



■所址：116台北市文山區羅斯福路6段142巷11號 ■電話：02-89310462 ■網址：<http://www.mofti.gov.tw> ■中華郵政台北誌字第六四九號執照登記為雜誌交寄 ■印刷：炬暉企業有限公司 ■2917-5830

財政部94年度願景共識營「與部、次長有約」一部長談話

紀錄人：李敏詩

跟大家談一談自己的一些想法。

我與財政部是蠻有緣分的，記得在輔仁大學唸書時，週末到台北，坐交通車或公車，當車子從中興橋轉到康定路後，每次都會看到「臺北市國稅局萬華稽徵所」，當時我在想，大學畢業之後不知道能不能找到這樣一個政府機關的工作。後來，我在政治大學財政研究所畢業，高分發的服務機關就是臺北市國稅局。因此，我的第一份工作就是稅務員；不過，二個月之後，我的恩師張則堯先生，也就是當時財訓所的所長，將我商調到財訓所工作；兩年後出國唸書，學成回國後，先後擔任教職及其他公職。如今，再度回到財政部擔任部長，服務迄今已滿3年，所以我在財政部服務，前後已經超過5年，我相信在座大部分同仁在部裡服務的時間比我久，所以應該跟財政部更有緣分。不過，因為我有很多同學都在財政部服務的關係，所以對財政部一向都蠻關心的，自己也覺得蠻有感情的，來到這邊也是希望能夠幫我們財政部的業務推展做得更好，讓大家覺得在財政部做事有成就感，這也是我的使命。就像我在來財政部之前，在行政院主計處工作一樣，同仁給我的感覺，會覺得在主計處工作很有成就感。同樣的，我也希望讓財政部同仁有這種感覺。

我們也了解國家財政狀況，整個大環境並不是很有利的，特別是這幾年財政收支短差變大，稅收不足，所以未來要把這些工作做好，其實是要投入很多努力，這也考慮到客觀環境的改變，過去做得通的事情現在不見得做得通；過去的方法現在不見得好用，一定要不斷的求新、求進步。所以，我們需要具備的是，第一個是專業，第二個是績效。工作一定要有效率，這要靠我們共同去努力，尤其是要建立良好制度。我以前在很多場合演講時常講，先拿臺灣和中國大陸來比，同樣是中國人的世界，我們的聰明才智有什麼差別？答案是，沒有差別，但是這兩個社會的進步水準是不一樣的，原因是來自於制度不同。我在美國唸書的時候也覺得，在臺灣或華人社會，我們的聰明才智跟美國人來比，有比他們差嗎？我覺得不會比他們差，可是我必須承認人家社會比我們進步，那是來自於美國的制度比

我們進步，而不是聰明才智的問題。個人的能力是顯現在聰明才智，但是，一個機關、團體的績效是顯現在一個制度。好的制度能夠讓優秀的人才充分發揮，所以怎麼樣讓一個團體、機關的制度能夠建立得更好，讓大家的能力能夠充分發揮，這個很重要。但是，要建立一個制度，一定要有一些突破性的觀念，把新的想法不斷的引進、不斷的生長、不斷的改變，傳統的、過去的東西固然很重要，但是，吸收新的知識也非常重要。所以，我覺得怎麼樣在這方面多作思考，特別是建立租稅制度方面，稅捐徵收和財政管理、財產管理等制度，都要不斷的去求進步，並以專業去累積我們的經驗。所以，同仁的專業知識一定要不斷的進步，因為專業非常重要。

當然，另外一個就是績效，講究效率，工作一定要有效率，我們也了解外在環境改變，必須要了解外界對我們的需求是不斷的增加，人民的需要，我們要能聽得到。這幾年，我一直把這幾個當成是思考的核心問題，也不斷的要求我們同仁去做一些改變，原因是希望能夠滿足社會大眾對我們的期待。我也知道有很多問題是不容易立竿見影的，不過我也很高興有這麼多同仁幫忙，能夠把很多事情處理好。一個機關絕對不是靠一人就能夠做得好，一定是靠一群人，所以財政部如果在過去這段時間之內能夠做出很多事情來，那也是靠一群人的努力。這些努力當然有很多是我看不到的。譬如：今天在座有很多是我們的業務支援單位，人事、會計、總務，這一些幕後英雄，他們所做的努力也許不是我們完全能夠看得到，不像稅捐徵收的表現，是我們可以直接看得到的。不過，這些業務支援單位我覺得也有很多

改變的，這些改變其實最主要的關鍵就是，我們要勇於面對問題，同時也要努力解決問題。

我在政府機關工作已多年，發覺到任何機關都存在有好多的問題。這麼多問題很多都是日積月累所累積下來的，就像我們的身體不好也都是日積月累所累積下來的一樣。所以，我覺得我們應該即時面對問題，不要把問題留給後面的人，不只是部長這樣，我想你們在座的每一個人，在你的職務上都有類似的情形。我們希望能夠說真話、做事負責任，這是很重要的，那同時也要面對問題、解決問題。當然，我也很高興，我們確實解決了很多以前留下來的問題，或者以前還沒有形成的問題也讓我們即時解決了。像一些事務性的東西我可能不了解，但像賦稅署最近推動的一些移轉訂價的問題、有關過去陳年的積案，頻道業抗拒課稅；甚至最近要討論認購權證的問題等，每一項都要審慎處理。另外，訴願會處理訴願案件，我記得在我初到任的時候，訴願待辦案件很多，李前部長在任的時候就請陳次長督促清理，經過這幾年的努力，總算是到了一定水準，黃執行秘書做得非常好，把過去的問題漸漸的解決，我相信這是要付出很多努力而且是很辛苦的，我希望每位同仁能夠一方面認真面對問題，同時也能夠勇於負責，我想不只是員工要勇於負責，主管更要勇於負責，包括今天在場的主管還有不在場的主管，每位主管要有負責的肩膀。

其次，很多人都想要升遷，我自己的體會是，升遷固然很好，可是升上去之後，責任會更大，往往是升的越高，煩惱越多，壓力越大。所以事情是一體兩面，我們希望拔擢肯負責任的主管，肯承受壓力的主管。如果你沒有肩膀、不能

承受壓力，上上下下都知道你不負責任，就不適宜擔任主管，所以我還是希望能夠找到有魄力、肯負責任的人去承擔。不過，再回到升遷的問題上，我的原則就是，升遷不應該有關說、更不要去關說。當然，關說是一個風氣，我們國家什麼時候這個風氣斷絕了，我們的政府就是進步的政府。關說到底有什麼好處呢？我也看不到好處，凡是來關說的都是能力有問題的，我講這個話其實真的是要告訴各位不要關說。因為，第一，如



果這個人能力有問題，靠關說上來，這個職位做不久，因為最後還是要憑實力去面對現實，到時候你撐不下去就得下來，那時候更難看、更痛苦；第二，你關說如果成功了，別人也會關說，一旦別人也關說成功，以後這個機關都要靠關說，那同仁的工作士氣就沒有了。考績和升遷都是相對剝奪其他同仁的機會，所以這種事情不要關說，因為關說是零和遊戲，你得到，別人就失掉，最後結果誰都沒得到，只是把這個機關的風氣弄壞掉，所以最好不要關說。因為一個職位出缺，可能同時有好幾個人適任，我們只要問：用這個人，他有沒有不適任？如果沒有不適任，你也適任，他也適任，那麼我覺得你也不必介意，因為你總有機會的，很多人會想，那要等到哪一年呢？在我初任國稅局工作時，有一個稅務員，具有法律研究所碩士的學歷，亦有5年工作年資，而且能力也不錯，我那時候想，做了5年還是稅務員，好辛苦啊！不知道等到什麼時候他才有升遷的機會。相反的，我在臺北市府財政局當局長時，我就發覺，一個主管想要做事，你每天都在想怎麼樣能找到更有能力的人，只要這個人能力夠，你是迫不及待的要找他。可是，事實上往往卻是我們某些條件還不具備得很好，所以你就沒有辦法去爭取到那麼好的工作。不過後來我也漸漸了解，其實人不要怕機會不來，只是怕機會來的時候，你有沒有掌握得到，這個才是最重要。能不能掌握得到機會呢？關鍵在於你本

身，你不但對你的工作願意投入，當你的同事沒辦法做好他的工作時，你就勇於幫他去做，你雖然做得累得要死，但是卻樂在其中，那麼你就可以把每個工作都做得很好，請問，哪一個長官不喜歡你呢？自然你就會有機會，你不可能幾十年都沒有機會。所以，我是覺得升遷其實不要強求，機會來了，就好好掌握、好好發揮。一旦機會來了，是一種付出，每一位同仁在政府機關能做什么？就是實現一些理想，你也不可能有暴利可得，有的是你固定不變的薪水，如果你不是實現理想，只是說我做這個工作做得很輕鬆，那這種升遷我覺得不值得。自己固然覺得很滿足，但在同仁眼裡來看，不見得是位好主管、好首長；所以我覺得各位同仁對這些要看淡一點。主要要對你的工作有興趣，這個才是重要。

我在學校任教時，常跟我的學生講我的心得，我自己原來唸經濟學，後來唸會計，後來又從事財政。一路下去，我的選擇只有一個，就是這個事情我覺得有興趣，我就做。所以，我覺得做事情要追求興趣，不要追求其他的。因為你有興趣就做得好，做得好自然而然會受到肯定，自然而然名利就會來，就有升遷的機會。所以，做事情一定要樂在其中，要對你現在的工作有興趣是非常重要的，只要你現在的工作好好做好，即使是業務支援的工作，只要認真做得好，機會一樣也會來。

最後我要講的是，做事情跟做人一樣，有的時候難免都有取捨。一個事情很難讓大家都滿

意，我自己也時常被批評做事情瞻前顧後，這個也不想得罪，那個也不想得罪。其實，我告訴各位，最後還是會得罪的。我在輔仁大學就學時有位神父，以前是老師，現在亦師亦友。我在臺北市府工作時，他就跟我講，你現在離開學校不當教授，要去做政府機關的工作，處理公共事務，就要接受公評，那是很辛苦的。不過，他勸我不要擔心，因為什麼事該做就要做，那會不會得罪人呢？當然會得罪人。他說，因為做事情，好人不罵你，壞人就會罵你；壞人不罵你，好人就罵你，如果每一個人都不罵你，你就是鄉愿。所以，你要做你覺得該做的事情，應該做，那沒辦法，非做不可，那就勇於任事。抱持著平常心，今天做這件事情，也許別人不會諒解你，但是如果你持之以恆的做，別人就會相信你，你就會有一定的信用。在政府機關做事情，不可能發大財，我們只是希望可以有一份工作，可以讓我們做得很充實、很實在。我時常在想，現在的部長職務和我以前在國稅局當稅務員來比，不見得快樂。有時候想到一些難題，晚上睡不著覺，如果我當稅務員，就沒有這些煩惱，這是很深刻的感受。

財政部的願景，就是要把國家財政工作做好，要面對問題、要解決問題。但是，個人對自己的人生也應該要有抱負，要有理念，這個理念不是我要有什麼成就，而是很踏實的把自己想做的事情做好，不要過度去計較，進而徒增煩惱。最後，敬祝各位闔家平安、工作順利！謝謝各位。

94年度稽徵機關首長副首長研討班第一期訓練紀實

本所94年度稽徵機關首長、副首長研討班第一期原訂於94年8月4日至94年8月5日辦理訓練，因8月5日馬莎颱風來襲，是日課程順延至同年11月24日及11月25日補訓。

本班安排課程主要在提供稽徵機關首長、副首長在煩忙公務中，能有舒解壓力的機會。2日的課程包括參訪內洞國家森林遊樂區、景美仙跡岩健行、氣功養生等，原排定之壓力調適課程，因講座臨有要公，爰變更為生活藝術專題介紹。本次參加補訓的首長、副首長共計16位，第一天的參訪活動及第二天清晨5時30分的健行活動仍須相當體力，各首長、副首長們均表現出過人體力全程參與，令人敬佩。參訓的首長、副首長們並表示，內洞森林遊樂區的參訪活動收穫良多，除森林步道健行外，對國家自然資源保護及生態復育的努力印象深刻。爰此，就本班參訪內洞森林遊樂區情形紀實報導，提供同仁分享。

11月24日下午1時30分，由財訓所王所長耀興領隊、本班輔導員曾簡任秘書欲朋、陳專門委員正義隨隊，與主管班學員一行人乘坐中型巴士，拋開世俗煩囂，往內洞出發。

「內洞國家森林遊樂區」，又稱娃娃谷，位於台北縣烏來鄉信賢村，隸屬林務局新竹林區管理處，佔地1191.34公頃，海拔230~800公尺，屬副

熱帶重溫型氣候，年平均溫度20°C，是台灣北部低海拔溪流峽谷生態環境的代表，鄰近有翡翠水庫、烏來風景區、雲仙樂園等遊憩據點，連結而成「烏來觀光遊憩系統」。

約莫1個小時的車程，中型小巴已經駛至內洞森林遊樂區停車場了。巧遇高雄市國稅局的同仁亦至此辦理自強活動，有一種他鄉遇故知的情懷。新竹林管處遴派國家森林解說志工謝永康老師為我們引導、解說。由售票亭慢步至內洞國家森林遊樂區主要遊憩景點之一「內洞瀑布」（亦稱信賢瀑布）之下層瀑布大約為1,150公尺，費時30分鐘。沿途謝老師詳細為我們解說林區的植物生態及如何進行自然生態保育。內洞森林遊樂區沿著南

