

97	1,097	2,492	1：2.27	3,589
98	1,007	2,698	1：2.68	3,705
99	1,064	2,782	1：2.61	3,846

二、高等教育所培養之人才，不應過度集中單一領域，而產業界之實際需求每年皆有變動，未必有維持大量科技人力需求之趨勢，持續調整不同學門之人才輸出比例，以避免人力供過於求，加速高等教育人才勞動非典型化之情形。

三、博士為高等教育的最高學歷，其人數輸出常為高等教育人力之表徵，國內科技學門之博士，與人文社會學門博士比例不均，我國高等教育政策，應朝向科技與人文並重之方向，以平衡國家發展，同時提高國家人文力量，改善過度偏重科技之現況。

四、經查，教育部每年會審核各大專校院博士班招生人數，爰針對每年審核博士班招考時，不同學門之博士班招收人數，應為如何之調整，以切實符合產業及社會需求，向行政院提出質詢。

（二一五）本院陳委員淑慧，鑑於近年社會新鮮人起薪偏低，甚至大學畢業生（初任人員）薪資有不增反減的情形，當社會大眾把焦點直指教育部 22K 方案之際，青輔會又推動「青年職場體驗計畫」，此專案計畫雖有降低青年失業率之政策成效，但亦有再拉低新鮮人薪資之疑慮；青輔會於推動政策之際，應妥善評估正反兩面之損益，且為確保發揮銜接青年實習與職場之功能，更應重視實習生畢業後進入正職的比例，爰針對「青年職場體驗計畫」之執行成效及媒合成果，以及實習生畢業後在原實習單位取得正職之比率，特向行政院提出質詢。

說明：

一、近年社會新鮮人起薪偏低，甚至大學畢業生（初任人員）薪資有不增反減的情形，根據勞委會的統計，100 年大學畢業生起薪為 26,577 元，自 95 年以來幾近零成長，甚至與 95 年相較，100 年大學畢業生起薪甚至下降了 123 元。

二、社會輿論檢討出任人員薪資偏低原因，係歸因於政府先前推動 22K 職場補助方案，雖降低青年失業率，但因此降低了企業主支付初任人員較高薪資之意願。青輔會推動之「青年職場體驗計畫」，亦引起類似「正職人員實習化」之疑慮，恐讓企業以實習名義過度節省人事成本。

三、青輔會於推動政策之際，應妥善評估正反兩面之損益，且為確保發揮銜接青年與職場之功能，更應重視實習與進入正職的媒合比例，避免公司或企業以實習之名，大量聘請年輕在

學學生，而剝奪畢業青年獲取正職工作之機會。

四、同時，透過檢驗實習生畢業後在原實習單位取得正職之比率，可檢視青年職場體驗計畫之成效，以及廣續辦理之必要性。爰此，針對「青年職場體驗計畫」之執行成效及媒合成果，以及實習生畢業後在原實習單位取得正職之比率，特向行政院提出質詢。

（二一六）本院陳委員淑慧，鑑於外籍人士居留我國人數漸多，自 89 年至 99 年十年間，居住人口增長 16 萬 2 千人，增幅突破 40%，其中外籍配偶人口高達 46.3 萬人、外籍勞工人口為 43.4 萬人。外籍配偶以及外籍勞工，因為社會觀念及工作性質，被限制於工作場域與家庭，參與文化活動的比例偏低，文化部曾宣示「從村落出發，從國際回來」的政策方向，讓在地的外籍勞工籍配偶，得以接觸文化、融合文化，爰針對如何增加外籍配偶與外籍勞工參與文化活動之比例，特向行政院提出質詢。

說明：

一、台灣為開放自由的海島，自古貿易往來頻繁，廣納移民，而形成兼容並蓄的文化，近年來外籍人士來台依舊維持此一開放趨勢，外籍人士居留我國人數漸多，自 89 年至 99 年十年間，居住人口增長 16 萬 2 千人，增幅突破 40%，其中外籍配偶人口高達 44.4 萬人、外籍勞工人口為 43.4 萬人。

年度	外籍勞工人數	外籍配偶人數
98	351,016	429,495
99	379,653	444,216
100	425,660	459,390
101（統計至 4 月）	434,325	463,887

二、然而外籍配偶以及外籍勞工，因為社會觀念及工作性質，被限制於工作場域與家庭，參與文化活動的比例偏低。有鑑於文化部成立之初即宣示『從村落出發，從國際回來』的政策方向，強調在地的文化參與，以及在地的文化宣揚，從而讓在地文化與國際文化得以交流，衝擊出燦爛火花，外籍配偶以及外籍勞工，身為「新台灣人」，不僅應保障他們的文化接近權，也應讓他們來自母國的文化底蘊以及在台灣的地域性文化有機會融合與發揚。

三、爰此，針對如何增加外籍配偶與外籍勞工參與文化活動之比例，特向行政院提出質詢。