

專案質詢

9-1-15-0375

立法院議案關係文書 中華民國 105 年 5 月 25 日印發

案由：本院黃委員昭順，針對政府將放寬外籍人士移民限制，並由求學階段開始吸引優秀人才來台就學，為國家廣納人才，深表認同！不可諱言；台灣的經濟、產業、就業市場與薪資水準，幾乎確定已走入螺旋下滑、糾結難解的惡性循環中。因為經濟表現不如人意、產業結構調整緩慢、新增投資減少，造成平均薪資水準偏低；因為薪資水準低、投資少、就業機會更少，結果就是人才流失；根據調查資料顯示，台灣高階主管薪資在亞洲國家中排名第 10 名，不僅遜於大陸的第 3，更落後於印尼、泰國、馬來西亞等國。長期的低薪資，不僅導致人才外流，更無法吸引外籍白領；在知識經濟、創意經濟時代，經濟進步、發展的引擎是人才而非資本！要如何留下人才？真正的治本之道，應該是對人員進出更開放、創造更佳的投資與創業環境。美國經濟的進步、產業的升級、創新企業的不斷生成，靠的就是能海納百川、吸引全球最優秀人才的開放體制。政府要放寬移民條件、吸引更多優秀者來台就學是正確的作法，可有利避免台灣人才空洞化。但刻意鎖定東南亞與南亞而排斥大陸則大可不必，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、沒有質量俱佳的人才，已成台灣經濟脫胎換骨的最大隱患；再對比亞洲鄰國強力吸才攬才的積極作為，台灣更面臨人才流失的危機。台灣想要快轉，沒有人才做不到；台灣再不快轉，也難以留住人才。兩者須能形成正向循環，經濟才有出頭天。要育才，教育體系自是

立法院第9屆第1會期第15次會議議案關係文書

- 關鍵。政府希望發展生技、綠能、文創、觀光等新興產業，但如果高等教育發展失衡的問題不盡快解決，未來教育體系培養的人才能否配合產業需要，恐怕會有很大的疑問？
- 二、除了內部養成的人才不足或不敷需求，留才或引才，也可以充實「開路大軍」，兩者是一體的兩面。但是，現行的移民政策、薪資水準及租稅環境等，留不住人才、也引不進人才。人才要不要來台灣，不外乎考慮薪資水準、產業願景。台灣企業提供什麼條件？以薪資為例，連高科技業提供的經常性薪資都很低，要靠分紅，「但一個優秀人才，誰要領一個月 10 萬元，表現好才給獎金，跨國人才願意冒這種風險嗎？」再者，台灣經濟前景走下坡，產業看不到升級、沒有附加價值，也是吸引不了外國人才原因。
- 三、新加坡政府攬才最徹底，以前到各國研究所、大學挖優秀人才，現在已經挖到「高中生」，提供到新加坡唸書高額獎學金及未來職缺。我們政府卻只會談法令鬆綁，而且還是將白領外勞來台的薪資下限降低，連新加坡媒體都認為不可思議。反之；台灣在人才流失情況下，產業升級、企業拓展更難見效，反過來又對員工薪資與投資擴張更保守以對，因而又對經濟及產業產生負面影響。這幾個因素交相作用，基本上都是彼此造成負面拖累。
- 四、真正的治本之道應該是：對人員進出更開放、創造更佳的投资與創業環境，即使對陸資，亦應一視同仁歡迎。能吸引到境外優秀人才，創造的價值就是企業與產業上升的動力，從求學階段開始培育優秀境外人才，更可以增加在台創業，帶來更多的經濟成長與就業機會。美國經濟的進步、產業的升級、創新企業的不斷生成，靠的就是能海納百川、吸引全球最優秀人才的開放體制。更多的投資與外資來台（包括陸資），將為國內帶來更多就業機會，薪資自然水漲船高，也更容易留才。
- 五、在美國矽谷，印度裔創立了 15% 的公司，全球科技巨擘微軟、谷歌執行長也都是印度裔。香港僑生林百里、梁次震創立了廣達電子，馬來西亞僑生潘健成創立群聯電子，緬甸僑生周永明與王雪紅等人共創宏達電，對台灣高科技產業貢獻宏偉；如果堅拒放寬延攬外籍白領，這些創業都不會發生在台灣。