勢溪開闢步道，南勢溪是大台北地區自來水的水源上游，提供全國最佳的自來水水質，是自然保育的最佳成果印證。另外植物生態方面，有小的比指甲還小、可以當作藥草的蕨類，有像水鴨腳掌、一左一右的水鴨腳秋海棠、有長著小尾巴蜜腺的非洲鳳仙、有山蘇中口感最好的南洋山蘇、還有負責涵養水源、水土保持的最後一道防線—地被植物，另外，林管處亦將台灣即將消失的原生種杜鵑於此區加以復育。

我們憑著樂水橋上的欄杆，聆賞瀑布澎湃的

詠唱，讓清新的空氣沁入心脾；豐沛的內洞溪水自山頂溪谷、斷岩沖瀉而下，與清幽的南勢溪同匯，飛濺的水花似渺渺的雲霧，讓人有如至身仙境，塵憂盡除、心曠神怡。此時財訓所的工作人員已經在樂水亭上沏了壺好茶，又備妥了水果、茶點，大家在亭中歇腳品茗、交誼情感，並在此以層峰為幕攝影留念。

稍事休息後，再邁步拾階而上，與下層瀑布大約100公尺的距離，10分鐘不到，就可以感受到上層瀑布磅礴的氣勢，與之前的下層瀑布又是另一番風情。我們在觀瀑亭內閉目凝神、滌濯心靈；謝老師也提醒大家，記得把森林裡的芬多精、陰離子吸得飽飽的再回家。芬多精存在於植物的根莖葉，是森林中散發的精氣、香氣，用以天然殺菌、淨化人體、預防百病；陰離子是瀑布、溪水的水花破散後經陽光、宇宙射線照射而產生的空氣維他命，可以讓我們身體健康有活力，據說還能消除文明病。芬多精、陰離子，再加上綠色植物行光合作用所產生的活氧，俗稱「空氣三寶」。根據農委會林務局公佈的陰離子檢測報告，烏來內洞瀑布每立方公分含有高達2萬餘至5萬餘個陰離子，居全台6大瀑布之冠。

徜徉了大自然的森林浴後，一行人才不捨的與山林道別，盡興而歸。這是一趟結合身心靈的饗宴，大家相約明年還要再聚。（財訓所賴純青提供）



從政府組織再造 淺談公務人員核心職能之訓練

財政部財稅人員訓練所／簡任秘書 曾欲朋

一、前言

「訓練」係指有計劃性、系統性的透過學習過程，以發展知識、技術或態度，並培養達成績效的行動能力，在工作領域中，訓練使個人獲得應有的能力，以完成工作任務。故訓練的目的在於強化員工的工作知能及工作效率，以達成組織的政策目標或重要任務，為一種具有目的性及意圖性的行為，運用系統性的安排以改變或培養成員對工作的認知、態度與觀念，以符合組織的要求，達成組織的願望企圖。

政府目前積極推動政府組織再造，再造政府係以企業型政府的理念為主要內容，亦即政府蛻化為具有公共企業精神的政府，運用企業管理的理念與作法，讓政府體制和組織更具活力及競爭力。政府組織成員之各級公務人員即為再造之核心，如何增進公務人員職能，提升競爭力，以最低成本考量的顧客導向管理，提供集體財與服務，解決公共的問題，以符民意的期望，則有賴完整有效的職能訓練。其中核心的職能訓練，以整合增強核心職能尤為重要，學習企業化精神，達到提昇行政效能目標。

二、核心職能訓練之意義

所謂「職能」(competency)係指工作在職者擔任職務所須展現之知識、態度與技能。至於所謂「核心職能」(core competency)則係指企業組織內每一個人皆須具備的職能，可視為組織期許每一工作者展現出符合企業精神、價值的行為與風範，或是孕育在每一工作者身上，可以促使企業成功關鍵或競爭優勢良好發揮的能力。

透過針對核心職能的訓練，經由個人特質、態度、動機、知識、技能的組合所展現，有效率達成工作目標和績效必須具備的關鍵能力，但核心職能訓練不只是技術能力上的學習，除了專業的知識外，研發管理人員更必須提升專案執行、專案管理的決策分析能力、知識管理、創新能力與整合能力，才能進而掌握整體工作方向與趨勢，創造出企業卓越的績效。

三、中高階管理者之核心能力

如上所言，所稱核心能力之意義係針對整體工作者之意涵。核心能力外顯於工作績效，唯有對「成功的工作績效」有影響者，才能列為該職務的核心能力，所以不同職務的工作所應具備的核心能力也不盡相同，即使相同的能力名稱，在不同的職務、層級角色會呈現不同的行為，例如各級主管與基層同仁所具備的「溝通能力」行為並不相同。組織可以系統地整合個人與組織的需求，設計出履行每一角色任務所應具有的能力，做為組織成員不斷成長的指標，而其與成員間的落差分析(Gap Analysis)，成為組織甄選、培訓、薪酬與其他人力資源管理的重要參考指標。

除了各個職務不同類別之核心能力外，中高階人員之領導管理核心能力向來為學者專家

探討的重點。以下謹搜集國際上著名之核心能力探討理論及作法供參。管理學學者S. B. Parry將管理者的核心能力分為四種：(一)行政的／管理的能力：時間管理及設定優先順序、設定目標及標準、計畫和排定工作。(二)溝通能力：聆聽和組織、提供清晰的資訊、獲取無誤的資訊。(三)監督能力：訓練、教導和授權、評估人員及表現、維護紀律及諮詢。(四)認知能力：界定問題和解決問題、制定決策、衡量風險、清楚地及分析性地思考。

美國聯邦政府人事管理局早期為甄選高級行政職候選人及要求高級行政現職人員，曾列出高級行政職位(Senior Executive Service)共同必備的核心能力條件，幾經調整，一九九七年新修正的「主管人員核心資格條件(Executive Core Qualifications, ECQ)」，詳列了各項能力的關鍵特質與培養各種核心能力所需的二十七項領導知能包括：

1. 領導變革：(1) 創意與革新(2) 持續學習(3) 對外界的覺知(4) 彈性(5) 達觀(6) 激勵服務(7) 策略性思考(8) 願景。
2. 領導員工：(1) 衝突管理(2) 文化覺知(3) 正直及誠實(4) 團隊建立。
3. 成果導向：(1) 責任性(2) 顧客服務(3) 決定力(4) 企業精神(5) 解決問題(6) 可靠的技術。
4. 對組織敏銳的能力：(1) 財務管理(2) 人力資源管理(3) 科技管理。
5. 建立聯盟與溝通：(1) 影響力及談判力(2) 口頭溝通(3) 人際技能(4) 夥伴關係(5) 書面溝通(6) 政治知識。

四、政府組織改造與公務人員核心能力訓練

美國跨國大企業奇異公司之執行長傑克威爾許說：「凡有變就有機會。因此，讓組織動起來，而不是讓其癱瘓，就成了最高指導原則」。處於資訊科技突飛猛進的今日大環境中，國際社會的與日俱進的本質就是「變化」。所以政府組織改造是參考國際潮流之所趨，不僅我們社會制度與環境在改變，國家間的政治與經濟互動方式亦在劇烈改變中。此一相互牽動改變，以及我國所處兩岸特殊環境，與其他世界國家又有不同，整個國家面臨的問題愈趨複雜多元，設計一套可提高國家政府的整體競爭力，為當務之急。

目前政府改造的目的，不僅係提高政府因應當前面臨問題的效率，更是針對環境變遷而希望規劃出優質的行政體系，以求政府行政效能優質化。準此，為能使打造後的政府有全新面貌，工作有效率，組織功能互不重疊，各部門負責個別政策的規劃與推動，達到集中事權的效果，以及業務上的垂直整合，難免有一定較大幅度的組織變動。將資源更有效運用於核心事項，為民服務更深入。

政府面臨改造，首當其衝就是公務人員，政府組織的變動即對人員的衝擊；提昇政府效

能，就是對公務人員應具備職能的挑戰，尤其是公務人員之核心職能。所以為因應政府此一箭在弦上的變革政策，政府各級公務人員應能自我充實，而各訓練機構也應針對這變革，設計提供各類訓練機會。

五、財政部財稅人員訓練所之訓練

依據財政部財稅人員訓練所組織條例第二條之規定，掌理下列事項：

1. 稅務人員訓練之研擬及執行事項。
2. 關務人員訓練之研擬及執行事項。
3. 金融人員訓練之研擬及執行事項。
4. 一般財政人員訓練之研擬及執行事項。
5. 其他奉指定人員訓練之研擬及執行事項。
6. 其他受委託辦理有關一般財稅教育之研擬及執行事項。

依據上開規定，財政部財稅人員訓練所提供的專業訓練架構類別包括：

1. 地方財稅人員之專業在職訓練。
2. 配合政策法令之專業在職訓練。
3. 機密性之專業在職訓練。
4. 中高階層管理人才養成訓練。
5. 專業財經外語訓練班。
6. 國際人才訓練班。

財政部掌管稅務、國庫及國產等國家重要工作，雖然金融部分於九十三年七月劃歸金融監督管理委員會，惟該會尚無訓練機構，涉及機密性訓練仍在官方訓練機關辦理較為適宜。因此，有關金融相關訓練，財政部財稅人員訓練所仍奉上級指示提供相關訓練協助。政府組織改造之規劃，財政部仍為原名存續的重要政府部會，職掌將有增無減，例如政府採購部分將移撥財政部。所以，財訓所將參考國際有關核心職能的訓練指標，以及政府規劃的改造目標與進程，設計並提供各類專業訓練與核心的職能訓練。

六、結語

面對全球化競爭時代巨輪的滾動，凡事都在變，變的過程中自然有其機會，也就是要生存就須不斷的精進，避免被現實殘酷的淘汰。民間各行各業亦然，政府部門亦然，不斷的改變與時俱進，為不二法門。

政府改造與公務人員核心能力的提升，二者密不可分，訓練部門應提供並設計對應訓練，責無旁貸。尤其中高階層的管理層級公務員，在這次政府改造的過程中，可能面對更多的衝擊，因而中高管理公務員核心職能的訓練，更應予以審慎考量。

「核心能力」在不同管理階層所應具備之能力深度及廣度，甚至於所對應之訓練體系、課程，需要更多專家學者與各相關機關積極投入，融合在地化與國際化觀點，以培育具前瞻性之全方位公務人員，提升公務人員之競爭力。未來，財政部財稅人員訓練所仍將秉持上述理念，持續建構核心職能訓練計畫，培育我國未來的國際財政人才。

出席比利時銀行金融保險委員會 (CBFA) 主辦之比利時富通銀行執行 Basel II 之母國 / 地主國會議紀實

行政院金融監督管理委員會／國際業務處 科長 黃錫和

筆者於本年6月奉派出席比利時銀行金融保險委員會 (CBFA) 召開之 Basel II 之母國 / 地主國會議，並於會議前一日與 CBFA 進行雙方會談，及於會議次日順道拜訪歐盟內部市場處及歐洲金融圓桌會議 (EFR)，在緊湊的行程後，深覺獲益良多。有感於國內對比時金融體制之研究不多，另該場 Basel II 之母國 / 地主國會議為金管會參與之第一場此類性質會議，為分享經驗及介紹比國金融體制，爰撰寫本文以供先進之參考，歡迎讀者多多批評指教。

壹、會議緣起

比利時銀行金融保險委員會 (CBFA) 於 2005 年 6 月 2 日在比京布魯塞爾召開比利時富通銀行執行 Basel II 之母國 / 地主國會議，共有美國、法國、荷蘭、葡萄牙、盧森堡、香港、開曼群島、我國及地主國比利時等九個國家或經濟體之金融主管機關派員出席，筆者奉派代表金管會出席此一盛會，除聽取 CBFA 及富通銀行有關準備 Basel II 之簡報外，與會者亦對各機關就 Basel II 之準備情形、母國與地主國簽署合作之書面協定、Basel II 第二支柱 (Supervisory Review) 之規定仍不夠詳細等交換彼此意見。

本會議係為因應比利時富通 (Fortis) 銀行申請以 Basel II 之內部評等標準法 (Internal Ratings-Based Approach) 計提風險資本，CBFA 爰依據巴塞爾銀行監理委員會於 2003 年 8 月頒布之「跨境實施新協定之高層次準則」(High-level principles for the Cross-border implementation of the New Accord) 召開本會議，邀請與富通銀行監理有關之地主國，共同研商母國與地主國監理合作及交流議題。

目前比利時富通銀行及比利時聯合銀行在台共設有三家分行，我國合作金庫銀行在比利時設有一家子銀行 (台灣聯合銀行)，惟我金管會尚未與 CBFA 建立監理合作關係，為期金管會在跨境實施 Basel II 議題上，展現與各國合作之積極性與一致性，俾強化我國銀行業之跨國監理合作，並建立金管會與 CBFA 之監理合作關係，增加國際參與空間，筆者於會前洽請 CBFA 同意於前揭會議之前一日 (6 月 1 日) 另為金管會安排一全日會議 (上午為雙邊會談，下午討論雙方互設銀行之相關議題)。

