

調 查 報 告

壹、調查緣起： 本案係王幼玲委員、王美玉委員、紀惠容委員自動調查。

貳、調查對象： 國家發展委員會、勞動部、內政部移民署、外交部、財政部、教育部。

參、案 由： 國家發展委員會(下稱國發會)針對人口及移民政策推動各項措施，於研議留用外國技術人力部分，行政院通過由勞動部研擬「留用外國中階技術人力計畫」，開放在臺從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人(下稱移工)，得轉換身分從事中階技術工作。惟計畫開辦以來，疑申請亂象頻傳，例如雇主難以自行申辦、私立就業服務機構(下稱仲介)不願協助申辦、索取高額代辦費用等。另留用資格之認定標準亦不符實際需要，讓有意願留用之移工及雇主無所適從。究該計畫之申請程序、應備文件及資格審認標準等相關規定，有無窒礙難行之處？又獲准留用之中階技術人力，後續在臺無工作年限，且無須繳納就業安定費，繼續工作滿5年亦可申請永久居留，實情為何？留用人力之相關權利義務為何？勞動部與相關主管機關有何配套措施？整體政策規劃能否達成留才目的，抑或只為久用，均有究明之必要案。

肆、調查重點：

- 一、「留用外國中階技術人力計畫」推動背景及計畫內容。
- 二、依「留用外國中階技術人力計畫」轉換身分從事中階技術工作者，與以移工身分時之權利義務差異。
- 三、雇主依「留用外國中階技術人力計畫」為留用資深移工所遭遇申辦困境。

伍、調查事實：

依據國家發展委員會(下稱國發會)人口推估與人力推估資料,我國人口結構在民國(下同)110年已出現重要轉折點,「工作年齡人口減少」、「高齡人口迅速增加」及「出生數減少」等人口結構變遷問題將日趨嚴峻;為維持臺灣經濟成長動能,須透過積極政策增加勞動力,除提升國內勞動力的質與量,亦須加強吸引外來移民,補充不足之勞動力。另依行政院主計總處歷年事業人力僱用狀況調查統計結果,我國中階技術人力缺工逐年擴大,如110年缺工逾13萬人,加上近年鄰近國家爭相延攬並留用優秀外國技術人力,行政院於111年2月17日通過勞動部研擬的「移工留才久用方案」,同意自111年4月30日推動「留用外國中階技術人力計畫」,在確保國人就業前提下,開放符合資格的移工、僑外生在臺從事中階技術工作,並且無工作年限的限制,希望藉此留用在臺優秀且成熟的外國技術人才,在最短時間內補充所需人力。

留才久用方案在推動初期,因為內容及配套不夠完整、明確,造成有意願留用之移工及雇主無所適從;仍有欲申請轉任之移工及雇主,可能尋求私立就業服務機構(下稱仲介)協助,卻被要求支付高額代辦費用,亦有部分雇主因此放棄留任資深移工,移工只能黯然返國,或是雇主無意願協助移工轉任中階技術人力等情,都未必能發揮原先是希望能夠補充我國勞動人口,長期是為改善我國人口結果之目的,因此本院啟動調查。

為瞭解實情,本案以截至112年6月底之相關統計為主,原預定於112年8月間履勘勞動部於同年6月21日新聞稿提到,預定自8月份開始提供雇主申辦相關服務的「留才久用服務中心」,惟該時向勞動部確認,該中心並未按原定期程正式營運。遂本案先於112年9月4日、9月11日辦理兩場次的焦點團體座談會,諮詢學者專家、移工團

體、雇主代表等對於推動留才久用方案以來，在實務現場所觀察到現象，與仍未見有效解決之人權困境；再於112年11月20日詢問國發會施克和副主任委員、內政部吳容輝政務次長、勞動部陳明仁常務次長等機關人員，並於同年12月20日實地履勘已於12月6日營運之「留才久用服務中心」，並與透過留才久用計畫留用中階技術人力之企業代表進行座談後，已調查完畢，調查事實如下：

一、留用外國中階技術人力計畫推動背景

- (一) 依據110年7月9日蔡英文總統召開「新南向政策檢討專案會議」裁示，並經國發會邀集經濟部、教育部、僑務委員會及勞動部於110年8月12日設立「強化人口及移民政策5首長會議」，下設「強化延攬外國專業人才」、「擴大吸引及留用僑外生」及「研議留用外國技術人力」3大工作小組，推動各項具體措施。
- (二) 其中留用外國技術人力之適用對象，包含開放取得副學士以上之僑外生，得從事中階技術工作，並鼓勵未滿30歲之移工修讀副學士學位¹，並於畢業後得選擇留臺從事專門技術工作中階技術工作；另針對在臺工作已滿6年以上之移工，得轉換身分從事中階技術工作。
- (三) 為因應我國中階技術人力缺工逐年擴大，再加上近年鄰近國家爭相延攬並留用優秀外國技術人力，行政院於111年2月17日通過勞動部研擬的「移工留才久用方案」，同意推動「留用外國中階技術人力計畫」，在確保國人就業前提下，開放符合資格的移工、僑外生在臺從事中階技術工作，並且無工作年限的限制，希望藉此留用在臺優秀且成熟的外國技

¹ 依教育部「學位授予法」第5條第4項規定略以，就讀主管機關核定之四年制產學合作學士學位專班之學生，修業期間滿2年及修滿80學分，經考核成績合格並向就讀學校申請保留學籍獲許可後就業者，授予副學士學位。

術人才，在最短時間內補充所需人力。

二、留用外國中階技術人力計畫²內容

(一)計畫目標：

- 1、配合國內產業發展需要，且在不影響國人就業權益及薪資條件下，留用僑外生及具熟練技術移工留臺從事中階技術工作，補充國內所需人力，提升國家競爭力。
- 2、長期留用畢業僑外生與具熟練技術移工，並銜接移民制度，改善我國人口結構。

(二)計畫架構與具體措施

1、計畫架構：

- (1) 本計畫規劃於專業工作及基層體力工作外，新增開放外國人從事中階技術工作。適用對象包含在臺畢業副學士以上學位之僑外生，以及在臺工作滿6年移工等兩類外國人，且具備一定技術條件，每月薪資達規定數額以上者，基於留用所需人力，得由雇主檢附申請書等文件向勞動部申請聘僱許可，經許可後即可在臺從事中階技術工作。
- (2) 外國中階技術人力經許可工作居留連續滿5年，後續可依據相關規定，申請繼續留臺工作或永久居留、歸化或定居等，成為我國未來之經濟移民。

² 現行移工留才久用網頁勞動部111年3月10日函送各部會修正版本；並依行政院111年2月23日函意旨，後續修正將不再報行政院，由各部會依權責續處相關事宜。

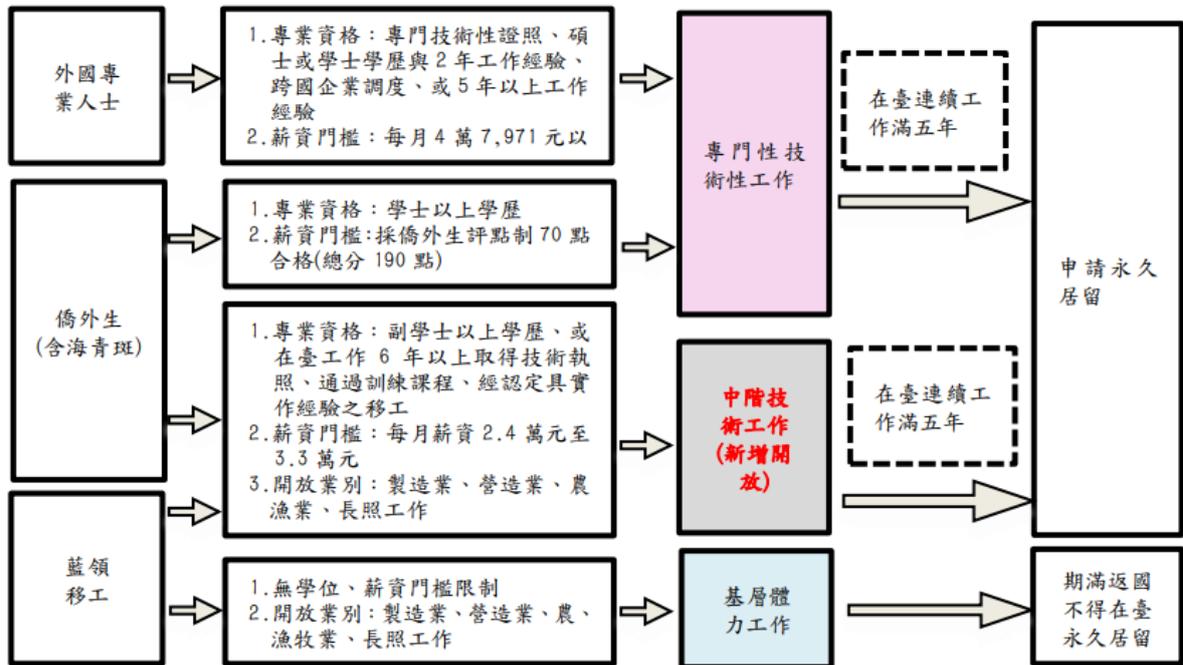


圖1 外國人聘僱及留用架構圖

資料來源：勞動部留用外國中階技術工作人力計畫資訊專頁³

2、具體措施

(1) 適用對象

〈1〉在臺連續工作累計達6年以上，或曾在臺工作累計達12年(家庭看護工為14年)以上已離境之移工，且在臺工作期間無違法之情事。

〈2〉已取得我國高等教育副學士以上學位之僑外生。

(2) 開放工作類別

中階技術工作開放類別限海洋漁撈工作、製造工作、營造工作、外展農務工作、農業工作(限蘭花、蕈菇、蔬菜，不含屠宰業、魚塭養殖、畜牧工作及禽畜糞堆肥)、機構看護工作、家庭看護工作，及其他經中央目的事業主管機關指定之國家重點產業工作。

³ 留用外國中階技術工作人力計畫資訊專頁網址：<https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home/mid-foreign-labor>。

(3) 外國人資格

〈1〉技術條件

應符合專業證照、訓練課程或實作認定等資格條件之一，僅列舉製造業中階技術工作之技術資料條件如下表，技術條件將由各中央目的事業主管機關滾動檢討及調整。

表1 製造業中階技術工作之技術資格條件表

序號	工作類別	專業證照	訓練課程	實作認定
1	製造業中階技術工作	<p>依勞動部公告之全國技術士技能檢定項目之：</p> <p>1. 紙本加列外語學科試題項目(屬製造業領域)：</p> <p>(1)一般手工電銲</p> <p>(2)固定式起重機操作-伸臂式</p> <p>(3)固定式起重機操作-架空式(機上操作)</p> <p>(4)固定式起重機操作-架空式(地面操作)</p> <p>(5)氬氣鎢極電銲</p> <p>(6)半自動電銲</p> <p>(7)堆高機操作</p> <p>2. 其他製造業領域技能檢定項目，建議僅需通過術科考試，取得成績證明。</p> <p>(1)銑床</p> <p>(2)車床</p> <p>(3)模具</p> <p>(4)機械加工</p> <p>(5)金屬成形</p>	<p>1. 下列第1項、第2項之受訓時數需達80小時以上，可合併累計，亦可擇一採計，並檢附時數證明。</p> <p>(1)參加國內大專校院、勞動部、經濟部辦理之產業升級轉型相關專門知識、技術訓練課程。</p> <p>(2)參加產業升級轉型相關之勞動部勞動力發展署職能導向品質認證課程，「製造」、「資訊科技」、「科學、技術、工程、數學」等3個領域課程。</p> <p>2. 上述訓練課程由經濟部或經濟部認定之專業認證機構審定。</p>	<p>1. 由中央目的事業主管機關訂定實作認定規範。</p> <p>2. 雇主檢具移工具備中階技術條件之證明(包含書面證明及實作影片)，向各中央目的事業主管機關申請實作認定。</p> <p>3. 由各中央目的事業主管機關負責實作認定之審查。</p> <p>4. 各中央目的事業主管機關於審查時，得視需要進行實地查核。</p>

- 註：1. 留用產業類外國中階技術人力，需符合經常性薪資達新臺幣(下同)3萬3,000元或年總薪資達50萬元以上、在臺工作經驗高6年；且需符合「專業證照」、「訓練課程」或「實作認定」其中1個條件。
2. 雇主聘僱外國中階技術人力提供每月之經常性薪資達3萬5,000元以上者，免除專業證照、訓練課程或實作認定等資格條件。
3. 產業類中階技術工作之技術條件，得由各中央目的事業主管機關視產業變動情形滾動調整。

資料來源：留用外國中階技術工作人力計畫資訊專頁

〈2〉薪資數額

《1》雇主聘僱外國中階技術人力薪資不得低於下列數額，並將視國內市場薪資變更滾動檢討及調整：

[1] 製造工作、營造工作、海洋漁撈工作、農業工作：每月經常性薪資應達3萬3,000元以上，或年總薪資達50萬元以上。

[2] 機構看護工作：每月經常性薪資應達2萬9,000元以上。

[3] 家庭看護工作：每月總薪資應達2萬4,000元以上。

《2》副學士以上僑外生首次從事製造工作、營造工作、海洋漁撈工作、農業工作等中階技術工作，每月經常性薪資應達3萬元以上。但同一名僑外生第2次申請聘僱許可或展延聘僱許可，每月經常性薪資應達3萬3,000元以上，或年總薪資達50萬元以上。

(4) 在臺管理機制

〈1〉聘僱期間及次數年限：申請聘僱許可每次最長為3年，且無申請次數之限制。

〈2〉轉換雇主規定：於聘僱許可有效期間內，有不可歸責於該外國人之事由外，始得轉換雇

- 主或工作。另聘僱期滿時，得轉換雇主或工作。
- 〈3〉聘僱管理：僅列舉生活照顧、仲介收費標準如後，其他事項皆依就業服務法及其相關規定辦理。
- 《1》生活照顧：外國中階技術人力基於個人需要，選擇自行在外居住者，雇主免依相關規定辦理。
- 《2》仲介收費標準：仲介接受外國中階技術人力委任辦理就業服務業務，得收取登記費及介紹費（合計原則不超過第1個月薪資）、服務費（每年不超過2,000元）。
- 〈4〉依親居留：針對外國中階技術人力之眷屬申請依親居留，外國中階技術人力每月平均總薪資應達5.3萬元。
- 〈5〉永久居留：外國中階技術人力合法連續居留5年後，得申請永居留。經許可永久居留後，在臺工作無行職業之限制。

表2 移工轉換中階技術人力聘僱及管理事項差異表

項目	就業服務法 第8款至第10款工作	就業服務法 第11款工作
1. 國內求才	V	V
2. 由雇主申請聘僱許可	V	V
3. 在臺工作年限限制	V	X
4. 雇主繳納就業安定費	V	X
5. 健康檢查	V	V
6. 入國生活管理	V	V
7. 解約驗證	V	V
8. 聘僱期間自由轉換雇主	X	X
9. 申請永居資格	X	V
10. 申請眷屬依親資格	X	V

資料來源：留用外國中階技術工作人力計畫資訊專頁

3、預期效益

- (1) 雇主聘僱外國中階技術人力短期可補充我國勞動人口，增加我國生產及消費，長期可改善我國人口結構。
- (2) 外國中階技術人力每3年一聘、無聘僱次數之限制，且可銜接我國移民政策，有助於產業留用優質穩定之勞動力，進而提升產業競爭力，帶動本國勞工薪資成長。
- (3) 藉由提高外國中階技術人力在臺受聘僱薪資，有助於我國留才，且外國中階技術人力相較移工所支付私立就業服務機構之費用較低，可減少移工經濟負擔，提升我國國際形象。

(三)審計部111年度中央政府總決算審核報告

於勞動部主管項下重要審核意見(八)，「勞動力發展署積極推動『移工留才久用方案』，以延攬外國中階技術人力，填補我國勞動力缺口，惟由於方案甫推行，部分雇主仍持觀望態度，致推行成效尚未顯著，允宜賡續積極推廣，並針對可能之問題癥結研謀善策因應」，略以：

- 1、該方案自111年4月30日至112年3月10日止，推行近1年來，轉任中階技術人力計5,079人(含資深移工及僑外生)，另年輕移工申請在職進修計121人，相較國發會於「強化人口及移民政策5首長會議」第1次會議設定「至119年增加『留用外國技術人力』資深移工8萬人、年輕移工6萬人」之目標(即平均每年目標留用人數約1萬餘人)，**成效明顯落後，且多集中於社福類移工**。據該署說明，主要係該方案尚於推行初期，雇主多持觀望態度，且申請轉任中階技術人力，**須由雇主視整體人力運用情形規劃**，爰初期成效較不顯著。

表3 截至112年3月10日移工留才久用方案申請轉任中階技術人力情形

產業類別		申請人數(人)	轉任人數(人)
合計		8,288	5,079
產業類	小計	2,669	1,896
	製造業	2,564	1,824
	營造業	-	-
	農業	105	72
社福類	小計	5,599	3,183
	機構看護	120	84
	家庭看護	5,479	3,099

資料來源：審計部111年度中央政府總決算審核報告(丙-437，表21)

2、據移工留才久用方案分析，我國如欲留用優質移工，其工作時間達6年為關鍵之時間點，惟查轉任中階技術人力者(5,079人)高達9成在臺工作達11年以上，據發展署說明，主要係雇主擔慮資淺移工轉任中階技術人力後可能因此轉換雇主，並對較資深之移工信賴度較高等所致，恐有部分優秀資深移工未及轉任中階技術人力，即因工作許可期滿返鄉或被其他鄰近國家延攬而流失，不利移工留才久用方案之推行。

表4 截至112年3月10日轉任中階技術人力在臺工作期間(單位：人，%)

	合計	6年以上 未滿7年		7年以上 未滿9年		9年以上 未滿11年		11年以上	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
合計	5,079	73	1.44	121	2.38	184	3.62	4,701	92.56
產業類	1,896	70	3.69	101	5.33	160	8.44	1,565	82.54
社福類	3,183	3	0.09	20	0.63	24	0.75	3,136	98.52

資料來源：審計部111年度中央政府總決算審核報告(丙-438，表22)

三、勞動部外國中階技術人力相關政策問卷調查之研析

(一)前言

- 1、調查目的：為使相關策略規劃能符合現實狀況，實有必要對於目前在臺工作移工的意向有所瞭解，包括外籍移工來臺工作目的及其動向。此外，國內企業對於中階技術人力的真實需求，以及對留用外籍移工態度也需要觀察分析。
- 2、調查對象：調查對象為適用中階技術人力制度之對象，主要分為外籍移工與聘僱移工之雇主；移工又分為產業類與社福類，雇主則分為產業類、社福之機構類及個體家庭類。
- 3、調查方法及資料情形：以問卷調查，共蒐集到移工問卷752份有效問卷；以電話調查，蒐集到產業類雇主問卷141個有效樣本、社福機構類雇主30個有效樣本、個體家庭雇主問卷30個有效樣本。

