

GRB 系統編號: PG10705-0081

機關計畫編號: 1074000574

「僑外生留臺就業制度政策檢討與效益評估」

勞動部勞動力發展署委託研究報告

中華民國 108 年 1 月

勞動部勞動力發展署 107 年度委託研究計畫

GRB 系統編號: PG10705-0081
機關計畫編號: 1074000574

「僑外生留臺就業制度政策檢討與效益評估」

委託機關：勞動部

委託單位：勞動力發展署

研究主持人：李淑媛 副教授

計畫研究單位：致理學校財團法人致理科技大學

印製日期：中華民國 108 年 1 月

※本研究報告僅供參考，不代表本部意見。

勞動部編印

中文摘要

為因應創新經濟時代的人才需求，我國政府積極引進外籍人才，大幅調整僑外生留臺就業政策，2014年起實施「評點配額制」，亦即採多元審核標準，核發僑外生留臺工作許可。評點制度實施後，不僅來臺讀書之僑外生人數增加，留臺工作人數也增加，顯示實施評點制確實發揮「增量」的效果。僑外生來臺修讀之學科以商業及管理學門最多，且呈現逐年遞增；其次為工程及工業工程學門，但在此學門修讀人數有逐年減少的趨勢，從「留才」的角度來看，實施評點制之後，留下來工作的僑外生是否為我國所需要的人才，需進一步深入討論。故本計畫透過探討僑外生畢業後之留臺工作意願、就業動向、欲從事之行業別、期待勞動條件與就業環境等議題進行分析與探討，並針對評點項目之適宜性與評點制執行效益進行評估。

本研究採用問卷調查，瞭解在我國就學之大學以上應屆畢業僑外生來臺求學動機、在臺學習表現、以及畢業後之動向。運用次級資料，比較分析自 103 年至 106 年經勞動部許可評點制與經一般資格留臺工作之僑外生，在所從事工作之行業別、勞動條件、受雇期間、就業趨勢等面向。透過焦點座談，瞭解專家學者、相關政府機關代表、以及經評點制留臺之僑外生、雇主、學校等利害關係人，對評點制實施成效與影響的看法，以及對相關政策之建議。藉由文獻分析，瞭解美國、澳洲、日本等國家在延攬外籍學生與畢業後留下來工作之相關政策措施。彙整上述研究結果，分析僑外生留臺就業制度政策檢討與效益評估，並提供政策調整建議。

依據次級資料分析發現，近年來僑外生來臺就學人數增加，且就讀

科系以管理類為主，而實施評點制度後留臺就業的僑外生人數增加，且在臺工作產業以批發零售業、專業、科學及技術服務業居多。

依據文獻分析、問卷調查、深度訪談及焦點會議座談等方法蒐集資料後發現，在僑外生畢業留臺工作意願方面，整體而言，僑外生對於留臺工作具有意願且人數與比例持續上升。在留臺工作主要原因的部分為喜愛臺灣的生活環境，問卷調查、深度訪談與焦點會議呈現大致相符的結果；而第二順位的留臺工作原因依據問卷結果為，先在臺灣獲取工作經驗後，再去其他國家發展，透過深度訪談及焦點會議座談進一步探討去其他國家發展的原因，主要包含返回母國或求取更高薪資。基於此一僑外生的就業意向，對於未來國際攬才及留才方向，可著力於提高首次留臺工作的僑外生人數，並鼓勵學校及企業結合，增進生產力。此外，持續觀察僑外生留臺工作的時間長久、薪資與職位的變化，則有助於評估評點制對於留臺工作人力素質的長期效益。

本計畫依據前述研究發現，研提評點制政策修正建議，供政府相關單位未來規劃政策措施之參考。結論包含下列七點：

- 一、評點制度實施後，留臺就業僑外生整體人數增加，其中申請一般資格留臺工作者以教育業、製造業為主，申請評點制留臺工作者以批發零售、製造業及專業科學技術服務業為主；女性僑外生留臺工作者亦逐年增加。顯示評點制之實施尚能符合政策方向，惟就業產業屬性之知識或技術內涵低於過去以一般資格留臺就業者。另由於薪資限制放寬，明顯可見一般資格留臺就業僑外生較評點制留臺就業僑外生之薪資較高，顯示人力素質有所轉變。
- 二、僑外生留臺後所從事的工作雖以專業人員為主要職類，由於語言優勢使僑外生主要工作內容常與海外業務需求導向有關，而與產

業領域知識或專業技術涵量之關聯性低，產業別亦較以服務性質的產業屬性為主。

- 三、受訪留臺工作僑外生對其現職的滿意度問項中，以在臺工作的勞動條件滿意度相對其他項目低，但檢視即將畢業有意願留臺工作之僑外生其對未來工作的期許除希望為全職工作外，其可接受輪班與加班的佔有7成，顯現僑外生對於臺灣就業環境的了解不足，可能存在認知上的落差，因而已畢業在臺灣工作後轉職僑外生主要轉職因素為想要擁有較好的工作環境。
- 四、評點制對於企業聘用無工作經驗之僑外生確實可發揮作用，但亦可能因此而較不易評估未具工作經驗者之工作能力，是否符合企業所需，較不易確保人力素質。
- 五、我國在僑外生來臺就學時欠缺科系管制，且未重視僑外生在校的學習成就，亦即源頭沒有把關的情況下，再因為實施評點制而降低留臺工作的門檻，留臺就業的人力素質無法維持，所從事的工作無法與國家產業發展契合。
- 六、僑外生及企業對於評點制制度在各項目內容、申請流程等相關事務理解認知程度仍較為不足，行政程序、認定標準等仍為僑外生及企業較感困難的主要問題。
- 七、美澳日各國對於外籍生留國工作著重於重點發展產業優先留用，且持續更新調整制度以因應需求與變化。

基於前述研究結論，提出有關僑外生留臺就業評點制的具體政策建議，說明如下：

- 一、建議評點制對於各項目之說明，應透過專屬廣宣管道進行宣導，使學歷、語言能力、廠商資格、產業所需等各項評點項目更為僑

外生及企業所了解。對於各項目之佐證資料可建立範本供參，使認定標準更加一致性。

二、評點制宜對應我國產業發展之策略目標與人力需求，建立產業會商機制，針對產業需求分析，確認可由外國人才補充之職缺供給與需求情形，建議參與會商之利害關係人宜包含施政相關部會、企業代表或團體（含國家重點發展產業代表、創業拔萃產業代表等）、學校相關單位（含國際事務、職涯發展等），並應持續追蹤外國人才對於我國產業發展投入效益，以便於回饋進行滾動式政策調整。

三、對於評點制度項目與流程之改善，可使申請程序簡化易於操作。

(1)重新申請之案件，應朝向簡化的方式進行調整，在現有的線上送件系統中加入檔案檢索功能，或紙本送件者可將送件之應備資料上傳建檔，如遇申請者再送件時，相同文件則可自行檢視異同之處，可免再附，以增加系統操作及紙本送件審核之便利性。

(2)各項評點項目與配分比重需重新檢視，如現行工作經驗的評分僅以1年未滿2年工作經驗得10分及2年以上工作經驗得20分，以業者與僑外生之觀點認為，可納入工讀與實習經驗，得部份分數，以利應屆畢業生（多數沒有正式工作經驗）申請留臺工作，並可透過此方式，增加僑外生與企業接觸的機會。

(3)他國語言能力之認定，除了國際上語言訓練測驗中心之外語能力測驗，若有其他國家語言未有認證測驗者，將形成認定上的困難而無法取得分數，且該語言取分是否與其專業能力有關，則可能未能達到政策目標的目的性，建議可酌予刪除或加以調整。

四、加強僑外生申請來臺讀書之把關機制，如科系別符合產業發展，

並預先調查其留臺工作意願或期待得到的資訊，製作評點制相關資訊宣導影片，於來臺就讀之前即給予學前引導說明，介紹來臺生活適應、來臺工讀相關資訊、評點制內容與申請流程、工作權益、申訴管道、應遵守法規，及相關就業措施與資訊管道等。

- 五、重視僑外生在臺學習表現，國內各大學學系均相當重視學生學習成效與就業之連結，透過關心僑外生的專業領域知識學習情形，並銜接見習實習作法，使優秀的僑外生提前接觸企業，並了解企業之職場現況。
- 六、建立僑外生專屬就業 e 化平台，讓企業徵才資訊透明化，學生可得到充足的就業職缺資訊，避免學校端與企業端資訊不對稱，有效提昇僑外生就業媒合成功率。
- 七、基於研究限制之資料完整性考量，建議可將勞保勾稽資料與學校之資料庫再加以比對串連，有助於未來僑外生留臺就業後流動情形的追蹤，例如科系別、就讀年數、來源國對於留臺就業後之專業職務、職位、薪資等工作變化情形進行關聯分析。
- 八、美國移民局為外籍申請工作者之主要資訊平台，建構完善的工作簽證申請、稅務等內容，且部分的重要網頁內容提供包含繁體中文、印度文、西班牙文、日文、韓文等各國語言版本選項，有助於各國人士取得一手資料；日本入國局官方網頁亦有中文版本可供參考。此外，美國移民局平台網頁並運用即時線上人員進行問答，可免除時差及跨國詢問之電信費用支出。因此，建議我國在評點制相關辦法亦於網站中提供多語言版本供僑外人士參考，開發人工智慧之線上即時問答功能亦可考慮採用之。

關鍵字：評點制、僑外生、留臺工作、政策評估

ABSTRACT

In response to the demand for talents in the era of innovation and economy, the Chinese government has actively introduced foreign talents and substantially adjusted the employment policy for foreign students, overseas Chinese students, and foreign students of Chinese origin to stay in Taiwan. This study refers to foreign students, including foreign students, overseas Chinese students, foreign students of Chinese origin. The following will be referred to as foreign students. Since 2014, the “New Scoring Criteria” has been implemented, that is, the multi-audit standard has been adopted, and the work of foreign students has been issued. After the implementation of the New Scoring Criteria, not only the number of foreign students who came to Taiwan to study increased, but also the number of people who stayed in Taiwan increased, indicating that the implementation of the New Scoring Criteria did play an "incremental" effect. The subjects of foreign students who come to study in Taiwan have the most commercial and management subjects, and the number of foreign students is increasing year by year. The second is engineering and industrial engineering. However, the number of students studying in this school has been decreasing year by year. From the point of view, after the implementation of the New Scoring Criteria, whether the foreign students who are not willing to stay and work in Taiwan, further discussion is needed. Therefore, this project analyzes and discusses issues such as the willingness to work in Taiwan after graduation, the employment trends, the industries to be engaged, the expected labor conditions and the employment environment, and implements the appraisal and New Scoring Criteria for the evaluation projects. Benefits are assessed.

This study applied questionnaire survey to investigate the motives for studying abroad in colleges and universities in Taiwan, the motivation to study in Taiwan, the performance in Taiwan, and the trend after graduation. Using secondary data analysis of the foreign students who have been approved by the Ministry of Labor, in the New Scoring Criteria and the general qualifications to stay in Taiwan from year 2014 to 2017. The demographic variables of applicants are including the industry, working conditions, employment period, employment trends, etc. Through the focus group discussion, we collected and analyzed the opinions of experts, scholars, representatives of relevant government agencies, foreign students, employers, international students affair commissioners in universities, and other stakeholders who have been evaluated by the

system, and opinions on the effectiveness and impact of the New Scoring Criteria, as well as suggestions on relevant policies. Through literature analysis, we explored the relevant policies and measures of the United States, Australia, Japan and other countries in the process of recruiting foreign students and leaving work after graduation. Consolidate the above research results, analyze the policy review and benefit evaluation of the foreign students employment system, and provide policy adjustment recommendations.

According to the secondary data analysis, in recent years, the number of foreign students coming to Taiwan has increased, and the area is mainly based on management. The number of foreign students who have been employed by Taiwan after the implementation of the New Scoring Criteria has increased, and the industry in Taiwan has been wholesaled. Retail, professional, scientific and technical services are mostly.

According to literature analysis, questionnaire surveys, in-depth interviews, and focus group discussions, it was found that in terms of the willingness of foreign students graduated from Taiwan universities, foreign students are willing to stay in Taiwan and the numbers and proportions continue to rise. The main reasons for the work in Taiwan are Taiwan's living environment, the second reason is to develop work experience in Taiwan and then go to other countries to develop.

Based on the above research findings, the plan proposes amendments to the New Scoring Criteria for the reference of future government planning policies. The conclusion consists of the following seven points:

1. After the implementation of the New Scoring Criteria, the number of foreign students who have been employed in Taiwan has increased. The applicants for foreigners working in Taiwan are more in education and manufacturing industries. The applicants for the New Scoring Criteria are more of wholesalers, retailers, manufacturing and professional science and technology industries. The number of female foreign student applicants has also increased. It shows that the implementation of the New Scoring Criteria can match the policy direction, but the knowledge or technical level of the employment industry attribute is lower than that of the past. In addition, due to the salary restriction loosening, it is obvious that the general qualifications for the employment of Taiwanese foreign students are higher.

2. The job categories of overseas Chinese student workers are mainly professionals. Due to language advantages, the main job content of foreign students is often related to

the orientation of overseas business needs, and may be related to industrial domain knowledge or professional technology. The correlation is high, and the industry is mainly on the service industry.

3. Among the respondents of the question survey of foreign students who are working in Taiwan, the satisfaction of working conditions in Taiwan is lower than that of other in the questionnaires, but the foreign students who are willing to stay in Taiwan are going to work for future work. In addition to hoping to work full-time, it is expected to account for 70% of shifts and overtime. It shows that foreign students have insufficient understanding of Taiwan's employment environment, and there may be cognitive gaps. Therefore, they have graduated from Taiwan and transferred to foreign students. The main transfer factor is to have a better working environment.

4. The New Scoring Criteria system can play a role in the employment of foreign students with non-work experience. However, it is not easy to ensure the quality of human resources as long as it may be difficult to assess the work abilities of those who have no-work experience, whether or not to meet the needs of enterprises.

5. When attracts foreign students to Taiwan, it lacks university department control, and also fail to pay attention to the learning achievements of foreign students. It means that the source has not been checked. The threshold is that the human quality of the employment of Taiwan is naturally unsustainable, and the work it undertakes naturally cannot be compatible with the development of the national industry.

6. According to the problem of the administrative procedures collected in this project, the review improvement is included. The review of the New Scoring Criteria system can be considered through the clarification of the department's control and process.

7. United States, Australia and Japan for foreign students to stay in their countries to focus on the development of priority industries, and continue to update the adjustment system to respond to needs and changes.

Based on the above research conclusions, specific policy recommendations are proposed, as explained below:

1. The proposed commentary system for the description of each project should be promoted through the exclusive pipeline, so that the evaluation projects such as academic qualifications, language proficiency, vendor qualifications, and industry needs

are better known to overseas Chinese and enterprises.

2. The New Scoring Criteria should meet the strategic objectives and manpower requirements of industrial development in Taiwan, establish an industry consultation mechanism, and include relevant ministries, enterprises (including national key development industries, entrepreneurial industries, etc.) and education sectors (including international affairs, career development affairs, etc.), and should continue to track the impact of foreign talents on industrial development in Taiwan, in order to facilitate feedback for rolling policy adjustments.

3. suggestions for improvement of the New Scoring Criteria program and process

(1) The case of re-applying should be adjusted in a simplified manner, and the file retrieval function should be added to the existing online delivery system, or the paper sender can upload the documents for delivery, if applicable. When the re-delivery is sent, the same document can be checked for similarities and differences, and can be re-attached to increase the convenience of system operation and paper delivery review.

(2) The proportion of each project and the proportion of the points to be reviewed needs to be re-examined. If the current work experience is scored with only 10 points of work experience of less than 2 years in 1 year and 20 points of work experience of 2 years or more, the employer and the foreign students considered that it can be included in the work and internship experience, and some scores can be used to facilitate the recent graduates (most of whom have no formal work experience) to apply for staying in Taiwan. In this way, the opportunities for foreign students to contact with enterprises can be increased.

(3) The identification of language proficiency in other countries, in addition to the foreign language proficiency test in the International Language Training and Testing Center, if there are no certification tests in other countries' languages, it will be difficult to obtain a score. If the professional ability is concerned, the purpose of the policy objective may not be achieved, and the recommendation may be deleted or adjusted as appropriate.

4. strengthen the check-up mechanism for foreign students to apply for admission to Taiwan, such as the department's compliance with industrial development, and pre-investigate the information they are willing to work on or hope for, and produce information on the commentary system. Before attending Taiwan, That is to give

pre-school guidance instructions, introduce the life adaptation to Taiwan, work related information to Taiwan, the content of the New Scoring Criteria and application process, work rights, complaints pipeline, compliance with regulations, and related employment measures and information channels.

5. universities' faculties attach great importance to the link between student learning effectiveness and employment. They learn about the situation of professional field knowledge of foreign students and connect with the internship practice to make excellent foreign students. So they are exposed to the company in advance and understand the current situation of the company's workplace.

6. establish an e-platform for overseas employment, so that the information of enterprises can be transparent, foreign students can get full employment information, avoid information asymmetry between the school and the enterprise, and effectively increase the combined power of overseas Chinese employment.

7. Based on the data integrity considerations of research restrictions, it is recommended that the labor insurance data and the school's database be linked in series to facilitate the tracking of the employment path of foreign students, such as department, the number of years of study, the source country's analysis of the changes in the professional positions, positions, and salary after the employment of Taiwan.

8. The US Immigration Service is the main information platform for foreign applicants, and has established a complete work visa application, taxation, etc., and some important webpage contents are available in traditional Chinese, Hindi, Spanish, Japanese, Korean and other languages. The option will help people in all countries obtain first-hand information; the official website of the Japan Immigration Bureau also has a Chinese version for reference. In addition, the USCIS platform page uses Q&A with instant online staff to eliminate telecommunications charges for jet lag and cross-country enquiries. Therefore, it is suggested that the relevant methods of the rating system in Taiwan also provide multi-language versions on the website for reference by overseas Chinese. The online Q&A function for developing artificial intelligence can also be considered.

Keywords: New Scoring Criteria, foreign students, overseas Chinese students, foreign students of Chinese origin, work in Taiwan, policy assessment

目次

中文摘要.....	I
ABSTRACT	VII
目次.....	XIII
表目次.....	XV
圖目次.....	XIX
第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與研究目的.....	1
第二節 研究內容.....	3
第三節 研究架構.....	4
第四節 研究方法.....	7
第五節 研究限制.....	12
第六節 章節安排.....	13
第二章 我國僑外生來臺就學與就業狀況.....	14
第一節 僑外生在臺就學情況.....	14
第二節 僑外生在臺就業情況.....	23
第三節 本章小結.....	35
第三章 僑外生留臺就業制度政策檢討與效益評估.....	37
第一節 應屆畢業之僑外生畢業後留臺就業意願之分析.....	37
第二節 已經畢業留臺工作之僑外生就業狀況分析.....	58
第三節 對評點制度之檢討.....	65
第四節 本章小結.....	79
第四章 各國經驗之探討.....	81

第一節 美國經驗.....	81
第二節 澳洲經驗.....	90
第三節 日本經驗.....	94
第四節 本章小結.....	103
第五章 結論與建議.....	108
第一節 結論.....	108
第二節 建議.....	112
參考文獻.....	114
附件一、僑外生問卷.....	118
附件二、僑外生訪談題綱.....	127
附件三、雇主訪談題綱.....	128
附件四、深度訪談紀錄.....	129
附件五、座談會議紀錄.....	178
附件六、他國評點制計分方式.....	201
附件七、聘僱在臺畢業僑外生工作評點表.....	206
附件八、期中報告審查意見辦理情形對照表.....	207
附件九、期末報告審查意見回覆表.....	210

表 目 次

表 1-1、研究項目與資料分析方法對應表	6
表 1-2、受訪者的性別	8
表 1-3、受訪僑外生就讀學位分佈	8
表 1-4、受訪僑外生就讀學校類型分佈	9
表 1-5、受訪僑外生主修領域	9
表 1-6、受訪僑外生來源國-以新南向國家與非新南向國家來分	10
表 1-7、受訪僑外生主要來源國	10
表 2-1、大專校院外籍學生主要來源國家/地區	17
表 2-2、2008-2017 年大專校院境外學生類型	18
表 2-3、104 學年度-106 學年度僑外生修習學科類別	21
表 2-4、104 學年度-106 學年度僑外生修習學科類別-依僑生、外籍生與 陸生分類	22
表 2-5、2014 年至 2017 年申請留臺就業僑外生情況	24
表 2-6、2014 年至 2017 年申請留臺就業僑外生佔當年度畢業人數比例	24
表 2-7、2014 年至 2017 年申請留臺就業僑外生-以性別來檢視	25
表 2-8、2014 年至 2017 年申請留臺就業僑外生學歷分布	26
表 2-9、2014 年至 2017 年申請留臺就業僑外生統計-以工作地點來檢視	27
表 2-10、2014 年至 2017 年申請留臺就業僑外生統計-以申請留臺工作 時間來檢視	28
表 2-11、2014 年至 2017 年申請留臺就業僑外生平均實質薪資	30

表 2-12、2014 年至 2017 年申請留臺就業僑外生平均實質薪資與學歷交叉分析.....	30
表 2-13、2014 年至 2017 年申請留臺工作僑外生高薪比例交叉表.....	31
表 2-14、2014 年至 2017 年申請留臺就業僑外生平均實質薪資低於初任專業人員平均薪資比例.....	32
表 2-15、影響僑外生留臺薪資因素迴歸分析.....	33
表 2-16、2014 年至 2018 年 7 月申請留臺就業僑外生行業分布狀況-依申請留臺工作方式檢視.....	34
表 3-1、受訪僑外生畢業後是否願意留在臺灣工作.....	42
表 3-2、受訪僑外生畢業後是否願意留在臺灣工作-依性別來檢視.....	42
表 3-3、受訪僑外生畢業後是否願意留在臺灣工作-依來源國來檢視.....	42
表 3-4、受訪僑外生畢業後是否願意留在臺灣工作-依學校類別檢視.....	42
表 3-5、受訪僑外生畢業後是否願意留在臺灣工作-依就讀學位檢視.....	43
表 3-6、受訪僑外生畢業後期待薪資待遇與申請核可薪資之比較.....	43
表 3-7、受訪僑外生畢業後是否願意留在臺灣工作-依就讀領域檢視.....	43
表 3-8、受訪僑外生想要留在臺灣工作的原因(複選).....	44
表 3-9、受訪僑外生想要留在臺灣工作的原因-以來源國來檢視.....	44
表 3-10、受訪僑外生在找工作時遭遇的困難(複選).....	45
表 3-11、受訪僑外生不願意留在臺灣工作的原因(複選).....	46
表 3-12、受訪僑外生不願意留在臺灣工作的原因-依來源國檢視.....	46
表 3-13、受訪僑外生選擇來臺讀書的原因(複選).....	49
表 3-14、受訪僑外生選擇來臺讀書的原因-依來源國檢視.....	49
表 3-15、受訪僑外生在臺學習成果是否符合自己的預期.....	50
表 3-16、受訪僑外生在臺求學經驗對僑外生未來的工作有沒有幫助.....	50

表 3-17、受訪僑外生是否有工作或實習經驗	50
表 3-18、影響僑外生留臺因素迴歸分析	51
表 3-19、受訪僑外生選擇留在臺灣工作最想從事行業	53
表 3-20、有意願留臺工作僑外生最希望的工作職類	54
表 3-21、有意願留臺工作僑外生希望的待遇	54
表 3-22、有意願留臺工作僑外生希望的工作地點	55
表 3-23、有意願留臺工作僑外生希望的留臺工作的期間	55
表 3-24、受訪僑外生希望的工作型態(複選)	56
表 3-25、受訪僑外生是否可以接受輪班或經常性加班	56
表 3-26、受訪僑外生是否可以接受輪班或經常性加班類別(複選) ...	56
表 3-27、留臺工作僑外生留臺工作期間	58
表 3-28、留臺工作僑外生薪資變動情況與留臺工作期間交叉分析表	59
表 3-29、受訪僑外生認為雇主會錄用自己的因素(複選)	61
表 3-30、受訪僑外生在求職時常遭遇到的困難	61
表 3-31、受訪僑外生工作期間曾經遭遇困難	62
表 3-32、受訪僑外生離開第一份工作的因素(複選)	63
表 3-33、受訪僑外生畢業後留臺工作滿意度	64
表 3-34、受訪已畢業僑外生未來是否希望長期留在臺灣	64
表 3-35、2014 至 2017 年以評點制度留臺工作僑外生各項分數之平均數 與標準差	66
表 3-36、2014 至 2017 年以評點制度留臺工作僑外生各項分數之變異係 數分析	67
表 3-37、留臺工作僑外生留臺工作期間與評點總分交叉分析	68
表 3-38、留臺工作僑外生留臺工作期間與評點總分交叉表	69

表 3-39、留臺工作僑外生平均投保薪資與申請核可薪資	70
表 4-1、2014-2017 年 H-1B 申請及通過審核件數.....	88
表 4-2、留學生留日工作者人數比例—依行業別分	99
表 4-3、美澳日及我國之評點條件比較	107

圖 目 次

圖 1-1、本計畫之研究架構圖	5
圖 2-1、近年我國大專校院僑外學生人數	15
圖 2-2、近年我國大專校院僑外學生人數占在學學生總人數比例	15
圖 2-3、近 10 年新南向域境外學生人數	16
圖 2-4、近 10 年新南向域境外學生人數占境外學生比重	16
圖 2-5、近年僑外生來臺就讀學位分布情況	19
圖 2-6、近年僑外生來臺就讀學位人數比例	19
圖 4-1、2012~2016 年日本留學生留日工作申請許可件數	98
圖 4-2、留學生留日工作者之初任每月薪資	100

第一章 緒論

第一節 研究動機與研究目的

近幾年來，為因應創新經濟時代的人才需求，以及國內少子化引發之人口紅利減少現象，政府積極引進外籍人才，除放寬外籍專業人才來臺工作限制，也大幅調整僑外生留臺就業政策。過去政策是將僑外生視同外籍人士，畢業後若要留臺工作，則必須符合 4 萬 7,971 元薪資門檻，而且如果是學士學位，尚須二年相關工作經驗。後來為配合國內整體人口政策與攬才政策之調整，以及考量到政府既已花費大筆經費培育在臺讀書的僑外生（包含對各大學全面性的經費補助，以及提供僑外生各類獎學金），則應發揮「先育才，後留才」的政策效應，遂陸續於 2012 年調降僑外生留臺工作薪資門檻，2014 年進一步改採「評點配額制」，亦即採計學經歷、薪資水準、語言能力、特殊專長以及配合政府產業政策等多元審核標準，核發留臺工作許可。

評點制度實施之後，不僅來臺讀書之僑外生人數增加，留臺工作人數也增加。根據國發會整理的資料，2013 年「配額評點」機制實施前，僑外生畢業留臺工作人數 1,238 人；2014 年實施後每年留臺工作人數持續增加，到了 2017 年 1 至 9 月底增加為 2,324 人，其中藉由「評點制」留臺工作者人數由 2014 年 477 人，增加為 1,768 人。由此可見，實施評點制確實發揮「增量」的效果。惟從「留才」的角度來看，實施評點制之後，留下來工作的僑外生是否為我國所需要的人才，更值得重視。

隨著薪資門檻不再成為留臺工作之必要條件後，僑外生留臺工作的薪資已呈現下滑。根據勞動部勞動力發展署的統計，2012 年到 2015 年僑外生在臺工作薪資中位數已從 4 萬 8,000 元降為 3 萬 6,025 元。影響薪資的因素雖然很多，但人力素質與所從事工作之專業度絕對是

關鍵因素。因此，薪資下滑是否表示留臺工作之僑外生人力素質與工作專業度也越來越低，自然成為社會各界關注的焦點。尤其在國內青年低薪問題遲遲無法解決之際，上述「量增而薪降」的現象，更加深部分專家學者與勞工團體對評點制的疑慮。另一方面，國內雇主團體與外僑商會卻認為透過評點制可以使我國留才管道更加多元，符合創新經濟時代人才需求多元化趨勢。由於我國迄今尚未對僑外生留臺就業政策進行較嚴謹的評估，故贊成者與反對者往往是基於所觀察到的個案經驗，容易流於「以偏概全」。

展望未來，不論從國際趨勢或國內產業發展與人口結構調整來看，我國勢必得持續引進外籍人才。鑑於僑外生留臺為我國完善外籍人才政策之一環，政府實有必要對現行評點項目之適宜性與評點制執行效益加以評估，而這也是本計畫主要研究目的。由於評點制屬被動篩選機制，其成效容易受到僑外生畢業後之就業動向、留臺意願等因素影響。因此，本計畫透過探討僑外生畢業後之留臺工作意願、就業動向、欲從事之行業別、期待勞動條件與就業環境等議題，進行分析與探討。

由於選才、育才與留才三者環環相扣，亦即來臺讀書之僑外生素質、來臺求學動機，以及在臺時期的學習表現，都是影響我國能否藉由僑外生留臺工作達到「留才」政策目的之重要因素。因此，除上述留才階段相關議題分析與政策效益評估之外，本計畫也將把選才與育才階段的重要相關議題納入分析，並研提修正建議，供政府相關單位未來規劃政策措施之參考。

第二節 研究內容

為達成上述研究目的，本計畫主要工作項目包括：

- 一、透過問卷調查，瞭解在我國就學之大學以上應屆畢業僑外生來臺求學動機、在臺學習表現、以及畢業後之動向。其中，畢業後動向之調查面向須包含(一)僑外生留臺工作意願：如欲留臺從事工作之行業別、期待之薪資待遇及勞動條件等、(二)不留臺就業原因。
- 二、運用次級資料，比較分析自 2014 年至 2017 年經勞動部許可評點制與經一般資格留臺工作之僑外生，在所從事工作之行業別、勞動條件、受雇期間、就業趨勢等面向有何異同，並且進行跨時比較分析。
- 三、透過焦點座談，瞭解專家學者、相關政府機關代表、以及經評點制留臺之僑外生、雇主、學校等利害關係人，對評點制實施成效與影響的看法，以及對相關政策之建議。
- 四、藉由文獻分析，瞭解美國、澳洲、日本等國家在延攬外籍學生與畢業後留下來工作之相關政策措施。
- 五、彙整上述研究結果，分析僑外生留臺就業制度政策檢討與效益評估，並提供政策調整建議。

第三節 研究架構

本計畫目標是檢討現行評點項目之適宜性與評估評點制執行效益，以及分析影響效益的因素，進而研提改進建議。為達成此目標，本計畫將僑外生留臺工作之政策目的，界定為使優質的僑外生畢業後，可以留下來到臺灣重點發展或人才不足的產業工作。如此，本計畫就可以先將僑外生分為三類：經由評點制留臺工作、經由一般資格留臺工作、以及未留臺工作。接著透過次級資料分析，比較這三類僑外生的人力素質，以及比較經由前述二種管道留臺工作者之工作狀況（包含行業分布、薪資水準、就業穩定度等）。根據上述比較分析結果，本計畫就可以研判評點制在留才方面的政策效益。

至於現行評點項目之適宜性，則可以將經由評點制留臺工作之僑外生在各項評點項目之得分，與留臺後工作狀況進行相關分析，如此即可瞭解各項評點項目之篩選效果，並據此研判其適宜性。

除上述次級資料分析外，本計畫透過對已經留臺工作之僑外生進行訪談，以及與經評點制留臺之僑外生、雇主、學校、相關政府機關與專家學者進行座談，以瞭解評點制之實施效益與影響。

在影響成效的因素分析方面，除了相關政策設計之外，本計畫將聚焦於僑外生來臺求學動機、在臺學習表現、留臺就業意願、與臺灣企業對僑外生的觀感與接受度等四部分。前三部分將透過問卷調查蒐集資料，第四部分則是透過深度訪談與焦點座談蒐集資料。

茲就本計畫研究架構繪如下圖 1，並將研究內容與研究架構圖進行對應說明如表 1。

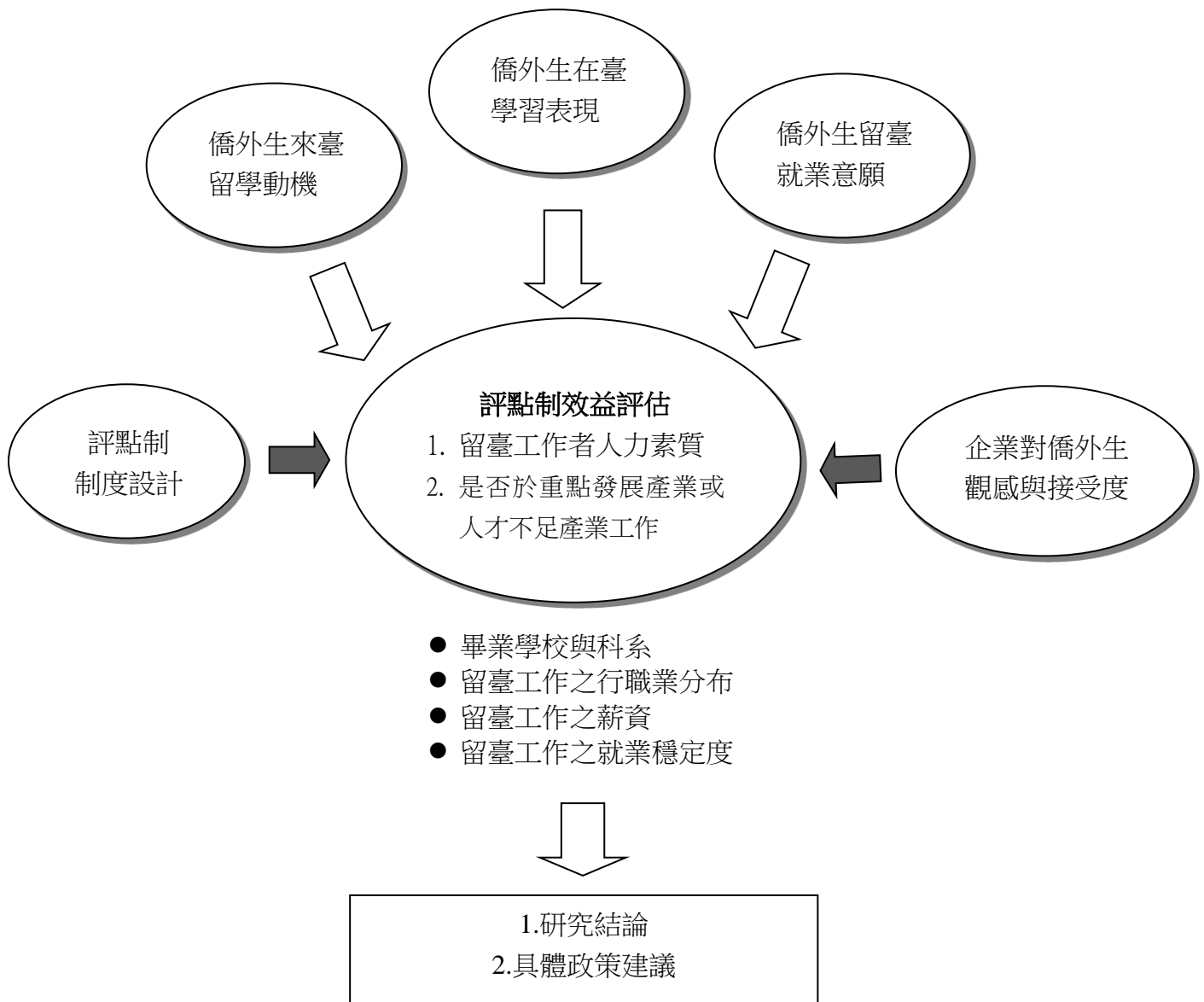


圖 1-1、本計畫之研究架構圖

表 1-1、研究項目與資料分析方法對應表

研究項目	資料蒐集分析方法
• 評點制制度設計	文獻資料：瞭解評點制制度內容
• 僑外生來臺就學現況	次級資料：分析教育部僑外生來臺就學資料
• 評點制及一般資格申請者之比較： -留臺工作之行職業分布 -留臺工作之薪資 -留臺工作之就業穩定度	次級資料：比較分析 2014 年至 2017 年經勞動部許可評點制與經一般資格留臺工作之僑外生，在所從事工作之行業別、勞動條件、受雇期間、就業趨勢等
• 僑外生來臺留學動機	問卷調查：在學僑外生當初來臺求學之動機 深度訪談：在學僑外生及畢業後留臺工作僑外生之來臺留學動機
• 僑外生在臺學習表現	問卷調查：在學僑外生在臺求學經驗（包含打工經驗）與學業表現 深度訪談：在學僑外生及畢業後留臺工作僑外生之在臺學習表現
• 僑外生留臺就業意願	問卷調查：在學僑外生畢業後留臺工作意願與期待、個人基本資料 深度訪談：在學僑外生及畢業後留臺工作僑外生之留臺就業動機
• 僑外生在臺工作現況	問卷調查：畢業僑外生留臺工作之薪資待遇、尋職經驗、工作適應與滿意度
• 企業對僑外生觀感與接受度	深度訪談：企業雇用僑外生留臺工作之經驗、對僑外生之工作表現評價、對評點制之建議 焦點座談會：企業雇用僑外生留臺工作之經驗、對僑外生之工作表現評價、對評點制之建議

第四節 研究方法

根據上述研究內容與研究架構，本計畫採行的研究方法包括下列：

一、文獻分析

本計畫分析的國內外文獻可以分為三類：其一是分析僑外生畢業後留在求學地就業意願與影響因素之相關文獻，其二是探討僑外生畢業後留在求學地就業對當地產業發展與就業市場影響之相關文獻，其三是分析美國、澳洲與日本等國家對外籍學生畢業後留下來就業之規範與執行結果之相關文獻。

二、問卷調查

本計畫問卷調查對象為將於應屆畢業之在臺僑外生。問卷內容將分為四部分：當初來臺求學之動機、在臺求學經驗（包含打工經驗）與學業表現、畢業後留臺工作意願與期待、個人基本資料。其中，畢業後留臺工作意願與期望是此次調查的重點，主要問項包括受訪者畢業後是否願意留臺工作？針對願意者，將繼續調查其所期待的工作內容（如行職業）、工作地點、工作待遇以及其可接受的工作條件等；針對不願意者，則繼續調查不願意的原因，以及離臺後的職涯規劃，問卷設計如附件一所示。

本研究問卷調查按僑外生的國籍、學歷、畢業學校、就讀科系，進行分層比例抽樣。其中學校選擇標準依在校僑生人數、一般大學與普通大學來選取，每校抽樣至少 60 人次，而受訪人數規劃則依國籍分為新南向與非新南向國家二類，學歷分為大學（含以下）與碩士（含以上）二類，畢業學校分為普通大學與科技大學二類、就讀科系分為理工與非理工二類，唯實際抽樣人數可能因調查時各校僑外生受訪意願而有增減。

問卷調查方式為視各校協助意願情況而訂，主要有二：一為將問卷郵寄至各校，由該校自行派員進行面訪，或由執行單位直接派訪員至各學校進行面訪。此次回收的有效樣本數為 665 份，檢視問卷調查受訪者的基本資料，其中受訪僑外生男女比例為五成(如表 1-2 所示)。受訪者的主修領域以商學管理最多，約有 40.6%，其次為理工類別，有 16.99% (見表 1-5)。若以受訪者國家來源，則新南向國家與非新南向國家佔比各為 55.64% 以及 44.36%。

表 1-2、受訪者的性別

項目	次數	百分比
男	337	50.68
女	328	49.32
總計	665	100.0

資料來源：本研究

表 1-3、受訪僑外生就讀學位分佈

項目	次數	百分比
博士班	37	5.56
碩士班	141	21.20
大學(四技)	413	62.11
大學二年(二技)	74	11.13
總計	665	100.00

資料來源：本研究問卷調查

表 1-4、受訪僑外生就讀學校類型分佈

項目	次數	百分比
公立普通大學	157	23.61
私立普通大學	264	39.70
公立科技大學	124	18.65
私立科技大學	120	18.05
總計	665	100.00

資料來源:本研究問卷調查

表 1-5、受訪僑外生主修領域

項目	樣本數	百分比
理工	113	16.99
醫藥衛生	27	4.06
生命科學	22	3.31
農學	33	4.96
商學管理	270	40.60
文史哲	75	11.28
法政	8	1.20
社會科學	47	7.07
藝術及設計	61	9.17
其他	9	1.35
總計	665	100.00

資料來源:本研究問卷調查

表 1-6、受訪僑外生來源國-以新南向國家與非新南向國家來分

項目	次數	百分比
新南向國家	370	55.64
非新南向國家	295	44.36
總計	665	100.0

資料來源：本研究

由本研究彙整自教育部統計資料中得知，我國大專校院僑外生主要來源國(如表 2-1 所示)，為馬來西亞、香港、日本、越南、印尼、澳門、南韓、美國與泰國，檢視本研究問卷調查之受訪者國籍(如表 1-7)，主要受訪者亦集中於此些國家，顯示受訪樣本與母體分配相近。

表 1-7、受訪僑外生主要來源國

教育部統計主要僑外生來源國排名	本研究問卷調查受訪者人數排名	國家別	受訪人數
1	1	馬來西亞	221
2	2	香港	75
4	3	越南	61
5	4	印尼	51
7	5	韓國	42
6	6	澳門	39
3	7	日本	29
9	8	泰國	18
8	9	美國	16

資料來源：本研究

三、次級資料分析

本計畫運用委託單位所提供之次級資料，比較分析自 2014 年至 2017 年經勞動部許可評點制與經一般資格留臺工作之僑外生，在所從事工作之行業別、勞動條件、受雇期間、就業趨勢等面向有何異同，

並且進行跨時比較分析。此外，為分析現行評點項目之適宜性，在可以取得相關資料的前提下，本研究將把僑外生留臺後的工作狀況與當初在各項評點項目的得分資料進行串連，進而分析二者之相關性。

四、 深度訪談

為彌補次級資料分析之不足，本計畫共計訪談13位在學僑外生、畢業後留臺工作之僑外生與企業雇主，訪談內容在僑外生部分主要包括留臺工作的原因、留臺尋職與轉職經驗、現職內容與滿意度、以及未來職涯規劃、工作表現等，針對雇主部分則主要針對雇主聘用的原因、雇用的情況以及在工作上表現與本國青年的差異性等，訪談題綱之設計如附件二與附件三，訪談紀錄如附件四。

五、 召開座談會議

本計畫舉辦3場次焦點座談會議，邀請經評點制留臺之僑外生、雇主、學校、相關政府機關及專家學者，探討僑外生評點制之效益、影響與政策建議。每場次參與討論者人數至少15位，其中專家學者至少3位，第一場於致理科技大學7月24日召開，第二場於致理科技大學11月7日召開，第三場於臺中教育大學11月8日召開，會議紀錄如附件五所示。

第五節 研究限制

本計畫目標是檢討現行評點項目之適宜性與評估評點制執行效益，以及分析影響效益的因素，進而研提改進建議。為評估評點制實施後對於僑外生留臺意願、申請程序之現況與影響，本計畫預期取得進行分析的資料屬性與各部會可提供資料具有落差，說明如下。

一、提出評點申請但未獲通過之事業單位對象

為了解雇主有意願雇用僑外生但未能申請成功者，本計畫原預計進行未雇用僑外生的雇主訪談，對於提出申請未獲通過之原因進行了解，但此一雇主對象經主辦單位回覆未能取得。

二、評點制申請時申請工作者之外籍生、僑生或其他華裔學生等身分別差異未登錄

依據評點制制度設計，申請適用對象須為外國人資格，其中外國人應為在臺取得大學學士(含)以上學歷之外國留學生、僑生與其他華裔學生，經審核累計點數滿 70 點，即符合留臺工作的資格。

而現有評點制僑外生通過申請資料中，並無需要登錄申請工作人士之身分別為外國留學生、僑生或其他華裔學生的身分別差異，故並無法實際得知申請者之外籍、僑生或其他華裔學生之比例與分布。

第六節 章節安排

本計畫研究報告分為五章，除本章緒論之外，第二章利用次級資料與問卷調查結果分析我國僑外生在臺就學與就業情形，第三章則進行僑外生留臺就業制度效益評估與政策檢討，第四章為針對國外相關經驗進行探討，最後在第五章提出結論與政策建議。

第二章 僑外生來臺就學與就業狀況

本章為透過次級資料了解近年來臺就讀之僑外生之就學趨勢以及畢業後之就業情況，即為透過教育部僑外生統計之次級資料與勞動部提供 2014-2017 年通過申請在臺工作之統計資料，來了解目前僑外生來臺就學分布與就業趨勢概況等客觀面向資訊。

第一節 僑外生在臺就學情況

一、僑外生在臺就學人數趨勢

根據教育部統計，來臺讀書之僑外生人數呈現逐年遞增的情況，2017 年度大專校院僑外生¹在學學生總人數合計 8 萬 2,684 人（見圖 2-1）。若進一步檢視僑外學生占大專校院在學學生總人數比例，則發現 106 學年度所佔比例約為 6.49%，較 2016 年增加 0.77%（見圖 2-2）。究其原因，除政府積極透過「精進在臺留學友善環境」及「強化留學臺灣優勢行銷」兩大主軸政策，擴大招收境外學生外（教育部，2018），近年更積極推動新南向計畫，故從圖 2-3 可得知，來自新南向區域之僑外生大幅增加 5,700 人左右，適時填補中國大陸減少之學生人數。

除人數增加外，近 2 年新南向區域境外學生人數占境外學生比例也明顯增加，2017 年度新南向區域學生占境外學生總數 32.2%（見圖 2-3）。若進一步細分其來源國，則以馬來西亞的人數最多，2017 年有 1 萬 7,079 人；其次依序為越南與印尼，分別有 7,339 人及 6,453 人，合計約占新南向區域學生總數之 80% 左右；泰國為 2,125 人排名第 4（見表 2-1）。惟縱使受到兩岸關係影響，2017 年度在臺陸生人數大幅減少，其人數仍遠高於新南向區域的任一國家。

¹ 在此僑外生的統計資料為計算自教育部正式學位與非正式學位境外生總人數扣除陸生在學學生人數所得之。

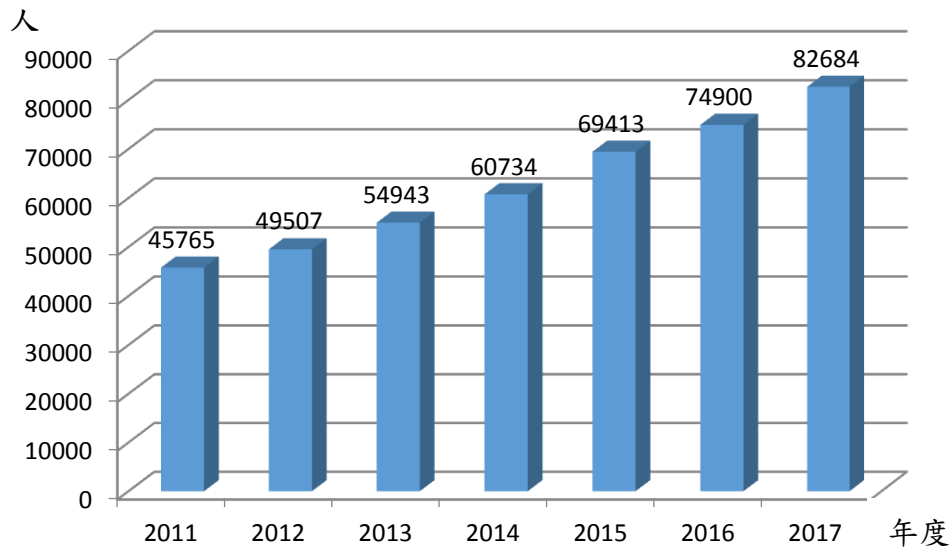


圖 2-1、近年我國大專校院僑外學生人數

資料來源:本研究整理自教育部統計處

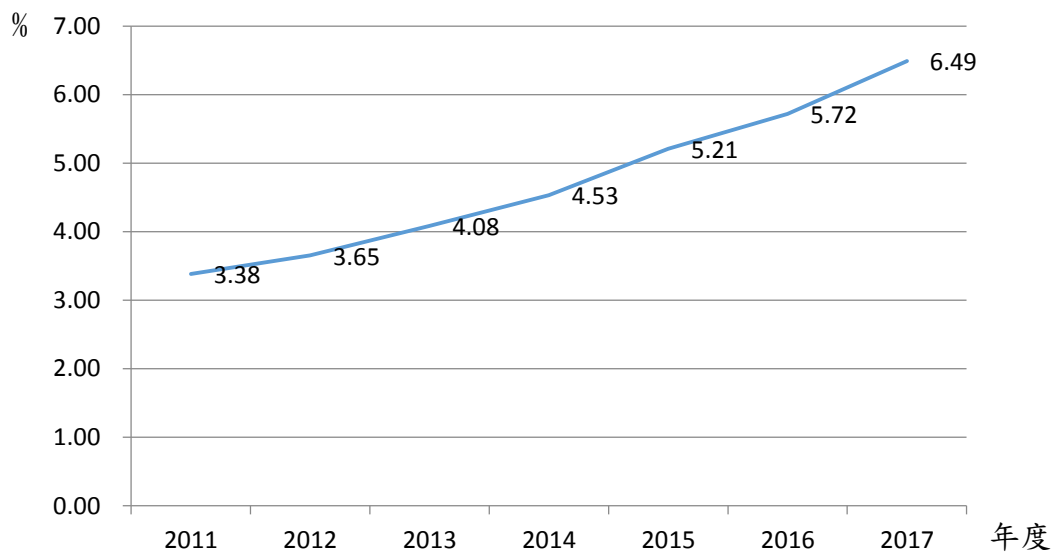


圖 2-2、近年我國大專校院僑外學生人數占在學學生總人數比例

資料來源: 本研究整理自教育部統計處

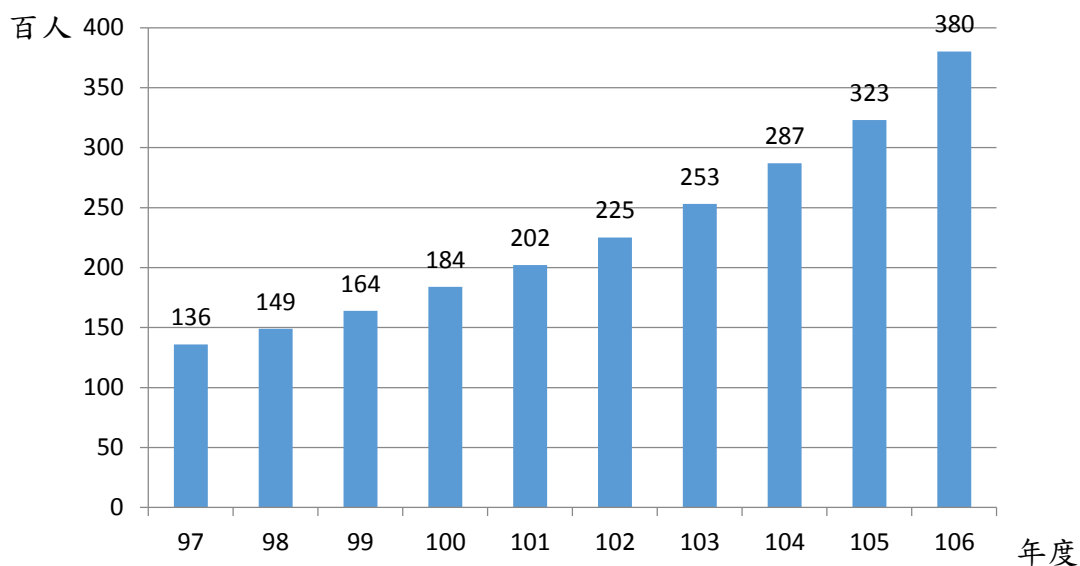


圖 2-3、近 10 年新南向區域境外學生人數

資料來源:教育部統計處

說明:新南向區域包含東協十國(印尼、馬來西亞、菲律賓、泰國、新加坡、汶萊、柬埔寨、寮國、緬甸及越南)、南亞六國(印度、巴基斯坦、孟加拉、斯里蘭卡、尼泊爾及不丹)及紐澳兩國。

