

談我國面對中國大陸競才之威脅及因應

臺灣大學國家發展研究所 辛炳隆

壹、前言

貳、我國人才西進現況與影響

參、中國大陸延攬我國人才之策略

肆、我國因應策略之檢討

伍、結語

壹、前言

自 1990 年代起，隨著國內產業外移，中國大陸經濟快速發展，與兩岸經貿關係的改變，國人赴大陸工作日益普遍。主計總處的推估，2015 年（104 年）國人赴中國大陸工作人數約有 42 萬人，而這些都是在國內仍保有戶籍者。如果將長期在中國大陸工作而戶籍遭消除者也併入計算，其人數應遠遠超過 42 萬。另根據學者研究，國人赴大陸工作者不僅人數增加，而且不論是教育程度或工作專業性也都明顯上升。相對於我國人才大量西進，大陸專業人才來臺工作人數寥寥可數，造成兩岸人才一直呈現單向移動的不平衡現象，究其原因主要是我國政府迄今仍禁止中國大陸人士直接受聘來臺工作。

雖然跨國就業是全球化時代不可避免的現象，也是國人基於職涯發展所做的選擇，但類似這種「只出不進」的單向移動現象，是否會造成人才流失，對我國社經發展產生不利影響，卻是值得關注的公共議題。尤其，近幾年來，中國大陸從中央

到地方各級政府紛紛訂定各種政策措施，有計畫的延攬臺灣專業人才，包括大學教師與研究機構的研究人員，而且延攬對象已經從資深在職者向下延伸至初入職場的年輕人與在學學生。由於中國大陸與我國不僅在經濟上已經逐漸從原本分工關係成為競爭關係，而且政治上仍屬敵對關係，因此，這種由政府高度主導之對我攬才作為，更令部分國人擔心其背後可能藏有政治動機，進而將其視為國安議題。

我國是民主國家，基於保障人權，除少數涉及國家安全或國家機密之特定對象外，政府對於國人赴中國大陸工作並未有任何限制。因此，面對上述中國大陸競才所帶來的威脅，政府目前主要是藉由既有的留才與攬才政策措施來因應，希望一方面減少人才外移，另一方面補以外來人才。雖然政府最近幾年在攬才與留才方面非常積極，陸續推出各種措施方案，而且也訂定攬才專法草案送立法院審議，惟這些措施方案與法令鬆綁是否足以因應中國大陸對我國競才威脅，仍有待評估。爰此，本文以下將先分析我國人才西進之現況與影響，以及中國大陸對我國之攬才策略，再據此檢視我國現有因應策略之合適性，進而提出政策建議。

貳、我國人才西進現況與影響

截至目前為止，由於缺乏嚴謹的大樣本調查，國內政府單位與專家學者對於有多少國人到中國大陸就業仍無一可靠的統計數據，而是綜整不同資料來源再加以推估。其中，主計總處是運用戶籍檔連結國人入出國檔，統計範圍包括中國大陸、東南亞、美國、日本、南韓及澳洲等國家（地區），計算個人於各該國家（地區）停留之天數，篩選經常或連續性停留海外達 90 天者為「經常或連續性赴海外者」（包含常住海外、赴海外視察業務及預期停留海外者）。依此定義，主計總處推估，國人赴中國大陸（含港澳）工作人數由 2009 年（民國 98 年）409 千人增加至 2015 年（104 年）420 千人。

辛炳隆（2011）則是比較行政院主計處家戶面之「人力資源調查」及場所面之「受雇員工薪資調查」，二者所統計出來受僱人數的差異，由於前者是所有設籍臺灣之本國勞工（包含工作地點在國外者），而後者則包含工作地點在臺灣之本國籍員工，故兩者受雇者人數的主要差異，幾乎就是仍設籍臺灣地區但已赴大陸或國

外工作者的人數。依此方式，該研究推估 2010 年國人赴海外（包括中國大陸與其他國家）就業人數約有 50 萬人。

上述推估都限於國內仍有戶籍者，並未納入仍持有國籍，但因長期未返回臺灣而戶籍已被消除者，有嚴重低估之虞。有鑒於此，辛炳隆（2011）曾參考由上海市政府所推估在中國大陸工作之臺灣人人數，再加上自己所推估的結果，認為若放寬必須在臺灣仍保有戶籍的限制，則當時臺灣民衆赴中國大陸工作的人數應該介於 50 萬至 100 萬人。

