

## 僑生就業答客問(FAQ)

更新日期：114年6月2日

### 一、在學僑生實習及工讀

序號	提問	答覆
1	僑生實習跟工讀的薪資需要分不同帳戶入帳造成麻煩，是否有其他解決方法？	工讀跟實習薪資不能同一筆入帳，可分別入帳並備註說明，不一定要分兩個帳戶。
2	高中僑生畢業時，7、8月暑假出現實習銜接問題，以及大學畢業生延畢時也是出現實習時間問題。	高中端到大學端，實務上有接著上大學，有附上錄取大學證明或出具完成報到手續證明文件，可以申請延長原工作許可期限。
3	海青班學生到廠商實習的工時限制、每週可安排實習的天數及週工時是如何界定？及返校修課與實習的比例為何？	海青班課程規劃到校上課及校外實習，以日間及週間為主，校外實習1學分為80小時，如果一學期6學分就是480小時，每學期約18週，所以每週大約26又3分之2小時，學習跟工讀可以在同一企業，但實務上可能會混淆不太妥適，在同一企業實習+工讀每週不能超過40小時，每天不能超過8小時，工讀也不可超過晚上10時，學校企業及學生的三方實習契約不可納入工讀，實習津貼及工讀薪水原則上需分開入帳。
4	1、菲律賓籍的僑生需要於勞動部核准函發文日期後兩個月內至菲辦辦理勞動契約驗證（此規定可參閱菲辦114/3/7公告），此勞動契約為菲辦提出的制式合約，裡面強制規定最低薪資需為\$30000，並且需提供免費膳宿、前往中華民國及服務期滿後返國之經濟艙來回機票、投保新臺幣300萬意外事故保險、居留證費用），此勞動契約規定與臺灣法律規定不相符，請協助確認並釋疑。	1、 勞動部規定聘僱外國人應簽訂書面勞動契約，又現行勞動契約範本由菲律賓政府訂定，來源國為保障該國勞工勞動條件，並要求應經其駐臺辦事處辦理勞動契約驗證。勞動契約驗證一事，原則上應尊重該國規範配合辦理。 2、 放寬工讀時數20小時部分，教育部前於114年2月13日函略以，大多數學生每週上課時數少於40小時，若工作20小時，已超過學習時數一半，且外國學生來臺就學辦法明定，僑外生來臺就學時

序號	提問	答覆
	<p>2、建議寬放僑外生在學期間工讀時數上限20小時規定，更能貼近企業用人與實習需求。</p> <p>3、高中僑生產學專班每週工時40、每日上限8小時，但另有工讀時數上限20小時，造成學生無法在企業端加班，卻可以在外兼職打工？制度與實務實有相違，建議修改。</p>	<p>需提供財力證明，若以每小時最低工資計算，學生每月工讀所得應足以支應生活費，爰建議維持現行工讀時數規定。</p>

## 二、畢業僑生求職、覓職期間及永久居留相關規定提問

序號	提問	答覆
1	<p>目前讀休閒管理研究所，這個月會畢業。目前已經跟幾個旅宿業談，但是他們給的薪資還是按照大學的薪資(大約新臺幣32,000元)，但我已經是碩士，我要怎麼跟他們談薪資？有朋友做了5年多還是很低薪，不知道要怎麼在臺灣找工作。</p>	<p>如同畢業僑生分享，起初工作起薪低，要創造自我價值，企業會調升薪資。企業人資亦表示薪資與個人能力、經驗相關。</p>
2	<p>想要找行政相關工作，可是我不是國貿畢業，可以申請嗎？</p>	<p>請運用僑務委員會「僑生i就業」平臺找尋相關職缺。</p>
3	<p>為什麼畢業後即使工作證在期效內是無法工作的？</p>	<p>根據「就業服務法」，雇主可聘用在學僑生工讀，畢業後工讀許可就會失效，所以無法工作。</p>
4	<p>目前僑生畢業後不能兼職，必須找到正職工作才能有工作證，但是找工作困難，經濟沒有基礎，之後會不會有機會改善，開放1+1期間兼職。</p>	<p>現行僑外生畢業後延長居留期間不得打工，不過國發會目前正規劃修正「外國專業人才延攬及僱用法」，規劃外國人取得我國副學士以上學位者，以應屆畢業生之身分取得許可延期居留期間，在我國從事工作，得免申請工作許可。</p>
5	<p>1、應屆畢業生於6月中旬左右畢業，因已完成實習課程且已無學生身分，且公司必須取得學生的畢業證書後才能幫學生</p>	<p>1、現行僑外生畢業後延長居留期間不得打工，不過國發會目前正規劃修正「外國專業人才延攬及僱用法」，規劃外國人取得我國副學</p>

