



各國善用外國勞動力之發展趨勢—以日、韓為例

辛炳隆 | 台灣大學國家發展研究所 兼任副教授

劉濬誠 | 社團法人勞動與發展協會 副研究員

► 壹、前言

近年來，隨著各國面臨少子化與高齡化帶來的勞動力不足問題，各國紛紛思考如何有效運用外國勞動力，以因應人口轉型帶來的挑戰。由於外國勞動力涵蓋從高階到基層等不同技術層級，如何運用不同層級的外國勞動力，其作法並不相同。其中在專業人才引進方面，各國大都是透過放寬申請入境工作與永居的門檻，以吸引高階外國人才（如新加坡的one-pass、日本的高度專門職），近期我國也同樣採用

類似的作法（如就業金卡）（辛炳隆、劉濬誠，2023）[1]，引進的管道也不外乎是直接引進高級人才，或透過高等教育延攬僑外生就學，並使其畢業後留下來工作。

反觀在運用外國中階技術人力與基層人力方面，各國近幾年來所採行的政策措施就有較明顯差異。以鄰近我國的日本為例，日本是以特定技能制度直接自海外引進中階技術人力，卻禁止引進基層移工，

而是開放外國人赴日實習，即一般所稱「技能實習生」。最近幾年日本基層人力嚴重短缺，再加上主管單位未嚴格把關，技能實習生之制度已變成「假實習，真打工」，而且越來越多實習生勞動權益未受保障，因失聯而衍生的社會問題也日益嚴重。迫使日本政府大幅調整基層移工政策，預計將於2027年廢除「技能實習生」，並推動「育成就勞」制度，藉此銜接日本的中階技術人力（特定技能）。

韓國對外籍中階技術人力的原有政策與我國移工留才久用方案類似，亦即由已經在韓國工作的資深移工轉任中階技術人力，並未直接開放引進。惟近年來有鑑於該制度會使中階技術人力來源，以及可以從事的行業受限，無法滿足國內產業發展所需，故已逐步轉向直接從海外引進中階技術人力，並配合在海外布設技能測驗據點，建立從海外引進之機制。在基層移工方面，韓國政府為避免仲介介入，除採國對國直接引進的模式之外，也在主要移工來源國設置據點，辦理移工引進相關業務，包含舉行語言測驗與基礎技能檢測。

相較於歐美國家，日韓二國的國情與我國較為相似，也都同樣面臨因人口結構轉型所帶來嚴重缺工與技術人力不足的問題，故日韓在相關政策的調整經驗非常值得我國借鏡。尤其為強化我國產業競爭力，並回應業者的人力需求，政府已開始思考直接引進外國中階技術人力的可行性，並可能仿效韓國採國對國直接引進方式。另

一方面，日本是我國在引進基層移工之主要競爭國，故「育成就勞」制度的推動是否會影響台日二國在吸引基層移工的相對優劣勢，亦值得關注。爰此，本文將以日本與韓國為例，梳理二國在引進外國中階技術人力的做法，並說明日本「育成就勞」的政策近況。最後，本文將歸納日本與韓國的經驗，並討論其對我國的啟示。

◎ 貳、日本經驗：特定技能、育成就勞

如前面所述，未來日本的基層移工政策將轉型為「育成就勞」，並藉此銜接特定技能（中階技術人力），以下分別說明其內容與做法：

一、育成就勞：日本未來基層移工政策的做法

2023年5月日本政府召開「技能實習制度及特定技能制度現況專家會議」進行檢討，歷經16次的會議，於同年11月30日提出最終報告書。該報告書提議廢止技能實習制度，並新增「育成就勞」在留資格，新制度強調人才留用與培育，以便後續銜接特定技能。

為落實育成就勞的制度設計，2024年3月15日內閣向國會提交《出入境管理及難民認定法》、《技能實習法》兩部法令的修正案¹，終於2024年5月21日經眾議院多數同意通過，6月14日獲參議院全體會議多數贊同表決通過，預計新制將於

1. 法案內容請參考：https://www.moj.go.jp/isa/05_00042.html。

2027 年前正式上路（日本法務部，2023）[2]。有關「育成就勞」制度重點，本文歸納如下：

（一）政策目標的變動：育成就勞制度目標是透過就業培訓達到人才培育與人才留用的結果，並建置移工長期在日本發展的途徑；技能實習制度的目標則是協助開發中國家發展，培育具國際貢獻能力的人才，最終技能實習生將回母國貢獻，與育成就勞強調外國人留於日本當地發展不同。

（二）在留資格變革：政策目標調整為留用與培育人力，故政策制度設計強調建立「明確的職涯發展路徑」，簡化整體程序以使「育成就勞」屆期後可轉為「特定技能」。具體如下：

1. 不同於技能實習生依在留年限與技能級別分別設有 1、2、3 號，實習生須經過個別的測驗，才能階梯式的向上轉換，且有個別效期（1 至 2 年），最長總共可以待 5 年；育成就勞則是直接提供 3 年效期的工作簽證。
2. 技能實習生的工作職種與內容規範相當細緻，至少有 80 個職種，雖然現行技能實習 2 號可直接轉任特定技能 1 號，但因為技能實習生可從事行業別、工作內容與特定技能 1 號不同，可能有無法直接對應，造成轉任上的問題。而育成就勞的業種分布預計將「對應特定技能所

開放的行業別設置」，以利取得育成就勞 3 年後便可轉任特定技能。

（三）其他配套措施：由於育成就勞制度推行後，育成就勞者可在 3 年後轉任特定技能 1 號及 2 號，且特定技能 2 號並無展延次數的限制，長期來看，移工可在轉任不同的在留資格後申請日本永久居留權（永駐權）。

二、特定技能

為有效補充國內產業人力缺口，日本於 2019 年 4 月實施「特定技能」制度。這項制度的目的是在確保勞動品質的同時，積極引進具備一定專業技能及日語能力的外國人力。本文認為日本的做法有可參考之處，值得我們觀察，茲將特定技能的運作重點歸納如下：

（一）特定技能制度介紹

「特定技能」分為「特定技能一號」和「特定技能二號」兩種在留資格。特定技能一號是指具有基礎日語能力及特定領域專業技能的外國人；居留期間最長為 5 年，不可攜帶家眷。在技能要求方面，須通過各特定領域所舉辦的「技能測驗」，並取得「日本語言能力測驗 N4」以上成績。如欲申請特定技能一號，可以在日本或海外參加由日本單位舉辦的技能及日語考試，合格後可向日本出入國在留管理局申請取得特定技能在留資格；如具備技能實習生身分，則可在從事技能實習生 3 年後轉任為特定技能一號。

特定技能二號則是為特定技能一號中，具有更高級別的技术能力與經驗的外國人所創設。申請人須具備特定技能一號資格，並通過「特定技能二號考試」始得轉任。特定技能二號並無居留期間上限，且允許攜帶配偶與子女赴日共同生活。

（二）特定技能開放行業別

特定技能一號及二號所開放的行業別是由內閣決議，目前特定技能一號共有 16 個領域別，包含：介護、清潔業、工業製品製造業、營造、造船／船用工業、汽車維修與保養、航空、住宿服務、汽車運輸

業、鐵路、農業、漁業、飲食料品製造業、餐飲業、林業、木材產業。其中，介護領域因可另行申請「介護」在留資格，已具備可於日本長期發展之管道，故未納入特定技能二號適用範圍。至於近期新納入特定技能一號的汽車運輸業、鐵路業、林業與木材產業，目前尚未開放申請特定技能二號（如表 1）。

（三）特定技能運作機制

如前提及，「特定技能一號」須通過日語考試與技能一號測驗，而「特定技能二號」則須通過技能二號測驗。首先，

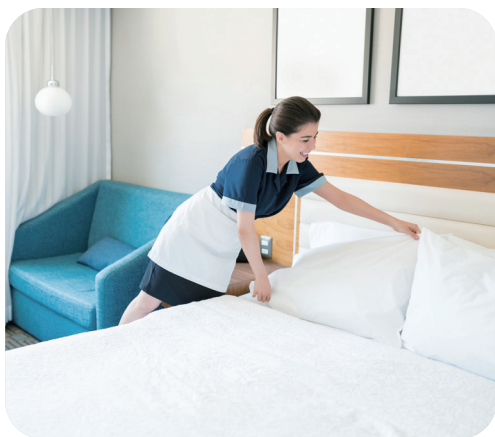
表 1 特定技能開放行業別

目前開放行業別	主管機關	在留資格		備註
		特定技能 1 號	特定技能 2 號	
介護	厚生勞動省	✓	✗	包含身體護理，但不包含上門護理服務
清潔業	厚生勞動省	✓	✓	限於建築物內清掃
工業品製造業	經濟產業省	✓	✓	包含：機械與金屬加工、電氣與電子設備組裝等
營造業	國土交通省	✓	✓	包含：土木工程、建築、基礎設施及裝備
造船／船用工業	國土交通省	✓	✓	包含：造船、船舶機械、船舶電氣及電子設備
汽車維修與保養	國土交通省	✓	✓	包含：汽車日常檢修與保養、定期檢修與保養、特定保養
航空業	國土交通省	✓	✓	包含：機場地勤、飛機維修與保養
住宿服務	國土交通省	✓	✓	包含前台接待、策劃／宣傳、接待服務、餐廳服務等
汽車運輸業	國土交通省	✓	✗	包含：卡車司機、計程車司機、巴士司機
鐵路	國土交通省	✓	✗	包含：軌道建設與保養、電氣設備的建設與保養、列車保養與檢修、列車製造與運輸工作人員
農業	農林水產省	✓	✓	包含：所有農耕業工種、所有畜牧業工種
漁業	農林水產省	✓	✓	包含：漁業、水產養殖業
食品飲料製造業	農林水產省	✓	✓	包含：所有食品與飲料製造工種
餐飲業	農林水產省	✓	✓	包含：所有餐飲行業工種
林業	農林水產省	✓	✗	包含：林業（造林、原木生產等）
木材產業	農林水產省	✓	✗	包含：鋸木行業、膠合板製造業等相關的木材加工等

資料來源：本研究自行整理。

在日語考試方面，主要以國際交流基金（Japan Foundation）負責舉辦的日本語基礎測驗（JFT-Basic）為日語能力衡量標準。

次之，在技能測驗方面，除了「介護」由厚生勞動省辦理之外，其他業別都是由各產業主管機關委託其他民間團體辦理。例如，營建業委由「社團法人建設技能人材機構（一般社團法人建設技能人材機構）」、住宿服務業則委由「住宿業技能試驗中心（宿泊業技能試験センター）」辦理；製造業目前則是委由「三菱調研公司（MURC）」辦理。這些單位負責邀集專家一同設計測驗考題，並布設考場辦理測驗。根據入出國及在留管理廳（2025）統計[3]，自2019年特定技能施行以來，截至2024年底，技能測驗共有584,820人報考，合格人數為414,860人，通過率70.9%，顯示日本的技能測驗有一定的審核機制。



值得注意的是，技能測驗涉及的各項行政事務，亦可經主管機關機關同意後，民間團體可再委由其他民間團體辦理。以製造業為例，在「製造分野特定技能評估試驗實施要領」中，即指出：「建置專屬網站以進行資訊公告與報名、當地宣傳、受理報名、考場安排等……得經由經濟產業省批准，將部分業務委託給其他民間業者」。據瞭解，實務上是委由國際測驗機構普麥翠克（Prometric）執行。