除了人數增加之外，赴中國大陸工作者的教育程度與工作專業性也明顯提高。根據上述辛炳隆的研究，自 2001 年至 2010 年間，國人赴中國大陸工作者中具大學程度者所占比例由 17.08% 上升至 29.83%，而具博碩士學歷者的比例亦由 2.37% 上升至 8.24%。另根據上述主計總處的調查分析，2015 年（104 年）赴海外工作者中有超過七成二是具大專程度，而其主要工作地點就是中國大陸。在工作專業性方面，在同一段期間，低階人力（機械設備、組裝工以及技術工等）分布比例下降，而中高階人力（專業人員、技術員以及助理專業人員）的分布比例則提高，由 30.3% 增加為 41.7%。

赴中國大陸工作者教育程度提高，除了受到國人整體接受高等教育比例上升的影響之外，更重要的是反映中國大陸對我國人才需求結構改變。首先是到中國大陸的臺商由原本屬低技術勞力密集產業，逐漸延伸技術層次較高的科技業，服務業也由餐飲業、零售業延伸至金融業或知識服務業，而且有些臺商除了既有生產製造之外，也逐漸將研發與後勤管理部門移至中國大陸。因此，被外派的臺籍幹部教育程度也隨之提高，而其擔任專業職務的比例也上升。

除了臺商人力需求改變之外，中國大陸本身經濟結構轉型和產業升級，以及本地人才素質提升等因素，也造成當陸資企業與當地外資企業對臺籍人力需求轉向高教育與高專業程度者。根據國內 104 人力銀行最近一項針對近 5 年內在中國大陸有工作經驗人才的調查，近年來從中國大陸回流到臺灣工作的人數不斷增加，而其主要原因是在當地的競爭力降低。由於國內大多數企業無健全的外派人員回任制度，故這些回流人才的後續發展堪慮。

近幾年來，在民營企業之外，國人到中國大陸的大學或學術研究單位工作的情況也較過去普遍。雖然國內對這方面的統計數據更為缺乏，但根據國內媒體報導，2016年廣州中山大學南方學院已經聘有臺籍教師將近五十位，占全校教師的人數將近一成；福建省2015年已經引進132位臺灣的師資，估計2016年將擴大引進兩百多位全職大學教師。此外，北京理工大學珠海學院去年元月也曾在臺灣的報紙上刊登徵才廣告，希望為全校三十多個系所招募一百位臺灣的大學教師。由此可見，赴中國大陸教書似乎也成為人才西進的重要途徑。

到中國大陸創業是我國人才西進另一新興管道。由於中國大陸市場規模遠大於臺灣，整體經濟發展還處於上升階段，故潛在商機很多。再加上中國大陸早已將鼓勵青年創業列為重要政策，並全力加以落實推動，導致我國許多年輕人紛紛到中國大陸創業。根據《商業週刊》2016年7月的報導，僅在廈門一地就有上百個臺灣青年團隊在各種創業孵化器中進行創業，分布全中國各省市的兩岸青年創業基地已達53個，且數量仍持續增加中。

除了直接到中國大陸受雇或創業之外，另一值得重視的管道則是愈來愈多年輕人到中國大陸求學。根據教育部的統計資料，在1985年到2007年間到大陸就讀本科以上的臺生總數為14,907人，爾後出現大幅增長，光是2009年到大陸念本科的臺生就有6,775人。另根據中國大陸統計，2011年中國大陸開放臺灣學生以學測申請大陸大學後，近4年來赴陸留學臺生人數呈翻倍增長，累計人數將近萬人。另根據大陸學者所提供的資料，大陸臺生畢業後打算以「留大陸工作」的比例最高，有25.10%；其次是「留大陸升學」與「回臺灣工作」，二者皆有17.30%。由此可見，有不少臺灣學生選擇到中國大陸讀書可能是為了留在當地工作。

長期以來，人力資源一直是我國經濟發展的重要基礎。因此，上述人才西進是否會對我國造成威脅，備受關注。根據辛炳隆（2011）分析，在2000年以前，由於到中國大陸工作者大都是隨著臺商外派的臺籍幹部，其教育程度不高，專業能力相對有限，而且當時兩岸產業處於垂直分工，亦即多數臺商只將製造生產移至中國大陸，研發、行銷、管理營運等核心功能仍留在臺灣，故對臺灣產業發展的威脅不大。

