇不會比大企業差，應該檢視總

體的待遇。

4、新加坡政府每年都與google發布產業報告，成為東南亞地區政府遵循的標準。可考慮建議國家發展委員會與104人力銀行共同發布相關就業報告，作為畢業生與家長選擇就業時之參考。

(九)據上顯示，相關單位對於各行業別、職類別人力需求增減情形及原因，僅主計總處每年辦理之「事業人力僱用狀況調查」、勞動部每季辦理之「人力需求調查」，及各目的事業主管機關每年辦理之「未來3年重點產業人才調查及推估」報告，政府僅依賴上開報告，作為擬定相關產業對於人力需求評估與未來需求預測基準，是否足以作為國家型人力需求模型建置，並提供產業界分析，仍有策進空間，另目前政府對於產業人力僱用狀況之相關調查，對於各產業之未來人力需求與供應之研究、推估細緻度容有不足，相關報告與統計數據上無法完全符合企業界對人力之需求。本案諮詢學者建議得參酌新加坡淡馬錫控股與Google聯合發布第三份2025年《東南亞網路經濟報告》作法，與相關人資企業公司共同發布就業需求相關報告，以供畢業生與企業界人力布局之參考。

(十)再據新加坡主權財富基金淡馬錫控股與Google聯合發布第三份2025年《東南亞網路經濟報告》²⁶指出，預估在2025年東南亞網路經濟將會成長至2,400億美元，相較2018年的720億成長約3.3倍。而今年東

²⁶2019/01/09 數位東南亞，網路經濟十大焦點趨勢

<https://www.tenmax.io/tw/archives/13510>

淡馬錫控股與Google2025年《東南亞網路經濟報告》原文網址：

<https://www.thinkwithgoogle.com/intl/en-apac/tools-resources/research-studies/economy-sea-2018-southeast-asias-internet-economy-hits-inflection-point/>

南亞正處在網路經濟的重要轉折點，該報告針對東南亞六大經濟體：泰國、印尼、馬來西亞、新加坡、菲律賓、越南，分析四大重點產業：電商、線上媒體、線上旅遊、線上叫車。對此，該文整理了報告內容，歸納出東南亞網路經濟10大不可忽略的焦點趨勢：

- 1、網路經濟成交金額（Gross Merchandise Volume, GMV）將占東南亞GDP的8%。
 - 2、印尼網路經濟為東南亞諸國中成長最快且最大，2025年時印尼網路經濟將達到1,000億美元的規模。
 - 3、電子商務產業將是網路經濟中成長最快速的產業，預估2025年整體產值將超過1,000億美元。
 - 4、網路媒體產值預估2025年時將成長至320億美元，成長速度僅次於電商產業。
 - 5、東南亞線上旅遊市場每年穩定成長15%。
 - 6、線上叫車服務成為每日必用APP。
 - 7、2018年網路經濟募得資金較2016年成長4倍。
 - 8、1GB網路流量成本在過去4年內減半。
 - 9、消費者信任度持續上升。
 - 10、網路經濟人才需求持續成長。
- (十一)綜上，有關低薪環境基於母群體或計算、比較基礎之不同，勞動部研究統計與其他相關研究數值洵有差異，政府各部會之統計數據除應切實反應薪情並致力提升國人薪資水準外，對於企業薪資等資訊應充分揭露，以避免網路媒體言論不實誤導，形成民眾低薪迷思。另對於產業人力僱用狀況之調查，暨各產業之未來人力需求與供給之研究、推估細緻度容有不足，相關報告與統計無法盡符企業界對人力之需求，導致人力培育之不必要耗費與部分產業

人力需求過剩或不足等情，允宜再行審議。

三、有關高階專業人才外流部分，據悉近年國人赴海外工作人數約73萬人，其中具大專及以上程度者計55萬4千人，占75.3%；每年停留海外時間達180天以上者計48萬2千人，占65.4%；有人力外流現象，而同一時期來臺工作的產業及社福外籍勞工人數亦達67.1萬人，顯示人才「高出低進」現象依舊；在高齡化、少子女化等趨勢下，人才短缺問題日趨嚴峻，不利我國未來經濟與產業發展，如何積極因應誠然已刻不容緩。

(一)國人赴海外工作人數概況(2019年12月17日)²⁷，行政院主計總處運用相關公務登記資料進行推估，重要分析結果如次：

- 1、2018年國人赴海外工作人數計73萬7千人，較2017年增加1千人或0.1%，赴海外工作者中，停留時間達180天以上者計48萬2千人或占65.4%，較2017年減少9千人；未達180天但達90天者計25萬5千人或占34.6%，則較2017年增加1萬人。
- 2、按性別觀察，2018年國人赴海外工作者中，男性計40萬5千人或占55.0%，較2017年減少1千人，較2009年則增加1萬3千人；女性計33萬1千人或占45.0%，較2017年增加1千人，較2009年亦增6萬1千人(占比增4.2個百分點)，兩性差距逐漸縮小。
- 3、按年齡別觀察，未滿30歲者計14萬8千人或占20.1%，較2017年增加1千人或0.4%，2012年以來持續增加，惟增幅趨緩；30至49歲者計36萬1千人或占49.1%，亦增加3千人或1.0%；50歲以上者

²⁷ 行政院主計總處，國勢普查處人力調查科發布統計資料，2019年12月17日。

計22萬7千人或占30.8%，較2017年減少4千人或1.5%，自2009年以來首度減少。

- 4、按教育程度別分，大專及以上程度者計55萬4千人或占75.3%，較2017年續增1.1個百分點，較2009年增8.4個百分點，惟占我國專上程度就業者之比率則由2009年的10.2%降低至9.5%，主因為此期間高教人口成長快速，9年間增加了9.7個百分點²⁸。
- 5、2018年國人赴海外工作國家（地區），中國大陸（含港澳）計40萬4千人或占54.9%，東南亞計11萬2千人或占15.2%，美國計9萬5千人或占12.9%，三者合占八成三。與2017年比較，赴中國大陸者減少1千人或0.2%，已連續5年遞減；赴美國者亦減少6千人或5.9%，而赴東南亞地區者則增加3千人或3.2%，其他地區亦增加4千人或3.2%，連續6年成長。
- 6、2009年至2018年，赴海外工作者增7萬5千人，平均年增率1.2%，除了中國大陸減少5千人外，其餘均有增加，東南亞增加3萬5千人，平均年增率達4.3%，美國亦增加1萬1千人，其他地區則增加3萬3千人。

²⁸ 資料來源：內政部統計處「15歲以上人口教育程度」。

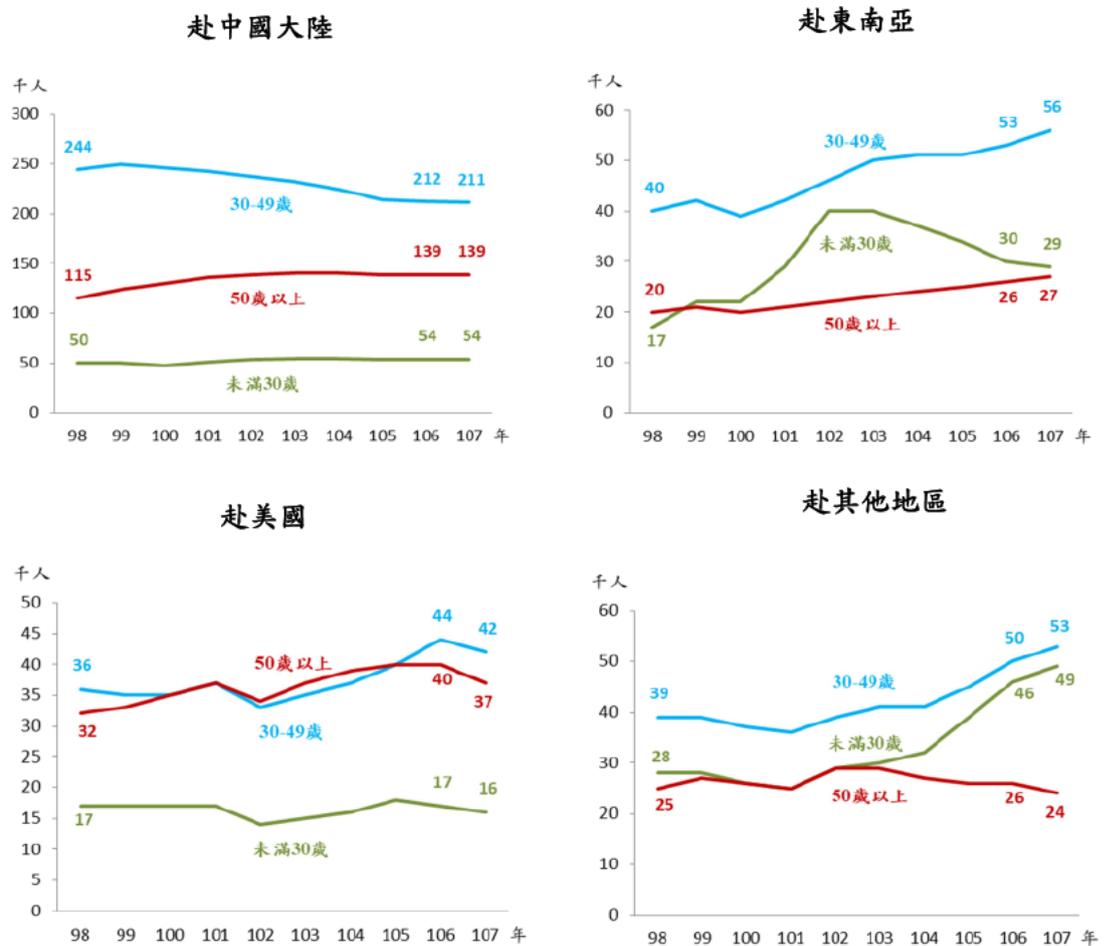


圖17 2018年國人赴海外工作之國家與各年齡層人數
資料來源：行政院主計總處統計資料

(二)再查，勞動部說明至2019年底，外國專業人員有效聘僱人數統計：

- 1、2019年底外國專業人員有效聘僱許可計31,125人次，以男性占74.2%居多，年齡以「25歲至44歲」占69.8%為主，教育程度以「大專（含大學及專科）」占67.9%最多。國籍以日本籍占23.5%為最多，其次為馬來西亞籍，占13.5%；美國籍占11.8%，居第三。
- 2、外國專業人員所從事之行業以「製造業」，占21.7%最多；其次為「批發及零售業」，占18.1%；

「教育業」占16.5%，居第三。所從事之工作類別以「專門性或技術性工作」占65.0%為最多，其次為「補習班語文教師工作」占14.1%，「華僑或外國人投資或設立事業之主管工作」占9.9%，居第三。

表36 外國專業人員有效聘僱許可人次—按性別、年齡、教育程度及國籍分

單位：人次

項目別	104年底	105年底	106年底	107年底	108年底
總計	30,185	31,025	30,927	30,497	31,125
性別					
男	23,758	24,133	23,538	23,011	23,083
女	6,427	6,892	7,389	7,486	8,042
年齡					
24歲及以下	1,141	1,447	1,335	1,434	1,480
25歲至34歲	11,657	12,111	12,489	12,971	13,763
35歲至44歲	8,580	8,600	8,516	7,976	7,972
45歲至54歲	5,343	5,377	5,208	4,985	4,779
55歲及以上	3,464	3,490	3,379	3,131	3,131
教育程度					
高中（含）以下	5,345	5,334	4,368	3,883	3,548
大專（含大學及專科）	18,595	19,191	19,690	20,353	21,125
碩士	4,788	5,006	5,357	5,208	5,353
博士	1,457	1,494	1,512	1,053	1,099
國籍					
日本	8,663	8,575	7,917	7,754	7,324
馬來西亞	2,216	2,684	3,129	3,627	4,205
美國	5,397	5,251	4,853	3,861	3,672
印度	1,292	1,458	1,516	1,670	1,813
香港	835	941	1,090	1,309	1,593
韓國	1,038	1,083	1,205	1,232	1,307
菲律賓	1,407	1,505	1,438	1,429	1,322
印尼	750	845	897	1,033	1,173
英國	1,090	1,033	991	860	948
越南	366	516	620	747	803
加拿大	1,094	1,042	968	804	751
新加坡	570	505	539	567	560
法國	545	554	513	493	447
南非	552	595	603	483	478
泰國	297	283	319	361	427
德國	460	411	430	400	346
澳門	250	270	300	304	328
澳大利亞	427	404	360	279	267
俄羅斯	261	279	301	288	257
其他	2,675	2,791	2,938	2,996	3,104

- 註：1.統計單位為人次，因同一人可重複申請。
 2.有效聘僱許可：聘僱許可總數扣除聘僱期滿、提早解約及廢止聘僱許可者。
 3.學校教師工作聘僱許可及管理業務，自107年2月移至教育部，故自業務移撥日起不列入統計。

資料來源：勞動部勞動力發展署。

表 37 外國專業人員有效聘僱許可人次—按行業別及工作類別分

單位：人次

項目別	104年底	105年底	106年底	107年底	108年底
總計	30,185	31,025	30,927	30,497	31,125
行業別					
農、林、漁、牧業	10	14	19	37	36
礦業及土石採取業	1	2	2	4	2
製造業	5,958	6,338	6,188	6,445	6,752
電力及燃氣供應業	4	9	31	19	52
用水供應及污染整治業	16	21	29	34	29
營建工程業	991	980	992	1,151	1,194
批發及零售業	5,894	5,775	5,704	5,744	5,617
運輸及倉儲業	765	916	858	810	777
住宿及餐飲業	831	839	976	1,172	1,261
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	1,324	1,326	1,300	1,312	1,457
金融及保險業	439	466	460	465	405
不動產業	57	65	67	80	83
專業、科學及技術服務業	2,984	3,712	4,031	4,418	4,777
支援服務業	372	180	216	284	354
公共行政及國防；強制性社會安全	42	24	29	115	64
教育業	7,952	7,830	7,425	5,142	5,121
醫療保健及社會工作服務業	676	655	641	736	840
藝術、娛樂及休閒服務業	1,495	1,464	1,505	2,041	1,754
其他服務業	374	409	454	488	550
工作類別					
專門性或技術性工作	16,982	17,868	18,293	19,476	20,222
補習班語文教師工作	5,000	4,875	4,452	4,434	4,386
華僑或外國人投資或設立事業之主管工作	2,357	2,530	2,634	2,951	3,077
履約	1,719	1,750	1,584	1,607	1,857
宗教、藝術及演藝工作	1,782	1,698	1,538	1,953	1,475
運動教練及運動員工作	46	50	62	76	108
學校教師工作	2,299	2,254	2,364	-	-

資料來源：勞動部勞動力發展署。

(三)此上顯示，我國對於國內、外人才移動情形，2005年時，國人赴海外工作人數僅34萬人，2018年國人赴海外工作人數計73萬7千人，10年來成長超過1倍以上。2018年赴海外工作者中，有75.3%具大專以上學歷，30至49歲者占49.1%，50歲以上者占30.8%，合計占79.9%，這些人是我國的菁英，亦為國內的主力消費族群。因此，引發臺灣人才一走連知識與技術也帶走了，將減損我國產業競爭力的擔憂，何況其中相當比例人士赴國外打拼後，就很少再回臺灣（2015年統計有63%的人年停留海外逾180天，至2019年統計有65.4%停留海外逾180天，比率持續升高）。而根據主計總處與勞動部的統計，2019年底外國專業人員有效聘僱許可計31,125人次，以男性占74.2%居多，年齡以「25歲至44歲」占69.8%為主，教育程度以「大專（含大學及專科）」占67.9%最多。國籍以日本籍占23.5%最多，其次為馬來西亞籍占13.5%，美國籍占11.8%，居第三。而來臺工作的低階產業及社福外勞人數則高達67.1萬人，惟同年赴海外工作國人人數計73萬7千人。此外，我國有55.4萬大專以上學歷之高階專業人才赴海外工作，人才出走連知識與技術也跟著帶走，而國內消費力也跟著下滑。同一時期，我國引進的卻多屬藍領低階外勞，形成人才移動的反差現象，即所謂「高出低進」，此相當程度地反映出我國人才流失概況。

(四)國家發展委員會對於政府整體人才政策說明

- 1、啟動育人攬才及移民政策專案會議，解決少子化、高齡化對國家競爭力造成的影響：為突顯從國家整體發展角度，討論人口結構變遷所面臨的課題，務實且即時解決我國人口、人才問題，目

前國家人才策略係由行政院院長主導召開「育人攬才及移民政策專案會議」，就生育、養育、培育、留用、延攬及移民等議題進行討論，形成決策，俾於人口政策之規劃與推動上發揮最大量能。

2、改善薪資

- (1) 政府主動加薪帶動民間加薪：107年調升軍公教薪資待遇3%；調升公務機關、國營事業、政府機關外包派遣人員等敘薪標準。
- (2) 補助及獎勵加薪企業：提供加薪企業參與政府標案審查時之評分獎勵；勞動部每年辦理「工作生活平衡獎」，表彰幸福企業。
- (3) 提升企業分潤誘因：修正「公司法」、「產業創新條例」，提供多元彈性員工獎酬工具；勞動部鼓勵工會透過協商簽訂團體協約，針對訂定利潤分享相關條款之團體協約，給與獎勵金。
- (4) 加強勞動檢查，保障勞工權益：政府定期執行勞動條件檢查，其中，低薪情形較為普遍的行業，更是檢查的重點對象。
- (5) 加強督促企業薪資透明化：證交所已於108年起揭露上市公司之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」；另符合員工平均薪資低於50萬元等特定篩選指標之公司需申報「公司經營績效與員工薪酬之關聯性與合理性說明」，督促公司善盡企業社會責任。

- 3、提供優質就業機會：經濟部於108年7月1日起陸續推動辦理「歡迎臺商回臺投資行動方案」、「根留臺灣企業加速投資行動方案」及「中小企業加速投資行動方案」。截至本年5月14日止，「歡迎臺商回臺投資行動方案」總投資金額約7,609億

元，預估可創造本國就業機會約61,814人；「根留臺灣企業加速投資行動方案」總投資金額約1,477億元，預估可創造本國就業機會約11,338人；「中小企業加速投資行動方案」總投資金額約987億元，預估可創造本國就業機會約9,633人。

4、打造完善留才環境：

(1) 修正法律，完善留才法制環境，增加員工所得：包括修正「所得稅法」，調降綜所稅最高稅率為40%；修正「產業創新條例」，提供及展延「員工獎酬股票」等租稅優惠；修正「公司法」，放寬員工獎酬工具發放對象。

(2) 打造新創友善投資環境，鼓勵新創人才留臺：該會彙整相關部會之措施，刻正推動「優化新創事業投資環境行動方案」，目前已有進展，包括國發基金「創業天使投資方案」截至本年5月19日已審議通過投資89家新創事業；Taiwan Tech Arena及林口新創園業已開幕，可吸引新創來臺進駐。

5、提高學研人才薪資待遇：教育部自107年起提高國立大學教授薪資之學術加給10%，並透過「高教深耕計畫」擴大彈性薪資方案，各大學最多可用20%補助經費留用優秀人才；科技部亦自107年全面調升專題研究計畫之主持費50%。

(五) 本案辦理諮詢及座談會議出席人員發言重點摘要(如附件)：

1、在少子化後，我國博士班就讀人數亦減少，後段私立學校面臨退場挑戰，結構性的問題可謂一環套一環。

2、本校在少子化趨勢下，影響研究所之招生，總學生數未下降，惟研究生之素質降低，以資工領

域、化材領域之教師為例，本校無法延攬足夠教師，這是一個國安問題。

- 3、面臨少子化問題，科技大學要思索如何展現特色吸引學生，雲科大協助該部許多政策性業務之推動。
- 4、臺灣腹地有限，如果不願意跨出去，就有很大的挑戰，產業需要國際化，新加坡六成人力都是外來的，日本進入高齡化社會，立法鼓勵上班族兼差（以前是終身僱用制），現在放寬員工兼差的規定，鼓勵員工培養第二專長，避免退休後個人經濟出現問題，也造成政府的財政負擔。
- 5、40至50歲的就業人口具有專業的競爭力，但是「高出低進」與「晚入早出」的議題，會影響就業的狀況；很多理工科畢業生選擇創業，失敗後回到職場已經30歲了，企業任用與敘薪時會有諸多考量。
- 6、牛津大學相關報告臺灣人才匱乏，將在2023年達到高峰，第二高者為日本，臺灣進入高齡化社會，在過去一整年亞洲局勢發展，經美中貿易戰，臺灣角色定位微妙。
- 7、經濟部辦理攬才業務多年，過去2年與同仁推展業務時，也觀察到有一般所謂「高出低進」的情況，但此現象牽涉整體產業人力需求調整的問題。

(六)依購買力平價(PPP)計算，2018年我國工業及服務業員工每人每月薪資為3,689美元，高於香港之2,784美元、日本的3,283美元，低於韓國之4,047美元、美國的4,053美元及新加坡的6,283美元；製造業員工每人每月薪資為3,727美元，高於香港之2,442美元，低於日本之3,989美元、韓國的4,711

美元、美國的4,794美元和新加坡的5,105美元（2年）。近年國人赴海外工作人數與來臺工作之產業及社福外籍勞工人數達相當，並有「高出低進」與「晚進早出」之現象，另已形成少子化、高齡化之人口結構。

- (七) 綜上，有關高階專業人才外流部分，據悉近年國人赴海外工作人數約73萬人，其中具大專及以上程度者計55萬4千人，占75.3%；每年停留海外時間達180天以上者計48萬2千人，占65.4%；有人力外流現象，而同一時期來臺工作的產業及社福外籍勞工人數亦達67.1萬人，顯示人才「高出低進」現象依舊；在高齡化、少子女化等趨勢下，人才短缺問題日趨嚴峻，不利我國未來經濟與產業發展，如何積極因應誠然已刻不容緩。

四、有關高階專業人才定義及延攬外籍相關人才部分，政府雖於2018年2月公布施行「外國專業人才延攬及僱用法」，將外籍高階專業人才定義並區分為經濟、科技、金融、教育、文化藝術、體育、法律、建築設計等八大領域，惟對於高階專業人才分類、定義、標準似過於嚴苛，又因我國薪資水準較歐、美等先進國家為低，致難以吸引該等地區之高階人才來臺，爰當前仍以引入開發中國家之人才為主。基於各國競相攬才與東南亞地區之地緣特性，政府允應重新檢視相關法令對於外籍人才延攬及僱用標準之合宜性，營造務實且具吸引力之攬才條件與環境。

- (一) 近年來，各國皆積極調整移民政策以吸引優質人才，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。我國於2018年2月公布施行「外國專業人才延攬及僱用法」，另，行政院亦推出「新經濟移民法」(草案；條文經增修後，已於109年1月8日函報行政院)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(國家發展委員會，2018)。

(二)我國2018年2月公布施行「外國專業人才延攬及僱用法」(下稱攬才法)之特定專業人才之資格認定，依專業資格之程度，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等三類，其中「外國特定專業人才」指外國專業人才中具有中央目的事業主管機關公告之我國所需科技、經濟、教育、文化、藝術、體育及其他領域之特殊專長者。目前各中央目的事業主管機關已針對各產業類別，鎖定延攬特定專業人才來臺，以加速國內產業轉型升級，包括：1. 科技領域，2. 經濟領域，3. 教育領域(2019年10月25日修正)，4. 文化藝術領域(2019年10月01日修正)，5. 體育領域(2019年05月7日修正)，6. 金融領域，7. 法律領域和8. 建築領域²⁹。

(三)國內外主要國家(新加坡、南韓、日本、德國、美國)延攬高階人才相關政策³⁰分析：

1、經濟移民政策

(1)經濟移民可補實移入國之人才及人力缺口，解

²⁹ <https://foreigntalentact.ndc.gov.tw/cp.aspx?n=1FF37C7A7558600C&s=67AB43615F0F0CB2>

³⁰ 資料來源：國家發展委員會。

決人才赤字及產業缺工問題，向來為各國競逐之移民對象。依據我國現行法制，外國專業人才可依據「就業服務法」及「外國專業人才延攬及僱用法」來臺工作；然針對產業發展所需之外國中階技術人力，相較於日本「特定技能居留資格」制度，新加坡「S Pass工作准證」及南韓「E-7工作簽證」，我國目前並無引進之相關規範及法制，亟待補實。

(2) 為此，國家發展委員會於107年研擬完成「新經濟移民法」(草案；已於109年1月8日函報行政院)，鬆綁外國專業人才工作條件及新增外國中階技術人力聘僱管道，以強化延攬力道，補充產業人力，完善整體攬才法制。

表38 主要國家(新加坡、南韓、日本、德國、美國)
經濟移民政策摘要

國家	延攬對象	法規/制度	內容
臺灣	專業人才	1. 就業服務法 2. 外國專業人才延攬及僱用法 3. 新經濟移民法(草案)	1. 從事專門性或技術性工作等6類工作。 2. 鬆綁工作、簽證及居留規定；核發四證合一就業金卡(工作許可、居留簽證、外僑居留證、重入國許可)。 3. 鬆綁父母配偶及子女停居留規定。 4. 提供退休、健保及租稅優惠。 5. 放寬外專得從事工作之行、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，針對受僱者資格條件，改採評點制*。
	技術人力	新經濟移民法(草案)	1. 開放3類聘僱對象*： (1) 具中階技術工作能力僑外生。 (2) 在臺工作累計6年以上之外國基層人員。 (3) 直接引進具中階技術工作能力外國人。 2. 針對技術人力須具備工作資格認定，並

國家	延攬對象	法規/制度	內容
			訂有薪資門檻，總量及產業配額*。 3.技術人力得申請永居，薪資達一定金額或取得永居者，其配偶及未成年子女可申請依親居留及永居*。
日本	專業人才	「高度專門職」制度	1.採評點制甄選，評點項目包括學歷、工作資歷等。 (1)「高度專門職1號」：評點達70點，居留期限5年，並提供入出境、申請永居期限及依親等優惠措施。 (2)「高度專門職2號」：高度專門職1號居留3年以上，或評點達80分，居留滿1年者即可申請。 2.2017年增設「日本高度人才綠卡」制度，評點達70點，申請永居期限縮短至3年；80分者，縮短為1年。
	技術人力	「特定技能居留資格」制度	2019年4月增設「特定技能1號」及「特定技能2號」二類新居留資格。 (1) 特定技能1號：具備特定產業技術，有相當程度知識與經驗之外國人，居留期限最長5年，開放包括看護等14項職種。 (2) 特定技能2號：具備特定產業熟練技術之外國人，可申請永久居留，目前僅預計開放營造及造船業，並視「特定技能1號」的居留人數後具體規劃。
新加坡	專業人才	就業准證 (Employment Pass, EP)	1.工作准證：須具備專業資格，例如大學學歷，專業證照或特殊技能證明，月薪最低門檻為3,600新加坡幣，2020年5月將調升為3,900新加坡幣。 2.個人化就業准證 (PEP)：針對境外專業人士月薪達18,000新加坡幣，或現持有EP月薪超過12,000新加坡幣的專業人士，於新加坡工作可自由轉換工作，享有繼續在新加坡重新尋找工作之6個月的緩衝期。
	技術人力	特別准證 (Special Pass, SP)	針對外國中階技術人員，至少要有相關技術合格證書並具備相關工作經驗，月薪門檻不得低於2,400新加坡幣，雇主須支付外國工人稅且有一定配額限制。

國家	延攬對象	法規/制度	內容
南韓	專業人才	科學卡、金卡、IT卡制度	<ol style="list-style-type: none"> 1.科學卡：研究發展所需之國外高階科學技術人才，其條件為具備3年研發經驗的理工碩士等，有效期限為5年，期間內允許其可無數次自由出入境。 2.金卡：企業需求的8大尖端技術領域之海外優秀人才，其條件為具有5年經歷者或擁有上述領域學士以上學位。有效期限為5年，期間除可簡化聘僱及出入境程序外，亦可於離職時經原雇主同意，變更工作地點。 3. IT卡：主要係針對僱用優秀IT領域人才。
	技術人力	E-7工作簽證	2018年實施，核發對象為農林畜產漁業、根植產業、一般製造業及營造業之熟練技術工，並設有公司人數，聘僱比例及年薪門檻等限制。
德國	專業人才	藍卡制度	針對歐盟以外的高技術人才，申請者須證明在德國有年薪44,800歐元以上的工作，獲得「藍卡」享有6個月尋職期之工作簽證，以及在德國居留4年。
美國	傑出人才	EB-1 (Employment First Preference)	以在科學、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，及跨國企業經理人為延攬對象，渠等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。
	專業人才	EB-2專業人才 (Employment Second Preference)	申請人須為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。

註：*為「新經濟移民法」(草案)規劃放寬之政策措施。

2、友善移民環境及人口政策

- (1) 為提高延攬外國人才之誘因，各國多將營造更友善移民環境納入人口政策中，對於取得永居資格者，提供育兒、工作及退休等各階段輔助措施，如申請育兒及教保服務津貼補助、自由轉換工作，並享有醫療、就業保險與退休保障等協助，有助於增進渠等續留移入國之意願，對改善人口結構具正面影響。
- (2) 為強化延攬外國優秀人才，該會綜整各國經驗及各界意見，協同相關部會完成「新經濟移民法」(草案)，規劃取得永居許可者及合法居留之依親親屬，得享有育兒及托育教保費用相關補助，以鼓勵生育，並提供得自費申請長照服務，以滿足渠等更完善之生活協助及保障，強化移民環境之友善度。

表39 主要國家（新加坡、南韓、日本、德國、美國）友善移民環境及人口政策摘要

國	生育/育兒政策	勞動政策	退休醫療政策
臺	1. 可享有育兒及托育教保費用補助* 2. 提供急難救助及特殊境遇家庭扶助*	1. 可自由轉換工作，毋須重新申請工作許可 2. 可享失業給付	1. 採自費申請長照服務* 2. 可適用勞退新制 3. 提供公立學校教師退休金月退選擇
新	-	可自由轉換工作，毋須重新申請工作許可	1. 參加公積金享健康保險服務 2. 經資產調查可獲政府補貼長照服務費 3. 強制取得永居資格之外籍受僱者參加公積金
美	1. 可享有非現金給付，如：急難救助、公共住宅服務、兒童	1. 於境內可自由就職 2. 可享失業救	1. 享醫療補助 (Medicaid) 2. 外籍受僱者均強制納

國	生育/育兒政策	勞動政策	退休醫療政策
	照顧服務 2. 可享有現金給付，如：補充安全收入、州政府提供的暫時家庭協助 3. 享產前檢查、兒童健康保險方案等	濟、職業訓練	入社會安全保險 (OASDI)
德	生育補貼、育兒補助、孩童津貼等社會福利待遇	1. 可自由轉職及進行投資 2. 可享失業救濟、職業訓練	1. 免費醫療 2. 可自由選擇停繳養老保險

註：*為「新經濟移民法」(草案) 規劃放寬之政策措施。

(四) 國家發展委員會對攬才法之說明：

1、訂定高標準之資格條件以確保所吸引的外國專業人才均可達到特定專業程度，並提供更優惠的措施以增加誘因：

(1) 為加速國內產業升級，我國自107年2月8日正式推動外國人才專法，延攬對象包括一般外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才，一般外國專業人才之定義、審查標準、聘僱管理辦法等係依「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等相關規定；而外國特定專業人才則並依據產業特性及需求，針對外國專業人才中，符合特定資格條件且具特殊專長或獨到才能者，訂定較高資格條件，提供更優渥的措施以吸引渠等來臺工作及居留，包括：

(2) 核發四證合一之就業金卡（包含工作許可、簽證、居留證及重入國許可）：不需透過雇主申請，並提供自由尋職、技術指導、演講、兼職

及轉換工作的便利性。

- (3) 提供最長5年之聘僱許可期間：提供外國特定專業人才穩定且長期的工作許可，鼓勵渠等在臺進行長期專案計畫。
- (4) 減免所得稅：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。
- (5) 延長直系尊親屬探親停留期限：外國特定專業人才及其配偶之直系尊親屬探親停留簽證，時間由最長6個月延長至1年。
- (6) 提供快速通關之禮遇措施：提供就業金卡持卡人得比照現行學術及商務旅行卡，使用常客證櫃檯（Speedy Immigration Counter）之通關禮遇。

2、我國延攬高階人才之措施並未較亞鄰國家嚴格

- (1) 目前各領域目的事業主管機關已針對科技、經濟、教育、文化藝術、體育、金融、法律及建築設計等八大領域訂定資格條件，如月平均薪資達16萬元以上、獲國際知名獎項、任職重要主管級以上之管理階層人士等；另因我國就業金卡制度係參考新加坡個人化就業准證PEP訂定，星國就業准證訂定之薪資門檻高達25萬元以上，相較新加坡、日本及韓國等鄰近國家，我國攬才措施並未較為嚴格，國際比較如下：

表40 鄰近國家延攬高階專業人才措施比較表

國家	對象	優惠措施
臺灣	<p>高級專業人才 我國所需之高級專業人才；符合以下條件之一者：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 於特殊技術或科技機構之科技研發及管理工作上，具獨到才能者； 2. 在科學、研究、工業、商業及教學等方面具特殊能力，足以對我國經濟、產業、教育或福利發揮實質效用者； 3. 獲國際賽事獎項殊榮者等。 	<p>核發梅花卡，直接取得永久居留者。</p>
	<p>外國特定專業人才 具有中央目的事業主管機關公告之科技、經濟、教育、文化藝術、體育、金融、法律及建築設計等8大領域之特殊專業人才</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 核發就業金卡，提供自由尋職及轉換工作權利； 2. 享有尊親屬來臺探親最長1年之停留期； 3. 首次來臺者前3年薪資所得300萬元以上折半課稅； 4. 機場快速通關。
日本	<p>外國優秀人才積點制度</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「優異學術研究活動」優秀人才 2. 「優異專業與技術活動」優秀人才 3. 「優異企業經營與管理活動」優秀人才 <p>※依學歷、工作經驗、年齡等項目計分</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 採評點制甄選，評點項目包括學歷、工作資歷等。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 「高度專門職1號」：評點達70點，居留期限5年，並提供入出境、申請永居期限及依親等優惠措施。 (2) 「高度專門職2號」：高度專門職1號居留3年以上，或評點達80分，居留滿1年者即可申請。 2. 106年進一步放寬申請永居資格： <ol style="list-style-type: none"> (1) 評分80分以上：住滿1年可符合申請永居資格。 (2) 評分在70至80分間：居住3年後亦可符合申請永居資格。

國家	對象	優惠措施
新加坡	個人化就業准證 (PEP) 1. 薪資 18,000 新加坡幣 / 月 (約臺幣 37 萬 9,268 元) 之專業人士 2. 現持有 EP, 且月薪超過 12,000 新加坡幣 / 月 (約臺幣 25 萬 2,845 元) 之專業人士	3. 可自由轉換工作 4. 尋職 6 個月的緩衝期
韓國	1. IT 卡：主要係針對僱用優秀 IT 人才。 2. 金卡：主要係針對僱用優秀資訊通信、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：主要係針對僱用優秀研究發展所需之科技人才。	1. 給予優先核發簽證 2. 入出國流程特別禮遇 3. 延長居留時間 4. 可在類似的 2 個技術領域工作

資料來源：國家發展委員會。

(四) 「外國專業人才延攬及僱用法」實施後之成效，如下：

1、外國人才專法施行至今，各界對我國政府積極對外攬才的態度與具體作為均表肯定，對於延攬及留用我國所需之國際優秀人才亦已獲得相當成效，說明如下：

(1) 就業金卡：針對外國特定專業人才核發四證合一之「就業金卡」，提供自由轉職與工作之便利性：截至本 (109) 年 4 月底已核發 720 張。

(2) 領域別：以經濟領域人數為最多 412 人，占總核發數的 57%；其次依序為科技領域 118 人 (16%)、文化藝術領域 74 人 (10%)、金融領域 64 人 (9%)、教育領域 47 人 (7%)，以及建築設計領域 5 人 (1%)。

(3) 國別：以美國籍 160 人為最多，占總核發數的

22%，其次是香港籍116人（16%），英國籍53人（7%），馬來西亞籍47人（7%）、丹麥籍39人（5%）等。

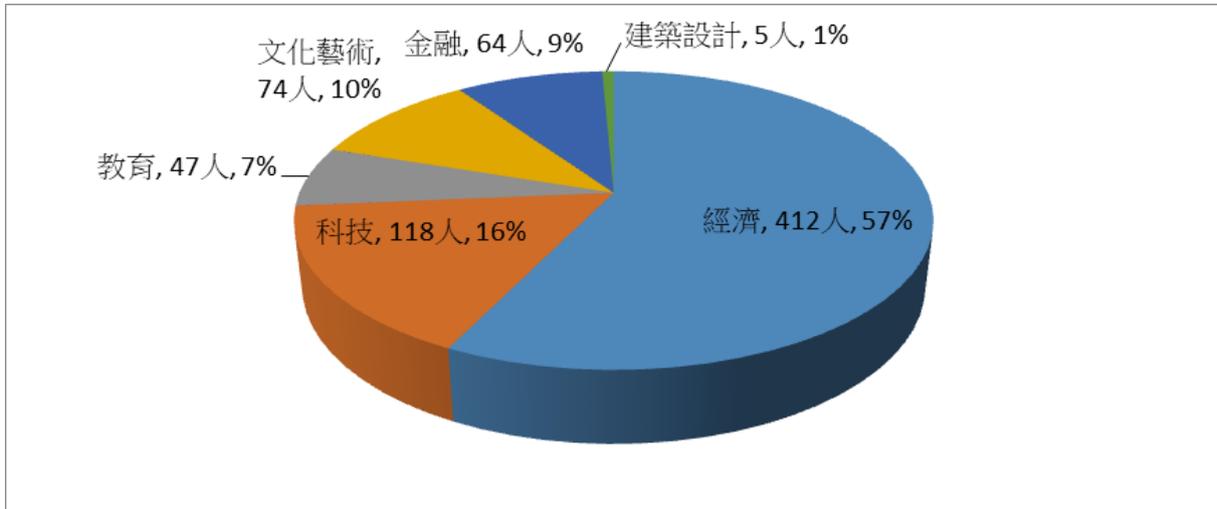


圖18 就業金卡持卡者專長領域分析

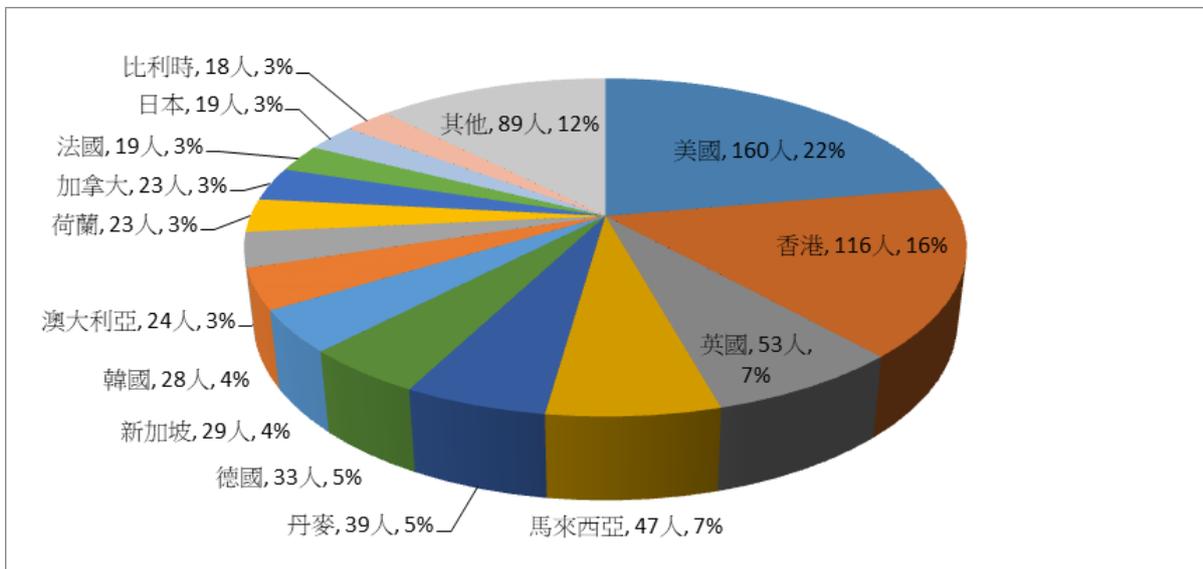


圖19 就業金卡持卡者國籍別分析

(4) 年齡別及性別：以35至39歲人數為最大宗計140人，占總核發數的19%，其次為40至44歲的137人（19%），餘者依序為30至34歲的111人（15%）、45至49歲的102人（14%）；性別比例

以男性居多計617人，占總核發數的86%。

表41 就業金卡持卡者性別及年齡40

單位	人次		
	男	女	總計
年齡區間			
未滿20歲	0	0	0
20歲-24歲	5	1	6
25歲-29歲	32	12	44
30歲-34歲	94	17	111
35歲-39歲	114	26	140
40歲-44歲	125	12	137
45歲-49歲	84	18	102
50歲-54歲	78	7	85
55歲-59歲	50	6	56
60歲-64歲	26	3	29
70歲以上	9	1	10
總計	617	103	720

資料來源：內政部移民署統計。

- (5) 工作許可、永久居留及尋職簽證：截至109年3月底，計核准外國特定專業人才最長5年聘僱許可721人次、尋職簽證18張、成年子女個人工作許可33人次、自由藝術家工作許可98人次；取得永久居留之外國專業人才之眷屬申請永久居留，已核准276位，高級專業人才之眷屬隨同申請永久居留，已核准17位。
- (6) 租稅抵減：外國特定專業人才來臺前3年，年

薪300萬元以上部分折半課稅，海外所得免計入基本所得稅額，107年度外僑綜合所得稅結算申報向稽徵機關申請案件計70件。

(7) 帶動外籍專業人才來臺：外國人才專法施行至今，外國專業人員有效聘僱許可人次呈現顯著的增長，108年底為3萬3,722人次，較106年底本法施行前的3萬927人次，增加約9%，對於填補我國產業人才缺口助益良多。

表42 外國專業人員有效聘僱許可人次（104至108年底）

單位：人次

年底	專門性或技術性工作者	藝術及演藝人員	補習班教師	僑外資主管	運動教練及運動員	履約人員	學校教師	總計	年成長
104	16,982	1,782	5,000	2,357	46	1,719	2,299	30,185	5.7%
105	17,868	1,698	4,875	2,530	50	1,750	2,254	31,025	2.8%
106	18,293	1,538	4,453	2,634	62	1,584	2,364	30,927	-0.3%
107	19,476	1,953	4,434	2,951	76	1,607	2,693	33,190	7.3%
108	20,222	1,475	4,386	3,077	108	1,857	2,597	33,722	1.6%

資料來源：勞動部勞動力發展署及教育部統計。

2、從事專門性或技術性工作之外國專業人才薪資門檻尚低於國內專業人員之薪資：查「就業服務法」及「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「外國人受聘僱或依國際協定開放之行業項目所定契約，在中華民國境內從事第4條之工作，其薪資或所得報酬不得低於中央主管機關公告之數額（依勞動部106年8月14日勞動發管字第10605154981號公告，外國人受聘僱從事專門性

或技術性工作，其月平均薪資不得低於新臺幣4萬7,971元整)」，尚低於現行國內專業人員平均薪資中位數新臺幣5萬6,409元（107年7月）。

- 3、薪資門檻設定係為確保來臺工作之外國人之專業程度：現行外國人從事專門性或技術性工作，除薪資需符合新臺幣4萬7,971元外，大學畢業者尚需有2年以上工作經驗，相關規定係為確保我國引進之外國人才具備一定專業程度，並保障國人工作權，即不妨礙本國人就業機會、勞動條件等。
- 4、僑外生留臺工作並無薪資門檻限制：惟為留用我國培育之大學畢業僑外生，且考量渠等與我國一般大學畢業生有互補效果，對開創及帶動國人就業機會亦有所助益，爰該會自103年起推動「強化優秀僑外生留臺工作行動計畫」，建立評點配額機制，放寬薪資門檻限制。

(五) 經濟部對攬才法之說明：

- 1、依據該部重點產業政策方向，研擬相關經濟領域攬才資格條件經濟領域除薪資條件外，該部依據重點政策方向，並徵詢產業界意見後，研擬相應之人才資格條件³¹，協助產業延攬人才，包括「鼓勵國內企業在臺設立研發中心」、「營運總部」政

³¹ 具有經濟領域特殊專長之外國特定專業人才。外人專法第4條第1項第2款具有經濟領域特殊專長之外國特定專業人才，指符合下列資格條件之一者：一、曾經或現任於其他國家或於我國最近月薪達新臺幣16萬元。二、在臺設立研發中心、營運總部、跨國公司之高階營運、技術或行銷主管。三、具有產業關鍵產品、零組件、服務模式等所需之重要技術，除取得國內外大學相關系所之博士以上學位外，且曾獲國際發明創新獎項，或具有4年以上相關工作經驗。四、在製造業及其技術服務業之半導體、光電、資通訊、電子電路設計、生技醫材、精密機械、運輸工具、系統整合、諮詢顧問、綠色能源等企業擔任專業或跨領域整合職務，且有8年以上相關工作經驗。五、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。

- 策等，延攬高階管理人才（條件二）。
- 2、其次，推動五加二產業創新計畫，期盼帶動我國產業創新風氣與能量，為經濟成長注入新動能。為協助產業掌握轉型升級所需核心能力，該部研擬相關人才資格條件，以產業關鍵技術及延攬創新（條件三）、前瞻技術研發、跨領域整合（條件四）等類人才。
 - 3、視產業實際攬才需求，經濟部可協助專案審認：若產業界所需之外國人才，無法符合外國人專法所設立之外國特定專業人才資格條件，該部亦可配合專案審認外國人才之專業才能與跨國經驗（條件五），協助外國專業人才來臺貢獻。
 - 4、我國施行「外人專法」及「就業服務法」等法，吸引外國人士來臺工作若外國專業人才無法依據前述外國特定專業人才資格條件來臺工作，可依據勞動部「就業服務法」第46條第1項第1款來臺工作（專門性及技術性工作）。
 - 5、依據國家發展委員會統計，108年底外國專業人員有效聘僱許可人數，新南向國家外國專業人員有效聘僱許可人數最多，約占總許可人次的31%，包括馬來西亞（14%）、印度（6%）、菲律賓（4%）、印尼（4%）、越南（3%）。其次為日、韓，約占總許可人次的28%，包括日本（24%）、韓國（4%）。歐美國家約占總許可人次的17%，包括美國（12%）、英國（3%）、加拿大（2%）。
 - 6、有關制度面、執行面改善
 - (1) 後COVID-19（武漢肺炎）疫情時代，歐美失業率攀高，專業人才可來臺貢獻。COVID-19（武漢肺炎）疫情重創歐美經濟，美國失業率達14.7%，計有2050萬人失業。麥肯錫（McKinsey）

顧問公司，預估歐洲5,900萬個工作將會受到影響，失業率可能在2021年達到11.2%的峰值。歐美失業潮將有助推波專業人才來臺，配合我國現有人才延攬等優惠吸引條件，持續廣宣歐美人士來臺任職，可為我國人才發展帶來機會。

- (2) 經濟部已與產業公協會建立窗口，未來產業界如有相關改善建議，該部將於國家發展委員會等跨部會層級會議提出。

(六) **科技部**對攬才法之說明：

- 1、「外國特定專業人才具有科技領域特殊專長」自107年2月8日公告實施以來，統計至109年5月8日止，該部協助審認計208案次，其中符合具有科技領域之外國特定專業人才資格者計107案次，資格不符15案次、退請勞動部通知申請人補件者計86案次。由於107年2月推行初期，申請人提供之申請文件等資料未符合規定之比率較高，經與勞動部勞動力發展署協調，復由該部於107年5月25日函頒「外國特定專業人才具有『科技領域』特殊專長者」之資格條件及應備文件（檢核表），完備申請應備文件規格後，退補件之比例降低兩成，且近2年通過率均為六成左右。
- 2、另以申請認定資格進行分析，整體而言，有75%申請人以第1項「曾經或現任於其他國家或於我國最近月薪達新臺幣16萬元」資格條件提出申請，其次為第2項「在各類軟體應用、軟體技術、奈米、微機電技術、光電技術、資訊及通訊技術、通訊傳播技術、自動化系統整合技術、材料應用技術、高精密感測技術、生物科技、資源開發或

能源節約及尖端基礎研究、國防及軍事戰略等尖端科技上具有獨到才能或有傑出研發設計或有新創實績」及第7項「獲得博士學位後，繼續執行專門職業或於研究機構從事研究工作或於科技機構從事科技研發或管理工作4年以上者」，分別占總申請案件的10%和7%。然延攬獲國際性獎項、國家院士之科技人才所設計的第4項和第5項資格條件，目前尚無申請案件。進一步分析，以第1項資格條件為申請大宗的原因，主要是其需檢附之應備文件相較於其他項次較具彈性，故儘管部分申請人實際上亦符合第2項和第3項資格條件，仍會檢具最近薪資或繳稅證明、個人研發實績或參與貢獻之證明等第1項規定之應備文件提出申請；至於其他項次之申請人，則以服務於學術領域者為多數，少數為任職於業界但月薪未達16萬元者。

- 3、排除未符合應備文件的退補案件，整體通過率為88%，進一步分析各項資格條件審查結果，資格符合的比例約在55%至100%之間，其中未獲通過的理由多為「專業領域不具有前瞻及新穎性」、「我國已有相當多人才」及「尚難認定有獨到之才能或有前瞻之技術或實績」等。

(七)教育部對攬才法之說明：

- 1、依「外國專業人才延攬及僱用法」第4條第2款規定：「外國特定專業人才：指前款外國專業人才中具有中央目的事業主管機關公告之我國所需科技、經濟、教育、文化、藝術、體育及其他領域之特殊專長者。」考量我國所需教育領域之外國特定專業人才，爰訂定外國特定專業人才具有

教育領域特殊專長之資格條件。有關教育領域特殊專長之資格條件，第1款及第2款係考量延攬學歷及經歷具國際競爭力之優秀人才，爰以具博士學位且畢業於世界大學排名前二百名之大學校院、近五年曾於世界大學排名前五百名之大學校院從事教學研究工作為資格條件。第3款配合該部延攬國際頂尖人才計畫，將獲教育部玉山（青年）學者補助者列為資格條件之一。第4款與其他領域一致，以105年外國人從事「就業服務法」第46條第1項第1款專門性或技術性工作前百分之五十之月平均薪資16萬元，並於教育機構體系內機關從事提供教學、研究或個人專業知能之服務五年以上之經歷為資格條件。

- 2、本案係延攬教育領域國際高階學術研究人才來臺，著眼於其學術成就與專業知能，此已有跨國一致的鑑別標準（如世界大學排名、世界大學學術排名等）可循，爰不宜針對不同國家地區訂定不同之申請資格。
- 3、至於我國教育領域高階專業人才薪資誘因，說明如下：
 - (1) 針對大學延攬國際人才來臺任教，該部已自107年推動「玉山學者計畫」補助薪資待遇及行政支援等費用，即除法定薪資外每年再核給最高額度500萬元外加薪資，並補助行政支援費每年最高150萬元，迄至108年為止已累計通過78案，其近兩年獲玉山（青年）學者國籍分布如下：

表43 外國專業人員有效聘僱許可人次（104至108年底）

107年國籍	玉山學者	玉山青年學者	小計
中華民國	10	33	43
美國	14	3	17
英國	0	1	1
日本	3	0	3
法國	4	0	4
加拿大	1	0	1
德國	2	1	3
韓國	0	1	1
泰國	0	1	1
新加坡	0	1	1
印度	0	1	1

註：不同學校同時申請相同學者2案未計入

- (2) 近2年延攬來臺之國際頂尖學者，以聘任學者過去國外任職學校排名分析，其中QS世界排名10名內大學之已聘任者共有6位，TIMES世界排名10名內大學之已聘任者共有5位。
- (3) 此外，多數已聘任學者前任職學校皆在TIMES與QS世界排名之50名以內。QS50名內占所有學者之42.5%，TIMES50名內占所有學者之46.2%。兩世界排名之100名內占比分別為QS57.4%、TIMES66.7%。
- (4) 近5學年度大專院校外籍教師人數，整體而言維持逐年漸增的趨勢（如下表）：

表44 近5學年度大專院校外籍教師人數

學年別	總計	教授	副教授	助理教授	講師	其他
-----	----	----	-----	------	----	----

107學年	2,054	317	320	619	798	0
106學年	1,933	297	308	550	778	0
105學年	1,906	265	276	464	631	270
104學年	1,875	251	281	474	615	254
103學年	1,865	243	276	463	633	250

- (5) 又大學本得運用高等教育深耕計畫經費執行各校自訂之彈性薪資方案，外加薪資亦比照玉山學者計畫最高可達500萬元，該部更自107年起針對符合規定的國內優秀教師，且獲核彈性薪資獲超過36萬元者，就超過之額度補助50%予大學，鼓勵大學拉大校內彈薪級距，107學年度即有1萬0,541位教師獲得彈性薪資。
- (6) 另大專校院亦得運用高教深耕經費新聘教師，107學年度所聘得745位中，有58位即係新聘國際人才。
- (7) 該部後續將視執行成效調整延攬人才之條件標準，以利吸引更多教育專業人才來臺。

(八) 衛生福利部對攬才法之說明：

1、有關醫事人力發展評估計畫：

- (1) 國衛院自2011年開始與衛生福利部醫事司合作執行醫事人力發展評估計畫，至今已完成「藥事人力發展評估計畫研究報告」、「營養人力發展評估計畫研究報告」、「中醫師人力發展評估計畫研究報告」、「呼吸治療師人力發展評估計畫研究報告」、「內、外、婦、兒及急診專科醫師人力評估及醫學生選科偏好評估計畫研究

報告」³²、「西醫師人力發展評估計畫研究報告」³³、「住院醫師納入勞基法之衝擊影響評估計畫」³⁴、「心理師人力發展評估計畫」，2019年度依據衛生福利部醫事司指定，優先再次進行西醫師未來人力推估，並逐步進行「眼科專科醫師」、「醫事放射師」、「物理治療師」、「精神科醫師」等職類之人力供需推估。依據國衛院2013年「西醫師人力發展評估計畫」研究結果顯示，推估至2032年西醫師人力供給將大於需求。依據「西醫師人力發展評估計畫」人力報告結果及數據，作為研擬西醫師人力培育、訓練、改善工作環境等策略政策之參考，相關育才及留才之具體作為如下：

- 〈1〉育才：辦理重點科別培育公費醫師制度計畫，預計105至109學年培育500名學生，以挹注偏遠地區及離島之五大科醫師人力。
- 〈2〉留才：108年9月1日實施住院醫師納入「勞動基準法」，保障住院醫師勞動權益，改善住院醫師執業環境。

³² 內、外、婦、兒及急診專科醫師人力評估及醫學生選科偏好評估計畫研究報告

<https://www.grb.gov.tw/search/planDetail?id=11444038>

³³ 西醫師人力發展評估計畫研究報告

<https://www.grb.gov.tw/search/planDetail?id=11443286>

³⁴ 住院醫師納入勞基法之衝擊影響評估計畫

<https://www.grb.gov.tw/search/planDetail?id=11823151>

表45 西醫師執業人數表

年度	醫師執業人數
103	42,961
104	44,006
105	44,849
106	46,356
107	47,471

資料來源：衛生福利部

表46 西醫師赴海外就業人次（申請良醫證人次）表

年度	申請良醫證人次
105	279
106	333
107	278
108	264
109	42

資料來源：衛生福利部。另，同一人有數次申請之情形。

2、有關護理人力現況說明如下：

- (1) 護理領證及執業人數；依據該部醫事管理系統統計結果，截至2020年3月底護理領證人數為29萬2,911人、護理執業人數為17萬3,884人，執業率約為59.36%。查該部於2012年5月起推動多項改革措施，護理執業人數已有逐年提升（2013執業人數14萬4,855人，已增加3萬7,469人）。
- (2) 總離職率及總空缺率；依2018年醫院護產人力資源調查結果（全國484家醫院線上填報），護

理人員總離職率10.04%（102年11.2%）、總空缺率4.48%（2013年6.31%），已有逐年下降之趨勢。

3、食品營養、醫療及公衛相關人才：

- (1) 該署為食品衛生安全管理、藥物及化粧品管理暨審查之主責單位，負責制定相關法規及政策。
- (2) 為辦理前項業務，該署積極延攬食品營養、醫療及公衛等相關人才。

4、疾管署參與「生醫產業創新推動方案」（106-109年）項目為「三、連結國際市場資源-2.南向策略-2.3.1架構臺灣公衛醫療南進政策發展方向與相關生技產業發展跳板」，與產業有關者為：

- (1) 辦理「防疫研發成果產業交流會議」，公開發表4項創新技術與生技廠商媒合交流，另公告6項傳染病檢驗診斷技術，包括：「流感病毒快速鑑定及分型檢驗試劑」、「屈公病抗原與抗體快速檢驗試劑」、「茲卡抗體快速檢驗試劑」、「登革熱抗體快速檢驗試劑」、「結核菌群及其抗藥之檢測」及「恙蟲病檢驗試劑及其檢驗方法」，已有廠商申請前4項技術移轉，提升我國相關領域之檢驗技術及量能，促進產業發展。
- (2) 運用大數據，開發登革熱群聚地圖框架於開放（open source）平臺，視覺化呈現登革熱群聚地圖，公布供產業利用，並持續優化功能及逐步開放各模組。

5、國衛院自2017年起等配合政府五加二產業創新計畫，執行數項旗艦計畫，協助以開發新技術厚實我國重點產業，內容涵蓋長照議題、精準醫療、疫苗發展及再生醫學，加速新藥新科技轉

移，並透過技術移轉或產學合作方式，輔導國內廠商投入醫藥生技開發，協助政府快速製備新興感染疾病相關疫苗，發展疾病預防與診斷方法、治療藥物及新穎診療儀器。

(九) 內政部移民署對攬才法之說明：

- 1、移民署配合國家發展委員會所推動之「新經濟移民法」(草案)及攬才法，已研擬修正「入出國及移民法」(下稱「移民法」)之居、停留及相關規定，修正之重點內容如下：
 - (1) 「移民法」(放寬廢止永久居留之規定，對外國人才取得該部移民署許可之永久居留後，鬆綁須每年在臺居留183天否則將廢止永久居留之規定。
 - (2) 「移民法」(增訂特殊貢獻者、高級專業人才、於各專業領域得有首獎者及投資移民申請人之配偶、未滿20歲之子女及年滿20歲因身心障礙無法自理生活之子女，得隨同本人申請永久居留。
 - (3) 「移民法」(增訂外國人持憑「工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之有效證件」(就業金卡)或其他已含有外僑居留證功能之證件入國後，得免申請外僑居留證，提供渠等自由尋職、就職及轉換工作之便利性。截至109年3月底共核發672張。
 - (4) 「移民法」(放寬外國人取得居留許可入國後，申請外僑居留證之期限由15日延長為30日。
 - (5) 107年7月12日修正外國人申請永久居留案件審查基準第3點關於我國所需之高級專業人

才，新增文化、藝術及法律領域之高級專業人才。

- (6) 107年12月5日修正「外國人停留居留及永久居留辦法」(第22條、第22條之1，放寬工作之外國人以及來臺就學之僑外生，於工作結束或畢業後，得先延期居留6個月，延期屆滿前，如有尋職或刻正辦理工作許可等事實，得再延期居留6個月，總延長居留期間最長為1年，以利留住優秀人才。

(十) 內政部戶政司對攬才法之說明：

- 1、有關延攬外籍優秀人才一節，綜觀目前國際人才競逐，為提升國家競爭力，增加延攬外籍優秀人才誘因，「國籍法」於105年12月21日修正公布，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者，申請歸化我國國籍無須喪失原有國籍，並簡化渠等申請歸化、居留、定居及設籍流程。據統計，自「國籍法」修正公布迄109年5月12日止，外國高級專業人才歸化我國者達139人，其中教育領域60人、經濟領域23人、文化或藝術領域17人、科技領域9人、醫學領域19人、體育領域3人、其他領域8人，渠等皆依上揭規定取得我國國籍，並循簡政便民流程設立戶籍。

(十一) 金融監督管理委員會對攬才法之說明：

- 1、有關攬才法中外國特定專業人才金融領域設定標準，難以吸引歐美高階人才來臺，惟對於部分

開發中國家之高階人才，卻又標準過高無法來臺之窘境一節，金融監督管理委員會稱：

- (1) 有關攬才法於研訂時，已研擬外國特定專業人才定義供各部會參考，包括月薪達外國人於臺灣工作之薪資排行前25%之平均值（約新臺幣16萬元）及其他足可認定具備專業領域特殊專長之條件，請經濟、科技、法律與金融等領域之主管機關訂為該領域之標準，以利審查標準之具體化與衡平性。
 - (2) 該會係參照上開原則，訂定「外國特定專業人才具有金融領域特殊專長之資格條件及認定原則」，外國特定專業人才之認定需至少符合6項條件中之1項，已兼顧專業知能要求及國家金融發展所需等務實考量，以維持外國金融專業人士進入我國之一定資格水準，俾促進我國金融市場之優質發展，及避免排擠國人就業機會，故標準並無特別嚴苛。
- 2、有關攬才法中排除「本國籍」，是一種變相的歧視，導致我國籍人才沒有回臺就業的誘因一節：
- (1) 攬才法之主管機關國家發展委員會，係因應我國面臨工作年齡人口下降之人口結構轉變，加以國際人才競逐激烈、我國吸引外國專業人才誘因不足等，為加強延攬外國專業人才以提升國家競爭力而訂定。
 - (2) 外國籍人士擬來我國尋職就業，須符合攬才法所規定之相關標準，且有聘僱許可年限之限制；至本國籍人士則不受攬才法限制，爰應無變相歧視之情事。至本國籍人才無法適用攬才法相關租稅優惠，建議可由國家發展委員會及財政部考量國家整體需要及國人租稅公平性

