

福和會2022勞動力國是論壇

地點：台灣大學公共衛生學院201講堂
時間：2022年10月22日(六)



主辦：
福和會

(02) 2716-6180
fratwn2018@gmail.com

大會議程	
13:00	報到、入場 *前100位報到，備有西式點心
13:30	開幕致詞 福和會理事長 林逸民醫學博士
13:45	引言 國際缺工嚴峻 科技新報總監 藍弋丰
14:00	主題演講 台灣勞動力發展 國發會人力發展處 林至美處長
14:45	第一節 營建工程缺工 主題演講 多箭齊發，建設牛步 國立高雄科技大學工學院副院長 中華民國工程法律學會榮譽理事長 黃忠發教授
15:30	中場休息
15:40	第二節 產業勞動力短缺 座談 產業未能引進補充勞動力陷困局 主持：范疇 與談：逸昇設計 瘋紙文創創辦人 曹仲標 若水金禾餐飲執行長 楊邦彥 消防設備士理事長 沈裕堂 家誠全球數位醫材董事長 蔡幸君
17:00	第三節 農漁牧業缺工 主講：立法委員蔡易餘 與談：余順豐花生觀光工廠總經理 余兆豐
	結語 全國建築師公會聯合會顧問 劉世偉建築師
	閉幕致詞 福和會理事長 林逸民醫學博士
18:00	散會

開幕詞

林逸民理事長



首先非常感謝各位嘉賓蒞臨勞動力論壇，特別感謝政府官員林至美處長的指導、土木工程的專家高雄科技大學黃忠發教授、思想家范疇老師、與談的業界代表，以及結語的劉世偉建築師，現場還有從各地來的貴賓：從嘉義來的人力公司代表官文傑先生，從新營來的消防設備士沈裕堂理事長，從桃園來從事紙質衣服的洪先生。

我還要介紹我非常敬重的一位將軍，王燕軍將軍，他是李前總統的辦公室主任，他也是福和會的創始人之一，我們第一次開會時是由他做東請大家吃飯，當時李前總統也很支持福和會的成立。

今天謹代表福和會向大家致謝，感謝各位今天的參與。

引言：國際缺工嚴峻

主講：科技新報總監 藍弋丰



歡迎各位貴賓今天來參加我們福和會勞動力國是論壇，我們主張勞動力鬆綁，這個問題已經講了很久，今天全台灣最了解勞動力問題的林處長在這邊，所以不班門弄斧，台灣的詳情請林處長來說明，我主要講國際問題。

在開始之前，先離題一下，我們講到勞動力

的問題的時候，很多勞團傳統的主張說：不要引進外勞，他們會與國人搶工作。這是一個迷思，也是錯誤的觀念。

我用一個經典的案例來跟大家說明，美國的「瓊斯法案」(Jones's Act)是在 1920 年開始，這是一個保護主義的法案，我們剛有提到勞團擔心外

國人會來搶本國人的工作機會，這就是一種保護主義的想法，但是，這樣的想法，對不對呢？

從 1920 年到現在已經超過 100 年，「瓊斯法案」中規定美國國內的航運只能由美國籍船隻負責，需要 75%美國製造的船隻，船員也必須有 75%美國人，公司股權有需 75%屬於美國人所擁有，符合這種情況才能負責美國國內港口之間的船運運輸，看起來是保護的滴水不漏，因此，這一百多年來外國人都無法搶走美國國內市場，照理說，美國的航運業應該會發展得很厲害，事實如何呢？

讓我們來看看現在世界航運的排名

Rank	Company name	Headquarters	Total TEU	Ships	Market share
1	MSC (Mediterranean Shipping Company)	Switzerland Italy	4,471,789	690	17.4%
2	Maersk	Denmark	4,264,693	732	16.6%
3	CMA CGM	France	3,305,667	581	12.8%
4	COSCO	China	2,882,156	465	11.2%
5	Hapag-Lloyd	Germany	1,760,591	248	6.8%
6	Evergreen Marine Corporation	Taiwan	1,580,977	204	6.1%
7	ONE (Ocean Network Express)	Japan	1,498,154	201	5.6%
8	HMM Co. Ltd.	South Korea	818,075	76	3.2%
9	Yang Ming Marine Transport Corporation	Taiwan	685,189	93	2.7%
10	ZIM (Zim Integrated Shipping Services)	Israel	514,579	138	2.0%
11	Wan Hai Lines	Taiwan	428,937	155	1.7%
27	Matson	United States	66,563	29	0.3%

第一名是地中海航運公司，屬於瑞士、義大利；第二名是快桅集團，丹麥公司；第三名是法國的達飛輪船；第四名是中遠海運集團；我們再往下看可以發現台灣航運很了不起；第六名是長榮海運，第九名是陽明海運，第十一名是萬海，那大家看到我們台灣在前十一名就有三家公司入榜，而被保護了 100 多年的美國航運公司，排名第 27 名全球市佔率只有 0.3%。

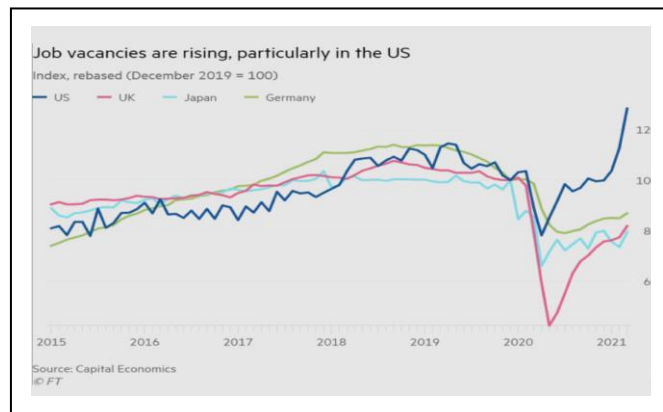
我們想想看美國的市場那麼大，造船業也很了不起，他們可以建造航空母艦，世界最先進的造船技術都屬於他們，那為什麼會這樣呢？其實就是因為保護主義，造成這種狀況。

我舉個簡單例子，《科技新報》是一個新創公司，2013 年才成立，我並不是創始員工，半年後

才進去，進去的時候是第四位員工，我是台中人來台北找工作，我相信有一半台北就業者是從中南部上來找工作的，今天如果有一個台北市長說：藍弋丰你是台中人，來搶我們台北人的工作，禁止我在台北上班，那會發生什麼事呢？《科技新報》可能就沒有我這第四位員工，而且我不是普通員工，流量第一名的文章，高達 144 萬流量，是我寫的，所以同仁他們叫我「藍百萬」，第二名流量的文章才十幾萬。