(二)結論與建議

1、結論

- (1) 移工對於長期留臺工作以經濟因素為主要考量，且不同國籍與特性相法有差異。
 - 〈1〉整體而言，移工若符合資格多願意申請成為中階技術人力，惟其原因多半是為了可以長期待在臺灣賺錢、存錢，不用受限於現行對於基層外籍移工在臺期間的規定，但是對於攜眷移民則持保留態度。
 - 〈2〉移工來臺工作一段時間後，絕大多數都傾向希望能更長久居留於臺灣工作，延長其工作期間賺取更多的金錢，而且隨在臺工作年資越高，有該傾向的比率也越多，可能是已經習慣臺灣環境，且已面臨居留期限的終點。

- (2) 雇主普遍沒有中階技術人力短缺情形，故聘用外國中階技術人力的意願不高。
- (3) 有關中階技術人力之薪資水準，移工與雇主所提出的金額相近。
- (4) 移工對於移民臺灣仍有疑慮。

2、政策建議

- (1) 外國中階技術人力具體之界定方式。
- (2) 認定外國中階技術人力之薪資門檻：薪資門檻的設定重點在於雇主對於外國中階技術人力的薪資最多可以接受的額度，訂定薪資門檻不宜太低以免雇主用聘用中階技術移工來填補基層勞工的空缺；而太高的薪資門檻卻又會大幅降低其留用或聘僱中階技術人力的誘因。
- (3) 提升雇主聘僱外國中階技術人力之意願：雖然絕大多數雇主對於申請中階技術人力資格都抱持樂觀且願意申請的態度，但雇主普遍因為沒有中階技術人力之需求，不願意聘僱外國人為中階技術人力，該結果與預想的設定有落差。
- (4) 技能認證的標準應符合現況：移工普遍對於自身技能技術層次缺乏信心，後續規劃技術認證事宜時，應該有別於現行國家技能檢定，因其困難度較高且取決於雇主對人力的投資意願。
- (5) 照顧不同國籍或不同特性移工之需求：不同國籍或特性的移工注重的因素仍有些許不同(例如印尼籍的產業移工多期望能在民生工業工作；菲律賓籍移工相對更重視退休後的生活品質與福利)，針對不同族群在推廣時著重說明的要點可有不同著重之處。
- (6) 從移民的角度提供各方面的配套措施：外國中階技術人力政策既然是以開放移民為考量，除

就制度面上放寬永久居留及依親等條件，對於移民的文化適應、社會參與、社會融合以及社會福利資源分配等方面都應該有通盤的考量。

四、留用外國中階技術人力計畫制定及修正沿革

- (一) 勞動部111年1月25日函報行政院，行政院於111年2月17日函同意在案，制定重點略以：依序敘明本計畫之法規依據、適用對象、開放工作類別、雇主資格、外國人資格、名額核算及聘僱管理等內容。
- (二) 行政院111年2月23日函准予備查，並請相關部會配合修正法規命令與配套措施；後續修正將不再報行政院，由各部會依權責續處相關事宜。
- (三) 勞動部111年3月10日函送各部會修正版本，並副知行政院。
- (四) 111年8月15日增列外國人從事中階看護工作之語文能力替代方案：
 - 1、華語文能力證明增列聽力基準級。
 - 2、新增華語文能力訓練達36小時者。
 - 3、新增雇主自評外國人口語表達能力符合資格者。
 - 4、新增中階機構看護工作每月經常性薪資達3萬1,000元以上、中階家庭看護工做每月總薪資達2萬6,000元以上者，免除訓練課程及語文能力要求。
- (五) 111年10月12日修正移工轉任為中階技術人力之在臺工作計算標準，累計達11年6個月以上者即符合資格。
- (六) 111年12月6日「研議留用外國技術人力工作小組」第5次會議決議通過以下3項提案，經112年1月16日「強化人口及移民政策5首長第9次會議」決議通過後，於112年3月13日修正發布外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準(簡稱藍領審查標準)。

- 1、將屠宰業納入中階技術工作範疇。
- 2、中階製造業與中階屠宰業所需技術條件之訓練課程範圍，新增認列雇主自辦課程。
- 3、在產業性質特殊且經跨部會會商同意之條件下，放寬外國專業人才得不計入總員工50%之外國人數限制。

(七)112年3月13日修正發布雇聘辦法；放寬曾在臺工作累計達11.5年以上且已離境之家庭看護移工，得由原雇主或被看護者之三等親內親屬，申請聘僱該名移工從事中階家庭看護工作。

(八)112年5月30日修正發布雇聘辦法；優化雇主聘僱中階技術人力之國內招募程序及期間，縮短求才期間由21日至7日，以及簡化申請簽證作業流程，免附外國人工資切結書。

(九)112年12月6日成立「移工留才久用服務中心」，提供櫃檯服務、專線諮詢服務、入廠輔導、專人專案追蹤管理、協調排除加速審核與官網資訊檢索查詢等，期讓雇主無縫接軌，快速續留優秀人才。

五、留才久用方案相關績效及統計

(一)自111年4月30日推動「留用外國中階技術人力計畫」，迄112年6月30日止，提出申請人數、核准人數，及通過比率

- 1、截至112年6月底止，以取得副學士以上之僑外生身分申請並獲准為中階技術人力者有5人；以在臺工作滿6年以上移工之身分申請並獲准為中階技術人力者有10,698人

表5 截至112年6月底止提出申請人數、核准人數，及通過比率

	申請適用對象	申請人數	核准人數	通過比率
自111年4月30日起 至111年12月31日止	取得副學士以上之僑外生	1	1	100%

	申請適用對象	申請人數	核准人數	通過比率
	在臺工作滿6年以上之移工	3,388	2,055	60.6%
	合計	3,389	2,056	60.6%
自112年1月1日起至112年6月30日止	取得副學士以上之僑外生	4	4	100%
	在臺工作滿6年以上之移工	10,084	8,643	85.7%
	合計	10,088	8,647	85.7%
自111年4月30日起至112年6月30日止	取得副學士以上之僑外生	5	5	100%
	在臺工作滿6年以上之移工	13,472	10,698	79.4%
	合計	13,477	10,703	79.4%

資料來源：勞動部

2、111年5月至12月，在臺工作滿6年以上移工申請通過比率約6成，112年1月至6月約8成5。

- (1) 111年5月至12月，向勞動部申請中階技術人力之人數為3千餘人，其中約11%為確定撤案或不予許可；而不予許可的情形中，約63%為雇主資格條件不符，例如未檢附求才證明、無違反勞動法令證明、或雇主暫無申請需求等；約37%為外國人資格條件不符，例如外國人在臺工作年資未符得轉任中階規定、外國人技術條件未符、或未檢附外國人健康檢查合格證明書。
- (2) 112年1月至6月，向勞動部申請中階技術人力之人數為1萬千餘人，其中約5%為確定撤案或不予許可，較前一年度為減少；而不予許可的情形中，因雇主資格條件不符者約53%、因外國人資格條件不符者為47%。

表6 截至112年6月底止提出中階技術人力申請及審核結果

		申請或審核階段人數		核准人數
111年 5至12月	申請中階技術人力人數		3,389人	2,056人
		同年12月底核准人數	2,056人	
		其餘	1,333人	
		待審	962人	
		撤案或不予許可	371人	
		雇主資格條件不符	234人	
		外國人資格條件不符	137人	
112年 1至6月	申請中階技術人力人數		10,088人	8,647人
		同年6月底核准人數	8,647人	
		其餘	1,441人	
		待審	917人	
		撤案或不予許可	524人	
		雇主資格條件不符	276人	
		外國人資格條件不符	248人	

資料來源：整理自勞動部提供數據。

(二)截至112年6月底止，獲准為10,703名中階技術人力之相關統計

1、平均在臺工作年資為12年；在成為中階技術人力後，仍有超過8成有委託仲介提供就業服務相關業務。

表7 截至112年6月底止中階技術人力之累計在臺期間、成為中階技術人力後是否有委託仲介，與是否已轉換過雇主或工作(單位：人)

中階技術人力		人數	雇主申請轉任為中階技術人力時	移工正式轉為中階技術人力後	
			已在台工作期間(累計)	委託仲介人數	已有轉換雇主或工作紀錄
取得副學士以上之僑外生		5	-	5	0
產業	製造業(不含屠宰業)	4,031	最長：20年 最短：6年 平均：11年 眾數：11年	3,855	5

中階技術人力		人數	雇主申請轉任 為中階技術人 力時	移工正式轉為中階技 術人力後	
			已在台工作期 間(累計)	委託仲 介人數	已有轉換 雇主或工 作紀錄
屠宰業		1	最長： 11年 最短： 11年 平均： 11年 眾數： 11年	1	0
營造業		0	-	0	0
農 業	海洋漁撈	196	最長： 15年 最短： 6年 平均： 12年 眾數： 11年	187	4
	蘭花產業、食用蕈 菇及蔬菜產業	1	最長： 13年 最短： 13年 平均： 13年 眾數： 13年	1	0
	外展農務	1	最長： 11年 最短： 11年 平均： 11年 眾數： 11年	1	0
社 福	機構看護	171	最長： 16年 最短： 7年 平均： 11年 眾數： 11年	166	1
	家庭看護	6,297	最長： 20年 最短： 6年 平均： 14年 眾數： 13年	4,438	298
合計		10,703	平均： 12年	8,654	308

註：在臺工作累積期間計算至年，不計算月數及日數。部分移工逾12年或14年，係因Covid-19疫情期間延長工作期間所致。

資料來源：勞動部

2、國籍、性別及年齡分別以印尼、女性、35至44歲為最多。

表8 截至112年6月底止中階技術人力之國籍、性別及年齡

中階技術人力		人數	國籍	性別	年齡	
產業	製造業(不含屠宰業)	4,031人	印： 538人 越： 1,300人 泰： 1,011人 菲： 1,187人	男： 3,416人 女： 620人	以35至44歲為最多	
	屠宰業	1人	越： 1人	男： 1人	25至34歲	
	營造業	0人	0人	0人	0人	
	農業	海洋漁撈	196人	印： 155人 越： 2人 泰： 3人 菲： 36人	男： 195人 女： 1人	以35至44歲為最多
		蘭花產業、食用蕈菇及蔬菜產業	1人	越： 1人	女： 1人	35至44歲
		外展農務	1人	越： 1人	男： 1人	35至44歲
	社福	機構看護	171人	印： 54人 越： 104人 泰： 0人 菲： 13人	男： 5人 女： 166人	以35至44歲為最多
家庭看護		6,297人	印： 4,898人 越： 356人 泰： 1,002人 菲： 41人	男： 39人 女： 6,258人	以45至54歲為最多	
合計		10,703人	印： 5,645人 越： 1,765人 泰： 1,055人 菲： 2,238人	男： 3,657人 女： 7,046人	以35至44歲為最多，其次為45至54歲	

資料來源：勞動部

3、移工轉任中階技術人力後，已有308名中階技術人力有轉換雇主或工作紀錄；後續受聘僱仍為中階技術人力計187名、轉為移工身分計86名，其餘尚在轉換期間計18名、已離境計12名、失去聯繫情事計5名。

表9 截至112年6月底止中階技術人力申請轉換原因(單位:人)

業別	人數	就業服務法第59條第1項	
		1款 (雇主或被看護者死亡)	4款 (其他不可歸責於受聘僱外國人之事由)
製造業 (不含屠宰業)	5	0	5
海洋漁撈業	4	0	4
機構看護	1	0	1
家庭看護	298	63	235
合計	308	63	245

資料來源：勞動部

(三)移工留才久用服務中心(下稱留才中心)執行概況

- 1、自112年5月19日決標，委託社團法人中華民國全國中小企業總會執行辦理；同年12月6日正式揭牌成立。
- 2、績效目標值訂定係以雇主前經留才中心服務後，向勞動部申請並經許可中階技術工作聘僱許可外國人次至少達3,000人次；自113年1月1日起至12月31日止，全年雇主前經留才中心服務後，向勞動部申請並經許可中階技術工作聘僱許可外國人次至少達9,000人次。
- 3、至本院112年12月20日履勘時，留才中心之推廣成效如下：
 - (1) 已辦理製造業雇主宣導暨分享說明會15場次，服務達760家企業，924人次。說明會後共有145家企業提出諮詢申辦中階技術人力需求。
 - (2) 已實地入場輔導30家事業單位，提供申辦諮詢服務，主動說明申辦中階技術人力之規定、流程、應檢附文件及相關注意事項。

(四)截至113年9月底止，留才久用方案已為國內留下3萬5,442人，其中社福類最多，約占6成，人數達2萬1,267人；產業類亦有1萬4,175人。

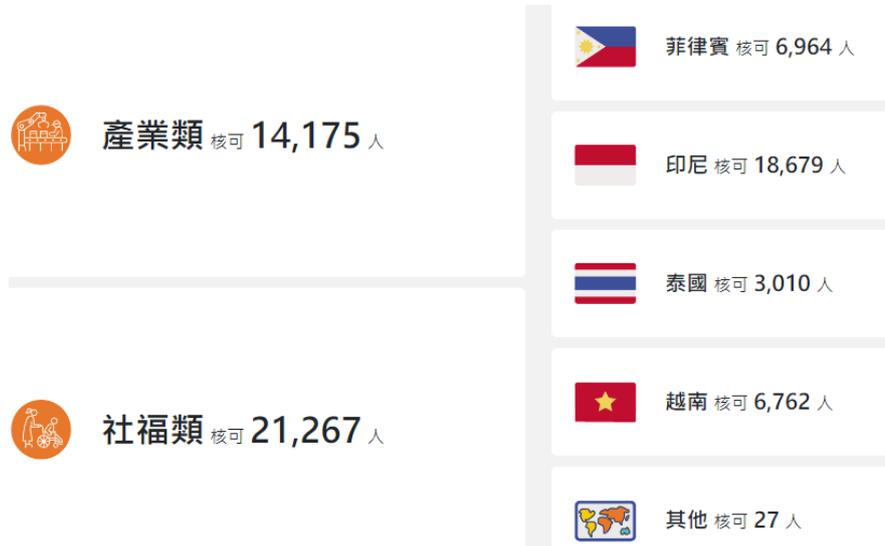


圖2 留用外國中階技術人力核准總人數
資料來源：勞動部移工留才久用服務中心⁴

六、本院調查作為：

(一)本院立案前，勞動部函⁵復本院內容摘要

1、留才久用方案之宣導情形

- (1)除於跨國勞動力權益維護資訊網站建置宣導專區外，亦透過社群媒體(Line@移點通)，以及多語廣播電台推播等，提供最新消息、法規、QA等相關訊息，另製作雙語圖卡(至111年11月底14則)及懶人包等，加強向各界宣導。
- (2)已分區域、對象別(各業別主、仲介公會及目的事業主管機關)分階段舉辦線上或實體宣導說明會，並參與國發會及相關部會所舉辦相關宣導說明會。

⁴ 移工留才久用服務中心網址：<https://lrsc.wda.gov.tw/>；查詢時間：113年10月7日。

⁵ 勞動部111年12月29日、112年2月3日勞動發管字第1110526222、1120501246號函。

(3) 截至111年12月11日止，Line@移點通好友數為33萬6,075人次、網站瀏覽人次156萬9,349人次、廣播閱聽人次256萬6,292人次；另勞動部共辦理143場次宣導活動，參與人數計7,414人次，親訪聘僱移工百人以上廠商，共計51家。

2、留才久用方案之檢討情形

(1) 執行成效尚不如預期，主要原因可能有下：

〈1〉考量疫情發展與邊境管制，該部先前實施延長聘僱許可效期1年之措施，主動延長111年12月31日前聘僱許可期滿之案件，其許可效期延長至111年12月底，雇主用人需求將遞延至112年。

〈2〉先前華語文口語測驗報考量能不足，移工資格不符、無法申請。

〈3〉已離境之移工需在臺工作滿12年，始可申請轉任中階技術人力等條件過於嚴格。

(2) 針對前揭原因，該部採取因應措施如下：

〈1〉不再主動延長移工聘僱許可措施：配合疫情趨緩，自112年起不再延長聘僱許可效期。

〈2〉放寬社福中階技術資格及語文能力門檻(自111年8月17日起)：

《1》新增中階機構看護達每月經常性薪資3.1萬元，或中階家庭看護達每月總薪資2.6萬元，得免除訓練課程及語文能力認定資格。

《2》放寬雇主聘僱同一外國人從事機構看護或家庭看護工作滿3年以上，經雇主自評外國人口語表達能力符合中央主管機關公告資格者。

《3》新增語文資格通過教育部華語文能力測驗口語或聽力能力「基礎級」以上，或閩

南語語言能力認證(口語以及聽力部分)
「基礎級」以上，且取得證明者。

《4》新增參加直轄市或縣(市)政府委託辦理，
或教育部核准得自境外招收外國人來臺
研習華語之教育機構所辦理華語文能力
訓練達36小時以上，並取得證明者。

〈3〉放寬移工工作屆滿11年6個月亦可轉任：依
原規定，工作期間需累計達12年，然外國人
有因轉換雇主或其他因素，致其工作期間中
斷或出國，使其在臺工作期間無法累計達12
年，爰將原定累計工作期間12年放寬為累計
達11年6個月，即可擔任中階技術人力，並追
溯自111年4月30日實施。

(二)112年9月4日，本案辦理第1場次焦點團體座談(諮
詢)會議，本場次之焦點團體代表為財團法人勵馨
社會福利事業基金會(下稱勵馨基金會)移住者服
務中心李凱莉主任、勵馨基金會怡馨家園邱郁晴專
員、前勞動部薛鑑忠組長、臺灣外籍工作者發展協
會(下稱GWO)徐瑞希理事長、印尼勞工團結組織
(Ganas Community)F女士等5人。

(三)112年9月11日，本案辦理第2場次焦點團體座談(諮
詢)會議，本場次之焦點團體代表為財團法人臺灣省
天主教會新竹教區移民移工服務中心(下稱移民移工服
務中心)劉曉櫻主任、台灣國際勞工協會(下稱
TIWA)陳秀蓮專員、桃園市家庭看護工職業工會(下
稱桃園家庭看護工工會)黃姿華秘書長、桃園市群
眾服務協會(下稱桃園群眾)汪英達主任、將聘僱移
工轉為中階技術人力之雇主代表方女士等5人。

(四)機關約詢會議

112年11月20日，本院通知國發會、勞動部及內政部(移民署)主管人員到院說明，摘要如下：

1、國發會施副主委：

- (1) 國發會在跨國勞動力部分主要是留用僑外生跟把移工升級成中階技術人力；移工成為中階技術人力之後的永久居留相關問題(配偶、子女就學、就業等)，是我們過去未曾思考過的，也是我們目前最大的課題。
- (2) 原先留才久用設定目標為「至119年增加『留用中階技術人力』資深移工8萬人、年輕移工6萬人」，但實施以來發現，因為雇主不太願意讓年輕移工透過到學校進修的方式，取得留用的資格，因此在留用年輕移工部分的績效不太容易看見，所以目標值會再修正。
- (3) 至於現行僅能由雇主發動，將資深且優秀移工轉任為中階技術人力，未來是否也能由移工發動部分，我們也已經有在討論。
- (4) 移工或是中階技術人力的人權問題，並不在我們國發會主管人口移民政策的業務協調範圍；主要是行政院羅秉成政務委員負責。
- (5) 有關我國長期照顧制度(下稱長照)的勞動力供給，確實應該是衛福部主管權責；但目前長照的人力，有很大部分是依勞動部主管法規引進的外籍移工。不只是勞動部與衛福部，另外還有移民署，許多政策都與移工族群密切相關，但由於部會權責不同，政策關注的角度亦有不同，因此在現階段很能有共識；一直都存在要如何整合這幾個部會的討論，但短時間可能也很難處理。

