

薪資問題還是得看各企業的競爭力，一般金融業起薪在 35K（3 萬 5 千元）以上，沒有起薪低的問題；但中小企業競爭條件較差，人力運用自然要計算成本；經濟景氣能否好轉，將成為國內薪資提升關鍵，因為企業有好發展，員工也會跟著好過。政府已持續在教育著手，朝實用的方向發展，幫助學生快速與職場銜接，但企業和社會了解，現在台灣的生產力提升，薪資應該跟著提高才對，否則將導致人才外流，並影響經濟。

二、全國產業發展會議一位企業界代表回應抗議者「再吵下去，連十五 K 都到不了」，更引發部分人士撻伐企業老闆財大氣粗，升高對立氛圍。這種現象讓人憂慮，政府有責任應尋求解決之道。台灣 30 歲以下年輕打工族中高達 63%、130 萬人月薪不到 3 萬元；20 到 24 歲平均僅 2 萬 2 千元，也就是 22K，比 14 年前還低。經濟合作暨發展組織（OCED）調查報告顯示，台灣外移人口高教育者比率達 61.1%，遠高於第二名印度的 50.9%，亦證實低薪是高階人力外流的重要原因。

三、近 20 年來，台灣經濟成長高度依賴出口，「台灣接單，海外生產」，此一生產模式為台灣創造大量出口及衍生的投資及消費，對 GDP 成長率貢獻高達六至七成，但也產生不利薪資成長的因素：第一；該等產業在國內佔用大量資本，卻僅使用少量人力，其創造少數高薪就業機會不足帶動國內薪資上漲；第二，業者太過重視成本降低，將部分台灣生產線轉移大陸，從而導致高級人力失業潮，抑低薪資上漲空間；再者，企業將台灣經營模式快速複製到大陸，在大陸市場茁壯後經營重心也隨之移轉，忽視在台灣持續投入與創新。

四、在大環境不佳的情況下，各界要重視企業界的心聲，但業者也須自立自強，徹底改變企業文化，重視創新與員工的價值，若能如此，就會大膽加薪或高薪聘僱新人，絕不致在 22K 打轉。至於政府的責任，就是要在制度面及資源分配上，鼓勵、加速並帶動這種改變。換句話說；要破解 22K 魔咒，台灣經濟成長模式就非得改變不可，未來經濟成長要增加更多內需及「在地」成分，降低外移及對出口的依賴；也要更加重視創新及勞動價值提升，減少低要素成本的競爭。若能有效連結產業發展和國內就業，提升產業創新能量和勞動生產力，相信低薪困境自可迎刃而解。

（二十一）本院黃委員昭順，針對參加公職考試的報名人數不斷增加，101 年甚至將近有 80 萬人報考，創下歷史新高紀錄。籲請政府正視背後所隱含的社會與產業問題。由於公務人員的勞動條件待遇，以及福利較優於一般民間部門，隨著金融海嘯的衝擊與持續的經濟不景氣，公職考試的報名自然趨之若鶩。尤其年輕人必須面對失業、薪資負成長、學貸、繳得多但領得少的退休年金，以及買不起房子、不敢成家或是無力養育下一代等壓力。因此，公職人員合理的待遇與福利，以及工作的穩定性等，當然成為青年人或是中年失業者的最佳選擇