我的加入讓《科技新報》有所成長，目前已有二十多位員工。也就是說，我身為台中人來台北找工作並不是搶了台北人的工作，而是在台北創造更多的工作機會。我用這個故事來說明保護主義的想法是不對的，我舉「瓊斯法案」的例子來說明，為今天的論壇做一個定調。

過去關於勞動力的問題似乎只是台灣自己的事情，在場的官先生也長期在講外勞問題是我們國內左派、右派、勞運與企業互相角力，可是現在我們多了國際上的因素。



我們來看圖表中這四個國家的職缺數，從圖表中我們可以看到職缺的人數逐漸上升，在 COVID-19 疫情發生時，職缺數才往下降，可是我們看美國從 2021 年開始職缺數已經遠超過疫情之前，其他三個國家在 2021 年的時候還沒有這種現象，其實到現在職缺數也已經開始往上飆升，其實在疫情之後全球經濟復甦的情況下，現在面臨的是全球性的缺工問題。

我們現在先看我們最友好的日本，日本國際

協力機構與外務省 2021 年的報告，日本也跟台灣一樣有少子化問題，他們在疫後經濟復甦時也出現缺工現象，所以他們預估到 2040 年面臨缺工問題，外國勞動力必須增加三倍，達到 674 萬人，才能夠達成日本經濟成長目標，設在 1.24%，其實這個數字是非常保守的目標，即使如此，他們都需要增加 674 萬的外國勞動力。

因為日本認為現在經濟不佳，因此日本央行採取了比較寬鬆的政策，相對於全世界都積極在升息，日本的寬鬆政策導致日幣嚴重貶值，讓想去日本旅遊的朋友都很開心，他們原本希望藉著日幣貶值可以促進出口貿易與觀光，但是因為缺工問題導致出口貿易量無法增長，產能無法擴大，甚至觀光也因為旅館業大缺工，有 73% 的旅館短缺正職員工，也因為缺工導致無法提供好的服務或是服務品質下降，網路上出現許多負評，因此日本首相岸田文雄也提出因應政策要尋求外國人才，許多國家都面臨同樣的問題。

接著我們來看德國的狀況，德國以工業聞名的國家，他現在有 43% 的製造業有人力短缺的問題，缺乏技術性工人，其中包括我們都知道的馬牌輪胎，他們缺工 2500 人。

英國到 2022 年 5 月已經缺工 130 萬，加拿大也缺工 100 萬人，缺工不僅造成經濟問題也造成居住問題，因為加拿大的房地產在疫情之前就上漲很多，如今因為缺工，造成住房供應短缺，使房價高漲的問題更嚴重，針對這個問題我們今天也邀請到黃教授來告訴我們營造業缺工的問題，對居住以及國家建設所造成的重大影響，依照安大略省的預計，到 2030 年的時候他們新增的家庭數會超過興建的房屋數，也就是將有家庭面臨無房屋可住的狀況，這對住房問題造成很大的影響。

同樣的狀況發生在愛爾蘭，財政顧問委員會說，愛爾蘭需要增加 15 萬以上的工人，西班牙缺少 50 萬，因為缺工導致十家公司有七家推掉合約，

建築工人的年薪漲到 2.4 萬歐元，而原本西班牙的收入在歐洲是屬於比較低的。

除了歐美之外，亞洲的新加坡也一樣，過去我們都羨慕他們的國家有很好的社會住宅政策，現在也因為疫情期間外勞無法進入新加坡工作，嚴重缺工造成新加坡的建設停擺，住房問題嚴重加劇，空屋率從 7% 降到 6%，我們可能以為 6% 的空屋很足夠，事實上這樣的佔比表示一有房屋釋出，就會立即被租走，也因此有許多人租不到房子，導致房租價格高漲到這 7 年的新高，2021 年比 2020 年漲 9.9%，預期今年 (2022) 還會再漲 8-12%，導致新加坡的租屋族叫苦連天。新加坡當然也不只缺營建工人，各行各業都有缺工現象，連醫療人員也一樣，所以他們已經開始從印度雇用醫師到新加坡。

接下來我們看法國的狀況，目前法國正在大罷工，從核電廠到煉油廠全部缺工。另外在法國跟罷工無關的就是醫療人員的缺乏，從 2020 年疫情開始就出現醫護人員不足的狀況，我們就醫需要住院時可能會聽到醫院沒有床位，那個我們沒有受醫學訓練的朋友可能會想說，那就買一張床進去就有了，但醫院的床位，不是指一張物理上的床就是可以了，醫院床位必須搭配醫師跟護理人員的量能，他們能夠隨時去照顧並處理病人的狀況，所以病床數量是必須搭配醫護人員的人力資源，才是有作用的床位。所以雖然我們有物理上的病床，但若醫護人員不足，也無法收治病人住院。因此法國在 2020 年的時候醫院關閉了 4900 床，2021 年又再關閉了 4316 床，醫護缺工造成醫療資源受到非常嚴重的影響。

從剛剛開始我們就提到歐美先進因為少子化早就面臨國家缺工的問題，我們一直以為泰國、越南、菲律賓是輸出移工的大國，事實上現在這些國家也出現缺工的現象。

目前泰國自己本身的分析是他們的製造業短缺 50 萬勞工，我們原本認為泰國是我們的外勞來

源，如今他們自己也短缺 50 萬外勞；而越南估計第一季缺工 12 萬人，職缺率達 10%，前面提到英國缺 130 萬勞工，職缺率是 4.3%，他們已經認為這是全歐洲最高，可是越南的職缺率卻更高達 10%。

越南缺工原因是來自美中貿易戰，因此非常多的製造業從中國轉到越南去，加劇越南缺工問題。所以現今越南本身都已經缺乏勞動力，我們更不可能期待會有越南移工來到台灣。

再看馬來西亞，他是全世界第二大棕櫚油輸出國，第一大是印尼，我們過去以為馬來西亞有非常多的人想到台灣來工作，包含演藝人員也有許多學生的到台灣留學，事實上馬來西亞是非常仰賴印尼的外勞，所以他們的棕櫚油產業在疫情期間就短缺了 12 萬外勞，減少了 300 萬噸的收成，損失高達 40 億美元。



這張圖的右側是他們為了減少勞工需求而設計了一個外骨骼支架讓原本需要兩個人做的事，可以減少成為一個人來做，用這樣的技術來減少勞工的需求。

不止在棕櫚油業，他們的製造業短缺 60 萬外勞，營造業短缺 55 萬，連他們的半導體業都短少 1.5 萬的外勞。我們來看手套製造業，全世界最大的手套工廠就是在馬來西亞，現今他們的手套製造業缺少 1.2 萬勞工，估計造成的損失是 7 億美元，為了補足嚴重的勞工問題，現在馬來西亞

