

質已順利與國際接軌，邁入國際（PIC/S）GMP 的新紀元，所有西藥製劑製造工廠已全面升級，完成實施更加嚴謹的國際 PIC/S GMP 製藥標準，衛福部保證；未來將再接再厲推動藥廠所使用原料藥品質的提升（優良製造規範：GMP），落實源頭管制，並積極推動藥品運銷鏈之管理（優良運銷規範：GDP），達成藥品生命週期的全面管理，讓民眾用藥更安心、更放心。

- 二、通過 PIC/SGMP 的藥廠，除每二至三年定期接受食藥署例行性查廠外，對於品質不良、申訴與檢舉案件的藥廠，實施無預警查核，確認廠內是否持續監測藥品品質，並進行產品抽驗，確保在有效期限內藥品仍維持應有品質，防止發生違法違規行為，避免違規產品流通，保障用藥安全。國人得以與先進國家採用相同的用藥品質，業界能依制度持續秉持共同理念，促進製藥產業不斷發展，除可供應台灣七成五健保用藥量外，也能外銷創外匯。
- 三、食品與藥物與國人生活習習相關，國內藥品管理啟動國際藥品 GMP（優良作業規範）法規標準，這個制度可讓國人享有與國際先進國家相同的用藥標準；但相對的，國內的食品標準仍未能國際連線，以致導使食安管理總顯得是頭痛醫頭腳痛治腳，一出問題因檢驗標準不一，又與國際現況脫節，主管單位、業者與專家們更是各說各話，讓民眾人人聞食喪膽不知所從。
- 四、同樣是衛生福利部所轄，明明稱為食品藥物管理署，偏偏就是一署兩制，藥品安全管理的四平八穩，食品安全卻是狀況百出，問題是；食品安全攸關全體國人，用藥安全與之相比總屬全體國人的部分，食藥署在兩大業務安全維護上的人力、物力投注及關注，顯有不小差別落差！鑑此；政府有必要迅速建立起全面而有效的食安制度，以確保民眾食品安全，還給民眾免於食安恐懼的生活。

（三十四）本院黃委員昭順，針對行政院主計總處日前發布台灣失業率降至 3.69%，顯示就業市場已有明顯改善，國人及社會理應為之雀躍，因產業興隆可期，惟事實各界對此卻似毫無欣喜之情，籲請有關應剴切究因為何？本席以為；台灣近年失業情勢改善是事實，但值得注意的是，失業的量雖略有改善，但就業的質卻每況愈下。尤其表象上顯示的是「短期」失業的改善，「長期」失業者占總失業人口比率仍達 16.4%，遠遠高出 10 多年前的一成！失業問題不僅是經濟問題，也是社會問題，尤其是當一家之主失業，被波及的就不止是一個人，而是一家人，多少人倫悲劇皆由此而生。即使失業率創下 15 年新低，迄今受失業波及的家庭人口仍高達 80 萬左右，政府豈能予以漠視？另勞參率是衡量一國肩負經濟責任的比率，近 8 年台灣降至 58%，而南韓升逾 61%，新加坡 66%，香港也達

