

- 四、過去面對癌症疾病，總強調及早發現及早治療概念，但是現在醫學對於癌症，有不同看法，認為癌症應該可分成好些個階段，有所謂的「細胞增生」、「癌前病變」、「良性腫瘤」和「癌症」，認為在前三個階段的狀況，並不需要採行治療，身體也有自癒能力，舉例來說，二〇一三年五月美國《內科醫學年報》就提出看法，不建議對任何年齡的攝護腺特異性抗原（PSA）進行篩檢，因為這與病人壽命預期沒有統計上的顯著意義。
- 五、二〇一三年八月《美國醫學會期刊》也提出對癌症所謂「過度診斷」與「過度治療」問題的看法，認為過去三十年早期診斷癌症的經驗發現，原來預期這種診斷會減少末期癌病以及降低癌症死亡，但都沒有發生，這個經驗顯現的是癌症高度複雜性，以及癌症病變非單一性演進歷程的特質。
- 六、二〇〇九年五月英國頂尖《自然》雜誌也刊登過一篇討論應改變對抗癌症策略的文章，作者為相當有經驗化療專家，他認為過去化療以趕盡殺絕辦法對付癌症的策略，面對透過淋巴或血液，從原始腫瘤蔓延至其他組織或部位的癌細胞，不但不是最好的治療方式，還增加了癌細胞在有毒化學藥物中，適應環境轉化增生的機會，這位化療專家還以生物細胞學的實驗結果，顯現化療破壞原有不同性質細胞平衡所帶來的負面效果，而由老鼠的動物實驗則顯現，比起只做控制病情的老鼠，積極治療的老鼠生存的時間反而較短。

（三十三）本院許委員淑華，鑒於行政院院會日前通過的「長照保險法草案」，保險費由雇主、個人、政府共同負擔，雇主、個人及政府三方分攤比例，由原本規劃的 6：3：1，調整為 4：3：3。根本之計，政府對於類似《長照保險法》或其他福利政策的財源，實在應該從稅收制度改革著手，尋求解決。面對高齡化社會的來臨，更應該帶來長期照顧、醫療衛生、居家管理等生活性服務業的需求，行政院及其所屬尤其應該積極制訂促進長期照顧、居家管理等服務發展的產業政策，以吸引民間企業投入，並加強相關人力資源的培訓。爰此，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、依照行政院院會日前通過的「長照保險法草案」，保險費由雇主、個人、政府共同負擔，雇主、個人及政府三方分攤比例，由原本規劃的 6：3：1，調整為 4：3：3；該法將作為長照服務的財源依據，如立法院審查順利，最快 107 年可以實施。其中企業負擔比例調降，無疑是促使工商團體支持法案的主因。回顧該法推動過程，可以發現企業負擔沈重，國家財政惡化的問題亦極嚴重，國人不能再予忽視，如何透過稅改，以充裕各類社會保險的財源，已是必須鄭重面對的課題。

- 二、行政院這次之所以調降企業負擔比例，主要是接受國內六大工商團體的陳情，他們認為長照保險應屬社會福利的一環，本來就應該由政府編列預算或另謀財源支應，即使基於企業社會責任，而由雇主分攤員工長期照護保險費，其負擔比例也不應超過 3 成。
- 三、六大工商團體所以反彈，乃是因為長期以來，企業在各類社會保險中，均負擔絕大部分保費，例如 70%勞工保險費、100%職業災害保險費、60%全民健康保險費。根據估算，目前雇主為其員工額外支付的勞工保險、職業災害保險、全民健康保險、勞工退休金、全民健康保險補充、職工福利金、原住民與身心障礙者僱用差額代金等「法定勞動成本」，佔員工薪資的比例已將近 20%，遠高於日本的 12.21%、韓國的 8.96%及美國的 9.67%。
- 四、企業法定勞動成本佔員工薪資的比例趨近 20%，經營者因此寧可在獲利時發放員工績效獎金或年終獎金，而缺乏提高薪資的意願。若再加上最近接連通過縮短法定工時至每週 40 小時，以及實施長照險而增加的負擔，勢必進一步壓縮企業調整薪酬的能力，其實對勞工未必有利。
- 五、此外，根據衛生福利部估計，長照保險預算規模約 1,000 億元，未來隨著人口加速老化，其所需要的財源預算勢必逐年擴大；加上青壯年就業人口又大幅減少，就長期而言，未來就業者所負擔的費率，勢必持續增加。為了彌補長照保險、全民健保、勞保等財務缺口，未來恐將修法提高各項保險費率上限，則在各項保險費收入都依據薪資所得計算的情況下，這些負擔可能都將加諸於下一代人的身上。
- 六、上述疑慮，事實上反映台灣長期以來，基於選票考量而在未經精算和規劃財源的情況下，競相加碼討好式公共建設，或動輒推出各種福利政策，因而導致債台高築的窘境。財政部所公布最新國債鐘訊息，截至 2015 年 4 月底止，若以去年各級政府總負債加計潛藏債務總計 25.14 兆元計算，平均每位國民背債已高達 107 萬元，顯示財政惡化之嚴重。此次《長照保險法》財源規劃不足，更加造成債留子孫的危機。
- 七、根本之計，政府對於類似《長照保險法》或其他福利政策的財源，實在應該從稅收制度改革著手，尋求解決。例如，現行加值型及非加值型營業稅法第 10 條規定：「營業稅稅率，除本法另有規定外，最低不得少於 5%，最高不得超過 10%；其徵收率，由行政院定之。」自 1986 年實施以來，均按下限 5%徵收，為世界各國最低（韓國為 10%、新加坡 7%、歐盟平均 21%以上），確有調升空間。特別是根據財政部預估，營業稅平均每調增 1%徵收率，約增加 540 億元稅收，為了能挹注足夠的長照基金，營業稅需增收 1.5%，使稅率提高至 6.5%，仍然低於日韓的水準。如果為了避免對物價及民間消費需求造成壓力，也可以考慮採取差別費率方式，對於一般民眾日常生活所需要的消費品維持現行 5%之較低稅率，而對於其他廣義之高級消費品，則課以較高如 10%之稅率，將有助於健全《長照法》的財源，並達到改善財政赤字的效益。
- 八、高齡化社會的來臨，也將帶來長期照顧、醫療衛生、居家管理等生活性服務業的需求，政府相關部會尤其應該積極制訂促進長期照顧、居家管理等服務發展的產業政策，以吸引民間企業投入，並加強相關人力資源的培訓。在此同時，為了避免財務缺口擴大，應該參考

