

行政院勞工委員會職業訓練局

**評估實施3K產業外勞5級制
對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響
期末報告書**

採購案號：1000141488
執行單位：致理技術學院
計畫主持人：致理技術學院 林國榮教授
協同主持人：致理技術學院 蕭晴惠副教授
國立政治大學 成之約教授
協辦單位：致理技術學院市場調查研究中心
全國意向顧問股份有限公司
執行期間：101年2月1日起至101年8月31日



行政院勞工委員會職業訓練局
10001411488

中 華 民 國 101 年 8 月 25 日

摘 要

行政會勞工委員會依外籍勞工政策協商諮詢小組會議之共識，於 2007 年 10 月 3 日起整併重大投資案與特定製程或特殊時程（以下稱 3K3 班）產業之外勞申請，經常性開放 3K3 班產業申請外勞，且依其產業特性核配外勞比例，另外勞聘僱期滿之廠商如為 3K3 班產業得以初次招募新申請案予以接軌，並定期稽核廠商僱用本外勞比例，在不影響國內勞工就業權益等基本原則下，補充產業所欠缺之勞動力。行政院勞委會與經濟部依上開小組會議共識，並整體考量各 3K 行業之產業關聯、缺工情形、企業規模大小及競業基礎之不同，依產業特性與特定製程之需求，於 2010 年 10 月 1 日起發布施行製造業 3K 外勞聘僱新制，調整 3K 行業適用範圍，及將原製造業 3 級外勞核配比率，分級調整為 10%、15%、20%、25%、35% 等 5 級制，以合理分配產業外勞名額，並促進國人就業，穩定企業經營及解決基層人力不足。

本計畫主要之研究目的，在於評估調整實施 3K 產業外勞 5 級制對於產業經濟發展及本國勞工勞動就業之影響，透過文件分析、深度訪談、問卷調查、焦點團體座會等研究方法，以瞭解 3K 產業界、勞工團體、人資學者、政府相關單位等對於以下議題進行瞭解：（1）廠商人力需求、缺工情形與原因，及因應措施；（2）廠商聘僱本勞、外勞之情形；（3）引進外勞對於廠商之營運影響及勞動力補充情形；（4）外勞核配人數與機制；（5）調漲就業安定費在附加上限內增加引進外勞之探討；（6）企業未全數引進核配外勞之原因；（7）恢復重大投資專案申請外勞政策評估；（8）3K 產業適用製程與業別之檢討；（9）取消千人以上之企業外勞核配比例最多需刪減 3% 規定之政策評估，並根據各方意見以及參考國外相關做法，提出 3K 產業外勞政策之政策建議，以作為政府後續政策檢討及規劃之參考。

1、主要研究發現

一、調整 3K 產業引進外勞 5 級制，對於本國勞工工作機會、勞動條件、產業人力供需、重大投資影響及產業經濟發展之影響

（一）多數專家及受訪企業肯定 3K 新制的實施

問卷調查結果顯示，受訪企業對於目前外勞核配比例依產業關聯及製程缺工分五級的意見上，贊成(82.7%)的比例遠高於不贊成(17.3%)，而在深度訪談及焦點團體專家座談時，與談人亦多表示肯定。問卷調查受訪企業在核配制度改為 5 級制後，對於企業外勞配額的影響以差不多的比例最高，占 35.6%，增加者亦占 24.0%，減少者僅占 12.5%。

(二) 3K 產業之適用製程與業別之檢討

本研究根據「主管機關認定 3K 產業之適用製程與業別是否適當？」進行深度訪談結果發現，多數的受訪者認為以「產業別」區分容易將外勞分配給非 3K 產業的廠商，應該以「製程」區分會較為適當。但製程的區分極度複雜，如何建議有效解決外勞真正需求產業的政策是另一大挑戰。在是否同意目前適用行業與適用製程之分類，僅有 17.8% 的廠商「不滿意」當前主管機關之分類方式，顯示大多數受訪廠商對於目前適用行業與適用製程之分類表示肯定。然本研究依據「缺工率」、「產業關聯程度」與「3K 程度」評估現行的級別分類之適切性，發現現行 3K 新制核配比率之分類，除 3K 程度外，與其餘兩項指標相關程度並不顯著。

(三) 3K 產業引進外勞對我國勞動市場之影響

根據此次調查結果顯示，已聘僱有外勞的受訪企業中，仍有 47.1% 表示仍未解決缺工現象。而導致企業缺工原因的主因為「本勞不願在骯髒環境中工作」(48.7%)、其次與深度訪談與焦點座談會結果相互印證的為「本勞不願意加班」(44.7%)、「本勞不願意輪班」(43.8%)、「本勞不願在工廠擔任機台操作工作」(36.8%)、「本勞不願在危險環境中工作」(28.0%)、「提供的薪資低於本國勞工的期望」(19.4%)、「本勞不願進入無企業遠景與品牌形象之公司」(12.5%)、「本勞不願從事辛苦付出勞力工作」(6.3%) 皆為企業缺工的原因。

而根據 646 家受訪廠商問卷調查結果也發現，廠商以「招募外勞」(70.7%) 之方式解決缺工問題之百分比最高，而其他與訪談結果相對應的分別有「改善工作環境，以吸引本國勞工」(29.6%)、「採自動化生產」(28.6%)、「將缺工製程外包」(27.0%)、「聘僱原住民」(17.4%)、「建教合作」(11.8%)、「聘僱派遣員工」(10.5%)。

其中值得注意的是，雖然問卷調查結果顯示，「提高薪資，吸引本國勞工」(43.8%) 與「支付加班費，請員工增加加班時數」(41.1%) 為廠商僅次

於「招募外勞」（70.7%）所運用之解決缺工問題的主要方案，然根據行政院主計總處「2011 年事業人力僱用狀況調查報告」結果顯示，製造業缺工人數最多的職類為技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員（占製造業缺工人數之 57.85%），而製造業給付該職缺的經常性薪資僅為 21,887 元/月，低於工業部門該職類的平均經常性薪資 21,948 元/月，更低於服務業部門該職類的平均經常性薪資 23,608 元/月。製造業工作現場環境條件較為艱辛，但缺工最多的基層作業人員的平均經常性薪資卻較其他行業為低，亦成為製造業基層勞力國內招工不易的原因。

綜整質性研究調查結果顯示，3K 產業廠商存在有：(1) 工作環境不佳：高溫、危險與髒亂的職場環境，使得求職者甚至在面試參觀工作環境時就表態不願意任職；(2) 輪班制：3K 產業 24 時不停機的輪班特質，影響本國勞工的就職意願；(3) 薪資水平低：3K 產業工作環境不佳、工作性質危險辛苦，但工資並無相對較高；(4) 品牌形象與企業遠景相較模糊：我國 3K 產業大多為中小企業，公司對於發展願景、品牌形象、升遷管道等之規劃尚待加強等內部因素，阻卻了本國勞工應徵意願。

（四）3K 產業引進外勞對投資意願及產業發展影響

3K 企業引進外勞對公司營運改善狀況影響方面，有 84.2% 的受訪企業表示有效改善生產線進度落後問題、並提高公司獲利率（占 58.7%）及提高公司營業額（占 57.5%）。而因人力資源獲得改善因而擴大國內生產規模的廠商約有 43.7%、有效擴大國內外市場占有率者約有 37.59%、提升產品品質者約有 34.7%，進而促進投資意願者約有 41.8%。

二、調整 3K 產業引進外勞 5 級制依不同級別核配比例推估 3K 產業外勞人數

上限、對國內就業情勢之影響、就業安定費調整等事項之資料蒐集、研究分析、評估建議

（一）推估 3K 新制產業外勞人數上限及對國內就業情勢之影響

根據 3K 新制外勞核配額度計算方式，本計畫首先引用委辦單位所提供目前引進外勞之 3K 產業廠商(包括一般製造業、重大投資製造業、定額 3K3 班 3K3 級制及 3K3 級制，計 21,444 筆)2012 年 6 月底止之勞保投保人數依行業別及新 5 級制外勞核配級別予以交叉歸類，並依此做為「雇主申請當月前 2 個月之前 1 年僱用員工平均人數」之代理變數(proxy variable)，乘以該企業核定之外勞核配額度，即可計算出各企業可獲核配之外勞人數，依行業別及新 5 級制外勞核配級別予以交叉歸類，並考慮「千人刪減」因子，考慮「千人刪減」因子，估算我國 3K 產業廠商外勞核配上限人數合計為 25 萬 3,772 人，較我國目前(2012 年 6 月)製造業 22 萬 5,662 人(其中依「重大投資」條件引進之外勞人數為 2 萬 2,015 人)高出 2 萬 8,110 人。其中以「金屬機電、運輸、電子零組件、通訊傳播、視聽電子產品加工製程作業」5 萬 313 人最多，其次依序為「金屬機電、運輸及被動電子元件前製程作業」4 萬 7,913 人、「金屬機電、運輸、電子零組件後製程作業」3 萬 8,774 人，前三名皆為電子、電機產業，其次核配人數超過萬名者則依序分別為「塑膠製品製造」1 萬 9,007 人、「印染整理加工」1 萬 5,703 人以及「食品加工製造」1 萬 1,349 人。另依核配級別進行統計歸納分析，以適用 B 級別核配上限人數 12 萬 8,361 人(占 50.58%)為最多，其次依序為 D 級別 3 萬 7,385 人(占 14.73%)、A+ 級別核配人數 3 萬 5,129 人(占 13.84%)、C 級別 3 萬 4,392 人(占 13.55%)，而以 A 級別 1 萬 8,505 人(占 7.29%)為較少。

(二) 就業安定費調整與運用

根據深度訪談結果發現，受訪者對於政府引進外勞應繳納之就業安定費有正反面兩派看法，部分受訪者認為政府在使用就業安定費有濫用的趨勢，應該要將此經費確實回饋給勞工以保障勞工權益，而非支出在非勞工體系的層面；但亦有部分受訪者認為，政府將就業安定費應用在本國勞工之職業訓練或失業補助等，對本勞而言是一道保障，因此非常肯定政府對業安定費的使用原則。

此外，受訪專家對調漲就業安定費增額引進外勞之意見分歧：1.提高就業安定費會將使廠商使用非法外勞；2.肯定調漲就業安定費增額引進外勞但外勞要有總量管制。其中，多數勞工團體與學者專家認為以調高就業安定費的方式增額引進外勞必須建立一個基準，並對外勞需要總量管制，以保障本勞就業；此外，針對廠商而言，多數同意提高就業安定費增額引進外勞之政策，但反應調漲的金額不可過高。

三、有關外勞實際引進人數占核配人數比率過低原因及是否新增其他核配模式之資料蒐集、研究分析、評估建議

(一) 外勞實際引進人數占核配人數比率過低原因

根據整理勞委會職訓局的統計數據顯示，迄 2012 年 6 月底止，在新制（核配比例分為五級）下，3K 新制外勞核配人數為 16 萬 5,487 人，實際引進 7 萬 2,288 人，實際引進比例只有 43.68%。若按行業別觀察，則以「電子資訊產業有毒氣體及化學處理製程」（23.98%）、「食品加工製造」（27.48%）及「皮革製成品、育樂用品等製造」（28.84%）的引進比例最低，皆不及三成；引進比例較高者則有「人造纖維製造」（72.65%）、「合板及組合材料製造」（65.25%）、「輻射、電子醫學及其他醫療器材設備製造」（63.94%）及「皮革及毛皮整製」（58.91%）、「光學產品加工」（58.38%），所有 3K 產業除「人造纖維製造」、「合板及組合材料製造」、「輻射、電子醫學及其他醫療器材設備製

造」外，其他行業(製程)引進比例都不及六成。

根據本次問卷調查結果發現，廠商未全數引進外勞之原因，以「持續引進中」(51.0%)是尚未引進的主因，其次依序與深訪結果相呼應的項目有「公司訂單減少」(27.3%)、「當初申請的名額已超出實際的需要」(14.9%)、「重大投資外勞員額仍在使用的」(8.4%)、「生產流程改自動化，以降低人力需求」(6.0%)、「改用派遣勞工以取代外勞」(2.4%)。

比較值得重視的是，約有3成受訪者認為未全數引進外勞之原因是因為訂單減少，這是否與近日景氣不佳或產業外移等因素有關係有待進一步觀察。另外值得注意的是，經由深度訪談結果發現，在3K新制下，本國勞工難招募亦為導致外勞名額無法全數引進之原因。

(二) 新增其他核配模式政策評估

1. 恢復重大投資專案申請外勞政策評估

本專案施測之問卷調查結果顯示，受訪企業未曾申請(占71.5%)申請重大投資專案聘僱外勞情況的比例較有申請過(占28.3%)的比例高。然企業對於恢復重大投資專案申請聘僱外勞的意見，贊同(占72.4%)的比例遠高於不贊同(占27.6%)的比例。顯示企業相當期待政府再次開放此項政策。然對於以「提高就業安定費」來恢復重大投資專案的意見亦相當一致，即無論是整體性的調查結果或是目前有使用重大投資方案引進外勞的企業「不贊成」的比例均達7成左右。不贊成的原因，主要為提高就業安定費會增加人事成本(占79.7%)。

在焦點團體座談中，學者專家針對恢復重大投資專案申請外勞政策亦持肯定的態度，但認為不應僅以投資規模之金額大小來判定，而應整體考量國家發展方向，僅針對重點發展產業加以扶植，以使外勞政策能充分與國家的經濟發展相契合。而與會勞工團體代表則反映，2006年調整外勞引進政策，經常性受理符合「特定製程」或「特殊時程」的企業申請引進外勞時，有關重大投資專案外勞引進名額，已納入常態性受理申請機制，此時再度恢復重大投

資專案申請外勞，無疑違反當時政府外勞總量管制承諾。

2. 取消千人以上之企業核配比例最多需刪減 3% 之規定

根據前揭 2012 年 6 月底止企業勞保投保人數規模及「千人刪減」公式，本計畫核算因「千人刪減」規定，我國 3K 產業受影響之行業計有 18 個，廠商外勞核減人數估算約有 5,693 人。其中以「光電材料及組件製造」1,558 人最多，其次依序為「電子資訊產業有毒氣體及化學處理製程」1,047 人「電子資訊產業人工插件及組裝、人工調整及修補、人工目檢及檢驗」896 人、「金屬機電、運輸、電子零組件、通訊傳播、視聽電子產品加工製程作業」785 人、以及「金屬機電、運輸、電子零組件後製程作業」674 人。另依核配級別進行統計歸納分析，核減人數以適用 D 級別 3,846 人（占 67.56%）占絕大多數，其次依序為 C 級別 1,094 人（占 19.22%）、其餘及別因多中小企業廠商，外勞核配人數較不受「千人刪減」規定之影響，因此刪減人數皆未滿 300 人，分別為 B 級別 257 人（占 4.51%）、A 級別 256 人（占 4.50%）、A+ 級別 241 人（占 4.23%）。

問卷調查結果顯示，因此有高達 79.7% 問卷受訪廠商贊成取消千人以上之企業核配比例最多需刪減 3% 的規定，產業界認為這項政策無疑是對大廠的一種懲罰性條款。

3. 在「附加外勞人數上限」下，以調高就業安定費增加外勞核配名額

本研究經由問卷調查結果發現，若將就業安定費調高至新台幣 10,000 元，有 91.4% 的廠商認為會大幅「增加人事成本」。因此有 83.1% 的受訪企業不贊同是項政策，建議若要調整就業安定費應明確建立合理的金額標準。

焦點團體座談中，企業代表亦對於提高就業安定費表示並不反對，並認為在缺工的狀況下，願意支付目前就業安定費雙倍額度來增聘外勞，但認為如果調升額度過高，則有礙產業長遠發展。而勞工團體代表則認為，在未能調整本國勞工勞動條件及改善工廠作業環境下，調高就業安定費若未能落實縮

減本、外勞的薪資差距，此項政策僅會更加趨緩本國勞工就業機會，並將阻礙我國產業升級。

四、鄰近新加坡、韓國外勞政策近年來正逐年限縮

由於外籍勞工佔新加坡勞動市場的比例直逼三分之一，引發新加坡國民的不滿與抗議，新加坡人力部自 2010 年 2 月起，趁著景氣開始逐漸脫離衰退之際，提出外勞稅以及級別改變、提高 S 准證外勞稅的時間表，藉此透過逐步、持續地提高外勞稅來並搭配獎勵和津貼措施等配套，鼓勵企業投資於提高生產力的營運項目，並期待企業能夠以更合理的方式來運用外籍勞工，及提升工作環境品質。

韓國的外勞人數雖有 50 萬人，但其中 30 萬人屬於來自中國和俄羅斯的朝鮮族人士(類似我國的僑民)，韓國人對於朝鮮族有著民族情感，因此韓國政府讓他們享有不同的待遇。針對朝鮮族外籍勞工，韓國在 2007 年通過客工制度，簡化朝鮮族外籍勞工的引進程序，也享有比較自由的僱傭關係。然自 2009 年初起，韓國勞工部公布「建築業工人僱傭許可制」，將營造業的主力朝鮮族外籍勞工納入「外籍勞工僱傭許可制」的範圍。以前「外籍勞工僱傭許可制」僅適用於一般外籍勞工，這次韓國政府擴大適用於朝鮮族外籍勞工，等同加強控制朝鮮族外籍勞工的就業，並削減人數。顯現韓國政府的外勞政策，亦趨向限縮。

2、3K 產業外勞相關政策修正建議

一、建議適度檢討 3K 產業五級制之外勞聘用之級別認定

問卷調查結果顯示，受訪企業對於目前外勞核配比例依產業關聯及製程缺工分五級的意見上，贊成(82.7%)的比例遠高於不贊成(17.3%)。企業在核配制度改為 5 級制後，對於企業外勞配額的影響以差不多的比例最高，占 35.6%，增加者亦占 24.0%，減少者僅占 12.5%。然由於部分製程實際引進人

數占核配人數比率過低，而同時間部分製程卻需工孔急，顯現廠商適用級別之認定，仍應做更細緻之檢討，而本研究依據「缺工率」、「產業關聯程度」、與「3K 程度」評估現行的級別分類適切性亦發現，目前核配比率除 3K 程度外，與其餘兩項指標相關程度並不顯著。因此，本研究建議經濟部工業局依特定製程之實際缺工需求強弱適度調整廠商適用級別。當然，製程分類的複雜度非常高，建議宜由「特定製程」長期之缺工率以及專家判定再予以釐清，避免假性需求的存在。

二、建議取消企業對於千人以上企業核配比例最多需刪減 3% 之規定

經由本研究初級資料蒐集，有高達 79.7% 問卷受訪廠商贊成取消千人以上之企業核配比例最多需刪減 3% 的規定，產業界認為這項政策無遺疑是對大廠的一種懲罰性條款—「用本勞越多、外勞配額越少」，廠商也提出國內缺工問題嚴重，嚴重影響生產線運作。由於影響層面不大，約增額 5 千餘人，因此本研究從正面角度看待問題，「用本勞越多之企業，核配的外勞配額才會越多」，建議取消千人以上企業要累進刪減 1% 到 3% 的規定。換言之，未來產業界聘用外勞，將不應再區分規模是千人以上或千人以下，建議全部回歸到外勞 5 級制比例辦理。

三、符合國家政策性重點之產業投資案，建議以「累進制提高就業安定費」方式，

核准廠商增額進用外勞

為創造更多的投資，並扶植國家重點產業發展，本研究建議凡符合「國家政策性重點」、「高附加價值項目」、「能創造高就業數量」之投資案，同新加坡外勞政策，在繳交較高之就業安定費的前提下，最多可以超額聘僱 5% 至 15% 的外勞，惟核配名額最多以 40% 為限。

依現有規定，目前廠商聘僱一名外勞，須繳交就業安定基金 2,000 元，建議未來廠商如需增額進用較高比例外勞，則企業應繳交較高額度之就業安

定費，並建議加收之就業安定費採「累進方式」，「以價制量」的方式來限制外勞人數，以避免廠商提出「假性外勞需求」。而由於目前製造業所繳交之就業安定基金 2,000 元以涵括 13 項用途(就業安定基金收支保管及運用辦法第五條)，因此，在落實外勞補充性人力的政策原則下，建議未來增額進用較高比例外勞之企業繳交較高額度之就業安定費，應以縮減本國勞工與外籍勞工之薪資差距為首要考量因素。製造業外籍勞工多為工廠「技術工及機械設備操作工」，而根據行政院勞工委員會 2009-2011 年「職類別薪資調查」結果顯示，近三年製造業「無工作經驗者每月平均經常性薪資」、「技術工及機械設備操作工每月平均經常性薪資」、「受僱員工平均經常性薪資」與基本工資 18,780 元差距如下表所示：

薪資別	2009-2011 年 平均薪資 (A)	基本工資 (B)	薪資差距 (C)=(A)-(B)
製造業無工作經驗者每月平均經常性薪資	24,160 元	18,780 元	5,380 元
製造業「技術工及機械設備操作工」每月平均經常性薪資	28,673 元		9,893 元
製造業受僱員工每月平均經常性薪資	33,345 元		14,565 元

因此，廠商超額聘僱 5%至 15%的外勞，除原有 2,000 元之就業安定費外，建議同新加坡模式，採「累進方式」加收之就業安定費金額建議如下：

增額比率	外加就業安定費	說 明
5%(含)以下	5,380 元	廠商外勞僱用成本達我國製造業無工作經驗者每月平均經常性薪資 24,160 元水準。
6%-10%	9,893 元	廠商外勞僱用成本達我國製造業「技術工及機械設備操作工」每月平均經常性薪資 28,673 元水準。
11%-15%	14,565 元	廠商外勞僱用成本達我國製造業受僱員工每月平均經常性薪資 33,345 元水準。

註：核配外勞名額最多以 40%為限。

另本研究建議將所加收之款項將「專款專用」納入「缺工就業獎助方案」及「改善辛苦產業勞動環境及勞動力補助方案」基金，用來鼓勵本國勞工從事特定製程工作，獎勵方式包括就業獎助或改善工作環境，以真正解決本國勞工不願從事 3K 產業之困境。

四、建議強化 3K 產業與高職學校建教合作機制

近年來我國服務業規模大幅成長，加上高等教育過度膨脹，大學錄取率超過 90% 以上，年輕人畢業後認為以自己的學歷，不肯至傳統產業就業，甚至認為在工廠就業是屈就自己的工作。反觀歐洲強國德國、瑞士等國，其教育體系適度分流，大學生以從事研發、設計為主，而技職體系學生則以進入傳統及技能產業為榮，國家亦為產業設計了完善的雙軌教育體系，讓學校與產業得以無縫接軌，從社會價值觀到教育體系的規劃，非常值得我國做為借鏡。

上述開放增聘外勞政策，也凸顯了國內技術勞工嚴重短缺的問題，聘用外勞無法真正解決問題。因此建議應強化 3K 產業與高職學校建教合作機制，直接從高職學生中尋找技術人才；建議政府相關單位規劃 3K 產業廠商至高職學校辦理學生建教合作或利用寒暑假由學生至 3K 產業進行職場體驗，對於聘用高職應屆畢業生之 3K 廠商給予補貼或獎助。

相對於外勞較低的生產效率與管理問題，本國勞工有較佳的生產力與穩定性，故廠商亦應加強工作環境的改善，以吸引國內優秀人才的投入。

五、本國勞工就業權利與產業永續生存的平衡點，應從改善勞動環境做起

根據本調查研究結果，導致 3K 企業缺工原因的主因為「本勞不願在骯髒環境中工作」(48.7%)，其次與深度訪談與焦點座談會結果相互印證的為「本勞不願意加班」(44.7%)、「本勞不願意輪班」(43.8%)、「本勞不願在工廠擔任機台操作工作」(36.8%)、「本勞不願在危險環境中工作」(28.0%)、「提供的薪資低於本國勞工的期望」(19.4%)、「本勞不願進入無企業遠景與品牌形象

之公司」(12.5%)、「本勞不願從事辛苦付出勞力工作」(6.3%)，因此即使企業願意支付較高的薪資，仍無法吸引本國勞工求職。面對「尊嚴勞動」「健康職場」的勞動條件要求，本研究建議除職訓局自去(2011)年8月1日起所實施之「缺工就業獎助方案」，直接給予勞工就業獎助金，提高勞工進入傳統產業誘因外，針對工作環境不佳所造成的缺工問題，勞委會與經濟部曾於2006、2007年間共同推動「改善辛苦產業勞動環境及勞動力補助方案」。其中，在改善工作環境方面的作法是先由勞委會負責辦理3K產業廠商安全衛生檢查，再結合勞委會，工業局及財團法人、學研單位組成聯合輔導團，建立辛苦產業工作環境評鑑機制，針對檢查未通過的廠商（先不裁罰）協助診斷其工作環境現況，並輔導改善工作環境。此外，為避免企業因財務能力限制而無法改善工作環境，該方案也建立協助辛苦產業改善工作環境資金融通機制。建議未來經濟部與勞委會可以再次共同推動類似方案。

關鍵字：3K產業、外籍勞工、外勞核配5級制、就業安定費、重大投資專案

目 錄

摘 要.....	i
第1章 前 言.....	1
第一節 研究緣起與目的.....	1
第二節 研究內容與方法.....	3
第三節 研究流程與架構.....	7
第2章 我國產業缺工與外勞僱用現況.....	11
第一節 國內產業缺工現況與原因.....	11
第二節 我國 3K 產業定義及外勞核配方式之法制修訂	45
第三節 我國外籍勞工引進現況與分析.....	67
第四節 我國 3K 產業外籍勞工人數上限推 估.....	75
第3章 我國外勞政策之影響評估.....	85
第一節 引進外勞對產業與總體經濟發展之影響評估.....	85
第二節 引進外勞對就業與薪資之影響.....	87
第三節 3K 新制核配比例之合理性評估.....	89
第4章 新加坡及韓國外勞聘僱及管理政策.....	109
第一節 新加坡的外勞政策.....	110
第二節 韓國的外勞政策.....	117

第5章 研究規劃與實施.....	127
第一節 質性研究規劃與實施.....	128
第二節 量化研究規劃與實施.....	132
第6章 質性研究成果與分析.....	142
第一節 深度訪談相關意見彙整分析.....	142
第二節 焦點團體座談會相關意見彙整分析.....	163
第三節 實地參訪相關意見彙整分析.....	170
第 四 節 本 章 小	
節.....	174
第7章 量化調查研究成果與分析.....	180
第一節 人力結構.....	180
第二節 人力缺工與因應狀況.....	182
第三節 外勞核配人數與機制.....	185
第四節 外勞引進與影響評估.....	192
第五節 恢復重大投資專案申請外勞政策評估.....	201
第六節 3K 產業外勞 5 級制政策評估.....	209
第七節 本章小結.....	218
第8章 結論與建議.....	214
第一節 本研究重要發現.....	221

第二節 3K 產業外勞相關政策建議.....	230
參考文獻.....	235
附件 1 外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至 第十一款工作資格及審查標準第十三條第一項第 三款規定製造業中具有特定製程之產業.....	239
附件 2 評估實施 3K 產業外勞 5 級制對於國內勞動就業市場 及產業經濟發展之影響-調查問卷.....	255
附件 3 深度訪談會議紀錄.....	260
附件 4 期中報告審查會議紀錄暨審查意見回覆表.....	298
附件 5 工作團隊.....	303
附件 6 3K 產業外勞 5 級制對於國內勞動就業市場及產業經 濟發展之影響問卷調查結果交叉分析附表.....	304

表目錄

表 1-1	本計畫研究內容與方法.....	7
表 2-1	我國工業及服務業歷年空缺概況.....	11
表 2-2	我國各行業廠商短缺員工概況.....	12
表 2-3	我國工業及服務業廠商短缺員工僱用條件概況.....	13
表 2-4	我國各行業廠商短缺員工主要原因.....	17
表 2-5	我國各行業廠商短缺員工平均持續時間.....	18
表 2-6	我國各行業廠商提供按月計薪職缺之經常性薪資.....	19
表 2-7	我國各行業廠商提供職缺需夜間工作之比率.....	20
表 2-8	我國製造業廠商空缺員工之現況.....	21
表 2-9	我國製造業廠商短缺員工人數及其僱用條件.....	22
表 2-10	我國製造業廠商短缺員工平均持續時間及按月計薪者每人每月平均最低薪資.....	27
表 2-11	我國工業及服務業廠商空缺員工概況.....	33
表 2-12	我國製造業廠商空缺員工概況.....	34
表 2-13	我國工業及服務業廠商空缺員工概況－按職類分.....	35
表 2-14	我國各公立就業服務機構之求職、求才及推介就業人數.....	37
表 2-15	我國各公立就業服務機構就業服務各項業務之求職、求才及推介就業人數就業人數按教育程度及月別分.....	38
表 2-16	我國各公立就業服務機構就業服務各項業務之求職、求才及推介	

	就 業 人 數 就 業 人 數 按 年 齡 別 及 月 別 分.....	39
表 2-17	我國各公立就業服務機構就業服務各項業務之求職、求才及推介 就 業 人 數 就 業 人 數 按 職 業 別 及 月 別 分.....	41
表 2-18	我國製造業受僱員工平均每人月薪資—按職類別 分.....	43
表 2-19	我國製造業無工作經驗者每月平均經常性薪資.....	44
表 2-20	我 國 近 10 年 僱 用 外 籍 勞 工 人 數 一 覽 表.....	70
表 2-21	3K3 班 5 級制核配人數與聘僱外勞人數比例（依行業別區分）	71
表 2-22	3K3 班 5 級制核配人數與聘僱外勞人數比例（依縣市別區分）	72
表 2-23	3K3 班 3 級制核配人數與聘僱外勞人數比例（依行業別區分）	73
表 2-24	3K3 班 3 級制核配人數與聘僱外勞人數比例（依縣市別區分）	75
表 2-25	3K 產 業 廠 商 勞 保 投 保 人 數.....	79
表 2-26	3K 產業外勞核配上限人數（未核算千人以上企業調降核配比率）	80
表 2-27	千 人 以 上 3K 企 業 刪 減 外 勞 核 配 人 數.....	81
表 2-28	3K 產業外勞核配上限人數(已核算千人以上企業調降核配比率)	82
表 2-29	3K 產業陳情調整放寬外勞核配比率人數增額評估.....	83
表 3-1	我國 3K 新制產業之缺工率約估值.....	91
表 3-2	我國 3K 新制產業之國內產業關聯係數約估值.....	97
表 3-3	我國 3K 新制產業是否為第一批(2006 年)外勞開放名單.....	102
表 3-4	我 國 3K 新 制 產 業 核 配 比 率 適 切 性 衡 量 指	105

表 3-5	標.....	107
	3K 產業陳情調整放寬外勞核配比率適切性評估.....	
表 4-1	各國外籍勞工人數.....	109
表 4-2	新加坡工作准證(WP)勞工的核配比例 (Foreign Worker Quotas) 與勞工稅.....	113
表 4-3	新加坡 S 准證 (S Pass) 勞工的核配比例與勞工稅.....	114
表 4-4	新加坡製造業外勞稅調整前後對比.....	115
表 4-5	新加坡服務業外勞稅調整前後對比.....	115
表 4-6	新加坡營造業外勞稅調整前後對比.....	115
表 5-1	本計畫問卷調查之抽樣設計.....	135
表 6-1	本研究深度訪談名單一覽表.....	142
表 6-2	焦點團體座談會與會者名單一覽表.....	163
表 6-3	實地參訪廠商清單.....	171
表 6-4	參訪具特定製程廠商重點整理.....	172
表 6-5	深度訪談與焦點座談會之研究重點彙整.....	176
表 7-1	受訪企業人力結構分布.....	180
表 7-2	受訪企業依重大投資方案聘僱之外勞人數－依產業別分.....	181
表 7-3	新制核配比例之廠商分	181

	布.....	
表 7-4	受訪外勞核配人數分 布.....	186
表 7-5	受訪企業引進外勞對公司營運影響（樣本數=646）—五點量 表...	195
表 7-6	受訪企業引進外勞對公司營運改善狀況（樣本數=646）— 三點量 表.....	197
表 7-7	受訪企業引進外勞對公司勞動力影響（樣本數=646）—五 點 表.....	199
表 7-8	受訪企業引進外勞對公司勞動力改善狀況（樣本數=646） — 三 點 量 表.....	200
表 7-9	受訪企業在營運與申請外勞調查結果小 結.....	219
表 8-1	本研究初級資料蒐集重要發現.....	228

附表 1	企業缺工原因的分布—依產業別、規模別、5 級別、重投情形及夜班需求區分.....	A-1
附表 2	企業因應缺工的方法—依產業別、規模別、5 級別、重投情形及夜班需求區分.....	A-4
附表 3	尚未全數引進配額外勞人數的原因—依產業別、規模別、5 級別、重投情形及夜班需求區分.....	A-7
附表 4	外勞核配制度的改變，企業引進外勞額度的狀況—依產業別、規模別、5 級別、重投情形及夜班需求區分.....	A-10
附表 5	因應外勞核配制度的改變，企業因應的對策—依產業別、規模別、5 級別、重投情形及夜班需求區分.....	A-11
附表 6	企業對於目前外勞核配比例依產業關聯及製程缺工分五級的意見—依產業別、規模別、5 級別、重投情形及夜班需求區分.....	A-14
附表 7	企業在申請、核准與引進外勞之行政流程遭遇阻礙的情形—依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-15
附表 8	企業在申請、核准與引進外勞之行政流程所遭遇的問題—依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-16
附表 9	企業引進外勞對生產線進度落後問題的影響(五級制量表)—依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-17
附表 10	企業引進外勞對提高公司獲利率的影響(五級制量表)—依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-18
附表 11	企業引進外勞對提高公司營業額的影響(五級制量表)—依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-19
附表 12	企業引進外勞對擴大國內生產規模的影響(五級制量表)—依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-20
附表 13	企業引進外勞對提升國內外市場佔有率的影響(五級制量	

	表)一依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-21
附表 14	企業引進外勞對提升產品品質的影響(五級制量表)一依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-22
附表 15	企業引進外勞對提升投資意願的影響(五級制量表)一依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-23
附表 16	企業引進外勞對生產線進度落後問題的影響(三級制量表)一依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-24
附表 17	企業引進外勞對提高公司獲利率的影響(三級制量表)一依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-25
附表 18	企業引進外勞對提高公司營業額的影響(三級制量表)一依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-26
附表 19	企業引進外勞對擴大國內生產規模的影響(三級制量表)一依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-27
附表 20	企業引進外勞對提升國內外市場佔有率的影響(三級制量表)一依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-28
附表 21	企業引進外勞對提升產品品質的影響(三級制量表)一依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-29
附表 22	企業引進外勞對提升投資意願的影響(三級制量表)一依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-30
附表 23	企業引進外勞對解決缺工問題的影響(五級制量表)一依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-31
附表 24	企業引進外勞對有效降低勞動成本的影響(五級制量表)一	

	依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-32
附表 25	企業引進外勞對增加本國勞工僱用的影響(五級制量表)－依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-33
附表 26	企業引進外勞對降低本國勞工流動率的影響(五級制量表)－依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-34
附表 27	企業引進外勞對解決缺工問題的影響(三級制量表)－依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-35
附表 28	企業引進外勞對有效降低勞動成本的影響(三級制量表)－依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-36
附表 29	企業引進外勞對增加本國勞工僱用的影響(三級制量表)－依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-37
附表 30	企業引進外勞對降低本國勞工流動率的影響(三級制量表)－依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-38
附表 31	企業對於恢復重大投資專案申請聘僱外勞的認同－依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-39
附表 32	重投企業對於恢復重大投資專案申請聘僱外勞的認同－依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-40
附表 33	企業對於以提高就業安定費來恢復重大投資專案的意見－依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-41
附表 34	重投企業對於以提高就業安定費來恢復重大投資專案的意見－依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-42
附表 35	企業對於恢復 3 班專案申請聘僱外勞制度的意見－依產業	

	別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-43
附表 36	企業對於千人以上之企業核配比例最多需刪減 3% 的意見—依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-44
附表 37	企業對於提高就業安定費增加原核定外勞比率的意見—依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-45
附表 38	企業對於主管機關聘僱外勞之「適用行業」與「適用製程」之審核認定滿意度—依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-46
附表 39	企業對於申請外勞引進作業中，主管機關對個別公司之外勞審核比例的意見—依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分.....	A-47

圖目錄

圖 1-1	本計畫研究執行流程圖.....	9
圖 1-2	本計畫研究架構圖.....	10
圖 2-1	3K 特定製程申請外勞案流程圖.....	51
圖 5-1	研究方法規劃與執行流程.....	127
圖 5-2	事業單位調查流程.....	134
圖 5-3	本計畫調查問卷資料處理流程圖.....	137
圖 7-1	受訪企業夜班人力需求狀況.....	182
圖 7-2	受訪企業缺工狀況.....	183
圖 7-3	受訪企業缺工原因分布.....	184
圖 7-4	受訪企業因應缺工的方式.....	185
圖 7-5	受訪企業尚未全數引進的原因.....	186
圖 7-6	核配制度更改後企業外勞配額的影響狀況.....	188
圖 7-7	受訪企業因應外勞核配名額減少的方法.....	189
圖 7-8	是否贊成目前外勞核配比例依產業關聯及製程缺工分五級之意見.....	190
圖 7-9	不贊成 3K 新制的受訪企業認為合理核配級別.....	191
圖 7-10	不贊成 3K 新制的受訪企業認為最高與最低核配之比率.....	192
圖 7-11	受訪企業申請外勞遭遇阻礙的情形.....	193
圖 7-12	受訪企業申請外勞遭遇阻礙的原因.....	194
圖 7-13	受訪企業申請重大投資專案聘僱外勞情況.....	202
圖 7-14	受訪企業對於恢復重大投資專案申請聘僱外勞的意見.....	202
圖 7-15	贊成恢復重大投資專案申請聘僱外勞之原因.....	203
圖 7-16	不贊成恢復重大投資專案申請聘僱外勞之原因.....	204
圖 7-17	受訪企業對於恢復重大投資專案申請聘僱外勞的意見.....	204
圖 7-18	贊成恢復重大投資專案申請聘僱外勞之原因.....	205
圖 7-19	不贊成恢復重大投資專案申請聘僱外勞之原因.....	206
圖 7-20	受訪企業對於以提高就業安定費來恢復重大投資專案的意見.....	206
圖 7-21	不贊成提高就業安定費恢復重大投資之原因.....	207
圖 7-22	重投企業是否贊同提高就業安定費以恢復重大投資專案.....	208
圖 7-23	重投企業不贊同提高就業安定費恢復重大投資專案之原因.....	209

圖 7-24	受訪企業對於恢復 3 班專案申請聘僱外勞制度的意見.....	210
圖 7-25	不贊成恢復 3 班專案申請聘僱外勞制度之原因.....	211
圖 7-26	受訪企業取消對於千人以上之企業核配比例最多需刪減 3%之意見.....	211
圖 7-27	不贊成取消千人以上之企業核配比例最多需刪減 3%之原因	212
圖 7-28	受訪企業對於提高就業安定費增加原核定比例的意見.....	213
圖 7-29	不贊成提高就業安定費，增加原核定外勞比率之原因.....	214
圖 7-30	受訪企業對於主管機關「適用行業」與「適用製程」的認定意 見.....	215
圖 7-31	不滿意聘僱外勞之「適用行業」與「適用製程」審核認定之原 因.....	216
圖 7-32	受訪企業是否滿意主管機關對個別公司之外勞核配之比率.	217
圖 7-33	受訪企業認為合適聘僱外勞的比例分布.....	218

第一章 前言

第1節 研究緣起與目的

為配合經濟與社會發展需要，協助製造業補足基層勞動力，我國於 1989 年首度開放以「專案方式」合法引進外勞以來，外勞名額分配一直備受關注。早期為補充國內不足的人力，引進的外勞大多集中在 3K (或稱 3D)¹產業或國人就業意願低的傳統產業。然自 1995 年起，為鼓勵企業在台投資，以促進經濟成長，創造本國勞工就業機會，避免人力短缺成為阻礙企業投資的因素，政府遂以經常性受理的方式開放重大投資專案引進外勞的管道。另一方面，為控制外勞總量，避免廠商長期依賴外勞，延遲產業升級腳步，政府除不再增加傳統產業的外勞聘用名額外，並逐年依比例核刪原有名額。由於當時能符合法定重大投資門檻的廠商大都屬科技產業或大型企業，上述政策轉變的結果是科技產業或大企業的外勞名額大幅增加，而傳統產業或中小企業的名額則相對被排擠。

雖然投資可帶動經濟成長，但由於產業特性，使得科技產業的成長除了拉大該產業與其他產業的薪資差距之外，所創造之本國就業機會卻十分有限；再加上高科技產業勞動條件較佳，所面臨的缺工問題不若傳統產業嚴重，因此，上述重大投資專案的正當性一直受到質疑。尤其自 2000 年以來，國內結構性失業問題日益嚴重，原「重科技，輕傳產」的產業政策顯然無法為國人創造有效的就業機會(王素彎，2008)。因此，為協助傳統產業的發展，提高引進外勞對本國勞工就業的正面影響，政府遂再次以漸進的方式調整產業外勞之名額分配。首先一方面大幅提高科技產業重大投資之法定門檻，並規定重招以一次為限；另一方面降低傳統產業的重大投資法定門檻，並以定額方式開放「3K3 班」²可以申請引進外勞。

¹ 日文發音：指骯髒 (Kitanai; Dirty)、辛苦 (Kitsui; Difficult)、危險 (Kikem; Danger) 的產業。

² 3K3 班係依「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作資格及審查標準」第 13 條規定，其中「3K」係屬異常溫度作業、粉塵作業、有毒氣體作業、有機溶劑作業、化學處理、非自動化作業及其他特定製程之行業，並經中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關認定符合規定者；而「3 班」係屬午後十時至翌晨六時之時段內，生產運作工作時數至少達一小時以上之特殊時程之行業，並經中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關認定符合規定者。

2007 年 10 月更進一步取消重大投資專案引進制度，而以「經常性」受理方式開放具有「特定製程」(3K) 與「特殊時程」(3 班) 的廠商，以三級制外勞核配比例 (15%、18%、20%) 申請聘僱外勞。

然而受到 2008 年全球金融海嘯的影響，面對失業率持續向上攀升，為能優先保障本國勞工就業，提供本國勞工更多就業機會，自 2009 年 3 月 7 日起，行政院勞工委員(以下簡稱勞委會)會遂採行三項縮減外勞措施：(1) 凍結「3 班」的新申請案；(2) 3 年期滿後重新招募比例一律縮減為 20%，另 6 年期滿者一律回歸 3K3 班產業外勞聘用規定；(3) 調高重大工程之人事經費，以提高本勞就業意願，若雇主聘僱營造外勞則需將本外勞薪資差額退回。2010 年，經勞委會、經濟部的通盤檢討，並獲得外勞政策協商諮詢小組勞資政代表共識，考量 3K3 班核配外勞之比率差距不大，無法有效反映行業間之經營差異、符合不同行業之勞動力需求，為落實產業發展與創造就業，同時考量產業關聯、缺工情形、企業規模等因素，使外勞名額分配更具彈性、更為合理，爰修正「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準」部分條文，並於當 (2010) 年 9 月 23 日經勞委會委員會議審議通過，9 月 29 日發布，10 月 1 日正式生效實施，整併製造業 85 項特定製程 (3K)、44 項特殊時程 (3 班) 及補列部分關聯行業，修正製造業特定製程之行業申請聘僱外勞之比率，將外勞核配比例由原本的 15%、18%、20% 三級制改為 35%、25%、20%、15%、10% 之五級制，並調整外勞核配員額之計算方式，以實際本外勞之勞保人數乘上核配比率計算之，千人以上企業核配比率累進刪減 1% 至 3% (以下簡稱 3K 新制)。

在 3K 新制下，傳統產業 (如染整業、紡織業) 及中小企業將可增加外勞名額，且新制改以「勞保人數乘以核配比率」核算，可將全廠僱用人員納入核配，業者由 3K 舊制接軌 3K 新制後不致影響外勞名額。廠商倘若增加僱用人數，將可依比率相對增加外勞引進人數，以兼顧穩定保障國人就業及適當運用外勞協助產業營運之目的。

本計畫主要之研究目的，在於評估調整實施 3K 新制一年多以來，對於產業經濟發展及本國勞工勞動條件及就業之影響，進而提供相關產業

外勞政策之建議，以作為後續外勞政策檢討及修訂之參考。具體的研究項目包括：

- 一、有關調整 3K 產業引進外勞 5 級制，對於本國勞工工作機會、勞動條件、產業人力供需、重大投資影響及產業經濟發展等事項之資料蒐集、研究分析及評估建議等研究事項。
- 二、有關調整 3K 產業引進外勞 5 級制依不同級別核配比例推估 3K 產業外勞人數上限、對國內就業情勢之影響、就業安定費調整等事項之資料蒐集、研究分析、評估建議等研究事項。
- 三、有關外勞實際引進人數占核配人數比率過低原因及是否新增其他核配模式（例：經濟部工業局建議設定「以價取量」及「附加外勞人數上限」機制）之資料蒐集、研究分析、評估建議等研究事項。

第2節 研究內容與方法

依循前揭研究目的，本研究計畫之執行內容，即在於透過嚴謹之量表設計，進行 3K 產業問卷調查。此外，針對研究項目，由本計畫依據委辦單位核可之代表性勞動團體、產業公會、3K 產業代表性企業共 16 處進行深度訪談，並針對 3K 產業 5 家代表性企業進行實地考察。針對質、量化研究初步研究成果，本計畫邀請行政機關、相關勞資團體、學者專家等舉辦 1 場次焦點團體座談會，蒐集專家意見並加以整合分析，最後綜整勞、資、政、學等多方意見，研擬整合性產業外勞政策之修正建議，做為日後整體外勞政策檢討及規劃之參考。

針對研究內容，本計畫研究規劃所運用之研究方法包含了文件分析法(document analysis)、問卷調查法(questionnaire survey)、深度訪談法(in-depth interview)以及焦點團體座談法(focus group interview / focus group discussion)等四項研究方法，研究內容與對應之研究方法如表 1-1 所示。各研究方法之詳細內容於後續各章節做說明。

一、文件分析法

在文獻及統計資料的蒐集方面，本研究利用勞委會、經濟部、行政院主計總處所發布之相關勞動統計次級資料，及相關學者專家之研究文獻報告，分析 3K 產業之缺工情形、外勞聘用規定、現況、發展趨勢、及引進產業外勞對本國勞工工作機會、勞動條件、重大投資及產業經濟發展之影響評估，以及其他先進國家有關外勞聘用核配模式之實施現況與成效。

二、深度訪談

由本研究團隊派員赴各代表性勞工團體、產業公會、3K 產業企業共 16 處進行專家深度訪談，並針對 5 家 3K 產業代表性企業進行實地考察，訪談名單及訪談題綱於訪談實施前均先行提報委辦單位核可後實施。

三、問卷調查

（一）問卷設計規劃

研究團隊與委辦單位進行討論並確認問卷內容，進而透過問卷試訪確認其可施測性。設計的問題內容說明如下：

1. 廠商人力需求、缺工情形與原因，及因應措施。
2. 廠商聘僱本、外勞之情形。
3. 引進外勞對於廠商之營運影響及勞動力補充情形。
4. 合理之外勞核配比例。
5. 開放 3K 產業引進外勞之適用製程或業別之適切性。
6. 製造業外勞申請 5 級制與 3 級制對於勞動力補充之情形。
7. 未依核配外勞人數全數引進原因。
8. 國內缺工率與失業率符合一定標準時，調漲就業安定費在附加上限內，增加引進外勞。
9. 申請、核准及引進外勞之行政流程所遭遇之困難。

(二) 事業單位調查規劃

1. 調查對象

3K 產業事業單位之負責人或主要負責營運的主管或人資部門主管(具人事決定權之人)為主要訪談對象。

2. 調查方法

採用郵寄問卷為主，輔以 e-mail 回卷、電話訪問、人員親訪、傳真回卷及郵寄回卷等多元管道回收方式進行。

3. 抽樣規劃

(1) 抽樣母體及來源

為確保母體資料的完整性，本計畫由委辦單位提供 3K 產業申請外勞企業名冊作為抽樣母體。

(2) 樣本數：完成 3K 產業事業單位 646 份有效樣本。

(3) 抽樣設計

鑒於本專案事業單位之調查主軸期能了解業者在產業發展及人力供需狀況，參酌相關研究報告(王素彎等，2008；辛炳隆，2011)，發現行業別及員工人數規模對調查結果呈現顯著差異。因此，本計畫採分層隨機抽樣法(stratified random sampling)，以產業別與規模別進行分層，並以員工人數排序後，進行隨機抽樣。樣本配置則採比例配置，依據各層占整體母體之比例進行樣本配置為求各層分析之穩定性能提高，因此若各層配置後樣本數不足 5 份者，則增補至 5 份。另根據期中報告初稿審查委員意見建議，針對過去申請重大投資案專案引進外勞之事業單位，進行立意抽樣(purposive sampling)。

4. 資料處理

本計畫量表施測係以郵寄問卷為主，輔以 e-mail 回卷、電話訪問、人員親訪、傳真回卷及郵寄回卷等多元管道回收方式進行，為確保資料的正確性及代表性，資料需經過反復的查核確保資料的品質後，使進入分析階段。

三、焦點團體座談法

焦點團體座談（focus group）是社會科學中最廣為使用的研究工具之一，係聚集相關人員，依設計過的大綱進行互動討論，以獲得研究主題相關的意見和看法。在初步完成整合性3K產業外勞5級制政策效益評估報告後，本計畫舉辦1場次焦點團體座談。邀請行政院勞工委員會、行政院經濟建設委員會、經濟部工業局等相關政府行政機關、相關勞工及產業公會團體、學者專家等針對報告內容重要議題進行專家座談，並提出研究報告初步結論之修正建言。

表 1-1 本計畫研究內容與方法

研究內容		研究方法	文件分析	問卷調查	深度訪談 (實地參訪)	焦點團體
調整 3K 產業引進外勞 5 級制	對於本國勞工工作機會、勞動條件之影響		✓	✓	✓	✓
	對於產業人力供需、重大投資及產業經濟發展之影響		✓	✓	✓	✓
	依不同級別核配比例推估 3K 產業外勞人數上限		✓			
	對國內就業情勢之影響			✓	✓	✓
	就業安定費調整之評估			✓	✓	✓
有關外勞實際引進人數占核配人數比率過低原因及是否新增其他核配模式	外勞實際引進人數占核配人數比率過低原因分析			✓	✓	✓
	新增其他核配模式之研擬		✓	✓	✓	✓
整合性產業外勞政策建議			✓	✓	✓	✓

資料來源：本研究整理。

第3節 研究流程與架構

依循前揭本計畫研究目的與方法，本計畫之研究執行流程設計如圖 1-1 所示。執行步驟說明如下：

步驟 1：蒐集及整理我國產業外勞聘用現狀與趨勢分析；

步驟 2：國內外相關聘用外籍勞工對本國勞工工作機會、勞動條件、產業人力供需、重大投資影響及產業經濟發展等事項之研究分析及評估等研究文獻整理與分析；

步驟 3：調整 3K 產業引進外勞 5 級制依不同級別核配比例推估 3K 產業外勞人數上限；

步驟 4：我國開放 3K 新制對於國內勞動市場及產業經濟發展之影響評估

等研究文獻整理與分析；

步驟5：依據研究主題，執行專家深度訪談及3K產業實地考察，以釐清

符合我國國情之3K新制之產業外勞引進政策與修正建議；

步驟6：依據研究主題，擬定3K產業外勞聘僱意向問卷量表，並實施分

層隨機抽樣調查，以蒐集企業端對我國目前3K新制之政策滿意度與政策修正建議；

步驟7：進行焦點團體座談，蒐集勞、資、政、學專家學者其對於政策規劃

與初步研究成果之意見；

步驟8：根據專家學者意見，修改政策規劃內容以及評估意見；

步驟9：整合研究結果與構思政策建議；

步驟10：撰寫研究成果報告。

據此，本計畫研究架構如圖1-2所示，整體研究報告章節計分為八章，第一章為前言，說明計畫緣起及目的、研究內容與方法、研究流程及架構；第二章經由文獻及資料蒐集說明我國企業缺工及產業外勞引進現況；第三章經由文獻及資料蒐集探討聘用外籍勞工對本國勞工工作機會、勞動條件、產業人力供需、重大投資影響及產業經濟發展等事項之研究分析及評估，及主要國家/地區外勞政策分析；第四章說明本計畫所運用之質性及量化研究設計、調查方法與實施方式；第五章說明依據研究內容所實施的專家深度訪談及3K產業實地考察所獲致的重要結論與分析；第六章實施我國3K產業隨機抽樣問卷調查，並進行調查結果統計與分析；第七章綜整質、量化研究成果，進行3K新制之政策檢討；第八章為本計畫之結論與法制修正建議。

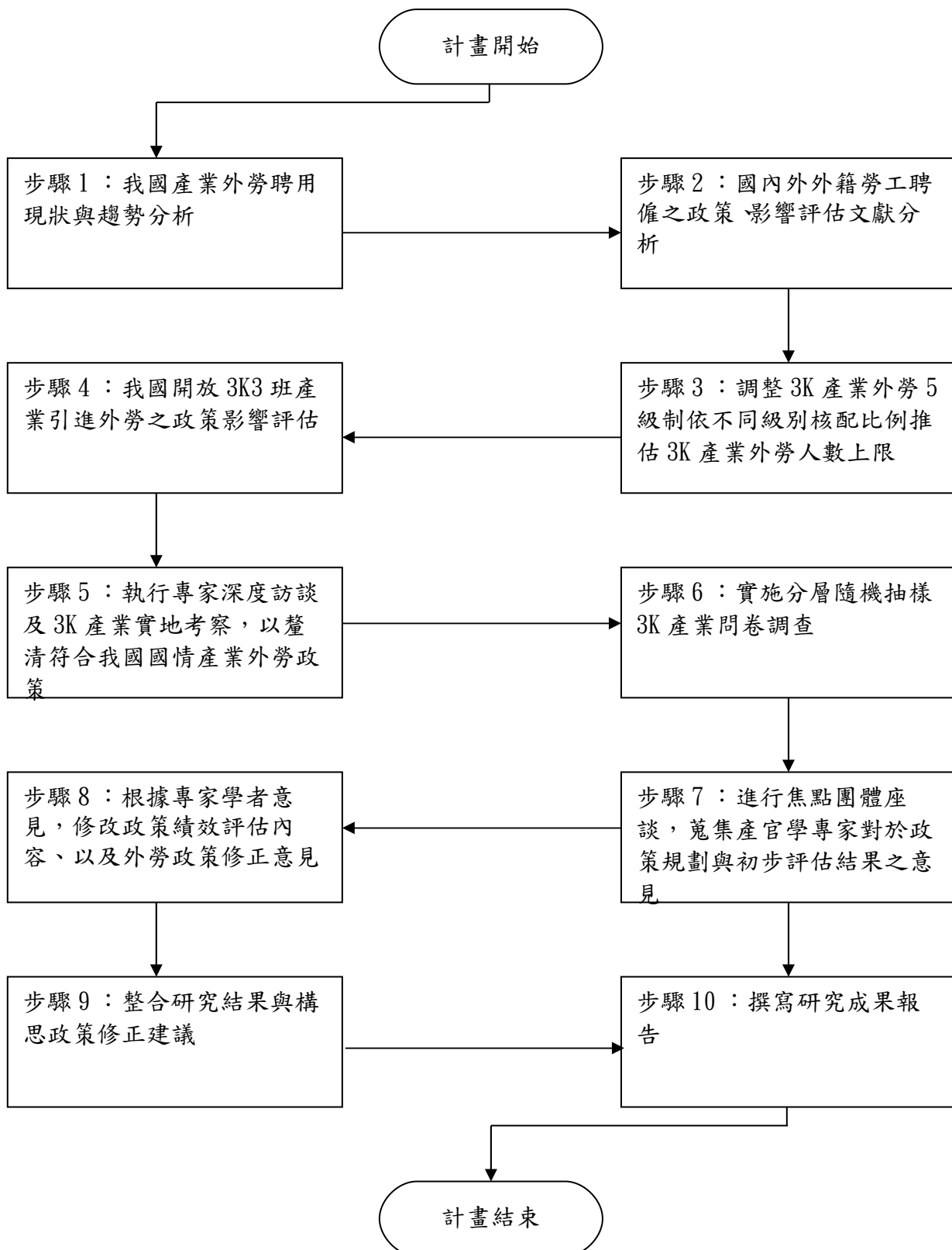


圖 1-1 本計畫研究執行流程圖

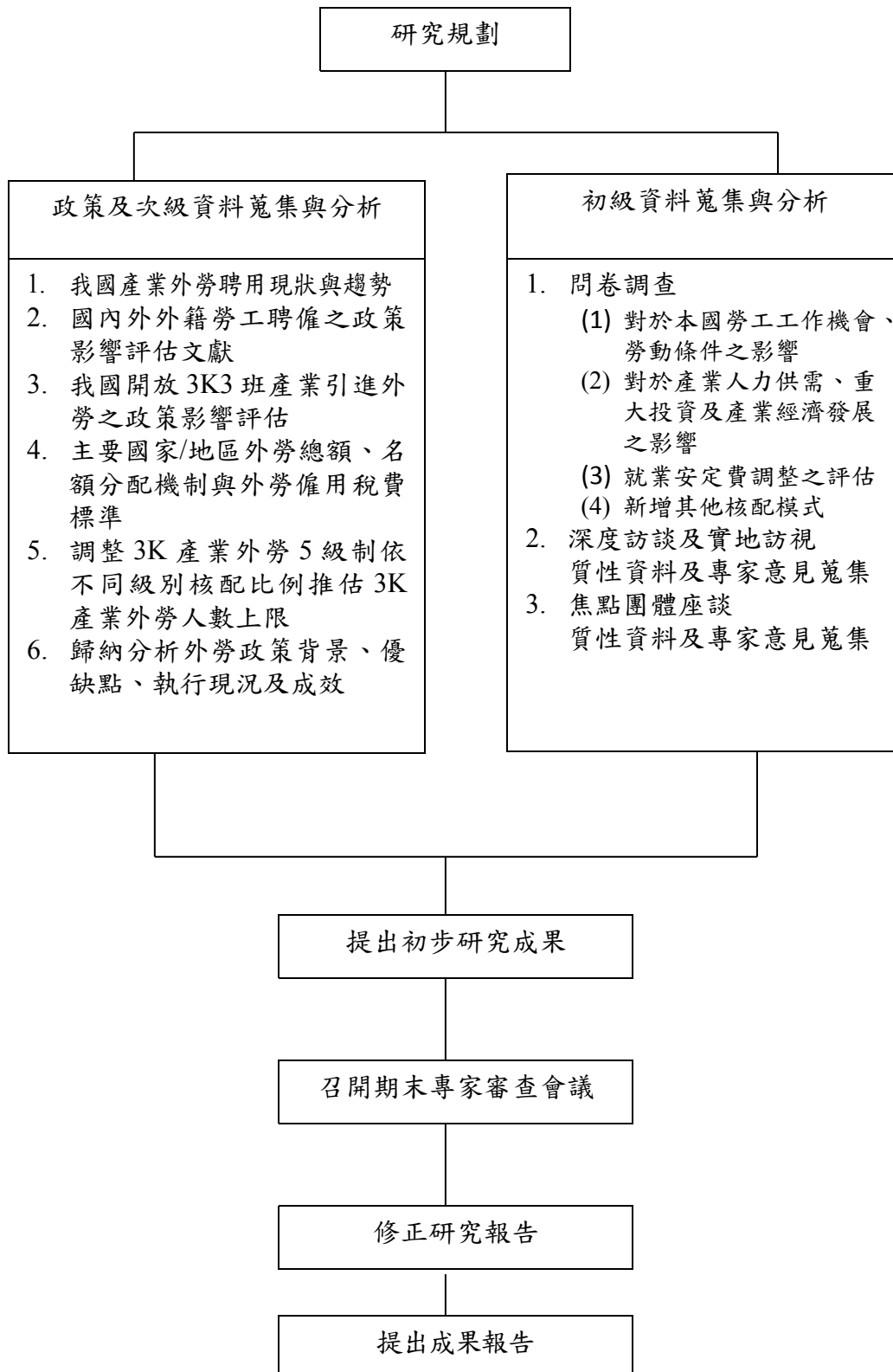


圖 1-2 本計畫研究架構圖

第二章 我國產業缺工與外勞僱用現況

第1節 國內產業缺工現況與原因

根據行政院主計總處最新發布之「2011 年事業人力僱用狀況調查」結果顯示，2011 年 8 月底工業及服務業受僱員工空缺人數 19 萬 1 千人（如表 2-1 所示），較上（2010）年同月減少 2 千人，空缺率亦由上年之 2.81% 減為 2.70%，若與 2011 年 2 月該處辦理之受僱員工動向調查比較，空缺人數減少 4 萬 4 千人，顯示受全球經濟景氣不確定性影響，廠商對勞動力僱用保持謹慎態度。

就部門別觀察，工業部門受生產需求減少影響，空缺率較上年減少 0.39 個百分點，為 2.86%，服務業部門受銷售及展示工作人員需求仍殷影響，其空缺率較上年增加 0.11 個百分點，為 2.56%。就空缺結構觀察，工業部門空缺人數結構占 48.35%，低於服務業部門之 51.65%。

表 2-1 我國工業及服務業歷年空缺概況

單位：人、%

年月別	工業及服務業		工業		服務業	
	空缺人數	空缺率	空缺人數	空缺率	空缺人數	空缺率
2002 年 8 月	163,319	2.79	94,952	3.30	68,367	2.29
2003 年 8 月	155,455	2.61	91,990	3.17	63,465	2.08
2004 年 8 月	159,373	2.55	93,251	3.08	66,122	2.05
2005 年 8 月	165,162	2.58	96,071	3.16	69,091	2.05
2006 年 8 月	173,963	2.64	102,523	3.31	71,440	2.04
2007 年 8 月	171,002	2.55	95,646	3.05	75,356	2.10
2008 年 8 月	145,289	2.14	77,598	2.46	67,691	1.86
2009 年 8 月	135,678	2.06	71,861	2.43	63,817	1.76
2010 年 8 月	193,442	2.81	101,925	3.25	91,517	2.45
2011 年 8 月	191,277	2.70	92,488	2.86	98,789	2.56

註：為配合 2006 年工商及服務業普查行業範圍擴增，工業及服務業及服務業部門行業涵蓋範圍自 98 年起新增「教育服務業（僅含短期補習班及汽車駕駛訓練班）」與「社會工作服務業（僅含兒童及嬰兒托育機構）」。

資料來源：行政院主計總處，「2011 年事業人力僱用狀況調查報告」。

一、我國非農業部門各行業別短缺員工狀況

各行業空缺人數（如表 2-2 所示）以製造業 80,138 人最多，批發及零售業 35,906 人居次。就各行業之空缺率觀察，工業部門中以製造業受電子零組件、電腦、電子產品及光學製品製造業之技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員等生產線上生產人員需求較大，其空缺率為 2.94% 居首；營造業受營建構造及有關工作人員需求較大，空缺率占 2.61% 居次。服務業部門中受不動產經紀人需求較多影響，其空缺率達 4.97% 最高，其次為其他服務業 4.72%，以住宿及餐飲業 3.99% 居第三。

表 2-2 我國各行業廠商短缺員工概況

單位：人；%

項 目 別	2011 年 8 月底		2010 年 8 月底	
	空缺人數	空缺率	空缺人數	空缺率
總計	191,277	2.70	193,442	2.81
工業	92,488	2.86	101,925	3.25
礦業及土石採取業	21	0.52	6	0.15
製造業	80,138	2.94	90,434	3.43
電力及燃氣供應業	34	0.12	247	0.85
用水供應及污染整治業	576	2.18	343	1.30
營造業	11,719	2.61	10,895	2.45
服務業	98,789	2.56	91,517	2.45
批發及零售業	35,906	2.36	34,084	2.30
運輸及倉儲業	4,725	1.75	4,192	1.61
住宿及餐飲業	11,914	3.99	11,620	4.07
資訊及通訊傳播業	5,913	3.11	4,703	2.62
金融及保險業	7,178	1.95	5,283	1.47
不動產業	5,089	4.97	5,002	5.35
專業、科學及技術服務業	5,369	2.47	5,761	2.75
支援服務業	7,967	2.50	7,939	2.55
教育服務業	2,110	2.69	1,986	2.60
醫療保健及社會工作服務業	6,529	1.83	5,492	1.59
藝術、娛樂及休閒服務業	1,924	3.72	1,498	2.78
其他服務業	4,165	4.72	3,957	4.56

資料來源：同表 2-1。

二、我國非農業部門各職類短缺員工狀況

2011 年 8 月底工業及服務業各職缺（如表 2-3 所示），以技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員空缺員工占 35.3% 最多，技術員及助理專業人員占 22.9% 居次，服務及銷售工作人員占 14.9% 居第三，其餘依序為專業人員、事務支援人員、基層技術工及勞力工、主管及監督人員。

2011 年 8 月底廠商空缺人力所需學歷條件受職缺影響，以高中(職)教育程度者占 34.0% 較高，惟較上年之 36.6% 減少 2.6 個百分點，其次為教育程度不拘者，由上年之 24.1% 增加為本年之 27.6%，而專科以上教育程度者，則由上年之 34.2% 降為本年之 33.2%。廠商空缺人力需工作經驗條件者，以 1 年～未滿 3 年稍具經驗者占 15.9% 為最高，3 年～未滿 5 年經驗者為 4.5%，5 年以上者為 3.5%，職缺工作中經驗不拘者則占 76.2%。

表 2-3 我國工業及服務業廠商短缺員工僱用條件概況

單位：%；人

項 目 別	空缺人數 (人)	結構比	主管及 監督人員	專業人員	技術員 及助理 專業人員	事務支 援人員	服務及 銷售工 作人員	技藝有 關工作 人員、機 械設備 操作及 組裝人 員	基層技 術工及 勞力工
2010 年 8 月底	193,442	100.0	1.1	14.6	28.4	5.8	13.9	32.0	4.2
2011 年 8 月底	191,277	100.0	1.1	14.0	22.9	6.7	14.9	35.3	5.1
教育程度									
總計	100.0		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
國中及以下	5.1	-	-	-	1.3	0.7	5.9	8.4	17.3
高中(職)	34.0	-	4.6	-	39.1	27.3	39.7	47.3	10.9
專科	14.2	-	24.6	22.8	25.7	39.3	5.5	3.9	1.2
大學及以上	19.0	-	65.8	75.3	23.9	22.0	4.1	0.7	-
不拘	27.6	-	5.0	1.8	10.0	10.6	44.8	39.8	70.5
工作經驗									
總計	100.0		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1～未滿 3 年	15.9	-	6.4	19.5	25.9	27.4	8.1	11.2	2.9
3～未滿 5 年	4.5	-	22.2	10.8	5.4	5.1	0.4	3.0	0.4
5 年以上	3.5	-	57.4	10.5	2.0	0.4	2.2	1.6	-
不拘	76.2	-	14.1	59.2	66.7	67.1	89.3	84.2	96.7

資料來源：同表 2-1。

三、我國非農業部門短缺員工原因

2011 年 8 月底工業及服務業廠商之空缺原因（如表 2-4 所示），以「因應員工流動性需求」占 54.7% 為最高，較上年之 46.8% 增加 7.9 個百分點，以「業務量增加」占 31.4% 居次，較上年則減少 7.6 個百分點，主要係受國外景氣趨緩，影響廠商訂單及業績所致。工業部門中空缺原因以「因應員工流動性需求」占 45.4% 為最高，各業中製造業、用水供應及污染整治業、營造業均以「因應員工流動性需求」為其主要原因，礦業及土石採取業以「工作環境骯髒、危險、辛勞」為其主要原因，電力及燃氣供應業則以「業務量增加」為其主要原因。服務業部門除資訊及通訊傳播業之空缺員工主要原因以「業務量增加」為最高，占 51.7% 外，其餘各業均以「因應員工流動性需求」較高，其中以教育服務業之 86.6% 為最高，醫療保健及社會工作服務業之 73.8% 居次，其他服務業之 71.5% 居第三。

四、短缺員工平均持續時間

2011 年 8 月底工業及服務業廠商空缺員工平均持續時間為 4.2 個月（如表 2-5 所示），較上年增長 0.2 個月。工業部門空缺員工平均持續時間為 4.6 個月，較服務業部門平均之 3.9 個月略長，其中營造業受工作環境骯髒、危險、辛勞及員工流動性影響，平均空缺時間達 5.8 個月最長；電力及燃氣供應業受生產業務量較上年擴增，機械操作人員需求增加影響，其空缺時間達 5.7 個月次之。服務業部門以不動產業受不動產經紀人流動性較大影響，空缺員工時間達 5.7 個月最長，以其他服務業之 5.4 個月次之，以教育服務業之 1.7 個月最短。

若按各職類觀察，以技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員空缺平均持續時間達 5.1 個月，居各職類人員之首，主管及監督人員平均空缺時間為 4.6 個月居次，以事務支援人員空缺時間 2.6 個月為最短。

五、按月計薪職缺之經常性薪資

2011 年 8 月底工業及服務業廠商提供之職缺中，採按月計薪者之平均經常性薪資為 26,242 元，較上年之 25,606 元增加 636 元（如表 2-6 所示）。就各職類觀察，以主管及監督人員之 52,980 元最高，專業人員

37,411 元居次，以基層技術工及勞力工之 20,218 元最低。若按各行業觀察，以運輸及倉儲業提供之 32,906 元待遇相對最高，其他服務業 20,615 元最低。

工業部門按月計薪職缺之經常性薪資為 26,795 元，其中以主管及監督人員 48,379 元最高，專業人員 38,368 元次之，基層技術工及勞力工 20,839 元最低。服務業部門職缺之經常性薪資為 25,711 元，其中以主管及監督人員 61,913 元最高，以基層技術工及勞力工之 19,972 元最低。

六、需夜間工作職缺之概況

2011 年 8 月底工業及服務業廠商所提供職缺需夜間工作者占 29.2%（如表 2-7 所示），較上年減少 2.0 個百分點，工業部門為 34.8%，高於服務業部門之 23.9%。各行業中以醫療保健及社會工作服務業需夜間工作者占 66.2% 最高，支援服務業之 59.3% 居次，以金融及保險業之 0.3% 最低。

若按各職類觀察，各職缺需夜間工作之比率以技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員等直接生產人員之 44.0% 最高，以基層技術工及勞力工等基層勞動力之 28.4% 居次，而以主管及監督人員之 10.5% 最低。

七、我國製造業各細行業別短缺員工狀況

製造業空缺人數（如表 2-8 所示）80,138 人，以電子零組件製造業 11,187 人最多，電腦、電子產品及光學製品製造業 7,030 人、金屬製品製造業 6,798 人居次，三者合占製造業空缺人數比率 31.21%。就各細行業之空缺率觀察，以成衣及服飾品製造業空缺率 5.06% 居首，其次為非金屬礦物製品製造業 4.02%，以電腦、電子產品及光學製品製造業 3.88% 居第三。我國製造業廠商短缺員工職類別人數及其僱用條件（最低教育程度、最低工作經驗、是否需要夜間工作）、短缺員工平均持續時間及按月計薪者每人每月平均最低薪資分如表 2-9 及表 2-10 所示。其中缺工人數最多的職類為技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員 46,360 人（占製造業缺工人數 80,138 人之 57.85%），製造業該職缺所給付的經常性薪資（如表 2-6 所示）為 21,887 元/月，低於工業部門該職類的平均經常性薪資 21,948 元/月，更

低於服務業部門該職類的平均經常性薪資 23,608 元/月；缺工人數次多的職類為技術員及助理專業人員 13,881 人(占 17.32%)，製造業該職缺所給付的經常性薪資為 26,317 元/月，低於工業部門該職類的平均經常性薪資 26,664 元/月，高於服務業部門該職類的平均經常性薪資 25,656 元/月；缺工人數第三高者為專業人員 13,772 人(占 17.19%)，製造業該職缺所給付的經常性薪資為 37,786 元/月，低於工業部門該職類的平均經常性薪資 38,368 元/月，但高於服務業部門該職類的平均經常性薪資 36,008 元/月。製造業工作現場環境條件較為艱辛，但缺工最多的基層作業人員的平均經常性薪資卻較其他行業為低，亦成為製造業基層勞力國內招工不易的原因。

表 2-4 我國各行業廠商短缺員工主要原因

單位：％

項 目 別	總計	業務量增 加	季節性因 素	組織調整	工技能不符	現有員工 流動	工作環境 骯髒、危 險、辛勞	法規限制	其他
2010 年 8 月底總計	100.0	39.0	3.0	3.4	2.4	46.8	4.8	0.1	0.5
2011 年 8 月底總計	100.0	31.4	2.5	3.0	2.9	54.7	5.4	0.1	0.0
工業部門	100.0	34.9	2.0	3.4	4.2	45.4	10.0	0.0	0.0
礦業及土石採取業	100.0	14.3	-	-	-	23.8	61.9	-	-
製造業	100.0	35.3	2.1	3.8	4.0	45.6	9.2	0.0	0.0
電力及燃氣供應業	100.0	67.6	-	5.9	-	26.5	-	-	-
用水供應及污染整治業	100.0	13.5	-	6.6	3.6	62.5	13.7	-	-
營造業	100.0	33.1	1.7	0.5	6.2	43.2	15.3	0.1	-
服務業部門	100.0	28.1	2.8	2.7	1.7	63.4	1.1	0.1	0.0
批發及零售業	100.0	31.1	2.7	2.0	0.5	63.7	0.1	-	-
運輸及倉儲業	100.0	20.7	0.4	6.5	0.8	66.6	4.2	0.7	-
住宿及餐飲業	100.0	10.9	9.0	0.9	4.7	70.9	3.6	-	-
資訊及通訊傳播業	100.0	51.7	-	3.4	3.3	39.9	1.6	0.1	-
金融及保險業	100.0	43.8	-	2.7	1.9	51.3	-	0.3	-
不動產業	100.0	42.9	-	4.5	-	52.2	0.4	-	-
專業、科學及技術服務業	100.0	34.8	2.7	4.2	1.0	55.6	1.7	0.0	-
支援服務業	100.0	25.0	2.5	1.1	0.5	69.5	1.1	0.4	-
教育服務業	100.0	6.1	3.8	3.5	-	86.6	-	-	-
醫療保健及社會工作服務業	100.0	17.5	0.0	5.1	1.1	73.8	2.1	0.4	-
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	22.5	3.0	0.8	0.1	69.2	2.0	-	2.3
其他服務業	100.0	9.5	6.5	3.2	9.4	71.5	-	-	-

資料來源：同表 2-1。

表 2-5 我國各行業廠商短缺員工平均持續時間

單位：月

項目別	總計	主管及監督人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工
2010 年 8 月底總計	4.0	4.8	3.9	4.0	3.5	3.6	4.1	5.6
2011 年 8 月底總計	4.2	4.6	3.6	4.0	2.6	3.9	5.1	3.7
工業部門	4.6	4.7	3.5	3.7	3.0	2.8	5.2	5.6
礦業及土石採取業	4.9	-	-	-	3.0	-	3.2	6.0
製造業	4.4	4.5	3.4	3.6	3.0	2.8	5.0	3.2
電力及燃氣供應業	5.7	-	8.0	4.0	-	-	6.6	1.0
用水供應及污染整治業	4.6	3.5	10.2	4.4	7.0	3.0	2.8	4.9
營造業	5.8	5.2	3.8	4.3	1.2	-	6.7	8.9
服務業部門	3.9	4.4	3.8	4.3	2.5	3.9	4.8	3.0
批發及零售業	3.1	4.6	2.2	3.5	1.5	2.6	4.5	1.7
運輸及倉儲業	4.5	3.8	3.2	3.0	5.8	3.4	4.9	4.7
住宿及餐飲業	4.6	2.0	3.0	1.0	4.3	5.0	5.0	2.6
資訊及通訊傳播業	4.0	4.3	3.8	4.2	3.8	6.1	1.0	-
金融及保險業	5.0	1.9	4.0	5.3	4.2	7.2	-	-
不動產業	5.7	12.0	1.0	5.5	1.0	10.5	-	5.8
專業、科學及技術服務業	3.0	3.5	2.6	3.6	2.4	2.8	3.0	1.0
支援服務業	4.4	1.9	1.5	4.3	4.5	3.7	4.7	4.5
教育服務業	1.7	-	1.9	-	1.5	2.2	-	2.0
醫療保健及社會工作服務業	4.7	4.1	5.6	4.4	2.0	3.1	1.7	1.7
藝術、娛樂及休閒服務業	2.2	-	2.3	3.5	1.5	2.4	4.3	1.5
其他服務業	5.4	3.0	1.0	6.9	1.5	4.7	6.8	2.0