- (6) 因此，最直接的就是，留才久用方案可以讓移工不用因為已經工作滿12年，就一定要離開；只要不是要求他們，在臺工作滿一定期限就一定要離開，認為就已經不再是過去的「客工制度」了。
- (7) 至於目前多是家庭看護移工轉任為中階技術人力，但能夠提供中階技術工作與薪資的機會可能不是那麼多；認為未來如果重新推動外展看護，就可能讓中階技術人力有更多的工作機會，當有更多的機會時，就能提升議價能力。

2、勞動部陳常務次長：

- (1) 原先留才久用設定目標，希望至119年時，能夠透過留才久用方案，留用年輕移工6萬人；當時是考量許多來臺工作移工都很年輕，透過進修方式，能夠更快適應我國，因此設定留用年輕移工的目標，但實際上，雇主對此有許多顧慮，包括認為讓所僱來年輕移工，用額外時間去進修，是再幫其他人培養人才。雖然現在看來，原先所設定的目標人數是很難達成的，但我們還是會繼續推動。
- (2) 家庭看護移工相對於其他業別，確實是更累、更辛苦，因而出現人權受侵害的問題；但因為與國家長照制度相關，因此本部可以先做的，就是讓家庭看護移工有機會休息的喘息服務；至於外界提到是否以公務預算或特種基金，來提升家庭看護移工的待遇部分，可能不是長遠之計，本部也還在討論。
- (3) 藍領移工最早是客工概念，所以有留臺最長年限的規定；現在，我們也不希望只是在幫別的國家訓練人才，所以也希望留用他們。現階段藍領移工沒辦法直接跨到能夠永久居留臺灣，

所以就先讓他們能夠脫離客工制度的年限。

- (4) 原先規劃中階技術人力可以降轉是出於好意，以免中階技術人力因為找不到中階技術工作，而只能黯然回國；移工可以轉任為中階技術人力，其實就是代表他是有技術力的移工，因此，應該是由我們，透過政策力介入，幫助他可以繼續以中階技術人力的身分留下來。
- (5) 留才久用剛開始的推的時候，績效確實不好，因為被認為影響仲介的利益；因此我們改變方式，直接對雇主宣導，讓雇主瞭解，讓移工轉任中階技術人力對雇主的好處。我們也認為，將移工轉任中階技術人力，並不一定需要透過仲介，因此我們持續精進申辦的流程；如果我們有好的網站、專人，有意願申辦的雇主，只需要把資料上傳就能夠辦理的話，應該可以大幅度提升轉任的人數；至於轉任為中階技術人力後，期滿之後卻沒有足夠的機會只能再降轉為移工的問題，我們再來努力。
- (6) 有關目前經由留才久用方案留任的資深移工，以35至44歲為最多，並與45至54歲合計將近9成，與原定目標可能未盡相符部分，認為可能是因為留才久用方案才剛剛開始，雇主優先將留臺年限快到的移工，先辦理轉任的關係。

3、勞動部勞動力發展署賴副署長答：

- (1) 由於目前如果有年輕移工預計以2年副學士資格取得中階技術人力身分，而正參加在職進修的，都是由雇主支付學費；但雇主多認為，如有聘僱年輕移工，通常是這些年輕移工來臺的第一份工作，而剛來臺灣的前三年，定性或向心力都還不夠，所以並不一定有意願讓他們去

進修，如果要將移工轉任為中階技術人力，雇主反而更傾向選擇留任已在臺服務滿6年的移工。

- (2) 本部「移工留才久用服務中心」於今(112)年9月份開始試營運，在新竹高鐵站附近，希望透過實體與虛擬的方式，一站到底的提供服務。試營運迄今，虛擬的部分已經處理好，有意願將移工轉任為中階技術人力之雇主，致電1955專線就能轉接到中心專人服務；正式營運後，雇主亦能到中心現場，同樣有專人服務。

4、內政部移民署黃組長答：

- (1) 目前依移民法規申請永久居留之薪資門檻，是基於國家整體考量而訂定的，為兩倍的薪資；因此，並沒有因為中階技術人力而訂定不同的薪資門檻。包括：如果是在國外的配偶及未成年子女要來台依親(居留)，也是要申請人(即中階技術人力)要有基本的薪資能力(5.3萬元)，才有能力負擔家計。

(五)112年12月20日實地履勘留才中心之記要

- 1、勞動部於112年12月6日發布新聞稿略以，留才中心自今(6)日起正式揭牌成立，並針對有意願申請或轉任外國中階技術人力的雇主、資深優秀移工、畢業僑外學生及仲介業者，提供櫃檯及專線諮詢服務、入廠輔導主動推廣及專人專案追蹤管理等服務，協助加速完成留用資深優秀移工及畢業僑外學生從事中階技術工作的申辦作業，適時補充雇主所需長期穩定勞動力。
- 2、留才中心採勞務委外承攬方式，依政府採購法採公開評選或公開徵求限制性招標方式進行招標作業，決標方式準用最有利標，於112年5月19日決標，委由社團法人中華民國全國中小企業總會

執行辦理。採購案績效目標值訂定係以「(至112年12月底止)雇主經留才中心服務後，向勞動部申請並經許可中階技術工作聘僱許可外國人次至少達3,000人次；自113年1月1日起至12月31日止，全年雇主經留才中心服務後，向勞動部申請並經許可中階技術工作聘僱許可外國人次至少達9,000人次」；於本院履勘時，尚未達績效目標數。

表10 112年12月20日實地履勘留才中心



資料來源：本案拍攝。

陸、調查意見：

依據國家發展委員會(下稱國發會)人口推估與人力推估資料,我國人口結構在民國(下同)110年已出現重要轉折點,「工作年齡人口減少」、「高齡人口迅速增加」及「出生數減少」等人口結構變遷問題將日趨嚴峻;為維持臺灣經濟成長動能,須透過積極政策增加勞動力,除提升國內勞動力的質與量,亦須加強吸引外來移民,補充不足之勞動力。另依行政院主計總處歷年事業人力僱用狀況調查統計結果,我國中階技術人力缺工逐年擴大,如110年缺工逾13萬人,加上近年鄰近國家爭相延攬並留用優秀外國技術人力,行政院於111年2月17日通過勞動部研擬的「移工留才久用方案」,同意自111年4月30日推動「留用外國中階技術人力計畫」,在確保國人就業前提下,開放符合資格的移工、僑外生在臺從事中階技術工作,並且無工作年限的限制,希望藉此留用在臺優秀且成熟的外國技術人才,在最短時間內補充所需人力。

留才久用方案在推動初期,因為內容及配套不夠完整、明確,造成有意願留用之移工及雇主無所適從;仍有欲申請轉任之移工及雇主,可能尋求私立就業服務機構(下稱仲介)協助,卻被要求支付高額代辦費用,亦有部分雇主因此放棄留任資深移工,移工只能黯然返國,或是雇主無意願協助移工轉任中階技術人力等情,都未必能發揮原先是希望能夠補充我國勞動人口,長期是為改善我國人口結果之目的,因此本院啟動調查。

為瞭解實情,本案以截至112年6月底之相關統計為主,先於112年9月4日、9月11日辦理兩場次的焦點團體座談會,諮詢學者專家、移工團體、雇主代表等對於推動留才久用方案以來,在實務現場所觀察到現象,與仍未見有效解決之人權困境;再於112年11月20日詢問國發會、內政部、勞動部等機關人員,另於同年12月20日實

地履勘已於12月6日營運之「留才久用服務中心」，並與透過留才久用計畫留用中階技術人力之企業代表進行座談後，已調查完畢，調查意見如下：

一、我國於111年4月30日推動留才久用方案，突破移工在臺工作最多只能14年的限制，是跨國勞動力政策及移工人權重要的階段。審計部於111年度中央政府總決算審核報告指出，截至112年3月10日止，僅5千餘人轉任中階技術人力，相較於原先設定「平均每年目標留用1萬餘人」的目標，成效明顯落後。既中階技術人力是打開移工在臺工作年限的天花板，卻發現雇主對於留下優秀人才的意願不高；經留才久用計畫留用的僑生人數寥寥可數，資深移工則多集中於家庭看護工作，年輕移工申請在職進修者亦僅百餘人。對於部分雇主仍持觀望態度，致推行成效尚未顯著部分，勞動部允宜賡續積極推廣。

(一)111年4月30日起推動的留才久用方案，試圖打破我國移工政策長久以來的客工制度，以期能彌補逐年擴大的中階技術人力缺工問題；在推動背景之問題評析略以：現階段移工在臺工作年限限制，及產業與長照人力具有中階技術人力需求，若能留用具熟練技術之移工並轉為技術人力，填補我國缺乏之中階技術人力，除有助我國產業發展，並顧及失能家庭照顧需求外，提供優秀移工轉銜移民管道，更能解決我國少子化、高齡化等人口危機。

(二)留才久用方案之適用對象為在臺畢業副學士以上學位之僑外生，以及在臺工作滿6年之移工等2類外國人，且具備一定技術條件，每月薪資達規定數額以上者，基於留用所需人力，得由雇主檢附申請書等文件向勞動部申請聘僱許可，經許可後即可在臺從

事中階技術工作。依目前公布於留才久用中心網站之留用外國中階技術人力計畫(111年3月修正)內容，其適用對象、每月薪資數額及一定技術條件之內容如下：

1、留才久用方案之適用對象：

- (1) 在臺連續工作累計達6年以上，或曾在臺工作累計達12年(家庭看護工為14年)以上已離境之移工，且在臺工作期間無違法之情事。
- (2) 已取得我國高等教育副學士以上學位之僑外生。

2、雇主聘僱外國中階技術人力，每月薪資不得低於下列數額：

- (1) 製造工作、營造工作、海洋漁撈工作、農業工作：每月經常性薪資應達新臺幣(下同)3萬3,000元以上，或年總薪資達50萬元以上。
- (2) 機構看護工作：每月經常性薪資應達2萬9,000元以上。
- (3) 家庭看護工作：每月總薪資應達2萬4,000元以上。
- (4) 副學士以上僑外生首次從事製造工作、營造工作、海洋漁撈工作、農業工作等中階技術工作，每月經常性薪資應達3萬元以上。但同一名僑外生第2次申請聘僱許可或展延聘僱許可，每月經常性薪資應達3萬3,000元以上，或年總薪資達50萬元以上。

3、外國中階技術人力應具備之技術條件為：

- (1) 社福類中階技術人力應符合我國語言測驗及相關教育訓練課程資格(如下表)；無法以薪資超過門檻而免除。

表11 社福類中階技術人力應同時符合之技術門檻

工作類別	華(閩南)語文能力	教育課程/補充訓練課程
機構看護 中階技術工作	具備教育部華語文能力測驗口語能力至少「基礎級」，或閩南語言能力認證(口語以及聽力部分)至少「基礎級」之證明。	符合下列資格之一： 1. 申請前一年接受繼續教育訓練20小時之佐證資料。 2. 長照相關科系或完成經中央主管機關公告之照顧服務員修業課程之副學士學位以上者，且取得照顧服務員技術士證。
家庭看護 中階技術工作	具備教育部華語文能力測驗口語能力至少「基礎級」，或閩南語言能力認證(口語以及聽力部分)至少「基礎級」之證明。	參加實體補充訓練課程(集中訓練、到宅訓練)，或於勞動部跨國勞動力權益維護網站補充訓練專區，進行線上數位學習課程總時數達20小時，並檢附「外國人從事家庭看護工作補充訓練結業證明書」。

資料來源：留用外國中階技術人力計畫。

- (2) 產業類中階技術人力應符合各主管部會所提專業證照、訓練課程或實作認定等資格條件(僅列舉製造業中階技術工作之技術資料條件如下表);但每月經常性薪資超過3萬5,000元者，免技術條件。

表12 產業中階技術工作需符合「專業證照」、「訓練課程」或「實作認定」其中1個條件(以從事製造業中階技術工作為例)

序號	工作類別	專業證照	訓練課程	實作認定
1	製造業中階技術工作	依勞動部公告之全國技術士技能檢定項目之： 1. 紙本加列外語學科試題項目(屬製造業領域)： (1)一般手工電銲 (2)固定式起重機操作-伸臂式 (3)固定式起重機操作-架空式(機上操作)	1. 下列第1項、第2項之受訓時數需達80小時以上，可合併累計，亦可擇一採計，並檢附時數證明。 (1)參加國內大專校院、勞動部、經濟部辦理之產業升級轉型相關專門知識、技術訓	1. 由中央目的事業主管機關訂定實作認定規範。 2. 雇主檢具移工具備中階技術條件之證明(包含書面證明及實作影片)，向各中央目的事業主管機關

序號	工作類別	專業證照	訓練課程	實作認定
		(4)固定式起重機操作- 架空式(地面操作) (5)氬氣鎢極電銲 (6)半自動電銲 (7)堆高機操作 2. 其他製造業領域技能檢 定項目，建議僅需通過 術科考試，取得成績證 明。 (1)銑床 (2)車床 (3)模具 (4)機械加工 (5)金屬成形	練課程。 (2)參加產業升級轉型 相關之勞動部勞動 力發展署職能導向 品質認證課程，「製 造」、「資訊科技」、 「科學、技術、工程、 數學」等3個領域課 程。 2. 上述訓練課程由經濟 部或經濟部認定之專 業認證機構審定。	申請實作認定。 3. 由各中央目的事 業主管機關負責 實作認定之審查。 4. 各中央目的事業 主管機關於審查 時，得視需要進行 實地查核。

資料來源：留用外國中階技術人力計畫。

(三)審計部111年度中央政府總決算審核報告略以，該方案自111年4月30日至112年3月10日止，推行近1年來，轉任中階技術人力計5,079人，另年輕移工申請在職進修⁶計121人，相較國發會於「強化人口及移民政策5首長會議」第1次會議設定「至119年增加『留用外國技術人力』資深移工8萬人、年輕移工6萬人」之目標(即平均每年目標留用人數約1萬餘人)，成效明顯落後，且多集中於社福類移工。勞動部表示，主要係該方案尚於推行初期，雇主多持觀望態度，且申請轉任中階技術人力，須由雇主視整

⁶ 依據110年7月9日蔡英文總統召開「新南向政策檢討專案會議」裁示，並經國發會邀集經濟部、教育部、僑務委員會及勞動部於110年8月12日設立「強化人口及移民政策5首長會議」，研議留用外國技術人力，適用對象，包含開放取得副學士以上之僑外生，得從事中階技術工作，並鼓勵未滿30歲之移工修讀副學士學位，並於畢業後得選擇留臺從事專門技術工作中階技術工作；另針對在臺工作已滿6年以上之移工，得轉換身分從事中階技術工作。

體人力運用情形規劃，爰初期成效較不顯著。

- 1、國發會於「強化人口及移民政策5首長會議」第1次會議設定「至119年增加『留用中階技術人力』資深移工8萬人、年輕移工6萬人」之目標，在資深移工8萬人部分，即平均每年目標留用1萬人。
 - (1) 審計部調查截至112年3月10日止，轉任中階技術人力計5,079人(含資深移工及僑外生)；落後原設定目標值。
 - (2) 本院調查截至112年6月30日止，轉任中階技術人力計1萬3,477人(含資深移工1萬3,472人及僑外生5人)；整體人數已追上原設定目標值。
 - (3) 勞動部於112年10月間到院說明截至112年9月底止，轉任中階技術人力計1萬6,466人，表示目標達成率已達164%。

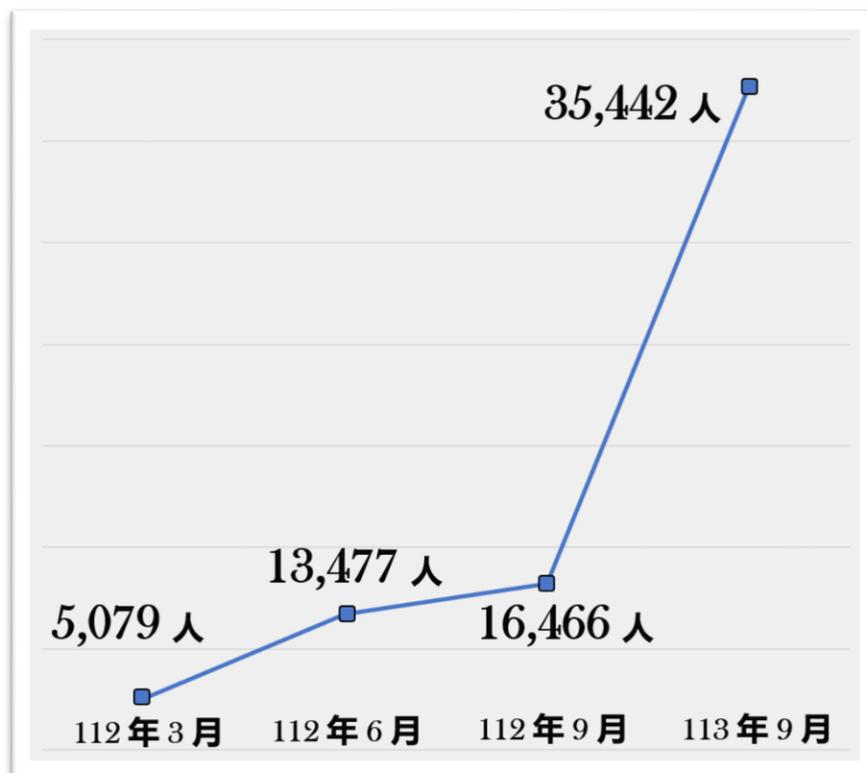


圖3 留用中階技術人力人數變化圖
資料來源：本案自行繪製。

- (4) 依據移工留才久用服務中心網站公開統計結果，截至113年9月底止，留才久用方案已為國內留下3萬5,442人。
- 2、而在目標至119年增加年輕移工6萬人部分，國發會與勞動部到院接受本院約詢時亦表示：
- (1) 實施以來發現，因為雇主不太願意讓年輕移工透過到學校進修的方式，取得留用的資格，因此在留用年輕移工部分的績效不太容易看見，所以目標值會再修正(國發會施副主委)。
- (2) 原先是希望至119年時，能夠透過留才久用方案，留用年輕移工6萬人；當時是考量許多來臺工作移工都很年輕，透過進修方式，能夠更快適應我國，因此設定留用年輕移工的目標，但實際上，雇主對此有許多顧慮，包括認為讓所僱來年輕移工，用額外時間去進修，是在幫其他人培養人才。雖然現在看來，原先所設定的目標人數是很難達成的，但我們還是會繼續推動(勞動部陳常務次長)。
- (3) 由於目前如果有年輕移工預計以2年副學士資格取得中階技術人力身分，而正參加在職進修的，都是由雇主支付學費；但雇主多認為，如有聘僱年輕移工，通常是這些年輕移工來臺的第1份工作，而剛來臺灣的前3年，定性或向心力都還不夠，所以並不一定有意願讓他們去進修，如果要將移工轉任為中階技術人力，雇主反而更傾向選擇留任已在臺服務滿6年的移工(勞動部勞動力發展署賴副署長)。
- 3、審計部發現，留才久用方案自111年4月30日至112年3月10日止，轉任中階技術人力計5,079人，其中從事家庭看護工作者計3,099人，多集中於