政府出面跟孟加拉談妥要引進 1 萬名外勞補足缺工。過去我們都認為東南亞的國家是勞工輸出國，如今他們自己都缺外勞。

有兩則國際新聞，其中一則就是提到過去馬來西亞從印尼引進外勞，而今印尼卻反應馬來西亞對待印尼勞工福利條件不佳，一度禁止印尼勞工前往馬來西亞，造成馬來西亞嚴重缺工問題，經過談判協商之後印尼才答應重新提供給勞工跟給馬來西亞。

菲律賓大概有 100 萬的勞工在沙烏地阿拉伯，菲律賓外勞大概佔沙烏地阿拉伯外勞的五分之一左右，過去菲律賓外勞在沙烏地阿拉伯是任勞任怨，但是現在他們提出抗議，重新跟沙烏地阿拉伯談判獲得滿意解決方案，才願意重新提供勞動力給他們。

從以上的案例我們可以發現過去的勞動市場是買方市場，如今已轉變為賣方市場，勞工輸出國的發言權越來越大，因為大家都搶著需要勞工，讓勞動輸出國有更好的談判籌碼。



因為全球缺工的狀況越來越嚴重，使得過去對外勞非常保守的國家也開始思考如何增加移民、移工，以日本而言，岸田首相也正在研擬新的移民政策改革；德國將立法讓工作滿三年的技術移工，可以入籍德國；加拿大則是讓畢業生找工作的期間可以延長到 18 個月；新加坡則推出特殊的五年簽證，讓配偶也可以在新加坡工作，希望藉此能夠留住人才。澳洲則是把永久移民的額度增

加到 3.5 萬，未來也將會繼續增加，紐西蘭也暫時鬆綁移民規定，他們預計明年要吸引 1.2 萬名勞力來填補人力缺口。

以色列的製造業缺工 1.4 萬人，過去巴勒斯坦人對以色列而言是麻煩製造者，但是因為以色列也面臨缺工問題。便開始增加巴勒斯坦人的工作簽證 3500 個名額，而過去的名額只有 12,000 名，可說增加的比率非常高。

我們從全世界這麼多國家的狀況可以知道目前全世界的趨勢跟過去有很大的不同，我們以為只要趕快開放勞動力就會進來，實際上並非如此，所以我們就必須在政策上更積極，與產業界、學界、政界大家一起努力，這是我們福和會舉辦勞動力論壇的原因，我的引言就先到此結束。接下來邀請國發會人力發展處林至美處長今天特別來為我們做主題演講。

主題演講：台灣勞動力發展

主講：林至美處長（國發會人力發展處）



林理事長、各位專家、學者還有各位先進，大家好！我真的非常佩服福和會有這樣的願景為勞動力這樣這麼重要的議題舉辦一系列國是論壇，也非常榮幸受邀針對這個議題先做一些背景的分析。我的圖表內容比較著重於趨勢上的分析，希望這樣能夠幫助大家更了解這個議題的背景，以利於後續的議題，不論是農業、營造業或製造業的缺工問題可以更深入的討論。

我今天的簡報分為幾個部分：

壹、背景說明。就是針對勞動力稍作說明；

貳、台灣人口趨勢。勞動力與人口有密切的關係，我們在 8 月份有一個最新的人口推估及趨勢報告，在此簡單介紹；

參、台灣勞動力現況與未來。對勞動力的現況跟未來再做一個說明；

肆、台灣勞動市場面臨之課題及挑戰。

我今天不會有太多的論述關於政策，因為主辦單位有說這次要先了解整個情勢，我想身為政府代表很難不提到政策，針對問題我們一定有一些對策要去解決，不過我今天大概只會稍微帶過。

壹、背景說明

勞動力是我們生產的五大要素之一，五大要素中關於人就包含人力、人才，佔其中兩項，所以它真的很重要。我們常聽到缺工，對業界而言最重要的兩項就是：量跟質，他們提到每年的畢業生量就不足，也說他們的技能不符合業界的需​​求；但是我們從提供勞務的求職者的反應來看，他們認為薪資過低、工作環境不佳。雙方需求的確有產生落差，造成失業，或業者找不到人。

二、勞動力與人口數密切相關

➢ 勞動力係指15歲以上可以工作之民間人口，包括就業者及失業者

➢ $\text{勞動力} = 15\text{歲以上民間人口} \times \text{勞動力參與率}$

年別	15歲以上民間人口 (千人)	勞動力參與率 (%)	勞動力 (千人)
2011	19,253	58.17	11,200
2016	19,962	58.75	11,727
2021	20,193	59.02	11,919

總人口=0-14歲幼年人口+15-64歲青壯年人口(工作年齡人口)+65歲以上老年人口

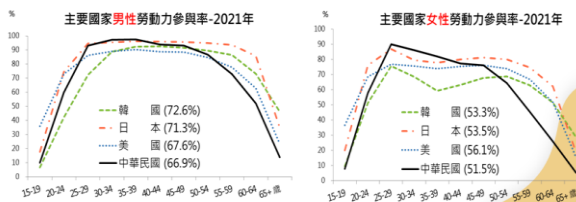
勞動力指的是15歲以上可以投入工作的人口，從上面圖表中的數據我們可以看到，這十年來15歲以上的人口還是有增加，勞參率也不斷提升，我們的勞動力其實是增加的，而目前缺工的原因就是因為勞動生產需求更大。

我們預估未來的勞參率還是會不斷提升，目前大概是高於59%，我們預估會提升到60%，但它還是會有極限。

三、性別及年齡別勞參率

➢ 女性勞參率低於男性勞參率

➢ 中高齡勞參率偏低



我們想提升勞參率的困難有幾個因素：從上面圖表上可以發現，我國勞動人口男女性的比例與外國有所不同；我國青年投入職場的年齡比較晚，現在許多人讀到碩士、博士才開始工作，我們的青壯年人口數並不輸給其他國家，但是到了中高年齡層的勞動人數就不如外國；年輕女性也是因求學而比較晚投入勞動市場，很多國家女性就業的年齡曲線是一個M字型，他們的女性在婚育之後短暫離開勞動市場，但是他們蠻容易回到勞動市場，可能由於他們有好的育兒福利或是彈性的工時、友善的職場等等，但是我們的女性到

