



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。

優化攬才環境：放寬永久居留 外國專業人才納入就業保險保障

陳奕中 / 勞動部勞動保險司 視察



壹、前言

為建構完善之就業安全體制，我國在2003年1月1日實施《就業保險法》，以提升勞工就業技能、積極促進就業為核心目標，整合既有失業給付、就業服務及職業訓練制度，以保障勞工失業一定期間及職業訓練之基本生活。就業保險開辦之初，考量其立法目的係為促進國人就業，提升技能而設，故適用對象為具中華民國國籍者，後來隨著相關政策的變動，2009年將無須辦理工作許可之與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法

在台灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民，納為就業保險適用對象，以提供其就業安全保障。

近期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之政策目的，國家發展委員會自2024年8月起啟動《外國專業人才延攬及僱用法》之修法工作，召開多場跨部會研商會議，研擬完成全案共33條的「外國專業人才延攬及僱用法修正草案」，以增進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。該修正案經

立法院於去（2025）年8月29日三讀、總統於同年9月24日公布，行政院指定修正案施行日期，除該法第4條第4款第4目後段、第28條及第29條，定自今（2026）年6月30日施行外，其餘條文自2026年1月1日施行。其中，該法第25條增訂外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才受僱在我國從事工作，並經內政部許可永久居留者，除該法另有規定外，適用《就業保險法》之規定，已於2026年1月1日施行，以提高勞動及社會權益保障，優化我國攬才留才環境。

貳、外國專業人才等適用就業保險法之說明

一、就業保險之投保說明

就業保險為在職保險，在就業保險法之相關規範中，係採「申報」制，課予投

保單位（雇主）應依規定替其所僱員工申報參加就業保險的責任及義務。依照2026年1月1日修正施行之《外國專業人才延攬及僱用法》第25條規定，外國專業人才等適用就業保險之時點，因取得永久居留身分之時間而定，雇主為外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才申報參加就業保險的情形可分為下列三種（如圖1）：

（一）施行前已在職並取得永久居留證者

外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才於《外國專業人才延攬及僱用法》施行前已受僱在我國從事工作，並經內政部移民署許可永久居留者，自2026年1月1日起即為《就業保險法》適用對象。為簡政便民，針對此類適用對象，勞動部勞工保險局（以下簡稱勞保局）將主動比對相關機關資料，外國專業人才等如



▲ 圖 1 外國人員適用就業保險法之說明

符合《外國專業人才延攬及僱用法》第25條加保規定，且於施行當日勞工保險、勞工職業災害保險仍加保生效中，勞保局將自2026年1月1日起逕納其為適用就業保險身分，投保單位（雇主）無須另行申報。惟因相關機關之資料會有時間落差問題，如勞保局未能透過比對資料逕予轉變身分時，投保單位（雇主）仍須辦理申報作業。

（二）施行後到職時已取得永久居留證者

外國專業人才等如於《外國專業人才延攬及僱用法》施行後到職，且到職時已取得永居身分者，係自「到職日」起適用就業保險法，投保單位（雇主）應自「到職日」起為其申報參加就業保險。

（三）到職以後始取得永久居留證者

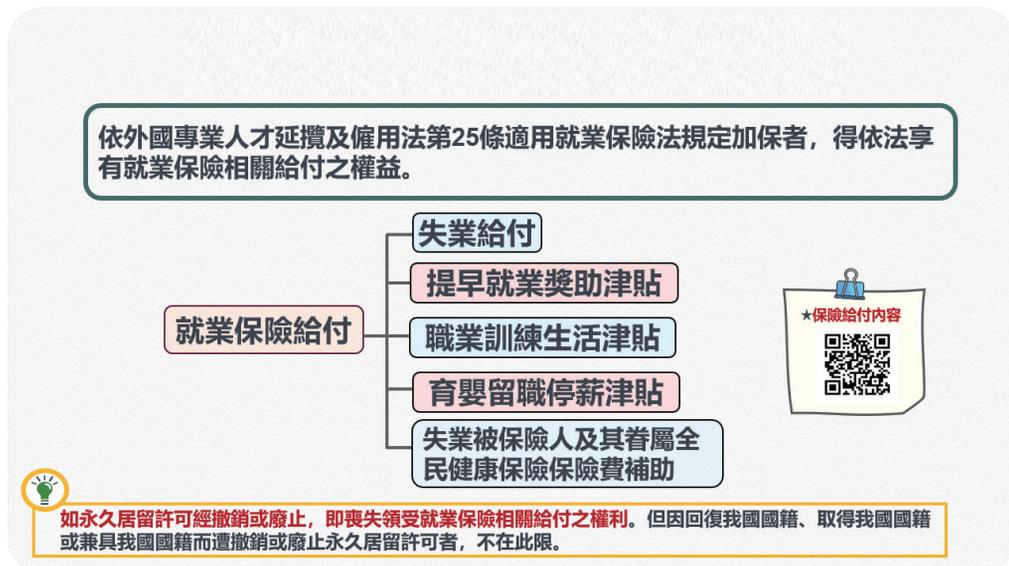
外國專業人才等如於到職後始取得永居身分者，則係自「取得永久居留之日」起適用《就業保險法》，投保單位（雇主）應自「取得永久居留之日」起為其申報參加就業保險。

