

洞化一詞。從行政院主計總處的統計，2013 年製造業占國內生產毛額（GDP）比重仍達 28.3%，事實上，我國製造業占 GDP 比重會升至這麼高的水準？原因在於國民所得統計近六年做了兩次修正，這個定義的修正導致製造業占比回升至較高的水準，而鬆懈了我們對產業空洞化的危機感。

- 二、主計總處每五年會依據工商普查資料及國際最新編算準則修正國民所得統計，去（2014）年又適逢五年修正，因這一定義的改變，讓每年製造業生產毛額規模擴大了 3000 多億元，致製造業占 GDP 比重又更上一層樓。如果不去深入追蹤這六年來國民所得統計定義的改變，我們會很樂觀地看待國內的產業結構，認為台灣製造業深具規模。但若明白六年來國民所得統計編算準則的改變，我們便無法這麼樂觀。依 2009 年之前的舊版國民所得統計觀察，台灣製造業占 GDP 比重在 1980 年代中期仍達 35%~38%，到 2008 年已降至 21.7%，隨著近六年兩度定義修正，2008 年製造業占比也兩度修正至 24.8%、28.2%，若仍依據舊版的標準來看，台灣目前製造業占 GDP 比重恐已降至兩成甚至更低。
- 三、把部分服務業歸為製造業，把研發改列民間投資為近年先進國家採用的編算準則，我國跟上，確有其必要。然而若深入數字的內涵則會發現，這些新增的製造業產值與昔日製造業產值，仍有其本質上的差異。以委外生產而言，其生產線在海外，所創造的產業關聯效果、就業效果，自然無法與過去相提並論；而研發與昔日的民間投資差異更大，美、德等科技大國的研發報酬率高，將研發支出與設備支出一比一的計入民間投資，無可厚非，但其他國家包括台灣也如此比照，是否妥當，不無疑問。
- 四、回歸傳統的算法，我們製造業占 GDP 比重約已降至兩成，這說明台灣確已有產業空洞化的徵兆。本席在此要提醒政府，今天台灣製造業占 GDP 比重 28.3% 已非昔日的 28.3%，台灣產業空洞化已由昔日顯於數字之上，轉而隱於數字之下，難以藉由數據呈現。但真有心想要明白台灣產業結構變化者，仍可由近六年兩度國民所得統計的修正中還原事實真相，發現此一問題的嚴重性。表面華麗藻詞無益國家整體經濟力的提升，政府應對全體國民負責，務實而確實的對國家經濟政策剴切把脈，對症下藥讓國力元氣日漸充沛，方是國家之幸全民之福！

（十八）本院黃委員昭順，針對日前英國經濟研究機構和多家跨國企業最新的集體研究《全球天資 2021》（GLOBAL TALENT 2021）預估，台灣到 2021 年時，因人才外流及吸引不到國際人才，恐將成為全球最缺乏人才國家，籲請政府正視。最近景氣改善，就業市場隨之回溫，「跳槽」風氣逐漸盛行，但深入研究對比，卻發現台灣一種獨有的現象，不少跳槽者大膽放棄過去的領域與經驗，「裸跳」至不同的產業及職務，求新求變，寧可犧牲一時的薪水，追求未來更高的報償。其實，年輕人冒險或

