

(二十三) 本院丁委員守中，針就全國護理人員有嚴重不足之問題，護理師護士公會調查，近兩年全台護理人員不足約 7,000 人，使護病比例嚴重失衡，每名護理人員在大夜班平均需照顧 10 至 20 名病患。為促進護理人力回流，衛生署在 101 年 5 月擬定「護理改革近中程規劃」，然而護理人員回流時，卻面臨勞保公保轉換，年資不能合併計算問題，嚴重影響護理人員退休權益，並將大幅降低回流的意願。本席特要求衛生署應於一個月內針就公保勞保轉換問題擬定具體解決方案，以維護護理人員權益，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、中華民國護理師護士公會調查，101 年各醫院護理人員平均缺額率為 7.2%，人員缺額總數高達 7,000 人，護病比因此嚴重失衡，白班每名護理人員需照顧 6 至 13 人、晚夜班更需照顧 10 至 20 人，為美、日、澳洲等國的 2 至 3 倍；在沉重壓力下，衛生署統計 2011 年護理人員離職率竟高達 20%。
- 二、行政院衛生署為促進護理人力回流，於 101 年 5 月擬定「護理改革近中程規劃」，針對健保費、薪資福利、工作環境等進行改革；然而護理人員回流時，卻面臨勞保公保轉換，年資不能合併計算問題。
- 三、根據勞工保險條例及公務人員保險法，被保險人保險年資須合計滿 15 年才得領取養老給付或老人年金，公保與勞保因法源不同，年資不能合併計算，嚴重影響護理人員退休之權益，並將大幅降低回流的意願。本席特要求衛生署應於一個月內針就公保勞保轉換問題擬定具體解決方案，以維護護理人員權益。

(二十四) 本院丁委員守中，針就台灣人才外流問題，政府雖已進行法令鬆綁、調降稅賦與放寬薪酬，但提高薪酬與降稅僅能治標，更重要的是規劃出明確的產業發展方向，並制訂出配合產業所需的人才政策。行政院 98 年間陸續完成 6 大新興產業、10 大優先推動重點服務業的規劃，98 年 12 月再將 4 大智慧型產業納為國家重點產業。同時，行政院經建會更於 100 年擬訂「人才問題與因應對策」，內容包括育才、留才及攬才，但其所提出之因應對策尚無法配合新興產業與其他產業之發展，使得人才政策與產業發展規劃各自獨立。為使人才政策能與產業發展互相配合與互補，本席特要求行政院經建會

應針對 6 大新興產業、10 大優先推動重點服務業、4 大智慧型產業等國家重點產業，重新擬定所需人才之培養及延攬計畫，並整合與協調教育部、國科會、勞委會，儘速提出一套完善之方案，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、我國近年來雖在引進人才方面持續放寬限制，但引進人才數量卻成逐漸下降趨勢，例如外國專業人員有效聘雇許可專業人次在 2006 年底曾達 2 萬 9,336 人，但 2010 年底卻僅剩 2 萬 6,559 人，顯見僅靠鬆綁並非能有效地引進人才。政府應擬訂新產業政策，方能隨後規劃出如何引進人才與排除障礙的具體方向。例如，我國在多年前曾決定發展半導體產業，當時勞委會、教育部等相關部會依此進行人才引進與培養等相關政策，使產官學得以緊密地合作建立起完善之人才引進與回流之機會與條件。
- 二、例如，新加坡吸引外籍專業人才的方案主要為完善的與國際接軌的法令環境、英語優勢、經濟條件（包括高待遇與社會福利）。中國大陸雖地廣人稠，但仍積極聘雇外籍專業人才，以增強其產業競爭力；近五年其外籍專業人才更從 21 萬人增加到 24.19 萬人，2008 年至 2011 年人數每年均穩定成長 3%至 4%。反觀來台的外籍專業人士卻越來越少，2010 年底僅 2 萬 6,559 人；故政府應積極地發展新產業，並投入更好的誘因及改善工作環境，方可吸引國際優秀人才。
- 三、同時，政府應將產業發展與人才政策結合為一，提出健全的產業政策與發展計畫，並整合經建會、教育部、國科會、勞委會等部會，方可提出完善措施。

（二十五）本院丁委員守中，鑑於第八次江陳會簽屬《海峽兩岸投資保障和促進協議》，在投資爭端方面，僅合約糾紛得交付商務仲裁，對於非合約糾紛，須雙方合意下，才得交付商務仲裁。過去台商面對非合約糾紛，多為智慧財產侵權糾紛，投資人間的侵權糾紛甚難達成合意仲裁；得交付商務仲裁之侵權案件，往往有地方保護主義之情事，以富士康與比亞迪的智慧財產權訴訟案，纏訟長達六年，即為最具體的實例。為防止大陸台商因智慧財產遭剽竊，喪失關鍵技術，進而傷害企業競爭力，本席特要求主管機關建立台灣官方介入協助解決糾紛制度，並擬定具體救濟及解決機制，特向行政院提出質詢。

說明：