61%，顯然台灣此一比率過低。復加隨著產業結構變化，薪資二元化日趨嚴重，尤其近年來常聽到台灣實質薪資倒退 15 年，薪資成長速度過慢，追不上物價漲幅。這樣的情況若任其發展，貧富差距也必將持續惡化，由上種種顯示，台灣經濟社會發展的失調，實不容輕忽，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、台灣的失業情勢果真趨緩了嗎？仔細對照近月以來頻創新低的勞動參與率（勞參率），實無法令人感到樂觀。勞參率之於勞動市場，其重要性一點不亞於失業率，惟這項指標不如失業率這般的淺顯易懂，因此長期以來一直未獲應有的重視。簡而言之，勞參率係指每百位 15 歲以上民間人口中，勞動力人數所占的比率，這項指標下滑代表國人工作意願降低、退離勞動市場的「非勞動力」人口升高，這自然是嚴重的警訊。勞參率的下滑意味著進入勞動市場的人力趨緩、停滯甚或減少。試想，當經濟社會裡怯於進入職場的人數驟升，這是好事嗎？當然不是。
- 二、台灣近年失業情勢改善是事實，但值得注意的是，台灣不僅在薪資成長上回不到十多年前的水準，即使在就業質量上也回不到當年的情況。當我們近期看到失業率月月創新低之餘，也必須了解台灣就業市場十多年來所出現的質變。失業的量雖略有改善，但就業的質卻每況愈下，若失業率的紓緩是配合著勞參率的上升，自然是好事；但若失業率的趨緩是以勞參率的下滑為代價，這種隱而未現的危機，毋寧是更值得重視的；「禍常發於所忽之中，亂常起於不足疑之事」，此之謂也。
- 三、人們經常注意失業人數而鮮少注意長期失業問題，然而失業一、二個月與失業一年者其心境與對社會的影響有天壤之別。台灣過去失業逾一年的長期失業人數極少，2001 年以前大約在三萬人上下，但隨後由於產業結構變化，長期失業人數逐年升高，遇上景氣衰退則升至十萬人以上，而即使景氣復甦的年代仍有七、八萬人，長期失業者占總失業人口比率 16.4%，遠遠高出十多年前的一成。失業問題不僅是經濟問題，也是社會問題，2001 年以前，不論景氣如何不好，我國受失業波及的家庭人口最高就是五、六十萬人，但近 10 年來受失業波及的家庭人口在景氣衰退的年代一舉衝破 130 萬人，即令去（103）年台灣失業率跌破 4%，受失業波及的家庭人口仍高達 80 萬左右。
- 四、近年來我們經常聽到台灣薪資倒退 15 年，這裡講的是經物價指數平減過的實質薪資，以名目薪資而言，還是有成長的，只是成長速度過慢，追不上物價漲幅。然而，更值得注意的是，我國藍、白領的薪資差距二十年來持續擴大，以 1994 年而言，我國白領受僱人員的平均月薪 44,777 元，是藍領受僱者 28,980 元的 1.5 倍，而至 2014 年白領成長至 63,432 元，已是藍領 37,858 元的 1.7 倍。造成此一差距的原因之一是，近年國內所創造的就業機會大多在支援服務業、批發零售、住宿餐飲這三個行業，而這三個行業又屬薪資較低者，這顯

示隨著產業結構變化，薪資二元化日趨嚴重，若任其發展，貧富差距必定持續惡化。

- 五、台灣的勞動市場健康與否，就業情況改善與否，絕不能只單看失業人數、失業率。因為當有更多找不到工作的「失業者」退出職場，轉成連工作都不找的「非勞動力」時，這雖然意味著經濟更為險峻，惟若僅觀察失業統計，卻會得出失業人數減少，失業率下滑的佳音，對於那些只知有失業率而不知有勞參率，更不知「非勞動力」為何物者，自然會把警訊視為喜訊。萬一政府部門根據這樣的判斷下決策，其後果就很令人擔心了。

(三十五) 本院黃委員昭順，針對阿帕契事件連環爆，面對社會上新一波蠢蠢欲動「訐軍」的浪潮，籲請有關不可輕忽。此一事件不啻是洪仲丘案後新一波國軍形象危機，但論軍紀，本案暴露的脫序違規遠比洪案嚴重許多，然本席更關切的是，在這荒誕行徑背後，所更該憂心探究的問題！洪仲丘畢竟是一般社會青年，不適應軍中規定或屬難免，但勞員等一干，卻是受過完整國軍養成教育所培育出的將校，若問可否將管制軍品任意帶出營區？答案百分百是否定，這些官長豈會不知？故顯然國軍基礎養成教育出了問題，教育的偏差就養成了不正確的觀念，接著想法、作法自然就連串出不對的事。案發迄今，有些以偏概全貶抑軍人的論調，其實並不公允；但軍方若不能兢兢業業要求官兵做到每一項紀律準則，如何能阻擋外界的攻訐？國防部若想要化解危機並扭轉形象，必須拿出「揮淚斬馬謖」的決心，才有可能改變外界對軍方「官官相護」、「虛應故事」的印象。對於蔑視紀律的人員，應從嚴懲處；軍紀渙散的單位，必須大幅調動，藉著「換血」重建軍紀綱常。但在這其中，本席更要鄭重提醒，落實國軍武德教育，喚醒軍人魂的重要！絕不能容許國軍幹部忘記了天職與紀律，尤其隨階級之日升，若自以為可以不受規範，踰矩越軌程度自然也就與日俱增！而若無有為有守負責盡職的將校，那國軍戰力又何以得能為之？特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、軍人的生活與一般老百姓當然不一樣，軍人要面對作戰的訓練，生活方面的紀律與勞力當然與一般人不同。目前的年輕人，稍苦一點的工作都不願意做，怎麼可能願意過正規的軍人生活？但若職業軍人，對自己的角色認識不清，在軍中也曾想過著如同一般老百姓的生活