

474070

台湾经济研究

28.2972

JXF

1987.5

第 5 辑



台港及海外中文报刊资料专辑

书目文献出版



出版说明

由于我国“四化”建设和祖国统一事业的发展,广大科学研究人员,文化、教育工作者以及党、政有关领导机关,需要更多地了解台湾省、港澳地区的现状和学术研究动态。为此,本中心编辑《台港及海外中文报刊资料专辑》,委托书目文献出版社出版。

本专辑所收的资料,系按专题选编,照原报刊版面影印。对原报刊文章的内容和词句,一般不作改动(如有改动,当予注明),仅于每期编有目次,俾读者开卷即可明了本期所收的文章,以资查阅;必要时附“编后记”,对有关问题作必要的说明。

选材以是否具有学术研究和资料情报价值为标准。对于反对我四项基本原则,对我国内情况进行捏造、歪曲或对我领导人进行人身攻击性的文章,以及渲染淫秽行为的文艺作品,概不收录。但由于社会制度和意识形态不同,有些作者所持的立场、观点、见解不免与我们迥异,甚至对立,或者出现某些带有诬蔑性的词句等等,对此,我们不急于置评,相信读者会予注意,能够鉴别。至于一些文中所言一九四九年以后之“我国”、“中华民国”、“中央”之类的文字,一望可知是指台湾省、国民党中央而言,不再一一注明,敬希读者阅读时注意。

为了统一装订规格,本专辑一律采取竖排版形式装订,对横排版亦按此形式处理,即封面倒装。

本专辑的编印,旨在为研究工作提供参考,限于内部发行。请各订阅单位和个人妥善管理,慎勿丢失。

北京图书馆文献信息服务中心

台湾经济研究 (5)

——台港及海外中文报刊资料专辑(1987)

北京图书馆文献信息服务中心编辑

季啸风 李文博主编

路 雄 选编

书目文献出版社出版

(北京市文津街七号)

北京百善印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行 各地新华书店经售

787×1092毫米 1/16开本 5印张 128千字

1987年12月北京第1版 1987年12月北京第1次印刷

印数 1—4,000册

ISBN 7-5013-0097-6/F·23

(书号 4201·108) 定价 1.40元

〔内部发行〕

目 次

理论研究

台湾地区家庭消费型态之研究

王金利 1

制度与政策

推动经济发展的企业家阶会（上、下）

刘平邻 一

税务行政是改革的重点

刁曼蓬 一二

综合所得税制要顺应潮流

狄雅杰 一四

营利事业所得税的兴革之道

郭少龙 一六

迎接服务业世纪的来临

薛纪奋 一九

金融开放与服务业的发展

吴忠吉 二二

金 融

台币升值的利弊得失

王淑珍 二五

举国关心的问题：新台币升值

陆民仁 二七

创造投资环境修正奖励投资条例

谷 纪 三一

外 贸

继续开展外贸新纪元

萧万长 三二

外汇存底的意义、来源和运用

张继正 三八

推動經濟發展的 企業家階會

(上) 第十五位台灣企業家的社會背景

（授教系治政學大州加拉芭達聖國美）鄰平劉 /

雖然中華民國人民和政府創造經濟起飛的奇蹟已經名揚世界，但我們對真正動員組織台灣經濟的人——台灣的企業家——往往缺乏透徹的了解。本文以社會科學方法分析五十位中華民國的企業家，其中二十三位的企業名列《天下雜誌》「五百大企業」。作者對每位企業家作一到兩小時的訪問，調查他（她）們的家世、教育及創業情形。希望從這項仍在進行中的研究得到兩種資料：第一是企業家本人的特性；第二是企業家的產生與社會變動的關係。

企業家從那些地區來的？

首先，我們來分析企業家產生的地理環境。民間一向傳說，某某地方出才子，或商人，或政治家。也就是說常識認為一個人的思考和行動和他（她）的客觀環境有密切的關係。舉一個實例：在一九五五年美國兩位社會學家發表了他們對近兩千位美國大企業家的社會調查（

表一：台籍企業家的原籍
（訪問樣本）

地 區	人 數	百 分 數
台北市	9	24.3
彰化市	6	16.21
嘉義市	4	10.8
台南市	4	10.8
台北縣	3	8.1
新竹（含竹南）	3	8.1
桃園	2	5.4
台中市	1	2.7
豐原	1	2.7
雲林	1	2.7
南投	1	2.7
屏東	1	2.7
宜蘭	1	2.7
共計	37	

表三：大陸籍企業家原籍

(訪談樣本)

地 區	人 數
山東省	4
江 蘇	3
浙 江	2
河 北	1
福 建	1
廣 東	1
湖 南	1
共 計	13

表四：大陸籍企業家原籍

(「名人錄」樣本：202人)

地區	占總人口數%	占企業家數%
江蘇	7.78	29.6
浙江	4.30	25.0
福建	2.40	11.2
山東	8.38	9.2
廣東	5.87	4.1
安徽	4.84	4.1
湖南	5.51	4.1
河北	6.19	3.6
遼寧	2.15	3.1
湖北	4.52	2.5
河南	6.39	1.5
吉林	1.39	1.0
四川	10.23	0.5
山西	3.28	0.5

按民國三十九年《中國手冊》
(英文版)，十七頁。

表二：台籍企業家的原籍

(名人錄樣本：296人)

地 區	占總人口數%	占企業家數%
台北市	12.62	21.6
彰化市	1.00	10.1
台南市	3.26	7.8
台南縣	5.34	7.4
台中縣	5.75	7.1
嘉義市	1.48	6.8
台北縣	12.98	5.4
台中市	3.38	5.4
高雄市	6.21	5.1
新竹市	1.37	3.0
桃園縣	6.03	2.7
宜蘭縣	2.45	2.4
屏東縣	1.07	2.4
南投市	0.46	1.7
基隆市	2.00	1.7
苗栗縣	0.46	1.7
高雄縣	5.61	1.7
彰化縣	6.50	1.4
雲林縣	4.39	1.0
南投縣	2.00	1.0
新竹縣	3.57	1.0
花蓮縣	0.58	0.7
中壢縣	1.11	0.3
嘉義縣	4.55	0.3
澎湖縣	0.58	0.3