序號	提問	答覆
	<p>申請留臺評點制及工作證，在畢業後等待取得正式留臺工作資格之前的空窗期，學生是否就必須暫停公司的工作？對於留任學生的公司可能造成困擾，必須先讓學生離職？然後再復職？</p> <p>2、產攜專班學生和學校、企業簽訂三方契約，契約期程大多訂定至6/30止，6月中畢業典禮學生取得畢業證書後，是否仍可依約前往企業實習？</p> <p>3、綜上，請問學生畢業後至取得留臺工作資格前之空窗期要如何維持與原實習公司之聘僱關係？達到企業聘用人才無縫接軌？</p>	<p>士以上學位者，以應屆畢業生之身分取得許可延期居留期間，在我國從事工作，得免申請工作許可。</p> <p>2、將透過相關跨部會機制盡力協調。</p> <p>3、僑外生在學期間從事屬「課程學習」範疇之校外實習，不視為工作，係依學校訂定之校外實習相關規範、學校與實習機構所簽訂之實習契約等辦理。大學校院僑外生畢業後，尚未取得聘僱許可前，如仍有至企業實習之需求，可依教育部「大學校院僑生港澳學生及外國學生畢業後申請在臺實習作業要點」規定，透過原就讀學校向教育部申請畢業後實習許可。另依「產學攜手合作合約書」規定略以，本契約書至學生畢業，雙方終止合作契約後失其效力。至於產學攜手僑生專班學生因已畢業，所涉聘用事項建請依勞動部規範辦理。</p>
6	<p>1、港澳生申請工作簽證會有擔保人的問題，但企業難以擔任擔保人，請問制度上可以改善嗎？</p>	<p>1、依「香港澳門居民進入臺灣地區及居留定居許可辦法」第18條規定略以，港澳居民申請居留，應覓在臺設有戶籍之2親等內血親、配偶或有正當職業之公民保證，並由保證人出具保證書，尚非由企業擔保。至未來是否由聘</p>

序號	提問	答覆
	<p>2、 產攜僑生專班技專端僑生延畢，超出教育合約的6月30日才畢業。在居留證與工作許可間，要怎麼取得平衡，因為這代表他還沒有教育合約的保障，只有原本學生身份的居留證，畢業之後就失效，中間不可能讓他們離職再到職。</p>	<p>僱之公司出具保證書，尚待修法研議。</p> <p>2、 會再向主管機關反映企業所遇擔保人、僑生畢業後空窗期問題。至僑外生在學期間從事屬「課程學習」範疇之校外實習，不視為工作，係依學校訂定之校外實習相關規範、學校與實習機構所簽訂之實習契約等辦理。大學校院僑外生畢業後，尚未取得聘僱許可前，如仍有至企業實習之需求，可依教育部「大學校院僑生港澳學生及外國學生畢業後申請在臺實習作業要點」規定，透過原就讀學校向教育部申請畢業後實習許可。至有關產攜僑生專班僑生延畢期間實習1節，可由學校、廠商、學生共同提至「產學攜手合作委員會」商議。</p>
7	<p>1. 目前念研究所，居留證8月到期，假如延畢到9月，畢業後就要馬上把居留證改成覓職還是會有個緩衝期去找工作？目前想要繼續留在臺灣就讀博士學位，但申請、收到通知到入學需要一年的時間，可以留在臺灣覓職找工作還是必須要回僑居地？</p> <p>2. 我女兒用依親的身份來臺灣念國中，今年轉成僑生的身份上高中，但還未成年，不可能</p>	<p>1、 有延畢事實可以透過移民署外僑學生線上申辦系統申請延期居留，但畢業後學校即會通知移民署據以註銷外僑居留證，如果有繼續在臺繼續升學或覓職的需要，應於畢業後，居留效期屆滿前，至移民署各縣市服務站臨櫃申請轉換為覓職事由之外僑居留證，外僑居留證有效期間即可自原居留效期屆滿翌日起延期1年，延期屆滿前，有必要者，得再申請延期居留1次，總延期居留期間最長為2年。</p> <p>2、 如果小孩已經轉換以就學事由在臺居留，而非依親事由在臺居留，其外僑居留證之有效期間將依據就學期間核發。父母若有繼</p>

