

人，其中就業者 335 人（占 0.8%）。為協助持有身心障礙證明文件（手冊）之失智症者就業，應積極透過職業重建個案管理，提供個別化職業重建服務，並針對早發性失智症患者，積極推動辦理職務再設計，透過改善工作條件及調整工作方法及流程。

三、並同時改善職場工作環境、改善工作設備或機具、提供就業輔具等方式，排除其就業障礙。未來本部將結合失智症相關團體進行推廣，以協助有需求的早發性失智症患者就業。

四、建請相關主管機關規劃長期照顧體系發展及失智症防治照護政策，適時檢討失智症患者聘僱外籍看護工資格及相關政策，並加強推動辦理職務再設計相關服務，協助有需求之失智症患者就業。

（四十二）本院許委員淑華，鑒於財團法人高等教育評鑑中心基金會，負責辦理大學評鑑之工作，然申復制度可保障受評系所（單位）之權益，惟若提出申復之系所（單位）及意見項數偏高，則顯示實地訪評小組所提報告書或檢核表初稿，仍有疏漏或缺失之處，建請財團法人高等教育評鑑中心基金會檢討改善實際訪評工作之缺失，以免徒增處理申復事項之人力與物力，並提升評鑑品質。爰此，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、依大學評鑑辦法第 3 條規定，大學評鑑分為「校務評鑑」、「院、系、所及學位學程評鑑」、「學門評鑑」及「專案評鑑」等 4 類，前 2 類評鑑每 4 年至 7 年應辦理 1 次，後 2 類評鑑得依需要辦理。
- 二、財團法人高等教育評鑑中心基金會，負責辦理大學評鑑之工作。該基金會之大學評鑑結果採認可制，由評鑑委員根據受評單位在各評鑑項目之實際表現、綜合自我評鑑報告及實地訪評結果，提出認可結果之建議。其中校務評鑑認可結果分為「通過」、「有條件通過」及「未通過」等 3 種；系所及學位學程評鑑結果分為「通過」、「待觀察」或「未通過」等 3 種；如評鑑結果為「有條件通過」、「待觀察」或「未通過」者，應於 1 年後接受追蹤評鑑或再評鑑。
- 三、為確保受評鑑學校（系所或單位）之權益，該基金會分別訂定「大學校院校務評鑑申復辦法」及「大學校院通識教育暨系所評鑑申復辦法」，上述辦法第 2 條均規定，受評學校（系所或單位）收到實地訪評報告書初稿後，對實地訪評過程違反程序、實地訪評報告書初稿不符事實及要求修正實地訪評報告書初稿內容之事項，得於 14 個工作天內，向該基金會提出申復。
- 四、第一週期大學校院系所評鑑受評系所共 2,237 個，其中 791 個系所提出申復，占受評系所總數之比重為 35.36%，合共提出 5,661 項申復意見，獲接受 637 項，申復意見接受比率為

11.25%；101 年度啟動之通識教育暨第 2 週期系所評鑑辦理至 102 年度止，共評鑑 637 個單位，其中 398 個單提出申復，占受評單位之比重為 62.48%，合共提出 2,941 項申復意見，獲接受 329 項，申復意見接受比率為 11.19%；顯示提出申復之比率極高，申復意見甚多，接受申復意見比率亦不低。

(四十三) 本院許委員淑華，鑒於勞工目前的處境，部分因勞動法令規範未及，反成為雇主調降成本之工具。所以我們就看到外包、派遣、部分時間工作者，在民國九十五年「勞退新制」上路後明顯增加。勞動議題是複雜與多元面向，要求政府要處理的不單是勞資對立而已，尚須面對勞團間之不同意見，加以協調統整。面對現今勞動市場之非典型僱用現象，應以「同工同酬」原則，要求雇主平等對待，正可一舉消弭「工作貧窮」之問題，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、回顧勞動部從「委員會」升格為「部」，這十五個月來的績效，包括化解爭議十多年的「華隆案」，還保住勝華科技四千員工九億資遣費。同時通過爭議重大的勞基法第二十八條修正案，將「退休金」與「資遣費」納入積欠工資墊償基金之使用範圍，並且位居債權第一受償順位。或許是工運人士認為不該以此自滿，遂改朝敦促政府解決「低薪」問題為要務。然以目前各方所提「加薪」對策視之，有政府力拼之「加薪四法」，也有勞團的「提高基本工資」動議，亦有主張「勞工董事」者。
- 二、平心而論，外界對「加薪四法」的質疑，主要在公司盈餘可能被作帳歸零。那麼「勞工董事」就能發揮功效嗎？以台灣的公司規模來看，中小企業佔了百分之九十五以上，能達到設置「董事會」規模的事業單位未及百分之二，可知受到庇蔭者有限。再以「調漲基本工資」來說；近十年來基本工資由一萬五千八百四十元調到二萬零八元，漲幅高達百分之二十六，但落入以「基本工資」為本俸的我國勞工，從十年前的十九萬人，亦增加至今日的一百九十八萬人。
- 三、但由行政院主計總處的調查可以發現，近十年來藍白領薪資差距已創下新高，達一點六八倍。因為十年來管理階層的薪水仍持續成長，不過基層勞工就增幅有限了。顯見「提高基本工資」反而是讓更多的基層勞工，成為領取「基本工資」的人，所以藍白領的薪水才會愈差愈大。因此，一直用調高基本工資來為基層勞工加薪，真的比較好嗎？
- 四、事實上，勞工政策自民國八十九年始迭有進展，當年工時由每週四十四小時，縮短為兩週八十四小時，其後又通過「性別工作平等法」、「大量解僱勞工保護法」，及勞退新制。政黨輪替後，馬政府更實現「勞保年金」與「國民年金」，並讓「育嬰留職停薪津貼」上