資料來源：《中華民國名人錄》

(台北：中華書局，1978年)

Warner and Abeggien, Big Business Leaders in America) 發現三分之一的美國企業家來自美國東北部的十四州(密西西比河以東、俄亥俄河以北)；四分之一以上來自紐約、賓夕凡尼亞及紐澤西三州；另外四分之一來自大湖地區，包括俄亥俄、印第安那、伊里諾、密西根和威斯康辛州。他們(華納及優彼教授)的結論是：美國東部，延到大湖區的最高工業化地帶集一半以上大企業家的地帶。

我所訪問的五十位國內企業家中三十七位是台灣籍(即已在一九四五年，光復前定居台灣)，十三位是大陸籍。「表一」列出三十七位台灣企業家來自什麼地區；同時筆者也把自《中華民國名人錄》(台北中華書局，民國六十七年版本)中「金融，工商界」中選出的二百九十六位企業家的原籍列在「表二」，以便和訪問樣本對照(在《名人錄》中，凡長期在政府中工作，退休時才入企業界的人不列入)。很明顯地，我國台灣籍企業家來自高度城市化、工商化地區，例如：台北、彰化、台南、嘉義等地。「表二」更尖銳地表示城市對企業家的促成性：台北市人口佔總台灣人口的百分之十二點六二，可是台北籍的企業家在企業家集體中佔了百分之二十一點六。彰化市佔總人口百分之一，在企業中彰化籍的卻有百分之十。就像美國一樣，企業家容易在高度工商業化的地區產生。

在十三位大陸省籍中(見表三)，我們看到百分之九十以上的企業家來自沿海工商業發達

達的省份，其中以山東、江蘇、浙江為先。「表四」列出自《名人錄》中選出的二百零二位大陸省籍企業家原籍及各省於民國三十九年在

那類家庭孕育企業家？

關於企業家出自那一類家庭環境，民間也有傳說。大概因為台灣經濟快速發達，民間不少人以為大多數企業家來自貧苦家庭，白手成家。在筆者調查的五十位企業家中，的確有為數不少來自小農或工匠出身的家庭。它約佔百分之二十，但大多數(百分之八十)是來自中上階級家庭，而且一半企業家的家庭本來就是經商或創辦企業的(見表五)。

表五：企業家父親的職業

職業	人數	百分比
製造業	14	28%
商業	11	22
小農	7	14
自由業	7	14
公教	5	10
工匠	3	6
地主	2	2
不可查	1	0
共計	50	100%

總人口中的百分比。兩表大同小異地指出沿海各省，早期輕工業商業發達的地區是大陸籍企業家的發源地。

參照華納和優彼教授分析美國企業家家庭類別，和以上我國企業家對比，又是大同小異。百分之五十二的美國企業家來自企業和商業家庭，百分之十四來自自由業，百分之八來自職員(白領職業)家庭，工人家庭佔百分之十五，農人家佔百分之九。和我國差異較大的是小農家庭在我國企業家中偏高，而在美國企業家中工人家庭偏高，這自然是由于中、美社會工業化程度不同的緣故。

從企業家不同家庭職業的資料，我們也可以看到台灣社會的流動率。例如：台灣社會在民國四十一年，也就是大部份現在企業家的幼年或青年時期，社會職業結構是：農佔百分之五十六；工礦佔百分之十六點九；服務業佔百分之二十七。按照社會流動率模式來說，如果所有社會團體都有均等機會進入企業界，那麼企業家家庭類別也應該和社會職業結構百分比相同。事實上，表五顯示：佔有百分之五十六的農業人口在企業家中只佔有百分之十六(小農加地主)。佔總就業百分之十六點六的商業人口，卻在企業家中佔有百分之二十二。換句話說，農業人口流動率低於它所「應得」的，而商業人口超過它「應得」的流動率。由于缺乏

表六：企業家家庭
兄弟姊妹人數
(包括本人在內)

家庭人數	台 省 籍	大陸省籍
1	1 (3.5 %)	2
3	3 (10.7 %)	1
4	3 (10.7 %)	1
5	5 (17.85 %)	1
6	4 (14.28 %)	2
7	4 (14.28 %)	1
8	4 (14.28 %)	1
9	1 (3.5 %)	2
10	1 (3.5 %)	
11	2 (7.00 %)	
共計：28 (100 %)		

精細的職業人口資料，我們不能再進一步分析社會流動情況。從大體上看來，我國流動率也和大國大致相似，美國企業家中農業家庭的比例低於它在總人口的比例（一九二〇年代情形）。總結說來，住在工業地區或城市中的工商及服務界人士，較為優先地進入企業家陣列。

除了家庭職業外，家庭中兄弟姊妹人數也和企業家的產生有相關關係，在各省籍三十七位，大陸省籍十三位企業家中，筆者取得二十八位前者，十一位後者家庭人數的資料，現在

列在「表六」。在各省籍的二十八位中，幾乎百分之七十五的企業家來自兄弟姊妹人數超過五個的家庭，在大陸省籍中，同類百分比是六十三點六四。

因此，我們大膽的假設，大的家庭比較容易產生企業家。其中有幾個可能原因。第一，大家庭負擔較重。不但父母會慫恿，兄弟間也會自動「出去做生意」來減輕家中負擔；第二，就算家中並沒有負擔過重的情形，兄弟間人數多了，有一個承繼父業（假如父業不是經商）就可以了，其他兄弟可以自由發展，往冒險的企業道路上走去。例如旅行社界的傑出人士何康民，他父親是牙醫，他家有四個兄弟和兩個姐妹，何氏為老三，他的兩個哥哥都是學醫的，大哥繼承父親的衣鉢，做了牙醫，二哥是留美醫學教授，何康民對筆者說：「做老三很幸運！」，他自小就比較自由，好動，學生時活躍于體育，出了大學之門，他就朝較適合他開放型性格的旅遊業去發展了。「麗嬰房」的林泰生，出自醫生家庭，父母都是醫生，他兄弟姊妹五個，自己是老三，大哥和大姊都傳父母衣鉢，其他也走相似的專職道路，只有林泰生獨闢生意門。學生時代他又是建國中學和台大的橄欖球隊員，他也是自小比較自由地發揮獨立性格。