透過前述提及的公私協力合作機制，日語考試與技能測驗得以突破僅於日本國內設置考場的限制。自2019年制度上路以來，日本初期僅在六個海外國家設有考場，而後續逐步擴展至十二國，建立起穩定的海外考試據點（入出國及在留管理廳，2019）[4]²。此外，實際的考場設置會依據產業別、勞動力來源國，以及當地報考意願進行調整，例如，營造業是在十二個國家皆設考場；住宿服務業則在菲、越南、印度、印尼、尼泊爾、斯里蘭卡、緬甸及泰國等七個國家設立考場；製造業則在菲、印尼、尼泊爾、泰國共四個國家設立（入出國及在留管理廳，2025）[3]。

（四）目前特定技能的人數趨勢及產業分佈

自2019年政策推動以來，期間雖遇到疫情，成長幅度較為緩慢，但自2022年底起，總人數增長速度加快。從2022

2. 起初設立的六個海外考場，分別在菲律賓、柬埔寨、印尼、尼泊爾、蒙古、緬甸。目前的十二個考場則除前述六個國家之外，另新增泰國、越南、斯里蘭卡、印度、烏茲別克、孟加拉。

年底的130,923人（一號130,915人、二號僅8人）增加至2025年2月的294,359人（一號共293,008名、二號共1,351人）。在行業別方面，2025年2月特定技能一號前三大分別是「食品飲料製造業」（75,094人）、「介護」（47,063人）、工業製品製造業」（45,587人）；特定技能二號則以「食品飲料製造業」（310人）、「營造業」（290人）、「農業」（260人）為前三大。

◎參、韓國：E-7-3 及 E-7-4 的政策推行經驗

鑒於我國多數的研究只瞭解韓國在2017年推出的「熟練技術工人（E-7-4）」，認為韓國中階技術人力的作法與我國留用資深移工方式相同，而沒有注意到「一般技術工人（E-7-3）」制度。事實上，不同於E-7-4，E-7-3是直接從海外引進外國技術人力，值得關注。本文以下將梗概說明E-7-4的內容與運作方式，接著說明E-7-3的內容。

一、熟練技術工人（E-7-4, 숙련기능인력）的作法

韓國推動E-7-4制度最早可追溯至2017年，其是以積分制篩選資深移工，並有年度的總額控管。為因應中階技術人力的需求，2023年9月，韓國提出「中階技術人力創新擴張計劃（K-point E-7-4）」，將E-7-4簽證總額從2022年的2千名，大幅增加至3.5萬名；在留用資格上，則將評點制的衡量項目從原先的11項簡化為收入、韓國語能力與年齡等3項。由於韓國



的作法較為複雜，茲將目前韓國E-7-4的重點歸納如下：

（一）E-7-4 的資格：資深移工轉任

根據法務部的規定，若要申請成為E-7-4，必須符合以下資格：「居住在韓國且已登記的外國人，過去十年內在韓國擔任移工（指持E-9、E-10、H-2簽證者）達四年以上，且目前正在韓國就業者。惟若在首爾、仁川、京畿道以外的非首都圈居留滿三年以上，並獲得非首都圈地方政府推薦，則視為符合申請資格條件」。換句話說，若要成為韓國的中階技術人力（E-7-4），必須先曾經在韓國擔任移工滿四年，除有特殊情況，滿三年即符合資格，但整體而言，此作法與我國移工留才久用方案做法相同，皆是以留用資深移工為目標。

（二）其他資格門檻

除了須符合前述提及的資深移工資格之外，也必須符合一定的薪資門檻。農、畜、水產、海運業的E-7-4須達年薪2,500萬韓元，其餘製造業的薪資門檻2,600萬韓元。值得注意的是，E-7-4的資格門檻

並未包含「技術測驗」，而是「評點制」的方式計算。根據韓國學者Lee Kyu Yon（以下簡稱Dr. Lee）的觀察³，這是因為韓國認為移工在韓國四年所學習的技能，應已經達到一定程度的技能水準；另再以「評點制」評核，應可確保其技術能力。

評點制是由「基礎項目」（近二年平均所得、韓語能力、年齡）、「加分項目」（例如有無技能證照、工作年資是否滿三年）、「扣分項目」（例如曾在韓國違法）等三項目構成。此評點制的計算方式頗為複雜，首先，應在基本項目的平均收入與韓語能力至少獲得50點，也就是，平均收入2,500萬韓元以上、韓文檢定第二級。次之，則是合併基本項目、加分與扣分項目，總積分至少達300點以上。

此外，E-7-4在開放職業別也有限制，目前限於三項：根基產業熟練技工（S740）、一般製造業與建設業熟練技

工（S700）、農林畜產漁業熟練技術人力（S610）。

（三）運作機制

韓國特別之處是申請成為E-7-4分為不同的管道，易言之，可以由企業直接向法務部申請；或由企業、移工個人向特定部會申請推薦後，再由該部會向法務部申請。不過，這些管道可使用的總額，都必須受到韓國法務部的控管，根據法務部最新公告，2025年的年度總額是35,000名，而可經各部會申請推薦的配額如表2。

（四）近年E-7-4人數成長趨勢

根據韓國入出境管理局（2025）[6]統計，2018年底E-7-4總人數為811人，隨後其人數逐年增加，從2019年底1,799人至2022年底的5,219人。隨著2023年9月韓國提出中階技術人力創新擴張計劃後，2023年底E-7-4人數已達16,880人，2025年3月底則增加至33,168人。

表2 2025年E-7-4年度配額（各推薦管道）：

項目	總額	企業推薦	中央部會推薦							地方政府推薦	彈性配額
			雇傭勞動部/製造業	產業部/根基產業 ⁴	農林畜產食品部/農畜產業	產業通商資源部/造船業	海洋水產部/漁業・內航・商船	國土部/建設業	中小企業部/製造業		
配額	35,000	12,000	3,650	1,900	1,600	1,600	600	300	1,650	5,500	6,200
占比	100%	34%	32%							16%	18%
			10%	5%	5%	5%	2%	1%	4%		

資料來源：韓國法務部（2025）[5]。

3. 此為近期本研究團隊訪談韓國勞動研究院Lee Kyu Yon的發現。

4. 根基產業是指例如鑄造業、模具產業、熱處理、表面處理、塑膠加工、銲接、精密加工等。

二、一般技術工人 (E-7-3, 일반기능인력)

雖然E-7-3的設立早於E-7-4，並非完全新的制度，但近期韓國開始在積極透過E-7-3從海外引進技術工人的作法，值得進一步觀察。據韓國學者Dr. Lee表示，這是因為E-7-4的制度設計是以曾在韓國擔任的移工者為限，並無法從海外直接引進的技術工人。目前韓國政府為因應各類技術人力的需求，而開始著手調整E-7-3。根據韓國出入境管理局(2025)的統計[5]，2025年3月底共有12,084人，相較於2022年底1,014人，成長幅度可謂相當高。

所謂E-7-3是指相較於專業人士(E-7-1)、準專業人士(E-7-2)的「一般技術勞工」。根據目前的規定，E-7-3共開放九個職業，分別是：動物飼養員、養殖技術員、清真屠宰場技術員、樂器製作師及調音師、造船銲接工、船舶電源設備技術工、船舶油漆技術工、飛機維修技術員、飛機零組件製造及加工技術員、高壓輸電工程技術員。此外，為因應韓國技術工人的需求，2025年試辦四個職業別，包含：製造業銲接工、汽車零組件銲接工、汽車維修業技術工及特定技術的屠宰員。

由於E-7-3開放的職類別(含試辦)共13個，本文以「造船銲接工」為例進行說明。事實上，韓國造船業在全球具有領先地位，但近年面臨境內技術勞工招募

困難的問題，業者對於從海外引進具備銲接技能的外籍人力需求日益增加。根據目前規定，造船銲接工的資格如下⁵：

- (一) 原則應具備二年以上工作經驗
- (二) 通過由產業通商資源部指定機構(例如韓國造船海洋設備協會)辦理的海外技能鑑定。
- (三) 取得「中級以上船舶銲接工之資格證」(例如AWS、ASME、ISO、EN等受國際認可單位核發的證照，或韓國船廠普遍認可的銲接技術領域證照)。
- (四) 前三年年均薪資為2,500萬韓元；三年後年薪應達到前一年度國民總收入的80%。

在引進程序方面，此與韓國既有的基層移工以「國對國」方式引進不同。E-7-3



5. 詳細內容彙整自以下資料：<https://blog.naver.com/seol6403/223925700792>；<https://blog.naver.com/mhchoi2316/223318159706>。

簽證的引進程序採取「民間對民間」的模式，由海外公協會與韓國企業對接引進。此外，值得一提的是，根據韓國國民日報（국민일보）（2024）的報導[7]，2024年8月韓國產業通商資源部（산업통상자원부）與韓國造船海洋設備協會（한국조선해양플랜트협회）、印尼勞動部等單位合作，在印尼設立「海外造船人力中心」，導入「先培訓、後就業」模式。學員首先在該中心完成韓語課程及造船技術培訓，並通過銲接技術考試，隨後才得以E-7-3簽證進入韓國造船業工作。這顯示韓國政府逐步建構海外人才培訓基地，開始發展產業導向的技術人力引進制度，值得繼續關注。

► 肆、結語：日、韓經驗對我國的啟示

日本與韓國引進中階技術人力的趨勢皆採用從資深基層移工升任、或直接從海

外引進的雙軌制，而我國目前僅限於從國內資深基層移工升任與在台僑外生畢業後留任。為擴展外籍中階技術人力來源，建構多元延攬管道，日韓二國從海外直接引進，亦不失為一個可思索的政策方向。

在作法上，日韓二國都有設立海外據點，例如：日本特定技能利用海外測驗中心來執行技能評估；而韓國E-7-3簽證則透過公協會海外據點於當地進行技能鑑定，或是建立訓練中心，落實「先培訓後僱用」的機制。我國也可以參考此模式，在海外設立據點，在技術人力來台前進行技能評估與篩選。然而，設立據點所費不貲，因此，仍需要權衡移工來源國、國內企業對外國技術人力的接納程度、外交關係等條件進行規劃。此外，技能檢定的標準也不易建立，日本是委由專業民間團體進行技能測驗題目設計，我國也可借鏡此方法。例如，可以先與業者溝通後，釐清



業者對於中階技術人力技能的具體需求，再依循此需求委由民間團體設計測驗題目，以確保引進之人才符合產業期待。

最後，我國也可以考慮效仿韓國模式，在印尼等國家設立培訓中心，採取「先培訓後僱用」的方式引進技術人力。尤其在中美貿易戰後，我國半導體業者為分散供應鏈風險，已陸續在東南亞國家設廠。我國可選擇半導體產業做為試辦對象，評估當地半導體產業發展與技術人力需求，優先於具備潛力的國家設立培訓基地。受訓學員不僅可支援當地供應鏈業者的人力需求；另一方面，培訓合格者亦可作為具