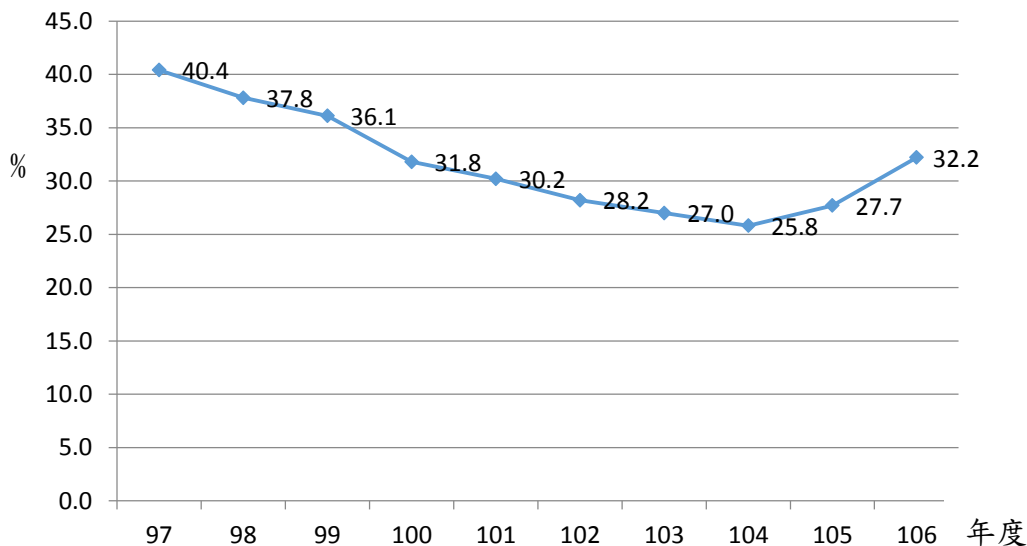


圖 2-4、近 10 年新南向區域境外學生人數占境外學生比重

資料來源:教育部統計處

表 2-1、大專校院外籍學生主要來源國家/地區

單位:人

國家\年度	2017 年度	2016 年度	增減
馬來西亞	17,079	16,051	1,028
香港	8,761	8,662	99
日本	8,387	7,548	839
越南	7,339	4,774	2,565
印尼	6,453	5,074	1,379
澳門	5,141	5,295	-154
南韓	4,724	4,624	100
美國	3,814	4,002	-188
泰國	2,125	1,749	376

資料來源:教育部統計處

二、僑外生在臺就讀科系分布情況

若按學位與非學位生類別來觀察，則發現 2017 年學位生 5 萬 5,916 人(如表 2-2 所示)，創歷年新高紀錄，占境外生總數的 47.4%，與 2016 年比較，增加 4,175 人，占比上升 3.1 個百分點；非學位生 6 萬 2,054 人，則較 2016 年減少 3,080 人。其中，2017 年學位生中仍以大陸研修生 2 萬 5,824 人最多，其次為僑生 2 萬 5,290 人，第三則為來自附設華語文中心學生為 2 萬 3,539 人；與 2016 年比較，2017 年的大陸研修生大幅減少 6,824 人，但在附設華語文中心學生及正式修讀學位外國學生各增 3,562 人及 3,376 人。

表 2-2、2008-2017 年大專校院境外學生類型

單位:人

年度	總計	學位生	正式修	僑生	正式修	非學位	外國交	外國短	大專附	大陸研	海青班
			讀學位		讀學位						
			外國學		陸生			及個人	文中心		
			生					選讀	學生		
2008	33,582	17,758	6,258	11,500	-	15,824	1,732	1,258	10,651	1,321	862
2010	45,413	22,438	8,801	13,637	-	22,975	2,259	1,604	12,555	5,316	1,241
2012	66,961	28,696	11,554	15,278	1,864	38,265	3,871	3,163	13,898	15,590	1,743
2014	93,645	40,078	14,063	20,134	5,881	53,567	3,743	4,758	15,526	27,030	2,510
2016	116,875	51,741	17,788	24,626	9,327	65,134	4,301	5,870	19,977	32,648	2,338
2017	117,970	55,916	21,164	25,290	9,462	62,054	4,301	5,870	23,539	25,824	2,520

資料來源:教育部統計處

附註:1.106 年度外國交換生、短期研習及個人選讀生尚無累計數,暫以前一年度人數估算。

2.中國大陸學生來臺短期研修人數包括 6 個月以下及 6 個月以上之研修人數。

本研究整理教育部外籍生與僑生來臺就讀學位類別發現(如圖 2-5 所示),來臺就讀正式學位之僑外生,不管是就讀學士學位、碩士學位以及博士學位的人數皆呈現逐年遞增情況,尤其是在學士學位者,較其他學位有明顯的增幅,在學生學生人數由 2016 年的 19,751 人,增加至 2017 年的 22,996 人。若以各學位在學人數的佔比來檢視,則發現在碩士學位部分求學人數佔僑外生總在學人數比例逐年下降,而學士班的學生則為逐年上升,至於博士班則無太大幅度的變動,如圖 2-6。

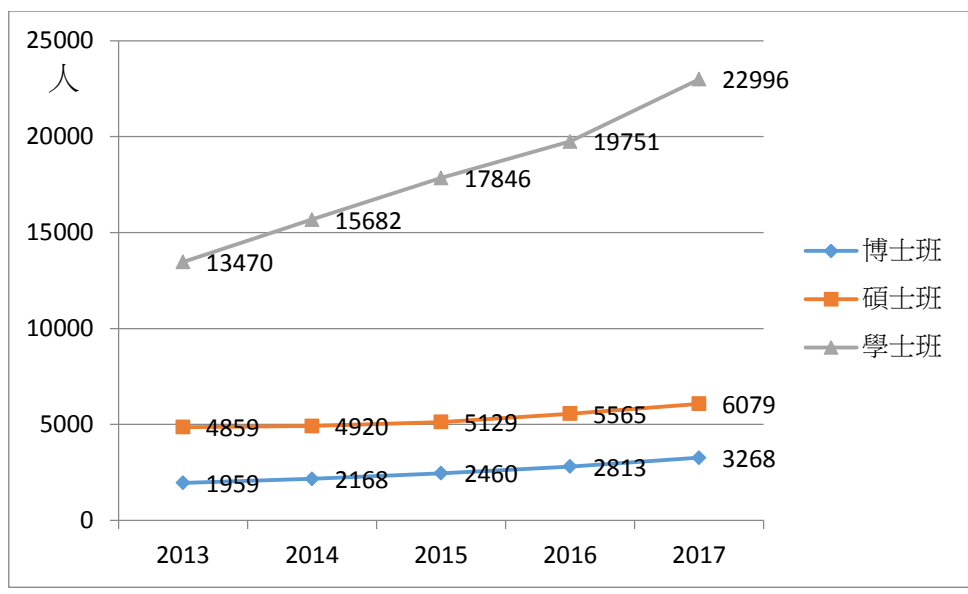


圖 2-5、近年僑外生來臺就讀學位分布情況

資料來源:本研究整理自教育部統計處統計資料

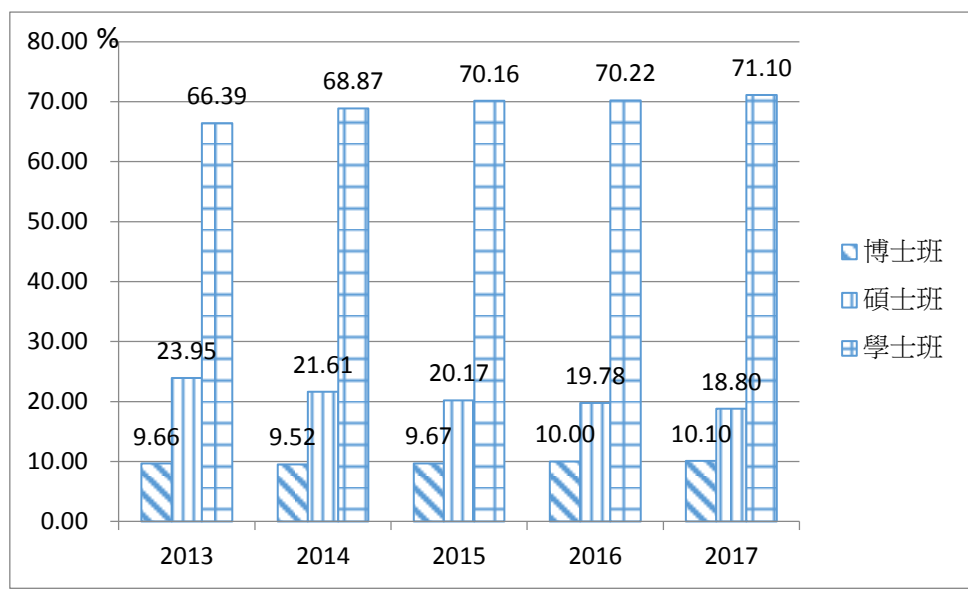


圖 2-6、近年僑外生來臺就讀學位人數比例

資料來源:本研究整理自教育部統計處統計資料

依僑外生修習學科類別來檢視(詳見表 2-3),則發現僑外生來臺修讀之學科以商業及管理學門最多,106 學年度有 10,821 人研修此類學門,且呈現逐年遞增;其次為工程及工業工程學門,約有 6 千多僑外生選擇修讀此類別,但在此學門修讀人數逐年減少,106 學年度較 105 學年度減少 1,102 人,第三則為人文學門,每學年約有 5 千多人修讀,且呈現逐年遞增的情況。由上可知,越來愈多僑外生選擇商業管理類別之科系就讀,但修讀工程類別之僑外生卻有減少的趨勢,畢業後留下來工作的僑外生是否為我國所需要的人才,值得進一步瞭解。

若進一步依陸生、僑生與外籍生來檢視僑外生修習學科類別,則發現工程及工業工程學門人數減的原因主要來自於陸生的減少,如表 2-4 所示,陸生由 104 學年度的 1,171 人減少至 106 學年度的 996 人,減少 175 人,外籍生修讀此學門的人數反而呈現正向成長的趨勢,由 2,923 人增加至 3,395 人。

表 2-3、104 學年度-106 學年度僑外生修習學科類別

單位：人

學門名稱	104 學年度	105 學年度	106 學年度
教育學門	1,597	1,764	1,556
藝術學門	3,854	4,614	5,710
人文學門(含語言學門)	5,115	5,678	6,283
社會及行為科學學門	2,952	3,162	2,979
新聞學及圖書資訊學門	2,386	2,653	2,077
商業及管理學門	8,862	9,714	10,821
法律學門	439	453	441
生命科學學門	877	990	1,353
環境學門	55	72	154
物理化學及地球科學學門	1,000	1,079	1,196
數學及統計學門	398	463	434
資訊通訊科技學門	1,147	1,266	2,873
工程及工業工程學門	6,816	7,664	6,562
製造及加工學門	277	305	317
建築及營建工程學門	921	979	1,865
農業學門	944	989	1,078
獸醫學門	178	206	235
醫藥衛生學門	3,215	3,665	3,593
社會福利學門	588	642	682
餐旅及民生服務學門	3,468	4,083	4,558
運輸服務學門	287	326	372
其他學門	1,006	876	669

資料來源：整理自教育部統計處

註：僑外生(僑生(含港澳生)+外籍學生)學科分類統計資料自 104 學年度起

表 2-4、104 學年度-106 學年度境外生修習學科類別-依僑生、外籍生與陸生分類

學門名稱	104 學年度			105 學年度			106 學年度		
	僑生(人)	外籍生(人)	陸生(人)	僑生(人)	外籍生(人)	陸生(人)	僑生(人)	外籍生(人)	陸生(人)
教育學門	931	560	106	1,029	585	150	1,033	351	172
藝術學門	1,920	1,097	837	2,244	1,220	1,150	2,648	1,649	1,413
人文學門(含語言學門)	2,847	1,516	752	3,066	1,716	896	3,199	2,147	937
社會及行為科學	1,527	865	560	1,564	947	651	1,418	995	566
新聞學及圖書	1,027	730	629	1,122	775	756	930	582	565
商業及管理	2,956	3,914	1,992	3,188	4,250	2,276	3,492	4,978	2,351
法律學門	210	48	181	201	49	203	187	50	204
生命科學學門	491	312	74	522	380	88	716	494	143
環境學門	18	32	5	21	45	6	40	101	13
物理化學	440	448	112	440	509	130	448	618	130
數學及統計學門	229	67	102	257	59	147	247	65	122
資訊通訊科技	628	312	207	654	345	267	1,246	1,107	520
工程及工業工程	2,719	2,923	1,174	2,958	3,345	1,361	2,171	3,395	996
製造及加工學門	166	73	38	162	100	43	171	101	45
建築及營建工程學門	331	156	434	325	157	497	688	502	675
農業學門	563	341	40	582	360	47	608	425	45
獸醫	113	49	16	132	59	15	154	65	16
醫藥衛生學門	2,223	805	187	2,423	1,033	209	2,270	1,163	160
社會福利學門	442	68	78	479	77	86	477	109	96
餐旅及民生服務	1,785	1,427	256	2,067	1,709	307	2,187	2,124	247
運輸服務	214	45	28	232	61	33	237	101	34
其他	997	4	5	860	7	9	615	42	12

資料來源:整理自教育部統計處

註:港澳生統計包含於僑生中

第二節 僑外生在臺就業情況

在本節中運用委辦單位所提供之次級資料分析，了解僑外生目前申請留臺工作的概況，並藉以檢視評點項目之適宜性。

本資料為彙整自外國人在臺工作服務網僑外生申請留臺資料庫，核定通過留臺工作僑外生資料，資料期間為自 2014 年起至 2017 年，委辦單位所提供之總樣本數為 9,979 筆資料，扣除重複申請²與申請中即解約、樣本資料不完整等無效樣本，有效樣本合計為 5,765 筆，如表 2-5 所示。將次級資料依據一般資格留臺工作及評點制留臺工作之僑外生兩類身分進行比較，分析項目包含申請類別、性別、學歷、工作地點、工作時間、實質平均薪資、工作產業別等 7 個項目進行分析，各項分析結果說明如下：

一、僑外生申請留臺工作概況—依一般資格及評點制之申請區分

由統計結果可以發現整體留臺工作僑外生人數自 2015 年起為逐年上升，如表 2-5 所示。若依評點制度與一般資格申請留臺來檢視，則發現利用一般資格申請留臺工作的僑外生從 2015 年起大幅度下滑，且呈現逐年遞減的趨勢，申請核准人數由 2014 年的 1,084 人下降至 2017 年的 223 人，反觀利用評點制度申請留臺工作的人數顯著增加，且為逐年遞增的情況，從 2014 年度的 418 人上升 2017 年度的 1,375 人。

進一步利用留臺工作僑外生人數佔當年度畢業生的比例³來檢視僑外生留臺工作情況，則發現雖然留臺工作人數在增加，但由於來臺就學者人數增加幅度大於留臺工作者，因此留臺比率呈現先減後增情

² 在此為確實反映有效分析評點制度與一般資格留台僑生之差異性，本研究以第一次申請為統計基礎，即為若該生申請三次，則以第一次資料為基準。

³ 由於該年度畢業生統計人數並非完全為應屆畢業者(含延畢生)，申請留台工作者亦可能非為當年度畢業生，因此在統計資料上存在時間上的不一致性。

況，先從 2014 年的 26.10% 下降至 2016 年的 19.10%，而後再攀升至 20.53%，如表 2-6 所示。

表 2-5、2014 年至 2017 年申請留臺就業僑外生情況

年	整體人數	一般資格申請		評點制度申請	
		人數	百分比	人數	百分比
2014 年	1,502	1,084	72.17%	418	27.83%
2015 年	1,323	437	33.03%	886	66.97%
2016 年	1,342	253	18.85%	1,089	81.15%
2017 年	1,598	223	13.95%	1,375	86.05%
總計	5,765	1,997	34.64%	3,768	65.36%

資料來源:勞動部勞動發展署提供，本研究整理

表 2-6、2014 年至 2017 年申請留臺就業僑外生佔當年度畢業人數比例

項目		期間	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年
僑外生畢業人數			5,754	6,044	7,028	7,784
留臺 工作 人數	一般資格留臺工作僑外生人數		1,084	437	253	223
	評點制留臺工作僑外生人數		418	886	1,089	1,375
	合計留臺工作人數		1,502	1,323	1,342	1,598
僑外生畢業後留臺工作比例(%)			26.10%	21.89%	19.10%	20.53%

資料來源:僑外生畢業人數資料來自於教育部

註：核准人數係當年度以僑外生評點配額制留臺工作人數，排除轉換雇主或受僱於第 2 位以上雇主者。若某名僑外生於當年度公告所定申請期間前，曾依評點配額制受聘僱在臺工作，嗣再於申請期間內依評點配額制受聘僱在臺工作，亦將不計入當年度公告所定開放受理許可配額。

二、僑外生申請留臺工作概況—依申請者性別區分

若以性別來檢視來留臺工作者發現，不管為哪個年度申請留臺工作者，整體來看皆為男性多於女性，如表 2-7 所示。但若以不同申請制度來檢視，則以評點制度留臺之男女比例較為接近，甚至在 2017 年度透過評點制申請核准在臺工作女性人數已經超過男性，分別佔 51.27% 與 48.03%。

表 2-7、2014 年至 2017 年申請留臺就業僑外生-以性別來檢視

年\性別	單位:人數					
	總計		一般資格		評點制度	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
2014 年	505 (33.62%)	997 (66.38%)	344 (31.73%)	740 (68.27%)	161 (38.52%)	257 (61.48%)
2015 年	555 (41.95%)	768 (58.05%)	138 (12.73%)	299 (27.58%)	417 (47.07%)	469 (52.93%)
2016 年	608 (45.31%)	734 (54.69%)	84 (33.20%)	169 (66.80%)	524 (48.12%)	565 (51.88%)
2017 年	783 (49.00%)	815 (51.00%)	78 (34.98%)	145 (65.02%)	705 (51.27%)	670 (48.73%)

資料來源:勞動部勞動發展署提供，本研究整理

三、僑外生申請留臺工作概況—依申請者學歷區分

進一步以學歷來檢視留臺工作者（如表 2-8 所示），則發現透過評點制度留臺工作之僑生，以大學畢業為主，且逐年增加，從 2014 年的 244 人增加至 2017 年的 1,067 人，增加 823 人，透過一般資格申請留臺者則為以碩士以上學歷為主，2017 年共有 143 人，佔一般資格申請核可者的 63.5%。比較來臺就讀之僑外生就讀學位分布(如圖 2-5)，則發現來臺灣就讀高學歷之在學僑外生人數呈現逐年上升，但申請留臺工作之比例卻逐年下降，顯現高學歷僑外生留臺意願可能較其他學歷者低，此部分本研究將於下一章節輔以問卷調查結果來進行說明。

表 2-8、2014 年至 2017 年申請留臺就業僑外生學歷分布

年	一般資格				評點制度			
	學士	碩士	博士	總計	學士	碩士	博士	總計
2014 年	517 (47.69%)	464 (42.80%)	103 (9.50%)	1,084 (100%)	244 (58.37%)	164 (39.23%)	10 (2.39%)	418 (100%)
2015 年	184 (42.11%)	182 (41.65%)	71 (16.25%)	437 (100%)	634 (71.56%)	237 (26.75%)	15 (1.69%)	886 (100%)
2016 年	104 (41.11%)	107 (42.29%)	42 (16.60%)	253 (100%)	855 (78.51%)	222 (20.39%)	12 (1.10%)	1,089 (100%)
2017 年	80 (35.87%)	108 (48.43%)	35 (15.70%)	223 (100%)	1,067 (77.60%)	292 (21.24%)	16 (1.16%)	1,375 (100%)

資料來源:勞動部勞動發展署提供，本研究整理

四、僑外生申請留臺工作概況—依申請者工作地點區分

以工作地點來觀察留臺工作僑生(如表 2-9),則發現不管透過何種申請方式留臺工作僑外生多數集中於大臺北地區工作,約有 6 百多人與 2 百多人,其次則為臺中市。由此可見,除規模較大的縣市之外,其餘各縣市廠商聘用僑外生的情況偏低。

表 2-9、2014 年至 2017 年申請留臺就業僑外生統計-以工作地點檢視

縣市別\人次	一般資格留臺僑外生		經評點制留臺僑外生	
	人次	百分比	人次	百分比
臺北市	879	44.02	1,700	45.12
新北市	307	15.37	547	14.52
基隆市	16	0.80	9	0.24
宜蘭縣	5	0.25	13	0.35
花蓮縣	13	0.65	9	0.24
桃園市	62	3.10	193	5.12
桃園縣	72	3.61	34	0.90
新竹市	133	6.66	68	1.80
新竹縣	74	3.71	83	2.20
苗栗縣	25	1.25	29	0.77
臺中市	151	7.56	466	12.37
彰化縣	25	1.25	79	2.10
南投縣	10	0.50	24	0.64
雲林縣	5	0.25	26	0.69
嘉義市	9	0.45	16	0.42
嘉義縣	10	0.50	15	0.40
臺南市	116	5.81	184	4.88
高雄市	77	3.86	236	6.26
屏東縣	7	0.35	25	0.66
臺東縣	0	0.00	7	0.19
澎湖縣	1	0.05	2	0.05
金門縣	0	0.00	2	0.05
連江縣	0	0.00	1	0.03
總計	1997	100.00	3768	100.00

資料來源:勞動部勞動發展署提供,本研究整理

五、僑外生申請留臺工作概況—依申請者工作時間

若以申請留臺工作時間來觀察留臺工作僑生（如表 2-10），則發現不管透過何種制度申請留臺工作，雇主每次申請聘用僑外生在臺工作時間以一年以上為主，每年差異性不大。

表 2-10、2014 年至 2017 年申請留臺就業僑外生統計-以申請留臺工作時間來檢視

年	一般資格			評點制度		
	未滿 6 個月	6 個月以上 未滿一年	一年以 上	未滿 6 個月	6 個月以上 未滿一年	一年以 上
2014	164 (15.13%)	229 (21.13%)	691 (63.75%)	77 (18.42%)	132 (31.58%)	209 (50.00%)
2015	68 (15.56%)	124 (28.38%)	245 (56.06%)	151 (17.04%)	288 (32.51%)	447 (50.45%)
2016	53 (20.95%)	75 (29.64%)	125 (49.41%)	184 (16.90%)	329 (30.21%)	576 (52.89%)
2017	35 (15.70%)	69 (30.94%)	119 (53.36%)	248 (18.04%)	373 (27.13%)	754 (54.84%)

資料來源:勞動部勞動發展署提供，本研究整理

六、僑外生申請留臺工作概況—依申請者平均實質薪資

以平均薪資來檢視，因雇主填報時為依各年度需求填報，故本研究先以各年度消費者物價指數進行平減後，再計算各年度的平均實質薪資，發現整體僑外生留臺工作之平均實質薪資有逐年下降的趨勢，由 2014 年的 46,972 元下降至 2017 年的 37,031 元，如表 2-11 所示。其中透過評點制度留臺工作僑外生平均實質薪資為 33,000 至 38,000 元，遠低於透過一般資格申請留臺者，因此本研究進一步利用獨立 T 檢定⁴來檢視不同制度之平均薪資差異性，發現兩者之間存在顯著差異，顯現透過不同制度留臺工作，的確會影響僑外生工作薪資。

為此，本研究以平均實質薪資與各年度核可之僑外生學歷進行交叉分析，檢視兩者之間的變化發現，申請一般資格留臺工作者，其薪資水準與學歷高低較無關聯，但評點制可能因採計分申請方式，因此學歷越高，留臺工作僑外生平均實質薪資越高，如表 2-12 所示。比較各年度發現，以評點制度留臺工作的博士畢業僑外生平均實質薪資逐年下降，但在 2016 年與 2017 年有微幅的上升，此可能與基本工資的調漲有關，僑外生留臺薪資的下降是否影響其留臺意願，值得進一步檢視。

另外，從表 2-11 所得知之評點制度平均實質薪資呈現下降的趨勢，其透由表 2-12 得知，可能的主要原因為來自於評點制申請核可之學士與碩士學歷僑外生平均薪資逐年遞減所致，而依一般資格申請之僑外生其為企業所用主要在於其工作經驗與個人能力，因此於不同學歷之平均薪資並無一致性的趨勢，因而並無呈現下降的趨勢。

⁴ 獨立 t 檢定:t 值為 29.92，p 值小於 0.001，顯現兩者有高度的關聯性。

表 2-11、2014 年至 2017 年申請留臺就業僑外生平均實質薪資

年	一般資格	評點制度	整體平均
2014 年	50,412	38,051	46,972
2015 年	58,192	35,148	42,759
2016 年	60,586	33,560	38,655
2017 年	61,189	33,112	37,031

資料來源:勞動部勞動發展署提供，本研究整理

表 2-12、2014 年至 2017 年申請留臺就業僑外生平均實質薪資與學歷
交叉分析

學歷	一般資格 平均實質薪資	評點制度 平均實質薪資	整體平均
2014 平均	50,412	38,051	46,972
學士	50,990	37,039	46,517
碩士	47,946	38,989	45,607
博士	58,623	47,354	57,625
2015 平均	58,192	35,148	42,759
學士	59,127	33,773	39,476
碩士	58,349	38,484	47,113
博士	55,368	40,508	52,776
2016 平均	60,586	33,560	38,655
學士	69,413	32,380	36,396
碩士	54,216	37,705	43,075
博士	54,957	40,913	51,836
2017 平均	61,189	33,112	37,031
學士	56,400	31,774	33,491
碩士	65,911	37,114	44,889
博士	57,567	49,378	54,998
總計	54,607	34,268	41,313

資料來源:勞動部勞動發展署提供，本研究整理

由於僑外生核定通過留臺工作統計資料並無其求學表現資料，為瞭解留臺就業僑外生素質，本研究利用高薪比例來進行檢視。所謂「高薪比例」是計算各年度高於各年度大學畢業從事專業工作初任人員經常性薪資*1.2 倍之人數比例⁵，如表 2-13 所示。可得知整體僑外生留臺工作之高薪比例逐年下降，由 2014 年的 83.5%下降至 2017 年的 26.9%，而透由評點制度留臺工作僑外生高薪比例偏低，在 2017 年僅有 18.1%，此應與評點制度對薪資水準限制放寬有關，因此本研究進一步利用卡方檢定來逐年檢視高薪比例與制度的關聯性，發現兩者之間存在高度關聯性。

表 2-13、2014 年至 2017 年申請留臺工作僑外生高薪比例交叉表

申請年	項目	不屬於高薪者	屬於高薪者	檢定結果
2014 年	一般資格	6.7%	93.3%	$\chi^2=270.100^{***}$
	評點制度	41.9%	58.1%	
	整體	16.4%	83.5%	
2015 年	一般資格	12.8%	87.2%	$\chi^2=378.105^{***}$
	評點制度	69.6%	30.4%	
	整體	50.9%	49.1%	
2016 年	一般資格	22.9%	77.1%	$\chi^2=259.292^{***}$
	評點制度	76.1%	23.9%	
	整體	66.1%	33.9%	
2017 年	一般資格	18.8%	81.2%	$\chi^2=387.916^{***}$
	評點制度	81.9%	18.1%	
	整體	73.1%	26.9%	

資料來源:本研究計算

註:***表示通過 1%之顯著水準測驗

⁵ 1.2 倍的設定為採「工業及服務業受僱員工受雇薪資」前 25%(第三四分位數)人數的平均薪資除以工業及服務業總受僱員工平均月薪資而得，大約為 1.2 倍，因而在本研究採此倍數作為高薪判斷之基準

除檢視高薪比例外，本研究進一步利用低薪比例來比較僑外生與臺灣大學畢業青年之薪資水準。在本研究所指「低薪比例」是指申請核可之僑外生實質薪資低於低於各年度國內大學畢業從事專業工作初任人員經常性薪資的平均，如表 2-14 所示。可得知整體僑外生留臺工作之低薪比例逐年上升，由 2014 年的 2.53% 上升至 2017 年的 49.44%，若依申請留臺方式來檢視，則發現不管是透過一般資格申請留臺或是透過評點制度留臺工作者，其實質薪資低於國內初任專業人員平均薪資的比例皆呈現逐年升高的趨勢，其中透由評點制度留臺工作僑外生更為明顯，在 2017 年已超過 5 成，有 56.58%，此應與評點制度對薪資水準限制放寬有關，是否可能影響國人勞動條件，值得相關單位密切注意。

表 2-14、2014 年至 2017 年申請留臺就業僑外生平均實質薪資低於初任專業人員平均薪資比例

年度	整體平均	一般資格	評點制度
2014 年	2.53%	0.65%	7.42%
2015 年	14.06%	0.23%	20.88%
2016 年	31.97%	4.74%	38.29%
2017 年	49.44%	5.38%	56.58%

資料來源:勞動部勞動發展署提供，本研究整理

進一步以迴歸分析進行影響僑外生留臺薪資之因素，將核可之實質薪資作為依變項，以性別、學歷、行業別、申請停留時間以及是否為評點制申請留臺等因素作為自變項，經由多元迴歸分析來檢視影響僑外生留臺就業薪資之主要因素，從模擬結果發現各項自變項均得到顯著水準(如表 2-15)，顯示性別、學歷、行業別、申請停留時間以及是否為評點制申請留臺等因素，對僑外生留臺薪資具有影響，其中評點制為顯著的負面影響。

表 2-15、影響僑外生留臺薪資因素迴歸分析

變項	模型
截距項	49634.77*** (710.253)
性別	2858.34*** (505.230)
碩士學歷	2109.17*** (558.242)
博士學歷	4837.803*** (1158.116)
是否為製造業	1101.145* (617.759)
申請停留時間是否大於一年	2134.226*** (617.759)
申請方式是否為評點制	-18803.317*** (549.478)
判定係數	0.222

資料來源：本研究

註：1.應變數為是否願意留臺。

2.括弧內為標準差，*、**與***分別表示通過 10%、5%與 1%之顯著水準考驗

七、僑外生申請留臺工作概況—依申請者工作行業別

若依僑外生留臺工作行業別來比較透過評點制度留臺工作者與一般資格留臺工作者發現，申請一般資格留臺工作者以教育業與製造業最多，分別佔有 19.84% 與 22.47%，其次則為批發零售業佔有 16.67%。若以評點制度留臺工作者，則以批發零售業最多，佔有 21.30%，其次為製造業，有 19.71%，第三為專業、科學及技術服務業的 17.72%，至於教育業則相對偏低，僅有 3.27%，如表 2-16 所示。

表 2-16、2014 年至 2018 年 7 月申請留臺就業僑外生行業分布狀況-依申請留臺工作方式檢視

行業別	一般資格		評點制	
	人數	百分比	人數	百分比
農、林、漁、牧業	2	0.10	14	0.37
礦業及土石採取業	0	0.00	1	0.03
製造業	453	22.47	753	19.71
電力及燃氣供應業	0	0.00	1	0.03
用水供應及污染整治業	4	0.20	8	0.21
營建工程業	37	1.84	75	1.96
批發及零售業	336	16.67	814	21.30
運輸及倉儲業	4	0.20	56	1.47
住宿及餐飲業	18	0.89	272	7.12
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	183	9.08	412	10.78
金融及保險業	14	0.69	78	2.04
不動產業	9	0.45	18	0.47
專業、科學及技術服務業	251	12.45	677	17.72
支援服務業	16	0.79	92	2.41
公共行政及國防；強制性社會安全	1	0.05	2	0.05
教育業	400	19.84	125	3.27
醫療保健及社會工作服務業	252	12.50	141	3.69
藝術、娛樂及休閒服務業	11	0.55	148	3.87
其他服務業	25	1.24	134	3.51
總計	2016	100.00	3821	100.00

資料來源：勞動部勞動發展署提供，本研究整理

第三節 本章小結

本章藉由次級資料分析僑外生在臺就學情形及在臺就業情形，彙整分析結果如下。

依據僑外生在臺就學情形之分析結果，首先在就學人數趨勢方面，來臺讀書之僑外生人數呈現逐年遞增的情況，由於來自新南向區域之境外生大幅增加 5,700 人左右，適時填補中國大陸減少之學生人數。縱使受到兩岸關係影響，2017 年度在臺陸生人數大幅減少，其人數仍遠高於新南向區域的任一國家。其次，僑外生在臺就讀科系分布情況，修讀之學科以商業及管理學門為主要科系類別，且呈現逐年遞增；其次為工程及工業工程學門，第三為人文學門，皆有減少趨勢。若進一步依陸生、僑生與外籍生來檢視工程及工業工程學門人數減的原因，主要來自於陸生的減少，但外籍生修讀此學門的人數反而呈現正向成長的趨勢。

依據僑外生在臺就業情形之分析結果，首先在整體留臺工作僑外生人數自 104 年起為逐年上升，依評點制度與一般資格申請留臺來檢視，則發現利用一般資格申請留臺工作的僑外生從 2015 年起大幅度下滑，且呈現逐年遞減的趨勢。利用留臺工作僑外生人數佔當年度畢業生的比例來檢視，留臺就業比率於 2014 年的 26.10% 下降至 2016 年的 19.10%，而後再攀升至 20.53%，呈現先減後增的變動情形。以性別來檢視，以評點制申請留臺工作女性人數高於男性。以申請者學歷檢視，評點制留臺工作者以大學畢業為主，一般資格申請留臺工作者以碩士學歷為主。以申請者工作地點檢視，多數集中於大臺北地區工作，其次為臺中市。以申請者工作時間檢視，雇主每次申請聘用僑外生在臺工作時間以一年以上為主，每年差異性不大。以申請者平均實質薪資檢視，整體僑外生留臺工作之平均實質薪資有逐年下降的趨勢，由 2014 年的 46,972 元下降至 2017 年的 37,031 元，透過評點制

度留臺工作僑外生平均實質薪資為 33,000 至 38,000 元，遠低於透過一般資格申請留臺者。而透過進一步分析，整體僑外生留臺工作之高薪比例逐年下降，由 2014 年的 83.5% 下降至 2017 年的 26.9%，透過評點制度留臺工作僑外生高薪比例偏低，在 2017 年僅有 18.1%，此應與評點制度對薪資水準限制放寬有關。以申請者工作行業別進行檢視，以評點制度留臺工作者，則以批發零售業最多，其次為製造業，第三為專業、科學及技術服務業，而申請一般資格留臺工作者以教育業與製造業最多。

第三章 僑外生留臺就業政策之效益 評估與政策檢討

本計畫目標是檢討現行評點項目之適宜性與評估評點制執行效益，以及分析影響效益的因素，進而研提改進建議，為此將透過問卷調查蒐集僑外生來臺求學動機、在臺學習表現、留臺就業意願相關資訊，並透過深度訪談與焦點會議座談，以瞭解臺灣企業對僑外生的觀感與接受度，全面性瞭解各界之看法。

據此，本章第一節將針對應屆畢業之僑外生畢業後留臺就業意願之分析進行說明，第二節則為已畢業且留臺工作僑外生就業情形之分析，第三節針對現行之評點制度進行分析與探討，最後給予本章小結。

第一節 應屆畢業之僑外生畢業後留臺就業意願之分析

針對僑外生留臺意願部分，本研究除利用以往相關研究來檢視外，並進一步針對即將畢業之僑外生進行問卷調查，藉以瞭解僑外生留臺之主觀想法。

一、相關文獻分析

為瞭解在臺僑外生跨文化適應、社會支持以及學習成就對其留臺就業意願之影響，何依靜（2016）曾對 304 位在臺大專院校就讀四年級以上之僑生（包含港澳生）進行問卷調查。發現選擇「完成學業後，計畫在臺灣工作」的受試者有 115 位，佔總樣本數的 37.8%；選擇「完成學業後，計畫回僑居地工作」的受試者有 95 位，佔總樣本數的 31.3%；選擇「目前還沒決定」的受試者有 81 位，佔總樣本數的 26.6%；而選擇「其他」的受試者，大多準備留臺繼續攻讀研究所，或準備出國唸書。

該研究的迴歸分析結果顯示，跨文化適應中的「一般適應」與「互動適應」對傾向留臺就業意願都有顯著正向影響，亦即僑生之一般適應與互動適應越佳，就越有可能選擇留臺就業。至於社會支持方面，則不論是「情感性支持」、「訊息性支持」、或「實質性支持」，對僑生留臺就業意願皆無顯著影響。另，僑生在臺學習成就高低也不會影響其留臺就業意願。

除上述變數之外，該研究也發現僑生的性別與僑居地對僑生留臺就業意願有顯著影響，亦即男性僑生留臺就業意願高於女性僑生，而來自東南亞國家的僑生留臺就業意願低於來自非東南亞國家的僑生。此外，僑居地親友支持度對僑生留臺就業意願也有顯著正向影響，亦即僑居地親友越支持留臺工作，則其留臺就業意願越高。

林慧君（2017）則是利用僑務委員會《提升僑生人才留臺服務之策略性研究》調查問卷資料，採取次級資料分析法，以瞭解僑生在臺生活適應情形及在臺就業優勢對其留臺就業意願之影響。該調查是僑委會於 2010 年委託國立中正大學吳志揚等學者進行，調查對象為就讀於全國僑生人數最多的 23 所公私立大學之僑生，採電子問卷普查方式，共計發出問卷 8,511 份，回收問卷 1,561 份，回收率約 18%。

為區別受訪者留臺就業意願高低，該研究利用問卷的不同題項，將受訪者區分為「無意願」、「低度意願」、「中度意願」與「高度意願」四個等級。其中，「低度意願」是指受訪者僅考慮畢業後繼續留在臺灣就業或發展，「中度意願」則是加上受訪者希望未來有機會在臺灣設戶籍，「高度意願」則是再加上受訪者設籍後會想要接家人來臺一同居住。依據此分類，該研究發現在有回答相關題項之 1,013 位受訪者中，無留臺就業意願者 108 位，佔總樣本 10.7%，低度留臺就業意願者 197 位，佔總樣本 19.4%，中度留臺就業意願者 207 位，佔總樣本 20.4%，高度留臺就業意願者 501 位，佔總樣本 49.5%。

該研究以這些問卷資料進行迴歸分析，發現僑生在臺生活適應情形對其選擇在臺就業意願有正向的影響，亦即適應情形愈佳者，留臺就業意願愈高。至於在臺就業優勢的影響，該研究發現僑生在專業知識的優勢對其選擇在臺就業意願有正向影響，但在語言溝通與工作態度方面的優勢，則對留臺就業意願無顯著影響。

若從僑生個人背景來看，該研究發現僑生的年齡對留臺就業意願有正向影響，亦即年齡較長的僑生留臺就業意願較高。此外，雖然在臺僑生的主要來源國是馬來西亞，但是該研究發現馬來西亞地區僑生的留臺就業意願較來自其他地區的僑生低。至於性別、學院類別與畢業學歷，則對僑生留臺就業意願無顯著影響。

二、問卷調查結果

上述文獻為針對單一學校或是僑生進行問卷調查，為評點制度留才之目的包含僑生與外籍生，因此本研究同時針對僑生與外籍生進行問卷調查，並加入其來臺就學面向的題項，藉以瞭解僑外生留臺就學動機與表現。

(一)僑外生留臺就業意願調查結果

從調查結果發現僑外生畢業後願意留臺的比率約有 7 成，如表 3-1 所示，進一步以性別來檢視，則發現男性願意留臺工作比例略多於女性，如表 3-2 所示。但若依僑外生來源國則發現，來自新南向國家的僑外生願意留臺的人數明顯高於非新南向國家，分別佔 73.38% 與 58.64%，如表 3-3 所示。

本研究進一步利用卡方檢定檢定男、女與願不願意留臺工作是否相關，卡方值為 1.991，且並無通過 10% 的顯著水準測驗，顯示兩者並無關聯性。另外，亦利用卡方檢定檢定僑外生來源國與其留臺工作意願是否具關聯性，檢定結果卡方值為 30.224***，且通過 1% 的顯著

水準測驗，顯現兩者具有相當的關聯性。

此外，若依學校類別來檢視，則發現就讀公立普通大學之僑外生願意留臺工作比例低於其他類別學校之僑外生，就讀科技大學的僑外生似乎留臺意願較普通大學高，如表 3-4 所示。進一步利用卡方檢定來檢視兩者之間是否具關聯性，則發現卡方值為 32.14***，且通過 1% 的顯著水準測驗，顯現兩者具有相當的關聯性。另國立大學僑外生留臺意願偏低部分，據訪談結果顯示，此係因受訪僑外生尚有其他選擇，例如可至其他地方發展等。

若以就讀學制來檢視，則發現高學歷者(碩士與博士學位稱之)，其留臺意願並沒有低於學士學位者(大學四年制學生)，如表 3-5 所示。其中大學四年制學生其留臺就業意願低於其他學制(65.38%)，反而以就讀博士學位者其留臺意願較高(81.08%)。從前一章僑外生核可留臺工作統計資料得知，博士學歷的僑外生留臺人數逐年下降(表 2-8)，但透過教育部統計資料發現(圖 2-5、圖 2-6)在臺就讀博士人數並無逐年遞減現象，且本研究問卷調查受訪就讀博士學位者留臺意願也無較其他學歷低(表 3-5)，因而本研究進一步計算不同學歷受訪者其留臺所希望的待遇，並與實際核可資料之平均實質薪資水準進行比較，如表 3-6 所示。由表中發現，博士生受訪者期待的薪資(平均期待薪資約 8 萬元左右)遠高於實際申請核可通過者(平均申請薪資 5 萬 4 千元左右)，顯現雖然博士生留臺意願沒有低於其他學歷受訪者，但可能因最後實際可得薪資水準低於期待，加上高學歷畢業之僑外生就業能力比較好，比較有競爭力。當臺灣的薪資不具吸引力時，他們自然不會選擇留在臺灣工作，因而導致真正留臺工作者人數偏低。

此外，若依就讀領域來劃分，則發現就讀文史哲學門的僑外生留臺意願較其它系科偏低，僅有 4 成 8 的學生願意留在臺灣工作，其他學門則多數約有七成的學生願意留臺工作，如表 3-7 所示。

本研究進一步詢問受訪僑外生想要留在臺灣工作的原因，多數受訪僑外生表示喜歡臺灣的生活環境，約占 59.61%，另外有 56.59% 的僑外生表示想要先在臺灣獲取工作經驗後，再去其他國家發展，為受訪僑外生留臺工作的兩大主因，如表 3-8 所示。若進一步利用僑外生來源國進行檢視，則發現來自於非新南向國家之僑外生以喜歡臺灣生活環境為主要留下來工作的因素，而新南向國家之僑外生則以想要先在臺灣獲取工作經驗後，再去其他國家發展為最主要的因素，如表 3-9 所示。另，由表中得知不同來源國僑外生想要留臺工作的因素中對臺灣工作薪資的看法不同，來自於新南向國家的僑外生因為臺灣薪資比較高而想要留臺工作的比率約有 39.73%，但來自於非新南向國家的僑外生僅有 9.83% 選擇此點做為想要留臺工作的因素，此可能為因來自非新南向國家的僑外生主要以日本、韓國與美國等平均收入較高的國家(見表 2-1)為主，在臺工作薪資低於回母國工作薪資所致。

表 3-1、受訪僑外生畢業後是否願意留在臺灣工作

項目	次數	百分比
願意留下	463	69.62
不願意留下	202	30.38
總計	665	100.00

資料來源：本研究

表 3-2、受訪僑外生畢業後是否願意留在臺灣工作-依性別來檢視

項目	男	女	總計
願意留下	243 (72.11%)	220 (67.07%)	463 (69.62%)
不願意留下	94 (27.89%)	108 (32.93%)	202 (30.38%)
總計	337 (50.68%)	328 (49.32%)	665 (100.00%)

資料來源：本研究

表 3-3、受訪僑外生畢業後是否願意留在臺灣工作-依來源國來檢視

項目	非新南向國家	新南向國家	總計
願意留下	173 (58.64%)	290 (78.38%)	463 (69.62%)
不願意留下	122 (41.36%)	80 (21.62%)	202 (30.38%)
總計	295 (44.36%)	370 (55.64%)	665 (100%)

資料來源：本研究

表 3-4、受訪僑外生畢業後是否願意留在臺灣工作-依學校類別檢視

項目	公立普通	私立普通	公立科技	私立科技	總計
	大學	大學	大學	大學	
願意留下	93 (59.24%)	170 (64.39%)	108 (87.10%)	92 (76.67%)	463 (69.62%)
不願意留	64 (40.76%)	94 (35.61%)	16 (12.90%)	28 (23.33%)	202 (30.38%)
總計	157 (23.61%)	264 (39.70%)	124 (18.65%)	120 (18.05%)	665 (100%)

資料來源：本研究

表 3-5、受訪僑外生畢業後是否願意留在臺灣工作-依就讀學位檢視

項目	博士班	碩士班	大學四年制	大學二年制	總計
願意留下	30 (81.08%)	105 (74.47%)	270 (65.38%)	58 (78.38%)	463 (69.62%)
不願意留	7 (18.92%)	36 (25.53%)	143 (34.62%)	16 (21.62%)	202 (30.38%)
總計	37 (5.56%)	141 (21.20%)	413 (62.11%)	74 (11.13%)	665 (100%)

資料來源：本研究

表 3-6、受訪僑外生畢業後期待薪資待遇與申請核可薪資之比較

學歷	受訪者期待的薪資待遇	2017 年申請核可實質薪資	兩者差距
博士班	83,133	54,998	28,135
碩士班	50,600	44,889	5,711
大學四年制	39,533	33,491	6,042
大學二年制	30,983		-2,508
總平均	43,797	41,313	2,484

表 3-7、受訪僑外生畢業後是否願意留在臺灣工作-依就讀領域檢視

項目	醫藥衛生		生命科學			商學管		社會科		藝術與	總計
	理工	生	學	農學	理	文史哲	法政	學	設計	其他	
願意留下	85 (75.22%)	17 (62.96%)	17 (77.27%)	25 (75.76%)	193 (71.48%)	36 (48.00%)	5 (62.50%)	37 (78.72%)	45 (73.77%)	3 (33.33%)	463 (69.62%)
不願意留下	28 (24.78%)	10 (37.04%)	5 (22.73%)	8 (24.24%)	77 (28.52%)	39 (52.00%)	3 (37.50%)	10 (21.28%)	16 (26.23%)	6 (66.67%)	202 (30.38%)
總計	113 (16.99%)	27 (4.06%)	22 (3.31%)	33 (4.96%)	270 (40.60%)	75 (11.28%)	8 (1.20%)	47 (7.07%)	61 (9.17%)	9 (1.35%)	665 (100%)