資料來源：同表 2-1。

表 2-6 我國各行業廠商提供按月計薪職缺之經常性薪資

單位：元

項目別	總計	主管及監督人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工
2010 年 8 月底總計	25,606	46,953	35,193	25,101	23,628	21,078	21,129	20,545
2011 年 8 月底總計	26,242	52,980	37,411	26,054	23,260	22,270	22,366	20,218
工業部門	26,795	48,379	38,368	26,664	22,937	21,113	21,948	20,839
礦業及土石採取業	20,640	-	-	-	22,000	-	27,000	17,880
製造業	26,447	52,657	37,786	26,317	23,027	20,986	21,887	20,678
電力及燃氣供應業	25,222	-	36,000	28,000	-	-	22,391	-
用水供應及污染整治業	25,145	55,000	30,429	29,530	26,719	23,500	24,716	20,360
營造業	29,773	38,611	42,482	28,549	20,270	-	22,500	21,668
服務業部門	25,711	61,913	36,008	25,656	23,394	22,285	23,608	19,972
批發及零售業	23,987	70,497	33,253	24,354	22,705	22,161	22,944	21,476
運輸及倉儲業	32,906	53,750	40,132	37,366	27,232	29,828	31,381	28,633
住宿及餐飲業	21,081	37,857	33,000	26,500	22,896	22,047	20,652	18,553
資訊及通訊傳播業	28,001	41,333	32,213	23,616	22,386	24,121	17,880	-
金融及保險業	30,170	71,082	44,007	26,343	27,040	24,602	-	-
不動產業	26,103	35,000	48,004	24,955	24,651	29,092	-	18,009
專業、科學及技術服務業	30,714	47,768	38,453	27,336	22,327	24,412	26,278	20,000
支援服務業	21,958	46,111	36,074	21,710	21,800	23,760	20,833	19,540
教育服務業	24,956	-	26,201	-	24,307	24,833	-	21,005
醫療保健及社會工作服務業	32,243	47,143	38,725	26,143	22,872	22,438	24,386	19,404
藝術、娛樂及休閒服務業	22,226	-	32,000	26,741	20,548	22,312	22,667	20,818
其他服務業	20,615	35,000	29,895	22,800	22,634	19,808	21,677	22,000

資料來源：同表 2-1。

表 2-7 我國各行業廠商提供職缺需夜間工作之比率

單位：%

項目別	總計	主管及監督人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工
2010 年 8 月底總計	31.2	2.3	24.2	25.9	21.1	29.0	40.5	49.9
2011 年 8 月底總計	29.2	10.5	17.2	19.0	16.9	28.2	44.0	28.4
工業部門	34.8	15.7	8.6	33.3	12.2	42.9	46.2	18.5
礦業及土石採取業	-	-	-	-	-	-	-	-
製造業	38.4	3.7	9.2	37.6	13.0	44.9	50.3	26.7
電力及燃氣供應業	-	-	-	-	-	-	-	-
用水供應及污染整治業	17.2	-	-	21.6	-	-	25.5	16.3
營造業	11.0	42.8	4.1	9.1	-	-	12.7	8.5
服務業部門	23.9	0.4	29.7	10.5	18.7	28.0	36.4	32.5
批發及零售業	15.5	-	-	6.6	3.8	27.6	20.7	7.8
運輸及倉儲業	35.0	-	48.0	8.8	43.2	71.0	44.8	36.4
住宿及餐飲業	30.5	42.9	100.0	100.0	97.1	23.8	8.7	55.6
資訊及通訊傳播業	7.0	-	1.3	1.8	70.0	-	-	-
金融及保險業	0.3	-	0.6	0.3	-	-	-	-
不動產業	12.7	-	-	13.9	-	11.4	-	-
專業、科學及技術服務業	5.4	-	6.4	4.4	8.7	-	-	-
支援服務業	59.3	-	-	10.5	23.2	91.3	82.4	25.8
教育服務業	36.3	-	76.7	-	30.3	-	-	-
醫療保健及社會工作服務業	66.2	-	82.6	56.1	31.6	45.0	66.7	36.4
藝術、娛樂及休閒服務業	49.6	-	-	28.3	56.2	44.0	-	71.4
其他服務業	14.2	-	-	53.3	28.6	9.7	20.4	83.3

註：夜間工作者係指需於晚間 10 時至翌日凌晨 4 時之工作者。

資料來源：同表 2-1。

表 2-8 我國製造業廠商空缺員工之現況

產業別	2011 年 8 月底			單位：人、%	
	受僱員工人 數	空 缺 員工人數	空 缺 員工人數 (扣除短期 空缺)	空缺率	空缺率
	A	B	C	B/(A+B)	C/(A+C)
製造業	2643382	80138	62175	2.94	2.30
食品製造業	101215	2580	2091	2.49	2.02
飲料及菸草製造業	15815	454	361	2.79	2.23
紡織業	111172	4296	3727	3.72	3.24
成衣及服飾品製造業	46076	2455	2413	5.06	4.98
皮革、毛皮及其製品製造業	29825	813	756	2.65	2.47
木竹製品製造業	17608	545	239	3.00	1.34
紙漿、紙及紙製品製造業	50613	1470	1038	2.82	2.01
印刷及資料儲存媒體複製業	66264	1824	470	2.68	0.70
石油及煤製品製造業	14272	364	338	2.49	2.31
化學材料製造業	66085	1749	1304	2.58	1.94
化學製品製造業	48692	763	434	1.54	0.88
藥品製造業	26748	797	612	2.89	2.24
橡膠製品製造業	35007	924	856	2.57	2.39
塑膠製品製造業	137448	3957	2497	2.80	1.78
非金屬礦物製品製造業	72839	3047	2302	4.02	3.06
基本金屬製造業	103777	3568	2991	3.32	2.80
金屬製品製造業	321803	8158	6798	2.47	2.07
電子零組件製造業	565453	14579	11187	2.51	1.94
電腦、電子產品及光學製品製造業	212247	8573	7030	3.88	3.21
電力設備製造業	127265	4441	3653	3.37	2.79
機械設備製造業	206322	7238	5524	3.39	2.61
汽車及其零件製造業	74977	2745	2221	3.53	2.88
其他運輸工具製造業	65435	1084	747	1.63	1.13
家具製造業	23935	646	402	2.63	1.65
其他製造業	72500	2275	1568	3.04	2.12

註：「短期空缺」係指空缺時間為 1 個月以下者。

資料來源：同表 2-1。

表 2-9 我國製造業廠商短缺員工人數及其僱用條件

2011 年 8 月底

單位：人、%

職類別	短缺		僱用條件											
			最低教育程度						最低工作經驗				需要夜間工作	
	人數	結構比	國小	國中	高中(職)	專科	大學及以上	不拘	1 年～ 未滿 3 年	3 年～ 未滿 5 年	5 年 以上	不拘	是	否
總計	80138	100.0	0.5	6.2	36.1	11.7	21.1	24.5	16.1	4.1	3.0	76.9	38.4	61.6
主管及監督人員	939	1.2	-	-	0.9	28.5	70.6	-	10.4	14.9	50.3	24.4	3.7	96.3
高階主管及總執行長	3	0.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	100.0
行政及商業經理人員	73	0.1	-	-	-	-	100.0	-	-	20.5	79.5	-	-	100.0
生產及專業服務經理人員	102	0.1	-	-	-	14.7	85.3	-	-	17.6	80.4	2.0	-	100.0
採礦、製造及營造監督人員	71	0.1	-	-	11.3	28.2	60.6	-	19.7	11.3	12.7	56.3	42.3	57.7
辦公室監督人員	690	0.9	-	-	-	33.8	66.2	-	12.2	14.3	46.8	26.7	0.7	99.3
專業人員	13772	17.2	-	-	-	12.1	87.7	0.2	20.7	8.3	9.8	61.1	9.2	90.8
物理、化學及地球科學專業人員	47	0.1	-	-	-	-	100.0	-	-	-	6.4	93.6	-	100.0
數學、精算及統計學專業人員	5	0.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	80.0	20.0	20.0	80.0
生物、植物及動物學有關專業人員	12	0.0	-	-	-	-	100.0	-	83.3	-	-	16.7	-	100.0
工業及生產工程師	1872	2.3	-	-	-	21.7	78.3	-	22.3	7.1	4.6	66.0	33.0	67.0
土木工程師	13	0.0	-	-	-	92.3	7.7	-	7.7	-	-	92.3	92.3	7.7
環境工程師	3	0.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	100.0
機械工程師	750	0.9	-	-	-	46.1	53.9	-	31.1	0.5	2.8	65.6	7.2	92.8
化學工程師	397	0.5	-	-	-	10.3	89.7	-	14.4	1.0	1.3	83.4	11.1	88.9
其他工程專業人員	164	0.2	-	-	-	6.1	93.9	-	5.5	84.8	-	9.8	1.2	98.8

評估實施 3K 產業外勞 5 級制
對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響

職類別	短缺		僱用條件											
			最低教育程度						最低工作經驗				需要夜間工作	
	人數	結構比	國小	國中	高中(職)	專科	大學及以上	不拘	1 年～ 未滿 3 年	3 年～ 未滿 5 年	5 年 以上	不拘	是	否
電機工程師	297	0.4	-	-	-	14.1	85.9	-	20.5	1.3	5.1	73.1	8.4	91.6
電子工程師	7087	8.8	-	-	-	8.8	90.9	0.3	21.2	7.4	15.3	56.2	7.1	92.9
電信工程師	1174	1.5	-	-	-	-	100.0	-	6.4	1.8	-	91.8	-	100.0
測量師及製圖師	10	0.0	-	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0
設計師	59	0.1	-	-	-	27.1	72.9	-	27.1	11.9	3.4	57.6	-	100.0
護理及助產專業人員	3	0.0	-	-	-	33.3	66.7	-	-	66.7	-	33.3	-	100.0
藥師	8	0.0	-	-	-	-	100.0	-	-	37.5	-	62.5	-	100.0
環境及職業衛生專業人員	22	0.0	-	-	-	9.1	90.9	-	9.1	-	-	90.9	-	100.0
營養師	7	0.0	-	-	-	-	100.0	-	100.0	-	-	-	-	100.0
財務專業人員	30	0.0	-	-	-	-	100.0	-	20.0	60.0	13.3	6.7	10.0	90.0
行政專業人員	61	0.1	-	-	-	13.1	86.9	-	32.8	19.7	9.8	37.7	-	100.0
行銷、公關及技術銷售專業人員	443	0.6	-	-	-	15.3	84.7	-	17.8	27.5	18.3	36.3	-	100.0
軟體與應用程式開發人員及分析師	1258	1.6	-	-	-	5.3	94.7	-	27.1	11.0	3.5	58.3	0.6	99.4
資料庫及網路專業人員	32	0.0	-	-	-	40.6	59.4	-	37.5	40.6	-	21.9	-	100.0
法律專業人員	2	0.0	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0
作家、新聞記者及語言學專業人員	15	0.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	100.0
其他創作及表演藝術人員	1	0.0	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	100.0
技術員及助理專業人員	13881	17.3	-	3.9	41.5	26.2	23.0	5.5	23.1	6.5	1.8	68.6	37.6	62.4
物理及化學技術員	96	0.1	-	-	26.0	-	74.0	-	22.9	-	-	77.1	37.5	62.5
營建工程技術員														

職類別	短缺		僱用條件											
			最低教育程度						最低工作經驗				需要夜間工作	
	人數	結構比	國小	國中	高中(職)	專科	大學及以上	不拘	1年~ 未滿3年	3年~ 未滿5年	5年 以上	不拘	是	否
電機工程技術員	602	0.8	-	-	23.1	54.3	22.6	-	25.7	27.7	1.0	45.5	21.9	78.1
電子工程技術員	2919	3.6	-	5.6	54.7	18.3	6.2	15.2	8.2	1.1	0.4	90.3	69.4	30.6
機械工程技術員	1931	2.4	-	11.4	46.1	25.6	10.6	6.2	21.8	2.3	0.6	75.3	39.2	60.8
化學工程技術員	678	0.8	-	-	20.4	39.5	36.1	4.0	4.1	0.3	-	95.6	32.3	67.7
工業及生產技術員	2358	2.9	-	1.2	66.4	19.7	12.0	0.7	19.3	2.9	0.8	76.9	53.8	46.2
製圖員	823	1.0	-	-	38.6	37.5	22.7	1.1	45.8	16.8	1.0	36.5	10.7	89.3
其他工程科學技術員	1028	1.3	-	5.0	69.2	7.9	11.7	6.3	30.4	4.5	0.4	64.7	36.7	63.3
製程控制技術員	126	0.2	-	57.9	2.4	34.9	4.8	-	0.8	-	-	99.2	88.9	11.1
生命科學技術員及有關助理專業人員	33	0.0	-	-	24.2	-	75.8	-	9.1	-	66.7	24.2	-	100.0
環境及職業衛生技術員	98	0.1	-	-	1.0	64.3	34.7	-	27.6	10.2	1.0	61.2	1.0	99.0
會計、統計、數學及精算助理專業人員	154	0.2	-	-	5.2	29.9	64.9	-	33.1	36.4	8.4	22.1	-	100.0
商業銷售代表	2240	2.8	-	-	7.4	35.8	54.3	2.5	37.5	11.2	5.8	45.5	2.5	97.5
採購員	345	0.4	-	-	19.7	26.4	46.1	7.8	41.7	14.5	3.2	40.6	9.3	90.7
買賣經紀人	2	0.0	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0
專業秘書	208	0.3	-	-	0.5	10.1	89.4	-	37.5	12.5	1.4	48.6	-	100.0
法律及有關助理專業人員	1	0.0	-	-	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-	100.0
其他藝術、文化及烹飪有關助理專業人員	8	0.0	-	-	-	37.5	62.5	-	-	-	-	100.0	-	100.0
資訊及通訊技術員	227	0.3	-	-	48.9	36.1	15.0	-	24.2	4.8	-	70.9	50.7	49.3
電信工程技術員	4	0.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-	100.0
事務支援人員	3424	4.3	1.2	1.4	22.6	57.0	14.7	3.0	35.8	2.9	0.5	60.7	13.0	87.0
一般及文書事務員	2148	2.7	0.4	-	13.9	75.1	10.6	-	32.4	1.6	0.4	65.5	12.5	87.5

評估實施 3K 產業外勞 5 級制
對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響

職類別	短缺		僱用條件											
			最低教育程度						最低工作經驗				需要夜間工作	
	人數	結構比	國小	國中	高中(職)	專科	大學及以上	不拘	1年～ 未滿3年	3年～ 未滿5年	5年 以上	不拘	是	否
顧客資訊事務人員	80	0.1	-	-	5.0	73.8	21.3	-	12.5	1.3	-	86.3	5.0	95.0
會計、統計及有關事務人員	371	0.5	-	-	4.9	41.8	53.4	-	90.3	1.9	-	7.8	-	100.0
生產、運輸及有關事務人員	800	1.0	4.0	6.1	55.4	15.5	6.1	12.9	22.8	5.0	1.0	71.3	21.5	78.5
人事事務人員	25	0.0	-	-	48.0	-	52.0	-	12.0	68.0	4.0	16.0	-	100.0
服務及銷售工作人員	254	0.3	-	2.0	52.8	18.9	5.9	20.5	17.7	1.6	4.3	76.4	44.9	55.1
銷售及展示工作人員	125	0.2	-	-	25.6	36.0	3.2	35.2	36.0	-	-	64.0	-	100.0
保安服務工作人員	129	0.2	-	3.9	79.1	2.3	8.5	6.2	-	3.1	8.5	88.4	88.4	11.6
技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員	46360	57.9	0.7	9.1	47.2	3.9	0.9	38.1	11.4	2.0	0.6	86.0	50.3	49.7
建築物修整及有關工作人員	24	0.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0	-	100.0
油漆、建築物清潔及有關工作人員	9	0.0	-	-	33.3	-	-	66.7	33.3	-	-	66.7	-	100.0
金屬鑄模、焊接、板金及有關工作人員	1542	1.9	-	5.9	46.5	-	-	47.6	28.7	5.8	3.8	61.7	10.5	89.5
鍛造、工具製造及有關工作人員	7915	9.9	-	7.5	64.1	2.0	0.1	26.3	16.4	4.3	0.3	79.0	52.0	48.0
機械維修人員	1201	1.5	-	3.3	62.6	15.6	6.1	12.4	5.2	0.7	2.4	91.7	33.1	66.9
手工藝工作人員	198	0.2	-	-	7.1	83.8	-	9.1	-	-	-	100.0	88.4	11.6
印刷及有關工作人員	606	0.8	-	12.5	73.1	-	-	14.4	12.5	2.0	-	85.5	13.2	86.8
電力設備裝修人員	154	0.2	-	-	55.8	22.1	4.5	17.5	31.2	-	-	68.8	22.1	77.9
電子設備裝修人員	171	0.2	-	-	9.9	86.0	4.1	-	87.7	-	-	12.3	2.9	97.1
食品製造及有關工作人員	157	0.2	-	-	15.3	8.9	24.2	51.6	14.0	-	-	86.0	20.4	79.6
成衣及有關工作人員	46	0.1	-	-	80.4	-	-	19.6	21.7	-	-	78.3	37.0	63.0
未分類其他技藝有關工作人員	867	1.1	-	-	40.6	56.5	2.9	-	6.5	-	-	93.5	6.7	93.3
採礦及礦物處理設備操作人員	413	0.5	27.1	-	7.3	-	-	65.6	3.6	-	-	96.4	36.6	63.4
金屬製造及表面處理設備操作人員	3702	4.6	2.2	4.3	49.5	1.8	-	42.2	6.1	0.3	0.4	93.2	51.5	48.5
化學及照相產品機械操作人員	626	0.8	-	1.9	80.2	7.0	3.8	7.0	1.0	-	-	99.0	75.4	24.6
橡膠、塑膠及紙製品機械操作人員	4450	5.6	-	10.9	35.8	4.2	0.0	49.1	1.0	0.1	-	98.9	62.6	37.4
紡織品、毛皮及皮革製品機械操作人員	7079	8.8	2.0	6.1	33.9	-	-	58.0	25.8	4.6	2.4	67.2	49.6	50.4
食品及有關產品機械操作人員	1933	2.4	-	14.6	26.2	-	0.4	58.9	0.9	1.4	-	97.7	42.4	57.6

職類別	短缺		僱用條件											
			最低教育程度						最低工作經驗				需要夜間工作	
	人數	結構比	國小	國中	高中(職)	專科	大學及以上	不拘	1年~未滿3年	3年~未滿5年	5年以上	不拘	是	否
木材加工及造紙設備操作人員	404	0.5	-	13.1	12.6	-	-	74.3	10.4	-	-	89.6	42.1	57.9
其他生產機械設備操作人員	6608	8.2	-	21.9	43.0	3.3	1.5	30.3	3.1	-	-	96.9	71.7	28.3
組裝人員	7609	9.5	-	6.0	57.0	1.4	1.7	34.0	7.2	1.6	-	91.2	44.9	55.1
駕駛及有關工作人員	303	0.4	-	2.6	20.1	-	-	77.2	39.9	-	-	60.1	1.3	98.7
移運設備操作人員	343	0.4	-	31.5	66.2	-	-	2.3	12.8	-	-	87.2	72.6	27.4
基層技術工及勞力工	1508	1.9	-	9.9	21.0	1.1	-	68.0	11.1	2.9	-	85.9	26.7	73.3
清潔工及幫工	40	0.0	-	22.5	15.0	-	-	62.5	-	-	-	100.0	12.5	87.5
採礦、營建、製造及運輸勞力工	1468	1.8	-	9.6	21.1	1.1	-	68.2	11.4	3.0	-	85.6	27.0	73.0
按員工規模分														
300人以上	19874	24.8	0.4	7.6	38.0	8.1	35.7	10.2	8.7	3.1	4.1	84.2	56.4	43.6
100人至299人	14864	18.5	-	9.2	37.6	13.0	25.8	14.4	16.0	4.3	2.7	77.0	42.7	57.3
30人至99人	18111	22.6	1.0	6.7	36.8	11.9	14.0	29.7	19.5	3.9	3.1	73.4	31.2	68.8
29人及以下	27289	34.1	0.4	3.3	33.3	13.5	12.4	37.0	19.1	4.8	2.3	73.7	27.8	72.2

註：1. 「專業人員」包括工程師及其他專技人員；「技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員」包括生產操作人員及作業員。

2. 「需要夜間工作」係指需於晚間10時至翌日凌晨4時之間工作者。

表 2-10 我國製造業廠商短缺員工平均持續時間及按月計薪者每人每月平均最低薪資

2011 年 8 月底

職類別	短缺員工平均持續時間 (月)	短缺員工按月計薪者每 人每月平均最低薪資 (元)
總計	4.1	26447
主管及監督人員	2.9	52657
高階主管及總執行長	4.1	40000
行政及商業經理人員	2.5	69041
生產及專業服務經理人員	4.2	69892
餐旅、零售及其他場所服務經理人員	3.6	-
採礦、製造及營造監督人員	3.2	37007
辦公室監督人員	8.0	50042
專業人員	4.3	37786
物理、化學及地球科學專業人員	-	39658
數學、精算及統計學專業人員	-	48000
生物、植物及動物學有關專業人員	-	35872
工業及生產工程師	-	33636
土木工程師	-	38000
環境工程師	-	32000
機械工程師	7.4	33584
化學工程師	-	38064
其他工程專業人員	-	41494
電機工程師	-	41798
電子工程師	4.3	40161
電信工程師	-	32365
建築師	3.4	-
測量師及製圖師	2.8	35000
設計師	12.0	30424
醫師等醫療專業人員	-	-
護理及助產專業人員	-	33333
藥師	2.9	43750
環境及職業衛生專業人員	5.0	32018
營養師	-	40000
未分類其他醫療保健專業人員	-	-
其他教學專業人員	-	-
財務專業人員	1.0	37500
行政專業人員	4.1	32075
行銷、公關及技術銷售專業人員	-	38376
軟體與應用程式開發人員及分析師	1.0	37248
資料庫及網路專業人員	3.0	35625
法律專業人員	3.2	45000
經濟學專業人員	-	-
心理學專業人員	1.4	-
作家、新聞記者及語言學專業人員	1.5	27800

職類別	短缺員工平均持續時間 (月)	短缺員工按月計薪者每 人每月平均最低薪資 (元)
廣播、電視及其他媒體播報員	3.5	-
其他創作及表演藝術人員	3.2	28400
技術員及助理專業人員	-	26317
物理及化學技術員	2.8	24435
營建工程技術員	-	-
電機工程技術員	4.1	28524
電子工程技術員	2.9	23699
機械工程技術員	4.1	27025
化學工程技術員	2.5	26507
工業及生產技術員	4.2	24011
製圖員	3.6	25636
其他工程科學技術員	3.2	27751
製程控制技術員	8.0	28984
生命科學技術員及有關助理專業人員	4.3	26433
船舶、航空器監管及有關技術員	-	-
醫學影像及治療設備技術員	-	-
醫學及病理檢驗技術員	-	-
藥學、醫學及牙科輔具技術員	-	-
護理助理專業人員	-	-
牙醫助理人員及鑲牙生	-	-
環境及職業衛生技術員	7.4	30135
未分類其他醫療保健助理專業人員	-	-
證券金融交易員及經紀人	-	-
信用及貸款人員	-	-
會計、統計、數學及精算助理專業人員	4.3	31301
保險代理人	-	-
商業銷售代表	3.4	28484
採購員	2.8	28260
買賣經紀人	12.0	28000
不動產經紀人	-	-
其他企業支援服務代理人	-	-
專業秘書	2.9	30392
法律及有關助理專業人員	5.0	26000
社會工作助理專業人員	-	-
運動及健身工作人員	-	-
攝影師	-	-
其他藝術、文化及烹飪有關助理專業人員	1.0	24375
資訊及通訊技術員	4.1	31690
廣播及視聽技術員	-	-
電信工程技術員	1.0	28000
事務支援人員	3.0	23027
一般及文書事務員	3.2	23555

評估實施 3K 產業外勞 5 級制
對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響

職類別	短缺員工平均持續時間 (月)	短缺員工按月計薪者每 人每月平均最低薪資 (元)
銀行櫃員、收帳員及有關事務人員	-	-
顧客資訊事務人員	1.4	23543
會計、統計及有關事務人員	1.5	18425
生產、運輸及有關事務人員	3.5	23563
人事事務人員	3.2	28095
未分類其他事務支援人員	-	-
服務及銷售工作人員	2.8	20986
旅運服務及有關工作人員	-	-
廚師	-	-
餐飲服務人員	-	-
美髮、美容及造型設計有關工作人員	-	-
建築物管理員	-	-
其他個人服務工作人員	-	-
銷售及展示工作人員	3.4	22828
個人照顧工作人員	-	-
保安服務工作人員	2.3	19615
技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員	5.0	21887
營建構造及有關工作人員	-	-
建築物修整及有關工作人員	4.0	-
油漆、建築物清潔及有關工作人員	4.7	23333
金屬鑄模、焊接、板金及有關工作人員	5.0	26088
鍛造、工具製造及有關工作人員	4.9	21404
機械維修人員	4.4	25359
手工藝工作人員	10.8	25891
印刷及有關工作人員	1.8	19525
電力設備裝修人員	5.8	24835
電子設備裝修人員	2.1	18467
食品製造及有關工作人員	2.1	21505
成衣及有關工作人員	4.7	24102
未分類其他技藝有關工作人員	3.4	20754
採礦及礦物處理設備操作人員	1.6	23101
金屬製造及表面處理設備操作人員	5.3	22210
化學及照相產品機械操作人員	3.0	29576
橡膠、塑膠及紙製品機械操作人員	3.9	25826
紡織品、毛皮及皮革製品機械操作人員	8.0	20676
食品及有關產品機械操作人員	4.1	20079
木材加工及造紙設備操作人員	3.7	25663
其他生產機械設備操作人員	4.2	20998
組裝人員	5.0	20458
駕駛及有關工作人員	2.6	30423
移運設備操作人員	7.1	20394
船舶艙面水手及有關工作人員	-	-

職類別	短缺員工平均持續時間 (月)	短缺員工按月計薪者每 人每月平均最低薪資 (元)
基層技術工及勞力工	3.2	20678
清潔工及幫工	3.0	23939
採礦、營建、製造及運輸勞力工	3.2	20596
廢棄物服務工及環境清掃工	-	-
其他基層技術工及勞力工	-	-
按員工規模分		
300人以上	4.0	28942
100人至299人	4.0	26977
30人至99人	4.8	26118
29人及以下	4.6	24335

資料來源：同表 2-1。

此外，透過行政院主計總處近日發布的「臺灣地區受僱員工動向調查」結果顯示，今(2012)年 2 月隨著全球經濟持續緩步改善，勞動市場亦呈穩定，工業及服務業受僱員工人數為 691 萬 3 千人(如表 2-11 所示)，較上(2011)年同月增加 16 萬 3 千人，近一年來多呈逐月增加趨勢。2 月底工業及服務業空缺人數 20 萬 1,923 人，較上年同月減少 3 萬 3 千人，空缺率為 2.84%，較上年同月減少 0.52 個百分點；若與上年 8 月比較，空缺人數則增加 1 萬 1 千人，空缺率增加 0.14 個百分點，顯示今(2012)年 2 月國內勞動需求仍較半年前呈現增加。

按部門別觀察，2012 年 2 月工業部門空缺人數 9 萬 6,484 人或占 47.8%，服務業部門空缺人數 10 萬 5,439 人或占 52.2%，與工業與服務業部門受僱員工結構 45.3%與 54.7%相近。各大行業中，空缺人數以製造業之 84,017 人或占 41.6%最多，批發及零售業 3 萬 6,870 人或占 18.3%居次，而金融及保險業因受保險業務員需求較多之影響，空缺人數 1 萬 2,765 人或占 6.3%再次。

若按空缺率觀察，2012 年 2 月工業及服務業受僱員工空缺率為 2.84%，其中工業部門空缺率為 2.99%，以製造業空缺率 3.09%較高，服務業部門空缺率為 2.71%，以員工多採業績制之不動產業空缺率達 5.01%最高。

2012 年 2 月底製造業廠商空缺人數為 8 萬 4,017 人(如表 2-12 所示)，受半導體接單增加及員工流動影響，各中業別行業以電子零組件製造業空缺人數達 1 萬 6,894 人最高，金屬製品製造業空缺 8,750 人次之，電腦、電子產品及光學製品製造業空缺 8,660 人再次，三者合占製造業空缺人數比率 40.83%，與三者受僱員工人數合占製造業比率 41.4%相當。

若按空缺率觀察，則以橡膠製品製造業之 4.72%最高，汽車及其零件製造業之 4.52%居次，而以石油及煤製品製造業之 0.97%最低。2012 年 2 月底工業及服務業空缺人數 20 萬 1,923 人中，就各空缺職類結構觀察，受工業部門對生產操作人員及技術員需求較多影響，以技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員之空缺占 25.7%最高，技術員及助理專業人員占 19.5%居次，服務及銷售工作人員占 19.3%居第三；其餘依序為專業人員、基層技術工及勞力工、事務支援人員、主管及監督人員。

工業部門空缺人數 9 萬 6,484 人中，以技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員空缺占 44.6%最高(如表 2-13 所示)，主要係反映製造業之空缺職類型態。服務業部門空缺人數 10 萬 5,439 人中，則以服務及銷售工作人員空缺占 33.8%最多，其中住宿及餐飲業此類空缺占 76.2%最高。

另透過透過各公立就業服務機構（含就業 e 網）及縣市就業服務據點，辦理一般職業介紹之求職、求才及推介就業人數之統計資料顯示(如表 2-14 所示)，今(2012)年 6 月新登記求職人數計 8 萬 4,464 人，新登記求才人數 15 萬 1,415 人，求職推介就業人數 4 萬 2,864 人，求才僱用人數 10 萬 1,599 人。與上(5)月比較，求職人數減少 2.48%、求才人數減少 9.01%、求職推介就業人數減少 3.89%、求才僱用人數增加 0.02%。與上(2011)年同月比較，新登記求職人數減少 11.64%、新登記求才人數減少 7.26%、求職推介就業人數減少 22.46%、求才僱用人數增加 14.21%。本月之求供倍數為 1.79 倍，較上月減少 0.13 倍，若與上年同月相比增加 0.08 倍。

依教育程度觀察(如表 2-15 所示)，2012 年 6 月新登記求職者以「高職程度」居多，占總求職人數 33.59%，其次為「大學以上」，占 29.92%，「國中程度」再次之，占 11.86%。求才方面，以「不限教育程度」為主，占求才總人數之 32.00%，高職程度次之，占 26.12%。

依每 5 歲級距之年齡別觀察(如表 2-16 所示)，2012 年 6 月新登記求職者以「20~24」歲居多，占總求職人數之 20.50%，其次為「25~29」歲，占 17.08%；依性別觀察，以「女性」4 萬 2,835 人居多，占 50.71%，男性則占 49.29%。

依職業別觀察勞動供需情形(如表 2-17 所示)，2012 年 6 月新登記求職、求才者中，除行政主管、企業主管及經理人員、事務工作人員呈需求小於供給（即求供倍數小於 1）現象，餘各職類別則需求大於供給，又以機械設備操作工及組裝工、技術工及有關工作人員之求供倍數 2.82 及 2.72 倍較高。

表 2-11 我國工業及服務業廠商空缺員工概況

2012 年 2 月底		單位：人； %		
項目別	受僱員工人數	空缺人數		空缺率
			%	
2011 年 2 月總計	6,749,871	234,723	—	3.36
2011 年 8 月總計	6,898,444	191,277	—	2.70
2012 年 2 月總計	6,913,481	201,923	100.0	2.84
工業部門	3,133,611	96,484	47.8	2.99
礦業及土石採取業	4,059	25	0.0	0.61
製造業	2,636,747	84,017	41.6	3.09
電力及燃氣供應業	29,318	573	0.3	1.92
用水供應及污染整治業	26,125	351	0.2	1.33
營造業	437,362	11,518	5.7	2.57
服務業部門	3,779,870	105,439	52.2	2.71
批發及零售業	1,501,197	36,870	18.3	2.40
運輸及倉儲業	263,339	4,686	2.3	1.75
住宿及餐飲業	296,960	11,445	5.7	3.71
資訊及通訊傳播業	183,517	6,270	3.1	3.30
金融及保險業	359,813	12,765	6.3	3.43
不動產業	96,764	5,103	2.5	5.01
專業、科學及技術服務業	212,591	5,722	2.8	2.62
支援服務業	306,332	8,945	4.4	2.84
教育服務業	77,594	1,576	0.8	1.99
醫療保健及社會工作服務業	353,046	7,152	3.5	1.99
藝術、娛樂及休閒服務業	47,104	1,529	0.8	3.14
其他服務業	81,613	3,376	1.7	3.97

註：空缺率 = [空缺人數 / (空缺人數 + 受僱員工人數)] * 100。

資料來源：行政院主計總處，「行政院主計總處近日發布的「臺灣地區受僱員工動向調查—101 年 2 月企業空缺統計結果」。

表 2-12 我國製造業廠商空缺員工概況

2012 年 2 月底

單位：人；

%

產業別	受僱員工 人數	空缺人數	空缺率	項目別	受僱員工 人數	空缺人數	空缺率
製造業	2,636,747	84,017	3.09				
食品製造業	101,815	2,587	2.48	塑膠製品製造業	137,078	3,601	2.56
飲料及菸草製造業	15,504	246	1.56	非金屬礦物製品製造業	73,359	2,831	3.72
紡織業	110,940	4,288	3.72	基本金屬工業	104,567	3,913	3.61
成衣及服飾品製造業	46,929	1,063	2.21	金屬製品製造業	321,712	8,750	2.65
皮革毛皮及其製品製造業	28,909	533	1.81	電子零組件製造業	559,395	16,894	2.93
木竹製品製造業	17,157	417	2.37	電腦、電子產品及光學製品製造業	209,401	8,660	3.97
紙漿、紙及紙製品製造業	51,406	1,582	2.99	電力設備製造業	125,653	5,869	4.46
印刷及資料儲存媒體複製業	67,980	1,251	1.81	機械設備製造業	205,832	7,418	3.48
石油及煤製品製造業	14,851	146	0.97	汽車及其零件製造業	74,933	3,551	4.52
化學材料製造業	67,662	1,089	1.58	其他運輸工具製造業	65,207	2,068	3.07
化學製品製造業	48,227	1,379	2.78	家具製造業	24,382	1,120	4.39
藥品製造業	27,442	1,031	3.62	其他製造業	72,652	1,635	2.20
橡膠製品製造業	34,131	1,691	4.72	產業用機械設備維修及安裝業	29,623	404	1.35

資料來源：同表 2-11。

表 2-13 我國工業及服務業廠商空缺員工概況－按職類分

2012 年 2 月底

單位：人；

%

產業別	空缺人數 (人)	結構比	主管及監 督人	專業人員	技術員及 助理專業 人員	事務支援 人員	服務及銷 售工作人 員	技藝有關 工作人員、 機械設備 操作及組 裝人員	基層技術 工及勞力 工
工業及服務業	201,923	100.0	3.5	18.1	19.5	6.0	19.3	25.7	7.9
工業部門	96,484	100.0	3.6	17.4	16.0	3.9	3.4	44.6	11.0
礦業及土石採取業	25	100.0	-	-	-	20.0	-	48.0	32.0
製造業	84,017	100.0	3.4	17.6	15.4	4.1	3.7	44.4	11.3
電力及燃氣供應業	573	100.0	2.4	7.0	16.2	3.0	1.4	70.0	-
用水供應及污染整治業	351	100.0	5.1	7.7	12.8	7.4	2.8	36.8	27.4
營造業	11,518	100.0	5.7	16.7	20.5	2.4	1.4	44.5	8.8
服務業部門	105,439	100.0	3.4	18.8	22.8	7.9	33.8	8.4	5.0
批發及零售業	36,870	100.0	4.4	11.0	11.9	9.5	50.2	7.6	5.4
運輸及倉儲業	4,686	100.0	2.9	7.2	9.0	12.1	6.4	49.3	13.3
住宿及餐飲業	11,445	100.0	4.9	3.9	6.5	2.0	76.2	2.1	4.4
資訊及通訊傳播業	6,270	100.0	3.0	47.4	24.3	6.3	15.9	2.8	0.3
金融及保險業	12,765	100.0	2.0	9.8	74.3	8.4	5.5	0.0	-
不動產業	5,103	100.0	2.5	13.2	69.6	4.9	5.1	2.1	2.5
專業、科學及技術服務業	5,722	100.0	3.3	48.6	16.5	17.6	7.8	5.3	0.9
支援服務業	8,945	100.0	2.8	5.8	19.3	5.0	26.9	25.5	14.7
教育服務業	1,576	100.0	2.3	52.8	5.3	18.7	20.4	0.0	0.5

產業別	空缺人數 (人)	結構比	主管及監 督人	專業人員	技術員及 助理專業 人員	事務支援 人員	服務及銷 售工作人 員	技藝有關 工作人員、 機械設備 操作及組 裝人員	基層技術 工及勞力 工
醫療保健及社會工作服務業	7,152	100.0	2.5	79.0	10.3	5.1	0.5	1.3	1.1
藝術、娛樂及休閒服務業	1529	100.0	2.2	6.0	3.7	2.0	72.8	4.3	9.2
其他服務業	3,376	100.0	0.1	5.5	11.2	3.6	55.4	12.8	11.3

資料來源：同表 2-11。

表 2-14 我國各公立就業服務機構之求職、求才及推介就業人數

單位：人

年月別	求 職 人 數		求 才 人 數		求 供 倍 數		求職推介就業人數		求才僱用人數		求職 就業率 (%)	求才 利用率 (%)
	新登記 (1)	有 效 (2)	新登記 (3)	有 效 (4)	新登記 (3)/(1)	有 效 (4)/(2)	新登記 (5)	有 效 (6)	新登記 (7)	有 效 (8)	(6)/(1)	(8)/(3)
1998 年	174,262	-	427,495	-	2.45	-	-	68,015	-	68,015	39.03	15.91
1999 年	248,679	-	365,629	-	1.47	-	-	69,644	-	69,644	28.01	19.05
2000 年	288,680	-	470,278	-	1.63	-	-	104,265	-	104,265	36.12	22.17
2001 年	439,489	-	405,637	-	0.92	-	-	128,205	-	128,205	29.17	31.61
2002 年	442,573	-	471,888	-	1.07	-	-	125,713	-	125,713	28.41	26.64
2003 年	450,079	-	720,746	-	1.60	-	-	126,229	-	126,229	28.05	17.51
2004 年	547,745	-	949,918	-	1.73	-	-	228,395	-	327,948	41.70	34.52
2005 年	580,020	-	1,008,307	-	1.74	-	-	263,403	-	478,826	45.41	47.49
2006 年	760,680	-	1,048,590	-	1.38	-	-	324,426	-	523,276	42.65	49.90
2007 年	904,663	-	1,170,045	-	1.29	-	-	378,915	-	532,438	41.88	45.51
2008 年	1,147,798	-	998,126	-	0.87	-	-	432,854	-	579,594	37.71	58.07
2009 年	1,414,541	-	1,154,993	-	0.82	-	-	558,536	-	665,002	39.49	57.58
2010 年	1,182,588	-	1,494,711	-	1.26	-	-	590,695	-	839,809	49.95	56.19
2011 年	1,140,837	-	1,555,485	-	1.36	-	-	694,419	-	959,910	60.87	61.71
2012 年	478,029	-	830,631	-	1.74	-	-	239,413	-	487,070	50.08	58.64
1 月	61,425	183,231	86,280	146,525	1.40	0.80	13,461	28,263	20,539	52,399	46.01	60.73
2 月	83,694	198,022	123,999	183,588	1.48	0.93	21,690	38,245	29,723	62,457	45.70	50.37
3 月	83,274	205,901	145,475	231,437	1.75	1.12	21,585	43,900	31,988	78,144	52.72	53.72
4 月	78,562	207,696	157,048	257,856	2.00	1.24	20,457	41,544	39,268	90,889	52.88	57.87
5 月	86,610	213,876	166,414	271,785	1.92	1.27	21,488	44,597	41,138	101,582	51.49	61.04
6 月	84,464	214,293	151,415	259,585	1.79	1.21	20,205	42,864	38,753	101,599	50.75	67.10

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局，統計速報。http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc_id=14&func_id=60 資料瀏覽時間：2012 年 8 月 5 日。

**表 2-15 我國各公立就業服務機構就業服務各項業務之求職、求才及推介
就業人數就業人數按教育程度及月別分**

單位：人

項 目	總 計							
	國小以下	國 中	高 中	高 職	專 科	大學以上	不 限	
求職人數								
2011 年	1,140,837	66,016	126,375	82,035	356,508	152,897	357,006	-
6 月	95,593	4,378	9,925	6,769	30,747	12,090	31,684	-
2012 年	478,029	27,399	57,967	36,406	158,808	61,896	135,553	-
1 月	61,425	3,918	7,706	4,640	20,231	8,351	16,579	-
2 月	83,694	5,203	10,578	6,623	28,332	10,820	22,138	-
3 月	83,274	4,249	9,664	6,264	27,731	11,475	23,891	-
4 月	78,562	4,463	9,404	5,722	25,701	10,430	22,842	-
5 月	86,610	5,311	10,601	6,554	28,438	10,877	24,829	-
6 月	84,464	4,255	10,014	6,603	28,375	9,943	25,274	-
求才人數								
2011 年	1,555,485	20,821	150,719	212,960	376,578	171,877	106,759	515,771
6 月	163,268	1,641	14,667	24,214	37,747	21,843	17,878	45,278
2012 年	830,631	9,501	66,976	124,720	208,225	83,031	57,248	280,930
1 月	86,280	1,229	7,253	11,303	18,418	8,998	4,865	34,214
2 月	123,999	1,575	10,608	17,630	30,390	11,855	6,268	45,673
3 月	145,475	1,815	11,566	20,494	38,800	15,649	9,214	47,937
4 月	157,048	1,760	12,188	25,564	38,552	16,098	10,964	51,922
5 月	166,414	1,674	11,577	27,276	42,520	16,056	14,580	52,731
6 月	151,415	1,448	13,784	22,453	39,545	14,375	11,357	48,453
求職推介就業人數								
2011 年	694,419	32,082	73,297	50,690	226,713	88,051	223,586	-
6 月	55,278	3,235	6,470	4,188	18,411	6,807	16,167	-
2012 年	239,413	12,842	30,639	19,174	85,850	30,320	60,588	-
1 月	28,263	1,919	3,836	2,258	9,967	3,499	6,784	-
2 月	38,245	2,157	4,909	3,098	13,696	4,781	9,604	-
3 月	43,900	2,117	5,531	3,567	16,067	5,668	10,950	-
4 月	41,544	2,123	5,244	3,234	14,713	5,402	10,828	-
5 月	44,597	2,255	5,653	3,586	16,169	5,723	11,211	-
6 月	42,864	2,271	5,466	3,431	15,238	5,247	11,211	-
求才僱用人數								
2011 年	959,910	15,290	103,678	137,858	236,507	79,208	45,972	341,397
6 月	88,958	1,126	9,785	13,284	21,045	7,692	4,308	31,718
2012 年	487,070	6,535	43,323	75,944	119,632	40,941	23,988	176,707
1 月	52,399	914	4,512	7,487	11,176	4,082	1,644	22,584
2 月	62,457	964	6,124	8,702	15,071	5,244	2,148	24,204
3 月	78,144	1,084	8,081	11,248	20,281	6,161	3,107	28,182
4 月	90,889	1,323	6,962	14,931	23,673	7,990	4,991	31,019
5 月	101,582	1,184	8,336	16,975	24,060	9,028	5,614	36,385
6 月	101,599	1,066	9,308	16,601	25,371	8,436	6,484	34,333

資料來源：同表 2-14。

表 2-16 我國各公立就業服務機構就業服務各項業務之求職、求才及推介就業人數就業人數按年齡別及月別分

												單位：人
項目	未滿 20 歲	20~24 歲	25~29 歲	30~34 歲	35~39 歲	40~44 歲	45~49 歲	50~54 歲	55~59 歲	60~64 歲	65 歲以上	不 拘
求職人數												
2011 年	49,691	215,937	283,434	148,901	103,411	92,141	89,494	74,738	51,077	26,036	5,977	-
6 月	7,132	21,183	21,529	12,534	8,201	7,283	6,818	5,402	3,496	1,613	402	-
2012 年	18,245	80,522	92,009	73,973	52,740	44,082	41,555	35,694	24,051	12,256	2,902	-
1 月	1,743	8,005	11,804	9,735	6,951	5,952	5,869	5,301	3,724	1,890	451	-
2 月	2,044	11,683	18,038	13,422	9,643	7,831	7,435	6,527	4,292	2,222	557	-
3 月	2,037	13,597	17,160	13,800	9,494	7,818	7,253	5,924	3,884	1,885	422	-
4 月	2,308	13,599	15,278	12,533	8,899	7,453	6,778	5,570	3,730	1,922	492	-
5 月	3,350	16,326	15,305	12,818	9,271	7,963	7,487	6,455	4,574	2,492	569	-
6 月	6,763	17,312	14,424	11,665	8,482	7,065	6,733	5,917	3,847	1,845	411	-
求才人數												
2011 年	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,555,485
6 月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	163,268
2012 年	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	830,631
1 月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	86,280
2 月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	123,999
3 月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	145,475
4 月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	157,048
5 月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	166,414
6 月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	151,415
求職推介就業人數												
2011 年	31,190	142,852	206,508	88,964	57,770	48,478	45,871	36,478	23,316	10,833	2,159	-
6 月	2,727	10,498	14,463	7,448	4,805	4,080	4,021	3,350	2,405	1,239	242	-
2012 年	7,440	37,079	51,166	40,893	28,334	22,017	20,118	16,226	10,379	4,791	970	-
1 月	879	3,891	5,452	4,331	3,146	2,580	2,664	2,519	1,747	897	157	-
2 月	1,043	5,690	8,890	6,300	4,351	3,299	3,283	2,728	1,717	784	160	-
3 月	1,112	6,430	9,727	8,021	5,476	4,014	3,673	2,813	1,723	763	148	-
4 月	1,109	6,450	9,241	7,413	4,929	3,870	3,422	2,590	1,631	744	145	-
5 月	1,233	7,102	9,457	7,663	5,483	4,312	3,730	2,815	1,816	773	213	-
6 月	2,064	7,516	8,399	7,165	4,949	3,942	3,346	2,761	1,745	830	147	-

項目	未滿 20 歲	20~24 歲	25~29 歲	30~34 歲	35~39 歲	40~44 歲	45~49 歲	50~54 歲	55~59 歲	60~64 歲	65 歲以上	不 拘
求才僱用人數												
2011 年	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	959,910
6 月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	88,958
2012 年	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	487,070
1 月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	52,399
2 月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	62,457
3 月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	78,144
4 月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	90,889
5 月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	101,582
6 月	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	101,599

註： 就業服務法第五條自 96 年 5 月 23 日起修法公布施行，其中規定雇主不得對求職者或所僱用員工之年齡有所歧視，故本表求才及求才僱用人數自修法後無年齡分類。

資料來源：同表 2-14。

表 2-17 我國各公立就業服務機構就業服務各項業務之求職、求才及推介就業人數就業人數按職業別及月別分

單位：人

項 目	總 計	行政主管企業 主管及經理人 員	專業人員	技術員及助理 專業人員	事務工作人員	服務工作人員 及售貨員	農、林、漁、牧 工作人員	技術工及有關 工作人員	機械設備操作 工及組裝工	非技術工、體 力工及其他
求職人數										
2011 年	1,140,837	18,768	99,604	213,016	186,586	134,232	9,547	54,509	91,615	332,960
6 月	95,593	1,443	8,186	18,034	15,756	11,621	584	4,575	7,435	27,959
2012 年	478,029	8,099	37,997	84,889	74,880	58,124	3,500	22,914	40,104	147,522
1 月	61,425	1,182	4,719	11,005	9,661	7,181	569	2,887	4,961	19,260
2 月	83,694	1,322	6,297	14,762	13,090	9,732	632	3,992	7,184	26,683
3 月	83,274	1,381	7,068	15,390	13,143	10,143	595	4,132	7,330	24,092
4 月	78,562	1,346	6,406	14,360	12,509	9,370	518	3,875	6,648	23,530
5 月	86,610	1,469	6,953	14,944	13,506	10,747	596	4,106	7,213	27,076
6 月	84,464	1,399	6,554	14,428	12,971	10,951	590	3,922	6,768	26,881
求才人數										
2011 年	1,555,485	17,168	108,042	346,162	85,617	286,766	9,978	107,725	176,282	417,745
6 月	163,268	2,142	11,451	39,278	7,301	31,383	791	11,884	18,457	40,581
2012 年	830,631	7,984	55,449	190,230	48,535	168,833	5,014	56,464	92,344	205,778
1 月	86,280	991	5,182	15,284	5,618	21,317	716	4,212	8,439	24,521
2 月	123,999	965	6,642	28,517	6,998	26,111	831	7,376	14,284	32,275
3 月	145,475	2,018	10,521	33,524	9,153	30,164	907	9,639	14,876	34,673
4 月	157,048	1,385	9,613	36,855	10,072	33,426	802	11,729	15,826	37,340
5 月	166,414	1,251	12,200	40,543	8,922	32,359	955	12,826	19,854	37,504
6 月	151,415	1,374	11,291	35,507	7,772	25,456	803	10,682	19,065	39,465
求職推介就業人數										
2011 年	694,419	9,462	59,221	126,592	110,578	82,833	4,444	35,789	60,495	205,005
6 月	55,278	746	3,985	9,714	8,402	6,581	347	2,912	4,728	17,863
2012 年	239,413	3,451	16,497	38,738	33,469	29,545	1,711	12,952	22,971	80,079
1 月	28,263	368	1,862	4,235	4,124	3,583	283	1,399	2,500	9,909
2 月	38,245	530	2,611	6,272	5,446	4,717	296	2,018	3,453	12,902
3 月	43,900	651	3,041	7,317	6,119	5,327	303	2,431	4,461	14,250
4 月	41,544	574	2,898	6,903	5,811	5,087	262	2,363	4,102	13,544

項 目	總 計	行政主管企業 主管及經理人 員	專業人員	技術員及助理 專業人員	事務工作人員	服務工作人員 及售貨員	農、林、漁、牧 工作人員	技術工及有關 工作人員	機械設備操作 工及組裝工	非技術工、體 力工及其他
5 月	44,597	674	3,141	7,270	6,146	5,444	282	2,506	4,407	14,727
6 月	42,864	654	2,944	6,741	5,823	5,387	285	2,235	4,048	14,747
求才僱用人數										
2011 年	959,910	6,548	48,927	199,723	52,965	172,356	6,599	69,644	117,225	285,923
6 月	88,958	474	4,900	18,597	4,305	15,126	614	7,827	10,468	26,647
2012 年	487,070	3,721	22,983	105,377	28,313	105,758	3,397	29,062	54,774	133,685
1 月	52,399	352	2,153	8,599	3,617	13,041	539	2,357	5,152	16,589
2 月	62,457	356	2,598	12,313	3,613	14,098	531	3,142	6,701	19,105
3 月	78,144	638	3,565	16,879	4,604	16,092	563	4,711	9,001	22,091
4 月	90,889	879	4,324	21,485	5,470	18,817	593	5,678	9,951	23,692
5 月	101,582	769	4,826	23,145	6,059	23,203	637	6,304	11,251	25,388
6 月	101,599	727	5,517	22,956	4,950	20,507	534	6,870	12,718	26,820

資料來源：同表 2-14。

表 2-18 我國製造業受僱員工平均每人月薪資—按職類別分

單位:新台幣元

職類別	2009	2010	2011	2009-2011 年 平均
總薪資				
總計	37,864	40,368	41,717	39,983
主管及監督人員	69,549	72,627	72,259	71,478
專業人員	49,988	55,712	58,380	54,693
技術員及助理專業人員	37,573	39,618	41,616	39,602
事務工作人員	31,987	32,930	33,213	32,710
服務工作人員及售貨員	33,107	34,515	34,145	33,922
技術工及機械設備操作工	34,934	38,129	35,642	36,235
非技術工及體力工	26,523	28,489	30,852	28,621
經常薪資				
總計	32,654	33,422	33,959	33,345
主管及監督人員	62,311	63,878	62,527	62,905
專業人員	44,358	47,149	48,005	46,504
技術員及助理專業人員	31,942	33,369	34,379	33,230
事務工作人員	28,979	29,576	29,416	29,324
服務工作人員及售貨員	29,623	30,377	29,998	29,999
技術工及機械設備操作工	28,958	29,373	27,687	28,673
非技術工及體力工	22,738	23,498	23,747	23,328
非經常薪資				
總計	5,210	6,946	7,758	6,638
主管及監督人員	7,238	8,749	9,732	8,573
專業人員	5,630	8,563	10,375	8,189
技術員及助理專業人員	5,631	6,249	7,237	6,372
事務工作人員	3,008	3,354	3,797	3,386
服務工作人員及售貨員	3,484	4,138	4,147	3,923
技術工及機械設備操作工	5,976	8,756	7,955	7,562
非技術工及體力工	3,785	4,991	7,105	5,294

資料來源：行政院勞工委員會，職類別薪資調查報告，歷年。

表 2-19 我國製造業無工作經驗者每月平均經常性薪資

單位:新台幣元

職類別	2009	2010	2011	2009-2011 年 平均
經常性薪資				
總計	23,717	24,138	24,626	24,160
專業人員	29,392	29,912	31,930	30,411
技術員及助理專業人員	24,754	25,223	26,257	25,411
事務工作人員	23,130	23,497	23,994	23,540
服務工作人員及售貨員	22,282	23,015	23,825	23,041
技術工及機械設備操作工	21,937	22,188	22,441	22,189
非技術工及體力工	19,326	19,641	20,070	19,679
經常性薪資(女)				
總計	23,299	23,705	24,259	23,754
專業人員	29,050	29,549	31,681	30,093
技術員及助理專業人員	24,426	24,860	26,043	25,110
事務工作人員	22,730	23,083	23,584	23,132
服務工作人員及售貨員	21,927	22,696	23,561	22,728
技術工及機械設備操作工	21,406	21,640	22,011	21,686
非技術工及體力工	18,956	19,230	19,757	19,314
經常性薪資(男)				
總計	24,110	24,548	24,981	24,546
專業人員	29,691	30,232	32,153	30,692
技術員及助理專業人員	25,047	25,552	26,447	25,682
事務工作人員	23,602	24,003	24,493	24,033
服務工作人員及售貨員	22,623	23,319	24,076	23,339
技術工及機械設備操作工	22,347	22,604	22,796	22,582
非技術工及體力工	19,679	20,036	20,373	20,029

資料來源：行政院勞工委員會，職類別薪資調查報告，歷年。

第2節 我國 3K 產業定義及外勞核配方式之法制修訂

一、3K 產業定義

3K 產業即日本的「3K 仕事」，也就是「骯髒」（Kitanai）、「危險」（Kiken）、「辛苦」（Kitsui）三種工作特性的簡稱，依據我國《外國人從事就業服務法第 46 條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準》第 13 條，其規範如下：

一、屬異常溫度作業、粉塵作業、有毒氣體作業、有機溶劑作業、化學處理、非自動化作業及其他特定製程之行業，並經中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關認定符合規定者。

二、屬午後十時至翌晨六時之時段內，生產運作工作時數至少達一小時以上之特殊時程之行業，並經中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關認定符合規定者。

符合前項特定製程或特殊時程，而非該標準所定之行業者，得由中央主管機關會商中央目的事業主管機關專案核定之。中央主管機關、中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關得就前項規定條件實地查核。

根據 2011 年 09 月 16 日最新修正之《外國人從事就業服務法第 46 條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準》第 13 條第一項第三款規定製造業中具有特定製程之產業包含金屬、塑膠、橡膠、印染、玻璃、紡紗、皮革、塗料、水泥、紙漿及造紙等 35 項製程符合 3K 性質，如表附錄 1 所示。

二、我國 3K 產業僱用外籍勞工之法制沿革

（一）3K3 班產業核配比率 3 級制之實施

我國自 2006 年起針對經常性受理符合「特定製程」或「特殊時程」的企業申請引進外勞。特定製程係指異常溫度作業、粉塵作業、有毒氣體作業、有機溶劑作業、化學處理、非自動化作業等，而特殊時程則指午後 10 時至翌晨 6 時之時段內，生產運作工作時數至少達 1 小時以上者。凡是具有上述特定製程或特殊時程，且屬於主管機關所指定行業之企業，其申請初次招募外勞人數之核配原則為，依中央目的事業主管機關或自由貿易港

區管理機關預估建議特定製程或特殊時程製造工之人數，每 5 人得申請聘僱外國人 2 人。此外，審查標準也就企業所聘僱外國人總人數占該企業申請當月前 2 個月之前 1 年僱用員工平均人數加中央目的事業主管機關預估建議製造工人數的比例，訂有 20%、18%、15% 等 3 種不同上限，產業關聯性愈高，缺工愈嚴重者，核配比例上限愈高。

政府訂定外勞核配比例的用意是希望使外勞名額的使用更具效率，惟其對業者是否會產生負面衝擊卻不容忽視。針對此問題，辛炳隆與劉宜君(2008)曾分別對國內過去以重大投資名義引進外勞的廠商，以及在 2006 年勞委會以定額開放方式受理 3K3 班外勞申請時有申請並獲准的廠商，進行問卷調查。調查結果顯示，在 3K3 班廠商方面，受訪廠商僱用人數在 30 人以下者約占四成，顯示國內小型企業確實是此項措施主要受益者。此外，問卷調查結果也顯示，2006 年的定額開放對大多數企業都有所幫助。其中，有 84.3% 表示因此解決缺工問題，62.9% 表示避免生產進度落後，36.0% 表示因此降低勞動成本，認為無實質幫助者只占 5.6%。另一方面，有 45.3% 受訪廠商反映當初若無法引進外勞，則只好減少在臺灣的投資，40.0% 會將缺工的製程外包，38.9% 會將部分生產線停工或移至海外。由此可見，適切引進外勞不僅對企業有利，也可以維持本國勞工就業機會。

綜而言之，自從政府開放引進外勞，如何落實總額控管機制一直困擾著主管機關。雖然多次委託專家學者研擬適切的外勞總額，迄今仍未獲致具體的結論。究其原因，主要是外勞總額所涉及的層面甚廣，絕非藉由單純的學理或統計模型可以決定，而是應該透過社會對話，讓所有利害關係人代表共同參與決定。有鑑於此，辛炳隆與劉宜君(2008)便採德菲法(Delphi Method)問卷調查的方式，了解國內 30 位來自勞、資、政、學界的專家與意見領袖對此議題的看法，並從中尋求共識。其結果顯示多數專家認為決定外勞總額所應參考因素，依其重要性高低分別為缺工率、經濟成長率、一般失業率、勞動參與率、物價上漲率與原住民失業率。利用此調查結果，該研究進一步計算每一項指標的相對權重，其中，「缺工率」的最終權重值最高，為 21.44%；其次是「一般失業率」，19.02%；再其次是「經濟成長率」，為 15.82%；而「勞動參與率」、「物價上漲率」與「原住民失業

率」的相對權重分別為14.85%、14.77%與14.10%。除了全國性的總額之外，問卷調查結果也顯示，多數專家贊成對個別行業訂定總額，而訂定時應考量該行業的缺工率與產業關聯性。

至於廠商最關心外勞核配比例太低的問題，由於涉及外勞總額的控管，很難如業者所願，該研究建議主管機關可以考慮在現有額度下，增加分級的級數，擴大核配比例的差距，使核配比例更能反映出不同業者對外勞需求強度之差異性。另一方面，該研究建議主管機關可以考慮仿效新加坡的作法，將「以價制量」的價格機能引入行政管制中，亦即訂定不同等級之核配比例上限，若廠商要超過此上限，則必須額外繳交就業安定費。

該研究報告提出幾項建議，做為政府在制訂相關政策與規定時之參考依據：

- 1.加強對外勞總額變動之監測，一旦出現失控現象時，應立即限縮「特定製程」與「特殊時程」的適用範圍。
- 2.利用缺工率、經濟成長率、一般失業率、勞動參與率、物價上漲率與原住民失業率之相對權重，設算每年可以引進之外勞總額。
- 3.在整體總額架構下，根據缺工率與產業關連效果，訂定各行業外勞總額上限。
- 4.配合外勞重招以一次為限的規定，加強輔導廠商推行自動化與改善製程環境。
- 5.改善國內招募制度，以廠商長期累計徵才數量為審核基準，以避免國內招募流於形式，或不當干預企業用人彈性。
- 6.增加行業分級級數，並擴大不同等級核配比例之差距，以回應不同行業之間的差異。
- 7.仿效新加坡的作法，將「以價制量」的價格機能引入行政管制中，亦即訂定不同等級之核配比例上限，若廠商要超過此上限，則必須額外繳交就業安定費。

8.成立輔導團隊，協助中小企業落實外勞生活管理。

（二）3K 產業外勞核配比率 5 級制之修正

勞委會針對外勞開放政策，係採補充性原則去調整，對於本國勞工願意從事的大型企業其外勞配額降低，對於工作環境艱辛、國人進入工作意願低、真實缺工嚴重產業，增加其外勞員額，以有效分配外勞名額，並適當考量傳統產業、非傳統產業、中小企業、大型企業不同招工情形與競業基礎，並支持在不額外增加製造業 3K 外勞人數原則下，調整適用行業範圍，同時在動態管理下，有效分配製造業外勞員額，並搭配加強每 3 個月定期查核本、外勞僱用人數措施，以促進國人就業。

2010 年經勞委會、經濟部的通盤檢討，並獲得外勞政策協商諮詢小組勞資政代表共識，考量 3K3 班核配外勞之比率採 3 級制差距不大，無法有效反映行業間之經營差異、符合不同行業之勞動力需求。為落實產業發展與創造就業，同時考量產業關聯、缺工情形、企業規模等因素，使外勞名額分配更具彈性、更為合理，爰修正「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準」部分條文，並於當(2010)年 9 月 23 日經勞委會委員會議審議通過，9 月 29 日發布，10 月 1 日正式生效實施，整併製造業 85 項特定製程（3K）、44 項特殊時程（3 班）及補列部分關聯行業，修正製造業特定製程之行業申請聘僱外勞之比率，將外勞核配比例由原本的 15%、18%、20% 三級制改為 35%、25%、20%、15%、10% 之五級制，並調整外勞核配員額之計算方式，以實際本外勞之勞保人數乘上核配比率計算之，千人以上企業核配比率累進刪減 1% 至 3%（以下簡稱 3K 新制）。本次法制修正重點如表 2-18 所示。

3K 新制於 2010 年 10 月 1 日實施後，仍由經濟部工業局審核認定廠商申請屬於指定的 3K 製程，工業局會要求廠商提供財產目錄做為認定的依據，其所制定之「經濟部工業局審查製造業申請引進外勞作業要點」也同步修正於 10 月 1 日實施。3K 特定製程外勞申請流程如圖 2-1 所示。新制

之 3 班併入 3K 製造業後，適用新 5 級制外勞核配者共有 75 個行業，A+（35%）有 4 個行業、A（25%）有 10 個行業、B（20%）有 27 個行業、C（15%）有 30 個行業、D（10%）有 4 個行業，詳細項目如表 2-19 所示。

**表 2-18 外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格
及審查標準修正內容彙整**

項目	修正後(五級制)	修正前(三級制)
適用時點	2010 年 10 月 1 日起向工業局申請 3K 認定行業別	2010 年 10 月 1 日前向工業局申請 3K 認定行業別
計算基準	以 1 年平均僱用人數乘核配比率	以 1 年平均僱用人數加預估人數乘核配比率
核配比率 項目	自由貿易港區：40% A+級行業：35%（專業廠） A 級行業：25% B 級行業：20% C 級行業：15% D 級行業：10%	自由貿易港區：40% A+級行業：20% B 級行業：18% C 級行業：15%
千人以上 企業遞減	1. 勞保人數 1,000 人以上未滿 2,000 人者，累進刪減 1% 2. 勞保人數 2,000 人以上未滿 3,000 人者，累進刪減 2% 3. 勞保人數 3,000 人以上者，累進刪減 3%	無
定期查核 比率	同核配比率	未引進五級制外勞，繼續適用 20%
重新招募	同核配比率	未引進五級制外勞，繼續適用 20%
條文對照	第 15-2 條 第 15-7 條 第 16-1 條	第 15-1 條 第 15-4 條 第 16 條
工業局 3K 認定函效期	3 年	1 年
初次招募 效期	2 年(得分次申請)	1 年(得分次申請)

資料來源：辛炳隆(2011)，頁 53。

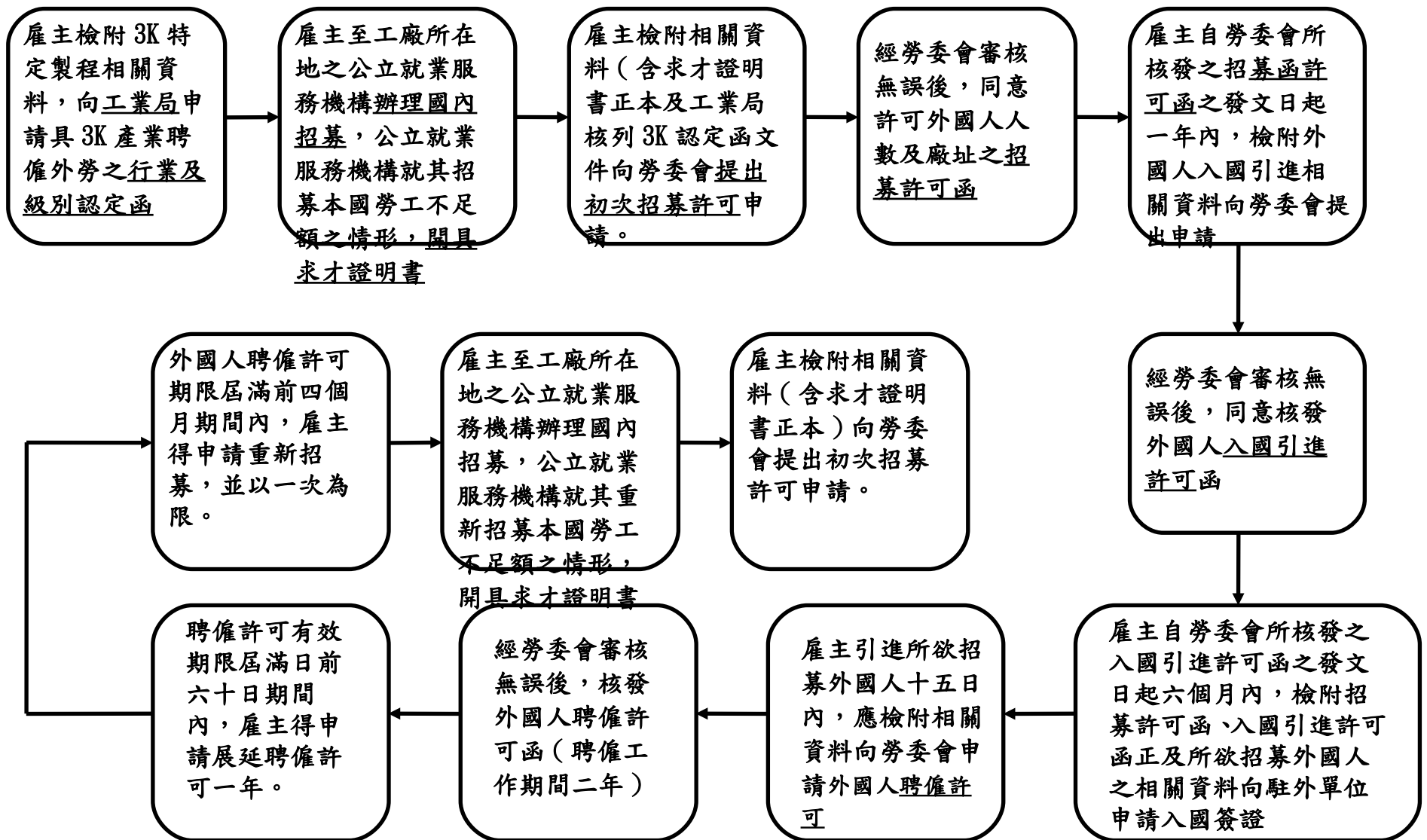


圖 2-1 3K 特定製程申請外勞案流程圖

表 2-19 3K 產業外勞核配比率 5 級制之級別與項目

級別	行業別	定義及內容
A+ 級 (35%)	專業印染整理業	專業印染整理業 凡產業類別屬行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1140 行業，且全廠場僅從事以下兩種製程之一，並擁有相關設備者均屬之：(1) 布匹染整工程之相關製程，擁有燒毛、退漿、精煉、漂白、絲光、染色、脫水、印花、整理定型加工、刷毛、起毛、剪毛（絨）、壓光、壓花、塗布、貼合、污水處理設施、鍋爐等設施均屬之；(2) 紗線染整工程之相關製程擁有繞筒紗、染色、脫水、烘乾、污水處理設施、鍋爐等設施均屬之。
	專業金屬基本工業鑄造業	專業金屬基本工業鑄造業 凡產業類別屬行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2412、2422、2432、2491 行業，擁有熔煉、澆鑄、造模等設備，且全廠僅從事鑄造特定製程者屬之。
	專業金屬鍛造業	專業金屬鍛造業 凡產業類別屬行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2541 行業，擁有加熱爐、鍛機等設備，且全廠僅從事鍛造特定製程者屬之。
	專業金屬表面處理及熱處理業	專業金屬表面處理業 凡產業類別屬行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2544 行業，擁有電鍍、塗佈、陽極處理等設備，且全廠僅從事表面處理特定製程者屬之。 專業金屬熱處理業 凡產業類別屬行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2543 行業，擁有熱處理等設備，且全廠僅從事熱處理特定製程者屬之。
A 級 (25%)	印染整理業 (附有上下游產業)	印染整理業 凡從事纖維、紗線、布疋、成衣、織帶、拉鍊、繩網等漂白、染色、整理及塗佈之行業均屬之。在紡織品或成衣上絹印亦歸入本類。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1140)
	紡織品製造業 (限床單、床罩、毛巾、浴巾、被褥)	紡織品製造業 (限床單、床罩、毛巾、浴巾、被褥) 依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 115 從事紡織品製造之行業中，限床單、床罩、毛巾、浴巾、被褥等製造。

級別	行業別	定義及內容
	襪)	
	襪類製造業	襪類製造業 凡從事襪類製造之行業均屬之，如短襪、褲襪等製造。 （依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1231）
	鞋類製造業	鞋類製造業 凡從事以各種材料製造鞋類之行業均屬之，如皮鞋、橡膠鞋、塑膠鞋及紡織鞋等製造。鞋面、鞋底及鞋跟等組件製造亦歸入本類。 （依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1302）
	合成樹脂及接著劑製造業	合成樹脂及塑膠製造業 凡從事合成樹脂及塑膠製造之行業均屬之，如聚乙烯、聚丙烯，聚苯乙烯、聚氯乙烯、聚醋酸乙烯、酚醛樹脂、環氧樹脂、醇酸樹脂、聚酯樹脂、矽樹脂、離子交換樹脂等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1841） 接著劑製造業 凡從事接著劑製造之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1990）
	橡膠製造業	橡膠製造業 凡從事橡膠製品製造之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 21）
	石材製品製造業	石材製品製造業 凡從事將石材切割、成型及修飾為石材製品之行業均屬之，如石碑、石材建築材料、鋪地石板、石材家具等製造。 （依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2340）
	鋼鐵冶煉業	鋼鐵冶煉業 凡從事礦砂之冶煉以生產生鐵、合金鐵及直接還原鐵（如海綿鐵、熱鐵塊），或再以生鐵、直接還原鐵、廢鋼或鑄鋼錠精鍊成碳素鋼、合金鋼等行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2411）
	鋼鐵、鋁材、	鋼鐵軋延及擠型業

級別	行業別	定義及內容
	銅材軋延擠型業及伸線業	凡從事以熱軋、冷軋、擠型等方式產製鋼鐵或鋼鐵合金粗製品或基本鋼鐵件之行業均屬之，如盤元、鋼軌、型鋼、棒鋼、鋼管、鋼板、鋼捲、鋼帶、鋼片等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2413） 鋼鐵伸線業 凡從事以伸線方式產製鋼鐵或鋼鐵合金粗製品或基本鋼鐵件之行業均屬之，如鋼線、鋼纜等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2414） 鋁材軋延、擠型、伸線業 凡從事以軋延、擠型、伸線等方式產製鋁或鋁合金粗製品或基本鋁件之行業均屬之，如鋁線、鋁管、鋁條棒、鋁板、鋁片、鋁箔等製造。 （依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2423） 銅材軋延、擠型、伸線業 凡從事以軋延、擠型、伸線等方式產製銅或銅合金粗製品或基本銅件之行業均屬之，如銅線、銅板、銅片、銅箔、銅管、銅棒等製造。 （依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2433）
	未分類其他基本金屬製造業	未分類其他基本金屬製造業 凡從事 2491 細類以外之其他基本金屬冶煉、軋延、擠型、伸線等，以製造其他基本金屬片、皮、箔、管、條、棒及線材等基本製品之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2499）
B 級 (20%)	冷凍冷藏肉類製造業	冷凍冷藏肉類製造業 凡從事冷凍冷藏肉類製造之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 0812）
	紡紗業	紡紗業 凡從事纖維開棉、去脂、梳理、併條、精紡或假撚加工等處理，以紡成紗（線）之行業均屬之。紙紗及包（覆）彈性絲之紡紗等製造亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 111）
	織布業	織布業 凡從事以各種材質之紗（絲）為原料織造布疋之行業均

級別	行業別	定義及內容
		屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 112）
	不織布業	不織布業 凡從事以天然纖維及人造纖維經膠合、針軋、水軋、熱融、紡黏及融噴等方法製成織品之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 113）
	紡織品製造業	紡織品製造業 依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 115 凡從事紡織品製造除床單、床罩、毛巾、浴巾、被褥外之行業均屬之。
	梭織成衣製造業	梭織成衣製造業 凡從事以梭織布裁剪、縫製成衣之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 121）
	針織成衣製造業	針織成衣製造業 凡從事利用針織機器織造或以針織布裁剪、縫製成衣之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 122）
	服飾品製造業	服飾品製造業 凡從事服飾品製造之行業均屬之，如襪類、紡織手套、紡織帽、圍巾、領帶等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 123）
	皮革、毛皮整製業	皮革、毛皮整製業 凡從事皮革、毛皮整製之行業均屬之，如皮革、毛皮之鞣製、硝製、染整、梳整、壓花、上漆、上蠟，或以熟製皮革下腳為原料從事磨碎、壓製等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1301）
	行李箱及手提袋製造業	行李箱及手提袋製造業 凡從事以皮革、合成皮革及其他材料（如塑膠皮布、紡織品、硫化纖維）製造行李箱、手提袋及類似品之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1303）
	木竹製品製造業	木竹製品製造業 凡從事以木、竹、藤、柳條、軟木等製成製造用材料、半成

級別	行業別	定義及內容
		品或成品之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 14)
	農藥及環境衛生用藥製造業	農藥及環境衛生用藥製造業 凡從事農業及環境衛生用藥原體及成品製造之行業均屬之，如殺蟲劑、殺蟎劑、殺鼠劑、殺菌劑、除草劑、發芽抑制劑、植物生長調節劑、消毒劑等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 191)
	塗料、染料及顏料製造業	塗料、染料及顏料製造業 凡從事塗料、染料及顏料製造之行業均屬之。瓷釉、油墨之製造亦歸入本類。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1920)
	塑膠製品製造業	塑膠製品製造業 凡從事以製模、擠壓等方法製造塑膠製品之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 22)
	玻璃及其製品製造業	玻璃及其製品製造業 凡從事玻璃、玻璃纖維及玻璃製品製造之行業均屬之。科學或工業用玻璃器皿及玻璃熟料之製造亦歸入本類。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 231)
	黏土建築材料製造業	黏土建築材料製造業 凡從事黏土建築材料製造之行業均屬之，如陶瓷磚、塊、瓦、煙囪罩、導管等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2322)
	陶瓷衛浴設備製造業	陶瓷衛浴設備製造業 凡從事陶瓷衛浴設備製造之行業均屬之，如陶瓷馬桶、浴缸、洗手台等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2323)

