

國家發展委員會 回應稿

[林至美/國家發展委員會人力發展處處長，電話：2316-5379]

107 年 7 月 12 日

回應蘋果日報「搶救競爭力-人才外流篇」系列報導，國發會表示，面臨國內低薪問題，以及中國大陸競逐人才，政府已採行因應措施並積極推動中，以打造人才「進得來、留得住、樂工作」的友善環境。

一、在改善薪資方面

我國本(107)年 1 至 5 月全體受僱員工實質經常性薪資、總薪資平均分別為 38,138 元、53,384 元，較上年同期分別增加 0.87%、1.50%，薪資成長有所改善。但政府仍重視低薪問題，並積極面對，行政院已於本年 5 月 14 日提出「我國薪資現況、低薪研究及其對策」，分為薪資成長短中長期策略，說明如下：

(一)短期策略：公部門主動解決低薪，調升公務機關、國營事業、機關外包派遣人員等之敘薪標準，帶動民間加薪；政府將適度調高基本工資時薪，以增加部分工時工作者收入；推動提升兼任教師鐘點費、薪資透明化，以提升薪資水準。

(二)中長期策略：政府將加速產業升級，積極推動「5+2」產業創新計畫，促進經濟轉型升級；優化新創事業投資環境，帶動經濟成長；持續推動降低受薪階級負擔(如推動社會住宅、擴大公托等)、縮短學用落差等措施。

二、加強發展影視產業，增加文化人才發揮空間

提振我國文化內容產業之產製量，落實本國影視內容自製比例規範；推動「獎補助/投融資」雙軌制，國發基金與文創基金，以百億元規模扮演點火功能，建立文化金融體系，提升市場投融資動能；成立行政法人文化內容策進院，整合公私資源，跨域振興內容產業，健全產業生態系；拓展國際通路，形塑國家文化品牌，建構臺灣文化國際傳播話語權。

三、改善醫療環境與待遇，以留用優秀醫事人才

檢討我國急重症科別人力配置，並逐年檢討健保支付標準，推動分級醫療，強化醫療體系服務量能，改善執業環境；推動立法，要求醫療機構應提撥年度盈餘 5%，改善醫事人員薪資給付及福利；完善醫療事故預防及處理，減輕醫療執業風險，讓醫事人員根留臺灣。

四、提升科技與新創環境，以促進優秀科技人才留臺發展

(一)優化租稅環境及員工獎酬工具

- 1.修正「所得稅法」，以營造有利留才及投資之租稅環境：將綜所稅最高稅率自 45%降為 40%；將獨資合夥組織盈餘直接課個人綜所稅。
- 2.修正「產業創新條例」，鼓勵人才留臺投資、創業與發展：將「員工獎酬股票」於取得當年度依時價計算 500 萬元限額內，放寬為可選擇取得或轉讓時市價孰低課稅；「技術入股」放寬為可選擇實際轉讓時課稅(緩課)；有限合夥組織創業投資事業符合一定要件者，可適用「透視個體概念課稅」優惠；新創事業個人天使投資人，對同一新創公司投資金額達 100 萬元，投資

金額 50% 限度內可自所得額中減除，每年減除金額以 300 萬元為限。

3. 修正「公司法」，賦予企業運用員工獎酬制度之彈性：將員工獎酬工具(庫藏股、認股權憑證、新股、員工酬勞)的發放對象擴及控制公司及從屬公司的員工；為企業提供員工獎酬工具，如庫藏股年限、課稅價格選擇權等規定，不違反國際會計準則(IFRS)時盡量放寬。

(二) 打造友善新創環境，刻正推動「優化新創事業投資環境行動方案」

1. 完善資本市場：針對創業初期，國發基金於本年 5 月正式啟動 10 億元「創業天使投資方案」；為促進成長擴張，對於引進國際資金之創投事業，申請國發基金不受比率與金額限制；協助台杉公司完成 46.5 億元資金募集。為利新創成功出場，金管會已於 3 月增設電子商務上櫃產業新類別，規劃放寬無獲利新創事業上市櫃規定。
2. 完備法規環境：修正「公司法」，有利新創事業靈活運作，例如新創事業可以中文或外文名稱登記；股東會得視訊方式進行；董事會決議即可按季發放現金股利；取消發行公司債總額限制，並放寬發行種類，增加「可轉換公司債」及「附認股權公司債」。
3. 協助拓展國際市場：青年科技創新創業基地(Taiwan Tech Arena)本年 6 月於小巨蛋啟動，林口新創園預計 9 月開幕，可吸引國際加速器及新創來臺進駐；行政院北、中、南區新創基地，截至 6 月底串聯地方政府及民間社群，辦理各類創業活動或課程共 106 場。

在全球化社會，人才的跨國移動、企業的全球佈局是國際趨勢，人才外流不必然僅有負面影響，亦有人才循環帶來的助益，例如鏈結國內外市場、帶回新技術等。政府深知人才扮演企業獲利、產業升級的關鍵角色，將持續積極協助企業留用優秀人才，並打造友善之創業環境，鼓勵我國人才留臺發展。