備中階技術的外籍人力引進來台，強化我國產業技術基礎並提升國際人力布局的靈活性。

參考文獻

1. 辛炳隆、劉濬誠（2023）我國外籍專業人才延攬及留用法令政策評析。全國律師，27 卷，第 11 期，頁 6-24。
2. 日本法務部（2023）技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書概要。網址：<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/dai17/siryou1-1.pdf>。
3. 出入國及在留管理廳（2025）外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組（令和 7 年 5 月）。網址：<https://www.moj.go.jp/isa/content/001335263.pdf>。
4. 出入國及在留管理廳（2019）特定技能制度について（令和元年 11 月）。網址：<https://www.moj.go.jp/isa/content/930004526.pdf>。
5. 韓國法務部（2025）2025 年就業簽證發放規模（2025 年 취업비자 발급규모 공표），網址：<https://reurl.cc/RkrZde>
6. 韓國入出境管理局（2025）韓國各地區外國人登記狀況（등록외국인 지역별 현황）。
7. 韓國國民日報（2024）「我們也需要一些外籍勞工…」工廠業羨慕造船業（우리도 외국인 인력 좀…」 조선업 부러운 플랜트 업계），網址：<https://www.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0020405910>。

我國延攬外籍人才之挑戰與因應

陳昱銘 | 國家發展委員會 人力發展處 科員



壹、前言

在少子化與高齡化長期發展趨勢的影響下，我國未來勢必面臨勞動力短缺與結構性老化的雙重挑戰，因應人口結構變遷所帶來的挑戰，政府近年積極推動產業智慧轉型，提升勞動生產力，降低對勞動力的需求；此外，亦透過提升中高齡者、高齡者及婦女勞動參與率等政策措施，強化本國勞動力供給。

在政府積極提升國內勞動力供給並降低需求的政策推動下，我國勞動力仍有不足，國際人才則為填補產業所需人才的重

要角色，渠等可帶來「新知識」、「新觀念」，並可透過「技術外溢」的效果，加速國內產業轉型升級，且可透過渠等人脈網絡關係，串聯其母國與台灣合作，搭建與國際接軌之橋梁，為我國拓展國際市場，對我國經濟成長及國人就業均有相當助益。

隨著全球疫後經濟逐步復甦，國際間對技術與專業人才的競爭日益激烈，日本、韓國、新加坡紛紛推出新措施以延攬國際人才。面對此一趨勢，我國如欲在全球產業轉型與科技創新浪潮中穩固競爭

力，必須強化現行相關政策與配套措施，提升我國對國際人才的吸引力與留才誘因，讓更多國際優秀才能夠「進得來」、「留得住」。

為強化延攬國際人才，政府除優化外籍人才來台工作與居留制度外，亦應推動整體環境的國際化轉型，包括強化雙語環境建構、完善生活機能設施，並提升國際人才在台生活的便利性與舒適度，以吸引全球人才落地深耕。此外，政府亦應掌握鄰近國家攬才政策及做法，俾利我國攬才政策之擬定，優化法規及配套措施，提升攬才競爭力，從全球人才市場中搶占先機，確保我國在國際競才格局中維持長期優勢。

◎貳、我國 2018 年起推動之攬才政策與配套措施

一、2018 年起推動《外國專業人才延攬及僱用法》（2021 年全案修正）

為延攬外國專業人才來我國從事專業工作及生活，填補國內人才及技術缺口，並協助我國企業國際化布局，爰國家發展委員會（以下簡稱國發會）協同相關部會，於 2018 年推動《外國專業人才延攬及僱用法》（以下簡稱外國人才專法），藉以專法形式，一次性排除《就業服務法》、《入出國及移民法》、《所得稅法》、《全民健康保險法》等相關法規限制，放寬外國專業人才來台簽證、工作、居留相關規定，並優化保險、租稅、退休等待遇，以建構更友善之工作及居留環境，提高國際人才來台誘因。

為延攬外國特定專業人才，外國人才專法設立「就業金卡」制度。「就業金卡」為四證合一之個人工作許可准證，該卡包含工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可等，有效期為 1 至 3 年，並具租稅減免、尊親屬停留期放寬、機場快速通關等多種優惠及禮遇。

前述外國特定專業人才係指具特殊專長且符合一定資格條件者，專長領域包括經濟、科技、教育、金融、數位、文化藝術、建築設計、國防、法律、體育等十大領域，且為避免國際高階人才因非屬十大領域別範疇而被排除，設有「由主管機關會商認定」之規定。

考量台灣正值國家經濟發展與產業轉型的關鍵時刻，且為掌握此一後疫情時代全球產業鏈重組之契機，須強化延攬及留用國際人才及國際優秀青年，爰國發會於 2021 年推動外國人才專法修法作業，修正案業於 2021 年 10 月施行，進一步鬆綁工作、居留等相關規定，並優化租稅及社會保障等相關權益，進而完備我國攬才法規架構，建構更具吸引力之優質攬才、留才環境。

有關外國人才專法針對工作、居留、簽證、租稅優惠、社會保障及親屬優惠規定，重點簡述如下：

（一）工作

1. 外國特定專業人才可申請就業金卡，以利渠等自由尋職及轉換工作。

2. 外國特定專業人才如為受聘僱者，其聘僱許可期間由最長 3 年延長至 5 年。
3. 教育部公告世界頂尖大學（如 QS 世界大學排名、泰晤士高等教育世界大學排名、美國新聞與世界報導世界大學排名之排名前 500 名大學等）之畢業生在我國從事專門性或技術性工作無須具備 2 年工作經驗。
4. 外國藝術工作者得不經雇主申請，逕向勞動部申請工作許可。
5. 開放具專門知識或技術之外國教師於補習班授課。

（二）居留

1. 放寬申請永久居留規定，外國特定專業人才 3 年可取得永久居留，外國專業人才 5 年可取得永久居留，另取得我國碩、博士學位者可折抵 1 至 2 年。
2. 鬆綁取得永久居留者須每年在台居留 183 天以上之規定，改為出國 5 年以上未曾入國者，始廢止其永久居留許可。

（三）簽證

1. 開放符合以下條件之國際人才申請 3 個月尋職簽證，到期後可再續 3 個月：
 - （1）具工作經驗且近半年月平均薪資不低於中央主管機關規定數額，現為新台幣（以下同）4 萬 7,971 元。

（2）無工作經驗但為畢業 1 年內之全球前 500 大學畢業生。

2. 放寬以免簽或停簽入國者，免申請居留簽證，得逕申請居留證。

（四）租稅優惠及社會保障

1. 外國特定專業人才來台首 5 年，薪資所得超過 300 萬元部分，折半課稅。
2. 取得永久居留外國專業人才及外國特定專業人才得適用勞退新制。
3. 外國專業人才及外國特定專業人才屬公立學校教師及中央研究院等研究人員者，得支領月退休金。

（五）尊親屬、配偶及子女優惠規定

1. 取得永久居留之外國專業人才及外國特定專業人才之配偶、未成年子女及成年身心障礙子女得申請在台永久居留，免附財力證明。
2. 外國高級專業人才之配偶、未成年子女及成年身心障礙子女得隨同申請永久居留。
3. 外國專業人才及外國特定專業人才成年子女符合一定居留條件者，得逕向勞動部申請個人工作許可。
4. 外國特定專業人才直系尊親屬探親停留期限由最長 6 個月延長至 1 年。
5. 外國專業人才及外國特定專業人才歸化取得我國國籍者，其配偶及子女得準用有關永久居留、個人工作許可，以及尊親屬探親停留相關規定。

二、2020 年成立「台灣就業金卡辦公室」

為向國際宣導就業金卡制度，並將攬才觸角延伸至全球人才匯聚地，國發會於2020年成立「台灣就業金卡辦公室」，協助海外人才解決來（留）台之各項困難，並協助渠等在台建立連結、落地深耕，以驅動我國產業升級及轉型，該辦公室主要功能如下：

- （一）建置就業金卡專屬中文及英文網站：建置中文及英文網站，彙整就業金卡及政府攬才政策資訊、常見問答及提供即時互動客服。
- （二）鎖定關鍵人才，主動出擊延攬：針對外籍關鍵人才全球聚集區域建立國際人才海外延攬網絡、推動整合性國內外行銷工作。
- （三）提供從工作到生活全方位一條龍服務：提供國際人才申辦就業金卡諮詢服務，並協助就業金卡人解決在台遭遇的各種問題，包含職缺諮詢、創業、眷屬依親、租屋、銀行開戶、子女教育、勞健保等。



▲ 圖 1：Talent Taiwan 國際人才服務及延攬中心

- （四）深化就業金卡人與台灣社會之鏈結：透過輔導、陪同就業金卡人辦理各類申請案件，了解就業金卡人所遭遇問題，協助渠等與相關單位進行諮詢及接洽，並分析問題面向，提供初步解決對策。

三、2023 年成立「Talent Taiwan 國際人才服務及延攬中心」

為協助國際人才來台及在台深耕，國發會擴大「台灣就業金卡辦公室」服務對象範疇，由原就業金卡人，擴大至一般外國專業人才及其眷屬，並於2023年11月正式啟用「Talent Taiwan國際人才服務及延攬中心（下稱Talent Taiwan中心）」（如圖1），並於2025年10月成立Talent Taiwan中心南部據點。

該中心除推動全球攬才行動、架設Talent Taiwan專屬網站外，亦負責協助國際人才從來台申辦程序，到後續在台工作及生活之一條龍服務，以協助國際人才來台發展，打造台灣成為外國人才的第2個家，主要功能如下：

- （一）鎖定攬才目標對象，推動全球攬才行動：鎖定五大信賴等重點產業所需人才之全球聚集區域，透過1.建立國際人才海外延攬網絡；2.推動整合性行銷工作，打造國家品牌形象（製作/拍攝全面性及分眾式影片等）；3.辦理海外攬才活動、宣導會、座談會及交流活動等，精準進行全球攬才工作（如圖2）。

(二) 營運實體服務中心，提供專案諮詢服務：於國發會松江辦公室設置實體服務中心，以專人專案專責方式，提供國際人才來台申辦程序協助，以及後續各類生活諮詢（如：住房、銀行、子女教育等），同時與會計師及律師事務所合作，提供特定領域專業諮詢。

(三) 建置 Talent Taiwan 單一入口網：該網站整合各部會有關國際人才來台所需資訊，包括 1. 來台簽證「Getting a VISA」；2. 留台生活「Living in Taiwan」；3. 找工作「Finding a Job」；4. 雇主專區「For Employers」；5. 成功案例「Success Story」等。



▲ 圖 2：Talent Taiwan 為國際人才提供一站式諮詢服務，讓他們能順利安居台灣

◎ 參、因應少子女化及國際競才激烈趨勢，打造具國際競爭力之攬才留才體制

透過推動外國人才專法及相關配套措施，我國於國際人才延攬上雖已獲致初步成果，然因應長期少子女及高齡化發展趨勢，以及政府當前刻正積極推動五大信賴產業、AI 新十大建設及淨零轉型等重點政策，產業升級發展所需的人力資源需求日益迫切，亟需延攬國際優秀人才參與，共同推動我國產業轉型與永續發展。

另全球各先進國家亦面臨人口結構趨勢及產業轉型發展趨勢，近年積極推出各項攬才措施，以延攬國家發展所需的人才，如日本、韓國、新加坡等國紛紛透過放寬簽證規範、提供優惠措施等，吸引優秀國際人才進駐，為瞭解國際攬才趨勢，國發會透過盤點近年亞鄰國家攬才政策，借鏡國際經驗，據以提出更具國際競爭力之攬才留才政策。

一、亞鄰國家近年攬才政策

(一) 日本

1. 特殊高技能人才制度 (Highly-Skilled Foreign Professionals Visa, J-Skip)

