

東海大學政治學系碩士論文

指導教授：許湘濤老師

新加坡與台灣引進外國專業
人才之政策的比較研究

碩士班研究生：詹雯惠

中華民國一〇四年一月十五日

謝誌

謝謝政治系教授在這七年間所傳授予雯惠的知識，從懵懵懂懂到慢慢讀懂理論，到逐漸瞭解國際政治經濟事物，直至近年來的研究能力，從無到有的栽培，讓雯惠在這其中成長。

指導教授許湘濤老師是從大一政治學就一直教導我的恩師，寫作論文期間特別感謝許老師帶領著我一路開拓研究的領域，安撫著雯惠焦躁不安情緒，包容著我生澀的文筆，堅持而有耐心的指導雯惠研究，才有今日的這本論文。

在政治系的日子裡相當感謝系上老師的諸多幫助，宋興洲主任的開明、鍾從定老師的思維方式、潘兆民老師的卓越觀點、邱師儀老師的教學熱忱，特別是王啟明老師對我的照顧，都讓雯惠受教許多。

謝謝研究所的學長與同學們，特別是陳盈志、林宏霖、何承融、賴希敏、周為天學長，在研究所時給予雯惠許多的引導，幫助雯惠求學問，感謝你們的相助。

最後，感謝父母親、哥哥、姐姐在雯惠求學過程中成為不可或缺的支持力量，充分給予雯惠追求學問的自主空間，特別要衷心感謝家人給我的愛。

詹雯惠 於東海大肚山 2015.01.20

摘要

全球脈動變化快速，跨國商品貿易不斷展開，人口也開始跨國移動，全球性的事物越來越與自身習習相關，本文以全球化為背景，各地人才相繼出現前往其他國家尋求適任工作的現象，其推拉效果尤其重要，無論因為政治穩定性或文化相容性，以及追尋理想工作等因素都佔有大部分的影響。

而台灣近年來失業率顯著，但市場工作缺額卻也不見降低，反而因為職缺需求與求職者的不對應造成企業缺工。是故，作者面對此現象，本文以經濟目的針對引進外國專業人才政策為研究主軸，描寫兩國的背景後再進一步以現下的國內外情況做分析，比較新加坡與台灣國內的對外籍專才的環境優劣，說明引進政策的異同，探討外國專業人士於新加坡與台灣兩國如何進入本國就業。

Abstract

This essay aims at comparing Singapore's and Taiwan's policies of introducing foreign professional talents.

My suggestions are: firstly, strengthening foreigners' acknowledgement of Taiwan; and secondly, creating a friendly environment for foreign talents, including students studied in Taiwan, so they are more willing to stay in Taiwan. Thirdly, encouraging higher echelons of the foreign companies to immigrate to Taiwan. Fourthly, accepting and incorporating foreigner talents into Taiwan's society.

Besides, we have to evaluate foreign talents' contribution in order to estimate their supply and demand. Finally, we have to accurately design and effectively conduct our policies, so that they are able to compete with other countries' policies in attracting foreign talents in a globalized world.

目 錄

第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的	3
第三節 研究範圍與研究限制.....	4
第二章 文獻探討與研究方法.....	7
第一節 文獻探討	7
第二節 研究方法	9
壹、文獻分析法 (Literature Analysis)	9
貳、比較研究法 (Comparative study)	10
第三節 研究途徑	10
壹、推拉理論 (Push and Pull theory)	10
貳、新古典經濟理論 (Neoclassical economics).....	11
參、雙重勞動市場 (Dual Labor Market Theory).....	12
第三章 兩國經濟發展概況.....	15
第一節 新加坡	15
第二節 台灣	18
第四章 新加坡與台灣的外國勞動力政策	25

第一節	新加坡	25
第二節	台灣	30
第五章	結 論	37
第一節	研究發現	38
第二節	建議	40
壹、	增加曝光程度	40
貳、	延攬人才	41
參、	設法提升國內薪資	42
肆、	改善生活環境	43
伍、	鼓勵學習	43
陸、	文化融合	44
第三節、	展望	45
壹、	展望	45
貳、	未來政策制定應注意	46
附錄一	The World Bank 全球知識競爭力評比標準	49
附錄二	大學校院僑生港澳學生及外國學生畢業後申請在臺實習 作業要點	53
附錄三	台灣國內外國專業人員有效聘可人次按國籍區分	61

附錄四	全球淨移民指數之比較(2007-2010)	63
附錄五	國際勞工薪資比較報告(2012)	67
附錄六	EMPLOYMENT OF FOREIGN MANPOWER ACT	69
附錄七	外籍商務人士快速查驗—通關作業要點及流程圖	77
附錄八	外國人申請學術與商務旅行卡送件須知	81
附錄九	全球金融中心指數	85
附錄十	我國與主要國家專業類別一覽表	87
附錄十一	本文投影片	89
參考書目		95
壹、中文部分		95
貳、西文部分		98

表圖目次

表：

表 3-1: 全球潛在淨移民指數前七名(2007-2010).....	16
表 3-2: 企業聘僱需求.....	19
表 3-3: 世界銀行_全球知識經濟指數排名.....	20
表 4-1: 在新加坡工作和居住的外籍人士必須申請相應的 准證.....	28
表 4-2: 新加坡歷年勞工參加勞動力技能資歷人數.....	29
表 4-3: 新加坡對專業人士延攬措施，EP 一覽表.....	29
表 4-4: 台灣引進外國專業人員政策變遷大事紀.....	31
表 5-1: 新加坡與台灣之外國專業人士就業簽證申請限制 比較.....	38

圖：

圖 3-1: 台灣失業率.....	19
圖 3-2: 台灣就業年增率.....	19
圖 3-3: 台灣近年來經濟發展歷程綜覽.....	22
圖 4-1: 臺閩地區外國專業人員學歷.....	33
圖 4-2: 台灣聘雇專業外國人專業人員申請作業流程圖 ..	35
圖 4-3: 台灣國內外外國專業人才有效聘僱人數.....	36
圖 5-1: 世界各國雇主面臨徵才困難比率(2013)	39
圖 5-2: 近年來亞太地區雇主面臨徵才困難的比率	40

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

人力資本(human capital)在現在的時代越來越顯得重要，隨著全球產業的轉型，科技技術、創新服務、金融貿易的產業越來越需要知識的力量來推動，各式產品的推陳出新以及必須面對市場上不斷的挑戰，公司企業競相爭才，力邀專業人士幫助企業提高生產力，知識力成為一爭高下的實質所在。

世界經濟論壇與波士頓顧問公司的合作研究報告指出，人力資本將取代金融資本成為全球經濟繁榮的核心。高素質的人口流動與地區性經濟發展有高度相關，專業人才會因為經濟考量或自我實現轉往其他國家發展，從而帶動地主國的經濟發展。全球網絡的資訊發達，加強訊息的傳送，專業人士也通常因為具有良好的教育水準或多元管道接觸，能妥善處利用訊息，使得移動評估的成本降低，國際移動的人數因而越來越高，各國爭相攬才，增加國內產業成長的可能性。

根據國家發展研究院田玉珏整理，高階的技能人士是指高學歷和從事專門職業以及擁有創造價值的關鍵知識者；這些人掌握研發創新的金鑰，正是各企業產能的關鍵。全球化和以知識為關鍵的生產方式，帶來了人才世代 (human age)，各國政府政策除了吸引外資，更開始重視知識經濟，考慮人才能不能為本國創造經濟價值，而將吸引人才到本國工作列為的重要指標。外國人直接投資與國際勞工移動是兩種最重要的國際因素移動現象，近年

來研究發現，國際勞工移動的自由化可能帶來的全球利得遠超過未來任何一回合的 WTO 談判。¹

勞動力的定義可以參考聯合國「移民勞動者及家屬權利保障公約」，其中對外籍勞工的定義，凡非該國公民，進入該國進行有酬薪活動者，皆屬外籍勞工。國際勞工移動(international labor migration)對於經濟發展中高程度的國家來說，該國為了發展高科技技能產業及專業服務業之際，國內勞動力有著巨大的缺口，需要由外國移民來支撐國內其他基礎產業，必須依賴大量外籍的藍領勞工來支撐國內低階經濟活動，提供高階經濟產業以外的服務。台灣早期即是透過引進藍領勞工來補足低階勞動力缺口，而隨著經濟發展，台灣產業逐漸轉型，產出以知識技術為主的產品，藉著產品附加價值的增加，提高經濟水平；現在產業鏈中高領導階層更需要借助他國專業人士的才能來使我國產業更加穩固。

另一方面，外來投資對於這些受惠國具有著高度的刺激性，能激發國內原有廠商的創新及生產力，提升國內經濟。² 而外資的流出，往往也伴隨著失業率的攀升，³乃因為就業機會與金流的相應正比關係，資源越少，工作機會越少。外資進入也會因為帶動產能進入，包含生產要素、人力資源、技術引進等，使得國內各企業回應新加入的競爭者或是新研發技術的衝擊，增加提升自身競爭力的動機，競相投入研發、重視腦力知識的創新，禮遇優質人才，進一步產出具有吸引力價值的產品，增加產能，進一步能提升薪資水平帶動國內經濟發展，也同時提供更多就業機會，⁴後續可以吸引人才回流(brain gain)或勞動力回國。

¹蔡攀龍、蔡青龍，〈經濟發展、外人直接投資與國際勞工移動：「投資—移民發展—路徑」的分析架構〉，《台灣東南亞學刊》，第9卷，第1期(2012.4)，頁3-24。

²沈宗瑞等譯，Held David 等著《全球化大轉變》（台北：韋伯，2001），頁346-348。

³同上註，頁346。

⁴「就資本接受國來說，新創投資最直接的就是創造更多更好的工作機會。」同註1，頁16。

新加坡透過地理優勢與開放政策，吸引外國資金投資於己國，引進高階人才進入新加坡產業，促進國內經濟繁榮，加上其國際化社會文化環境，新加坡已然變成世界級的國際人才流動平台，有能力的人可以在新加坡找到能力的充分發揮空間，並且當地有著良善的社會生活環境，在國際語言以及政府配套之下，使該國成為強大的人才吸引力平台。

台灣留學生隨著出國深造或其他因素受到外國的工作項目吸引，而畢業後可能因為留學國提供優或的工作福利或生活空間而使國人滯留國外，台灣的人才外流(brain drain)現象逐漸浮現，本國應設法改善國內生活或就業環境，增加人才回流的誘因，設法輔導留學國外的高材生回國就業，並積極招攬各國人才來台，除了有助補充國內專業技術的缺口，更可以藉此交流或接觸國外新技術的概念，充實國內競爭力。

第二節 研究目的

台灣在 1970 年代起曾榮冠亞洲四小龍的經濟地位，⁵一直企圖奪下亞洲金融中心，但如今，台灣的金錢活絡程度大不如前，經濟成長率連年下滑，平均薪水下降，失業率起伏不定。台灣本身的條件並不差，具有高素質的人力品質，市場經濟也能應對著開放式市場，但各家企業自 2008 年以來企業強調縮減成本(Cost down)、減薪、裁員、無薪假不斷，更是讓就業市場人心惶惶，整體經濟不見起色，甚是台灣青年逐漸對市場感到失望，紛紛到外國尋求工作機會，更是令人感到惋惜。

⁵ 亞洲四小龍指的是台灣、香港、新加坡、南韓，1970 年代到 1990 年代經濟發展高速成長。

台灣外籍人士近年來多以外籍婚姻或非技術勞工的進入因素較多，這群異地客已經逐漸融入台灣文化，在此地貢獻他們的一己之力，協助台灣產業各面向持續的、穩定的發展。而針對台灣政府經濟部於 2020 年產業發展策略中明示，目前產業發展主力：金屬機械工業、金屬機械工業、化學工業、民生工業，台灣除了本國專業人士，還需要廣納世界各國的菁英共同研究發展，在此本文作者針對專業技術人才進入以其能為台灣產業帶來新血為前提，研究如何吸引外國專業人才進入我國的政策或其他相應措施並於文末提出研究發展與展望。

經濟景氣與世界整體經濟循環有關，但對於台灣未來經濟的出路，作者認為不應該僅僅只是強調全球貿易的開放國內商品市場，更應該開放人力資源市場，將台灣就業的大門大開，迎接其他就業市場的人才來台灣就業，並鎖定台灣產業發展指示，鼓勵該產業唯人是用，多與政府溝通討論，簡化引進政策。從根本加強台灣企業的實力，不僅使其能發揮所長也能與台灣夥伴腦力激盪，創新研發、創意行銷、改善流程，或是增進管理制度，使公司更方面更健全，產出更具價值力的商品服務；使市場充滿競爭，激發市場研發動能，進而帶動市場；企業客源越多，越是發展，越是能夠提供更多的工作機會，消費力也會跟著上升，國家整體經濟也就能活絡起來。

第三節 研究範圍與研究限制

本文是以經濟目的探究如何吸引外國專業人才的到來，加入我國經濟發展，所關注的群體偏向專業人員或技術人員，從新加坡與台灣兩國的對外籍工作者的經濟需求以及歷史發展論起，從而探討當前的引進兩國勞動力政策，並引用各項指標報告，從中

逐一分析兩國對外國人才進入的規定與待遇之異同，進而分享研究成果。

研究範圍內的資料分析，由於本文針對外國專業人才吸納政策比較，故對於服務於基礎勞動力領域的藍領外國勞工階級之貢獻程度不加以評估分析，另一方面，差別化的吸引政策或歸化政策，雖然在移民政策中或是在探討外籍工作者的文章篇幅多次被引用，而該論點有相當程度的強調人權與人道原則(humanitarianism)，特別是在外籍藍領的文章篇多，由於此非本文所重，將不加以討論此項目，以免偏離本文主題。

本文除了從歷史描述的觀點探討兩國的經濟面與政策面，也重視吸引外國人才的流動的動機，研究範圍包含語言、文化、就業環境、生活環境、職涯規劃等，希望透過多方面的改善，加強我國對外籍專業人才的吸引力。

再者，由於作者受限於預算與地理限制，無法前往新加坡當地採訪看查或收集描述第一手資料，不能就地觀察當地的實際生活及社會概況，在分析研究上，將採納新加坡官方統計出版資料以及諸位前輩的研究精華，參考各學界及媒體的觀察描述，整理總體綜合概況為基礎，逐漸發展論文脈絡，進行研究。

第二章 文獻探討與研究方法

第一節 文獻探討

在新古典經濟學中，人力資本的概念逐漸成形，之後美國經濟學家 Theodore Schultz 與 Gary Becker 分別在 1961 年與 1964 年研究中才開始重視人力要素，進一步對人力資本開始具體探討，提出人力資本理論。

資本分為物質資本與人力資本，所謂物質資本泛指一般有實質形體的生產工具，像是金錢、土地、機械、廠房在傳統生產的過程中占有主要的生產控制，而人力資本，強調個人將自身的腦力與體力投資到創造產出的過程，可以透過累積來遞增，強調人力資本是經濟活動中最重要核心；前者在未開發國家或開發中國家較為重要，後者則在開發中國家和已開發國家中受到較高的重視；人力資本理論認為兩者最大不同就是物質資本在邊際報酬中遞減，而人力資本則是邊際效益遞增。

1988 年「內生成長理論」著名經濟學者 Lucas 提出人力資本累積，依據 Schultz(1961) 和 Becker(1975) 的模型，認為生產要素中應包含實物資本與人力資本，兩者都會對經濟成長產生一定的效果，並且強調人力資本的投資會有外溢效果，能夠在短時間內增加產量的，提高經濟成長率；人力資本累積較高的國家，會比人力資本累積低的國家，有著較高的經濟成長率。

1985 年，Michael Porter 提出的國家競爭優勢(the Competitive

advantage of nations),⁶又稱鑽石理論，將生產要素明確的分為初級生產要素和高級生產要素，前者為固定資產、自然環境等，後者為知識技術、研究機構、交通信息，認為初級生產要素的影響力大不如高級生產要素。

Michael Porter 認為企業跟企業之間的競爭是雙方之間整個價值鏈的較勁，價值鏈包含採購、生產、配送、行銷、服務，而其中，人力資本要素能夠貫穿整個價值鏈，是企業最應該重視的能力之一。Kravis(1956)、Kenen(1965)、Keesing(1966)及Baldwin(1971)都曾做對過於美國本土進出口貿易的研究分析，來證實人力資本要素的必要性，才能完整檢定H-O(Heckscher-Ohlin模型)的貿易模型，驗證美國的出口產品的生產要素是要高於進口產品的生產要素。⁷

而在人口移動方面，除了推拉理論中的註明的推力與拉力，在移動距離的遠近考量上，E. G. Ravensteiw 在 1985 提出遷移法則，其中根據 1881 年的英國人口研究，提到一般人口遷移以短距離移動多於長距離移動，但知識能力高的人，大多佔長距離移動的多數。科技工具的發達與資訊爆炸，傳遞訊息越來越容易，也使得移動距離愈來愈長，選擇機會增多。Mikolaj Herbst and Jakub Rok 強調專業技術人員的移動對於一個國家的經濟發展有很大的影響力，特別是個人的生產力能對經濟的成長。⁸Solimano 也提到

⁶李明軒、邱如美合譯，麥克·波特(Michael Porter)著，《國家競爭優勢〈上〉》(台北：天下文化，1996)，頁 103-126。

⁷李妮瑋、黃建杰合譯，Dominick Salvatore 著，《國濟經濟學-貿易理論與政策》(台北：雙葉，2002)，頁 178-185。

⁸ Mikolaj Herbst and Jakub Rok, "Mobility of human capital and its effect on regional economic development. Review of theory and empirical literature," *MPRA Paper, No. 45755* (München, Germany: MPRA, 2013), pp. 2-10.