級別	行業別	定義及內容
	水泥製品製造業	水泥製品製造業 凡從事水泥、混凝土製品製造之行業均屬之，如水泥磚、水泥瓦、混凝土磚、混凝土管、預力混凝土基樁等製造。 （依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2333）
	鋼鐵、鋁、銅及其他基本金屬鑄造業	鋼鐵鑄造業 凡從事以生鐵、廢鐵與合金原料融熔之金屬液澆注至特定鑄模中製成鋼鐵元件之行業均屬之，如鐵製半成品、鑄管、鑄鋼件、鑄鐵件等鑄造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2412） 鋁鑄造業 凡從事以初生鋁或再生鋁與合金原料融熔之金屬液澆注至特定鑄模中製成鋁元件之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2422） 銅鑄造業 凡從事以銅或銅合金熔融之金屬液澆注至特定鑄模中製成銅元件之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2432） 其他基本金屬鑄造業 凡從事以融熔之金屬液（鋼鐵、鋁、銅除外）澆注至特定鑄模中製成金屬元件之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2491）
	鍊鋁及鍊銅業	鍊鋁業 凡從事以鋁礬土鍊製成鋁、商用純鋁精鍊成高純度鋁或鍊製鋁合金之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2421） 鍊銅業 凡從事以銅礦或廢銅料鍊製成銅錠或精製電解銅及銅合金之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2431）

級別	行業別	定義及內容
	金屬製品製造業	金屬製品製造業 凡從事金屬手工具、金屬模具、金屬結構及建築組件、金屬容器、金屬加工處理及其他金屬製品製造之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 25）
	家用電器製造業	家用電器製造業 凡從事家用電器製造之行業均屬之。非電力家用器具製造亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 285）
	機械設備製造業	機械設備製造業 凡從事原動機、農業、工業、辦公用及其他特殊用途機械設備，包括營運過程所需的機械設備（如搬運設備、秤重機械及包裝機）等製造之行業均屬之。機械設備特製之主要零件製造亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 29）
	汽車零件製造業	汽車零件製造業 凡從事汽車專用零配件製造之行業均屬之，如煞車器、齒輪箱、輪圈、懸吊避震器、散熱器、消音器、排氣管、離合器、方向盤、安全帶、安全氣囊、車門、車用電力設備等製造。車椅製造亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 303）
	機車零件製造業	機車零件製造業 凡從事機車專用零配件製造之行業均屬之，如汽缸、曲軸、輪圈、制動系統、離合器等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 3122）
	家具製造業	家具製造業 凡從事家具及裝設品製造之行業均屬之。家具之表面塗裝亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 32）
	資源化產業	資源化產業 凡從事以可資源化廢棄物為原料，將其再利用為再生產品，且具有下列資格之一者（請檢附相關證明文件）：事業廢棄物再利用許可、通過公告再利用檢核

級別	行業別	定義及內容
		者、公民營廢棄物處(清)理機構、應回收廢棄物處理業、工業廢棄物共同清除處理機構。
C 級 (15%)	肉品製造業	肉品製造業 凡從事肉類乾製、醃製或燻製等行業均屬之，如香腸、火腿等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 0813)
	水產處理保藏及其製品製造業	水產處理保藏及其製品製造業 凡從事水產處理保藏及其製品製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 082)
	蔬果處理保藏及其製品製造業	蔬果處理保藏及其製品製造業 凡從事蔬果處理保藏及其製品製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 083)
	食用油脂製造業	食用油脂製造業 凡從事粗製及精煉動植物油脂之行業均屬之，如橄欖油、大豆油、人造奶油、烹飪用油、動物油脂等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 084)
	乳品製造業	乳品製造業 凡從事乳品製造之行業均屬之，如鮮乳、調味乳、乳油、優格、乳酪、冰淇淋等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 085)
	碾穀、磨粉及澱粉製品製造業	碾穀、磨粉及澱粉製品製造業 凡從事穀物碾磨、製粉及澱粉製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 086)
	動物飼料配製業	動物飼料配製業 凡從事動物飼料或飼料添加物製造、調配等行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 087)
	其他食品製造業	其他食品製造業 凡從事 081 至 087 小類以外食品製造之行業均屬之，如烘焙炊蒸食品、麵條、粉條類食品、砂糖、糖果、茶、調味品、

級別	行業別	定義及內容
		調理食品等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 089)
	飲料製造業	飲料製造業 凡從事各種飲料製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 09)
	其他皮革毛皮製品製造業	其他皮革毛皮製品製造業 凡從事 1301 至 1303 細類以外皮革、毛皮及人造皮革製品製造之行業均屬之，如皮衣、皮帽、皮手套、皮帶、毛皮帽、毛皮手套、鞍具、轆具、非金屬（紡織品、皮革、塑膠）錶帶、皮革製鞋帶、馬鞭等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1309)
	紙漿、紙及紙製品製造業	紙漿、紙及紙製品製造業 凡從事紙漿、紙張、紙板及其製品製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 15)
	印刷及其輔助業	印刷及其輔助業 凡從事報紙、書籍、期刊等印刷品之印刷及其輔助活動之行業均屬之，如製版、裝訂等服務。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 161)
	基本化學材料製造業	基本化學材料製造業 凡從事以化合、分解、分餾、蒸發、萃取等物理或化學反應方法產生基本化學原料之行業均屬之，如化學元素、無機酸、強鹼等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 181)
	肥料製造業	肥料製造業 凡從事以化學方法製造化學肥料與土壤改進劑等行業均屬之，如氮肥、磷肥、尿素、天然磷酸鹽、天然鉀鹽及硝酸鹽鉀肥等製造。有機肥料之製造亦歸入本類。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1830)

級別	行業別	定義及內容
	人造纖維製造業	人造纖維製造業 凡從事以化學方法製造合成或再生纖維棉及絲之行業均屬之，如醋酸纖維、聚酯纖維、螺縐纖維、硝化纖維、銅鉍纖維、尼龍纖維、酪素纖維、聚丙烯纖維、聚丙烯（亞克力）纖維、碳纖維及聚氨基甲酸酯（PU）纖維等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1850）
	原料藥及西藥製造業	原料藥製造業 凡從事人或動物用醫藥品原料製造之行業均屬之，包括合成、抽取、醱酵、組織培養等。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2001） 西藥製造業 凡從事人或動物用藥品之加工調製，製成一定劑量及西藥劑型之行業均屬之。醫護材料如繃帶、消毒紗布、醫用石膏、敷料、外科腸線等製造亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2002）
	耐火材料業	耐火材料業 凡從事耐火材料製造之行業均屬之，如耐火泥、耐火磚、坩堝等製造。含有菱鎂礦、白雲石、鉻鐵礦等成份之耐火材料製造亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2321）
	其他陶瓷製品製造業	其他陶瓷製品製造業 凡從事 2321 至 2323 細類以外陶瓷製品製造之行業均屬之，如陶瓷餐具、陶瓷雕像、陶瓷裝飾品、科學或工業用陶瓷製品、陶瓷家具等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2329）
	預拌混凝土業	預拌混凝土業 凡從事將水泥、混凝土粒料及摻料（輸氣劑、飛灰、爐渣等），以水充分拌合後供運至工地澆鑄用之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2332）

級別	行業別	定義及內容
	未分類其他非金屬礦物製品製造業	其他非金屬礦物製品製造業 凡從事 231 至 234，及 2399 小類以外非金屬礦物製品製造之行業均屬之，如工業及研磨材料、石灰、石膏及其他非金屬礦物製品製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 239） 未分類其他非金屬礦物製品製造業（限瀝青混凝土、矽酸鈣絕緣熱材料、滑石粉、石英粉、爐石粉、碳酸鈣粉、硫酸鋇粉等製造業） 凡從事 2391 至 2393 細類以外之上述限定其他非金屬礦物製品製造之行業，如滑石粉、石英粉、矽酸鈣絕熱材料等製造。以瀝青、石油焦等石油副產品製造土木、建築材料及其他製品亦歸入本類（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2399）。其中瀝青混凝土製造業如其工廠登記證為 95 年 5 月前核發，則歸屬中華民國行業標準第 7 版分類編號 19 石油及煤製品製造業。 再生石製品製造業 依行政院主計處公布之中華民國行業標準編號 2399 未分類其他非金屬礦物製品製造業及 2209 其他塑膠製品製造業中僅限含人造石、再生石之加工或製造程序者。（再生石之加工須具有石材下腳料分類回收及成型之製程）（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2399）
	視聽電子產品製造業	視聽電子產品製造業 凡從事供家庭娛樂、汽車、擴音用途之視聽電子產品製造之行業均屬之，如電視機、錄放影機、家庭劇院視聽設備 CD 及 DVD 播放機、點唱機、揚聲器、擴音器、麥克風、耳機、家用攝影機、插槽（片）式電視遊樂器等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2730）
	鐘錶製造業	鐘錶製造業 凡從事鐘錶、計時器及其零配件製造之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2752）
	輻射及電子	輻射及電子醫學設備製造業

級別	行業別	定義及內容
	醫學設備製造業	凡從事輻射及電子醫學設備製造之行業均屬之，如 X 光設備、電腦斷層（CT）掃描儀、正子放射斷層（PET）掃描儀、食品殺菌輻射設備、磁共振造影（MRI）設備、醫學用超音波設備、心律調節器、助聽器、心電圖掃描器、電子醫學內視鏡設備等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2760）
	電力設備製造業	發電、輸電、配電機械製造業 凡從事發電、輸電、配電機械製造之行業均屬之，如發電配電設備及其專用變壓器、電動機、發電機、大電流控制開關及配電盤設備、電力用繼電器及工業用電力控制設備等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 281） 電池製造業 凡從事電池製造之行業均屬之，如原電池（內含二氧化錳、氧化汞、氧化銀等）、電力用蓄電池及其零件（隔離板、容器、蓋子）、鉛酸電池、鎳鎘電池、鋰電池、乾（濕）電池等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 282） 電線及配線器材製造業 凡從事電線及配線器材製造之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 283） 其他電力設備製造業 凡從事 281 至 285 小類以外電力設備製造之行業均屬之，如固態電池充電器、電力自動門裝置、電鈴、超音波洗滌機、不斷電設備（UPS）、電子記分板、電力交通號誌設備、燃料電池、具連接頭之延長線等製造。電力用之電容器、電阻器、換流器、整流裝置等製造亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 289）
	汽車製造業	汽車製造業 凡從事汽車製造之行業均屬之，如小客車、客貨兩用車、卡車、貨車、曳引車、越野車、高爾夫車、掃街車、運鈔車等製造。引擎及裝有引擎之車身底盤製造等亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 301） 車體製造業

級別	行業別	定義及內容
		凡從事汽車車體、拖車、半拖車、貨櫃等製造之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 302）
	其他運輸工具製造業	船舶及其零件製造業 凡從事船舶及海上結構物之建造、船舶專用機械及零件製造之行業均屬之，如客船、渡船、貨輪、油輪、拖船、軍艦、漁船、充氣船、帆船、電動船、氣墊船、水上摩托車、獨木舟、小艇、划艇、小帆船、鑽井台、浮式船塢、浮舟、潛水箱、浮式碼頭、浮筒、浮式儲槽、大平底船、駁船、浮式吊車、橡皮艇等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 311） 機車製造業 凡從事機車專用零配件製造之行業均屬之，如汽缸、曲軸、輪圈、制動系統、離合器等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 3121） 自行車及其零件製造業 凡從事自行車及其專用零配件製造之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 313） 未分類其他運輸工具及零件製造業 凡從事 311 至 313 小類以外之其他運輸工具及其專用零配件製造之行業均屬之，如軌道車輛、航空器、軍用戰鬥車輛、手推車、行李推車、購物車、畜力車、三輪車、病人用車（含動力發動）、嬰兒車等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 319）
	育樂用品製造業	育樂用品製造業 凡從事育樂用品製造之行業均屬之，如體育用品、玩具、樂器、文具等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 331）
	醫療器材及用品製造業	眼鏡製造業 凡從事眼鏡及其鏡片製造之行業均屬之，如矯正用眼鏡、太陽眼鏡、隱形眼鏡、潛水眼鏡、安全護目鏡等製造。眼鏡框、義眼製造亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 3321） 其他醫療器材及用品製造業

級別	行業別	定義及內容
		凡從事 3321 細類以外一般醫學、矯治、獸醫等用途之非電子醫療器材及用品製造之行業均屬之，如擔架、注射器、注射針、導尿管、插管、人工器官、義肢、假牙、齒模、牙科用黏固粉等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 3329）
	其它未分類製造業	拉鍊及鈕扣製造業 凡從事拉鍊、鈕扣製造之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 3392） 黏性膠帶業 以薄膜、紙、布、金屬膜等為基材塗上自黏性黏著劑之行業。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 3399）
	其他化學製品製造業	其他化學製品製造業 依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1990 未分類其他化學製品製造業中僅限工業觸媒、工業添加劑、工業助劑、電子工業用化學處理劑、鹽基化合物及其金屬衍生物。
D 級 (10%)	資料儲存媒體複製業	資料儲存媒體複製業 凡從事從母帶上將聲音、影像資料複製到磁性或光學媒體之行業均屬之，如影音光碟、遊戲光碟、錄音（影）帶等複製。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1620）
	電子零組件製造業	半導體製造業 凡從事半導體製造之行業均屬之，如積體電路（IC）及分離式元件製造。積體電路（IC）封裝及測試亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 261） 被動電子元件製造業 凡從事被動電子元件製造之行業均屬之，如電子用之電容器、電阻器、變阻器、繼電器、電感器、電阻裝置等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 262） 印刷電路板製造業 凡從事印刷電路板製造之行業均屬之。印刷電路銅箔基板製造亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國

級別	行業別	定義及內容
		行業標準分類編號 263) 光電材料及元件製造業 凡從事光電材料及元件製造之行業均屬之，如液晶面板及其組件、電漿面板及其組件、發光二極體、太陽能電池等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 264) 未分類其他電子零組件製造業 凡從事 2691 及 2692 細類以外之其他電子零組件製造之行業均屬之，如電子連接器(線)、濾波器、轉換器、電磁閥、石英振盪器、通訊微波元件等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2699)
	電腦、電子產品及光學製品製造業	印刷電路板組件製造業 凡從事印刷電路板組件製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2691) 電腦及其週邊設備製造業 凡從事電腦及其週邊設備製造或組裝之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 271) 通訊傳播設備製造業 凡從事電話、有線通訊傳播設備、無線通訊傳播設備、廣播及電視傳播設備等製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 272) 資料儲存媒體製造業 凡從事磁性及光學之空白資料儲存媒體製造之行業均屬之，如空白錄音(影)帶、磁片(帶)、光碟片等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 274) 光學儀器及設備製造業 凡從事光學儀器及設備製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 277)
	照明設備製造業	照明設備製造業 凡從事電燈泡、燈管及照明器具等製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 284)

資料來源：同表 2-19。

第3節 我國外籍勞工引進現況與分析

1970、80年代臺灣的經濟快速成長，不僅對外貿易大幅提昇，政府的各種重大公共建設也在積極推動，且當時臺灣地區之失業率仍維持在相當低的水準，例如在1996年之前一直維持在2%左右，低於日本、韓國和新加坡，人力缺乏的情形嚴重，於是開始有引進外勞的需求。此後十年臺灣產業進入轉型階段，勞動力結構也開始有明顯的轉變，同時，臺灣高等教育擴張，減少了年輕人口進入勞動力市場，加上因經濟的蓬勃發展，帶來國民所得與消費能力的提升，民眾對於基層製造與營造業等需要體力且具危險性之行業望之卻步，所謂的3K行業更是乏人問津。在另一方面，女性教育程度的提升，就業機會與能力的增加，以及女性意識的抬頭，越來越多女性跳脫家事勞務的羈絆而走向就業市場；再加人口的高齡化，導致家庭照顧者人力的需求的驟升，於是家事工作人力供需也產生了落差。

1980年代以後，重大工程與製造業缺工情形越來越明顯，家中有幼兒或老人需要照顧的情形也越趨於普遍。然而，臺灣勞力薪資水準節節上升，國內業者之生產成本跟著上揚，同時，東南亞地區國家，尤其是中國大陸的產業競爭力在快速提昇，對國內業界形成壓力。為了降低成本，增加產業競爭力，外勞的引進成為一股潮流。於是1980年代中葉，即有不少外籍勞工持短期觀光簽證入境臺灣，然後以逾期停留的方式，在台非法工作；其中甚至有持假護照或偷渡的方式進入臺灣者。

由於政府推動 [14項重大建設](#)，行政院勞工委員會自1989年開放外籍勞工來台工作，在考量市場之人力需求與勞力不足之產業情況下，依據「限業限量」原則，於是以「專案方式」正式引進第一批低技術外勞。1992年《[就業服務法](#)》通過，其中設有外籍勞工專章，允許民間產業引進外勞，並且逐次放寬引進的行業種類。當時對外勞政策的爭議主要有三項，一是外勞是否會影響國民工作權，二是外勞在國內的基本人權如何保障，三是[外勞仲介制度](#)的高額仲介費造成剝削。

我國近 10 年來聘用外籍勞工人數的變化如表 2-20 所示，可看出產業外籍勞工的聘用在 2009 年金融海嘯時大幅減少，近二年來因為景氣復甦，外籍勞工聘用人數逐步增加，2011 年 12 月底止，外籍勞工人數為 42 萬 5,660 人；與 2010 年同月比較，大幅增加 6 萬 6,007 人或 12.1%；其中產業外勞為 22 萬 7,806 人，占 53.5%，社福外勞為 19 萬 7,854 人，占 46.5%。就行業別來看，外籍勞工在台從事工作以製造業 21 萬 5,271 人(其中依「重大投資」條件引進之外勞人數仍有 2 萬 9,348 人)，占 50.6%為最多，其次為看護工 19 萬 5,726 人，占 46.0%；再次為船員 8,670 人，占 2.0%；而以營造業與家庭幫傭分別為 3,865 人占 0.9%及 2,128 人占 0.5%較少。

至今(2012)年 6 月底，我國產業外勞人數較去(2011)年底續增 1 萬 463 人至 23 萬 8,269 人，較上(5)月底增加 1.05%，其中從事製造業 22 萬 5,662 人最多(其中依「重大投資」條件引進之外勞人數減少為 2 萬 2,015 人)，占 94.71%；農林漁牧業（船員）8,914 人，占 3.74%；營造業 3,693 人，占 1.55%。社福外勞亦較去(2011)年底增加 3,857 人達 20 萬 1,711 人，較上(5)月底增加 0.46%，其中 9 成 9 均為看護工，計 19 萬 9,621 人最多，占 98.96%，家庭幫傭則為 2,090 人。

另根據勞委會職訓局的統計數據顯示，迄 2012 年 6 月底止，在新制（核配比例分為五級）下，3K3 班外勞核配人數為 16 萬 5,487 人，實際引進 72,288 人，實際引進比例只有 43.68%。若按行業別觀察（如表 2-21 所示），核配人數以「金屬機電、運輸、電子零組件、通訊傳播、視聽電子產品加工製程作業」32,397 人最多，其次依序為「金屬機電、運輸及被動電子元件前製程作業」29,437 人、「金屬機電、運輸、電子零組件後製程作業」21,928 人「塑膠製品製造」12,567 人以及「印染整理加工」10,363 人；實際引進人數前五名同前核配人數排序，依序為「金屬機電、運輸、電子零組件、通訊傳播、視聽電子產品加工製程作業」14,857 人「金屬機電、運輸及被動電子元件前製程作業」14,503 人、「金屬機電、運輸、電子零組件後製程作業」10,637 人、「塑膠製品製造」6,476 人以及「印染整理加工」4,467 人。

若以實際引進人數除以核配人數計算實際引進比例，則以「電子資訊產業有毒氣體及化學處理製程」（23.98%）、「食品加工製造」（27.48%）

及「皮革製成品、育樂用品等製造」(28.84%)的引進比例最低，皆不及三成；引進比例較高者則有「人造纖維製造」(72.65%)、「合板及組合材料製造」(65.25%)「輻射、電子醫學及其他醫療器材設備製造」(63.94%)及「皮革及毛皮整製」(58.91%)、「光學產品加工」(58.38%)，除「人造纖維製造」、「合板及組合材料製造」、「輻射、電子醫學及其他醫療器材設備製造」外，其他行業(製程)引進比例都不及六成。

若按縣市別來看(如表 2-22 所示)，核配人數以「桃園縣」42,284 人最多，其次依序為「臺中市」28,830 人「臺南市」20,147 人「新北市」18,241 人以及「彰化縣」18,049 人；實際引進人數前五名則依序為「桃園縣」16,358 人最多「臺中市」12,619 人「新北市」9,341 人「臺南市」8,471 人以及「彰化縣」8,273 人。

各縣市外勞聘僱實際引進比例以「連江縣」及「澎湖縣」100%最高；「臺北市」引進比例最低，只有 18.41%，其次引進比例較低者依序為「基隆市」的 29.44%、「雲林縣」的 38.30%及「桃園縣」的 38.69%，前揭縣市實際引進比例皆未及四成。縱使是名額早已停止核配的舊制(3K3 班 3 級制)，實際引進人數占核配人數比例平均也只有 19.95%(如表 2-23 與表 2-24 所示)。

表 2-20 我國近 10 年僱用外籍勞工人數一覽表

單位：人

年月底別	總 計	產 業 外 籍 勞 工						社 福 外 籍 勞 工		
		計	農、林、漁、 牧業 (國內外船 員)	製 造 業		營 造 業		計	看護工	家庭幫傭
					重大投資		重大 公共工程			
2001 年底	304,605	191,671	1,249	157,055	61,258	33,367	29,619	112,934	103,780	9,154
2002 年底	303,684	182,973	2,935	156,697	64,183	23,341	21,191	120,711	113,755	6,956
2003 年底	300,150	179,552	3,396	162,039	70,354	14,117	12,747	120,598	115,724	4,874
2004 年底	314,034	182,967	3,089	167,694	76,125	12,184	7,763	131,067	128,223	2,844
2005 年底	327,396	183,381	3,147	166,928	79,569	13,306	6,193	144,015	141,752	2,263
2006 年底	338,755	184,970	3,322	169,903	83,993	11,745	5,884	153,785	151,391	2,394
2007 年底	357,937	195,709	3,786	183,329	86,582	8,594	5,992	162,228	159,702	2,526
2008 年底	365,060	196,633	4,865	185,624	74,757	6,144	4,467	168,427	165,898	2,529
2009 年底	351,016	176,073	6,452	165,790	56,573	3,831	2,725	174,943	172,647	2,296
2010 年底	379,653	193,545	7,745	182,192	46,644	3,608	2,833	186,108	183,826	2,282
2011 年底	425,660	227,806	8,670	215,271	29,348	3,865	3,313	197,854	195,726	2,128
2012 年底										
1 月底	426,378	226,754	8,634	214,311	28,641	3,809	3,258	199,624	197,538	2,086
2 月底	429,824	229,479	8,627	217,128	27,485	3,724	3,199	200,345	198,277	2,068
3 月底	433,956	233,136	8,637	220,771	26,259	3,728	3,233	200,820	198,770	2,050
4 月底	434,325	234,009	8,660	221,651	24,983	3,698	3,201	200,316	198,263	2,053
5 月底	436,593	235,802	8,757	223,401	23,451	3,644	3,125	200,791	198,744	2,047
6 月底	439,980	238,269	8,914	225,662	22,015	3,693	3,169	201,711	199,621	2,090

資料來源：行政院勞工委員會，勞動統計月報。

表 2-21 3K3 班 5 級制核配人數與聘僱外勞人數比例（依行業別區分）

2012 年 6 月底

單位：人

行業別	核配人數	聘僱人數	聘僱外勞人數佔核配人數比率	聘僱外勞人數佔核配人數比率排序
人造纖維製造	117	85	72.65%	1
水泥製品製造	462	183	39.61%	24
皮革及毛皮整製	589	347	58.91%	4
皮革製成品、育樂用品等製造	2,718	784	28.84%	32
石材製品製造	1,082	546	50.46%	10
光電材料及組件製造	5,750	547	9.51%	35
光學產品加工	334	195	58.38%	5
印刷品製造	984	528	53.66%	7
印染整理加工	10,363	4,467	43.11%	20
合成樹脂、接著劑及塑膠原料製造	2,650	1,076	40.60%	22
合板及組合材料製造	708	462	65.25%	2
成衣服飾品製造	2,012	799	39.71%	23
金屬機電、運輸、電子零組件、通訊傳播、視聽電子產品加工製程作業	32,397	14,857	45.86%	13
金屬機電、運輸、電子零組件後製程作業	21,928	10,637	48.51%	12
金屬機電、運輸及被動電子元件前製程作業	29,437	14,503	49.27%	11
玻璃原料處理及加工製造	2,705	935	34.57%	29
耐火、黏土建築材料及陶瓷製品製造業	1,019	401	39.35%	25
食用油脂加工	22	8	36.36%	28
食品加工製造	8,908	2,448	27.48%	33
原料及西藥製造	371	116	31.27%	31
家具加工	1,221	700	57.33%	6
紡紗及不織布製造	3,385	1,286	37.99%	27
紙漿、紙及紙製品製造	1,593	724	45.45%	14
基本化學材料及肥料製造	887	383	43.18%	19
混凝土、石膏、其他非金屬礦物製品製造業	782	351	44.88%	16
塑膠製品製造	12,567	6,476	51.53%	8
塗料、染料及顏料製造	691	264	38.21%	26
農藥及環境衛生用藥原料處理、加工	89	45	50.56%	9
電子資訊產業人工插件及組裝、人工調整及修補、人工目檢及檢驗	4,548	2,034	44.72%	17
電子資訊產業有毒氣體及化學處理製程	2,256	541	23.98%	34
廢棄物資源化再利用	698	307	43.98%	18
橡膠製品製造	6,988	2,890	41.36%	21
磨粉及飼料加工	537	171	31.84%	30
輻射、電子醫學及其他醫療器材設備製造	416	266	63.94%	3
織造	4,273	1,926	45.07%	15
總計	165,487	72,288	43.68%	-

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局外國人聘僱許可與管理組。

表 2-22 3K3 班 5 級制核配人數與聘僱外勞人數比例（依縣市別區分）

2012 年 6 月底

單位：人

評估實施 3K 產業外勞 5 級制
對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響

縣市別	核配人數	聘僱人數	聘僱外勞人數佔 核配人數比率	聘僱外勞人數佔 核配人數比率排序
宜蘭縣	1,061	471	44.39%	11
花蓮縣	550	320	58.18%	3
南投縣	2,573	1,292	50.21%	7
屏東縣	1,836	944	51.42%	4
苗栗縣	3,279	1,479	45.11%	10
桃園縣	42,284	16,358	38.69%	15
高雄市	11,111	5,653	50.88%	6
基隆市	445	131	29.44%	17
連江縣	5	5	100.00%	1
雲林縣	4,337	1,661	38.30%	16
新北市	18,241	9,341	51.21%	5
新竹縣	9,074	3,747	41.29%	14
嘉義縣	2,900	1,360	46.90%	8
彰化縣	18,049	8,273	45.84%	9
臺中市	28,830	12,619	43.77%	12
臺北市	728	134	18.41%	18
臺東縣	26	16	61.54%	2
臺南市	20,147	8,471	42.05%	13
澎湖縣	11	11	100.00%	1
總計	165,487	72,288	43.68%	-

資料來源：同表 2-22。

表 2-23 3K3 班 3 級制核配人數與聘僱外勞人數比例（依行業別區分）

2012 年 6 月底

單位：人

行業別	核配人數	聘僱人數	聘僱外勞人數佔核配人數比率
人造纖維加工絲業	41	2	4.88%
人造纖維製造業	44	19	43.18%
不織布	15	5	33.33%
手工具	5	1	20.00%
水泥製品製造	495	110	22.22%
未分類其他食品製造業	408	45	11.03%
皮革及毛皮整製	1,045	231	22.11%
石材製品製造	902	223	24.72%
石材製品製造業	7	4	57.14%
光電材料及組件製造	1,959	171	8.73%
光學產品加工	662	83	12.54%
印刷品製造	1,723	306	17.76%
印刷業	203	22	10.84%
印染整理加工	2,430	1,138	46.83%
印染整理業	292	289	98.97%
合成樹脂、接著劑及塑膠原料製造	384	150	39.06%
合成樹脂及接著劑製造業	14	10	71.43%
合板及組合木材製造業	14	3	21.43%
合板及組合材料製造	360	102	28.33%
成衣服飾品製造	2,323	401	17.26%
冷凍冷藏肉類製造業	54	2	3.70%
冷凍調理食品製造業	120	40	33.33%
育樂用品製造業	215	32	14.88%
金屬表面處理及熱處理業	8	1	12.50%
金屬製品製造業螺絲業	407	85	20.88%
金屬機電、運輸、電子零組件後製程作業	36,885	5,465	14.82%
金屬機電、運輸及被動電子元件前製程作業	35,771	7,131	19.94%
金屬機電及運輸加工製程作業	34,195	5,946	17.39%
金屬鍛造業	6	26	433.33%
染料、塗料及顏料製造業	50	2	4.00%
玻璃及其製品製造業	81	50	61.73%
玻璃原料處理及加工製造	1,799	455	25.29%
耐火、黏土建築材料及陶瓷衛浴設備製造	733	220	30.01%
耐火材料業	6	9	150.00%
食用油脂加工	26	5	19.23%

評估實施 3K 產業外勞 5 級制
對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響

行業別	核配人數	聘僱人數	聘僱外勞人數佔核配人數比率
食品加工製造	8,885	1,463	16.47%
原料及西藥製造	631	48	7.61%
家具加工	1,073	222	20.69%
家具業	87	25	28.74%
紡紗及不織布製造	1,392	560	40.23%
紡紗業	27	19	70.37%
紡織手套製造業	22	1	4.55%
紙漿、紙及紙器製造	3,018	460	15.24%
紙漿及紙製造業	16	2	12.50%
基本化學材料及肥料製造	656	142	21.65%
基本金屬製造業	190	147	77.37%
混凝土、石膏、石油及煤製品製造	750	193	25.73%
陶瓷業（黏土建築材料、衛浴設備）	306	4	1.31%
塑膠製品製造	8,845	3,408	38.53%
塑膠製品製造業	783	384	49.04%
塗料、染料及顏料製造	616	118	19.16%
照明設備製造業	3	2	66.67%
資源化產業	63	13	20.63%
農藥及環境衛生用藥原料處理、加工	117	22	18.80%
運輸工具製造修配業(汽車、機車、自行車和)	1,398	140	10.01%
電子資訊產業人工插件及組裝、人工調整及修補、人工目檢及檢驗	5,286	692	13.09%
電子資訊產業有毒氣體及化學處理製程	2,936	253	8.62%
電子零組件製造業	7,677	1,443	18.80%
電腦、電子產品及光學製品製造業	1,334	185	13.87%
電線電纜業	160	22	13.75%
預拌混凝土業	28	6	21.43%
酸鹼業	49	25	51.02%
廢棄物資源化處理	1,086	166	15.29%
模具業	44	10	22.73%
鞋類、育樂用品及拉鍊等製造	1,965	397	20.20%
橡膠製品製造	2,533	1,113	43.94%
橡膠製品製造業	277	87	31.41%
機械設備製造業	2,747	399	14.52%
磨粉及飼料加工	597	102	17.09%
輻射、電子醫學及其他醫療器材設備製造	877	165	18.81%
黏性膠帶業	2	1	50.00%
織造	4,588	1,600	34.87%
織造業	164	65	39.63%
總計	184,910	36,888	19.95%

資料來源：同表 2-22。

表 2-24 3K3 班 3 級制核配人數與聘僱外勞人數比例（依縣市別區分）

2012 年 6 月底			單位：人
縣市別	核配人數	聘僱人數	聘僱外勞人數佔核配人數比率
宜蘭縣	1,649	267	16.19%
花蓮縣	538	149	27.70%
南投縣	3,059	679	22.20%
屏東縣	1,944	329	16.92%
苗栗縣	7,825	809	10.34%
桃園縣	40,738	8,815	21.64%
高雄市	12,963	2,427	18.72%
基隆市	387	71	18.35%
連江縣	17	7	41.18%
雲林縣	3,598	706	19.62%
新北市	23,551	5,266	22.36%
新竹縣	12,135	1,918	15.81%
嘉義縣	2,911	602	20.68%
彰化縣	21,156	4,722	22.32%
臺中市	35,809	6,857	19.15%
臺北市	325	53	16.31%
臺東縣	57	13	22.81%
臺南市	16,245	3,196	19.67%
澎湖縣	3	2	66.67%
總計	184,910	36,888	19.95%

資料來源：同表 2-22。

第四節 我國 3K 產業外籍勞工人數上限推估

根據 2011 年 9 月 16 日勞委會最新修正公告《外國人從事就業服務法第 46 條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準》之規定，企業得聘用外籍勞工人數，須先行經工業局核定所屬級別後，依「雇主申請當月前 2 個月之前 1 年僱用員工平均人數」乘上外勞核配額度，就是該工廠可以聘請外勞人數，須注意的是實際可以引進外勞人數還要減去已經聘僱外

勞再減去因逃逸等被管制人數還有已被核准卻還未引進的人數。適用新 5 級制外勞核配之 3K 產業計有 88 個，A+（35%）有 4 個行業、A（25%）有 8 個行業、B（20%）有 26 個行業、C（15%）有 34 個行業、D（10%）有 16 個行業。此外，新制同時針對千人以上大型企業再作調降，「雇主申請當月前 2 個月之前 1 年僱用員工平均人數」達千人以上者，採遞減方式刪減比率，1 千人以上至未滿 2 千人之大型企業外勞比率調降 1%，2 千人以上未滿 3 千人企業則調降 2%，至於 3 千人以上之大型企業外勞比率調降 3%（以下簡稱「千人刪減」）。例如，如工廠一年僱用員工平均人數為 3,500 人，屬於 D 級行業，核配率為 10%，其申請初次招募人數為 305 名外勞，算式【 $1,000 \times 10\% + 1,000 \times 9\% + 1,000 \times 8\% + 500 \times 7\% = 305$ 】。

依循前揭外勞核配額度計算方式，本計畫首先引用委辦單位所提供目前引進外勞之 3K 產業廠商(包括一般製造業、重大投資製造業、定額 3K3 班、3K3 級制及 3K3 級制，計 21,444 筆)2012 年 6 月底止之勞保投保人數依行業別及新 5 級制外勞核配級別予以交叉歸類，統計結果如表 2-26 所示。2012 年 6 月底止我國引進外勞 3K 產業廠商之勞保投保人數合計有 146 萬 8,067 人，其中以「金屬機電、運輸、電子零組件、通訊傳播、視聽電子產品加工製程作業」29 萬 6,869 人最多，其次依序為「金屬機電、運輸、電子零組件後製程作業」24 萬 717 人、「金屬機電、運輸及被動電子元件前製程作業」22 萬 5,460 人，前三名皆為電子、電機產業，勞保投保人數皆超過 20 萬人，第四、五名則分別為「塑膠製品製造」9 萬 7,036 人以及「電子資訊產業人工插件及組裝、人工調整及修補、人工目檢及檢驗」9 萬 3,541 人。另依核配級別進行統計歸納分析，適用 A+ 級別之廠商的勞保投保人數計有 10 萬 1,056 人(占 6.88%)、A 級別有 7 萬 5,043 人(占 5.11%)、B 級別有 64 萬 7,248 人(占 43.80%)、C 級別 23 萬 6,574 人(占 16.11%)、D 級別 41 萬 2,303 人(占 28.08%)。

以「2012 年 6 月底止之勞保投保人數」做為「雇主申請當月前 2 個月之前 1 年僱用員工平均人數」之代理變數(proxy variable)，乘以該企業核定之外勞核配額度，即可計算出各企業可獲核配之外勞人數，依行業別

及新 5 級制外勞核配級別予以交叉歸類，並考慮「千人刪減」因子，我國外勞核配上限人數估算結果如表 2-27、表 2-28、表 2-29 所示。

未核算千人以上企業調降核配比率所估算之我國 3K 產業外勞核配上限人數如表 2-27 所示，未考慮「千人刪減」因素，估算我國 3K 產業廠商外勞核配上限人數合計為 25 萬 9,465 人。其中以「金屬機電、運輸、電子零組件、通訊傳播、視聽電子產品加工製程作業」5 萬 1,098 人最多，其次依序為「金屬機電、運輸及被動電子元件前製程作業」4 萬 7,993 人、「金屬機電、運輸、電子零組件後製程作業」3 萬 9,448 人，前三名皆為電子、電機產業，其次核配人數超過萬名者則依序分別為「塑膠製品製造」1 萬 9,042 人、「印染整理加工」1 萬 5,909 人以及「食品加工製造」1 萬 1,518 人。另依核配級別進行統計歸納分析，以適用 B 級別 12 萬 8,618 人（占 49.57%）人數最多，其次依序為 D 級別 4 萬 1,230 人（占 15.89%）、C 級別 3 萬 5,486 人（占 13.68%）、A+ 級別核配人數 3 萬 5,370 人（占 13.63%），而以 A 級別 1 萬 8,781 人（占 7.40%）。

根據企業勞保人數規模及「千人刪減」公式，本計畫核算 3K 產業大型企業外勞聘僱核減人數如表 2-28 所示。因「千人刪減」規定，我國 3K 產業受影響之行業計有 18 個，廠商外勞核減人數估算約有 5,693 人。其中以「光電材料及組件製造」1,558 人最多，其次依序為「電子資訊產業有毒氣體及化學處理製程」1,047 人、「電子資訊產業人工插件及組裝、人工調整及修補、人工目檢及檢驗」896 人、「金屬機電、運輸、電子零組件、通訊傳播、視聽電子產品加工製程作業」785 人、以及「金屬機電、運輸、電子零組件後製程作業」674 人。另依核配級別進行統計歸納分析，核減人數以適用 D 級別 3,846 人（占 67.56%）占絕大多數，其次依序為 C 級別 1,094 人（占 19.22%）、其餘及別因多中小企業廠商，外勞核配人數較不受「千人刪減」規定之影響，因此刪減人數皆未滿 300 人，分別為 B 級別 257 人（占 4.51%）、A 級別 256 人（占 4.50%）、A+ 級別 241 人（占 4.23%）。

扣除表 2-28 之人數，重新估算我國 3K 產業外勞核配上限人數如表 2-29 所示。考慮「千人刪減」因素，估算我國 3K 產業廠商外勞核配上限人數合計為 25 萬 3,772 人，較我國目前(2012 年 6 月)製造業 22 萬 5,662 人（其

中依「重大投資」條件引進之外勞人數為 2 萬 2,015 人) 高出 2 萬 8,110 人。其中以「金屬機電、運輸、電子零組件、通訊傳播、視聽電子產品加工製程作業」5 萬 313 人最多，其次依序為「金屬機電、運輸及被動電子元件前製程作業」4 萬 7,913 人「金屬機電、運輸、電子零組件後製程作業」3 萬 8,774 人，前三名皆為電子、電機產業，其次核配人數超過萬名者則依序分別為「塑膠製品製造」1 萬 9,007 人、「印染整理加工」1 萬 5,703 人以及「食品加工製造」1 萬 1,349 人。另依核配級別進行統計歸納分析，以適用 B 級別 12 萬 8,361 人（占 50.58%）人數最多，其次依序為 D 級別 3 萬 7,385 人（占 14.73%）、A+ 級別核配人數 3 萬 5,129 人（占 13.84%）、C 級別 3 萬 4,392 人（占 13.55%），而以 A 級別 1 萬 8,505 人（占 7.29%）為較少。

另針對近日向勞委會職訓局陳情調整放寬外勞核配比率案，進行外勞引進人數增額評估結果如表 2-30 所示，預計增額人數以「塑膠製品業」（原核配比率 20%，陳情建議核配比率 30%）7,704 人居首，其次依序為「塑膠製品業」（原核配比率 20%，陳情建議核配比率 30%）7,704 人、「食品製造業」（原核配比率 15%，陳情建議核配比率 20%）2,697 人、「染整業」（原核配比率 25%，陳情建議核配比率 30%）2,347 人、「電力設備製造業」（原核配比率 15%，陳情建議核配比率 20%）1,320 人、「其他運輸工具製造業」（原核配比率 15%，陳情建議核配比率 20%）1,225 人，以及「印刷電路板製造業」（原核配比率 10%，陳情建議核配比率 15%）1,044 人。其他陳情行業預估外勞引進增額人數則未及千人。

表 2-25 3K 產業廠商勞保投保人數

2012 年 6 月底

單位：人

行 業 別	總數	核配級別				
		A+	A	B	C	D
人造纖維製造	1,050	-	-	-	1,050	-
水泥製品製造	7,183	-	-	7,183	-	-
皮革及毛皮整製	7,278	-	-	7,278	-	-
皮革製成品、育樂用品等製造	16,205	-	5,026	2,622	8,557	-
石材製品製造	4,648	-	4,648	-	-	-
光電材料及組件製造	65,684	-	-	14	7	65,663
光學產品加工	2,756	-	-	-	1,867	889
印刷品製造	14,379	-	-	-	14,379	-
印染整理加工	47,290	40,868	6,422	-	-	-
合成樹脂、接著劑及塑膠原料製造	11,397	-	11,397	-	-	-
合板及組合材料製造	5,753	-	-	5,731	22	-
成衣服飾品製造	15,619	-	1,719	13,900	-	-
金屬機電、運輸、電子零組件、通訊傳播、視聽電子產品加工製程作業	296,869	14,909	5,757	152,584	31,242	92,377
金屬機電、運輸、電子零組件後製程作業	240,717	23,963	1,239	80,965	22,061	112,489
金屬機電、運輸及被動電子元件前製程作業	225,460	21,316	6,952	186,069	9,365	1,758
玻璃原料處理及加工製造	14,729	-	-	14,729	-	-
耐火、黏土建築材料及陶瓷製品製造	6,618	-	-	5,243	1,375	-
食用油脂加工	479	-	-	479	-	-
食品加工製造	73,825	-	-	8,875	64,950	-
原料及西藥製造	2,839	-	-	-	2,839	-
家具加工	9,798	-	-	9,798	-	-
紡紗及不織布製造	9,979	-	-	9,979	-	-
紙漿、紙及紙製品製造	20,132	-	-	-	20,132	-
基本化學材料及肥料製造	9,591	-	-	-	9,591	-
混凝土、石膏、其他非金屬礦物製品製造業	11,042	-	-	51	10,991	-
塑膠製品製造	97,036	-	-	93,380	-	3,656
塗料、染料及顏料製造	5,301	-	-	5,301	-	-
農藥及環境衛生用藥原料處理、加工	670	-	-	670	-	-
電子資訊產業人工插件及組裝、人工調整及修補、人工目檢及檢驗	93,541	-	159	-	27,428	65,954
電子資訊產業有毒氣體及化學處理製程	66,299	-	-	-	-	66,299
廢棄物資源化再利用	4,263	-	-	4,263	-	-
橡膠製品製造	34,942	-	31,724	-	-	3,218
磨粉及飼料加工	3,167	-	-	-	3,167	-
輻射、電子醫學及其他醫療器材設備製造	7,551	-	-	-	7,551	-
織造	33,977	-	-	33,977	-	-
總 計	1,468,067	101,056	75,043	643,091	236,574	412,303

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局外國人聘僱許可與管理組。

表 2-26 3K 產業外勞核配上限人數(未核算千人以上企業調降核配比率)

評估實施 3K 產業外勞 5 級制
對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響

單位：人

行 業 別	總數	核配級別				
		A+	A	B	C	D
人造纖維製造	158	-	-	-	158	-
水泥製品製造	1,437	-	-	1,437	-	-
皮革及毛皮整製	1,456	-	-	1,456	-	-
皮革製成品、育樂用品等製造	3,064	-	1,257	524	1,284	-
石材製品製造	1,162	-	1,162	-	-	-
光電材料及組件製造	6,570	-	-	3	1	6,566
光學產品加工	369	-	-	-	280	89
印刷品製造	2,157	-	-	-	2,157	-
印染整理加工	15,909	14,304	1,606	-	-	-
合成樹脂、接著劑及塑膠原料製造	2,849	-	2,849	-	-	-
合板及組合材料製造	1,150	-	-	1,146	3	-
成衣服飾品製造	3,210	-	430	2,780	-	-
金屬機電、運輸、電子零組件、通訊傳播、視聽電子產品加工製程作業	51,098	5,218	1,439	30,517	4,686	9,238
金屬機電、運輸、電子零組件後製程作業	39,448	8,387	310	16,193	3,309	11,249
金屬機電、運輸及被動電子元件前製程作業	47,993	7,461	1,738	37,214	1,405	176
玻璃原料處理及加工製造	2,946	-	-	2,946	-	-
耐火、黏土建築材料及陶瓷製品製造	1,255	-	-	1,049	206	-
食用油脂加工	96	-	-	96	-	-
食品加工製造	11,518	-	-	1,775	9,743	-
原料及西藥製造	426	-	-	-	426	-
家具加工	1,960	-	-	1,960	-	-
紡紗及不織布製造	1,996	-	-	1,996	-	-
紙漿、紙及紙製品製造	3,020	-	-	-	3,020	-
基本化學材料及肥料製造	1,439	-	-	-	1,439	-
混凝土、石膏、其他非金屬礦物製品製造業	1,659	-	-	10	1,649	-
塑膠製品製造	19,042	-	-	18,676	-	366
塗料、染料及顏料製造	1,060	-	-	1,060	-	-
農藥及環境衛生用藥原料處理、加工	134	-	-	134	-	-
電子資訊產業人工插件及組裝、人工調整及修補、人工目檢及檢驗	10,749	-	40	-	4,114	6,595
電子資訊產業有毒氣體及化學處理製程	6,630	-	-	-	-	6,630
廢棄物資源化再利用	853	-	-	853	-	-
橡膠製品製造	8,253	-	7,931	-	-	322
磨粉及飼料加工	475	-	-	-	475	-
輻射、電子醫學及其他醫療器材設備製造	1,133	-	-	-	1,133	-
織造	6,795	-	-	6,795	-	-
總 計	259,465	35,370	18,761	128,618	35,486	41,230

資料來源：本研究估算結果。

表 2-27 千人以上 3K 企業刪減外勞核配人數

單位：人

行 業 別	總數	核配級別				
		A+	A	B	C	D
人造纖維製造	-	-	-	-	-	-
水泥製品製造	5	-	-	5	-	-
皮革及毛皮整製	52	-	-	52	-	-
皮革製成品、育樂用品等製造	6	-	6	-	-	-
石材製品製造	-	-	-	-	-	-
光電材料及組件製造	1,558	-	-	-	-	1,558
光學產品加工	-	-	-	-	-	-
印刷品製造	-	-	-	-	-	-
印染整理加工	206	204	3	-	-	-
合成樹脂、接著劑及塑膠原料製造	14	-	14	-	-	-
合板及組合材料製造	-	-	-	-	-	-
成衣服飾品製造	20	-	-	20	-	-
金屬機電、運輸、電子零組件、通訊傳播、視聽電子產品加工製程作業	785	1	19	47	25	693
金屬機電、運輸、電子零組件後製程作業	674	36	133	11	494	-
金屬機電、運輸及被動電子元件前製程作業	80	-	1	71	8	-
玻璃原料處理及加工製造	10	-	-	10	-	-
耐火、黏土建築材料及陶瓷製品製造	-	-	-	-	-	-
食用油脂加工	-	-	-	-	-	-
食品加工製造	169	-	-	-	169	-
原料及西藥製造	-	-	-	-	-	-
家具加工	-	-	-	-	-	-
紡紗及不織布製造	-	-	-	-	-	-
紙漿、紙及紙製品製造	-	-	-	-	-	-
基本化學材料及肥料製造	-	-	-	-	-	-
混凝土、石膏、其他非金屬礦物製品製造業	-	-	-	-	-	-
塑膠製品製造	34	-	-	32	-	2
塗料、染料及顏料製造	-	-	-	-	-	-
農藥及環境衛生用藥原料處理、加工	-	-	-	-	-	-
電子資訊產業人工插件及組裝、人工調整及修補、人工目檢及檢驗	896	-	-	-	386	510
電子資訊產業有毒氣體及化學處理製程	1,047	-	-	-	-	1,047
廢棄物資源化再利用	-	-	-	-	-	-
橡膠製品製造	115	-	80	-	-	35
磨粉及飼料加工	-	-	-	-	-	-
輻射、電子醫學及其他醫療器材設備製造	12	-	-	-	12	-
織造	9	-	-	9	-	-
總 計	5,693	241	256	257	1,094	3,846

資料來源：同表 2-26。

表 2-28 3K 產業外勞核配上限人數(已核算千人以上企業調降核配比率)

單位：人

行 業 別	總數	核配級別				
		A+	A	B	C	D
人造纖維製造	158	-	-	-	158	-
水泥製品製造	1,432	-	-	1,432	-	-
皮革及毛皮整製	1,404	-	-	1,404	-	-
皮革製成品、育樂用品等製造	3,058	-	1,250	524	1,284	-
石材製品製造	1,162	-	1,162	-	-	-
光電材料及組件製造	5,012	-	-	3	1	5,008
光學產品加工	369	-	-	-	280	89
印刷品製造	2,157	-	-	-	2,157	-
印染整理加工	15,703	14,100	1,603	-	-	-
合成樹脂、接著劑及塑膠原料製造	2,835	-	2,835	-	-	-
合板及組合材料製造	1,150	-	-	1,146	3	-
成衣服飾品製造	3,190	-	430	2,760	-	-
金屬機電、運輸、電子零組件、通訊傳播、視聽電子產品加工製程作業	50,313	5,217	1,421	30,470	4,661	8,544
金屬機電、運輸、電子零組件後製程作業	38,774	8,351	177	16,182	2,815	11,249
金屬機電、運輸及被動電子元件前製程作業	47,913	7,461	1,737	37,143	1,397	176
玻璃原料處理及加工製造	2,936	-	-	2,936	-	-
耐火、黏土建築材料及陶瓷製品製造	1,255	-	-	1,049	206	-
食用油脂加工	96	-	-	96	-	-
食品加工製造	11,349	-	-	1,775	9,574	-
原料及西藥製造	426	-	-	-	426	-
家具加工	1,960	-	-	1,960	-	-
紡紗及不織布製造	1,996	-	-	1,996	-	-
紙漿、紙及紙製品製造	3,020	-	-	-	3,020	-
基本化學材料及肥料製造	1,439	-	-	-	1,439	-
混凝土、石膏、其他非金屬礦物製品製造業	1,659	-	-	10	1,649	-
塑膠製品製造	19,007	-	-	18,644	-	364
塗料、染料及顏料製造	1,060	-	-	1,060	-	-
農藥及環境衛生用藥原料處理、加工	134	-	-	134	-	-
電子資訊產業人工插件及組裝、人工調整及修補、人工目檢及檢驗	9,853	-	40	-	3,728	6,085
電子資訊產業有毒氣體及化學處理製程	5,583	-	-	-	-	5,583
廢棄物資源化再利用	853	-	-	853	-	-
橡膠製品製造	8,138	-	7,851	-	-	287
磨粉及飼料加工	475	-	-	-	475	-
輻射、電子醫學及其他醫療器材設備製造	1,121	-	-	-	1,121	-
織造	6,786	-	-	6,786	-	-
總 計	253,772	35,129	18,505	128,361	34,392	37,385

資料來源：同表 2-26。

表 2-29 3K 產業陳情調整放寬外勞核配比率人數增額評估

單位：人

3K 陳情產業	原核配比率	陳情建議 核配比率	勞保人數 (101/6 月底)	原 核配人數 (A)	調整後 核配人數 (B)	增加 核配人數 (B)-(A)
食品製造業	15%	20%	53,935	8,090	10,787	2,697
螺絲製造業	20%	25%	3,963	793	991	198
印刷電路版製造業	10%	15%	20,889	2,089	3,133	1,044
石材業	25%	35%	3,997	999	1,399	400
精密鑄造製造業	35%	40%	2,818	986	1,127	141
漿紗機織布業	20%	25%	6,322	1,264	1,581	317
染整業	25%	30%	46,943	11,736	14,083	2,347
塑膠製品製造業	20%	30%	77,043	15,409	23,113	7,704
黏土建築材料製造業	20%	35%	2,166	433	758	325
陶瓷衛浴設備製造業	20%	35%	741	148	259	111
紡紗業	20%	25%	6,441	1,288	1,610	322
不織布業	20%	35%	2,690	538	942	404
耐火材料製造業	15%	20%	835	125	167	42
電力設備製造業	15%	20%	26,388	3,958	5,278	1,320
其他運輸工具製造業	15%	20%	24,496	3,674	4,899	1,225
資源再利用產業	20%	25%	4,263	853	1,066	213
紙漿、紙及紙製品製造業	15%	20%	6,927	1,039	1,385	346
黏土建築材料製造業(磚瓦業)	20%	35%	2,166	433	758	325
水泥製品製造業	20%	35%	3,131	626	1,096	470
冷凍冷藏肉類製造業	20%	25%	8,178	1,636	2,045	409

3K 陳情產業	原核配比率	陳情建議 核配比率	勞保人數 (101/6 月底)	原 核配人數 (A)	調整後 核配人數 (B)	增加 核配人數 (B)-(A)
肉品製造業	15%	20%	702	105	140	35
皮革、毛皮整製業	20%	35%	6,266	1,253	2,193	940
橡膠製造業	25%	35%	600	150	210	60
製衣業	20%	25%	2,373	475	593	118
臺灣區絲織工業同業公會及臺灣區織布工業同業公會聯函	20%	35%	6,441	1,288	2,254	966
臺灣區絲織工業同業公會及臺灣區織布工業同業公會聯函	20%	30%	6,322	1,264	1,897	633
臺灣針織工業同業公會	20%	25%	1,484	297	371	74

資料來源：3K 陳情產業：行政院勞工委員會職業訓練局外國人聘僱許可與管理組；外勞人數推估：本研究。

第三章 我國外勞政策之影響評估

我國自 1989 年開放外勞引進以來，就有相當多的學者專家就外勞相關議題進行研究，但自 2008 年 10 月 3 日起才開始受理經常性辦理 3K3 班產業申請外勞，故截至目前國內甚少針對經常性開放 3K3 班產業申請外勞之議題進行相關研究，因此，以下我們先分別就引進外勞對本國產業與經濟發展的影響、外勞對國內就業市場及勞工權益的影響加以歸納，另再針對經常性開放 3K3 班產業申請外勞之相關研究進行整理分析。

第1節 引進外勞對產業與總體經濟發展之影響評估

張清溪(1987)是國內最早有系統且嚴謹分析外籍勞工問題的研究。該文以經濟理論的角度，探討引進外勞對經濟效率的短期效果，並由資本與技術之變動效果和勞動邊際產值的變動，探討引進外勞對長期經濟效率的影響。其分析結果顯示引進外勞可以產生提高生產效率的結果，包括有利於物質資本投資與人力資本的形成。張清溪、吳惠林(1991)將張清溪(1987)原有理論模型延伸，分析引進外勞對整體國民福利的影響，其結論是有正向影響。

周濟、陳坤銘(1999)模擬分析引進 2%低技術及 2%高技術性外勞之經濟影響效果。其結果顯示，引進 2%低技術外勞對臺灣經濟成長及出口擴張似有助益，但會使本國低技術勞工之報酬下降約 1%，高技術勞工及資本報酬則分別上升 1%，其結論是有正向影響。

吳忠吉(2004)的研究則是探討外勞運用與海外投資之關係，該研究發現至中國大陸以外地區投資比率較高的產業，其國內外勞運用率比較高，作者對此現象的解釋是這些產業是因外勞數量「供不應求」，才進一步到海外投資，惟此現象並未發生於到中國大陸投資的產業。再者，該研究也發現由於國內製造業運用外勞比率較高的產業，多屬資本密集、資本報酬率較高、且受僱員工人數較少的產業，故引進外勞不僅未能創造本國製造業勞工就業機會，且對國內產值擴充並無太大助益；反觀海外投資對本

國製造業勞工就業機會無顯著影響，但有助於國內產值的擴張。基於這些發現，作者認為與其引進外勞，不如讓企業從事海外投資。

鄭義暉與蘇志榮(2005)的看法則較為保守，其實證分析結果顯示引進外勞或對外投資，對於整體產業(不含農業)、製造業、營造業與服務業的產值皆無顯著影響。林振輝(2004)則以引進外籍勞工對於本國廠商生產技術水準與產業平均技術水準成長率的影響為主題，發現無倫從理論模型或實證結果皆顯示引進外籍勞工會降低廠商進行 R&D 投資的意願，進而降低其技術水準。

至於開放 3K3 班產業經常性引進外勞之政策效益，辛炳隆(2008)曾以 3K3 班名義引進外勞的廠商為對象進行問卷調查，結果發現以「特定製程」與「特殊時程」名義申請外勞對受訪公司的幫助，整體來說有 84.3% 表示因此解決缺工問題，62.9% 表示引進外勞可以避免生產進度落後，36.0% 則表示因此降低勞動成本，除此之外，亦有 5.6% 的受訪公司認為無實質上的幫助。按行業別來看，在金屬相關行業中約九成廠商認為引進外勞解決了缺工問題，約五成的廠商認為能避免生產進度落後；而在其他行業中，亦以能解決缺工問題以及避免生產進度落後為引進外勞對廠商最主要的兩項協助，各占 82.5% 及 66.7%。若按員工人數來看，不論是在員工人數 29 人(含)以下之廠商或是員工人數超過 29 人者，皆認為引進外勞對於企業的主要幫助為解決缺工問題，占 86.5% 及 82.7%，其次為避免生產進度落後，各占 70.3% 及 57.7%，顯示 2006 年改採 3K3 班產業經常性引進外勞之政策，確實解決了多數廠商在缺工及生產進度落後的問題。

辛炳隆(2008)因此建議應加強對外勞總額變動之監測，一旦出現失控現象時，應立即限縮「特定製程」與「特殊時程」的適用範圍，並應增加行業分級級數，並擴大不同等級核配比例之差距，以回應不同行業之間的差異。此外，亦建議參考新加坡「以價制價」的作法，考慮按外勞占總僱用人數比例高低，訂定不同就業安定費之計價標準，以取代現行行業分級與取代預估建議製造工人數之計算。針對 3K3 班制申請廠商多為中小企業的部分，也應成立輔導團隊，以協助中小企業落實外勞生活管理。

第2節 引進外勞對就業與薪資之影響

引進外勞對國內就業市場之影響，一直受到國內學術界的重視，而相關研究也時有所見。張清溪(1987)從經濟理論的角度切入，分別就外勞與本勞屬同質勞動、異質勞動進行分析，另探討引進外勞對經濟效率的短期效果，並由資本與技術之變動效果和勞動邊際產值的變動，探討引進外勞對長期經濟效率的影響。其分析結果顯示：引進外勞可以產生提高效率的結果，包括有利於物質資本投資與人力資本的形成；另一方面，該文也指出本地非技術工可能因引進外勞而受害，以致國內所得分配趨向不均，惟此種害處在理論上可以藉由租稅與補貼方式予以彌補；如能以提供非技術工職業訓練作為補貼手段，則更可以累積其人力資本。張清溪、吳惠林(1991)將原有理論模型延伸，分析引進外勞對整體國民福利的影響，其結論是有正向影響。

李誠(2007)以宏觀的角度分析外勞在臺灣經濟發展過程中所扮演的角色，並以此推論引進外勞對本國勞工就業權益之影響。其研究結果顯示在1997年以前引進外勞並不會排擠本國勞工就業機會，因為當時外勞在我國勞動市場是扮演「拼圖版」的角色，亦即外勞與本國勞工處在二個完全隔離的勞工市場工作，互不影響對方的就業機會與薪資水準。但在1997年後外勞與本勞市場區隔的現象開始模糊，外勞對本勞的替代效果日益浮現。究其原因，除了政府開始利用外勞扶植資本密集產業之重大投資外，逃跑外勞、外籍幫傭與看護工流向其他行職業，造成非法外勞遍布各業，也是關鍵因素之一。

透過部分均衡模型針對引進外勞之影響進行實證研究的文獻比較多。早期重要研究有單驥(1996)與徐美、陳明郎、吳孟道(1997)，雖然二者都是以傳統生產函數理論為架構，推估各種要素之需求函數，但所得的結論卻大不相同。單驥(1996)實證分析結果顯示，外勞不僅在生產上與本國非技術人員有替代關係，與技術人員、資本也有替代關係，亦即引進外勞不僅會排擠本國各類勞工的就業機會，也會阻礙產業升級；徐美等(1997)的研究結果則顯示外勞與本國技術性勞工、非技術性勞工、以及資本之間要

不是無顯著的關係，就是呈現互補關係。單驥(1996)與徐美等(1997)的差異主要在於前者認為國內企業在支付外勞薪資時，必須符合基本工資的規定，故在建議實證模型時將「外勞薪資」視為外生變數；後者則認為雇主要僱用多少外勞是由主管機關核定，故將「外勞人數」視為外生變數。

蔡青龍、林季平(2000)的研究則是先以簡單相關係數分析歷年外勞密集度與臺灣本土失業率、勞動參與率、工作異動率與薪資成長率之關係，其結果顯示外勞密集度與失業率、工作異動率呈現高度正相關，與勞動參與率、薪資成長率呈負相關。雖然該文將此結果解讀為引進外勞對國內就業市場之負面影響，但也強調變數之間的相關，不等同有因果關係。此外蔡青龍、林季平(2000)亦以個體資料進行迴歸分析，以釐清引進外勞對本國勞工失業之影響。其結果顯示外勞對本國之失業傾向有正向影響，亦即本勞所屬行業之外勞密集度愈高，其失業傾向也愈高，而此影響在製造業、營造業、與社會及個人服務業更為明顯。

江豐富(2006)以個體資料進行迴歸分析，以個人所屬行業之外勞密集度為重要解釋變數，探討引進外勞對本國勞工失業、職場選擇及薪資的影響。其結果顯示在外勞使用密集度愈大的行業，本國勞工失業的機率愈大，參與機械設備操作工及體力工、技術工等基層職類的機率愈低，但參與服務工作人員及售貨員、事務工作人員、技術員、助理專業人員、專業人員等較高職類之機率則愈高。作者對此結果的解釋是外勞對本國基層職類的工作機會有替代效果，但高層職類工作機會則因引進降低成本，所造成規模效果而增加。此外，文中也發現外勞密集度對本國大多數職類的薪資都無顯著影響，只有少數性別的職類有顯著的負面影響。

許績天等人(2007)的研究則是以個別廠商資料進行迴歸分析，並以個別廠商實際僱用的外勞人數為主要解釋變數，探討引進外勞對本國勞工就業、薪資、與廠商外移的影響。其研究結果顯示，探討引進外勞對本國勞工就業、薪資、與廠商外移的影響。其研究結果顯示，平均而言，額外增加一名製造業外勞的引進，可以使廠商增加 0.86% 名本國勞工的就業。此外，該文也發現引進外勞可以降低廠商生產成本，延緩廠商外移或歇業的時間，故當外勞人數增加時，國內廠商家數增加；另在薪資的影響方面，

該研究發現引進外勞會使本國勞工的薪水降低，而此效果以小規模廠商較無顯著。

第3節 3K新制核配比例之合理性評估

評估 3K 外勞核配比例之合理性，王素彎(2008)認為，外勞名額分配應兼顧效率與公平，以缺工率作為分級標準是為能落實外勞補充性人力的政策原則，所以缺工越嚴重者，理應獲得越高的核配比例。至於將產業關聯度納入分級標準的理由，則是考量促進或維持本國勞工就業的效果，因為將外勞名額核給產業關聯度越高的產業，使其能繼續留在臺灣經營，帶動較多相關產業的發展，所能創造或維持的本國勞工就業機會也就比較多。因此就效率面而言，引進外勞的功能在於解決廠商缺工問題，使其能留在臺灣繼續發展，並經由產業關聯效果也帶動其他產業發展，進而維持或創造本國勞工就業機會。因此，要能發揮引進外勞的經濟效率，外勞名額的分配便應充分考量各行業的缺工率與產業關聯度。

本研究整理行政院主計總處每年進行的(1)事業人力僱用狀況調查(每年8月)、(2)受僱員工動向調查(每年6月)之統計結果，分析近3年(2010-2012)6期的產業(行業採中分類)勞動空缺率，我國 3K 產業 2010-2012 年缺工率約估值及排序如表 3-1 所示。而產業關聯程度本研究則引用行政院主計總處 2001、2004、2006(最新)年的產業關聯表(162 部門)之三期國內關聯程度表(I-D)-1 中之產業關聯係數三期平均值，計算 3K 產業發展所產生之向前、向後帶動國內經濟發展之效益，3K 產業國內關聯係數計算結果如表 3-2 所示。此外，3K 產業缺工，部分原因為工作環境艱辛，使得國內招工不易，本研究則以 3K 新制產業是否為第一批(2006 年)外勞開放名單(如表 3-3 所示)，作為工作場域艱辛的評估標準。

本研究依據前揭「缺工率」、「產業關聯程度」與「3K 程度」評估現行的級別分類適切性發現(如表 3-4 所示)，目前核配比率除 3K 程度外，與其餘兩項指標相關程度並不顯著。而部分陳情調整外勞核配比率之產業，3K 外勞開放評估指數評估結果如表 3-5 所示。

評估實施 3K 產業外勞 5 級制
對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響

表 3-1 我國 3K 新制產業之缺工率約估值

單位：人；%

級別	行業別	對應行業標準 分類中分類	2010/2		2010/8		2011/2		2011/8		2012/2		2012/8		2010-12 平均 空缺率	空缺率 排序
			空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率		
A+	專業印染整理業	紡織業	3,424	3.19	3671	3.37	5,015	4.38	4161	3.73	4,288	3.72	4296	3.72	3.685	3
A+	專業金屬基本工業鑄造業	基本金屬工業	2,753	2.78	2753	2.85	4,625	4.43	4243	4.11	3,913	3.61	3568	3.32	3.517	5
A+	專業金屬鍛造業	金屬製品製造業	9,660	3.14	6993	2.35	10,878	3.36	8240	2.57	8,750	2.65	8158	2.47	2.757	16
A+	專業金屬表面處理及熱處理業	金屬製品製造業	9,660	3.14	6993	2.35	10,878	3.36	8240	2.57	8,750	2.65	8158	2.47	2.757	16
A	印染整理業(附有上下游產業)	紡織業	3,424	3.19	3671	3.37	5,015	4.38	4161	3.73	4,288	3.72	4296	3.72	3.685	3
A	紡織品製造業 (限床單、床單、毛巾、浴巾、被褥)	紡織業	3,424	3.19	3671	3.37	5,015	4.38	4161	3.73	4,288	3.72	4296	3.72	3.685	3
A	襪類製造業	成衣及服飾品製造業	1,726	3.56	2634	5.34	1,991	4.07	3263	6.55	1,063	2.21	2455	5.06	4.465	1
A	鞋類製造業	皮革毛皮及其製品製造業	574	1.94	579	1.95	730	2.37	1136	3.65	533	1.81	813	2.65	2.395	20
A	合成樹脂及接著劑製造業	化學製品製造業	906	1.96	717	1.58	1,660	3.34	938	1.95	1,379	2.78	763	1.54	2.192	30
A	橡膠製造業	橡膠製品製造業	935	2.88	861	2.70	1,451	4.16	1050	3.11	1,691	4.72	924	2.57	3.357	10
A	石材製品製造業	非金屬礦物製品製造業	1,960	2.87	1497	2.25	2,487	3.41	3106	4.29	2,831	3.72	3047	4.02	3.427	8

評估實施 3K 產業外勞 5 級制
對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響

級別	行業別	對應行業標準 分類中分類	2010/2		2010/8		2011/2		2011/8		2012/2		2012/8		2010-12 平均 空缺率	空缺率 排序
			空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率		
A	鋼鐵冶煉業	基本金屬工業	2,753	2.78	2753	2.85	4,625	4.43	4243	4.11	3,913	3.61	3568	3.32	3.517	5
A	鋼鐵、鋁材、銅材 軋延擠型業及伸 線業	基本金屬工業	2,753	2.78	2753	2.85	4,625	4.43	4243	4.11	3,913	3.61	3568	3.32	3.517	5
A	未分類其他基本 金屬製造業	基本金屬工業	2,753	2.78	2753	2.85	4,625	4.43	4243	4.11	3,913	3.61	3568	3.32	3.517	5
B	冷凍冷藏肉類製 造業	食品製造業	1,483	1.59	1192	1.30	2,971	3.00	2882	2.95	2,587	2.48	2580	2.49	2.302	28
B	紡紗業	紡織業	3,424	3.19	3671	3.37	5,015	4.38	4161	3.73	4,288	3.72	4296	3.72	3.685	3
B	織布業	紡織業	3,424	3.19	3671	3.37	5,015	4.38	4161	3.73	4,288	3.72	4296	3.72	3.685	3
B	不織布業	紡織業	3,424	3.19	3671	3.37	5,015	4.38	4161	3.73	4,288	3.72	4296	3.72	3.685	3
B	紡織品製造業	紡織業	3,424	3.19	3671	3.37	5,015	4.38	4161	3.73	4,288	3.72	4296	3.72	3.685	3
B	梭織成衣製造業	成衣及服飾品 製造業	1,726	3.56	2634	5.34	1,991	4.07	3263	6.55	1,063	2.21	2455	5.06	4.465	1
B	針織成衣製造業	成衣及服飾品 製造業	1,726	3.56	2634	5.34	1,991	4.07	3263	6.55	1,063	2.21	2455	5.06	4.465	1
B	服飾品製造業	成衣及服飾品 製造業	1,726	3.56	2634	5.34	1,991	4.07	3263	6.55	1,063	2.21	2455	5.06	4.465	1
B	皮革、毛皮整製 業	皮革毛皮及其 製品製造業	574	1.94	579	1.95	730	2.37	1136	3.65	533	1.81	813	2.65	2.395	20
B	行李箱及手提袋 製造業	皮革毛皮及其 製品製造業	574	1.94	579	1.95	730	2.37	1136	3.65	533	1.81	813	2.65	2.395	20
B	木竹製品製造業	木竹製品製造 業	487	2.74	370	2.13	836	4.63	352	1.94	417	2.37	545	3.00	2.802	15
B	農藥及環境衛生	化學製品製造	906	1.96	717	1.58	1,660	3.34	938	1.95	1,379	2.78	763	1.54	2.192	30

級別	行業別	對應行業標準 分類中分類	2010/2		2010/8		2011/2		2011/8		2012/2		2012/8		2010-12 平均 空缺率	空缺率 排序
			空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率		
	用藥製造業	業														
B	塗料、染料及顏料製造業	化學製品製造業	906	1.96	717	1.58	1,660	3.34	938	1.95	1,379	2.78	763	1.54	2.192	30
B	塑膠製品製造業	塑膠製品製造業	3,488	2.52	2790	2.02	6,032	4.24	4207	2.96	3,601	2.56	3957	2.80	2.850	14
B	玻璃及其製品製造業	非金屬礦物製品製造業	1,960	2.87	1497	2.25	2,487	3.41	3106	4.29	2,831	3.72	3047	4.02	3.427	8
B	黏土建築材料製造業	非金屬礦物製品製造業	1,960	2.87	1497	2.25	2,487	3.41	3106	4.29	2,831	3.72	3047	4.02	3.427	8
B	陶瓷衛浴設備製造業	非金屬礦物製品製造業	1,960	2.87	1497	2.25	2,487	3.41	3106	4.29	2,831	3.72	3047	4.02	3.427	8
B	水泥製品製造業	非金屬礦物製品製造業	1,960	2.87	1497	2.25	2,487	3.41	3106	4.29	2,831	3.72	3047	4.02	3.427	8
B	鋼鐵、鋁、銅及其他基本金屬鑄造業	基本金屬工業	2,753	2.78	2753	2.85	4,625	4.43	4243	4.11	3,913	3.61	3568	3.32	3.517	5
B	鍊鋁及鍊銅業	基本金屬工業	2,753	2.78	2753	2.85	4,625	4.43	4243	4.11	3,913	3.61	3568	3.32	3.517	5
B	金屬製品製造業	金屬製品製造業	9,660	3.14	6993	2.35	10,878	3.36	8240	2.57	8,750	2.65	8158	2.47	2.757	16
B	家用電器製造業	電力設備製造業	3,138	2.54	2810	2.37	6,121	4.66	4104	3.15	5,869	4.46	4441	3.37	3.425	9
B	機械設備製造業	機械設備製造業	5,733	3.04	4582	2.52	9,425	4.56	7299	3.63	7,418	3.48	7238	3.39	3.437	7
B	汽車零件製造業	汽車及其零件製造業	2,067	2.95	1573	2.33	3,254	4.32	2990	4.10	3,551	4.52	2745	3.53	3.625	4

評估實施 3K 產業外勞 5 級制
對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響

級別	行業別	對應行業標準 分類中分類	2010/2		2010/8		2011/2		2011/8		2012/2		2012/8		2010-12 平均 空缺率	空缺率 排序
			空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率		
B	機車零件製造業	其他運輸工具 製造業	1,715	2.73	1522	2.41	2,112	3.26	1378	2.16	2,068	3.07	1084	1.63	2.543	18
B	家具製造業	家具製造業	766	3.07	721	2.86	962	3.84	606	2.40	1,120	4.39	646	2.63	3.198	12
B	資源化產業	其他製造業	1,950	2.70	2113	2.95	2,545	3.42	2345	3.18	1,635	2.2	2275	3.04	2.915	13
C	肉品製造業	食品製造業	1,483	1.59	1192	1.30	2,971	3.00	2882	2.95	2,587	2.48	2580	2.49	2.302	28
C	水產處理保藏及 其製品製造業	食品製造業	1,484	1.60	1192	1.30	2,972	3.01	2882	2.95	2,587	2.48	2580	2.49	2.305	27
C	蔬果處理保藏及 其製品製造業	食品製造業	1,485	1.61	1192	1.30	2,973	3.02	2882	2.95	2,587	2.48	2580	2.49	2.308	26
C	食用油脂製造業	食品製造業	1,486	1.62	1192	1.30	2,974	3.03	2882	2.95	2,587	2.48	2580	2.49	2.312	25
C	乳品製造業	食品製造業	1,487	1.63	1192	1.30	2,975	3.04	2882	2.95	2,587	2.48	2580	2.49	2.315	24
C	碾穀、磨粉及澱 粉製品製造業	食品製造業	1,488	1.64	1192	1.30	2,976	3.05	2882	2.95	2,587	2.48	2580	2.49	2.318	23
C	動物飼料配製業	食品製造業	1,489	1.65	1192	1.30	2,977	3.06	2882	2.95	2,587	2.48	2580	2.49	2.322	22
C	其他食品製造業	食品製造業	1,490	1.66	1192	1.30	2,978	3.07	2882	2.95	2,587	2.48	2580	2.49	2.325	21
C	飲料製造業	飲料及菸草製 造業	170	1.11	212	1.38	218	1.38	105	0.67	246	1.56	454	2.79	1.482	31
C	其他皮革毛皮製 品製造業	皮革毛皮及其 製品製造業	574	1.94	579	1.95	730	2.37	1136	3.65	533	1.81	813	2.65	2.395	20
C	紙漿、紙及紙製 品製造業	紙漿、紙及紙 製品製造業	944	1.91	803	1.65	1,386	2.70	1698	3.28	1,582	2.99	1470	2.82	2.558	17
C	印刷及其輔助業	印刷及資料儲 存媒體複製業	1,029	1.62	973	1.51	1,963	2.93	1899	2.89	1,251	1.81	1824	2.68	2.240	29
C	基本化學材料製	化學材料製造	1,297	2.08	1628	2.61	1,733	2.66	2185	3.38	1,089	1.58	1749	2.58	2.482	19

