

跨國移民政策之比較研究

新住民發展基金補助研究計畫成果報告

中華民國 113 年 5 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見)

跨國移民政策之比較研究

接受補助單位：國立中正大學

研究主持人：吳啟新教授

協同主持人：成之約教授

許雲翔教授

新住民發展基金補助研究計畫成果報告

中華民國 113 年 5 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見)

附件

著作權授權書

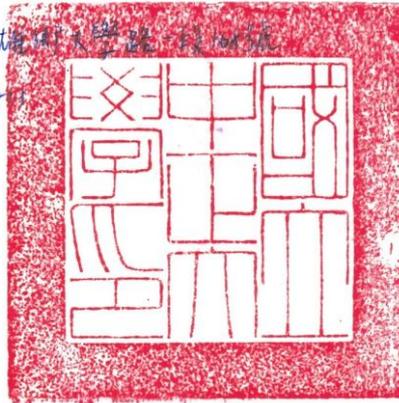
茲同意授權內政部將本研究成果「跨國移民政策之比較研究」，進行典藏與無償再製利用，並得不限時間、地域與次數，以紙本或數位方式發行和出版，或進行數位化典藏、重製、透過網路傳輸，進行公開散布，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、瀏覽、下載或列印，以利學術資訊交流。

立授權書機關(團體): 國立中正大學 校長馮展華 (請盖章)

負責人: (請盖章)

地址: 嘉義縣民權路

電話: 05-2720411



中 華 民 國 1 1 2 年 1 月 1 日



目次

| | |
|------------------------|-----|
| 表次..... | V |
| 圖次..... | VI |
| 第一章 緒論..... | 1 |
| 第一節 研究緣起與背景..... | 1 |
| 第二節 研究問題與目的..... | 5 |
| 第三節 研究限制..... | 7 |
| 第四節 名詞解釋..... | 8 |
| 第二章 文獻探討..... | 11 |
| 第一節 我國移民政策背景及政策屬性..... | 11 |
| 第二節 外籍教師經驗分析..... | 32 |
| 第三節 各國婚姻移民政策..... | 38 |
| 第四節 各國經濟移民政策..... | 47 |
| 第五節 小結..... | 81 |
| 第三章 研究方法與設計..... | 87 |
| 第一節 研究流程..... | 87 |
| 第二節 研究方法與研究工具設計..... | 88 |
| 第三節 執行狀況..... | 103 |
| 第四章 研究結果與分析..... | 104 |
| 第一節 德菲法調查結果分析..... | 104 |
| 第二節 深度訪談分析..... | 117 |
| 第三節 專家學者座談訪談分析..... | 135 |
| 第五章 結論與建議..... | 142 |
| 第一節 研究結論..... | 142 |
| 第二節 研究建議-婚姻移民政策..... | 145 |
| 第三節 研究建議-經濟移民政策..... | 149 |
| 附錄一：我國現行移民政策相關法規..... | 165 |
| 參考文獻..... | 183 |

表次

| | |
|---|-----|
| 表 2- 1 新住民公共事務團體一覽表..... | 22 |
| 表 2- 2 配偶父母依親停留時間..... | 25 |
| 表 2- 3 民國 109-111 年高中以下一般學校、外僑學校、實驗學校與機構的外師 工作許可核發數..... | 37 |
| 表 2- 4 加拿大移民總額（含家屬移民）..... | 45 |
| 表 2- 5 各國比較..... | 54 |
| 表 2- 6 雇主表達意願（Expression of Interest, EOI）技術移民招募制度比較..... | 56 |
| 表 2- 7 各國評點標準及點數分佈..... | 57 |
| 表 2- 8 美國國際人士工作簽證類型國際學生簽證數..... | 61 |
| 表 2- 9 歷年美國國際學生簽證數..... | 63 |
| 表 2- 10 美國近三年的經濟移民人數與國籍的比例..... | 63 |
| 表 2- 11 新加坡外籍勞動力人數..... | 64 |
| 表 2- 12 新加坡各類工作准證說明..... | 65 |
| 表 2- 13 芬蘭近三年國際學生統計..... | 73 |
| 表 2- 14 各國對於雙重國籍之態度..... | 80 |
| 表 2- 15 各國對外國中、高階技術移民的資格條件..... | 82 |
| 表 2- 16 各國對外國高階技術移民之規範事項..... | 84 |
| 表 4- 1 德菲法受訪者摘要表..... | 104 |
| 表 4- 2 婚姻及經濟政策重要性與政策缺口排序..... | 107 |
| 表 4- 3 婚姻及經濟政策問題與困境排序..... | 112 |
| 表 4- 4 深度訪談名單..... | 117 |
| 表 4- 5 座談名單..... | 135 |
| 表 5- 1 各國促進外國專業人才就業計畫..... | 159 |
| 表 5- 2 政策建議統整..... | 163 |

圖次

| | |
|----------------------------|----|
| 圖 1-1 我國就業金卡流程及累計核發人次..... | 4 |
| 圖 2-1 我國移民對策總目標..... | 14 |
| 圖 2-2 歐盟人才庫運作機制..... | 48 |
| 圖 2-3 我國外國專業人才延攬網站..... | 48 |
| 圖 2-4 勞動力遷徙說明 1..... | 49 |
| 圖 2-5 勞動力遷徙說明 2..... | 50 |
| 圖 2-6 移民對勞動力與勞動所得之影響..... | 50 |
| 圖 2-7 美國移民簽證制度..... | 59 |

第一章 緒論

第一節 研究緣起與背景

作為一個全球化現象的一環，跨國婚姻所帶來的新住民，以婚姻移民的方式逐步成為我國公民社會中重要的成員之一。根據內政部移民署統計資料顯示，截至 2023 年 6 月，外籍與大陸配偶人數總計 58 萬 5,480 人，其中大陸配偶計 37 萬 9,979 人，占 64.90%；外籍配偶計 20 萬 5,501 人，占 35.10%，其中以女性新住民為主，原生國又以越南、印尼、泰國、菲律賓及柬埔寨等國家居多¹。與此同時，隨著我國知識型經濟在生產體系的比重增加，對於高級技術人力的需求更勝於以往，然而目前我國面臨工作年齡人口下降之人口結構轉變，造成人才短缺問題日趨嚴重，因此政府開始經濟移民的研議，並於 2018 年通過「外國專業人才延攬及僱用法」，核發就業金卡給符合科技、經濟、教育等十大專業領域的外國人得以居留我國，貢獻所長，截至 2023 年 12 月已核發 8,962 人次，如下圖 1-1 所示。

在日本由於高齡化、人缺口不足，於 2019 年實施「特定技能認證」政策，延攬中國、越南、菲律賓、印尼、泰國、柬埔寨、緬甸、尼泊爾、蒙古等國外籍人力。特定技能居留資格又分為兩種，其中「1 號」為具有日常生活溝通的日文能力，最長可居留 5 年；「2 號」為知識技能純練，居留資格無上限，並可攜眷赴日，但僅開放建築與造船業 2 項工作類別。更深入探討日本長照體系完善之外籍看護職業中，在攬才條件中繼出和日本同工同酬，同時考上「介護福祉士」後，在日累積一定工作年限，就享有永久居留權。且日本外籍移工受僱於介護機構中，以受雇人角色提供照護服務，不會有深入家庭提供照護情況，故較少有工

¹ 內政部移民署，引自於

<https://www.immigration.gov.tw/5385/7344/7350/8887/?alias=settlement&sdate=202301&date=202306>，瀏覽日期：112 年 9 月 2 日。

時過長、性騷擾、虐待等情況出現。看護人才稱為「介護人才」。日本從 2008 年開始以 EPA 兩國經濟協定方式引進「EPA 介護福祉士候補者」。2017 年新創專門職業工作簽證「介護」，並開放照顧產業可以使用技能實習制度引進外國人技能實習生；2019 年更新創「特定技能」簽證引進有一定專業性與技能之中階移工，當中預期引進人數最多的就是外籍看護。現今，不論是任何簽證，只要取得「介護福祉士」國家資格，外籍看護就可變更簽證為「介護」。可以申請家人赴日，也可有機會拿到「永住者」簽證定居日本，也已有實例。

在韓國方面則由政府與外籍移工勞動國簽訂國際協議，並設立「韓國產業人力公團」，由國家扮演仲介角色，在選工、入境、聘僱、訓練等，都是由政府負責主導，雇主可至產業人力公團建置的平台挑工，在入境後需接受基本就業訓練，並在移工返國時規劃「移工返國專案」辦理返國講座、核給工作資歷證明等服務。此公平、透明且具效率方式，排除私人仲介不當剝削，使移工能較快速融入就業職場環境也同時保障移工權利。

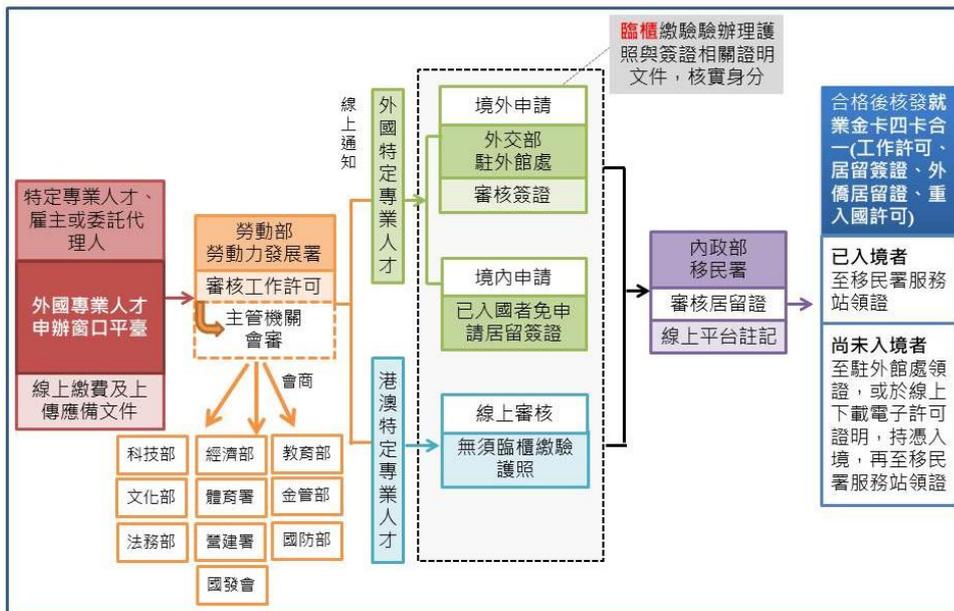
新加坡則是所有亞洲國家中最積極引進外籍勞動者國家，在移工留用制度方面，分為「基層人力」與「技術人力」，依工作屬性核給工作准證、S 准證。工作准證（Work Permit）申請門檻較低，大多從事基層勞力工作，具有一定工作年限；S 准證（S Pass）會依照教育程度、相關工作經驗並薪資達新加坡幣 3150 元，約台幣 7.1 萬元以上，就具備永久居留與攜眷資格。

而根據我國移民政策綱領，其基本理念為「精進移民政策，保障移入人口基本權，營造友善外來人口之環境，並加強與海外國人及僑民鏈結，開創多元開放的新社會」，並據以揭櫫「精進移民政策並保障權益」²。儘管婚姻與經濟皆是歸屬移民政策範疇，然其從前述綱領而衍生的政策設計考量並不盡然相同：經濟移民多從居留設計，其背後預設是善用移民短期或長期居留期間的人力資本；而婚

² 參見行政院 103 年 12 月 27 日院臺法字第 1030073343 號核定之「中華民國人口政策綱領」。

姻移民則有家庭團聚考量，因而會有依親居留、永久居留等居留證的設計，最後走向國民歸化程序。再考量移民係為我國與移出國、甚至是周邊競爭國家（如日本、澳洲及新加坡）動態競爭的結果，實有進一步分析婚姻及經濟移民政策，進行跨國比較的必要，藉以與我國近年在延攬外國籍專業人才及中階技術人才的各项政策作為，包含「就業金卡」（如下圖 1-1）、「外國專業人才延攬及僱用法」、「國際人才服務及延攬中心」（Talent Taiwan）³、「移工留才久用方案」等進行對照。本研究擬透過文獻分析、訪談及焦點座談，進行此一比較研究。

³ 參見 <https://www.president.gov.tw/News/28029>;
https://www.ndc.gov.tw/nc_14813_37490



就業金卡作業流程圖

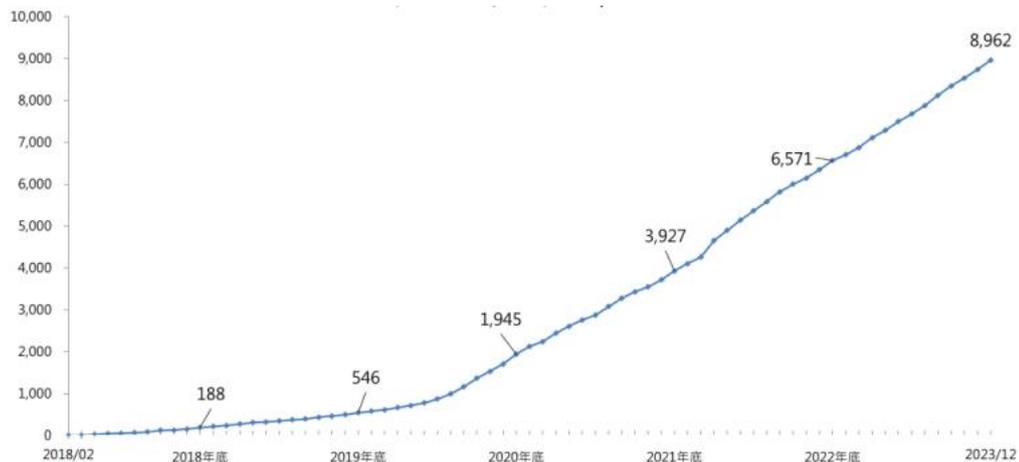


圖 1- 1 我國就業金卡流程及累計核發人次

資料來源：國發會（2023），

https://foreigntalentact.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=985F3151E34624E1

第二節 研究問題與目的

壹、研究問題

移民政策是影響國家人口結構及經濟發展的重要因素。婚姻移民和經濟移民在吸引不同類型的人才和資源方面扮演著不同的角色。婚姻移民政策主要著眼於家庭團聚和社會文化融合，而經濟移民政策則重點在於吸引具備專業技能和投資能力的國際人才，以提升國家競爭力。透過對比不同國家的婚姻移民與經濟移民政策，可以找出優秀的政策範例，並結合我國的實際情況進行本土化調整。例如，美國的 EB-5 投資移民政策要求申請人在美國投資一定金額並創造至少 10 個就業機會，這類政策設計可以為我國提供參考。為了更聚焦我們將提出以下兩點研究問題：

一、經濟移民政策下的專業人才延攬與管理

第一個研究問題是探討我國經濟移民政策下的專業人才延攬與管理策略。此問題的研究目的是瞭解現行經濟移民政策在吸引和管理專業國際人才方面的成效及挑戰，並提出具體的政策改進建議。此問題的提出基於以下幾個原因：

- (一) **專業人才的重要性**：經濟移民政策的核心目標之一是吸引高素質的國際專業人才，這對於提升國家技術創新和經濟發展具有重要意義。專業人才的引入不僅能夠填補本地人才缺口，還能帶來先進的技術和管理經驗，促進產業升級。
- (二) **政策執行的挑戰**：現行政策在吸引專業人才方面面臨多重挑戰，包括薪資條件、專業領域範圍、工作許可期間等問題。此外，社會環境氛圍和跨部會合作的缺乏也限制了政策的實施效果，這些問題需要通過政策修訂和管理優化來解決。

(三) **政策改進方向**：研究指出，政策改進應該包括簡化申請永久居留證的程序、放寬薪資限制、允許雙重國籍等措施。這些改進措施旨在提高政策的吸引力，增強對國際專業人才的吸引力。

二、婚姻移民政策的困境與改進方向

第二個研究問題是分析我國婚姻移民政策在實施過程中的困境與改進方向。此問題的研究目的是找出婚姻移民政策在執行過程中遇到的主要問題，並提出相應的改進建議。此問題的提出基於以下幾個原因：

(一) **婚姻移民的挑戰**：婚姻移民政策在執行過程中面臨多種挑戰，包括文化適應問題、語言障礙、社會歧視等。此外，政策在管理非法及逾期居留方面也存在困難。例如假借婚姻之名，但並非是真實婚姻。這些問題影響了政策的有效性和婚姻移民的生活品質。

(二) **政策缺口**：本研究發現，婚姻移民政策缺乏對新住民的有效輔導和支持措施，未能充分掌握移入人口的需求。這些政策缺口需要通過改進政策設計和執行機制來填補，以提升政策效果。

(三) **改進建議**：研究建議，應該加強對婚姻移民的輔導和支持，包括設立專門的輔導機構、提供語言和文化適應培訓、改善社會融入環境等。這些改進措施旨在提升婚姻移民的生活品質，促進社會和諧。

貳、研究目的

根據以上的研究問題，我們將具體形成研究目的如下：

一、**瞭解我國及各國對婚姻移民與經濟移民之政策，與其照顧輔導措施之現況與挑戰。**

本研究擬從婚姻及經濟移民的理論，和其他先進國家實際作法，重新檢視我國婚姻及經濟移民措施及其他相關制度，形成具體之政策建議。

二、分析我國及各國婚姻移民與經濟移民之相關政策內容優劣及我國可參採處。

研究以婚姻移民與經濟移民政策為範圍，為了更聚焦跨國移民之策略，填補過去移民研究的缺口，本研究專注在高級專業人才、白領階級、特定及一般專業人才或是投資移民等經濟移民的各種類型，亦包含「移工留才久用方案」內所涉及的中階技術人力。

三、研提我國移民政策建議。

為了更聚焦，本計畫將討論兩大項目：第一項是經濟移民中有關專業人才，以及第二項婚姻移民（將排除大陸地區與港澳地區之對象）。在少子化以及高齡化的雙重衝擊下，本計畫將針對專業人才（攬才與移民）的吸引政策，以及婚姻移民中可以對我國有利的政策進行探討。雖會敘及來自大陸地區與港澳地區的婚姻移民，暫不深入討論。

第三節 研究限制

現行我國針對經濟移民之相關規範，散見於各移民相關法規中，其主管機關亦不盡相同，例如對於外國人聘僱與管理規範於「就業服務法」，以勞動部為其主管機關；而外國人入出國、停留及永久居留則規定於「入出國及移民法」規範，主管機關為內政部，足見婚姻及經濟移民的管制目的並不一致，預期待限制在於無法形成「移民」政策的統一見解，僅能分別以獨立章節呈現。

第四節 名詞解釋

為了讓本計畫的名詞定義更為清晰，並且界定本計畫的研究範疇，我們先定義以下名詞：

- 一、 **移民**指人口在空間上流動的現象，或從甲地遷移到較遠乙地定居的人。
- 二、 **新住民**依內政部定義係指「配偶之一方持有外僑居留證、永久居留證，申請入境停、居留及定居我國之中國大陸（含港澳地區）配偶」；或可參照該部移民署所頒新住民發展基金收支保管及運用辦法第一條規定「臺灣地區人民之配偶為外國人、無國籍人、大陸地區人民及香港、澳門居民」。
- 三、 **婚姻移民**指透過跨國婚姻方式而移民到其他國家的新移民，其移民行為並非建立在工作基礎，而是建立在婚姻所產生的移民行為。
- 四、 **經濟移民**指為了經濟目的而移民到其他國家的行為，該行為主要基於移入國所能提供的經濟誘因，該誘因為移出國所欠缺。
- 五、 **投資移民**按新經濟移民法草案第四條第六款規定，指經中央目的事業主管機關核准或備查在我國投資一定金額以上之外國投資人、外國法人投資人之代表人或海外國人，得申請居留、永久居留或定居者。
- 六、 **外籍移工**為「凡不具有該國籍，而於該國家就業之勞動者」。依據聯合國1990年通過《保護所有移工及其家庭成員權利國際公約》(International Convention on the Protection of the Rights of all Migrant Worker and Members of Their Families) 第2條第1項，使用「移徙工人」(Migrant Worker)，其定義為「在其非國民的國家將要、正在或已經從事有報酬的活動的人」。
- 七、 根據「外國專業人才延攬及僱用法」有關**專業人才**之定義為
 - (一) 外國專業人才：指得在我國從事專業工作之外國人。
 - (二) 外國特定專業人才：指外國專業人才具有中央目的事業主管機關公

告之我國所需科技、經濟、教育、文化藝術、體育、金融、法律、建築設計、國防、數位及其他領域之特殊專長，或經主管機關會商相關中央目的事業主管機關認定具有特殊專長者。

(三) 外國高級專業人才：指入出國及移民法所定為我國所需之高級專業人才。

(四) 專業工作指下列工作：

1. 就業服務法第四十六條第一項第一款至第三款、第五款及第六款所定工作。
2. 就業服務法第四十八條第一項第一款及第三款所定工作。
3. 依補習及進修教育法立案之短期補習班(以下簡稱短期補習班)之專任外國語文教師，或具專門知識或技術，且經中央目的事業主管機關會商教育部指定之短期補習班教師。
4. 教育部核定設立招收外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才子女專班之外國語文以外之學科教師。
5. 學校型態實驗教育實施條例、公立高級中等以下學校委託私人辦理實驗教育條例及高級中等以下教育階段非學校型態實驗教育實施條例所定學科、外國語文課程教學、師資養成、課程研發及活動推廣工作。

八、**客工制度**指容許在一段期間於移入國工作的制度。許可時間長短，大致上可區分為以下三種：

(一) 以永久居留的形式在移入國進行有償之勞動工作，外籍移工一旦被允許入境工作，只要有雇主願意僱用，可以自由選擇職業、行業、工作地點、薪資水準等。這些外籍移工甚至最後可能取得入籍資格，常出現在所謂的移民國家，稱為「移工制度」，如美國、澳洲。

(二) 以短期工作許可的形式進入移入國進行有償之勞動工作，通常在其工作類別上有嚴格的限制，常見於西歐國家、亞洲國家。

(三) 中階技術人力：年資需在台工作連續 6 年或累積 11 年 6 個月。其中薪資門檻為產業移工的經常性薪資超過 33,000 元，家庭看護工總薪資 24,000 元。而技術條件分為製造業技術類：取得製造業領域技術檢定證明，語言訓練：80 小時，經工業局審定證明，雇主自評：經工業局證明。以及家庭看護：測驗認證：教育部國語能力測驗或閩南語測驗，口說或聽力達基礎級以上語言訓練：華語文測驗達 36 小時以上，並取得證明。雇主自評：同一雇主聘僱 3 年，完成口語表達自評表。

九、**依親居留**：依據入出國及移民法的第 22 條與第 23 條，其中有關依親居留的規定，外國人可依親為理由申請居留。如果依親對象（例如配偶或直系親屬）在臺灣，外國人可以提出申請並須提交相關證明文件。

十、**外國中階技術人力**係按新經濟移民法草案第四條第四款規定，指具有中階技術工作能力，得在我國從事產業所欠缺之下列中階技術工作之外國人：

- (一) 技術員及助理專業人員。
- (二) 技藝有關工作及機械設備操作人員。
- (三) 個人健康照顧工作人員。
- (四) 其他經中央目的事業主管機關指定者。

第二章 文獻探討

本章整理我國移民政策，包含政策綱領及單行法規如就業服務法、臺灣地區與大陸地區人民關係條例及入出國及移民法，與婚姻移民及經濟移民個別所涉行政程序。其次，目前整理包含澳洲及美國婚姻移民輔導措施，經濟移民各國作法，並提出經濟移民所涉理論；為瞭解我國面臨困境與亟待精進之處，本研究針對日本、澳洲、新加坡、阿根廷、芬蘭等國，強化移民來源國及社會相近性等參考點，以形成後續訪談題綱及問卷等研究工具所需的問題意識，據以進行實證研究。

第一節 我國移民政策背景及政策屬性

壹、我國移民政策背景

依《入出國及移民法》之規定，我國移入人口包括婚姻移民、依親移民、工作移民及投資移民四大類別；另依《臺灣地區與大陸地區人民關係條例》之規定，中國大陸人民移入臺灣，則分為婚姻移民、依親移民二大類別，由此可知，我國移民人口主要以婚姻移民與依親移民居多。當新住民嫁至臺灣時，同時面臨一些生活上的問題，包含：1.生活適應問題；2.生育及優生保健問題；3.在台就業問題；4.子女教養問題；5.遭受家庭暴力問題；6.種族歧視與污名化等。為照顧這些新住民，內政部自 2002 年起，全面啟動外籍與大陸配偶之整體照顧輔導機制，訂定「外籍與大陸配偶照顧輔導措施」（2016 年 3 月 15 日修正為「新住民照顧服務措施」），另於 2007 年 1 月 2 日成立「內政部入出國及移民署」（2015 年改名為「內政部移民署」），經由跨部會的整合與分工，解決新住民來台後的生活與就業相關問題，進一步的在行政院的位置上提出移民政策綱領（如下節）。

而隨著我國高齡化跟少子女化的趨勢發展，面臨因為少子女化跟高齡化所導

致的勞動力短缺問題，在移民政策轉而以經濟移民為重心，著重在專業人力、技術人力跟僑外生為主進行攬才跟留才，相關政策概述如下。

貳、我國移民政策

一、人口政策白皮書

根據民國 102 年人口政策白皮書，考量我國經濟性與非經濟性移入人口分布現況，歸納其對我國社會、經濟與文化產生以下幾大面向之挑戰：

(一) 經濟移民誘因不足與整合就業條件與人力運用

目前我國之移入趨勢明顯偏向非經濟性移民，以及來源國較為集中之現象。揆諸世界各國對於全球人才之競爭，多以提供租稅優惠、永久居留資格等為誘因，相較於鄰近的香港、新加坡、日本，我國平均薪資水準偏低，再加上國際化程度仍有提升空間，爰如何強化經濟性移民之誘因，以及讓移民來源國多元化，滿足產業發展之人力需求，應為我國借鑑規劃移民措施之重要參據。

以經濟性移入人口而言，主要透過跨國企業之任用、調派，或是本國企業之海外招募，故多為專業人士；因此稅賦、企業提列成本之計算方式、子女照顧及教育環境、配偶之工作機會等，便成為其是否長期居留或移入我國之重要因素。

對於非經濟性移入人口而言，依照我國「就業服務法」之規定，如為我國國民之外籍配偶，不須申請便可合法工作，依「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」之規定，大陸地區人民為我國國民配偶，在依親居留階段及長期居留階段則皆不須申請即可合法工作；惟如何確實透過相關措施，使移入人口本身之教育與技術能力，除能與我國產業需求相結合之外，也能促進勞動參與，提升其職業成就，此涉及教育、勞動、社福、移民及產業政策，已為政府持續關注之議題。

(二) 婚姻移民與經濟移民之整合

我國移入人口結構以婚姻移民為主，在肯定婚姻移民對我國社會貢獻之餘，如何繼續善用其力量，並有效吸引經濟性移民來臺，以提高國家競爭力，亦為現階段政府積極思考、規劃之方向與解決之重點。

此外，根據民國 111 年中華民國人口推估（2022 年至 2070 年）報告指出，政府已從少子女化、高齡化與移民等三大面向積極著手改善，依據內政部民國 111 年 7 月份戶口資料分析顯示，我國 7 月整體人口數較 6 月增加 3,786 人，迎來睽違 2 年半的人口正成長，但人口少子高齡化趨勢仍然嚴峻，未來面對「超高齡社會來臨」及「人口紅利消失」等衝擊。政府將推動人口及移民政策，建立多元移民管道，吸引國際間優秀人才投入國內產業，補充人力缺口，齊力從少子女化、高齡化與移民等三大面向著手，積極減緩人口結構變遷的影響。在移民方面，強化「人口及移民政策」，期透過強化延攬外國專業人才、擴大吸引及留用僑外生、積極留用外國技術人力等多元移民管道，吸引更多外國優秀人才投入國內產業發展，補足人力缺口。

二、移民政策綱領

根據行政院民國 103 年 12 月 27 日院臺法字第 1030073343 號核定之「中華民國人口政策綱領」，我國移民政策之基本理念為「精進移民政策，保障移入人口基本權，營造友善外來人口之環境，並加強與海外國人及僑民鏈結，開創多元開放的新社會」，並據以揭櫫「精進移民政策並保障權益」之移民政策內涵，包括：

- (一) 因應人口結構變遷，配合國內經濟、教育、科技及文化等之發展，積極規劃延攬多元專業人才。
- (二) 協助移入人口社會參與，倡導多元文化，開發新優質人力資源。
- (三) 營造友善移入人口及其家庭之環境，平等對待並保障其權益。
- (四) 強化海外國人及僑民之支持體系，加強與國內鏈結，鼓勵其返國發展，充

實人力資源，並可擴展我國海外人才網絡。

另根據行政院 2013 年所核定之《人口政策白皮書—少子女化、高齡化及移民》，計提出掌握移入人口發展動態、深化移民輔導、吸引所需專業人才及投資移民、建構多元文化社會、完備國境管理及深化防制非法移民等各項對策，期建構一個兼容並蓄、多元繁榮之社會。各項政策的計畫目標如圖 2-1 所示。

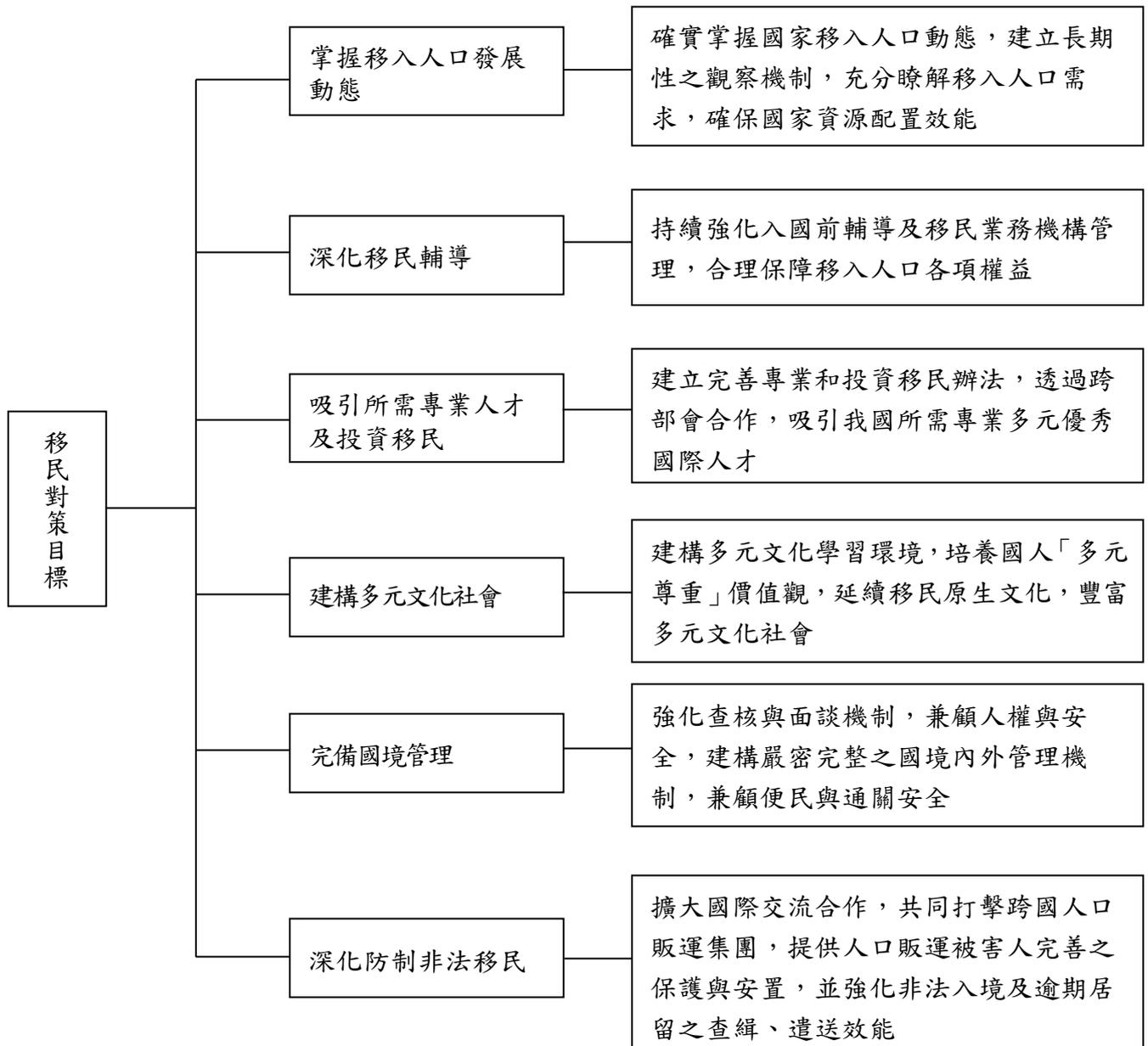


圖 2-1 我國移民對策總目標

資料來源：國家發展委員會（2013），《人口政策白皮書—少子女化、高齡化及移民》

參、我國婚姻移民政策

一、新住民照顧服務單位

依據《入出國及移民法》第 2 條規定：「本法之主管機關為內政部。」另依《內政部組織法》第 8 條規定：「內政部設入出國及移民署，掌理有關入出國及移民事務；其組織以法律定之。」因此，《內政部入出國及移民署組織法》制定後，移民署於 2007 年 1 月 2 日正式成立。2012 年 2 月 16 日因配合行政院組織改造，行政院提出《內政部組織法》修正草案與《內政部移民署組織法》修正草案，並於 2013 年 8 月 6 日修法《內政部移民署組織法》。2015 年 1 月 2 日「入出國及移民署」改名為「內政部移民署」，係我國執行移民政策的專責機關，其業務職掌含括移民輔導之協調、執行及移民人權之保障，以及外籍及大陸配偶家庭服務之規劃、協調及督導（韓吉元，2015）。

二、新住民輔導協助措施

本章節所稱之「新住民」係指本國籍國民以跨國婚姻關係構成移民要件之移民人口，主要來自中國及東南亞地區（越南、印尼、泰國、菲律賓、緬甸、柬埔寨）等國家。我國新住民照顧服務共有八大重點工作、39 項具體措施，主辦及協辦機關含括內政部、外交部、教育部、法務部、經濟部、交通部、衛生福利部、文化部、勞動部、大陸委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、國家通訊傳播委員會、公平交易委員會、行政院消費者保護處及地方政府等部會，各項具體措施說明如下（內政部移民署，2016）：

（一）生活適應輔導

1. 加強推廣生活適應輔導班及活動，充實輔導內容、教材與教學方法，加

強種子教師跨文化培訓，鼓勵家屬陪同參與。

2. 提供新住民生活適應輔導相關諮詢資料服務窗口。
3. 強化新住民家庭服務中心及移民署各縣市服務站功能，成為資訊溝通與服務傳遞平台。
4. 加強移民照顧服務人員之訓練，提升對新住民服務之文化敏感度及品質。
5. 結合民間團體之資源，強化移民輔導網絡與溝通平台，發展地區性新住民服務措施，提供新住民社區化之服務據點及轉介服務，強化社區服務功能。
6. 提供民事刑事訴訟法律諮詢及通譯服務。
7. 加強聯繫促請相關國家駐華機構對新住民之諮商、協助，並加強對外國提供國內相關資訊，提升我國國際形象。
8. 強化入國前輔導機制，與各該國政府或非政府組織合作，提供來台生活、風俗民情、移民法令、人身安全及相關權利義務資訊，以期縮短新住民來台後之適應期。
9. 強化通譯人才培訓。

(二) 醫療生育保健

1. 輔導新住民加入全民健康保險。
2. 提供周延之生育遺傳服務措施減免費用之補助。
3. 提供新住民孕婦一般性產前檢查服務及設籍前未納入健保者產前檢查之服務及補助。
4. 宣導國人及新住民婚前進行健康檢查。
5. 辦理新住民健康照護管理，促進身心健康環境之建立，製作多國語版衛生教育宣導教材，規劃辦理醫療人員多元文化教育研習與活動。

(三) 保障就業權益

1. 提供新住民就業服務，包含求職登記、就業諮詢、辦理就業促進研習

及就業推介。

2. 提供職業訓練，協助新住民提升就業及創業能力。

(四) 提升教育文化

1. 加強新住民及其子女教育規劃，培育多元文化課程師資。
2. 強化新住民家庭教育以提升其教育子女之知能，並將跨國婚姻、多元家庭及性別平等觀念納入家庭教育宣導。
3. 辦理新住民之成人基本教育研習班，以培養文化適應及生活所需之語文能力，並進一步作為進入各種學習管道，取得正式學歷之基礎。
4. 辦理新住民成人基本教育師資研習及補充教材研發，並將教材上網資源分享，以提升教學品質。

(五) 協助子女教養

1. 將新住民子女全面納入嬰幼兒健康保障系統。
2. 加強辦理新住民子女之兒童發展篩檢工作。
3. 對有發展遲緩之新住民子女，提供早期療育服務。
4. 強輔導新住民子女之語言及社會文化學習，提供其課後學習輔導，增加其適應環境與學習能力。
5. 繼續結合法人機構及團體，補助辦理新住民弱勢兒童及少年社區照顧服務及親職教育研習活動。
6. 定期辦理教育方式研討會，與地方政府教育局及學校教師研討最適合新住民子女之教育方式，提供更適當之教育服務。

(六) 人身安全保護

1. 整合相關服務資源，加強受暴新住民之保護扶助措施及通譯服務。
2. 參與保護性案件服務之相關人員，應加強並落實家庭暴力防治教育訓練。
3. 加強受暴新住民緊急救援措施，並積極協助其處理相關入出境、居停留延期等問題。

4. 強新住民人身安全預防宣導。
- (七) 健全法令制度
1. 加強查處違法跨國（境）婚姻媒合之營利行為及廣告。
 2. 持續蒐集並建立相關統計資料，作為未來政府制定相關政策之依據。
 3. 每半年檢討各機關辦理情形，並規劃辦理整體績效評估。
- (八) 落實觀念宣導
1. 加強外籍配偶申請來台審查機制，推動面談、追蹤、通報及家戶訪查機制，並提供及時服務資訊。
 2. 加強大陸配偶申請來台審查機制，除採形式審查外兼採實質審查，推動面談、追蹤、通報及家戶訪查機制，並提供及時服務資訊。
 3. 運用各種行銷管道，協助宣導國人相互尊重、理解、欣賞、關懷、平等對待及肯定不同文化族群之正向積極態度，並鼓勵推廣多元文化及生活資訊。
 4. 推動社區或民間團體舉辦多元文化相關活動，鼓勵學生與一般民眾參與，促使積極接納新住民，並使國人建立族群平等與相互尊重接納之觀念。
 5. 推廣文化平權理念；補助民間辦理新住民相關計畫或活動。
 6. 推廣新住民多元文化，辦理新住民相關文化活動，並推動與新住民母國之文化交流，增進國人對其文化的認識。

三、新住民的生涯發展現況及需求

過去新住民來到我國多是透過婚姻仲介，亦即前述的婚姻移民。通常認為這些新住民來臺主要是經濟動機，而嫁入的家庭主要是為了傳宗接代，因此造成婚姻價值觀的差異、文化上的差異及生活適應上等各式各樣的問題。王宏仁（2001）從社會階層觀點，認為新住民現象是一種社會階層化下的婚嫁選擇，在這樣的脈絡下，

其職業生涯遂以補充性勞動力的身分，參與本國人不願從事的勞動。而洪淑芬(2007)進一步分析此種勞動參與對新住民的影響，產生生活適應上的問題，其中包含：

- (一) 失落感：較高教育程度的大陸配偶，其在大陸可能從事高階白領工作，對於入台後不得工作易產生失落感，對自我價值產生懷疑。
- (二) 成就感缺乏：缺乏工作所帶來的成就感，不能追求自我實現，害怕自身跟不上社會進步，缺乏對外資訊。
- (三) 家庭經濟負擔加劇：許多迎娶大陸配偶的本國籍家庭並不富裕，難以單靠夫妻一方負擔家中開支，大陸配偶不能工作無疑迫使家庭經濟陷入困頓，甚而夫妻失和，或迫使大陸配偶進行非法打工。

吳宏洛(2008)認為這些問題的根源在於政治層面上的社會排斥，進而造成新住民在臺的生活困境。不過，隨著經社變遷及法制化的發展，新住民的處境也產生變化。在立法禁止婚姻媒合業將婚姻關係商品化並物化女性，規範管理婚姻媒合服務下，陳怡潔(2006)認為兩岸婚姻將降低商品化婚姻色彩。皮淮浦(2009)指出媒介婚姻減少，自由戀愛結合的婚姻增加，漸漸改變過去的互動模式。而陳宏(2016)進一步以內政部移民署 2014 年的行政調查數據，指出兩岸通婚家庭主要居住於臺灣北部地方，其中又以新北市、臺北市與桃園縣最為密集。而與大陸配偶結婚的臺籍配偶，在教育上多數為社會的中間階層，而非刻板印象中的社會底層。因而家庭經濟問題對新住民的需求程度下降，新住民在嫁入的家庭中也不再只是補充性的角色。

而在實證上，我們亦可以看到新住民生活需求隨著經社發展的變動。依據內政部(2013)「102 年外籍與大陸配偶生活需求調查」的生活適應情形，主要困擾原因為「經濟問題」每百人有 15 人，「就業問題」每百人有 7 人；而同樣一份調查至 2018 年時，「經濟問題」仍是首要，每百人有 16 人，但第二項主要困擾則變為「在臺的生活權益」，每百人有 8 人，「自己工作問題」降至第三(每百人有 5 人)。在經社環境改變下，新住民的生涯發展更為著重自我實踐，政策需要回應的是生活需

求層面失落感與成就感缺乏的問題。

統整以上文獻回顧的結果，新住民家庭中存在的壓力主要以經濟上的壓力為主，而在近幾年因為自由戀愛而結婚來台的新住民，也可能如同一般家庭，有著家庭中子女教育或是照顧長輩所需的生活費用而出現經濟上的需求與壓力。無論何種原因出現的家庭中的經濟壓力皆屬於一種推力，將有經濟需求的新住民從家庭推向職場，新住民在參與勞動的過程中，同時也能實踐自我。

四、婚姻移民的人力資源開發及其培力歷程

就新住民而言，此一族群因跨國移動的特性，其人力資源為區域間人才移動與交換，因而適用亞太經濟合作區域組織所倡議的人力資源發展（Human Resources Development，HRD）概念，所指涉的是勞動者的技能水準，具體反映在參與生產過程而呈現的生產力與競爭力（洪榮昭，2012）。其發展來自教育投資與工作經驗，不斷強化個人技能及對於家庭的支持能力，因而在概念上不僅只是教育訓練的投入，尚且包含社會參與歷程對個人與家庭的影響。若以APEC人力資源發展小組所建立的政策架構（國發會人力發展處，2015）⁴，人力資源發展的推動可以分為能力發展（Capacity Building Network，CBN）、人力與社會發展（Labour and Social Protection Network，LSPN）以及教育發展（Education Network，EDNET）。也就是說，人力資源發展議題在策略推動上同時會觸及了對於個人的培力及組織參與、就業與創業，以及賦能層面。在行動領域與策略上，新住民的人力資源發展可以參考的會是能力建構、網絡建立與就業及創業機會的創造。

新住民的培力是在社區參與的過程中完成。根據徐瑞雲（2013）的觀察，新住民的培力可分成四個階段：

⁴ 參見 <https://www.apec.org/Groups/SOM-Steering-Committee-on-Economic-and-Technical-Cooperation/Working-Groups/Human-Resources-Development>

- (一) 個人實現目標：新住民女性透過社區參與實現個人的目標，將原本所面臨的困境如語言能力不足等，藉由參與各項社區活動而逐漸成長，同時化為轉機的行動力。
- (二) 信心與能力展現：培力必須先覺察自己的力量，及其在社會的壓迫地位，進而引發對於現實的反省和行動。
- (三) 社會資源的獲取：透過參與社區活動，新住民獲得更多的社會資源，此資源可分為有形的資源和無形的資源，有形的資源包括人力、物力、財力；而無形的資源則是指生活知識、價值信念、技能、人際關係等。
- (四) 社會網絡的擴展：參與社區的活動讓新住民女性能夠擴展在臺灣的社會網絡，除了能認識同鄉的朋友，也有機會接觸到不同國家的新住民。

在培力的過程中，新住民女性不只是被動的接受者，同時也是主動參與者，投入公共事務為其族群發聲。由於新住民身份係受到高度法規管制，從居住權、工作權再到子女來臺及相關教育權，均有明確法律規範，在國籍法、入出國及移民法、就業服務法等造成新住民歸化、團聚及工作權侷限，構成真正難以社會融入原因的權利事項上，其進展遲滯不前（鍾國允，2011）。其根源在於新移民事務管理的政策主軸在於管制，次及輔導，讓新移民能夠融入主流文化。儘管新移民事務亦具有部分的制度性保障措施，不同於客家與原住民族群的是，前者同時側重管制作為，諸如入境管理、居留許可、文書認證、隔離檢疫等，此係由於新住民在移入初始階段不具備完整公民權。因而新移民事務在族群政策中有其獨特性，除了強調權利保障（entitlement），同時著重從外國人身份至公民轉換過程每一步驟的正確性，如入境移民面談及入境後的家訪。而後者的管制作為，常常成為侵犯前者權利保障的來源，尤其在目前新移民事務重心轉而重視其子女教育、社會融入後，常面臨政策上的衝突問題。

這樣綿密、以管制為主的治理架構特性均是主要的爭議與立法行動標的，各種

新住民團體也相應而生，有以來源國籍分，亦有以議題分（如表 2- 1），也成為夏曉鵬等人（2006）與陳怡潔（2006）的行動研究重心：

表 2- 1 新住民公共事務團體一覽表

| 服務對象 | 單位名稱 | 合計 |
|---------|------------------------------|----|
| 中國大陸新移民 | 1. 高雄市新移民社會發展協會 | 2 |
| | 2. 中華救助總會 | |
| 東南亞新移民 | 1. 臺灣新移民發展與交流協會 | 2 |
| | 2. 南洋臺灣姐妹會執行秘書暨外籍配偶照顧輔導基金管理會 | |
| 特定議題 | 1. 塞珍珠基金會 | 2 |
| | 2. 移民/移住人權修法聯盟 | |

資料來源：作者自製

政治參與為成員直接或間接企圖影響決策的活動。從狹義的觀點，是一種成員直接、自願性從事影響政策或法律的行為，植基在個體認同公益之上的一種具備工具性的政治活動，或可界定為公民透過動員企圖影響政府的各種行動，進而參與公共事務的決策，最終提升治理結構的正當性。就新住民議題而言，雖然中央的移民署及地方政府教育及社會局處雖與族群領袖代表在政策議題上持續、策略性進行溝通，將新住民族群納入公共政策決策過程，然而這樣的連結還是維持在靜態的政策諮詢，在既有的治理結構下，政策資源配置的決策權力仍是在政府手上。