(MPRA is a [RePEc](#) service hosted by the Munich University Library in Germany)

人才的流動會影響一國的生產力、生產規模與國家競爭力。⁹

著名經濟學家李嘉圖的，也提到「比較利益理論」(Theory of Comparative Advantage)的觀點，提到兩國之間產能的比較；兩國都有能力生產紡織產品，甲國雖然於紡織業的生產效能較乙國為高，但因為甲國同時也具有生產具有高報酬的工業生產並且該產能優於乙國，因此甲國更應該專心從事生產工業產品，將紡織業留給乙國從事即可，如此，兩國總產出將會大於兩者生產互換工作的情況。承上觀點，本研究希望台灣能將自己的更進一步的推進行進已開發國家，以知識立足，發展技術、創新、高價值服務、提高生產效能。

第二節 研究方法

透過文獻分析法或文件研究法、比較研究法的研究方法來分析台灣與新加坡兩國之對於吸引外國專業人才的政策。

壹、文獻分析法 (Literature Analysis)

文獻分析法是經由現有的資料各式專書、官方文件、研討會、學者研究報告，包含報紙、期刊、網路資源等相關資料，針對研究主題進行收集，對其資料內容可信度進行評估再採用，從廣泛的了解議題，接著將各資料的概念針對研究主題進行歸納整理後，再進一步分析現有資料去詮釋研究主題，進行剖析與研究。本研究主要針對官方報告書、現行法規為主，並參考前人的文獻

⁹田玉珏，〈探討全球流動對台灣的影響及其因應策略〉，國家發展研究院《T&D 快訊》，第 173 期(2013.08)，頁 1-28。

作為理論基礎點，進行研究。

貳、比較研究法 (Comparative study)

比較研究法是基於兩種或多個研究體以上的研究，可以在研究中求同或求異。求同是基於找到兩者的關聯性同一性質的事進行比較，或者以不同類型的事物比較相同的發展軌跡；求異，則是以不同類型的事物，比較後說明他們的屬性不相同。本文則是以兩國的有關於外籍勞動力的相關法令為基準，比較後，說明不同的方針與措施，進一步去檢討我國法令的制定或推行。

台灣與新加坡同列亞洲四小龍，在 1970 年代起有著不同的經營模式，打造出屬於自己的經濟奇蹟，台灣以引進外國資金投資來增建廠房或以代工的方式或的技術支援，新加坡直接吸引外國企業設廠，不僅投入資金也帶入技術，同時利用地理區位成為運轉中心和金融中心。同為環海地理和有著經濟奇蹟的經驗，1990 年代後的發展，新加坡逐漸更繁榮邁向已發展國家，而台灣仍屬新興市場，經濟成長緩慢，面臨停滯的現象，尚未正式擠身進已發展國家的名列中。

第三節 研究途徑

壹、推拉理論 (Push and Pull theory)

在人口學中，人口遷徙是由某地區移動到另一地區，距離有遠有近，可以是城市間或國家間的遷徙方式，時間上，也分為短

期遷移或長期遷移。根據聯合國報告書表示，「國際遷徙是促進共同發展的理想手段，因為透過遷徙，可以在原籍地區和目的地區之間取長補短，以協調一致的方式改善這兩種地區的經濟狀況。」¹⁰ 當一地因為生產要素不夠、氣候環境不佳、謀生不易、政治局勢等所產生的種種困難，形成所謂推力(push power)；同時，另一地則因具有好的生活條件或謀生環境而產成拉力(pull power)，成為一股力量吸引著人們前往，尤其，若是感受到推力的壓迫，人們可能會迫不及待的尋找其他可接受或嚮往的移入地，推拉理論的效果就此誕生。

Bogue 於 1959 年提出推拉理論，強調推拉作用力後的現象。而本文將針對拉力來進行研究，並希望能減少欲移民者來我國的阻力並增加吸引力。勞工的國際移動，能對於移出國勞力過剩、移入國的勞力補充成為恰到其位的回應；另一方面，這種方式也開始成為人們追求理想工作的過程之一。勞工的移動不光只是低階勞動力的補充，也必須回應高階經濟產業的人才需求，如果勞工素質不足，是無法作為良好的回應。現下，台灣經濟到了成長的停滯期，不僅薪資未妥善調漲，失業率問題也隨著經濟而越發嚴重，國內青年不乏外出找尋較高薪的工作，當務之急，除了要吸引外資以提高就業機會，更希望能改善勞動供給面與勞動需求面的落差，協助媒合；¹¹透過各種管道來進一步提升青年的專業技能，並鼓勵研發創新，引領台灣進入產品循環理論的前端，帶動台灣經濟發展。

貳、新古典經濟理論 (Neoclassical economics)

¹⁰聯合國，〈全球化和相互依存：國際遷徙與發展〉秘書長報告書，聯合國第 60 屆會議議程項目 54(c)(2006.05)，頁 1。

¹¹ 藍科正，〈從全球化發展趨勢談促進青年就業新契機〉，「2005 年中台灣人力資源研討會」，行政院勞委會職訓局中彰投區就業服務中心主辦，台中(2005.10)，頁 51。

在人力資本可以流動的情況下，個人出於理性選擇，考量各項成本效益，在利益評估後做出獲利最大的選擇。比較的基準可能不僅僅是淨收入，包含資料收集成本、遷徙成本、移居後的心理成本、職涯發展性或取得培訓的再教育性、、、等評估，以能獲得個體內心最大滿足效益為基準。

即便是新工作的薪資水準較高，但伴隨著要離開熟悉的親人、家鄉朋友、工作環境與社會文化的心理成本，以及未來必須重新適應新環境的成本太高，因此有可能就此放棄新環境的高薪工作。又或者新的工作雖然較低薪，但為了能有發揮自身才能的空間，並得到受訓深造的機會，個體因為評估此機會對未來職涯發展性比較大，而被低薪卻能自我實現的工作所吸引。

參、雙重勞動市場 (Dual Labor Market Theory)

開發中國家或已開發國家因為經濟發展因素，導致國內社會結構改變，分為資本密集的高知識經濟和勞動密集產業，前者工作環境舒適、穩定性高、福利薪水高、較有機會升遷或受訓學習機會，後者則工作環境髒亂、耗費體力、工作流動性高、沒保障又低薪，又稱為 3D 性質的工作。¹²

這兩者的存在，各國工資標準不一，特別是當發達國家的國民水準趨於較高報酬的知識經濟，國內的勞務性工作則會產生極大的缺工率，即使提高工資恐怕也乏人問津，不挑工作只求生存的外籍勞工成為最佳對象，由外國工作者填補空缺的崗位，成為經濟結構上的必須性；¹³另一方面，作者認為由於高報酬的薪資福

¹² 3D= Dirty、Dangerous、Difficult。

¹³ 蔡繼光譯，Peter Stalker 著，《國際遷徙與移民》（台北市：書林，2002），頁 90-95。

利帶來較高的發展性與間接的生活品質，各國有專才也會爭相前往競爭職缺，不惜跨區域、越國界，為自己取得較心儀的職位。雙重勞動市場解釋了跨國移民者的流動率，同時間也增加了受雇者之間的競爭性。

第三章 兩國經濟發展概況

新加坡地處要塞，除了有利於貿易，卻也因身處區域位在動盪不安的位置而帶來潛在危機，東南亞各國不安、南海安全以及南沙群島政治因素不穩定；我國雖然存有政治因素敏感，兩岸近年來則隨著政治以及經商貿易的因素，逐漸和解，不再是衝突性高的緊戒區域，有去除外資進入或外籍工作者對於政治環境的擔憂。

新加坡與台灣在 1960 年代以後經濟轉型，靠著外資進入與接洽國外訂單，兩國逐漸在國際上嶄露頭角後，依賴著一定的資本額投入，穩定國內經濟發展。新加坡則更進一步引入更多外國企業，希望藉此獲得人力、物力、財力以及技術的支持；台灣則是藉著與外國廠商合作，接下代工訂單，獲得外國技術支援，並進一步技術合作開發商品，為台灣電子業時代奠定基礎。

第一節 新加坡

新加坡是全球最想移民的國家之一，在蓋洛普調查機構(Gallup)的潛在淨移民指數中，於 2007 年到 2010 年間的統計，新加坡排名第一。¹⁴潛在淨移民指數是對於一國欲移出的人數減去欲移入的人數（表 3-1），而新加坡能名列前茅的主要是因為該國的對於外國人或外國資金的束縛較少，歡迎外資進入的新加坡，使該國的市場經濟流動較多，公司規模逐漸增大，能提供較多工作機會，薪資也普遍不低；除了容易取得永久居民權與福利，其稅制也優惠許多。在生活環境方面，新加坡為雙語社會，有利外國

¹⁴世界知名的蓋洛普調查機構，從 2007 年至 2010 年大型執行跨國的移民意願調查，訪問了 148 個國家、總共 35 萬人，於此調查中，新加坡是各國人民最想移民的國家（台灣排名第 91）。如果新加坡全數接納這些有意願的移民，人口總數將是目前的三倍，達到 1500 多萬人。（詳見附錄四）

人適應當地生活，¹⁵也方便孕育下一代，包含英語學校、國際觀等。以上這些並不是一蹴可幾，而是因為新加坡在國土小、人口少的國家基本條件之下，自覺在彈丸之地要以知識經濟立國才能有前景，實行「菁英治國，重視人才」，相當重視人才的培育，知識力的重要性。

新加坡在 1965 年獨立建國以前以轉口貿易為生，建國後強調製造業的基礎可以穩定新加坡自身經濟而不受國際經濟的波動影響，並致力於改善建國以前，國內有高達 10% 的失業率；但新加坡本身不管是資金或是工業技術皆處於不足的状态，須重新集資、培養，於是大力開放外資進入，希望以此帶入大量資金外，也帶進優秀的技術與經濟價值。1970 年代後期，開始引進其他國家勞工，早期外勞多為低技術勞工，而後因為勞動力缺乏以及經濟結構的改變，讓政府開始改著重於技能產業和資本密集產業，像是石油化工、精密機械等，並在 1990 年代鼓勵外資轉投資到高科技技術與知識密集產業，以資金連同技術一起進入可以獲得優惠減稅的效果，特別積極引進專業技術人才，而促使新加坡快速的累積知識力，成為後續高科技產業的基礎。

表 3-1: 全球潛在淨移民指數前七名(2007-2010 年)

國家	指數得分
新加坡	+219%
紐西蘭	+184%
沙烏地阿拉伯	+176%
加拿大	+160%
瑞士	+150%
澳大利亞	+148%
科威特	+127%

資料來源：蓋洛普調查機構，
<http://www.gallup.com/>，瀏覽日期：2014.12.1。詳見附錄四。

¹⁵ 日本和韓國都有與外國工作者語言不通的適應問題，台灣也有此類困擾。參見：張秋蘭，〈搭上人才國際化列車：論企業人力資源之變法圖強〉，《就業安全半年刊》，第十卷，第 2 期（2011.11），頁 108-113。

新加坡為一小島國，土地資源比別人少，天然資源也不多，經常需要借助外力，像是進口民生物資等維持生計；而建國領袖李光耀深知一國要在物資匱乏的情況下富強必須仰賴好的腦力。¹⁶於是經濟策略的制定就顯得特別重要，新加坡利用自身所處的地理要塞位置，鼓勵外資投資新加坡，也帶來豐沛的工業技術與管理知識，順帶也增加了工作職缺，提高國內就業率。

根據新加坡 2013 年人力資源部統計，新加坡總人口約莫 520 萬，外籍勞工就占了總人口的四分之一，大約 130 萬外來人口。新加坡社會普遍使用英語，充斥各國文化，並不容易引發排擠的衝突事件，使得外籍人士認為在生活上的進入障礙小。新加坡對外來人口向來友善，不僅協助簽證流程、規劃住房，每年更提撥一定比例使其有機會成為永久居民，讓外來工作者有機會在此安居樂業，此舉將更為新加坡的環境吸引力加分，外來工作者也會因為即將在此長住，不會四處尋找下一個落腳地而能專心的工作，對公司乃一大益舉。對新加坡來說不僅僅增加競爭力，也舒緩了新加坡嚴重的人口老化，增加新加坡國力。

新加坡早期大力推廣外籍勞工的進入可以帶來新加坡的繁榮、促進就業機會，因為宣傳與實行效果顯著，新加坡當地相當歡迎外籍人士，不過，近年來新加坡當地居民對於就業市場競爭激烈感到不滿，深感原因是核發太多久久居民證，剝奪當地居民的工作，此事件也使政府當局為了照顧本國勞工權益，提高外國勞工進入的門檻；此事也讓台灣引鑑，引進大量外籍勞工普遍會引起當地居民的反彈，包含 1921 年美國國會通過完整的移民法 (Immigration Act of 1921) 反映美國人民外來移民潮所帶來的反感；對於若未來實施大幅度的開放的台灣，必須避免本島居民權

¹⁶ 郭俊麟，〈新加坡的政治領袖與政治領導〉（台北市：生智出版社，1998），頁 29。

益或生存空間遭到嚴重壓縮的情勢。

第二節 台灣

台灣面對國內產業轉型，國人不願從事低階藍領工作，而使得引進外勞的呼聲不斷，於 1992 年通過就業服務法，之後受到國內企業需求施壓，東南亞外勞引進比例大幅增加，對台灣貢獻良多，但就台灣整體競爭力的提升，仍需要知識經濟的帶領，除了對國民要深根栽培，更需要廣納世界人才，共同創造台灣的經濟的榮景。

行政院公布的國內失業率高攀不下（圖 3-1），¹⁷但根據萬寶華 2013 年第一季人力調查，台灣為全球聘僱需求冠軍（表 3-2），其次為印度、巴西及墨西哥，由此可見，台灣國內的人才供需並不完全相稱，徵才困難的原因為勞動市場缺乏適當的求職者，致使人力需求在特殊重點產業上所需的專業技術人員需求高，¹⁸聯合國的國際勞工組織 2013 年提出的報告中也指出，全球青年失業率估算為 12.6%，高達 7 萬 4 千人，其主要調查原因以青年技能與勞動市場不能相配為主。¹⁹台灣當前國內失業率高，除了國內各方面職訓須重思培訓方向，在國內人才培育狀況好轉之前，應招聘外國專業人才以填補國內人才空窗期，²⁰不致使國內經濟發展研緩、滯怠。另一方面，此舉也能協助國際間人才妥善配置，²¹使專業能力在對的經濟體發光發熱。

¹⁷詳見圖 3-1 與圖 3-2。

¹⁸參見：萬寶華，〈2012 人才短缺調查全球結果〉(2012)，頁 8。

¹⁹ UN International Labour Office, "Global Employment Trends for Youth 2013," Jan 2013, pp.7-8.

²⁰ 雇主針對缺工採取的方式，將以擴大海外徵才的意願程度較高。參見：同上註，頁 10。

²¹ 徐豪鍵，〈國際勞工移動與全球治理：我國產業外籍勞工為例〉，碩士論文，淡江大學國際事務與戰略研究碩士論文（2006），頁 103。



圖 3-1: 台灣失業率
(2011/01-2013/3)

資料來源：台灣行政院主計處。

資料整理：詹雯惠。

表 3-2: 企業聘僱需求

每季	第一名	第二名	第三名
2013-Q2	台灣	巴西	土耳其
2013-Q1	台灣	印度	巴西
2012-Q4	台灣	印度	巴拿馬
2012-Q3	印度	台灣	巴西
2012-Q2	印度	巴西	台灣
2012-Q1	印度	巴西	台灣

資料來源：萬寶華人力調查。

資料整理：詹雯惠。

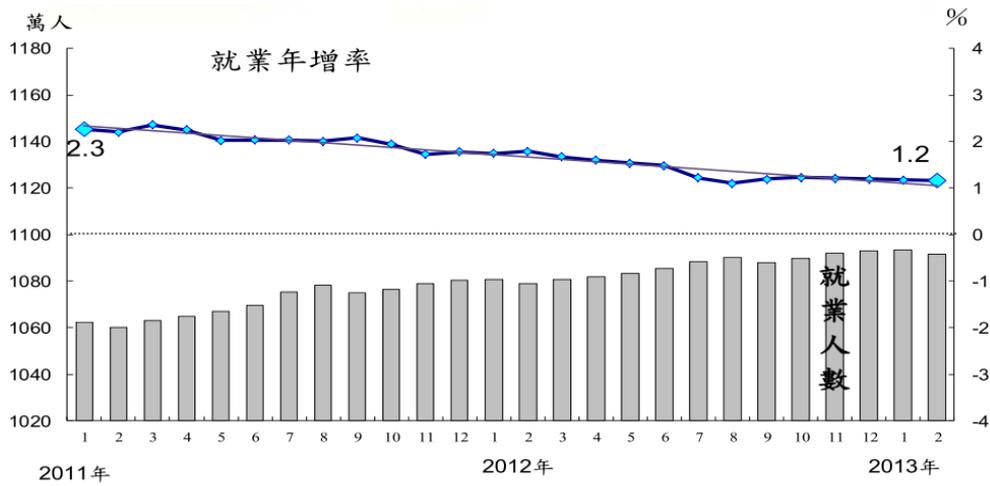


圖 3-2: 台灣就業年增率

資料來源：台灣行政院勞工委員會職業訓練局，〈2013年3月底統計速報〉，2013。

表 3-3: 世界銀行_全球知識經濟指數排名

Knowledge Economy Index (KEI) 2012 Rankings

Rank	Country	Rank	Country	Rank	Country
1	Sweden	11	Ireland	21	Spain
2	Finland	12	United States	22	Japan
3	Denmark	13	Taiwan, China	23	Singapore
4	Netherlands	14	United Kingdom	24	France
5	Norway	15	Belgium	25	Israel
6	New Zealand	16	Iceland	26	Czech Republic
7	Canada	17	Austria	27	Hungary
8	Germany	18	Hong Kong, China	28	Slovenia
9	Australia	19	Estonia	29	Korea, Rep.
10	Switzerland	20	Luxembourg	30	Italy

資料來源：世界銀行(The World Bank Website), <http://www.worldbank.org/>,

Browse date: 2014.5.10 。 (評比標準詳見附錄一)

二戰之後台灣的經濟從農業改革開始，民生經濟起飛後，1958年已從進口替代改為鼓勵出口，隨之迎接的是加工出口區的時代，1970年代台灣中小企業蓬勃發展，創造經濟奇蹟，達到進出口總量高峰，累積大量貿易順差，其中1984年到1987年的貿易順差更是大幅增加，佔GDP比例超過百分之10%以上當時台灣的薪資很高，²²「台灣錢淹腳目」，也吸引了外籍工作者來台灣工作以取得比自身國家高的薪水，特別是1997年到1998年亞洲金融風暴時期，台灣經濟並沒有受到太大的波及，當時掀起一股外籍勞工進入台灣。

