

說明：

- 一、從 50 年代到 80 年代，台韓兩國均位於冷戰最前線，軍需耗繁下不得不做產業發展。韓國以政府背書向海外大幅舉債；台灣則因實施耕者有其田，而有促成工作投入誘因。政府舉債帶動投資，韓國面臨限縮消費、阻絕進口競爭等的福利排擠效應；而台灣農工階層則自發流動，較吸引僑外資經營參與，社會和諧穩定、進步快。
- 二、台灣人口總數不到韓國的一半，市場規模較小之下廠商必須仰賴出口收益，和大量進口的零組件來做支持。因此，國內企業競爭更形激烈下，連帶使垂直分工的商機不足，產業價值鏈短淺；一旦面臨國際景氣的反轉變化時，國內需用的支應能力差，緊縮難免。
- 三、近幾年來，韓國企業之從業員工遠赴非洲、印度，更全力發展中國市場，搶單工程營造、造船、鋼鐵和消費電子品項。在精銳盡出的策略運用下，韓國上下一心，人人無不以求戰和建功為榮；藉由金融危機的壓力大舉開放外資的參股經營，90 年代以後的韓國，順利將部分做代工的現代汽車、金星電氣，和三星集團，轉型為國際知名品牌與生產基地。經過十數年的努力，如今的韓國早已非吳下阿蒙。
- 四、然依據美國國務院的資料，經過物價調整後的人均生產毛額，台灣仍優於韓國，所以台灣的消費購買實力仍屬堅強。其次，北韓的情勢一日三變，而現下兩岸享有的和平紅利，實為韓國所欣羨與不及。更何況其與日本企業的合資案，陸續已有日商從韓國撤資；而韓國業者所面臨的國際訴訟與行政查處，像在荷蘭、美國等地銷售的特殊鋼、洗衣機、智慧型手機，由西方政商圈所發動的法律包圍戰，正逐漸成局收網，韓商潛在的賠付金額非常可觀。
- 五、面臨台韓發展競賽，本席建議與主張如下：
 1. 藉由引導中小企業轉型，以及舊設備的整廠輸出，徹底改造台灣的土地使用與農村風貌，以減少工業傷害的殘留，讓環境永續。
 2. 台灣應大量培植醫療與護理人力輸出海外，如此，既可以做慈善外交；更可以結合醫療服務業的國際化，有效融入周邊老年化國家的需求，以醫療人力的供應，來拓展生化、製藥、醫技設備的市場網絡。
 3. 發展東亞高教專區，用高教機構進行創匯與海外人才的延攬；在未來，來台留學生將成輸出台灣精品最前線。
- 六、台灣軟實力的開發，需要有涉外經貿的持續推動；然而台灣比起韓國的人口規模少一半，所以必須借助海外華人、來台留學生，以及由這些人才在全球所帶動的加值促進，才能讓台灣有基礎實力來與韓國進行第二輪的產業競賽。善用在台的高教學習與培育環境，並能促成東亞區域內的人才流動，才能產生做大台灣競爭格局的良性循環。

（二〇一）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 萬人以上，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。

（二〇二）本院魏委員明谷，針對磚窯產業業者縱使不斷積極與職訓局合作招募，但職缺始終乏人問津，在本國勞工不願從事勞動業的情況下，造成磚窯產業人力招募困難，台灣傳統產業之一的磚窯產業未來亦有可能因為勞力不足而導致消失匿跡，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、磚窯產業年產值約 20 億新台幣，但本產業供應鏈所養活的人卻是社會上較弱勢的一群，如運送原料土及紅磚的司機、卡車的修配人員、五金加工類買賣或加工、水電行、建材行、泥水工人、餐飲業者……等。政府在照顧弱勢團體時，並不是只給予補助，而是要創造就業環境給予他們，讓他們可以自給自足。由於本國人對磚窯產業的就業意願低落，因此政府開放磚窯產業外勞配額比例 35%，不僅是不會影響國人就業。
- 二、窯磚產業除了既有產業供應鏈所扮演之角色外，對於環境資源再利用之層面亦有多方貢獻，特別於營建剩餘土石方，水庫淤泥，自來水廠淤泥，砂石場泥餅等回收資源再利用。
- 三、缺工問題已直接影響產業營運，恐會造成本產業廠商關廠歇業之困境，進而使既有從業人員生活無以為繼，唯有尋求更適切比例之外籍勞工的勞動投入，改善與滿足本產業之人力