了中高齡可能就面對照顧幼兒之後，接下去要照顧老人的情況所造成的問題而無法重回職場。

勞動力供需會產生缺口，就是因為需求較高，勞動力供給無法滿足，供給是受到人口以及勞動意願的影響，我們的勞動供給除了本國人之外，現在也有專業人才以及移工，我們的專業人才已經增加到5萬，之前移工人數最高曾經達到75萬，這兩年因為疫情以及邊境管制目前台灣的移工人數大約71萬人，這兩類人加起來其實只佔我國勞動力的百分之5。

還有另外一個現象，就是我們有很多的到海外工作的人，兩年前更高達七十多萬，也是因為疫情的關係，許多人回流，目前根據主計處的統計，在海外工作的人數大概是五十萬人，在有增有減的狀況之下，我國的勞動供給目前是這個狀況，後面我會再繼續說明。

勞動力的需求量會變動，尤其是會受到景氣以及國際情勢所影響，跟產業的類別與發展也有關聯，例如半導體產業一直需要大量的人員，但有一些產業可能因為面臨轉型或是逐漸沒落減少需求。個別的廠商之間人力需求也會有差異。接下來我要說明跟勞動力最相關的人口狀況。

貳、台灣人口趨勢

我們都知道台灣少子化的問題非常嚴重，今年的總生育率預估是0.89，前兩年都是0.99，今年的生育率可能是因為疫情，再加上今年是虎年，生育意願也受影響而低到0.89，我們預估2023~2024年可能會增加到接近1，這個現象讓我們看到我國的出生人數是不斷下降，今年大概只有13.9萬，過去我們的年出生數是從20萬人、降到19萬、18萬逐漸遞減，一路下滑，這個數據讓人慌目驚心。

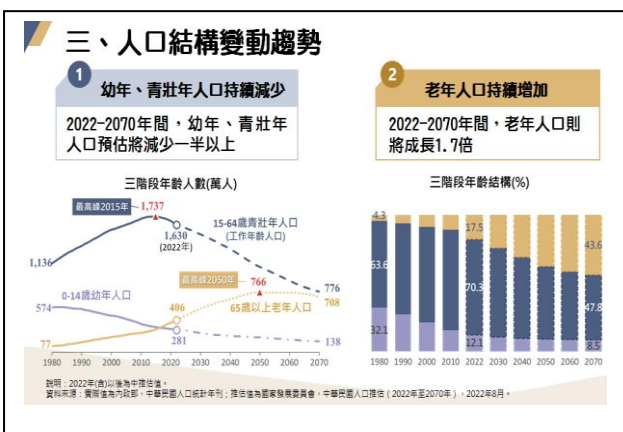
出生人口的減少並不是推動一些政策就可以有效改善，出生人口減少會影響許多層面，例如入學人口數、大學畢業生人數，未來也會影響成

為年輕夫婦的人數，接著又會影響到下一代的生育數。

我們沒有想到人口趨勢的下滑會這麼快，可能也是受到 2020 年發生疫情所造成的影響。我國的人口在 2019 達到最高峰（2360 萬），總人口包含自己國人以及移民，這兩年因為疫情造成人口負成長，產生極大的缺口，雖然我們預估未來兩年出生率會微幅上升，但是應該不可能超過 2019 年的人口最高峰。

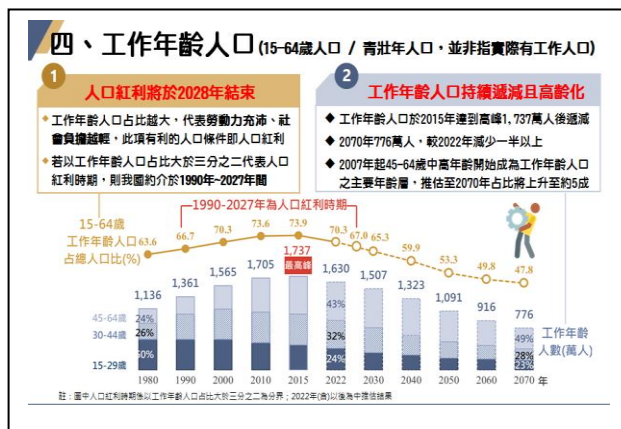
少子化問題會讓我們的人口快速下降，以推估的數據，到 2070 年，我國人口數將持續降到 1622 萬人，大約是現在人口的 7 成，如果我們沒有更有效的政策增加人口，未來的人口趨勢應該就是這樣。

除了總人口數之外，我們也關心人口結構的變化，人口結構分為 3 個年齡層，首先是 14 歲以下的幼兒人口，接著是 15 歲到 64 歲工作年齡人口，或稱青壯年人口，這也是我們最看重的人口，再來是 65 歲以上，不是說 65 歲以上就不屬工作人口，而是採取一般的定義，因為目前 65 歲以上的人口勞動參與率比較低。



台灣目前的工作人口數不斷往下走，而 65 歲以上老人年口則不斷上升，從三階段年齡結構圖表上我們可以看到目前約有七成的青壯年，但是到了 2070 年將不到一半是青壯年，我們接下來往後看，一樣可以發現，那時候人口結構是以 45 到 64 歲的人居多，也就是人口老化的現象，這也是

將來我們要關注的勞動力問題。其實目前中高年齡國人大部分都很健康、有經驗，只要我們的市場做一些調整，應該讓中高年齡的人口也能成為可用的勞動力。

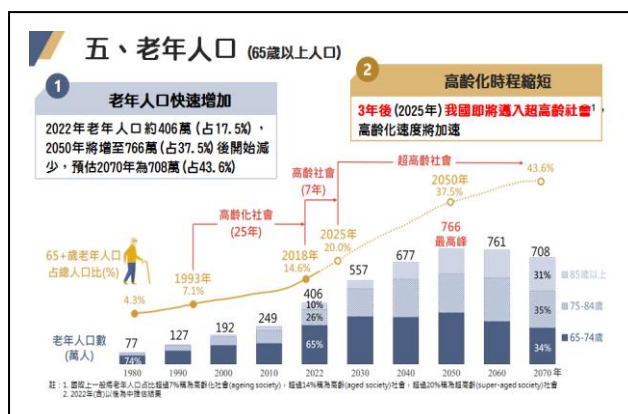


上面這個圖表有特別提到一個名詞叫「人口紅利」，「人口紅利」的定義是：工作年齡人口佔比越大，代表勞動力充沛，社會負擔越輕，此項有利的人口條件即人口紅利。若以工作年齡人口佔比大於三分之二代表人口紅利時期，例如一對夫妻扶養一個孩子，這樣的人力表示很充沛，尤其我們以 15 到 64 歲為勞動人口的主力，若是這區間佔比低於 3 分之 2 (66%)，就會感覺勞動力漸漸缺乏。