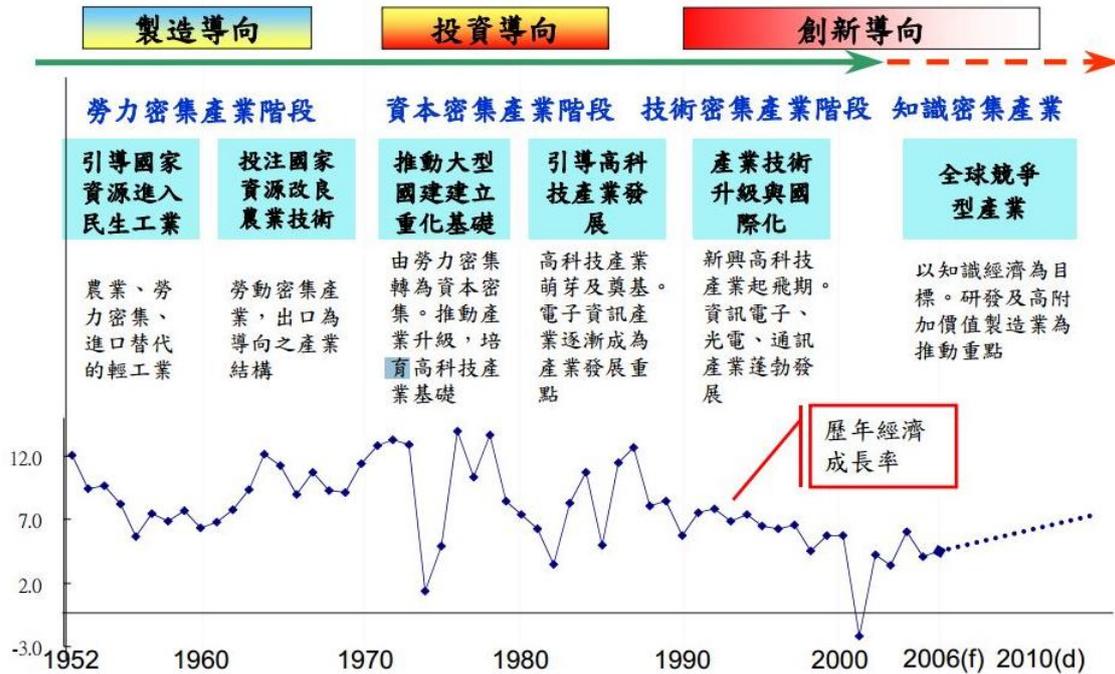
²² 正常貿易順差佔國內貿易比例應在10%以內屬正常現象，若超過可能會對匯率的引起大幅波動。

外資入台約莫在 1960 年代，伴隨著些許的外籍人員，1994 年台灣加入世界貿易組織(WTO)，響應該組織對於全球化的概念，對世界開放，展開對於各項關稅的降低，同時也降低對外過人進入台灣的門檻限制，並於 1994 年 1 月 15 日將引進外國勞工的項目由勞動力發展署成立單一窗口受理，方便外籍人士申請作業，而此效果，的確帶來外籍人士入台的數額年年的遞升。

台灣學者蔡青龍、戴伯芬(2001) 強調人才外流對台灣帶來的衝擊，其中提到「台灣自 1950 年代開始就存有人才外流的現象，根據青輔會的統計，1960-1979 年之間，海外留學生中回國比例只佔 14%，之後比例持續下降，直到 1980 年後才好轉，人才回流所帶回的技術也帶動台灣高科技產業的發展」。而吳學燕學者(2007) 提到台灣人口與企業逐漸移出造成不小的影響，²³其原因一則因為 1995 年台海危機後大量移出，二則高科技產業到國外設分公司，科技人才隨工廠外移，造成白領與技術人才的流失，加上近年來少子化的影響，人口數量逐漸減少。

²³ 吳學燕，《移民政策與法規》（台北：文笙書局，2007），頁 168。

圖 3-3: 台灣近年來經濟發展歷程綜覽



資料來源：2015 年台灣產業與科技整合研究計畫小組－杜紫宸、詹文男主編，《2015 年台灣產業發展願景與策略 2008 版》(台北：工業技術研究院產業經濟與趨勢研究中心與資訊工業策進會資訊市場情報中心，2008)，頁 11。

台灣這些年來從開發中國家逐漸朝向已開發國家發展，從勞力密集到技術密集，從出口輕工業紡織品到主力放在出口電子電機產品，政府也積極輔導有潛力的行業，市場上的金融服務、高科技產業以及餐旅與觀光休閒就是具有國際競爭力的台灣三大潛力產業。

然而金融業與高科技產界面對著臨國的挑戰，台灣正努力增強自身實力。新加坡、東京、首爾、上海，²⁴因對外資開放程度高、

²⁴全球金融中心指數 (Global Financial Centres Index, GFIC)，是由英國倫敦智庫 Z/YEN 集團自 2007 年 3 月起每半年發布一次的評比結果，針對全球 83 個金融中心五項指標評估，分別是全球最有權威的評比之一。2014 年九月發布的第 16 期評比當中，第一、第二名的倫敦、紐約後，亞洲城市著

當地外資企業多，成為繼香港以後躍居亞洲重要的金融中心，而台灣自 2011 年開始，在該評比也不斷的進步，排名持續向上。科技業方面也隨著各國技術愈趨成熟、異業聯盟合作愈趨壯大，像是韓國三星、LG 大廠的茁壯也逐漸威脅到台灣國內企業，國內台積電的技術研發持續增進，使世界大廠不容小覷台灣的奈米晶元技術，ASUS、ACER、HTC 電子業者也致力於創新研發，將電子以多種技術整合而成品牌產品，打響台灣名號。

在觀光方面，除了豐富的自然景觀與極力扶植的文創產業，台灣企業在服務精神方面的下了極大的工夫，像是鼎泰豐以中華美食小籠包為核心，除了嚴謹的烹飪，更遠從日本取經服務精神，一步步修正，使精細的人力調配，謹慎的管理流程，令人感到舒服的服務態度，打造出人人讚不絕口的極品餐廳，並榮登 2012 美國權威旅遊雜誌《旅遊及休閒》和 2013 年 CNN 評選為全球最佳連鎖餐廳。

名幾個城市分別是:香港(第三名)、新加坡(第四名)、東京(第六名)、首爾(第八名)、上海(第二十名)、深圳(第二十五名)、台北(第二十七名)、北京(第三十二名)。

第四章 新加坡與台灣的外國勞動力政策

國際移動依賴著全球化而發展，因為各國的往來頻繁，國際貿易興盛，不僅貨物有進出口，資金也開始流入流出，進行投資，而人力的移動也隨著各國區域發展特性而流動。每個國家都有自己的疆域，非本國的人事物進出都需要做相關的查驗、登記、控管，以確保本國人的安全，而人力的進出最重要的就是簽證，簽證代表一國之入境許可，國家根據不同身分給予不同的許可時間和標準，以下要介紹的就是兩國依照各時期不同的國家需求，來定義不同的標準，給外籍工作者不同的待遇。

第一節 新加坡

新加坡地處要塞，是航空業和船舶業必經之地，²⁵不只是掌握先天的地理優勢，後天也順利成為國際金融中心，吸引著國際大型經濟集團進駐，面對香港東方之珠或是新興的韓國首爾、大陸上海，新加坡必須更努力的招商，才不致於失去重要的金融中心的地位。新加坡土地不大，人口不多，要充分發揮其地理位置帶來經濟效益，除了要能帶動資金流動，還需要有協助經營企業的人才。《30 雜誌》第 150 期報導，新加坡禮遇外國人、薪水起薪高，工程師新幣 3000 起薪，文書工作新幣 2000 起薪，²⁶針對重點產業明確對外招兵買馬，像是製造業、高科技業、石油化工、生技，外國人占國內人口 1/4，外國人口有 100 萬人多，目前從台灣前往新國就業的人數就占外國人在新國就業的比例三成多。

²⁵因為新加坡的地緣關係和歡迎外資的程度，讓各國多有在此設立亞洲營運中心；在新加坡工作宛如在小型聯合國，造就新加坡具有國際特色，同時提供工作者一個安穩就業、盡情發揮所長之處。在此工作，在地理區未上也有優勢，未來容易有前往印度、中國、歐洲、中東等的發展機會。

²⁶ 徐仁全，〈新加坡滾錢潮，每年調薪 5%〉，《30 雜誌》，第 150 期（2013.03），頁 72-73。

新加坡透過一系列的優惠政策，²⁷吸引外資進入新加坡，設立公司或營運總部，對其符合標準的產業與國際化公司給予獎勵或免稅，各大公司與企業的湧進也間接增加新加坡國內的工作機會，對此，新加坡為了能讓企業主安心在此設立，使之不必擔心營運人力，對於外國籍員工的人數並不限制，對於國內人民也不斷宣導此舉乃實為新加坡國謀福利，希望國人不要將外國工作者視為搶工作飯碗的敵人，相對的，宣傳新加入的專業工作者是帶來更多工作機會的好夥伴。²⁸需要用心經營吸引力的部分不只是專業人才，還包含思考如何吸引外資設置海外營運點的考量，需要加強對於外資和人才的開放程度，並有一系列的配套措施，而在這兩者之中，更是環環相扣，因為外資的進入將帶來經濟成長空間，也帶來職缺需求，人才的湧入也使得企業更願意在此設點，運用人力網絡；換句話說，對於新加坡而言，跨國企業其實就是吸引／引進人才的最好平台²⁹，之後，可以大幅提升新加坡本身的市場競爭力。

新加坡政府從 2004 年開始採取寬鬆的新移民政策，針對在新加坡工作的外國專業人士，現今就業工作的申請證明可分為「就業許可證」(EP)與「工作許可證」(WP)，³⁰或是透過訪問證進行短期的任務工作，³¹甚至是年滿新幣 34000 年薪的 EP 工作者就可以透過線上申請，取得個人就業準證，不再需要雇主作為擔保人，換句話說，外國人士是能由自身專業能力來取得許可證的。即使在沒有拿到工作證明之前也不用擔心到不了新加坡，可以申請

²⁷ 江前逸，《「掘人力、補天力」---新加坡如何傲視全球》，碩士論文，淡江大學東南亞研究所（2007），頁 141-147、頁 179-182。

²⁸ 同前註，頁 141-147、頁 184。

²⁹ Noel Gaston and Douglas Nelson, "Integration, FDI and Labour Markets: Microeconomic Perspectives," *Leverhulme Centre for Research on Globalisation and Economic Policy (GEP)* (Oxford, England: Blackwell press, 2002)。

³⁰ 出自新加坡人力資源部網站：<http://www.mom.gov.sg>，瀏覽日期：2013.3.31。

³¹ 訪問證分為專業訪問許可證、培訓訪問許可證、家屬許可證、社交訪問許可證、長期社交訪問許可證。

EPE 簽證，³²有長達五年的等待期來協助轉換跑道，新加坡政府不願意逼著優秀人才離開，又或者說，該國政府不願意輕易流失人才。新加坡政府更貼心為他們規劃住宅，於 1996 年批准住屋發展集團建造優質住宅，主要是提供給取得就業許可證的人士及其眷屬，並使之能以低於的市價的方式承租，³³以此減輕外國人士對於生活處所上的憂慮。

此外，新加坡本身特別重視培育人才，除了重視國內教育，對於國內的外國工作者也希望透過不斷的專業進修，提升自我競爭力。於 2000 年開始推動國家職能認證制度計畫(National Skills Recognition System；NSRS)，由新加坡人力部、新加坡工商部來規劃所需職能，並於 2003 年成立新加坡勞動力發展局(WDA)專門負責，提出更完整的專業技能計畫－勞動力技能資格鑑定制度(Workforce Skills Qualification，WSQ)，³⁴鼓勵自我提升，也進而讓員工願意透過 WDA 的培訓提升專業形象與競爭力。

³² 前六個月內具有 8000 新幣月薪、年薪高於 34000 新幣的 P1、P2、Q1 外籍人士，以及工作經驗 2 年以上的新加坡高等教育機構外籍畢業生等條件。引用自 Contact Singapore。

³³ 江前逸，《「掘人力、補天力」---新加坡如何傲視全球》，碩士論文，淡江大學東南亞研究所(2007)，頁 152。

³⁴ 培訓課程共有三級，分為基本技能（各產業所需之基本核心能力）、產業技能（不同產業所需之專業能力）、職業技能（各產業特定職位所需專業能力）。勞動力發展局針對不同的產業有一定的課程模組，完成課程後可以取得證明文件（Statement of Attainment, SOA），取得一定數量的證明文件後就可以獲得勞動力技能資格證書（WSQ Qualification），勞動力技能資格證書之知識及技能深度由低而高分為七級。

表 4-1: 在新加坡工作和居住的外籍人士必須申請相應的准證

准證類型	具體分類	申請人類型	受理機構
商務	創業入境准證 (EntrePass)	企業家及有意在新加坡創業的商務人士	人力部(MOM)和標準、生產力與創新局(SPRING)
	多次出入境簽 (MJV)	來自非免簽國家且需經常出入新加坡的商務人士；持有者在有效期(1年、2年或5年)內可多次入境並作短暫逗留	移民與關卡局(ICA)
就業	個人化就業准證 (PEP)	有意在新加坡逗留一段時間以便尋求就業機會的專業技術人員	人力部
	就業准證(EP)	專業技術人員	
	S 准證	具備中級技能水平的技術人員	
	受訓就業准證 (TEP)	在新加坡從事高層次行政管理或技術領域的實習工作的實習生	
短期探訪	社交訪問准證	短期訪客與遊客	移民與關卡局
家庭成員	直系親屬證(DP)	就業准證持有者的親屬	人力部
	長期探訪證 (LTVP)	就業准證持有者的家庭成員	

資料來源及製表：Contact Singapore：<http://www.contactsingapore.sg/>, Browse date: 2013.04.10.

表 4-2: 新加坡歷年勞工參加勞動力技能資歷人數

年度	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
取得證書 勞工人數	359	10301	31298	67524	95638	204098	277838

資料來源：新加坡勞動力發展局。

表格出處：勞動部勞動力發展署，《泛太平洋地區國家職能標準制度簡介》(台北：勞動部勞動力發展署，2012)，頁 50。

表 4-3: 新加坡對專業人士延攬措施，EP 一覽表

國家	新加坡
主管機關	新加坡人力部(Ministry of Manpower, MOM)
延攬對象資格	固定月薪達 3,000 星元 (約合 70,000 元新台幣) 以上且具備專業才能或技能證明之外國人士。
延攬領域	-
吸引作法	就業准證(Employment Pass, EP)分為下列三種: 1. P1 Employment Pass 2. P2 Employment Pass 3. Q1 Employment Pass
停留期間	依據個案由 MOM 自行評估裁量。
居留權	持有 EP 之外國專業人士可向新加坡移民關卡局(ICA)申請永久居留權 (Permanent Residence, PR)。
薪資待遇	1. P1 Employment Pass: 固定月薪 8,000 星元 (約合 188,000 元新台幣) 以上。 2. P2 Employment Pass: 固定月薪 4,500 星元 (約合 105,000 元新台幣) 以上。 3. Q1 Employment Pass: 固定月薪 3,000 星元以上。
額外津貼	N.A.
租稅優惠	雇主聘僱外籍專業人士 (持 P1 及 P2 准證) 之部分費用，得享受租稅扣抵。
移民眷屬福利	持有 EP 准證 (含 P1、P2 及 Q1) 之外國人士，可為其配偶及未年滿 21 歲之子女申請 Dependency Pass，另 P1 及 P2 准證持有者可為父母、岳父母、未滿 21 歲之繼子女、超過 21 歲未婚之女兒及身心障礙之兒女申請 Long Term Visit Pass。

資料來源：台灣經濟部駐新加坡代表處經濟組。

表格出處：李曉媛，〈新加坡吸引人才的作法〉，《經濟部人才快訊》(2012.10)，
http://itriexpress.blogspot.tw/2012/10/blog-post_3825.html，瀏覽日期：2013.04.20。

第二節 台灣

1960年代起正值台灣經濟轉型，廠房增設越來越多，需要大量藍領勞工，因此從東南亞進入台灣的外籍工人大幅增加。而全球化過程中，尤其是科技發達，訊息傳達容易，攜帶大量資訊，資訊的即時和準確性使得勞工選擇性更多元，移動的目的地從近到遠，在台灣1990年代起，興起的科技代工業中，不乏來自美國、歐洲、印度的技師；慢慢的，外籍勞工不再以藍領為主，來台灣的外籍勞工在各行各業中都能看到他們的身影。

政府隨著企業、雇主的需求，也逐漸調整對外國籍勞工的要求與限制，搭配著國家產業升級計畫，國家越來越歡迎高學歷高技能的專業外國人士，希望有他們的加入，能帶給台灣新的動能。台灣除了應增加自身吸引人才的环境素質，更應該充分曝光，增加知名度，而不致於在競爭人才的重要時刻，喪失爭取人才的機會。

台灣1999年的入出國及移民法和2000年的國籍法顯示政府開始關注保障外勞的權益，卻也明顯出現了防止國際移動勞工成為永久移民的相關法律，³⁵2002年通過的入出國及移民法條文增修案增訂第三項中之例外規定，明顯關注到優質移民的重要性（表4-4）。³⁶為了吸引外國優秀人才來台，於2011年9月7日修正發布「外國人申請學術與商務旅行卡及實施快速查驗通關作業要點」，³⁷放寬申請資格，³⁸並實施四卡合一之快速線上申請作業，

³⁵ 余健慈，〈全球化浪潮下國際移民對移入社會之影響—比較德國與台灣當前移工／移民政策與其影響〉，《公共政策與地方治理—地方自治論文集》(2010.6)，頁325-343。

³⁶ 曾熾芬，〈「引進」外勞：台灣外勞政策中的國家自主性〉，《行政院國家科學委員會專題研究計畫—成果報告》(2003)，頁12。

³⁷ 附錄七。

³⁸ 入出局移民署網站，內政部第1000939578號令。

不再需要繁複地到各級機關跑送文件，簡化申請手續。

表 4-4: 台灣引進外國專業人員政策變遷大事紀

時間	事件
1999 年 5 月	入出國及移民法公布實施，確立我國移民管理法制化。
2000 年 8 月	行政院通過「知識經濟發展方案」，將「積極引進人才，以因應知識經濟發展之需求」列為具體措施之一。
2001 年 5 月	修正公布「入出國及移民法」第廿三條明列「為我國所需之高科技人才」可取得我國外僑永久居留證；同時公布「內政部對具有特殊貢獻或高科技外國人申請永久居留案件審查委員會設置要點」。
2002 年 9 月	行政院於「挑戰 2008—國家發展重點計畫」中，以「吸引國際研發人才」、「延攬海外科技人才」與「吸引外國留學生」，作為「國際創新研發計畫」之策略。
2004 年 1 月	經濟部投資審議委員會原受理外國籍專門性與技術性人員工作許可業務，移由行政院勞工委員會職業訓練局單一窗口統籌辦理。
2004 年 1 月	行政院勞工委員會訂定發布「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」，作為國內延攬外國專業人才來台服務之法令依據；公布「外國人從事就業服務法第六十四條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準」，明定白領外國專業人員來台工作項目及申請工作許可之規定。
2005 年 5 月	修正「外國人從事就業服務法第六十四條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準」第四條及第三十九條規定，增列「批發業工作」為專門性與技術性工作，以及放寬擔任華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管申請工作許可之規定。
2005 年 8 月	行政院通過修正「入出國及移民法」第廿五條修正草案，增定「高級專業人才」得直接申請外僑永久居留證。
2006 年 5 月	修正「外國人從事就業服務法第六十四條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準」第三十八條規定，新增擔任華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管之資格，須為投資股份或出資額，合計超過該事業之股份或資本總額三分之一以上之公司經理人。
2006 年 6 月	行政院修正「中華民國人口政策綱領」，於第廿四點明訂「規劃經濟性及專業人才之移入，以配合國內經濟、教育、科技及文化發展需要，開發新人力資源，並開創多元文化社會。」
2006 年 7 月	內政部修正「對具有特殊貢獻或高科技外國人申請永久案件審查委員會審查作業要點」第二點規定。
2006 年 10 月	行政院公布「2015 年經濟發展願景三年衝刺計畫—產業人力套案」，提出「競逐延攬國際專業人才」子計畫，預計延攬海外人才