(1) 介紹：該制度是由原本「高度專門職 (Highly Skilled Professional)」簽證制度的延伸與優化，簡化高度專門職評分制度，僅須滿足特定條件即

可申請，並具備快速取得永久居留機會。

(2) 實施時間：2023 年 4 月。

(3) 條件：

A. 高度學術研究活動、高度專門/技術活動：擁有碩士以上學位或具有 10 年以上相關工作經驗，且年收入 2,000 萬日圓（約 400 萬元）以上者。

B. 高度經營/管理活動：具有 5 年以上相關工作經驗且年收入 4,000 萬日圓（約 800 萬元）以上者。

(4) 優惠待遇：

- A. 1 年後可申請永久居留。
- B. 配偶工作許可（部分工作限制）。
- C. 父母有條件居留：年收入 800 萬日圓（約 160 萬元）以上，且需要照顧未滿 7 歲孩子的情況下。
- D. 可聘僱 2 名傭人：年收入 1,000 萬日圓（約 198 萬元）以上，且傭人的月收入須 20 萬日圓（約 4 萬元）以上。
- E. 機場快速通關禮遇。

2. 未來創造人才制度（Japan System for Future Creation Individual Visa, J-Find）：

(1) 介紹：該制度係為吸引全球優秀大學畢業生赴日於一定期間內尋職或創業，且其家人可申請隨同居留。

(2) 實施時間：2023 年 4 月。

(3) 條件：

- A. 全球前 100 大大學學位以上畢業生。
- B. 自畢業日起 5 年內。
- C. 至少有 20 萬日圓（約 3 萬 9,600 元）的儲蓄，以支付申請人留日初期生活費用。

(4) 優惠待遇：

- A. 居留期間最長 2 年，可進行打工、就業、創業等多種活動，工作種類不限。
- B. 配偶及子女可隨同居留。

3. 數位遊牧簽證：

(1) 實施時間：2024 年 3 月。

(2) 條件：

- A. 受僱於非日本公司的遠端工作者。
- B. 年薪 1,000 萬日圓（約 200 萬元）以上。
- C. 必須持有私人醫療旅行保險，該保險涵蓋其逗留期間的死亡、傷害、疾病，且傷病醫療賠償金額必須為 1,000 萬日圓（約 200 萬元）以上。
- D. 申請者須來自與日本簽有租稅協定之免簽國家。

(3) 優惠待遇：

- A. 在日本停留 6 個月。
- B. 配偶及子女得隨同停留。

（二）韓國

1. 頂級簽證（Top Tier Visa）

（1）介紹：旨在吸引半導體和電動汽車電池等高科技領域頂尖人才赴韓。

（2）實施時間：2025 年 4 月。

（3）條件：

A. 全球前 100 所大學碩、博學位，並在全球前 500 大公司工作 3 年以上，且具備 8 年以上相關產業工作經驗。

B. 獲韓國公司聘僱且年薪為韓國人均所得之 3 倍以上（約 10 萬美元，新台幣 300 萬元）。

（4）優惠待遇：

A. 獲得 F-2 簽證（居留簽證）。

B. 在韓工作 3 年後得申請永久居留。

C. 最多 10 年所得稅減免 50%。

D. 允許子女以特殊名額就讀外國人學校。

E. 適用本國人全租型租房貸款條件與保證額度。

F. 提供金融、通訊等行政服務。

2. 數位遊牧簽證（Workation Visa）

（1）實施時間：2024 年 1 月。

（2）條件：

A. 受僱於非韓國公司的遠端工作者。

B. 年薪至少為韓國央行公佈的人均國民總收入（GNI）前一年 2 倍以上，2024 年為 6 萬 4,000 美元（約 188 萬元）。

C. 需持有至少 1 億韓元（約 218 萬元）之醫療保險。

（3）優惠待遇：

A. 得在韓國停留 1 年，並得續 1 年，最長停留 2 年。

B. 配偶及子女得隨同停留。

（三）新加坡：頂級專才簽證（Overseas Networks & Expertise Pass, ONE Pass）（如圖 3）

1. 介紹：針對具備卓越成就的頂尖人才設計。允許持有者在新加坡靈活工作、與不同雇主合作，甚至在新加坡創業。

2. 實施時間：2023 年 1 月。

3. 條件：過去 1 年月薪須達 3 萬星幣（約 68 萬元）或至新加坡賺取相同薪資，並曾在市值逾 5 億美元（約



▲ 圖 3：ONE Pass 頂級人才簽證

147 億元) 或年營收逾2 億美元(約59 億元) 企業擔任要職。(在文化藝術、體育、科技及學術等方面擁有卓越成就者，可不必符合該月薪門檻)。

4. 優惠待遇：

- (1) 效期5 年，並得續5 年，最長效期10 年。
- (2) 具備個人式工作許可性質，可同時經營及任職於數家企業。
- (3) 配偶工作許可。
- (4) 尊親屬可隨同居留。

二、借鏡國際經驗，推動各項攬才政策

(一) 2024 年推動「國家人才競爭力躍升方案」

為強化延攬國際人才，國發會參考近年國際攬才政策，協同相關部會推動「國家人才競爭力躍升方案」，並於 2024 年 9 月 27 日經行政院核定，透過國際攬才、建構完善留才生態系等兩大面向，著手建構完整攬才留才生態系，開展策略性國際攬才作為，主要做法如下：

1. 國際攬才

- (1) 鎖定重點產業，協助企業人才布局
 - A. 透過公民營人才資料庫、國內外人才社群、海內外人才交流活動等多管道方式，鎖定攬才目標對象、精準觸及。

- B. 盤點重點產業關鍵人才需求，運用大數據掌握台灣所需人才全球布局，鎖定美國、印度、歐洲、東南亞、紐澳等五大重點區域，透過 AI 工具進行線上、線下全面精準攬才。

- C. 鏈結駐外館處等我國海外據點，深入國際人才市場。

(2) 運用多元管道協助僑外生留台就業。

- A. 強化就業輔導機制，提高僑外生留台工作意願。

- B. 盤點、掌握企業端職缺需求，向企業端宣傳僑外生聘用管道、制度及產學合作計畫。

- C. 建立並維持僑外生、各國留台校友社群，主動推播台灣就業、生活等資訊，增加渠等留(回) 台機會。

2. 建構完善留才生態系

(1) 優化外國人在台生活環境

- A. 成立海外人才子女教育專責小組，專人專責提供客製化服務。
 - B. 建置一站式金融服務示範銀行，並逐步拓展其他銀行。
 - C. 彙整具外語租屋服務之租賃住宅服務及仲介業者，並提供租賃契約檢視、糾紛協調等服務。

D. 建構雙語社會，強化觀光商圈、夜市、超商等地雙語標示，並提升計程車英語友善交通服務。

(2) 精進 Talent Taiwan 中心功能

A. 優化諮詢服務流程，協助國際人才解決在台遭遇問題。

B. 提供重量級VIP客製化服務，依需求提供金融、子女教育、租屋等一條龍專人專責服務。

C. 擴大 Talent Taiwan 中心服務範圍，於南部地區及重點區域建置國際人才一站式服務據點。

D. 於 Talent Taiwan 中心網站整合政府及民間部門就業媒合平台、資訊，協助國際人才對接國內企業。

(二) 2024 年推動「吸引數位遊牧人才推動計畫」

自新冠疫情後，遠端工作逐漸興起，如微軟、Google 等科技業積極推動遠端工作，且隨著數位科技快速發展，如資訊、軟體類等工作已可遠端進行，「數位遊牧 (Digital Nomad)」為此背景下的新人才來源，亞鄰國家如日本、韓國、泰國及印尼，近年亦相繼推出數位遊牧簽證，以吸引是類人才。

國發會爰參考亞鄰國家作法，協調相關部會推動「吸引數位遊牧人才推動計

畫」，並於 2024 年 11 月 12 日奉行政院核定，期提供數位工作人才來台管道，使其於工作同時促進我國觀光產業發展，並建立後續產業探索及企業對接機制，強化留住優秀人才，增進我國經濟產業發展，重點做法說明如下：

1. 核發數位遊牧簽證

(1) 訂定「外國人來台申請數位遊牧簽證資格審查處理要點」，並視辦理情形研議推動修法，延長停留期限。

(2) 建置線上申辦機制，提供數位遊牧人才申辦之便利性，提升申辦意願。

2. 建構友善數位遊牧人才環境，提升來台誘因

(1) 設立數位遊牧服務據點，評估進駐各試辦城市營運數位遊牧實體據點，於線上線下提供數位遊牧人才所需之度假體驗、產業探索、活動交流、特色民宿等諮詢服務。

(2) 建立特色民宿清單及研議優惠措施，透過彙整各類特色民宿清單，並評估針對符合一定條件之特色民宿，核發數位遊牧友善標章或雙語民宿認證等，以引導數位遊牧者入住。

3. 建置一站式資訊網，強化對外政策行銷

(1) 建置數位遊牧服務資訊網站，包含各縣市觀光體驗、產業探索資源、實體/線上諮詢服務、各類型住宿清單、租稅及醫療資源等資訊，以強化連結數位遊牧人才。

(2) 拍攝特色景點宣傳影片及廣告，結合我國觀光資源，對外精準推播及置於資訊網中播放，以強化我國政策曝光度，同時行銷我國觀光景點。

4. 規劃多元數位遊牧觀光體驗方案，增進與在地連結：結合我國觀光資源，與地方政府合作規劃各縣市適合數位遊牧人才進行度假體驗之方案，強化數位遊牧人才彼此及與在地之連結。

5. 提供產業探索機會，協助銜接我國就業市場

(1) 規劃產業探索活動，結合我國相關科學園區、產業園區資源，邀請數位遊牧人才參與相關交流活動。

(2) 協助數位遊牧人才銜接國內企業（如就業、創業、技術交流），提供對接國內企業或創業輔導等協助，以利渠等順利轉換身分（如改申請創業家簽證、就業金卡、工作許可），深耕台灣。

（三）2025 年推動外國人才專法修正

為應國際人才競逐激烈及國內產業發展需要，亟須延攬國家經濟發展所需之專業人才，進一步放寬外國專業人才來台工作、居留、永久居留、社會保障及退休等待遇，爰國發會於 2025 年推動外國人才專法修正案，修正草案於 2025 年 8 月 29 日經立法院三讀通過，待總統公布後正式施行，修正重點如下：

1. 鬆綁工作、尋職規定

(1) 放寬世界前 1,500 大（現為前 500 大）大學畢業生來台免 2 年工作經驗。

(2) 開放以下對象得在台自由工作，提升企業聘僱意願及外國專業人才來台誘因

A. 提供個人工作許可：世界前 200 大之畢業生、高級專業人才及特定專業人才配偶。

B. 不須申請工作許可：延長居留（尋職）期間之畢業僑外生。

(3) 延長數位遊牧簽證停留期限由 6 個月延長至最長 2 年。



- (4) 放寬無戶籍國民在台工作免許可由限於歸化者，擴及至海外僑民第二代。

2. 放寬停居留及永久居留規定

- (1) 放寬外國特定及高級專業人才直系尊親屬得无限期停留。
- (2) 鬆綁全球菁英、取得我國學位者可縮短申請永居年限（最快1年可申請永居）。

3. 優化社會保障權益，優化友善留台環境

- (1) 鬆綁勞退新制適用對象，由原限於取得永居之外國專業人才，擴大至未取得永居之外國專業人才。
- (2) 開放取得永居外國專業人才可申請就業保險。
- (3) 新增取得永居、居留10年並符合一定條件者，得享有部分身障及長照服務。

