

，擴充薪酬委員會之職權範圍，將一般員工調薪等相關薪資政策列入薪資報酬委員會之組織規程，建構一公正、透明的企業盈餘分派運作模式，落實勞資分享，進而改善現前所得分配不均之情形。是否有當，敬請公決。

第九案：

本院委員李桐豪、蔣乃辛、盧嘉辰、羅明才等 14 人，鑒於台灣近十幾年來的薪資成長停滯，受僱人員薪資報酬占國內生產毛額份額逐年下跌，營業盈餘占國內生產毛額不斷增加，低薪與貧富差距擴大已成為當前社會亟需解決的問題。為使勞工得以合理享有企業利潤之分享，改善勞工長期處於薪資議價之弱勢地位，提升勞動者之總體薪資水準，爰建請行政院研擬辦法，要求上市上櫃公司所設置之薪酬委員會中增設一般勞工代表，擴充薪酬委員會之職權範圍，將一般員工調薪等相關薪資政策列入薪資報酬委員會之組織規程，建構一公正、透明的企業盈餘分派運作模式，落實勞資分享，進而改善現前所得分配不均之情形。是否有當，請公決案。

說明：

一、1983 至 1993 年間，台灣實質薪資年平均增長率為 7.5%，大於勞動生產力指數年平均增長率 5.8%，但自 1994 年迄今，實質薪資年平均增長率僅剩 0.6%，與勞動生產力年平均增長率 4.7% 差距甚遠，顯示薪資的成長並未充分反映勞動生產力的成長。

二、觀察我國 1990 至 2010 年的國民所得結構變化，主計處公布的資料顯示受僱人員薪資報酬占 GDP 份額，自 1990 年之後即持續呈現下跌的趨勢，1990 年為我國受僱人員報酬份額達到最高的 51.7% 水準，但至 2013 年該份額僅 46.02%；而營業盈餘占 GDP 份額在 20 年來維持成長的趨勢，由 1990 年的 30% 上升至 2013 年的 34.48%。

三、我國於 2010 年 11 月增訂證券交易法第 14 條之 6，強制上市櫃公司（含興櫃公司）需設置薪資報酬委員會，旨在確立高階管理階層之固定薪資、年度績效獎金與長期激勵決策之管理原則，希望藉此強化公司薪酬之合理典範。然薪酬的安排不僅涉及公司政策、產業體系、稅收制度，其更與一般人民所直覺感受之公平正義有關，近十幾年來的薪資成長停滯，貧富差距日益擴大，顯示薪酬分配之合理化需要一個直接有效的管道，重建勞動生產力與薪資之間聯結，應於薪酬委員會中增設一般勞工代表，讓員工有機會參與薪酬調整與利潤分享內容，藉由公開透明方式，減少階級間的報酬矛盾，凝聚共識，改善台灣所得分配不均之現象。

提案人：李桐豪 蔣乃辛 盧嘉辰 羅明才

連署人：呂學樟 廖國棟 徐志榮 陳根德 許淑華

詹凱臣 葉津鈴 吳育昇 陳鎮湘 王育敏

主席：本案作如下決定：「函請行政院研處。」請問院會，有無異議？（無）無異議，通過。

進行第十案，請提案人王委員育敏說明提案旨趣。

王委員育敏：（17 時 8 分）主席、各位同仁。本院委員王育敏、江惠貞、陳鎮湘等 16 人，有鑑於近年來青少年吸毒人口 10 年內急速上升 16 倍，突顯吸毒年輕化問題嚴重，且毒品源頭管控鬆散問題，另檢視現行法令、實際宣導作為與毒品查緝工作，均無法杜絕毒品氾濫。為防治毒品戕害青少年，法務部應全面檢視現行防毒法令，提昇毒品犯行強度與刑責，並要求特定場所負責人通