

(二十九) 行政院函送許委員忠信就吸引及留住人才問題所提質詢之書面答復，請查照案。

(行政院函 中華民國 101 年 10 月 11 日院臺專字第 1010060813 號)
(立法院函 編號：8-2-1-73)

許委員就吸引及留住人才問題所提質詢，經交據有關機關查復如下：

- 一、針對延攬外籍人才及因應我國人才外流等議題，行政院經建會已自民國 100 年 9 月起陸續召開跨部會會議，從高階、中階及基層 3 類人才之育才、留才及攬才 3 種人才充裕方式，研提 55 項建議對策及 42 項應配合增修法令等，包括鬆綁教研薪資結構瓶頸，落實彈性薪資方案；革新延攬人才法令規章，放寬外籍高階專業人才來臺工作及居留規定；公教研分離、打造具競爭力之學研環境；選送優秀青年前往國外頂尖大學或實驗室研修，強化人才國際接軌；以及推動營造國際友善生活環境等，期留住我國優秀人才，並積極延攬外籍人才及吸引海外學子回國，解決我國人才失衡問題。
- 二、為發揮人才供需協調功能，行政院經建會於 98 年設置人才培訓及引進會報，結合產、官、學、研，作為訂定我國人才資源發展及加強培訓與引進人才等相關策略之協調整合平臺。未來我國攬才、留才及育才政策之規劃，將由各中央目的事業主管機關依據「產業創新條例」，先辦理各重點產業專業人才供需之調查及推估，對有人才缺口之產業，研提人才培育或引進之因應對策及需求建議，提該會報確認並報院核定後，納入人才培育、縮短學訓考用落差及延攬外籍人才等相關方案，滾動檢討並落實推動。又為擘劃我國全面性之育才、留才及攬才方案，行政院經建會近期將邀集相關部會研商，綜整現行「人才培育方案」、「人才問題與因應對策」及「縮短學訓考用落差方案」等，提出完整之人才因應方案。
- 三、至國人赴中國大陸工作是否須投國內勞、健保一節：
 - (一)查勞工保險係屬在職保險，在僱傭關係存在前提下，依勞工保險條例及其施行細則規定，受僱於僱用 5 人以上之公司、行號等單位員工，應以其雇主為投保單位參加勞保。被保險人派遣出國考察、研習或提供服務者，得繼續參加勞保；被保險人願繼續加保時，投保單位不得拒絕。據此，受僱於國內公司之員工，如經派遣出國提供勞務者，得依規定由國內公司繼續辦理加保，雇主不得拒絕。雇主如有違反相關加保規定之情形，勞工可檢具相關事證，逕向業務執行單位勞保局檢舉，俾便後續查處事宜。
 - (二)依全民健康保險法規定，具有中華民國國籍，在臺灣地區設有戶籍之國人，不論居住在國內或國外，均應依規定參加健保，並享有健保醫療照顧。據此，國人赴中國大陸受僱於中國企業者，如在臺灣地區設有戶籍，仍須以適當身分參加健保。另受僱於臺灣企業之臺籍幹部，依規定應於受僱之臺灣企業，以受僱者身分投保，如有未依法投保者，行政院衛生署中央健保局將依規定，責令該臺灣企業補辦加保及繳納健保費。

(三十) 行政院函送陳委員淑慧就身心障礙者維生設備用電補助問題所提質詢之書面答復，請查照案。