企業家的教育程度

從上節我們看到一般傳說有關企業家出自

家庭人數多能促使企業家產生的第三個可能原因：人多便是資本。金寶電子的董事長許潮其老先生，共有七個兄弟和四個姐妹，他是老大，加上媳婦等，有時家中開飯，有四十人同吃，他的家就是一個小企業，他組織弟兄們合夥辦事業。我國「茶葉大王」李瑞河先生（「天仁茗茶」），服役後先自己在台南開「天仁茶莊」，等到二弟服役完畢，便把台南的店交給二弟管，自己到高雄再開一家。等到堂弟服役完畢，有了人力盈餘，再轉來台北開茶莊，後來因為三妹和妹夫留美的方便，也在美國開了分店。

中國企業家和家庭的關係和美國企業家的情形有強烈對照。美國大企業家成功的一個共同點是在很早時便脫離家庭，單獨走天下，尋求個人的事業。中國企業家有一大部份是帶著家庭一起創業。真可說：「一人創業，全家登天！」

以上所指的家人數是一個核心家庭內人數。中國所謂傳統的「大家庭」，也有其促成企業家的因素。例如：「美吾髮公司董事長」李成家，從小便受他父母的教誨，要他爭氣，不要丟家裡的臉，在家族中要出人頭地。中國家族成了一個競爭的「運動會」，李成家後來果然是桌球能手，現在是傑出的第一代企業家。

貧窮的小農家庭並不正確。民間也有關於企業

表七：企業家教育程度

學校	人數	百分比
小學	5	10
中學	8	16
專科	8	16
大學	29	58
共計	50	100%

表八：企業家教育程度按省籍分列

	台 省 籍		大 陸 省 籍	
學校	人 數	百分比	人 數	百分比
小學	4	10.8	1	7.7
中學	5	13.5	3	23.08
專科	8	21.6	0	
大學	20	54.05	9	69.23
共計：37		100%	共計：13 100%	

家教育程度的傳說；一般以為企業家，尤其成功的，「書讀的不多！」現在我們來參照調查所得的資料。

「表七」列出筆者所訪問五十個企業家的教育程度。一半以上的企業家受過大學教育。在全國人民中，在一九六〇年代，也就是說現在有四十多歲的企業家的大學求學時代，只有百分之二的人有大學教育程度。換句話說，企業家中受高等教育的人數比例比廣大人民高上二十九倍！到一九八三年為止，企業家中受大

學教育的人數比例仍比一般人民高七倍。和美國相比，五十年代美國企業家中受高等教育的比例高于一般人民八倍。

把筆者訪問的五十個企業家和《名人錄》中四百多位企業家對照相差不遠。《名人錄》中，台灣企業家中百分之四十六有大學教育，大陸省籍的比例是百分之四十五。這些資料顯示民間傳說企業家教育程度不高，並不正確。可是我們也必須指出，這些資料也說明有相當數目的企業家沒有受大學教育。

為了更進一步分析企業家的教育程度，「表九」列示企業家年齡和教育程度的關係。在筆者所訪問的五十位企業家，台灣企業家中，四十多歲的，也就是說在台灣光復後求學的省籍青年，受大學教育的人數比例高過六十歲或七十歲的企業家一倍多。在《名人錄》中的二百五十六位台灣省籍企業家中，四十多歲的有百分之六十一受過大學教育，在六十多歲中的百分比是三十一。同時「表八」也對照大陸省籍和台灣省籍企業家教育程度。在六十歲以上的企業家中，大陸省籍企業家受大學教育人數的比例遠超過台灣省籍的。這一切都明確地表示，光復以後台灣教育機會均等，使本省年輕人取得上進的工具，在日治時代本省青年受日本殖民政策的歧視，被剝奪了發揮個人才能的機會。

有不少企業家，自幼年時代便用盡一切辦法，克服家中窮困的局面，以便受教育。老的一代中有張國安先生，新的一代有何語先生。張國安由于家境貧困，在十三歲時仍在日治時代的國小；畢業後不願日籍老師及他父親的反對去考初中，考取後父親仍不讓他上學，他改為上夜間部，每天夜晚跑步來回（從內湖到松山）去上工專夜間部，如此他才跳出了貧農的家庭環境。何語自小學畢業後，因為家中人多（共有七兄弟），不能升學。在家中放牛兩年。可是他不停地看書報雜誌；領悟到自己必須學到一技之長才能脫離農村貧窮落後的环境。于是他便去嘉義做製西服的學徒，晚上去讀嘉義工專夜間部。每晚上課回去店裡已經是十點以後，仍要做西服。睡覺用桌面，做功課用縫衣

表九：企業家教育程度按年齡及省籍分類

年 齡	人 數	台 省 籍					
		小 學	中 學	專 科	大 學	留 學	
60以上	11	3 (27%)	2 (18%)	2 (18%)	2 (18%)	2 (18%)	100%
50—59	5	1 (20%)	1		2 (40%)	1	100%
40—49	17		2 (11.76%)	3 (17.64%)	7 (41.17%)	5 (29.41%)	100%
30—39	4			3 (75%)	1		100%

年 齡	人 數	大 陸 省 籍					
		小 學	中 學	專 科	大 學	留 學	
60以上	7	1 (14.3%)	2 (28.6%)		3 (42.9%)	1 (14.3%)	100%
50—59	3		1		2 (66.67%)		100%
40—49	2				1	1	
30—39	1					1	