序號	提問	答覆
	放下小孩自己回僑居地，這情況要怎麼辦？	續在臺陪伴照顧小孩至成年之需求，因「入出國及移民法」並無依親外國子女在臺居留之規定，建議可參考上述畢業後延期居留的方式辦理。
8	永久居留證所需要的月薪和年薪要達多少才可以申請？	最近1年(指申請日前一個月開始往前推算12個月或申請日之前1年度1月至12月)於國內平均每月收入逾勞動部公告之基本薪資2倍(以扣繳憑單或納稅證明有跨年度計算者，其基本薪資2倍計算，其基本薪資2倍薪資計算基準以勞動部公告最近1年度基本薪資為計算標準；以申請日之前1年度期間計算者，以勞動部公告前一年度基本薪資為計算標準)。

### 三、評點制、中階技術人力、旅宿服務工作等工作證申請及聘用

序號	提問	答覆
1	之前聘用香港學生遇到問題，想請問評點制的華文語文能力及他國語言能力是否可以做說明一下，比如流利、高階的定義為何？	<p>1、 主要是依據華語文能力測驗的標準做區分，另外就學期間有修讀華語文課程，60-69分是進階，70-79分是高階，80分以上是流利。</p> <p>2、 他國語言能力或他國經驗，原則上有外國護照就可以拿到10點，香港學生的話會認定母語是英文，如果要再拿到他國語言能力點數，不能用護照國官方語言證明，語言能力證明要注意證書的效期。</p>
2	1、 觀光旅館業屬於哪一個專門性或進行技術性工作類別？	1、 關於旅館業，有使用A02、A15申請的案例，原則上會以符合專門性技術性工作內容作審核，觀光旅館業雇主須取得目的事業主管機關核發經營事業之證明，資本額、營業額也要達標。

序號	提問	答覆
	2、在我國大學畢業後，留任的同學（餐飲服務員及後勤行政人員），該如何申請評點制？其薪資如何規範？	2、如果是餐廳外場服務員，可以參考113年8月勞動部開放的旅宿服務工作，行政人員要看工作內容否符合專門性技術性工作，薪資只是評點制項目其中一項，如果薪水大於新臺幣47,971元也可以用一般制申請，仍要確認工作內容有沒有符合專門性或技術性工作。
3	就讀影視相關科系，目前規劃畢業後到臺南發展，很多相關行業公司規模都未達門檻，不確定目前所學的行業是否有大公司想應聘？ 6月畢業後規劃先回家一趟，那居留證要先改成覓職還是一定要找到工作？	1、A10類比較有相關行業，雇主未達資格可採取個案會商方式申請，另外未規定一定要從事相關科系的工作，也可以考慮其他工作機會。 2、畢業前，獲得企業聘僱並申請到勞動部核發之聘僱許可函，即可向移民署申請變更為應聘事由在臺居留；畢業時仍未獲得雇主聘僱，應於畢業後，居留效期屆滿前，至移民署各縣市服務站臨櫃申請轉換為覓職事由之外僑居留證，外僑居留證有效期間即可自原居留效期屆滿翌日起延期1年，延期屆滿前，有必要者，得再申請延期居留1次，總延期居留期間最長為2年。
4	工作項目內容有分產業別，服務業現況是旅宿業有開放，其他服務業可以申請僑生評點制？	原則上要看是否符合A01-A15工作內容。
5	1、有一些僑生同時拿到兩個OFFER，工作時間自己也可以分配，可以同時擁有兩個工作證嗎？ 2、目前評點通過，三年後要換公司，要用甚麼資格申請？	1、可以同時有兩個工作，但兩份工作都要符合最低薪資門檻，以及相關工作資格條件。 2、仍需依評點制，或是一般薪資制、中階、旅宿業，這是目前有