國外導入商業保險公司之長期看護保險，並建立長期照護保險的監管機制，使民眾有信心投保。另外，也要鼓勵企業為其勞工投保商業長期照護保險，以補充政府長照資源的不足，藉此維持長照服務的永續發展。

（三十四）本院許委員淑華，針對 OECD 等國際組織前二年的統計，當時累計在海外工作的台灣人就超過 43 萬，而且 61% 屬於高級技術人力，是全球最高的比率。經濟發展需要人才，而在人才競爭這個持久型的世界大戰中，薪資才是關鍵。政府應該恩威並重地改變老闆對於薪水的節流思維，更要創造薪資成長空間的環境，才能探索出台灣經濟發展的新模式。爰此，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、台灣經濟發展新模式的關鍵議題中，由人才所組成的「腦實力」對於提升經濟發展及生活品質的重要性持續攀升，不過腦實力的重要性大家都知道，人才供給卻有限制，意味著爭取人才的競爭壓力往往是跨國甚至來自全球。台灣目前在這場賽局中已然落後，需要政策及思維的反轉來扭轉劣勢；其中最有關聯的重點，在於擺脫薪資低迷的困局。
- 二、依據 OECD 等國際組織前二年的統計，當時累計在海外工作的台灣人就超過 43 萬，而且 61% 屬於高級技術人力，是全球最高的比率（相對而言，日本及美國約 48%、韓國 43%，德國則僅有 30%）。反觀過去十年外國專業人士來台工作者，雖然擁有大學以上學歷者比率也很高（超過七成），但累計人數僅約 33 萬。這種流出多、流入少的人力赤字加上其他相關限制，使得台灣在國際評比中被認為屬於人才短缺最嚴重的國家之一。
- 三、面對這種情形，有志之士不斷呼籲政府要拿出對策，近來國發會等機關確實也透過如「留才攬才」、「創業家簽證」及外籍學生留台便利化等方案，想要減緩人才外流並增加流入，也有檢討如稅制、國籍取得等制度以增加外國人才來台誘因。這些想法作法都正確，但卻沒有解決「薪資」這個人才跨國流動時最重要的考量因素。
- 四、在考慮是否離鄉背井去外國工作時，家人親情、工作發展、環境安全、醫療保險及當地稅制等必要條件的比重可能因人而異，但薪資高低卻往往具有決定性的影響。當海外工作的薪資水平顯著高於國內類似機會時，這種「令人無法拒絕的承諾」會使得其他因素都變得次要。眾所周知，台灣早已在薪資誘因上面對這種來自其他國家及對岸的高度擠壓，其結果導致國內人才持續流出，也讓國際人才琵琶別抱。
- 五、薪資成長需要很多條件配合。雇主的分配正義固然重要，但有二個方向的思維反轉，也有助於新發展模式的建立。第一是對低薪比率特別集中的服務業而言，必須加速擺脫內需、價格競爭的格局，增加訂價權更高的設計、文創、醫療等高階服務業領域的比重，才有辦