機版面，一直到高中畢業。為什麼教育對企業家這麼重要：

當然最明顯的一點是，現代企業內容是科技工業，沒有教育，不能輕易取得科技常識。比這個更重要的是教育對人的思考有啟發作用。教育及智識培養一個人的想像力及分析的能力。例如「昆信機械董事長」柯銘達對筆者說，他的機械公司和一般的不同，後者很多是由學徒出身的老闆在主持，他們觀念無法突破，墨守成規。柯氏自己敢用新機器，改良品質品種。他不計成本，但求精及高品質，他的成品（塑膠袋）已在國際市場建立地位。

也因為教育有這樣的基本作用，很多企業家雖然已經事業成功，他們仍舊用心閱讀各類書報雜誌，來彌補他們早期教育的缺陷。最著名的例子是老一輩的陳茂榜。他只有國小程度，但養成了讀書習慣，現在仍是每天讀日本有關國際經濟及政治的雜誌。台灣「慈達實業」董事長陳光榮，高中程度，現在每天看六份報紙，睡前閱讀英文經濟雜誌。年輕一代雖有大學教育，不少人仍持續讀書，以便知道市場及技術方面最新發展。「北新針織」總經理陳達雄，台大法律系畢業，一面做事，一面利用淡江大學與美國大學合作取得企管學位，同時他組織每月一次的讀書會，和紡織界同仁交換讀書心得。

從企業家爭取教育機會的事蹟，我們可以看出，他們的原動力是一股強烈的向上心理。他們在教育路程中不停向前的性格，後來也使他們在事業上不停地發展。（待續）

強調觀念的啓蒙、問題的探索，一直是本刊秉持的發行宗旨。許多專欄的設計如「學術對話」「學術論衡」等亦多致力於貫徹這個目標。爲了讓讀者能更廣博的涉入觀念的世界，本刊再闢「思潮與探索」一欄，邀請海內外學人發表專論，帶領我們走向無盡思潮的探索之道。

推動經濟發展的

企業家階層

(下)

五十位台灣企業家的社會背景

劉平鄰

美國聖巴巴拉加州大學政治系教授

企業家性格趨向

前面數節是分析企業家產生的客觀環境因素。常識告訴我們，任何獨特的人類行為，必定是客觀和主觀因素互相配合才產生。

前面已提到，使企業家努力追求教育是內心的動力。論企業家早期性格趨向，即他們在年輕時的表現，我們可以分他們為兩型。一種是交際型，另一種是毅力型。前者擅長於處理人際關係；後者有堅忍不拔的毅力。

企業家中，擅長於人際關係的比例可以在「表十」看出。在台灣企業家中，早期特長於體育或社團的佔總人數中百分之四十以上。大陸省籍亦復如此。從筆者和企業家交談中得知，企業家在年輕時利用各類場合學習和發揮他們善於處理人際關係的能力。有的在學生會中培養自己的領導能力，例如：「太子汽車」董事長許勝發，和「宏昇電腦」的施振榮；有的是

在體育活動中學會集體操作，例如：李成家及林泰生；也有利用服役的機會，在軍隊中學到領導才能及紀律教育，例如：「濟業電子」董事長謝來發，及「茶葉大王」李瑞河；有的在做學徒時，和顧客來往，發現了自己特長於人際關係，例如：「統一企業」的高清愿，和「潤泰紡織」董事長尹書田。也有的像許潮英老先生，處理大家族變成了他組織企業的實驗。

至於毅力型的企業家，尤其是在老一輩中人數甚多。他們大部份出身貧苦，在日治時代靠一股強有力的毅力使自己突破環境。比較著名的有陳茂榜、林坤鐘、張國安、許老有等。

表十：企業家早期特長

特長	台籍	百分比	大陸省籍	百分比
體育	7	18.91	1	7.69
社團	3	8.11	4	30.76
體育和社團並重	5	13.51		
學術	2	5.40	1	7.69
學術和社團	3	8.11		
無特殊活動	17	45.94	7	53.83
共計：	37	100%	13	100%

「萬有紙廠」許老有，國小畢業便無法再升學，在此後一連串勞工中，他一直爭取上進的機會。和哥哥在糖廠割甘蔗時他立志要考檢驗員資格，後來的確考取。在醫院工作時，常常溜出去看科學神怪電影，為了要知道將來可能發展的方向；後來自己考取了日治時岡山航空工廠技師，和醫院院長進行了七天七夜的「馬拉松」辯論，方才得到許可離開了醫院學徒生涯，轉而為工廠技術員。

在毅力型的企業家中，尤其值得一提的是兩位女性企業家，她們也代表兩個時代。老的一代是「裕隆」的吳舜文，年輕的一代是「三德國際貿易公司」的高麗文。

吳舜文雖然出生於富裕的家庭，可是她年輕時代女權仍然低落（民國二十年代）。她憑了一股毅力（後面有她開明的父親在支持她）爭取教育的機會。在高中時家中已要她和嚴慶齡結婚，她堅持到高中畢業才正式成婚。婚後沒有多久，她又爭得去上海聖約翰大學入學。同時在嚴家，她爭得比一般嚴家媳婦更平等的地位。大學畢業後，她不願做富家少奶奶，在嚴家工廠辦子弟小學，使那座小學成為上海少數素質高的學校。此後如赴美留學等活動，都是吳董事長一面靠毅力，一面靠她據理力爭的

性格使她成功的例子。

「三德貿易公司」的高麗文，高中程度。家中兄弟姊妹多，自己排行老八；雖然父親稍有資產，但她靠自己奮鬥。高中畢業後第四年，和比他大十歲的前任丈夫結婚。婚後一面幫前夫做生意，一面擔負起四個孩子母親的責任。後來丈夫事業失敗，他們婚姻破裂，高麗文帶了四個孩子，休息一年後，利用她以往幫前夫做生意的經驗，單獨創業，得到今天的成就。她創業前後的困難，包括應付及克服仍相當普遍存在的歧視婦女態度（家庭裡外都有），盡不在言中。她兄弟間事業成功的不乏其人，這只有使她更鼓足勇氣來創辦自己的事業。她成功的秘訣是毅力。高麗文和吳舜文所不同的是，前者已在婦女大量就業的環境中創業，所以享有某種程度的「外在經濟」（有利環境）。