序號	提問	答覆
		開放給僑外生的申請管道，只要有換公司就要申請。
6	<p>1、 持有其他企業申請之工作許可，是否可以再到全家進行兼職工作？若可，有什麼工作限制嗎？</p> <p>2、 若僑外生畢業後回母國，居留證若已過期，是否可以再申請來臺工作？申請限制及流程為何？</p> <p>3、 如果有在其他企業工作，想來全家兼職，那我們也需要幫他申請一份工作許可，那這樣要按照什麼的申請模式？</p>	<p>1、 一份工作許可就只能在該公司進行工作，可以同時做兩份工作，但均須申請許可，且兩份工作的工資都不能低於基本工資，且工作內容及外國人資格條件均須符合相關資格規定。</p> <p>2、 第二份工作一樣要以評點制、一般資格制等管道申請工作許可，另外提醒僑生在學期間僑生每週工讀上限20小時，寒暑假沒限制，但一樣要符合勞基法。</p> <p>3、 僑外生畢業離境後，如居留證失效或過期者，倘欲再申請來臺工作，須獲得勞動部核發之聘僱許可，再向我國駐外館處申請應聘事由之居留簽證持憑入國，以申請外僑居留證；或以免簽證或持停留簽證查驗入境後，於停留期限屆滿前向移民署申請外僑居留證。</p>
7	如果協助僑生申請工作證後，僑生離職後在其他工作單位會不會採用之前的工作證，或比較容易申請工作證？	外國人到每間企業都必須申請工作許可，始得工作，轉換工作，須由新雇主為外國人申請工作許可，如果是外國人在學期間取得之工作許可，該許可於畢業、休學等喪失學籍情形，即失效。
8	僑生用評點制取得工作證後，如何轉換公司或工作？另外居留時間會不會有縮短或者其他該注意事項？	每換一份工作就要由新公司申請工作證。轉換雇主後應向移民署辦理服務處所變更登記，居留效期亦將配合聘僱許可期間核發；另離職後，因居留原因消失，應持相關證明至移民署各縣市服務站將應聘事由之外僑居留證轉換為覓職事由之外僑居留證，可延期1次6個月，屆期前

序號	提問	答覆
		可再申請1次6個月，總延期居留期間最長為1年，待獲得新的聘僱許可時，再申請轉換回應聘事由之外僑居留證，避免發生逾期居留的情形。
9	房務可請僑生嗎？	可以，請參考113年8月勞動部開放從事旅宿服務工作相關規定。網址請見： <a href="https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home/extra-overseas-ch/searchByName?mainCategoryName=%E8%81%98%E5%83%B1%E7%95%A2%E6%A5%AD%E5%83%91%E5%A4%96%E7%94%9F%E5%BE%9E%E4%BA%8B%E6%97%85%E5%AE%BF%E6%9C%8D%E5%8B%99%E5%B7%A5%E4%BD%9C">https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home/extra-overseas-ch/searchByName?mainCategoryName=%E8%81%98%E5%83%B1%E7%95%A2%E6%A5%AD%E5%83%91%E5%A4%96%E7%94%9F%E5%BE%9E%E4%BA%8B%E6%97%85%E5%AE%BF%E6%9C%8D%E5%8B%99%E5%B7%A5%E4%BD%9C</a> (外國人勞動權益網)。
10	如果公司尚未在當地設立公司，可以用台灣公司聘用僑生，然後外派僑生回僑居地工作嗎？	如果長期性派駐海外，因非在我國境內工作，不適用「就業服務法」，無法申請工作許可，連帶會影響勞健保，會處於灰色地帶，和直接在海外招聘外國人在外國從事工作是一樣的狀況，在「就業服務法」無法管轄範圍內，聘用但無法確保員工相關權益，若在海外遇到職業傷害，建議在海外成立分公司或海外據點，適用當地勞動法令或社會保險規定，對於勞動者較有保障。
11	聘用僑生的薪資、勞健保福利制度	以一般制申請聘用僑生會有月薪須達新臺幣47,971元的門檻，評點制則無薪資門檻，比照國人依勞基法規範，不得低於基本工資(114年為月薪新臺幣28,590元)，勞健保亦比照國人辦理。
12	請問餐飲業是否可以使用評點制留用中階技術人才？	僑外生評點制從事之工作為專門性或技術性工作，工作內容仍需涉及經營管理或A15開放餐飲業廚師工