從上面圖表中我們看到 2022 年的工作年齡人口佔比是 70.3%，我國在 1990 到 2027 年為人口紅利時期，現在已經過了高峰期，未來的預估是逐漸遞減，到 2028 年將會降到 66% 以下，也就是將會低於人口紅利。其實現在有許多國家的狀況已經低於人口紅利，而我們面臨的狀況是人口紅利快速下降，我們的因應時間緊迫，未來將會更艱困。

下一張圖表是提供老年人口的狀況，我們前面已經提到台灣的老年人口不斷的增加，老年人口佔比超過 14%，就是高齡社會，現在我們的老年人口約佔 17.5%，2018 年我們就已經進入高齡社會，從圖表當中看到，預估在 2025 年老年人口會達到佔 20% 以上，台灣即將進入「超高齡社會」，很多先進國家早已經是超高齡社會，只是未來的

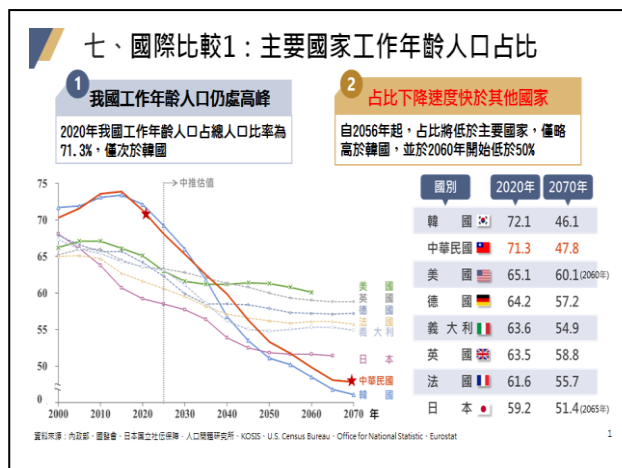
幾十年，可能各國的變動會不太一樣。



老年人口不斷的增加，青壯年人口減少，造成最大的負擔比例就是扶養比(扶幼比+扶老比)。我們在勞動市場工作就是希望賺取所得扶養家庭，不管是照顧幼兒或是照顧長輩，未來的扶養比會大幅增加，以扶老比增加最大，因為少子化，扶幼比會減少。我們的扶養比在2012年來最低點34.7，未來隨著老年人口快速攀升，扶養比將持續上升到2070年達109.1。

目前台灣是四個青壯年扶養一個老人，負擔看起來還好，等到2070年就變成幾乎是1比1，一個工作人口就要顧一個老人，這樣的比例將會造成青壯年嚴重的負擔，也會影響到勞動市場上的工作，青壯年的薪資所得若無法兼顧到同時照顧長輩及照顧小孩，會嚴重影響生育的意願，對於父母親的照顧也很有限，雖然現在許多的長輩都有自己的儲蓄，但這種情況讓我們非常憂心，若未來無法提升生育力，擴大勞動力，或無法提高薪資所得，工作型態無法更優質，都是我們要面對的問題。

下一張圖是2020年的國際比較，我們在2020年跟韓國的狀況很接近，當年我國工作年齡人口占總人口比例是71.3%，韓國是72.1%，其他各國雖然比我們低，但在未來他們的工作人口佔比是以緩降方式呈現，但我們卻是快速下滑，這表示我們要因應這個問題的準備時間非常的急迫，這將是一個很大的挑戰。



我國目前老化程度較其他國家低，法國、德國、義大利與日本的老年人口佔比在2020年都比我們高，到2070年法國、德國與義大利都還可以保持在兩成多，而我們的老年人口占比預測將高達四成以上，這的確是我們必須要面對跟處理的問題。我們希望老年人口一方面可以有生產力，一方面也能夠健康，減少社會的負擔以及醫藥的支出。這是我就台灣人口方面的問題所做的說明。

參、台灣勞動力現況與未來

一、勞動供給面：現況及未來變動趨勢

#勞動力增幅減緩且更趨高齡化

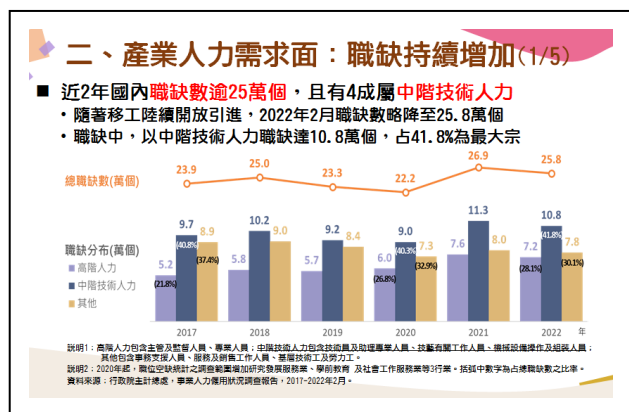
我先從勞動供給面來看，我們做了一個未來十年的推估，預測到2030年的狀況，從圖表中看到，15歲以上人口，不包含外勞及專業人才，只統計戶籍人口，乘以勞參率，2021年我國的勞動力有1192萬人，到2030年，45歲以上人口會增加，勞參率也還是增加，勞動人口預估有1223萬人，但我們也可以發現因為少子化的關係，成長幅度非常的少，而且未來會往下走。

二、產業人力需求面：職缺持續增加

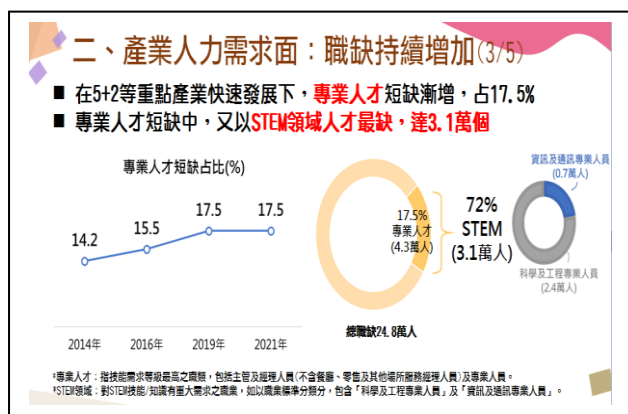
#近兩年國內職缺數超過25萬，且有四成屬中階技術人力

主計處每年2月跟8月都會做職缺狀況調查，

下圖中以 2022 年 2 月份的統計數字來了解現況，官方調查職缺數是 25.8 萬，2021 年因為疫情，造成職缺數增高，今(2022)年因為逐漸開放，邊境管制放寬，缺工問題有稍微好轉，但仍缺工 25 至 26 萬之多，調查中做了職缺分佈圖，發現中階技術人員缺工數最多，再細分職類，可以觀察到技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員，以及專業人員都缺工 6.3 萬是最多，當然基層的技術工及勞力工、事務支援人員也都缺，但最重要的缺工還是在中階技藝有關的工作。