資料來源：本研究

表 3-8、受訪僑外生想要留在臺灣工作的原因(複選)

項目	百分比	
	人次	(%)
目前已經得到工作機會	48	10.37
臺灣的薪資比較高	176	38.01
留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助	190	41.04
想要先在臺灣獲取工作經驗後，再去其他國家發展	262	56.59
臺灣的社會保險制度比較完善	98	21.17
喜歡臺灣的生活環境	276	59.61
感情家庭因素	49	10.58
其他	18	3.89

資料來源：本研究

表 3-9、受訪僑外生想要留在臺灣工作的原因-以來源國來檢視

項目	非新南向國家 僑外生		新南向國家僑 外生	
	人次	百分比	人次	百分比
目前已經得到工作機會	21	7.12	27	7.30
臺灣的薪資比較高	29	9.83	147	39.73
留在臺灣對自己未來職涯發展 比較有幫助	56	18.98	134	36.22
想要先在臺灣獲取工作經驗 後，再去其他國家發展	82	27.80	180	48.65
臺灣的社會保險制度比較完善	34	11.53	64	17.30
喜歡臺灣的生活環境	131	44.41	145	39.19
感情家庭因素	30	10.17	19	5.14
其他	10	3.39	8	2.16

資料來源：本研究

由於畢業在即，部分有意願留在臺灣工作之僑外生已經開始找工作，從表 3-10 得知，受訪僑外生在找工作時所遇到的困難，主要為「雇主認為僱用外國人的行政程序麻煩，而不願僱用的困難」（約有 42.22%），其次則為「能找到的職缺數目太少」與「雇主認為自己的中文能力不足，而不願僱用」（約有 33.89%與 32.22%）。

表 3-10、受訪僑外生在找工作時遭遇的困難(複選)

項目	次數	百分比
能找到的職缺數目太少	61	33.89
雇主認為自己學經歷不足，而不願僱用	20	11.11
雇主認為自己的中文能力不足，而不願僱用	58	32.22
雇主認為我要求的待遇太高，而不願僱用	14	7.78
雇主認為僱用外國人的行政程序麻煩，而不願僱用	76	42.22
其他困難	21	11.67
沒有遭遇到困難	16	8.89

資料來源：本研究

除願意留臺工作因素，本研究亦針對不願意留在臺灣工作的僑外生不願留臺的因素進行探討，如表 3-11 所示。從表中可得知受訪僑外生不願留在臺灣工作的主因為想要回到母國工作，約有 58.91%，另外臺灣薪資水準太低、家人反對以及想要到其他國家工作也是影響他們留臺意願主因之一，分別為 32.67%、26.24%與 21.78%。進一步以僑外生來源國是否為新南向國家進行分析，則發現不管是來自哪個國家，僑外生不願留臺工作的最主要因素皆為想要回到母國工作，如表 3-12 所示。但來自非新南向國家的僑外生亦有 44.26%的人次是因為臺灣薪資水準太低，為其不願留臺的次要因素，再來則為家人不支持，排列第三。反觀來自新南向國家的僑外生，除想回母國工作外，其認為在臺灣無法找到合適的工作(26.25%)、留在臺灣的職涯不具發展性(23.75%)以及無法適應臺灣的生活(27.50%)為次要因素。

表 3-11、受訪僑外生不願意留在臺灣工作的原因(複選)

項目	次數	百分比
臺灣的薪資水準太低	66	32.67
在臺灣無法找到合適的工作	40	19.80
留在臺灣的職涯不具發展性	40	19.80
無法適應臺灣的生活	33	16.34
家人不支持	53	26.24
不知道自己可以留在臺灣工作	20	9.90
要繼續升學	34	16.83
想要回到母國工作	119	58.91
想要到其他國家工作	44	21.78
其他	14	6.93

資料來源：本研究

表 3-12、受訪僑外生不願意留在臺灣工作的原因-依來源國檢視

項目	非新南向國家		新南向國家	
	人次	百分比	人次	百分比
臺灣的薪資水準太低	54	44.26	12	15.00
在臺灣無法找到合適的工作	19	15.57	21	26.25
留在臺灣的職涯不具發展性	21	17.21	19	23.75
無法適應臺灣的生活	11	9.02	22	27.50
家人不支持	38	31.15	15	18.75
不知道自己可以留在臺灣工作	11	9.02	9	11.25
要繼續升學	19	15.57	15	18.75
想要回到母國工作	69	56.56	50	62.50
想要到其他國家工作	26	21.31	18	22.50
其他	6	4.92	8	10.00

資料來源：本研究

(二) 僑外生來臺留學動機、在臺學習表現及實習經驗

除僑外生就業面的檢視外，本研究亦從僑外生的求學面來進行討論，藉以了解其在臺求學表現獲動機是否會影響留臺工作意願。從本研究問卷調查中得知，受訪僑外生願意來臺就學，主要是因為相較於其他國家臺灣的學費較為便宜（51.43%），其次則為認為臺灣的生活環境比較適合（42.41%）、臺灣有自己想要念的科系（41.65%）與有申請到臺灣的獎學金（39.7%）亦佔有極高的比例，如表 3-13 所示。若進一步依來源國檢視，則發現不管來源國為何，受訪僑外生皆認為會來臺讀書主要因素為臺灣學費比較便宜，此外，非新南向國家的僑外生較為注重生活環境，以臺灣的生活環境比較適合與臺灣有自己想要念的科系為次要因素，但新南向國家的僑外生則以有申請到來臺灣讀書的獎學金為主要因素，顯現政府新南向政策的確發揮相當的影響力，如表 3-13。

另外，詢問受訪者對其在臺求學表現是否如預期，有 37.14% 的受訪者表示和預期差不多，有 47.07% 的受訪者表示比預期好，由此可知多數來臺就讀的同學對自己的求學表現是肯定的，但亦有 15.79% 左右的少數僑外生認為自己的表現比預期的差，如表 3-14 所示。

進一步了解受訪僑外生認為在臺求學經驗是否對其未來工作有幫助，約有 9 成的受訪者認為是有幫助的，僅一成受訪者認為沒有幫助，如表 3-15 所示。而此些受訪僑外生在求學期間是否有實習經驗或工作經驗，約有 51.88% 的受訪者是沒有工作或實習經驗的，如表 3-16 所示。

為了解僑外生在臺求學表現是否會影響他留臺工作意願，本研究將受訪僑外生區分為對自己求學表現符合預期⁶與不符合預期兩類，

⁶ 按僑外生填答比預期好很多、比預期好一些以及跟預期差不多則表時期認為求學

利用卡方檢定來分析僑外生對自己在臺求學表現的看法是否與其留臺工作意願有關聯，由統計分析結果得知，卡方值為 3.333*，通過 10% 的顯著水準測驗，顯示僑外生對自己求學表現是否符合預期與其留臺工作意願有關聯性。另外，亦將受訪僑外生留臺意願與其是否有實習經驗進行卡方檢定，卡方值為 29.536***，且通過 1% 的顯著水準測驗，顯示兩者之間亦存在關聯性。由此可推得，僑外生在臺學習表現以及在學間是否進行實習可能影響其留臺工作意願。

表現符合預期，若其填答比預期差一些與比預期差很多則為不符合預期。

表 3-13、受訪僑外生選擇來臺讀書的原因(複選)

項目	次數	百分比
臺灣的學費比較便宜	342	51.43
臺灣的生活費比較便宜	190	28.57
有申請到來臺灣讀書的獎學金	264	39.70
臺灣的教育品質比較好	221	33.23
臺灣有比較好的工作機會	99	14.89
來臺灣讀書比較容易申請	208	31.28
臺灣有自己想要念的科系	277	41.65
臺灣的學歷很有用	112	16.84
臺灣的生活環境比較適合	282	42.41
有親友在臺灣可以就近幫忙	66	9.92
其他	63	9.47

資料來源：本研究

表 3-14、受訪僑外生選擇來臺讀書的原因-依來源國檢視

項目	非新南向國家		新南向國家	
	人次	百分比	人次	百分比
臺灣的學費比較便宜	161	54.58	181	48.92
臺灣的生活費比較便宜	118	40.00	72	19.46
有申請到來臺灣讀書的獎學金	98	33.22	166	44.86
臺灣的教育品質比較好	64	21.69	157	42.43
臺灣有比較好的工作機會	17	5.76	82	22.16
來臺灣讀書比較容易申請	94	31.86	114	30.81
臺灣有自己想要念的科系	133	45.08	144	38.92
臺灣的學歷很有用	46	15.59	66	17.84
臺灣的生活環境比較適合	141	47.80	141	38.11
有親友在臺灣可以就近幫忙	31	10.51	35	9.46
其他	35	11.86	22	5.95

資料來源：本研究

表 3-15、受訪僑外生在臺學習成果是否符合自己的預期

項目	次數	百分比
比預期好很多	102	15.34
比預期好一些	211	31.73
和預期差不多	247	37.14
比預期差一些	83	12.48
比預期差很多	22	3.31
總計	665	100.00

資料來源：本研究

表 3-16、受訪僑外生認為在臺求學經驗對未來的工作有沒有幫助

項目	次數	百分比
很有幫助	204	30.68
有些幫助	398	59.85
不大有幫助	53	7.97
幾乎完全沒有幫助	10	1.50
總計	665	100.00

資料來源：本研究

表 3-17、受訪僑外生是否有工作或實習經驗

項目	次數	百分比
有工作或實習經驗	320	48.12
沒有工作或實習經驗	345	51.88
總計	665	100.00

資料來源：本研究

(三) 影響僑外生留臺就業意願因素之探討

進一步以迴歸分析進行影響僑外生留臺因素之探討，將是否有留臺意願作為依變項，以性別、學歷、普通大學、新南向國家、學習符合預期、有參與實習等因素作為自變項，經由多元迴歸分析來檢視影響僑外生留臺就業之主要因素，從模擬結果發現多項自變項均得到顯著水準(如表 3-18)，顯示性別、學歷、普通大學、新南向國家、學習領域、學習符合預期、有參與實習等因素，對僑外生留臺願意具有影響，但與其在臺學習領域較無關聯。而此多元迴歸方程式之判定係數為 0.201，由於本次進行的多元迴歸分析係採用橫斷性(cross-sectional)的調查資料，未來建議可增加縱貫性的資料進行分析，或許可得到更高的解釋變異量的結果。

表 3-18、影響僑外生留臺因素迴歸分析

變項	模型
截距項	1.050*** (0.364)
性別	0.523*** (0.191)
是否高學歷	-0.945*** (0.230)
是否為普通大學	1.047*** (0.210)
是否為新南向國家	-0.815*** (0.190)
學習是否符合預期	0.519* (0.275)
有無參與實習	0.958*** (0.191)
在臺學習領域為商學管理類	-0.122 (0.283)
在臺學習領域為理工類	-0.176 (0.206)
判定係數	0.201

資料來源：本研究

註：1.應變數為是否願意留臺。

2.括弧內為標準差，*、**與***分別表示通過 10%、5%與 1%之顯著水準考驗

(四) 具有意願留臺工作之僑外生對工作之期待

從本研究問卷調查結果得知，有意願留臺工作的僑外生除了對於工作類型不設限之外，最想從事的行業別為專業科學及技術服務業（佔比 10.58%），其次則為出版、影音製作、傳播及資通訊服務業（佔比 8.64%）、住宿及餐飲業（佔比 8.42%）、藝術娛樂及休閒服務業（佔比 7.99%）以及批發及零售業（佔比 7.78%），如表 3-19。顯示僑外生留臺就業之行業別期待，在專業科學技術、資通訊服務等方面，尚符合產業發展的需求。

而其最喜歡的工作職類別除不設限外，以專業人員（佔比 35.64%）、其次為技術員及助理專業人員（佔比 13.17%）、以及服務及銷售工作人員（佔比 10.80%）為主，詳見表 3-20。至於期待薪資待遇，有意願留臺工作僑外生有希望的月薪資以平均為 43,971 元，其中有 65% 的人希望其薪資可以超過 30,000 元，如表 3-21 所示。多數想要留臺工作的僑外生，其希望的工作地點為臺北地區與臺中地區，如表 3-22 所示。

其中有 14 位受訪者所希望的薪資低於或等於 22,000 元，其可能原因之一是進一步檢視這些受訪者資料發現，這些受訪者有 57% (8 位) 為來自於科技大學，其中有 6 位為馬來西亞僑外生，有實習經驗者有 7 位，佔 50%，從受訪者基本資料來分析，對薪資期待偏低主因可能為對自己的自信心不夠，以及可能受到實習工作時有限的實習津貼之影響，另外來源國亦可能為影響受訪者填寫此一級距薪資的因素之一。若從其願意留臺的意願分析，則發現 14 位受訪者中有 10 位願意留臺原因為喜歡臺灣的生活環境(佔 71%)，可能因此為以先有工作可留臺為主要考量。另一可能原因是這些受訪者可能想繼續升學，故希望畢業之後從事部分工時工作，故所期待的薪資較低。

表 3-19、有意願留臺工作僑外生留臺灣工作最想從事行業

行業別	次數	百分比
農林漁牧業	26	5.62
礦業及土石採取業	2	0.43
製造業	22	4.75
電力及燃器供應業	5	1.08
用水供應及污染整治業	3	0.65
營建工程業	6	1.30
批發及零售業	34	7.34
運輸及倉儲業	6	1.30
住宿及餐飲業	39	8.42
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	40	8.64
金融及保險業	30	6.48
不動產業	0	0.00
專業科學及技術服務業	49	10.58
支援服務業	6	1.30
公共行政及國防；強制性社會安全	2	0.43
教育業	22	4.75
醫療保健及社會服務業	14	3.02
藝術娛樂及休閒服務業	37	7.99
其他服務業	36	7.78
不設限	84	18.14
總計	463	100.00

資料來源：本研究

表 3-20、有意願留臺工作僑外生最希望的工作職類

職類別	次數	百分比
民意代表、主管及經理人員	24	5.21
專業人員	165	35.79
技術員及助理專業人員	61	13.23
事務支援人員	14	3.04
服務及銷售工作人員	50	10.85
農林漁牧業生產人員	13	2.82
技藝有關工作人員	26	5.64
機械設備操作及組裝人員	6	1.30
不設限	102	22.13
總計	461*	100.00

資料來源：本研究

*註：因有兩位受訪者未填答此題，有效樣本為 461 人

表 3-21、有意願留臺工作僑外生希望的待遇

薪資級距	次數	百分比
22,000 元（含）以下*	14	3.02
22,001 元以上、30,000 元以下	148	31.97
30,001 元以上、40,000 元以下	150	32.40
40,001 元以上、50,000 元以下	74	15.98
50,001 元以上	77	16.63
總計	463	100.00

資料來源：本研究

註：有少數僑外生基於繼續升學或準備考試之考量，可能選擇部分
工時工作，故所期待的薪資會低於 22000 元。

表 3-22、有意願留臺工作僑外生希望的工作地點

希望工作地點	人次	百分比
臺北市	307	66.31
新北市	32	6.91
宜蘭市	2	0.43
桃園市	1	0.22
新竹市	6	1.30
苗栗縣	1	0.22
臺中市	81	17.49
臺南市	7	1.51
高雄市	47	10.15
屏東市	5	1.08
臺東市	1	0.22

資料來源：本研究

註:由於此題為開放式填答，因而有部分受訪者填答多處

有意願留臺工作受訪學生表示，如果畢業後可以留臺工作，其會想要留在臺灣的時間平均為 1 年以上 3 年以下(54.98%)，其次則為 3 年以上 5 年以下(25.54%)，如表 3-23 所示。而他們希望的工作型態是以全時工作為主，但是也有僑外生可以接受派遣與承攬類別的工作，分別有 11.8%與 10.80%的僑外生願意。另外，有七成受訪僑外生表示可以接受加班或輪班，如表 3-24、3-25、3-26 所示。

表 3-23、有意願留臺工作僑外生希望的留臺工作的期間

項目	人數	百分比
. 少於一年	14	3.03
一年～少於三年	254	54.98
三年～少於五年	118	25.54
五年～少於十年	41	8.87
十年以上	36	7.79
總計	463	100.00

資料來源：本研究

表 3-24、有意願留臺工作僑外生希望的工作型態(複選)

項目	人數	百分比
全時正職工作	418	90.28
部分工時工作	68	14.69
臨時性工作	25	5.40
派遣工作	55	11.88
承攬工作	50	10.80

資料來源：本研究

表 3-25、有意願留臺工作僑外生是否可以接受輪班或經常性加班

項目	人數	百分比
皆無法接受	126	27.21
可以接受	337	72.79
總計	463	100.00

資料來源：本研究

表 3-26、有意願留臺工作僑外生是否可以接受輪班或經常性加班類別
(複選)

項目	人數	百分比
可以接受	337	
輪班	149	44.21
經常性加班	135	40.06
排休	188	55.79

資料來源：本研究

綜合前述問卷調查結果得知，多數受訪僑外生願意來臺就學，主要是因為相較於其他國家臺灣的學費較為便宜，其次則為其認為臺灣的生活環境比較適合，來臺就讀的僑外生對自己學業的表現多屬滿意，且會影響他們留臺的就業意願。至於就業部分則為 7 成的學生願意留在臺灣工作，尤其是新南向國家的僑外生意願高於非新南向國家。此外，雖然有許多在學僑外生表示喜歡臺灣的生活環境，但是仍希望到未來可以到其他國家與回母國就業。至於願意留臺工作的僑外生表示，其最想要的從事的行業別為專業科學及技術服務業、住宿及餐飲業以及出版、影音製作、傳播及資通訊服務業，職類別則以服務及銷售工作人員居多。另外，願意留臺工作的僑外生希望留臺工作薪資平均為 43,971 元，多數希望留臺工作為全職工作，但其可以接受加班與輪班。

第二節 已經畢業留臺工作之僑外生就業狀況分析

本節為針對於實際留在臺灣工作的僑外生就業後的情況進行分析探討，主要為利用委辦單位所提供之僑外生勞保勾稽資料進行就業穩定度的分析，以及以僑外生在臺工作者問卷結果分析其在臺就業期間所遇到問題等進行探討，並輔以深度訪談及焦點會議座談結果全面性瞭解目前留在臺灣工作之僑外生實際就業情況。

一、 留臺工作留臺工作之就業穩定度

由於就業穩定度為利用僑外生實際在臺工作期間長短來判斷，因此在本節為透過勞動部所提供之僑外生留臺工作者之勞保勾稽資料與評點資料庫的資料欄位進行相互比對，扣除重複值、無效值，合計有效資料樣本數共 679 筆來進行分析。留臺工作期間之計算，為以其投保的起始日至退保日來計算。在就業穩定度部分，透過勞保勾稽資料顯示，多數僑外生留臺工作時間至少一年，約有 83% 左右的僑外生留臺工作大於一年，如表 3-27 所示，從表中可以發現僑外生留臺工作穩定度高，一年以下的僅有 17%。

表 3-27、留臺工作僑外生留臺工作期間

留臺工作期間*	人數	百分比
6 個月以下	53	7.81
大於 6 個月少於一年	62	9.13
大於一年少於二年	64	9.43
二年以上	500	73.64
總計	679	100.00

資料來源:本研究

*註：資料期間為截至 107 年 9 月底為止

進一步檢視將勞保勾稽資料中，同時有投保與退保資料者，利用第一筆投保薪資與最後一筆投保薪資進行比對，觀察此些留臺工作者其薪資變動情況，則發現約有 40.16% 的僑外生其薪資水準是呈現上漲的情況，但亦有 58.27% 者其投保薪資沒有變化(如表 3-28 所示)。若與留臺工作期間交叉檢視，則發現留臺工作期間在二年以上者，僑外生薪資水準呈現增加的人數比例高於其他期間。

表 3-28、留臺工作僑外生薪資變動情況與留臺工作期間交叉分析表

項目	6 個月以下	大於 6 個月少 於一年	大於一年少 於二年	二年以上	總計
薪資水準沒有變動	35 (85.37%)	32 (82.05%)	33 (80.49%)	196 (50.65%)	296 (58.27%)
薪資水準為增加	4 (9.76%)	7 (17.95%)	6 (14.63%)	187 (48.32%)	204 (40.16%)
薪資水準為下降	2 (4.88%)	0 (0.00%)	2 (4.88%)	4 (1.03%)	8 (1.57%)
總計	41 (8.07%)	39 (7.68%)	41 (8.07%)	387 (76.18%)	508 (100%)

資料來源:本研究

此外，依據訪談結果彙整得知，僑外生留臺工作者因對於申請程序不熟悉，恐影響轉職的銜接與增加工作居留許可的不確定因素，故對於離職轉換工作的意願較低。此外，僑外生對於現有工作內容的執行、職場人際關係的調適皆屬順利，所以短期而言，普遍仍並未有轉職的情形，可能因此就業穩定度也較高。

惟中長期而言，可能的影響因素為職涯發展與長期居留等因素，由於僑外生留臺工作者對於職涯發展具有期待，希望能夠在工作上與本地工作者具有同等待遇，獲得職位升遷，若此工作成就動機未獲滿足，未來則可能對於僑外生工作者之就業穩定度產生影響。

二、留臺工作之尋職經驗、工作適應與滿意度

由於勞保勾稽資料並無投保外之相關資訊，因而在此為利用僑委會協助調查之畢業後留臺工作僑外生之問卷調查以及深度訪談達到之結果，分別將僑外生留臺工作者之留臺工作的尋職經驗、工作適應及滿意度等內容，說明如下。

(一)留臺工作尋職經驗

僑委會協助發放之問卷有效樣本數為72份，其中在職者為70%，以前有過工作目前沒有者占5%，其餘為留在臺灣一直沒有找到工作者。問卷發放期間為107年10月至11月。

從表3-29中可得知，受訪僑外生認為雇主為何會錄用自己的主要因素在於自己的專業知識(43.64%)與工作態度(41.82%)，其次才為自己的工作經驗(38.18%)與外語能力(30.91%)。

受訪僑外生在求職時遇到的困難，如表3-30所示，主要為雇主因不願意為僑生申請工作許可，而未被錄用，約有48.61%，其次才為經驗不足。值得注意的是，並沒有僑外生選擇證照與中文能力部份。另外，若針對僑外生在工作期間所遭遇的困難進行討論，如表3-31所示，則發現留臺工作僑外生容易因為不瞭解臺灣勞動法令，擔心自己權益受損，約佔21.82%。

表 3-29、受訪僑外生認為雇主會錄用自己的因素(複選)

項目	人次	百分比
要與自己母國廠商有業務往來	7	12.73
自己的外語能力	17	30.91
自己在學學校所學的專業知識	24	43.64
自己過去的工作經驗	21	38.18
自己的工作態度	23	41.82
自己比較有國際觀	16	29.09
自己要求的薪資比較低	5	9.09
其他	2	3.64

資料來源:本研究

表 3-30、受訪僑外生在求職時常遭遇到的困難

項目	次數	百分比
求職管道不足	5	6.94
求職面試技巧不足或不會寫履歷	1	1.39
工作內容要求不了解	2	2.78
不知道自己適合做哪方面工作	2	2.78
技能不足	2	2.78
經歷不足	8	11.11
適合的職缺少	2	2.78
雇主認為我要求的待遇太高	2	2.78
證照不足	0	0.00
工作地點選擇	0	0.00
中文能力不足	0	0.00
雇主因不願意為僑生申請工作許可，而未被錄用	35	48.61
雇主因擔心僑生無法長期留在臺灣工作，而未被錄用	4	5.56
其他困難	3	4.17
沒有遭遇到困難	6	8.33

資料來源:本研究

表 3-31、受訪僑外生工作期間曾經遭遇困難

項目	次數	百分比
語言溝通常出現誤會	1	1.82
自己的工作能力無法勝任	4	7.27
工作上遇到困難不知如何求助	6	10.91
受到工作許可期限限制，無法有穩定工作	5	9.09
因為僑外生身份，受到不公平對待	9	16.36
因為不瞭解臺灣勞動法令，擔心自己權益受損	12	21.82
因為對臺灣就業市場不熟悉，無法找到更適合自己的工作	6	10.91
其他困難	5	9.09
沒有遭遇困難	7	12.73

資料來源:本研究

進一步透過深度訪談發現，僑外生主要透過人力銀行尋職、網路搜尋成功經驗分享、自行參加僑生聯誼會的活動、個別詢問周遭的學長姊、大學教授推薦。普遍而言，較無運用到學校職涯輔導單位的資源，對於公立私立的尋職管道較無概念。另外，評點制網站及文件中的文字說明較不清楚，各項佐證資料難以理解字面意義。缺乏處理評點制度的單一窗口，增加資訊不對稱的情況發生；缺乏評點制相關的講座或說明會舉辦資訊，以至於僑外生與雇主對於制度的不了解。

(二)留臺工作轉職經驗

透過留臺就業僑外生問卷調查結果發現，約有 38%(約為 21 位)有轉職經驗，而他們離開第一份工作的主要因素為想要有較好的環境(52.38%)、想有較好的薪資與福利(38.10%)以及無法學習新的知識或技能、工作欠缺發展願景，如表 3-32。

表 3-32、受訪僑外生離開第一份工作的因素(複選)

項目	人次	百分比
想要有較好的薪資及福利差	8	38.10
想要有較好的工作環境	11	52.38
想減輕工作壓力	4	19.05
與同事或主管相處困難	5	23.81
無法學習新的知識或技能	8	38.10
想更換工作地點	3	14.29
無法學以致用	2	9.52
公司經營狀況不佳	3	14.29
工作欠缺發展願景	8	38.10
親友不認同現在的工作	0	0.00
家庭因素	0	0.00
個人健康因素	0	0.00
與個人志趣不合	3	14.29
工作許可期限到期	4	19.05
其他	1	4.76

資料來源:本研究

而深度訪談受訪者認為有轉初次申請留臺時為取得評點分數，選擇較高薪資待遇的製造業業務工作，但對於工作不適應所以轉職至喜愛的服務業，待遇相對較低，但符合自身興趣，但在等待轉職後新工作核發工作許可期間，等待期常需先離境返回母國，造成不便。

(三)現職內容與滿意度

進一步利用五點量表來衡量受訪者對其工作的滿意度，5 分代表非常滿意、4 分則為滿意、3 分為普通、2 分為不滿意以及 1 分為非常不滿意，則所得平均分數如表 3-33 所示。留臺工作僑外生對其工作內容與條件多屬於滿意，不管是在薪資待遇與與同事的相處等項目，平均分數皆大於 3，其中以勞動條件平均分數最接近 3，顯現相較於其他項目，僑外生對此項目的滿意度較低，值得相關單位重視。

表 3-33、受訪在臺工作僑外生留臺工作滿意度

項目	平均分數
在臺工作的薪資待遇	3.27
在臺工作的勞動條件（例如工作時數、工作負荷、工作壓力）	3.05
在臺工作的工作氛圍（例如主管的領導風格、與同事相處等）	3.51
在臺工作的工作內容	3.45
在臺工作的教育訓練	3.36
在臺工作的職涯發展願景	3.18

資料來源:本研究整理

而深度訪談受訪者普遍對於現職工作感到滿意、短期內無離開臺灣的規劃，部分因為不習慣臺灣工時長、加班的辛苦，有考慮轉職但是仍願意待在臺灣。

(四)未來職涯規劃

深度訪談之僑外生認為繼續留臺期待能夠在工作中獲得升遷機會，提升待遇、希望能有辦理永久居留的機會。若待遇或工作內容未有改變，希望再轉至其他國家或回到母國；也有因為臺灣企業的規劃，有出差之情況，希望如需外派至其他國家，仍舊希望能待在臺灣。至於問卷調查之僑外生受訪者約有 47.22% 希望可以長期留在臺灣，但也有 13.89% 的僑外生不希望，如表 3-34 所示。

表 3-34、受訪已畢業僑外生未來是否希望長期留在臺灣

是否希望長期留在臺灣	次數	百分比
不會	10	13.89
會	34	47.22
還不確定	28	38.89
總計	72	100.00

資料來源:本研究整理

第三節 對評點制度之檢討

本節主要對於評點制度進行探討，主要以深度訪談與焦點會議座談之雇主意見結果整理，並輔以蒐集相關文獻及次級資料納入分析。

一、次級資料分析

為有效瞭解評點制度與僑外生畢業後留臺工作表現，本研究進一步利用畢業後留臺工作僑外生之勞保勾稽資料與其評點總分來進行分析。

首先針對各項評點分數進行檢視，如表 3-35 所示，在此為利用勞動部勞動力發展署所提供 2014-2017 年核定通過之僑外生資料，從表中可得知，學歷分數、薪資分數與工作經驗分數有逐漸下降的趨勢。進一步檢視此些分數之變異係數來觀察各項分數資料分散情形，如表 3-36 所示。從表中得知工作經驗分數的係數值相較於其他項目大，顯示僑外生在此項分數的得分變化較大，另外薪資分數之係數值有越來越大的趨勢，顯示近年來申請留臺工作的僑外生之薪資水準可能差異越來越大，值得相關單位重視。

表 3-35、2014 至 2017 年以評點制度留臺工作僑外生各項分數之平均
數與標準差

年度	學歷 分數	薪資 分數	工作經 驗分數	職務 分數	華語能 力分數	外語能 力分數	成長經 驗分數	配合政府 政策分數
2014	14.641	20.598	1.268	10.909	21.878	7.392	5.263	1.244
2015	13.578	15.542	0.711	12.889	24.001	10.350	6.693	1.467
2016	12.874	13.067	0.468	11.607	25.188	9.963	7.815	1.028
2017	12.843	12.531	0.422	11.607	25.575	9.665	7.724	0.785
2014	5.364	10.543	4.653	9.971	11.940	7.004	4.999	4.836
2015	5.004	11.551	3.502	9.579	10.292	7.130	4.707	5.218
2016	4.707	12.057	2.854	9.875	9.265	7.174	4.135	4.419
2017	5.810	12.955	2.637	9.874	8.903	7.099	4.212	3.886

資料來源：本研究

表 3-36、2014 至 2017 年以評點制度留臺工作僑外生各項分數之變異
係數分析

年度	學歷 分數	薪資 分數	工作經 驗分數	職務 分數	華語能 力分數	外語能 力分數	成長經 驗分數	配合政府 政策分數
2014	0.366	0.512	3.670	0.914	0.546	0.947	0.950	3.888
2015	0.369	0.743	4.925	0.743	0.429	0.689	0.703	3.556
2016	0.366	0.923	6.094	0.851	0.368	0.720	0.529	4.297
2017	0.452	1.034	6.252	0.851	0.348	0.734	0.545	4.948

資料來源：本研究

另外，針對其評點分數與就業穩定度進行交叉分析，如表 3-37 所示。從表中可得知，僑外生留臺工作的時間長短與其申請時的核可分數似乎沒有關聯性，不管得到多少評點分數，僑外生留臺工作皆以大於一年為主。

表 3-37、留臺工作僑外生留臺工作期間與評點總分交叉分析

評點分數	留臺工作時間 6 個月以下	留臺工作時 間大於 6 個 月少於一年	留臺工作時 間大於一年 少於二年	留臺工作時 間二年以上	總計
70	19	24	21	148	212
75	6	6	7	54	73
80	11	17	10	127	165
85	3	4	6	21	34
90	10	7	9	79	105
95	1	1	1	8	11
100		1	6	31	38
105			1	2	3
110	2	2	3	19	26
115				3	3
120				3	3
130				4	4
135	1				1
140				1	1
總計	53	62	64	500	679

資料來源：本研究

另外，在平均投保薪資方面，如表 3-38 所示，僑外生留臺工作的平均投保薪資與其申請時的核可分數似乎呈現微幅的正向關係，分數越高其投保的薪資較高。進一步將評點總分與平均投保薪資進行相關分析，則發現皮爾森相關係數值為 0.26，且通過 1% 的顯著水準測驗，顯現出兩者有微幅的正向相關性。

表 3-38、留臺工作僑外生平均投保薪資與評點總分交叉表

評點總分	人數	平均投保薪資
70	212	32,504
75	73	30,042
80	165	32,349
85	34	33,456
90	105	31,951
95	11	37,200
100	38	36,611
105	3	38,967
110	26	39,815
115	3	42,000
120	3	37,567
130	4	43,900
135	1	45,800
140	1	43,900
總計	679	32,946

資料來源：本研究

進一步比較投保平均薪資與申請核可平均薪資(如表 3-39)發現，申請核可平均薪資略高於平均投保薪資，差距在 1,111 元至 2,642 之間，呈現微幅低薪高報的現象。

表 3-39、留臺工作僑外生平均投保薪資與申請核可薪資

年	平均投保薪資	透過評點制 申請核可薪資	薪資差距
2014	35,002	37,644	2,642
2015	32,819	34,666	1,847
2016	32,449	33,560	1,111
2017	32,081	33,318	1,237

資料來源：本研究

二、企業觀點

依據深度訪談及焦點會議座談中，歸納得知企業聘僱僑外生的觀感與接受度，如下列所示。

(一) 雇主聘用的原因

僑外生具有外語能力優勢，可派駐海外公司工作，對當地文化的了解程度較高，同時具備中文溝通能力，且專業工作技能表現亦為重要的因素。

(二) 雇用的情況

雇主聘用僑外生以業務、專業技術性質為主，受訪廠商較少有單一企業雇用多位僑外生工作者，大多為僑外生主動尋職，企業雖有意願但目前並未有專門的求才管道可聘用到僑外生。目前雇主聘僱的僑外生普遍而言工作表現不錯，在職場上能發揮語言優勢，對於工作也很有企圖心。

目前評點制內華語語文檢定之項目，是以來臺後修習過的中文課程成績，或是學習中文課程證明文件來判斷該名僑外生的中文能

力為流利、高階、進階之程度，此一華語文能力證明方式，不一定代表實際在公司內實務操作時的華文溝通表現，如何評斷來臺僑外生之中文能力可以再做政策上的調整，避免往後發生僑外生進入公司卻不如預期的情形。

(三) 工作上表現與本國青年的差異性

受訪雇主大多認為工作表現、薪資待遇及職涯規劃部分與本國青年均並無差異，企業透過舉辦新進人員的聚會交流協助僑外工作者適應，或提供僑外生住宿及補助其他津貼。建議未來僑外生留臺工作者可由學校推薦學業表現優秀者進入業界。

(四) 聘僱過程困難點及建議

將雇主所提及運用評點制進行聘僱過程之困難與對應的建議，歸納如下：

1. 申請程序繁複，建議提供範本、單一窗口以縮短申請審核期間。

由於經由面談後願意聘用僑外生，所以願意透過評點制進行申請，但等待期間過長，加上工作者有居留時限，可能影響工作者權益或人力配置。評點制網站上的說明簡略，希望往後評分表中能備註證明文件的範本，提供給企業參考，也能避免在申請時企業附上錯誤文件而被退件。申請過程中若能單一窗口辦理能使企業作業更方便。

2. 他國語言能力證明取得較為困難，外語文件翻譯不便，造成困擾，建議簡化。

他國語言能力之判定，除了國際上語言訓練測驗中心之外語能力測驗，較為欠缺其他語言檢定，若僑外生的母語，未能取得證明文件，那麼部分國家的人母語方面的能力則無法取得分數。

此外，各項僑外生提供的證明文件，如畢業證書、多益測驗成績單等，是以英文或其他外語的說明內容，但因為送件時需要自行翻譯為中文，對於申請者有所不便，建議未來可探討如何簡化確認證書外語文字標示的審查驗證流程。

3. 企業無法得知通過的項目得分情形，建議可於申請後於線上可查知或函覆通知各項目得分，以便於企業後續申請。

目前公司申請僑外生留臺工作許可時，往往送件後只能等待政府機構通知是否申請通過，公司方面只能得到通過或不通過兩種結果，無法得知評點制中各項得分情形，建議政府可回覆企業各項評分項目的實際得分情形，未來可有助於企業單位申請僑外生工作時，估算各項可能的得分，對於公司具有幫助，有助於公司日後申請。

4. 企業雇用僑外生之勞動權益或相關法律事項，建議加以說明。

目前聘僱僑外生所需參照的法令包含：勞動基準法、就業服務法等，可對於僑外生工作的保障具有相關規範，未來建議有關聘僱後的工作保障事項相關須知，可於申請聘僱時給予企業及受聘僱的僑外生留臺工作人士可以設立專法來規範僑外生工作者，較不易混淆。有了相關法律保障僑外生的權益，也會對他們來臺工作有較大的吸引力，像是退休金制度的問題，目前是剛錄取使用舊制，滿5年後可轉為新制，舊制的其中一項規定要滿25年，才達到領取退休金之要件，對於僑外生很難達成，這些工作保障的政策面問題會列入僑外生在臺就業及企業運用時的考量。

5. 目前政府訂定評點制對於企業而言具有益處，建立標準及指引使企業在執行上所有依循不會無所適從，政策本意是好的，但若標準訂定太過窒礙難行，則會使企業降低意願，反而造

成反效果，若未來評點制能把標準放寬，各項目配分能更彈性化，企業會更願意使用這些留臺就業政策。

(五) 透過評點制攬才、留才之建議

1. 增加雇主聘用的誘因，保障僑外工作者的薪資福利、居留條件等，有助於攬才與留才。
2. 政府目前對於評點制的行銷較為不足，可加強推廣政策，或借助公信力媒體廣告，使更多企業得知相關政策內容。
3. 目前許多企業未有接觸僑外生的管道，可透過舉辦僑外生就業博覽會，促進勞雇雙方媒合。若要提升僑外生在臺工作意願，政府可與學校接軌，廣泛向各大學校推動評點制，定期舉辦說明會，透過學校及時提供有需求的僑外生相關資訊，且學生有問題時也會先向老師、學校提出疑問，才能及時給予回應或提供適切的資訊，更能夠達到攬才的目標。
4. 目前許多企業不願使用僑外生，最主要是認為申請麻煩，不確定根據評點制表內各項標準是否能夠評斷出僑外生的素質，應該要再多研究訂定內容是否適當，僑外生進入企業後，在實際任職後工作表現是否與評點水準相符。因為部分項目較為形式化，難以看出僑外生的能力，有可能僑外生能力素質高，但在部分評比項目拿不到分數，或是評比中得到分數高，但實際在公司表現卻不如預期的情況發生，評分項目也許能再調整，針對僑外生在進入臺灣企業後在實務操作面所需的能力作為評分標準。目前部分評比項目以企業的角度太過嚴苛難以執行，因此有很多想留臺工作的僑外生礙於制度的規定太過嚴苛，以至於只能放棄回國工作。

三、僑外生觀點

依據深度訪談及焦點會議座談中僑外生留臺工作者之經驗，並增加在學之韓國籍僑外生對於未來留臺工作意願之訪談意見，彙集整理如下。

(一)留臺工作意願

透過了解評點制後發現繼續升學碩士求取學位，可在積分上獲得較高分數，有助於未來工作並能再繼續提升知識，是一項誘因。

僑外生在尋職時期，較容易因考量到居留證到期而放棄。尋職管道是透過企業常用的人力銀行平台進行工作職缺的尋找，但一般而言，並沒有直接聘任僑外生的工作職缺專區，多數是在工作內容描述的部分有相關內容文字敘述，但經常在面試後，企業代表發現評點制之規定，聘僱僑外生的公司需有一定規模，在資本額方面若不適用評點制，若對於僑外生有聘用意願，也因為廠商資格不符而無法雇用。

(二)對於評點制的建議

對於留臺工作有意願不知如何申請，搜尋網路相關資訊與經驗分享，以中文敘述居多，對於外國人難以理解，政府如要廣為推動政策，深入各大學校推廣非常重要。例如，韓國留學生提及可透過新生入學時，在新生手冊中附上宣導資料，使留學生得知相關資訊。

建議評點制能設立單一窗口，專人處理可減少申請人困擾，也能減少申請過程的溝通聯繫文件往返。包含申請程序的說明，以及所需時間的等待期，可透過跨部會單一窗口給予明確的指引，包含移民署的簽證居留、當地勞工局的核備、勞動力發展署的資格文件內容等。強化推動網路繳件，以加快評點制的申請時間，讓

僑外生留臺工作者和雇主均能夠順利完成聘僱作業，正式開始工作。

希望官方網頁上的評點流程、資訊能夠完整和詳細，才不會增加僑外生準備申請資料方面的困難度。對於相關證明文件的效期，能有一個完善的時間期限，避免證明因時間過久而必須另外再重新補件。

希望政府能每年舉辦一些評點制的相關講座和資訊，透過政府提供正確資訊，能讓企業方面的雇主或人資承辦人員加深對評點制的了解，增加僑外生留臺工作機會。

對於評點制要達到一年以上或二年以上工作經驗的部分，才能取得工作經驗的分數，此項目對於僑外生而言幾乎無法得到分數，因為初次申請留臺工作之僑外生，大部分為應屆畢業生，並無工作經驗，加上工作經驗需要正職，通常會是在臺灣就讀之前具有工作經驗，或是畢業後已離臺再返回臺灣工作的人，此類情形應較為少見。而來臺念書不會具有正式工作經驗，如果可認列工讀經歷作為積分項目的話，或許可增加僑外生留臺工作意願與機會。而工作年資的證明方面，需回母國申請工作證明，此亦增加資料準備的困難度。

評點制中的兩年工作經驗加分較適用於回母國工作兩年又來臺申請工作簽證的外國人。以香港、韓國等地為例，香港的薪資大概是臺灣的兩倍，皆較臺灣薪資高，評點制運用工作經驗做為加分條件，是否對於僑外生具有吸引力，願意回來臺灣發展，對於留才是否會造成反效果。

政府對於不同國家背景的僑外生留臺工作的制度設計時，對於各國僑外生不該有差別對待之情形，如欲透過僑外生評點制提升留臺工作人力素質，應考量平等性。

以目前現況來說，外籍專業人士流動性高，許多企業會擔心員工被同行挖角，若要留才勢必要有能夠吸引的誘因，未來在政策上應考量保障僑外生的工作權益，如薪資福利與居留條件等，讓僑外生有受重視的感覺，降低離職或離開臺灣的想法，才能達到留才的目標。

四、其他利害相關人之觀點

依據焦點座談會議之目的，本計畫將評點制實施現況對於在場與會代表進行說明，並由企業代表及僑外生留臺工作者進行運用評點制聘用經驗分享，透過交流使其他利害相關代表分享其看法，彙整各學校單位及政府相關部門之觀點，說明如下。

(一)學校單位之觀點

1.學校單位對於僑外生留臺工作之角色

一般而言，學校單位具有僑生、港澳生與外籍生的學生身分別，主要管理通常可依據身分別由單位來進行管理，外籍生通常由國際事務組負責，港澳生則通常由大陸事務組負責，亦有僑外生由境外生輔導組負責相關事宜。此外，常見的方式則由國際事務處統整辦理相關事宜。此外，學校亦有職涯發展單位協助學生認識勞動市場及個人特質等就業輔導機制。

2.學校單位對於僑外生留臺工作之協助事項

辦理僑外生留臺工作資訊分享，如辦理說明會、網頁公告相關資訊、學長姐分享、模擬面試修改履歷等。

安排實習機會，使僑外生了解臺灣職場生態，評估自身留臺就業時對於臺灣職場的適應情形。

3.對評點制的建議

宣導不足，無法有效媒合企業與僑外生的畢業生。

對於外籍生的中文書面資料較為欠缺，造成資訊欠缺的問題，無法將評點制及相關留才的資訊提供給外籍生，建議應準備外語版的書面資料給予需要的外籍生參考。

由於薪資是僑外生留臺工作的重要考量因素，建議可由政府發布現行申請僑外生留臺工作之聘僱薪資區間及人數分布，使僑外生及有意聘僱的企業做為薪資協議的參考指引。

部會分工缺乏單一窗口，建議參考加拿大由原人力資源中心 HRC（如我國的就業服務中心）改制的 Service Canada 整合式的政府服務單一窗口作法。

以香港為例，對於外來工作者是否留港工作，係讓該人士在境內先工作四年後，再評定外來工作者的去留，此種做法可有充分時間觀察員工的工作表現。若以評點制的流程是採先評後用，在他們還沒開始工作之前先設立工作經驗、薪資等限制，僑外生則可能因為評點分數未達標準，失去在臺工作機會，而無從在工作中評估其工作表現作為留才的機制。建議可思考運用先用後評的方式來留才。

(二)政府相關部門之觀點

1.中央部會代表

評點制開始實施後，對僑外生留臺人數大幅提升有所助益，此制度對於臺灣網羅外籍人才非常重要。經濟部主要配合國發會、勞動部的政策，除了評點制以外，新南向政策也正在推行，自政策實施以來，經濟部為促進企業與外籍人才求職者媒合，設立 Contact Taiwan 網站，主要提供資訊交流的平台，目前對於後端與企業接觸的部分尚未有媒合的專區，日後該網站會繼續規劃，幫助留才人數提升。而目前辦理企業參與攬才活動，實際作法為直接帶領企業走入校園，透過學生網絡的力量，讓企業能收到更

多履歷，提高勞雇雙方媒合的成功率，即使非應屆畢業生，學生也能夠開始接觸到評點制政策，能提前規劃求職相關事宜，在畢業前儲備自身能力，目前在全臺北中南執行多場，已有許多僑外生因此找到工作，具有成效。此外，僑外生來臺滿一定年限，有機會申請永久居留證，若在年限上有更大的誘因，對於有意留臺發展的僑外生有一定程度的吸引力。

2.地方政府代表

僑外生畢業申請留臺工作在工作期間前四個月即可申請，多數雇主反應一年以下的公司資本額要到 500 萬是件不容易的事，建議資本額限制調整取消，對於初創或是中小企業之雇主可提高僱用僑外生意願。此外，建議可將評點之工作經驗項目納入工讀與實習的經歷，以提高應屆畢業生留臺工作意願。曾經手申請留臺工作的僑外生，以批發零售業與製造業居多。

第四節 本章小結

依據文獻分析、問卷調查、深度訪談及焦點會議座談等方法蒐集資料後之研究分析歸納整理如下。

一、 僑外生畢業留臺工作意願

僑外生畢業後願意留臺就業比率約為 7 成，且整體而言，僑外生對於留臺工作具有意願且人數與比例持續上升。在留臺工作主要原因的部分，與一般認知大致相符，為喜愛臺灣的生活環境，而第二順位的原因則為先在臺灣獲取工作經驗後，再去其他國家發展留臺工作留臺工作留臺工作。

二、 僑外生來臺留學動機、在臺學習表現及實習經驗

僑外生願意來臺就學，主要是因為相較於其他國家臺灣的學費較為便宜，其次則為認為臺灣的生活環境比較適合、臺灣有自己想要念的科系與有申請到臺灣的獎學金。

三、 具有意願留臺工作僑外生之工作期待

有意願留臺工作的僑外生除了對於工作類型不設限之外，最想從事的行業別為專業科學及技術服務業，其次則為出版、影音製作、傳播及資通訊服務業、住宿及餐飲業、藝術娛樂及休閒服務業以及批發及零售業。最喜歡的工作職類別除不設限外，以專業人員、其次為技術員及助理專業人員、以及服務及銷售工作人員為主。期待每月薪資以平均為 43,971 元，其中有 65% 的人希望其薪資可以超過 30,000 元。多數想要留臺工作的僑外生，其希望的工作地點為臺北地區與臺中地區。

四、留臺工作之就業穩定度

多數僑外生留臺工作時間至少一年，約有 83% 左右的僑外生留臺工作大於一年，可以發現僑外生留臺工作穩定度高。

五、留臺工作之尋職經驗、工作適應與滿意度

受訪僑外生認為雇主錄用自己的主要因素在於自己的專業知識、工作態度、工作經驗與外語能力等方面。求職時遭遇的困難，主要為雇主不願意為僑外生申請工作許可、經驗不足，而留臺工作者容易因為不瞭解臺灣勞動法令，擔心自身權益受損。在轉職經驗上，僑外生離開第一份工作的主要因素為想要有較好的環境、想有較好的薪資與福利、無法學習新的知識或技能、以及工作欠缺發展願景等原因。留臺工作僑外生對工作內容、薪資待遇與同事相處等多屬於滿意，但勞動條件項目的滿意度則較低，值得重視。

六、企業聘僱僑外生的觀感與接受度

企業聘用僑外生主要為外語能力優勢且同時具備中文溝通能力，可派駐海外工作。雇主聘用僑外生以業務、專業技術為主，一家企業大多僅雇用一位僑外生，雇主普遍認同僑外生工作表現，且給予薪資待遇與本國青年並無差異。雇主聘用僑外生管道大多透過人力銀行搜尋，建議可透過學校推薦學業表現優秀之僑外生。