序號	提問	答覆
		作，餐飲業較難透過評點制為僑外生申請工作許可，仍有雇主營業額資格限制，中階技術的話，113年提出旅宿服務工作，有開放飯店餐廳外場工作，請參考相關規定。
13	港澳僑生畢業回僑居地兩年後回流的聘請有限行業和需要評分制度嗎？	<p>1、僑外生畢業回僑地後，欲再返臺工作，其應聘工作需符合專門性技術性工作，一樣可以使用評點制申請工作許可，如果每月經常性薪資達新臺幣47,971元可以一般制申請。</p> <p>2、港澳生如果是依照港澳許可辦法，依現行規定，返回2年內回臺，如果申請定居，就不需要申請聘僱，如果未申請定居，一樣需透過評點制或一般薪資制進行工作許可申請。</p>
14	請問評點制可否開放運動教練？	運動教練不屬於A類專業工作，屬於「就業服務法」第46條第1項第3款，工作資格限制於有國家教練證、或有國家單一運動公協會推薦人選，實務上遇到不少僑外生有意到健身房擔任健身教練，目前A類運動訓練指導工作核可只限於指導對象必須是種子教練，不能是一般民眾。
15	企業留任畢業僑生是否有人員的限制？可申請的人數為幾人？	如果是僑外生透過評點制或是一般途徑從事專門性或技術性工作的話無限制人數，但公司若同時有聘用移工或是中階技術人力，會受總額限制，所有外國人不可以超過公司聘用人數50%。
16	1、技專端能不能跨科系就業？	1、實習階段基本上還是要學以致用，學用應相輔相成，實習一定要跟所學有相關性，不可跨科。

序號	提問	答覆
	<p>2、外國人在臺5年申請永久居留，不含移工，在移工這方面有沒有包含中階移工？</p> <p>3、人力中介很需要雙語人員，可以用評點制或是專業技術來申請雙語人員嗎？</p>	<p>2、人力仲介公司聘僱外國人係為就業服務法第46條第1項第8款至第11款外國人從事雙語翻譯工作，應依「外國人從事就業服務法第46第1項第8款至第11款工作資格及審查標準」第6條第1款規定辦理，尚非屬「外國人從事就業服務法第46第1項第1款至第6款工作資格及審查標準」規定之專門技術工作，亦非可由評點制管道申請。</p> <p>3、外國人(含中階技術人力)在臺合法連續居留5年，每年居住183日以上，並符合入出國及移民法第25條所規定之要件，得申請在臺永久居留(相關應備文件可參考本署全球資訊網「外國人申請永久居留送件須知」)。</p>

#### 四、徵才相關

序號	提問	答覆
1	僑生就業媒合之精確度如何提升？	企業可於僑務委員會「僑生i就業」網頁刊登職缺，相關科系僑生看到的話就會投遞履歷，僑委會將持續思考如何更加精準對接企業職缺及僑生人才。
2	公司是軟體業，公司營業登記在臺北，但工作地點都在花蓮，如果往後想要招聘外國人才的話，申請完所有聘僱程序之後，他在花蓮工作，會不會有影響或可不可以？	雇主申請聘僱外國專業人員在臺工作未有地點限制，申請案應填寫外國人實際在臺工作地址，惟依就業服務法相關規定，雇主不得指派外國人為他人工作。
3	公司在印度也有工廠，目前僑生看起來都是來自東南亞，未來是否有機會從印度引進僑外生。	來自印度的僑生幾乎沒有，印度與我國僑務連結較少，只有在加爾各

序號	提問	答覆
		答之前有華文學校，教育部新南向專班也許有印度學生。
4	希望能招聘不同語言的僑生，是否有更多的途徑	僑務委員會辦理僑生就業博覽會、建置「僑生i就業」網頁，協助企業及僑生媒合職缺，並編製「僑生人才統計資料手冊」，提供企業各校僑生人數以及僑生就業輔導窗口連繫方式，俾企業透過學校聯繫所需人才。

