

國立臺北大學社會學系《三鶯人文社會資料庫》
2024年10月

淺談新南向政策中教育與勞工政策的產物——外籍藍領移工彈性化

社學四 陳俐臻

摘要

筆者於過去一年在科技業擔任實習生進行招募作業時，有機緣接觸到新南向產學合作專班畢業生的人選，開始對於新南向政策中的教育政策、人才政策產生好奇，並嘗試觀察這些僑外生外籍移工的群體特性以及好奇他們是如何來到我國工作的？在觀察的過程中意外發現新南向政策所形成的現象——藍領移工彈性化，並試圖於本研究中分析藍領移工的彈性化是如何形成的。

本篇經驗研究發現，在新南向政策脈絡下，將教育政策及人才政策串連起來後，會形成一條培養移工人才產業鏈，並出現一群「以白領的制度申請工作簽證，實際上在做藍領工作」的僑外生移工，以及在政策促使之下的藍領移工彈性化。

關鍵字：新南向政策、產學合作專班、外籍藍領移工彈性化、勞動研究

◎ 如需引用，格式如下：陳俐臻 (2024) 淺談新南向政策中教育與勞工政策的產物——藍領移工彈性化。國立臺北大學社會學系《三鶯人文社會資料庫》。

壹、研究動機

過去一年我在某科技業公司擔任人資實習生，並負責招募生產線技術人員。在職工作期間為填補生產線人力不足的問題，我們在招募策略上開始拓展更多的管道，包括持續與人力仲介公司合作引進外籍藍領移工、開拓與私立職業學校新南向專班媒合輪替式建教合作、新增與人才顧問公司合作招聘私立科技大學新南向專班的畢業生或從東南亞自行申請來台就讀大學的僑外畢業生，並請人才顧問公司協助其申請評點制的工作簽證等等「外籍移工（Foreign Migrant Worker）」相關的招募作業。

在招募的過程中，我接觸到大部分的學生是透過新南向政策管道來台灣本島就讀產學合作專班，我逐漸開始好奇這些「外籍移工（Foreign Migrant Worker）」進聘的管道、身分的區別有什麼樣的不同，於是開始在工作期間觀察這些「高職僑生建教合作專班學生」、「新南向政策產學合作專班及僑外生畢業生」群體的特性，並嘗試觀察他們是如何進入到台灣的勞動力市場，並嘗試從社會學的角度分析「藍領移工彈性化」的有趣現象，並將其與政策上所認知的外籍藍領移工、以及外籍白領移工進行多面向的比較。

貳、文獻回顧

一、外籍移工（Foreign Migrant Worker）

移徙工人（Migrant Worker，也就是我們廣為熟知的「移工」，廣義上指的是從某一法定地區（如縣市）移動到另外一個法定地區的勞動工作者即可被定義為移工，而狹義上來說，移工通常指的是在不同國家之間進行移動的勞動工作者，西元1990年聯合國（United Nations，以下簡稱UN）通過《保護所有移工及其家庭成員權利國際公約》，進一步地指出這些在非原國籍國家的工作者為「移徙工人」（Migrant Worker），並將其定義為「在接收國合法承認的情況下，未擁有該國公民或國民身份，且將要、正在或已經至該國從事有償勞動的人」。

在過往我國的社會脈絡下，原將外籍移工（Foreign Migrant Worker）稱作為外籍勞工（Foreign Worker），根據國際勞工組織（International Labour Organization，以下簡稱ILO）的定義外籍勞工指的是「未擁有該國國籍，且於該國就業市場擔任勞動者的人」，但因我國社會文化風氣所述的外籍勞工，大多指稱為低階勞動技術的藍領移工，也因此在意義上排除了其他白領勞工，並且因為特定群體的行為或事

件，使得我國社會將「外籍勞工」、「外勞」等詞貼上負面且污名化的標籤，我國政府修法在西元2019年將外國勞工、外勞等詞彙正名為「外籍移工」。

綜合以上定義及我國社會脈絡所述，在本篇研究中將「外籍移工（Foreign Migrant Worker）」一詞定義為：未擁有中華民國（台、澎、金、馬地區）的國民身分證且持有我國居留證者，且預計、準備、將要、已經或曾經在我國從事有酬勞動的勞動工作者」。