在 5 加 2 產業和 6 大戰略核心產業快速發展下，其實我們所需要的都是產業中屬關鍵地位的專業人才，不管是生醫科技、綠能、半導體或者是一些精密製造等等，以 STEM 領域（科學及工程專業人員及資通訊專業）人才需求最多，從以下圖表可以看到專業人才的需求當中 STEM 領域的人才需求佔了 7 成。目前半導體、5G、物聯網、電動車的發展都是需要這類理工、科技背景的人才，若缺少這類人才會阻礙國內產業的發展。



科技相關背景的人是台灣未來發展的主力，我們這幾年為了培養相關領域人才推動了招生人數、師生比等相關的放寬政策，希望盡量培育 STEM 領域專業人才，從圖表當中我們可以看到培育相關領域學生人數及佔比有增加，不過因為受到少子化影響，雖然佔比提高但學生人數減少，培育出的人數還是不足。這裡面也有兩難，難道所有的年輕人都要往 STEM 領域發展嗎？其他關於商業、金融、藝術等領域也都需要人才，這讓我們想到 STEM 的部分可能要引進更多外籍的專業人士來彌補，讓國人往自己的興趣去發展，在各行各業都提升數位能力。

#以行業別觀察，顯示職缺數以製造業 10.7 萬最多，其中又以電子零組件製造業的職缺為 2.6 萬居首。圖表中缺乏農業方面的統計，但是營造業方面的缺工統計雖然比 2021 年少，但是仍然缺工 2.49 萬人，醫療保險及社會工作服務方面也缺工 1 萬多人。

三、未來產業人力供需推估

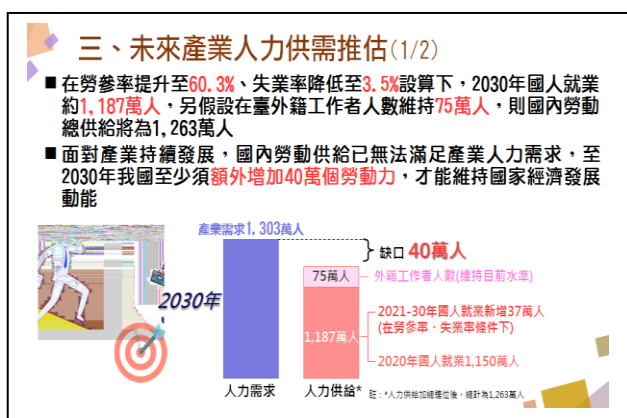
我們推估未來十年勞動市場需求與供給的未來趨勢。推估之前，我們需要先設定每年的經濟成長率（3%），不同業別的產值未來的成長（製造業 4.1%，服務業 2.4%），作為我們推估未來產業人力需求的假設，在這些假設條件之下，我們預估在 2030 年需要 1303 萬的勞動力，若我們產業發展的更好，這樣的數字算是保守的估計，若在前端科技的產業發展的更好，對人才的素質以及高科技人才的需求，可能需要的更多。

在需求面我們也需要做些假設條件，就是要提高勞參率，我們的目標是 60%，這也必須要透過許多努力才能達到，若要提高勞參率，就要提高婦女的參與，好好運用中高年齡層，讓相關中高年齡層的方案順利推動，年齡歧視減少，這樣才能達到我們希望的勞參率提升到 60.3%，這是一個非常挑戰性的目標。

目前我們的失業率是 3.8%，希望未來能夠維

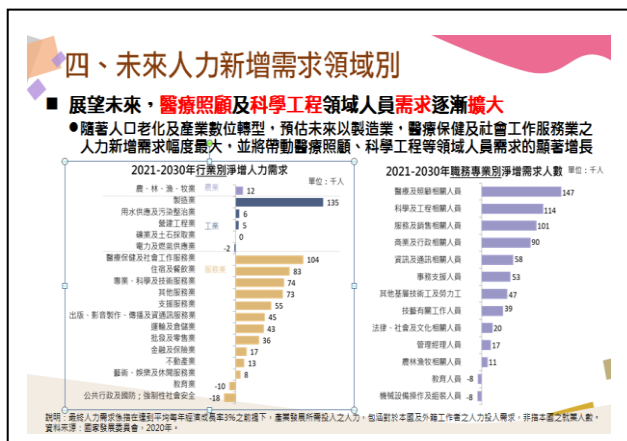
持在 3.5% 設算，整體的勞動市場而言，我們的勞動力還包括外勞，我們的假設資料推算 2030 年國人的就業人數約 1187 萬，假設外籍專業人才還所有工作者可以維持在目前的水平有 75 至 76 萬人，跟 2030 年預估產業的需求人力是 1303 萬人，這樣子我們的人力需求缺口就是 40 萬人。

這樣估算是根據我們先前做了很多的假設，就是要能提升勞參率，加強媒合的工作，讓大部分的人都能夠找到適當的工作，降低失業率，在這樣的情況之下還有 40 萬的缺口，那這 40 萬的缺口該如何補足呢？



四、未來人力新增需求領域別

我們另外做了一個十年的推估，研究未來哪些行業跟領域需要的人力會是最多，從下圖中我們可以看到因為人口老化以及產業數位轉型，預估未來會以製造業、醫療保健以及社會工作服務類的人力需求增加最多，因此未來會需要更多醫療照顧、科學跟工程的等領域人員。

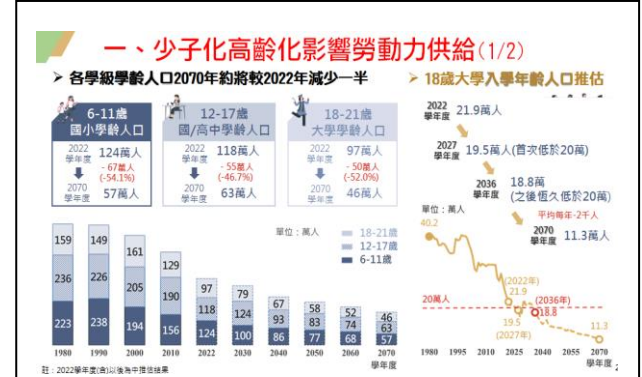


肆、台灣勞動市場面臨之客題及挑戰

針對以上所提到的種種問題，我把它歸類出幾個議題：

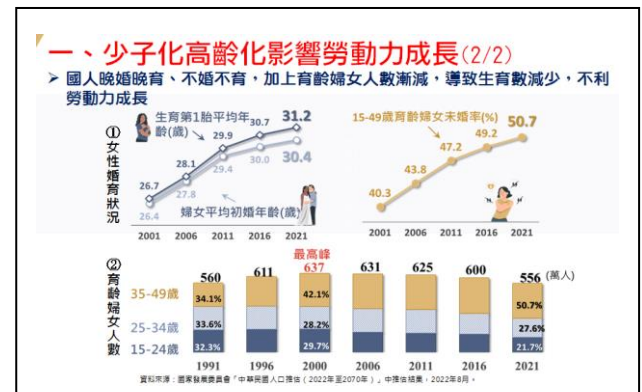
一、少子化高齡化影響勞動力供給

第一個最重要的還是要提高生育率，這是所有問題的根本，雖然目前推動的政策好像沒有什麼實質的效果，縱使無法提升，至少也不能讓情況惡化，否則對我們國家的將來會造成更嚴峻的問題。前面有講到雇主覺得畢業生太少，因為雇主還是喜歡雇用剛畢業的學生。