#### 五、僑生就業情形詢問及相關政策建議

序號	提問	答覆
1	僑生就職狀況	<p>1、評點制自103年7月實施迄114年2月底，共有62,238人次僑外生通過核可，其中僑生(含港澳生)26,736人次，約佔43%。</p> <p>2、僑生(含港澳生)透過評點制申請從事行業別前5名(迄114年2月底)為：(1)批發及零售業(15.61%)、(2)住宿及餐飲業(15.32%)、專業、科學及技術服務業(15.19%)、(4)製造業(15.17%)、(5)出版、影音製作、傳播及資通訊服務業(9.5%)。</p>
2	<p>1、建議僑生新生健保卡比照移工居留證核發就生效。</p> <p>2、大專端產學專班的僑生薪資比照高中建教生基本薪資部分可以免稅。</p>	<p>1、為使外國專業人才及其眷屬於受聘僱時候可立即加入健保，本會已在外國專業人才延攬及僱用法放寬。惟上述放寬僅限「受聘僱」之外國專業人才，依健保規定外國人須居留滿6個月始得納保，本國人從國外返臺亦須連續居留滿6個月才能納保，故僑外生、外籍人士依親，以及部分持有就業金卡人士等，亦比照國人須6個月等待期。</p>

序號	提問	答覆
		<p>2、依「全民健康保險(下稱健保)法」第9條規定,在臺灣地區領有居留證明文件者,除有一定雇主之受僱者應自受僱之日起、在臺灣地區出生之新生嬰兒應自出生之日起參加健保外,其餘應自在臺居留滿6個月之日起參加健保。</p> <p>3、僑生倘取得符合參加健保之居留證明文件,如為有一定雇主之受僱者,應自受僱日參加健保,否則仍應自在臺居留滿6個月之日起參加健保。</p> <p>4、查「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」第22條規定提供建教生領取之生活津貼免納綜合所得稅之優惠,係為達建教合作兼顧國家教育、社會福利及經濟功能之目的,考量建教生(多數來自經濟弱勢家庭)參與職業技能訓練屬學校課程之一部分,因課程所領取之生活津貼屬獎勵職業訓練之獎學金性質,爰予免稅。所提大專端產學專班僑生尚非上開規定適用範圍,該僑生提供勞務之所得與國內大專生提供勞務之所得均一致適用所得稅法課稅規定。另該僑生於一課稅年度在我國境內居留合計滿183天,應就其薪資等各項所得辦理結算申報,並得減除免稅額、標準扣除額及薪資所得特別扣除額,以113年度為例,所得在新臺幣(以下同)44.6萬元以下者免納所得稅。</p>

序號	提問	答覆
3	未來政策方向	<p>1、有關協助企業聘僱僑外生政策，國發會本年已規劃完善Talent Taiwan中心國際人才就業媒合機制，將透過下列步驟，協助企業成功聘僱僑外生：</p> <p>(1) 瞭解企業聘僱僑外生需求。</p> <p>(2) 協助企業瞭解僑外生聘僱管道。</p> <p>(3) 統整各公私就業平臺所列職缺，以強化企業職缺曝光。</p> <p>(4) 提供企業聘僱流程諮詢及協助。</p> <p>2、另國發會刻修正「外國專業人才延攬及僱用法」，修正重點項目之一為放寬僑外生畢業後尋職期(2年)工作免許可，得自由從事正職或部分工時工作，目前已完成預告作業，並積極辦理後續法規修正事宜。</p>
4	僑生的留任年限延長可能	現行雇主聘僱僑生從事專門性或技術性工作，每次申請聘僱許可期間最長為3年，但無展延次數限制。
5	未來是否能開放一般服務業聘用移工，目前現行聘用僑外生的公司資格，要資本額新臺幣500萬以上，對於一般服務業來說，並不友善	<p>1、為協助特殊企業與中小型企業延攬國際人才，勞動部設有雇主免除營業額、資本額限制之通案及個案彈性會商機制，得經會商中央目的事業主管機關認定其對國內經濟發展有實質貢獻或情況特殊，免除資本額及營業額之限制。</p> <p>2、現行雇主符合新創事業、5+2、6大核心產業等條件，可通案免除雇主免除營業額、資本額或工作實績限制，如未符合上述條件，可以個案方式提出會商需求。</p>

