

性技術人才、稀缺的高階研發管理人才、具跨國營運經驗的市場開發人才，能為國內企業所用，填補國內產業重點技術領域的人才缺口，進而扶持產業健全發展與茁壯。

四、尤其，以前政府與大陸間長期發展出相互依存關係，利用大陸經濟高速發展使台灣這幾年經濟尚可維穩。但長期依附大陸下，已造成資金及中高階人才大量流入中國大陸。就現今而言，已對台灣人才運用發生深遠變化。加上台灣本地企業，對投資一點都不熱衷，面對缺水、缺電、缺工、缺地、缺人才，以及嚴苛的環保和勞工相關法規等問題，讓企業家對投資為之卻步。

五、新政府應可以規劃將未來稅賦配套與獎勵制度與國際接軌。尤其，現階段我國個人綜所稅最高稅率達百分之四十五，高於鄰近許多已開發國家所得平均稅率，不僅提高企業用人成本，也會影響員工分紅配股收入。甚至企業員工在參與現金增資認股後，取得股票後即須課稅，與股東課稅方式有明顯落差，造成稅制不合理之現象，有的企業員工甚至得借錢繳稅或選擇賣股。這是扼殺人才留台打拚的不合理制度，推動稅制合理化將有助企業留才與完善激勵員工機制，台灣相較中國大陸，現階段已沒有銀彈攻勢搶才或留才，但突出的醫療環境、良善的法規制度、以及較好的生活品質仍然是在地的優勢；在台灣投資環境改善的情況下增加高階人才，對提升台灣整體競爭力將是關鍵因子。

六、更進一步地說，政府應思考如何投入更多政策的「實質誘因」。例如：思考如何使建立的國家層級全球攬才平台與資料庫能有效運作、鬆綁移民與相關法規政策環境能落實、推動大學教師待遇彈性化更有誘因、核發外人三卡及國際人才白金卡延攬海外人才有效能，以及放寬僑外生留台工作等有具體可行規範，以利公務人員依法執行以落實政策。另如能在海外人才延攬機制上，設計出獎勵海外人才的退稅配套優惠，將有利企業吸引海外高階人才來台，並提升留才獎酬誘因，讓海外人才與親屬來台可享有較佳的生活品質，方可吸引及留住高階人才為台灣打拚。

（三十二）本院許委員淑華，為維護國人用藥安全，防制藥害之發生，降低藥害救濟件數，建請行政院責成相關所屬機關，推動藥害早期症狀之宣導，包括：（一）積極規劃醫療專業人員持續教育，提升對藥害的認知與診斷能力，降低藥害發生機率；（二）設計開發適當藥害預防宣導素材，供醫療院所於診間或給藥時與民眾衛教溝通時使用；（三）推動各醫療院所加強藥品不良反應或藥害之藥袋標示，提醒民眾注意及避免藥害發生；（四）透過媒體及網路，加強宣導藥品不良反應早期症狀，以提升對藥害的認知，使民眾能早期就醫接受治療。爰此，特向行政院提出質詢。

說明：如案由。

（三十三）本院許委員淑華，鑒於公營事業移轉民營條例之規範，政府將股權釋出低於 50%以下即達成民營化。由於不再受制於預算法、審計法、決算法、政府採購法、國營事業管理法及人事任用等相關法令之規範，且不需受民意機關之監督，民營化前、後之監督及管理機制差異頗大，然部分國營事業民營化後，實際仍由政府主導公司經營，且大部分公股代表由政府機關現職或退休（伍、職）（含民意代表）人員派任，部分派任人員享優渥待遇，恐難脫國營事業酬庸或利用職權之訾議。要求行政院應堅持公股代表應由專業經理人擔任，不應派任政治或政黨人士。爰此，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、國營事業之經營在法令上受到頗多限制，除受主管機關、審計機關等管轄督考外，尚需受到民意機關之監督，致經營自主性不足，組織結構缺乏彈性及人力資源運用受限，因而冀望民營化可提高其經營自主性及彈性以提升營運績效。然部分國營事業民營化後，仍由政府主導公司經營，且大部分公股代表由政府機關現職或退休（伍、職）（含民意代表）人員派任，部分派任人員享優渥待遇，恐難脫酬庸或利用職權之訾議。
- 二、由已民營化國營事業之公股代表席次觀之，公股代表超過（含）50%者，計有臺鹽實業公司（下稱臺鹽）、臺灣國際造船公司（下稱臺船）、漢翔航空工業公司（下稱漢翔）、臺灣肥料公司（下稱臺肥）、兆豐金融控股公司（下稱兆豐金控）、第一金融控股公司（下稱第一金控）、臺灣中小企銀（下稱臺企銀）、中華電信公司（下稱中華電信）及陽明海運公司（下稱陽明）等 9 家公司，且其董事長及總經理（臺船除外）皆由政府指派；而合作金庫金融控股公司（下稱合庫金控）、彰化商業銀行（下稱彰銀）及華南金融控股公司（下稱華南金控）公股代表雖未過半，然公股代表皆逾 40%，且董事長及總經理亦皆由政府指派。
- 三、按我國現行公司法對股份有限公司之設計，主要係仿效政治上三權分立之精神，設立董事會、監察人及股東會，由董事會執行業務，監察人監督公司業務之執行。爰此，前揭事業雖已民營化，政府仍透過指派董、監事代表或指派董事長、總經理等方式實際主導公司之經營與管理。

（三十四）本院許委員淑華，鑒於國營事業職工福利金之提撥，原則上多採從寬、從高提列，完全無視當初法律制定之時空環境、