

行政院第3976次會議

跨國勞動力精進方案

勞動力發展署
114年10月30日

大綱

壹**勞動力趨勢概況****貳****政策規劃目標與四大方案****參****加薪本勞增加製造業移工名額****肆****放寬外國技術人力留用上限****伍****旅宿及商港碼頭引進外國技術人力****陸****強化政府效能****柒****效益與結語**

人口結構改變

少子化及高齡化——依國發會推估，2040年工作年齡人口(15-64歲)會驟減**300萬人**(中推估)

人力需求增加

依國發會推估，至2030年製造業人力需求平均每年增加**1.9萬人**；住宿及餐飲業平均增加**1.3萬人**

技術人力短缺

依本部統計114年3月底，製造業、運輸倉儲業、住宿餐飲業職缺數合計達**12.7萬筆**
各大職類技術人力職缺**11.3萬筆**

政策
目標

為解決產業技術人力與基層人力缺工問題，一方面鼓勵企業提升本國勞工薪資與就業條件，避免低薪現象，同時提供跨國勞動力名額，以兼顧產業用人需求並建立**勞資雙贏**機制。

本勞權益優先

本國勞工就業優先，有效提升勞動條件



強化人力素質

重視外國人力素質，提高工作品質



四大原則

擴大用人留才

讓產業有更充裕勞動力可運用和留用

強化政府效能

強化政府角色及功能，保障勞雇權益

四大方案

製造業
加薪本國勞工
增加
移工名額

放寬
外國技術人力
留用上限

旅宿業
及商港碼頭業
引進
外國技術人力

強化
政府效能

目標

運用核配移工名額給予誘因，鼓勵業者提高本勞薪資！

規劃
作法

本國勞工
加薪
2,000元

加薪一位本國勞工
就多一位移工名額
最高 **10%**

新

移工佔總員工人數
上限由40%提升至 **45%**

新

增額的移工
3年工作
期滿續聘
需幫
本國勞工
再次加薪

預期
效益

1. 加薪本勞增加移工名額，同時紓緩缺工與低薪問題
2. 協助企業留才穩定本國勞工就業，增加勞動力來源多元化

目標

協助雇主留用資深移工轉任外國技術人力

→ 中小企業受惠

規劃
作法

放寬製造業
外國技術人力比率上限
25% → 100%
資深移工可全數留用

新

新訂外國技術人力
專屬法規

新

- 雇主對外國人生活照顧管理，改以勞資協議方式處理
- 聘僱3年期滿
 - 可轉換雇主或跨業轉換
 - 減少定期健康檢查頻率及項目

移工+外國技術人力+外國專業人才，合計不超過總員工50%

預期
效益

協助企業留用資深移工轉任技術人力，可立即補充產業人力缺口

目標

加薪本國勞工

+

開放技術人力

+

海外直接引進

帶動本國勞工薪資提升，開放外國技術人力，增加人力來源多元化

規
劃
作
法

旅宿業

房務、清潔、訂房及旅宿業所屬工作場所旅客接待等工作

商港碼頭業

商港碼頭或貨櫃集散站等區域內，設備控制、設施拆裝、地勤作業調度、起重機操作及機械修護等工作

本國勞工
加薪
\$ 2,000**新**
加薪一位本勞
就多一位技術人力
最高10%外國技術人力
應具備資格條件

- ✓ 薪資門檻
- ✓ 語言能力
- ✓ 技能資格

外國技術人力
3年工作
期滿續聘
需幫本國勞工
再次加薪預
期
效
益

穩定本國勞工就業，增加企業勞動力，達成雙贏

設立延攬中心

新

規劃引進制度、法規及系統

設立海外據點 辦理外國人力延攬及測驗

強化直聘作業 擴大專案選工

強化直聘轉換服務

新

擴增跨國勞動力服務據點

協助雇主辦理引進事宜

強化移工整合服務平臺

預期 效益

1. 強化國對國直接招募聘僱流程，落實公平招募
2. 確保技術人力來源的質和量，符合產業人力需求
3. 整合政府資源，強化服務可近性，直接服務雇主及跨國勞動力

**創造
雙贏**

企業透過對本勞加薪，取得更多跨國勞動力名額，兼顧產業用人需求與提升本國勞工薪資，避免讓聘僱移工造成低薪定錨

**鬆綁
留才**

放寬製造業外國技術人力上限，有助留用資深移工轉為技術人力，對中小企業幫助大

**適度
開放**

基於產業與勞動條件特性，選擇開放具技能或語言門檻的外國技術人力，避免影響本國勞工就業與薪資

**開源
增量**

積極佈局海外直接引進外國技術人力，擴大人力來源，提高國際競爭力

**加強
服務**

強化政府在外國人聘僱中的角色與功能，接軌公平招募國際規範，並保障勞動人權

**簡報結束
敬請指教**