序號	提問	答覆
		<p>3、目前放寬的企業對象已涵蓋多數製造業，惟經瞭解，許多服務業未符合資本額、營業額條件，未來將協同部會研議是否將服務業納入中階工作範疇，如此則不會有資本額、營業額條件。</p>
6	<p>學生3+4畢業了，想要繼續工作，但公司的資本額營業額未達標準，無法聘用，為什麼美容行業跟其他行業的限制不一樣，不能聘用僑生，專班的僑生也抱怨這個規定。美容美髮就是一個技術性工作，也配合僑委會到海外招生，專班培育7年時間卻無法留臺，政府單位應該要了解行業的特質。</p>	<p>1、目前美容業未列入專門性技術性工作，也非中階技術工作，相關需求須先經目的事業主管機關政策評估。</p> <p>2、3+4期間依建教專法以實習身分至企業實習，畢業後工作涉及就業服務法規範，勞動部需考量我國勞動力供給概況，整體評估上可能是考量目前我國勞動力可供給，所以暫時未開放，經常聽到美容美髮行業表示有僑外生需求，但要把它成為普遍、或統計上呈現數據，才有機會讓主管機關正視問題，例如旅宿業業者經反映後，主管機關進一步考量後開放。</p>
7	<p>1、缺工問題東臺灣比西岸更嚴重，求才若渴，中階技術人才的部分能不能讓醫院有更大的範圍可以做使用？</p> <p>2、目前各部會都是資訊作業，申請程序是否有可能更簡化例如醫療專業人員申請工作證之後要換居留證，之後在向衛福部申請職業許可證，是不是在流程上更彈性，做資料整合及交換？</p> <p>3、工作許可最長3年，未來缺工更嚴峻，有沒有可能再延長？</p>	<p>1、目前醫療業為A08，工作許可最長3年，可無限次申請展延，其他系統介面、工作許可延長等議題會再請部會研議。另系統部分將依收集之建議持續優化。</p> <p>2、不定期有跨部會首長會議，會將建議提請相關部會研議。</p> <p>3、依「入出國及移民法」第25條規定，外國人在臺申請永久居留須具備一定財產及技能，足以自立。前述一定財產或技能，除每月平均薪資達基本薪資2倍以外，尚可檢附在我國之動產部動產估價總值逾新臺幣50</p>

序號	提問	答覆
	<p>4、永久居留2倍薪資2023平均薪資才4.3萬，是否有可能鬆綁？</p> <p>5、勞動部系統上線十年真的方便許多，但是資訊系統是否可以再高齡友善？字體加大，藍灰顏色對高齡來說蠻吃力，錯誤率會越來越高。重複的欄位、欄位的順序是否可以再優化？</p>	<p>0萬元或考取我國政府機關核發相當於高等以上之專門職業及技術人員或乙級以上技能檢定證明文件。內政部移民署也將持續蒐報各界意見，作為未來政策方向之參考。</p> <p>4、符合一定條件者(如月薪達新臺幣16萬元、具產業獨到才能、獲國際獎項、全球前500大大學博士學位者等)，得申請四證合一之就業金卡(工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可)，得於申請平臺一站式完成相關申請程序。</p>

#### 六、其他(稅務、新營專班等)

序號	提問	答覆
1	聘用外國人才有什麼租稅優惠？	<p>1、目前企業在聘僱外國人才租稅部分，比如外國人才搬遷費用、來臺子女教育費用、旅費等，目前部分可以列為營業費用，算是目前租稅優惠之一。如果聘用特定專業人才或是就業金卡人才，在薪資所得新臺幣300萬以上可以折半課稅。</p> <p>2、雇主聘僱外籍專業人士來臺工作，依「外籍專業人士租稅優惠之適用範圍」規定，符合一定條件(包括應從事之專業工作項目、於一課稅年度在我國居留合計滿183天及全年取自境內外雇主給付之應稅薪資須達新臺幣120萬元)時，雇主依聘僱契約支付之該外籍專業人士本人及眷屬來回旅費、工作至一定期間依契約規定返國渡假之旅費、搬家費、水電瓦斯費、清潔費、電話費、租金、租賃物修</p>

