全球競才的世界趨勢

國立中央大學產經所教授　單驥

前言

競才這議題自古就有，三國時曹操《短歌行》的詩中就提到：「青青子衿，悠悠我心。但為君故，沉吟至今。呦呦鹿鳴，食野之苹。我有嘉賓，鼓瑟吹笙。」由此可見在三國逐鹿天下時，權傾一時且才識過人的曹操，仍有求才若渴之慨。

在 21 世紀時，競才的戰火已延燒全球。近日最引人注目的例子，就是谷歌的總裁（CEO）由 43 歲在印度清奈長大的 Sundar Pichai 君接任。其實，在美國矽谷這種例子很多，但就美國第一線的大公司來說，這個決定，也的確引人重視。

美國一直自豪的是，它是不同民族的大熔爐，它能調合許多不同的民族、人種與背景，此外，在吸引及利用外籍專才上，更是不遺餘力。為此，優秀的外籍人才，結合美國本土既有的人才，就形成一個強大的「混種」與「優生」力量，從而能強化它的競爭力。相對的，在封閉的社會裡，人們在思想上、觀念上有著類似「近親繁殖」的缺點，因此不但缺乏競爭力，更可能衍生出許多「遺傳性的疾病」與問題來。因此，在新的世紀裡，在人才的競奪上，它是開放與保守之爭，是積極與被動之爭，對國家競爭力的影響是十分深遠的。

國家政策與競才

競才的重要性隨著科技及數位化時代的到來而更加顯著，此乃因科技及數位化直接地影響了國家的競爭力，也直接地牽動了國民所得提升的可能，故許多國家都視其為國家重要的競爭策略。以新加坡為例，引進外籍專才，已是她經濟發展上行之多年的重要戰略。新加坡政府在 1980 年代開始，就務實地承認自己的人才不足、教育水準偏低、國民的國際化程度不夠，因此開始積極地引進人才。

它在人才的引進上，不論是薪資待遇或是長期居留與公民權的給予，都給的大方且深具吸引力，因此，它是策略靈活且多元的。具體而言，新加坡政府對中國大陸優秀人才的吸引就很積極。只要是中國政府重點大學的畢業生，若他（她）們願到新加坡工作，就可以直接地取得居留權。除此之外，新加坡政府更成立「Contact Singapore」，在全球各地設辦事處，積極延聘海外專才和企業家赴新加坡工作。

當然，就中國大陸而言，它對海外華人有長江計畫進行有計畫性的爭取及吸引，這只是中國大陸諸多計畫中的一項，其他如 2008 年提出的「千人計畫」，重點在吸引國家所需的重點產業及實驗室人才。除此之外，它也特別為年輕人設計的「青年千人計畫」，目標在吸引 2 千名青年人才赴大陸工作。南韓在 2012 年提出「引進外籍專業人才支援事業計畫」，其重點在吸引國外關鍵技術專才以支援其中小企業發展；另於 2014 年發布「吸引海外優秀人才計畫」，針對教研、企業及海外留學生，分別訂出各類型的吸引及延攬策略。另就香港而言，其於 2006 年亦訂有「輸入優秀人才入境計畫」，提供中國大陸、國外優秀人才，或國際名校畢業生特殊入境許可及工作許可。

環顧亞洲主要國家，沒有任何一國在競才上是空白與缺席的，這是臺灣應特別警惕的地方。而事實上，臺灣目前的情形尤甚於此，許多國家的企業開始在臺灣大舉「獵才」，主要因素無他：臺灣的人才大體而言訓練優，臺灣本身又有很好的工業基礎供其在職場上磨練，再加以，臺灣的名目工資相對較低，故成為許多國家主要的挖角對象，造成臺灣人才的不斷流失。

臺灣在人才競爭上的劣勢

相較於上述各國，臺灣在人才的競爭上是相對不利的，其主要原因有四，其一，臺灣在人事的各種相關規定上是保守而相對僵化的，因此，不具競爭力。以公立大學為例，在人事上就完全是以本國人長期擔任教師為主來做制度設計，因此，無論是薪資的訂定、退休制度的設計等都是剛性、僵化的規定，這對於國外人才的引進是不利的。我們一直沒有發展出另一種「二軌」的平行式制度設計，讓那些非屬長期想來臺灣工作的專才，也能有很好的短期工作誘因機制。再者，針對外國人來臺擔任教職工作者，他們也不一定適合申請臺灣的月退給付，而須另作制度設計。這些問題由來已久，但一直沒有得到妥善的解決。有時，我們認為事情沒那麼嚴重，並自我安慰地認為，臺灣本地的需求也沒那麼大吧？然而這正是彼此互為因果的問題。若我們能正視此一問題，而能妥善處理，我們就一定能吸引更多的專才來臺（回臺）工作。