◎ 肆、延攬國際人才成效

透過推動國家人才競爭力方案，我國延攬國際人才已取得相當成果，截至2025年7月底，外國專業人才有效許可已達5萬7,537人次，外國特定專業人才累計許可亦已達1萬9,434人次（其中就業金卡1萬4,046人次），合計7萬6,971人次，成功延攬AI、半導體及數位產業等各領域

國際人才來台，以下針對各類國際人才延攬成果簡要說明如下：

（一）外國專業人才

截至2025年7月底，我國外國專業人才人數為5萬7,537人次，其中從事專門性或技術性工作人員3萬7,672人次，相較於國家人才競爭力方案實施前3萬2,722人次成長逾1成；另以國籍來看，外國專業人才以馬來西亞、日本及印尼人次最多，佔總數近4成，新南向國家（馬來西亞、越南、印尼、泰國）成長快速，顯見我國新南向策略有相當成效。

（二）外國特定專業人才

就業金卡核發數量成長快速，就業金卡核發張數從2023年底的8,962張成長至2025年7月底的1萬4,046張，成長逾5成，若以領域來看（如表1），經濟領域人數為最多6,256人次，占總核發數的44.54%；其次依序為科技領域2,609人（18.57%）、教育領域2,173人（15.47%）、數位領域917人（6.53%）、文化藝術領域856人（6.09%）、金融領域849人（6.04%）、專案會商245人（1.74%）、建築設計領域71人（0.51%）、國防領域26人（0.19%）、法律領域22人（0.16%）、體育領域22人（0.16%），成功延攬矽谷重量級新創人才及全球各領域高階專業人士。其中，2023年新增之數位領域成長快速，現已發放917張，排名第4，為我國延攬眾多軟體開發、程式設計等數位人才。

表1 就業金卡累積許可人次（按領域別分）

單位：人次

年月底	總計	經濟	科技	教育	數位	文化藝術	金融	專案會商	建築設計	國防	法律	體育
2023	8,962	4,370	1,751	1,158	216	617	605	169	47	11	12	6
2024	12,053	5,493	2,230	1,794	705	768	729	219	59	20	19	17
2025.7	14,046	6,256	2,609	2,173	917	856	849	245	71	26	22	22

資料來源：內政部移民署

另以國別來看，就業金卡持卡人中以美國人數最多3,432人次，占總核發數的24.43%；其次依序為香港1,578人次（11.23%）、日本1,061人次（7.55%）、印度954人次（6.79%）、英國826人次（5.88%）、新加坡724人次（5.15%）、加拿大564人次（4.02%）、馬來西亞534人次（3.80%）、韓國496人次（3.53%）、德國444人次（3.16%）及其他3,433人次（24.44%）。其中，值得注意的是印度人數成長顯著，2023年底僅為500人次（5%），現已成長至954人次（6.79%），主要因近年國發會鎖定高科技人才充沛國家（如美國及印度），積極與企業及學校合作推動攬才行動，前往當地建立人才網絡。

（三）數位游牧人才

自2025年1月1日起數位游牧簽證已正式上路，後續將透過修正外國人才專法延長數位游牧簽證停留期限；另國發會已陸續於台北、台南及台東設置「游牧台灣辦公室」，提供數位牧民相關諮詢服務、連結在地發展，積極建構在地數位游牧生態圈。另透過舉辦全球游牧誓師大會，廣邀國際牧民來台，體驗全台各地特色生活，並協助渠等鏈結國內創業資源。至今全球數位牧民在台人數已逾3,000名。

◎ 伍、結語

為滿足我國產業發展對人才及人力之需求，政府近年已推動許多攬才政策，包括施行外國人才專法、成立就業金卡辦公室、設置Talent Taiwan中心、推動國家人才競爭力躍升方案及吸引數位游牧人才推動計畫等，已延攬眾多我國重點產業所需各類國際人才來台。後續將持續透過優化「法規面」、「攬才面」及「環境面」等三面向，打造具國際競爭力之攬才留才體制，強化台灣在全球人才流動中的吸引力與戰略地位。

為提供國際人才良好的發展舞台，政府已積極推動「投資台灣三大方案」，並聚焦於人工智慧（AI）與半導體兩大核心產業的深化發展，藉此強化台灣在高科技領域的競爭優勢。未來亦將進一步打造以IC設計為首的「六大護國群山」戰略產業群，全面提升產業技術層次與創新能力。同時，透過推動「AI新十大建設」計畫，整合跨域資源與產業鏈，全面塑造台灣於全球經濟體系中更具關鍵性的地位與影響力，進而帶動高附加價值之就業機會，吸引更多國際人才來台發展與長期扎根。

從移民政策觀點探討我國移工政策的轉變

成之約 | 政治大學勞工研究所 名譽教授



◎ 壹、前言

為推動 14 項重大建設，我國自 1989 年正式引進外籍移工來臺工作。在考量市場的人力需求與勞動力不足的產業情況下，當時是以「專案方式」引進第一批外籍移工來臺從事營造業工作。

之後，由於重大工程與製造業勞動力不足現象越趨明顯，再加上家中有幼兒或老人需要照顧的情形也越趨於普遍，我國於 1992 年通過與實施《就業服務法》，根據該法第五章外國人之聘僱與管理有關規定，基於「限業限量」的原則，允許民間產業引進外籍移工，並且逐次放寬引進

的行業種類。《就業服務法》不僅確立外籍移工引進的政策目標，成為外國人來臺工作的聘僱與管理法源外，於 1992 年陸續頒布的「外國人聘僱許可及管理辦法」、「私立就業服務機構許可及管理辦法」、「就業安定費繳納辦法」及「就業服務法施行細則」等規定，建構了我國完整地外籍移工引進的監管體系。

熟悉我國外籍移工政策演進過程者大多瞭解，在外籍移工引進的初期階段，除「限業限量」的要求外，還訂定有「短期性」與「補充性」的諸項原則，包括 [1]：

一、外籍移工是補充性勞動力，不得替代本國勞工。

二、外籍移工的引進與運用是短期性的，規定外籍移工的聘僱期間原則上為2年，期滿若表現良好，可再延長1年；聘僱期間最長為3年。

三、外籍移工不得攜家帶眷來臺。

四、外籍移工來臺後，必須在指定的產業、職業與雇主工作，非經許可不得更換工作。

然而，隨著高齡與少子女化對於勞動力供給所產生的影響，隨著外籍移工聘僱期間的不斷延長，再加上「移工留才久用方案」的實施，長期所秉持的外籍移工短期性和甚至補充性的引進原則似乎也不再堅持。儘管如此，在外籍移工政策改變與調整之際，在面臨亞洲鄰近國家更大幅度開放引進外籍移工的挑戰時，是否需要以更新與更長遠的視野來檢討我國外籍移工政策，為本文探討的主要重點與方向。

◎貳、我國移工政策的發展與轉變

為落實《就業服務法》第42條相關規定：為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定，我國外籍移工政策至少在2000年以前，一直以「限業限量」、「短期性」和「補充性」做為政策的指導方針。然而，隨著時間的推移，在諸多因素，如少子女化、跨國勞動力市場

的主客易位和亞洲鄰國政策的調整等等，前述的政策指導方針實際上已經發生相當程度的調整與改變。

早期引進的外籍移工大都從事營造、紡織、家具製造等傳統產業，或經政府指定之勞動條件較差而本國勞工較不願從事的行職業，也就是俗稱的3K（Kitanai, Kiken & Kitsui）或3D（「骯髒（Dirty）」、「危險（Dangerous）」、「辛苦（Demanding）」的工作。之後，為協助高科技產業與新興產業發展，也期望藉由外籍看護工的引進減輕主要是婦女的家庭照顧的負荷，外籍移工引進的行業也隨之擴大，甚至擴及到農漁業和一般的營建業[2]。原本堅持不開放的服務行職業，例如旅宿業，也可能迫於勞動力不足，開始思考開放外國人力的可能性[3]。據此，無疑地，外籍移工的一旦開放引進就有如水銀瀉地般一去不復返，「限業」原則應該是即將不復存在。

其次就「限量」原則而言，直言之，隨著有關政策的不斷放寬，外籍移工引進人數確實是不斷的增長。根據表1所示，在2000年之前，勞動力短缺的原因主要是因為勞動力的供需失衡，基層勞動力的失業問題尚不嚴重，再加上主管機關有意為之，當時在臺外籍移工人數一直是控制在少於30萬以下的人數。不過，從2000年開始，外籍移工政策從所謂「保障本國人就業」調整為「協助傳統產業發展」和「引進外籍移工促進本國勞工就業」，不僅依製造業特定製程3K特性，實施3K 5級制（核

予各業聘僱移工核配比率為10%、15%、20%、25%、35%等5級制），更進一步於2013年開始實施所謂外加就業安定費附加

移工數額機制（雇主得額外增加就業安定費新臺幣（下同）3,000元、5,000元、7,000元、9,000元，分別提高移工核配比率5%、

表1 受聘僱外籍移工人數：按產業別

單位：人

年底別	總計	產業移工				社福移工		
		計	農林漁牧業	製造業	營建工程業	計	看護工	家庭幫傭
1994	151,989	138,531	1,044	109,170	28,317	13,458	4,257	9,201
1995	189,051	171,644	1,454	132,636	37,554	17,407	8,902	8,505
1996	236,555	206,300	1,384	162,482	42,434	30,255	16,308	13,947
1997	248,396	209,284	1,144	165,534	42,606	39,112	26,233	12,879
1098	270,620	217,252	1,109	168,197	47,946	53,368	41,844	11,524
1999	294,967	220,174	993	173,735	45,446	74,793	67,063	7,730
2000	326,515	220,184	1,185	181,998	37,001	106,331	98,508	7,823
2001	304,605	191,671	1,249	157,055	33,367	112,934	103,780	9,154
2002	303,684	182,973	2,935	156,697	23,341	120,711	113,755	6,956
2003	300,150	179,552	3,396	162,039	14,117	120,598	115,724	4,874
2004	314,034	182,967	3,089	167,694	12,184	131,067	128,223	2,844
2005	327,396	183,381	3,147	166,928	13,306	144,015	141,752	2,263
2006	338,755	184,970	3,322	169,903	11,745	153,785	151,391	2,394
2007	357,937	195,709	3,786	183,329	8,594	162,228	159,702	2,526
2008	365,060	196,633	4,865	185,624	6,144	168,427	165,898	2,529
2009	351,016	176,073	6,452	165,790	3,831	174,943	172,647	2,296
2010	379,653	193,545	7,745	182,192	3,608	186,108	183,826	2,282
2011	425,660	227,806	8,670	215,271	3,865	197,854	195,726	2,128
2012	445,579	242,885	9,313	230,604	2,968	202,694	200,530	2,164
2013	489,134	278,919	9,788	265,741	3,390	210,215	208,081	2,134
2014	551,596	331,585	10,316	316,409	4,860	220,011	217,858	2,153
2015	522,510	333,041	7,307	319,799	5,935	189,469	187,864	1,605
2016	552,790	351,963	7,439	339,033	5,491	200,827	199,348	1,479
2017	609,698	394,912	9,157	381,523	4,232	214,786	213,250	1,536
2018	642,410	419,857	9,570	406,928	3,359	222,553	221,042	1,511
2019	657,808	430,200	9,824	416,750	3,626	227,608	226,210	1,398
2020	638,890	422,370	8,936	408,054	5,380	216,520	215,251	1,269
2021	598,082	405,259	7,633	391,891	5,735	192,823	191,740	1,083
2022	640,428	455,197	10,522	431,776	12,899	185,231	184,125	1,106
2023	662,237	461,381	13,331	427,503	20,547	200,856	199,337	1,519
2024	722,949	508,435	18,919	457,563	31,953	214,514	212,652	1,862

