

即將正式生效，但都沒有人出來「鬧場」，其實就因為彼此之間並不涉及敏感政治考量。但兩岸的區域整合協議，任何涉及兩岸的經濟事務，都已避免不了被賦予政治聯想。政府認為兩岸互動「應當」政經分離，但反對黨及許多民眾則認為兩岸協議極可能是對岸的「木馬屠城」策略。在這種完全兩極化的爭議與疑慮中，為了國家的長遠發展與社會安定，政府責無旁貸的必須面對和因應。

- 四、事實上，簽訂任何區域整合協議，事前之所以要進行談判，是因為對任何而言，都會有些行業獲益，也會有一些行業受損。獲益的行業當然竭誠擁護協議的簽訂，但受損的行業則可能抵死不從。因此，談判時不能僅以數據作唯一的標準，而要考量國內受損行業民眾的數目與可能的反應。此次兩岸服貿協議，政府最大的敗筆在於只提出冰冷的數據，認為在此協議上我方得到對方「讓利」，已經可以滿足國人期待；對於受損行業也編列 982 億元的預算去補貼，所有的決定都是一廂情願的自我以為，完全忽視利益受損群眾的感受。
- 五、政府未來若還要繼續簽署 TPP、RCEP 等區域整合協議，仍然會有利弊行業的衝擊，區域整合的陣痛是無法避免，爰此，除了要考量受損行業民眾的感受，事前溝通、事後安撫；更重要的是，不宜繼續任憑獲利行業吃香喝辣，而由全體納稅人去補貼受損行業，不但社會的所得與財富分配越加不平均，一般民眾的不滿也愈深。所謂「載舟覆舟，可畏惟民」，政府應該審慎研議「區域整合基金」的建置，對因上端協議（約定）而獲利行業徵收「受益特別捐」，用以補償受損行業，俾使兩者間的利益落差降到最低，提振國家整體競爭力的共識達到最高，如此才是人民之幸國家之福！

（二十九）本院黃委員昭順，針對台灣的社會變遷，導致了台灣老年人口和失能人口比率的攀升，以致於讓有照護需求的使用者有所增加。因此面臨快速的人口老化及其所衍生出來的照顧與照護需求，使得各項可能的選項與出路，都有進行相關評估規劃的必要和迫切，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、根據世界衛生組織（WHO）的定義，65 歲以上老年人口比率超過人口 7% 的國家，稱之為高齡化社會，依此界定，2010 年台灣地區 10.7% 的老年人口，除了是繼續朝向高齡社會的方向挺進外，推估到 2056 年之際就可能增加為 37.5%，甚至於一舉讓台灣迅速地成為全球最老的國家，就此而言，關於老年人口的照顧或照護議題已經不再只是老年個人抑或是家庭的照顧難題，而是整個社會、國家、全世界都需要加以正視的一項客觀事實。
- 二、隨著醫療、科技的進步，再加上國人平均壽命不斷的延長、家庭結構與型態的蛻變以及非典型的婚姻和生育模式，指陳出來的是高齡與少子女之互為拉扯所產生的牽動影響，已然是預伏了台灣地區所不可迴避的人口海嘯危機，概要地來說，在新生以及死亡這兩者人數不斷地拉近差距的情況下，一方面導致了台灣老年人口和失能人口比率的攀升，以致於讓

有照護需求的使用者相對地有所增加；至於，少子女的家庭結構及其所可以增生的照護能量，則是突顯了關於長照機構的快速發展，而長照機構的大量設置及其偏向於市場競爭而來的經營管理，亦成為政府重要的治理課題。

三、由照顧老人及身障者陸續擴及到更多身心障礙者，此一發展的趨向在於突顯出從老年殘障化到殘障老年化的雙重進程，但是，倘若未來的長照係以消極性質的年齡和生理狀況作為切割點時，那麼，關於殘障老年化的照護、安置以及其它的衍生性需求，要如何與生理失能的 65 歲長者，做功能定位與服務設計上的區隔，這會是問題爭議之所在。

四、現行由政府介入所提供的長照服務，主要是依循著資產調查而來的運作法則，因此，一旦長照朝向建制化目標挺進時，那麼，年齡界定而來的需求調查，會是日後作業規範的重點所在，特別是藉由日常生活活動以區隔出分不同風險之分級式的長期照護型態；連帶地，專業評估本身的效度與信度以及個別化服務計劃的配套措施，這會是後續的癥結所在。准此，從現行健保制度而來的長期照顧給付到未來的長照保險給付，如何提供妥當與適切的照護服務，成為長照變革的重要工程之一。

五、由公部門資源為主的服務到注入更多民間資源投入，這部份的反思在於釐清公部門與民間部門兩者從夥伴到夥計之間的關係內涵；然市場商品化的操作手法，固然有其從違法到違規、從打天下到治理天下以及從投機到投資的發展脈絡，但是，公共照顧的基本保障，依舊還是不可偏廢，而這也點明了國家作為所有民眾的最終父母，要如何從消極不作為以展現積極作為的企圖心，就此而言，推動長期照護工作已然是一件財力、能力與魄力的多重性考驗！

(三十) 本院黃委員昭順，針對台灣學校生員不足、學用落差、以及人才外流的恐慌，引起社會的注目與關心，特向行政院提出質詢。

說明：

一、近年我國高等教育大幅擴充，雖提高人們就學的機會，然亦面臨諸多問題，像是壓縮教育資源適切分配影響師生學習素質、大學未能建立特色、產學供需失衡、人才高階低用、國際競爭力不足等困境，其中產學與人才供需落差，涉連國家經濟產值與競爭力，備受各界關注。而其落差不外乎呈現在制度、能力及態度等層面，學校與職場間存有高度制度環境、組織目標、文化氛圍等不同屬性之差異；就業能力除了各領域專業知識技能外，尚包含理解溝通、邏輯思考、語文表達、解決問題等能力；以及敬業負責、熱忱學習、正向積極的態度等。此外，產業界亦多半有將人才培育視為政府和學校責任的迷思。

二、依據行政院經濟建設委員會於 2011 年針對臺灣重點產業未來 3 年人才供需調查推估顯示，各產業專業人才需求多非數量的問題，而係人才質性需求缺口。易言之，提升專業人才的能力，方為符合產業需求的關鍵。專業技能需要持續從工作中學習，企業對人才培育應負