



Taiwan
Economic
Forum

名家觀點

VIEWPOINT

外籍人才政策彈性化 打造新台灣競爭力

MGR經緯智庫股份有限公司總經理 許書揚

前言

從外國人觀點來看，台灣在生活水平上相當友善和完備。醫療衛生體系健全、工作環境中硬、軟體設備先進，交通運輸也很便捷。在許多世界組織針對不同項目的評比上，台灣亦時常名列前茅。此外，台灣人民對來自四面八方的外籍人士十分友善、頗能包容各種異文化。儘管偶爾聽聞有關外國人所得扣繳稅率偏高、銀行開戶不便或是使用羅馬拼音造成的生活困擾等小抱怨，然而總體而言，台灣可說是個十分適宜外國人士居住、就業、教育的地方。



MGR經緯智庫總經理許書揚認為，台灣必須要有新的思維模式和新的延攬外籍人才政策，以吸引優秀人才。

雖有這些不錯的條件，台灣卻常陷入延攬外籍人才的迷思。常會奢求能像新加坡、香港、上海等亞洲大城市，能被歐美國家視為投資、經商、外派一線人才的首選。然而，台灣是該認清自身經濟體的定位，調整思維模式，以更加開闊的心態去接納來自各國的外籍人才，而非落入「只有西方白領階級才是人才」的舊觀念。

認清和上海、香港、新加坡發展條件的不同

台灣常欽羨新加坡、香港和上海等城市能吸引許多來自西方的白領人士前往工作，因此在外籍人才政策上，較著重在招攬來自西方的白領人士。香港自英國殖民以來，一直做為亞太區的運籌樞紐，許多跨國企業的亞太總部皆設於此。新加坡作為東南亞國協的龍頭國家，更是吸引許多外商將總部設於此地。

至於上海，身為世界最大經濟體的第一線經貿、金融城市，也是各大外商大中華總部的首選，處處充滿商機和發展空間，因此吸納了各國人士匯聚於此投資、工作。然而若就上海的發展條件來檢視，其居住環境、交通等整體生活水平，其實可能不及台北。顯然工作環境不夠優渥，並不足以使外籍人才對上海望之卻步。一般白領外籍人才分為兩種，一種是由總公司外派，另一種是發現商機，自行前往創業、求職。這些西方白領人士願意移動至上海，其首要考量並非生活水平，而是工作地點的經濟規模是否夠大，以及能否能替自己的職涯規劃帶來更多的附加價值。

相較之下，台灣並非經濟大國，本身商機較少、生產規模也較小。因此，外籍人才若考量到未來職涯的發展性，與其選擇台灣作為工作地點，反而會選擇生產規模較大、商機較多的泰國、印度，對其未來職涯發展較具有幫助。

因此，台灣在延攬外籍人才的思維模式上，不必去羨慕新加坡、香港、上海等城市，畢竟發展的條件和規模本身就不一樣。政府必須思考更長遠、全面性的政策，而非拘泥於枝微細節上的改進，例如：修正羅馬拼音、改善外籍人士銀行開戶程序、簡化外籍人士申請信用卡手續等等。外籍人才並不會因為生活水平進步而湧入台灣工作，他們最在乎的還是此海外工作經驗是否有助益其職涯的發展以及此工作地點是否有足夠的商機。也就是說，一地區的生活水平僅為外籍人才在選擇海外工作地點時眾多考量點之一，並不足以作為吸引大量人才前往的主要誘因。

美國矽谷善用開發中國家人才

矽谷作為美國重要經濟命脈，締造了美國的經濟奇蹟。矽谷能發展如此迅速，其實也要歸功於來自中國、台灣及印度等亞洲開發中國家的工程師。美國善用這些外籍人才提供的技術，造就其優異的經濟表現。身為泱泱大國的美國，在矽谷的發展上，唯才是用、廣納開發中國家人才，因而促成它的成功。

身為一流已開發國家的美國尚知道廣開門戶、招攬人才的重要性，何況台灣作為開發中國家，更應該把目標放在善待來自南美、印尼、越南、中國、東歐等國家的人才，不論膚色、種族，只要是人才，都應當積極延攬來台。

人才政策，不應捨近求遠

許多開發中國家人民，因熱愛中華文化而選擇到台灣求學。這些外籍學生，受台灣教育培養，因此政府應當好好把握這些人才，將他們留在台灣，以協助台灣的經濟發展。然而，目前政策走向，並非積極廣納在台求學的外籍學

生，反而對這些學生在台就業立下諸多限制，訂下學業平均成績的門檻限制他們發展空間，築起層層高牆，將這些外籍人才阻絕於台灣就業市場之外，如此將造成台灣教育體制辛苦培育出的優秀人才，外流到他國，豈不是為人作嫁？