社福類移工；依據移工留才久用服務中心網站公開統計結果，截至113年9月底止，留才久用方案已為國內留下3萬5,442人，其中社福類約占6成，人數達2萬1,267人。

- 4、留才久用方案之適用對象除了符合資格條件之資深移工以外，另有已取得我國高等教育副學士以上學位之僑外生；但依本院調查截至112年6月底止，以取得副學士以上之僑外生身分申請並獲准為中階技術人力者僅有5人(同時以資深移工身分申請並獲准中階技術人力者有10,698人)。

(四)勞動部對於留才久用方案在推動之前及推動初期，所作相關調查與分析：

- 1、勞動部為推動留才久用方案，於方案推行前所做政策問卷調查研析結果⁷：從雇主的問卷調查結果來看，事業單位內年資超過6年移工且從事所謂中階技術工作者，比率不到4成；進一步詢問雇主聘僱外國中階技術人力之意願，僅有不到4成的雇主表示願意申請，而不願意申請原因大多是沒有需求，即便有需求也會以聘用我國中階技術人力為優先考量。
- 2、勞動部函復本院略以，留才久用方案在推動初期之執行成效並不如預期，分析主要原因包括：
 - (1) 考量疫情發展與邊境管制，該部先前實施延長聘僱許可效期1年之措施，主動延長111年12月31日前聘僱許可期滿之案件，其許可效期延長至111年12月底，雇主用人需求將遞延至112年。
 - (2) 先前華語文口語測驗報考量能不足，移工資格不符、無法申請。

⁷ 勞動部委託社團法人勞動與發展協會進行「外國中階技術人力相關政策問卷調查之研析」。

(3) 已離境之移工需在臺工作滿12年，始可申請轉任中階技術人力等條件過於嚴格。

(五) 惟留才久用方案的主動權僅在雇主；因此，前提是雇主願意聘用，移工才能以該方案轉換身分留臺。但為符合中階技術人力之薪資門檻⁸，首先雇主應為所僱外國人實質加薪至少2,000元：

- 1、雖然勞動部表示，雇主僱用中階技術人力是不用繳納就業安定費的，因此雇主可以把原應繳納就業安定費的金額，直接變成每個月的薪水核發給移工。但以家庭看護移工為例，每月薪資為1萬7,000元或2萬元，縱雇主將就業安定費2,000元加至薪資，仍有2,000元至5,000元之差距；倘雇主或被看護者符合免繳納就業安定費之資格⁹，將原僱用家庭看護移工轉任為中階技術人力，光在薪資部分，就增加至少4,000元至7,000元之成本。
- 2、公視新聞於112年即有報導指出，「部分人士認為，移工久留方案的薪資規定，對經濟較弱勢的雇主來說，不但門檻太高，還可能導致他們更難僱用到優良看護，因為看護可以選擇到長照中心等收入較高的機構工作」¹⁰。
- 3、本院於112年9月4日及11日辦理焦點團體座談時，與會代表就提到：「勞動部說，家庭看護移工

⁸ 留才久用方案的薪資規定略以，雇主聘僱從事製造工作、營造工作、海洋漁撈工作、農業工作之中階技術人力，每月經常性薪資應達3萬3,000元以上；從事機構看護工作中階技術人力，每月經常性薪資應達2萬9,000元以上；從事家庭看護工作中階技術人力，每月總薪資應達2萬4,000元以上。

⁹ 依就業服務法規定，雇主聘僱外國人從事第46條第1項第8款至第10款規定工作應繳納就業安定費。惟為減輕弱勢族群家庭照顧經濟負擔，針對聘僱外籍家庭看護工的雇主或被看護者，如為依社會救助法所列冊之低收入戶或中低收入戶、依老人福利法授權訂定之中低收入老人生活津貼發給辦法領有老人生活津貼者，或依身心障礙者權益保障法授權訂定之身心障礙者生活補助費發給辦法規定低收入戶、中低收入戶或家庭總收入及財產符合標準領有生活補助費者，可免繳納每月新臺幣2,000元的就業安定費。

¹⁰ 公視新聞網112年3月17日報導「移工留才久用方案將滿1年，政策如何完善？【獨立特派員】」，資料來源：<https://news.pts.org.tw/article/627809>。

轉任中階技術人力要加薪2,000元，是雇主原要繳納給政府的就業安定費，可以直接讓移工受惠；但實務上有部分雇主其實是本來就不用繳就業安定費的對象，所以仍然是要從雇主口袋另外掏出2,000元給移工，因此對於特別是這類的雇主，是沒有意願將移工轉任為中階技術人力的」、「對照基本工資已經來到2萬7,000元，新聘的家庭看護移工僅是2萬元」、「多數雇主並不在乎家庭看護移工優不優秀，他們只求60分，有人就好，符合規定就好」、「除非是雇主已經跟看護工長期合作、培養出感情，不然雇主申請中階技術人力的動機太低」。

4、若為適用勞動基準法之產業移工，基本工資分別為111年2萬5,250元、112年2萬6,400元、113年2萬7,470元，轉任中階技術人力則需達3萬3,000元，代表雇主應為移工實質加薪5,000元以上。

(六)仲介亦是影響雇主申請意願之重要者；移工轉任為中階技術人力後，如仍有委任仲介辦理就業服務業務，仲介仍得收取費用¹¹；但對照得向移工收取之服務費¹²，數額是大幅減少，無利可圖；因此可能會向尋求意見或協助的雇主提供較為負面的意見。

1、以1名在臺連續工作6年的資深家庭看護移工為例，繼續以藍領移工受僱並委託仲介服務之第7至14年，共須支付14萬4,000元¹³；但倘若由雇主申請轉任為中階技術家庭看護工，仍有意願委託

¹¹ 現依「私立就業服務機構收費項目及金額標準」(下稱收費標準)，移工轉任為中階技術人力後，如仍有意願委託仲介辦理就業服務業務，依收費標準，仲介可向中階技術人力收取不得超過外國人第1個月薪資的登記費及介紹費，與每年不得超過2,000元的服務費。

¹² 依收費標準，仲介得向藍領移工收取服務費，金額為第1年每月1,800元、第2年每月1,700元、第3年起每月1,500元

¹³ 第3年起每月為1,500元，自第7年起至第14年止共8年，計算式為每月1,500元*12個月*8年=14萬4,000元。

仲介服務，同樣以第7至14年來看，共須支付4萬2,000元¹⁴，兩者相較之下，如皆有繼續委託仲介而支付費用，成為中階技術人力較藍領移工少付10萬餘元。

表13 仲介接受雇主、外國專業人士、藍領移工及中階技術人力委託辦理就業服務得收取之費用

接受委託對象	收費標準	得收取費用之項目及金額	
		登記費及介紹費	服務費
雇主	第3條	1. 招募之員工第1個月薪資在平均薪資以下者，合計每一員工不得超過其第1個月 ¹⁵ 薪資。 2. 招募之員工第1個月薪資逾平均薪資者，合計每一員工不得超過其4個月薪資。	每一員工每年不得超過2,000元
外國專業人士	第5條	合計不得超過外國人第1個月薪資。	每年不得超過2,000元
藍領移工	第6條	-	第1年每月不得超過1,800元，第2年每月不得超過1,700元，第3年起每月不得超過1,500元。
中階技術人力	第5條	合計不得超過外國人第1個月薪資。	每年不得超過2,000元

資料來源：本案整理。

2、雖然勞動部表示，留才久用方案的預期效益之一是外國中階技術人力相較移工所要支付仲介之費用較低，可減少移工經濟負擔，提升我國國際形象。但單純就可向外國人收費部分來看，仲介

¹⁴ 以可免技術條件之薪資門檻，每月總薪資達2.6萬元為例，仲介可向中階技術人力收取登記費及介紹費為2.6萬；服務費為每年2,000元，則自第7年起至第14年止共8年，計算式為2,6000元+(每年2,000元*8年)=4萬2,000元。

¹⁵ 收費標準第3條第2項規定：「前項第1款規定之平均薪資，係指中央主管機關公告之行職業別薪資調查最新一期之工業及服務業人員每月平均薪資。」另依中華民國統計資訊網113年2月19日新聞標題「112年全年受僱員工人數平均為817萬8千人，全年每人每月總薪資平均為58,545元」。

並不會樂見雇主將移工轉任中階技術人力；而減少移工經濟負擔，也未必是雇主最在意部分。

- 3、基此，仲介當然不樂見移工轉任為中階技術人力，本院於112年9月4日及11日辦理焦點團體座談時，與會代表就提到：「知道有些仲介會告訴雇主，移工轉任中階技術人力之後就能夠自由轉換工作」、「確實知道有很多雇主覺得『被背叛』，認為幫移工轉任中階技術人力後就會換雇主。」甚至即使是承接也違法收費，例如分別向雇主及移工收取高於法定標準之費用。

(七)綜上，我國於111年4月30日推動留才久用方案，突破移工在臺工作最多只能14年的限制，是跨國勞動力政策及移工人權重要的階段。審計部於111年度中央政府總決算審核報告指出，截至112年3月10日止，僅5千餘人轉任中階技術人力，相較於原先設定「平均每年目標留用1萬餘人」的目標，成效明顯落後。既中階技術人力是打開移工在臺工作年限的天花板，卻發現雇主對於留下優秀人才的意願不高；經留才久用計畫留用的僑生人數寥寥可數，資深移工則多集中於家庭看護工作，年輕移工申請在職進修者亦僅百餘人。對於部分雇主仍持觀望態度，致推行成效尚未顯著部分，勞動部允宜賡續積極推廣。

- 二、在留才久用方案推動初期，因政策內容與配套作法不夠完整、明確，面臨不少困境與亂象：首先是申請轉任之主動權僅在雇主，但不僅雇主意願不高，也不容易符合資格條件的門檻，對於有意循該方案將移工轉任中階技術人力之雇主，仲介更是藉機向雙方索取高額代辦費用。雖然對於各界在留才久用方案推動過程

中給予的意見回饋，勞動部已有逐步回應雇主與移工需求，像是放寬業別及轉任資格、調整技術門檻之採認標準、降低對語言能力的要求、成立留才久用服務中心等，但勞動部仍應持續針對可能之問題癥結研謀善策因應。

(一)對於已在臺工作將屆12或14年之移工，如未能循留才久用方案轉任為中階技術人力，即須離開臺灣；符合這種條件的移工，及仍有照顧需求且仰賴同位移工之雇主，便有急迫將移工轉任為中階技術人力之需求。因此在政府部門相關資訊未臻完善、透明前，頻傳出仲介藉機向雇主及移工雙方索取高額代辦費用之亂象。

1、依勞動部為推動留才久用方案，於方案推行前所做政策問卷調查研析結果略以：移工來臺工作一段時間後，絕大多數都傾向希望能更長久居留於臺灣工作，延長其工作期間賺取更多的金錢，而且隨在臺工作年資越高，有該傾向的比率也越多，可能是已經習慣臺灣環境，且已面臨居留期限的終點。雇主部分，多數希望可以留用有經驗、照顧服務品質高的移工。

2、於留才久用方案推動初期，有9成中階技術人力，在臺工作已達11年以上；進一步來看，各開放業別皆有超過法定工作年限之移工，以該方案轉任為中階技術人力。「繼續延長在臺工作時間」成為留才久用方案最顯見的效益。

(1)審計部111年度中央政府總決算審核報告略以，自111年4月30日至112年3月10日止，推行近1年來，轉任中階技術人力之5,079人，其中高達9成在臺工作已達11年以上。勞動部向審計部表示，主要係雇主擔慮資淺移工轉任中階技

術人力後可能因此轉換雇主，並對較資深之移工信賴度較高等所致。

(2) 另本院向勞動部調閱迄112年6月30日止，已核准中階技術人力1萬703人，其中是以取得副學士之僑外生資格身分轉任者僅5人，餘均為在臺工作已滿6年以上之移工(1萬698人)，且多為在臺工作達11年以上者，與審計部111年審核報告所發現情形，大抵相同。進一步發現，從事海洋漁撈工作、機構看護工作、製造業與家庭看護工作之中階技術人力已在臺工作期間，累計最長有15年、16年、20年及20年。

(3) 而勞動部於112年11月20日接受本院詢問時亦表示，留才久用方案與原定目標可能未盡相符部分，可能是因為方案才剛剛開始，雇主優先將留臺年限快到的移工，先辦理轉任的關係。

3、本院調查發現，留才久用方案推行初期，受限於資訊不充分或配套不夠完善等，雇主未便自行辦理；為即將屆滿在臺工作年限的移工，能夠順利轉任身分繼續留任，故選擇委任仲介辦理轉任中階技術人力相關業務，屢傳有仲介同時向外國人及雇主索取高額代辦費用，疑似違反規定情事。

(1) 112年初，有NGO於社群平臺分享1名成功轉任為中階技術人力的家庭看護移工H，其申辦過程及遭遇，略以：

〈1〉 H於齊備技術條件之證書後，雇主為請仲介協助代辦中階技術人力之申請，諮詢了3個不同的仲介，第1個是原仲介，向雇主報價，要向雇主收2萬4,000元、要向H收1萬8,000元；雇主諮詢第2個仲介則表示要向雇主收2萬2,000元、不跟H收錢，但H每個月要繳服務費

1,200元；雇主再向第3個仲介詢問，第3個仲介表示只跟雇主收2萬2,000元、跟H收5,000元。
〈2〉H的雇主最後是請第3個仲介協助代辦，但第3個仲介在H獲發中階技術人力之許可函後，給她未來3年的體檢費繳費單，每次2,000元，及體檢的交通費2,500元。

- (2) 勞動部明確表示，移工轉任中階技術人力相關作業，不屬於雇主或移工原本委任仲介辦理就業服務之內容；如雇主欲委任仲介辦理，應與仲介簽訂委任服務契約；依收費標準，仲介亦僅能向雇主約定收取不超過中階技術人力第1個月薪資之登記費及介紹費，以及每年不超過2,000元之服務費。勞動部表示，依收費標準，仲介可向申請聘僱中階技術人力之雇主及「中階技術人力」，按「有服務之事實始有收費原則」收取費用；因此，實務上的收費情形，將依個案實際有無提供登記、介紹服務，就個案情形認定。
- (3) 意即，在將原聘僱移工申請轉任為中階技術人力階段，仲介僅能與雇主簽約，並依實際有無提供登記、介紹服務，收取不超過中階技術人力第1個月薪資之登記費及介紹費。仲介不應向身分仍然為「移工」的外國人，額外收取任何費用。
- (4) 本院辦理焦點團體座談時，與會代表即有提到：「為什麼原地轉任的還要收費？有的仲介會說要簽一紙有協助媒介的證明，去合理收費，但這根本涉及偽造文書」、「如果要收代辦費，應該要合理」。

(二)再者，留才久用方案初期所訂出中階技術人力應符合的資格條件門檻，對雇主及移工均非容易；例如適用對象之年資規定、開放工作類別、技術門檻、數位學習障礙及申辦資訊落差等；而勞動部對於留才久用方案之推動，持續滾動調整，已逐步回應雇主與移工需求，像是放寬轉任資格、調整技術門檻、降低對語言能力的要求、成立留才久用服務中心等，值得肯定。

1、適用對象之年資規定

(1) 留才久用方案原先規定適用的「資深移工」，是指目前在臺灣的移工，連續工作累計達6年以上；或是已離境移工，曾經在臺灣工作累計達12年(家庭看護工為14年)以上。

(2) 但無論是目前是否仍在境內工作，其「連續」工作累計達6年，與曾經在臺工作累計達「12年或14年」，對於外國人有因轉換雇主或其他因素，致其工作期間中斷或出國者，即難以達成。

(3) 經勞動部滾動檢討，現行移工留才久用方案適用對象，在「資深移工」部分為符合以下條件之一外國人，得由雇主申請：

〈1〉現受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款工作之外國人(下稱移工)，且連續工作期間達6年以上者，或受聘僱於同一雇主，累計工作達6年以上。

〈2〉現受聘僱從事移工工作，且曾工作達6年以上出國後，再次入國工作者，其累計工作期間達11年6個月以上。

〈3〉移工累計工作期間達11年6個月以上，並已出國者。

表14 原方案及現行規定之適用對象

原方案規定	現行規定
在臺連續工作累計達6年以上移工	連續工作期間達6年以上
	(新增)受聘僱於同一雇主，累計工作達6年以上
	(新增)現受聘僱從事移工工作，曾工作達6年以上出國後，再次入國工作者，其累計工作期間達11年6個月以上
曾在臺工作累計達12年(家庭看護工為14年)以上已離境移工	(修正)移工累計工作期間達11年6個月以上，並已出國者

資料來源：本案整理。

2、開放的工作類別

- (1) 留才久用方案原先規定開放的工作類別，在產業類部分，在營造業部分未包含一般營造工作，在農業部分未包含屠宰業、魚塭養殖、畜牧工作及禽畜糞堆肥；社福類也未包含家庭幫傭工作¹⁶。
- (2) 經勞動部滾動檢討，現行中階技術人力開放類別，已有海洋漁撈工作、製造工作、屠宰工作、營造工作(含公共工程與重大民間工程營造、一般營造工作)、外展農務工作、農業工作(含農、林、牧或養殖漁業工作)、機構看護工作、家庭看護工作。

表15 原方案及現行規定之開放工作類別

就業服務法第46條第1項第8款至第10款 外國人及從事工作內容		留才久用方案	
		原規定	現行規定
第8款	海洋漁撈工作	V	V
第9款	家庭幫傭工作	-	-
	機構看護工作	V	V
	家庭看護工作	V	V
第10款	製造工作	V	V

¹⁶ 勞動部表示，未曾討論家庭看護工作納入中階技術人力之原因為「目前在臺人數相對偏低，僅約1,800人；且未曾接獲外界反映將家庭幫傭工作納入中階技術工作適用範疇」。

就業服務法第46條第1項第8款至第10款 外國人及從事工作內容		留才久用方案	
		原規定	現行規定
為因應國家重要建設工程 或經濟社會發展需要，經中 央主管機關指定之工作	外展製造工作	-	-
	營造工作	V	V
	屠宰工作	-	V
	外展農務工作	V	V
	農、林、牧或養殖漁 業工作	限蘭花、蕈菇、蔬 菜	V
	其他經中央主管機 關指定之工作	V	V

