



強化政府角色 海外延攬外國技術人力

江昱辰 / 勞動部勞動力發展署跨國勞動力延攬中心專案辦公室 視察

壹、前言

自行政院 2022 年核定「留用外國中階技術人力計畫」以來，至去（2025）年底已逾 3 年，留用人數約 6 萬人，每年留用人數雖能達成國家發展委員會預定至 2030 年留用 8 萬人的目標，但考量國內少子化、高齡化趨勢加劇，以及國際間人才競爭日趨激烈，目前外國技術人力來源有限，僅包含在台工作滿 6 年以上的資深移工，或是取得我國副學士學位以上僑外生，符合一定技術能力條件者，由勞動部依《就

業服務法》第 46 條第 1 項第 11 款規定，專案核定留台從事外國技術人力工作¹，其中僑外生每年畢業人數約 1.3 萬人，新增投入外國技術工作者誠屬有限。

另經濟部、交通部等產業主管機關陸續開放企業及法人申請外國籍大專以上學生來我國實習（簡稱外國籍實習生），該等實習生已初步瞭解我國社會及環境，惟實習結束及取得外國學校學位後，無法留台從事技術工作，人力資源無法留下。

1. 勞動部於 2025 年 12 月 30 日訂定發布「外國技術人力工作資格及許可管理辦法」，已將「中階技術人力」統一名稱為「外國技術人力」。

又鑒於近年來我國面臨人口老化與人力短缺的雙重挑戰，除了辛勞且較具危險性的傳統產業缺工現況持續外，部分服務業也浮現國內勞動力不足、缺工等情形，導致產業人力需求未獲滿足，影響我國經濟發展。考量目前我國跨國勞動力補充來源主要為白領專業技術人員、外國技術人力及移工，而依行政院主計總處事業人力僱用狀況調查及勞動部全時職位缺工概況結果顯示，國內各產業缺工數以技術人力最多，現行外國技術人力來源顯然已無法滿足國內產業對技術人力的需求，需擴大外國技術人力來源，積極從海外延攬已具備一定技能之技術人力，故在面對國內近幾年缺工現況的因應對策上，勞動部做出跨國勞動力政策精進的調整，訂定「跨國勞動力精進方案」辦理相關法制作業，並成立專責單位「跨國勞動力延攬中心專案辦公室」，配合國內各產業技術人力需求，協助雇主自海外引進具有語言溝通及技能條件的外國技術人力，同時帶動本國勞工薪資提升，以紓解產業缺乏技術人力問題。

貳、海外延攬外國技術人力內容

為了積極延攬運用跨國勞動力來協助產業解決缺工問題，同時鼓勵企業提升本國勞工薪資與就業條件，避免低薪定錨，以兼顧產業用人需求並建立勞資雙贏機制。在本國勞工權益優先原則下，針對企業自海外引進外國技術人力，需先完成加薪本國勞工的條件後，始得引進外國技術人力，相關措施說明如下：

一、加薪本國勞工引進外國技術人力機制

(一) 資格條件

雇主申請外國技術人力名額時，應確實為所屬勞保投保薪資等級最低的本國全時員工加薪，業者在核給名額內，得申請聘僱外國技術人力。

(二) 技術及語言條件

為確保引進外國技術人力符合我國產業用人需求，海外引進的外國技術工作者需符合一定資格條件，如技術檢定合格證書、語言能力標準、訓練時數及技能能力要求；另參照相關行業及職類工作的國內薪資水準，設立外國技術人力的薪資門檻，搭配勞動市場行情狀況進行動態調整。

(三) 核給方式

雇主為所屬勞保投保薪資最低等級的本國全時員工加薪，提升每月薪資且經查核屬實，每加薪1位本國全時勞工核給1名自海外引進的外國技術人力，最多核給員工人數10%，許可期間最長為3年。以今（2026）年為例，雇主加薪的幅度條件為每月新台幣2,000元以上。

(四) 申請聘僱方式

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

來台簽證、入國前健康檢查及代訂來台機票等事項。

(五) 查核機制

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

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

經考量旅宿業及商港碼頭貨物裝卸集散業長期缺乏技術人力，自2026年1月1日起開放「旅宿服務工作」及「商港碼頭貨物裝卸集散工作」得自海外引進外國技術人力，明定其資格條件包括工作內容、技術資格、薪資條件（如圖1）。

參、強化政府角色

一、設立「跨國勞動力延攬中心」專案辦公室及海外據點

為推動延攬外國技術人力，勞動部透過任務編組方式成立「跨國勞動力延攬中心」專案辦公室，負責評估各該產業主管機關所提出外國技術人力需求、開放行業工作名額及技能條件，專責規劃海外招募及技能測驗的制度架構、流程及各式行政資源，並與來源國簽訂瞭解合作備忘錄（Memorandum of Understanding, MOU），同時設立海外據點推動海外招募。