五、新住民及其移出國家人成為經濟移民

新住民女性在參與經濟活動的影響因素，包括資訊取得的容易度，以及方便參與活動的時間、地點遠近等，Borjas 在其一連串著作中所討論的族群資本（ethnic

capital)，可以提供我們更為細緻的觀察。Borjas（1981，1994，1999）認為，在初來乍到的情況下，移民間的社會網絡將使得移民更為容易進入特定職業。在同鄉的連結下，移民彼此間有較強的信任，成為一種在教育程度與技術等人力資本外，該族群所具有的特殊資本，更容易被雇主所接觸或僱用。此概念的提出係建立在特定族群不成比例的集中在特定產業的觀察，如墨西哥裔移民多從事的農場季節性、臨時性的工作，或都市的餐飲業員工。在這些行業中，移民的族群身分成為尋職時可運用的一種資本，並非只能被動的做為補充性勞動力。族群資本的概念，也涵蓋了社會資本及人力資本等相近的概念，社會網絡及信任等皆同樣為 Putnum（2001a; 2001b）所指認為影響政治或社會參與的因素。這些因素共同影響了移民的行職業選擇，進一步對特定族群的社會流動（social mobility）產生影響（Zhou and Lin，2004）。

另一與族群資本相近的概念，即族群聚居區經濟（enclave economy），則偏重在族群集中特定地理區位從事經濟活動，缺乏社會融入的討論，此論點與我國新住民實際就業的樣態略有出入。在我國，外籍與大陸配偶就業並未排他性的集中在特定地區或產業，而是雇主透過社會網絡，策略性選擇的結果（Portes and Jensen，1989；林國榮、成之約，2013）

在實證上，徐瑞雲（2013）訪談發現，新住民姊妹一個拉一個進入社區參與的情況，此種「滾雪球效應」，不僅解決機構招募成員的問題，也代表新住民女性對於機構的認同與歸屬感。新住民女性首要之務為家庭照顧的角色，然而隨著其參與社區活動，接觸更多外來的人事物之後，可能會改變對家庭角色的看法。

另外則為我國高雄美濃地區所發展出對新移民及其移出國家人的雇用樣態。該地農場主因長年飽受缺工、僱工不易之苦，迫不得已冒險走向非法僱用一途，與在地新住民形成緊密的共生關係，產生所謂的「親友團」非法勞動人力⁵。在野蓮區工

⁵ 監察院（2022）59166 號調查報告，

<https://cybsbox.cy.gov.tw/CYBSBoxSSL/edoc/download/59166>

作的非法勞動力，許多是來自以探親名義來臺的越南人，是當地新住民的親人，已是公開的秘密，但為了躲避查緝，這些人力就趁著清晨天未亮的時間，戴著頭燈摸黑在田裡工作。其問題在於農委會所設計的外展農務移工的員額，根本無法解決產業缺工嚴重，因此不得不繼續非法僱用。另外，亦有失聯移工為了兼顧收入與育兒，帶著孩子在山裡扎根，填補龐大的農業勞動力缺口，與當地農民、社區、產業互依共存⁶。農委會及勞動部目前正思考開放越南、印尼、菲律賓、泰國等青年以依親打工方式⁷，進一步的將婚姻移民親友作為經濟移民的輸入選項之一。

六、婚姻移民與探親簽證

探親簽證屬於「停留簽證」，只要在台的親屬持有有效居留我國的相關證明，就可以向所在地的駐外館處申請「特別入境許可」，也就是探親的停留簽證。

依親簽證屬於「居留簽證」，主要是針對在我國「有戶籍」、「無戶籍」之「配偶」或「未成年子女」來台所申請之長時間依親需申請之簽證，此簽證在疫情期間暫停開放申請，疫情趨緩後，於2022年9月已恢復「開放申請」，針對具有我國戶籍之配偶或未成年子女，只要有依親相關的需求，都可以向所在地的駐外館處申請。申請資格有以下四種：

- (一) 我國有戶籍者之配偶
- (二) 我國有戶籍者之未成年子女
- (三) 我國無戶籍者之配偶
- (四) 我國無戶籍者之未成年子女

⁶ 報導者（2023）中央山脈裡，那些扎了根的移工家庭，

<https://www.twreporter.org/a/migrant-workers-families-in-central-mountain-range>

⁷ 工商時報（2023）農業依親移工 將啟動試辦

<https://ctee.com.tw/news/policy/842800.html>

然而，根據薛婕（2022）的說明，目前國內的大陸地區設有戶籍之配偶是以大陸委員會（陸委會）的《臺灣地區與大陸地區人民關係條例》（簡稱《兩岸人民關係條例》）來管理，且根據《兩岸人民關係條例》第 16 條規定，大陸地區設有戶籍之配偶只要取得中華民國身分證、成為我國國民（臺灣地區人民）之後，其大陸地區父母只要年滿 70 歲，經移民署審核通過後，便可排隊等待配額來我國定居。

然而其他依據《入出國及移民法》管理的來自世界上其餘一百多國的非大陸地區設有戶籍之配偶，待遇並不一致。因此未來是否能開放「非大陸地區設有戶籍之配偶」的雙親也可以比照「大陸地區設有戶籍之配偶」合乎特定條件後來台依親合法居留，會納入本計畫的研究範圍中。

但是在移民相關法條《外國專業人才延攬及僱用法》卻相對寬鬆，依據該法第 18 條規定，適用《外國專業人才延攬及僱用法》來我國工作的外籍專業人士，其父母持探親簽證入境後，最長可以在我國合法停留一年，產生同為外籍配偶的父母，但停留時間卻不一致的結果。整理如下表 2-2：

表 2-2 配偶父母依親停留時間

| 在我國的身份別 | 大陸地區設有戶籍之配偶 (來自陸港澳三地) | 非大陸地區設有戶籍之配偶 (大多數來自東南亞) | 外籍專業人士 (大多數為高階白領) |
|-----------|--|---|---|
| 總人數 | 約 37 萬人 | 約 19 萬人 | 約數千人 |
| 適用法條 | 《兩岸人民關係條例》 | 《入出國及移民法》 | 《外國專業人才延攬及僱用法》 |
| 原生父母的依親規定 | 取得身分證後，父母年滿 70 歲便可向移民署提出申請，排隊等待配額來台依親長期居留。 | 無論有沒有取得身分證，父母不可依親長期居留，只能申請探親簽證停留，入境一次最久待半年。 | 無論有沒有取得身分證，父母不可依親長期居留，只能申請探親簽證停留，入境一次最久待一年。 |

資料來源：薛婕（2022）之整理

根據陳雅齡(2021)的說明，婚姻移民的「家庭團聚權」作為一項國際人權，從國際簽署的「國際人權公約」、「公民與政治權利公約」與「兒童權利公約」便可以看出端倪。這項權利也是各國憲法所保障人民的基本權利。此項與現階

段我國基於人口結構、社會福利及國人就業等因素，政策仍以『照顧國人』為優先規劃之方向，是否有相違背之處？可以從不同的面向進行探討。

肆、我國經濟移民政策

隨著我國知識型經濟在生產體系的比重增加，對於高級技術人力的需求更勝於以往，亦開始經濟移民的研議，並於 2018 年通過「外國專業人才延攬及僱用法」，核發就業金卡給符合科技、經濟、教育等十大專業領域的外國人得以短期居留我國，貢獻所長，此外，根據外國專業人才延攬及僱用法第 12 條之規定，專業人才或特定專業人才於取得居留或是永久居留資格後，其配偶、未成年子女及因身心障礙無法自理生活之成年子女，得經申請獲得許可後，發給外僑居留證。然而根據同法第 18 條之規定，針對人才之直系尊親屬，僅得向外交部或駐外館處申請至多一年期的停留簽證，對於外國專業人才之尊親屬相關之移民政策，仍須加以研擬。

一、外國專業人才延攬及僱用法

為強化延攬外國專業人才，簡化申請工作、居留之程序，增加渠等長期留臺誘因，並完備其家庭團聚及社會保障需求，國發會協同相關部會推動「外國專業人才延攬及僱用法」(以下簡稱外國人才專法)，該法於 2017 年 11 月 22 日制定公布，自 2018 年 2 月 8 日施行。為進一步強化攬才力道，國發會積極推動外國人才專法修法作業，並於立法院 2021 年 6 月 18 日三讀修正通過，行政院業核定自同年 10 月 25 日正式施行。

外國人才專法重點如下：

(一) 工作許可相關規定

1. 外國專業人才：

- (1) 教育部核定招收「外國人才子女專班」得聘僱外籍學科教師。(第 4 條)
- (2) 將已開放之實驗教育工作者，納入本法適用對象。(第 4 條)
- (3) 短期補習班得聘僱外國語文教師及具專門知識或技術之教師。(第 4 條)
- (4) 學校教師及實驗教育工作者向教育部申請工作許可。(第 5 條)
- (5) 教育部公告世界頂尖大學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。(第 6 條)
- (6) 外國自由藝術工作者得不經雇主申請，逕向勞動部申請許可。(第 10 條)
- (7) 針對擬來臺從事專業工作、須長期尋職之外國專業人才，核發「尋職簽證」，總停留期間最長 6 個月。(第 11 條)

2. 外國特定專業人才：

- (1) 外國特定專業人才：指外國專業人才具有中央目的事業主管機關公告之我國所需科技、經濟、教育、文化藝術、體育、金融、法律、建築設計、國防、數位及其他領域之特殊專長，或經主管機關會商相關中央目的事業主管機關認定具有特殊專長者。(第 4 條)
- (2) 雇主聘僱外國特定專業人才從事專業工作，其工作許可期間最長為 5 年，期滿得申請延期。(第 8 條)
- (3) 外國特定專業人才得向內政部移民署申請核發具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之「就業金卡」(個人工作許可)，有效期間為 1 至 3 年，提供自由尋職、就職及轉換工作之便利性。符合一定條件者，得於有效期間屆滿前得申請延期。(第 9 條)

3. 外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才之眷屬：

(1) 外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才，其本人、配偶、未成年子女及因身心障礙無法自理生活之成年子女，經許可永久居留者，無需申請工作許可。(第 7 條)

(2) 取得永久居留之外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才，其成年子女符合一定居留條件者，得申請個人工作許可。(第 15 條)

(二) 本人及其親屬之簽證與居留相關規定

1. 以免簽證或持停留簽證入國，經許可或免經許可在我國從事專業工作者，得免申請居留簽證，逕向內政部移民署申請居留證，其依親親屬亦同。(第 12 條)

2. 外國專業人才及外國特定專業人才於居留效期或就業金卡有效期間屆滿前，得申請延期居留 6+6 個月，其依親親屬亦同。(第 13 條)

3. 將外國特定專業人才申請永久居留之在臺連續居留期間由 5 年縮短為 3 年，且取得我國博士學位者，得再折抵 1 年。另外國專業人才申請永久居留，在臺連續居留期間維持 5 年，惟取得我國碩、博士學位者，則得分別折抵 1、2 年。(第 14 條)

4. 外國專業人才／外國特定專業人才取得永久居留後，其配偶、未成年子女及身心障礙無法自理生活之成年子女於合法連續居留 5 年／3 年後，得申請永久居留，無須財力證明。(第 16 條)

5. 外國高級專業人才之依親親屬得隨同申請永久居留。(第 17 條)

6. 外國特定專業人才、高級專業人才及其配偶之直系尊親屬得申請探親停留簽證，總停留最長為 1 年。(第 18 條)

7. 經許可永久居留者，出國 5 年以上未曾入國，始註銷其外僑永久居留證。
(第 19 條)

(三) 社會保障及租稅優惠措施

1. 外國特定專業人才首次核准來臺工作，且薪資所得超過 300 萬元起 5 年內，享有超過部分折半課稅，以及海外所得免計入基本所得額課徵基本稅額之優惠。

(第 20 條)

2. 受聘僱從事專業工作之外國專業人才、屬雇主及自營業主身分之外國特定及高級專業人才，其本人及依親親屬可直接加入全民健保，不受健保 6 個月等待期限限制。(第 21 條)

3. 外國專業人才及外國特定專業人才經許可永久居留者，適用勞退新制。(第 22 條)

4. 外國人擔任我國公立學校現職編制內專任合格有給之教師，及政府機關及其所屬學術研究機關(構)之研究人員，其退休事項準用公立學校教師之退休規定且經許可永久居留者，得擇一支領一次退休金或月退休金。(第 23 條)

(四) 其他

1. 香港或澳門居民在臺灣地區從事專業工作或尋職，準用本法部分條文。(第 24 條)

2. 歸化我國國籍者，其親屬得準用部分條文規定(包括申請永久居留、成年子女個人工作許可，以及尊親屬探親停留簽證等)。(第 26 條)

二、移工留才久用方案

為推動國家重大建設，補足缺工問題，政府開放引進移工，迄今在臺移工已

近 70 萬人，多從事國人不願投入的製造業、營造業及漁業等 3K（骯髒、辛苦、危險）產業與失能照顧工作，是我國不可或缺的生產力，其中有許多移工在雇主訓練及多方合作下，不但熟悉臺灣生活環境，更熟練勞動、生產及運用的技術，已成為我國所需的中階技術人才。

而我們過去受限於法令規定，移工工作達一定年限就必須離開，等於平白將訓練好的人才送往他國，且為因應我國中階技術人力缺工逐年擴大（如 2021 年缺工逾 13 萬人），再加上近年鄰近國家爭相延攬並留用優秀外國技術人力，我國行政院於 2022 年 2 月 17 日通過勞動部研擬的「移工留才久用方案」，在確保國人就業前提下，開放符合資格的移工、僑外生在臺從事中階技術工作，並且無工作年限的限制，希望藉此留用在臺優秀且成熟的外國技術人才，在最短時間內補充所需人力。其內容略述如下：

（一）開放在臺從事中階技術工作

1. 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。

2. 薪資條件

（1）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）。

（2）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。

3. 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。

4. 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。

5. 名額核算

為保障國人就業，產業類個別雇主申請中階人力名額，不超過移工核配比率 25%，且移工、中階人力及專業外國人合計不超過總員工 50%。

(二) 申請永久居留

資深移工或僑外生從事中階技術工作滿 5 年，符合《入出國及移民法》相關規定，每月總薪資逾 2 倍基本工資（即 5 萬 500 元）或取得乙級專業技能證明，得申請永久居留。

第二節 外籍教師經驗分析

外籍教師是我國外籍專業人才中，人數最多以及成長比率最高的族群，也是目前就服法 46 條所規範的外國人中，將聘雇以及管理權責從勞動部移轉至教育部的特殊範例，因此本節將說明有關外籍教師政策的變動以及人數的變動，透過文獻與政策分析，進而將此政策的變動後的兩項優點顯示於本節中，第一、針對引進或開放政策，教育部會站在推動的立場，甚至直接主導推動的相關措施，如實驗三法的修法，或者是有關外籍英語教學助理的開放，第二、教育部可以直接修訂外籍教師的雇用相關辦法，例如英語教學助理擔任幾年後，可以參加課程之後拿到教師資格，在台任教。

壹、外籍教師的政策變動

一、一般學校修法過程

過去學校外籍教師申請聘雇許可之審查標準乃依據《外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準》，由勞動部（過去稱勞委會）負責相關審查業務。

然而，依據《外國專業人才延攬及僱用法》第 5 條規定：「聘僱就業服務法第四十六條第一項第三款之學校教師者，應檢具相關文件，向教育部申請許可，不適用就業服務法第四十八條第一項本文向勞動部申請許可之規定。前項但書之學校教師資格、審查基準、申請許可、廢止許可、聘僱管理及其他相關事項之辦法，由教育部定之，不適用就業服務法第四十六條第二項及第四十八條第二項規定。」爰於此法，勞動部於 107 年 2 月 8 日起，特將聘僱就業服務法第四十六條第一項第三款之學校教師者之審查作業移交教育部執行；同日，教育部訂定發布《各級學校申請外國教師聘雇許可及管理辦法》，明訂相關聘雇許可及管理規範。

(一) 外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標

準 (民國 106 年 07 月 26 日修正)⁸

| 第四章 教師工作 | |
|----------|--|
| 第 40 條 | 外國人受聘僱從事本法第四十六條第一項第三款第一目規定之教師工作，應依專科以上學校教師資格審定辦法取得教師證書，或經學校審議通過其任教資格。但外國僑民學校教師或於專科以上學校附設外國語文中心擔任外國語文教師，不在此限。 前項專科以上學校附設外國語文中心擔任外國語文教師，應取得中央目的事業主管機關採認之國內外大學或獨立學院學位，且教授之語文課程應為外籍教師護照國籍之官方語言，並經中央目的事業主管機關同意。 |
| 第 41 條 | 外國人受聘僱從事本法第四十六條第一項第三款第二目及第三目之教師工作，應取得中央目的事業主管機關採認之國內外大學或獨立學院學位，且取得擬任課程合格教師或任教資格。 |
| 第 41-1 條 | 雇主聘僱外國人從事本法第四十六條第一項第三款第二目教師工作之員額數，不得超過目的事業主管機關核定之學校總班級數乘以課程綱要規範每班每週之外國語文課程節數，加計超出課程綱要規範之全校各班每週語文課程總節數後，除以目的事業主管機關核定科任教師每週最高上課時數所得之數額。但高級中等學校獲准開辦第二外國語文課程者，不在此限。 |
| 第 42 條 | 外國人受聘僱從事本法第四十六條第一項第四款規定之外國語文教師之工作，每週從事教學相關工作時數不得少於十四小時，且應具備下列資格： 一、年滿二十歲。 二、大專以上學校畢業。 三、教授之語文課程為該外籍教師護照國籍之官方語言。 前項外國人未取得學士學位者，另應具有語文師資訓練合格證書。 第一項外國人於聘僱許可有效期間內，依本法第五十三條第一項規定受聘僱於二以上之雇主時，其於每一新雇主每週從事教學相關工作時數不得少於六小時。 第一項及前項外國人每週從事教學相關工作總時數不得超過三十二小時。 |

(二) 各級學校申請外國教師聘僱許可及管理辦法總說明(民國 107 年 02 月 08 日公

⁸ 勞動部勞動法令查詢系統。取自

<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT08.aspx?id=FL028069&ldate=20170726>

布施行)⁹

《外國專業人才延攬及僱用法》第 5 條規定略已：「…聘僱就業服務法第四十六條第一項第三款之學校教師者，應檢具相關文件，向教育部申請許可…前項但書之學校教師資格、審查基準、申請許可、廢止許可、聘僱管理及其他相關事項之辦法，由教育部定之…」爰依上開規定訂定《各級學校申請外國教師聘僱許可及管理辦法》，明定學校聘僱外國教師之資格、審查基準、申請許可、廢止許可、聘僱管理等相關事項。

(三) 各級學校申請外國教師聘僱許可及管理辦法部分條文修正總說明(民國 111 年 05 月 16 日公布施行)¹⁰

現行各級學校申請外國教師聘僱許可及管理辦法(以下簡稱本辦法)係於一百零七年二月八日訂定發布。為配合外國人才專法之修正，放寬教育部核定設立招收外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才子女專班得聘僱外國學科教師，納入本辦法之管理範疇，本辦法確有配合修正之必要。另為提升英語文教學品質，引進外籍英語文教學人員至高級中等以下學校協助英語文教學，營造校園英語生活情境，提供學生更多元之英語文專長師資，滿足其不同學習方式，爰修正本辦法部分條文。

二、實驗學校與機構修法過程

實驗教育引進外師的沿革如下：1992 年時，就業服務法(以下簡稱就服法)規定只有公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校可以引進學科外師；為了因應雙語學程學校的需求，2000 年 1 月 26 日就服法才增列讓公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校也可以引進學科外師。考量實驗教育創意

⁹ 行政院公報資訊網。取自

<https://gazette.nat.gov.tw/egFront/detail.do?metaid=96622&log=detailLog>

¹⁰ 全國法規資料庫。取自

<https://gazette.nat.gov.tw/egFront/detail.do?metaid=96622&log=detailLog>

課程的需求，2018年1月31日修正公布的實驗教育三法（高級中等以下教育階段非學校型態實驗教育實施條例、學校型態實驗教育實施條例、公立高級中等以下學校委託私人辦理實驗教育條例）及2019年5月3日發布的高級中等以下實驗教育學校及機構聘僱外國人辦法授權實驗教育學校和機構申請聘僱學科、外國語文課程教學、師資養成、課程研發與活動推廣共五類外籍教師。2021年7月7日修正之外國專業人才延攬及僱用法亦將上述五類實驗教育體系外籍教師納入專業工作。

在實務上，實驗教育三法2014年通過，且根據教育部111學年度統計，公私立學校型態實驗教育學校共計109間，學生人數：高中499人、國中2,650人、國小7,394人，總計10,543人；委託私人辦理實驗教育學校共計15間，學生人數：高中297人、國中801人、國小1,446人，總計2,544人；非學校型態實驗教育機構共計79間，學生人數5,355人。學生總人數相較104年的5,000多人，成長數倍。

因應2018年1月31日總統府發布修正的實驗教育三法相關條例規定，開放實驗教育學校聘僱外師，教育部於2019年5月3日發布實施《高級中等以下實驗教育學校及機構聘僱外國人辦法》，以使辦理實驗教育學校及機構聘僱應經工作許可的外國人有所依循。

關於實驗教育學校及機構聘僱外師的工作範圍，根據2017年12月29日通過了教育部所提的實驗教育三法修正版本，受聘僱的外師可從事學科、外國語文課程教學、師資養成、課程研發及活動推廣工作。主要資格為受聘僱外國人如果要教授外國語文課程，應取得中央主管機關採認的國內外大學或獨立學院學位，且教授的語文課程，應為其護照國籍的官方語言。受聘僱外國人從事學科、師資養成、課程研發及活動推廣工作者，應具有實質工作專長的相關經歷。

關於申請程序，學校、機構申請聘僱外國人前，應先依實驗教育計畫或經營計畫擬具載明聘僱目的、人數及從事工作的聘僱計畫，向各該主管機關申請核准後，再向中央主管機關申請許可，以規範學校、機構聘僱外國人的目的、人數及

從事工作等事項。此外，考量學校、機構有短期聘僱外國人的需求，聘僱外國人於單一學年度來臺停留累計 90 日以下，向中央主管機關申請許可時，學校、機構得免檢附「經許可之實驗教育計畫或複審通過之經營計畫」和「經核准之聘僱計畫」，以簡化申請程序。依實際教學需求估算該學校、機構擬聘的外國人數，學校、機構聘僱從事教學（外國語文與學科）的外國人，其人數上限的計算是依據「各該主管機關核定總班級數，乘以實驗教育計畫或經營計畫所定每班每週的該學科或外國語文課程節數，除以 16 節」等於最高聘僱人數；另外，受聘僱從事師資養成、課程研發及活動推廣工作的外國人，並無聘僱人數上限規定，但其工作性質與實務教學有所區別，故不得從事學科及外國語文課程教學。由於此三種項目並非以課程節數配課，且無專任或兼任等課務安排，因此明定其聘僱人數及每週工作時數，需分別依學校、機構的聘僱計畫及聘僱契約辦理。

貳、外籍教師現況

過去學校外籍教師申請聘僱許可之審查標準由勞動部（過去稱勞委會）負責相關審查業務；然而，依據外國人才專法第 5 條規定「…學校教師資格、審查基準、申請許可、廢止許可、聘僱管理及其他相關事項之辦法，由教育部定之…」。

因此，自民國 107 年 2 月 8 日起，特將聘僱學校外籍教師者之工作許可審查作業移交教育部執行，並於同日發布《各級學校申請外國教師聘僱許可及管理辦法》，明訂相關聘僱許可及管理規範。下表 2-3 為民國 109-111 三年間的高中以下一般學、外僑學校、實驗學校與機構的外師工作許可核發數：

表 2-3 民國 109-111 年高中以下一般學校、外僑學校、實驗學校與機構的外師工作許可核發數

| 年 度 | 總計 | 專 門 性 或 技 術 性 工 作 | 補 習 班 語 文 教 師 工 作 | 一 般 學 校 核 發 許 可 數 | 外 僑 學 校 核 發 許 可 數 | 實 驗 教 育 核 發 許 可 數 | 總 計 |
|--------|--------|---|---|---|---|---|--------|
| 109 | 36,852 | 22,441 | 4,498 | 1011 | 711 | 45 | 1767 |
| 110 | 40,993 | 25,486 | 3,913 | 1108 | 630 | 106 | 1844 |
| 111 | 46,526 | 29,845 | 3,548 | 1512 | 598 | 78 | 2188 |

資料來源：教育部外師工作聘僱許可小組提供

根據上表顯示，高中以下的學校與實驗機構所聘用的外籍教師從 109 年度的 1767 人次，上升至 111 年度的 2188 人次，成長率達 23.83%，成長趨勢非常明顯。

根據上述的說明，目前外籍教師有以下特色：

1. 工作聘僱許可核發權責由勞動部轉至教育部。為目前成長幅度最快的類型。
2. 多數為語文教師，少數為學科外師。（一般學校無法聘任學科外師）
3. 各學校根據班級數與課堂數的規範，均有外師人數限制。
4. 相關的外師資格與條件（如無犯罪紀錄）均由教育部訂定。

第三節 各國婚姻移民政策

王宏仁(2001)從社會階層觀點，認為新住民現象是一種社會階層化下的婚嫁選擇，在這樣的脈絡下，其職業生涯遂以補充性勞動力的身分，參與本國人不願從事的勞動。吳宏洛(2008)認為這些問題的根源在於政治層面上的社會排斥，進而造成新住民在臺的生活困境，特別是大陸籍配偶。此一族群新住民身份係受到高度法規管制，從居住權、工作權再到子女來臺及相關教育權，均有明確法律規範，在國籍法、入出國及移民法、就業服務法等造成新住民歸化、團聚及工作權侷限，構成真正難以社會融入原因的權利事項上，其進展遲滯不前(鍾國允，2011)。其根源在於新移民事務管理的政策主軸在於管制，次及輔導，因而會延緩新移民融入主流社會的時間。若從族群面向來觀察，新移民事務有其獨特性，除了強調權利保障(entitlement)，同時著重從外國人身份至公民轉換過程每一步驟的正確性，如入境移民面談及入境後的家訪。而後者的管制作為，常常成為侵犯前者權利保障的來源，尤其在目前新移民事務重心轉而重視其子女教育、社會融入後，常面臨政策上的衝突問題。

壹、澳洲新住民照顧輔導措施

一、澳洲政府新住民照顧服務單位

澳洲多元文化相關事務的草擬與執行的行政機構主要是「澳洲移民與多元文化事務部」(Department of Immigration and Multicultural Affairs；簡稱 DIMA)；「澳洲移民與公民部」(The Department of Immigration and Citizenship, Australia；簡稱 DIAC)則是澳洲移民與公民政策、規劃和提供服務的機構，在澳洲國內各地與 60 多個國家分設辦事處提供服務，通過澳洲的海外網絡提供許多移民事務的人道主義協助和解決方案，更針對性的永久移民程序和臨時移民提供更進一步服務(顏佩如，2009)。

二、澳洲政府對新住民的就業協助

澳洲政府成立「Centrelink 職業資訊中心」¹¹，為澳洲國人提供完備就業資訊與輔導的免費服務。針對新住民亦提供網路方面的職業資訊，包括：職業媒合部分，提供資料庫供新住民搜尋工作機會，「澳洲技能需求博覽會」(Australia Needs Skills Recruitment Expos)、澳洲移民資訊、具博士學位與專精人才的移民、依親移民、「成人移民英語學習計畫」(Learning English with the Adult Migrant English Program；簡稱 AMEP)、提供海外庇護與人道移民者 (Refugees & Humanitarian) 澳洲的資訊、如何運用移民機構、工作找尋、納稅、社會安全以及獲取澳洲簽證機會等資訊(顏佩如，2009)。

三、澳洲政府對新住民及其子女的教育措施

- (一) 「成人移民英語學習計畫」(AMEP): 針對符合條件的成人移民及難民，提供基本的英語訓練。
- (二) 澳洲國家檔案成立「虛擬閱讀空間」(Virtual reading room；簡稱 VR room): 讓新住民與澳洲國民瞭解本國史地、政府體制、政策、移民、安全與相關人文等，收集澳洲聯邦 1901 年成立迄今的資料 (顏佩如，2009)。

貳、美國新住民照顧輔導措施

一、居留權制度

若取得美國的永久簽證，即取得合法及永久於美國境內生活和工作的權利，可自由轉換工作，特別是美國部份高科技、生化、軍事等研究、生產、保衛工作，為保障美國國人就業權利，並不開放外國人申請，然而取得永久居留資格

¹¹ Australian Government Department of Human Services，「Centrelink online」，引自於 <https://www.humanservices.gov.au/individuals/centrelink>，瀏覽日期：2018 年 4 月 23 日。

者則可不受限制，亦可於政府機關任職或自行成立公司。再者，美國政府在居留權制度上亦針對優異的外籍專業人士進行修正，以招募更多外籍專業人士，茲將主要居留變革簡述如下：

- (一) 2012 年的「科技工程留學生就業法」(STEM Jobs Act)：2012 年美國國會通過「科技工程留學生就業法」(STEM Jobs Act)，為更多科技工程留學生提供留美居住和工作便利，取得科學、技術、工程或數學(STEM)博士學位之外國畢業生，可快速取得永久居留資格；另放寬移民家庭團聚條件，由原規定之境外等待 2 年降為 1 年。
- (二) 核發「實習訓練簽證」(Optional Practical Training)：美國政府亦鎖定優秀年輕族群，核發 J1「實習訓練簽證」(Optional Practical Training)，對象包括一般留學生及科學、技術、工程或數學等特殊領域留學生。一般領域簽證有效期間為 12 個月、特殊領域簽證可延長至 3 年。只要是畢業 1 年內之社會新鮮人，並提供美國國務院所規定之資料文件，最長可申請 1.5 年之實習停留(博士生 3 年)。
- (三) 修訂「移民法」：針對外籍人才之延攬，亦以修訂移民法等相關法案，放寬外籍人才取得居留資格限制：針對傑出人才(EB-1)進行修法，若為卓越人才無須受僱於公司，可直接申請綠卡；教授與研究員須有 3 年工作經驗，且由受僱公司提出申請綠卡；跨國公司主管與經理可直接申請綠卡。針對專業人才(EB-2)部分，可由受僱之美國公司協助外籍專業人士提出申請綠卡。

二、美國政府新住民照顧服務單位

為維護美國國土安全及打擊恐怖主義活動，美國聯邦組織設有國土安全全部 (United States Department of Homeland Security；簡稱 DHS)。國土安全全部下有多個聯邦執法機構，其中涉及國境安全與移民事務工作的機關組織包括：海關及邊境保護局 (Customs and Border Protection；簡稱 CBP)、

美國公民及移民服務局(United States Citizenship and Immigration Services ; 簡稱 USCIS)、移民及海關執法局 (U.S. Immigration and Customs Enforcement ; 簡稱 ICE), 各機關組織業務與功能, 茲分述如下 (謝立功等人, 2013):

(一) 海關及邊境保護局 (CBP)

美國政府為強化國境安全管理, 防止恐怖主義分子滲透及非法偷渡移民, 於是整合海關、移民歸化局、動植物檢疫局及邊境巡防隊等單位部分或全部業務, 於 2003 年 3 月 1 日成立海關及邊境保護局 (CBP), 其業務職掌與任務為執行邊境安全維護與管理 (border), 促進國際合法貿易活動 (trade), 以及確保進出美國的人通關查驗安全 (travel)。

(二) 美國公民及移民服務局 (USCIS)

911 事件發生之後, 美國政府察覺其移民審理與移民事務管理存有諸多漏洞, 因此整併原有「美國移民及歸化局」(U.S. Immigration and Naturalization Service) 的業務另成立美國公民及移民服務局 (USCIS)。該局主要業務包含綠卡申請與更換、美國公民服務、就業與僱用申請、家庭親屬移民、人道移民、收養外國孩童、非移民身分調整申請、軍人眷屬居留與相關福利申請等。

(三) 移民及海關執法局 (ICE)

移民及海關執法局 (ICE) 主要任務係針對國境管理、海關、貿易及移民等事務, 透過執行聯邦刑事法律與其他相關移民法律, 確保美國國土安全與大眾公共秩序安全。該局業務職掌包含查緝非法移民活動、執行遣返非法移民出境、打擊人口販運組織與犯罪活動、查緝走私及取締仿冒商品、打擊國際洗錢活動、調查重大詐欺犯罪等。

三、美國政府對新住民的輔導協助

美國政府本身並未直接涉入移民輔導，而係以提供補助金的方式，間接透過民間團體對新住民（含難民）進行就業、語言訓練、法律諮詢等輔導。此外，新住民如符合一定條件，則可循貧戶的模式向各地政府人力資源管理局（Human Resources Administration）所屬之難民及移民中心申請救濟（Refuge and Immigrant Center）（吳學燕，2004）。

四、美國政府對新住民及其子女的教育措施

美國各地均設有「成人學校（Adult School）免費教導新住民英語聽、說、寫能力，各族裔社區亦設有「新橋服務中心」，提供英文、技能訓練及報稅等公民知識課程（吳學燕，2004）。整體而言，美國針對新住民所提供的教育及社會輔導措施，包括推動雙語教學活動、尊重多元文化、關注補償教育、提升教育人員素質、使用適合新住民子女的教材及教法、加強社區及父母的教育參與性、鼓勵相關研究（討）活動等。美國屬分權制度，各州政府依其新住民的需求來制定相關教育措施，主要的實施措施，大致上可歸納出以下三項（林琚婷，2009）：

（一）政策的目的是為促進新住民參與子女教育

各州的新住民教育措施，主要實施重點為提升新住民家長在子女入學後，參與子女教育的能力，使其成為子女教育過程中的夥伴。

（二）新住民家長教育課程涵蓋廣泛知識

除了基本的語言及識字教育外，為增進新住民家長參與子女教育，所辦理的新住民教育課程，包括了解學校教育及文化、加強其親師溝通技巧，以利他們參與學校活動或與老師互動；此外，為使新住民家長能夠參與子女學習、指導子女課業，課程內容也含蓋了閱讀、數學、藝術、電腦等知識。

(三) 提升教師素質，出版教學指引

為使教學人員更專業，出版家長參與計畫指引，提供教學原則與材料，以作為成人教育教師教學時之參考，並且針對新住民家長參與子女教育面臨的困境，提供學校教師具體策略及改善方法。

參、各國婚姻依親移民措施

一、美國

根據美國移民法的條例尤其是移民和國籍法案(INA) 的規定，親屬類移民可分為直系親屬與家庭成員兩種親屬類別。外國人的移民申請案核准前，美國公民或永久合法居民之親屬須先為親屬提案。提案人需先提出直系親屬移民簽證申請書 (I-130 申請書)。提案人必須與外國移民申請人有下列一種親屬關係：

- (一) 美國公民之直系親屬，包含配偶、21 歲以下未婚子女以及 21 歲以上美國公民之父母。
- (二) 美國公民收養失去父母的孤兒，符合美國移民法(INA)所定義的孤兒，並且在 16 歲前被收養。
- (三) 美國公民為家庭成員親屬類移民，包含 21 歲以上未婚子女、已婚子女及 21 歲以上美國公民的兄弟姊妹。
- (四) 綠卡持有人之家庭成員，包含配偶及未婚子女。

親屬移民分為兩種：

- (一) 不受配額限制移民 - 美國已成年公民之父母，配偶或未成年子女。
- (二) 受到配額限制移民 - 持有綠卡者（永久居留權）之配偶或子女，美國公民之已成年子女和兄弟姊妹。

第二種因為受到配額限制，通常從提出申請至拿到移民簽證，需要等若干年。其中順序為

(一) 第一優先(F1)：

每年配額 23,400 名美國公民的成年未婚子女，包括其繼子女(step-children)，但此關係必須在其未滿 18 歲之前即已確立。所謂未婚是指申請時的婚姻狀態，因此從未結婚或離婚均屬未婚之範圍。

(二) 第二優先(F2)：

每年配額 114,200 名又可分為 F2A-(永久居民的配偶或未滿 21 歲之未婚子女)和 F2B-(年滿 21 歲之未婚子女)。第一優先中所說的繼父母及繼子女關係及未婚要求亦適用於本類別。

(三) 第三優先(F3)：

每年配額 23,400 名意指美國公民已婚之子女，被領養之子女，若領養關係在其未滿 16 歲時發生，或繼子女繼父母關係在繼子女年滿 18 歲之前發生，或繼子女繼父母關係在繼子女年滿 18 歲之前發生，亦適用本類別。

(四) 第四優先(F4)：

每年配額 6,500 名美國公民的海外兄弟姊妹，現在由於申請案件數量大，排隊時間很長在我國地區經常要排上十年。

二、加拿大

根據加拿大移民局的相關規定，加拿大公民或永久居民可以擔保配偶，同居伴侶、未成年子女 (22 歲以下，包括受收養子女) 或其他有資格的親屬 (如父母或祖父母) 移民到加拿大成為永久居民。當擔保人的條件：

超過 18 歲以上加國公民或永久居民，但需證明住在加國境內。為加拿大公民

或永久居民的身份。足夠收入證明：擔保父母親、祖父母要有明確的收入標準規定，配偶、同居人、子女等並沒有規定。

申請人與擔保人的關係有：

- (一) 配偶：同性別婚姻及異性別婚姻皆可。
- (二) 子女(含收養子女)：22歲以下的單身子女(22歲以上需證明22歲以前即因身心障礙受擔保人財務援助)。
- (三) 同居人：需有同居一年以上證明。
- (四) 父母、祖父母：每年有配額限制及需提供規定之收入證明。

相對於其他國家，加拿大可算是較為對家庭友善的國家，政府每年會有一定數量的移民配額留給親屬移民。雖然加拿大親屬移民簽證因疫情關係暫停了一段長時間，而根據加拿大移民局早前公佈的2022-2024年預計移民人口配額計劃顯示，加拿大政府預留了大約10萬個位置給親屬移民，當中有配偶、父母、祖父母、子女依親之分。其中父母及祖父母的加拿大親屬移民配額數量較少，競爭頗為激烈。加拿大移民部公布2021~2023的移民配額，2021年為401,000人、2022年為411,000人、2023年為421,000人。2021-2023年各類別的分布情形如下表2-4：

表 2-4 加拿大移民總額（含家屬移民）

| 類別 | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 總額 | 低 | 高 | 總額 | 低 | 高 | 總額 | 低 | 高 |
| 移民總額 | 401,000 | 300,000 | 410,000 | 411,000 | 320,000 | 420,000 | 421,000 | 330,000 | 430,000 |
| 聯邦技術*1 | 108,500 | 81,000 | 110,250 | 110,500 | 96,250 | 112,900 | 113,750 | 100,000 | 114,500 |
| 聯邦商業*2 | 1,000 | 400 | 1,250 | 1,000 | 250 | 1,250 | 1,000 | 500 | 1,250 |
| 經濟實驗*3 | 8,500 | 4,900 | 9,250 | 10,000 | 4,500 | 10,500 | 10,250 | 4,500 | 11,000 |
| 大西洋實驗*4 | 6,000 | 3,300 | 6,250 | 6,250 | 3,000 | 6,750 | 6,500 | 3,500 | 6,750 |
| 省提名 PNP | 80,800 | 64,000 | 81,500 | 81,500 | 63,600 | 82,500 | 83,000 | 65,000 | 84,000 |
| 魁北克*5 | 尚未決定 | | | 尚未決定 | | | 尚未決定 | | |
| 經濟類總額*6 | 232,500 | 180,500 | 237,000 | 241,500 | 199,000 | 247,000 | 249,500 | 207,000 | 253,500 |
| 配偶子女依親 | 80,000 | 61,000 | 81,000 | 80,000 | 60,000 | 81,000 | 81,000 | 60,000 | 82,000 |

| | | | | | | | | | |
|---|---------|--------|---------|---------|--------|---------|---------|--------|---------|
| 父母、祖父母 依親 | 23,500 | 15,000 | 24,000 | 23,500 | 14,000 | 24,000 | 23,500 | 14,000 | 24,000 |
| 依親總額 | 103,500 | 76,000 | 105,000 | 103,500 | 74,000 | 105,000 | 104,500 | 74,000 | 106,000 |
| 加拿大境內受 保護者境外受 撫養難民 | 23,500 | 17,000 | 25,000 | 24,500 | 19,000 | 25,000 | 25,000 | 19,500 | 25,500 |
| 政府協助 *7 | 12,500 | 7,500 | 13,000 | 12,500 | 7,500 | 13,000 | 12,500 | 8,400 | 13,000 |
| 私人贊助難民 | 22,500 | 14,900 | 23,000 | 22,500 | 15,400 | 23,000 | 22,500 | 15,500 | 23,000 |
| 其他機構轉介 難民 (聯合國) | 1,000 | 100 | 1,000 | 1,000 | 100 | 1,000 | 1,000 | 100 | 1,000 |
| 難民總額 | 59,500 | 39,500 | 62,000 | 60,500 | 42,000 | 62,000 | 61,000 | 43,500 | 62,500 |
| 人道及同情*8 | 5,500 | 4,000 | 6,000 | 5,500 | 5,000 | 6,000 | 6,000 | 5,500 | 8,000 |
| 法語背景移民入境條件必須符合“法語移民策略”，2023 年魁北克以外地區的法語移民目標人數約為總移民人數的 4.4%，12,144 人~16,544 人。 | | | | | | | | | |

資料來源：加拿大移民部 IRCC

第四節 各國經濟移民政策

隨著資訊產業與全球化的發展，在過去 10 年間，對於高技術勞動力的需求日增，諸多先進國家間出現勞動力短缺的現象（特別是在資訊科技產業），延攬外籍專業人士以解決特定部門勞工短缺的主張日漸獲得重視。在放寬技術勞工移動限制的共識之下，發展中國家技術勞工出現大幅的移出，正好補足先進國家高科技部門的人才缺口，此一現象在相當程度上，歸功於後者諸多量身訂做的臨時工作許可及簽證計畫。這些計畫有的是既有移民政策的延伸，如澳洲、英國及加拿大移民國家（見後文 OECD 國家經濟移民實務及表 2-5 所列各項計畫），亦有首次設計特別措施者，如歐盟。歐盟在 2022 年約有 5 百萬非歐盟公民移入¹²，其中為數甚多來自受到戰爭影響的烏克蘭非歐盟公民，為真正留下技術人力，配合歐盟朝數位經濟的發展方向，遂參考前述澳洲、加拿大及紐西蘭的雇主表達意願（Expression of Interest, EOI）技術移民招募制度，在既有參考美國綠卡（見後文美國經濟移民討論）的歐盟藍卡指令（EU Blue Card Directive, Directive (EU) 2021/1883 of 20 October 2021）法制基礎上，發展出「歐盟人才庫」（Euro Talent Pool）制度（如下圖 2-2），加速雇主與非歐盟國籍人才的媒合速度（OECD, 2019, 2022; European Commission, 2022）。在技術上，歐盟又參考紐西蘭建置「就是要到紐西蘭」（New Zealand Now）外國籍專業人才延攬數位平台¹³的經驗，建置專屬平台，外國人只要順利登記，立即可與歐盟雇主就業媒合，同樣的設計亦可見前述我國就業金卡所搭配的「一站式國際人才服務及延攬中心」（Taiwan Talent）。不管如何，這些先進國家都競相提出更能加速人才延攬或更為優惠的方案，以與其他國家競爭人才，解決本國技術勞工

¹² 參見歐盟統計，https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics

¹³ 參見 <https://www.newzealandnow.govt.nz/>

短缺的問題。

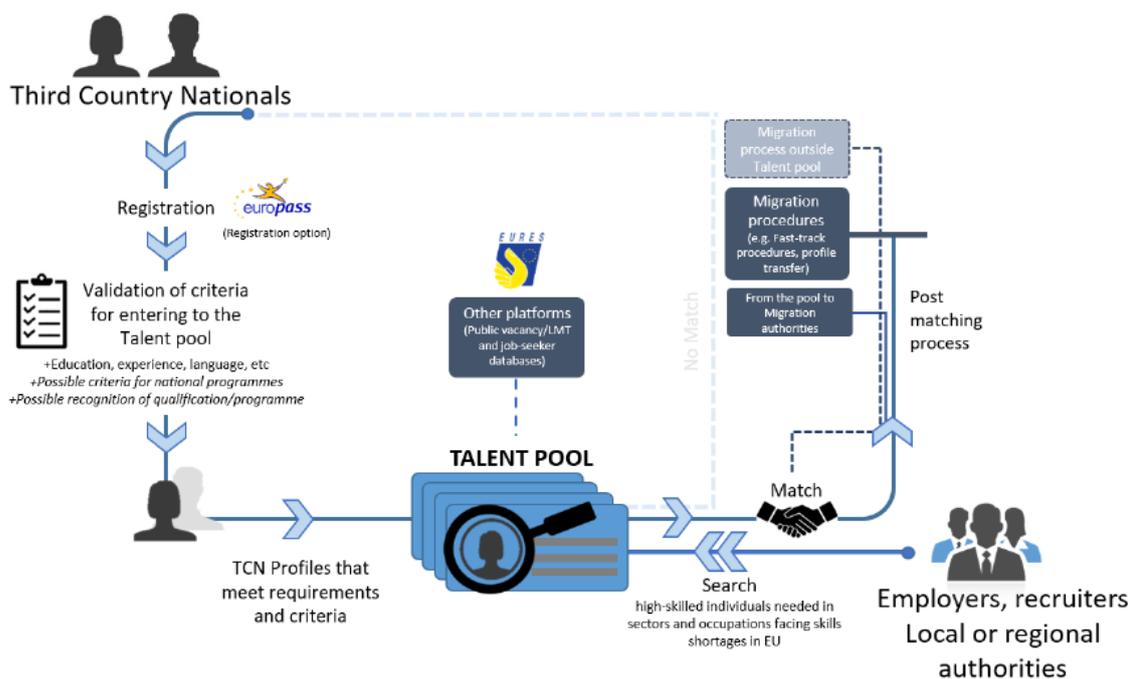


圖 2- 2 歐盟人才庫運作機制

資料來源：OECD (2022: 13)



圖 2- 3 我國外國專業人才延攬網站

資料來源：國發會，<https://talent.nat.gov.tw/?lang=zh>

壹、經濟移民理論

經濟移民理論是客工制度及簽證計畫背後的理論依據，其論述分一般性理論及延攬職類別兩個層面：

一、一般性理論

先進國家與落後國家的薪資差距是兩國勞動力移動的主要誘因，而薪資差距又是源於兩國邊際勞動生產力 (MPL) 的差異，也就是技術能力的差距。但隨著勞動力遷徙的發生 (如圖 2- 4 及圖 2- 5)，兩國的薪資差距會縮小 ($w_A \rightarrow w_A'$)，亦有可能在勞動力移動的過程中，因技術擴散拉近兩國邊際勞動生產力，進而拉近薪資差距。從總體層面來看，既然勞動力移動會降低本國薪資水準，為何又要制訂加速延攬外籍專業人才的政策呢？Roland Lee 教授提醒我們需由先進國家的國內因素來觀察。