此外，由於布魯塞爾為歐盟總部所在地，但我金融主管機關甚少赴布魯塞爾出席國際活動，經我駐比利時兼駐歐盟代表處建議及聯繫結果，筆者另於會議結束之次日 (6 月 3 日) 上午拜訪歐盟內部市場處，並於是日下午拜訪位於布魯塞爾之歐洲金融圓桌會議 (EFR) 總部，以洽商該組織與我國甫於 5 月 25 日成立之「台灣金融服務業聯合總會」(TFSR) 建立合作關係之相關事宜，謹就各項活動之經過及成果逐日臚列如后：

貳、各項活動之經過及成果

一、六月一日進行活動包括與 CBFA 之雙邊會談及與比利時富通銀行及比利時聯合銀行高階經理人之會談，謹分述如次：

1. 上午與 CBFA 進行雙邊會談，首先與 CBFA 審慎政策部顧問 (Conseiller) Mr. Andre Moreau 會談，M 君具 24 年之金融監理年資，渠表示 CBFA 原稱 CB (銀行監理委員會)，於 1935 年設立，負責監理銀行業，約有 250 名人員。2002 年比國法律修正將 CB 改制為 CBFA 以合併證券及保險監理機關。該合併於 2003 年完成，目前 CBFA 總人數約 400 人，合併後為因應職員合署辦公所需，爰遷移入新址。

CBFA 為一民間公司組織，與員工之合約屬民事法上契約，故員工並無公務員身份，以避免受政治之干擾而影響其獨立性，M 君認為 CBFA 之獨立性係比國未曾發生重大金融危機之主因，CBFA 共有六名委員，其中三名依法由比國央行 (National Bank of Belgium, NBB) 理事兼任，委員 (含主任委員及副主任委員) 任期六年，均由財政部長及經濟部長共同同意後任命之，實際上，為兼顧比國二大語言族群 (南部之法語區及北部之法蘭德斯語【Flanders，近似荷蘭語】) 之合諧，委員之任命通常會作政治上之妥協，但委員並無任期保障，委員任期屆滿得被重新任命，亦無次數上之限制，此任命程序與 NBB 之理事任命完全相同。CBFA 完全由受監理機構所繳交之監理年費支應其開支，惟為避免其開支浮濫，1995 年之皇令 (Royal Decree) 授權財政部長訂定其員工人數上限。

CBFA 原則上依靠外部稽核對銀行之查核報告來執行場內監控，其缺點是曾經發生金融危機事件，引起 CBFA 與外部稽核互推責任之情形。要成為合格之銀行外部稽核，須為外部稽核協會之會員，且經 CBFA 核發執照。CBFA 要求銀行外部稽核之資格主要為具會計師資格且有六年以上查核經驗者。CBFA 並得舉行考試以決定是否給予執照。實務上，近年來 CBFA 係信賴各大會計師事務所之推薦予以認定銀行外部稽核之資格，而未舉行考試，惟外部稽核如有重大之執業缺失，CBFA 得撤銷其資格。目前 CBFA 約每隔 18 個月核可一批申請者為銀行外部稽核。銀行可自合格外部稽核中自由選擇由誰執行查核，惟因市場上之競爭壓力，主要銀行為顧及外界評價，均會選擇大型會計師事務所之合格外部稽核。

比國金融市場由 4 大銀行 (包括 Fortis、KBC、ING 及 Dexia 等) 所瓜分，惟 CBFA 認為 Fortis 雖以比國為登記國籍，但其股東結構及業務分布為一半屬比國，另一半屬荷蘭，KBC 則為 100% 之比國銀行。4 大銀行合計之市占率約達 85%，其他外國銀行只占有約 7% 之市占率，並以荷系銀行最強，共有約 80 家外國銀行分行分布於比國北部，美系銀行在比國之市占率很有限，日系銀行從全盛時之 20 家分行降至目前之 3 家，M 君於會末主動提交由其 CBFA 主席 Mr. E. WYMEERSCH 署名，擬與金管會簽署之監理合作協定換函草稿予職，希望金管會審視後提送金管會之草稿版予 CBFA，本案刻由金管會國際業務處積極處理中。

2. 第二場會談係與 CBFA 負責監理台灣聯合銀行之監理小組人員會談，包括負責場內金檢之 Ms. Valerie WOIT，負責法規遵循之 Mr. Karel SPRUYT 及負責表報稽核之 Mr. Benjamin HENRION。渠等表示台灣聯合銀行可經營所有之 14 項銀行業務，惟目前該行只經營其中幾項，如要經營其它項目，仍須事先通報 CBFA，CBFA 將於審查其是否具備經營能力及相關準備後，寄發公函表達准駁。CBFA 對銀行每年進行一次場內金檢，EU 境內銀行須繳交 Voluntary Fund，以於倒閉時由該 Fund 支付每一帳戶最高 2 萬歐元之賠償。此外，銀行單一股東持股超過 5% 者，須經 CBFA 之同意。

W 君等另表示台灣聯合銀行似未善用其已不易取得之 EU 境內銀行執照擴展業務。另在經理人適任性方面，渠等建議金管會重新考慮恢復對國銀派外經理人進行面試，並將結果告知地主國主管機關。Mr. SPRUYT 另詢問我國之外匯限額管制是否會影響母行支援失敗子行之賠償，職表示我國央行對正當理由之大額結匯申請均會核准，如此一情形發生致損及比國存款人權益，我國央行應會核准母行支援失敗子行之賠償結匯。

3. 當日中午由 CBFA 主管信用機構及投資公司監理之委員 Mr. Rudi BONTE 於該委員會內設宴招待，我駐比代表處魏副代表可銘及楊秘書曉菁與筆者共同出席餐會，CBFA 外國銀行、清算交割、保管及特別金檢處處長 Mr. Christian JACOB 及 Mr. Karel SPRUYT 亦出席此工作餐會，B 君並就 CBFA 之組織架構、工作職掌、監理程序及比國金融市場發展等親自簡報，及再次表達與金管會簽署換文之意願，雙方共就彼此金融市場之監理議題廣泛交換意見。

4. 當日下午 2 時 30 分筆者與 Fortis Bank 商人銀行部 (為台北分行之直屬上級部門) 資深主管 Mr. Fredric VANGHELUWE 及 CBFA 監理官 Mr. Marc VERLEYE 會談該行在台發展策略並聽取該行簡報。下午 4 時與比利時聯合銀行企業金融總經理 Mr. Luc GIJSENS 及風險管理總經理 Mr. Maurits VERHERSTRAETEN 會談該行在台發展策略及對 Basel II 之準備情形，會議由 CBFA 大型銀行處處長 Mr. Frans BEUKELAERS 主持，會議於下午 5 時 30 分結束。

5. 本次之全日會議為金管會與 CBFA 首次舉行之雙邊對話，對兩國主管機關之監理合作開創契機，筆者因事前準備充分，在與 CBFA 多名高層主管進行充分討論後，亦取得對方對金管會之高度認可，特別是 CBFA 主席 Mr. E. WYMEERSCH 已同意與金管會簽署涵蓋資訊分享及金融檢查之書面合作協定，成果相當豐碩。

二、六月二日召開全天之「比利時富通銀行執行 Basel II 之母國 / 地主國會議」，並於中午舉行工作餐會。

共有來自美國、法國、荷蘭、葡萄牙、盧森堡、香港、開曼群島、我國及地主國比利時等九個國家或經濟體之金融主管機關派員出席。由於 CBFA 限定各國只能由金融監理官出席，我駐比

(續第五版)

(接第四版)

代表處人員經交涉後仍無法進入會場旁聽。會議由CBFA二名委員Mr. Rudi BONTE及Mr. Peter PRAET（主管政策）聯席主持，除聽取CBFA及富通銀行有關準備Basel II之簡報外，與會者亦對各機關就Basel II之準備情形、母國與地主國簽署合作之書面協定、Basel II第二支柱（Supervisory Review）之規定仍不夠詳細等交換彼此意見。其中Mr. Peter PRAET除兼任NBB理事外，亦兼任國際貨幣基金（IMF）、國際清算銀行（BIS）及G10委員會副理事，同時身兼BIS支付系統委員會、巴塞爾銀行監理委員會及歐洲央行（ECB）銀行監理委員會委員，P君特別於會中就其參與巴塞爾新資本協定之制定過程之經驗，與各國代表進行廣泛之意見交換。

三、六月三日分別順道拜訪歐盟內部市場處及歐洲金融圓桌會議（EFR），謹將拜訪情形分述如次：

1. 拜訪歐盟內部市場處：上午由駐比代表處秘書曉菁陪同筆者拜訪歐盟內部市場處，該處由主任Ms. Claudia LOCATELLI、負責銀行及金融集團之Mr. Gerald DILLENBURG與負責金融服務業政策之Mr. Arnaud PECKER共同接見，渠等就下列議題向筆者提出詢問，均經筆者妥予回復：

- * 金管會之成立時間、組織架構及權責
- * 外銀在台之市占率及競爭利基
- * 外銀在台之家數及分行家數
- * 我國銀行之總行家數、購併現況及世界排名。哪幾家銀行之國際化程度較高，及未來進一步國際化之展望。
- * 我國銀行準備執行Basel II之情形：有幾家準備使用內部模型法計算信用風險，及以進階衡量法計算作業風險。

L君等人另就筆者之詢問，說明EU有關Basel II之指令預定於2005年9月發布。依規定，EU發布金融指令後，會員國應於18個月內完成國內之立法程序，各國通常需要一段時間完成，因此該金融指令在各國之開始實施日期均頗為接近，不致發生監理套利情形，如會員國未能於18個月內完成國內之立法程序，歐盟執委會得向歐洲法庭提出告訴。為達成法規鬆綁，歐盟發布新金融指令均以取代舊法規為目的，並以發布一新指令應同時取代並廢止25個舊法規為目標。

歐盟認為美國銀行之經營績效，獲利能力及規模均較歐洲銀行為佳，因此致力於建立單一之金融市場，並消除跨境合併之障礙，以避免未來歐洲銀行逐漸被規模較大之美國銀行購併。

在WTO服務業談判方面，歐盟認為其金融業相對具有優勢，因此亦要求各國進一步開放市場，並對談判進展持樂觀態度，就大陸依其WTO承諾逐步開放其金融市場之進程，歐盟認為目前大陸均依承諾表進度逐步開放，並不認為其有違反承諾之可能性，歐洲銀行對開放後之大陸市場亦持積極之態度。

2. 拜訪歐洲金融圓桌會議（EFR）：上午由駐比代表處秘書曉菁陪同筆者拜訪歐洲金融圓桌會議（EFR）經理Mr. Sebastian A. FAIRHURST，F君為一德籍律師，曾於歐洲議會擔任德國駐歐洲議會官員之助理。筆者轉交我「台灣金融服務業聯合總會」（TFSR）鄭理事長深池致EFR主席Mr. Pehr G. GYLLENHAMMAR之親筆信，F君欣然接受，並表示將寄交EFR主席（其固定辦公場所位於倫敦），及歡迎日後與TFSR合作之機會。

F君另表示EFR於2001年成立，目前由20名

會員以個人名義加入，會員均為歐洲主要金融機構之董事長或執行長。現任美國FSR主席Mr. Donald Shepard亦以Aegon董事長身份加入為EFR之會員，因此EFR與美國FSR亦有合作關係。

EFR為一俱樂部性質之組織，每年僅開會三次，會期不定，惟為配合歐洲假期，去（2004）年係於二月，五月及八月舉行。會議如有討論案，均採共識決。目前僅聘F君為唯一之常任職員，F君之辦公室（亦即EFR之聯絡處）係向一商業中心（Business Center）公司（為一個房地產公司）承租之辦公室，惟為因應業務及功能增加，未來可能擴增職員人數及辦公空間。

EFR亦沒有Written Rules（例如章程，組織規程，開會程序，會員權利義務等均尚無成文規定），並由會員所屬機構協助成立四個steering groups，分別推展以下四項倡議：

(1) Lead Supervisor：主張對歐陸之跨國金融集團，應由母國擔任lead supervisor即可，而非現行各國各管該集團在各國境內之經營等多頭馬車之情形。

(2) Consumer Protection：旨在消除各國消費者保護之相關法令規定不一，致跨國集團對同一商品，須配合當地國法令分別設計開發之重複投資情形。

(3) Pension：旨在促使各國開放其退休金管理之市場。

(4) Capital Market：旨在消除各國證券相關法規之規定不一，造成跨國集團成本增加之情形。

此外，EFR會員服務之機構須為歐盟境內組織設立之金融機構，會員一旦離職即自動喪失會員資格，原機構如擬推薦新首長加入為會員，仍須經由現有會員之共識同意，始得加入，目前僅包括銀行及保險業，並不包括證券及期貨業，未來可能會納入資產管理業，並可能再擴大會員人數。