等因素，綜合研議精進攬才及留才政策。

- 3、該會依「產業創新條例」第17條規定，請各金融業同業公會及周邊單位，從100年起每年定期辦理關鍵性人才供需調查及推估事宜（105年起新增辦理金融產業之金融科技人才調查），透過質性需求調查（業者、人力資源仲介公司訪談）、量化問卷分析、辦理座談會等方式，進行影響金融業關鍵性人才、人力流動供給因子及需求因子之調查，並推估未來3年在經濟景氣相對樂觀、保守及持平的情境下，各金融業及金融科技專業人才之新增供需量，以瞭解我國金融業短、中、長期人力之配置狀態。依據國家發展委員會108年重點產業人才供需調查及推估成果彙整報告，金融業及金融科技人才部分），109年至111年金融業各類專業人才供需尚屬均衡，尚無明顯人力缺口問題。

(十二) 財政部對攬才法之說明：

- 1、財政部對於人才延攬議題，向配合主管機關辦理相關租稅措施，包括行政院「全球競才方案-Contact Taiwan」、「育才、留才、攬才整合方案」、「完善我國留才環境方案」等，並配合於攬才法提供所得稅減免優惠，加強人才來（留）臺之誘因，稅務方面相關措施重點說明如下：
 - (1) 自97年1月1日起，依「外籍專業人士租稅優惠之適用範圍」規定，符合一定條件之來臺工作外籍專業人士，其雇主依聘僱契約約定給付之相關費用（租金、來回旅費、返國渡假旅費、水電瓦斯費、清潔費、子女獎學金等），得以費用列帳，不列為該外籍專業人士之應稅所

得。

- (2) 98年10月28日修正發布各類所得扣繳率標準，自99年1月1日起，非中華民國境內居住之個人薪資所得扣繳率由20%調降為18%。
- (3) 106年11月22日制定公布攬才法第9條，自107年度起符合一定條件之外國特定專業人才，首次來臺工作並成為我國居住者且薪資所得超過300萬元之課稅年度起算3年期間，享有薪資所得超過300萬元部分半數免稅，且其海外所得無需依所得基本稅額條例計算課徵個人基本稅額等租稅優惠，協助企業轉型升級，提高國際競爭力。
- (4) 自107年度起實施所得稅制優化方案，採行股利所得課稅新制、綜所稅最高稅率45%調降至40%及大幅提高四項扣除額（標準扣除額、薪資所得特別扣除額、幼兒學前特別扣除額及身心障礙特別扣除額）額度等措施，有助企業留、攬優秀高階專業人才，進而提升產業創新升級、增加投資及就業機會，促進我國經濟發展。
- (5) 配合修正「產業創新條例」，提供員工獎酬股票所得稅優惠：
 - 〈1〉為提升企業留才攬才誘因，107年6月20日修正公布「產業創新條例」第19條之1，員工取得獎酬股票於取得當年度依時價計算500萬元限額內，得選擇於實際轉讓時按轉讓價格課稅。倘員工持有獎酬股票且繼續服務於該公司2年以上，得按「取得時市價」或「實際轉讓價格」兩者較低者課稅，員工可自行決定轉讓時點，俟轉

讓時再予課稅，無課稅時點限制，且可按較低價格課稅，具繳稅時間延後、分年實現所得降低稅率及課稅所得減少等多重優惠。

〈2〉108年7月24日修正公布「產業創新條例」第12條之1「智慧財產權作價取得股票」及第12條之2「學研機構創作人獲配股票」緩課所得稅規定，增訂智慧財產權所有權人持股且提供股票發行公司相關服務，及創作人持股且於我國境內之產業、學術或研究機構服務及從事研發，累計達2年以上者，得於股票轉讓時適用「取得股票價格與實際轉讓價格」孰低課稅規定，進一步發揮獎勵效果。

(6) 108年7月24日修正公布「所得稅法」第14條、第126條，修正薪資費用減除規定，自108年度起，薪資所得計算採定額減除或特定費用減除二者擇一擇優適用，合理化薪資所得稅負，適度減輕薪資所得者租稅負擔。

(7) 外籍人士來臺投資之賦稅減免相關規定，如下：

〈1〉為建立符合國際潮流且具競爭力之公平合理所得稅制，107年度起實施所得稅制優化方案，廢除兩稅合一部分設算扣抵制，改採股利所得課稅新制，個人居住者股利所得可選擇併入綜合所得總額合併計稅，並按股利金額8.5%計算可抵減稅額（每一申報戶上限8萬元），或得選擇以獲配股利按28%稅率分開計稅，適度降低股利所得稅負，提升投資意願。

〈2〉此外，為鼓勵投資，現行與投資相關之所得稅優惠規定請詳表47【我國現行投資面所得稅優惠措施摘要表】，外籍人士符合規定者，亦可適用。

表47 我國現行投資面所得稅優惠措施摘要表

類別	優惠措施說明
生技新藥產業	生技新藥公司高階專業人員及技術投資人取得技術股或認股權憑證認購之股份，免計入當年度所得額課稅，於實際轉讓時按轉讓價格課徵所得稅。（「生技新藥產業發展條例」§7、§8）
扶植新創事業發展	<p>1.106年1月1日至118年12月31日依法新設之有限合夥組織創業投資事業出資總額、資金運用於境內之情形符合要件，且投資於新創事業之金額達一定標準者，可於適用期間（10年）內不課徵營所稅，其當年度所得依約定盈餘分配比率逕由各合夥人依「所得稅法」計入當年度所得課稅；其中個人及外國營利事業合夥人取得屬於證券交易所得性質之營利所得予以免稅。（產業創新條例§23-1）</p> <p>2.個人投資成立未滿2年之高風險新創公司，對同一公司投資金額達100萬元，持股達2年，得就投資金額50%限度內自綜合所得總額中減除，每年減除金額以300萬元為限。（「產業創新條例」§23-2）</p>
資金專法	自108年8月15日起2年內，個人匯回境外資金及營利事業獲配境外轉投資收益且匯回資金，得選擇依「境外資金匯回管理運用及課稅條例」規定管理運用而適用特別稅率課稅。

（十三）**勞動部**對攬才法之說明：

- 1、勞動部稱，並無相關人才「高出低進」現象對於我國人力資源發展、勞動政策規劃、高階與中階人力之影響之相關研究報告。
- 2、該部勞動力發展署為協助國人適才適用及穩定

就業，配合國家重點產業之發展、勞動市場的需求，培育所需人力，辦理就業媒合、職業訓練及技能檢定等事項，並為因應國家經濟、社會發展，辦理跨國勞動力聘僱許可與管理，落實保障國人就業權益，有效運用外國勞動力。為解決企業缺人才及因應數位應用產業人才培育不足問題，該部配合行政院解決產業五缺政策，與經濟部、科技部及教育部共同推動「萬人智慧應用先鋒」策略：大學跨域學生智慧科技應用技能培育，並開辦AI學苑及認證機制，加速培訓企業員工具備科技應用技能。其中該部透過「產業人才投資方案」及「企業人力資源提升計畫」協助企業員工提升智慧科技應用技能。

- 3、為有效媒合求才求職者，運用全國300多個就業服務據點提供求才求職媒合服務。因應求才廠商人力需求，辦理各式徵才活動。另建置臺灣就業通網站（網址：www.taiwanjobs.gov.tw），可依廠商徵才職缺設定求才條件，每日提供最新線上人才媒合資料，供求才廠商參考。
- 4、有關「育才、留才、攬才」方案之具體措施，為協助中高齡及高齡者就業，因應我國人口結構高齡少子化趨勢，該部積極推動各項措施協助中高齡及高齡者就業，於全臺設置300餘個就業服務據點，由專人依需求提供一案到底個別化服務，推介就業。
- 5、開放引進外國專業人才來臺工作，係為補充國內專業人員之不足，並期藉由引進專業人員，加強國內產業競爭力及創造國人就業機會，以協助產業發展、提升國家及社會經濟。

(十四) 文化部對攬才法之說明：

- 1、文化部依人才專法第4條，於107年2月21日訂定「外國特定專業人才具有文化藝術領域特殊專長」，規範包含「表演藝術類」、「視覺藝術類」、「出版事業類」、「影視及流行音樂類」、「工藝類」、「文化行政類」等六類子項之工作資格。以及依人才專法第10條，配合勞動部會商訂定「外國專業人才從事藝術工作許可及管理辦法」，規範外國自由藝術工作者於「表演及視覺藝術類」、「出版事業類」、「電影、廣播電視及流行音樂類」、「工藝類」等四類子項之工作資格。
- 2、有關外國特定專業人才於文化藝術領域就業金卡之核發情形，依內政部移民署「外國專業人才申辦窗口平臺」統計資料（統計區間自107年2月至109年5月14日），計申請115件（扣除審核中、撤銷申請之42案），許可計74件（含視覺藝術類29件、影視及流行音樂類23件、表演藝術類8件、文化行政類6件、工藝類5件、出版事業類3件），其核可率為64.3%。就外國特定專業人才申請文化藝術領域就業金卡現行實務而言，其整體核可率已超過6成，尚符延攬外國人才之目標；然為優化及精進申請及審查實務，該部主動檢討並於108年修正相關工作資格，未來該部亦將持續就制度及執行面滾動修正，期達成人才專法延攬及僱用外國專業人才之立法目的。
- 3、有關文化部108年10月1日公告修正「外國特定專業人才具有文化藝術領域特殊專長」，係修正「影視及流行音樂類」工作資格，予以放寬獲獎資格條件、及增列專業經驗條件，期透過資格之放寬，服膺人才現況，並廣納相關專業人才留臺。

謹提供修正內容如下供參：

- (1) 放寬獲獎資格條件：原「影視及流行音樂類」有關獲獎之資格規定，係以入圍或獲得第一類國際影展競賽單元或平行單元獎項、葛萊美獎、全英音樂獎、艾美獎等為認定標準，因該等獎項均為國際性重大獎項，門檻過高，於實務適用性低，爰予以整合規範，不再列舉獎名，並將獎項放寬為我國、申請人所屬國或國際性在影視音類之重要獎項，另以「獲得」獎項為條件，俾與外國專業人才從事藝術工作者以「入圍」為條件進行區隔。
- (2) 增列專業經驗資格條件：除以獲獎為資格條件外，具相當經驗之專業人才，亦為我國加強延攬之對象，爰規範曾任國際中型以上電影、廣播電視、流行音樂法人或機構之高階主管，或在影視音影域具創見及特殊表現，且均須具有5年以上相關領域工作經驗，為具特殊專長者，並修正相關規定。

(十五)惟，據本院訪視、座談發現，相關專家、學者指出(如附件)，攬才法容有審查標準不夠明確，機關審議認定彈性空間造成外國人困擾、方案難以吸引高階人才來臺、政府推動南向政策但人才標準過高對東南亞地區為超高門檻難以引入人才、法令散布不利外籍人士理解等困境，如下：

- 1、臺灣人想像的外國人才，都是歐、美、日等地區之人力，但臺灣的薪資水準難以吸引此類人才。人才是無國界的，不同的人才應積極延攬，臺灣吸引人才的重點，可放在生活環境還不如我們，如印度等國。臺灣的法規對外國人有差別對待。

以高於臺灣之固定薪資水準為標準，作為外國人來臺的規定，有調整空間，因為實際上等於排除薪資水準較低的東南亞國家及印度等之人才。中國有大量人才，臺灣卻又不歡迎，人才庫可能獨缺中國，外商設立研發中心大多設立在人才流動方便的地區，可能因此阻礙其在臺灣設研發中心。半導體人才最多的是在中國與印度。印度半導體人才固然可能來臺工作，但印度人在臺就文化和語言較難適應，印度人最終目標是美國，難以期待其在臺久住。相關法令與觀念需要調整。

- 2、臺灣期待吸引最高階外國人才來臺，宜放棄此種觀念，應先放低標準讓外國人先來臺，再判斷是否為人才。
- 3、「外國人延攬及僱用法」提及8類外籍人才資格，法律領域專業人才規定要滿足5項超高標準才能來臺工作，目前就本人認識的本國及外國法律人才，沒有任何人滿足此標準。世界上可能有人才符合此標準，但不會選擇來臺灣。
- 4、專業人才來臺工作，如要找到較為體面的工作，其實沒有太多選擇，最多的工作就是英文老師。本商會曾向國家發展委員會提及，政策規劃者未從外國人的角度瞭解外國人為何來臺灣。
- 5、建議政府儘速規劃設立協助及服務海外就業人才的專責單位。
- 6、支持國家發展委員會「外國專業人才來臺」的倡議，這是一個很好的開始，但還是有些地方需要加強。舉例來說，年輕人是更容易搬家的，最容易到臺灣開始新生活的，惟若是大學畢業生需要2年工作經驗才能到臺灣就會出現問題，應該要讓外國人更容易到臺灣，企業用人自己會判斷，

不需要國家過度限制，建議不應過度考量來臺外國人之工作經驗。

- 7、這是從臺灣看天下的想法，相關法規制定時如有參照國外就業資訊，如薪資中位數，就不會訂出這種標準。
- 8、臺灣許多人才赴海外，國際文化和薪資水準都是原因，臺灣的環境和薪資很難讓人才留下，因為西方市場相對更容易賺錢，很多新創企業會抱怨在臺灣賺不到錢，所以臺灣的工資是一個很大的問題，政府應該如何提供幫助讓新創產業繼續發展。
- 9、臺灣的金融業（銀行業、保險業等）沒有彈性，什麼都不能做，沒辦法有魄力拿錢請人。美國金融業在早期就解禁了，產生了很多創新。臺灣17年前就說要推動金融的整併，到現在還未建立機制，所以這是一個結構性的問題，政黨輪替很多次了，但問題還沒解決。臺灣的稅制亦沒有競爭力，稅非常的高（45%），比美國還高（40%），在美國MBA畢業第1年回來臺灣就要課45%的稅率，攬才法中排除本國籍是一個變相的歧視，導致沒有回臺就業的誘因。

（十六）對於16萬元等門檻如何計算得出，依據經濟部說明：係由國家發展委員會核算後訂定月薪新臺幣16萬元統一門檻：

- 1、參考106年外國人在臺從事工作之月平均薪資所訂立國家發展委員會於106年11月9日召開「外國人專法」相關子法及配套措施第1次協調會議，考量各領域專業人才之資格條件確實難有一致性的衡平規定，決議採用106年外國人從事「就業服務法」第46條第1項第1款至第6款工作前25%

之月平均薪資，或第1款專門性或技術性工作前50%之月平均薪資，約新臺幣16萬元，作為外國特定專業人才來臺前薪資水準之門檻。

- 2、各領域均採用標準薪資作為資格條件：除文化藝術、體育等2項領域，其餘包括科技、經濟、教育、金融、法律、建築等6項領域，訂定「薪資」此項資格條件時，均採納國家發展委員會建議統一標準薪資16萬元。

(十七)綜上，有關高級專業人才定義以及如何延攬外籍高級專業人才部分，我國雖於2018年2月公布施行之「外國專業人才延攬及僱用法」，將外籍高階專業人才定義並區分為經濟、科技、金融、教育、文化藝術、體育、法律、建築設計等八大領域，惟對於高階專業人才分類、定義、標準似過於嚴苛，又因我國薪資水準較歐、美等先進國家為低，致難以吸引該等地區之高階人才來臺，爰當前仍以引入開發中國家之人才為主。基於各國競相攬才與東南亞地區之地緣特性，政府允應重新檢討相關法令對於外籍人才延攬及僱用標準之合宜性，營造具有吸引力之攬才條件。

五、有關人力政策規劃層級部分，面臨全球化、科技化及產業加速變遷之趨勢，國際間人才延攬競逐激烈，在地優秀人才需求劇增，我國人才聘僱與留用政策法規尚難完善因應數位經濟時代用人需求；面對此等情境，國家發展委員會設有人力發展處，用以推動人才政策規劃等相關業務，惟組織量與能容有提升空間，以強化我國政府部門以及產業人才總體政策研析與供需評估，打造完善總體人才政策環境。

(一)按國家發展委員會組織法第1條規定：「行政院為辦

理國家發展之規劃、協調、審議、資源分配業務，特設國家發展委員會」，同法第2條規定：「該會掌理下列事項：……六、人力資源發展政策之綜合性規劃、協調、審議及資源分配。」，以及國家發展委員會處務規程5條：「該會設下列處、中心、室：……五、人力發展處，分六科辦事。」、同法第10條規定：「人力發展處掌理事項如下：一、人力資源發展相關政策與計畫之研擬及審議。二、人口推估與人力供需推估之研究及分析。三、教育發展與職業訓練之研究及分析。四、就業市場與勞動法制之研究及分析。五、國際人力資源與人才引進及留用業務之協調及推動。六、老年經濟安全制度與所得分配政策之研究及分析。七、其他有關人力資源發展事項」。

(二)再按「產業創新條例」第17條規定：「為強化產業發展所需人才，行政院應指定專責機關建立產業人才資源發展之協調整合機制，推動下列事項：一、協調各中央目的事業主管機關辦理重點產業人才供需調查及推估。二、整合產業人才供需資訊，訂定產業人才資源發展策略。三、協調產業人才資源發展之推動事宜。四、推動產業、學術、研究及職業訓練機構合作之規劃」。據此，國家發展委員會為建立產業人才資源發展協調整合機制之專責機關，主責統整各中央目的事業主管機關，辦理重點產業之人才供需調查及推估工作。是以，國家發展委員會為我國產業人才資源發展專責機關，先予敘明。

(三)承上，國家發展委員會對於政府整體人才政策說明，如下：

- 1、針對五缺之「缺人才」議題，研提留才、攬才及育才三大面向之具體因應對策，解決產業人才短

缺問題：強化及充裕我國人才資源一直以來是政府相當重視之議題，為解決企業投資障礙五缺之「缺人才」議題，協助產業解決人才短缺的問題，行政院更於106年提出「產業缺人才現況與對策」，責成該會會同經濟部、財政部、勞動部、教育部、科技部及內政部等相關部會，針對留才、攬才及育才三大面向，研提具體因應對策，該會爰協調相關部會提出21項策略，並定期管考各項策略之辦理情形。

2、該會協調相關部會持續完善外籍人才來臺及留臺環境之相關法制架構及配套措施：

(1) 推動攬才法：自107年2月8日起正式施行，以專法形式鬆綁外國專業人才簽證、工作、居留等相關規定，並優化保險、租稅、退休等待遇。截至109年4月30日止，已核准720張就業金卡。

(2) 推動「新經濟移民法」(草案；已於109年1月8日函報行政院)立法：針對外國專業人才、外國中階技術人力及海外國人，規劃放寬或新增渠等之工作資格、居留、永久居留(或定居)、依親等相關規定，以強化攬才力道：

〈1〉強化「Contact Taiwan」單一服務窗口功能，提供從工作到生活之完整服務：經濟部已建置「Contact Taiwan」國家級單一攬才入口網，提供攬才諮詢及就業媒合等一站式服務，未來將持續強化線上即時諮詢功能，並建立專案問題解決機制，提供後續工作及生活之協處(包括眷屬依親、職缺諮詢、創業、居住、子女教育、勞健保等)。

〈2〉鬆綁僑外生留臺尋職期間，由6個月延長

到1年：該會協調內政部移民署修正「外國人停留居留及永久居留辦法」及「臺灣地區無戶籍國民申請入國居留定居許可辦法」部分條文，放寬來臺就學之僑外生畢業或專業人士離職後，申請延期居留6個月，有必要者，得再申請延長1次，總延長居留期間最長為1年，已於107年12月5日修正發布。

- 〈3〉鬆綁跨國企業外籍幹部調臺任職及受訓，建立新南向人才雙向交流機制：該會協調經濟部於107年3月30日完成修正代訓外國員工案件處理原則，將適用企業由「國內廠商」，擴大納入「營運總部」、「研發中心」。另勞動部亦於107年7月2日發布修正令釋，將跨國企業外籍幹部調台任職適用對象，由「母公司設國外」跨國企業，擴大納入「母公司設台」跨國企業。
- 〈4〉鬆綁雇主資本額或營業額限制規定，擴大企業延攬外國專業人才：該會協調勞動部已於107年7月24日發布解釋令，明定5+2產業認定原則，符合資格之雇主聘僱外國專業人才，得免除500萬元以上或年營業額1,000萬元以上之限制。
- 〈5〉增設公立高中及國中小學雙語實驗班及海外攬才子女專班：教育部於107年7月23日推動「完善我國海外攬才政策就學配套實施計畫」，重點措施包括：1、供需資訊之蒐集及研析：調查外籍人士子女教育需求、區位；檢討現行法令限制；評估外僑學校招收本國學生。2、增班規劃：科學

園區雙語部增班、中科設雙語部、沙崙綠能科學城設立雙語學校；高中及國中小設立海外攬才子女專班；公立中小學設置銜銜課程。

(四)陳小紅、尹祚芊、王美玉、包宗和、江綺雯(2017)

之調查研究報告指出，面對當前週邊國家激烈的人才競逐，政府應澈底揚棄人才、人力市場的保護主義心態，以開放的胸襟，構建靈活的競才策略以創造活水；政府競才政策流於口號，預算編列難以落實政策目標，恐形成資源上的虛擲；政府競才策略未能與關鍵產業發展結合，以形塑重點引才，集中資源，重點突破，易造成備多力分，資源錯置，致難收預期成效；政府競才策略的擬定未能評估實效，欠缺宏觀性與統合性，亟待擘劃全盤戰略；政府應速謀補救技職教育之斷層，緊抓「工業4.0」生產力革命的浪潮，翻轉熟練藍領之高技術人力欠缺，而低技術藍領外籍人力卻急速增長所形成的結構失衡局面。

(五)有關政府整體人才政策議題，據本院諮詢專家學者(如附件)綜整如下：

- 1、臺灣需要一個國家級的人才發展策略。美國在台協會「人才招募大聯盟計畫」所共同合作的一部分，白皮書的人才章節是向產業領導人(industry leaders)、學者(academics)、政府官員(government officials)與駐臺使節(foreign missions)等相關人士諮詢後提出，整體結論是臺灣需要轉變成國際人才中樞，本商會建議，應授權予行政院副院長層級以發展和執行國家人才發展策略，因人才政策被分散、孤立於不同的部會，缺乏政策協調和整體導向，行政

院副院長或更高層級人士才有權力通盤考慮國家人才策略，並主導機構之間的合作與執行此策略。

- 2、這個策略應包含4個主要面向，首先為勞動力的國際化（internationalize the workforce）儘快成為一個雙語國家，英文應為所有關鍵領域的官方語言，尤其是科技、金融、出口導向產業和中央政府；第二為主動延攬留用臺灣海外人才，有72萬臺灣人在海外工作，其中有一半在中國，政府應該移除制度上的障礙並提供經濟誘因給這些返臺工作者，幫助他們創業；第三為終結薪資差距，注重於非金錢上的考量，例如公共健康照護（public health care）、乾淨的環境（clean environment）、親切的人民（friendly people）、更好的工作環境（superior labor conditions）、民主（democracy）、進步價值（progressive values）；第四為優先吸引研究發展投資項目，人才政策與投資政策相輔相成，兩者必須共同發展，當有更多跨國公司在臺灣設立研發中心時，薪資和工作文化都會自動改善，政府可以提供租稅誘因，並補助外國公司來臺設立研發中心。
- 3、這些政策會增加最先端的工作機會，並且吸引、留住頂尖人才，強化臺灣對智慧財產權的保護，成為世界領導人的目標利基市場（半導體、生物醫療、軟硬體整合），為臺灣的頂尖大學和美國首要研究型大學建立更緊密的連結。
- 4、我們的政府官員必須以總體經濟學角度檢視政策、應該引入國外企業設營運總部，自然會造成人才市場競爭，國外企業會以全球的標準檢視薪

資水準，自然會帶動國內企業的競爭，但可能會帶走一些工作機會。

- 5、可以將教育部與勞動部結合，調整為「人才部」。
- 6、我國影子政府效能不彰。應賦能事務官，提升他們對國家中長期發展之想法與榮譽感。
- 7、許多政府部會都曾舉辦「人才外流」的研討會議，但是仍未能整合資源，設立專責機構服務在海外工作的上班族。
- 8、政府部門關切人才外流問題，但是整合資源、推動具體有效的政策及行動力，可再強化。

(六)再據林曉嬋(2019)之研究，McKinsey & Company (2017a; 2017b)所公布的2030年先進國家人力需求推估結果，分析了各種各樣的技術如何潛在地使人們在全球勞動力中從事的工作自動化，或對全球生產力的影響亦可看出對於未來人力需求兩極化之預期，綜合考量6個可能改變全球工作需求的重要趨勢，包含：(1)新興經濟體的所得及消費增加、(2)人口老化、(3)技術發展與應用、(4)基礎設施與建設的投資、(5)再生能源及能源效率的投資、(6)無酬家務工作市場化等，估算出不同職業的淨人力需求狀況，如下表所示，其預估未來的淨需求將多分布於健康照護(如個人照顧助理、家庭健康助理等)、專業人員(如會計師、工程師及科學家)及高階管理人員等工作，而IT專業技術人員需求量雖然相對較小，但可望持續成長；針對AI對英國未來20年淨工作變化進行預測，未來淨新增工作最多的行業同樣是以醫療領域為大宗，其次為專業、科學及技術領域(包含法律、會計、建築、廣告等)，而淨減少最多的行業則包含製造、運輸及倉儲、公共行政等業，與McKinsey & Company (2017a; 2017b)

之淨職業需求推估結果相呼應。然而，新世代工作有如一把雙面刃，彈性的工作模式雖可為企業端與勞動端帶來某種程度的益處，但同時也為雙方帶來人力管理、勞動保障等挑戰，以下分別就企業端及勞動端進行說明：

表 48 2030 年先進經濟體之職業淨人力需求情形

未來人力淨需求狀況		職業類別
多 ↑	淨增加	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 淨增加較多：照護提供者(care providers)、專業人員(professionals)、高階管理人員(managers and executives) ➤ 淨增加較少：專業技術人員(tech professionals)、施工人員(builders)、教育人員(educators)、創作人員(creatives)
	維持平衡	顧客服務人員(customer interaction)
↓ 少	淨減少	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 淨減少較少：不可預測的體力工作(unpredictable physical)、辦公室支援人員(office support) ➤ 淨減少較多：可預測的體力工作(predictable physical)

資料來源：林曉嬋（2019），新興科技對未來勞動市場的挑戰與因應，人力規劃及發展研究報告，19（1），臺北：國家發展委員會；McKinsey & Company（2017b）。

- 1、固定及全職的工作需求減少：人力運用方式轉變，也將同時改變未來工作者的工作模式，長期穩定的工作機會將逐漸減少，相反地，專案、任務導向的工作將增加，跨國員工組合也將漸成常態。
- 2、彈性及獨立的工作機會增加：勞動力端，在數位科技的支持下，人們得以透過 Upwork、Topcoder、TaskRabbit 等數位平臺，利用自由、零碎的時間，在不受時間、地點、雇主的限制下，提供閒置資源來增加收益，而這樣的工作模式也為那些被困於傳統經濟邊緣的工作者，如青年、婦女、高齡或殘疾人士等，提供了更多元的工作機會及收入來源。另外，數位平臺的出現，亦使

過去屬於無酬的家務工作（如清潔、居家健康照護等）得以市場化，擴大新型態的工作機會。

- 3、此外，隨著生活型態與社會價值觀的改變，近代工作者所追求的目標亦由過去的「事業成功」逐漸轉變為「興趣與夢想的實踐」、「工作與生活的平衡」，使得工作者逐漸嚮往可自由選擇且富有彈性的工作型態，在這樣的趨勢下，也創造出具有多重身分的「斜槓青年」(Slash)、結合遠距工作與旅遊的「數位游牧工作者」(Digital Nomad)等新身分的出現。萬寶華於2017年的《新世代工作的興起》(The Rise of NextGen Work)調查即指出，有高達87%的受訪者表示將於未來或下一份工作考慮新世代工作模式，包括兼職、短期工作、契約工作、自由工作、獨立承攬業務、線上工作和網路工作等，究其原因包含增加收入、培養技能、工作與生活的平衡、嘗試不同性質的工作等。這類新世代工作，也面臨了自由彈性以及勞動保障間的取捨，此類工作者無法涵蓋於傳統的社會保障體系及工會保護網中。
- 4、林曉嬋（2019：36-39）指出，未來因應新科技而生的工作類型包括：人工智慧相關新興工作；物聯網相關新興工作；大數據/雲端相關新興工作；整體數位科技相關新興工作等。新興科技對社會公平之影響，IPPR經濟正義委員會（Commission on Economic Justice）2017年報告指出，相較於造成大規模失業，自動化更有可能加速財富與所得的不公平分配，在無適當的政策干預下，自動化帶來的生產力紅利反而可能導致「富足的矛盾」（paradox of plenty），生產力提高的同時亦帶來分配的不平均，而技術產生的效益往往流向資本

所有者以及高階技術工作者。這種貧富差距擴大的現象將可能發生在職業間、勞雇間、企業間、族群間，甚至是區域間，影響如下：一、就業薪資的極化趨勢。二、超級明星企業的興起。三、企業投資科技的不均。四、數位接觸機會的差距。五、技術工作分布的差異。

(七)對於高階專業人才外流情況，國家發展委員會之說明：

- 1、國人赴海外工作非均屬人才流失；受全球化影響，在臺企業為開拓市場，於海外設廠，並將員工派駐海外；故前揭赴海外工作國人，非均屬人才流失，亦包含在臺企業派駐海外人員。
- 2、國人赴海外發展帶來人才循環的助益；面對全球化、自由化之發展趨勢，跨國企業盛行，海外投資普遍，人才流動不再受限於國境疆界。近年來國人考量赴海外工作除與我國企業全球布局，積極開拓海外市場有關，部分高階人才追求更好的薪資、尋求新興產業及市場更好之發展機會亦是主要原因，且赴海外工作可擴展國際視野，並培訓與國際接軌之能力，同時也是延伸我國在海外之觸角及影響力，其透過與母國之連結，未來仍有回流就業或創業之可能。

(八)我國高階人才向外發展之原因：

- 1、各國積極競逐高階專業人才；
 - (1) 在全球化、科技化及產業加速變遷的趨勢下，國際間人才競逐激烈與在地優秀人才需求遽增，世界主要國家無不積極透過各項優惠措施延攬及留用優秀國際人才，舉如新加坡透過經濟發展局（Economic Development Board）統籌攬才業務，在全球各地設置辦事處，延攬海外

專才及企業家；中國大陸則透過海外長期駐點攬才，啟動多項延攬海外人才計畫；南韓亦推動「吸引海外優秀人才計畫」進行各類策略性延攬措施。

(2) 另依據勞動部統計資料，107年我國名目薪資每月平均為1,738美元，低於美國的4,053美元、日本的2,917美元、韓國的3,067美元、新加坡的4,011美元、香港的2,104美元，顯現我國薪資相對不具競爭力，影響專業人才來臺及留臺誘因。

2、我國現行法規尚無法完全因應數位經濟時代用人的需求

(1) 該會雖已推動「外國專業人才延攬及僱用法」，鬆綁外國專業人才及其眷屬來臺之工作及居留之規定，惟近年受限於我國產業發展、薪資條件等因素，108年底在臺外國專業人才有效聘僱許可僅33,722人，占我國總就業人數0.29%，較新加坡、香港等鄰近國家/地區明顯偏低。

3、此外，近年全球數位科技變化，帶來商業模式快速轉變，眾多應用網路科技之新創企業因應而生，亟需大量具資通訊專業領域且與國際鏈結的優秀人才，帶動產業創新發展。現行「就業服務法」聘僱等相關法規已無法回應數位時代需求，亟待持續鬆綁。

(九)據此，有關人力政策規劃層級部分，面臨全球化、科技化及產業加速變遷之趨勢，國際間人才延攬激烈競逐，在地優秀人才需求劇增，我國人才聘僱與留用政策法規尚無法完善因應數位經濟時代用人需求；面對此等環境，國家發展委員會設有人力發展

處，用以推展人才政策規劃等相關業務，惟組織量與能容有提升空間，以強化我國政府部門以及產業人才總體政策研析與供需評估，形塑完善總體人才政策環境。

六、有關高教人才之培育、留用與延攬，透過吸引優秀境外研究生及研究人員來臺就讀與進行學術研究，延攬境外優秀學者、專家來臺教學與技術交流，具帶動高教學術研究發展接軌國際，並提升國際競爭力功效。允宜研議修正鼓勵「僑外生」來臺短期實習、多元研習、鬆綁外籍人士畢業後留臺工作之招攬、培育、留用等政策，以提升渠等留臺工作意願。

(一)有關政府推動延攬外國專業人才、吸引海外國人專才回流、爭取優秀僑外生留臺方法，相關法規如下：

1、106年10月31日三讀通過「外國專業人才延攬及僱用法」：

- (1) 鬆綁聘僱及居留期限，從3年延長至5年，並取消取得永久居留每年須在臺183日規定，放寬為5年未入國者，始註銷外僑永久居留證。
- (2) 放寬外國專業人才之配偶及子女申請永久居留門檻，並允許符合條件之成年子女取得個人工作許可，以及放寬直系尊親屬探親停留期限由6個月延長至1年。
- (3) 取得永居之外國專業人才得適用勞退新制、公立學校教師得支領月退休金，及外國專業人才之配偶及子女納入健保免除6個月等待期。
- (4) 提供租稅優惠，外國特定專業人才年薪300萬以上部分，個人綜所稅3年減半，海外所得免計入基本所得稅額。
- (5) 核發就業金卡四合一（工作許可、居留簽證、

外僑居留證、重入國許可)，提供自由尋職及轉換工作之便利性。

(6) 預期效益；解決外國專業人才目前在臺遭遇問題，以吸引外國專業人才來臺、留臺，促進產業升級轉型，填補國內人才及技術缺口。

2、鬆綁僑外生留臺尋職期間，由6個月延長到1年。

3、「Contact Taiwan」網路媒合人才平臺提升至國家級的單一攬才入口網。

(1) 精進經濟部Contact Taiwan網站營運模式與效能，作為對外攬才及外國人才來臺服務之國家入口網。

(2) 加強建立國家品牌與有效之國際行銷，建立全球人才資料庫與搜尋網提供多國語言服務，強化就業媒合與諮詢功能加強與民間企業（如Linkedin等人力資源、攬才網站、海內外社群平臺）之連結與合作。

(3) 預期效益：透過資訊提供及單一窗口媒合服務，強化吸引外籍人才來臺，協助國內企業延攬海外人才，強化企業核心競爭力。

4、推動修正「入出國及移民法」，讓海外人才「進得來」、「留得住」，並放寬海外國人及其第二代回臺居留、定居條件。

5、鬆綁僑外生留臺尋職期間，由6個月延長到1年。

6、鬆綁跨國企業外籍幹部調臺任職及受訓，建立新南向人才雙向交流機制。

7、鬆綁5+2產業聘僱外國專業人才的雇主資本額或營業額限制規定。

8、增設公立高中及國中小學雙語實驗班。

(二)根據2016年教育部進行僑外生留臺工作意願及原因問卷調查分析結果，僑外生選擇不留在臺灣工作的

前五大原因包括「尋職不易」、「不清楚留臺工作相關規定」、「不適應臺灣的職場文化」等因素，顯示臺灣雖已建置國內企業與僑外生媒合平臺，惟成效仍待繼續研謀改善，建議善用民間機構與企業資源，加強就業諮商、輔導及追蹤功能，深化僑外生與企業交流，以利協助國際學生順利在臺覓職與適應臺灣職場文化。對於僑外生留臺，該文³⁵提出以下建議，俾供政府未來制定相關政策時參考：

- 1、整合跨部會資源，提供留學、就業與移民一站式服務。
- 2、強化獎助學金留才機制，做為留用國際學生最佳利器。
- 3、鎖定目標國家及對象，計畫性延攬關鍵專業與技術人才：臺灣目前配合新南向政策之推動，將招收重點放在新南向國家，建議策略性引導渠等來臺就讀領域及類科確實貼近我國刻正推動之「5+2」產業關鍵人才、數位科技菁英或產業短缺之技術人力需求，俾確保國際學生所學專業符合產業所需，有利將來續留臺灣學以致用。
- 4、善用民間機構與企業，活絡就業媒合與支援服務機制。

(三)有關僑外生留臺工作機制，據國家發展委員會稱，為強化留用我國培育之大學畢業僑外生，勞動部自100學年度起，於我國畢業之僑外生，免除其2年工作經驗限制，另自103年7月1日起更推動「強化優秀僑外生留臺工作行動計畫」，以學歷、聘僱薪資、工作經驗、擔任職務資格、華語語文能力、他國語言能力、他國成長經驗、配合政府政策等8個項目建立

³⁵ 吳軒億（國家發展委員會人力發展處專員），強化國際學生留用策略之研究。

「評點配額」機制，一改過去單一薪資門檻，提供企業一公開、透明、制度化之人才進用機制，與原本單一薪資條件（新臺幣4萬7,971元）申請留臺工作方式雙軌並存，以建立多元彈性的審查制度，留用來臺就學的優秀畢業僑外生。108年核准留臺者已達到4,901人次（評點制3,825人次），相較102年的1,238人次，成長約3倍。

表49 101至108年核准留臺畢業僑外生人次

期間 項目	101年	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年	累計
僑外生 畢業(人數)	4,872	5,629	5,754	6,044	7,028	7,784	9,431	-	46,542
留臺工作 (人次)	620	1,238	1,693	2,165	2,730	3,326	4,146	4,901	20,819
一般資 格工作	620	1,238	1,216	895	835	722	914	1,076	7,516
評點制	-	-	477	1,270	1,895	2,604	3,232	3,825	13,303

資料來源：勞動部、國家發展委員會提供。

(四)再據勞動部說明，在臺畢業僑外生畢業流向、就業制度與升學概況：

- 1、現行在臺就學僑外生畢業取得大學學位後，得循下列2種方式申請留臺從事專門性或技術性工作：

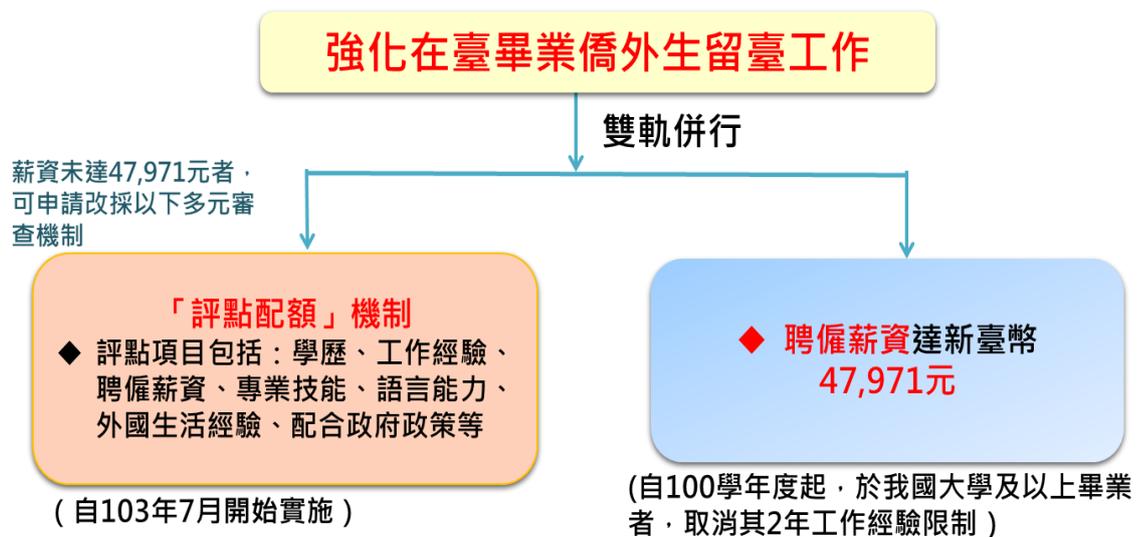


圖20 僑外生留臺工作管道

資料來源：勞動部

- (1) 一般資格（同外國專業人才規定）：需符合下列4項資格之一。
 - 〈1〉取得我國專技證照。
 - 〈2〉碩士以上學歷或大學畢業具2年以上工作經驗。
 - 〈3〉服務跨國企業1年以上，調動來臺任職。
 - 〈4〉經專業訓練而有特殊表現，且有5年以上工作經驗），且月薪須達4萬7,971元以上。
 - (2) 僑外生評點制：勞動部已公告實施畢業僑外生工作評點配額制，以學歷、聘僱薪資、工作經驗、擔任職務資格、華語語文能力、他國語言能力、他國成長經驗及配合政府政策等8個項目進行評點，由欲聘僱畢業僑外生之雇主先行試評，倘經各項評點累計滿70點（總計190點），由雇主提出申請聘僱該名僑外生之工作許可，即可受聘在臺從事專門性、技術性工作。
- 2、另雇主聘僱畢業僑外生每次許可期間最長為3

年，期滿雇主得申請展延，尚無次數限制；倘畢業僑外生經核准在臺工作，連續居留滿5年並取得永久居留，得逕由外國人依「就業服務法」第51條規定向勞動部申請個人工作許可。（前述規定均與外國專業人才一致）

- 3、僑外生評點制自103年7月實施以來，截至109年2月底止，累計已核准13,692人次，平均薪資35,170元，主要從事行業為批發及零售業、專業、科學及技術服務業、製造業等行業。

表50 僑外生評點制自實施至109年2月底累計核准人次、行業別分布及平均薪資概況

單位：人次

累計核准人次及行業別分布	105年	106年	107年	108年	109年 2月底
不動產業	24	38	51	67	69
公共行政及國防；強制性 社會安全	-	2	4	4	4
支援服務業	63	135	245	399	411
出版、影音製作、傳播及資 通訊服務業	409	695	995	1,365	1,406
用水供應及污染整治業	13	17	24	32	33
住宿及餐飲業	223	415	716	1,075	1,107
批發及零售業	821	1,321	1,894	2,589	2,651
其他服務業	119	217	322	488	507
金融及保險業	65	118	165	206	211
專業、科學及技術服務業	657	1,137	1,788	2,517	2,584
教育業	123	211	321	496	521
農、林、漁、牧業	9	19	31	45	46

累計核准人次及行業別分布	105年	106年	107年	108年	109年 2月底
運輸及倉儲業	45	87	129	175	178
電力及燃氣供應業	1	3	5	6	6
製造業	724	1,223	1,816	2,455	2,520
營建工程業	74	119	183	273	282
醫療保健及社會工作服務業	150	252	398	587	610
藝術、娛樂及休閒服務業	121	236	389	522	544
礦業及土石採取業	1	1	2	2	2
總計（累計人次）	3,642	6,246	9,478	13,303	13,692
平均薪資（新臺幣元）	35,197	34,827	34,755	35,161	35,170

(五)再據我國高等教育之「教師」育才、留才、攬才政策及執行成果，依據教育部函稱：

1、玉山學者（國際攬才）：

(1) 延攬對象分為「玉山學者」及「玉山青年學者」，提供符合國際競爭之薪資待遇及配套資源：玉山學者每年最多核給外加薪資額度500萬元（一次核給3年）、玉山青年學者每年最多核給外加薪資額度150萬元（一次核給5年）；另核給補助行政支援費每年最高150萬元。大學亦可提供延攬人才所需配套措施（如行政費、教學研究費、住宿搬遷、子女教育協助及設備費等）。延攬對象若為玉山學者，須與我國年輕學者共組研究團隊，讓學術在地扎根。

(2) 執行成果：

〈1〉107年計141件申請案，核定通過46案（其中21件為玉山學者、25件為玉山青年學者）。

〈2〉 108年迄今共計103件申請案，核定通過32案（13件為玉山學者、19件為玉山青年學者）；兩年累計共通過78案。

〈3〉 另查上開申請玉山（青年）學者未通過者，共有61位國際優秀學者仍獲學校以校內經費自行聘任，其中53位係以彈性薪資方式聘用。

2、彈性薪資（國內留、攬才）

（1）學校得運用高教深耕計畫經費執行彈性薪資：學校得運用高等教育深耕計畫經費執行各校自訂之彈性薪資方案；另為引導學校投入資源，各校執行彈性薪資應達該部訂定之最低支用比率，確保學校彈性薪資能確實執行。

（2）保障年輕教師獲得彈性薪資資源：為保障一定比率年輕教師獲得彈性薪資資源，各校彈性薪資應核予一定比例（由學校自定）之副教授以下職級教師。

（3）該部另補助彈性薪資執行成效較佳學校辦理彈性薪資：針對符合規定的國內優秀教師，107年起彈性薪資獲超過36萬元者，超過之費用該部補助一半，鼓勵學校拉大校內彈薪級距。

（4）執行成果：

〈1〉 執行經費：大專校院彈性薪資執行經費（含教育部補助款、科技部補助款、學校自籌款）由105學年度的15.7億元增加至107學年度的22.5億元。

〈2〉 獲益人數：由105學年度的8,798人增至107學年度的1,0541人。

（5）教授學術研究加給提高10%（國內留才）：

〈1〉 調增國立大學「教授」級學術研究加給

10%，將教授學術研究加給每月增加5,445元，以擴大教授與其他職級教師間之學術研究加給差距，提高大專教師升等誘因，留任大專校院教授。

〈2〉私校亦比照公校標準調增「教授」級學術研究加給10%。

〈3〉執行成果：

《1》國立大學：107學年度總計受益公校教授人數為8,308人，經扣除軍公教整體薪資調漲3%，教育部實際投入經費約4.73億元。108學年度起，納入國立大學基本需求補助。

《2》私立大學：107年透過私校獎補助鼓勵私校比照公校標準，共計補助約1.07億元，受惠人數約2,927人。108年共計補助約1.07億元，受惠人數約2,935人。109年共計補助約1.11億元，受惠人數約3,029人。

(6) 鼓勵大專校院以高教深耕經費新聘教師

〈1〉自107年起各校得運用高教深耕計畫補助款20%，新聘國內年輕教師，改善各校生師比及協助學校注入新血。

表51 103至107學年度大專校院彈性薪資獲補助領域別人數

領域別	103學年度	104學年度	105學年度	106學年度	107學年度
	人數	人數	人數	人數	人數
人文、藝術	1,410	1,396	1,169	1,180	1,370
社會科學	923	920	838	895	1,002
商、管理	1,361	1,268	1,116	1,280	1,414
醫、農、 生物	1,949	1,867	1,861	2,167	2,423
理、工	2,751	2,726	2,410	2,480	2,775
電機、資訊	1,142	1,191	1,067	1,202	1,294
餐旅、休閒	177	183	151	191	214
其他	136	109	186	263	231
合計	9,849	9,660	8,798	9,658	10,723

表52 103至107學年度大專校院獲彈性薪資補助國際/國內人才分析

身分別	103學年度	104學年度	105學年度	106學年度	107學年度
	人數	人數	人數	人數	人數
國內人才	9,199	8,776	7,693	8,697	9,730
國際人才	650	884	1,105	961	993
合計	9,849	9,660	8,798	9,658	10,723

註：

1. 「臺灣人才躍昇計畫」自103至106年共計補助8所學校，已延攬151名國際人才或團隊於國內留任達半年以上，培養426名年輕學者或博士生具半年以上之國際研修經驗，成立至少93個跨國研究（產學合作）中心及國際學程，延攬國際人才或團隊及培養年輕學者/博士生均達計畫目標。
2. 另大專校院「專任」外籍教師數及學門領域（依各校「系所」統計），該部已公告於大專校院校務資訊公開平臺³⁶。

³⁶ <https://udb.moe.edu.tw/DetailReportList/%E6%95%99%E8%81%B7%E9%A1%9E>

(7) 有關退休教師延長服務年限問題：

〈1〉公立學校：依據「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」第20條規定略以，專科以上學校教授、副教授經學校基於教學需要，並徵得其同意繼續服務者；至多延長至屆滿七十歲當學期為止。另教育部於107年7月1日訂定發布之「公立專科以上學校校長教授副教授延長服務辦法」規定略以，學校基於教學需要，經校級學校教師評審委員會認定教授、副教授符合延長服務條件，並徵得其同意於年滿65歲後繼續服務者，得辦理延長服務。

〈2〉私立學校：依據「私立學校法」第57條規定略以，私立學校經學校主管機關評鑑辦理完善，績效卓著者，其遴聘校長、專任教師之年齡得報經主管機關同意後，不受本法及相關法令規定之限制；但以不超過七十五歲為限。

〈3〉執行成果：大專校院運用高教深耕經費於新聘教師，已由106學年度的675人（約2.3億元）增加至107學年度的745人（約3.9億元），其中58人係新聘國際人才。

(六)有關我國「學生」之育才、留才、攬才政策，依據教育部函稱：該部自107年起推動高等教育深耕計畫，第一部分以教學為核心、學生為主體，引導學校提升學生基礎能力及就業競爭力，並協助學校強化在地連結與弱勢學生輔導，第二部分則協助具有多面向國際競爭力之綜合性大學及具有特色領域國際競爭力之大學，在優勢領域建立卓越特色與全球領先地位，使學術研究發展接軌國際並提升整體國

際競爭力。108年起為強化培育國際人才，於高教深耕之全校型計畫及特色領域研究中心計畫推動下列機制：

- 1、高教深耕全校型計畫「推動國際競爭重點領域人才培育」：考量第二部分全校型學校（臺清交成共4校）除獲研究中心補助之相關領域外，尚有許多具特色且國際評比甚有優勢之領域或學院，為協助此類領域提升博士生及教研人員之國際競爭力，並深化國際研究參與及國際合作，以建立或提升國際影響力，108年起該部核予補助推動國際競爭重點領域人才培育規劃，學校執行之具體策略包括與境外之大學或研究機構合作，建立學術網絡；鼓勵國內博士生及教研人員參與深化國際合作，如移地研究、鼓勵博士生參與國際會議、發表國際論文、專案研究、教學合作等；吸引優秀境外研究生及研究人員來臺就讀與研究，或境外優秀學者來臺教學等。
- 2、高教深耕研究中心「培育國際高階人才」：考量全校型計畫學校之外，亦有部分領域具有特色優勢且未獲得特色領域研究中心計畫補助，爰該部參考全校型計畫國際競爭重點領域人才培育之作法，審酌107年第二部分國際鏈結之審查結果、107年執行成果報告審查情形及近年國際學術表現，針對107年已提出重點領域或學院概念之學校，於108年擇優增加補助推動「國際高階人才培育」，並發展國際競爭能量或辦理國際學術交流等，由學校設定標竿學習對象，並以領域或學院方式規劃人才培育及交流機制。

(七)再查，有關「僑外生」之育才、留才、攬才，以及在臺畢業僑外生學成後流向及升學概況，教育部自

104學年度起，請各大專校院於「全國大專校院境外生資料管理資訊系統」登錄僑外生畢業後動向。依據各校填報情形（截至109年4月9日止），2016年至2019年（2020年尚無資料）畢業僑外生動向統計如下表：

表53 2016年至2019年在台畢業僑外生動向統計表

畢業年度	2016年		2017年		2018年		2019年	
	外國學位生	僑生 (含港澳生)	外國學位生	僑生 (含港澳生)	外國學位生	僑生 (含港澳生)	外國學位生	僑生 (含港澳生)
留臺實習	8	16	26	11	8	16	20	38
留臺半年 (覓職期)	217	219	402	372	548	513	714	759
留臺就業	302	638	509	597	652	717	668	761
留臺升讀 博士班	73	8	107	13	134	14	209	15
留臺升讀 碩士班	174	352	183	351	218	370	199	393
留臺就讀 學士班	6	30	25	40	33	18	21	18
留臺等待 服役 (持有中華民國 身分證)	0	17	0	28	0	15	0	26
返回母 國、僑居 地或前往 他國就學 或就業	2,708	2,281	2,584	2,543	2,971	3,266	3,253	3,409
總計	3,488	3,561	3,836	3,955	4,564	4,929	5,084	5,419

資料來源：教育部，「全國大專校院境外生資料管理資訊系統」

表54 2016年至2020年在臺畢業僑外生人數統計

畢業年度 \ 類別	外國學位生			僑生（含港澳生）		
	學士	碩士	博士	學士	碩士	博士
2016	1,631	1,596	252	3,167	361	11
2017	1,836	1,700	310	3,542	369	20
2018	2,315	1,909	339	4,417	417	22
2019	2,588	2,093	421	4,884	508	24
2020	尚無畢業生統計資料					

資料來源：教育部統計處。

(八)教育部招收國際學生，精進在臺留學友善環境，培育僑外生人才，學成後為我海內外產業所用之相關措施及作為說明如下：

1、招生策略及行銷：

- (1) 舉辦突顯臺灣高等教育特色之教育展：補助臺灣教育中心及海外聯招會等赴越南、印尼、日本、緬甸、馬來西亞、韓國、澳門、蒙古、印度、菲律賓、泰國及香港等主要境外學生來源國家或地區舉辦臺灣高等教育展及招生宣導說明會，招收境外學生來臺留學或研習華語。海外臺灣高等教育展依據臺灣校系不同特色及當地國學生「所需」及「所想」，設置特色展區，以突顯臺灣校系之優勢與特色。
- (2) 辦理「全球留臺傑出校友獎」選拔，並在每年舉辦之臺灣獎學金及華語文獎學金畢（結）業生歡送會公開表揚獲選的優秀校友。這些在學業或公益服務等領域表現突出或善用網路媒

- 介的留臺校友，成為「留學臺灣」最佳代言人。
- (3) 整合留學臺灣行銷：該部補助之財團法人高等教育國際合作基金會擔任單一窗口整合各校海外招生工作，每年辦理「留學臺灣」各項行銷計畫，設置及維護Study in Taiwan網站，提供國內各大學校院科系介紹及搜尋、簡介申請來臺就學流程、各項獎助學金及常見問題集等，便利境外生志願校系查尋及瞭解申請來臺求學相關資源。
 - (4) 參加國際教育者年會：補助財團法人高等教育國際合作基金會(FICHET)籌組大學校院參加亞太教育者年會(APAIE)、美洲教育者年會(NAFSA)、歐洲教育者年會(EAIE)、及全美外語教學學會年會(ACTFL華語展)，促進國內大學校院國際教育交流，提升高等教育國際能見度。

2、多元來臺短期實習及研習方案

- (1) 推動外國青年來臺短期蹲點試辦計畫：鼓勵國內辦學績優大學參與「外國青年來臺短期蹲點試辦計畫(Taiwan Experience Education Program, 簡稱TEEP)」，積極發展具市場性之複合式學習方案，爭取更多先進國家或新興市場國家優秀青年學子來臺「短期蹲點」，瞭解臺灣高等及技職教育優勢，並增進與國內師生互動，除有助於促進國內高等教育國際化多元發展，亦能提升臺灣優質教育之國際曝光度。
- (2) 吸引外國學生來臺實習：已訂定「外國籍學生至中華民國各級學校及教育機構實習要點」，協助外國大學學生於求學階段至我國各級學校或教育機構實習。

3、僑外生獎助及輔導措施

- (1) 提供外國學生獎學金：提供臺灣獎學金鼓勵優秀外國學生來臺攻讀學位，藉此認識臺灣教育學術環境，日後產生友誼支持，同時拓展對外關係。
- (2) 核發僑生獎助學金：提供優秀（菁英）僑生獎學金、補助大學校院設置優秀僑生獎學金、核發清寒僑生助學金，吸引僑生來臺就學。
- (3) 強化僑生輔導照顧：補助大專校院僑生輔導工作計畫、補助學校僑生課業輔導及僑生春節聯歡（祭祖）活動；辦理中央機關聯合訪視僑外生活活動，以關懷來臺就學僑外生。
- (4) 推動「友善臺灣-境外學生接待家庭計畫」：辦理接待家庭培訓課程及多場境外學生社區生活體驗活動。
- (5) 辦理境外學生輔導人員服務素養培訓課程：舉辦基礎、進階、高階研習會，以強化境外學生輔導人員相關專業知能。

4、鼓勵僑外生在臺實習及工作

- (1) 設置「全球專業實習聯盟平臺（Global Internship Facilitation of Taiwan, GIFT）」，媒合實習學生及所需廠商，有效提升僑外生實習效益。訂定「大專校院僑生港澳學生及外國學生畢業後申請在臺實習作業要點」，建立僑外生畢業後留臺實習機制，為海內外產業培育優秀人才。
- (2) 辦理「SIT（Study in Taiwan）人才資料庫計畫」，舉辦外籍學生就業座談會及定時提供各式徵才資訊，期優秀僑外生為我企業所用，成為我國產業國際之連結及全球布局的重要人

才庫。

(3) 持續於境外生輔導人員研習會、中央有關機關聯合訪視僑外生活動中，對僑外生及學校僑外生輔導人員宣導及說明僑外生留臺工作相關措施；每年配合經濟部舉辦在臺僑外生與國內企業媒合商談會，該部發函各大學校院鼓勵僑外生踴躍參加徵才活動，並派員現場協助解答僑外生相關問題。

(4) 補助辦理馬來西亞及越南僑生臺商攬才博覽會，提供及媒合畢業僑外生工作機會。

(九) 惟，對於僑外生之留才、攬才問題，綜整本院諮詢專家學者（如附件）重點如下：

- 1、臺灣的僑外生學士班、碩士班招收約5萬名學生，但畢業後留在臺灣的只有約2,500人，比率並不高。制度上的變革很重要，但學生畢業後是否為企業所用亦很重要。僑外生很喜歡臺灣，不喜歡回國，就業環境不見得好，評點制達到70分就可以留在臺灣，臺灣可以接受僑外生每週工作20小時。
- 2、受限於低薪等因素，中高階人才來臺意願不高，應著重吸引初階人才。我國對外籍大學畢業生限制需有2年工作經驗，較不務實，如果在外國有2年工作經驗，可能已經安頓下來，到國外工作意願降低。
- 3、應建立企業聘用博士獎勵制度、公立大學獎學金等攬才措施。
- 4、本校致力於教師之薪資水準提升，但仍遠低於中國、香港、新加坡、馬來西亞等國對教師之吸引力。航太業與生技業之發展受國家政策影響，應考量國家發展之戰略需求。

5、以鬆綁大學限制學生選修科系的規定，學生可以更自由的選擇要修的課程跟畢業的科系。可能有一部分學生是被動安逸的，但會有一部分的人意識到需要改變，將會產生移動的效果。如果沒辦法做大幅度的改革，可以從這方面著手，國外很多學校是這種作法，可以促進18至22歲人口的流動。

6、很多學校產學合作被教育部法規限制，應設法突破。屏東科大戴校長：「這是接下來與各大學要努力的事項。希望政府給予學校從事基礎工作的教師鼓勵。」

(十)綜上，有關高教人才之培育、留用與延攬，透過吸引優秀境外研究生及研究人員來臺就讀與學術研究，延攬境外優秀學者、專家來臺進行教學及技術交流活動，具帶動高教學術研究發展接軌國際，並提升國際競爭力功效。允宜研議修正鼓勵「僑外生」來臺短期實習、多元研習、鬆綁外籍人士畢業後留臺工作條件之招攬、培育、留用等政策，提升高教生留臺工作意願，以完善留才、育才、攬才措施。

七、「外國專業人才延攬及僱用法」、「新經濟移民法」草案等對在臺「外籍專業人才」之相關規範缺乏整合且主責單位分散，致外籍人士理解洵有困難，形成人才之延攬及僱用、工作條件、居留、依親、子女教育、基本生活需求滿足上之諸多困擾；另部分法規似有對外籍人士區別對待與不友善之虞；另對延攬本國籍優秀人才回臺後能否適用「外國專業人才延攬及僱用法」相關規定，均有賴政府通盤檢討，構築良好留才以及攬才環境，以減少外籍人士來臺工作之阻礙。

(一)「外國專業人才延攬及僱用法」及「新經濟移民法」

草案均係參酌「就業服務法」及「入出國及移民法」定義「外國專業人才」範疇及資格：

- 1、「外國專業人才延攬及僱用法」定義專業工作為「就業服務法」第46條第1項第1款至第6款工作，而「新經濟移民法」草案則係以條列式定義，二者範圍原則相同。
- 2、另為因應海外人才回國子女教育需求及雙語環境之建構，「新經濟移民法」草案針對「學校教師」再擴大增列學科教師。
- 3、至外國特定專業人才及外國高級專業人才之規定部分，則二者相同。