從上圖我們看到 2022 學年度大學入學人數是 21.9 萬，到 2027 學年度將低於 20 萬，之後人數是一路下滑，最壞的估算是到 2070 學年度進大學的人數只剩 11.3 萬，為現今人數的一半。

少子化的問題很難解決，政府已經投入非常多的努力、經費跟計畫，包含「0 到 6 歲國家一起養」，花了上千億的預算，從各個層面去鼓勵生育，推出生育補助、育兒津貼，不斷加碼，托育環境公共化，加上配套措施有社會住宅、人工生殖等等，但這些補助政策看起來效果都不佳。



我們從現實的狀況思考原因，可以發現國人晚婚晚育、不婚不育的現象很嚴重，加上育齡婦女人數漸減，導致生育數減少，不利於勞動力的成長。從上圖我們可以看到 15 到 49 歲育齡婦女的未婚率高達 50.7%，而生第一胎的平均年齡是 31 歲，雖然我們預估婦女到 49 歲都還是可以生育，在第一胎就比較晚生，生第二胎的醫院就可能降低，生第三胎的機會就更少。

過去的婦女二十多歲就結婚，大部分在三十歲以前就能生育三胎或四胎，現在普遍的晚婚也造成晚生，進而影響到生育數，若是沒有解決，讓情況繼續惡化，未來的育齡婦女人數不但大幅減少，晚婚晚育，不婚不育的現象，必定讓我國少子化問題會更加嚴重。政府為了避免這種狀況不斷加碼鼓勵國人結婚、生育，但關鍵還是在國人對婚育的觀念。

二、開發本國勞動供給不易

勞動市場也有面對一些就業問題包含青年、女性以及中高齡的就業問題。

女性人力資源開發不易，是因為女性因為婚育退離職場的比例很高。我國的女性在大學畢業和研究所畢業的勞參率比其他國家高，沒有結婚的女性一般不受影響，但因為結婚和生育，使女性可能會因為養育成本高，或者是養育品質讓婦女不放心，而退離勞動市場，即使因為留職停薪重新返回工作崗位，在公家機關可能福利較佳，但是在私人公司任職的女性常會出現職場與家庭難以兼顧的難題，因此照顧幼兒是一個門檻，等到孩子長大又面臨照顧家中長輩的問題，婦女離開勞動市場要再二度就業，也必須因應現代產業變化快速，希望二度就業的婦女就必須提升職能。這些都是造成女性想要重返職場的極大挑戰。

中高齡的人力所面臨的就是就業障礙，其中包含年齡歧視，體力、眼力衰退，能從事的工作受限，以及數位能力的落差，職能不足等問題。

年輕人所面臨的就是因為延後畢業投入職場晚。過去大部分的年輕人都是 22 歲和 23 歲就投入職場，現在許多年輕人求學時間延遲長，甚至到 30 歲以後才投入職場的人比比皆是，也因為投資在求學過程增加，期待的工作也會要求比較高，能找到適合滿意的工作反而減少，如果他所學的專業領域並非市場上需求最多的行業，或是因產學落差，這就必須加強產學合作來解決問題，另外英文力及數位能力也是現在的工作不可或缺的條件。

三、提升勞動力素質及競爭力

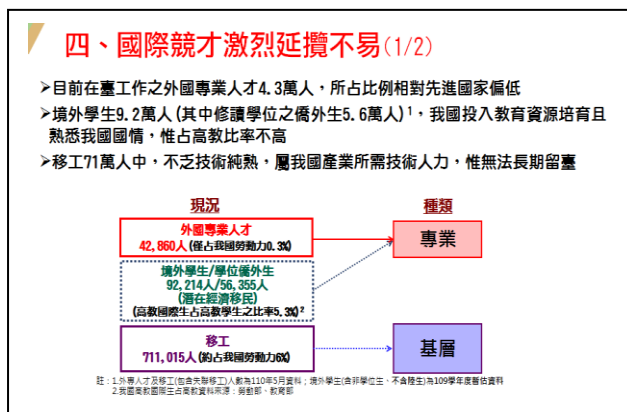
這個議題是針對年輕人，提升素質就是要強化他們能力，這樣即使人少，若一個人可以做兩個人的工作，也沒關係，就像之前所說人機協力，透過機械或生產自動化提高產能，這也是一個很好的解決方式。

而 STEM 領域【指科學（Science）、技術（Technology）、工程（Engineering）及數學（Mathematics）四類學科】的人才是最能夠從事關鍵產業的人才，更由於現在我們面對的是國際市場，英語能力及國際視野是各行各業人才必須具備的基礎能力。還要透過擴增高等學校培育產能加強產學合作，讓所栽培的人才符合產業的需求，避免學用落差。若我們能有效提升人才素質，讓他們符合產業需求，也能有效紓解產業勞動力不足的壓力。

四、國際競才激烈延攬不易

針對前面提到，我們未來有 40 萬的勞動力缺口，目前的政策已經研擬一個移民的方向來調整。我們先來看目前外籍人才的來源，從簡報中看到的是專業人才數是 4.3 萬人，這幾年因為我們推動一個外籍人才的專法，鬆綁許多外國人在台灣工作的規定，也提供他們許多的誘因，所以人數成長到 5 萬，這條路我們會持續努力，不過專業人才也是各國都在爭取的對象，不過我們的薪資待遇偏低，除了半導體產業的待遇可以跟國外競爭，

有些業別的待遇在專業人才的眼中看來的確不如其他的國家，不過有很多外國人來到台灣，除了薪資考量之外，也有受到其他因素的吸引力，例如有外國友人認為台灣是最宜居的國家，還有他們喜愛台灣自然環境、台灣的民主……等因素，不過這樣的人比例還是算少數。