級別	行業別	對應行業標準 分類中分類	2010/2		2010/8		2011/2		2011/8		2012/2		2012/8		2010-12 平均 空缺率	空缺率 排序
			空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率		
	造業	業														
C	肥料製造業	化學材料製造業	1,297	2.08	1628	2.61	1,733	2.66	2185	3.38	1,089	1.58	1749	2.58	2.482	19
C	人造纖維製造業	化學材料製造業	1,297	2.08	1628	2.61	1,733	2.66	2185	3.38	1,089	1.58	1749	2.58	2.482	19
C	原料藥及西藥製造業	藥品製造業	886	3.46	550	2.20	1,086	4.08	787	3.00	1,031	3.62	797	2.89	3.208	11
C	耐火材料業	非金屬礦物製品製造業	1,960	2.87	1497	2.25	2,487	3.41	3106	4.29	2,831	3.72	3047	4.02	3.427	8
C	其他陶瓷製品製造業	非金屬礦物製品製造業	1,960	2.87	1497	2.25	2,487	3.41	3106	4.29	2,831	3.72	3047	4.02	3.427	8
C	預拌混凝土業	非金屬礦物製品製造業	1,960	2.87	1497	2.25	2,487	3.41	3106	4.29	2,831	3.72	3047	4.02	3.427	8
C	未分類其他非金屬礦物製品製造業	非金屬礦物製品製造業	1,960	2.87	1497	2.25	2,487	3.41	3106	4.29	2,831	3.72	3047	4.02	3.427	8
C	視聽電子產品製造業	電腦、電子產品及光學製品製造業	7,470	3.72	6630	3.37	10,574	4.95	8939	4.32	8,660	3.97	8573	3.88	4.035	2
C	鐘錶製造業	電腦、電子產品及光學製品製造業	7,470	3.72	6630	3.37	10,574	4.95	8939	4.32	8,660	3.97	8573	3.88	4.035	2
C	輻射及電子醫學設備製造業	電腦、電子產品及光學製品製造業	7,470	3.72	6630	3.37	10,574	4.95	8939	4.32	8,660	3.97	8573	3.88	4.035	2

評估實施3K產業外勞5級制
對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響

級別	行業別	對應行業標準 分類中分類	2010/2		2010/8		2011/2		2011/8		2012/2		2012/8		2010-12 平均 空缺率	空缺率 排序
			空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率	空缺 人數	空缺率		
C	電力設備製造業	電力設備製造業	3,138	2.54	2810	2.37	6,121	4.66	4104	3.15	5,869	4.46	4441	3.37	3.425	9
C	汽車製造業	汽車及其零件製造業	2,067	2.95	1573	2.33	3,254	4.32	2990	4.10	3,551	4.52	2745	3.53	3.625	4
C	其他運輸工具製造業	其他運輸工具製造業	1,715	2.73	1522	2.41	2,112	3.26	1378	2.16	2,068	3.07	1084	1.63	2.543	18
C	育樂用品製造業	其他製造業	1,950	2.70	2113	2.95	2,545	3.42	2345	3.18	1,635	2.2	2275	3.04	2.915	13
C	醫療器材及用品製造業	其他製造業	1,950	2.70	2113	2.95	2,545	3.42	2345	3.18	1,635	2.2	2275	3.04	2.915	13
C	其它未分類製造業	其他製造業	1,950	2.70	2113	2.95	2,545	3.42	2345	3.18	1,635	2.2	2275	3.04	2.915	13
C	其他化學製品製造業	化學製品製造業	906	1.96	717	1.58	1,660	3.34	938	1.95	1,379	2.78	763	1.54	2.192	30
D	資料儲存媒體複製業	印刷及資料儲存媒體複製業	1,029	1.62	973	1.51	1,963	2.93	1899	2.89	1,251	1.81	1824	2.68	2.240	29
D	電子零組件製造業	電子零組件製造業	22,148	4.14	12707	2.49	27,981	4.79	21411	3.78	16,894	2.93	14579	2.51	3.440	6
D	電腦、電子產品及光學製品製造業	電腦、電子產品及光學製品製造業	7,470	3.72	6630	3.37	10,574	4.95	8939	4.32	8,660	3.97	8573	3.88	4.035	2
D	照明設備製造業	電力設備製造業	3,138	2.54	2810	2.37	6,121	4.66	4104	3.15	5,869	4.46	4441	3.37	3.425	9

註: 空缺率=空缺人數/(受僱員工人數+空缺員工人數)。

資料來源：歷年2月份資料：行政院主計總處，「臺灣地區受僱員工動向調查」；歷年8月份資料：行政院主計總處，「事業人力僱用狀況調查報告」。

表 3-2 我國 3K 新制產業之國內產業關聯係數約估值

級別	行業別	對應產業關聯分類	2001 年 產業關聯係數	2004 年 產業關聯係數	2006 年 產業關聯係數	2001-2006 年平均	產業關聯排序
A+	專業印染整理業	印染整理	1.609786	1.770751	1.633826	1.6715	21
A+	專業金屬基本工業鑄造業	鋼鐵初級製品	5.795850	8.264338	6.578183	6.8795	1
A+	專業金屬鍛造業	金屬鍛造及粉末冶金	1.107726	1.087603	1.754168	1.3165	19
A+	專業金屬表面處理及熱處理業	金屬表面處理	1.612272	1.622416	1.754168	1.6630	18
A	印染整理業(附有上下游產業)	印染整理	1.609786	1.770751	1.633826	1.6715	21
A	紡織品製造業(限床單、床罩、毛巾、浴巾、被褥)	其他紡織品	1.286498	1.234040	1.320641	1.2804	33
A	襪類製造業	紡織製品及服飾品	1.217317	1.216005	1.098020	1.1771	41
A	鞋類製造業	鞋類製品	1.002419	1.008692	1.051740	1.0210	47
A	合成樹脂及接著劑製造業	塑膠(合成樹脂)	3.540509	4.152617	3.925037	3.8727	2
A	橡膠製造業	橡膠製品	1.671596	1.572334	1.538840	1.5943	23
A	石材製品製造業	其他非金屬礦物製品	1.341612	1.339714	1.458256	1.3799	26
A	鋼鐵冶鍊業	生鐵及粗鋼	2.542189	2.681967	2.738614	2.6543	4
A	鋼鐵、鋁材、銅材軋延擠型業及伸線業	鋼鐵初級製品	5.795850	8.264338	6.578183	6.8795	1
A	未分類其他基本金屬製造業	其他金屬	1.745878	1.857746	1.893760	1.8325	15
B	冷凍冷藏肉類製造業	冷凍食品	1.043124	1.048143	1.103946	1.0651	40

級別	行業別	對應產業關聯分類	2001 年 產業關聯係數	2004 年 產業關聯係數	2006 年 產業關聯係數	2001-2006 年平均	產業關聯排序
B	紡紗業	棉及棉紡織品	2.272001	2.152987	2.248037	2.2243	9
B	織布業	針織布	1.296387	1.337017	1.394292	1.3426	32
B	不織布業	其他紡織品	1.286498	1.234040	1.320641	1.2804	33
B	紡織品製造業	其他紡織品	1.286498	1.234040	1.320641	1.2804	33
B	梭織成衣製造業	梭織成衣	1.048963	1.078177	1.087432	1.0715	43
B	針織成衣製造業	針織成衣	1.021653	1.137839	1.062583	1.0740	45
B	服飾品製造業	紡織製品及服飾品	1.217317	1.216005	1.098020	1.1771	41
B	皮革、毛皮整製業	皮革	1.436652	1.443433	1.413255	1.4311	31
B	行李箱及手提袋製造業	其他皮革製品	1.021052	1.021273	1.020381	1.0209	54
B	木竹製品製造業	木竹籐製品	1.237467	1.210409	1.200024	1.2160	37
B	農藥及環境衛生用藥製造業	農藥及環境衛生用藥	1.227569	1.305466	1.257949	1.2637	35
B	塗料、染料及顏料製造業	塗料、染料及顏料	1.519440	1.824189	1.599066	1.6476	22
B	塑膠製品製造業	塑膠製品	4.072201	3.898995	3.520945	3.8307	3
B	玻璃及其製品製造業	玻璃及其製品	1.552850	1.686208	1.499300	1.5795	25
B	黏土建築材料製造業	其他非金屬礦物製品	1.341612	1.339714	1.458256	1.3799	26
B	陶瓷衛浴設備製造業	陶瓷製品	1.104975	3.898995	1.034403	2.0128	52
B	水泥製品製造業	水泥製品	1.340365	1.336988	1.424790	1.3674	29
B	鋼鐵、鋁、銅及其他基本金屬鑄造業	鋼鐵初級製品	5.795850	8.264338	6.578183	6.8795	1
B	鍊鋁及鍊銅業	鋁	1.940557	1.663066	2.125250	1.9096	12
B	金屬製品製造業	其他金屬製品	2.361581	2.160106	1.730024	2.0839	20

級別	行業別	對應產業關聯分類	2001 年 產業關聯係數	2004 年 產業關聯係數	2006 年 產業關聯係數	2001-2006 年平均	產業關聯排序
B	家用電器製造業	家用電器	1.095608	1.060995	1.057849	1.0715	46
B	機械設備製造業	一般通用機械	1.418471	1.489476	1.984956	1.6310	13
B	汽車零件製造業	汽車	1.865057	1.665735	1.823180	1.7847	16
B	機車零件製造業	機車	1.452322	1.570267	1.040729	1.3544	49
B	家具製造業	非金屬家具	1.046092	1.060255	1.035698	1.0473	51
B	資源化產業	其他製品	1.182642	1.181490	1.263974	1.2094	34
C	肉品製造業	其他食品	1.153117	1.140766	1.214817	1.1696	36
C	水產處理保藏及其製品製造業	冷凍食品	1.043124	1.048143	1.103946	1.0651	40
C	蔬果處理保藏及其製品製造業	冷凍食品	1.043124	1.048143	1.103946	1.0651	40
C	食用油脂製造業	食用油脂及副產	1.661957	1.577321	1.339492	1.5263	32
C	乳品製造業	乳製品	1.079343	1.090868	1.093873	1.0880	42
C	碾穀、磨粉及澱粉製品製造業	製粉	1.285399	1.311242	1.425310	1.3407	28
C	動物飼料配製業	飼料	2.783711	2.279417	2.566075	2.5431	5
C	其他食品製造業	其他食品	1.153117	1.140766	1.214817	1.1696	36
C	飲料製造業	非酒精飲料	1.029154	1.045702	1.040010	1.0383	50
C	其他皮革毛皮製品製造業	其他皮革製品	1.021052	1.021273	1.020381	1.0209	54
C	紙漿、紙及紙製品製造業	紙漿及紙	2.761837	2.433725	2.167636	2.4544	11
C	印刷及其輔助業	印刷出版品	1.924311	1.842865	2.376899	2.0480	6
C	基本化學材料製造業	基本化學材料	1.968800	1.807512	1.977776	1.9180	14
C	肥料製造業	化學肥料	1.373314	1.365038	1.442035	1.3935	27
C	人造纖維製造業	合成纖維	2.309664	2.510474	2.348586	2.3896	7

級別	行業別	對應產業關聯分類	2001 年 產業關聯係數	2004 年 產業關聯係數	2006 年 產業關聯係數	2001-2006 年平均	產業關聯排序
C	原料藥及西藥製造業	醫療藥品	1.378389	1.300167	1.421039	1.3665	30
C	耐火材料業	其他非金屬礦物製品	1.341612	1.339714	1.458256	1.3799	26
C	其他陶瓷製品製造業	陶瓷製品	1.104975	1.101798	1.034403	1.0804	52
C	預拌混凝土業	水泥製品	1.340365	1.336988	1.424790	1.3674	29
C	未分類其他非金屬礦物製品製造業	其他非金屬礦物製品	1.341612	1.339714	1.458256	1.3799	26
C	視聽電子產品製造業	視聽電子產品	1.181594	1.155945	1.029256	1.1223	53
C	鐘錶製造業	精密器械	1.171364	1.160935	1.085430	1.1392	44
C	輻射及電子醫學設備製造業	精密器械	1.171364	1.160935	1.085430	1.1392	44
C	電力設備製造業	發電、輸電及配電設備	1.557533	1.573610	1.500923	1.5440	24
C	汽車製造業	汽車	1.865057	1.665735	1.823180	1.7847	17
C	其他運輸工具製造業	其他運輸工具	1.422908	1.429412	1.040729	1.2977	49
C	育樂用品製造業	育樂用品	1.180222	1.196070	1.186920	1.1877	38
C	醫療器材及用品製造業	其他製品	1.182642	1.181490	1.263974	1.2094	34
C	其它未分類製造業	其他製品	1.182642	1.181490	1.263974	1.2094	34
C	其他化學製品製造業	其他化學製品	1.764332	1.945164	2.227101	1.9789	10
D	資料儲存媒體複製業	資料儲存媒體	1.146224	1.113501	1.044516	1.1014	48
D	電子零組件製造業	半導體	1.529279	1.564286	2.276281	1.7899	8
D	電腦、電子產品及光學製品製造業	電腦組件	1.167571	1.126344	1.008042	1.1007	55



級別	行業別	對應產業關聯分類	2001 年 產業關聯係數	2004 年 產業關聯係數	2006 年 產業關聯係數	2001-2006 年平均	產業關聯排序
D	照明設備製造業	照明設備	1.120257	1.077324	1.104481	1.1007	39

資料來源：行政院主計總處，臺灣地區產業關聯表，歷年。

表 3-3 我國 3K 新制產業是否為第一批(2006 年)外勞開放名單

級別	行業別	是否為第一批(2006 年) 開放名單	原開放行業名稱
A+	專業印染整理業	Y	印染製整理業
A+	專業金屬基本工業鑄造業	Y	金屬基本工業鑄造業
A+	專業金屬鍛造業	Y	金屬鍛造業
A+	專業金屬表面處理及熱處理業	Y	金屬表面處理及熱處理業
A	印染整理業(附有上下游產業)	Y	印染製整理業
A	紡織品製造業(限床單、床罩、毛巾、浴巾、被褥)		
A	襪類製造業		
A	鞋類製造業		
A	合成樹脂及接著劑製造業	Y	合成樹脂及接著劑製造業
A	橡膠製造業	Y	橡膠製造業
A	石材製品製造業	Y	石材製品製造業
A	鋼鐵冶鍊業		
A	鋼鐵、鋁材、銅材軋延擠型業及伸線業		
A	未分類其他基本金屬製造業		
B	冷凍冷藏肉類製造業		
B	紡紗業	Y	紡紗業
B	織布業	Y	織造業
B	不織布業		
B	紡織品製造業		
B	梭織成衣製造業		
B	針織成衣製造業		
B	服飾品製造業		
B	皮革、毛皮整製業	Y	皮革整製業
B	行李箱及手提袋製造業		
B	木竹製品製造業		
B	農藥及環境衛生用藥製造業		
B	塗料、染料及顏料製造業	Y	塗料、染料及顏料製造業
B	塑膠製品製造業	Y	塑膠製品製造業
B	玻璃及其製品製造業	Y	玻璃、玻璃纖維製品
B	黏土建築材料製造業	Y	陶瓷建材製造業
B	陶瓷衛浴設備製造業		
B	水泥製品製造業	Y	水泥製品製造業
B	鋼鐵、鋁、銅及其他基本金屬鑄造業		
B	鍊鋁及鍊銅業		
B	金屬製品製造業		
B	家用電器製造業		
B	機械設備製造業		

級別	行業別	是否為第一批(2006年) 開放名單	原開放行業名稱
B	汽車零件製造業		
B	機車零件製造業		
B	家具製造業	Y	家具及裝設品製造業
B	資源化產業		
C	肉品製造業		
C	水產處理保藏及其製品製造業		
C	蔬果處理保藏及其製品製造業		
C	食用油脂製造業		
C	乳品製造業		
C	碾穀、磨粉及澱粉製品製造業		
C	動物飼料配製業		
C	其他食品製造業		
C	飲料製造業		
C	其他皮革毛皮製品製造業		
C	紙漿、紙及紙製品製造業	Y	紙漿及紙製造業
C	印刷及其輔助業		
C	基本化學材料製造業	Y	酸鹼製造工業
C	肥料製造業		
C	人造纖維製造業		
C	原料藥及西藥製造業		
C	耐火材料業		
C	其他陶瓷製品製造業		
C	預拌混凝土業		
C	未分類其他非金屬礦物製品製造業		
C	視聽電子產品製造業		
C	鐘錶製造業		
C	輻射及電子醫學設備製造業		
C	電力設備製造業		
C	汽車製造業		
C	其他運輸工具製造業		
C	育樂用品製造業		
C	醫療器材及用品製造業		
C	其它未分類製造業		
C	其他化學製品製造業		
D	資料儲存媒體複製業		
D	電子零組件製造業		
D	電腦、電子產品及光學製品製造業		
D	照明設備製造業		

評估實施 3K 產業外勞 5 級制
對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局外國人聘僱許可與管理組。

表 3-4 我國 3K 新制產業核配比率適切性衡量指標

級別	行業別	空缺率		產業關聯程度		3K 程度
			排序		排序	
A+	專業印染整理業	3.6850	3	1.6338	21	Y
A+	專業金屬基本工業鑄造業	3.5167	5	6.5782	1	Y
A+	專業金屬鍛造業	2.7567	16	1.7542	19	Y
A+	專業金屬表面處理及熱處理業	2.7567	16	1.7542	18	Y
A	印染整理業(附有上下游產業)	3.6850	3	1.6338	21	Y
A	紡織品製造業(限床單、床罩、毛巾、浴巾、被褥)	3.6850	3	1.3206	33	-
A	襪類製造業	4.4650	1	1.0980	41	-
A	鞋類製造業	2.3950	20	1.0517	47	-
A	合成樹脂及接著劑製造業	2.1917	30	3.9250	2	Y
A	橡膠製造業	3.3567	10	1.5388	23	Y
A	石材製品製造業	3.4267	8	1.4583	26	Y
A	鋼鐵冶鍊業	3.5167	5	2.7386	4	-
A	鋼鐵、鋁材、銅材軋延擠型業及伸線業	3.5167	5	6.5782	1	-
A	未分類其他基本金屬製造業	3.5167	5	1.8938	15	-
B	冷凍冷藏肉類製造業	2.3017	28	1.1039	40	-
B	紡紗業	3.6850	3	2.2480	9	Y
B	織布業	3.6850	3	1.3943	32	Y
B	不織布業	3.6850	3	1.3206	33	-
B	紡織品製造業	3.6850	3	1.3206	33	-
B	梭織成衣製造業	4.4650	1	1.0874	43	-
B	針織成衣製造業	4.4650	1	1.0626	45	-
B	服飾品製造業	4.4650	1	1.0980	41	-
B	皮革、毛皮整製業	2.3950	20	1.4133	31	Y
B	行李箱及手提袋製造業	2.3950	20	1.0204	54	-
B	木竹製品製造業	2.8017	15	1.2000	37	-
B	農藥及環境衛生用藥製造業	2.1917	30	1.2579	35	-
B	塗料、染料及顏料製造業	2.1917	30	1.5991	22	Y
B	塑膠製品製造業	2.8500	14	3.5209	3	Y
B	玻璃及其製品製造業	3.4267	8	1.4993	25	Y
B	黏土建築材料製造業	3.4267	8	1.4583	26	Y
B	陶瓷衛浴設備製造業	3.4267	8	1.0344	52	-
B	水泥製品製造業	3.4267	8	1.4248	29	Y
B	鋼鐵、鋁、銅及其他基本金屬鑄造業	3.5167	5	6.5782	1	-
B	鍊鋁及鍊銅業	3.5167	5	2.1253	12	-
B	金屬製品製造業	2.7567	16	1.7300	20	-
B	家用電器製造業	3.4250	9	1.0578	46	-
B	機械設備製造業	3.4367	7	1.9850	13	-
B	汽車零件製造業	3.6250	4	1.8232	16	-
B	機車零件製造業	2.5433	18	1.0407	49	-
B	家具製造業	3.1983	12	1.0357	51	Y
B	資源化產業	2.9150	13	1.2640	34	-
C	肉品製造業	2.3017	28	1.2148	36	-
C	水產處理保藏及其製品製造業	2.3050	27	1.1039	40	-
C	蔬果處理保藏及其製品製造業	2.3083	26	1.1039	40	-

評估實施 3K 產業外勞 5 級制
對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響

級別	行業別	空缺率		產業關聯程度		3K 程度
			排序		排序	
C	食用油脂製造業	2.3117	25	1.3395	32	-
C	乳品製造業	2.3150	24	1.0939	42	-
C	碾穀、磨粉及澱粉製品製造業	2.3183	23	1.4253	28	-
C	動物飼料配製業	2.3217	22	2.5661	5	-
C	其他食品製造業	2.3250	21	1.2148	36	-
C	飲料製造業	1.4817	31	1.0400	50	-
C	其他皮革毛皮製品製造業	2.3950	20	1.0204	54	-
C	紙漿、紙及紙製品製造業	2.5583	17	2.1676	11	Y
C	印刷及其輔助業	2.2400	29	2.3769	6	-
C	基本化學材料製造業	2.4817	19	1.9778	14	Y
C	肥料製造業	2.4817	19	1.4420	27	-
C	人造纖維製造業	2.4817	19	2.3486	7	-
C	原料藥及西藥製造業	3.2083	11	1.4210	30	-
C	耐火材料業	3.4267	8	1.4583	26	-
C	其他陶瓷製品製造業	3.4267	8	1.0344	52	-
C	預拌混凝土業	3.4267	8	1.4248	29	-
C	未分類其他非金屬礦物製品製造業	3.4267	8	1.4583	26	-
C	視聽電子產品製造業	4.0350	2	1.0293	53	-
C	鐘錶製造業	4.0350	2	1.0854	44	-
C	輻射及電子醫學設備製造業	4.0350	2	1.0854	44	-
C	電力設備製造業	3.4250	9	1.5009	24	-
C	汽車製造業	3.6250	4	1.8232	17	-
C	其他運輸工具製造業	2.5433	18	1.0407	49	-
C	育樂用品製造業	2.9150	13	1.1869	38	-
C	醫療器材及用品製造業	2.9150	13	1.2640	34	-
C	其它未分類製造業	2.9150	13	1.2640	34	-
C	其他化學製品製造業	2.1917	30	2.2271	10	-
D	資料儲存媒體複製業	2.2400	29	1.0445	48	-
D	電子零組件製造業	3.4400	6	2.2763	8	-
D	電腦、電子產品及光學製品製造業	4.0350	2	1.0080	55	-
D	照明設備製造業	3.4250	9	1.1045	39	-

資料來源：本研究。

表 3-5 3K 產業陳情調整放寬外勞核配比率適切性評估

編號	陳情產業別	3K 行業別	空缺率	排序	產業關聯程度	排序	3K 程度
1	食品製造業	其他食品製造業	2.3250	21	1.2148	36	-
2	螺絲製造業	金屬製品製造業	2.7567	16	1.7300	20	-
3	印刷電路版製造業	電子零組件製造業	3.4400	6	2.2763	8	-
4	石材業	石材製品製造業	3.4267	8	1.4583	26	Y
5	精密鑄造製造業	專業金屬基本工業鑄造業	3.5167	5	6.5782	1	Y
6	漿紗機織布業	織布業	3.6850	3	1.3943	32	Y
7	染整業	印染整理業(附有上下游產業)	3.6850	3	1.6338	21	Y
8	塑膠製品製造業	塑膠製品製造業	2.8500	14	3.5209	3	Y
9-1	黏土建築材料製造業、陶瓷衛浴設備業(陶瓷業)	黏土建築材料製造業	3.4267	8	1.4583	26	Y
9-2	黏土建築材料製造業、陶瓷衛浴設備業(陶瓷業)	陶瓷衛浴設備製造業	3.4267	8	1.0344	52	-
10	紡紗業	紡紗業	3.6850	3	2.2480	9	Y
11	不織布業	不織布業	3.6850	3	1.3206	33	-
12-1	耐火材料製造業、電力設備製造業及其他運輸工具製造業	耐火材料業	3.4267	8	1.4583	26	-
12-2	耐火材料製造業、電力設備製造業及其他運輸工具製造業	電力設備製造業	3.4250	9	1.5009	24	-
12-3	耐火材料製造業、電力設備製造業及其他運輸工具製造業	其他運輸工具製造業	2.5433	18	1.0407	49	-
13	資源再利用產業	資源化產業	2.9150	13	1.2640	34	-

評估實施 3K 產業外勞 5 級制
對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響

編號	陳情產業別	3K 行業別	空缺率	排序	產業關聯程度	排序	3K 程度
14	紙漿、紙及紙製品製造業	紙漿、紙及紙製品製造業	2.5583	17	2.1676	11	Y
15	黏土建築材料製造業(磚瓦業)	黏土建築材料製造業	3.4267	8	1.4583	26	Y
16	水泥製品製造業	水泥製品製造業	3.4267	8	1.4248	29	Y
17-1	冷凍冷藏肉類製造業、肉品製造業	冷凍冷藏肉類製造業	2.3017	28	1.1039	40	-
17-1	冷凍冷藏肉類製造業、肉品製造業	肉品製造業	2.3017	28	1.2148	36	-
18	皮革、毛皮整製業	皮革、毛皮整製業	2.3950	20	1.4133	31	Y
19	橡膠製造業	橡膠製造業	3.3567	10	1.5388	23	Y
20	製衣業	梭織成衣製造業	4.4650	1	1.0874	43	-
21-1	台灣區絲織工業同業公會及台灣區織布工業同業公會聯函	紡紗業	3.6850	3	2.2480	9	Y
21-2	台灣區絲織工業同業公會及台灣區織布工業同業公會聯函	織布業	3.6850	3	1.3943	32	Y
22	台灣針織工業同業公會	針織成衣製造業	4.4650	1	1.0626	45	-

資料來源：本研究。

第四章 新加坡及韓國外勞聘僱及管理政策

近 10 年來，我國及主要亞洲外勞輸入國家—日本、韓國、香港及新加坡，外勞引進人數呈現逐年增加之趨勢（如表 4-1 所示），外籍勞工占本國勞動力比率的比重亦逐年擴張，惟自 2008 年以降，外勞人數及占比成長的趨勢，已逐漸趨緩。

為能瞭解其他國家外勞政策的方式與內容，以作為後續政策檢討與調整的參考，以下我們分別針對新加坡、韓國的做法及影響進行說明。

表 4-1 各國外籍勞工人數

單位：千人，%

項目別		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
中華民國	人數	305	304	300	314	327	339	358	365	351	380	426
	占本國勞動力比率	3.1	3.0	3.0	3.1	3.2	3.2	3.3	3.4	3.2	3.4	3.8
日本	人數	568	614	655	695	723	753	339	486	563	650	...
	占本國勞動力比率	0.8	0.9	1.0	1.0	1.1	1.1	0.5	0.7	0.9	1.0	...
韓國	人數	74	66	252	245	207	315	425	497	505	509	...
	占本國勞動力比率	0.3	0.3	1.1	1.0	0.9	1.3	1.8	2.0	2.1	2.1	...
香港	人數	...	...	...	218	223	233	246	257	268	286	300
	占本國勞動力比率	...	...	...	6.2	6.3	6.5	6.8	7.0	7.3	7.9	8.1
新加坡	人數	670	628	600	621	671	756	901	1,058	1,054	1,113	...
	占本國勞動力比率	40.8	37.6	35.2	35.8	38.5	40.2	48.0	54.9	53.1	54.4	...
美國	人數	18,994	20,918	21,564	21,985	22,422	23,343	24,778	25,086	24,815	...	...
	占本國勞動力比率	13.4	14.6	14.8	15.1	15.2	15.6	16.3	16.4	16.2	...	...
德國	人數	3,616	3,634	3,703	3,701	3,823	3,852	3,874	3,893	3,289	...	...
	占本國勞動力比率	9.1	9.2	9.4	9.1	9.3	9.3	9.4	9.4	9.4	...	...

項目別		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
法國	人數	1,618	1,624	1,527	1,467	1,392	1,407	1,485	1,561	1,540	...	...
	占本國勞動力比率	6.2	6.1	5.7	5.5	5.2	5.2	5.4	5.6	5.8	...	...
英國	人數	1,229	1,251	1,322	1,445	1,504	1,773	2,035	2,278	2,280	2,378	...
	占本國勞動力比率	4.3	4.3	4.5	4.9	5.1	5.9	6.8	7.3	7.3	7.6	...

資料來源：行政院勞工委員會，101年國際勞動統計。

第一節 新加坡的外勞政策³

新加坡對於外勞的管理方法，大致原則為：運用短期工作准證進行循環性勞工人數管控、限業限量方式管制僱用、技術性外勞可申請永久居留、針對技術或非技術採不同標準課徵外勞稅等。以下我們針對新加坡的制度予以介紹。

1、 外勞聘僱與管理

新加坡以不同的許可證來區別聘用的類別，大致可區分為以下幾類：

(1) 就業准證 (Employment Permit)

就業許可主要發予國外專業技術工作者，固定月薪需要至少新幣 3,000 元以上⁴，擁有具認可技術能力。就業准證由雇主提出申請，且在變更雇主時，需要重新提出申請。個人方面，也可以申請個人化就業准證 (Personalised Employment Pass ;簡稱 PEP)⁵。此外，持就業准證者可攜帶家眷進入新加坡。

(2) S 級別准證 (S Pass)

³ 本節內容主要摘錄辛炳隆(2011)，頁 69-頁 80 及參考新加坡人力部(Ministry of manpower)網站資料 <http://www.mom.gov.sg/Pages/default.aspx>。

⁴ 就業許可證又可進一步細分為 P1、P2 和 Q2 許可證，工作的基本月薪分別為 8,000 元新幣以上、4,000 元新幣以上和 3,000 元新幣以上。

⁵ 個人化就業准證 (PEP) 是一項旨在吸引全球精英到新加坡工作的計畫。與其他類型的就業准證 (EP) 不同的是，PEP 不和任何雇主掛鉤，而是與申請人的個人條件相關，PEP 的資格要求包括最後一次領取的基本月薪不低於 7,000 元新幣的外籍專業人士等條件。

S 級別准證主要發予固定月薪在至少新幣 1,800 元以上的中階專門技術人員 (technicians)，須由雇主提出申請。人力部會根據一些準則來決定其是否被核准，包括固定月薪是否至少超過新幣 1,800 元、學歷高低、技術能力的審核、工作行業是否為目前新加坡人力超額需求之行業、工作經驗等。此外，引進 S 許可勞工的雇主，需要支付勞工稅 (Foreign Worker levies) 與支付醫療相關的保險支出。

(3) 工作准證 (Work Permit；簡稱 WP)

工作准證主要發予熟練或半熟練 (skilled and semi-skilled) 的外籍勞工，固定月薪不高於新幣 1,800 元，每次核發 2 年效期，工作者僅能工作於特定職位，且依照外勞的來源國不同⁶，開放行業的限制上也有所差異，除了來自馬來西亞的外勞外，雇主引入其他國家的外勞，尚需替每一位勞工購買價格 5,000 元新幣的債券，最後，雇主也需支付勞工稅 (Foreign Worker levies)、安排定期醫療檢查、支付醫療相關的保險支出。

原則上，新加坡政府為避免企業在營運上過度依賴外籍勞工，對於企業運用外勞上設立許多規範。每一年，政府相關勞工部門會定期依據各產業的發展樣態、勞動力需求來進行人數推估，作為訂定出各產業的外勞比例上限以及課徵勞工稅標準，使用以價制量方式來課徵外勞稅。核配比例愈高，雇主所需支付的外勞稅亦愈高，另外，新加坡政府依外勞本身的技術程度，訂定不同的外勞稅率，技術性愈低的外勞，雇主需負擔的稅率就愈高，希望藉此鼓勵企業僱用一定程度的技術性勞工。

2012 年新加坡所開放外勞的行業 (製造業、營造業、海運業、廠房設施修繕業、服務業和外籍看護工)，持有工作準證 (WP) 的熟練外勞以及半熟練外勞，本勞外勞比例和勞工稅的規定如表 4-2 所示。舉例來說，依照現行制度，製造業雇主僱用外勞比例占全體僱用者在 35% (含) 以下時，雇主需替每一位半熟練的外勞支付 290 元新幣外勞稅 (但熟練外勞僅需要支付 190 元新幣)；而當外勞僱用比例超過 35%，雇主需要對半熟練的外勞支付 370 元新幣 (熟練外勞需要支付 270 元新幣)，但是如果雇主

⁶ 依照外勞的來源國不同，大致上可以分成四組：組一：馬來西亞；組二：亞洲北部區域 (香港、澳門、韓國和臺灣)；組三：非傳統來源組 (印尼、斯里蘭卡、泰國、緬甸、菲律賓、孟加拉和巴基斯坦)；組四：中國。

僱用外勞比例超過 55%，不論熟練或是半熟練勞工都需要支付 450 元新幣，且雇主僱用外勞比例最高不得超過 65%。

此外，各個開放外勞的產業有著不同的規範設定。像是服務業與製造業的外勞稅隨著外勞僱用比例的提高而提高，服務業在課徵稅額上大致相當於製造業，但各層級得僱用之外勞比例設定較低，最高外勞僱用比例為 50%。而在營造業、海運業和廠房設施修繕業方面，僱用外勞則有兩道限制，首先，需要符合產業的本外勞比例限制，譬如營造業為 1：7，其次，聘用外勞總數受限於雇主申請的營造或建築的工程總值，舉例來說，價值 60 萬美元的建築工程，承包商能獲得約 13 位擁有一年工作准證的外勞申請權。最後，不同產業可允許引入外勞的國家也有所差異。而新加坡 2012 年 S 准證（S Pass）勞工的核配比例與勞工稅課徵情形如表 4-3 所示。

表 4-2 新加坡工作准證(WP)勞工的核配比例 (Foreign Worker Quotas) 與勞工稅

部門別	可引進國家	外勞比例 ⁽¹⁾		技術類別	每月勞工稅 (新幣)
製造業 Manufacturing	馬來西亞、中國、香港、 澳門、韓國、臺灣	第 1 級：35 % (含) 以下		熟練	190
				半熟練	290
		第 2 級：36~55 %		熟練	270
				半熟練	370
		第 3 級：56~65 %		熟練 ⁽³⁾ /半熟練	450
				熟練且 MYE ⁽⁴⁾	200
營造業 Construction	馬來西亞、中國、香港、 澳門、韓國、臺灣、印度、 斯里蘭卡、泰國、孟加拉、 緬甸、菲律賓、巴基斯坦	1 : 7 ⁽²⁾		經驗勞工且免除 MYE ⁽⁵⁾	300
				半熟練	400
				熟練	190
海運業 Marine	馬來西亞、中國、香港、 澳門、韓國、臺灣、印度、 斯里蘭卡、泰國、孟加拉、 緬甸、菲律賓、巴基斯坦	1 : 5		半熟練	300
				熟練且為 MYE ⁽⁴⁾	180
廠房設施修繕業 Process	馬來西亞、中國、香港、 澳門、韓國、臺灣	1 : 7		經驗勞工且免除 MYE ⁽⁵⁾	380
				半熟練	300
				熟練	210
服務業 Services	馬來西亞、中國、香港、 澳門、韓國、臺灣	第 1 級：25 % (含) 以下		半熟練	310
				熟練 ⁽³⁾ /半熟練	330/430
		第 3 級：41~50 %		熟練 ⁽³⁾ /半熟練	470
家庭幫傭 Foreign Domestic Worker &	—	每位外籍 家庭幫傭	一般身分	-	265
			特定身分		170

- 註：(1) 外勞比例的計算為外勞僱用占整總員工人數之比例。
- (2) 指僱用一位全時本勞 (含永久居民) 可僱用 7 名外勞。
- (3) 熟練勞工在製造業中的比例若高於 55%~65%、服務業中的比例若高於 25%~55% 的部分，並不適用於熟練勞工稅率。
- (4) 營造業和廠房設施修繕業按 MYE 的外勞配額需減少 5%。
- (5) 每月勞工稅 310 新幣的稅率，僅適用於來自非傳統來源區域和中國區域，且在營造業和廠房設施修繕業的外籍勞工，這些勞工可以免除 MYE 規定；另外如果外籍勞工具有至少兩年的工作經驗，也可以免除 MYE 規定。
- (6) Man-Year-Entitlement，簡稱 MYE，為建築業和廠房設施修繕業的工作准證申請權制度，外勞人數之配額係按建築工程合約總值來計算，不受到本外勞比例限制。

資料來源：新加坡人力部網站資料。瀏覽日期：2012 年 7 月 12 日。

表 4-3 新加坡 S 准證 (S Pass) 勞工的核配比例與勞工稅

部門別	外勞比例*	技術類別	每月勞工稅 (新幣)	每日勞工稅 (新幣)
所有部門	第 1 級：15 % (含) 以下	技術勞工	160	5.27
	第 2 級：15~25 %	技術勞工	250	8.22

資料來源：同表 4-1。

2、 外勞聘僱政策之檢討與修正

由於外籍勞工佔新加坡勞動市場的比例直逼三分之一，引發新加坡國民的不滿與抗議，新加坡政府唯有採取更多措施減緩外籍勞工人數的增長。新加坡人力部自 2010 年 2 月起，趁著景氣開始逐漸脫離衰退之際，對外宣布外勞稅提高的相關政策，並更進一步提出外勞稅以及級別改變的時間表，藉此透過逐步、持續地提高外勞稅來並搭配獎勵和津貼措施等配套，鼓勵企業投資於提高生產力的營運項目，並期待企業能夠以更合理的方式來運用外籍勞工，並提升工作環境品質。該國外勞政策調整主要內容摘錄如下：

(1) 分行業調整外籍勞工稅

自 2010 年 7 月 1 日起，各行業外勞稅將在 3 年內分階段調升，以保證企業有足夠的時間調整生產流程和作業水準，適應僱用外勞成本增加的壓力。製造業、服務業及營造業外勞稅調整情形如有關情況分如表 4-4、表 4-5、表 4-6 所示。

表 4-4 新加坡製造業外勞稅調整前後對比

2010 年 7 月 1 日起		2012 年 7 月 1 日起	
外勞占雇員總數的比例	每月勞工稅 (新幣)	外勞占雇員總數的比例	每月勞工稅 (新幣)
35%以下	160/260*	25%以下	190/290*
35%-55%	180/280*	25%-50%	270/370*
55%-65%	450	50%-65%	450

註：*半熟練工。

資料來源：同表 4-1。

表 4-5 新加坡服務業外勞稅調整前後對比

2010 年 7 月 1 日起		2012 年 7 月 1 日起	
外勞占雇員總數的比例	每月勞工稅 (新幣)	外勞占雇員總數的比例	每月勞工稅 (新幣)
25%以下	160/260*	15%以下	210/310*
25%-40%	300	15%-35%	330/430 *
40%-50%	450	35%-50%	470

註：*半熟練技術工。

資料來源：同表 4-1。

表 4-6 新加坡營造業外勞稅調整前後對比

2010 年 7 月 1 日起		2012 年 7 月 1 日起	
雇用外勞情況	每月勞工稅 (新幣)	雇用外勞情況	每月勞工稅 (新幣)
MYE 配額內	160/470*	MYE 配額內	200#/300**
MYE 配額外	310	MYE 配額外	350/450

註：*半熟練技術工人 **熟練技術工人 #高技術工人。

資料來源：同表 4-1。

建築業為新加坡引進外勞人數最多之產業，在新法實施前的 2009 年底已達 24.5 萬人。新加坡政府認為，依賴大量勞動力的建築業應著力提高生產力，壓縮勞動力數量，因此建築業外勞稅上調幅度最大。2011 年 7 月 1 日開始，建築業低技術工人准證已被淘汰，所有建築業外勞必須持有最基本的技能評估證書。具有 4 年工作經驗並擁有專門技能的外勞將被列為「高技術工人」，雇主只須為其支付較低的勞工稅。

(2) 大幅提高 S 准證外勞稅

為滿足勞動力市場對中等以上技能水準勞工的需要，新加坡政府於 2004 年推出「S 准證」，持有人必須具有大專學歷，月工資不低於 1,800 新幣。新人力部提供的資料顯示，持 S 准證的外籍勞工數量增速最快，已從 2007 年底的 4.4 萬人增加至 2009 年底的 8.2 萬人。由於雇主僱用 S 准證持有者每月只需繳納 50 元的低勞工稅，雇主和仲介通過虛報工資和提供假學歷為外勞申請 S 准證的現象逐年增多。

為遏制此類現象，新加坡政府自 2010 年大幅提高 S 准證外勞稅，縮小與一般外勞稅的差距。2010 年 7 月 1 日起，雇主僱用的 S 准證外勞占雇員總數 20% 以下時，外勞稅由每月 50 元提高至 100 元，僱用比例達 20-25% 時為 120 元；2012 年 7 月 1 日起，僱用比例 15% 以下時，S 准證外勞稅每月為 160 元，僱用比例 15%-25% 時則高達 250 元，是 2009 年的 5 倍。

新加坡政府希望目前聘請的外籍勞工人數超出上限的企業在兩年的時間內進行調整，最遲得在 2014 年 6 月之前將外籍勞工人數削減到限制內。新加坡政府並認為應在經濟增長放緩的階段全面調低製造業和服務業的外籍勞工比例。長遠來看，該國政府認為這有助於控制其對外籍勞工的依賴。

面對外勞緊縮政策，新加坡政府亦承諾將以鼓勵重組和提升為前提，給予中小型企業更大的幫助。願意提高生產力、創新和改善工作環境以吸引該國本地員工的企業將獲政府更多的援助。該國並以人手最為短缺的服務業為例指出，和紐約、巴黎和倫敦相比，新加坡零售業員工的生產力不及這幾個城市員工的一半，因此新加坡政府外勞政策做了部分修正，認為應致力於幫助該國服務業提升員工素質和技能，而非一味的增加外籍勞工員額，這一點值得我國做為鑒鏡。

第二節 韓國的外勞政策⁷

韓國政府為解決國內某些產業勞力不足的問題，最早於 1993 年 11 月開始實施「外國人研修生制度」，後因該制度衍生了許多問題，韓國政府

⁷ 本次節部分內容主要參考自韓國勞動部 EPS(employment permit system)網頁中文版 <http://www.eps.go.kr/cht/index.html>。

於2004年開始實施「外國人勞動者僱傭許可制度」，並和「外國人研修生制度」雙軌施行，直至2007年起，「外國人勞動者僱傭許可制度」已完全代替了研修生制。以下謹將兩種制度的沿革做一詳細介紹。

一、外國人研修生制度（1993～2007）

隨著經濟發展，韓國工人的工資水準不斷提高，以出口為主的中小企業和被在當地稱為「3D（髒、累、險）」的企業越來越難以僱用到工人，部分企業面臨喪失競爭力甚至倒閉的危險。韓國政府為解決中小企業僱用勞動力困難等實際情況，最早於1993年11月開始實施「研修生制度」，並指定韓國中小企業協同組合中央部會單位具體承擔此項業務，以引進外國勞動力，充實韓國勞動力市場。韓國實施的「外國人研修生制度」包含「產業研修生制度」和「就業研修生制度」，謹將韓國外國人研修生制度簡介如下：

（一）外國人研修生的定義

所謂外國人研修生是指外國勞動力通過兩國政府人力合作管道來韓工作的人員，並享受韓國勞動法的基本權利。外國人研修生分為「產業研修生」（簽證為D-3）和「就業研修生」（簽證為E-8）兩種，根據韓方規定，從2002年11月起，「產業研修生」在韓工作時間為一年，期滿後經過必要的考核合格後就能轉入「就業研修生制度」，在韓工作二年，享受韓國勞動法的基本權利。「產業研修生」主要是邊學技術邊工作，「就業研修生」則以熟練工人的身份在韓工作。

（二）研修生的法律保證

為了讓外國人研修生制度得以順利執行，韓國政府陸續通過了一系列的相關法規，其中包括《出入境管理法》、《外國人產業研修制度實施方針》、《外國產業研修生管理實施要領》、《外國人產業研修生保護及管理方針》等。

（三）研修生制度管轄部門和作用

根據韓國法律規定，外國人研修生制度是韓國產業人力政策的一環，在管理上採取在中央政府統一指導下，發揮各部門協調、分工負責作用之原則，具體做法上各部門分工如下：

- 1.法務部：負責研修生出入境管理；
- 2.勞動部：負責研修生人權保護；
- 3.中小企業廳、建設交通部、海洋水產部、農林部：負責各自行業的產業研修生工作，如負責派遣國家的確定和取消，制定研修企業選定標準及外國人產業研修生制度實施規定等。同時，各相關單位委託公共機關負責具體研修生引進和管理等工作，分配工作如下：
 - (1)中小企業中央會受中小企業廳的委託全面負責中小企業製造業的研修生工作；
 - (2)大韓建設業協會負責建築業研修生的具體工作；
 - (3)水產業協同組合中央會負責水產業研修生工作；
 - (4)農業協同組合中央會負責農業研修生工作。

（四）研修生引進的規模。

自 1993 年 11 月引進第一批製造業產業研修生 2 萬人起，至 2003 年共引進外國人勞動力製造業 13 萬人、近海漁業（水產業）3 千人、建築業 2 萬人、農業 2 千人。其中，來自中國大陸的研修生人數最多，分布於製造業研修生為 5 萬人，建築業研修生為 5 千人，水產業研修生 1,800 人。

（五）韓國研修生派遣國家

- 1.製造業研修生派遣國家計有 15 個：中國、泰國、菲律賓、越南、柬埔寨、巴基斯坦、烏茲別克斯坦、蒙古、尼泊爾、緬甸、孟加拉、斯里蘭卡、印尼、伊朗、哈薩克斯坦。
- 2.建築業研修生派遣國家計有 8 個：中國、泰國、菲律賓、越南、柬埔寨、巴基斯坦、烏茲別克斯坦。
- 3.水產業研修生派遣國家計有 4 個：中國、柬埔寨、印尼、吉爾吉斯。

4.農業研修生派遣國家計有2個：烏茲別克斯坦、蒙古。

(六) 韓國研修生運作體系

- 1.外國人產業人力政策審議委員會：負責審議並決定研修生引進規模。
- 2.中小企業廳：負責派遣國家的選定及各國家研修生名額分配。同時對中小企業中央會加強業務指導和監督。
- 3.中小企業中央會：負責與派遣國家或派遣企業以及研修企業的各方面協調和聯繫。同時，負責向法務部申請研修生入境簽證等。
- 4.法務部：審核研修生入境資格和並通過韓國駐外使領館向研修生發放簽證。

二、現行的「外國人勞動者僱傭許可制度」

韓國國會於2003年8月16日表決通過了「外國人勞動者僱傭等相關法律」，2004年3月9日韓國國務會議通過了「外國人勞動者僱傭法律施行令」及「外國人勞動者僱傭法律施行細則」，並由2004年8月1日起正式施行。自此韓國引進、使用外國勞動力制度進入「外國人勞動者僱傭許可制度」和「外國人研修生制度」雙軌制，直至2007年起，「外國人勞動者僱傭許可制度」已完全代替了研修生制。

(一) 「僱傭許可制」產生的背景

從1993年到2003年，韓國引進產業研修生共計12萬964名，分布在各中小企業。研修生制沿用11年來，一方面緩解了韓國中小企業勞動力不足的問題，促進了產業的發展；另一方面，在執行的過程中卻也出現了不少的問題。為解決研修生制度下出現的種種問題，是促使韓國政府制訂「僱傭許可制」引進外國勞動力政策的重要原因之一。

(二) 僱傭許可制政策的主要內容

- 1.定義：所謂的外國人僱傭許可制係指允許那些在韓國境內招聘不到合適勞動力的企業合法僱傭一定人數的外籍勞工之法制，與此同時，國家也能夠做到系統地引進、管理外籍勞工的制度。透過外國人僱傭許可

制的實施，可以緩解中小企業勞動力不足的局面，也使得外籍勞工能夠成為勞動關係法的保護對象，使他們的基本權利得到保障。

2. 主要內容：

- (1) 關於引進外籍勞務所涉及的工種、人數、輸出國等的決定：韓國「外國人力政策委員會」負責對引進外籍勞務所涉及的工種、人數、指定勞務輸出國等具體問題作最後的審議和決定，並每年對上述事項作適當的調整。「外國人力政策委員會」之委員長由國務調整室室長擔任，委員由各相關部委次官（即我國政務次長）擔任。
- (2) 關於引進外籍勞工所涉及的工種：主要是以相對難以招聘到韓國籍勞動力的農畜業、漁業、建築業、製造業等為主，以目前勞動力嚴重不足的 300 人以下規模的中小企業最多。
- (3) 關於外籍勞務的人數：要與韓國勞動力供需動向緊密聯繫，為防止雇主過分依賴僱傭外籍勞工，需要確定每家企業和工作場所允許僱用外籍勞工人數的上限。勞務輸出國的確定，韓國「外國人力政策委員會」綜合在韓各國非法滯留者的比例、雇主僱傭意向等情況來決定具體勞務輸出國。首先依據各單位意見整合，韓國勞動部公布了包括 8~10 個國家為勞務輸出國候選國家，並派出數個工作組分別到候選國家進行實地訪問，對候選國在勞務輸出制度、公平選拔勞務、勞務輸出後續管理能力等方面進行考察、評估，根據評估結果，選定不少於 5 個國家作為向韓國派遣勞務的國家，韓國勞動部將與被選定的國家簽訂備忘錄。備忘錄中揭露有關外籍勞工的選拔與引進由韓國和勞務輸出國的政府或相關的公共機構來承擔，任何民間仲介公司都不得介入此過程。韓國勞動部下屬的「產業人力公團」承擔外籍勞務引進等事務。勞務輸出國的政府或公共機構根據與韓國簽訂的備忘錄的要求，依據學歷、工作經歷、韓國語測試成績（此項 2005 年 8 月起實施）等標準確定相當於需要人數的 3-5 倍的備選人員名單，交韓國產業人力公團。勞動部「僱傭安定中心」負責外籍勞工的職業介紹、僱傭與管理等工作。有僱傭外籍勞工資格的韓國企業或其他業體可直接在「僱傭

安定中心」的外籍勞工求職者名單中選定人選，與其簽訂標準勞動合同後就可僱用該外籍勞務。

（三）外籍勞工所從事之行業

1.製造業

外國勞務人員主要從事於餐飲業，煙草製造，木材，木製品製造，紙張，紙張製品製造，化合物、石油、煤、橡膠、塑料製品製造，非金屬礦物製品製造，第一次金屬產業，裝配金屬製品、機械、裝備製造，其他製造行業，並按照製造行業的生產製品特性提供工作

2.建築業：外籍勞工主要從事機場、鐵路、道路、港灣、發電所等社會基礎建築現場之相關工作

3.漁業：包括近海漁業（離陸地3~10海浬的工作）及沿岸漁業（當天完成工作後可返回陸地的工作）。

4.農畜產業：包括農作物栽培業及畜牧業等。

（四）外籍勞工的管理

1.工作期間

僱傭許可制下外籍勞務自入境之日起，可以在韓國工作3年。依據「外國人僱傭法」，在韓國國內工作後出境的外國人，自出境之日起6個月內不得再次在韓國工作，2012年5月起韓國政府已規劃縮短為3個月。

2.勞工契約

為保障外籍勞務的合法權益，雇主必須和外籍勞務簽訂以標準勞動合同為範本的勞動合同。勞動合同期限一年，期滿前可更新合同，每次更新的勞動合同期限也不得超過一年。

3.工作時間

- 工作時間以1周40~44小時，1天8小時為標準，如當事人之間通過協議時，可延長工作時間

- 工資通過銀行轉帳或現金每月 1 次以上按勞動合同上記載的日期定期支付。
- 如延長工作時間、加班費（22:00-06:00）、週末工作時，可支付附加工資。（職員不到 4 個人的公司不適用）
- 外國勞務人員在一個工作崗位工作 1 年以上的，可得到退休金（職員不到 4 個人的公司不適用）

4. 外勞工資：可得到合法的最低工資以上的工資。

5. 外勞保險

雇主必須以外籍勞工為被保險者或受益者加入 4 大保險，此 4 大保險為回國滿期保險、保證保險、回國費用保險、意外險，此項保險替代韓國工人退職金制度；所謂的保證保險是指防止拖欠工資現象發生的；意外險則是針對意外造成的傷害和死亡等；回國費用保險是為了保障外籍勞務回國時必需的費用。

• 雇主投保部分

區分	回國滿期保險	保證保險
介紹	減輕中小企業臨時支付退休金的負擔	拖欠工資保證
投保者	雇主 正式僱傭勞務人員 4 人以下的公司，勞動合同 '11.8.1 日起生效的勞務人員需入保	雇主
	勞務人員（勞務人員脫崗、工作未滿 1 年以上時支付給雇主）	雇主
繳納保險金	每月按僱傭許可制繳納月平均工資的 8.3%	每人 16,000 韓元，1 年 1 次性繳納
入保期限	自勞動合同生效起 15 日	自勞動合同生效起 15 日
保障內容/保險金支付事由	積存退休金（無無故離職歷史，工作 1 年以上的外國勞務人員回國或變更工廠時支付）	拖欠工資 - 最多 200 萬韓元
申請程序	- 保險金申請書 - 本人名下的存摺副本	- 拖欠詳細內容屬 - 存摺副本
未投保者，	根據僱傭外國勞務人員等有	根據僱傭外國勞務人員等有



區分	回國滿期保險	保證保險
受處置	關法律第 13 條及實行令第 21 條附加 500 萬韓元以下罰款	關法律第 23 條及實行令第 27 條附加 500 萬韓元以下罰款

資料來源：韓國勞動部 EPS(employment permit system)網頁中文版

<http://www.eps.go.kr/cht/index.html>。瀏覽日期：2012 年 7 月 12 日。

• 外籍勞工投保

區分	回國費用保險	意外險
介紹	回國時充當相應回國費用	用於工傷以外的意外險、疾病事故
入保者	雇主	雇主
入保者	雇主	雇主
繳納保險金	40 萬~60 萬韓元，按國家不同/一次性交付	根據性別、年齡、居留時間不同/一次性交付
入保期限	自勞動合同生效起 80 日	自勞動合同生效起 15 日
保障內容/保險支付事由	外國勞務人員回國時的繳納金（臨時回國例外）	業務災害以外的傷亡，工傷 - 意外險：最多 3,000 萬韓元 - 疾病：最多 1,500 萬韓元
申請程序	勞動部僱傭支援中心頒佈回國預定事實確認書後 - 保險金申請書 - 本人名下的存摺副本 - 護照或外國人登記證書副本	- 保險金申請書 - 出事故時：後遺傷殘診斷書 - 傷亡時：死亡診斷書 - 遺屬確認書（死亡時） - 遺屬證明資料（大使館公正） - 委任狀（死亡時） - 護照或外國人登記證副本 - 存摺副本
未入保者，受處置	根據外國勞務人員僱傭等有關法律第 15 條及實行令第 22 條，附加 100 萬韓元以下罰款	根據外國勞務人員僱傭等有關法律第 23 條及實行令第 28 條附加 500 萬韓元以下罰款

資料來源：韓國勞動部 EPS(employment permit system)網頁中文版
<http://www.eps.go.kr/cht/index.html>。瀏覽日期：2012 年 7 月 12 日。

5. 工作單位轉換

外籍勞務原則上必須在最初與其簽訂勞動合同的單位連續工作，但是，如遇到下列任何一種情況，難以在原單位繼續進行正常工作的時候，可按照規定向職業安定機構申請轉換工作單位：

- 雇主因正當理由在勞動合同有效期內廢除勞動合同或勞動合同期滿時拒絕續簽勞動合同。
- 因公司休業、停業以及不屬於外籍勞務責任的原因等，外籍勞務無法繼續在該公司工作。
- 雇主被取消外國人僱傭許可或受到僱用外籍勞務限制。

申請轉換到其他公司或營業場所工作的外籍勞務，按照出入境管理法規定，自提出申請之日起 2 個月內未能獲得轉換許可的情況，或是與雇主簽訂的勞動合同期滿後 1 個月內未申請轉換到其他公司或營業場所，必須離境。

三、韓國外勞聘雇的特殊性—龐大的外勞人數中，一半以上為「朝鮮族」

韓國政府 2004 年 8 月實行外籍勞工雇用許可制後，目前在韓國的外籍勞工數量在 50 萬人左右，其中還不包括非法滯留者。韓國的外籍勞工可大致分為兩群，一群是朝鮮族外籍勞工，另一群是來自其他國籍的外籍勞工。聘用一般外籍勞工的方式與我國類似，主要是依據 2003 年 8 月所通過的「外籍勞工雇傭許可制」。經由政府許可，雇主可以雇傭外籍勞工。外籍勞工引進年限是三年，享有基本工資，也設有引進配額。但相較於朝鮮族移工，這群外籍勞工所能從事的產業別有限。

從 2007 年 3 月開始，韓國政府放寬了對海外朝鮮族入境打工的限制，允許中國、俄羅斯、烏茲別克、哈薩克等國家的朝鮮族勞工在韓國即使沒有任何親屬關係的情況下，到韓國就業。這些地區的朝鮮族持韓國政府核發的訪問就業簽證(H-2)，每入境一次，就可以停留 3 年，在簽證有效時間（5 年）內可以自由出入境，工作的行業也從此前的建築業、製造業、服務業，擴大到養殖、運輸等 34 項行業。通過這種方式來韓就業的北韓朝鮮族人士累計達 30 多萬名。

相較於其他的移工，朝鮮族移工受到比較優惠的待遇。朝鮮族的祖先，是從朝鮮半島遷入中國東北 3 省（黑龍江、吉林、遼寧）的朝鮮人，他們在日據時代的日本帝國主義移民政策下被強迫遷移到中國。韓國人對於朝鮮族有著民族情感，因此韓國政府讓他們享有不同的待遇。針對朝鮮族外籍勞工，韓國在 2007 年通過客工制度，簡化朝鮮族外籍勞工的引進程序，就業範圍也增加到前述的 34 項，也享有比較自由的雇傭關係。

然而這些來韓的朝鮮族外籍勞工中，大部分從事的仍是建築業、製造業和服務業，特別是在韓國人不願意從事的 3D 工種—「危險、艱苦和高污染」(Dangerous、Difficult、Dirty)工作，一般每月收入在 80 萬-150 萬韓元之間。

2009 年初起，韓國勞工部更宣布「建築業工人雇傭許可制」，將營造業的主力朝鮮族外籍勞工納入「外籍勞工雇傭許可制」的範圍。以前「外籍勞工雇傭許可制」僅適用於一般外籍勞工，這次韓國政府擴大適用於朝鮮族外籍勞工，等同加強控制朝鮮族外籍勞工的就業，並削減人數。今後朝鮮族找工作之前，必須接受安全教育課程，並得到就業支持中心的許可，估計至少花上約半年到一年的時間。

韓國政府從 2007 年 3 月起，對中國和俄羅斯的朝鮮族人士這些人的有效簽證從 2012 年 1 月起陸續到期。絕大部分持 (H-2) 簽證的朝鮮族勞工認為回國將面臨就業難、工資低的困境，加上在韓國的工作已經技術熟練，生活適應，收入更高。簽證期滿後如果韓國政府對他們沒有優惠的出入境政策，他們有可能選擇非法滯留。

由以上說明可知，韓國的外勞人數雖有 50 萬人，但其中 30 萬人屬於來自中國和俄羅斯的朝鮮族人士，在血緣上並非真正的「外籍」，在民族情感上，韓國政府對朝鮮族人士有不同於外籍勞工的情感，這一點和我國所聘用的外勞實不宜相提並論。

第五章 研究規劃與實施

本計畫所採用之研究方法包含了質性研究方法的「文件分析法」(document analysis)、「深度訪談法」(in-depth interview)、「焦點團體座談」(focus group interview / focus group discussion) 以及屬於量化研究方法的「問卷調查法」(questionnaire survey) 等四項研究方法，研究方法規劃如圖 5-1 所示。

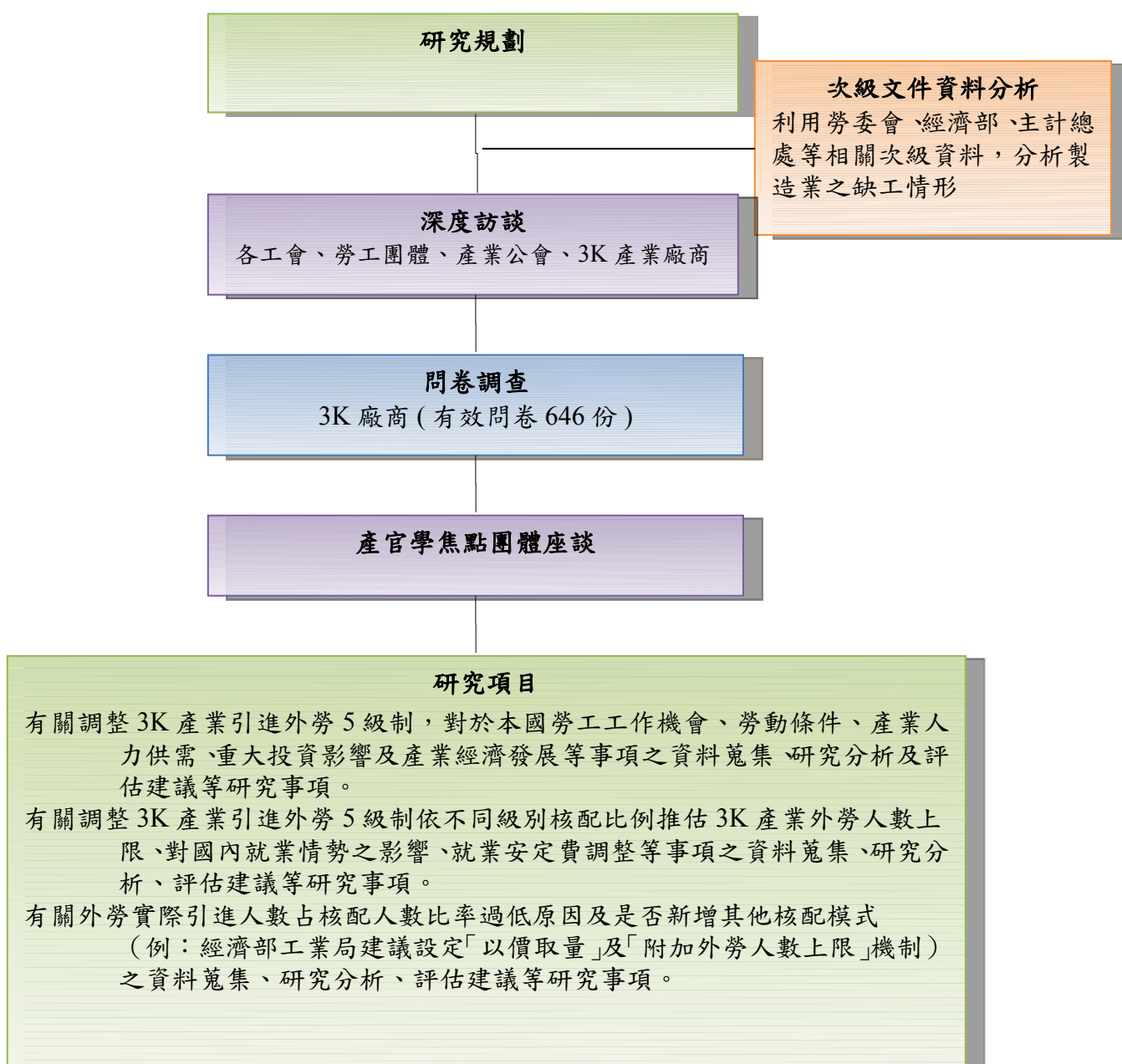


圖 5-1 研究方法規劃與執行流程

第1節 質性研究規劃與實施

在質性研究方法方面，本研究共採用「文件分析法」、「深度訪談法」、「焦點團體座談」三種方法，茲分述如下。

一、文件分析法

在文獻及統計資料的蒐集方面，本研究蒐集行政院勞工委員會、經濟部、行政院主計總處所發布之相關勞動統計次級資料，及相關學者專家之研究文獻報告，分析 3K 產業之缺工情形、外勞聘用規定、現況、發展趨勢、及引進產業外勞對本國勞工工作機會、勞動條件、重大投資及產業經濟發展之影響評估，以及其他先進國家有關外勞聘用核配模式之實施現況與成效。

此部分已於本報告書第一章至第三章詳細說明與分析，

二、深度訪談及實地考察

由本研究團隊根據研究主題、文獻探討擬定深度訪談題綱，並於訪談實施前提報委辦單位行政院勞工委員會職業訓練局核可，分別至各工會、勞工團體、產業公會、3K 產業代表性企業共 16 處進行深度訪談，並針對 5 家 3K 產業代表性企業進行實地考察。茲將核定版之深度訪談題綱臚列如下：

（一）產業公協會深度訪談題綱

1. 聘僱與管理外勞現況

- (1) 請問據貴單位了解，貴產業中之廠商聘僱外勞的情形為何？
- (2) 據貴單位所知，目前產業缺工情形與原因為何？貴單位認為應該如何因應缺工情況？
- (3) 據貴單位了解，目前貴產業所屬廠商引進外勞主要擔任何種工作？工作時間與時段為何？
- (4) 據貴單位所知，聘用外勞對於產業人力需求支持與企業營運管理會產生哪些正面與負面的影響？

2. 外勞核配現況

- (1) 政府於 2010 年實施 3K 產業 5 級制，並依照比例核配不同名額。請問據貴單位了解，所屬廠商目前是否多數尚未聘足外勞核配名額？請問未全數引進外勞人數之原因為何？
- (2) 請問貴單位認為合理之外勞核配比例應為？
- (3) 請問貴單位對於政府調整 3K 產業引進外勞實施 5 級制核配比例，對於本國勞工工作機會、勞動條件、產業人力供需、重大投資影響及總體產業經濟發展有何看法？

3. 就業安定費

- (1) 請問貴單位對於目前引進外勞應繳納之就業安定費數額的看法為何？有無值得肯定與檢討之處？
- (2) 如果政府以調漲就業安定費的方式，開放增加引進外勞名額，請問貴單位有何看法？

4. 外勞政策

- (1) 請問貴單位對於政府開放 3K 產業引進外勞之適用製程或業別分類，覺得是否適當？有無需要調整或是其他建議？
- (2) 目前政府開放外勞服務年限由 9 年延長至 12 年，請問您認為是否會改善貴產業廠商的缺工情形及人力資源運用績效？
- (3) 請問貴單位對於目前政府制定的外勞政策哪些認為是值得肯定之處？有無其他改進建議？

(二) 勞動團體深度訪談題綱

1. 聘僱與管理外勞現況

- (1) 據貴單位了解，當前產業中聘僱外勞的情形為何？
- (2) 據貴單位所知，目前產業缺工情形與原因為何？貴單位認為該如何因應缺工情況？
- (3) 請問貴單位認為引進外勞對於產業人力需求支持與本國勞工勞動保障及權益會產生哪些正面與負面的衝擊？

2. 外勞核配現況

- (1) 政府於 2010 年實施 3K 產業 5 級制，並依照比例核配不同名額。

請問 貴單位認為合理之外勞核配比例應為？

- (2) 請問貴單位對於政府調整 3K 產業引進外勞實施 5 級制核配比例，對於本國勞工工作機會、勞動條件、產業人力供需、重大投資影響及總體產業經濟發展有何看法？

3.就業安定費

- (1) 請問貴單位對於目前引進外勞應繳納之就業安定費數額的看法為何？有無值得肯定與檢討之處？
- (2) 如果政府以調漲就業安定費的方式，開放增加引進外勞名額，請問貴單位有何看法？

4.外勞政策

- (1) 請問貴單位對於政府開放 3K 產業引進外勞之適用製程或業別分類，覺得是否適當？有無需要調整或是其他建議？
- (2) 目前政府開放外勞服務年限由 9 年延長至 12 年，請問 貴單位認為是否會改善貴產業廠商的缺工情形及人力資源運用績效？對本國籍勞工所產生的影響為何？
- (3) 請問貴單位對於目前政府制定的外勞政策哪些認為是值得肯定之處？有無其他改進建議？

(三) 3K 產業企業深度訪談題綱

1.聘僱與管理外勞現況

- (1) 請問貴公司目前聘僱之外勞總數為何？占本國勞工比率為何？
- (2) 請問貴公司在人力運用上是否有缺工情形？缺工原因為何？貴公司如何因應缺工情況？
- (3) 請問貴公司所聘僱的外勞主要擔任何種工作？工作時間與時段為何？
- (4) 請問貴公司聘用外勞對人力需求支持與企業營運管理產生哪些正面與負面的影響？

2.外勞核配現況

- (1) 政府於 2010 年實施 3K 產業 5 級制，並依照比例核配不同名額。(2) 請問貴公司目前是否有尚未聘足的外勞核配名額？若未聘足外

勞額度，請問未全數引進外勞人數之原因為何？

(3) 請問貴公司認為合理之外勞核配比例應為？

(4) 請問貴公司對於政府調整 3K 產業引進外勞實施 5 級制核配比例，對於本國勞工工作機會、勞動條件、產業人力供需、重大投資影響及總體產業經濟發展有何看法？

3. 就業安定費

(1) 請問 貴公司對於目前引進外勞應繳納之就業安定費數額的看法為何？有無值得肯定與檢討之處？

(2) 如果政府以調漲就業安定費的方式，開放增加引進外勞名額，請問貴公司有何看法？

4. 外勞政策

(1) 請問貴公司對於政府開放 3K 產業引進外勞之適用製程或業別分類，覺得是否適當？有無需要調整或是其他建議？

(2) 目前政府開放外勞服務年限由 9 年延長至 12 年，請問是否會改善貴公司的缺工情形及人力資源運用績效？

(3) 請問 貴公司對於目前政府制定的外勞政策哪些認為是值得肯定之處？有無其他改進建議？

三、產官學焦點團體座談

針對質、量化研究初步研究成果，本研究擬邀請政府主管機關、3K 產業相關公協會、勞工相關團體/3K 產業工會、學者專家等舉辦至少 1 場次焦點團體座談會，蒐集各方意見並加以整合分析，最後綜整勞、資、官、學等多方意見，研擬整合性產業外勞政策之修正建議。

第2節 量化研究規劃與實施

一、問卷設計規劃

由研究團隊與委辦單位進行討論並確認問卷內容，最後透過問卷試訪確認其可施測性，並做最後的問卷內容確認與定稿，並報請委辦單位行政院勞工委員會職業訓練局核可後實施調查。

(一) 問卷題項與試訪規劃

1. 問卷內容規劃

- (1) 廠商人力需求、缺工情形與原因，及因應措施。
- (2) 廠商聘僱本、外勞之情形。
- (3) 引進外勞對於廠商之營運影響及勞動力補充情形。
- (4) 合理之外勞核配比例。
- (5) 開放 3K 產業引進外勞之適用製程或業別之適切性。
- (6) 製造業外勞申請 5 級制與 3 級制對於勞動力補充之情形。
- (7) 未依核配外勞人數全數引進原因。
- (8) 國內缺工率與失業率符合一定標準時，調漲就業安定費在附加上限內，增加引進外勞。
- (9) 申請、核准及引進外勞之行政流程所遭遇之困難。

2. 問卷試訪規劃

(1) 調查目的

在正式進行調查前，研究團隊根據受訪前測之結果調整問卷內容，並經委辦單位同意後，進行問卷試訪作業。

根據試訪結果，了解問卷之可行性及邏輯正確性，同時也將確認相關用詞及排版的填寫方式是否讓事業單位易於填寫及理解，作為問卷修改的參考依據。

(2) 試訪執行規劃

完訪 30 份有效樣本數。為確保不同特性的事業單位皆能反應問卷內容是否適宜，於前測時特徵樣本考量了縣市別、產業類別及員工規模別。

此外，正式調查時將採用郵寄及人員面訪為主，輔以多元管道回收，故部分問卷將由事業單位之主管填寫，為能了解問卷在無訪

員解說下的用詞及排版是否符合事業單位填寫，本研究先由受訪者填寫，由前測人員記錄是否有讓受訪者不易瞭解之處或難以填寫的設計，作為修正問卷之依據。

4. **試訪執行時間：**於問卷經委辦單位核定後，於1週內完成試訪調查。

經試訪施測後，問卷調查量表定稿內容詳如附件1所示。

二、事業單位調查規劃

(一) 調查對象與調查方式

1. 調查對象

3K 產業事業單位則以負責人或主要負責營運之主管或人資部門主管，具人事決定權之人為主要訪談對象。

2. 調查方法

採用郵寄問卷為主，輔以多元管道回收方式進行。由於樣本採郵寄問卷方法，因此，如何讓受訪者易於填寫及便於回卷則影響本專案回收率非常重要的一環。本研究針對事業單位調查方法的規劃流程如圖 5-2 所示。

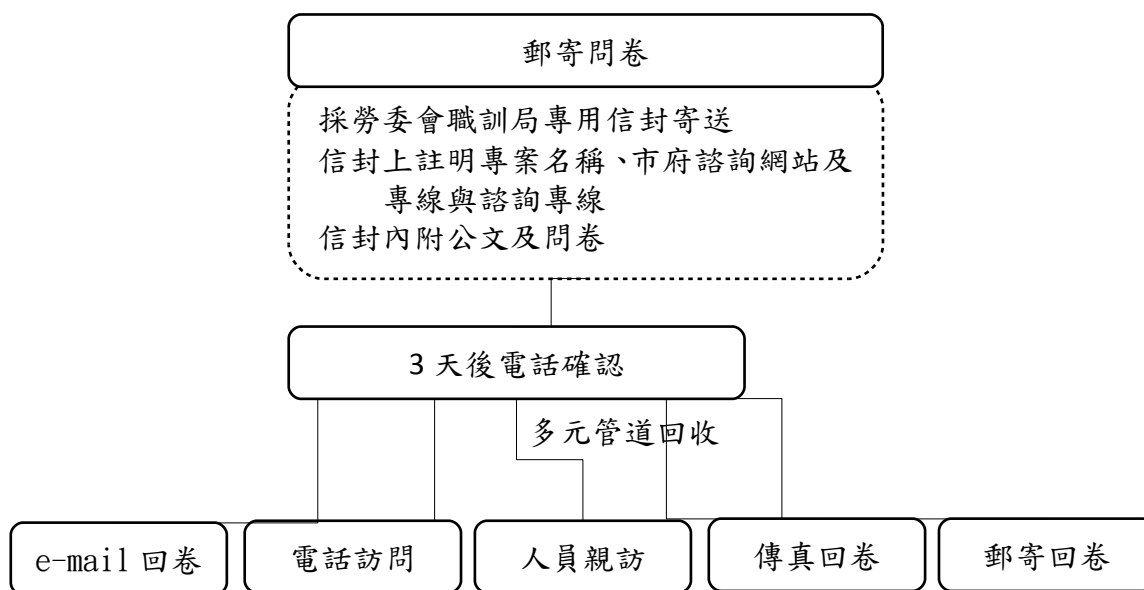


圖 5-2 事業單位調查流程

(二) 抽樣規劃

1. 樣本數：預計完成事業單位 600 份有效樣本(實際完成有效樣本 646 份)。

2. 抽樣母體及來源

本研究由委辦單位提供 3K 產業申請外勞企業名冊作為為抽樣母體。

3. 抽樣設計

鑒於本專案事業單位之調查主軸期能了解業者在產業發展及人力供需狀況，參酌相關研究報告(王素彎等，2008；辛炳隆，2011)，發現行業別及員工人數規模對調查結果呈現顯著差異。因此，本計畫採分層隨機抽樣法(stratified random sampling)，以產業別進行分層，並以員工人數排序後，進行隨機抽樣。樣本配置則採比例配置，依據各層占整體母體之比例進行樣本配置為求各層分析之穩定性能提高，因此若各層配置後樣本數不足 5 份者，則增補至 5 份。另根據期中報告初稿審查委員意見建議，針對過去申請重大投資案專案引進外勞之事業單位，進行立意抽樣(purposive sampling)。

表 5-1 為本研究依據行業別之抽樣設計方式與各行業之樣本數計算方式。

表 5-1 本計畫問卷調查之抽樣設計

行業別	母體數	樣本數
金屬基本工業 (鋼線鋼纜業)	N1	$N1 \times 600$
機械設備製造修配業	N2	$N2 \times 600$
模具業	N3	$N3 \times 600$
耐火材料業	N4	$N4 \times 600$
合板及組合木材製造業	N5	$N5 \times 600$
製冰冷凍冷藏業	N6	$N6 \times 600$
有機質肥料製造業	N7	$N7 \times 600$
陶瓷衛浴設備製造業	N8	$N8 \times 600$
金屬製品製造業 (螺絲業)	N9	$N9 \times 600$
金屬製品製造業	N10	$N10 \times 600$