(二)「新經濟移民法」草案較「外國專業人才延攬及僱用法」鬆綁之規定

1、工作條件之放寬

- (1)放寬高中及國中小學得聘僱外籍學科教師。
- (2)專門性及技術性工作之行職業別改以負面表列。

2、免除5+2產業、藝文產業、新創事業等業者聘僱外國專業人才之資本額及營業額限制。

3、工作資格改採評點制，放寬薪資、學經歷為必要門檻，提供多元及彈性的審查機制。

(三)居留、依親等規定之鬆綁

1、放寬外國專業人才、外國特定專業人才，其本人及其依親親屬得以免簽或低於60日以下之停留簽證，申請居留證。

2、縮短外國特定專業人才取得永久居留年限由5年降為3年；取得永久居留後，其依親親屬申請永久居留期限亦由5年降為3年，無須財力證明。

3、放寬非受聘之外國特定專業人才、外國高級專業人才經許可永久居留者，其符合一定居留條件之

成年子女得申請工作許可。

- 4、放寬外國高級專業人才及未受聘之外國特定專業人才，其直系尊親屬得探親停留。
- 5、廢止外國專業人才、外國特定專業人才、外國高級專業人才，其本人及其依親親屬之永久居留年限。
- 6、勞退新制擴及本草案適用對象；公立學校月退休金擴及研究人員。
- 7、放寬持就業金卡之外國特定專業人才及高級專業人才，其本人及其依親親屬之健保免6個月等待期。

(四)惟查，對於攬才法等相關法令散落並橫跨相當多單位之議題，以及外籍人士普遍反應條文不易理解，據本院諮詢專家學者（如附件）指出：

- 1、白領階級人士之外國人才，認為臺灣生活舒適、健保制度完善，但也有很明顯的劣勢，例如工作前景不佳、稅賦非常高，光是這點就可能阻礙90%的外籍人才到國內發展。另臺灣的法規原則上不歡迎外國人，只歡迎頂尖外國人才，惟此類外國人才在其他國家將獲得更好的待遇，很難期待他們選擇到臺灣工作。臺灣的看護管制嚴格，如家裡有老人或小孩需要照顧，在職場的工作者可能不得不辭職照顧，如果找不到看護，生活品質可能降低。香港完全沒有這種問題，例如家裡有雙胞胎可以請2個外籍勞工，讓人才沒有後顧之憂。
- 2、整體而言，應正視臺灣法規不歡迎外籍人士來臺工作之問題，並設法改善。
- 3、取得國內外「學士學位」後而有2年以上工作經驗。總結3項臺灣延攬外籍人才的問題：薪資問題、法規障礙、生活環境。目前相關法規包括「就

業服務法」、「入出國移民法」、「外國人延攬及僱用法」、「新經濟移民法」，疊床架屋，政府需要積極改善。建議可先通過「新經濟移民法」（草案）後，整合相關法令。

- 4、臺灣公司如有意願聘僱外籍人士，惟因學歷與工作經驗無法聘用，國家發展委員會有對「新經濟移民法」（草案）進行研究，如能修正相關法令，對吸引外籍人士來臺會有誘因。

(五)再據歐洲在台商務協會（ECCT）對於整體攬才法相關法規部分，特別指出³⁷：

1、難以理解相關法規：

- (1) 關於出於工作目的進入臺灣的外國人，現在涉及之法律即包括入「出國及移民法」、「就業服務法」及「外國人才法」，更不用說未來還須加上「新經移民法」（草案）。在不同規定之間，要件存在差異又重複規範，導致本國人、法律專業人士和外國公民皆難以清楚地理解規定內容。
- (2) 每部法律中對「外國專業人才」的不同分類方式，造成了需要交互參照比對的困擾。由於整體法規沒有建立明確的標準定義各自的資格條款和條件，需要其他政府機構的補充行政指引（對不同種類的專業人才有不同的要求）。雖然我們理解立法上盡力希望建立一個全面的體系，但過度複雜化既無法引導也不能吸引外國人才來臺灣展開職業生涯。

2、對外國人才之心態過於保守：

- (1) 外國人才決定是否至他國工作，一般主要考慮

³⁷資料來源：歐洲在台商務協會（ECCT）許修豪律師提供。

三個面向，即生活環境、工作前景與薪資及法規障礙。就該三點言：

〈1〉相較於鄰近地區國家，臺灣擁有更好、更友善的生活環境及方便的醫療照顧；惟臺灣社會國際化程度不足及整體英文環境不佳是最大缺點。

〈2〉工作前景不佳及低薪資水平，使臺灣對外國人而言，嚴重欠缺吸引力。臺灣薪資長期低迷，鄰近國家或地區如港、新、日、韓、中等，薪資水平明顯較高，使臺灣對外國人吸引力較低。另外就個人稅務負擔言，目前香港個人所得稅最高稅率為17%，新加坡個人所得稅最高稅率為22%，明顯低於我國40%之個人所得稅最高稅率。雖然臺灣目前已為年收入超過新台幣300萬元之外國專業人才提供前三年內減稅50%的優惠，但這種「折扣」與許多鄰近地區國家相比力度不大，且臺灣的市場規模小，職業發展前景有限且缺乏吸引力。

〈3〉法規障礙更係臺灣長期之問題。於國際間，臺灣人素以對外國人友善著稱。但臺灣法規對在台工作之外國人並不友善。法規處處可見對外國人工作設下之高門檻。此種法規障礙，推究其原因，可能在於臺灣政府囿於民意壓力，特意保護本地勞工工作。有別於香港或新加坡，自由開放外國人就業並得在當地競爭。

(2) 許多長居臺灣的外國人士也抱怨並建議消除以下障礙：

- 〈1〉獲得資金和個人貸款的機會有限。臺灣的長期外國居民在試圖獲得資金或信貸時遇到嚴重困難。雖然表面上已制定保護外國人免受歧視的法規，但金融業仍懷疑長期外國居民在其支付款項後可能會逃離臺灣（即在背負貸款情況下）。申請信用卡時也存在類似的歧視，本地/外國銀行的接受程度並不相同。例如：有人可能會成功申請國泰航空信用卡，但因令人費解的原因而被E. Sun Bank拒絕。在台北這樣高房價的地方，這對需要資金購買交通工具或住房等高價商品的外國人而言並非友好的貸款環境。
- 〈2〉對於保留原本國籍之外國居民，任意、主觀且困難的中華民國國籍申請過程。其他發達國家，如美國和澳大利亞，在不撤銷其原本國籍的前提下，皆為長期外國居民提供入籍選擇。這些國家允許居住一定時間（3-5年，根據停留原因不同，如婚姻、學業、工作而有區別）的外國居民參加涵蓋基本歷史、公民和政府組織的英語公民考試。當外國居民通過公民身分考試後，即可透過歸化儀式獲得公民身分。目前，鑑於在外國出生的中華民國公民得因其父母而選擇持有雙重國籍，這是一個十分敏感的議題。另一個相當尷尬的例外是，內政部認為值得的特殊外國人（根據具體情況而定）可以申請公民身分而不放棄原來的國籍（例如：外國牧師、教授、富有的投資者／企業主和體育明星）。對於

普通的白領上班族而言，這些高門檻則幾乎不可能克服。

- (3) 臺灣政府應有明確認知，臺灣就業市場對於外國人才之吸引力，在亞洲主流國家或地區間，恐在後段班。較佳的生活環境及其他優點不足以使臺灣勝於如香港或新加坡等其他地區。
- (4) 臺灣對於外國人才的立法態度仍採保守的高姿態，臺灣並不吸引外國人才，立法又從未以在亞太區的外國人才或未來的外國求職者在亞太區如何選擇就業國的「使用者」角度來調整法規。
- (5) 所謂「保守的高姿態」，指法規表面開放，但外國人才仍須經政府機關以模糊的標準審查過後，才能「賜予」入台工作的機會。
 - 〈1〉外國人才法要求的「外國高級專業人才」，依主管機關所公布，需擁有國家在科技、經濟、教育、文化、藝術、體育等領域所需要的專業知識。於實際操作層面上，標準極高又極不具體，在確認是否符合條件時會產生法律上的不確定性。
 - 〈2〉「外國特殊專業人才」尚要求月薪須達新台幣16萬元，或獲得國際公認的獎項（即諾貝爾獎、唐獎等）。
 - 〈3〉符合以上標準之外國人才稀少，且必然係各國爭搶之對象，但臺灣能提出之薪資條件在亞太主流國家或地區間最低，卻又以超高標準彰顯對外國人才之高姿態，最終人才選擇臺灣的可能性微乎其微。
- (6) 而所謂「使用者」角度，指法規面所呈現者，是臺灣政府單方面設下高門檻等待符合條件

之外國人才來申請，而非先設定目標後才建置門檻，目前的系統是「等待」潛在的申請人，而非考慮如何讓外國人才對來臺工作有興趣。

- 〈1〉許多來自歐洲和美國，目前居住在臺灣的外籍人士，並非專程來臺灣工作，許多是因公司外派或在台學中文等因素。歐洲商會建議除了從臺灣外部招募外國人才，臺灣政府亦可從臺灣內部尋求外國人才，以確保這些隱藏人口也被納入考慮。
- 〈2〉雖然臺灣整體就業前景或許不如歐美，但相較世界許多其他國家，如越南、印尼、菲律賓及印度，則整體環境遠遠勝之。該等國家之優秀人才應有相當動機至臺灣居住工作。因此，法規設計上應思考如何鎖定該等地區人才／族群加強徵才，並避免在條件設計上自始即將其排除。例如前述「月薪達新台幣16萬元」，對於西方人尚可能達到之標準，但對於前述開發中國家的人才而言，在現實上則難以實現。
- 〈3〉與香港、新加坡、日本和韓國等國家相比，臺灣對外國人才已較無吸引力，應監測和收集區域就業和人才招募趨勢等資訊，然後降低監管「地位」並提供激勵措施，以恢復對外國人才的吸引力。
- 〈4〉監管亦須保留彈性，以便制定不同職業的職位要求。該會建議政府機構針對特定對象制定具體的招聘計畫。例如：對來自印度的軟體工程師而言，臺灣的較佳生活條件已是一種吸引力，便利及快速的居住／工作許可即可作為額外的激勵措施。另一

方面，為了吸引和留住具有金融服務和商業貿易部門經驗的香港和/或新加坡人才，減少稅收優惠可能更為合適。畢業的外國大學生則可成為混合上述激勵措施的受益者。

〈5〉前開建議並非標新立異而毫無憑據，例如：新加坡近年欠缺適合之初級教育老師，即特別鎖定高教育水準廣受認可之臺灣，派員親至臺灣徵求教師。同時，中國大陸持續以稅捐優惠吸引臺灣人才前往工作。因此，臺灣政府若始終以被動且高姿態的方式來處理人才問題，最終將失去吸引及留住海外人才的最佳機會，更將危及臺灣的全球競爭力。

3、歐洲在台商務協會（ECCT）提出以下具體建議：

（1）整合關於移民及僱傭外籍人士的法規，並簡化現行外國人才法規內容，讓其內容較清楚明確。

（2）改變對外國人才「保守的高姿態」，修改標準使外國人才更容易進入臺灣就業市場：

〈1〉若目前的法規標準和對外國人才的態度繼續存在，臺灣將永遠無法吸引足量之優秀外國人才。

〈2〉政府應透過開放更透明的市場吸引人才，允許外國公民更自由地競爭本地工作。法規應有彈性以允許前述外國人才適應臺灣市場。

〈3〉政府還應努力提高外國人留在臺灣的吸引力。相關措施包括確保長期外國居民更容易獲得資金和個人貸款，並允許這些外

國居民有機會取得中華民國公民身分而不放棄原來的國籍。

(3) 以外國人才的「使用者」角度來思考人才問題及積極吸引人才：

〈1〉擴大目標人才庫，其中應包括來自開發中國家者、剛畢業的學生及已在臺灣就讀的外國學生等。允許企業評估決定哪些候選人符合條件。

〈2〉收集比較數據以了解區域國家尋求人才趨勢，以制定有效的策略。

〈3〉降低臺灣對「人才」定義之法規標準及放低身段，並提出可彌補自身劣勢之激勵措施，例如調整個人所得稅稅率，以積極吸引外國人才留在臺灣。

4、為確保有效率的修法，歐洲在台商務協會（ECCT）建議立法過程政府機構應請各外國商會參與討論並對法規提供建議。該會極樂意就外國人才立法問題提供協助及建議。

(六)有關攬才法中排除「本國籍」，是一種變相的歧視，導致我國籍人才沒有回臺就業的誘因一節，詢據金融監督管理委員會指出：

1、攬才法之主管機關國家發展委員會，係因應我國面臨工作年齡人口下降之人口結構轉變，加以國際人才競逐激烈、我國吸引外國專業人才誘因不足等，為加強延攬外國專業人才以提升國家競爭力而訂定。

2、外國籍人士擬來我國尋職就業，須符合攬才法所規定之相關標準，且有聘僱許可年限之限制；至本國籍人士則不受攬才法限制，爰應無變相歧視之情事。至本國籍人才無法適用攬才法相關租稅

優惠，建議可由國家發展委員會及財政部考量國家整體需要及國人租稅公平性等因素，綜合研議精進攬才及留才政策。

(七)據此，「外國專業人才延攬及僱用法」、「新經濟移民法」草案等對在臺「外籍專業人才」之相關規範缺乏整合且主責單位分散，致外籍人士理解洵有困難，形成人才之延攬及僱用、工作條件、居留、依親、子女教育、基本生活需求滿足上之諸多困擾；另部分法規似有對外籍人士區別對待與不友善之情，對於延攬本國籍優秀人才回臺後能否適用「外國專業人才延攬及僱用法」相關規定，均有賴政府通盤檢討，打造良好留才以及攬才環境，以減少外籍人士來臺工作之阻礙。

八、高階專業人才之全球移動洵屬常態，我國屬海島型國家，政府相關部門允應對高階專業人才流動進行規劃，對高階人才移動頻率提高應持更開放態度；提升國人英語能力，持續創造有利人才良性循環之政策環境，另亦應強化東南亞等鄰近地區語言之學習，除滿足國際移動之基本需求外，可作為彰顯產學界行銷個人、產品與技術等強項之用。此外，美中貿易戰³⁸、嚴重特殊傳染性肺炎³⁹……等國際重要事件之進展與更迭，全球供應鏈之變化，刻正衝擊相關產業原料、人力、資金、政策等需求與因應，間接影響國際高階人才流動走向，政府相關部門允宜持續關注與研判國際局勢，把握機遇規劃整合短、中、長期人力供需應

³⁸ <https://zh.wikipedia.org/wiki/2018%E5%B9%B4%E4%B8%AD%E7%BE%8E%E8%B4%B8%E6%98%93%E6%88%98>

³⁹ <https://zh.wikipedia.org/wiki/2019%E5%86%A0%E7%8A%B6%E7%97%85%E6%AF%92%E7%97%85%E7%96%AB%E6%83%85>

變計畫，據以吸引本國籍人力與資金來臺。

- (一) 依據陳雅雯 (2017) 之「強化延攬外籍人才策略之國際做法研究」指出：近年對於延攬人才策略的討論趨勢為「人才循環」(brain circulation)，是雙向或多元方向的人才流動，尤其各國政府對於專業工作人才之競才加劇、具備高度專業人才有限且較不具替代性、具可選擇性及自由移動之特質。此觀念是針對人才流失 (brain drain) 提出來的現象。全球化下的社會，地理疆界的隔閡不再成為阻礙，人才移動更加容易。過往文獻討論人才移動之負面衝擊，近期新的研究趨勢聚焦在人才循環產生之助益，強調來源國知識工作者遷移可能帶來的正面效果，例如新技術和新思維的轉移、卓越科技商品的生產、匯款流動等。如Solimano (2008) 的研究認為，許多企業家於母國及地主國雙邊投資，建立二者間技術、市場、觀念及資本的轉移，創造雙贏。人才的流出和流入影響知識的生產和移轉、生產力水準和國家的國際競爭力、財政收入基礎、中產階級規模及其他影響面向。尤其當經濟危機出現，高失業率現象存在，往往更希望透過優秀人才來解決各種問題與挑戰。Strack、Baier和Caye (2010) 研究亦認為從長期運作來看，母國和地主國皆能獲得人才流動的好處。人才流動增加地主國的生產力和競爭力，進一步吸引其他人才，提升人力品質和生產力。至於對地主國的薪資水準和失業率之影響則較為複雜，保護主義觀點認為外籍人才影響當地居民就業機會，但OECD組織許多經驗研究指出，引進外籍人才對於當地影響未必為負面，以歐洲國家為例觀察，無論從短期或長期來看，對於失業率的影響皆顯示作用小。為了提升國家競爭力及科技發

展，各國紛沓推出攬才、留才的政策與策略。其中，在亞洲各國中，新加坡是首開先例的少數國家之一，其各項競爭力向來居亞洲之首，其多年來政策的推動，獲有具體成果，得到國際間的普遍高度肯定；南韓為我國主要的競爭對手，與我國同為全球行動/電子元件與資訊科技的主要製造生產中心；美國則長期受益於人才資本流動，相關政策措施成功吸引全球各國人才。據上所述，世界各國政府對於專業工作人才之競才加劇，具備高度專業人才數量有限，且此類專業人才可選擇國家多且希望具有自由移動之特質，針對人才流失(brain drain)現象，近年對於延攬人才策略的討論趨勢為「人才循環」(brain circulation)，高階專業人才移動屬常態，且世界各國競相挖角提供友善環境與資源。

(二)依據行政院國家發展委員會之「108年國家發展計畫」⁴⁰相關政策對產業供應鏈建置重點如下：

- 1、協助臺商回臺投資：推動「歡迎台商回台投資行動方案」，協助受美中貿易衝突影響的臺商順利返臺投資，整合各部會資源，自2019年1月1日啟動，實施期程3年，以企業需求為導向，提供客製化單一窗口服務，力求縮短行政流程，並從滿足用地需求、充裕產業人力、協助快速融資、穩定供應水電、稅務專屬服務等五大策略著手，吸引優質臺商回臺，促進產業升級轉型，打造臺灣成為全球產業供應鏈樞紐。
- 2、促進物聯網發展，引進國際企業來臺設立創新、研發或試驗中心，並強化大小企業跨域合作，以建立物聯網完整供應鏈；加強培育物聯網領域關

⁴⁰ 「108年國家發展計畫」已於107年12月20日行政院第3631次會議通過，並奉行政院107年12月27日院臺經字第1070045829號函核定。

鍵人才，持續建立多元化智慧示範場域，並對外輸出創新應用解決方案。

- 3、促進產業與歐美日國際大廠技術合作，切入國際供應鏈體系，並與新南向國家產業合作，拓展整廠整線國際市場商機。
- 4、加速發展國防產業之國艦國造計畫：規劃長期、分批造艦，使船廠預先規劃產能，並建立供應鏈，期以國防需求帶動相關產業發展。
- 5、經濟部對推動AI應用加值：加速中小型製造業製程設備AI化、跨廠群聚智慧化，經濟部協助業者導入具有產業知識經驗、自主學習之AI應用服務模組，並推動上下游供應鏈數位串流，俾解決生產製造及供應鏈管理問題，進而提升工廠產能。
- 6、經濟部工業局為培育離岸風電產業供應鏈，以市場建立實績，同時為配合國內基礎設施建置期程，穩健有序推動離岸風電發展，透過召開產業意見徵詢會議，訂定我國離岸風電產業發展目標與期程。

(三)有關尖端高科技人才到其他國家工作，以及國際間人力流動之議題，科技部認為：

- 1、人才流動是一普遍態樣，高階人才亦然。全球化的社會趨勢下，地理疆界的隔閡不再成為阻礙，人才移動更加容易。高階人才在考量工作待遇、生（職）涯規劃、子女教育、生活品質等諸多因素，因而在世界各國大量流動；高階人才的遷移對人才輸出國及輸入國間接或直接帶來人才循環的正面效果，如人口紅利、勞動力的增加、財政收入等經濟貢獻，此外，亦對技能與知識移轉產生貢獻、促進國家之間企業的連結等助益。由此可見，人才循環在人才輸出國與輸入國間建立

技術、市場、觀念及資本等的轉移，也帶動雙方國家經濟成長與繁榮，創造雙贏局面。

2、人才流動對產業影響係全面性的，非針對特定產業而產生，科學園區產業亦然，依行政院主計處2017年12月公布《國人赴海外工作人數統計》，2016年在海外工作的臺灣人總數多達73.7萬人，自2009年以來增加了7.5萬人。在這些海外工作的臺灣人中，擁有大專以上程度學歷的比例，高達75.3%（約55.4萬人）。而年齡介於30至49歲之前的工作人口，亦高達49.1%（約36.1萬人）。臺灣人赴海外工作的國家（與區域），依數量排行分別是中國（含港澳）、東南亞和美國。但近年來在中國工作的臺灣人開始減少，反觀到東南亞、美國與其他區域工作的臺灣人，近年卻逐步增加。

3、綜整高階人才外流普遍性態樣之優劣勢如以下說明：

(1) 國際化角度來看高階人才外流對輸出國（Hosting Country）的優勢：

〈1〉促進國際合作交流：從國際合作的角度來探討，如共通技術、醫學、人道互助等方面可協助國內產學等單位交流該領域之相關技術，同時可透過相關機制如國際合作計畫、工業合作計畫與國際知名大廠或相關國家研發單位進行相關技術架接。

〈2〉學習國際育、流人才成功之經驗並反饋於國內機制：與國際人才市場相互比較，可評估本國高階人才於國際人才市場中所占有的比例與素質等級，反饋未來國內教育機制的調整，也能刺激國內的企業改善

人才的育留模式，提供更好的就業環境，以吸引更多年輕人留在國內發展。

- 〈3〉 人才交流促進技術研發合作與產業發展：以高科技且技術密集產業而言，如生技、AI領域等，人才的流動是必然的現象，在相關法規及各企業的管理制度下，透過人才的流動與交流更可促進技術研發合作與產業成熟發展。
- 〈4〉 OECD（2008）與WEF（2010）的研究都指出，人才流出對輸出國也將產生匯款與資金流入、影響人才輸入國企業進行外包至本國之決策等正向影響。

（2）高階人才外流對輸出國國內產業引發的劣勢：

- 〈1〉 研發中心人才需求短缺：相關產業中的高階人才外流，將造成本國成立研發中心之企業產生人才需求短缺，且加上目前臺灣少子化，各階層人力不足的壓力逐漸湧現，高階人才來源勢必也會受到影響。
- 〈2〉 技術團隊跳槽恐造成技術斷層：產業技術之研發因有智財權及保密協議等之保護措施，個別高階人才移動對產業影響有限，但如果是整個技術團隊跳槽國外，則對國內技術精進恐有產生斷層疑慮。
- 〈3〉 影響留才配套措施不足之廠商：較目前高科技大廠對於人力發展皆有相關配套措施，高階人才部分也透過制度得以育人留才，故國內高階人才大多被其吸引，而間接受到衝擊產業屬於部分中小企業，其需要研發人力，但難以完善育人留才的管理制度，競爭力容易因此衰退。

(四)再據國家發展委員會對於高階專業人才外流現象之說明：

- 1、國人赴海外工作非均屬人才流失；受全球化影響，在臺企業為開拓市場，於海外設廠，並將員工派駐海外；故前揭赴海外工作國人，非均屬人才流失，亦包含在臺企業派駐海外人員。
- 2、國人赴海外發展帶來人才循環的助益；面對全球化、自由化之發展趨勢，跨國企業盛行，海外投資普遍，人才流動不再受限於國境疆界。近年來國人考量赴海外工作除與我國企業全球布局，積極開拓海外市場有關，部分高階人才追求更好的薪資、尋求新興產業及市場更好之發展機會亦是主要原因，且赴海外工作可擴展國際視野，並培訓與國際接軌之能力，同時也是延伸我國在海外之觸角及影響力，其透過與母國之連結，未來仍有回流就業或創業之可能。

(五)有關高階專業人才流動議題，綜整本院諮詢專家學者（如附件）重點如下：

- 1、我認為不必要過度擔心人力流動的問題，高階人才到海外先進國家工作，對臺灣未必不是好事，臺灣早年有很多留學生回國服務後，將國外經驗帶回臺灣，幫助臺灣產業發展，這幾年到國外留學人數大量減少，臺灣還是需要國外的經驗，待我們的產業發展需要時，自然就會再把這些高階人才找回來。
- 2、人才外流不見得完全是負面的，如果人才是到海外台商工作，也是力量的延伸！
- 3、很多在臺就學的外籍人才，首選還是到美國。此外，還有產業結構的問題，臺灣大部分是中小企業。台積電、聯發科、台達電等大型企業與大部

分的中小企業結構不同，中小企業對於聘任在臺灣的外籍人士意願並不高。

- 4、我們在世界各國設有蔬菜中心，包括臺灣、泰國、韓國、日本、印度、非洲、坦尚尼亞……等都有長期的布局策略與夥伴關係，在世界各地扮演著耕種者、訓練者的角色。我們也與許多機構、大學、非政府組織、私人中心等有關聯，亞洲蔬菜中心是一個小的組織，合作夥伴一起合作是非常重要的，本中心是世界最大的蔬菜基因銀行，亦有經營種子相關業務，5,764種種子在44個國家進行利用。本中心持續推動了很多種訓練與教育計畫。
- 5、國際化的提升是目前臺灣首要考量之事，必須即刻推行，一旦他們來到這裡，到別的国家就相對容易，這也是本中心非常樂見的事，我們有些科學家在這裡也有機會讓他們去旅行，讓他們有更多機會去不同區域讓大家看見臺灣，本中心亦需要一些專業人員，諸如攝影、溝通等人才，也是本中心現在需要的人才。
- 6、幫助臺灣成為國際組織成員是很重要的，本中心有科學家在國際上進行研究工作，可直接感受國際化是相當重要的，幫助臺灣成為國際組織的一員也是重要的。
- 7、在臺灣進行農業相關研究是一項策略，本中心訓練70位學生，其中有25位來自臺灣，讓他們有機會學習不同領域的專業，也可以利用他們在臺灣學習到的專業，首先是必須知道當你在國外的時候如何進行學習，第二是如何做研究以及獲得何種收穫，所以學生需要知道如何把握機會，對於很多國際的學生來說，在國際的環境成為國際化

的市民是相當重要的。

- 8、全世界的大學（例如韓國、澳洲）我們可以提供相關資源，惟取決於本中心之運作與合作，本中心可以容易地走出國際，進行從上遊到下游的研究。在臺灣國際關係中心（Center for Taiwan Inter-national Relations, CTIR）只有一個蔬菜臺灣國際關係中心。
- 9、個人一直都很驚訝，本中心有很多很好的人才在臺灣，有些職位應該必須國際化，但在臺灣不多，很少的臺灣人會應徵這種職位，我在這裡待了4年，並沒有看過臺灣人應徵海外相關職業。
- 10、本中心需要更好的臺灣的科學家加入，所以本中心給了行政院農業委員會與12所大學相關的數據，請該等單位進行招攬人才的工作。
- 11、科技部與教育部有博士後研究到國外的計畫，教育部支持他們去，這是個好計畫，但他們沒有列在國際機構的組織，所以他們沒辦把人送到亞蔬，那事實上送到亞蔬，他們可能回任在臺灣亞蔬，亞蔬在國際上還有很多分部，希望可以納入該等計畫的範圍。本中心非常希望能夠跟臺灣人合作，但沒有辦法有很多領域的專家，希望能夠一起提計畫，將臺灣推向國際。
- 12、臺灣人才出走的原因與外國類似，薪資水準低、前景有限、缺乏國際化與競爭性氛圍，在國外工作的視野與範圍是不同的。
- 13、臺灣對Google的重要性很明確，本人在外商公司服務多年，也在美國商會服務過，歷來的觀察是臺灣出國的高階人士多，目前來臺工作者則以藍領較多。許多外國人有來臺工作的意願，惟許多外籍人士來臺都找不到工作，英文老師是其中

一類，但大部分公司對外籍人士接受度不高，與臺灣傳統經濟模式有關，是以中小企業為主的經濟體，對外籍高階人士需求較少，許多外籍朋友在求職過程中，簽證等規定複雜，連本國人都搞不清楚，臺灣的「勞基法」係以工業社會為出發點保護勞工的法令，「勞基法」演進過程並未思考現今企業結構已非傳統模式，許多企業無法僱用所需人才。

14、新加坡與香港是外籍人士來亞洲工作較有意願的國家／地區，薪資高但稅率一致，新加坡是一個較受歡迎的國家，上海也是部分外籍人士選擇的地方。整體來說，外籍專業人士思考赴亞太地區國家工作，以便利性、友善性考量，臺灣一定是第一，但在薪資水準、稅務、更換工作容易性等綜合考量下，意願不高。

(六)由上述觀察，有關高階專業人才赴海外國家工作就業，國家發展委員會認為非均屬人才流失，且國人赴海外發展帶來人才循環的助益。另，如所述各先進國家近年紛紛設置吸引人才的獎勵措施，如新加坡聚焦生醫等產業，以招募國際人才、協助創建、擔任研究機構執行長或主要研究員等方式，形成吸引跨國人才、外資、跨國企業的正向循環；美國針對新農業、生技醫療等產業，設立數位創新實驗室，藉由引進人才及新思維，聚焦數位設計創新和策略，帶動產業數位化發展。一來是激勵有才華的年輕人能夠到該國提供專業技能進而落地生根，二來促進人才流動與學術交流，透過吸引高階人才加速重點產業發展，帶動國家經濟產能，不僅讓社會提升品質和便利性，更可以維持全球競爭優勢，保持前瞻技術領先，培訓與國際接軌之能力，同時也

是延伸我國在海外之觸角及影響力，其透過與母國之連結，未來仍有回流就業或創業之可能。

(七)全球化現象下高階專業人才移動屬常態已如前述，有關提升英文化環境一節，對於教育部推動雙語國家計畫之概況與成效，據教育部稱：

1、政策概況

(1) 行政院於107年12月發布「2030雙語國家政策發展藍圖」，該部據以規劃推動雙語國家計畫，以「培養臺灣走向世界的雙語人才、全面啟動教育體系的雙語活化」為目標，透過加速教學活化及生活化、擴增英語人力資源、善用科技普及個別化學習、促進教育體系國際化、鬆綁法規建立彈性機制等策略，並強調普及深化、具體落實關鍵措施，以強化學生在生活中應用英語的能力及未來的職場競爭力。

2、政策執行情形

(1) 活化教學

〈1〉推動以英語為工具學習其他知識：國中小試辦以英語教授藝術與人文、綜合活動、健康與體育等學習領域，108學年度共20個地方政府、65校參與，並推薦教學範例，另將推廣高級中等以下學校辦理生活情境式英語教學活動。

〈2〉提供隨時隨地可運用的學習資源：運用Cool English 線上英語學習平臺，鼓勵學生進行個別化學習，108年最新研發互動式口說教材，並新增高中職專區，另將持續充實高級中等以下學校英語教學環境及設備。

〈3〉補助成立國際學院：透過高教深耕計畫，

補助6所科技大學與世界技術標竿學校合作成立國際學院，以與世界接軌。

(2) 強化師資

〈1〉啟動雙語教學師資培育：補助8所師資培育大學設置雙語教學研究中心，9所師資培育大學辦理雙語教學師資培育課程，並將辦理在職教師雙語教學進修。

〈2〉擴大辦理教師出國短期進修及擴增教學人力：108年共選送100名高級中等以下學校英語教師出國進修，並辦理成果分享座談會，另將持續擴充具英語教學專業之外籍師資數量。

(3) 融入生活

〈1〉每日午餐時間播放專屬學生的英語廣播：為國中小學生量身打造新聞英語節目，相關內容也提供教師及學生網路下載。

〈2〉製播生活化的英語廣播節目：國立教育廣播電臺108年製播28個英語廣播節目，計2,395集。

(4) 弭平落差

〈1〉推動數位學伴跨越空間障礙：大、小學伴透過線上平臺，一對一即時陪伴學習英語，108年陪伴學生計1,750人。

〈2〉招募海外志工拓展學生國際視野：招募海外青年志工暑期返臺至偏遠地區國中小英語營隊服務，108年計4,400名學生受益。

〈3〉試辦直播共學提供優質英語教學：為提供偏遠地區學校優質英語教學，108學年度

起試辦英語課程遠距教學計畫，補助10個地方政府、22校辦理。

- (5) 未來規劃：教育部未來將強調普及深化、具體落實關鍵措施，包含推廣高級中等以下學校辦理生活情境式英語教學活動、充實英語教學環境及設備、辦理在職教師雙語教學進修、擴大辦理教師出國短期進修、擴充具英語教學專業之外籍師資數量等，以強化學生在生活中應用英語的能力及未來的職場競爭力。

(八)有關英文教育與生活環境議題，綜整諮詢專家學者(如附件)重點如下：

- 1、教育方面，企業願意付很高的薪水但人才卻沒有相對應的能力或經驗，我國教育跟世界脫節到難以置信的程度。教育是國家的未來，為何年輕人失業率高，因為學習的東西不是社會所需要的。
- 2、很多學生不願意學「難」的科系與專業，也是整個大學教育的問題，臺灣有競爭力的大學不多，企業自有用人的選才標準；中南部學校老師需要負責招生，技職教育的功能無法發揮，因此，很多學生在大學4年無法學習到就業所需要的專業技能。
- 3、早期五專、高職學歷不夠高升格為大學，大學生變多後薪資未必提高。基礎專業人才不足之問題亟待解決。
- 4、惟需要改善的部分包括缺乏國際觀、主動性與英語能力待加強等。
- 5、商會與國家發展委員會有許多互動。臺灣的人才受到很大的限制，缺乏國際觀、主動性不足、英文能力待加強等，是目前的問題。

(九)有關國際局勢詭譎多變，如美中貿易戰以及新冠肺

炎等使不少人意識到未來全球供應鏈的改變，未來應如何自給自足，亦不失為研究議題；至於其對國際高階人才流動之影響，據本院諮詢專家學者指出（如附件）：

- 1、臺灣因美中貿易戰、新冠肺炎，臺灣的傳統產業有新的面貌，重新定義自給率，將原來的產業（口罩設備）與設備重新定義。臺灣的產業聚落調查應該是很有價值的，很多產業會被重新定義，與信任、安全相關的議題，會在臺灣找到新價值。產業間的連結不夠也是一個問題，本人才向經濟部中小企業處建議，應以平臺、社群的力量鼓勵鏈結。
 - 2、今年新冠病毒疫情影響，5月開始大學畢業生投入職場，可能謀職會遇到很大的困難，國家應「超前布署」，扮演年輕人就業問題的重要角色。
 - 3、當前中文在全世界的地位愈來愈重要，這對臺灣是一個機會。由學習中文的角度，臺灣是一個好的環境。先學習繁體字再學習簡體字較為容易。
- (十)有關外籍人士來臺就業面臨之生活障礙與策進作為
- 1、對外國人言，無法隨時使用英文進行溝通，買手機、辦房貸都相當困難，生活舒適但有些事情是做不到的，亦造成外國人來臺的障礙。
 - 2、身分證號或居留證號的格式與臺灣人不同，會產生很多問題。
 - 3、本案大部分的問題都有被發現，但在政策規劃解決問題的過程中未盡有效，雙語環境、生活環境都需要結構性之調整。
- (十一)另有關相關媒體報導與相關研究：「COVID-19之後

全球12大可能變化⁴¹」、「新冠疫情延燒 KPMG：生醫產業數位化將有三大改變⁴²」、「貿易戰、供應鏈彈性與COVID-19正改變全球供應鏈網路⁴³」、「斷鏈之後：科技產業鏈的分整合⁴⁴」、「全球價值鏈之發展與未來挑戰⁴⁵」、「疫情催化全球供應鏈重組 一隻病毒改變台灣的角色⁴⁶」等亦值得關注。

(十二)據此，高階專業人才之全球移動洵屬常態，我國屬海島型國家，政府相關部門允應對高階專業人才流動進行規劃，對高階人才移動頻率提高應持更開放態度；提升國人英語能力，持續創造有利人才良性循環之政策環境，另亦應強化東南亞等鄰近地區語言之學習，除滿足國際移動之基本需求外，可作為彰顯產學界行銷個人、產品與技術等強項之用。此外，美中貿易戰、嚴重特殊傳染性肺炎……等國際重要事件之進展與更迭，全球供應鏈之變化，刻正衝擊相關產業原料、人力、資金、政策等需求與因應，間接影響國際高階人才流動走向，政府相關部門允宜持續關注與研判國際局勢，把握機遇規劃整合短、中、長期人力供需應變計畫，據以吸引本國籍人力與資金來臺。

九、鑒於國際貿易資金往來便利性提升與金融市場全球

⁴¹ <https://iknow.stpi.narl.org.tw/Post/Read.aspx?PostID=16564>

⁴² <https://home.kpmg/tw/zh/home/media/press-releases/2020/03/tw-covid19-healthcare-industry.html>

⁴³ <http://iknow.stpi.narl.org.tw/Post/Read.aspx?PostID=16765>

⁴⁴ https://www.digitimes.com.tw/iot/article.asp?cat=158&id=0000586111_XUY2CPYH0J5VAO2EE2GWK

⁴⁵ <https://www.ctasc.org.tw/02publication/APEC-173-p07-08.pdf>

⁴⁶ <https://tw.stock.yahoo.com/news/%E7%96%AB%E6%83%85%E5%82%AC%E5%8C%96%E5%85%A8%E7%90%83%E4%BE%9B%E6%87%89%E9%8F%88%E9%87%8D%E7%B5%84-%E9%9A%BB%E7%97%85%E6%AF%92%E6%94%B9%E8%AE%8A%E5%8F%B0%E7%81%A3%E7%9A%84%E8%A7%92%E8%89%B2-082347148.html>

化之日熾，政府允應關注並強化推動金融創新科技數位發展等新型態業務，通盤檢視人才培育與相關法規並適時修正，以吸引高階金融人才來臺並強化企業留才誘因。

(一)有關金融監督管理委員會在推動金融科技發展方面：

- 1、鼓勵金融業發展金融科技：該會鼓勵金融業投入金融科技相關研發。據調查，108年國內金融業者投入金融科技發展的金額達新臺幣219.3億元，較107年之117.3億元，成長達86.9%。另外，金融業重視金融創新發展，在申請研發支出投資抵減之申請案件數及金額、申請金融專利件數方面，也都大幅增加。
- 2、推動金融科技創新實驗機制：「金融科技發展與創新實驗條例」施行兩年多來，迄109年5月22日止，受理創新實驗申請案計13件，已核准7件、否准2件、補件2件及自行撤回2件。該會並已參考各項創新實驗情形，研擬修正相關規範，包括：「金融機構辦理電子銀行業務安全控管作業基準」、「研擬電子支付機構管理條例」修正草案，增訂「外籍移工國外小額匯兌業務」之管理法源依據。
- 3、鼓勵金融業與新創業者合作：鑒於金融業與新創業者分別具有風險控管、創新的優點及專業，該會推動多項措施，鼓勵二業合作。例如，透過銀行公會訂定自律規範，鼓勵銀行與P2P網路借貸平臺合作；推動開放銀行（Open Banking），透過API串接、資料分享，鼓勵銀行與第三方服務業者合作；另外，在開放純網銀設立方面，從三家純網銀的發起人結構觀察，也是銀行分別與電信

業者、電商業者及社群媒體合作。

(二)金融數位人才培育方面

- 1、建置金融科技人才職能基準：為協助國內銀行業者培育及儲備金融科技人才，已責成銀行公會針對金融科技相關人才建立6項職能基準，包括：數位金融人員、產品設計人員、系統設計人員、數位行銷人員及風險控管人員等，協助銀行業者消弭職能缺口，充裕產業所需之金融科技人才。
- 2、推動金融機構員工轉型計畫：該會要求金融業於分派105至107年度盈餘時，提列特別盈餘公積，將稅後盈餘的0.5%至1%供員工教育訓練、轉職或安置之用，並訂定1至3年員工轉型計畫。
- 3、培育金融專業人才：督請周邊單位、各金融業相關公會推動各項金融專業及國際化人才培訓，辦理研討會及國際交流訪問活動，以及薦送優秀人才出國研習等，以達人才訓練資源整合及厚植國內相關領域人才庫功效。
- 4、鬆綁法規方面：該會除依既有機制動態檢討訂修廢不合時宜之法規外，並配合國家發展委員會推動「加速投資臺灣專案」進行法規鬆綁，迄109年5月11日已於該平臺發表法規鬆綁成果共101件及預定鬆綁事項共24件，合計共125件。

(三)有關外國金融機構進出我國金融市場之情形，以及我國金融業於海外設置營業據點情形，基金管理人員薪資及國際操作經驗方面：

- 1、近5年國外機構來臺設立銀行、保險公司、證券商、期貨商等金融機構數量相關統計資料：近5年計1家外國銀行經核准設立在臺分行（法商法國外貿銀行臺北分行於105年10月27日經該會核准設立）；4家外國銀行在臺分行新增兼營證券

商，以及5家國外資產管理公司在臺設立投信或投顧公司；計2家外國財產保險業經核准設立在臺分公司（新加坡商美國國際產物保險股份有限公司臺灣分公司於105年5月13日及比利時商裕利安宜產物保險股份有限公司臺灣分公司於107年5月2日經該會核准發照），另計減少1家外國人身保險業在台分公司（英屬曼島商蘇黎世國際人壽保險股份有限公司臺灣分公司於108年10月7日撤銷許可及繳銷營業執照）。另，英商巴克萊銀行全球業務策略和組織重整考量，於105年間裁撤巴克萊台北分行。

- 2、有關我國金融業於海外設置營業據點情形：該會配合行政院新南向政策，鼓勵金融業於新南向地區發展：截至109年4月底止，我國銀行業在東協、南亞及紐澳等18國設立據點計有11國227據點，其中分行55處、分行設立之支行19處、分行設立之行銷處3處、代表辦事處42處、子銀行及其設立之分、支行107處，其他計1處。另截至109年3月，保險業在新南向地區設有6處辦事處、4家子公司、1家保經公司、參股1家子公司及1家保經公司、投資2家銀行。另，我國銀行業在美國營業據點包括3家子行，主要服務當地客戶；及23家分行，主要辦理國際聯貸及服務當地僑民。
- 3、基金管理人員薪資及國際操作經驗方面：該會推動辦理「鼓勵境外基金深耕計畫」及「鼓勵投信躍進計畫」，提供資產管理業者行政誘因，鼓勵投信事業提升資產管理人才與技術、擴大資產管理規模並朝向國際化發展。

(四)再據金融科技數位服務等新業務之於留才、攬才議

題，綜整本院諮詢專家學者（如附件）重點如下：

- 1、臺灣的薪資水準偏低，所得稅偏重，歐洲的所得稅雖然課稅重，但臺灣是跟香港或東南亞國家競爭，本商會不會要求特權，臺灣人沒有的話我們也不需要，如果從事金融業並不會想到臺灣發展。
- 2、臺灣的金融業（銀行業、保險業等）沒有彈性，什麼都不能做，沒辦法有魄力拿錢請人。美國金融業在早期就解禁了，產生了很多創新。臺灣17年前就說要推動金融機構的整併，到現在還未建立機制，所以這是一個結構性的問題，政黨輪替很多次了，但問題還沒解決。
- 3、金融部門合併：臺灣的銀行過多。但是政府卻不允許銀行進行整併。如果政府由於政治原因不願放棄對銀行的控制權，那麼銀行將永遠無法有效運作。二、金融放鬆管制：臺灣的金融法規已經過時且不會促進創新。監管機構非常注重風險管理，而不著重創新，這會導致非常不利的行業環境。三、海外機會：臺灣金融機構規模龐大，資金雄厚。銀行和保險公司可以在政府的一些幫助下向海外擴張。令人遺憾的是，銀行沒有合併和放鬆管制以著手進行海外擴張。四、投資者保護與新產品：臺灣需要建立合格的投資者制度，以便進行金融產品創新和產品推薦。
- 4、曾建議財金政策應儘量朝向放鬆管制，讓金融市場能更蓬勃發展，惟萬一金融市場出了問題，社會往往就要負責金融監理官員下臺負責，導致傳統政策制訂的主要任務是為防弊，這是主要問題。
- 5、區塊鏈業者會到國外尋求虛擬貨幣交易者募

- 資。有關監理沙盒，很多業者均有期待，部分業務會做徵詢，亦曾詢問金融監督管理委員會法律顧問能否放寬相關限制，過去銀行數據不准上雲端，後來金融監督管理委員會開放3家網路銀行。
- 6、有關金融科技產業創新推展之困難，培育金融科技新創產業加速不易，需要大量資金與人才，在臺灣推動金融科技新創產業遭遇法令與傳統觀念之困境。有關招聘人才之助力與阻力方面，國際創育園區國際化之誘因可吸引高階人才，惟低薪造成阻力。在應對策略方面，配合科技部RAISE計畫（重點產業高階人才培訓與就業計畫），目前已沿用4位博士後人員。對於強化育才、留才與攬才之建言與建議方面，除高階學歷之任用人才培育補助，更應對高階人力予以補助，而新創事業高階人力培育不易，更需政府積極補助延攬留任。
 - 7、政府本來就應該圖利廠商，讓廠商賺錢、員工加薪、稅收加成，成為正循環。不要因萬分之一失敗的機率，而停滯不前，勇敢轉型，只要沒有圖個人利益問題，都應支持，臺灣最大的錯誤是讓監理單位（金融監督管理委員會）經營新創，他們所受的訓練是管制，但不應該經營新創或進行產業輔導。
 - 8、有關財政部相關業務，租稅協定（CBRB），檔案格式與OECD不同，只有中文版，租稅協定報告非由臺灣微軟公司提供，財政部只有中文版。二為電子發票政策推動後，核銷仍須黏貼紙本發票，會計制度與政府政策容有扞格，財政部規定沒有紙本不能簽字，不能核銷，包括計程車、餐費發票。既然政府推動電子發票，只是觀念問題，不

相信電子發票，讓企業花時間成本黏貼發票，財政部訂定相關作業規則容有研議空間。

9、台灣玉山科技協會許秘書長相關論述⁴⁷

- (1) 美國與中國的貿易戰，演變到下一步可能將會是金融戰爭，美國勢必會強迫中國人民幣的開放，而中國為了保證對國家貨幣最大程度的控制，推出DCEP⁴⁸是最好的應對方式。
- (2) 台灣也可以開發一個新台幣版的DCEP，藉由這個方式統一支付方面的體系。
- (3) 當美國透過線上申請等數位方式為全美納稅人發放紓困金的同時，台灣卻還要到公所或其他公家機關排隊填寫申請書。這種方式除了增加民眾受感染的風險，無形之中也增加了資源的浪費與社會當中龐大的無形成本。
- (4) 政府可以把一部分紓困經費運用在數位金融的開發，然後再倡導各個中小企業去使用點數與類數位貨幣的應用。當疫情變成新常態，而且大家也都發現了這個防疫破口的時候，政府應該利用這個機會，在紓困的部分多利用數位金融的方式去執行，我覺得會有非常大的成效。

(五)建議金融放鬆管制，對於我國之金融法規稱已經過時且不會促進創新、監管機構非常注重風險管理，而不著重創新，這會導致非常不利的行業環境。金融監督管理委員會提出：

- 1、如何吸引高階人才一節，該會亦藉由法規鬆綁、推動高資產財富管理業務及放寬員工獎酬機制等，以協助企業留才。相關政策說明如下：

⁴⁷ <https://www.abmedia.io/have-an-in-depth-exchange-with-the-crypto-congressman/>

⁴⁸ 中國央行數位貨幣DCEP

- (1) 為吸引更多國人及外國資金來臺進行財富管理，該會於108年12月31日推出「財富管理新方案」，透過法規鬆綁，進一步開放更多元化之金融商品及服務，以擴大我國財富管理業務規模，並培植財富管理人才，強化金融機構商品研發能力，提升我國金融機構之國際競爭力。其中，該會已研擬「銀行辦理高資產客戶適用之金融商品及服務管理辦法」草案（已於109年4月下旬完成預告，刻正參考各界意見修正中）。
 - (2) 為利企業留才，提供運用彈性，該會放寬員工認股權憑證，及買回股份轉讓予員工相關規定。例如：放寬其發給或轉讓予員工之對象至非全職員工；配合「公司法」施行，該會於107年12月27日放寬上開公司發給或轉讓予員工之對象至符合一定條件之控制或從屬公司員工；另於108年4月17日修正「證券交易法」第28條之2規定，放寬買回公司股份轉讓予員工之期限，由3年延長為5年。
- 2、該會配合國家發展委員會啟動法規鬆綁，並參考業者建議檢討金融相關法規之合宜性：
- (1) 該會除依既有機制動態檢討修、廢不合時宜之法規外，並配合國家發展委員會於106年10月26日行政院第3573次會議，「啟動法規鬆綁-從函釋開始」專案報告後之行政院指示，啟動法規鬆綁工作，由各部會首長或副首長親自督導，於「加速投資臺灣專案會議」平臺發表法規鬆綁成果。該會配合上開平臺進行法規鬆綁，迄109年5月11日已於該平臺發表法規鬆綁成果共101件及預定鬆綁事項共24件，合計共

125件。

- (2) 臺灣金融服務業聯合總會每年均邀集金融業者提出金融建言白皮書，提供該會作為法規開放之參考，迄今該會就上開單位所提出之法規鬆綁建議，多已參採並修正相關法規。另該會每年定期與美國商會、歐洲商會及同業公會舉行座談會，對於與金融業者所提法規鬆綁建議，該會皆予納入考量並評估其可行性。若金融業者有相關法規鬆綁建議，亦可透過所屬公會討論可行性後，提送該會辦理。未來該會仍將持續滾動檢討金融相關法規之合宜性及鬆綁法規，營造有利於金融業經營之環境。

3、該會推動創新實驗與業務試辦雙軌並行機制，鼓勵業者創新：

- (1) 創新實驗機制：為協助金融科技創新者測試與實現創新構想，並加速創新商品或服務之推出，該會訂定「金融科技發展與創新實驗條例」（以下簡稱創新實驗條例），以專法方式推動金融科技創新實驗機制（臺版監理沙盒），自109年4月30日施行。金融科技創新者所欲辦理之金融業務涉及法令禁止事項時，可依據該條例申請創新實驗，豁免相關法令之限制，以鼓勵我國金融服務者及相關產業能應用創新科技，提升金融服務之效率、品質及普及化。
- (2) 業務試辦機制：為鼓勵金融業在兼顧風險控管下發展創新金融商品或服務，該會於108年分別訂定發布銀行、證券期貨業及保險業申請業務試辦作業要點，鼓勵金融機構在兼顧風險控管下，得採用業務試辦方式，持續創新拓展金融商品及服務。凡金融業務項目，只要未涉及

法律、法規命令禁止事項者，銀行、證券期貨業及保險業得向該會申請試辦，以提升我國金融創新之動能，持續創新拓展金融商品及服務，提升競爭力及金融消費者權益。

(六)建議增加金融海外投資與擴張機會，我國金融機構規模龐大，資金雄厚，建議銀行和保險公司可以在政府的一些幫助下向海外擴張。令人遺憾的是，銀行沒有合併和放鬆管制以著手進行海外擴張一節，金融監督管理委員會提出：

- 1、該會配合行政院新南向政策，鼓勵金融業於新南向地區發展：該會依據總統於105年8月16日召開之對外經貿戰略論壇通過之新南向政策綱領，以及行政院提出之「新南向政策推動計畫」，擬訂具體方案與工作項目，從經貿合作、人才交流、資源共享及區域鏈結四大面向著手，期望與東協10國、南亞6國及紐澳等國家，創造互利共贏的新合作模式，建立經濟共同意識。截至109年4月底止我國銀行業在東協、南亞及紐澳等18國設立據點計有11國227據點，其中分行55處、分行設立之支行19處、分行設立之行銷處3處、代表辦事處42處、子銀行及其設立之分、支行107處，其他計1處。另截至109年3月，保險業在新南向地區設有6處辦事處、4家子公司、1家保經公司、參股1家子公司及1家保經公司、投資2家銀行。
- 2、提供金融機構海外投資及整併誘因：為提升金融機構海外投資及整併誘因，該會之金融整併政策為將國際布局發展能力列為非合意併購之條件之一，且金融機構投資外國金融機構，可於一定期間內（最長三年）完成整併者，於該會核准整併期間內，得比照適用上開資本計提原則，已提

供相關誘因。另該會亦持續積極與國外監理機關洽簽MOU，共同監理合作，以利被併購機構之穩健經營。

(七)建議加強金融投資者保護與新產品之合格投資者制度，以便進行金融產品創新和產品推薦一節，金融監督管理委員會稱：

- 1、採取投資人分級管理規範：鑑於投資人對於金融商品或服務的認知及風險承擔能力不同，為進行金融產品創新和產品推薦，同時兼顧金融投資者保護，「金融消費者保護法」(下稱「金保法」)已採投資人分級保護制度，區分一般投資人及專業投資人。該會主管法規有將投資人分級管理規範者，如境外結構型商品管理規則、銀行辦理衍生性金融商品業務內部作業制度及程序管理辦法、信託業營運範圍受益權轉讓限制風險揭露及行銷訂約管理辦法，以及證券商買賣外國有價證券管理規則等。
- 2、確保金融商品或服務適合金融消費者：因投資人屬性不同，金融業者提供商品或服務時應遵守「金保法」第9條第12項揭示之「商品或服務適合度」原則，其精神即在於金融服務業者提供投資人金融商品或服務之契約前，應充分瞭解投資人之相關資料，以確保該商品或服務對金融消費者之適合度。
- 3、實施「金融服務業公平待客原則評核機制」：該會已將上述「商品或服務適合度」原則明定於104年12月31日公布之「金融服務業公平待客原則」(含9項原則：訂約公平誠信、注意與忠實義務、廣告招攬真實、商品或服務適合度、告知與揭露、複雜性高風險商品銷售、酬金與業績衡平、

申訴保障及業務人員專業性)中，俾利金融業者遵循，另該會自108年起實施「金融服務業公平待客原則評核機制」，評核內容包括上開9項原則。該會期許藉由評核機制促使金融服務業者重視與提升對金融消費者之保護程度，並幫助業者瞭解自身不足之處，進而研謀改善解決方案，將公平待客九大原則之精神根植於企業文化，以落實金融消費者保護。

4、金融創新保護相關機制：

(1) 創新實驗方面：「創新實驗條例」為保護金融消費者之權益，明定申請人應提供其與參與者相互間契約之重要約定事項（如參與實驗內容、範圍、交易資訊揭露、退出實驗機制、爭議處理方式及其他權利義務等），及規劃參與者之保護措施，包含依實驗規模所訂適當補償，可採保證金、保險或信託等方式，以有效落實參與者權益之保護（「創新實驗條例」第4條及其子法等），並參考「金融消費者保護法」訂定參與創新實驗者之保護機制（「創新實驗條例」第20條至第24條）。該會對於創新實驗申請案件，均依上開規定落實創新實驗與參與者相互間契約條款、參與者保護措施、補償機制、個資保護條款等事項之審查，以兼顧創新與消費者權益之保護。

5、試辦業務方面：考量其本質係屬「金融機構」就其已獲核准辦理之「金融業務」，基於商業經營行為，及因應科技發展趨勢，持續拓展創新金融商品及服務範疇。故在未涉及法令禁止事項前提下，該會一向採取開放態度鼓勵銀行以不同方式開創或試辦業務，俾提升競爭力，且各家銀行均

可就相同業務申請試辦，以增進金融業務發展與消費者權益。

(八)綜上，鑒於國際貿易資金往來便利性提升與金融市場全球化之趨勢，政府允應關注並強化推動金融創新科技數位發展等新型態業務，通盤檢視人才培育與相關法規並適時修正，以吸引高階金融人才來臺並強化企業留才誘因。

十、有關優化稅制以強化外籍高階專業人士之延攬與留用議題，產業界普遍認為當前個人所得稅稅率與高階人才之延攬存有矛盾，稅務主管機關允宜在考量國家財政狀況之前提下，通盤檢討綜合所得稅、國內中小型企業及新創企業之相關稅制，配合各部會延攬高階專業外籍人才政策，研議有助留、攬優秀人才、吸引國際企業來臺設營運總部，以全球標準檢視薪資水準、創造就業機會等相關策略，以持續帶動經濟成長並促進產業轉型升級。

(一)有關優化稅制等政府所提留才策略相關法規，如下：

1、「所得稅法」修正案於107年2月7日修正通過，將綜合所得稅最高稅率自45%調降為40%；將獨資合夥組織盈餘直接課個人綜所稅，不必計算及繳納營利事業所得稅。(§5；§14、§71、§75、§79、§108及§110)對於外資股東，106年12月29日修正各類所得扣繳率標準，自107年1月1日起，外資股東獲配之股利或盈餘應按21%扣繳率扣繳稅款。另該次「所得稅法」修正刪除第73條之2規定，自108年1月1日起，外資股東獲配股利或盈餘之應扣繳稅款，不得抵繳該股利或盈餘所含未分配盈餘加徵營所稅之金額。財政部說明，有關所得稅制優化措施，就所得稅負分配作結構性調

整，以廢除兩稅合一設算扣抵制、適度調高營所稅稅率及提高外資股利所得扣繳率之稅收，用於改採股利所得課稅新制、大幅提高4項扣除額額度、調降綜所稅最高稅率及未分配盈餘加徵營所稅稅率，合理減輕企業主要投資人股利稅負與中小型及新創企業之稅負，減輕高階人才綜所稅稅負，有助企業轉型升級及留、攬優秀人才，直接增加投資臺灣意願，創造就業及提升薪資水準，促進經濟成長；合理減輕薪資所得者、中低所得者及育兒家庭之租稅負擔，使一般民眾獲得減稅利益，整體稅收損失約198億元，惟透過整體投資及就業稅制環境之改善，可創造就業，增加國民所得，促進經濟成長，進而增裕稅收，使全民加倍享有稅改利益。營造有利留才、攬才及投資之租稅環境，提高國際競爭力；減輕中小型及新創企業稅負，簡化稅政並符合國際趨勢，以吸引投資，增加留才機會。

- 2、106年11月3日立法院三讀通過修正「產業創新條例」(§19-1)「公司員工取得獎酬員工股票，於取得當年度依時價計算500萬元限額內，得選擇於實際轉讓時，按轉讓價格計算所得課稅。」，將「員工獎酬股票」於取得當年度依時價計算500萬元限額內，可選擇延後5年繳稅(緩繳)規定，修正為可選擇「實際轉讓時課稅(緩課)」。(§19-1)預期效益：面臨各國積極競逐人才，有必要強化產業留才、攬才工具，配合公司營運成果之分享，增列緩課選項，鼓勵員工長期持有公司股票，增加留才機會。
- 3、106年11月3日立法院三讀通過修正「產業創新條例」(§12-1)：「我國個人、公司或有限合夥事業，

技術入股取得公司股票（無論是否屬上市（櫃）或興櫃公司），得選擇於實際轉讓時，按轉讓價格計算所得課稅。」，將「技術入股」可選擇延後5年繳稅（緩繳）規定，放寬為可選擇「實際轉讓時課稅（緩課）」，有助新創事業的發展。

（§12-1）預期效益：技術作價入股任何型態公司，均得選擇緩課，強化產業間技術合作、促進創新研發成果流通、鼓勵創新技術商品化，增加人才留在我國發展機會。

- 4、106年11月3日立法院三讀通過，修正「產業創新條例」，有限合夥組織創業投資事業符合一定要件者，可適用「透視個體概念課稅」優惠。（§23-1）為促進新創產業發展，106年至108年依法新設之有限合夥組織創業投資事業，出資總額、資金運用於境內之情形符合要件，且投資於新創事業之金額達一定標準者，可於適用期間（10年）內不課徵營所稅，其當年度所得依約定盈餘分配比率逕由各合夥人依所得稅法計入當年度營利所得或投資收益課稅；其中個人及外國營利事業合夥人取得屬於證券交易所所得性質之營利所得免稅。預期效益：鼓勵投資新創事業公司，扶植新創事業，促進國內經濟發展及增加就業機會，以利留才。

- 5、106年11月3日立法院三讀通過修正「產業創新條例」，新創事業個人天使投資人，對同一新創公司投資金額達100萬元，投資金額50%限度內可自所得額中減除，每年減除金額以300萬元為限。（§23-2）個人天使投資人投資成立未滿2年之同一公司金額達100萬元，投資金額50%限度內可自所得額中減除，每年減除金額以300萬元為限。

預期效益：鼓勵個人投資新創事業公司，扶植新創事業，促進國內經濟發展及增加就業機會，以利留才。

- 6、107年08月01日修正「公司法」第167-1、167-2、235-1、267條，將員工獎酬工具（庫藏股、新股、認股權憑證）之發放對象擴及控制公司及從屬公司之員工。經查其修法理由略以，實務上，企業基於經營管理之需，常設立研發、生產或行銷等各種功能之從屬公司，且大型集團企業對集團內各該公司員工所採取之內部規範與獎勵，多一視同仁，因此，為利企業留才，賦予企業運用員工獎酬制度之彈性，故參酌外國實務作法，讓公司得於章程訂明員工庫藏股之實施對象，包含符合一定條件之控制公司或從屬公司員工，以保障流通性及符合實務需要。
- 7、108年7月24日修正「產業創新條例」第23-1條，為協助新創事業公司之發展，自中華民國106年1月1日起至118年12月31日止，依「有限合夥法」規定新設立且屬第32條規定之下列創業投資事業，得適用第4項課稅規定，經查其修法理由略以：第一項修正如下：（一）考量新創事業為我國當前產業政策發展重點，為鼓勵更多資金挹注新創事業，帶動國內投資動能及產業轉型，並符合產業界期待，配合本條例相關租稅優惠措施展延至118年12月31日止，爰將序文所定適用創業投資事業租稅優惠之設立期限，修正展延至118年12月31日止。（二）考量部分創業投資事業於設立當年度即達到新臺幣3億元，則此型態之創業投資事業會遭遇無法適用原第一項投資於我國境內及實際營運活動在我國境內之外國公司金額

