

專案質詢

8-2-2-0563

立法院議案關係文書 中華民國 101 年 9 月 26 日印發

案由：本院王委員惠美，關切台灣近來引發討論的「人才荒」問題。七〇年代台灣藉著豐沛的人力資源創造經濟奇蹟，然如今擁有 163 所大專院校，每年約 30 萬的生力軍投入社會各界，卻爆發「人才荒」的問題。從兩年前之「全國人才培育會議」到近日召開的「科學技術發展諮議會」，相關人士不斷提出呼籲與建言，但卻見人才「只出不進」，令人憂心台灣是否會從二流國家變成不入流，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、由於人才政策涉及教育、產業、勞動力、所得與移民等事務，本席針對就業層面，從缺工與失業並存，以及國人退休年齡提前卻未增加青年就業機會兩現象，探討人力資本投資與產業發展脫節之問題。為什麼失業率居高不下，但中小企業者卻頻頻呼喊缺工？由主計處調查可知，企業缺工以技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員需求最高，高中（職）學歷、經驗不拘即具聘僱資格，雖是正職員工，但當中超過四成需夜間工作，平均薪水在 2 萬 2 千元至 2 萬 4 千元間。請問在今天這樣一個人人都可以上大學的環境中，有多少畢業生願意投入月所得兩萬多元的生產作業工作？
- 二、許多先進提到，台灣不缺台成清交的碩博士，但沒有勇於任事的中堅主管，更乏引領方向的策略人才。不過人「材」需要雕琢，方能造就成人「財」。台灣的平均退休年齡提早到 55.2 歲，顯示多數人在符合退休要件後就申請離任，理應對降低青年失業率有所助益，除非經濟成長停滯。但自 2000 年迄今，經濟成長平均超過 3%，青年失業率卻一直在 12% 上下徘徊，且為平均失業率的 2.5 倍。
- 三、其實現今台灣職場，從公部門退下來到私人機構繼續貢獻，自大公司申請退休後轉進至其他企業或回聘幾已蔚為風氣。一名具有 20 年資歷的員工，對「守成型」企業而言，既能立即上手，又會招攬業務，不須付出訓練成本，而且薪水是市場的八折，幹嘛要辛苦栽培人「材」。如果企業只想做代工，只願從調降人事成本強化組織競爭力，那麼由 163 所大學

立法院第8屆第2會期第2次會議議案關係文書

養成的人才在「高不成、低不就」的環境中要如何磨練成人「財」？

四、時值檢視經濟困境之際，面對失業與缺工並存，產業升級延宕、人口老化等現實景況，怎樣能一併化解？本席建議可運用「一石二鳥」之策，從為吸引台商回流而放寬外勞進用比例，所多收取之就業安定費。透過「職務再設計」，用於改善中高齡失業勞工重返職場障礙，諸如：補助企業增添減緩視力退化之設備，以維持中高齡勞工的生產力，抒解缺工問題。其次，以「群聚效應」的概念，重新設計「產學合作」計畫。配合地方產業推動區域結盟，協助大專院校與鄰近工業區合作，由教授幫助企業研發或進行技術移轉，推介新知持續強化中高階主管之視野與技能，以免和產業進程脫節。將見習生視為補充性人力，安排有意願的學子當「企業學徒」，同時達到「終身學習」與「職場體驗」之目的。甚至可搭建「海外就業媒合平台」，引導青年至先進國家學習新技術，與掌握「全球化」脈動的能力，為日後產業轉型埋下新種子，或許可以像之前從矽谷返國的才俊般為台灣開創新願景。

五、人才不會從天而降，靠挖角也非長久之計，與其喊口號不如起而行，願以「全球在地化」理念所研提之人「材」進階辦法，克服「人才荒」問題於一役。