EFR由於職員有限，並不像European Banking Federation一般進行day to day之遊說工作，而係進行下列功能：

(1) 扮演智庫角色，對歐盟執委會、歐洲議會、European Council及會員之母國主管機關，提出政策意見。

(2) 對歐盟內部市場處有關建立歐洲單一金融市場之相關政策（例如最近發布之2006-2010綠皮書）提出業界之建議意見及評論。

EFR之研究報告均掛於其網站，惟須會員帳號始得進入，筆者爰請F君將e-mail位址列入其寄送名單，F君亦欣然同意。

參、結語

一、筆者雖係初次參加外國監理機關就Basel II之實施所召開之母國/地主國會議，但因會前充分準備，無論在議題之準備、與各國出席代表之溝通、議題之發言及參與、介紹我國對Basel II之準備及實施情形等均已圓滿完成任務，惟為強化連貫性及與其他國家金融監理機關代表之互動，以進一步加強我國之貢獻，未來對於單一議題之連續性會議，宜派請同一人連續參與。

二、由會議討論情形可知，我國對Basel II之準備及實施進度與先進國家相較毫不遜色，甚至有進度超前之情形，惟Basel II過度強調第一支柱（最低資本計提），對第二支柱（Supervisory Review Process）之規定不夠詳細以至各國監理機關對如何實施第二支柱莫衷一是，有關第一支柱之實施進度及第二支柱之實施方式等議題正方興未艾，我國宜密切注意及參與其發展，以掌握國際潮流及作為政策制訂之參考。

三、為提昇我處理國際金融事務之效能，宜積極培訓參與國際事務人才，尤其在提升英語能力及參與國際性會議之經驗方面。

四、我國代表於出席國際會議時應儘量利用機會廣泛與各國出席代表交換意見，以求其他國家適時響應我方提出之建議。尤其是爭取與會議主席交談之機會，更能提昇我方意見被參採之機會及我國之能見度。

----- (全文完) -----

開班訊

九十四年十二月至九十五年一月

訓練期間	班名	期別	訓練地點
94/12/15 - 94/12/15	專題演講「如何學好英文」	2	101
94/12/19 - 94/12/20	稽徵機關首長、副首長研討班	2	407
94/12/19 - 95/01/29	高普考稅務班	5	402
94/12/20 - 94/12/21	資訊稽核管理專題研修班	1	402
95/01/02 - 95/01/06	綜所稅稽徵實務班	1	401
95/01/02 - 95/01/06	電子商務研討班	1	410
95/01/03 - 95/01/13	營利事業所得稅查核班	1	402
95/01/03 - 95/01/04	稅、關務主管研習班	1	407
95/01/05 - 95/01/06	稅、關務主管研習班	2	407
95/01/09 - 95/01/13	房屋稅及契稅稽徵實務班	1	401
95/01/09 - 95/01/13	電子商務研討班	2	410
95/01/16 - 95/01/27	營利事業所得稅查核班	2	401
95/01/16 - 95/01/20	綜所稅稽徵實務班	2	402
95/01/23 - 95/01/24	稅、關務主管研習班	3	407
95/02/13 - 95/02/17	房屋稅及契稅稽徵實務班	2	402

§ 另有就地施訓及專題研修班次不含在表內 §

區域產業發展與轉業訓練需求之研究

A Study on Regional Industrial Development and Transfer Training

高雄師範大學：孫仲山／蘇美蓉／陳武雄／薛宗煌／黃錦淞

摘要

近年來，台灣產業受到產業外移及產業結構轉變影響，就業市場供需不平衡情形嚴重，如何由產業外部環境、上下游的整體關係來思考產業轉型策略，協助訓練失業人士欠缺的職業技能，都是十分重要的。有鑑於此，本研究主旨有二，一為探討南區職訓中心所轄範圍目前產業發展概況，以為整理出南部地區產業群聚情形，二為探討目前南部地區求職者需求的職業訓練項目，俾為政府辦理職業轉業訓練之參考。

關鍵字：轉業訓練 (transfer training)、產業群聚 (Industrial cluster)

壹、研究緣起

近年來，台灣產業受到國際不景氣的影響，經濟發展遲緩，加上部分產業外移及產業結構變更因素，促使就業市場人力供需不平衡，此時職訓中心的訓練課程若能妥適提出，將可解決求職者再度就業欠缺相關技能之問題。

產業發展近年來新引入「空間議題」加入研究，人們以不同角度觀察產業區域發展及分佈狀態，此種現象諸如美國矽谷高科技產業、拉斯維加斯娛樂業、紐約市金融業、台灣新竹科學園區、台南科學園區。產業的聚集程度影響著產業的結構，而產業結構又會影響到企業的競爭行為。Poter (1990)認為產業或企業間緊密連結在一起，透過產品或資訊流通，使彼此的利益能夠互補。群聚的成員包括生產者，消費者及競爭者，基於地理上的接近性促進彼此的效率與專業性，稱之為產業群聚 (Industrial cluster)。

近年來台灣人力、土地成本相較於大陸地區為高，且人們環保意識高漲，各地方產業若要單打獨鬥取得競爭優勢已不可能，必須群策群力結合相關產業共同合作，才有可能解決企業界轉型困境與失業率偏高情形。

有鑑於此，本研究主旨有二，一為探討南區職訓中心所轄五縣市目前產業發展概況，以為整理出南部地區產業群聚情形，二是要探討目前台灣南部失業人士職業訓練需求項目，俾為政府辦理職業轉業訓練之參考。

貳、研究設計

- 一、以研究報告、政府統計資料、政府網頁資訊等資料來分析南區職業訓練中心轄區內五縣市目前產業發展狀況。
- 二、以問卷調查法研究，以高雄市、高雄縣、屏東縣市、台東縣市、澎湖縣各就業服務站/台的求職登記者為調查對象。
- 三、問卷主題有二，分別為(一)何類職場是人們目前迫切想進入的？(二)何類訓練項目是人們目前最希望接受的？

參、文獻探討

- 一、**轉業訓練 (transfer training)**
轉業訓練意指職業轉換者獲得轉業所需之工作技能與知識所實施之訓練，而第二專長乃

指參訓者原擁有的職業技能，不足以因應工作或就業市場需求，為取得其他專長，以利轉換工作而參加的訓練。我國早在1983年職業訓練法訂有「轉業訓練」一詞，係指「職業轉換者獲得轉業所需之工作技能與知識所實施之訓練」。而勞委會職訓局所發佈的「加強辦理第二專長職業訓練計劃」中，則將「第二專長」定義為：「受訓者原擁有的職業技能，不足以因應工作或就業市場需求，為取得其他專長，以利轉換工作而參加的訓練」（職業訓練局，1991）。行政院勞工委員會與經濟部、農委會與青輔會爰自1989年起，共同策劃推動台灣之第二專長訓練體系，而後在1991年3月9日發佈「加強辦理第二專長職業訓練計劃」，緊接著在1992年2月28日頒佈的公營事業移轉民營條例施行細則中，規定公營事業轉為民營型態前，應辦理從業人員轉業訓練、第二專長訓練或就業輔導。

二、產業群聚 (Industrial cluster)

聚群現象源自生態學 (ecology) 中的觀念，意指：「在一個特定棲所中，共同生活的所有隸屬不同物種 (species) 的族群。」此種聚群現象往往在地理位置上表現出集中的情況。地理位置的相近對聚群廠商產生許多好處，例如產業資訊的交流，共享的地理資源等，而這些因素往往也為廠商建立起優勢的競爭力 (張陽隆, 2001)。產業群聚的產生常因為地區、文化與特色的差異，而有不同的顯著因素。產業區域競爭優勢取決於產業發展環境的優劣，區域的核心競爭力往往表現在具有特色的產業群聚上，因此如何提升各地產業特色，是區域競爭優勢之必要條件。產業聚群的成員可分為核心成員 (如中心廠，或產業中屬大型製造廠商) 與邊陲成員 (如衛星廠，加工廠、原料廠商、設備製造商)，在權力與依賴關係上十分靈活。一般而言，產業聚群的類型可區分為同業聚群與異業聚群。Anderson & Gary (1994) 兩位學者認為產業聚群的型態主要可分成下列三種：1. 「買者與供應商之間的關係」 (buyer-supplier relationships)、2. 「競爭者和合作者之間的關係」 (competitor and collaborator relationships)、3. 共同分享資源的關係 (share resource relationships)。

產業聚群形成後，相關廠商彼此間自然而然會建立起一種共生共存的關係。Porter (1998) 認為國家競爭力的形成往往會產生產業聚群的現象並出現地理上的集結。產業聚群內的廠商之間具有效率的互動機制，聚群內的客戶、供應商和關連產業之間彼此間雖存在合作的關係，但因互有差異，有時利益還是會互相衝突，而產業聚群內順暢的互動機制將會協助資訊的流動更順暢，緩和經濟利益的衝突，也為水平或垂直連結的公司創造合作與信任的空間。

肆、產業發展調查結果

依據94年度南區職業訓練需求報告研究結果 (孫仲山等，民94)，目前南區職業訓練中心轄區內五縣市產業發展趨勢，詳如下：

一、高雄市產業發展概況

高雄市位居亞太海空交通要塞，早期以糖的出口為主，隨著港口建築及都市建設促使了產業全面發展。目前高雄市的產業結構仍以基本金屬、電子製品、油煤製品、運輸工具、塑膠製品及機械設備等六項產業最為重要，約佔工業總產值七成以上，顯示出高雄市產業結構仍偏重於基礎資源型；高雄市工業基礎雄厚，並有加工出口區、鋼鐵廠、石化廠等大型重工業及高雄港等優勢條件，目前人口數約150萬人，但隨著基礎工業的式微，目前高雄市產業結構及發展都已有所改變。高雄楠梓加工區及前鎮加工區目前已演變成電子零組件及製程的重要生產基地。高雄港曾是全球第五大貨櫃港，但至92年第二季已被大陸深圳趕過。近年來高雄市大型百貨公司、大賣場林立，週年慶促銷活動更是五花八門，活潑行銷策略，再加上年輕族群生活習性的改變，目前高雄市地區三級產業、服務業有逐漸增加趨勢。

多年來的高度工業化發展為高雄市帶來嚴重環境污染問題，因此許多高污染性產業漸被高雄市民所拒絕。高雄港是高雄市特有且珍貴的資源，能否善用高雄港國際商港的優勢、充分結合臺灣南部生活圈與基礎產業、積極推動自由貿易港區，提昇物流轉口等增值產業是高雄產業發展關鍵要素之一；要素之二是污染性較高的工廠如何有效自我轉型，使臨港的有利區位與土地儘快釋放出來，做為未來多功能經貿園區、軟體科技園區是高雄市民共同的期待；要素之三是高雄基礎工業例如：鋼鐵工業、機械工業、石化工業及造船工業多數為國營事業，這些國營事業如何扮演高雄產業發展推手是高雄市產業轉型重要關鍵；要素之四是中央政府如何訂定相關獎勵配套措施，如何藉由政策的導引，例如科技人才培訓計畫、減稅、免稅行政政策，藉以吸引優良廠商來高雄市設廠，都是可列入考量的策略。

二、高雄縣產業發展概況

高雄縣目前工業生產總值中以製造業佔多數，高達80.68%，產業中以重工業為主體，全縣的化學材料廠家共計115家，隨著六輕在雲林麥寮動工，高雄縣的石化產業即將面臨資本外移的問題。全縣的金屬基本工業廠家有513家，除了少數大廠外，其餘皆為中小型工廠。自民國七十年下半年起，對於廢五金進口限量管制，一直到八十一年六月全面禁止廢五金進口，高雄縣的不少廠商面臨原料來源中斷的問題而歇業、轉投資。全縣的塑膠製品製造業廠家有321家。除了主要的大廠外，其餘均為資本額千百萬不等的中、小廠。全縣的食品製造業廠家有482家，岡山的豆瓣醬、蜂蜜，旗山的芋冰，都是地方有名的食品特產。全縣的金屬基本工業廠家有1,319家。岡山是全省最大的螺絲製造地區；除了極少數的大廠，其餘皆為小規模的廠商，以及透過外包網路串連的地下工廠。廠商外移的情況亦十分顯著。

(續第七版)

(接第六版)

因應社會經濟發展，高雄縣的產業發展重心在於開發「南科高雄園區」(即路竹園區)，預計99年完成第一、二階段共571公頃面積的基地，以吸引積體電路、精密機械、光電、電腦及其週邊設備、通訊與生物技術六大高科技產業為主。未來高雄縣產業的重要發展走向如下：

1. 平衡環保與產業的發展，研發低污染的產業類型。
2. 加速產業升級，建立高科技主導的產業發展方向。
3. 建立南部媒體資訊中心，強化南部區域資訊流通的功能。
4. 配合文化旅遊的發展趨勢，復振傳統地方資源型產業。
5. 提昇三級產業的專業水準，帶動地方產業結構的轉型。
6. 積極輔導農業轉型升級，及輔導農業轉業。

三、屏東縣市的產業發展概況

屏東位處臺灣最南端，全年日照充足，三面環海，土地肥沃，物產豐富，綿長的海岸線促使了遠洋漁業及養殖漁業蓬勃發展，多年來，屏東縣平原都會系統為縣內經濟活動主要集中地點，工商服務業多半集中屏東市、潮州鎮、東港鎮，而製造業多半集中屏東市、潮州鎮、萬丹鄉及內埔鄉，礦業則以里港鄉為主。