第四章 各國經驗之探討

國際生赴他國留學而後留在當地就業，已成為各國競逐人才的具體作法之一，此人才流動的現象對於國家的經濟、教育、勞動、移民等政策，均有重要的影響與引導作用。國際學生移民或流動的人數迅速增長，惟國際學生移民/流動（International Students Migration/Mobility）研究是移民研究中相對被忽視的領域（King and Raghuram, 2013）。本章回顧美國、澳洲及日本等各國之經驗，透過檢視前述國家情況及分析其解決方案，包含前述各國是否採用評點制，及其相關作法與配套方案，透過前述國家之經驗，從留學的吸引到留下來工作之關聯性，以作為我國研擬相關僑外生留臺工作之政策參考。

第一節 美國經驗

依據過往經驗，在美國就讀大學以上的國際生畢業後具有高度留美工作的動機，並且可透過實習簽證具有留美工讀的經驗，此一實習做法可促使學生具有留美就讀大學意願，因為可與職場進行連結。易言之，該制度雖名為「實習」，卻是外國學生畢業後留美工作必經之過程，故與本計畫研究主旨相關。Popadiuk 與 Arthur（2014）透過實證研究，探討國際學生從大學就學後期至工作的過渡時期，訪談不同文化背景、年齡及職業的 18 名國際學生，歸納出 6 項主要因素：(1) 建立強大的友誼支持決定留下來就業、(2) 集體努力的職業決策、(3) 與主管和導師的關係產生就業機會、(4) 建立關係網絡有助於畢業後的第一份工作、(5) 早期建立與職場的關聯性有助於過渡、(6) 國際校友的指導提供學習榜樣。研究顯示出關鍵關係對於國際學生成功就業的重要性，以及關係對於融入職業決策的影響性。

一、美國相關法規與措施

依據美國對於國際生之人才留用制度，包含採用外籍人力的勞動市場背景現況、專責機關、申請流程及行業類別等部分進行綜合整理與分析。

1. 勞動市場現況：

在美國持學生簽證（F-1）的外籍留學生，於完成大學或研究所學業後，如欲留美工作可運用的方式包含工作簽證及學生實習簽證等兩種類型。其中轉換成工作簽證（以下簡稱 H1-B），需由工作單位向移民單位申請；或以學生實習簽證（以下簡稱 OPT）身份提出申請，從事與主修相關的工作。OPT 時間一般為 12 個月，但主修科學技術工程及數學（Science, Technology, Engineering, Mathematics，簡稱 STEM）相關科系者，可再申請 17 個月，總計 OPT 期間為 29 個月。

學生實習簽證 OPT 與工作簽證不同，OPT 是美國政府賦予留美外籍學生畢業後免工作簽證但可工作的權利。學生在學業即將完成前或學成後，在課業結束前 90 天至課業結束後 90 天前，可經由就讀學校審核後推薦，自行向美國公民與移民服務處（CIS）提出申請，經批准後可在繼續持學生簽證（F-1）的情況下，從事與所學領域相關的實習或工作。

以往留美外籍學生從學生簽證轉換工作簽證的過程中，工作簽證（H1-B）從每年會計年度起始日 10 月 1 日開始生效，外籍留學生的學生簽證依據學期結束失效，常有空窗期（cap-gap），在空窗期間外國學生僅有居留權，沒有工作權，工作因而被迫中斷。故運用學生實習簽證的方式可作為取得工作簽證之緩衝階段。

2. 專責機關：

- 美國公民及移民服務局（USCIS）
- 美國教育部
- 美國公平就業機會委員會

3.申請流程：

在實習期間，畢業留學生另覓工作機會並申請工作簽證。美國每年工作簽證核給限額是 65,000 名，由雇主申請工作簽證，申請程序所需繳交費用包含：申請費、保證費、及訓練費用（2010 年原為 1,500 美元，員工 25 人以下減半，教育或研究機構免繳；2015 年開始通過新收費標準且可延用至 2025 年，每件案件為 4,000 美元）。具有快速辦理（premier processing）的程序，原則上為 15 天內快速辦妥，需另繳交快速處理費。此項工作申請簽證事宜，雇主常委請律師處理。雇主聘用外國畢業生只須在其網站公告 10 天，不須廣告，該項工作是否聘有美國籍人才亦無限制。

學校審核標準為擬實習工作與所學領域相符且程度相當該實習或工作經驗能幫助瞭解所學，使所學與實務相輔相成。由於係由學生自行申請，也自行繳交申請費，實習期間薪水高低非重點所在，雇主也不需事先公告實習缺額，負擔及承諾較少，雇主提供實習機會意願較高。因此，申請及獲准並不困難，常被視為申請工作簽證前的準備或緩衝。申請獲准後 CIS 會發給工作授權卡（work authorization card），畢業生仍持學生簽證，並不改變簽證類別。學生如在實習期間又到學校求學，則該卡自動失效。實習期間沒有工作的時間不能超過 90 天，17 個月的延長，可將學生簽證延至 10 月份，方便此等專長之外國學生的工作銜接。此外，在申請延長未獲准前，學生可自動有 180 天的延期。

4.行業類別：

學生實習簽證期間可延長為最多共計 29 個月的 STEM 相關科系範圍，係指下列八類領域，如精算、應用資訊、工程、科技工程、生命科學、數學、軍事科技和物理學等所對應之行業屬性。

5.稅務：

依據美國移民局規範，若外籍人士在美國工作者唯一收入是工資，且金額低於個人免稅額（參考 501 號出版品之《免稅額、標準扣除額和申報資訊》(Publication 501, Exemptions, Standard Deduction, and Filing Information)），則無需報稅。該規範中的工資係指固定、可審定、年度或定期性 (Fixed, Determinable, Annual, or Periodical, FDAP) 的美國來源收入。FDAP 收入固定以百分之三十 (或更低的條約稅率) 的稅率課徵，同時此類收入不允許有任何扣除額，FDAP 收入應在 1040NR 表之第四頁申報。

6. 美國對於外籍工作者工作申請之改革—提案評點新制

為改善美國境內非法移民問題及對於就業之尊重，參議院共和黨參議員 Tom Cotton 及 David Perdue 等兩位議員於 2017 年上旬提案對於目前的美國工作簽證申請抽籤的制度進行改革⁷。全名為「改革美國移民強大經濟法案」(Reforming American Immigration for a Strong Economy Act, RAISE Act, 以下簡稱 RAISE)，係以提高工作工資以及提升美國競爭力為主要訴求的移民法草案。

此法案透過建立技能型評點制度，使薪資與技能評等積分系統進行對應，此法案精神近似於加拿大、澳大利亞所使用的系統，並試圖取代目前的永久就業簽證架構。申請者將依據教育背景、英語語言能力、年齡、工作機會、特殊事蹟記錄、雇主的主動性等條件，獲得評點積分，藉以進行外籍工作者之工作申請。

移民改革法案從全面進行考量須包含 5 項基本政策要點，以尋求移民者、當地人民及管理單位等立場之平衡。下列分別說明之：

(1) 安全邊界

美國為一個主權國家，必須保留決定誰越過邊界以及誰被允許留

⁷原文網址：<https://kknews.cc/other/zxlojpp.html>

下的權利。透過建立一個明確定義的認證過程，使無證件能力的人有機會獲得永久的法律權利。值此，改善邊境安全和執法將有助於抑制未來的移民激增以及減緩人口和毒品販運。

(2)沒有特赦

美國不應簡單地允許無證人口獲得免費通行證或大赦，這將使他們能夠在合法排隊移民美國的人之前留在美國。因此，必須透過立法規定程序，讓非法的無證人口承認行為的錯誤，服從正確的法律，透過嚴格的州和聯邦背景調查，支付罰款，證明財務可行性。

(3)客工簽證

目前無證件的留美個人應將其狀態定位為訪客工作者的狀態，使其具有身分以取得社會保障、駕照或基本生活所需之文件，並保持最新的稅務負債，未來可選擇無限期地留在美國作為訪客工作者，或是可支付額外費用以尋求永久居留權或公民身份。

(4)驅逐嚴重罪犯

任何和所有從事謀殺，強姦，毆打，販毒和幫派相關活動等邪惡活動的無證件居留者都應立即驅逐出境。但必須明確區分這些重罪犯者和其他較非重罪者，如非法獲得駕駛執照、社會保障卡以及就業和基本生存所必需的其他文件之其他人。

(5)整合過程

鼓勵合法的無證件人員融入美國社會，必須加強學習美語以及了解美國公民的權利義務。作為一個移民國家，美國體認到移民到國家尋求機會和自由的重要性，只要合法申請者遵守法律，即可得到公平對待，並且獲得人生而平等的尊嚴。

綜合前述，「改革美國移民強大經濟法案」可能帶來的影響係透

過本法案的實施，移民美國者之技能、教育、英語能力、工作經歷、創業精神等將更具基礎，可使美國整體利益擴大，並更能以具競爭力的經濟形式與各國競逐人才，預期可使美國更具世界競爭力。

對美國工作者可形成整體工作薪資上漲的效益，基於工作移民模式，RAISE 法案將在實施的第 1 年可使整體移民工作人數降低至 637,960 人，達到 41% 的下降率，並在實施的第 11 年可使移民工作人數降低至 539,958 人，達到 50% 的下降率。此一法案將限制低技能移民流入美國，可降低美國對於低收入、非熟練勞動力的供過於求，使美國勞工對於工資提升的期待有機會實現。

二、美國外籍學生延攬與留用情形

基於國土安全的考量及聘僱美國人的優先性，美國移民署將移民工作者的簽證優先發給高技能、高所得者，並且對於工作簽證的簽核進行加強審查，以防制詐欺及濫用行為。美國在宣布加強對於 H-1B 的簽證審查後，對於國際學生畢業生在美國當地就業的期待，產生衝擊 (Guo, 2017)。

移民局在 1965 年推動法案取消來源國配額制度，使高技能工作者的移民以及外國學生大量投入。流入美國的技術移民年度流量在 1960~2000 年期間上漲 30 倍以上，學生增長 8.2 倍。1990 年移民法案通過，而後於 Cobb-Clark (1998) 和 Antecol 等人 (2003) 研究顯示立法改革的結果，使得國際工作人員湧入美國的人數急劇增加。此外，人力資本投資和移民的可能性之間存在著重要的正相關 (Duleep & Regets, 1999)。

在實務上，美國部分民眾抱怨，外國人士搶走本地人的大學入學名額，也排擠了本地人的工作機會。川普在總統選前承諾保護美國勞工，嚴格審核外國勞工簽證，以及縮減「讓外國學生畢業後立即在美工作」的計畫。川普上任後基於實現保護美國本地國民對於工作機會

的期待，持續對於工作簽證 H-1B 的發放加以緊縮。依據美國移民局所標示之簽證程序，由於採取限額制度，採用抽籤的方式抽出 85,000 位可留在美國就業，其中包含 6.5 萬名常規名額及 2 萬名碩士以上的名額，允許具有配偶、子女者可併同申請工作者家庭成員之居留。未獲抽中者，則必須離開美國。申請案件中，以 IT 產業為較多數，且許多跨國公司均大量投件申請以提升中籤率，對於中小企業則排擠了用人額度。尤以 2015 年知名企業迪士尼大量解雇 300 名員工，遭解雇員工狀告聯邦法院，指控迪士尼公司欲使用 H-1B 移民工作簽證取代美國本土員工，佛州參議員 Bill Nelson 為避免勞工權益受類似情事剝奪，則提出法案，倡議每年 H-1B 的核發名額應降低為 70,000 名，且應由直接聘僱勞工之企業優先取得名額，而非人力外包公司進行派遣的申請案件。

根據美國國際教育研究所(Institute for International Education, IIE) 之分析，美國 2015 年國際學生人數大約 975,000 人，較前一年成長 10%，其中來自中國大陸的學生約占 31%，為所有國際學生之冠，其次是印度，比例接近 14%。美國高等教育品質向來對於國際學生具有吸引力，各國精英學子赴美接受高等教育，可為美國創造逾 300 億美元的學費收入。而透過完整的配套措施，使來自於全球的國際學生畢業後留在美國工作，可為當地創造經濟利益，有助提高當地薪資收入及增加稅收。尤其是以「科學、技術、工程和數學」(STEM) 為學位的國際學生，根據統計資料顯示，美國 STEM 畢業生逾 50% 是國際學生。但隨著美國對於外籍學生的招收人數下降，美國大學在國際學生學費收入亦隨之大幅減少。

根據資料顯示，抽中 H-1B 的國際學生來源國別分析，以 2015 年為例，印度佔比為 70.9%、中國佔比 9.7%。留學生在美國留學地域分布情形，前三位為加州、紐約州及德州。在薪資部分，2017 年 H-1B 首次申請獲准之工作者平均年薪 75,000 美金，約為新台幣

2,250,000 元，較 2016 年 71000 元美金，增長 5.6%。

表 4-1 2014-2017 年 H-1B 申請及通過審核件數

類型	2014	2015	2016	2017
申請件數	318,824	348,669	398,718	403,675
首次聘僱	127,205	136,042	144,583	134,348
繼續聘僱	191,619	212,627	254,135	269,327
通過審核件數*	315,857	275,317	345,262	365,682
首次聘僱	124,326	113,603	114,503	108,101
繼續聘僱	191,531	161,714	230,759	257,581

*：表示資料通過審核，具有抽籤資格者

三、外籍學生留用對美國之影響

Chellaraj 等人 (2008) 探討國際畢業生對於促進美國創新之影響評估，透過國際畢業生所獲取的專利數及計畫成果作為量化指標進行統計迴歸分析。研究發現美國國際畢業生人數每增加 10%，將提升 4.5% 的專利申請，6.8% 的大學專利授權和非大學專利補助 5.0%。因此，研究推論認為減少外國研究生簽證可能減少美國的創新活動。

在此研究中提供了系統化的證據，證明外國研究生對專利申請和計畫成果的數量對美國創新具有正向積極和顯著的影響。總而言之，在國際學生數佔研究生總數的比例較高，則與大學或研究機構之專利申請數與專利獲得數之間產生重要的關聯。影響增加了授予大學和非大學院校的專利，以及增加了專利申請總量。此一重要的研究發現指

出科學研究的重要性，且透過國際畢業生可在此部份產生直接貢獻。另，企業購買大學機構的知識產權的獲利，亦可類似間接受益於國際留學畢業生的貢獻 (Laursen & Salter, 2004)，且國際畢業生對於學費以外的教育服務支出可使美國獲益。國際研究生相對較多集中在科學與工程領域，在某些排名高的工程學校中，國際學生佔博士生近 80% (Laursen & Salter, 2004)，而未來就業的管道即以大學或研究機構當中擔任博士後研究員、大學教授、交流訪問者或研究人員等，對於專利及學術實質成果產生貢獻 (Chellaraj et.al., 2008)。

Chellaraj 等人 (2008) 認為若科學與工程領域之留學生受到就業制度方面的條件限制與時間遞延，對於美國創新產生影響，則可能進一步對於產業發展及勞動生產力亦可能產生長期之衝擊。基於美國創新指標，對於美國產業及大學研究機構等單位所獲取之專利數、或是高技能工作者人數等，若專利數的成長受限、高技能工作者的留任不易，則對於美國的科技進展與改善具有影響，如國際間的數學科學成就表現低於主要發展國家或新興產業化國家 (TIMSS, 2011)，此跨國大型調查專案係由美國波士頓大學針對 8 年級學生進行數學成就測驗，調查國家包含 63 個國家，並將 1995、1999、2003、2007 及 2011 等年度調查之結果進行趨勢比較。

藉由調查結果可發現，美國藉由吸引外國學生赴美就學，評估背景係基於各國高中階段 (如 8 年級生數學學業成就之國際比較) 數據資料庫，對於高排名地區國家之學生提供留學誘因，如獎學金；以及排除留學障礙，如各項申請管道的普及化、提供前期語言的先修計畫等。可明確達成高等教育吸引外國學生赴美求學的拉力，而畢業後留下國際學生在美就業，由產業需求導向，透過技術移民或非移民工作簽證等制度的設計，兼顧國家安全的考量，使高技能工作者留美就業，此一人才吸引策略亦顯示對於美國科技進展具有顯著影響。

過往研究中顯示美國自 2007 年起大幅提升外籍來源國之科技人力供給，常以亞洲區為主，如臺灣、大陸，及印度等地區，雇主以較低於美國本地勞動力成本薪資條件雇用外籍科技技術人才因應企業人力需求，或有認為此種情形對於外籍人力形成勞動權益的濫用（abuse），企業並無對於外籍人士提供申請綠卡的優勢，僅能繼續以短期方式留美工作。

但此一現象亦對於美國本地培養工程師產生威脅，包含原有科技或 IC 設計等業務的委外、或是薪資待遇、工作條件的影響，致使美國本土工程師就業傾向轉變為非工程師的職位，而企業面臨本土工程師的人力供給降低，則轉向聘任外籍工程人才，持續聘用外籍移民者或採用 H-1B 短期聘僱專業人才的方式因應用人需求。IEEE 工程學會美國分會對此議題進行長期資料蒐集與分析，希望能對於科技人力供需問題及美國國家科技力的關聯性持續關注。我國若欲探究僑外生等外籍生人力運用政策的評估與檢討，亦須由結構化的攬才、留才問題進行分析，可做為臺灣政策制定及產業發展之借鏡。

第二節 澳洲經驗

高等教育爭取人才競爭的全球化是必須體認並接受的事實，國際間高等教育的激烈競爭，欲吸引僑外生來臺留學，必須靠教育產業的競爭力來達到育才、留才的目的（卓福安，2016）。澳洲具有完整的國際學習結合工作的系統，為澳洲外籍生留用人才方案的特色，可從學習階段對於外籍生產生吸引力。本節中依據外籍生於澳洲當地進行學習與工作結合、畢業後與職場過渡的階段進行本節內容之探討，以期對於我國的制度能產生關連與助益。

一、澳洲相關法規與措施

依據澳洲對於外籍生之人才留用制度，包含採用外籍人力的勞動

市場背景現況、專責機關、申請流程及行業類別等部分進行綜合整理與分析。

1. 勞動市場現況：

(1) 永久居留型態

2012年7月1日起澳洲移民部開始實施「EOI Skill Select 永久居留申請評分標準」，總分為140分，及格分為65分，適用身分包含在澳洲完成學業、申請189獨立技術永久居留、190州政府擔保永久居留、489偏遠地區親屬擔保永久居留等型態，澳洲技術移民評分項目包含年齡、英語能力、工作經驗、教育程度、澳洲就讀要求、專業學歷、州政府擔保及其他因素等，各項項目名稱、標準及評分列表詳如附件六。

(2) 短期居留型態

2013年澳洲開始實施對於暫時無法取得正式工作申請居留之留澳畢業生，推出PSW簽證（post-study work visa），適用於完成至少2年的澳洲學士學位，授課類碩士學位的畢業生，可申請2年效期之PSW工作簽證；研究類碩士畢業生可申請3年效期之PSW工作簽證；博士畢業生可申請4年效期之PSW工作簽證。此一作法係取代原有的效期18個月的485臨時畢業生簽證，可提供外籍生在畢業後與進入工作轉銜之間所需要的求職過渡時間，做為短期的居留許可。

2. 專責機關：

- Australia Government, Department of Immigration and Citizenship（移民部）
- Australia Government, Department of Home Affairs（內政事務部）
- Australia Government, Department of Education, Science and Training（教育科學與培訓部）

• Australia Government, Department of Job and Small Business (就業與小型企業部)

3.申請流程：

(1)永久居留型態

申請時必須通過永久居留之職業評估證明文件，職業對應需參考澳洲技術職業列表(Skilled Occupation List, SOL)所列出之職業名稱，並於2018年7月更新公布最新經由讀書留學澳洲，申請中長期緊缺行業之永久居留技術名單(The new medium and long-term strategic skills list, MLTSSL)，職業評估則由各行業公會、協會等單位進行評估事宜。

(2)短期居留型態

PSW 簽證並未對於申請者的課程及職業類別加以限制，可使學生在選擇留學時較有多元選擇，將留學與移民進行區別。學生可根據喜好選擇課程，並根據學習的成果選擇職業發展，並透過工作中累積經濟，運用獨立技術移民、雇主擔保、州政府擔保、創業移民等管道取得澳洲永久居留權。在申請PSW簽證的前6個月，申請者須完成至少2年的高等學位課程，雅思成績基本要求為4個6分，申請學生不必通過相關職業提名。申請條件為：申請者人須在澳洲、50歲以下、畢業後6個月內需提出申請、所就讀的課程需有CRICOS認證、雅思IELTS成績達6.0且各科不低於6.0、依政府規定支付簽證費、健康達到澳洲標準等。

4.行業類別：

參考澳洲技術職業列表(Skilled Occupation List, SOL)所列出之職業名稱，職業屬性包含：工程與建築、生技與科學、人力資源管理、資通訊科技、旅遊與旅館、健康、教育、貿易等類別。

二、澳洲外籍學生延攬與留用情形

澳洲之工作結合學習 (Work Integrated Learning, WIL) 方案實施已久，WIL 方案係以工作實習方式，使國際學生在地主國獲取相關經驗，且增加學習後的就業機會。Jackson (2017) 探討國際學生學習與工作所面臨的挑戰，學生藉由投入 WIL 的學習方式，可提高學生的個人就業能力，且提高澳洲在國際間吸引國際學生進入該國學習的目的。而 WIL 的挑戰在於文化差異、過度期望、管理評估任務的困難、語言技能相對弱勢，以及對於國際學生所提供的支持不足等。

澳洲國際學生對於畢業後留澳工作亦具有高度期望 (Lawrence, 2014)，並且希望透過高聲譽的在地學習學程取得大規模的跨國企業工作機會 (Blackmore et al., 2014)，且留澳工作職涯發展的期待中對於起薪待遇存有「開低走低」的現況相當在意 (Australian Universities International Directors' Forum, 2013)。此外，在雇主端傾向聘用當地畢業生較易適應職場 (Blackmore et al., 2014)，且不需考慮其簽證居留等規則 (IEAA, 2012)，此在 WIL 的低參與率中亦顯示出此一海外生低度聘用的現象 (Murray, Blackmore, Gribble, & Hall, 2012)。

實務層面上，澳大利亞的大多數國際學生在學習期間從事有償工作，通常是低工資，低技能勞動力市場的兼職員工，其工作條件往往很差，並構成社會公平的重要問題。Campbell 等人 (2016) 對於澳洲墨爾本咖啡館、餐館及外賣食品服務等個案進行研究，透過深度質性訪談國際學生從事工作時之工作樣貌與特徵。研究結果顯示，食品業普遍存在就業不穩定現象，主要是工資不足和不支付工資，而雇主經常使用未申報的臨時工作人員，明顯規避雇主責任及違反勞動法規，聘用國際學生之咖啡館和餐館此種情形最顯嚴重，而國際學生與其他勞工共享不穩定的工作條件，研究中顯示澳洲政府對於此一外籍生工作條件惡化的現象，以及雇主聘用外籍生的道德風險問題，並未有因

應的政策舉措。

三、外籍學生留用對澳洲之影響

根據澳洲統計局（ABS）公布的數據，以臨時簽證的外國學生和勞工搬出澳洲人數顯著增加，2017年第四季的統計，近8.5萬人正式搬出澳洲，比前一年多出近9000人，此顯示澳洲2017年的「海外淨移民」數，比2016年略微下滑。

澳洲教育部數據顯示，國際學生的註冊人數2018年2月增加至54萬，較5年前增加約30萬。人口學家帕爾認為遷出人數增加可能由於聘雇標準趨嚴，工作簽證無法轉換成永久簽證，其他臨時居民透過此一途徑轉成永久居民的也減少。2017年4月起，澳洲移民政策上將於2017至2018年度減少接受永久移民約2萬人，並透過縮減取得永久居民身分的職業類別數，以進行廣泛的移民改革。此一居留身分問題上帶來的不確定性，使留澳誘因減少。

依據前述內容可得知，澳洲在對於留澳工作的國際學生逐漸採取緊縮的態度，主要是對於永久居留因素的考量進行限縮，而留澳工作的留學生所從事的行業別大多較屬於服務性質的工作，對於高技術知識涵量的工作類型從業人數相對較少。

第三節 日本經驗

為了積極引進國外高素質人力，基於國外人才能與國內資本和勞動力相輔相成，且為國內人力無法替代的高素質人才為前提，期待能促進專業和技術勞動力市場的發展，提高日本勞動力市場的效率，為日本行業帶來創新。日本設計了一套高級人力資源積分制度優先處理短期工作移民管理事宜，自2012年5月7日研擬措施，並於2013年12月24日開始審查作業。

日本積分制將先進人力資源活動(高級人力資源推進委員會報告, 2009)之屬性分為:

- (a) 高度學術研究活動: 對最先進技術進行基礎研究和研究的研究人員
- (b) 高度專業知識/技術活動: 利用專業知識/技術等, 負責開拓新市場, 開發新產品和新技术的人員
- (c) 高度管理/管理活動: 利用豐富的實踐經驗等為日本公司的全球業務發展等從事企業管理和管理的的人員

根據各自的特點, 將教育背景、工作經驗、年收入等各項目設定分數, 並且當總分達到一定程度時, 在出入境管制中給予優惠待遇, 目標是促進對日本對於高素質高技能人才的接受。

截至 2015 年 2 月底, 獲得積分制審查通過認證的高素質人力數量總計為 2,799 位, 其中從事高度學術研究活動者 522 位、從事高度專業/技術活動者 2,182 位, 及從事高度管理和管理的活動者 90 位。日本技術移民積分表及各項目內容, 詳如附件六。

一、日本相關法規與措施

依據日本對於國際生之人才留用制度, 包含採用外籍人力的勞動市場背景現況、專責機關、申請流程及行業類別等部分進行綜合整理與分析。

1. 勞動市場現況:

先進國家如日本, 在人口急速老化的壓力下, 亦嚴肅思考放寬外籍勞工限制的可能性 (Goto, 2007; Raut, 2007)。主要原因來自於人口紅利的降低, 依賴人口比例的大幅提昇, 將形成勞動人口的沉重負擔。

而日本長期以來運用海外留學生的打工招募與外國人技能實習制度，填補人口高齡化、勞動力不足的日本勞動力缺口問題，形成了大量低於日本基本薪資的廉價勞動力移工現象。技能實習制度(研修生制度)始於1981年，原意為藉由此項制度可加強國際合作，將日本的先進技術向發展中國家進行轉移，促進研修生的母國經濟發展，研修制度所規範工作學習時間以一年為限。在1993年時，研修生制度進行調整，由現行的研修生制度，轉為技能實習制度，係指在研修生的工作學習一年之後，可再以技能實習身分繼續延展二年的實習工作時間，培育發展中國家實習生更深入的技能。

惟日本產經新聞2017年2月報導指出2011年至2016年的五年間，於日本失蹤的研修生人數不斷增加，尤以來自於中國研修生已累計超過一萬人。研修生係指前述所提之技能實習制度所聘用的人力，但在工作中常面臨不公平的待遇、高工傷事故發生率、超負荷加班等情形，導致過勞或失蹤等狀況。考量日本高強度的工作壓力及就業安全的問題，使留學生畢業後並未選擇留日工作而決定回國發展，但高留學費用的支出，與畢業後回國就業的未成比例的薪酬待遇，此一短期的支出與收入不對等的情形，亦衝擊著外籍生評估出國留學之必要性。

2. 專責機關：

- 日本法務省入國管理局
- 日本文部科學省（教育事務）
- 日本厚生勞動省（勞動事務）

3. 申請流程：

外籍生透過技能實習生的管道可申請日本在留程序。

4. 行業類別：

關於外籍勞動力議題，首相安倍晉三在 2018 年 2 月份的經濟和財政諮詢會議上，考慮採取具體措施擴大接受程度，具體改革方案於 2018 年 5 月份時提出外籍人士可在日工作並居住五年的新政策，《特定技能》在留資格（暫稱）的簽證提案，針對完成「技術實習培訓」長達 5 年和獲得特定技能的外籍人士，目的在於確保勞動力人口短缺之五項領域，包含建築、農業、護理、住宿及造船等行業類別。安倍特別強調此一措施並非移民政策，而是開放更多低技術外籍勞工，可解決企業缺工問題並兼顧經濟發展。目標在 2019 年 4 月可實施，並且期望在 2018 年秋天透過移民法案提交至特別會議討論。

日本法務省管理批准的工作簽證類別列舉如下：

- (1) 教授類（如大學教授）
- (2) 藝術類（如畫家、作曲家等）
- (3) 宗教類（如牧師等）
- (4) 報導類（如記者、攝影師等）
- (5) 投資經營類（如企業經營者等）
- (6) 法律會計業務類（如律師、會計師等）
- (7) 醫療類（如醫生、護士等）
- (8) 研究類（如企業或研究機關的研究人員）
- (9) 教育類（如中小學教師等）
- (10) 技術類（如工程師等）
- (11) 人文知識國際業務類（如翻譯、職員等）
- (12) 企業內轉勤類（如至日本的總公司或分公司工作者）
- (13) 演藝類（如演員、歌手、體育選手等）

(14)技能類（如廚師、體育教練、貴金屬加工技師等）

(15)技能實習類（如研修生等）

5.誘因：

在 WorkLife in Japan 社群中，針對 800 名臺灣在日本工作者進行問卷調查，在赴日本工作生活的優點之問題，結果顯示排序第一的因素並非薪資福利，而是生活型態以及休閒部分較臺灣豐富。原因可能為日本環境先天優勢四季分明，具有季節活動的特色，工作者可在日本多元次文化中，開發生活樂趣。而在日本工作能有機會申請居留簽證，如「專業人才永住權」的限制放寬，對於部分有機會申請的留日工作者，是屬於正面誘因。而其他因素尚包含學習日本先進技術發展、體驗企業經營制度文化、個人職涯經驗提升、薪資福利、人際開拓等。

二、日本外籍學生延攬與留用情形

依據 2016 年日本法務省入國管理局對於留學生在日本企業之就業情形調查顯示，申請許可件數於 2012 年 10,569 名至 2016 年 19,453 名，呈現逐年增加的趨勢。

<居留資格從「留學」變更為就業資格的申請許可件數>

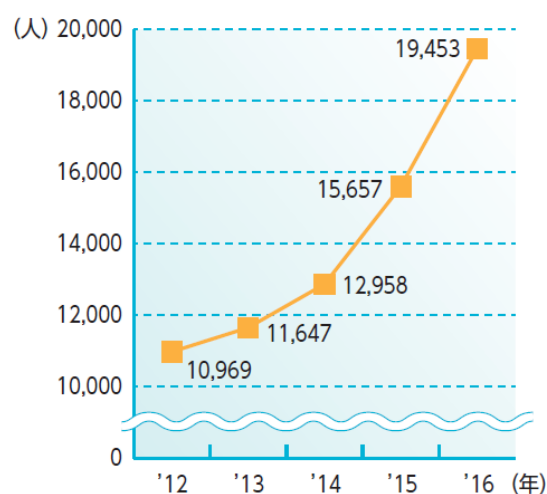


圖 4-1、2012~2016 年日本留學生留日工作申請許可件數

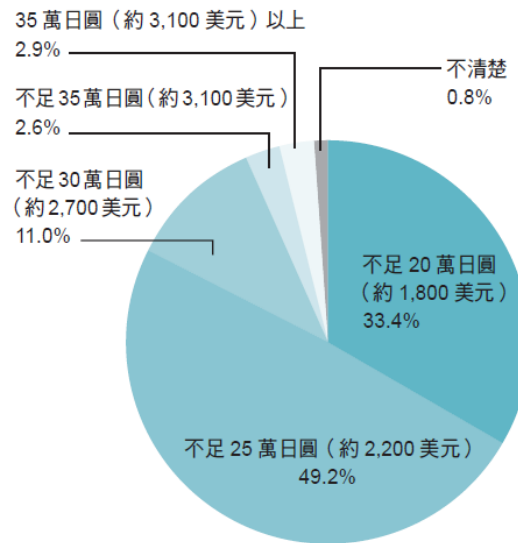
在前項調查報告中，關於留學生於畢業後留日工作之各行業別人數比例，以商業貿易、電腦相關及飲食業占前三位，前十位行業別及人數比例詳如表 4-2 所示。

表 4-2、留學生留日工作者人數比例—依行業別分

排序	行業別	人數比例
第 1 位	商業貿易	20.6%
第 2 位	電腦相關	9.4%
第 3 位	飲食業	5.3%
第 4 位	飯店旅館	3.0%
第 5 位	建設	2.6%
第 6 位	教育	2.5%
第 7 位	食品	2.4%
第 8 位	電機	2.3%
第 9 位	旅行業	2.3%
第 10 位	一般機械	2.1%

資料來源：2016 年留學生在日本企業之就業情形調查

由於日本並未對於外籍人士留日工作者申請工作許可時設定薪資限制，故日本企業於雇用外籍人士留臺工作時則以參考本國薪資水平、工作表現等進行薪資評價，前述報告中調查得知留學生留日工作之月薪待遇未達 2,200 美金者為最多數，佔 49.2%。



※ 按照 1 美元 = 114 日圓計算

圖 4-2、留學生留日工作者之初任每月薪資

資料來源：2016 年留學生在日本企業之就業情形調查

2017 年日本政府發佈新永住證的申請制度，在全球人才流動白熱化的情形下，且對比於美國反全球化的作風，日本在過往相對保守的移民政策立場，正在發生變化，安倍政府朝向世界人才招手。在日本工作後可具有申請日本永住的資格，在原制度下，原本點數達 70 分的工作者，最快需要 5 年才可以拿到永住證；而新制度實施之後，點數達 80 分的工作者只需一年，即可以取得永駐日本的資格。

點數換算包含年齡、年收入等因素，並增加下列計分的項目：

1. 在成長領域工作的人（如 IT 產業）：10 分
2. 高額投資家（投資日本 1 億日圓以上）：5 分
3. 世界前 300 大，或是日本認定的重點大學畢業：10 分
4. 參與日本 ODA（政府開發援助）計畫，來日進修滿一年：5 分

5.高度研究領域的學士可加分計算，原制度須為碩士以上：10分

6.第二碩或第二博：5分

7.日語能力 N1：15分

8.日語能力 N2：10分

透過新制度的實施，顯示日本職場對於多語人才的需求殷切。

三、外籍學生留用對日本之影響

日本政府為支持日本企業員工的國際化與多樣化，在 2008 年提出「30 萬留學生計畫」，希望留學生的人數可由 2008 年的 14 萬人增加到 2020 年的 30 萬人，藉由此計畫的推動，為赴日留學生營造良好的學習環境和配套的就業機會，並積極為留學生創造在日本就業的條件，希望將留學生在日本就業率由 30% 增加至 50%。惟在日本留學國際生的就業率瓶頸諸多，主要在於簽證取得不易、求職季與畢業期的時間差、日語溝通門檻、文化差異及職場適應等面向，對於欲留在日本就業的畢業生而言，實有困難。

日本共同社 2017 年 3 月之報導中提及，日本為因應東協市場的開發，補充國際人力及開展海外業務，日本企業開始招募日本大學中學習的優秀外籍留學生，而許多留學生著眼於日本企業的技術能力，亦具有留日工作的意願。在求職季的 3 月期間，東京亦舉辦專屬於留學生的企業聯合說明會進行人才媒合，以 2017 年 3 月的活動為例，2 天的說明會中，共有 32 家企業及東協成員國等地之留學生約 1,900 位參與。而在全國企業留學生聘用情形調查中顯示，受訪樣本之企業預計聘用的留學生比例由 2014 年的 48.4%，增加為 2017 年的 59.8%，具有明顯的成長。

出井康博（2018）在絕望工廠一書中呈現日本的外籍生在日本工作的實況，日本社會與各國勞動市場同樣面臨著勞動人力不足的困境，

由於日本當地對於投入工廠作業員、工地鋼筋工人、送報員、農事工作者等亟需體力勞動工作之動機較為缺乏，故在日本出現此類職務持續性的人力缺口。政府積極對於越南、尼泊爾、緬甸、柬埔寨等開發中國家人民，推廣留學與工讀併行，並放寬留學簽證，招募實習生，使得在日本學習專業且一面工作累積經驗獲取生活費用，成為前述國家青年兼顧求學與就業的一項選擇。

但留學生為支應日本物價之生活費及學費支出，常有超時工作、身兼數份工讀工作等現象。而在實習工作中所獲取的薪資，僅是日本本地人的 1/2，但仍有外國留學生、實習生透過延長畢業年限來持續在日本的生活。此外，外籍學生在長期壓力下，具有非法工作、或適應不良的犯罪行為，也造成日本社會安全的疑慮。

綜上所述，日本研修生制度對於外籍生從留學到留日工作確實產生了引導作用，也因應日本當地對於人力需求的補充，惟對於開放永久居留申請以及控制犯罪的關聯性，仍值得進一步追蹤關注其對應的政策措施。

第四節 本章小結

本節歸納前述各國經驗，提出綜合討論如下，並將美澳日各國經驗與我國評點制推動經驗進行比較，以作為政策評估之參考。

一、國際生畢業當地就業對於國家經濟發展具有助益

Gibbons 於 1998 年發表於聯合國教科文組織高等教育研討會並由世界銀行所支持的報告中提出對高等教育的看法，認為高等教育的大量發展以及國際競爭的壓力引發的產業變化，產生了知識生產的概念架構，並且可由課程發展方法進行分析學生應該學習的內容。

各國經驗中可得知，外籍生對於經濟實質貢獻確實存在。美國對於國際學生採取開放策略，赴美國接受高等教育的國際學生的人數持續增長，並對美國產生了顯著的積極經濟影響。根據美國商務部的數據，2016 年國際學生為美國經濟貢獻了 394 億美元。依據美國國際教育機構(Institute of International Education, 簡稱 IIE)所提出之 2017 年 Open Doors 報告，於美國就讀高等教育之國際學生 67% 得到的資金，包括由本國政府、大學的個人和家庭的來源，以及援助的外部來源。該單位屬於非營利組織，自 1949 年起開始接受美國教育文化署之委託辦理留學生調查。來自於世界各地赴美國學習的留學生為美國的科學和技術研究做出貢獻，並將國際視角引入美國的學習環境，幫助美國高等教育以上的學生為全球職業做好準備，並帶來長期的商業關係和經濟利益 (IIE, 2017)。

依據過往文獻歸納，勞動力進行國際移動的影響因素，包含下列三項：

1. 使各國勞動力要素的數量、質量與組成結構趨於接近，並縮小勞動力要素的國際價格差異。

2. 使勞動力資源在視界範圍得到重新配置及更有效的運用，可緩和人口過密國家的失業問題，促進世界的總生產量。
3. 高技能人才流失對於國家是一種損失，包含對於教育與技術所花費的人力投資，以及國家預期應得的生產效益，此對於國家經濟發展具有負面效應。

對勞動力輸出國而言，國際勞動力移動是單向式(one-way flow)的造成人才流失(蔡攀龍及蔡青龍，2012)；但另一派觀點則指出，高技術高教育人才獲得較好的流動機會，可能間接提高國內勞工的整體素質，產生所謂人才利得(brain gain)的現象(Stark et al., 1997)。

二、美澳日等國之移民政策仍在動態變化，牽動影響著國際生的留學與工作意願

人口學中對於人口流動的重要理論，應屬推拉理論(push and pull theory)，Bagne (1969) 主張人口流動的目的是改善生活條件，有利於改善生活條件因素造成地區的人口流入將之界定為拉力，而不利生活條件的的人口流出將之界定為推力，人口流動則透過此吸引的拉力和排斥的推力所決定。

繼 Bagne 而起，Mydal、Sovani、Base 及 Trewartha (1969) 等人陸續對於推拉理論提出部分修正，國際勞工組織亦運用推拉理論進行實證研究使該理論獲得驗證。Lee (1966) 基於推拉理論之基礎，提出人口流出和人口流入實際上既存在拉力又有推力，故又增加了中間障礙因素做為理論的補充，中間障礙因素主要包括距離遠近、物質障礙、語言文化差異等方面，以及移民者本身對於前述因素的價值判斷，而人口流動係為透過推力、拉力及中間障礙因素等綜合運作所得到的結果，而人口流動之理論應用多以此三項因素進行探討。國際生赴海外求學並留在該國工作獲取薪資，亦透過推拉理論加以解釋。

在前述三國的經驗中可得知，在全球化浪潮下，各國雖具有對於國際人才的需求，但國人仍對於移民政策解決國內人才需求孔急的解方具有疑慮，不論是國家的社會安全、本地人就學權益、本地人工作機會及薪資條件等排擠等情形，均須在政策立場與促進特定產業發展人才供需之間取得平衡。

三、外籍生畢業後留下工作，著重於培育技能、跨文化適應及語言競爭優勢等因素

依據各國經驗，國際留學生對於畢業後留在該地工作，主要的影響因素包含對於該國先進技術發展的投入及企業經營文化的學習。留下來工作對於國際間的不同文化適應，以及強化個人該國語言的競爭優勢，需要具有強韌的意志及良好的準備度。透過學生身分階段的職場體驗與實習，實地參與當地企業運作、與本地人共同在職場上工作、接受本地主管的指揮監督、適應企業的文化等，有助於建立留下來工作的自信心。

四、完善的工作申請制度及配套措施，有助於外籍生留下來工作意願

各國主要投入的政府資源皆包含：教育、移民、勞動、技能培育、產業發展等相關政府部門，此顯示移除留學與工作銜接時的過渡與障礙，有助於國際學生留下來工作的意願。美國資訊提供平台以移民局 USCIS 為主，建構完善的工作簽證申請、稅務等資訊，且部分的重要網頁內容提供包含繁體中文、印度文、西班牙文、日文、韓文等各國語言版本選項，有助於各國人士取得一手資料，日本入國局官方網頁亦有中文版本可供參考。此外，美國網頁上並運用即時線上人員進行問答，可免除時差及跨國詢問之電信費用支出，為各國經驗中獨有的服務。行政流程上完整且友善的申請措施與制度，再加上具有大量的職缺釋出，可使國際生畢業前便於掌握機會，拓展求職管道。

五、澳洲及日本對於外籍生留用採用評點申請做為基本審核方式，美

國採用申請抽籤制，所需求的條件亦各有不同。

澳洲及日本的評點條件中，語言能力、學位證明等為主要相同之條件，且各國均設定重點發展產業優先留用的機制，相異處為日本可透過修讀第二碩士或第二博士獲取點數，而澳洲則是以工作經驗可加計點數。此外，美國必須透過雇主申請留美工作簽證，且採用限額抽籤方式進行，主要需要的條件為學位證明，及必須由雇主提交工作評估 LCA 表，須證明未以低薪聘僱外籍人士且未影響國內就業市場情形。

對於澳洲、日本、美國及我國之外籍人士申請工作之制度進行列表比較，詳見表 4-3。其中可發現僅有我國將「薪資」列為評點項目，依據相關文獻文件顯示，澳洲、日本、美國均未對於外籍人士留國工作之聘僱薪資設有限制，主要仍著重於降低對於本國人就業薪資之衝擊與影響。

表 4-3、美澳日及我國評點條件之比較

國別	美國	澳洲	日本	臺灣
制度	配額申請、抽籤	評點	評點	評點
相關單位	<ul style="list-style-type: none"> • 美國公民及移民服務局 (USCIS) • 美國教育部 • 美國公平就業機會委員會 	<ul style="list-style-type: none"> • 澳洲移民部 • 澳洲內政事務部 • 澳洲教育科學與培訓部 • 澳洲就業與小型企業部 	<ul style="list-style-type: none"> • 日本法務省入國管理局 • 日本文部科學省(教育事務) • 日本厚生勞動省(勞動事務) 	<ul style="list-style-type: none"> • 勞動部 • 內政部移民署 • 經濟部 • 教育部
條件	<ul style="list-style-type: none"> • STEM學科優先 • 高級管理人員 • 由雇主提交申請 • 教育程度/年齡/經費來源/語言能力等條件均無限制 • 分級制度(A級及B級為傑出人才，如諾貝爾、藝術、獲國際大獎運動員等，A級不需雇主可直接申請)、C級採配額制度。 	<ul style="list-style-type: none"> • 年齡 • 英語能力(成績有效期限為三年內) • 工作經驗(境內外工作經驗至多20分) • 教育程度 • 澳洲就讀要求 • 專業學歷 • 其他 • 州政府擔保 	<ul style="list-style-type: none"> • 成長產業工作者 • 高額投資者 • 日本重點大學畢業 • 參與日本ODA(政府開發援助)計畫赴日進修滿一年 • 高度研究領域學士可加分計算 • 第二碩或第二博 • 日語能力 	<ul style="list-style-type: none"> • 學歷 • 聘僱薪資 • 工作經驗 • 具擔任該職務資格 • 華語語言能力 • 他國語言能力 • 他國成長經驗 • 配合政府產業發展政策

資料來源：本研究整理

第五章 結論與建議

本計畫目的在於評估評點項目之適宜性以及評點制之執行效益，及分析影響效益的因素，進而研提改進建議。為達成此目的，本計畫將僑外生留臺工作之政策目的界定為使優質的僑外生畢業後，可以留下來到臺灣重點發展或人才不足的產業工作。根據此政策目的，本計畫需探討之僑外生可包含三類：經由評點制留臺工作、經由一般資格留臺工作、以及尚未留臺工作之應屆畢業僑外生。透過次級資料分析，比較經由評點制留臺工作、經由一般資格留臺工作之僑外生的人力素質，以及工作狀況，包含行業分布、薪資水準、就業穩定度等。根據前述比較分析結果，藉以研判評點制在留才方面的政策效益。

關於現行評點項目之適宜性，本計畫經由評點制留臺工作之僑外生在各項評點項目之得分，與留臺後工作狀況進行相關分析，如此可瞭解各項評點項目之篩選效果，並據此研判其適宜性。

除上述次級資料分析外，本計畫也藉由對已留臺工作之僑外生進行訪談，以及與經評點制留臺之僑外生、雇主、學校、相關政府機關與專家學者進行座談，以瞭解評點制之實施效益與影響。在影響成效的因素分析方面，除了相關政策設計之外，聚焦於僑外生來臺求學動機、在臺學習表現、留臺就業意願、與臺灣企業對僑外生的觀感與接受度等四部分。

茲就上列各項議題，說明本計畫的研究結論，以及據此所提出的政策建議，依序說明如下：

第一節 結論

在成效評估方面，以評估架構所列二個成效面向來說明，其一是評點制實施後留臺就業僑外生的人力素質變化；其二是留臺後所從事

的工作是否具一定程度的專業技術涵量，是否符合我國產業發展所需。依據本計畫之各項議題內容，提出評點制實施成效評估之相關結論如下：

一、評點制度實施後，留臺就業僑外生整體人數增加，其中申請一般資格留臺工作者以教育業、製造業為主，申請評點制留臺工作者以批發零售、製造業及專業科學技術服務業為主；女性僑外生留臺工作者亦逐年增加。顯示評點制之實施尚能符合政策方向，惟就業產業屬性之知識或技術內涵低於過去以一般資格留臺就業者。另由於薪資限制放寬，明顯可見一般資格留臺就業僑外生較評點制留臺就業僑外生之薪資較高，顯示人力素質有所轉變。

申請一般資格留臺工作者以教育業與製造業最多，分別佔有 19.84% 與 22.47%，其次則為批發零售業佔有 16.67%。若以評點制度留臺工作者，則以批發零售業最多，佔有 21.30%，其次為製造業，有 19.71%，第三為專業、科學及技術服務業的 17.72%，至於教育業則相對偏低，僅有 3.27%

近年來僑外生來臺就學人數增加，且就讀科系以管理類為主，而評點制度的實施對僑外生留臺就業的確存在正面的影響，亦即實施評點制度後留臺就業的僑外生人數增加，且在臺工作產業以批發零售業、專業、科學及技術服務業居多，比較不同制度留臺工作僑外生就業狀況發現，不同制度與僑外生就業之行業別、平均薪資與留臺僑外生學歷可能存在關連性。

二、僑外生留臺後所從事的工作以專業人員為主要職類，由於語言優勢使僑外生主要工作內容常與海外業務需求導向有關，而與產業領域知識或專業技術涵量之關聯性低，產業別亦較以服務性質的產業屬性為主。

藉由僑外生留臺工作者問卷分析、已留臺工作之僑外生進行訪談，

以及與經評點制留臺之僑外生、雇主、學校、相關政府機關與專家學者進行座談之資料綜整後發現，僑外生留臺工作者對於工作內容之學用相符程度自認符合，且企業對於僑外生工作表現亦為滿意，但分析其專業技術涵量卻未盡能符合期待，可能由於透過評點制僑外生留臺工作者之資歷較淺，多數以初畢業者為主。

三、受訪留臺工作僑外生對其現職的滿意度問項中，以在臺工作的勞動條件滿意度相對其他項目低，但檢視即將畢業有意願留臺工作之僑外生其對未來工作的期許除希望為全職工作外，其可接受輪班與加班的佔有7成，顯現僑外生對於臺灣就業環境的了解不足，可能存在認知上的落差，因而已畢業在臺灣工作後轉職僑外生主要轉職因素為想要擁有較好的工作環境。