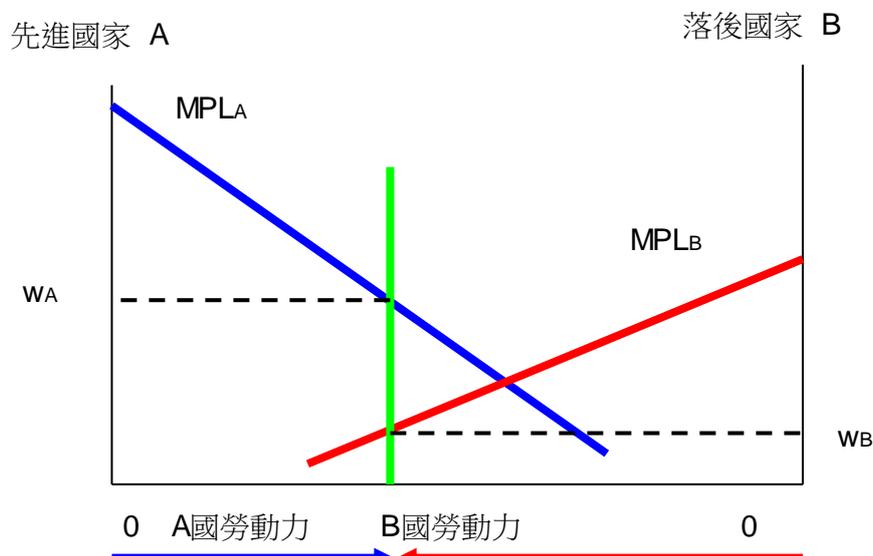


圖 2- 4 勞動力遷徙說明 1

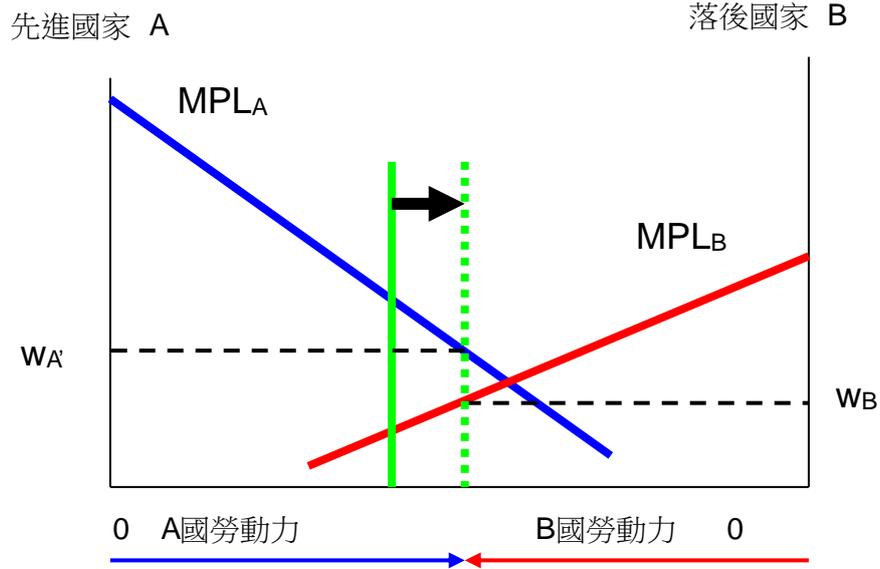


圖 2-5 勞動力遷徙說明 2

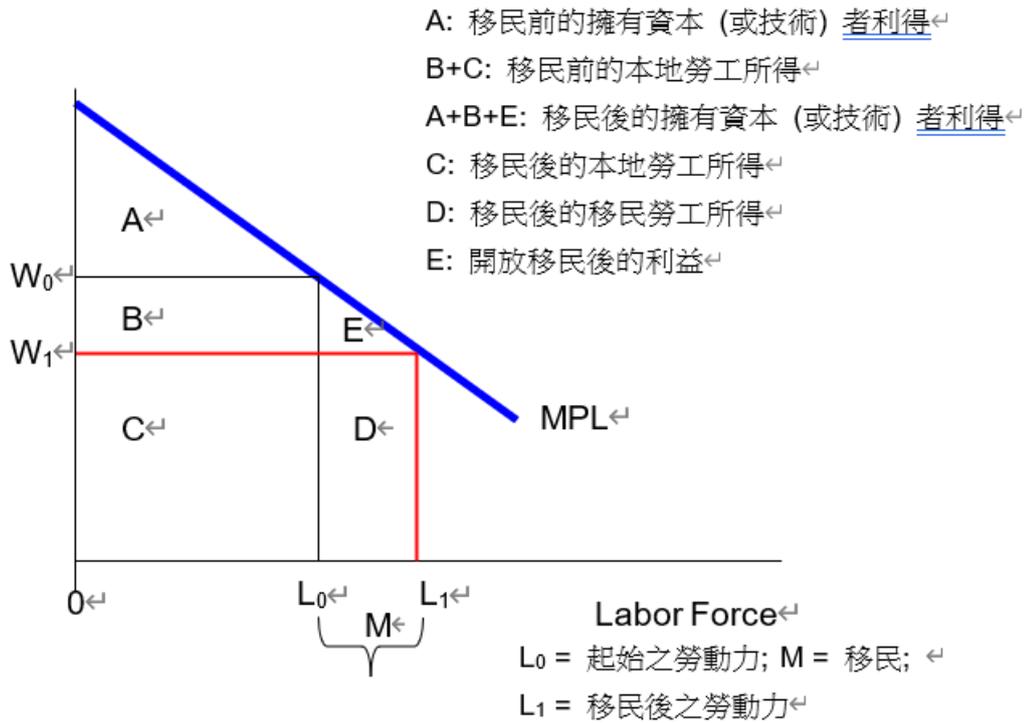


圖 2-6 移民對勞動力與勞動所得之影響

就圖 2-6 來看，接受移民之前的國內薪資會隨著外籍勞動力移入而下降，勞動所得也因而由 $B+C$ 減少到 C ，但擁有資本（或技術）者的利得卻可由 A 增加到 $A+B+E$ ；就整體社會而言，整體利益亦由原本的 $A+B+C$ ，增加至 $A+B+C+E$ 。根據 Roland Lee 的換算，假設移民人數佔本地居民的 10%、GNP 為 10 兆，整體薪資將會減少 3.3%，但因移民所帶來 E 部分的利得將會達到 10 億。不過，這樣的推算是建立在移入者所擁有的技術（資本），需是與本地居民不同的基礎上。如果移民擁有與在地者一樣的技術比例，則前述的利得和效益即不存在。另外需注意的，在長期調整之下，移民與本地勞工技術組合 (skill set) 的差異亦不復存在。

二、延攬職類別（高階白領及低階藍領）

在一般性理論預測下，一國應延攬臨時性的外籍高級專業或低階藍領勞動力（需與當地勞動的技術組合不同）。理論上來說，此兩種組合有助於增加整體產出，但同時也讓國內勞工權益受損，不過勞動力移入所能創造的利益還是高於損失；本地勞工薪資下降的程度愈深，移民對當地社會所能創造的利益愈大¹⁴。至於究竟是那些勞工受到影響，則視其技術受到替代 (substitute) 程度而定¹⁵。Smith 等人的解釋是，新移民為當地社會創造了更多產出及服務，但薪資卻比這些新增產出的價值為低，差異的部分則是流入了資本擁有者手中 (Smith and Edmonston, 1997)。因而在雇主和專業技術團體（如美國的電機電子工程師協會）推波助瀾之下，先進國家有極強的動機推動外籍人士臨時工作許可及簽證計畫。

¹⁴ 但如果當地勞工的薪資水準並無因為移民而下降，或受太大影響之時，就沒有勞工權益受損的問題，而新增產出所創造的價值則全部回到移民身上，可能以外匯 (remittance) 的方式回歸其母國，或累積資產成為移民企業家 (immigrant entrepreneurs) 及以其為核心的協會，如矽谷以來自台灣的留學生所形成的玉山科技協會。

¹⁵ Smith 甚至認為如果當局能掌握並控制移民技術組合，使這些外來者的技能與本地勞工互補 (complement)，避免出現替代，非但前述零和的狀況不會發生，整體的經濟狀況亦能提升。但這僅為理想狀態，多數情況政府仍須針對移入後涉及的重分配部分（如 E ）予以課稅，專款專用以補償受影響勞工。

三、延攬期間（短期到永久居留）

或有論者質疑在開發中國家對人才外移普遍存有疑慮之下¹⁶，此種政策單方面是否可行。學界對此亦有所爭論，究竟在先進國家的大力引才下，「人才流失」(brain drain) 是否會令落後國家更加貧瘠？這部分並無定論（正反意見如表一）。有鑑於此，國際勞工組織和部分學者試圖提出一平衡的看法，以「人才循環」(brain circulation) 理論觀點為核心，提出「互利的移民政策方案」說帖¹⁷ (Lowell and Findlay, 2002; Saxenian, 2002a; 2002b; 2006)。Lowell 等學者建議，開發中國家應採 6 個 R¹⁸來處理不斷外移人口的問題，而已開發國家相對則應把鼓勵外籍專業人士臨時工作做為移民政策的主要政策選項。加州大學柏克萊分校的 Saxenian 教授即以我國科技產業發展過程為典範，說明我國和美國是如何同時受益於上述架構下的人才移動¹⁹。因而海外短期工作可說是兼顧開發中/已開發國家利益的平衡點，該計畫有相當可行性。

¹⁶ 美國吸引了加勒比海地區國家接近 60% 的大學畢業生前往工作，造成國家缺乏足夠的專業人才，如醫師等提供服務。同樣的狀況也發生在其他經濟落後地區，前蘇聯共和國之一的摩達維亞在解體後，即流出 15% 的勞動力至西歐就業。在部分東歐國家，如波蘭，更是因人才外流嚴重，而並存著高失業率與高技術勞工缺工率的現象。

¹⁷ 國際組織主要著眼於因人才移動所產生的外溢正面效應，根據 Regets 的整理，包含知識擴散、就業媒合、研究者有更多的就業選擇、雇主可尋得稀少/特有的技術、形成國際研究/科技聚落、對稀有人力資本的國際競爭可提高人力投資的報酬率等。

¹⁸ 分別為鼓勵移民回流 (Return)、有條件的限制移出 (Restriction)、引才 (Recruitment)、補償因移出造成的損失 (Reparation)、建構已移民之本國籍專業人士的人才網絡 (Resourcing)、提供更多的教育與經濟機會 (Retening)。

¹⁹ 其指出，台灣留學生於畢業進入矽谷當地產業後，由政府以專案方式延攬回國進入研究機構，其後再行於科學園區內創業。受益於這些專業人才的回流 (brain drain's reversal)，台灣科技產業在這些人才所形成的社群中獲得穩定的訂單來源，同時在技術擴散之下提升了在地的技術與生產能力，因而確立了台灣做為高附加價值、設計密集零組件供應商的全球角色。

四、經濟移民的實證研究

根據賴偉文(2019)的說明，延攬外國專業人才通常對移入國可能產生兩種不同的效果，其一是因外國專業人才的引入，增加移入國專業人才之勞動供給數量效果；其二則是外國專業人才引入所帶動之技術外溢效果。其中外國專業人才之勞動供給數量效果，可望填補國內企業對專業人才的短缺情況，進而提升企業的生產能量；另外，因為外國專業人才所帶來的專業技術，可望提高整體的人力資本水準，並增強國內自主技術創新能力和對外來技術的吸收能力等技術外溢效果，進而提升國內企業的生產效率。賴偉文(2019)整理國外研究文獻發現，專業外國人士的引入，將對輸入國產生一定程度的技術外溢效果，由於外國高階技術人員引入所帶動的技術外溢效果，將提升我國產業的生產技術，當生產技術提升，再加上外國專業人才增加所產生之勞動供給數量效果，將可擴大整體企業的生產規模，而因為生產規模的擴大，透過勞動投入的替代性差異，將因而產生總體經濟的生產擴散效果，以及勞動市場的重新配置。

貳、OECD 國家經濟移民實務

OECD 曾以專書探討會員國的高技術人才(HRST)延攬策略 (OECD, 2001)，即為普遍為澳洲、美國、英國、加拿大等國所採用的雇主表達意願 (Expression of Interest, EOI) 技術移民招募制度。在檢驗了會員國及非會員國(含我國在內)人才延攬政策的有效性後，其認為在除了以政策誘因提高技術人才移動能力，吸引其為己所用外，延攬政策的成敗還是在於能否為高技術人才，在移出國及移入國間建立起一種高度流動的循環機制。因為此類移民具有短期及高度回流母國的特性，所以不應從「人才流失」(brain drain)，而應是從「人才流動」(brain circulation)的角度來處理這個議題。OECD 指出就我國的經驗而言，技術人才在移入國(如美國)居留一段時日後再回流母國，對母國高科技產業所能發揮的貢獻最大，而

新竹科學園區的建立對吸引這些技術人才回流我國、推動我國科技產業發展可說是居功厥偉。在這方面，由政府主導建立以延攬海外人才為主軸的產業發展模式再次獲得重視。各先進國臨時工作許可及簽證計畫（參見表 2- 5）的政策主軸，可簡要歸納如下 (Birrell et al., 2006)：

- 一、先行列出本國技術需求的順序，並配合市場狀況彈性調整；
- 二、進行勞動力來源國及技術層級的差異化，吸納不同的技術組合；
- 三、採用評點制度，提高外籍人士評選的客觀性，同時降低入境後無法就業的可能（美國除外）；
- 四、擴大「兩階段」移民的規模（由臨時性簽證的身份，過渡到永久居留身份）；
- 五、連結區域性開發計畫，提供更多的移民移入選項；
- 六、透過更為一致、透明化的設計，減少雇主專業藍領化的濫用。

表 2- 5 各國比較

| | 申請者需取得工作機會 | 申請者無須取得工作機會 |
|-----|---------------------------|-----------------------------|
| 配額制 | 美國(H-1B 專業人士簽證計畫)、德國(綠卡制) | -- |
| 評點制 | 英國(工作許可制)、加拿大(就業認證計畫) | 英國(高級技術人才移民計畫)、澳洲(一般技術移民計畫) |

資料來源：許雲翔（2006）

各國先行確認本國技術需求後，在非移民 (non-immigration) 的前提下開放雇主短期進用具學士以上學位之外籍專業，或領域內傑出外籍人士；至於永久居留問題則普遍採彈性方式處理，除加拿大外，均可於工作期間或期滿後申請。指認人才工作，也就是進用政策 (admission policy) 為整個臨時工作簽證計畫的

核心部分。多數國家係參考 OECD 坎培拉手冊 (Canberra Manual) 中所界定的科技職稱，或採用評點方式 (標準如表 2-6 各國比較)，或以配額制 (quotas cap) 方式進行，依各國歷史背景及實際需要而定。在外籍人士提出申請前，多數國家皆要求取得國內雇主提供之工作機會，但採用評點制的國家通常可因申請者本身條件而豁免，或得於入境後一段時間內取得，如澳洲。若以配額/評點及工作機會之有無為標準，各國可概分如下²⁰表 2-7：

若採用前述「配額 / 評點」及「工作機會有無」的分類方式，就需取得工作機會方能申請的國家而言，政策延攬成果即反映該國短期的產業需求，入境後亦不致有勞動力閒置的問題，此為其優點；但評點制所能吸收之人才卻有益國家長期發展，提升國家競爭力。美國延攬外籍人才的職類以電腦相關領域為主 (38.5%)，英國為其最為短缺的醫療護理人員 (37%)，澳洲各領域間則呈現平均分佈。

但政策偏重市場取向不必然因過於著重短期需求，而對國家長期競爭力有負面影響，美國 H-1 B 簽證計畫中即有高達 9% 為外籍基礎科學研究人員，所佔比例為三國中最高。而側重申請者個人稟賦亦不必然無視就業市場需求，澳洲的一般技術移民計畫有高達 49.2% 為現職或過去在其母國中任職的外籍經理、決策、銷售及辦公室人員，亦為三國中最高者，難以斷言何者是最好的作法。

²⁰ 根據此一分類，學者 Lowell 進一步將所有採用臨時工作簽證計畫的國家分為競爭型 (competitive，也就是配額制，就業市場取向以配合市場實際需求) / 管制型 (controlled，也就是評點制)，並採用 7 項指標來進行分類，分別為 1. 配額是否固定，或可彈性調整；2. 調查國內缺工過程是否嚴謹，或僅具形式意義；3. 國內勞工保護措施是否周延；4. 是否有專責執行單位；5. 是否可轉換雇主；6. 是否限制配偶工作或依親；7. 是否限制身份轉換 (永久居留)。(Lowell, 2005)。

表 2- 6 雇主表達意願 (Expression of Interest, EOI) 技術移民招募制度比較

| 國家 | 政策 | 通過時間 | 法源 | 主管部會 | 期限 | 勞動短缺認定方式 | 數額 | 得否申請永久居留 |
|-----|---|------|--------------|-----------------------------------|--|--|---|---|
| 美國 | <i>H-1 B Specialty (Professional) Workers</i> 專門職業(專業)人士簽證計畫 | 1990 | 1990 年移民法修正案 | 國土安全部 勞工部 國務院 眾議院 (決定數額) | 最長 6 年, 期滿如欲再次申請, 需離境 1 年 | 官方不進行認定, 授權雇主決定對外籍專業人士需求, 由勞工部及國土安全部進行審核 | 2006 年為 58,200 名, 自該年起額外增加碩士以上學歷 20,000 名, 共 78,200 名 | 適用居住滿 5 年即可申請永久居留規定 |
| 英國 | <i>Work Permit System</i> 工作許可制 | 1971 | 1971 年移民法案 | 內政部 就業與培訓部 | 期限由雇主決定, 最長 5 年, 得再次延長 5 年 | 以部門(sector)為基礎, 由資訊技術通訊與電子、金融、電機、醫療、旅館餐飲、教育等 6 個產業小組, 與部會及廠商認定勞工短缺的職業與數目 | 2004 年核准 89,173 件申請案 | 連續 4 年工作後, 即可提出永久居留申請 |
| | <i>Highly Skilled Migrant Programme</i> 高級技術人才移民計畫 | 2002 | 移民法 外授權範圍 | 內政部 移民與國籍局 | 為期 1 年, 進一步延長者視其申請者技術程度而定 | 不進行需求面認定, 而是由外籍人士自行提出申請, 以評點方式(最低需 75 點)決定是否通過 | 2004 至 2005 年間計有 24,000 人申請 | 連續 4 年工作後, 即可提出永久居留申請 |
| 澳洲 | <i>General Skilled Migration Program</i> 一般技術移民計畫 | 1958 | 1958 年移民法案 | 移民與多元文化部 | 永久居留 (子類別之臨時商務簽證, 為 3 個月至 4 年) | 雇主團體與政府共同決定勞動短缺, 由外籍人士提出申請, 以評點方式(最低需 75 點)決定是否通過 | 2005 年為 76,900 名, 通過申請 59,804 人 | -- |
| 加拿大 | <i>Canadian Employment Authorisation</i> 加拿大就業認證計畫 | 1978 | 1978 年移民法案 | 人力資源發展部 人力資源中心 國籍與移民部 | 認證有效期限 3 年, 得延長 特別簽證如北美自由貿易區跨國公司經理人及主管移動最長為 7 年, 具專業知識員工為 5 年 | 雇主或產業團體認定有勞動短缺問題後, 與人力資源發展部的聯邦層級官員進行協商 | 2000 年有 91,311 名外籍勞工以此種管道入境 | 除了以家內共住照顧服務計畫 (Live-in Caregiver program) 入境, 至一般家庭從事照護工作 (對象為兒童、殘障及老年) 者可於受雇 2 年後申請外, 其餘型態不行 |

資料來源: McLaughlan & Salt, 2002; USCIS: <http://www.uscis.gov/graphics/services/tempbenefits/cap.htm>; Work Permit: http://www.workingintheuk.gov.uk/content/working_in_the_uk/en/homepage.html; Birrell et al., 2006

表 2- 7 各國評點標準及點數分佈

| 屬性 | 澳洲 2005 年 7 月 | 加拿大 2003 年 9 月 | 紐西蘭 2004 至 2005 年 | 英國 2005 年 |
|--------------|--|--|--|--|
| 技術層次 | <p><u>經承認學經歷者</u></p> <p>60 (特定職業訓練)</p> <p>50 (一般專業職業)</p> <p>40 (其他一般技術職業)</p> | <p>25 (碩博士)</p> <p>22 (兩個或以上之學士或職業認證)</p> <p>20 (兩年大學學歷或職業認證)</p> <p>5-15 (較低的學歷/職業資格)</p> | <p><u>經承認學經歷者</u></p> <p>55 (碩博士)</p> <p>50 (職業/ 高等教育)</p> | <p>65 (MBA, 尤其是自全球前 50 名頂尖商學院畢業者)</p> <p>30 (博士)</p> <p>25 (碩士)</p> <p>15 (學士)</p> <p>TBA (職業或專業資格)</p> |
| 年齡 | <p><u>18 至 44 歲</u></p> <p>30 (18 至 29 歲)</p> <p>25 (30 至 34 歲)</p> <p>20 (35 至 39 歲)</p> <p>15 (40 至 44 歲)</p> | <p>10 (21 至 49 歲)</p> <p>超過 49 或少於 21 歲者, 每增加/ 減少一歲減 2 點</p> | <p><u>18 至 44 歲</u></p> <p>30 (18 至 29 歲)</p> <p>25 (30 至 34 歲)</p> <p>20 (35 至 39 歲)</p> <p>15 (40 至 44 歲)</p> | <p>低於 28 歲的申請者可得 5 點</p> |
| 移入國語言能力 | <p><u>點數分佈</u></p> <p>20 (溝通無礙, IELTS 平均為 6 分)</p> <p>15 (職場對話, IELTS 平均為 5 分)</p> | <p><u>點數分佈</u></p> <p>2 至 24 點 (英語及/或法語等程度; 對技術移民者非必要, 且無須經外部檢核)</p> | <p><u>不採計</u></p> <p>自 2002 年 11 月起, 技術移民申請者的先決條件, 即為 IELTS 平均需 6.5 分</p> | <p><u>不採計</u></p> <p>申請者在資格評估表上, 按「職場」、「溝通無礙」等級自評其英文程度</p> |
| 在移入國所具備的專業資格 | <p>15 (博士)</p> <p>10 (碩士或榮譽學位)</p> <p>5 (學士學位或職業資格)</p> | <p>5 (最少需在加拿大就學 2 年)</p> | <p>10 (最少需在紐西蘭就學 2 年)</p> | <p>--</p> |
| 最近工作經驗 | <p><u>國外申請者:</u></p> <p>10 (申請者經驗與所列 60 點的職業相關)</p> <p>5 (擁有任何與 40、50 或 60 點職業相關的經驗)</p> <p>主要需 12 至 24 個月的工作經驗, 視特定技術類別而定</p> <p><u>已在國內之申請者:</u></p> <p>如申請者已取得澳洲專業資格, 則無須工作經驗</p> | <p>具有 4 年於技術職 (非特定) 工作經驗者, 可分配 21 點。額外的門檻為具有國家職業清單上所列的領域內, 1 年全職工作經驗。</p> | <p><u>技術工作經驗</u></p> <p>60 (大於 12 個月)</p> <p>50 (小於 12 個月)</p> <p>50 (最近方取得工作)</p> <p>外加</p> <p><u>相關工作經驗</u></p> <p>30 (10 年)</p> <p>25 (8 年)</p> <p>20 (6 年)</p> <p>15 (4 年)</p> <p>10 (2 年)</p> | <p><u>需研究所畢業的工作</u></p> <p>25 至 50</p> <p>(視專業資格程度、申請者年齡及經驗而定)</p> |
| 領域內特殊成就 | <p>--</p> | <p>--</p> | <p>--</p> | <p>25 (卓越成就, 意指那些在其專業頂層的少數人)</p> <p>15 (傑出)</p> |
| 最近薪資 | <p>--</p> | <p>--</p> | <p>--</p> | <p>以過去 12 個月於其母國的薪資來評估 (薪資依不同來源國分成 5 類)。下列範例為高所得國家的標準 (A 類):</p> <p><u>超過 28 歲</u></p> <p>50 (25 萬英鎊)</p> <p>35 (10 萬英鎊)</p> <p>25 (4 萬英鎊)</p> <p><u>小於 28 歲</u></p> <p>50 (6 萬英鎊)</p> <p>35 (4 萬英鎊)</p> |

| 屬性 | 澳洲 2005 年 7 月 | 加拿大 2003 年 9 月 | 紐西蘭 2004 至 2005 年 | 英國 2005 年 |
|-----------|--|---|--|--|
| | | | | 25 (2.7 萬英鎊) 相對來說，E類的標準就較寬鬆，同樣的點數分配在薪資 0.235 萬至 2.1875 萬英鎊之間 |
| 職業需求 | 20 (已取得工作，同時該工作是在移民職業需求清單之中) 15 (未取得工作，但工作是在移民職業需求清單之中) | 10 (在加拿大境內已取得永久或臨時性工作) 5 (於加拿大境內至少具 1 年工作經驗) 5 (準備在加拿大就業) | 自 2006 年起，提供申請「工作居留」許可的 3000 種技術職缺， 期間將由 2 年縮減至 6 個月 | 50 (已在英國工作) |
| 移入區域 | 5 (曾於人口較少的州首府，如阿得雷德，居住與就學至少 2 年) | -- | 參照附加點數 | -- |
| 配偶技能 | 5 (如果配偶年齡、英語能力、工作經驗、領域及專業資格符合篩選要件) | 3 至 5 (教育程度) | 10 (專業資格) | 10 (學士學位或更高) 10 (同等學位的職業或專業資格) 10 (缺乏資格，但目前或曾具有需研究所程度工作經驗) |
| 州/ 地區政府資助 | 10 (申請者取得州或地區政府資助) | 現行已有省級計畫並持續擴充 | -- | -- |
| 親戚資助 | 15 (申請者取得配偶或近親的資助) | 5 | 10 | -- |
| 附加點數 | 5, 具備下列條件之一者: 投資 具澳洲工作經驗 語言流利 | -- | 10 (取得經濟成長地區之專業資格) 10 (取得技術缺乏職類之專業資格) 5 至 10 (自己或配偶取得技術缺乏職類，或特定地區之工作機會) 5 至 15 (具備 2 至 6 年於紐西蘭工作經驗) | |
| 基本點數要求 | 120 | 67 | 100 (2006 年後超過 140 點者自動錄取) | 65 |

資料來源：Birrell et al., 2006

參、美國經濟移民政策

一、簽證制度

根據美國 1990 年移民法美國的移民簽證制度可分為兩類，分別是移民簽證與非移民簽證，移民簽證在一般情況可再分為兩類，一類為親屬移民，另一類是職業移民；非移民簽證類別多元，分為 A 至 U 類，美國整體移民簽證架構如下圖 2-7 所示。

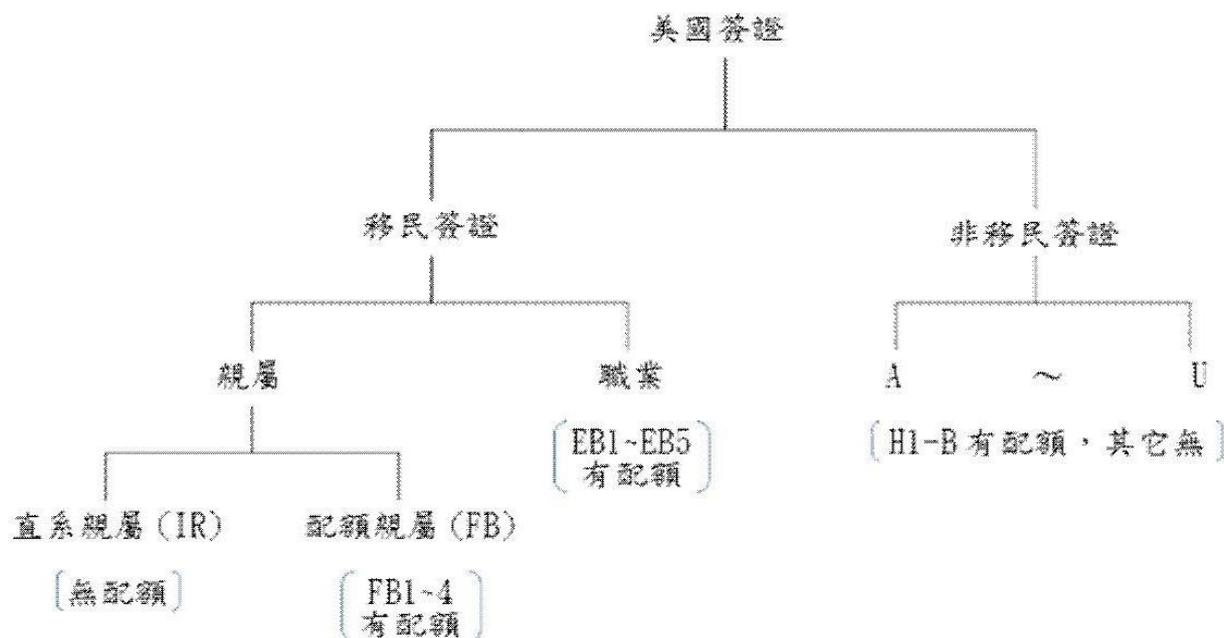


圖 2-7 美國移民簽證制度

資料來源：陳雅雯(2018)。

根據以就業為基礎的移民簽證，可分為 EB-1、EB-2、EB-3、EB-4 與 EB-5 等五個優先類別，分述如下：

- (一) EB-1 傑出人才 (Employment First Preference)：這類人士包括在科學、文藝、教育、商業和體育等領域表現異常傑出的人才、傑出的教授與研究員，及跨國企業經理人，不需要美國勞動部發出的勞工證明即可申請，但須提出國家級或國際級的成就獎項證明。
- (二) EB-2 專業人才 (Employment Second Preference)：包括具有碩士或同等學歷以上之專業人士，或在科學、藝術、商業方面有特殊技能者。其雇主須進行公開招聘，並說明無法聘僱美國公民勞工之原因，且設定薪資須超過一定門檻，才能由雇主申請程序，即以不排擠國內薪資及就業機會為原則。
- (三) EB-3 專業僱員、熟練和非熟練工人 (Employment Third Preference)：包括學士

學位之專業人員、2年以下的職業訓練或經驗之技術勞工、與非技術勞工。申請資格限定同EB-2專業人才，但門檻較低，學歷要求也不高，然仍以不排擠國內薪資及就業機會為原則。

(四) EB-4 特殊移民 (Employment Fourth Preference)：此項包含宗教相關的工作者及其他特殊移民。

(五) EB-5 投資移民 (Employment Fifth Preference)：此項申請人須在美國開設新企業，包含投資美金 100 萬元或 50 萬元，並創造 10 個就業機會給沒有親戚關係的投資人。

非移民簽證方面，美國對非移民簽證的類型有詳細的規定，分別以 A~U 的字母表示，其中 B-1 為短期商務簽證、B-2 為觀光簽證、E-1 與 E-2 適用於與美國有雙邊貿易條約的貿易或投資者、F 適用於留學生、L-1 適用於跨國企業的管理人員或專業技能的人士。其中要特別強調的是，在這些非移民簽證之中，H1-B 簽證特別給予具有專業知識、技術的外國人進入美國從事專業工作的簽證，該項簽證有配額限制（每年 65,000 人），持有 H1-B 的人士在美國工作 6 年就必須出境，但離開美國一年以上可以再利用 H1-B 身份入境美國（謝立功、張先正，2013）。在持有簽證有效期間內，可申請轉換為永久移民。H1-B 簽證制度被公認為是推動與創造美國高科技產業領先地位的關鍵要素，成為各國爭相仿效的對象。

美國經濟移民的特色是採取與高等教育緊密結合的策略，在大學或研究所階段即攬天下英才教之，之後透過學生工作專業實習 (Optional Practical Training, OPT) 或工作簽證計畫而用之 (Kapur & Mchale, 2005)。OPT 為國際學生畢業後短暫過渡實習所用，並非正式工作，可以視為學成留美工作的意向；因而狹義來說，延攬政策會是專指 H-1B 工作簽證計畫，主管機關為美國勞動部職業訓練署。該國整個經濟體系每年維持接近百萬的外國學生入境，四年(大學)或兩年(研究所碩士)後，競爭約 6 萬 5 千個工作簽證配額。市場為其人才延攬策略背後的政策邏輯，在於將能提供高薪或技術發展機會的產業或勞動市場視為留才的主要驅動力，政策僅為促成國際流動的工具 (Boeri et al., 2012)。相關制度包含現行市場薪資 (prevailing wage) 申報、簽證配額、特殊學門領域額外配額 (如 STEM) 等設計，皆可看到勞動部在進行價格與數量上的管控。

若就最狹義的「人才延攬」來看，美國是採用 H-1B 此種以就業或工作為條件的簽證 (employment-based visa) 來執行前述理論層次的概念，其中搭配現行市場薪資申報、簽證配額、特殊學門領域額外配額等制度設計。相對於加拿大或澳洲評點制的供給引導 (supply-driven)，由政府先行列出缺工清單、職種與技術需求審核申請者是否達到點

數，再予以發放工作簽證，基本上 H-1B 簽證會是一種由雇主提出需求，由產業所引導 (demand-driven) 的制度(Czaika & Parsons, 2015)。連帶的還有 H2-A、H2-B 及 H4 幾種相近類型的移工(guest workers)工作簽證(如表 2- 8)，亦即前面理論部分的較低技術層次的勞工，而本文專就科技人才專屬的 H-1B 此一類型討論。

表 2- 8 美國國際人士工作簽證類型國際學生簽證數

| | H-1B | H-2A | H-2B | H-4 |
|--------------|--|---|--|--|
| 申請者條件 | 專業知識人士 | 臨時或季節性 農業工人 | 農業以外臨時 或季節性工人 | 前項 H 簽證的 配偶或未婚子 女 |
| 簽證期間 | 三年，期滿得 以更新一次 | 最長一年，但 得連續更新三 年 | 最長一年，但 得連續更新三 年 | 與前項簽證者 同 |
| 年度配額 | 85,000 名，包 含 20,000 名 STEM | -- | 66,000 | -- |
| 2016 年發出人數 | 180,057 | 134,368 | 84,637 | 131,051 |
| 申請者主要來源 國 | 印度(126,692) 中國(21,657) 墨西哥(2,540) | 墨西哥 (123,231) 牙買加(4,295) 南非(2,335) | 墨西哥(61,128) 牙買加(9,570) 瓜地馬拉 (3,654) | 印度(110,003) 中國(4,601) 墨西哥(2,161) |
| 申請者主要產業 | 電腦系統設計 與電機、軟體 工程開發、管 理與科技顧問 產業 | 農場工作、煙 草工作、採橘 及棉花 | 地景(除草)、森 林、遊樂園及 家管 | -- |

資料來源：U.S. Department of Homeland Security，轉引自
<https://www.cfr.org/backgrounder/us-temporary-foreign-worker-programs>

不過就策略面來看，該國是以美國夢(American Dream)來包裝此一策略，以高薪、較好的發展機會、優質的生活與居住環境，吸引外籍人才在求學階段即移入美國，因而若要取得較為整體性的觀點，尚需向前延伸至高等教育階段，及向後至永久居留與公民取得階段，方能理解各體系間的功能：從留學生開始養成經濟體系內所需的人才，再透過畢業後的 OPT 賦予留學生尋職上的彈性，過渡此一雇主與留學生間的磨合期，再以 H-1B 對找到工作的留學生進行短期工作居留管理，再經由平行的移民程序申請永久居留身分，亦即俗稱的綠卡，再至最後的歸化公民(naturalized citizenship)。是故在整體策略上，美國人才延攬同時結合了多種具備轉銜性質的計畫或措施，從學生簽證(F1 及 J1)、畢業後實習及尋職簽證(OPT)、工作簽證(H-1B)，到永久居留卡，最後再至公民資格。在從國際學生至歸化為美國公民的不同階段中，美國國務院教育與文化事

務局、國土安全部美國公民及移民服務署、勞動部就業與訓練署等不同部會，發揮學生事務、簽證資格到外籍勞工管理等不同功能：

(一) 現行市場薪資申報

為確保本地勞工權益，雇主在進用外籍人才時須證明其不以低於市場平均薪資的勞動條件僱用，因而需先申請現行市場薪資的判定(prevaling wage determination, PWD)，再自行核實欲進用人才的薪資，向勞動部就業與訓練署提出工作簽證申請。雇主可以向國家薪資中心(National Prevailing Wage Center)取得此一判定，亦可由市場權威機構判定，或其他合法資訊管道，該判定包含年薪和時薪，全職員工適用前者，部分工時員工為後者，依時間、地區、職位和級別的不同有不同的標準。取得判定及申請核發 H-1B 後，雇主與勞動部雙方即進入「安全港」(safe-harbor status)，亦即若雇主確實依據判定的現行市場薪資申報，如地區、職位和技術級別申報正確，勞動部工資及工時處日後查核時即不會質疑其有效性。

(二) 簽證配額

簽證自每年 4 月起開始受理明年度申請，每年核發 6 萬 5 千件。申請由雇主代為提出，其職類需符合國土安全部美國公民及移民服務署對於該簽證「專門職類」(Specialty Occupations)的認定²¹，基本上申請者需要為大專以上學歷，該職位亦不會對同樣在該領域中，從事同樣工作的本國人勞動條件有負面影響。通過者核發 3 年，並得以再次申請延長 3 年，產業界需求甚殷，自 1990 年開放後至今，已累積接近 18 萬以此種簽證方式入境工作的外國學生或專業人士。

(三) STEM 特殊學門領域額外配額

另外，在 H-1B 簽證中勞動部額外提供 2 萬個額度具有碩博學位的 STEM 領域畢業生，也就是說，實際上整個簽證年度配額可以達到 8 萬 5 千個。這樣的設計也讓原本被學者認定為需求導向型的美國制度，加入了政府部門主動認定需予以加強留才的專業領域，參雜了供給導向的色彩。

(四) 與學生實習(OPT)之配合

承前所述，從整體的角度來看美國人才延攬策略，尚須將國際學生畢業後實習

²¹ 詳見國土安全部的職類認定 <https://www.uscis.gov/working-united-states/temporary-workers/h-1b-specialty-occupations-dod-cooperative-research-and-development-project-workers-and-fashion-models>

及尋職納入。未取得 H-1B 簽證者多以 OPT 作為緩衝，在取得雇主願意申請並核發 H-1B 前，可以為國際學生爭取到 1 至 2 年的時間，實際長度視是否為 STEM 領域而異。

另外，OPT 亦可作為 H-1B 簽證競爭強度的預測指標。就去年(2016)而言，因美國勞動市場明顯改善，國土安全部核發給國際學生 OPT 件數即較前年度大幅成長 23%，預計有 14 萬 7 千人競爭 8 萬 5 千個年度配額(如下表 2- 9)，尚不包含同樣加入競爭的國際學生在學或畢業生。在 2009 年至 2016 年間，國際學生入境就讀人數即大幅成長接近 40%，這些均為潛在競爭者，而 H-1B 簽證數仍是維持定額，因而在作為出口端的就業市場實創造出了龐大的競爭壓力。

表 2- 9 歷年美國國際學生簽證數

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|
| 專業學位數 | 9,472 | 9,980 | 10,695 | 11,054 | 12,018 | 11,382 | 10,218 | 12,742 |
| OPT 簽證數 | 56,766 | 66,601 | 67,804 | 76,031 | 94,919 | 105,997 | 120,287 | 147,498 |
| OPT 比例 | 9.1 | 9.9 | 9.8 | 10.5 | 11.6 | 12.0 | 12.3 | 14.1 |
| 國際學生數 | 623,805 | 671,616 | 690,923 | 723,277 | 819,644 | 886,052 | 974,926 | 1,043,839 |

資料來源：Open Door。 <https://www.iie.org/Research-and-Insights/Open-Doors/Data/International-Students/Academic-Level>

根據美國官方資料，下表 2- 10 是美國近三年的經濟移民人數與國籍的比例數據，這些資訊提供了經濟移民的詳細數據，包括國籍分布及年度變化情況。根據這些資料，墨西哥、印度和中國是主要的經濟移民來源國，其比例在近三年中保持相對穩定，但印度和中國的比例略有上升。

表 2- 10 美國近三年的經濟移民人數與國籍的比例

| 年份 | 經濟移民人數 | 主要國籍比例 |
|------|----------|-------------------------------|
| 2021 | 738, 000 | 墨西哥 (25%)， 印度 (12%)， 中國 (8%) |
| 2022 | 825, 000 | 墨西哥 (23%)， 印度 (14%)， 中國 (10%) |
| 2023 | 890, 000 | 墨西哥 (22%)， 印度 (15%)， 中國 (11%) |

資料來源：美國國土安全部 (DHS) 及美國公民及移民服務局 (USCIS) 年度移民統計年鑑。 <https://www.uscis.gov/tools/reports-and-studies/immigration-and-citizenship-data>。

肆、新加坡經濟移民政策

一、政策背景

大體上，新加坡是以延攬外來勞動力來滿足基層勞動力與高階勞動力的需求。為因應外籍勞動力比重偏高問題，自 2011 年底起，新加坡陸續釋出緊縮移民政策、降低外籍勞動力僱用比率、鼓勵國人延後退休及企業多僱用中高齡勞工等政策，以期降低對外籍勞動力的依賴及增加本國人的就業機會。儘管如此，根據新加坡統計局的資料顯示（參見表 2-11），除 2020 年至 2021 年底合理推斷新冠疫情期間之邊境管制政策影響外來人口遷移新加坡，造成外籍勞動力的僱用呈現一減少的情形外，無論依據各項准證或許可證所延攬的外籍勞動力的人數都是呈現有增無減的情形。

無疑地，即便是新加坡政府宣示要減少對於外籍勞動力的依賴，實際的情形卻不盡然如此，新加坡依舊是將外籍勞動力的延攬視為因應國內勞動力不足的重要策略，政府機構中的人力部、經濟發展局、財政部與總理公署，為人才政策的主事統籌部門，在各自領域上配合國家引進人才的大政方針；人力部主力負責處理人才的工作簽證，亦會按社會發展需要，修訂簽證要求限制，同時該部會定期制定需求技能列表 (Strategic and Skills-in-Demand List, SSL)，向全球發布新加坡所需的短缺人才；經濟發展局確定戰略性產業的實施方向，助力產業發展；財政部主力處理有關人才稅務優惠的政策；總理公署下設有國家人口及人才處，主力協助新移民融入新加坡社會。(鄧絮茹、薛鑑忠，2024)

表 2-11 新加坡外籍勞動力人數

| 准證類型 | 2018 年底 | 2019 年底 | 2020 年底 | 2021 年底 | 2022 年底 | 2023 年底 |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 就業准證 (EP) | 185,800 | 193,700 | 177,100 | 161,700 | 187,300 | 205,400 |
| S 准證 (SP) | 195,500 | 200,000 | 174,000 | 161,800 | 177,900 | 178,500 |
| 工作許可證 (Work Permit) 總人數 | 972,600 | 999,000 | 848,200 | 849,700 | 1,033,500 | 1,113,000 |
| 工作許可證：外籍家事工 | 253,800 | 261,800 | 247,400 | 246,300 | 268,500 | 286,300 |
| 工作許可證：建築業 | 355,700 | 370,100 | 311,100 | 318,500 | 415,000 | 441,100 |
| 工作許可證：其他 | 32,100 | 34,700 | 32,200 | 27,200 | 25,400 | 28,500 |
| 外籍勞動力總人數 | 1,386,000 | 1,427,400 | 1,231,500 | 1,200,400 | 1,424,200 | 1,525,500 |
| 外籍勞動力總人數(不含外籍家事工) | 1,132,200 | 1,165,600 | 984,100 | 954,100 | 1,155,700 | 1,239,200 |

| | | | | | | |
|-----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 外籍勞動力總人數(不含外籍家事工和建築業) | 776,400 | 795,500 | 673,000 | 635,700 | 740,700 | 798,000 |
|-----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|

資料來源：新加坡統計局, 2024。

註：其他工作准證 (Other Work Passes) 包括：同意函 (Letter of Consent, LOC) and 訓練工作許可 (Training Work Permit, TWP)。訓練就業准證 (Training Employment Pass, TEP) 從 2014 年三月起也含括在其他工作准證之中。

二、政策內容

新加坡政府自 1990 年訂定了「外國人力僱用法」(Employment of Foreign Manpower Act)，此後即確立了吸引外籍專業人士的國家發展策略，規範外籍人士入境工作之條件，由新加坡人力部(MOM)推動落實(鄧絮茹、薛鑑忠，2024)。新加坡聘僱外國人制度以不同類型的准證作為區分：第一類為就業准證 (Employment Pass, EP)，從事工作為管理、專門技術工作，申請條件為月新高於 5,000 新幣，且須通過互補性評估框架(COMPASS)評分超過 40 分；第二類為 S 准證 (S Pass, SP)，從事工作為中階技術工作，申請條件為月薪高於 3,150 元新幣，且為了保護本地居民工作權益，新加坡政府對於 SP 發放具有配額限制，例如服務業開放外籍人才申請 SP 的人數不得超過公司總員工數 10%，製造業、建造業、海洋造船廠等行業則不能超過總員工數 15%；第三類為工作許可准證 (Work Permit, WP)，適用於建築、製造、海運造船廠、服務業 (包含餐飲、居民服務、物流、清潔和安防) 等特定產業從事基層技能工作者，雖然 WP 的申請無薪資及學經驗方面的限制門檻較低，但亦受到公司配額限制 (林國榮等，2024)。各准證相關規定整理如下表 2-12。

表 2-12 新加坡各類工作准證說明

| | 就業准證 (Employment Pass) | S 准證 (S Pass) | 工作許可准證(Work Permit) |
|------|---|--|---|
| 申請對象 | 高級專業人才、管理人才 | 中階工作者 | 初階工作者 |
| 簽證效期 | 2 年期效，可續簽，每次 3 年 | 2 年期效，可續簽 | 2 年期效，可續簽 |
| 申請條件 | 1. 金融服務業月薪至少 5,500 新幣，其他行業月薪高於 5,000 新幣 2. 有大學學歷、專業資 | 1. 金融服務業月薪至少 3,650 新幣，其他行業月薪高於 3,150 新幣 2. 學歷要求 | 1. 年齡介於 18 至 50 歲 2. 有行業別限制 3. 無薪資與學歷要求 |

| | | | |
|--------|---|---|---|
| | 格或專業技術 3.須於 COMPASS 評分獲得至少 40 分 | | |
| 簽證相關說明 | 1. EP 簽證須透過雇主申請，並綁定雇主 2. 無配額限制 3. 達到月薪門檻可為親屬申請家屬准證或長期訪問證 4. 持有人可申請新加坡永久居留證 | 1. SP 簽證須透過雇主申請，並綁定雇主 2. 有配額限制 3. 達到月薪門檻可為親屬申請家屬准證或長期訪問證 4. 持有人可申請新加坡永久居留證 | 1. 有配額限制 2. 無法為家屬申請相關簽證 3. 不可申請新加坡永久居留證 |