二、外籍移工身分別：藍領移工與白領移工

由於製造業、營造業等 3D（Dirty, Dangerous and Demanding）工作產業缺工嚴重，我國政府在西元 1990 年第一次以專案的方式引進合法移工，並在西元1992年通過《就業服務法》，其中第 46 條為外籍移工就業的相關規範，並設立「外籍聘僱許可管理辦法」、「就業服務法施行細則」等相關法規明文規定聘用移工的產業與條件，至此，我國的引進移工制度開始法制化。

一般來說，外籍移工可以區分為藍領移工及白領移工，根據《權力菁英》（The Power Elite）一書對於藍領及白領工作者的定義，藍領指的是透過提供體力勞動來獲取薪資報酬，從事勞力密集度較高工作的勞工，例如：漁工、搬運工、工地工人、外籍看護工、廠工等3D產業工作者；白領則指的是以腦力或工作內容具備專業技術能力導向的工作者，像是社工師、教師、律師、醫師、演藝工作者、人資等需要取得專業證照的行業。因此，我國的外籍移工的身分別可以簡單區分為：外籍藍領移工及外籍白領移工（Mills, 1994）。

（一）外籍藍領移工

我國的外籍藍領移工受到《就業服務法》第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規範，並可以區分為產業移工及社福移工。由於外籍藍領移工聘僱流程較為繁瑣，通常會由人力仲介協助至當地找尋人才並媒合至有需求的公司或家庭機構，並由仲介公司協助移工在台灣的生活管理，如：協助申請居留證、安排宿舍、宿舍管理、人員自由管控等，另外，依據法規，我國的藍領移工不得自由轉換雇主且具有工作年限，分別為產業移工12年及社福移工14年。

根據勞動部截至西元 2024 年 8 月的最新統計數據，目前我國的藍領移工人數為799,196 人，分別來自印尼、越南、菲律賓、泰國、馬來西亞等國家。近年來，因應少子化及 3D 工作產業人力缺口問題持續存在，我國勞動部於西元 2022 年修訂《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》第43條欲將藍

領移工的工作年限及居留條件彈性化，若我國外籍藍領移工符合特定年限及技術資格：在我國連續工作滿六年以上且取得我國乙級技術類相關證照，可以將工作身分轉為「中階技術工」，這些「中階技術工」只要在我國工作連續五年即可申請我國的永久居留證，並持續地在我國從事跨國工作。

（二）我國的外籍白領移工

我國的外籍白領移工則是受到《就業服務法》第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款規範，另外依據《外國專業人才延攬及僱用法》，在我國符合白領移工資格條件的專業人才包含：專門性或技術性工作（適用評點新制）、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管、學校教師、補習班之專任外國語文教師、運動教練及運動員、藝術及演藝工作、履約人員等 7 類。

其中「專門性或技術性工作」的工作者須具有有副學士或學士以上的學位證書，且需由雇主或雇主委託代辦公司協助透過評點新制申請其工作簽證，符合評點新制規定的工作產業有：營繕工程或建築技術類、交通事業、財稅金融服務業、不動產經紀業、移民服務業、律師業、專利師業、技師業、社會工作師、醫療保健業、環境保護業、文化、運動及休閒服務業、學術研究業、獸醫師業、製造業、批發業、其他經會商中央目的事業主管機關指定之工作、外國專業人員配偶從事專門性技術性部分工時工作專用等 16 大類產業。

另，評點新制為來我國就讀大學的僑外生畢業後，欲申請留在我國工作的主要管道，這些僑外生來我國就讀大學的管道主要有：自行向學校申請、僑外生志願分發及新南向產學合作專班，並進入到我國的一般大專院校及技職大專院校就讀，並在畢業後選擇繼續留在我國工作，進而成為我國的外籍白領移工。

因筆者接觸到案例的主要是透過自願分發或新南向產學合作專班管道來台就讀私立科技大學且因語言問題選擇找人才代辦公司媒合的僑外畢業生，本文將會聚焦在我國私立科技大學的僑外生畢業生申請新南向政策實施後的評點新制之觀察。

