

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

路。

五、但觀察這段時間失業率之變化，常因景氣而有高低，唯一不變的就是「大學生之起薪」，近十年來一直徘徊在二十六 K 左右。我人從民國九十四年施行「勞退新制」起分析，當年企業在員工「個人帳戶」內，每月存入薪資的百分之六作為退休金，對勞工不斥加薪百分之六。對雇主來說，為調降成本則以二到三年不調薪的方式攤平，所以原本預期到了民國九十七年即可恢復調薪。結果卻是遇上全球金融海嘯，儘管兩年後景氣略有復甦，但又碰到歐債危機，加上實施勞保年金與二代健保，保費調漲，企業為求控制成本，除了長期「凍薪」外，也開始使用非典型工作者，乃衍生出新的「工作貧窮」問題。

(四十四) 本院許委員淑華，鑒於勞工過勞職災的增加，以及近年來企業為了精簡人力、節省成本，非典型勞雇關係不斷成長。要求行政院為了保障非典型就業人口，派遣員工與正職員工薪資須符合「同工同酬」規範，以及要派單位與派遣公司對派遣員工要負共同照顧之責應加強落實，並儘速將勞動派遣法草案送本院審查。爰此，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、工作條件包括工作環境的安全與衛生，以及工資、工時、休息、休假、福利等勞動條件。傳統上，我們關心工作場所及過程的物理、化學、生物及人體工學危害，現在卻越來越重視勞工的心理健康以及勞動條件，尤其是最低工資、退休年金，及過勞職災等議題。
- 二、以過勞職災為例，無庸置疑，工時過長對勞工的身心健康有害，但是現在台灣每年平均工時卻超過 2,100 小時，比經濟合作發展組織國家高出 25%，甚至還被 CNN 新聞譏笑為過勞文化。這樣的生活方式是大社會環境及勞動制度漏洞使然？還是出於個別勞工的自由選擇？只要想想，為什麼護理人員每年 5 月都要集結衛生署，抗議血汗醫院，便可知道答案。
- 三、更嚴重的是，近年來企業為了精簡人力、節省成本，非典型勞雇關係不斷成長。根據主計處調查，以臨時工作及人力派遣工作人口為例，2012 年已經高達 5.3%。由於勞雇關係不穩定，這些就業人口的勞動條件及工作環境都相形惡劣，而健康狀況較差，生病缺勤較多，也就不足為奇。
- 四、許多國外研究結果顯示：失業有害身心健康；在台灣也一樣。因為工廠或公司歇業倒閉而失業的勞工，死亡機率大約是繼續營業工廠或公司勞工的兩倍。此外，雖然失業勞工自殺死亡率變化不大，精神科醫療利用率卻明顯增加。另外，在丈夫失業期間，懷孕生下來的嬰兒，容易出現早產及低出生體重的現象。換句話說，失業傷害的不只勞工本人，也可能危害到下一代的健康。