合計達其當年度實收出資總額百分之五十之困難，爰將原適用於分年出資創業投資事業之條件列為第一款，並增訂第2款，明定設立當年度之實收出資總額達新臺幣3億元之創業投資事業之適用條件；此類型之創投事業，其投資於我國境內及實際營運活動在我國境內之外國公司金額及設立第3年度至第5年度之適用條件，均係以逐年決定出資總額之方式認定之。

(二)財政部近期稅制改革有助提升留才、攬才誘因，如下：

- 1、為建立具國際競爭力之租稅環境以利留才、攬才，107年2月7日修正公布「所得稅法」部分條文，自107年度起，將綜合所得稅（下稱綜所稅）最高稅率45%調降至40%，並大幅提高標準扣除額及薪資所得特別扣除額，減輕薪資所得者稅負，有助企業留、攬優秀高階專業人才。
- 2、此外，為強化企業留才誘因，「產業創新條例」第19條之1提供員工獎酬股票得延緩至轉讓時課稅之租稅優惠措施，員工取得獎酬股票除享有延緩繳稅利益，且可基於自利動機，選擇所得實現時點，達到節稅利益，又為鼓勵員工延長在臺服務期間，降低員工持有前開獎酬股票期間之價格變動衍生之租稅負擔，該條例訂有員工持股且繼續服務達2年者，得適用「取得市價」與「實際轉讓價格」擇低課稅之租稅優惠，可讓優秀人才願意留在臺灣，也讓需才的企業願意投資臺灣，進而促使產業結構轉型。
- 3、107年度起實施所得稅制優化方案，採行股利所得課稅新制、綜所稅最高稅率45%調降至40%及大幅提高4項扣除額（標準扣除額、薪資所得特

別扣除額、幼兒學前特別扣除額及身心障礙特別扣除額) 額度等措施，有助企業留、攬優秀高階專業人才，進而促進產業創新升級、增加投資及就業機會，促進我國經濟發展。

- 4、配合修正「產業創新條例」第12條之1、第12條之2及第19條之1規定，提供個人智慧財產權作價入股、學研機構創作人獲配股票及員工獎酬股票（按時價計算新臺幣500萬元內）得選擇適用緩課所得稅優惠。
- 5、108年7月24日修正公布「所得稅法」第14條、第126條，修正薪資費用減除規定，自108年度起，薪資所得計算採定額減除或特定費用減除二者擇一擇優適用，合理化薪資所得稅負，適度減輕薪資所得者租稅負擔。
- 6、我國106年度綜所稅平均稅率（應納稅額/所得淨額）為12.7%，實施所得稅制優化方案後，107年度平均稅率降至11.56%，有關調整綜所稅稅率之建議，為確保財政健全，宜俟稅基擴大後再審慎評估。
- 7、有關我國綜合所得稅（下稱綜所稅）最高稅率40%，已具國際競爭力，財政部稱：現行我國個人綜所稅最高稅率40%，與主要國家（地區）相較，如美國之37%、韓國之42%，以及德國、法國、英國、中國大陸及日本之45%，我國稅率不致過高且具國際競爭力。另外界認為我國稅率較新加坡（22%）、香港（17%）為高一節，考量我國與該2國家（地區）之政經環境有顯著差異，尚難逕予比較。

(三)有關「外國專業人才延攬及僱用法」租稅優惠以3年為限，建議檢討一節，據財政部稱：「外國專業人

才延攬及僱用法」租稅優惠以3年為限，尚屬適宜，亦不致歧視本國籍人才。為增加外國特定專業人才來臺及留臺誘因，考量渠等來臺初期之過渡期間，可能尚須負擔相關遷移成本，爰透過租稅減免，可適度減輕其經濟負擔。依納稅者權利保護法規定，租稅優惠應明定實施年限並以達成合理之政策目的為限，不得過度，爰本項優惠以3年為限，整體而言，應不致產生歧視我國高階人才之情形。

(四)有關延攬外籍高階人才優化稅制問題，綜整本院諮詢專家學者(如附件)重點如下：

- 1、臺灣的薪資水準偏低，所得稅偏重，歐洲的所得稅雖然課稅重，但臺灣是跟香港或東南亞國家競爭，本商會不會要求特權，臺灣人沒有的話我們也不需要，如果從事金融業並不會想到臺灣發展。
- 2、如果是高階人才很容易課予超過40%稅率，超過新臺幣300萬雖然可以折半，但還是要繳很多稅，如果政策是要吸引高階人才，會存有矛盾，高階人才來臺首先會關注此議題，香港、新加坡、馬來西亞、中國都在搶人才。
- 3、臺灣的稅制亦沒有競爭力，稅非常的高(45%)，比美國還高(40%)，在美國MBA畢業第1年回來臺灣就要課45%的稅率，攬才法中排除本國籍是一個變相的歧視，導致沒有回臺就業的誘因。
- 4、白領階級人士之外國人才，認為臺灣生活舒適、健保制度完善，但也有很明顯的劣勢，例如工作前景不佳、稅賦非常高，光是這點就可能阻礙90%的外籍人才到國內發展。另臺灣的法規原則上不歡迎外國人，只歡迎頂尖外國人才，惟此類外國人才在其他國家將獲得更好的待遇，很難期待他

們選擇到臺灣工作。

- 5、有關財政部相關業務，租稅協定（CBRB），檔案格式與OECD不同，只有中文版，租稅協定報告非由臺灣微軟公司提供，財政部只有中文版。二為電子發票政策推動後，核銷仍須黏貼紙本發票，會計制度與政府政策容有扞格，財政部規定沒有紙本不能簽字，不能核銷，包括計程車、餐費發票。既然政府推動電子發票，只是觀念問題，不相信電子發票，讓企業花時間成本黏貼發票，財政部訂定相關作業規則容有研議空間。
- 6、得引入國外企業設營運總部，自然會造成人才市場競爭，國外企業會以全球的標準檢視薪資水準，自然會帶動國內企業的競爭，惟可能會帶走一些工作機會。
- 7、台灣玉山科技協會許秘書長相關論述⁴⁹
 - (1) 瑞典的新創圈社群發表了「讓瑞典成為全世界對創新最友善國家之白皮書」(Swedish Startup Manifesto)，裡面談到如何留才、引才、降低對新創事業的稅收、更友善聘用外國專業人士的法規、提供創業家簽證、天使投資減稅、更透明的採購制度，甚至對工會提出不要干涉新創公司聘用員工的條件。
 - (2) 斯德哥爾摩在創業的成功令人印象深刻、大學的學費和醫療保健也是免費的，但所得稅是眾所周知的高，住房等生活成本也很高。為了吸引外國人才，瑞典立法優待這些「外國專家」，以降低稅收與提供股票期權的方式，在兌現後才徵稅，提高技術人才為瑞典效力的誘因。

⁴⁹ <https://tuna.press/?p=3511>；<https://tuna.press/?p=178>

- (3) 以色列把餅做大，吸引創新，有290間MNC跨國公司，公司上市沒有資本利得，外國投資投資VC完全免稅，天使投資稅減免16%最低到5%。網路產業占GDP6.5%（總GDP3200億美金）；其他醫療、水資源科技、農業科技等，都有新創生態系。這個國家完全是startup machine。
- (4) 以色列在新創領域勝出的原因，在於國家將資源投注在關鍵發展項目、尊重專業、注重人才。政府立法支持（包括工業研究開發鼓勵法、稅收改革法案如外國人投資與創投基金免稅、天使投資法等）、《資本投資鼓勵法》（law for the encouragement of capital investment）修正案，公司稅稅率在2015年前將逐步調降至6%，《天使投資法》（Angel Law）規定投資新創事業上可以享有16%至5%的減稅優惠。除了租稅優惠外，也包括設立專門機構，包括「首席科學家辦公室」（OCS）及「工業研發中心」（MATIMOP）等促進技術研發單位，以及搭建技術研發合作平臺。
- (五) 有關攬才法對外國特定專業人才給予所得稅減免優惠，是否歧視我國人才一節，財政部指出：
- (1) 為與各國競逐優秀人才，減緩外國特定專業人才因長期居住我國成為居住者後，按我國居住者之課稅規定（含基本稅額）課稅，可能產生所得稅負擔增之不利影響，為提高渠等來臺工作意願，該部於攬才法訂定符合一定條件之外國特定專業人才，其來臺工作並成為我國居住者起算3年內，薪資所得超過新臺幣（下同）300萬元部分半數免稅，且不適用海外所得應

課徵個人基本稅額規定。

- (2) 基於租稅優惠不宜過度，本項優惠以3年為限，又外國特定專業人才來臺初期之過渡期間，可能尚須負擔相關遷移成本，透過租稅減免，可適度減輕其經濟負擔，增加其來臺及留臺誘因，整體而言，應不致產生歧視我國高階人才之情形。
- (3) 據勞動部國際勞動統計資料，我國薪資平均水準低於國際間水準，期透過提供上開租稅優惠以引進外國特定專業人才，使國內人才能夠相互觀摩，以激盪學習，進而帶動產業升級，並藉由該等外國專業人才高於300萬元之薪資水準為標竿，促使公司提高本國專業人才之薪資水準。

(六) 綜上，有關優化稅制以強化外籍高階專業人士之延攬與留用議題，產學界普遍認為當前個人所得稅稅率與高階人才之延攬存有矛盾，稅務主管機關允宜在考量國家財政狀況之前提下，通盤檢討綜合所得稅、國內中小型企業及新創企業之相關稅制，配合各部會延攬高階專業外籍人才政策，研議有助留攬優秀人才、吸引國際企業來臺設營運總部，以全球標準檢視薪資水準、創造就業機會等相關策略，以持續帶動經濟成長並促建產業轉型升級。

十一、為提供海外同胞多元之整合型服務以加強對海外工作、求學、已定居國人之重視，並媒合具回國發展意願僑民之國內工作機會，有關旅居海外之相關高階專業人才追蹤與協助，有賴跨部會整合平臺與機制之建構，利用多元管道介接有意回臺國人與國內企業之需求鏈結，以有效應用人力資源。而歐美等國醫療商

業保險費用高昂，臺灣完善之健保制度更可做為政府與企業對外攬才之宣傳利器，相關數據應得去識別化善加利用，促生技與生醫科技產業之發展。

(一)有關歐洲或美國的高科技公司來臺投資概況，科技部說明：

(1) 臺灣科技產業鏈的完整性、優質研發人力、完善的智權保護及明確的法規規範，向來為外資來臺投資的最大誘因，就三個科學園區外商投資概況說明如下：

〈1〉竹科：目前引進投資家數為582家，其中外國公司為86家（來自美國公司25家，歐洲公司6家），總計外國公司投資額約為732億元。

〈2〉中科：目前引進投資家數為210家，其中外國公司為44家（來自美國公司10家，歐洲公司11家），總計外國公司投資額約為986億元。

〈3〉南科：目前引進投資家數為230家，其中外國公司為37家（來自美國公司7家，歐洲公司5家），總計外國公司投資額約為295億元。

(2) 各科學園區引進外國公司來臺投資設立研發中心概況說明如下：

〈1〉美商高通公司（竹科）：著眼於未來5G、AI之發展需求，投資55.45億元於竹科設立「營運與製造工程暨測試中心」、「5G測試實驗室」、「多媒體研發中心」及「行動人工智慧創新中心」等，將可深度結合臺灣的創新能量和人才，加速研發腳步、深化產業合作，協助人才培育與臺灣自主

研發能力的提升，帶動臺灣行動通訊產業的快速發展。

〈2〉美商蘋果電子公司（竹科）：於竹科投入「低溫多晶矽整合型面板顯示器」等前瞻性顯示技術應用開發，為新世代行動裝置顯示技術持續布局。

〈3〉薩摩亞商正瀚生技公司（中科）：為專注於農業生技新產品之研發型公司，以非基因改造之活性成分、調控基因表達的技術為本，開發各項農資產品，以協助解決全球農業新問題，及提升農作物產量及使農業栽培利潤為目標，規劃建立符合GLP（優良實驗室規範）準則之全球研發中心，研究工作與全球同步，全球製造中心則設立於美國加州Ontario，產品行銷於美國、加拿大、澳洲、巴西、阿根廷、烏拉圭及智利等美澳地區，營運績效為臺灣農業生技領域翹楚，表現亮眼。

〈4〉臺灣應用材料股份有限公司（南科）：該廠設立製造中心與研發實驗室，生產製造LCD十代以上大型面板生產設備及OLED設備，並引進先進研發機臺進行技術創新，可提升國內設備機臺之研發及產製能量，帶動臺灣顯示器產業產值。

2、荷蘭商漢微科股份有限公司（南科）：以優秀的電子束檢測研發與設備製造團隊，設立EUV技術培訓中心，提供半導體業界在7奈米以下的製程，所採用最先進的極紫外光EUV（Extreme Ultra-Violet）微影技術及相關精密設備，就近培訓高階人才並服務臺積電等相關半導體產業。

- (二)有關科技業海外高階專業人才需求與供給部分，科技部自106年開始推動「海外人才歸國橋接方案(LIFT, Leaders in Future Trends)」，以號召我國赴海外留學的人才，返國貢獻所學，達到激勵產業創新及刺激技術躍升之成效為方案目標，科技部後於108年推動「海外人才橋接方案(LIFT 2.0)」建置網路平臺⁵⁰，積極促成海外學人與國內產學研機構進行媒合，提供海外學人補助金，並安排海外學人參加交流會，與國內產學研機構進行面對面交流，以促成海外學人返/來臺就業發展。「線上人才橋接供需平臺」及「線下海外學人國內交流會」是海外人才橋接方案的兩大主題。「線上人才橋接供需平臺」可盤點臺灣國內產業人才需求，並且透過科技部11個駐外科技組、民間海外組織等，建置海外人才資料庫，在人才供需平臺上先行整合並事前媒合。「線下海外學人國內交流會」補助審查通過之海外人才返/來臺機票，並為海外人才安排12天經建行程交通食宿。海外人才需要與國內產學研界面對面深談，加速了解認識臺灣產學研界現況，縮短人才供需雙方摸索期，提升海外人才留臺就業服務意願。依據本院研究該「海外人才橋接方案(LIFT 2.0)」網路平臺上資料顯示，網站上人才資料達200餘位，分散於10幾個國家，提供部分海外人才資料庫。惟查，該網站僅具初步架構，且僅有中文/英文版，尚待進一步跨相關機關整合提供多樣性服務，實際媒合情形亦有待探討。
- (三)有關高階專業人才尋找在台工作與媒合機會問題，再據本院諮詢專家學者(如附件)指出：

⁵⁰海外人才橋接方案(LIFT2.0) <https://lifttaiwan.stpi.narl.org.tw/about>

- 1、建議政府可設立專責解決中高階外流人才的服務窗口，有效提供這些海外人才多元的服務；一方面讓在海外工作的臺灣人得到重視，也可以設法解決人才外流的問題！
- 2、赴中國工作者大約有三十多萬人，如有回臺意願，應把握高階人才回流之機會，妥適規劃回臺工作配套政策。

(四)經查，有關科技部、教育部、外交部、經濟部、內政部移民署……等相關單位有關海外人才資料庫，除科技部「海外人才橋接方案(LIFT 2.0)」網路平臺外，其餘尚待整合與建置，誠如專家學者指出，建議政府可設立專責解決中高階外流人才的服務窗口，有效提供這些海外人才多元的服務；一方面讓在海外工作的臺灣人得到重視，也可以設法解決人才外流的問題。以及赴中國工作者大約有三十多萬人，如有回臺意願，應把握高階人才回流之機會，妥適規劃回臺工作配套政策。

(五)有關我國健保制度，依據2019年衛生福利部長專文51指出，自臺灣開辦全民健保、實踐全面健康覆蓋(UHC)⁵²至今已屆滿24年，臺灣的全民健康保險制度包括了全面且有品質的健康服務，從預防到治療、失能復健到緩和醫療全面涵蓋，且自1960年代即納入勞工、農民、公僕等，人人均享有平等就醫的權利，也被譽為世界上最好的健康保險制度之一。因實施全民健保，我國於2017年經濟學人雜誌調查全球健康照護可近性排名全世界第14名，及

⁵¹ 外交部官網

https://www.mofa.gov.tw/igo/News_Content.aspx?n=67425B71BF5EDA20&sms=EC38ECD48FE6278&s=65C407D56B2D496E

⁵² 全面健康覆蓋(Universal Health Coverage, 以下簡稱. UHC)為WHO(World Health Organization)所提倡之健康照護目標。

2018年彭博雜誌調查健康照護效能排名第9名。臺灣的全民健保之所以如此成功，歸功於以下因素；其一，採取單一保險人制，由政府、雇主及個人三方支付保費，並強制依所得增加徵收補充保費；其二，採取總額支付制度，為醫療服務總額補助設定上限，有效控制醫療保健支出，2017年僅占GDP的6.4%，低於OECD國家之平均。此外，行政成本支出僅約為健保總支出的1%，2017年民眾滿意度高達86%。其三，提供整合性預防措施及使用者付費原則，確保了醫療照護品質，並鼓勵持續精進。其四，為減少健康不平等，針對弱勢族群如低收入戶、失業人口等，提供保費補助。我國的健保自開辦以來，已累積超過24年的健保申報資料，並透過先進的科技如雲端運算技術及AI人工智慧，建置如「健保醫療資訊雲端查詢系統」提供醫事人員即時查詢病人之病歷資料，及「健保雲端藥歷系統」提供醫師及藥師病人用藥紀錄，社區基層院所也可透過雲端系統調閱病人於次級、三級醫院所作CT、MRI、超音波、胃鏡、大腸鏡及X光等檢查影像報告及處方內容。此套依照民眾及社區整體需求及期待所建立的數位化醫療照護科技，不僅增進就醫品質、節省了時間及金錢，也降低重複檢查的潛在健康風險，更落實分級醫療「社區好醫院，厝邊好醫師」的理念。臺灣已知道如何利用我們的強項-醫療及IT科技來增進醫療服務及民眾健康。另外，配合WHO制定的2030年衛生人力目標，我們提供國內外人士醫師、護理師、牙醫師、醫療行政及公衛人員等在職及高等教育獎學金。再據2016年第69屆WHA部長會外專

文⁵³指出，2003年全球爆發嚴重急性呼吸道症候群（SARS）大流行，導致774名病患死亡，影響當年國際經貿、旅遊活動甚鉅，並造成重大經濟損失。近幾年來，新興傳染病如伊波拉、中東呼吸症候群冠狀病毒感染症（MERS）持續對人類健康及生命安全造成威脅，且因交通運輸的便利而更加快速散播到全球各地。疾病無國界，星星之火足以燎原，一地的疫情控制不佳即可能造成全球大流行等語。

（六）我國開辦全民健保、實踐全面健康覆蓋（UHC）至今已屆滿24年，臺灣的全民健康保險制度包括了全面且有品質的健康服務，從預防到治療、失能復健到緩和醫療全面涵蓋，制度完善。另據本院諮詢專家學者建議：「我國的健保數據龐大，健康數據完整性高，或許可善加利用發展生技生醫。」據此，面對2020年嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）以及未來疾病無國界，星星之火足以燎原等情，醫療資源的重要性不言可喻，亦是被譽為世界上最好的健康保險制度之一，對此耗費政府大量資源之健保制度如何吸引外籍優秀人才來臺以及完善我國政府企業留才，值得深思。

（七）有關我國健保制度周全，歐美等國家之醫療商業保險費用高昂，建議政府與企業對外攬才時，似可將我國健保制度費用化，並換算我國健保費用如於歐美國家相當於該國之醫療保險費用，概算並提供給企業參考，以吸引外籍人士來臺工作一節，據衛生福利部稱：歐美國家醫療保險制度與我國全民健康保險制度不同，歐美國家多係購買商業保險，且與

⁵³ 外交部官網

https://www.mofa.gov.tw/igo/News_Content.aspx?n=67425B71BF5EDA20&sms=EC38ECD48FE6278&s=09BB30A64396AD03

企業習慣有關，而我國全民健康保險之保費與其投保等級、實際薪資、投保金額等相關，尚難實際換算成個人實際薪資，並做國際比較等語。

(八)另據旅外人士交流網站Inter Nations發布之「2019年全球最適合居住和就業國家排行榜」年度調查⁵⁴，針對全球64個國家從就業情況、適應難度、生活成本、生活品質、個人財務、家庭生活等面向進行評比，臺灣名列第1名，顯現我國對許多外國專業人才仍具相當吸引力，且若以購買力平價(PPP)計算人均GDP，臺灣人均GDP高於日本、南韓等，此外健保制度的完善、便利的交通、良好的治安、優美的自然環境、豐富多元的文化社會等，均是我國延攬人才時可對外宣傳之亮點。

(九)對照我國醫療健康保險體制，相較歐美等國醫療商業保險費用高昂，臺灣完善之健保制度可做為政府與企業對外攬才之宣導工具，似可推行健保制度費用化，據以換算臺灣健保費用與歐美國家相當醫療保險費用之比較，概算後提供有關單位或企業參考，提升外籍人士來臺工作誘因。另，我國健保數據龐大且具完整性，倘相關數據得在去識別化下善加利用，可促生技與生醫科技產業發展，或可透過科技部、教育部等部會之權責，規劃生技醫學資訊教育推廣延伸至新創基地，鼓勵創新、創業之留才有利環境。

(十)綜上，為提供海外同胞多元之整合型服務以加強對海外工作、求學、已定居國人之重視，並媒合具回

⁵⁴中央社 2019/09/09 【台灣擊退64國得第一】台灣榮登「全球最適合居住和就業 NO.1」！9成旅外人士被 3 亮點「收服」
<https://buzzorange.com/2019/09/09/the-top-one-expat-destination-of-2019-is-taiwan/>

國發展意願僑民之國內工作機會，有關旅居海外之相關高階專業人才追蹤與協助，有賴跨部會整合平臺與機制之建構，利用多元管道介接有意回臺國人與國內企業之需求鏈結，以有效應用人力資源。而歐美等國醫療商業保險費用高昂，臺灣完善之健保制度更可做為政府與企業對外攬才之宣傳利器，相關數據龐得去識別化善加利用，促生技與生醫科技產業之發展。

十二、我國經濟結構以中小企業為主要組成單位，存有諸多相關領域之「隱形冠軍」⁵⁵，代工與製造零組件之能力高，政府單位允宜設法推展相關產業與政府鏈結或創建合作平臺，透過政策主導將現有分散代工模式進行有力整合，打造國際級新創基地，留住我國創業人才，並吸引海外資金與人才來臺投資發展，行銷臺灣優質產業與製造能力於世界，以形塑留才、攬才之有利條件。

(一)2019年11月5日發布之：「2019年中小企業白皮書」顯示⁵⁶，2018年臺灣中小企業家數為146萬6,209家，占全體企業的97.64%，較2017年增加1.99%；中小企業就業人數達896萬5千人，占全國就業人數的78.41%，較2017年增加0.69%，兩者皆創下近年來最高紀錄，顯示中小企業不僅穩定成長，更為我國經濟發展及創造就業賦予關鍵動能。在銷售額方面，2018年中小企業的銷售額為12兆6,245億元，較2017年增加3.99%。其中，內銷額為11兆1,716億元，較2017年增加4.24%，出口額增為1兆4,529億元，亦

⁵⁵ <https://www.economic-news.tw/2017/09/blog-post.html>、<https://money.udn.com/money/story/5612/4303656>

⁵⁶ 經濟部中小企業處 <https://www.moeasmea.gov.tw/article-tw-2276-4766>

較2017年增加2.15%，出口成長率由負轉正。2018年新設中小企業（成立未滿一年）家數為10萬2,189家，占全體新設企業的99.84%，較2017年增加6.23%。我國中小企業2018年銷售表現優於以往，且創業數量呈明顯成長態勢。

(二)有關國內就業與企業轉型問題，據本院諮詢專家學者指出：

- 1、臺灣具有優勢的強項，如資電與硬體的人才不會有問題，也付得起高薪。本案大部分的問題都有被發現，但在政策規劃解決問題的過程中未盡有效，雙語環境、生活環境都需要結構性之調整，未來臺灣產業結構升級與轉型應儘快優先處理。日本已發現數位之崖的問題，臺灣的數位轉型如果沒有推行，無法獲得將來競爭所需人才。新的工作型態與工作方法將替代舊有的產業，從政策的優先性，應關注產業轉型與國際型企業人力培育間之關聯。
- 2、「接班」是一個很複雜的問題，與文化及公司結構有關。在傳統產業父權文化中，接班是一個很大的問題，父親與董事長身分無法釐清時，容易產生爭執。臺灣還有一項特色是中小企業，沒有董事會，在決策過程屬封閉式決策，上市公司每一年都有法說會，管理較為嚴謹，上市櫃公司會經風險評估等決策過程。
- 3、應向經濟部建議多鼓勵成為二代社群。很多二代放棄接班，發現壓力太大，加入二代社群後發現問題雖然很多，但可以互相鼓勵。接班是30年的轉型與升級歷程，接班後會思考如何與國際化接軌。
- 4、企業的接班很重要，未來創新、轉型、接班是重

要的議題，如未接班很有可能消失，年輕人接班以新的模式在做，並非以cost down方式經營，比臺灣便宜的地方很多，二代的接班者都知道要將公司經營的有價值，全球化1.0講究CP值（cost-performance ratio），從本次疫情發展看來，信任才是有價值的，東西並非愈便宜愈好，而是要能與他人建立信任感，應重視「TP值（trust performance）」。

- 5、中小企業接班後進行轉型，再與新創團隊結合，能夠與更多創新人才對接。美國當前並非以臺灣為基礎連結，並非所有高階人才都要回臺灣，但可以連結世界各國優秀的臺灣人，不見得所有人都要在公司裡，二代與一代不一樣的地方，係利潤分配的分享，以合作關係取代競爭，找出新模式與全世界高階人才連結。
- 6、新協作模式在二代容易進行，新的轉型模式，應該是「核心極大化」、「非核心外包化」、「外包專業化」，原來的供應商重新升級。現在要改變的新模式，應該很適合臺灣。
- 7、臺灣應將產業與政府連結，將臺灣的產業帶到全世界，韓國的技術與我國差不多，應設法讓臺灣的產業鏈進入世界。臺灣本身已經存在的產業應儘速與世界鏈結。
- 8、三星是大財團，臺灣是中小企業為主之經濟體，146萬家中小企業有不同的策略，應以合作方式進行競爭。
 - (1) 第一波2008年金融危機發生後，很多學員反映家中營收降低七成，公司差點倒閉；第二波是美中貿易戰後，美國開始課稅對中部機械業打擊大；第三波是最近2020年的新冠肺炎，很多

產業歸零，目前是產業接班的好時機。

(2) 臺灣產業應該進行數位轉型。臺灣的產業多元，可將數位科技加入升級。

9、臺灣的科技業願意跟中小企業合作。

10、陳委員兼召集人小紅：前面提到臺灣有14個二代社群，其中不少是臺灣中小企業的隱形冠軍，如何替臺灣未來產業政策作規劃，使之較具成功機會，藉由數位與跨界結盟等方式來連結，進行版圖擴張，如何從現有基礎進行分子分裂，再進行整/組合，找出核心競爭力，有現成的人才，不用假求於外，因本次疫情造成供應鏈改變，對臺灣來說，哪個領域較有成功機會？從以往單打獨鬥方式，到現在團隊產生績效的方式，政府應如何引導產業尋求發展可以努力的方向？

11、台灣玉山科技協會許秘書長相關論述⁵⁷

(1) 瑞典軟實力值得台灣借鏡，該國的特別之處在於生活品質 (quality of life)；自由的教育；創意力；完全透明的政府制度邁向無現金社會 (cashless society) 和良好的社會福利。

(2) 新創和技術Hub不會是憑空出現的。在人才方面，瑞典的年輕新創企業，能夠從大型和成熟的跨國企業與優秀的高等教育中，取得所需的技術和人才，城市人口中有18%從事技術工作。成功的企業也願意投入資金扶植新創。

(3) 在基礎建設方面，斯德哥爾摩在1994年建立了世界上最大的開放光纖網絡，100%的企業和90%家庭正利用此一基礎設施。超過94%人口連上網路，比例之高排名世界第4，超過91%

⁵⁷ <https://tuna.press/?p=3511>

的人口每週至少使用網路1次。

(4) 臺灣應該可以參考瑞典模式，在有限的資源下，專注於自己的優勢。瑞典具有「軟實力」之優勢，從生活的創造力和教育從小培養解決問題的能力。而瑞典穩定的社會結構，讓整個國家富裕但不炫富，社會也極少紛擾；許多議題都能理性討論。

(三)有關我國企業轉型難題，依據2020年6月9日「2020《天下》兩千大企業調查報告-最強50大集團」為題，比較20年前後就發現，產業上資通訊產業乘著全球化與世界趨勢，近年來快速成長。臺灣已有許多集團將近百年，但領導人卻少見中壯年人，反而不少超過70歲，集團的傳承將挑戰未來發展。微利宿命是許多集團現階段重要的考驗，集團淨利率高度集中在5%上下，稍有差池就難保盈餘。另，李吉仁教授分析指出「勇於蛻變才能持續成長」，許多集團在排行的消漲，比起本身經營更受產業變化的影響；但當集團發展得規模更大、更集中、更有效能的同時，盈利卻降低了，顯示臺灣硬體製造的經濟結構並無明顯改變。令人憂心的是，大型企業近年來成長趨緩，但投資相對保守、留存盈餘多；李教授認為轉型才能再創價值成長，但發現有48%企業未啟動數位轉型，他提出經營典範移轉（Paradigm Shift）的概念，與飛利浦歷經23年的轉型經驗，供各界思考。顯見，我國以中小企業為主，2018年經濟部統計臺灣中小企業家數為146萬6,209家，占全體企業的97.64%，各界對於企業之轉型與接班，均提出隱憂與建議，其中，政府應扮演角色為何？能提供何種協助？我國有很多優質中小企業等隱形冠軍產業，惟分散代工模式缺乏有力整合？政府如何

將相關產業鏈結？或創建合作平臺？如何在數位化時代將臺灣的優良產業與製造能力帶到全世界？均值得謀求解決之道。

- (四)綜上，我國產業結構以中小企業為主要組成單位，存有諸多相關領域之「隱形冠軍」，代工與製造零組件之能力高，政府單位允應設法推展相關產業與政府鏈結或創建合作平臺，透過政策主導將現有分散代工模式進行有力整合，打造國際級新創基地，留住我國創業人才，吸引海外資金與人才來臺發展投資，將臺灣優質產業與製造能力行銷世界，創造留才、攬才之有利條件。

十三、臺灣之高等教育普及度高、學費相對低廉，大東南亞有超過6億人口，配合政府新南向政策，可在大東南亞區域積極扮演高等教育中心之角色。政府各相關單位宜瞭解鄰近國家高教招生情形、產業人力供應與需求、畢業生留用等策略，妥適規劃東南亞人士之育才、留才、攬才政策，吸引渠等來臺就讀意願，畢業回國後亦能產生與臺灣鏈結之影響力，據以提升臺灣之國際影響力與能見度。

- (一)日本之國際學生延攬、培育及留用策略⁵⁸：日本過去對於外來移民、工作甚或留學抱持保守態度，惟根據國立社會保障暨人口問題研究所「未來推估人口」報告，日本總人口約1.27億人，由於受到少子化衝擊，至2053年將跌破1億人，2065年減為8,808萬人；目前在日就學的大學畢業外國學生中，具留日就業意願者約占七成，實際上卻僅三成得以在日就業。鑒此，如何強化留用優秀國際學生，以彌補

⁵⁸ 吳軒億（國家發展委員會人力發展處專員），強化國際學生留用策略之研究。

將來人口減少及高齡化所帶來的勞動力短缺問題，已成為日本政府亟需因應課題。

- 1、「30萬名留學生計畫」：日本於2004年成立日本學生支援機構（Japan Student Services Organization, JASSO），並於2008年提出「30萬名留學生計畫」，從外國學生申請入學、入境通道、就學及畢業後留日就業等，提出全方位促進方案及建立單一服務窗口（one-stop service），包括：於海外各地舉辦留學博覽會或說明會，提供留學日本相關資訊；改善入學考試、入境、入學等程序，暢通日本留學管道；推動大學全球化，建設具魅力的大學，指定13所大學成為國際化基地的優先大學；創造良好環境，如擴建留學生宿舍、增加獎學金名額等，讓外國學生安心且專心學習；加強外國學生畢業或結業後的升學聯繫或就業輔導，推進社會全球化等5項策略，以利增加優秀國際學生前往日本留學及畢業後留日就業動機。
- 2、「亞洲人才資金構想」：為協助日本企業吸引優秀亞洲人才，如臺灣、香港、新加坡及韓國等，日本經濟產業省與文部科學省於2007年實施「亞洲人才資金構想」，由大學、企業、地區合作，從招生、選拔、專業教育、日語教育、就業活動支援等進行連貫性人才培育，展開「高度專門留學生育成事業」及「高度實踐留學生育成事業」，前者為公費資助留學生學習研究，並參與學校與企業合作的教育計畫，後者則是為有意願在日本企業就業的留學生實施商務日語等培訓，預計4年內共補助3,600名亞洲留學生，並輔導渠等畢業後在日本就業，甚至取得居留。

- 3、 「日本再興戰略2016」：日本公布「日本再興戰略2016」，強調自2017年起補助全國30所大學，促進大學與地方企業及地方政府合作，推動展開能夠在商務使用的日語教育和職業教育，為留學生提供實習機會，目標至2020年將外國學生在日本國內就業率由30%提高至50%，主要策略包括提供人力資源媒合平臺，透過大學與就業支援服務公司合作辦理「留學生聘用支援研討會」，討論議題涉及企業聘僱需求、外國人期待職務、應試技巧等，以協助外國學生在日就業。此外，2018年公布第3期5年（2018-2022年）的「教育振興基本計畫」，亦著重外國學生留學與就業一體化發展。
- 4、 積極爭取資訊科技領域國際學生：日本經濟產業省自2016年起，以亞洲地區大學攻讀IT領域的畢業生為對象，延攬渠等赴日就讀日本語言學校，並與徵才需求企業媒合，積極爭取軟體研發「IT（資訊技術）人才」，期能達成至2020年於日本國內IT企業就業的外籍人士倍增至6萬人之目標。
- 5、 延長國際學生畢業後尋職期間：從日本大學畢業的國際學生居留期間，過往僅被允許有限定居留1年內參加求職活動的居留資格，日本規劃以參加地方政府辦理之就業支援事業為條件，放寬渠等尋職期由原先1年延至最長2年，同時透過地方政府的支援，增加具留日就業意願的國際學生之就業機會。
- 6、 鬆綁國際學生工作居留限制：現行在日就讀大學或研究所之國際學生，畢業後留日所從事職缺須與所學專業領域相關，日本將於2019年放寬國際學生從事任何行業及領域可以申請居留，僅須符

合年收入300萬日元（約新臺幣81萬元）基本門檻。此外，專科學校畢業的國際學生也能依照所學領域，從事和日本文化相關的職業類別，如動畫、漫畫和餐飲等，並藉此申請居留，俾利充沛Cool Japan戰略所需人才。

- 7、鬆綁申請永久居留條件：2012年日本引進「外國優秀人才積點制度」，針對高階學術研究活動、專業知識/技術活動、經營管理活動等3類外國優秀人才，依學歷、工作經驗、年齡等計分，經評估獲得70分以上積分者，給予出入國管理上的優惠待遇，包括申請永久居留的要件從在日本居住10年縮減為5年即可申請。2016年持續放寬標準，經評估超過70分者在日本居住3年後可申請永居；超過80分以上者，最快在日本居住1年後可申請永居。

(二)韓國之國際學生延攬、培育及留用策略⁵⁹：韓國統計廳推估，韓國總人口數將於2030年達到高峰後開始減少，15至64歲工作年齡人口將由2016年的高峰約占總人口數73%，下滑至2060年僅50%。為此，韓國自2004年推出「擴大接受留學生綜合方案」(即留學韓國計畫，StudyKorea Project)，國際學生人數已持續攀升，2012年加大力度吸引國際學生，提出「留學韓國2020專案計畫 (Study Korea 2020 Project)」，積極招收具備發展潛能的海外青年赴韓就學，2016年再推出「外國留學生招生管理評估」認證制度，並設法暢通渠等留韓就業渠道。茲摘述相關策略如下(駐韓國代表教育組，2016；蔡進雄，2018)：

⁵⁹ 吳軒億(國家發展委員會人力發展處專員)，強化國際學生留用策略之研究。

1、「擴大接受留學生綜合方案」

- (1) 擴大外國留學生政府獎學金支持度：訂定獎學金支持人數目標，提高獎學金額度目標；擴編對亞洲地區國家獎學金，特別聚焦金磚四國及具潛力之發展中國家公務員及教師，與企業合作，配合產業需求，提供留學生帶薪實習項目，增加畢業後就業機會。
- (2) 加大宣傳力度：開發多語留學資訊網站，並指定已在韓國完成學業的獎學金生出任韓國留學監察員，負責對線上留學網站進行評估及建議，並將政府、大學、企業提供之獎學金納入留學資訊網站。
- (3) 改善留學生生活及學習環境：韓國政府於2012年前選拔48所大學每校給與2,500萬韓元（約新臺幣68萬元）資助，以鼓勵大學開設更多外語課程，並與其他大學共享外語授課課程，允許大學間學分轉換，並將外語授課課程納入大學評估指標等。
- (4) 強化行政體系效率：實施統一入學文件，簡化入境手續；於國立國際教育院下設海外人力資源支援部，負責海外人力資源數據庫之建立及管理，並進行外國留學生招生及政府獎學金之選拔；建立由大學、政府機關及企業等部門代表組成之「外國留學生招生監督委員會」，協助外國留學生在韓就業。

2、近期改善吸引國際學生重點政策

- (1) 開設外國留學生專業學科及特別課程：為留學生「量身訂製」專業課程，如韓國最具優勢的IT、汽車、造船、核能、國際市場營銷等課程，與韓國本國學生分開授課，以利留學生更容易

理解教學課程內容，同時提高學分對日後的畢業即就業有所幫助。

- (2) 為留學生親屬提供就業機會：韓國教育部將與勞動部合作，允許留學生的兄弟姐妹，凡符合求職年齡者，並通過韓國語能力考試、鑑定合格後可來韓打工，且鼓勵韓國企業聘用；另留學生配偶來韓就業的方案也正在與相關部門進行協商。
 - (3) 留學生簽證發放審核簡化：針對通過認證的大學，簡化外國留學生的簽證發放審核，以及提高各大學外國留學生招生的自律性。
 - (4) 醫療保險義務化，打工時間延長化：將留學生加入醫療保險義務化，每週的打工時間從原先的20小時延長至25小時。
 - (5) 加強對留學生就業支援：留學生招聘博覽會由每年1次調整為2次以上，鼓勵韓國企業僱用留學生。此外，韓國教育部亦將檢討運營「就業條件型的合約學科」方案，掌握企業聘用外國留學生的的人力需求情況，並配合開設相關的學科。
- 3、此外，為激發國際學生畢業留韓誘因，韓國提供獲得該國政府獎學金的國際學生辦理「留學工作連接簽證」，即學成就業一站式留學簽證，協助國際學生畢業後可立即在韓就業，並在申請居留、永久居留時享有特殊加分優惠，且其雇主條件不受E-7工作簽證聘僱外國人之比例限制(即每僱用5個韓國人可聘請1個外國人)，該等學生申請永久居留時，亦無需滿足年收入不得低於韓國人均國民所得之條件；另針對碩士及博士留學生將推出電子簽證，降低渠等赴韓國駐外大使館辦

理簽證的不便利性。除前述簽證申請流程簡化外，為讓國際學生容易適應韓國生活，亦設置區域留學服務中心，提供就業、打工、生活、法律等方面相關援助資訊。

(三)新加坡之國際學生延攬、培育及留用策略⁶⁰：與我國同樣面臨少子化挑戰的新加坡，強調面向未來，以全球思維規劃及發展人力資源，確保人力持續增長。2017年新加坡總人口數約561萬人，其中非本國公民者（永久居民及非永久居民）已達218萬人，外來人口數占總人口數近四成，新加坡政府已於2013年提出人口政策白皮書，規劃每年核准約1.5萬至2.5萬人通過永久居留註冊為新公民，並設定2020年達到580萬至600萬人之目標。為此，新加坡政府對人才抱持開放態度，尤其近年該國在國際教育上的亮眼表現是全球有目共睹的，已成為亞洲重要留學目的地，每年吸引不少國際學生前往該國就讀，且遍及不同年齡層，更歡迎渠等畢業後留星工作或移民，相關重點措施摘述如下：

1、以獎助學金吸引國際學生，並規定畢業後需留星工作義務。新加坡有關國際學生的經濟資助計畫，包括學費資助、助學金、就學貸款、獎學金等4項，分別說明如下：

(1) 學費資助計畫 (Tuition Grant Scheme, TGS)：由新加坡教育部辦理，協助國際學生在新加坡接受高等教育的費用（補助學費的70%），惟僅適用於就讀新加坡大學及理工學院的國際學生可申請該項資助，且獲資助的國際學生必須與新加坡政府簽訂協議，承諾畢業後需履行留

⁶⁰ 吳軒億（國家發展委員會人力發展處專員），強化國際學生留用策略之研究。

在新加坡註冊的公司或機構工作至少3年之義務。

- (2) 助學金：由各學校自行管理，國際學生可申請助學金來支付學費和其他費用，助學金的審核視留學生經濟狀況而定，最高每學年資助1,500元新加坡幣（約新臺幣33,459元）。
- (3) 就學貸款：國際學生可以較優惠的利息申請就學貸款，最高申請額度為學費的80%，畢業後償還年限長達20年。
- (4) 獎學金：依國際學生學習能力、領導組織能力或修業課程的成績來決定。舉如新加坡與中國大陸簽訂協議，由新加坡政府提供全額獎學金（Scholarship），招收中國大陸初級中學畢業生，獎勵內容涵蓋學費、住宿費、生活補貼、機票等。

2、開辦陪讀簽證，網羅他國低齡人才

鼓勵母子陪讀的留學政策是新加坡政府網羅國際人才，從小做起的政策體現，考量就讀中小學的學生自理能力較差，家長往往不放心其獨自出國留學，為讓該等學生能在新加坡安心就讀，爰新加坡政府核發於中小學、部分私立院校就讀的21歲以下國際學生的母親或祖母「陪讀簽證」，許可期間視該學生證時間長短而定，原則每6個月更新一次。家長持陪讀簽證滿1年後可在新加坡合法打工，或者申請轉為勞工準證（Work Permit, WP），以兼顧家庭團聚權，讓小留學生及早適應新加坡生活、減緩家長顧慮，以及確保陪讀家長有工作收入以滿足孩子就學及母子生活所需。

3、提高外國人才薪資門檻，維護國際學生工作權

益，在新加坡工作之外國人必須事先取得有效的工作簽證，核發標準係根據申請者的月薪水準、工作經驗、工作性質等，近年新加坡政府調高外國人才申請工作簽證的最低薪資門檻，同時可確保國際學生畢業留星工作權益，舉如：

- (1) 就業簽證 (Employment Pass, EP)：針對外國專業人士核發的工作准證，須具備大學學歷，並分成P1、P2及Q1等3類，分別發給高階管理人士、特殊專長人士及技術工作人士，每月薪資最低門檻分別為8,000、4,500、3,600新加坡幣（約新臺幣18萬元、10萬元、8萬元）。另針對境外專業人士月薪達18,000新加坡幣（約新臺幣40萬元），或現持有EP月薪超過12,000新加坡幣（約新臺幣27萬元）的專業人士，核發個人化就業簽證 (PEP)，於新加坡工作可自由轉換工作，且享有繼續在新加坡重新尋找工作之6個月的緩衝期。
- (2) 特別簽證 (Special Pass, SP)：針對外國中階技術人力核發的工作簽證，申請者資格條件為須具專科以上文憑或專技證照、相關工作經驗，且規定月薪不得低於2,200新加坡幣（約新臺幣4.9萬元）。

4、鬆綁永久居留條件：

- (1) 針對就讀於新加坡國立大學及南洋理工大學研究所的國際學生，新加坡移民廳將於國際學生畢業時主動發函邀請成為新加坡永久居民。
- (2) 國際學生得向新加坡移民廳申請永久居留，申請資格條件包括：至少在新加坡居住2年以上；且通過至少1項國家級考試，包括全國性考試小六會考、新加坡劍橋N/O/A水準考試，

或者進入Integrated Programme計畫，允許中學表現優異的學生跳過O-Level考試，直接進入JC（2年預科）學習O-Level課程的計畫。

（四）臺灣招收國際學生、培育僑外生人才之相關措施及作為摘要⁶¹：

- 1、舉辦突顯臺灣高等教育特色之教育展。
- 2、辦理「全球留臺傑出校友獎」選拔。
- 3、整合留學臺灣行銷。
- 4、參加國際教育者年會。
- 5、推動外國青年來臺短期蹲點試辦計畫。
- 6、吸引外國學生來臺實習。
- 7、核發僑生獎助學金。
- 8、強化僑生輔導照顧。
- 9、推動「友善臺灣-境外學生接待家庭計畫」。
- 10、辦理境外學生輔導人員服務素養培訓課程。
- 11、設置「全球專業實習聯盟平臺」。
- 12、辦理「SIT(Study in Taiwan)人才資料庫計畫」。
- 13、辦理境外生輔導人員研習會、中央有關機關聯合訪視僑外生活動。
- 14、補助辦理馬來西亞及越南僑生臺商攬才博覽會。

（五）據本案諮詢專家學者及訪視出席代表表示：

- 1、「臺灣在大東南亞的區域可扮演類似美國的角色，臺灣的高等教育品質高、學費低，大東南亞有超過6億人口，有很多人無法接受良好的高等教育，例如印尼，負擔不起英國、香港等地的學費，會考慮來臺就讀，畢業後回國就業產生影響力，就能與臺灣產生鏈結」。

⁶¹ 教育部109年4月30日臺教高（五）字第1090049659號函

2、「國際人才聘僱之法規鬆綁：許多學校會招收東南亞碩博士學生，在新南向政策之下，東南亞學生確實是關鍵人才，但在聘僱這類國際人才有些薪資限制，導致無法能確定成為正職人員」。

(六)臺灣之高等教育普及度高、學費相對低，大東南亞有超過6億人口，配合政府薪南向政策之推行，在大東南亞區域可扮演高等教育中心之角色。政府單位宜瞭解鄰近國家高教招生情形、產業人力供應與需求、畢業生留用策略等高等教育政策，妥適規劃東南亞國際人才之育才、留才、攬才政策，吸引有意來臺就讀之外籍生就學，畢業回國就業後產生影響力與臺灣產生鏈結，據以提升臺灣之國際影響力與能見度。

十四、我國生活環境國際化程度低、外籍人士安排來臺子女就學困難、國際學校學生員額不足、無法使用英文進行日常溝通、外籍看護勞工聘僱管制、移民政策嚴格、居留證號格式與國人不同、官方涉外相關網站設計、申請文件欠缺外語版本介面等措施對外籍人士生活造成限制（例如辦理手機門號、房屋貸款……等）等諸多問題，彰顯政府跨部門整合能力之不足與行政效能不彰等問題，已降低外籍人士來臺工作意願，政府有關單位宜思考吸引高階外籍人士來臺之具體作為，可參酌試辦高階外籍人士生活專區等建議，多方瞭解蒐集並協助解決問題，以助渠等加速融入我國社會。

(一)按「私立高級中等以下外國僑民學校及附設幼兒園設立及管理辦法」第2條規定：「本辦法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第11條規定：「申請設

立外國僑民學校，應由創辦人擬具外國僑民學校籌設計畫（以下簡稱籌設計畫），經該外國駐華使領館或代表機構同意後，函送外交部核轉設校所在地直轄市、縣（市）主管機關核准。」第8條第1項規定略以：「申請設立外國僑民學校，應符合下列設立基準：……二、應有足夠校地面積。……。」及第9條第1項規定略以：「前條第1項第2款所稱應有足夠校地面積，其規定如下：一、學生總人數……。」爰旨揭各校之招生員額受校地面積限制，並應經設校所在地直轄市、縣（市）主管機關核准，先予敘明。

（二）有關吸引外籍人士來臺子女安置議題，據本院諮詢專家學者（如附件）綜整重點如下：

- 1、如自己的小孩有瑞典籍跟臺灣籍，讀外國學校到高中畢業，但在臺灣無法就讀大學（語言的問題），或無法參加臺灣的大學學科能力測驗，如果有辦法能讓來臺工作外國人子女在臺灣就讀大學，應能吸引更多外國人來臺工作。
- 2、國際學校學生員額不足也是問題之一，經常需要安排國際學校學生就學問題，子女無法隨行將降低外國人來臺工作意願，人數大約是1,500人到1,700人左右，很多高階主管沒有意願來臺工作的原因即如此。
- 3、外籍人士有稅率的優惠，但學費沒有優惠，如果公司沒有補助，扣完稅的薪資負擔就會很重，但也有臺灣人感覺不公平的問題，我們也可以把孩子放在臺灣的教育系統，但因為都是短期來臺，子女可能無法適應。
- 4、臺灣在吸引人才方面有先天的弱勢，倘又過於被動，則難以吸引外國人才。另臺灣是一個不夠國

際化的環境，對外國人言，無法隨時使用英文進行溝通，買手機、辦房貸都相當困難，生活舒適但有些事情是做不到的，亦造成外國人來臺的障礙。

- 5、子女的就學是首需解決的，這是相當重要的問題。
- 6、臺灣的看護管制嚴格，如家裡有老人或小孩需要照顧，在職場的工作者可能不得不辭職照顧，如果找不到看護，生活品質可能降低。香港完全沒有這種問題，例如家裡有雙胞胎可以請2個外籍勞工，讓人才沒有後顧之憂。
- 7、臺灣的移民政策比日本還要嚴格，應該開放移民，讓有能力、有技術的人進來，美國為何這麼厲害，因為它開放大量移民，各階層的人都不斷吸引，長期就具有競爭力。政府有一些地方需要調整，例如引進菲律賓勞工協助養育兒女，在目前仍然有困難。

(三) 惟查，依據教育部稱：「經查105年至107年間，21所外國僑民學校平均每年招生總額為1萬1,522人、實際招生人數為8,703人、**招生缺額為2,819人**、註冊率約75.53%，爰目前外國僑民學校尚無招生員額不足之問題」。據此，雖教育部稱**招生缺額為2,819人**、註冊率約75.53%，但對於吸引外籍人士來臺子女安置議題，本院座談與會在台外籍人士均反應有此需求及問題，政府與企業之間存在認知與數據上落差。理當重視面對找出問題所在，分析瞭解為何招生缺額？地點？師資？制度銜接？招生缺額不代表無此需求，如可能是招生、資訊管道不足等等，均有檢討空間，以強化吸引高階外籍人士來臺誘因。

(四) 另，對於外籍人士如小孩有外國籍跟臺灣籍，讀外

國學校可以高中畢業，惟在臺灣難以參加我國的大學學科能力測驗以就讀大學，不利於外籍人士留在臺灣議題，教育部稱：

- 1、外籍人士子女如為外國籍，則可依外國學生來臺就學辦法升讀大學，即參加各校外國學生單獨招生，無需參加學測或指考。
- 2、為鼓勵外籍科學技術人才來臺，並協助其子女就學，依據「境外優秀科學技術人才子女來臺就學辦法」第3條規定，科技人才得於應聘來臺3年內，為在臺停留未滿1年之子女申請來臺就讀與其學歷相銜接之各級學校。另依據大學入學考試分發簡章中特種生規定，「境外優秀科技人才子女」具有總分加分10%至25%之優待，藉此協助外籍人士子女留在臺灣，並保障優待其子女就學權益。

(五)對於外籍人士雖有稅率的優惠，惟子女就學之學費尚無優惠，如果公司沒有補助，扣完稅的薪資負擔就會很重，教育部對此之看法為：

- 1、專科學校五年制及高級中等以下學校部分：
 - (1) 依據「外國學生來臺就學辦法」第20條規定，在臺已有合法居留身分，申請入學專科學校五年制及高級中等以下學校之外國學生，應檢具入學申請表、合法居留證件影本及學歷證明文件，逕向學校申請，並經甄試核准後註冊入學。第21條規定；「外國學生就學應繳之費用，依下列規定辦理：一、依前二條規定入學者、經駐外機構推薦來臺就學之外交部臺灣獎學金受獎學生及具我國永久居留身分者，依就讀學校所定我國學生收費基準辦理。二、依教育合作協議入學者，依協議規定辦理。三、前二

款以外之外國學生，依其就讀學校所定外國學生收費基準，並不得低於同級私立學校收費基準。」

- (2) 依上述規定，外籍人士子女在臺已有合法居留身分，依第20條規定入學專科學校五年制及高級中等以下學校者，就學應繳之費用依就讀學校所定我國學生收費基準辦理。
- (3) 另依據「私立高級中等以下外國僑民學校及附設幼兒園設立及管理辦法」第23條規定：「外國僑民學校之教學設備、招生及收費，得依該外國之規定辦理。」爰外籍人士子女入學私立高級中等以下外國僑民學校應繳之費用，依該外國規定辦理。

2、大專校院部分：

- (1) 我國目前已於國民基本教育階段及高中職達成免學費之目標，惟高等教育在我國仍非屬義務教育範疇，同時其發展需兼顧師資質量、環境建置等投入需求，爰基於「受益者付費」原則，學生仍須支付部分教育成本。
- (2) 有關外國學生及陸生之學雜費收費基準，依「外國學生來臺就學辦法」及「大陸地區人民來臺就讀專科以上學校辦法」規定，其收費基準不得低於同級私立學校收費基準。此係考量外國人士對我國之義務負擔本與國內人民有異，且國外大學亦對本國生與外國生收取不同學雜費。
- (3) 另與世界主要國家比較，即便考量到國人收入，如以「世界各國主要國家之大學生學雜費占平均每人國內生產毛額比率」來看，以公立學校為例，日本（19%）、美國（15.5）、英國

(29.9)、法國(0.5)、德國(0.8)等及我國(6.5%-7.8%)(資料來源：教育部統計處)，顯見我國學雜費收費仍屬相對低廉(社會福利國家除外)。

(六)有關外籍人士居留證號格式與國人不同一節，據本案專家學者(如附件)指出：

- 1、臺灣的人情味吸引外國人來臺，也是很安全的國家，在歐洲天黑一定要回家。身分證號或居留證號的格式與臺灣人不同，會產生很多問題，如果要輸入身分證號碼，在許多需要網路辦理之手續都不能作業，這個問題已經十多年了，國家發展委員會終於嘗試解決此問題，內政部可能也加入合作，在今年底或明年初可能獲得解決，但還是有點擔心無法澈底解決；另有關銀行開戶的問題，在國外帶身分證5至10分鐘就可以辦好，在臺灣卻要7天，申辦行動電話或信用卡亦有保證人的問題。臺灣的規定經常將中華民國和外國人區分，我認為應該以稅務居民與非稅務居民為區分，因為來臺工作之外國人亦有繳稅；如係退休或身心障礙人士，亦無搭乘大眾運輸工具之優惠，最近經濟部工業局推動電子摩托車的優惠，亦產生此問題，雖然我們在臺灣購買電動車，但還是無法享受優惠。另本商會會員亦有反映口罩無法寄到國外的問題。永久居留證的問題是每年要花183天在臺灣，否則可能被取消，如果有長期出差的情形，很難長時間在臺灣。
- 2、外國人ID的編碼，內政部網站已公布外國人身分證編號統一機制。應讓外國人開戶更為方便，臺灣人可利用自然人憑證申辦數位帳戶，外國人則較為困難。

3、臺灣的移民政策比日本還要嚴格，應該開放移民，讓有能力、有技術的人進來，美國為何這麼厲害，因為它開放大量移民，各階層的人都不斷吸引，長期就具有競爭力。

(七)有關上開「外來人口統一證號」編碼格式問題，詢據國家發展委員會稱：為營造對在臺居留之外來人口友善的生活環境，該會已協調內政部規劃將「外來人口統一證號」編碼格式，比照國民身分證之編碼格式修正，使外國人口順暢地進行網路購物、訂票、醫療掛號或是加入會員等與日常生活息息相關的各項事務，以提升渠等對我國之認同；行政院業於108年11月4日核定在案，本案預計於111年1月2日起正式開始換發新式統一證號，相關規劃如下：

1、新式統一證號格式：

- (1) 第1碼：區域碼，依申請地區分，比照國人格式。
- (2) 第2碼：性別碼，8為男性，9為女性。
- (3) 第3碼，身分碼，數字0-6為外國人、7為無戶籍國民、8為香港澳門居民、9為大陸地區人民。

表55 在台外籍人士新式統一證號編碼格式

第1碼	第2碼	第3碼	第4~9碼	第10碼
區域碼	性別碼	身分碼	流水號	檢查碼
A-Z	男：8 女：9	0-6：外國人或無國籍人士 7：無戶籍國民 8：港澳居民 9：大陸地區人民	阿拉伯數字	阿拉伯數字

2、換發證件機制：適用對象為停居留之「臺灣地區無戶籍國民、外國人、香港澳門居民及大陸地區

人民」，證件換發機制如下：

表56 在台外籍人士換發證件方式

身分		移民署相關證件換發機制說明
首次申請停、居留及永久居留者		均核發新式統號（停留者依個人需要申請）
已持有舊式統號者	停留	自由換發
	居留	1. 非藍領居留之外來人口：可自由換發，屆期或其他資料異動時強制換發為新式統號 2. 藍領居留之外來人口：僅可於屆期或併同其他資料異動時換發
	永久居留	原則採自由換發新式統號機制，換發新證則一律配賦新式統號

(八)有關外籍人士居留證號格式與國人不同，造成日常生活服務辦理手續不便（例如金融銀行證號、購買口罩等需要輸入身分證號碼之網路介面）一節，內政部雖已進行相關改善，並預計111年1月2日起正式換發新式統一證號，惟過渡時期外籍人士仍面臨不便與困擾，彰顯政府跨部門整合能力之不足與行政效能不彰等問題，均應妥適研議對策。

(九)有關我國涉外相關網站設計以及申辦戶籍工作相關證明文件情形，據本院諮詢專家學者指出：

1、臺灣移民相關的官方網站設計不友善，外觀不專業，甚至以Google搜尋結果，無法在第一頁顯示，可能到第六、七頁以後才出現相關連結，導致外國人根本接觸不到。這些都是明顯地未以使用者之角度來準備相關資源。

2、如果外國人思考要選擇在亞洲工作，臺灣只是選

項之一。臺灣雖然生活環境好，但是工作環境、薪資水準沒有前景，國際知名度不高，整體而言對外國人並沒有極高的吸引力。這是外國人看待臺灣的眼光，政策規劃者應正視此現實，思考如何讓臺灣對外國人更具吸引力。

(十)對於臺灣移民相關的官方網站設計不友善一節，內政部稱：

- 1、移民署網站共有中、英、越、泰、菲、柬、印等多國語言版本，並於各語言版本清楚公布相關資訊，符合外國人友善之網頁設計。
- 2、內政部戶政司稱，為利外籍人士瞭解與國人結婚，辦理結婚登記、依親居留、歸化國籍、設立戶籍等作業程序，該司全球資訊網業建立繪製「外國籍人士與國人結婚申請歸化中華民國國籍暨戶籍登記流程表」，並翻譯成英、日、韓、越、印、泰、柬、緬等8種語言，作為外籍配偶從辦理結婚登記到設立戶籍最佳指引。此外，為利高階專業人才瞭解歸化國籍資訊，亦建立主題專區，提供英文版高階專業人才歸化流程、中央各部會之聯絡窗口，及各領域申請推薦理由書之應備文件、資格與流程等資訊，刻翻譯相關國家語言版本，俾利廣納來自不同國家的高階專業人才。

(十一)另查，對於外籍人士辦理入我國籍、工作簽證等相關證明文件情形，本案曾被告知，108年時某一位受完日本大學教育之日本國籍人士要申辦入我國籍（因母親為本國籍），該員希望照顧年老母親，惟於內政部移民署申辦過程屢屢遭受相關證明文件填寫、取得、欠缺等問題，連2週陪同母親親赴該署辦理，屢屢被要求補件未一次完

整告知，該日本國籍人士因言語不通，對渠陪同年老母親連日奔波內心深感愧疚，對該署辦理過程印象深刻。以此個案為例，此時願意辦理入我國籍之外籍人士理應友善歡迎且積極協助，相較於我國戶政單位之友善協助服務，形成強烈對比。該個案已有本國籍人員陪同尚且如此，遑論外籍人士親赴辦理，執行面均不利國民外交工作，亦不利政府力推留才、攬才政策。政府推動相關政策，如何澈底執行，而非中央推動政策，卻忽略承辦第一線人員服務水平之相關教育訓練工作及配套措施。對於如何協助語言不通外籍人士取得我國籍、工作簽證等相關證明文件，如何協助整合單一窗口一站式辦理，如何降低溝通誤會、補件、不被認為是刁難，基層人力與相關教育訓練實屬重要，均待檢討改進。

(十二)據本案諮詢專家學者建議與主管機關說明，我國官方涉外相關網站設計、申請文件，欠缺外語版本介面、申辦業務說明流程等易於使用者操作之相關資訊，外籍人士理解之便利性與可及性容有不足，不利提升國際能見度與國際人才延攬或政策宣導等工作。各涉外單位對於協助語言不通外籍人士辦理國籍取得、工作簽證、基本生活協助等，尚無單一窗口一站式辦理，易造成溝通誤會、業務作為缺乏明確性等情。官網頁設計與操作介面等國際資通訊環境之提升、基層業務人員業務統整與積極度之教育訓練實屬重要，均有待檢討策進。

(十三)綜上，我國生活環境國際化程度低、外籍人士安排來臺子女就學困難、國際學校學生員額不足、無法使用英文進行日常溝通、外籍看護勞工聘僱

管制、移民政策嚴格、居留證號格式與國人不同、官方涉外相關網站設計、申請文件欠缺外語版本介面等相關措施對外籍人士生活造成限制（例如辦理手機門號、房屋貸款……等）等諸多問題，彰顯政府跨部門整合能力之不足與行政效能不彰等問題，已降低外籍人士來臺工作意願，政府有關單位宜思考吸引高階外籍人士來臺之具體作為，可參酌試辦高階外籍人士生活專區等建議，多方瞭解蒐集並協助解決問題，以助渠等加速融入我國社會。

玖、參考文獻：

一、期刊論文

王偉鴻（2015），高階人力的產學無縫接軌：從丹麥成功經驗談起，*臺灣經濟研究月刊*，38（2），69-76。

譚文玲（2017），全球薪資不均之探討，*主計月刊*，742，60-68。

譚文玲（2018），解構低薪工作如何導致平均薪資成長滯緩，*主計月刊*，755，73-79。

二、報章雜誌

許毓仁（2016），*創新應許之地以色列參訪心得，兼談台灣創新之路的走法*，網址：<https://tuna.press/?p=178>

許毓仁（2016），*獨角獸工廠：瑞典鼓勵新創的秘密*，網址：<https://tuna.press/?p=3511>

中央社（2019），*台灣擊退64國得第一／台灣榮登「全球最適合居住和就業 NO.1」！9成旅外人士被3亮點「收服」*，網址：<https://buzzorange.com/2019/09/09/the-top-one-expat-destination-of-2019-is-taiwan/>

經濟部（2017），*台灣十大產業隱形冠軍 藏身民間的好企業*，網址：<https://www.economic-news.tw/2017/09/blog-post.html>

經濟日報（2020），*趁它閃亮前快鎖定 10家微隱形冠軍一次掌握*，網址：<https://money.udn.com/money/story/5612/4303656>

三、研究報告

吳軒億（2019），強化國際學生留用策略之研究，*人力規劃及發展研究報告*，19（5），國家發展委員會。

阮偉芳（2019），我國近十年青年薪資與勞動力運用之影響因素與對策，*人力規劃及發展研究報告*，19（2），臺北：國家發展委員會。

林曉嬋（2019），新興科技對未來勞動市場的挑戰與因應，
人力規劃及發展研究報告，19（1），臺北：國家發展委員會。

邱心怡（2013），*台灣高階人力教育性失業及低度就業問題之研究*（未出版之碩士論文），臺北：國立政治大學國家發展研究所。

國家發展委員會（2018），*新經濟移民政策對經濟社會之影響評估*，臺北：國家發展委員會。

陳小紅、尹祚芊、王美玉、包宗和、江綺雯（2017），*我國人力/人才「高出低進」現象暨週邊國家人才延攬相關對策之研析專案調查研究報告*，臺北，監察院。

陳雅雯（2017），*強化延攬外籍人才策略之國際做法研究*，
人力規劃及發展研究報告，18（8），臺北：國家發展委員會。

McKinsey & Company (2017a), “*A Future that Works: Automation, Employment, and Productivity*”. McKinsey Global Institute.