三、新南向政策簡介

新南向政策為我國政府於西元 2016 年提出的新政策，與過往南向政策不同，其強調與新南向區域國家在經貿、人才、產業、科技、文化、教育、觀光及人民互動等多層面深化「雙向的」夥伴關係，與這些國家創造互利共贏的新合作模式，建立經濟共同體意識。

根據行政院公布的《新南向政策推動計畫》，新南向政策分成四大工作主軸，分別為為經貿合作、人才交流、資源共享、區域鏈結。而本研究欲探討的政策為將聚焦在「人才交流」的工作主軸中，「人才培育」、「產業人力合作」二面向，並將新南向政策「人才交流」具體工作計畫內容自行整理如下表：

表一、新南向政策人才交流工作計畫（以下資料由筆者從《新南向政策推動計畫》中自行整理而成）

工作計畫	計畫項目	計畫實施內容
2.3.1 人才培育	整合及擴增獎學金，吸引僑外學生	整合及擴增台灣獎學金、華語文獎學金、短期研究獎學金、雙邊官方獎學金、陽光南方獎學金及TEEP獎學金（實習），吸引各國指標性優秀青年學子來台留學或研修
		擴增優秀（菁英）僑生獎學金、補助大學校院設置研究所優秀僑生獎學金及清寒僑生助學金，目標為「新南向政策」目標國申請「台灣新南向獎助金」之總人數每年成長10%
		擴增就讀海外青年技術訓練班學生，106至109年度預計招生目標值為1,400、1,540、1,680、1,820人、倍增僑生技職專班學生，106至109學年度預計招生目標值均為1,500人。
	鼓勵留學東協及南亞	成立新南向公費留學獎學金，擴大辦理赴東協及南亞地區實習之新南向學海築夢計畫，每年選送公費、研修或實習獎學金生赴新南向國家至少200名。
	建置攬才平台，推行台灣連結	建置Contact Taiwan對外攬才平台，辦理國內外僑生與企業媒合會，協助企業媒合所需人才

		推行台灣連結（Taiwan Connection）計畫，整合駐外單位、台灣教育中心、各校華語教師、留台校友組織、台灣研究講座、東南亞台灣學校、台商組織等，目標為106年於新南向重點國家新增10個台灣連結Taiwan Connection據點。
2.3.2 產業人力合作	辦理產學合作、技術訓練班	辦理新南向外國學生產學合作專班（學位班），106年底前培訓1,600人、外國青年短期技術訓練班（非學位班）200人，培訓新南向專業技術師資短期訓練班（非學位班）200人。
	補助實習計畫	針對商管、工程、醫藥、農業、教育等領域，106年補助國內青年赴東協及南亞國台商企業或跨國企業進行見習或實習達500人次 提供獎助金培訓120名國際貿易相關科系學生赴馬、泰、緬、越、菲、印尼、印度等7國之企業、機構實習。
	吸收資深外籍技術人員	規劃建立資深外籍技術人員評點制度，並提高新南向重點發展產業於「配合政府政策」評點項目權重，以利新南向台商繼續將其留台工作或外派擔任駐地幹部，目標為106年完成勞動部跨國勞動力政策協商諮詢小組研商討論及「留用資深外籍技術人員評點制度」訂定發布。
	建置台商營業及求才資訊平台	106年完成新南向台商登錄營業及求才資訊平台之建置啟用，供在台工作外籍勞工查詢運用，以利工作期滿返國後由新南向台商繼續聘用。

由以上表格內容整理，我們可以發現在「人才交流」的工作主軸中，在教育政策上，除了有設立就學期間的獎學金吸引新南向國家的學生來我國就讀大專院校外，也有辦理學位產學合作專班、技術訓練班等制度教授新南向國家人才技術，另有成立新南向公費留學獎學金鼓勵我國學生前往東協及南亞國家留學，或是補助海外的實習計畫，使得我國與新南向國家有「雙向」的交流；在產業人力合作方面，有建置台灣連結（Taiwan Connection）攬才平台、台商營業及求才資訊平台等人才媒合平台，協助台灣的企業招募在我國的專業技術僑外畢業生，也協助新南向台商媒合欲返回母國工作的人才，另外，我國政府建立資深外籍技術人員評點制度（也

