

人才宣言

今日，我們不分立場，橫跨各界，共同簽署這份宣言，因為我們國家正面臨一個空前的人才失衡危機，需要不分朝野共同回應。

金融海嘯後，全球都預測亞太地區將是未來發展的重心，也將是人才流動與競爭最激烈的地方。我們的鄰國都已提出因應策略：大陸未來五到十年，要吸引二千位足以突破關鍵技術、發展高科技產業、帶動新興學科的科學家與領導人才。新加坡、香港、韓國、日本也均已將人才的爭逐視同作戰，大幅修改國家法令與政策。但是臺灣卻還未能面對事實，不知危機將至，令我們十分焦慮。

我們深知臺灣失業問題依舊嚴重，社會也異常關注這個議題。因此我們定義的「人才」，是國內迫切需要的專才。是我們所需要、而目前並未培育，或是我們所培育而數量不足或是素質不如其他地方的人力。

臺灣相關的移民數據統計顯示，過去 10 年來，合法居留外僑約 49 萬人，外籍勞工約 40 萬人，白領階級及技術人員僅約 2 萬人左右，而每年自臺灣移出的人口則約 2-3 萬，以白領階級占絕大多數。整體而言，臺灣已然成為高階人力的「淨輸出國」。臺灣人才失衡的問題，今日不處理，明天必然後悔。

臺灣在民主轉型過程中，若干酬庸式的高薪固然存在，也該檢討，但如不分青紅皂白，不問國際市場薪資水準、不論實質貢獻，一味將高薪者視為肥貓，或主張「薪酬不得超過部長」，將不利於優秀人才的延攬，必須加以扭轉。全球經驗顯示，在知識經濟時代，延攬有能力的領導人才，不但有助於創造新產業，還能進一步提高就業機會與社會福祉，並提升全民薪資水準，可惜有些人對此缺乏認知，也未能理解。

在體制上，臺灣未能落實公教研體制分軌，長期將公務體系齊頭平等的模式，套在教研體系上，使得人才晉用日漸缺乏彈性。面對亞洲鄰國的競爭，臺灣在延聘新進教研人才上，屢屢陷入條件不如人，招不到好教授的困境。過去，臺灣雖然在政治上處於孤立，但靠著延攬人才，得以與歐美先進國家達成人脈與知識鏈結；但如今這些鏈結恐將斷裂，使臺灣再次陷入孤立的窘境。

在環境上，外籍人士來臺工作，因為得放棄自身國籍，方能取得我國公民資格，門檻極高。而未取得公民資格者，依法令不能支領臺

灣的月退休，無法確保退休生活無虞，嚴重影響其來臺意願。此外，臺灣每年花大筆資源吸引外籍生與僑生來臺就學，但其就業需有高薪資門檻的規定，卻使我們失去了留用人才的彈性。我們當然贊成臺灣優先，但此處所談的優先，應該是指在「其餘條件相同」情況下的比較，而不是不分優劣的盲目排外。

另一方面，企業全球布局、橫跨兩岸營運者所在多有，產業往境外發展日增，造成就業機會外移；且企業常需靈活調度外籍人士來臺受訓，但臺灣出入境仍多所限制。另，臺灣技職校院幾乎全面轉型為大學，造成人才同質性過高；且產業結構主要集中在電子業，這些人才供需與教育發展失衡的問題，也亟待解決。

全球人才競賽正如火如荼地進行著，在一出一入之間，臺灣已經失分不少，此際應調整心態，大力變革，既要培養及留住自家的人才，也要迎接國際的菁英。我們呼籲，不論朝野，都應該正視臺灣日益嚴重的人才供需失衡問題，從制度、環境、教育及產業政策面，提出具體行動與解決方案。也只有當我們的內部環境獲得改善，具有相當吸引力之後，我們的人才才不會流失，外面的人才才肯進來。

我們生於這塊土地，長於這塊土地，曾經受惠於無數人努力的成果。如今，當我們目睹臺灣的優勢正在快速流失，心焦如焚，不能不言。希望這一份宣言，能喚起全民正視人才問題，在觀念上幡然改變，在政策上確實扭轉，為下一個百年盛世，再造新局。我們若干政策建議方向，列於 http://www.sinica.edu.tw/forgov_advice.htm

連署人（依姓氏筆畫順序）：

吳妍華校長	交通大學	吳根成社長	中時報系
李嗣涔校長	臺灣大學	杜念中社長	蘋果日報
林懷民創辦人	雲門舞集	俞國基副社長	自由時報
施振榮董事長	智融集團	胡立台社長	聯合報系
翁啟惠院長	中央研究院	高希均創辦人	遠見·天下文化教育基金會
高志明總經理	義美食品股份有限公司	許倬雲院士	中央研究院
陳力俊校長	清華大學	黃煌輝校長	成功大學
黃榮村校長	中國醫藥大學	蔣偉寧校長	中央大學
鄭崇華董事長	台達電子工業股份有限公司	嚴長壽董事長	財團法人公益平 台文化基金會