資料來源：本案整理。

3、增加社福類中階技術人力可以薪資達門檻而免除技術條件之規定

- (1) 留才久用方案原規定之技術門檻為：社福類中階技術人力應符合我國語言測驗及相關教育訓練課程資格；無法以薪資超過門檻而免除。產業類中階技術人力應符合各主管部會所提專業證照、訓練課程或實作認定等資格條件；但每月經常性薪資超過3萬5,000元者，免技術條件。
- (2) 本院辦理焦點團體座談時，與會代表提到：「依照留才久用方案內容，轉任中階技術人力的優勢還有未來可以取得永久居留資格，這可能讓海外仲介的收費變高」、「而為了符合轉任中階技術人力之技術門檻，已有聽聞仲介開始經營代辦及出現補習班，都為仲介創造可營利的市場」、「移工如果要參加補習班，可能要請假，或是犧牲假期；如果是華語文能力或技能檢定，還要去報名參加考試」。
- (3) 經勞動部滾動檢討，表示自111年8月17日起，新增中階機構看護達每月經常性薪資3萬1,000元，或中階家庭看護達每月總薪資2萬6,000元，得免除訓練課程及語文能力認定資格。

4、降低對社福類中階技術人力語言能力的要求

- (1) 留才久用方案原規定社福類中階技術人力語言能力門檻為：具備教育部華語文能力測驗口語能力至少「基礎級」，或閩南語語言能力認證（口語以及聽力部分）至少「基礎級」之證明。
- (2) 同樣是中階技術人力，對於產業類中階技術工作，並無要求語文能力：勞動部表示，留用外國中階技術人力計畫之相關執行細節是經各相關部會協商後執行；針對移工申請擔任社福類中階技術看護工作，經跨部會討論共識，基於看護工作的工作性質，為兼顧照顧品質，需有一定語言能力以利與被看護者溝通，故對語文能力進行規範。但本院辦理焦點團體座談時，與會代表即提到：

- 〈1〉「如果政府是認同語言能力之重要，為何僅要求從事中階技術看護工作者？而又為何不從源頭就要求應具備基本語言能力，才能來臺灣工作？」「薪資1萬7,000元及2萬元的家庭看護移工，中文程度就一定不好嗎？」
- 〈2〉「規定中階技術看護工作應具備中文能力時，有想到『有時間讓她們去學中文嗎？』『很多雇主也不會講中文(或閩南語)啊！』」「每個家庭對於照顧人力的需求都不相同，但共通的是，家庭看護移工進入需要照顧的家庭後，就沒有時間能夠學習與接受訓練」、「連休息時間都沒有的家庭看護移工，連參加考試都要跟雇主請假，考試又不容易，誰要去報名考試？」

- 〈3〉「考試是技巧，不是能力」、「華語文測驗的題型內容，日常生活中根本不會有人這樣問答，移工根本聽不懂」。移工也表示，留才久用方案應是我國、雇主對於移工工作能力的肯定，就不應再另為要求，與工作能力無關或難以達成的條件，以免為不肖的雇主、仲介利用。
- (3) 勞動部表示，經彙整外界反映華語文能力測驗及閩南語語言能力認證之量能不足、移工不及準備等意見，已協調教育部增加測驗場次，並於111年6月24日邀集教育部等相關單位開會研商，採增設測驗梯次及報考地點等方式，以滿足雇主聘僱中階看護人力需求；另為避免測驗及認證之量能影響被看護者照顧需求，並考量語文能力應有其他多元認定方式，爰在華語文能力測驗新增聽力項目，並增列訓練課程、雇主自評等多元認證方式。
- (4) 經勞動部滾動檢討，現行外國人從事社福類中階技術工作，即機構看護工作、家庭看護工作，應具備下列資格：
- 〈1〉具備教育部華語文能力測驗口語或聽力能力至少「基礎級」，或閩南語語言能力認證(口語及聽力部分)至少「基礎級」之證明。
- 〈2〉參加直轄市或縣(市)政府委託辦理，或教育部核准得自境外招收外國人來臺研習華語之教育機構所辦理華語文能力訓練達36小時以上，並取得證明。
- 〈3〉雇主聘僱同一外國人從事機構看護工作或家庭看護工作滿3年以上，經雇主自評外國人口語表達能力符合中央主管機關公告資格

者，即口語表達自評列項6項中至少應達 5 項始符合條件。

表16 原方案及現行規定之語文門檻

原方案規定	現行規定
具備教育部華語文能力測驗口語能力至少「基礎級」，或閩南語語言能力認證(口語以及聽力部分)至少「基礎級」之證明	具備教育部華語文能力測驗口語或聽力能力至少「基礎級」，或閩南語語言能力認證(口語及聽力部分)至少「基礎級」之證明。
	(新增)參加直轄市或縣(市)政府委託辦理，或教育部核准得自境外招收外國人來臺研習華語之教育機構所辦理華語文能力訓練達36小時以上，並取得證明。
	(新增)雇主聘僱同一外國人從事機構看護工作或家庭看護工作滿3年以上，經雇主自評外國人口語表達能力符合中央主管機關公告資格者，即口語表達自評列項6項中至少應達5項始符合條件。

資料來源：本案整理。

5、降低對社福類中階技術人力以數位學習方式取得20小時學習時數之資訊障礙

- (1) 留才久用方案原規定從事家庭看護中階技術工作者應符合「參加實體補充訓練課程(集中訓練、到宅訓練)，或於勞動部跨國勞動力權益維護網站補充訓練專區，進行線上數位學習課程總時數達20小時」之資格條件。
- (2) 惟對於「在勞動部跨國勞動力權益維護網站補充訓練專區進行線上數位學習」，過去就曾有使用者反映「必須使用健保卡註冊或登錄」、「僅能以桌上型電腦並配置讀卡機使用」、「在正式觀看課程以前，首次使用者必須先完成註冊，但註冊及登入之頁面只有中文」等，本院辦理焦點團體座談時，與會代表亦提到：「網站不好用，連我是網路的重度使用者，都找不太到」。

「移工覺得可以用上網方式學習新知是很好的，但只能用電腦，不能用手機，是非常不友善的」、「移工不僅需要電腦，還要有讀卡機」。

- (3) 勞動部表示，為便利外國人接受數位學習及解決部分雇主無電腦設備，自112年3月8日起，將家庭看護移工補充訓練數位學習教材整合至勞動部勞動力發展數位平臺，外國人從有四國語言介面之外國人勞動權益網站進入家庭看護移工數位學習專區註冊會員後，即可接受補充訓練，且得透過手機、平板裝置觀看，已無需再以健保卡註冊登入學習。

6、於112年12月6日成立「移工留才久用服務中心」

- (1) 本院辦理焦點團體座談時，多位與會代表都提到：「在政府部門的網站上找不到太多資訊」、「開放移工已經30年了，政府部門還是不清楚移工或是中階技術人力的相關規定，沒有一個窗口全部知道」、「勞動部的QA很難讓人看懂」、「相關資訊應該要非常公開透明才對」、「現在最瞭解留才久用方案的是仲介」、「移工主要使用手機，但勞動部提供給大家的QA，卻是用WORD檔或PDF檔方式，不利手機閱讀」、「直接以網頁方式提供留才久用方案QA的，竟是仲介而非政府」。
- (2) 勞動部於112年6月21日發布新聞稿時提及正籌設移工留才久用服務中心，預定於同年8月份開始提供雇主申辦中階技術人力的相關服務，協助雇主延攬中階技術人力；「移工留才久用服務中心」於112年12月6日正式揭牌成立，服務內容包括：

- 〈1〉建立移工留才久用服務中心之單一服務窗口，作為推廣及服務據點，且透過服務中心諮詢輔導案件，可協助初步確認申請文件是否齊備，提升申辦效率。
- 〈2〉建置諮詢服務專線，協助雇主了解聘僱中階技術人力應備之文件及申辦聘僱許可，提供一案到底專案諮詢服務。
- 〈3〉主動諮詢有意願之雇主，實地入廠輔導，積極說明中階技術人力申辦規定相關注意事項及辦理雇主宣導暨分享說明會等宣導服務。
- 〈4〉建置官方網站，便利雇主可快速獲取聘僱中階技術人力相關資格、流程、案件申辦進度等查詢服務。

(三)對於本院調查過程中發現實務上尚出現以下問題，例如為轉任中階技術人力需增加健康檢查(下稱健檢)頻率、仲介收取不合理費用、新雇主無法隨時將移工轉任為中階技術人力、中階技術人力不必申請重入國許可等，勞動部仍應持續追蹤與檢討，並亟待加強宣導及推動。

- 1、少部分雇主於規劃將移工轉任為中階技術人力時，未注意相關時程，致必須另增加健檢頻率：
 - (1)依規定，移工於國內轉換成中階技術人力者，自聘僱許可生效日起滿6個月、18個月及30個月之前後30日內完成定期健康檢查。
 - (2)實務上有雇主反映，所聘僱移工於當年1月已完成定期健康檢查(當年度第1次)，其於同年5月符合中階技術人力資格申請轉任，但申請轉任之規定為應檢具3個月內健康檢查合格證明，該移工因前次健康檢查合格證明已超過3個月，因此於5月間重新辦理健康檢查(當年度第2次)，

惟獲准轉任後，依規定於聘僱許可生效日起工作滿6個月之前後30日內(同年11、12月間)須完成定期檢查(當年度第3次)；該外國人當年內並未變更受僱雇主與照顧者，亦未出境或至疫區，卻要重複請假、付費進行相同項目之健康檢查。

- (3) 勞動部表示，第二類轉第三類外國人之申請案，逾92%已使用其第二類健檢合格證明，2.1%持有3個月內定期健檢合格證明卻再次辦理健檢，僅5.6%需透過再次健檢，始申辦聘僱為第三類外國人。該部表示，將與衛生福利部持續透過「1955hotline」移工臉書及Line@移點通等社群媒體、移工權益網站等多元宣導管道，向雇主宣導受聘僱第二類外國人欲申請為第三類人員，請雇主妥善規劃申請時程，並善加利用該外國人定期健檢合格證明，以避免增加其健檢頻率。

2、為將移工轉任為中階技術人力之申辦作業，仲介向雇主與外國人雙方收取費用，且無一致標準：

- (1) 仲介機構對申請聘僱中階技術外國人之「雇主」及「中階技術外國人」收取登記費及介紹費，應按「有服務之事實始有收費原則」，依「雇主」或「中階技術外國人」委任仲介機構辦理就業服務業務之項目，分別依收費標準第3條(雇主)及第5條(中階技術外國人)之規定，於規範上限之金額內，由雙方當事人議定登記及介紹費之費用金額。
- (2) 實務上有家庭類雇主反映，為將原聘僱移工轉任中階技術人力，仲介要求雇主與外國人皆須支付1個月薪資數額；而為符勞動部「有服務之事實始有收費原則」，仲介甚至要求雇主及外國

人簽立文件證明有「介紹費」事實。

- (3) 勞動部表示，外國人基於移工身分，於勞動部核發中階技術人力聘僱許可前，委任仲介辦理其從事就業服務法第46條第1項第11款規定工作之就業服務業務，仲介即得依據收費標準第5條規定，與外國人約定「登記費及介紹費」金額，並於聘僱契約生效後始得收取；轉任中階技術人力之後的體檢、交通等就業服務業務費用部分，於提供服務後收取較無爭議。至實際上介紹事實之認定，仍應就個案服務歷程，經過事實調查為認定，並不因仲介要求簽署之證明文件，而當然即屬具備介紹事實。

3、對於已具備轉任為中階技術人力相關資格、條件之資深移工，無法於新雇主接續聘僱時即以中階技術人力身分聘僱，而必須有因聘僱許可之剩餘效期長短不同而有不等的等待期：

- (1) 依留才久用方案原規定，雇主欲將「現受聘僱從事工作，且連續工作期間達6年以上」之移工轉任外國中階技術人力之申請期程略以：(1)聘僱許可期間內，原雇主均可申請轉任。(2)新雇主應於移工聘僱許可有效期間屆滿日前2個月至4個月內申請，並自聘僱許可期間屆滿之翌日起聘僱，以保障原雇主用人權益。
- (2) 實務上有承接家庭類移工之雇主(新雇主)反映，於承接該移工前，該移工(於原雇主)已符合連續工作達6年以上之條件，但原雇主尚未及替該移工申請轉任為中階技術人力，被看護者即死亡；新雇主雖有意願聘僱中階技術人力，但卻無法在承接時，就直接申請該移工為中階技術人力，需要先用「移工」身分承接後，「半

年後」始能再將移工轉任為中階技術人力。

- (3) 經依勞動部表示，移工於原雇主處已連續工作達6年以上，即已符合年資規定條件；惟新雇主如欲直接申請該移工接續聘僱為中階技術工作，除該移工須具備中階專長、薪資條件外，新雇主尚不生於「聘僱許可有效期間屆滿日前2個月至4個月內申請」之條件，因此確實無法由新雇主直接申請接續聘僱移工為中階技術人力。
- (4) 意即，倘若新雇主以遞補招募的方式，承接新的家庭看護移工，依所承接原看護剩下的工作年限(例如原看護已工作2年，則僅剩1年)；縱該家庭看護移工已符合轉任為中階技術人力之年資及資格條件，雇主也願意以中階技術人力規定的數額支給薪資，但依現行法令規定，仍須先以藍領身分受僱於新雇主至少8個月(即聘僱許可有效期間屆滿日前4個月)，始能由雇主申請將其轉任為中階技術人力繼續僱用。因此，向本院反映「需要先用移工身分承接後，『半年後』始能再將移工轉任為中階技術人力」之雇主，應是原看護剩下的工作年限僅剩10個月，因此須先以藍領身分工作半年，始符合得申請轉任之資格。

4、移工若於聘僱許可期間回鄉探親，需要申請重入國許可；但轉任為中階技術人力後，於外僑居留證之有效期限內，即可無限次重入國。

- (1) 自111年4月30日推動留才久用方案起，開始有移工轉任為中階技術人力，但對於成為中階技術人力後所適用之規定，內政部移民署(下稱移民署)、勞動部1955專線都未能明確答復；例如：申請轉任為中階技術人力後，要返鄉探親，是

否向移民署申請重入國許可？本院辦理焦點座談時，與會代表亦有提出相同疑慮。

- (2) 移民署明確答覆本院，依外國人停留居留及永久居留辦法於102年10月修正之第20條規定略以，外國人於居留期間內，有出國後再入國之必要者，應於出國前向移民署申請核發重入國許可。申請外僑居留證，可同時申請多次重入國許可。但依就業服務法第46條第1項第8款至第10款來臺工作者，應申請單次重入國許可。因此，移工若於聘僱許可期間回鄉探親，需要申請重入國許可；但轉任為中階技術人力後，於外僑居留證之有效期限內，可無限次重入國。
- (3) 本院調查時，移民署亦向本院表示已再修正放寬藍領移工得申請多次重入國許可；於112年12月17日修正發布外國人停留居留及永久居留辦法全文24條，依該辦法第20條規定，自113年1月1日起，外籍移工(從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款工作者)向該署申請居留、延期居留或資料異動等居留相關事項，該署即核發其含多次重入國許可之外僑居留證，移工可持憑多次入國，與其他在臺居留之外國人相同。

(四) 綜上，在留才久用方案推動初期，因政策內容與配套作法不夠完整、明確，面臨不少困境與亂象：首先是申請轉任之主動權僅在雇主，但不僅雇主意願不高，也不容易符合資格條件的門檻，對於有意循該方案將移工轉任中階技術人力之雇主，仲介更是藉機向雙方索取高額代辦費用。雖然對於各界在留才久用方案推動過程中給予的意見回饋，勞動部已有逐步回應雇主與移工需求，像是放寬業別及轉任資格、調整技術門檻之採認標準、降低對語言能力

的要求、成立留才久用服務中心等，但勞動部仍應持續針對可能之問題癥結研謀善策因應。

三、移工留才久用方案上路2年餘，已有超過3萬名移工轉任中階技術人力，其中有8成雇主是選擇以調高薪資，取代檢附技術條件證明提出申請，勞動部認為，顯見方案有效提升移工轉任中階技術人力後薪資待遇。但本案調查發現，由於現並無及時檢核或抽查之機制，可確保中階技術人力確實是從事中階技術工作，並受領較高的薪資，因此實質提升中階技術人力薪資待遇之效益，及是否符合原先設定之「留才」目的，備受考驗；此外，受限於勞資權力不對等，轉任中階技術人力的主動權及資格認定都在雇主身上，勞動部允應正視現行作法可能產生的風險，以確保政策之美意。

(一)依留才久用方案規定，申請聘僱中階技術人力及為免除技術條件，有各應符合的薪資條件門檻，但均是指成為中階技術人力「之後」的薪資，因此，在申請時，無須檢附任何證明，直到雇主要申請展延聘僱許可時，才要檢附給付證明文件。

1、依留才久用方案內容，產業類及社福類中階技術人力的薪資條件及技術條件分別為：

(1) 產業類中階技術人力

〈1〉薪資條件：每月經常性薪資應達3萬3,000元以上，或年總薪資達50萬元。

〈2〉技術條件：需符合專業證照、訓練課程或實作認定等資格條件之一，但每月經常性薪資達3萬5,000元以上者，可免技術條件。

(2) 社福類中階技術人力

〈1〉機構看護：每月經常性薪資應達2萬9,000元以上，應通過我國語文能力認定，並完成教

育訓練課程，即20小時的繼續教育、或長照相關學系副學士、或取得照顧服務員技術士證之一，而薪資達3萬1,000元以上者，可免除技術條件。

〈2〉家庭看護：每月總薪資應達2萬4,000元以上，應通過我國語文能力認定，並完成20小時的實體或線上補充訓練課程；而薪資達2萬6,000元以上者，可免除技術條件。

2、「調薪」並非雇主為資深移工申請轉任時的必要條件，僅是雇主「允諾」聘僱中階技術人力之薪資數額，申請時無須檢附相關證明，直到雇主要申請展延聘僱許可時，勞動部始會介入審查：

(1) 勞動部查復本院表示：「有關中階技術人力之每月總薪資(從事家庭看護工作者)、每月經常性薪資(從事產業類及機構看護工作者)，是指外國人成為中階技術人力『後』之薪資，應達各產業類別薪資門檻規範，或免除技術條件之薪資門檻規範。」並補充，雇主於申請中階技術人力聘僱許可時，須於申請書表薪資欄位，填寫符合中階技術人力條件之「預定給付薪資」及雇主用印，不必檢附相關證明。本案辦理焦點團體座談時，雇主代表即向本院表示：「原先我還幫移工復習華語文能力測驗的題庫、報名及陪考，沒想到還沒通過考試，就改成僅是在申請表單上填說，我會給移工2萬6,000元，就可以免除技術條件，勞動部也不會檢查我是不是真的有給」。

