

是有必要的。但不少業者抱怨，改善軟硬體設備需要上千萬，小型業者根本沒有能力改善，如果現在全部開罰甚或勒令停業，目前照顧中的老人要怎麼辦？愈是經濟能力不足的家庭所依賴的收費低廉的安養院，恐怕愈有這樣的問題，提高收費又會加深民眾之苦，最終必又是引發民怨升溫。

三、安養院這個矛盾現象，等同最近爭議甚多的都市更新。早期為了滿足照顧老人的需求，政府以較低標準准予設立，現在提高標準了，不等於安養院也正面臨一次「都市更新」？然而，現在很多民眾居住在防震能力、公共設施皆不足的老舊公寓，政府不能馬上否認其住宅合法性，而是透過誘因鼓勵參與都市更新。現在安養院的「限期改善」是否類似狀況？尤其老人的安養照護需求日益龐大，總要拿出解決辦法。政府對民間醫療和照護的需求，應提供合理資源，不是一紙「規定」就算盡職。

四、台灣的各行各業，從住宅、安養到醫療，以前都是因陋就簡，以低標準、低成本滿足廉價需求。現在社會轉型，各層面進行「都更」的同時，如果政府的處理方法是不合格就停辦，那麼供給只會更加減少；就算將被停辦機構所安養的老人移轉到其他單位，若軟硬體設備及容量無法改善，也勢影響安養品質。換言之；光是勒令停辦，解決不了問題。應該是怎樣輔導提昇標準，揪出規避檢查的陋習，但也顧及現實的需求水準，本席相信；政府一定能本悲憫的愛心來縝密規畫，給予台灣一個真正符合民眾需要的「老人長期照護」制度。

（四十八）本院黃委員昭順，針對日前星國副總理尚達曼指出，新加坡如果也阻止外國人才進入，將重演「台灣故事」，這話聽起來有點刺耳，但深具啟發性。不可諱言，台灣人平均薪資下降，原因在於台灣對於外國人才採閉關政策，同時台灣最優秀且最聰明的人才正移往國外，尤其是大陸、美國和其他國家。本席籲請政府及朝野正視，現在已經是全球化競爭的環境，台灣需要人才是事實，留才、育才、用才，是一貫的作業程序，面對國際日新月異的競爭舞台，不求進步都不可以，國家要有定見。台灣每年移出太多白領階級人口，儼然已成為高階人力的「淨輸出國」，但吸收外籍人士的限制仍然太多，以致內流趕不上外流，使人才出現斷層現象。儘管經建會要求薪資鬆綁，勞委會卻會堅持「保護」國內工作機會，本席認為大家的出發點都沒錯，錯在找不到折衷辦法？已看到病徵，卻提不出根治良方！本席期盼，行政院應當要以高瞻遠矚的著眼點來整合意見，放棄本位觀念，尋求合情合

理的共識，設法防止、改善、充實人才的多層面措施，讓國家發展出更磅礴氣勢，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、國際競爭力超強，台灣在亞洲四小龍的龍頭龍尾游移不定，大家都感受到台灣需要更多人才，方能完成更多艱巨任務。新加坡副總理尚達曼很坦率忠告，新加坡如果也阻止外國人才進入，將重演「台灣故事」，喪失在全球的競爭優勢。尚達曼的話聽起來有點刺耳，但深具啟發性。
- 二、台灣一向倡導開放主義，卻採半開放政策，對外來人才有諸多顧忌，一方面怕影響國內民眾就業機會，另方面怕政府要支付巨額人民納稅錢。尚達曼研究發現，外國最好人才進不了台灣，台灣最優秀最聰明的人才又移往國外，使台灣呈現「雙空現象」。
- 三、有識之士多憂心台灣本土化短見壓縮了國際觀的視野，鎖國意識不但封閉了經濟輸入，也阻擋了人才輸入，這是國家發展的很大危機，不能否認，許多事情往往顧此失彼，掛一漏百，也許人才問題獲得解決，抗爭聲浪又掀起高潮，有人只顧自己權益，看不到其他相關衝突，儘管經建會要求薪資鬆綁，勞委會卻堅持「保護」國內工作機會，出發點都沒錯，錯在找不到折衷辦法，希望行政院要以高瞻遠矚的著眼點來調節各方面意見，先放棄本位觀念，尋求合情合理的共識。
- 四、台灣需要人才是事實，留才、育才、用才，是一貫的作業程序，面對國際日新月異的競爭舞台，不求進步都不可以，國家要有定見，人民要有通識，該整合的就得整合，該犧牲的就得犧牲，要把話說清楚，把建設目標設定好，朝野都不要唱反調，拿出誠意來推動政策，沒有競爭力國家，就不會有幸福生活的指標。
- 五、人才流出，如同才智流失，英文稱為 **BRAIN DRAINS**，在國際競爭發展之際，各國莫不競相爭取人才，可以有許多形式：大學生畢業後找不到工作，或者不願低薪就業，希望在中國大陸找機會，這是人才流失；專業經理人在台灣升遷碰到瓶頸、加薪碰到上限，遇到有新加坡公司招手，舉家遷往，這也是人才流失；大企業家為了減輕稅負，將投資重心轉移他國，更是人才流失。

（四十九）本院黃委員昭順，針對二代健保補充保費規定有諸多缺漏與不公平之處，該制度原欲針對資本利得或業外收入收取補充保費，然而實際受影響最終仍是一般受薪階級。政府應於新制上路前，澈底評估相關制度及影響，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、二代健保之費率為 4.91%，較現今 5.17% 為低，而於費率低確能叫一代健保創造更多財源，