	約 3,000 名。
2006 年 10 月	行政院核定「台灣經濟永續發展會議」結論具體執行計畫，將「移民政策」及「鼓勵專業人才移入」，列為因應產業長期發展的人力需求，以提升經濟長期競爭力。
2007 年 1 月	內政部入出國及移民署成立，將原屬於內政部警政署之外僑管理業務劃分，由專責機關掌理。
2007 年 6 月	立法院通過協商「入出國及移民法」修正草案，放寬外國人申請外僑永久居留之條件，鼓勵文化、產業、國際競賽等項目有特殊貢獻或曾得獎者，申請來台永久居留。
2007 年 6 月	行政院第 3047 次院會通過經建會所提之「吸引外籍專業人士來台工作之友善措施」。

資料來源：台灣行政院(2006)、台灣引進外國專業人員政策變遷大事(2006)。

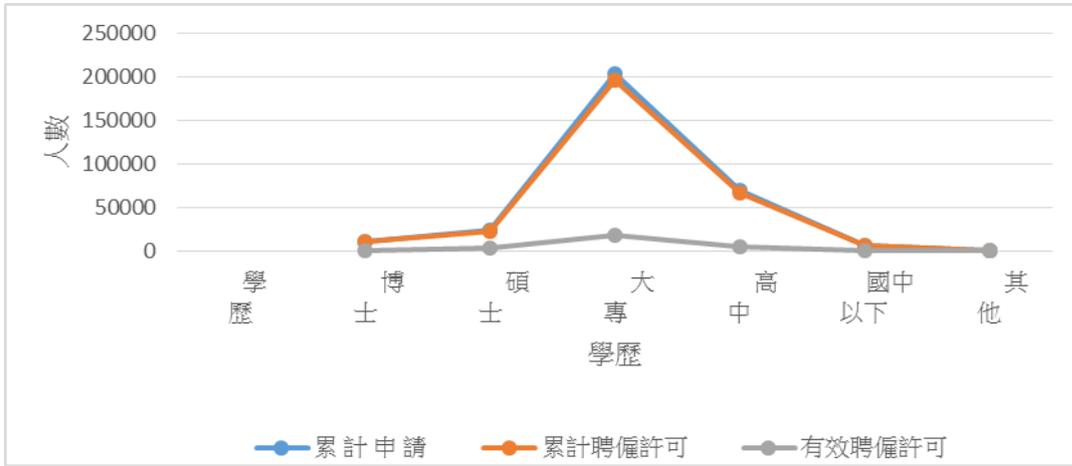
表格出處：鄭祥徽，《外國專業人員移民我國策略選擇之研究》，碩士論文，國立中山大學公共事務管理研究所(2007)，頁 20。

台灣專業外國勞動者從事產業分布研究中，台灣目前專業外國人士比例在學歷上並不高（圖 4-1），以大專為主，而在吸引的外國籍專業人才方面也只偏重日本、美國、加拿大，³⁹但在類別部分的確是以專門性、技術性人員為首（表 4-5），如建築土木、財稅金融、不動產經紀、律師、技師、學術研究等，約有一萬四千多人；就我國產業發展上來說，這點的事實是符合期待的。⁴⁰

³⁹依國籍別觀察，以「日本」8,264 人次居首，占 29.34%，其次「美國」5,930 人次，占 21.05%；依性別觀察以「男性」2 萬 2,482 人次居多，占 79.81%；依學歷別觀察，以「大專」1 萬 8,157 人次居首，占 64.46%。參見：行政院勞工委員會職業訓練局 2013 年 3 月底統計速報，詳見附錄三。

⁴⁰經濟部公佈 2020 年重點發展項目為(1) 金屬機械工業：車輛工業、機械設備業、基本金屬工業(2) 資訊電子工業：綠能光電、通訊設備、平面顯示裝置、半導體、智慧電子系統應用等發展(3) 化學工業：光電材料、生技產業、石化產業(4) 民生工業：食品業、紡織業。

圖 4-1: 臺閩地區外國專業人員學歷



資料來源：台灣行政院勞工委員會職業訓練局統計，2013。

資料整理：詹雯惠。

表 4-5: 台灣國內外外國專業人員有效聘僱許可人次—依產業類分

單位：人次；%

項 目 別	101年 3月底	102年 2月底	102年 3月底	102年 3月底	
				與上月 底比	與上年 同月底比
總 計	26,989	27,053	28,170	4.13	4.38
本 局 (職訓局)	25,725	25,739	26,800	4.12	4.18
科學園區管理局	1,022	1,033	1,045	1.16	2.25
加工出口區管理處	242	281	325	15.66	34.30
按申請類別					
專門性技術性工作	14,037	14,182	14,482	2.12	3.17
補習班語文教師工作	5,680	5,573	5,475	-1.76	-3.61
學校教師工作	2,708	2,403	2,647	10.15	-2.25
宗教、藝術 及演藝工作	1,679	1,837	2,288	24.55	36.27
華僑或外國人投資事業主管工作	1,736	1,853	1,875	1.19	8.01
履約	1,104	1,166	1,355	16.21	22.74
運動教練及運動員工作	45	39	48	23.08	6.67

資料來源：台灣行政院勞工委員會職業訓練局，〈2013年3月底統計速報〉，2013。

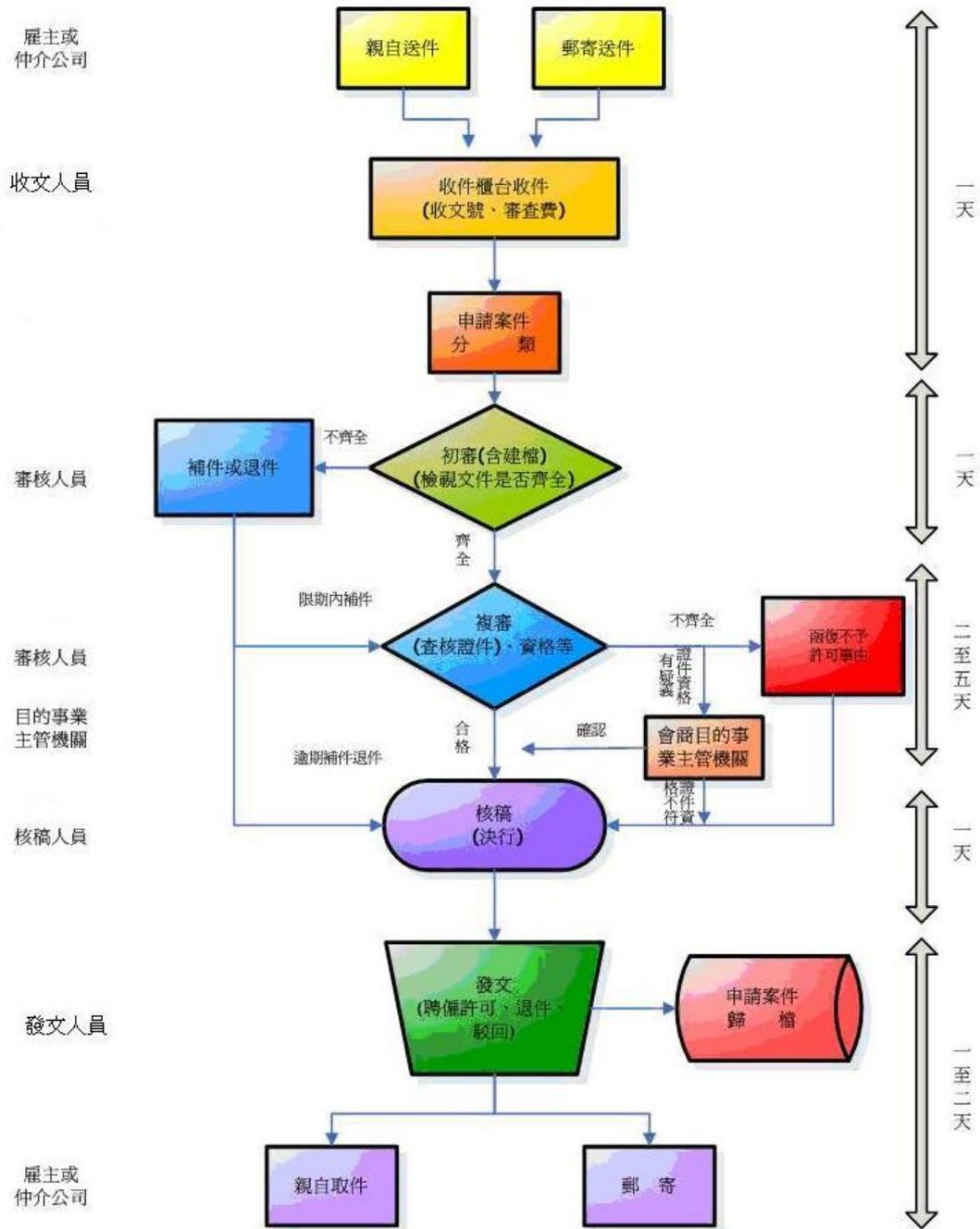
另外一方面，台灣因為華文教育因素，吸引廣大的東南亞僑生，部分僑生、外國留學生因為台灣的政治穩定、生活品質中上水準而選擇留學台灣。對於這群已經熟習台灣生活環境的人才，政府看準此機會，透過放寬外國留學生留台機會，從 2012 年修定降低外國留學生與僑生在台工作薪資限制，以及延長外籍僑生的實習標準與時間限制，放寬到一年，⁴¹希望可以增加外國留學生與僑生留台工作的機會，以借用他們的專才。

國內政府在態度部分，對於外籍勞工來台，雖然早期以保守心態訂定諸多限制，但近幾年來，態度積極，尤其為了吸引更多白領專業人士，不僅放寬簽證標準，在雇主方面也放寬資本額等限制。對外籍優秀人才入國禮遇建立，規劃核發「學術及商務旅行卡」、「就業 PASS」及「永久居留卡（梅花卡）」等三卡，其中，「就業 PASS」卡，將簽證、就業許可函、外僑居留證及重入國許可等多種證件，採行「四卡合一」方式核發，以吸引來臺工作之意願；「學術及商務旅行卡」讓短期從事學術交流的學者快速通關，增加親切感；針對高專業、投資移民及特殊貢獻者，以核發「永久居留卡（梅花卡）」，以爭取專業人才與投資，支持其根留臺灣。友善外國人方面，除了近年來不斷在推動的雙語標號誌，也在 2011 年 10 月 6 日核定每年 12 月 18 日為我國「移民節」，以及建立多國語外國人溝通管道，⁴²希望藉此來展現我國重視多國籍文化的態度，建立更友善外國人士的居住環境。

⁴¹ 由於勞委會在 2012 年 6 月 14 日鬆綁優秀僑生與外籍留學生留台工作的薪資下限，從 4 萬 7971 元降至 3 萬 7619 元，教育部於 2012 年 11 月 1 日修正發布「大專校院僑生畢業後申請在臺實習作業要點」，大幅鬆綁僑生畢業後申請留臺實習的資格條件，詳見附錄二。

⁴² 為促進外國人士在臺生活適應能力，設置專線「0800-088-885」提供國語、越南、印尼、泰國、英語、柬埔寨等 6 種語言之免付費諮詢服務專線。

圖 4-2: 台灣聘雇專業外國人專業人員申請作業流程圖

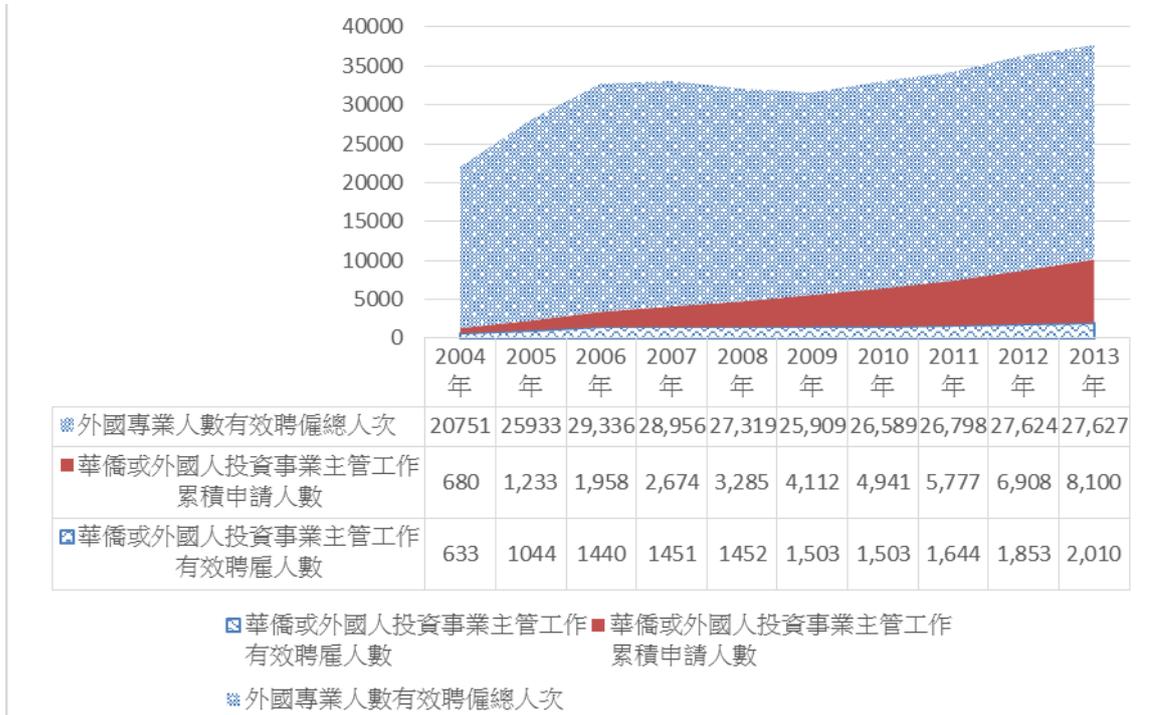


作業時間，自收件日起至郵寄或親自取件約七至十個工作日完成

資料來源：台灣勞動力發展署跨國勞動力管理組，〈台灣聘雇專業外國人專業人員申請作業流程圖〉，

<http://www.wda.gov.tw/home.jsp?pageno=201310280112&acttype=view&dataserno=201304140015/>，瀏覽日期：2014.10.1。

圖 4-3: 台灣國內外專業人才有效聘僱人數



資料來源：台灣勞動力發展署。

資料整理：詹雯惠。

第五章 結 論

全球專業人才充斥市場，高知識的人力願意選擇能發揮所長的工作來一展長才，台灣與新加坡各有自身的優勢區位，可以吸引到不同領域的專業人士，專業人士進入後也會帶給國家生產動能，然而專業人才在全球化的時代炙手可熱，隨著通訊及交通的便利，因著訊息的透明化而選擇機會增加，各種標準影響著專業人士是否要離開母國前往他國求職的評估，而各國本身的經濟狀況如何也關係著外國人士前往的評估之一。

新加坡，地小、資源少，主要經濟來源多半依賴世界經濟體，以貿易和金融為主的產業，相當容易受到世界動盪而產生波動；我國有著本土的傳統產業能夠支撐，不至於受到世界經濟情勢的影響而有瞬間崩盤的疑慮。

我國過去透過中小企業林立，大量出口，製造貿易順差，帶動經濟奇蹟，後以電子代工聞名全球，但我國不應該專注在替代性過高的工作，應以新的思路研發出新的產品、創造比他國更具價值的服務。在競爭激烈的全球化時代，各國透過各種貿易協定來降低關稅壁壘的障礙限制，台灣的外交困境或多或少阻礙著各項協定的進行，但作者認為，一旦服務以及產出價值高人一等，必能帶來商機，經濟實力自然上升。

第一節 研究發現

各國所需要的人才將依經濟發展的各個階段而定，近來各國以「階級篩選論」來審核移民的標準，⁴³不外乎是依據國家發展、增加國家競爭力來選擇可移入的人民。隨著科技通訊及交通運輸業的發達，台灣目前不乏外國及勞動力的進入，但引進的外勞以東南亞各國佔大部分比例，但就促進台灣經濟發展的效益中，應加強引進高階專業人員為重，以協助重點產業發展為目標。

表 5-1: 新加坡與台灣之外國專業人士就業簽證申請限制比較

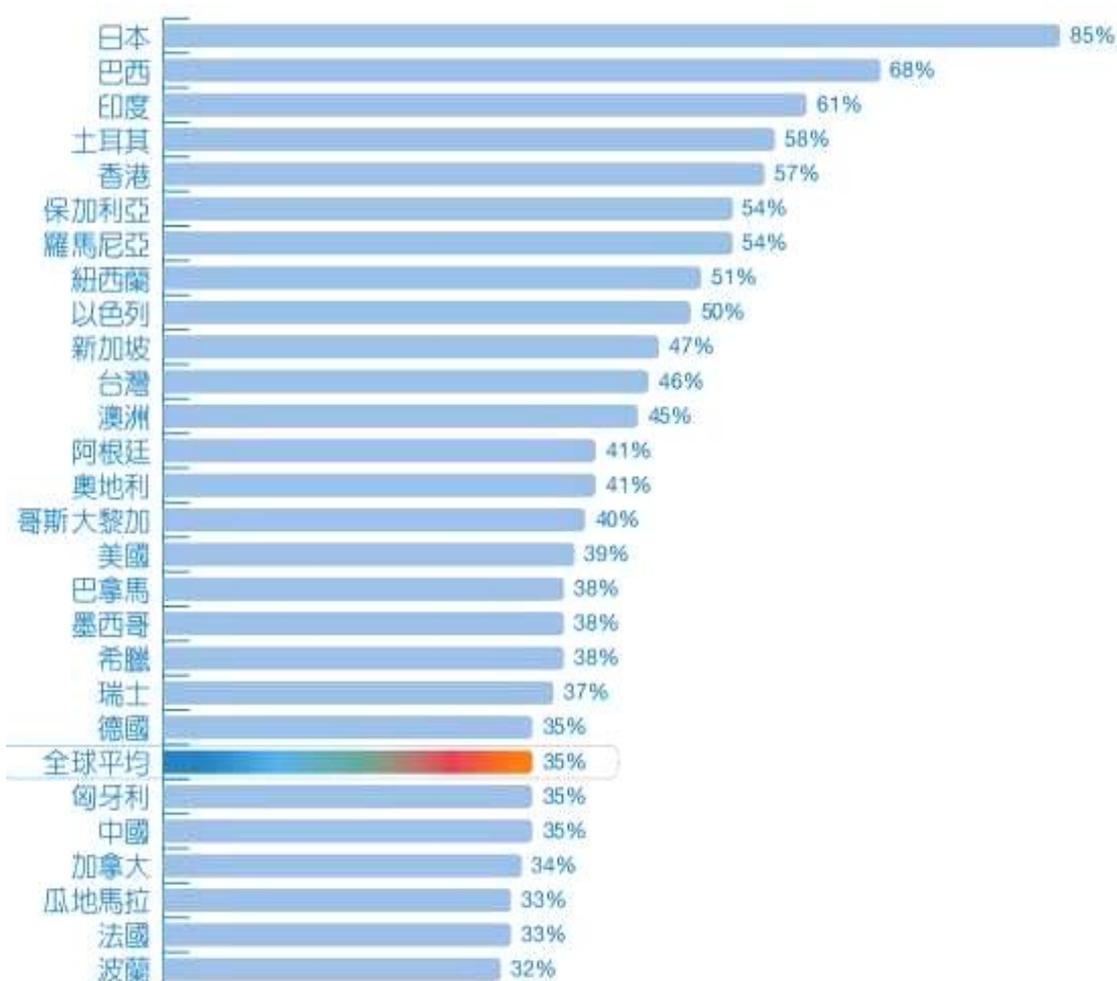
國家	新加坡	台灣
項目		
申請方式	線上申請	實體郵件傳送
申請時間	半個月	半個月
結束聘僱離境緩衝時間	透過個人化準證可以滯留半年	半個月
申請人	業主或個人申請	業主
單次簽證效期	兩年以上	三年以上
最低薪資	3000 星幣	47971 台幣

