

疫情之擴散。

- 四、其次，建議政府應擴大各類野生動物檢驗，亦可學習歐美國家在山區投以口服疫苗；只要在疫苗上明確標示，就不需擔心人類誤食問題。其次真正的防疫是要「公開透明」，最重要的是全民教育，第一線的醫師與獸醫都要獲得正確的訊息、完整資訊，並加強民眾衛教，如此才能有效防堵疫情擴大。

(四) 本院王委員惠美，針對 H7N9 爆發境外移入第一例後，農委會為防止 H7N9 疫情，將延宕多年的禁宰活禽政策，宣布 5 月 17 日起禁止市場禁宰活禽。但養雞業者批評，政府配套措施沒做好，少數大型電宰廠掌握屠宰權，體型差異大的特色雞被排除在外，小型雞農和攤商根本活不下去，為避免外界批評政府向財團靠攏，不顧小老百姓死活，建議政府應於每縣市普設公有電宰廠或於各鄉鎮設立中小型簡易屠宰場，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、市場禁宰活禽這個政策已立法八年，歷經兩次喊喊停停的大轉彎，而農委會今年五月因 H7N9 爆發境外移入第一例，故宣布自 5 月 17 日起禁止市場禁宰活禽。
- 二、由於土雞、特色雞等重量比白肉雞或大或小，電宰相對有難度。一般而言從活雞到消費者手上只要 3 小時，但農委會禁宰活禽上路不到一個月，雞農、雞商、雞販抱怨電宰能量不足、壟斷黃金時段，預冷處理不夠更恐讓雞隻生菌數超標，亦即消費者買 1 隻雞得等上 12 小時，雞頭早就發黑，雞肉早就不新鮮，未來恐發生黑頭雞被漂白處理，增加食品危險疑慮。為了防疫，建議政府應普設公有中小型屠宰場或鼓勵民間投資，讓土雞屠宰時確實保鮮。
- 三、農委會動植物防疫檢疫局宣稱，台灣目前已有 83 家屠宰場，大中小規模都有，足以應付台灣供需，若再增設公立屠宰場未來恐成為「蚊子館」。但經查農委會睜眼說瞎話，例如基隆市、新竹市及嘉義市就未設以屠宰場，許多縣市縱然有設但分布也很不平均，若農委會只以全國屠宰總量計算，卻忽略分佈不均問題，勢必無法應付健康雞隻之供應。許多小農殺幾隻雞，就要奔波 2 小時以上，有些屠宰線大塞車，「農委會說要媒合，根本媒合不起來。」以今年端午節為例，大台北地區擁有規模大、設備完善的市場，都還出現屠宰塞車現象，更別說其他縣市了。然官方卻宣稱電宰場數量足夠，那根本是假象，全台不僅電宰場分配不均，業者還會被剝削，大家都會集中到同一個地方屠宰，造成「塞雞」現象。端午節還算是「小節日」，等到中元節前幾天，每天屠宰量逼近 15 萬隻，比平日多兩倍，春節期間需求量更大。電宰配送不均、塞車問題若不解決，未來問題會更大。
- 四、其次，農委會表示不反對民間興建中小型簡易屠宰場，但規定必須蓋在特地畜牧用地，得

要通過 38 項土地調查，光是變更地目就困難重重，因此很難不讓人懷疑政府是圖利財團。

- 五、依據農委會統計，全台傳統市場共有 1051 攤禽肉攤商，現宰活禽有 920 攤商，依據調查，日本有 3000 家以上地方小型屠宰場，但僅屠宰 2% 雞隻，顯示普設電宰廠並非不可能，台灣人口是日本的 5 分之 1，土雞消費量將近 30%，卻只有 80 家電宰場，若以日本和台灣人口換算，台灣至少需要 500 家以上屠宰廠。土雞產業每年產值達 213 億，產業界和農民團體都表示，並非不願配合政策，只是政府配套措施不足。

- (五) 本院王委員惠美，針對勞委會公布的最新統計資料，去年大學畢業生的起薪跟 14 年前相比大減 740 元，就算是碩士生，才短短一年就倒退了 682 元。經濟不景氣，工作不好找，薪資又持續倒退嚕，讓不少新鮮人叫苦連天。但也有科技業開高薪卻找不到人的窘境，人才斷層薪不增反減，這是經濟發展警訊，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、當前高學歷是越來越不值錢，高學歷不保證高起薪，根據勞委會日前公布的調查數據，101 年新鮮人平均月薪 2 萬 5,036 元，年增 1.55%，但碩士以上學歷平均起薪 3 萬 1,639 元，相較 100 年還有 3 萬 2,321 元，年減 2.11%；若與 14 年前首次調查相比，101 年專科與大學生平均起薪，雙雙「倒退嚕」。其他學歷還有微幅增加。
- 二、勞委會的調查反映了台灣新鮮人起薪衰退的情況外，台灣青年失業率過高及勞動參與率下降則是另二隱憂。1990 年時青年失業率僅 4.2%，表現不僅較日本的 4.3% 低，和 OECD 國家相比也是成績亮眼，但 2001 年時突破 10%，目前則高達 12.54%，高於日韓的 8%，變化之大令人憂心。從主計單位的調查可知，目前勞動市場有需求 M 型化之趨勢，企業招聘最殷切的非高階專業人才即基層體力工。然而 162 所的大專院校，每年培育之 30 萬畢業生，因就業技能與態度不符市場期待，導致供過於求而有凍薪之情形。整體而言是產業與企業規模，讓就業市場的餅沒做大，加上勞動保障增加三大因素，讓青年職場產生結構性的變化。
- 三、政府部門應檢視，低薪的情況到底是年輕人空有學歷，卻無實力，還是企業不願提高薪資培養人才，或是教育、在職訓練之政策規劃不當。其次建議政府部門應建置異業結盟人才交流平台，提供多樣化的人力協助發展新興產業。再其次是運用優惠措施連結加薪機制，達到調升所得之目的。再者，政府亦可要求上市（櫃）公司在財報中揭露，基層員工薪資結構與每年成長狀況，作為大眾或勞退、勞保基金選擇投資標的時之參考。因為員工與企業營運互為表裡唇齒相依，懂得重視員工付出的廠商，才有可能經營長久。民眾如能增加所得自然樂於消費，社會則可因此而產生持續推動經濟發展的能量，達到提升就業與幸福