政府該思考去設計更好的機制、平台，讓外籍學生能順利進入台灣企業、貢獻所學，協同促進台灣企業國際化。教育部也該當有更積極的作為，可考慮整合在台外籍學生資料，當企業有外籍人才需求時，能提供平台有效協助外籍學生與企業之連結。若政府眼界只拘囿於擔憂外籍人才流入會剝奪台灣人的工作機會、造成失業率上升，此種狹隘的思維模式、政府的過度保護，將使台灣人在政府的保護傘下，永遠不會成長，只會更加喪失競爭力。

政府眼光應更長遠

台灣向來將吸引西方白領人士視為招攬外籍人才的重點，然而，在陷入此種迷思之前，要先認清外商企業外派人才的考量要點和形式。第一，外商企業對於外派人才完全是從成本面的考量出發，外派一名員工，公司要支付額外的補助津貼。近年在台外商規模不斷縮減，總公司不會派優異的一軍來台指導，也不願意負擔更多成本外派更多員工來台。加上外商一向採取人才在地化（Localization）政策，管理階層儘可能指派當地人擔任，因此，期待外商外派更多優秀人才來台，機會不大。第二，外商企業外派基本上都是3年一任的輪調方式，也就是說這些被外派來台的人才就像過客一般，能貢獻於台灣經濟的時間相對上較為有限。

因此，政策發展的重點不應該一味只想延攬那些短期的過客，而應當去吸引那些願意中長期待在台灣發展貢獻的外籍人才，好好照顧、培養他們。

畢竟這些願意長久留在台灣耕耘、貢獻的人，才是台灣未來經濟發展的驅動力 and 希望。

企業國際化從晉用外籍人才開始

台灣的企業向來以生產效率自豪，但卻少有行銷全球的品牌，因而造成我國企業較關注如何降低生產成本，而較忽略行銷面。因此，企業較少有僱用外籍人才、協助企業國際化的思維。我所服務的是一家國際性的顧問公司，台灣分公司裡有美國人、日本人。台灣同事能學習日本人的做事方法、觀察美國人的思維模式。僱用不同國籍的員工，能影響台灣同事的工作態度、提升外語能力、甚至是強化職場的思維，藉此創造出更國際化的工作環境。企業中的外籍同仁，都是未來協助企業進入國際市場、站上國際舞台的先鋒。然而，我國的企業一般只專注於現下的生產、眼光較為短淺，無法先知灼見、加速台灣企業國際化的腳步。

新加坡開放、積極的延攬人才策略

對照台灣對外籍人士限制較多、較封閉的政策，新加坡做為一個小國，政府態度卻是十分開放、積極地吸引各國人才前往星國。新加坡政府為了招募海外專才特別設置了 Contact Singapore 單位，主動去世界各地獵才、邀請畢業生來星國工作，並發予個人化就業准證（PEP），提供給希望在新加坡工作的外籍人士，能在新加坡停留最長 6 個月，以便尋找新的就業機會。這樣的發展策略，比起台灣較為死板、無彈性的制度，可作為台灣未來政策發展的參考。

未來展望：彈性發展、改善投資環境、重視所有外籍人才

台灣必須要有新的思維模式和新的延攬外籍人才政策。首先，必須認清我們並非經濟大國的事實，不該一味承襲歐美等大國的作法，應該制定出適合台灣經濟發展現況的策略以吸引優秀外來人才。可考慮向新加坡取經，發展出小國彈性、開放的模式。第二，與其拘泥於提升生活水準等表象的細節，政府應將政策重點回歸到解決台灣整體經濟環境的根本問題，也就是應致力於強化資本市場、改善國內投資環境以吸引外資，強化台灣在全球的競爭力，如此才是延攬外籍人才的長遠之道。

一個國家對外籍勞工的人力政策（manpower policy），也會多少反映出其人才政策（talent policy）的方向。在台灣，許多來自印尼、菲律賓、越南和泰國等開發中國家勞工投入公共建設、看護等工作。若有一天，在台灣國際機場的大型看板上，能看到用印尼文、菲律賓文、越南文、泰文等語言寫著「台灣感謝各位協助我們經濟建設發展」或是「台灣是你們永遠的第二個故鄉」，真心地感謝外籍勞工對台灣的貢獻、協助台灣成長和建設。用貼心的舉動，讓來自開發中國家的外籍勞工感受到台灣人真誠的關照，同時也讓西方白領看到台灣連對外籍勞工都如此照顧，相信他們也能體會到台灣對於外籍人才的重視和友善，以台灣小國的智慧，展現出大國的風範，以此吸引更多外籍人才來為台灣的經濟努力。🏠