其二，臺灣薪資過低的問題。臺灣的名目薪資低是個不爭的事實，然而，若以購買力平價作調整後，臺灣的薪資比起世界許多國家來說是相當有競爭力的，換言之，外國人奉派來臺灣工作，他們會喜歡臺灣，因為臺灣的物價低而他們的薪水高。但外國的專才來臺，在臺灣的公務體系下，他們會覺得待遇不佳，因為，他們把自己的月薪換算成美元時，這是一個不具吸引力的數字。

其三，外國人來臺居住，其配偶、父母的居留及子女的教育問題，仍有強化的空間。許多看起來可能是瑣碎、微不足道的事情，常常會影響外國專才來臺工作的可能性，換言之，一個小縲絲就會卡住一個大齒輪。舉例而言，在過去很長的一段期間，公會及民間團體一直反映一個問題，那就是外國專才想來臺工作時，可否把長期照顧他們子女的保姆也一起帶進來，如此一來，小孩毋須換保姆，就能解決他們家庭上的一大問題。然而此一問題一直未能得到勞工主管機關的同意。勞工主管機關一廂情願地認為，若這些拿高薪的外國人來臺找本國人接替保姆的工作，就能為本國人爭取更多的工作機會，因此，不允許他們把保姆從國外帶進臺灣來。而事實與結果是，這些海外專才就紛紛打退堂鼓，不來臺灣，因為，他們的選擇很多，其他國家根本不會在這問題上為難他們，他們當然不會選擇臺灣。我們勞工主管機

關一直沒有理解到，為了爭取一名（會說外語的）本國勞工為這些專才擔任保姆的工作，實質上已讓我們失去許多外籍專才在臺灣，可能為臺灣的白領及藍領勞工創造更多工作機會的可能，真可說只會打小算盤而不會打大算盤。這個問題延宕多年，近期才得到勞動部的同意。然一葉知秋，可見我臺灣政府部門（特別是勞工主管機關）對國際競才事情的配合與認知上，仍十分保守且不切實際；此外，就現實面而言，能爭取到多少的國外專才來臺工作，這是屬於其他部會的工作績效，與他們的工作表現是一丁點兒的關係都沒有。

其四，主管機關間的不協調。其實上述的說明已能凸顯出政府各部門間在海外競才工作上的彼此不協調，而此，非但不能發揮火力相互支援的效果，反而常會有彼此「制肘」的情形出現，這種情形，在內政部、財政部、勞動部、教育部，甚至交通部間都有許多配套問題亟需解決，如此，才能真正地營造出一個友善的居住環境，吸引外籍專才選擇來臺工作。

代結論：我們能否再大膽些？

人才的競奪問題，已經是個全球的問題，因此，國發會才有「全球競才方案」的提出。若人才進不來，我們的人才就會被迫走出去。因此，人才能進來多少，它會是個重要指標：若人才進來的少，這就會反映出我們自己人被挖走的就會多；相對的，若人才進來的多，我們自己的人才會被人挖走的就會少。這是個猶如蹺蹺板般地微妙關係，我們不可不察。因此，在全球人才的競奪下，每個國家都會面對這樣的選擇：是要開放讓外國專才進來的多？還是讓本國的專才流出去的多？就國際化程度高的國家來說，這個選擇是很簡單的：當然是選前項：讓外國的專才不但容易進來且多多益善。然對臺灣來說，這個選擇可不就是那麼直接了當，它仍帶有相當程度的「愛吃又裝小心」（臺語）或是「欲迎還拒」的扭捏心態。然如此一來，我們在全球競才的競爭下，只能勉強地讓自己有個不缺席的表像，我們根本就無法吸引到大咖、A 咖的國際專才來臺工作，然相對的，我們自己的大咖、A 咖卻很容易地被吸引到境外工作，而此一來一往間，臺灣的競爭力其實早已流失於無形矣。