

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，

主要由於二代健保新增補充保費的設計。所謂補充保費，乃針對投保人累計超過四個月投保金額的獎金，以及單筆金額超過兩千元的兼職薪資所得、執行業務收入、股利、利息及租金，課百分之二的保費。該制度看似針對高收入者而來，實際上由於制度設計的漏洞，最終實際負擔的可能又是一般民眾。

- 二、同樣職業別，自行開業或受僱者補充保費額卻差很大。同是律師、醫師、會計師，開業者演講、寫書的執行業務收入，免繳補充保費，但如果是受僱醫師、律師與會計師就要繳。租金部分，如果房客是公司，租金收入要扣二%補充保費，若房客是個人就不用扣。而對白天上班、晚上要兼第二份差的民眾，第一份工作只要扣一·四七%（四·九一%乘以三十%），第二份工卻要扣二%，同樣是工作收入，為何可有兩套費率。
- 三、我國目前所得稅課稅時，除了特殊所得給予不同費率，十類所得都是一視同仁，但在健保的六類補充保費，竟給予不同價值，適用不同費率且毫無標準可言，嚴重背離社會保險量能負擔的精神，極不公平。
- 四、本席嚴重質疑，將來會被加收到補充保費者不但不是有錢人，首當其衝的甚至是失業人口，只要打個零工、收入超過二千元，就會被課補充保費。為償還助學貸款的學生課餘打工，薪水也將被課補充保費。二代上路後，更可預期未來不再有員工福利，因為所有福利都要加收補充保費。
- 五、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。

（五十）本院黃委員昭順，針對醫療服務業出現缺工的狀態，護理人員的就業意願低落，影響勞動供給，這種缺工、工作意願低落在總體經濟方面呈現低薪資、不好的待遇與工作條件等以及高失業率的惡性循環。相關單位應該澈底檢討，由制度面及政策面著手改善，減床或是撥款補助經費，這些都是短暫的策略。用心檢視健保給付制度對醫護人力的衝擊，才是根本解決之道，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、現在醫療服務業也出現缺工的狀態，從衛生署跟考選部提供的數據來看，很明顯的，護理人員的就業意願低落，從衛生署的資料來看，已經領證的有二十三萬多人，可是執業的還不到六成，從考選部來看，有一半的人考不上，應考人數占總畢業生的比率也一直在下降中，由於工作意願影響勞動供給，形成該行業的缺工狀態，這種缺工、工作意願低落在總體經濟方面呈現的是，低薪資、不好的待遇與工作條件等以及高失業率的一個惡性循環。