四、評點制對於企業聘用無工作經驗之僑外生確實可發揮作用，但亦可能因此而較不易評估未具工作經驗者之工作能力，是否符合企業所需，較不易確保人力素質。

在資料蒐集過程中，亦有學界及企業觀點認為，對於有意栽培新人，而不願直接雇用有經驗的專業人員之企業而言，評點制確實可發揮效果，因此或許未來可以把企業對新進人員之培訓計畫列入評點項目。

五、僑外生在臺求學表現可能與其留臺工作意願有關連，而我國在僑外生來臺就學時欠缺科系管制，且未重視僑外生在校的學習成就，亦即源頭沒有把關的情況下，再因為實施評點制而降低留臺工作的門檻，留臺就業的人力素質無法維持，所從事的工作無法與國家產業發展契合。

在科系管制方面，吸引僑生及國際學生來臺就讀，是否配合我國產業發展方向進行開放招生科系的規劃，目前尚無具體作法。且由於申請入臺就學之僑外生申請方式的差異，造成其專業所學未必能為其

所用，可能為間接造成僑外生留臺工作意願不高的因素之一。而僑外生在校成績、實習情形或優異表現，在評點制中並無採計，僅能在招募甄選過程中由雇主酌予參考，是在臺留學優秀僑外生並無積極意願留臺就業可能的原因之一。此則顯示透過僑外生申請大學入學或考試的篩選機制，以及就學階段成績表現的評分採計誘因，對於僑外生投入我國產業發展人力之助益，可進一步考量。

六、僑外生及企業對於評點制制度在各項目內容、申請流程等相關事務理解認知程度仍較為不足，行政程序、認定標準等仍為僑外生及企業較感困難的主要問題。

在流程方面，僑外生與業者均反映評點制在應備文件上說明不易理解，且聯繫窗口之歷次聯繫回應內容不一致，造成申請作業的困擾，初次申辦之流程常因不熟悉而無法順利辦理而放棄，建議有關單位應儘速整合釐清，並對外公告。此外，對於申請僑外生留臺工作資格中的資本額限制，僑外生與業者亦提出放寬之建議。而依據勞動部今年度所研擬之會商機制，申請專門性或技術性工作，雇主免除營業額、資本額或工作實績限制，須進一步廣宣，使僑外生及企業知情。

七、美澳日各國對於外籍生留國工作著重於重點發展產業優先留用，且持續更新調整制度以因應需求與變化。

國際生畢業當地就業對於國家經濟發展具有助益，而美澳日等國之移民政策仍在動態變化，牽動影響著國際生的留學與工作意願。外籍生畢業後留下工作，著重於培育技能、跨文化適應及語言競爭優勢等因素。完善的工作申請制度及配套措施，有助於外籍生留下來工作意願。三國相異處在於澳洲及日本對於外籍生留用採用評點申請做為基本審核方式，美國採用申請抽籤制，所需求的條件亦各有不同。相同處在於美澳日等三國均以重點發展產業優先留用。

第二節 建議

基於前述研究結論，提出具體政策建議，說明如下：

- 一、建議評點制對於各項目之說明，應透過專屬廣宣管道進行宣導，使學歷、語言能力、廠商資格、產業所需等各項評點項目更為僑外生及企業所了解。對於各項目之佐證資料可建立範本供參，使認定標準更加一致性。
- 二、評點制宜對應我國產業發展之策略目標與人力需求，建立產業會商機制，針對產業需求分析，確認可由外國人才補充之職缺供給與需求情形，建議參與會商之利害關係人宜包含施政相關部會、企業代表或團體（含國家重點發展產業代表、創業拔萃產業代表等）、學校相關單位（含國際事務、職涯發展等），並應持續追蹤外國人才對於我國產業發展投入效益，以便於回饋進行滾動式政策調整。
- 三、對於評點制度項目與流程之改善，可使申請程序簡化易於操作。
 - (1)重新申請之案件，應朝向簡化的方式進行調整，在現有的線上送件系統中加入檔案檢索功能，或紙本送件者可將送件之應備資料上傳建檔，如遇申請者再送件時，相同文件則可自行檢視異同之處，可免再附，以增加系統操作及紙本送件審核之便利性。
 - (2)各項評點項目與配分比重需重新檢視，如現行工作經驗的評分僅以1年以上未滿2年工作經驗得10分及2年以上工作經驗得20分，以業者與僑外生之觀點認為，可納入工讀與實習經驗，得部份分數，以利應屆畢業生（多數沒有正式工作經驗）申請留臺工作，並可透過此方式，增加僑外生與企業接觸的機會。
 - (3)他國語言能力之認定，除了國際上語言訓練測驗中心之外語能力測驗，若有其他國家語言未有認證測驗者，將形成認定上的困

難而無法取得分數，且該語言取分是否與其專業能力有關，則可能未能達到政策目標的目的性，建議可酌予刪除或加以調整。

- 四、加強僑外生申請來臺讀書之把關機制，如科系別符合產業發展，並預先調查其留臺工作意願或期待得到的資訊，製作評點制相關資訊宣導影片，於來臺就讀之前即給予學前引導說明，介紹來臺生活適應、來臺工讀相關資訊、評點制內容與申請流程、工作權益、申訴管道、應遵守法規，及相關就業措施與資訊管道等。
- 五、重視僑外生在臺學習表現，國內各大學學系均相當重視學生學習成效與就業之連結，透過關心僑外生的專業領域知識學習情形，並銜接見習實習作法，使優秀的僑外生提前接觸企業，並了解企業之職場現況。
- 六、建立僑外生專屬就業 e 化平台，讓企業徵才資訊透明化，學生可得到充足的就業職缺資訊，避免學校端與企業端資訊不對稱，有效提升僑外生就業媒合成功率。
- 七、基於研究限制之資料完整性考量，建議可將勞保勾稽資料與學校之資料庫再加以比對串連，有助於未來僑外生留臺就業後流動情形的追蹤，例如科系別、就讀年數、來源國對於留臺就業後之專業職務、職位、薪資等工作變化情形進行關聯分析。
- 八、美國移民局為外籍申請工作者之主要資訊平台，建構完善的工作簽證申請、稅務等內容，且部分的重要網頁內容提供包含繁體中文、印度文、西班牙文、日文、韓文等各國語言版本選項，有助於各國人士取得一手資料；日本入國局官方網頁亦有中文版本可供參考。此外，美國移民局平台網頁並運用即時線上人員進行問答，可免除時差及跨國詢問之電信費用支出。因此，建議我國在評點制相關辦法亦於網站中提供多語言版本供僑外人士參考，開發人工智慧之線上即時問答功能亦可考慮採用之。

參考文獻

一、中文部分

- 1.何依靜（2016）。在臺僑生跨文化適應、社會支持以及學習成就對其留臺就業意願之影響，臺灣大學國家發展研究所碩士論文。
- 2.林慧君（2017）。僑生生活適應與在臺就業優勢對留臺就業意願之影響，臺灣大學國家發展研究所碩士論文。
- 3.出井康博（2018）。絕望工廠日本：外國留學生與實習生的「現代奴工」實錄，陳令嫻譯，光現出版。
- 4.卓福安（2016）。影響馬來西亞華裔學生來臺就讀高等教育之因素與因應之道，*應華學報*，總18，107-141。
- 5.姜怡君（2015）。校園經驗、學校認同與續讀意願相關性之探究：以臺灣雙北地區私立大學大一學生為例，*學生事務與輔導*，54(3)，35-54。
- 6.蔡攀龍、蔡青龍（2012）。經濟發展、外人直接投資與國際勞工移動：「投資—移民—發展路徑」的分析架構，*臺灣東南亞學刊*，9(1)，3-24。

二、英文部分

- 1.Antecol, Heather, Deborah Cobb-Clark, and Stephen Trejo, (2003) Immigration Policy and the Skills of Immigrants to Australia, Canada and the United States, *Journal of Human Resources*, 38, 192-218.
- 2.Australian Universities International Directors' Forum. (2013). *Improving the employment outcomes of international students*. Melbourne: Author.
- 3.Antecol, Heather, Deborah Cobb-Clark, and Stephen Trejo, (2003)

- Immigration Policy and the Skills of Immigrants to Australia, Canada and the United States, *Journal of Human Resources*, 38, 192-218.
4. Blackmore, J., Gribble, C., Farrell, L., Rahimi, M., Arber, R., & Devlin, M. (2014). *Australian international graduates and the transition to employment: Final report*, Melbourne: ARC: Deakin University.
 5. Campbell, I., Boese, M., & Tham, J.C. (2016). Inhospitable workplaces? International students and paid work in food services. *Australian Journal of Social Issues*, 51(3), 279-298.
 6. Chellaraj, G., Keith E. Maskus, K.E. and Matto, A. (2008). The Contribution of International Graduate Students to US Innovation, *Review of International Economics*, 16(3), 444-462.
 7. Cobb-Clark, Deborah, Incorporating US Policy into a Model of the Immigration Decision, *Journal of Policy Modeling*, 20, 621-630.
 8. Duleep, Harriett Orcutt and Regets, M. (1999). Immigrants and Human-Capital Investment, *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 89, 186-91.
 9. Gibbons, M. (1998). A commonwealth perspective on the globalisation of higher education, in Scott, P. (Ed.), *The Globalization of Higher Education*, Society for Research into Higher Education and Open University Press, Buckingham, 70-87.
 10. Goto, J. (2007). Ageing Society and the Choice of Japan: Migration, FDI and Trade Liberalization. in Koichi Hamada and Hiromi Kato (eds.) *Ageing and the Labor Market in Japan: Problems and Policies*. Aldershot: Edward Elgar. 121-158.

11. Guo, E. International students concerned about Trump's review of H-1B visa, 2018/4/11, 擷取自 <http://dailybruin.com/2017/04/26/international-students-concerned-about-trumps-review-of-h-1b-visa/>
12. International Education Association of Australia. (2012). *Internships and work placement opportunities for international students in Victoria*. Melbourne: Author.
13. Jackson, D. (2017). Exploring the challenges experienced by international students during work-integrated learning in Australia. *Asia Pacific Journal of Education*, 37(3), 344-359. DOI: 10.1080/02188791.2017.1298515
14. King, R., & Raghuram, P. (2013). International Student Migration: Mapping the Field and New Research Agendas. *Population space and place*, 19(2), 127-137.
15. Laursen, K. and Salter, A. (2004). Searching High and Low: What Types of Firms use Universities as a Source of Innovation?, *Research Policy*, 33, 1201-15.
16. Lawson, C. (2014). *International higher education student satisfaction with opportunities for work experience and employment in Australia*. Canberra: Department of Education.
17. Lee, Everett S. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 54(3), 47-57.
18. Myrdal, G. (1969). *Asian Drama*, Vol. III.
19. Murray, D., Blackmore, J., Gribble, C., & Hall, R. (2012). *Internships and work placement opportunities for international students in Victoria*. Melbourne: IEEA.

- 20.Oded, S., Helmenstein, C. & Prskawetz, A. (1997). A Brain Gain with a Brain Drain. *Economics Letters*, 55(2), 227-234.
- 21.Popadiuk, N.E. & Arthur, N.M. (2014). Key Relationships for International Student University-to-Work Transitions. *Journal of Career Development*, 41(2), 122-140.
- 22.Raut, L. K. (2007). Immigration vs. Foreign Investment to Ease the Ageing Problem of An Ageing Open Economy. in Koichi Hamada and Hiromi Kato (eds.) *Ageing and the Labor Market in Japan: Problems and Policies*. Aldershot: Edward Elgar. 91-120.
- 23.Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS) , 2018/4/13 擷取自 <http://timss.bc.edu/timss2003.html>
- 24.Trewartha, T.J. (1969). *Mobility and Migration, A Geography of Population: Word Patterns*. NY: John Willey.
- 25.WorkLife in Japan , 網址連結 : <http://www.worklifeinjapan.net/>

附件一、僑外生問卷

僑外生畢業後留臺意願調查

親愛受訪者：

您好！勞動部勞動力發展署委託致理科技大學進行「僑外生留臺就業制度政策檢討與效益評估」研究，研究主旨是檢視現行評點項目之適宜性，以及評估評點制執行效益與影響。目前在臺就學僑外生畢業後，除可依照以往方式申請留臺工作，亦可採「評點配額制」透過學經歷、薪資水準、語言能力、特殊專長以及配合政府產業政策等多元審核標準，申請核發留臺工作許可。由於評點制屬被動篩選機制，成效容易受到僑外生畢業後之就業動向、留臺意願等因素影響，故本研究希望蒐集各校目前在學即將畢業僑外生對此議題之看法，以做為未來政策修訂參考之用。本研究將嚴守個人資料保護原則，所有資料僅作本研究整體分析使用，絕不對外公開，敬請您協助與支持，謝謝！如對問卷有任何問題，煩請聯絡：(02) 2257-6167-1222 李淑媛老師。

各位先進業務繁忙，多所叨擾，尚祈海涵！

計畫主持人 致理科技大學 國際貿易系 副教授 李淑媛

計畫協同主持人 臺灣大學國家發展研究所 副教授 辛炳隆

計畫協同主持人 文化大學勞工關係學系 助理教授 康雅菁

敬上

壹、留臺就業意願

一、請問您畢業後是否願意留在臺灣工作？

- 1.願意 2.不願意

(勾選「願意」者，請接答第二題；勾選「不願意」者，請跳答至第十三題)

二、請問您想要留在臺灣工作的原因是甚麼?(可複選)

- 1.目前已經得到工作機會
2.臺灣的薪資比較高
3.留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助
4.想要先在臺灣獲取工作經驗後，再去其他國家發展
5.臺灣的社會保險制度比較完善
6.喜歡臺灣的生活環境
7.感情家庭因素
8.其他(請說明：_____)

三、請問如果您畢業後可以留在臺灣工作，您預計至少會工作幾年才離開臺灣?

- 1.少於一年 2.一年~少於三年 3.三年~少於五年
4.五年~少於十年 5.十年以上

四、請問您如果選擇留在臺灣工作，您最想到哪個行業工作？

<input type="checkbox"/> (1) 農林漁牧業	<input type="checkbox"/> (2) 礦業及土石採取業	<input type="checkbox"/> (3) 製造業
<input type="checkbox"/> (4) 電力及燃器供應業	<input type="checkbox"/> (5) 用水供應及污染整治業	<input type="checkbox"/> (6) 營建工程業
<input type="checkbox"/> (7) 批發及零售業	<input type="checkbox"/> (8) 運輸及倉儲業	<input type="checkbox"/> (9) 住宿及餐飲業
<input type="checkbox"/> (10) 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	<input type="checkbox"/> (11) 金融及保險業	<input type="checkbox"/> (12) 不動產業
<input type="checkbox"/> (13) 專業科學及技術服務業	<input type="checkbox"/> (14) 支援服務業	<input type="checkbox"/> (15) 公共行政及國防；強制性社會安全
<input type="checkbox"/> (16) 教育業	<input type="checkbox"/> (17) 醫療保健及社會服務業	<input type="checkbox"/> (18) 藝術娛樂及休閒服務業
<input type="checkbox"/> (19) 其他服務業	<input type="checkbox"/> (20) 不設限	

五、請問您如果選擇留在臺灣工作，您最希望的工作職類是甚麼？

<input type="checkbox"/> 1.民意代表、主管及經理人員	<input type="checkbox"/> 2.專業人員	<input type="checkbox"/> 3.技術員及助理專業人員
<input type="checkbox"/> 4.事務支援人員	<input type="checkbox"/> 5.服務及銷售工作人員	<input type="checkbox"/> 6.農林漁牧業生產人員
<input type="checkbox"/> 7.技藝有關工作人員	<input type="checkbox"/> 8.機械設備操作及組裝人員	<input type="checkbox"/> 9.基層技術工及勞力工
<input type="checkbox"/> 10.不設限		

六、請問您如果選擇留在臺灣工作，您最希望的工作地點是哪個縣市？_____

七、請問您如果選擇留在臺灣工作，您希望每個月待遇至少_____元

八、請問您如果選擇留在臺灣工作，您希望的工作型態是什麼？（可複選）

- 1.全時正職工作 2.部分工時工作 3.臨時性工作 4.派遣工作 5.承攬工作

九、請問您如果選擇留在臺灣工作，您是否能接受輪班、經常性加班或排（輪）休？

- 1.皆無法接受
2.可以接受，請問您可以接受哪一類(可複選)
 (1)輪班(如值夜班) (2)經常性加班 (3)排(輪)休(如例假日出勤)

十、請問您如果選擇留在臺灣工作，您會透過哪些管道找工作？（可複選）

1. 託親友師長介紹 2. 向私立就業服務機構登記求職
3. 應徵廣告、招貼 4. 向公立就業服務機構登記求職
5. 透過學校就業輔導室介紹 6. 其他（請簡單描述）：_____

十一、請問您目前是否已經開始找工作了？

1. 還沒開始
2. 已經開始，請問您在找工作時，遭遇到那些困難？（可複選）
 (1)能找到的職缺數目太少
 (2)雇主認為自己學經歷不足，而不願僱用
 (3)雇主認為自己的中文能力不足，而不願僱用
 (4)雇主認為我要求的待遇太高，而不願僱用
 (5)雇主認為僱用外國人的行政程序麻煩，而不願僱用
 (6)其他困難（請說明_____）
 (7)沒有遭遇到困難

十二、請問您未來如果留在臺灣工作，會想申請永久居留嗎？

(說明:永久居留權指個人得到許可永久居留於某國的權利)

- 1.可能會，請問您會想申請的原因是什麼？（可複選）
 (1)喜歡臺灣的生活環境
 (2)臺灣的薪資比較高
 (3)留在臺灣對自己未來職涯發展比較有幫助
 (4)留在臺灣未來可以讓子女接受比較好的教育
 (5)臺灣的社會保險比較完善
 (6)申請程序較其他國家來得容易
 (7)其他（請說明：_____）
2.可能不會，請問您不會想申請的原因是什麼？（可複選）
 (1)擔心無法適應臺灣的生活
 (2)家人與親友都在家鄉
 (3)長期留在臺灣對自己未來職涯發展沒有幫助
 (4)擔心未來子女教育問題

(5) 申請程序較其他國家來得困難

(6) 其他 (請說明: _____)

十三、 請問您不願意留在臺灣工作的原因是甚麼?(可複選)

- 1. 臺灣的薪資水準太低
- 2. 在臺灣無法找到合適的工作
- 3. 留在臺灣的職涯不具發展性
- 4. 無法適應臺灣的生活
- 5. 家人不支持
- 6. 不知道自己可以留在臺灣工作

如果現在知道了, 您會想留在臺灣工作嗎?

(1) 會 (請續答第三題)

(2) 不會

- 7. 要繼續升學
- 8. 想要回到母國工作
- 9. 想要到其他國家工作
- 10. 其他 (請簡單描述): _____

在您上述勾選的原因中, 您認為最主要的是哪一項: _____

貳、在臺求學經驗

一、 請問您來臺灣讀書已經幾年了? _____ 年

二、 請問您當初選擇來臺讀書的原因是什麼? (可複選)

- 1. 臺灣的學費比較便宜
- 2. 臺灣的生活費比較便宜
- 3. 有申請到來臺灣讀書的獎學金
- 4. 臺灣的教育品質比較好
- 5. 臺灣有比較好的工作機會
- 6. 來臺灣讀書比較容易申請
- 7. 臺灣有自己想要念的科系
- 8. 臺灣的學歷很有用
- 9. 臺灣的生活環境比較適合
- 10. 有親友在臺灣可以就近幫忙
- 11. 其他 (請簡單描述): _____

在您上述勾選的原因中, 您認為最主要的是哪一項: _____

三、 請問您來臺灣讀書的學習成果, 是否符合您原先的預期?

1. 比預期好很多 2. 比預期好一些 3. 跟預期差不多 4. 比預期差一些 5. 比預期差很多

四、 請問您在臺灣讀書所學習到的知識或技能, 對於您未來的工作是否會有幫助?

- 1 很有幫助 2. 有些幫助 3. 不大有幫助 4. 幾乎完全沒有幫助

五、 請問您在臺讀書期間, 是否有工作或實習經驗?

1. 有 請問您從事的工作或實習, 是否與您在學校課業有關? _____

(1) 很有關連 (2) 有些關連 (3) 沒有關連

2. 沒有

參、個人資料

一、請問您的性別為：1. 男 2. 女

二、請問您來自那個國家？_____

三、請問您目前在臺就讀哪類學位？

1. 博士班 2. 碩士班 3. 大學四年制（或四技） 4. 大學二年制（或二技） 5. 五專

四、請問您目前就讀的學校類型是：

1. 公立普通大學 2. 私立普通大學 3. 公立科技大學（或技術學院）

4. 私立科技大學（或技術學院） 5. 其他（請說明_____）

五、請問您目前在臺的主修領域？

1. 理工 2. 醫藥衛生 3. 生命科學 4. 農學 5. 商學管理

6. 文史哲 7. 法政 8. 社會科學 9. 藝術及設計

10. 其他（請說明_____）

畢業後留臺僑外生尋職與就業經驗問卷調查

親愛受訪者：

您好！勞動部勞動力發展署委託致理科技大學進行「僑外生留臺就業制度政策檢討與效益評估」研究，研究主旨是檢視現行評點項目之適宜性，以及評估評點制執行效益與影響。目前在臺就學僑外生畢業後，除可依照以往方式申請留臺工作，亦可採「評點配額制」透過學經歷、薪資水準、語言能力、特殊專長以及配合政府產業政策等多元審核標準，申請核發留臺工作許可。由於評點制屬被動篩選機制，成效容易受到僑外生畢業後之就業動向、留臺意願等因素影響，故本研究希望蒐集畢業後留臺就業僑外生對相關議題之看法，以做為未來政策修訂參考之用。本研究將嚴守個人資料保護原則，所有資料僅作本研究整體分析使用，絕不對外公開，敬請您協助與支持，謝謝！如對問卷有任何問題，煩請聯絡：(02) 2257-6167-1222 李淑媛老師。

各位先進業務繁忙，多所叨擾，尚祈海涵！

計畫主持人 致理科技大學 國際貿易系 副教授 李淑媛

計畫協同主持人 臺灣大學國家發展研究所 副教授 辛炳隆

計畫協同主持人 文化大學勞工關係學系 助理教授 康雅菁

敬上

壹、在臺就業狀況

一、請問您目前是否有工作？

- 1.有 (請續答第二題)
- 2.目前沒有，但在臺畢業後曾經有工作 (請續答第二題)
- 3.在臺畢業後一直沒有工作 (請跳答至第二十三題)

二、請問您目前或最近一次主要工作的行業：

(如果您同時有二份以上工作，請以工作時間最長者當作「主要工作」；目前有工作者請按目前工作填答；目前沒工作者請按最近一次工作填答)

<input type="checkbox"/> (1) 農林漁牧業	<input type="checkbox"/> (2) 礦業及土石採取業	<input type="checkbox"/> (3) 製造業
<input type="checkbox"/> (4) 電力及燃器供應業	<input type="checkbox"/> (5) 用水供應及污染整治業	<input type="checkbox"/> (6) 營建工程業
<input type="checkbox"/> (7) 批發及零售業	<input type="checkbox"/> (8) 運輸及倉儲業	<input type="checkbox"/> (9) 住宿及餐飲業
<input type="checkbox"/> (10) 出版、影音製作、傳播及資訊服務業	<input type="checkbox"/> (11) 金融及保險業	<input type="checkbox"/> (12) 不動產業
<input type="checkbox"/> (13) 專業科學及技術服務業	<input type="checkbox"/> (14) 支援服務業	<input type="checkbox"/> (15) 公共行政及國防；強制性社會安全
<input type="checkbox"/> (16) 教育業	<input type="checkbox"/> (17) 醫療保健及社會服務業	<input type="checkbox"/> (18) 藝術娛樂及休閒服務業
<input type="checkbox"/> (19) 其他服務業		

三、請問您目前或最近一次主要工作的職類：

- | | | |
|--|----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 民意代表、主管及經理人員 | <input type="checkbox"/> 2. 專業人員 | <input type="checkbox"/> 3. 技術員及助理專業人員 |
|--|----------------------------------|--|

<input type="checkbox"/> 4.事務支援人員	<input type="checkbox"/> 5.服務及銷售工作人員	<input type="checkbox"/> 6.農林漁牧業生產人員
<input type="checkbox"/> 7.技藝有關工作人員	<input type="checkbox"/> 8.機械設備操作及組裝	<input type="checkbox"/> 9.基層技術工及勞力工
<input type="checkbox"/> 10.若無法自行歸類，請描述您的工作內容：		

四、請問您目前或最近一次主要工作的公司員工人數有多少人？

- (1) 9 人以下 (2) 10~29 人 (3) 30~49 人 (4) 50~99 人
 (4) 100~199 人 (5) 200 人以上

五、請問您目前或最近一次主要工作地點在哪一個縣市：_____

六、請問您目前或最近一次主要工作每週正常工時（不含加班工時）平均_____小時

七、請問您在目前或最近一次工作的公司服務年資約為：_____年_____月（1 年以內，請在年處填入 0）

八、請問您目前或最近一次主要工作平均每個月可以領取的薪資（包含按月發放的津貼與獎金，但不包含加班費）大約是新臺幣_____元；一年可以領取的獎金（不包含按月發放的獎金）大約是新臺幣_____元

九、請問您目前或最近一次的工作許可是不是透過評點制申請？

- 1.是 2.不是 3.不知道

十、請問您目前或最近一次主要工作的工作許可期限是多久？_____年

十一、請問您覺得在臺灣學校所學知識、技能，與您目前或最近一次主要工作學以致用的程度如何？

- 1.很高 2.高 3.普通 4.低 5.很低

十二、請問您現在或最近一次主要工作的雇主為何會錄用您？（可複選）

- 1.要與自己母國廠商有業務往來 2.自己的外語能力
 3.自己在學學校所學的專業知識 4.自己過去的工作經驗
 5.自己的工作態度 6.自己比較有國際觀
 7.自己要求的薪資比較低 8.其他（請說明_____）
- 在您上述勾選的原因中，您認為最主要的是哪一項：_____

十三、請問您在臺畢業後第一份主要工作，是西元_____年開始做，是畢業後花了幾個月才找到：_____個月（請填寫至小數點後一位，例如 1.2 個月；如果是畢業之前就找到，請填入 0）

十四、請問您畢業後第一份主要工作的起薪大約是每月新臺幣_____元（包含按月發放的津貼與獎金，但不包含加班費）

十五、請問您在臺畢業後的第一份主要工作是否就是您目前或最近一次的主要工作？

- 1.是(請跳答至第二十一題)
 2.不是

十六、請問您目前或最近一次的工作許可是不是透過評點制申請？

- 1.是 2.不是 3.不知道

十七、請問您在臺畢業後的第一份主要工作的行業：

<input type="checkbox"/> (1) 農林漁牧業	<input type="checkbox"/> (2) 礦業及土石採取業	<input type="checkbox"/> (3) 製造業
<input type="checkbox"/> (4) 電力及燃器供應業	<input type="checkbox"/> (5) 用水供應及污染整治業	<input type="checkbox"/> (6) 營建工程業
<input type="checkbox"/> (7) 批發及零售業	<input type="checkbox"/> (8) 運輸及倉儲業	<input type="checkbox"/> (9) 住宿及餐飲業
<input type="checkbox"/> (10) 出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	<input type="checkbox"/> (11) 金融及保險業	<input type="checkbox"/> (12) 不動產業
<input type="checkbox"/> (13) 專業科學及技術服務業	<input type="checkbox"/> (14) 支援服務業	<input type="checkbox"/> (15) 公共行政及國防；強制性社會安全
<input type="checkbox"/> (16) 教育業	<input type="checkbox"/> (17) 醫療保健及社會服務業	<input type="checkbox"/> (18) 藝術娛樂及休閒服務業
<input type="checkbox"/> (19) 其他服務業		

十八、請問您在臺畢業後的第一份主要工作的職類：

<input type="checkbox"/> 1. 民意代表、主管及經理人員	<input type="checkbox"/> 2. 專業人員	<input type="checkbox"/> 3. 技術員及助理專業人員
<input type="checkbox"/> 4. 事務支援人員	<input type="checkbox"/> 5. 服務及銷售工作人員	<input type="checkbox"/> 6. 農林漁牧業生產人員
<input type="checkbox"/> 7. 技藝有關工作人員	<input type="checkbox"/> 8. 機械設備操作及組裝人員	<input type="checkbox"/> 9. 基層技術工及勞力工
<input type="checkbox"/> 10. 若無法自行歸類，請描述您的工作內容：		

十九、請問您在第一份主要工作做了多久才離職？_____年_____月(1年以內，請在年處填入0)

二十、請問您離開第一份主要工作的原因是什麼？(可複選)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> (1) 想要有較好的薪資及福利差 | <input type="checkbox"/> (2) 想要有較好的工作環境 |
| <input type="checkbox"/> (3) 想減輕工作壓力 | <input type="checkbox"/> (4) 與同事或主管相處困難 |
| <input type="checkbox"/> (5) 無法學習新的知識或技能 | <input type="checkbox"/> (6) 想更換工作地點 |
| <input type="checkbox"/> (7) 無法學以致用 | <input type="checkbox"/> (8) 公司經營狀況不佳 |
| <input type="checkbox"/> (9) 工作欠缺發展願景 | <input type="checkbox"/> (10) 親友不認同現在的工作 |
| <input type="checkbox"/> (11) 家庭因素 | <input type="checkbox"/> (12) 個人健康因素 |
| <input type="checkbox"/> (13) 與個人志趣不合 | <input type="checkbox"/> (14) 工作許可期限到期 |
| <input type="checkbox"/> (15) 其他(請說明_____) | |

在您上述勾選的原因中，您認為最主要的是哪一項：_____

二十一、請根據您畢業後留臺工作的經驗，針對下列項目表示您的滿意度：

	很滿意	滿意	普通	不滿意	很不滿意
在臺工作的薪資待遇	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
在臺工作的勞動條件(例如工作時數、工作負荷、工作壓力)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
在臺工作的工作氛圍(例如主管的領導風格、與同事相處等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
在臺工作的工作內容	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
在臺工作的教育訓練	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
在臺工作的職涯發展願景	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

二十二、請問您畢業後留臺工作期間是否曾經遭遇下列困難？(可複選)

- 1. 語言溝通常出現誤會
- 2. 自己的工作能力無法勝任
- 3. 工作上遇到困難不知如何求助
- 4. 受到工作許可期限限制，無法有穩定工作

- 5. 因為僑外生身份，受到不公平對待
- 6. 因為不瞭解臺灣勞動法令，擔心自己權益受損
- 7. 因為對臺灣就業市場不熟悉，無法找到更適合自己的工作
- 8. 其他困難（請說明_____）
- 9. 沒有遭遇困難

在您上述勾選的困難中，您最常遭遇到的是哪一項：_____

二十三、請問您畢業後在臺找工作過程中常遭遇到哪些困難？（可複選）

- 1. 求職管道不足
- 2. 求職面試技巧不足或不曾寫履歷
- 3. 工作內容要求不了解
- 4. 不知道自己適合做哪方面工作
- 5. 技能不足
- 6. 學歷不足
- 7. 經歷不足
- 8. 適合的職缺少
- 9. 雇主認為我要求的待遇太高
- 10. 證照不足
- 11. 工作地點的選擇
- 12. 中文能力不足
- 13. 雇主因不願為僑生申請工作許可，而未被錄用
- 14. 雇主因擔心僑生無法長期留在臺灣工作，而未被錄用
- 15. 其他困難（請說明_____）
- 16. 沒有遭遇到困難

在您上述勾選的困難中，您最常遭遇到的是哪一項：_____

貳、基本資料

一、請問您的性別為：1. 男 2. 女

二、請問您來自那個國家？_____

三、請問您在臺取得最高學位是：

- 1. 博士 2. 碩士 3. 大學四年制（或四技） 4. 大學二年制（或二技）
- 5. 專科

四、請問您是在西元_____年取得在臺最高學位

五、請問您在在臺灣下列哪一種學校類型取得最高學位？

- 1. 公立普通大學 2. 私立普通大學 3. 公立科技大學（或技術學院）
- 4. 私立科技大學（或技術學院） 5. 其他（請說明_____）

六、請問您在臺灣獲得的最高學位是主修哪一領域？

- 1. 理工 2. 醫藥衛生 3. 生命科學 4. 農學 5. 商學管理
- 6. 文史哲 7. 法政 8. 社會科學 9. 藝術及設計 10. 遊憩與運動
- 11. 其他（請說明_____）

七、請問您已經來臺灣多少年？(包含在臺讀書)_____年

八、請問您在臺畢業後會選擇留下來工作的原因是什麼？

九、請問您會希望長期留在臺灣工作嗎？

1. 會 → 請問您會希望申請臺灣永久居留許可嗎？ (1) 會 (2) 不會 (3) 還不確定

2. 不會 → 請問您預計未來在臺灣工作幾年以後會離開？_____年

→ 請問您離開臺灣後，有何規劃？

(1) 回母國工作

(2) 回母國繼續升學

(3) 到其他國家工作（請問可能是哪一個國家：_____）

(4) 到其他國家繼續升學 (請問可能是哪一個國家: _____)

(5) 目前還沒有具體規劃

(6) 其他 (請說明 _____)

3. 還不確定

～問卷到此結束，感謝您的填答～

附件二、僑外生訪談題綱

「僑外生留臺就業制度政策檢討與效益評估」計畫

僑外生訪談題綱

- 一、請問您當初為何會選擇留在臺灣工作？最主要的考量因素是什麼？是否曾經考慮過至其他國家工作？如果有，為何會選擇留在臺灣工作？
- 二、請問您在臺灣工作的歷程如何？如何找到目前的工作？是否曾經轉職？在工作上有沒有遇到甚麼困難？
- 三、您目前的工作情況與期待中的工作是否一致？有沒有落差？請問您對未來職涯的規劃如何？
- 四、請問您是否為透過評點制度留臺工作者？您對評點制度有何看法？您認為臺灣政府還有哪些可以協助僑生在臺就業措施？

附件三、僱主訪談題綱

「僑外生留臺就業制度政策檢討與效益評估」計畫

僱用僑外生經驗之僱主訪談題綱

- 一、貴公司從過去到現在畢業留臺的僑外生，他們分別來自哪些國家？貴公司是以何種管道(一般管道或透過評點制)聘僱他們？他們在公司，主要是負責哪些工作？目前都還在貴公司服務嗎？
- 二、貴公司當初為何選擇聘僱僑外生？所聘僱僑外生進公司之後的表現是否與貴公司的預期相符？聘僱僑外生對貴公司實際產生的好處與壞處，分別有哪些？
- 三、貴公司所僱用的僑外生在相同職位上的工作現況與聘僱的本國青年有何差異？(如敘薪、學用適配、職涯發展、人際調適等)
- 四、貴公司在申請聘僱畢業留臺僑外生的行政作業上有遭遇過哪些困難？貴公司對這一部分是否可以提出改善建議？
- 五、貴公司認為政府開放企業可以透過評點制來申請聘僱畢業留臺的僑外生，對企業真正的影響是什麼？為何近幾年來透過評點制留臺工作的僑外生人數大增？
- 六、您對現行僑外生留臺就業政策與相關法令措施有何修正建議？評點制各項目與配分的合理性如何？您認為如何透過僑外生留臺就業政策，達到攬才與留才之政策目標？

附件四、深度訪談記錄

僑外生訪談紀錄(一)

訪談時間：107 年 8 月 30 日

訪談對象：留臺工作馬來西亞僑外生

訪談人員：辛炳隆

一、請問您當初為何會選擇留在臺灣工作？最主要的考量因素是什麼？是否曾經考慮過至其他國家工作？如果有，為何會選擇留在臺灣工作？

- 1.在臺灣工作，讓我的專業能夠得到運用，我自己最想做的工作是有關人權的 NGO，那臺灣的 NGO 組織發展得非常蓬勃，這也是我為什麼選擇留在臺灣工作的原因。
- 2.臺灣是一個我吸取經驗的地方，但我不會想要一輩子留在臺灣，我會想要往國外的 INGO 去工作，所以我目前規劃先從臺灣獲取工作經驗，未來再去國外工作，沒有特別想要去哪個國家，倒是想要去國際 NGO。
- 3.如果硬要說想去哪個國家工作應該是美國或英國，因為 INGO 都有在這兩個國加設立總部。所以未來會在臺灣把政大法研所讀完，不會想要考取律師執照，只想要做 NGO 的工作。
- 4.目前規劃明年底、後年初離開臺灣，等工作累積到一定的年資之後會嘗試升請國外 NGO 的工作。

二、請問您在臺灣工作歷程如何？如何找到目前的工作？是否曾經轉職？在工作上有沒有遇到什麼困難？

- 1.在臺灣找工作的歷程還算挺順利，是透過一個專門提供各基金會職缺的平臺，同時也有職缺在 591 公佈在人才資訊，一般馬來西亞學生都會去 591 或是 1111 人力銀行找工作。
- 2.在這份工作之前我有投過兩份履歷，我希望可以邊寫論文邊工作，所以找的都是 NGO 工作，一間是人權公約事情監督聯盟，另一間是環境權保障基金會，這兩個都是做人權 NGO，現在是我應徵第三個工作。目前的公司也是我在大四的實習廠商。
- 3.在工作上沒有遇到什麼困難，僑外生的身份並沒有造成我在臺灣就業上的困難。

4.我覺得 NGO 可能是民間推動重要制度改革的力量，當然最好的狀況是我們能夠信任政府去改革，但當政府失格的時候，民間團體就是一個力量推動政府去做一些改革、改變，我想要從事此方面工作應該是從大四實習之後，以及研究所期間我有到很多 NGO 團體當志工開始有這個想法。

三、您目前的工作情況與期待中的工作是否一致？有沒有落差？請問您對未來職涯的規劃如何？

1.目前的工作與期待中差不多，當初會進入這個組織最主要是想要學習，我在這份工作中學會怎麼在資源有限去推動改革案件，另一點是民間團體怎麼去做倡議，以前我是想要考律師，可是後來發現律師單純只能做個案，但如果是民間團體，除了可以做個案還可以做體制面的倡議，這些都是我在一年半到兩年工作學到的事情，所以之後如果在美國或英國找到 INGO 的工作會先花較長時間在那邊工作，最後回到馬來西亞。所以我短期目標是在臺灣吸取經驗，中期目標是到國外走一圈，長期目標是回馬來西亞。

2.僑外生來自不同的國家，臺灣政府應該想辦法提高誘因讓僑外生能夠繼續留在這裡甚至能夠取得永久居留，像我個朋友是因為他工作以後可以取得永久居留證，他才決定未來要在臺灣任職，所以政府提高永久居留的誘因相對的對於招攬人才是一個比較好的方法。

3.我覺得臺灣的待遇還是可以吸引到我。

4.我在司改會工作除了抱著學習心態之外我也希望能夠推動臺灣司法改革，這是我給臺灣最大的回饋。

四、請問您是否為透過評點制度留臺工作者？您對評點制度有何看法？您認為臺灣政府還有哪些可以協助僑生在臺就業措施？

1.評點制確實開了很大的一個門，以前能夠留下來的人是非常的少，現在評點制絕對是更開闊的，但很多國家都是用評點制就是留下來工作跟移民結合在一起，以提供僑外生更多留臺的誘因，但是在臺灣好像是切割成兩塊。

2.透過評點制留下來的僑外生好像有蠻多是在做餐飲或零售比較不是那麼專業的工作。

3.我覺得招攬外國人不能衝擊到本地的就業圈，所以臺灣政府的政策應該還要再去做評估，應該是針對專業領域缺乏的人才適度的開放而不是全部領域都要開放，現在的評點制他已經有一點篩檢，像是畢業的工作是要與就讀專業相關，可是政府要想如何在更深入的去篩檢想要的人才，不要衝

擊到本地青年的就業。

4.多數僑外生對評點制度是抱持正面的態度，因為很多人都是用評點制度留下來的，而且臺灣相對某些國家對僑外生包容度是高的。

5.馬來西亞僑外生，我想大部分還是會回去馬來西亞工作。其實會影響一個人留下的因素首先就是專業能不能夠理想發揮、薪資也是個問題。如果綜合判斷後馬來西亞薪資比較低多數就會留下來工作。另外，家庭的因素也會影響馬來西亞人是否留在臺灣工作，有些人會因為家庭因素讓他們不想留在臺灣工作，而回馬來西亞工作。

僑外生訪談紀錄(二)

訪談時間：107 年 8 月 30 日

訪談對象：留臺工作馬來西亞僑外生

訪談人員：李淑媛

一、請問您當初為何會選擇留在臺灣工作？最主要的考量因素是什麼？是否曾經考慮過至其他國家工作？如果有，為何會選擇留在臺灣工作？

1.我是朝陽科技大學室內設計系畢業的，目前在業界工作大概 2 年左右。今年有申請繼續留臺工作。當初我會留在臺灣工作，是因為我認為相較於馬來西亞以及亞洲其他國家，臺灣的室內設計工作比較有發展遠景。

2.當初會選擇來臺灣就讀，是因為臺灣有多所學校提供免學費的方案讓我們申請，且考量臺灣與吉隆坡生活水平差不多，生活成本也沒有太高，所以我就申請來臺灣讀大學。而朝陽科技大學提供兩名免費保送學生的名額，我就是這樣過來的。

3.當初有想要去新加坡工作，但是評估的結果還是認為臺灣室內設計發展比較好，新加坡比較重視建築設計，但我想要走室內設計，另一方面在臺灣待了四年，我很喜歡臺灣的人情風俗，所以選擇留在臺灣工作。

二、請問您在臺灣工作歷程如何？如何找到目前的工作？是否曾經轉職？在工作上有沒有遇到什麼困難？

1.在臺灣找工作還蠻順利的，我是在求學期間就在設計公司實習，然後對業界有一定的瞭解，之後覺得自己還蠻喜歡這份工作，所以畢業後就想要留在原公司上班，原公司老闆也留任我。

2.但是最後我沒有留在原公司的原因是，雖然老闆願意幫我申請評點制度，我們也著手進行，最後卻因為原公司資本額不合格，所以無法申請，造成我受限於停留時間的限制必須回去馬來西亞。

3.之後我再度申請短期工作簽證到臺灣來，然後在臺灣找到目前這份工作，也是室內設計公司，而且是蠻有名的室內設計公司，之後就一直待在這裡上班，工作方面也蠻上手的，我主要就是負責執行老闆接回來的案子，包括規劃、設計至實際執行。

4.在實際工作部分，我其實沒有遭遇到什麼困難，因為我是華人，所以原本中文就不差，真要說有什麼比較難以解決的事情，應該是在一開始和老

闊的溝通部分，但我想大多數新到任者都會有這樣的問題，現在已經可以清楚瞭解老闆的想法，並且實際進行規劃與執行。

5.我一直想要在臺北工作，因為臺北比較有發展性，所以當我第二次來臺工作時，我找的公司都在臺北。

三、您目前的工作情況與期待中的工作是否一致？有沒有落差？請問您對未來職涯的規劃如何？

1.目前工作情況和期待中沒有差很多，畢竟我在實習的時候就瞭解室內設計是在作甚麼，已經和業界有所接觸，所以在實際工作後並沒有覺得有甚麼落差。臺灣的薪水和馬來西亞大城市的薪水差不多，所以在薪水上對我來說也沒有太大的差異，目前在公司實領的是36000元左右，當初申請時公司是報38000元。

2.未來的職涯規劃當然是在室內設計上好好發揮，我很喜歡臺灣，對這份工作也相當有興趣，所以暫時沒有想要回馬來西亞或是其他國家發展的規劃。

四、請問您是否為透過評點制度留臺工作者？您對評點制度有何看法？您認為臺灣政府還有哪些可以協助僑生在臺就業措施？

1.我是透過評點制度留在臺灣工作的，我認為評點制度對我們僑外生留臺工作是有幫助的，因為限制降低可以增加雇主聘用我們的意願，比如說薪水，有些行業就是無法開高價，硬是規定那麼高，雇主無法雇用，會抹煞僑外生想要留臺工作者的工作機會。

2.對於評點制度，其實我的意見主要就是在雇主資本額限制的部分，因為我有親身經歷過，造成我無法留在臺中原公司上班。其實優質的企業並非資本額都很高，要看業別，臺灣政府這樣規定，有些優質的企業就是無法聘僱僑外生，會讓我們的工作機會減少。

3.另外，我在想評點制度第一次申請的年限是不是可以再放寬一點，因為我們才剛上手，公司就必須再幫我們申請，那申請程序很冗長，大概要花公司一個月時間，有些公司就會覺得太麻煩，不想申請。

4.還有證照部分，有些證照我們根本不能考，有資格限制，所以有些行業的基本證照我們無法取得，怎麼去從事相關行業？如金融證照，好像臺灣有報考資格的限制，當初我就是看了很多學長姐無法取得證照，沒辦法留下來工作，所以決定轉系，我原本是財金系的，大一升大二我就轉系了。

5.還有一點值得臺灣政府注意，臺灣的學歷有的國家是不承認的，像我們馬來西亞政府單位就不承認，所以我們在臺灣取得學位，馬來西亞公家機構不承認，私人機構才認可，因此，提高到臺灣學校就讀的誘因可能也是臺灣政府要多加留意的，如果要吸引到優質的僑外生，在這些方面可能也是政策必須考量進去的。

僑外生訪談紀錄(三)

訪談時間：107 年 10 月 19 日（五）

訪談對象：留臺工作香港僑外生

訪談人員：康雅菁

紀錄：林錚昀

一、請問您當初為何會選擇留在臺灣工作？最主要的考量因素是什麼？是否曾經考慮過至其他國家工作？如果有，為何會選擇留在臺灣工作？

1.在香港的時候有念過預備學士的課程(Higher diploma)，原本的計畫是可能在香港繼續求學，由於香港的政策，如果是銜接 Higher diploma 的 degree 方面，開放的名額會大部分給大陸的內地生，相對香港本地的學生就少很多，所以成功升學的機率就小很多，一般而言需要先就業，再持續申請大學，但當時考量繼續升學，所以就開始尋找至海外留學的機會。

2.來臺的契機是曾經來臺旅遊與自己交友圈對來臺的嚮往，詢問過已先來臺的朋友，讓自己興起來臺留學的意願。當初會考量留在臺灣是因為喜歡臺灣這個國家，對比香港來說，臺灣是一個溫暖且具有人情味的地方，加上大學就讀階段中主動參與社團拓展生活圈，與同學們建立友誼，更加決定想留臺工作的決心。

3.家人當初的想法是去歐美地區的國家，例如：英國、美國、澳洲等，但是自己是家中的獨生女，有家庭因素的考量，加上未來如果定居留臺，家中的長輩來臺灣的時候，也會因為語言、文化與環境跟香港的相似度而不會感到太陌生，所以來臺灣是自己的首要選擇，其次是新加坡，最後的選擇是大陸內地。

二、請問您在臺灣工作的歷程如何？如何找到目前的工作？是否曾經轉職？在工作上有沒有遇到甚麼困難？

1.在大三大四期間開始研究留在臺灣的方法，也是此時開始接觸到評點制度。對於當初的求職方面沒有特定的管道，因為在當時沒有接受到完整的資訊，只能到處詢問學長姊、網路上搜尋，直到有一個僑生組織舉辦評點制度相關的講座才稍微理解，並著手開始進行找工作、面試、準備資料、申請手續等一系列的作業。

2.身為一位僑生，礙於要找到一份符合評點制度的薪水3萬2千元門檻，實在是非常困難的事。第一份工作是透過朋友的介紹，薪資待遇是符合申請條件的高薪工作，而且雇主願意幫忙申請評點制的流程，要說服臺灣雇主幫忙跑評點制的申請是困難的，因為耗時至少一個月的資料往返補件，又要時常跑公家機關處理，對臺灣雇主來說是麻煩的。所以當時找工作考量因素的第一順位是雇主願意聘用僑外生，工作內容是其次因素，所以雖然工作領域不熟悉，還是先進去工作了。

3.在這個機械零件業務性質的第一份工作是非常陌生的，因為時間的急迫和薪水的考量才選擇接受這一份工作，但是機械業的業務工作，是有業績的壓力，工作2個月之後發現自己非常不快樂，每天都不想上班，且仔細思量過，若想要申請定居，需要5年的在臺工作資歷，自己在這份工作上可能沒辦法維持到評點制規定的五年，所以興起了轉職的念頭。

4.轉職換一份工作又是一輪的艱辛，第一份工作的離職手續大約10天就完成了，但是新的工作在申請送件時屢屢的退件補件，造成新公司的聘任無法和原工作的時間銜接，於是移民署承辦人員每天早上都打電話關切我的新工作證是否已辦妥，在過渡期中，非常的難熬。有些企業在退件後就會放棄申請，而許多僑外生也在這時候就決定放棄回到原國家。我雖然用拖延的方式，但其實風險仍然很高，過程中差點被遣返香港。第二份工作在申請評點時碰到的問題是，企業收到退件後並不清楚原因，由我直接打電話詢問承辦人員，得到回覆說職務內容的說明並沒有把任用外籍人員的特殊性呈現，且我在申請過程中發現，申請案件在過程中無法有一個單獨的窗口對於案件進行完整了解，常常在詢問過程中必須向各個單位重新說明，其實是非常不便的。