(2) 依現行規定，中階技術人力之雇主申請展延聘僱許可時，應檢附薪資扣繳憑單、給付證明文件影本。勞動部表示，將在雇主申請展延聘僱

許可時，審核雇主前次聘僱期間薪資是否符合規定；如經勞動部查核後，發現前次聘僱期間所給付薪資，未符薪資門檻規定之數額，將不予核發展延聘僱許可。

- 〈1〉雖勞動部補充，如發現未符規定，除了不予核發展延聘僱許可以外，因「外國人受聘僱從事中階技術工作，其薪資須達一定規範，倘雇主未依約定全額給付薪資，已涉嫌違反『雇主聘僱外國人許可及管理辦法』第66條規定，處6萬元以上30萬元以下罰鍰」。
- 〈2〉但由於勞動部是在雇主要申請展延聘僱許可時，始審查薪資；實務上，就可能出現雇主在中階技術人力之第1次聘僱許可期間(最長為3年)間或之前，與想要繼續留在臺灣工作之外國人達成合意，雇主實際給付外國人之薪資，可能並未符合中階技術人力的薪資門檻規範，如前述移工代表提到「實際上仍然是1萬7,000元」的情況；但按現行規定，如中階技術人力未向主管機關提出申訴，則至少要到3年後，雇主仍有繼續聘僱該中階技術人力之需要，而向勞動部申請展延聘僱許可時，勞動部才會進行薪資的查核；如果3年後，雇主已無繼續聘僱外國人需求，即無須申請展延聘僱許可，自亦無勞動部介入查核薪資是否符合門檻之時機。
- 〈3〉另依勞動部說明，中階技術家庭看護工之雇主，於申請展延聘僱許可時，應檢附上年或最近1年度薪資扣繳憑單或給付證明文件影本；但「給付證明文件影本」是單方面由雇主出具，縱然可能有中階技術人力之簽領

證明，可能也毫無意義。另本院調查過程中，雇主代表即向本院表示：「我跟外國人談好了，把第6年時應給付給她的薪資(每月2.6萬元)，併入第5年時一起給付(即第6年時不支薪，第5年時每月即為兩倍的基本工資)，符合申請永久居留的資格」等語，雖然不完全正確¹⁷，但卻也代表著確實可能有雇主會與中階技術人力約定，在申請展延聘僱許可之前1年，才開始給付合於門檻規範之薪資，而也將成為留才久用方案之隱憂。

- (3) 除此之外，雖勞動部明確查復本院，成為中階技術人力之薪資條件，與可免除技術條件之薪資門檻，均係指成為中階技術人力「之後」；但在本院辦理焦點座談會議時，包括學者專家、NGO團體和雇主的所有與會者皆不知道，薪資門檻是指成為中階技術人力「之後」；實際已將藍領移工轉任為中階技術人力之雇主，仍向本院稱「就只要在申請的資料上寫，我就寫超過2.6萬元啊，但勞動部也沒跟我要求任何佐證資料」、「我是真的有給我的移工2.6萬元，但我可以附甚麼資料證明我有給？」並補充已就上開疑問多次致電1955專線詢問，都未能得到解答；顯示1955專線也未能向民眾傳達正確資訊。

¹⁷ 依移民署於113年1月17日更新發布之「常見問題-外國人如欲申請永久居留證，其薪資證明為何？」之回答略以：「一、最近1年於國內平均每月收入逾勞動部公告基本工資2倍者(例：111年度薪資收入總額逾606,000元)。二、……。」資料來源：https://www.immigration.gov.tw/5382/5385/12162/12197//CP_QA?Page=3&PageSize=20&type=%E5%A4%96%E7%B1%8D%E4%BA%BA%E5%A3%AB%E7%94%B3%E8%BE%A6%E7%9B%B8%E9%97%9C&alias=QAClass。

(二)基於留才久用方案的目標，是為留用「具有熟練技術」之移工，繼續在臺從事中階技術工作；依據勞動部截至112年6月30日止的統計資料，絕大部分的中階技術人力，是以「雇主願意以較高薪資留用」免除技術能力條件；因此，在缺乏相關檢核機制的情況下，可能出現雖然名為「中階技術人力」，但實際卻從事與原本相同的工作內容，更有可能並未實質調薪，陷入道德風險。

- 1、留才久用方案參考其他國家如新加坡、日本及加拿大等，陸續推出移工轉為移民之優惠措施，多訂有技能認定、薪資門檻等篩選機制；技能認定部分，新加坡要求需具備一定學歷及相關工作經驗、日本要求需通過熟練技能測驗，加拿大則要求至少2年以上工作經驗。
- 2、而在我國，留用產業類中階技術人力，需符合「專業證照」、「訓練課程」或「實作認定」其中1個條件，但又因同時開放雇主支給中階技術人每月薪資達3萬5,000元者，可免除專業證照、訓練課程或實作認定等資格條件；依統計資料，絕大部分產業類中階技術人力是以每月薪資達3萬5,000元，免除技術門檻而轉任。
 - (1) 迄112年6月30日止，勞動部核准產業類中階技術人力之4,235人中，僅有不到1成(345人，8.1%)是以專業證照、訓練課程或實作認定，取得「具有熟練技術」資格；餘高達9成2(3,890人，91.9%)是以每月薪資3萬5,000元，而可免除技術門檻，申請成為中階技術人力。

表17 申請成為產業類中階技術人力之符合資格條件統計

類別	人數	技術條件			以每月3萬5,000元免除技術門檻
		方式	人數	合計	
製造業	4,036 人	專業證照	32 人	336 人	3,700 人
		訓練課程	253 人		
		實作認定	51 人		
屠宰業	1 人	-	-	-	1 人
營造業	0 人	-	-	-	0 人
海洋漁撈業	196 人	訓練課程	9 人	9 人	187 人
農業	1 人	-	-	-	1 人
外展農業	1 人	-	-	-	1 人
合計	4,235 人	-	-	345 人	3,890 人

資料來源：本案整理。

(2) 以專業證照、訓練課程或實作認定，取得「具有熟練技術」資格之345人中，絕大部分是從事製造業工作(336人，97.3%)，並有32人是通過勞動部全國技術士技能檢定之筆試或術科考試，253人是以經濟部認定的80小時課程時數，51人是由雇主檢具書面證明及實作影片，經中央目的事業主管機關認定；另有9名漁工，是以通過農業部漁業署漁船幹部船員專業訓練(80小時)並領有結業證書，而轉任為中階技術人力。這345人具備的技術條件，符合外界對於「具有熟練技術」及「中階技術人力」的想像，也十分符合我國留才政策目標。

3、而在社福類中階技術人力部分，並不像產業類中階技術人力，一開始即能以較薪資門檻更高的標準，免除語文能力及相關教育訓練課程；但在111年8月後修正得以薪資加2,000元即能免除技術條件，作為語文能力的替代方案後，亦有超過7成4的移工是以調高薪資而免除技術條件。

(1) 迄112年6月30日止，勞動部共核准社福類中階技術人力6,466人，但在留才久案方案推動的前

2個月(至111年8月15日止)，僅有2名家庭看護移工同時符合語文能力及相關教育訓練課程資格條件，而轉任為中階技術人力；但在勞動部協調教育部增加測驗場次，包括增設測驗梯次及報考地點等後，至112年6月30日止，通過測驗認證之人數已有較明顯增加(由2人增加至351人)。

表18 申請成為產業類中階技術人力之符合資格條件統計

類別	111年8月15日以前				111年8月15日以後至112年6月30日				
	相關教育訓練課程		語文能力		相關教育訓練課程		語文能力		以薪資標準加2,000元免除技術門檻 ¹⁸
	方式	人數	方式	人數	方式	人數	方式	人數	
機構看護	-	-	-	-	繼續教育	30人	測驗認證	11人	141人
							雇主自評	19人	
家庭看護	補充訓練	2人	測驗認證	2人	補充訓練	1,660人	測驗認證	340人	4,635人
							語文訓練	59人	
							雇主自評	1,261人	
合計	111年8月15日以前，核准中階技術機構看護工0人，中階技術家庭看護工2人，合計2人。				111年8月15日以後，核准中階技術機構看護工171人，中階技術家庭看護工6,295人，合計6,466人。				

資料來源：本案整理。

(2) 同時，因為勞動部於111年8月15日修正外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準(下稱藍領審查標準)，增列語文能力替代方案，包括於測驗認證新增聽力項目、並增列語文認證、雇主自評等多元認證方式；另也參考產業類中階技術工作之技術條件免除機制，雇主願意以較高薪資留用達一定數額者，得免除繼續教育、補充訓練及國(閩南)語能力認定資格。

¹⁸ 技術門檻係指需要同時符合相關教育訓練課程與語文能力

- (3) 因此，由上表可發現，在111年8月15日之後，社福類中階技術人力大幅度增加(由2人增加至6,466人)，僅有2成3(1,690人，26.1%)是以完成繼續教育、補充訓練，及取得國(閩南)語能力認定，而「具有熟練技術」轉任為中階技術人力；餘7成4(4,776人，73.9%)是以家庭看護工每月薪資2萬6,000元，或機構看護工每月薪資3萬1,000元，而可免除技術門檻，成為中階技術人力。
- (4) 111年8月15日之後至112年6月30日止，勞動部核准社福類中階技術人力6,466人中，絕大部分是從事家庭看護工作者(6,295人，97.3%)；而除了以較高薪資免除技術門檻者，在語言能力部分，僅有2成(340人)是通過測驗，超過7成5(1,261人，75.9%)是以雇主自評方式取得認證。
- 4、至113年3月底止，不論是產業類或是社福類，皆有8成以上的雇主，以調薪免附技術證明方式申請將資深移工轉任為中階技術人力；但在缺乏即時的檢核機制情況下，可能出現中階技術人力並未實質調薪之道德風險。
- (1) 依方案規定，在雇主申請將藍領移工轉任為中階技術人力時，即要求應同時檢附(藍領移工)符合技術條件之證明文件；意即，藍領移工「應先」具備特定的技術條件，始符合成為中階技術人力資格。但如果雇主衡量資深移工的技術能力與留才意願，願意給付更高的薪資，一方面為是協助雇主留用人才，一方面也提升資深移工轉任為中階技術人力後的薪資待遇，自是本院所樂見的雙贏局面。

- (2) 但在方案的設計目的上，「調薪」代表雇主肯定資深移工的工作能力及表現，希望能夠藉此方案留任優秀的資深移工；因此在雇主選擇以調薪免除檢附相關技術條件的證明時，反而沒有辦法確認資深移工，是否真的是我國缺工嚴重，而亟需網羅留用之中階技術人力？或僅是解決缺工所需，不受工作年限12年或14年的限制，重點在「久用」；又或者僅是雇主覺得「好用」、「慣用」而希望留任的人力而已？同時，也因為不會檢核中階技術人士是否確實被調薪，可能產生道德風險。
- (3) 勞動部於113年4月12日之例行業務報告表示，留才久用方案自111年4月30日開辦起至113年3月底止，已有逾2萬名移工轉任中階技術人力；多數雇主都選擇以調高薪資免附外國人技術證明提出申請，其中產業類3.5萬元以上的申請案件占產業類整體申請案件83.3%、家庭類2.6萬元以上占81.7%、機構類3.1萬元以上占86.5%¹⁹。對照本院據以調查之截至112年6月底的資料(產業類91.2%、機構類82.5%、家庭類73.6%)，雖然略有增減，但差異不大。但對於有超過8成雇主是用調薪免附技術證方式，申請將移工轉任為中階技術人力，勞動部仍是向外界表示，顯見留才久用方案，已有效提升移工轉任中階技術人力後薪資待遇。但其實勞動部目前並無查核機制，可以佐證「有效提升移工轉任中階技術人力後薪資待遇」。

¹⁹ 中央社113年4月12日報導「8成調薪免附技術證 2.6萬移工轉中階技術人力」，資料來源：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202404120214.aspx>。

(4) 在本院辦理焦點團體座談會時，與會代表都提到，就算是目前列出的技術能力證明文件，都有極大可能是外國人與雇主花大錢砸出來的；更遑論雇主直接以調薪免附技術證方式申請，未來在轉換工作時將會成為另一項問題。

〈1〉F女士就表示：「無論是(成為中階技術人力之薪資門檻的)2萬4,000元或(可免除檢附技術能力證明文件的)2萬6,000元，已有許多移工的親身經驗是那都只是與雇主商量好，在申請資料上填寫的數字而已，實際受領的就還是1萬7,000元，並沒有未改變」、「中階技術人力只能是由雇主申請，而移工為了想要繼續延長可以在臺灣工作的時間，對於雇主提出的任何要求，也就只能答應」、「政府要求中文測驗、20小時訓練的目的是什麼？因為我們要通過考試很難，所以已經出現這樣的市場，只要付錢給仲介，就算是畢業證書，什麼樣的證明都可以有」、「雇主願意繼續留任我們在臺灣工作，不就是因為代表我們的能力被肯定嗎？為什麼我們需要額外再花那麼多的費用、心力去證明」、「用買的證書(明)有什麼意義！」前勞動部薛組長說明：「原先設計是因為要銜接移民，因此就需要設定要具備特定的條件，但隨著方案推出後的民意洗禮、挑戰，現已幾乎沒有門檻，僅須符合薪資門檻及年資滿6年」。

〈2〉與會代表C亦提出：「以調薪(家庭類2萬6,000元)為免除技術條件的中階技術人力，如果未來要轉換新雇主時，新雇主只願意支付2萬元時，中階技術人力可以降轉為藍領移

工身分受僱；但如果新雇主願意以中階技術人力之薪資聘僱，卻只願意支付2萬4,000元時，則當初是以2萬6,000元免附技術證明之中階技術人力，便應再重新以檢附技術證明方式申請」等。前勞動部薛組長補充：「因為原先雇主同意據以留用的『技術能力』是對於這間公司，以調薪免除技術能力證明也是相同的概念；但當要轉換到其他雇主或工作時，原先的『技術能力』在其他公司，並不一定等值」。

(三)此外，依留才久用方案所揭示計畫目標，係為留用「具熟練技術移工留臺從事中階技術工作」，藍領審查標準中也確實對於中階技術工作，有不同於藍領移工的定義，但同樣因為缺乏查核機制，可能會失去「留才」的本意，而僅僅只是為能夠「久用」，且因久用者是從事基礎體力工作的勞動力，也難以提升國家競爭力。

1、勞動部於留才久用方案的Q&A及函復本院內容，皆表示「第2類外國人於尚未獲本部核發中階技術工作聘僱許可前，縱使具備熟練技術，仍應僅從事與許可類別有關之體力工作」；雖然在藍領審查標準規定中，第3類外國人需「具備特定的年資、技術或薪資，取得勞動部許可」，從事工作內容在描述上亦有些許不同。

表19 從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作外國人之工作內容差異表

藍領審查標準第3至6條			
就業服務法第46條	第8款至第10款 藍領移工	第11款之 中階技術人力	
第1項第8款 海洋漁撈工作	從事漁船船長、動力小船駕駛人以外之幹部船員及普通船員、箱網養殖或與其有關之體力工作。	符合所定 工作年資、 技術或薪	在所定漁船或箱網養殖 漁業區，從事海洋漁撈 工作。

藍領審查標準第3至6條			
就業服務法第46條	第8款至第10款 藍領移工	第11款之 中階技術人力	
第1項第9款 家庭幫傭及看護工作	一、家庭幫傭工作：在家庭，從事房舍清理、食物烹調、家庭成員起居照料或其他與家事服務有關工作。	資	(未開放)
	二、機構看護工作：在所定之機構或醫院，從事被收容之身心障礙者或病患之日常生活照顧等相關事務工作。		在所定機構或醫院，從事被收容之身心障礙者或病患之生活支持、協助及照顧相關工作。
	三、家庭看護工作：在家庭，從事身心障礙者或病患之日常生活照顧相關事務工作。		在所定家庭，從事身心障礙者或病患之個人健康照顧工作。
第1項第10款 為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作	一、製造工作：直接從事製造業產品製造或與其有關之體力工作。	資	在所定特定製程工廠，從事技藝、機械設備操作及組裝工作。
	二、外展製造工作：受雇主指派至外展製造服務契約履行地，直接從事製造業產品製造或與其有關之體力工作。		(未開放)
	三、營造工作：在營造工地或相關場所，直接從事營造工作或與其有關之體力工作。		1. 在所定工程，從事技藝、機械設備操作及組裝工作。 2. 在所定工程，從事技藝、機械設備操作及組裝工作。
	四、屠宰工作：直接從事屠宰工作或與其有關之體力工作。		在所定場所，從事禽畜卸載、繫留、致昏、屠宰、解體及分裝工作。
	五、外展農務工作：受雇主指派至外展農務服務契約履行地，直接從事農、林、牧、養殖漁業工作或與其有關之體力工作。		在所定外展農務服務契約履行地，從事農業生產工作。
	六、農、林、牧或養殖漁業工作：在農、林、牧場域或養殖場，直接從事農、林、牧、養殖漁業工作或與其有關之體力工作。		在所定場所，從事農、林、牧或養殖漁業工作。
第1項第11款 其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者			其他經中央主管機關會商中央目的事業主管機關指定工作場所之中階技術工作。

資料來源：本案整理。

- 2、依藍領審查標準規定，例如家庭看護工作內容，藍領移工是從事身心障礙者或病患之「日常生活照顧相關事務工作」，中階技術人力則是「個人健康照顧工作」；但實際上，依本案辦理之焦點團體座談，或是於調查過程中接觸到的中階技術人力，卻發現藍領移工轉任為中階技術人力身分，所從事之工作內容並無改變。包括中階技術人力降轉回藍領移工，按藍領審查標準，工作內容亦應有所不同，但詢問主管機關將如何判斷與查核，勞動部卻未予回應。
- 3、本院辦理焦點團體座談會時，與會代表皆認為留才久用方案雖立意良善，但若缺乏更周延的思考、相關配套與持續滾動調整，恐會失去「留才」的本意，而僅僅只是為能夠為原雇主及家庭「久用」從事基礎體力工作之外國勞動力：
- (1) 與會代表A提到：「是否能夠轉任為中階技術人力的發動權是雇主，因此不管移工表現是否真的優秀異於其他人，只有因為雇主『不想異動』時，才會申請將聘僱移工轉任；所以，是留才？或只是滿足雇主的久用？」「就算對於中階技術人力有最低薪資規範，從家庭看護移工的2萬元，轉任為中階技術人力後應達2萬4,000元，但因為不必再繳納就業安定費用(每月2,000元)，所以對於雇主而言，只是增加2,000元，就可以繼續保有24小時不必休息的家庭照顧人力；並不是真的因為該移工有多優秀」。
- (2) 與會代表B也補充：「COVID-19疫情期間因為缺工，雇主的確願意主動為家庭看護移工加薪(留用)，但現在邊境已解封，家庭看護移工的薪資又再度回到原本的樓地板(2萬元)；雖然有雇主

確實會因只增加2,000元，移工就可以繼續留下來，但據所知，仍然有很多雇主，不願意增加2,000元(對移工卻是增加4,000元)，寧願忍受照顧的空窗期，反正不久後就又有月薪2萬元的新移工」、「許多雇主並不在乎移工優不優秀，他們只求60分，有『人』就好」。

