

說明：

- 一、Ketamine 屬於中樞神經抑制劑，俗稱 Special K 或 K，與 PCP（phencycline）同屬芳基環己胺類結構，為非巴比妥鹽類，俗稱 K 他命，原是用於人或動物麻醉的一種速效、全身性麻醉劑，常用於診斷或不需肌肉鬆弛之手術，尤其適合用於短時間之小手術或全身麻醉時誘導之用，然而於 1970 年代在美國西岸開始濫用，施用後其症狀除了變得頻尿、小便疼痛、血尿，嚴重者甚至會出現尿量減少、水腫等腎功能不全的症狀，長期使用還會損害神經、免疫和心血管等系統功能，目前為毒品危害防制條例列管為三級毒品。
- 二、惟據衛生署食品藥物管理局分析近 5 年相關資料顯示，海洛因及安非他命的尿液陽性案件逐年下降，然而 K 他命使用量卻逐年增加，K 他命在 2002 年僅 23 件，去年已達 1,017 件，成長達 44 倍，高居 19 歲以下年齡層濫用藥物第一名，占濫用藥物種類的 4 成 1，超過（甲基）安非他命的 3 成 6、MDMA（搖頭丸）的 1 成 3，在 20 至 39 歲族群中，K 他命濫用高居第三名，僅次於海洛因與安非他命。
- 三、毒品列管等級不能只看生理成癮性，亦應考量心理依賴性、毒品傷害性、社會濫用程度。再者，根據臨床醫學研究，K 他命的成癮性固然比海洛因低很多，但並不代表不會成癮，從個案發現施用 K 他命會有無法控制使用的衝動，並且會出現許多戒斷症狀，包括焦慮、失眠、煩躁、不安與渴求感為主，以致許多青少年即使出現嚴重的後遺症，依然克制不了而持續服用。至於海洛因則在實施美沙冬替代療法後，控制海洛因成癮，因而海洛因的濫用情形雖仍顯著，但官方認可檢驗機構的濫用藥物尿液檢驗陽性率、陽性案件已逐年下降。
- 四、由現今 K 他命濫用的盛行，不啻為其具成癮性之直接證據，再從立法邏輯來看，長期使用 K 他命會導致認知功能缺損與膀胱病變，對人體的危害實不下於二級毒品大麻與安非他命，此外，這類毒品常是高階毒品的入門磚，不少人從此踏上不歸路，故主管機關應與時俱進，針對盛行的毒品提高列管等級，將 K 他命從三級毒品，提升到二級毒品等級，加強查緝及違法處理，才能發揮立法效益，有效遏阻濫用。

（一二九）本院王委員惠美，針對勞委會將重新檢討基本工資，然正值國內經濟成長遲緩，產業景氣低迷之際，基本工資調整與否及調整幅度，除應考量勞工權益外，亦應兼顧企業生存及發展，才能做出合宜之政策決定，此外，應優先檢討時薪與月薪最低工資之合理比率問題，避免時薪計算之非典型雇用方式被濫用，以建構企業、勞工雙贏之投資及就業環境，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、勞委會近期將召開基本工資審議委員會，外傳時薪及月薪之基本工資擬同步提高，因正值

國內經濟成長遲緩，產業景氣低迷之際，全國工業總會對此發表聲明強烈反對。

二、按諾貝爾經濟學獎得主 Gary Backer 曾指出：「提高基本工資將會降低就業機會。」，顯然最低工資限制是極具爭議性的經濟政策議題，贊成者理由是要保障勞工最基本的生活，而反對者理由則是除了使雇主僱用成本提高外，更會使弱勢勞工反而得不到工作，事實上，經濟政策原本即會讓一部分人獲益而另一部分人受害，故決策者必須權衡獲益、受害者的多寡以及受益受害的程度，才能做出合宜之政策決定，而最低工資政策較特別的是受益的常是經濟中較弱勢的人，而失去工作而受害的則是更弱勢的人，因此除非受害的人極少，且能由其他因素得到救濟，否則政府不宜提高最低工資。

三、當然，最低工資政策如運用得恰當，即可使經濟更公平和有效率，降低勞工被企業獨佔力剝削的機會，目前企業藉獨佔力普遍性壓低工資的情況，表面上似乎不多，但實際上卻愈來愈多，其中最多的就是按時計酬的非典型就業勞工，因為此類的時薪工作者可能因仍在學或要照顧家庭，無法全職工作，因此沒有太多選擇工作機會，另外有些時薪工作者因不需要以這項收入來維持家計，也因此不太計較工資的絕對水準，而勞工的這種處境或態度，也成了企業壓低工資的重要因素。

四、時薪和非典型工作容易被剝削的現象，可能使企業進一步利用非典型就業方式取代典型的雇用方式，而對整體勞工造成進一步的傷害。比如月薪用工作小時平均後的每小時薪資高於時薪方式的工資，則有些雇主就會想將領月薪的典型工作改成按時薪計算的非典型工作，不只可以在工作不太忙時少雇用人，也可以避開典型就業對勞工的退休資遣及福利等等成本，故時薪的最低工資一定要訂得高於用月薪最低工資換算出來的每小時最低工資，以降低企業對勞工濫用非典型雇用方式。況且，勞工接受時薪工作也有比月薪工作更高的每小時平均上下班成本，因此時薪高於用月薪制下的每小時平均薪資，也符合正常市場應有的結果。

五、2007 年調整基本工資時就時薪基本工資雖有較大幅調升，然而如依比例換算，現行的時薪 103 元卻和月薪 1 萬 8,780 元差不多，若再把月薪勞工每年國定假日的休假考慮進來，時薪基本工資即明顯偏低，顯然無法避免企業濫用時薪雇用方式對勞工造成剝削之現象，故勞委會此次檢討基本工資，應首重時薪基本工資的檢討與調整，才能確實保障勞工權益。

（一三〇）本院王委員惠美，針對勞委會與工業局為因應國內缺工問題，擬取消千人以上企業要累進刪減 1%到 3%之規定，然而就外勞五級制規定是否要一併做調整問題，僅表示各產業適用比例有可能分別調高，但調幅應不會太大，以免立即衝擊本勞就業。事實上，某些製程工作既是本國勞工所不願意從事，只要確認對外求才確實找不到台灣勞工，以及精確評估製程所需外勞人數，就可避免影響本勞就業市場，而非硬性規