

# 社論：台灣人才與少子化專題

許修豪\*

「台灣不但缺『人才』，連『人』都快沒有了」。這是近年於相關場合與政府官員討論台灣人才及少子化政策問題時，與會者常有警惕與感歎。

君不見，近年因為本地低薪及產業前景不明，台灣許多名校高中生或大學生，畢業後就選擇到香港、新加坡，甚至中國大陸升學或就業，人才出走逐漸成為趨勢。而另一面言，外國人才因台灣國際知名度低，加上薪資在亞太區屬偏低水準（天下雜誌第2022年12月第764期<sup>1</sup>，報導「人力諮詢機構韋萊韜悅（Willis Towers Watson）在2020年發布的「2020整體薪酬調查趨勢」中指出，台灣整體固定薪資金額在亞太地區15國當中僅排名第10，不僅低於新加坡、香港、日本、韓國，甚至落後中國與越南」。），來台意願先天就不高。少數基於留學、家庭、交友、學語文、愛台灣等因素想來台或留台工作的外國人，卻發現台灣法規處處障礙。雖說台灣「最美的風景是人」，人民對於來台旅遊和生活的外國人相當友善，但過去幾十年來，整體移民法規對於外國人來台工作，卻

是採取管制防堵的不友善態度（應係出於保護本國勞工工作的動機）。惟人才若持續出多而入少，很快就會斷喪台灣之競爭力甚至造成國安問題。疫情前，一位任外商高階主管的朋友曾對筆者表示：這幾年其公司還雇的到不錯的大學畢業生，但是如果公司要雇的是該領域有五到十年工作經驗的中階人才，市場上一個適合的人選都沒有，因為都離開台灣了。這真的讓人震撼莫名。

台灣的人才問題，在疫情期間幸運地獲得轉機。由於COVID-19疫情期間，台灣疫情控制相對穩定，吸引許多我國海外人才歸國。而許多外國人才也以申請台灣就業金卡<sup>2</sup>等方式在台灣避難或長期發展。故疫情期間，台灣國內外人才匯集，一時極盛。但人才若係因疫情天災因素偶然聚集，本地缺乏讓人才持續發展之條件，人才必難久待。天下雜誌前引同期即報導，在2022年底全球疫情尾聲期間，「就業金卡發出6千張，4成人已不在」。

如何吸引並留住外國人才，是政府過去近十年關注之重點。具體作法包括自2016年推

\* 本文作者係台灣大學及紐約大學法律碩士。現為國際通商法律事務所合夥律師，並為歐洲商會人力資源委員會共同主委。

註1：<https://www.cw.com.tw/article/5124182>。

註2：就業金卡發放對象係「外國特定專業人才」，指在特定領域有特殊專長的高階外國人才。就業金卡自107年2月8日施行，為結合工作許可、居留簽證、外僑居留證及重入國許可等四證合一的證件，在有效期間內提供符合資格的外國人才可自由尋職、就職及轉換工作的便利性。

動contact Taiwan、2018年成立就業金卡辦公室、2018年制定外國專業人才延攬及僱用法等。2023年11月1日，國家發展委員會（下稱「國發會」）委託之「就業金卡辦公室」，升級為「國際人才服務及延攬中心Talent Taiwan」<sup>3</sup>。開幕當天，總統、行政院長、國發會主委等國家元首及高級官員皆親臨致辭，彰顯政府積極招攬國際人才的決心。惟前述台灣法制對外國人才處處障礙之情況非已終極解決，僅係逐步移除。瞻望前路，仍多未盡之功。本期全國律師月刊特邀對政府相關政策著力極深之社團法人勞動與發展協會理事長，亦台灣大學國家發展研究所辛炳隆兼任副教授，偕社團法人勞動與發展協會劉濬誠副研究員撰寫「我國外籍專業人才延攬及留用法令政策評析」乙文，深入分析我國外籍人才延攬之相關法令政策問題。

另一方面，少子化導致台灣人口持續減少，更係當今台灣各項議題之重中之重。2021年5月30日，報載「美國中央情報局（CIA）今年4月發布預測報告指，2021年在227個國家和地區當中，台灣平均每位女性將只生1.07胎，位列全球最後」<sup>4</sup>。同年7月2日報載「內政部最新人口統計，今年1月至5月，出生數共5萬9481人、死亡人數為7萬7010人。死亡人數比出生人數多出1萬7529人，人口負成長問題，持續嚴峻」<sup>5</sup>。新生人口持續減少，造成學校倒閉、勞動力不足、人口老化無人照顧、稅收減少、基礎建設崩

壞……已日見於報端。猶記數年前，新加坡前總理李光耀於「李光耀觀天下」一書評論亞洲各國問題，認為日本的問題一言以蔽之，就是「生太少」。近年少子化造成日本國家動能不足，偏鄉常全部都是老人，一個自然災害像地震海嘯就可能滅村，因為老人連逃跑的能力也沒有。而台灣現在的低出生率及少子化問題（全球最嚴重，與南韓在伯仲之間），還更甚於日本。

少子化造成的人口減少問題難解，因為涉及整體經濟（低薪及高房價減低生育子女動機）、社會觀念（追求自我，不婚不生很酷）、企業管理文化（公司期待員工為工作犧牲家庭，還是全力支持員工生育及家庭生活）、法令政策之調整等。少子化問題更涉及時間因素，即無論如何努力，社會大眾從不生、少生轉變到願意多生，至少數年至數十年期間，問題註定無法立刻解決。惟此刻不急此務，未來社會除非大量開放移民，社會機制必然逐漸全面崩塌，國家不戰自潰。少子化係國安問題，絕非虛言。

少子化問題的解決，不依賴對現行法律之文義解釋，而重在全面檢討少子化之成因，在政策及法律層面規劃可能改善的方式。本期全國律師月刊特邀國立中正大學社會福利學系王舒芸副教授，偕托育政策催生聯盟黃喬鈴發言人、婦女新知基金會開拓部陳政隆主任，以社會學之觀點，撰寫「與其勸婚催生，不如先談照顧正義：論性別友善的人口政

註3：<https://www.president.gov.tw/News/28029>.

註4：<https://www.storm.mg/article/3715215>

註5：<https://www.ctwant.com/article/126415>

策」乙文，檢討少子化的社會成因並提出解方。

律師等白領專業工作一般報酬在平均水準以上，足可生兒育女。惟在少子化的浪潮中，專業工作者可能是少子化最明顯的族群之一。理由就是持續的高壓高強度工作，時間緊湊，讓專業人士極難兼顧家庭及工作。社會企業得人資源整合公司蔡清鈴創辦人多次與王麗容台大名譽教授進行少子化相關調查並對政府建言，將以社會企業之觀點，分析並建議「律師/專業工作者的工作生活整合2.0」應如何進行。

筆者於律師本職外，擔任歐洲在台商務協會人力資員委員會共同主席，長年透過商會

政策建議書及與國發會等政府機關之各項會議，就人才及人口相關問題與主管機關交換意見。於本期亦與本所吳佳倩專員共撰「改善臺灣少子化問題之修法建議芻議」，建議少子化問題之可能具體修法方向。

過去數年，國發會等政府主管機關及Talent Taiwan等協力單位，就人才與少子化問題投注極大心力，筆者從旁觀之，至為感佩。惟台灣人才與少子化問題需要整體社會的共同覺醒，政府、企業、個人的共同努力，律師社群亦不例外。近年台灣因疫情控制表現及政經實力等因素，益受國際矚目。期待全民持續努力，改變現狀，讓可見的未來台灣人才鼎盛、人口繁茂，物阜民豐，舉世欣羨。