

整的營養，更以為吃米粉可以間接幫助稻農，支持台灣農業。根據中華民國國家標準 CNS11172「米粉絲」的定義，所謂「純米米粉」是以米為原料，經糊化、擠壓、蒸煮、乾燥等過程製成細長條形之製品，粗蛋白質要在 5.0%以上；「調合米粉絲」則以 50%以上之米為主要原料，可混合其他食用穀粉（flour）或食用澱粉，經糊化、擠壓、蒸煮、乾燥等過程製成細長條形之製品，粗蛋白質則必須在 2.5%以上。

- 二、有許多標榜是「純米米粉」或是「用純米製作」的米粉，不是含米量稀少，就是根本沒有米，明顯欺騙消費者。部分包裝上宣傳「純米精製、精選在來一號白米製造」，但標示蛋白質含量為 0%，也就是成份當中完全不含米，此明顯是欺騙消費者且讓農民情何以堪。
- 三、近年養生風氣盛行，許多研究報告指出食用糙米可以降低糖尿病、高血壓、心血管等慢性疾病的發生機率，因此市場上出現許多標榜「糙米米粉」的產品，讓消費者以為食用糙米米粉可以攝取糙米完整營養並改善慢性疾病。但這次抽樣 6 件市售糙米米粉的含米量，發現落差非常大，從 5%到 100%都有。消費者花比一般米粉貴一倍的價格食用「糙米米粉」，結果這些含米量不足的「糙米米粉」實則為業者「掛羊頭賣狗肉」，以糙米為點綴的「玉米澱粉麵」。當慢性疾病患者在不知情的情況下長期食用，不但營養不均衡，更可能攝入過多澱粉與熱量，使病情加重。
- 四、經查以真材實料的米製成米粉，其成本和製作時間均遠高於「玉米澱粉」為主要成份的米粉。而業者使用的玉米澱粉，究竟是真正來自玉米所製成的天然玉米澱粉？還是以神奇的化工技術，利用化學反應原理製造出帶有「玉米」或「米」香味的澱粉，來進一步製作米粉給消費者食用？這部份都有待衛生主管機關追查。
- 五、民國 96 年在「不明原因」下，中華民國國家標準 CNS11172「米粉絲」放寬規範，「純米米粉」的粗蛋白質要在 5.0%以上；「調合米粉絲」則以必須在 2.5%以上。今日再以放寬了的標準檢視，發現業者不僅「變本加厲」的以更多的澱粉摻在「米粉」裡，更嚴重的欺罔消費者，犧牲消費者權益。因此本席建議行政部門應採行如下措施：
 1. 應立即重審國家標準，讓名符其實的「米粉」可以重現市場。
 2. 食品衛生主管機關應當落實稽查，嚴格要求米粉業者必須落實 CNS11172 的規定：純米米粉必須 100%用米為原料、調和米粉原料必須 50%以上用米。
 3. 強制業者必須在產品包裝上明確標示為「純米米粉」或「調和米粉」，供消費者選擇。
 4. 業者必須誠實標明使用的原料比例與食品添加物，保障消費者知的權利。
 5. 為有效改善這普遍欺罔消費者行為，主管機關（衛生署、農委會）應依法嚴懲不法業者，以端正市場。
 6. 呼籲監察院主動調查農委會、衛生署由無失職、瀆職，喚起政府主管機關勇於任事的態度。

（三十二）本院王委員惠美，針對日前歐洲商會公布「二〇一三台灣薪酬及就業展望」，內容指出相較亞洲其他鄰近國家，台灣薪

資成長趨緩，人才短缺將是台灣未來的問題；且過去二十年產業過度西進中國，也帶走精英人力，造成跨國企業難以在台灣找到足夠的高階管理及技術人才，人才流失不僅會影響企業的正常運作更影響到台灣的投資環境與整體國家的競爭力，為此，特此向行政院提出質詢。