總結的來分析，企業家的性格中，有兩種心態共同起作用。一種是「感性」，屬於性格中的情緒面。這方面多數成功的企業家有下列共同點：衝動，鬥志，毅力，擅長於人際關係。第二種性格成分是「理性」，屬於性格中的對外界環境認知面，它的內容是：現實（腳踏實地），機敏（隨時學習，隨機應變）及實證（主張自己參與企業各方面，以取得全面經驗）。

創業動機和途徑

對於一個年輕人來說，雖然具備了一切主觀和客觀的條件，最後導致創業的行為，仍是

受一些特殊因素影響。在筆者訪問的五十位企業家中，無論台省籍或大陸省籍，約有三分之

一的企業家，當初走上「做生意」的道路是由于環境，也就是，貧窮所迫。他們的最初動機純是求物質的滿足。第二類動機是「自卑感」。

雖然有些企業家的自卑感是因為貧窮所引起，也有些並非出自貧窮的企業家，他們當初創業是受到由其他因素引起的自卑感。有位尚年輕的企業家承認，他自南部到台北就職，後來自己創業是因為心中一直有「自己是鄉下人，被人瞧不起」的感覺。第三類創業動機是「自卑感」的相反——年輕人的專業優越感。英文稱之為Professionalism。他們創業是為了要求高標準的專業成果。「大陸工程」董事長殷之浩，出身政治家庭，但自年輕時代，便不願進入公營機構，因為公營企業是低效率。他創造自己的營造業，可以達到自己的理想標準。

從動機到自己成立事業，企業家又經過四個階段：早期獨立生活，創業，摸索，孕育。不論中國或美國，成功的企業家，都具有早期離家獨立生活的條件。能創辦企業需要擺脫舊有的，開創新局面的精神和能力。在筆者訪問的五十位企業家中，百分之三十五台省籍，和百分之三十八大陸省籍的企業家在二十一歲前已離家獨立生活；台省籍中，百分之二十四的企業家在十八歲前已脫離家庭，至於大陸省籍的企業家，能在台灣創業，不論他帶不帶大家庭來台灣，都表示他有強烈的放棄過去，重新建造將來的精神和能力。

分析企業家性格時，我們曾提到「衝」動是企業家共同性格之一。衝動有它生理基礎。一般說來，年輕時衝動較大。創業的年齡也應

該是輕、壯年時期。台省籍的企業家，百分之八十六在三十五歲前創業；百分之二十七在二十五歲前已創業。大陸省籍的企業家中，百分之八十三在三十二歲前創業。

一個年輕人進入企業界後到他（她）認定以後使他們成功的事業中間，往往經歷過兩個時期。首先是「摸索時期」。年輕人先試一番各類事業，探測某一種使他（她）最能發揮專長的事業。例如：「千國貿易」董事長江松木，政大企管系畢業，服兵役後，先在「台塑」做了兩年，轉去「中央電腦公司」做了一年，又去一家規模小的塑膠公司做經理兩年，然後自己開始做皮鞋外銷共四年，最後建立「千國貿易公司」。

摸索時期的後期，年輕的企業家進入「孕育時期」，他往往在一家工作單位時間長久些，努力學習建立企業的一切必要智識，過了這個時期，他便從這個公司「脫胎」而出，成為獨立的企業家了。值得一提的是，不少年輕企業家是我國文化中沒有先例的，不少年輕企業家是在外國投資的公司中度過孕育時期。例如：李成家在Bryant-Myers，林泰生在Texas Instruments，陳光榮在C.A.T.更有許多台省籍的在日本公司度過他們的孕育時期。他們在這些公司首次瞭解組織的方法，制度的建立，市場分析的作法等等。

孕育時期中比較重要的一個關鍵是年輕企業家能遇到一個年長的，熱心輔導青年的上司。李成家的第一個上司是台大畢業，他態度誠懇，有精益求精的基本性格；對李成家影響很大。

因為我國家庭企業多，有不少企業家往往受年長，已在企業界有經驗的親戚扶植；例如辜振甫受辜振甫的培植。這些扶植性的長者，在英文中稱Patron，有贊助，保護，和推薦的意義在內。從另一個角度來說，所謂「獨立」創業，並非百分之百「獨立」，一個成功的人總有一些幕後英雄在幫助他。

企業家中一個特殊集體是繼承父業的「第二代」人。他們必須經過一段磨練時期。不但是他們的父親，就連他們自己也要利用這段時間來試探自己的能力。由于第二代生長在富裕的家庭環境中，而又處在國際化的時代，繼承父業的年輕人，大多數在外國（美國及日本為主）度過磨練時期。在美國或日本，第二代也自下做起，嚐到了「平民生活」和「法律前一律平等」的滋味，取得了企業的基層經驗，然後才能擔負起「接棒」的重任。例如：「神通電腦」的甘豐強，十三歲便離家在香港澳門生活（有親戚照顧），此後在美國留學，和其他留學生一樣地「打工」來付自己生活費。其時他父親留美已是具有規模的企業家。苗豐強在美國小的，大的公司做了五、六年才回國。

繼承父業的第二代企業家「接棒」後立刻面臨的問題，是缺少權威性。他們的父親有「創業帝王」的威權。繼承的第二代只能以智識和實際工作能力取勝。

除此之外，繼承父業的第二代有特別的精神負擔。他們的父親自「零」的基礎建立事業，有「大不了再回到零的起點」，所謂背水一戰的憂慮和冒險心理。第二代從父親已創業的成

續上接手過來，不能再有「背水一戰」的態度。後代必須自「守業」的基礎上再求平穩發展。

繼承父業一代的企業家有此雙重責任。

兩代之間的差異

除了上面所談及繼承父業的第二代以外，一般企業家談論的第二代是指年輕的一代創業家，現在年齡是四十左右。第一代是指五十歲以上的企業家。

這兩代的不同，最顯著的當然是第二代教育程度高得多。按照筆者訪問的企業家自己的說法：第一代較重「感情」智識，做事靠直覺；管理方面重自上到下的指揮；國際化方面，尤其台省籍的跳不出和日本技術合作的範圍；他們的心態仍是受戰亂，改朝換代的影響；不輕易相信別人，自己把企業牢牢抓在手中，或只願轉給自己子孫。