資料整理：詹雯惠。

⁴³階級主義(classism)指的是對特定社會地位或經濟階級的人的偏見。國界控制的階級主義：國界控制政策一方面將經濟社會地位高的外國人視為可被國界接受的，另一方面將低階的外國人視為對國界與國界內的社會最具有威脅性的人群。參見：同註 36，頁 2。

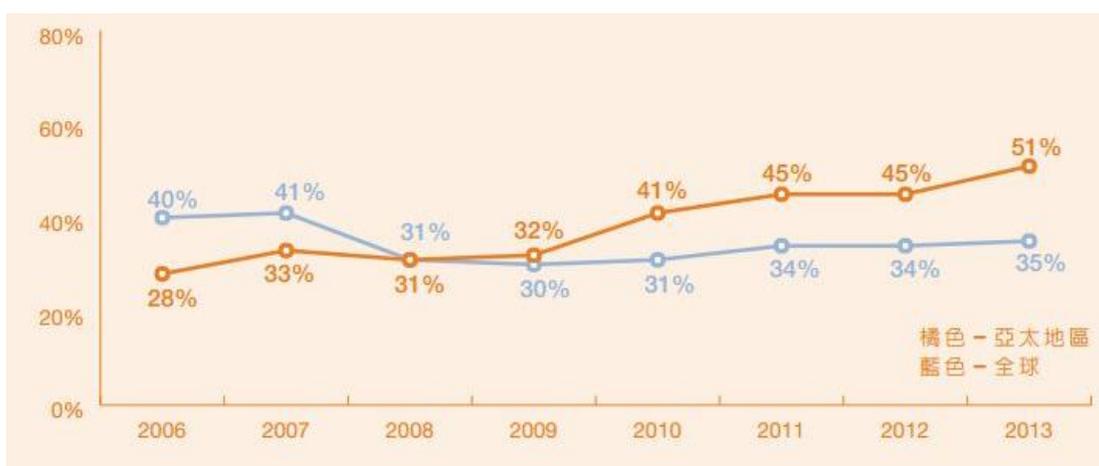
表 5-1 為簡單的比較，可以看出台灣在申請簽證上的自由度沒有新加坡高，不管是在線上申請或是延長滯留時間等都可以加以改善，本文除了討論外國專業人才的吸引政策，也發現不僅僅是台灣有人才短缺問題，從圖 5-1 中也能發現不少國家目前都面臨著相同的問題，尤其日本更是連續三年成為人才短缺問題最嚴重的國家，台灣應該儘快針對出本國產業指標規劃出相應的優惠政策。

圖 5-1: 2013 年世界各國雇主面臨徵才困難比率



資料來源：萬寶華，〈2013 年人才短缺調查全球結果〉，2013，頁 5。

圖 5-2: 近年來亞太地區雇主面臨徵才困難的比率



註：亞太地區雇主面臨徵才困難的比率逐年上升。

資料來源：萬寶華，〈2013 年人才短缺調查全球結果〉，2013，頁 21。

其他環境因素也有幾點觀察發現，則列在下一節提供參考，希望能加以修正改善。

第二節 建議

壹、增加曝光程度

首要就是強化印象，機場為一國之第一印象，必須在機場各文宣的設置或各設備的維護展現其決心，提供多語、多元化的機場服務，加強觀光旅遊，可結合 visa 或退稅等來增加旅遊選擇性，不僅增加國內消費經濟，最主要是增加外國人對台灣的了解程度；在國外的機場或媒體平台也可以增加廣告來達到成效。在吸

引人才方面，甚至可以推出針對國外知名大學畢業生推出相關科系的參訪機構旅行，希望透過此行能增加我國認識，甚至進一步增加就業意願。

貳、延攬人才

一、外國僑生

透過設立輔導機構，經過一定程度篩選出優秀外國僑生與留學生，直接輔助該生實習與就業，該機構除了一方面輔助，二方面也可以透過多宣傳政府與民間的社會資源，以增加未來留學生的選擇台灣的吸引能力。在國外，應設置宣導機構，一則展現台灣大專院校的素質與專業培訓，吸引國外人士前往台灣深造，二則提供國內就業機會的資訊，吸引外籍人士前往台灣就業或在國外的我國人才回流（腦循環）。

二、鼓勵國內舉辦國際研討會或設立研究中心

吸引外國專業人才來台進行研究，為學術領域締造學術價值，也帶領著產學界向前邁進。邀請外國學者來台學術交流、進入研究中心工作，也鼓勵台灣學者到外國參加研討會，讓外國人見識台灣學術成就；一方面可以藉由學術討論增加學術成就，另一方面是藉此來到台灣，讓外國人增加對台不管是學術成果或是地理環境的認識。對此，行政院國科會已有不少相關補助辦法，但筆者在此希望能透過教育部一起研擬簡化申請程序，加強學術機構的請意願，或進一步下放許可權給各級大學。

三、主動向在台工作的高階外國籍主管鼓勵移民

一則因為已經熟悉台灣的工作與生活環境，二則就業已然有保障，三則搭配外國高階人才減稅優惠，增加誘因。透過雇主推薦可以快速延攬人才外，也希望透過政府政策留住人才，並搭配設置從托兒所開始一路到高等教育的雙語或外國語學校，鼓勵人們在台孕育下一代。

四、提升大專院校品質與特色

使台灣教育在世界上排名增進，一方面可以提升國內學生的學習，另一方面增加外國人來台留學意願，並減少台灣高教少子化產生的減班問題。新加坡大學在此更與國外頂尖大學合作，像是與麻省理工合作研究的「新一麻聯合體」、霍頓商學院成立的「霍頓—管理大學聯合中心」、法國歐洲工商管理學院合作的「新歐工商觀理學院」，以及與美國喬治亞大學合作的「亞太物流學院」等，方便取得雙學位或學術交流；透過提升高等教育的專業程度，吸引外國人才前往國內大學就學或研究，並進一步能藉由產學合作，讓學子及外國學生可以銜接進入職場，學以致用。另一方面，讓國內青年不用出國際就能擁有高知識、高學歷，避免我國學子要負擔出國的經濟、心理、社會成本，也吸引鄰近國家的學子前往就讀，增加留學生數量；若能進一步對此批留學生作延攬，必然是一大好處。

參、設法提升國內薪資

台灣薪資遲遲不能妥善調漲，⁴⁴除了無法吸引外國人前來就業，連本地青年都可能紛紛到國外尋求高新工作機會，此為相當

⁴⁴台灣薪資在 2007-2010 年間為負成長第一。參見：美國勞工部勞工統計局，〈國際勞工比較報告〉，2012。詳見附錄五。

可惜。故，首要應改善台灣薪資水準或工作福利，以說服人才留下，也吸引人才到來。

肆、改善生活環境

一、雙語指標設計

政府於 2002 年推動「營造英語生活環境行動方案」，⁴⁵近年來雖然積極推動，卻有許多錯誤的翻譯，令外國人困惑不已，對於發包審核應從嚴。另外，除非為外資企業或跨國公司，少有公司企業的內部規章或工作環境以雙語設定來設計，將對於外國工作者的進入成為一大阻礙，這部分可以督促改善或派專員協助。

二、設立雙語教學學校以及鼓勵企業設置托兒所

為了鼓勵移工專心工作，並考慮在台灣長期居留或移民，應使移工不需多花心思顧慮下一代的教育環境，尤其要解決移工者母語的培訓問題的過度擔心，使之安心將小孩與家庭安置在台灣，另一方面希望在養老部分也能有進一步的貼心設計。

伍、鼓勵學習

外國移入人士跨越距離來到移入國，自然不會希望自己的能力被認為過時淘汰，居安思危的能力使得外國人士能更願意自我進修學習。⁴⁶對於外國專才，不只是借重才能，主要是可以協助充

⁴⁵ 內政部，〈內政部入出國及移民署國際生活環境電子報〉，《建國百年專刊》(2011)，頁 25。

⁴⁶ 由於失業移徙者通常缺乏在不斷變化的勞工市場取得成功所需的人力資本，他們能受益於培訓，以更好地掌握當地語言，發展職業技能。參考：同註 10。

實該產業所需能力，我國可以透過機構培訓來提供學習管道，可以友善的透過簽訂後續國內服務的條款來補助培訓金；有計畫、制度的培訓，培養符合產業需求的專業技能，不僅可以培養本國人才，也可以藉由對於專業人士的受訓加強我國產業的競爭力。

我國職訓局提供培訓活動，目前以協助失業或應屆畢業生為首要，志在設法改善失業率。在專業人才部分，有經濟部工業局負責，並有技術人才培訓全球資訊網來提供最新的培訓資訊，⁴⁷但筆者認為應更進一步的訂立明確的學習指標，可以學習新加坡的有效評比，增強所屬員工的就業實力，確保支撐企業整體，提升企業以及國家的競爭力；以免企業經營出現研發或專業問題而治理不善，導致裁員或倒閉，致使失業人口增加。故，一方面借重外國人才及外國人才原有的專業知識，二方面也希望能透過國家職業培訓，增加企業員工的專業能力，提升企業實力，也增加本國的競爭力。

陸、文化融合

一、接納外國人士

外國人進入國內後，伴隨而來的外國文化與本國風俗習慣必然不盡相同，社會不能因為為了加強經濟發展所引入的外國人而導致社會分化，此將可能造成社會與政治不穩定，進而因為生活環境動盪影響外資或外國專業人士移民的意願。此外，應加強社會的凝聚力，接納外國人士的存在並視為友善的夥伴，弭平國際工作環境中的文化衝突，將公司內部溝通得以降低障礙，增加團

⁴⁷經濟部工業局102年培訓產業涵蓋：化學、智慧電子、食品、紡織、資通訊、數位內容、機械設備、醫藥器材等產業。

體合作流暢性、生活更加友善，如此，未來將使得外國人士更願意提高工作效率，增強留在移入國的意願。

針對增加台灣社會的包容性，在國內教育部分，可以在外語表達能力之餘，加強對於其他文化價值的認識，如此不管是未來國內學子欲赴外國留學，或在國內接觸或理解外國思維的程度上都應有所改善。

二、讓外國人士更了解台灣文化

可仿照日本企業外派員工前將給予三到六個月的準備期，希望可以邀請台灣在各國在地辦事處和僑胞，結合台灣官方資源，由外交部、文化部、勞委會的力量在派遣前後給予外籍人士心理和文化上的輔導，主動舉辦文化講習，避免因為國情不同問題產生衝突或適應不良。

第三節、展望

壹、展望

任何事物都是無價的，必須賦予價值，待價而沽的由市場決定該物的訂價，商品尚且可以通過關稅主導來控制數量，但人口移動控管，並不容易。我們重視的是人力資源在進入國內後，後續為國家帶來的經濟效果；⁴⁸於是人才素質越高，各國競爭人才的情況就更為激烈，除了企業願意提供的工作薪資與福利條件，國

⁴⁸「以最大國家化利益為主要考量所設計的移民政策，越可能以階級主義來設計移入管道」「階級主義的實行往往是將移民經濟回饋地主國的利弊放在首要目標的結果。」參見：同註 36，頁 4。

家的整體情況與國家政策也成為人才流動考量的重點之一。是故本篇文章針對於此作探討，希望當人才於國際市場上做選擇時，不僅僅考慮移入國的水準，也重視自己能適才適用。

富裕國的高收入往往是人們前往的驅動力，由如當年前往美國淘金夢的華工所抱持的夢想。台灣的薪資水準不比新加坡高，生活也沒有新加坡國際化，但不同於英語教育為主的新加坡，在台灣，我們擁有中西融合的觀念吸引著對中華文化好奇的外國人，我們擁有自由民主的發聲管道，台灣是高科技的研發重地，早期我們只能零組件代工，現在不僅零件具高研發力，創造了品牌以及技術提升。另一方面，求賢若渴的新加坡對我國的科技人才、服務業專才更是重金禮聘，台灣必須要好好經營本國的就業環境，以免流失人才。

貳、未來政策制定應注意

整體來說，對於思量未來政策方向整理出幾個重點：

一、考慮外國移動勞工對於我國的貢獻程度

目前國內缺工主要原因來自於專業證照取得不易或技術不足，若國際專業移工能協助我國產發展再升級，在政策上對於該人才的留任便顯得相當重要，我國必須提供相對的吸引力與就業環境才能有效留任該人才。對於企業主來說，人力需求的出現，自然希望能應聘具有相當水準的人才，但國內政策環境如不友善，減損專業人才的留任機會，則將大大減損企業生產效益。我國在考量政策之時，應加強規劃我國產業發展進程，確認未來的機會與挑戰，進而評估人力市場的需求程度，來加以制定政策及

優惠項目。

二、評估人力需求並開發人才供給管道

政府與企業之間的臍帶必須有良好的溝通管道，企業可以適時的回應產業需求，以求國家協助，國家也可以透過該管道或各項政策來要求或鼓勵民間企業朝國家發展目標奮鬥。當前台灣國家政策應適當協助企業所面臨的人才短缺問題，針對該需求專業給予外國人應聘或移民優惠。

而只有評估國內需求尚且不足，必須在網路媒體或在各國當地設有對外溝通橋樑，提供外國求職者相關職缺及生活訊息，鼓勵外國人來台研究或工作。

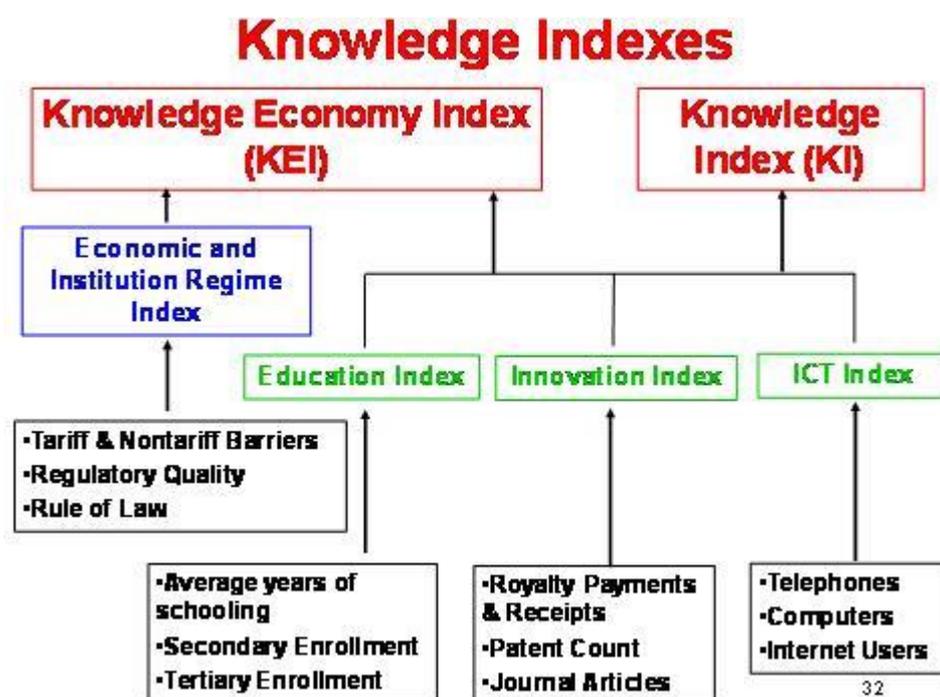
三、政策的精準性

國家對於產業發展的目標在訂立之後必須準確有效的執行，使國人信心一致，共同奮鬥，故在考量政策之時，應採納專業人員意見，不惜高薪聘請國內外專業學者來評估國家發展，而在訂立之後也必須有效的執行、進行跨部門的合作協調和與公私部門的互相呼應其舉措，才能成完善計劃。除了友善外國人的進入，台灣應搭配國內所需的產業，特別規劃優惠我國所需人才，並進一步思考台灣具有何種競爭力來吸引外國人士，來考量政府政策的訂立是否合用。張秋蘭(2012)也指出，要吸引國際人才必須以全球化的角度來思考，以國際觀點思量全球性通用的思考模式。除了薪水、工作福利要足以能夠和與他國相較，其他包含生活語言和生活必需物質要件，以及最重要工作場合中的合作態度都是未來需要加強改善的重要項目。另外必須進一步探究、規劃外國勞

工在臺灣的生活工作資產等配套措施，以期能使外國工作者能進一步在臺灣永久生活。

附錄一 The World Bank 全球知識競爭力評比標準

KI and KEI Indexes



The KAM Knowledge Index (KI) measures a country's ability to generate, adopt and diffuse knowledge. This is an indication of overall potential of knowledge development in a given country. Methodologically, the KI is the simple average of the normalized performance scores of a country or region on the key variables in three Knowledge Economy pillars – education and human resources, the innovation system and information and communication technology (ICT).

The Knowledge Economy Index (KEI) takes into account whether the environment is conducive for knowledge to be used effectively for economic development. It is an aggregate index that represents the overall level of development of a country or region towards the Knowledge Economy. The KEI is calculated based on the average of the normalized performance scores of a country or region on all 4 pillars related to the knowledge economy - economic incentive and institutional regime, education and human resources, the innovation system and ICT.

