

財政園地

Training Institute, Ministry of Finance, R.O.C.

- 104年統一發票盃臺南場路跑紀實
- APEC有關基礎建設公私夥伴議題之發展及本部參與情形(上)
- 「檔古鑠今-財政資訊檔案樂活展」紀實
- The Use of Technology in Human Resource Development(下)
- 瞬息萬變的世界—全球未來50年的政策挑戰(上)
- 103年稅收徵起情形
- 從年度代表漢字淺談日本經濟(上)

發行所：財政部財政人員訓練所 發行人：謝鈴媛 編輯小組召集人：陳慧玉 執行編輯：林秀蓉
所址：116臺北市文山區羅斯福路六段142巷11號 電話：02-86632399

設計・印刷：名格文化印刷設計事業有限公司
電話：02-2793-0966

中華郵政台北雜字第649號執照登記為雜誌交寄
中華民國九十年四月二十日創刊

104年統一發票盃臺南場路跑紀實



財政部秘書處／專員 徐翊芳

財政部104年統一發票盃路跑活動起跑了！首場來到人文薈萃的臺南市，4月26日（日）清晨，在和煦的陽光照耀下，財政部吳政務次長當傑、張政務次長璠及華南金控董事長劉燈城，精神抖擻地率領財政部及華南金控一級主管來到了會場，在許常務次長虞哲、臺南市長賴清德、立法委員陳亭妃及黃偉哲共同鳴槍後，帶領路跑隊伍向前跑。路跑全程2.8公里，主辦單位南區國稅局及華南金控特別將活動場地安排在奇美博物館所座落的臺南都會公園，讓這次的活動充滿濃厚的藝術氣息。

這場路跑活動，吸引近萬名民眾熱情參與，並成功募集了317,899張發票，全數於現場捐贈給天主教伯利恆文教基金會、臺南市聲暉協進會、臺南市慈光心智關懷協會、臺南市慈光身障協會及臺南市盲人福利協進會等5個當地社福團體，幫助弱勢族群，讓愛透過這次健康有活力的運動，持續流傳。

吳政務次長當傑對於回到自己家鄉舉辦路跑活動感到非常開心，他致詞時表示，舉辦這個活動有三大目的：第一，鼓勵大家購物索取統一發票，去年一整年開立統一發票為政府創造7,300億的稅收，其中營業稅有3,300億，營所稅有4,000億，對國家財政貢獻極大；第二，鼓勵大家捐發票做愛心，去年5場路跑活動，民眾踴躍捐出130萬張發票，幫助、照顧弱勢團體，讓社會充滿愛；第三，鼓勵大家多運動，跑出健康也跑出幸福。吳政務次長當傑也鼓勵民眾申請戴具索取電子發票，他指出，電子發票有2個好處，第一，可以追蹤食品原料來源及成品去向，

為食品安全把關，保護民眾的權益；第二，系統自動對獎，中獎主動通知，獎金也可以自動匯入指定帳戶，提升便利性。

臺南市長賴清德表示，感謝財政部支持，統一發票盃路跑活動從民國99年開始舉辦，101年就來到臺南，今年又是5個路跑景點的第一站，臺南市深感榮幸。對於這場活動募得的統一發票將全數捐給臺南市伯利恆、聲暉、慈光及盲人福利協進會，賴市長代表這些弱勢團體感謝民眾的愛心。同時，賴清德市長也藉機行銷臺南市的觀光旅遊，他表示，奇美博物館是臺南目前熱門的觀光景點，歡迎民眾有空進館參觀，也歡迎民眾參加活動之餘，可以在臺南多停留幾天，安排一趟城市旅遊並享用臺南頗負盛名的美食。

立法委員陳亭妃表示，這是一場非常轟動的活動，不僅讓大、小朋友一起來參與弱勢關懷，同時又可以強身健體，是一個雙向雙贏的活動。她感謝次長、南區國稅局及華南金控的同仁，辛苦舉辦活動，讓活動能夠盡善盡美，同時也引用華南金控在現場的標語「為你加油，堅持到底」鼓勵並感謝現場參與的民眾。立法委員黃偉哲表示，這次活動有三個主題：馬拉松、摸彩、電子發票，希望大家能夠拿發票，用發票，最好用電子發票，同時，他也祝福活動圓滿成功。

統一發票盃路跑活動舉辦迄今已邁入第6年，臺南場路跑活動當天，財政部財政資訊中心等近20個單位設置各項宣導攤位，熱鬧非凡，讓參加的民眾度過了一個有活力、有健康、又充滿愛心的假日時光！

重要施政要聞

財政部綜合規劃司 提供

* 修正發布「不動產評價委員會組織規程」

財政部104年4月15日修正發布不動產評價委員會組織規程第3條規定，主要重點為：增加遴聘土木或結構工程技師公會之專業技師、都市計畫專家學者各1人；不動產估價師代表由1人修改為1或2人；刪除建築開發商業同業公會代表及營造業公會代表。本次修正係為提升不動產估價專業性、客觀性，並落實利益迴避原則，故調整委員會組織成員遴聘資格，提高專業人士之比例，俾健全房屋評價作業，以合理課徵房屋稅、契稅，進而達到租稅公平目標。

* 關務署執行反傾銷措施績效斐然

為建構國內公平合理競爭環境，協助我國產業正常發展，財政部關務署落實執行反傾銷措施，目前執行案件包含自中國大陸產製進口之毛

巾、鞋靴、過氧化苯甲醯、甲醛合次硫酸氫鈉、卜特蘭水泥及其熟料，與自中國大陸及韓國產製進口之300系不銹鋼冷軋鋼品等6類產品，進口商自涉案國進口前述產品均須依規定繳交反傾銷稅。103年徵收反傾銷稅額達1億9千萬元；104年截至3月底止為5千7百萬元。

* 104年第1季全國賦稅收入較103年同期增加193億元

財政部統計全國賦稅收入，累計104年1至3月實徵淨額3,534億元，累計分配預算達成率為105.4%，較103年同期增加193億元。增加之主要稅目分別為營業稅78億元、綜合所得稅51億元、營利事業所得稅48億元與貨物稅35億元；減少之主要稅目為證券交易稅28億元及土地增值稅19億元。

