

據 100 年性別勞動統計，過去十年來，女性投入職場比例已大幅增加；但去年國內女性的每月平均薪資 40187 元，換算成時薪為 209 元，比男性平均時薪 277 元低 16.6% 少了 48 元。換言之，女性要比男性多工作 65 天才會獲得與男性相同的薪資，顯見「兩性同工同酬」的性別平等指標尚未實現。然而，今年 3 月 5 日馬總統宣布為「同酬日」，希望喚醒兩性同酬的公共意識。因此，政府在推動兩性工作平權的努力上仍有改善的空間。

- 二、相較國際人力資源統計調查年報（99 年）顯示，我國婦女勞動力參與率為 49.9%，反觀英國 71.9%、日本 69.4%，台灣與其他國家相比有待提升。進一步比較去年主要國家勞參率，我國女性在 25-29 歲達到高峰，爾後逐歲下滑；反觀美、日、韓雖也在 30-39 歲之間出現勞參與下降，則普遍在 40 歲以後回升。凸顯我國婦女在兒女成長後，重返職場不如其他先進國家順利。人力銀行調查也顯示，平均每 2 位婚育女性上班族，就有 1 位因為「家庭、小孩」放棄升遷。政府在建構完善的社會支援體系，仍未臻完善。
- 三、此外，根據內政部入出國及移民署（民 97）之統計資料顯示，台灣地區年與外籍或大陸配偶結婚者有 21,729 對（14.03%），平均每七對就有一對是跨國婚姻。台灣新住民的女性就業問題，也更應重視，特別是在建立友善工作環境（如性別歧視之禁止與性騷擾防制等）、保護母性與促進工作平等措施（如生理假、育嬰假、家庭照顧假、托兒設施之規定等）及救濟與申訴管道，更應有積極強化與推動。

（八）本院楊委員瓊瓔，針對企業因工安事件與地方政府衍生相關「回饋」或「補償」捐贈問題，現行相關法制欠缺明文規範，肇生模糊空間。且企業捐款未全數用於受害最深之當地鄉鎮民眾，更形成「一地受害，他處受益」的失衡情形，主管機關應因應現實環境變遷所需，重新修正或建立相關法制與管考機制，以杜外界疑慮，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、企業立基地方設廠發展，理應秉持與地方共存共榮的在地管理方向，方能永續經營。而地方縣市政府與鄉鎮公所屢對其企業捐款「如何捐」？「如何用」？的不同層次問題迭生爭議，證其監察院糾正案文指出：地方政府縱依「各級地方政府回饋金收支預算處理要點」辦理收受企業捐贈之預、決算財務收支控制作業，惟該要點僅適用具補償性質之企業捐贈，對未具補償性質捐贈之收支處理作業顯欠缺明文規範，即可明證。
- 二、故對企業因工安事件與地方政府衍生相關「回饋」或「補償」捐贈問題，現行相關法制欠缺明文規範，肇生模糊空間。且企業捐款未全數用於受害最深之當地鄉鎮民眾，更形成「一地受害，他處受益」的失衡情形，主管機關應因應現實環境變遷所需，重新修正或建立相關法制與管考機制，以杜外界疑慮，並實質補償受害最深的當地民眾，方符實質。

*99 年麥寮六輕工安事件與台塑企業捐款時間對照圖：



資料來源：聯合報 2012

(九) 本院楊委員瓊瓊，有鑑於現行坊間加水站業者充斥，其品質參差不齊，嚴重影響民眾購買飲用水之健康權益，中央與地方主管機關與檢調機關應有效管理及查緝上開不法行為，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、傾據學界指出，地下水的品質與地質有關，倘若遭化學物質滲入，更會如同重金屬的砷導致烏腳病等疾病，消費者購買飲用水若沒有實際檢驗，可能導致更高風險。傾據報載，高雄市傳出少數加水站業者，以「自來水」登記水源許可，卻用地下水混充出售給加水車及下游加水站。
- 二、目前加水站管理相關法令，在罰則上「仍有檢討空間」，未能確保加水站業者賣的水「名副其實」。負責把關的地方政府環保局和衛生局，一個負責水源管理及證照核發、一個負責水質衛生管理，卻讓業者蒙騙不察，管理權責實應釐清，中央與地方主管機關與檢調機