

) 學歷、經驗不拘即具聘僱資格，雖是正職員工，但當中超過四成需夜間工作，平均薪水在 2 萬 2 千元至 2 萬 4 千元間。請問在今天這樣一個人人都可以上大學的環境中，有多少畢業生願意投入月所得兩萬多元的生產作業工作？

二、許多先進提到，台灣不缺台成清交的碩博士，但沒有勇於任事的中堅主管，更乏引領方向的策略人才。不過人「材」需要雕琢，方能造就成人「財」。台灣的平均退休年齡提早到 55.2 歲，顯示多數人在符合退休要件後就申請離任，理應對降低青年失業率有所助益，除非經濟成長停滯。但自 2000 年迄今，經濟成長平均超過 3%，青年失業率卻一直在 12% 上下徘徊，且為平均失業率的 2.5 倍。

三、其實現今台灣職場，從公部門退下來到私人機構繼續貢獻，自大公司申請退休後轉進至其他企業或回聘幾已蔚為風氣。一名具有 20 年資歷的員工，對「守成型」企業而言，既能立即上手，又會招攬業務，不須付出訓練成本，而且薪水是市場的八折，幹嘛要辛苦栽培人「材」。如果企業只想做代工，只願從調降人事成本強化組織競爭力，那麼由 163 所大學養成的人才在「高不成、低不就」的環境中要如何磨練成人「財」？

四、時值檢視經濟困境之際，面對失業與缺工並存，產業升級延宕、人口老化等現實景況，怎樣能一併化解？本席建議可運用「一石二鳥」之策，從為吸引台商回流而放寬外勞進用比例，所多收取之就業安定費。透過「職務再設計」，用於改善中高齡失業勞工重返職場障礙，諸如：補助企業增添減緩視力退化之設備，以維持中高齡勞工的生產力，抒解缺工問題。其次，以「群聚效應」的概念，重新設計「產學合作」計畫。配合地方產業推動區域結盟，協助大專院校與鄰近工業區合作，由教授幫助企業研發或進行技術移轉，推介新知持續強化中高階主管之視野與技能，以免和產業進程脫節。將見習生視為補充性人力，安排有意願的學子當「企業學徒」，同時達到「終身學習」與「職場體驗」之目的。甚至可搭建「海外就業媒合平台」，引導青年至先進國家學習新技術，與掌握「全球化」脈動的能力，為日後產業轉型埋下新種子，或許可以像之前從矽谷返國的才俊般為台灣開創新願景。

五、人才不會從天而降，靠挖角也非長久之計，與其喊口號不如起而行，願以「全球在地化」理念所研提之人「材」進階辦法，克服「人才荒」問題於一役。

(一四五) 本院王委員惠美，針對日前行政院陳冲院長出席全國中小企業總會大會致詞時指出，台灣中小企業不但是促進經濟成長的支柱，而且為協助社會安定、創新、技術等之力量，為能扶植中小企業成長，將師法德國經驗，積極輔導具有前瞻性競爭力的中小企業更進一步朝向「中堅企業」發展，讓其成為國家的磐石。從陳院長談話已顯示出，在面對自由化、全球化潮流下，未來對於輔導中小企業的工作思維，已達到必

須加以調整之地步，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、回顧台灣中小企業歷經戰後半個世紀發展，其實已存在不少體質健全、潛力雄厚，甚至具有關鍵技術或身懷創意設計能力，可以在其產業供應鏈或價值鏈中培育成為國際級的中堅型企業。這些中堅企業家數或許僅有數百，若能憑藉廠商自我已累積的基礎條件，配合政府相關單位輔導資源，未來一旦琢磨成功，在國際產業體系中提高台灣形象，其貢獻不容小覷。
- 二、儘管輔導中堅企業發展，對於促進台灣經濟升級與產業轉型，有其迫切性；但是，不可忽略的是，在數以萬計中小企業中佔廠商家數八成與就業人數六成以上各類「小、微型企業」的生存，對於協助台灣社會安定或家庭所得增加，更是有其重要性。長期以來政府對於這些小、微型企業的生存，似乎投入有限。探究其原因，本席認為除了政府相關單位輔導資源缺乏橫向整合之外，在輔導中小企業工作思維上，似乎並未從其規模分佈極大、功能異質頗高、產業屬性鬆散、市場進出頻繁等所存在的特性之需求切入，提供「分級」、「分類」輔導。亦即中小企業多元多樣發展，各行各業產銷供需體系之中其扮演不同角色，在依據其規模進行分級輔導之同時，必須配合其屬性給予分類輔導。
- 三、就分級輔導策略而言，由於中小企業規模分佈極大，建議透過「拔尖」規劃，針對具有自主技術、創新研發、品牌通路等條件的中堅企業，進行「菁英式」的個別輔導，協助其在國際市場上能夠發光發亮，以擔任促進經濟新活力的領頭羊。另一方面，我們則為採取「關懷」作法，針對小、微型企業迫切的小額融資、經營資訊、專業諮詢等需求，給予「普及式」之群聚輔導，協助其在國內市場上取得生存空間，以成為創造就業機會的引擎。其次，再從分類輔導策略來說，由於中小企業產業屬性鬆散，使得其在各行各業產銷供需體系中位置不同，例如：在交易對象上，屬於國內或是國外市場；在技術層次上，屬於低階加工，或屬於高階創新；在附加價值上，屬於單一性，或是屬於延伸性；在產品序列上，屬於中游的中間材零組件製造，或是屬於下游的最終產品服務，各類中小企業之間存在差異，所以必須依據其屬性不同採取分類輔導，以滿足各自之需求。
- 四、平心而論，這些曾經在台灣經濟成長或產業發展過程中扮演極重要角色的中小企業，其各項表現今非昔比，早已不復往日雄風。在此同時，由於中小企業生存與否，對於協助台灣社會經濟發展，有其無法取代的地位。因此，未來在促進台灣中小企業發展策略上，除了透過拔尖規劃，挖掘具有潛力的中堅企業進行菁英式輔導，以形塑成為創新產業發展之亮點，同時採取關懷作法，針對就業引擎的小、微型企業給予普及式輔導，以構築成為協助社會安定之支柱；此外，更加需要的是，依據中小企業產業屬性不同需求，推動實施分類輔導，俾讓中小企業輔導工作能夠深耕兼顧普及，進而提高其有感。

(一四六) 本院許委員忠信，鑒於人民對物之所有權之完整性不容他人