For the purposes of calculating KI and KEI, each pillar is represented by three key variables ([more on these variables](#)):

The Economic Incentive and Institutional Regime

- Tariff & Nontariff Barriers
- Regulatory Quality
- Rule of Law

Education and Human Resources

- Average years of schooling
- Secondary Enrollment
- Tertiary Enrollment

The Innovation System

- Royalty and License Fees Payments and Receipts
- Patent Applications Granted by the US Patent and Trademark Office
- Scientific and Technical Journal Articles

These three variables are available in 2 forms: scaled by population and in absolute values. Thus, both KE and KIE are also available in "weighted" and "unweighted" forms. In innovation, absolute size of resources matters, as there are strong economies of scale in the production of knowledge and because knowledge is not consumed in its use.

Information and Communication Technology (ICT)

- Telephones per 1,000 people
- Computers per 1,000 people
- Internet Users per 10,000 people

(KAM DEFINE: The Knowledge Assessment Methodology (KAM) was designed as an interactive tool for benchmarking a country's position vis-a-vis others in the global knowledge economy. The KAM produces a range of comparative data tables, charts and diagrams focusing either on the overall knowledge economy position or on its component parts. In fact, within the knowledge economy framework, the KAM can essentially cut and dice the analysis any way the user wants.)

資料來源：The World Bank Website, <http://www.worldbank.org/>, Browse date: 2013.4.15.

附錄二 大學校院僑生港澳學生及外國學生畢業後申請在臺實習作業要點

法規名稱： 大學校院僑生港澳學生及外國學生畢業後申請在臺實習作業要點（民國 103 年 11 月 26 日修正）

一、教育部（以下簡稱本部）為增進大學校院畢業僑生、港澳學生及外國學生（以下簡稱僑外生）與我國產、學、研等各界互動，擴大國際連結及厚植國際人才資源，執行僑生回國就學及輔導辦法第二十三條第一項、香港澳門居民來臺就學辦法第十七條第一項及外國學生來臺就學辦法第十二條第一項規定，特訂定本要點。

二、在臺未曾設有戶籍之僑外生具有下列資格之一，並取得符合第三點規定之擬實習機構同意實習文件（包括實習內容、津貼及期程等），至遲應於居留效期屆滿之二個月前，向學校提出畢業後實習之申請：

- (一) 畢業當學期可取得碩士以上學位，在學期間無退學情形者。
- (二) 畢業當學期可取得大學學位，在學期間無退學情形，且歷年

學業成績總平均達七十分以上，經所就讀學系主管書面推薦者。

(三) 畢業當學期可取得學士以上學位，在學期間曾參加國際性或全國性之技能競賽或科技展覽，獲得獎項，或有其他領域特殊優異表現，經就讀學校或國內具公信力機構，檢具相關證明文件書面推薦者。

(四) 畢業當學期可取得學士以上學位，在學期間無退學情形，且已通過第一階段醫師國家考試，申請接受一般醫學訓練者。

三、提供畢業僑外生實習之機構（以下簡稱實習機構）應具備下列條件之一：

(一) 本國企業、僑外投資事業最近一年營業額達新臺幣一千萬元以上，或公司資本額達新臺幣五百萬元以上之新設本國企業、新設僑外投資事業。

(二) 外國公司在臺分公司年度營業額達新臺幣一千萬元以上，或營運資金達新臺幣五百萬元以上之新設外國公司在臺分公司。

(三) 外國公司在臺辦事處採購實績達一百萬美元以上。但金

融服務業在臺辦事處，不在此限。

(四)屬於自由貿易港區設置管理條例第三條第二款所定之自由港區事業。

(五)各目的事業主管機關所屬財團法人最近一年目的事業業務費用達新臺幣五百萬元以上。

(六)外僑商會。

(七)提供大專校院校外實習課程或訂有產學合作契約之企業、法人或機構。

(八)經衛生福利部核定之一般醫學訓練計畫主要訓練醫院。

四、大專校院應指定相關單位協助提供畢業僑外生實習媒合機會及資訊。

五、大專校院對提出實習申請之畢業僑外生應依本要點規定進行審查。經評估實習機構合格，實習內容、性質與就讀科系所相關者，學校應即備齊下列資料，向本部提出實習許可之申請：

(一) 申請函。

(二) 申請在臺實習畢業僑外生清冊。

(三) 畢業僑外生在臺實習申請表、歷年成績單及擬實習機構之同意書。

(四) 實習機構相關證明文件：

1、屬企業者，其公司登記證或商業登記證、最近一年營利事業所得稅結算申報書或採購實績證明文件影本及其他足資審核之相關文件影本。但實習機構為新設企業或金融服務業在臺辦事處者，得免附最近一年營利事業所得稅結算申報書。

2、屬各部會所屬財團法人者，其立案證明、組織章程及其他足資審核之相關文件影本。

3、屬外僑商會者，應提具商會正式申請函。

4、屬提供大專校院校外實習課程或訂有產學合作契約之企業、法人或機構者，應提具實習或產學合作契約相關文件影本。

5、屬衛生福利部核定公告之一般醫學訓練計畫主要訓練醫

院，應提具衛生福利部相關公告函影本。

(五) 學校之相關審查紀錄。

本部必要時得會同實習機構之目的事業主管機關及相關機關審查學校所提之申請案。

學校應依本部審查結果，協助申請獲得許可之畢業僑外生申辦居留等相關事宜；其居留之准駁，應由權責機關為之，畢業僑外生不得以本部核准實習之公文作為居留核准之依據。

六、實習機構辦理畢業僑外生之實習，不得有違反公序良俗、危害國家安全、公共利益、國民健康或有發生重大職業災害危險之虞，並應視實習內容、性質，為畢業僑外生投保意外傷害相關保險。

實習機構應與實習之畢業僑外生及其畢業學校簽訂實習契約，以規範雙方權利義務。

七、畢業僑外生申請實習之許可期間，最長以至畢業後一年為限。

實習許可期間未達畢業後一年，實習期滿有繼續實習之需要

者，得申請展期一次，最長以延長至畢業後一年為限，並應於期滿前一個月檢具經實習機構核章之實習展期申請單向學校提出申請，經學校審查同意展期後，由畢業僑外生持加蓋學校關防之申請表向居住地所在之內政部入出國及移民署服務站辦理居留延期。

畢業僑外生實習期間，應每三個月向學校提出經實習機構核章之實習報告，作為學校准駁實習展期之依據。畢業僑外生未依規定提出實習報告，學校必要時得通報本部廢止其實習許可。

八、已取得本部實習許可惟未能如期畢業而有違反第二點規定者，學校應即通報本部及居住地所在之內政部入出國及移民署服務站，依規定廢止其實習及居留許可。

九、畢業僑外生為具有中華民國國籍且曾在臺設有戶籍之役齡男子，應依兵役法相關法規規定辦理，不得以本部核准實習之公文申請兵役緩徵。

十、畢業僑外生實習期間，應確實遵守我國各項法律及法令規章，未經學校報請本部同意，不得轉換實習機構，並不得從事與實習內容不符之工作。

畢業僑外生違反前項規定者，實習機構應即通報學校，學校查

證屬實後應即通報本部，於本部廢止其實習許可後，通報居住地所在之內政部入出國及移民署服務站廢止其居留許可，並副知相關機關。學校未處理或怠於處理，經查證屬實者，本部得視情節輕重，停止學校下一年度畢業僑外生實習申請案，或減少畢業僑外生實習之名額。

畢業僑外生如為接受一般醫學訓練者，應依衛生福利部相關規定辦理。

十一、實習機構有不當情事致影響畢業僑外生權益者，經畢業僑外生報經學校查證屬實後，畢業僑外生得與實習機構終止實習契約；學校得協助該畢業僑外生轉換實習機構，並通報本部及居住地所在之內政部入出國及移民署服務站。

畢業僑外生實習期間如有適應不佳、表現不良或實習中斷之情形，實習機構應通知學校，經學校查證屬實後，實習機構得與畢業僑外生終止實習契約，學校並應通報本部，於本部廢止其實習許可後，通報居住地所在之內政部入出國及移民署服務站，廢止其居留許可，並副知相關機關。

十二、畢業僑外生於實習期間領有之津貼，實習機構應於給付時依所得稅法相關規定扣繳所得稅。該畢業僑外生於一課稅年度內

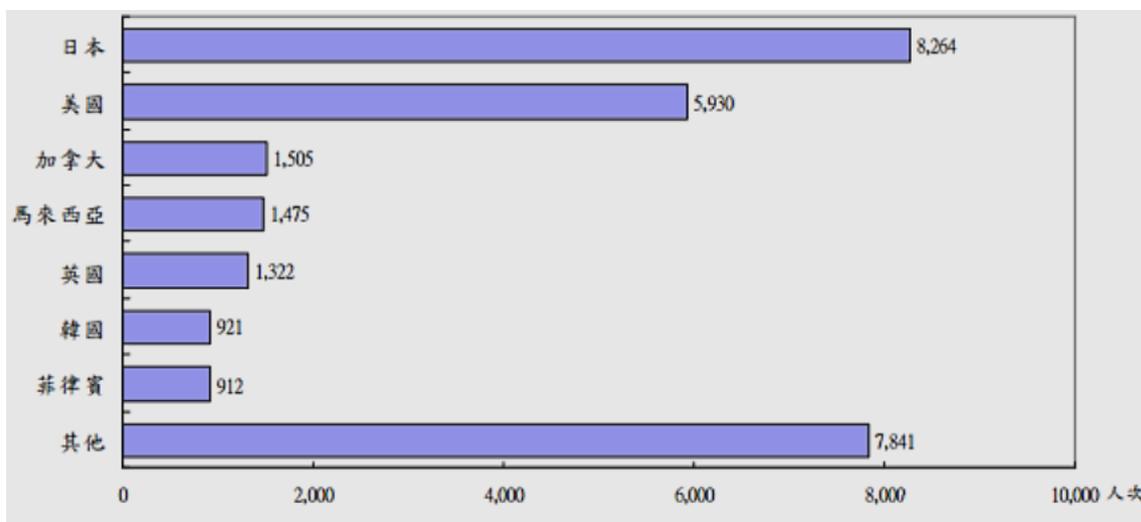
在我國境內居留合計滿一百八十三天者，並應辦理所得稅結算申報。

十三、畢業僑外生在臺居留期間應依全民健康保險法之規定參加全民健康保險。

十四、本部得組成訪視小組，定期或不定期至學校或實習機構實地訪視，並對執行績效良好之企業、法人、機構及學校辦理公開表揚。

資料來源：台灣教育部主管法規查詢系統，<http://edu.law.moe.gov.tw/>。

附錄三 台灣國內外外國專業人員有效聘 可人次按國籍區分



資料來源：台灣行政院勞工委員會職業訓練局，〈2013年3月底統計速報〉，2013。

附錄四 全球淨移民指數之比較 (2007-2010)

Gallup Potential Net Migration Index

Countries with highest potential net adult population gain

	Index score
Singapore	+219%
New Zealand	+184%
Saudi Arabia*	+176%
Canada	+160%
Switzerland	+150%
Australia	+148%
Kuwait*	+127%

Based on aggregated surveys in 148 countries and areas conducted in 2007 through early 2010.

*Note: In the Gulf Cooperation Council countries, only Arab nationals and Arab expatriates were surveyed.

GALLUP

Potential Net Migration Index

Potential percentage increase or decrease in adult population

The lows and highs represent the 95% confidence interval of the PNMI.

	PNMI score %	Low %	High %		PNMI score %	Low %	High %
Singapore	+219	+168	+270	Hungary	-15	-21	-9
New Zealand	+184	+152	+216	Poland	-15	-19	-12
Saudi Arabia*	+176	+163	+190	Sri Lanka	-15	-22	-9
Canada	+160	+147	+173	Madagascar	-16	-24	-9
Switzerland	+150	+126	+173	Jordan	-17	-21	-12
Australia	+148	+133	+163	Lithuania	-17	-22	-12
Kuwait*	+127	+103	+151	Syria	-17	-23	-12
Sweden	+78	+63	+93	Ivory Coast	-18	-24	-12
Spain	+74	+68	+80	Kyrgyzstan	-18	-22	-13
Ireland	+66	+39	+94	Paraguay	-18	-23	-13
Bahrain*	+64	+23	+104	Chad	-19	-24	-14
United Kingdom	+62	+55	+68	Nepal	-19	-23	-15
France	+60	+53	+67	Chile	-20	-24	-16
United States	+60	+54	+65	Ecuador	-20	-24	-16
Botswana	+39	+27	+52	Mongolia	-20	-27	-14
Norway	+36	+22	+50	Niger	-20	-24	-16
Austria	+33	+24	+42	Togo	-20	-28	-12
Finland	+29	+11	+46	Ukraine	-20	-24	-16
Denmark	+28	+18	+38	Mali	-21	-26	-17
Italy	+23	+17	+28	Romania	-21	-25	-16
Malaysia	+23	+14	+32	Serbia	-21	-27	-15
Portugal	+23	+15	+32	Taiwan	-21	-27	-14
Netherlands	+17	+8	+25	Vietnam	-21	-25	-17
Lebanon	+15	-4	+35	Bolivia	-22	-26	-17
Germany	+14	+10	+18	Iran	-22	-26	-17
South Africa	+13	+7	+18	Latvia	-22	-26	-17
Greece	+11	+3	+18	Philippines	-22	-26	-18
Belgium	+9	+2	+17	Djibouti	-23	-28	-19
Israel	+7	-4	+18	Guatemala	-23	-26	-19
Zambia	+5	-5	+16	Yemen	-23	-30	-17
Namibia	+2	-7	+11	Mauritania	-24	-28	-20
Bulgaria	+1	-10	+11	Tanzania	-24	-29	-19
Japan	+1	-3	+4	Morocco	-25	-29	-21
Panama	+1	-11	+12	Kenya	-26	-30	-23

Thailand	-1	-6	+3	Mozambique	-26	-30	-22
Croatia	-2	-10	+6	Tunisia	-26	-30	-22
Turkmenistan	-2	-9	+5	Palestinian Territories	-27	-30	-23
Czech Republic	-4	-9	0	Afghanistan	-28	-32	-24
Costa Rica	-5	-10	0	Kosovo	-28	-36	-20
Indonesia	-5	-8	-1	Macedonia	-28	-34	-22
Tajikistan	-5	-10	-1	Algeria	-29	-33	-24
China	-6	-9	-3	Sudan	-29	-33	-25
India	-6	-10	-3	Bangladesh	-33	-36	-30
Uzbekistan	-6	-11	-1	Burkina Faso	-33	-38	-29
Venezuela	-6	-10	-2	Cambodia	-33	-37	-29
Russia	-7	-10	-4	Colombia	-33	-36	-29
Turkey	-7	-11	-4	Guinea	-35	-41	-29
Egypt	-8	-12	-4	Honduras	-35	-39	-31
Pakistan	-8	-12	-5	Moldova	-35	-38	-32
South Korea	-8	-14	-1	Albania	-36	-42	-30
Argentina	-9	-13	-5	Cameroon	-38	-41	-34
Benin	-9	-16	-1	Uganda	-38	-42	-35
Laos	-9	-14	-4	Congo (Kinshasa)	-39	-46	-33
Rwanda	-9	-14	-3	Peru	-39	-43	-36
Armenia	-10	-20	0	Nicaragua	-40	-43	-37
Belarus	-11	-16	-7	Ghana	-41	-45	-37
Uruguay	-11	-16	-7	Malawi	-42	-46	-38
Angola	-12	-20	-4	Senegal	-42	-46	-39
Hong Kong	-12	-21	-3	Congo (Brazzaville)	-43	-49	-36
Kazakhstan	-12	-16	-8	Dominican Republic	-43	-54	-32
Burundi	-13	-18	-8	Comoros	-45	-50	-39
Estonia	-13	-20	-5	El Salvador	-45	-48	-43
Bosnia & Herzegovina	-14	-22	-7	Liberia	-45	-50	-39
Brazil	-14	-18	-11	Ethiopia	-46	-52	-39
Iraq	-14	-21	-7	Nigeria	-46	-49	-43
Mexico	-14	-18	-10	Somaliland region	-46	-51	-41
Montenegro	-14	-23	-5	Zimbabwe	-47	-51	-43
Azerbaijan	-15	-20	-11	Haiti	-51	-57	-44
Georgia	-15	-20	-10	Sierra Leone	-56	-60	-52

Based on aggregated surveys conducted between 2007 and early 2010.

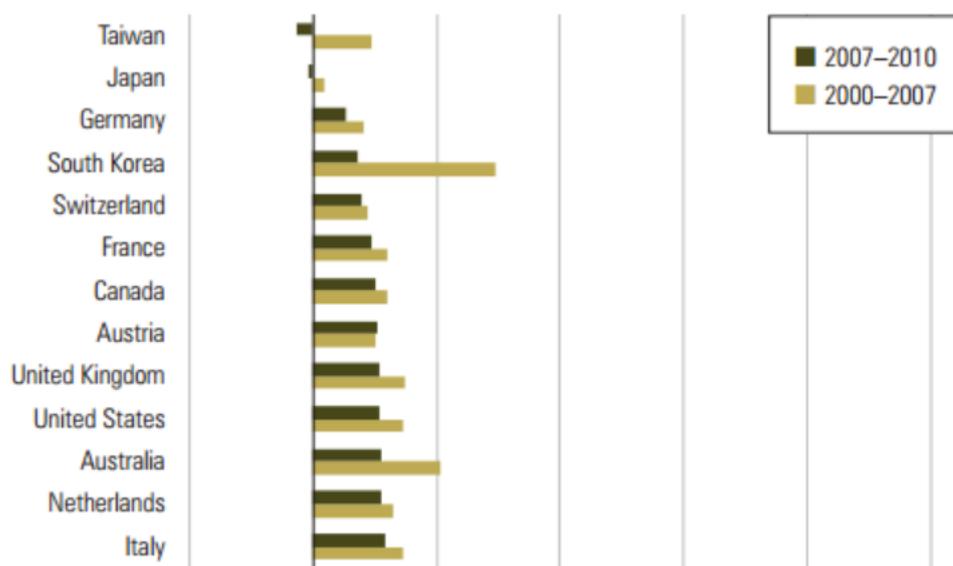
*In Gulf Cooperation Council countries, only Arab nationals and Arab expatriates were surveyed.

GALLUP®

資料來源：蓋洛普官方網站，<http://www.gallup.com/>，瀏覽日期：2014.12.1。

附錄五 國際勞工薪資比較報告(2012)

Growth in manufacturing hourly compensation costs, selected countries, average annual rates, 2000–2007 and 2007–2010



註：台灣薪資在 2007-2010 間為負成長第一。

資料來源：美國勞工部勞工統計局公布的〈國際勞工比較報告〉(2012)

<http://www.bls.gov/fls/chartbook/2012/section3.pdf> 與

<http://www.bls.gov/fls/chartbook/2012/chartbook2012.pdf>，

瀏覽日期：2014.3.2.