McKinsey & Company (2017b), “*Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation*”. McKinsey Global Institute.

Solimano A.(2008). “*The International Mobility of Talent: Types, Causes, and Development Impact*”. New York: Oxford University.

四、網頁資料

勞動部（2019），*2018國際勞動統計*，臺北：勞動部，網址：

<https://statdb.mol.gov.tw/html/nat/107/107%E5%85%A8%E6%96%87%20WORD%E6%AA%94.pdf>

科技部（2020），*海外人才橋接方案(LIFT2.0)*，網址：

<https://lifftaiwan.stpi.narl.org.tw/about>

外交部(2016)，*2016年第69屆WHA部長會外專文(中英文)*，網

址：

https://www.mofa.gov.tw/igo/News_Content.aspx?n=67425B71BF5EDA20&sms=EC38ECD48FEE6278&s=09BB30A64396AD03

經濟部（2019），「*2019年中小企業白皮書*」，網址：

<https://www.moeasmea.gov.tw/article-tw-2276-4766>

壹拾、處理辦法

- 一、通案性案件調查研究報告函行政院轉業管部會參處。
- 二、通案性案件調查研究報告上網公告。
- 三、檢附派查函及相關附件，送請教育及文化委員會、財政及經濟委員會聯席會議處理。

調查研究委員：陳小紅

田秋堃

張武修

林盛豐

中 華 民 國 1 0 9 年 7 月 3 1 日

附表一、經濟部所屬林口新創園廠商分類一覽表

廠商類別	母公司設立國家或地區	臺灣	美洲	歐洲	亞洲	東南亞	其他	備註
國際加速器	林口新創園-亞馬遜 AWS 聯合創新中心		✓					
	研華股份有限公司	✓						
	資育股份有限公司	✓						
	國萬企管顧問股份有限公司	✓						
	微軟新創加速器	✓						
	邁特電子	✓						
	玉山國際加速器		✓					
	中華民國全國創新創業總會	✓						
	資誠企業管理顧問股份有限公司	✓						
	盛宇創新股份有限公司			✓				
	豪覓管理顧問股份有限公司	✓						
	Taiwan Accelerator Plus	✓						
	萬達鴻股份有限公司	✓						
	緯創資通股份有限公司	✓						
亞卓立群股份有限公司	✓							
大數據與分析	黎黎創意有限公司	✓						
	台灣資料科學股份有限公司	✓						
	雲力國際行銷有限公司	✓						
金融科技(區塊鏈)	新愛世科技股份有限公司	✓						
	寶金雲國際金融科技股份有限公司	✓						
	台灣聯合金融科技股份有限公司	✓						
	台灣灣谷科技股份有限公司	✓						區塊鏈與虛擬貨幣
	東聯互動股份有限公司	✓						
	優利佳金融科技股份有限公司				✓			
	賀紀股份有限公司	✓						
	普匯金融科技公司	✓						
	Mynd Solutions					✓		
	新鉅峰國際科技有限公司	✓						區塊鏈與虛擬貨幣
第二形科技股份有限公司	✓						區塊鏈與虛擬貨幣	
智慧醫療(健康與生命科學)	巨量移動科技有限公司	✓						
	生德奈生物科技有限公司			✓				
	金捷生物科技股份有限公司	✓						
	健曜國際有限公司	✓						

廠商類別		母公司設立國家或地區						備註
		臺灣	美洲	歐洲	亞洲	東南亞	其他	
	健康盟國際創新有限公司	✓						
	和聚國際生醫材料有限公司	✓						
	愛能科技股份有限公司	✓						
	跨思科技股份有限公司	✓						
	邁磊醫療器材有限公司	✓						
	醫流體股份有限公司	✓						
	ONESOFTDIGM				✓			
	美商諾可生醫顧問有限公司		✓					
	始開鳥科技有限公司	✓						
	泰宗生物科技股份有限公司	✓						生物科技
廣告科技	湛研科技股份有限公司	✓						
	卡訊電子股份有限公司	✓						
	DECENT理念			✓				
	鼎達行銷有限公司	✓						
	新住民媒體傳播社會企業股份有限公司	✓						
潔淨科技	合谷新能源	✓						
	僑沂科技股份有限公司	✓						
	點點塑環保科技股份有限公司	✓						
	官度有限公司	✓						
人工智慧	智唯股份有限公司	✓						
	邁仕智聯股份有限公司	✓						
	昊慧股份有限公司	✓						
	BEAD TECHNOLOGIES	✓						
	前進智能股份有限公司	✓						
	治略資訊整合股份有限公司	✓						
	人工智能股份有限公司	✓						
	愛因斯坦人工智慧股份有限公司	✓						
	聚智網有限公司	✓						
	綠銀科技有限公司	✓						
	海量智能科技股份有限公司	✓						
	中孚創聯科技有限公司	✓						
	耐銳利科技有限公司	✓						
	薩摩亞商動見科技有限公司 台灣分公司						✓	薩摩亞
永訊智庫股份有限公司	✓							
環思科技整合股份有限公司	✓							
微馳智電股份有限公司	✓							

廠商類別	母公司設立國家或地區	臺灣	美洲	歐洲	亞洲	東南亞	其他	備註
虛擬現實/ 擴增實境	吳翹影像工作室	✓						
	MITtech LLC, SpeakerGuru	✓						
	米菲多媒體股份有限公司	✓						
	哇哇科技	✓						
軟體即服 務	網達智能科技股份有限公司	✓						
	Amtiss					✓		
	池安科技股份有限公司	✓						
	神乎奇際股份有限公司	✓						
	德高資訊有限公司	✓						
	美祺國際	✓						
	樂堤科技有限公司	✓						
	資通行動科技有限公司	✓						
	塔台智能網絡股份有限公司	✓						
	Termsoup, 達拉然雲端有限公司	✓						
	優泊股份有限公司	✓						
	寫意達有限公司	✓						
	沃洱股份有限公司	✓						
製造	瑞準科技股份有限公司	✓						
	樺緯物聯股份有限公司	✓						
	伊莫諾家居股份有限公司	✓						
	谷林運算股份有限公司	✓						
	成強科技股份有限公司	✓						
	明日逸品股份有限公司	✓						
	興普科技股份有限公司	✓						
台灣博迪股份有限公司	✓							
網路安全	互聯安睿資通股份有限公司	✓						
	博歐科技有限公司	✓						
	無窮科技	✓						
	可立可資安股份有限公司	✓						
	Standard Access	✓						
先進製造 與機器人	聚積科技股份有限公司	✓						
	翔探科技股份有限公司	✓						
	佐翼科技有限公司	✓						
	效能光子光電有限公司			✓				
	邁雅設計有限公司	✓						
	陽捷科技股份有限公司	✓						
雙雙物聯網有限公司	✓							
零售	丹堤咖啡	✓						

廠商類別		母公司設立國家或地區						備註
		臺灣	美洲	歐洲	亞洲	東南亞	其他	
	威達運動	✓						
	車麗屋汽車百貨股份有限公司	✓						
	台灣略云通信技術	✓						
娛樂	奔氣特快互動娛樂	✓						
	耐德傳媒股份有限公司	✓						
	圈圈科技有限公司	✓						
	Nahimic, A-Volute			✓				
	安好電影工作室	✓						
	StyleMap美配 (髮弄資訊股份有限公司)	✓						
管理顧問	桂源科技股份有限公司	✓						
	華人保險經紀人股份有限公司	✓						
	羅多瓦恰(ロードウォッチャー) 三佑國際有限公司	✓						
	和宸智權事務所	✓						
	榮帝科技股份有限公司	✓						
	維變新創法律事務所	✓						
電子商務	行不行多媒體有限公司	✓						
	勢得科研股份有限公司	✓						
農業科技 與新興食 品	Purcity			✓				
	泰平達科技有限公司	✓						
教育科技	點點滴滴科技股份有限公司	✓						
其他	弈澄科技股份有限公司	✓						
	鎮鑫科技股份有限公司	✓						
	阿利恩股份有限公司				✓			
	城網有限公司	✓						
	辰閣科技	✓						
	華譽科技有限公司	✓						
	聯齊科技	✓						
	OneWatt					✓		
	籽結有限公司	✓						
	創意門有限公司	✓						
	台灣航空貨運承攬股份有限公司	✓						
英霸聲學科技股份有限公司	✓							

資料來源：經濟部彙整提供。

附表二、科技部所屬台灣科技新創基地（TTA）廠商分類一覽表

廠商類別	母公司設立國家或地區	臺灣	美洲	歐洲	亞洲	亞	東南	其他	備註
國際 加速器	比翼加速器	✓							
	交大IAPS	✓							
	Sparklabs Taipei		美						
	SOSC-MOX		美						
	Techstars		美						
	TVC	✓							
	NTU TEC	✓							
智慧醫療 (健康、生 技與醫 療)	翔安生醫科技股份有限公司	✓							
	醫守科技股份有限公司	✓							
	艾科科技股份有限公司	✓							
	嘉存生醫股份有限公司	✓							
	貝克生醫股份有限公司	✓							
	谷昕生物科技股份有限公司	✓							
	豐蠅生物科技有限公司	✓							
	后羿醫學科技股份有限公司	✓							
	Inochi Care Private limited				印度				
	愛微科股份有限公司	✓							
	捷絡生物科技股份有限公司	✓							
	Lumen Security		加						
	神經元科技股份有限公司	✓							
	信輝健康科技有限公司(原啟兒寶)		美						
	奇翼醫電股份有限公司	✓							
TendMIN	✓								
邁磊醫療器材有限公司	✓								
五甫科技股份有限公司	✓								
Diabnext生活智能科技有限公司			法						
軟體 (大數據 分析、區塊 鏈應用、	先進醫資股份有限公司	✓							
	Kinetic Athlete 矽谷幫有限公司		美						
	主張數據股份有限公司	✓							
	海神波賽頓有限公司	✓							
	圖靈鏈科技有限公司	✓							
	Verismart				印度				已畢業
	台灣牙易通股份有限公司	✓							
灼灼科技股份有限公司	✓								

廠商類別	母公司設立國家或地區	臺灣	美洲	歐洲	亞洲	亞	東南	其他	備註
AI-IoT、 物聯網、 AR VR)	捷易科技有限公司		加						
	萬物聯網智慧科技有限公司	✓							
	漫話科技股份有限公司	✓							
	台灣雲檢股份有限公司		美						
	深智科技股份有限公司	✓							
	威捷生物醫學股份有限公司	✓							
	瀚誼世界科技股份有限公司	✓							
	開心果科技有限公司	✓							
	CivilCops				印度				已畢業
	微馳智電股份有限公司	✓							
	睿波智能有限公司	✓							
	Yuna & Co.					印尼			已畢業
	睿科影像有限公司	✓							
	Arkademi					印尼			已畢業
	Eat Mubarak				巴基斯坦				已畢業
	Galidiskon					印尼			已畢業
	金箍棒智慧物業管理顧問有限公司	✓							
	Kravve					馬來西亞			已畢業
	Moodah					印尼			已畢業
	Pencil				印度				已畢業
	奇點無限股份有限公司								
洞見未來科技股份有限公司									
知之有限公司				新加坡					
Supplynote				印				已畢	

廠商類別	母公司設立國家或地區							備註
	臺灣	美洲	歐洲	亞洲	亞 東 南	其他	業	
				度				
	軒饌廚坊股份有限公司	✓						
硬體 (消費性 電子、製 造、綠能科 技)	台灣優勢感測股份有限公司	✓						
	展綠科技股份有限公司	✓						
	奇異果新能源有限公司		美					
	達標智源科技股份有限公司	✓						
	強弦科技股份有限公司	✓						
	美商神連科技		美					
	聖德斯貴股份有限公司	✓						

資料來源：科技部及TTA團隊彙整。

附件一、2020年3月17日本案第1場諮詢會議發言紀錄摘要

發言人	發言紀錄摘要
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>本案邀請104人力銀行晉副總，係因貴公司市場敏感度較強，對人力結構變化的觀察是第一手的，可以從留才、攬才提供專業意見；邀請臺灣大哥大林之晨總經理，乃因林總經理本身為新創業者，由海外返臺，最近又有報章雜誌5G報導對林總經理之專訪，也歡迎李副總經理分享從國外回來的動機、考量與期待；另亦歡迎經濟部張參事與翁科長蒞臨分享相關議題之政府決策觀點。其實，高階的人才會在世界上流動，不應該視為外流，而是一個循環，愈高階的人才在世界上流動的能力似乎也愈強。此外，低薪是否為導致人才外流的主要原因？合理的薪資水準為何？外國人來臺工作現況又為何？配合國家現階段五加二產業政策，在人才的培育、留才、延攬之現況如何？延攬高階人才需要何種條件等。以上問題懇請各位專家惠賜卓見。</p>
<p>章參事</p>	<p>經濟部投資業務處辦理攬才業務很多年，過去幾年開始有一些新的做法。過去2年與同仁推展業務時，也觀察到有一般所謂「高出低進」的情況，但此現象牽涉整體產業人力需求調整的問題，主要是因應我國企業到海外投資，例如中國大陸、東南亞等，企業需要將國內人才調度到該地去管理，以確保各地投資事業能夠順利運作；亦有一些尖端高科技人才到其他國家工作，例如有臺大教授到美國、加拿大工作，我認為不必要過度擔心人力流動的問題，高階人才到海外先進國家工作，對臺灣未必不是好事，臺灣早年有很多留學生回國服務後，將國外經驗帶回臺灣，幫助臺灣產業發展，這幾年到國外留學人數大量減少，臺灣還是需要國外的經驗，待我們的產業發展需要時，自然就會再把這些高階人才找回來。整體而言，目前國內人才尚可滿足國內產業的需求，但是我們應該思考未來10年、20年、30年產業發展的需求，尤其國家發展委員會發布的人口結構統計，預估臺灣到2060年將剩下一千七百多萬人，未來產業人才需求恐怕就會有缺口，這也是經濟部到海外攬才的原因。經濟部針對產業需求，每年帶著我國企業出國攬才，輪流到美國、歐盟、日本、東南亞、印度等地，舉</p>

發言人	發言紀錄摘要
	<p>辦一對一就業媒合會，或與當地知名大學簽訂合作MOU，期待透過政府力量，讓這些國家人才知道我們也有很好的工作機會。以日本為例，以往在東京舉辦攬才會，多半是與早稻田大學合作，約僅有一百多人參加，但去年將舉辦地點移到市中心，吸引三百餘人來參加，才發現臺灣企業對日本人還蠻有吸引力的。整體來說，臺灣有規模的企業，為吸引高階人才，大都願意付高薪，但主要要考量人才是否能達到相對應的工作品質水準要求。</p>
張委員武修	<p>有何指標顯示人才在國際市場，薪資水準是否有被低估。包括鐘點費、審查費等有過低情形，為何政府要去攬才，如果薪水有競爭力、福利更好，可以直接吸引高階人才。</p>
田委員秋堃	<p>外國人在美國工作，醫療保險是一個重要的換算籌碼。我們到國外攬才可以將我國健保優勢納入，韓國人非常喜歡臺灣，但是覺得薪水太低，公部門有無考量民間攬才，將國家的資源一起算進去。</p>
晉資深副總經理	<p>104人力銀行有750萬的會員資料，占全國1,100萬勞動力很高的比例；臺灣人才外流有兩個原因，一是工作機會不足，一是薪資未能符合預期。到中國大陸工作的臺灣上班族，薪資約為臺灣的是1.5倍至1.7倍；如果是IC設計或半導體產業，薪資更會高達2倍以上。</p> <p>主計總處的調查報告，計有73萬人在海外工作；104的觀察，其中有七成在中國，有部分在東協，73萬人是可以掌握到的，尚有其他未掌握到的，預估應有近百萬人在海外工作。</p> <p>職場低薪的現況很明顯，二、三十年前的畢業生薪資兩萬多元，現在還是兩萬多元；臺灣的產業結構，98%都是中小企業，產業結構無法容納許多高階人才；同時企業以降低成本（cost down）為導向，非以人才為導向，很多第一代的經營者，在成本導向的思維下，無法提供有競爭力的薪酬；如果臺灣的企業經營者，不能超越產業的競爭、低薪的問題無法解決；人才一定會流向高薪的海外市場。</p> <p>40至50歲的就業人口具有專業的競爭力，但是「高出低</p>

發言人	發言紀錄摘要
	<p>進」與「晚進早出」的議題，會影響就業的狀況；很多理工科畢業生選擇創業，失敗後回到職場已經30歲了，企業任用與敘薪時會有諸多考量。</p> <p>海外有很多優秀的人回不來，主計總處統計我國平均57歲退出職場，產業不見得願意給50歲以上的人機會，也不會付出高薪。</p> <p>臺灣將進入「人才稀缺」的時代，學用落差的現象加上好的人才到海外發展，經營者又不願意提高薪酬，會造成人才的稀缺。低薪現象是一個難解的習題，值得持續關注。</p> <p>人才外流不見得完全是負面的，如果人才是到海外台商工作，也是力量的延伸！</p>
林總經理	<p>我是2009年決定搬回臺灣，將綠卡還給AIT，本來已經移民美國，想要對臺灣有所貢獻，幫助年輕人創業，希望有新一批的公司。臺灣的製造業很強是因為早期有很多公司創立。我們已經培養了376家活躍的公司，占臺灣GDP1%左右，也貢獻了1萬個左右的就業機會。我們的政府官員必須以總體經濟學角度檢視政策，幾年前有一個行政院院長上任時，問我為何企業都不將賺的錢分給員工，我們的失業率只有4%，另一個地方有更好的收入當然會去，不能壓迫企業給更好的薪資，應該引入國外企業設營運總部，自然會造成人才市場競爭，國外企業會以全球的標準檢視薪資水準，自然會帶動國內企業的競爭，但可能會帶走一些工作機會。教育方面，企業願意付很高的薪水但人才卻沒有相對應的能力或經驗，我國教育跟世界脫節到難以置信的程度，以國小國文課的重點為例，還在講究寫字的漂亮程度，並未深究字詞的內在涵義。電腦科學的人才1個人有4個工作機會，薪資自然較高，業界需要資工系的人多，需要圖書管理的人較少，學校與教育部均無法解決問題，過去3年我們開了1間學校幫助就業5到10年選錯科系的人，學程式設計，畢業後年薪可達80萬，是具有可行性的。教育是國家的未來，為何年輕人失業率高，因為學習的東西不是社會所需要的。</p> <p>二、三十年前有一批從美國回來的人，低底薪、高獎金的誘因，分紅費用化後，就沒有這種公司出現。每</p>

發言人	發言紀錄摘要
	<p>年出國留學的人變少，早期有50萬名大學生畢業，到後期只有20萬人，但母群體一樣有減少，可能是人口減少造成的，應有統計學上分母與分子差的計算觀念。臺灣在大東南亞的區域可扮演類似美國的角色，臺灣的高等教育品質高、學費低，大東南亞有超過6億人口，有很多人無法接受良好的高等教育，例如印尼，負擔不起英國、香港等地的學費，會考慮來臺就讀，畢業後回國就業產生影響力，就能與臺灣產生鏈結。</p>
李副總經理	<p>新加坡有3個不同的部門在操作國家的基金，我在其中一個公司服務，紐約有很多不一樣的人，在新加坡學習很多經營國家的觀念，新加坡是一個市場導向的國家，官員的薪水非常高，人才是流動的，部長的薪水是2百萬新加坡幣，臺灣沒有這樣的環境，我畢業後讀了商學院到了紐約工作，臺灣的金融業（銀行業、保險業等）沒有彈性，什麼都不能做，沒辦法有魄力拿錢請人。美國金融業在早期就解禁了，產生了很多創新，我出國前在某家外資券商擔任研究員，關注金融業的發展，當時富邦併購台北銀行還有台新併購彰銀的事件，這些事件到現在還沒解決，新加坡政府的投資部門投資新加坡航空、星展銀行等，有民營董事會，提升公司競爭力，是非常市場導向的結構。臺灣17年前就說要推動金融的整併，到現在還未建立機制，所以這是一個結構性的問題，政黨輪替很多次了，但問題還沒解決，臺灣的總體經濟的問題，經濟成長的關鍵在於人口紅利與科技創新，工時拉長，做的量變多後GDP就上升，是因為沒有人口增長的問題，臺灣的移民政策比日本還要嚴格，應該開放移民，讓有能力、有技術的人進來，美國為何這麼厲害，因為它開放大量移民，各階層的人都不斷吸引，長期就具有競爭力。政府有一些地方需要調整，例如引進菲律賓勞工協助養育兒女，在目前仍然有困難。臺灣的稅制亦沒有競爭力，稅非常的高（45%），比美國還高（40%），在美國MBA畢業第1年回來臺灣就要課45%的稅率，攬才法中排除本國籍是一個變相的歧視，導致沒有回臺就業的誘因。</p>
林總經理	政府對囤房、高額房地產交易增值收入課稅不足，是造

發言人	發言紀錄摘要
	成貧富差距的原因，應該從超額分配的人身上進行課稅，但目前卻放過了資本家，讓過去的收益沒有負擔應有的責任，懲罰了中、高階的白領人士。
田委員秋堃	本案諮詢專家學者意見，應在本案調查研究報告專章呈現。
張委員武修	我去年到瑞士關心有關外勞政策的議題，瑞士的政府部門是整合型的。
章參事	瑞士政府按照政黨占國會席次比例，選出7個聯邦國務委員，並分別兼任7個部會的首長，國會每年由這7位國務委員中選出1位擔任總統，總統任期1年，且不得連任，總統並無實質權力，結構與我國不同。
田委員秋堃	行政院組織法60年才修1次，英國已經將經濟部改成創新及投資部。
翁科長	台積電、聯發科的攬才，都是到臺、成、清、交包班，臺灣高階人才不見得都到國外就業。臺灣的半導體產業薪資水準究竟如何，前十大外商公司（製造業）都在臺灣，其實也是有很多高薪機會，但是都在部分特定部門，台積電在美國沒有知名度，但是給的條件也不差，聯發科只招募臺大電機系學生，並不是所有企業條件都不好，經濟部每年都幫台積電攬才，有一些企業也是不錯的。臺灣的企業在早期很辛苦，所以都用降低成本的方式來經營，此種企業文化的比例有多高，以市場行情敘薪；臺灣的僑外生學士班、碩士班招收約5萬名學生，但畢業後留在臺灣的只有約2,500人，比率並不高；印度最優秀的人到美國，沒辦法到美國的人就到臺灣，臺灣市場有一定的吸引力，美國的臺灣留學生降低，不見得完全係薪水導向。
陳委員 兼召集人小紅	最近攬才的職缺種類？
翁科長	IC、半導體等。
林總經理	半導體的製造設備都很貴，參數的調教將影響良率，台積電擁有數萬名博士生，工作都是在調校機器，領有高薪，係因20年前創立半導體產業。早期我國將兩岸的經貿與房地產視為產業的火車頭，未來的火車頭是什麼仍屬未知。

發言人	發言紀錄摘要
李副總經理	有關經濟轉型議題，不對稱的偏向製造業，製造業以降低成本的方式經營，台積電也是一樣，一模一樣的晶圓隔年就要降低售價，央行長期將新臺幣兌美元匯率控制在1比30左右，臺幣如果升值到24元，美元計價的財富將飆升20%。
林總經理	尚有相對低薪與通貨膨脹的問題。應打破零通膨的概念。我國的健保數據龐大，健康數據完整性高，或許可善加利用發展生技生醫。
陳委員 兼召集人小紅	我國係出口導向，產業政策常考慮對出口有利者。近年推動新創、ICT等產業。另，很多銀行經營者，因已很賺錢，亦認為不需要做太大的改變，主管機關是否有足夠的魄力進行轉型，在製造業中進行智慧化、工業4.0，但基礎還是製造業，未脫離原有框架。
晉資深副總經理	<p>很多學生不願意學「難」的科系與專業，也是整個大學教育的問題，臺灣有競爭力的大學不多，企業自有用人的選才標準；中南部學校老師需要負責招生，技職教育的功能無法發揮，因此，很多學生在大學4年無法學習到就業所需要的專業技能。</p> <p>今年的應屆畢業生及年輕人失業率受疫情影響勢將升高；餐飲、住宿、旅遊、批發、零售等產業，通常會吸納很多的年輕求職者，但疫情衝擊，將會減少很多的工作機會！</p> <p>農曆年後，原本是轉職潮，但現在沒人敢輕言異動。</p> <p>另外，建議政府可設立專責解決中高階外流人才的服務窗口，有效提供這些海外人才多元的服務；一方面讓在海外工作的臺灣人得到重視，也可以設法解決人才外流的問題！</p>
林總經理	可以將教育部與勞動部結合，調整為「人才部」。
晉資深副總經理	目前仍未有協助海外就業者解決問題的專責部門。
田委員秋堃	此類議題曾向那些政府部門反映過？
晉資深副總經理	許多政府部會都曾舉辦「人才外流」的研討會議，但是仍未能整合資源，設立專責機構服務在海外工作的上班族。

發言人	發言紀錄摘要
李副總經理	入出境管理局可以統計出國人口資料，據以了解海外工作概況。
晉資深副總經理	政府部門關切人才外流問題，但是整合資源、推動具體有效的政策及行動力，可再強化。
陳委員 兼召集人小紅	國家發展藍圖尚待建構，人才、薪資問題的解決方式目前似循社會福利管道解決，大學畢業生找不到工作，就推動紓困方案。如果技術不能配合現代社會的需求，就給予訓練，都是在收拾殘局，如果有本事的求職者，很有可能出國就職，產業結構需要轉型，而非傳統製造業的降低成本。近期國家發展尚缺乏整合性的政策引導，國家財政負荷重，是一個很大的警訊跟危機。臺灣的環境安逸，大家喜歡坐辦公室、從事服務業，即使是新創產業需要承受可能失敗的後果，政府從後端解決問題，而非從前端引導。有關貧富差距議題，擷取國外做法，目前仍無法以調整產業結構解決。政府給予新創產業的協助是不足的，即使是製造業，投入資源也不如1970至1980年代。
林總經理	可以鬆綁大學限制學生選修科系的規定，學生可以更自由的選擇要修的課程跟畢業的科系。可能有一部分是被動安逸的，但會有一部分的人意識到需要改變，將會產生移動的效果。如果沒辦法做大幅度的改革，可以從這方面著手，國外很多學校是這種作法，可以促進18至22歲人口的流動。
章參事	應該讓轉系、選修的標準寬鬆化。
林總經理	轉系跟雙主修更容易。
李副總經理	我在大學時曾有轉系念頭，我問學校如何符合轉系規定，學校給我了一張清單，檢視後並未完全符合標準，後來研究了雙主修的規定，也非常困難，系統非常僵化，導致無法流動。如果打破科系的限制，導入市場機制，有競爭機制時，可以產生課程調整的效果。大學會依照學生的多寡給予員額。
林委員盛豐	臺大醫學院的招生名額如果提高，招生依然會滿，但學校教師並不一定同意。政府應該給與資源。
林總經理	應考慮到總人口母群體改變的事實。我國勞動人口仍在

發言人	發言紀錄摘要
	成長，但很快就會萎縮了。
林委員盛豐	韓國也面臨同樣問題。
章參事	日本每年都到臺灣攬才，而且很多人到日本工作。
林總經理	很多年輕朋友移民到日本待不住，日本文化有很強的排外性。
翁科長	制度上的變革很重要，但學生畢業後是否為企業所用亦很重要。僑外生很喜歡臺灣，不喜歡回國，就業環境不見得好，評點制達到70分就可以留在臺灣，臺灣可以接受僑外生每週工作20小時。如果是中階企業，目前並不見得會優先錄用臺大畢業生。
田委員秋堇	美國透過教育吸引國外人才，我國亦有相同優勢。勞動部對於僑外生壓縮我國就業市場存有疑慮。我國學生到國外就讀，都有當地有關單位設法留才。臺灣最難改變的政府部門就是教育部。
陳委員 兼召集人小紅	104人力銀行對於海外留在臺灣的人才，概況掌握為何？
晉資深副總經理	<p>很多在臺就學的外籍人才，首選還是到美國。此外，還有產業結構的問題，臺灣大部分是中小企業。人才外流方向如是到海外臺商，可以在統計時納入評估與說明。台積電、聯發科、台達電等大型企業與大部分的中小企業結構不同，中小企業對於聘任在臺灣的外籍人士意願並不高。</p> <p>臺灣腹地有限，如果不願意跨出去，就有很大的挑戰，產業需要國際化，新加坡六成人力都是外來的，日本進入高齡化社會，立法鼓勵上班族兼差（以前是終身僱用制），現在放寬員工兼差的規定，鼓勵員工培養第二專長，避免退休後個人經濟出現問題，也造成政府的財政負擔。</p> <p>各大專院校為了生存發展，招募大批僑外生的同時，亦應考慮我國人才面臨的結構性問題，要先解決臺灣年輕人學不到專業及學用落差的現況。</p>
陳委員 兼召集人小紅	很多企業認為招聘中階人才不是問題，但高階人才之招募是有困難的。也有不少臺商外派當幹部後，轉銜到國外就業，當然也有混得不好，成為「臺流」的。

發言人	發言紀錄摘要
晉資深副總經理	建議政府儘速規劃設立協助及服務海外就業人才的專責單位。
李副總經理	早期五專、高職學歷不夠高升格為大學，大學生變多後薪資未必提高。基礎專業人才不足之問題亟待解決。
林委員盛豐	高階人才低薪之議題，產業結構要能夠面對中國的競爭，工運團體、勞運團體的因素亦須考量。
田委員秋堇	建議本案座談邀請教育部長到院探討旨案議題。教育部應該有政策工具與資源，教育部之預算龐大，可以找到幾位大專院校校長進行改革、試辦，會有一些學校願意配合。
林總經理	可以找中字輩大學合作。
田委員秋堇	大葉大學已經使用德國師徒制進行教學。
陳委員 兼召集人小紅	新創產業發展現況為何？
林總經理	都朝正向發展，每年規模翻倍成長，約再10年時間，應能到達影響國內GDP10%之規模。各產業需要智慧化，都在搶同一類型人才，求職人才數與職缺比約為1比4。當前有很多傳播系、中文系建議大三、大四可開放選修學寫電腦程式，畢業前即提供相關課程、資源協助，讓未來可順利就業。
晉資深副總經理	今年新冠病毒疫情影響，5月開始大學畢業生投入職場，可能謀職會遇到很大的困難，國家應「超前布署」，扮演年輕人就業問題的重要角色。
林總經理	新加坡政府每年都與google發布產業報告，成為東南亞地區政府遵循的標準。可考慮建議國家發展委員會與104共同發布相關就業報告，引導畢業生與家長選擇就業之參考。
陳委員 兼召集人小紅	當前政府官員有任期問題，無法做長遠、前瞻性的規劃，且都在解決當下問題，很難談願景。
林總經理	我國影子政府效能不彰。應賦能事務官，提升他們對國家中長期發展之想法與榮譽感。台積電目前實質稅率為13%，提高稅率並不會影響營運，將會影響國外法人領取股利。
田委員秋堇	本案應邀請財政部長表達意見。人才外流之議題，在社

發言人	發言紀錄摘要
	會上有很多的共識，既然要吸引海外的人回來，不論是本國籍或外國籍，課稅不應該有差別。
專員	請提供金融人才回流之建議與相關資料。
李副總經理	我很願意。
章參事	我曾建議財金政策應儘量朝向放鬆管制，讓金融市場能更蓬勃發展，惟萬一金融市場出了問題，社會往往就要負責金融監理官員下臺負責，導致傳統政策制訂的主要任務是為防弊，這是主要問題。
陳委員 兼召集人小紅	感謝各位專家學者指導。

李副總經理 (會後補充說明)	<p>原文：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Financial Sector Consolidation Taiwan is very over-banked. However, the government has not allowed consolidation of the major banks. If the government is not willing to let go of control (for the banks) due to political reasons, the banks will never be efficiently run. 2. Financial Deregulation Taiwan's financial regulation is very outdated, and does not promote innovation. The regulators are very focused on risk management, but not focused on innovation, which leads to a very unfriendly industry environment. 3. Overseas Opportunities Taiwanese Financial Institutions are very large and well capitalized. Banks and insurance companies can expand overseas with some help from the government. It's a shame that the banks are not consolidated and deregulated to embark on overseas expansion. 4. Investor Protection vs. New Products Taiwan needs to establish an Accredited Investor system, so that we can enable financial product innovation and product introduction. 5. Low Interest Rate Flat yield curve is the worst possible thing for financial institutions. Central Bank essentially
-------------------	---

發言人	發言紀錄摘要
	<p>lowers the interest rate to help both real estate industry and manufacturing industry. R This is a nation-wide subsidy to these two industries, essentially nation-wide taxation. This is not necessarily a good interest rate policy.</p> <p>譯文：</p> <p>一、金融部門合併：臺灣的銀行過多。但是政府卻不允許銀行進行整併。如果政府由於政治原因不願放棄對銀行的控制權，那麼銀行將永遠無法有效運作。</p> <p>二、金融放鬆管制：臺灣的金融法規已經過時且不會促進創新。監管機構非常注重風險管理，而不著重創新，這會導致非常不利的行業環境。</p> <p>三、海外機會：臺灣金融機構規模龐大，資金雄厚。銀行和保險公司可以在政府的一些幫助下向海外擴張。令人遺憾的是，銀行沒有合併和放鬆管制以著手進行海外擴張。</p> <p>四、投資者保護與新產品：臺灣需要建立合格的投資者制度，以便進行金融產品創新和產品推薦。</p> <p>五、低利率：平坦的收益率曲線是金融機構最糟糕的事情。中央銀行降低利率以幫助房地產業和製造業，這是對這2個行業的全國性補貼，實質上是全國性稅收。這不一定是好的利率政策。</p>

附件二、2020年4月21日本案第2場諮詢會議發言紀錄摘要

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>本案討論臺灣之育才、留才、攬才等議題，據主計總處的統計，近年有72至73萬人赴海外求職，其中七成以上具有大專學歷。這些人若一去不復返，對臺灣言，就可能是項損失；而同一期間來臺工作之藍領勞工也差不多是72至73萬，出去的是高階人士，來臺工作者則以藍領居多，有「高出低進」之現象。歐商、美商是臺灣外商主要代表，何執行長飛逸CEO Mr. Freddie Höglund從事相關工作30年、傅執行長維廉President Mr. William Foreman從事相關工作10年左右，期待聽聽各位客觀的想法與意見。另感謝陳大使與許律師（歐洲在臺商業協會人力資源委員會主席）的蒞臨，亦祈親聆教益。就先由美國商會與歐洲商會立場，以人力資源的角度，臺灣的強項與弱勢為何？請各位專家學者踴躍發言。</p>
<p>傅執行長</p>	<p>簡報與建議內容詳如附件。台北市美國商會透過專業培訓計畫（NextGen Leaders Program）推動人才發展，每年，我們的會員都表示他們的員工很優秀，並具有勤勞（hardworking）、聰敏（intelligent）、易於培訓（easy to train）、誠實（honest）、良好的商業倫理（good business ethics）等特質，惟需要改善的部分包括缺乏國際觀、主動性與英語能力待加強等，於是美國商會創建了一個計畫來發展這些領域，我們從會員公司裡招募32位有高度潛力的年輕人才，他們來自金融、零售、法律、電機、生物科技與非營利單位等產業，他們每個月與最成功且具楷模的執行長見面，討論領導力、創新力、以及全球性議題，並且全程皆以英語進行，此計畫的目標是幫助培育下一個世代的領導人們。美國商會亦首度將人才章節納入白皮書，這是與美國在台協會「人才招募大聯盟計畫」所共同合作的一部分，白皮書的人才章節是向產業領導人（industry leaders）、學者（academics）、政府官員（government officials）與駐臺使節（foreign missions）等相關人士諮詢後提出，整體結論是臺灣需要轉變成國際人才中樞，本商會建議，應授權予行政院副院長層級以發展</p>

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	<p>和執行國家人才發展策略，因人才政策被分散、孤立於不同的部會，缺乏政策協調和整體導向，行政院副院長或更高層級人士才有權力通盤考慮國家人才策略，並主導機構之間的合作與執行此策略，這個策略應包含4個主要面向，首先為勞動力的國際化（internationalize the workforce）儘快成為一個雙語國家，英文應為所有關鍵領域的官方語言，尤其是科技、金融、出口導向產業和中央政府；第二為主動延攬留用臺灣海外人才，有72萬臺灣人在海外工作，其中有一半在中國，政府應該移除制度上的障礙並提供經濟誘因給這些返臺工作者，幫助他們創業；第三為終結薪資差距，注重於非金錢上的考量，例如公共健康照護（public health care）、乾淨的環境（clean environment）、親切的人民（friendly people）、更好的工作環境（superior labor conditions）、民主（democracy）、進步價值（progressive values）；第四為優先吸引研究發展投資項目，人才政策與投資政策相輔相成，兩者必須共同發展，當有更多跨國公司在臺灣設立研發中心時，薪資和工作文化都會自動改善，政府可以提供租稅誘因，並補助外國公司來臺設立研發中心，這些政策會增加最先端的工作機會，並且吸引、留住頂尖人才，強化臺灣對智慧財產權的保護，成為世界領導人的目標利基市場（半導體、生物醫療、軟硬體整合），為臺灣的頂尖大學和美國首要研究型大學建立更緊密的連結。美國商會正透過專業培訓計畫養成人才，臺灣需要一個國家級的人才發展策略。</p>
陳大使	簡報與建議內容詳如附件。
張委員武修	教育部、經濟部、勞動部、移民署在部分國家，如瑞士，是整合的部門，如果以商會的角度，如何推動人才政策較為妥適？
何執行長CEO	本商會生活品質委員會、人力資源委員會均會協助處理來臺工作外國人所遭遇的問題，臺灣的人情味吸引外國人來臺，也是很安全的國家，在歐洲天黑一定要回家。身分證號或居留證號的格式與臺灣人不同，會

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	<p>產生很多問題，如果要輸入身分證號碼，在許多需要網路辦理之手續都不能作業，這個問題已經十多年了，國家發展委員會終於嘗試解決此問題，內政部可能也加入合作，在今年底或明年初可能獲得解決，但還是有點擔心無法澈底解決；另有關銀行開戶的問題，在國外帶身分證5至10分鐘就可以辦好，在臺灣卻要7天，申辦行動電話或信用卡亦有保證人的問題。臺灣的規定經常將中華民國和外國人區分，我認為應該以稅務居民與非稅務居民為區分，因為來臺工作之外國人亦有繳稅；如係退休或身心障礙人士，亦無搭乘大眾運輸工具之優惠，最近經濟部工業局推動電子摩托車的優惠，亦產生此問題，雖然我們在臺灣購買電動車，但還是無法享受優惠。另本商會會員亦有反映口罩無法寄到國外的問題。永久居留證的問題是每年要花183天在臺灣，否則可能被取消，如果有長期出差的情形，很難長時間在臺灣。本商會支持國家發展委員會「外國專業人才來臺」的倡議，這是一個很好的開始，但還是有些地方需要加強。舉例來說，年輕人是更容易搬家的，最容易到臺灣開始新生活的，惟若是大學畢業生需要2年工作經驗才能到臺灣就會出現問題，應該要讓外國人更容易到臺灣，企業用人自己會判斷，不需要國家過度限制，建議不應過度考量來臺外國人之工作經驗。如自己的小孩有瑞典籍跟臺灣籍，讀外國學校到高中畢業，但在臺灣無法就讀大學（語言的問題），或無法參加臺灣的大學學科能力測驗，如果有辦法能讓來臺工作外國人子女在臺灣就讀大學，應能吸引更多外國人來臺工作。另臺灣的薪資水準偏低，所得稅偏重，歐洲的所得稅雖然課稅重，但臺灣是跟香港或東南亞國家競爭，本商會不會要求特權，臺灣人沒有的話我們也不需要，如果從事金融業並不會想到臺灣發展。</p>
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>如持外國護照課40%稅率，臺灣的稅率是累進制。</p>
<p>陳大使</p>	<p>目前有一個新的規定，如果是高階人才很容易課予超過40%稅率，超過新臺幣300萬雖然可以折半，但還是</p>

發言人	發言紀錄摘要
	要繳很多稅，如果政策是要吸引高階人才，會存有矛盾，高階人才來臺首先會關注此議題，香港、新加坡、馬來西亞、中國都在搶人才。
林委員盛豐	上海的稅率也很高。
陳大使	應該跟產業結構相似的國家比較。
傅執行長	臺灣有很多優點，例如自由、民主。
陳大使	外國人ID的編碼，內政部網站已公布外國人身分證編號統一機制。應讓外國人開戶更為方便，臺灣人可利用自然人憑證申辦數位帳戶，外國人則較為困難。
何執行長CEO	目前回瑞典使用現金是有困難的，連提款都有規定每週限額，臺灣在此部分較為不同。
許律師	<p>本商會與國家發展委員會有許多互動。臺灣的人才受到很大的限制，缺乏國際觀、主動性不足、英文能力待加強等，是目前的問題。依主計處資料，如果在臺灣求學畢業後的薪資，前百分之十大約是新臺幣8萬元，在臺灣擔任大學教師與香港擔任大學教師的薪資待遇大約差距3至4倍，臺灣大法官1年的薪資可能不如新加坡大法官1個月之薪資。藍領人才在國家經濟發展相當重要，能夠協助家庭照護，促進白領人才之職涯發展。臺灣的看護管制嚴格，如家裡有老人或小孩需要照顧，在職場的工作者可能不得不辭職照顧，如果找不到看護，生活品質可能降低。香港完全沒有這種問題，例如家裡有雙胞胎可以請2個外籍勞工，讓人才沒有後顧之憂。白領階級人士之外國人才，認為臺灣生活舒適、健保制度完善，但也有很明顯的劣勢，例如工作前景不佳、稅賦非常高，光是這點就可能阻礙90%的外籍人才到國內發展。另臺灣的法規原則上不歡迎外國人，只歡迎頂尖外國人才，惟此類外國人才在其他國家將獲得更好的待遇，很難期待他們選擇到臺灣工作。「外國人延攬及僱用法」提及8類外籍人才資格，法律領域專業人才規定要滿足5項超高標準才能來臺工作，目前就本人認識的本國及外國法律人才，沒有任何人滿足此標準。世界上可能有人才符合此標準，但不會選擇來臺灣。</p>
陳大使	這是從臺灣看天下的想法，相關法規制定時如有參照

發言人	發言紀錄摘要
	國外就業資訊，如薪資中位數，就不會訂出這種標準。
許律師	<p>專業人才來臺工作，如要找到較為體面的工作，其實沒有太多選擇，最多的工作就是英文老師。本商會曾向國家發展委員會提及，政策規劃者未從外國人的角度瞭解外國人為何來臺灣。如果外國人思考要選擇在亞洲工作，臺灣只是選項之一。臺灣雖然生活環境好，但是工作環境、薪資水準沒有前景，國際知名度不高，整體而言對外國人並沒有極高的吸引力。這是外國人看待臺灣的眼光，政策規劃者應正視此現實，思考如何讓臺灣對外國人更有吸引力。而臺灣移民相關的官方網站設計不友善，外觀不專業，甚至以Google搜尋結果，無法在第一頁顯示，可能到第六、七頁以後才出現相關連結，導致外國人根本接觸不到。這些都是明顯地未以外國人使用者之角度來準備相關資源。臺灣在吸引人才方面有先天的弱勢，倘又過於被動，則難以吸引外國人才。另臺灣是一個不夠國際化的環境，對外國人言，無法隨時使用英文進行溝通，買手機、辦房貸都相當困難，生活舒適但有些事情是做不到的，亦造成外國人來臺的障礙。受限於低薪等因素，中高階人才來臺意願不高，應著重吸引初階人才。我國對外籍大學畢業生限制需有2年工作經驗，較不務實，如果在外國有2年工作經驗，可能已經安頓下來，到國外工作意願降低。整體而言，應正視臺灣法規不歡迎外籍人士來臺工作之問題，並設法改善。臺灣人才出走的原因與外國類似，薪資水準低、前景有限、缺乏國際化與競爭性氛圍，在國外工作的視野與範圍是不同的。</p>
張委員武修	有關外國人來臺工作需要2年工作經驗，請再說明。
許律師	<p>取得國內外「學士學位」後而有2年以上工作經驗。總結3項臺灣延攬外籍人才的問題：薪資問題、法規障礙、生活環境。目前相關法規包括「就業服務法」、「入出國移民法」、「外國人延攬及僱用法」、「新經濟移民法」，疊床架屋，政府需要積極改善。建議可先通過「新經濟移民法」（草案）後，整合相關法令。</p>

發言人	發言紀錄摘要
何執行長CEO	當前中文在全世界的地位愈來愈重要，這對臺灣是一個機會。
傅執行長	在學習中文的角度，臺灣是一個好的環境。
何執行長CEO	先學習繁體字再學習簡體字較為容易。
田委員秋堃	我國在東南亞有很多華僑，在身分上是外國人，這些人的子女來臺灣念書後，會與臺灣產生連結。中國也開始延攬華僑，臺灣使用的是「正體字」，以後就算去工作或唸書，會比當地教授更瞭解漢字及中國文化。對重視文化的歐洲人是具有吸引力的，許多在中國消失的文化在臺灣都還保留著。對外國人的限制，可能是臺灣在過去戒嚴時代所埋下的種子，設下重重的限制，要從官僚系統改變相當困難，再加上退出聯合國，國際觀與國際視野難以提升，臺灣的學生或家長須自掏腰包才能參加國際交流活動。臺灣政府要思考，為何要吸引外籍人士來臺。
張委員武修	與韓國、新加坡、香港等國比較，如何吸引外國人來臺？有何具體策略？可以朝哪種方向努力？
林委員盛豐	我國的IT產業可以提供高薪，以竹科為例，如有好的能力可以提供高薪資待遇。
陳委員 兼召集人小紅	有關外國人士來臺之限制，目前實質政策的努力仍有限。國際跨國公司來臺設立研發中心，現階段國外進入臺灣的移民絕大多數是婚姻移民，占95%，外配、陸配比重較大，投資移民與技術移民人數有限，如何讓臺灣移民的組成不再是以婚姻移民為大宗？以美國的Microsoft、Google、Apple等大企業為例，如何吸引該等企業來臺設立研發中心？政府的決心與氛圍相當重要，以歐商、美商商會與企業接觸經驗，外商不願來臺投資的因素為何？如陳大使所云，數位經濟是重要的出路，如配合投資與技術移民，宜朝規劃明確的目標的努力。
陳大使	在臺灣具有優勢的強項，如資電與硬體的人才不會有問題，也付得起高薪。本案大部分的問題都有被發現，但在政策規劃解決問題的過程中未盡有效，雙語環境、生活環境都需要結構性之調整，未來臺灣產業結構升級與轉型應儘快優先處理。日本已發現數位之崖

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	的問題，臺灣的數位轉型如果沒有推行，無法獲得將來競爭所需人才。新的工作型態與工作方法將替代舊有的產業，從政策的優先性，應關注產業轉型與國際型企業人力培育間之關聯。
林委員盛豐	「新經濟移民法」(草案)對人才延攬的概念力道可能不足，聚焦也不夠清楚。
陳大使	東歐有很多好的人才，臺灣有優勢爭取的。
許律師	臺灣人想像的外國人才，都是歐、美、日等地區之人力，但臺灣的薪資水準難以吸引此類人才。人才是無國界的，不同的人才應積極延攬，臺灣吸引人才的重點，可放在生活環境還不如我們，如印度等國。臺灣的法規對外國人有差別對待。以高於臺灣之固定薪資水準為標準，作為外國人來臺的規定，有調整空間，因為實際上等於排除薪資水準較低的東南亞國家及印度等之人才。中國有大量人才，臺灣卻又不歡迎，人才庫可能獨缺中國，外商設立研發中心大多設立在人才流動方便的地區，可能因此阻礙其在臺灣設研發中心。半導體人才最多的是在中國與印度。印度半導體人才固然可能來臺工作，但印度人在臺就文化和語言較難適應，印度人最終目標是美國，不易期待其在臺久住。相關法令與觀念需要調整。
陳委員 兼召集人小紅	歐洲或美國的高科技公司，是否選擇臺灣投資？
傅執行長	有一個重要的因素是智慧財產權的保護，比中國大陸好很多，臺灣是一個有法律的國家。
張委員武修	對政府政策之建言？
傅執行長	目前本商會之會員，95%以上是臺灣人，只有部分外國人士。
張委員武修	併購國外公司的資金，可和國外公司合作，引進國外品牌。
傅執行長	政府已經利用相關預算吸引外商。
田委員秋堃	立法是一個大規模的社會對話，應關照社會的力量，臺灣人民對於跟國際接軌也有很大的渴望，卻不知道

發言人	發言紀錄摘要
	開放外籍人才來臺亦相當重要。請國家發展委員會先提供已施行2年之外國專業人才延攬及僱用法相關成果報告。
許律師	據相關企業反映，臺灣要解僱員工較為困難，新加坡雖然人力成本高，但可以控制。許多跨國企業因此寧可選擇人事成本較高的新加坡等國設立總部及研發中心。嚴格之勞動法規，常可能反而減少勞工之就業機會。
張委員武修	同樣的公司，在各國聘用人才的優勢或劣勢，有無相關分析？
許律師	臺灣期待吸引最高階外國人才來臺，宜放棄此種觀念，應先放低標準讓外國人先來臺，再判斷是否為人才。
何執行長	臺灣與中國大陸的狀況特殊，要如何區分中國人與外國人是一個重要的問題。國際學校學生員額不足亦是問題之一，經常需要安排國際學校學生就學問題，子女無法隨行將降低外國人來臺工作意願，人數大約是1,500人到1,700人左右，很多高階主管沒有意願來臺工作的原因即是如此。
許律師	這是相當重要的問題，子女的就學是首需解決的。
何執行長CEO	外籍人士有稅率的優惠，但學費沒有優惠，如果公司沒有補助，扣完稅的薪資負擔就會很重，但也有臺灣人感覺不公平的問題，我們也可以把孩子放在臺灣的教育系統，但因為都是短期來臺，子女可能無法適應。
張委員武修	請提供國際學校學生員額不足相關數據資料供參。
陳委員 兼召集人小紅	感謝各位專家學者的參與與提供卓見，時間關係，今天的會議就此告一段落，相信日後必有許多請益機會。

附件三、2020年5月4日本案第3場諮詢會議發言紀錄摘要

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>人才「高出低進」之現象，係本案關心焦點。面臨全球挑戰，在臺灣資源有限，如何留住好的人才，或從外面延攬，對國家發展應有幫助。尤其在少子化後，我國博士班就讀人數益減少，後段私立學校面臨退場挑戰，結構性的問題可謂一環套一環。臺灣高階人力往國外發展，如中國大陸、香港、新加坡、美國、加拿大等，基於地緣和文化因素，尤以中國占大宗。近期受美中貿易戰和Covid-19疫情影響，全球供應鏈似有重組現象，如何找回臺灣過去的競爭力，可以說是臺灣的機會也是挑戰（本案出席人員介紹）。</p>
<p>陳董事長</p>	<p>本人具產業界和科技業背景，對工研院熟悉，一路從「友達」被選定為接班人，培養了10年，2007年擔任友達執行長，製造、研發、業務、IT，所有的部門都輪調過；接班需要漫長的準備過程，2007年友達の營收為5,000億，全球5萬人，44個據點，接班時壓力很大，2008年遇到金融風暴，2009年就穩定住，2010年美國實施反托拉斯法，赴美除打官司外亦與美國企業合作，也跨入再生能源產業（太陽能）。回到臺灣後，經營微熱山丘鳳梨酥成為臺灣第一品牌，係少數科技業背景具有跨界經驗者，2015年開始覺得臺灣的新創業蓬勃發展，加入AAMA（台北搖籃計畫）擔任創業導師。後來很多老闆開始請我協助接班問題，中小企業短期的課程，四大會計事務所客戶都面臨接班問題，KPMG（安侯建業聯合會計師事務所）、PwC（資誠聯合會計師事務所）都在舉辦讀書會，在2017年至2018年該議題是一個熱門的話題。「接班」是一個很複雜的問題，與文化及公司結構有關。後來在2018年成立二代大學，以一對一輔導的形式持續1年，第1屆學生學習成效良好，迄今年已經進行第4屆招生，每屆大約收20位學生，師生比1比1。「接班」沒有標準課程，是一段陪伴的過程，是一套客製化的課程，學生不能多，1個老師帶1個學生，深入的瞭解問題，協助他們可以很快速地順利接班，60位畢業校友中，反映接班過程有溝通問題需要解決。在傳統產業父權文</p>

發言人	發言紀錄摘要
	化中，接班是一個很大的問題，父親與董事長身分無法釐清時，容易產生爭執。如將10年累積的問題找出來，1次就可以解決，在家中母親可以擔任協調角色，而在公司二代大學的老師可以擔任第三方溝通角色。
陳委員 兼召集人小紅	如何進行老師與學生的配對？
陳董事長	評估學生是否有接班意願、具有一定規模的公司、具有決策能力，各面向的跨國CEO隨時預備，1年收費30萬。
張委員武修	通常是父親還是兒子報名？
陳董事長	<p>都有。我們會進行實地查訪，瞭解公司營運狀況。扮演兩代溝通平臺，臺灣還有一項特色是中小企業，沒有董事會，在決策過程屬封閉式決策，上市公司每一年都有法說會，管理較為嚴謹，上市櫃公司會經風險評估等決策過程。二代大學學生會將公司重要決策提出討論，以風險、績效等角度進行討論，學生表示眼見大開，對公司的治理相當有幫助，臺灣在1980年第一代創業，創業者到現在60歲左右，小孩都受到很好的教育，從國外回來就學習接班；30年前是全球化1.0，跟供應鏈走，全球化進入2.0版後，現在接班過程擔子重，過去的模式不見得成功，過程打下的基礎有很多成功模式無法複製，老臣也開始進行世代更替。如何進行輩差異間的溝通，也是需要解決的重點，臺灣很多傳統產業依賴老師傅的經驗，以微熱山丘為例，很多公司因為老師傅離開了，品質就會下降，公司很多制度設計需要再造，30年前一個皮包走遍天下，可以採「太陽式領導」。金融風暴後發現決策模式不一樣，影響因素很多，二代大學從大公司的經驗學習，諸如績效獎金制度的建立（而非如過去老闆發荷包），也是在協助中小企業。二代接班後如希望能夠上市櫃，公司需重新設計，處理後可以與國際的新加坡公司合資，版圖擴大也才是接班的重點之一，全世界競爭後，數位轉型快，也將提升中小企業之競爭力，二代大學認為接班的議題，是一個不錯的開始，以對接全臺灣14個二代社群。涵蓋中部機械</p>

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	<p>業、潭子加工區、中部建設業、腳踏車產業、臺南車燈業、化妝品業等。應向經濟部建議多鼓勵成為二代社群。很多二代放棄接班，發現壓力太大，加入二代社群後發現問題很多，可以互相鼓勵。接班是30年的轉型與升級歷程，接班後會思考如何與國際化接軌。從二代大學經驗看來，企業的接班很重要，未來創新、轉型、接班是重要的議題，如未接班很有可能消失，年輕人接班以新的模式在做，並非以cost down方式經營，比臺灣便宜的地方很多，二代的接班者都知道要將公司經營的有價值，全球化1.0講究CP值(cost-performance ratio)，從本次疫情發展看來，信任才是有價值的，東西並非愈便宜愈好，而是要能與他人建立信任感，應重視「TP值(trust performance)」。近來坊間戲稱前者為中國價格(China price)，後者為臺灣價格(Taiwan price)中小企業接班後進行轉型，再與新創團隊結合，能夠與更多創新人才對接。美國當前並非以臺灣為基礎連結，並非所有高階人才都要回臺灣，但可以連結世界各國優秀的臺灣人，不見得所有人都要在公司裡，二代與一代不一樣的地方，係利潤分配的分享，以合作關係取代競爭，找出新模式與全世界高階人才連結。</p>
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>另一個可能性是，在各行各業中，產出新的模式，報導指出，很多人都有使命感與光榮感，從美國下訂單要做，中小企業有群聚現象，需要進行跨界合作，會有許多新的可能產生。</p>
<p>陳董事長</p>	<p>新協作模式在二代容易進行，新的轉型模式，應該是「核心極大化」、「非核心外包化」、「外包專業化」，原來的供應商重新升級。現在要改變的新模式，應該很適合臺灣。</p>
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>前面提到臺灣有14個二代社群，其中不少是臺灣中小企業的隱形冠軍，如何替臺灣未來產業政策作規劃，使之較具成功機會，藉由數位與跨界結盟等方式連結，進行版圖擴張，如何從現有基礎進行分子分裂，再進行整/組合，找出核心競爭力，有現成的人才，不用假求於外，因本次疫情造成供應鏈改變，對臺灣來</p>