行業別	母體數	樣本數
(手工具)		
運輸工具製造修配業 (汽車、機車和自行車)	N11	$N11/\times 600$
複合材料業	N12	$N12/\times 600$
紙器業 (瓦楞平板、紙箱容器業)	N13	$N13/\times 600$
磚窯業	N14	$N14/\times 600$
塑膠製品製造業	N15	$N15/\sum_{i=1}^{20} N_i \times 600$
資源化工業	N16	$N16/\times 600$
運輸工具製造修配業 (遊艇船舶及其零件製造、船用五金)	N17	$N17/\times 600$
成衣加工製造業	N18	$N18/\times 600$
織襪業	N19	$N19/\times 600$
石材製品製造業	N20	$N20/\times 600$
總計	$\sum_{i=1}^{20} N_i$	600

資料來源：本研究。

4. 有效樣本認定

每一份問卷每一選項均需選答始算完成；惟受訪者若在核心問項之回答，有超過一半以上為不知道或拒答者則視為無效樣本。

5. 替代樣本的使用

本次調查計抽出 4 套樣本檔，一為正式調查之樣本檔，一為替代樣本檔，另準備兩份預備樣本以備正式樣本及替代樣本皆已用盡，卻未達所需樣本時使用。

A. 替代樣本的使用時機：

※確認無法接觸：該事業單位以停業、歇業或搬遷至其他縣市，確認無法接觸之樣本。

※暫時性的無法聯絡(負責人或主管不在、外出)：將於不同時間重複聯絡 3 次，如仍無法接觸到受訪樣本。

B. 替代樣本的使用方式：

以條件相當之替代樣本進行訪問，替代之順序如下：

- 相同縣市、行業別及員工規模。

- 相同縣市及行業別。
- 相同縣市及員工規模。
- 相同行業別及員工規模。
- 相同行業別。
- 相同縣市。
- 相同員工規模別

(三) 資料處理

本調查以郵寄問卷或傳真回卷、面訪回卷等方式回收問卷，為確保資料的正確性及代表性，資料需經過反覆的查核確保資料的品質後，才可進入分析階段，其流程如圖 5-3 所示。在問卷回收後將進行下列的步驟執行：

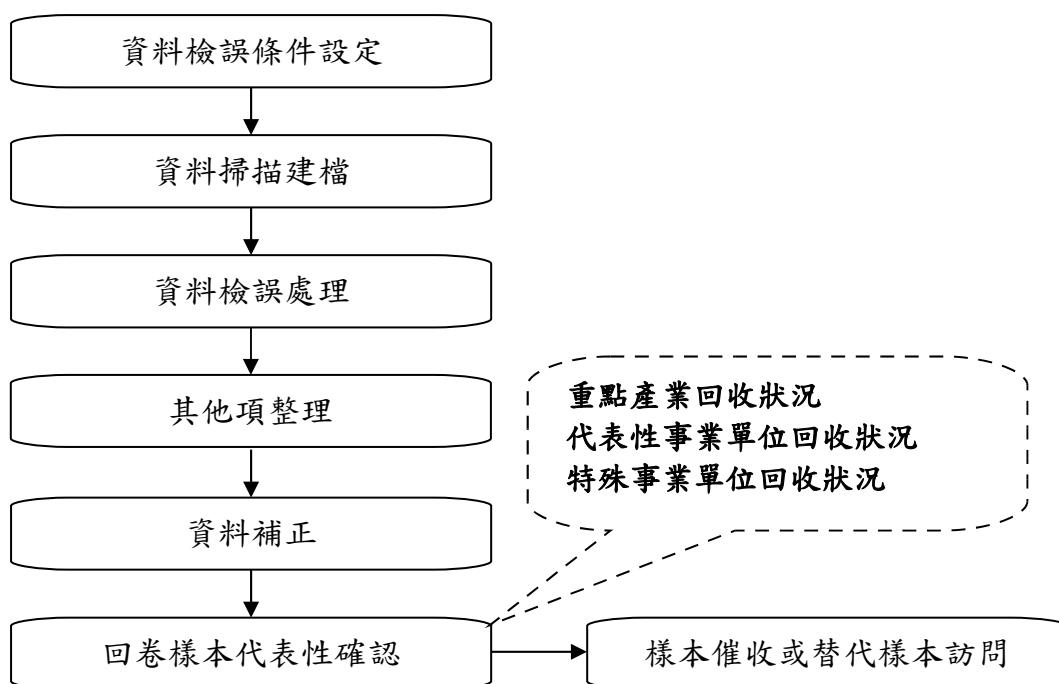


圖 5-3 本計畫調查問卷資料處理流程圖

(1) 資料檢誤條件設定

完整的檢誤條件是調查資料品質的第一步，事先針對可能發生之邏輯性或非邏輯性問題進行設定，可於調查執行時提醒調查團隊即時發現資料謬誤、即時補救，亦可作為樣本回收後資料處理人員確認資料

可信度之審核標準。通常檢誤條件須要能檢核出下列錯誤情形：

遺失值

離群值

跳題邏輯

題與題間的邏輯合理性

與常態或規範相違背

無意義的鍵入值

(2)資料建檔掃描

資料建檔最重要之關鍵在於降低建檔過程中的錯誤率。為提升資料建檔之準確度，將採用資料掃描系統代替傳統的人工建檔作業，達到百分百的資料建檔精準度。除資料可快速精準的建置外，同時問卷的紙本也將一併製成圖檔，可更具效率的達成資料複查。

(3)資料檢誤處理

就以往的資料檢誤經驗，可知檢誤條件之設立不僅是為了嚴格控管的錯誤率過高，須檢討的不僅是調查品質，更應該進一步探討是否是問卷設計、邏輯、排版、說明等發生問題，因此檢誤條件的設立與判讀方式將十分重要，故本專案將設計以兩種檢誤程式進行資料檢誤，包含「建檔掃描系統」及「SPSS 或 SAS 專用程式」，「建檔掃描系統」主要是以單筆資料為主的檢誤方式，不僅可以即時檢誤，更可瞭解單份資料錯誤狀況；「SPSS 或 SAS 專用程式」不僅能了解每一筆資料錯誤狀況，亦可分析每一條檢誤條件的錯誤率，更能將錯誤狀況與基本特性交叉分析。這兩種檢誤程式能完整的判讀檢誤條件，更能對問卷設計提供有意義的訊息。

(4)「其他項」整理

各題選項中如有「其他」項，訪問員將於問卷上完整記錄受訪者的答案，問卷回收後再由研究員依據不同的訪問方式(提示與未提示)歸類、整理。不同訪問方式之「其他」項處理方式如下：

■提示選項的「其他」項處理方式

在提示選項的情況下，訪員所記錄下來的「其他」項內容將由研究員歸納整理出幾個主要面向，再以各面向被提到的次數呈現，不計算百分比。

■不提示選項的「其他」項處理方式

在不提示選項的情況下，訪員所記錄下來的「其他」項內容將由研究員歸納整理出幾個主要面向，若該面向與既有選項同義，則併入既有選項統計百分比；若該面向不包含在既有選項內但被很多受訪者提到，則新增一選項；若該面向不包含在既有選項內但提到的受訪者不多(占所有回答受訪者 1%以下)，則併入「其他」項統計百分比，另以各面向被提到次數呈現。

(5)資料補正

■補問補正常見問題

利用「建檔掃描系統」將每份問卷製作成圖檔後，可與資料檔一起確認，讓複查補正員能一次知道某份問卷需補問的地方，能一次詢問某受訪機構，減少受訪機構反彈亦能提高補問效率。

■複查補正員訓練會

本專案將於資料複查補正作業前，召開複查補正員訓練會，主要目的是希望讓所有複查補正員能瞭解複查補正的態度、專案問卷內容、檢誤條件以及複查進度安排等相關資訊，充分讓複查補正員瞭解專案狀況，有助於提高複查補正員對問卷的敏銳度，並知道面對受訪者應如何做好應對進退。

■複查補正品質管理

在複查補正訪問進行中全程由督導分別進行監聽、監看及巡堂作業，除防止訪員取巧外，對於訪員的任何缺失皆可達到

立即糾正的效果。督導員將於線上隨機抽取各訪員之訪問狀況進行監看監聽、巡堂的查核，並於隔日透過電子錄音檔案抽取每位訪員 10% 進行複查，複查過程中，若發現某位訪員完成之樣本有做假或資料不實之情形，將針對該名訪員所有調查資料全面複查及修正，若情況嚴重，將直接刪除該訪員所有訪問資料另行訪問，並開除該位訪員。

(6) 樣本代表性檢定

調查過程中將嚴格控制縣市及行業別之樣本配置，調查結束後將進行樣本適合度檢定（Goodness of Test），以確定樣本代表性。

(四) 母體參數之推估

1. 依分層(規模別)母體家數結構計算權數：

$$W_{ih} = \frac{N_i}{N} \times \frac{n}{n_i}$$

其中， W_{ih} ：為某層別的權數

N ：為事業單位母體家數(2012 年 6 月)

N_i ：為某層的事業單位母體家數(2012 年 6 月)

n ：為實際完成總樣本數

n_i ：為某層實際完成總樣本數

i ：為規模別及行業別交叉層

2. 推估某產業別事業單位具某特徵的百分比：

$$A_{ih} = \begin{cases} 1, \text{第} i \text{層第} h \text{樣本具有某項特徵} \\ 0, \text{第} i \text{層第} h \text{樣本不具有某項特徵} \end{cases}$$

$$\hat{P} = \frac{\sum_i \sum_h A_{ih} W_{ih}}{\sum_i \sum_h W_{ih}}$$

其中， $\hat{P}$ 為推估某產業別事業單位具某特徵的百分比。

第六章 質性研究成果與分析

第1節 深度訪談相關意見彙整分析

本研究計畫藉由深入訪談的方式，探究調整實施3K產業外勞5級制對於產業面及勞動面之效益評估，並提供相關產業外勞政策之建議，以作為後續製造業外勞之政策檢討與規劃之參考。

本研究在選擇訪談對象時採用立意抽樣的方式，以確保能有效蒐集欲取得之資料。立意抽樣係根據研究者的主觀判斷以及配合研究目的而決定，選取研究者認為符合其研究目的之樣本的抽樣方法。因此，為平衡受訪者對3K產業的看法與意見，故針對各勞動團體、各工會、各產業公協會與3K產業之廠商進行深度訪談。

本研究團隊在擬定深度訪談對象後，報請委辦單位行政院勞工委員會職業訓練局核定，共計訪問16場次深度訪談，分別為6處勞動團體、7處產業公協會、3家3K產業之代表性廠商。表6-1詳列該16場次深度訪談之單位名稱、受訪者姓名與職稱、訪談日期與時間等。

表 6-1 本研究深度訪談名單一覽表

編號	服務單位	職 稱	姓 名	代表性	訪談時間
A1	中華民國全國勞工聯盟總會	理事	胡○○	外籍勞工政策協商諮詢小組	3/13(二) 10:00
A2	全國產業總工會	理事	張○○	外籍勞工政策協商諮詢小組	3/14(三) 11:00
A3	臺灣總工會	常務理事	黃○○	全國性勞工團體	3/23(五) 9:30
A4	新北市總工會	常務理事	王○	地區性勞工團體	3/21(三) 9:30
A5	桃園縣總工會	代表	李○○	地區性勞工團體	3/22(四) 10:00
A6	高雄市總工會	常務理事	黃○○	地區性勞工團體	3/14(三) 10:00
A7	中華民國工業協進會	副秘書長	曹○○	全國性工業團體	3/13(二) 16:00
A8	臺北市金屬產業工會聯	理事長	邱○○	3K3 班	3/21(三)

編號	服務單位	職 稱	姓 名	代表性	訪談時間
	合會			工業團體	14:00
A9	臺灣區模具工業同業公會	總幹事	辛○○	3K3 班 工業團體	3/22(四) 14:00
A10	臺灣區絲綢印染整理工業同業公會	理事長 總幹事	許○○ 李○○	3K3 班 工業團體	3/23(五) 14:00
A11	臺灣電路板協會 TPCA	理事長 秘書長 副總幹事	陳○○ 賴○○ 黃○○	3K3 班 工業團體	3/26(一) 14:00
A12	臺灣區電機電子工業同業公會	副主任 組長	宋○○ 林○○	3K3 班 工業團體	3/28(三) 14:00
A13	臺灣鋼鐵工業同業公會	組長	沈○○	3K3 班 工業團體	4/2(一) 14:00
A14	立昌窯業股份有限公司	經理	林○○	3K3 班 企業	7/31(二) 14:00
A15	正隆股份有限公司	組長	邱○○	3K3 班 企業	7/31(二) 16:00
A16	精華光學股份有限公司	課長	辜○○	3K3 班 企業	8/1(三) 14:00

資料來源：本研究整理。

一、3K 產業缺工問題

綜整本次專家學者對產業缺工的原因，分為兩個因素，分別為內部因素與外部因素。內部因素是指廠商內部環境所引發缺工之原因；外部因素則為廠商受外在環境之影響，分述如下。

➤ 內部因素

1. 工作環境：工作環境不佳造成本國勞工對 3K 產業卻步

國人普遍不願意長期處於高溫、危險與環境不佳的地方工作，甚至在面試參觀工作環境時就表態不願意任職，使得廠商在聘用本國勞工時，面臨招募不到員工的窘境，使得缺工問題日益嚴重。

操作機器不那麼簡單，機器它有一定的精度，產品也有一定的水準要求，假使你不小心操作機器，輕的話產品報廢，嚴重的話職業傷害，你說沖床，不小心手會沖斷，鋸東西如果鋸不好可能手會斬斷.....所以年輕人才不願意進入 3K 產業。(A8)

以前台床找電焊的，沒有人要做啊，那不是錢的問題，問題是太辛苦了，不願意做，不是錢的問題啊。(A9)

2. 輪班制：3K 產業 24 時不停機的輪班特質，影響本國勞工的就業意願

3K 產業中的機械設備大多必須 24 小時持續運作，而本國勞工多不願意從事輪值夜班之工作，因此降低國人投入 3K 產業的意願，致使廠商應聘不到本勞。

這兩個是最大原因啦，一個是製程比較辛苦一點，一個就是三班，應該大多都這個問題，其他待遇我們也統計過，待遇跟外界也沒有什麼差很多，應該不是問題。(A11)

3. 薪資水平低：3K 產業工作環境不佳、工作性質危險辛苦，但工資並無相對較高

根據專家對於業者提供過低薪資導致缺工狀況的意見分歧。部分專家認為臺灣教育水準提高，多數人都擁有大學學歷，因此不願意「低就」傳統產業。而廠商為了降低人事成本更不願提供員工合理的薪資。因此專家認為廠商供給員工薪資應該要可以滿足生活所需的花費，此舉可有效降低員工離職率，並吸引年輕人就業。

但亦有專家認為，低薪資並非影響員工離職與缺工的主因，最主要的原因是因為 3K 產業太辛苦，必須付出龐大的勞力與輪值夜班。

但是在企業裡面，外勞是一個補充的工作，你要想到長遠之計，對現在年輕人不喜歡到這工作，到中小企業來、到製造業來，這些我沒有願景，薪水不高，人家沒有未來。(A8)

那你薪水上面有一定的水平，薪水太低，小孩子也不敢生有了小孩，受教育有困難，結了婚住房子又住不起，那問題就很多嘛.....所以本勞當然不願意進入 3K 產業工作。(A8)

我們本勞的勞工的薪水，一個月才領二萬多元，要養一個家庭根本就不夠，你要怎麼叫他做的下去，那這些大老闆應該在他可以範圍裡，提昇勞動力的薪水是可以增加的，如果在這家公司做下去要維持我的家庭生活費用，那這樣我就不會走了啦.....你薪水低那年輕人當然不願意來，所以這部份都是我們要檢討的地方。(A1)

3K 就是說因為太苦了，是你薪水再高也沒有用，不是說

薪水的問題，是環境太苦了。(A9)

4. 品牌形象與企業遠景：我國 3K 產業大多為中小企業，公司對於發展願景、品牌形象、升遷管道等之規劃尚待加強

隨著國民教育水準的提高以及受金融海嘯的影響，年輕人逐漸追求就業上的保障與穩定度，認為公司一旦建立品牌形象，就代表公司有遠景，受保障。故勞動力選擇就業時會重視公司的品牌形象、升遷機會與公司有無遠景等，而我國 3K 產業大多為中小企業，公司對於發展願景、品牌形象、升遷管道等之規劃尚待加強。

一個企業要給勞工真正的發自內心在這家公司努力，他再少錢、再辛苦也會撐下去，你今天看不到未來，他會為你賣命嗎？.....你進去這家企業有沒有未來、有沒有升遷的機會，沒有升遷的機會，我幹麻花費這些時間去投入這家公司.....為什麼一些比較有名的，他會一應徵就一大堆人，是什麼問題？公司形象夠嘛！所以說讓他賺二萬五，一年包括這些績效獎金加起來，可能不只，一定超過三萬以上！.....你不是啊，你公司形象差嘛，包括他電子業為何請不到人，到底什麼原因？其實追根究底，那些金融風暴的時候無薪假的問題嘛，大家都怕啊。(A7)

現在年輕人不喜歡到這工作，到中小企業來、到製造業來這些我沒有願景，薪水不高，人家沒有未來。(A7)

但是最主要是遠景.....所謂遠景是說，你將來會學一技之長，或當大老闆，或像軍人來講，這個幹下去我會學得一技之長，或像陸軍官校的我一直升會升到將軍，有一個遠景在啊！(A9)

給年輕人遠景，年輕人不是怕吃苦，我認為他不是怕吃苦在餐廳也很辛苦啊，怎麼不辛苦，餐廳端菜端飯也沒有休息的時間，也很辛苦，問題遠景在什麼地方，做企業的一定要給年輕人一個遠景。(A8)

➤ 外部因素

1. 價值觀的改變：服務業與高科技產業的崛起，成為國人就業的首選，傳統製造業變成就業市場的弱勢產業

臺灣於 70 年代是以製造業為出口導向的國家，因此過去不論是電子、電機或資訊皆被國人視為熱門選讀的科系。然而因時代的轉變，觀光餐飲等服務性質的產業興起，工作內容不僅能夠貼近消費者，且公司積極鼓勵員工多參與旅遊、活動、要求大家不加班，使得國人紛紛投入服務業，不願從事耗費體力的工作。此外，望子成龍是每位家長的心態，故認為將子女撫養到大學畢業，應該從事高科技服務業，而非薪資水平較低的傳統製造業。

綜合上述訪談可知，由於社會價值觀的轉變，導致傳統產業不再被年輕人青睞，進而影響就業意願，最終使得廠商招募不到本勞的困境。

為什麼今天服務業王品要去，它第一個要求大家不加班，像我有個姪子，他在科技大學電機系快畢業了，他說他暑假要去王品公司打工，我說為什麼不去台積電打工呢？他說王品好，那邊也有人性化，他上六小時或八小時就鼓勵你休假、鼓勵旅遊、鼓勵活動，這也是一種留人才的方式嘛！(A8)

就是說想要跑到服務業去啊，他們是認為說傳產未來發展性沒那麼好。(A10)

因此這是整個社會的問題，不是哪個的問題，因為望子成龍是每個人的心理，所以工廠就會缺人。(A8)

2. 重理論而輕實務/重科技而輕傳產的教育體制

我國的教育體系偏重理論教學，漸漸與技術層面脫勾，導致學生進入企業無法立刻上線操作，因此受訪者建議理論與實務應該要相互結合，並協助學生與企業進行建教合作的方式，提升學生在職場上的技能。另外，亦有專家認為受教育體制的變革，傳統產業的相關科系漸漸改制或廢系(如紡織科)，使得傳統產業的基層人員嚴重缺乏。若是政府再不重視技職體系的學校或是傳統產業的系所，繼續一味的重理論，在未來的臺灣傳統產業的發展下，必定會淪落為夕陽產業。

現在教育是偏向理論，沒有重視勞動，講理論的太多啦，你站在一個就業市場，一個將軍要十個兵才行啦，現在是十個將軍一個兵變成倒過來，就是站著看的人賺比較多，做的人才

賺一半而已，站著的人只要出嘴，做的人就可以幫他賺錢了，所以是今天的教育徹底失敗.....教育就要多提倡天生我才必有用，我覺得這是要尊重基礎的勞工，你有理想但沒有勞動的話這理想也不能實現，一個小螺絲釘也要由政府來肯定它，一個小螺絲釘是會影響整個機器的運作。(A1)

因為教育的問題，很多學校紡織科都改制，現在染整專科只有沙鹿高中，可是沙鹿高中好像有跟哪個科技大學有合作，他高中這個部分如果要讀技術學院，就直接升到那邊去了，等於說他也不會高中畢業就進紡織工廠。(A10)

那學校教育的人來到業界，業界要馬上上線，他又上線不了，那學校教育我們也要去加強。然後學校跟業界怎樣配合、業界跟政府怎樣配合、政府跟學校怎麼配合，這環環相扣的問題。(A8)

3. X世代年輕草莓族缺乏敬業精神

受訪專家表示由於生活環境的改善及物質條件的優化，年輕族群逐漸有許多成為所謂的草莓族，不僅缺乏學習態度，也欠缺敬業精神，使得部分廠商縱然想聘請本勞，但卻因本勞缺乏敬業精神而卻步。因此建議，學校應該積極培養學生的敬業精神與職場倫理，以提高廠商聘請本勞的意願。

因為你教一些都是理論的東西，沒有實際，你真正的大學差不多一二年級要學都沒問題，但是三四年級你就是要準備往就業方面去學，你要如何去教導他們往後在你的職場上，你要如何去應變，包括他的安全衛生這些、包括敬業精神這些都要教，這些比較重要，教一些有的沒有的，根本不痛不癢.....學校教出來的這些年輕一代好高騖遠，沒有走實際，如果走實際，今天臺灣不會聘請外勞。(A7)

在南部的話現在工人也不怎麼多，而且現在的教育要改到十二年了，那像邱理事長講的他學歷高他要去餐廳當白領階級，他不要幹這一個粗活啦，所以這年輕的工作都也是會挑的。(A6)

假如你心態、態度不行，沒有苦幹實幹精神，沒有責任心、

沒有榮譽感，又沒有足夠技藝，誰會要你啊!(A8)

現在問題就是說這些年輕人，沒有敬業精神跟學習態度，
真的是臺灣年輕人學習的精神很差，這是教育教出來的。(A7)

二、3K 產業缺工情形之因應措施

綜整本次受訪者因應產業缺工情形的配套措施，歸類三個面向探究，分別為 1.產能面，包含製程外包、人力派遣、聘僱外勞、原住民及聽障人士、建教合作；2.產業升級與設備自動化；3.改善工作環境，分述如下。

(一) 提升產能

1. 製程外包

根據受訪專家表示，由於 3K 產業缺工情形日益嚴重，部分的廠商會將製程外包，除了可以解決缺工問題，也可以降低成本。

傳統產業有一部份都已經外包出去了，包括成衣廠也是這樣，像遠東也是這樣，我這條生產線就是包給你.....主要就是要節省成本。(A7)

我們現在外包是有.....但是就是跟成本有關係啦。(A9)

2. 人力派遣

根據受訪者表示，派遣仲介公司雖然提供員額給廠商使用，可以暫時性解決產業缺工問題，但派遣公司卻會從中剝削員工費用，使得員工實際上領的工資過低，甚至僅領到一半的新資。因此專家認為，人力派遣雖然可以彌補廠商缺工狀況，但在使用派遣員工時，必須要保障派遣員工的權益，這部分需要政府加強督導。

為了因應派遣員工被剝削的情況發生，有受訪者表示目前有工會著手設計人力資料庫，若業者需要使用派遣員工，不必到派遣仲介公司，可以直接到工會的人力資料庫搜尋，且僅需支付一百元的工本費，藉由以服務為導向的方式，保障派遣員工的權利。

桃園的大溪廠有一家廠房，他們是把一些勞工做比較久的把它資遣掉，把勞工資遣是對勞資減少退休金的負擔，再來工廠欠十幾個人，那如果有勞工去給他應徵工作的話，他就說你來工廠找我，他會叫你去派遣公司那裡去報到他才會跟你安排，

派遣公司是他們公司裡面的人開的，這就會再剝削一次，這種廠商就非常非常的惡質。(A4)

對派遣公司我有點感冒，因為他是一個剝奪勞工的一些權益，像最近我所了解的，人家說粗工，就是靠勞力的，派遣業經過仲介，再這邊一天的工資\$1400，他跟老闆請的是一天\$1400，事實上本身勞工領到的剩下\$800，中間已經被剝奪\$600去了，你要是這個派遣公司真的是屬於吸血鬼，真的是不像樣啦，照道理講你派遣業是沒問題，但是你不要剝奪勞工。(A8)

所以如果是派遣，對我們工廠來講應該.....我不敢說100%沒有，但使用的比例會比較低。(A11)

現在有在規劃啦，以後這邊要做工作平台，就說我產業公會這邊有一些資訊，包括人員的問題、一些技術的問題.....我可以把這些資訊給會員工會，如果會員工會有需要.....直接來找產業公會這邊，幫你介紹這些技術人員.....如果是一天\$1500，我可能收個\$100工本費，這樣就不會壓榨，也是一個派遣方面，但我們這是以服務為主，而不是暴利為主。(A8)

3. 聘僱外勞

由於3K產業相較於其他行業相對骯髒、危險、辛苦與薪資低，所以年輕人多數不願意進入此行業，造成操作機台的人員嚴重缺工，致使被迫需要引進外勞解決缺工問題。

但有部分專家認為，廠商提供給本勞的薪資過低，才造成本勞不願進入3K產業，目前政府針對3K產業開放外勞引進，引進外勞不僅可降低人事成本，對公司企業營運也較有利。

有的比較3K產業比較骯髒、高污，這個不願意做是沒錯，但是還是有人要做啊，只是他不願意去用這些薪資比較高的啊.....你要用外勞那種基本薪資來說，就請不到人啊.....所以說外勞他是比較好管理啦。(A8、A14、A15、A16)

現在電子業很多這種人，就是不願意，本國的勞工確實不願意，不是錢的問題，錢是問題但不是最重要的問題，問題是

3K 產業就是很苦啊.....所以因為我們人不願意做，當然要從外勞來。(A10)

其實我也知道他們要.....其實大家都知道要做什麼啦，就是要申請外勞啦.....講到最後還是請本勞成本過高，所以才會想請外勞!(A8)

如果我們真正能請到本勞的時候，我們也不會請了，所以這個設定的範圍應當說，本勞他請到了，我請這麼多外勞幹嘛，沒有用啊，對不對，語言又不通，不得已的，但是沒請外勞又沒辦法生產。(A11)

4. 聘僱原住民

根據部分受訪者表示，由於產業特性不同，某些產業認為外勞因語言與文化上的隔閡，再加上要承擔外勞逃跑的風險，所以並不見得好用，因此在缺工的情形下，也會選擇使用原住民來代替外勞，因為語言與生活習慣較為相同，在溝通與管理上，亦較為方便。

所以現在新北市很少請外勞，那外勞也沒有比較好用他們雖然少錢但是不會做也是沒用.....不然就是原住民來做。(A5)

原住民比較吃苦耐勞且體力較好，所以我們技術員也有許多原住民的人。(A14、A16)

5. 聘僱聽障人士

由於在傳產機台操作上，為了保護操作員的聽力，都會提供防護措施以避免因長期在噪音環境下工作而有損聽力。為此，有企業會聘用聽障人士於噪音較高的環境下工作，以解決非聽障人士較無法處於高噪音的環境下工作。

由於我們有部分是屬於工作環境噪音較高的地方，所以我們會聘僱聽障人士，除了可以提供就業機會外，同時也可以保護非聽障人士的聽覺。(A16)

6. 建教合作

現階段 3K 產業面臨缺工問題時，受訪者表示許多廠商仍然與學校維持建教合作的關係，但建教生多以實習三個月就回學校上課，企業必須

不斷訓練新的建教生，且建教合作有一定的規範，難以讓建教生操作較危險的器具，也無法讓建教生輪值夜班，雖然建教合作可以因應缺工問題，但成效仍有限。

另外，部分受訪者表示，因為教育體制的改變，學生都走向高學歷，許多傳統產業科系亦因招生問題而被破轉型，使得學校停止與 3K 廠商建教合作的關係。故受訪者呼籲政府重視傳統製造業，鼓勵學生學習傳統產業職場技能，協助學校與企業進行建教合作，不僅可以供給企業員額，也可以提升學生就業技能。

就是跟學校建教合作啊，現在都沒有了，很少啊、停掉了因為大家都往高學歷跑啊，這些放棄掉了，會造成現在缺工嚴重，一些年輕人不願意從事這些技術，真的沒辦法。(A8)

產學合作有好處也有壞處，產學合作高工他願意，因為高工他待遇比較低，他半工半讀，白天工作晚上去讀書，企業比較喜歡。但大學他並不太喜歡，大學只有寒暑假去，然後現場把機器搞壞了誰負責啊，大學生他不像高中生那麼守規矩.....大學生他年紀也大、膽子也高、服從性也差嘛.....那就不好管制嘛!(A9)

量有限，現在除非是 XX 高工有，XX 公司有跟他們搭配，他來三個月的時候做完之後，回去再換一批來，但是這個人數不夠啊!(A11)

建教生他有一定的規範，你建教生不能夠用夜班也不可以讓他去做辛苦或危險的，那你建教生三個月又要回去學校，所以其實你沒辦法去讓整個產線人力穩定，所以這是我們的一個困境。(A12)

(二) 產業升級與設備自動化

為了解決基層人員嚴重缺工問題，公司規模較大的廠商會採購自動化設備以解決缺工問題，甚至於推動無人化工廠，但這必須投入大量成本，規模較小的廠商，受限於經費問題無法投資自動化設備。然而，將設備自動化彌補缺工問題也存在隱憂，倘若機器故障停止運作，產線也將被迫停止。因此有受訪者認為，廠商不能以自動化設備來代替所有人力資

源，應該要做適當的資源分配。

如果這個不行那我們要怎麼做這一個策略上的考量，或更多的自動化來解除，而不是一直要顧用外勞。(A2)

傳統產業嘛，年輕人不愛做，所以他們願意投資這些金錢下去自動化，自動化到最後還是會回收，你人力是被動的嘛，說難聽點人會耍脾氣、機器不會嘛，機器比較好管理.....但我認為如果是有規模的公司，他才會去投資這些錢，但你比較小規模的公司根本不可能啦!(A8)

自動化是可以節省人力，但是自動化很多東西不能做，比方說研究發展，機器怎麼研究發展，不可能嘛!今天你要做市場行銷，機械怎可能，機器只代表一部份比較煩雜的工作嘛，那全部都自動化，這個觀念並不完全正確，有些東西還是必須人來做。假設今天一個自動化當機好了，假如今天生產線機器故障怎麼辦?(A9)

這說實在話喔，都有可能啦!但是因為資方他們會這樣考量到成本啦。(A10)

因為自動化會節省人力這沒錯，但是其實節省人力對於廠商來講也是一個節省成本的方式。(A12)(A15)

(三) 改善工作環境

基於 3K 產業環境骯髒又高溫，因此為了吸引本勞就業，應該從工廠工作環境做改善，並降低職災的發生，確實保障工作者的安全與舒適，以解除民眾對傳統產業的刻板印象。

人家為什麼會來呢?為什麼人家都不來呢?所以我們有很多狀況了。第一個狀況就是說我們的環境是不是改善，人家看我們公司乾乾淨淨的環境事實上每種傳統產業就是要去轉型啦，看是機械方面還是設備方面還是環境方面要去改善，不然永遠真的是缺工啦。(A9)

三、對外勞之觀感

根據受訪者表示，當廠商引進外勞時，本勞對外勞會抱持不同的觀感，

並且意見分歧，以下將分別論述正面觀感與負面觀感之原因。

(一) 正面觀感

有廠商認為相較於本勞，外勞加班意願高、願意做危險、污穢的工作、服從性佳、不容易抱怨、工作態度較好且有敬業精神。

其實外勞他們進來就是要賺錢，他們心裡就只有一個要賺錢回去，他們也有壓力嘛.....所以外勞比較好管理，他不會講話啦，要加班要做什麼都不會講嘛，本勞的話他會叫嘛，還有受到勞基法的保障嘛!(A8)

這邊化驗室、業務助理這個是有啦，七年級、六年級是有啦，他就是辦公室的才做啦，現場不要啦，現場的都不喜歡做.....工作上面實際上外勞使用上不錯，他有的喜歡做，很拼喔!(A11)

但是年輕人還是不願意學習，只要你肯學習的話，老實講這些廠商還是喜歡本勞的，不願意聘請外勞，現在問題就是說這些年輕人相較於外勞，沒有敬業精神跟學習態度，非常差。
(A8)

(二) 負面觀感

受訪者認為，若是引進外勞不僅搶占本國勞工的就業機會，也會降低雇主對本勞調薪/年終/福利的意願。

老實講企業在經營都是考慮第一個成本的問題為優先啦，他甘願去請外勞也不願意請中高齡的，有一個年紀你四十幾歲，那個動作還是有偏差，還是有差啦，但是因為現在的企業有的不喜歡中高齡，其實中高齡這塊是最好用的啦。他比較願意去做，也比較耐操啦，年輕人人家就說草莓族，事實上差很多啦!.....所以就搶占本勞的就業機會。(A8)

四、外勞核配現況

(一) 未全數引進外勞之原因

政府依照比例予不同產業核配不同名額，但根據本次受訪結果，許多廠商實際引進外勞的人數低於政府所核配的員額。根據受訪者表示，有下列六種可能。1.採自動化生產；2.使用派遣員工；3.重大工程員額仍持續使

用；4. 訂單減少；5. 申請名額超出實際需求；6. 招募不到本勞，受限核配比例無法引進外勞。分述如下。

1. 採自動化生產：因有部分廠商在設備上升級，儘量以機器替代人力，以致所需總人力減少

還有剛剛提到的自動化設備，就我所知有些廠商為了解決招募不到本勞而無法引進外勞的同時，會將設備升級為自動化，但僅有公司規模比較大的才有這個能力。(A8)

但是因為自動化程度還蠻高的，所以他製程用上的人力不高。(A12)

會造成未核配完政府提供的名額，主要因為廠商都將機器自動化啊！他們完全是自動化的啊！(A11)

2. 使用派遣員工：使用派遣員工可以依據訂單多寡而有所調整，在人事總成本上不一定比外勞高，故有部分廠商偏好使用派遣人力

另外就是部分廠商會使用派遣員工，如果使用派遣員工取代外勞這塊，這也會影響這中間的落差。(A8)

因為我們有發現很多業者，他找不到人，他只好找派遣，他派遣比例就很大。(A12)

3. 重大工程方案外勞員額持續使用：許多廠商目前仍使用當初申請重大投資方案所引進但未用罄的外勞配額，以致於目前所得之配額有所剩餘

大部分都是屬於我們以重大投資申請下來的名額，所以在政府核配外勞上才會有所差距。(A12)

會造成未全數引進外勞的原因大部分都是當初許多廠商是以重大投資案引進外勞，而並非採用 3K5 級制。(A13)

4. 訂單減少：因為景氣波動，以及許多工廠已外移大陸或東南亞，造成訂單減少，無需聘用太多外勞

比如你經濟不景氣沒有訂單，或是其他等等原因很多。再來就是我當時景氣很好，要嘛，後來景氣走下坡了，他認為不需要嘛！你三班制也要訂單啊，你景氣不好，訂單就會減少。

(A10)

訂單減少是一定有的啦.....其實很多工廠其實都外移到大陸去做，所以就是說訂單減少這是必然的啦!(A11)(A14)

5. 申請名額超出實際需求：許多廠商在申請外勞員額時即浮報需求，因害怕在核定時會被裁減名額，以致於所報名額超出需求

因為當時弄的時候很多人都怕申請不到，先要再講，就是以前剛開始來的時候，怕申請不到，每個人就想我先要到再講，因為那個名額不是說你要有幾個就有幾個。(A10)

6. 因招募不到本勞，受限核配比例無法引進外勞：因公司條件不佳，招聘不到本國勞工，以致於影響外勞的聘用

我跟你說為什麼會有這種問題，我剛剛說這是企業形象問題，企業形象夠的根本不用這些項目，另外一家可能會啊，他永遠不夠，因為他制度差，包括管理也差，所以那些就沒人想去，你給他再多也不夠.....招不到本勞，外勞也無法引進。(A8)

(A14)

(二) 合理之核配比例

對於合理之外勞核配比例多數的受訪者看法分歧，本研究歸納出贊成五級制與不贊成五級制之意見，詳細說明分述如下：

1. 贊成五級制核配比率，但有調整彈性

針對贊成五級制核配比率下，分別歸類處三點看法：1. 維持現狀；五級制各提高 5%，並有 0.5% 可彈性運用，詳細說明如下：

- (1) 維持現狀，企業應思考如何建立企業形象與改善工作環境，只依靠外勞是無法解決缺工問題

其實他們真的是企業要如何去建立他們的企業形象最重要不然永遠找不到人，講難聽的，薪水少，一個月賺兩萬塊，他這些福利待遇，包括往後的升遷，茫茫一片誰要去啊.....這些業主根本就是說，反正你再開放多少他還是不夠啦，再讓他多 10%、20%，到最後他用完了還是不夠啦，一定的啦!(A8)

- (2) 五級制下各提高 5% 比例，並提供 0.5% 可彈性運用空間

所以我們就是說在五級制的機制下面，他各調整 5% 上去，

這也是一個方式啦!..... 但是應當可以加一個 0.5% 的彈性給這家工廠，因為他單子多做不了，就多 5% 給他。(A11)

(3) 由政府主管機關派員實地查訪 3K 產業環境下操作機台人數計算核配比例

其實真的要去分析，有的真的不是 3K 產業，我們這種像生技的或化工的，我們公司也是屬於化工類，化工類有很多種啊，像製藥來說不是 3K 產業，他也有分配外勞.....這就很奇怪，所以說你要去看這家公司哪個部門是屬於 3K 產業，骯髒、溫度高，比較沒人做的這個部份.....我就幫你評估啊，你的製程裡面有幾個屬於 3K 產業，不能算人頭啊.....應該要算實際 3K 環境且操作機台人數去核配。(A8)

2. 不贊成五級制核配比率，應該統一核配比率為 35%

根據不贊成五級制核配比率之意見，受訪者認為應該廢除五級制度，並統一所有廠商的核配比例為 35%。

我剛就講這沒有科學根據，沒有一定怎樣，但是如果這樣到 35% 就可以了啦..... 也不用分什麼五級制或三級，就大家都 35%.....就通通能解決了。(A10)

五、就業安定費

(一) 受訪者對就業安定費之看法

受訪者對於政府引進外勞應繳納之就業安定費數額有正反面兩派看法，部分受訪者認為政府在使用就業安定費有濫用的趨勢，應該要將此經費回饋給勞工以保障勞工權益，而非支出在非勞工體系的層面。但亦有部分受訪者認為，政府將就業安定費應用在本勞之職業訓練或失業補助等，對本勞而言是一道保障，因此非常肯定政府對業安定費的使用原則。

安定費拿來之後政府如果又沒做到很好的分配，這對我們勞工的提高跟促進有什麼幫助呢，有時候就會亂用，我覺得這一些都是很不合理的。(A2)

你把外勞這個叫做就業安定，把這個錢拿到那花，你這個錢是要怎麼回饋勞工耶。(A8)

就業安定費基金之使用對於本勞之職業訓練或失業補助等具有一定的效益，仍是值得肯定的。(A12)

就業安定費應該是如何來照顧真正的臺灣人。(A11)

(二) 調漲就業安定費增額引進外勞之看法

根據此次受訪專家對調漲就業安定費增額引進外勞之意見分歧，本研究歸類如下。1.提高就業安定費會使廠商使用非法外勞；2.肯定調漲就業安定費增額引進外勞；3.對外勞要有總量管制，不建議採取此策略；4.應調降就業安定費。

1. 提高就業安定費會使廠商使用非法外勞

提高就業安定費也是沒有用啦！你不讓我談，就只好偷用你如果把就業安定費拉高，本來兩千，現在多到八千來說，廠商就會去找一些逃跑的外勞使用。(A8)

2. 肯定調漲就業安定費增額引進外勞，但規則必須明確規範且金額漲幅不可過高，以免影響本勞就業

調那個就業安定費。我覺得要有配套措施啦！要嘛脫鉤、要嘛超過比率以上，滿了我要再加一個，那我要增加就業安定費，這個我們能夠接受。(A12)(A14)(A15)(A16))

但是你假使說核成35%，我這35%按照原本的就業基金這樣安定費這樣繳，我要再多的時候，你說要再五個給你，你這五個一個月是多繳一千塊這樣，多一點可以，多的太多也不行。(A11)

有的公司就很喜歡去用外勞，他的好處就是說.....我們不喜歡加班.....我們半夜每個人都要回家了，他們有人願意嘛.....提高就業安定基金法是很好，但是要慎重，最主要是把那個母法訂好，不要一直開，那個開放都補足的話，就容易排斥到本勞。(A10)

3. 對外勞要有總量管制，以保障本勞，故不建議採取此策略

外勞配額不宜再增，會排擠本勞工作機會。現行將外勞延長12年，無異是將外勞直接納為本國國民，文化差異會造成社會隱憂.....我們最好是堅持不要外勞，我們不需要就業安定基金。

(A1)(A6)

不需要，這樣就變成是鼓勵外勞來臺灣工作，雖然贊同外勞進來臺灣工作，但必須要有人數上的限制，也就是總量管制，因此不同意調漲就業安定費增加外勞引進名額。(A9)(A10)

六、外勞政策

(一) 適用製程與業別是否適當

根據部分受訪者表示，有些業者雖然以 3K 產業名義申請外勞員額，但在工廠內可能只有部分製程是真正屬於高溫且 24 小時輪班制的環境。因此若是以產業別區分，容易將外勞分配給非 3K 產業的廠商(如 XX 藥廠，被歸類為 3K 產業，但實際上的製程並非屬於 3K 的特定製程，因此根本不需要外勞名額，但仍卻被政府核配外勞人數)，造成真正 3K 作業環境下的廠商無法獲得足夠的外勞員額。故建議以製程區分 3K 產業比較合理，

應該是製程，會比較好.....像食品它裡面一部份是高溫的一部分就不是，這很難去區分，只能用概括的，我這個製程裡面高溫的部份需要，可能他這個製程一班來說需要 10 個，給他 30 個，沒關係啊，我給你 20%也沒關係，但不是啊，他是用總 total 下去算，那問題就很大了。(A8)

(二) 對產業的未來建議

近年來，臺灣 3K 產業缺工情形日益嚴重，因此受訪者皆認為現階段無疑必須引進外勞以解決產業缺工問題，但必須慎重考慮國家未來 6-10 年的發展計畫。勞委會王如玄主委指出，隨著東南亞經濟起飛，印尼已表示 2017 年不再輸出外勞、泰國也可能跟進，勞委會除積極請外交部尋覓外勞來源國外，也希望雇主能致力產業需求，並提高本勞勞動條件，降低缺工壓力及對外勞的倚賴⁸。

因此，為了提升臺灣 3K 產業的競爭力與吸引本勞進入 3K 產業就業，專家就國家發展面與外勞政策面提出以下幾點作法：

產業未來發展面向：1.規劃國家未來發展與定位；2. 3K 產業自動化的推動；3.工廠役的思考方向。

⁸ 薛孟杰(2012)，中時電子報

3K 外勞政策面：1. 砍解禁因外勞逃跑而降低引進外勞人數之規範；2. 中央主管機關應深入了解 3K 產業定義。

➤ 產業未來發展面向

1. 國家未來發展與定位影響外勞政策：隨著國家的進步以及產業的升級，傳統產業是否仍應繼續存在值得思考，此部分正反意見皆有，端看政府主管機關對於未來國家定位有所明確的規劃。

(1) 外勞完全開放觀點：

持此觀點者認為勞力密集產業西移，會讓整條生產鏈都帶走，從上游到下游產業會把整個生產鏈帶走，廠商到大陸去並不是為了那邊的市場，而是為了低廉的勞動力，然後再將產品出口到世界各國，持此觀點者認為這不叫「全球布局」，而只是像游牧民族一樣「逐水草而居」，哪邊便宜哪邊去。再者，產業出走，臺灣將損失 95% 的產值，原因是一般公司的獲利，也就是股東最後分到的獲利，頂多 5%，其他的部分則是工資、原料、設備、廠房、運費、服務、報關等。如果公司出走到大陸，這 95% 的利益就通通到大陸去。所以產業外移，就業機會減少，失業變多，企業主當然不用提高薪資，而二十年來臺灣薪資水準停滯的道理就在於此，持此觀點者認為這也是臺灣失業問題、薪資太低、貧富不均的根本原因。

持此觀點者認為外勞政策鬆綁，產業就願意回流，對於外勞鬆綁之後還需要的配套方式，並提出以「外銷比例」做為外勞僱用人數的準則。如果某產業 100% 外銷，則打八折，也就是有 80% 的基層勞工可以使用外勞；如果 50% 外銷，打八折就可採用 40% 的外勞。

至於開放外勞是否會排擠本國勞工就業，持此觀點者認為產業回流所增加的就業機會在扣除外勞的員額外，仍可提供本國勞工綽綽有餘，可使我國失業率降至 3% 以下。以新加坡為例，新加坡人口約 360 萬，外勞超過 120 萬，占總人口的三分之一。而新加坡失業率只有 2%，大學畢業生薪水是 7 萬元台幣。

(2) 外勞完全禁止觀點：

持此觀點者認為產業無法升級就是因為引進外勞，政府不應不斷地「飲鴆止渴」，讓產業外勞越用越多，外勞人數一直上升，最終導致

臺灣產業無法升級。再者，產業無法升級，但臺灣的教育已經升級，所以高學歷的年輕人畢業以後失業就無法避免，

但產業出走是否會造成「產業空洞化」的問題？持此觀點者以美國為例，該國 80、90 年代也有很多企業出走，但留下來的的是升級後的產業，如 Apple 在美國完全沒有生產，可是卻創造驚人的利潤，因為留下的是最高端的部分，用最高端的人才，付最高的薪資，成為全球最有競爭力的企業。

持此觀點者認為產業該外移的就外移，而留下來的或願意去創新的，政府應予以補助，如此一來，即使是纏繞產業亦可以升即成為高品質、吸引高品質人才投入的競爭力產業，如德國製造的

LIEBHERR（利勃）電冰箱、美日製造的汽車、義大利製造的精品等等。

2. 3K 產業自動化的推動：解決 3K 業者的缺工問題最佳辦法，即是生產自動化，除了可以降低人事成本，更可提升產量及品質

基於外勞在台工作時間限制及管理不易等問題，容易造成技術傳承不易及產品品質穩定性不佳。而像鑄造、鍛造等工作環境惡劣以及像金屬製品製造、加工等極需人力的產業，其產業關聯性高，且攸關許多重要產業的原材料供應，解決這些業者的缺工問題最佳辦法，即是生產自動化，除了可以降低人事成本，更可提升產量及品質。

工業局「智慧型機器人產業發展推動計畫」推動「3K 產業自動化～機器人來幫忙」之異業聯盟活動，即是提供機器人產業與製造 3K 產業相關廠商之技術交流平台，希望由單機生產透過機器人技術或產品轉換成系統且自動化及無人化生產，以互惠雙方產值，進而提升雙方產業競爭力，創造廠商新契機及提昇相關聯產業附加價值。

3. 提倡產業役：政府可思考產業役的可能性，亦可結合現行的補貼機制，只要年輕人到 3K 產業工作，滿一個月，就可按月領津貼，第三個月起，津貼可更提高。

比方說現在沒有服兵役了，那科技大學服兩年工廠役啊，工廠服役也是工作啊，工廠沒有人嗎？工廠服役不就有人了嗎！.....在工廠也 24 小時制，比方說新北市五股，就像一個營區

一樣嘛，就一個宿舍，政府來管理，全部有宿舍.....政府很多替補的方案。還有，政府現在不是有補助嗎？失業勞工到 3K 產業工作，只要滿一個月，就可按月領三千元津貼，第三個月起，津貼更提高到五千元，這也可以結合啊！(A2)

➤ **3K 外勞政策面**

1. 受訪者肯定延長外勞聘用年限為 12 年的政策，使得訓練成本與人力穩定獲得改善，並建議解禁因外勞逃跑而降低引進外勞人數之處罰規範，由外勞政策的規劃來減少逃跑的人數，而非處罰聘用的廠商
值得肯定是他現在延到 12 年，我們就不必一直請新的外勞進來，這樣減少職業訓練那個，另外就是基本工資不要繼續上調，然後在逃跑外勞這個部分.....你逃跑外勞他現在是規定外勞逃跑後，我要找到人才可以再申請名額出來，這變成你懲罰我們廠商，這個部分請勞委會那邊再研究看看，有什麼方式可以放寬這樣的規定，因為這對我們來講蠻困擾的。(A11)
2. 中央主管機關應深入了解 3K 產業定義，讓真正需要外勞的 3K 廠商與相關製程有外勞可用，而非一些「表面」上的 3K 廠商引進外勞，影響本勞就業權益
這幾年它還是有用心在 3K 產業，尤其包括三級制變成五級制，以前三級制反正有外勞就好了，在勞工團體已經難適應企業的要求，至於缺點就是說，政府還沒有用心在歸類，尤其需要大量外勞分配配額的這邊，沒有實際去了解它真正要用到外勞的是哪個部份、哪個製程，大家有公平性的話，那可能在勞工團體這邊反彈不會那麼大..... (A8)

第2節 **焦點團體座談會相關意見彙整分析**

本研究舉辦之焦點座談會於 101 年 7 月 24 日進行，邀請廠商、勞動團體、產業公協會與學者針對 3K 產業外勞 5 級制提供可行性的建議與政策評估。表 6-2 詳列該座談會之時間與出席名單：

表 6-2 焦點團體座談會與會者名單一覽表

編號	服務單位	職稱	姓名
F1	燿華電子股份有限公司	總經理	許○○
F2	致理技術學院國際貿易系	助理教授	李○○
F3	TPCA 臺灣電路板協會	副總幹事	黃○○
F4	行政院勞委會職訓局	技正	陳○○
F5	臺灣區電機電子工業同業公會	組長	林○○
F6	全國產業總工會	副秘書長	黃○○
F7	國立臺北大學經濟學系	教授	徐 ○
F8	全國工業總會	常務理事	何 ○
F9	經濟建設委員會	專員	鄭○○

資料來源：本研究整理。

一、3K 產業缺工問題

➤ 內部因素

1. 工作環境：工作環境不佳，使本國勞工對 3K 產業怯步

由於 3K 產業是屬於工作環境高溫、骯髒與辛苦的工作，因為此特殊的工作環境，導致國人對於 3K 產業的就業意願偏低，造成 3K 產業沒有本勞願意就職。

如果孩子認為這個環境太熱/太髒/太濕，同儕間又會比較，所以，很多年輕人不願意去製造業。(F8)

因為電路板比較熱，又髒.....所以很多廠商面臨缺工問題便移動到大陸去。(F1)

2. 3 班制度，影響本國勞工就業意願

由於 3K 制度，員工必須要輪值夜班，因此有許多年輕人為了怕影響休閒生活的時間，而降低本勞進入 3K 產業的意願，使得廠商招募不到員工而造成缺工情形。

臺灣一部份是 3K，剛才講有的人願意做，有的人不願意做，但是，大部份年輕人都不願意做三班，因為影響他的約會時間和玩的時間。(F3)(F8)

大部份廠商都會反應說，因為要做夜班，職員不願意來，或是他們開的薪資和需求者要的無法配合，導致找不到適合人

選，夜班和加班也是主要因素之一，這是我們最近所調查的狀況。(F2)

3. **薪資水平低：**由於多屬傳統產業，薪資普遍較低，降低國人就業意願
由於傳統產業所能提供給員工的薪資普遍不高，無法吸引本國勞工進入傳產工作，使得現在大學畢業生不願屈就低工資又勞力密集的工作。

我們看到工業區或經濟特區，人力提供方面，光是交通和薪資問題，就沒辦法吸引勞動力進到特區或工業區裡面。(F9)

廠商開的薪資和需求者要的無法配合，本勞通常就待不住因為薪資低。(F6)

4. **品牌形象與企業遠景：**由於3K產業多屬於中小企業且為傳產，普遍本勞認為發展空間較低

由於現在年輕人大學畢業，因此會希望進入品牌形象佳且進入企業是能否有發展遠景。因此才會對傳統產業興致缺缺，以致於無法招募年輕員工，使得缺工現象越來越嚴重。

對年輕人來講，他如果看不到未來，他來這裡，一想到未來2-30年都要繼續這樣忍下去，他當然3個月就會走了。(A6)
(A8)

5. **福利較差：**本勞無法享受到福利，導致不願就業

現今企業對外勞生活品質日益重視，故為了穩定外勞工作，會建造宿舍提供給外勞居住，反觀本勞卻較少有這樣的福利。因此本勞認為自己無法受到公司的保障與提供的福利，進而降低工作意願。

剛才大家提到蓋外勞宿舍，國外也有專車接送，為什麼臺灣勞工完全享受不到？反過來說，你說勞工為什麼不為我拚命，不願意留下來，恐怕也是相對的因素。(F6)

➤ **外部因素**

1. **價值觀的改變：**價值觀的改變，使得年輕人偏向高科技產業，傳統製造業則成為就業市場的弱勢產業。另外，也會因為價值觀的不同，造

成溝通上無法相互認同，而使得本勞不願意進入傳產。

由於價值觀的改變，大部分年輕人不願意去製造業任職，反而偏向高科技產業任職，且父母親培育小孩大學畢業，也不希望小孩待在傳統產業工作。

另外，由於價值觀的轉變，溝通方式也較以往不同，老闆更應該要用心去傾聽年輕人的觀念，而不是認為與自己觀念不同就認為員工不忠誠，不喜歡工作。

傳統上，中國人的孩子讀大學畢業，都很高。可是，如果去工廠工作，都不贊成，希望掛個科技公司或生物科技，如果去工廠工作，父母親會覺得沒面子。(F8)(F6)

很多企業界的大老闆會講年輕人沒有什麼工作的忍耐力，或是工作態度不好，有時候我覺得那可能也是代與代之間的代溝.....未必他們對工作沒有忠誠度或對未來的想像，只是他們的想法可能和過去的價值觀有落差，是否可以雙方都互相調整一下？(F6)

2. 地域關係：由於工廠需要的用地規模較大，會選擇在鄉村的地區設廠，雖然能獲得較大的土地規模，但相對的交通設備較差。

受限於工廠需要設廠在土地規模較大的地方，故會選擇郊區的地方設點。而因為郊區關係，無法享有便利的交通設備，進而降低就業意願。

因為地宜關係，宜蘭本身人口比較少，交通也不是很方便故都往都市去發展了。(F1)

我們看到工業區或經濟特區，人力提供方面，光是交通和薪資問題，就沒辦法吸引勞動力進到特區或工業區裡面，廠商有反應，它們如果各別建置交通設備和服務，對於每個廠商而言，成本是很高的。(F9)

二、3K 產業缺工情形之因應措施

根據此次焦點座談會的結果，業者在因應缺工的情形多數都以聘用外勞或是將設備自動化為優先。其結果分述如下：

➤ **提升產能**

1. **聘僱外勞**

聘用外勞是現階段企業解決人力缺工情形最主要的方式，雖然外勞的產能比本勞還要差，但卻可以暫時解決企業缺工的漏洞。

外勞進來，它們的效率比本勞是差的，差大概 1/3 左右，我們只是補充人力不足那一塊不要讓它斷掉。(F8)

外勞可以去填補我們加班和夜班沒有的人力。(F1)

因為環境需要所以，外勞對一些產業像及時雨，有很大的幫助。(F7)

2. **設備自動化**

部分企業為了因應招募不到本勞與外勞的狀況，故會採用自動化設備取代人用的聘用，自動化設備雖然採購價格較高，但卻可以降低人事成本並且增加產能。

我們那天去看一個工廠，他買一台自動化機器 1 億 5 仟萬元，沒有買機器之前，原來它要 6 個勞工，有了機器之後，只要前後 2 個勞工，但是，生產速度比原來的 6 個人高很多，所以，當然薪資減少了，產值當然提升很多，再來是自動化機器電腦控制，以前要有一個人看著，是半自動化，現在由電腦/IC 控制自動化，讓它品質提升。(A8)

因為我們早就有很多的自動化了.....因為我們和全世界競爭，速度要快一點。(F1)

三、外勞核配現況

➤ **未全數引進外勞之原因**

1. **持續引進中：因外勞名額仍持續引進中，故是影響外勞未全數引進之原因之一**

只是大部份廠商說還在引進，所以，還沒有用完。(F2)

2. **訂單減少：因為景氣波動，造成訂單減少，無需聘用太多外勞**

因為廠商的訂單沒有明顯增加，所以，不敢用完。(F2)

3. 因招募不到本勞，受限核配比例無法引進外勞：因公司條件不佳，招聘不到本國勞工，以致於影響外勞的聘用

我們有很多廠商，因為他們招募不到本勞，因為我們是用核配比例的方式，因為本勞沒有增加，所以，外勞沒有用完。
(F2)

4. 重大工程方案外勞員額持續使用：許多廠商目前仍使用當初申請重大投資方案所引進但未用盡的外勞配額，導致仍有外勞名額未全數引進

有的產業也是因為有重投名額，還沒用到它的年限或 10%，不過，我知道這個他們還有用，他們就繼續用，否則，外勞會減少，就會浪費名額。(F5)

我們現在大部份還是以重大投資申請下來的外勞，所以，都還在用，他們現在沒辦法申請 5 級制，所以，這是為什麼外勞核配 5 級制的廠商沒有去申請的原因。(F3)

四、就業安定費

➤ **調漲就業安定費增額引進外勞之看法**

針對調漲就業安定費增額引進外勞方案，反應兩極化，以下將針對贊成與不贊成之原因分別陳述。

1. 同意提高就業安定費增額引進外勞，但必須有一個基準，且就業安定費的使用必須要透明化

拉高應該是沒問題，但是，也不能太高，如果太高，沒有意義，至於多少，我們 prefer 是不能超過 double，比如 2,000 元變成 4,000 元。(F1)

政府講超出來的部份要增加就業安定基金，我認為的看法是，就業基本可以討論，但是，要有適度的範圍，舉例，請本勞是 2 萬 8，請外勞 2 萬 2，你如果拿 6000 元，不公平，為什麼？臺灣人的品質/效率比較好，外勞比較笨，如果他很聰明，就不

會來當外勞了。(F8)

就業安定費的運用，我覺得政府應該給人民交代，要公布出來。(F3)

2. 不同意調漲就業安定費，會使成本提高

提升就業安定費的話，也是成本，基本上還是不同意，目前還沒有全部調查，我們是詢問幾家重點廠商，基本上是不同意。(F5)

五、政策建議

1. 是否贊成取消千人刪減之政策

針對千人刪減之政策之取消，業者同意取消此政策，若是仍維持千人刪減，無疑是抑制大企業使用外勞名額。

我們不懂現在為什麼政策是1000以上要扣1%，又因為我們是電子零組件產業，也不管是哪一種電子零組件產業，就統一10%，所以，我覺得幾乎都在懲罰。(F3)

2. 是否贊成恢復重大投資方案

在恢復重大投資方案上，同樣保持兩派意見。有與會者認為使用重大投資會讓業者有過多的外勞可使用，抑制本勞就業；相反的，也有與會者認為政府可以針對大型企業考慮放寬重大投資，但希望是針對精密零組件、有國際化能力與研發能力強的企業開放重大投資。

當時說重大投資會慢慢落幕，人數會減少，現在又講的好像要起死回生，現在又要開放，搞不好以前用重大投資的心理會想，太好了，我又可以繼續用這麼多，那當時跟我們講的35%的條件豈不是欺騙我們嗎？簡單來講，所以，我覺得是不是真的有需要去恢復重大投資？(F6)

我覺得大型企業如果真的需要外勞，可以考慮放寬，重大投資，因為引進對某些產業可能更好，不用東扣西減，不要把制度太複雜，才能看出政策效果。(F7)

一個是精密科技發展的產業，國內關鍵零組件的產業，已經開拓世界品牌的產業，研發很強，希望回流或留在臺灣的產業，從這四個面向，來決定它是否是重大投資產業，來給它做判斷，這樣對國家比較有發展方向。(F8)

3. 對於 3K 產業未來之建議

政府可以評估產業使用外勞增額的前後階段，企業的年產值會產生多少變化。如果年產值沒有增加，可考慮是否有持續提供外勞。另外，在外勞產量控制上，必須實地評估每個產業是否需要使用那麼多外勞，若企業沒需要到較多的外勞額度，便可將核配名額降低。

我不知道經建會和政府有沒有核算一下，這個產業給它多少外勞以後，年產值產生多少？我沒有給外勞的時候，年產值是多少？從每個公司，現在電腦很方便，統計產值就很清楚，比如窯業，目前國內剩下多少家公司，就統計沒有給外勞的時候，產值是多少？給外勞以後，第二年開始產值是多少？(F8)

如果總量控制的情況下，可以做不同的運用，需要的人可以給多一點，不需要的人，不用要 5 毛給 1 塊，我有聽過有的廠商申請 5 個，核准了 10 個。(A6)

第3節 實地參訪相關意見彙整分析

本計畫之研究團隊共計至 5 處具特定製程廠商進行實地參訪，分別為華通電腦股份有限公司、景陽製瓶工業股份有限公司、協裕窯業股份有限公司、立昌窯業股份有限公司、正隆股份有限公司、雅勝冷凍食品股份有限公司，針對 3K3 班的實施狀況進行現場瞭解，表 6-3 為該 5 處廠商之相關資料。

表 6-3 實地參訪廠商清單

服務單位	產 品	員工人數	代表性
華通電腦股份有限公司	印刷電路板製造業 (PCB)	4,500 人	3 班
景陽製瓶工業股份有限公司	PET 瓶專業製造廠	95 人	3K3 班
協裕窯業股份有限公司	方塊磚、二丁掛、地磚、壁磚、三丁掛、高鋁研磨球、內襯磚、高耐磨陶瓷	100 人	3K3 班
立昌窯業股份有限公司	磚瓦石材	94 人	3K3 班
正隆股份有限公司	紙相關製造業	2,510 人	3K3 班
雅勝冷凍食品股份有限公司	冷凍冷藏豬肉生產製造銷售	230 人	3K3 班

資料來源：本研究整理。

針對參訪中的現場觀察，研究團隊將參訪重點與相關觀察心得整理如表 6-4 所示。

表 6-4 參訪具特定製程廠商重點整理

問題項目	勞動團體	產業公協會	廠商意見	重點彙整
招募不到本勞問題	N.A.	電電公會：現在因時代與教育體制不同，的確會影響年輕人在傳產就業。	立昌、華通：因世代的不同，現在年輕人不願意從事辛苦危險的工作。 正隆、華通：以前電機電子科系熱門，現在變成餐旅觀光，導致年輕人都跑去從事服務業，不願來工廠工作，這是教育體制的問題。 立昌、正隆、雅勝、景陽：現在的年輕人看到我們是工廠、環境不佳就不願意來做，連薪資都沒談。 立昌、正隆、雅勝、協裕：工作必須處在高溫，年輕人沒有意願。	1. 世代不同 2. 教育體制改變 3. 環境不佳 4. 工作危險 5. 需要輪班 6. 太辛苦
聘僱外勞問題(核配比例)	N.A.	委員：如果現在給妳們提高核配比例，怕妳們以後又會要求要再次提高。	華通：從 95 年特定製程本公司核配外勞由 40%減少僅剩 10%，至少要 25% 才夠。 景陽：我們當前外勞核配比例僅 20% 真的太少，希望政府可以提高比例，讓我們順利營運。 協裕：可以以專案的方式提高核配比例。 立昌、正隆、雅勝、協裕：就算提高本勞薪資增加核配比例我們也願意，只要可以招募到員工就可以。	提高本勞薪資增加核配比例
薪資	胡：現在我們所要探討的薪資	N.A.	華通：我們不論基本薪資和夜班津貼	1. 薪資不是影響聘僱不到

	應該是說，公司提供給職業工人的薪水，是否能滿足其生活所需的花費？如果無法滿足，當然會選擇相對不危險環境較佳的行業工作。		都是在同行與同地域的領先者。 景陽：我們給予職業工人的薪水為 22,000 元若加上夜班津貼一個月可以領至 24,000~25,000 元在這行業上絕對算是優渥的薪水，但仍吸引不了年輕人就業。 協裕：現在招募不到本勞的原因絕對不是薪資，而是本勞年輕人不願意做傳產，就算一個月給 50,000 元到本勞我們都願意。	本勞的主要原因 2. 願意付出高價聘用本勞 3. 提高聘僱本勞薪資以吸引年輕人
就業安定費	N.A.	N.A.	N.A.	願意提高就業安定費提高外勞名額
缺工情形	N.A.	N.A.	立昌、協裕：有時候外勞到了夜班時間，突然打電話來說肚子痛不舒服要請假，就會導致缺工，必須要臨時調度員工。	臨時請假

資料來源：同表 6-1。

第六節 本章小結

本研究經由深度訪談與焦點座談會之研究結果，將產業缺工問題、缺工情形之因應措施、外勞核配現況、就業安定費、3K 外勞政策修正建議之專家意見重點整理臚列如下，並列示於表 5-5：

一、產業缺工問題

- (1) 內部因素：工作環境、輪班制、薪資水平低、品牌形象與企業遠景。
- (2) 外部因素：價值觀的改變、重理論而輕實務/重科技而輕傳產的教育體制、X 世代年輕草莓族缺乏敬業精神。

二、3K 產業缺工情形之因應措施

- (1) 提升產能：製程外包、人力派遣、聘僱外勞、聘僱雇原住民、聘僱聽障者、建教合作。
- (2) 產業升級與設備自動化。
- (3) 改善工作環境。

三、外勞核配現況

- (1) 未全數引進外勞之原因
 1. 採自動化生產。
 2. 使用派遣員工。
 3. 重大工程方案外勞員額持續使用。
 4. 訂單減少。
 5. 申請名額超過實際需求。
 6. 招募不到本勞，受限於 3K 新制法規無法引進外勞。
- (2) 外勞合理之核配比率
 1. 維持現狀。
 2. 五級制下各提高 5%，並提供 0.5% 可彈性運用。
 3. 廢除五級制度，統一核配比率 35%。
 4. 政府主管機關派員實地查訪 3K 產業環境下操作機台人數計算核配比率。

四、就業安定費

(1) 運用機制

1. 正面觀點：就業安定費應用在本勞職業訓練，非常肯定政府使用原則。
2. 負面觀點：政府使用就業安定費應該要將此經費回饋給勞工以保障勞工權益，而非支出在非勞工體系的層面。

(2) 調漲就業安定費增額引進外勞之看法

1. 提高就業安定費會使廠商使用非法外勞。
2. 肯定調漲就業安定費，但必須明確規範且金額調漲幅度不可過高。
3. 對外勞要有總量管制以保障本勞。

五、3K 外勞政策

- (1) 適用製程與業別是否適當：若以產業別區分，容易將外勞分配給非 3K 產業的廠商，應該以製程區分比較適當。

(2) 對產業的未來建議

1. 產業未來發展之建議：3K 產業自動化之推動、提倡產業役、政府主管機關應對於未來國家定位有所明確規劃。
2. 外勞政策之建議：中央主管機關應深入了解 3K 產業定義、應該解禁令外勞逃跑而降低引進外勞人數之方案。

表 6-5 深度訪談與焦點座談會之研究重點彙整

產業缺工問題	內部因素	1. 工作環境：工作環境不佳造成本國勞工對 3K 產業卻步 2. 輪班制：3K 產業 24 時不停機的輪班特質，影響本國勞工的就職意願 3. 薪資水平低：3K 產業工作環境不佳、工作性質危險辛苦，但工資並無相對較高 4. 品牌形象與企業遠景：我國 3K 產業大多為中小企業，公司對於發展願景、品牌形象、升遷管道等之規劃尚待加強
	外部因素	1. 價值觀的改變：服務業與高科技產業的崛起，成為國人就業的首選，傳統製造業變成就業市場的弱勢產業 - 重理論而輕實務/重科技而輕傳產的教育體制 - X 世代年輕草莓族缺乏敬業精神
3K 產業缺工情形之因應措施	提升產能	1. 製程外包：部分的廠商會將製程外包，除了可以解決缺工問題，也可以降低成本。 2. 人力派遣：派遣仲介公司雖然提供員額給廠商使用，可以暫時性解決產業缺工問題，但必須要保障派遣員工的權益，目前有工會著手設計人力資料庫，藉由以服務為導向的方式，保障派遣員工的權利。 3. 聘僱外勞：由於 3K 產業相較於其他行業相對骯髒、危險、辛苦與薪資低，所以年輕人多數不願意進入此行業，造成操作機台的人員嚴重缺工，致使被迫需要引進外勞解決缺工問題。 4. 聘用原住民：外勞因語言與文化上的隔閡，再加上要承擔外勞逃跑的風險，所以並不見得好用，故會選擇使用原住民來代替外勞。 5. 聘用聽障人士：部分製程操作機台噪音吵雜，可以聘用聽障人士的方式來代替本勞或外勞，藉此亦可提供聽障人士工作機會。 6. 建教合作：某些廠商仍然選擇與學校維持建教合作的關係，但

		建教生仍須回學校上課，且難以讓建教生操作較危險的器具，也無法讓建教生輪值夜班。
	產業升級與設備自動化	為了解決基層人員嚴重缺工問題，公司規模較大的廠商會採購自動化設備以解決缺工問題，甚至於推動無人化工廠，但這必須投入大量成本，規模較小的廠商，受限於經費問題無法投資自動化設備。
	改善工作環境	基於 3K 產業環境骯髒又高溫，因此為了吸引本勞就業，應該從工廠工作環境做改善，並降低職災的發生，確實保障工作者的安全與舒適，以解除民眾對傳統產業的刻板印象。
外勞核配現況	未全數引進外勞之原因	1. 採自動化生產：因有部分廠商在設備上升級，儘量以機器替代人力，以致所需總人力減少 2. 使用派遣員工：使用派遣員工可以依據訂單多寡而有所調整，在人事總成本上不一定比外勞高，故有部分廠商偏好使用派遣人力。 3. 重大工程方案外勞員額持續使用：許多廠商目前仍使用當初申請重大投資方案所引進但未用罄的外勞配額，以致於目前所得之配額有所剩餘 4. 訂單減少：因為景氣波動，以及許多工廠已外移大陸或東南亞，造成訂單減少，無需聘用太多外勞 5. 申請名額超出實際需求：許多廠商在申請外勞員額時即浮報需求，因害怕在核定時會被裁減名額，以致於所報名額超出需求 6. 因招募不到本勞，受限核配比例無法引進外勞：因公司條件不佳，招聘不到本國勞工，以致於影響外勞的聘用
	合理之	1. 維持現狀，企業應思考如何建立企業形象與改善工作環境，只依靠外勞是無法解決缺工問題 2. 五級制下各提高 5% 比例，並提供 0.5% 可彈性運用

	核 配 比 例	空間 3. 廢除五級制度，統一核配比例為 35% 4. 由政府主管機關派員實地查訪 3K 產業環境下操作機台人數計算核配比例
就 業 安 定 費	運 用 機 制	正面觀點： 政府將就業安定費應用在本勞之職業訓練或失業補助等，對本勞而言是一道保障，因此非常肯定政府對業安定費的使用原則。
		反面觀點： 政府在使用就業安定費有濫用的趨勢，應該要將此經費回饋給勞工以保障勞工權益，而非支出在非勞工體系的層面。
	調漲 就業 安定 費增 額引 進外 勞之 看法	1. 提高就業安定費會使廠商使用非法外勞 2. 肯定調漲就業安定費增額引進外勞，但規則必須明確規範且金額漲幅不可過高，以免影響本勞就業 3. 對外勞要有總量管制，以保障本勞，故不建議採取此策略
3K 外 勞 政 策	適 用 製 程 與 業 別 是 否 適 當	有些業者雖然以 3K 產業名義申請外勞員額，但在工廠內可能只有部分製程是真正屬於高溫且 24 小時輪班制的環境。因此若是以產業別區分，容易將外勞分配給非 3K 產業的廠商，造成真正 3K 作業環境下的廠商無法獲得足夠的外勞員額。
	對 產 業 的	產業未來發展面向： 1. 國家未來發展與定位影響外勞政策：隨著國家的進步以及產業的

	未來建議	升級，傳統產業是否仍應繼續存在值得思考，此部分正反意見皆有，端看政府主管機關對於未來國家定位有所明確的規劃。 2. 3K 產業自動化的推動：解決 3K 業者的缺工問題最佳辦法，即是生產自動化，除了可以降低人事成本，更可提升產量及品質 3. 提倡產業役：政府可思考產業役的可能性，亦可結合現行的補貼機制，只要年輕人到 3K 產業工作，滿一個月，就可按月領津貼，第三個月起津貼可更提高。 外勞政策面： 1. 受訪者肯定延長外勞聘用年限為 12 年的政策，使得訓練成本與人力穩定獲得改善，並建議解禁因外勞逃跑而降低引進外勞人數之處罰規範，由外勞政策的規劃來減少逃跑的人數，而非處罰聘用的廠商 2. 中央主管機關應更細緻地重新檢討 3K 產業定義，讓真正需要外勞的 3K 廠商與相關製程有外勞可用，而非一些「表面」上的 3K 廠商引進外勞，影響本勞就業權益
--	------	---

資料來源：本研究整理。

第七章 量化調查研究成果與分析

本研究由委辦單位提供我國 3K 產業申請外勞企業名冊作為為抽樣母體，採分層隨機抽樣法(stratified random sampling)，以產業別進行分層，並以員工人數排序後，進行隨機抽樣。另根據期中報告初稿審查委員意見建議，針對過去申請重大投資案專案(以下簡稱重投)引進外勞之事業單位，進行立意抽樣(purposive sampling)。調查時間為 2012 年 7 月 1 日至 7 月 31 日，實際完成有效樣本 646 份。

第一節 人力結構

一、人力結構分布

受訪企業 2012 年 6 月份人力結構分布，總勞工平均聘用人數為 123 位，本勞平均聘用人數為 105 位，外勞平均聘用人數為 19 位。而外勞聘用人數則以 3K 新制引進之平均人數最高。(如表 7-1 所示)

表 7-1 受訪企業人力結構分布

	2012 年勞保人數			2012 年外勞聘用人數細目			
	總勞工數 (n=646)	本勞人數 (n=646)	外勞人數 (n=646)	重投僱用人 數(n=204)	3 班人數 (n=646)	3K 人數 (n=646)	其他 (n=646)
整體企業 平均人數	123	105	19	10	3	12	1

資料來源：本研究問卷調查結果整理。

依重大投資專案僱用外勞人數於不同產業別分布發現，電子機械零組件及化學製品製造業聘僱人數高於其他產業，平均每家企業分別僱用人數為 24 人及 20 人。(如表 7-2 所示)

表 7-2 受訪企業依重大投資方案聘僱之外勞人數—依產業別分

單位：人

產業別	重大投資平均僱用人數
食品飲料類(n=10)	9
電子機械零組件(n=58)	24
紡織成衣製造業(n=29)	5
塑膠製品製造業(n=23)	3
金屬製品製造業(n=55)	3
運輸工具製造業(n=16)	2
其他製造業(n=2)	0
化學材料製造業(n=2)	8
非金屬礦物製品製造業(n=3)	0
印刷及資料儲存媒體複製業(n=4)	3
化學製品製造業(n=2)	20
總計(n=204)	10

資料來源：同表 7-1。

二、新制核配比例之廠商分布

企業在新制後核配比例分布上以 B 級的比例最高，占 54.6%，其次 A 級、A⁺級、C 級及 D 級，分別為 16.4%、12.1%、10.5%及 6.3%。(詳見表 7-3)