三、您目前的工作情況與期待中的工作是否一致？有沒有落差？請問您對未來職涯的規劃如何？

1.在規劃轉職時鎖定第二份工作是服務業的性質，且由於對於航空業的空服人員一職有所嚮往，曾經考慮報考，但也考量空服人員有一定的職涯的年資限制，若需轉調至地勤，並非自己的興趣。於是在轉職過程中就以飯店業為主要投遞履歷的行業別，且很幸運的獲得面試及工作的機會，進到現在的飯店業擔任櫃臺的工作。目前的工作情形和期待中是符合的，且工作得很愉快。

2.大學時就讀的是觀光系旅遊組，目前的飯店櫃檯工作與自己期待是一致的，可以與人接觸，並且運用到英文溝通的語言專長。旅遊組所學習到的知識技能，雖然在現在工作中不會直接運用上，但是在大學中所學習到的對產業背景基礎知識的了解，會使實務性的操作會比一般理論性的知識來的更快學習、更快有所吸收知識。

3.對於未來職涯規劃，飯店業有很明確的升遷階級，所以自己希望能有所升遷。在薪酬福利、訓練等方面都與臺灣本國人無異，但是升遷方面卻有落差，因為雇主會比較傾向升遷本國人，可能擔心外籍人員留臺的時間較短等因素，會因此而有所考量。而目前服務的公司即將與大型企業進行合作，公司可能加盟成為飯店業中的國際連鎖品牌，所以仍有進入國際品牌學習成長的機會，目前希望持續累積工作經驗，還沒有再轉職的想法。

四、請問您是否為透過評點制度留臺工作者？您對評點制度有何看法？您認為臺灣政府還有哪些可以協助僑生在臺就業措施？

1.自己是透過評點制留臺的工作者，也是在學校第一個成功申請的案例。學校在僑生的活動方面舉辦的交流活動比較少，所以聚在一起的時間很少，交友圈基本上都是自己系上的同學為主，僑生方面都是各自聯繫感情，個人舉辦聚會為主，例如：在臺灣背包旅遊、聚餐等方式。在學校期間對於評點制度是完全不了解的，是大三有意願留臺工作後才開始在網路上找尋資料參考，慢慢摸索得知評點制的辦法，但是因為中文的文字敘述，對於外國人來說很難理解，所以在各項分數上如何以資料來證明，並無參考的資訊，花費許多時間去了解。

2.對於評點制度的看法，目前就是薪水太少，因為評點制規定在最後一年薪資要基本薪資兩倍以上，所以薪資要 46000 元，但是以服務業來說是不太可能的，上一階層經理級的薪水一個月 42000 元，除非年資超過六年以上才能爬上經理級的階層，要一個普通大學畢業生的工作在五年以內能達到基本薪資兩倍以上，然後最後一年的薪資要達 46000 元，所以工作四年就要在這個階段是困難的，其他制度方面的規定都還能接受，但是這規定就有點困難。如果以薪水來評定這個人是否是專才，這就個規定就太侷限僑外生在臺的發展，且待在臺灣的時間只能五年，這段期間實在是太短了。

3.對於臺灣政府可以協助僑生在臺就業的措施有幾項建議，第一，希望有

處理評點制度的單一窗口，因為有專人處理才不會有資訊不對稱的情況發生，避免雙方有所誤解；第二，希望辦一些留臺講座，因為理應是政府提供資訊，而不是僅僅是別人的經驗或網路的內容為依據，因為這些只是別人的經驗分享而不是制度上的正確內容，所以當有疑問時常沒辦法獲得解答；第三，希望政府對於這項評點制度能廣泛向各大學校推動，因為當僑外生對於留臺有工作有意願時，學校能對於這部份需求的學生做一個幫助，學生有問題時第一個會向老師、學校提出疑問，對於政府想努力推動且有所成效，留住優秀的僑外生情況下，政府對學校推動評點制度的實施與實質內容應確實推行；第四，母語方面的加分困難，對於語言儘管需要機構認證才能核可，但是自己的母語被認為是方言，沒辦法列為加分的範圍，使自己額外的補強與申請都沒有；第五，評點制度中的兩年工作經驗加分很讓人疑問，因為這是給回母國工作兩年又來臺的外國人用的，但是有更好的其他制度可以使用，這樣訂定這個制度會顯得很多餘，以香港為例，香港的薪資大概是臺灣的兩倍，如果用工作經驗來加分，臺灣政府應憂心僑外生是否還願意回來臺發展；第六，評點制規定在最後一年薪資要基本薪資兩倍以上？如果以薪水來評定這個人是否是專才，這個規定就太侷限僑外生在臺的發展，且用金錢來區別僑外生的優秀與否實在有疑義；第七，政府重點關注應平等，開放各項政策應平等各國僑外生，如想要發展得更好，不應侷限在一個區域或一個國家。

僑外生訪談紀錄(四)

訪談時間：107年10月23日（二）

訪談對象：留臺工作馬來西亞僑外生

訪談人員：康雅菁

紀錄：林錚昀

一、請問您當初為何會選擇留在臺灣工作？最主要的考量因素是什麼？是否曾經考慮過至其他國家工作？如果有，為何會選擇留在臺灣工作？

1.今年六月剛大學觀光與餐飲旅館學系畢業，會留在臺灣工作的原因有五項，第一，是因為自己已經在臺灣四年，而且馬來西亞目前是不承認臺灣的學歷，所以要找工作的話最好還是在臺灣找工作，以目前的馬來西亞的話就不太適合，因為回馬來西亞工作，薪資的部份只會給高中學歷的薪水，所以這樣薪資不會太高，而且職位方面可能要從最底層開始，不像大學畢業生的職位可以稍微高一點；第二，臺灣的餐飲業比馬來西亞來的發達，雖然跟以前相比下已經好很多，但是臺灣餐飲業多，能有更多的選擇，而馬來西亞就很少，就算有的話，學費也比臺灣來的高；第三，生活條件方面，臺灣這邊都是說中文為主，但是馬來西亞則是聽到什麼就要講什麼語言，會比較多國語言；飲食方面，因為宗教背景不同，馬來西亞不吃豬肉，但是在臺灣是會吃豬肉的；第四，馬來西亞地域大，以至於在買東西都要開車比較方便，但是臺灣在購物方面是都很方便的，所以以便利性來說，臺灣比馬來西亞方便很多；第五，在過去曾和家人來臺灣旅遊，也因此喜歡上這裡的天氣、生活習慣等；經過一番考量後，所以才決定來臺灣念書。

2.不在馬來西亞讀書的原因：第一，科系的問題，而且工廠都是商業、醫科為主，第二，馬來西亞的學費很貴，加上大學在首都，這樣花費很高昂，相較下來，臺灣的學費、生活費很便宜。曾經考慮過去英國、新加坡念書，但是高中成績不夠好，申請英國學校有困難，加上英國餐飲業的學校不多、學費也更貴，生活習慣也不一樣，家中姊姊是去英國念書，所以有分享一些那邊的生活，氣候問題、種族隔閡、飲食習慣都不同；新加坡則是學費高、政府政策嚴格、地方小所以系所也少，所以考量後來臺灣念書。

3.當初申請有打算想念餐飲業相關的科系，但是一開始是先念先修部，打好語言方面的基礎，然後再來念大學，依照科系分發志願，這些程序在早

先馬來西亞國內是有相關資訊的，馬來西亞留臺會專門處理馬來西亞僑外生留學事項，僅只服務留學事項，不提供工作方面尋職的協助，這個組織算是官方單位，主要在留學事項會審核成績、資料和辦理銀行 Visa 等事項，再一併送交到臺灣，是一個統一受理的單位，對高中生來臺就學是一個很重要的管道。

二、請問您在臺灣工作的歷程如何？如何找到目前的工作？是否曾經轉職？在工作上有沒有遇到甚麼困難？

1.曾經有想過之後要不要去新加坡工作，但是聽說新加坡對自己的人民比較好，外國人去新加坡工作的話，雖然薪水高但是收的稅金比較重，加上在那邊居住、消費等支出，可能沒賺多少錢；在臺灣已經生活四年，很習慣臺灣的生活，所以還是留臺工作。

2.從六月大學畢業後開始找工作，或者之前開始先打工、實習，賺取工作經驗，那時有詢問那時候的實習飯店能否幫忙申請評點制流程，讓他繼續待在那邊工作，那時的申請等了兩個月，卻還是被退件了；透過網路搜尋找到一些以前馬來西亞的學長姊，也透過網路人力銀行查了一些餐飲業相關工作，輾轉找到現在這間公司在招聘儲備幹部，評點制中規定的公司資本額規模也符合，所以投了履歷、面試，公司方面也願意幫忙處理評點制流程，所以有幸獲得了工作，而且這次只花兩天的時間就申請成功，詢問過才知道過去公司也有聘用僑外生，所以在申請評點制上有相關的經驗，跟其他公司的不同是，現在公司使用的是網路繳件資料，所以當天繳交，隔天勞動部審核，後天就成功核發下工作證了。經過分析，成功的原因有下列三項：第一，第一份工作是應徵飯店業櫃檯工作，但是這項工作職務沒辦法符合評點制中的規定，可能會影響臺灣本國人的工作機會，所以勞動部未通過申請工作證；而現今的工作是因為應徵的是儲備幹部，需要學習整家店的所有流程、工作，未來可能要支撐一家店的管理，加上這家公司在馬來西亞也有設店，未來公司可能有規畫讓自己派外回馬來西亞工作，所以當自己學習到一定程度後，可以向公司申請有意願被外派的部份；第二，公司願不願意詳細了解評點制流程也很重要，有效了解所有規定細節，能減少被退件的機率與居留證到期的危險；第三，自我的注意方面也要詳細了解評點制，例如：找的公司資本額要夠，沒有達到評點制門檻的規定一樣是不予核發工作證的，所以要清楚了解規定，才不會走冤枉路。

3.公司在招聘僑外生是願意的，據了解，公司有印尼的僑外生、馬來西亞僑外生，只是印尼的僑外生他們的方式不同，因為印尼僑外生是在學期間跟公司簽約上班，然後公司會幫他們繳學費，但是住宿、餐飲方面的福利還是都一致的，只是在工時上，因為還是學生且又是在外地，所以工作時間大概是一個禮拜中的 2~3 天，型態類似於產學專班。

4.尋職困難方面，第一份工作是在評點制流程方面真的等太久，那時後一度想放棄，到最後等到的還是被退件，就開始透過網路人力銀行查了一些餐飲業相關工作，因為申請的時候不能找其他工作，後來才找到現在這間公司這份工作；工作困難方面，其實一開時學習都難免有點小困難，例如：在熟食區工作，所以都要在內場煮東西，最主要是不怕燙，假日人潮多，動作要加快，不然會有被客訴的情況，但是基本上問題都不大，所以沒有特別的困難點。

5.工時方面，因為都有休息時間，所以不會覺得太勞累，下班後通常都直接回家，都與自己餵養的貓互動，休假的話就是朋友聚餐、逛街、與貓同樂等，所以在臺灣生活、交流方面都適應的很好。

三、您目前的工作情況與期待中的工作是否一致？有沒有落差？請問您對未來職涯的規劃如何？

1.目前的工作情況與期待中的工作是一致的，但是想法有點落差因為會認為公司開的火鍋店是一般的火鍋店，但是沒想到剛進來才發現工作內容和想像的不同，很多東西都要學習，例如：如何切肉、如何調味、如何訂貨等，但是與所學方面的知識是一致的，因為現在工作是餐飲業，而之前過去所學相關是觀光與餐飲旅館類的，未來也有可能往旅館業發展，雖然當初第一份旅館業工作申請不下來工作證，因為有職稱、薪水方面的問題而被退件，但是身邊的朋友與學長姊在該公司申請評點制上也沒有成功的案例，所以第一間企業部分也是有努力嘗試申請評點制來聘用僑外生。

2.目前跟一般員工不同的是工作時間的部份，因為目前的職位是儲備幹部，所以工作時間會比較長，管理範圍也比較大；薪水層面基本上是都符合評點制的規定；福利、獎金、休假也都是與公司的一般儲備幹部一樣，沒有有所差別待遇；公司對待員工也很好，有提供宿舍，一個月 500 元的清潔費，只是因為礙於之前已先找了房子並簽約，所以目前是住外面，沒有住

公司的宿舍，但是之後房子到期就會考慮回公司宿舍住；員工餐的部份是隨時可吃公司內部的餐點，所以就沒有額外去補貼餐飲津貼的部份，雖然沒有實質的金錢但是也減少了支出；勞保、健保等方面公司都有依照勞基法規定去做。

3.未來職涯方面，會希望自己能學好一切工作內容讓後讓自己往上升遷，公司主管有說，如果自己的表現良好，學習方面也符合他們的規章，2~3年是有可能擔任副店長的職位，或是在自己學習到一定程度後，向公司申請有意願被外派的部份，甚至是加盟開店，這些公司在過往都有跟員工說明，所以就可以發現公司對於僑外生的升遷是不會因為是外國人而有所限制，只要能力夠，表現方面都得到公司的認可，是都有可能晉升的；身邊有一位馬來西亞的學姊有類似的案例，學姊是今年的一月入職，大概半年就升職組長，但是這些都要看經理對於個人表現、技巧，再做考核升遷；目前現階段沒有考量長期居留的情況，還是會希望回馬來西亞。

四、請問您是否為透過評點制度留臺工作者？您對評點制度有何看法？您認為臺灣政府還有哪些可以協助僑生在臺就業措施？

1.本身是透過評點制度留臺工作者，評點制中的語文方面其實算容易的，自己因為中文、英文、馬來西亞話等語言拿到了50分，加上學歷方面的加分等，所以會覺得基礎門檻的70分是很容易的。

2.建議方面，第一，希望審核作業不要那麼嚴格，因為畢竟是大學生才剛出社會，能找到這份儲備幹部的工作也是剛好有這個職缺，但是其他人就可能沒那麼順利了；第二，薪水部分是否能放寬一點，評點制規定要月薪27000元，在臺北這個消費水準較高的地方，27000元其實沒辦法存到多少錢，而且剛大學畢業，很少雇主會願意付27000元的薪水，勞基法規定的最低薪資也才22000元，所以希望能放寬一點；第三，推動網路繳件加快評點制的申請時間，讓自己和雇主方能夠不用等太久就順利能夠開始工作，不用等的忐忑不安；第四，評點制中有說公司與政府合作這項是好的，因為這樣資料就不用準備太多了，都是公司方面做準備；第五，評點制中規定的工作經驗因為算的是正職，那表示是還沒來臺灣之前在家鄉上班的人才算，加上要證明工作年資方面，還要會母國去申請工作證明有點麻煩，而來臺念書比較不會有正職的工作，如果是工讀的話，或許會比較多人因此容易留臺工作；第六，多益成績單是臺灣單位發下來的，但是是英文版

的，但是不知道是否是勞動部那邊看不懂，需要翻譯成中文版的，但是也不是國外發下來的，這樣有點奇怪，第七，希望政府能每年舉辦一些評點制的相關講座和資訊，讓企業方面的雇主或事人資加深對評點制的了解，增加僑外生留臺機會；第八，臺灣扣稅方面有點重，薪水扣掉房租、生活費等支出，其實就已經存不了錢了，希望能調降下來一點；第九，評點制中規定要待滿 183 天就要被扣 10% 的稅，無論薪水多少，本身待的時間短、薪水少，還要被扣 10% 是有點高的，所以會希望政府對於僑外生方面能夠放寬。

僑外生訪談紀錄(五)

訪談時間：107年10月23日（二）

訪談對象：留臺工作香港僑外生

訪談人員：康雅菁

紀錄：林錫昀

一、請問您當初為何會選擇留在臺灣工作？最主要的考量因素是什麼？是否曾經考慮過至其他國家工作？如果有，為何會選擇留在臺灣工作？

1.一開始來臺灣讀是因為在這裡就讀大學和研究所，分別就讀新聞系和管理學院，因為香港來臺灣讀書很簡單，只要考一個評分試跟海外考試，就會分發到各個學校，主要想念的是大眾傳播相關的科系，因為臺灣的新聞傳播很有名、經驗多且學校釋出的名額多，而香港就比較沒那麼有名且名額也不多所以選擇來臺灣讀書。本身對於新聞傳播的興趣，臺灣相比香港更有發展，所以讀完書後就繼續留在臺灣工作。

2.主要留臺的考量是因為環境的因素；在臺北，大家都說臺北的生活步調很快，但是跟香港相比起來卻是慢的，但是最主要的考量是居住環境，因為會希望未來的家庭、生活的地方不要困在那麼小的地方，雖然香港有香港的好，例如：國際觀好，但是個人比較注重居住環境，所以才會由在臺灣工作。

3.當初有考量新加坡，第一，語文方面與香港雷同，都是使用英文做溝通；第二，華人在新加坡也很多；第三，薪水方面也比臺灣高；但是最後沒去的原因是因為新加坡跟香港的環境非常相似，如果去新加坡的話還不如回去香港；臺灣方面，第一，本身對於居住環境的重視，且臺灣是有機會讓自己能夠買到房子，讓自己有一個家，但是香港可能就沒辦法，香港雖然薪水高但是消費水平方面也是高的，所以很難有一個穩定的生活；第二，臺灣目前的工作是有前景的，因為臺灣科技業是有起飛的狀況，而香港是以金融業和服務業為主，在新聞業方面比較沒有前景；第三，臺灣的企業比較願意錄用新鮮人工作，願意給時間讓自身慢慢累積經驗；所以經過種種思量後決定留在臺灣工作。

二、請問您在臺灣工作的歷程如何？如何找到目前的工作？是否曾經轉職？在工作上有沒有遇到甚麼困難？

1.當初大學畢業之後先回香港工作，因為那時候的僑外生留臺期時沒那麼友善，那時是沒有評點制的，而且當時臺灣的經濟狀況非常的差，是比 22K 還要低的時候，所以會先回香港的因素，第一，沒有評點制，唯一留臺的方式是透過「優秀人才」；第二，在普遍經濟在 22K 的時候，一個大學畢業生不太可能找的到月薪 4 萬多元的薪水，所以是很難留下來的。在沒辦法留下的情況下，選擇暫時回香港工作兩年，工作內容也是新聞相關的工作，之後又報考臺灣的研究所才重新回到臺灣，因為在回香港的第一年就決定要想辦法回臺灣工作，但是要使用舊制領到 4 萬多元的薪資，那勢必要有研究所的學歷，研究所畢業的薪水比大學畢業的薪水來的高，本身經濟水平不差所以回來臺灣念研究所對自身而言是還可以維持良好的經濟狀況。就讀管理學院的研究所是因為自身大學讀的是新聞系，但是未來比較想做新聞方面的活動、行銷相關工作，所以這會比較與管理學院方面的課程相近，也打定主意以留臺為目標。碩二下的時候有去當交換生，所以論文的繳交也是在期限截止前完成，那時大概是八月左右，找工作則是在繳交完論文後的八、九月開始尋職，尋職的管道是透過網路人力銀行，因為有固定的尋職方向且尋職時間較晚，所以尋職方面都沒接到太多的回覆，通常公司沒一定規模的話，很少人會聘用外國人。

2.現今的公司是聽到有認識的人提起才投了履歷，經過面試後就有幸待在這間公司任職。公司方面對於聘僱外國人士是願意的，且因為過去也有案例，在處理外國人的申請文件方面是很有經驗的，也願意為僑外生處理流程的部份。

3.沒有轉職過且已在這間公司待了一年，工作方面沒有遇到太大的困難，適應方面都非常良好。

三、您目前的工作情況與期待中的工作是否一致？有沒有落差？請問您對未來職涯的規劃如何？

1.目前的工作情況與期待中的工作是一致的，也與所學是一致的，因為目前的工作是業務部的行銷人員，工作方面也很常做活動，另外業務上也很常跟國外的公司做接洽，也會去東南亞國家、臺灣各地出差，畢竟公司在

很多地方都有分公司，所以會需要英文或其他語言的溝通，在這方面對自身而言是沒有太大的問題；至於評點制中規定的 183 天也是符合的，住滿 183 天後稅金才會跟臺灣人一樣，只是目前還未住滿 183 天，所以還沒開始交稅，之後還是需要好好研究這方面的問題，但是臺灣的稅金跟香港比起來真的非常的低，所以負擔這方面是可以的；公司在退休金的提撥方面都與臺灣本國人相同，也是有提撥退休金的，完全都符合勞基法的規定；部門中的分紅也沒有因為自己是僑外生而有所差別待遇；訓練方面，公司有提供培訓供員工自由參加，工作方面有問題都會去詢問同事或主管。

2.目前公司方面的前景是不錯的；薪水方面在臺灣是屬於中上程度，如果是 22K 可能就沒辦法生活，畢竟有在外面租房子，還有一些生活支出，未來是希望能存一筆錢買一間自己的房子，讓自己有不錯的生活環境。職涯方面也希望自己持續升遷，但是升遷還要看自己的表現與主管的決定，公司升遷分為職級或是職位調動，自己的規劃是都可以嘗試的。

四、請問您是否為透過評點制度留臺工作者？您對評點制度有何看法？您認為臺灣政府還有哪些可以協助僑生在臺就業措施？

1.不是透過評點制度的留臺工作者，是透過一般人才的機制留臺工作的

2.評點制對自身情況是容易的，且自己也符合評點制的標準，基本上能留下來的僑外生應該都有一定的程度才能留下來，只是評點制的繳交文件比較多，一般人才的機制方面就比較少，可以省略一些步驟，所以薪水方面有達到門檻規定的話，公司會比較傾向建議運用一般人才的機制去幫僑外生跑流程。自己身邊很多朋友是透過評點制留臺工作的，但是留臺的情況是不困難的，例如：語文證書的取得；難的是在於雇主願不願意幫忙跑流程和薪資方面的規定，因為雇主在評點制中是要提出很多文件的，對雇主而言是麻煩的，所以如果評點制如果在流程上能更簡單一些，或許雇主會更願意錄用僑外生的機會會更大一些，讓僑外生更容易留臺工作，因為身邊的朋友有碰到這種情況，而且如果資訊方面能更詳細會更好，因為太多模糊的地帶，讓人沒辦法清楚了解資訊的真實要求，例如：藝術文化貢獻、對臺灣這個國家有何貢獻之類的，「貢獻」一詞界線太過模糊，應該有個完整的標準；不清楚的資訊容易在跑流程方面有差錯，產生補件、資料不正確等情況發生，等待的過程也不短，在工作證下來後還要去換居留證，這段 1~3 個月的時間，雇主也要等我們工作證下，這個程序上的所需時間

對僑外生而言也是煎熬與困難。自己本身使用一般人才的機制留臺的流程也花了一個多月，公司與自己的資料、流程處理好後上交出去，明訂上是說需要行政處理 14 天，但是實際時間是不確定的，所以只能每天線上查詢進度，過程中是忐忑的，因為不確定自己是否能通過審查；通常審查沒通過，雇主就會放棄僑外生，因為太麻煩且耗時，僑外生是不會放棄是因為本身目的就是留臺工作，所以有雇主願意幫忙跑流程他們是滿懷希望的，但是一旦被退件，雇主可能是會主動放棄的一方，所以僑外生在申請流程上可能會一邊等一邊繼續找工作的情況；當初大學時期也曾經找過工作，只是評點制的資料、流程方面真的太過繁瑣且公司不符合評點制規定，因為評點制中有規定申請的公司的資本而要 3000 萬以上，所以雇主後續只能拒絕聘用的情況。居留規定的半年是短的，要找工作、投履歷、面試、後續跑評點流程是需要時間的，而且投了履歷也不一定有回音，臺灣學生畢業後找工作也需要大概 2~3 個月，所以這半年要完成所有事情對僑外生是困難的。學校的國際處在評點制的資訊是不全的，所以很多時候都要自己去查詳細的資料，而且政府在這方面是隨時在改，但是當我們需要轉職、找工作的時候，有可能制度方面又是一輪的更替，而且臺灣的評點制對每個國家的僑外生是不一樣的，例如：馬來西亞、印尼的僑生跟港澳僑生的規定是不一樣的，如港澳僑生轉職，是不能先離職再轉職的，因為規定是 10 天內就要離境，而離境之後回臺做就更加困難但是馬來西亞的僑外生卻可以有半年的緩衝時間，相比之下港澳僑外生會比其他國家留臺工作更加困難，也在種種規定下會發現港澳留臺是比較嚴格的，不知道是否因為是政治因素還是其他原因，所以在不同國家的規定下，很多的情況下都是要去詢問的，因為很容易會誤會評點制中規定的意思，詢問的對象是移民署，移民署主要是負責居留證方面，而勞動部是負責評點制的部份，在這部門方面，僑生很容易誤會，因為僑生會以為所有事情都可以問移民署，這兩個部門因為沒有太大的連結，所以讓僑外生很容易搞混。僑外生跟外國人唯一相同的是，居留證如果有時間斷層是要重新計算，變成工作方面是要持續性的，所以很多案例是想繼續留在臺灣，但是卻非常難，加上有些僑外生不清楚規則，以至於時間中斷要重新計算所以港澳的僑外生在這方面不會貿然離職，就算工作再怎麼做的不開心，都還是會想辦法撐過去；在評點制中，語言、學歷、薪水的部份占的比重非常的大，研究生畢業的僑外生光是這部分就可以過 50 分，大學畢業的僑外生就比較困難一點，觀察到政府想留下來的是白領，但是他們卻覺得現今留下來的僑外生都是做藍領工作，不管是藍領或是白領，都還是會需要用到人才，臺灣的少子化

現象，各行各業都會缺少人才，不一定白領才缺少人才，在這方面會覺得政府在這方面的定義是不對的，臺灣的創新、創意的文藝事業是很多的，所以不能說一般的白領才是人才，這塊定義是有爭議的，以前有人提出異議，因為僑外生是願意留下來的，那為何要區分藍領和白領，以僑外生的角度來說，是很奇怪的。評點制中有規定申請的公司的資本而要 3000 萬以上，那臺灣要有 3000 萬以上的企業基本上已經算是中上型的規模企業，對剛畢業的僑外生是有點困難的，如果是在服務業的話，除非是很大型的企業，不然薪水門檻會很難達到，所以政府的評點制會是希望留下來的僑外生是能待在一定規模的企業，但是這個門檻對僑外生來說也是非常困難的，變成小型企業會因為資本額門檻而無法雇用僑外生，但是臺灣的中上型企業是很少的，所以能選擇的公司真的很少。自己身邊唯一有一個朋友申請到永久居留是靠回香港工作兩年再回臺灣的方式，港澳僑外生是回國工作滿兩年，之後回臺可以申請永久居留，但是個人是不清楚當中的手續是否很繁複；申請永久居留的另外一個方法是工作滿五年後繼續留臺，但是目前身邊朋友沒有一個是符合這條規定的，至於馬來西亞僑外生申請永久居留證就沒有回去工作兩年再回臺灣的方式這部分的規定，所以國與國之間的規定是不一樣的，沒有統一的規定而自己是希望透過工作滿五年申請永久居留。

3.建議方面，第一，評點制中的資訊不夠明確，要交什麼相關文件、證明等資料都不夠詳細，對於僑外生來說，相關單位的方面都不夠清楚，希望未來能舉辦一些講座讓僑外生對評點制更加了解；第二，評點制中的 70 點對大學僑外生還是有些困難，因為大學生畢業的薪水都沒很高，加上因為很多念藝術、文創方面的學生，薪水可能只有 22K，但是又不可能讓公司報假帳，僑外生就只能放棄留臺工作，這是很可惜的，所以在評點制中規定薪水的部份，對大學生來說是困難的，如果語文方面表現沒那麼好的話可能就沒辦法加分，希望是能有不是偏重語文能力，在其他才能也有加分的機會，而且用薪水門檻來衡量一個人的才能，個人會覺得是不妥的；第三，評點制中有規定申請的公司的資本而要 3000 萬以上，那臺灣要有 3000 萬以上的企業基本上已經算是中上型的規模企業，對剛畢業的僑外生是有點困難的，而且變成小型企業會因為資本額門檻而無法雇用僑外生，但是臺灣的中上型企業是很少的，所以能找到工作的機率其實很低；第四，學校方面對於評點制的資訊不太清楚，但是通常學生會先詢問老師，會希望政府對於這項評點制度能廣泛向各大學校推動，讓學生能知道更多的資

訊；第五，希望政府能每年舉辦一些評點制的相關講座，讓想留臺工作的僑外生能知道留臺的方法與流程，也讓企業方面的雇主或事人資加深對評點制的了解，增加僑外生留臺機會；第六，政府在法規、評點制還是有一些不完善，希望未來能夠清楚、詳細的訂定，讓更多僑外生能留臺工作；第七，國與國之間的評點制度能夠一致，如馬來西亞和港澳的居留證的時間、期限與規定都不同，離境與出境的規矩等這些都是不一樣的，當初是自己打電話去移民署跟勞動部去詢問關於評點制的細項問題，才知道相關完整的資訊，當時是因為自己有一位馬來西亞朋友需要請人幫他詢問評點制的相關問題，自己才知道一些更完整的資訊。

僑外生訪談紀錄(六)

訪談時間：107 年 10 月 24 日（三）

訪談對象：留臺工作馬來西亞僑外生

訪談人員：辛炳隆、康雅菁

紀錄：何欣慈

一、請問您當初為何會選擇留在臺灣工作？最主要的考量因素是什麼？是否曾經考慮過至其他國家工作？如果有，為何會選擇留在臺灣工作？

- 1.自己是在畢業三年後有了到海外工作的念頭，當初會選擇留在臺灣工作主要考量到薪資問題，加上交了一個臺灣籍男友，未來有機會可能會定居在臺灣，臺灣是個對外來人口友善的地方，更加吸引我留下來生活。
- 2.當初沒有考慮在其他國家工作。
- 3.最後選擇在臺灣主要是考慮到薪資水準的部分，加上物價水準不高和生活環境不錯，在臺灣還有親戚居住在臺中，畢竟隻身在異鄉工作，往後在臺生活有人可以照應也很重要，開始找工作後偶然接觸到評點制這個管道，就覺得可以嘗試看看，最後也順利申請成功。

二、請問您在臺灣工作的歷程如何？如何找到目前的工作？是否曾經轉職？在工作上有沒有遇到甚麼困難？

- 1.在來臺灣工作期間，已經從事過兩份工作，第一份工作是在一間遊戲公司客服部門就職，主要工作內容除了接聽客服電話，還要負責販售公司內遊戲相關產品，因為公司客服是 24 小時服務，工作時數高加上工作壓力，從事這項工作一年多後，發現身體健康開始出狀況，便決定離職。目前工作是在一家網路販售女性服飾及用品的公司，也擔任客服部門職務，相較前一家公司工時正常許多，目前在公司工作適應良好，與同事間相處也很融洽，對於目前工作環境還算滿意。
- 2.當初在馬來西亞畢業 3 年後，才來臺後才開始尋找工作，主要都透過臺灣的人力銀行網站應徵，最後是在 104 人力網找到現在的工作，到公司應徵後，公司幫我用評點制申請工作許可證，目前擔任銷售部門的客服人員。

3.來臺工作後曾經轉職過一次，這是在臺灣的第二份工作，主要是在網路販售女性服飾及用品，自己的職位是屬於客服部門，也和前一份工作一樣是屬於業務性質。

4.在臺工作期間，個人認為最困難的是轉職的期間，第一份工作的離職手續辦完後，必須先回馬來西亞再來臺重新申請工作許可，必須在六個月觀光簽證期間內找到工作，也會擔心工作許可是否會被退件等，雖然最後如期順利找到工作，但在這個過渡期間就會有心理層面的壓力。另外，在工作方面，由於都是從事業務性質的職務，會有一定的業績壓力，加上公司主管對於工作要求高，自我壓力調適也是我在學習的部分。

三、您目前的工作情況與期待中的工作是否一致？有沒有落差？請問您對未來職涯的規劃如何？

1.來臺灣求職期間，最初是對特定行業感興趣，鎖定在電臺主持、活動企劃性質的工作，開始投遞履歷後，發現屢屢遭到退件，電臺主持部分大多不會想找外籍人士，因為發音咬字是否標準，是很重要的考量因素，故較無法得到這方面的工作機會，而活動企劃大多表示需要有工作經驗來擔任，對於首次來臺工作的僑外生較難有這方面的經驗，所以最後只好對於求職的工作性質不設限，因而找到現在的工作。

2.客服這份工作雖然不是自己有興趣的，但在工作的這段期間，也學習到很多，像是與顧客的應對方式及販售技巧，現階段繼續努力累積工作經驗，實務性的操作會比一般理論性的知識來的更有用，未來如果有機會再轉換跑道，目前得到的薪資還算是滿意，底薪加上業績獎金大約是 33500 元，以服務業來說算是達到一定水準，所以目前仍會繼續在公司工作。

3.對於未來職涯規劃，公司對於現任的職位未作升遷規畫，也因為現在的工作性質並不是自己有興趣的，若未來有機會從事更好的工作，會有轉換工作的意願，但現階段希望繼續累積工作經驗，還沒有再轉職的想法，目前已有臺灣籍男友，若將來順利嫁入臺灣，有規劃與先生共同創業在臺灣落地生根。

僑外生訪談紀錄(七)

訪談時間：107 年 10 月 31 日（三）

訪談對象：留臺工作澳門僑外生

訪談人員：康雅菁

紀錄：林錚昀

一、請問您當初為何會選擇留在臺灣工作？最主要的考量因素是什麼？是否曾經考慮過至其他國家工作？如果有，為何會選擇留在臺灣工作？

1.於 2017 年畢業於企管學院的研究所，大學畢業到銜接研究所的時候有先返家一年，因為那時錯過研究所報名時間，所以就先回澳門等待一年；回去期間也有做一些約聘的工作，但是那時候是確定之後要回臺灣，主要考量是因為生活環境方面，不只是飲食、娛樂符合自己的胃口，還有已經大學待了四年，已經習慣這邊的生活環境。

2.從來沒有考慮過去其他國家，完全只想回來臺灣。

二、請問您在臺灣工作的歷程如何？如何找到目前的工作？是否曾經轉職？在工作上有沒有遇到甚麼困難？

1.本來是想直接大學畢業就工作，但是自己大學四年成績不太理想，因為成績跟工作還是有所關聯，找工作會因此比較困難，再加上班上同學與自己還是有些實力差距，所以暫緩先找工作的念頭，直到研究所畢業後，留臺工作的目標依舊沒變，所以也開始規劃自己留臺的準備。畢業於企管學院，在商的領域中想從事行銷行業，但是實際情況在尋職時才發現，開出職缺缺額的行銷行業很少，在研究所時期有參加過學校舉辦的企業媒合，發現當時的企業都不是在針對僑外生做徵才，有徵的部份大概都是工程師類相關的工作，所以使用正常管道的時候，如果不是二、三類組的畢業生的話，很難找到工作，因為其他會對企業而言不算是專業技能，相對對於徵才的部份就沒那麼有意願聘僱外籍僑生，但是通常有開出僑外生的職缺可能是因為是為了企業在未來能將人才外派到外地工作，因為現在很多工廠都轉移到東南亞的趨勢，為了語言溝通的方便，就有可能招聘僑外生來外派，且臺灣的待遇基本上都高於該應聘者母國薪水，所以不用外派要調薪更高的本國人；後來有去參與華僑協會為僑外生、外國人專門設計的

就業媒合，可惜都是外派的工作居多，因為自身想留在臺灣工作，故當時沒找到自己合意的工作。

2.現今其實還是沒有專門為僑外生的管道，所以很多僑外生要留臺者，還是透過網路人力銀行投遞履歷求職，本身就是透過 104 人力銀行來獲得今天這份工作；一開始篩選是以公司規模、公司產業、自身興趣三項為優先考量，面試當中最常被問到為何留臺、會留臺多久等，不留在澳門工作有兩個原因：第一，澳門工作環境不具競爭力；第二，澳門的職場都與國產相關，例如：觀光業；故自身想要的工作在澳門是很難找到工作的；產業部分是想找快速消費型產業(FMCG)、科技業的行銷類別工作，也剛好這兩個產業在澳門都不是主流產業。

3.在尋職的過程中的困難，有遇到過公司規模太小，其資本額不符合評點制中的規定，所以就算面試通過了，評點制中的基本門檻卻還是過不了，所以面試通過的公司都表示因為這門檻關係而無法聘用僑外生，但是對於聘用僑外生他們是願意的，只是礙於制度的規定，所以還蠻可惜的；自己在求職過程中，真的有一家是自己非常有興趣但是因為不符合評點制中的資本額規定，它是屬於微企業的企業培訓公司，主業是給客戶寄放物品的迷你倉，例如：衣服批發，提供物流、人力的一條龍服務，只要客戶對外接單，公司就會開始處理倉儲中的貨物，並為客戶寄送包裹；雖然這間公司規模已經越來越大，但是仍舊不符合規定，所以這是自身求職過程中，覺得最可惜的一間公司。在處理評點制流程中，常要去研究要繳交什麼樣的文件，加上現在任職的公司對於評點制的跑流程方面經驗不足，所以很多東西都要自己研究，然後與公司的人資人員做溝通，整個評點制流程花費快一個多月的時間，但是也是在居留時間前完成。

4.在評點制中主要的取分是碩士學歷、語言、工作職務性質等，現在工作也一年多了，前陣子也有再申請一次，因為當初拿的是一年的許可，而且續聘不用再拿一堆資料申請，只要勾一些評點資料、勞動契約等，所以基本上流程方面快很多，且分數這部分也不難拿分。

三、您目前的工作情況與期待中的工作是否一致？有沒有落差？請問您對未來職涯的規劃如何？

1.研究所時期曾經在一間廣告代理公司做工讀生，有符合一周 20 小時以內的規定，工作時間大概也只有兩天左右，結束廣告代理公司的工讀時曾被詢問是否有意願留下來工作，但是一方面想多看外面的職場生活，一方面想讓自己的薪水能更高一些，所以放棄繼續在該公司上班，然後在 2017 年的 9 月找到了這份工作，持續到至今仍在該職位。

2.學以致用方面，其實沒什麼用到太多所學的東西，因為曾經在內部輪職，但是一樣都是專案經理，只是所屬部門不同，工作內容的業務也不盡相同；一開始的職務主要是屬於比較偏前線，例如：與客戶接觸、負責產品行銷活動等，是自己比較喜歡的部份；後來公司的轉型，比較不需要太多人力在這部分，經營網路平台、官網比較不如以往的重要，所以調部門並且工作內容改成面對客戶、介紹公司產品等，但是更具有挑戰性，因為要碰到技術層面的相關知識，但是隨著時間的過去，公司也招聘不少業務進公司，工作的移轉，也進入產品開發的部份，所以也很常出差去深圳。

3.目前的工作情況與期待中的工作有點不一致，很難拓展交友圈的部份，因為工時有點長加上一天工作的疲憊，臺灣的工作時間與工作壓力比澳門來的大，所以多少會有點吃不消，而且大陸那邊的廠商有些禮拜六會上班，所以有時候就算是下班時間，多少還是會處理公事。

4.公司目前的升遷機制不是很穩定，因為要看公司的營收為主，所以比較不會知道自己何時能調薪、年終能領多少等。對未來職涯的規劃方面，可能會轉職，但是從事的產業可能就不會變動，因為科技業還是有優於其他產業的行情在，畢竟臺灣科技業還是算主流的產業，所以本身還是會往這方面的產業去走。

四、請問您是否為透過評點制度留臺工作者？您對評點制度有何看法？您認為臺灣政府還有哪些可以協助僑生在臺就業措施？

1.自身是透過評點制留臺的工作者。

2.建議方面，第一，希望評點制中對於公司規模這方面能放寬規定，因為還是有一些規模不符合規定的公司，對於聘用僑外生是願意的，而且在能力、技術等方面都符合他們的聘雇要求，所以對於僑外生來說，這個制度如果能放寬一些，能讓僑外生更有機會留臺工作；第二，希望有單一窗口

負責點評制流程事項，因為常詢問相關評點制問題時，一直找不到負責的人，所以打電話的時候常被轉接到不同地方，這樣其實挺麻煩的；第三，希望能有更多的加分項目；第四，希望能開設評點制相關的講座，因為雖然有幫忙媒合工作，但是卻沒有人是對評點制這方面的資訊提供，因為講述送件、流程、資料等部分是很重要的，但是不管是僑外生還是雇主方，其實很多人還是對於評點制仍不清楚的，所以可以在媒合工作時能夠相互配合開設講座。

僑外生訪談紀錄(八)

訪談時間：107年12月12日（三）

訪談對象：在臺就學韓國僑外生碩士生

訪談人員：康雅菁

紀錄：林錚昀

一、請問您畢業後是否考慮留在臺灣工作？最主要的考量因素是什麼？是否曾經考慮過至其他國家工作？如果有，考慮留在臺灣工作的動機為何？

1.過去從幼稚園到高中都就讀華僑學校，老師有很多臺灣人，也會分享一些臺灣的教育模式、學費、環境等方面，也萌起未來要就讀那裡的大學；在韓國會念華僑學校也是因為父母不想給自己有升學的壓力，在韓國的升學方面壓力很大，父母經歷過當處的艱辛所以選擇讓自己讀華僑學校。

2.曾經考慮過要去中國大陸、韓國、臺灣念大學，後來不考慮繼續在母國念書是因為，第一，學費比較貴；第二，如果未來要找到一份很好的工作，學歷是很重要的，但是自己的實力沒辦法考上頂尖的學校，所以放棄在母國念書的想法。而中國大陸是因為父母不同意，擔心那邊治安不好、太危險，加上聽說進去那邊念大學在高中時要進類似補習班的地方學習，所以才放棄這一部分的選擇。來臺灣的契機是因為在畢業旅行時有來臺灣一個禮拜，發現臺灣也是一個不錯的選擇，生活步調相較韓國稍微慢了一點，不會讓人壓力很大，有紓壓的感覺，所以從高一開始準備來臺考取大學的準備，後來也順利申請上臺灣的大學。

3.如果之後找工作方面不順利，可能會先回韓國並做考試準備，或是整理求職相關是前作業，但是唯一確定的是自己未來不會在韓國工作；除了臺灣，可能會考慮去新加坡、馬來西亞等國家；韓國的薪水雖然高於臺灣，但是物價水平方面仍高於臺灣，雖然韓國起薪大概在折合臺幣四萬元左右，但是物價方面卻也沒辦法讓自己買房、買車等，加上自己沒辦法接受位階的制度，韓國的企業，多數主管比較強勢、命令的方式，周末沒有周休二日仍要上班，所以如果在韓國上班可能會沒有辦法享受自己的生活，壓力很大等因素；相比之下的臺灣，位階秩序方面沒有韓國那麼誇張，壓力可

會不會那麼大，也有可能現在的年輕人對於薪水低一點沒關係，但是壓力不要那麼大，且能找到自己喜歡的工作為主。

二、請問您在臺灣求學的歷程？

1.大學是念法律系，但是當初的第一志願是政治系國關組，因為自己是對社會科學、外交、法律比較有興趣，所以在錄取的法律系及中文系中選擇了法律系。

2.在大學課業困難方面，一開始很不習慣臺灣的文字表達，跟過去自己所接觸到的中文意思不太一樣，一直到到大一下學期時才慢慢習慣。

3.目前臺灣好像沒有韓國籍的律師，自己現在正在準備考律師執照，臺灣的律師不是公務人員，所以這方面外籍人士也是可以考的。

4.目前韓國人當律師也是有前景的，因為臺灣跟韓國交流頻繁，很多韓國企業來臺灣設分公司，他們會想招募的人會是希望了解韓國文化又在臺灣念書的人才，語文方面能韓文、中文流利的人在臺灣其實不多見，就算能用流利的韓文對話，但是韓國文化可能就不一定能全盤了解與完全融入，所以在這些前景分析下，與家人溝通後決定繼續留在臺灣深造。

5.自己透過一些網路的方式有找到一些口譯的工作，雖然自己中文、韓文都會通用，但是仍碰過一些文化差異的部分，例如在口譯期間聽到臺語，會讓自己很不知所措，不知道為什麼突然講臺語，且自己也不會臺語，所以會很緊張。

三、請問您對未來職涯的規劃如何？目前的工作期待為何？與來臺求學時是否一致？有沒有落差？

1.目前以考取律師執照為優先，過去沒去律師事務所等相關就業場所的工作經驗。在大學部，直屬學姊是擔任法官，還有很多的學長姊是擔任律師。在臺灣唸法律系的韓國留學生很少，之前有韓國人在臺灣碰上法律問題，那他們會找會講中文且懂法律的韓國人，自己就會去警察局、法院等地方處理並擔任口譯，間接接觸法律的環境，所以有協助個案及口譯的經驗。自己在學期間發現臺灣學生對於學業很重視，所以參與社團活動方面的比

例很少，自己擔任臺灣大學韓國留學生會會長、總會的幹部，參與很多口譯相關的工作，所以都是以參加社團活動來為未來做求職的加分。

2.未來目前規劃考律師證照，之後找工作的話會比較順利，會希望去韓國在臺的子公司，如證券公司或其他企業擔任法務相關的工作，或是去代表部上班，至於在日後會不會接案開庭還不是目前職涯規劃的首選；希望自己在 27 歲能研究所畢業，雖然年紀比起 24 歲畢業生還要老，職位方面或許不會太高，但是希望在之後的一定年紀自己能到達到一個比較高的水平，薪資方面也能有一定的升高；臺灣的物價水平比韓國低，但是如果買房、買車，真的會是一個很高昂的負擔，如果真的買不起，還是會希望有一個經濟水準能結婚後養育孩子。

3.目前對於未來工作的年限方面，會是希望留臺 10 年以上，因為自己的學歷已到了碩士，比較適合用在臺灣，且自己認識的臺灣朋友比較多，因為自己系上的外國人人數不多，雖然還是有但是大部分還是臺灣本國人，如果就這樣回韓國，等於放棄了自己熟悉的環境、朋友，回韓國的種種考量因素太多的不確定性，所以回韓國工作這方面目前沒有考慮；家庭因素對自己而言不會有太大的影響，因為距離不遠，且科技的進步，也能透過視訊與家人交流感情，所以家庭因素一直都不會是影響留臺或是回母國的因素。

4.對於未來的薪資期許會希望在新臺幣六萬元以上，因為除了學歷以外，自己能力的高低都會影響薪水的幅度；但是最低的底線在新臺幣三萬，如果低於該薪資的工作可能就不考慮，而這些金額都是以自己碩士學歷為依據。

四、請問您對評點制度有何看法？您認為臺灣政府還有哪些可以協助僑生在臺就業措施？

1.留學生在臺灣的缺點是不知道自己母國目前的就業趨勢是什麼，因為跟韓國比起來，臺灣薪資低於韓國薪資，加上家人、朋友都不在臺灣，所以大部分的韓國僑外生會選擇回去母國；曾經有請韓國公司、高階領導者等來臺開設就業說明會，對於各部門的各項職位需要什麼什麼樣的技術、能力等做一個了解，只是這樣的活動很少，因為很難請到高階主管來為我們講解，至於請臺灣企業的人資部門、業務部門方面，雖然可能請的到中低

階的主管，但是很多僑外生是想回母國的，所以對這方面的需求可能就沒那麼大。

2.過去是透過申請的方式申請到臺灣研究所，因為外國人沒辦法透過考試的方式來考取研究所；在準備申請遇到很多困難，發現申請項目需要繳交很多資料，例如：財務證明，畢竟家在韓國，自己人在臺灣，所以只能請家人代自己去處理各項申請，再郵寄到臺灣來；因為申請研究所的繁複資料，會擔心日後找工作評點制規定資料會更為複雜，自己的韓國室友是透過評點制留臺的工作者，經她口述中得知評點制需要準備的各項資料，發現很多東西都是自己日後如果透過評點制留臺工作，必須回韓國處理各項資料，例如：高中畢業證書、成績單、各項驗證與公證等，但是學長姐的建議是走評點制對自己比較有利。

3.對於評點制的看法：

第一，不太能理解為什麼需要的資料那麼多，而且自己是研究生，繳交的資料按理說大學生的資料為恰當，但是需要到高中的部分，很多資料都在自己家鄉，為了辦理評點制的流程資料而必須讓僑外生回國處理相關資料，這中間花費的金錢、時間是很多的，本身因為學長姐談過這個制度，所以事先知道了留臺有這種方式，但是如果沒接觸到這層資訊，一直到求職階段才收到這個制度的訊息，那自己會很崩潰，因為要準備的東西實在是太多了；

第二，評點制沒有在公開平台中很完整、詳細的公告，僑外生上網查到的資訊錯誤率很高，加上學校或是國際處沒有提供評點制的資訊，所以僑外生對於評點制其實是很不了解的。

第三，對僑外生而言，要看臺灣的政府部門的相關資料是很困難的，因為會沒辦法理解上面規定的意思，所以變成網站的普及度會影響僑外生收集資料，加上留臺的學長姐人數不多，所以很難問到評點制的相關辦法，加上每個人就讀的專業科目不同、未來想從事的行業不同，所以沒辦法得到百分之百的肯定方法；第四，很多僑外生其實都不知道臺灣政府有推行評點制的制度，因為僑外生在臺的時間不長，所以對於政府推行事項也不清楚，加上宣傳方面也不足，所以當他們在之後才知道時，時間方面也來不及，所以是很可惜的。