然而 2000 年以後，臺商兩岸布局策略逐漸改變，許多企業開始把部分核心功能移往大陸，外派人員不再侷限於廠務與製程管理，而是擴至研發、行銷、人資等方面的人才。此外，國人到中國大陸工作不再侷限於臺商，有愈來愈多人是受聘於陸資或外資企業。再者，隨著大陸產業升級，兩岸產業關係開始由「分工」逐漸轉向「競爭」，甚至出現大陸臺商與國內企業在海外市場相互競逐的情形。因此，不同於以往，此時人才西進對臺灣產業就可能會有負面影響。

另據該研究對國內 100 家企業所做的問卷調查，有 52% 的受調企業認為人才西進的現象未來 3 年內會對臺灣企業造成威脅，另有 28% 認為受訪當時已造成威脅。易言之，合計有八成的受調企業認為臺灣人才西進已經或即將造成留在臺灣經營的企業發展的威脅。

近幾年來，兩岸都積極發展知識經濟，相互競爭的態勢更加明顯，而人才西進對我國的威脅也逐漸從「量」轉為「質」。亦即中國大陸改變對我國的攬才策略，對一般專業人才的延攬已不像過去那麼積極，而是將目標鎖定在產業界或學研界的關鍵人才，希望藉此可以取得關鍵知識或技術，進而超越臺灣。其中，又以國內科技業被中國大陸挖角的情況最為嚴重。根據國內業者分析，目前中國大陸半導體產業在臺挖角型態主要有四種，包括：(1) 先挖角高階主管，再攜帶子弟兵帶槍投靠；(2) 由獵人頭公司挖角；(3) 陸資在臺設立據點挖角；(4) 設立非同性質子公司挖角。

另根據國內媒體報導，2014 年與中國獵豹移動合作的臺灣雪豹成立，在兩年內就吸收臺灣 250 位軟體人才。此外，2016 年 12 月有上百位華亞科工程師集體跳槽中國紫光集團所屬的長江存儲與安徽省的合肥長鑫。面對這種現象，包括張忠謀在內的業界領袖皆呼籲政府必須有因應對策，否則我國產業競爭力將隨人才一起流失。

在學研界，根據朱雲鵬與周信佑（2015）所提供的資料，中央研究院在過去五年內已超過 61 人辭職，其中一半是被大陸、香港及新加坡等地以高薪挖走。另一廣被媒體報導的個案，就是中央大學通訊系統研究中心主任陳錕山，於 2014 年棄職前往中國，並在「遙感科學國家重點實驗室」任職，造成我國國安危機。

叁、中國大陸延攬我國人才之策略

根據 104 人力銀行於 2010 年所做的調查，有 6.8% 受訪之臺灣上班族雖然已經有中國大陸工作經驗，未來仍繼續待在中國大陸工作；9.3% 則是「沒有相關經驗，但非常想到大中國陸工作」，57.4% 「有機會不排斥」，而只有 22.9% 表示「一點意願也沒有」。至於受訪者想去中國大陸工作的原因除了「培養海外經驗」之外，最主要的還是「加薪」與「升遷」。該調查發現在願意去中國大陸工作者中，有 35.5% 希望未來會有更多發揮和升遷機會，27.1% 則希望可談到比現在高的薪資待遇。另根據 1111 人力銀行於 2015 年所做的調查，受訪上班族願到中國大陸工作之比例雖創近 6 年來新低，但仍有將近六成一。而這些受訪者之所以願意前往中國大陸發展，主要考量在「看好大陸市場」、「增加個人工作經歷」、「有助職涯發展 / 增加職場競爭力」。

由上述調查可以發現，中國大陸對我國人才最大吸引力在於優渥的薪資待遇，以及較佳的職涯發展環境與願景。近幾年來，我國整體薪資成長停滯，青年低薪問題尤其嚴重。根據主計總處的資料，自 2000 年至 2016 年，平均每人每月名目總薪資由 41,861 元增加為 48,790 元，平均每年僅微幅增加 1%，低於同期間的消費者物價指數年增率。另根據勞動部統計處職類別薪資調查，在同一期間，大學畢業初任者平均每人每月經常性薪資由 28,016 元變成 28,116 元，幾乎是停滯不動。反觀中國大陸的薪資則呈現大幅成長，根據國家統計局的資料，自 2013 年至 2015 年，各省分與直轄市受雇員工平均薪資至少增加 12%，而且大多增幅在二成以上。