(四)綜上，移工留才久用方案上路2年餘，已有超過3萬名移工轉任中階技術人力，其中有8成雇主是選擇以調高薪資，取代檢附技術條件證明提出申請，勞動部認為，顯見方案有效提升移工轉任中階技術人力後薪資待遇。但本案調查發現，由於現並無及時檢核或抽查之機制，可確保中階技術人力確實是從事中階技術工作，並受領較高的薪資，因此實質提升中階技術人力薪資待遇之效益，及是否符合原先設定之「留才」目的，備受考驗；此外，受限於勞資權力不對等，轉任中階技術人力的主動權及資格認定都在雇主身上，勞動部允應正視現行作法可能產生的風險，以確保政策之美意。

四、由於我國移工政策長久以來為「客工制度」，限定移工在臺灣能夠從事的工作，也嚴格規定移工不可任意轉換雇主。而我國面對缺工的事實，於111年4月30日起所推動的留才久用方案，放寬符合特定資格之移工可在臺工作年限與可以申請永久居留等，是移工政策重大的改變，但中階技術人力仍無法和外國專業人士一樣，自由尋職並轉換工作；不僅無法真正解決我國在中階技術工作的缺工問題，而契約尚未屆滿之移工因不具轉換工作自由而衍生的困境，也無法因為轉任為中階技術人力後而有所改善，甚至被迫再降轉為藍領移工。勞動部除應主動協助中階技術人力轉職之外，

更應積極面對現行對於轉換工作的限制所造成之人權困境，並逐步改善相關規範。

(一)留才久用方案的重點之一是開放中階技術工作，是在原有的法令規定中之新增類別。中階技術人力於「在臺工作年限限制」、「雇主繳納就業安定費」、「申請永居資格」、「申請眷屬依親資格」部分，規定與現行外國專業人士相同，其餘規定，特別是「聘僱期間自由轉換雇主」部分，仍與藍領移工相同。

1、依勞動部彙整之聘僱及管理事項差異表(如下表)，可發現藍領移工轉任為中階技術人力後，相關聘僱及管理規範僅有「在臺工作年限限制」、「雇主繳納就業安定費」、「申請永居資格」、「申請眷屬依親資格」，與過去藍領移工時不同。

表20 從事就業服務法第46條第1項第1款至第6款，第8款至第11款規定工作之外國人²⁰之聘僱及管理事項差異表

項目	就業服務法第46條第1項第1款至第6款	就業服務法第46條第1項第8款至第10款	就業服務法第46條第1項第11款
	外國專業人士	藍領移工	中階技術人力
1. 國內求才	X	V	V
2. 由雇主申請聘僱許可	V	V	V
3. 在臺工作年限限制	X	V	X
4. 雇主繳納就業安定費	X	V	X
5. 健康檢查	X； 僅外籍補習班教師需 健康檢查	V	V
6. 入國生活管理	X	V	V
7. 解約驗證	X	V	V
8. 聘僱期間自由轉換雇主	轉換雇主，應由新雇 主申請許可。	X	X
9. 申請永居資格	V	X	V
10. 申請眷屬依親資格	V	X	V

²⁰ 現行於我國從事就業服務法第46條第1項規定工作之外國人，可概分為從事第1款至第6款規定工作之外國專業人士、第7款規定工作之商船船員、第8款至第10款規定工作之藍領移工，及第11款規定工作之中階技術人力；其中，商船船員因由交通部核發聘僱許可並有船員法為特別法，故暫不在本報告之討論範圍。

資料來源：勞動部。

- (1) 其中，「申請永居資格」要連續居留5年、「申請眷屬依親資格」則是要每月平均總薪資達5.3萬元以上；因此，實際上，藍領移工轉任為中階技術人力，最立即可見的效益是在「移工不再受工作年限的限制」部分，雇主也不必再擔心投入資源訓練好的精熟移工，因為在臺年限限制，最後只能離開、回國，甚至是去其他國家工作。
- (2) 此外，若移工成為中階技術人力後，雇主將不用繳交每月2,000元的就業安定費用；但此項變化(或好處)，僅僅是對於雇主，對於移工或中階技術人力而言，並無影響。不過，因中階技術人力有基本薪資門檻，以中階家庭看護工為例，每月總薪資應達2.4萬元以上²¹，相較於過去1萬7,000元或是111年8月10日起新招募引進、期滿續聘或轉聘的月薪2萬元，轉任為中階技術人力，確實是薪資的提升，而有助於穩定勞資關係。
- (3) 但，由於薪資門檻是指成為中階技術人力「之後」，又雇主是否確實依申請許可所填寫數額給付薪資，目前尚無積極之查核機制，勞動部僅會在雇主申請展延聘僱許可時，始能查證；此外，由於產業類與機構看護工作是以經常性薪資(不含加班費)為準，但家庭看護工作則是以含加班費的總薪資為據²²，因此，對於家庭看護

²¹ 每月總薪資應達2.4萬元以上，需附技術條件；達2.6萬元以上，可免技術條件。

²² 勞動部表示：「考量經常性薪資不列計加班費，相對於採計總薪資(含加班費)，前者較屬雇主得固定支付之基準，有助於保障員工權益；又家事看護工作不適用勞動基準法，爰中階產業類薪資與機構看護薪資以本部『職類別薪資調查』之經常性薪資數據為參據；另中階技術家庭工作薪資則是以『外籍勞工管理及運用調查』之總薪資為據。」

工作之薪資提升與效益保障，仍相對不足。

- (4) 有別於中階技術人力在「留臺工作年限」與「薪資提升」兩項重大改變；對於尚未能符合資格或雇主無意願協助轉任為中階技術人力之藍領移工，特別是從事家庭看護移工，或是從事家庭看護工作之外國人，勞動部接受本院約詢時表示：「相對於其他業別的移工，家庭看護移工是又累、又辛苦，因而出現許多人權受侵害問題」、「初步我們先將家庭看護移工薪資由1萬7,000元提升到(新聘僱)2萬元，但因為還是與國家整體的長照制度有關，所以勞動部能先做的就是補助喘息服務，希望能讓家庭看護移工有喘息的空間」。

2、其餘像是「國內求才」、「由雇主申請聘僱許可」、「健康檢查」、「入國生活管理」、「解約驗證」、「聘僱期間自由轉換雇主」等，無論是藍領移工，或是轉任成為中階技術人力，規定並無二致。

- (1) 勞動部查復本院，重申依就業服務法、藍領審查標準、外國人受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之轉換雇主或工作程序準則(簡稱轉換準則)等相關規定，中階技術人力之「轉換雇主規定」，與藍領移工無異。
- (2) 但外國專業人士並無此限制，依就業服務法第53條規定，雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於2人以上之雇主者，應由新雇主申請許可。意即，外國專業人士在臺工作期間並無轉換雇主的限制，僅需由新雇主為其申請許可，甚至是另兼他職，亦為法令所准許。

(3) 本院辦理焦點團體座談會時，F女士就提到：「認為能夠成為中階技術人力代表是被肯定，但不僅做的事情一樣，薪水也沒有比較高(仍未適用基本工資)，所有對於移工的規定也都沒改變」、「如果對於中階技術人力沒有好處，那為什麼要設那麼多門檻？移工只是想在臺灣工作更久一點而已」、「如果是說薪資有比較高，但在COVID-19疫情期間，家庭看護移工就可以拿到更好的薪資了」。

3、特別是在論及移工人權保障時，最常被提到的「限制轉換」，並沒有因為成為中階技術人力而改變。

(1) 依現行規定，移工在期滿前的轉換工作是「原則禁止、例外許可」，僅允許移工在符合特定情形，或是合意接續聘僱始能為之，是造成移工發生失聯的原因之一，也一直為NGO團體及專家學者詬病。本院112年提出「影響移工失聯之結構性問題」通案性案件調查研究報告就指出，在嚴格的條件限制之下，實務上移工經常難以取得不可歸責於自己的證據，無法進入轉換機制，移工只好繼續忍受雇主的不合理對待至一定程度，即使雇主合意解約，但轉換作業程序繁雜、冗長，也必須透過仲介公司，這些都更加惡化移工的不利地位，否則回國或選擇失聯，另尋出路；成為中階技術人力之後，因為仍是相同的轉換規定，因此上述情形，也難有改變。

(2) 本院辦理焦點團體座談會時，F女士就提到：「成為中階技術人力後也會擔心，因為原本轉換工作就已經很難；中階技術人力的薪水又較高，要再找到相同的很難；因此，如果雇主提出不合理的規定或要求，就要忍耐」、「雇主就

是吃定我們還想繼續在臺灣工作，只能忍耐」。

(二)中階技術人力雖無在臺工作年限限制，但因不具有自由轉換雇主的權利，且勞動市場上能夠開出中階技術之工作缺額尚少，加以申請轉任中階技術人力及聘僱許可之發動權在於雇主；因此，雖尚符合「留任資深移工」之計畫目的，至少對於「原雇主之攬才及留才」具有實質效益，但若無法繼續由原雇主聘任，可能仍然僅能黯然回國。

- 1、即便是「在臺工作年限限制」部分，係指就業服務法第52條第1項規定，外國專業人士與中階技術人力之聘僱許可，每次最長為3年，且無申請次數之限制；意即，仍應是由目前聘僱之原雇主發動，同意續聘，或是由同樣具有聘僱中階技術人力之新雇主，同意接續。不僅如此，即便是由原雇主申請為中階技術人力後，仍可能會有與原雇主發生影響勞雇關係無法繼續存續，只能終止勞動契約，必須轉換的情況，此時便無法由原雇主繼續聘僱。
- 2、有別於外國專業人士，中階技術人力從事之工作特性，本質上仍是與藍領移工相同，是屬於「骯髒」、「危險」、「辛苦」的工作，大部分於勞動市場上的替代性仍高。但因為不具有自由轉換雇主的權利，且勞動市場上能夠開出中階技術之工作缺額尚少，要能順利轉換至同樣是中階技術工作，亦相當不容易；本院辦理焦點團體座談會時，F女士就提到：「雖然現在的中階技術人力都是在原雇主家，照顧原本的被照顧者，但當被照顧者過世後，勢必得面對要轉換雇主的情況」、「現在市場上(照顧工作)的行情最高就是2.3萬元，我要去哪裡找下一份2.6萬元的照顧工作？誰要幫

我找工作？」。

3、就算願意降轉為藍領移工，但一旦以藍領移工身分受僱，就要受到在臺工作年限限制，如果本就已屆期才轉任為中階技術人力之外國人，就無法再以降轉方式繼續留任臺灣，而必須回國。

(1) 同時也是從事家庭看護工作的F女士就表示：「就算我可以委屈接受2萬元的薪資，但我的身分卻必須得變回藍領移工？」「那我當時為了申請轉任為中階技術人力(語言及訓練)那麼辛苦是為什麼？」「從2.6萬元的中階技術人力，變成2萬元的藍領移工，別人會認為我是變差了？」

(2) 與會代表C提到另一個「降轉」會發生的問題：「白領專業人士、藍領移工及其他外國人並不會有降階的問題」、「但藍領移工當初來臺後申辦居留證是以3年效期支付3,000元的規費，如果是在第1年或第2年時轉任中階技術人力時重新換發居留證²³，也不會退回每1年效期1,000元；甚至是降轉回藍領移工時，得再重新支付3年效期3,000元的規費」。同理，如新雇主仍希望委託仲介提供服務，則降轉為藍領移工之外國人可能還會被要求每月支付至少1,500元的服務費。

4、況且，留才久用方案之推動背景，就是因為我國中階技術工作的缺工逐年擴大，如110年缺工逾13萬人，所以才開放外國中階技術人力；但由於中階技術人力，亦是要由聘僱移工的雇主申請(轉任)許可，而自110年4月30日起迄113年9月底

²³ 依移民署網站資料，申請居留、延期居留及變更居留原因者：1年效期1,000元、2年效期2,000元、3年效期3,000元。補發、換發及資料變更登記者：500元(須重新製證)。

止，勞動部核准之中階技術人力僅3萬5千餘人²⁴，又，即使這3萬5千餘人中，有因各種原因出現可以接續聘僱的空缺，現行規定還要以同業別為優先，能轉換的職缺機會又更少。因此，如果留才久用方案之目的是為藉此留用在臺優秀且成熟的外國技術人才，在最短時間內補充所需人力，但與藍領移工相同的轉換工作限制，卻不能讓中階技術人力在勞動市場中自由流動。

(三)實際上，自110年4月30日起至112年6月30日止，雖有逾萬名移工經雇主申請轉任為中階技術人力，其中卻也已有300餘名中階技術人力向勞動部申請轉換雇主或工作，其中僅約2成是因被照顧者死亡而須轉出，餘8成則是因「其他不可歸責於受聘僱外國人之事由」。

- 1、依現行規定，外國專業人士在臺工作期間尚不得轉換為藍領移工；藍領移工除有就業服務法第59條規定情事者，始得轉換至同一類別之藍領工作。而中階技術人力，如果先前從事藍領工作尚未達規定年限，仍可再受聘僱為藍領移工；但如果原從事藍領工作已達規定年限，就只能離境。
- 2、自110年4月30日起至112年6月30日止，有1萬703名移工申請轉任中階技術人力為勞動部核准，並已有7,278名以中階技術人力身分在臺工作²⁵，其中已有308名向勞動部申請轉換雇主或工作，約占4%。

(1)申請轉換雇主或工作的308名中階技術人力中，以從事家庭看護工作者298名為最多(約占

²⁴ 依勞動部移工留才久用服務中心網頁，截至113年9月底止，核可留用外國中階技術人力數為3萬5,442人(查詢日期:113年10月7日)。

²⁵ 依勞動部說明，兩者差異主要係雇主為外國人申請聘僱許可後，外國人可能尚未入境、或原聘僱許可尚未到期，仍以移工身分在臺工作者。

96.7%)，其中僅有63名是因雇主或被看護者死亡為由，申請轉換轉出(約占21.1%)，其餘均是依「其他不可歸責於受聘僱外國人之事由」申請轉出。

(2) 而扣除從事家庭看護工作之298名中階技術人力，餘申請轉換雇主或工作者(10名)，亦均是依「其他不可歸責於受聘僱外國人之事由」申請轉出；而實務上常見的不可歸責於外國人之原因，列舉如「雇主與外國人合意轉換」、「經濟因素(如無法負擔)」、「事業類雇主業務緊縮」、「勞資爭議」、「雇主違反就業服務法相關規定」、「外國人遭性侵害、人身傷害或鑑別為人口販運被害人等」等。

(3) 至本院調查時，有187名以中階技術人力繼續受僱(約占60.7%)，86名則是降轉以藍領移工身分受僱(約占27.9%)；其餘尚在轉換期間計18名(約占5.8%)、已離境計12名(約占3.8%)、有失去聯繫情事計5名(約占1.6%)。

(四) 基此，雖然移工可以經留才久用方案轉任為中階技術人力，享有「沒有在臺工作年限」、「有永久居留的可能」、「有家人團聚的權利」等，但除此之外，即便是轉任為中階技術人力，有關「僅能簽訂定期契約」、「不能自由轉換工作」等，其實還是沒有任何改變；且並非所有移工都能轉任為中階技術人力，除了須符合特定資格要件，申請轉任的主導權亦僅在雇主單方。當移工無話語權，或受制於各項管制措施或法規都是基於移工僅是補充性勞力時，可能會隱忍接受不合理或不合基準規定之對待，或無法獲得解決時，逕選擇成為失聯。

- 1、有關於留才久用方案似無法解決移工人權問題，勞動部接受本院約詢時表示：「因為現階段藍領移工無法直接取得永久居留，所以就先讓藍領移工可以(藉由成為中階技術人力)跳脫客工的年限限制」、「規劃可以降轉(回藍領移工)是好意，以免藍領移工成為中階技術人力後，卻因為找不到中階技術工作而只能回國」、「可以轉任為中階技術人力，就代表他具有技術能力，應該是我們要透過政策工具，去協助他可以用中階技術人力身分，繼續留下來」、「我們並不樂見中階技術人力降轉回藍領移工」。
- 2、國發會亦表示：「由於不同部會的權管與政策重點不同，因此就算對象都是移工族群，但對於移工的薪資及工作權益保障，現階段仍難以有共識」、「移工或是轉任為中階技術人力的薪資要達到2倍基本工資的確很難，短時間也很難調整這部分」、「但最直接的是他們可以不用12年或14年一到就得離開，而只要不必年限一到就得離開，就已經不是客工制度了」、「未來如果能夠推動(看護移工)外展²⁶，就能夠給中階技術人力更多的職缺機會，也能夠提升他們在薪資及工作條件的議價能力」。

(五)綜上，由於我國移工政策長久以來為「客工制度」，限定移工在臺灣能夠從事的工作，也嚴格規定移工不可任意轉換雇主。而我國面對缺工的事實，於111年4月30日起所推動的留才久用方案，放寬符合特定資格之移工可在臺工作年限與可以申請永久居

²⁶ 經濟日報113年5月29日「勞動部重啟看護移工外展計畫 下半年試辦上路」，資料來源：<https://money.udn.com/money/story/7307/7996070>。

留等，是移工政策重大的改變，但中階技術人力仍無法和外國專業人士一樣，自由尋職並轉換工作；不僅無法真正解決我國在中階技術工作的缺工問題，而契約尚未屆滿之移工因不具轉換工作自由而衍生的困境，也無法因為轉任為中階技術人力後而有所改善，甚至被迫再降轉為藍領移工。勞動部除應主動協助中階技術人力轉職之外，更應積極面對現行對於轉換工作的限制所造成之人權困境，並逐步改善相關規範。

五、我國於111年4月30日起推動之「留用外國中階技術人力計畫」，以「留用外國技術人力及僑外生，並轉為技術移民」為考量，雖於制度面上放寬永久居留及依親等條件，但在既有移工的制度框架下，中階技術人力要達成永久居留及依親條件，明顯有困難；不能成為永久居留及銜接移民政策的過渡。因此，若留才久用方案長期是為了解決我國因高齡、少子化帶來的人口結構問題，行政院及國發會允宜對於依親來臺及舉家移民臺灣後之平等工作權、文化適應、社會參與、社會融合及社會福利資源分配等方面有全面的通盤考量與規劃。

(一)行政院於111年2月17日通過勞動部研擬的「移工留才久用方案」，方案重點有二，一是開放在臺從事中階技術工作，二是得申請永久居留；其中，開放中階技術人力得申請永久居留，目的是為銜接移民制度，改善我國人口結構。但申請永久居留的要件之一是「有相當之財產或技能，足以自立」，要求最近1年國內薪資達公告薪資兩倍(約5.5萬元)²⁷，對於

²⁷ 「資深移工或僑外生從事中階技術工作满5年，符合《入出國及移民法》相關規定，每月總薪資逾2倍基本工資(即5萬500元)或取得乙級專業技能證明，得申請永久居留。」出自於

中階技術人力，特別是從事家庭看護工作者，實務上是相當困難；本院調查更發現，即便是家庭類雇主願意給付中階技術人力足以申請永久居留資格之薪資數額，但卻因無法符合現行規定的財力證明樣式，美意形同虛設：