另在加保手續部分，因符合《外國專業人才延攬及僱用法》第25條之專業人才，依同法第7條規定，在我國從事工作，不須申請許可，故當投保單位（即雇主）為渠等專業人才加保時，應注意下列事項：

- （一）於加保表上註明「永居外專」文字。
- （二）檢附其永久居留證影本。
- （三）檢附其為《外國專業人才延攬及僱用法》第25條專業人才之工作證明或聲明書。相關聲明書文件，可至勞保局全球資訊網「便民服務/書表下載專區/就業保險/加保類」項下下載。

二、就業保險之保險給付權益

依《外國專業人才延攬及僱用法》第25條適用就業保險法規定加保者，得依法享有請領就業保險相關給付之權益（如圖2），請領條件分別如下：



▲ 圖2 就業保險法有哪些給付權益

- (一) 失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，就業保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。
- (二) 提早就業獎助津貼：被保險人符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加就保滿3個月以上者。
- (三) 職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練者。
- (四) 育嬰留職停薪津貼：被保險人之就業保險年資合計滿1年以上，子女滿3歲前，依《性別平等工作法》之規定，辦理育嬰留職停薪。
- (五) 失業被保險人及其眷屬全民健康保險保險費補助：補助對象為失業之被保險人及被保險人離職退保當時，隨同被保險人參加全民健康保險之眷屬，且受補助期間為《全民健康保險法》第2條規定之眷屬或第6類規定之被保險人身分。但不包括被保險人離職退保後辦理追溯加保之眷屬。

再者，考量外國專業人才的眷屬可能隨同前來台灣生活，為了確保外國專業人才家庭於失業期間，得以維持基本生活保障，故依《外國專業人才延攬及僱用法》第25條第5項規定，外國專業人才等於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，如有在我國境內生活並受其扶養的眷屬（如配偶、父母、未成年子女或身心障礙子女），亦得依《就業保險法》第19條之1規定，加給失業給付或職業訓練生活津貼。

另外，值得留意的，依《外國專業人才延攬及僱用法》第25條適用就業保險法規定加保者，如其永久居留許可經內政部移民署撤銷或廢止，即喪失領受就業保險相關給付之權利。但因回復我國國籍、取得我國國籍或兼具我國國籍而遭撤銷或廢止永久居留許可者，則不在此限。

參、結語

《就業保險法》上路二十餘載，制度已成功為無數受僱勞工在職涯轉換期提供穩定經濟支持。面對國際競逐人才的挑戰，本次配合《外國專業人才延攬及僱用法》之修法，正式將永久居留的外國專業人才等納入保障範圍，讓長期在台貢獻專業，已視台灣為家的人才，能享有完善的社會保險權益，期許透過社會保險制度的完善，讓國際人才在台工作更無後顧之憂，展現台灣包容且健全的勞動環境。

職業安全衛生法修正公布 強化職場減災及霸凌防治

廖彥翔 / 勞動部職業安全衛生署 檢查員 蔡佳軒 / 勞動部職業安全衛生署 檢查員
吳宗哲 / 勞動部職業安全衛生署 技正



壹、前言

《職業安全衛生法》(以下簡稱《職安法》)自1974年《勞工安全衛生法》(《職安法》前身)公布施行以來，歷經多次修正，旨在建構完善之職業安全衛生環境，防止職業災害，保障工作者安全及健康，然而鑑於近年重大職業災害未能有效下降，尤其是營造工程職災占比居高不下，顯見現行制度在工程規劃設計階段之風險評估、現場安全衛生管理功能及罰則嚇阻力方面仍有不足，為強化職場減災並提升法律規範效能，勞動部於2024年啟動修

法作業，經彙整各界意見及國際經驗，完成修法草案，並於去(2025)年12月2日經立法院三讀通過，及12月19日經總統公布，共計修正25條(含新增6條)，展現政府守護勞工身心安全健康之決心。

本次修法核心聚焦於「工安預防全面化」及「職場霸凌法制化」兩大主軸，在職場減災方面，將工程業主納入交付承攬責任體系，其於每個工程階段皆有安全衛生管理責任，從源頭規劃設計階段消除，降低施工風險，同時強化事業單位交付承攬時，與各級承攬人應負防止職業災害之

責任，增列工作場所、設備出租或出借者之危害告知責任，以及定明特定機械操作人員、自營作業等防災職責；此外，針對近期引發社會高度關注之職場霸凌議題，亦將其納入法制化規範，以補足現行制度對不法侵害防護之不足，積極督促各界落實職業安全衛生管理，打造更具安全、健康與尊嚴之職場環境。

貳、本次修正主要重點

一、強化營造工程源頭防災：增列工程業主將其一定規模以上營造工程交付規劃、設計及施工時，應依工程特性分析潛在危害，編製安全衛生圖說、規範及經費，並使施工者採取預防作為。（修正條文第 15 條之 1）

