

…不得僱用非社員勞力。（第二項）」惟勞動合作社係於得標後再招攬可派遣之勞工、或就原任機關之前派遣員工，要求加入合作社為社員，再派遣至機關服務。多數勞動者因勞動合作社具地域性，必須遷戶籍及加入社員有所不便，均無意加入，致勞動合作社依上開法條第 2 項除外規定與勞動者簽訂勞動契約，導致雇用「非社員勞力」者眾，且勞動合作社可承攬之業務無所不能，與成立勞動合作社之意旨有悖，地域性之勞動合作社跨區承攬亦有是否適法疑慮，特向行政院提出質詢。

說明：如案由。

（三十九）本院羅委員淑蕾，鑑於中國大陸對於台灣人才的挖角態勢，其積極度有增無減，現階段台灣白領階級薪水已落後於中國大陸，除了金融業薪水普遍高出台灣近五成左右，其觸手更伸向了台灣的服務業人才，著實令人憂心。長遠來看兩岸的人才流動，台灣反成為了中國大陸的人才練兵場，這不僅是國人就業問題、兩岸人才的競爭問題，更應該視為是國家安全層次的重要課題。爰此，針對此一重要課題，如何採取全盤完整且有效的因應與作法，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、就近 10 年來台灣人才移出移入的態勢來看，我國合法居留的外籍人士總數計為 49 萬人，其中 40 萬人屬勞工階級，白領階級只有 2 萬人，但台灣移出的 3 萬人中，絕大多數卻都屬白領階級，讓台灣幾乎變成高階人力流出國。
- 二、據 1111 人力銀行調查，西進大陸求職的新鮮人超過 8 成希望薪水能高於留在台灣本地工作的薪水，期望赴陸薪資約是留台薪資的 1.5 倍。以科技業為例，台灣薪資不調而中國大陸給的薪資卻是節節高升，據估計約在 2015 年兩岸工資將會趨近於同一水準。此外，預計 2、3 年內，在以擴大內需中的吃喝玩樂方面的連鎖、通路和量販等市場效應下，台灣將會面臨服務業人才挖角流失潮的挑戰。
- 三、相較於新加坡，其大學畢業生的起薪至少為 5 萬元新台幣，近年來中國大陸的薪資水準也不斷攀升，倘若台灣薪資水準沒有予以調整，在其他國家標準的競爭下，下個階段的台灣經濟可能會同時遭受產業生存及人才外流的雙重危機。