

專案質詢

8-4-18-0797

立法院議案關係文書 中華民國103年1月8日印發

案由：本院羅委員明才，就行政院日前提出搶救人才措施，卻完全未提及薪資結構等導致人才外流的主因應予檢討。是以即便未來政府能提升人才競爭力，本地企業卻未必能留得住人才。此外，配合自由經濟示範區追求的自由化，政府應思考從法規鬆綁的方式切入，率先放寬僑民、華裔人才來台工作與居留權的取得。仿效新加坡、以色列打造友善的新創、文創產業發源國並藉此吸引國外優秀人才進入台灣，亦是提升與培育台灣具國際競爭力人才一個方案，特此向行政院提出質詢。

說明：

- 一、從薪資結構看，對岸就業人口的薪資水準以及政府保障的五險一金，與近日公布的新《勞動合同法》，最大的亮點就是明確規定勞務派遣工享有與用工單位正式職員同工同酬的權利。由於中國大陸致力於向內需型市場轉型，因此對於員工所得的鬆綁與保障與日俱增。從企業主的角度看，薪資支出是龐大的成本；但同樣以企業主的角度看，薪資亦代表市場的消費能力。從近日食品衛生安全引發輿論對「無良」企業的抨擊，即便政府對於基本薪資的壓縮，沒良心的業者仍然會從其他管道攫取不當利潤。對岸提高勞動所得水準，具有競爭力的企業仍然具備足以威脅跨國企業的競爭力。因此，政府未來不當在為業者有任何關於薪資結凍的說詞。相反地，良禽擇木而棲，政府要搶救人才就更應該調整台灣企業的薪資結構。
- 二、少子化是國安問題，然而多數年輕人晚婚、晚生、不生的現象大多來自於經濟壓力，唯恐自身扶養子女的能力不足，因此對薪資結構的調整才是根除少子化方向。獎勵生育、打造友善的育兒空間等的誘因無法解決「養不起」的問題。況且少子化是應該努力解決的問題，然而此一問題的改善能見到成效也是二十多年之後，等到明顯提升生育率的那一代長大成為勞動力的時候，才能見效。因此對於現在的政府是緩不濟急的，政府應該思考的方

向是如何將外流的人才引回台灣，或者吸引更多優秀的外國人士、華裔青年、僑胞願意進入台灣。

- 三、北京、新加坡、以色列皆是新創公司發源較為密集的城市與國家，南韓的國策之一甚至是遴選優秀的青年，由政府出資派遣到以色列去學習新創企業的精神，這是投資「培訓產業」的種子。產學落差的原因難道一定是教育的問題？其實產業的變遷過快，數位科技的時代等不及一個學生從學校畢業更無法等他從大學甚至研究所畢業。像賈伯斯、比爾蓋茲那樣輟學創業，他們把台灣學生用在學校的時間投資在創業上，並搭上電子科技的熱潮。政府應該思考的是，台灣的教育體系可以接受這樣的思維嗎？仿效新加坡、以色列打造友善的新創、文創產業發源國並藉此吸引國外優秀人才進入台灣是一個應該思考的方向。
- 四、廣大的僑胞後代、華裔人才，因為有著語言上的優勢（國、台語）更能融入華人地區，同時又具僑居地的文化背景、語言優勢，對於台灣追求國際化、全球化有一定的正面能量，因此配合自由經濟示範區追求的自由化，政府應從法規鬆綁的方式切入，率先放寬僑民、華裔人才來台工作與居留權的取得。良禽擇木而棲，法規鬆綁只是第一步，台灣的企業競爭力、創業環境等誘因才會是能不能真正吸引人才留駐台灣的關鍵所在。



行政院搶救人才措施

人才問題	1、學用落差、供需失衡、勞動市場既缺工又失業 2、少子化導致工作人口減少
主力政策	1、教育部「人才培育白皮書」，培育社會各層面所需及具跨國移動能力的人才 2、經建會推出加值人才方案，催生「培訓產業」，培育中階人力
目標	1、各級學校擁有更多優秀敬業的教師，認真培育學生 2、解決學用落差問題 3、培育具國際競爭力的人才 4、未來學生在職場上的生產力，必須比現在提高二倍以上 5、鼓勵企業參與培訓
後續工作	經建會邀各部會討論，是否提供誘因，鼓勵企業培訓人才
資料來源：採訪整理 林安妮／製表 經濟日報	