序號	提問	答覆
		<p>繕費及子女獎學金，得以費用列帳，且不列為該外籍專業人士之應稅所得。</p> <p>3、依「外國專業人才延攬及僱用法」第20條規定，外國特定專業人才在我國未設有戶籍並因工作而首次核准在我國居留從事專業工作，或在就業金卡有效期間受聘僱從事專業工作者，得於首次符合在我國居留滿183天且薪資所得超過300萬元之課稅年度起算5年內，其各該在我國居留滿183天之課稅年度薪資所得超過300萬元部分半數免稅，且海外所得免計入基本所得額。</p>
2	<p>1.新型專班 語文限制設立是否會有點嚴格，海外學生初期需取得英文或華語標準較為困難，若有未能達標，是否有讓他們來台時第一年在校期間，完成語文達標規定即可之措施，或許可有助於招生？</p> <p>2.新型專班學生，若因個人因素未能到企業實習，需返還已領取生活津貼，有無政府可規定一定的退還機制標準及程序，因若學生屆時若不來實習，或突然返鄉，可能會有無法再聯繫到學生的情況。</p> <p>3.實習生聘僱投保勞保問題： 目前依教育部規定，因學生身份不得投保勞保(認為是學習,非工作),只保團保而已。 勞動部則是規定,於工作場域工作,無論是學習或工作身份,建議都應投保勞保,可保障權益。</p>	<p>1、有關於新型專班學生語言要求分2種,第一種是來臺以中文授課,入學時須達華測A2,第二年須達B1,目前公司疑慮是可否來臺後再上課達成,教育部也有接收到海外學生意見,為了解決這個問題,教育部在菲律賓、印尼及越南開設華語課程,希望能幫助學生在當地就先學習華語;第二種是以英文授課,申請時就要達到CEFR的B1,來臺第二年要達華測A2等級。而所有基地提供之華語先修課程(含線上及實體課程)皆為免費,以提供學生於海外即可提早準備語言能力;14年亦新增泰國基地,提供更多海外學生華語先修課程修習機會。</p> <p>2、依照目前新型專班實施計畫規範,若畢業後未到企業就業履</p>

序號	提問	答覆
	<p>實際上企業基於學生安全性考量，若學生加保勞保是有助於萬一有一天發生意外情況（如通勤交通意外），可以讓學生可以多一層保障。因兩部會規定認知不同，此項議題存在多年一直無解，目前只能依據教育部規定辦理，企業主要擔心可能有學生安全風險性疑慮。</p> <p>4. 關於中階技術人力： 轉任中階技術人力前，企業需先進行就服站本國求才登記，並且依據公告的薪資基準進行求才，目前公告的塑橡膠原料及人造纖維製造業薪資基準之明顯高於產業實際薪資行情，甚至高於科技製造業及其他產業，導致轉任中階技術人力有所困難。</p> <p>請問轉任中階技術人力是否可以與就服站求才登記流程脫鉤，可有利於轉任中階技術人力。</p>	<p>約，必須全額返還國發基金所支應之獎助金；生活津貼的部分，得於合約內容載明，若屬於可歸責於學生之原因，按照學生和廠商當時簽訂契約處理，若學生未到廠商就業或是就業未滿服務年限，依未達年限之月數比例返回償還生活津貼及依契約處理。</p> <p>3、產學合作由教育部訂定，很多企業覺得學生在公司長期實習，保勞保比較保險，教育部說保團保去負擔一些意外的部分，市面上一些產品可以給付，不一定要保勞動保險，不確定保私人保險可以負擔交通意外，如果可以的話可以可量尋找相關產品投保，投保勞保學生是在在學期間，會受制於《就業服務法》在學期間每周20小時限制，產學合作不是工作是學習，不受制於工作時數，建議應回歸認定為一般聘僱關係，還是是以學習為核心的實習契約。</p> <p>4、中階技術的部分，原先是以久用移工留才為核心，一開始設定資深移工轉任為中階技術人才，可以長期留臺甚至永居，中階技術工作類別也開放僑外生申請，申請比照基層移工聘用，流程也比較長，提問企業應屬於製造業，實務上多製造業聘用僑生以評點制申請，工作內容也可能部分涉及中階技術，大部分企業用評點制申請會比較容易且所需時間較短</p>

序號	提問	答覆
		<p>暫，目前幾乎所有製造業都已免除雇主資本額營業額限制，可以嘗試以評點制申請。</p> <p>5、實習跟工作不同，實習依學校所訂課程及畢業條件前往企業，不是雇用關係，由教育部管理。學生在同一家公司進行工讀和實習，每周不能超過40小時，每日不可超過8小時。</p>
3	想拓展臺灣往東南亞業務	<p>建議廠商可多利用新南向產學合作國際專班，培用優秀東南亞學生，於渠等畢業後聘僱其於臺灣公司工作一段時間，之後可派用其回母國拓展當地業務。</p>