第二代的企業家較重「理性」智識；做事靠自書本學來的制度和原則；用客觀化智識經營；管理方面注重自上到下的參與；國際化方面，第二代向西方世界，尤其美國建立技術合作及市場開拓。因為生長在安定時期，第二代比較容易相信非家族的人材，願意授權。

兩代企業家都同意，老的一代的做法已不適合現在的環境。過去靠朋友或親戚一些資金，具備了一點廠房設備就可以創業的時代已一去不復返。現在創業資金要雄厚，智識要高，分析要細密，第二代企業家的心態大致上是配合大環境需要的。

企業家的配偶

最後，分析企業家成功的因素，不可忽略的是他們的妻子。同時，從企業家妻子的社會特性，我們也可以觀察我國婦女與企業及社會的關係。

首先，「表十一」列示企業妻子的家庭環境。明顯地，企業家們大多數和自己職業或地位相同的婦女結婚。台省籍的企業家似乎喜愛和自由職業家庭出身的婦女結婚。企業家們，

不論其省籍，很少和工、農家庭的婦女結親，大陸省籍的企業家比台省籍的較易和軍、政、及公教人員家庭出身的婦女結婚。總結的說來，企業家們不是和同等地位的家庭攀親，便是和社會地位中上的家庭成親。

關於企業家妻子的教育程度，大多數企業家和有同樣教育程度的婦女結婚，尤其是國外留學的（留美的娶留美的，留日的娶留日的）。

表十一：企業家妻子父親的職業（百分比）

職業	台省籍 (%)	大陸省籍 (%)
製造業	10.71	33.36
商業	24.99	-
農業	3.57	-
自由業	35.70	-
公教	7.14	11.12
工人	3.57	-
地主	7.14	22.24
軍人	3.57	11.12
政黨	-	22.24
	100%	100%
	(N=28)	(N=9)

如果丈夫和妻子的教育程度不同，毫無例外地是丈夫的程度比妻子的高一層次。

有關妻子的工作，一半以上（百分之五十一）的企業家妻子操持家務。在五十位企業家中，雖然有十一位企業家妻子有職業，可是其中有六位是在「自己的公司幫忙」，另外三位的工作是社會慈善或贊助文化事業類工作。真正獨立有自己特殊職業的只有兩位。另外，我們若更深一步探討企業家妻子的工作，我們發現愈年輕的企業家，愈容易有除了操家務外另有工作的妻子。因為筆者訪問的企業家中，台省籍居多數，以他們為例。在十一位六十歲以上的台籍企業家中，只有一位妻子有家務外的工作（另有三位的資料不全）。在五位五十多歲的企業家中沒有一位妻子有自己的工作（一位資料欠缺）。在十七位四十多歲的企業家中，有八位妻子有家務外工作。而在四位三十多歲企業家中，二位妻子有自己的工作。尤其值得指出來的是，在留學美國的七位企業家中（此處包括台省及大陸省籍），有五位妻子有自己工作，是所有以上討論的集體中佔了最高比例（百分之七十一）。可見年輕、教育程度高、接觸西方文化層次高的企業家比一般企業家更容易接受有家務以外工作的妻子。

大致說來，我國企業家的選擇配偶，和美國五十年代的企業家大同小異。按華納和愛彼教授調查所得，一半的美國企業家和自企商界或自由職業家庭出身的婦女結婚。和我國企業家相比，美國大概由於工業發達，工人地位及教育程度較我國高，所以有百分之十六的企業

家妻子出身工人家庭。美國企業家和他們妻子的教育程度，也和我國一樣，丈夫和妻子教育程度相等；受大學教育的企業家，雖然他自己可能是工、農家庭出身；一旦有了大學教育，不太可能再和沒有大學教育的工人家庭女兒成親。

有關企業家妻子的工作，五十年代的美國和我國極為相似。在美國企業家中，妻子有獨

結論

從本文的分析，我們看到我國社會已出現了一個企業家團體，他們有高等教育，組織能力，國際智識，及高度流動性。他們是我國社會中一個很活躍的集體，是社會演進的一股巨大原動力。我國傳統社會，由帝王、士大夫、士紳和小農組成，缺少一個有流動性，性格活躍的階層（像中古時期日本的商人和武士），這也可能是我國以往現代化緩慢的一個原因。現在我國已自己形成了一個活躍的階層，脫離了傳統閉塞落後的面貌。

本文的討論肯定了流行很久的一個理論，認為中國文化不利於企業家的形成。本文資料顯示，只要環境條件存在（政局安定，自由市場政策），企業家自然會產生，如果再有像我國政府一般，在旁輔導企業家，那麼企業家的興起更為快速了。

由於企業家已形成一個有地位的集團，社會的價值觀念也會受到影響，傳統的「萬般皆

立職業的是「稀有之物」。大多數妻子辦理文化慈善方面工作。按華納和愛彼教授的說法：「企業家的工作性質，唯有以家庭為中心的妻子才能適應；或者說，也只有這類妻子，才能被企業家容納。對一個企業家來說，一個合併家務和社會文化或慈善工作的妻子對他的事業最為有利」。

下品，唯有讀書高」的觀念，按各方說法，已經沒有以往的影響力。

展望將來，尤其是為了要達到工業昇級的目標；現在年輕的企業家必須擺脫老的一代「仍在打昨天的仗」的心態（不信任別人，不授權家族控制），同時也要爭取國際獨立，不能長久以往依賴美國及日本的技術。

我國企業家的產生和政府的政策牢不可分。今後必然也是如此。為了要鼓勵企業家創新，用我們自己的品牌在世界上競爭取勝；政府的工作應該集中在法令規章上「理性化」，也就是說，條文的目的是應該是為企業家著想，不是為官員工作方便著想。例如：目前專利條文嚴肅，甚至於「專利法規，釋例彙編」一書成了保密的「內部刊物」，是非理性做法。