為了進一步擴大對外籍專業人士的延攬，新加坡人力部於 2007 年推出「個人化就業許可證」(Personalized Employment Pass, PEP)措施，提供給有意停留一段期間以便尋找就業機會的高階外籍專業人士(海外固定月收入達 18,000 新幣外國人或固定月收入達 12,000 新幣以上擁有 EP 許可證之外籍工作者)，該許可證只能申請一次，期限為 5 年，特色為持證人可在新加坡境內自由選擇合適雇主，而若其辭職或甚至被開除時也都無須立刻離境，且可有 6 個月緩衝期在新加坡境內重新尋找合適工作(鄧絮茹、薛鑑忠，2024)。

伍、日本經濟移民政策

一、政策背景

於 2015 年國家戰略特區法（下「二、國家戰略特區—外國人家事支援人才事業」詳述）制定前，日本並未有對外國人家事勞動者的明文規定，然此並非意味日本於此之前沒有存在從事家事勞動服務的外國人。此前於日本從事家事勞動服務的外國人，包含了（1）在外交官家庭連帶來日的家事使用人或家庭年收入 1000 萬日圓以上外國人高度專門人才所連帶來日的家事使用人（依 2014 年修正之「出入國管理及難民認定法」（下稱「入管法」））（2）因跨國婚姻取得日本人配偶等、永住者配偶、定住者、永住者身份，透過家事代辦公司派遣至一般日本人家庭從事家事勞動之人，其多數為菲律賓女性。

前者於外交官或外國人高度專門人才家庭中從事家事勞動者於居留期間，依入管法第 19 條為取得「特定活動」資格的居留登記。而後者則作為日本人配偶等、永住者配偶、定住者、永住者等擁有無活動限制居留資格，除從事相關家事勞動外，亦有提供照護或保姆服務。

另於專業照護部分，除上述取得無活動限制居留資格之外國人經研修培訓取得資格得以從事訪問照護外，2008 年起日本透過與他國間之兩國經濟合作協定(EPA)，包含印尼、菲律賓、越南等國，亦有外國人作為介護福祉士的候補者或資格取得者於日本從事該工作，其須於日本照護設施工作的同時，於 4 年內通過日本國家考試，才得持續於日本工作，不合格者即需歸國，至 2015 年為止，估計約有 2100 人。

此外，於 2014 年日本內閣府決議之「『日本再興戰略』改訂 2014」，對「外國人才活動」的方針下，2016 年參議院通過將「照護」加入管法的居留資格的修正案，此外針對外國人才的「外國人技能實習法適當實施及技能實習生保護相關法律」（下簡稱「外國人技能實習法」）亦修正加入照護職種。

二、國家戰略特區—外國人家事支援人才事業

（一）背景

2014 年 6 月由日本內閣府決議之「『日本再興戰略』改訂 2014」中，以「促進女性活躍，對應家事支援需求」為目標，提出「外國人家事支援人才運用」方針，指示在包含對提供日本人家事支援的目的下，檢討並採取相關措施，使受僱於家事支援服務企業之外國人家事支援人才得以入國及居留。

在該方針的指引下，於 2015 年 7 月的「國家戰略特別區域法」（下稱「特區法」）第 16 條之 3（現為第 16 條之 4）作為入管法的特例，配合授權之「國家戰略特別區域法施行令」（下稱「施行令」）第 15 條至第 17 條、「國家戰略特別區域家事支援外國人受入事業之特定機關指針」（下稱「指針」），使過去未被明文規定的外國人家事勞動者，得在特區法指定的事業實驗區內作為於日本人家庭就業的「家事支援人才」，獲得 3 年的居留資格。

（二）適用對象與範圍

依「指針」第 1 條，特區法第 16 條之 4 第 1 項所規定的「國家戰略特別區域家事支援外國人受入事業」（下稱「事業」），係在國家戰略特別區域內試行，並在國家戰略特別區域會議下設置第三者管理協議會進行管理，該第三者管理協議會由關係

自治體（依特區法第 10 條所規定的認定區域計畫中，被定為進行家事支援活動事業區域（事業實施區）所屬之地方公共團體）、內閣府地方創生推進室、地方入國管理局、都道府縣勞動局、地方經濟產業局所組成。在該管理體制下，進行家事支援活動的外國人與特定機關（採取同法第 3 項所授權制定之「指針」中必要措施，或為確實、妥適進行家事支援外國人才之引入，符合「施行令」所定之國內公私立機構）締結僱傭契約，並進行引入事業。

依「指針」第 3 條第 2 項，特定機關不得對事業實施區以外區域提供外國人家事支援人才，進行之家事支援活動。目前之事業實施區，包括東京都、神奈川縣、大阪府等三地。

（三）勞動內容

而家事支援活動所提供的勞動內容，依「施行令」第 15 條，為料理、洗滌、掃除、購物、兒童日常生活上必要之照顧及保護、及前述業務外家庭中經營日常生活所必要之行為。其中，「兒童日常生活上必要之照顧及保護」僅限於以料理、洗滌、掃除、購物或前述業務外家庭中經營日常生活所必要之行為為主要業務下，作為附隨業務施行，若該家事勞動者僅進行兒童之接送或保育等工作，則不符合「施行令」第 15 條規定的勞動內容。此外，依「國家戰略特別區域法第 16 條之 3 所規定之「國家戰略特別區域家事支援外國人受入事業」相關之解釋」（下稱「解釋」），此外國人家事支援人才事業並不適用公共保險的介護保險，有關之身體介護亦不屬於「施行令」第 15 條規定的勞動內容，然仍可進行有關之家事援助活動，例如外出時的陪伴、幫忙移動被照護者的餐桌、衣物之換洗等。

（四）外國人家事支援人才的要件

外國人是否得申請為外國家事支援人才，依「施行令」第 16 條規定，其要件為：

進行入管法第 6 條第 2 的申請時，於該申請日須滿 18 歲以上。

具有一年以上家事代辦或相關輔助業務之實務經驗，且具備為妥適進行家事支援活動之必要知識與技能者。

具有為進行家事支援活動必要之日本語能力者。

特定機關之基準

若欲作為引進外國人家事支援事業人才之企業，則依「施行令」第 17 條必須滿足下列基準，並經第三者管理協議會認定，依照特區法第 16 條之 4 第 3 項所定之「指針」，採取必要之措施

執行國家戰略特別區域家事支援外國人受入事業之必要的經濟基礎及其他必要的能力

於日本國內有三年以上從事代辦家事或相關補助業務者

並未有如受自由刑，或其刑之執行完畢未經五年、違反入管法或勞動相關法令受罰金刑，或刑之執行完成未經五年、加入暴力集團或其暴力集團身份消滅未經五年。此外，亦不得有如對外國人家事支援人才進行暴力、監禁、扣押其證件、一部或全部未付工資、使其從事家事活動以外之業務、收取保證金等不當行為。

（五）制度主要內容

依「指針」第 3 條規定，對特定機關家事支援活動提供進行一定規範，如該條第 1 項即規定「特定機關基於與使用家庭間的承攬契約，就該使用家庭所在地，提供外國人家事支援人才所進行的家事支援活動。然其不得使外國人家事支援人才與使用者家庭同住」，禁止了過往在國際上常見作為虐待或過度勞動等人權侵害之溫床的「同住」型態。而同條第 3 項規定「特定機關與使用家庭間締結提供外國人家事支援人才進行之家事支援活動的承攬契約時，必須預先明定所提供之家事支援活動的具體內容。此外，特定機關須對其所僱用之外國人家事支援人才承擔雇主責任，不得使外國人家事支援人才在使用者家庭的指揮命令下進行勞動。」

（六）外國人家事支援人才的僱用

特定機關對外國人家事支援人才的僱用需為「全職直接僱用」，而全職係指其需滿足勞動天數一週 5 日以上且年間 217 日以上，並一週工作時間在 30 小時以上。（指針第 4 條第 1 項）

特定機關就職務之內容、僱用期間、報酬額或其他僱用條件等明確決定之僱傭契約須以書面締結。（指針第 4 條第 1 項）

特定機關於締結前項僱傭契約時，需明確且適切依當事人之合意，決定出國之必要費用的負擔者、負擔比例等，並以書面締結之。（指針第 4 條第 2 項）

指針第 4 條第 1 項所指之報酬額，需與從事同等家事支援活動的日本人之報酬

額等同或更高。(指針第 4 條第 3 項)

其契約所締結的僱用期間不得超過 3 年。(指針第 4 條第 4 項)

特定機關不得於引入外國人家事支援人才時，向該外國人家事支援人才或其家人等關係密切者，不問其為保證金徵收或其他明目，進行金錢或財產的管理，此外亦不得締結不履行勞動契約時有違約金或其他預定進行金錢、財產移轉等內容的不當契約。(指針第 4 條第 5 項)

特定機關需在包含事業實施區域內的都道府縣中確保外國人家事支援人才的居住。(指針第 4 條第 7 項)

不得使外國人家事支援人才進行家事支援活動外的業務。(指針第 4 條第 8 項)

特定機關需對外國人家事支援人才提供「研修」(指針第 4 條第 9 項)，其研修內容包含：

a. 家事支援活動有關的教育訓練，如工作態度、溝通、基礎實務、緊急情況的對應等。

b. 居留上應理解的法令，如居留卡相關程序、再入國許可程序、居留期間的更新程序、強制驅逐出境的事由等。

c. 就業上應理解的法令，應該外國人家事支援人才原則上屬勞基法之「勞動者」，適用於該法，故需就勞動契約、勞動條件等進行說明。

d. 就工作上或生活上的意見或商談，設立受理窗口。

e. 於從事「兒童日常生活中必要之照顧及保護」的情況，需參考說明育兒支援員研修中實施研修的有關項目或居宅訪問行保育有關的研修項目。

將特定機關視為一事業所，就從事外國人家事支援人才之業務者，不得於過去 3 年內，一個月以內有 30 人以上非自發性離職者的發生。(指針第 4 條第 10 項)

除上述規定外，依「指針」第 5 條下規定，特定機關負有需向第三者管理協議會進行報告、受其監察、對外國人家事支援人才之保護、確保歸國旅費及其他歸國措施、於繼續僱用不可能且非可歸責本人時，依外國人家事支援人才的希望盡力確保其在新特定機關轉職機會等義務。

日本政府 2023 年 2 月將新設延攬外國菁英的新政策，有碩士學位且年收入逾 2000 萬日圓(約新台幣 458 萬元)的專業人才，在日本居住一年後，就可以申請永住

權（永久居留權）。日本政府召開有關吸納外國人才的相關閣僚會議，為吸引更多在關鍵知識或技術方面優秀的海外人才，決定新設吸納制度。目前「高度專門職」居留資格的取得條件複雜，日本將新設「特別高度人才制度」，以年收逾 2000 萬日圓，並擁有碩士學位等條件，或是工作經歷 10 年以上且年收入 2000 萬日圓以上，核准發給居留資格，並設優待措施。日本現行的吸納外國人才制度始於 2012 年，對學歷、工作經歷、年收等項目分別計分累計，對於達到一定水準的外國人給予居留 5 年的「高度專門職」1 號資格，3 年後轉為「高度專門職」2 號資格，可無限期居留日本。出入國在留管理廳的資料顯示，截至去年 6 月底，被認定為「高度專門職」1 號者共 1 萬 6131 人；「高度專門職」2 號者為 1068 人。

日本預定 2023 年 4 月開始實施這項新政策有 2 大重點，一是擴大居留資格「高度專門職」的取得要件，設優待條件。居留日本的高度專門職人才目前是依學經歷、研究實績等計分，累積分數若達到一定水準，給予取得居留資格。通常外國人要取得永久居留權至少需在日本住 10 年，但「高度專門職」居住日本 3 年或 1 年即可申請取得。若再加上符合有高薪的新要件，將有更多外國人可在短期內取得永久居留資格。日本擴充的措施是保留積分制，並新設制度。研究人員及技術人員以「碩士學歷以上且年收逾 2000 萬日圓」或是「工作經歷逾 10 年及年收逾 2000 萬日圓」為條件。如果是經營者，則以「工作經歷逾 5 年及年收 4000 萬日圓」為條件。符合上述資格者將是「特別高度人才」，在日本居住一年後，就可申請永久居留權。僱用的外籍幫傭可從現行的 1 人增加為 2 人；配偶的職種可全職工作。此外，日本政府也向畢業於全球百大大學的優秀年輕人招手，提供到日本企業就職，可申請「特定活動」簽證，從現行短期停留僅 90 天延長為 2 年，以尋找工作。²²

日本企業對高技術人才有龐大的需求，但外國高技術人才卻占各企業員工數比例低，其原因可能與日本嚴格的養老金制度、語言障礙、文化適應，以及終身雇傭制度有關。

在養老金制度方面，日本截至 2019 年，已與 23 國簽訂社會保障協定，社會保障協定係為國家之間的協定，協定的內容多與「避免養老金的雙重負擔」和「年金加入期間的總計」有關，亦即外國技術人才之母國若與日本締結了社會保障協定，其只要就母國或是日本其中之一，選擇繳納年金即可，基本上在日本停留的時間在 5 年以

²² 請參見 2023-02-17 中央社新聞，楊明珠，日本新制延攬外國人才 高薪者住一年可申請永久居留。 <https://www.cna.com.tw/news/aopl/202302170335.aspx>。

下的話是母國，5 年以上的話大多會選擇加入日本的年金制度。此外，社會保障協定中，規範年金總計加入期間的相關規定，根據日本的年金制度之內容，需加入年金 10 年以上才能領取，但如果是來自與其締結社會保障協定的國家之外國技術人才，在母國以及日本的年金加入期間，總計 10 年即可領取回年金。而終身雇傭制，影響人才在職涯發展上晉升緩慢，將使企業在規劃高階管理層培訓上面臨阻礙，因為大多外國技術人才，可能在日本企業難以長期留任，人員流動率高。攜家帶眷的外國人才，則是常面臨家人文化適應的困境，例如：日本的幼兒教育需要家長高度投入，對於外國家長，在語言、文化上是一大阻礙。儘管日本有大量留學生，但畢業後願意留下來在日本工作的學生占少數，其原因與語言障礙有極大關係，日本企業的主要溝通語言仍以日語為大宗，留學生要能使用流利的日語與周圍的同事進行有效溝通仍有困難，長期的溝通障礙，將可能導致個人感受到孤立和沮喪。

陸、芬蘭經濟移民政策

一、政策背景

與美國作法相近，芬蘭每年有大約 5、6 千名國際學生進入高等學府就讀，根據統計，畢業後大約有一半會留在芬蘭。為了吸引更多國際學生，今年 4 月中新上路的政策，即讓國際學生有機會在就學 4 年之後就取得申請永久居留的資格。芬蘭移民新政策上路之前，非歐盟學生要累計到足以申請永久居留或公民的資格，整個居留期間得至少耗費 6、7 年左右。今年上路的新政策讓國際學生畢業後更容易留在芬蘭，無疑是芬蘭在留才與吸才政策上的重大變革²³。

二、延長學生簽證攬才

芬蘭這項新政策是效法自加拿大，「兩週核發工作簽證」的政策已在加拿大實行 5 年，協助企業延攬總計超過 7 萬名專業人才友善的移民環境與政策，助加拿大東南部大城多倫多成為人才流入與多元化排名世界第一的城市，有超過 51% 的人口

²³ 學生為了留在芬蘭可能有四種方式：其一是先到餐飲業打工，以換取工作簽證，再繼續找其他正職機會；其二則是自行創業，申請創業居留證，以接案工作維生；其三是申請同居居留證，條件是同居人是芬蘭公民或者有居留證的外國人，且已同居至少兩年；最後一種則是接受其他歐盟國家的遠距工作機會，繼續居住在芬蘭。請參見 2022-8-29，廖曉佩，芬蘭移民政策不友善，賺太多被懷疑、賺太少也不行？——工作簽證、居留證新制上路，開搶國際人才，<https://crossing.cw.com.tw/article/16655>

是境外移民；相較之下，芬蘭目前的總外來人口只佔 8.5%。措施如下：

(一) 學生居留證類別從 B 簽 (temporary) 改為 A 簽 (continuous)，讓國際學生念書的居留時間，可計入申請永居或是公民的累計年限。

(二) 效期延長至完整的學習期間，只需要第一年申請一次即可，費用為 350 歐元 (約新台幣 1.07 萬元)。

(三) 財力證明只需第一年即可。雖然居留證效期給滿整個學習期間，但申請時財力證明只需足夠 12 個月所需即可；一年需 6,720 歐元 (約新台幣 20 萬元) 在個人帳戶裡。

(四) 畢業後找工作簽證延長為兩年 A 簽。以往是在學生居留證到期前得申請找工作簽證，是效期一年的 B 簽；現在更改為兩年 A 簽，且在畢業後 5 年內都可以申請。換言之，畢業後離開芬蘭，依然可以申請回到芬蘭找工作。該項政策同樣適用於研究員。

放寬工作時數限制。將原本平均每週可工作 25 小時的限制放寬為 30 小時，且之前規定的平均計算期限為一學期，目前改為一整個學年的每週平均時數。如果是大學校方要求學生必須實習，可做全職，並不受限，讓國際學生能夠賺取到更多收入，以保障經濟狀況。而芬蘭近三年國際學生數據如下表 2-13：

表 2-13 芬蘭近三年國際學生統計

| 年份 | 國際學生總數 | 留在芬蘭的比例 |
|------|--------|---------|
| 2021 | 5,149 | 47% |
| 2022 | 7,060 | 53% |
| 2023 | 8,400 | 56% |

資料來源：芬蘭移民服務局。請參見 <https://migri.fi/etusivu>。

根據上表，2021 年共有 5,149 名國際學生在芬蘭學習，其中 47% 計劃畢業後留在芬蘭。2022 年國際學生數量增加到 7,060 人，這得益於新立法對國際學生的積極影響，留下比例提升至 53%。根據最新報告，2023 年芬蘭的國際學生數量進一步增至 8,400 人，留下比例達到 56%。

柒、阿根廷經濟移民政策

一、政策背景

2004 年 1 月 21 日，阿根廷總統公布了新移民法，即第 25871 號法令，規定：「移民是每個人基本和不可剝奪的權利。阿根廷共和國持平等性和普及性的原則為基礎確保之」，並「確保所有以永久或短期居留名義申請入境阿國的人士，得享憲法、國際條約、現行雙邊條約及法律中有關權利和義務所賦予之非歧視的標準及採納程序」（第 1 章第 6 條）。

新移民法將「非法移民」的稱謂改為「非正規移民」，並從法律上保障他們應有的權利。「無論其移民途境（是否合法），不得拒絕或限制任何外國人因需享有醫療、社會援助或保健照顧的權利。保健之機構當局，應提供相關手續的指引和咨詢，以便糾正前述處境」（第 2 章第 5 條）。此外，新移民法還放寬條件，歡迎外來移民。第 1 章第 9 條規定：「放寬以推動貿易、觀光、文化交流、科學技術及國際關係為理由而申請進入本國人士的入境。」

二、修正原因

阿根廷修改和頒布新移民法的主要原因有四：一是 1994 年阿根廷頒布了新憲法，將人權寫入其中，為 2003 年新移民法將人權寫入移民法奠定了法律基礎。二是南方共同市場的成立推動了區域內的人員自由流動。1991 年 3 月，阿根廷、巴西等國簽署了《亞鬆森條約》，開啟了南方共同市場的區域一體化進程。2002 年 12 月 6 日，擴大的南共體成員（包括玻利維亞和智利）的國家領導人簽署了《南方共同市場居留協定》，實現了南共體成員國之間人員自由流動。三是移民協會和人權組織的長期游說和努力。20 世紀 60 年代后，阿根廷社會日益抵制和排斥來自南美等地的移民。來自玻利維亞、烏拉圭、巴拉圭等國家的移民紛紛成立移民協會，維護自身合法權益；同時，他們與人權組織溝通和合作，如阿根廷法律和社會研究中心、阿根廷難民委員會、阿根廷民權律師協會和美洲人權委員會等，共同反對歧視移民，力推阿根廷政府改革 1981 年的移民法。他們的努力逐漸取得了成效。四是阿根廷反移民組織力量有限，難以發揮有效作用。

阿根廷的新移民法具有創新性、公平性、開放性和包容性的特點。它尊重人權，認為移民是每個人的權利和自由，同時對不論是否具有合法居留身份的外國移民，皆以人道主義和基本人權保障對待。這是阿根廷新移民法的一大亮點，也是其進步的體

現。新移民法規定，外國移民與本國居民享有同等權利，同時，保障非正規移民享受教育、醫療等權利，體現了其公平性和包容性。當非正規移民面臨遞解出境及喪失居留權時，移民局無權直接將他們驅逐，而是需要經過法院審核和批准，這在程序上保障了非正規移民的權益。阿根廷新移民法的頒布，有助於消除種族歧視和仇外心理的種族主義蔓延。其頒布與實施，標志著阿根廷相對包容的移民時期的到來。

三、經濟與婚姻移民現況

阿根廷一直以其多元的經濟機會吸引著許多經濟移民。然而，在近年來，阿根廷的經濟狀況有所不穩定，通貨膨脹率上升，經濟增長放緩，這可能對經濟移民產生一些影響。儘管如此，許多人仍然看中阿根廷的機會，尤其是那些來自經濟困難地區的移民。

婚姻移民方面，阿根廷也吸引了許多外國人，他們與阿根廷公民結婚以獲得居留權和可能的國籍。這種情況在世界各地都存在，因為婚姻移民通常被認為是一種合法的移民途徑，但當地政府通常會審查婚姻的真實性，以確保不是僅為了獲得移民身份而假結婚。

（一）簽證類型：

阿根廷提供各種不同類型的簽證，以滿足不同移民需求。以下是一些主要的簽證類型：

1. 旅遊簽證 (Tourist Visa)：允許外國人在阿根廷旅遊，但不允許工作或居住。通常有限期限，需要在規定期限內離境。
2. 工作簽證 (Work Visa)：允許外國人在阿根廷工作，通常需要雇主的贊助。工作簽證的類型和要求會根據工作性質和申請者的情況而有所不同。
3. 學生簽證 (Student Visa)：允許外國學生在阿根廷的學術機構學習。通常需要提供入學通知書和財力證明。
4. 居民簽證 (Resident Visa)：允許外國人在阿根廷居住，通常需要特定的資格和申請程序。

（二）居留時間：

簽證的居留時間取決於簽證類型。旅遊簽證通常是短期的，通常為 30 至 90 天，取決於頒發簽證的情況。工作簽證和學生簽證通常會根據工作合同或學術計劃的長度而有所不同。居民簽證則允許外國人長期居住，可以在特定條件下申請國籍。

（三）如何取得國籍身分：

阿根廷的國籍取得過程相對複雜，通常需要長時間居住並符合一系列條件。一般情況下，外國人需要在阿根廷居住至少 2 年，有合法居留身份，並能夠證明自己已經建立了穩定的生活和社會連結。此外，還需要通過一系列測驗，包括語言和文化知識測驗，以確保申請人已經融入了阿根廷社會。成功通過所有要求後，申請人可以提交國籍申請。

阿根廷的經濟移民狀況在不斷變化。由於經濟的不穩定性，一些外國人可能不再將阿根廷視為首選的目的地，特別是那些尋求高薪工作和穩定經濟的人。然而，阿根廷仍然吸引著來自經濟不穩定地區的移民，他們可能看中的是國家的文化、教育機會和生活質量。

阿根廷一直以其對移民的開放態度和多元文化而聞名。然而，隨著經濟困難和政治變革，非法移民問題逐漸浮現。政府感受到了需要應對這個問題的壓力，同時也需要平衡保護國內安全和維護人權的考量。非法移民在阿根廷也存在，但這些人通常處於不穩定的法律地位。阿根廷政府對非法移民實行一定的寬容政策，並嘗試提供某種程度的法律保護，以確保他們基本的人權不受侵犯。然而，非法移民仍然可能面臨被遣送出境的風險，尤其是如果他們參與犯罪活動或違反國家安全法律。總之，阿根廷的移民現況和政策在不斷變化，受到經濟和政治環境的影響。雖然阿根廷一直是一個多元和包容的社會，但移民應該仔細了解相關的簽證和居留程序，以確保自己的合法權益和安全。同時，政府也應繼續努力提供適當的法律保護和支援，以確保所有移民都能在國內安全和穩定地生活。

最新的阿根廷政策在一定程度上采取了寬容的立場，強調人權和人道主義原則。這種政策主要體現在以下幾個方面：

1. 合法化和身份認證：政府提供了一些機會，讓非法移民能夠合法化其居留地位。這可能包括簽發特殊的居留證明或臨時身份文件，以確保他們可以合法工作和生活。這些舉措旨在減少非法移民的社會和經濟排斥，同時也讓他們能夠獲得更多的法律保護。
2. 人權和保護措施：政府強調保護非法移民的人權，包括禁止任意拘留和驅逐，以及確保他們能夠訪問醫療保健和教育。這些措施旨在確保非法移民不會受到虐待或剝削，並能夠生活在相對安全和尊嚴的環境中。
3. 遣返政策的限制：政府實行一定的限制，以確保遣返政策不會對非法移民造成不合理的風險或不當的處罰。政府通常要求提供合法證據，以確定某個人是否真的是非法移民，並在遣返前考慮人權和人道主義因素。

4. 社會融合和支援：政府也積極推動非法移民的社會融合，通過提供語言課程、就業培訓和其他支援措施，幫助他們更好地融入當地社區。這有助於減少非法移民的經濟壓力，同時也促進了社會的多元化。

此外，阿根廷在 2004 年 9 月 13 日對南方共同體市場成員國以外國家的移民採取的「大赦政策」(第 1160 號法令)。其中規定：從 2004 年 9 月 22 日法令正式生效之日起的 180 天內，凡在 2004 年 6 月 30 日以前在阿根廷居住的沒有合法居留身份的非南方共同體市場成員國居民，均可向阿移民局遞交合法居留申請書、身份證明及無刑事犯罪證明等相關文件。凡符合規定者，移民局將給予其為期兩年的臨時居留權，兩年後，可獲得永久居留權 (李善龍、曾少聰，2019)。

合法化非法移民的法律程序涵蓋以下主要要點：

1. 法定申請程序：非法移民通常需要向阿根廷移民局提交申請，請求將其非法身份合法化。申請程序的具體要求和步驟可能會根據政策變化而有所不同，但通常需要提供個人身份信息、居住歷史、家庭狀況等相關文件。
2. 定期化身份：部分合法化程序可能會使非法移民獲得一種定期居留身份，通常是一年或更長時間。這允許他們合法居住在阿根廷，並在規定期限內享受法律權益。這個時間段通常允許他們在規定條件下逐步獲取更穩定的居留身份。
3. 背景調查和審核：阿根廷移民局通常會進行詳細的背景調查和審核，以確保非法移民的合法化申請是真實有效的。這包括核實其居住歷史、家庭情況以及與阿根廷社會的融合程度等信息。
4. 完成特定要求：根據政策，非法移民可能需要完成特定的要求，例如參加社區活動、學習阿根廷的語言和文化、接受教育或工作等。這些要求旨在促進非法移民的社會融合和貢獻。
5. 繳納費用：非法移民合法化申請可能需要支付一定的費用，以支持審批和管理程序。
6. 安全保障：非法移民合法化申請的過程應該提供足夠的法律保障，確保他們不會在申請期間面臨拘留或驅逐的風險。阿根廷法律要求政府在處理合法化申請時遵守國內法律和國際人權法律規定。
7. 合法居留身份：一旦合法化申請獲得批准，非法移民將獲得合法居留身份，並有權在阿根廷合法生活、工作和享受社會福利。

捌、允許雙重國籍分析

美國是世界允許其公民擁有雙重國籍的許多國家之一。這意味著美國公民可以不放棄其美國國籍的情況下，擁有另一個國家的國籍。美國允許雙重國籍的原因為：

1. 移民國家的性質：美國歷史上一直是一個移民國家，由來自世界各地的人民組成。這種多元文化的融合成為美國社會的一個重要特徵，並反映在其對雙重國籍的寬容政策上。
2. 個人權利和自由：美國的憲法和法律系統強調個人自由和權利。允許雙重國籍被視為一種尊重個人選擇和身份多樣性的方式。
3. 全球化和國際關係：隨著全球化的發展，人們越來越多地在不同國家之間移動和居住。美國認識到這種趨勢，並透過允許雙重國籍來適應這一現實。
4. 經濟和社會融合：雙重國籍的公民往往在不同的文化和經濟體系之間擔任橋樑，促進國家之間的交流和合作。
5. 法律實踐：美國的法律並沒有明確禁止雙重國籍，也沒有強制性的法律要求公民放棄其他國籍。
6. 行政政策的變化：過去美國曾經更嚴格地對待雙重國籍，但隨著時間的推移，政策變得更加靈活和開放。

美國的移民政策歷來較為開放，這反映在對於雙重國籍的接受度上。允許雙重國籍有助於吸引才能和促進多元文化。世界各國對於雙重國籍的政策各不相同，取決於各國的法律與移民政策。以下是一些主要國家對雙重國籍的立場的概述，並以表格形式呈現：

日本的國籍法律明確禁止成年人擁有雙重國籍。日本國民如果自願取得其他國家的國籍，則被要求放棄日本國籍。此外，日本在某些情況下允許未成年人暫時擁有雙重國籍，但他們在成年時必須選擇一國國籍。日本不允許雙重國籍的原因為：

1. 單一民族國家的觀念：日本長期以來被視為一個單一民族的國家，有著共同的語言、文化和歷史。這種單一民族的觀念在國籍政策中反映出來，強調對日本國籍的獨家忠誠。
2. 社會一致性和身份認同：日本重視社會的和諧與一致。不允許雙重國籍被視為一種維持社會穩定和強化國家認同的方式。

3. 國家安全和忠誠：在某些情況下，擁有雙重國籍可能引起忠誠的疑問，特別是在涉及國家安全的情況。因此，日本選擇禁止雙重國籍以避免這種潛在的忠誠衝突。
4. 法律和政策傳統：日本的國籍法律有其歷史根源和演變過程，這些法律 and 政策的持續性反映了對歷史和傳統的尊重。
5. 移民政策的反映：日本相對保守的移民政策與其對雙重國籍的禁止是相互一致的。日本傾向於限制大規模移民，這反映在其對國籍的嚴格態度上。
6. 文化和語言的一致性：日本強調文化和語言的一致性，認為這是國家認同和社會凝聚力的重要基礎。雙重國籍被視為可能削弱這種一致性。

而德國的國籍法律在雙重國籍的問題上相對複雜，並且經過多次修改。其基本原則是不鼓勵雙重國籍。然而，近年來，對於特定情況和特定群體，德國的法律已經變得更加靈活。

若為歐盟和瑞士公民：德國允許其公民在成為另一個歐盟國家或瑞士的公民時保留德國國籍。但是在某些特殊情況下，德國允許雙重國籍，例如對於那些無法放棄原有國籍的人，或者在放棄會遭遇極大困難的情況下。另外對於出生於德國的兒童：根據所謂的"出生地原則"，在德國出生並且父母至少有一方是長期居住在德國的外國人的孩子，可以同時擁有德國國籍和父母的國籍。但這些孩子必須在 21 歲前選擇保留哪一國的國籍。自然化的限制：想要通過自然化成為德國公民的外國人通常需要放棄他們原有的國籍。

世界各國對於雙重國籍的態度整理如下表 2- 14：

1. 美國：允許雙重國籍。美國法律並不要求選擇或放棄另一國國籍。
2. 加拿大：允許雙重國籍。加拿大國民可以擁有其他國家的國籍，而不會失去他們的加拿大國籍。
3. 英國：允許雙重國籍。英國法律允許其公民同時擁有其他國家的國籍。
4. 澳大利亞：允許雙重國籍。澳大利亞公民可以擁有另一國的國籍，而不會自動失去澳大利亞國籍。
5. 德國：有限制地允許雙重國籍。德國通常要求在獲得德國國籍時放棄原有國籍，但有一些例外情況。

6. 日本：不允許雙重國籍。日本法律要求日本國民選擇一個國籍。
7. 中國：不允許雙重國籍。中國不承認雙重國籍，中國公民取得外國國籍會自動喪失中國國籍。
8. 印度：不允許雙重國籍。印度法律禁止雙重國籍。
9. 俄羅斯：有限制地允許雙重國籍。俄羅斯允許雙重國籍，但要求公民登記其外國國籍。
10. 巴西：允許雙重國籍。巴西公民可以擁有另一國國籍，而不會失去巴西國籍。

表 2- 14 各國對於雙重國籍之態度

| 國家 | 是否允許雙重國籍 |
|------|----------|
| 美國 | 允許 |
| 加拿大 | 允許 |
| 英國 | 允許 |
| 澳大利亞 | 允許 |
| 德國 | 有限制地允許 |
| 日本 | 不允許 |
| 中國 | 不允許 |
| 印度 | 不允許 |
| 俄羅斯 | 有限制地允許 |
| 巴西 | 允許 |

第五節 小結

為統整上述國家的經濟移民政策，並比較我國與日本、韓國、美國、英國、新加坡與澳洲等國家的政策措施，在過去只有新加坡等國家積極推動專業外國人才政策措施，並藉由寬鬆移民政策吸引優秀的外國專業人才，而我國、日本、韓國及澳洲則向來採取較嚴格之移民政策，然而各國隨著人力短缺及勞動人口不足問題，近年來各國皆積極調整相關政策措施來吸引優質人才，如德國及日本放寬企業招聘外國員工的限制，韓國針對外國特殊人才實施新的 E7 工作簽證政策，新加坡放寬外國專業人才及親屬移居政策。

根據鄧絮茹、薛鑑忠（2024）的說明各國近年來在移民政策上的重大措施大致可分為「強化誘因機制」、「鬆綁工作限制」、「提供社會保障及居留待遇」、「提升行政服務便利性」及「保護本國勞工市場」等五個主要方向：

1. 強化誘因機制：各國應進一步加大對外國專技人才的吸引力，包括提供研究基金、獎學金及研究獎金，特別是在科學研究和高新技術領域，以吸引高層次研究人員和技術專家。此外，應善用積分制度以便利僑外生及高技術人才的國內職場進入，並提供實證簽證與尋職簽證以促進這些人才的長期留存。

2. 鬆綁工作限制：政府應考慮模仿新加坡的做法，不對外國專業人才的可從事職業類別作過於嚴格的限定，而是應注重其實際技能與貢獻，確保他們能夠在更廣泛的專業領域內工作，從而提高國家的創新能力和競爭力。

3. 提供社會保障及居留待遇：為建立友善的外籍專業人才環境，各國應提供包括社會保障、居留權利與自由轉換工作等待遇，以及針對長期居留但未取得永久居留權的外籍人士，允許其家庭成員的長期居留和工作，同時提供足夠的教育資源，確保其子女教育無礙。

4. 提升行政服務便利性：應借鑑日本在提升外國專業人才申請國內行政服務便利性方面的經驗，例如簡化入境管理、居留、社會保障、以及其他日常生活相關的行政程序，以減少語言和文化障礙，促進其更快融入當地社會。

5. 保護本國勞工市場：在吸引外國專業及中階技術人力的同時，需確保不排擠國內薪資和就業機會，應通過進行公開招聘、設置合理的中階技術人力配額，以及導入積分制及對國內勞動市場影響評估等措施，確保外國人才的引進與國內勞動市場的平衡發展。

為了更清楚呈現差異性，本研究整理外國高階專業人才與僑外生的相關比較如下表

2-15 所示：

表 2-15 各國對外國中、高階技術移民的資格條件

| 國別 | 技術移民資格條件 | |
|-----|--|---|
| | 外國高階專業人才 | 僑外生 / 留學生 / 外籍生 |
| 臺灣 | <ul style="list-style-type: none"> ● 商旅卡：提供短期來臺學術交流或商業人士，效期 3 年。 ● 就業 PASS 卡：來臺長期工作，將簽證、就業許可、居留證以及重入國許可合併。 ● 永久居留（梅花卡）：沒有年限限制。 ● 就業金卡：工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一，有效期間為 1 至 3 年，可自由尋職、就職及轉換工作。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 透過「評點制」，增加在臺工作外籍生。 ● 畢業後提供 2 年期之覓職居留期間。 |
| 日本 | <ul style="list-style-type: none"> ● 採用《外國優秀人才積點制度》，依職業、薪資、教育水準等個別評分後認定之。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 畢業後提供最長一年為期的簽證，可再展延，以促進外國人在日本的創業活動。 |
| 韓國 | <ul style="list-style-type: none"> ● 基本要求： 達下列三項條件之一： 1. 符合職業所需的碩士學位； 2. 符合職業所需之學士及一年以上之相關經驗； 3. 有該職業相關工作經驗五年以上。 ● 個別行業要求 依表列清單各職業資格要求，例如工作經驗或相關證照。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 放寬韓國留學生在韓國之創業、移民及永居資格的多項政策，包括獲得碩士學位或獲得理工科學士學位的留學生，且在韓國合法滯留 3 年以上者，即可取得永居資格。 |
| 新加坡 | <ul style="list-style-type: none"> ● EP(Employment Pass): 無配額限制，須具備大學學歷，對年輕人薪資要求較低，而年紀越大經驗越多者薪資要求高。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 有四大政策：工讀、獎學金、擴招、陪讀。 ● 屬高等院校者，得於畢業後取得長期探訪簽證，於國內有最長一年的求職期。 |
| 英國 | <ul style="list-style-type: none"> ● Tier 1 Visa 類別僅適用於來自歐盟及歐洲經濟區以外的企業家、投資者，包括企業家簽證 | <ul style="list-style-type: none"> ● 學生簽證類型包括兒童學生簽證（適用於 4 至 17 歲就讀私立學校的兒童）和學生簽證（適用於 17 歲以上的教育學生）， |

| 國別 | 技術移民資格條件 | |
|----|--|--|
| | 外國高階專業人才 | 僑外生 / 留學生 / 外籍生 |
| | <p>(Entrepreneur Visa)和投資者簽證(Investor Visa)；而全球人才簽證(Global Talent Visa)、創新者簽證(Innovator Visa)、創業家簽證(Start-up Visa)不屬於此類別。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 長期工作簽證適用於非歐洲經濟區的專業技術人才，必須有英國雇主的工作機會和擔保人證照，包括熟練技術人力簽證(Skilled Worker Visa)、健康及護理工作者簽證(Health and Care Worker Visa)、資深或專業工作者簽證(Senior or Specialist Worker Visa)、全球商業流動簽證(Global Business Mobility)、宗教部長簽證(Minister of Religion Visa (T2))和國際運動員簽證(International Sportsperson Visa)。 | <p>以及畢業生簽證（允許取得英國學位者在英國居留2至3年並從事任何技能水平的工作）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 學生及兒童學生簽證申請者均需獲得70分，積分不可交易，必須滿足就學、財務和英語能力要求。 ● 學生路徑之積分表要求包括確認接受學習要求、課程要求、批准的資格要求、學習水平要求和學習地點要求以獲得50分，財務要求10分，英語能力要求10分。 |
| 澳洲 | <ul style="list-style-type: none"> ● 採用外國優秀人才積點制度(point system)，依據外籍人士是否具備所需技能、工作經驗、研發成果以及薪資級距等項目來進行評分。 ● 澳洲科學和科技領域中以會計、電腦、工程和建築等專業為主，其中電腦專業人員佔57%，工程師佔52%。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 50%的技術移民為澳洲的國際學生，而此技術移民審查必須經由中央或地方政府或澳洲認可機構進行審查，英語能力測試亦為專業移民必需要求，例如：雅思(IELTS)的口語、聽力、閱讀和寫作成績須達到5級或以上。 |
| 美國 | <ul style="list-style-type: none"> ● EB-1傑出人才簽證：適用於在科學、藝術、教育、商業和體育等領域表現傑出的人才、教授與研究員，以及跨國企業經理人，申請時不需要勞工證明，但必須提供國家級或國際級成就的證明。 ● EB-2專業人才簽證：針對具有 | <ul style="list-style-type: none"> ● 2012年通過的「科技工程留學生就業法」(STEM Jobs Act)使科學、技術、工程或數學(STEM)領域的外國博士畢業生能更快獲得永久居留資格，並將移民家庭團聚的境外等待時間從2年降低到1年。 ● 「實習訓練簽證」(Optional Practical Training, OPT)允許一般領域的留學生及 |

| 國別 | 技術移民資格條件 | |
|----|--|--|
| | 外國高階專業人才 | 僑外生 / 留學生 / 外籍生 |
| | 碩士學位或同等學歷以上的專業人士，或在科學、藝術、商業方面有特殊技能者，其雇主需進行公開招聘並證明無法聘請美國公民，薪資需設定超過一定門檻。 | <p>特定STEM領域的留學生在美國進行實習訓練，其中一般領域留學生的有效期限為12個月，而STEM領域的留學生則可延長至3年。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 畢業一年內的社會新鮮人，提供必要文件後，最長可申請達1.5年（非STEM領域）至3年（STEM領域）的實習停留期。 |

資料來源：薛曉珊，許聖章，辛炳隆，劉濬誠(2023)；勞動部(2023)；鄧絮茹、薛鑑忠(2024)；本研究整理。

此外，各國對於專業人才的引進，以及經濟移民的事項比較如下表 2- 16：

表 2- 16 各國對外國高階技術移民之規範事項

| 國別 | 技術移民規範事項 | |
|----|---|--|
| | 外國高階專業人才規範事項 | 永居資格者之辦法 |
| 臺灣 | <ul style="list-style-type: none"> ● 外國特定專業人才多採用「正面表列」方式，包含科技、經濟、教育、文化、藝術、體育等領域特殊專長，或其他專門技術工作。 ● 外國特定專業人才可申請就業金卡，提供渠等自由尋職、就職及轉換工作之便利性。 ● 核發「尋職簽證」：針對外國人擬來臺從事專業工作、須長期尋職者，核發「尋職簽證」，總停留期間最長 6 個月。 ● 延長租稅優惠：特定專業人才租稅優惠適用年限由 3 年延長至 5 年，並取消時序遞延留用規定。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 對外國特定專業人才取得內政部移民署許可之永久居留後，鬆綁須每年在臺居留 183 天之規定。 ● 放寬外國特定專業人才之配偶及子女申請永久居。 ● 放寬外國特定專業人才之配偶及子女得隨同申請永居。 ● 核發外國特定專業人才之成年子女留臺個人工作許可。 ● 延長外國特定專業人才之直系尊親屬探親停留期限。 |

| 國別 | 技術移民規範事項 | |
|-----|---|--|
| | 外國高階專業人才規範事項 | 永居資格者之辦法 |
| 日本 | <ul style="list-style-type: none"> ● 多採用「正面表列」方式，職業、行業、工作內容等被限定在一定範圍內。 ● 以學歷、職歷、收入等分別制定評估標準。 ● 可採用外國優秀人才積點制度(point system)，依據外籍人士是否具備所需技能、工作經驗、研發成果以及薪資級距等項目來進行評分。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 日本綠卡持卡人可取得「永駐許可」，即使在擁有原生國國籍的情況下，長期在日本居住即可取得在日本永久居住的權利。 ● 「永駐許可」與普通日本國民享有同等待遇 ● (除選舉權與參政權之外)。可以享受與日本國民相同的國民年金等福利。 |
| 韓國 | <ul style="list-style-type: none"> ● 採用「正面表列」方式，可從事韓國法律所允許的專業工作。 ● 以學歷、職歷、收入等分別制定評估標準。 ● 實行就業簽證分數制度，評分標準分為「必修項目」和「選修項目」，依評分標準頒發永居(F-5-11)資格。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 允許雙重國籍，與普通韓國國民享有同等待遇與福利。 ● 不具備選舉權與參與權。 |
| 新加坡 | <ul style="list-style-type: none"> ● 採用「正面表列」方式，可從事新加坡認可的任何管理、行政、專業技術工作。 ● EP取得資格：無配額限制，且不額外課外籍工人稅，另外(1)5,000新幣以上；(2)就任於管理或專業技術職位；(3)擁有大學學位。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 持有EP和SP工作證後，在工作6個月之後可申請PR(6個月是最短期限，必須要有工資單)。 |
| 英國 | <ul style="list-style-type: none"> ● 採用「正面表列」方式，可從事英國法律所允許的專業工作。 ● 以學歷、工作、收入等分別制定評估標準。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 全球人才簽證(Global Talent Visa)：針對學術界、藝術及文化、數位技術人才。最長居留期為5年，可申請延期1-5年/次，無總居留時間限制。居留滿3年或5年後(視領域而定)，並符合相關規定者可申請永居。 ● 技術人力簽證(Skilled Worker Visa)和健康及護理工作者簽證(Health and Care Worker Visa)：最長居留期為5年，可多次申請延期。在英國工作居留滿5年後，並符合相關規定者 |