APEC有關基礎建設公私夥伴議題之發展及本部參與情形(上)

財政部推動促參司／簡任技正 徐櫻君

一、背景說明

基礎建設是生活及產業活動必備的基本條件，也是經濟發展的主要動力，包括水(含下水道)、電(各類能源)、運輸(陸、海、空運及資、通訊)等硬體設施。基礎建設的布設，可以改善生活水準、帶動產業發展、增加就業機會。以我國為例，按照臺灣經濟研究院估計，每投入100億元公共建設資本，可以創造約0.08%的經濟成長率。

基礎建設是民生必須的根基，各國大多以公務預算來興辦。然而，公務預算並非取之不盡、用之不竭，現今各國均面臨財政限制，無法及時推動足夠的基礎建設來滿足民眾生活與產業發展需要，縱使有錢興建也往往無足夠人力及財力持續維護管理與提供服務。因此，運用公私夥伴(Public-Private Partnerships, PPP)模式推動基礎建設，成為90年代以來全球相當重視的選項。亞太地區近年來經濟發展快速，對於基礎建設在數量上及時間上的需求更為迫切，因此近年來亞太經濟合作(Asia-Pacific Economic Cooperation, APEC)相關會議，就基礎建設PPP議題持續進行熱烈討論。

二、基礎建設PPP模式內涵

所謂基礎建設PPP模式，按各國法制環境雖有不同的操作方式，一般來說，均是由民間機構籌資興建基礎建設並營運一定期間(即特許期間)，向使用者收取費用或搭配政府賦予的商業開發權利回收投入的成本，特許期間結束後，土地及建設資產依投資契約約定移轉給政府或做其他處理。

前述模式，並未限制政府不能出錢，各國亦有不同的做法。例如英國較多的態樣是，民間籌資興建，政府在民間開始營運後，分期付款換取民間的服務及建設資產(即Private Finance Initiative, PFI)；亞太地區鄰近國家如中國大陸、印尼等，民間籌資興建完成後，向一般民眾收費做為PPP案件收入來源，但考量民眾付費能力及政治風險，政府提供融資協助及營收短缺基金來彌平收支短差；我國較常運用的BOT(Build-Operate-Transfer，民間興建一營運一移轉所有權予政府)模式，是以一般大眾付費並搭配政府給與的附屬商業開發來平衡民間財務收支；日本則兼採英國PFI及我國BOT模式，但統以PFI稱之。

國際間就民間籌資興建營運基礎建設之模式泛以PPP稱之，而非BOT。無論哪一種PPP模式，均有幾個共通性特點：

(一)政府訂定基礎建設需求及採取PPP模式的興建與營運要求，公開招商。

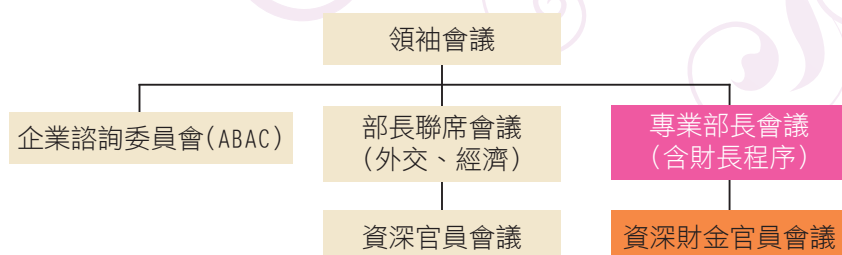
(二)政府與民間機構的權利義務以投資契約規範，一般稱之為特許權契約(concession)，通常為長期契約(15年以上)。

(三)興建及營運風險移轉給民間機構，民間機構投入的資本，不一定保證回收。縱使是政府於民間開始營運後支付費用獲得服務的模式，民間必須承擔興建期的籌資及原物料、工資上漲等風險，若營運期間提供的服務數量、品質未符契約要求，政府也不會付錢。

三、APEC會議有關基礎建設PPP議題之探討

APEC成員包括亞太地區經濟體及國際組織(如企業諮詢委員會、世界銀行、亞洲開發銀行等)，主要分為部長(外交、經濟雙部長)聯席會議及專業部長會議(本部即為財長程序之主政單位)兩個體系，各體系透過次長、資深官員、部長等層級會議針對特定議題交流形成共識後，提請領袖層級會議採認。

自2010年起，APEC會議持續關切「區域連結及基礎建設發展」議題，並且開始注意基礎建設PPP之重要性，期望經由交流推動經驗與專



業技術，協助經濟體運用PPP模式加速基礎建設發展，提升區域連結有效性，促進各經濟體經濟成長動能與就業機會。

2013年部長聯席會議與財長程序兩體系共同倡議「基礎建設發展與投資多年期(2013-2016)計畫」，獲得領袖會議採認，包含4個主軸：1.建立合適的投資環境(包括強有力的法制架構)；2.建置整合性的規劃機制；3.提升政府能力以提出具融資可行性的基礎建設計畫；4.建構得以長期支援投資者的融資環境。

嗣後基礎建設PPP議題主要是在財長程序體系相關會議討論，各年主要倡議包括：

(一)2013年主辦經濟體印尼在前述第3主軸之下，倡議成立PPP專家諮詢小組，以協助印尼成立PPP中心為前導計畫，由加拿大及當年主辦經濟體為共同主席，世界銀行、亞洲開發銀行等國際組織會技術幕僚，我國、中國大陸、日、韓、澳等經濟體為成員，就印尼所提推動課題，提供相關推動經驗。

(二)2014年主辦經濟體中國大陸，同樣在第3主軸之下倡議進行基礎建設PPP案例研究，我國提供高速鐵路、高速公路電子收費系統、高雄洲際貨櫃中心及羅東污水下水道等案例經驗，供中國大陸併其他經濟體案例，參酌完成「APEC地區成功基礎建設PPP計畫推動路徑圖」。

(三)2015年主辦經濟體菲律賓，繼續在財長程序體系提出「宿霧計畫2.1」，今(2015)年初在特別財金官員會議許多經濟體強烈建議下，將「基礎建設發展與融資」新增列為行動方案之一，包含4項倡議：1.成立知識入口網及PPP術語、作業程序標準化(我國表達參與意願)；2.長期投資；3.都市發展；4.區域連結性。(續接下期)