發言人	發言紀錄摘要
	說，哪個領域較有成功機會？從以往單打獨鬥方式，到現在團隊產生績效的方式，政府應如何引導產業尋求發展可以努力的方向？
陳董事長	二代大學成立後，發現臺灣缺乏完整的盤查，臺灣的聚落經濟於究竟何在？
張委員武修	經濟部工業處有做過相關調查？
陳董事長	日本與德國的中小企業面臨倒閉潮，係因接班問題。臺灣由加工出口區到現在的科學園區，都是聚落經濟，都要深入調查才知道產業接班的問題，以螺絲產業為例，一代是辛苦的行業，二代接班就會有問題。聚落經濟臺灣的昨日、今日與明日，是一個需要深入研析的課題。臺灣因美中貿易戰、新冠肺炎，臺灣的傳統產業有新的面貌，重新定義自給率，將原來的產業（口罩設備）與設備重新定義。臺灣的產業聚落調查應該是很有價值的，很多產業會被重新定義，與信任、安全相關的議題，會在臺灣找到新價值。產業間的連結不夠也是一個問題，本人才向經濟部中小企業處建議，應以平臺、社群的力量鼓勵連結。
張委員武修	很多企業無法順利接班，二代大學可協助企業接班，但擁有資產的人常不會覺得有太大問題。
陳董事長	易子而教成效好，第一波2008年金融危機發生後，很多學員反映家中營收降低七成，公司差點倒閉；第二波是美中貿易戰後，美國開始課稅對中部機械業打擊大；第三波是最近2020年的新冠肺炎，很多產業歸零，目前是產業接班的好時機。
陳委員兼召集人 小紅	從外商的立場，有無其他看法？
陳資深協理	Google目前已在臺灣14年，目前有3,000位員工，係本公司併購HTC手機設計部門後快速發展的結果。在6個縣市有8個辦公室，最多的是在北部，臺北101內以廣告業務、業務人員及部分工程師為主。本公司在硬體發展較慢，是從軟體起家的公司，而AI產業要與人的生活產生連結，都需要硬體，現在是一個行動的時代，手機與平板載具日益重要，AI技術發展需要完美結合軟體的硬體設備，本公司在3至4年前開始發展硬

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	<p>體事業，美國是矽谷軟體的重鎮，臺灣的科技公司與美國有緊密的關係，要朝硬體發展要由人才豐沛的地方開始，2018年併購HTC的手機設計部門後，2017年臺北辦公室大約有600至700人，目前大約有2,800人左右，在彰化的資料中心，大約有250至300位員工，去年在臺南購置土地，會在臺灣繼續建置資料中心，從人才或軟體的角度看來，資料中心是重要的骨幹，如果沒有資料運算中心，搜尋資料不會如此快速，對生活產生很大影響，臺灣是在亞太區第2個資料中心，新加坡有一個，臺灣對Google的重要性很明確，本人在外商公司服務多年，也在美國商會服務過，歷來的觀察是臺灣出國的高階人士多，目前來臺工作者則以藍領較多。許多外國人有來臺工作的意願，惟許多外籍人士來臺都找不到工作，英文老師是其中一類，但大部分公司對外籍人士接受度不高，與臺灣傳統經濟模式有關，是以中小企業為主的經濟體，對外籍高階人士需求較少，許多外籍朋友在求職過程中，簽證等規定複雜，連本國人都搞不清楚，臺灣的「勞基法」係以工業社會為出發點保護勞工的法令，「勞基法」演進過程並未思考現今企業結構已非傳統模式，許多企業無法僱用所需人才。臺灣公司如有意願聘僱外籍人士，惟因學歷與工作經驗無法聘用，國家發展委員會有對「新經濟移民法」(草案)進行研究，如能修正相關法令，對吸引外籍人士來臺會有誘因。Google在臺灣薪資水準較高，跨國公司在僱用人才之薪資水準，與全球相關聯，新加坡與香港是外籍人士來亞洲工作較有意願的國家地區，薪資高但稅率一致，新加坡是一個較受歡迎的國家，上海也是部分外籍人士選擇的地方。整體來說，外籍專業人士思考赴亞太地區國家工作，以便利性、友善性考量，臺灣一定是第一，但在薪資水準、稅務、更換工作容易性等綜合考量下，意願不高。</p>
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>臺灣企業二代接班後，是否願意提供更高薪資水準？</p>
<p>陳董事長</p>	<p>臺灣中小企業最大的困境並非薪資水準，是大企業將</p>

發言人	發言紀錄摘要
	<p>人才聘走，是公司知名度的問題，深入瞭解後，中小企業待遇不會比大企業差，應該檢視總體的待遇。大企業搶人的優勢較多，過去一、二十年的觀念是，中小企業知名度不高，多選擇大企業求職，有些新的機會，對年輕人是好選擇，好公司成長夠快。赴中國工作者大約有三十多萬人，如有回臺意願，應把握高階人才回流之機會，妥適規劃回臺工作配套政策。</p>
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>全世界以前強調分工，也進行比較利益。製造業的基礎重要，臺灣的中小企業有此優勢，加上高科技結合中小企業，如以政府官員角度，應以發展何種產業為基礎最宜？觀察國際趨勢，要以更細緻的面向鏈結國外。對國家未來發展的思維，並非以單一公司的等級考量，需要更深入的探討，本次商周的報導發現7位年輕人相當不簡單，進行研發的升級，被國際看到。陳董事長接觸政府官員機會想必不少，如果可以倡導這樣的觀念，也可以從旁協助臺灣產業發展/轉變。</p>
<p>陳董事長</p>	<p>危機就是轉機，本人剛好協助核酸檢測工作，美國的FDA有緊急授權，有公布需求清單，過去一週發現進入協助的都是韓國的產業，臺灣應將產業與政府連結，將臺灣的產業帶到全世界，韓國的技術與我國差不多，應設法讓臺灣的產業鏈進入世界。</p>
<p>張委員武修</p>	<p>韓國在2月的時候爆發疫情，3月就賣了15億元的檢測劑，臺灣都沒人生病，所以檢測劑賣得不好。</p>
<p>陳董事長</p>	<p>臺灣本身已經存在的產業應儘速與世界鏈結。</p>
<p>張委員武修</p>	<p>學校實驗室無法量產，這幾年培育許多生醫人才。</p>
<p>陳董事長</p>	<p>韓國已通過十幾家檢測劑公司的申請了。政策上應設法提升與國際鏈結的速度。</p>
<p>張委員武修</p>	<p>韓國也鋪了很多線在東南亞，現在有一個銷售平臺自然可順道轉向到該等東南亞國家。</p>
<p>林委員盛豐</p>	<p>韓國產業的國際布局十分落實。</p>
<p>陳董事長</p>	<p>三星是大財團，臺灣是中小企業為主之經濟體，146萬家中小企業有不同的策略，應以合作方式進行競爭。</p>

發言人	發言紀錄摘要
陳委員 兼召集人小紅	「群創」的楊總經理曾向經濟部官員反映，應協助面板廠商將產業鏈打入全世界，並應有相關政策。面板業是否為臺灣的機會？
張委員武修	很多企業主會念EMBA，二代大學在學習上似乎較為踏實。
陳董事長	EMBA上的是標準課程，包括組織管理、經營管理等，但接班無標準課程。
田委員秋董	兩家面板業合作，政府必須出面協調？
陳董事長	併購的好處是產能變大，但現在產能過剩，如是技術升級，則可考量。
林委員盛豐	幾年前英國舉辦奧運會，臺灣有工程師接獲邀請參觀場館，參觀完到一個很多房間的場所，場館設計、周邊都市計畫等顧問公司都在那裏，提供參觀者各種諮詢，並能夠進一步討論國際合作之可行性。英語系國家重視商業模式，中文系國家則往往糾結於防弊模式。
陳委員 兼召集人小紅	缺乏狼性文化、過於安逸、缺乏鬥志？當前在臺灣生活過得不錯，並非求生存的時代。
陳董事長	未來十年的接班潮是臺灣最重要的問題，日本也很嚴重。
陳委員 兼召集人小紅	有無不適合接班的二代？
陳董事長	可進行併購，也有淘汰機制。二代大學幫助未來可能會變強的公司。
張委員武修	Google的資料中心可以用很少的人運作。
陳資深協理	資料中心的特性是機器比人多，外界對於資料中心有非正確的期待，他是一個機房，人的數量不會因為面積大而增加，除了安全人員以外，對於政治穩定性等評也是評估時的考量。
張委員武修	外資來臺投資概況？以藥廠為例大部分都撤離。
陳資深協理	再生能源在亞太地區國家發展，以歐洲國家角度看臺灣，是一個好的發展地區，離岸風電與再生能源產業從2015年至2016年開始有好的進展。

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
陳董事長	臺灣產業應該進行數位轉型。
陳資深協理	臺灣的科技業願意跟中小企業合作。
陳董事長	臺灣的產業多元，可將數位科技加入升級。
陳委員 兼召集人小紅	感謝各位專家學者提供卓見，至盼未來能有請益機會，再次謝謝。

附件四、2020年6月10日本案第4場諮詢會議發言紀錄摘要

發言人	發言紀錄摘要
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>本研究關注年輕人的低薪問題；具大學學歷之優秀人才，據統計1年有73萬人赴國外就業，長此以往，可能就一去不復返。高學歷、高技術者沒有留在臺灣，同時間卻引進72至73萬外勞人數，出現所謂「高出低進」現象，引發本院關注「低薪」與「人力外流」是否相關議題；企業界、新創產業人才需求是否得以滿足。除低薪外，是否還有其他影響人才外流因素？人才對於生涯、職涯發展的考量？今天難得請到2位專家學者蒞臨，本研究半年內需要結案，目前已進入尾聲，之前有諮詢過歐僑商會、美僑商會、企業界等專家、學者提供卓見（本院委員、出席專家學者介紹）。</p>
<p>葉總經理</p>	<p>今天很榮幸能參與會議，本案議題個人感同身受，個人在微軟服務17年，在服務第10年左右有到美國總部發展，當時期望能有更高的視野，也不會覺得去了美國就不再回來，我只想去歷練幾年，2至3年後，臺灣要設立物聯網中心我就回來了，臺灣做IOT是很自然的事，多數人認為應在香港、新加坡或中國。我自己的團隊有很多外籍人士，也曾諮詢過他們的看法，臺灣在產業上的強勢我們瞭解，但外面的人不知道，臺灣習慣做「隱形冠軍」，是品牌的問題，臺灣並非大市場，也與新加坡不同，有自己的特色與長處。我是資訊背景。</p>
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>微軟成員組成？</p>
<p>葉總經理</p>	<p>我們會找AI或物聯網相關人才進來，有跨業的趨勢，也會招募人文背景的人才，臺灣被認為資訊很強，但普遍被認為是硬體很強，物聯網中心在臺灣設立後，如果要往人工智慧、先進製造業發展，應有較為永續經營的做法，問題是人才議題，年輕人喜歡到可以學習的地方，這些年輕人考量待遇、知名度、環境等面向。本中心有許多外籍人才，到臺灣的原因是因為微軟，臺灣的R&D會讓生涯加分。其實，我們不必在意臺灣為中繼站或跳板，新加坡也有相同情形。對於年輕人來說，發展性遠比薪資待遇重要，低薪不會低到</p>

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	哪邊去，臺灣普遍對於低薪有迷思。應該要破除低薪迷思，常有人說某某為何可以領高薪，看待高低薪時被輿論限制住了，大眾的迷思應破除。外商公司薪資待遇不低，畢業在高科技公司領新臺幣5至6萬相當常見，但外界常對年輕人領高薪有質疑，臺灣人看待高低薪有時候被制約住了，大眾的迷思如何破除？經諮詢公司內外籍人才，公認臺灣國際化程度不足，但我們認為臺灣是很包容的，英文普遍度亦較韓國、日本好。應破除外界的迷思，臺灣的品牌性、成長性、包容性是本人關注三大議題。
陳委員 兼召集人小紅	台積電年薪平均約為新臺幣260萬，聯發科約為新臺幣240萬，傳統產業反映人才都往大公司流動，microsoft或google的薪資水準則是國際級待遇，微軟的薪資待遇與前述公司的差距為何？
葉總經理	台積電做高端研發，本公司新進員工，如果以碩、博士等級，28歲至30歲者，與台積電待遇差不多，要用這種待遇才可以吸引他們過來，傳統產業研究所畢業學生薪資水準要達新臺幣100萬元有困難。有3至4年工作經驗者，年薪約為新臺幣200萬元。
張委員武修	醫生平均大約月薪20萬，後來會拉開。
陳委員 兼召集人小紅	服務3至5年差距較大，可能有月薪20萬者，視表現而定。
葉總經理	臺灣有傳統產業是月薪低，但老闆常以獎金方式激勵。本公司愈高階人才差異愈少，基層者差異較大，每個市場水平不同，薪資水準有多種考量，會做市場評估，會以大量外商水準評估，高階人才可能外派，落差不會太大。我回來的薪資少了一半，美國的稅很高，臺灣的稅率更高，可以到45%，美國是百分之三十幾，還有股票分紅，到總部的發展比較好。新加坡、日本、香港生活水平高，臺灣在標準以下，在亞太只有贏過馬來西亞，從馬來西亞找人相對較容易，還輸給上海、北京，都是用臺灣的品牌與前瞻性吸引人才。香港稅率很低。
許秘書長	臺灣稅率45%。
葉總經理	外國人前2年18%，本國人課稅高。

發言人	發言紀錄摘要
林委員盛豐	中國的稅率更高？
葉總經理	差不多。
許秘書長	<p>我是從新創產業背景進入立法院，在2009年創辦平臺，在亞洲有130多個分會，是非營利型的組織，可瞭解亞洲人才與商業活動變化，進入立法院後關注科技、新創與人才議題，玉山科技協會是由行政院長劉兆玄成立，有許多華人，80年代很多臺灣人到矽谷創業。參加過世界經濟論壇亦有到瑞士交流。牛津大學相關報告臺灣人才匱乏，將在2023年達到高峰，第二高者為日本，臺灣進入高齡化社會，在過去一整年亞洲局勢發展，經美中貿易戰，臺灣角色定位微妙，新加坡非常清楚國家戰略，在該地區是永遠有需求的，他們按照此宏觀願景，發展核心人才政策，日本亦有強大的轉變，過去十年安倍首相反對外國人在該國設立公司，而目前正積極募集海外的新創公司上市，物聯網公司、奧運題材公司都在日本設立，募資額度是臺灣的10倍至30倍，可能達50至60億，很多新創公司都往日本跑，不乏有潛力的新創公司，卻到別的地方籌資上市，英國與美國將有內部的問題，大家的信心需再確認，對臺灣言，現在是好的機會，可以將人才吸引到臺灣，英國脫歐後形成一獨立市場，我卸任前到英國參訪，首相強調將來是英國優先，首先關注人才議題，提出高效能人才計畫，包含投資、技術及任何移民，在未來5年內應思考，在大的區域架構下，很難與區域型貿易組織競爭，惟以人才合作方式是可行的。對未來發展而言，人才看報酬外，亦關注未來發展機會，大部分人來了很快會離開，或變成臺灣的一部分，是兩個不同的議題。如要將臺灣營造為大家願意來的地方，要將基本食、衣、住、行、育、樂照顧好，要吸引高階人才，搬家、子女教育等要有整體配套措施，引導很多人想來臺灣，國家發展委員會推動的就業金卡申請到了也不知道有什麼好處，要安置高階經歷人的家庭，如果要提出新的人才計畫，要整合成一條龍式的服務。政府近年提出留才、攬才措施都相當好，也制定專法，應提出更有高度的願景，新二</p>

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	<p>十一世紀的貨幣是「人才」，不要害怕人才的移動，應該創造循環，進來是留不住的，臺灣本來就是海島型國家，應該做人才的流動計畫，柏克萊大學曾有教授研究臺灣近30年科技產業發展，提出了「人力循環」的概念。藉由人才流動創造機會，是很核心的重點。低薪的問題，在臺灣的問題是在畢業生前5年並無問題，後5年則有相對剝奪感，購買力不是問題，但在組織的發展則到達天花板，如果對未來有抱負者會離開，臺灣有一現象是，畢業5年就想離開臺灣，這也沒辦法，企業的天花板存在，柏克萊大學自駕車團隊有6人，5人來自臺灣，博士生畢業後分別拿到3至5個工作機會，其中有一半以上是中國大陸提供的，薪水約為30至40萬美金，不回臺灣的原因是無自駕車產業，如果是厲害的人，在國外學到好技術沒辦法創造新產業，人才無法流動，重大問題是以人才連接新產業，有很多不一樣的想像。新冠肺炎對臺灣言是一個改變遊戲規則的事件，各行各業受到影響外，可以照常生活，但全世界不是這樣，facebook與twitter宣布員工永久在家工作，處分辦公室空間與財產，資產處理後將利潤分給員工，補貼員工買新設備，大的跨國公司不斷的改變，影響臺灣供應鏈的應對措施，微軟也有團隊在設計在家工作業務。不能夠僅止於在防疫的成就，應該整合產業、吸引各國人才投資與創造新產業，很多今年度就學之大學生，尤其是歐美名校大學生，都決定要先休學執行相關計畫，臺灣可將有才能的國際學者或研究人員吸引到臺灣，做整合性的計畫。</p>
葉總經理	<p>名校學費很貴，都以線上授課，學生覺得浪費錢。許多學生決定休學暫緩學業。臺灣相對安全，美國除了疫情外又有反種族歧視抗議，我們希望繼續研發與發展，亞洲可能有新的機會，在臺灣可以開始考量抓住這一波歐美或其他國家扮演角色的新機會。</p>
陳委員 兼召集人小紅	<p>科技部有很多方案，考慮提升年輕輩國際化程度，送學生到矽谷，RAISE等計畫都在往這個方向規劃，比較少吸引外籍人才來臺。臺灣總體到外面找人才，考量要付高薪就沒有動力，如果外面有更好的機會就不會</p>

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	回來，很少對外宣傳臺灣的安全性、產業多元性。國外有這些問題，可以將人才找回來，國家發展委員會並不直接主導，經濟部可以直接對外，但都往國內發展比較多，外貿協會都將我們的廠商帶出去。微軟在招聘人才鎖定那些大學、產業？
葉總經理	AI中心在這2年擴展大，都在做研發，學生在學（大學實習、高中相關計畫）時就開始接觸向下紮根，辦理實習計畫，給予的薪資水準都比基本薪資高，每年約有一百多位實習生進來，是一個很好的人才庫。如果是比較資深的員工，透過互相介紹來的比例高，會給優渥的介紹獎金。
林委員盛豐	也從外國找？
葉總經理	也有從外國找，無明定試用期。
林委員盛豐	40年前我在柏克萊求學，就有看到新加坡招募人才的廣告。
葉總經理	新加坡大學給與學生優渥獎學金，並積極招攬學生留在新加坡工作，加入新加坡國籍。臺灣沒有強勢，比較有彈性。
林委員盛豐	臺灣景觀、建築人才聘用成本低且素質高。
葉總經理	臺灣人才便宜又好用。
田委員秋堃	教育影響國力，臺灣國際化不足，有可以調整之處，可以做軟體式的調整，使教育國際化可以做得更好。
葉總經理	20至30歲者國際觀較40至50歲者好。政府或教育單位給予的方案與外界互動好蠻多的，接觸年輕人過程發現膽量較少，覺得對現況就很滿足，沒有一定要加班，英文也好一些，惟在專業領域上觀念仍有不足，在學校好一點，如果進入社會到本土的公司更慘。臺灣有很多本土的公司，鴻海、華碩等公司，還是用大量的本土人才，理論上是要關注全球市場，大公司未聘用國外人才，缺乏與國外人才交流的機會，只是做國外的生意，聘用大量的臺灣人，本土人才在跨國公司，缺乏刺激。臺灣的部會只管本土的人才或從外面找人進來，人才是流動的，好的人才來到臺灣後，可以留住臺灣的人才，臺灣過去有高薪機會給外國人的迷

發言人	發言紀錄摘要
	思，沒有想到外籍人才很厲害，可以創造更多工作機會。
林委員盛豐	臺灣科技業領導人是上一代的，年輕一代學生非常厲害，可以找到美國、印度、日本的工讀機會。
葉總經理	年輕一代的人被上一代壓住了，上一代膽子較小，臺灣以製造業為主，注重成本導向。我們不應再講究隱性冠軍，而是要積極吸引人才。
林委員盛豐	目前面臨交班問題，上一代仍注重降低成本。
張委員武修	微軟在美國、臺灣各碰到什麼困難？
葉總經理	微軟目前的第3任執行長，是印度裔。微軟是科技業的老公司，比起新創公司，年輕人不見得將微軟當作首選，公司目前經營得還不錯，微軟的挑戰在於雲端業務，沒有將重點放在個人電腦。歐洲與美國間也有競合的關係，雲端市場全球各國都有設立資料中心，各國都有法規，過去是講究獲利極大化，現在要與各國互動，微軟要做全球生意，是否以過去資本主義方式經營，是微軟比較大的問題，其他高科技公司亦有此問題，我們有大量人才從中國、印度亞洲各國來，川普政策改變後容有影響，將臺灣當作策略性的夥伴。臺灣的策略性角色，近2年相當關鍵。總之，作為跨國公司，在國際情勢變化多端下，除了技術人才，近幾年我們還需特別關心地緣政治的影響。
張委員武修	臺灣對公司發展、人才延攬有何劣勢或障礙？
葉總經理	把國外人才吸引到臺灣在疫情狀況下相對容易，因為是臺灣人所以願意回來，對於外國人到臺灣工作要花很大力氣，20至30歲者有一些機會，設立研發中心可以當作跳板，到亞洲國家體驗，對於資深工作者，如想到臺灣發展，有一些基底或基礎可以吸引人才，中高階人才（30至45之間）考量子女教育、薪資待遇、職涯發展等均須考量。臺灣另有兩岸關係國家安全之考量，舉家遷來臺灣存在一定風險。
田委員秋堇	臺灣長大者到國外工作，戰爭因素應該比較不會影響？

發言人	發言紀錄摘要
葉總經理	因為有認同感。外國人來臺工作一段時間，就會知道臺灣的好。對於從來沒有來過者，不清楚臺灣在世界的角落扮演何種角色。
田委員秋堃	漢聲雜誌、華航等都積極讓外國人瞭解臺灣。
葉總經理	政府做了很多外文介紹臺灣的內容，外國人為何看不到？現在是網路世代，以美國、歐洲、亞太為例，會接觸的媒體應進行瞭解，是否搜尋得到？
張委員武修	臺灣有很多不錯的東西，但不習慣做成國際產品。
許秘書長	川普打中國的華為，影響美國科技供應鏈，過去30年臺灣科技業與中國供應鏈密不可分，台積電面臨的問題是人才，5G與AI，中國的戰略相當清楚。教AI與演算法的缺額，大學並未開設，大陸跟磁鐵一樣，吸引全世界人才，科技業是我國的強項，現面臨人才延攬問題，台積電開始聘用外籍人才，臺灣的新南向應延伸到印度，印度在清大與交大約有500位學生，留下者不到10%，應該放美國的高階人才簽證，在臺灣找到工作後，協助辦理類技術移民，未來發展產業與目前人才需求的落差大。airbnb、facebook等總部都設在新加坡，有房租與賦稅減免，另有聘用外籍人士與當地人士的比例規定（1：3），新加坡變成為亞洲高階人才的訓練場所，臺灣已經來不及了，新加坡已經往上提升，臺灣有一機會是吸引外商來臺設立亞洲研發總部，利用時差產生新的工作模式與型態。投入更大的舞臺，臺灣變得很像活水，可以用人才延攬方式讓研發總部設在臺灣。康寧玻璃本來要在臺灣設立研發總部，新加坡派了團隊到臺灣，2週後就簽約到新加坡了。建議各位委員可以向總統建議相關政策。要給年輕人發揮舞臺，光在矽谷我們就有3,000位臺灣留學生留下工作。
陳委員 兼召集人小紅	台灣玉山科技協會，在美國西岸、東岸人才類種？
許秘書長	青年玉山（大學生）、小玉山（年輕專業者），有些已經定居了，如沒有好的機會很難回到臺灣，未來臺灣政府主導產業能量更大，可以政府能量與美國談條件。
林委員盛豐	台灣玉山科技協會是會員制？

發言人	發言紀錄摘要
許秘書長	是，早期讓矽谷的臺灣創業家與臺灣保持聯繫，現在是民間科技業與政府橋梁，如果有宏觀的意見，透過此平臺分享。
陳委員 兼召集人小紅	玉山本身就是一個很好的平臺，可向總統建言，而且是訴求產業與科技，有充分的發言權，有一定的影響力。
許秘書長	如果總統有授予部會首長，較有可能實現。目前缺乏系統性貫徹的作法。
陳委員 兼召集人小紅	有很多問題看來並不急迫，惟如妥善處理，可讓很多問題得到紓解。微軟執行長很有遠見，涉足生技，提供相當經費從事疫苗的研究。微軟人才的來源，在本研究曾請教其他專家學者，提及臺灣新南向政策，提供獎學金吸引東南亞人才、印度人才來臺就讀。印度人最後的目標是到美國，到臺灣不會是最終站，南向國家的學生留在臺灣者少。微軟外籍人士何國較多？在人才布局上，亞洲國家少，新加坡人多是管理階層，在金融業多，科技業不見得多，微軟公司人才配置？5+2產業人才供需斷層？據悉，臺灣欲發展數位經濟缺8萬人，而離岸風電、生技人才之缺額又為何？延攬、培育人數？玉山科技協會人才各行各業都有，已經是在上述領域的，有什麼做法可以讓他們回來？
許秘書長	Covid-19是臺灣的一個機會，各國復原狀況不明，設計出整套的政策與策略，形成新的社會引擎，做產業的貢獻，國家發展委員會的就業金卡是好的政策，如果可以将周邊配套措施完善，可以吸引更多外籍人才，臺灣是沙漠中的鑽石，可以利用此機會。臺灣的典範要成為機會提供者，做到明年年底，我與新加坡有交流，新加坡估計疫情將影響到2021年，政府也不會紓困，應該做新的項目。臺灣的就業政策與經濟政策應配合成為機會提供者，提供機會就會有很多可能性。
葉總經理	臺灣的口罩、疫苗研發能量的宣傳僅止於國內，臺灣大可外銷柔性工廠，可以整套輸出生產線，可製造口罩、呼吸器等，可惜的是並沒有做對外的宣傳，對產業發展是很好的機會，對於人才來講，看到的是機會，在意來臺工作是否有發展性，5+2如果是短、中、長期

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	的發展策略，需要國外的投資，需要政府積極加強宣傳。多元人才、性別等，都是本公司的硬指標，強調多元性，公司人才組成愈多元，創新能力愈強。東南亞人才易引進，臺灣是生活舒適的地方，是否將臺灣當成跳板到美國或英國，則不一定，對印度人才延攬應更積極，東南亞人才庫還是太小。
田委員秋堃	勞動部將外籍學生趕回母國，深怕影響國內學生就業機會。外國學校則積極招攬外籍生，延攬人才。
許秘書長	美國矽谷30年來發展，臺灣也是30年前政策引導形成現況，網路與數位經濟時代轉型會加速，倘可行銷臺灣優勢，讓大家看懂，則會願意選擇來臺。布拉格市長喜好臺灣，他是學醫的，念大學時有到長庚醫院實習，我們不應害怕人才離開。應以長期規劃做這件事，影響產業界不容易，人口跟人才是社會進步的觸媒，需要時間淬鍊。產業遇到的挑戰，會依照生存法則，變化較快。
張委員武修	外貿協會中有無推廣國內產業優勢？
田委員秋堃	新加坡星展銀行執行長為印度人，是新加坡私人收入最高者。
許秘書長	相關補充說明將再以書面方式提供。
林委員盛豐	5G產業的影響？
葉總經理	如果用視訊可能有延遲情形，現正研發虛擬實境。華為公司在科技研發上先進，也在美國西雅圖設立研發中心，臺灣很少在國外設研發中心，中國公司非常積極，10至20年前就在國外設研發中心，技術、人才是一起的，近年微軟也有華為過來的人。
葉總經理	微軟在中國關注國外企業，中國有14億人口，外國企業會持續投資，對於有政府支持的企業，會較為注意。德商車廠在美中貿易戰下，需要有所準備。
張委員武修	新南向市場？
葉總經理	亞洲是主要市場，多元性很足，會持續投資。印度的人才便宜又好用，很多研發中心已經於印度設立，與印度的合作可以思考。新加坡在管理上是一個連結

發言人	發言紀錄摘要
	點，是高階人才交流場域，印度有軟體人才，5+2政策需要數位人才，可與該等國家合作。越南人才取得較為不足，印度人口很多。
陳委員兼召集人小紅	各部會整合力量不足，政策方向多元，重心沒有抓住。本國人在海外者也回不來，速度太慢時會有影響。
葉總經理	這半年本來就又在臺灣設立資料中心，但進度緩慢。
陳委員兼召集人小紅	非常感謝2位專家學者蒞臨，相信日後還有請益機會。

附件五、2020年3月23日赴國立雲林科技大學訪視及座談發言紀錄摘要

發言人	發言紀錄摘要
楊校長	校務概況簡報重點（詳如簡報檔）：地方與國際；產學與學術；招生與就業；公共性及USR；數位學習—新生均質化課程；智慧教育價值鏈；創新教學課程—Freshman Project；教師多元升等；弱勢助學；善盡社會責任；提升高教公共性、落實教學創新及提升教學品質；產學結合教學的再突破；未來學院—未來科技研究中心；國際化、產學化、學術化、智慧化……等。
劉次長	雲科大是一所典範科大，技職教育學生學習認知歷程係做中學、做後學，雲科大讓技職教育體系學生銜接學術性課程；雲科大教師在產學與學術取得平衡，相輔相成。
陳委員兼召集人小紅	科技大學早期從工學院、專科起家，在不同階段發展。一般對科技大學的印象是就業導向，惟產學合作確實有在貴校落實；貴校有4個學院，未來學院會將各學院結合在一起，期待未來學院發光發熱；貴校人文跟科技的對話，工學院在傳統上與人文是不同的領域，以醫療數據為例，落實在長照，配合人口的老化，相當的有前瞻性；教育部強調大學的社會責任，USR的提倡，從貴校吸收外國學生的作法、給予在地的弱勢學生輔導與機會，是朝正確的方向前進。學術單位在課程設計、研究重點配合五加二產業計畫，貴校如何與國家重要政策銜接？中部幾所科技大學有競爭與合作的關係，如果在發展某些領域需要資源，有無與鄰近

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	<p>幾所科技大學合作？以培育人才角度，有無合作之具體作法？在地與全球方面，貴校與福建工學院、印尼之交換生等，方向是對的，以未來學院的藍圖，在少子化的趨勢下，勢必要開放外籍生名額（包括陸生），貴校具體的作法與看法為何？</p>
江委員綺雯	<p>有關貴校高齡智慧健康促進試辦中心，高齡是我國必須面對的議題，高齡的學習、樂齡的議題，是本院關注的焦點，教育部給與高齡的經費約2億，僅占教育部經費預算1%，與社會福利單位之預算編列比例相差甚大。貴校相關計畫與長照2.0結合情形？與地方政府合作情形？另書面資料提及創新、創業之學生，全校計有30所新創公司，貴校如何管控以避免觸及法律問題？相關營利與學校之分配？為落實在地創新與深耕雲林，貴校參與中區創意聯盟，實際運作情形？目標？帶動雲林、嘉義地區具體發展成果？</p>
章委員仁香	<p>雲科大在產學、研發辦學成果豐碩。有關新生均質化計畫，從教學卓越、典範科技大學計畫等，技職教育學校進步非常大，長久以來科技教育的忽視，高職素質參差不齊，科技大學學生來源很多，如繁星計畫、甄試等，貴校辦理新生均質化業務之困難、效果如何？雲林面臨人口老化議題，在各縣市有大學時，應對地方有所幫助，雲科大設有智慧農業相關研究中心，對於雲林地區農業發展有何幫助？有關高齡化議題，貴校之設施齊全，惟如何對雲林高齡者有所幫助？貴校有產學育成中心，產學合作與技術移轉對當地廠商進行招商，提供技術與諮詢服務，該中心廠商進駐家數、產業分布情形、具體培育成果？貴校如何有效銜接產業？貴校教授約九成與產業界有合作，惟以學術升等比率升等人數仍占多數，讓學校研究成果提供業界運用，相關業務是否有明訂相關規範？企業資助、專利數是否有相關量化指標整合？</p>
田委員秋堃	<p>貴校購置器材經費充足，雲林高齡人口收入是否足以負擔相關運動器材，智慧樂齡是否能延伸至經濟弱勢之高齡者？以患有肌少症之高齡者為例，有無考慮整合相關設備，協助經濟弱勢高齡者瞭解體能狀況？建</p>

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	<p>議貴校可與國家衛生研究院合作，為國家進入超高齡社會做準備。貴校有設計學院，也協助農業社區的深耕活動，貴校應取得種植、照顧花木等農業技術，貴校設計學院之美感相當重要，學校環境是美感培養的環境。</p>
林委員盛豐	<p>各大學建築系對於景觀相對不夠重視，貴校建築系可結合雲林之植栽等資源，有地利之便。貴校之辦學成果豐碩，未來學院的策略相當有創意，帶動大型學校往新的方向是不容易的，臺灣的大學具有「過度評鑑症候群」之特徵，貴校處理相關業務應非常忙碌，貴校在硬體、軟體、師資相對充足，應思考未來之校務發展方向。教育部在傳統上仍注重學術升等，引進實務師資之薪資條件仍有落差，貴校如何解決此類問題？</p>
劉次長	<p>雲科大已實施自我評鑑，校務評鑑5年進行1次，學校自主性已提高。</p>
楊校長	<p>有關實務界教師進入本校，有相關資歷之規定，PBL (problem based learning) 模式是專任教師願意與學校推動產學合作，經過評選，而成立PBL中心，本校新聘許多專案教師，學校利用高教深耕計畫鼓勵教師往產學合作方向發展，教育部有很多引導性計畫，本校有團隊協助申請經費，本校爭取之經費豐沛。有關校務評鑑，學校以協助各系所方式進行。本校曾協助雲林之農產品設計包裝，將農產品包裝成禮品。有關國家衛生研究院之長照業務合作，本校利用高教深耕計畫支援不少經費，未來進入高齡化社會後，醫療體系重要之支持系統，在全國社區設置相關單位，惟仍須考量空間、坪數等。育成中心業務請產學長進行補充。本校教師亦有以多元升等制度升等者。本校有與社區大學合作，教育部有補助，雲林縣政府亦有相關計畫補助本校承辦社區大學。有關本校生源，科技大學要有響亮的招牌，使學生國中畢業後不用擔心，願意念高職後進科技大學，是本校努力的方向。有關校務基金之投資新創公司，亦有法令上之問題。本校在少子化趨勢下，影響研究所之招生，總生數未下降，惟研</p>

發言人	發言紀錄摘要
	<p>究生之素質降低，以資工領域、化材領域之教師為例，本校無法延攬足夠教師，這是一個國安問題。針對五加二計畫，科技部與教育部有提供經費，提供各大學申請，臺灣的資通電人才，與產業界需求落差大，教育部調整10%之比率，技職再造等計畫要跟上國家重要政策之發展。</p>
方副校長	<p>有關中區產學中心等資源，本校負責進行整合。有關均質化計畫，本校借用外部的力量，利用數位課程內容，以現有課程，解決不同管道學生進入本校後，因為背景、程度不一樣，在尚未進入正式課程前，有機會將不足之部分進行補足，休退學在大一可能會發生，如果均質化做得好，可以節省學校經費，不同背景學生在進入正式課程前，有相關課程可以修習。</p>
楊校長	<p>本校設有畢業門檻，學生有4年時間可以考取證照。應強化微積分等基礎課程。</p>
江委員綺雯	<p>學生淘汰比率？</p>
楊校長	<p>不會被當掉。</p>
方副校長	<p>學生之學習難點會列冊釐清，本校會透過助教協助解決進行客製化輔導，尚未正式上課前，教師也會拿到學生學習的難點。</p>
林委員盛豐	<p>該制度已實施多久？</p>
方副校長	<p>大約2年。</p>
劉次長	<p>大學學習知識是為進入實用場域，建立題庫必須有意義。</p>
楊司長	<p>面臨少子化問題，科技大學要思索如何展現特色吸引學生，雲科大協助該部許多政策性業務之推動。</p>

附件六、2020年3月30日赴國立成功大學訪視及座談發言紀錄摘要

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
張副校長	感謝各位貴賓蒞臨成大訪視。
陳委員 兼召集人小紅	旨案有「高出低進」與「晚入早出」兩大重點，中國、新加坡、香港等全世界都在搶人才，日本在移民政策也開始放寬，希望吸收人才，臺灣人亦有到日本就業者。目前博士班報考人數少，在大學錄取率高的狀況下，就讀碩士算基本門檻，到博士班階段投入時間長，與同齡同儕產生就業時間落差。感謝貴校提供場地，因此成大與漢翔公司有產學合作案，南科也在附近，因此邀請南科管理局、漢翔公司蒞臨，共同討論相關議題。
謝研發長	<p>(人才發展、產學合作等校務概況詳如簡報)。成大共有11個校區，有8個校區位於臺南市東區，另有安南校區與歸仁校區等，與臺南科學園區，與南部科學工業園區鄰近，方便與產業對接，本校研究能與產業對接。本校在QS大學排行榜排名第35名。本校大學部學生有11,348人，研究生有10,108人，為綜合研究型大學，2019年產學合作經費為新臺幣47.9億元，平均每位教師347.3萬元。本校重視產學合作與跨國培育人才，與普渡大學與漢翔公司合作，辦理學位專班、雙學位計畫、跨國研究合作、國際期刊合著、雙向專業/文化短期課程、教師共同授課與異地教學等，提升師生國際移動力。本校之3+1+1計畫，可協助學生取得普渡大學碩士學位；另漢翔公司亦提供本校學生12個月之獎學金，並提供就業機會，本校2020年度要堆動的2+2雙學位產學合作，帶動產業升級提升國際競爭力。本校2019年積極延攬優秀人才，聘用博士級以上人才159人，研發處也重視前瞻研發基礎建設，2018至2019年之科技部吳大猷紀念獎與愛因斯坦計畫獲獎人數眾多。本校重視創新、創業人才之培育，在專業課程、國際培育、實作演練、專題講座、業師諮詢等方面進行人才培育。本校科技類（理學院、工學院、電機資訊學院、生物科學與科技學院）碩博士班培用現況、就業率、相關建議詳如簡報。建議應建立企業聘用博士獎勵制度、公立大學獎學金等攬才措施。</p>

發言人	發言紀錄摘要
秦副處長	本公司業務概況詳如簡報，目前約有7,930位員工，在不同時期分別經營有國防業務、民用航空、科技服務等業務。
田委員秋堃	航太業國內碩博士生之薪水與就業現況？
黃處長	早期之國防獎學金，碩士生為2個月1萬5千元，博士生1個月2萬，目前航太業畢業生就業薪資水準發展停滯，航太科技人才外流至韓國約僅有13人，很多人從事本行原因為興趣，學術與工作可以結合是人生很大的樂趣，薪水與電子業相較少，但有成就感，與傳統製造業薪資比較，航太業薪資高，但與中科院等機構比較則薪資較低，航空工業為世界性工業，與波音等一流公司比較，漢翔屬小規模公司，與國外工程師接觸可以拓展視野，赴美國、俄羅斯、南非交流，可以吸引年輕工程師加入，加入物價或其他因素考慮後，本公司流動率不高，漢翔與成大產學模式吸引年輕學生加入航太業，航空工業係國家型工業。
田委員秋堃	漢翔公司在航太產業上的評估，未來薪水是否有提升可能性？
黃處長	漢翔公司薪資結構與公務人員接近，會逐年調薪，也有考績制度。本公司現與世界競爭，是上市公司，要維持EPS，要對股東有所交代，董事會董事也會考量加薪對公司經營的穩定，採獎金方式進行獎勵，本公司新進學士級人員薪資約3萬8、碩士級人員約4萬2千元。
陳委員 兼召集人小紅	漢翔公司與很多學校進行產學合作，成大為其中之一，考量因素有何？航太產業包含國家政策，以漢翔公司立場，臺灣航太產業發展強項為何？成大各院、系除漢翔公司外之優質產學合作案例？成大產學合作主要合作對象與經費來源？成大任用高階外籍人士近年之概況？博士報考人數逐年下降，總體觀之，各校招生均不樂觀，倘無博士生，博士後研究勢必從外校或海外歸國人士延攬之占比為何？成大與漢翔合作關係長，對師生、學校、產業之正面及需改進之處為何？
黃處長	有關漢翔公司與成大之產學合作情形，因兩單位主管相互熟識，成大校長持續鼓勵教師與漢翔公司配合，長久以來互動頻繁。有關國機國造政策，剛好將過去

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	<p>20、30年的相關經驗傳承，短短3年須完成飛機製造。與經國號戰機比較，有部分關鍵技術需要突破，也有投入研發經費，飛控電腦之研發成本高，也是需要加強的，目前機身的製造、鈦合金加工，臺灣是很強的，航電、導控部分，臺灣供應鏈較缺乏，應從軍機開始發展。本公司提供獎學金希望成大學生畢業後到漢翔服務，在營運可以接受的範圍，希望持續進行。中國C919型研發計畫，在10年前訂有ABC計畫，軍機的發展也不可同日而語，臺灣雖有國機國造計畫，惟經費仍待投入，航電等關鍵技術仍待突破，期待能在臺灣製造下一代戰機。</p>
謝研發長	<p>本校後續規劃相關計畫，因臺灣跟美國購買F16戰機價格偏高，相關研究之發展相當重要，成大在產學面向發展可引以為傲，除跟產業合作外亦與台積電、台達電、旺宏、行政院農業委員會、經濟部、南科等單位配合，本校電資學院技術可以協助產業邁向工業4.0；工學院也有協助產業人才培育，綠能也是本校強項。哥倫布與愛因斯坦計畫延攬人才人數為31位，未含玉山計畫人數，其餘以書面資料補充。</p>
李院長	<p>本校電資學院、工學院與台達電合作，智慧製造課程專門訓練工業界人才，該計畫下週將進行簽約，將學理與應用寫成教材，讓台達電應用，此外，與台積電合作計畫，台積電每年提供工學院5個研究計畫，有關製程與半導體設備課程，成大學生倘修過相關課程，可優先進入台積電，薪資待遇也較高。本校與中鋼、聲寶、日月光亦有進行合作，聲寶在南科有新廠，將很多家電結合長照的業務與成大結合。本校與BOSCH公司共同建立智慧製造創新中心，相關計畫培訓智慧製造專長之學生，出路無限寬廣。本校與美國、英國、捷克等國大學進行合作，有3+1+1學程、國際學程等，也有國際合作教師至本校授課，本校很用心在執行產學合作相關業務。</p>
張副校長	<p>本校致力於教師之薪資水準提升，但仍遠低於中國、香港、新加坡、馬來西亞等國之吸引力。航太業與生技業之發展受國家政策影響，應考量國家發展之戰略</p>

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	需求，
陳委員 兼召集人小紅	據報載，漢翔取得600億元之訂單。考量國家需求應有前瞻性的計畫，如缺乏人才與資源、面臨人口老化，工作人平均年齡增加到55歲，但目前仍是65歲退休，美國的大學並未設有退休年齡。目前的制度似仍僵化，壽命延長後，學術界應思考有經驗、有知識的人才應如何善用。2006年我國勞動力會從1,700萬降至900萬，日本人口老化後無法發揮應有的能量，我國應及早綢繆。近期美中貿易戰與疫情使不少人意識到未來全球供應鏈的改變，未來應如何自給自足，亦不失為研究議題。
田委員秋堃	成大是教育部國際鏈結的競爭型學校，請提供該計畫執行成效，近2年有無相關獲益、需要改進之處等資訊。

附件七、2020年3月23日赴國立雲林科技大學訪視及座談發言紀錄摘要

發言人	發言紀錄摘要
陳委員 兼召集人小紅	在開始座談前，利用此機會感謝貴中心的接待，去年夏天本人曾到訪貴中心，當時的簡報相當精彩，惟時間較少未能深入瞭解，本次係透過人力資源相關之研究案來訪，貴中心係少數設立在臺灣的國際組織，我們對貴中心與專業人士的互動過程與步驟感到興趣，如何將人才留在臺灣是我們關注的焦點（本院出席人員背景介紹及研究背景說明）。
主任	感謝陳委員的簡介，請先進行簡報。
新聞處長	本中心扮演耕種者與訓練者的角色，教導耕種者必須瞭解的種植的相關知識，我們與在座各位及世界上的人們都關注著，我們每天吃的蔬菜。本中心源於1971年之亞洲蔬菜研究與發展中心，本中心的任務是嘗試著讓人們安全的多種植蔬菜且多吃蔬菜，蔬菜是對於耕種者是非常有價值的，也帶給他們不錯的收入，我們在世界各國設有蔬菜中心，包括臺灣、泰國、韓國、日本、印度、非洲、坦尚尼亞……等都有長期的布局策略與夥伴關係，在世界各地扮演著耕種者、訓練者的角色。我們也與許多機構、大學、非政府組織、私人中心等互動關係，亞洲蔬菜中心是一個小的組織，合作夥伴一起合作是非常重要的，因為這是唯一的方式讓我們能一起達成目標也讓它開始的機會，本中心的預算只有2,000萬左右，臺灣也是非常慷慨的投資者，美國、英國、澳洲……等對活動也有貢獻。本中心經營各種蔬菜的履歷，種植不同的蔬菜、改善農作物對氣候的適應與保護環境是本中心的任務，以及安全、健康及蔬菜的改進等。作為研究與發展的循環，如有多種作物可以選擇，如遇災害，耕種者可以調整作物的種類以妥善利用土地。有很多科學家共同進行努力，改變耕種者種植的技術，也透過科技的發展改善蔬菜的品質，這是一個重要的團隊，他們試圖改善世界上有許多國家的人們面臨飢餓的問題。目前世界上亦有許多人有肥胖的問題，卻也有些人的收入是無法購買蔬菜，在很多發展中國家有許多問題，所以發

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	<p>展多元化的蔬菜也是非常重要的一件事情，「吃什麼」是一個相當重要的議題，健康也是大家都很注重的焦點，有許多補充營養的管道，例如食用維他命或多種作物補充營養素，非洲的人普遍有蔬菜攝取量不足的問題。黃金番茄擁有高價值、營養、高市場價值等特性，在非洲產生高經濟價值。本中心也關注蔬菜種植安全、農業技術改進的議題。蔬菜對女性及年輕人相當重要。因缺乏良好的儲存及處理，有40%的蔬菜在生產過程中浪費。本中心是世界最大的蔬菜基因銀行，亦有經營種子相關業務，5,764種種子在44個國家進行利用。本中心持續進行了很多種訓練與教育計畫，也進行了食譜的編製，連結了私人與公共的關係，同時嘗試學術、研究機構等科學研究中心的開展，本中心投資了2,200萬美元的新實驗室即將開始運作。蔬菜對人們的健康及基因多樣性等相當重要。</p>
主任	<p>本中心有很多的計畫與各個大學合作、設立獎學金以招攬學生進入本中心進行交流，在臺灣將很多不同類型人才匯聚，如果沒有這些資源，本中心無法匯聚40位專業人士，同時亦專注在基因銀行等資產，本中心關注於蔬菜的特殊基因，用以改善農作物的品質，因蔬菜會受高溫、降水、蟲害、疾病等影響。營養影響人類的健康品質，在某些面向也涉及人們的食品安全，我認為大多數的人都有改變社會的能力，在本中心可以見到不同專業的人才聚在一起，本中心擁有系統性的農作與食品人才系統，可以研究農作物的基因，改善農作物的生產方式，或許臺灣得以此策略，提高農業生產質量。</p>
行政副主任	<p>Marco主任談及了本中心的願景與理念，中心需要怎樣現代知識、現代科技與現代領域的大數據科技研究下需要何種科學家來研究或領導，本中心也需要原始生物學家、生物技術學家、病理學家……等基礎科學專長的人員。本中心在這裡的研究成果，可以讓非洲及南亞的領導者利用，本中心的整個系統都持續在發展中。</p>
主任	<p>臺灣的科學實力非常強的，在蔬菜中心亦然，對於食</p>

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	<p>物到農田的系統，必須從系統性的觀點全面考量，從農田到生產蔬菜的過程非常有趣，本中心的願景是嘗試在整個區域建立食物系統，以供給市區的需求，但仍存有許多的挑戰，本中心有許多的想法。特別在亞洲或非洲有一些特別的組織還是在種植一些傳統作物的地區，臺灣的科技源頭可以改變世界各地的耕種技術。</p>
<p>人資長（視訊與會）</p>	<p>好的，在臺灣進行農業相關研究是一項策略，本中心訓練70位學生，其中有25位來自臺灣，讓他們有機會學習不同領域的專業，也可以利用他們在臺灣學習到的專業，首先是必須知道當你在國外的時候如何進行學習，第二是如何做研究以及獲得何種收穫，所以學生需要知道如何把握機會，對於很多國際的學生來說，在國際的環境成為國際化的市民是相當重要的。</p>
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>請教3個問題：首先，在達成目標的基礎下，在臺灣或海外有多少大學或研究機構合作進行相關研究？第二，你有要找到任何組織去執行以達成目標？第三，貴中心欲達到前述願景與目標，需要往何種方向努力？如果探討科技產業升級的議題，臺灣的IT產業發展蓬勃，目前政府也正在發展AI、大數據、汽車與無人機等，這些大學是科學研究取向的學校，為了保留傳統，學生較少與校外機構進行連結，沒有任何相同的機構可與全球性科技領域的人力資源進行交流，傳統的學校與當前的科技發展是有隔閡的，貴中心與成功大學或其他大學交流，如何展現相關的想法，利用教育的管道實現全球性的願景。</p>
<p>主任</p>	<p>目前本中心有2個挑戰，某一種特別的種子，種子公司在臺灣是非常成功的，本中心每一年都會到訪參觀，但因為Covid-19的疫情所以今年可能無法參訪。本中心和臺灣大學等許多大學進行合作，且已經準備好和其他單位進行合作。在2021年之前，本中心有新的實驗室及溫室，並利用基因銀行來研究，也希望來自各國的科學家都可以加入這國際化的組織，第二個問題是，全世界的大學我（例如韓國、澳洲）們可以提供相關資源，惟取決於本中心之運作與合作，本中心可</p>

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	<p>以容易地走出國際，進行從上遊到下游的研究，目前只有一個專門研究蔬菜的國際中心，這是一個很大的責任，國際研究最少有15至20%是有營養的食物，但目前只發展出2%，在臺灣國際關係中心（Center for Taiwan International Relations, CTIR）只有一個蔬菜臺灣國際關係中心。很多蔬菜只有熱量但是沒有營養，人類1年花費逾1.1億美金的錢在只有熱量的食物上，確只有花2,000萬元在研究蔬菜，這並不合理，大家都知道這需要改變，但這是需要大家進行合作的，明天我有一個會議要與CTIR進行討論並理解50個其他類型的中心，藉以瞭解提升2,000萬的蔬菜研究基金4至5年之後的發展。除了熱量之外，營養素是第一需求，世界上有些人仍處於飢餓狀態，但是缺少營養素過多的熱量只會照成肥胖跟過重。</p>
行政副主任	<p>行政院農業委員會主委林聰賢先生2000年參觀本中心，他得知最近我們將慶祝50週年，但本中心仍思考相關研究在50年後是否為不同的階段或是過時，還有某些特殊觀點會不會在50年後就落後，整個研究計畫始於2017年，自從2018年行政院農業委員會補助本中心經費進行研究，2018年和2019年進行研究後，直到去年本中心開始關注新的議題，本中心開始想到人類、科學家和怎樣的領域是本中心需要的，怎樣的科學家是本中心需要的，所以在10天前本中心發布招攬人才的訊息，因為本中心需要更好的臺灣的科學家加入，所以本中心給了行政院農業委員會與12所大學相關的數據，請該等單位進行招攬人才的工作。</p>
主任	<p>我一直都很驚訝，本中心有很多很好的人才在臺灣，有些職位應該必須國際化，但在臺灣不多，很少的臺灣人會應徵這種職位，我在這裡待了4年，並沒有看過臺灣人應徵海外相關職業，Nagaraj Inukonda結束了在印度、坦塔尼亞……等的工作，坦塔尼亞是一個非常好的地方，但在這裡有很多公司開始讓舊員工離開中心，本中心從基礎開始進行留才與攬才工作，部分成員在本中心已經待了3年甚至40年了。開放實驗中心的成員必須在基因銀行有新的方向工作，本中心訓練25</p>

發言人	發言紀錄摘要
	年在同一區域工作的成員，讓他們去進行其他類型領域工作，這是本中心要去做，不是只想著招攬新人才，這些人也是必須準備好要面對的新挑戰。
行政副主任	本中心與臺灣的大學進行合作，也發布很多訊息讓臺灣的大學加入本中心，亦也與臺大作了許多討論，因為臺灣的大學有很多自然的資源和專家科學人才，臺灣大學和中興大學這2所大學，發布的訊息就像一座橋一樣去指導並發起，我們開始利用臺灣的研究計畫去連結這些合作關係。
主任	經費是最重要的，可以規劃下一年度的研究與工作計畫如何進行，如何進行團隊也是必要的考量，本中心相信臺灣，臺灣在提供經費方面相當很大方，讓本中心可以找到特定研究方向。
人資長（視訊與會）	科學技術、新科技、機器人、數據科學是未來重要的發展領域。本中心希望與更多學生與進行合作。
新聞處長	人們來到這裡，國際化的提升是目前臺灣首要考量之事，必須即刻推行，一旦他們來到這裡，到別的国家就相對容易，這也是本中心非常樂見的事，我們有些科學家在這裡也有機會讓他們去旅行，讓他們有更多機會去不同區域讓大家看見臺灣，本中心亦需要一些專業人員，諸如攝影、溝通等人才，也是本中心現在也需要的人才。
行政主管	幫助臺灣成為國際組織成員是很重要的，本中心有科學家在國際上進行研究工作，可直接感受國際化是相當重要的，幫助臺灣成為國際組織的一員也是重要的。有些在臺灣中心是沒有薪水的，在這邊工作是責任制但卻是非常彈性的，如果你都對自己的工作負責的話，我們不會去檢查你一天工作8小時的行程。靈活性、創造力在一個國際團體與國際人才招募都相當重要。
陳委員 兼召集人小紅	貴中心的願景相當明確，除了人才招募、國家政策、農業發展、技術知識與農業發展間的落差，在大學的相關研究項目中，農業發展的研究主題與人力資源政策如何連結。大學教授的研究注重於科技發展，張博

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	<p>士或許可以透提供相關研究議題，連結投資者與大學教授及研究人員，他們會帶來學生，使學生的研究成果到世界各地發表，所以這是可以一起合作的。亦可嘗試瞭解多有多少教授是對於他們專業連結到這個主題是有興趣的，可透過此種模式讓更多人知道這些是可替代他們未來的機會，透過研究讓這些想法讓其他農業發展散播到其他國家，可以透過這雙向交流的方式招募人才。另一是研究議題國際化的連結，非僅注重於臺灣的研究，這樣才能帶來人才也帶來錢財，但這些需要時間及經費。並非有太多臺灣的學生會想要去非洲工作，但每年有很多臺灣人會到國外工作，近期有73萬人選擇到國外工作，大部分都選擇中國、新加坡或是東南亞，如果他們有機會他們更想要去美國、澳洲或是紐西蘭工作，但這也是因為大部分的臺灣人尚非熟悉非洲國家，不管是文化或居住環境，住在臺灣跟工作在臺灣對於臺灣人是最簡單的，目前有臺商在海外工作，他們需要員工當地的員工，讓他們在工廠進行IT相關工作，他們成為這些公司的中階主管，不管是在中國還是在東南亞，甚至有一些臺灣廚師也到新加坡或澳洲工作，因為當地的薪水比臺灣多，他們也願意去展現他們的能力，他們認為海外工作經驗有助於工作經驗之提升，此類人才不願遠去非洲國家工作，大部分是因為不熟悉在這些國家的環境，會擔心在那邊工作會孤單甚至害怕，很多學生大學畢業之後就開始找尋國外的工作機會，本中心也嘗試的留住臺灣人才，但在同一時間本中心也給東南亞移工很多機會來臺工作，所以也會擔心臺灣的人力資源，本中心想要平衡也想要留住臺灣人才，大部分的人認為區位是最重要的，這也是無法留住人才的原因。而語言也另一個重點，外商公司必須使用英文交流，但如果待在臺灣工作可以用中文，如果去海外工作也要擔心語言問題，還有如果他們處於中年大約30至40歲會遇到結婚生子成家的人生階段，他們也會開始考慮下一代的教育，以及其他需要考慮的因素，如果是係約50歲的人才，或許有些公司會因為年齡而不錄用，很多決定的基礎都是建立在你的生命週期之中。</p>

發言人	發言紀錄摘要
田委員秋堃	貴中心相關主管為何想要來臺灣？來臺灣多少年？
主任	足夠的經費、教育。
行政副主任	科技部與教育部有博士後研究到國外的計畫，教育部支持他們去，這是個好計畫，但他們沒有列在國際機構的組織，所以他們沒辦把把人送到亞蔬，那事實上送到亞蔬，他們可能任回亞蔬在臺灣，亞蔬在國際上有很多分部，希望可以納入該等計畫的範圍。
田委員秋堃	科技部與教育部部長是否到過亞蔬？
行政副主任	都沒有，他們聽都沒聽過。本中心非常希望能夠跟臺灣人合作，但沒有辦法有很多領域的專家，希望能夠一起提計畫，將臺灣推向國際，大學教授能夠將無人機等相關研究國際化，這是未來的想法。
陳委員 兼召集人小紅	Marco Wopereis主任的想法非常前瞻，但要有人才與資源。教育部與科技不關注工業，對農業的接觸很少，甚至不知道有這樣的中心，現在教育部國際合作處正在執行哥倫布計畫，陳部長本身很有理念，我們會讓他知道目前狀況。
新聞處長	我在臺灣服務11年，在這邊是因為感受到了一個契機，我的家人以前在臺灣工作大約一年多，之後又回去進修，常跟我聊起臺灣，之後我們一起去了新加坡待了大約15年，之後我們來臺灣度過我們假期，有一天我們到了一間蔬菜中心，評估了一下結果就在臺灣找到了工作，接著我們就搬到臺灣來，這就是我待在臺灣的背景，臺灣是一個很好的地方，我很喜歡。
行政副主任	本中心的任務是培育人才。
主任	能夠獲得豐富的蔬果是一項重要的人權。
行政副主任	本中心的運作國人並非熟悉，我們都是在做研究，未對一般人開放，行政院農業委員會與外交部是本中心的對口單位，有一些業務在外交部。
林副處長	每年有開放日嗎？
行政副主任	沒有，但農學院學生要來我們會評估開放。

附件八、2020年5月25日本案辦理各機關座談發言紀錄摘要

發言人	發言紀錄摘要
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>各位機關首長與相關代表早安，首先代表本院調查研究團隊感謝百忙抽空蒞臨座談，有感於國內長期低薪，許多年輕朋友於國內就業薪資水準有限，據主計總處資料，近年1年內有72萬至73萬人到國外就業，五成以上近六成具有大學以上學歷，相當於引進外勞總數，引進外勞大多是藍領，有25萬人左右是看護工，有「高出低進」之現象，雖解決人力短缺的問題，惟優秀人才離開臺灣，未來經濟發展堪憂，過去教育部也研議留才、攬才政策。各校碩博士生畢業後薪資水準不會提高的情況下，近年招生情況尚非理想。與他國相較，臺灣薪資水準偏低，希望發展經濟又希望高階人力留在臺灣貢獻，即產生落差。經回臺臺商反映，低階人力可引進外勞補足，中階人力則不缺乏，高階人力則不足，低薪是否造成無法留住人才的主要原因？或涉及其他因素？如高教擴張後，後段班學校面臨少子化，招不到學生，目前每年約有17萬名新生兒，大學卻有一百六十多所，即可推知各校招生的員額。低薪的課題如何解決？高階具有專門技術人才如何留住？科技部提供資料，全球化浪潮下人才流動是正常現象，惟一去不復返者，留在臺灣機率較低。科技部也相當努力配合科技發展動向送人才到矽谷、千里馬計畫；教育部之玉山學者計畫與彈性薪資計畫，內政部也對移民政策規劃進行努力，旨在吸引優秀人才留在臺灣，惟大環境之低薪情況，仍有待解決（本院出席座談人員介紹）。</p>
<p>張委員武修</p>	<p>外國人士來臺就業子女就學問題，難以申請對應學校就讀，如外國人士子女國中、高中、大學階段在國內就學，則未來可能留在臺灣。竹科的工程師，子女亦有就學問題，因此當地有許多雙語學校。曾有臺大財金系與電機系畢業之系友，出國後因學習股票市場分析模式與臺</p>

	<p>灣不同，因此難以回到臺灣就業。在醫學領域方面，因有薪資待遇的公平問題，對國內高階人才發展是否有障礙。</p>
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>國家發展委員會與經濟部前推動5+2產業政策，在人才吸納上，有無對人力需求與供給進行調查？供給與需求之落差有無解決辦法？離岸風電對臺灣是新的領域，很多機構投入新的資源，人才培育需要時間，產業又不能等，請經濟部、國家發展委員會說明有無做過相關調查？目前實況？另科技部配合國家政策推動AI、大數據領域之等人才培育，請教科技部配合經濟部，對於人才培育的著重點，如何進行具體分工？有關科技部對學校、碩博士生之培訓，直接引進國外人才空間？該等人才是否願意留在臺灣貢獻？有關金融監督管理委員會對於5+2政策，網路時代、數位經濟、金融科技也是重要的項目，傳統的銀行與金融體系，對於接手新觀念與做法，有些金融機構很積極，有部分需要仰賴數位能力，不完全是傳統金融的領域，金融監督管理委員會有監理沙盒（regulatory sandbox），如何帶動下階段金融發展人力，這幾個部會做各自的重點項目，而國家發展委員會則扮演統整角色，過去在行政院有許多會報，從本次回復資料顯示，有合併的狀況，改變運作方式，與過去產生的效應有何差異？橫向的聯繫需要行政院副院長層級進行綜整，許多業務介面密切相關，綜整的力量目前較為不足，各部會是否有相同的體會？有關財政部回復延攬本國籍人士，表示國內稅率高，留在歐洲、美國稅率似不那麼重，領高薪的人才會覺得留在國外較好，在國內薪水大部分都要課稅，請財政部提供說明。教育部本身就是人才培養的搖籃，年金改革後教授提升教授的薪水，彈性薪資計畫有一萬多位教授獲補助，目前補助的額度？有無較大的成長？教育應該市場化或雨露均霑？教育部應如何處理高階人才及資源分配問題？請教育部提供說明。</p>