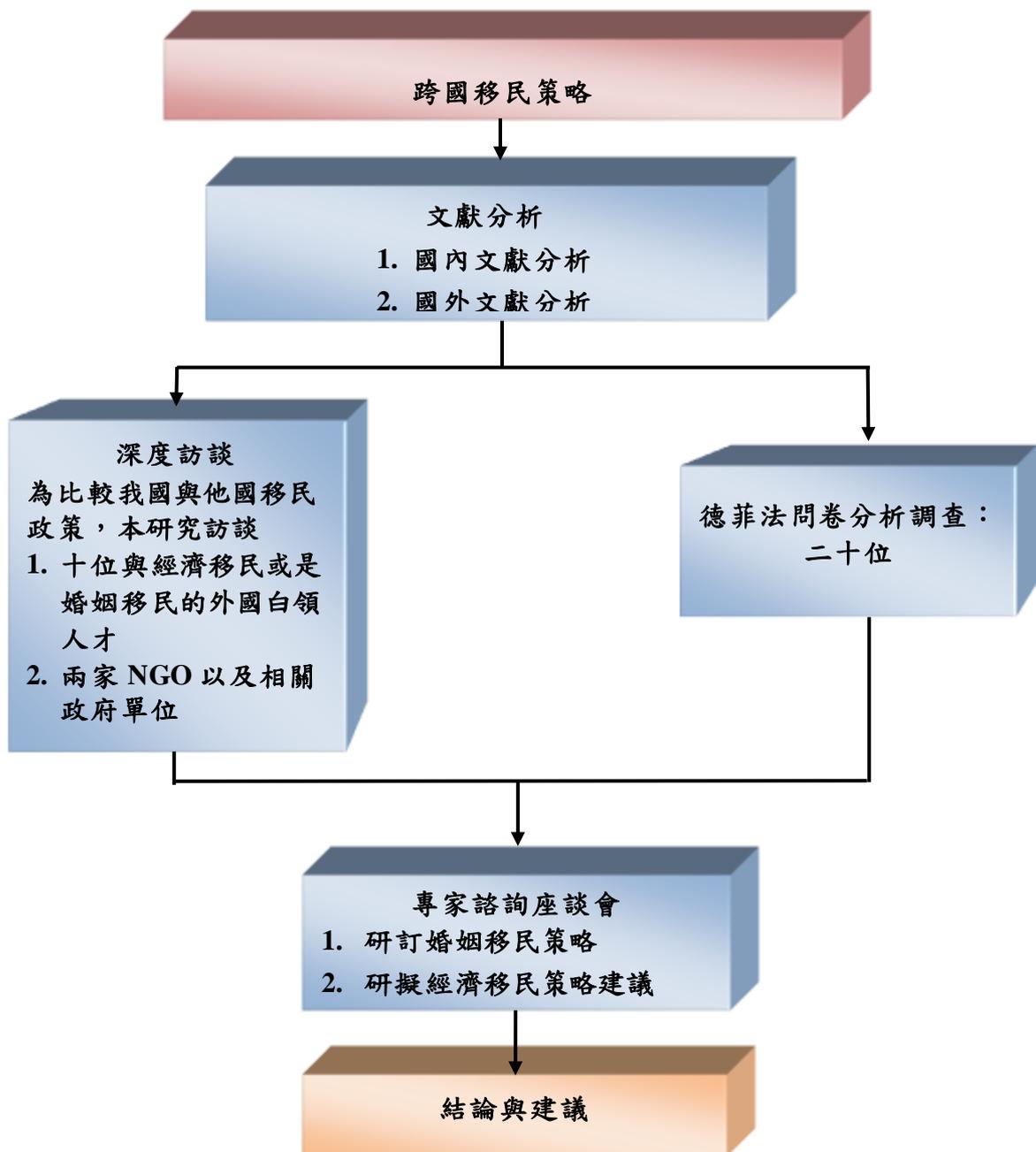
| 國別 | 技術移民規範事項 | |
|----|--|--|
| | 外國高階專業人才規範事項 | 永居資格者之辦法 |
| | | 可申請永居。 |
| 澳洲 | <ul style="list-style-type: none"> ● 採用「正面表列」方式，可從事澳洲法律所允許的專業工作。 ● 可採用外國優秀人才積點制度(point system)，依據外籍人士是否具備所需技能、工作經驗、研發成果以及薪資級距等項目來進行評分。 ● 澳洲科學和科技領域中以會計、電腦、工程和建築等專業為主，其中電腦專業人員佔57%，工程師佔52%。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 將大部分配額分配給技術移民(67.7%)，以移民導向和雇主導向的綜合版，除了為沒有雇主擔保的外籍專業人士制定一般技術移民計畫，亦為有雇主申請或擔保的技術移民者擬定相對應的技術移民計畫。 ● 根據一般技術移民計畫，個人可以申請，前提是他們的職業被列入科技職業清單(SOL)，且相關評估機構已證明他們具備所需資格。 |
| 美國 | <ul style="list-style-type: none"> ● 採用「正面表列」方式，可從事美國法律所允許的專業工作。 ● 鎖定高科技、數學、工程等方面獲得高學位的專業人才(H1簽證)，實施引進特定人才的延攬及移民計畫，並制定專法。 ● EB-1傑出人才簽證適用於各領域表現傑出的人才，無需勞工證明但需國家級成就證明，而EB-2專業人才簽證則對象為持有高等學位或具特殊技能者，需雇主證明招聘合理性且薪資高於一定門檻。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 美國根據以就業為基礎的移民簽證分為EB-1到EB-5五個優先類別：EB-1傑出人才簽證針對在各領域表現卓越的人士，無需勞工證明，但需有國家或國際級成就；EB-2專業人才簽證為高學位或具特殊技能者，需雇主證明並符合薪資門檻；EB-3包含學士學位專業人員、熟練及非熟練工人，要求較EB-2為低。 ● EB-4特殊移民包含宗教工作者及其他特殊類別的移民。 ● EB-5投資移民要求申請人在美國投資一定金額並創造至少10個就業機會。 |

資料來源：薛曉珊，許聖章，辛炳隆，劉濬誠(2023)；勞動部(2023)；鄧絮茹、薛鑑忠(2024)；本研究整理。

第三章 研究方法與設計

第一節 研究流程

本研究整合深度訪談及問卷，特別是以後者問卷詢問專家本研究在第二章所整理出的人口對策總目標互比下的各面向重要性，進一步提出我國移民政策修正方向。



第二節 研究方法與研究工具設計

本研究透過文獻分析、深度訪談、問卷調查及專家諮詢座談等方法，達成計畫研究預期成果。首先，蒐集及分析相關文獻資料；其次，進行德菲法問卷調查；再者，並且訪談學者專家、中央與地方勞政主管機關，以規劃我國移民政策之內容；最後，召開專家諮詢座談會，邀請專家學者、機關代表和組織代表研訂移民政策策略。本研究進行深度訪談時，將以口頭方式取得受訪者同意，並錄音佐證之，此外，參與深度訪談之受訪者及問卷填答者，本研究研究報告將以匿名方式呈現。各研究方法執行方式如下：

壹、文獻分析法(Literature Analysis)

蒐集與本研究相關之期刊、論文、著作、政府部門研究報告等文獻，針對外籍專業人士移動現象、原因、影響及趨勢等進行探討，作為本研究問卷設計之理論基礎。

Snyder(2019)說明文獻回顧在各種研究中扮演著重要的基礎角色，就像一座建築物的地基，它們可以為知識擴展提供穩健的基礎，為政策以及實踐策略制定指南，提供相關效果的證據，更能引發特定領域的新想法和研究方向，文獻回顧成為未來研究和理論的基礎。

因此，文獻分析則是對於收集的文獻資料進行詳細研究和解讀的過程。藉由仔細分析和評估文獻中的相關內容、結構、主題、觀點和方法，尋找關鍵詞、主題和概念，進行理解並解讀文獻的內容、探索其中的關聯性、確立既有研究的優點和限制，為將來或即將進行的研究方向和問題提供啟示。文獻分析法可以應用於各種學術領域和研究方法，可以是單獨進行，藉此認識了解特定主題的當前研究狀態和未來發展趨勢，亦可以作為協助其他研究方法的一部分，提供支持理論的建構、問題定義和資料分析。本計畫將透過法律、期刊以及碩博士論文等相關文獻進行歸納與分析，希望建構我國移民政策中的優劣之

處，並進一步彙整成深度訪談、焦點座談以及問卷題像的基礎內容。

貳、深度訪談（In-depth Interview）

一、深度訪談目的

Minichiello 等人(2008)認為深度訪談是一種質性研究方法，用來收集個人的詳細和全面的資訊，包括經歷、觀點、意見和信念等。這種方法通常透過訪談者和參與者之間的一對一或是多對一等方式進行對話，可以在面對面的場合，隨著科技發展亦可以透過視訊會議軟體上進行。其目的在於深入探討受訪者的想法、感受和經歷，以獲得他們個人和主觀的見解。這種方法常用於社會科學、市場研究、心理學和其他需要獲取詳細和細緻信息的領域。

深度訪談與結構化或半結構化訪談不同，後者遵循預先設定的問題，而深度訪談更加靈活和開放，訪談者會鼓勵參與者提供詳盡的回答，並鼓勵他們更加詳細地描述，這種方式能夠更深入地探討主題，讓參與者分享獨特的觀點和見解。深度訪談可以使用各種技巧，例如追問、後續問題和主動傾聽，以鼓勵受訪者充分表達自己，因此，訪談通常會進行音訊或視訊錄製，以確保準確捕捉受訪者數據內容，並在之後進行轉錄和分析，以了解主要主題、模式和見解。總而言之，深度訪談的主要目標是獲取豐富的質性數據，超越簡單的事實信息，深入了解受訪者對所研究主題的思想、經歷和情感，以全面理解該主題。

二、深度訪談大綱

因此，本研究團隊依據文獻探討而設計出之深度訪談大綱，結合文獻分析之結果再進行研究探索與議題討論，建構更符合我國移民政策現況之分析脈絡基礎。大綱形成的方式為：

- (一) 先透過政策之利害關係人決定受訪者對象屬性：移民政策在本計畫的對象分為經濟移民與婚姻移民，此外則是專家學者的意見收集。

- (二) 本計畫先收集移民政策的困難，並且根據「移民過程」、「工作」與「家屬」的三個層面進行收集。
- (三) 本計畫進一步收集我國移民政策的亮點以及吸引他國國民之處，希望未來移民政策可以凸顯這些亮點。
- (四) 除了移民政策，我國環境中對於他國移民之吸引之處為何？希望透過整體環境的營造，創造出更大的吸引力。
- (五) 綜上所述，收集對於我國移民政策或法令之建議。

因此，本計畫會訪談大綱將針對不同對象進行設計，大綱內容如下：

第一部份、經濟移民利害關係人

1. 申請移民過程中出現何種困境？(申請簽證、工作許可、居留證、租屋等)
2. 來台工作時出現何種困境與挑戰？
3. 配偶的工作權及子女的教育就學是否遭遇困境？
4. 是否期待其母國親屬(例如直系血親親屬：父母或是成年子女)可一起來臺依親居留？
5. 移民的父母來台探親後的生活狀況與困境？(舉例：簽證時間長短等)
6. 有在我國長期居留的打算？
7. 如何增加我國對於移民的吸引？
8. 對於移民相關法令修改之建議？

第二部分、婚姻移民利害關係人

1. 移民過程中出現的困境為何？
2. 來台工作出現的困境為何？
3. 取得居留證到取得永久居留或身分證之過程中，出現的困境為何？
4. 移民父母來台探親可行性、現況與困境？

5. 移民父母來台探親後生活狀況與困境？
6. 為何選擇我國做為移民國家？
7. 如何增加我國對於移民的吸引？
8. 對於移民相關法令或措施修改之建議？

第三部分、專家學者

1. 針對目前的經濟移民之政策是否有窒礙難行之處？
2. 對於整體制度之建議？
3. 是否有設立移民人數總體目標管控機制？
4. 白領專業人才的制度是否需調整？
5. 移民的父母來台依親可行性、現況與困境？(現行未開放尊親屬依親居留)
6. 配偶的工作權及子女的教育就學是否遭遇困境？
7. 如何增加移民之誘因(如社會保險或社會安全協定)？
8. 針對目前的婚姻移民之政策是否有需修正或困難之處？
9. 居留時間是否調整？
10. 如何修正移民過程，使移民更為順利？

三、深度訪談大綱說明

本次訪談主要會有三種對象，分別是經濟移民（專業人才與中階技術人才）、婚姻移民以及專家學者，主要會聚焦在移民過程中的困難、家屬依親的議題、以及對於目前既存制度的探討，來進行探討。

四、深度訪談之進行方式

陳碧祥(2011)認為，隨著科技發展，網路所帶來的便利性，有助於研究發展，藉由網路克服地理與時間之限制進行資料蒐集，提高研究之可接近性；線

上研究提供更好的保密機制，更能夠盡可能地達到隱匿性，可以協助研究者進行具敏感性的議題鑽研。因此本研究將採取線上與實體訪談兼容的方式，將考量受訪者之便利性以及偏好，期許克服人力、時間以及地理空間限制，且線上訪談能夠提高受訪者的參與度。除此之外，進行線上訪談時，能夠運用視訊軟體之錄影、音功能，協助記錄，加速訪談逐字稿之轉換、編碼與分析等工作，以利研究之順利進行。

五、深度訪談之資料分析

將使用內容分析法，其係指透過客觀角度，系統性地將資料進行分門別類，將繁雜瑣碎的資料化繁為簡。又可以區分為概念分析(Conceptual Analysis)和相關分析(Relational Analysis)，概念分析僅確認特定概念(concept)在被分析之文件中存在及出現的次數，而相關分析則是基於概念分析之上，在被分析文件中尋找概念與概念之間的相關聯性，其優點在於，耗費時間不長且經濟實惠，因為不需大量的研究人員以及特定的工具設備，僅須能夠接觸或獲得研究資料，以便於編碼(code)，即可進行內容分析法，但其缺點為記錄之內容難以量化分析。因此，本研究針對所獲取之資訊進行內容分析，以協助研究過程中，對於受訪者背景資料之認識與統整，編碼之序號中的第一碼為 A，第二碼為受訪者之被訪順序依流水編號編之，將內容轉譯後經由研究團隊反覆閱讀，就逐字稿與訪談之內容進行分析，依據屬性歸納主題，以及其他後續研究分析過程。

肆、德菲法 (Delphi)

一、德菲法之定義

德菲法是目前面對複雜性政策問題時最常用的方法之一，由 1948 年 RAND 公司所發展出來，以古希臘阿波羅神廟社 Delphi 而命名，取其權威、預測之意

(Linston and Turoff 1975, 轉引自葉晉嘉、翁興利、吳濟華, 2007)。德菲法是政策科學中重要的預測與決策方法之一, 其操作的概念是以專家判斷為基礎, 利用多回合的意見反饋以解決複雜且須要共識的政策議題。德菲法多運用於公共政策、管理等相關的領域研究上 (葉晉嘉、翁興利、吳濟華, 2007)。

德菲法可分為三種模式:(一)古典型德菲法(Classical Delphi):主要運用於對事實的討論。專家小組的人數較多,用來預測或預知未來的事件,這種方法需專家匿名及反覆回饋,來了解群體的反應,而得知群體間對議題意見的集中趨勢與變異程度。(二)政策型德菲法(Policy Delphi):一九六〇年代後期,為突破傳統德菲法的限制,並迎合政策問題的複雜性,於是產生了政策型德菲法(湯恩等,1995)。(三)決策型德菲法(Decision Delphi):用於對議題的決定,不同於前面所提的兩種模式,專家小組並不需要匿名,僅意見表達不公開,且專家處於決策者的地位,並透過反覆的過程尋求一致性(宋文娟,2001)。問卷分析法是一種量化性質之科技整合研究方法,並且是以書面方式進行,受訪者閱讀問題後,自行解讀問題的涵義進行回答,因此,問題設計便成為很重要的一部分,清楚易讀、視覺上舒適的感受、設計排版等,都是重要的成分。

二、德菲法之特性

德菲法的要素由七個元素構成:

(一) 專家小組 (expert panel):

遴選具有不同背景、領域、經驗之人士參與,以提高受議主題的完整性。除負責研究之人員以外,參與的填答問卷的學者們亦是決定德菲法成功與否的關鍵,因此,專家的遴選相當重要。應依專家們的經驗、教育背景等條件來選擇;同時,每位專家必須對研究問題具有高度的專業知識與能力。一般邀請專家人數約10~20人,但假若研究主題有其特定的母群體且群體大,或探討對象包括不同階層群體,如此一來才能使研究結果具有公信力。

(二) 採用匿名方式 (anonymity)

以匿名方式進行問卷分析。藉由問卷調查方式讓專家們表達意見，對於參與研究的專家姓名採用匿名方式予以保密，如此一來可避免專家們因公眾壓力導致不願提供真實建議的弊病，專家們在面對具有爭議性的問題時，便可以暢所欲言，而不受限於人情等因素。此外，也間接消除專家們的接觸機會，可避免起鬨式的盲目附和現象(bandwagon effect)，使專家小組成員能自由地表達意見，並誘導出不同層次的考量，使表示出的看法更兼具公平性 (邱淑芬、蔡淑玲，1996)；

(三) 信度與效度 (reliability, validity)：

在德菲法研究過程中，因採重複施測並予回饋控制，可以避免部分誤差變異的發生，所以信度、效度可達相當水準 (黃俊英，1996)

(四) 以描述性統計方法呈現團體意見 (statistical group response)

此研究方法常用眾數 (mode)、中位數 (median)、等級 (rank)、四分位數 (quartile) 等方法分析資料，以顯示各專家對研究主題的看法。「眾數」可以了解多數專家所贊成的項目為何；「中位數」可代表專家意見的集中情形；「等級」可顯示事件的優先順序，以做為政策執行的參考；「四分位數」則是指一個團體中，25%、50%、75%三個分割點的人數，運用此方法可呈現專家意見分佈情形，以做為擬定政策的評估工具。

(五) 回饋控制 (feedback control)：

德菲法不同於一般問卷的單向溝通，於第一回合專家問卷回收後，研究人員即開始進行統計，並於第二回合問卷呈現出第一回合中專家個人之看法及小組之意見趨勢，以使專家們了解自己上次的填答及群體中填答傾向，若意見有所更動，可於問卷中陳述原因，以維持專家獨立判斷的能力 (Duffield, 1993)

(六) 一致性 (consensus)：

德菲法是以科學的方法彙整專家們的意見，以取得共同的想法（盧美秀，1999），然一致性並非德菲法主要的目的，政策型及決策型德菲法的運用其意就並不在此，不同的意圖需選擇不同的研究焦點；

（七）研究者角色的扮演（the role of the researcher）：

研究者有責任對專家解說德菲法的目的與程序，使專家對研究主題提供個人見解，雙方採互動合作方式（宋文娟，2001）。

三、德菲法之研究步驟

（一）界定主題

在進行預測或是意見溝通之前，首先需確認所要探討的主題與目標，然後依其設計問卷。

（二）遴選參與之專家及利害關係人

如何選定合適的專家是本次施行問卷分析法中相當重要的一環，其攸關專案研究之成敗。一般遴選的標準是以具有與議題相關的專長、工作或研究經驗、了解相關技術和分析能力等。此外，亦需廣邀不同專業領域的專家一同參與，以全面性地徵詢各專家的意見。

（三）進行問卷調查

設計開放性問卷並經過效度測驗後，發給參與研究的專家們，專家們對問卷中所界定的主題，將表達意見於問卷中。工作小組於問卷回收後，進行內容分析（content analysis），即依專家們的意見歸類分項，將結果彙整後，研酢工作小組於問卷回收後，以意見分佈（frequency Distribution）、平均數（mean）、中數（medium）、眾數（mode）或四分位數（quartile deviation）等統計方法，分析專家們對分類項目的「同意程度」及「重要性」的看法。可減少專家之間的差異，讓專家們的意見能一致而獲得共識。

（四）結果分析

當問卷統計結果顯示專家小組的意見匯集完成時，研究者便開始針對最後一回合的問卷結果進行資料分析。在統計上通常以平均數（平均數愈大，相對重要性愈大）、標準差（標準差愈小，專家意見的離散程度愈小）及眾數（作為最後結論的代表，亦即採取多數決定的原則）等資料來加以分析。此外，亦得排序各題各項目的優先順序或重要性，並將調查結果以圖表表示，同時說明專家們最終達成的共識為何，以及意見分歧的項目與其所堅持的理由為何。

四、德菲法之統計分析

以問卷分析法之問卷設計，依據文獻分析所得之資料，設計問卷之內容，經研究人員討論後，刪除或修正有疑義之部分，如此完成問卷初稿：

（一）開放式問題：

通常在施行問卷時，研究小組人員可能會有開放方式讓專家就研究的主題自由發表意見，探求想法、想法以及認知，以避免侷限其思考。

（二）以李克特量表(Likert Scale)表示：

於 1932 年被開發出來，係由受訪者分成 5 級或是 7 級進行施測，建立量表之方式並未有統一的標準程序，其要點在於一定要有 5 種回應類別，有時候量表會僅有四個選項，刪除了「中立」(Joshi, Kale, Chandel & Pal, 2015)。在統計分析方面，則有以下二種統計方法：

（一）量表評分法 (Likert Scale)：

由 R.Likert 最早發展出來，故又稱為李克綜合尺度。其設計是將一系列要衡量態度有關的意見要求受測者在一個 5 點（或 7 點或更多點）尺度上指出他同意或不同意各意見的程度（黃俊英，1994）。

（二）等級評量法 (Ranking)：

要求專家將研究主題按照態度或意見劃分等級，以顯示其重要性（陳淑

玲，2005)。

五、樣本說明

由於移民政策有特定利害關係人，並具備專業性，本計畫將以專家學者及利害關係人為母體，針對以下名單之專家學者與相關關係人與團體以立意抽樣的方式進行問卷分析，將抽取 20 人。

六、問卷面向與題項

本研究整理第二章各國經驗及文獻，條列出我國婚姻及經濟移民政策與過程可能會存在的困難與問題，並按訪談對象分為兩種類型問卷（婚姻及經濟移民），包含六大面向，(1)移民政策重要性排序；(2)政策執行；(3)政策評估；(4)婚姻移民政策的困境與精進方向；(5)經濟移民政策下的專業人才延攬；(6)經濟移民政策下的永久居留。

(一)問卷面向及題項

1. 婚姻移民

| 問卷構面 | 問卷題項 |
|-----------|---|
| 移民政策重要性排序 | Q1. 請就下列我國移民政策綱領的項目，或您認為重要的新增項目（請填寫於其他），從 1-7（數字愈大愈重要）進行排序： <input type="checkbox"/> 掌握移入人口發展動態 <input type="checkbox"/> 深化移民輔導 <input type="checkbox"/> 建構多元文化社會 <input type="checkbox"/> 完備國境管理 <input type="checkbox"/> 深化防制非法移民 <input type="checkbox"/> 其他 請說明原因： |
| 政策執行 | Q2. 您認為移民政策的執行所面臨的問題（複選）： <input type="checkbox"/> 未能掌握國家移入人口動態 <input type="checkbox"/> 未能瞭解移入人口需求 <input type="checkbox"/> 欠缺入國前輔導及移民業務機構管理 <input type="checkbox"/> 缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 |

| | |
|-----------|--|
| | <input type="checkbox"/> 未能延續移民原生文化 <input type="checkbox"/> 查核與面談機制未能兼顧人權與安全 <input type="checkbox"/> 國境內外管理機制未能兼顧便民與通關安全 <input type="checkbox"/> 非法入境及逾期居留之管理效能不彰 <input type="checkbox"/> 其他 請說明原因： |
| 政策評估 | Q3. 請就下列我國移民政策綱領的項目，就您認為有效執行者進行評估，從 1-7（數字愈大愈成效愈好）排序： <input type="checkbox"/> 掌握國家移入人口動態 <input type="checkbox"/> 瞭解移入人口需求 <input type="checkbox"/> 入國前輔導及移民業務機構管理 <input type="checkbox"/> 延續移民原生文化 <input type="checkbox"/> 查核與面談機制 <input type="checkbox"/> 國境內外管理機制 <input type="checkbox"/> 非法入境及逾期居留之管理效能不彰 <input type="checkbox"/> 其他 請說明原因： |
| 婚姻移民政策的困境 | Q4. 您認為我國在婚姻移民政策可能會遭遇的困難（複選） <input type="checkbox"/> 移民的婚姻面談過程 <input type="checkbox"/> 移民在台的工作 <input type="checkbox"/> 尚未取得身分證生活不便 <input type="checkbox"/> 配偶父母依親制度 <input type="checkbox"/> 整體社會環境氛圍 <input type="checkbox"/> 與在台親友的相處 <input type="checkbox"/> 語言不通文化差異 <input type="checkbox"/> 其他 請說明原因： |

2. 經濟移民

| 問卷構面 | 問卷題項 |
|-----------|---|
| 移民政策重要性排序 | Q1. 請就下列我國移民政策綱領的項目，或您認為重要的新增項目（請填寫於其他），從 1-7（數字愈大愈重要）進行排序： <input type="checkbox"/> 掌握移入人口發展動態 <input type="checkbox"/> 深化移民輔導 |

| | |
|--------------------|---|
| | <input type="checkbox"/> 吸引所需專業人才及投資移民 <input type="checkbox"/> 建構多元文化社會 <input type="checkbox"/> 其他 請說明原因： |
| 政策執行 | Q2. 您認為移民政策的執行所面臨的問題（複選）： <input type="checkbox"/> 未能掌握國家移入人口動態 <input type="checkbox"/> 未能瞭解移入人口需求 <input type="checkbox"/> 專業和投資移民辦法需進一步修正 <input type="checkbox"/> 缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 <input type="checkbox"/> 未能延續移民原生文化 <input type="checkbox"/> 其他 請說明原因： |
| 政策評估 | Q3. 請就下列我國移民政策綱領的項目，就您認為有效執行者進行評估，從 1-6（數字愈大愈成效愈好）排序： <input type="checkbox"/> 掌握國家移入人口動態 <input type="checkbox"/> 瞭解移入人口需求 <input type="checkbox"/> 修正專業和投資移民辦法 <input type="checkbox"/> 吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 <input type="checkbox"/> 延續移民原生文化 <input type="checkbox"/> 其他 請說明原因： |
| 經濟移民政策下的專業人才延攬 | Q4. 您認為我國在延攬外籍專業人才可能會遭遇的困難（複選） <input type="checkbox"/> 薪資條件(白領月薪達新台幣 47,971 元；學生適用評點制) <input type="checkbox"/> 專業領域是否放寬範圍 <input type="checkbox"/> 工作許可期間不一(1-3 年不一) <input type="checkbox"/> 社會環境氛圍 <input type="checkbox"/> 其他 請說明原因： |
| 經濟移民政策下的專業人才延攬精進方向 | Q5. 您認為我國在專業人才延攬可以修正的方向（複選） <input type="checkbox"/> 容易加入勞工保險或健康保險 <input type="checkbox"/> 強化申請證件之資訊宣導(居留證、工作證等) <input type="checkbox"/> 簡化申請永久居留證程序 <input type="checkbox"/> 不需放棄原有國籍（容許雙重國籍，高級專業人才不需要放棄） <input type="checkbox"/> 營造友善社會環境氛圍 |

| | |
|--|---------------------------------------|
| | <input type="checkbox"/> 其他 請說明原因： |
|--|---------------------------------------|

(二)問卷結果與研究目的對應

| 研究目的 | 問卷構面 |
|----------------------------------|----------------|
| 比較分析我國婚姻移民與經濟移民之相關政策內容優劣及我國可參採處 | 移民政策重要性排序 |
| 比較分析我國婚姻移民與經濟移民之相關政策內容優劣及我國可參採處 | 政策執行 |
| 比較分析我國婚姻移民與經濟移民之相關政策內容優劣及我國可參採處 | 政策評估 |
| 瞭解我國婚姻移民與經濟移民之政策，與其照顧輔導措施之現況與挑戰。 | 婚姻移民政策的困境與精進方向 |
| 瞭解我國婚姻移民與經濟移民之政策，與其照顧輔導措施之現況與挑戰。 | 經濟移民政策下的專業人才延攬 |

肆、專家諮詢座談會(Expert Consultation Symposium)

一、專家諮詢會議目的

專家諮詢會議是一種請求專業領域專家提供意見、建議和專業知識而設計的活動，目的在於解決特定問題、制定策略或做出決策，專家諮詢會議通常以小型團體形式進行，包括專家和相關利益相關者，由主持人或會議組織者引導，從多個專業角度獲得深入洞察和意見，參與專家諮詢座談會的人員都是在特定領域具有豐富經驗和知識的專家，他們能夠提供具有價值的見解和解決方案，該方法目前廣泛應用於政策制定、研究項目、專案管理、創新和解決複雜問題等領域。

二、專家諮詢會議之討論題綱

專家諮詢會議針對本計畫兩大主軸：經濟移民與婚姻移民進行討論。其中，經濟移民政策中，主要針對現行制度進行討論，例如人數限制、產業限制、特殊產業、點數制度、投資限制等，並且建構社會更有友善的環境之策略，最後進行整體制度之探討。而婚姻移民中，將針對人數、居留時間的規範進行討論，最後進行整體制度之探討。

(一)(經濟移民)針對目前的經濟移民之政策是否有建議，或窒礙難行之處？

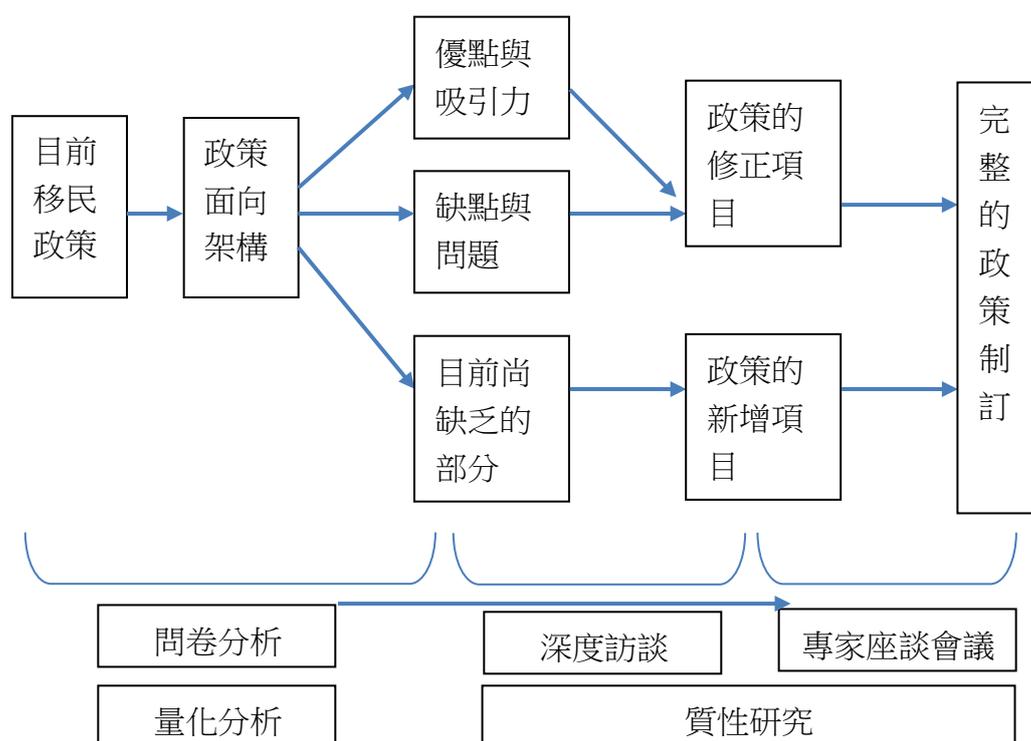
1. 對於整體制度之建議？
2. 是否需設立人數總體制度？
3. 專業人才的制度是否需調整？（如工作證的核發是否由勞動部轉出其他單位、AI 高科技領域由國發會核發、英語教學助理由教育部核發、護理師由衛福部核發等）
4. 白領專業人才的制度是否需調整？
5. 如何修正移民過程，使移民更為順利？
6. 如何增加移民之誘因(如社會保險或社會安全協定)？

(二)(婚姻移民)針對目前的婚姻移民之政策是否有需修正或困難之處？

1. 對於整體制度之建議？
2. 是否需設立人數總體制度？
3. 居留時間是否調整？
4. 如何修正移民過程，使移民更為順利？
5. 如何增加移民之誘因(如社會保險或社會安全協定)？
6. 配偶外籍父母的依親居留是否調整？

伍、小結

本計畫透過問卷分析收集移民政策的面向與政策，以及可能會遭遇的困難與問題，希望建構移民政策的整體面向以及不足之處。並且透過深度訪談收集我國移民政策的優點與吸引之處，也找出困難與問題，並進一步收集相關的建議。而透過專家諮詢座談會，將進行移民策略分析及推動移民政策發展具體策略與建議。本計畫的研究方法與架構如下：



其中，量化的問卷分析，可以收集多數人關注的意見，若政策的施行有先後順序以及具有急迫性的問題，可以透過量化的結果（平均數或選填次數）瞭解社會關注的重點，並用於專家座談會議進行現況描述。並且可以透過量化的數據（變異數與標準差），瞭解相關的看法是否具有社會一致性，若差異過大表示政策可能具有評價兩極的看法。此外透過量化的問卷也可以分析，不同領域、性別與屬性的專家學者，對於相關的意見是否一致。

而質化的深度訪談與座談，可以更深入的瞭解問題背後的原因與差異，以及這些問題可能會產生的困擾與影響。更深入的討論有助於政策分類執行的細

膩化程度，或是更有針對性的解決移民政策中可能出現的細小障礙。並且透過座談中更為廣泛性的國內外政策比較，也可以更有助於改善文獻分析的盲點。

第三節 執行狀況

| 年度/月份 | 進度規劃 |
|--------|--|
| 112/07 | 1. 完成期中報告。 |
| 112/11 | 1. 完成問卷分析，撰寫相關分析報告。 2. 完成深度訪談，並根據內容分析。 3. 計畫專家諮詢座談會之詳細議程 |
| 112/12 | 1. 安排專家諮詢座談會之內容，聯繫相關出席人員。 |
| 112/12 | 1. 舉辦專家諮詢座談會。 2. 分析專家諮詢座談會之內容，並撰寫期末報告。 |
| 113/1 | 2. 撰寫期末報告。 3. 準備期末審查會議。 |
| 113/2 | 1. 針對委員的建議進行修改報告。 2. 完成計畫報告並結案。 |

第四章 研究結果與分析

第一節 德菲法調查結果分析

調查結果共取得 15 份有效問卷，7 位教授，2 位副教授，5 位助理教授，1 位秘書長，個人資料敘述統計如表 4- 1，平均年齡在 46 歲以上，以教授為多數，領域別主要為政治學。研究將各國政策及相關文獻所整理婚姻及經濟移民的政策重點及缺口形成問卷題項，其中針對婚姻及經濟移民政策項目的重要性及政策缺口的答覆進行排序，取眾數（作為最後結論的代表，亦即採取多數決定的原則）加以分析呈現（如下表 4- 2、表 4- 3），指認最後的政策精進方向，亦呈現意見分歧的項目與其所堅持的理由為何，並提供第二輪焦點座談會議時提供專家學者討論，該項結論如第四節。以下分就婚姻、經濟移民政策重要性，及其各自政策缺口與政策精進方向陳述：

表 4- 1 德菲法受訪者摘要表

| 項目名稱 | 組別 | 次數 | 百分比 (%) |
|------|---------|----|---------|
| 性別 | 男性 | 10 | 66.7% |
| | 女性 | 5 | 33.3% |
| 年齡 | 26~35 歲 | 1 | 6.7% |
| | 35~45 歲 | 5 | 33.3% |
| | 46~55 歲 | 2 | 13.3% |
| | 56 歲以上 | 7 | 46.7% |
| 職稱 | 教授 | 7 | 46.7% |
| | 副教授 | 2 | 13.3% |
| | 助理教授 | 5 | 33.3% |
| | 秘書長 | 1 | 6.7% |
| 學術領域 | 社會學 | 1 | 6.7% |
| | 政治學 | 10 | 66.7% |
| | 法律學 | 1 | 6.7% |
| | 經濟學 | 2 | 13.3% |
| | 其他 | 1 | 6.7% |

資料來源：研究自製

壹、婚姻移民政策重要性及缺口

學者之間看法並未在順位上一致，但建構多元文化社會(4)及深化移民輔導(4)各居最多學者列為最優先者。在政策缺口，非法入境及逾期居留之管理效能不彰(5)(例如假借婚姻之名，但並非是真實婚姻)幾乎是多數學者的共識。

貳、經濟移民政策重要性及缺口

在經濟移民這個部分，政策重要性有相當大的一致性，就是專業把專業人才及投資移民置於最優先順位，在這個部分會認為是在這個政策下面最需要做的部分，其他順位比較後面。政策缺口集中在吸引我國所需專業國際人才跨部會合作，亦即政府部門未能有效針對該議題進行跨部會協調。

參、婚姻及經濟移民政策執行問題

在政策執行上，專家學者問卷分析指出最大的問題是跨部會合作機制，特別是在婚姻移民。例如查緝工作在專勤隊與警政間的分工，或是移民署與勞動部針對移民仲介的管理，跨部會合作並不能有效運作。婚姻移民政策困境集中在配偶父母依親制度這個部分，經濟移民主要還是在專業移民法規修正的問題，就是說它並沒有辦法去完整的配合我們在經濟移民處理上的一些需求。其他如在健保、社會保險方面的規定上，在移民的配偶沒有辦法得到有效的處理。政策困境會是在薪資限制，缺乏宣導，雙重國籍限制放寬亦為多數共識，簡化永居的申請亦有提及。

肆、婚姻及經濟移民政策精進方向

婚姻與跟經濟移民政策的整合會是可行的精進方向，目前問題在於農委會所設計的外展農務移工的員額，根本無法解決產業缺工嚴重，因此不得不繼續非法僱用。另外，亦有失聯移工為了兼顧收入與育兒，帶著孩子在山裡扎根，填補

龐大的農業勞動力缺口，與當地農民、社區、產業互依共存²⁴。農委會及勞動部目前正思考開放越南、印尼、菲律賓、泰國等青年以依親打工方式²⁵，進一步的將婚姻移民親友作為經濟移民的輸入選項之一。在農業部農業移工的身份是來自有些部分是來自新住民他的移出國的家人，透過依親的方式變成經濟移民，在高雄美濃發展出來的雇傭型態。在農業農場主因長年缺工的問題，透過這個方式，把它轉成正式的雇傭的方式，那這個其實就會走在是所謂婚姻移民跟經濟移民的中間，是一種混合型的一種新型態的出現。

單就經濟移民政策而言，原本的客工制度轉變為移工制度，如留才久用的提出，將短居或者是短期工作的這個狀態，最後也有可能是永久居留的這樣子的設計。再者為專業移民在外國專業人才延攬及引進辦法修正，可以進一步與行政機關作業及流程改善。

²⁴ 報導者（2023）中央山脈裡，那些扎了根的移工家庭，

<https://www.twreporter.org/a/migrant-workers-families-in-central-mountain-range>

²⁵ 工商時報（2023）農業依親移工 將啟動試辦

<https://ctee.com.tw/news/policy/842800.html>

表 4- 2 婚姻及經濟政策重要性與政策缺口排序

| 問卷構面 | 錢助理教授 | 林副教授 | 許教授 | 劉教授 | 成教授 |
|----------------------|--|---|---|---|--|
| 婚姻移民政策重要性排序 | 7 深化移民輔導 6 建構多元文化社會 5 掌握移入人口發展動態 4 完備國境管理 3 深化防制非法移民 | 5 建構多元文化社會 4 深化移民輔導 3 完備國境管理 2 深化防制非法移民 1 掌握移入人口發展動態 | 7 完備國境管理 6 深化防制非法移民 5 深化移民輔導 4 建構多元文化社會 3 掌握移入人口發展動態 | 4 深化移民輔導 3 建構多元文化社會 2 掌握移入人口發展動態 1 完備國境管理 | 7 建構多元文化社會 7 完備國境管理 5 深化移民輔導 5 深化防制非法移民 4 掌握移入人口發展動態 |
| 婚姻政策評估項目排序 (政策缺口) | 7 掌握國家移入人口動態 6 非法入境及逾期居留之查緝、遣送效能 5 國境內外管理機制 4 查核與面談機制 3 瞭解移入人口需求 2 入國前輔導及移民業務機構管理 1 延續移民原生文化 | 7 掌握國家移入人口動態 6 入國前輔導及移民業務機構管理 5 延續移民原生文化 4 瞭解移入人口需求 3 國境內外管理機制 2 查核與面談機制 1 非法入境及逾期居留之管理效能不彰 | 7 掌握國家移入人口動態 6 查核與面談機制 5 國境內外管理機制 4 瞭解移入人口需求 3 入國前輔導及移民業務機構管理 2 延續移民原生文化 1 非法入境及逾期居留之管理效能不彰 | (都沒做好! 建議此題應以質性方式進行, 因為有其複雜度!) | 7 查核與面談機制 6 瞭解移入人口需求 5 國境內外管理機制 4 非法入境及逾期居留之查緝、遣送效能 3 入國前輔導及移民業務機構管理 2 延續移民原生文化 1 掌握國家移入人口動態 |
| 經濟移民政策重要性排序 | 7 深化移民輔導 6 建構多元文化社會 5 掌握移入人口發展動態 4 吸引所需專業人才及投資移民 | 4 吸引所需專業人才及投資移民 3 建構多元文化社會 2 深化移民輔導 1 掌握移入人口發展動態 | 7 吸引所需專業人才及投資移民 6 深化移民輔導 5 掌握移入人口發展動態 4 建構多元文化社會 | 5 吸引所需專業人才及投資移民 3 建構多元文化社會 3 深化移民輔導 2 掌握移入人口發展動態 | 7 吸引所需專業人才及投資移民 6 掌握移入人口發展動態 6 深化移民輔導 6 建構多元文化社會 |
| 經濟政策評估 | 7 掌握國家移入人口動態 | 5 掌握國家移入人口動態 | 6 掌握國家移入人口動態 | (都沒做好) | 5 瞭解移入人口需求 |

| | | | | | |
|----------------|--|--|--|--|--|
| 項目排序 (政策缺口) | 6修正專業和投資移民辦法 4瞭解移入人口需求 2吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 1延續移民原生文化 | 4瞭解移入人口需求 3修正專業和投資移民辦法 2吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 1延續移民原生文化 | 5延續移民原生文化 4瞭解移入人口需求 3修正專業和投資移民辦法 2吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 | | 4掌握國家移入人口動態 4修正專業和投資移民辦法 4吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 3延續移民原生文化 |
|----------------|--|--|--|--|--|

(續)

| 問卷構面 | 魏助理教授 | 李教授 | 吳教授 | 林助理教授_1 | 林助理教授_2 |
|--------------------------|--|--|--|--|---|
| 婚姻移民政策 重要性排序 | 5 建構多元文化社會 4 深化移民輔導 3 掌握移入人口發展動態 2 完備國境管理 1 深化防制非法移民 | 7 建構多元文化社會 6 深化移民輔導 5 掌握移入人口發展動態 4 深化防制非法移民 3 完備國境管理 | 5 深化移民輔導 4 建構多元文化社會 3 完備國境管理 2 深化防制非法移民 1 掌握移入人口發展動態 | 5 完備國境管理 4 深化防制非法移民 3 深化移民輔導 2 掌握移入人口發展動態 1 建構多元文化社會 | 7 建構多元文化社會 6 掌握移入人口發展動態 5 深化移民輔導 4 完備國境管理 3 深化防制非法移民 (多元社會將有助於婚姻移民融入台灣社會，而如此也能促進各種相關政策的策劃與發展。) |
| 婚姻政策評估 項目排序 (政策缺口) | 7 國境內外管理機制 6 查核與面談機制 5 非法入境及逾期居留之查緝、遣送效能 | 6 查核與面談機制 4 國境內外管理機制 3 延續移民原生文化 2 掌握國家移入人口動態 | 7 掌握國家移入人口動態 6 瞭解移入人口需求 5 入國前輔導及移民業務機構管理 | 7 掌握國家移入人口動態 | 7 瞭解移入人口需求 6 入國前輔導及移民業務機構管理 5 掌握國家移入人口動態 |

| | | | | | |
|-------------------------|---|--|--|--|---|
| | <p>4 入國前輔導及移民業務機構管理</p> <p>3 掌握國家移入人口動態</p> <p>2 瞭解移入人口需求</p> <p>1 延續移民原生文化</p> | <p>2 入國前輔導及移民業務機構管理</p> <p>2 瞭解移入人口需求</p> <p>2 非法入境及逾期居留之管理效能不彰</p> | <p>4 國境內外管理機制</p> <p>3 延續移民原生文化</p> <p>2 查核與面談機制</p> <p>1 非法入境及逾期居留之管理效能不彰</p> | | <p>4 延續移民原生文化</p> <p>3 查核與面談機制</p> <p>2 國境內外管理機制</p> <p>1 非法入境及逾期居留之查緝、遣送效能</p> <p>(理解移民的需求、提供輔導，並關注動態會有助於降低後續可能出現的各種管理問題。)</p> |
| <p>經濟移民政策重要性排序</p> | <p>4 吸引所需專業人才及投資移民</p> <p>3 掌握移入人口發展動態</p> <p>2 深化移民輔導</p> <p>1 建構多元文化社會</p> | <p>7 吸引所需專業人才及投資移民</p> <p>6 掌握移入人口發展動態</p> <p>5 建構多元文化社會</p> <p>4 深化移民輔導</p> | <p>4 吸引所需專業人才及投資移民</p> <p>3 建構多元文化社會</p> <p>2 深化移民輔導</p> <p>1 掌握移入人口發展動態</p> | <p>4 深化移民輔導</p> <p>3 吸引所需專業人才及投資移民</p> <p>2 掌握移入人口發展動態</p> <p>1 建構多元文化社會</p> | <p>7 吸引所需專業人才及投資移民</p> <p>6 建構多元文化社會</p> <p>5 掌握移入人口發展動態</p> <p>4 深化移民輔導</p> <p>(經濟移民主要以取得好工作為主，因此政策應以提高吸引力為優先)</p> |
| <p>經濟政策評估項目排序(政策缺口)</p> | <p>5 修正專業和投資移民辦法</p> <p>4 掌握國家移入人口動態</p> <p>3 瞭解移入人口需求</p> | <p>3 延續移民原生文化</p> <p>2 掌握國家移入人口動態</p> <p>2 瞭解移入人口需求</p> <p>2 修正專業和投資移民辦法</p> | <p>3 修正專業和投資移民辦法</p> <p>2 吸引我國所需專業國際人才跨部會合作</p> | <p>5 延續移民原生文化</p> <p>4 瞭解移入人口需求</p> <p>3 修正專業和投資移民辦法</p> | <p>6 吸引我國所需專業國際人才跨部會合作</p> <p>5 修正專業和投資移民辦法</p> |

| | | | | | |
|--|-------------------------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| | 2吸引我國所需專業國際 人才跨部會合作 1延續移民原生文化 | 法 2吸引我國所需專業國際 人才跨部會合作 | 1延續移民原生文化 | 2吸引我國所需專業國際 人才跨部會合作 1掌握國家移入人口動態 | 4瞭解移入人口需求 3掌握國家移入人口動態 2延續移民原生文化 |
|--|-------------------------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------------------|---------------------------------------|