目前屏東地區農業人口數為348家數，工業人口數3,666家數，服務業人口數24,049家數，資本額共 391,449 萬元，由以上數據可觀察出屏東地區目前產業發展偏重於服務業，其次為工業，而農業已逐漸式微。近年來屏東縣政府為加速屏東區域發展，提出了以「科技觀光新世紀，優質生活好屏東」作為發展之願景，將全縣整體空間分為都會平原區、親水區、親山區及半島區等四區，以為促進屏東縣整體之發展。

「科技觀光新世紀，優質生活好屏東」是屏東地區發展的願景，美麗的海岸線蘊藏豐富旅遊觀光資源，絕對是發展觀光休閒產業最佳優勢，若能再結合新興科技業、醫療體系、美容產業，一併發展多元觀光旅遊業，相信將可為屏東地區帶來相當經濟產值。

四、臺東縣市的產業發展概況

臺東縣是臺灣本島東部邊陲的縣份，也是台灣工業化程度最低的縣份，地方產業基礎條件薄弱，境內的工業多以提供地方消費或基礎農產品加工為主，資本小、技術層次低。臺東縣較具規模之工業區，以臺東市之豐樂工業區、利嘉工業區，及規劃中之池上工業區為代表。事實上，與其他縣市比較，臺東縣的製造業部門屬於較不發達者，製造業未扮演關鍵產業角色。臺東縣製造業中以造紙業、食品業、木竹製品業、金屬製品業為最發達。

臺東縣的商業的業別層級不高，多為家庭自營式規模，最活絡的工商業別多以零售業為主，僅有一家經營國際貿易業。另外，飲食業尚稱發達，由於人口規模有限，一般服務業的層級都不高，僅觀光飯店因有全國的市場可為，相對較為突出。

臺東縣政府鼓勵各鄉鎮多發展具特色的農漁產加工品，以社區參與方式經營產業，全面發展觀光休閒農漁業，將朝休閒觀光縣來努力。臺東縣產業的重要發展走向如下：

1. 將農業文化特色與旅遊休閒結合，並佐以發展相關的工商服務業。

2. 成為供應臺灣地區良質蔬果漁畜產的重要基地，如稻米及釋迦便極具代表性，品質良好獨步全臺。
3. 引入資訊軟體高科技研發、大型休閒園區。
4. 加強交通建設及觀光遊憩資源之開發。

五、澎湖縣的產業發展概況

澎湖縣的現有產業，以漁業、養殖業，以及海洋島嶼觀光產業為主。其中漁業為澎湖最主要的民生經濟之一，在農牧業較不興盛的澎湖，漁業生產一直是民間經濟所繫，漁業的就業人口大約佔就業總人口的32.23%；其次是工商業，澎湖縣既有的產業中，工商業目前大約有6,300家，其就業人口佔就業總人口的26%；最後是農業，佔就業總人口的17%。

伴隨社會經濟發展，將來澎湖縣產業的重要發展走向如下：

1. 發展水產養殖、水產加工產業。
2. 發展農、漁業加工，以及農、漁業觀光產業（觀光魚市與觀光生態農業）。
3. 依照各地區的文化與地理條件，發展相關的觀光產業。
4. 發展地域性商業服務中心。
5. 重建澎湖農村發展計畫，讓人才回流。
6. 集中廢耕地，發展觀光牧場。
7. 發展漁業行銷，重新定位量多價低的漁產品，成為觀光漁業的特色。

伍、求職者職業訓練需求調查結果

本研究總計發出求職者問卷3,000件，其中求職者計有1,237位回覆。

其中有890位表達了心中最想進入之行業，餘347位未表達，經分析相關資料發現，求職者最想進入之行業排名前五名分別為其它服務業(32.81%)、電腦相關行業(16.07%)、製造業(13.93%)、專業科學技術服務業(10.11%)、零售業(6.52%)，如表1。

求職者最希望接受職業訓練的項目詳如表2，計有 534 位表達希望受訓項目，703位未表達意願，整理資料後發現最希望受訓項目排名前五名分別為資訊管理及程式設計業(42.51%)、住宿及餐飲業(12.55%)、其它服務業(9.55%)、美容業(6.18%)、企業管理業(4.31%)。

表1：求職者最想進入之行業分析表

行業名稱	人數	比例%	行業名稱	人數	比例%
農、林、漁、牧業	4	0.45	製造業	124	13.93
食品與飲料製造業	7	0.79	批發業	6	0.67
木材、家具及裝設品	2	0.22	住宿及餐飲業	27	3.03
紙漿與紙製品製造業及印刷業	1	0.11	運輸及倉儲業	2	0.22
化學工業	3	0.34	郵政、快遞及電信業	1	0.11
精密化學	6	0.67	金融及其輔助業	14	1.57
金屬工業	8	0.90	紡織	4	0.45
機械設備製造修配業	7	0.79	保險業	1	0.11
電腦、通訊及視聽電子產品製造業	143	16.07	零售業	58	6.52
電子零組件製造業	13	1.46	專業、科學及技術服務業	90	10.11

電力機械器材及設備製造修配業	11	1.24	醫療保健服務業	14	1.57
運輸工具製造修配業	13	1.46	文化、運動及休閒服務業	33	3.71
其它服務業	292	32.81	精密光學儀器	6	0.67

註：比例核算基礎係依據「填卷者希望受訓項目別」佔「已表達意願要接受訓練總人數」核算。

表2：求職者希望訓練的項目

行業名稱	人數	比例%	行業名稱	人數	比例%
資訊管理、程式設計、繪圖	227	42.51	製造業	4	0.75
住宿及餐飲業	67	12.55	駕駛	3	0.56
其它服務業	51	9.55	水電	2	0.37
美容	33	6.18	手工編織	2	0.37
企業管理	23	4.31	小吃	2	0.37
文化、運動及休閒服務業	19	3.56	化學工業	2	0.37
室內設計	14	2.63	金融及其輔助業	2	0.37
電腦、通訊及視聽電子產品製造業	12	2.25	公共安全	2	0.37
機械設備製造修配業	11	2.10	成衣設計	1	0.19
會計	11	0.89	金屬工業	1	0.19
居家看護	10	1.87	地籍策量	1	0.19
美語	9	1.69	保全	1	0.19
農園藝	9	1.69	一般作業員	1	0.19
木工裝潢	6	1.12	保稅、關務	1	0.19
精密器材製造	4	0.75	車床	3	0.56

註：比例核算基礎係依據「填卷者希望受訓項目別」佔「已表達意願要接受訓練總人數」核算。

陸、結論

Hill & Brennan（2000）指出於具有競爭力的產業群聚內，驅動產業和其上下游產業可以帶動區域經濟發展；高雄市、高雄縣、屏東縣、台東縣、及澎湖縣都有其區域產業特色，若能以產業群聚觀念去思考，結合各縣市產業特色互補有無，共同來發展，必能建構南部區域競爭優勢。例如：以高雄縣、屏東縣、台東縣、及澎湖縣等縣市為腹地，運用高雄港遼闊港灣優勢，建置倉儲轉運與物流配送系統，逐步發展成為亞太營運樞紐；平衡發展各縣市區域產業特色，加速產業升級，共同開發建立高科技產業；聯合各縣市觀光能量，形成具有特色的區域觀光產業、大型休閒園區，並佐以發展相關的工商服務業，以上都是南部地區可考量的轉型策略。

有關轉業訓練需求方面，求職者最想進入之行業排名前五名分別為其它服務業(32.81%)、電腦相關行業(16.07%)、製造業(13.93%)、專業科學技術服務業(10.11%)、零售業(6.52%)，最希望受訓項目排名前五名分別為資訊管理及程式設計業(42.51%)、住宿及餐飲業(12.55%)、其它服務業(9.55%)、美容業(6.18%)、企業管理業(4.31%)，這些資訊可提供政府辦理失業人士辦理職業訓練之參考。

綜合以上研究結果提出以下建議，政府應正視台灣目前偏高失業率（4.14 %）與產業界經營困境之情形，確認民眾擁有安穩的職業是社會穩定的力量，確實去評估失業者需求的訓練項目，在職訓中心、各大學、各類職訓機構協助下，以為台灣目前偏高失業率及產業轉型困境尋找出解決的方法。

(全文完)

從美國18歲高中生當選市長的個案淺談「官僚理性」

行政院第三組參議、國立空中大學兼任副教授 楊瑞宗

2005年11月12日路透社底特律電：

18歲的高中生塞辛斯(Michael Sessions)，只用了打工所得的700美元(約新台幣2萬3000元)，以670票對668票，兩票之差擊敗51歲的現任對手英格斯(Douglas Ingles)，當選密西根州人口9000人的希爾斯谷市(Hillsdale)市長。11月21日正式上任後，塞辛斯將早上去學校上課到下午2時50分下課，下午3時以後到市府辦公，以兼顧學生和市長的身分。市長工作月薪3000美元(約新台幣10萬元)對照台灣年底三合一(縣市長、縣市議員、鄉鎮市長)選舉如火如荼的態勢，上述外電報導，可真讓人耳目一新，兩相比較，是美國太奇怪？還是台灣太畸形？從台灣政治文化的背景為出發點，閱讀這一則報導，可以非常容易的發現以下幾個「奇怪」的現象：

- 一、18歲的高中生，似乎沒有什麼特殊的背景，就能選上市長。奇怪？！
- 二、51歲的現任市長英格斯先生選輸，而且只輸2票。因此，在選舉過程中似乎沒有現任優勢，他是否笨的不懂運用行政資源，果真如此，真是蠢蛋一個。而且只輸2票，似乎也沒有要求驗票或打官司，真是奇怪。
- 三、塞辛斯的選舉經費是以打工所得的700美元支應，似乎不需募款或他人支助，以台灣的標準言，節約的太不像話了，太寒酸了。由此推論其競選過程一定也是平淡無奇，一定沒有台灣的刺激有趣。
- 四、希爾斯谷市人口9000人，合格選民以人口常態分布之三分之二計算，也有6000人，但總投票人數僅1338人，投票率僅有22.3%，看來美國人似乎沒有台灣民眾的熱情。(按依據中央及台北市選舉委員會統計資料：台灣上屆的縣市長、縣市議員、鄉鎮市長選舉，投票率分別為66.45%、55.62%、57.07%；92年台北市第9屆里長選舉的投票率也有37.73%)
- 五、市長不是要日理萬機嗎？但塞辛斯竟然可以採「半工半讀」的方式擔任市長，豈不怪哉！奇哉！

上述五點現象，以台灣的角度視之，是不是很奇怪？！

美國無可否認是一個民主法治已趨成熟的社會，這個國家的一切也為我國人所高度推崇和學習。但為什麼會有此等「怪」事發生？吾人嘗試推論在美國會產生上述現象的原因：

- 一、市長這一職位，任何人皆可勝任。(所以18歲的高中生也當之無愧；而低投票率，似乎反映人們對誰出任市長不是很在乎。)
- 二、市長這一職位，除了法定薪水外，可能沒有什麼「福利」可言。(不然為什麼除了一個18歲的高中生和現任市長外，沒有其他人參與競選，而且落選者似乎也不太傷心；反向推論之，如果市長的「福利」很好，競選經費當不止700美元，落選者當然也不會善罷干休。)
- 三、一定有一群人在協助市長打理公務。(否則塞辛斯市長在半工半讀的情況下，怎麼可能處理好公務。)

分析完上述的現象和原因，現在吾人嘗試以較學術性的語言，歸納成如下的論述：

「在民主法治的國度，行政的有效推動，不必然依賴英明的領導者，實賴於健全的官僚體制；而有了健全的官僚體制，自然會表現出官僚理性，朝正確的方向前進。」

對於上述的論述，首先要辨明「官僚」(bureaucracy)這一名詞的意義。一般人往往對「官僚」這兩個字給予負面的解釋，例如俚語就常言「民不可刁，官不可僚」，將「官僚」等級於「刁民」。事實上，在行政學的語彙裡，「官僚」是一個中性名詞，指的是常任文官亦即公務人員，無任何褒貶之意。官僚體制，也可以引伸為對某一組織體的稱謂。

為什麼說「在民主法治的國度，行政的有效推動，不必然依賴英明的領導者。」打個比方好了，常言道「鐵打的營盤，流水的兵」，就一個正常組織言，人員(包含領導及被領導者)相對制度而言是流動的，制度相對人員而言是長存的。所以建構一個自由健全的社會，民主和法治缺一不可，亦可說法治是民主的保證，民主社會應該重法治而不重人治，追求制度的健全並依法行政，而非企求聖君賢相的出現，應是對民主的基本認識。