表 7-3 新制核配比例之廠商分布

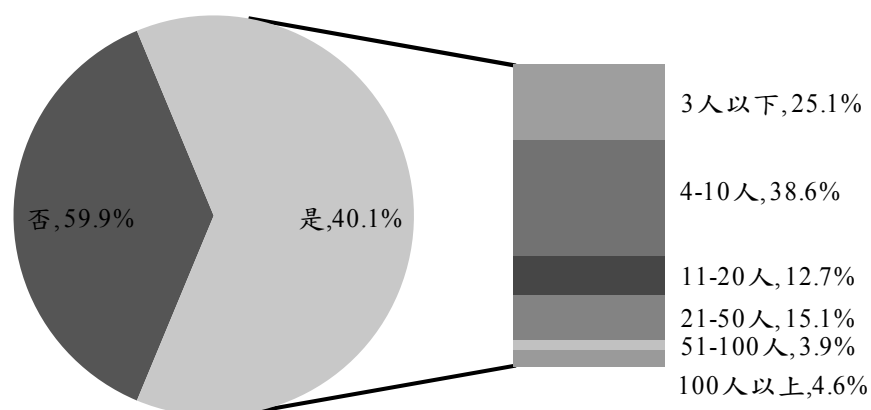
單位：家

級別	家數	百分比(%)
A ⁺	78	12.1
A	106	16.4
B	353	54.6
C	68	10.5
D	41	6.3
總計	646	100.0

資料來源：同表 7-1。

三、夜班需求狀況

受訪企業在夜班的需求狀況上，不需要夜班人員(59.9%)的比例較需要(40.1%)的比例高。而在需求夜班的狀況下，企業以 5-10 人的比例最高，占 38.6%；其次為 3 人以下及 21-100 人，分別 25.1%及 18.9%。(詳見圖 7-1)



樣本數=646

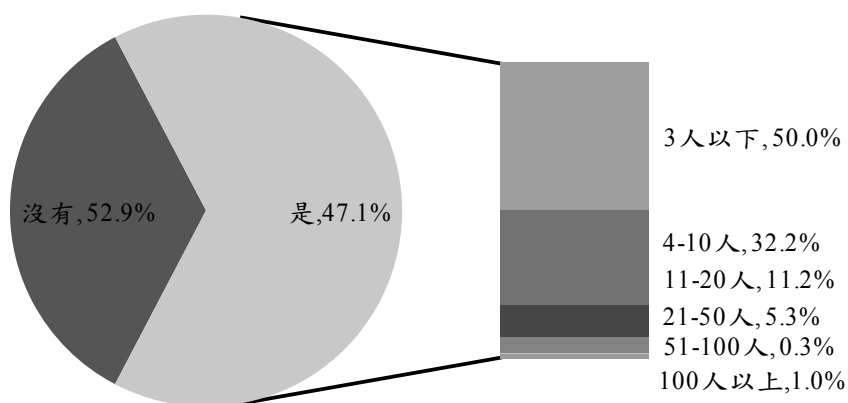
資料來源：同表 7-1。

圖 7-1 受訪企業夜班人力需求狀況

第二節 人力缺工與因應狀況

一、受訪企業缺工情形

受訪企業在缺工的狀況上以沒有缺工(52.9%)的比例較有缺工(47.1%)的比例高。而在有缺工的企業中，缺工人數以 3 人以下的比例最高，占 50.0%；其次為 5-10 人，占 32.2%。(詳見圖 7-2)



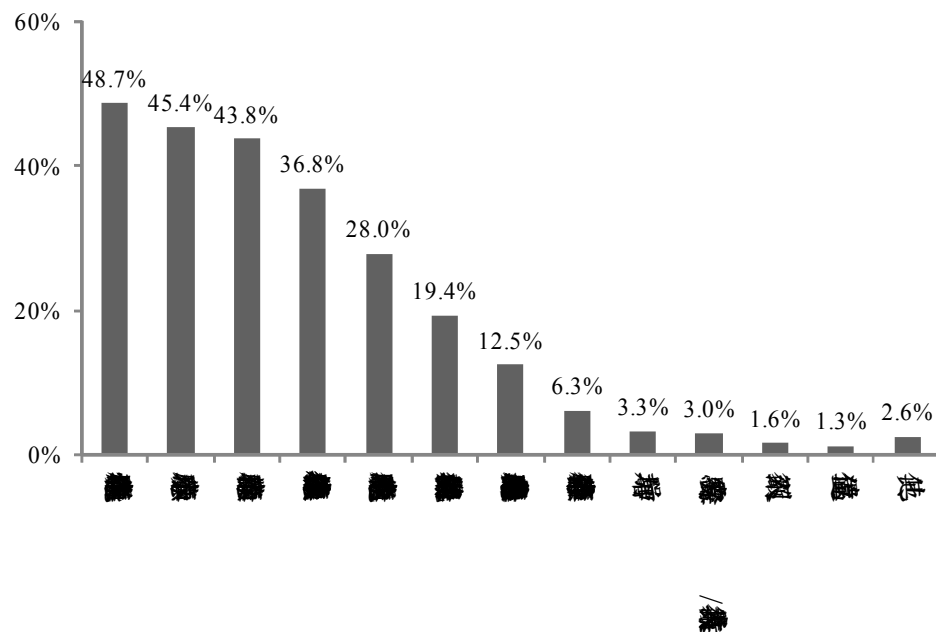
樣本數=646

資料來源：同表 7-1。

圖 7-2 受訪企業缺工狀況

二、受訪企業缺工原因

企業在缺工原因的分布上，以本勞不願意在骯髒環境中工作的比例最高，占 48.7%；其次為本勞不願意加班、本勞不願意輪夜班及本勞不願意在工廠擔任工廠機台操作工作，分別為 45.4%、43.8%及 36.8%，而缺工的其他原因，主要以離職待補進為主。(詳見圖 7-3)



樣本數=304

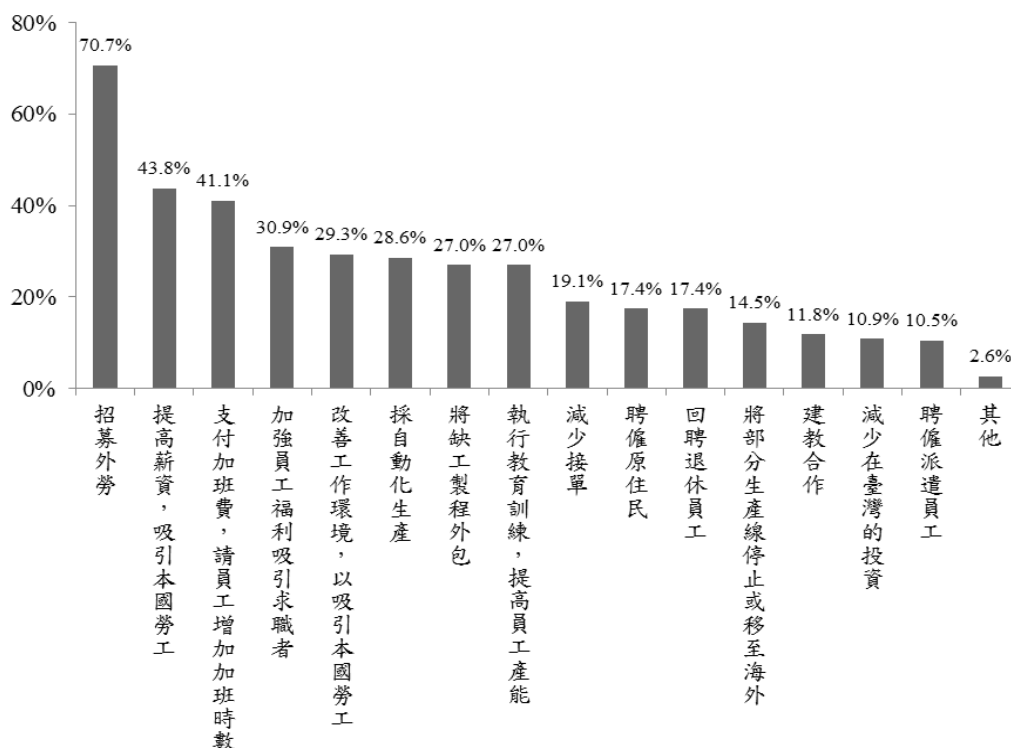
資料來源：同表 7-1。

圖 7-3 受訪企業缺工原因分布

另，受訪企業缺工原因的分布—依產業別、規模別、5 級別、重投情形及夜班需求區分之調查結果詳見【附件 5】之附表 1。

三、受訪企業因應缺工之方式

受訪企業因應缺工的方式，以招募外勞的比例最高，占 70.7%；其次為提高薪資，吸引本國勞工及支付加班費，請員工增加加班時數，分別為 43.8%及 41.1%，而因應缺工方式的其他原因，主要以持續聘僱勞工為主。（詳見圖 7-4）



樣本數=304

資料來源：同表 7-1。

圖 7-4 受訪企業因應缺工的方式

另受訪企業因應缺工的方法—依產業別、規模別、5 級別、重投情形及夜班需求區分之調查結果詳見【附件 5】之附表 2。

第三節 外勞核配人數與機制

一、受訪企業目前外勞核配與聘僱現況

受訪企業於 2012 年 6 月外勞核配與聘僱狀況方面，外勞核配平均人數為 20 位，聘僱平均人數為 19 位。而受訪企業 2013 年預計聘僱外勞之平均人數為 19 位(表 7-4)

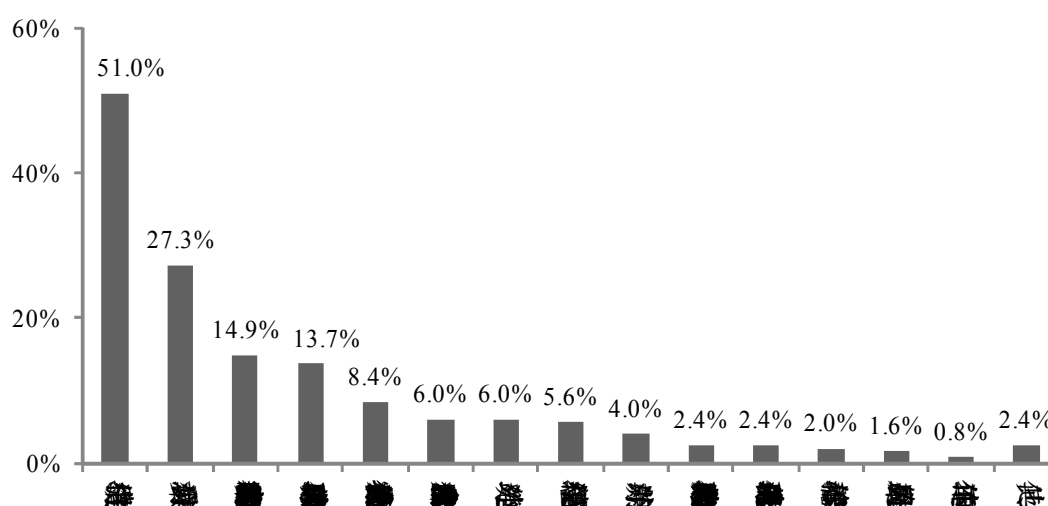
表 7-4 受訪外勞核配人數分布

	2012 年		2013 年
項目	外勞核配人數 (n=646)	聘僱外勞人數 (n=646)	預估聘僱外勞人 數(n=618)
平均人數	20	19	19

資料來源：同表 7-1。

二、受訪企業尚未全數引進外勞之原因

受訪企業在尚未全數引進的原因中，以持續引進中的比例最高，占 51.0%；其次為公司訂單減少、當初申請的名額已超出實際的需求、及改聘本國正職勞工已取代外勞，分別為 27.3%、14.9%及 13.7%，而尚未全數引進的其他原因，主要擔心不好管理為主。(詳見圖 7-5)



樣本數=249

資料來源：同表 7-1。

圖 7-5 受訪企業尚未全數引進的原因

本研究針對尚未全數引進外勞之原因，經由交叉分析進一步探討廠商規模

別、5 級制、重投情形、夜班需求之不同，是否呈現相異的情形。

在持續引進中，規模別以 500 人以上(78.9%)的廠商為主，反觀 30 人以下(37.8%)對於持續引進中的占比較低。在 5 級制方面，A+(63.9%)廠商的比例最高在重投情形中，有申請重投(64.3%)廠商的比例高於無重投(42.4%)的廠商。在夜班需求上，有夜班(65.1%)需求的占比高於無夜班(40.0%)需求的廠商。

在公司訂單減少上，規模別以 30-99 人(38.5%)的廠商占比最高。在 5 級制中，D 級(37.5%)之廠商訂單減少的情形較高。在重投情形與夜班需求上，則無明顯差異。由此可知，規模別較小與核配比例較低的廠商，公司訂單減少的情形較為嚴重。

在當初申請的名額已超出實際的需求中，在規模別上以 200-499 人(33.3%)為主。在 5 級制中，集中於 C 級(20.0%)與 B 級(18.5%)的廠商。在夜班需求上，以無夜班(18.6%)需求的廠商占比高於有夜班(10.1%)需求的廠商。

在改聘本國正職勞工已取代外勞中，規模別方面以 30 人以下(19.5%)占比較高，亦顯示規模越小的公司越會改聘本國勞工。在 5 級制中，以 A+(16.7%)的廠商占比較高，其次為 A(11.5%)，再其次為 B(10.0%)。在重投情形方面，以非重投(15.9%)申請者高於重投(10.2%)之廠商。在夜班需求上，無夜班(15.0%)需求的比例高於有夜班(11.9%)需求的廠商。

尚未全數引進配額外勞人數的原因—依產業別、規模別、5 級別、重投情形及夜班需求區分之調查結果詳見【附件 5】之附表 3。

三、核配制度改為 5 級制後，對於企業外勞配額的影響

受訪企業在核配制度改為 5 級制後，對於企業外勞配額的影響以差不多的比例最高，占 35.6%。其次為不知道和增加，分別為 27.9%及 24.0%。(詳見圖 7-6)

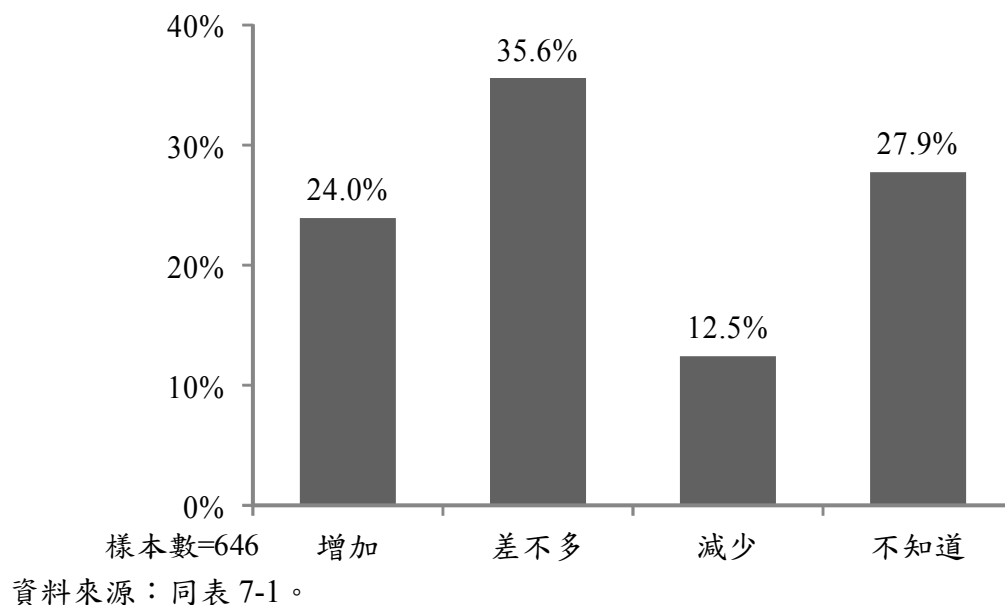


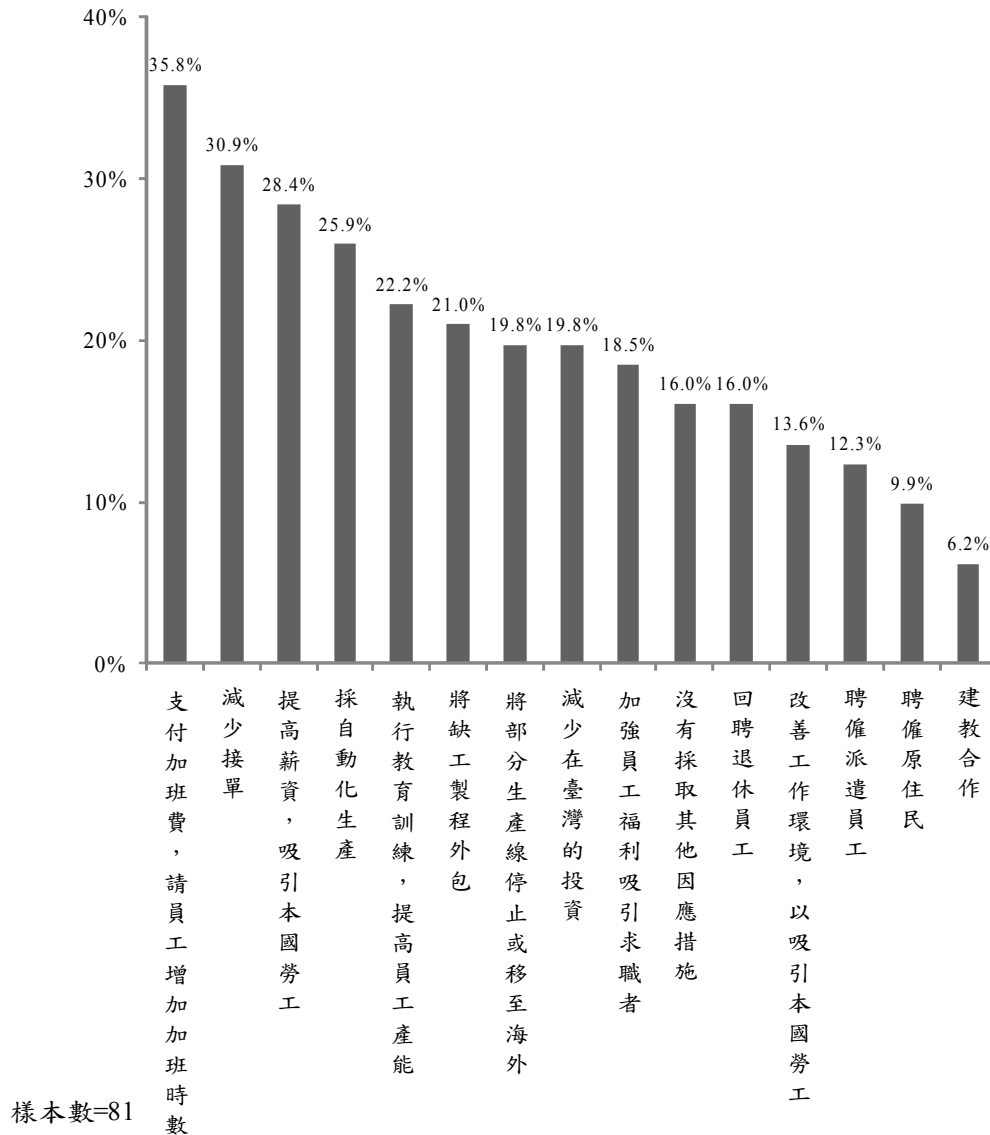
圖 7-6 核配制度更改後企業外勞配額的影響狀況

交叉分析顯示，核配制度改為 5 級制後，對於受訪企業外勞配額的影響會因規模別、五級制、重投情形及夜班需求的不同而有顯著差異。

在規模別方面，核配制度改為 5 級制後，對於受訪企業外勞配額的影響，以規模在 30-99 人的企業反應增加外勞配額的比例較其他規模的企業高，占 30.2%；其次為 100-199 人(28.9%)。在五級制方面，企業反應增加的比例以 A⁺級的比例較其他級別高，占 65.4%；其次為 A 級(35.8%)。在重投情形方面，企業反應增加的比率，重投的企業(26.0%)高於非重投的企業(23.1%)。在夜班情形方面，企業反應增加的比率，有夜班需求的企業(27.8%)高於無夜班需求企業(21.4%)。(詳見【附件 5】附表 4)

四、核配制度的改變，企業因應外勞名額減少之方法

受訪企業在核配制度的改變，因應外勞名額減少的方法，以支付加班費，請員工增加加班時數的比例最高，占 35.8%；其次為減少接單、提高薪資吸引本國勞工、及採自動化生產，分別為 30.9%、28.4%及 25.9%。(詳見圖 7-7)



資料來源：同表 7-1。

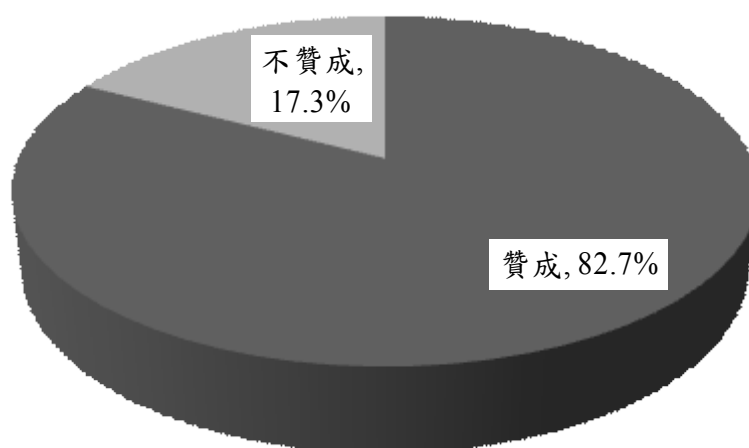
圖 7-7 受訪企業因應外勞核配名額減少的方法

因應外勞核配制度的改變，受訪企業因應外勞名額減少的對策—依產業別、規模別、5 級別、重投情形及夜班需求區分之調查結果詳見【附件 5】之附表 5。

五、對外勞核配比例依產業關聯及製程缺工分為五級之意見

（一）是否贊成依產業關聯及製程缺工分為五級

受訪企業對於目前外勞核配比例依產業關聯及製程缺工分五級的意見上，以贊成(82.7%)高於不贊成(17.3%)。(詳見圖 7-8)



樣本數=646

資料來源：同表 7-1。

圖 7-8 是否贊成目前外勞核配比例依產業關聯及製程缺工分五級之意見

交叉分析顯示，受訪企業對於外勞核配比例依產業關聯及製程缺工分五級的意見會因規模別、五級制、重投情形及夜班需求不同而有顯著差異。

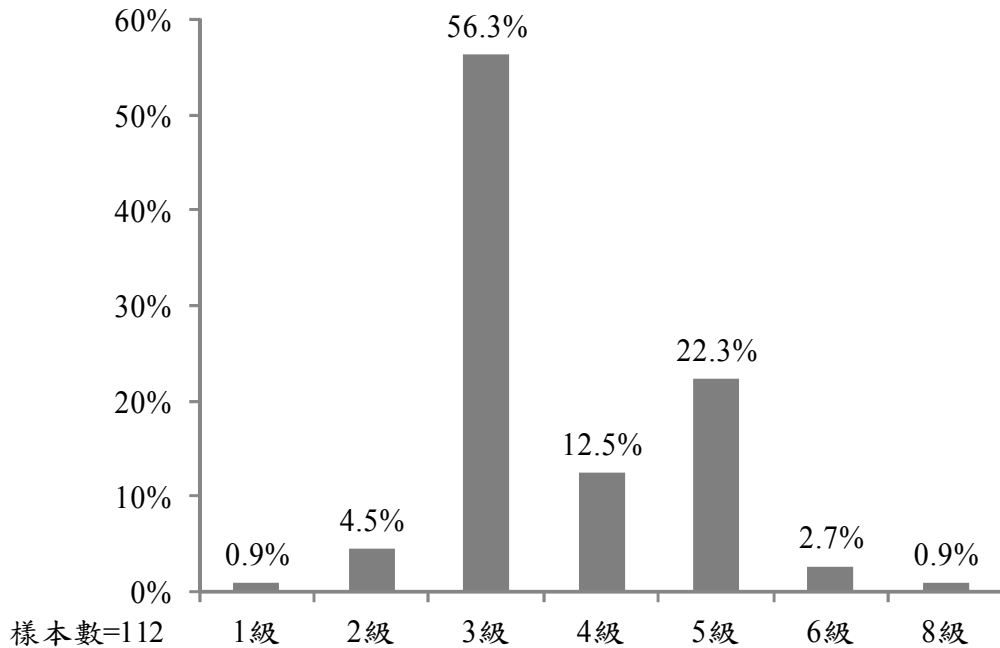
在規模別方面，受訪企業對於目前外勞核配比例依產業關聯及製程缺工分五級的意見，贊成的比率以 30-99 人的企業較其他規模的企業高，占 85.8%；其次為 30 人以下(84.3%)及 100-199 人(84.2%)。在五級制方面，受訪企業反應贊成的比例以 A⁺級的比例較其他級別高，占 94.9%；其次為 A 級(89.6%)。在重投情形方面，企業反應贊成的比率，非重投的企業(86.9%)高於重投的企業(73.5%)。在夜班情形方面，受訪企業反應贊成的比率，有夜班需求的企業(73.4%)低於無夜班需求企業(88.9%)。(調查結果詳見【附件 5】附表 6)

另外，本研究針對不贊成的廠商進行交叉分析發現，在規模別方面，500 人以上(37.0%)之廠商持不贊成的比例最高，其次為 200-499 人(31.4%)，也就是規模越大的廠商，越不贊同目前依產業關聯與製程缺工分五級制。在 5 級制廠商方面，D 級(51.2%)持不贊同的比例最高，其次依序為 C(25.0%)、B(16.7%)、A(10.4%)、A+(5.1%)，由此可知核配比例越低的廠商，持反對意見較多。在重投情形中，有申請重投(26.5%)的廠商高於非重投(13.1%)的廠商。在夜班需求上，有夜班(26.6%)需求的廠商，高於無夜班(11.1%)的廠商。

%)需求的廠商。

(二) 不贊成 3K 新制的企業認為合理外勞之比率

而在不贊成 3K 新制的受訪企業中，認為合理的外勞核配級別應該區分為 3 級的比例最高，占 56.3%。(詳見圖 7-9)

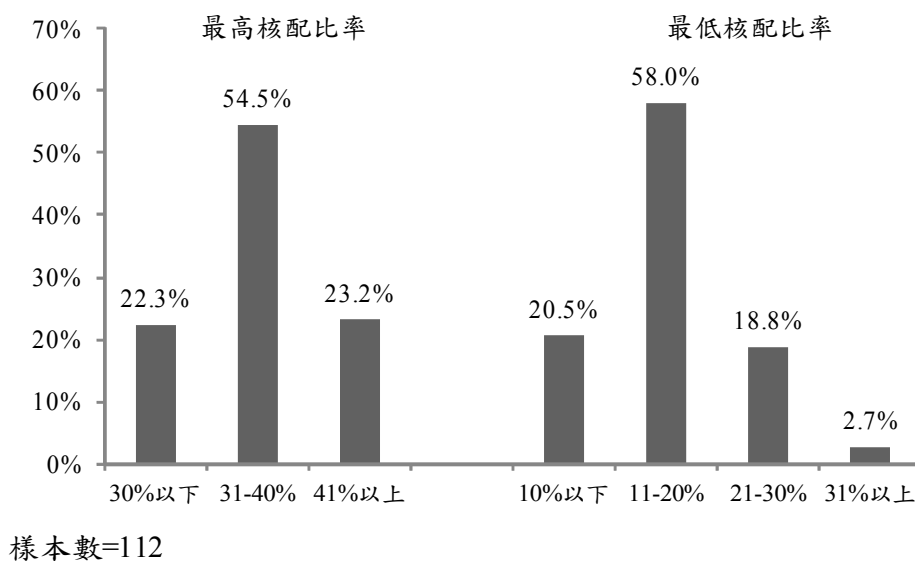


資料來源：同表 7-1。

圖 7-9 不贊成 3K 新制的受訪企業認為合理核配級別

(三) 不贊成 3K 新制的企業對於合理外勞核配比率最高與最低級核配比率之建議

而在不贊成的受訪企業中，認為合理的外勞核配最高一級比率以 31-40% 的比例最高，占 54.5%。而認為合理的外勞核配最低一級比率以 11-20% 的比例最高，占 58.0%。(詳見圖 7-10)



資料來源：同表 7-1。

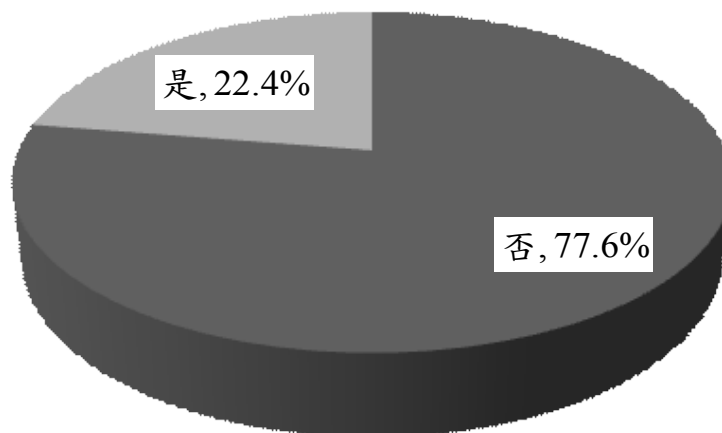
圖 7-10 不贊成 3K 新制的受訪企業認為最高與最低核配之比率

第四節 外勞引進與影響評估

一、企業申請核准與引進外勞遭遇阻礙之情形

(一) 企業是否在申請、核准與引進外勞之行政流程遭遇阻礙

受訪企業在申請外勞引進的過程中，以沒有遭遇阻礙(77.6%)的比例高於有遭遇阻礙(22.4%)的比例，顯示外勞引進在流程上受到受訪廠商肯定。(詳見圖 7-11)



樣本數=646

資料來源：同表 7-1。

圖 7-11 受訪企業申請外勞遭遇阻礙的情形

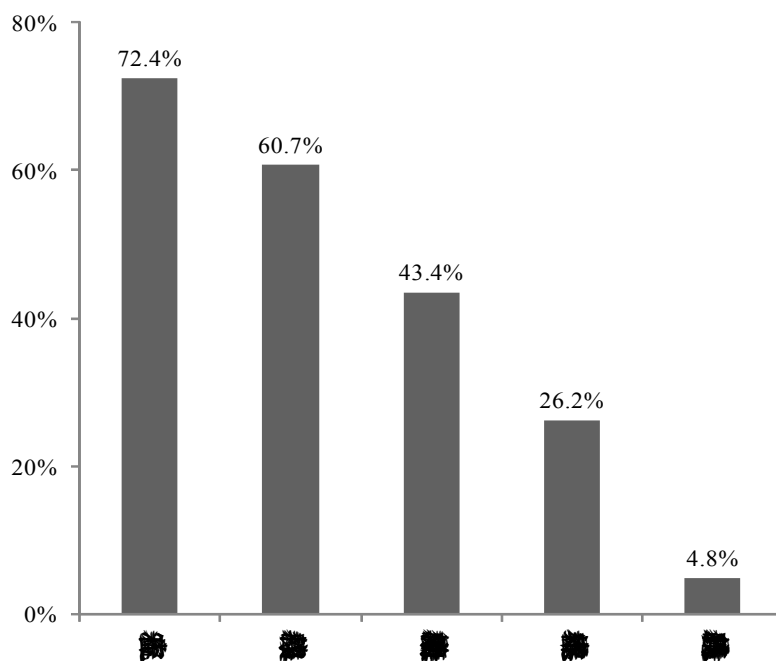
交叉分析顯示，受訪企業申請外勞遭遇阻礙的情形會因規模別、五級制、重投情形、夜班需求及缺工情形的不同而有顯著差異。

在規模別方面，反應曾於申請外勞時遭遇阻礙的比率以 30 人以下的企業比例較其他規模的企業高，占 83.9%；其次為 30-99 人(75.9%)及 100-199 人(73.7%)。

在五級制方面，受訪企業反應曾遭遇阻礙的比例以 A⁺級的比例較其他級別高，占 89.7%、其次為 A 級(81.1%)；在重投情形方面，企業反應曾遭遇阻礙的比率，非重投的企業(82.4%)高於重投的企業(67.2%)；在夜班情形方面，受訪企業反應曾遭遇阻礙的比率，無夜班需求的企業(80.4%)高於有夜班需求企業(73.4%)。在缺工情形方面，企業反應曾遭遇阻礙的比率，以目前無缺工的企業(83.9%)高於有缺工的企業(70.4%)。(調查結果詳見【附件 5】附表 7)

(二) 企業遭遇阻礙情形之分析

而在有遭遇阻礙之原因，以審查流程冗長的比例最高，占 72.4%。其次為國內招募程序複雜及要求廠商檢附之文件繁雜，分別為 60.7%及 43.4%。(詳見圖 7-12)



樣本數=145

資料來源：同表 7-1。

圖 7-12 受訪企業申請外勞遭遇阻礙的原因

受訪企業在申請、核准與引進外勞之行政流程所遭遇的問題—依產業別、規模別、5 級別、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞區分之調查結果詳見【附件 5】之附表 8。

二、企業引進外勞對公司「營運」的影響

(一) 企業引進外勞對公司「營運」之影響—五點量表

受訪企業引進外勞對公司營運影響方面，生產線進度落後問題以改善許多(45.7%)最高；提高公司獲利率以沒有影響(40.7%)最高；提高公司營業額以沒有影響(41.8%)最高；擴大國內生產規模以沒有影響(56.0%)最高；提升國內外市場占有率以沒有影響(61.9%)最高；提升產品品質以沒有影

響(60.4%)最高及提升投資意願以沒有影響(56.8%)最高。(詳見表 7-5)

表 7-5 受訪企業引進外勞對公司營運影響（樣本數=646）－五點量表

	改善許多	稍微改善	沒有影響	稍微惡化	惡化許多
生產線進度落後問題	45.7%	38.5%	14.7%	0.8%	0.3%
提高公司獲利率	20.0%	38.7%	40.7%	0.5%	0.2%
提高公司營業額	19.0%	38.5%	41.8%	0.6%	0.0%
擴大國內生產規模	15.5%	28.2%	56.0%	0.3%	0.0%
提升國內外市場佔有率	13.8%	23.7%	61.9%	0.6%	0.0%
提升產品品質	9.9%	24.8%	60.4%	4.8%	0.2%
提升投資意願	14.9%	26.9%	56.8%	1.4%	0.0%

資料來源：同表 7-1。

（1）生產線進度落後問題方面

受訪企業在生產線進度落後問題方面，將產業別、規模別、五級制、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞進行交叉分析（調查結果詳見【附件 5】附表 9）

（2）提公司高獲利率方面

受訪企業在提公司高獲利率方面，將產業別、規模別、五級制、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞進行交叉分析（調查結果詳見【附件 5】附表 10）

（3）提高公司營業額方面

受訪企業在提高公司營業額方面，將產業別、規模別、五級制、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞進行交叉分析（調查結果詳見【附件 5】附表 11）

（4）擴大國內生產規模方面

企業在擴大國內生產規模方面，將產業別、規模別、五級制、重投情形、

夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞，進行交叉分析。(調查結果詳見【附件 5】附表 12)

(5) 提升國內外市場佔有率方面

受訪企業在提升國內外市場佔有率方面，將產業別、規模別、五級制、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞，進行交叉分析。(調查結果詳見【附件 5】附表 13)

(6) 提升產品品質方面

受訪企業在提升產品品質方面，交叉分析顯示，會因夜班需求及缺工情形的不同而有顯著差異。

在夜班需求方面，受訪企業反應改善許多的比率，有夜班需求的企業(13.5%)高於無夜班需求(7.5%)的比例。在缺工情形方面，企業反應改善許多的比率，有缺工的企業(13.5%)高於無缺工的企業(6.7%)。(調查結果詳見【附件 5】附表 14)

(7) 提升投資意願方面

受訪企業在提升投資意願方面，交叉分析顯示，會因重投情形及夜班需求的不同而有顯著差異。

在重投方面，受訪企業反應改善許多的比率，有重投的企業(19.6%)高於無重投的企業(12.7%)；在夜班需求方面，企業反應改善許多的比率，有夜班需求的企業(23.9%)高於無夜班需求(8.8%)的比例。(調查結果詳見【附件 5】附表 15)

(二) 企業引進外勞對公司「營運」之影響—三點量表

彙整上述表格，為了應證引進外勞是否能改善公司營運亦或是造成惡化之影響，故將改善許多與稍微改善歸類為有改善公司營運狀況；將稍微惡化與惡化許多歸類為惡化公司營運。因此經分析發現，企業引進外勞對公司營運改善狀況影響方面，生產線進度落後問題(84.2%)、提公司高獲利率(58.7%)及提高公司營業額(57.5%)皆以有改善的比率最高。而擴大國內生產規模(56.0%)、提升國內外市場佔有率(61.9%)、提升產品品質(60.4%)及提升投資意願(56.8%)願皆以沒有影響的比率最高

(詳見表 7-6)

表 7-6 受訪企業引進外勞對公司營運改善狀況（樣本數=646）－三點量表

	改善	沒有影響	惡化
生產線進度落後問題	84.2%	14.7%	1.1%
提公司高獲利率	58.7%	40.7%	0.7%
提高公司營業額	57.5%	41.8%	0.6%
擴大國內生產規模	43.7%	56.0%	0.3%
提升國內外市場佔有率	37.5%	61.9%	0.6%
提升產品品質	34.7%	60.4%	5.0%
提升投資意願	41.8%	56.8%	1.4%

資料來源：同表 7-1。

(1) 生產線進度落後問題方面

受訪企業在生產線進度落後問題方面，將產業別、規模別、五級制、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞，進行交叉分析（調查結果詳見【附件 5】附表 16）

(2) 提公司高獲利率方面

受訪企業在提公司高獲利率方面，將產業別、規模別、五級制、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞，進行交叉分析（調查結果詳見【附件 5】附表 17）

(3) 提高公司營業額方面

受訪企業在提高公司營業額方面，將產業別、規模別、五級制、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞，進行交叉分析（調查結果詳見【附件 5】附表 18）

(4) 擴大國內生產規模方面

受訪企業在擴大國內生產規模方面，將產業別、規模別、五級制、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞，進行交叉分析（調查結果詳見【附件 5】附表 19）

詳見【附件 5】附表 19)

(5) 提升國內外市場佔有率方面

受訪企業在提升國內外市場佔有率方面，將產業別、規模別、五級制、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞，進行交叉分析。(調查結果詳見【附件 5】附表 20)

(6) 提升產品品質方面

受訪企業在提升產品品質方面，交叉分析顯示，會因缺工情形的不同而有顯著差異。

在缺工情形方面，受訪企業反應改善許多的比率，有缺工的企業(42.1%)高於無缺工的企業(28.1%)。(調查結果詳見【附件 5】附表 21)

(7) 提升投資意願方面

受訪企業在提升投資意願方面，交叉分析顯示，會因重投情形及夜班需求的不同而有顯著差異。

在重投方面，受訪企業反應改善許多的比率，非重投的企業(54.4%)高於重投的企業(36.0%)。在夜班需求方面，企業反應改善許多的比率，有夜班需求的企業(53.7%)高於無夜班需求(33.9%)的比例。(調查結果詳見【附件 5】附表 22)

三、企業引進外勞對公司「勞動力補充」的影響

(一) 企業引進外勞對公司「勞動力補充」的影響—五點量表

受訪企業引進外勞對公司勞動力影響方面，解決缺工問題以改善許多(55.4%)最高；有效降低勞動成本以稍微改善(42.7%)最高；增加本國勞工僱用以沒有影響(62.1%)最高；降低本國勞工流動率以沒有影響(64.2%)最高。(調查結果詳見表 7-7)

表 7-7 受訪企業引進外勞對公司勞動力影響（樣本數=646）—五點量表

	改善許多	稍微改善	沒有影響	稍微惡化	惡化許多
解決缺工問題	55.4%	38.1%	6.0%	0.3%	0.2%

有效降低勞動成本	23.1%	42.7%	33.7%	0.3%	0.2%
增加本國勞工僱用	9%	25.7%	62.1%	2.6%	0.6%
降低本國勞工流動率	12.2%	22%	64.2%	1.2%	0.3%

資料來源：同表 7-1。

(1) 解決缺工問題方面

受訪企業在解決缺工問題方面，將產業別、規模別、五級制、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞，進行交叉分析。(調查結果詳見【附件 5】附表 23)

(2) 有效降低勞動成本方面

受訪企業在有效降低勞動成本方面，將產業別、規模別、五級制、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞，進行交叉分析。(調查結果詳見【附件 5】附表 24)

(3) 增加本國勞工僱用方面

受訪企業在增加本國勞工僱用方面，交叉分析顯示，會因重投情形、夜班需求及缺工情形的不同而有顯著差異。

在重投方面，受訪企業反應改善許多的比率，有重投的企業(12.3%)高於無重投的企業(7.5%)。在夜班需求中，企業反應改善許多的比率，有夜班需求的企業(13.5%)高於無夜班需求(5.9%)。在缺工情形，企業反應改善許多的比率，有缺工的企業(12.5%)高於無缺工(5.8%)的比例。(調查結果詳見【附件 5】附表 25)

(4) 降低本國勞工流動率方面

受訪企業在降低本國勞工流動率方面，將產業別、規模別、五級制、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞，進行交叉分析。(調查結果詳見【附件 5】附表 26)

(二) 企業引進外勞對公司「勞動力補充」的影響－三點量表

彙整上述表格，為了應證引進外勞是否影響企業勞動力之補充。故將改善許多與稍微改善歸類為有改善公司營運狀況；將稍微惡化與惡化許多歸類為惡化公司營運。

受訪企業引進外勞對公司營運改善狀況影響方面，解決缺工問題及有效降低勞動成本皆以有改善的比率最高。而增加本國勞工僱用及降低本國勞工流動率皆以沒有影響的比率最高(調查結果詳見表 7-8)

表 7-8 受訪企業引進外勞對公司勞動力改善狀況（樣本數=646）－三點量表

	改善	沒有影響	惡化
解決缺工問題	93.5%	6.0%	0.5%
有效降低勞動成本	65.8%	33.7%	0.5%
增加本國勞工僱用	34.7%	62.1%	3.2%
降低本國勞工流動率	34.2%	64.2%	1.5%

資料來源：同表 7-1。

（1）解決缺工問題方面

企業在解決缺工問題方面，將產業別、規模別、五級制、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞，進行交叉分析。(調查結果詳見【附件 5】附表 27)

（2）有效降低勞動成本方面

受訪企業在有效降低勞動成本方面，將產業別、規模別、五級制、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞，進行交叉分析。(調查結果詳見【附件 5】附表 28)

（3）增加本國勞工僱用方面

受訪企業在增加本國勞工僱用方面，交叉分析顯示，會因規模別、重投情形、夜班需求及缺工情形的不同而有顯著差異。

在規模別方面，受訪企業反應改善許多的比率，30-99 人的企業(44.3%)高於其他企業。在重投方面，企業反應改善許多的比率，非重投的企業(43.6%)高於無重投的企業(30.5%)。在夜班需求中，企業反應改善許多的比率，有夜班需求的企業(40.9%)高於無夜班需求(30.5%)。在缺工情形，企業反應改善許多的比率，有缺工的企業(41.1%)高於無缺工(28.9%)的比例。(調查結果詳見【附件 5】附表 29)

(4) 降低本國勞工流動率方面

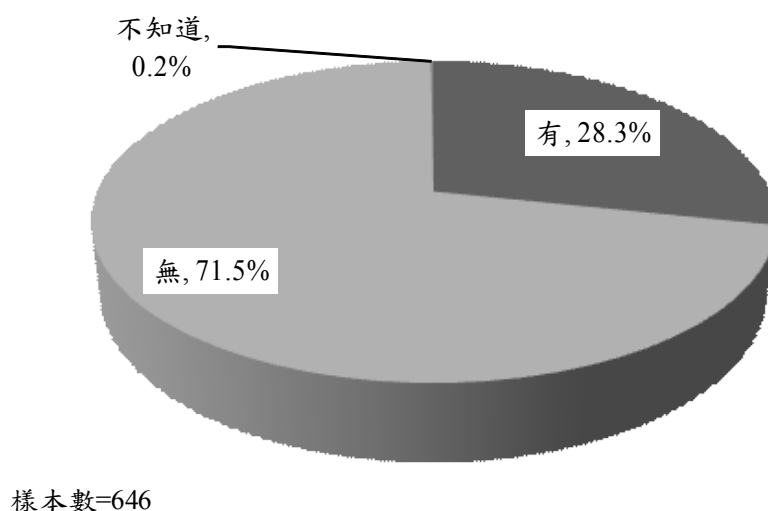
受訪企業在增加本國勞工僱用方面，交叉分析顯示，會因缺工情形的不同而有顯著差異。

在缺工情形方面，受訪企業反應改善許多的比率，有缺工的企業(39.1%)高於無缺工的企業(29.8%)。(調查結果詳見【附件 5】附表 30)

第五節 恢復重大投資專案申請外勞政策評估

一、企業曾經申請重大投資專案聘僱外勞情況

受訪企業申請重大投資專案聘僱外勞情況，以未曾申請(71.5%)的比例較有申請過(28.3%)的比例高。(詳見圖 7-13)



資料來源：同表 7-1。

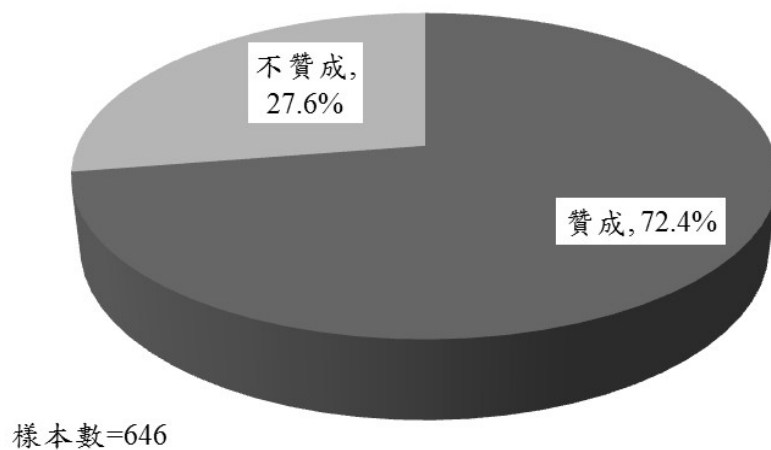
圖 7-13 受訪企業申請重大投資專案聘僱外勞情況

二、企業對於恢復重大投資專案申請聘僱外勞之意見

(一) 企業是否贊成恢復重大投資專案申請聘僱外勞—總樣本數

1. 以總樣本數分析企業是否贊成恢復重大投資專案

受訪企業對於恢復重大投資專案申請聘僱外勞的意見，贊同(72.4%)的比例高於不贊同(27.6%)的比例。(詳見圖 7-14)



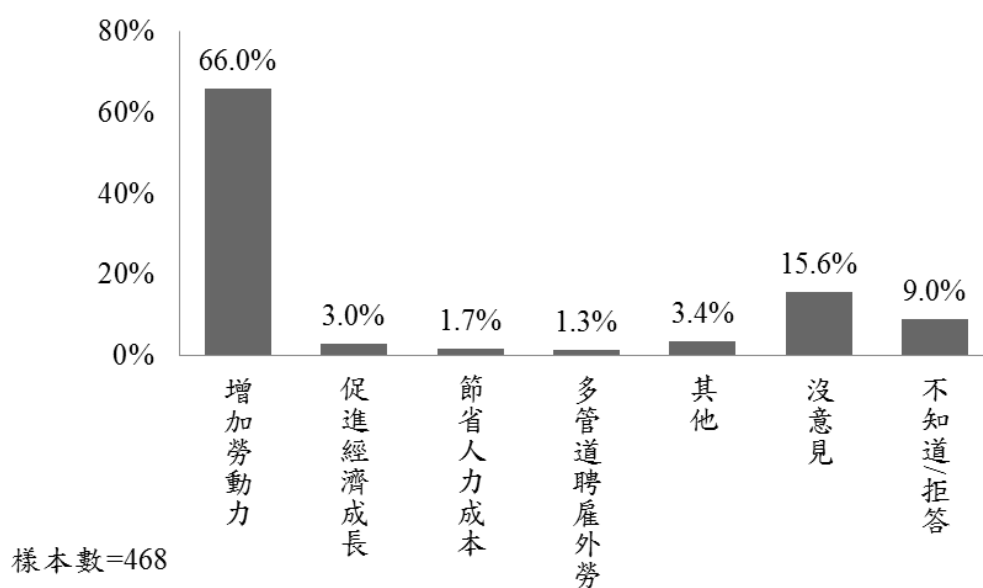
資料來源：同表 7-1。

圖 7-14 受訪企業對於恢復重大投資專案申請聘僱外勞的意見

本研究將受訪企業對於恢復重大投資專案申請聘僱外勞的意見，進行交叉分析。(調查結果詳見附表 31)

2. 贊成恢復重大投資專案申請聘僱外勞之原因

在贊成恢復重大投資原因中，以增加勞動力（66.0%）為主要原因，而其他如促進經濟成長（3.0%）、節省人力成本（1.7%）及多管道聘僱外勞（1.3%）也是贊同恢復重大投資的原因，如圖 7-15 所示。

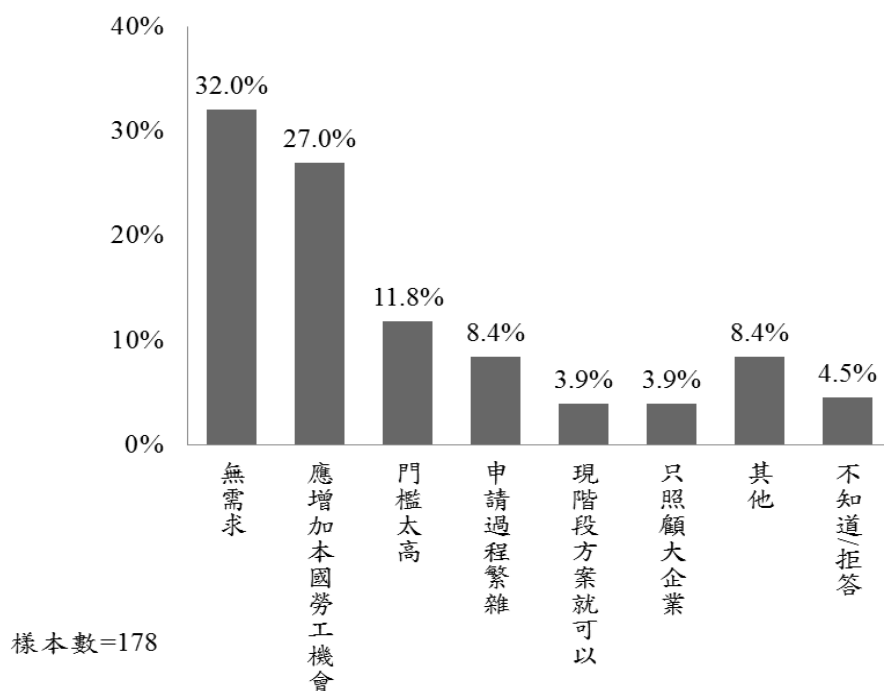


資料來源：同表 7-1。

圖 7-15 贊成恢復重大投資專案申請聘僱外勞之原因

3. 不贊成恢復重大投資專案申請聘僱外勞之原因

在不贊成恢復重大投資中，以無需求為主（32.0%），其次為受訪者希望應增加本國勞工機會（27.0%），再其次為門檻太高（11.8%），如圖 7-16 所示。



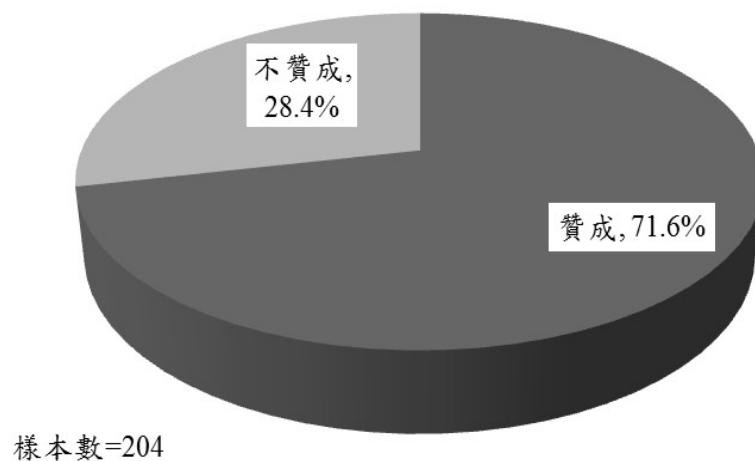
資料來源：同表 7-1。

圖 7-16 不贊成恢復重大投資專案申請聘僱外勞之原因

（二）企業是否贊成恢復重大投資專案申請聘僱外勞—重投樣本

1. 以重投樣本數分析企業是否贊成恢復重大投資專案

本研究針對曾申請重大投資的業者再次進行分析發現，贊成(71.6%)的比例仍高於不贊同(28.4%)的比例。(詳見圖 7-17)



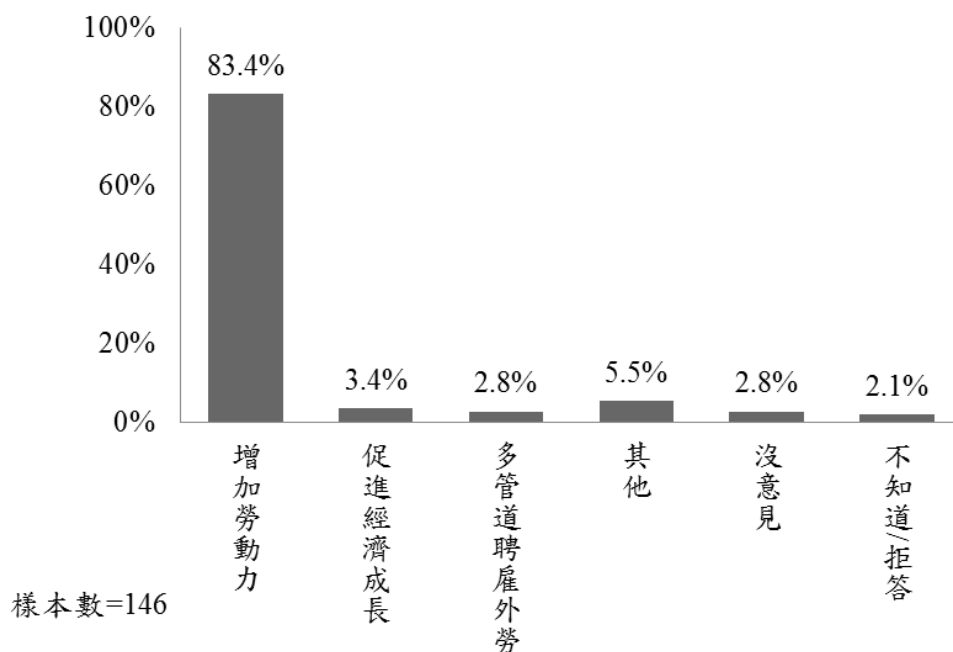
資料來源：同表 7-1。

圖 7-17 受訪企業對於恢復重大投資專案申請聘僱外勞的意見

本研究將重投企業對於恢復重大投資專案申請聘僱外勞的意見，進行交叉分析。(詳見【附件 5】附表 32)

2. 贊成恢復重大投資專案申請聘僱外勞之原因

根據重大投資廠商，普遍認為恢復重投可以增加勞動力（83.4%），也有部分認為可以促進經濟成長（3.4%）與多管道聘僱外勞（2.8%），如圖 7-18 所示。

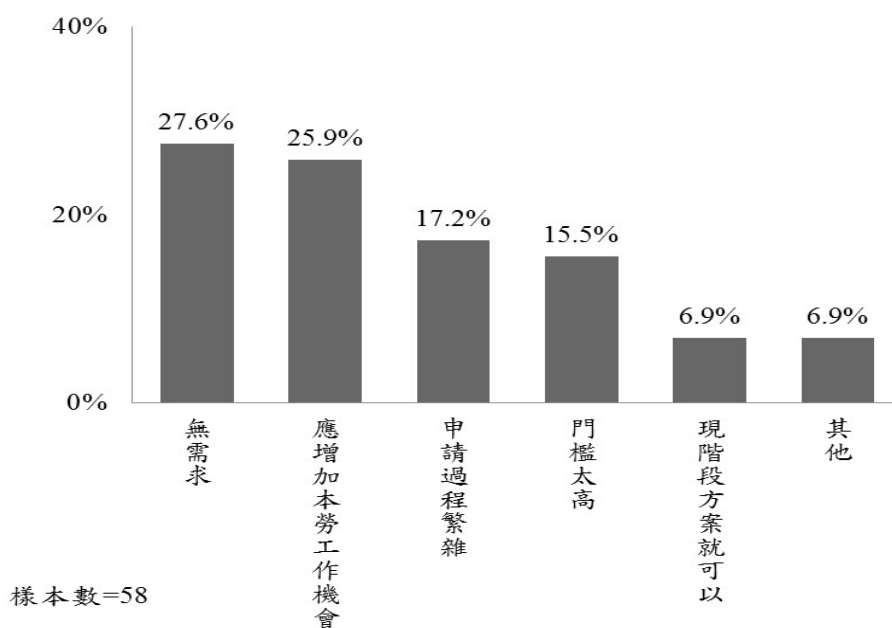


資料來源：同表 7-1。

圖 7-18 贊成恢復重大投資專案申請聘僱外勞之原因

3. 不贊成恢復重大投資專案申請聘僱外勞之原因

在不贊成恢復重投原因中，以無需求居多（27.6%），其次認為應增加本勞工作機會（27.6%），再其次為申請過程繁雜（17.2%），爾後為門檻太高（15.5%），如圖 7-19 所示。



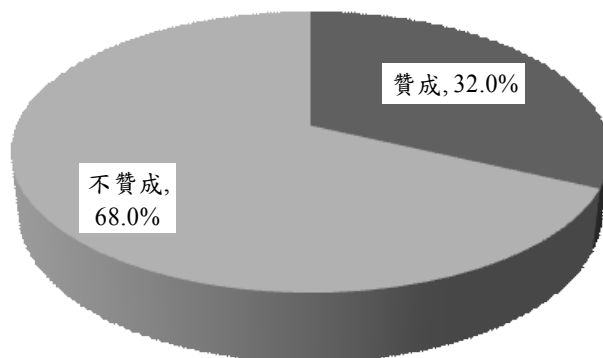
資料來源：同表 7-1。

圖 7-19 不贊成恢復重大投資專案申請聘僱外勞之原因

三、企業是否贊同提高就業安定費恢復重大投資專案之意見

(一) 是否贊同提高就業安定費恢復重大投資專案-總樣本數

以調查的整體企業分析企業對於以提高安定費來恢復重大投資專案的意見，不贊同(68.0%)的比例高於贊同(32.0%)的比例。(詳見圖 7-20)



樣本數=646

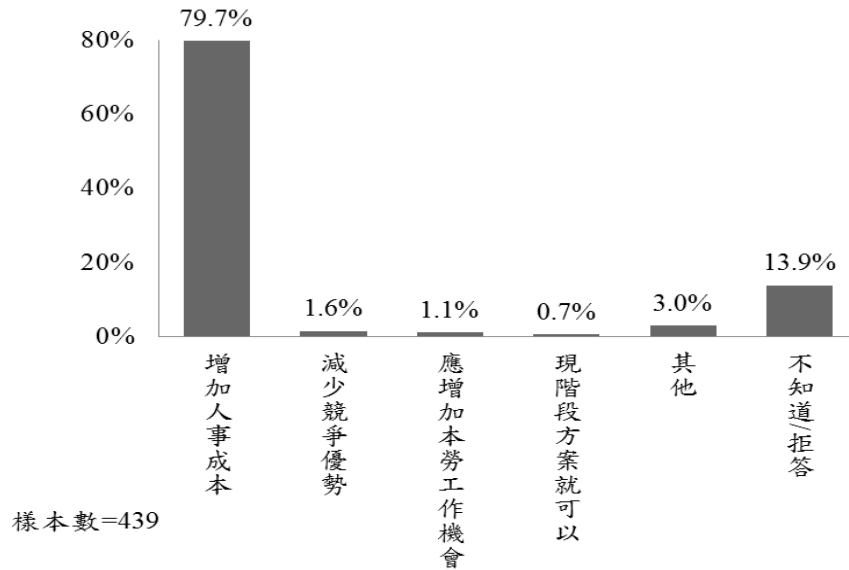
資料來源：同表 7-1。

圖 7-20 受訪企業對於以提高就業安定費來恢復重大投資專案的意見

交叉分析顯示，企業對於以提高就業安定費來恢復重大投資專案的意見，會因五級制的不同而有顯著差異。在五級制方面，企業對於以提高就業安定費來恢復重大投資專案的意見。企業反應贊成的比率以 C 級的比例最高，占 51.5%。其次為 A 級(34.0%)及 A+級(32.1%)。(調查結果詳見【附件 5】附表 33)

1. 不贊同提高就業安定費恢復重大投資之原因

根據調查結果，不贊同原因主要為提高就業安定費會增加人事成本(79.7%)。



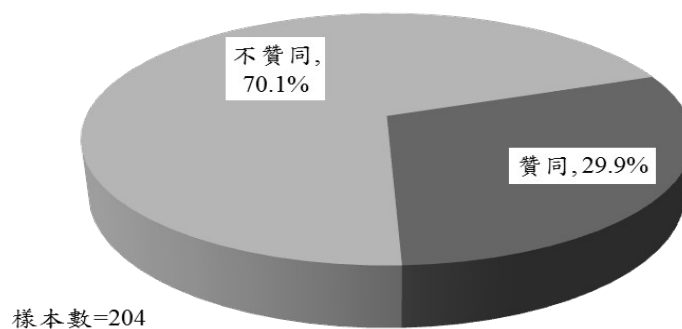
資料來源：同表 7-1。

圖 7-21 不贊成提高就業安定費恢復重大投資之原因

(二) 是否贊同提高就業安定費以恢復重大投資專案-重投樣本

1. 以重投企業分析是否贊成提高就業安定費恢復重大投資專案

根據調查結果，多數的人不贊同提高就業安定費來恢復重大投資（70.1%），僅有少部分的人贊同（29.9%）以提高就業安定費的方式恢復重大投資專案。



資料來源：同表 7-1。

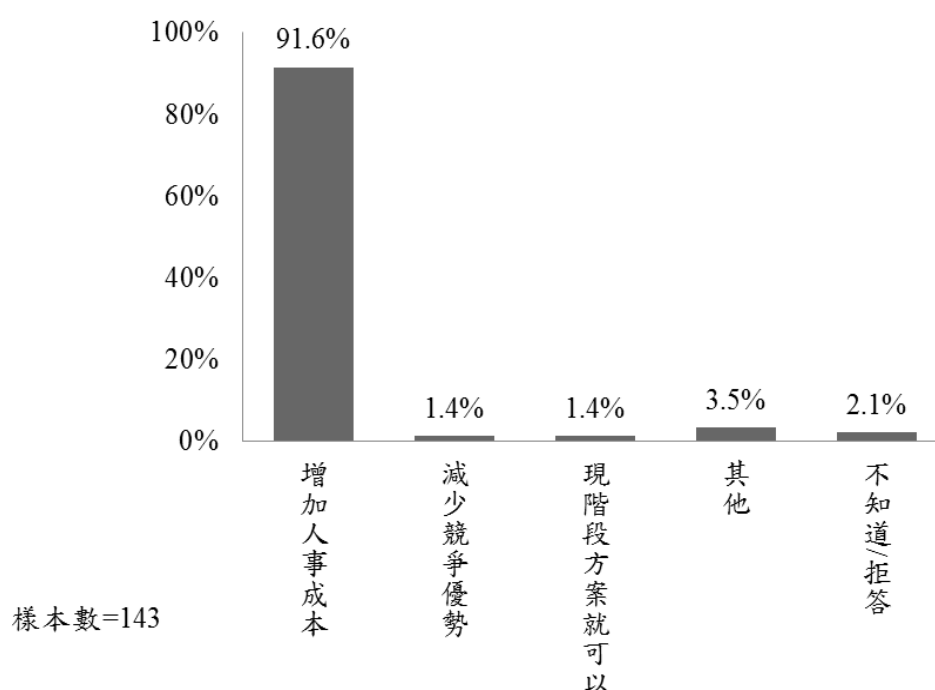
圖 7-22 重投企業是否贊同提高就業安定費以恢復重大投資專案

交叉分析顯示，重投企業對於以提高就業安定費來恢復重大投資專案的意見，會因缺工情形的不同而有顯著差異。

在缺工情形方面，重投企業對於以提高就業安定費來恢復重大投資專案的意見。企業反應贊成的比率有缺工的企業(34.8%)高於無缺工的企業(20.3%)。(調查結果詳見【附件 5】附表 34)

2. 不贊同提高就業安定費恢復重大投資專案之原因

經由調查結果顯示，雖然多數的人希望恢復重大投資專案機制，但重投企業卻不認同以提高就業安定費的方式恢復，因為會增加企業的人事成本（91.6%）。



資料來源：同表 7-1。

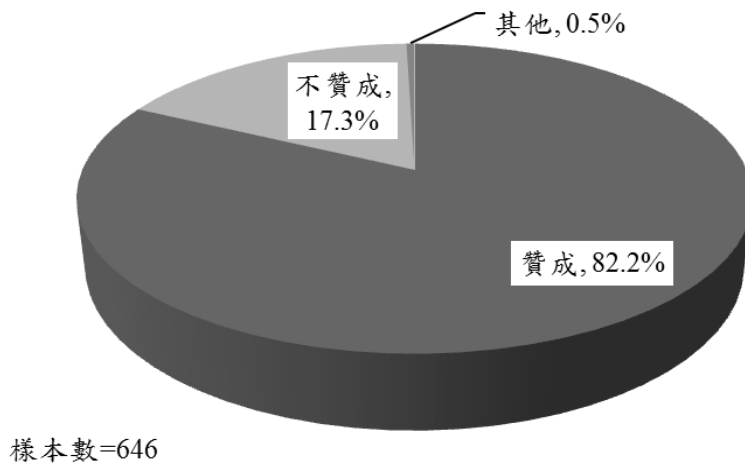
圖 7-23 重投企業不贊同提高就業安定費恢復重大投資專案之原因

第六節 3K 產業外勞 5 級制政策評估

一、企業對於恢復 3 班專案申請聘僱外勞制度的意見

（一）企業是否贊成恢復 3 班專案申請聘僱外勞制度

受訪企業對於恢復 3 班專案申請聘僱外勞制度的意見，贊成(82.2%)的比例高於不贊成(17.3%)的比例。(詳見圖 7-24)



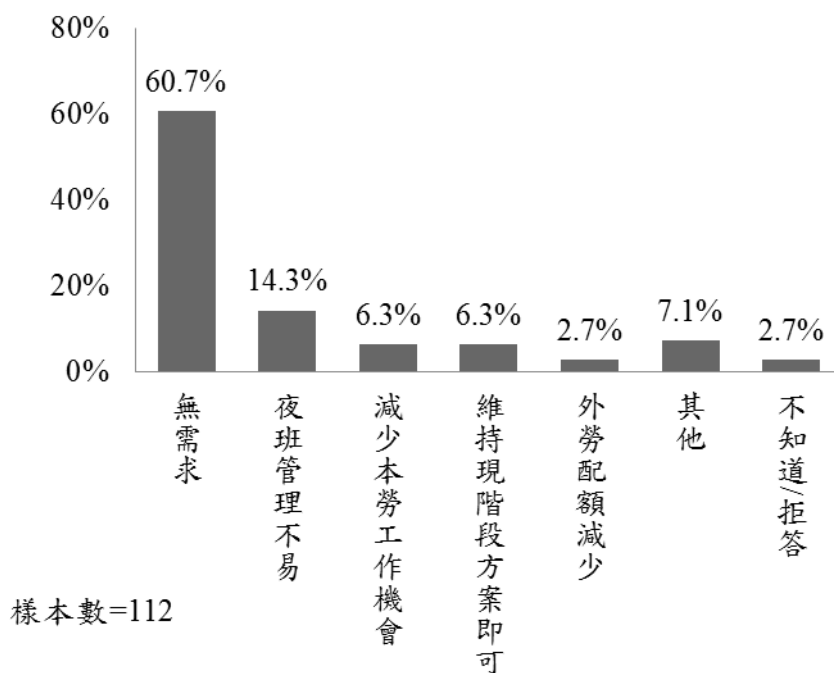
資料來源：同表 7-1。

圖 7-24 受訪企業對於恢復 3 班專案申請聘僱外勞制度的意見

本研究將受訪企業對於恢復 3 班專案申請聘僱外勞制度的意見，由於產業別、規模別、五級制、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞，進行交叉分析。(調查結果詳見【附件 5】附表 35)

(二) 不贊成恢復 3 班專案申請聘僱外勞制度之原因

根據不贊同恢復 3 班專案之原因，最主要為多數的業者認為目前無需求（60.7%）、其次為夜班管理不易（14.3%）、再其次為減少本勞工作機會（6.3%）與維持現階段方案即可（6.3%），如圖 7-25 所示。



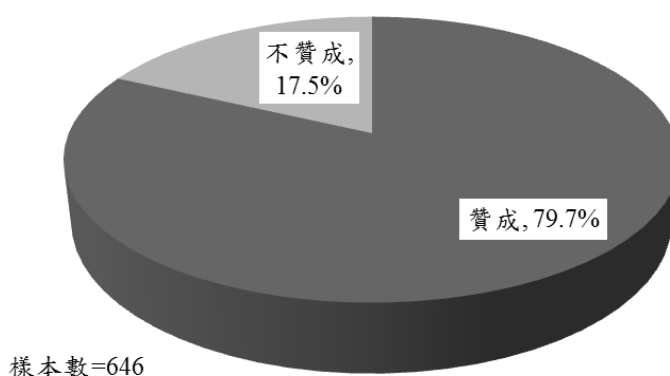
資料來源：同表 7-1。

圖 7-25 不贊成恢復 3 班專案申請聘僱外勞制度之原因

二、對千人以上之企業核配比例最多需刪減 3% 取消之意見

(一) 企業是否贊成取消千人以上之企業核配比例最多需刪減 3%

受訪企業對於取消千人以上之企業核配比例最多需刪減 3% 之意見，贊成(79.7%)的比例高於不贊成(17.5%)的比例。(詳見圖 7-26)



資料來源：同表 7-1。

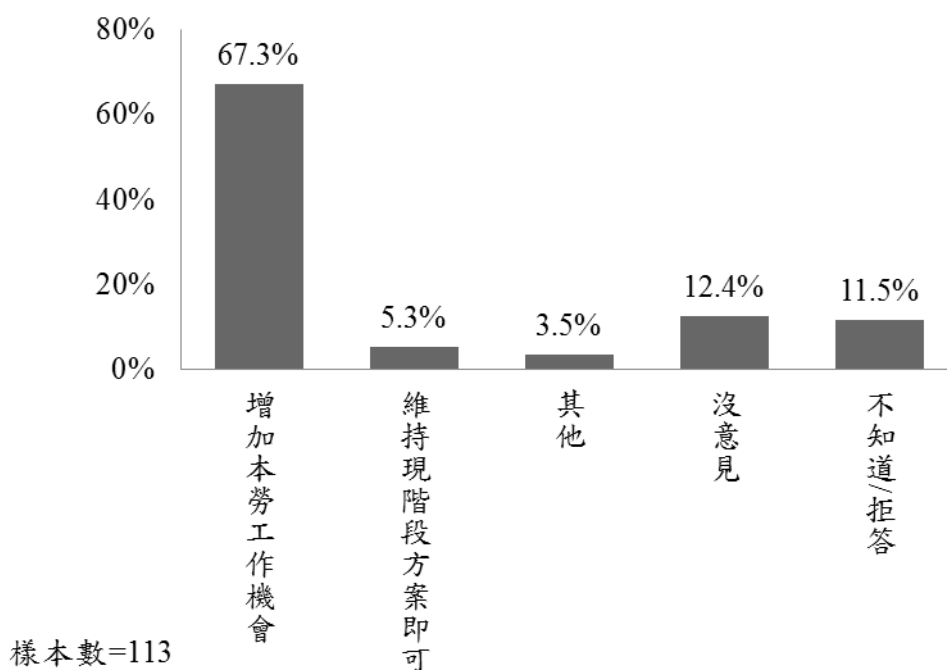
圖 7-26 受訪企業取消對於千人以上企業核配比例最多需刪減 3% 之意見

本研究將對於千人以上之企業核配比例最多需刪減 3% 贊成取消的意

見，將產業別、規模別、五級制、重投情形、夜班需求、缺工情形及是否全數引進外勞，進行交叉分析。(調查結果詳見【附件5】附表36)

(二) 不贊成取消千人以上之企業核配比例最多需刪減3%之原因

根據調查結果發現，由於千人以上企業若最多需刪減制3%外勞核配比率，意即會降低外勞核配比率，使得企業必須去聘用本勞才可以補足外勞名額。因此業者認為若不取消千人刪減專案，便可增加本勞工作機會(67.3%)。另外由於調查的總樣本許多並非是千人以上的公司，為避免影響大型企業的權力，故針對此政策多表示沒意見(12.4%)與不知道/拒答(11.5%)，如圖7-27所示。



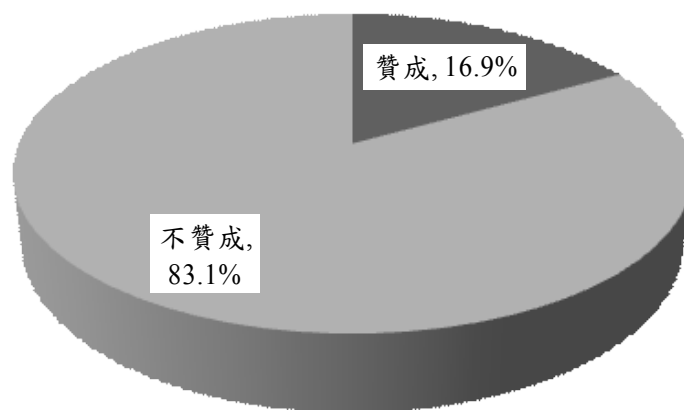
資料來源：同表7-1。

圖 7-27 不贊成取消千人以上之企業核配比例最多需刪減3%之原因

三、企業對於提高就業安定費由每人每月 2,000 元或 2,400 元到 10,000 元，以增加原核定外勞比率之意見

(一) 企業是否贊成提高就業安定費由每人每月 2,000 元或 2,400 元到 10,000 元，增加原核定外勞比率

受訪企業對於提高就業安定費增加原核定外勞比率的意見，不贊同(83.1%)的比例高於贊同(16.9%)的比例。(詳見圖 7-28)



樣本數=646

資料來源：同表 7-1。

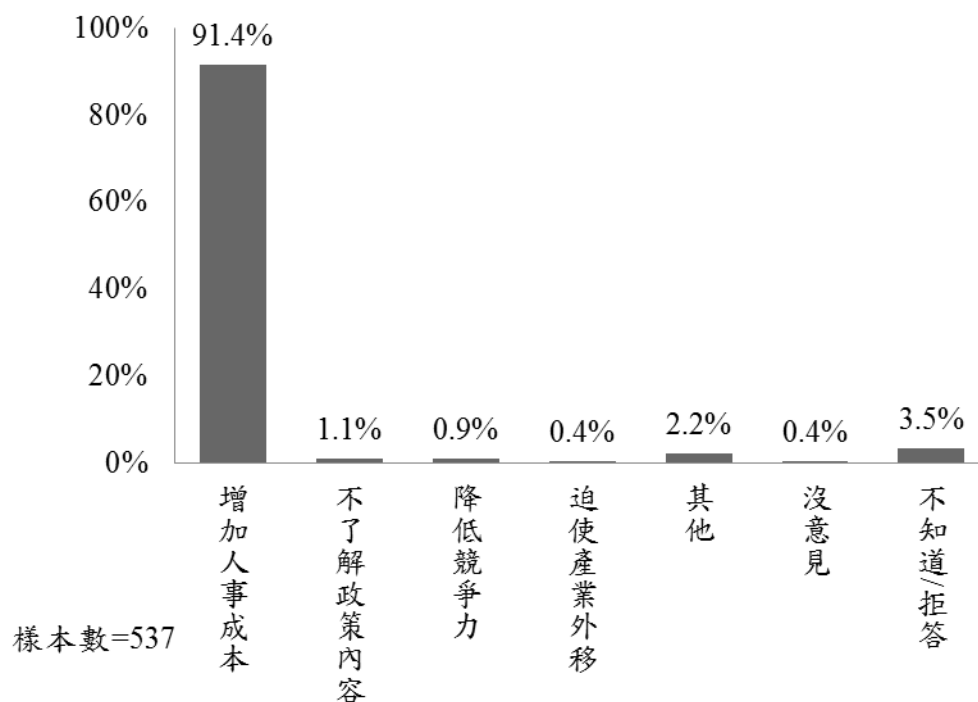
圖 7-28 受訪企業對於提高就業安定費增加原核定比例的意見

交叉分析顯示，受訪企業對於提高就業安定費增加原核定外勞比率的意見，會因五級制的不同而有顯著差異。

在五級制方面，受訪企業對於提高就業安定費增加原核定外勞比率的意見。企業反應不贊成的比率以 D 級的比例最高，占 95.1%。其次為 A 級(88.7%)及 A⁺級(83.3%)。(調查結果詳見【附件 5】附表 37)

