

責營運虧損所設定之合約，暫且不論其背景和影響。對於重大工程因趕工和忽視施工計畫應有的「交通維持計畫」，地方政府應對捷運工地以及其它公共工程施工地區進行全面的檢視，並檢討「交通維持計畫」審議與查核機制，以維護行車安全、避免施工意外。

- 二、相關法令已有明確規定，施工地區與當地交通有關者，廠商應在施工前，根據其施工計畫，並依照交通部與內政部合頒之「道路交通標誌、標線、號誌設置規則」及交通部「交通工程手冊」，擬定各項施工之交通安全維持及管制計畫，送請主管機關核可後實施。台北都會過去二十多年捷運施工已有豐富經驗，不論地下或高架捷運工程，對於施工所需之交通維持計畫，雖然在趕工壓力下也均能依法製定交通維持計畫送審，並在合理查核機制下施工。雖然施工成本因交通維持計畫之需要而增加、某些必須兼顧路段行車需求而增加施工困難度與工期，但也能順利維護施工品質並確保工地安全。歸納台北經驗可以發現有三項成功要素：（一）委請專業交通工程技師製作交通維持計畫，（二）將施工與交通維持計畫視為同等重要，以及（三）落實審議與查核機制。
- 三、要求交通工程技師編制「交通影響評估報告」並對於影響重大之施工計畫必須提出專業的「交通維持計畫」。同時，並依工程難易和影響範圍，分層授權施工與交通的主管單位進行審議與查核。
- 四、此外，行政院公共工程委員會、交通部及相關部會應利用此機會檢討相關機制。目前重大開發與工程的「交通維持計畫」是主管機關單方認定有否需要由交通工程技師簽證，因而常有地方施工單位因人力不足或工期壓力而便宜行事，使得交通維持計畫內容與品質參差不齊，也直接危害施工地區人車安全。讓我國重大工程施工的交通維持計畫符合專業需求，並能兼顧施工品質、工地安全以及行車安全，是公共工程委員會、交通部與相關部會共同努力的課題。

（四十一）本院許委員淑華，鑒於行政院提出各種加薪和縮減工時的方案，的確具有增進勞工權益和促進公平正義的意義，但是也建議勞動部在縮短工時之際，也應考量同時放寬加班時數上限，才能兼顧勞工休閒健康與企業工作時間彈性化的需求，塑造勞資雙贏的經營環境，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、繼本院日前初審通過「加薪四法」中的「公司法」及「工廠法」修正草案，增訂企業須提撥定額或年度盈餘的相當比率做為員工酬勞之後，勞動部也正積極推動勞工全面周休二日，擬將現行雙週正常工時 84 小時，降低為每周 40 小時，同時也考慮於第三季召開基本工資審議委員會，討論調漲基本工資議題。
- 二、對此，本院和行政院提出各種加薪和縮減工時的方案，的確具有增進勞工權益和促進公平正義的意義。但是，我們不能忽略的現實是，「低薪過勞」的背後成因，乃是台灣整體生

產力和產業競爭力不如歐美先進國家，也不如亞洲鄰國日、韓等競爭對手的結果。除了台灣產業附加價值率持續下降，嚴重限制企業主加薪的能力之外，「三角貿易」盛行，產業海外生產活動大幅增加，不僅降低出口與經濟成長的關聯效益，獲利主要留在國外，也讓勞工薪資難以全面提升。

三、面對這樣的困境，政府除了在勞動政策上協助勞工之外，更應該做三件事，才是解決問題的根本之道：一是積極推動產業結構轉型升級、促進企業進行技術創新及高值化，以提升產業國際競爭力；二是積極推動台商回台投資與加速設立自由經濟示範區，以吸引台、外商來台，從事高附加價值的生產製造或營運活動；三是積極推動台灣的國際經貿和產業合作戰略，全力洽簽「自由貿易協定」（FTA），也應儘早制定「兩岸協議監督條例」，進一步通過 ECFA 服務貿易協議與貨品貿易協議等，以利台灣產業全球市場拓展。

四、對企業營運而言，薪資與獎金最大的差別，前者在性質上屬於長期人事成本，因此產業界普遍傾向在獲利時發放獎金。事實上，薪資水準本來就透過市場供需機制決定，企業為求提高競爭力與永續發展，自然會以較高薪資吸引並留住人才。尤其不同的產業都有個別的行業特性和成本結構，每家企業的經營模式和獲利也都不一樣，如今「加薪四法」卻強制要求每一個產業與企業分配盈餘給員工，若未提出具體利潤分享計畫，可處新台幣 50 萬至 500 萬元罰鍰，這些規定不僅未顧及不同的產業結構與生產力狀況差異，也未考量「加薪四法」的可行性與對公司治理造成的副作用。

五、至於縮短工時政策，政府更不能忽略歐美國家在縮短法定工時的同時，也配合實施工作時間彈性化的措施，以避免對企業經營造成的影響。在台灣，若全面實施每周 40 小時，對於原本尚未實施周休 2 日的中小企業，與經常面對緊急訂單或季節性需求的業者，勢必干擾人力調度、增加人事成本，更不利於業者爭取海外訂單，豈能加以漠視。我們建議勞動部在縮短工時之際，也應同時放寬加班時數上限，才能兼顧勞工休閒健康與企業工作時間彈性化的需求，塑造勞資雙贏的經營環境。