附錄六 EMPLOYMENT OF FOREIGN MANPOWER ACT

The closest version currently available is that of 09/11/2012.

EMPLOYMENT OF FOREIGN MANPOWER ACT (CHAPTER 91A)

(Original Enactment: Act 21 of 1990)

REVISED EDITION 2009

(31st July 2009)

An Act relating to the employment of foreign manpower.

[30/2007]

[1st January 1991]

PART I

PRELIMINARY

Short title

1. This Act may be cited as the Employment of Foreign Manpower Act.

[30/2007]

Interpretation

2. In this Act, unless the context otherwise requires —
“Appeal Board” means the Appeal Board established by the Minister under section 25H;

[Act 24 of 2012 wef 09/11/2012]

“authorised officer”, in relation to any provision in this Act, means any public officer authorised in that behalf by the Minister for the purposes of that provision;

[Act 24 of 2012 wef 09/11/2012]

“body corporate” includes a limited liability partnership registered under

the Limited Liability Partnerships Act (Cap. 163A);

[Act 24 of 2012 wef 09/11/2012]

“construction works” means the construction, extension, installation, carrying out, repair, maintenance, renewal, removal, alteration, dismantling or demolition of —

(a)

any building, erection, edifice, structure, wall, fence or chimney, whether constructed wholly or partly above or below ground level;

(b)

any road, motorway, harbour works, railway, cableway, canal or aerodrome;

(c)

any drainage, irrigation or river control work;

(d)

any electrical, water, gas or telecommunication works; or

(e)

any bridge, viaduct, dam, reservoir, earthworks, pipeline, sewer, aqueduct, culvert, drive, shaft, tunnel or reclamation,

and includes any works which form an integral part of, or are preparatory to the works described in paragraphs (a) to (e), including site clearance, earth-moving, excavation, laying of foundation, site restoration and landscaping, and such other works or activities as the Minister may, by notification in the *Gazette*, specify to be construction works;

“Controller” means the Controller of Work Passes appointed under section 3;

“debarred”, in relation to a person, means a person who is debarred under section 7(4)(d) from applying for, or being issued with, a work pass;

[Act 24 of 2012 wef 09/11/2012]

“employ” means to engage or use the service of any person for the

purpose —

(a)

of any work; or

(b)

of providing any training for that person,

whether under a contract of service or otherwise, and with or without salary;

“employer” means any person employing a foreign employee, and includes —

(a)

for the purposes of an application for a work pass, any person who has the intention or purports to have the intention to employ a foreign employee; or

(b)

in a case where a foreign employee has or had a valid work pass, any person specified in the work pass as the employer of the foreign employee;

[Act 24 of 2012 wef 09/11/2012]

“employment inspector” means the Controller and any person appointed as an employment inspector under [section 3](#);

“foreign employee” means —

(a)

any foreigner, other than a self-employed foreigner, who seeks or is offered employment in Singapore; or

(b)

such other person or class of persons as the Minister may, by notification in the *Gazette*, specify;

“foreigner” means any person who is not a citizen or permanent resident of Singapore;

“in-principle approval” means the in-principle approval of an application

for a work pass issued by the Controller under section 7(2A);

[Act 24 of 2012 wef 09/11/2012]

“levy” means the levy imposed under section 11;

“occupier”, in relation to any premises, includes —

(a)

the person having the charge, management or control of either the whole or part of the premises either on his own account or as an agent; and

(b)

any person who is carrying out construction or other works at the premises on behalf of some other person;

“premises” includes —

(a)

any building or structure, whether permanent or temporary;

(b)

any land, whether or not built on;

(c)

any place, whether or not enclosed, including any place situated underground or underwater;

(d)

any vehicle, vessel or aircraft; and

(e)

any part of any premises;

“prescribed infringement” means —

(a)

any contravention of section 9(1), 25(1), (2), (3) or (4) or 25A(2);

(b)

any contravention of any provision in the regulations made under this Act that is prescribed as a prescribed infringement; or

(c)

the abetment, within the meaning of section 25F, of any contravention referred to in paragraph (a) or (b);

[Act 24 of 2012 wef 09/11/2012]

“regulatory condition” means a condition of an in-principle approval or a work pass that —

(a)

is prescribed by the Minister as a regulatory condition; or

(b)

is imposed by the Controller under section 7 as a regulatory condition;

[Act 24 of 2012 wef 09/11/2012]

“self-employed foreigner” means any foreigner who, not being employed under a contract of service, seeks to engage in or engages in —

(a)

any trade, vocation or profession, whether for the purpose of gain or otherwise; or

(b)

any other activity in Singapore for the purpose of gain;

[Act 24 of 2012 wef 09/11/2012]

“train”, in relation to a foreign employee, means to teach, instruct or educate the foreign employee in relation to the work in which the foreign employee is employed or to be employed;

“valid work pass” means a work pass that is valid in accordance with section 12;

[Act 24 of 2012 wef 09/11/2012]

“work pass” means a work pass belonging to any prescribed category of work passes which is issued by the Controller under section 7.

[37/95; 26/2001; 30/2007]

Meaning of “personal identifier”

2A.

—(1) In this Act, “personal identifier” means any of the identifiers

specified in [the Schedule](#) (including any in digital form).

(2) The Minister may, by order published in the *Gazette*, amend [the Schedule](#), except that any other personal identifier so prescribed in the order must —

(a)

be an image of, or a measurement or recording of, an external part of the human body; and

(b)

not be an identifier the obtaining of which would involve the taking of an intimate sample within the meaning of [section 13A of the Registration of Criminals Act \(Cap. 268\)](#).

[30/2007]

Appointment of Controller of Work Passes and employment inspectors, etc.

3.

—(1) The Minister may appoint a Controller of Work Passes who shall have such functions and powers as are conferred on him by this Act and such number of Deputy Controllers of Work Passes and Assistant Controllers of Work Passes as the Minister may think necessary to assist the Controller in the proper discharge of his functions.

[39/98; 30/2007]

(1A) The Deputy Controllers of Work Passes and the Assistant Controllers of Work Passes shall have and may exercise and perform all the powers, duties and functions of the Controller conferred by this Act (except the power of delegation conferred by subsection (3)), subject to such limitations as the Controller may think fit to impose.

[39/98; 30/2007]

[Act 24 of 2012 wef 09/11/2012]

(2) The Minister may appoint such number of employment

inspectors as he may think fit for carrying out the purposes of this Act.

(3) The Controller may delegate the exercise of all or any of the functions or powers conferred on him by this Act (except the power of delegation conferred by this subsection) to one or more authorised officers, subject to such conditions or limitations as set out in this Act or as the Controller may specify in writing; and any reference in this Act to the Controller shall include a reference to such an authorised officer.

[Act 24 of 2012 wef 09/11/2012]

(4) For the purposes of this Act, an authorised officer may be given such title as the Minister may, by notification in the *Gazette*, specify.

[Act 24 of 2012 wef 09/11/2012]

Controller and employment inspectors to be public servants

3A. The Controller and every Deputy Controller of Work Passes, Assistant Controller of Work Passes and employment inspector appointed under [section 3](#) shall be deemed to be public servants within the meaning of the Penal Code (Cap. 224).

[30/2007]

Exemption

4. The Minister may, by notification in the *Gazette*, exempt any person or class of persons from all or any of the provisions of this Act.

資料來源：

1.新加坡人力資源部(Ministry of Manpower Singapore)。

2.Singapore Statutes Online, <http://statutes.agc.gov.sg/>, Browse date: 2014.10.15

註:Singapore Statutes Online ("SSO") 是新加坡政府官方的法律條文公開網站。

附錄七 外籍商務人士快速查驗—通關 作業要點及流程圖

壹、外籍商務人士快速查驗-通關作業要點

一、為便利經國際機場入出國境之外籍商務人士及經常來臺之外籍人士快速通關，特訂定本要點。

二、外籍商務人士有下列各款情形之一，經其在我國所屬商會之推薦，並經經濟部審查，由內政部將核准名單登載於內政部入出國及移民署(以下簡稱移民署)網站(<http://www.immigration.gov.tw>)者，得經指定之查驗台快速通關入出國境：

(一)在我國有新台幣五千萬元以上之投資者。

(二)僑外投資事業或跨國企業派駐我國之主管或經理人。

(三)受聘僱於我國事業之主管或經理人。

(四)對我國經濟有貢獻者。

前項第四款非屬各國商會推薦之外籍商務人士，得直接向經濟部申請推薦。

外籍商務人士之配偶、直系親屬同行時，其配偶、直系親屬得隨同快速查驗通關入出國境。

三、經由經濟部審查及推薦之外籍商務人士資料，應由經濟部將名冊傳送移民署；並由移民署傳送機場供查驗作業使用，及於移民署網站(<http://www.immigration.gov.tw>)上提供申請人下載核准資

料，併同護照供查驗通關。

前項名冊應包含英文姓名、出生日期、性別、國籍、統一證號、護照號碼及效期。

四、最近十二個月內入出我國達三次以上之經常來臺外籍人士，以網路向移民署申請經核准者，得經指定之查驗櫃檯快速通關入出國境。

五、外籍商務人士獲准快速查驗通關之效期，自經濟部傳送移民署建檔之日起為一年。但已取得我國居留身分者，其效期得與居留證件效期一致。

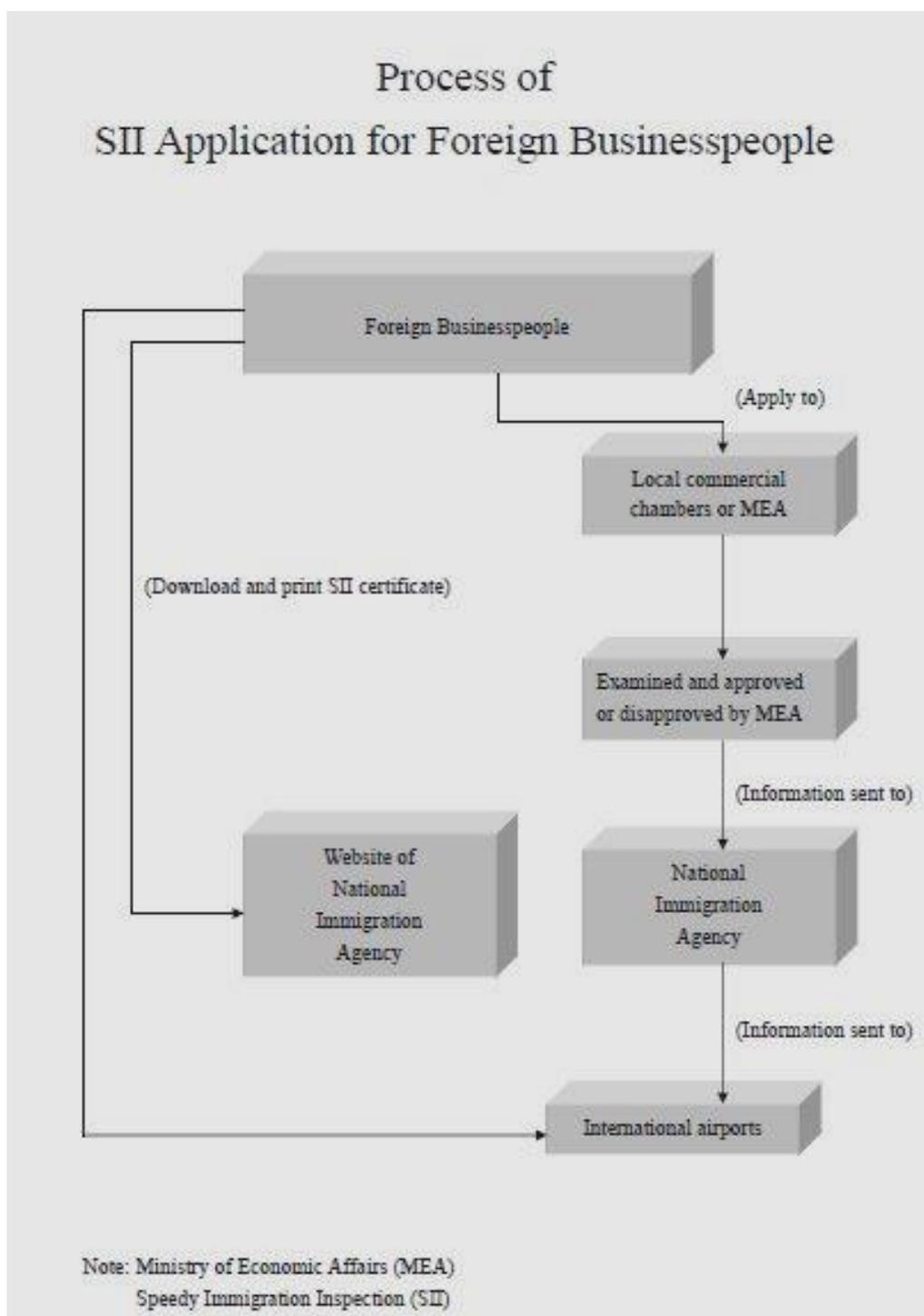
經常來臺外籍人士獲准快速查驗通關之效期，自移民署核准之日起為一年。

前二項人士快速查驗通關之效期到期後，應分別向經濟部重新申請審查或以網路向移民署重新申請，不得延期。

第一項及第二項人士有違反我國法令或其他事由致不得適用快速查驗通關者，相關主管機關得通知移民署取消其適用快速查驗通關，或由移民署逕行取消之。

六、移民署應指定專用櫃檯，辦理本要點之快速查驗通關。

貳、流程圖



資料來源：台灣內政部入出國及移民署官網, <https://www.immigration.gov.tw/>，瀏覽日期：2014.9.26。

附錄八 外國人申請學術與商務旅行卡 送件須知

壹、外國人申請學術與商務旅行卡送件須知

民國 100 年 10 月 17 日移署出停娟字第 10001676761 號公告

一、依據：

外國人申請學術與商務旅行卡及實施快速查驗通關作業要點。

二、申請資格：

非以工作為入國主要目的之外國人，具備下列資格之一，得申請本卡：

- (一) 諾貝爾獎或相當等級獎項之得主。
- (二) 國際公認比賽、競技、評鑑之首獎者，或具國際聲望之學術或商務人士。
- (三) 現為各國國家級研究院士、國際重要學會會士或具相當資格之專家、學者。
- (四) 受聘各國大學終身教授並獲領終身成就殊榮。
- (五) 現任或曾任國外大學講座教授、教授、副教授，或研究機構之研究員、副研究員或獲有博士學位，並曾獲國際學術獎或著有重要專門著作或於研究機構從事研究工作或科技機構從事科技研發或管理工作四年以上。
- (六) 曾獲得奧林匹克運動會前三名、亞洲運動會第一名，或曾任各國家代表隊教練，經其訓練之選手曾獲得奧林匹克運動會前

五名、亞洲運動會前三名。

(七) 投資一億美元以上外國人投資事業之高階經理人及其外國母公司或區域總部之高階經理人，或具有投資一億美元以上之潛在投資人或其高階經理人。

(八) 符合我國目前十大重點服務業、四大新興智慧產業或六大新興產業之專業技術人員。

(九) 其他對我國學術、專業領域或經濟發展有特殊貢獻且經專案申請之學術或商務人士。

三、應備文件：

(一) 申請書：

1、請向本署各地服務站索取，自行以 A4 紙張影印，或自本署網站下載【申請書下載】，詳實填寫。

2、檢附最近 1 年內 2 吋半身正面脫帽照片 1 張，(白色背景、正面半身彩色照片，長 4.5 公分，寬 3.5 公分，人像自頭頂至下顎之長度不得小於 3.2 公分或超過 3.6 公分)，應與所持護照能辨識為同一人。

(二) 推薦函或相關資格證明文件：

1 • 自行申請者:須檢附本申請須知第二點所述相關資格之證明文件。

2 • 由中央目的事業主管機構代為申請或邀請單位推薦申請者：附推薦函。

(三) 效期六個月以上之護照影本(正本驗畢退還)。

四、申請方式、卡效及在臺停留期間：

(一) 申請方式：

1 • 申請人在台灣地區申請者：請向本署各縣市服務站提出申請。

2 • 申請人在海外地區 (含港澳，不含大陸地區)者：請向我駐外使領館、代表處、辦事處或其他經授權機構申請，再轉入出國及移民署審核。

3 • 由中央目的事業主管機構代為申請或邀請單位推薦申請者：由代申請單位檢附本送件須知第三點所述應備文件，向本署提出申請。

(二) 卡效及在臺停留期間：

1 • 卡效：本卡效期三年，期滿不得延期，逾期應重新申請。

2 • 在臺停留期間：每次自入境翌日起，可在臺停留三十日。

五、相關事項：

(一) 如需延期停留，可檢具延期事由及相關證明文件，向外交部申請停留簽證（需繳費），停留期間之活動，依停留簽證相關規定辦理。

(二) 如同時持有學術商務旅行卡及其他 30 天以上之停留效期（如 60 天或 5 年多次可延期）簽證者，依其簽證停留天數認定；逾期停留依入出國及移民法現行規定辦理。

六、查詢資訊：相關資訊請利用入出國及移民署網站查詢。

資料來源：台灣內政部入出國及移民署官網, <https://www.immigration.gov.tw/>，瀏覽日期：2014.5.12。

附錄九 全球金融中心指數

(Global Financial Centres Index, GFCI)

Table 1 | GFCI 16 Ranks and Ratings

Centre	GFCI 16		GFCI 15		CHANGES	
	Rank	Rating	Rank	Rating	Rank	Rating
New York	1	778	1	786	-	▼ 8
London	2	777	2	784	-	▼ 7
Hong Kong	3	756	3	761	-	▼ 5
Singapore	4	746	4	751	-	▼ 5
San Francisco	5	719	10	711	▲ 5	▲ 8
Tokyo	6	718	6	722	-	▼ 4
Zurich	7	717	5	730	▼ 2	▼ 13
Seoul	8	715	7	718	▼ 1	▼ 3
Boston	9	705	8	715	▼ 1	▼ 10
Washington DC	10	704	13	706	▲ 3	▼ 2
Toronto	11	703	14	705	▲ 3	▼ 2
Chicago	12	702	15	704	▲ 3	▼ 2
Geneva	13	701	9	713	▼ 4	▼ 12
Vancouver	14	700	17	698	▲ 3	▲ 2
Luxembourg	15	697	12	707	▼ 3	▼ 10
Frankfurt	16	695	11	709	▼ 5	▼ 14
Dubai	17	694	29	684	▲ 12	▲ 10
Montreal	18	693	16	699	▼ 2	▼ 6
Abu Dhabi	19	692	32	678	▲ 13	▲ 14
Shanghai	20	690	20	695	-	▼ 5
Riyadh	21	685	31	682	▲ 10	▲ 3
Qatar	22	684	26	687	▲ 4	▼ 3
Sydney	23	682	23	690	-	▼ 8
Melbourne	24	681	37	670	▲ 13	▲ 11
Shenzhen	25	680	18	697	▼ 7	▼ 17
Calgary	26	678	22	691	▼ 4	▼ 13
Taipei	27	677	55	636	▲ 28	▲ 41
Busan	28	676	27	686	▼ 1	▼ 10
Monaco	29	674	24	689	▼ 5	▼ 15
Vienna	30	673	19	696	▼ 11	▼ 23
Paris	31	669	36	672	▲ 5	▼ 3
Beijing	32	668	49	649	▲ 17	▲ 19
Osaka	33	667	34	676	▲ 1	▼ 9
Sao Paulo	34	666	38	667	▲ 4	▼ 1
Stockholm	35	665	30	683	▼ 5	▼ 18

資料來源: GFCI 16, Mark Yeandle and Michael Mainelli, Z/Yen Group Limited (Z/Yen Group and Qatar Financial Centre Authority, September 2014), <http://www.zyen.com/>, Browse date: 2014.11.16.

