

專案質詢

8-2-1-0201

## 立法院議案關係文書

中華民國 101 年 9 月 15 日印發

案由：本院王委員惠美，有鑑於近年來，三不五時可在報章雜誌或電視媒體看到，涵蓋財經、技術及管理等各方面的人才與學術界菁英陸續被大陸、香港及新加坡等地挖角，台灣人才流失問題已有從被動化為主動的趨勢。不論是從唸書或就業的角度觀察，皆是如此。面對此一問題，令人不得不重視的是，繼過往台灣資金西流後，現今大陸、香港及新加坡對台灣人才的磁吸作用，是否才正開始？如果流失過多，台灣成長勢必受到影響，嚴重者，甚至動搖國本，對台灣絕對是個警訊。有鑑於此，本席認為政府必須嚴肅地看待台灣人才流失的問題，並及早從經濟成長、產業發展與人才培訓等多個面向，提出防範與因應措施，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、數月前，新加坡副總理尚達曼在新加坡國立大學學生政治聯盟舉辦的論壇上表示：「新加坡對外國人才需持開放態度，否則就會像其他國家一樣，面對人才流失的問題，最後導致國民名目所得下降。」其特別引述一項針對台灣人才移動所做的調查指出，由於台灣對於外國人才普遍採閉關政策，使得台灣人平均薪資成長呈現停滯下降的局面。除此之外，由於制度的僵化，現今台灣最優秀且最頂尖的專業人才正逐漸移往國外發展，尤其是大陸、美國及其他具有競爭力的國家。
- 二、根據統計，過去十幾年來，台灣地區合法居留的海外居民約 49 萬人，其中有工作身份的外籍勞工就佔了八成，約 40 多萬人。而在所有外籍勞工中，技術人員（白領階級）約僅有 2 萬人上下，比重不到一成。此外，每年自台灣移出的人口則大約有將近 3 萬人左右，其中絕大部分都是具備專業技術的白領階級。顯然地，台灣人才流失跡象愈趨明顯，已逐漸演變成高階人力的淨輸出國（人才流入數量遠低於人才出走數量）。對此，本席大致可歸納

## 立法院第 8 屆第 2 會期第 1 次會議議案關係文書

出幾項因素：(一)台灣薪資普遍較鄰近國家為低，缺乏留住(或吸引)人才誘因；(二)現行薪資結構的僵化，不利企業海外求才；(三)針對海外人士來台，法規上存在諸多限制，不易吸引海外優秀人才來台工作；(四)整體教育環境不利技職體系發展，且輕忽教育訓練對人力資本的養成，不利本地專業技術人才的培養。

三、有鑑於台灣人才流失問題可能對未來台灣經濟成長與產業發展造成極大影響，職是，本席認為主管機關有必要立即深入研究並提出因應策略。建議如下：

1. 全面調整薪資結構

日前勞委會副主委潘世偉公開表示，台灣無法吸引外國人才的關鍵點，主要在於薪資水準過低，而此顯然與台灣僵化的薪資結構有莫大的關連。因此，為有效解決人才外流的問題，首要之務即是全面調整當前僵化的薪資結構，並擴大實施彈性薪資方案。實務上，除可針對國內外優秀人才，特別提撥加碼補助薪資並擴大補助範圍到其眷屬外，也可針對公部門特殊研究領域(例如具有稀少性或高科技特質)的專業人員，解除薪資上限的規定，以高規格的待遇留住或延攬真正的專業人才。

2. 大幅鬆綁法規限制

實務的作法方面，可參考日前經建會及勞委會提出的多項可行方案。例如，放寬外籍高階專業人員在台永久居留規定，有效期限三年，可自由轉換工作或尋職再就業；連續應聘工作滿二年者可申請永久居留；改革國際人才退撫機制；放寬外傭聘僱規定，來台前有僱用外傭三年以上的高階經理人或專業人員逕予核准聘僱；廢除僑生、外籍生留台工作的相關限制。

3. 提供租稅獎勵誘因

舉如，針對國際優秀專業人才，提供複數年的所得優惠稅率。同時，積極與各國洽簽租稅協定，消除雙重課稅疑慮，強化高階專業人才來台的誘因。

4. 大幅提高技職體系的補助

早期技職體系的發展，為台灣培養諸多中間階層的技術人員，然而之後的教改，卻讓技職體系紛紛改制為科技大學，轉而跟普通大學競爭，也讓技職體系的人才逐漸凋零。因此，政府有必要導正教改方向，重新重視技職體系的發展，作法上可從大幅提高技職體系的補助做起，厚植國內本土專業人才的規模。

5. 創造更優質的工作環境

可從三方面著手：(1)規劃完善的產業發展政策，提供更具生產力的工作機會；(2)更為有效運用資訊與通訊(新收費方式)，提高工作職缺與就業人力之媒合；(3)妥善利用替代性資源，促進高附加價值產業之發展，藉以刺激高階人才的工作意願，並留住人才。