現在大都瞭解「EQ比IQ重要」(IQ即智商指數，EQ指認識自我、管理情緒、激勵自己以及人際關係息息相關的能力)，領導者對此尤須要有深刻的認識，依循制度，尊重所屬團隊，知人善任，則中上之才皆可以為領導，也皆可以將組織治理好。漢高祖劉邦總結戰勝項羽的原因時云：「夫運籌帷幄之中，決勝於千里之外，吾不如子房(張良)；鎮國家，撫百姓，給餉饋，不絕糧道，吾不如蕭何；連百萬之師，戰必勝，攻必取，吾不如韓信。三人皆人傑，吾能用之，此吾所以取天下者也。項羽有一范增而不能用，此所以為我擒也。」所以有人半開玩笑說，在美國，平庸的人當總統，最聰明的都跑去華爾街炒股票。這句話不無道理，因為「平庸的正常人」才會遵守制度，也較會接受別人的意見，如果是「聰明的非常人」自然自負，會認為現行的制度不夠好，往往又流於「朕躬獨斷」、「一錘定音」，以己意大加改革，如此反而亂了章法。所以民主社會任何層級的領導者，就算真的是天縱英明，也一定要尊重制度，謙沖為懷，諸葛亮《出師表》訓勉後主劉阿斗的一句話「陛下亦宜自課，以諮諏善道，察納雅言，...」深合我心，特抄錄之。

前人有一幅對聯是這樣寫的：「世界是我們的，做事要大家來。」很白話，但也很貼切、實在。18歲的塞辛斯先生，如果沒有一個健全的「市府團隊」挺他，你想他可能半工半讀的作好市長工作嗎？健全的「市府團隊」如何建構？轉換成學術性的提問好了：如何建構健全的官僚體制？(請注意！請問你和你鄰座同仁的友好關係，是天上掉下來的禮物？還是努力經營的結果？)健全的官僚體制是決定機關是否有效運作的關鍵因素，但它絕對不是從天上掉下來的，而是要領導者去建構，進而加以保育，才能茁壯的為這個組織及社會服務。

如何建構健全的官僚體制(或組織)？我想不用太浪費時間去摸索，在此吾人介紹行政學大師韋柏(Max Weber, 1864-1920)「理想型模」(ideal type)的見解。韋柏認為一個組織如果能夠

符合下述四個標準，那就是一個理想的組織。(各位也可據此標準為你所屬的組織打分數)

- (一) 層級節制
- (二) 專業分工
- (三) 功績管理
- (四) 依法辦事

真是一個簡單的大學問：

層級節制，是指組織的垂直分工；強調領導者與被領導者、各層級的人員，應該依照組織分配的權責，做好本分的工作，形成由上而下的指揮領導慣性，領導者絕對不要「校長兼撞鐘」，自我矮化，被領導者也不能越權、濫權。

秦始皇一統中國，你很難否認他不是一個英明之主，但他是一個成功的領導者嗎？那倒未必。依據史記的記載：「天下之事無小大皆決於上(秦始皇)，上至以衡石量書，日夜有呈，不中呈不得休息。」那個時代尚未發明紙張，是以竹簡書寫公文，一石是一百二十斤，所以秦始皇每天要看足一百二十斤重的公文才要休息。唉！真是一個認真的君王，但結果是把自己累死。這就是不會運用組織的下場，足為各級領導者誠。

專業分工，是指組織同一層級的水平分工；強調藉由專業的分工以達到組織整體的目標。例如交通部總務司內分文書科、檔案科、產業科、出納科等平行科室；文書科的同仁有的負責打字、有的職司校對，有的收發公文，各有其本分工作，如同一個大機器是由各個小零件組成，但缺一不可，自將工作運轉自如，達成組織既定的目標。

如同上述層級節制的道理一樣，專業分工當然也要避免破壞分工的情形發生。戰國時期的韓昭侯有一天在睡午覺，沒有蓋被子，被負責幫君王戴帽子、整肅儀容的「典冠」瞧見了，「典冠」擔心韓昭侯著涼，就幫韓昭侯蓋上棉被，不一會兒韓昭侯醒起問道：「是誰替寡人蓋被子的？」下人回答：「是『典冠』關心主上龍體主動服侍的。」下人人心裡也想著：這下子「典冠」發了，而負責蓋被子的「典衣」有重罪受了。沒想到韓昭侯下令：「將『典衣』記過，『典冠』斬了。」下人深感疑惑，請示為何如此裁決？因為「典衣」失職記過尚可理解，但「典冠」心念主上主動服務，不是有功嗎？怎麼反受重罰？這時韓昭侯回答了一句足為吾人省思的名言：「侵官之害甚於寒。」

功績管理，就是依據員工的表現決定其升遷及獎懲。「獎優汰劣」當然是維持組織士氣及績效的必要條件，這個道理人人都懂，但在實際的運作上，卻往往無法有效遵行，公務部門尤多見此弊病。

就管理角度言，能否落實功績管理，除了相關的制度須要檢討外，主要還是要歸責於領導者的識見。例如有些單位年度考績的評比，不以員工實際的績效表現為依據，而是以輪流甲、乙等的方式為之，評乙等者亦例為79分，縱使確為劣者，亦鮮少評為78分，遑論評為丙、丁等，莫怪乎績優者無法破格而出，而無

第二版巴塞爾資本協定促進了歐洲債券附條件交易

新資本協定正在改變歐洲銀行間借款方式而大型公司亦會比照此方式跟進

譯自金融時報 (Financial Times) 2005年11月29日第27頁文章／作者為Stephen Fiddler／財政部財稅人員訓練所／副所長 桂先農

歐洲之銀行正在改變相互間借款方式，大型公司亦可能會比照此方式跟進，外界甚少注意這方面之發展。

幾十年來，銀行間拆款市場係由無擔保交易支配，有多餘現金之銀行借款給需要現金之銀行，期間可短期到僅為隔夜，此市場之指標利率Libor (London inter-bank offered rate 倫敦銀行同業拆款利率)，亦已成為很多金融市場交易之參考利率。

上述方式正在變更，部分係因銀行主管機關規範之新資本制度即將到來，新制度—第二版巴塞爾資本協定，目的在將銀行資本與所正承擔風險調整為更緊密一致，預期於2007年在歐洲生效，生效後將使歐洲8,000家銀行就無擔保放款 (包括銀行間拆款) 風險承擔必須計提比擔保放款更多之資本。

在布魯塞爾之比利時商富通銀行 (Fortis Bank) 全球融資協調主管 Godfried de Vidts 先生表示：“第二版巴塞爾資本協定會真正懲罰無擔保放款，” 獲益者為有擔保之銀行間拆款市場，其中交易，銀行借款係以提供政府債券及其他債券作為放款擔保品。

過去四年，債券附賣回或附買回條件交易市場已成長2.5倍，根據「國際資本市場協會—International Capital Market Association」，今年年中歐洲市場有效交易金額為5兆3千億歐元，已超越歷史較久之美國同一市場規模。

根據「歐洲中央銀行—European Central Bank」五月份報告，市場成長其他因素如下：

- 歐洲證券市場之成長；
 - 銀行財務部門就所持證券有意極限擴張收益；
 - 使用歐元區域加強整合；
 - 所謂“三方當事人附條件交易—tri-party repo”之成長，此種交易同意一籃籃 (baskets—多種) 證券之借貸，而因此減少可能之交割問題。身兼歐洲附條件交易委員會主席 (European Repo Council—致力營造此市場之一群銀行組成) 之Godfried de Vidts先生表示：進一步之成長仍然有一些限制。
- 第一項限制是歐盟之法規不確定，包括現正討論中之「金融商品市場統一規則—Markets in Financial Instruments Directive」即將出現，其範圍是否

會改變市場措施？銀行業者樂觀認為：主管機關對此批發型專業市場會較零售投資人市場之管理方式寬鬆，並將公開規定標準降至最低。

第二項限制與交割結算問題有關，附條件交易交割結算之困難，使無擔保之銀行間拆款市場之使用 (下午5時或6時仍可完成交易)，在非常短期之交易方面，較附條件交易，更簡易及更可靠。

第三項限制是此市場可用作擔保品之證券種類數量仍然有限，擴張合格擔保品之討論正在進行，範圍可能包括資產抵押及不動產抵押證券，及甚至包括短期歐元商業本票以及企業放款。

第四項限制是目前還沒有泛歐洲債券市場，附條件交易市場仍由政府債券支配，但Godfried de Vidts先生表示：舉例而言，希臘政府債券在比利時不能由銀行用作擔保品。

第五項限制是各國主管機關對市場措施採取不同態度，舉例而言，德國主管機關對金融時報一個月以前即已報導尚在進行中之OBL 146德國政府債券 (2010年4月到期) 軋空行為採寬鬆之態度。

一些市場交易商表示：柏克萊 (Barclays) 銀行已控有該債券總發行金額170億歐元之110億歐元，柏克萊銀行對此事拒絕評論，該債券昨日仍短缺，以致銀行願收0.41%之利息貸放現金借取該債券為擔保品，借取同樣到期日之其他債券為擔保品以貸放現金則收2%之利息。

德國金融監理機關 (The German Finance Agency) 則以放寬態度看待此債券軋空，並明確認為，只要無違約交割問題，此“特殊性—specials”有助維持德國債券訂價之敏銳性，一些市場交易商表示：債券軋空造成之損失，使一些交易商可能減少長期交易能量，而且，其他主管機關不會容忍這樣之部位持有 (佔發行數量過高比例)。

無論如何，企業財務部門已嘗試涉入附條件交易市場，就持有證券之公司而言，附條件交易市場能提供具競爭力之資金來源，對有多餘現金並擔憂交易對手 (信用) 風險者而言，附條件交易市場亦提供一個解決答案，昨日彭博 (Bloomberg) 資訊公司表示：該公司已發展一交易系統，使非銀行交易人更易於自一些交易商取得附條件交易之報價。

信用卡公司積極爭取小額零錢交易

信用卡發卡公司尋求小額交易以獲取豐腴利潤—包括塑膠貨幣交易及自動點歌機點唱交易等

原文：譯自2005年11月3日亞洲華爾街日報第34版

作者：羅賓·賽德爾 (Robin Sidel)／財政部財稅人員訓練所 賴純青

美國信用卡公司目前積極在汲取其客戶之小額零錢。金融機構十年前，鼓勵以塑膠貨幣作為日常交易之支付工具，目前則演進至希望美國民眾對小額成本之交易花費亦能使用塑膠貨幣。此一小額成本之交易稱為「微型支付」，這些交易典型而言，為小於2塊美元之交易，即使是小於1塊錢美元，亦能為其產業累積可觀之利潤。

過去幾年以來，自從美國得以99分錢之美元從蘋果電腦公司之iTunes下載歌曲之網路線上交易，大量出現之後，現在小額支付在現實生活之交易中，已習以為常。在休士頓，市府官員刻正準備裝置1,500部，除可接受硬幣與現金外，亦可接受信用卡及記帳卡之停車計時器。哈伯控股集團 (Harbour Group) 旗下之美國最大自動點唱機製造商之一的羅威國際公司 (Rowe International)，最近開始推出配備整套配件的自動點唱機，使該點唱機得以接受塑膠貨幣。美國威士卡信用卡公司亦開發成功，得以在地鐵出入口之十字旋轉門接受信用卡刷卡之技術。

對發卡之金融機構而言，小額支付是產生大量手續費收入的來源之一，然而，接受刷卡之商家卻爆發出對收取手續費用之不滿情緒。根據信用卡產業之一項統計資料顯示，整體之發卡金融機構去年一年之手續費收入達250億美元。

推動小額交易，為信用卡產業長期以來持續推廣使用塑膠貨幣代替傳統支付方式的策略之一。消費者亦已逐步接受此一趨勢。根據美國銀行公會 (American Bankers Association) 及波士頓之道夫顧問公司 (Dove Consulting) 之研究報告指出，美國在2003年以電子付款方式支付次數，首次超過以現金及支票支付之次數。根據上週發行之最新版本研究報告指出，消費者每月以現金及支票方式支付之百分比，於2001年占57%，2003年降至49%，目前則約占45%。

因為許多小額交易仍然以現金為基礎，所以信用卡公司對轉變付款形式為塑膠貨幣方式之廣大商機，亟欲強進，蓄勢待發。根據萬士達卡國際公司分支機構塔爾集團 (Tower Group) 之研究顯示，美國於2003年，小於5塊錢美元交易之消費者支出市場規模，約為4,000億美元。威士卡公司則指出，該公司每年處理全球之交易額約為2兆美元。

美國舊金山之一家顧問公司—斯蘭特情資公司之分析師Dan Schatt指出，塑膠貨幣交易的市場已相當成熟，足供信用卡公司去開發。事實上，眾所週知的美國運通銀行於一年前，已開始推出接受小於1元美金之信用卡刷卡交易，做為服務該行持卡人購買食品雜貨及加油策略之一。

積極推動小額支付亦已加速促使所謂「免接



觸卡片」產業之蓬勃發展，該卡片僅須於結帳櫃檯前之讀卡機揮動或輕觸即可。承作授信之大型金融機構，包括摩根大通集團、花旗集團及美國運通集團等均已引進此一新技術之卡片，並試圖說服銷售點之合作商家裝設讀卡機。目前，已有部分大廠商採用此一新的付款方式，包括7-Eleven便利連鎖商店公司、CVS藥房連鎖公司、麥當勞連鎖速食公司及Regal娛樂集團之連鎖院線等。

在結合相當通行之簽帳卡 (購買消費後立即在支票帳戶中扣款之卡片) 功能後，使得消費者更願意以塑膠貨幣進行小額交易。根據Ipsos-Insight去年底的研究顯示，超過3,700百萬之美國人表示對於5元或小於5元美金之交易，願意以卡片支付；估計大約有650萬的美國人，則表示小於1元美金之交易，仍願以卡片支付。