說明：

- 一、歐洲商會委託諮詢機構 Michael Page 針對台灣四百多家大型企業雇主進行就業市場調查，結果顯示，有六十九%受訪企業認為台灣專業人才未來一年仍將持續外移，五十八%認為台灣專業人力很缺乏，高達八成認為台灣就業市場未來一年將惡化或維持不變。當被問到台灣人才出走去哪裡？六成七認為是到中國，一成九前往香港，一成到新加坡。過去二十年台灣產業大量移往中國，也把人才帶過去，跨國大企業願出高薪挖角專業人力當然是原因之一，而中國市場是最方便的地點。
- 二、近年來，人才問題是最受台灣社會關心而且較嚴肅的話題之一，人才的流失不僅會影響企業的正常運作，更可能影響到台灣的投資環境與整體國家的競爭力。雖然近年來，行政部門積極正視人才流失所造成的影響，並提出相關的配套措施，例如經建會的人才培育方案，雖然已實施三年，但細觀各界輿論評價，政府的因應措施似乎只是口號而已。經建會尹主委去年向馬總統報告「人才培育、留用及延攬」此項議題，曾說該議題已在經建會跨部會人才會報裡開過多次工作階層會議及督導會議，而馬總統也說人才問題攸關國家發展，具有急迫性，與其再做冗長學術性研究，不如務實與企業界、各大學或專業人士密集諮詢座談，擬出具體可行的計畫與推動時程。經建會向馬總統報告所提之內容計有 5 大亮點，包括研議讓外國大學來台設大學、讓技職教育進行產學合作、讓碩士班分流、放寬移民限制吸引海外人才、以及建立友善外人環境。但經查該五大亮點計畫迄今卻無具體明細計畫。倘若行政院不就人才問題提出積極解決方案，讓人才只出不進，台灣恐將真的從二流國家變成三流甚至不入流國家。
- 三、事實上，台灣專業人力短缺，並不是因人才品質不好，跨國企業對台灣人力的評價相當好，包括教育程度高、忠誠度夠、工作認真。這也是台灣戰後能夠從殘破中創造舉世所羨慕的經濟發展奇蹟，其最重要的核心動力是，在機會均等、有教為類原則下，提供充沛、質佳的人力資源。尤其高等教育所培育及國外學成歸國之各類專業人力，除了將台灣打造為全球科技產業生產重鎮之外，甚至是參與推動近年中國大陸經濟崛起不可或缺之支柱。然而，遺憾的是，台灣在經濟枝繁葉茂與社會富裕活力後，對於賴以維生的人力資源之發展，似乎缺乏長期有系統之規劃，在教育自由化、自主化下，大學教育已非養成高級人力的殿堂，技職教育已非培育產業人力之搖籃。此外，加上年輕世代在安逸、享受生活下，普遍缺乏抱負理想與刻苦毅力打拼精神，形成現今所存在高不成、低不就之現象，如果政府

無法與時俱進及時規劃國家人力資源，久之恐讓曾帶動台灣經濟發展的核心動力耗損殆盡。

(三十三) 本院王委員惠美，鑒於我國高階文官尚無長期性、計畫性的培訓制度，以往由於培訓體系整合不足，缺乏有系統的高階文官、主管培訓體系，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、高階文官有無必要建立一套特別管理制度，專司高階文官的甄審、培訓、考績、陞遷、待遇與考核制度等，俾以落實績效管理制度，而理想的培訓法制配套措施為何？另從全球化的角度而言，高階文官所開設的訓練課程內容應如何設計，才能提昇高階文官的全球化思維與能力；再者，在課程的設計上是否應與核心能力有所連結？而目前我國高階文官在培訓方法漸趨多元化，而傳統講授法亦扮演相當重要的分量，為了達成培訓目標與效果，是否應採取更為多元的培訓方式？
- 二、至於高階文官培訓經費問題，由於先進國家在培訓經費的提撥上，有些國家培訓機構，皆須自負盈虧，經費來源以向送訓的政府機關或個人收取費用，有些國家則仰賴政府編列預算補助，各種制度均有其優缺點，我國訓練經費來源究應走向何種制度較適合我國國情與文化，值得進一步探討。
- 三、媒體報導台灣的英語能力，其中某媒體報導，泰國、馬來西亞雖非英語系國家，但他們的高階文官幾乎都能用流利的英語溝通。但相對台灣官員，即使是在美國拿到博士學位，英語也普遍不流利。雖然英語能力不必然象徵全球化，但其重要性亦不容忽視。目前人事總處舉辦之各項培訓，例如國政班及高階領導研究班階無以英語授課，為培養高階文官之國際觀，先進國家高階文官培訓除遴選過程以外語自我介紹外，還有外語對話，以了解其語文流暢度，並要求學員於訓練期間每日閱讀英文刊物，於小組討論相關內容，而且課程指定主題簡報宜採對話討論之方式進行交流，以積極強化高階文官蒐集外文議題資料之能力。本席建議人事總處所屬高階文官（簡任十職等以上）培訓應增加以上課程。本席以為為培育台灣人全球化能力的先決條件，應先改善台灣人的外語能力，改善國人外語能力之前，首先應設法改善目前國家考試對於英語測驗的鑑別度與效率，建立一套英語能力量化的準則，另外增加公務人員英語能力，才是成為提升國家競爭力重要環節。
- 四、另外關於我國高階文官的培訓思維究竟為何？畢竟培訓思維影響培訓的走向，有的國家扮演強力介入培訓的主導角色，在課程規劃上偏重通才教育；有的國家傾向採取市場導向的培訓機制，課程安排上則呈現「企業型政府」的思維。就我國培訓機制而言，高階文官培訓往往處於較為消極之態度，缺乏主動且系統化的整體培訓計畫。然而，隨著國家文官學院的成立、高級文官團等變革措施的討論，顯示出現今改良高階文官培訓機制已到不得不為之地步。