(二) 不贊成提高就業安定費，增加原核定外勞比率之原因

經由資料分析結果得知，多數受訪企業都不願意以提高就業安定費的方式增額引進外勞。其主要原因為增加的就業安定費額度高出原先太多，企業無法負擔，會增加人事成本（91.4%），如圖 7-29 所示。



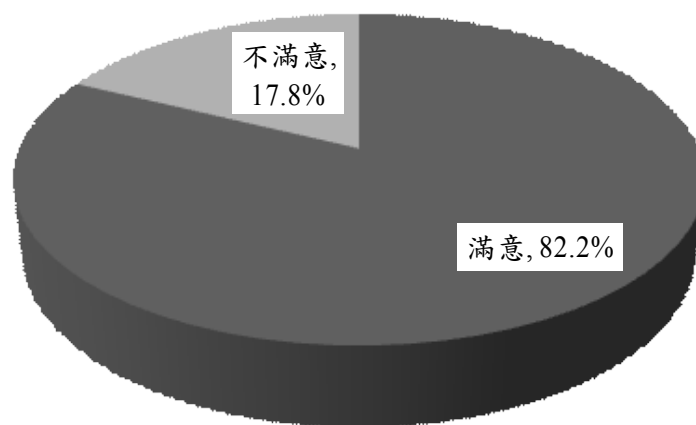
資料來源：同表 7-1。

圖 7-29 不贊成提高就業安定費，增加原核定外勞比率之原因

四、企業對於申請外勞引進作業中，主管機關對聘僱外勞之「適用行業」與「適用製程」之審核認定滿意度

(一) 對聘僱外勞之「適用行業」與「適用製程」之審核認定滿意度

受訪企業對於主管機關對聘僱外勞之「適用行業」與「適用製程」之審核認定滿意度，滿意（82.2%）的比例高於不滿意（17.8%）的比例。（詳見圖 7-30）



樣本數=646

資料來源：同表 7-1。

圖 7-30 受訪企業對主管機關「適用行業」與「適用製程」的認定意見

交叉分析顯示，企業對於申請外勞引進作業中，主管機關對聘僱外勞之「適用行業」與「適用製程」之審核認定滿意度會因 5 級制、重投情形、夜班需求、缺工情形與是否全數引進外勞不同而有顯著差異。

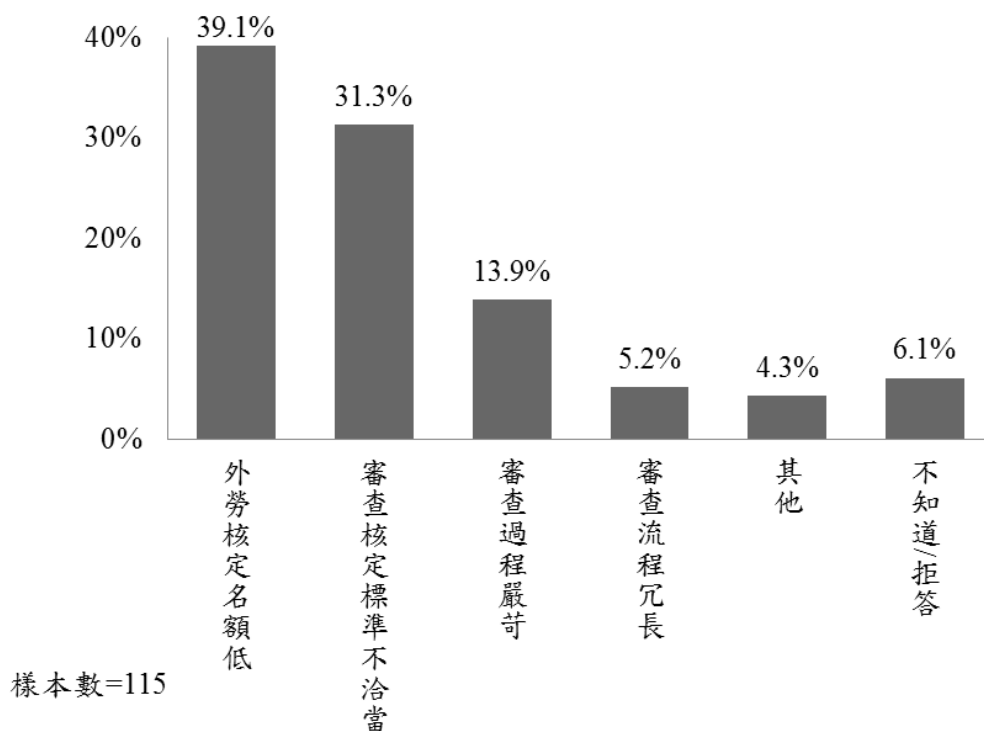
在 5 級制方面，企業對於申請外勞引進作業中，主管機關對聘僱外勞之「適用行業」與「適用製程」之審核認定滿意度。企業反應滿意的比例以 A⁺ 級的比例最高，占 97.4%。其次為 C 級(88.2%)；在重投情形方面，企業對於申請外勞引進作業中，主管機關對聘僱外勞之「適用行業」與「適用製程」之審核認定滿意度。企業反應滿意的比率，非重投的企業(85.3%)高於重投的企業(75.5%)。

在夜班情形方面，企業對於申請外勞引進作業中，主管機關對聘僱外勞之「適用行業」與「適用製程」之審核認定滿意度。企業反應滿意的比率，無夜班需求的企業(87.1%)高於有夜班需求企業(74.9%)；在缺工情形方面，企業對於申請外勞引進作業中，主管機關對聘僱外勞之「適用行業」與「適用製程」之審核認定滿意度。企業反應滿意的比率，無缺工的企業(89.5%)高於有缺工的企業(74.0%)；在是否全數引進外勞方面，企業對於申請外勞引進作業中，主管機關對聘僱外勞之「適用行業」與「適用製程」之審核認定滿意度。企業反應滿意的比率，無全數引進的企業(87.1%)高於有全數

引進的企業(79.1%)。(調查結果詳見【附件5】附表38)

(二) 不滿意聘僱外勞「適用行業」與「適用製程」審核認定之原因

據調查結果顯示，多數廠商不滿意適用行業與適用製程的原因為外勞核定名額低(39.1%)，其次為審查核定標準不恰當(31.3%)，如圖7-31所示。



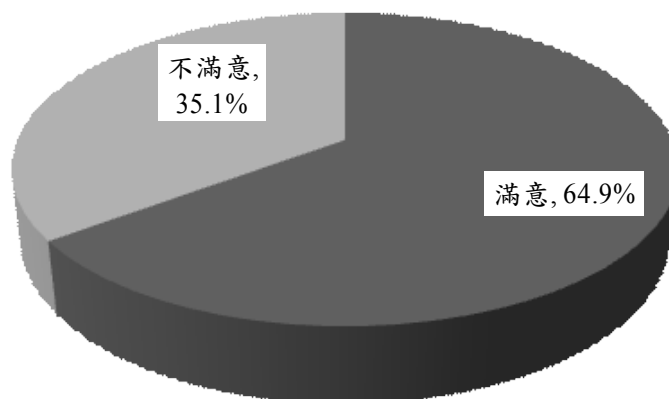
資料來源：同表7-1。

圖7-31 不滿意聘僱外勞之「適用行業」與「適用製程」審核認定之原因

五、企業對於申請外勞引進作業中，主管機關對個別公司之外勞核配比例的意見

(一) 企業是否滿意主管機關對個別公司之外勞核配之比率

受訪企業對於申請外勞引進作業中，主管機關對個別公司之外勞核配比例的意見，滿意(64.9%)的比例高於不滿意(35.1%)的比例。(詳見圖 7-32)



樣本數=646

資料來源：同表 7-1。

圖 7-32 受訪企業是否滿意主管機關對個別公司之外勞核配之比率

交叉分析顯示，受訪企業對於申請外勞引進作業中，主管機關對個別公司之外勞核配比例的意見會因五級制、重投情形、夜班需求、缺工情形級是否全數引進外勞的不同而有顯著差異。

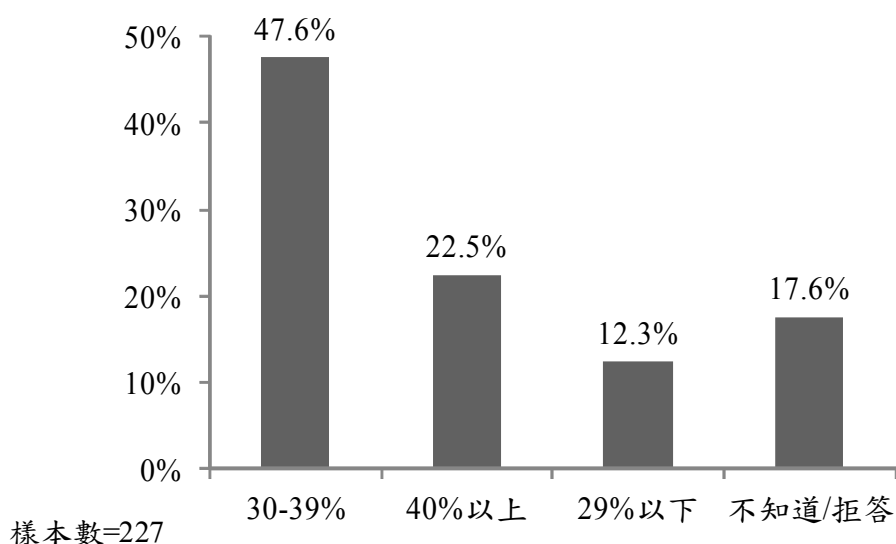
在 5 級制方面，受訪企業對於申請外勞引進作業中，主管機關對個別公司之外勞核配比例的意見。企業反應滿意的比例以 A⁺ 級的比例最高，占 84.6%。其次為 C 級(69.1%)；在重投情形方面，企業對於申請外勞引進作業中，主管機關對個別公司之外勞核配比例的意見。企業反應滿意的比率，非重投的企業(68.3%)高於重投的企業(57.4%)；在夜班情形方面，企業對於申請外勞引進作業中，主管機關對個別公司之外勞核配比例的意見。企業反應滿意的比率，無夜班需求的企業(72.9%)高於有夜班需求企業(52.9%)。

在缺工情形方面，受訪企業對於申請外勞引進作業中，主管機關對個

別公司之外勞核配比例的意見。企業反應滿意的比率，無缺工的企業(79.2%)高於有缺工的企業(48.7%)；在是否全數引進外勞方面，企業對於申請外勞引進作業中，主管機關對個別公司之外勞核配比例的意見。企業反應滿意的比率，無全數引進的企業(71.5%)高於有全數引進的企業(60.7%)。(調查結果詳見【附件 5】附表 39)

(二) 不滿意主管機關對外勞核配比率，認為應調高之比率

而在不滿意的企業中，認為合適聘僱外勞的比率以 30-39%為最高，占 47.6%。其次認為合適聘僱外勞的比率 40%以上，占 22.5%。(詳見圖 7-33)



資料來源：同表 7-1。

圖 7-33 受訪企業認為合適聘僱外勞的比例分布

第七節 本章小結

本研究將企業在營運與申請外勞的狀況，分成人力缺工與因應狀況、外勞核配人數與機制、外勞引進與影響評估、恢復重大投資專案申請外勞政策評估及 3K 產業外勞 5 級制政策評估之分析彙整結果，統整如表 7-9 所示。

表 7-9 受訪企業在營運與申請外勞調查結果小結

類別	內容	結果
人力缺工與因應狀況	缺工原因	本勞不願意在骯髒環境中工作(48.7%)最高
	企業因應缺工的方式	招募外勞(70.7%)最高
外勞核配人數與機制	尚未全數引進外勞的原因	持續引進中(51.0%)最高
	核配制度改為 5 級制度後，對於企業外勞配額的影響	差不多(35.6%)最高
	核配制度的改變，因應外勞名額減少的方法	支付加班費，請員工增加加班時數(35.8%)最高
	企業對於目前外勞核配比例依產業關聯及製程缺工分五級的意見	贊成(82.7%)
外勞引進與影響評估	企業申請外勞遭遇阻礙的情形	無遭遇(77.6%)
	企業引進外勞對生產線進度落後的問題	改善許多(45.7%)最高
	企業引進外勞對提高公司獲利率的問題	沒有改善(40.7%)最高
	企業引進外勞對提高公司營業額的問題	沒有影響(41.8%)
	企業引進外勞對擴大國內生產規模的問題	沒有影響(56.0%)
	企業引進外勞對提升國內外市場占有率問題	沒有影響(61.9%)
	企業引進外勞對提升產品品質問題	沒有影響(60.4%)
	企業引進外勞對提升投資意願問題	沒有影響(56.8%)
	企業引進外勞對解決缺工的問題	改善許多(55.4%)
	企業引進外勞對有效降低勞動成本的問題	稍微改善(42.7%)
	企業引進外勞對增加本國勞工僱用的問題	沒有影響(62.1%)
	企業引進外勞對降低本國勞工流動率的問題	沒有影響(64.2%)
恢復重大投資專案申請外勞政策評估	企業對於恢復重大投資專案申請聘僱外勞的意見(調查的整體企業)	贊成(72.4%)
	企業對於恢復重大投資專案申請聘僱外勞的意見(調查的重投企業)	贊成(71.6%)
	企業對於以提高就業安定費來恢復重大投資專案的意見(調查的整體企業)	不贊成(68.0%)

類別	內容	結果
	企業對於以提高就業安定費來恢復重大投資專案的意見(調查的重投企業)	不贊成(70.1%)
3K 產業外勞 5 級制政策評估	企業對於恢復 3 班專案申請聘僱外勞制度的意見	贊成(82.2%)
	企業對於千人以上之企業核配比例最多需刪減 3%贊成取消的意見	贊成(76.5%)
	企業對於提高就業安定費增加原核定外勞比率的意見	不贊成(83.1%)
	企業對於申請外勞引進作業中，主管機關對聘僱外勞之「適用行業」與「適用製程」之核配認定滿意度	滿意(82.2%)
	企業對於申請外勞引進作業中，主管機關對個別公司之外勞核配比例的意見	滿意(64.9%)

資料來源：同表 7-1。

第八章 結論與建議

第一節 本研究重要發現

本計畫主要之研究目的有三：

- 有關調整 3K 產業引進外勞 5 級制，對於本國勞工工作機會、勞動條件、產業人力供需、重大投資影響及產業經濟發展等事項之資料蒐集、研究分析及評估建議等研究事項。
- 有關調整 3K 產業引進外勞 5 級制依不同級別核配比例推估 3K 產業外勞人數上限、對國內就業情勢之影響、就業安定費調整等事項之資料蒐集、研究分析、評估建議等研究事項。
- 有關外勞實際引進人數占核配人數比率過低原因及是否新增其他核配模式（例：經濟部工業局建議設定「以價取量」及「附加外勞人數上限」機制）之資料蒐集、研究分析、評估建議等研究事項。

根據研究目的，本計畫量化與質化調查之重要研究成果論述如下：

一、調整 3K 產業引進外勞 5 級制，對於本國勞工工作機會、勞動條件、產業人力供需、重大投資影響及產業經濟發展之影響

（一）多數專家及受訪企業肯定 3K 新制的實施

問卷調查結果顯示，受訪企業對於目前外勞核配比例依產業關聯及製程缺工分五級的意見上，贊成(82.7%)的比例遠高於不贊成(17.3%)。企業在核配制度改為 5 級制後，對於企業外勞配額的影響以差不多的比例最高，占 35.6%，增加者亦占 24.0%，減少者僅占 12.5%。

（二）3K 產業之適用製程與業別之檢討

本研究根據「主管機關認定 3K 產業之適用製程與業別是否適當？」進行深度訪談結果發現，多數的受訪者認為以「產業別」區分容易將外勞分配給非 3K 產業的廠商，應該以「製程」區分會較為適當。但製程的區分極度複雜，如何建議有效解決外勞真正需求產業的政策是另一大挑戰。在是否同意目前適用行業與適用製程之分類，僅有 17.8%的廠商「不滿意」當前主管機關之分類方式，顯示大多數受訪廠商對於目前適用行業與適用製程

之分類表示肯定。然本研究依據「缺工率」、「產業關聯程度」與「3K程度」評估現行的級別分類之適切性，發現現行3K新制核配比率之分類，除3K程度外，與其餘兩項指標相關程度並不顯著。

（三）3K產業引進外勞對我國勞動市場之影響

根據此次調查結果顯示，已聘僱有外勞的受訪企業中，仍有47.1%表示仍未解決缺工現象。而導致企業缺工原因的主因為「本勞不願在骯髒環境中工作」(48.7%)、其次與深度訪談與焦點座談會結果相互印證的為「本勞不願意加班」(44.7%)、「本勞不願意輪班」(43.8%)、「本勞不願在工廠擔任機台操作工作」(36.8%)、「本勞不願在危險環境中工作」(28.0%)、「提供的薪資低於本國勞工的期望」(19.4%)、「本勞不願進入無企業遠景與品牌形象之公司」(12.5%)、「本勞不願從事辛苦付出勞力工作」(6.3%)皆為企業缺工的原因。

而根據646家受訪廠商問卷調查結果也發現，廠商以「招募外勞」(70.7%)之方式解決缺工問題之百分比最高，而其他與訪談結果相對應的分別有「改善工作環境，以吸引本國勞工」(29.6%)、「採自動化生產」(28.6%)、「將缺工製程外包」(27.0%)、「聘僱原住民」(17.4%)、「建教合作」(11.8%)、「聘僱派遣員工」(10.5%)。

其中值得注意的是，雖然問卷調查結果顯示，「提高薪資，吸引本國勞工」(43.8%)與「支付加班費，請員工增加加班時數」(41.1%)為廠商僅次於「招募外勞」(70.7%)所運用之解決缺工問題的主要方案，然根據行政院主計總處「2011年事業人力僱用狀況調查報告」結果顯示，製造業缺工人數最多的職類為技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員(占製造業缺工人數之57.85%)，而製造業給付該職缺的經常性薪資僅為21,887元/月，低於工業部門該職類的平均經常性薪資21,948元/月，更低於服務業部門該職類的平均經常性薪資23,608元/月。製造業工作現場環境條件較為艱辛，但缺工最多的基層作業人員的平均經常性薪資卻較其他行業為低，亦成為製造業基層勞力國內招工不易的原因。

綜整質性研究調查結果顯示，3K產業廠商存在有：(1)工作環境不佳：高溫、危險與髒亂的職場環境，使得求職者甚至在面試參觀工作環境時就

表態不願意任職；(2)輪班制：3K 產業 24 時不停機的輪班特質，影響本國勞工的就職意願；(3)薪資水平低：3K 產業工作環境不佳、工作性質危險辛苦，但工資並無相對較高；(4)品牌形象與企業遠景相較模糊：我國 3K 產業大多為中小企業，公司對於發展願景、品牌形象、升遷管道等之規劃尚待加強等內部因素，阻卻了本國勞工應徵意願。

(四) 3K 產業引進外勞對投資意願及產業發展影響

3K 企業引進外勞對公司營運改善狀況影響方面，有 84.2%的受訪企業表示有效改善生產線進度落後問題、並提高公司獲利率（占 58.7%）及提高公司營業額（占 57.5%）。而因人力資源獲得改善因而擴大國內生產規模的廠商約有 43.7%、有效擴大國內外市場占有率者約有 37.59%、提升產品品質者約有 34.7%，進而促進投資意願者約有 41.8%。

二、調整 3K 產業引進外勞 5 級制依不同級別核配比例推估 3K 產業外勞人數上限、對國內就業情勢之影響、就業安定費調整等事項之資料蒐集、研究分析、評估建議

(一) 推估 3K 新制產業外勞人數上限及對國內就業情勢之影響

根據 3K 新制外勞核配額度計算方式，本計畫首先引用委辦單位所提供之 3K 產業廠商(計 14,194 筆)2012 年 6 月底止之勞保投保人數依行業別及新 5 級制外勞核配級別予以交叉歸類，並依此做為「雇主申請當月前 2 個月之前 1 年僱用員工平均人數」之代理變數（proxy variable），乘以該企業核定之外勞核配額度，即可計算出各企業可獲核配之外勞人數，依行業別及新 5 級制外勞核配級別予以交叉歸類，並考慮「千人刪減」因子，估算我國 3K 產業廠商外勞核配上限人數合計為 25 萬 3,772 人，較我國目前(2012 年 6 月)製造業 22 萬 5,662 人（其中依「重大投資」條件引進之外勞人數為 2 萬 2,015 人）高出 2 萬 8,110 人。其中以「金屬機電、運輸、電子零組件、通訊傳播、視聽電子產品加工製程作業」5 萬 313 人最多，其次依序為「金屬機電、運輸及被動電子元件前製程作業」4 萬 7,913 人、「金屬機電、運輸、電子零組件後製程作業」3 萬 8,774 人，前三名皆為電子、電機產業，其次核配人數超過萬名者則依序分別為「塑膠製品製造」1 萬 9,007 人、「印染

整理加工」1 萬 5,703 人以及「食品加工製造」1 萬 1,349 人。另依核配級別進行統計歸納分析，以適用 B 級別核配上限人數 12 萬 8,361 人（占 50.58%）為最多，其次依序為 D 級別 3 萬 7,385 人（占 14.73%）、A+ 級別核配人數 3 萬 5,129 人（占 13.84%）、C 級別 3 萬 4,392 人（占 13.55%），而以 A 級別 1 萬 8,505 人（占 7.29%）為較少。

由前揭估算結果顯示，目前所實施之 3K 新制，以我國 2012 年 6 月底止之勞保投保人數估算核配外勞人數上限，並未逾越當月份我國製造業外勞實際引進人數，顯現目前所實施的 3K 新制，並不會使得我國本國勞工之就業機會減緩。

（二）就業安定費調整與運用

根據深度訪談結果發現，受訪者對於政府引進外勞應繳納之就業安定費有正反面兩派看法，部分受訪者認為政府在使用就業安定費有濫用的趨勢，應該要將此經費確實回饋給勞工以保障勞工權益，而非支出在非勞工體系的層面；但亦有部分受訪者認為，政府將就業安定費應用在本國勞工之職業訓練或失業補助等，對本勞而言是一道保障，因此非常肯定政府對就業安定費的使用原則。

此外，受訪專家對調漲就業安定費增額引進外勞之意見分歧：1. 提高就業安定費會將使廠商使用非法外勞；2. 肯定調漲就業安定費增額引進外勞但外勞要有總量管制。其中，多數勞工團體與學者專家認為以調高就業安定費的方式增額引進外勞必須建立一個基準，並對外勞需要總量管制，以保障本勞就業；此外，針對廠商而言，多數同意提高就業安定費增額引進外勞之政策，但反應調漲的金額不可過高。

三、有關外勞實際引進人數占核配人數比率過低原因及是否新增其他核配模式之資料蒐集、研究分析、評估建議

（一）外勞實際引進人數占核配人數比率過低原因

根據整理勞委會職訓局的統計數據顯示，迄 2012 年 6 月底止，在新制（核配比例分為五級）下，3K 新制外勞核配人數為 16 萬 5,487 人，實

際引進 7 萬 2,288 人，實際引進比例只有 43.68%。若按行業別觀察，則以「電子資訊產業有毒氣體及化學處理製程」(23.98%)、「食品加工製造」(27.48%)及「皮革製成品、育樂用品等製造」(28.84%)的引進比例最低，皆不及三成；除「人造纖維製造」(72.65%)、「合板及組合材料製造」(65.25%)「輻射、電子醫學及其他醫療器材設備製造」(63.94%)及「皮革及毛皮整製」(58.91%)「光學產品加工」(58.38%)，除「人造纖維製造」、「合板及組合材料製造」、「輻射、電子醫學及其他醫療器材設備製造」外，其他行業(製程)引進比例都不及六成。

根據本次問卷調查結果發現，廠商未全數引進外勞之原因，以「持續引進中」(51.0%)是尚未引進的主因，其次依序與深訪結果相呼應的項目有「公司訂單減少」(27.3%)、「當初申請的名額已超出實際的需要」(14.9%)、「重大投資外勞員額仍在使用的」(8.4%)、「生產流程改自動化，以降低人力需求」(6.0%)、「改用派遣勞工以取代外勞」(2.4%)。

比較值得重視的是，約有 3 成受訪者認為未全數引進外勞之原因是因為訂單減少，這是否與近日景氣不佳或產業外移等因素有關係有待進一步觀察。另外值得注意的是，經由深度訪談結果發現，在 3K 新制下，本國勞工難招募亦為導致外勞名額無法全數引進之原因。

(二) 新增其他核配模式政策評估

1. 恢復重大投資專案申請外勞政策評估

本專案施測之問卷調查結果顯示，受訪企業未曾申請(占 71.5%)申請重大投資專案聘僱外勞情況的比例較有申請過(占 28.3%)的比例高。然企業對於恢復重大投資專案申請聘僱外勞的意見，贊同(占 72.4%)的比例遠高於不贊同(占 27.6%)的比例。顯示企業相當期待政府再次開放此項政策。然對於以「提高就業安定費」來恢復重大投資專案的意見亦相當一致，即無論是整體性的調查結果或是目前有使用重大投資方案引進外勞的企業「不贊成」的比例均達 7 成左右。不贊成的原因，主要為提高就業安定費會增加人事成本(占 79.7%)。

在焦點團體座談中，學者專家針對恢復重大投資專案申請外勞政策亦持肯定的態度，但認為不應僅以投資規模之金額大小來判定，而應整

體考量國家發展方向，僅針對重點發展產業加以扶植，以使外勞政策能充分與國家的經濟發展相契合。而與會勞工團體代表則反映，2006 年調整外勞引進政策，經常性受理符合「特定製程」或「特殊時程」的企業申請引進外勞時，有關重大投資專案外勞引進名額已納入常態性受理申請機制，此時再度恢復重大投資專案申請外勞，無疑違反當時政府外勞總量管制承諾。

2. 取消千人以上之企業核配比例最多需刪減 3%之規定

根據前揭 2012 年 6 月底止企業勞保投保人數規模及「千人刪減」公式，本計畫核算因「千人刪減」規定，我國 3K 產業受影響之行業計有 18 個，廠商外勞核減人數估算約有 5,693 人。其中以「光電材料及組件製造」1,558 人最多，其次依序為「電子資訊產業有毒氣體及化學處理製程」1,047 人、「電子資訊產業人工插件及組裝、人工調整及修補、人工目檢及檢驗」896 人、「金屬機電、運輸、電子零組件、通訊傳播、視聽電子產品加工製程作業」785 人、以及「金屬機電、運輸、電子零組件後製程作業」674 人。另依核配級別進行統計歸納分析，核減人數以適用 D 級別 3,846 人（占 67.56%）占絕大多數，其次依序為 C 級別 1,094 人（占 19.22%）、其餘及別因多中小企業廠商，外勞核配人數較不受「千人刪減」規定之影響，因此刪減人數皆未滿 300 人，分別為 B 級別 257 人（占 4.51%）、A 級別 256 人（占 4.50%）、A+ 級別 241 人（占 4.23%）。

問卷調查結果顯示，有高達 79.7% 問卷受訪廠商贊成取消千人以上之企業核配比例最多需刪減 3% 的規定，產業界認為這項政策無遺疑是對大廠的一種懲罰性條款。

3. 在「附加外勞人數上限」下，以調高就業安定費增加外勞核配名額

本研究經由問卷調查結果發現，若將就業安定費調高至新台幣 10,000 元，有 91.4% 的廠商認為會大幅「增加人事成本」。因此有 83.1% 的受訪企業不贊同是項政策，建議若要調整就業安定費應明確建立合理的金額標準。

焦點團體座談中，企業代表亦對於提高就業安定費表示並不反對，並認為在缺工的狀況下，願意支付目前就業安定費雙倍額度來增聘外勞，但認為如果調升額度過高，則有礙產業長遠發展。而勞工團體代表則認為，在未能調整本國勞工勞動條件及改善工廠作業環境下，調高就業安定費若未能落實縮減本、外勞的薪資差距，此項政策僅會更加趨緩本國勞工就業機會，並將阻礙我國產業升級。

茲將本計畫初級資料蒐集分析之重要研究發現彙整如表 8-1 所示。

表 8-1 本研究初級資料蒐集重要發現

	量化調查結果	質化調查結果
人力缺工與因應狀況	➤ 產業缺工原因	
	1. 本勞不願在骯髒環境中工作 (48.7%) 2. 本勞不願意加班 (44.7%) 3. 本勞不願意輪班 (43.8%) 4. 本勞不願在工廠擔任機台操作工作 (36.8%) 5. 本勞不願在危險環境中工作 (28.0%) 6. 提供的薪資低於本國勞工的期望 (19.4%) 7. 本勞不願進入無企業遠景與品牌形象之公司 (12.5%) 8. 本勞不願從事辛苦付出勞力工作 (6.3%)	1. 工作環境不佳 2. 輪班制 3. 薪資水平低 4. 缺乏品牌形象與企業遠景
	➤ 因應缺工之方式	
	1. 招募外勞 (70.7%) 2. 改善工作環境，以吸引本國勞工 (29.6%) 3. 採自動化生產 (28.6%) 4. 將缺工製程外包 (27.0%) 5. 聘僱原住民 (17.4%) 6. 建教合作 (11.8%) 7. 聘僱派遣員工 (10.5%)	1. 製程外包 2. 人力派遣 3. 聘僱外勞 4. 聘用原住民 5. 建教合作 6. 自動化生產 7. 改善工作環境 8. 本勞加班時數限制改採季計
外勞核配人數與機制	➤ 企業尚未全數引進外勞之原因	
	1. 持續引進中 (51.0%) 2. 公司訂單減少 (27.3%) 3. 當初申請的名額已超出實際的需要 (14.9%) 4. 重大投資外勞員額仍在使用的 (8.4%) 5. 生產流程改自動化，以降低人力需求 (6.0%) 6. 改用派遣勞工以取代外勞	1. 採自動化生產 2. 使用派遣員工 3. 重大工程方案外勞員額持續使用 4. 訂單減少 5. 申請名額超出實際需求 6. 持續引進中 7. 招募不到本勞，無法引進外勞 8. 外勞核配採季節性或淡旺季方

	量化調查結果	質化調查結果
	(2.4%)	式
就業安定費	➤ 調漲就業安定費增額引進外勞之看法	
	增加人事成本 (91.4%)	調漲就業安定費會使成本提高
3K 產業外 5 級制政策評估	➤ 恢復重大投資專案申請外勞政策評估	
	贊成(76.5%)	配合國家整體產業發展方向，以界定重大投資的定義
	➤ 取消企業對於千人以上之企業核配比例最多需刪減 3% 之規定	
	贊成(79.7%)	此政策形同對大規模廠商之懲罰，會對產業發展造成影響，應重新加以考量。
	➤ 適用製程與業別是否適當-不適當之原因	
	1. 外勞核定名額低 (39.1%) 2. 審查核定標準不恰當 (31.3%)	在適用業別，若以產業別區分，容易將外勞分配給非 3K 產業的廠商，應該以製程區分會比較恰當

資料來源：本研究調查結果整理。

四、鄰近新加坡、韓國外勞政策近年來正逐年限縮

由於外籍勞工佔新加坡勞動市場的比例直逼三分之一，引發新加坡國民的不滿與抗議，新加坡人力部自 2010 年 2 月起，趁著景氣開始逐漸脫離衰退之際，提出外勞稅以及級別改變、提高 S 准證外勞稅的時間表，藉此透過逐步、持續地提高外勞稅來並搭配獎勵和津貼措施等配套，鼓勵企業投資於提高生產力的營運項目，並期待企業能夠以更合理的方式來運用外籍勞工，及提升工作環境品質。

韓國的外勞人數雖有 50 萬人，但其中 30 萬人屬於來自中國和俄羅斯的朝鮮族人士(類似我國的僑民)，韓國人對於朝鮮族有著民族情感，因此韓國政府讓他們享有不同的待遇。針對朝鮮族外籍勞工，韓國在 2007 年通

過客工制度，簡化朝鮮族外籍勞工的引進程序，也享有比較自由的僱傭關係。然自 2009 年初起，韓國勞工部公布「建築業工人僱傭許可制」，將營造業的主力朝鮮族外籍勞工納入「外籍勞工僱傭許可制」的範圍。以前「外籍勞工僱傭許可制」僅適用於一般外籍勞工，這次韓國政府擴大適用於朝鮮族外籍勞工，等同加強控制朝鮮族外籍勞工的就業，並削減人數。顯現韓國政府的外勞政策，亦趨向限縮。

第2節 3K 產業外勞相關政策建議

一、建議適度檢討 3K 產業五級制之外勞聘用之級別認定

問卷調查結果顯示，受訪企業對於目前外勞核配比例依產業關聯及製程缺工分五級的意見上，贊成(82.7%)的比例遠高於不贊成(17.3%)。企業在核配制度改為 5 級制後，對於企業外勞配額的影響以差不多的比例最高，占 35.6%，增加者亦占 24.0%，減少者僅占 12.5%。然由於部分製程實際引進人數占核配人數比率過低，而同時間部分製程卻需工孔急，顯現廠商適用級別之認定，仍應做更細緻之檢討，而本研究依據「缺工率」、「產業關聯程度」與「3K 程度」評估現行的級別分類適切性亦發現，目前核配比率除 3K 程度外，與其餘兩項指標相關程度並不顯著。因此，本研究建議經濟部工業局依特定製程之實際缺工需求強弱適度調整廠商適用級別。當然，製程分類的複雜度非常高，建議宜由「特定製程」長期之缺工率以及專家判定再予以釐清，避免假性需求的存在。

二、建議取消企業對於千人以上企業核配比例最多需刪減 3% 之規定

經由本研究初級資料蒐集，有高達 79.7% 問卷受訪廠商贊成取消千人以上之企業核配比例最多需刪減 3% 的規定，產業界認為這項政策無遺疑是對大廠的一種懲罰性條款—「用本勞越多、外勞配額越少」，廠商也提出國內缺工問題嚴重，嚴重影響生產線運作。由於影響層面不大，約增額 5 千餘人，因此本研究從正面角度看待問題，「用本勞越多之企業，核配的外勞配額才會越多」，建議取消千人以上企業要累進刪減 1% 到 3% 的規定。換言之，未來產業界聘用外勞，將不應再區分規模是千人以上或千人以下，建議全部回歸到外勞 5 級制比例辦理。

三、符合國家政策性重點之產業投資案，建議以「累進制提高就業安定費」方式，核准廠商增額進用外勞

為創造更多的投資，並扶植國家重點產業發展，本研究建議凡符合「國家政策性重點」、「高附加價值項目」、「能創造高就業數量」之投資案，同新加坡外勞政策，在繳交較高之就業安定費的前提下，最多可以超額聘僱 5% 至 15% 的外勞，惟核配名額最多以 40% 為限。

依現有規定，目前廠商聘僱一名外勞，須繳交就業安定基金 2,000 元建議未來廠商如需增額進用較高比例外勞，則企業應繳交較高額度之就業安定費，並建議加收之就業安定費採「累進方式」、「以價制量」的方式來限制外勞人數，以避免廠商提出「假性外勞需求」。而由於目前製造業所繳交之就業安定基金 2,000 元以涵括 13 項用途(就業安定基金收支保管及運用辦法第五條)，因此，在落實外勞補充性人力的政策原則下，建議未來增額進用較高比例外勞之企業繳交較高額度之就業安定費，應以縮減本國勞工與外籍勞工之薪資差距為首要考量因素。製造業外籍勞工多為工廠「技術工及機械設備操作工」，而根據行政院勞工委員會 2009-2011 年「職類別薪資調查」結果顯示，近三年製造業「無工作經驗者每月平均經常性薪資」、「技術工及機械設備操作工每月平均經常性薪資」、「受僱員工平均經常性薪資」與基本工資 18,780 元差距如下表所示：

薪資別	2009-2011 年	基本工資	薪資差距
-----	-------------	------	------

	平均薪資 (A)	(B)	(C)=(A)-(B)
製造業無工作經驗者每月平均經常性薪資	24,160 元	18,780 元	5,380 元
製造業「技術工及機械設備操作工」每月平均經常性薪資	28,673 元		9,893 元
製造業受僱員工每月平均經常性薪資	33,345 元		14,565 元

因此，廠商超額聘僱 5%至 15%的外勞，除原有 2,000 元之就業安定費外，建議同新加坡模式，採「累進方式」加收之就業安定費金額建議如下：

增額比率	外加就業安定費	說 明
5%(含)以下	5,380 元	廠商外勞僱用成本達我國製造業無工作經驗者每月平均經常性薪資 24,160 元水準。
6%-10%	9,893 元	廠商外勞僱用成本達我國製造業「技術工及機械設備操作工」每月平均經常性薪資 28,673 元水準。
11%-15%	14,565 元	廠商外勞僱用成本達我國製造業受僱員工每月平均經常性薪資 33,345 元水準。

註：核配外勞名額最多以 40%為限。

另本研究建議將所加收之款項將「專款專用」納入「缺工就業獎助方案」及「改善辛苦產業勞動環境及勞動力補助方案」基金，用來鼓勵本國勞工從事特定製程工作，獎勵方式包括就業獎助或改善工作環境，以真正解決本國勞工不願從事 3K 產業之困境。

四、建議強化 3K 產業與高職學校建教合作機制

近年來我國服務業規模大幅成長，加上高等教育過度膨脹，大學錄取率超過 90%以上，年輕人畢業後認為以自己的學歷，不肯至傳統產業就業，甚至認為在工廠就業是屈就自己的工作。反觀歐洲強國德國、瑞士等國，其教育體系適度分流，大學生以從事研發、設計為主，而技職體系

學生則以進入傳統及技能產業為榮，國家亦為產業設計了完善的雙軌教育體系，讓學校與產業得以無縫接軌，從社會價值觀到教育體系的規劃，非常值得我國做為借鏡。

上述開放增聘外勞政策，也凸顯了國內技術勞工嚴重短缺的問題，聘用外勞無法真正解決問題。因此建議應強化3K產業與高職學校建教合作機制，直接從高職學生中尋找技術人才；建議政府相關單位規劃3K產業廠商至高職學校辦理學生建教合作或利用寒暑假由學生至3K產業進行職場體驗，對於聘用高職應屆畢業生之3K廠商給予補貼或獎助。

相對於外勞較低的生產效率與管理問題，本國勞工有較佳的生產力與穩定性，故廠商亦應加強工作環境的改善，以吸引國內優秀人才的投入。

五、本國勞工就業權利與產業永續生存的平衡點，應從改善勞動環境做起

根據本調查研究結果，導致3K企業缺工原因的主因為「本勞不願在骯髒環境中工作」(48.7%)，其次與深度訪談與焦點座談會結果相互印證的為「本勞不願意加班」(44.7%)、「本勞不願意輪班」(43.8%)、「本勞不願在工廠擔任機台操作工作」(36.8%)、「本勞不願在危險環境中工作」(28.0%)、「提供的薪資低於本國勞工的期望」(19.4%)、「本勞不願進入無企業遠景與品牌形象之公司」(12.5%)、「本勞不願從事辛苦付出勞力工作」(6.3%)，因此即使企業願意支付較高的薪資，仍無法吸引本國勞工求職。面對「尊嚴勞動」、「健康職場」的勞動條件要求，本研究建議除職訓局自去(2011)年8月1日起所實施之「缺工就業獎助方案」，直接給予勞工就業獎助金，提高勞工進入傳統產業誘因外，針對工作環境不佳所造成的缺工問題，勞委會與經濟部曾於2006、2007年間共同推動「改善辛苦產業勞動環境及勞動力補助方案」。其中，在改善工作環境方面的作法是先由勞委會負責辦理3K產業廠商安全衛生檢查，再結合勞委會，工業局及財團法人、學研單位組成聯合輔導團，建立辛苦產業工作環境評鑑機制，針對檢查未通過的廠商（先不裁罰）協助診斷其工作環境現況，並輔導改善工作環境。此外，為避免企業因財務能力限制而無法改善工作環境，



該方案也建立協助辛苦產業改善工作環境資金融通機制。建議未來經濟部與勞委會可以再次共同推動類似方案。

綜而言之，就長期而言，產業要得以永續生存，穩定的勞動力是一大命脈，只有徹底改善勞動環境，確實執行勞工保障，才是解決缺工的根本辦法。尤其近年來中高齡者失業的狀況亦趨嚴重，如何從改善工作環境做起，吸引中高齡失業者二度就業，讓這些人力再度充分運用，運用其豐富的經驗與韌性，將是政府與 3K 產業界應予重視的課題。

參考文獻

一、中文部分

- 行政院勞工委員會職業訓練局(2009)，《中華民國九十七年外籍勞工運用及管理調查報告》。台北市：行政院勞委會職訓局。
- 王宏仁(2007)，「工廠外籍勞工的生活管理與勞動人權」，《就業安全》，12：27-32。
- 王素彎、辛炳隆、林嘉慧、連文榮(2008)，《開放 3K3 班產業外勞對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響》，行政院勞委會職訓局委託研究，台北市：中華經濟研究院。
- 成之約(1999)，「人力仲介公司與外籍勞工管理」，《就業與訓練》，3：3-9
- 成之約等(1995)，《海外補充勞工措施之追蹤調查與評估：我國外勞政策之長期研究第四期計畫》，行政院勞委會職訓局委託研究，台北市：中華勞資關係研究所。
- 朱柔若(2002)，「外勞對本國勞工就業及職業選擇的影響－理論分析與實證探討」，《社會研究方法-質化與量化取向》，台北：揚智文化事業股份有限公司。
- 江豐富(2006)，「外勞引進對本國勞工失業、職業選擇及薪資之影響」，《臺灣經濟預測與政策》，37:1 (2006/10)，69-111。
- 江豐富(1995)，「外勞對本國勞工就業及職業選擇的影響－理論分析與實證探討」，《就業安全半年刊》，12: 15-23。
- 余明助(2000)，「由跨文化觀點探討在台外籍勞工人力資源控制與適應之關係」，《亞太經濟合作評論》，6: 65-76
- 吳惠林、張清溪(1991)，《臺灣地區的勞力短缺與外籍勞工問題》，行政院勞委會職訓局委託研究，台北市：中華經濟研究院。
- 吳惠林(2007)，「在台外籍勞工勞動條件之探討」，《就業安全半年刊》，1: 127-132。
- 李漢雄、藍科正(2000)，《外勞引進對我國社會所造成之影響》，行政院勞委會職業訓練局委託計劃成果報告。

辛炳隆(1999)，「當前失業問題的研析與因應」，《政策月刊》，52:19-22。

辛炳隆(2005)，「由『入出國及移民法』之修正看外籍專業人士的引進」，《就業安全》，4(1)。

辛炳隆(2005)，「我國產業結構調整對就業的影響與因應」，《臺灣經濟論衡》，3(3)。

辛炳隆(2007)，「外勞總額控管與名額分配」，羅紀琮主編，《臺灣外籍勞工研究》，中央研究院經濟研究所。

辛炳隆(2007)，「有效運用外籍勞工，促進本國勞工就業」，《就業安全》，第6卷第2期。

辛炳隆與劉宜君(2008)，「開放特定製程及特殊時程引進外勞影響之評估」，《就業安全》，第7卷第1期。

辛炳隆(2011)，《主要經貿國家產業競爭研究及政策規劃計畫—勞工法令及相關政策變革對我國產業影響與因應》，經濟部工業局委託研究計畫，台北:臺灣經濟研究院。

林宗訓(2006)，《我國外籍勞工政策之政經分析(1999-2005)》，國立中興大學國際政治研究所碩士在職專班學位論文

林振輝、羅紀琮(2004)，「外籍勞工對本國製造業生產技術影響之探討」，《外籍勞工政策研討會論文集》，中研院經濟所，9月3日，台北市。

林鈺杰、顏郁芳、王興國(2006)，「外籍勞工海外甄選之策略研究—以楠梓加工區僱用外勞之廠商為例」，《第四屆海峽兩岸組織行為與人才開發學術研討會論文集》，1-22-44。

徐美、陳明郎、吳孟道(1997)，「外籍勞工與國內生產要素間地帶互補關係之探討—以臺灣製造業為例」，《臺灣經濟學會年會論文集》，1997年，65-91。

馬凱、吳惠林、藍科正(1998)，《事業單位引進外勞之合理核配人數推估模式之研究》，行政院勞委會職訓局委託研究，台北市：中華經濟研究院。

張信儀(1995)，《外籍勞工對國內產業工資結構之衝擊—VAR分析法之應用》，臺中：逢甲大學經濟學研究所碩士論文。

張清溪(1987)，「外籍勞工的經濟分析」，《第五次社會科學研討會論文集》，198-223。

張徽南(1999)，《本國與外籍勞工勞動生產力之影響研究—以橡膠加工業為例》，彰化：大葉大學工業工程研究所碩士論文。

許世雄(1991)，「國內勞力短缺與外籍勞工問題之探討」，《今日合庫》，17:6、7，38-52、48-59。

陳文欽(2002)，「外籍勞工仲介公司之管理」，《就業安全》，7: 95-98。

陳宗韓(1999)，《臺灣外籍勞工政策的政治經濟分析》，國立臺灣大學三民主義研究所博士論文。

單驥(1996)，「外籍勞工、技術、非技術人員與資本間替代關係之探討：以臺灣製造業為例」，《人口、就業與福利論文集》，39-71。

單驥、廖建富(1999)，「薪資差異對外籍勞工與國內生產要素需求之影響」，《經濟法制論叢》，23: 255-270。

單驥(1996)，《開放 3K3 班產業外勞對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響》，行政院勞委會職訓局委託研究，台北市：中華經濟研究院。

黃崇銘(2007)，《外勞引進對我國製造業男性勞動供給之影響》，台北：世新大學經濟學研究所碩士論文。

黃魁政(2007)，「運用層級分析法探討企業外勞管理員績效評估之研究」，《第八屆管理學域學術研討會論文集》，台中：國立中興大學。

廖華玉(2001)，「外勞數量與臺灣勞工就業的關係」，《亞太經濟管理評論》，8(2): 105-128。

劉梅君(2000)，「『廉價外勞』論述的政治經濟學批判」，《臺灣社會研究季刊》，38，59-89。

蔡青龍、林季平(2000)，《外籍勞工對本國勞工工作異動之影響分析》，行政院經建會委託研究計畫。

薛誠泰、林昭禎(2004)，「外勞數量與臺灣勞工就業的關係」，《亞太經濟管理評論》，8(2): 105-128。

藍科正(2001)，「勞動力跨國移動政策--臺灣引進外勞的經驗」，《新經濟世紀的勞動政策》，25-65。

二、外文部分

Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the work place. *Human Resource Management Review*, 3(3): 185-201.

Black, S., Mendenhall, M., & Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment: an integration of multiple theoretical perspectives. *Academy of Management Review*, 16(2): 291-317.

Carraro, Carlo and Antoine Soubeyran (2005), “Labour Demand with Heterogeneous Workers : Migrations and Unemployment,” *Research in Economics*, 59, 119–136.

Haltiwanger, John C., Julia I. Lane and James R. Spletzer (2007), “Wages, Productivity, and the Dynamic Interaction of Businesses and Workers,” *Labour Economics*. 14, 575-602.

Hanson, Gordon H. and Antonio Spilimbergo (1999), “Illegal Immigration, Border Enforcement, and Relative Wages: Evidence from Apprehensions at the U.S.-Mexico Border,” *American Economic Review*, 89(5), 1337-57.

【附件一】

外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及
審查標準第十三條第一項第三款規定製造業中具有特定製程之產業

編號	特定製程	關聯行業
01	食品加工製造 分切、加工(萃取、調配、殺菁、蒸煮、醃製、燻製、鹽漬、油炸、焙炒、填)、充填、殺菌、乾燥、冷藏、冷凍	冷凍冷藏肉類製造業 凡從事冷凍冷藏肉類製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 0812) 肉品製造業 凡從事肉類乾製、醃製或燻製等行業均屬之，如香腸、火腿等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 0813) 水產處理保藏及其製品製造業 凡從事水產處理保藏及其製品製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 082) 蔬果處理保藏及其製品製造業 凡從事蔬果處理保藏及其製品製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 083) 乳品製造業 凡從事乳品製造之行業均屬之，如鮮乳、調味乳、乳油、優格、乳酪、冰淇淋等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 0850) 其他食品製造業 凡從事 081 至 087 小類以外食品製造之行業均屬之，如烘焙炊蒸食品、麵條、粉條類食品、砂糖、糖果、茶、調味品、調理食品等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 089) 飲料製造業 凡從事各種飲料製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 09)
02	食用油脂加工 脫酸、脫色、脫臭、氫化	食用油脂製造業 凡從事粗製及精煉動植物油脂之行業均屬之，如橄欖油、大豆油、人造奶油、烹飪用油、動物油脂等製

編號	特定製程	關聯行業
		造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 0840)
03	磨粉及飼料加工 碾穀、研磨、過篩、粉碎、混合、製粒、碾碎	碾穀、磨粉及澱粉製品製造業 凡從事穀物碾磨、製粉及澱粉製造之行業均屬之。 (依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 086) 動物飼料配製業 凡從事動物飼料或飼料添加物製造、調配等行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 0870)
04	紡紗及不織布製造 清花、梳棉、併條、粗紗、精紡、加撚、假撚、筒子、熱融紡絲、不織布成型(熱壓、針軋、水針、紡黏、融噴)、裁切、沖壓、清洗(去脂)	紡紗業 凡從事纖維開棉、去脂、梳理、併條、精紡或假撚加工等處理，以紡成紗(線)之行業均屬之。紙紗及包(覆)彈性絲之紡紗等製造亦歸入本類。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 111) 不織布業 凡從事以天然纖維及人造纖維經膠合、針軋、水軋、熱融、紡黏及融噴等方法製成織品之行業均屬之。 (依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 113)
05	織造 整經、漿紗、穿綜(筘)、織造、驗布	織布業 凡從事以各種材質之紗(絲)為原料織造布疋之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 112) 紡織品製造業 凡從事紡織品製造之行業均屬之，如毛毯、床單、桌巾、毛巾、地毯、繩索、標籤、徽章等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 115) 塑膠製品製造業 凡從事以製模、擠壓等方法製造塑膠製品之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 22)
06	印染整理加工	印染整理業

編號	特定製程	關聯行業
	精煉漂白、染色、印花、整理加工、定型	凡從事纖維、紗線、布疋、成衣、織帶、拉鍊、繩網等漂白、染色、整理及塗佈之行業均屬之。在紡織品或成衣上絹印亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 114）
07	成衣服飾品製造 驗布、裁剪、縫製、整燙、織造、漂染、烘乾、定型、膠料攪拌、套膜烘烤、轉印	梭織成衣製造業 凡從事以梭織布裁剪、縫製成衣之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 121） 針織成衣製造業 凡從事利用針織機器織造或以針織布裁剪、縫製成衣之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 122） 服飾品製造業 凡從事服飾品製造之行業均屬之，如襪類、紡織手套、紡織帽、圍巾、領帶等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 123）
08	皮革及毛皮整製 1. 鞣／硝製工程：浸水、削肉／裡、浸灰／酸、脫毛、脫灰、酵解、浸酸、鞣製、擠水 2. 染整及再鞣工程：脫脂、中和、再鞣、染色、塗飾（上漆、印刷、塗布）、壓紋／平、梳整、上蠟、加脂、削油、鉻鞣、浸酸、染色、加脂、固酸、吊（晾）皮、磨皮、割／削皮／片皮、打軟（摔鼓）、乾燥、起皮、開皮、伸展、修剪	皮革、毛皮整製業 凡從事皮革、毛皮整製之行業均屬之，如皮革、毛皮之鞣製、硝製、染整、梳整、壓花、上漆、上蠟，或以熟製皮革下腳為原料從事磨碎、壓製等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1301） 紡紗業 凡從事纖維開棉、去脂、梳理、併條、精紡或假撚加工等處理，以紡成紗（線）之行業均屬之。紙紗及包（覆）彈性絲之紡紗等製造亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 111）
09	皮革製成品、育樂用品等製造 製模、沖切壓、裁斷、鑽孔、搓牙、鈹金、鑄造、篩	皮革、毛皮及其製品製造業 凡從事皮革及毛皮整製、鞋類、行李箱、手提袋及其他皮革、毛皮製品製造之行業均屬之。人造皮革、仿皮革或皮革替代品等製品之製造亦歸入本類。（依

編號	特定製程	關聯行業
	沙研磨、砂光、沾漿(浸漿)、塗裝、塗佈(膠)、貼合、熱(冷)處理定型、成型(含射出、押出、吹出、真空、發泡、壓延、吹擠)、熱壓成型、鑄造、鍛造、清洗、乾燥、防鏽、電鍍、修邊、焊接、表面處理、印刷、組立、沖削、摺邊、削邊(薄)、磨邊、鉗幫、縫製(綻)、整燙、織造、漂染、定型、攪拌、套膜、烘烤	行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號130) 紡織品製造業 凡從事紡織品製造之行業均屬之，如毛毯、床單、桌巾、毛巾、地毯、繩索、標籤、徽章等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號115) 育樂用品製造業 凡從事育樂用品製造之行業均屬之，如體育用品、玩具、樂器、文具等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號331) 拉鍊及鈕扣製造業 凡從事拉鍊、鈕扣之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號3392)
10	合板及組合材料製造 原料整理(烘板)、佈膠、整修、冷熱壓、砂光、塗裝	木竹製品製造業 凡從事以木、竹、藤、柳條、軟木等製成製造用材料、半成品或成品之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號14)
11	紙漿、紙及紙製品製造 紙漿及廢紙之揀選整理、漂白、磨漿、散漿、抄紙、乾燥、捲紙、貼合、壓楞(粘合、壓合)、印刷、成型、釘合	紙漿、紙及紙製品製造業 凡從事紙漿、紙張、紙板及其製品製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號15)
12	印刷品製造 打孔、軋形、印刷、裁切、黏膠、釘合、塗佈	印刷及其輔助業 凡從事報紙、書籍、期刊等印刷品之印刷及其輔助活動之行業均屬之，如製版、裝訂等服務。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號161)
13	基本化學材料及肥料製造 層析、過濾、反應、燃硫、轉化、吸收、氨化、碳化、過濾、鍛燒、混合(攪拌)、發酵、熟成、冷凝、	基本化學材料製造業 凡從事以化合、分解、分餾、蒸發、萃取等物理或化學反應方法產生基本化學原料之行業均屬之，如化學元素、無機酸、強鹼等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號181) 肥料製造業

編號	特定製程	關聯行業
	分離、過濾、罐裝」(氣體工業)	凡從事以化學方法製造化學肥料與土壤改進劑等行業均屬之，如氮肥、磷肥、尿素、天然磷酸鹽、天然鉀鹽及硝酸鹽鉀肥等製造。有機肥料之製造亦歸入本類。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1830) 其他化學製品製造業 依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1990 未分類其他化學製品製造業中僅限工業觸媒、工業添加劑、工業助劑、電子工業用化學處理劑、鹽基化合物及其金屬衍生物。
14	合成樹脂、接著劑及塑膠原料製造 聚合反應、膠液摻和、押出	合成樹脂及塑膠製造業 凡從事合成樹脂及塑膠製造之行業均屬之，如聚乙烯、聚丙烯、聚苯乙烯、聚氯乙烯、聚醋酸乙烯、酚醛樹脂、環氧樹脂、醇酸樹脂、聚酯樹脂、矽樹脂、離子交換樹脂等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1841) 接著劑製造業 凡從事接著劑製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1990)
15	農藥及環境衛生用藥原料處理、加工 1. 粉塵作業：原料研磨、粗(細)粉碎及篩分 2. 有機溶劑作業：原料配製、投料攪拌 3. 環境用藥製造：拌粉、攪拌、捏合、加藥、打模、上架、乾燥	農藥及環境衛生用藥製造業 凡從事農業及環境衛生用藥原體及成品製造之行業均屬之，如殺蟲劑、殺蟎劑、殺鼠劑、殺菌劑、除草劑、發芽抑制劑、植物生長調節劑、消毒劑等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 191)
16	塗料、染料及顏料製造 乾燥、研磨、攪拌、混合	塗料、染料及顏料製造業 凡從事塗料、染料及顏料製造之行業均屬之。瓷釉、油墨之製造亦歸入本類。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1920)
17	原料及西藥製造 1. 混合、反應、純化、乾燥	原料藥 凡從事人或動物用醫藥品原料製造之行業均屬之，包括合成、抽取、發酵、組織培養等。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 191)

編號	特定製程	關聯行業
	2. 粉體混合、打錠、造粒 3. 混合熔膠、軟膠膜加工、膠囊充填、容器乾燥、注射封填、滅菌	計處公布之中華民國行業標準分類編號 2001) 西藥製造業 凡從事人或動物用藥品之加工調製，製成一定劑量及西藥劑型之行業均屬之。醫護材料如繃帶、消毒紗布、醫用石膏、敷料、外科腸線等製造亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2002）
18	橡膠製品製造 配料、混煉、硫化、射出、壓延、塗膠、擠壓、貼合、成型	資料儲存媒體複製業 凡從事從母帶上將聲音、影像資料複製到磁性或光學媒體之行業均屬之，如影音光碟、遊戲光碟、錄音（影）帶等複製。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1620） 橡膠製品製造業 凡從事橡膠製品製造之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 21） 液晶面板及其組件製造業 凡從事液晶面板及其組件製造之行業均屬之，如液晶面板、背光模組、彩色濾光片等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2641） 其他光學儀器及設備製造業 凡從事 2771 細類以外光學儀器及設備製造之行業均屬之，如望遠鏡、顯微鏡、光學比較儀、光學槍械瞄準設備、光學量測位置設備、光學放大儀器、電影及幻燈片放映機、菱鏡、光學鏡片、光學鏡子、鏡片度膜或磨光、鑲嵌鏡片、火災控制或照相用途（如曝光計及測距儀）之光學量測及檢查裝置等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2779）
19	塑膠製品製造 「上膠、塗佈」（膠帶） 「聚合反應、塗佈、烘乾〈或乾燥〉、貼合、壓花〈壓延〉、捲取」（PU 合成皮）、「纏繞、熱壓成型、拉擠成型、噴塗」〈複合	塑膠製品製造業 凡從事以製模、擠壓等方法製造塑膠製品之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 22） 液晶面板及其組件製造業 凡從事液晶面板及其組件製造之行業均屬之，如

編號	特定製程	關聯行業
	材料〉射出、押出、吹出〈或吹袋〉、真空成型、壓克力反應成型、發泡成型。	液晶面板、背光模組、彩色濾光片等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2641） 資料儲存媒體複製業 凡從事從母帶上將聲音、影像資料複製到磁性或光學媒體之行業均屬之，如影音光碟、遊戲光碟、錄音（影）帶等複製。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1620） 資料儲存媒體製造業 凡從事磁性及光學之空白資料儲存媒體製造之行業均屬之，如空白錄音（影）帶、磁片（帶）、光碟片等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2740） 其他光學儀器及設備製造業 凡從事 2771 細類以外光學儀器及設備製造之行業均屬之，如望遠鏡、顯微鏡、光學比較儀、光學槍械瞄準設備、光學量測位置設備、光學放大儀器、電影及幻燈片放映機、菱鏡、光學鏡片、光學鏡子、鏡片度膜或磨光、鑲嵌鏡片、火災控制或照相用途（如曝光計及測距儀）之光學量測及檢查裝置等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2779） 黏性膠帶業 以薄膜、紙、布、金屬膜等為基材塗上自黏性黏著劑之行業。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 3399）
20	玻璃原料處理及加工製造 熔融、徐冷、切割（含玻璃管）、加工、拉管、玻璃管熱加工、調螢光粉（玻璃、燈泡及管製品）、抽絲、紡絲、假燃、織布（玻璃纖維）	玻璃及其製品製造業 凡從事玻璃、玻璃纖維及玻璃製品製造之行業均屬之。科學或工業用玻璃器皿及玻璃熟料之製造亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 231） 液晶面板及其組件製造業 凡從事液晶面板及其組件製造之行業均屬之，如液晶面板、背光模組、彩色濾光片等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號

編號	特定製程	關聯行業
		2641) 電燈泡及燈管製造業 凡從事電燈泡及燈管與其零配件製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2841)
21	耐火、黏土建築材料及陶瓷製品製造業 原石粉碎、篩選、秤量、混合、成型、乾燥、堆疊(陶磚、清水磚等)、削邊、磨邊(火頭磚、特殊型磚)、刨光、施釉、燒成	耐火、黏土建築材料及陶瓷製品製造業 凡從事耐火材料、黏土建築材料及陶瓷製品之成型、燒製等製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號232)
22	混凝土、石膏、其他非金屬礦物製品製造業 碎解(熱融)、拌合、研磨、堆疊、抄選、混合、成型、乾燥、裁切、燒成	預拌混凝土業 凡從事將水泥、混凝土粒料及摻料(輸氣劑、飛灰、爐渣等)，以水充分拌合後供運至工地澆鑄用之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2332) 其他非金屬礦物製品製造業【239】 (不含 2399) 凡從事 231 至 234 小類以外非金屬礦物製品製造之行業均屬之，如工業及研磨材料、石灰、石膏及其他非金屬礦物製品製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 239) 未分類其他非金屬礦物製品製造業 (限瀝青混凝土、矽酸鈣絕緣熱材料、滑石粉、石英粉、爐石粉、碳酸鈣粉、硫酸鋁粉等製造業) 凡從事 2391 至 2393 細類以外之上述限定其他非金屬礦物製品製造之行業，如滑石粉、石英粉、矽酸鈣絕熱材料等製造。以瀝青、石油焦等石油副產品製造土木、建築材料及其他製品亦歸入本類。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2399) 其中瀝青混凝土製造業如其工廠登記證為 95 年 5 月前核發，則歸屬中華民國行業標準第 7 版分類編號 19 石油及煤製品製造業。
23	水泥製品製造 製鋼筋籠、拌合、蒸養、	水泥製品製造業 凡從事水泥、混凝土製品製造之行業均屬之，如水

編號	特定製程	關聯行業
	拆模、修補、堆放	泥磚、水泥瓦、混凝土磚、混凝土管、預力混凝土基樁等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2333）
24	石材製品製造 1. 原石入料、鋸切、裁切、研磨、拋光或燒、噴、沖、鑿、橋剪（一次、二次、三次等加工及異型加工）、成型及細部加工 2. 再生石加工：下腳料回收及分類、粉碎、破碎、震篩、拌合、成型、養生	石材製品製造業 凡從事將石材切割、成型及修飾為石材製品之行業均屬之，如石碑、石材建築材料、鋪地石板、石材家具等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2340） 再生石製品製造業 依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2399 未分類其他非金屬礦物製品製造業及 2209 其他塑膠製品製造業中僅限含人造石、再生石之加工或製造程序者。
25	金屬機電、運輸及被動電子元件前製程作業 熔煉、軋延、擠型、伸抽、裁剪、切割（雷射、火鋸、圓鋸、水刀等方式）、橡膠或金屬粉末混煉、粉末冶金	基本金屬製造業 凡從事金屬及合金之冶煉以生產錠、胚或其他冶鑄基本產品，或再經軋延、擠型、伸線等加工，以製造板、條、棒、管、粗細線等之行業均屬之。同時從事基本金屬製造及粗鍛者亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 24） 金屬製品製造業 凡從事金屬手工具、金屬模具、金屬結構及建築組件、金屬容器、金屬加工處理及其他金屬製品製造之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 25） 電力設備製造業 凡從事發電、輸電及使用電能之電力設備、器具及其零組件製造之行業均屬之。電力照明設備、家用電器及電力信號設備製造亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 28，但 284 除外） 機械設備製造業 凡從事原動機、農業、工業、辦公用及其他特殊用途機械設備，包括營運過程所需的機械設備（如搬運設備、秤重機械及包裝機）等製造之行業均屬之。機械設備特製之主要零件製造亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 29）

編號	特定製程	關聯行業
		汽車及其零件製造業 凡從事汽車及其專用零配件製造之行業均屬之。 (依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 30) 其他運輸工具製造業 凡從事船舶、機車、自行車、其他運輸工具(汽車除外)及其專用零配件製造之行業均屬之。 (依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 31) 被動電子元件製造業 凡從事被動電子元件製造之行業均屬之,如電子用之電容器、電阻器、變阻器、繼電器、電感器、電阻裝置等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2620)
26	金屬機電 運輸、電子零組件 通訊傳播 視聽電子產品加工製程作業 車削、銑削、研磨、鑽孔、沖製(油壓、液壓、氣壓)、鏜花、鍛造、鑄造、焊接、滾壓、轉造、輪壓、非傳統加工製程(放電加工、線切割、水刀等)、組立成型、纏繞、絕緣處理、玻璃纖維積層、片狀造模、塊狀造模、手積成型、噴佈、真空袋模壓、壓力袋模壓、熱膨脹模壓、熱壓爐模壓、編織、塑性成型(射出、押出、壓鑄、加硫、樹脂轉注)	基本金屬製造業 凡從事金屬及合金之冶煉以生產錠、胚或其他冶鑄基本產品,或再經軋延、擠型、伸線等加工,以製造板、條、棒、管、粗細線等之行業均屬之。同時從事基本金屬製造及粗鍛者亦歸入本類。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 24) 金屬製品製造業 凡從事金屬手工具、金屬模具、金屬結構及建築組件、金屬容器、金屬加工處理及其他金屬製品製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 25) 電力設備製造業 凡從事發電、輸電及使用電能之電力設備、器具及其零組件製造之行業均屬之。電力照明設備、家用電器及電力信號設備製造亦歸入本類。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 28,但 284 除外) 機械設備製造業 凡從事原動機、農業、工業、辦公用及其他特殊用途機械設備,包括營運過程所需的機械設備(如搬運設備、秤重機械及包裝機)等製造之行業均屬之。機械設備特製之主要零件製造亦歸入本類。(依行

編號	特定製程	關聯行業
		政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 29) 汽車及其零件製造業 凡從事汽車及其專用零配件製造之行業均屬之。 (依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 30) 其他運輸工具製造業 凡從事船舶、機車、自行車、其他運輸工具(汽車除外)及其專用零配件製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 31) 鐘錶製造業 凡從事鐘錶、計時器及其零配件製造之行業均屬之 (依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2752) 被動電子元件製造業。 凡從事被動電子元件製造之行業均屬之，如電子用之電容器、電阻器、變阻器、繼電器、電感器、電阻裝置等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2620) 印刷電路板製造業 凡從事印刷電路板製造之行業均屬之。印刷電路銅箔基板製造亦歸入本類。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2630) 未分類其他電子零組件製造業 凡從事 2691 及 2692 細類以外之其他電子零組件製造之行業均屬之，如電子連接器(線)、濾波器、轉換器、電磁閥、石英振盪器、通訊微波元件等製造。 (依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2699) 視聽電子產品製造業 凡從事供家庭娛樂、汽車、擴音用途之視聽電子產品製造之行業均屬之，如電視機、錄放影機、家庭劇院視聽設備、CD 及 DVD 播放機、點唱機、揚聲器、擴音器、麥克風、耳機、家用攝影機、插槽(片)式電視遊樂器等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2730) 通訊傳播設備製造業 凡從事電話、有線通訊傳播設備、無線通訊傳播設備、廣播及電視傳播設備等製造之行業均屬之。 (依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 272)

編號	特定製程	關聯行業
27	金屬機電、運輸、電子零組件後製程作業 打頭、搓牙、人工表面整修、熱處理、表面處理（噴砂、電鍍、塗裝、染黑、防鏽、真空鍍膜、塗佈、皮膜處理等）、封裝、化成倒角、成形、彎管、焊接、研磨、烤漆、切割	金屬製品製造業 凡從事金屬手工具、金屬模具、金屬結構及建築組件、金屬容器、金屬加工處理及其他金屬製品製造之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 25） 電力設備製造業 凡從事發電、輸電及使用電能之電力設備、器具及其零組件製造之行業均屬之。電力照明設備、家用電器及電力信號設備製造亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 28，但 284 除外） 機械設備製造業 凡從事原動機、農業、工業、辦公用及其他特殊用途機械設備，包括營運過程所需的機械設備（如搬運設備、秤重機械及包裝機）等製造之行業均屬之。機械設備特製之主要零件製造亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 29） 汽車及其零件製造業 凡從事汽車及其專用零配件製造之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 30） 其他運輸工具製造業 凡從事船舶、機車、自行車、其他運輸工具（汽車除外）及其專用零配件製造之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 31） 半導體封裝業 凡從事半導體封裝之行業均屬之。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2613） 被動電子元件製造業 凡從事被動電子元件製造之行業均屬之，如電子用之電容器、電阻器、變阻器、繼電器、電感器、電阻裝置等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2620） 印刷電路板製造業 凡從事印刷電路板製造之行業均屬之。印刷電路銅箔基板製造亦歸入本類。（依行政院主計處公布之

編號	特定製程	關聯行業
		中華民國行業標準分類編號 2630) 分離式元件製造業 凡從事分離式元件製造之行業均屬之，如二極體、電晶體、閘流體、積體電路引腳架、二極體及電晶體專用導線架等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2612) 光電材料及元件製造業 凡從事光電材料及元件製造之行業均屬之，如液晶面板及其組件、電漿面板及其組件、發光二極體、太陽能電池等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 264) 未分類其他電子零組件製造業 凡從事 2691 及 2692 細類以外之其他電子零組件製造之行業均屬之，如電子連接器(線)、濾波器、轉換器、電磁閥、石英振盪器、通訊微波元件等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2699) 鐘錶製造業 凡從事鐘錶、計時器及其零配件製造之行業均屬之(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2752) 照明器具製造業 凡從事電力照明設備及其零件製造之行業均屬之，如吊燈、檯燈、手電筒、聚光燈、道路照明燈具等製造。以木炭、瓦斯、汽油、煤油等為燃料之非電力照明設備製造亦歸入本類。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2842)
28	電子資訊產業有毒氣體及化學處理製程	積體電路製造業 凡從事晶圓、光罩、記憶體及其他積體電路製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2611) 光電材料及元件製造業 凡從事光電材料及元件製造之行業均屬之，如液晶面板及其組件、電漿面板及其組件、發光二極體、太陽能電池等製造。(依行政院主計處公

編號	特定製程	關聯行業
		布之中華民國行業標準分類編號 264)
29	電子資訊產業人工插件及組裝、人工調整及修補、人工目檢及檢驗	半導體測試業 凡從事半導體測試之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2613) 光電材料及元件製造業 凡從事光電材料及元件製造之行業均屬之，如液晶面板及其組件、電漿面板及其組件、發光二極體、太陽能電池等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 264) 印刷電路板組件製造業 凡從事印刷電路板組件製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2691) 電腦及其週邊設備製造業 凡從事電腦及其週邊設備製造或組裝之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 271) 通訊傳播設備製造業 凡從事電話、有線通訊傳播設備、無線通訊傳播設備、廣播及電視傳播設備等製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 272) 視聽電子產品製造業 凡從事供家庭娛樂、汽車、擴音用途之視聽電子產品製造之行業均屬之，如電視機、錄放影機、家庭劇院視聽設備、CD 及 DVD 播放機、點唱機、揚聲器、擴音器、麥克風、耳機、家用攝影機、插槽(片)式電視遊樂器等製造。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2730) 照相機製造業 凡從事光學及數位式照相機製造之行業均屬之。(依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2771) 其他光學儀器及設備製造業 凡從事 2771 細類以外光學儀器及設備製造之行業

編號	特定製程	關聯行業
		均屬之，如望遠鏡、顯微鏡、光學比較儀、光學槍械瞄準設備、光學量測位置設備、光學放大儀器、電影及幻燈片放映機、菱鏡、光學鏡片、光學鏡子、鏡片度膜或磨光、鑲嵌鏡片、火災控制或照相用途（如曝光計及測距儀）之光學量測及檢查裝置等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2779）
30	光電材料及組件製造 塗佈成型、貼合、裁切、黏著劑調配、鹼化處理、碘液槽處理、	光電材料及元件製造業 凡從事光電材料及元件製造之行業均屬之，如液晶面板及其組件、電漿面板及其組件、發光二極體、太陽能電池等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 264）
31	輻射、電子醫學及其他醫療器材設備製造 1. 射出成型、膠合 2. 成形（車床、銑床）、焊接、拋光 3. 混煉、壓鑄、射出、硫化、膠合	輻射及電子醫學設備製造業 凡從事輻射及電子醫學設備製造之行業均屬之，如 X 光設備、電腦斷層（CT）掃描儀、正子放射斷層（PET）掃描儀、食品殺菌輻射設備、磁共振造影（MRI）設備、醫學用超音波設備、心律調節器、助聽器、心電圖掃描器、電子醫學內視鏡設備等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2760） 其他醫療器材及用品製造業 凡從事 3321 細類以外一般醫學、矯治、獸醫等用途之非電子醫療器材及用品製造之行業均屬之，如擔架、注射器、注射針、導尿管、插管、人工器官、義肢、假牙、齒模、牙科用黏固粉等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 3329）
32	家具加工 塗裝、砂光、沖切、鈹金、焊接、射出	家具製造業 凡從事家具及裝設品製造之行業均屬之。家具之表面塗裝亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 32）
33	光學產品加工 鏡片研磨、射出成型、水化	眼鏡製造業 凡從事眼鏡及其鏡片製造之行業均屬之，如矯正用眼鏡、太陽眼鏡、隱形眼鏡、潛水眼鏡、安全護目鏡等製造。眼鏡框、義眼製造亦歸入本類。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 3321）

編號	特定製程	關聯行業
		其他光學儀器及設備製造業 凡從事 2771 細類以外光學儀器及設備製造之行業均屬之，如望遠鏡、顯微鏡、光學比較儀、光學槍械瞄準設備、光學量測位置設備、光學放大儀器、電影及幻燈片放映機、菱鏡、光學鏡片、光學鏡子、鏡片度膜或磨光、鑲嵌鏡片、火災控制或照相用途（如曝光計及測距儀）之光學量測及檢查裝置等製造。 （依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 2779）
34	廢棄物資源化再利用 拆解、粉碎、分選、熔煉、萃取、蒸餾、熱處理、乾燥、燒結、溶蝕、剝離、電解、裂解、混拌、置換、離子交換、溶提、中和、蒸煮、發酵	資源化產業 凡從事以可資源化廢棄物為原料，將其再利用為再生產品，且具有下列資格之一者（請檢附相關證明文件）：事業廢棄物再利用許可、通過公告再利用檢核者、公民營廢棄物處(清)理機構、應回收廢棄物處理業、工業廢棄物共同清除處理機構。
35	人造纖維製造 聚合、切粒、混料、熔融、壓出、抽絲、延伸、捲取、製棉熱定型、切棉	人造纖維製造業 凡從事以化學方法製造合成或再生之棉狀纖維或絲狀纖維之行業均屬之。如醋酸纖維、聚酯纖維、螺縲纖維、硝化纖維、銅鉍纖維、尼龍纖維、酪素纖維、聚丙烯纖維、聚丙烯（亞克力）纖維、碳纖維及聚氨基甲酸酯（PU）纖維等製造。（依行政院主計處公布之中華民國行業標準分類編號 1850）

資料來源：《外國人從事就業服務法第 46 條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準》（民國 100 年 09 月 16 日修正）附表六。

【附件二】

評估實施 3K 產業外勞 5 級制對於國內勞動就業市場 及產業經濟發展之影響

-調查問卷-

敬致 受訪公司：

後進承行政院勞工委員會職業訓練局委託，進行「評估實施 3K 產業外勞 5 級制對於國內勞動就業市場及產業經濟發展之影響」研究，藉此了解政府調整實施 3K 產業外勞 5 級制，對於產業經濟發展及本國勞工勞動條件之影響，以作為後續製造業外勞之政策檢討及規劃之參考。本研究將嚴格遵守企業資料保護原則，您提供的資料僅做為統計分析之用，絕不對外公布，請您安心填答。在此衷心感謝您的協助。

委託單位：行政院勞工委員會職業訓練局

計畫執行單位：致理技術學院

執行單位：全國意向顧問股份有限公司

聯絡窗口：林秉硯 研究員(02)2781-8181 分機 340

填寫人員姓名：	部門：	職稱：
電話：	分機：	傳真：
電子信箱：	貴公司成立時間：民國 年	

第一部分 基本資料

1. 請問 貴單位在人力結構上的分配為？【結至 101 年 4 月】

101 年勞保人數(A=B+C)			101 年外勞聘用人數細目(C=D+E+F+G)			
總數(A)	本勞(B)	外勞(C)	重大投資(D)	3 班(E)	3K(F)	其他(G)
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
__人	__人	__人	__人	__人	__人	__人

2. 請問 貴公司在外勞核配新制實施後適用外勞核配比率為？

☐ (1)A+(35%)	☐ (2)A(25%)	☐ (3)B (20%)	☐ (4)C(15%)	☐ (5)D(10%)
-------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------

備註：

- 3 班之夜班定義：晚間 10 時至翌日凌晨 6 時內，生產運作工作時數達 1 小時以上之特殊時程之行業。
- 重大投資定義：
 - (1) 屬非傳統產業之製造業投資金額達新台幣十億元以上，得依規定申請聘僱外勞。
 - (2) 屬傳統產業之製造業投資金額達新台幣五千萬元以上，得依規定申請聘僱外勞。

3. 請問 貴公司是否有夜班作業人員需求？

☐ (1) 是，夜班作業人員需求人數為_____人/天

☐ (2) 否

第二部分 人力缺工與因應狀況

1. 貴公司目前在人力運用上是否有缺工情形？

☐ (1) 有，請問缺工人數為_____人/天(請續答 Q2)

☐ (2) 沒有(請從第三部分外勞核配人數與機制作答)

2. 請問貴公司缺工原因為何？(可複選)

☐ (1) 提供的薪資低於本國勞工的期望	☐ (5) 本勞不願意在危險環境中工作
☐ (2) 本勞不願意加班	☐ (6) 本勞不願意在工廠擔任工廠機台操作工作
☐ (3) 本勞不願意輪夜班	☐ (7) 本勞不願意進入無企業遠景與品牌形象之公司
☐ (4) 本勞不願意在骯髒環境中工作	☐ (8) 其他(請說明_____)

3. 貴公司是如何因應缺工情形？(可複選)

☐ (1) 招募外勞	☐ (9) 減少在臺灣的投資
☐ (2) 提高薪資，吸引本國勞工	☐ (10) 減少接單
☐ (3) 支付加班費，請員工增加加班時數	☐ (11) 執行教育訓練，提高員工產能
☐ (4) 加強員工福利吸引求職者	☐ (12) 建教合作
☐ (5) 改善工作環境，以吸引本國勞工	☐ (13) 聘僱派遣員工
☐ (6) 採自動化生產	☐ (14) 聘僱原住民
☐ (7) 將缺工製程外包	☐ (15) 回聘退休員工
☐ (8) 將部分生產線停止或移至海外	☐ (16) 其他(請說明_____)

第三部分 外勞核配人數與機制

4. 請問貴公司目前外勞核配與聘僱現況

2012 年		2013 年
外勞核配人數	聘僱外勞人數	預估聘僱人數
_____人	_____人	_____人

註：若「外勞核配人數」不等於「聘僱外勞人數」，請續答 Q5；若相同則跳答 Q6

5. 請問貴公司尚未全數引進的原因為何？(可複選)

☐ (1) 當初申請的名額已超出實際的需要	☐ (7) 使用派遣勞工以取代外勞
☐ (2) 公司訂單減少	☐ (8) 重大投資外勞員額仍在使用的
☐ (3) 生產流程改自動化，以降低人力需求	☐ (9) 營運規模縮小
☐ (4) 改聘本國正職勞工以取代外勞	☐ (10) 持續引進中
☐ (5) 改聘本國定期契約勞工以取代外勞	☐ (11) 其他(請說明_____)

6. 請問 貴公司外勞核配名額由 3 級制改為 5 級制，對貴公司可引進外勞的額

度是增加或減少?