資料來源：2024年勞動統計年報[5]。

備註：2014年以前產業移工及社福移工二項資料均包含受聘僱者、入境後尚未完成聘僱者，以及通報失聯後尚未出境者，2015年起依移工聘僱狀態編列統計，僅受聘僱者區分為產業移工及社福移工，其餘則不予區分。

10%、15%、20%，與3K5級制合計移工核配比率上限40%)；此外，陸續於2019年、2020年與2023年開放畜牧業、農業與營造業的移工引進，使得移工引進人數逐漸增長。現在在臺的外籍人數，相較於2000年以前，顯然增長一倍有餘[2、4]。

就「短期性」的原則而言，在不妨礙本國人就業的前提上，外籍移工來臺工作的期間最初是設定為「2+1」年。然而，

從表2資料可知，為留任表現優異的移工，我國對於外籍移工可以在臺工作年限不斷延長，也相對凸顯我國對於移工引進的依賴程度。

儘管外籍移工可以在臺工作年限不斷延長，實際上願意在臺工作達到最高年限12年或14年的產業移工和家庭看護移工人數卻不多。根據表3所示，多數移工在臺停留工作期間占比最高的是「3年以上

表2 「就業服務法」有關移工工作年限相關規定修法重點

年度	適用對象	工作年限及相關規定
1992	1. 家庭幫傭	1. 聘僱許可期間最長1年。
	2. 因應國家重要建設工程或社經發展需要，經中央主管機關指定之工作者	2. 雇主得申請展延1次為限，且不得超過1年。
1997		1. 聘僱許可期間最長2年。
		2. 雇主得申請展延1次，且不得超過1年；重大工程特殊情形者，得申請再展延，最長以6個月為限。
2002		1. 屆期應於出國40日後，始得再入國工作（2003年4月29日起實施）。
		2. 在臺工作期間累計不得逾6年。
2007	1. 海洋漁撈工作者	1. 屆期應出國1日後，始得再入國工作。
	2. 家庭幫傭	2. 在臺工作期間累計不得逾9年。
	3. 因應國家重要建設工程或社經發展需要，經中央主管機關指定之工作者	1. 聘僱許可期間最長3年。
2012		2. 有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之；屬重大工程之展延期間，最長以6個月為限。
		3. 在臺工作期間累計不得逾12年。
2015	外籍家庭看護工	經專業訓練或自力學習，而有特殊表現，符合中央主管機關所定之資格條件者，其在臺工作期間累計不得逾14年。
2016	同2002年	刪除強制出國1日後，始得再入國工作之規定。

資料來源：黃淑婷：「我國移工在臺工作年限政策檢討及未來政策方向初探」[6]。

表3 產業移工及社福移工在臺停留工作時間區間分布統計

單位：人

項目	產業移工	社福移工	小計	比率
未滿1年	38,133	14,339	52,472	7.99%
1年以上未滿3年	147,976	64,319	212,295	32.32%
3年以上未滿6年	152,453	69,536	221,989	33.64%
6年以上未滿9年	70,603	44,223	114,826	17.48%
9年以上未滿12年	25,127	22,209	47,336	7.21%
12年以上未滿14年	-	8,006	8,006	1.22%
總計	434,292	222,632	656,924	100%

說明：統計日期係截至2020年12月底；統計人數包含「已離臺又入境工作」，不含行蹤不明移工52,199人。

12年以上未滿14年的人數僅限家庭看護移工。

資料來源：整理自2022年監察院調查報告[7]。

未滿6年」(33.64%)，其次則是「1年以上未滿3年」(32.32%)，在臺停留工作期間6年以上者合計大約只占近26%(25.91%)。換言之，即便我國允許外籍移工可以在臺工作期間不斷延長，事實上，願意在臺工作超過6年及以上期間的移工相對占比偏低。無疑地，經過多年工作的移工未能繼續且長期的在臺工作，對於我國想要透過移工引進達到前述「協助傳統產業發展」和「引進外籍移工促進本國勞工就業」的政策目標顯然是不利的。再加上我國嚴重缺乏中階技術及熟練的照顧服務人力，移工政策的改弦更張似乎迫在眉睫。據此，於2022年實施的移工留才久用方案，可以說是我國移工政策調整的里程碑。

事實上，除延攬優秀移工能繼續我國所用之外，亞洲鄰近國家對於外籍勞動力引進政策的調整，也是促發我國調整移工政策很重要的影響因素。相較於日本、韓

國，我國是開放引進外籍移工較早的國家，然而，就某種程度而言，我國在政策上的鬆綁速度卻顯得較緩慢。

一般而言，亞洲國家包括新加坡、日本、韓國與我國移工政策的調整或許可以歸因於兩項主要因素，分別是人口結構不僅高齡化且人數開始減少，另一則是跨國勞動力移動市場結構的轉變。

就人口結構而言，新加坡、日本、韓國與我國多是已經或即將邁入超高齡社會的國家，對於勞動力引進的需求更加殷切。正因為對於勞動力引進的需求日增，進一步改變了勞動力跨國移動的市場結構；將由過往勞動力輸入國主導的市場已逐步改變為輸出國所主導。更甚者，在競爭逐下，輸入國不得不祭出更多有利於外籍移工長期工作的政策方案。

日本於2019年實施特定技能制度，開放引進具備特定技能的外國勞工，特定





技能1號，涵蓋介護、清潔業等12個行業，在日本居留可達5年；特定技能2號僅開放給營造業、造船/船用工業的監督職，可在日本無限期工作居留，也能攜眷來日本。後續日本政府進一步放寬特定技能1號認定領域，一共新增4項，包含汽車運輸業、鐵路、林業、木材產業；特定技能2號認定領域則新增9項，包含：清潔業、工業品製造業、汽車維修與保養、航空業、住宿服務、農業、漁業、食品飲料製造業、餐飲業[8]。

韓國於2017年起推動E-7-4簽證，提供在韓國從事製造業、營造業、農畜產漁業工作達五年以上的外籍移工申請。由於E-7-4簽證並無就業效期與展延次數上限，等同可以在韓國長期工作。2023年起，除將工作期間由5年縮減為4年外，並將評估項目從原先的11項簡化為3項，

以方便外籍移工可以申請E-7-4簽證。取得E-7-4簽證的外籍移工若後續在韓國工作居留5年以上，每月收入達一定標準，則可申請在韓國永久居留[9]。

直言之，日本與韓國外籍移工的開放引進較我國為晚，根據前述，日本與韓國將移工政策向移民政策方向的調整卻顯然早於我國，姑且不論成效如何，勢必會對其他勞動力輸入國家產生一定程度的壓力。

◎ 參、我國移工留才方案

無疑地，在勞動力不足和亞洲鄰近國家大幅調整移工政策方向等因素的影響下，我國於2022年4月實施所謂的「移工留才久用方案」；該方案的主要目的是期望留用移工在臺從事中階技術工作，而其重點規定包括[10]：

一、適用對象：

在臺工作滿 6 年以上的移工，及取得我國副學士（專科）以上學位的僑外生符合薪資或技術條件者，可由雇主申請為中階技術人力留用。

二、薪資條件：

（一）產業類：每月經常性薪資逾 3 萬 3 千元或年總薪資逾 50 萬元（僑外生首次聘僱 3 萬元，續聘回歸 3 萬 3 千元）。

（二）社福類：機構看護每月經常性薪資逾 2 萬 9 千元、家庭看護每月總薪資逾 2 萬 4 千元。

（三）技術條件：

1. 產業類或其他指定工作：符合勞動部彙整各部會所提專業證照、訓練課程或實作認定等資格條件之一，但經常性薪資逾 3 萬 5 千元者，免技術條件。

2. 看護工作：應同時符合我國語言測驗及相關教育訓練課程資格條件。

（四）開放類別：

1. 產業類：製造業、營造業、農業（限外展、農糧）、海洋漁撈。

2. 社福類：機構看護工、家庭看護工。

3. 其他經中央目的事業主管機關指定之國家重點產業。

（五）申請永久居留：

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（最低）工資（即 5 萬 5,000 元）或取得乙級專業技能證明，得申請永久居留。

相較於日本與韓國模式，我國方案比較類似於韓國的作法，也就是在移工工作一定年限後，在符合薪資與技術條件後，可由雇主申請為中階技術人力留用。不過與韓國最大不同之處，韓國已經工作期間





縮減為 4 年，我國則是必須達 6 年。相較於日本有關特定技能 2 號的有關規定，顯然地，我國規定又相對保守許多，不盡然有利於吸引更多外籍移工來臺或在臺工作。

儘管我國移工留才方案的規定相對保守，卻也意味著我國移工政策開始朝向移民政策的方向調整，因為對於從事中階技術工作滿 5 年且每月總薪資逾 2 倍基本（最低）工資的移工而言，可以提出永久居留申請。這對於長期實施「移工（Migrant worker）」或「客工（Guest worker）」制度的我國而言，確實是相當幅度的調整與改變。

所謂「移工」或「客工」制度，簡言之，就是允許外籍移工暫時在勞動力輸入國居住和工作一定期間，聘僱期間屆滿後就必須返回母國。由於聘僱契約的定期性、短期性，「移工」或「客工」不會被視為

永久移民（Immigrant）。換言之，即便我國過往不斷延長外籍移工的工作年限，即便確實有相當比率的移工會工作到最長的工作年限，（如表 3）聘僱期間期滿，仍然無法繼續在臺工作。結果，對我國而言，確實因此而流失許多優秀的外籍移工，甚至為我國經濟競爭對手國家所運用。

然而，當我國移工政策開始進行方向上的調整或改變時，當移工成為中階技術人力甚至 5 年期滿申請永久居留時，在現階段或許應該從移民政策的角度來評析我國現行有關「移工留才久用方案」是否還有需要調整或預做規劃準備之處？

儘管當中階技術移工獲得永久居留身份並得以攜眷來臺時，從所謂「移民政策」角度言之，並不是僅僅需要考量到「家庭團聚（Family reunification）」這項因素而已，還需考量到諸多因素，包括中階技術移工的工作權益是否符合「國民

待遇」的精神與原則，以及移民融合政策（Immigrant integration policy）是否能夠到位足以協助中階技術移工及其眷屬適應與融入這個社會[11]。

就以「所得安全（Income security）」的保障而言，涉及到退休生活保障部分，固然現行勞工退休金條例已經將獲得永久居留且在臺工作的外國人納入適用，對一個從移工身份到申請獲得永久居留身份的外國人而言，除非他或她長期在一家企業或社福機構工作到退休，否則，他或她過往適用勞工退休金舊制長達 11 年的年資就面臨歸零的風險，顯然對於移工權益保障而言是有待商榷的。或許修法提供中階技術移工得以選擇適用勞工退休金新制的權力，不乏是吸引中階技術移工的一項誘因。