二、加強承攬安全管理：事業單位（含自營業者）交付承攬時，應實施風險評估並據以告知危害，及應採取之安全衛生設施，且出租或出借工作場所、設備時，應事前完成危害告知，以及擴大共同作業之防災管理及進場管制等。（修正條文第 26 條、第 27 條、第 51 條）

三、完善職場霸凌防治：（新增職場霸凌防治專章）

（一）定明職場霸凌定義，及雇主應依事業單位規模訂定申訴管道、規範及防治措施。

（二）強化職場霸凌內部申訴之調查、處理機制，提供申訴人協助及保護措

施；申訴案件及處理結果應登錄中央主管機關指定網站。

（三）建立職場霸凌被申訴人為最高負責人時之外部申訴、調查及處理等機制。

四、適度提高刑事罰刑期與罰金及行政罰鍰額度，擴大處罰對象（例如工程業主、最高負責人等），以發揮遏止不法，符合社會期待。（罰則章）

五、針對違反規定者，公布事項增列處分期日、違反條文及罰鍰金額；發生職業災害者，並增加公布發生日期、發生地及罹災人數。（修正條文第 49 條）

參、強化營造工程之源頭防災責任機制

從國際研究與實務經驗觀察，工程安全的關鍵並不僅存在於施工階段，而是早在工程決策初期即已形成，美國學者 Szymberski 於 1997 年提出「Project Safety Timeline」概念，明確指出工程生命週期愈前端之規劃與設計階段，其決策



對後續施工安全的影響愈為關鍵，因此，無論是工程方案選擇、結構配置、工法與材料決定，或施工順序與工期假設，皆將直接形塑施工階段的風險基礎，並影響承攬鏈後續的安全管理負荷，若源頭階段未將安全納入決策考量，勢將加重施工現場的管理壓力，甚至導致無法補救的高風險作業型態，另在制度面上，英國於2015年修訂「工程（設計及管理）規則（The Construction [Design and Management] Regulations)」，即明確將工程業主納入安全治理核心，要求其於工程全生命週期中負起規劃、資源投入、查證與監督責任；新加坡、日本亦透過法制與技術指引，強化源頭防災與承攬鏈統合管理。上述國際經驗顯示，唯有從源頭控制工程風險、課予工程業主明確責任，並提升整體承攬鏈之安全治理效能，方能有效降低營造業職災發生率。

本次修法新增第 15 條之 1 及第 27 條之 1 等規定，首次將工程業主正式納入職業安全防災體系，工程業主於工程規劃、設計及施工各階段，均應負責監督並查證風險評估之執行情形，並合理編列安全衛生經費，此一制度設計，打破過去將工安責任高度集中於施工廠商之作法，使安全不再只是施工現場之管理議題，而是工程決策之基本前提，未來，工程是否具備合理工期、是否選擇適當工法、是否投入足夠安衛資源，皆將成為業主不可迴避之法定責任，藉此引導工程安全由末端管理，轉為前端預防。

肆、完善職場霸凌防治之法制規範

職場霸凌為職場新興危害型態，近年日漸受到國際重視，本次修法過程中，經廣泛收集勞資團體及專家學者之意見，就勞工擔心之問題，例如調查不公、官官相護、接獲申訴不處理及申訴後受到不利對待等，定明相關規定如下：

- 一、明確職場霸凌定義：有鑑於霸凌樣態多元，各國尚無統一的定義，除參考韓國、日本、加拿大及澳洲等國家對於職場霸凌之定義，並參考「校園霸凌防制準則」及法院判決案例等，於第 22 條之 1 明定職場霸凌為「勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。」
- 二、強化雇主防治措施：考量我國以中小企業居多，參考性別平等工作法規定，明定不同規模之企業雇主應採取必要防治職場霸凌措施並在工作場所公開揭示，例如勞工人數在 10 人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道、勞工人數在 30 人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範。另就外界關注調查程序是否公正、公平及客觀、外部調查委員之比例、遵守利益迴避、調查期限等，均已納入規範。



三、明定雇主通報義務：為掌握全國職場霸凌申訴案件數、樣態、調查結果及處理情形，定明雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應將該事件相關資訊及處理結果登錄至中央主管機關指定之網站，勞動部已著手建置通報系統，後續將宣導企業落實法遵。

四、強化霸凌之行為人為最高負責人之申訴調查機制：考量最高負責人為行為人，內部申訴機制往往失靈且調查過程結果未盡公正，定明被申訴人為最高負責人，勞工可以直接向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴，由公權

力介入調查程序，並對行為人課以罰鍰處分，以保障申訴人之權益。

伍、結語

本次《職業安全衛生法》修法是提升我國整體勞動環境之關鍵行動，為確保修法精神能夠具體落實，勞動部同步推動為期3年（2026年至2028年），投入近6億元之「強化職場減災行動計畫」，作為制度轉型之重要藍圖，期許勞雇雙方能藉此凝聚共識，將職場安全健康內化為企業經營之核心價值，攜手打造一個讓勞工安心、企業永續之雙贏職場環境。