「檔古鑠今-財政資訊檔案樂活展」紀實

~邀您見證財政資訊與賦稅改革的歷史風華~

財政部財政資訊中心／秘書 林碧桃



▲諾貝爾經濟學得主韓森參訪劉大中先生紀念文物展

財政部財政資訊中心在主任蘇俊榮卓越、創新的領導下，榮獲國家發展委員會檔案管理局所舉辦之「第12屆機關檔案管理金檔獎」；藉由此次參獎及為增進國人對我國財政資訊發展歷程與賦稅改革成果的認識和體驗，該中心辦理之「檔古鑠今-財政資訊檔案樂活展」，自103年6月於該中心（臺北市信義區忠孝東路4段547號，捷運國父紀念館站5號出口）一樓隆重揭幕後廣受好評，展覽期間更有諾貝爾經濟學得主韓森（Lars Peter Harsen）及財稅、金融與學術界等多位名望人士前來觀展，對財政資訊中心費心徵集賦稅改革之歷史文物檔案，給予高度肯定；為使更多人受益，該中心決定將展期延至今（104）年12月31日，竭誠歡迎民眾大手牽小手，全家一齊來體驗這場充滿知性與趣味的檔案樂活展。

本次展覽以財政資訊發展歷程與賦稅改革重要檔案為主軸，共有財政資訊檔案樂活展及劉大中先生文物紀念展、中華民國印花稅之沿革及演變、電子發票體驗區檔案展、時光長廊-統一發票演進檔案展等4大主題，包含民國57年該中心創建人劉大中博士規劃啟用臺灣第一部處理稅務資料之電子計算機、該中心歷任首長照片、人事令、組織變革公文檔案及我國財稅資料處理設備與作業模式演進過程等難得一見珍貴史料，另有小朋友最喜愛的電子發票檔案行銷情境模擬互動設施等，非常適合闔家蒞臨。

其中「劉大中先生文物紀念展」所展出之珍貴史料係透過該中心創建人劉大中博士家屬跨海徵集劉先生於生前未曝光之歷史照片及相關著作等具代表性的經典檔案；會場並展出劉大中博士於賦稅改革委員會期間之重要著作「行政院賦稅改革委員會報告書」，該書為目前國家現行稅制、稅法、稅務行政及稅捐稽徵等奠定重要基礎，原報告書共分3部8冊，典藏於財政資訊中心僅存第1部（冊），後經該中心費心徵集已齊備於展區，且部分為密件（現有已解密），自民國59年迄今，首次曝光，能一窺全貌，實屬難得。

此外，財政資訊中心建置全國首創之「時光長廊-統一發票演進」檔案展，該中心利用10個樓層以檔案說故事方式來呈現統一發票60年的歷史，並記錄從傳統的統一發票到無紙化電子發票的推動歷程，充分達成檔案加值、活化檔案應用效益；此一推動更榮獲2011年國際FutureGov及亞太電子化成就獎。

檔案記載歷史的軌跡，可活化檔案典藏價值，重現財政資訊檔案風華，該中心以檔案說故事方式帶領觀展者走入「檔古鑠今-財政資訊檔案樂活展」的活動「稅」月裡；透過一頁頁歷史公文檔案及一張張舊照片，串連出一篇篇財稅資訊的感動與回憶。

財政資訊中心回顧檔案展策展之際，檔管人員藉由徵集老檔案、發掘眾多機關歷史檔案、核心業務及其重要文獻中決定展覽主軸，更發揮鍥而不捨的精神，經多方聯繫，取得該中心創建人劉大中博士的孫女兒劉美德小姐及定居於美國的長子（劉美德小姐之父），同意提供劉大中博士生前遺留之文物，首次於本展場展出。

檔案展開幕當日應邀剪綵致詞的劉美德小姐，看到財政資訊中心如此用心之策展而感動至熱淚盈眶，且和因檔案展而結識的檔管人員熱情相擁，令現場參訪的貴賓也感動不已，劉小姐致詞時表示代表他在美國的父親非常感謝財政資訊中心辦理此檔案展，緬懷他祖父劉大中博士生前對臺灣經濟及賦稅改革等所作的貢獻。

也因此，103年11月7日，2013年諾貝爾經濟學得主韓森（Lars Peter Harsen）受邀來臺演講之便，在蔣家好友劉大中博士的孫女、孫女婿陪同下，與妻子Grace Tsiang（蔣碩傑先生二女兒）、岳母（蔣碩傑先生夫人馬熙靜女士）及Tina Tsiang（蔣碩傑先生三女兒）順道走訪財政資訊中心，見證當年劉大中博士對臺灣經濟發展的貢獻。

已故經濟學家蔣碩傑先生是諾貝爾經濟學得主韓森的岳父；劉大中博士一手創設的財政資訊中心，不僅是臺灣稅捐徵課電腦化的基礎，更是今日數位化過程最重要的資產。劉、蔣兩家為舊識對臺灣的經濟發展，均有舉足輕重的影響力。

韓森一行貴賓到訪時，財政資訊中心以最高規格接待，該中心蘇俊榮主任不僅率領相關同仁熱烈歡迎，並引導貴賓參觀設置在該中心的劉大中先生紀念文物展會場，見證我國財政資訊發展的珍貴歷史文物。巧合的是，在參展過程中，竟發現該中心保存有早年兩家人在美國聚會的歷史照片，當場勾起更多回憶。

在蘇俊榮主任陪同下，韓森同時參觀財政資訊中心綠能機房，對於財政資訊的服務與發展，給予高度肯定。韓森認為，財政資訊中心所留存的資訊，除了具有學術研究價值外，也忠實的反映社會財富分配及經濟發展的狀況，建議未來應善用這些資訊，並可與學術研究機構合作，相信有助於政府施政效能的提升。

在檔案應用意識逐步提升的今日，許多機關想要透過辦理檔案展覽推廣檔案加值應用，但往往因為缺乏展覽經驗或經費，不知如何著手。財政資訊中心則參考檔案管理局所建議之5P，產品（Product）、人（People）、價格（Price）、地點（Place）及行銷（Promotion）等五大面向內容規劃辦理此檔案展；該中心利用其因公務處理過程所累積的檔案，透過整理、歸納，以及傳播的媒介與手法，利用趣味性、互動性等設施，讓參展者在觀展同時具有參與感，並帶領參展者能感受該中心策展所要傳達的意境。「檔古鑠今-財政資訊檔案樂活展」是一場知性與感性之旅，財政資訊中心竭誠歡迎您的蒞臨！

