

專案質詢

8—8—1—0034

立法院議案關係文書 中華民國 104 年 9 月 10 日印發

案由：本院許委員淑華，針對 OECD 等國際組織前二年的統計，當時累計在海外工作的台灣人就超過 43 萬，而且 61% 屬於高級技術人力，是全球最高的比率。經濟發展需要人才，而在人才競爭這個持久型的世界大戰中，薪資才是關鍵。政府應該恩威並重地改變老闆對於薪水的節流思維，更要創造薪資成長空間的環境，才能探索出台灣經濟發展的新模式。爰此，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、台灣經濟發展新模式的關鍵議題中，由人才所組成的「腦實力」對於提升經濟發展及生活品質的重要性持續攀升，不過腦實力的重要性大家都知道，人才供給卻有限制，意味著爭取人才的競爭壓力往往是跨國甚至來自全球。台灣目前在這場賽局中已然落後，需要政策及思維的反轉來扭轉劣勢；其中最有關聯的重點，在於擺脫薪資低迷的困局。
- 二、依據 OECD 等國際組織前二年的統計，當時累計在海外工作的台灣人就超過 43 萬，而且 61% 屬於高級技術人力，是全球最高的比率（相對而言，日本及美國約 48%、韓國 43%，德國則僅有 30%）。反觀過去十年外國專業人士來台工作者，雖然擁有大學以上學歷者比率也很高（超過七成），但累計人數僅約 33 萬。這種流出多、流入少的人力赤字加上其他相關限制，使得台灣在國際評比中被認定為屬於人才短缺最嚴重的國家之一。
- 三、面對這種情形，有志之士不斷呼籲政府要拿出對策，近來國發會等機關確實也透過如「留才攬才」、「創業家簽證」及外籍學生留台便利化等方案，想要減緩人才外流並增加流入，也有檢討如稅制、國籍取得等制度以增加外國人才來台誘因。這些想法作法都正確，但卻沒有解決「薪資」這個人才跨國流動時最重要的考量因素。
- 四、在考慮是否離鄉背井去外國工作時，家人親情、工作發展、環境安全、醫療保險及當地稅制等必要條件的比重可能因人而異，但薪資高低卻往往具有決定性的影響。當海外工作的薪資水平顯著高於國內類似機會時，這種「令人無法拒絕的承諾」會使得其他因素都變得

次要。眾所周知，台灣早已在薪資誘因上面對這種來自其他國家及對岸的高度擠壓，其結果導致國內人才持續流出，也讓國際人才琵琶別抱。

五、薪資成長需要很多條件配合。雇主的分配正義固然重要，但有二個方向的思維反轉，也有助於新發展模式的建立。第一是對低薪比率特別集中的服務業而言，必須加速擺脫內需、價格競爭的格局，增加訂價權更高的設計、文創、醫療等高階服務業領域的比重，才有辦法創造更大的薪資成長空間以吸引人才。要達到這個境界，台灣本身的市場規模恐難以支持，必須讓服務業跟台灣的製造業一樣以亞太甚至世界為市場。但鼓勵業者把資金、就業機會帶走的國際化做法並非上選；如何透過數位機會、網路經濟、觀光會議及製造業服務化等方式把消費者、資金與技術「帶進來」台灣，達到既引才又創造就業的效果，可能更顯重要。

六、第二是薪資的成長性也須重視，而且這個問題不只影響腦實力，即便如涉及國民生活品質的長期照護人力，也一樣有衝擊。例如跟我國一樣面對嚴峻的高齡化社會問題的日本，近年來不但積極引入高階外人，更開放菲律賓、印尼等受過照護士訓練的半技術人力進入，先以英文應考取得臨時執業資格，後在日本照護機構工作期間更提供日語課程，滿三年後尚可以日語報考長照士國家考試。在這種超國民待遇下，去年印、菲二國共有 178 人報考，78 人及格取得正式執照，薪水自然也改按國考及格者計算。國內長照體制中，早也因長期受缺工所困而使用大量外籍勞工，但不管其是否有本國的專業資格，一律只能拿外勞薪水。長期來看，這種待遇及薪資的差異代表台灣只能吸引到有體力無專業的外勞，而有技術者當然要去日本一搏。