就是上述的評點制或評點新制），欲延攬優秀人才留台工作或派駐於外地擔任重要幹部。

參、研究觀察與發現

如同研究動機及文獻回顧所述，筆者在實習工作期間接觸到這些「僑生專班學生（包含高中職及大專院校）」、「新南向政策就學畢業生」、「東南亞國家僑生畢業生」，以下將整理觀察到這些群體在我國的現況，及一連串政策總和後所產生的現象。

一、新南向政策下的輪替式建教合作專班僑外生現況

新南向政策 3+4 產學合作專班提供「3年技術型高中+4年科技大學」連貫完整之教育體制，在高中職階段，輪替式建教合作專班僑外生的學生在大約15、16歲的年紀會透過人才代辦公司申請我國僑生班的方式，於每年的8月底、9月初從他們的原國家各自來到我國，並在學校的安排下住進學校的宿舍，並在抵達我國後依照學校及科別安排面談，媒合在校期間的工作企業或廠商；或是學校會依照企業及廠商提供之缺額，將當年度的學生自行分配至各企業或廠商進行以三個月輪替一次的建教合作，舉例來說，餐飲科的學生可能會媒合至食品工廠，資訊科、機械科的學生可能會被媒合至科技業或製造業工廠。直至這些學生高中職畢業前將會有 6 次進廠工作的區間，在高中職畢業後，這些僑外生會繼續進入與該校簽訂協議的私立科技大學繼續就讀產學合作專班。

筆者在工作期間主要接觸到的輪替式建教合作專班僑外生分別來自兩所私立高中技職學校——A工商、B高中，其中接觸到的學生A工商共有44位，B高中共有22位。在我實習期間曾與用人單位主管至A工商進行實體面試招募，在面試的過程中，可以發現到這些高中職僑外生在原生國家的經濟水平較為低落，原生家庭多從事小攤販或學生需要進入工廠打工以分擔家庭經濟開支，而在面試的過程中，可以發現他們選擇來我國就讀僑外生輪替式建教合作專班的原因，大多為希望能學習華語或是一技之長，但這些學生在來我國之前有修習華語相關課程的人數大約每十五個人僅有一人能用簡單的華語進行基本溝通，大多數的學生都聽不懂華語。

事實上，在學生被公司錄取後的輪替式建教合作工作期間，這些學生通常被企業或廠商在工廠工作期間用於補充 3D 勞動技術工作，像是在製造業工廠中從事流水線的加工作業、危險的焊接作業，且在由於語言上的溝通障礙，工作內容的解說多仰賴華語程度較好其中一位的學生或是由企業或廠商自行聘用的雙語人才協助進行翻譯溝通工作，無法實質的提升每位學生的華語文能力以及技能。

另，輪替式建教合作的制度設計使得學生每三個月就必須從工廠回到學校上課，或從學校至工廠上班，這樣高頻率的交替，因學習時間過短使得這些學生難以將自身的華語能力提升；他們在工廠裡作的工作也只是日復一日的從事相同的工作內容，也無法在語言及技術上有學進一步的學習，因此，筆者認為這些學生只是政府用於補充低階勞動力的一種手段。

二、新南向政策下的大專院校產學合作專班僑外生畢業生現況

如上述所提，僑外生來我國就讀大學的管道除有自行向學校申請就讀、僑外生志願分發及新南向產學合作學位專班外，還有新南向政策 3+4 產學合作專班。

在我的實習工作期間，透過人才代辦公司媒合且協助申請共90位在我國就讀技職大專院校的僑外畢業生，僑外畢業生的組成有來自新南向產學合作專班的僑外生，也有來自其他入學產學合作專班的僑外生；從畢業年份來看，這些人選一部分是剛畢業2至3年的僑外畢業生，一部分則是應屆畢業生；從畢業學校的分布來看，主要接觸到的人選多為來自該科技業公司附近的技職大專院校，少部分為在其他縣市就讀大學，並特地從其他縣市至公司進行面試的；從語文能力來看，可以發現大部分的人選英語多益測驗（TOEIC）成績平均落在300-500分，我國的華語文能力測驗也大多屬入門級或基礎級，另外，筆者也有觀察到大多數的印尼籍人選在實體面談時，會需要人才代辦公司提供翻譯協助面談順利進行，僅有一兩位是完全不需要翻譯協助的，而越南籍則是大多數皆能聽得懂中文，僅有少數是需要人才代辦公司提供翻譯協助面談順利進行。