參考資料

- 1.國家發展委員會檔案管理局，《檔案樂活情報》，（民國103年4月16日），<http://alohas.archives.gov.tw>，103年10月3日下載。
- 2.財政部，《財政史料陳列室》，<http://www.mof.gov.tw/museum/>，103年4月25日下載。
- 3.<稅壇內幕>，《稅務旬刊》，第2273期（民國103年11月）：頁30-31。



▲諾貝爾經濟學得主韓森在蘇主任及家人陪參展過程中，發現該中心保存有早年兩家人在美國聚會的歷史照片。

The Use of Technology in Human Resource Development(下)

臺灣師範大學國際人力資源發展研究所／副教授 葉俶禎

Types of technology-based learning

Technology-based learning can be classified as instructor-driven or content-driven. In instructor-driven courses, an instructor is identified and may be visible throughout the course. The instructor delivers the course content through lectures, and the lectures are video-taped and broadcast. The instructor may also interact with students online. In content-driven courses, students go through learning materials in the form of texts, pictures, animations, or movies, carefully put together to facilitate skill or knowledge acquisition. This type of course is usually produced by a team of experts that includes instructional designers, multimedia experts, and subject matter experts, and takes a longer time to develop.

Instructor-driven courses can be further classified as synchronous (同步) or asynchronous (非同步). Synchronous types of learning occur at the same time when the teacher/trainer delivers the learning content. It allows for immediate communication and feedback between the instructor and the students. The most common technology used for this type of training is video conferencing (視訊會議). Online chat sessions (線上聊天室) and virtual classrooms (虛擬教室) also allow the instructor to have live interaction with students.

Asynchronous types of learning are learning events when the teaching and the learning occur at different times. It allows students to learn at their own pace, and gives students time to think, reflect, and gain additional information before responding to the instructor. Technologies used for this type of course include podcasts (播客), discussion boards (討論版), emails, blogs, and wikis (維基).

Some technologies can serve both synchronous and asynchronous purposes. For example, the webinars (線上研討會) can provide one-way video and two-way audio. They are typically viewed live but can be saved and streamed for one-way delivery of information. Examples of webinars can be seen on this website: <http://www.campustechnology.com/mcv/resources/webinars/>

Other popular technologies that can serve the purpose of learning are online social networking programs such as Facebook

and Second Life. Facebook is a social utility that connects people with friends and others online. Second Life is a virtual world where individuals create their own avatar and can then travel around in the world communicating with others who are present. When designed and organized well, these online social networking programs can be used as a learning platform where the instructor and students can post questions, discuss issues, share knowledge and experiences, exchange ideas, and solicit feedback from each other.

Learning management systems

Organizations that are serious about technology-based learning usually install a Learning Management System (LMS 學習管理系統) as a learning platform (學習平台). LMS is used to store all the asynchronous e-learning courses and to take care of the administration aspect of e-learning such as announcing course offerings, registration for courses, tracking and evaluating student progress, recording test scores and course completions, etc. A good LMS typically provides many additional services including discussion forums(or "fora") (similar to a blog 論壇) and emailing. Content areas stored and accessed can include text, graphics, audio, and video. Links to additional documents and websites as learning references are also available. Blackboard and Moodle are two examples of LMS commonly used in schools. Commercial LMSs are abundant for organizations to choose from. Vendors can customize the system to fit organizations' needs.

A good Learning Management System not only helps the organization better manage its e-learning function but also keeps all the transactional data produced in the process. The data kept by the LMS may include student profiles, dates and times students accessed courses, student learning behaviors, student preferences in learning materials and learning media, and their learning performance. Data are important for the organization because they can be analyzed to support better decision making. In this case, decisions about the types of e-learning to offer, media and materials most suited to design into e-learning, and the benefit of e-learning can be derived from analyzing the data recorded in the LMS.

Technology in Other Functions in Support of HRD

E-recruiting & e-selection (電子招募與徵選)

The common practices of e-recruiting and e-selection include adding recruitment pages to existing organizational websites, using specialized recruitment websites (for example, job portals, online job boards) with advanced job search engines, providing job preview on multimedia, developing interactive tools for processing applications, using online screening techniques (for example, keyword scanning, online interviews, online testing, or personality assessment), and job posting for internal recruitment.

Potential benefits of these systems have been reported by many scholars and practitioners. Some examples are:

- (1) Reaching large numbers of qualified applicants.
- (2) Reducing recruitment cost.
- (3) Decreasing cycle time.
- (4) Streamlining burdensome administrative processes.
- (5) Enabling the organization to evaluate the success of its recruitment strategy.
- (6) Better internal advancement opportunities to enhance employee satisfaction and commitment levels.
- (7) Establishing brand identities.

E-performance management (電子績效管理) and computerized performance monitoring

There are two general approaches that technology may contribute to performance management. First, technology may facilitate measuring an individual's performance via computer monitoring activities, for example, recording of keystrokes, time on task, or numbers of calls of employees working in a call center or performing data entry. A second approach changes the emphasis so that technology becomes a tool to facilitate the process of writing reviews or generating performance feedback, for example, the use of multi-rater appraisals or off-the-shelf appraisal software packages.

Potential benefits of e-performance management, when appraisal satisfaction is well maintained, may include:

- (1) Computerized performance monitoring permits greater span of control because it facilitates accurate collection of performance data without requiring managers to spend significant time observing each individual

worker's actual job performance.

- (2) Feedback is more clearly related to work output and less to superiors' biased impressions.
- (3) Greater performance improvement, resulting in increased productivity and enhanced competitiveness.
- (4) Improving appraisal satisfaction, thus helping organizations retain, motivate, and develop their employees.