Peppercoin公司之總裁Mark Friedman表示，對信用卡網路尋求成長空間而言，上述研究結果相當有指標意義。Peppercoin公司為專長於小額支付服務之廠商，為麻州公司 (Massachusetts Company) 所擁有。

銷售點之合作廠商對每一筆信用卡交易必須支付發卡銀行一定比率之手續費，該手續費額度依據卡片形態與在甚麼地方進行交易之行業，各有所差異。就威士卡為例，對停車場及計程車等典型之小額支付服務行業，設定之手續費為1.65%。

(接第八版)

效人力亦多尸位素餐。行筆至此，再抄錄諸葛亮遺表的一段話，與諸賢良君子共讀之「伏願陛下（劉阿斗）：清心寡慾，約己愛民；達孝道於先皇，布仁恩於宇下；提拔幽隱，以進賢良；屏斥奸邪，以厚風俗。」

依法辦事，即依法行政，可說是公、私各種組織所必遵循的最基本原則，無須贅述。但要注意的，法規如果太過煩瑣會產生兩種妨礙工作效率的現象。一為「形式主義」(formalism) 另一為「目標錯置」(displacement of goal)，前者是指規定與實效間的嚴重差距，亦即只重視手續或規定是否完備，而忽略它是否能發生實質的功能。後者是指工作人員死守法規，將原本用以執行工作的手段（即法規）當

成了辦事的目標，將「法規的嚴格遵守」視為辦事的最高準則，而不是把「辦好事」當作目標，如此一來，公僕倒真成了為人所惡的官僚了。

簡言之，官僚依法行政當然是必要的素養，但執行公務時如果有裁量、解釋、權宜的空間時，身為民主社會的公僕，「民之所欲長在我心」這句話也應常記在心。孟子「嫂溺不援，是豺狼也。男女授受不親，禮也；嫂溺援之以手者，權也。」的見解，亦可引為借鏡。

總之，依據韋柏的說法，組織如能符合「層級節制、專業分工、功績管理、依法辦事」四項原則，就是一個好的組織。吾人亦可接續推論，處於此種組織內的官僚，自然會自動自

發的執行公務，就像星體於軌道運轉一樣的有序有時，「行政中立」、「依法行政」等素質自然內化於組織，形成吾人所謂「官僚理性」的現象。

雖然孟子認為「人皆可以為堯舜」，但在人心難測的現實上，吾人懷疑其得以實現的程度；但吾人深信處在健全官僚體制內的官僚們，除了人人皆能盡其本份，努力達成組織的目標外，甚至「人人皆可以為領導」、「人人皆可以為市長」。

美國18歲高中生當選市長這一現象，當然有其相對應的環境和文化，那天如果台灣也出現一位18歲的市長，相信那時候的選舉會比現在更可愛。

(全文完)



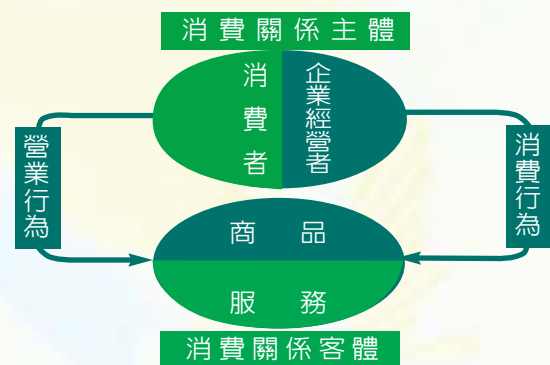
如何消費不受害

行政院消費者保護委員會副秘書長 黃明陽

一、消費者保護法的時代來臨

我國在民國八十三年一月十一日公布施行消費者保護法，即正式昭告台灣地區二千三百萬的消費者，消費者保護法的時代來臨了！

只要是「消費」的法律關係（以下簡稱消費關係），該消費關係就有消費者保護法規定之適用。消費關係主要由下列三個要素構成（如附表），如果缺少其中任何一個要素，就不是消費的法律關係，而是屬於其他種類的法律關係，就沒有消費者保護法之適用。



(消費關係表)

- (1) 消費關係之行為：消費行為。
- (2) 消費關係之主體：消費者及企業經營者。
- (3) 消費關係之客體：商品及服務。

(一) 人人均為消費者：

1. 生活需要消費，消費就是生活：

「消費」是什麼，簡單的說就是生活上的行為。換句話說，生活需要消費，消費就是生活。一個人在日常生活中，除非像魯賓遜漂流荒島離群索居般，過著自給自足與世無爭的日子，否則則需透過買賣交易或接受服務的消費行為，生活才得以繼續。

2. 人人均需生活，故人人均為消費者：

當一個人在從事設計、生產、製造、銷售等的產銷行為時，固然可以將之歸類為企業經營者；但是當他在從事食、衣、住、行、育、樂等生活上的行為時，他又是屬於消費者。例如有經營之神美譽的王永慶先生，當他在從事一般人的生活行為時，他也是消費者。由於人人均需生活，故人人均為消費者。

(二) 業業均受消費者保護法規範：

1. 消費關係之客體：商品、服務、商品與服務混合型。

所謂客體，係指消費關係中雙方當事人進行交易時的標的而言。依消費者保護法規定，消費關係之客體，包括商品與服務，係採二分法方式規定：凡是有一定形體之產品，均屬商品範圍；凡是無一定形體之產品，則劃歸服務範圍。

2. 只要有營業行為，即為企業經營者：

目前社會上所有行業種類雖然眾多，惟就其所販售之產品而言，應均不超出商品或服務之範圍。換句話說，由於所有行業所販售之產品，均屬消費者保護法規定之客體，除非另有特別法律明文排除不適用消費者保護法之規定，否則應該是所有行業均受消費者保護法之規範。

二、消費者的五大基本權利及其保障依據

(一) 消費者有五大基本權利：

一九六二年三月十五日美國總統甘迺迪在其「保護消費者權益致國會特別咨文」中，明白揭示政府應保障消費者有：求安全的權利(the right to be safety)、明瞭事實真相的權利(the right to be informed)、選擇的權利(the right to choose)、及意見受尊重的權利(the right to be heard)等四大權利；再加上一九六九年美國總統尼克森所提出之政府應強化消費者受害求償之權利(the right to redress)，構成了消費者五大基本權利。

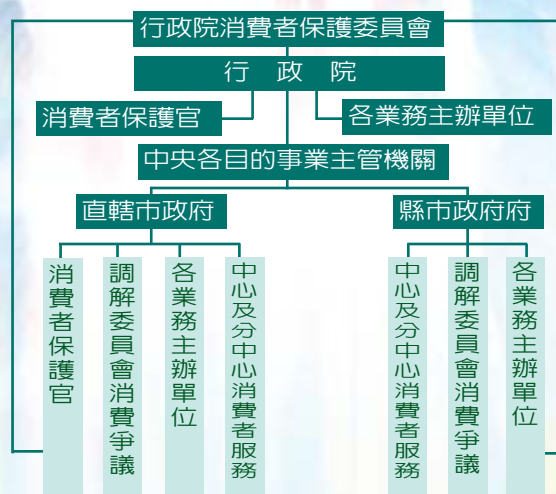
(二) 消費者權益保障的基本法：消費者保護法。

政府於八十三年一月十一日公布施行消費者保護法，計分七章六十四條，即係以消費者五大基本權利為其架構內容，作為保障消費者權益的基本法，使我國正式進入了以消費者保護法來保障消費者權益的時代。其主要內容有：

1. 明定消費者權益事項：

除明白規範企業經營者對消費者負有保障健康與安全的責任外，並就定型化契約與郵購買賣、訪問買賣、現物要約、分期付款買賣等特種買賣行為，予以適當之規範，使其符合平等互惠之公平交易原則。另對於廣告、標示、品質保證、包裝等有關消費資訊應遵守之事項，亦作明白規定，使消費者得以據為適當之判斷，以從事公平合理的消費行為。

2. 建立消費者保護行政體系：如附表。



(消費者保護行政機關體系表)

明定消費者保護之主管機關，在中央為目的事業主管機關，在直轄市為直轄市政府，在縣(市)為縣(市)政府。另為研擬及審議消費者保護基本政策，並協調、監督各主管機關落實執行，特明定設行政院消費者保護委員會。同時規定行政院消費者保護委員會、直轄市政府、縣(市)政府各應置消費者保護官若干名。此外，並規定直轄市及縣(市)政府應設消費者服務中心、消費爭議調解委員會，負責辦理消費者諮詢服務、教育宣導、申訴與調解等事項。

3. 尊重與扶植消費者保護團體：

除規定消費者保護團體成立之宗旨、要件及任務外，並明定政府對於消費者保護之立法與行政措施，應徵詢其意見；主管機關對辦理消費者保護工作成績優良者，得予以財務上之獎助，以有效扶植獎勵消費者保護團體。

4. 建立消費爭議案件處理制度：

除就消費爭議案件設有申訴與調解制度予以妥適處理，以減少訟案外，並規定高等法院以下各級法院，得設立消費法庭或指定專人審理消費訴訟事件。同時規定，消費者保護官及優良消費者保護團體，得依法提起不作為訴訟，預防侵害事故之繼續發生。另並賦予優良消費者保護團體有受讓消費者損害賠償請求權之資格，得以自己名義提起消費者損害賠償訴訟，使消費者權益被侵害時能確實獲得救濟。

5. 明定違反消費者保護法規定之罰則：

對違反消費者保護法者專章規定，其罰則除課以罰鍰外，並對企業經營者有違反消費者保護法情節重大者，並得命其停止營業或勒令歇業，以落實消費者保護法之施行，達保護消費者權益之目標。

(續第十一版)

(接第十版)

三、如何消費不受害

擬依消費者的五大權利—安全的權利、明瞭事實真相的權利、選擇的權利、意見受尊重的權利、求償的權利—為架構，擇要說明如后。

(一) 保障消費安全的權利方面：消費者應注意消費安全。

所謂消費安全，包括場所安全、商品或服務本身的安全、使用的安全在內，消保會於民國八十五年起，即全面推動消費者三不運動，以保障消費者的消費安全權益。因此，我們要力行下列的消費者三不運動。

1. 危險的公共場所，不去：

政府有查核、取締及公告危險公共場所的義務與責任，消費者亦應有不去危險公共場所消費的義務與責任：很多消費者常常抱著不信邪的心理，仍然勇於前往消費，否則政府的努力與苦心可能都會白費。例如公告不得游泳的旗津海濱、時常發生瘋狗浪的海釣場所、公共安全檢查不及格的補習班、餐廳等，消費者應以拒絕前往消費方式予以抵制，以保障自身的消費安全。

2. 標示不全的商品，不買：

政府有查核取締及公告標示不全商品的義務與責任，消費者亦應有不買標示不全商品的義務與責任：很多消費者常常有著貪小便宜的心理，尤其是路邊攤上的商品，祇要便宜就好，不管它的標示是否真實、是否周延，結果因而上當受害的情形層出不窮。例如一件絲質衣服沒有洗標，我們就不知道是否可以水洗、是否可以用熨斗燙；罐頭食品沒有警告標示不可以放在微波爐內加熱，以免爆炸；高熱食品要有警告標示，以免燙傷。另外，消費者除了要注意標示是否周全外，更應依照標示說明的正確使用方式來使用，以避免因自己的不當使用而受害。

3. 問題的食品藥品，不吃：

政府有查核取締公告問題食品藥品的義務與責任，但是消費者亦應有不吃問題食品藥品的義務與責任：消費者仍有一些不良的習慣須予革除，例如過期的鮮奶、食品、藥品，很多人都捨不得丟掉，仍在勉強使用；而中國人一向有藥補的觀念，尤其是中藥，認有可以有病治病，無病強身，殊不知藥就是毒，尤其是大陸地區進口的中藥，多含有重金屬，如社會上常發生女嬰服八寶散中毒事件，不可不慎。還有社會上最近流行的吃到飽文化，對消費者亦是有害無益；另外，絕對不要吃來歷不明的食品或藥品，以免受害。

(二) 保障消費者明瞭事實真相的權利方面：消費者要作理性的消費行為。

1. 廣告方面：這是一個廣告行銷的時代，但是不實廣告過於泛濫。

例如常見之「夾層屋」售屋廣告、汽車「零利率」促銷廣告及藥品廣告等，如有任何誇大不實的情形，主管機關均會加以注意及取締。另外，廣告在簽約後即已成為契約內容之一部分，業者即應負責，其效力不再僅參考而已。

2. 包裝方面：適度良好之包裝，為保存商品及確保安全所必需。

現在市面上有很多訂婚禮盒的包裝，即不符合必要包裝的要求；而像糖果罐、奶粉罐、玉米罐等，應保證其金屬包裝不會讓人割傷手；另外，像藥品的包裝，應力求不讓兒童容易打開，以及環境用藥、農藥及機油等的包裝，除應力求與食品包裝要有顯著不同外，並應有必要的警告標示，以免消費者誤食。