，但這卻也可能造成公、私部門間的排擠效應。在整體大環境一時仍未能改善的事實下，目前民間企業缺工、薪資水準偏低，以及青年失業人口過高等問題，短期內恐怕更加難以解決。再加上勞保年金制度改革的前景未明，一旦年金制度問題持續延宕，未來更恐衍生出世代間的對立，即使有幸擠進公職窄門的年輕人，屆時亦可能難以去除對於退休後的焦慮與不安全感。面對此一現象，政府不僅不該輕忽，更應視為嚴肅的挑戰，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、由於全球經濟自金融海嘯迄今，不但未見明顯復甦，反而還持續的低迷不振問題迭生，歐債問題已如不定時炸彈的讓人憂心，世界最強最大經濟體～美國，亦必須面對財政懸崖同樣的困厄，也使得年輕人對未來有著茫然若失的不確定感。由於大多數政府長期忽略公共政策對於青年世代的影響，使得 20 歲到 35 歲這一代的年輕人面臨了經濟狀況不穩定（**ECONOMIC INSECURITY,I**），同時背負著來自同儕與新移民的競爭壓力（**PRESSURED,P**），並須負擔政府的各種沉重賦稅（**OVER-TAXED,O**），以及公共與個人的債務纏身（**DEBT-RIDDEN,D**）等四種壓力，因而形成所謂的「**IPOD** 世代」。
- 二、目前台灣的年輕人也正在被「**IPOD** 世代」化，包括必須面對失業、薪資負成長、學貸、繳得多但領得少的退休年金，以及買不起房子、不敢成家或是無力養育下一代等壓力。因此，公務人員合理的待遇與福利，以及工作的穩定性等，遂成為青年人或是中年失業者的最佳選擇。隨著金融海嘯的衝擊與持續的經濟不景氣，參加公職考試的報名人數不斷增加，今（101）年甚至將近有 80 萬人報考，創下歷史新高紀錄。這樣的「公職人員考試潮」，除了透露出就業環境的嚴峻外，更隱含著青年世代對於未來的焦慮與不安全感，其背後所隱含的社會與產業問題，值得政府進一步省思。
- 三、年輕人藉由國考尋求就業與生活安全感的這個趨勢，也可能造成公、私部門間的排擠效應；各學科領域的菁英愈往公部門集中，儘管有利於公部門篩選更多優秀的人才，但也可能增加私部門媒合適合人才的障礙。目前台灣教育及人才所遭遇到的困局，除了無法完全契合就業市場的需求外，過低的入學門檻，以及人力資源供過於求，不僅增加求職的障礙，同時在市場法則下，也間接造成了薪資水準的停滯不前。在惡性循環下，民間企業缺工、薪資水準偏低，以及青年失業人口過高等問題，短期內恐更加難以解決。
- 四、「**IPOD** 世代」可以發現，隨著人口老化的情形愈趨嚴重，不僅政府在年金制度與醫療照護制度的公共支出上不斷的增加，青年世代在年金制度與醫療照護制度的負擔同樣也益加重，形同部分財富轉移給上一代退休的老人，未來甚至還必須自行解決部分退休金的問題，形成「吃虧」的世代。台灣也逐漸面臨了相同的問題，由於公務人員退休制度明顯優於

其他職業類別，再加上勞保年金制度改革的前景未明，如此都間接助長了「公職考試熱」的現象。尤有甚者，一旦年金制度問題持續延宕，未來更恐衍生出世代間的對立，即使有幸擠進公職窄門的年輕人，屆時亦可能難以去除對於退休後的焦慮與不安全感。

- 五、「公職考試熱」只是一個現象，背後的新世代的集體不安，才是問題的核心。政府不僅不該抱持著樂觀看待的心態，反應視為一場嚴肅的挑戰。雖然政府相關的措施與政策都已陸續進行或刻正規畫中，然而仍須評估政策施行的效果，並檢視政策目的與民眾感受之間的落差，如此才能收事半功倍之效。例如落實推動產業發展、改革年金制度、協助青年成家與購屋等相關政策或計畫，才是治本的積極性作為。

(二十二) 本院黃委員昭順，針對一般便利商店、賣場販賣之鮮食商品（含便當）存有 pH 調整劑—食品添加物，籲請政府有關應予正視。據瞭解幾乎各類型便利商店（賣場）的鮮食商品，如便當、飯糰及三明治……等，都摻有食品添加物 pH 調整劑，這是一種複方食品添加物，可以降低食物的酸鹼值，以達防腐保鮮的目的，明確的說就是具防腐劑的效能。每一種 pH 調整劑是以醋酸鈉、胺基乙酸……等食品添加物為主體，再搭配多種化學物質組合而成。因並未明列為受防腐劑管制，所以用量和使用基準毫無限制，如有不肖廠商要讓食物保存期長些，添加上數十倍劑量也無人會管，更因不必標示，消費者自然也就無條件接受。每一種 pH 調整劑至少由 6、7 種以上化學成份組成，有的為達防腐保鮮效果，甚至可能要加 10 餘種化學成份才能得預期效果，但不管怎麼說，畢竟它仍然是化學物品。不乾淨的食物不小心誤食，會因人體自然保護系統的防範機制啟動，而讓誤食者得以因應，但是，許多化學物質因量少而未必會立即反應，長時在體內無聲無息的累積下來，等到產生作用後身體卻才有反應，但往往那時已對身體造成嚴重傷害，甚至危害生命安全。鑑此，本席要求有關，應即深入瞭解，並確保消費者食的安心和安全，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、便利商店（賣場）所售之鮮食商品（如便當）經業者保證，「絕無添加」防腐劑，並再三強調其鮮食產品均通過 CAS、HACCP、ISO……等等認證，請消費者放心食用。誠如業者