

說明：

- 一、薪資低落最重要的原因是勞動供給大於需求，尤其是年輕人的失業率相當高，因此老闆們當然缺少提高薪資的壓力。不願提高薪資的企業因低成本而增強的競爭能力，也連帶使願意提高薪資之企業暫不提高薪資。去年政府以帶動民間薪資為理由替公務人員加薪，但這項政策即使可多吸引一些人去準備當公務員，民間失業者仍然很多，因此民間薪資並未被公務員調薪而拉高。倒是最近公立大學以薪資支出增加為理由要調高學費，反而讓民間勞工的實質收入下降。
- 二、提高薪資正確的作法，應該是發展更多有能力以更高薪資僱用更多人員的產業。近 20 多年，由於工資遠低於我國之開發中國家快速發展，我國受到其競爭的勞力密集產業不是外移就是減產，對勞工的需求大幅萎縮，而造成失業增加而工資不易上漲的結果。留住及發展更多產業來增加對勞工之需求，才能提高薪資和就業機會。
- 三、台灣雖然發展了一些資本密集和高科技產業，但其資本密集的性質使它們每單位投資所能創造的就業偏低。國際競爭也使其中不少產業利潤率偏低，出口價格快速下降，因此也沒有足夠能力來提高薪資。在全球競爭的時代，台灣必須發展具有獨到的知識產業，也就是知識經濟，才能擺脫外國的競爭，而把更多投資和就業留在國內，並能提供更高之薪資。所以產業政策不可以再隨便以國際正流行的產業，以及可有大量投資而美化經濟成長率的產業做發展目標，而忽略我國有勝過外國機會的知識產業，這類新產業正可以提供大量的就業機會。
- 四、政府也應該重視不必和外國競爭而可以提供大量就業的內需產業，如照顧服務業。政府最近再放寬照護外勞的僱用條件，這也許是從人道上來看短期有必要的政策。但長遠來看，若有更多優質的機構來提供照顧服務，很多工作就可改由本國人力來負責，並降低照護外勞非法打工而搶走更多本國勞工工作之情況。政府擴大內需的政策多以增加財政支出為主，但增加之支出若用於進口，對國內所得和就業的幫助並不大。發展各類內需型產業以使潛在需求能實現，並增加國內就業，才是擴大內需的正道。因此政府對服務業的政策也不宜聚焦在那些國際流行，提供少數人高薪，但對一般勞工幫助不大的項目。
- 五、除了提高需求，勞動市場的公平性也頗重要。特意剝削或壓低工資的企業也許並不多，但政府仍應注意，並特別加強保護非典型就業者。另外，目前量販店和連鎖加盟店的發展，已使很多產業形成寡占的局面。這些企業即使無意剝削勞工，其成本競爭卻常實際壓低了工資及加盟者的收入。因此政府應維護小商店及多元銷售管道的存活機會，以降低薪資被壓縮的現象。而對雇用者多為獨占或寡占業者的時薪工作，政府應訂定更高之時薪基本工資，以避免產生剝削勞工並拉低經常性勞工薪資的作用。

（十四）本院李委員應元，針對日前中國文化大學社會福利學系助理教授陳正芬投書報章指出，關於勞委會要放寬八十歲長者請外勞政策，基於「資訊不對稱性」，可能造成家屬或被照顧者缺乏