(三) 保障消費者自由選擇的權利方面：消費者要注意契約及買賣的陷阱。

1. 定型化契約方面：定型化契約已普遍為社會所採用，應防範被濫用。

(1) 注意契約條款是否公平：

目的事業主管機關已隨時查核企業經營者使用之定型化契約條款，例如百貨公司「貨物售

出，概不退換」的公告牌，該項條款經查證後，認定係屬對消費者不公平、不合理的定型化契約條款，政府已通令各百貨公司應予取下。消費者如果發現定型化契約條款有不公平合理之處，應勇於檢舉反應，不要自認倒霉了事。

(2) 善用契約範本：

政府目前已完成預售屋買賣定型化契約範本等三十多項範本實施，作為該行業通案導正的依據。希望消費者與業者簽訂個別契約前，都能夠將該契約與官方版的契約範本逐條對照比較，如果發現有出入過大之處，即表示業者的契約規定不合理，此時應與業者再作磋商，如業者堅不讓步，則可向主管機關反應或檢舉，以有效保障權益。另外，政府已更進一步依消保法規定公告該行業契約應記載或不得記載事項的方式，來保障消費者。

2. 特種買賣方面：要選擇與有信譽的業者進行交易。

(1) 郵購、訪問買賣的業者有特別告知義務：業者應將其交易條件、出賣人資料，及如果不滿意七日內可以無條件解除買賣契約的權利，消費者無須說明理由也無須負擔任何費用等事項告知消費者，俾消費者可以主張其權利。例如電視上購物頻道的販賣，推銷員到府推銷商品等，均屬之。為避免事後糾紛，消費者仍宜選擇有信譽的公司較有保障。另外，網路交易亦屬郵購買賣。

(2) 分期付款資訊的透明化：

分期付款契約應記載頭期款、利率、與現金價的差額，消費者應詳細了解比較何者對其較為有利後，再與業者簽約，比較不容易受騙。另外，消費者不想繼續分期付款時，可以扣除未到期利息後辦理提前還款，業者不得拒絕。

(四) 保障消費者意見受尊重的權利方面：消費者要多支持消費者保護團體。

人人都是消費者，消費者不但是政府的頭家，更是企業經營者的衣食父母，其意見應該受到應有的尊重與重視。因此，政府在擬定政策及執行時，除應扶植消費者保護團體，以整合消費者意見外，並應強化消費者意見管道之暢通，以作為將來施政措施及改進產業政策的參考。

(五) 保障消費者求償的權利方面：消費受害者要勇於求償。

消費者發生消費爭議，依照消保法規定，政府有協助處理的義務，以有效保障消費者受害求償的權利。由於消費爭議事件係屬私權糾紛性質，過去發生消費爭議時，受害的消費者不是向法院起訴，就是向鄉鎮市調解委員會聲請調解。惟根據學者研究結果，認為在消保法施行前，消費者因消費而受害，經過消費者據理力爭，並因而獲得合理賠償者，並不多見。究其根本原因，乃在於消費者苦無迅速有效之救濟管道。

為改善消費爭議之處理，並基於消費者有求償權的原則，消保法爰於第五章「消費爭議之處理」詳細規定消費爭議之處理程序，除強化原有的司法救濟途徑（消費訴訟），另外並規定行政機關提供協助處理解決爭議之方式（申訴、調解），供消費者選擇，俾落實消費者權益之保護。當發生消費爭議時，消保法規定消費者可以選擇下列任何一種方式或以同時辦理方式，尋求對消費者最妥適的解決途徑（消費爭議處理程序如附表）。

1. 第一次申訴：

消費者可擇一向企業經營者、消費者保護團體、地方政府消費者服務中心提出申訴。其中直轄市、縣(市)消費者服務中心業於八十四年二月底全部設置完成，負責受理消費者申訴事宜。另外，消保會為有效服務消費者，自民國89年11月起，即設置1950申訴專線，消費者如有任何之消費問題，均可利用一般電話或大哥大手機撥打該專線電話，即可直接轉接

至打電話地點所屬之轄區地方政府消費者服務中心接受服務，至為簡便。

2. 第二次申訴或重大消費事件：

消費者可向消費者保護官提出第二次申訴或檢舉重大消費事件。消費者保護官除負責處理第二次申訴外，一旦有重大消費事件發生時，消保會均會指派消費者保護官實地調查，以有效防止損害之再度發生或擴大。

3. 調解：

消費者亦可向縣(市)消費爭議調解委員會申請調解。消費爭議調解委員會依法應由消費者保護官擔任主席，負責處理消費爭議之調解事由，不但不必付費，而且調解成立所製作的調解書，經送請法院核定具有與法院確定判決同樣的效力。因此，對於消費爭議申訴處理結果不滿意之消費者，可向各直轄市及縣(市)消費爭議調解委員會申請調解，以保障其權益。

4. 訴訟：

消費者亦可向消費關係發生地之地方法院或其分院提起消費訴訟。

(1) 一般消費訴訟：

個人的消費訴訟。與一般個人的訴訟，並無不同。消費者如有必要，可不必經上述的行政申訴或調解程序，直接向法院提起消費訴訟。

(2) 特別消費訴訟：

因同一原因事件受害的多數消費者，可以用讓與損害賠償請求權方式，由消費者保護團體代為提起團體損害賠償訴訟。

四、結語

為避免消費受害的情形一再發生，消費者亟應提昇消費自覺意識，避免自己受害；萬一不幸受害，也要發揮人人為我，我為人人的精神，勇於去檢舉、去主張權益，千萬不要自認倒霉了事，因為姑息只會造成禍害的擴大。所以每一位消費者應該學習做到下列目標：

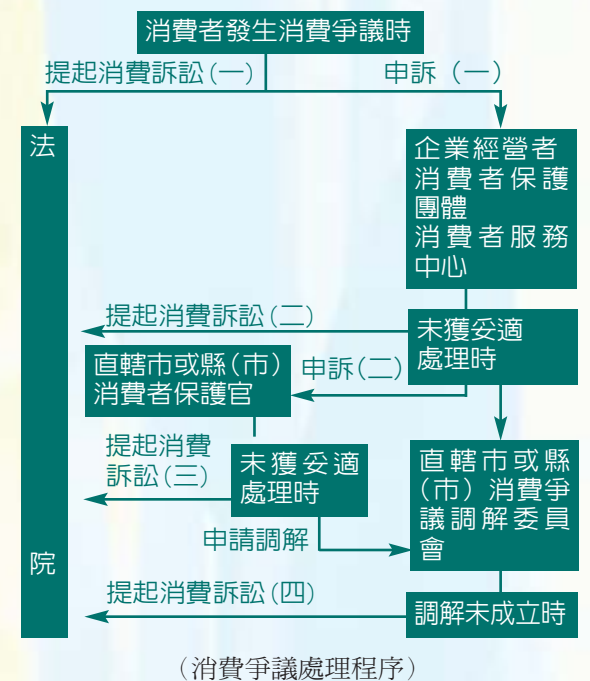
(一) 建立正確理念：真正最能保障消費者權益者，還是消費者自己。因此，消費者應多力行消費者三不運動，以建立正確消費理念，較不易受害。

(二) 不要自認倒霉：消費者發生消費糾紛，應多利用1950服務專線申訴，以有效保障應有的消費權益。

(三) 充實消費資訊：消費者希望獲取更多更有效實用的消費新知，應多上行政院消保會網站www.cpc.gov.tw，以有效避免受害。

(四) 有效保障權益：消費者應多研究消費者保護法，作為生活上消費權益保障的葵花寶典。

最後，我們相信：只有聰明的消費，保障才可加倍，希望人人做一個聰明的消費者；而且只要消費者多用心、消費必然可以多安心。



(消費爭議處理程序)

(全文完)



高雄關稅局／盧曉瑩

記得八月初放榜時，心中充滿的是滿溢而出的喜悅，不僅有長久努力終於得到成果的驕傲，更有即將迎接新生活的期待。當我聽到在財訓所的生活是公職生涯中最無憂無慮的一段時間時，對接下來的一個月受訓生活更是有著躍躍欲試的期待。所以在十月十日晚上，隨著我身後那只大皮箱進入財訓所的，還有一整箱滿滿的想像。

進入財訓所最重要的目的當然就是學習身為一個海關人的專業知識了。從我們滿滿的課表及精采的師資就可以看出財訓所在這方面的用心。從主任秘書陳順利先生的關稅法及通關實務讓我們一窺通關過程的大致風貌，再由其他老師加強中間的細目。風趣的陳依財老師豐富的驗貨經驗，讓我們大開眼界，尤其是聽到私梟各種光怪陸離、無奇不有的走私手法時，更是感到海關是一份不只需要良好體力，也需要常與人鬥智的工作。認真的國貿局主任秘書何裕良老師，對每一條國際公約背後故事的如數家珍以及對進出口貿易法規的專業能力，讓我們在一邊聽歷史故事的同時，一邊也學習到了國際貿易進出口應該要注意的事項，對於即將從事關務工作的我們具有極大的幫助，讓我們了解到了對於哪些貨品項目需要付出較多的注意力。翁鈴江處長的緝私法規除了法規內容之外，也提到他自己的自身經驗，讓我們了解到身為一個海關人員，除了要應付報關行的百般挑剔外，還有政治人物的背後關說，這些在在都為已經很繁瑣及複雜的海關工作增加額外的負擔，聽取翁處長的經驗以後，我們都有了心理準備將要面對的壓力及挑戰，也更佩服能堅守工作崗位不亢不搖的同仁們，那是需要多大的勇氣跟堅定的決心啊！除了這幾位老師以外，另外還有像

卓錦輝老師的毒品查緝，豐富的圖片收藏讓我們大開眼界，發現毒販為了運送毒品進口使用的方法真是無奇不有、變化多端，從夾藏於大腿間到吞毒入肚，為了高額的利潤不惜鋌而走險，而這些更加重了海關查緝工作的困難。另外還有許許多多的長官們用心的授課，一點一滴的教導我們，讓我們能在上完短短四週後的課程以後，從對關務工作一無所知，到對海關工作有初步的認識。課程中還安排了參觀基隆關跟台北關的活動，這是我們第一次看到以後的工作環境。在台北關，不同於以往是以旅客的身分經過，我們首次進入航廈地下室，看到跟上面截然不同的環境，除了悶以外，也不像樓上一樣整齊明亮。看到一群群工作人員在那樣的環境中努力工作，仔細盯著X光機，那付認真的模樣，讓參觀的我深深感到他們是真正尊重及喜歡這份工作，這不禁讓我們肅然起敬。基隆關的環境更是惡劣，驗貨區除了一個屋頂以外，沒有牆壁也沒有空調，看著一個個驗貨員，在這種景況下，還能努力的完成份內應做的事，對他們更是佩服。更了解到，促使各個同仁投入這份工作的除了一份堪稱溫飽的薪資以外，還有對自己身負責任的認知及了解，了解自己工作的重要性，守衛國家安全的大門。

除了正規的專業訓練課程、明亮寬敞的環境及乾淨整潔的寢間以外，財訓所提供給我們的還有溫暖的人情味。像喜歡在用餐時間四處巡察菜色的王所長，從他的殷勤詢問我

們有沒有吃飽，住的好不好，就感覺像是回到家中，受到父母的關心與寵愛；餐廳小姐每天的親切招呼，偶爾還會有愛玉仙草或是紅豆湯等的飯後小甜點，讓我們時時都有不一樣的驚喜；樓梯間也三不五時可以看到范天賞組長跑上跑下，為我們的事務忙著；另外更有許許多多見過或是沒見過的員工在為我們服務，才能讓財訓所一直井井有條卻又充滿著便利，各位財訓所同仁的用心我們真的感受到了！

也就是在這樣舒適又親切的環境中，班上同學的感情也慢慢的接近，課後活動更是拉近彼此的距離。從第一次跟稅特班聯誼，在淡水跟烤肉店老闆娘為了四百二十五元據理力爭，結尾大家同仇敵愾在那家餐廳面前留影並發誓再也不去那家店；到後來班上一同在晚上去爬仙跡岩，一路說說笑笑的好不快樂，在夜晚的山上往下看台北市的燈火，身邊又有這麼多朋友，那種感覺真是難得擁有；遇到假日時，班上同學也會相約到台北近郊爬山或是泡溫泉，盡賞台北風光；或是晚上相約一同逛街或是唱歌，公館及景美都留下過同學的足跡，與此同時，彼此之間的情誼也在不知不覺中滋長。一個月結束後，大家的感情變得融洽而親暱，在下關時也多了一群好友能互相勉勵，互相學習成長，這也是此行最大的一個收穫。

四週的時間過的比想像中的快，彷彿昨天才剛踏進財訓所，卻已經到了別離的時刻。結業前一晚同學的徹夜練琴彈唱或是自己的通宵趕心得稿，無非都是為了在最後一天讓這段時間劃下一個最美好的句點。看著一張張已經熟稔的面孔，從此就要各分東西，不禁感到一陣悵然，這一段時間相處的美好回憶，都湧上心頭。真的要深深感謝這一段時間內財

訓所提供給我們的一切，讓我們不只得到眾多長官們多年的知識結晶，奠定了厚實的基礎，還認識了這麼多的朋友，為人生旅途增添了一筆難以忘懷的瑰麗顏色。真的謝謝財訓的所有同仁，你們的辛勤跟付出讓我們擁有這樣美麗的一段記憶，希望有機會能再回來財訓所，再感受一次你們的熱情！