	<p>內政部對於吸納國外人才看法？如何拿捏尺度？來臺後從事何種行業？就業期間短期或長期？內政部考量國情與需求之前提下，如何進行把關？本案另有諮詢歐洲商會與美國商會，反映子女教育、申辦手機門號問題等問題，內政部似已做出許多改善，惟產生落差之原因？請各部會針對前述問題回應。</p>
<p>內政部 陳政務次長</p>	<p>本部修訂移民法，讓外國人在臺灣可以獲得更好的安排，有關居留證問題，經歐洲商會、美國商會都有根本部反映，反應了一、二十年有了，在居留證號的格式會影響外國人士的食、衣、住、行，因事涉相關部會且系統龐大，已請各機關與部會編列相關預算改變此類系統，確定在111年1月2日會正式實施，從頭2碼英文字母改為與國人相同，與各部會溝通已依照時程就續作推動。有關高級專業人才之特殊供需，配合國家整體發展與政策，高階專業人才政策的延攬和各部會推動政策所需人才進行延攬，高階專業人才、特殊供需與梅花卡（外國人對我國有特殊貢獻、高級專業人才及投資移民申請外僑永久居留證），有139位高階專業人才，涵蓋科技、文化、藝術、體育……等領域，經各主管機關審查，確認是否為國家需要。配合梅花卡的核發，外國專業人才更穩定，在拘留上可以做更好的安排。有關親屬與子女共同入境，配合移民法修訂進行相關推動，外籍專業人士未來在臺發展可以很穩定。有關移工部分，相關規定也進行放寬，先引進農業人才，讓各產業需求人才可以引進，勞動部也有進行相關調整。</p>
<p>經濟部 林常務次長</p>	<p>有關5+2政策人才需求調查，本部與國家發展委員會合作後，針對負責相關涉及重點產業，包括亞洲矽谷、綠能風電……智慧機械等，進行3年的人才供需調查，相關數據詳如書面說明。人才培育方面分別以在學及在職的方式進行，本部與教育部、勞動部建立平臺，對推動工作及相關工作進行討論，調查所需人數與不</p>

	同職務的學習內容，請教育部進行相關課程設計與規劃，在職部分有進行人才培訓，職訓中心人力的養成，並與教育部進行產業專班人才的培訓。
陳委員 兼召集人小紅	請經濟部提供相關書面說明資料。目前5+2產業政策最欠缺的是何領域的人才？
經濟部 林常務次長	離岸風場的開發，離岸風機和 underwater 機組國內供應鏈體系，多是焊接的基礎人力，本部推動智慧機械方案，並非傳統機電，要進行資訊界面能力工程師的養成，亞洲矽谷IV設計及通訊產業終結中在工程師的養成，半導體需要更高階的研發人力，詳細部分將以書面提供給委員。
陳委員 兼召集人小紅	請教國家發展委員會，因教育部與科技部推動許多政策也有績效產出，過去已有進行就業市場供需的調查，與教育部成立系所進行比對，評估就業市場狀況，如人才供需調查評估未落實，教育部要評估系所成立的過程，可能失去根據。國家發展委員會後續為何未針對供需進行掌握，並與教育部合作，倘培育過多學生，可能產生供過於求之現象。離岸風電是近年推動的政策，國立中山大學近年成立離岸風電學程，惟人才培育需要時間，人才供需難免產生落差，國家發展委員會資料顯示，前有委託不同產業供需人力調查，有無進行系統性長期的統計？理工科工程師可能非常欠缺，理工科技的成長又不如預期，如何進行鏈結以縮小落差？請國家發展委員會與教育部進行說明。
國家發展委員會 高副主任委員	本會有設立相關平臺，可獲得相關數據，本會要求各主管部會針對重點產業型3年的人才推估，都可在網站上找到相關資料，5+2產業所需人才為何？智慧科技是人才數量的不足，本會將瞭解究竟是研發、工程、業務、品管等人才的不足，產、學、研工作小組，由經濟部、勞動部、教育部共同組成，會根據相關資料，請教育部針對已增設科系或職系，由勞動部辦理相關訓練，在育才方面可以對照指引，在留才與攬才方面，各部會也做了很多一般性的措

	<p>施，薪資是無法吸引人才的原因之一，教育部推動玉山學者計畫、彈性薪資方案，國家發展委員會有推動外國人才延攬及僱用辦法，產業人才是個別面的，從國家整體面看人力需求，本會剛完成2030年重點產業人力推估，預測臺灣未來經濟發展六大核心戰略產業，未來是數位的時代，報告已提供給科技政委吳政委，未來約需要150萬名數位人才，相關資料將提供給決策單位做評估的參考，供給面亦有進行統計，未來的人口結構就業人數將減少，未來透過職訓與跨領域學習，本會有進行人力的推估。有關對專業人才延攬的看法與戰略，外國人才延攬及僱用辦法中，提供優惠措施，包括所得租稅優惠、四卡合一、工作居留簽證等，可以支撐臺灣產業發展，重點在5+2政策，也有文化、藝術等8個類別，在就業金卡發行中，已經吸引700位，如果以經濟、科技類月薪需達新臺幣16萬以上，矽谷臺灣方的重量級人物有13位已經取得就業金卡，對臺灣新創及產業創新有很大的幫助，108年專門性與技術性工作者，比重有明顯上升。</p>
張委員武修	外商協會反映外國人士來臺就業與子女就學問題。
國家發展委員會 高副主任委員	我國對勤學的僑外學生花了許多資源培育，本會在103年針對此問題，提出強化優秀僑外生留臺計畫，以評點制度取代2年工作經驗之條件。47,971元之月薪及2年之工作條件過於嚴苛，實施至107年，9,431位畢業僑外畢業生中，留臺工作者占39%，留臺工作4,100名僑外生中，有三千多位學生係以評點制留下。
林委員盛豐	何以外國商會仍反映此問題？本院找政府部門報告都很好，產業界則不斷反映此問題。
國家發展委員會 高副主任委員	行政部門的宣導要加強。
張委員武修	對於40歲以下有潛力者，新加坡、上海、香港、北京等，相較於我國就業市場之誘因？有無充足的工作機會？請國家發展委員會再次說明。

<p>國家發展委員會 高副主任委員</p>	<p>有關攬才與人才流動議題，應考量薪資與發展機會，臺灣的高端人才薪資比其他地區不足。我國醫療成本低、風景與人文社會不錯。在國際調查中許多駐外人員喜愛臺灣。Google、Amazon來臺設立據點，宜將留才與攬才環境塑造得更好在生活便利性上對外國人提供更好的措施。</p>
<p>林委員盛豐</p>	<p>外商協會表示，企業給出高薪沒有問題，但囿於稅率及其他問題，高端的企業來臺投資後，需要高端人才，有許多障礙需要排除，產業對人才需求急迫，最嚴重的是稅率的問題，另尚有教育問題。</p>
<p>國家發展委員會 高副主任委員</p>	<p>本會會積極扮演跨部會整合的角色。</p>
<p>張委員武修</p>	<p>高鐵有設站的地方對外國人很重要，我國居住環境沒有清楚的聚落，如果不懂中文的外籍人士，需要相關服務。臺灣哪一城市是吸引外國人的聚落？居住環境讓外國人可以深耕，臺北市在師大附近最多外國人，惟不一定是高階人才。</p>
<p>內政部 陳政務次長</p>	<p>外國人來臺考量面向多元，在教育、交通等面向，要找到比臺灣更便利的國家很難，治安也在全世界排名頂尖，張委員提及都市發展問題，分區是否明確，與產業聚落形成有關，在居住空間、住宅區發展自然而然會在脈絡中形成，也會帶動交通便利性，高鐵帶動臺南歸仁綠能產業地區。以南科的發展為例，帶動周邊鄉鎮發展。</p>
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>請國家發展委員會於會後提供2030年人才供需推估整體概況說明之書面資料。有關外籍人才延攬及僱用辦法中，訂定新臺幣16萬元之薪資水準，具有相等薪資待遇之外國人，來臺工作尚非首選。東南亞國家人力來臺工作，如果真的很優秀，也不會長期待在臺灣，會回到自己國家，印度人或許會留下來，惟會以到美國為優先考量，外國人專法草案有無相關考量？此外，低薪是本案關注的重點，有關高階碩博士</p>

	<p>班畢業後之薪資水準，博士畢業生部分可達到新臺幣8萬元之水準，碩士生畢業後多有新臺幣4萬元之待遇水準，目前實況？請教育部、科技部說明供參。</p>
<p>陳委員小紅</p>	<p>Google、Amazon來臺設立研發中心，帶動臺灣薪資發展，或許可將我國人才派到國際分部，台積電、聯發科年薪約有新臺幣240萬至260萬之間，中小企業就很可憐，並非出不起薪水，要看人才是否值得付出高薪，有些人才並不盡然是企業所需要，中小企業並不是不想付高薪，而是根本找不到人，人才選擇到跨國公司與台積電等前段班企業，中小企業在一般人心目中是傳統製造業，經濟部積極推動智慧生產、製造，進行轉型升級。停留在一般就業者腦海，傳產是比較低階的。哪一個產業人才需求最大？人才最為缺乏？教育部、科技部、經濟部有無面臨此狀況？請財政部對外國人來臺工作之課稅問題進行說明。另請行政院農業委員會對於學生實習重要性進行說明。</p>
<p>科技部 謝政務次長</p>	<p>應考量人才之之不可取代性，科技部的服務對象是大專院校與研究機構，人才從大學轉變為高階人力，科技部提出了博生產學金的概念，提供博士生每月4萬元的薪水，碩士畢業者進入社會並無這樣的薪資水準，使鼓勵高等研究人才無後顧之憂。為使人力有世界觀，本部鼓勵高階人才進入國外大學與企業，人才出國後是否能回國，透過連結的計畫返臺，有關國外高階人才引進計畫，最多的國家是美國，先進國家較多，相關數據如書面說明。科技部有推動RAISE計畫（重點產業高階人才培訓與就業計畫），畢業的博士級人才與企業需求對接，很多博士及學生還沒畢業就被企業延攬了。價值的創造中，是否能夠產生矽谷級的人才，科技部也在做創新、創業計畫的推動，透過法人鏈結，考量薪資成長、物價指數、產業環境等，進行通盤考量。</p>
<p>教育部</p>	<p>有關碩博士畢業生薪資水準，不同產業差距</p>

劉政務次長	大，近年住宿餐旅業薪資較低，科技類最高，博士教育服務業較低，資通領域及製造業領域較高，相關數據如書面資料。大學系所與學程資料，將再以書面提供。護理與醫事人員應請衛生福利部表示意見，餐旅旅遊應請交通部表示意見。人才供需之調查，至2030年將有8.3萬之人力缺口，本部將逐年補足。本部招收外國學生情形，目前都有缺額，臺北、新北、桃園、新竹、臺中、高雄都有缺額，只有臺北美國學校是滿的，需要後續進行瞭解，臺北歐洲學校亦有279名缺額，美國學制應該有沒問題，可能是特定歐洲學校。
張委員武修	有無其他限制？
教育部 劉政務次長	初步檢視英、美學校應無問題，歐洲學校部分本部將再進行檢視。彈性薪資範圍新臺幣1至2萬者居多，餘統計數據將於會後提供。
張委員武修	臺灣有資深的教授，以優待的方式，提供最新的科技素材，科技部幫助學校優秀教職員研發、創新，吸引優質學生與產業鏈結。教育領域資源分配可能較為公平，科技領域則不見得，在研發經費上，分配機制如何？
科技部 謝政務次長	本部推動龍門計畫（補助任務導向型團隊赴國外研習），教授帶著學生一起到國際單位，行前有審查機制，必須有成果發表。如果有2個國家的學者發表論文，被引用率較理想，人才不一定集中在某特定國家。
陳委員 兼召集人小紅	請金融監督管理委員會說明監理沙盒目前推動概況。有關稅制問題，請財政部說明。教育部與科技部對於學生實習機會之鏈結及農業發展人才培育概況，請行政院農業委員會說明。亦請文化部說明文化軟實力的人才延攬概況。
金融監督管理委員會 許副主委	請業管主管進行說明。
金融監督管理委員會 綜合規劃處 林處長	近年本會鼓勵金融科技創新，金融業投資在金融科技金額成長，107年有117億，108年成長86%，以開放態度進行金融創新，研發與投資

	<p>支出稅的抵減，也有相當成長，監理沙盒條例經過2年多的發展，申請件數與核准件數都有相當成長，辦理情形也相當良好，亦有數位行動身分辦理者。金融業與新創業並非對立的行業，在很多政策上都以鼓勵方式進行，從去年開始著手推動開放銀行，鼓勵金融機構與第三方服務機構合作，傳統銀行與電商平臺、社群媒體跨業合作，與其在今年下半年可以看到純網銀的設立，在人才需求方面予以往有所不同，參考勞動部職能基準，也建立六項職能基準，在人才訓練方面，鼓勵現有金融業從提取特別盈餘供給0.5至1%，已累積五十幾億，做為推動數位轉型人力培訓之準備，對未來進入產業的金融人才也有請金融總會作人才的培訓。本會有配合國家發展委員會進行相關金融法規鬆綁，對高資產者進行財產管理服務，相關法規刻正檢討中。有關外國人才透過法規鬆綁增加金融業務彈性化放寬員工獎酬機制，證券交易法與「公司法」都訂有員工認股相關機制，增加庫藏股與認股權憑證。</p>
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>請金融監督管理委員會於會後提供相關數據。國際銀行於國內設立分行概況？本國、外國銀行各有多少？書面資料有提及東南亞國家，過去到大陸都是服務臺商，金融業資金於全世界運作，東南亞是否有相同情形？勞保基金與公保基金等國內基金運作績效較為保守，是否因低薪與缺乏國際操作經驗？私人基金操作是否待遇與限制較少？相關問題先請財政部進行回應。</p>
<p>財政部賦稅署 李署長</p>	<p>我國所得稅最高稅率由45%降至40%，美國是37%、韓國42%、中國最高45%、新加坡22%、香港27%，我國稅率適當解具有競爭力，惟與新港與新加坡比較，我國仍有財政需求。外籍人士在延攬人才法中有相關優惠，因配合國家政策延攬國際優秀人才，提升產業環境及競爭力配合國家發展委員會提供租稅優惠，為避免租稅優惠過度，只能適用3年，因外國人來臺有</p>

	<p>過渡期間有額外負擔，增加外國人來臺的誘因，另於107年實施的相關法令，都提供了延攬人才的租稅措施，提高標準扣除額、幼兒學前扣除額等，另於去年度於所得稅必要之扣除額外，修法增加核實減除方式減輕賦稅負擔。據綜合所得稅申報資料中，國人負擔綜所稅稅率平均為12.7%，107年已經降為11.56%，需做整體的評估與稅率調漲的考量。</p>
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>國家支出會愈來愈多，我國相較其他國家之稅率未必最高，外國人留在母國所繳稅率較臺灣低，事後可再進一步瞭解。請行政院農業委員會說明農業人才政策，年輕農業人才之延攬與教育部、科技部合作之平臺？</p>
<p>行政院農業委員會 陳副主任委員</p>	<p>就農業領域高出低進之現象，產業人才斷鏈的問題才大，傳統係個人戶、產銷班合作的機制，從高農、農專人才的培育，科技大學高教化，所有人都做研究，已經不下田了，高粱玉米分不清，再多的研究都沒有效果，就人才來講，產業人才的斷鏈須從常思考，臺灣農民平均年齡62歲左右。本會針對未來農業從業人員，提供獎學金、公費專班，從在學校學習的過程就接觸農業，青年務農人數目前大約四千多人，本會有建立制度，讓人才到各單位受訓，人才與國際鏈結的機制也十分健全，本人為亞蔬的理事主席，全臺灣的農學院沒有作蔬菜的研究人員，學生無法接觸到蔬菜，就不可能到亞蔬，早期蔬菜是一個非常紮實的研究基礎，現在的研究可以知道蔬菜的DNA，惟分部清楚蔬菜的品種，行政院農業委員會補助亞蔬新臺幣6.6億建置相關中心。學校對農業的體系不變，未來將愈來愈辛苦。</p>
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>請文化部說明文化軟實力議題目前概況。</p>
<p>文化部 彭政務次長</p>	<p>文化產業中，從2016年到2018年文化傳播政策有所成長，在新媒體平臺可以看到戲劇的播放，係因影視音創意人才的傑作。本部希望可以吸引國外劇組來臺拍片，跨國合製也成為主</p>

	<p>流，期待從基金面、產製面、通路面、環境面，提升文化內容產製的技術。國外的劇組進行拍攝，臺灣的創作自由跟包容力，是吸引外籍人才來臺重要的條件，臺灣的影視音人才與中國市場流動，臺灣的創作自由與包容力也吸引很多人回來。製片、編劇、特效、行銷人才都會反映到與學校畢業學生無法投入業界，本部會持續補助以縮小學用落差，如果學校業師的進用能更有彈性，能夠有所改善。本部鼓勵產業進用學生進行產學合作。國際人才來臺專法成效方面，從107年至109年，就業金卡之核發狀況申請人115件，許可74件，人數不多，期待相關修正讓更多國際人才到臺灣。</p>
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>本院曾參訪中臺灣影視基地，建議文化部可進行關注與協助。請金融監督管理委員會說明國外金融機構到國內設分行情形。</p>
<p>金融監督管理委員會 綜合規劃處 林處長</p>	<p>近年有部分國外銀行來臺投資，相關數據詳如書面說明。針對新南向國家與銀行保險政策據點，本會將於會後補充全世界海外市場併購情形。囿於低薪，在效率與人才進用上面臨問題，本會推動「鼓勵境外基金深耕計畫」、「鼓勵投信躍進計畫」，並非只有銷售商品，亦在國內深耕。</p>
<p>金融監督管理委員會 銀行局 莊副局長</p>	<p>外國銀行在臺設立分行共有26間。本會在2016年有內部相關報告，金融海嘯發生後，歐美銀行受到創傷，此後，全面性檢討全世界的布局，也裁員非常多人，有幾家歐美銀行從臺灣退出，2016年也核准1家法國銀行來臺設立，新南向18國中，共有227個據點，服務客戶主要為當地客戶，有有部分臺商，如以分行型態經營者，也有臺商客戶。在歐美布局中，美國有3個子行，客戶主要是當地客戶，提供消費性金融商品，分行型態者共有23家設立於美國，東岸紐約客戶為國際型大型聯貸型客戶，或在當地方發展很久的客戶。</p>
<p>田委員秋堃</p>	<p>法令的鬆綁，需要大家多花一分心思。農業人才實習、僑外畢業生等業務，都需要更多的橫</p>

	向聯繫。
林委員盛豐	高階人才外流議題，是以全球化流動的假設進行，世界各國都在變動，各部會間朝著共同目標前進，整合是最根本的問題，國家發展委員會有整合平臺。
國家發展委員會 高副主任委員	產業人才推估平臺，以專案會議方式進行。
林委員盛豐	5+2產業的人才需求，人力的延攬與流出，困難都不一樣，吸引人才的管道，如有相關障礙，不能解決的都要儘量解決，涉及產業生態及臺灣競爭力問題，宜將5+2每個產業別逐一檢視人才延攬與流出之原因。每個單位都有提到困難、願景等，應針對產業別分別進行研議與彙整。
張委員武修	這是長期的問題，因應疫情的新挑戰，生醫界亦有進行檢討。口罩國家隊可對應各產業的領導者，有很多團隊都是國家人才，臺灣在國際社會遭邊緣化，高中畢業生到國外就學、就業，可以接受的機會較多。如果有清楚的指標可以檢視，可以量化評估。宜設法增加國內薪資水準。
陳委員 兼召集人小紅	臺灣長期發展代工業，強調降低成本，現在應強調價值性，考慮下一階段應該怎麼做。5+2細部性的工作應該在往下紮根，還有很多工作各部會都在不同的崗位奉獻專業，從監察院的角度找出問題，供各單位改進之參考。感謝各單位撥冗參與座談，接下來還有許多細節部分資料，請各單位接續提供，謹再次以本研究團隊感謝各單位。

附件九、2020年5月28日赴國立屏東科技大學訪視及座談發言紀錄
摘要

發言人	發言紀錄摘要
戴校長	校務概況簡報，師資結構與師生比方面，師資持續擴充，研究能量持續增加。期待未來成為世界一流之科技大學，以科技農業、國土資源保育、白金社會、藍色經濟為四大發展主軸，結合學校教育目標，培養跨領域人才。
陳委員 兼召集人小紅	從簡報中可以瞭解，國立屏東科技大學從農業學校發展，加入科技的成分後，強調6個學院彼此間的整合與合作，除農學院、管理學院與其他相關學院，師生相互配合，務實的考量學生的就業市場，配合國家發展政策，從簡報中可深刻瞭解辦學之用心。
劉次長	國立屏東科技大學在教育界相當前端，是頂尖學校之一，在農業領域、智慧農業、生物多樣性等方面，在臺灣不可或缺。該部對國立屏東科技大學經費優先支援，政策上亦將持續儘量支援貴校。
楊司長	國立屏東科技大學是位於臺灣最南邊的技職院校，在國內高教屬頂尖，在農業、漁產、機械等，發展農業智慧機械，農業工作辛苦，靠智慧機械吸引更多優秀年輕人投入農業，我們的研發都是接地氣的，都是吃的到、看的到、用的到，期待國立屏東科技大學的老師繼續努力，技職教育並非低階，可以走高端行業別，對學生是有遠景的。
江委員綺雯	國立屏東科技大學的UCR在眾大學中曾獲獎，重視植物保護、動物保護、水土保護、幼兒保護等，在世界的永續計畫及大學社會責任等都有相當成果。藍蝦從中南美洲進口至汶萊，學生在當地有學分認證、實習認證。請問校長，跨領域的支持是關鍵，對目前績效有何期許？
陳委員慶財	技職體系的調整，受到社會的關注，請教校長，國立屏東科技大學外籍生比率？招收外籍生有無困難？同學就業情況如何？務實致用是科技大學的重點，畢業生近年就業情形？臺科大與國立屏東科技大學整併進度？整併效益如何？國立屏東科技大學的財務有改善情形，106年度50所國立大學校院，校務基金有高達六成是收支不平衡，國立屏東科技大學是其中之一，惟

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	<p>改善情形良好，學校性質與公務機關不同，以相同方式編製預算，限制大學發展，應該讓大學以校務基金方式推動，提高大學財務自主性與彈性，每個大學情況不一樣，財務自主與平衡是一方向，教育部有無更長遠的構想？</p>
<p>田委員秋堃</p>	<p>農業逐漸沒落，農安與食安是國家根本大業，人才培育及產業升級要從教育著手。海青班與相關專班都有意願到國立屏東科技大學開設，僑胞子弟來臺後習得一技之長，熱帶魚的養殖，回馬來西亞後變成當地有贏的創業青年。國立屏東科技大學教師在保育界亦相當有名。本院年度之「低薪環境下，我國高階專業人士外流現象之研析」通案性案件調查研究，座談會中行政院農業委員會表示我國研究蔬菜人才產生斷層，蔬菜對健康相當重要，在此方面學校是否有解決策略？研究是否持續進行？與亞蔬中心有無持續合作？行政院農業委員會與教育部如何合作？國立屏東科技大學得扮演何種角色？</p>
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>亞蔬是臺灣碩果僅存的少數國際研究機構，該中心有數個國際分部，該中心認為臺灣學生國際化程度不足，農業被認為是傳統產業，但也想智慧生產概念引進，行政院農業委員會正好協助該中心興建新大樓，欲結合人工智慧、AI與大數據及新的智慧元素加到農業裡。學生如果能及早接觸國際化環境，亞蔬是少數留在國內的研究機構，大專院校與該中心合作較少，國立屏東科技大學、教育部有何看法？</p>
<p>劉次長</p>	<p>亞蔬中心該部國際司司長有接觸過，希望成為國內留學機制與管道，目前留學、交換學生方案很難套用，需要量身訂製，該部後續將與國立屏東科技大學、行政院農業委員會、亞蔬中心等進行討論量身訂製方案。102年至108年政府補助增加79億，原因是高教深耕，自籌收入增加71億，是一個了不起的成就。日本文部省曾降低政府補助，以美化相關數據，現在相當後悔。從客觀數據中，可看出國立大學之努力。大學非以營利為取向，資本門如果照一般企業會計準則，不能列收入，折舊要攤平，校務基金會發生短絀，學生受教環境提升，老師學術表現提升，但不能轉成金錢。該部在既有的管監辦法中，會注意實質餘絀，要</p>

發言人	發言紀錄摘要
	<p>呈現報表，是國家的會計規制，並非為了美化報表。很多學校產學合作被教育部法規限制，應設法突破，是接下來與各大學要努力的事項。</p>
戴校長	<p>有關跨域人才培養與制度是不容易的，科技部、行政院農業委員會補助的指標都是論文導向，從事跨域研究不容易達到目標，本校作法是因近年教育部給予許多計畫補助，利用競爭型計畫經費，設置學校目標，讓學校老師組成團隊爭取，鼓勵進行跨域研究。本校國際生約有300位，短期約有500位，來自41個國家，培育邦交國農業人才，培育國外菁英同學，回母國後對國家影響力大，因與歐美國家競生招生，因此給與獎學金，自費與獎學金學生大約各占一半。畢業生就業率95%以上，但薪資問題較為嚴重，農學院、工學院畢業生較無問題，比較不理想的是人文學院與管理學院學生。首先應加強學生數位能力及語言能力，亦鼓勵管理學院同學培養跨域能力，對就業競爭力有幫助。本校與臺科大及雲科大有相當距離，希望讓同學走出去，接觸工業4.0，希望加強合作，同學可以到其他校區上課，也可以利用遠距教學，但仍有實務上之困難，如果校長換人則想法將有所調整。目前學校有經費鼓勵3校教師進行研究項目，促成合作與瞭解，對於整殯將有幫助。有關亞蔬中心，是本校面臨諸多問題之一，本校提供經費，鼓勵同學從事相關研究，蔬菜的價錢不高，從事研究者較少，是就業市場的問題，需要給與獎學金鼓勵。臺灣的養殖系面臨品種弱化問題，未來魚、蝦抵抗力弱，體型變小。希望政府給予學校從事基礎工作的教師給予鼓勵。</p>
瓦歷斯委員貝林	<p>貴校科技農業、科技產業、循環經濟等、自動機械化、水耕、魚菜共生、蔬菜工廠科技化等成果。原鄉土地面積小，如果走機械化與智慧型農業，需要更大資金，智慧農業要創造更多的產品，對實際的供需能否平衡？智慧型農業究竟是否有充足健康與營養？如果認證達到標準就值得做推廣。從生態產業方面觀察，小農應發展循環農業，微生物培養、水產生物益生菌等技術，對原鄉小農不是很穩定，學校的技術有無與部落創生計畫？有助於畜產、農業土地改良、抑制病蟲害技術等成效。生態農業系統是未來發展方向，學</p>

發言人	發言紀錄摘要
	校已有相關成就。
王委員幼玲	<p>野生動物收容中心介紹精彩，對臺灣相當重要。工作犬議題過去曾討論納入身心障礙法規，從國外雜誌中，長者、失智者、身心障礙特殊需求兒童、有暴力傾向監獄收容人之工作犬，都有產生關係，有療癒的功能，對獨居者進行提醒，目前照護人力不足。全國目前只有國立屏東科技大學訓練工作犬者，訓練成本高，是否有推廣可能性，有何困難？技術轉移對應於5+2產業中，4年技轉5,000萬左右，從105年至108年，有下降趨勢，有無困難？是否需要教育部協助？</p>
蔡委員培村	<p>國立屏東科技大學近年辦學績效務實，許多大學在環境變化中尋求突破與整合，惟如操之過急或忘記本身優勢，在發展中可能迷失，國立屏東科技大學以本身特色進行科際上的整合，是很好的取向。國立屏東科技大學整合科技管理人文等領域發展校務特色，包括科技農業、生態產業等。與USR相關者，可與地方創生理念結合，將小的領域創造成臺灣的亮點，從農業、漁業、水果等產業，變成地方重生的契機，變成有觀光價值的產業，國立屏東科技大學有地緣上的優勢。</p>
陳委員 兼召集人小紅	<p>校務發展有何精進空間？大學教授自主，校長在大學治理上較為不易，如要要求實現個人理念，要有團隊成員願意合作，作為治理大學的校長，有無挫折之處？</p>
戴校長	<p>智慧農業範圍廣，以原鄉角度觀察，必沒有充分利用優勢，土地面積小，經濟價值低，原鄉地勢高、溫差大，應發展高經濟發展作物，例如中草藥。如輔導當地從事相關工作，應有較好的收益，智慧農業是因地制宜的，有高度應用性，亦重視永續與資源保育。工作犬問題，本校已進行多年，教育部有支持本校。技轉金額非本校得以控制，研發程度不一定。地方創生本校亦有所著墨，例如可可栽種的病蟲害、發酵、品牌化等，均有與地區合作，將持續推廣。並非我有老師都有一致的看法，感謝大部分教師支持，願意在傳統的特色下精進，並非所有老師都能夠認同，惟均尊重，大學校長最重要的使命是希望養成有特色的學風，教授治校並非行政方面治校，而是資深教授養成的使命感與風氣，進而影響年輕教授，惟並非容易並需要長時間努力。本校畢業生務實，願意做實作工作。</p>

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
孫副院長大川	臺灣技職教育最大的敵人是教育的大環境，要營造學校的特色與風氣與文化，是臺灣很多大學缺乏的，本來具有特色者亦有流失情形。職人文化人格的風貌，本來就跟一般工作不同，特色的營造是一件重要的是，國立屏東科技大學有在思考此問題，應該要記錄下來，在教授間、學生間要刻意營造的人格風貌，需要積累，並非以規定或政策達成，應視為學校最重要的事，如外界與校內核心價值有所衝突，應自樹標準。有關外籍學生，畢業後之聯繫？東南亞、邦交國學生，應努力聯繫，給予政治方面的支持。
陳委員 兼召集人小紅	期待貴校更上一層樓，樹立典範，作為科技大學的標竿。
戴校長 (對於青農建議)	對於如何吸引年輕人投入新農業建議：1.剛開始年輕人投入農業，對於天然災害所造成農損難以承受，往往創業金就全沒了，應有相關之保險措施讓年輕人願意投入農業。2.對於年輕人願意投入農業之低利創業貸款，幫助他們取得資金。3.農業採收、農忙僅短暫時間，並非一整年皆農忙，開放外籍移工養工人，小農養不起也並非良策，建議有謀求機制解決此問題，或提升產業技術。

附件十、2020年6月15日赴林口新創園訪視及座談發言紀錄摘要

發言人	發言紀錄摘要
林次長	感謝委員蒞臨林口新創園瞭解產業聚落相關措施，該部中小企業處將就整體環境做報告，再進行加速器、新創企業意見交換，該部在新創產業輔導上，林口新創園是重要的聚落，也會在臺南沙崙作南部新創產業輔導建構，林口成功才可以複製到臺南。
陳委員 兼召集人小紅	感謝林次長、執行長、中小企業處副處長、張顧問及經濟部同仁、新創園區產業代表協助本次訪視。近年國內新創風潮風起雲湧且發展快速，相關資料顯示，不管在金融科技、生物科技、大數據、AI等領域都在發展階段，林口作為北部最重要新創園區，今日有8家企業分享創業的歷程與艱辛，以瞭解是否需要政府或其他部門協助（本院委員及出席人員介紹）。感謝經濟部同仁與新創團隊。
黃專門委員	林口新創園背景介紹，推動作法包括完善就業環境、推動國際創業聚落實證、促進跨域創業與育成。完善基礎設施、一站式諮詢服務、新創實證場域、接軌國際行銷布局、厚植國際能量、加速培植國際新創等執行情形簡介。
General Manager	本團隊2011年來到來臺灣，成為最早的國際投資者之一，到臺灣探索與政府的合作機會，在短時間內發展並思考人類需求大於產品需要，本公司思考從其它產業帶來新的科技引，以應用至汽車產業，汽車產業將成為一個很重要的產業。本公司的計畫有6個導向，包括國際連結、市場策略、說故事的能力、團隊、競爭意識、點子與願景等。另亦思考在臺灣發展所需條件，行銷策略是重要的面向，促使大眾瞭解產品的故事。臺灣多數新創的公司不會想要超越臺灣本身，但有競爭對手是一件好的事情，倘無競爭對手不會進步，本公司在臺灣僱用當地人才，亦試圖將國際人才引入臺灣，也通過社交媒體提升臺灣國際能見度，臺灣許多人才赴海外，國際文化和薪資水準都是原因，臺灣的環境和薪資很難讓人才留下，因為西

發言人	發言紀錄摘要
	<p>方市場相對更容易賺錢，很多新創企業會抱怨在臺灣賺不到錢，所以臺灣的工資是一個很大的問題，政府應該如何提供幫助讓新創產業繼續發展。不要指望所有新創公司都會變得特別，沒有人會在乎新創公司會籌集多少錢，應該要去關心有多少客戶註冊的產品，不要只是衡量在初創企業中投入的資金，應思考何以國際資金不投資這些企業，我們的團隊成員來自世界各地，我們也經營者社會媒體的頻道，目前正發展4D列印、人工智慧、自動駕駛、生物識別等。</p>
林委員盛豐	<p>您為何選擇來到臺灣？</p>
General Manager	<p>我想要改變這個世界，非僅改變臺灣，世界正在改變，也改變著臺灣，選擇做一件事情都會有理由，但也會有第二種理由讓你去做這件事情，我在加洲工作了10年後決定去旅遊1年，履及歐洲、亞洲、新加坡、上海、臺北等城市，最後決定在亞洲設立公司，留在臺北的理由不是非常特別，我也去了新加坡、上海等城市，因為新創業的公司在當地環境與競爭力並非預期，最後選擇了臺灣。</p>
張委員武修	<p>請說明何種方式可覓得國際投資者。</p>
General Manager	<p>一開始投資者很難尋覓，必須投入許多資金，很難改變，時間也是金錢，投資了100%的錢但可能才回來10%，初到臺灣也很難尋覓投資人，政府也需要幫助這些新創的公司，惟臺灣目前也難以改變現狀，需要時間去改變的。</p>
史研發副總	<p>本公司2017年成立2019年9月進駐林口新創園，聚焦在物聯網上。協助在地商圈老街，協助相關消費型態、動線數據化，另有在各縣市企劃行銷相關活動，在地推動大數據，協助零售通路物聯網化、數據化、通路化，將投幣式的機器無現金化，在股市系統亦有成果，並利用相關數據分析，協助臺北市政府分析跨年活動人流。公司營運策略為技術多元整合鞏固研發能力、場域，多元應用打造未來通路、異業結盟拓展技術夥伴。</p>

發言人	發言紀錄摘要
張委員武修	口罩販賣機為何未成功？高鐵進出站為何要用紙本車票？健康雲、健保雲應用有無建議？
史研發副總	口罩販賣機並非能取代某種通路，而是多提供一種通路，健保存摺方面可以等數位身分證推出後看有無新的發展方向，高鐵紙本車票暫時應該不會消失，悠遊卡的晶片規格速度較慢，規格無法跟上日本的速度，誘因不夠，爰紙本車票暫時不會被取代。
陳委員 兼召集人小紅	申請國發基金未通過之原因？貴公司終極目標？數據導向、技術層面強，但在市場行銷方面有無需要加強？臺灣目前無現金覆蓋率？無現金可以發展到何種程度？
史研發副總	本公司有打入全家便利商店通路，後來也願意提供交易資料，也同意設置相關設備。申請國發基金未通過原因可能為公司現金太多，或商業模式尚未具完備之說服力。多元支付方面，在臺灣第三方支付有6,000至7,000家，因未成年者無信用卡，推動行動支付有困難，可以一卡通或悠遊卡取代以提高消費滿意度。
林委員盛豐	相關新創專案，臺灣的新創公司談願景係以臺灣為目標，除臺灣以外，更大範圍有無可能性，或在臺灣站穩後再放眼國際，如果不是國際化的視野，信心會受質疑。
史研發副總	本公司智慧金融與專利分析等為主軸，智慧零售部分臺灣紮根，本公司資本有1億2,000萬，目前未有法人投資，是下一步面臨的考驗。
林委員盛豐	數據資料來源是否有侷限性？
史研發副總	所以我們做了很多物聯網設備。
林委員盛豐	資料來源是否僅侷限於臺灣？
史研發副總	數據分析概念一通百通，可以做零售分析、人流分析等。
張總經理	我們的願景是希望從香港、臺灣等大中華地區走向韓國、日本與東南亞，本公司規劃成立平臺，目前已進駐香港科學園區，也進駐林口新創園

發言人	發言紀錄摘要
	區。本公司也有做大數據的分析，相關平臺關注金融科技領域。
林委員盛豐	相關資料取得來源？
張總經理	中華徵信所。
張總經理	本公司可應用大數據，從單一數據以神經網路預測相關行為，與香港、大陸等公司討論合作中，有效進行分析讓使用者有效率的串接。高風險交易管理成本高，將設法解決。本公司強項在大數據、人工智慧與金融科技，將朝日本、韓國等國發展，期待成為亞洲最大的金融科技公司。
林委員盛豐	貴公司客戶產業領域？
張總經理	保險公司、證券商、製造公司等，本公司提供數據供相關合作對象使用。
陳委員 兼召集人小紅	貴公司平臺功能包括整合亞洲地區銀行金流，臺灣在國際貿易上有一定金流，香港流量更大，貴公司想法值得肯定，對華人地區數據能夠掌握，精準地追蹤現金流。所有銀行除個人財富金流，另有企業的金流，原料、產品的流通，連結起來是很大的工程，藉由大數據或人工智慧可以省下很多時間，對產業政策、金融管理、學術研究均有助益。貴公司資料具有價值，可以提供給政府、學術界、產業等做重要決策使用。貴公司重要發展取向？如何將多元領域菁英人才組成團隊進行合作？作為新創公司，規劃多長期程可以領導產業？
張總經理	這是我目前最重要的工作。本公司在做KYC (know your customer)、KYCC (know your customer's customer)，我要知道客戶的KYCC來源，需要取得相關資料，一間公司上、下游的客戶，KYC、AML (anti money laundering) 架構以人工智能判讀，利用2至3小時可有分析結果。
林委員盛豐	貴公司對台積電專案分析收費情形？
張總經理	專案分析可以瞭解相關公司資訊，目前的基礎資

發言人	發言紀錄摘要
	料可以瞭解相關結果，是開放性的資訊，利用人工智能分析，專案分析可以從徵信所提供數據，並有人力進行分析。
林委員盛豐	以往的研究需蒐集基礎資料，貴公司相關數據對政府與產業有幫助。
胡執行長	<p>本公司在創立時擁有一定通路，成員由醫師、生技公司主管擔任經營與技術團隊，宗旨為人性科技、生活基因、精準健康、即時照顧。POCT（照護端監測）照護監測一般要到大醫院檢驗科進行檢驗，還要回診才能拿到報告，本公司能藉免核酸提取，完成採檢及檢驗，可快速進行C型肝炎或孕婦採檢，遠距照護包含TD、TM、TC等服務。希望能夠整合其他先創產業，開發其他母胎醫學的研發，核心的臨床試驗以臨床試驗、共同開發、法規通過為策略，以相關通路進行行銷，跨足到歐美市場，以策略整合模式，推廣產、官、學、研通路。人力招聘挑戰方面，新創公司需要媒體曝光才易於招聘；以薪資因素考量，高階人才多往大公司流動；跨領域人才願意彈性接受挑戰者招聘不易；不易招聘到有醫材品牌廠實務經驗人才。高階人力流動上，多為股東身分，相對固定且願意付出且同意以兼職方式協助；低階人才流動上，可獲得更多工作機會與創新經驗，相對流動高。在投資環境瓶頸上，投醫資金方面，生醫產業需要進行法規認證，需要千萬以上資金，願意投資前期資金者有限；上市時間方面，從量產、臨床試驗到法規上市，需要1至2年時間，需要懂醫材商品過程的人才。在留才因應策略之建議上，以公司為願景創造環境，建構人才實現理想平臺、從低階人力開始培養，給予高階主管升遷機會；給予願意做事人才發揮機會。另須與國際品牌廠連結（研發中心、商業通路）、各國生醫產業供應鏈連結（GMP量產廠）、獲得海外投資與產品曝光機會（獲得海外媒體報導機會）、新創人才培養與企業對接（新創領域適合探索生涯）。建議各部會應關注各領域人才串聯與推動相關課程或</p>

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	<p>計畫、加強由大規模公司人才輔導進入新創產業機制、國際人才聘僱之法規鬆綁、新創實習成為學校課程的人才培育一部分。</p> <p>會後補充說明：</p> <p>一、人力招聘挑戰分享</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.新創公司需要有媒體曝光才易於招聘高學歷的優秀人才或是多年業界經驗人才，新創若要吸引這些人，需要不少媒體曝光機會，可做為願景吸引的重要關鍵。 2.以薪資因素，高階人才大多往大公司走：不少新創公司希望能聘請高學歷或多產業經驗者，但往往在薪資面無法有足夠的資源來支撐，而導致無法與大公司搶人才。 3.跨領域人才，且願意彈性接受挑戰者招聘不易：人才教育大多以專才為主，進公司企業之後，若非管理職，以工程人員加入新創團隊，會發現單一功能的專才無法適應需要多方專案之挑戰，會守在自己的最擅長的那一塊，需要找到開闊心胸願意多方嘗試之人才。 <p>二、人力流動看法</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.高階人力流動；多為股東身分，相對固定且願意付出，亦願意以兼職的方式幫忙。 2.低階人力流動；獲得更多工作經驗或新創經驗，短期付出，相對流動高。可運用員工認股權讓低階人力願意留下，逐步成為高階人力。 <p>三、產業投資環境之瓶頸</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.投資資金瓶頸；生醫產業需要進行法規認證，通常需要千萬以上的資金，但臺灣願意投資前期資金者相當有限，需要海外的串聯之投資平臺。 2.上市時間長；從量產、臨床試驗到法規上市，需要1-2年時間，需要懂醫材商品化過程的人才，否則很容易出現人才流動問題。 <p>四、留才之應對策略</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.以公司願景所創造的環境，帶給人才實現理想

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	<p>的平臺。</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.從低階人力開始培養，給予高階主管升遷之機會。 3.讓願意做事的人給予發揮機會，使之獲得成就感。 <p>五、公司發展需求與建言</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.需與國際品牌廠連結機會：林口新創園已建立一定國際連結機會，也有一定的資源機會，該公司受益良多，有些更擴大性的連結能夠藉由各學校校友（例如：臺大國際產學聯盟）或是海外同鄉會（哈佛臺灣同學會），來獲得更多機會。 2.各國生醫產業供應鏈連結機會：醫材產業的商品化過程，其製造廠需要通過一定的規範，若核心技術較新，需要海外供應鏈才有辦法進行製造以及法規通過。 3.獲得海外投資與品牌曝光的機會：國內在前期資金取得不易，需藉由海外資金較能夠往前推，以及國際品牌曝光機會，林口新創園已有一些品牌媒體的機會，至此也期待逐步擴大。 4.學界新創人才培養與企業嫁接：新創是相當適合人才探索生涯之地方，常常需要多項工作同時負責，且直接會碰到其專案的核心，對於在學人才短期了解自我是有幫助的，若能讓新創實習平臺與各學校實習課程做對街，將會受益良多。 <p>六、主管機關人才相關之建議</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.各部會的培育機制之串聯：教育部新創課程（人才培育） & 科技部補助計畫（技轉成立公司）各校都有生醫創新創業的課程，讓參與課程學員來培養創新創業人才，但發現參與創業課程缺乏好的技術支援，由實驗室技轉出來的團隊，裡面成員不一定想要創業，若能有好的串聯，從人才培育到技轉成立公司將會是整套更完整的資源。 2.加強由大公司人才輔導進入新創之機制：新創

發言人	發言紀錄摘要
	<p>公司很需要產業經驗的人才，具十年以上工作經驗後，人才也期待回饋社會，但不易有新創的資訊加入，且中間也需要一些大公司到新創公司之心態上的輔導調整，期盼有新創公司人才需求曝光給大公司人才的平臺，以及有向新創公司轉職培訓平臺，會對新創公司有非常大的助益。</p> <p>3. 國際人才聘僱之法規鬆綁：許多學校會招收東南亞碩博士學生，在新南向政策之下，東南亞學生確實是關鍵人才，但在聘僱這類國際人才有些薪資限制，導致無法能確定成為正職人員。</p> <p>4. 新創實習成為學校生醫課程的人才培育一部分：生醫人才訓練本身以研究為主，為了接觸產業，學校有設計實習課程，但大多名額有限且大公司實習為主，需要更多新創實習曝光的平臺，讓學校學生有機會接觸新創工作。</p> <p>5. 對於生醫產業環境，需促成國際品牌廠在台研發中心設立生醫產業通路與行銷大多為品牌廠所占有，醫界相對難以改變既定的合作廠商，需要與國際大廠進行策略合作，若能促使國際品牌廠在台設立研發中心，能培育出國際大廠思維，在開發過程中能與品牌廠做互動，讓臺灣專注於技術開發，通路市場交給品牌廠，進行策略合作。</p> <p>6. 對於海外高階人才協助國內新創之模式建議：海外人士其實因為願景可以投資，協助找到國際資金與通路，事實上臺灣的相對低薪，可以成為海外願意投資的重要因素，國際高階專業人士不一定要成為全職人員，成為股東亦可以成為新創重要的視野與連結，未來發展有足夠的金流後，再將高階專業人士聘為全職人員。</p>
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>感謝執行長提供許多具體建議，貴公司與長庚集團合作方式？以個人或團隊方式進行合作？大部分成員都是兼職，團隊成員人數？</p>

發言人	發言紀錄摘要
胡執行長	本公司有法務、醫學、技術、通路、會計等人才供諮詢。資金來源主要為宣捷集團，有多位長庚醫師投資，進行臨床實驗。

附件十一、2020年6月15日赴林口新創園訪視暨與微軟新創加速器座談發言紀錄摘要

發言人	發言紀錄摘要
胡副處長	請微軟新加速器進行分享。
胡總經理	中國新創產業如火如荼發展，改變金融、零售產業發展。目前為止已輔導三十幾家團隊，期待讓新創產業解決問題方式引進大企業，讓新創團隊透過微軟全球體系走出去，以微軟技術加持，募得更多資金，為臺灣創造更多的新創產業，是微軟的價值與目的。
張總監	去年開始招募時只招收臺灣新創公司，第1次約有130間新創團體想要加入，計招收14家，第1次約有130間新創團體想要加入，計招收18家，包含AI、健康管理、AR、VR、MR、IoT、Blockchain、大數據等領域。提供資源包括新創園區服務、25K美金起跳雲端資源服務，客戶與市場資源對接。
胡總經理	新創公司能開多久不知道，大企業擔心新創的可持續性，另有資安問題，如醫療產業基因資料流出問題，電商大型促銷平臺穩定性亦須考量，新創產業習慣向投資人說明，投資人看的是未來，大企業不關心未來，當下解決問題與提供利益是關注重點，現在與未來的落差是媒合不易的原因，新創團對在臺灣不易經營，
張總監	微軟新創加速器協助新創團體調整架構後，進行大企業的對接，政府部門幫助新創，與大企業溝通，與投資機構亦有合作，國發基金也認可本公司選定之新創團隊，與林口新創園區亦有密切合作。新創團隊經面談及評審後定案，投注大量資源。
胡總經理	亞大基因臺灣市場需求約60萬人，利用AI幫助弱聽人士提高生活品質，因該公司技術能辨別聲紋，可將該技術設計為製作會議紀錄工具。
趙副總經理	本公司相關作為係以協助新創團隊為考量。

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
張總監	美國微軟總部相關人員來臺，亦積極安排與新團隊交流合作。本公司邀請對象為企業客戶，126企業與27家創投公司來臺進行交流合作，安排166場次媒合會議。
胡總經理	微軟可與經濟部持續合作，大企業財務部門都有投資責任，但不知道新創產業是否適合投資，目前新創產業有三大類，一為好的題材進入資本市場者，二為取得政府補助者，三為提供相關計畫實質進行新創者。
張總監	另有辦理創業家聚會，設定相關主題，如智慧醫療等。此外，將新創的解決方案告訴企業客戶，國家發展委員會、緯創、立法院等單位均有進行交流。數位時代評比最想加入新創加速器，本公司獲得第3名，獲得臺灣新創肯定。亞大基因雲端運算平臺，可達精準醫療目標。為推動車聯網業務，未來5G時代資訊在雲端，可以加速實現車聯網概念。
胡總經理	微軟體系幫助新創，電商平臺以人工智慧管理物流。新加坡與印尼、馬來西亞人士交流，南向進展快，到每個國家布點，敲大企業的門。
張總監	洞見未來股份有限公司發展人聲分離引擎。3家新創團隊共取得新臺幣3億元之投資，微軟新創加速器不會占股份，透過全球夥伴體系走向東南亞、歐洲、美國市場，贏得國際支持。
胡總經理	基於臺灣現況，第2期招募新創團對製造業占一半，製造業的支出如何控制，應使用AI等新技術，亦是經濟部期待微軟關注的議題。在智慧金融方面，3張純網銀牌照已獲通過，傳統金控如何轉型？可透過新創團對的力量，或成為重要的商務夥伴。在醫療方面，臺灣健保數據資料完善，高階醫療因齊頭式平等，發展速度不快。臺灣的零售係全亞洲最密集，超商也成為新創的阻礙，因為過度方便，惟並非好事，利用手機可以促成行動支付發展，由零售端進行改變，與相關便利商店進行合作，醫療、製造、零售、金融是目前智慧化發展的重點。
趙副總經理	微軟在臺灣耕耘30年，瞭解臺灣結構已發揮實力。
林委員盛豐	相關商業模式，協助有無收費？

發言人	發言紀錄摘要
胡總經理	未進行收費，可能以股權交換，惟尚未進行，目前配合經濟部政策，未向新創團對收費。本公司將檢視財務報告慎選合作對象、評估團隊技術實力、瞭解新公司技術或商業模式可行性。與5G密切相關者，包含虛擬實境的應用。
陳委員 兼召集人小紅	新創團隊是否有未盡期待者？
趙副總經理	我們只挑十幾家，經過書面審查及面試審查。
胡總經理	生存如面臨問題，應特別關照。
張總監	微軟各個國際加速器特色都不同，印度發展AI相關、雪梨也是發展AI、北京溝通亦密切、與西雅圖總部互動亦為密切。
胡總經理	印度軟體人才豐富，臺灣軟體人才仍是問題，軟體人才連接大數據人才，經濟部推動成立AI研究中心，到現在都還沒招滿，軟體人才供需仍有落差。
趙副總經理	微軟公司支持新創並沒有商業回饋，對新創團隊不會有太多資源投入，臺灣能夠投入與經濟部支持有關。新創大多數是ICT方面，不是製造業，利用IT、CT等解決社會上問題，進入門檻並不高，不需要大規模團隊合作，寫軟體門檻低，政府本身是很大的客戶，惟不容易取得機會，有「採購法」限制。美國「採購法」立法意旨係為帶動經濟，讓經濟活絡，讓產業發展才能收取稅金，編列預算，為正循環，臺灣「採購法」立法意旨為防弊，以價格決標。臺灣政府採購帶動創新與革命停滯不前。
林委員盛豐	中國有無此問題？
趙副總經理	中國的主管授權很大，美國50萬美金採購以下主管能決定，只要符合個人操守，成敗不受追究。政府本來就應該圖利廠商，讓廠商賺錢、員工加薪、稅收加成，成為正循環。不要因萬分之一失敗的機率，而停滯不前，勇敢轉型，只要沒有圖個人利益問題，都應支持，臺灣最大的錯誤是讓監理單位(金融監督管理委員會)經營新創，他們所受的訓練是管制，但不應該經營新創或進行產業輔導。

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
胡副處長	中小企業處有進行小規模新創採購，學校、消防局採購新創產品，透過共同更應契約採購，補助90%，地方警察局可以採購機動布署攝影機。辦理政府初級新創解題，不同團隊應用不同方式進行，是值得努力的方向。
陳委員 兼召集人小紅	經濟部中小企業處有給一些資金的幫忙，因此不向新創團體收費，由經濟部支持，相關設計規劃？全世界討論AI與大數據，微軟的6個中心，臺灣與該等中心比較，成功機率？臺灣的等級、排名、定位？
林委員盛豐	中國的新創產業概況？
胡總經理	臺灣製造業為強項，很多產品在其他國家無法製造，例如口罩，沒有上下游供應鏈，臺灣所有供應鏈都準備完妥，物聯網智慧數據、晶片、核心應用結合、產業應用，臺灣是一條龍。深圳是OEM（original equipment manufacturer），惟OEM在臺灣，相關製造流程或技術在臺灣設計。政府應積極與新創產業合作，臺灣沒有大市場，難有獨角獸公司產生，目前僅有Appier及Gogoro。應繼續鏈結民間與企業價值鏈結。
趙副總經理	與財政部相關業務，租稅協定（CBRB），檔案格式與OECD不同，只有中文版，租稅協定報告非由臺灣微軟公司提供，財政部只有中文版。二為電子發票政策推動後，核銷仍須黏貼紙本發票，會計制度與政府政策容有扞格，財政部規定沒有紙本不能簽字，不能核銷，包括計程車、餐費發票。既然政府推動電子發票，只是觀念問題，不相信電子發票，讓企業花時間成本黏貼發票，財政部訂定相關作業規則容有研議空間。

附件十二、2020年6月15日赴林口新創園訪視暨與合谷新能
源股份有限公司座談發言紀錄摘要

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
萬經理	本公司為電動車電池開發團隊，自2016年創立3年時間，在新創平臺有相關成果。主要有電池模組相關產業，臺灣第1臺電動巴士電池是本公司開發，後赴歐洲研發電動跑車電池，發現臺灣零件供應到外國後未有整合，國外車廠將整合工作極致化，可將相關技術帶回臺灣，也開發近50項歐美專利。電動車核心為電池管理技術，臺灣再生能源產業發展中，風力不穩定，需要儲能設備，與電動車相同，由電池管理技術組成。
陳委員 兼召集人小紅	生產電池合作廠商？每月生產量？通路？機車電池靠日本生存，政府補助業者行銷電動車，或許可以經費補助業者研發電池。電池規格、通路？
戴創辦人	綠能有獎勵容積率，如果有電池調節，可解決大量電動車同時充電額定容量問題，LG在2022年採用電池心技術，本公司已經擁有，利用小電池心，組合成客戶所需電池組。臺灣有十幾年的電動機車市場，是電動代步車，全臺灣已經有20至30萬輛，規格凌亂，整合不足。臺灣在今年有很大的改革，電池未經認證不准從海關進口，相關規格不合車種無法上市。臺灣客戶以成本導向，本公司產品提供高安全性與品質，達到歐洲規格品質，惟在市場推廣未盡容易。
陳委員 兼召集人小紅	有關儲能設備，是臺灣能源政策、離岸風電與太陽能的核心理，儲能設施要配合新能源公司或機構，有空間、需求等問題，有無盤點臺灣政府、大型公司，沒有那麼大的地種電，台電直接處理後端，輪不到新創公司，貴公司客源應進行調查統計，家庭客戶不多，雖有潛力，就櫃公司現階段如何考量？技術研發情形？
戴創辦人	儲能設施相關法規確定將新增相關安全規範（UL電池認證），市面上電池組無法達到相關規格，而本公司產品可以。臺灣公寓能源設施改變困難，本公司發展公寓式儲能，調度公寓用電，公司內部做大數據與智慧化，與台電結合，本公司提供技術與產品可提供政策推動使用。
陳委員	種電大戶反映疫情讓生意不好，經濟部高層暫緩推動。

發言人	發言紀錄摘要
兼召集人小紅	
戴創辦人	太陽能是必然發展趨勢，臺灣民意調查思維是不會自己用，會賣給台電。
林委員盛豐	臺灣電價便宜。
萬經理	臺灣看新創產業以製造業評估，一定要有自己營收才會發現市場存在，從機車電池、儲能發展，證明技術可行並有市場。當題材開始發酵後，大規模公司進行合作，達到UL水準，臺灣是重民意的地方，與大型公司合作才能建立實力。
戴創辦人	美國政府提供300萬至400萬美金稅賦減免供本公司設立研發中心。目前前三大電池廠，做筆記型電腦電池代工。
林委員盛豐	貴公司員工人數？
戴創辦人	7人。都是有熱忱的人。電動車保固客運業者，都是賠錢在賣。
林委員盛豐	臺灣的電動公車政策？產業發展可行性？
戴創辦人	相關政策規劃中。
萬經理	政策推動電動巴士，但臺灣技術跟不上，中國直接用價錢壓，日本電池心太貴，中國保固12年。
林委員盛豐	目前公車電池中國製比率？
戴創辦人	約九成。
林委員盛豐	價格差異？
戴創辦人	臺灣電池價格比日本與韓國電池貴1.5倍，中國電池價格約為日本或韓國電池三分之一至二分之一。
陳委員 兼召集人小紅	特斯拉電動車上海銷售業績佳原因？
戴創辦人	部分車型使用大陸電池心。
林委員盛豐	安全性問題？
戴創辦人	安全性以軟體做保護。
陳委員 兼召集人小紅	政府有無能夠協助之處？
萬經理	落實法規上顧慮民意，無相當進展。

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
戴創辦人	兩經銷商互相檢舉，發現兩車廠是同一廠商的貨，廠商就倒了，民意是希望賺錢，儲能業務方面希望給新創公司空間。

附件十三、2020年6月15日赴林口新創園訪視暨與寶金雲國際金融科技股份有限公司座談發言紀錄摘要

發言人	發言紀錄摘要
黃董事長	<p>寶金雲公司成立於107年12月，目前公司有14位員工，客戶集中於金融產業，銓敘部退撫基金，勞動部基金都是本公司客戶，以及其他保險證券業。公司整體營運策略包括專注金融科技、追求領先創新；支持孵化加速、培育明日之星；敏捷資訊研發、高效開發環境；積極跨業合作、服務多元發展；把握國際化機遇、加速國際布局。進行技術研發與專利設計，強化競爭力，希望延攬優秀人才。過去10年得到經濟部輔導資源，在104年布建開放數據，引入外部國際創業專家、運用雲平臺資源、廣納創意創業人才。辦理金融科技創業新星培訓計畫，與國際專家協力、國外跨業交流、全方位開發資源等。服務藍圖讓學員從專業領域接觸後提出創意計畫書，透過黑客松活動篩選團隊，產出可以運行的產品或服務，提供既有或未來潛在使用者，在培訓內容方面，分為數位金融、業界生態、敏捷開發、數位金融、金融科技、一對一輔導等，期待新創人員具備創造、創新、社交、溝通等四大核心能力。</p> <p>有關高階人力聘用現況與挑戰，由母公司寶碩人員兼職，未來3年預計聘3位高階人員，寶金雲目前創業初期資金不足，高階管理人員皆由母公司寶碩無給職兼任。有關金融科技產業創新推展之困難，培育金融科技新創產業加速不易，需要大量資金與人才，在臺灣推動金融科技新創產業遭遇法令與傳統觀念之困境。有關招聘人才之助力與阻力方面，國際創育園區國際化之誘因可吸引高階人才，惟低薪造成阻力。在應對策略方面，配合科技部RAISE計畫(重點產業高階人才培訓與就業計畫)，目前已沿用4位博士後人員。對於強化育才、留才與攬才之建言與建議方面，除高階學歷之任用人才培育補助，更應對高階人力予以補助，而新創事業高階人力培育不易，更需政府積極補助延攬留任。</p>
陳委員 兼召集人小紅	<p>寶金雲與母公司關係？經營管理或分工上有無區隔？ 金融科技在臺灣是新的領域，團隊參與新創有無困</p>