E-compensation (電子薪酬管理)

E-Compensation is "a web-enabled approach to an array of compensation tools that enable an organization to gather, store, manipulate, analyze, utilize, and distribute compensation data and information" (Dulebohn & Marler, 2005, p. 167). Online tools can assist the organization in streamlining the process of job analysis and job evaluation in order to achieve internal equity in pay. Online salary survey websites provide companies with needed data for competitive salary analysis to ensure external equity in pay. Integrated Human Resource Information Systems can provide accurate headcounts, current compensation levels, pay structure, pay history, pay survey information, and performance history to accelerate the determination of annual pay increases, bonuses, and incentives for individual equity, as well as budget planning for rightsizing the organization.

According to Dulebohn & Marler (2005), potential benefits of e-compensation include:

- (1) Increasing access to critical compensation information electronically on an as-needed basis.
- (2) Enabling round-the clock availability of meaningful compensation information to managers and employees
- (3) Streamline cumbersome bureaucratic tasks through the introduction of workflow functionality and real-time information processing.

HR portal (員工入口網站) and Employee self-service (ESS員工自我服務)

HR portals provide a single site for employees to visit for HR services. HR portals range from very complex sites that include information personalized for each employee to basic sites that provide only static information or allow only simple data maintenance (Gueutal & Falbe, 2005). Employee self-service (ESS) refers to a range of HR services that can be delivered to, and managed by, employees through the Internet. ESS applications that are commonly adopted by organizations include communications information, health and welfare benefits management, personal data management,

retirement management, time management, and pay-related management (Cedar 2003). Employees use ESS most often to view job posting, view HR policies, apply for jobs (internal), change personal data, view pay stubs, and change direct deposit information (Cedar 2002).

According to Gueutal & Falbe (2005), potential benefits of HR portal and Employee self-service include:

- (1) Data is available to employees 24/7 and 365 days per year.
- (2) Managers have much easier access to information and are able to more rapidly and efficiently manage their staffs.
- (3) Reducing the cost of call centers and HR specialists to handle HR services requests.

Trends and Predictions

Despite the widely claimed benefits of technology use, human resource managers should use caution when adopting technologies in business processes. All decisions to convert manual processes to electronic ones should be carefully evaluated and pilot tested. The American Association for Training Development has identified the best technology performance initiatives. They are technology that is being used in organizations to:

- Create communities of practice and facilitate collaboration.
- Develop knowledge management systems.
- Develop online documentation systems.
- Provide easy access to standards and manuals.
- Reduce training costs.

Human resource managers should also be aware of new emerging technologies, which may one day become solutions to today's problems or a new source of competitive advantage to the organization. According to The New Media Consortium and EDUCAUSE in the 2012 New Horizon Report, emerging technologies that are likely to enter mainstream use over the next five years include:

- (1) Mobile Applications
- (2) Tablet Computing
- (3) Game-Based Learning
- (4) Learning Analytics
- (5) Gesture-Based Learning
- (6) Internet of Things

Some of these have already become common products in the market, such as mobile applications and tablet computing, with smart phones and the iPad being the most prominent examples. Game-based learning is also catching on. The National Taiwan University team, led by Professor Ping-Cheng

Yeh, created the first ever Massive Online Gaming Platform for education in the world and won first place in a teaching innovation competition against 427 teams from 43 countries. See an illustration of the gaming platform PaGamO on YouTube (https://www.youtube.com/watch?v=6lg_pKH0Oqs).

Learning analytics may be the next hot topic in organizations, following the popular big data trend. "Big data" is perhaps one of the biggest buzzwords in recent years. A simple Google search on the keywords at the end of 2014 resulted in 64 million entries, an astonishing number for a term that has become popular only after 2012. "Big data" is featured as the theme or a subtheme in almost all IT-, management-, or engineering-related conferences held between 2013 and 2014 and is moving into other fields such as international development, government policy, art, and humanity. *The Financial Times* described it as an "obsession" with entrepreneurs, consultants, scientists, and the media (Harford, 2014). Some HR and organizational consultants have also started to advocate the use of big data in HR. One of the applications is learning analytics. Learning analytics can provide maximum results for decision making, but only when data are available, especially big data. Collection of learning data is the easiest when technology is used in learning, as described above in the Learning Management System section. Human resource professionals and managers should keep an open mind on new possibilities brought forth by technologies, in order to help organizations acquire, develop, and maintain best talents.

References

- Cedar. 2002. *Cedar 2002 human resources self-service/portal survey: Cedar's fifth annual survey and lessons learned from the early adopters of 1997*. Baltimore: Cedar Enterprise Solutions, Inc.
- Cedar. 2003. *Cedar 2003 workforce technologies survey (6th ed.)*. Baltimore: Cedar Enterprise Solutions, Inc.
- Dulebohn, J.H. & Marler, J.H., 2005. e-Compensation the potential to transform practice? In Gueutal, H.G. & Stone, D.L. (Ed.) *The brave new world of eHR*. (pp. 166-189). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gueutal, H.G. & Falbe, C.M. 2005. eHR: Trends in Delivery Methods. In Gueutal, H.G. & Stone, D.L. (Ed.) *The brave new world of eHR*. (pp. 190-225). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gueutal, H.G. & Stone, D.L. (Eds.) 2005. *The brave new world of eHR*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Simonson, M., Sweeney, J. and Kemis, M. (1993). Doing distance education: what works? *Instructional Innovator*, 38(1), 25-28.

瞬息萬變的世界——全球未來50年的政策挑戰(上)

財政部綜合規劃司／秘書 朱紀燕

壹、前言

2008年全球性金融風暴，可謂各國政府21世紀以來面臨的最大挑戰。以振興經濟列為終極目標，透過實施各種擴張性財政政策及金融政策，為國家長期經濟成長及財政健全帶來正反兩面的影響。

回顧2014年主要國家經濟表現，美國聯邦準備委員會決策單位「聯邦公開市場委員會（Federal Open Market Committee, FOMC）」宣布，由於美國整體經濟得到強而有力的支撐，且在物價穩定的情況下，就業率達到預定目標，自2014年10月底購買國家債務計畫完全退場；日本在安倍經濟學的帶領下，似有逐漸脫困之樂觀前景；歐元區國家之政府債務危機在國際經濟組織之紓困計畫下得到控制，且有緩步復甦現象。