(續)

| 問卷構面 | 黃教授 | 葉副教授 | 孫秘書長 | 鄭教授 | 何助理教授 |
|--------------------------|---|---|--|--|--|
| 婚姻移民政策 重要性排序 | 5 建構多元文化社會 4 深化移民輔導 3 掌握移入人口發展動態 2 完備國境管理 1 深化防制非法移民 | 7 深化移民輔導 6 掌握移入人口發展動態 5 建構多元文化社會 5 瞭解移入人口需求 4 深化防制非法移民 3 完備國境管理 | 7 建構多元文化社會 7 掌握移入人口發展動態 4 深化移民輔導 4 深化防制非法移民 4 完備國境管理 | 5 完備國境管理 4 深化防制非法移民 3 掌握移入人口發展動態 2 深化移民輔導 1 建構多元文化社會 | 5 深化防制非法移民 4 完備國境管理 3 深化移民輔導 2 掌握移入人口發展動態 1 建構多元文化社會 |
| 婚姻政策評估 項目排序 (政策缺口) | 7 延續移民原生文化 6 入國前輔導及移民業務 機構管理 5 瞭解移入人口需求 4 掌握國家移入人口動態 3 查核與面談機制 2 國境內外管理機制 1 非法入境及逾期居留之 | 7 入國前輔導及移民業務 機構管理 6 掌握國家移入人口動態 5 查核與面談機制 5 國境內外管理機制 5 瞭解移入人口需求 5 非法入境及逾期居留之 管理效能不彰 | 7 掌握國家移入人口動態 6 瞭解移入人口需求 4 查核與面談機制 4 國境內外管理機制 3 入國前輔導及移民業務機 構管理 3 延續移民原生文化 3 非法入境及逾期居留之管 | 7 延續移民原生文化 6 查核與面談機制 5 國境內外管理機制 4 入國前輔導及移民業務機 構管理 3 掌握國家移入人口動態 2 瞭解移入人口需求 1 非法入境及逾期居留之管 | 4 入國前輔導及移民業務機 構管理 3 掌握國家移入人口動態 2 瞭解移入人口需求 1 延續移民原生文化 |

| | | | | | |
|--------------------------|--|--|--|--|--|
| | 查緝、遣送效能 | 3 延續移民原生文化 | 理效能不彰 | 理效能不彰 | |
| 經濟移民政策 重要性排序 | 4 吸引所需專業人才及投資移民 3 掌握移入人口發展動態 2 深化移民輔導 1 建構多元文化社會 | 7 深化移民輔導 6 吸引所需專業人才及投資移民 6 掌握移入人口發展動態 6 建構多元文化社會 | 7 掌握移入人口發展動態 6 吸引所需專業人才及投資移民 4 深化移民輔導 4 建構多元文化社會 | 4 吸引所需專業人才及投資移民 3 深化移民輔導 2 建構多元文化社會 1 掌握移入人口發展動態 | 3 吸引所需專業人才及投資移民 2 掌握移入人口發展動態 1 建構多元文化社會 |
| 經濟政策評估 項目排序 (政策缺口) | 5 修正專業和投資移民辦法 4 吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 3 掌握國家移入人口動態 2 瞭解移入人口需求 1 延續移民原生文化 | 6 掌握國家移入人口動態 5 瞭解移入人口需求 5 修正專業和投資移民辦法 4 吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 3 延續移民原生文化 | 6 掌握國家移入人口動態 6 吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 4 瞭解移入人口需求 4 修正專業和投資移民辦法 4 延續移民原生文化 | 5 瞭解移入人口需求 4 修正專業和投資移民辦法 3 延續移民原生文化 2 掌握國家移入人口動態 1 吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 | 5 修正專業和投資移民辦法 3 瞭解移入人口需求 3 掌握國家移入人口動態 2 延續移民原生文化 2 吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 |

表 4-3 婚姻及經濟政策問題與困境排序

| 問卷構面 | 林副教授 | 許教授 | 劉教授 | 成教授 |
|------------|--|---|---|--|
| 婚姻移民政策執行問題 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 ✓ 查核與面談機制未能兼顧人權與安全 ✓ 國境內外管理機制未能兼顧便民與通關安全 ✓ 非法入境及逾期居留之管理效能不彰 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 欠缺入國前輔導及移民業務機構管理 ✓ 缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 ✓ 非法入境及逾期居留之管理效能不彰 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 未能瞭解移入人口需求 ✓ 缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 ✓ 未能延續移民原生文化 ✓ 陸生留台政策應納入考量 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 欠缺入國前輔導及移民業務機構管理 ✓ 缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 ✓ 非法入境及逾期居留之查緝、遣送效能 |
| 婚姻移民政策困境 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 移民在台的工作 ✓ 尚未取得身分證生活不便 ✓ 整體社會環境氛圍 ✓ 語言不通文化差異 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 移民在台的工作 ✓ 配偶父母依親制度 ✓ 整體社會環境氛圍 ✓ 語言不通文化差異 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 移民數額限制 ✓ 配偶父母依親制度 ✓ 社會環境氛圍 ✓ 國內就業歧視問題、居留權保障不足 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 移民的取得身份證時間 ✓ 配偶父母依親制度 ✓ 社會環境氛圍 |
| 經濟移民政策執行問題 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 專業和投資移民辦法需進一步修正 ✓ 缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 ✓ 移民配偶小孩的依親應有更完善的規劃 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 未能瞭解移入人口需求 ✓ 專業和投資移民辦法需進一步修正 ✓ 缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 未能瞭解移入人口需求 ✓ 專業和投資移民辦法需進一步修正 ✓ 缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 ✓ 移民政策對藍領的歧視應該改變了 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 專業和投資移民辦法需進一步修正 ✓ 缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 |

| | | | | |
|--------------|--|--|---|---|
| 經濟移民政策 困境 | <ul style="list-style-type: none"> ✓薪資限制 ✓專業領域是否放寬範圍 ✓工作證限制 | <ul style="list-style-type: none"> ✓薪資限制 ✓專業領域是否放寬範圍 | <ul style="list-style-type: none"> ✓薪資限制 | <ul style="list-style-type: none"> ✓薪資限制 ✓工作證限制 |
|--------------|--|--|---|---|

(續)

| 問卷構面 | 魏助理教授 | 李教授 | 吳教授 | 林助理教授_1 | 林助理教授_2 |
|----------------|--|--|--|---|---|
| 婚姻移民政策 執行問題 | <ul style="list-style-type: none"> ✓未能瞭解移入人口需求 ✓查核與面談機制未能兼顧人權與安全 ✓欠缺入國前輔導及移民業務機構管理 ✓未能延續移民原生文化 (現行移民政策多以取締或管制作為思維主軸，欠缺打造移民社會之基本認知) | <ul style="list-style-type: none"> ✓未能掌握國家移入人口動態 ✓未能瞭解移入人口需求 ✓欠缺入國前輔導及移民業務機構管理 ✓缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 ✓非法入境及逾期居留之管理效能不彰 | <ul style="list-style-type: none"> ✓國境內外管理機制未能兼顧便民與通關安全 ✓缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 ✓未能延續移民原生文化 ✓非法入境及逾期居留之管理效能不彰 | <ul style="list-style-type: none"> ✓欠缺入國前輔導及移民業務機構管理 ✓未能瞭解移入人口需求 ✓未能掌握國家移入人口動態 ✓國境內外管理機制未能兼顧便民與通關安全 | <ul style="list-style-type: none"> ✓欠缺入國前輔導及移民業務機構管理 ✓未能瞭解移入人口需求 ✓未能掌握國家移入人口動態 ✓缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 |
| 婚姻移民政策 困境 | <ul style="list-style-type: none"> ✓移民的婚姻面談過程 ✓移民在台的工作 ✓配偶父母依親制度 ✓與在台親友的相處 | <ul style="list-style-type: none"> ✓移民在台的工作 ✓整體社會環境氛圍 ✓語言不通文化差異 | <ul style="list-style-type: none"> ✓移民的婚姻面談過程 ✓移民在台的工作 ✓尚未取得身分證生活不便 ✓語言不通文化差異 | <ul style="list-style-type: none"> ✓移民在台的工作 ✓整體社會環境氛圍 ✓與在台親友的相處 ✓語言不通文化差異 | <ul style="list-style-type: none"> ✓移民在台的工作 ✓尚未取得身分證生活不便 ✓與在台親友的相處 ✓語言不通文化差異 |

| | | | | | |
|------------------------|--|---|--|---|---|
| <p>經濟移民政策 執行問題</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 未能瞭解移入人口需求 ✓ 缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作（教育科技文化勞動各部會未有效統整與規劃） ✓ 未能延續移民原生文化 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 未能瞭解移入人口需求 ✓ 未能掌握國家移入人口動態 ✓ 缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 未能延續移民原生文化 ✓ 專業和投資移民辦法需進一步修正 ✓ 缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 專業和投資移民辦法需進一步修正 ✓ 未能延續移民原生文化 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 未能瞭解移入人口需求 ✓ 專業和投資移民辦法需進一步修正 ✓ 未能掌握國家移入人口動態 ✓ 缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 |
| <p>經濟移民政策 困境</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 薪資限制 ✓ 專業領域是否放寬範圍 ✓ 工作證限制 （專業開放範圍仍多有限制，工作證辦理程序複雜） | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 薪資限制 ✓ 專業領域是否放寬範圍 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 薪資限制 ✓ 專業領域是否放寬範圍 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 薪資限制 ✓ 工作證限制 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 薪資限制 ✓ 專業領域是否放寬範圍 ✓ 工作證限制 |
| <p>經濟移民政策 精進方向</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 強化申請證件之資訊宣導（居留證及工作證） ✓ 簡化申請永久居留證程序 ✓ 不需放棄原有國籍（容許雙重國籍，高級專業人才不需要放棄）（雙重國籍在各國法制中已非絕對 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 容易加入社會保險或健康保險 ✓ 簡化申請永久居留證程序 ✓ 不需放棄原有國籍 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 容易加入社會保險或健康保險 ✓ 簡化申請永久居留證程序 ✓ 不需放棄原有國籍 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 簡化申請永久居留證程序 ✓ 不需放棄原有國籍 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 容易加入社會保險或健康保險 ✓ 強化申請證件之資訊宣導（居留證及工作證） ✓ 營造友善社會環境氛圍 ✓ 不需放棄原有國籍 （若要人才的話，各種優待應完備。） |

| | | | | | |
|--|------------|--|--|--|--|
| | 禁止者，應有所檢討) | | | | |
|--|------------|--|--|--|--|

(續)

| 問卷構面 | 黃教授 | 葉副教授 | 孫秘書長 | 鄭教授 | 何助理教授 |
|----------------|---|---|---|---|---|
| 婚姻移民政策 執行問題 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 未能掌握國家移入人口動態 ✓ 未能瞭解移入人口需求 ✓ 查核與面談機制未能兼顧人權與安全 ✓ 欠缺入國前輔導及移民業務機構管理 ✓ 未能延續移民原生文化 ✓ 國際內外管理機制未能兼顧便民與通關安全 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 未能掌握國家移入人口動態 ✓ 未能瞭解移入人口需求 ✓ 欠缺入國前輔導及移民業務機構管理 ✓ 缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 ✓ 查核與面談機制未能兼顧人權與安全 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 未能掌握國家移入人口動態 ✓ 缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 ✓ 查核與面談機制未能兼顧人權與安全 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 未能掌握國家移入人口動態 ✓ 欠缺入國前輔導及移民業務機構管理 ✓ 缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 ✓ 非法入境及逾期居留之管理效能不彰 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 欠缺入國前輔導及移民業務機構管理 ✓ 缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 ✓ 未能延續移民原生文化 |
| 婚姻移民政策 困境 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 移民的婚姻面談過程 ✓ 移民在台的工作 ✓ 語言不通文化差異 ✓ 與在台親友的相處 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 移民在台的工作 ✓ 移民的婚姻面談過程 尚未取得身份證生活不便 ✓ 整體社會環境氛圍 ✓ 語言不通文化差異 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 移民的婚姻面談過程 ✓ 整體社會環境氛圍 ✓ 語言不通文化差異 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 移民的婚姻面談過程 ✓ 整體社會環境氛圍 ✓ 與在台親友的相處 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 移民在台的工作 ✓ 配偶父母依親制度 ✓ 與在台親友的相處 |
| 經濟移民政策 執行問題 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 未能瞭解移入人口需求 ✓ 缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 未能瞭解移入人口需求 ✓ 未能掌握國家移入人口動態 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 未能掌握國家移入人口動態 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 未能瞭解移入人口需求 ✓ 專業和投資移民辦法需進一步修正 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 未能瞭解移入人口需求 ✓ 未能掌握國家移入人口動態 |

| | | | | | |
|------------|---|---|---|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ✓專業和投資移民辦法需進一步修正 ✓未能掌握國家移入人口動態 | <ul style="list-style-type: none"> ✓缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 ✓未能延續移民原生文化 | <ul style="list-style-type: none"> ✓缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 ✓未能延續移民原生文化 | <ul style="list-style-type: none"> ✓缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 | <ul style="list-style-type: none"> ✓缺乏吸引我國所需專業國際人才跨部會合作 ✓專業和投資移民辦法需進一步修正 ✓未能延續移民原生文化 |
| 經濟移民政策困境 | <ul style="list-style-type: none"> ✓薪資限制 ✓專業領域是否放寬範圍 ✓工作證限制 | <ul style="list-style-type: none"> ✓薪資限制 ✓專業領域是否放寬範圍 ✓工作證限制 ✓社會環境氛圍 | <ul style="list-style-type: none"> ✓薪資限制 | <ul style="list-style-type: none"> ✓薪資限制 ✓專業領域是否放寬範圍 | <ul style="list-style-type: none"> ✓薪資限制 ✓工作證限制 |
| 經濟移民政策精進方向 | <ul style="list-style-type: none"> ✓容易加入社會保險或健康保險 ✓強化申請證件之資訊宣導（居留證及工作證） ✓營造友善社會環境氛圍 ✓簡化申請永久居留證程序 ✓不需放棄原有國籍 | <ul style="list-style-type: none"> ✓容易加入社會保險或健康保險 ✓強化申請證件之資訊宣導（居留證及工作證） ✓簡化申請永久居留證程序 ✓不需放棄原有國籍 ✓營造友善社會環境氛圍 | <ul style="list-style-type: none"> ✓容易加入社會保險或健康保險 ✓簡化申請永久居留證程序 ✓不需放棄原有國籍 | <ul style="list-style-type: none"> ✓強化申請證件之資訊宣導（居留證及工作證） ✓簡化申請永久居留證程序 ✓不需放棄原有國籍 ✓營造友善社會環境氛圍 | <ul style="list-style-type: none"> ✓簡化申請永久居留證程序 ✓不需放棄原有國籍 |

第二節 深度訪談分析

壹、深度訪談名單

經濟移民的部分，我們會針對外籍教師、科技業人員、跨國人力仲介公司以及相關 NGO 進行訪談。而婚姻移民也訪談新住民以及相關 NGO，最後則是希望留台工作的僑外生（點數制度）。從上述名單名單中訪談 10 位（各類型至少一位），以釐清關於其在移民過程所遭遇的困難，協助聚焦後續研究之發展。期望結合後續之文獻進行研究探索與議題討論，建構更符合我國移民政策現況之分析脈絡基礎。深度訪談名單如下表 4-4：

表 4-4 深度訪談名單

| 編號 | 代碼 | 領域 | 國籍 |
|----|---------|---------------|---------|
| 01 | 受訪者 A01 | 經濟移民（政府） | 中華民國/我國 |
| 02 | 受訪者 A02 | 經濟移民 | 烏克蘭 |
| 03 | 受訪者 A03 | 婚姻移民團體 | 中華民國/我國 |
| 04 | 受訪者 A04 | 經濟移民 | 日本 |
| 05 | 受訪者 A05 | 經濟移民（點數）/婚姻移民 | 印尼 |
| 06 | 受訪者 A06 | 經濟移民 | 美國 |
| 07 | 受訪者 A07 | 經濟移民 | 英國 |
| 08 | 受訪者 A08 | 經濟移民/婚姻移民 | 印度（已放棄） |
| 09 | 受訪者 A09 | 經濟移民 | 美國 |
| 10 | 受訪者 A10 | 移民公會 | 中華民國/我國 |
| 11 | 受訪者 A11 | 移民公會 | 中華民國/我國 |

貳、經濟移民

一、經濟移民所面臨之困境

(一)申請時的困難

本題有關經濟移民所面臨之困境，主要可以分為三點，申請資料提供及手續上之困難、移民政策不夠開放、申請門檻上過於僵化，以下分述之：

1. 申請資料提供及手續上之困難

我國關於申請永居或是移民資料提供上，對於申請者而言，學歷之認證標準不一，且需要回到申請者母國申請資料，皆造成國外移民或申請永居程序上過於曠日廢時。

「我覺得最有問題的地方是，我的那個中國畢業證書因為目前我國不太認證。就是如果要工作 就是要認證那個跟學業有關的材料，我覺得比較複雜。國科會通常就是認證不要提供複雜的材料，但是比如說勞動部就是很複雜。」(受訪者 A02)

「有一個文件我記得是在日本的那個住民票等我一下喔，有一個叫做住民票，不知道中文怎麼說。應該要請人過去，我那時候是請我爸媽去申請，然後拿紙本之後再幫我寄過來。」(受訪者 A04)

2. 移民政策不夠開放

我國關於移民政策尚未能鬆綁，例如接納國際難民。

「比如說我知道我國，從烏克蘭的角度看比如說，我國都沒有移民的 refugee policy 都沒有，難民的政策，我國都沒有，現在很多烏克蘭人都去不同的國家，因為戰爭的原因。」(受訪者 A02)

3. 申請門檻上過於僵化

在申請門檻上，我國規定易流於形式，包括單純以薪資劃分、

須放棄原始國籍方能歸化，否則僅能申請永居。

「(可是我國的薪資可能要到某個程度才能有那個永居的資格。)
對，其實算是蠻困難的，但是應該可以努力看看，因為畢竟大學畢業就是薪資可能沒辦法達到五萬塊。因為我也是企管系所以比較吃虧一點。(企管系會比較吃虧嗎?)應該是說大學企管系其實薪資應該沒有到很高。」(受訪者 A05)

「不需要放棄原始國籍，其他就是很難，但是他到美國他不需要放棄他的越南國籍，他到加拿大也不用放棄，那當然新加坡是要放棄，但是呢新加坡我們不需要跟他比，因為地小人窄，有他的很獨特的特色，很多移民到新加坡也離開了，所以我們並不會說新加坡在爭人才，只是在小部分贏過我們，但全面性的話還贏不了我們，但是你要放棄國籍的話呢，我工作那麼久到那些結婚生子我還不能入籍，永遠是外國人，那你把這些人全部排在外面。」(受訪者 A11)

「如果他家庭在臺灣停留的話呢，就會考慮到下一步，你沒辦法給我定居，沒有辦法拿你國籍，我是永久居留權，因為永久居留權離開太久，可能就被取消。」(受訪者 A11)

(二) 工作時困難

工作上易遇到的困難主要有四個面向，產業偏向嚴重、申請資訊未能清楚使申請人或雇主知悉、過度限制申請人工作內容、事業單位營業額門檻過高。

1. 產業偏向嚴重

目前我國產業側重於半導體、晶片等理工產業，政治等文科相關工作相對較少，因此也壓縮到相關文科專業申請人的工作機會。

「因為國會大部分是對現在也是比較工科的而且是那個理科的，理科的比較多，理科的部分比較進展比較大。對，也提供的項目比較少，因為我國好像是現在對文科的部分，有能做的範圍比較少。」

(受訪者 A02)

「當然要申請，但是要你也知道就是文科的部分，學者比較少，現在我國那個教職的職缺比較少，教職比較少，因為學生越來越少。我知道但是也有一些聽證，而且是政大的那個聽證就是政大算是比較，一個比較大的，比較有名的學校 他們的那個，教課的人要求也是很高。」(受訪者 A02)

2. 申請資訊未能清楚使申請人或雇主知悉

網路上關於申請整體流程未能完整揭露於網路上，是以事業單位與申請者未能明確知悉相關辦理手續與申請條件，可能會導致事業單位不願意花費多餘時間成本協助申請，或是申請人無法依循合法管道獲得工作。

「我剛好找了大概一個多月，前面是因為有一些公司就會說因為他不熟悉這個流程，所以就是先說抱歉這樣，然後後來就遇到這一家，剛好這個公司就說他們有經驗，所以我不用擔心，然後就被錄取了這樣。」(受訪者 A05)

「我什麼外師工作都找，大部分都最容易得到的就是補習班。我找得到的工作都是，都是其他人不想要的工作，做下的，做下的不是完全合法的工作，太年輕，所以好的工作不會用我。」(受訪者 A05)

「沒有一個清楚的 Database，他就變成隨便找，然後可能找的工作也不是那麼順利，做的不是那麼好，那他在我國留下來的機會就會跟著降低。」(受訪者 A10)

3. 過度限制申請人工作內容

目前我國規定僅允許申請人行使特定工作，例如從事補教業，限制其之工作選擇自由。此外，對於經濟移民之經濟活動限制在學習、旅遊等範疇，限制申請人在我國發展的可能性。

「我國人認為我應該在這個國家做的只有三件事，我應該旅遊、學習和教英文給他們那些壞小孩，如果我想做任何事他們都會恨我，他們不會讓我去做還有法律來阻止我，如果我想專業地戰鬥他們會有限制，如果我想開一家公司他們會有更多的限制，如果我想做任何事除了教英文、學習和旅遊，他們會有限制阻止我去做，或者只是為了讓這件事變難。」（受訪者 A05）

4. 事業單位與申請人之限制

考量外籍人士之就業可能造成我國就業市場之壓縮，對此勞動部做出嚴格之限制。凡申請人從大學畢業後若遇在我國求職，需面臨評點制與畢業科系之限制，再加上限定事業單位營業額門檻，使申請人的工作機會大幅受到限縮。而我國主要以中小型企業為主，不利其廣納不同身分之受僱員工。

「他畢業勞動部要求他只能找這個領域的工作，這是一個限制，一個是評點制，二來你只能找跟你專長有關的工作，這第二道限制，第三道限制是雇主要營業額一千萬以上，他要通過這三道限制才能找到工作」（受訪者 A10）

「擔心排擠本國員工的話，我們從數據上可以看到我們現在的缺口有多少，那你不一定全部啊，我商業界要的人工業界要的人，比如說缺 100%，那你可以補多少你補 10%也沒關係啊，就是你把那個配額定著，當你湧進來頂多只是那一些啊，不敢定配額。」（受訪者 A11）

(三) 配偶工作權及子女教育的困難

部分受訪者認為，過度限縮永久居留人之外籍配偶工作權，使在國內之勞動力無法充足發揮。另外，子女成年後失去依親居留，就要選擇國籍，如此一來若本國工作薪資待遇吸引力不如他國，則容易使子女放棄本國國籍而前往他國就業，進而浪費國家教育資源。

「她（受訪者太太）也沒有，因為她不能做合法的工作，因為我不是我國人，你有問我，你有居留證有什麼限制，我老婆不可以工作，我是我國人的話，她就申請就是要簽名，就是得到她的工作許可，因為我是不是我國人，我的老婆不能工作，不是越南人的限制。」（受訪者 A06）

「小孩滿 18 歲之後，他會失去依親居留，會失去依親居留證，所以我們也處理過好幾個家庭，就是小孩子要滿 18，其實全家是很緊張的，因為他居留證，他只能轉成就學，轉成就學之後，他的永居，那個計算就停止了，就作廢了，他就變學生，那學生要畢業，萬一學生要畢業了，他就要離境，」（受訪者 A10）

（四）父母探親時之困難

父母探親之困難在於，其居留時間受到限制，且因為年紀較長，語言能力與生活習慣皆格格不入，又必須適應不同的氣候，亦可能提升申請者父母來探親之難度。

「這個對我來說蠻複雜的，就是來我國的時間比較短，所以如果讓父母親來的話，可能比較不方便。如果有比較穩定的工作，比如說長期的合同，所以應該可以。」（受訪者 A02）

「就是有很多部分，真的比如說因為他們現在已經不會工作，也是經濟方面，而且是他們，我的母親他們的年齡比較大，所以學會新的語言也是很不容易。」（受訪者 A02）

「應該是適應的問題，那第一個就是氣候嘛，那再來是生活的品質的部分，還有第三個的話是語言，語言不同。應該是他們對於其他海外的國家有一些抗拒啦，我覺得，是因為日本就是一個一個一個離島嘛，雖然是獨立比較大，他們的生活就是在那個離島上面，就可以解決的掉，所以對於國外這個國家的部分，會有一些可能自己沒有體驗過所以就覺得害怕的感覺。」（受訪者 A04）

「雖然我有這樣的一個想法，可是要看父母他們願不願意來，還有一個問題是，他們來的話有些方面，比如說，飲食方面，然後一些語言文化這一方面，對他們來說是比較難，就不容易適應。」（受訪者 A07）

二、經濟移民後之期待

(一) 長期居留之可能

大部分受訪者皆有意願以永久居留身分留在我國，然而誘因不足以使其放棄原始國籍歸化成我國國籍。

「(OK, 所以那未來如果工作的時間可以一直往下延長的話, 你會想要停留在我國嗎? 也就是永居的身份嗎?) 嗯, 這可以。」(受訪者 A02)

「(所以您會把我國視為未來有點像移民的地方嗎, 就是因為你現在算是工作而已嗎? 那未來會想要整個未來的時間都停留在我國嗎留在我國嗎?) 嗯對啊。」(受訪者 A02)

「(對, 或者也不見得是完全定居, 應該說就身分別的部分會, 因為有些日本人會想說, 我要拿到我國身分證, 或者說我國永久居留證, 那這部分會想要去拿到這一塊嗎?) 如果是可以拿當然是會比較好, 因為就是未來如果是, 不管是在哪裡工作, 有可能來我國這邊出差的時候, 如果拿永久居留證的話, 就是不太會受像疫情那時候的影響之類的這樣的狀況。」(受訪者 A04)

「(那未來會想要說繼續留在我國嗎? 如果是永居永久居留到五年的身分的話?) 會。」(受訪者 A05)

「我想要搬到越南, 我老婆想要留下來, 我才留下來。」(受訪者 A06)

(二) 吸引移民之因素

留在我國的原因包括四個面向, 分別為生活品質、工作環境、社會風氣與文化、醫療制度等考量。

1. 生活品質

在生活品質方面, 我國的物價與薪資水平仍然優於部分國家, 因此能作為吸引申請者留在我國的因素。

「比如說你可以自己看那個, 烏克蘭那個生活水平, 比我國的水平低多了, 而且是, 烏克蘭戰爭開始的時候, 我國給烏克蘭的學者,

有一些研究機會，所以我申請，申請成功就來了。」(受訪者 A02)

「但其實因為我現在這個日常的工資，在日本的話有東京，還有名古屋那邊有業務的辦公室，那其實在那邊生活一個人生活的開銷，比我國這邊還要高，那所以如果是薪水高但是開銷也高的話，其實如果跟我國生活下來，不會差太多。」(受訪者 A04)

「因為家裡很鼓勵就是在國外試試看就是新的經驗，因為畢竟就是在我國就是很多方面像薪資待遇都是比印尼好的。」(受訪者 A05)

2. 工作環境

工作環境方面，我國針對勞退明確的法規制度，對於退休者保障較足；在職場環境上也給予受僱者有較多的彈性，對於世界多國也有免簽，降低出差或是旅遊所需付出的時間或金錢成本。

「(對，那我國的勞保是有退休金的部分嗎，也就是說你需要繳到十年可以領一次金，繳到十五年可以領年金，這個會增加你留下來的因素嗎?會想要拿到這筆退休金嗎?)覺得會的。」(受訪者 A02)

「選擇留下來的原因，可能第一個就是日本工作的壓力就是比我國還要大，然後他們也是還有那種企業的傳統文化，那我自己的個性可能不太適合在那種職場上班。」(受訪者 A04)

「就是工作的那個比較彈性，就是我不需要，我不用擔心公司的那個簽約，就是任何限制，我就可以就是，我想找新的工作，我就可以隨時找，就是比較有自由，然後還有一個是，比如說，我想做一些自己創業什麼的比較容易，所以那時候我申請這個永久居留的主要目的就是這個。」(受訪者 A08)

「第一個原因就是說臺灣對很多國家有免簽的優惠，然後我是做業務的，然後我們在國外，尤其是在歐美，有蠻多客戶，如果我身份為印度國籍的話，如果我出差的話，那我就需要辦各種各樣的那個簽證就比較麻煩，可是如果臺灣國籍的話，就比較沒有那個問題，

就隨時出發就可以。」(受訪者 A08)

3. 醫療制度

我國健保制度也是許多國家並未有的社會福利制度，不僅無需負擔過於昂貴的醫療費用，且醫療資源充足，在就醫上有相當之便利性，故也是吸引移民的誘因之一。

「(可是我國的醫療跟烏克蘭的醫療比較起來呢？我說哪一個你會覺得說我國的醫療會感覺比較好，還是你覺得烏克蘭的醫療會比較好？) 我覺得我國的。」(受訪者 A02)

「中國沒有這種像健保一樣。...但是沒有臺灣的好，就是怎麼講，就是臺灣的就是比較好。」(受訪者 A09)

4. 社會風氣與文化

受訪者認為，由於我國使用語言主要為中文，為世界第二大使用語言，另外我國的社會風氣也較為民主開放，並對外籍人士相對友善包容，相較於中國大陸對於西方國家人民更具有吸引力。

「可能就是有多種的原因，然後也有一些時機，就是剛好有這個機會，然後我其實我這邊有一個表姊，她是大我一歲的，然後她有先來我國這邊讀大學所以也有聽她那邊的一些想法跟經驗，那後來覺得說，可能中文這個誘因，未來的自己可能有變成是一個優勢，所以後來就決定說要來我國這邊讀大學這樣。」(受訪者 A04)

「那第二個來講的話，其實我在大學四年，也受到我國這邊的人民，就是國民的歡迎，所以想說做一些因為我現在做的這個職責，也是跟環境有關係的，所以我也希望說，為了我國這邊的國家的環境，做一些改善的一個幫忙。」(受訪者 A04)

「(擴大外師的政策，就是我們希望說可以讓更多的外國老師來我國任教，所以他現在對標準是有稍微降低一點，但是也是到也是到 120 其實也蠻高的，120 其實也沒那麼容易拿，所以如果你當時

2009 年進來的時候，你如果知道這樣的政策，你會想說在我國受訓，然後在我國拿到拿到學校的外師嗎？）那時候，應該會阿，120 小時也不是說很大的要求。」（受訪者 A06）

「那時候我忘記我那麼喜歡什麼，那時候我蠻愛我國，可是我有忘記我喜歡什麼，也是那時候有找一個我很喜歡練習的拳館想要留下來。」（受訪者 A06）

「我覺得這是一個，我覺得臺灣就一定很吸引人的，就是我跟你說自由民主啊。」（受訪者 A09）

「中國沒有這種像健保一樣。...但是沒有臺灣的好，就是怎麼講，就是臺灣的就是比較好。」（受訪者 A09）

(三) 法規政策之建議

對於法規政策之建議，主要可以分為四個面向，包含關於外國專業人才以及中階技術人才的延攬、平衡引進國外人力和降低對我國勞動市場衝擊、提高外籍人才的留任多元性、居留法規之鬆綁等四個面向，以下分述之：

1. 外國專業人才以及中階技術人才的延攬

我國關於外國專業人才以及中階技術人才的延攬，似乎可分別依據不同的法規進行規範，另外關於薪資的調整幅度也過低，無法對於國外高階技術人力有吸引力。

「有關於外國專業人才部分的延攬相關的鬆綁，我們可以利用《外國專業人才延攬及僱用法》做修法就可以了，至於中階技術人力的部分我們的建議是認為說，可以循《就業服務法》第 46 條的部分去做專案的許可。那這個部分我們後來就是協調勞動部，規劃了一個「移工留才久用方案」，那這個部分就是循《就業服務法》第 46 條第 1 項第 11 款的法源的基礎我們去做相關的一個規劃。」（受訪者 A01）

「他就可以因為從事中階技術工作滿 5 年且有兩倍基本工資的收入，他也可以轉為我們的移民...，一方面又擔心他們影響我們國人相關的社會保險或者是就業的權益，一方面我們又希望他能夠留下來，所以我們還是要有這樣的路，但是這樣的路的相關資格要件就是一個篩選的制度。」(受訪者 A01)

「要引進真正外籍專業人士的話，我們的薪資 47,971 比起國外的薪資其實是很低的，所以我們吸引不到所謂真正的專業人才。」(受訪者 A01)

「我們這個薪資比較 47,971 以下這些工作我們沒有開放，這一塊很缺人，進不來，有人願意來做這一塊，但是我們不開放，47,971 以上的比較高貴的這一群，外國人覺得這個太低了，他們本身就都是覺得這是不是太少了我們不想來。」(受訪者 A10)

「但是我的專業條件我到美國申請工作簽證就去啦，那我為什麼要去你我國，人家社會福利好啊，各方面比你好，薪資就是三倍啊，還有新加坡之類的，所以呢因為我們只站在內部的考量，他會不會排擠，所以沒有考慮到來求職的他的心態，另外一個，如果他的居留權，那我覺得不錯了，在我國要居留我必須放棄原始國籍。」(受訪者 A11)

2. 平衡引進國外人力和降低對我國勞動市場衝擊

政策評估上應權衡國外人力引進是否會對我國勞動市場形成排擠效應，亦應考量退休後退休金的部分是否會過度侵蝕年金，進而對我國國民之權益有所侵害。

「那我們就應該要讓他有一個老年的照顧，基本上我們也是要提供他們保障，但是一次退的方式又不會侵蝕到我們未來要考慮到的年金部分，會影響到我們國人的權益的這部分。」(受訪者 A01)

「一方面又擔心他們影響我們國人相關的社會保險或者是就業的

權益，一方面我們又希望他能夠留下來，所以我們還是要有這樣的路，但是這樣的路的相關資格要件就是一個篩選的制度。」(受訪者 A01)

「我才會提出就是要配額制，就是讓你雙方，你資方勞方政府都不用擔心，至少我這些人不會排擠，定的時候再來滾動是可以增加可以減少。」(受訪者 A11)

3. 提高外籍人才的留任多元性

我國應增加對於外籍人才的留任管道，例如收容難民、提供優惠給高階人才、放寬留學生在台工作之限制、擴大藍領工作者之工作機會。

「比如說我知道我國，從烏克蘭的角度看比如說，我國都沒有移民的 refugee policy 都沒有，難民的政策，我國都沒有，現在很多烏克蘭人都去不同的國家，因為戰爭的原因。」(受訪者 A02)

「就是比如說有比較多，而且我知道了那個，有一些研究，就是移民有關的研究就是有至少有文革的學人去移民裡也蠻多...(想表示我國沒有類似的移民法規，提供給難民，因為難民中有很多也是高階人才。)」(受訪者 A02)

「對我不是說我是個，因為我還在那個過程中，所以覺得高階人才應該有一些優待或優惠的方式，也就是說如果我有一個，希望我能獲得國科會的那個博士，應該也是屬於一個政府有關的職業。」(受訪者 A02)

「我覺得說因為其實我國的政府，其實很鼓勵一些就是外籍的學生來我國念書，甚至就是有弄一個就是僑生、外籍生，其實不管大學或是研究所，其實我看到的很多學校都是滿多外籍生，但是我覺得因為畢業之後其實會留在我國工作的非常的少，像我這一屆可能假設有十個，然後可能七八個都已經回去了，原因都是都蠻像的，覺得說就是很難找到好的工作，然後很多公司都不願意就是收外國人，

然後因為他們就覺得說可能，如果聘用外國人，很多流程要跑，然後又不知道說，這些就是外國人會不會適應，然後語言的部分也是一個很大的考量，所以就是我自己覺得說，主要是因為流程很多公司都是不了解，譬如說我現在是用那個評點的方式，很多公司可能就是不了解，然後我很多朋友就是有自己自願去跑這個流程，那因為剛好我們公司是，他可以就是幫我們申請，是因為他們有經驗，我覺得應該說政府沒有去宣傳這件事情，所以導致很多公司可能聽到說外國人的話，就是會比較會比較害怕，然後流程的話也是一個問題，所以就是希望說以後可能流程可以簡化。」(受訪者 A05)

「臺灣的問題是我們有很多老人，沒有生很多新的小朋友，所以如果我們看，五年四年 **in the future**，我們應該有很多印度人跟菲律賓人住在臺灣幫我們的老人，所以臺灣政府應該開始看這個亞洲的 blue color 藍領的工人，看他們有 value 在臺灣，他們很重要。」
(受訪者 A07)

「那個 **like** 藍領的外國人，進步他們的機會，我覺得這個很重要，我覺得 **like** 給年輕的白領外國人他們的 **like** 最低的薪水應該可以低一點現在是五萬塊差不多，還有有別的地方 **like** 我給你例子，獵人頭，在我國，我是獵人頭在臺灣不可以幫外國人找工作，還有外國人不可以 **kindergarten** 工作現在還是，還有如果你唱歌或是如果你是樂團，我們要一個特別的 **Performer license**，我覺得 **law** 這個這個在臺灣都很老。」(受訪者 A07)

「就是我也有提到，也有寫出這個，就是我們我國的人力派遣業，目前是不准許派遣外國人的，可是這個需求還蠻需要的。」(受訪者 A10)

4. 居留相關法規限制之鬆綁

應放寬對於外籍人士居留的限制，包括居留天數、觸法後不應一律遣返出境，盡量使居留的法規保留彈性。

「目標就是看吸引多一些外國人來我國，尤其是英文的部分，那個

美國並不是在想要什麼多一些外國人，應該說有人，不只是我國，有很多國家的人想要搬去美國，那你再問我們要怎麼讓人家想要搬來我國，美國不是，美國並不是想要更多我國人，我國想要更多的美國人，並不是說美國的綠卡有這些限制，我們的永久居留證應該也要這些限制並不是這樣子，要多一些美國、英國、澳洲，外國老師的國際，那就是不應該說，美國有對我們做這個錯誤，我們應該也要對他們的人民做這個錯誤。（亦即不應對於永居身分有過多限制）」（受訪者 A05）

「我覺得比較難，比較造成我的困擾的是，這個一年內不要有出境的記錄，這個是比較困擾的，...我覺得可以變成比如說一年兩百多十天境內，就是不要有這樣的沒有彈性的情況。」（受訪者 A08）

「我已經放棄了我的原有的國籍，可是，我在系統上，系統也不接受我的居留證號碼，他只能接受國民身份證號，可是我現在沒有身份證，所以，我就是選外國人，然後我要輸入，...所以現在我的身份就變成，就是在中間。就是不是本國人，也不是外國人。」（受訪者 A08）

「這個申請電話也難、開戶也難，比如說還沒有拿到居留證之前，他要申請電話是申請不下來的，外國是沒有辦法申請，他只能跟人家借，或者是用那種點數卡、預付卡的那種。」（受訪者 A10）

「特別想要提的就是我們的就服法裡面，對違規打工的處罰太過嚴格了，太過嚴格了，只要是事實，一次，就遷返出去。」（受訪者 A10）

「18 歲之後，他遇到兩個衝擊，一個是他沒有辦法拿依親居留，第二個衝擊是他的永居計算就斷掉了，這是強制他斷掉，因為我們學生居留期間，不算進永居，我覺得這個可以放寬」（受訪者 A10）

「那時候依親我們還提，我們用十八，我說要提到二十一，因為加拿大是二十一，我們不用成年為主，加拿大的話呢，依親是可以到

二十一歲，我移民加拿大，OK 我的小孩子，超過二十歲才獨立一個案件，二十一歲呢可以跟我依親，當然歐洲有些國家，二十一歲，有的放到二十三歲，但是他還在讀書，那個我就不談了，我就比較簡單，因為我們一次跨太多。」(受訪者 A11)

參、婚姻移民

一、婚姻移民所面臨之困境

(一) 工作時困難

工作遇到之困難在於，婚姻移民可能會導致非與我國國民結婚外籍配偶有工作上之限制，應適度放寬其限制，且應加速整體審核進程。避免使勞動力閒置。

「(那像如果你未來可能規劃說會有生小孩嗎?那生完小孩之後，那生小孩過程中或者說在後續帶小孩的時候，媽媽那邊會想要來我國協助嗎?)會，但是因為應該也是有限制時間嘛，那這個部分可能以後還要研究一下，因為覺得如果一個人帶的話其實滿辛苦的。所以可能還是會就是請他們可能過來幫忙這樣，可是因為現在還沒有遇到，所以還不知道。」(受訪者 A05)

「我覺得如果你要教英文很容易找工作，可是我很久以前換工作去獵人頭行業，所以我覺得從英文老師去做生意的工作很難，我覺得這個是最難的地方，...我開始的時候在獵人頭行業，我的同事都覺得 like 為什麼我們有一個外國人，我們都是臺灣女生，為什麼我們有一個外國人的男生，他們就真的聽不懂為什麼，他們覺得臺灣的客戶不想要跟我合作還有我的中文沒有很好」(受訪者 A07)

「我覺得外商的公司的文化比較好，我覺得很多大的臺灣公司他們的文化有問題，他們的老闆就是不聽別的人的想法，就是跟他們說你們應該再做這個，就是告訴人不是問他們，所以我覺得比較大的臺灣公司都有文化的問題，我覺得沒有很合適外國人。」(受訪者 A07)

「目前給的這種簽證，他們就是進來以後就是前半年，原則上就是前幾個月是不可能工作，因為他沒有居留證，他也沒辦法去工作」（受訪者 A07）

「180 天，沒有到六個月，目前我們這邊的專勤隊排的去訪查的時間大概都三到四個月左右。訪查結束後再隔個三個禮拜左右，外館那邊就會通知了。這個期間就什麼都不能做啊」（受訪者 A03）

(二) 居留證或身分證之取得所面臨之困難

在取得居留證或身分證的問題，婚姻移民未能較便利的獲得本國國籍，包含在申辦手續或是取得時間上，似乎皆較為曠日廢時。

「在英文我們說 path to naturalization，臺灣沒有，臺灣沒有我覺得這個是，很大的很大的問題，我覺得外國人住在臺灣那麼久，他們應該 like 會拿臺灣的護照。」（受訪者 A07）

「還有一個是我要登記那個，就是我要結婚，然後我要登記，我現在如果是外籍的身份的話，手續比較複雜。」（受訪者 A08）

「如果我要在我國結婚，之前我是要去我們這裡的那個大使館，然後呢我需要拿一些資料嘛，然後呢這個有點麻煩，然後呢我拿到那些資料之後呢，我需要去忘記是哪一個政府哪一個部門，但是他們好像就是要就是做一個認證，然後呢他們做好認證後，我才可以去登記，所以那這個過程，所以我們是今年四月就是登記結婚的，我們原來就是要三月初就是登記，但是因為就是這些資料就是有點麻煩，我們四月底才登記的。」（受訪者 A09）

「那個永久居留證有考慮過，但是那個身份證好像就是不行啊，好像除非我有放棄美國國籍才可以取得那個我國的身份證。」（受訪者 A09）

「目前最新的做法是說，如果他在外館面談的時候，他覺得這個案件有問題的，他就會給你退件或拒件，早期的退件比較多拒件也有，就一年前，就疫情之前的退件跟拒件的案件比較多，那現在是退件的案件都減

少，現在就是大量的發這種停留簽證，就是可以 90 天可以延長到 180 天的停留簽證，但是你不能在臺灣辦居留證。」(受訪者 A03)

(三) 父母探親時之困難

父母若要探親的門檻相當高，除非要幫忙產婦生產或是父母單親且高齡或重病等極端例外條件，否則例如照顧小孩亦不能通過永居門檻，似乎還有再放寬的餘地。

「(那未來父母親會想要來我國依親嗎?) 爸媽好像就是沒有特別想，因為可能就是現在在印尼的生活也還不錯，然後很怕沒辦法適應我國的生活，不過他們也是就是算滿願意會一直來，但是如果定居的話可能目前階段還不會。」(受訪者 A05)

「我覺得是語言的問題，這是第一，然後第二就是我覺得因為美國土地很大，所以我們就是有很多空間，他們來臺灣，我怕他們會覺得太擁擠的不能接受，他們如果你是說我覺得食物這方面的，我什麼都可以吃，但是他們就是很挑食，我覺得他們來這裡就是會就是不會不能接受這裡的很多食物。」(受訪者 A09)

「比如說，越南的父母親可能只有一個人，如果兩個人就不行了，譬如越南的媽媽在爸爸不在，而且媽媽在越南沒有任何親戚，沒有兒女，而且他年齡要達到一定程度或者生病，這種情況下臺灣才會允許他們的父母來這邊移民哦。那很難很難，就是已經是完全是沒有人照顧的情況下，又身體有問題的情況下才可以來啦。」(受訪者 A03)

「如果你生產，像我們一般就說如果你生產，譬如說你八九個月就申請媽媽過來，我們簽證的理由會寫說，因為他幫忙那個照顧小朋友，因為他懷孕了，要快生了幫忙做月子，或者寫這樣理由 那原則上會給九十天的簽證，然後可以延長一次，一百二十天，這一種是一定可以，那至於說如果沒有生產，因為你生就生一次生完以後可能沒有再生的，後續譬如說小孩子一歲了，那你要申請媽媽來幫忙，那時候你用照顧小朋友的理由辦就比較沒有用了。」(受訪者 A03)

二、婚姻移民之期待

(一) 移民之原因

主要是配偶或子女留在我國成長發展才會吸引申請者。

「我那時候要留在我國，也不想跟我女朋友分手，所以我就說，就是我們結婚我才可以留下來。」(受訪者 A06)

「應該是在臺灣因為我住在臺灣那麼久，我有小孩也有臺灣老婆，所以我的生活在臺灣，我覺得比較大問題是 like，我住在臺灣那麼久，小孩是臺灣人我有工作有公司，會講中文可是我還是外國人，我沒辦法有臺灣護照。」(受訪者 A07)

(二) 法規政策之建議

外籍人是與我國民結婚之程序或是外籍人士與我國永久居留人士結婚之程序應可適度簡化，例如從原先面試變為書審先行政程序，且可考量使婚姻關係申請者有機會申請具有本國國籍，而具有雙國籍身分。

「那個法律對外國人，看你的護照是什麼，就是老婆的限制跟我的限制差很多，連小小的事情，假設我娶前妻的話，我們就是去忘記什麼辦公室就寫個簽名，我們就結婚了，就去在一個辦公室寫個簽名，我就得到我的居留證就這樣，可是越南人呢，越南人他們必須要離開我國，回去越南從那邊申請，然後說不定他申請還是會被拒絕了，然後我就覺得為什麼呢，如果是說什麼國家的人可以做什麼工作，就比較能了解他們要，譬如英文才可以做，外籍英文老師，可是為什麼有些人可以從我國申請，可是有些人要離開我國申請這也不是因為他老公是外國人，連他要嫁給我國人，他都必須要從國外申請，然後你問人為什麼是這樣，這不是歧視嗎？」(受訪者 A06)

「對，可是我覺得身份證應該 like 如果你 10 年住在臺灣應該可以 apply 去拿身份證。」(受訪者 A07)

「對我覺得如果你要找到英文的 information，政府的 website 沒有很好。」

(受訪者 A07)

「我覺得最大的建議就是讓就是外籍人比較容易取得身份證，就是臺灣國籍的。我覺得應該像美國一樣就是你可以有雙國籍的，我覺得這樣更多人會就是願意來臺灣定居的。」(受訪者 A09)

「因為很不容易取締，除非在媒合過程中產生的糾紛，就是當事人跟媒合者產生糾紛以後，才有可能跟移民署去做反應吧，所以這一塊是我們目前，而且你知道現在很頭痛，就是說我們是被禁止做廣告的。」(受訪者 A03)

「因為面談現在是很大的問題，就是他採用一對一方式的面談，像我個人我們建議是說，你其實用書面審查就好了，不用那種人跟人的面談 因為有必要就是平常的案件是用書面審查」(受訪者 A03)