4. 希望政府對於評點制能有多一點的宣傳，例如在僑外生入學時能在新生手冊中推廣評點制的資訊，讓僑外生能對制度有更多的了解與認識；在聯繫的管道中明確給出評點制中的聯繫方式，讓僑外生在碰到評點制相關問題時能找到正確的人尋求問題協助。

雇主訪談紀錄(一)

訪談時間：107年10月22日（一）

訪談對象：僱用印度僑外生企業人資主管

訪談人員：康雅菁

紀錄：何欣慈

一、貴公司從過去到現在畢業留臺的僑外生，他們分別來自哪些國家？貴公司是以何種管道（一般管道或透過評點制）聘僱他們？他們在公司，主要是負責哪些工作？目前都還在貴公司服務嗎？

- 1.公司目前有聘僱到來自印度的僑外生。未來因應公司海外設點，希望能聘僱到中國大陸或歐美等僑外生。
- 2.目前是使用一般管道的方式聘僱到僑外生，公司是在104求職網站上網羅到該名員工。未來公司計畫開設國際產學專班，與明新、健行等科技大合作，即可直接聘僱應屆畢業的僑外生。
- 3.這位印度僑外生進入本公司是從事業務性質的工作，目前還在新人培訓的階段。
- 4.目前正在本公司服務，大約來臺工作四個月。

二、貴公司當初為何選擇聘僱僑外生？所聘僱僑外生進公司之後的表現是否與貴公司的預期相符？聘僱僑外生對貴公司實際產生的好處與壞處，分別有哪些？

- 1.公司今年度開出多個業務導向職缺，因緣際會下在徵才網站上發現這位印度僑外生，加上公司有注意到關於僑務委員會政策的新聞，才會作出聘僱僑外生的規劃。
- 2.在僑外生進入公司後，不但學習力強，工作又很快能上手，工作表現出乎意料的好，有時簡報方面甚至還比本國業務優秀，僑外生表現是超出公司期待的。
- 3.公司加入僑外生後，也帶來一些影響，僑外生在與本國業務工作期間，由於中文能力不那麼流利，有時候勢必會需要以英文交談，因此公司可以明顯感受到本國員工在無形中提升了外語能力，加上國籍不同思維也有很大差異，都有值得對方學習的地方，公司同仁互相交流彼此也能更進步。

雖然目前還未感受到聘僱僑外生有明顯壞處，但日後若僑外生工作者大量增加，對於遵守規範及認知方面是會有較大的疑慮，群聚性高到一定程度時可能會有違規的情況發生。

三、貴公司所雇用的僑外生在相同職位上的工作現況與聘僱的本國青年有何差異？（如敘薪、學用適配、職涯發展、人際調適等）

1.僑外生與本國青年目前大差異在於敘薪部分，同樣剛進入公司內，僑外生的薪資會比本國青年高出許多，因評點制有規定薪資水準，加上僑外生最大的優勢就是他們的語言能力，有時並非因為是技術能力，難免造成本國員工心理的不平衡，所以此規定也可能發生本國員工排斥僑外生等問題，但就長期來看，雖然僑外生一開始薪資衝高，在一定年資後本國青年不管是升遷或薪資調整都有較大的機會。在職涯發展部分，若僑外生日後工作表現良好，技術及業務能力達到一定的水平且有市場概念，他們會有機會晉升公司幕僚階級，在管理階層方面目前則尚無規劃。公司目前對僑外生免費提供宿舍以及用餐津貼，員工個別獎金部分則是取決於業績。

四、貴公司在申請聘僱畢業留臺僑外生的行政作業上有遭遇過哪些困難？貴公司對這一部分是否可以提出改善建議？

1.目前在申請聘僱僑外生最大的困難在於申請程序繁複，錄取後雇主才會開始作後續申請，除了需要至銀行開戶，檢附申請書與相關應備文件，準備繁瑣的證明文件，甚至需返國申請認證如:語言認證、技能認證等，再到勞動部等相關部門備查，申請過程相當耗時，最終才能得到申請聘僱許可。

2.由於聘僱申請過程複雜且耗時，僑外生錄取後可能因等待時間過長而不了了之，造成公司人才的流失，希望未來能簡化申請程序，並成立單一窗口或開放線上申請，政府跨部門之間政策資訊流通，會使企業執行更加便利。

五、貴公司認為政府開放企業可以透過評點制來申請聘僱畢業留臺的僑外生，對企業真正的影響是什麼？為何近幾年來透過評點制留臺工作的僑外生人數大增？

1.實施評點制的政策後，會帶來大量外籍工作者，加上臺灣年輕人多數不

願從事技術性的工作，往後技術性工作可能會漸漸被他們取代，臺灣產業的技術核心是否會被學走，甚至被這些僑外生帶回母國，造成技術外流，這也是往後臺灣企業要面對的重要問題。

2. 因為評點制留臺工作的僑外生人數大增的狀況目前感受不深，反而是因為目前臺灣青年工作者大多數不願從事傳統產業或技術性的工作，這些外籍工作者才大量投入這些產業，個人認為這才是目前造成此情況重要的因素。

六、您對現行僑外生留臺就業政策與相關法令措施有何修正建議？評點制各項目與配分的合理性如何？您認為如何透過僑外生留臺就業政策，達到攬才與留才之政策目標？

1. 目前勞動部訂定評點制對於企業來說是有益處的，有一套標準讓企業在執行上不會無所適從，政策本意是好的，但若標準訂定太過窒礙難行，則會使企業降低意願，反而造成反效果，若未來評點制能把標準放寬，各項目配分能更彈性化，企業會更願意使用這些留臺就業政策。政府目前對於評點制的行銷也不夠，應該加強推廣這些政策，或借助商業週刊等公信力媒體廣告，使更多企業得知這些政策。

2. 對於目前評點制要達到一年以上工作經驗的部分，認為難以得到分數，因為申請來臺的工作者，大部分為應屆畢業生，並無工作經驗。聘僱薪資部分占分比例重，若為了得到高分而拉高薪資，公司經營考量上較無法執行。他國語言能力之判定，除了國際上語言訓練測驗中心之外語能力測驗，若有其他較少見之語言檢定，是否能被承認的問題。另外，他國成長經驗須達六年以上，對於一般僑外生，此規定太過苛刻。

3. 目前聘僱僑外生只能參照勞基法、就服法等法律來保障這些工作者，未來可以設立專法來規範僑外生工作者，較不易混淆，有了相關法律保障僑外生的權益，也會對他們來臺工作有較大的吸引力，像是退休金制度的問題，目前是剛錄取使用舊制，滿五年後可轉為新制，舊制的其中一項規定要滿二十五年，才達到領取退休金之要件，對於僑外生很難達成，這些政策性的問題也會列入僑外生在臺就業的考量。想要讓僑外生在臺工作，學校協助企業接軌很重要，相較於直接找海外工作者，從學校延伸是比較容易的，政府應該擬定相關政策，企業才能達到攬才與留才的目標。

雇主訪談紀錄(二)

訪談時間：107年10月23日(二)

訪談對象：僱用馬來西亞僑外生企業人事專員

訪談人員：康雅菁

紀錄：林錫昀

一、貴公司從過去到現在畢業留臺的僑外生？他們分別來自哪些國家？貴公司是以何種管道（一般管道或透過評點制）聘僱他們？他們在公司，主要是負責哪些工作？目前都還在貴公司服務嗎？

公司過去曾僱用香港、馬來西亞、泰國、日本、韓國的僑外生，主要以勞動力發展署僑外生留臺工作評點制為聘用管道，主要負責旅館的櫃檯儲備幹部、行銷活動、櫃檯管理、日常營運分析等工作，給各地前來住宿的客人有家的感覺。目前現職的僑外生有馬來西亞與香港人，分別任職於重慶館與林口館，還有一位韓國僑外生在士林館任職；館內的馬來西亞僑外生在館內工作已從九月十一日到現在。

二、貴公司當初為何選擇聘僱僑外生？所聘僱僑外生進公司之後的表現是否與貴公司的預期相符？聘僱僑外生對貴公司實際產生的好處與壞處，分別有哪些？

1.當初會聘僱僑外生也是因緣際會之下聘請，因為飯店業會來往的不一定只有華人，也有來自世界各國的旅客，所以當有僑外生來應聘時，針對他所學是否與飯店業相關，並經過一般應徵程序，公司主管的討論下便決定僱用，這時公司才開始觸碰到評點制；也有一般不是僑外生的臺灣應聘者面試，但是可惜的是沒有相關曾經待過或學習相關飯店業的經驗，因為公司比較希望就這方面背景的人來工作；馬來西亞的僑外生本身就是觀光系學生，剛好介紹他的學姐過去曾經與他在相同的飯店中實習工作過，所以對於他的工作態度、客人對應都有了解，加上語言方面，不管是馬來西亞話、英文、中文，甚至是臺語都能流利的溝通，剛好公司有人員方面的職缺需求且他有轉職的想法，所以介紹他來公司應徵，且獲得聘用。

2.聘僱僑外生進公司後，他們的表現超乎公司的預期，以馬來西亞僑外生做舉例，他做事方面認真嚴謹，環境整理方面做的一絲不苟，對待客戶如同家人一般，能主動發現客人的需求並友善的提供協助，也很容易與客人

打成一片，交流的很融洽，例如：客人因為對於臺灣的不熟悉，想去外面觀光、散步，他都能親自上前為客人做服務；這些表現完全超乎公司的預期與期待。

3.好處的地方其實蠻多的，因為僑外生不會因為臺灣的文化而受到侷限，反而會去融入當地文化；在服務客人方面，因為自己本身是外國人，所以能站在消費者的方面為客人著想，這項對公司而言是有很大的幫助，因為知道客人的想法，才能去幫助客人並達到他們的需求，一般櫃檯可能只會處理一些分內之事，以這位馬來西亞僑外生為例，他是隨時都能去注意客戶的情緒與需求，比別人更加細心，且短短的入職一個多月，就能將工作打理的井井有條，與客人交流融洽，這些都是公司所期盼的。在未來如果有人員方面的需求，公司是願意聘用僑外生，對於國籍方面也是不限制，因為本身重慶館的顧客來源比較多是背包客，類似於青年旅舍的型態，所以比起其他館的可能更多元化，為了提供如同家一般氣氛，公司不會限制員工在上班時間與客人聊天交流，加深與客人之間的親近，更能了解客人的需求，所以公司是願意聘用僑外生的。

三、貴公司所雇用的僑外生在相同職位上的工作現況與聘僱的本國青年有何差異？（如敘薪、學用適配、職涯發展、人際調適等）

1.對於僑外生與本國青年的薪資、福利方面是沒有太大差別的，僑外生薪資因為要符合評點制的規定，所以薪水可能會比本國人高一點，但是公司還是會有加薪的情況，讓兩者間差異不會太大；職務方面，公司基本上會依學校所學之相關科系安排合適的職缺進行職務訓練，補強學用落差的部份；敘薪方面，則依公司管理辦法核給，因公司不提供住宿方面給僑外生，所以會酌量補貼車資的部份，而用餐補貼也都涵蓋在薪水裡。人際關係及適應對由直屬主管依實際情形予以輔導。

2.差異方面唯一的一點就是，對於僑外生的職涯發展暫時不做規劃，目前觀察僑外生在職務上的投入度和自我未來發展性都仍在觀望。

四、貴公司在申請聘僱畢業留臺僑外生的行政作業上有遭遇過哪些困難？貴公司對這一部分是否可以提出改善建議？

1.一般情況，每一館的人資人員整理好應聘者的資料後，統一交給總公司做整理與審核，因為有些資料涉及到公司的報表等資料，所以在聘僱僑外生時，館內處理評點程序是統一交由總公司去送件，所以在一些填表方面

的事項是由總公司處理，但是文件修改方面還是回歸各館人資作處理，在這評點制的流程中，公司與分館是屬於交流型態的模式做處理。

2.評點制中所需備的資料過於繁瑣，所以在處理評點制規定的僑外生會因為太多規定而退縮；公司在處理評點制的困難方面是評點制度規定所需繳交的資料繁多，但是網路上面的評點流程、資訊不夠完整和詳細，導致公司的人資人員第一次在處理的時候有被退件的情況，後續還需要再補其他資料，以馬來西亞僑外生舉例，招募到馬來西亞僑外生是因為學姊帶馬來西亞僑外生學弟進公司的，正逢館內有職缺且學弟想要從第一份飯店業工作轉換環境，所以已在館內任職兩年的學姊介紹他到館內工作，本身這位僑外生也是有經過一連串面試和公司主管的審慎評估後正式成為正式員工，而這也是他第一次接觸到評點制，因為第一份工作是他還在學期間，以工讀生的身分去就業的，所以在處理評點制規定的僑外生在準備評點制的程序事項也是跌跌撞撞的，網路上的點評制資訊寫的太簡略，以至於很多細節會不清楚，所以他在辦流程時後續一直在補資料，其中因為評點制中有一項語言方面的華語證照，但是該學生沒有考這項證照，經過打電話的詢問勞動局後，勞動局表示能使用在校華語成績作為證明，但後來也是因為該成績證明有一段時間了，無法被採納而被退件，導致該學生要回去畢業學校申請證明，加上評點制中有規定薪資的部份，以至於也變成退件之一的情況，在這段補交件的時間就拖了一兩個月，所幸在居留證到期前處理完畢。

3.建議方面，第一，希望勞發署網頁呈現方式能夠修改，現行的是複雜、不易閱讀，且希望提供的資訊方面能夠更完整；第二，申請程序資訊蒐集不易若企業完成申請的各項表單，在網路上有專才可以協助預審作業發揮其功能縮短補件之來往等待時間。

五、貴公司認為政府開放企業可以透過評點制來申請聘僱畢業留臺的僑外生，對企業真正的影響是什麼？為何近幾年來透過評點制留臺工作的僑外生人數大增？

對企業的影響，增加求才招募管道並透過錄用僑外生在臺灣工作先培養認同公司的經營理念，內部管理及作業流程，以利未來企業經營多元化擴增事業版圖時已有培訓完成之當地國人才，因受過公司培養多年回到當地馬上可以發揮其價值為公司創造利潤。

六、您對現行僑外生留臺就業政策與相關法令措施有何修正建議？評點

制各項目與配分的合理性如何？您認為如何透過僑外生留臺就業政策，達到攬才與留才之政策目標？

建議方面：第一、評點制的條件太過嚴苛，因為有很多想留臺工作的僑外生礙於制度的規定太過嚴苛，以至於只能放棄回國工作，或是企業可能會因為覺得聘請僑外生還須跑評點流程麻煩，故而放棄聘用的情況；第二，希望網路上面的評點流程、資訊能夠完整和詳細，才不會增加公司和僑外生的在申請方面的困難度；第三、評點制度的合理性，應增加企業提供營運相關資料的點數；第四，相關證明的效期能有一個完善的時間期限，避免證明因時間過久而必須另外再重新補件。

雇主訪談紀錄(三)

訪談時間：107年10月24日(三)

訪談對象：僱用馬來西亞、印度、德國僑外生企業人資主管

訪談人員：辛炳隆、康雅菁

紀錄：何欣慈

一、貴公司從過去到現在畢業留臺的僑外生，他們分別來自哪些國家？貴公司是以何種管道（一般管道或透過評點制）聘僱他們？他們在公司，主要是負責哪些工作？目前都還在貴公司服務嗎？

1.目前公司招募過來自馬來西亞、印度、德國的僑外生，中國廠的部分也有許多僑外生，如美國、瑞典、丹麥、日本等。未來也希望能應聘更多外籍生進入公司。

2.主要以一般管道聘僱這些僑外生，目前有從104求職網站上網羅到馬來西亞的僑外生，其他國籍則是內部員工介紹進入公司求職。

3.僑外生憑藉自身外語能力優勢，大部分從事業務性質工作，來自德國的外籍生已在臺工作多年，加上工作能力優秀，目前已派駐至德國辦事處擔任管理階級。

4.目前來自馬來西亞的僑外生已離職，其他則是繼續在本公司工作。

二、貴公司當初為何選擇聘僱僑外生？所聘僱僑外生進公司之後的表現是否與貴公司的預期相符？聘僱僑外生對貴公司實際產生的好處與壞處，分別有哪些？

1.公司聘僱僑外生主要是考量到外語能力的需求，因大部分僑外生皆從事業務性質工作，考量到語言能力及人脈建立的重要性，以及未來有規劃培訓僑外生派駐海外的計畫，對公司長遠的人力規劃有很大幫助。

2.目前德國籍的僑外生表現最為優異，這位員工已在公司工作多年，當初聘僱該名員工就設定未來可能需要派駐海外，在經過一連串培訓後，現在這位員工也如期派至德國辦事處，並擔任管理階級職務，這位的表現很符合公司預期，其他國籍的僑外生則中規中矩，表現並無特別突出。

3.公司聘僱多名僑外生，目前外籍生的表現優於僑生，公司未來比較傾向聘僱外籍生，這些外籍員工從事業務工作，在語言以及人脈建立也都有良

好表現，也有成功升上管理階級的員工，對公司帶來良好績效，這些外籍員工雖然工作表現優良，故在薪資部分也很勇於爭取，有時在雙方談待遇時，部分要求會遷就於對方的決定。

三、貴公司所雇用的僑外生在相同職位上的工作現況與聘僱的本國青年有何差異？（如敘薪、學用適配、職涯發展、人際調適等）

1.在員工薪資部分，目前除了德籍工作者較高，其他僑外生之薪資水準與臺籍工作者差異不大，員工的職涯發展公司也有做規劃，只要能力達到一定的水準，不論員工國籍皆有機會晉升為管理階級。臺灣員工也常會與新進僑外生聚會交流，除了教導公司業務及經驗分享，可以幫助他們更適應在臺灣的生活。

四、貴公司在申請聘僱畢業留臺僑外生的行政作業上有遭遇過哪些困難？貴公司對這一部分是否可以提出改善建議？

1.當初申請僑外生時，申請程序雖繁複，但不會影響公司用人的決策，公司有專人承辦申請的相關業務，所以在行政作業上並非難事，唯獨申請工作許可的過程中，等待期間過長，會影響公司在人力配置上的規劃。

2.現在申請工作許可證，需要耗費好幾個工作日才能得到結果，公司一方面等待，又要擔心申請是否會通過，希望未來申請工作許可時，等待期可以縮短，過程耗時會影響公司人力需求的補充，另外，申請時如果能單一窗口，可以減低申請過程來回奔波的情況，企業在作業上會更加便利。

五、貴公司認為政府開放企業可以透過評點制來申請聘僱畢業留臺的僑外生，對企業真正的影響是什麼？為何近幾年來透過評點制留臺工作的僑外生人數大增？

1.許多企業在招募外籍員工是看中某些能力，政府開放評點制後，企業有更多管道聘僱外國工作者，可以帶來更多僑外生，外籍專業人才進入臺灣勞動市場，有機會帶動企業發展。不過，外籍員工擔任管理階級，對於企業也會有一定風險，他們對於公司運作已經深入了解，如果被其他企業以更高薪挖角，或是學成技術後返國工作，對公司都會造成不小的損失，所以企業為了留住人才，會開出誘因使該名員工留下，對於企業要付出不少成本。

2.近年來僑外生人數增加，除了政府實施評點制，增加外籍工作者來臺工

作的途徑，部分企業傾向招募外籍生進入公司，外籍生在某方面的工作能力，臺灣籍員工難以比較，尤其是在跨國企業中最明顯，員工在海外公司，最重要就是語言能力，比起訓練臺灣員工外語能力，直接找當地人進入企業還會減少訓練成本，除了語言優勢，為了克服文化差異，會採用管理人員當地化的策略，也可以減少員工間的衝突。

六、您對現行僑外生留臺就業政策與相關法令措施有何修正建議？評點制各項目與配分的合理性如何？您認為如何透過僑外生留臺就業政策，達到攬才與留才之政策目標？

1.目前政府對於外來工作者的規範稍嫌過多，應該再放寬標準，政府對於企業限制過多，反而阻礙企業發展，就目前的法規來看，很多限制可能是為了防弊中小企業，有時反而會阻礙大型企業的發展，對於企業的政策，政府日後應該更彈性。

2.目前對於評點制各項配分對公司來說算是合理，公司在申請工作許可的過程中也沒有遇到太大的困難，就是等待審核期間希望能縮短，較不會影響到公司在人力方面的安排。

3.以目前現況來說，外籍專業人士流動性高，許多企業會擔心員工跳槽被同行挖角，若要留人勢必要有能夠吸引他們的誘因，未來在政策上該如何保障僑外生的權利，薪資福利與居留條件也是很大的關鍵，讓這些僑外生有受重視的感覺可以降低跳槽的可能，甚至讓他們不會有想回母國的念頭，往後需要擬定保障方面措施才能達到留才的目標。

雇主訪談紀錄(四)

訪談時間：107年10月25日（四）

訪談對象：僱用馬來西亞、越南企業人資專員

訪談人員：康雅菁

紀錄：何欣慈

一、貴公司從過去到現在畢業留臺的僑外生，他們分別來自哪些國家？貴公司是以何種管道（一般管道或透過評點制）聘僱他們？他們在公司，主要是負責哪些工作？目前都還在貴公司服務嗎？

1.目前公司招募過來自馬來西亞及越南的僑外生，來自馬來西亞的員工當初是自行前來公司應徵，他當時是應屆畢業生，公司就用評點制幫他申請工作許可，而那些來自越南的則是與學校合作，以企業實習的名義前來公司上班。

2.目前有透過評點制也有透過一般管道來聘僱這些僑外生，常見像是104人力網站等，最近也有與學校合作，讓學校外籍學生在畢業後可以以評點制申請在臺工作許可。

3.目前大部分僑外生都在門市擔任外場工作，主要需要販售商品與服務顧客，也因為公司是餐飲業性質，往後在用人方面，會傾向招募相關科系的員工，像是餐飲及觀光方面的畢業生。

4.目前聘僱過的僑外生仍然在公司內工作。

二、貴公司當初為何選擇聘僱僑外生？所聘僱僑外生進公司之後的表現是否與貴公司的預期相符？聘僱僑外生對貴公司實際產生的好處與壞處，分別有哪些？

1.當初因緣際會下有僑外生主動來公司應徵，公司才開始了解僑外生評點制之申請程序及內容，日後對於聘僱僑外生會再做深入了解，規劃公司日後人力配置的方式。

2.目前聘僱過的僑外生大部分表現中規中矩，無特別突出之表現，有些進公司許久的外籍生，語言能力還沒有顯著的提升，而員工大部分都需要從事外場工作，溝通能力勢必非常重要，若未來情況依舊如此，可能會對公司形象專業性造成影響，若未來這樣的情況沒有改善，甚至造成公司負擔，公司會考慮日後是否需要再聘僱僑外生。

3.隨著經濟不景氣，公司也發現近年來從事餐飲業的人員有減少的趨勢，前來應徵的人數也不如以往，增加聘僱僑外生可分擔公司人力，加上這些僑外生在配合度方面相較於本國員工高出許多，如公司有需要人力方面調度，甚至需要輪調至別的單位，他們通常也很願意配合，這是為公司帶來最大的好處。唯一美中不足的是，部分僑外生的中文能力不佳，擔任外場時與顧客會有溝通方面的困難，有時還需要臺灣籍員工從旁協助翻譯，學習力方面也會比本國員工進度慢，語言能力公司也較難以訓練來改善，僅能以本國員工在工作期間從旁協助。

三、貴公司所雇用的僑外生在相同職位上的工作現況與聘僱的本國青年有何差異？（如敘薪、學用適配、職涯發展、人際調適等）

1.目前公司對於僑外生與臺灣員工之待遇並無差異，對於公司員工的升遷方面，會有階段性的培訓課程，員工從一般正職要變成儲備幹部至少需要一年的時間，會視員工個人的能力，做時間上的調整，若日後員工的能力達到一定的水平，不論國籍皆有機會升為管理階級。人際方面僑外生與本國員工互動良好，工作期間也樂於給予協助，讓這些僑外生工作能更快步上軌道。

四、貴公司在申請聘僱畢業留臺僑外生的行政作業上有遭遇過哪些困難？貴公司對這一部分是否可以提出改善建議？

1.最初申請僑外生留臺工作許可時，對於評點制之評分內容不了解，例如需要中文語言能力檢定，評分表內僅提及需附上證明文件影本，但未有範本可供公司參考，打電話至相關單位詢問，才得知只要附上在臺求學過程曾修習過中文課程成績單證明即可。

2.評點制的評分表內有許多項目皆須附上證明文件影本，當初公司在申請工作許可時，擔心所提交之相關文件不符合政府標準而失去分數，希望評分表中能備註附上證明文件的範本，不同的人對所需附上的證明文件認知不同，若能提供範本給企業參考，也能避免在送件申請時企業附上錯誤文件。

五、貴公司認為政府開放企業可以透過評點制來申請聘僱畢業留臺的僑外生，對企業真正的影響是什麼？為何近幾年來透過評點制留臺工作的僑外生人數大增？

1.以目前的就業市場來看，現今景氣大不如前，許多企業前來應徵的人數也有減少的趨勢，政府開放僑外生可以透過評點制來臺，對於那些有意願長期在臺發展的僑外生提高了工作機會，近年僑外生人數大增，一方面可以補充企業的人力，對於企業也可能招收到更優秀的員工，因為透過評點制申請的大部分是表現較優良的學生，理論上對企業會帶來正面的影響。

2.近年僑外生留臺工作的人數有增加趨勢，執行評點制的政策有很大程度影響，因為僑外生來臺工作大部分以薪資作為考量，企業在申請過程中，為了在聘僱薪資項目拿下分數，薪資方面也不會給太低，所以大部分僑外生的薪資都有一定水準。另外，透過與僑外生對談的過程中，公司發現臺灣的學費及物價等也有影響，相較於許多僑外生來自的國家低也是很大的誘因。

六、您對現行僑外生留臺就業政策與相關法令措施有何修正建議？評點制各項目與配分的合理性如何？您認為如何透過僑外生留臺就業政策，達到攬才與留才之政策目標？

1.另外，公司申請工作許可時，往往送件後只能等待政府機構通知是否申請成功，公司只能得到成功或不成功兩種結果，無法得知評點制中各項得分分別為多少，個人認為若能看見各項標準實際得分，有助於公司日後申請僑外生時，有個依據來估算僑外生申請時大約能得到多少分數，目前公司的作法只能在提出申請時，多準備各種證明文件，以防達不到申請的合格分數，往後如果能提出這項數據，對於公司是很大的幫助。

2.政府可多做了解目前評點制表內各項評比內容，對於僑外生在進入臺灣企業後在實務操作面是否有需要，或評分標準訂定是否適當，部分評比項目以企業的角度有些會難以執行。目前評點制內有華語語文檢定這個項目，是否能光憑來臺後修習過的中文課程成績單，或是學習中文證明文件來判斷該名僑外生的中文能力為流利、高階、進階為哪種程度，可能發生在評比中顯示分數優秀，但實際在公司內實務操作時表現卻不如預期，如何評斷來臺僑外生之中文能力可以再做政策上的調整，避免往後發生僑外生進入公司卻不如預期的情形。

3.目前部分企業尚未了解僑外生評點制之政策內容，可能造成一些傳統產業還未接觸就先排斥的現象，政府可多做宣傳，使企業了解申請程序並非想像中困難。對於想來臺工作之僑外生，政府可以舉辦類似就業博覽會，將各個行業聚集以促進媒合，降低想就業之僑外生求職的難度，除此之外，各項評分標準放寬及分數更有彈性，也會使來臺的僑外生人數增加。

雇主訪談紀錄(五)

訪談時間：107年11月2日（五）

訪談對象：僱用澳門、馬來西亞僑外生企業雇主

訪談人員：康雅菁

紀錄：何欣慈

一、貴公司從過去到現在畢業留臺的僑外生，他們分別來自哪些國家？貴公司是以何種管道（一般管道或透過評點制）聘僱他們？他們在公司，主要是負責哪些工作？目前都還在貴公司服務嗎？

1.公司招募過來自澳門及馬來西亞的僑外生，澳門的員工當初進入公司為應屆畢業生，目前已在公司工作多年，而馬來西亞的員工才剛進來不久，目前這些僑外生表現都還不錯。

2.公司聘僱的僑外生剛好為景觀系畢業的學生，他們擁有設計的底子，加上是由學校教授推薦，就透過評點制聘僱這些僑外生。

3.公司主要業務是做環境教育設施，像是導覽解說系統及環境科普教育解說規劃，如國家公園、國家森林遊樂區內的解說牌，還有美術設計等相關工作，目前他們的職位皆為設計師，要負責繪圖編輯方面工作。

4.目前聘僱過的僑外生仍然在公司內工作。

二、貴公司當初為何選擇聘僱僑外生？所聘僱僑外生進公司之後的表現是否與貴公司的預期相符？聘僱僑外生對貴公司實際產生的好處與壞處，分別有哪些？

1.原本公司沒有聘請僑外生的規劃，當初是因為有僑外生主動來公司應徵，公司才接觸到評點制這項政策，開始了解申請程序及內容，日後也有意願繼續聘僱僑外生，公司會再做完整的規劃。

2.目前聘僱過的僑外生大部分表現良好，加上他們都是本科系出身，在工作方面都能學以致用，尤其是來自澳門的僑生，當初一畢業就進入公司，繪圖設計方面表現也都很不錯，到目前也經手過很多案子，以現況表現來說公司很滿意。

3.平時公司對於員工是採取較自由的領導方式，平時公司會接各種專案，每個人都有負責的項目，通常主管會讓設計師與客戶自行溝通，不太會干

涉他們的做法，僅在例行會議上討論，交流彼此的想法，基本上公司的工作是屬於自主性高的，加入僑外生成員後，可以明顯看出這些來自國外的學生有時比臺灣學生更具企圖心，也很勇於表達意見，對於接的案子也很有想法，不過有時雖然具備創意，但設想可能不周全，沒有考慮到實際操作面的問題，偶爾對於設計被退回，或是前輩的指教，難免發生小爭執，這也是在職場無可避免的。

三、貴公司所雇用的僑外生在相同職位上的工作現況與聘僱的本國青年有何差異？（如敘薪、學用適配、職涯發展、人際調適等）

1. 公司對於員工非常照顧，目前公司薪資待遇也不錯，目前連新進員工的薪資都高於3萬元，平常的工時也與一般上班族差不多，若有需要加班也會給予加班費，雖然有時工作項目不算輕鬆，但公司員工平常相處非常融洽，平時也會舉辦聚會聯絡彼此感情，僑外生不會發生無法融入的情形。因為公司目前的規模不大，接的業務大部分都以團隊方式進行，較無管理階級這種企業文化，所以對於要晉升主管方面目前並無規劃。

四、貴公司在申請聘僱畢業留臺僑外生的行政作業上有遭遇過哪些困難？貴公司對這一部分是否可以提出改善建議？

1. 最初接觸到評點制這項政策時，對於評點制之評分內容不了解，網站上的說明也很簡略，對於要準備的證明文件感到無從下手，送出申請後也曾被退件，公司是在申請過程中不斷打電話至勞動部承辦單位詢問，才順利備妥相關文件。

2. 評點制的評分表內有許多項目皆須附上證明文件影本，當初公司在申請工作許可時，有經歷過多次退件補件，整個過程耗時至少一個月，希望往後評分表中能附上證明文件的範本，提供範本給企業參考，也能避免在申請時企業附上錯誤文件。

五、貴公司認為政府開放企業可以透過評點制來申請聘僱畢業留臺的僑外生，對企業真正的影響是什麼？為何近幾年來透過評點制留臺工作的僑外生人數大增？

1. 就目前接觸到的僑外生，他們的表現真的很好，對於許多企業來說，是為他們帶來優秀的人才，不是說臺灣的學生不好，可能是生長環境的影響，

造成臺灣學生普遍較缺乏企圖心，也不習慣勇於發表意見，有時在工作上的表現會略為遜色，僑外生的加入有機會能夠提升員工士氣，對於工作企圖心更強，帶來一些正面的影響。

2.近年僑外生留臺工作的人數有增加趨勢，特別是來自馬來西亞的工作者，相較於其他國籍之人數成長最顯著，主要的原因應該是本身的語言優勢，在臺溝通較無障礙，再來是近年政府新增來臺工作政策有很大影響，管道增多使得他們在臺灣較有機會發展，除了薪資的考量，臺灣的國民素養、社會氛圍、生活環境等，這些都是吸引他們留臺工作的原因。

六、您對現行僑外生留臺就業政策與相關法令措施有何修正建議？評點制各項目與配分的合理性如何？您認為如何透過僑外生留臺就業政策，達到攬才與留才之政策目標？

1.對於現在的評點制，最大的問題是申請期間耗時過長，對於評比內容說明不夠詳細，當初申請工作許可證時有被退件的經驗，一來一往非常沒有效率，建議日後申請程序應該簡化，送件後的工作日希望能縮短。目前許多企業不願使用僑外生，最主要是認為申請麻煩，不想再增加多餘的成本，若要鼓勵企業聘僱僑外生，是否能透過補助吸引，讓僑外生比例提高。其實追根究柢來看，臺灣現在面臨產業環境與薪資待遇問題，使得人才難以留住，致力推動這些來臺工作政策，或是政策鬆綁並不能解決問題，應該從根本解決大環境的問題，才能大量延攬人才。

2.對於評點制表內各項標準是否能夠評斷出僑外生的素質，應該要再多研究訂定內容是否適當，對於未來進入企業後，在實務操作後是否與評點水準相符，因為部分項目有些形式化，難以看出僑外生的實力，有可能僑外生本身很優秀，部分評比項目拿不到分數，或是評比中得到分數高，但實際在公司表現卻不如預期的情況發生，評分項目也許能再調整。

3. 政府近年新增僑外生來臺工作的政策，但整體來說不夠積極，就拿評點制來說，企業要負責判斷僑外生各項評比是否達到要求，等於把責任落在企業身上，對於這部分有幾項建議，政府可以密切與各大專院校配合，從學校開始深入推廣，從求學時期就開始培育外籍生，畢業後能直接網羅到優秀的學生，或是幫他們做妥善的職涯規劃，促進畢業後就業端的連接，想要達到政策目標，政府應該出很大的力量，企業才願意全力配合。再來是政府對政策宣傳不足，對於現在評點制，大部分企業申請都會遇到困難，不管是準備相關文件或操作網路申報系統，都有很多不了解的地方，雖然有時候會對僑外生或企業舉辦說明會，但說明都不會太著重於說明細節，

若企業不了解政策內容，可能造成排斥的現象，對於日後想申請工作許可的人，如何讓他們明確了解申辦手續非常重要。日後如果能在增加獎勵政策，企業接受意願會提高，也能使來臺工作的僑外生人數增加。

附件五、座談會議紀錄

【第一場次】

勞動部勞動力發展署委託研究
「僑外生留臺就業制度政策檢討與效益評估」計畫
期初座談會會議紀錄

一、會議時間:107年07月24日(星期二)下午2時30分

二、會議地點:致理科技大學綜合教學大樓8樓第一研討室

三、會議流程:

時間	流程	說明
2:30-2:45	計畫說明	研究團隊簡報說明本研究計畫的研究主旨、研究內容與研究方法
2:45-3:15	經驗分享	1.與會學校代表分享協助僑外生畢業後留臺工作之經驗 2.與會之企業代表分享僱用畢業後留臺工作之僑外生的經驗 3.與會之僑外生分享畢業後留臺工作的經驗
3:15-4:30	議題討論	1.影響僑外生畢業後留臺工作的影響因素有哪些? 2.實施評點制之後對僑外生留臺工作產生哪些影響? 3.對現行僑外生留臺就業政策與相關法令措施有何修正建議? 4.如何透過僑外生留臺就業政策,達到攬才與留才之政策目標? 5.對本計畫研究內容與研究方法有何建議?

四、會議記錄:

1.鍾玉真-台耀化學股份有限公司

(1)我們僱用僑外生的目的主要是想借助他的外語能力與他對當地文

化的了解程度，但我們發現來應徵的僑外生多數不具備此些能力。

- (2)我們公司所雇用的僑外生是馬來西亞人，大概在公司任職一年，表現不如預期。
- (3)為了雇用僑外生，公司有將同層級職務的起薪提高，以符合雇用資格。

2.金仁- 1111 人力銀行

- (1)我們目前有雇用一個泰國外籍生，他是師範大學教育學系碩士，進來公司的起薪是 36000 有比國內一般青年起薪 28000 高。
- (2)公司所雇的外籍生願意留臺主要有三個原因:第一個是健保制度；第二是言論自由，這對某些外籍生來說，他們認為這點很重要；第三點是在臺灣談戀愛，有另外一半讓他想要留臺。
- (3)評點制度實施後，對僑外生的薪資是有負面影響，他們的薪資降低，本公司所雇用的泰國僑外生即表示，留臺的薪資與泰國國內差不多。故在此點臺灣沒有優勢。
- (4)申請制度手續繁雜，造成審查與作業時間需耗費相當時日。
- (5)本公司所雇用的泰籍僑外生對公司的確帶來相當的助益，如協助文件翻譯等。
- (6)境外生就業職類有限制，但承辦單位之承辦人員在申請時多數沒有告知，如僑外生不得從事出版業等
- (7)學校有僑外生人才，但企業並不知道，建議可採用產學合作的方式來提高媒合率。
- (8)雇用資格需放寬，如現行資本額(與營業額)限制就容易造成有需求的中小企業無法雇用外籍生。
- (9)從我們人力銀行資料庫所整理出來的資料顯示僑外生就業情況發現：
 - A 年齡在 35 歲以下，且最高學歷為大學以上並曾就讀過臺灣大專院校，工作性質為「全職」，工作待遇有填，且至少有一份工作經歷之會員，共有 2791 位會員，工作經歷數則總計有 4083 份工作。
 - B 從國別觀察其樣本分布，其人數前十名依序為：馬來西亞、中國(含港、澳)、印尼、越南、緬甸、美國、日本、韓國、泰國、新加坡。
 - C 從就讀學群觀察，其人數前五名依序為：管理學群、工程學群、

大眾傳播學群、遊憩與運動學群、財經學群。

D 從產業分布觀察其就業狀況，就業產業前五名依序為：「餐飲／住宿服務」、「電子科技／資訊／軟體／半導體」、「一般傳統製造」、「教育／出版／藝文相關」以及「批發／零售／傳直銷」。

E 若從職務大類觀察其就業狀況，就業的職務大類前五名依序為：「業務貿易／客服門市」、「美容美髮／餐飲旅遊」、「管理幕僚／人事行政」、「影視傳媒／出版翻譯」、「行銷／企劃」。

3.陸志強-六福旅遊集團

- (1)在我接觸的外生來說，會想要留臺的多數想從事管理類工作。
- (2)法令的鬆綁是必須的，不管是在行業別或是廠商申請資格都需要，可以提高僑外生留臺意願。
- (3)僑外生認為留在臺灣薪資水平的確較低，但在臺灣生活壓力較其他先進國家低，所以會想留臺。
- (4)在制度的設計下，因為不是每個產業都可以提供高薪，是否可以依行業別來進行薪資的設定。
- (5)若僑外生在臺工作後，有機會移民，讓他們對未來有遠景，可增加留臺穩定度與留臺意願。

4. 謝文金-毛寶股份有限公司

- (1)我們公司的僑外生是越南籍，我們花費相當的時間去尋找僑外生，最後透過友人介紹才得以順利聘任，所以我們認為雇用的管道並不是很足夠。
- (2)僑外生對於臺灣認證部分感到困難，建議是否放寬認證方式或針對僑外生做區隔，讓他們可以順利取得認證資格。
- (3)會吸引僑外生留在臺灣工作的主要因素還是薪資與福利，評點制實施之後，找工作的機會變多，但是相對的薪資有被拉低的感覺。有部分僑外生會因此在畢業後至新加坡與韓國就業。
- (4)申請留臺的所必須花費的時間太長，無法讓僑外生即時遞補公司職缺。
- (5)僑外生人才資訊管道過少，或是宣傳不夠，企業端對此方面的資訊取得不易，造成有需求，卻找不到人可以雇用的情況。

5. 王忠孝-景文科技大學

- (1)評點制度實施後，僑外生留臺意願是蠻高，我們學校的作法是利用僑外生輔導時間，請已經留臺的學長姐回來分享，讓學生熟悉制度，也透過經驗分享，提高留臺意願。
- (2)影響僑外生留臺的另一個困難點是保證人的尋求，透過評點留下後，工作幾年，想要居留，但保證人很難找，影響他們留臺意願。
- (3)我們認為評點制度對僑外生留臺有幫助，但宣導不足，造成需求與供給的無法接軌。

6. 張訓銘-政治大學

- (1)在我們學校僑生與外籍生是分兩個單位管理，國際事務組主要負責的是外籍生的部分。
- (2)建議在研究時可區分成兩個區塊，因為僑生與外籍生屬性不同，需求也不同。
- (3)僑生因為會中文，所以資源可以和本國生共享，但外籍生因為語言的問題(如中文不好)，所以在臺灣遇到的第一個困難就是資訊缺乏，因為不會中文，所以很多資訊是拿不到的，因為沒有外語版，例如很多法令是沒有整理成外語版，外籍生無法理解。
- (4)外籍生在臺灣就業遇到的問題主要是低薪，多數外籍生認為臺灣生活環境很好，但是薪水不太高，所面對就業時會猶豫是否要留下，也有些學生會因此在畢業後至新加坡、上海工作，特別是歐美的學生。
- (5)外籍生回國工作必須依照當地薪資聘用，有些外籍生會因此不太願意回自己國家工作，如中南美洲國家學生。
- (6)僑外生就業遇到的問題是求才者不知哪裡去找?求職者不知道工作機會在哪裡?
- (7)僑外生留臺就業另一個須協助她們的就是對臺灣文化的認知，因為多數僑外生在求學階段主要接觸的人還是以僑外生為主，待他們真正進入公司上班後，容易因為對臺灣文化的不了解而離職，所以此點可能也必須考量在政策中，如果可以讓他們先實習，應該對他們未來就業有幫助。

7. 王正旭-致理科技大學

- (1)我認為影響臺灣外籍生留臺的主要因素是因為大環境的問題，不是評點制度，尤其是在低薪部分。

- (2)影響來僑外生留臺就業，還必須考慮僑外生來臺灣讀書的目的，如果他們來臺讀書只是因為想取得學位，那他們自然不會考慮留臺就業，所以在研究時必須考慮他們來臺目的。
- (3)評點制度其實對外籍生留臺就業是有幫助的，但必須更加細緻化，或許可以納入雇主意見，了解需求端的實際需要，讓政策更周全。

8.吳俊裕-中山大學

- (1)南部低薪問題很嚴重，僑外生就業低薪門檻則更是問題，因為區域發展不同，所以制度要是僅設定一種情況，那南部廠商要雇用僑外生則會更加困難。建議評點制度是否能依區域別進行修正，例如在薪資門檻部分以權重點數來進行調整，依此考量薪資門檻能否在中南部降低一些。
- (2)最近依照產學合作國際專班方式(以四技與二技生為主)進來臺灣讀書的僑外生(以前來臺就讀者多為管理類，透由此案來臺讀書者多為工業職類)，其家庭環境不若自己來臺就學讀者，且此方案進來就是必須要半工半讀，在臺灣必須打工才能夠生活，未來這些族群如欲留在臺灣工作將會面對評點制，受限於薪資等各種面向的問題，可能會造成他們無法留臺工作，建議可納入本案問卷調查與研究之對象。
- (3)臺灣有些證照外籍生不知能否取得(不能考試、只有中文題目)，可能會影響他們在臺就業的機會。

9.楊景珮-臺灣大學

- (1)僑外生就業輔導在我們學生負責的單位是職涯中心，但是僑外生畢業前有問題都會來找國際事務處，我們學校和僑外生有關的單位有三個。
- (2)畢業後會回國工作者多數家裡有事業，除此之外的學生留臺意願是高的，但我們發現需求端與供給端的接軌方面有問題，造成僑外生就業媒合率偏低。
- (3)臺灣僑外生面對的一個很大的問題就是資訊的取得，資訊如何傳遞到外籍生手中，傳遞管道明顯不足，我們遇到很多外籍生會拿著中文資訊來詢問我們，因為他們看不懂，無法知道哪些資訊才是對他們有用的，才能解決他們目前的問題。

10. 郭振昌-台北海洋科技大學

- (1)現在臺灣的大學學歷貶值，研究所缺額多，學歷與僑外生品質是否可以畫上等號?評點制度學歷分數的比重是否過高?現在企業界重視的工作經歷，是否可以將此一要點納入評點制度，建議相關單位參考。
- (2)在點數項目的設計方面建議納入目前我們所需要的產業人才，將此類人才的配點點數提高，才可吸引更多符合我們需求的人力。
- (3)部會分工缺乏單一窗口，建議參考加拿大由原人力資源中心HRC(如我國的就業服務中心)改制的Service Canada 整合式的政府服務單一窗口作法。

11. 潘玟錚-東豐纖維企業股份有限公司

- (1)我們也是認為僑生與外籍生差異性很大，應該分開來討論。
- (2)我們會想要用僑外生，其實主要是想要運用他們的語言能力，規劃是到我們國外分公司上班，但有些來面試僑外生一聽要回到原來的國家，必須用當地法令與薪資聘用，就不願意去。
- (3)我們公司很想要聘僱外籍生，並藉用他的語言能力來開拓一些國外業務，但我們遇到的問題是不知道要去哪裡找合適我們公司需求的外籍生，我們曾經和很多學校接觸過，但所寄出的求才信都石沉大海，剛剛聽了學校代表的發言，發現其實外籍生人才很多，外籍生就業市場供給面與需求面存在相當的資訊不對稱。
- (4)各國有自己的留才政策，可能必須納入考慮，因為可能會影響僑外生留臺意願。

12. 林宏昇-中國信託商業銀行

- (1)一直以來，國際化發展為本公司策略重點之一，因此也特別著重僑外生招募管道，因此，2016年時，我們針對僑外生特別規劃了一個招募計畫(中國信託OBA海外菁英培育計畫)。
- (2)這個計畫我們先針對海外分行進行需求調查，最終錄取且報到的僑外生約20位，分析未報到的原因有一部分是薪資條件、工作內容，或是未來必須回母國發展等因素，這對那些想深耕在臺灣工作的僑外生而言，恐非他們首選。
- (3)在實施上述計畫時發現，要取得僑外生資訊不容易，所以我們除透過學校，亦透過許多僑外生聯誼會或粉絲頁來找尋與廣宣。

(4) 至於評點制度的運用，我們公司目前沒有遇到甚麼困難。

13.張烽益-台灣勞動與社會政策研究協會

- (1) 透過評點制度將僑外生留臺管道打開，這幾年外籍生的確進來較多。
- (2) 國外在延攬外國人才時，是有一連串機制存在，從入學、工作、甚至最後可能成為新移民，也因此他們從外籍生進國自己國內求學時即有相當的規定，因為考慮到後續其他的發展(如就業市場的空缺)，所以我們相類似的政策是否可以參照，應該在不影響國人就業前提下，配合國內產業發展趨勢，去進行相關政策的規劃，而不是任由學校無目的的招生。
- (3) 我認為僑生與外籍生需要分開討論。
- (4) 政府應該對各校僑外生招募有一定的規定，以避免僑外生淪為私校求生存的工具。
- (5) 僑外生留臺工作，也應如同國內青年般，考量其就業是否能學用相符，是否可以配合產業發展。

14.張家春-中國文化大學

- (1) 首先，我認為政策目標應該明確，我們的僑外生政策是要質還是要量?評點制度本身是好的，放寬僑外生留臺的彈性有其必要性。
- (2) 從評點制度的八個評點項目來檢視，發現此些項目的設立除了行政管理外，好像無法從中檢視出政策思維。
- (3) 如果要兼顧僑外生品質，但靠學位一項似乎不夠，建議是否加入證照項目，同時須考量其他證照政策的修正。
- (4) 小公司應該也會對僑外生有所需求，制度上對公司規模的限制可能需要加以修正。
- (5) 評點第四項對任職務的規定應該細緻一點，對職務所需專長須有所分類，政策同時必須反映出產業實際的需求，亦即為哪些產業是實際上真的有需求的，這些都值得深度探討的面向。
- (6) 建議可以參考美國企業在留才時的政策制度與雇用規定，讓評點制度更細緻化、更為周全。

15. 楊冠義-馬來西亞人在臺灣發起人

- (1) 我是第一批成功透過評點制申請到工作證的馬來西亞留臺畢業生。

當時候制度剛開始，沒有人知道如何申請，只能看著上面的規範及資料，自己摸索。而公司的 HR 也沒有聘僱過外國人，所以只能抱著一試的心態。後來申請過程還算順利，在成功申請到工作證後，我也在網路上分享了一篇申請工作證的心得⁸，希望可以幫助和我一樣想要留在臺灣的學弟妹，也希望有個資料可以讓他們參考。也因為這篇文章，我開始受邀到各大學和僑外生分享，也因此和幾位留臺的朋友成立了 The Canaan Project 迦南計劃⁹，我們希望透過經驗分享和資源串聯，打造有影響力的僑外生社群平台。The Canaan Project 目前正成立工作媒合平台 wejobs，希望媒合企業與僑外生，提供專屬僑外生的求職社群平台。這是我從申請工作證以來的經歷，也希望幫助更多學弟妹。

(2) 我先就我碰到的實際案例作說明僑外生畢業後想留下來卻未能成功的主要因素：

①公司資本額的規定：找到工作，雇主也想聘請，已經進入談工作合約要申請工作證時，發現公司的營業額為達到標準。

②公司害怕申請工作證：雖然評點制已經推行近三年，但仍然有許多雇主根本不了解相關的規定，還停留在過往階段，深覺得聘僱外國人是一件麻煩的事，因此拒絕考慮聘用

③專業跨領域人才：另一點卡關的是，評點制注重專業領域，但其實現在有非常多的學生擁有跨領域的專業，如設計系學生想要轉戰餐飲業，但礙於和所唸的專業領域不同，在申請時遇到刁難及阻礙。

(3)我認為目前仍然有許多雇主不了解評點制，及如何聘僱僑外畢業生。勞動部積極的到各校辦分享說明會，但是否在政府各部位如中小企業處、各相關單位積極推行，甚至舉辦給雇主的說明，讓大家更明白申請的過程。

(4)現行對於雇主的門檻還是相當的高，超過一年以上卻沒有達到1000萬營業額的公司，但卻有需要聘僱僑外生的需求，如何申請會商機制？現在許多雇主仍然不了解會商機制，深怕進入會商就會耗上三、四個月，是否可以更明確？

(5)勞動部個別承辦人員的要求一致性有出入，許多時候致電詢問時會遇到不同的承辦人員，不同的窗口提出的要求及內容沒有一致，

⁸ http://isaac0524.blogspot.com/2014/11/blog-post_28.html

⁹ <https://www.facebook.com/TheCanaanProject/>

也會造成在申請工作證上的困擾。

【第二場次】

勞動部勞動力發展署委託研究 「僑外生留臺就業制度政策檢討與效益評估」計畫 期末座談會會議紀錄(臺北場)

一、會議時間:107年11月07日(星期三)上午10時30分

二、會議地點:致理科技大學綜合教學大樓8樓第一研討室

三、會議議程:

時間	流程	說明
10:30-10:50	計畫說明	研究團隊簡報說明本研究計畫的研究主旨、研究內容與目前研究成果
10:50-12:30	議題討論	1.本計畫初步研究發現有哪些需要補強之處? 2.對現行僑外生留臺就業政策與相關法令措施有何修正建議? 3.如何透過僑外生留臺就業政策,達到攬才與留才之政策目標?