☐ (1) 增加 (跳答 Q8)	☐ (3) 減少 (續答 Q7)
☐ (2) 差不多 (跳答 Q8)	☐ (4) 不知道 (跳答 Q8)

7. 承上題，請問 貴公司如何因應核配減少之外勞名額?(複選)

☐ (1) 沒有採取其他因應措施	☐ (9) 減少在臺灣的投資
☐ (2) 提高薪資，吸引本國勞工	☐ (10) 減少接單
☐ (3) 支付加班費，請員工增加加班時數	☐ (11) 執行教育訓練，提高員工產能
☐ (4) 加強員工福利吸引求職者	☐ (12) 建教合作
☐ (5) 改善工作環境，以吸引本國勞工	☐ (13) 聘僱派遣員工
☐ (6) 採自動化生產	☐ (14) 聘僱原住民
☐ (7) 將缺工製程外包	☐ (15) 回聘退休員工
☐ (8) 將部分生產線停止或移至海外	☐ (16) 其他 (請說明)

8. 請問 貴公司是否贊成目前外勞核配比率依產業關聯及製程缺工指標分為 A+(35%)、A(25%)、B(20%)、C(15%)、D(10%) 等五級?

☐ (1) 贊成

☐ (2) 不贊成，請問您認為合理的外勞核配應該區分為幾級? _____ 級，最高一級核配比率應該為 _____%，最低一級核配比率應該為 _____%

第四部分 外勞引進與影響評估

9. 請問 貴公司目前在申請、核准與引進外勞之行政流程是否遭遇阻礙?

☐ (1) 否

☐ (2) 是 主要原因包括：(可複選)

☐ 要求廠商檢附之文件繁雜	☐ 行政人員服務態度不佳
☐ 審查核定標準界定不一致	☐ 國內招募程序複雜
☐ 審查流程冗長	☐ 其他(請說明_____)

10. 請問 貴公司引進外勞對 貴公司「營運」之影響為?

項目	影響程度				
	改善許多	稍微改善	沒有影響	稍微惡化	惡化許多
	5	4	3	2	1

項目	影響程度				
	改善許多	稍微改善	沒有影響	稍微惡化	惡化許多
2. 生產線進度落後問題	☐	☐	☐	☐	☐
3. 提公司高獲利率	☐	☐	☐	☐	☐
4. 提高公司營業額	☐	☐	☐	☐	☐
5. 擴大國內生產規模	☐	☐	☐	☐	☐
6. 提升國內外市場佔有率	☐	☐	☐	☐	☐
7. 提升產品品質	☐	☐	☐	☐	☐
8. 提升投資意願	☐	☐	☐	☐	☐
9. 其他(請說明_____)	☐	☐	☐	☐	☐

11. 請問 貴公司引進外勞對 貴公司之「勞動力補充」之影響為?

項目	影響程度				
	改善許多	稍微改善	沒有影響	稍微惡化	惡化許多
	5	4	3	2	1
2. 解決缺工問題	☐	☐	☐	☐	☐
3. 有效降低勞動成本	☐	☐	☐	☐	☐
4. 增加本國勞工僱用	☐	☐	☐	☐	☐
5. 降低本國勞工流動率	☐	☐	☐	☐	☐
6. 其他(請說明_____)	☐	☐	☐	☐	☐

第五部分 恢復重大投資專案申請聘僱外勞政策評估

12. 請問 貴公司是否曾經申請重大投資專案聘僱外勞?

☐ (1) 有，請問 貴公司依重大投資專案聘僱外勞期滿年份為?

☐ 民國 98 年 ☐ 民國 99 年 ☐ 民國 100 年 ☐ 民國 101 年 ☐ 民國____年

☐ (2) 無

13. 請問 貴公司是否贊成恢復重大投資專案申請聘僱外勞?

☐ (1) 贊成，請教原因

☐ (2) 不贊成，請教原因

14. 承上題，若政府以提高就業安定費的方式來恢復重大投資專案申請聘僱外勞制度，貴公司是否贊成?

☐ (1) 贊成

☐ (2) 不贊成，請教原因

第六部分 3K 產業外勞 5 級制政策評估

15. 請問 貴公司是否贊成恢復 3 班專案申請聘僱外勞制度?

☐ (1) 贊成

☐ (2) 不贊成，請教原因

16. 目前外勞核配制度，千人以上之企業外勞核配比率最多需刪減 3%，請問 貴公司是否贊成取消該項核配比率刪減政策?

☐ (1) 贊成

☐ (2) 不贊成，請教原因

17. 請問 貴公司是否贊成就業安定費由每人每月 2,000 元或 2,400 元提高至 10,000 元，得增加原核定外勞核配比率之 20%(且外勞核配比率最高以 40%為限)?
- ☐ (1) 贊成
- ☐ (2) 不贊成，請教原因
18. 請問 貴公司是否滿意目前申請外勞引進作業中，中央主管機關對 貴公司得聘僱外勞之「適用行業」、「適用製程」的審核認定結果?
- ☐ (1) 滿意
- ☐ (2) 不滿意，請教原因
19. 請問 貴公司是否滿意目前申請引進外勞作業中，中央主管機關核定 貴公司適用之聘僱外勞的核配比率?
- ☐ (1) 滿意
- ☐ (2) 不滿意，請問核配比率應調高為



【附件三】深度訪談會議紀錄

評估實施3K產業外勞5級制對於國內勞動就業市場及 產業經濟發展之影響深度訪談會議紀錄(1)

訪談時間：101年3月13日，上午10:00

訪談地點：中華民國全國勞工聯盟總會

訪談人員：致理技術學院 林國榮 教授 / 蕭晴惠 副教授

全國意向顧問有限公司 林秉硯 研究員

訪談對象：胡和澤 理事

一、聘僱與管理外勞現況

1. 請問目前臺灣在人力運用上是否有缺工情形?缺工原因為何?一般企業如何因應缺工情況??

胡理事:臺灣現在年輕人受教育體制影響，不喜歡在環境骯髒與危險的場所工作，喜歡待在辦公室。

胡理事:因為廠商提供員工的薪資無法滿足生活需求，所以才無法吸引年輕人就業。

胡理事:很多廠商都引進外勞、採自動化設備或派遣員工的方來解決缺工問題。

2. 請問 貴會所屬廠商聘僱的外勞主要擔任何種工作?工作時間與時段為何?

胡理事:以基層操作機器人員為主，工作時段分三班制，夜班多安排給外勞，因為本勞不喜歡上夜班。

3. 請問 貴會認為聘用外勞對企業人力需求支持與營運管理會產生哪些正面與負面的影響?

胡理事:說實在，外勞比本勞吃苦耐勞，願意在惡劣環境下工作，但這樣卻會擠壓本勞的就業機會與造成社會治安問題。

二、外勞核配現況

政府於2010年實施3K產業5級制，並依照比例核配不同名額。勞政單位發現多數廠商未聘足外勞額度，請問未全數引進外勞人數之原因為何?

胡理事:多數的業者採用人力派遣的方式、以及自動化來代替人力生產，才會產生業者沒有完全使用政府核配的人數。

三、就業安定費

1. 如果政府以調漲就業安定費的方式，開放增加引進外勞名額，請問 貴會有何看法？

胡理事:就業安定費調漲引進外勞可以，但是就業安定費要看政府如何使用。就業安定費的使用上，應該用在正確的方向。但是，如果業者有良心，給予本勞合理的薪資，絕對會找到員工，根本不用去找外勞，那這樣就業安定費根本就不用去談。

四、外勞政策

1. 請問 貴會對於政府開放 3K 產業引進外勞之適用製程或業別分類，覺得是否適當？有無需要調整或是其他建議？

胡理事:目前同意政府分類方式，但是希望政府一定要強調外勞只是補充性原則，所有企業都要想以後如果外勞無法引進時該如何解決，要提升企業競爭力就要有行銷、研發創新，而不是只想用外勞減低成本。

2. 請問 貴會對於目前政府制定的外勞政策哪些認為是值得肯定之處？有無其他改進建議？

胡理事:政府應該要想到未來的臺灣產業應該如何進步，而不是靠引進外勞解決缺工問題，其實臺灣並不需要那麼多外勞，如果企業願意提高工資，不會找不到人，政府可以協助輔導這區塊，讓年輕人願意就業。

評估實施3K產業外勞5級制對於國內勞動就業市場及 產業經濟發展之影響深度訪談會議紀錄(2)

訪談時間：101年3月13日，下午4:00

訪談地點：宜蘭縣杏輝藥品股份有限公司

訪談人員：致理技術學院 林國榮 教授 / 蕭晴惠 副教授

全國意向顧問有限公司 林秉硯 研究員

訪談對象：全國產業總工會 張福來理事(宜蘭縣產業總工會理事長)

一、聘僱與管理外勞現況

1. 請問目前臺灣在人力運用上是否有缺工情形?缺工原因為何?一般企業如何因應缺工情況?

張理事長：學校教出來的學生好高騖遠，缺少敬業精神與學習態度，所以都不願意去工作，就算工作起來效率差，每天只等下班，所以廠商開始不願意聘用本勞。

張理事長：3K產業多以傳產為主，年輕人會看在公司發展的未來趨勢，所以會產生缺工原因，一部分是因為年輕人在傳產看不到未來，所以如果公司有未來、品牌形象好，自然會吸引年輕人。

張理事長：在因應缺工方面，目前業者多採用派遣員工、引進外勞；有規模的廠商才會將機器設備自動化、將產線外包、改善工作環境等。所以業者以上作法，就是為了要降低成本。

2. 請問貴會認為聘用外勞對企業人力需求支持與營運管理產生哪些正面與負面的影響?

張理事長：引進外勞後，公司會直接讓外勞加班，而不願意給本勞加班，就算本勞想加班賺錢，也會被公司拒絕，理由是因為本勞有勞基法規定，又愛抱怨。反觀外勞因為語言不通，少抱怨又好管理。

張理事長：因為外勞來臺灣只想要賺錢，所以相對好管理、服從性佳、願意做任何工作，就算環境不佳。

二、外勞核配現況

1. 政府於2010年實施3K產業5級制，並依照比例核配不同名額。勞政單位發現多數廠商未聘足外勞額度，請問未全數引進外勞人數之原因為何?

張理事長：現在核配現況完全有問題。一堆不是3K產業的廠商，都被政府分類

到可以引進外勞。所以如果真的要談核配比例，政府必須要實地到廠商實地觀察，真正在 3K 定義內的製程，在看實際上的需求人數去增加核配外勞，而不是以勞保投保人數去制定核配。像我們工廠，根本不算 3K 產業，也沒有 3K 製程，但是政府還是有核配外勞人數給我們，所以這是政府目前很大的漏洞。

張理事長：引進外勞對臺灣產業升級完全沒幫助，綜觀來看外勞所獲得的薪水都匯回母國，在臺灣本地消費的金額不多，這樣怎會幫助臺灣經濟成長呢？

三、就業安定費

1. 如果政府以調漲就業安定費的方式，開放增加引進外勞名額，請問 貴會有何看法？

張理事長：調高就業安定費引進外勞，是沒有用的。現在很多逃跑外勞，也很多廠商在用非法外勞，所以你調高就業安定費，有些廠商根本不理你，因為他有門路可以引進外勞，根本不用借重政府。而目前就業安定費的繳納也出了很大問題，沒有應用在對的地方。

四、外勞政策

1. 請問 貴會對於政府開放 3K 產業引進外勞之適用製程或業別分類，覺得是否適當？有無需要調整或是其他建議？

張理事長：目前 3K 所採用的產業分類有很大的漏洞，就像剛剛說的很多產業根本不是 3K 產業，工作環境還有冷氣，只是因為要 24 小時輪班，就說要申請外勞，這根本就不對。應該以特定製程來分類，並且政府要實地訪查特定製程的業者，以確定是否真正為特定製程，需要申請外勞。

2. 請問 貴會對於目前政府制定的外勞政策哪些認為是值得肯定之處？有無其他改進建議？

張理事長：政府其實在外勞方面也很努力啦！只是對 3K 產業的了解程度還不夠，所以許多業者才有漏洞可鑽，建議政府要真正了解 3K 產業，雖然起頭會很難，但是卻是對整個臺灣有幫助。

評估實施3K產業外勞5級制對於國內勞動就業市場及 產業經濟發展之影響深度訪談會議紀錄(3)

訪談時間：101年3月14日，上午10:00

訪談地點：臺灣總工會

訪談人員：致理技術學院 林國榮 教授

全國意向顧問有限公司 林秉硯 研究員

訪談對象：黃明照 常務理事

一、聘僱與管理外勞現況

1. 請問目前臺灣在人力運用上是否有缺工情形?缺工原因為何?一般企業如何因應缺工情況?

黃常務理事：現在跟以前那年代相比，年輕人無法吃苦耐勞了，多數的年輕人上班都在等下班，又不願意從事辛苦的行業，當然就缺工。

黃常務理事：在因應缺工方面，差不多都是引進外勞，不然就是將設備自動化，還有一個就是派遣員工。

2. 廠商所聘僱的外勞主要擔任何種工作?工作時間與時段為何?

黃常務理事：外勞來臺灣不可能當管理階層，都是一些操作機台的工作為主。工作時段跟本勞差不多，只是夜班會盡量排給外勞，因為本勞很抗拒夜班。

二、外勞核配現況

1. 政府於2010年實施3K產業5級制，並依照比例核配不同名額。勞政單位發現多數廠商未聘足外勞額度，請問未全數引進外勞人數之原因為何?

黃常務理事：主要原因就是都使用人力派遣還有自動化設備代替人力，那當然就會有未聘足的額度。

2. 請問貴會對於政府調整3K產業引進外勞實施5級制核配比例，對於本國勞工工作機會、勞動條件、產業人力供需、重大投資影響及總體產業經濟發展有何看法?

黃常務理事：外勞賺到的錢都給母國家人花，不會在臺灣消費。此外，引進外勞只能暫時性解決缺工問題，你說對總體產業經濟發展有幫助?我倒是不認同，反而是會造成治安的隱憂，

三、就業安定費

1. 如果政府以調漲就業安定費的方式，開放增加引進外勞名額，請問 貴會有何看法？

黃常務理事：對於引進外勞應繳納就業安定費表示肯定，但因缺工而引進外籍勞工，而就業安定費卻沒有用在本國勞工本身，不僅對現職勞工沒有照顧，對未來要進入職場的勞工也沒有培植。

四、外勞政策

1. 請問 貴會對於目前政府制定的外勞政策哪些認為是值得肯定之處？有無其他改進建議？

黃常務理事：外勞配額不宜再增，會排擠本勞工作機會。現行將外勞延長 12 年，無異是將外勞直接納為本國國民，文化差異會造成社會隱憂；若是引進白領階級，提升本國技術水平之技術人員還予以肯定。

評估實施3K產業外勞5級制對於國內勞動就業市場及 產業經濟發展之影響深度訪談會議紀錄(4)

訪談時間：101年3月14日，上午11:00

訪談地點：台北市金屬產業工會聯合會

訪談人員：致理技術學院 蕭晴惠 副教授

全國意向顧問有限公司 林秉硯 研究員

訪談對象：邱清輝 理事長

一、聘僱與管理外勞現況

1. 請問 貴會之廠商在人力運用上是否有缺工情形?缺工原因為何?貴單位如何因應缺工情況?

邱理事長:現在的年輕人懶惰，不喜歡做事情，成天待在娛樂場所或是吸毒，許多年輕人根本不願意工作，都伸手跟家裡拿錢。然而現在又是以服務業發展為趨勢，也使年輕人進入服務業工作，變成傳統產業一直產生缺工現象。現在要改善缺工情形，讓年輕人工作，必須要從教育觀念做起，在學校念書要實作與理論並重，光讀理論，卻沒技術要怎麼工作?

邱理事長：要解決缺工問題，不是說一直僱用外勞，僱用外勞只會降低產業升級。所以要解決缺工問題，可以輔導業者協助機器自動化，而非不停補充外勞。

邱理事長：可以採用人力派遣、及自動化設備的方式，彌補缺工問題。

二、外勞核配現況

1. 政府於2010年實施3K產業5級制，並依照比例核配不同名額。請問 貴會之廠商目前是否有尚未聘足的外勞核配名額?若未聘足外勞額度，請問未全數引進外勞人數之原因為何?

邱理事長:這部分由於多數廠商會採人力派遣的方式，所以會有所影響。還有一部分是因為廠商採購自動化設備。

2. 請問 貴單位認為合理之外勞核配比例應為?

邱理事長:基本上不用外勞最好，所以對外勞核配比例當然越少越好，才可以保障國人工作。

3. 請問 貴單位對於政府調整3K產業引進外勞實施5級制核配比例，對於本國

勞工工作機會、勞動條件、產業人力供需、重大投資影響及總體產業經濟發展有何看法？

邱理事長:對總體經濟影響很小，外勞只是做低層工作，不用想公司未來發展，所以有什麼幫助?只能短暫解決缺工問題讓企業順利營運而已。臺灣要思考之後沒有外勞可以引進，那該怎麼辦?

三、就業安定費

- 1. 如果政府以調漲就業安定費的方式，開放增加引進外勞名額，請問 貴單位有何看法？**

邱理事長:調漲就業安定費，對企業主沒影響，只會影響在外勞上，讓外勞自行吸收，所以調整就業安定費沒有用。

四、外勞政策

- 1. 請問 貴單位對於目前政府制定的外勞政策哪些認為是值得肯定之處？有無其他改進建議？**

邱理事長:應該減少外勞引進的名額，政府協助企業僱用本勞並輔導業者進行產業升級，對臺灣未來的經濟發展才有幫助。

評估實施3K產業外勞5級制對於國內勞動就業市場及 產業經濟發展之影響深度訪談會議紀錄(5)

訪談時間：101年3月21日，上午9:30

訪談地點：新北市總工會

訪談人員：致理技術學院 林國榮 教授 / 蕭晴惠 副教授

全國意向顧問有限公司 林秉硯 研究員

訪談對象：王昌 常務理事

一、聘僱與管理外勞現況

1. 請問目前新北市之廠商，在人力運用上是否有缺工情形？缺工原因為何？一般企業如何因應缺工情況？

王常務理事：產業會缺工，無非是現在教育體制的變革，年輕人開始走向服務業，很少人願意進入傳統產業，所以才造成招不到人的狀況。

王常務理事：對於因應缺工，除了外勞、設備自動化之外，現在也有些業者會用原住民。

2. 請問 貴會認為聘用外勞對企業人力需求支持與營運管理會產生哪些正面與負面的影響？

王常務理事：相較於本勞，外勞服從性比較好，也願意做辛苦的工作與夜間加班。相反的，因為引進外勞，所以會降低雇主對本勞調薪的意願。

二、外勞核配現況

1. 政府於2010年實施3K產業5級制，並依照比例核配不同名額。勞政單位發現多數廠商未聘足外勞額度，請問未全數引進外勞人數之原因為何？

王常務理事：現在業者採用人力派遣的方式、聘僱原住民與機器自動化，才會產生此原因。

2. 請問 貴會認為，政府調整3K產業引進外勞實施5級制核配比例，對於本國勞工工作機會、勞動條件、產業人力供需、重大投資影響及總體產業經濟發展有何看法？

王常務理事：引進外勞對於本國經濟提升影響有限，因為聘僱本勞他們才會在本
地消費。聘僱外勞，大多匯回母國，這樣怎麼幫助臺灣經濟呢？

三、就業安定費

1. 如果政府以調漲就業安定費的方式，開放增加引進外勞名額，請問 貴會有何看法？

王常務理事:可以調漲就業安定費增額引進外勞，但是調漲的幅度要思考清楚。
另外也要考慮就業安定費的使用方式，最好是應用在勞工身上才合理。

四、外勞政策

1. 請問 貴會對於目前政府制定的外勞政策哪些認為是值得肯定之處？
有無其他改進建議？

王常務理事:肯定政府對 3K 產業的努力，但還是希望政府可以為國家未來著想，
而不是只看當下，不停引進外勞，這樣對未來的臺灣產業，幫助有限。

評估實施3K產業外勞5級制對於國內勞動就業市場及 產業經濟發展之影響深度訪談會議紀錄(6)

訪談時間：101年3月21日，下午2:00

訪談地點：臺灣區模具工業同業公會

訪談人員：致理技術學院 林國榮 教授 / 蕭晴惠 副教授

全國意向顧問有限公司 林秉硯 研究員

訪談對象：辛培舜總幹事

一、聘僱與管理外勞現況

1. 請問 貴會之廠商在人力運用上是否有缺工情形?缺工原因為何?貴會廠商如何因應缺工情況?

辛總幹事：年輕人認為3K產業沒有遠景、薪水低、環境骯髒、教育理念的改變、生活素質提升、教育程度提高，所以不願進入3K產業，導致有缺工情形。

辛總幹事：一般企業解決缺工情況多以聘用外勞為主，主因就是降低人事成本，其他有些廠商也會採自動化設備、提高薪資吸引本國勞工、產學合作、派遣人員等。

2. 請問 貴會廠商聘用外勞對人力需求支持與企業營運管理產生哪些正面與負面的影響?

辛總幹事：聘用外勞只能在現階段解決缺工問題，但企業要想3~5年後，如何繼續經營下去，必須要研發新產品、行銷通路，這樣才可以提升企業競爭力。所以聘用外勞對臺灣產業而言，幫助都是短暫的。

辛總幹事：外勞只是暫時性的，你說都招外勞，如果有一天臺灣經濟也不錯，外勞也不來了，臺灣也沒人做，那你公司要關門了，關門你要做什麼呢？政府當然有義務幫中小企業，這個我承認，那現在問題也有這個現象我也知道，所以外勞現在是需要，目前來講外勞是需要的，但是五年十年之後大家要思考這個問題。

辛總幹事：外勞服從性比本勞好，薪資又低也願意加班，所以雇主當然喜歡聘用外勞。

3. 請問 貴會對於政府調整 3K 產業引進外勞實施 5 級制核配比例，對於本國勞工工作機會、勞動條件、產業人力供需、重大投資影響及總體產業經濟發展有何看法？

辛總幹事：現階段來說對環境是有幫助的，但成效是有限的。最重要的是必須要思考往後沒有外勞的時候，該如何因應？企業與政府必須思考 3-5 年後的臺灣。另外，引進外勞多多少少會搶占國人就業機會。

三、就業安定費

1. 請問 貴會對於目前引進外勞應繳納之就業安定費數額的看法為何？有無值得肯定與檢討之處？

辛總幹事：不必要，因為對於外勞名額必須要管制，應該廢除就業安定費增額引進外勞。

四、外勞政策

1. 請問 貴會對於目前政府制定的外勞政策哪些認為是值得肯定之處？有無其他改進建議？

辛總幹事：在現階段，很多國家沒有簽 FTA，你競爭力也沒辦法提升，產品要跨出大門，引進外勞主要是節省成本，在現階段裡面他是需要，但是我們要想五年十年之後，外勞會不會來，大家要想到這個問題，有錢他不想來工作，如果有錢他不想過來工作怎麼辦，政府必須要考慮這些要素，而不是一直補充外勞解決缺工問題。

辛總幹事：現在韓國給了美國簽 FTA 了，那我們要加緊腳步，像美國他們沒有稅我們有稅，就沒有競爭力啊！我們就沒有競爭力，政府趕快想辦法，像為什麼簽 ECFA 也是原因之一啊，簽 ECFA 我們上大陸就免稅，才有競爭力。

第二個我們進入全世界經濟系統的不健全，為什麼很多人到華爾街抗議咧，就是進入系統不健全，因此這些問題政府要去考量，所以我們要金管會，要金融管制嘛。然後有很多中小企業資金不夠，所以我們要貸款嘛，低的利率要幫助他！因為中小企業他教育訓練不夠，政府須辦教育訓練幫助企業！因此，政府必須要協助企業奠定基礎，企業才能有遠景，產業才會升級。

評估實施 3K 產業外勞 5 級制對於國內勞動就業市場及 產業經濟發展之影響深度訪談會議紀錄(7)

訪談時間：101 年 3 月 22 日，上午 10:00

訪談地點：高雄市總工會

訪談人員：致理技術學院 蕭晴惠 副教授

全國意向顧問有限公司 林秉硯 研究員

訪談對象：黃清涼 常務理事

一、聘僱與管理外勞現況

1. 請問 貴會觀察，高雄市廠商在人力運用上是否有缺工情形？缺工原因為何？
貴單位如何因應缺工情況？

黃常務理事：產業會缺工不外乎 3K 產業環境不好、需要輪班、薪水低還有公司有
沒有給你願景。

黃常務理事：像是教育體制的變革，重理論而輕實務的觀念，也造成現在年輕人
技術不足，只會用講的，不會做，這其實也會成為聘用人的選擇。

黃常務理事：許多廠商都已經將製成外包出去，主要是為了降低成本，還有一些
會使用派遣人員、聘僱外勞、設備自動化來因應缺工的問題。

二、外勞核配現況

1. 政府於 2010 年實施 3K 產業 5 級制，並依照比例核配不同名額。勞政單位發現多數廠商未聘足外勞額度，請問未全數引進外勞人數之原因為何？

黃常務理事：受限於招募不到本勞，當然無法將外勞人數引進，還有像有些工廠
都已經自動化、使用人力派遣、景氣不好訂單減少，都會有影響，有這現象是很正常的。

2. 請問 貴會對於政府調整 3K 產業引進外勞實施 5 級制核配比例，對於本國勞工工作機會、勞動條件、產業人力供需、重大投資影響及總體產業經濟發展有何看法？

黃常務理事：引進過多的外勞對臺灣有弊無利，外勞賺到的錢也不會在臺灣消費，
很難會對臺灣發展經濟有幫助。

三、就業安定費

1. 如果政府以調漲就業安定費的方式，開放增加引進外勞名額，請問 貴會有何看法？

黃常務理事：不同意臺灣持續引進外勞，應該要降低外勞的比例。此方法才可以保障本勞的就業機會。

四、外勞政策

1. 請問 貴單位對於目前政府制定的外勞政策哪些認為是值得肯定之處？
有無其他改進建議？

黃常務理事：現階段臺灣政府要思考的是未來產業的發展，這一點很重要。像現在外勞延長 12 年，根本就是將外勞直接納為本國人民，對社會是會產生問題的。

評估實施 3K 產業外勞 5 級制對於國內勞動就業市場及 產業經濟發展之影響深度訪談會議紀錄(8)

訪談時間：101 年 3 月 22 日，下午 2:00

訪談地點：中華民國工業協進會

訪談人員：致理技術學院 林國榮 教授

全國意向顧問有限公司 林秉硯 研究員

訪談對象：曹豫生副秘書長

一、聘僱與管理外勞現況

1. 請問 貴會廠商在人力運用上是否有缺工情形?缺工原因為何? 貴會廠商如何因應缺工情況?

曹副秘書長：產業會缺工因為工作環境太辛苦了，現在年輕人教育程度都大學畢業，現在我們產業薪水提供約 2 萬出頭，真的很低。而且大學念到畢業領 2 萬多，連念書成本都不符合，所以沒有年輕人想近來。另一個原因則是使用外勞成本較低，所以在招不到本國籍勞工的狀況下，廠商當然想用外勞。

曹副秘書長：在因應缺工情形，有些廠商會採自動化設備、使用派遣員工、申請外勞、外包，僅少數廠商會提高薪資吸引本勞就業。

2. 請問臺灣廠商所聘僱的外勞主要擔任何種工作?工作時間與時段為何?

曹副秘書長：以操作機台人員為主，工作時段幾乎被安排本勞不想上班的時間。

3. 請問 貴會認為，聘用外勞對人力需求支持與企業營運管理產生哪些正面與負面的影響?

曹副秘書長：外勞服從性真的比本勞佳、願意加班，但卻會搶占國人就業機會。不過現在的年輕人真的很會抱怨，上班只想下班，是工作態度問題。

二、外勞核配現況

1. 政府於 2010 年實施 3K 產業 5 級制，並依照比例核配不同名額。勞政單位發現多數廠商未聘足外勞額度，請問未全數引進外勞人數之原因為何?

曹副秘書長：因為當時弄的時候很多人都怕申請不到，每個人想說先要到名額再說，因此會高估外勞使用名額。

曹副秘書長：因為經濟不景氣，影響訂單以及使用派遣員工都會影響到未全數

引進外勞之主因。

2. 請問 貴會認為合理之外勞核配比例應為？

曹副秘書長：我們資方而言就希望越高越好，對我們資方越有利，通通最好是35%，因為可以先暫時解決缺工問題。

3. 請問 貴會對於政府調整3K產業引進外勞實施5級制核配比例，對於本國勞工工作機會、勞動條件、產業人力供需、重大投資影響及總體產業經濟發展有何看法？

曹副秘書長：引進外勞對產業升及幫助不大，可以暫時解決生產線落後問題、提高公司獲利率，因為外勞願意加班。但使用外勞卻不是長遠之計，必須要考慮產業未來的發展。

曹副秘書長：引進外勞雖然可以提高臺灣經濟，但幅度有限，因為外勞主要消費不會在臺灣，都會將錢匯回母國消費。

曹副秘書長：產業升級主要是靠主管，如研發等，而不是基層員工。就好像是你當兵做兵的事，不能做指揮官的事。主要核心還是在碩士畢業與大學畢業的本勞那塊。所以引進外勞對產業經濟與升級幫助有限。

三、就業安定費

1. 請問 貴會對於目前引進外勞應繳納之就業安定費數額的看法為何？
有無值得肯定與檢討之處？

曹副秘書長：就業安定費的金額太高，不應該繳那麼高，且就業安定基金應該要明確說明用在哪個款項上，以免政府亂使用就業安定費。

2. 如果政府以調漲就業安定費的方式，開放增加引進外勞名額，請問 貴單位有何看法？

曹副秘書長：不需要，這樣就變成是鼓勵外勞來臺灣工作，雖然贊同外勞近來臺灣工作，但必須要有入數上的限制，也就是總量管制。因此不同意調漲就業安定費增加外勞引進名額。

四、外勞政策

1. 請問 貴會對於政府開放 3K 產業引進外勞之適用製程或業別分類，覺得是否適當？有無需要調整或是其他建議？

曹副秘書長：還算合理，因為廠商很少反應，只要提高核配名額就可以了。

2. 請問 貴會對於目前政府制定的外勞政策哪些認為是值得肯定之處？有無其他改進建議？

曹副秘書長：目前政府很努力 3K 這一區塊，現在就是怎樣使他更進步、使他更好，我們現在來這邊講實在話，外勞容易逃跑的問題，現在就是怎樣去解決。外勞為什麼會逃跑的原因很多，大部分還是自己，因為外勞跟外勞之間，他們互有聯繫，聯繫中他們就會互相比較或互相告知我這邊怎樣，一比較以後，他好的就跑掉了。所以應該要抓逃跑的外勞，以避免產生社會治安問題。

評估實施3K產業外勞5級制對於國內勞動就業市場及 產業經濟發展之影響深度訪談會議紀錄(9)

訪談時間：101年3月23日，上午9:30

訪談地點：桃園縣總工會

訪談人員：致理技術學院 林國榮 教授 / 蕭晴惠 副教授

全國意向顧問有限公司 林秉硯 研究員

訪談對象：李昌寬 會員代表

一、聘僱與管理外勞現況

1. 請問 貴縣廠商在人力運用上是否有缺工情形?缺工原因為何? 貴縣之企業如何因應缺工情況?

李代表:產業現在會缺工可以有幾點，本勞不願進入傳產、廠商為了降低成本而喜歡用外勞、廠商提供的薪水過低。

李代表:廠商目前採取因應措施有設備自動化、人力派遣、改善工作環境吸引本勞等方法。

二、外勞核配現況

1. 政府於2010年實施3K產業5級制，並依照比例核配不同名額。勞政單位發現多數廠商未聘足外勞額度，請問未全數引進外勞人數之原因為何?

李代表:基本上因為許多廠商以自動化設備代替人力與人力派遣這兩大類，所以會造成核配的名額沒有使用完。

2. 請問 貴會對於政府調整3K產業引進外勞實施5級制核配比例，對於本國勞工工作機會、勞動條件、產業人力供需、重大投資影響及總體產業經濟發展有何看法?

李代表:幫助很少，畢竟外勞是來臺灣賺錢的，會在本地消費的金錢不多，大多匯回去母國消費。

三、就業安定費

1. 如果政府以調漲就業安定費的方式，開放增加引進外勞名額，請問 貴會有何看法?

李代表:調漲就業安定費，對企業主沒影響，只會影響在外勞上，讓外勞自行吸收，所以調整就業安定費沒有用。如果真的要調漲，必須要做詳細的思考。

四、外勞政策

1. 請問 貴會對於目前政府制定的外勞政策哪些認為是值得肯定之處？
有無其他改進建議？

李代表：建議外勞應該要總量管制，引進太多外勞，因為文化差異容易造成社會的隱憂，同時廠商為了降低成本也會降低對本勞的聘僱，所以政府在這方面應該好好思考。

評估實施3K產業外勞5級制對於國內勞動就業市場及 產業經濟發展之影響深度訪談會議紀錄(10)

訪談時間：101年3月23日，下午2:00

訪談地點：臺灣區絲綢印染整理工業同業公會

訪談人員：致理技術學院 蕭晴惠 副教授

全國意向顧問有限公司 林秉硯 研究員

訪談對象：許宏璋 理事長/李敏惠 總幹事

一、聘僱與管理外勞現況

1. 請問 貴會廠商在人力運用上是否有缺工情形?缺工原因為何? 貴會廠商如何因應缺工情況?

許理事長：在絲綢印染業缺工情形相較於其他產業較不嚴重，喜歡用本勞，在政府核配的外勞人數都會全數用完。

許理事長：現在年輕人怕苦，不願意進入傳統產業。最重要的還是教育問題，現在滿街的大學，技職學校太少，非技職體系的學生到業界都無法立刻上線操作。

許理事長：近年來由於社會生活水平提升，國民教育相對提高，在年輕人辛苦行業之投入意願不高，人員招募不易，而染整廠作業員皆有高齡化傾向，目前本勞以資深人員為主。印染整理運轉產生之高溫、高熱、足夠的體力與勞力，故惡劣環境尤須靠外勞，始能克服缺工問題。

李總幹事：招募不到本勞，就算調高薪水也沒人願意進入高溫的地方工作。

李總幹事：在因應缺工情形，會到職業中心登記、員工介紹發給獎金、將設備自動化、精簡人員及產業外移到大陸等。

許理事長：實施建教合作，讓絲綢印染相關科系的學生可以先行進入行業實習，瞭解產業特性。

許理事長：改善工作環境(維持整潔)吸引本勞就業。

2. 請問 貴會廠商所聘僱的外勞主要擔任何種工作?工作時間與時段為何?

許理事長：皆為基層操作機台員工，在夜班部分都會排給外勞，歸咎原因本勞都抗拒夜班。

3. 請問 貴會廠商聘用外勞對人力需求支持與企業營運管理產生哪些正面與負面的影響?

許理事長：正面：外勞服從性佳、肯做苦工、願意加班、效率好

負面：語言隔閡溝通不容易、影響業主對本勞調薪。且會壓縮本勞的就業機會。

二、外勞核配現況

1. 政府於 2010 年實施 3K 產業 5 級制，並依照比例核配不同名額。請問 貴會廠商目前是否有尚未聘足的外勞核配名額？若未聘足外勞額度，請問未全數引進外勞人數之原因為何？

許理事長：本會大部分是專業染整廠，因此多以 35%核配，大多數廠商皆全銜引進，僅有少部分廠商考量訂單事宜，未全數引進。

李總幹事：還有像是有些廠商會聘請少數的外派人員，這些可能影響未全數核配完的因素。

許理事長：會造成無核配完的原因不意外，那代表一定會有其他產業被政府核配太多名額，但他根本不需要太多外勞，所以應該將核配過多的比例，應用在核配太少名額的產業上。

2. 請問 貴會認為合理之外勞核配比例應為？

許理事長：由於本會大部分為專業染整廠，35%比例已足夠。但因為有部分廠商為織布染整之一貫作業廠商，僅能有 25%比例核配，對這樣的廠商核配比例低了一點。近日行政院陳冲院長有到雲林與業者座談時，表示可以適時調整外勞核配比例，因此建議將目前 5 級制核配比例各調升 5%，以協助解決業者缺工問題。

李總幹事：建議將五級全部調升 5%會比較妥當。

3. 請問 貴會對於政府調整 3K 產業引進外勞實施 5 級制核配比例，對於本國勞工工作機會、勞動條件、產業人力供需、重大投資影響及總體產業經濟發展有何看法？

許理事長：外勞雖然可以暫時解決本國勞工不願於 3K 產業就業之問題，但必須要考虑未來 5~10 年，如果外勞限制進入臺灣工作時，那該如何解決。

許理事長：人力成本對勞工密集的紡織業而言是面對全球化競爭的重要指標，許多原本堅持「根留臺灣」的紡織業者，最後在聘僱不到本勞，外勞又沒有辦法申請的窘境下只好被迫外移。對整體產業影響很大。

李總幹事：外勞對臺灣經濟發展影響有限，外勞都會將賺來的錢寄回母國消費，在臺灣消費的能量不大，又會擠壓本勞就業機會。因此，除了可以短

暫解決產業人力供需問題，其餘幫助有限，企業必須考量未來策略，
而不是靠外勞來取代本勞。

三、就業安定費

1. 請問 貴會對於目前引進外勞應繳納之就業安定費數額的看法為何？
有無值得肯定與檢討之處？

許理事長：廠商可以接受。

2. 如果政府以調漲就業安定費的方式，開放增加引進外勞名額，請問 貴會有何看法？

許理事長：同意與不同意廠商皆有，表示同意之廠商認為，如此可依照廠商之個別需求來增聘外勞，但幅度不宜過高；不同意廠商表示，如此將增加廠商負擔，提高經營成本。

四、外勞政策

1. 請問 貴會對於政府開放 3K 產業引進外勞之適用製程或業別分類，覺得是否適當？有無需要調整或是其他建議？

許理事長：目前同意政府分類方式，但是希望政府一定要強調外勞只是補充性原則，所有企業都要想以後如果外勞無法引進時該如何解決，要提升企業競爭力就要有行銷、研發創新，而不是只想用外勞減低成本。

2. 請問 貴會對於目前政府制定的外勞政策哪些認為是值得肯定之處？
有無其他改進建議？

許理事長：政府有在努力 3K 產業，但還需要加強補足，並輔導業者產業升級。

評估實施3K產業外勞5級制對於國內勞動就業市場及 產業經濟發展之影響深度訪談會議紀錄(11)

訪談時間：101年3月26日，下午2:00

訪談地點：臺灣電路板協會 TPCA

訪談人員：致理技術學院 林國榮 教授 / 蕭晴惠 副教授

全國意向顧問有限公司 三議傑 經理

訪談對象：陳正雄 理事長 / 黃瓊慧 副總幹事 / 賴家強 秘書長

一、聘僱與管理外勞現況

1. 請問 貴會廠商在人力運用上是否有缺工情形?缺工原因為何? 貴會廠商如何因應缺工情況?

TPCA：本產業長期面臨缺工情況，缺工原因主要為：1.就業趨勢：從兩兆雙星至服務業，讓處於傳產中之高科技—電路板產業一直面臨缺工情況；2.三班及辛苦製程：電路板產業為訂單式生產，國人不願從事辛苦製程及輪夜班；3.因應缺工情況除加班外，在人力投入部份分別有持續招募、人力派遣、契約聘僱、建教生等。

1. 請問 貴會廠商所聘僱的外勞主要擔任何種工作?工作時間與時段為何?

TPCA：外勞工作主要為擔任現場作業人員，如機台操作(大多是較粗重/化學類工作，如電鍍/防焊印刷/內層蝕刻等部門)，大部份為中夜班，上班時間依各廠班制決定(三班或二班制)。

2. 請問 貴會廠商聘用外勞對人力需求支持與企業營運管理產生哪些正面與負面的影響?

TPCA：

正面：外勞人力較契約工及建教生，較能穩定工作，本國勞工較不願從事較不佳的工作場所，而建教生也在工作上多所限制，如不可安排於危險製程及夜班等；每三個月又要定期回校上課等不確定因素。

負面：外勞人力之引進工廠必須投資興建宿舍與人力管理風險等（人員逃跑、打架、吸毒等）、傳染病、生活習慣、文化、宗教差異產生的衝突，公司必須投入更多資源，規劃管理流程，花成本建置訓練多國籍語言教材等。

二、外勞核配現況

1. 政府於2010年實施3K產業5級制，並依照比例核配不同名額。請問 貴會

廠商目前是否有尚未聘足的外勞核配名額？若未聘足外勞額度，請問未全數引進外勞人數之原因為何？

TPCA：

- A. 目前調查大部份的廠商因先前以“重大投資”所申請的外勞員額仍未到期（大部份廠商將於101年起陸續到期），經本會調查本產業前30大電路板製造廠，現有外勞總人數約6,500多人，約佔總人數12%；若以現有本勞人數計算，新制之核配人數本產業之能拿到3,500多人，舊制與新制人數差異大幅減少約43%。
- B. 目前若能夠從其他倒閉的廠商承接，則先承接下來，若低於10%的比例時才會有一波以“5級制”申請外勞潮。
- C. 本產業極少數廠商未申請外勞，但主要為日資公司技術層次高(大部份為軟板廠)，現場辛苦製程自動化程度高，用人不多，反而非辛苦製程(如終檢等製程)所需人力較高，但因工作單調，耗費較高眼力，仍徵人不易，故無奈造成超時加班。

2. 請問 貴會認為合理之外勞核配比例應為？

TPCA：20%，本產業配合政府之外勞政策為總量管制，故要求由現有10%提升至20%，這只是回復到現有這幾年的人力運用水準而已，雖不能改善本產業長期缺工之痛苦，但也不致於每況愈下！

3. 請問 貴會對於政府調整3K產業引進外勞實施5級制核配比例，對於本國勞工工作機會、勞動條件、產業人力供需、重大投資影響及總體產業經濟發展有何看法？

TPCA：

- A. 本國勞工之工作機會並不會因為外勞之引進而影響，因為外勞引進並不是這兩年才有的，是已存在20餘年（自民國80年起），本產業先前引進外勞之配額為20%，但仍長期缺工。反而因外勞的穩定性，讓廠商的製造的全球分配下，繼續留在臺灣生產製造，故也間接維持本國勞工之工作機會。
- B. 期間本產業各廠不斷調整薪資結構，增加福利措施（旅遊・保險・膳食等），改善作業環境（製程中休閒場所）等。
- C. 本產業廠商長期招募與留任率低。本會認為此與目前的教育制度大環境之改變息息相關，目前少子化程度高，同時高中職畢業生多繼續升學，大學畢業生已十分普遍，造成大學生不願意從事現場作業員的工作。

- D. 電路板產業為臺灣十分特殊的一個“中堅產業”，在眾多的電子供應鏈中，面臨全球競爭，屬微利產業，仍然表現傑出。若因人力因素造成生產之困難無法如期交貨，長期下來廠商仍考慮是否繼續根留臺灣，如此將會造成臺灣整體出口影響。

三、就業安定費

1. 請問 貴會對於目前引進外勞應繳納之就業安定費數額的看法為何？有無值得肯定與檢討之處？

TPCA：就業安定費基金之使用對於本勞之職業訓練或失業補助等，具有一定的效益，仍是值得肯定的。但目前外勞薪資亦受基本薪資保障，企業引用外勞須額外繳納就業安定費，但企業仍嚴重缺工，可見就業安定費仍有大幅度的改進空間。

2. 如果政府以調漲就業安定費的方式，開放增加引進外勞名額，請問 貴會有何看法？

TPCA：此部份應就臺灣整體勞動力做適度長遠的人力規劃，來通盤檢討，增加就業安定費來換外勞名額此事，建議仍須通盤討論。本會提出以下建議：

- A. 外勞與本勞薪資應與仿效新加坡方式，脫勾處理。
- B. 在超過各產業核定之配額百分比後，同意予以調漲（但應先把電路板產業核配比例回復到 20% 的水準）。

四、外勞政策

1. 請問 貴會對於政府開放 3K 產業引進外勞之適用製程或業別分類，覺得是否適當？有無需要調整或是其他建議？

TPCA：就電子業來看，本產業仍屬較基礎之電子零組件，故現有五級制中，將所有電子業全數定為 10% 之核配比例，實屬分類太籠統，建議應再予以細分。以本產業為例，我們行業的知名度、製程辛苦程度、設備自動化程度等，與半導體、光電等其他電子行業仍有很大的落差，在招募或留人上無法與其他電子產業競爭，一直處在長期缺工的狀態，故對外勞的需求相對地高。

2. 請問 貴會對於目前政府制定的外勞政策哪些認為是值得肯定之處？有無其他改進建議？

TPCA：

肯定：

- A. 外勞之引進協助產業在本勞不願多從事之工作環境或時段中，給予及時的穩定性，協助產業面臨全球競爭。
- B. 現階段以本勞僱用人數為外勞僱用基準，相對地可促使產業持續增加本勞人數，增加國人就業機會。
- C. 對於廠內之人力配置及運用，及時之出貨等具有相當大的幫助。

建議：

- A. 外勞人力是否仍為補充人力，現階段之政策是否正確，建請相關單位進行討論調整。
- B. 以現狀來看，未來臺灣的勞動力一定短缺，故應對勞動力市場做長期規劃全盤檢討，而不要只在配額及薪資中打轉。
- C. 外勞人力不應只有現場作業的人員或幫傭、監護工等，應考量到國外高階人才的引進或特殊的需求，做全方位之規劃，才能確保臺灣未來不會因為人力資源短缺，降低競爭力。

評估實施 3K 產業外勞 5 級制對於國內勞動就業市場及 產業經濟發展之影響深度訪談會議紀錄(12)

訪談時間：101 年 3 月 28 日，下午 2:00

訪談地點：臺灣區電機電子工業同業公會

訪談人員：致理技術學院 林國榮 教授 / 蕭晴惠 副教授

全國意向顧問有限公司 三議傑 經理 / 林秉硯研究員

訪談對象：宋雯霈 副主任 / 林玉蓮 組長

一、聘僱與管理外勞現況

1. 請問 貴會廠商在人力運用上是否有缺工情形?缺工原因為何? 貴會如何因應缺工情況?

宋主任:整個產業鏈比較明顯缺工就像 PC 產業，尤其現在景氣又回暖了，所以大家都會搶人，都會面臨到缺工的問題。然而現在大學生很多，但是他都不要做電子產業，勞動力可能就是從工業產業轉到服務業。

宋主任:現在年輕人他們比較講究的是環境，這個企業品牌夠大、夠響亮、環境不錯，就跟的上時髦、流行走，所以我覺得現在年輕人的思維，再加上我們技職體系的弱勢，這些都成為缺工的原因。

宋主任:臺灣少子化的關係，經濟壓力沒以前大，可以得到家裡的金錢支助。而家長不願意兒女當作業員，且年輕人也不願意做辛苦的工作，因此政府必須視人口供需狀態作適當的調整。

宋主任:在因應缺工方面，除了使用外勞，也會和學校建教合作與使用派遣員工（但使用派遣員工受勞基法限制，無法長期在公司，有些公司會將派遣員工直接轉為正職），並透過招募公司、登報、求職網站招募本勞；有的廠商也會將產業外移，以解決招募不到本勞與受限外勞核配比例的狀況。

宋主任:有些廠商為了吸引年輕人就業，會把公司的title提升，作業員可能叫技術員、技術員可能就叫初級工程師，就美化title，因為人家一看到作業員、技術員就不來了。

林組長:由於技職教育的萎縮，學生無法上線操作也不願意前往非高科技的電機電子產業，造成產業缺工行情。

林組長:會藉由引進外勞解決缺工問題，且外勞可以刺激本勞努力，提升本勞競爭力，因為如果不提高自己的職場競爭力，就會被取代。

二、外勞核配現況

1. 政府於 2010 年實施 3K 產業 5 級制，並依照比例核配不同名額。請問 貴會廠商目前是否有尚未聘足的外勞核配名額？若未聘足外勞額度，請問未全數引進外勞人數之原因為何？

林組長：一些廠商他還有 重投申請來的名額 在，所以會造成未全數引進政府所核配之外勞名額，這落差就很大。

宋主任：有些產業確實用不到那麼多的外勞，但某一些領域他需求又很高、又拿不到，所以就是一種不平衡狀況下，也有可能造成這種數字上的落差。

2. 請問 貴會認為合理之外勞核配比例應為？

宋主任：電機電子產業齊頭式的用 10% 這樣來訂一個核定率不合理，雖然以產業區分對政府而言最輕鬆又簡單，但卻無法符合廠商需求。所以應該要將產業下去細分，針對不同的類別核配不同的比例。

三、就業安定費

1. 如果政府以調漲就業安定費的方式，開放增加引進外勞名額，請問 貴會有何看法？

宋主任：還是要通盤考量會比較好，比如說你今天整個政策要用多少人，那要引進多少人，那你安定費率要不要調漲，那會影響廠商他的獲利多少。

林組長：我們也瞭解就是說臺灣人口畢竟有限，如果調漲就業安定費，你引進太多外勞對社會的問題、穩定各方面也許會有考量，所以必須仔細考量。

四、外勞政策

1. 請問 貴會對於目前政府制定的外勞政策哪些認為是值得肯定之處？有無其他改進建議？

林組長：政府其實對 3K 產業有在努力，但必須還是要更加了解何謂 3K 產業與定義。但是引進外勞絕對是肯定的。

宋主任：可以在科學園區旁邊就開個印度村，把印度人引進來，印度就會有一些企業來，第一個你可以招印度商來臺灣，第二個你可以把臺灣這些好的應用軟體，因為我們有很多都是做零組件，可以跟他們的軟件結合，一起輸出到海外，你可以增加你產品的市場面，你也可以增加引進臺灣的一些投資。

宋主任：重投應該保留，我們就覺得為什麼要取消？其實他是很合理的去讓廠商運用這個資源，因為你有投資，表示我有需求，我產業在成長，我真的

要聘僱這些員工，其實這是相當符合邏輯的案子，而且應該是說在各方面考量上比較安全的，因為他真的是對臺灣經濟有貢獻。

宋主任:職訓局本身開的課程，因為每個企業的每個製程通通不一樣，所以他很難說由我職訓局來開一系列的課程，然後提供給你們，反而變成說要企業自己提供他內部在職人員的訓練，這塊反而是比要重要。因此建議職訓局補助企業或是給產業公協會來協助在職訓練，藉此穩定人才，降低流動率。

評估實施3K產業外勞5級制對於國內勞動就業市場及 產業經濟發展之影響深度訪談會議紀錄(13)

訪談時間：101年4月2日，下午2:00

訪談地點：臺灣區鋼鐵工業同業公會

訪談人員：致理技術學院 林國榮 教授 / 蕭晴惠 副教授

全國意向顧問有限公司 三議傑 經理 / 林秉硯研究員

訪談對象：沈錦全組長

一、聘僱與管理外勞現況

1. 請問 貴會廠商在人力運用上是否有缺工情形?缺工原因為何? 貴會廠商如何因應缺工情況?

沈組長：缺工是因為外勞不夠用、因為年輕人世代不同，會嫌工作環境骯髒、吵雜又辛苦，所以流動率高。反觀薪資並不是影響缺工的主要關鍵。

沈組長：廠商為了因應缺工情形，便將產線外包、提高薪資福利吸引年輕人就業、發放獎助學金、建教合作、與中鋼或學校開課合作吸引年輕人就業。

沈組長：因為技職體系萎縮，導致學校沒有開設相關課程，造成年輕人沒技術與相關常識而產生人才缺乏狀況。

沈組長：由於無法招募到本勞且國內市場逐漸飽和，而東南亞國家提供許多獎勵和優惠給台商，造成產業外移至東南亞。

沈組長：現在年輕人學歷高，不願待在工廠，希望待在有冷氣的行政大樓。而願意待在工廠的學歷都較低。另外現在生活環境佳導致年輕人抗壓力差。而使用外勞也是為了降低成本。

2. 請問 貴會對於政府調整3K產業引進外勞實施5級制核配比例，對於本國勞工工作機會、勞動條件、產業人力供需、重大投資影響及總體產業經濟發展有何看法?

沈組長：引進外勞對臺灣經濟幫助有限，外勞都會將錢匯回母國，不會留在臺灣消費。連彩卷中獎都趕快匯回去了啊，怎麼可能消費。

沈組長：你想他為什麼要離鄉背景到別人家裡當傭人，一定是家裡的環境不好，沒辦法讓他有賺錢的機會，所以逼不得以才來這，賺得錢一定是拿回家裡改善家裡的環境經濟情況。

二、外勞核配現況

1. 政府於2010年實施3K產業5級制，並依照比例核配不同名額。請問 貴會

廠商目前是否有尚未聘足的外勞核配名額？若未聘足外勞額度，請問未全數引進外勞人數之原因為何？

沈組長：機器自動化以及重大投資案會影響未聘足外勞的因素。

2. 請問 貴會認為合理之外勞核配比例應為？

沈組長：核配比例應該要實際前往工廠看實際操作機台的人數。

三、就業安定費

1. 如果政府以調漲就業安定費的方式，開放增加引進外勞名額，請問 貴會有何看法？

沈組長：提高就業安定費增額引進外勞，這樣也是要企業主先拿一筆錢出來，那這些不就要增加他們的負擔？不是不贊同，但需要完善的規劃。

四、外勞政策

1. 請問 貴會對於目前政府制定的外勞政策哪些認為是值得肯定之處？有無其他改進建議？

沈組長：聽起來 3K 是很負面的，為什麼不用其它的角度去看這產業，這些產業是很基礎很重要的，你把他用成一個什麼危險、骯髒的字眼，會讓年輕人不敢就業。他那個 3K 的名詞是抄日本的，建議將不要叫 3K 產業，因為現在雖然被歸為傳統產業，但事實上以往的傳產發展至今，已經有融入高科技的材料。如果以 3K 傳產分類，會讓年輕人覺得沒有未來與遠景。像鋼鐵也是鈦金屬延伸出來的，以前是小小的像眼鏡架，現在是很大堆的鋼鐵板，那沒有高科技也做不出來，說他是傳統也一點都不傳統。

評估實施 3K 產業外勞 5 級制對於國內勞動就業市場 及產業經濟發展之影響(14)

會議時間：101 年 7 月 31 日，下午 2:00

會議地點：立昌窯業股份有限公司

訪談者：致理技術學院 林國榮 教授

全國意向顧問有限公司 林秉硯 研究員

與會者：林奕兆 經理

一、聘僱與管理外勞現況

3. 外請問 貴單位在人力運用上是否有缺工情形?缺工原因為何?貴單位如何因應缺工情況?

林經理：目前全臺灣窯業缺工比率非常的高，主要缺工原因，如窯業耗體力、本勞不願意加班與輪班、需在高溫狀態下工作、受社會觀念改變，年輕人不願進入傳產、勞動比率高，造成身體負荷而常常請假。這些都是造成缺工的原因。

林經理：針對缺工我們因應方式主要還是不停的透過多種管道招募本勞、招募外勞、調整薪資、減少接單，但成效還是不好，如果說要改成自動化設備，也沒有多餘的金錢可以去投資。另外政府也常說要讓產業升級，提高營收，但我們窯業是在成品的後端，根本無法去做生產觀光產品之類的東西，有時候產業升級也是要看前後端而定，不是說要升級就可以升級的。

二、外勞核配現況

1. 政府於 2010 年實施 3K 產業 5 級制，並依照比例核配不同名額。請問 貴單位目前是否有尚未聘足的外勞核配名額？若未聘足外勞額度，請問未全數引進外勞人數之原因為何？

林經理：在尚未聘足的部分，主要是因為連本勞都招不到，怎麼去聘用外勞呢？所以現在就是本勞不願進入窯業，因此連帶影響申請外勞。

2. 請問 貴單位認為合理之外勞核配比例應為？

林經理：在過去我們的核配到的外勞名額減少很多，這個差距太多了，我們希望如果核配比率可以從現在的 15% 提高到 20% 就夠了，只要有 20% 的比率就可以解決我們現在缺工的問題。

三、就業安定費

1. 如果政府以調漲就業安定費的方式，開放增加引進外勞名額，請問 貴單位有何看法？

林經理：調漲就業安定費增額引進外勞我們絕對贊成，有人總比沒人好。但是調漲就業安定費的幅度也不能太高，會讓業者無法負荷。現在我們一位就業安定費是 2,000 元，如果調漲至 3,000 元還可以接受，若是要調更高，那對我們這種夕陽產業會造成龐大的負擔。另外，就業安定費也要列明細出來，讓大家知道就業安定費究竟應用在什麼地方，不然我們也不知道繳了就業安定費的金額究竟到哪。

四、外勞政策

3. 請問 貴單位對於目前政府制定的外勞政策哪些認為是值得肯定之處？
有無其他改進建議？

林經理：目前我認為最需要改的就是核配比率，只要政府可以提高核配比率就可以解決缺工問題。我相信很多廠商也都面臨這樣的問題，政府有在做事情，但要做對事情，要在有標準的機制下修正，就好像就業安定費要調漲可以，但漲幅多少是要評估的。

評估實施3K產業外勞5級制對於國內勞動就業市場 及產業經濟發展之影響(15)

會議時間：101年8月31日，下午4:00

會議地點：正隆股份有限公司

訪談者：致理技術學院 蕭晴惠 副教授

全國意向顧問有限公司 林秉硯 研究員

與會者：邱奕嚴 組長

一、聘僱與管理外勞現況

4. 外請問 貴單位在人力運用上是否有缺工情形?缺工原因為何?貴單位如何因應缺工情況?

邱組長：缺工當然一直都缺工，現在年輕人根本不願意進入傳產，畢竟這行業工作環境不佳、需要勞力付出、父母也不願意讓小孩念到大學進入工廠工作，加上區域位置的關係，大園這邊交通也不是說很方便，沒有誘因可以吸引求職者過來。

邱組長：在因應缺工情況，目前總公司有在規劃要調整薪資結構，提高誘因吸引求職者，另外像是有制度的升遷管道、機械設備自動化、以及靠著人脈推薦的方式來因應缺工的問題，

二、外勞核配現況

3. 請問 貴單位認為合理之外勞核配比例應為?

邱組長：合理的外勞比率我們認為應該要有20%，其實當初我們就是20%，但改為五級制就被降到15%，這會影響我們人力上的調度，也是會缺工的主要原因。

三、就業安定費

2. 如果政府以調漲就業安定費的方式，開放增加引進外勞名額，請問 貴單位有何看法?

邱組長：調漲就業安定費增額引進外勞是不反對，主要還是看政府的意見，政府怎麼規定我們也只能照著走，但如果真的要說看法，大概就是你要調高就業安定費，是調高多少?如果你要調很高，那業者怎麼能負擔呢?如果你說現在2,000元調到3,000元就已經很緊繃了，要調更高，那我不贊同，無疑是增加成本所以這一定要有一個明確的衡量標準，而不是說調到多少錢就多少錢，而且就業安定費究竟花在哪裡，政府也要

明確的公佈，不然我們繳的就業安定費根本不知道亂花在哪。

四、外勞政策

4. 請問 貴單位對於目前政府制定的外勞政策哪些認為是值得肯定之處？
有無其他改進建議？

邱組長：目前對於政府的政策也沒什麼肯定建議之處，因為很多事情大家都反應很久卻都沒有解決。但還是希望政府可以有一個政策制定的標準，包含就業安定費，核配比率，都要有規範，這樣企業們才能夠接受。

評估實施3K產業外勞5級制對於國內勞動就業市場 及產業經濟發展之影響(16)

會議時間：101年8月1日，下午2:00

會議地點：精華光學股份有限公司

訪談者：致理技術學院 林國榮 教授

全國意向顧問有限公司 林秉硯 研究員

與會者：辜蓓娟 人資課長

一、聘僱與管理外勞現況

5. 外請問 貴單位在人力運用上是否有缺工情形?缺工原因為何?貴單位如何因應缺工情況?

辜課長：目前仍有缺工問題，雖然我們已經可以算是隱形眼鏡的龍頭，但在基層技術員上，仍然請不到本勞。判斷主要原因分為：現在人不願進入傳產工作、父母不願讓孩子進入工廠工作、價值觀改變，許多本勞進入餐飲服務業、工作環境部分機台噪音較大。

辜課長：若是在因應缺工方面，主要還是希望能聘用外勞來負責最基礎無技術的工作，另外也會聘用原住民、聽障等人士，由於工作機台部分噪音大，很適合讓聽障人士工作。其他如加強員工的紅利、聘用二度就業婦女皆有再進行。而人力銀行、就服站、員工介紹、社區公佈欄等招募管道都有持續進行。

6. 請問 貴單位所聘僱的外勞主要擔任何種工作?工作時間與時段為何?

辜課長：我們聘僱外勞主要從事基層工作的技術員，由於工廠有分為技術性與非技術性的工作，因此技術性還是希望由本勞進行，畢竟外勞無法從事較高技術性的工作，而非技術性的工作則會由外勞包辦。

辜課長：由於廠房依照工作性質不同，主要分位大夜班跟小夜班，在外勞部分，主要從是小夜班(較不需要技術)，也就是下午4點至凌晨12時，接下去大夜班(需要技術控管)則由本勞進行。

二、外勞核配現況

4. 政府於2010年實施3K產業5級制，並依照比例核配不同名額。請問 貴單位目前是否有尚未聘足的外勞核配名額?若未聘足外勞額度，請問未全數引進外勞人數之原因為何?

辜課長：在尚未聘足外勞名額部分，由於本勞都不願進來工廠工作，自然會壓

縮聘用外勞的額度，如果本勞都願意進入傳產工作，外勞的核配名額就不會有未全數引進外勞的結果了。

5. 請問 貴單位認為合理之外勞核配比例應為？

辜課長：從三級制轉五級制我們的核配名額是減少的，如果真要談合理外勞的核配比例，我們也不會要求多，畢竟要給臺灣人工作的機會。由於目前我們是 15%，若是調到 20%，就可以解決非技術性缺工的問題了。

三、就業安定費

3. 如果政府以調漲就業安定費的方式，開放增加引進外勞名額，請問 貴單位有何看法？

辜課長：針對政府的就業安定費方面，我們是認同此做法，這樣可以針對缺工的企業，能夠再多申請外勞，因為傳產這行業現在真的沒什麼年輕人願意入行了。但若要調漲就業安定費必須要有一個標準在，且調漲的費用也不能太高，調太高無疑是增加成本，雖然解決缺工穩定產能，但同樣的增加人事成本，這樣是很矛盾的。

四、外勞政策

5. 請問 貴單位對於目前政府制定的外勞政策哪些認為是值得肯定之處？
有無其他改進建議？

辜課長：針對政府的就業安定費方面，我們是認同此做法，這樣可以讓缺工的企業，能夠再多申請外勞，因為傳產這行業受大環境與觀念的影響，真的沒什麼年輕人願意進入傳產。但若要調漲就業安定費必須要有一個標準在，且調漲的費用也不能太高，調太高無疑是增加成本，雖然解決缺工穩定產能，但同樣的增加人事成本，這樣是很矛盾的。

【附件四】期中報告審查會議紀錄暨審查意見回覆表

一、開會時間：101 年 5 月 4 日（星期五）下午 4 時 30 分

二、開會地點：本局 301 會議室

三、主持人：廖副局長為仁

記錄：陳暉江

四、出席單位與人員：（如簽到簿）

五、主席致詞：（略）

六、業務單位報告：（略）

七、答詢情形：

致理技術學院（以下簡稱致理）所提期中報告簡報內容，本案審查委員綜合建議及致理答詢摘要如下：

一、審查委員綜合建議如下：

（一）建議更新期中報告第 27 至 31 頁相關數據，並應去瞭解數據變化之情形，以現行產業缺工情勢狀況，另建議更新其他國家對於外勞引進政策及收取費用等相關資料。

（二）計畫需求書深度訪談對象與實際深度訪談對象，似乎有所不同，請說明。

（三）本研究案第 59 頁問卷調查抽樣規劃以分層系統隨機抽樣方法，惟以員工人數排序後進行系統抽樣，非屬系統抽樣方式，建議應再調整。

（四）於後續規劃問卷調查部分，如問卷調查對象均為事業單位之負責人、營運主管或人資部門主管，問卷結果是否會造成偏頗及客觀性不足，另問卷受訪對象建議包含過去申請重大投資案專案引進外勞之事業單位。

（五）目前外界反映刪除千人以上大型企業外勞比率刪減、恢復夜班及重大投資案外勞申請及就業安定費附加核配機制等議題，建議致理能應進一步瞭解上開產業之訴求是否有確切需求？實際需求原因為何？研究團隊之分析及看法為何？俾利後續做為產業外勞政策修正調整之參據。

（六）問卷設計第 8 題受訪對象可選取之外勞核配比率選項分為 10 級數（A⁺至 I），對於後續於執行查核及審查方面恐造成困

難，建議應修正為合理級數，另問卷題目設計第5部分係為開放式問卷，可能較無法得到具體結果，建議修正為封閉式問卷（改以勾選式問項），爰建議問卷內容應再略做調整。

二、致理答詢如下：

- (一)已請 貴局提供期中報告第27至31頁更新數據，後續亦就該數據進行分析研究，另對於過去文獻及其他國家外勞政策資料將再彙集補充。
- (二)實際深度訪談對象係依本研究案之評審會議委員意見略做調整，使訪談對象更具代表性。
- (三)參照委員建議，將予以修正調整抽樣方式。
- (四)問卷調查主要係瞭解廠商申請引進3K 5級制外勞後，對於廠商人力需求、營運影響、勞動補充及合理外勞核配比率等情形，做深入分析，爰就營運主管層級及人資部門人員進行調查訪問較具意義，另將參照委員建議，將先前申請重大投資案專案引進外勞之事業單位納入問卷受訪對象。
- (五)有關外界事業單位業者反映刪除千人以上大型企業外勞比率刪減等議題，後續將透過問卷調查及產官學座談會方式，獲得更具體之意見，並將運用 貴局提供相關統計資料進行研究分析。
- (六)參照委員建議，將予以加強檢視問卷項目並修正問卷設計內容，後續將再與 貴局確認問卷內容文字。

八、散會：下午6時。

九、期中審查意見回覆表

審查意見	意見回覆
(1) 建議更新期中報告第 27 至 31 頁相關數據，並應去瞭解數據變化之情形，以現行產業缺工情勢狀況，另建議更新其他國家對於外勞引進政策及收取費用等相關資料。	感謝委員指正， 1. 經委辦單位提供相關資料，本研究已於頁 75-81 更新外勞聘僱資料，並據以進行敘述統計分析。 2. 已依委員意見，於第二章增列第一節(頁 11-35)分析 (1) 各行業廠商短缺員工概況 (2) 工業及服務業廠商短缺員工僱用條件概況 (3) 各行業廠商短缺員工主要原因 (4) 各行業廠商短缺員工平均持續時間 (5) 各行業廠商提供按月計薪職缺之經常性薪資 (6) 各行業廠商提供職缺需夜間工作之比率 (7) 製造業廠商空缺員工之現況 (8) 製造業廠商短缺員工人數及其僱用條件 (9) 製造業廠商短缺員工平均持續時間及按月計薪者每人每月平均最低薪資 (10) 職業訓練局就業服務各項業務之求職、求才及推介就業人數 3. 已依委員意見，於頁 88-92 更新新加坡外勞引進政策及收取費用等相關資料。
(2) 計畫需求書深度訪談對象與實際深度訪談對象，似乎有所不同，請說明。	1. 感謝委員指正，實際深度訪談對象係依委辦單位 100 年 12 月 28 日職管字第 1000141958B 號函核定之本計畫勞務採購計畫案之評審意見略做調整，使訪談對象更具代表性。

審查意見	意見回覆
	2. 有關企業端之深度訪談，本研究將透過實地參訪(目前已完成三家，報告內容如頁 145-150 所示)，加強質性意見之蒐集與分析。
(3) 本研究案第 59 頁問卷調查抽樣規劃以分層系統隨機抽樣方法，惟以員工人數排序後進行系統抽樣，非屬系統抽樣方式，建議應再調整。	感謝委員卓見，本研究已依委員疑慮修正本文內容(頁 6 及頁 110)問卷調查抽樣方法說明：「本研究採分層隨機抽樣法 (Stratified Random Sampling)，以產業別、與規模別進行分層，並以員工人數排序後，進行隨機抽樣。樣本配置則採比例配置，依據各層占整體母體之比例進行樣本配置為求各層分析之穩定性能提高，因此若各層配置後樣本數不足 5 份者，則增補至 5 份。另根據期中報告初稿審查委員意見建議，針對過去申請重大投資案專案引進外勞之事業單位，進行立意抽樣(Purposive Sampling)。」
(4) 於後續規劃問卷調查部分，如問卷調查對象均為事業單位之負責人、營運主管或人資部門主管，問卷結果是否會造成偏頗及客觀性不足，另問卷受訪對象建議包含過去申請重大投資案專案引進外勞之事業單位。	1. 感謝委員指正，問卷調查主要係瞭解廠商申請引進 3K 5 級制外勞後，對於廠商人力需求、營運影響、勞動補充及合理外勞核配比率等情形，做深入分析，爰就營運主管層級及人資部門人員進行調查訪問較具意義。 2. 已於 5 月 8 日經委辦單位召集於職訓局召開計畫工作協調會並依委員建議，由委辦單位提供事業單位資料，以立意抽樣法，將先前申請重大投資案專案引進外勞之事業單位納入問卷受訪對象(頁 6 及頁 110)。
(5) 目前外界反映刪除千人以上大型企業外勞比率刪減、恢復夜班及重大投資案外勞申請及就業安定費附加核配機制等議	1. 有關外界事業單位業者反映刪除千人以上大型企業外勞比率刪減等議題，已於 5 月 8 日經委辦單位召集於職訓局召開計畫工

審查意見	意見回覆
題，建議致理能應進一步瞭解上開產業之訴求是否有確切需求？實際需求原因為何？研究團隊之分析及看法為何？俾利後續做為產業外勞政策修正調整之參據。	作協調會，並依委員建議，後續將透過問卷調查及產官學座談會方式，獲得更具體之意見。 2. 委員意見已納入問卷設計內容修正(請參考附件)。
(6) 問卷設計第 8 題受訪對象可選取之外勞核配比率選項分為 10 級數 (A⁺至 I)，對於後續於執行查核及審查方面恐造成困難，建議應修正為合理級數，另問卷題目設計第 5 部分係為開放式問卷，可能較無法得到具體結果，建議修正為封閉式問卷 (改以勾選式問項)，爰建議問卷內容應再略做調整。	1. 感謝委員指正，第 8 題已依委員意見修正為「請問您認為合理的外勞核配應該區分為幾級？級，最高一級核配比率應該為 %，最低一級核配比率應該為 %」。 2. 問卷量表第五部分第 13-15 題已依委員建議將題目文詞作更明確之說明(請參考附件)。

【附件五】工作團隊

林國榮教授	計畫主持人 致理技術學院/國際貿易系/教授
成之約教授	協同主持人 國立政治大學/勞工研究所/教授
蕭晴惠副教授	協同主持人 致理技術學院/財務金融系/副教授
致理技術學院市調研究中心	
三議傑	專案經理 全國意向顧問股份有限公司/綜合研究三處/經理
高立宇	專案組長 全國意向顧問股份有限公司/綜合研究三處/組長
林秉硯	專案研究員 全國意向顧問股份有限公司/綜合研究三處/研究員
伍啟銘	專案研究員 全國意向顧問股份有限公司/綜合研究三處/研究員
陳慶宜	專案督導 全國意向顧問股份有限公司/調查中心/主任
陳怡嵐	專案督導 全國意向顧問股份有限公司/調查中心/督導
潘佳雯	數據處理 全國意向顧問股份有限公司/數據處理中心/經理

【附件六】

3K 產業外勞 5 級制對於國內勞動就業市場及產業 經濟發展之影響問卷調查結果交叉分析附表