

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。