監督照顧服務品質的知識與能力，而服務提供者又被排除在我們現有的長期照顧服務體系之外，反而有礙於我國長期照顧服務發展，頗值政府主管機關參考，並檢討外勞於我國未來長照體系的角色與定位，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、長期照顧服務之所以發生資訊不對稱有三個可能的情况。第一，長期照顧服務的品質相對較難以評價，很多消費者（家屬或被照顧者）缺乏監督長期照顧服務所需之專業知識，甚至於對於照顧專業領域可說近於「無知」的狀態。但長期照顧表面上呈現樣貌（例如協助洗澡或餵食）卻容易讓消費者誤以為自己擁有監督服務的知識。
- 二、其次，消費者（被照顧者）本人可能沒有能力去評估所接受服務的好壞，特別是行動不便的失能或失智老人。服務消費者（被照顧者）與服務購買者（通常是家屬），因為服務購買者本身並非服務使用者，缺乏第一手資料，加上時間或空間的限制，亦無法時時刻刻監督服務的提供過程；因此，服務消費者或購買者在服務使用的過程中處於弱勢，使得生產者可能藉由對資訊之優勢地位而佔消費者的便宜，其結果可能是提供較低品質之服務，致使消費者在當中受到剝削。例如一篇分析居家護理個案非計劃性再住院原因之研究，發現個案再住院原因以泌尿道感染為首，非計劃性管路重新置換以胃管最多。進一步分析因泌尿道感染再住院個案之主要照顧者，發現照顧者為外籍看護工的比例高達七五·九%。而依據我對居家護理師的訪問，居家護理師雖然是希望家屬先學會管路照護，再由家屬指導或監督外籍看護工；但實際上許多家屬並不瞭解管路照護的重要性，及可能發生的後遺症，而當病患因肺炎或尿道感染住院時卻強烈指責看護工照顧不周。
- 三、受訪的居家護理師也常發現看護工可能在擔心被指責的狀況下，出現自行置換胃管的動作，致使個案的氣管因吸入異物而罹患侵入性肺炎，或因導尿管未消毒完全而致使泌尿道感染。這些案例就是我擔心長期照顧外勞化的後果，因為家屬或被照顧者缺乏監督照顧服務品質的知識與能力，而服務提供者又被排除在我們現有的長期照顧服務體系之外，負責外勞服務提供監督的是更加「外行」人力仲介公司，讓政府主管機關怠於建立並發展我國長照服務體系。
- 四、台灣面對人口快速老化的趨勢，除了六十五歲老人人口不斷增加，其中增加速度最快的就是八十歲以上的老老人。許多成年子女不是不照顧自己的父母親，而是力有未逮。試問六十歲照顧九十歲老人會是怎麼疲累與讓人緊張的場景，但這是真實在台灣天天發生的日常生活。我們的社政與衛政主管機關，卻用一把標示「長期照顧」的刀子將「健康」與「失能」的老人切成兩半，沒有「失能」但卻需要長時數保護性看視老人的需求無法獲得滿足；而這些自己也快變成「老人」的照顧者還有多少能量，如何在照顧高齡父母與保護逐漸年邁的自己不受傷的兩難之間取得平衡，看來「外勞」是一個不得不的選擇。
- 五、政府主管機關即使深刻體會與理解家屬期待政府開放外勞的渴望，也不應在相關問題未解

決且無配套措施之下，貿然開放長照外勞，這無異是飲鴆止渴。也就是在等待我國長期照顧服務「長出來」的同時，只能期待外勞來滿足自己當下的照顧需求。那政府的長期照顧服務何時才會長出來？主管機關已經將長期照顧服務法草案送到立法院，但是我們看不到主管機關努力讓長期照顧服務發展的決心；只看到主管機關持續迴避外勞聘用的相關問題，一路走下去，長期照顧等於外勞，好像是我國長期照顧政策未來的唯一展望。

（十五）本院許委員忠信，針對台電向民間購電價格異常過高，不符市場價格之決定過程，繼上次提出質詢至今，仍未能收到台電提出其與民間電廠所簽訂之購電契約文本，著實令人困惑與懷疑。本席本於為國家無償服務之心，法律能力上亦尚稱堪負此等工作，極欲為台電尋求契約法上相關救濟之道，卻被拒於門外。是故合理推測，台電的保證獲利政策當中，存有相當多之可議甚至是不法之處，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、台電向民間購電契約是否曾從民法上「情事變更原則」出發，審慎評估如何捍衛自己應有的權益，已為本席上次質詢中指出。又嗣後，本席本欲從契約法上從頭研究其它解決之道，卻反而被拒於千里之外，不得其門而入。台電至今以各種方式拖延阻擋國會取得契約之原本，並進而研究以發現真相，其心可議。
- 二、本席一再指出，台電與持股的相關公司（如星能等），存有所謂的「保證獲利二十五年」，更造成該等公司的競爭力遠遠不及於單純民營之電廠。而其間最可能受到上下其手之處，即為其營業維護費率之計算。而這部分資料迄今仍然為台電所細心呵護著，是故本席合理懷疑，台電多年來藉由這部分費率的濫行利用，將不法利益運送至其所持股的相關公司，藉以打造退休員工之享樂天堂。
- 三、若真係如此，則似可能構成刑法上公務員圖利罪，蓋台電員工有落入刑法上公務員之可能（視其所職掌內容而定），圖利罪不限於需圖利自己或第三人，亦不若受賄般需探究對價關係。本件情形，如真為本席之所理解，似已然構成，而不容相關單位能空言商業機密遲遲不願提出文本，甚至有司法單位介入調查或起訴之空間，是故特此提出本質詢。

（十六）本院許委員忠信，針對所謂「兩岸經濟合作委員會」於 2012 年 4 月 26 日在淡水舉行的第 3 次 ECFA 例會，會後我方談判代表的經濟部次長梁國新僅對於在第 8 次江陳會時簽署兩岸投資保障協議與海關合作協議表示樂觀，漠視談判內容對我國產業之傷害，與即將造成門戶洞開之影響，特向行政院提出質詢。