除退休生活保障外，外國人取得永久居留身分後，在勞動市場自由轉換工作過

程中勢必會面臨到非自願性失業的風險。然而，根據現行《就業保險法》的有關規定，似乎尚未將「申請獲得永久居留身份的外國人」納入適用與保障，著實需要未雨綢繆、預做規劃與準備。

前述所討論者多是目前受僱於企業或社福機構等法人的移工所可能遭遇到的困難，對這些受僱於自然人的家庭看護移工而言，「所得安全」等社會保障制度的強化，可能更是亟需要予以加強與努力之處。

至於移民融合政策規劃與實施，或許應該參考過往對於新住民有關政策規劃與實施的經驗，截長補短，在中階技術移工尚未申請永久居留身份前預做規劃與準備。否則，中階技術移工無法順利轉銜為移民，中階技術移工是否會久留，不無疑問？



► 肆、結論

我國外籍移工的開放引進已 35 年，在諸多外部與內部的因素影響下，如亞洲鄰近國家的競相開放以期引進更多的移工，以及勞動力不足的壓力下，傳統的移工或客工的政策思維與作法勢必無法迎合當前勞動環境的挑戰。

相較於日本與韓國的作法，儘管我國在延攬中階技術人力有關的政策方案相對保守，畢竟已經邁出向移民政策方向調整的一步。當務之急，應該更進一步思考與規劃有利於中階技術人力久留的誘因，否則，中階技術人力在未能繼續工作滿 5 年

之前就紛紛離職，移工留才久用方案是否能達成預期目的，不無疑問？

根據一項未發表的調查結果顯示，多數移工對於能夠成為中階技術人力主要是因為能夠「繼續在臺工作」和「增加收入」，至於是否是因為未來能夠申請永久居留的移工人數相對是非常少的 [12]。換言之，在中階技術人力留用階段，應該同時思考是如何為未來轉銜為移民的移工提供必要的支持、協助或甚至誘因，或許才能真正達到協助移工久任、我國留才的政策方案目標。

參考文獻

1. 吳惠林 (2007)，「鬆綁外勞政策活絡勞動市場」，就業安全半年刊，第 2 期。
2. 林國榮等 (2014)，未來十年我國外勞政策變革方向之研究，行政院國家發展委員會委託研究。
3. 葉冠妤、胡瑞玲 (2025)，評估旅宿移工、勞動部指不影響本勞就業，聯合新聞網 (6 月 4 日)，下載自：<https://udn.com/news/story/7314/8785865>。
4. 楊莉敏 (2023)，我國跨國勞動力運用問題之研析，下載自：<https://www.ly.gov.tw/Pages/List.aspx?nodeid=46451>。
5. 勞動部 (2025)，2024 年勞動統計年報，下載自：<https://www.mol.gov.tw>。
6. 黃淑婷 (2022)，「我國移工在臺工作年限政策檢討及未來政策方向初探」，人力規劃及發展研究報告第 21 輯，臺北：國家發展委員會，頁 37~80。
7. 監察院 (2022)，調查報告，下載自：<https://www.cy.gov.tw/public/Data/111mo/111%AA%C0%BD%D50004.pdf>。
8. 日本外務省 (2024)，特定技能勞動者，下載自：<https://www.mofa.go.jp/mofaj/ca/fna/ssw/us/overview/>。
9. 辛炳隆、劉濬誠 (2023)，我國外籍專業人才延攬及留用法令政策評析，全國律師，27 (11)：6~24。
10. 勞動部 (2022)，移工留才久用方案，下載自：<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/bad691ec-b013-4a38-9e35-92d2eff33623>。
11. Perez, Sofia A. (2015), Immigration Policy, International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 2nd Edition, available at: https://www.researchgate.net/profile/Sofia-Perez-6/publication/304193620_Immigration_Policy/links/5a3b51e20f7e9bbe9fe7d40/Immigration-Policy.pdf.
12. 中華民國中小企業總會 (2024)，移工留才久用服務方案研究調查，未發表報告。

我國移工權益保障之探討

張嘉宏 | 勞動部勞動力發展署 視察

洪明陽 | 勞動部勞動力發展署 科員



► 壹、前言

我國引進移工歷史，可追溯至1989年，當時為因應重大公共建設所需的人力資源，行政院核定「十四項重要建設工程人力需求因應措施方案」，開放讓14項重大工程的得標廠商在國內無法取得足夠人力時，得依規定引進移工。這項措施是我國首次以政策形式正式引進移工。當時，《就業服務法》尚在研議階段，相關制度與規範尚未健全，直到1992年《就業服務法》正式頒布，移工的引進與管理才納入法律體系中，確立了基本的法律依據與運作機制，為後續移工政策的推動與執行提供明確的法制基礎。

隨著時間推進，我國社會面臨日益嚴峻的少子女化與高齡化問題，造成勞動市場的結構性轉變。工作年齡人口逐年減少，導致整體勞動力供給趨於緊縮；同時，國內人口受教育程度提高與工作價值觀的轉變，使許多勞動條件較艱困或高強度的工作無人願意從事，進一步加劇了特定產業的人力短缺情形。特別是在製造業、營建業、農業與長照等領域，皆面臨長期且嚴重缺工，對移工的依賴程度也因此持續上升。

根據勞動部統計，截至2025年6月底，全國合法受聘僱移工總人數已達74

萬2,254人，其中，產業類移工高達52萬4,120人，占總數約70%，並集中於工廠、建築及農業現場等基層崗位；而社福類移工則有21萬8,134人，占約30%，主要從事家庭看護與照顧服務，協助家庭照護長者與失能者，彌補長照人力的不足，顯示移工已成為支撐我國經濟與社會運作的重要勞動力¹。移工在我國扮演的角色已不僅僅是補充勞力，更是維持社會穩定與經濟發展的關鍵一環。

我國移工制度從早期的臨時性政策措施，逐步發展成具規模與制度性的管理體系，而面對勞動市場持續變動與人口結構的長期挑戰，移工的角色只會越來越重要。未來，如何在滿足勞動市場需求的同時，提升移工權益保障、規範仲介制度，將是我國制定與調整移工政策時必須審慎考量的重要方向。

◎ 貳、我國現行移工權益保障相關制度

勞動部重視移工對台灣勞動市場的貢獻，理解他們在照護、製造、營建等領域扮演重要角色，為保障移工工作權益，勞動部已建置入國前、入國後及出國前之完整權益保護體系：

一、移工入國前之保護

為協助移工順利來台工作，我國設置「直接聘僱聯合服務中心」（以下簡稱直聘

中心），提供雇主以直接方式聘僱移工，並協助辦理申請文件轉寄、諮詢與查詢等服務，以簡化程序、提升行政效率。此外，依據《就業服務法》，雇主與移工應於聘僱前簽訂書面勞動契約，載明工資、工時與休假方式，雙方須依約履行權利與義務。另為落實資訊透明與費用管理，移工來台所需之費用，應詳實記載於「外國人入國工作費用及工資切結書」，並由雇主、移工、國內及國外服務單位共同簽署，經來源國政府驗證後，作為主管機關入國後查核之依據。最後，為促進雙方對相關法令與生活環境之了解，首次聘僱家庭看護或幫傭之雇主須參加聘前講習，而移工則可於來源國參與職前課程，並透過影片方式認識在台生活須知與就業資訊，協助其順利適應。

二、移工入國後之保護

移工抵達台灣後，政府於桃園及高雄國際機場設有服務站，提供接機協助、法令宣導與諮詢服務。在工作期間，若移工遇有符合規定之情形，可經核准後申請轉換雇主，並透過官方資訊系統查詢接續聘僱機會。為強化保障，自2022年起，雇主需為家事移工加保勞工職業災害保險，以提供醫療與給付保障。勞動部另設有1955勞工諮詢申訴專線，提供全年無休之多語服務，並由地方主管機關設置諮詢服務據點，安排雙語人員提供法令說明、工作適應、心理支持等服務。另為確保聘僱

1. 資料來源：勞動部勞動統計查詢：<https://statdb.mol.gov.tw/statiscia/webMain.aspx?sys=100&kind=10&type=1&funid=wqrymenu2&cparm1=wq64>。

關係的穩定與合法性，主管機關也定期進行訪查與輔導，並辦理法令宣導、文化交流與多語課程活動，增進雇主與移工之互動與理解。此外，政府透過多語手冊、外語網站及社群平台持續推動相關宣導，倘若移工因特定情形需協助轉換工作或安排臨時住宿，亦可由地方主管機關依照程序辦理協助。針對外籍漁工部分，我國已於2022年4月通過「漁業與人權行動計畫」，保障海上作業勞工權益（包含外籍漁工），勞動部持續就該計畫有關「強化生活條件與社會保障」、「強化仲介管理」等對應具體行動持續推動各項工作。此外，如外籍漁工有遭強迫勞動、人口販運等權益受損情事，均可透過勞動部1955專線進行申訴並請地方政府交查，如屬遠洋漁工案件，將請農業部進行查處。

三、移工出國前之保護

聘僱關係終止或期滿前，若雇主與移工雙方同意提前終止契約，應依規定至當地主管機關辦理解約驗證程序，以確認雙方意願並保障程序正當性。此外，移工於出境時如有相關問題或需提出申訴，亦可至機場服務站尋求協助，確保其權益在離境前獲得妥善處理。

參、其他權益保障精進措施

除前述勞動部對移工在入國前、入國後及出國前所建立相關保護措施外，為進一步強化對在台移工之保障，協助其順利適應我國生活環境，並兼顧移工個人權益

與雇主需求，勞動部積極推動多項政策與服務措施，期能建立更友善之工作與生活環境，說明如下：

一、家事移工權益保障強化：

- （一）成立移工一站式服務中心：為強化家事移工權益意識，勞動部自2023年1月1日開辦新聘家事移工入國講習服務，透過3天2夜之課程講習及案例宣導，提升移工對於自身權益認知及後續尋求協助管道，並簡化聘僱許可、居留證、生活照顧通報、職災保險及全民健保等法定文件申辦作業（如圖1）。



▲ 圖1：一站式服務介紹

- （二）喘息及短期照顧服務：為保障移工休假權益及兼顧被看護者照顧需求，勞動部自2018年12月1日起補助衛生福利部推動擴大外籍看護工家庭使用喘息服務，長照需要等級2至8級者，均可在家庭看護移

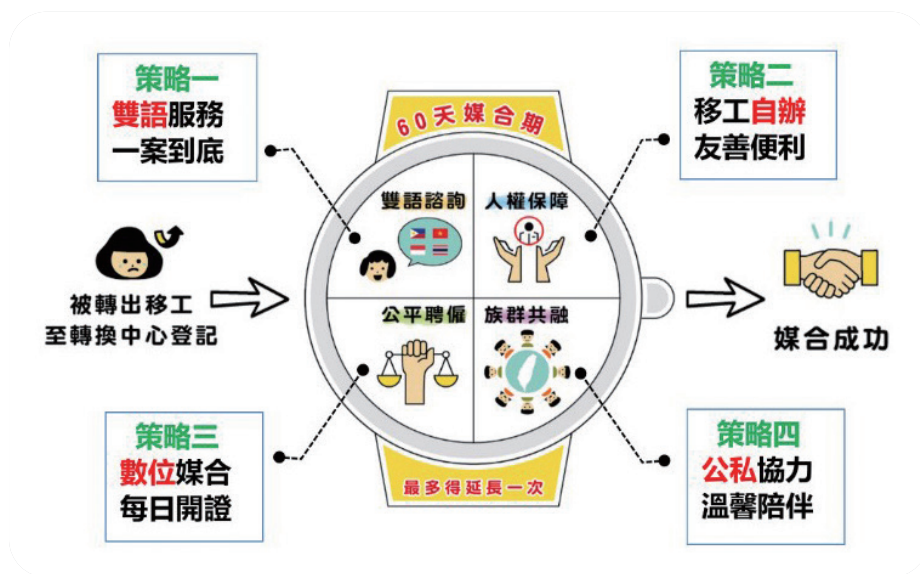
工休假時，申請喘息服務，以促進勞雇關係和諧。又勞動部於2023年1月1日再推動「聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務」，雇主可以合計運用上開喘息服務及短照服務，兩者併計可達52日/年，以保障移工週休1日權益，並兼顧被照顧者照顧品質。2024年度喘息服務使用人數約114萬人次；短期照顧使用服務人數約55萬。