在臺灣薪資成長停滯，而中國大陸大幅成長的情況下，雖然臺灣整體薪資水準還是高於中國大陸，但在許多一線城市，中國大陸專業人員的薪資水準已經追平，甚至超過臺灣。根據全球人事顧問公司藝珂（Adecco）於 2014 年的調查，針對有 8 年資歷的會計經理，臺灣所支付的薪資介於新臺幣 6 萬至 12.5 萬，而中國大陸則介於新臺幣 5.8 萬元至 14.5 萬元。針對有 6 年資歷的廣告業務總監，中國市場薪酬是 19.3 萬元到 24.1 萬元之間，而臺灣市場只有 7 萬元到 13 萬元的薪資。針對有兩年以上工作經驗的 IT 工程師，中國市場薪資是新臺幣 3 萬元到 12 萬元之間，而臺灣則是介於 5 萬元到 18 萬元之間。此外，該調查也發現中國市場的人才

求職，在北上廣等超級大都會大多屬於勞方市場，亦即很多外商、中國本土企業、國營企業、臺資企業，為能爭取與留住人才，每年調薪幅度至少 10%，這和臺灣就業市場是由資方主控的情形完全不同。

中國大陸之所以能用優渥的薪資條件吸引我國人才，除了經濟快速成長、產業結構轉向知識密集等經濟因素之外，也與政府部門高度介入，並且積極推動各項攬才策略有密切關係。長期以來，中國大陸人才流失現象較為嚴重，不僅在創新型科技人才上的缺乏外，一些新興領域和特殊領域的人才缺口相對也較大。因此，中國大陸對延攬海外愈來愈重視，中央人才工作協調小組遂於 2008 年 12 月制定《關於實施海外高層次人才引進計畫的意見》，主要圍繞國家發展的戰略目標，預計在未來的 5 到 10 年內為國家重點創新專案、重點學科和重點實驗室、中央企業、國有商業金融機構與高新技術產業開發區等，引進約 2,000 名的人才，並且重點支持一批具有突破關鍵技術、發展高新產業、帶動新興學科的戰略科學家和領軍人才回國創新創業，此即所謂「海外高層次人才引進計畫」，也被稱為「千人計畫」。

不同於過去由各部委各自推動的人才計畫，「千人計畫」是直接由中共中央組織部領軍，憑藉國家重點創新專案、重點學科和重點實驗室等資源，配合國家人才政策方向，吸引海外人才回國創新創業。且在做法上不斷調整，2010 年新增「青年千人計畫」及「短期創新人才回國計畫」。此外，中國大陸在 2010 年 6 月頒布「國家中長期人才發展計畫」，不僅注重自身的人才培育工作外，更強調開放國際人才的交流機制，吸引更多的國際傑出人才到中國大陸服務。然而，與臺灣西進人才最為相關之處，應在於規劃中有關海外高層次創新創業人才的引進，中國大陸也願以高誘因吸引臺灣高階人才西進，尤其是其所欠缺的高科技研發人才與學者。根據資策會 2011 年提供的資料，早期千人計畫引進的臺灣人才中，包括前交大電機學院院長謝漢萍、前中研院環境變遷研究中心研究員高樹基、前高雄應用科技大學電資學院副院長潘正祥、中研院院士吳仲義等人，而前述中央大學遙測中心陳錕山主任也是被此計畫所延攬。

千人計畫主要參與者是中國大陸的學研單位與國營企業，而在政策引導下，這些單位與企業對於欲延攬的專家學者，都提供優渥的待遇與研究補助。以廣州

中山大學南方學院為例，根據遠見雜誌 2016 年 1 月的報導，該學院聘請中國本土博士起薪（年薪）約 12 萬人民幣，正教授約 17 到 19 萬，但招募臺籍教師的年薪 20 萬人民幣，另提供 10 萬安家費與 10 萬研究啟動費。由於臺灣大學與學術研究單位的薪資大多採齊頭式平等，而且受到政府會計法令規範，再加上政府財政困難，一直無法調薪，使得兩岸付給學研人員的待遇差距擴大，臺灣遠遠低於中國大陸，不僅造成臺灣既有學研人才西進，在延攬海外新進學研人才時也常競爭不過中國大陸。