根據觀察，這些僑外畢業生會至科技業、製造業或服務業工作，是由於他們來自「產學合作專班」。在實務上，有越來越多高中職僑外畢業生透過3+4產學合作專班協議及新南向產學合作專班的管道在我國就讀技職大專院校的趨勢，也就是說越來越多的僑外生選擇進入我國科技大學、技術學院的產學合作專班就讀。這些就讀產學合作專班的僑外生需要在大學期間實習，並修習一定程度的實習學分數方能畢業，且他們的實習機會也多來自於鄰近工業區的科技業、製造業、食品加工業等工廠、服務業或是私立學校相關企業所提供實習機會，因此這些學生會依據個人能力或科系被分配進入到不同的工廠或是企業實習，筆者認為實習機會的分配尤其是與華語能力及就讀科系息息相關，舉例來說，華語程度較好的僑外生較有機會進入到企業的后勤部門中擔任翻譯的角色，華語程度較差的學生則較有機會進入到工作中較不需要溝通的工廠流水線工作。

而當這些僑外學生畢業後，如果欲繼續留在我國從事工作，可以先申請延期居留一年，接著在一年的期限內找到適合的工作，但實際上工作機會的分配就如同實習機會的分配一樣與華語能力及就讀科系相關，畢業之後，華語能力較好的學生可以自行找工作並準備評點制的相關文件，反之，華語能力較差的學生會請人才代辦公司協助其找尋穩定的正職工作，而他們能夠找到的工作也通常是與其大學時期實習內容相關的工作，也就是進入我國缺工作嚴重的3D產業工作，並由於其語言條件較差，在申請評點新制製造業的專業技術人才時，雇主也會請人才代辦公司協助該人員申請工作簽證及後續換發居留證的流程。

三、新南向政策衍生的培養移工產業鍊

根據以上所述的僑外生政策及筆者所觀察到的群體特性，筆者認為當新南向或過往南向政策的教育制度與新南向政策中延攬優秀人才的制度連結在一起後，將會形成一個在我國培養移工的產業鍊，以補足我國的3D產業勞動力缺口。

培養移工產業鍊的路徑分為兩條：一，既有的南向政策從高中階段開始培養技術人才，再透過3+4產學合作協議繼續留在我國就讀技職大專院校的產學合作專班，並於畢業之後透過人才代辦公司協助或自行尋找能夠留在我國的工作機會，並申請在新南向政策脈絡下更新後的評點新制取得工作簽證；二則是透過新南向政策來台就讀新南向產學合作專班，並於畢業之後透過人才代辦公司或自行尋找能夠留在我國的工作機會，並透過申請評點新制取得工作簽證。

且由於這些就讀產學合作專班的僑外畢業生是透過評點新制申請工作居留證，為符合評點新制對「專業人才」的定義，企業端會在內部新增一個新的職稱，專門給這些預計聘用，並進入工廠從事低階勞動技術工作的僑外畢業生們；而人才顧問公司端在準備證明文件時，為獲得評點新制「專業人才」的足夠點數標準（點數需大於70點）時，人才顧問公司會以「該員已取得的某技術證照，符合企業聘僱員工標準」、「該員在校修習課程有包含管理學，有足夠能力協助企業管理員工」、「該員在校修習華語文課程並取得GPA 4的分數，使得人選能夠協助與外籍員工進行溝通」、「該員有在OOO公司實習的經驗，過往工作經驗能夠勝任此工作角色」。