因應產業缺工需求，勞動部開放特定行業工作得自海外引進外國技術人力，有別於開放引進移工制度，本次開放自海外引進外國技術人力均要求語言能力及技術資格，勞動部將依產業團體與目的事業主管機關共識所建立的海外技能評量測驗標

旅宿及商港碼頭業，開放引進外國技術人力



旅宿服務工作

- 工作內容：房務、清潔、訂房及住宿業所屬工作場所旅客接待服務工作
- 語言能力：華語或英語A2基礎級
- 技術資格：「旅館客房服務」丙級檢定證明 / 海外訓練課程 / 海外技能測驗
- 薪資門檻：新臺幣**3萬2,000**元

共同聘僱條件

- 申請資格：替勞保投保單位內最低投保薪資全時本勞加薪**2,000**元
- 聘僱人數：加薪1位本勞就多1位外國技術人力，最高勞保投保人數10%



商港碼頭貨物裝卸集散工作

- 工作內容：於商港碼頭或貨物集散站等區域內，從事貨物(櫃)輸送設備控制、載具設備拆裝、地動作業指揮調度、人機動線控管、起重機操作及危險機械修護等工作
- 語言能力：華語或英語A2基礎級
- 技術資格：「起重機操作」或「機電整合」丙級檢定證明 / 海外訓練課程 / 海外技能測驗
- 薪資門檻：新臺幣**3萬9,000**元

備註：外國技術人力3年工作期滿續聘需幫本國勞工再次加薪

▲ 圖1：旅宿服務工作及商港碼頭貨物裝卸集散工作海外引進外國技術人力資格條件

準，透過海外據點及結合來源國當地招募機構、大專院校及海外台商等網絡，協助招募、篩選合格外國技術人力，並視需要辦理技能培訓，確保外國技術人力素質具一定標準，符合產業界人才需求。

勞動部已於2026年1月起，首先於菲律賓設置官方的海外延攬服務據點，相較於韓國以行政法人組織（Human Resources Development Service of Korea, HRDK）指派人員派駐海外，日本則無專責人員派駐海外，我國於海外設立的官方延攬據點，以政府對政府的方式，可直接與來源國政府進行溝通對話，並完整傳達我國延攬外國技術人力的政策方向及執行細節，以利於跨國勞動力來源國與當地政府共同推動海外招募，強化政府服務，減輕外國人來台經濟負擔，替雇主更全面地把關外國人人力素質，完善健全跨國勞動力延攬機制。

二、強化直接聘僱及轉換服務

勞動部除於台北設有直接聘僱聯合服務中心，為協助雇主海外引進外國技術人力後，更全面且優質的直接聘僱服務，勞動部將於2026年在彰化、高雄兩地增設直接聘僱分中心，以期透過擴增服務據點，提升服務可近性，完善直聘雇主服務。

另為因應外界持續反映移工於轉換雇主時常遭遇語言溝通困難，辦理轉換雇主程序未有雙語人員引導、協助及雙語環境不夠友善等，致影響其轉換權益，現行勞動部已於桃園及彰化設置「雇主聘僱移工轉換服務

中心」並配置雙語人員，提供一案到底、就業資訊、深度諮詢、預約媒合等雙語服務，解決因語言不通導致資訊不能完整傳達之情形，促進移工順利轉換雇主或工作。為便利移工、雇主及仲介辦理轉換雇主業務，勞動部將運用各地移工諮詢服務中心的移工聘僱管理及雙語專長，協助公立就業服務機構辦理轉換雇主業務，以合署辦公方式，提供移工轉換雇主一站式整合服務。

肆、結語

在面對產業缺工的解方，勞動部仍將持續開發本國勞動力資源，協助青年、中高齡及婦女再就業，並透過職業訓練及就業服務資源協助國人職能提升與就業媒合；另輔以資深移工留才久用及海外延攬外國技術人力，作為國內技術工作補充性人力來源，並透過加薪本國勞工為前提要件，鼓勵企業在使用跨國勞動力時，需同時提升本國勞工薪資與就業條件，以兼顧產業用人需求並促成勞資雙贏。

勞動部將積極透過政府服務效能的強化，如成立跨國勞動力延攬中心協助海外引進外國技術人力、透過直接聘僱及轉換中心對外國人工作權益的保障、1955專線提供外國人的申訴諮詢及雙語翻譯服務、外國人就醫地圖等生活關懷輔助資訊的協助、家事移工一站式服務及多國語言宣導資訊的可近性等，讓來台工作的外國人享有更便利友善的生活環境，強化台灣在國際人才市場的競爭優勢。