肆、我國因應策略之檢討

面對中國大陸競才所帶來的威脅，政府雖然尚未採行特別因應策略，惟近幾年來，為回應全球競才趨勢，並彌補國內人才外移所產生的缺口，政府已經陸續推動多項措施，包括加強人才供需媒合與提高海外人才回臺意願。前者的相關措施包括建置人才資料庫、籌組海外訪才團、委託民間機構辦理海外徵才、以及邀請國外人才來臺參訪與媒合等。在提高回臺意願的措施則包括結合創投相關資源吸引海外科技人才來臺創業投資、建立階段性攜帶式專業員額制度、延攬海外役齡前出國之留學生參加「國防工業儲存制度」甄選、改善外籍人士在臺之言語與文化生活環境等。

在 2015 年，行政院更核定通過「全球競才方案——Contact Taiwan」，規劃由「啟動全球攬才——建立網實整合全球攬才服務中心」、「啟動全球攬才——整合建立海外人才網絡」、「提高我國競才條件」及「建構友善留才環境」等四大策略，擴大向國際搶才。在「啟動全球攬才」部分，將採網實合一的方式推動，例如在實體服務方面，已正式成立「行政院全球招商及攬才聯合服務中心」，讓「專案經理人」以一站式服務窗口專責接案，利用客製化服務的方式提供外籍人才媒合就業服務；以及協助來臺前評估、入國申辦手續、入國後生活等各階段諮詢服務，並立案追蹤處理結果等。此外，本方案也首次建立我國國家層級單一網路平台「Contact Taiwan」，提供互動式媒合外國人才來臺服務，以及來臺工作及相關生活問題的線上諮詢。另外，在「提高我國競才條件」、「建構友善留臺環境」部分，將透過彈薪

制度、改革科研補助計畫，以及鬆綁相關延攬留用人才法規，提高企業競才條件、營造友善生活環境及強化企業留才誘因。

除了這些措施之外，行政院最近剛通過「外國專業人才延攬及僱用法」草案，該專法主要統整 2016 年 10 月行政院核定實施「完善我國留才環境方案」（如下表）中針對外籍人才來（留）臺所涉及修法事宜之因應策略。相較於過去法令修訂是以來臺工作的資格條件為標的，本草案更著重於改善外籍專業人士與其配偶子女在臺居留、工作及生活的便利性，並提供租稅優惠。

表 完善我國留才環境方案七大因應策略

簽證	<ul style="list-style-type: none"> • 簡化外籍人才來臺驗證手續及申辦程序 • 核發外國畢業生來臺實習簽證 • 核發國際高階人才來臺尋職簽證 • 核發國際業者來臺投資探路簽證
工作	<ul style="list-style-type: none"> • 核發國際高階人才來臺個人化就業准證 • 協助自由藝術工作者來臺工作 • 研議鬆綁外籍人才配偶申請工作許可 • 修正《就業服務法》，開放外籍人才來臺擔任「技藝培訓補習教師 • 強化外籍人才就業媒合服務與諮詢」
居留	<ul style="list-style-type: none"> • 協助解決外僑居留證證號與國人身分證字號格式不一致之問題 • 協助解決外籍人士因申請規劃我國籍放棄原國籍，而降低留臺意願之問題 • 協助解決外籍人士取得永居後居留日數限制過嚴、配偶及未成年子女依親居留問題
金融	<ul style="list-style-type: none"> • 推薦或指定承作銀行協助解決外籍人才申辦信用卡問題 • 研議協助解決新創業者申辦貸款業務 • 強化公民營銀行之網路銀行使用介面、功能及英語服務
稅務	<ul style="list-style-type: none"> • 研議具國際競爭力之租稅政策，加強吸引人才來（留）臺 • 完善我國租稅協定網路，避免雙重課稅 • 研議外籍人士在臺子女教育費用列入所得稅扣除項目
保險	<ul style="list-style-type: none"> • 鬆綁外籍新生兒納入全民健保之6個月等待期限制 • 研議鬆綁在臺就學僑生、外籍生、外籍雇主以及受聘一定雇主之外籍人才之配偶及未成年子女，居留滿六個月始可納入健保之限制 • 修正《勞工退休金條例》，提高外籍人士退休保障
國際生活	<ul style="list-style-type: none"> • 協助解決外籍人才子女教育需求落差及接軌問題 • 協調各地路標、號誌及地圖採用與國際一致之音譯標準 • 鬆綁外籍人士「考駕照」及「免考換發駕照」之規定 • 提供外籍人士友善通訊服務 • 提供完善外語醫療服務 • 推動各項友善措施，營造友善國際生活環境

