

專案質詢

8-4-15-0681

立法院議案關係文書 中華民國102年12月18日印發

案由：本院黃委員昭順，針對日前央行總裁一席公營銀行高階管理階層薪資偏低以致不易吸引優秀人才，肇致輿論竟解讀為公營銀行效率低落完全源自於薪資偏低的誤導，特表芻議。若說公營銀行經營效率較民營相對低落，是個不爭的事實，但低薪難以吸引優秀人才，應只是原因之一，體制與法令導致人才無法發揮，才是最根本的病灶。僅單從體制面舉一例來說；公營（股）銀行高層人事都由財政部以唯一股東或最大股東身份，行使股東權來決定，這在金融圈就受到極大非議，因為酬庸與適任間並非等號。在法令限制方面，「國營事業管理法」與「政府採購法」更是困住公營銀行高層的兩個緊箍咒。舉例言；若以「企業方式經營」，經營者應考量企業的長期成長，以盈餘累積資本；但因國營事業依法「其盈餘應繳解國庫」，導致國營事業資本薄弱，即使再優秀的人才也難有作為。至於「政府採購法」，無論是財物採購或勞務採購，層層限制、處處防弊，更是讓優秀人才無法發揮長才。鑑此；國營銀行無效率，法規綁手綁腳才是根本原因，即使高薪禮聘優秀人才，也無濟於事。換句話說；提高薪資並不保證可使國營銀行經營更有效率，只要體制惡習仍存、法規桎梏仍在，要有績效無疑是緣木求魚，特向行政院提出質詢。

說明：

一、日前在行政院會報告「協助我國銀行積極布局亞洲，拓展市場規模」時，央行總裁彭淮南

提及公營銀行薪資待遇偏低，難以留住人才；應給公營銀行經營階層適度的薪水，但也要賦予一定的經營責任，做不好就離開，藉此吸引更好的人才進入公股或公營銀行服務。針對公股銀行的人事鬆綁及待遇提升，行政院長江宜樺指出，此舉有助延攬優秀人才，提高公股銀行的營運績效，儘管外界對於公股銀行高階主管曾有「肥貓」的批評，應該做的事仍要進行，請財政部積極研議，並主動對外說明，勿因外界批評，使該做的事裹足不前。並希望其他財經部會人員在面對外界質疑相關改革時，也能採取相同立場，為政府應做的事勇於辯護。

- 二、數字會說話，若以同工同酬而論，公營銀行高層薪水偏低，是一個不爭的事實；而且，薪水偏低以致難以吸引優秀人才，也是符合邏輯的推論。然而，若說公營銀行高層因薪水偏低從而沒有任何優秀人才，也實在對不起目前公營銀行裡許多有抱負，願意為國家社會盡心盡力的高層優秀人員。至於公營銀行經營效率相對低落，也是個不爭的事實，低薪難以吸引優秀人才，只是原因之一，體制與法令導致優秀人才無法發揮所長，才是最根本的病灶。
- 三、從體制面來說。按照現行體制，目前公營銀行及公股銀行，其高層人事都由財政部以唯一股東或最大股東身份，行使股東權來決定。然而，其所派任的公營及公股銀行高層人員，被外界戲稱是「國庫署退休人員俱樂部」，因為具國庫署背景者占了最大的比例。但總經理竟然能由毫無金融相關經驗者擔任（充其量曾擔任銀行的官派董事），在金融圈自然受到極大非議。
- 四、在法令限制方面，「國營事業管理法」與「政府採購法」更是困住公營銀行高層的兩個緊箍咒。若以「企業方式經營」，經營者應考量企業的長期成長，以盈餘累積資本；但因國營事業依法「其盈餘應繳解國庫」，導致國營事業資本薄弱，即使再優秀的人才也難有作為。任何優秀人才到了國營銀行，若沒有被授權給員工激勵誘因，單憑少數幾位優秀高階主管實幹苦幹，要提高全行績效也是沒轍。
- 五、「政府採購法」，無論是財物採購或勞務採購，層層限制、處處防弊，更是讓優秀人才無法發揮長才。有些國營事業，為了提高經營效率，將若干部門切割出去，成立子公司，以便「分進合擊」；結果成為母子公司後，卻因民間業者低價搶標，以致雖有「分進」卻無法「合擊」。至於得標業者，未必更有效率，有些甚至無法通過驗收，仍由國營事業去收拾爛攤子。因此國營銀行無效率，法規綁手綁腳才是根本原因，即使高薪禮聘優秀人才，根本於事無補。