第三節 專家學者座談訪談分析

壹、座談名單

本研究召開一次專家諮詢座談會，於 112 年 12 月 25 日下午 14 時至 16 時進行座談。研訂移民策略及研提推動移民政策發展具體策略與建議，使政策得以有效推行。本次座談會邀請 10 位學者專家與會，為使專家諮詢座談會更具實效，所邀請的對象為學者專家、新住民代表及組織代表。其領域涵蓋勞動經濟學、相關移民法規等；新住民議題相關之非政府組織或是基金會；以及新住民代表。座談名單如下表 4-5：

表 4-5 座談名單

| 編號 | 姓名 | 經歷 | 類別 |
|-----|-----|---------------------|-----------|
| C01 | 薛○忠 | 勞動部勞動力發展署前組長 | 經濟移民 |
| C02 | 林○平 | 中央研究院人文社會科學研究中心副研究員 | 經濟移民 |
| C03 | 何○榮 | 淡江大學全球政治經濟學系助理教授 | 婚姻移民 |
| C04 | 李○豪 | 元智大學社會暨政策科學學系教授 | 經濟移民/婚姻移民 |

| | | | |
|-----|-----|-------------------------------|-----------|
| C05 | 王○宏 | 中華民國移民商業同業公會名譽理事長 | 經濟移民/婚姻移民 |
| C06 | 高○隆 | 中華民國移民商業同業公會副理事長 | 經濟移民/婚姻移民 |
| C07 | 吳○昌 | 中華民國外籍聯姻輔導暨婚介促進協會理事長 | 婚姻移民 |
| C08 | 洪○吟 | 英美達文教事業有限公司經理 (全台最大外師仲介機構) | 經濟移民 |
| C09 | 李○玲 | 彰化縣立大同國民中學退休教師 | 經濟移民/婚姻移民 |
| C10 | 孫○聯 | 我國勞工陣線秘書長 | 經濟移民 |

貳、座談整理

為了協助本研究透過專家會議諮詢所得之資料進行分析，本研究於專家會議期間將採取全程錄音、錄影之方式，於會後將座談內容轉譯成內容完整、可分析之逐字稿，並請會議訪談期間參與人員交互核對，進行統一編碼，以利後續資料分析。分析逐字稿與專家會議紀錄之內容進行分析，依據屬性歸納主題，以達成本研究之目的。

| 代號 | 發言人 | 建議與討論 |
|----|--------|---|
| A | 洪○吟經理 | <p>(一)、若假設未來可以調整成在國教署為核發單位，對於學校在程序上相對簡單，且國教署，可能比較了解這個教學助理他的身份別的不同。</p> <p>(二)、外籍教師在台期間想進修，導致累積在台的時間重新計算，可能影響日後留台的意願。</p> <p>(三)、可以注意外籍人士來我國適用勞基法以及稅務別的部分。</p> <p>(四)、外籍教師孩子長大，成年之後必須要面臨身份別的問題，很難留才在我國。</p> <p>(五)、外師退休大部分都回母國，因其家人都在母國</p> <p>(六)、取得永居意願高，因為就是不需要每年更新他的居留證，出入境也不會有相對的一些問題跟費用，作業流程能夠減少是最好。</p> |
| B | 吳○昌理事長 | <p>(一)、短期簽證對於新住民配偶在來台過程中</p> |

| | | |
|---|--------|---|
| | | <p>造成困擾，短期簽證不能做戶籍登記，後面就不能工作，因為他沒有居留權，只能在母國。</p> <p>(二)、申請歸化我國，要放棄母國國籍，放棄國籍可能導致無法開戶等問題，因此，建議考慮讓外籍人士恢復雙重國籍。</p> <p>(三)、善用這些依親居留的父母親，以友善的方式對待他們，協助解決我國缺工問題。</p> |
| C | 孫○聯秘書長 | <p>(一)、 ICERD 公約，消除一切種族歧視的國際公約已經確定是有國內法化的效力，對於移民或者對外國人在我國生活是否構成歧視或不平等的這樣的一個情形的話，建議可以有所琢磨。經濟移民的跟工作有關的話 ICERD 公約第五條以及說平等權，現在行政院人權處開始在研擬的這樣的一個平等法的這樣的一個思維，應該要放在整個政策制度設計裡面，否則的話將來它可能會跟整個國際的趨勢格格不入。</p> <p>(二)、 馬來西亞第二家園計畫，它就是用所謂的投資或者你在馬來西亞有一定財力證明，可以比較比一般人更輕易取得永久居留，取得永久居留跟就業本來就是扣合在一起的。</p> <p>(三)、 工作證核發：假性缺工的議題，跟薪資可能又是有很大的關係，我們缺工又低薪的這個問題，如果它事實存在而且它也持續存在的話，那缺工的確應該要打一個很大的問號。注意工作條件，不只是缺人口結構的問題，而在生命的問題。</p> <p>(四)、 工作準證若切出去由各部會負責的話，那基本上勞動部或者是說所謂的勞發署，他可能就在這塊就是形同虛設，他完全沒有任何的那樣的一個功能，因此不建議。</p> <p>(五)、 中階技術人力應該要有一個更清楚、更明確的保護，譬如說他們的勞退薪制以及其他的權利保護機制，可能導致就業服務法，應該要有一個比較比較明確的修正。</p> <p>(六)、 越南籍的要到韓國跟日本工作要經過檢</p> |

| | | |
|---|-------|---|
| | | 定，相對的經過檢定了以後，就必須要給更高的薪水。 |
| D | 薛○忠先生 | <p>(一)、從事專門技術工作的一個門檻就是47971，申請永居的門檻，原則是兩倍基本工資，因為隨著基本工資，門檻是一直在逐年在往上墊，導致引進白領的門檻是低的，那之後你要取得永久居留的門檻是高的。</p> <p>(二)、世界各國針對僑外生，把它列為一個最重要的留才的一個人才庫，根據勞動部勞動研究所他們所做的畢業之後的就業追蹤的調查，我國投入大量的教育資源去培育的這一群學生，留下來他的留用期間都不長，可能原因，第一個是母國有一個拉力，情感的拉力，第二個就是僑外生評點制，這些僑外生在台工作的平均薪資大概就是3.5到3.7萬，薪資也不高，他未來要能夠達到兩倍基本工資，申請永居的門檻，其實還有一點難度，建議未來可以針對僑外生就是申請永居的門檻去做一些鬆綁。</p> <p>(三)、是否交由各部會核發工作準證，要不要移撥其實不是問題，不用改就業服務法，改攬才專法就可以處理，目前整個勞動部在白領許可的資格上面，全部都是各部會提供的，如果資格沒有鬆綁，外籍人才，縱使是僑外生要參加專技人員考試，都有一定的難度。</p> <p>(四)、如果採取比較友善的一個態度能夠開放，相對就會有很多人進來，那進來的目的就是其實可能一開始就跟依親的目的不符，他可能就是為了工作，影響是什麼都要評估。</p> <p>(五)、以臺灣的農業缺工，他都是屬於季節性的缺工，他的九成多的缺工是屬於季節性缺工，那季節性缺工你要從海外去引進三年的移工，那個對雇主來講他也不願意，也沒有這個需求，如果從解決季節性</p> |

| | | |
|---|-------|---|
| | | <p>的缺工，我覺得開放就是那個婚姻移民的家屬來打工，或許不失為解決的對策</p> |
| E | 王○宏先生 | <p>(一)、經濟移民是不是需要設立人數總體數字的控制，一定有必要，因為它的前提就是不能排擠我們國人的就業。</p> <p>(二)、建議勞動部加強有第二專長的人才，這是國家可以做的，不一定一定要從國外進來，因為他了解國外的語言又了解我國的文化，比外師進來更好。</p> <p>(三)、提供多元專技證照，很多的中小企業都是隱形冠軍，專業技術在他那個領域很厲，但勞動部沒有這種證照可以考。</p> <p>(四)、外籍人士不論白領、灰領，在一家公司待滿10年由雇主提出永久居留申請。</p> <p>(五)、依親的部分，建議往下開放(只有開放小孩，沒有父母)，若往上開放，可能增加就業人力的負擔。</p> <p>(六)、婚姻移民，不可設立人數總體限制制度。</p> |
| F | 高○隆先生 | <p>(一)、學生他們在我國以學生居留的身份，他是不算盡永居的天數計算，建議像是給他打折或者是任何方式讓他可以有一點誘因，讓他在我國可以取得身份，早點拿到永居。</p> <p>(二)、把人分成藍領、白領、灰領、金領，過於複雜了，且缺乏多元地帶來保護這些外國人，早期違法打工就要遣返，這應該是針對藍領來的，但是我們對其他階層卻沒有處理好，永居條件僵化這件事情，且相關制度太複雜，以至於沒有人可以一眼看穿，來我國的移民的道路最後會通向什麼地方。</p> <p>(三)、外國人來我國你限縮他只能在這個位置做這個工作，完全不能碰其他的東西，其實這是不太實際的，而且也蠻浪費一個專業人才的，因為他的專業可能是多元的，雖然可以申請第二工作證，但這都是一個束縛、都是一個綁住。</p> |

| | | |
|---|---------|---|
| | | <p>(四)、永居太僵化了，沒有到兩倍薪，就沒辦法，那他可能就要流到別的地方去了。</p> <p>(五)、歸化的制度要放棄原來的國籍，排擠外國人。</p> |
| G | 李○玲老師 | <p>(一)、放棄母國國籍，像是要臍帶切斷，對個人來說是蠻傷的。</p> <p>(二)、增加移民的誘因，可能很多都是法規的問題。</p> <p>(三)、建議可以模仿新加坡的方式，新加坡因為現在人口老化，然後年輕的又不生，一定會有斷層，從教育著手，中學時間就已經開始吸收來自中國大陸、越南等國家的學生，長久以後，對這個地方習慣了，或是提供獎學金要服務幾年等方式，留住人才。</p> <p>(四)、外籍人士可能面臨其母國國籍並不是主要的美國、英國這種大國，較難找到工作機會。</p> |
| H | 林○平副研究員 | <p>(一)、中低階的外籍勞工對本土勞工的影響性蠻大，但是慢慢遞減。</p> <p>(二)、我國是否有能耐接納難民，這個是另外可以再思考的。</p> <p>(三)、根據各國的政策，就是實務做法，工作準證是否切出由各部會負責，各國沒有這回事，那還是要統一，但是譬如說國發會負責某一項，那教育部可能說因為教育移民的話，由教育部來做核定，到最後還是要統一來做那個統一的窗口。</p> |
| I | 何○榮老師 | <p>(一)、經濟移民需要設立人數總數的一個制度或管理，但這部分應該是由縣市來訂並配合，參考加拿大的制度叫做 Provincial Nominee Program 省提名制度，避免城鄉發展不均的問題。</p> <p>(二)、設立新住民事務委員會或者新住民委員會，是直接解決整體移民政策的問題，需要一個中央級的部會。</p> <p>(三)、婚姻移民部分，不需要設立人數總體制度。</p> |

| | | |
|---|-------|--|
| | | <p>(四)、 配偶外籍父母的依親調整，兩個方向，第一個年齡部分，可能可以限制年齡，比如說我們開放五十五歲或六十歲以上的新住民姐妹們的父母來台，因為五十五歲以上你應該沒有辦法在我國競爭工作，應該能夠做的比較是照顧孫子孫女這部分，另外可配合教育部一直在推動新住民母語教育，如果新住民母語教育很重要的話，那外婆外公從媽媽的母國回來教孩子說母語，可以發揮他們的語言所長，而且又不會增加我們新住民家庭額外的負擔，所以如果這些長輩們他在我國有孫子孫女需要照顧的話，優先開放他們來我國依親。</p> |
| J | 李○豪老師 | <p>(一)、 建議思考經濟移民可以解決缺工的問題，但是婚姻移民它是要解決什麼樣的問題？</p> <p>(二)、 想提升新住民的一個生活品質，應該做的事情是讓他可以進到所謂的我們的一些正式的職業部門，避免一直從事低薪的一些工作，提升社經地位。</p> <p>(三)、 早期的新住民可能是教育程度比較低，然後我們也會看到語言能力相對比較弱，所以我們在分析裡面我們看到的是在我國居住超過十年的特別有這樣子的一個就業的問題，現在的新住民這類的問題比較少，所以這一些改變事實上是我們在做後續的這一種，所謂的新住民的輔導，必須去特別注意的。</p> <p>(四)、 對於新住民的父母的依親的居留這部分，認為不適合過度的開放，最主要的一個原因是我們現在大眾的新住民很多都已經來台超過十年，年齡也都在五十歲以上，他的家長的年紀可能過大，那這一些人雖然不會影響到我國人的工作權，但是他會造成幾個問題，對於醫療資源的依賴，或是其他社會福利的衝擊，開放前應做更全面的思考評估。</p> |

第五章 結論與建議

第一節 研究結論

本研究著重在經濟移民部分，包含經濟移民理論，整理各國從短期工作居留轉變成中期或永久居留的原因，資格轉變及善用既有具專業資格能力的婚姻移民及吸引他國經濟移民的可行性，政策比較的參考點為：(一) 移民政策放寬原因；(二) 資格放寬方式。研究再透過德菲法盤點移民政策重要項目及缺口，發現婚姻移民政策重心應置於「深化移民輔導」及「建構多元文化社會」，經濟移民政策應置於「擴大專業人才及投資移民」；而婚姻移民政策缺口在於「非法入境及逾期居留之管理效能不彰」(例如假借婚姻之名，但並非是真實婚姻)，經濟移民在於「吸引我國所需專業國際人才跨部會合作」；政策精進方向在婚姻移民為「配偶父母依親制度」，經濟移民為「專業移民法規修正」，另可考量放寬薪資限制(永居條件現為兩倍最低工資，現行薪資 47,971 元)，加強宣導，及放寬雙重國籍限制，並簡化永居的申請。

此外，根據專家座談，我們得到以下結論

一、外籍教師和技術人才居留問題

外國專業人才和其家屬的居留延長問題，強調合法連續居留 5 年後可申請永久居留，並無需財力證明，但連續居留可能有少數人不易取得資格。外籍教師及其子女的居留與身份問題，在於外籍教師若想在台灣長期居留，他們的子女在成年後面臨的身份問題可能導致他們難以留在台灣。

二、教師退休問題

外籍專業人才的退休保障和健保優惠，顯示台灣在吸引外籍人才方面提供一定的福利保障。

三、永久居留的意願和條件

取得永久居留的資格條件和社會保障措施，顯示政府在法規上有所放寬，以便留住外籍專業人才。

四、勞基法和稅務問題

外籍人士在台灣適用的勞基法和稅務問題需要重視，外籍專業人才享有一些稅務優惠和社會保障措施，這可能有助於提高他們在台灣的工作和生活質量。

五、雙重國籍的討論

外籍人士恢復雙重國籍的可能性，這對於那些需要放棄原國籍以申請我國國籍的外籍人士而言，可能是一項重要改革。

另外，根據深度訪談的分析指出，在外籍教師和專業人才的居留政策、退休福利、以及工作條件上，台灣有逐步調整和改善的跡象，旨在創造一個對外籍人才更有吸引力的工作和生活環境。這些資訊有助於更好地理解外籍人才面臨的具體問題及政府的相應政策調整。然而，有以下的困難被提及：

一、經濟移民

（一）申請過程的困難

其他國家：例如在新加坡，政府有特定的最低薪資要求和積分系統來評估經濟移民的資格。台灣：面臨學歷認證標準不一致，有時需返回母國申請資料的問題。

（二）不夠開放的移民政策

其他國家：澳洲和加拿大有較為開放和積極的技術移民政策，設立明確的移民配額和專業人才類別。

（三）期待和法規政策建議

其他國家：如英國和美國，透過調整法規來吸引高階和中階技術人才。

台灣：希望政策能夠更加靈活，例如降低薪資門檻，增加對專業與中階技術人才的吸納。

二、婚姻移民

（一）工作與居留證獲取困難

其他國家：在新加坡和日本，婚姻移民可以比較容易地獲得工作許可和居留權。 台灣：面臨繁瑣的申請流程和長時間的等待期。

（二）家庭團聚的限制

其他國家：例如在美國，有更為寬鬆的政策允許婚姻移民的家庭成員訪問和居住。 台灣：父母探親困難，文化和生活習慣差異造成障礙。

（三）期待和法規政策建議

其他國家：多數國家如加拿大和澳洲，都有制定支持婚姻移民的社會融入計劃和提供語言培訓。 台灣：希望政府能放寬家庭成員訪問的限制，支持家庭的完整性和支持系統。

針對上述共識，研究整理可供參考的各國移民政策：一、放寬依親居留：參考美國作法；二、擴大僑外生留用：參考芬蘭、加拿大（就讀期間計入居留）及美國留學生簽證作法；及，三、擴大中階留才久用。

第二節 研究建議-婚姻移民政策

陳宏（2016）從內政部移民署 2014 年的行政調查數據，指出家庭經濟問題對新住民的需求程度下降，新住民在嫁入的家庭中也不再只是補充性的角色，希望在生涯發展獲得自我實踐，政策需要回應的是生活需求層面失落感與成就感缺乏的問題。家庭中的經濟壓力屬於一種推力，將有經濟需求的新住民從家庭推向職場，同時，新住民在參與勞動的過程中也能實踐自我。Borjas（1981，1994，1999）認為，在初來乍到的情況下，移民間的社會網絡將使得移民更為容易進入特定職業。社會網絡及信任等皆同樣為 Putnum（2001a; 2001b）所指認為影響政治或社會參與的因素。這些因素共同影響了移民的行職業選擇，進一步對特定族群的社會流動(social mobility)產生影響(Zhou and Lin, 2004)。在實證上，徐瑞霖（2013）訪談發現，新住民姊妹一個拉一個進入社區參與的情況，此種「滾雪球效應」，不僅解決機構招募成員的問題，也代表新住民女性對於機構的認同與歸屬感。新住民女性首要之務為家庭照顧的角色，然而隨著其參與社區活動，接觸更多外來的人事物之後，可能會改變對家庭角色的看法。

從訪談、問卷以及專家座談的結果，主要希望可以減少婚姻移民在法律程序、居留和文化適應方面的困難，從而促進他們更好地融入台灣社會。以下根據上述的困難提出對應的建議：

一、靈活的居留條件

調整居留條件，使其對不具特殊技能或專業的婚姻移民更為包容。

二、調整停留時間要求

考慮為婚姻移民提供更靈活的永久居留資格與取得身分證資格的年限要求，以便更容易達到歸化條件。

三、擴大永久居留的配偶特例

對於台灣公民的外籍配偶，在申請歸化時提供更多便利，如減少財產或專業技能的要求。

四、父母親探親簽證一致性政策

使所有外籍婚姻移民的父母親都能享受一致的探親簽證政策，減少不公平待遇。

五、積極說明外國人子女的國籍問題

台灣婚姻移民主要面臨法規和程序的複雜性、居留和歸化條件的挑戰。儘管作為台灣公民的配偶有一定的便利條件，但對於那些較少特殊技能或職能的普通外籍人士來說，這些條件可能仍然構成挑戰。此外，語言障礙、文化適應以及與當地社區的融入也是婚姻移民需要面對的重要問題。這些挑戰需要外籍人士及其在台配偶共同努力克服，同時也需要政府在政策制定和實施上更加考慮外籍人士的需求和困境。其困難之處在於：

一、婚姻登記

根據台灣民法，結婚必須以書面形式進行，並需有證人簽名，雙方當事人還需向戶政機關進行結婚登記。這一流程對於不熟悉台灣法律和程序的外籍人士來說可能是一個挑戰。但國人與外交部公告之特定國家人士結婚須先於外籍配偶之原屬國完成結婚登記後，備齊結婚證明文件向駐外館處申請面談，再持經駐外館處驗證之結婚證明文件，向國內戶政機關辦理結婚登記。簡化婚姻登記流程：提供多語言指導和協助，讓外籍人士更容易理解和完成結婚登記程序。這包括簡化跨國婚姻的文件準備和驗證流程。

二、居留條件

根據入出國及移民法，特定條件下的外籍人士可申請在台灣居留，但這些條件可能對於某些婚姻移民來說是較有限制的。在台灣，婚姻移民的居留規定主要受《入出國及移民法》的管制。根據此法，外籍人士可以在符合特定條件下申請居留。以下是幾個重要的相關條件，這些條件可能對婚姻移民來說具有一定的限制性。

三、配偶居留簽證

根據《入出國及移民法》第 23 條，外籍人士若與台灣國民結婚，可以申請配偶居留簽證。這需要合法的婚姻證明文件，和可能還需要其他由內政部移民署規定的文件。

四、持續居留的條件

根據《入出國及移民法》第 22 條、第 23 條，配偶居留證持有人需要每隔一定年限續簽居留許可，並證明婚姻關係仍存在且有效。這包括證明共同生活的經濟和居住狀況。

五、永久居留的申請

根據第 25 條，外籍配偶在合法連續居留或合法居留滿一定年限，且每天需居住一定天數以上後，可以申請永久居留權。此外，申請者需證明其有穩定的生活基礎和良好的品行。

這些條件可能對某些婚姻移民來說有限制，尤其是對於那些可能面臨婚姻不穩定、經濟困難或文化適應問題的人士。此外，這些法律條款的執行過程中，對於文件的要求、居留條件的證明可能造成實質上的障礙。例如，對於需要長時間離境的個案，或是在證明經濟能力方面遇到困難的個案，這些法律條

文可能限制他們的居留安排。

六、外國人的子女問題

依據我國其國籍通常是根據父母的國籍或申請入籍等方式確定，其國籍通常是根據其父母的國籍來確定的，且出生地判斷根據應為特例。然而透過訪談顯示，許多外國人還是不知道子女簽證的相關規定，應該要有管道傳遞正確的訊息。

錯誤的訊息是：「在臺依親居留外國人之子女，滿 20 歲後無法繼續在臺居留，影響家庭團聚及生涯發展。」

正確的訊息是：「外國人經許可在臺灣地區居留，年齡在十八歲以上，其父或母為現在在臺灣地區設有戶籍或經許可居留之我國國民、經許可居留或永久居留之外國人，或經許可居留之香港或澳門居民，且有下列情形之一者，得申請延期居留：一、曾在我國合法累計居留十年，每年居住二百七十日以上。二、未滿十四歲入國，每年居住二百七十日以上。3 三、在我國出生，曾在我國合法累計居留十年，每年居住一百八十三日以上。」(外國人停留居留及永久居留辦法第九條，113 年 1 月 1 日修正)

具體建議：建議相關政府部會應加強宣導成年子女留臺法規及政策，透過各種多元管道，得以掌握自身權益。

第三節 研究建議-經濟移民政策

「人才循環」(brain circulation) 理論觀點為目前專業人才及投資移民的主要論述，已開發國家相對則應把鼓勵外籍專業人士臨時工作或短期居留做為移民政策的主要政策選項，因而海外短期工作可說是兼顧開發中/ 已開發國家利益的平衡點，有相當可行性，目前可供我國參考的方向如下：

一、美國從學生到工作簽證（外籍生留用）

美國人才延攬同時結合了多種具備轉銜性質的計畫或措施，從學生簽證(F1 及 J1)、畢業後實習及尋職簽證(OPT)、工作簽證(H-1B)，到永久居留卡，最後再至公民資格。在從國際學生至歸化為美國公民的不同階段中，美國國務院教育與文化事務局、國土安全部美國公民及移民服務署、勞動部就業與訓練署等不同部會，發揮學生事務、簽證資格到外籍勞工管理等不同功能。

二、日本中階技術移民（留才久用）

日本 2023 年 4 月開始實施擴大居留資格「高度專門職」的取得要件，設優待條件。居留日本的高度專門職人才目前是依學經歷、研究實績等計分，累積分數若達到一定水準，給予取得居留資格。通常外國人要取得永久居留權至少需在日本住 10 年，但「高度專門職」居住日本 3 年或 1 年即可申請取得。若再加上符合有高薪的新要件，將有更多外國人可在短期內取得永久居留資格。日本擴充的措施是保留積分制，並新設制度。研究人員及技術人員以「碩士學歷以上且年收逾 2000 萬日圓」或是「工作經歷逾 10 年及年收逾 2000 萬日圓」為條件。如果是經營者，則以「工作經歷逾 5 年及年收 4000 萬日圓」為條件。符合上述資格者將是「特別高度人才」，在日本居住一年後，就可申請永久居留權。僱用的外籍幫傭可從現行的 1 人增加為 2 人；配偶的職種可全職工作。此外，日本政府也向畢業於全球百大大學的優秀年輕人招手，提供到日本企業

就職，可申請「特定活動」簽證，從現行短期停留僅 90 天延長為 2 年，以尋找工作。

三、芬蘭簡化學生申請永居程序與畢業後工作許可

與美國作法相近，芬蘭每年有大約 5、6 千名國際學生進入高等學府就讀，根據統計，畢業後大約有一半會留在芬蘭。2022 年 4 月中新上路的政策，即讓國際學生有機會在就學 4 年之後就取得申請永久居留的資格。芬蘭移民新政策上路之前，非歐盟學生要累計到足以申請永久居留或公民的資格，整個居留期間得至少耗費 6、7 年左右，新政策讓國際學生畢業後更容易留在芬蘭，無疑是芬蘭在留才與吸才政策上的重大變革。

芬蘭的移民吸引與整合政策：芬蘭積極吸引國際學生並提供畢業後的工作機會，讓學生在完成學業後留在芬蘭工作。同時芬蘭政府提供語言課程和職業培訓，幫助國際學生更好地融入當地社會和勞動市場。

畢業後居留許可 (Residence Permit After Graduation) 是指一種官方文件，允許在畢業後繼續在一個非出生國家居住和工作。這種許可證通常頒發給國際學生，使其在完成學業後能夠在該國尋找工作或從事其他合法活動。

在芬蘭，國際學生在完成學業後可以申請延長居留許可 (Extended Residence Permit)，以便他們有足夠的時間尋找工作或創業。這種延長的居留許可通常有效期為一年，如果畢業生找到工作，則可以進一步申請工作居留許可 (Work Residence Permit)，並在一定年限後申請永久居留 (Permanent Residence)。

此外，在加拿大，國際學生畢業後可以申請畢業後工作許可 (Post-Graduation Work Permit, PGWP)。這種許可的有效期根據學習年限決定，最長可達三年。PGWP 允許畢業生在加拿大任何地方為任何雇主工作，為其提供了寶貴的工作經驗，並有助於他們申請永久居留。

這些政策旨在吸引和留住國際人才，促進國家經濟和社會的多元化和發展。國際學生在畢業後可申請延長居留許可，以便尋找工作或創業。

因此，本研究建議：

(一) 引入畢業後工作許可制度

參考加拿大的 PGWP，台灣可以引入類似的畢業後工作許可制度，允許國際學生在畢業後申請工作許可，工作許可期限根據學習年限決定。此外，提供語言及職業培訓課程，幫助他們更好地融入台灣社會和勞動市場，提升他們留在台灣的意願和能力。

(二) 修訂《外國專業人才延攬及僱用法》第五條第一款

為了引入畢業後工作許可制度和積分制評估系統，擴大對國際學生的支持，應修正《外國專業人才延攬及僱用法》第五條第一款，該法原文「雇主聘僱外國專業人才在我國從事前條第四款之專業工作，除依第七條規定不須申請許可者外，應檢具相關文件，向勞動部申請許可，並依就業服務法規定辦理。但聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第三款及前條第四款第四目、第五目之專業工作者，應檢具相關文件，向教育部申請許可。」建議修改納入：外國專業人才或國際學生可自行提出畢業後工作許可及永久居留申請，並經積分制評估。

(三) 修訂《就業服務法》第 48 條

第 48 條原文「雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可」。應修改納入：外國人或國際學生申請工作許可，可由本人或聘僱單位提出，並經積分制評估。這些建議旨在提升台灣對國際學生的吸引力，促進他們畢業後留在台灣，為台灣經濟發展和社會進步貢獻更多力量。

四、阿根廷放寬移民資格

新移民法將「非法移民」的稱謂改為「非正規移民」，並從法律上保障他們應有的權利。「無論其移民途境（是否合法），不得拒絕或限制任何外國人因需享有醫療、社會援助或保健照顧的權利。保健之機構當局，應提供相關手續的指引和咨詢，以便糾正前述處境」（第 2 章第 5 條）。此外，新移民法還放寬條件，歡迎外來移民。第 1 章第 9 條規定：「放寬以推動貿易、觀光、文化交流、科學技術及國際關係為理由而申請進入本國人士的入境。」阿根廷的新移民法規定，無論移民途徑是否合法，外國人均有享受醫療、社會援助及保健照顧的權利。這種保障基本權利的措施，能夠吸引更多移民，特別是那些需要醫療和社會保障的群體。

阿根廷對於持有臨時居留權的外國公民，只要在阿根廷住滿 183 天，在任何 60 個月中的一年內有資格申請阿根廷公民身份。這大大簡化了移民的居留和入籍條件，吸引了更多外國人前來定居。新移民法放寬了以推動貿易、觀光、文化交流、科學技術及國際關係為理由而申請入境的人士的條件。這有助於促進阿根廷與其他國家的經濟和文化交流。並且阿根廷的 Pensionado 簽證為退休人士提供了便捷的居留許可，要求提供海外收入來源證明，金額相對較低，這種政策對於希望在退休後享受更好生活質量的外國人具有很大吸引力。

阿根廷放寬移民資格政策的優點在於保障移民基本權利、提供平等對待、簡化居留和入籍條件、推動國際交流及吸引退休人士等方面。這些措施能夠有效吸引更多高素質的外國人來阿根廷定居，從而促進國家的經濟和社會發展。因此，對於台灣的具體建議如下：

- （一）簡化移民程序：參考阿根廷的做法，簡化簽證和居留申請流程，縮短審批時間。
- （二）降低居留門檻：適當降低對經濟移民的居住時間和收入要求，吸引

更多國際人才。

(三) 鼓勵技術移民：針對高技能專業人才，提供更優惠的簽證政策，如長期工作簽證和快速獲得永久居留的途徑。

(四) 優化投資移民政策：降低投資門檻，吸引更多外國投資者，促進經濟發展。

五、澳洲及加拿大經濟移民點數制度

澳洲技術移民計劃 (Skilled Migration Program)，主要是根據技術職業清單 (Skilled Occupation List, SOL) 來決定申請資格。申請人需要通過點數系統 (Points Test)，包括年齡、英語能力、工作經驗和學歷等方面的評估。申請人需先提交意向書 (Expression of Interest, EOI)，然後等待邀請申請簽證。

而加拿大的快速通道 (Express Entry) 系統也是基於積分制，涵蓋年齡、教育、語言能力、工作經驗等因素。申請人需先提交個人資料進入候選池 (Pool)，由系統定期選拔最高分的申請人發出邀請。還有省提名計劃 (Provincial Nominee Program, PNP)，允許各省根據自身需求提名合適的候選人。

對照台灣經濟移民的白領專業人員政策，主要針對高科技產業、專業技術人才及特定領域的高技能人才。需具備相應的學歷及工作經驗，並由台灣企業提出申請。

對照澳洲和加拿大皆採用點數系統，根據年齡、教育、工作經驗和語言能力等因素綜合評分。台灣目前主要依賴雇主申請，缺乏全面性的個人評估系統。另外，澳洲和加拿大通過提交意向書或候選池系統的邀請制，根據分數選拔優秀人才。台灣則依賴企業需求，缺乏主動吸引高技能移民的機制。

因此本研究建議如下：

(一) 引入點數系統，建議台灣引入類似澳洲和加拿大的點數系統，綜

合評估申請人的資格，以提高移民質量。具體點數標準可以包括年齡、教育背景、語言能力、工作經驗、台灣工作機會及配偶/家屬因素等。

(二) 建立意向書制度，透過台灣引入意向書制度，允許有意願來台工作的外國專業人才提交申請，政府根據點數系統選拔優秀者。這樣可以主動吸引全球高技能人才，而不是單純依賴企業申請。

(三) 參考加拿大的省提名計劃，允許台灣各地區根據自身發展需求提名合適的移民。例如，針對新竹科技園區或台南科學園區等地區的特定需求進行針對性的人才引進。

(四) 法律變動建議需要修訂《外國專業人才延攬及僱用法》第五條第一款：引入點數系統和意向書制度，增加政府在人才選拔上的主動性。調整現行法規，允許各地區提名所需人才。

具體條文建議如下：

原文：雇主聘僱外國專業人才在我國從事前條第四款之專業工作，除依第七條規定不須申請許可者外，應檢具相關文件，向勞動部申請許可，並依就業服務法規定辦理。但聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第三款及前條第四款第四目、第五目之專業工作者，應檢具相關文件，向教育部申請許可。

修改納入：經主管機關認定之特定領域高級專業人才，得由申請單位或個人提出意向書，經點數系統評分後，由政府邀請申請。

(五) 修改《就業服務法》第 48 條：擴展高技能移民的申請條件，包含更多職業和技能。強化對外國專業人才的支持措施，如提供更多的語言培訓和融入服務。

具體條文建議如下：

原文：雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。

修改納入：外國人申請工作許可，得由聘僱單位或個人提出意向書，經點數系統評分後，由政府邀請申請。

以上建議旨在提升台灣對高技能移民的吸引力，促進經濟發展和全球競爭力。

我國作為一個經濟發達且文化豐富的地區，吸引了許多尋求經濟機會的外國人。然而，這些外國人在追求在我國定居和工作的過程中，可能會遇到一系列的挑戰和困難。透過本研究得到下面的具體建議；

一、國籍法與雙重國籍的限制

台灣對於外籍人士成為國民的法律要求，主要規範於《國籍法》。該法律明確規定了外籍人士在申請歸化為台灣國民時必須放棄原有國籍的要求，除非符合特定條件。以下是相關法律條文的關鍵點：

(一)放棄原有國籍的規定：

根據《國籍法》第 9 條，外籍人士在申請歸化為中華民國國民之前，必須有證明文件表明已經放棄原有國籍，或者該申請人保證在取得中華民國國籍後會放棄原國籍。

(二)特例允許保留原國籍的情況：

根據《國籍法》第 11 條，外國專業人才在某些情況下可以免於放棄其原有國籍。這包括具有對台灣具有特殊貢獻的人才或在科技、經濟、教育、藝術、體育等領域具有特殊專長的人士。這些例外情況旨在吸引高技能人才，並鼓勵他們成為國民，以促進國家的整體發展。

這些規定對於來自不允許雙重國籍的國家的經濟移民來說，確實是一個

重大的障礙。對這些人來說，放棄原有國籍可能意味著失去許多與原國籍相關的權利和福利，例如投票權、財產權和其他社會福利。因此，儘管有對特定高級專業人才的例外規定，這些規定仍然限制了許多希望成為台灣國民的外籍人士的選擇。

(三)建議如下：特定條件下允許雙重國籍

1. 高級專業人才：類似於德國，台灣可以對高級專業人才及對台灣有特殊貢獻的人士，允許其保留原有國籍而歸化為台灣國民。這可以吸引全球人才，促進經濟發展。
2. 出生地原則：對於在台灣出生但父母為外國人的兒童，可以允許其同時擁有台灣國籍和父母國籍。這有助於吸引外籍專業人士移居台灣，且其子女不必在成年時放棄一方國籍。
3. 豁免特定國籍放棄要求：歐盟及特定國家：對於來自特定國家（如歐盟國家）的歸化者，允許其保留原有國籍，因這些國家的國籍政策與台灣相容，且雙重國籍不會造成安全問題。
4. 以試點計劃逐步放寬國籍政策：先在特定區域或特定職業群體中試行雙重國籍政策，觀察其對國家安全、社會穩定及經濟發展的影響，然後根據試點結果決定是否全面實施。

(四)可能碰到的問題

1. 國家安全與忠誠度：擁有雙重國籍的人可能在國家安全問題上引發忠誠度疑慮，尤其是在涉及國防、外交等敏感職位時，如何確保這些人的國家忠誠度將是一大挑戰。
2. 社會認同與穩定：允許雙重國籍可能會影響國內的社會認同，導致社會穩定性問題。例如，如何確保雙重國籍者在緊急情況下的行為符合國家利益，這需要有完善的法律規範和管理措施。

3. 法律和行政管理：現行法律需進行大規模修改，涉及國籍法、移民法、公務員法等多部法律。此外，政府需建立完善的雙重國籍管理系統，包括如何處理雙重國籍者的選舉權、就業權等問題。
4. 與其他國家的協調：台灣允許雙重國籍需要與其他國家的國籍政策協調一致。若與某些國家的政策衝突，可能導致雙重國籍者在法律地位上的不確定性，影響其生活及工作。
5. 行政成本增加：管理雙重國籍政策需要大量行政資源，包括資料收集、審核和監管等，可能增加政府的行政成本和工作量。
6. 外籍勞工與本地勞工的平衡：允許雙重國籍可能吸引更多外籍勞工進入市場，如何在保護本地勞工權益與促進經濟發展之間找到平衡，將是一大挑戰。

總之，台灣若要允許雙重國籍，需要綜合考量國家安全、社會穩定、法律管理及國際關係等多方面因素，並制定周全的法律和政策保障措施。

二、專業人才的認定與限制

台灣政府對於允許保留原國籍的高級專業人才的認定標準，主要依據《國籍法》第 11 條的規定。這條法規提供了對於不需放棄原有國籍即可歸化的外國專業人才的具體條件，通常這些條件涉及教育背景、專業技能、國際認可的成就等因素。以下是該法條的重要內容：

《國籍法》第 11 條：這條法規允許在特定條件下，外國專業人才可以申請歸化而不需要放棄原有國籍。具體條件通常涉及教育背景、專業經驗、在國際上的專業認可，或對台灣有特殊貢獻等。

此條法規的設計旨在吸引具有高水平專業技能或國際級成就的人才，從而促進國家的經濟和社會發展。這一政策實際上為大多數普通經濟移民設置了一

定的門檻，因為普通移民可能難以達到這些高標準的專業認定條件。

建議應擴大專業人才的定義：調整對專業人才的認定標準，使其包括更多背景和技能的移民。或者可以考慮將白領專業人才的工作許可轉移至對應部會核發，例如外籍教師業務於 107 年由勞動部轉移至教育部進行管理。

三、語言與文化適應

對於許多經濟移民來說，語言障礙是一個重要的挑戰。我國的主要語言是中文，這對於非華語背景的移民來說可能是一個學習上的障礙。此外，文化適應也是一個重要的考慮因素，包括理解和融入我國的社會規範和工作環境。建議如下：建立語言學習計劃和文化交流活動，幫助移民更快融入社會。

因應世界各國人士學習華語的熱潮與測試華語文能力的廣泛需求，中華民國（臺灣）教育部於 2005 年 11 月正式成立「國家華語測驗推動工作委員會」（簡稱華測會），專責研發及推廣臺灣「華語文能力測驗」(Test of Chinese as a Foreign Language)。本項測驗與歐洲共同語文參考架構(CEFR)的分級能力標準完全一致，具有世界一致性與國際公信力，可作為各國人士準確檢定華語文能力的有效工具。「華語文能力測驗」(TOCFL)，分成三等六級，包含：A 等—1 級（入門級）、2 級（基礎級）；B 等—3 級（進階級）、4 級（高階級）；C 等—5 級（流利級）、6 級（精通級）。建議若語言達到標準流利級以上，修正永久居留的時間可以縮短以形成誘因。（出入國及移民法第 25 條）

四、經濟機會與就業市場的競爭

雖然我國提供了許多經濟機會，但外國人在就業市場上可能面臨激烈的競爭。這包括與當地居民以及其他外國專業人士的競爭，特別是在高科技和專業服務行業。參考加拿大的 Startup Visa Program，提供新移民創業資金支持及創業培訓。此計劃旨在吸引有創意和技術的企業家來加拿大創業。借鑒德國的

Blue Card 計劃，簡化高技能勞工的工作簽證及居留程序，以吸引更多優秀的國際人才。仿效澳洲的 Skills for Education and Employment (SEE)計劃，為新移民提供免費的英語培訓和職業技能課程，幫助他們更快適應當地的勞動市場。參照芬蘭的 Integration Training 計劃，提供文化融入課程，幫助新移民了解並適應當地文化和社會規範，增強社會凝聚力。學習新加坡的 Foreign Worker Assistance Programme，設立移民專業服務中心，提供法律、就業、社會福利等方面的諮詢和支持。統整如下表 5-1：

表 5-1 各國促進外國專業人才就業計畫

| 編號 | 建議內容 | 參考國家及計劃 |
|----|-------------|--|
| 1 | 提供創業資金及培訓 | 加拿大 - Startup Visa Program |
| 2 | 簡化工作簽證及居留程序 | 德國 - Blue Card 計劃 |
| 3 | 設立就業支援服務 | 澳洲 - Skills for Education and Employment (SEE)計劃 |
| 4 | 提供文化融入課程 | 芬蘭 - Integration Training 計劃 |
| 5 | 設立移民專業服務中心 | 新加坡 - Foreign Worker Assistance Programme |

建議如下：創造多樣化的就業機會：鼓勵創新和創業，為不同技能和經驗的移民提供工作機會。建議結合民間業者或團體資源，來鼓勵創新和創業，如「新住民及其子女築夢計畫」或「USR 新住民翻轉人生計畫」等方式進行推動。其他建議如下：

(一) 提供語言培訓課程

為新住民提供免費或低成本的中文語言課程，幫助他們克服語言障礙，提升溝通能力，並增加就業機會。

(二) 設立技能培訓計畫

針對新住民進行職業技能培訓，特別是市場需求高的行業，如資訊技術、健康護理和製造業，幫助他們獲得就業所需的技能。

(三) 建立社會網絡支持系統

建立新住民社區中心，提供職業諮詢、人際關係建立活動以及就業配對服務，

幫助新住民融入當地社會，擴展人脈網絡。

(四) 推廣文化融入活動

定期舉辦文化交流活動，讓新住民和當地居民有更多互動機會，增加文化理解和融合，減少社會隔閡。

(五) 提供家庭照顧支持

為新住民提供托育和家庭照顧服務，讓他們能夠安心參與工作和培訓，減少家庭照顧責任對其就業的影響。

(六) 推動學歷認證機制

簡化新住民學歷和技能的認證程序，確保他們在台灣的學歷和專業資格得到承認，提升其就業競爭力。

五、連續居住的條件

雖然目前已縮短外國專業人才申請永久居留之在臺連續居留期間規定：

(1)外國專業人才：維持現有在臺連續居留 5 年之規定，惟在我國取得碩士學位者，得折抵 1 年；在我國取得博士學位者，得折抵 2 年。例如外國專業人才原申請永久居留，須在我國合法連續居留 5 年，若渠在我國取得博士學位者，只須合法連續居留 3 年，平均每年居住 183 日以上，即可向內政部移民署申請永久居留。(2)外國特定專業人才：由現行在臺連續居留 5 年縮短為 3 年，另在我國取得博士學位者，得再折抵 1 年。(3)放寬其依親親屬之永久居留條件：本人經許可取得永久居留後，外國專業人才之依親親屬連續居留 5 年、外國特定專業人才之依親親屬連續居留 3 年，平均每年居住 183 日；無須財力證明。

移民法於 112 年 6 月 28 日修正公布，部分條文於 113 年 1 月 1 日施行，其中第 33 條第 4 款為求與人才專法相衡平，已放寬經許可永久居留者在國內居住日數之限制，將「每年居住未達 183 日」修正為「最近 5 年平均每年居住

未達 183 日」。但是許多經濟移民，因為需要出差或是談生意，導致平均每年可能在台停留時間會低於 183 天，不易取得永久居留的資格。

建議如下：對於需要經常出差的移民，可以考慮提供更靈活的居住要求。(在台灣，申請永久居留的連續居住要求是根據《入出國及移民法》中的第 25 條規定。這條法規具體要求申請永久居留證的外籍人士必須在申請前連續居住五年，每年在台居住超過 183 天。這是確保申請者與台灣有足夠的連結和對台灣社會的熟悉度。但是建議可以允許特殊考慮或是申請豁免的相關規定，例如，父母雙親年邁並住院，或者是因研究需長期出國者，又或者是戰爭的因素，需要回國協助重建親屬的家園。

以英國為例，根據英國內政部的規定，申請永久居留的個人通常需要證明他們在過去的一定期間內（通常是五年）有連續的居住記錄。這個連續居住的要求是評估是否允許申請者定居的一個重要因素。對於那些需要經常出差的專業人士，如果他們的出差導致無法滿足連續居住要求，則可能需要尋求特殊考慮或申請豁免。

在澳洲，相似的規定也存在，申請永久居留需要滿足的連續居住要求包括在過去的四年中至少有三年在澳洲居住，且申請前的 12 個月中必須在澳洲居住。這些國家的移民法律通常允許在特定情況下對居住要求進行調整，特別是當移民的職業需要他們經常國際旅行時。這些調整是為了平衡吸引高技能移民的需要與確保他們與接收國社會有充分的聯繫。

六、未取得身分證前的難處

在台灣，經濟移民在未取得身分證之前購買房屋確實面臨較多限制，尤其是在申請房屋貸款方面。這主要是因為銀行通常要求貸款申請人具有穩定的居留權或是合法的居留證，以降低信用風險。銀行自身的內部信貸政策也會對貸款的審核標準有具體規定，通常這些內部政策會要求貸款申請人提供足夠證

明其信用與還款能力的文件，如居留證明、工作證明、收入證明等。未取得居留身分的外籍人士往往因為無法提供這些所需的穩定居留與工作證明，而難以符合銀行的貸款審核標準。

建議如下：為未取得身分證的移民提供支援，如提供貸款和其他金融服務，幫助他們在當地購買房。

七、永久居留的滿足條件

據現行條件，外國人在台若要申請永久居留需提出財力證明，一是每月收入超過勞動部公告最低工資兩倍，也就是 5 萬 4 千 940 元；另一個是動產及不動產估價總值逾新台幣 5 百萬元。然而，若申請人為外籍配偶，財力證明已經放寬。其中，兩倍最低工資的規定會隨著最低工資的上漲而逐年增加，並且因為是兩倍，其增加的金額會倍增，此點顯不合理，建議根據前一年台灣經常性薪資中位數規範。（中位數薪資表示有超過 1/2 以上的民眾，2023 年經常性薪資中位數為 4 萬 5496 元）

在台灣，外國人申請永久居留的財力證明要求，包括必須達到特定的收入標準或資產要求，這些規定是根據出入國及移民法以及該法相關的施行細則制定的。對於外籍配偶的財力證明要求相對放寬，也是基於同樣的法律框架，但具體的條文和細則更注重保障家庭團聚的原則。

根據出入國及移民法第 25 條規：外國人申請永久居留需滿足包括財力證明在內的一系列要求；第 32 條及其施行細則進一步明確了具體的財力證明標準，包括收入或資產的具體數額。

這些規定旨在確保申請永久居留的外國人有足夠的經濟能力自行維持在台生活，而對於外籍配偶，考慮到家庭團聚的需要，通常會有更為寬鬆的財力證明要求。這表明政策在促進家庭統一方面具有更高的靈活性和人道考慮。具體放寬的細節通常會在相關的移民局指南或公告中明確說明，以便申請人了解

