

專案質詢

8-2-17-1133

立法院議案關係文書

中華民國102年1月9日印發

案由：本院黃委員昭順，針對國防部長日前表示，募兵制各項工作都「準備好了」，可依計畫施行，但募兵制人員招募不足，卻是不爭的事實。本席認為：既然決定採「募兵制」，大家就必須理性客觀、且無任何意識形態與主觀認定，從國防安全角度思考一個最基本的問題：「在那麼多可自由選擇的行業中，國家究竟可以提供多少籌碼，才會讓年輕人願意走向軍中？」尤其，現今台灣年輕人失業率居高不下，卻仍然對當軍人興趣不大，這是否透露出「募兵制」理想與實務間的落差？借鏡先進國家經驗，其實要吸引年輕人進入軍中，方法很簡單，就是要讓年輕人感覺「值得」。所謂當軍人「值得」，要素有二，一是榮譽感，二是合理報酬，兩者必須兼顧，缺一不可。在現今大環境下已實不宜再用傳統思維，苛求軍人只能犧牲奉獻。而是要讓軍人感覺到付出的時間、精力及諸多被限制是值得的，如此才會有利募兵制的遂行。軍人合理報酬，並非單指薪資所得，應還包括各項個人及家庭相關福利配套措施，審視今日募兵制典範的美國，更可以印證前述榮譽感與合理報酬兩要素的重要。美國總統歐巴馬即相當重視軍隊及退伍軍人福利，即使在美國面臨財政（懸崖）拮据之時，2013年仍計畫將預算提高40%，多出的預算將聚焦於提高退役軍人福利服務及其他社會福利等三個重點。反觀政府現在處理軍公教相關事務的態度及方式，怎能期望募兵制「準備好了」？特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、募兵制是我國國軍建軍發展史上極為重大的變革；若士兵募不到或人數不夠，整個國軍戰力將嚴重折損，影響國防安全至鉅」。就世界各募兵制國家的經驗，一開始募進來的人員有許多都是在社會不易生存，甚至吸毒、鬧事的，這種景況至少要忍耐三、五年，慢慢上軌道，正規青年才會來參加，這都是募兵制必須嚴肅面對、要考量的問題。而在這段青黃不接的尷尬期，政府對可能產生的國防罅隙，應有周全的配套措施及應變計畫。
- 二、募兵制不僅是兵役制度的變革，也是國防理念的調整，甚至更是整個「國家生存戰略」的改弦易轍。也就是說，任何形式的「戰爭」，無論主動被動，皆應設法排除。處此情勢，「國家生存戰略」的最高指導原則是「不讓戰爭發生」，而不是訴諸戰爭。所以，未來國家的總體「生存戰略」，也就是應從「不惜玉石俱焚」，換軌到「追求和平雙贏」。準此以論，實施募兵制也正是「硬國防」換軌至「軟國防」的轉型工程。長期來台灣是軍人形象最受汙辱及踐踏的社會。如今，募兵制的逐段逐階上路，也到了必須重建並提升軍人形象的時候了！
- 三、「募兵制」為國軍建軍發展史上極為重大的變革，亦為國防轉型成功之關鍵。既決定採「募兵制」，大家必須理性客觀、不流於任何意識形態與主觀認定，成熟地從國防安全角度思考一個最基本的問題：「在那麼多可以自由選擇的行業別中，國家究竟可以提供多少籌碼，才會讓年輕人願意走向軍中，成為國軍大家庭的一分子？」今年國軍志願士兵招募員額不如預期，正凸顯這個問題的嚴肅性。尤其，現今年輕人失業率居高不下，卻對當軍人興趣不大，當中顯露與「募兵制」相關的一些問題，殊值社會各界務實地正視。
- 四、借鏡先進國家經驗，其實要吸引年輕人進入軍中，方法很簡單，就是要讓年輕人感覺「值得」。所謂當軍人「值得」，要素有二，一是榮譽感，二是合理報酬，兩者必須兼顧，缺一不可。就核心要義而言，軍人的榮譽感，一部分發自軍人保國衛民的使命感與責任心；另一部分則是發自社會大眾對軍人的認同感與同理心；後者往往對前者可以產生相加相乘的效果。
- 五、論及軍人合理報酬，並非單指薪資所得，還包括各項個人及家庭相關福利配套措施。薪資所得部分，數字多寡難免仁智互見，因此公允的作法，是依據我國財力可支持度，參酌公教人員（可以上下班、有加班費，軍人則無）待遇，以及其他採行「募兵制」國家的給付項目標準，來求取最為妥切的公約數；福利配套措施部分，諸如軍人進、訓、用、考、退（輔）等相關經管規劃及家庭照顧等方面，宜能滿足個人期望與需求，使其在軍職發展階段能達成個人目標，並發揮單位組織最佳人力運用效益，俟其屆退時則提供職業訓練和就業協助。此同時也要讓社會建立起軍人應有同工同酬的正確觀念，而不再是苛求而無由的「犧牲奉獻」。