我們已有了一個活躍的企業家集體，如果再加上政策的促成，我國經濟二度起飛的前途是很樂觀的。

稅務行政是改革的重點

刁曼蓮

在財政部籌組稅制改革委員會的消息披露不久，經濟學家王作榮教授就為文指稱：「台灣的租稅問題，重點在稅務行政，而不在租稅制度。」

稅政是稅制的基礎

經濟部次長王建煊日前參加本報座談會，也明白的表示：「以目前的環境來看，稅政改革要比稅制改革來得重要。」

從賦改會時代參與我國稅制改革工作，目前正負責全國首善之區財政工作的台北市財政局長林振國也認為，我國目前的租稅制度其實有許多並不輸給先進國家，稅制的改革遠不如稅政改革來得迫切。

綜觀他們的話，都在強調我國稅政改革的重要性與急迫性。究竟我國現時稅務行政有那些是要改進的，頗值得財政當局探討與正視。台北市國稅局一位高級官員指出，以實際的稅務行政經驗來看，他個人非常同意王作榮教授的看法，認為當前稅政的改革是要比稅制改革來得重要，畢竟再好的制度沒有作好執行

工作，就是白搭，而稅政就是稅制的執行。

談到稅務行政，就必須涉及文化背景與經濟環境。這位稅務官員表示，很遺憾的是國內的逃稅風氣很盛，大多數的人並不以逃漏稅為恥。反而有不少「邊際廠商」，其主要利潤就是稅捐的逃漏。就算有少數因逃稅被查獲，雖然稅法中對於有重大違規的案件可以處以刑責的規定，但是絕大多數的案件都是判處緩刑，極少有真正的科以刑責處分，基本上司法單位也不認為逃稅是件多麼了不起的事。這種觀念與歐美先進國家相較，在客觀的環境下就有顯著的不同。

培養專業的稽查員

在逃稅風氣盛行的情況下，對稅務稽征機關而言，無形中增加了許多挑戰與壓力。如果有強而有力的行政能力，或許能遏止稅收逃漏風氣，但是事實上，過去多年來稅務人員的操守與形象，以及稽征能力，是有長足的進步，也是值得探究的問題。

一位曾任職財政部稽核組多年，現在服務

於稽征機關的財稅官員表示，改善逃漏稅風氣最有效的法寶就是鏗而不捨的查核。所謂魔高一尺，道高一丈。只要逃漏，就會有破綻，稽查人員稍為用心，自然會找到，問題就在於為與不為。

這位查帳高手也指出，有效的查核，並不是指挑毛病，找麻煩，而是指稽查人員透過專業的訓練達到有效的稽征目的，這時稽查人員的素質就是很重要的因素。民國六十年代財政部成立稽查組，之所以能夠在短短幾年內建立起查稅的「威望」，雖然與當時所得稅制並未完全上軌道，大戶逃漏普遍有關；但是財政部首度透過招考啟用沒有包袱的專業人才——未曾在稅捐機關作過「管區」，特別是法律、財稅、會計等方面學有專長的年輕人，給予較當時一般稅捐機關好一點的待遇，再施以完整的稽查訓練等，才是稽查組所以能「揚名立萬」的關鍵。

行政組織四分五裂

反觀目前的稽征機關，鮮少有稅務稽查人

員能有稽核組的績效，人員的素質固然是一個原因，但是真正的問題還是在於現行的稅務機關組織與人事制度等的掣肘。

自從民國五十七年台北市升格為院轄市，廢止中央及地方稅捐統一權，改變為國稅由財政部設立的國稅局稽征，地方稅由地方稅捐處稽征（台灣省國稅仍暫委託台灣省政府代征），我國的稅務行政組織就成了所謂「四分五裂」的局面。所謂「四分」就是在財政政策上有財政部、台北市財政局、高雄市財政局，以及省府財政廳等四個單位；「五裂」則是指財政部所轄的台北市國稅局、高雄市國稅局，以及台北市財政局所轄的台北市稅捐處、高雄市財政局所轄的高雄市稅捐處，再加上財政廳所轄的台灣省稅務局（其下有廿個縣市稅捐處）等五個不同系統的執行單位。

在這個複雜的組織系統下，不論是賦稅政策的執行與稅政的規劃，乃至於行政救濟程序等，由於需要層層轉達而造成許多窒礙。同時，也因為組織體系的複雜，造成人員配置與職等上的諸多缺失。

人事制度不够健全

以人事制度中的職等而言，隸屬單位不同職等就有差異，其中以中央財政部職等高於直轄市，而直轄市又高於地方單位。舉例來說，台北市與高雄市國稅局的科長是九職等，台北市與高雄市稅捐處的科長就是八職等，至於台灣省各縣市稅捐處就變成七職等了。但是職責卻相仿，並且工作的複雜性更高。例如台北市稅捐處八職等的科長，可能就比賦稅署九職等的科長管的事與人多出數以倍計。再加上升遷

的速度非常的慢，據一位曾任地方稽征機關現服務於台北市國稅局的主管表示，由五職等的稅務員晉升到六職等，平均需要八到十年。由於職等的差距嚴重影響到地方稽征單位用人的素質，工作情緒與士氣，反映到稅務行政上，自然就難有良好的服務品質與稽征效力了。

人員素質有待提升

其次，現行的組織體系也無形中造成人員配置不當的問題。例如台北市稅捐處要對台北市營利事業有關的課稅資料建立一套資料，以供課征營業稅之用，而台北市國稅局也要自己另作一套台北市營利事業的課稅資料，以供營利事業所得稅的課征之用。兩套資料很多地方是重複的，造成人力與資源的浪費，可是台北市國稅局與台北市稅捐處掌管營利事業所得稅與營業稅課征的單位，又是人力最感不足，工作壓力最大的單位。