由於這些僑外畢業生是透過評點新制申請工作簽證，故在外籍移工的身分別，他們是屬於「外籍白領移工」的範疇，但他們實際的工作內容卻不一定是我們所定義屬於在全球勞動力市場能夠自由移動的白領移工，而大多數的僑外畢業生是由人才代辦公司將其媒合至有相關經歷的企業或工廠進行低階勞動力的工作，僅有極其少數是他們自行尋找到低階勞動力的工作，也就是說這些產學合作專班的僑外畢業

生工作者實際上是在做「外籍藍領移工」的工作，形成了一個「既是白領又不是白領，既不是藍領但工作內容屬於藍領」身分現象出現，這群僑外生畢業生形成了新的移工群體，而在筆者接觸到的個案中有許多人已透過此制度轉換工作好幾次，由此可知，企業及人才代辦公司以這樣的模式招募僑外畢業生工作已行之有年。

因此，筆者在此將外籍移工原有的二元分類，進一步區分為四個群體。將外籍藍領移工再區分為「傳統外籍藍領移工」，指的是仲介公司至移工母國招募並協助申請在我國相關居留及聘用文件的外籍藍領移工，以及「中階技術外籍藍領移工」，指的是從傳統外籍藍領移工透過申請《移工留才久用方案》轉為中階技術工身分，還是需要受到仲介公司約束生活自由，但可以申請永久居留證的藍領移工；另將外籍白領移工區分為「僑外生白領移工」，指的是透過僑外生產學合作專班來我國就讀技職大專院校，並且自行或由人才代辦公司申請通過評點制專業人才，選擇在我國從事低階勞力工作的白領移工，以及「傳統外籍白領移工」指的是透過我國任何合法管道，且不受任何私立機構約束生活自由的白領移工。

四、外籍藍領移工彈性化——從外籍中階技術藍領移工到僑外生白領移工

不論以上所提及政策的立意基礎為何，從傳統外籍藍領移工被多重規定約束管理的角度來看，西元 2022 年我國政府修訂《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》第 43 條所推行的《移工留才久用方案》政策，為使得外籍藍領移工能夠繼續在我國填補低階勞動力的缺口，在這些傳統外籍藍領移工取得特定資格條件：工作連續在台滿 6 年且取得乙級技術證照的狀況下，可以轉換為外籍中階技術藍領移工的身分，在這個政策的彈性化是將家庭照護移工薪資水平提高、可以有機會永久居留證和申請眷屬依親，但他們還是可能得受到仲介在生活管理上的約束；而在新南向政策中更進一步推行評點制或評點新制後，又更進一步的使得選擇在我國留下的僑外畢業生能夠取得「僑外生白領移工」的身分，即使他們處在一個「以白領之名，行藍領之實」的中間狀態：第一，在找工作時因為語言問題而必須求助於人才代辦公司；第二，這群僑外生白領移工的日常生活起居中不會受到人才代辦公司約束，相較於外籍中階技術藍領移工又擁有更多的人身自由；第三，他們的經常性薪資與「我國藍領勞工相同」，並享用相同的特休及福利。雖然以上層面的自由程度遠遠不及在全球勞動力市場自由移動的傳統外籍白領移工，但相較於外籍中階技術藍領移工，僑外生白領移工的身分處境使得實際工作上上的藍領移工再有進一步的彈性化。

由此可知，以上所提及的新南向教育及人才制度：從產業合作專班引入大量的外籍人才，再透過將評點制的申請資格放寬，讓這些僑外畢業生作為符合資格條

淺談新南向政策中教育與勞工政策的產物——外籍藍領移工彈性化

件的專業人才能夠申請評點制取得工作簽證，留在我國工作以補充低階勞動力，也因此本來設計用來引進白領人才的政策，在新南向政策的脈絡下變成補充藍領的勞動力，促使藍領移工彈性化的現象。

