

新經濟移民法真的可以創造競爭力？

產諮會 許碧書副研究員

政府為因應國內人口少子化與高齡化趨勢，正積極延攬與補充國家經濟發展所需人才與人力，以強化產業升級，進而改善人口結構，除了自 107 年 2 月 8 日施行「外國專業人才延攬及僱用法(下稱「高階人才專法」)」外，最近更呼應行政院長賴清德的生生不息政策主軸，研擬「新經濟移民法草案」(下稱草案)，目前該草案已於 11 月已送至立法院審議，並列為優先審議法案。由於日前瑞士洛桑管理學院(IMD)公布的「2018 年世界人才報告」，台灣在全球排名第 27 名，較 2017 年退步 4 名，主要係國內出現三大警訊，包括薪水不高、國際觀不足，以及他國搶才，迫使近年來台灣陷入人才淨流出的困境，因此也讓新經濟移民法備受關注，是否真的能為台灣產業人才提供解方？

依據草案的攬才範圍，除外國高階專業人才已擴大至一般外籍專業人才、外國中階技術人力、海外國人及其後代等，並大幅鬆綁工作許可、簽證、停留與居留、永久居留、依親，以及社會安全保障與生活協助等相關規定，包括外國專業人才工作資格，許可工作領域屬於國家重要產業，其雇主可免除資本額限制，但審查基準改為評點制等。新增的中階技術人員則鎖定技術員及助理專業人員、個人健康照護員、技藝人才等，優先留用在台求學的僑生，以及在台工作超過 6 年外勞人力等，且為避免影響台灣勞工的就業機會，而以最近一年度職業別薪資調查之總薪資第 70 分位為薪資標準等。

其實從 2016 年開始，政府為了解決少子化、高齡化帶來的勞動力不足等問題，已陸續修訂「國籍法」，也祭出「就業金卡¹」制度吸引外高階人才來台，今年 2 月起實施的「高階人才專法」，截至今年 9 月底為止，已有 217 名外籍專業人士提出申請，國發會核准 122 張「就業金卡」；若再以內政部統計，依「國籍法」歸化台灣的人數在 2016 年僅 3,252 人，修正後在 2017 年則增加至 5,366 人，由歸化原因來看，87% 是為國內配偶而歸化，歸化的前三國籍為越南、印尼及菲律賓；「自願歸化」者僅占 3.1%，其中還有隨同父母歸化的未成年人，顯見與高階專業人才等專法所期待吸引人才對象不同，且流入的人力資源與台灣人才外流的速度不逕相同。

此外，草案將中階技術人才納入，或可對照新加坡的 S Pass、美國的 EB-3、或韓國的 E-7 等作法，但從草案內容來看，若以在台 6 年以上技術外勞等為優先，雖可解決企業缺工問題，也可能因在舊技術延用下，反而阻礙企業升級轉型，無助產業競爭力的提升。另一方面，誠如 IMD 世界競爭力中心首席經濟學家卡

¹ 包括科技領域 40 人、經濟領域 39 人、教育領域 13 人、文化藝術領域 22 人及金融領域 8 人。

波里斯（Christos Cabolis）指出台灣的人才競爭力，除了公共教育支出不足外，最主要在「吸引與留住人才」指標中，包括攬才及留才在企業的優先順位、生活成本、人才外流、對外籍技術人才的吸引力等指標皆有待改善，他也進一步指出一個國家除了生活成本、生活品質及法治外，社會融合度及薪酬的高低也是吸引外籍人才重要的因素，外籍人士若可以無障礙地快速融入台灣社會活動之中，自然對其有很大吸引力，但台灣薪資環境不佳，已成為台灣人才外流的警訊，更遑論吸引國際人才，當務之急是必須持續推動經濟發展來改善薪酬結構。

在全球各國已出現競相爭才潮流，加上台灣所依賴的泰國、印尼、越南等外勞輸出國家，未來也可能因其經濟成長而減少或停止外勞的輸出。此時草案提出的時機點切合了世界潮流的發展趨勢，且將重點置放在打造新經濟時代下的產業競爭力，因此，未來草案通過後，處理相關法規鬆綁等問題，也要思考另一項配套，如何吸引國外專業人士願意來台，希望政府也能考量各種情境並納入其他政策工具。

過去韓國為了發展半導體產業，善用日本退休的專業人士，用專機接送至韓國做週末的培訓工作等作法來累積半導體技術的經驗。因此，台灣若要迎接能提升產業競爭力的移民，就要知道到底是希望改善那些領域的產業競爭力？尤其未來產業要朝向數位轉型，就要針對數位轉型領域的專業族群引才提出配套作法；又如未來在中階技術人才移民若有總量管制，就應在細則規劃上宜優先考慮配合政府推動政策，譬如五加二相關產業，才能藉由關鍵性技術人才的引入，加速產業往高附加價值領域，進而增加企業的競爭力。