- 1、入出國及移民法第25條第1項規定略以，外國人在我國合法連續居留5年，每年居住183日以上，符合相關要件得向移民署申請永久居留；但藍領移工在我國居留(住)之期間，不予計入。是以，依現行規定，外國人不可能以藍領移工身分，累計在我國居留(住)之期間，而滿足可申請永久居留之資格要件。
- 2、入出國及移民法第25條第1項規定排除的是「經勞動部許可在我國從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款工作之原因經許可居留者」，在我國居留(住)之期間；意即，藍領移工轉任為從事就業服務法第46條第1項第11款規定之中階技術工作的人力後，就不受此限制，只要能繼續在我國合法連續居留5年，就能滿足可申請永久居留之資格要件。
- 3、此外，據現行規定，外國人(不限中階技術人力)在臺若要申請永久居留，除了在我國合法連續居留5年外，還要符合「足以自立之財產或特殊技能證明」等條件；一是每月收入超過勞動部公告最低工資2倍，約5.5萬元，或是取得乙級專業技能證明。

行政院全球資訊網，<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/bad691ec-b013-4a38-9e35-92d2eff33623>。但依入出國及移民法施行細則第15條第1項之二、以前款以外情形申請永久居留者，應具備下列情形之一：(一)最近一年於國內平均每月收入逾勞動部公告基本工資二倍。……。

- (1) 「合法連續居留5年」部分，因藍領移工在臺期間不能計入；因此是指從事中階技術工作滿5年，即因「留用外國中階技術人力計畫」是自111年4月30日推動，因此最快也是在116年5月後，才會有依該計畫轉任為中階技術人力之外國人，符合在我國合法連續居留5年，向移民署提出永久居留申請的情況。
- (2) 「足以自立之財產證明」俗稱財力證明，是指每月收入超過勞動部公告最低工資2倍(113年1月1日起每月基本工資為27,470元²⁸)，也就是5萬4,940元(約5.5萬元)；或是動產及不動產估價總值逾500萬元。目前經勞動部核准之中階技術人力，幾乎均是由資深移工轉任²⁹，即便是適用勞動基準法有最低工資保障者，每月經常性薪資最高也僅3.3萬元³⁰，更何況目前的中階技術人力中，有5成5為不適用基本工資規定之家庭看護工作³¹，雖然亦規定成為中階技術人力之後每月總薪資應達2.4萬元以上，但距離能夠申請永久居留之5.5萬元，仍是相當遙遠；且多數移工或中階技術人力，並未因在同一雇主之服務年資增加，而有大幅度的調薪，因此就算是5年之後，薪資應也不會有太大變動。本院辦理焦點團體座談會時，與會人員就提到：「從事

²⁸ 勞動部113年9月4日最低工資審議會決議，採取4.08%調幅，基本工資月薪將來到28,590元；時薪採相同比例，並取整數為190元，預計114年1月1日起生效。

²⁹ 依勞動部勞動統計網統計至113年3月底，中階技術工作人數計22,491人，其中身分為移工者22,482人，僑外生9人。

³⁰ 如是從事適用勞動基準法工作，有法定基本工資保障，例如製造、屠宰、營造、海洋漁撈、農業工作，每月經常性薪資應達3.3萬元，或年總薪資達50萬元以上(換算每月約4.2萬)；例如機構看護工作，每月經常性薪資應達2.9萬元以上；如是從事家庭看護工作，每月總薪資應達2.4萬元以上。

³¹ 依勞動部勞動統計網統計至113年3月底，中階技術工作人數計22,491人，其中家庭看護工作12,423人(55.2%)，由資深移工轉任者12,421人，僑外生1人。

家庭看護工作者，很難達到永久居留規定(2倍基本工資)的標準」、「一開始聽到有『移工變移民』的政策時本來都相當期待，但得知門檻都不免覺得失望，因為不可能達標」；與會人員均同意「留才久用方案只是想先解決『在臺年限』問題而已，並不是真的為『永久居留』及銜接移民政策」。

(3) 除能以上述「財產證明」證明「足以自立」以外，尚能以「特殊技能證明」申請永久居留。而「特殊技能證明」是指我國政府機關核發相當於高等以上之專門職業及技術人員或乙級以上技能檢定證明文件；中階技術人力若能取得乙級專業技能者，也可以申請永久居留證。本院辦理焦點團體座談會時，與會人員提到：「國內目前與看護相關的證照是照顧服務員單一級別證照，也不算是乙級證照，讓外籍看護難以受惠」、「其他技術檢定考試，從報名考試的簡章、到參加考試、通過考試等各階段，都無外國語言版本；若無雇主、仲介、NGO或友人願意協助，外國人是很難透過自己完成」。

4、另檢視現行的外國人申請永久居留送件須知，在財力證明部分，為證明每月收入5.5萬元，要求外國人申請時應檢具「外僑綜合所得稅結算申報書」、「綜合所得稅各類納稅證明單」、「有所得細項之納稅證明書」、「雇主開立之薪資所得扣繳憑單」等文件之一，由移民署認定之。

(1) 依財政部說明，現行規定之「外僑綜合所得稅結算申報書」、「綜合所得稅各類所得資料清單」、「有所得細項之納稅證明書」，為移工如有自行辦理個人綜合所得稅結算申報者，可自行

提供該項資料。而「雇主開立之薪資所得扣繳憑單」，則是雇主如為所得稅法規定之扣繳義務人，於給付工資時需依該移工的選擇，按全月薪資給付總額扣取6%或依薪資所得扣繳辦法規定扣繳，始能提供該憑單。但如雇主僅以個人身分聘用移工來臺從事家庭幫傭或家庭看護之工作，並非所得稅法規定之扣繳義務人，無須開立薪資所得扣繳憑單，故無法提供該憑單。

- (2) 本院辦理焦點團體座談會時，與會人員之一為將原聘僱移工轉任為中階技術人力之雇主，其在FB社團中曾發問「要幫直聘外籍家庭看護移工申請永久居留權前一年的每月薪資需付規定的2倍，這個雇主沒問題，但是要如何拿到扣繳憑單呢？我們都用現金支付。請問有經驗的雇主，我該如何申辦？」接受本院訪談時亦表示「勞動部的美意(讓中階技術人力得以申請永久居留)，但對我們非營利事業的個體戶根本無法完成。移民署需要扣繳憑單，個體戶無法取得扣繳憑單啊！」雇主向本院表示，為預先申請永久居留做準備，但發現中階技術家庭看護工與雇主，實務上無法提供出移民署網頁列出的任何1項文件，經電洽移民署是否能以「薪資給付證明文件影本」代替，移民署承辦人員僅向雇主表示，距中階技術人力可申請永久居留之5年期限尚久，未來相關規定應該會逐步明確等語。
- (3) 移民署函復本院以，依財政部臺北國稅局網站移工Q&A略以，個人僱用之移工係依勞動契約上所載每月薪資總額申報繳納個人所得稅，若未達課稅標準，得免辦理個人綜合所得稅結算申報。意即，受僱於個人之中階技術人力，若達

課稅標準應辦理個人綜合所得稅結算申報者，可依外國人申請永久居留送件須知上之規定，提出財力之佐證，申請永久居留。

(4) 移民署亦補充，為便利受僱於個人或商行之外國人申請永久居留，得檢具由雇主開立之薪資所得證明向該署申請，由該署查證認定；由個人開立之薪資所得證明，足以證明為雇主開立即可，無一定要式，惟應檢附勞動契約佐證。移民署到院說明時亦表示，「送件需知上有些文字不精準，我們會再修正，讓雇主開立的薪資證明也可以收。」

5、同時，加拿大則是再度放寬外國看護人員取得永久居留權的限制：依據外電報導，前去加拿大照顧兒童、老人和殘疾者的外國看護人員，抵達加拿大後即可獲永久居留權；加拿大移民部長Marc Miller聲明強調「看護人員在支持加拿大家庭方面扮演關鍵角色，相關規劃需反映出他們的寶貴貢獻。新試行計畫將讓看護者獲得更多支持，並為各家庭提供應得的優質護理」³²。

(二)「移工留才久用方案」，除依行政院網頁揭示「開放在臺從事中階技術工作」、「得申請永久居留」兩重點；另依該方案規劃之在臺管理機制，為兼顧外國中階技術人力之家庭團聚權，同意中階技術人力之眷屬可申請「依親居留」。但實際上，中階技術人力每月平均總薪資應達5.3萬元以上，其配偶及未成年子女始可申請依親居留簽證，而來臺依親之眷屬亦不能任意工作。

³² 中央社113年6月4日報導「放寬限制 外國看護人員抵加國即可獲永久居留權」，資料來源：<https://udn.com/news/story/6809/8008120>。

- 1、世界人權宣言第16條提到：「家庭為社會自然的基本群體單位，並應受社會及國家的保護。」公民與政治權利公約(ICCPR)、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)、保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約(ICMW)等聯合國核心人權公約，對於「尊重家居與家庭權」亦有相關規定。
- 2、依現行法規，藍領移工在母國的配偶、子女無法以依親方式來臺居留；但自從「留才久用方案」開放中階技術工作後，併開放中階技術人力之眷屬，可以申請依親居留。
 - (1) 入出國及移民法第23條第1項第1、2款規定，外國人得向移民署申請居留之情形之一為，其配偶，或未滿18歲，其直系尊親屬為現在在臺灣地區，經核准居留之外國人；但藍領移工不得申請。同法同條第1項第4款及第3項規定略以，外國專業人士及中階技術人力的配偶、未滿18歲子女及年滿18歲因身心障礙無法自理生活之子女，以免簽證或持停留簽證入國者，得向移民署申請居留。
 - (2) 移民署亦函復本院以「由於藍領移工之工作性質特殊及社會資源分配考量，故政策尚未開放藍領移工之親屬得以依親事由申請來臺；至於外國專業人士及中階技術人力，其配偶及未滿18歲子女，得以依親事由申請來臺居留」、「如藍領移工經勞動部許可成為中階技術人力後，其配偶及未滿18歲子女，即得以依親事由，向駐外館處申請居留簽證或適當之停留簽證，入國後再據以向本署申請居留」。
 - (3) 但相關政策之宣導似有不足，因為即便是長期協助保障移工權益之NGO，及積極協助所聘僱移

工轉任為中階技術人力之雇主，在本院辦理焦點團體座談會時，經彼此交流討論，始知「成為中階技術人力之眷屬，可以申請依親居留」；與會人員就提到「他們也可以申請依親居留嗎？」打給1955專線問說中階技術人力的眷屬可不可以來臺依親？客服根本不知道」、「這對於移工會是轉任中階技術人力，很大的誘因，但政策似乎不想讓大家知道」。

- 3、中階技術人力之眷屬如欲以依親事由申請居留，現行規定中階技術人力每月平均總薪資應達5.3萬元，以確保可負擔依親親屬之生活所需。
 - (1) 勞動部111年3月10日函³³略以，依行政院110年2月5日召開之「研商中階技術人力短缺改善事宜會議」結論，為兼顧中階技術人力之家庭團聚權及確保其可負擔依親親屬之生活所需，針對眷屬以依親事由申請居留，其本人須符合薪資達我國製造業受聘員工本人每月平均總薪資中位數，約5萬3,000元；該部所提「留用外國中階技術人力計畫」業依上開會議結論修正，請內政部及外交部配合辦理相關事宜。
 - (2) 基上，移民署配合於「外僑持停留簽證或免簽證入國申請外僑居留證送件須知」第3點第7款第1目之3明定，其依親對象為經許可在臺以中階技術工作居留之外國人者，須檢附其依親對象最近1年每月平均總薪資達5萬3,000元之證明文件。外交部亦稱配合勞動部政策規定，因此，中階技術人力之配偶及未滿18歲子女申請依親來臺時，申請人除應須繳驗薪資證明外，其餘

³³ 勞動部111年3月10日勞動發管字第1110503586號函。

應備文件與一般獲准居留外籍人士之外籍配偶及未成年子女申請依親居留簽證文件一致。

(3) 再查入出國及移民法第18條第1項第9款規定略以，「外國人有下列情形之一者，移民署得禁止其入國：……九、有事實足認其在我國境內無力維持生活。」但依親及已有擔保之情形，不在此限。』。意即，入出國及移民法保障的依親入境不受財力限制；現行獲准居留外籍人士之眷屬如申請來臺依親，不論是眷屬或是被依親的對象，均無財力限制，但依留才久用方案轉任之中階技術人力，其眷屬申請依親的前提，卻有規定中階技術人力每月薪資應達5萬3,000元。中階技術人力與其他獲准居留外籍人士，似都享有「家庭團聚權」，但卻存在差異。

(4) 另依移民署查復自110年至112年6月30日止，以應聘為居留事由之外國人，其配偶與未滿18歲子女，依入出國及移民法第23條規定，以依親事由申請居留之申請及核准件(人)數如下：依親對象為外國專業人才³⁴者，申請252件，全數核准；依親對象為外國特定專業人才者，申請25件，核准24件；尚無以中階技術人力為依親對象之申請案。而依外交部查復，截至112年8月31日止，除駐越南代表處有個案(中階技術人力在母國親屬)以「探親」事由申請簽證外，其餘各處迄均無以「依親」事由申請簽證者。

4、人權公約施行聯盟曾就聯合國CRPD委員會³⁵於

³⁴ 係指就業服務法第46第1項第1款至第6款之一者，例如：(一)專門性或技術性之工作。(二)僑外資事業主管。(三)美語補習班教師。(四)運動教練及運動員。(五)宗教、藝術及演藝工作。

³⁵ 聯合國身心障礙者權利公約(CRPD)的監督機構。

2018年一件裁決案的重點整理，以「障礙者一定要『經濟自立』，才能享有與家人團聚的權利嗎？」為題³⁶，討論在該裁決案中，有關丹麥要求生活在該國的配偶，須能在經濟上自立，才可以獲得家庭團聚權的要求，違反了「家庭團聚權」在CRPD下的國家義務。人權公約施行聯盟就提醒，在本案中，丹麥的法令規定看似中立，僅做出經濟能力審查，而非對障礙者設定不利益規定，但是該條項規定落實的實務情況，確實已經對障礙者造成不合比例的影響，而有間接歧視的問題；我國在討論中階技術人力之眷屬申請依親居留議題時，應併同考慮。

(三)據勞動部委託之問卷調查結果³⁷，發現移工為能繼續待在臺灣賺錢、存錢，而想要轉任中階技術人力，進而申請永久居留，但對於移民臺灣卻感到擔憂；因此，若留才久用方案是為長期留用具有熟練技術移工，並銜接移民制度，改善我國人口結構，則必須有足夠的配套措施及資源，以協助中階技術人力及其家庭成員。

1、勞動部為使相關策略規劃能符合現實狀況，規劃調查問卷，以對於目前在臺工作移工的意向有所瞭解；在移工部分，扣除無效問卷，共蒐集到752份有效問卷，調查發現：關於申請長期居留之意願，752名受訪移工中，有683名(占90.82%)表示「是」，這些移工想申請在臺長期居留的原因，在複選回答中，「可以再多賺一些錢」有564名移工

³⁶ 人權公約施行聯盟「#CRPD個人申訴 懶人包系列第八回—障礙者一定要『經濟自立』，才能享有與家人團聚的權利嗎？」，資料來源：<https://covenantwatch.org.tw/publications/hr-in-a-glimpse/crpd8/>。

³⁷ 勞動部委託社團法人勞動與發展協會進行「外國中階技術人力相關政策問卷調查之研析」。

勾選，占82.58%為最高；其他依序為「喜歡臺灣的生活環境」、「喜歡臺灣的工作環境」、「可以自由換工作」、「回國也找不到較好的工作」及「有家人陪同一起在臺灣生活」；接續此題，這些移工最主要是想申請轉任為中階技術人力的原因，亦是「可以再多賺一些錢」的比率為最高，占63.84%。從移工的問卷調查結果的結果觀之，整體而言，移工若符合資格多願意申請成為中階技術人力，惟其原因多半是為了可以長期待在臺灣賺錢、存錢，不用受制於現行對於藍領移工在臺期間限制的規定，但對於攜眷移民則持保留態度。

- 2、依勞動部委託辦理之問卷調查結果，移工對於移民臺灣最擔心的項目為「經濟生活是否無虞」，其次依序為「是否能被臺灣社會接受」、「子女的教育與未來發展」、「家庭能否適應臺灣生活」、「臺灣的社會福利品質(如：全民健康保險、退休金、失業補助等)」、「可否平等的參與臺灣社會活動」、「配偶是否能在臺工作」等。特別在「經濟生活是否無虞」部分，本院歷來調查報告及通案性案件調查報告亦有相同發現，「移工來臺主要是以賺錢還清貸款及改善母國生活為目的」，並非移民，因此，若無足夠的薪資收入，難以維繫舉家移民來臺後的開銷。再者，由於移民涉及的是整個家庭的臺生活，與自己在臺工作、生活情形完全不同，需要考慮的事項也較複雜，不僅是經濟能力，還包括例如生活成本、就業機會、飲食文化、教育資源及醫療系統等；由於這樣的顧慮，已在臺工作的移工，未必想要舉家移民臺灣。
- 3、因此，為吸引中階技術人力繼續留臺，銜接我國的移民制度，成為技術移民；不能僅是放寬永久

居留及依親等條件，亦必須有足夠的配套措施及資源，以協助中階技術人力及其家庭成員。

- 4、本院辦理焦點團體座談會時，與會人員就提到：「多數移工其實並沒有想要移民，大多都只是希望『能夠在臺灣繼續工作久一點』、『薪資待遇高一點』」、「移工來臺初衷本來就沒有『移民』選項」、「除非是真的非常喜歡臺灣，但因為移工身分而無法留下來」。而與會代表之一的雇主，則以自身經驗說明：「在我們家工作的移工，就是因為很喜歡臺灣，想要留下來生活，原本還跟我說，如果真的沒辦法，她要隨便找臺灣人結婚（就可以留下來）」、「她在印尼已經是當奶奶了，所以想要留在臺灣不是為了要養家」、「她不想移民，只是想留下來，所以拿永居就好」等也呼應其他與會人員的觀察。

(四)綜上，我國於111年4月30日起推動之「留用外國中階技術人力計畫」，以「留用外國技術人力及僑外生，並轉為技術移民」為考量，雖於制度面上放寬永久居留及依親等條件，但在既有移工的制度框架下，中階技術人力要達成永久居留及依親條件，明顯有困難；不能成為永久居留及銜接移民政策的過渡。因此，若留才久用方案長期是為了解決我國因高齡、少子化帶來的人口結構問題，行政院及國發會允宜對於依親來臺及舉家移民臺灣後之平等工作權、文化適應、社會參與、社會融合及社會福利資源分配等方面有全面的通盤考量與規劃。

柒、處理辦法：

- 一、調查意見一至四，函請勞動部確實檢討改進見復。
- 二、調查意見五，函請行政院督飭所屬及國家發展委員會確實檢討改進見復。
- 三、調查報告全文及簡報經委員會討論通過後公布。

調查委員： 王幼玲
 王美玉
 紀惠容

中 華 民 國 113 年 11 月 20 日

案名：移工留才久用方案。

關鍵字：移工、留才久用、中階技術人力、移民、永久居留。