四、會議記錄:

1.施姿旬-台灣大食代餐飲有限公司

- (1)我們公司遇到很多非本科的學生,所以在評點制中技能方面比較難以加分;也因此非本科系的僑外生在技術方面會比較欠缺,所以公司很難給予高薪。
- (2)馬來西亞學生留臺工作情況比較大眾化,但是續聘、續約時卻比其他國家的人不友善,且每一年都要花費申請的相關費用、要求太過嚴厲。
- (3)政府無提供完整的評點制度相關資訊,而且沒有獨立的單一窗口

在負責評點制，僑外生為了瞭解資訊都透過 Facebook 等社群取得資訊。

- (4)僑外生提供的資料文件中有英文版本的，但是政府部門退件要求要翻譯成中文版，且如果是簡體中文版也不允許，依舊退件處理要求繁體中文版。
- (5)僑外生對於臺灣法律的不了解，所以有時候會出現雙雇主的情況。
- (6)外部效益上，公司需要活力的注入，因為觀光客的出現，外語表達服務是很重要的。

2.吳玉婷-元大證券股份有限公司

- (1)從 2015 年到至今，公司聘雇了六位僑外生，分別是印尼、越南、泰國、馬來西亞等，其中以馬來西亞為多數。因為南向政策，公司需要大量的人才，所以公司對於僑外生是願意聘雇的，且因為僑外生有比本國人多了語言優勢，所以公司也積極尋找能適任的僑外生，在臺灣培養三年後，再外派到東南亞或是該僑外生母國。
- (2)公司設有專門的人資人員負責處理評點制申請，也因此感受到評點制從過去紙本到網路繳交申請的便利性。
- (3)居留期限的放寬，僑外生轉職需要前一個工作的離職證明，加上轉職後需要的時間和申請的工作天約 7~10 天，時間緊迫，僑外生會擔憂被遣返的問題。
- (4)僑外生在中文能力有限，主要在寫的能力上有欠缺，但是為了之後要外派的部分，需要國際運營管理方面的專才，在溝通、文件、業務分析等技能是很重要的。

3.楊文淇-中信人力資源管理顧問有限公司

- (1)目前公司有兩名印尼僑外生，在聘雇僑外生方面的薪資是符合條件的。
- (2)取得僑外生的資訊困難，所以在聘雇僑外生方面都招募不太到；申請管道有限，公司的僑外生是透過僑外生委員會才找到的；公司主要希望能招聘到人力資源管理相關的僑外生，但是很少有相關背景的僑外生應聘，且僑外生畢竟不是本國人，所以還是會有環境及中文方面再訓練的需要。
- (3)僑外生留臺的申請，最快申請核准要一周，但是前置作業時間卻比較久，因為資訊不完全，所以在這方面的雇主及僑外生會花費比較多的時間。

(4)政府單位的評點制承辦人對於評點制的不清楚，以至於有資訊不對稱的情況；公告的資料完整度低，很難詳細了解流程；居留時間的限縮，對於雇主或是僑外生都不便利；僑外生積極想要留臺，但是資訊不全會造成僑外生的退縮以及申請上的困難。在整體來說，評點制的出現是利大於弊。

4.黃秋萍-精誠資訊股份有限公司

- (1)公司聘僱僑外生方面較少，現在主要欠缺的職務是軟體工程師，但是聘僱僑外生會有比較多的問題，例如：中文問題、基礎能力問題，但是公司無多餘能力及財力可以負擔。
- (2)公司能提供僑外生與本國人一樣的薪酬福利，但是僑外生後來還是想回母國，對於公司而言，培訓過後的僑外生回母國成本太高，公司可以嘗試聘僱僑外生，但是數量沒辦法太多，因為公司沒辦法負擔如此高的成本。

5.楊秉煌-臺灣師範大學

- (1)個人認為僑生與外籍生差異性很大，應該分開來討論。就僑生來說，雖然在溝通方面較無障礙，但臺灣是使用繁體中文，對於大多數僑生讀寫部分還是有困難。
- (2)對於外籍生，部分同學在來臺時尚未有中文基礎，導致上課期間聽不懂老師授課的內容，加上現在除了少數大學有設立語言中心，並無設立專門教導外國同學中文的單位，對於日後如何有效提升外籍生中文能力是重要的課題。
- (3)關於育才的部分，雖然現在有讓外籍生學習中文的課程，但在師資方面，會說中文不代表會教中文，外國人教中文的方式一定與我們不同，是否該用他們的方式來教學，外籍同學會更理解。
- (4)現在對於僑外生工作媒合部分做的不夠，目前正積極幫學生與企業接軌，把學生介紹給不同語言需求的企業，也努力提高他們想學中文的動機，希望未來僑外生留臺人數能成長。

6.賴志樑-臺灣師範大學

- (1)臺灣許多企業有海外分公司，對於語言人才需求頗高，學校近年致力接觸企業，已幫助多位同學得到職缺，評點制依現況來說，是很值得推行的政策。
- (2)目前評點制已實施多年，在薪資水平的部分，是否能往專業人才聘任的方向去設計，對於這些專才微調薪資，可以對他們留臺工作更具吸引力。

- (3)一般人對於僑生會認定中文能力會有一定基礎，其實不然，對於從小在國外長大的僑生而言，可能僅在口語溝通無問題，在閱讀方面還需多做訓練，因此中文能力並無法成為他們的優勢。
- (4)學校同學研究指出，對於僑外生而言，政府政策、薪資、職場友善性是他們是否留臺最大影響因素，若是有家人支持，更會提高他們留下來工作的意願。

7.李孔智-中國文化大學

- (1)臺灣現今的人口呈現負成長，政府推動新南向政策，吸引東南亞學生來臺就學，希望能達成人才的流動，但對於教育品質目前稍嫌不足，來臺的學生是否能提供他們良好學習環境，對於無中文基礎的同學，來臺直接讓他們接受大學的課程，是否能了解老師講授的內容，若他們在未學到知識技能的情況下，直接進入就業市場，為臺灣帶來的究竟是人力還是人才，是需要再討論的。
- (2)對於使用評點制做為僑外生來臺工作的門檻是否適當，以香港為例，對於外來工作者是否留港工作，讓該員工先工作四年後，在評定外來工作者的去留，這種做法可以有充分時間觀察員工的工作表現，若像臺灣的評點制，在他們還沒來臺前就設立各種限制，即使員工能力非常優秀，卻因為評點制分數無法到達而喪失來臺機會，可能扼殺想來臺工作的外籍人才，所以對於評點制施行先後可以再多做研究。
- (3)關於評點制中限制企業資本額的部分，許多新創的小公司或工作室，對於資本額的門檻大多不可能達成，政府想推行評點制這項政策，光是這項規定就限制了許多小企業的發展，個人認為是非常沒有必要的。
- (4)評點制的項目過多，企業可以選擇對自己最有利的項目評分，可能有鑽漏洞的現象，與其有這些模糊地帶，還不如直接全面開放，評點項目要能反映真實需要，以符合產業需求。
- (5)現在的評點制程序應該化簡，選擇真正有評分價值的項目，除了看僑外生學歷、薪資、語言以外，配合政策也非常重要，政府希望留下來的人才是要發展或補強產業經濟哪些部分，可將這些能力列入參考。
- (6)政府是否能減少差別待遇及政策偏見，例如港澳生離職後，無法申請留臺半年已便尋職，而其他國籍卻可以，同樣是僑外生身分，港澳生卻與其他國籍工作者有差別待遇，會讓他們心理感到不平

衡。

8.莊阿甘-經濟部投資業務處

- (1)以往的僑外生來臺政策已經帶來許多人才，評點制開始實施後，人數更是大幅提升，這項政策對於日後臺灣網羅外籍人才勢必非常重要。
- (2)經濟部主要是配合國發會、勞動部的政策，現在除了評點制以外，新南向政策也正在推行，協助有人才需求的產業是我們的責任。自從政策實施以來，經濟部已經邀請許多企業參與攬才的活動，促進企業與求職者媒合，現在已有設立 Contact Taiwan 這個網站，目前主要是提供資訊的平臺，對於後端與企業接觸的部分尚未有媒合的專區，日後會繼續規劃，幫助留才人數提升。
- (3)經濟部每年都會在北中南舉辦企業與人才的大型媒合會，而今年辦的不同於以往，是直接帶領企業走入校園，透過學生網絡的力量，讓企業能收到更多履歷，提高勞雇雙方媒合的成功率，即便不是應屆的畢業生，學生也指出這種活動讓他們開始接觸到評點制這項政策，以前從未得知有這樣的管道，讓他們能提前計畫往後該如何求職，也能在畢業前儲備自身的能力，目前已經有非常多僑外生因此找到工作，活動非常有成效。
- (4)僑外生來臺滿一定年限，就有機會申請永久居留證，若在年限上有更大的誘因，這對於有意留臺發展的僑外生有一定程度的吸引力。

9.王存方-淡江大學

- (1)目前僑外生相關事務是國際處境外生輔導組負責的，自從評點制推行後，學校為了幫助這些外籍同學了解申請留臺工作相關事宜，已經請勞動部、移民署等單位來學校舉辦多場說明會。
- (2)學校現在正積極尋找企業合作，將表現優異的僑外生推薦給企業，但在尋找的過程中遇到許多困難，因為現在較缺乏企業媒合平台，目前最常使用 Contact Taiwan 找職缺，但平台資源不夠豐富且更新速度還需加強，未來可以設立專門提供外籍同學職缺媒合平台，幫助同學找到理想工作。
- (3)當初接觸評點制時，遇到最大的困難是準備證明文件，由於網站並未提供範本，必須一直打電話到勞動部詢問，政府設立專線並不能解決問題，應該從根本解決，日後應該提供範本給企業參考。

10.蔡佩吟-開南大學

- (1)目前在學校協助僑外生相關事項，學校有發現其實有許多僑外生畢業前有很大意願留下來工作，但在未實施評點制之前，想申請留臺卻受限於薪資，只好在畢業後回到母國就業，而在有評點制後，大大增加僑外生留臺工作的機會。
- (2)對於評點制中工作經驗的部分，還至少需要工作一年以上，對於應屆畢業生來說有一定的困難度，許多同學在求學過程中可能不會同時工作，對於這項標準是否能放寬，將同學的實習經驗納入考慮，使實習時數來代替工作經驗，可以讓外籍同學生申請留臺更順利。
- (3)對於前面提及評點制在後，可以先讓他們瞭解來臺讀書有很大機會留下來工作，以此政策作為宣傳，個人認為有利於招收更多僑外生來臺就學，也可以增加他們留臺工作意願。

11.尹子賢-彩麗設計企業有限公司

- (1)畢業於景觀設計系，現在目前待的這個行業的僑外生少，且專業人才也很少，因為僑外生會考量到居留證的到期而放棄。
- (2)評點制中有規定，聘僱僑外生的公司需要有一定規模，在資本額方面不能太少，否則無法聘用僑外生。

12.張智恆-臺師大華語文教學系碩二僑外生

- (1)會繼續讀碩士班是因為覺得大學學歷沒辦法找到一份不錯的工作，為了未來能找份工作並在現階段提升自己的知識，決定先念碩士班為未來鋪路。
- (2)因為法律的限制，沒辦法在未來當一位華語文老師，當初因為科系所學，所以很想當一位華語老師，但是可能是為了保障臺灣本國人而設置了這項限制，這點是我認同的，只是之後想留臺工作，可能就需要走其他領域。

13.林虹伶-臺師大華語文教學系僑外生

- (1)本身希望能留在臺灣，且從事華語文教學的工作，只是僑外生在臺灣教華語文比較困難，系上有公告實習的機會是教育部外派到海外教習中文，但是第一條就規定是具有中華民國國籍，所以也因此沒辦法走這條路。
- (2)臺灣公司開出的職缺與自己的興趣不相符，因為礙於法律規定，僑外生沒辦法在臺灣教華語文，會希望政府能修改規定，給僑外生

能在臺灣授課當華語文老師。

14. 阮氏明玉- BenQ Taiwan 明基亞太股份有限公司(在臺工作越南僑外生)

- (1)我在公司負責整合行銷的工作擔任 Senior Digital Marketing Specialist(資深數位行銷專員)，留臺工作時間較長，沒有轉職的規劃，主因是工作內容是很獨特的。
- (2)在外國工作的人際網絡很重要，但是一般而言外國人士開拓新的人際網絡難度很高。

15. 簡玉惠-致理科技大學休閒系副教授

本校外籍生儘管留臺意願相當強烈，但最後留臺工作的人數卻很少，在於其語言能力與雇主期待不符合，學校與政府單位應該重視。

16. 黃仲偉-中原大學職涯諮詢中心

- (1)外籍生儘管留臺意願多半強烈，但最後留臺工作的人數卻很少，關鍵在現行制度對僑外生留臺工作不友善，讓他們只能抱憾而去。取得工作機會後，薪資與工作契約不如原先預期。
- (2)學務處會協助宣導活動，鼓勵同學參加。學生滿懷希望，最後還是落空無法留臺工作。學校協助經濟部舉辦僑外生職涯講座技人才媒合，但效果不大。
- (3)僑生外籍生在尋找工作時常遇到的困難：工作不好找，也不知道能透過什麼管道找工作；華語程度較差的學生比較難找到工作；畢業後找不到可以諮詢的單位；因移民署與勞動部對於外籍人士申請工作證有月收入的底標，部分臺灣的工作對於剛大學畢業的外籍生無法開出達標的薪水；公司聘任程序需時較長，有時學生等不到聘任即需離開臺灣(6個月內)。且公司也常因申請聘任程序(評點制)過於繁瑣冗長，放棄申請。
- (4)政府要求最低薪資 3 萬元，對某些科系的應屆畢業生薪資仍是遙不可及。健保費全額自付，有工作證還要有居留證，若是超過居留時間需要重新申請，體檢及相關證明文件，又是一項艱辛過程。
- (5)公司設立未滿 1 年，資本額應達 500 萬元，或滿 1 年以上者，營業額應達 1,000 萬元門檻限制，營業額達 1,000 萬元以上的公司，就是指中型到大型規模的公司，這樣的限制讓僑生的工作選擇變得更少。雇主無法確認僑生為單一我國籍無戶籍，不願冒險聘僱。

- 僑生沒有戶籍又沒有工作許可的情況下，雇主對於是否聘僱僑生會有很大的考量，例如要承擔的風險，辦理程序的時間考量。
- (6)僑外生評點制資訊宣導不足，其實多數雇主都不知道有僑外生評點制這個東西，仍以為「高薪才能聘到外國人」，更不清楚當中的條件與限制，對企業的人事處理上無疑會帶來麻煩，也可能成為企業招納人才的考量，將僑外生拒於門外。
 - (7)僑外生及港澳生畢業後，6個月尋職期不足，畢業後可以把居留期延長6個月，讓你在這段時間尋找工作。但臺灣的失業率本來就很高，要在6個月內找到工作，完成評點真的不容易。
 - (8)僑生評點沒鬆綁。2015年底網路傳言僑生評點取消薪資項目，合格分數改成60點，免除雇主資本額及營業額限制。但政策到現在都還是沒有鬆綁，評點依然是70點。雇主要雇用僑外生，要先向勞動部申請工作簽證，但所需的公司資料及文件又多又雜，勞動部過了，下一關還要到領務局，到最後拿到工作證，往往超過一、兩個月；但很多職缺都是亟需用人，加上僑外生簽證一次只有半年，他們畢業後往往等不及工作證就得離臺。
 - (9)即使「評點表」有達到70點，有雇主願意聘請你，但是職稱或工作內容比較簡單的話(例如餐廳的服務員、櫃檯人員、行政助理之類的工作)，都不容易通過申請。若要繼續留臺工作，最好選擇自己本科相關的工作，因為通常較容易申請。
 - (10)影響僑外生畢業後留臺工作的影響因素是居無定所。找工作不容易，本地生都不容易了。
 - (11)實施評點制之後對僑外生留臺工作產生影響是評點制表單太多、程序繁瑣、費時太長，70點仍是偏高的標準。給分標準為何?自評的分數跟實際核准分數差距甚大。
 - (12)評點制最低薪資要求3萬元，對某些企業而言聘任社會新鮮人還是偏高。
 - (13)要鼓勵僑外學生報考「華語文能力測驗」(Test Of Chinese as a Foreign Language, TOCFL)，各類境外學生只要取得「進階級」(含)以上證書，便有機會如願留臺發展。
 - (14)對現行僑外生留臺就業政策與相關法令措施之修正建議是各部會之間的共識不足，鬆綁法規、簡化流程。否則前端輔導就業即是虛工。

【第三場次】

勞動部勞動力發展署委託研究 「僑外生留臺就業制度政策檢討與效益評估」計畫 期末座談會會議紀錄(臺中場)

一、會議時間:107年11月08日(星期四)下午2時00分

二、會議地點:臺中教育大學 民生校區 行政樓2樓 A213 會議室

三、會議議程:

時間	流程	說明
2:00-2:20	計畫說明	研究團隊簡報說明本研究計畫的研究主旨、研究內容與目前研究成果
2:20-4:00	議題討論	1.本計畫初步研究發現有哪些需要補強之處? 2.對現行僑外生留臺就業政策與相關法令措施有何修正建議? 3.如何透過僑外生留臺就業政策,達到攬才與留才之政策目標?

四、會議記錄:

1. 魏炎順-臺中教育大學人文學院院長

- (1) 問卷結果部份發現多數僑外生將臺灣當作跳板,這是一個很有趣的發現,這個現象可能需要多加注意。
- (2) 僑外生留臺的意願,反應出臺灣國際化的情況,也可以加以討論之。

2. 藍科正-中正大學勞工關係學系副教授

- (1)從問卷調查結果得知,受訪僑外生認為臺灣的學費比較便宜,其

實各國學校都會對國際收收取較高的費用與學費，所以臺灣學費較低不失為一個優勢。

- (2)建議問卷分析是否可以系科分類與留下來產業來加以呈現，以從不同系科特徵、產業狀況來觀察僑外生留臺之情況。另外，女生留下來越來越多，是否和薪資有對應關係，個人特徵的變項如果可以加入分析更好。
- (3)僑外生留臺好像有配額的限制，那現在好像已經滿額，那留臺資格的審查標準是如何?是先來先到的情況，還是有其他標準，這此僑外生留臺也會有關係。
- (4)問卷調查的樣本數與基本資料分析需呈現，讓讀者更加明瞭情況。
- (5)我們在討論時多數以僑外生留下意願層面來探討，建議亦可從雇主端來檢視，會不會是雇主想要僱用這樣的人才，造成這樣的結果，也是值得探討的一個層面。
- (6)研究是否會討論評點制度各項評點項目的適切性，如工作經驗，就有很多僑外生沒有在臺工作經驗，我認為反而像社團經驗這種可以加入，看每個項目的目的在哪裡。
- (7)建議可以蒐集總分資料，透過總分去瞭解僑外生留下來的屬性。
- (8)訪談的分析如果能依照受訪者的業別來加以描述，可能可以提供更多有用的資訊，因為每個業別不同，遇到的情況也不盡相同。
- (9)建議可以建立一個僑外生專屬的媒合平台(數位平台)，我認為他是必要的，因為可以讓雇主與僑外生資訊較為對稱。
- (10)效益評估是否有可能包含額外的效益評估(外部性效果)，除薪資水準外的效益評估，比方說額外的貢獻、額外的收穫等。

3. 紀東昀-光田醫院高專

- (1)從研究中可得知僑外生願意留臺就業的原因，未來在報告呈現上希望能搭配人口變項來進行說明。
- (2)我覺得評點制度很好，因為在這之前我們只能聘用高階的專業人員，但透由評點制度我們可以培養屬於我們自己的專業人員，可以補強我們醫療界人力不足的現象。
- (3)相較於東南亞國家，臺灣對女性是比較友善的，所以這也可能是研究團隊所得出女性僑外生留臺人數越來越多的現象的原因。
- (4)聘用僑外生唯一的問題就是希望他們更融入臺灣文化，讓醫病關

係更融洽。因為他們服務的年齡層很廣，有時有些老人家無法理解他們在說或在解釋甚麼。

4. 吳欣培-亞洲大學經營管理系教授

- (1)在我接觸的外籍生來說，的確會想要留臺工作者以女性居多。
- (2)大家必須要注意的是，現在有很多所謂的「自發性外派者」，他們都只想短暫停留在臺灣，並不想永久待在一個地方。
- (3)針對評點制度，我在想外語能力部分是評估是否能夠放寬。另外，配合政府政策那項的分數是要怎麼評分?可能需要說明清楚。

5. 蘇俊雄-萬能科技大學國際暨兩岸交流中心國際長

- (1)我們目前和僑外生有關的資訊都是以臺灣的思考模式，但外國人的思考邏輯和我們不一樣，所以呈現方式可能需要做調整。
- (2)在申請制度方面，我們學校端認為申請手續需要簡化，目前的行政手續對外籍生來說仍顯繁雜。目前學校的作法是請留臺工作的學長姐來分享或協助。
- (3)其實僑外生留臺工作薪資並不低，他們留臺工作一開始可能薪水不高，但經過一年後因為語言的優勢通常可以提升6000-10000元，所以薪水對他們來說還算可以。
- (4)目前日本已經到臺灣來攬才，所以我們對外籍人士的留才需要更加重視，可能會有與其他國家搶才的現象產生。
- (5)其實僑外生會到其他國家來發展，就是想要留在國外發展，所以我們應該多加重視之。
- (6)整體來說，我們認為產業類別會影響雇主聘僱僑外生意願。

6. 余文德-朝陽科技大學國際暨兩岸合作處國際長

- (1)在期末研究成果部分，建議要將樣本數呈現出來，以了解問卷的代表性。
- (2)對於評點制度我們的建議是在對申請企業的資格的放寬以及申辦期間的延長，讓僑外生留臺工作的機會能夠更大。
- (3)在申辦過程中，政府單位的窗口可能標準要統一，我們協助辦過很多個僑外生留臺，但在申辦過程中的標準都不一致，讓承辦人有點不知所措。
- (4)建議計畫中可強化高端人才留臺的評估。

7. 紀智祥-弘光科技大學國際交流組組長

- (1)未來海青班希望可以納入評點制度中，讓這些想工作的僑外生也可以留臺。
- (2)因為美髮、幼兒保健等產業受到限制，此些科系畢業的僑外生無法留臺工作，未來是否有機會可以放寬。
- (3)因為臺灣護理人員薪資較其他國家低，因此護理人員留臺的比例不高。

8. 劉珮彤-揚運國際有限公司人資部課長

- (1)我要提的也是承辦人審查標準的部分，因為本公司在申請僑外生留臺時，就遇到承辦人審查標準不同，造成我們一直補件、送件，延誤我們的時間。
- (2)我們認為評點制度裡準備申請資料不太會構成公司聘用的問題，審件與送件才是真正的問題。
- (3)針對研究報告中所提，透過評點制度女性留臺工作比例越來越高，其實我們在聘用過程中有發現，女性僑外生對工作與留臺尋職的積極度較高。
- (4)我們對評點制度其實是贊同的，但是建議語文翻譯應該列為專業，因為人力仲介相關產業是很需要雙語翻譯的人才。

9. 張耀城-歐邁隆汽車(馬來西亞籍僑外生)

- (1)我在申請留臺工作時遇到的困難是有些文件需要回國去辦理，這樣會造成工作申請時間拉得很長。
- (2)在評點制度裡，有項工作經驗的分數，因為大學應屆畢業生其實不會有甚麼工作經驗，建議是否把在臺打工經驗也納入。
- (3)對於可以申請的業別，我的問題是行政類工作為何不開放，其實很多僑外生想要從事相關職類。

10. 詹宗家-明道大學境外輔導組組長

- (1)僑外生就業輔導在我們學生負責的單位是職涯中心，但是僑外生畢業前有問題都會來找國際事務處。
- (2)雇主的僱用意願會影響僑外生最後是否可以留臺工作，如果雇主願意爭取，其實留下的機率也比較高。

- (2)我們認為對僑外生而言，證照對他門市相當有幫助的，所以報考證照的限制放寬可能對他們留臺就業有助力。

11. 魏美惠-藝珂人事顧問公司資深經理

- (1)我們公司主要就是獵才部分，主要對象為白領階層，也就是所為中高階人才。
- (2)針對僑外生是否為臺灣所需的人才，多數研究都從需求面探討。我們是想說是否在人才培育時，例如系科開設，就針對臺灣產業發展趨勢或需求來加以規劃，僑外生的招生也是，針對臺灣產業真正的需求來招生，是否可以彌補我們人才不足部分。
- (3)行政流程部份真的需要加以簡化，往往在申請時因居留證、工作證等影響聘雇期間，可能也會降低雇主聘雇與僑外生留臺意願。

12. 李嘉年-教育部實驗教育推動中心 (馬來西亞僑外生)

- (1)我是政大碩士班畢業的，畢業之後直接留在臺灣擔任研究助理的工作。
- (2)我的問題是一般來說，老師的研究案期程通常無法銜接的很好，而銜接中斷時，本國生可以以追溯的方式來彌補，但是僑外生則不行，這點我覺得與政策想要留僑外生在臺工作的目標有點相違背，希望未來可以修正，讓我們也可比照國內一般研究助理。
- (3)在問卷調查部份，未來可以利用各國同學會協助辦理，可能分述回收更踴躍。

13. 羅盈勝-長宏人力集團協理

- (1)我們業界沒有管道得知僑外生的訊息，資訊不對稱。是不是可以建立一個如僑外生就業 E 化平台，讓僑外生得知業界徵才訊息，有效媒合就業。
- (2)其實有外勞的公司是非常需要僑外生來擔任中階主管，主要是管理外勞與和公司所雇用的外勞進行溝通。

14. 陳淮舟-華府旅行社 副理

- (1)因為我們公司有在海外設點，所以我們公司是非常需要僑外生的。但是，我們不知道要去哪裡招募僑外生，只能和鄰近的學校合作，希望未來政府可以有個管道，讓業者知道人才在哪裡。

(2)在評點制度裡，工作經驗是不是可以計入實習經驗，這樣可以提高僑外生的評點分數。

15. 胡少淇-慈馨少年家園 (在臺工作馬來西亞僑外生)

(15)申請手續比較繁瑣，讓我們申請時花了很多時間。

(16)要強調的，我發現有些地區來的僑外生要留下來工作需要保證人，這保證人其實很難找，容易造成這些人的困擾。

16. 施永晉-臺中直轄市總工會副秘書長

(1)必須澄清工會和勞工團體是不一樣的。

(2)我們和僑外生有接觸的情況是舉辦國際移工活動時，邀請僑外生來協助翻譯。

(3)我們工會對僑外生留臺工作是支持的。

17. 葉千慧-臺中市政府勞工局查察人員

(1)申請留臺工作在工作期間前四個月就可以申請，多數雇主和我們反應一年以下的公司資本額要到 500 萬是件不容易的事，所以資本額限制是不是可以取消，其實有很多初創或是中小企業主反應他們其實很想僱用僑外生。

(2)此外，業者向我們反應，工作經驗是否可以納入工讀與實習經驗，以提高應屆畢業生留臺機率。

(3)我們所經手申請留臺工作的僑外生，以批發零售業與製造業居多。

附件六、他國評點制計分方式

澳洲技術移民評分制計分項目與點數

因素/Factor	說明/Description	得分/Point
Age 年齡	18 - 24 years	25
	24 - 32 years	30
	33 - 39 years	25
	40 - 44 years	15
	45 - 49 years	0
English Language Ability 英語能力 (Test results must be no older than three years immediately before the day on which the visa application was made.)成績有效 期限為三年內	Competent English (雅思各科6分)	0
	Proficient English (雅思各科7分)	10
	Superior English (雅思各科8分)	20
Skilled Employment 工作經驗 (Only 20 points can be awarded for any combination of skilled employment in and outside Australia) 境內外工作經驗至多20分	Outside Australia澳洲境外: skilled employment in your nominated skilled occupation or a closely related skilled occupation	
	In skilled employment for at least three but less than five years (of the past three years) 10年內至少有3年	5
	In skilled employment for at least five but less than eight years (of the past 10 years) 10年內至少有5年	10
	In skilled employment for at least eight and up to 10 years (of the past 10 years) 10年內至少有8年	15
	In Australia澳洲境內: skilled employment in your nominated skilled occupation or a closely related skilled occupation	
	In skilled employment for at least one but less than three years (of the past three years) 10年內至少有1年	5
	In skilled employment for at least three but less than five years (of the past three years)	10

因素/Factor	說明/Description	得分/Point
	10年內至少有3年	
	In skilled employment for at least five but less than eight years (of the past three years) 10年內至少有5年	15
	In skilled employment for at least eight but up to 10 years (of the past three years) 10年內至少有8年	20
Qualifications 教育程度	Doctorate from an Australian educational institution or other doctorate of a recognised standard 澳洲境內或境外之博士學位	20
	At least a bachelor degree from an Australian educational institution or other degree of a recognised standard 澳洲境內或境外之學士學位	15
	Diploma or trade qualification completed in Australia 澳洲教育機構頒發之文憑或專業資格證書	10
	An award or qualification recognised by the assessing authority in the assessment of the skilled occupation 澳洲職業評估機構認可之資格證書	10
Australian Study Requirement 澳洲就讀要求	One or more degrees, diplomas or trade qualifications awarded by an Australian educational institution and meet the Australian study requirement 完成澳洲教育機構認可的學歷/學位/證書教育	5
Specialist Education Qualification 專業學歷	Post graduate degree by research through a course or courses taken for at least two academic years at an Australian educational institution 通過在澳大利亞教育機構至少兩個學年之學士後(研究課程)學位	5
Other Factors 其他	Credentialed community language qualifications NAATI認證之社區語言能力	5

因素/Factor	說明/Description	得分/Point
	Study in regional Australia or a low population growth metropolitan area (excluding distance education) 在澳洲偏遠地區就學	5
	Partner skill qualifications 配偶技術認證	5
	Professional year in Australia for at least 12 months in the four years before the day you were invited to apply 四年內參加澳洲提名職業年課程至少一年	5
Nomination/sponsorship (where required) 州政府擔保	Nomination by state or territory government (visa subclass 190 only)	5
	Nomination by state or territory government sponsorship by an eligible family member or reside and work in specified/designated area (visa subclass 489 only)	10

日本技術移民積分制計分項目與點數

高度學術活動人員			高度專業技術人員			高度管理活動人員		
學歷	博士	30	學歷	博士	30	學歷	博士	20
	碩士	20		碩士	20		碩士	10
				學士	10			
實務經驗	7年~	15	實務經驗	10年~	20	實務經驗	10年~	25
	5年~	10		7年~	15		7年~	20
	3年~	5		5年~	10		5年~	15
				3年~	5		3年~	10
年收入	依據參照表	10~40	年收入	依據參照表	10~40	年收入	3000萬日圓~	50
							2500萬日圓~	40
							2000萬日圓~	30
							1500萬日圓~	20
							1000萬日圓~	10
年齡	~29歲	15	年齡	~29歲	15	年齡	無計分	
	~34歲	10		~34歲	10			
	~39歲	5		~39歲	5			
Bonus1 (實際成績)	詳細請參照附表(註2)	25	Bonus1 (實際成績)	詳細請參照附表(註2)	15	Bonus1 (地位)	擔任代表執行董事、代表董事等職位(相當於董事長/總經理/社長/副社長)	10
Bonus2	在接受支持措施促進創新的機構中工作	10	Bonus2	與日本國家相關資格有關的職務	10		擔任董事、執行長等職位	5
Bonus3	在試驗研究費等超過3%的中小企業工作	5	Bonus3	在接受支持措施促進創新的機構中工作	10	Bonus2	在接受支持措施促進創新的機構中工作	10
Bonus4	與職務有關的外國資格	5	Bonus4	在試驗研究費等超過3%的中小企業工作	5	Bonus3	在試驗研究費等超過3%的中小企業工作	5
Bonus5	取得日本當地高等學位證明	10	Bonus5	與職務有關的外國資格	5	Bonus4	與職務有關的外國資格	5
Bonus6	日語能力 N1	15	Bonus6	取得日本當地高等學位證明	10	Bonus5	取得日本當地高等學位證明	10
			Bonus7	日語能力 N1	15	Bonus6	日語能力 N1	15
合格分		70	合格分		70	合格分		70

註 1：年收入參照表

高度專業技術人員及高度管理人員年收入需達 300 萬日圓以上

年 齡 年 收 入	~29 歲	~34 歲	~39 歲	40 歲~
1000 萬日圓	40	40	40	40
900 萬日圓	35	35	35	35
800 萬日圓	30	30	30	30
700 萬日圓	25	25	25	-
600 萬日圓	20	20	20	-
500 萬日圓	15	15	-	-
400 萬日圓	10	-	-	-

註 2：研究實績加分項目說明

研究實績	高度學術研 究人員	高度專業技 術人員
特許發明 1 件以上	20	15
赴日前具有研究相關計畫 3 件以上	20	15
研究論文獲得高等學術期刊接受發表達 3 篇以上	20	15
特殊貢獻經認定者	20	15

附件七、聘僱在臺畢業僑外生工作評點表

評點項目	內容及等級	配點
1.學歷 (本項為必勾選項)	博士學位 碩士學位 學士學位	30 20 10
2.聘僱薪資	月平均新臺幣 47,971 元及以上 40,000 元~47,970 元 35,000 元~39,999 元 31,520 元~34,999 元	40 30 20 10
3.工作經驗	2 年及以上 1 年以上未滿 2 年	20 10
4.具擔任該職務資格	具有企業所需各該職務特殊專長能力者	20
5.華語語文能力	經華語文能力檢定達 「流利」 等級以上 「高階」 等級 「進階」 等級	30 25 20
6.他國語言能力	具有華語以外之 2 項及以上他國語言能力 具有華語以外之 1 項他國語言能力	20 10
7.他國成長經驗	具有於他國連續居留 6 年以上之成長經歷	10
8.配合政府政策	配合政府產業發展相關政策之企業受僱者	20
合格點數：70 點		

附件八、期中報告審查意見辦理情形對照表

勞動部勞動力發展署

「僑外生留臺就業制度政策檢討與效益評估」研究計畫 期中報告審查意見辦理情形對照表

項目	委員審查意見	期末辦理情形
1	實務上僑外生來臺就學人數增加，但畢業後留臺就業比例可能降低，建議新增留用僑外生人數比例及年度大學以上學位生畢業人數等資料，有助瞭解整體趨勢及分析。	感謝委員建議，已新增於期末報告第二章第二節中，如表 2-6 所示。
2	因研究方法涉及應屆僑外生之問卷調查、深度訪談與焦點座談等，建議加強敘明研究設計、問卷調查對象、抽樣學校樣本或人數說明，以利釐清研究方向。	感謝委員建議，已補充說明於期末報告第一章第四節中。
3	請敘明選擇抽樣學校之理由與樣本抽樣基礎。因部分學校可能偏好來自某特定國家之學生，若無考量該項因素，恐影響樣本信度。	感謝委員建議，已補充說明於期末報告第一章第四節中，抽樣學校為先依照各校在學僑外生人數排序，再考慮地區別與學校屬性加以選擇，調查時已考量各校情況，盡量平均於科系與來源國家別，不偏好特定國家之學生。
4	建議釐清部分問卷設計上之矛盾，如詢問在校生未來未能留臺工作，是否因找無適當工作，因該問項可能過於主觀，且與實際狀況有所落差。	1. 感謝委員建議，已在問卷部分加入未能留臺工作之原因，如附件一所示。 2. 本問卷設計為確保品質，首先經過專家檢視，而後邀請僑外生進行預試填答，以作為問卷之專家效度及內容效度。
5	針對部分研究結果矛盾情形，例如訪談留臺工作僑外生，表示肯定評點制取消薪資限制，但卻變成同工不同酬的現象、或是評點制讓僑外生更易取得工作，但實際薪資反而降低等，建議深入敘明。	感謝委員建議，此為部分受訪者個人想要留臺之看法，經由相關文獻及問卷分析、僑外生訪談及焦點座談會議後，進行整體資料歸納整理後，已於期末報告中呈現在臺工作僑外生之看法。
6	針對曾聘僱僑外生與未曾聘僱的雇主，研究單位設計兩份訪談大綱(P.66、	感謝委員建議，已修正於期末報告之附件二。除修正曾聘用僑外生企業訪談題綱外，

項目	委員審查意見	期末辦理情形
	P.67)，建議重新檢視修正問卷內容，以有效達成調查目的。	由於無法取得有申請未通過的企業名單，所以刪減未雇用僑外生的企業訪談題綱。
7	次級資料請加註資料來源及母體數；另請檢附評點制申請表；表 2-11 薪資部分，建議評點制與一般制薪資個別呈現；英文縮寫部分建議新增全名(P.35)。	<p>感謝委員建議：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 次級資料的說明已補充於期末報告第二章第二節。 2. 評點制度中僑外生工作評點表如附件六所示。 3. 表 2-11 呈現方式已依評點制與一般制來呈現，詳見第二章第二節所示。 4. 外國制度已新增英文全名，如第四章各節所示。
8	建議刪除美國實習簽證內容，因目前僑外生能否留臺工作與實習無關，如果欲保留美國制度，建議完整補充相關制度，並應著重美國透過留用僑外生制度，對其產業、經濟影響評估。另日本引進外籍人才及人力制度和臺灣有所差異，建議釐清相關制度，以及留用大學以上外國人以及研修生等兩類比率或人數。此外，美國、日本與澳洲對聘僱薪資並無限制，建議可補充。	<p>美、澳、日之外籍人士聘僱並無薪資限制、以及各國政策影響評估之相關文獻與資料，已於期末報告中說明。</p> <p>美國實習簽證、日本研修生的經驗雖與我國評點制有所不同，惟相關作法值得了解並為借鑑，將保留相關內容及增加論述。此外，各國經驗中各項外籍學生延攬與留用的人數分析已於期末報告補充。</p>
9	建議補充表 2-19 產業關聯性	本研究的評估重點之一，為檢視留臺工作的僑外生所服務之產業是否為我國發展之重點產業，藉以瞭解留臺工作僑外生與否為我國所需之人才，此一部份已於期末報告配合問卷調查、深度訪談等資料加以補強說明。
10	各國經驗探討，建議配合第二、三章主題呈現，並新增其他借鏡參考地方。	各國經驗探討由現行法規與措施、外籍生延攬與留用情形、外籍生留用對各國影響等層面作為分析架構，將於此架構中新增留用者動機、薪資、產業分布之比較研析。
11	第二章僑外生就學現況，顯示工程與工業學門人數下降，但學生偏好就讀科系屢有變動，建議以較大領域方式呈現(P.15)。	感謝委員建議，已補充依三學門分類之僑外生在學情況，如期末報告表 2-3 所示。
12	建議新增問卷內容，探詢應屆畢業生為何無法透過評點制度留臺；或訪問仍於半年覓職期間內之畢業僑外生。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 感謝委員建議。 2. 由於本研究問卷主要針對應屆畢業生進行調查，因而針對已畢業並在臺工作僑外

項目	委員審查意見	期末辦理情形
		生問卷調查，委請僑外會協助發放，並於期末報告第三章第二節呈現僑外生留臺工作之尋職經驗、工作適應與滿意度等內容之調查結果。
13	建議新增訪談中小企業等未具聘僱僑外生資格之雇主。	<p>1.感謝委員建議。</p> <p>2.在期中審查會議中委員建議可增加訪談有申請僑外生留臺工作但沒有通過之雇主，但經委辦單位詢問，因牽涉個資問題無法提供相關資料。</p> <p>3.在焦點座談會議中已邀請企業雇主代表與會，對於未聘僱僑外生之因素進行分享說明。</p>
14	建議新增僑外生覓職期間之研究。	感謝委員建議，此部分已委託僑委會協助進行問卷發放，並於期末報告第三章第二節呈現僑外生留臺工作之尋職經驗、工作適應與滿意度等內容之調查結果。

附件九、期末報告審查意見回覆表

勞動部勞動力發展署

「僑外生留臺就業制度政策檢討與效益評估」研究計畫 期末報告審查意見回覆表

項目	委員審查意見	意見回覆
1	本研究運用次級資料針對兩種僑外生留臺就業制度進行分析，建議可再深入研究兩種制度所產生的影響，例如依兩種制度留臺的僑外生，其教育程度的消長(學士生或是碩士生比例變化)、從事行業別趨勢、或是薪資報酬變化等；另針對不同制度留臺之僑外生，分別就企業/僑外生立場，分析其影響，例如僑外生因不同制度聘僱而產生同工不同酬現象。	<p>感謝委員建議，(1)已補充學歷與薪資的交叉分析於表 2-12。另外亦加入低於初任專業人員平均薪資的比例進行檢視與說明，於表 2-14 說明。至於薪酬變化則為利用勞保勾稽資料之投保薪資變化來進行說明，呈現於表 3-28。並將行業別納入迴歸分析中做為解釋變數來呈現行業別對僑外生留臺薪資之影響(表 2-15)。</p> <p>(2)有關同工不同酬疑義部分，因訪談雇主至多聘僱 1、2 名僑外生，尚無反應此類問題。至於是否因為評點制薪資偏低而導致僑外生不願留臺，根據訪談結果顯示，僑外生普遍認同評點制，認為因為母國薪資更低，且因評點制並無薪資限制，反而能留臺工作。</p>
2	建議可分析僑外生之國籍別、受聘僱薪資、從事行業以及就學主修科系間之關聯，以瞭解是否符合產業發展政策(P.29)；若無資料連結分析，應建議是否針對重點發展產業之相關科系，招募所需專長之學生，以符合政策留才目的	<p>感謝委員建議，(1)僑外生留臺就業之行業別期待，在專業科學技術、資通訊服務等方面，尚符合產業發展的需求(P.59)。</p> <p>(2)若依僑外生來臺就學之主修科系以商管類型為主(P.21)，而僑外生留臺工作動機與其來源國籍別、受聘僱薪資此兩因素具有內部關聯性，與產業發展的關聯性較為不明顯。另本報告已就未來僑外生之招生科系應配合產業發展所需，納入政策建議。(P.113)</p>
3	研究報告(P.23)顯示以博士學歷留臺的僑外生人數減少，建議增加分析此現象係因來臺就讀博士的人數減少、或是博士學歷的人不願意留臺工作所致。	<p>感謝委員建議，依據教育部資料分析結果，近年來臺就讀之博士人數及比例呈現持平的情形(P.19)，而博士留臺工作人數在一般資格申請部分則呈現下降，在評點方式留臺工作人數則皆維持少數(P.26)。輔以問卷調查結果顯示，博士生受訪者期待的薪資遠高於實際</p>

項目	委員審查意見	意見回覆
		<p>申請核可通過者，顯現雖然博士生留臺意願沒有低於其他學歷受訪者，但可能因最後實際可得薪資水準低於期待，加上高學歷畢業之僑外生就業能力比較好，比較有競爭力。當臺灣的薪資不具吸引力時，他們自然不會選擇留在臺灣工作，因而真正留臺工作者人數偏低(P.40)。</p>
4	<p>針對僑外生薪資部分(P.26)，以一般制度留臺者的平均薪資持續提升，而評點制卻持續下降，建議分析其原因；另針對高薪者認定(P.27)，係以初任人員經常性薪資之 1.2 倍計算，亦請敘明採此標準之分析論述。</p>	<p>感謝委員建議，本研究以平均實質薪資與各年度核可之僑外生學歷進行交叉分析，檢視兩者之間的變化發現，透由評點制申請核可之學士與碩士學歷僑外生平均薪資逐年遞減，導致整體其平均薪資逐年下滑(P.30，表 2-12)。另，已補充說明採 1.2 倍作為判定高薪的理由 (P.31)</p>
5	<p>建議可採用迴歸方式分析薪資報酬是受何種因素影響。另可增加補充分析評點制的優點，例如，留臺總人數或是女性僑外生留臺人數增加等。</p>	<p>感謝委員建議，(1)本研究已補充迴歸分析於 P.32，將核可之實質薪資作為依變項，以性別、學歷、行業別、申請停留時間以及是否為評點制申請留臺等因素作為自變項，經由多元迴歸分析來檢視影響僑外生留臺就業薪資之主要因素，見表 2-15，性別、學歷、行業別、申請停留時間以及是否為評點制申請留臺等因素，對僑外生留臺薪資具有影響。(2)評點制度實施後，留臺就業僑外生整體人數增加，其中申請一般資格留臺工作者以教育業、製造業為主，申請評點制留臺工作者以批發零售、製造業及專業科學技術服務業為主；女性僑外生留臺工作者亦逐年增加。顯示評點制之實施尚能符合政策方向 (P.110)。</p>
6	<p>(1)建議補充敘明資料來源或抽樣母體/樣本取得方式(P.5、P.7、P.57)；以及(2)政策建議第四點「把關機制」。</p>	<p>感謝委員建議，(1)補充問卷調查之母體抽樣及問卷發放方式(P.7~P.10)。(2)目前各國多採評點制延攬外籍優秀人才，評點制本身應無疑義；而依據研究結果顯示，我國評點制度之問題在於源頭尚無把關機制，例如來臺就學的僑外生所就讀科系是否符合產業所需等。</p>

項目	委員審查意見	意見回覆
7	部分問卷設計僑外生願意從事基層勞力工作、或可接受2萬2仟元以下薪資等疑義(P.46、P.48)，建議再予調整或補充說明。	感謝委員建議，已補充說明少數受訪者期待薪資等於或低於22000元之可能原因(P.52)，並在表3-21加註說明。至於國立大學僑外生留臺意願偏低部分，據訪談結果顯示，此係因受訪僑外生尚有其他選擇，例如可至其他地方發展等。(P.40)
8	深度訪談部分，訪談人員國籍別集中在馬來西亞，是否有機會新增訪談其他國籍學生，如人數亦佔多數的日本籍或其他國籍學生。	感謝委員建議，已於12月12日進行韓國僑外生之訪談，主要意見包含對於韓國留學生留臺概況、評點制宣導方式的推廣建議等，將重點意見歸納彙整於本文中(P.72~P.74)，並將訪談紀錄收錄於報告附件(P.151~P.154)。
9	第四章分析各國經驗後，建議增列比較各國評點項目是否包含「薪資」，並可提出對我國制度政策的相關建議；另美國部分主要為實習簽證，是否符合本計畫研究主題，請再研議。	感謝委員建議，已補充說明各國評點項目是否包含「薪資」(P.106)。另，在美國就讀大學以上的國際生畢業後具有高度留美工作的動機，並且可透過實習簽證具有留美工讀的經驗，此一實習做法可促使學生具有留美就讀大學意願，因為可與職場進行連結。易言之，該制度雖名為「實習」，卻是外國學生畢業後留美工作必經之過程，故與本計畫研究主旨相關。相關說明已增加於第四章第一節(P.81)。