惟OECD於2014年7月出版研究報告「Policy Challenges for the Next 50 Years」中對全球未來50年之發展卻提出其他論點，該報告分析各國政府在未來50年因為全球貿易整合、仰賴高科技與知識人才、環境變遷等客觀因素，將面臨較過去50年更為嚴峻的挑戰，包括經濟成長、所得分配及財政永續等議題。本文摘錄該報告相關重點內容，提供未來政策制定參考。

貳、2010年至2060年主要財經情勢分析

一、經濟面

（一）經濟成長速度趨緩，某些經濟體仍需強化成長動能

2008年全球金融風暴至今歷經6年，世界經濟已逐漸復甦，惟OECD研究報告認為全球經濟及金融情況仍相當脆弱，許多經濟體之經濟成長率甚至尚未回到金融海嘯前水準。2008年全球性金融風暴帶給某些經濟體長期的負面衝擊，低國內外投資水準、高失業率及脆弱的財政狀況均不利於未來經濟成長，為加強復甦力道，該經濟體宜同步採行擴張性貨幣政策及財政健全方案。

報告認為，不論OECD會員經濟體或非OECD會員經濟體，在2010年至2060年之間整體經濟成長速度趨緩，縱使某些非OECD會員經濟體目前成長相對迅速，仍會受到全球長期經濟成長減緩的負面影響而趨緩。受到新興經濟體崛起之影響，預測2010年至2060年全球GDP成長幅度將達350%，且經濟重心將轉移至亞洲地區；而OECD會員經濟體於2060年受到研發密度下降、教育資源分配不均、高齡化與少子化導致人口密度下降，以及可用人力資源減少等因素影響，非OECD會員經濟體之經濟版圖將顯著大於目前的OECD會員經濟體。

2010年至2060年全球GDP成長趨勢圖

Contribution of OECD and non-OECD to global GDP growth(annual average, constant 2005 PPP)



資料來源：OECD Economic Outlook long-term database

（二）全球性貿易整合將持續緩步推動，重心轉移至亞洲國家

在運輸成本減少及透過簽署雙（多）邊貿易協定而降低貿易障礙

之趨勢下，全球性貿易整合(trade integration)於未來50年將逐漸深化。然而，除非簽署更多更深化的貿易協定、充分調降交易成本及消除法規障礙，未來貿易整合的腳步將逐漸緩慢。未來貿易創新趨勢將著重企業自身經營策略，及在交易成本下降與新興科技產業崛起下，企業在全球價值鏈下扮之角色。報告預測，2010年至2060年全球出口量占GDP之比重將成長60%，惟各區域成長幅度不均；此外，經濟重心將轉移至亞洲國家，而預測OECD會員經濟體出口份額占全球貿易比例將由2012年之50%下降至2060年之25%。

貿易整合程度的提高，明顯改變現行全球生產及專業分工態樣，當新興經濟體之人均GDP大幅成長時，將劇烈改變OECD會員經濟體之現行生產架構。然而，中國大陸及其他亞洲國家未來產業結構或仍集中於電子業及服務業，建築業將逐漸縮減，而不論有無簽署貿易協定，服務業仍能跨域提供，而全球價值鏈亦將因此而重新調整。

（三）因高度技術集中及教育資源不均，導致勤勞所得分配惡化

近20年來，受到資本利得比重增加、所得重分配稅制的減少及家庭組成模式變化之影響，多數OECD會員經濟體面臨家戶可支配所得分配不均惡化之現象。然而，報告認為造成勤勞所得分配不均最主要的因素是所得集中於特定族群。OECD會員經濟體全職受雇總勤勞所得之最高第9分位數所得成長速度較最低第1分位數者快0.6%。分析其主要原因在於現行高薪資所得集中於具有高度技能及知識者，而教育資源分配仍相對不均。OECD研究認為，該知識技術集中現象在未來50年之成長速度目前尚無法預測，惟可確定的是該現象將持續深化。

2010年至2060年OECD會員經濟體之勤勞所得分配不均擴大程度將在17%至40%間，至勤勞所得分配相對較平均的國家如義大利、瑞典及挪威在2060年變動幅度不大。大致而言，受到知識技術集中的影響，所得將集中於中高所得者且分配趨於兩極化。

二、財政面

（一）某些經濟體需特別重視財政健全

報告指出，除非各國政府執行更深入更有效的財政改革，否則未來20年內財政壓力仍是難以逃避的問題。全球性金融風暴的餘毒，常是鉅額的公共債務，而在人口結構變化、社會福利支出及公共支出增加之趨勢下，更難以清除。報告認為，以中期（2030）年而言，採行立基於收入增加及支出減少的財政健全方案，方可能解決財政壓力。

此外，某些國家需要更多的財政改革，OECD預測數據顯示，若欲擺脫現行財政缺口，國家財政健全方案需在2060年達到公共債務占GDP之60%水準，以英國及西班牙為例，財政缺口超過該國GDP之5%；日本則超過13%，OECD研究認為這些國家未來需要更強而有力的財政改革計畫方可收效。

（二）中期而言，需提出財政健全方案及結構性改革，以抑制全球經常帳波動

歷經2008年全球性金融風暴後，目前全球經常帳波動的現象已較改善，惟相對於2000年之水準仍偏高，長期人口結構的改變伴隨高齡化現象，將促使經常帳盈餘國家降低經常帳波動；而利率升高趨勢對於債務國（通常伴隨經常帳赤字）而言，則將惡化其經常帳。中期而言，國家需提出相當手段之財政健全方案或結構調整，如美國、歐元區國家及日本提出能穩定經常帳波動的大規模財政健全方案，方能阻止財政惡化。倘若財政健全方案能伴隨國家結構性改革，則穩定經常帳波動將可收效。（續接下期）

103年稅收徵起情形

財政部統計處／專員 梁冠璇

壹、前言

103年我國經濟成長率3.51%呈穩健成長，與景氣高度連動之營業稅表現亮眼，貨物稅、關稅等稅收亦有成長，致103年全國賦稅收入成長7.7%，達1兆9,761億元，延續自99年以來成長走勢，續創歷史新高紀錄，另營業稅、綜合所得稅、貨物稅、贈與稅、房屋稅、使用牌照稅及地價稅等稅收亦創歷史新高。以下僅就稅收變動、稅收結構、賦稅負擔與比重、稅收趨勢等方面作簡要分析。