另，筆者也將我國外籍移工四個身分類別的差異整理如下表二。

表二、傳統外籍藍領移工、外籍中階技術藍領移工、僑外生白領移工與外籍白領移工在我國權益比較圖

	傳統外籍 藍領移工	外籍中階技術 藍領移工	僑外生 白領移工	外籍 白領移工
是否具有我國國籍身分	無	無	無	無
外籍移工身分分別	藍領	藍領	白領	白領
實際工作身分分別	藍領	藍領	藍領	白領
在台就業適用法律	《就業服務法》第46條第1項第8款至第11款	《就業服務法》第46條第1項第8款至第11款 《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》	《就業服務法》第46條第1項第1款至第6款 《外國專業人才延攬及僱用法》	《就業服務法》第46條第1項第1款至第6款 《外國專業人才延攬及僱用法》
在台年限限制	產業移工：12年 社福移工：14年	無	無	無
是否有媒合機構	有，仲介	有，仲介	有，人才顧問	無
薪資待遇 (以2024基本起薪為準)	產業移工：新台幣27,470起 社福移工： (1) 機構照護移工：27,470起 (2) 家庭照護移工：20,000起	新台幣27,470起	評點新制：新台幣27,470起 (薪資通常與本勞相同)	1. 評點新制：新台幣27,470起 2. 一般專業人才：47,971元
生活管理是否被約束	是	是	否	否
是否可以取得我國永久居留證 (APRC)	否	是，需在我國連續工作滿五年，才可申請永久居留證	是，需在我國連續工作滿五年，才可申請永久居留證	是，需在我國連續工作滿五年，才可申請永久居留證

是否可以申請眷屬依親	否	是	是	是
------------	---	---	---	---

肆、結論及未來展望

筆者基於在實習工作中對於不同外籍移工身份別的好奇進行了本篇經驗研究的整理，從政策方面來看，新南向政策中教育及人才政策兩者看似毫無關聯，但當教育政策及人才政策放在一起來看，我們可以發現在新南向政策下有一條移工培養的產業鍊出現，使得這些僑外生進入台灣後能夠從高中職教育一路讀到大專院校畢業，再銜接至勞動力市場，而從傳統外籍藍領移工制度的角度來看，在新南向政策下，政策上為了填補勞動力缺口，這些實質在低階勞動力產業工作的藍領移工，不同的移工身份別在工作與生活間有更多的選擇，新南向政策在某部分來說促使了藍領移工的彈性化。

唯本研究因為實習時間僅有一年而無法更加長期的觀察這些群體樣貌，也無法更全面地去觀察新南向政策對於這些移工的影響，畢竟每個政策都是一體多面的。若未來有機會跟餘裕對於「新南向政策」進行更加深入的研究，筆者認為可以針對以下議題再做進一步的探討：一為協助僑外生白領移工申請評點新制的人才代辦公司的出現及現有規模為何？，依照新南向政策的教育規劃，這些僑外畢業生會在我國受到4至7年的教育，那為何大多數的學生仍有華語能力不足而須依賴人才代辦公司求職的狀況出現？又或者是說，為何能夠有足夠華語能力能夠自行求職且準備評點新制相關文件的人為少數？；二為這些僑外生白領移工他們對於自己處在「既是白領又不是白領，既不是藍領但工作內容屬於藍領」的認同為何？以及他們對於我國勞動力市場缺口的補充穩定性為何？；三為僑外生白領移工的薪資與福利待遇與我國藍領工作者相同，那這樣移工體制彈性化是否會對我國的外籍移工及本國籍藍領工作者有何影響？；最後，是新南向政策中的教育政策是否真的如工作計畫所述，能夠達成我國與新南向國家的「雙向」交流，抑或只是包著糖衣的毒藥美化了引入更多勞動力的一種手法？

總和以上所述，筆者認為「新南向政策」有許多的現象及亂象值得進一步去進行實證研究，也希望能透過此經驗研究從社會學的角度讓更多人了解到新南向政策中一小部分教育與人才的樣態。

伍、參考文獻

一、專書

Mills. C. W.、王逸舟（1994）。權力菁英 / 米爾斯(C. Wright Mills)著；王逸舟譯（初版）。桂冠。

二、碩士論文

張慧怡（2022）。新南向政策與臺灣移民政策的轉變。國立暨南國際大學東南亞學系碩士在職專班學位論文，2022，1-117。

三、其他資料

簡郁紋、蘇欣儀（2024）移工與外籍勞工的差異？從零接觸移工議題的你，一定要看！。

One-Forty社團法人台灣四十分之一移工教育文化協會。6月11日。網址：<https://one-forty.org/tw/blog/migrant-statistics-in-taiwan>。取用日期：2024年10月1日。