- (三) 家事移工調薪：家事移工（含家庭看護工及家庭幫傭）非適用我國《勞動基準法》規定，其薪資係與雇主約定並簽定書面契約，勞動部為合理改善家事移工薪資結構，已於2022年8月10日針對新引進或期滿續聘或轉聘之家事移工每月薪資，由1.7萬元調高至2萬元，同時提供聘僱看護移工的低收及中低

收入雇主薪資補助，每月補助3,000元，補助期間為3年。

二、穩定移工在台工作：

- (一) 設置移工轉換服務中心：為精進公立就業服務機構主動媒合雇主與移工之機制，提供雙語服務及轉換雇主資訊，解決因語言不通，資訊不完整之情形，勞動部勞動力發展署於2023年2月24日及9月1日分別於彰化及桃園設置「雇主聘僱移工轉換服務中心」，透過重新設計公立就業服務機構辦理移工轉換登記及承接服務流程，提供一案到底、就業資訊、深度諮詢、預約媒合等服務，促進移工順利轉換雇主或工作。(如圖2) 2024年度桃園及彰化雇主聘僱移工轉換服務中心提供移工轉換服務7,597人次，雙語諮詢服務3,000人次。



▲ 圖2：轉換中心服務概念圖

(二) 設置移工留才久用服務中心：為解決國內產業人才短缺，勞動部自2022年4月30日起推動「移工留才久用方案」，並於2023年12月6日成立「移工留才久用服務中心」。留才久用服務中心提供現場臨櫃諮詢服務，並主動諮詢有意願之雇主，實地入廠輔導，完整說明申辦規定相關注意事項；另針對未委任仲介申辦中階技術人力之雇主，協助轉介直聘中心，提供單一窗口專人專案一案到底服務。

三、鼓勵移工再學習：

(一) 移工數位學習平台：為使移工學習不受地域及時間限制，勞動部自2024年1月起辦理移工數位學習服務，針對在台之印尼、越南、菲律賓及泰國產業類及家事類移工，辦理越南、印尼、泰國及菲律賓（Tagalog）語版（下稱4國語版）線上數位華語教學，並成立4國語版線上華語學習社團，增進移工華語能力並提升在台生活適應能力（如圖3）。

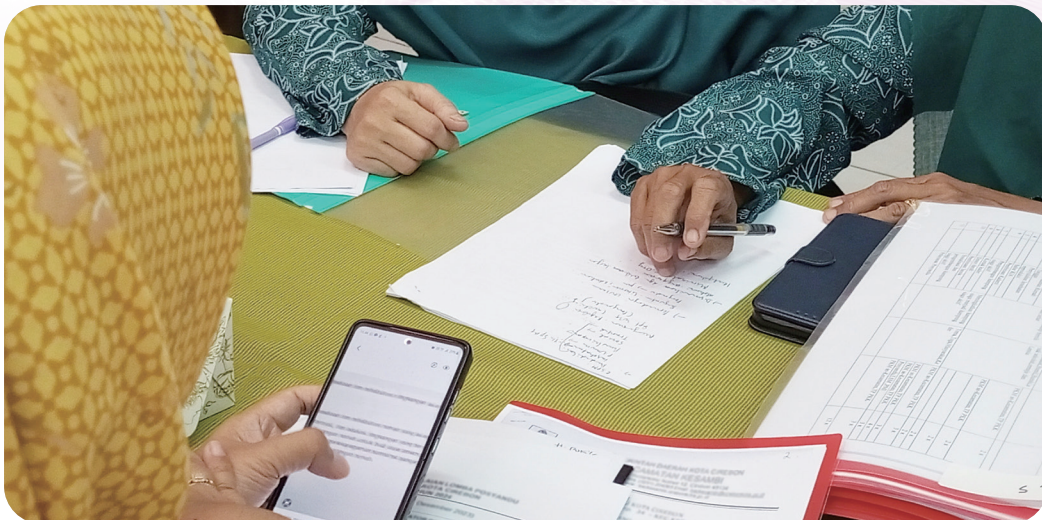


▲ 圖3：移工數位學習圖片，數位華語教學，增進移工華語能力並提升在台生活適應能力。

(二) 家事移工補充教育訓練：依《長期照顧服務法》第64條及衛生福利部《外國人從事家庭看護工作補充訓練辦法》規定，家庭看護移工受聘僱於長照服務對象，雇主可為其申請接受補充訓練。為提升家庭看護工照顧服務能力，勞動部配合衛生福利部辦理前開補充訓練之實體集中訓練與到宅訓練，倘民眾所聘僱之移工於入台後有訓練需求，勞動部於外國人勞動權益網提供實體補充訓練開班資訊，另為提供更多元及便利之訓練管道，勞動部自2017年起推動補充訓練數位學習課程，目前已有23類74門數位課程，課程內容包括照顧技巧及語言能力等，民眾可依自身需求建議移工參訓。

四、強化私立就業服務機構管理：

(一) 私立就業服務機構服務品質評鑑：為督促從事跨國人力仲介業務之私立就業服務機構注重經營管理及提升服務品質，維護入國工作之外國人力仲介市場秩序，並作為獎優汰劣及雇主或求職人選任參據，勞動部制定「私立就業服務機構從事跨國人力仲介服務品質評鑑要點」，並依評鑑指標之「品質管理」、「違規處分」、「顧客服務」及「其他事項」等四大類進行評鑑，評鑑內容包含要求私立就業服務機構需定期電話聯繫或親自訪視移工，並提供相關資訊，例如要提供移工防疫、職業安全、懷孕之權益事項、外籍看



護工入國後補充訓練課程之相關宣導資訊，及提供移工通曉其母語之相關勞動法令、申訴、反映問題及緊急連絡管道，並要求要建立處理機制。評鑑成績分為A、B、C三個等級，如私立就業服務機構評鑑成績連續2年為C級者，其許可證期屆滿後，勞動部將不予重新換發許可證。

- (二) 私立就業服務機構定期訪查及高風險專案查察：為保障雇主及移工權益，確保私立就業服務機構依規定辦理就業服務、收費及備置暨保存文件，勞動部已制定訪查計畫，要求地方政府依據私立就業服務機構評鑑成績，由地方政府定期訪查（90分以上1年1次；80分以上未滿90分6個月1次；70分以上未滿80分4個月1次；未滿70分3個月1次），以落實對私立就業服務

機構管理；此外，勞動部每年針對高風險之私立就業服務機構進行查察（例如：評鑑成績C級、拒絕評鑑或者是1955申訴專線接獲申訴之私立就業服務機構等），遏止私立就業服務機構違法之情事。

- (三) 外國人力仲介公司停權機制：為確保外國人力仲介公司善盡招募選任及關懷責任，保障移工權益，《私立就業服務機構許可及管理辦法》規定，勞動部定期於每年3、6、9、12月查核外國人力仲介公司，如經查核外國人力仲介公司輸出移工來台有行蹤不明比率過高情事，將通知外交部及駐外館處，暫停受理該外國人力仲介公司代辦移工簽證，暫停日數按情節，暫停7日至28日。2024年共查核9家行蹤不明比率過高之外國人力仲介公司，並已處停權處分。

► 肆、未來展望

我國近年在移工政策與權益保障方面已持續精進，從法制建構、制度設計到執行機制，逐步建立起以人權為本的管理模式。勞動部建立多項措施，包括前述有關直聘中心、入國職前講習、1955 申訴專線等，顯示我國對保障移工基本勞動條件與尊嚴的重視，後續將持續朝以下方向前進：

一、強化政府角色：

（一）強化「雇主聘僱移工轉換服務中心」服務效能：鑒於移工於轉換雇主時常遭遇語言溝通困難，辦理轉換雇程序未有雙語人員引導與協助及雙語環境不夠友善等，致影響其轉換權益，為強化政府於聘僱中的角色，將結合各地方政府移工諮詢服務中心，藉以整合雙語人力資源，提升公共服務品質，強化移工轉換雇主相關服務，保障移工作權益。

（二）強化直聘中心服務效能：為提供雇主與移工就近使用直聘服務，初期規劃於中部及南部各設置 1 處分中心，並視分中心辦理情形，滾動檢討辦理成效，逐步增設直聘分中心，並規劃提供直聘雇主於辦理申請招募聘僱移工及聘僱期間應辦事項協辦服務，以完善直聘雇主服務。

二、生活適應與權益知能提升

文化差異與語言隔閡，經常使移工在遭遇權益侵害或勞資爭議時無法及時表達或了解自身處境。勞動部已製作多語版勞工手冊、推動職前講習、建置外國人勞動權益網、多語申訴平台（如 Line@ 移點通、1955 申訴專線），然為進一步提升移工對於法令及生活認知，勞動部將持續與地方團體及 NGO 合作，深入移工生活圈並推動法律宣導與生活課程，鼓勵移工主動尋求協助，並精進既有教材與宣導方



式，如使用圖像、影片與情境模擬方式進行說明，增進實際理解效果，強化宣導效果，協助移工了解自身權益。

三、對移工制度的社會觀感與人權期待

隨著國際對人權與企業責任重視提升，責任商業聯盟（RBA）明確要求企業保障勞工基本權益，特別強調移工不得負擔招募費用，以防止其陷入債務與遭受剝削。歐盟《企業永續盡職調查指令》（Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD）亦規定，大型企業須對供應鏈中的人權風險負起法律責任，落實公平、透明的聘僱流程。

為呼應國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）提出的《公平招募原則》，勞動部設立「直聘中心」，與越南、泰國、菲律賓及印尼合作，協助製造業雇主直接選工，減輕移工來台成本與剝削風險。勞動部於2023年8月10日舉行的「第10屆台印勞工工作層級會議」中，勞動部與印尼已達成共識，將直聘專案的選工類別從製造業擴大至機構看護及農業，隨後在2024年8月14日舉行的「第9屆台菲勞工會議」中，亦與菲律賓協議



擴大類別至機構看護工。未來勞動部將持續與各來源國協商，鼓勵雇主多利用直聘制度，打造更公平、安全且符合國際標準的移工聘僱環境。

四、結論

我國在移工權益保障方面已有法制基礎與行政體系作為支撐，並透過各項政策與制度致力提升勞動條件與融入在台生活。未來，勞動部將持續透過強化政府角色功能，深化移工在台生活與權益知能提升、強化私立就業服務機構管理，並穩健接軌國際人權標準，促進我國勞動市場永續發展與社會整合，共同營造友善的勞動環境。