貳、稅收變動

103年全國賦稅收入1兆9,761億元，較102年增加1,420億元(+7.7%)，主因所得稅及營業稅成長所致；若與預算數比較，超徵金額為1,088億元，預算達成率105.8%。

就各稅目別觀察，以營利事業所得稅增加515億元(+14.7%)最多，主因景氣回溫、企業獲利擴增，結算申報自繳稅款增加所致。綜合所得稅則受惠於股利分配與薪資齊揚，增加187億元(+4.8%)。受經濟穩健成長之激勵，與景氣高度連動之相關稅收皆較102年明顯擴增，其中營業稅除因內需穩健外，另納入銀行保險業調增稅額，致增加320億元(+10.6%)、貨物稅增加104億元(+6.4%)、關稅增加101億元(+10.4%)。證券交易稅因股市交易增溫，增加173億元(+24.3%)。另土地公告現值雖調高，惟受政府政策因素影響，房地產市場交易趨緩，土地增值稅減少16億元(-1.5%)。

若與預算數比較，主要稅收多超乎預期，其中營業稅超徵390億元(達成率113.2%)、綜合所得稅超徵285億元(107.4%)、營利事業所得稅超徵149億元(103.8%)。菸酒稅則因持續宣導菸害防制政策，菸品消費量減少，短徵55億元(88.9%)。

103年賦稅收入變動表

稅目別	賦稅收入	較102年			超(短)徵數	預算數達成率	稅目別	賦稅收入	較102年			超(短)徵數	預算數達成率
		增減數	增減率	徵數					增減數	增減率	徵數		
總計	19,761	1,420	7.7	1,088	105.8	營業稅	3,351	320	10.6	390	113.2		
關稅	1,071	101	10.4	92	109.4	土地稅	1,732	-9	-0.5	91	105.5		
所得稅	8,135	702	9.4	434	105.6	地價稅	715	7	1.0	27	103.9		
營利事業所得稅	4,026	515	14.7	149	103.8	土地增值稅	1,017	-16	-1.5	64	106.7		
綜合所得稅	4,109	187	4.8	285	107.4	房屋稅	647	17	2.6	13	102.1		
遺產及贈與稅	254	17	7.2	2	100.8	使用牌照稅	593	16	2.7	16	102.8		
遺產稅	135	-6	-4.4	-30	82.0	契稅	125	-10	-7.6	0	100.3		
贈與稅	120	23	24.3	32	135.7	印花稅	106	3	2.6	9	109.8		
貨物稅	1,729	104	6.4	22	101.3	娛樂稅	16	0	-0.6	1	107.1		
證券交易稅	887	173	24.3	16	101.8	特別及臨時稅課	8	8	—	-1	92.9		
期貨交易稅	29	2	7.2	-8	77.8	教育捐	0	0	-58.8	0	—		
菸酒稅	438	-10	-2.1	-55	88.9	金融業營業稅	256	7	2.7	19	107.9		
特種貨物及勞務稅	54	1	1.6	14	136.4	健康福利捐	329	-22	-6.2	31	110.4		

參、稅收結構

一、依三大稅系

按照OECD稅收分類，將我國各類稅收分為所得稅(含營利事業所得稅、綜合所得稅、土地增值稅)、消費稅(含營業稅、貨物稅、關稅、菸酒稅、使用牌照稅、娛樂稅、健康福利捐、印花稅)、財產稅(含遺產稅、證券交易稅、期貨交易稅、地價稅、房屋稅、契稅)三大稅系。

所得稅系反映經濟走勢，近年占比約45%，103年46.3%。消費稅系與景氣高度連動，歷年占比約4成，103年40.2%。財產稅系近年深受股市波動影響，103年占13.5%。

若與各國稅收結構比較，2013年我國所得稅系比重占46.1%，高於韓國、法國及英國；美國及丹麥則占逾6成。消費稅系比重各國差異較大，以德國占45.4%最高，美國占22.5%最低，我國占約4成，與韓國、法國、英國相當。財產稅系各國占比多高於15%，我國占13.4%，僅高於德國、丹麥。

二、依直間接稅

根據租稅理論，直接稅因無法轉嫁，具有易達租稅公平之優點，惟納稅人痛苦感較大，稽徵手續亦較複雜；間接稅則可轉嫁，具有稽徵手續簡便、易於徵收之優點，缺點則為缺乏中立性。就近年世界各國情形觀察，仍以直接稅為主流。我國近年直接稅比重約在6成左右，103年占59.8%。

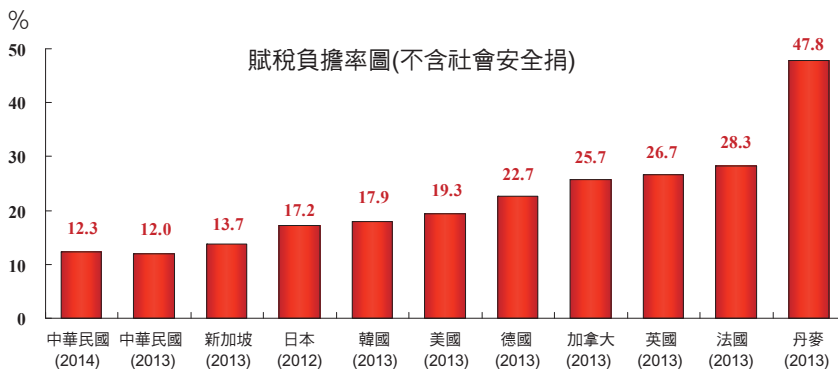
觀察各國直間接稅結構，2013年直接稅以美國及加拿大較高，達7

成以上，德國最低，僅占5成，我國為59.5%，與英國相當，高於韓國、德國。

肆、賦稅負擔與比重

一、賦稅負擔

賦稅負擔率為賦稅收入占國內生產毛額(GDP)之比重，表示一國國民其賦稅的負擔程度。我國採行簡政輕稅措施，賦稅收入占GDP比率由1990年19.9%逐年下降，2000年以來多維持在11-14%之間。2013年我國賦稅收入占GDP比率12%，低於主要國家；鄰近之新加坡占13.7%、日本占17.2%、韓國占17.9%，丹麥為各國最高，達47.8%。



資料來源：OECD "Revenue Statistics" (2014版)