附錄十 我國與主要國家專業類別一覽表

國家	專業人員類別
美國	1、優先工作者：科學、文藝、教育、商業、體育...等各界卓越人士、傑出教授與研究員、某些跨國公司主管和經理。 2、專業人員：持有大學學位之專業人士和在科學、文藝和商業中具有特殊才能者。
澳洲	1、經理與行政人員。 2、特定專業人士（如：醫療人員、會計師、飛行員、教師等）。 3、與相關特定專業有聯結之工作者（如：齒模師、社會工作者）。 4、商人及與其相關者。
加拿大	以國家職業分類表（National Occupational Classification List）作為技術移民職業參考類別，並以下列三項特性作為技術移民職業之判定標準： 1、管理職務。 2、具專業特性。 3、具技術性(technical)、貿易專業(skilled trade)及專業輔助性(paraprofessional)職務。
新加坡	1、藝術：包含媒體、娛樂、電影製作。 2、財務金融：包含銀行、金融、貨幣證券、商品貿易。 3、資訊：包含通訊、資訊、資訊技術。 4、建築：包含遺產、博物館、土地勘測。 5、休閒：包含旅遊、旅館行業。 6、其他：包含製造、海事、醫藥、衛生、研發、治安、防衛、社會工作、教學、運輸業。
台灣	依我國「就業服務法」第四十六條第一款與行政院勞委會「聘僱外國專業人員工作許可單人窗口」規定，專業人員是指下列人員： 1、專門性或技術性工作。 專門性與技術性工作包含：建築及土木工程技術工作、交通事業工作、財稅金融服務工作、不動產經紀工作、移民服務工作、律師工作、技師工作、醫療保健工作、環境保護工作、文化運動休閒服務工作、學術研究工作、獸醫師工作、製造業工作、批發業工作。 2、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。 3、學校教師工作。 4、依補習教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。 5、運動教練及運動員。 6、宗教、藝術及演藝工作。 7、外國留學生。 8、履約。

表格整理：鄭翔徽，〈外國專業人員移民我國策略選擇之研究〉，碩士論文，國立中山大學公共事務研究所(2007.6)，頁 12。

附錄十一 本文投影片

1

新加坡與台灣引進外國勞動力之政策的比較研究

發表人: 唐雯惠 學生
(東海大學政治系國際關係組碩士班)

2

簡報內容

- 前言
- 問題意識
- 研究方法
- 台灣與新加坡的勞動力政策
- 研究發現與建議
- 結論

3

前言

- 因為科技進步，不管是交通運輸或是訊息傳遞都越來越頻繁。
- 隨著資訊取得容易，全球化的現象更是加劇，不僅僅是出現跨國的商品運輸、跨國企業，跨國人才的出現也逐漸被重視，人口移動越來越頻繁。

4

爭奪人才的時代到來，不管是政府或是企業都各出奇招，希望藉由專業人才來幫助國家經濟提升，而此並不局限於國內，而是向外尋找來自全世界的人才。

本文藉由探討我國與新加坡吸引人才的政策，來分析及加強我國在推拉理論中的拉力效果。

5

問題意識

- 失業率問題嚴重
- 企業缺工部分卻有著高度的需求
- 推測是因為國內勞力供給與企業所需並不相符





- 8
- 人才短缺可能影響
- 整體競爭力與生產力降低
 - 企業的創新與創造能力
 - 使企業的薪資成本提高

9

表一：「企業聘僱需求」

每季	第一名	第二名	第三名
2013-Q2	台灣	巴西	土耳其
2013-Q1	台灣	印度	巴西
2012-Q4	台灣	印度	巴拿馬
2012-Q3	印度	台灣	巴西
2012-Q2	印度	巴西	台灣
2012-Q1	印度	巴西	台灣

資料來源：萬寶華人力調查
資料整理：作者

■ 缺工率

- 10
- 研究理論
- 推拉理論
 - 新古典經濟理論
 - 雙重勞動市場

- 11
- 推拉理論
- Bogue(1959)
 - 推力
 - 拉力
 - E. G Ravensteiw(1985)
 - 高知識分子以長居離遷移為多
 - Mikolaj Herbst and Jakub Rok & Solimano
 - 人才移動對於國家生產力與競爭力的影響

- 12
- 新古典經濟理論
- 人力資本理論
 - Theodore Schultz & Gary Becker
 - 內生成長理論
 - Lucas
 - 國家競爭優勢—價值鏈以人力資源為主軸

13 雙重勞動市場

- 密集產業:高知識經濟資本
勞動密集產業:一般性勞務
- 解釋了跨國移動的流動率

14 台灣與新加坡的勞動力政策

- 一、新加坡
- 二、台灣

15 為什麼選新加坡

- ▶ 是新加坡是全世界最想移民的國家之一
(於2010年蓋洛普調查中排名第一)
- ▶ 歡迎外資->跨國企業進入
- ▶ 歡迎外國專業人才進入
- ▶ 友善外國人的社會>雙語社會
- ▶ 地理位置得當>國際流動的樞紐

16 台灣與新加坡的勞動力政策

- 一、新加坡
 - ▶ 起薪高
 - ▶ 簽證分級簡單明確
 - ▶ 職訓認證

17 台灣與新加坡的勞動力政策

- ▶ 簽證分級簡單明確
- ▶ 「就業許可證」(EP)
 - P1 準證—申請人固定月薪達8,000元新幣以上。
 - P2 準證—申請人固定月薪達4,500元以上、8,000元新幣以下且具備認證資格。
 - Q1 準證—申請人固定月薪達3,300元新幣以上且具備認證資格。
 - S 準證—適用固定月薪達2,000元新幣以上的中階技術海外人士。S 準證申請人將透過積分系統評估，考量多項標準，包括薪資、學歷、技能、工作類型及工作經驗。

18

- ▶ 個人化就業準證
 - 可以透過線上申請，取得個人就業準證；也就是說，不再需要雇主作為擔保人，而是以自身專業能力來取得許可證。
 - PEP 允許申請人在沒有工作的情況下，在新加坡連續停留最長6個月
 - 申請條件：
 - 海外最後一個月固定月薪達8,000元新幣以上的海外專業人士
 - 領取海外最後一個月固定月薪的時間離申請日不得超過6個月。
 - 現居海外的原P1准證持有人。
 - 原P1准證持有人在提出申請時，未就業持續時間不得超過6個月。



20

台灣與新加坡的勞動力政策

二、台灣

對外籍優秀人才入國禮遇措施

學術及商務旅行卡	快速通關
就業PASS	四卡合一 (簽證、就業許可函、外僑居留證及重入國許可)
永久居留卡(梅花卡)	爭取專業人才與投資, 支持其根留臺灣

- 21
- 申請學術與商務旅行卡
- 一) 諾貝爾獎或相當等級獎項之得主。
 - 二) 國際公認比賽、競技、評鑑之首獎者, 或其國際聲望之學術或商務人士。
 - 三) 現為各國國家級研究院士、國際重要學會會士或其相當資格之專家、學者。
 - 四) 受聘各國大學終身教授並獲頒終身成就獎。
 - 五) 現任或曾任國外大學講座教授、教授、副教授, 或研究機構之研究員、副研究員或獲有博士學位, 並曾獲國際學術獎或著有重要專門著作或於研究機構從事研究工作或科技機構從事科技研發或管理工作四年以上。
 - 六) 曾獲得奧林匹克運動會前三名、亞洲運動會第一名, 或曾任各國家代表隊教練, 經其訓練之選手曾獲得奧林匹克運動會前五名、亞洲運動會前三名。
 - 七) 投資一億美元以上外國人投資事業之高階經理人及其外國母公司或區域總部之高階經理人, 或具有投資一億美元以上之潛在投資人或其高階經理人。
 - 八) 其他對我國學術、專業領域或經濟發展有特殊貢獻且經專業申請之學術或商務人士。

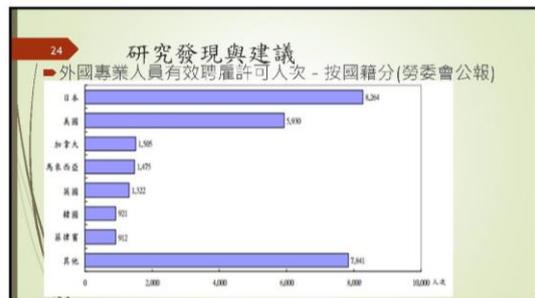
- 22
- 就業PASS：專業人員工作類別
- 專門性技術性
 - 僑外投資主管
 - 學校教師
 - 補習班教師
 - 運動教練運動員
 - 藝術演藝人員
 - 履約
- ◆ 外國人從事就業服務法第46條第1項第1款至第6款工作資格及審查標準(白領)

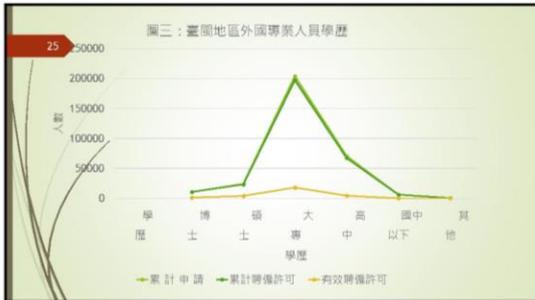
23

台灣與新加坡的勞動力政策

二、台灣

- ▶ 優惠外國僑生、留學生
- ▶ 工作薪資 **47971元以上** → **37619元以上**
- ▶ 大幅鬆綁僑生畢業後申請留臺實習的資格條件





26 研究發現

	新加坡	台灣
申請方式	線上申請	實體郵件傳送
申請時間	半個月	半個月
結束聘僱離境緩衝時間	透過個人化津證可以滯留半年	半個月
申請人	業主或個人申請	業主
單次簽證效期	兩年以上	三年以上
最低薪資	3000星幣	47971台幣

- 27 建議
- 一、增加曝光程度
 - 二、延攬人才
(留學生/升級大專院校的品質與特色、外國學者、鼓勵移民)

- 28 建議
- 三、設法提升國內薪資
 - 四、改善外國人生活環境
 - 五、鼓勵學習
 - 六、文化融合

- 29 陸、結論
- 一、考慮外國移動勞工對於我國的貢獻程度
 - 二、評估人力需求並開發人才供給管道
 - 三、政策的精準性
 - 四、提供就業準證的線上申請工能以及尋求工作機會的滯留時間

30 報告結束

敬請指教

參考書目

壹、中文部分

一、書籍

台灣產業與科技整合研究計畫小組—杜紫宸、詹文男主編，2008，
《2015年台灣產業發展願景與策略2008版》。台北：工業技術研究院產業經濟與趨勢研究中心與資訊工業策進會資訊市場情報中心)。

台灣勞動部勞動力發展署，2012，《泛太平洋地區國家職能標準制度簡介》。台北：勞動部勞動力發展署。

李黑虎、潘新平合著，2001，《經濟全球化對中國的挑戰》。北京：社會科學文獻出版社。

李明軒、邱如美合譯，麥克·波特(Michael Porter)著，1996，《國家競爭優勢〈上〉》。台北：天下文化。

沈宗瑞、高少凡、許湘濤與陳淑玲合譯，Held David, Anthony McGrew David Goldblatt, and Jonathan Perraton, 2001，《全球化大轉變》。台北：韋伯。

吳學燕，2007，《移民政策與法規》。台北：文笙書局。

李妮瑋、黃建杰合譯，Dominick Salvatore 著，2002，《國濟經濟學—貿易理論與政策》。台北：雙葉。

謝登隆，2009，《國際貿易理論與政策》。台北：智勝。

郭俊麟，1998，《新加坡的政治領袖與政治領導》。台北市：生智出版社。

蔡繼光譯，2002，Peter Stalker 著，《國際遷徙與移民》。台北市：書林。

二、期刊

- 田玉珏，2013.8，〈探討全球流動對台灣的影響及其因應策略〉，國家發展研究院《T&D 快訊》，第 173 期，頁 1-28。
- 余健慈，2010.6，〈全球化浪潮下國際移民對移入社會之影響—比較德國與台灣當前移工／移民政策與其影響〉，《公共政策與地方治理—地方自治論文集》，頁 325-343。
- 陳明訓，2011.6，〈因應全球人才風險的七大方案〉，工研院產業學院《人才快訊電子報》。
- 徐仁全，2013.3，〈新加坡滾錢潮，每年調薪 5%〉，《30 雜誌》，第 150 期，頁 72-73。
- 林怡君，2008.3，〈全球人才爭奪戰方興未艾-如何吸納菁英為我所用〉，《台灣經濟研究月刊》，第 31 卷，第 3 期，頁 101-114。
- 莊奕琦、李鈞元，2003，〈如何衡量人力資本：理論與台灣實證〉，《經濟論文叢刊》，第 31 卷，第 1 期，頁 51-85。
- 張秋蘭，2011.11，〈搭上人才國際化列車：論企業人力資源之變法圖強〉，《就業安全半年刊》，第十卷，第 2 期，頁 108-113。
- 彭漣漪，2010.12，〈新加坡第一的祕密〉，《遠見雜誌》，第 294 期，頁 312-325。
- 彭素玲，2013.12，〈聘僱外籍專業人士之國際趨勢與效益分析〉，《就業安全》半年刊，第 12 卷，第 2 期，頁 104-109。
- 蔡攀龍、蔡青龍，2012.4，〈經濟發展、外人直接投資與國際勞工移動：「投資—移民發展—路徑」的分析架構〉，《台灣東南亞學刊》，第九卷，第 1 期，頁 3-24。

三、論文

- 江前逸，2007，〈「掘人力、補天力」---新加坡如何傲視全球〉，碩士論文，淡江大學東南亞研究所。
- 宋世傑，2010，〈台灣與新加坡移民政策因素之比較研究〉，碩士論文，國立暨南國際大學東南亞研究所。
- 李鈞元，2002，《人力資本及勞工流動之研究：理論與台灣實證》，博士論文，國立政治大學經濟學研究所。
- 徐豪鍵，2006，〈國際勞工移動與全球治理：我國產業外籍勞工為例〉，碩士論文，淡江大學國際事務與戰略研究所。
- 鄭祥徽，2007，〈外國專業人員移民我國策略選擇之研究〉，碩士論文，國立中山大學公共事務管理研究所。
- 藍科正，2005.10，〈從全球化發展趨勢談促進青年就業新契機〉，「2005年中台灣人力資源研討會」，行政院勞委會職訓局中彰投區就業服務中心主辦，台中。

四、文件

- 台灣行政院勞工委員會職業訓練局，2013，〈2013年3月底統計速報〉。
- 台灣內政部入出國及移民署，2011，〈外國人申請學術與商務旅行卡及實施快速查驗通關作業要點〉，內政部第1000939578號令。
- 台灣內政部，2011，〈內政部入出國及移民署國際生活環境電子報〉，《建國百年專刊》。
- 美國勞工部勞工統計局，2012，〈國際勞工比較報告〉。
- 曾熾芬，2003，〈「引進」外勞：台灣外勞政策中的國家自主性〉，《行政院國家科學委員會專題研究計畫-成果報告》，計畫編號：NSC92-2412-H-002-017。
- 萬寶華，2013，〈萬寶華全球就業展望調查〉。

萬寶華，2012，〈2012 人才短缺調查全球結果〉。
聯合國，2006，〈全球化和相互依存：國際遷徙與發展〉秘書長
報告書，聯合國第 60 屆會議議程項目 54(c)。

五、網站

「Contact Singapore」，<http://www.contactsingapore.sg/tc/>。
中華民國僑務委員會，<http://www.ocac.gov.tw/>。
台灣工業技術人才培訓全球資訊網，
<http://proj.moeaidb.gov.tw/training/index.asp/>。
台灣工業技術研究院，<http://www.itri.org.tw/chi/college/>。
台灣行政院勞工委員會職業訓練局，
<http://www.svtc.gov.tw/MainPage.aspx/>。
台灣行政院主計處，<http://www.dgbas.gov.tw/mp.asp?mp=1/>。
台灣經濟部工業局，<http://www.moeaidb.gov.tw/>。
台灣移民署法規查詢系統，
<http://www.immigration.gov.tw/immigr-law/index.jsp/>。
萬寶華，<http://www.manpower.com.tw/index.php?lang=zh/>。
新加坡人力資源部網站，www.mom.gov.sg/。
遠見雜誌，<http://www.gvm.com.tw/index.html/>。
經濟部投資業務部，<http://hirecruit.nat.gov.tw/chinese/index.asp/>。

貳、西文部分

(I) Books

Gaston Noel and Douglas Nelson, 2002, *Integration, FDI and Labour Markets: Microeconomic Perspectives*. Oxford: England: Blockwell press.

Peter Stalker, 2000, *Workers Without Frontiers: The Impact Of Globalization On International Migration*. Boulder, CO: Lynne Rienner press.

(II) Documents

Yeandle Mark and Michael Mainelli, 2014, *GFCI 16*, London: Z/Yen Group Limited.

U.S. Bureau of Labor Statistics, 2012, “Competitiveness in Manufacturing,” *Charting International Labor Comparisons*, U.S. Bureau of Labor Statistics.

UN International Labour Office, ”Global Employment Trends for Youth 2013,” Jan 2013.

(III) Internet

Gallup Market Research Corp, <http://www.gallup.com/home.aspx/>.

The Z/Yen Group of Companies, <http://www.zyen.com/>.

United Nations, <http://www.un.org/>.

United States Department of Labor, <http://www.bls.gov/home.htm/>.