拓展人生經驗值得鼓勵，可是離鄉背井到海外求職就業者愈多，就不利國家社會的發展。因為這其中有很多都是高科技及管理人才，數據顯示外移人口中專業人才占比高達 61.1%，造成台灣高端人力大量外流特別嚴重。可是與此同時，來台就業的外國高端人才卻沒有增加，這對台灣未來的發展是很大的警訊。究其原因，係我們社會的低薪及法規限制所致，爰此，本席建議政府應該揚棄「管制」的中心思想，改以「發展」的精神，來促進主管業務的興旺。雖然有論者稱，提供企業租稅優惠或許有利於企業降低成本及增加稅後利潤，但長期反而不利國際競爭力及企業責任。然國內當前已臨經濟興衰的非常時期，人才外流是大問題，不利台灣發展，政府應小心面對，不能再墨守成規，應以非常藥方來促進經濟社會進步，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、台灣經濟的悶和亂，都和人才缺乏有關；沒有人才，企業要創新、轉型升級根本是緣木求魚；近年國內人才斷層及人才荒問題愈益嚴重，人民希望政府展現積極有力的領導作為，但治國人才不足，讓政府幾乎淪為僅勉具救火隊功能，遑論開展新政，領導台灣向前行。而更讓人擔憂的是，台灣非但人才不足，而且人才外流問題日益嚴重。根據中央研究院及國科會估計，近 10 年台灣人才赤字平均每年逾 2 萬人，亦即菁英人口正快速流失。根據去年一份國際組織調查報告顯示，2021 年台灣將出現全球最嚴重的人才短缺危機。
- 二、「中興以人才為本」，人才不足、甚至大量出走，一切都將成為空談！要解決當前國內人才不足問題，根本之計在長期培養人才，但短期之策則在引進外來人才及留住本地人才。企業主必須將人才視為資產，時時思考人才問題，提供人才培育的良好環境，才能不斷創新，永續經營。政府有責改善產學和供需脫鉤現象，縮小高教畢業生學用落差。因此，重振技職教育是政府當務之急，也是為社會及企業培養創新人才的基礎工程。
- 三、當下國內人才已出現斷層危機，光靠培育人才緩不濟急，開放海外人才來台是可行及有效的捷徑。但是，主管機關對開放海外人才心態十分保守，究其原因，主要是擔心大幅開放外國白領人才來台工作，可能影響本地就業，因而在薪資及配套管理上層層設限，讓業者望而卻步。但面臨當前人才短缺問題，台灣若沒有開放的心胸和器識，只會讓問題更加惡化，陷國家整體發展於不義。
- 四、台灣高端人才外流問題，主因是薪資偏低。事實上，台灣平均薪資水準不僅落居四小龍之末，部分行業甚至已被中國大陸沿海城市追上；在高端人力薪資方面，台灣落後幅度更大，愈來愈多的人才被磁吸到海外及大陸。小廟容不了菩薩，有能力的人士寧可在國際市場

被選才，因此用腳投票，離開台灣。所以，企業界必須有所覺悟，重視員工價值，以提高薪資刺激創新，才能提高生產力，也才留得住人才。至於政府角色，就是在產業政策及制度面上，鼓勵企業培育人才及研發創新。企業和政府必須共同努力，方可紓緩人才外流問題，再配合育才、引才政策，台灣經濟的未來才會有希望。

(十九) 本院黃委員昭順，有鑑於經濟因素衝擊生育，並導致少子化現象嚴重，主張政府應即推出「獎勵三代同堂暨鼓勵生育優惠補助方案」，提供租稅減免、生活及養育補助措施，期有效解決少子化與生計困窘之民生難題，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、台灣少子化問題益趨嚴重，導致許多意想不到的後遺症，包括各級學校逐漸面臨升學招生不足、勞動市場人力短缺、家庭親情疏離、三代同堂景象凋零等等現象，對於社會經濟與國家總體競爭力均將產生一定的衝擊，實不容小覷。
- 二、造成上端現象的原因固然很多，惟經濟與民生困境因素乃係真正關鍵，解決辦法須從根源著手。爰此；本席主張政府應即推出「獎勵三代同堂暨鼓勵生育優惠補助方案」，結合內政部、財政部、經濟部、勞動部與國發會的行政資源與施政智慧，鼓勵生育並獎勵三代同堂，除有效改善解決少子化現象，弘揚中國孝道精神，藉此推升經濟與社會多元發展，亦不失為提振國家總體競爭力之助力之一。
- 三、本席主張之「獎勵三代同堂暨鼓勵生育優惠補助方案」重點應包含：增列三代同堂家庭優惠之所得稅免稅額度、提供三代同堂家庭優惠之房屋稅稅率、提供三代同堂家庭優惠水電費率、提高生育補助津貼，增訂提供幼兒養育補助津貼至小學二年級、提供三代同堂家庭成員勞、農、健保與國民年金保險之優惠稅率等。

(二十) 本院黃委員昭順，針對在政府與全民的共同努力下，國內景氣逐漸加溫、失業率降到近年低點、成長率一路調升，榮景可期的同時，特提醒政府，全球經濟仍處於動盪變化，潛藏著風險與不利因素，政府與國人仍應有高度警覺和應變之策。樂觀的看，在失業率下降、薪資增長帶動下，民間消費應可穩定增長；惟潛藏的變數與風險仍應注意。諸如；對國內言，已維持 10 年多頭走勢的房地產，如果出現反轉、開始下滑萎縮，對國內經濟恐產生影響；大陸與南韓的 FTA 預估在年中之後生效實施，將對我出口業造成衝擊。在國際大環境方面，除了美國經濟表現可望復甦外，歐洲停滯依舊，希臘國債危機再起，未來走向值