發言人	發言紀錄摘要
	<p>難？金融監督管理委員會推動監理沙盒，金融背景與科技背景人才合作情形？現在是網路時代，數位經濟為政府政策，臺灣金融業對此課題接受程度？是否已準備完妥能夠上路？在產學合作方面，傳統商學院不教金融科技領域潮流與趨勢，年輕教師可能開設相關課程，合作對象為科技業、金融業、跨界？技術交流方向何者較為容易？</p>
<p>黃董事長</p>	<p>寶碩與寶金雲關係方面，寶金雲由寶碩完全持股，進行系統研發與系統建置等工作，客戶多為機構，針對新創團隊，由寶金雲負責，在金融科技領域，主要以培訓活動推動，引用母公司資源，完整金融大數據中心，相關平臺供學員吸取所需資訊，在子母公司雖是百分之百控股，但在客戶對象是不同的。金融科技有支付、資訊提供等六大領域。有些同業所占領域會有區分，本公司集中在資訊提供、平臺營運等，作為新創培育活動，與其他暨有新創培訓者比較，會利用平臺支援協助，讓新創團隊不用擔心資源問題，金融科技與資訊領域，小公司要花大量經費買數據，會造成負擔，母公司資源可讓負擔大為降低，針對不同團隊，有不同的領域。有關團隊部分，新創團隊組成不難，如果要找資金，會辛苦一點，亦有法規與資金的限制，會降低意願。區塊鏈業者會到國外尋求虛擬貨幣交易者募資。有關監理沙盒，很多業者均有期待，部分業務會做徵詢，亦曾詢問金融監督管理委員會法律顧問能否放寬相關限制，過去銀行數據不准上雲端，後來金融監督管理委員會開放3家網路銀行，保險業有17號公報關於負債面30年的計算，1個月可能才算2天，如果在公司放很多資源，資源使用比例不高，很多網路業者會提出爭取運算空間的可能性，免費提供資源，惟牽涉到相關資料上雲端的限制，區塊鏈技術在海外募資。金融的業務邏輯與流程，IT領域人才理解較為容易。</p>
<p>陳委員 兼召集人小紅</p>	<p>母公司掌管國內退撫基金與勞工基金，與國人薪資、退撫有關資訊金包含在內，在資訊使用上是好事，如果做了很多分析有加入金融科技，可以有很多價值性</p>

發言人	發言紀錄摘要
	的發現。
黃董事長	本公司提供系統服務，不會接觸到數據。
陳委員 兼召集人小紅	健保資料相當寶貴，健保局對資訊運用容有規範，如基於學術使用仍有資安問題。如要建構金融機構與保險機構數據，有多少家銀行或保險公司同意提供數據。
黃董事長	金融機構資訊不會提供本公司，僅依需求提供系統至該公司，完工說明讓金融業者資訊人員自行操作與布建。
陳委員 兼召集人小紅	何以透過貴公司建置系統？
黃董事長	系統寫好後會提供測試資料，包含單元測試與整合測試是否符合預期，才到機房布建，原業務承辦人使用本公司系統產生報表。
陳委員 兼召集人小紅	很多銀行有資訊部門，金融機構有無能力設計相關系統？貴公司屬性可替代性有多高？
黃董事長	個別業務部分，如票券交易，都有相同需求。特別業務部分，如要自行開發可能要花1年，使用本公司以開發之系統可節省半年，有相當效益。在業務流程與邏輯上，建置相關系統後已熟悉，風險控管人員對眾多金融商品無法完全瞭解，承攬基金級工作，本公司均有能力提供服務，因經驗堆疊的累積，可提供相關業務建議。
陳委員 兼召集人小紅	如替銀行建置系統，大約需花多少時間、人力？貴公司強項？臺灣共有30家左右銀行與保險業，現有人才與能量是否能滿足該等業者？
黃董事長	機構部分目前在母公司業務較多，銀行業務多元，目前關注在投資有關系統，較常接觸財務部，重點客戶金融服務，外匯營運商品等，提供交易控管系統，核心放款業務則未接觸。超過5,000萬的案件執行期程超過4年，銀行的案件執行期程儘量不超過1年半，系統提供保固後，收取維護費，保險公司做系統堆疊，就有維護的基礎。金融業務開放新商品後有新需求，法規修正後亦有新需求，會計制度與營收認列方式修正，即產生業務機會，本公司事業群在臺灣市場均有營利，市占率非100%，公股銀行與非公股銀行均有本

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	<p>公司客戶，產險則有一半是本公司客戶（約10家），證券商亦有本公司客戶。在金融科技方面，臺灣金融公司不會再增加，會有飽和情形，要做突破應跨到其他產業，惟熟悉度仍須考量，利用寶金雲加速器，接觸其他團隊，小規模團隊估值如受認可，相當有吸引力，利用人脈、資源等，進行業務拓展，支持成長後投資，是寶金雲公司設立的重點目標。</p>

附件十四、2020年6月15日赴林口新創園訪視暨與生德奈生
物科技有限公司座談發言紀錄摘要

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
蔡執行長	<p>成員背景介紹。在藥物世界前10大銷售額中，有8項係透過生物細胞製造。本公司提供技術，加速資料流程。每顆細胞均不同，要將細胞分開，細胞1天只會分裂1次，從單一細胞長大等待耗時，透過環境縮小與微型化，優化環境機制，從幾千顆細胞挑選需要細胞。本公司投資人是瑞典的上市公司，亦有申請國發基金共同挹注即天使投資人，另有2間德國公司，製造儀器核心技術均不同，惟市場均相同，瑞典公司與德國公司成立時間不長，團隊年輕。法國、美國、日本都有辦公室，世界多處有經銷網路。與相關藥廠與機構均有合作，進行策略性投資，亦得到很多公司支持，已有部份產品獲藥廠訂購。臺灣公司於2018年成立，於2019年開發第1代產品，於2020年2月將產品上市，2020年5月取得國發基金支持。高階人才需求及聘僱狀況詳如簡報。有關人才招募困難及政府應協助事項，外語條件好之專業人才成本高且招募不易，建議加強對碩、博士班人才之薪資補助，將臺灣高知識人才留在臺灣企業，因生奈德早期成立資金來自國外，臺灣政府補助外資案件持保守態度。</p>
陳委員 兼召集人小紅	機器是臺灣製造？商品價格？
蔡執行長	臺灣製造，約新臺幣30至50萬。
林委員盛豐	藥廠使用相關設備生產量？
蔡執行長	<p>如果是500萬至1,000萬產品，可能買5至10臺，難以評估生產多少藥，注重縮短多少流程，希望可以做到細胞培養做環境監測，先滿足硬體端需求。</p>
陳委員 兼召集人小紅	產品是訴求藥廠，而非消費者。
蔡執行長	<p>藥廠屬相對保守的使用者，確定有用才會購買，但多少錢藥廠不會過度在意，大型藥廠購買後，會相信設備是有效能的。</p>
陳委員	貴公司有無實驗室？

發言人	發言紀錄摘要
兼召集人小紅	
蔡執行長	與臺灣大學合作，可使用該校實驗室，如有共同空間供新創公司使用，是相當有幫助的。
林委員盛豐	嚴慶靈實驗室能否使用？
蔡執行長	還算堪用，惟仍缺乏部分功能。
陳委員 兼召集人小紅	團隊與醫藥有關背景有關者人數？
蔡執行長	藥廠可以提供直接的回饋，多數是工程背景人才，實際使用上的意見是較為直接的。
陳委員 兼召集人小紅	類似公司在臺灣市場或未來展望，有何突破空間與挑戰？
蔡執行長	臺灣相關產業儀器商不夠多，可能2至3家，亦僅關注臺灣市場或在研發階段，佳世達、仁寶都有進行相關轉型，惟在臺灣分享資源與訊息管道缺乏，與大型公司合作亦須進行評估。在臺灣募資並不容易，國發基金相當支持。天使投資人大部分是透過介紹認識，瞭解公司運作狀況才會進行投資，儘管已經確定瑞典或德國公司，在臺灣不會過度宣傳，林口新創園的補助相當重要，研究經費需要不斷挹注，關於人才部分，可建構政府主導的hack hunter。大型儀器廠商銷售員在國外儀器商找的到，惟目前找不到相關人才資源。
陳委員 兼召集人小紅	有無參加國際醫材展。
蔡執行長	德國公司去年9月被併購，對於瑞典上市公司並無價值。
陳委員 兼召集人小紅	林口新創園之具體幫助？
蔡執行長	如有資金挹注，林口新創園可對接部分資金。很多補助限於公司在臺灣設立，林口新創園未有相關規定，較為友善，爰成功申請相關經費補助。製藥儀器領域，許多流程尚未被改善。臺灣有非常多的隱形冠軍，可以吸引人才回流，值得推廣。
陳委員 兼召集人小紅	有無目標完成之時程規劃？

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
蔡執行長	第三代產品尚未完成，第二代產品實現度較高，惟仍有些問題有待解決。從第一代產品經驗陸續發生問題，可能有一些延遲，須設法解決。
陳委員 兼召集人小紅	團隊合作情形？
林委員盛豐	加班情形？
專員	跨領域轉換管道？
蔡執行長	相當合作，無加班情形。臺灣很多機械系老師進行相關研究，碩博士升學階段接獲廠商反映需求，因此產生機會。
陳委員 兼召集人小紅	有財務壓力嗎？
陳財務長	新創產業有財務壓力，早期資金緊迫，需要節儉化，目前募資剛好結束，可以找到更好人才，本公司相當節儉，對於經費較為保守，現仍有投資人，亦有國發基金挹注。

**附件十五、2020年7月2日赴TTA台灣科技新創基地訪視暨與
新創團隊座談發言紀錄摘要**

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
鄒次長	TTA係2017年成立，有不同領域加速器對接媒合，促進新創產業走向國際市場，期待臺灣之學、研能與國際新團隊結合，272個團隊接受TTA的輔導，有將近半數為國外團隊，LINE公司之研發主管、Youtube主管都到臺灣發展，借鏡學習、立足臺灣、放眼天下，是TTA新創平臺創立的宗旨。
陳委員 兼召集人小紅	(本院出席人員介紹)。根據主計總處調查，目前有73萬名臺灣人於海外工作，有將近50%有大學學歷，同時間引進外勞人數大約為72萬至73萬，有高出低進現象，年輕人參與新創領域，代表產業升級有希望，不會停在傳統製造業，過去的I.C.T.產業也能有升級空間。經濟部業管之林口新創園本案亦曾到訪，對人才的延攬與留用、提升國際觀等，均為本案關注重點，從事新創產業人員薪資水準與傳統產業比較？新創產業募資、生存之挑戰？成為獨角獸之關鍵？科技部業管之相關產業概況？低薪環境下如何留住人才？
邱司長	臺灣科技新創基地概況簡報說明。TTA於2017年成立前，中國大陸規劃了相關方案延攬臺灣人才，2015年雷軍募齊了1億元，投資臺灣新創人才；阿里巴巴集團籌集100億元成立「臺灣創業者基金」，2016年，中國以充裕資金吸引臺灣年輕人到大陸創業，惟在市場、人才、技術無自主性，臺灣應創造好的創業環境。如有好的國際新創團隊欲留在臺灣，會轉介相關單位，跨部會合作可以讓新創供應鏈更為完善。本部曾考察數十個國際加速器空間規劃與設計，階梯教室、會議室等可以跟國際接軌，去年7月迄今新增2個加速器，techstars在矽谷排名居前，係全世界前三名之加速器，可吸引國際投資；SmartLabs培育2大基因培植技術公司；TEC臺大創創中心共同延攬國際團隊。全球國外策略夥伴有20個，可做團隊交流，資金連結介紹，與全球新創產業連結，囿於疫情募資金額下降，今年募資金額已超過14億元，已超越去年度總額，目前已培育272家新創團隊，新創國際化有國際環境，連結全球市場。導入加速器能量，引進國際新創團隊，2019年迄

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
	<p>今共引進122家國際新創團隊，鏈結國際生態圈，積極參與國際組織合作，強化國際新創生態圈資源鏈結，累計選送122家赴美國之團隊，已協助74家新創團隊獲投資42億元，臺灣團隊之科技層次較以色列高，惟簡報行銷表達能力不如該國。學校提供的育成中心與新創中心比較仍不夠專業。海外高階人才任職於國際大企業研發團隊、連續創業家，在臺創業，設立公司，聘用臺灣人才，華裔青年創業，延攬國際化團隊，TTA作為新創基地，期待外籍人士能到臺灣。阿里巴巴提供100億資金，TTA吸引團隊來臺投資30.8億元、協助臺灣人才赴矽谷募資42億元、協助臺灣人才爭取海外參展商機20億元，爭取企業下單3.64億元，合計96.44億元。</p>
鄒次長	TTA是創業的基地，3至6個月要重新檢視成效。
林委員盛豐	新創團隊6個月一定要走嗎？
邱司長	是，空間有限。
邱司長	跨領域可發揮思考。
陳委員 兼召集人小紅	新創團隊6個月離開後發展之追蹤情形？科技部大數據蒐集管道應予建立。
邱司長	吸引投資後，提報績效一定要追蹤，加速器是新團隊股東，會瞭解營收、募資情形等，與國際情形相同。
陳委員 兼召集人小紅	請提供4間加速器股東組成資料，包括國內、外資金、股東份額等。期待更多資源投資新創，從國家立場是在扶植新產業，科技部如能掌握相關數據，可納入績效宣傳。
田委員秋堃	TTA是否開放參訪？
邱司長	隨時歡迎。
林委員盛豐	相關預算是否有提高必要？
邱司長	均按部就班推展相關業務。
陳委員 兼召集人小紅	TTA新創空間為租賃？

發 言 人	發 言 紀 錄 摘 要
邱司長	房東為臺北市政府。有向該府財政局說明讓臺北成為新創基地。
陳委員 兼召集人小紅	臺北市政府在內湖規劃有新創大樓。
邱司長	TTA開放六都參與，如有相關資源需求或國際鏈結均可配合。
田委員秋堃	計畫經費由前瞻計畫而來？
邱司長	明年開始第二期經費執行，目前績效不錯，政府仍願意支持，如前瞻計畫結束就要自主營運。
陳委員 兼召集人小紅	請先進行自我介紹。
徐創辦人	在臺灣創業成立公司，起步時期需要相關資源，這是一個好的場域，不同的計畫與工作容易進行，政府亦提供相關支持，與其他國家比較，易於進行創業。疫情發生後，有許多人留在臺灣或從舊金山回臺，影視相關產業相關從業人員亦由美國回到臺灣。
陳委員 兼召集人小紅	您到臺灣多久了？
徐創辦人	有一段時間，我享受在臺灣的生活。
陳委員 兼召集人小紅	如何經營您的團隊？
徐創辦人	臺灣有很多工程師，延攬人才相對容易，臺灣有很大的潛力。
陳委員 兼召集人小紅	(本院出席人員背景介紹)。本案欲瞭解新創產業發展有何需要政府協助之處？
徐創辦人	從經濟發展的觀點，大規模公司薪資水準較小規模公司高，從主管到職員有不同的待遇，資金具有流動循環的特性。在臺灣有低薪現象，但也有富有的人，各個世代的機會不同，類似Google的大公司，可以有很多元的創造力，又如Facebook亦提供很多免費的機會，我不確定有何需要改變，政府可以提供更多的機會。
鄭總經理	本公司是法國公司之臺灣分公司，會進駐TTA係透過相關單位協助，選擇臺灣之原因在於I.O.T.，臺灣的生產與製造為國際強項，新加坡、香港、中國等地均有駐點考量，設立分公司於臺灣已將近7年，延攬人才有相

發言人	發言紀錄摘要
	關問題，臺灣有很多高階人才，惟尚無足夠管道可供快速尋覓人力，另有關於外籍人才需求簽約，面臨政府對於分公司營收條件嚴苛，對醫療、生技公司較為困難，公司在創立前期都是在投資階段，參加TTA計畫期程以季為單位，時限較短無法完成系統性任務，對於新創團隊有相當困擾，新創團隊需要花長時間進行研發與拓展業務，法國的計畫期限為2至3年以上，並給予工作簽證、安頓家人居住與就學。3至6個月之進駐期限過短，如能將時間拉長對國際團隊之吸引力較高。
陳委員 兼召集人小紅	如何突破人才延攬之困境？
鄭總經理	國外人員會將履歷上網，較為容易尋覓與對接，臺灣的工程師有相對應的學歷與專業，惟在英語溝通與行銷自我方面較為薄弱。
黃創辦人	有關人才議題，新創團隊需要承受風險能力，薪資高低並非全部考量，公司的願景、領導者是否有遠見亦為重點。目前有2至3位外籍高階人才，新創公司初期的營業額難以達到聘用標準。美國在臺協會對人才延攬積極，產業的落差是問題之一，臺灣2025年要營造綠能國家，惟目前執行情形仍有距離，行政作業冗長，各政府機關作業流程達210天，在美國直接聯繫相關公司即可安裝，最就不會超過4週，在歐洲效率更高，德國可線上申請，7至10工作天可以完成，臺灣的行政流程必須改變。美國之大型企業組成RE100聯盟，成員營收規模可達全世界第4大經濟體，即便臺灣企業想要推動相關綠能業務，政府行政管制過於複雜。
鄭總經理	臺灣對國外的投資環境不熟悉，投資者仍持保守態度。
陳委員 兼召集人小紅	生技領域是當前的重點產業之一。
田委員秋堃	法國不瞭解臺灣投資環境，可透過外交部駐法代表等相關單位協助。
鄒次長	法國在全球有10個駐點，臺灣是其中一個，未來在生醫領域可進行加強。
田委員秋堃	科技部可先進行篩選。
鄒次長	臺灣與法國之科技合作排名前五，惟在生醫、醫療領

發言人	發言紀錄摘要
	域可進行加強，所需相關期程亦較長，本部會對特殊產業另行考量。
鄭總經理	經濟部工業局與資策會於去年規劃有臺、法合作計畫，本公司與緯創資通合作申請該專案，惟申請時間冗長，1年尚未獲核定。
邱司長	臺灣應多鼓勵年輕人創業文化之產生，相關新創產業與大公司競爭人才，大部分家長希望兒女至大規模公司服務，新創產業風險較高，惟獲利空間亦高，TTA可以吸引更多年輕人參與新創。新創產業成功案例可鼓勵年輕人加入，有關執行面問題，外籍專業人才延攬及僱用法規定雇主要有500萬以上營收，才能聘僱外籍人才，本部將與勞動部溝通。
田委員秋堃	科技部與勞動部溝通不會有結果，應提高溝通層級。
邱司長	TTA可與AI學院聯繫合作加入，與新創產業對接命中率較高。新創文化面本部將持續努力、跨部會協調需要時間，引進AI學院人才可立即進行。
鄒次長	目前有4個AI學院，將進行橋接。另就業薪資水準與新創產業薪資水準並非相同，新創產業加薪幅度可能較大，未來將進行教育推廣與相關領域合作。
田委員秋堃	可利用媒體進行宣傳。
鄒次長	本部將持續進行媒合。
陳委員 兼召集人小紅	感謝各位蒞臨提供相關卓見。

附件十六、本案2020年3月23日訪視及座談單位之產學合作概況：

一、國立雲林科技大學之「自造者中心(創意工場)」、「智能地域設計服務研究中心」、「智慧辨識產業服務研究中心」、「智慧電子產品研究與開發中心」、「智慧樂齡健康中心」產學合作意見

(一)該校之「自造者中心(創意工場)」⁶²，係經教育部核定設置中部創新基地，任務分為四個面向⁶³，藉由創新數位教材和教學之研究，推動國際連結，達到人才培訓等目的，該中心聘用人力為專案教師1名、碩士級助理1名、學士級助理2名，共計4名。

1、在教育、學術環境方面，該中心對於人才培育採用產學合作策略，透過學校創課實作、業界出題方式，由師生以設計思考、跨域合作的方式來解決業界痛點。不僅讓學生透過現有體制解決這些業界所面臨之難題，並解決學用落差之問題。藉由產學的鏈結，使師生有意願朝新創發展，建立有效且具信賴關係的產學溝通管道，解決產學間存在的鴻溝。

2、在高階人力之聘用方面，以政府公告針對各學歷

⁶² 資料來源：<http://dc.yuntech.edu.tw/node/868>

⁶³

- (1) 原型實踐面：藉教學創新設備之建置與擴充，整合跨校以及跨領域之資源，開發創新自造之技術，運用新技術創新產品及創意實踐。
- (2) 創意學習面：1. 整合跨領域、跨校或業界師資，規劃開設創意自造課程，**藉由創新數位教材和教學之研究及推動，達到人才培訓之目的**。2. 經營與推廣創意創客教育。3. 獎勵做學想之研究發展。4. **培育自造種子TA之人才**。5. 自主社團之創意自造者培育。
- (3) 交流推廣面：1. 舉辦種子師資培訓營，推動自造教育。2. 辦理體驗活動及工作坊，推廣創新實作。3. 推動參與創新創業競賽。4. 配合教育部辦理成果發表會，以分享經驗與交流。
- (4) 國際鏈結面：1. 舉辦國際數位工作坊，促進自造者技術及學習研究發展。2. 由基地推動國際連結，與知名學校形成默契，進行國際串連。3. 推動與國際自造者交流，開發共創教材與開放分享。4. 推動國際自造原型實踐，達成國際接軌和創新研發。

之人才有相對應之給薪辦法，在辦法方面已屬完備，但在制度面上尚需由各中心擬定內部辦法及寬鬆法令之部分限制，例；計畫協同主持人必須為校內教職、專任助理兼辦業務費不得超過1萬之限制。

- 3、中小企業是我國科技成果轉化和產業化中的生力軍，但這些中小企業苦於自身規模和條件的限制，無法投入足夠的研發資金，並配備研發需要的儀器設備和專家，直接限制了企業的開發能力。中小企業的特點在於擁有專業化的創業設施、專業化的技術服務、專業化的經營管理和專業化的政策指導，旨在幫助企業解決在研發進程中遇到的硬體設施、技術、人員和研發資金等方面的困難，為企業研發和自主創新提供技術支撐，為中心、企業的快速成長創造良好的生態環境。
- 4、而資金是創業企業發展的血液。風險資本以投資收益決定關注階段的特點，致其一般不會對處於種子期的企業注入資金，因為這一階段的投資回報不是很高。由於種子期所需的資金通常較少，新創團隊、企業還有能力承受。但是新創團隊、企業進入創業期和成長期後，就需要大量的資金投入，由傳統的融資管道得到新增資金又比較困難，而從學校與育成中心資金支持力度和廣度來看，往往又達不到新創團隊、企業的需求，導致一些具有市場前景的企業和項目，由於缺乏資金而難以為繼。2018至2019年該中心人力並無異動（或外流），2020年則有1名碩士助理離職，刻正招聘中。
- 5、該中心為教育部補助計畫，部裡所提供之招聘辦

法已屬完善，故新鮮人進入該中心就職尚可謂計畫之助力，剛畢業之高階研發人才進入研究領域亦可配給稱職之給薪，但在其他辦法中之規範，例如；專案人員兼辦業務受限及業務費不得超過1萬元等，常導致資深高階研發人才無法進入中心研究領域；此外，國家現有「勞基法」規範勞工加班時數降低，雖旨在保護勞工的權益，但對於創新、學習方式、研究發展領域應更具彈性自由，方可使知識的成長與傳遞更為切實。

- 6、該中心成立於2018年，參與的博士候選人與博士生皆尚未畢業。且尚無高階退休教職員。對於未來，學校若有具專業的高階退休教職員退休，將以諮詢顧問方式聘任，以提供該中心專業諮詢。計畫經費已於2018年9月延攬1位專案教師，博士候選人1位，培育博士生1位，參與創新創業設計相關研究及國際交流；共發表期刊及研討會論文7篇。由於該中心為教育部補助之創新創業創客基地，受到該校校長與各單位之鼎力支持，目前執行上尚稱順利，與政府機關的合作尚無不足之處，唯希望提高行政效率。此外，該中心為5年期程之研究中心，部分業務為執行地方政府機關的專案計畫，計畫雖為每年皆會執行的專案，但礙於簽約及執行期程的受限，常會出現3至4個月的空窗期，嚴重影響人員聘任。
- 7、由於專業創客基地或新創基地是培育新的經濟主體、促進經濟發展的半公益性機構，多數專業共享空間是由政府出資。這些專業共享空間在所追求的運營目標上分成兩大類別；一類是純公益性的事業單位，通過政府出資培育新企業，以求通過就業和稅收的增長來獲得間接經濟利益；另

一類是適當追求直接經濟利益的企業單位，透過為創新創業輔導專案提供服務獲取服務收入、通過對創新創業輔導專案進行扶持，取得股份後獲得資本出讓收益。在市場經濟條件下，專業創新創業輔導所追求的目標應該是「適當盈利」，而其因應策略主要有下列幾種；

- (1) 基礎服務收入：由專業共享空間向各式新創輔導提供基礎服務所獲取的收入，如場租、網路服務收入、管理費收入、餐飲收入……等，這類收入是目前眾多專業創客基地的主要收入來源之一。但從理論上講，因基礎服務的附加價值很低、增長空間有限、對新創輔導專案的扶持需要等因素，這類收入不應該成為主要收入。
- (2) 政府撥款收入：由於專業創客基地、共享空間的半公益性特徵，其可定期得到政府或上級單位的撥款，用於專業共享空間的日常開銷和人力開支。這類收入是專業共享空間的另一項主要收入來源，穩定、低風險，但可實現效益的空間很小，只有靠管理節流來相應增加最終效益。
- (3) 股份收益：有些專業新創基地可以獲得新創輔導專案的股份，即通過輸入管理和服務而使專案成長到一定程度後可獲得項目的股份。待新創輔導專案或團隊順利轉化後，可獲取兩種形式的資本收益；一是通過長期持股獲取專案公司的紅利收益，二是通過出讓股份獲取資本利得。
- (4) 投資收益：如果學校、新創基地內部的風險投資基金或風險投資公司建立起來，可有選擇地

對優秀的新創輔導專案進行風險投資，並加以管理控制和扶持，待新創團隊、企業培育成功後，採取IPO方式獲益。有若干與其相關性的產業項目培育成功，可不必退出而將其進行整合，將專業新創基地自身打造成持有某產業集團的控股公司。

- 8、企業的研發不是簡單的技術交易過程，而是企業以引進的技術為起點進行技術創新的過程。這個過程需要後續的智力和技術支援，也需要其它相關的跨領域學科和技術的匯集和支撐。這就需要科技人才的介入。沒有專業性的科技人員作為知識、技術、智慧和智力的介入，特別是在企業與大學間存在學用落差的情況下，往往容易導致技術轉移的失敗。創新的根本在於人才，高階人才的聚集是企業的創新之源。科技大學的人才資源是廣大創新型高科技企業最為看重的資源之一。因此，為滿足創業企業對高科技人才的迫切需求，該校研發處每年都聯合中部科技園區與工業區廠商固定於5月期間舉辦畢業生的徵才博覽會，針對企業的特殊人才需求進行對接，以此實現了高階人才與高素質企業的良好選擇和互動，為促進企業的技術創新實力提升，起到了積極有效的作用。
- 9、所謂「創新創業服務」，指的是以技術轉化、創業培育和企業發展服務為主要內容的增值服務。技術關聯性強、附加價值高、腦力密集度高是其主要特徵。中心創客基地對創新創業企業的服務特色，是搭建了產、學、研一體化的創新服務體系。這種服務體系以創新創業服務為特色，為促進產學研充分融合，推動科技成果轉化、創

業輔導培育企業、培養創新創業人才，而營造的一種創新服務環境。具體地說，若主管機關能藉由教育單位、中心基地所施行、建構創新創業7階段服務體系與搭建創新服務平臺等措施，使得新創團隊之間、新創團隊和創新資源之間，在創業圈內產生交流和互動，由此讓這些新創團隊和資源、互息互利、共同發展。

(二)該校之「智能地域設計服務研究中心」⁶⁴：在學校建築發展一套可供工程管理、設計範例、資源共享的雙向互動式服務平臺。在地方產業的部分，使用設計服務生態鏈與企業界合作，其中運用人臉/人流辨識系統及大數據統計分析，以科學數據提供業者服務設計專業建議優化體驗達到永續經營的目的。在城鄉社區部分，盤點雲林社區的景點資源，運用虛擬實境（virtual reality, VR）的技術及社區見學智能APP，整合成景觀技術平臺，協助社區於環境營造，並延伸活用新資源輔助生活品質的提升、人才培育與交通移動的需求。該中心目前聘用人力為專案教師1名、博士後研究員3名、碩士級助理3名、學士級助理1名，共計8名。

1、在教育、學術環境方面，該中心對於人才培育採用產業實務融入課程策略，透過學校建築出題、地方產業出題、城鄉社區出題，雲林科技大學師生解題的方式共同來解決，學生透過現有體制教育解決這些議題所面臨之困難，來達成「學以致用、學用並存」之理念。過程中師生與產業鏈結，使師生對於產業理解更加迅速，未來投入產業更

⁶⁴ 資料來源：https://iarc.yuntech.edu.tw/?page_id=507

能發揮所學。

- 2、在高階人力之聘用方面，以政府公告針對各學歷之人才有相對應之給薪辦法，在辦法方面已實屬完備，但在制度面上尚需由各中心擬定內部辦法及寬鬆法令上部分限制，例；計畫協同主持人必須為校內教職、專任助理兼辦業務費不得超過1萬之限制。中心高階人才執行產學合作期間亦容易發生高階人才無法再擔任其他協同主持人之身分，導致產學合作執行略有困難。
- 3、在學校建築產業中建立可供工程管理、設計範例、資源共享的雙向互動式服務平臺，在使用者操作人員資訊教育與培訓上所產生之數位落差，導致平臺操作時遇到之問題較高，間接增加管理人員之服務時間，反思科技導向過程中亦需加入人文之思考。
- 4、地方產業中建立使用設計服務生態鏈與企業界合作，企業界因商業模式在學術研究上之數據較不公開透明化，導致學術之文獻參考較少亦數據較不公開等。地方企業快速發展商業模式過程中與地方深耕元素鏈結薄弱導致地方產業特色較無法彰顯。
- 5、城鄉社區面對各社區間土地意識較為強烈，外來之輔導團隊需進入社區輔導陪伴，並發現地方之風土實例，挖掘地方之特色導入人、文、地、景、產發展出社區永續之經營模式，過程需要長時間經營陪伴，以臺灣現有之經費補助期程較多屬短期操作，易發生執行中斷與輔導人員替換等現象。
- 6、該中心為教育部高教深耕第二部分特色領域研究中心，。在教育部所提供之招聘辦法已屬完

善，故新鮮人進入該中心就職尚為計畫之助力，剛畢業之高階研發人才進入研究領域亦可配給稱職之給薪，但在其他辦法中之規範，例；專案人員兼辦業務受限及業務費不得超過1萬的情況下，導致資深高階研發人才無法進入中心研究領域；另國家現有「勞基法」規範勞工加班時數不得超過46小時，雖充分理解這是在保護勞工的權益，不過在研究發展上略成阻力。107至2019年博士後研究員離職人數為2名、碩士助理4名、學士助理4名，共計10名。

- 7、該中心成立於2018年，參與的博士生與碩士生皆尚未畢業。每年延攬高階人才7位，博士後研究員4位，碩士級研究員3位、培育博士生8位，參與智能地域設計相關研究及國際交流；共發表期刊及研討會論文39篇。由於該中心為高教深耕特色研究領域中心，受到該校校長的鼎力支持，目前執行上尚稱順利，與政府機關的合作尚無不足之處，唯希望減少行政作業程序。
- 8、另外，該中心為五年期研究中心，部分業務為執行地方政府機關的專案計畫，計畫雖為每年皆會執行的專案，但礙於簽約及執行期程的限制，常會出現2-3個月的空窗期，嚴重影響助理的聘用。目前該中心尚無高階退休教職員。對於未來，該中心具專業的高階退休教職員將以諮詢顧問方式聘任，提供該中心專業諮詢。
- 9、該中心因應高教深耕發展的目標，以強化臺灣議題的獨特性與其價值為主軸，執行的計畫與合作廠商皆以在地性或國內為優先，並同步學習標竿中心的特長。面對大環境的挑戰，最基本的因應策略即是穩定市場機制強化內需。

10、教育屬學術單位，政府提供的是大面向的施政方針，大環境逐漸在改變的情況下，教育政策與施政方針也應跟著調整。例如：學校開設的課程是否符合市場需求，學生畢業後能否順利就職？建議應加強實務課程，培育實務人才。或是當有此落差時，政府應有對應的策略提供教育學術單位適時調整。因此，面對教育單位的需求有落差時，就更加彰顯教育智庫的重要性。

11、該中心強調人才培育，不僅是年輕學者與博士後研究員，也積極培育博士生參與該中心專案計畫的執行。整體建議是人才的能量也是需要時間的積累，特別在高階人才的培育上絕非短時間能見效的，以大型計畫而言，建議執行期程至少5年。當年度簽約的計畫希望能銜接，避免年度計畫結束時到新年度執行前，有被中斷的情況發生，導致培育的人才無法留用，嚴重影響覽才能力量。

(三)該校之「智慧辨識產業服務研究中心」⁶⁵：為教育部高教深耕計畫 Global Taiwan 特色領域研究中心，整合國內外智慧辨識專家，以人工智慧、機器學習的基礎，聚焦於電腦視覺、聲音辨識、及醫學影像輔助診斷技術，從事智慧辨識相關研究與技術開發，協助企業導入智慧辨識技術，培育智慧辨識產業人才。結合跨領域教師協助進行研究主題之市場機會調查、產品包裝規劃、商業營運模式、目標市場客群等規劃及發展策略，未來將發展成立研究服務公司。請問：

1、該中心主任張傳育特聘教授，為國際知名的智慧

⁶⁵ 資料來源：https://iarc.yuntech.edu.tw/?page_id=505

辨識專家，長期深耕雲嘉地區及擔任雲林科技工業區技術提升輔導計畫主持人，熟悉產業痛點，具備豐富的產學合作及輔導經驗，與產業關係密切。在高階人力的需求及聘僱用概況說明如下：

- (1) 人數：專案人員目前編制18位，分為技術開發組、產業推廣組及行政管理組，投入智慧辨識相關研究及推廣，現職為16位。高階人力為12位（博士2位、10位碩士），占75%。
- (2) 學歷及專業領域類別：高階人力定義為碩士級以上人員，其中研發人員專業背景主要須具備資訊、製造業實務經驗、並具有智慧辨識專業或產業服務推廣經驗者。
- (3) 薪酬條件：依該校「專案人員待遇支給標準表」敘薪，部份高階人力按規定由計畫主持人依人員工作內容、專業技能、相關經驗年資等，專案簽准彈性支薪，彈性支薪提高幅度以50%為限。

2、AI人才十分難尋，加上近年來臺灣及全世界的AI產業快速發展的情形下，專業高階人力招聘及人才留用變得更加艱難。因此該中心持續延攬及培育新進AI碩博士研究員並用心留才，但人員離職率仍偏高，目前該中心實施相關的政策說明如下：

- (1) 攬才及留才，提升人才競爭優勢：將AI相關人才區分為研究人力（researcher）、專業人力（specialist），藉由完整建構人才培育策略、資源、及各項制度，維持AI研究及產業技術服務人力。為解決學界與產業間的落差，提供優秀人才更好的福利，依研發等經驗彈性給薪，而為使組織運作更順暢，及達留才目的，亦制訂

多項針對該中心之各項管理規章、導入目標管理制度，以落實人力資源管理及提升組織競爭力。

(2) 人才培育：透過延攬國內外高階人才到校進行講座授課與研究、鼓勵參加國際交流活動，培養國際經驗之學生，並提供優秀碩博士生獎助學金（研究型及實踐型二類）、讓學生投入智慧辨識的研究計畫。另搭配承接教育部AI人才實習計畫及AI系列課程，提供學生直接到AI產業實習機會、提供更完整的AI人才教育，並間接從中延攬優秀的畢業學生到中心任職。

3、該中心專注開發前瞻性之智慧辨識技術並導入產業，協助產業技術升級或轉型，該中心研發之技術為資訊軟體無形資產且屬先端技術，但我國企業對於無形資產應用及價值知識不足，故造成該中心與企業合作時，時常發生技術價值被低估的狀況。

4、AI為全球產業的潮流，具備AI專業技能的研究者會因為業界薪資成長比學界薪水成長快速而有流失的狀況，優秀AI人才招募不易，包含薪資、穩定性問題會有人才快速流失的狀況（平均年資：221天）。該中心以培育「智慧科技實務應用人才」為目標，分成五大培育方向：

(1) 培養具國際經驗之高階人才：鼓勵並補助該中心專家群中的年輕學者及所屬研究所以上學生至國外參加國際會議、論文發表、研習活動及國際競賽等，拓展國際視野及競爭力。如派遣優秀人才參加ICS、ICKII等國際知名會議並發表論文（圖6）、泛珠三角大學生計算機大賽（圖7）、日本東京首都大學技術交流、日本千

葉大學福祉機器人國際交流課程（圖8）等，國際獲獎件數多達10件，表現亮眼。

- (2) 提供優秀碩博士生（含外籍）獎助學金：為促進智慧辨識人才培育、提升人才素質、鼓勵學生專注智慧辨識領域學習與研究，特制訂「研究獎助生申請須知」（附件1），由推薦之老師依研究獎助生之學歷、專長、績效、研究表現，提供優秀碩博士生申請獎助學金。近兩年共培育150人，共產出研究主題超過67項，以AI實習、培訓課程、研究獎學金和暑期研究體驗等措施，來支持AI相關訓練。
 - (3) 延攬國際高階人才進行講座授課參與研究：邀請國際知名研究中心學者來校進行講座授課或演講等，近兩年共邀請15位國際學者來臺授課分享，參與之碩博士生達600人次，讓學生了解智慧辨識領域的最新發展，同時培養國際觀。
 - (4) 培育碩博士生投入前瞻性的研究計畫：為能最大化智慧辨識理論與技術開發價值，中心智慧辨識研究群帶領優秀碩博士生參與中心核心技術之相關研究計畫、協同執行產學合作專案、專題製作等，累積實務經驗，鼓勵高階碩博士將研發成果整理成論文，積極參與國際論文發表及國際競賽，提高國際能見度。
 - (5) 延攬／培育新進AI碩博士人才：藉由完整建構人才培育策略、資源、及各項制度，維持AI研究及產業技術服務人力。
- 5、該中心主要為先端技術開發及落實產學合作，培育在學學生非該中心主要業務。但為延攬優秀碩博士人才，中心亦有提供多項資源給予該中心研

究專家群的優秀碩博士生，藉由就學期間紮實的培訓，使學生畢業後即進入該中心就業，目前共有2位優秀碩士生畢業後即至中心就業，其餘畢業生大多於資訊相關產業任職。成為亞洲一流標竿中心為該中心目標，強調國際化程度並期盼與各國頂尖標竿研究中心有更深入的合作，若有其他經費挹注，將更有利於中心招攬國際優秀學者及人才進駐合作。

(四)該校之「智慧電子產品研究與開發中心」⁶⁶：致力於研發智慧系統相關技術，如智能汽車、工業4.0、智慧城市、機器人及老年醫療照護……等，推動智慧電子技術應用於產業相關產品之研究及技術開發，並以培養立即上手產業實務之智慧電子系統工程師為核心目標。

1、目前中心主要經費為執行教育部「教育部優化技職校院實作環境計畫-智慧汽車電子設計與製造類產業人才培育」。

(1) 聘用人數：3人

(2) 學歷：博士級1人、學士級1人、專科級1人

(3) 專業領域：智慧電子系統設計、PCBA產線規劃與管理、計畫管理各1人。

2、該中心利用與產學合作公司，採共同研發與共同培養人才之模式。碩士學生之研究論文或是大學部實務專題題目由業界出題，整合中心師資與設備，共同與產學合作公司解決產品實務上之問題。表現優秀之學生，產學合作公司會提供獎學金，並與優秀學生簽訂就業保障文件。學生畢業後即會以高於保障條件之待遇進入公司，培育之

⁶⁶ 資料來源：https://iarc.yuntech.edu.tw/?page_id=6165

優秀學生可以提早具備解決業界實務問題能力，又可以依其自由意志保障未來薪資。目前碩士優秀畢業同學至少保障年薪新臺幣70萬元。

- 3、該中心專注之研究項目為高門檻、高附加價值之產業。因此遇到投資環境、產業升級問題相對較少，核心問題還是培養優秀之學生數目不足，無法滿足產學合作廠商需求。主要培養高階人力，也對於人才移動到產學合作廠商保持樂觀態度。站在教育部門立場，對於培養之高階人才能夠為臺灣所用，樂觀其成。
- 4、該中心近3年培養人才如下表。

表 國立雲林科技大學「智慧電子產品研究與開發中心」
2018年度至2019年度人才培育概況表

學年度/學級	大學	碩士
2019年度	15人	3人
2018年度	16人	4人

資料來源：2020年3月23日訪視國立雲林科技大學提供。

該中心培養學生，大學部待業時間約2個月，80%畢業均深造碩士，薪資水準>新臺幣4萬元，投入電子系統軟硬體設計產業。大學部待業時間約1.5個月，碩士畢業100%就業，薪資水準>新臺幣70萬元，投入電子系統軟硬體設計產業。

- 5、該中心接受教育部、科技部、學校支援良多，因此認為在臺灣只要努力，並不缺乏政府之支援。教授與同仁皆具目前國內外產業專長需求，相信中心成員在退休後，仍能在產業最前線繼續服務我國相關產業。
- 6、依該中心大量與國內外產業接觸心得，我國在產

業上核心問題還是在「產業升級」。如果是在重點發展領域取得技術優勢，則其他問題便可迎刃而解。例如台積電也是臺灣上市企業，仍能從容處理相關問題，同樣在該中心發展產業上，也是相同的。因此「產業升級」，依然是我國刻不容緩的議題。

- 7、以該中心主要執行之教育部「教育部優化技職校院實作環境計畫-智慧汽車電子設計與製造類產業人才培育」計畫為例，目前電機電子系在焊接電子元件實習時，依然採用電烙鐵與焊錫條手工焊接，但是產業早已用表面黏著技術。因此部分學校教育仍然與產業存在極大落差，建議政府可以盤點諸如此類問題，採專案補助方式，協助重點學校建置設備，並分享設備供周邊學校實習教學之用。
- 8、在教育之角度上，為臺灣培養之人才可貢獻臺灣即可，並不需要一定強留在臺灣某個單位。但是精準可提供學生未來什麼領域之人才需求強度與就業薪資之統計資料，可由政府權威單位提供，不需考慮現有學校狀況。該增加培養專長領域就增加系所與人才供給，該適度縮減之科系就果斷轉型。臺灣目前各領域人才培育人數與需求沒有搭配，因此學校訓練出的人才在就業市場上出現供需失衡狀況。

(五)該校之「智慧樂齡健康中心」⁶⁷：設有智慧醫療研究中心、休閒運動所、創新媒體實驗室、生醫系統與晶片設計實驗室。另設有智慧檢測區、科技樂活示範場域、智慧樂齡健康促進區。

⁶⁷ 資料來源：<https://www.chinatimes.com/newspapers/20200227000723-260107?chdtv>

- 1、該中心所需的高階人力約4人，學歷要求為學士以上。專業領域為電子電路系統工程師、資料庫工程師、帶領中高齡運動人員。薪酬條件是依據學校聘任之規定給與，會依據該人員的工作年資、專業能力、工作內容項目等給予相對應的薪級。中心在聘任人員時，技術人員依照其技術能力與經歷為選才之參考。
- 2、帶領中高齡運動人員，具有初級指導員以上、BLS（basic life support）基本救命術相關證照等等，在帶領中高齡者做運動時能顧及安全。目前聘僱的人員有4名，尚需要一名專業的軟體開發人員，使整體智慧化健康促進中心之各項技術發展得以更完整。
- 3、該中心培育學生的方式，是以PBL（problem based learning）問題導向學習方式進行。以實際需求、解決實際問題為導向。老師們扮演引導與啟發的角色，訓練學生獨立思考、發現問題、解決問題的能力，並由學長姊輔助學習，並將習得的知識與技能得以傳承，除了在自己的專業上精進，同時也能協助培育新一代的人才。
- 4、該中心在高階人才的招聘上，有著地緣上的弱勢，也即跟大都會相比，雲林地區是較難聘到人員的。多半以畢業新鮮人，或者是已在業界有資深經歷欲返鄉的人員為主。
- 5、據合作之相關廠商表示，政府各部門、各縣市規範項目多且不盡相同，政府計畫時程過短且破碎，企業需要時間研發產品，因此不易申請政府補助計畫，種種因素降低其投資意願。面對對岸在醫療器材因由政府補貼而得以在國際市場上低價競爭，造成國內廠商有經營上之困難。目前

醫療器材法規上希望與國際接軌，讓創新產品得以取得醫材認證在國內上市。

- 6、目前中心剛成立不久，僅有1位人員外流至北部科學園區，唯若無經費持續挹注，無法留住人才，研發與服務恐會有中斷之虞。中心招聘人才時，皆是以學校聘任之規定進行招聘。對於居留及生活條件上，是相當友善的。但是對於有心參與的高階人才來說，其薪級是較無法與科技業界相匹配，此部分若能給予較大的空間，應能留下更多的人才為中、高齡民眾服務，是有著莫大的助益的。
- 7、在人才的養成部份，中心延攬全職人員，不僅協助相關技術的開發，更可以將業界經驗引入學校，讓學生在校即可學習到業界的技術經驗。此外，藉由合作企業的參與，提供了已上市與研發中之產品讓同學在開發過程中可以實際接觸，並可與業界工程師進行討論，從中學習，讓學生在校即可打好基礎，為往後的就業做準備，為人才培育的工作準備了最完善的學習環境。該中心目前所展示的項目，有多項是由該校師生團隊參與，並與業界串接，一同開發，在長照機構與雲林縣10鄉鎮衛生所內使用，對於使用者有相當之助益。
- 8、該中心內老師培育的學員、校友皆能在畢業後即有工作，研究所起薪平均（月薪）約為4萬5,000元，大學部平均約為3萬3,000元以上。在經過幾年後，薪水也都會往上調整。中心的成立仰賴了產業、政府、及學校的支持。需要政府經費持續投入才能讓研發與服務持續。
- 9、旗艦級高齡智慧健康促進示範中心希望能協助

國內民眾、醫療單位、長照據點、衛生所、日照中心、護理之家、鄰里社區等等，可導入國內科技產品與雲科大相關技術，培訓國內人才帶領健康促進運動、提供精準運動指示建議、建立人才媒合平臺促成各方需求與相關人才連結，並作為產業間、產學間、學界間的多方串接平臺。藉由可攜式科技評估設備、健康促進運動項目進入企業與社區，協助促進企業員工、社區民眾之健康生活。並由持續開發的前瞻技術促進醫材產業、運動產業、長照產業之發展。

- 10、根據合作之企業表示，目前相關部會對與產業服務若能加速，較能協助產業去爭取商機。面臨國際上的挑戰，製造業會考慮至生產成本較低的國家設立工廠，以及需考量供應鏈成本，亦需至主要國家設立分公司提供服務。各國關稅與法規規定亦會影響到醫療器材的國際銷售。因此建議政府可以成立跨部會窗口，減少層層行政關卡，協助企業可以快速應變去爭取國際市場。
- 11、中高齡領域非教育學術單位的主流方向，因此投入者相對較少，相對資源也較少。希望能注意到我國所面臨到的高齡化問題，增加學術界投入中高齡領域的發展、研發等各面向。讓目前已投入者可以有較多資源繼續延續。希望給與更多經費與資源能參與投入研發/服務/教育中高齡者健康促進領域的人員，產業的未來性，會是培育人才與人才投入的誘因，也可以讓所培育出的人才留在相關產業。才能讓相關產業持續發展。
- 12、該中心的成立是累積多年校內研究團隊的研發成果，另融入國內相關產品，整合跨領域的資源，以前瞻技術發展及模擬情境場域做為國內相

關產業產品之展示、試用與推廣，揭開未來全面合作的新序幕，期望以雲科大為此領域之串聯平臺，結合各方之能量達到最大之效益。希望政府相關單位能給與經費與資源支持，也能一同參與推廣健康促進概念，提升全民自我的健康意識。

二、亞蔬—世界蔬菜中心對於高階人力之需求及聘僱用現況與成效；對於政府協助提供育才、攬才之期待與建議：

(一)亞蔬-世界蔬菜中心為總部位於臺灣之極少數國際學術研究機構，除臺南善化總部外，於全球尚有東亞及東南亞區域中心(泰國曼谷)、南亞區域中心(印度海德拉巴)、東非與中非洲區域中心(坦桑尼亞阿魯沙)、西非洲乾燥地區區域中心(馬利巴馬科)及西非洲海岸地區區域中心(貝南科托努)。另外在韓國也設有辦公室，並在其他約10個國家均有計畫辦公室。該中心目前員工共約400人，分屬30個國籍，其中高階研究及管理人員約40至60人。由於該中心所屬研發工作從實驗室到田間，因此員工程度涵蓋廣泛，從田間農民、技術工、田間助理、實驗室助理、初、中階研究人員到高階研究及管理人員皆有，教育程度也從不識字到博士都有。若以碩士學歷以上人員屬於高階人力計算，該中心有碩士研究人員約40人、具博士學位研究及管理人員約30人。

(二)該中心不單獨授予學術學位，但接受國內外碩博士研究生至該中心進行研究，與原註冊學校共同指導研究生。一般而言，到該中心進行研究的學生，其指導教授及學校與該中心皆有合作計畫，並有不少有志於未來至國際農業機構任職，以服務及造福全球開發中國家之農業發展為志向。在實例上，國內

外均有許多至該中心進行學術研究之學生，畢業後在其本國或國際機構有很好的發展。

- (三)國內法令、居留生涯條件對該中心招聘人才皆相當支持與友善，因該中心特殊之外交豁免地位，國內不論行政院農業委員會、外交部及移民署對該中心人才招聘及學生前來進行研究均給予很大的支持與幫助，沒有阻力。
- (四)如前所述，前來該中心進行碩士或博士的研究生畢業後，大多回其母國或至國際機構就業，就業情形良好。一般來說，因為曾在國際機構進行研究，對日後的就業會有加分，對獲得就業機會具有相對優勢，且薪資可能較高。
- (五)自該中心退休之高階研究或管理人員，若還有意願繼續工作，一般會擔任顧問，或成立獨立顧問公司，或至企業擔任學術、技術、管理顧問。一般高階研究、管理人員退休後，大多返回其母國，但亦有2位因對臺灣具特殊貢獻，獲長期居留證。
- (六)該中心為國際機構，訓練、培育人才亦為該中心宗旨之一，因此該中心歡迎曾在該中心研究或正式員工為其他相關機構重視聘用。該中心自成立以來至少已為臺灣農業界培訓20至30位高階（博士層級）的人才。該中心以此為任務之一，而培訓之國際高階人才更多。該中心希望人員能流動，如此才能達到成立之宗旨，協助開發中國家發展農業。
- (七)該中心隨時接受全球有意願前來進行研究之學士（較少）、碩士、博士學生，進行短、中、長期研究。另每年亦固定於總部及分部舉行專業短期訓練，成效普受國際及國內肯定。目前行政院農業委員會每年薦送4至6位其所轄改良場所研究人員至該中心進行3個月合作研究計畫，加強與該中心之聯結，並培

養青年研究人員國際經驗；另國內大學亦選送學生至該中心進行暑期實習，以增加學生國際交流機會。

(八)一般而言，該中心認為臺灣之農業研究相當先進，學生專業教育亦相當紮實，但年輕研究人員及學生之國際經驗稍嫌不足，英語亦有增進空間，此或可由教育機關加強。

(九)該中心非常希望能聘用更多國內博士後年輕研究人員，至該中心進行研究，一方面提供就業機會，另一方面也為我國培育國際農業人才。然在教育部補助國內博士後研究人員出國進行研究計畫中，未將該中心列為補助對象，希望教育部及科技部能考慮支持國內博士後研究人員至該中心進行研究。

三、中台灣影視基地/中影八德股份有限公司對於高階人力之需求及聘僱用現況與成效；對於政府協助提供育才、攬才之期待與建議：

(一)「中台灣影視基地」是目前全國最大拍片片場，基地有2座全國最大室內收音攝影棚、1座中型攝影棚，及工作坊和支援服務辦公室等空間，希望能吸引國內外大型劇組來臺中拍攝。亞洲大學、朝陽科技大學已與負責營運的中影八德公司達成合作共識，今年度即展開相關「業師」入校授課、前往影視基地實作等課程，加強在地影視人才培育。今歸納該影視基地於高階人力如相關「業師」之需求及聘僱用概況（人數、學歷、專業領域類別、薪酬條件、專業證照……等）如下：

1、大環境介紹：以臺中市大學相關科系來說，影視、傳播相關的科系大約只有3所，與後製、動畫多媒體設計、遊戲相關的科系約有4所，文創科系有1所，另外逢甲大學很特別的是放在通識

教育中心，但是影視產業幾十年來的發展，真正的產業重心在臺北，中台灣影視基地在這樣的環境下，一直被賦予極高的期許，希望能夠以拍片帶動人才匯集，未來也有機會將臺中打造成另一個影視產業的重心。然而在一個專業的影像技術工作者（包括前期與後期）的養成過程中，即便在目前整個數位化時代的潮流中，最少也要有5至7年的時間，劇情片製片的養成更需要10至15年的時間，這些人每天的工作與思維就是拍片，而目前大學影視教育中，大部分培養的都是以創作思維、獨立思考為主，與培養導演、編劇為主，很少有學校有相對的資源可以以「拍片實務」為主要的訓練方式，再加上比起其他藝術教育而言，影視作品要耗費的資源以及必須動員的人力，是非常龐大的，以目前全臺灣的影視學校，都無法真正地達成1年籌拍1支片子的方式來達到技術與創作的結合。也因此，學生畢業之後發現在學校所學與產業實際需求的落差非常大，這也是在中影成立培育中心，做產學合作時考量擬以技術操作為主，讓年輕人可以早一些接觸技術的範疇，了解技術工作所需要的專注力、耐力、紀律以及精準度，讓多一些有電影夢的人，在了解技術層面，對於未來真正要從事創作上能有所幫助。

- 2、因此，與朝陽、亞大的產學合作，中影八德公司擔任的角色為「業師」，即派任有拍片經驗之影像工作專業人員，與學校主任、老師討論後，至學校授課，大多以實作為主，補足在學校正規理論教學中，比較缺乏的產業知能、倫理以及技術實作的部分。因此開課的項目以技術課程為主，

例如影片製作的整體概論與實作課、製片課、拍攝相關的攝影、燈光；現場執行的導演組課程以及後期製作的調光等等。教師的薪酬由學校提供，目前相關系上並無法編列常態性的預算支付，需要申請外部計畫，如勞動部、文化部等，以公司的角度來看，透過這樣的合作方式，能夠利用這些額外的資源將基礎功夫先打好，並且建立與學校常規的合作方式，以鼓勵有興趣繼續發展同學成立小公司，接案累積經驗，讓基地也可擔任創業輔導的角色，先讓這些小公司站穩，逐漸形成聚落，才有機會從零開始建構中臺灣的影視產業環境。

- (二)因市場小，影視投資環境回收不易，產業升級投資相對未能有顯著效益，但若升級慢，則會削弱市場競爭，無法將產業帶至國際市場，就只會原地踏步。目前大環境下，影視產業正處於類似的循環，升級的設備使用率低，若沒人使用，則公司營運上將無法再推動升級。
- (三)高階技術人員受訓及實際操作時間為4年，60%會離開公司，自行發展或至大陸工作中階技術人員受訓及時實際操作時間為2年，30%會離開公司，主因為工作時間與工作內容認知不同。低階技術人員受訓及實際操作時間為1年，50%會離開公司，主因為志向不合。
- (四)國外人士招聘在稅金、工作證申請手續及法規工作內容與薪資相符的評定是主要問題，短期招聘高階技師或技術交流相對較有形成機會。產業內部主要問題是業務量及類型片不足的問題，導致無法滿足外國人士對薪資之期待，在生活條件方面，臺灣一般來說沒有問題。

(五)以2019年為例，產學部分：(學生無須繳費)亞洲大學資傳系開設光影概念課程，24小時，共有20人上課；編劇入門課程，12小時，共有14人上課。朝陽科技大學傳播藝術學系，達文西調光課程，10小時，共40人上課。

(六)2019年度課程辦理困境：

- 1、開課場地不易尋覓，導致宣傳期過短：一般課程宣傳期至少須於開課前2至3個月便開始，但本年度課程因開課場地遲遲無法確定，致宣傳期僅有1.5至1個月左右。
- 2、影視產業鏈尚未建立，專業影像課程需求不足：專業影像課程需投入較大的教學資源，教學成本轉化為學費後的價格也會較高。然現今的中臺灣在地影像產業鏈尚未建置完整，因專業影像課程的需求建立在產業動能上，產業動能不足則專業課程亦無需求。即便本年度所規劃的專業課程學費定價已為北臺灣的6折，甚至推出中臺灣產學優惠價，就中臺灣的消費者而言，仍沒有任何誘因。此一現狀如無法突破，勢必影響後續課程規劃，致出現惡性循環。基於上述開課的經驗，預訂前五年開課策略以實務操作為主，主力培養對影像作品的愛好，進而成為影像拍攝技術人才，從基礎班開始，招收對象包括高中生及以上對影視產業有興趣的人士，並且持續朝產學方向合作，以業界的經驗，強化校內原有養成的基礎，最終目的是希望能夠留住一批年青人，持續在臺中從事影視工作，成為中臺灣影視產業鏈最重要的生力軍。

(七)近年影視環境片量少，需要的工作人員也相對減少，公司徵才人數不多，每年約新聘12位至20位，

留下來認真進入產業發展約10%；另外關於培育學員大約0.2%會有興趣投入產業成為技術人員，因大部分學員都是以成為導演為志向。

(八)之前並無實際案例可資遵循。這與影視產業的特性有關，與科技業一直鑽研就會有成就很不一樣，在取得基本知識、入行後，其他更進階的是需要累積拍片工作，因此國內產業活絡的話，其實要維持一定的拍片能量，累積的經驗相對也就會比較多。當然，根據基地內的深水池與造浪池以及動態模擬器，未來希望可與國外技術人員合作，開設水拍攝的專業人員訓練課程，讓在這個行業內的相關技術人員增加技術能力，未來經驗累積後，有機會加入國際劇組拍攝。但這樣子的訓練資源與受眾，會更加聚焦，以行業內的技術人員為主，非一般在學學生。

(九)所有的人才培育，都要能夠進產業盡一份力，被視為有成效的最佳依據，以影視產業而言，最重要的是維持產業拍片量的活絡，甚至以稅賦優惠、提高國際影片來臺拍片獎勵金與資源，跨部會的協調，吸引國外劇組來臺灣拍片，與臺灣在地的專業工作者一起工作，到時候即便每個人都對自己英文沒信心，拍攝期過後，也都琅琅上口，最重要的是在一起工作的過程中，了解國際拍片的規格與要求，無形中也讓線上工作者有充實自己的機會，在幾次的合作模式標準作業流程建立後，讓臺灣成為國際影視產業鏈中的一部分。

(十)退休教授的動向應該是以個人生涯安排或者學校為主，我們其實使不上力，尤其如果教授本身離產業拍片有些距離，這比較不是我們可以干預的。如果高階技術人才退休後，仍願意與後輩分享他們的經

驗，我們也會幫渠等規劃講座類的課程，讓有興趣的人可以藉由他們的口，了解更多臺灣影視產業的歷史與現況。如果學校或者研究單位（如電影資料館）有心，或許可以以專題的方式，拍攝紀錄片，由這些資深的技術人員來描述臺灣電影在不同時代技術人員、影片的拍攝紀錄，但作為一個以拍片為主業的民營公司，在整體企畫完成後，我們可以協助連絡這些技術人員，以及擔任協拍的工作，也可讓參與我們課程的學生在拍攝時擔任助理。

(十一)整個影視產業人員的培訓，有一塊很重要的部分就是技術專業人員的培訓，而這部分在正規教育中，高職體系瓦解，有許多電機、焊鐵、木工、電工、油漆、縫紉、資訊工程等等的基本功已經沒有新血可以替換，科技大學因要符合大學通識以及高等教育的要求，導致實務經驗不足，這些基本上是整體教育與產業體系無法接軌的根本原因，即便在大學中培養許多導演、編劇著重創意的養成，但實際在執行面上是脫鉤的，也造成產業內不必要的溝通誤解。要處理的面向其實非常廣大與深遠，也牽涉到基礎的養成，如果大家仍是以培養「國手」的心態，而不是培養一群「作手」的方式，整體提升社會對於專業人士的尊重以及相對應的薪資鼓勵，這樣的產業動能也無法提升。

(十二)這樣的問題規模，應該是各方的利害關係人，好好坐下來討論各自的角色，市府在資源面盤點、提供，法規面的協助，城市的自然、人文；經濟面的優勢是否可以支撐這樣的產業？不足的要怎麼改善？最重要的，整個影視產業所謂真正起飛的藍圖到底是甚麼？我們所效法的模式，到底是大製片廠、獨立製作、或者電影代工的哪種模式？BBC原

本設置在布里斯托，2000年後在曼徹斯特都有製播中心，然BBC是國家級的機構，有理由相信當初曼徹斯特市政府一定用了很多的方法延攬製播中心的設置，給與土地、賦稅、高等教育連結有一定的資源，而非只是讓這家公司自己想辦法。反觀臺灣，地方小，每個縣市都要爭取所謂的「影視中心」，真的很分散資源，高估了產業的能量，這應該是關係到更上層的國土計畫以及各縣市特色發展的協調與配合，如何能夠成為合作，而非競爭的關係。

(十三)綜上所述，產業動能的提升，以友善開放的方式加強與國際劇組的合作連結，而如果要以臺中做為影視基地，打造成為臺灣的另一個影視重心，就不能希望只靠民營機構的人才培育組裡面的幾個人，就能帶動整個城市，甚至整個國家對於影視產業人才培育的政策!例如，現行高職系統不可行，能否成立實驗機構，從高中時期就開始培養影視技術人才?更重要的是，培養所謂一般大眾對於影視傳播的認識及喜好，甚至願意花錢學習，成為選擇職業的另一種可能?甚至在政策面提供有利的資源吸引一般小型的影視製作公司留下來扎根。