蘇欣儀（2024）移工留才久用方案：移工可永久居留！雇主的好處及如何申請？。One-Forty社團法人台灣四十分之一移工教育文化協會。6月11日。網址：<https://one-forty.org/tw/blog/aprc>。取用日期：2024年10月1日。

劉苑杉（2021）移工的定義是什麼？在台灣，外勞和移工有什麼差異？。獨立評論。11月1日。網址：<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/31/article/11554>。取用日期：2024年10月1日。

沈柏亘（2019）外國人在台工作權益差很大 白領是人才，藍領人權呢？ | 職涯生活。法律白話文運動。2月7日。網址：<https://plainlaw.me/posts/%E5%A4%96%E5%9C%8B%E4%BA%BA%E5%9C%A8%E5%8F%B0%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E6%AC%8A%E7%9B%8A%E5%B7%AE%E5%BE%88%E5%A4%A7>。取用日期：2024年10月1日。

何柏均（2022）新南向產學專班亂象，與人口販運的一線之隔。報導者The Reporter。1月10日。網址：<https://www.twreporter.org/a/international-programs-of-industry-academia-collaboration-in-taiwan-problems>。取用日期：2024年10月4日。

全國法規資料庫（2023）。就業服務法。5月10日。網址：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0090001>。取用日期：2024年10月2日。

全國法規資料庫（2024）。雇主聘僱外國人許可及管理辦法。8月26日。網址：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090027>。取用日期：2024年10月2日。

全國法規資料庫（2021）。外國專業人才延攬及僱用法。7月7日。網址：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=A0030295>。取用日期：2024年10月2日。

中華民國僑務委員會僑生專班招生專區（2024）。來讀「產學攜手合作僑生專班」。10月4日。網址：<https://admission.taiwan-world.net/zh-tw/vep/intro>。取用日期：2024年10月4日。

行政院重要政策（2016）。新南向政策推動計畫。9月26日。網址：<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/86f143fa-8441-4914-8349-c474afe0d44e>。取用日期：2024年10月2日。

行政院本院新聞（2016）。政院：新南向政策工作計畫拍板 明年1月1日啟動。12月26日。網址：<https://www.ey.gov.tw/Page/9277F759E41CCD91/35dd94aa-d469-42fd-8bc8-40a71111cfa1>。取用日期：2024年10月2日。

104人力銀行（2024）。外國專業人士「工作許可」 | 外籍人士在臺就業。8月30日。網址：<https://go.104.com.tw/expats/article/specialized-or-technical-apply-for-work-permit-in-taiwan/>。取用日期：2024年10月3日。

104人力銀行（2024）。2024新評點制簡介與申請 | 僑外生留臺工作。9月10日。網址：<https://go.104.com.tw/expats/article/new-scoring-criteria/>。取用日期：2024年10月3日。

104招募管理（2023）。解決「中階技術工」人力缺口？4大管道讓外籍藍領工作者升級、企業可長期聘用。4月11日。網址：<https://vip.104.com.tw/preLogin/recruiterForum/post/105175>。取用日期：2024年10月3日。

104招募管理（2022）。「移工留才久用方案」上路，開放外國人從事中階技術工作 | 職場新訊。5月3日。網址：<https://vip.104.com.tw/preLogin/recruiterForum/post/66608>。取用日期：2024年10月4日。

國家發展委員會（2024）。留用僑外生制度。10月1日。網址：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=6226BDBF1DC28DE2。取用日期：2024年10月4日。

勞動部勞動力發展署。畢業僑外生留臺工作專區提供現行僑外生留臺工作之方式、資格規範、應備文件等資訊。10月4日。網址：https://ezworktaiwan.wda.gov.tw/Content_List.aspx?n=90B5EEEBE3049C9B。取用日期：2024年10月4日。