

問題上，但真正根本的問題仍然在於把中國大陸當成敵人的前提下，所延伸出的「恐中、反中」情結，這些情結固然夾雜了許多不合理的想像，但亦不能否認其影響及宣染效果，而需要對症下藥，予以回應，才能從根本解決欠缺共識的問題。

四、「恐中、反中」情結的根源，很大一部分來自於台灣只有兩岸經貿關係、沒有國際接軌，將成為大陸禁鬱這個因素。所以從服貿、貨貿協議，到兩岸未來更為順暢的經貿關係，兩岸政府都需要思考「從外而內」的解法，而最快的方式，就是促成台灣加入剛剛開啟談判的「中、日、韓」自由貿易協定（FTA），作為現階段化解台灣對於兩岸經貿整合反彈的手段，更可促使其成為真正的「東亞 FTA」。

五、「東亞 FTA」的策略，也會形成東亞各國多贏的局面，因為從其他貿易夥伴的角度觀察，若台灣只有跟中國大陸建立「排他式」的自由貿易關係，對如日本、韓國這些我國主要進口來源國而言，一方面可能使其在台灣市場受到排擠，長期而言，兩岸競爭力的相互拉抬亦只會提高對其威脅。所以對這些國家最好的策略，就是兩邊押寶，同時與兩岸推動經濟整合關係，才是符合渠等利益的上上之策。

（九十）本院黃委員昭順，針對勞委會網站最新公布的 21 家違法醫療院所為，「爆肝」實習醫師值勤超過 20 小時等的不符勞基法事實，籲請政府重視。從這 21 家違法醫療院所的「血汗」勞工的行徑看來，不難發現連擁有較穩定病人需求，與健保營收來源的醫療院所都如此不堪地對待其員工，可見在其他競爭慘烈、微利圖存的產業裡，員工的「血汗」處境必定益加嚴苛。然而，最不可原諒的是上端違法血汗醫療院所裡，竟然有六家之多是屬於「公立」的醫院，讓人以為這些原應該以「公部門」遠優於「私部門」的資源來照顧員工，提升醫療品質的國家機器，竟無法帶領創造一個友善工作環境而羞赧。「公部門」在必要時以彈性的方式來僱用員工本無可厚非，但人事成本的節省絕不應該以犧牲勞工權益與保障為條件，更不能成為雇主迴避責任的藉口。這些在勞動彈性化大旗下衍生的「非典型」勞動力，卻被公家機構視為節省人事成本的合理手段，也促成民間企業紛紛效尤，大量地以人事成本精簡為名，被漫無限制地使用。台灣的「勞動彈性化」現象與各種約聘、派遣勞工的大量使用，政府所屬的公家機構可以說扮演著推波助瀾的角色，是否應以此為鑑，帶頭照顧員工，減低勞工被不當剝削，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、在千呼萬喚、爭議迭起之際，終於基本工資審議委員會於最近決議「自明（103）年元旦起將時薪調整為 115 元」！這項僅增加 6 元，調整漲幅 5.5%的決議，卻是在經過漫長的勞資對立後，才勉強過關。事實上，時薪調至 115 元，對於保障勞工基本權益上的作為，實質效益有限！
- 二、多年來，台灣基層勞工在面對基本工資月薪停滯、日薪僅微幅調漲的困頓，卻同時需要承受萬物齊漲、經濟成長停滯不前、實質稅負嚴重扭曲與不公平的現象，讓廣大勞工與上班族，對於此次的基本工資漲幅完全無感，相對的，企業經營不易，也未見經濟復甦的支撐力，政府未協助脫困，難辭其咎。台灣的勞工除了對歷次基本工資的調漲「無感」外，就連勞工的基本工作及福利條件不符勞基法的案例亦頻頻傳出。
- 三、環顧台灣近十年來勞動條件的惡化，且年輕世代不願吃苦，事求人使社會人力成本提高之下，加上公家機構在政府的默許下，實在難辭其咎。尤其以台灣的「勞動彈性化」現象與各種約聘、派遣勞工的大量使用，政府所屬的公家機構可以說扮演著推波助瀾的角色。
- 四、在勞動彈性化大旗下衍生的「非典型」勞動力，被公家機構視為節省人事成本的合理手段，也促成民間企業紛紛效尤，大量地以人事成本精簡為名，被漫無限制地使用。雖然在必要時以彈性的方式來僱用員工以共渡難關實為無可厚非之舉，但人事成本的節省絕不應該以犧牲勞工權益與保障為條件，更不能成為雇主迴避責任的藉口。這個基本認識不僅適用在一般企業，政府與公家機構更應以此為鑑，帶頭照顧員工！

（九十一）本院黃委員昭順，針對大陸旅遊法開始實行後，台灣旅遊及相關產業已明顯所受影響，籲請政府有關應予正視。大陸旅遊法上路，是項挑戰，但也是機會。尤其長時以來的強迫購物、索取回扣等的「低價團費加高價購物」旅遊模式，已嚴重挫傷台灣的觀光形象，政府及業界應藉此良機亟思改善之道。但若「恃寵而驕」消極因應，大陸境外旅遊及消費快速成長的機會將極有可能拱手讓給其他國際旅遊市場。綜合陸客來台觀光的特點，政府宜藉此契機引導業者徹底改變零團費或低團費、高佣金之陸客團畸形生態，朝向健康方向調整。長期以來，大陸方面取得的台灣旅遊資訊有很大的局限性，不僅導致這些景區過於擁擠，同時也無法帶動我旅遊業的全面發展。因此，政府與旅遊業者應提升行銷能力，豐富陸客自由行與深度遊的選擇內容。其次，兩岸須儘快協商開放更多自由行的城市與人數，以平衡團體遊客數量減少帶來的