說明：國內生產毛額(GDP)為行政院主計總處104年2月發布。

二、賦稅比重

稅課收入占各級政府歲入(出)比率可用以衡量我國財政穩健程度，比率越高，代表財政越穩健。103年稅課收入占各級政府歲入淨額(含特別預算)比率為78.6%，為自85年以來新高。98年稅課收入占各級政府歲入淨額(含特別預算)比率降為55.5%，係為因應金融海嘯採取擴張性財政政策，歲出增加所致；103年比率回升為69.2%。

伍、稅收趨勢

隨經濟成長，稅收亦應同步成長，觀察91年至96年間，賦稅收入平均每年成長5.5%，與GDP平均增幅5.6%相當。97年至103年間，賦稅收入平均每年成長1.9%，低於經濟成長平均增幅3%，成長速度緩慢。

就歷年超短徵情形觀察，稅收與景氣循環高度相關，90年至92年受網路泡沫及SARS影響，稅入連年短徵；98年受金融海嘯影響，短徵2,538億元，為史上最高；101年及102年因歐債危機衝擊國內景氣，連帶影響稅收表現；103年隨景氣回溫、企業獲利增加等，超徵1,088億元。

陸、結語

根據國際貨幣基金1月份預估，今(104)年全球經濟成長率由去年之3.3%略升為3.5%，顯示全球經濟平穩成長。行政院主計總處預估我國今年經濟成長率為3.5%，其中民間消費及商品進口均呈正成長，與當年景氣高度連動之營業稅、貨物稅、關稅應可成長。

另就上市櫃公司獲利情形觀察，103年前3季稅前淨利1.78兆元，優於102年同期(+23.1%)，有助於營利事業所得稅稅收表現。而綜合所得稅因103年公司擴增之股利所得將於今年申報，有助稅收成長，加以股利所得可扣抵稅額減半，亦將推升外國股東今年獲配股利之就源扣繳稅額，惟取消夫妻非薪資所得合併申報，則將抑低若干稅收。

證券交易稅隨景氣明朗及政策激勵下，國內證券市場可望活絡，有助推升稅收。土地增值稅受惠於今年土地公告現值調漲12.03%，及房地兩稅合一政策漸趨明朗，稅收可望轉為正成長。

今(104)年全國賦稅收入預算編列達1兆9,464億元，較103年預算數1兆8,673億元增加791億元(+4.2%)，惟較103年實徵淨額減少297億元(-1.5%)，展望今年景氣續呈溫和成長，企業獲利仍佳，就業市場亦趨改善，預期今年稅收應可達成預算目標。

從年度代表漢字淺談日本經濟(上)

國立政治大學／教授 徐翔生



由於日元大幅貶值，赴日旅遊費用因而變低，加上日本對東南亞實施了旅遊免簽證等措施，促使訪日遊客大增。根據日本政府觀光局之統計，二〇一四年赴日本旅遊的外國人總數已超過一千三百四十一萬人次，創下有史以來的紀錄。其中又以臺灣赴日的遊客最多，高達二百八十三萬人次，在日本觀光業中也佔有極其重要之地位。

國人前往日本旅遊時，處處可見外國觀光客之身影。迴轉壽司與拉麵店中，時時可見外國人大快朵頤。至於藥妝店也不遑多讓，總是大排長龍地在等待採購，在在顯示外國觀光客對日本經濟的挹注。從國人的觀點來看，日本治安良好、交通便利、街道整潔，認為日本是生活環境良好易於居住之國家。加上拜日幣貶值之賜，也會覺得日本物價並非昂貴，再加上各種商店齊全且物品豐富精緻，或許認為日本人都過著富裕的優質生活。但自日本人的觀點來看，可能卻並非如此，從二〇一四年末所選出的代表漢字「税」字即可觀知，日本人現今絕非過著輕鬆富裕之生活。

二〇一四年十二月間，日本選出了「税」做為最具代表性之漢字。「税」字為何會成為二〇一四年之代表漢字，除反映出日本社會的不景氣，更表現出日本人對現有消費稅之無奈。由於國家財政背負巨額債務，日本於一九八九年起徵收百分之三的消费稅，希望藉此增加國家收入。但因經濟一直無法復甦，一九九七年起消費稅由百分之三提升至百分之五，二〇一四年四月再調漲至現今的百分之八。日本為何會一再調漲消費稅，除與長久以來的財政赤字有關，與現任首相安倍晉三主導的

經濟政策亦有密切關聯。按照安倍的經濟理論，日本經濟主要是依賴輸出，日元貶值對日本國內企業應是利多於弊。因為如果日元貶值，企業的價格競爭力就會提高，出口量也會隨之提升，進而有助就業的增加，如此即可重振長期停滯的日本經濟。為了達此目標，安倍政權主導日元貶值，且原訂於二〇一五年十月再將消費稅調漲至百分之十。但因經濟復甦不如預期，安倍因此決定將消費稅延後至二〇一七年四月調漲，又因緩漲消費稅引發外界的批評聲浪，安倍故於二〇一四年底解散國會進行改選，希望藉此評價自己的經濟政策，鞏固其執政主權。

然日元持續貶值，大企業雖可增加其海外市場收益，但對中小企業及日本國民而言，卻並非是益事。根據日本貿易振興協會所進行之調查顯示，日元貶值雖有百分之三十五的大企業業績獲得改善，但亦有高達百分之三十四的中小企業因此而業績惡化，其中又以進口原材料之業者居多。因為日元貶值使得進口成本上漲，許多依賴進口原材料的中小企業因而經營困難，甚至面臨倒閉之危機。至於日本國內的消費者，也因日元貶值造成生活上之負擔，因而開始對此怨聲載道。因為日本百分之三十幾的食品依賴進口，日元貶值使得進口食品價格上揚，導致日本國內物價上漲。二〇一四年八月，咖啡、麵粉及進口奶油等之價格已出現上漲，速食麵與食用油的價格也於二〇一五年一月調漲，冷凍食品及冰淇淋等也已於今年二月間跟進。這些民生食品的價格上漲，使得原本穩定的物價開始攀升，再加上購買時尚須支付百分之八的消費稅，使日本民眾更覺得是負擔加重而苦不堪言，此乃「税」會成為二〇一四年代表漢字之原由。(續接下期)