資料來源：國發會。

綜觀上述因應措施與專法草案內容，幾乎已涵蓋政府在留才與攬才方面所能做，也應該做的所有事情，亦即去除不必要的法令障礙，簡化行政程序、以及建置友善的生活環境。惟從前一節分析可知，待遇偏低與職涯發展願景不明，才是造成我國人才西進的最主要因素，而政府在這方面所能做的相對有限，大概只有透過彈薪制度，提高學研單位的待遇。此項制度的精神是要在原本「年資俸」的基礎上，納入「功績俸」概念的變動薪資，以利各大學留才與攬才。此項制度原本只適用於大學，但自 2016 年（105 年）起也擴大適用至工研院、資策會、金屬發展中心等公設科研機構。

過去教學卓越計畫等高教政策容許各校運用 10% 經費作為彈性薪資，明年起高教深耕計畫將調整為各校可以運用 20% 的經費作為彈性薪資。由此雖可看出政府對學研單位留才與攬才的重視，但以彈薪制度的過去實施經驗來看，其真正問題在於分配機制。基於大學自治原則，政府主管部會並不介入各校如何分配獎勵金。有些大學主事者為求公平，避免招來圖利特定對象之非議，而採雨露均沾的方式，導致核給的薪資級距過低。以 2014 年（103 年）為例，根據教育部的調查，獲補助人月補助額度 73% 集中於小額補助，每月未滿 5,000 元之補助人數 2,612 人，占 26.5%；每月 5,000 元至未滿 1 萬元者 1,951 人，占 19.8%；每月 1 萬元至 2 萬元者 2,633 人，占 26.7%。相較於中國大陸的優渥待遇，如此微薄的補助金額根本無助於留才與攬才。

另根據立法院預算中心的檢討報告，除了彈薪核給額度差異不大之外，也指出二項與分配有關的缺失。其一是彈薪補助偏重研究導向，且以薪資較高之教授居多，而青年教師占比未達二成，恐難留住青年人才。其二是國立大專校院教師薪資制度以資歷為主，且過度僵化。如果這些分配問題未能有效解決，縱使政府提高整體獎勵金的額度，還是無法發揮應有的政策效果。

至於民營企業因待遇偏低而無法留才與攬才部分，則必須回歸市場機制，亦即企業本身要調高待遇。雖然部分工商團體與專家學者主張政府應對企業延攬海外人才有所補助，而在上述專法草案也對來臺工作之外籍專業人才提供三年的租稅減免優惠，惟除非企業延攬外籍人才可以產生外溢效益，否則政府所提供的任何補助或租稅優惠，其正當性都會遭受質疑。

事實上，國內有人才需求的大型企業本身應有足夠資源來留才與攬才，包括可以透過獵人頭公司協助延攬外籍人才，政府除了法令鬆綁之外，沒有必要提供其他協助。反倒是國內有些中小企業雖需要藉助外籍人才的專業知識或經驗，但卻受限於本身財務能力而無法支付足夠的薪資待遇，這種情形在新創事業更為常見。針對這類中小企業的需求，政府或許可以考慮建構「人才共享機制」，例如由學研單位聘僱海外人才，並以收費方式讓這些海外人才去協助國內中小企業。

強化人才回流機制是許多國家面對人才外移所採行的主要因應策略之一。雖然政府相關單位在這方面也有具體措施，但這些措施是否適用於外移至中國大陸工作之專業人才，則有待釐清。據瞭解，有些措施是明白表示不適用，有些則是在規定尚未排除，但在實際操作時還是盡量避免適用。由於國內有愈來愈多專業人才是選擇外移至中國大陸，而且中國大陸有些產業的知識內涵已經超過臺灣，有些學研單位的研究表現也是舉世共睹。在這種情況下，我國如果還是將其排除在人才回流的範疇之外，不僅對在中國大陸工作之國人不公平，也不利於我國的人才延攬。