在現行的人事制度下，限於人事組織員額的編定，許多需要較多人力的單位員額有限，只好改用僱聘人員。以台北市稅捐處為例，在九百多人的正式編制以外，還有八百多人是約聘人員；台北市國稅局在正式編制的九百多人以外，也有五百名左右的約聘人員。約聘人員在待遇不佳的情況下，自然難以談到工作品質。在新制營業稅實施後有很長一段時間，台北市稅捐處的稽核科只有四名稽核人員，根本無法應付新制營業稅實施後指定查核的工作，不得不由財政部稽核組臨時支援八名人員，一直到前二個月才補進新進人員。

一位資深財稅官員指出，稅務行政說穿了不外乎服務與稽征，待遇與升遷影響服務品質。

進一步影響人員素質；而人員素質又影響稽征調查的工作。

台北市國稅局的一位主管就認為，國稅局審查人員的專業素質仍嫌不足，在這種情況下，如何能有效審查配備齊全的會計師簽證案件，值得懷疑。而台北市國稅局一向被認為是素質最優秀的稽征機關，都有這專業素質不足的問題，遑論其他稅捐機關了。

大刀濶斧力求突破

在逃稅風氣盛行的外在環境下，稅政單位本身因組織及人事制度與及管理問題無法有所突破，更令人洩氣的是，往往稽征機關有意要加強稽查工作，但是一旦查稽的對象是既得利益者，就會面對關說的困擾。一位稽征機關主管就曾對一位前往關說的民意代表表示其要求是「依法無據」，民意代表則回答：「依法有據我幹嘛來找你？」

這位資深的財稅官員指出，在這種內外「交相煎迫」的情況下，稅務行政如果不大刀闊斧的改革，實在很難談到進一步稅環境的突破，畢竟優良的稅制要有優良的行政配合才能奏效。又如實施新制營業稅，如果稽征機關不發揮稽查效力，怎麼也不可能揪出數以千計使用虛設行號發票抵稅的案件。

至於如何改進，去年經革會就曾提過一套相當完整的方案，從組織的一元化、人事制度的改進，乃至於加強稽征的措施都有提及。只要財政主管當局有決心，正視稅政問題的重要性，在此次賦稅改革中，併考慮整頓稅務行政，相信對我國建立良好的租稅環境應有實質的意義。

綜合所得稅制要順應潮流

狄雅傑

最近數年來的國際租稅思潮發展，輕稅及公平、合理的稅制已經蔚為一股風尚，各國政府改革所得稅之聲不絕於耳，對於以往標榜所得稅制度具有「量能課稅」的特性，為租稅制度中最優良的稅制的說法，似乎已經面臨了考驗。在現階段經濟、社會發展的情勢下，社會大眾對所得稅制度的意見也愈來愈多，我們的所得稅制度到底存在著那些問題呢？所得稅的改革方向何去何從呢？都已成了現代社會中人們關切的話題。

國人繳稅壓力 越來越大

所得稅是直接對所得的人課征的稅，以所得作為租稅客體，利用所得額的多寡衡量納稅的標準，同時採取累進課徵的計算方式，按照每個所得人的納稅能力來征稅，這也就是所得稅制度最基本的「量能課稅」原則。

但是這項原本被推崇為最優良租稅的制度，在長期實施後，由於高度的累進稅率，已經壓抑了人們的工作意願、儲蓄意願及投資意願，因而影響了企業的投资行動，阻礙了經濟的發展，同時負面的影響逐漸擴大，促成納稅意願的降低，使部分的國民為了減輕稅負而走向逃稅的途徑。

在國內，所得稅制度早已建立，但是目前的稅制模型卻是在五十八年賦改會後定型的，而在經濟持續的發展下，國民所得逐年增加，每年到了二、三月間辦理綜合所得稅申報時感受到的繳稅壓力，也就愈來愈大，已經演變成在正常的生活支出以外，還要另外籌措一筆款項繳稅，繳所得稅的「痛苦」竟是愈來愈深，因此想辦法逃稅的方式也愈見複雜，不但形成稅捐機關沈重的工作壓力，同時在劣幣驅逐良幣的作用下，又有更多的人逃稅或是利用免稅的方式減輕稅負，在惡性循環下，對所得稅制不滿的聲浪愈來愈高漲，被人們詬病之處也與日俱增。

一個月的薪資 用來繳稅

自從世界性的能源危機爆發後，由於國際經濟的衝擊，使國內的物價水準上升，而在七十二、三年間的世界性經濟不景氣中，國內物價雖然沒有繼續上升的趨勢，但是所得稅的稅負在經濟不景氣的影響下，卻反而比以往還要重，這種現象固然只是心理因素造成的一假象，但是也十足顯示出國人對所得稅過高的稅率所引起的反感。

事實上，每位辦理過所得稅申報的國人，

初步估計一下，大概每年繳納的所得稅都相當於一個月的工作所得，或甚至更多，也就是辛辛苦苦工作了一年，卻祇獲得十一個月的工作代價，另外一個月的代價有點類似「過路財神」，雖然拿到了手了，卻又繳進了國庫，造成打擊工作意願的降低。

理論上，採用累進稅率課稅的所得稅制度，納稅人會因名目課稅所得額增加，所適用的邊際稅率亦因而提高，加重了有效稅率的負擔，使納稅人的應納稅額增加率超過所得的成長率，反而違反了所得稅公平的原則，因而所得稅的稅率結構與稅率級距實在有必要隨著經濟發展情勢的變化，而作適度的修正，以符合進步社會的需要及配合經濟的發展。

所得稅制度創始於英國，但卻集大成於美國，可是美國目前卻深受所得稅制度負面的影響，而面臨全面性的改革，除了大幅降低累進稅率外，並且簡化課稅的級距，採取輕稅政策。

我國的所得稅制師法美國的所得稅制度，在美國已經深切的感受到所得稅制度的缺失後，國內社會大眾也陸續反映對所得稅制度的意見，改革所得稅制度已是刻不容緩的大事，輕稅及簡化，再加上公平、合理的稅制已成為社會大眾共同的需求。