適用於自己情況的具體要求。

建議如下：放寬永久居留的財力要求，考慮根據不同情況調整財力證明的標準，使其更具包容性。（出入國及移民法第 25 條規定與第 32 條及其施行細則規定）

八、社會與生活的挑戰

除了法律和政策方面的挑戰，經濟移民還可能面臨社會融入的問題，如建立社會關係網絡、獲取必要的社會服務，以及與當地社區的互動。

總而言之，我國的經濟移民面臨著多重挑戰，從法律和政策限制到社會和文化適應的問題。特別是國籍放棄的要求、對高級專業人才的嚴格標準、語言障礙、就業市場的競爭，以及居留和工作許可的限制，都是需要克服的重要難題。這些因素共同塑造了我國經濟移民的獨特景觀，對希望在此地區尋求新機會的外國人來說，理解和應對這些挑戰至關重要。

建議如下：增強社會和生活方面的支持：提供融入社區的資源和服務，幫助移民建立社會網絡和獲得必要的社會服務。

最後將以上所有建議事項整理如下表 5-2：

表 5-2 政策建議統整

| 移民類型 | 建議事項 | 說明 | 對應法條 | 對應主責機關 |
|------|-------------|--|--------------|-------------------|
| 經濟移民 | 放寬永久居留條件 | 提供更靈活的居住要求，例如平均每年居住時間不足 183 天但符合特定條件者可申請永久居留 | 出入國及移民法 | 內政部移民署 |
| 經濟移民 | 引入畢業後工作許可制度 | 允許國際學生畢業後申請工作許可，根據學習年限決定工作許可期限 | 外國專業人才延攬及僱用法 | 勞動部、教育部 內政部移民署 |
| 經濟移民 | 簡化居留和入籍條件 | 參考阿根廷做法，簡化簽證和居留申請流程，縮短審批時間 | 出入國及移民法 | 內政部移民署 |
| 經濟 | 建立點數系 | 參考澳洲和加拿大，根據年齡、 | 外國專業人 | 勞動部 |

| | | | | |
|------|---------------|---------------------------------|--------------|-------------------|
| 移民 | 統 | 教育、語言能力等綜合評估申請人的資格 | 才延攬及僱用法 | 內政部移民署 |
| 經濟移民 | 增加就業支援服務 | 提供語言培訓、職業技能課程，設立移民專業服務中心 | 外國專業人才延攬及僱用法 | 勞動部、教育部 內政部移民署 |
| 經濟移民 | 降低永久居留財力要求 | 依前一年經常性薪資中位數為標準，放寬財力證明要求 | 出入國及移民法 | 內政部移民署 |
| 經濟移民 | 允許雙重國籍 | 針對高級專業人才及特定國家（如歐盟國家），允許其保留原國籍 | 國籍法 | 內政部、外交部 |
| 經濟移民 | 鼓勵創業和投資移民 | 降低投資門檻，提供創業資金支援及創業培訓 | 外國專業人才延攬及僱用法 | 經濟部 |
| 婚姻移民 | 簡化婚姻登記流程 | 提供多語言指導和協助，簡化跨國婚姻的文件準備和驗證流程 | 民法、戶籍法 | 內政部戶政司 |
| 婚姻移民 | 調整永久居留資格年限 | 提供更靈活的永久居留資格與取得身分證資格的年限要求 | 入出國及移民法 | 內政部移民署 |
| 婚姻移民 | 一致的探親簽證政策 | 使外籍婚姻移民的父母親能享受一致的探親簽證政策，減少不公平待遇 | 入出國及移民法 | 內政部移民署 |
| 婚姻移民 | 宣導子女國籍問題 | 加強宣導成年子女留臺法規及政策，讓外籍人士瞭解其子女的權益 | 國籍法 | 內政部移民署 |
| 婚姻移民 | 提供語言培訓和文化融入課程 | 幫助婚姻移民更好地適應台灣社會和勞動市場 | | 勞動部、教育部 |

附錄一：我國現行移民政策相關法規

婚姻移民

外國人(歸化我國人，必須放棄原國籍)

結婚→依民法 982 條，結婚應以書面為之，有二人以上證人之簽名，並應由雙方當事人向戶政機關為結婚之登記。

入出國移民法第 22 條第 23 條→外國人停留、居留及永久居留

第 22 條

外國人持有效簽證或適用以免簽證方式入國之有效護照或旅行證件，經移民署查驗許可入國後，取得停留、居留許可。

依前項規定取得居留許可者，應於入國後之翌日起算三十日內，向移民署申請外僑居留證。但申請取得工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之有效證件，或其他已含有外僑居留證功能之證件者，得免申請外僑居留證。

外僑居留證之有效期間，自許可之翌日起算，最長不得逾三年。

第 23 條

持停留期限在六十日以上，且未經簽證核發機關加註限制不准延期或其他限制之有效簽證入國之外國人，有下列情形之一者，得向移民署申請居留，經許可者，核發外僑居留證：

一、配偶為現在在臺灣地區居住且設有戶籍或獲准居留之我國國民，或經核准居留或永久居留之外國人，或經核准居留之香港或澳門居民。但該經核准居留之配偶係依第九款或第十款規定經許可，或經中央勞動主管機關許可在我國從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款工作者，不得申請。

二、未滿十八歲，其直系尊親屬為現在在臺灣地區設有戶籍或獲准居留之我國國民，或經核准居留或永久居留之外國人，或經核准居留之香港或澳門居民。其親屬關係因收養而發生者，被收養者應與收養者在臺灣地區共同居住。但該經核准居留之直系尊親屬係依第九款或第十款規定經許可，或經中央勞動主管機關許可在我國從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款工作者，不得申請。

三、為現在在臺灣地區從事投資經營管理且已實行投資、跨國企業內部調動服務、學術科技研究或長期產業科技研究之大陸地區人民之配偶、未滿十八歲子女及年滿十八歲因身心障礙無法自理生活之子女。

四、經中央勞動主管機關或目的事業主管機關許可在我國從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第七款、第十一款之工作或從事就業服務法第四十八條第一項第一款、第三款規定免經許可之工作，或從事外國專業人才延攬及僱用法第四條第四款第四目、第五目、第八條、第十條之專業工作，或依該法第十

五條第一項取得工作許可。

五、在我國有一定金額以上之投資，經中央目的事業主管機關核准或備查之投資人或外國法人投資人之代表人。

六、外國公司在我國境內之負責人。

七、依前三款規定，經核准居留或永久居留者，其年滿十八歲因身心障礙無法自理生活之子女。

八、經僑務主管機關核轉各級主管教育行政機關分發之自行回國就學僑生。

九、配偶死亡時為居住臺灣地區設有戶籍國民，並對在臺灣地區已設有戶籍未成年子女，有撫育事實、行使負擔權利義務或會面交往。

十、曾為居住臺灣地區設有戶籍國民之配偶，且曾在我國合法居留，對在臺灣地區已設有戶籍未成年子女，有撫育事實、行使負擔權利義務或會面交往。

以免簽證或持停留簽證入國之外國人，其符合前項第四款規定者，得向移民署申請居留，經許可者，核發外僑居留證。

依前項規定經許可居留或持居留簽證入國經許可居留，且符合第一項第四款規定者，其配偶、未滿十八歲子女及年滿十八歲因身心障礙無法自理生活之子女，以免簽證或持停留簽證入國者，得向移民署申請居留，經許可者，核發外僑居留證。

外國人申請居留原因與其原持憑入國之停留簽證目的相符，且有下列情形之一者，得向移民署申請居留，經許可者，核發外僑居留證：

一、經各級主管教育行政機關、大學或其組成之海外聯合招生委員會許可在我國就學之僑生。

二、經各級主管教育行政機關核定得招收外國學生之學校許可在我國就學之學生。

三、在教育部認可大專校院附設之華語教學機構就讀滿四個月，並繼續註冊三個月以上之學生。

國籍法第4條第一項規定，外國人或無國籍人，現於中華民國領域內有住所，具備前條第一項第二款至第五款要件，於中華民國領域內，每年合計有一百八十三日以上合法居留之事實繼續三年以上，並有下列各款情形之一者，亦得申請歸化：

一、為中華民國國民之配偶，不須符合前條第一項第四款。(前條第一項第四款內容：有相當之財產或專業技能，足以自立，或生活保障無虞。)

二、為中華民國國民配偶，因受家庭暴力離婚且未再婚；或其配偶死亡後未再婚且有事實足認與其亡故配偶之親屬仍有往來，但與其亡故配偶婚姻關係已存續二年以上者，不受與親屬仍有往來之限制。

三、對無行為能力、或限制行為能力之中華民國國籍子女，有扶養事實、行使負擔權利義務或會面交往。

四、父或母現為或曾為中華民國國民。

- 五、為中華民國國民之養子女。
- 六、出生於中華民國領域內。
- 七、為中華民國國民之監護人或輔助人。

依據國籍法施行細則第 6 條：本法第三條及第四條所稱每年合計有一百八十三日以上合法居留之事實繼續五年以上或三年以上，指其居留期間自申請歸化時，往前推算五年或三年之期間，應為連續不中斷，且該期間內每年合計合法居留一百八十三日以上。但於該期間內，因逾期居留，不符合合法居留之要件，致居留期間中斷，其逾期居留期間未達三十日者，視為居留期間連續不中斷。前項逾期居留期間，不列入合法居留一百八十三日之計算。

本法第五條所稱居留繼續十年以上，指申請歸化前曾有居留事實繼續十年以上。

入出國及移民法第 25 條第一項，外國人在我國合法連續居留五年，每年居住一百八十三日以上，或居住臺灣地區設有戶籍國民，其外國籍之配偶、子女在我國合法居留十年以上，其中有五年每年居住一百八十三日以上，並符合下列要件者，得向移民署申請永久居留。但以就學、依第二十三條第一項第三款、第二十六條第一款、第二款、第三十一條第四項第五款至第八款規定經許可居留者或經中央勞動主管機關許可在我國從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款工作之原因經許可居留者及以其為依親對象經許可居留者，在我國居留（住）之期間，不予計入：

- 一、十八歲以上。
- 二、無不良素行，且無警察刑事紀錄證明之刑事案件紀錄。
- 三、有相當之財產或技能，足以自立。但為居住臺灣地區設有戶籍國民之配偶，不在此限。
- 四、符合我國國家利益。

入出國及移民法第 25 條第二項，中華民國九十一年五月三十一日前，外國人曾在我國合法居留二十年以上，其中有十年每年居住一百八十三日以上，並符合前項各款要件者，得向移民署申請永久居留。

入出國及移民法第 25 條第三項，外國人有下列情形之一者，雖不具第一項要件，亦得向移民署申請永久居留：

- 一、對我國有特殊貢獻。
- 二、為我國所需之高級專業人才。
- 三、在文化、藝術、科技、體育、產業等各專業領域，參加國際公認之比賽、競技、評鑑得有首獎者。

入出國及移民法第 25 條第四項，外國人得向移民署申請在我國投資移民，經審核許可且實行投資者，同意其永久居留。

入出國及移民法第 25 條第五項，前二項申請人之配偶、未滿十八歲子女及年滿十八歲因身心障礙無法自理生活之子女，得隨同本人申請永久居留，或於本人永久居留經許可後申請，不受第一項第一款及第三款規定之限制。本人之永久居留許可依第三十三條第一款至第三款或第八款規定撤銷或廢止時，隨同申請者之永久居留許可併同撤銷或廢止之。

參考資料：龍煒璿，李丹鳳&張育華(2020)。誰是合格的婚姻移民。我國社會研究季刊，115 期，P.311-333。

國籍法第 9 條，外國人歸化為中華民國國民應放棄原國籍。

外國人申請歸化，應於許可歸化之日起，或依原屬國法令須滿一定年齡始得喪失原有國籍者自滿一定年齡之日起，一年內提出喪失原有國籍證明。

屆期未提出者，除經外交部查證因原屬國法律或行政程序限制屬實，致使不能於期限內提出喪失國籍證明者，得申請展延時限外，應撤銷其歸化許可。

未依前二項規定提出喪失原有國籍證明前，應不予許可其定居。

外國人符合下列情形之一者，免提出喪失原有國籍證明：

一、依第六條規定申請歸化。

二、由中央目的事業主管機關推薦科技、經濟、教育、文化、藝術、體育及其他領域之高級專業人才，有助中華民國利益，並經內政部邀請社會公正人士及相關機關共同審核通過。

三、因非可歸責於當事人之事由，致無法取得喪失原有國籍證明。

前項第二款所定高級專業人才之認定標準，由內政部定之。

戶籍法第 26 條第一項前段→向戶政事務所申請初設戶籍登記及請領國民身分證戶籍登記之申請，應向當事人戶籍地之戶政事務所為之。

香港澳門居民(順利取得我國護照及身分證，不須放棄香港及澳門護照)

流程：居留→定居→設籍→護照

香港澳門居民進入臺灣地區及居留定居許可辦法第 16 條第一項第一款規定：香港或澳門居民有下列情形之一者，得申請在臺灣地區居留：

一、其直系血親或配偶在臺灣地區設有戶籍。但其親屬關係因收養發生者，應存續二年以上。

香港澳門居民進入臺灣地區及居留定居許可辦法第 17 條，香港或澳門居民申請在臺灣地區居留，應備下列文件，向移民署申請：

- 一、居留申請書。
- 二、香港或澳門永久居留資格證件。
- 三、保證書。但符合前條第一項第七款規定經中央目的事業主管機關核准來臺就學或第十六款規定者，免附之。
- 四、最近五年內警察紀錄證明書。但經移民署許可免附者，免附之。
- 五、健康檢查合格證明。
- 六、其他相關證明文件。

前項第五款健康檢查合格證明，其應包括項目，準用中央衛生主管機關訂定之健康檢查證明應檢查項目表。

第一項應備文件，依外國人才專法規定申請就業金卡者及其隨同申請者，免附第三款至第五款之文件。但依其他主管機關之規定應檢附者，從其規定。

申請居留要有保證人，香港澳門居民進入臺灣地區及居留定居許可辦法第 18 條，香港或澳門居民申請在臺灣地區居留，應覓在臺灣地區設有戶籍之二親等內血親、配偶或有正當職業之公民保證，並由保證人出具保證書。但符合第十六條第一項第七款規定經中央目的事業主管機關核准來臺就學或第十六款規定者，不在此限。

前項有正當職業之公民，其保證對象每年不得超過五人。

第一項保證書，應由保證人親自簽名，並由移民署查核。

香港澳門居民進入臺灣地區及居留定居許可辦法第 29 條，香港或澳門居民有下列情形之一者，得申請在臺灣地區定居：

一、依第十六條第一項第一款至第六款、第七款後段、第九款至第十二款規定之申請人與其隨同申請之配偶及未成年子女，經許可居留，在臺灣地區居留一定期間，仍具備原申請在臺灣地區居留之條件。但依同條項第一款規定申請者，其直系血親或配偶死亡者，仍得申請定居。

二、未滿十二歲，持入出境許可入境，其父或母原在臺灣地區設有戶籍。

三、有本條例第十七條之情形。

四、經中央目的事業主管機關核准來臺就學者畢業後，依第十六條第一項第八款規定許可居留連續滿五年，每年在臺灣地區居住一百八十三日以上，且最近一年於臺灣地區平均每月收入逾中央勞動主管機關公告基本工資二倍。取得博士學位者及碩士學位者得各折抵二年及一年在臺連續居留期間；二者不得合併折抵。

設籍登記，香港澳門居民進入臺灣地區及居留定居許可辦法第 32 條，香港或澳門居民申請在臺灣地區定居經許可者，發給臺灣地區定居證，應自核發之翌日起算三十日內持憑至預定申報戶籍所在地戶政事務所辦理戶籍登記，並由移民署通知該戶政事務所，屆期未辦理者，得廢止其定居許可，並註銷其定居證。

大陸地區人民

流程：團聚→依親居留→長期居留→定居→初設戶籍

臺灣地區人民之大陸地區配偶，經團聚許可入境，通過面談並辦妥結婚登記後，即可申請依親居留證。

取得依親居留證後，自發證日起算或申請長期居留日往前推算滿 4 年，每年在臺居留期間逾 183 日，即可申請長期居留證。

取得長期居留證之日起在臺合法居住連續 2 年，且每年在臺居留逾 183 日，即可申請定居證；定居證取得後，始可至戶政事務所辦理戶籍登記，取得身分證。但 3 個月內須補具經海基會驗證之喪失大陸戶籍證明公證書，否則本署可撤銷其定居許可，並通知戶政事務所撤銷戶籍登記。

團聚

1. 在大陸地區結婚
2. 申請以團聚事由進入我國
3. 我國配偶接受訪談
4. 大陸配偶申請來台通行證
5. 國境線上面談
6. 透過面談在我國辦理登記結婚(資訊來源：普瑞喜移民顧問有限公司)

根據大陸地區人民經許可進入臺灣地區之活動事由及停留期間一覽表

| | 停留期間 | 核證類別 | 延期條件 |
|----|---------------------------------|------------------------|--------------------------|
| 團聚 | 初次團聚：一個月。 | 單次入出境許可證。 | 通過面談後，得申請許可期，並核給五個月停留期間。 |
| | 再次團聚：六個月。 | 單次入出境許可證或一年逐次加簽入出境許可證。 | 不得申請延期。 |
| | 依第四條第二項轉換為臺灣地區人民之配偶身分並通過面談：六個月。 | | 不得申請延期。 |

依親居留

臺灣地區與大陸地區人民關係條例第 17 條第一項，大陸地區人民為臺灣地區人民配偶，得依法令申請進入臺灣地區團聚，經許可入境後，得申請在臺灣地區依親居留。

臺灣地區與大陸地區人民關係條例第 10-1 條，大陸地區人民申請進入臺灣地區團聚、居留或定居者，應接受面談、按捺指紋並建檔管理之；未接受面談、按捺指紋者，不予許可其團聚、居留或定居之申請。其管理辦法，由主管機關定之。

大陸地區人民在臺灣地區依親居留長期居留或定居許可辦法第 12 條，大陸地區人民依本條例第十七條第一項規定，申請依親居留者，應備齊下列文件：

- 一、依親居留申請書。
- 二、臺灣地區入出境許可證。
- 三、三個月內核發經驗證之刑事紀錄證明公證書。
- 四、中央衛生主管機關指定醫院出具之三個月內健康檢查合格證明。
- 五、申請時剩餘效期一個月以上之大陸地區護照或通行證（以下簡稱大陸地區證照）、居民身分證或其他足資證明其大陸地區人民身分之文件影本。
- 六、載有與依親對象結婚登記之證明文件。
- 七、其他相關證明文件。

大陸地區人民在臺灣地區依親居留長期居留或定居許可辦法第 8 條，依親居留、長期居留或定居之申請人，應依相關法規及移民署之通知，接受面（訪）談。申請人之配偶及其他親屬，移民署認有面（訪）談之必要者，亦同。

以團聚事由申請進入臺灣地區，為停留期間，於尚未取得依親居留許可即婚，申請依親居留原因消失，所以並不能申請依親居留。

大陸地區人民在臺灣地區依親居留長期居留或定居許可辦法第 17 條，依親居留證有效期間屆滿，原申請依親居留原因仍繼續存在者，得申請延期，每次不得逾二年六個月。

前項申請，應於期限屆滿前三個月內，備齊下列文件，向移民署辦理：

- 一、延期申請書。
- 二、臺灣地區入出境許可證。
- 三、與依親對象婚姻存續中、依親對象死亡且未再婚，或於離婚後對在臺灣地區設有戶籍之未成年親生子女，有扶養事實、行使負擔權利義務或會面交往之證明。

四、其他相關證明文件。

長期居留

臺灣地區與大陸地區人民關係條例第 17 條第三項，經依第一項規定許可在臺灣地區依親居留滿四年，且每年在臺灣地區合法居留期間逾一百八十三日者，得申請長期居留。

大陸地區人民在臺灣地區依親居留長期居留或定居許可辦法第 5 條，大陸地區人民依第十八條至第二十三條或第三十條規定申請長期居留或定居者，除法規另有規定外，應檢附臺灣地區人民符合下列條件者出具之保證書：

- 一、已成年。
- 二、有正當職業或相當財力。
- 三、無違反第六條第一項規定之紀錄。

大陸地區人民在臺灣地區依親居留長期居留或定居許可辦法第 24 條，符合前六條規定申請長期居留者，應備齊下列文件：

- 一、長期居留申請書。
- 二、臺灣地區入出境許可證。
- 三、保證書。
- 四、三個月內核發經驗證之刑事紀錄證明公證書。但申請人未滿十八歲者，免附。
- 五、中央衛生主管機關指定醫院出具之三個月內健康檢查合格證明。
- 六、申請時剩餘效期一個月以上之大陸地區證照、居民身分證或其他足資證明其大陸地區人民身分之文件影本。
- 七、符合申請長期居留條件之證明。
- 八、其他相關證明文件。

臺灣地區與大陸地區人民關係條例第 17-1 條，經依前條第一項、第三項或第四項規定許可在臺灣地區依親居留或長期居留者，居留期間得在臺灣地區工作。

定居

臺灣地區與大陸地區人民關係條例第 17 條第五項，經依前二項規定許可在臺灣地區長期居留者，居留期間無限制；長期居留符合下列規定者，得申請在臺灣地區定居：

- 一、在臺灣地區合法居留連續二年且每年居住逾一百八十三日。
- 二、品行端正，無犯罪紀錄。
- 三、提出喪失原籍證明。
- 四、符合國家利益。

大陸地區人民在臺灣地區依親居留長期居留或定居許可辦法第 36 條第二項，大陸地區人民經許可定居，其在臺灣地區原無戶籍者，由移民署核發臺灣地區定居證，自核發之翌日起算三十日內，持憑至預定申報戶籍地戶政事務所辦理戶籍登記，並由移民署通知該戶政事務所；未在預定申報戶籍地居住者，應向實際居住地之戶政事務所辦理戶籍登記，該戶政事務所受理後，應通知預定申報戶籍地戶政事務所。

大陸地區人民在臺灣地區依親居留長期居留或定居許可辦法第 35 條大陸地區人民經許可定居者，其大陸地區證照由移民署截角後發還；已收繳者，移民署亦得截角後發還或保存至該證照逾效期後銷毀。

經濟移民

1. 原先在台的留學生

依據《外國人停留居留及永久居留辦法》第 11 條，放寬僑外生畢業者的離境規定，僑外生畢業時，可以透過書面敘述說明自身理由，若核准通過，便可延期居留一年，若延期期滿前有符合其規定標準，可以再申請延長一次，總延長居留期間最長為二年。

| | |
|-----|--|
| 類別 | 畢業留台工作、取得居留、永久居留 |
| 外國人 | <p>方法一：依一般依薪資、工作經驗等條件申請。</p> <p>現行開放外國人才得在臺從事之 6 大類工作，A. 專門性或技術性工作、B. 華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管、C. 學校教師、D. 補習班之專任外國語文教師、E. 運動教練及運動員、F. 藝術及演藝工作，不同工作屬性，有不同資格規範，其中從事「專門性或技術性工作」，應符合薪資、學經歷、執業資格等條件。僑外生畢業後若符合上述工作資格條件，均可依規定申請。</p> |

方法二：依僑外生留臺工作評點新制申請。

來臺求學且畢業的僑外生，經我國及外國政府投入教育資源培育，且對我國文化及語言與生活具一定程度瞭解，應優先留用及延攬在臺工作。自 103 年 7 月 3 日起新增「僑外生留臺工作評點新制」，該制度不再單以聘僱薪資作為資格要求，而改以學經歷、薪資水準、特殊專長、語言能力、成長經驗及配合政府產業發展政策等 8 項目進行評點，累計點數超過 70 點者，即符合資格。另外，採取定額開放申請，公告申請期間額滿，就不再核發。

依據出入國移民法第 25 條規定，外國人在我國合法連續居留五年，每年居住一百八十三日以上，或居住臺灣地區設有戶籍國民，其外國籍之配偶、子女在我國合法居留十年以上，其中有五年每年居住一百八十三日以上，並符合下列要件者，得向移民署申請永久居留。但以就學、依第二十三條第一項第三款、第二十六條第一款、第二款、第三十一條第四項第五款至第八款規定經許可居留者或經中央勞動主管機關許可在我國從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款工作之原因經許可居留者及以其為依親對象經許可居留者，在我國居留（住）之期間，不予計入：

- 一、十八歲以上。
- 二、無不良素行，且無警察刑事紀錄證明之刑事案件紀錄。
- 三、有相當之財產或技能，足以自立。但為居住臺灣地區設有戶籍國

民之配偶，不在此限。

四、符合我國國家利益。

依據國籍法第3條規定，外國人或無國籍人，現於中華民國領域內有住所，並具備下列各款要件者，得申請歸化：

一、於中華民國領域內，每年合計有一百八十三日以上合法居留之事實繼續五年以上。

二、依中華民國法律及其本國法均有行為能力。

三、無不良素行，且無警察刑事紀錄證明之刑事案件紀錄。

四、有相當之財產或專業技能，足以自立，或生活保障無虞。

五、具備我國基本語言能力及國民權利義務基本常識。

依據國籍法第9條，外國人歸化為中華民國國民應放棄原國籍。

外國人申請歸化，應於許可歸化之日起，或依原屬國法令須滿一定年齡始得喪失原有國籍者自滿一定年齡之日起，一年內提出喪失原有國籍證明。

屆期未提出者，除經外交部查證因原屬國法律或行政程序限制屬實，致使不能於期限內提出喪失國籍證明者，得申請展延時限外，應撤銷其歸化許可。

未依前二項規定提出喪失原有國籍證明前，應不予許可其定居。

外國人符合下列情形之一者，免提出喪失原有國籍證明：

一、依第六條規定申請歸化。

二、由中央目的事業主管機關推薦科技、經濟、教育、文化、藝術、

| | |
|--|---|
| | <p>體育及其他領域之高級專業人才，有助中華民國利益，並經內政部邀請社會公正人士及相關機關共同審核通過。</p> <p>三、因非可歸責於當事人之事由，致無法取得喪失原有國籍證明。</p> <p>前項第二款所定高級專業人才之認定標準，由內政部定之。</p> |
|--|---|

參考資料：勞動部勞動力發展署外國人在台工作服務網

111 年 11 月 25 日勞動發管字第 1110524407A 號

2. 白領階級(工作聘僱許可)

| 外國人分類依據雇主聘僱外國人許可及管理辦法第二條 | |
|--------------------------|---|
| 第一類外國人 | <p>聘僱從事：</p> <p>一、專門性或技術性之工作。</p> <p>二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。</p> <p>三、下列學校教師：</p> <p>（一）公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。</p> <p>（二）公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。</p> <p>（三）公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。</p> <p>四、依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任教師。</p> <p>五、運動教練及運動員。</p> <p>六、宗教、藝術及演藝工作。</p> |
| 第二類外國人 | <p>八、海洋漁撈工作。</p> <p>九、家庭幫傭及看護工作。</p> <p>十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。</p> |
| 第三類外國人 | <p>十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。</p> |
| 第四類外國人 | <p>就業服務法第 50 條所提及之外國人：</p> <p>一、就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生。</p> |

| | |
|--------|---|
| | 二、就讀於公立或已立案私立高級中等以上學校之僑生及其他華裔學生。 |
| 第五類外國人 | <p>就業服務法第 51 條提及之外國人：</p> <p>一、獲准居留之難民。</p> <p>二、獲准在中華民國境內連續受聘僱從事工作，連續居留滿五年，品行端正，且有住所者。</p> <p>三、經獲准與其在中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活者。</p> <p>四、經取得永久居留者。</p> |

聘僱外國人前，依據就業服務法第 47 條規定，雇主聘僱外國人從事前條第一項第八款至第十一款規定之工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請，並應於招募時，將招募全部內容通知其事業單位之工會或勞工，並於外國人預定工作之場所公告之。

雇主依前項規定在國內辦理招募時，對於公立就業服務機構所推介之求職人，非有正當理由，不得拒絕。

外國人工作內容之限制，依據就業服務法第 46 條第一項規定，雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：

- 一、專門性或技術性之工作。
- 二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。
- 三、下列學校教師：
 - (一) 公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。
 - (二) 公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。
 - (三) 公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。
- 四、依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任教師。
- 五、運動教練及運動員。
- 六、宗教、藝術及演藝工作。
- 七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。
- 八、海洋漁撈工作。
- 九、家庭幫傭及看護工作。
- 十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。
- 十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。

依據就業服務法第 42 條第二項之規定，關於外國人工作資格及審核標準，可參

考→外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準。

工作許可期間，依據就業服務法第 52 條之規定，該條第一項規定：聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。

勞動發管字第 1120500355A 號：核釋「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準」第 6 條第 1 項所定經中央主管機關會商中央目的事業主管機關專案同意，雇主具相關資格條件之一者，聘僱具學士學位之外國人入國從事「就業服務法」第 46 條第 1 項第 1 款專門性或技術性工作，得不受 2 年以上相關工作經驗限制之相關規定，自即日生效

| | 外國專業人才延攬及僱用法 |
|--------|---|
| 工作許可規定 | <p>第 5 條：雇主聘僱外國專業人才在我國從事前條第四款之專業工作，除依第七條規定不須申請許可者外，應檢具相關文件，向勞動部申請許可，並依就業服務法規定辦理。但聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第三款及前條第四款第四目、第五目之專業工作者，應檢具相關文件，向教育部申請許可。</p> <p>第 6 條：外國人取得國內外大學之碩士以上學位，或教育部公告世界頂尖大學之學士以上學位者，受聘僱在我國從事就業服務法第四十六條第一項第一款專門性或技術性工作，除應取得執業資格、符合一定執業方式及條件者，及應符合中央目的事業主管機關所定之法令規定外，無須具備一定期間工作經驗。</p> <p>第 8 條第一項：雇主聘僱從事專業工作之外國特定專業人才，其聘僱許可期間最長為五年，期滿有繼續聘僱之需要者，得申請延期，每次最長為五年。</p> <p>第 9 條：外國特定專業人才擬在我國從事專業工作者，得逕向內政部移民署申請核發具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡。內政部移民署許可核發就業金卡前，應會同勞動部及外交部審查。但已入國之外國特定專業人才申請就業金卡時得免申請居留簽證。</p> <p>前項就業金卡有效期間為一年至三年；符合一定條件者，得於有效期間屆滿前申請延期，每次最長為三年。</p> |
| 不需要工作許 | 第 7 條：外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才在我 |

| | |
|------|---|
| 可 | <p>國從事專業工作，有下列情形之一者，不須申請許可：</p> <p>一、受各級政府及其所屬學術研究機關（構）聘請擔任顧問或研究工作。</p> <p>二、受聘僱於公立或已立案之私立大學進行講座、學術研究經教育部認可。</p> <p>外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才，其本人、配偶、未成年子女及因身心障礙無法自理生活之成年子女，經許可永久居留者，在我國從事工作，不須向勞動部或教育部申請許可。</p> <p>第 10 條第一項：外國專業人才為藝術工作者，得不經雇主申請，逕向勞動部申請許可，在我國從事藝術工作；其許可期間最長為三年，必要時得申請延期，每次最長為三年。</p> |
| 尋職簽證 | <p>第 11 條：外國專業人才擬在我國從事專業工作，須長期尋職者，得向駐外館處申請核發三個月有效期限、多次入國、停留期限六個月之停留簽證，總停留期限最長為六個月。</p> <p>依前項規定取得停留簽證者，自總停留期限屆滿之日起三年內，不得再依該項規定申請核發停留簽證。</p> |
| 居留 | <p>第 12 條：外國專業人才或外國特定專業人才以免簽證或持停留簽證入國，經許可或免經許可在我國從事專業工作者，得逕向內政部移民署申請居留；經許可者，發給外僑居留證。</p> <p>第 13 條第二項：前項申請延期居留經許可者，發給外僑居留證，其外僑居留證之有效期間，自原居留效期或就業金卡有效期間屆滿之翌日起延期六個月；延期屆滿前，有必要者，得再申請延期一次，總延長居留期間最長為一年。</p> <p>第 9 條：外國特定專業人才擬在我國從事專業工作者，得逕向內政部移民署申請核發具工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可四證合一之就業金卡。內政部移民署許可核發就業金卡前，應會同勞動部及外交部審查。但已入國之外國特定專業人才申請就業金卡時得免申請居留簽證。</p> <p>前項就業金卡有效期間為一年至三年；符合一定條件者，得於有效期間屆滿前申請延期，每次最長為三年。</p> |
| 永久居留 | <p>第 14 條第一項：外國專業人才在我國從事專業工作，合法連續居留五年，平均每年居住一百八十三日以上，並符合下列各款要件者，得向內政部移民署申請永久居留：</p> <p>一、成年。</p> |

| | |
|---------------------|--|
| | <p>二、無不良素行，且無警察刑事紀錄證明之刑事案件紀錄。</p> <p>三、有相當之財產或技能，足以自立。</p> <p>四、符合我國國家利益。</p> <p>第 14 條第二項：以下列各款情形之一為居留原因而經許可在我國居留之期間，不計入前項在我國連續居留期間：</p> <p>一、在我國就學。</p> <p>二、經許可在我國從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款工作。</p> <p>三、以前二款人員為依親對象經許可居留。</p> <p>第 14 條第三項：外國特定專業人才在我國合法連續居留三年，平均每年居住一百八十三日以上，且其居留原因係依第八條第一項規定取得特定專業人才工作許可或依第九條規定取得就業金卡，並符合第一項各款要件者，得向內政部移民署申請永久居留。</p> <p>第 14 條第四項：外國專業人才及外國特定專業人才在我國就學取得大學校院碩士以上學位者，得依下列規定折抵第一項及前項之在我國連續居留期間：</p> <p>一、外國專業人才：取得博士學位者折抵二年，碩士學位者折抵一年。二者不得合併折抵。</p> <p>二、外國特定專業人才：取得博士學位者折抵一年。</p> <p>第 14 條第五項：依第一項及第三項規定申請永久居留者，應於居留及居住期間屆滿後二年內申請之。</p> |
| <p>外國專業人才之配偶及子女</p> | <p>第 12 條：外國專業人才在我國從事專業工作及外國特定專業人才，經許可居留或永久居留者，其配偶、未成年子女及因身心障礙無法自理生活之成年子女，以免簽證或持停留簽證入國者，得逕向內政部移民署申請居留，經許可者，發給外僑居留證。</p> <p>第 15 條：外國專業人才在我國從事專業工作、外國特定專業人才及外國高級專業人才，經內政部移民署許可永久居留者，其成年子女經內政部移民署認定符合下列要件之一，得不經雇主申請，逕向勞動部申請許可，在我國從事工作：</p> <p>一、曾在我國合法累計居留十年，每年居住超過二百七十日。</p> <p>二、未滿十四歲入國，每年居住超過二百七十日。</p> <p>三、在我國出生，曾在我國合法累計居留十年，每年居住超過一百八十三日。</p> |

| | |
|-----------|---|
| | <p>第 16 條第一項：外國專業人才在我國從事專業工作，經內政部移民署許可永久居留後，其配偶、未成年子女及因身心障礙無法自理生活之成年子女，在我國合法連續居留五年，平均每年居住一百八十三日以上，並符合下列要件者，得向內政部移民署申請永久居留：</p> <p>一、無不良素行，且無警察刑事紀錄證明之刑事案件紀錄。</p> <p>二、符合我國國家利益。</p> <p>第 16 條第二項：外國特定專業人才依第十四條第三項規定經內政部移民署許可永久居留後，其配偶、未成年子女及因身心障礙無法自理生活之成年子女，在我國合法連續居留三年，平均每年居住一百八十三日以上，並符合前項各款要件者，得向內政部移民署申請永久居留。</p> <p>第 19 條：外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才，其本人、配偶、未成年子女及因身心障礙無法自理生活之成年子女，經內政部移民署許可永久居留後，出國五年以上未曾入國者，內政部移民署得廢止其永久居留許可及註銷其外僑永久居留證。</p> |
| 外國專業人才尊親屬 | <p>第 18 條：外國特定專業人才及外國高級專業人才經內政部移民署許可居留或永久居留者，其直系尊親屬得向外交部或駐外館處申請核發一年效期、多次入國、停留期限六個月及未加註限制不准延期或其他限制之停留簽證；期滿有繼續停留之必要者，得於停留期限屆滿前，向內政部移民署申請延期，並得免出國，每次總停留期間最長為一年</p> |
| 延長期間 | <p>第 13 條：外國專業人才在我國從事專業工作、外國特定專業人才依第八條第二項規定取得外僑居留證或依第九條規定取得就業金卡，於居留效期或就業金卡有效期間屆滿前，仍有居留之必要者，其本人及原經許可居留之配偶、未成年子女及因身心障礙無法自理生活之成年子女，得向內政部移民署申請延期居留。</p> <p>前項申請延期居留經許可者，發給外僑居留證，其外僑居留證之有效期間，自原居留效期或就業金卡有效期間屆滿之翌日起延期六個月；延期屆滿前，有必要者，得再申請延期一次，總延長居留期間最長為一年</p> |

外國企業員工外派至我國

就業服務法第 51 條第三項：

外國法人為履行承攬、買賣、技術合作等契約之需要，須指派外國人在中華民國境內從事第四十六條第一項第一款或第二款契約範圍內之工作，於中華民國境內未設立分公司或代表人辦事處者，應由訂約之事業機構或授權之代理人，依第四十八條第二項及第三項所發布之命令規定申請許可。

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第 7 條規定：外國法人為履行承攬、買賣、技術合作等契約之需要，須指派所聘僱外國人在中華民國境內從事第四條範圍內之工作，其工作期間在九十日以下者，外國人資格不受第五條之限制。但自申請日起前一年內履約工作期間與當次申請工作期間累計已逾九十日者，外國人仍應符合第五條第一款、第二款及第四款之規定。

參考文獻

中文文獻

1. 內政部移民署 (2016), 新住民照顧服務措施。引自於：
<https://www.immigration.gov.tw/5385/7445/7451/7457/7472/7475/>。瀏覽日期：109 年 8 月 12 日。
2. 韓吉元 (2015), 《我國婚姻移民法治之研究—以大陸配偶之差別待遇為中心》, 中國文化大學中山與中國大陸研究所博士論文。
3. 王永慈 (2005), 外籍與大陸配偶家庭之貧窮分析, 臺灣社會工作學刊, 4, 1-32。
4. 王燦槐、林艾蓉 (2009), 我國女性東南亞配偶之勞動力運用影響因素-跨國婚姻狀況與家庭照顧責任, 2009 年我國東南亞區域研究年度研討會。
5. 皮淮浦 (2009), 我國新住民工作權益保障之研究, 國立中正大學法律研究所。
6. 鍾國允 (2011), 婚姻移民法律地位與權利之分析, In 新移民的勞動、權利與法制, 31-68, 巨流。
7. 陳宏 (2016), 陸籍配偶族群媒體之語藝分析：以臺灣[兩岸家庭論壇] 為例, 傳播與社會學刊, 35, 215-252。
8. 黃莉茹 (2012), 印尼外籍配偶弱勢困境之分析, 國立暨南國際大學社會工作學系碩士論文。
9. 吳宏洛 (2008), 社會排斥：涉台婚姻的一個研究視角, 福建論壇：人文社會科學版, 122-125。
10. 國發會人力發展處 (2015), 積極合作促進跨境工作者保障——APEC, 人力資源發展交流, 13:2, 125-127。
11. 陳怡潔 (2006), 《新移民人權的倡導歷程—以「移民／移住人權修法聯盟」為例》, 國立臺北大學社會工作學系碩士論文, 未出版。

12. 林國榮、成之約（2013）事業單位僱用外籍配偶意願調查與因應策略之研究，內政部外籍配偶照顧輔導基金補助研究。
13. 洪榮昭（2012），人力資源發展：企業教育訓練完全手冊，我國五南圖書出版股份有限公司。
14. 王宏仁（2001），社會階層化下的婚姻移民與國內勞動市場：以越南新娘為例，臺灣社會研究，41，99-127。
15. 成之約、鄭津津（2011），外籍與大陸女性配偶就業歧視問題與因應之探討，內政部外籍配偶照顧輔導基金補助。
16. 游美貴（2009），大陸及外籍配偶生活處遇及權益之研究，內政部入出國及移民署委託研究報告。
17. 郭振昌（2006），從中高齡者人力運用－談就業服務法中禁止年齡歧視之規定，我國勞工雙月刊，2，21。
18. 辛炳隆（2001），勞動市場多元化之勞工政策，國政研究報告，頁1~2。
19. 王永慈（2001）社會排除：貧窮概念的再詮釋，社區發展季刊，第95期，頁70~84。
20. 孫煒、黃之棟、許雲翔（2015），我國族群事務資源分配機制之研究，台北市：國家發展委員會。
21. 許雲翔（2006），加州柏克萊大學出國研究報告，台北市：國家發展委員會。
22. 簡春安、鄒平儀（2004），社會工作研究法（修訂版），台北市：巨流圖書，頁376。
23. 裴文、鄭永燦（2006），利用蟻元系統模擬德菲法之決策機制，中華管理學報，第7卷第1期，頁99。
24. 邱淑芬、蔡欣玲（1996），德爾菲預測術——一種專家預測的護理研究方法，護理研究，第4卷，第1期，頁93-94。
25. 黃俊英（1994），企業研究方法，台北市：東華書局，頁184。

26. 許繼峰、饒鳳翔 (2006)，嘉義地區榮民大陸配偶就業歧視之研究，引自於：<http://sowf.moi.gov.tw/19/quarterly/data/119/25.htm>，瀏覽日期：105 年 6 月 19 日。
27. 徐瑞雲 (2013)，以優勢觀點探討新住民女性之社區參與與培力歷程，中國文化大學社會福利學系碩士論文。
28. 成之約 (2012)，高齡化社會與新住民人力資源運用的探討，就業安全半年刊第一期，引自於：http://www2.wda.gov.tw/safe/docs/safe95/userplane/half_year_display.asp?menu_id=3&submenu_id=527&ap_id=1513。
29. 內政部 (2013)，外籍與大陸配偶生活需求調查報告，引自於：<https://www.immigration.gov.tw/5385/7445/7451/7457/7460/7469/30334/>，瀏覽日期：109 年 8 月 12 日。
30. 內政部 (2018)，新住民生活需求調查報告，引自於：<https://www.immigration.gov.tw/5385/7445/7451/7457/7460/7469/223401/>，瀏覽日期：109 年 8 月 12 日。
31. 薛婕 (2022)，移人報導，引自於：<https://mpark.news/2022/05/11/7815/>，瀏覽日期：109 年 8 月 12 日。
32. 陳雅齡 (2021)。外籍配偶家庭團聚權爭議分析-臺美司法案例為比較，法律扶助與社會，(7)，113-136。
33. 陳碧祥(2011)，以網路為研究媒介之研究倫理問題新挑戰：85—97 學年度教育類論文之分析研究。教育科學研究期刊, 56(2), 27-67。
34. 賴偉文 (2019)。新經濟移民政策對經濟社會之影響。台灣經濟論衡，17(1)，34-41。
35. 鄧絮茹、薛鑑忠 (2024)，各國移工留用制度資料蒐整與分析。勞動部勞動及職業安全衛生研究所研究計畫書。
36. 李善龍、曾少聰 (2019)，阿根廷移民政策的演變——兼論阿根廷中國移民的歷史與特徵。華僑華人歷史研究，(2)，12-21。

37. 林國榮、張弘宗、薛鑑忠 (2024)，商港碼頭作業動力進用改善策略之研究。交通部運輸研究所研究計畫服務建議書。

英文文獻

1. A. Weinar, A. Klekowski von Koppenfels (2020) Highly Skilled Migration: Concept and Definitions, *Highly-Skilled Migration: Between Settlement and Mobility*. Springer.
2. Bob Birrell, Leslyanne Hawthorne, Sue Richardson (2006) Evaluation of the General Skilled Migration Categories Report.
<http://www.immi.gov.au/media/publications/research/gsm-report/>
3. Devesh Kapur, John McHale (2003) Internationally Mobile Human Capital and High-Tech Industry Development.
4. European Commission (2022) Attracting skills and talent to the EU
5. Frédéric Docquier, Hillel Rapoport (2007) Skilled migration: the perspective of developing countries. IZA
6. Gail McLaughlan, John Salt (2002) Migration Policies towards Highly Skilled foreign Workers. Report to the Home Office.
7. James Smith, Barry Edmonston (1997) Immigration's Effects on Jobs and Wages: First Principles. *The New American: Economic, Demographic, and Fiscal Effects of Immigration*. National Academy Press: Washington, D. C.
8. Briant Lindsay Lowell (2000) H-1B Temporary Workers: Estimating the Population. Institute for the Study of International Migration.
9. Briant Lindsay Lowell and Allan Findlay (2002) Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries: Impact and Policy Responses. International Labour Office: Geneva
10. Briant Lindsay Lowell (2005). Policy and Regulations for Managing Skilled

- International Migration for Work. United Nations Expert Group Meeting on International Migration and development. Director of Policy Studies Institute for the Study of International Migration (ISIM) Georgetown University.
11. OECD (2002) International Mobility of the Highly Skilled. Policy Brief
 12. OECD (2019), Building an EU Talent Pool : A New Approach to Migration Management for Europe, OECD Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/6ea982a0-en>.
 13. OECD (2022) Feasibility Study on the Development of an EU Talent Pool
 14. Pia M. Orrenius, Madeline Zavodny (2006) Does Immigration Affect Wages? A Look at Occupation-Level Evidence.
 15. Ronald Lee. (2006) 上課發放資料
 16. Saxenian, AnnaLee. (1999) Silicon Valley's New Immigrant Entrepreneurs. California: Public Policy Institute of California.
 17. -- . (2002a) Local and Global Networks of Immigrant Professionals in Silicon Valley. California: Public Policy Institute of California.
 18. -- (2002b), Transnational Communities and the Evolution of Global Production Network: the cases of Taiwan, China and India.
<http://www.sims.berkeley.edu/~anno/papers/INDUSTRY&INNOVATION.pdf>
 19. -- (2006) 上課發放資料.
 20. Yongyuth Chalamwong (2004) The Migration of Highly Skilled Asian Workers in OECD Member Countries and Its Effects on Economic Development in East Asia. Joint MOF/PRI-OECD Research Project
 21. Boeri, T., Brücker, H., Docquier, F., & Rapoport, H. (Eds.). (2012). Brain Drain and Brain Gain: The Global Competition to Attract High-Skilled Migrants. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199654826.001.0001>

22. Kapur, D., & Mchale, J. (2005). Give Us Your Best and Brightest: The Global Hunt for Talent and Its Impact on the Developing World. Center for Global Development.
23. Minichiello, V., Aroni, R., & Hays, T. N. (2008). In-depth interviewing: Principles, techniques, analysis. *Pearson Education Australia*, P139-165.
24. Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British journal of applied science & technology*, 7(4), 396.
25. Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of business research*, 104, 333-339.