除了留才與攬才之外，針對人才外移之後可能衍生之商業機密外洩問題，雖然未被納入因應措施或專法內容，但政府相關單位未來可能會從修訂現有營業祕密法與相關子法，並就偵辦過程可能出現的缺失，包括檢調偵查階段對祕密的保存適用，以及審判期程過於冗長等問題，也將修正補強。此外，政府相關單位也將檢討現行勞基法競業禁止條款部分，針對其中存有灰色地帶，使對岸可以規避業務競爭性而對我惡意挖角的漏洞，將修法予以補強。

伍、結語

隨著兩岸產業經貿關係改變，以及產業競爭力相互消長，人才西進對我國的負面影響逐漸浮現，尤其在中國大陸改變對我攬才策略，改由政府主導，鎖定我國產業界與學術界關鍵人才為延攬對象之後，將對我國產業發展與國家安全造成更大威脅。臺灣是民主國家，除少數涉及國家機密與國家安全的特定對象之外，政府不宜

限制國人到中國大陸工作。在此情況下，加強留才與攬才應該是因應人才西進的最佳策略。為強化留才與攬才機制，政府已經陸續推出多項政策措施，並積極制定專法排除不必要的法令限制。綜觀這些措施與專法內容已經涵蓋政府在攬才與留才方面應肩負的責任，若要再更加完善，則可以考慮下列三點建議：

- (一) 強化學研單位彈薪制度的分配機制，避免因為雨露均沾而無法發揮應有的政策效果。
- (二) 將延攬在中國大陸工作之我國專業人才，正式納入人才回流機制。
- (三) 為中小企業，尤其是新創事業，建立「外籍人才共享機制」。

相較於政府，我國民間企業在解決人才問題的投入顯然不足。如國內許多調查發現，國內薪資待遇偏低是造成我國人才西進的最主要因素，也是我國對外攬才的最大障礙。因此，如果國內企業無法體認人才的重要性，或者對國際競才壓力無感，而不願合理提升薪資待遇，則縱使政府再怎麼努力，國內現有人才外移問題不僅無法改善，甚至會持續惡化。👉

- 1.〈大陸仍為臺灣人才境外就業首選地 但回流人數上升〉，壹讀，2017/04/21。
<http://read01.com/BLRzEm.html>（最後瀏覽日期：2017/06/22）
- 2.李欣宜、顏瓊玉，〈給房、給生活費，還給百萬創業金，中國國臺辦史上最大商業契作！招募 740 萬臺灣青年〉，《商業周刊》，2017/07/14。
http://magazine.businessweekly.com.tw/Article_mag_page.aspx?id=62143（最後瀏覽日期：2017/06/22）
- 3.〈大陸仍為臺灣人才境外就業首選地 但回流人數上升〉，壹讀，2017/04/21。
<http://read01.com/BLRzEm.html>（最後瀏覽日期：2017/06/22）
- 4.陳芳毓，〈人才為何要走？離臺博士心聲 4：禮遇臺灣學者，研究自由度也高〉，《遠見雜誌》，2016/01/15。
http://www.gvm.com.tw/Boardcontent_30303.html（最後瀏覽日期：2017/06/22）
- 5.〈大陸學校高薪向臺灣教師招手〉，蘋果日報，2016/01/10。
<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20160110/771960>
- 6.〈上班族西進大陸暨歸臺調查〉，1111 通訊社，2015/02/25。
http://www.1111.com.tw/News/surveyns_con.asp?ano=72895
- 7.〈兩岸三地薪酬差異擴大，中國市場吸納臺灣人才更全面〉，TechNews 科技新報，2014/05/27。
<http://technews.tw/2014/05/07/great-china-hr-issue>
- 8.〈科技業人才流失嚴重 101 成中資挖角據點〉，新唐人亞太台，2016/04/29。
<http://www.ntdtv.com/xtr/b5/2016/04/30/a1264746.html>
- 9.辛炳隆、吳秀玲、李健鴻，〈因應貿易自由化兩岸勞動市場變遷之研究〉，行政院勞工委員會委託研究報告，2011 年 12 月。