我們希望國際學生能夠留下來，現在各國都在搶年輕國際學生，目前我國境外學生 9.2 萬，其中可以留下來工作的是修讀學位的僑外生，約有 5.6 萬，但與國際相比，我國國際生受高等教育比率偏低，我們台灣有許多教育資源是極佳的利基，我們計畫讓未來的國際生數量能夠有 3 倍成長，因此在政策上我們就計劃開放，例如：過去針對國際生的語言要求必須有 A2 程度才能來到台灣讀書，現在教育部做了一個很大的改變，就是讓國際生先到台灣來學習語言，一年之後再做測驗，達到 A2 就可以申請學校入學，來到台灣學語言比留在本國學習效率更高，今年 4 月開始推動的「國際專班」，就已經使國際生數量增加好幾千人。

我們除了讓國際人才容易進來，也要讓他們容易留下來，為此我們也做了一個很大的改變，過去要讀到大學（需讀四年）畢業才可以留下來工作，現在改變就業服務法之後，只要是副學士（讀兩年，如二技）也可以「評點制」留下來，過去的海青（海外青年）班是沒有學位的，因為讀四年書對他們而言太久了，如今只需要讀兩年得到副學士就可以留在台灣從事技術工作，甚至

有找到更好的專業工作，讓更多國際生可以進來，留用，並且針對我國缺工較多的產業來開班。

另外，在移工上我們也做比較大的轉變，很多產業都希望我國開放更多的外勞，但藍總監也有提到過去的人力來源國，現在也成為人力需求國，勞動部也有提到他們正不斷尋找新的人力來源國，因為有些過去提供移工來台灣的國家漸漸有限制的政策。我們認為最好的政策就是把移工變為移民，過去我國規定產業移工來台最多十二年，看護工最多十四年，今年 4 月起，我國也做了一些調整，如：提高薪資，並通過技術認定，確定他的專長是我國所需要的技術人力，之後便可以轉換身份為中間技術人力，接下去可以累積他的居留，五年之後可以申請永居，不再像過去來台年限一到，就必須離開台灣。根據勞動部統計，目前已經有一千多人申請成為我們的中間技術人員，就像過去日本等國家有開放技術移民，台灣的就業服務法過去並沒有中間技術人員，但現在我們可以從目前的 71 萬外籍移工中，篩選出我們所需要的優秀中階專業技術人才，讓他們留下來，因此，勞動部定下了目標，希望在十年後可以達到所定的十多萬技術人才留下來的目標，這是一個非常有挑戰性的目標。這個政策的優點是再來源國日益減少的狀況下，我們讓原本必須離開的移工有機會留下來，尤其是我們的產業若是很值得繼續發展，我們就讓已經熟練技術的移工留下來，而不是離開台灣為其他國家所用，反而成為我們競爭對手國的幫手。

我們現在移民政策的改變，就是持續鬆綁雇用外國人才的相關法規，對外國人有友善的工作規定以及居留的環境，加強雙語政策提升英語能力，國發會一直在強化這方面的服務，例如協助外籍人才銀行開戶或是協助解決他們在資金轉匯上遇到的困難，將所有的問題匯整，再跟相關單位協商，希望幫助外國人來到台灣不論是工作或創業，都能夠感受到台灣是一個值得居留的地方，在此地生根；另外就是持續努力放寬僑外生留在

台灣的工作規定，以及留用技術移工轉換成移民，也就是所謂留才久用方案，在今年 4 月底已經核定。以上這些就是我認為必須積極去，做來補足未來的人力缺口。

伍、 結語

我們的勞動力供給現狀就是持續在減少，產業如果發展得更好，這個缺口會更大，如果我們沒有提供產業足夠的人力，就只能限縮產業的發展，或是讓產業外移，這也不是我們所樂見，所以對策就是多管齊下，一方面要提升生育率，還是要有更多本國人才的基礎，使量與質提升，並延攬國際人才，這就是我國勞動力面臨的問題以及解決的方向，謝謝大家。

Q&A

范疇：針對您所提的移工轉為移民的障礙是來自台灣社會氣氛的不接受，或是來自政府各部門行政體系的障礙？

林至美處長：今年開始這樣推動是起因於我們看到缺工問題很大，過去勞動部是基於要保護國人，面對移工就是指把他們當做補充性而不能成為替代性，但我覺得現在的社會氛圍已經可以接受了，因為過去有很多年輕人找不到工作，但是現在缺工的問題很嚴重。

范疇：我看了國發會的報告，發現徵才由經濟部負責，聘用由勞動部負責，審核再由其他的部門負責，一個沒有人協助的外國人想要成為台灣移工或移民，他必須聯繫十一個單位，有十一個電話他必須連絡，我所有的香港朋友都跟我說很多人想留下來，不論是工作或移民，中間有一半以上的人從 2019 年香港事件到現在，他們灰心想要離開台灣了，而且都是相當不錯的人才，他們所有的抱怨都是關於繁複的行政手續，請問目前在所有相關的主管單位中，國發會所扮演的高度有沒有辦法設置單一窗口，簡化聯繫作業，想要達成這個目的不知道是找國發會或是要去找立

法院，甚至是必須聯繫總統府和行政院才能夠使流程簡化，提高效率。

林至美處長：首先，移工一定是從勞動部管理，因為申請移工就是歸勞動部主責，我提的移民是指從移工要轉為移民，我為什麼敢講出這個移民政策？因為我們現在其實已經有成立一個五位首長的團隊，包含勞動部、教育部、經濟部 and 國發會主委以及僑委會，這五位首長從今年 4 月 30 日就已經具體在執行，讓符合條件的移工可有機會留下來，國發會就是希望成為一個協調的橋樑。今年 8 月我們做一個全省的說明會，讓各產業可以明瞭政府的資源在哪裡，什麼問題該找什麼單位協助，在國發會的網站也有申請流程，我們也努力逐一跟廠商介紹，讓他們能夠了解政策並且針對他們的需要提供相關資訊；至於您期待的單一窗口目前也是國發會在努力的方向，目前我們針對更高端的專業人才有就業金卡的外國人有統一的服務，我們的主委也希望將來針對外國人可以先幫助他們去了解他們到台灣是要從事新創，或是來找適合的專業工作，規劃路徑來服務他們，之後若有居留問題就會協助他們找移民署，但針對港澳人士就必須符合港澳條例，若是要受聘僱需要有工作的許可就必須找勞動部，政府的分工是各司其職，而我們的確也在努力建立單一的服務機制。

范疇：謝謝處長的回應，我希望從勞動供需，總的概念裡，最希望的就是能夠找到人才。

官文傑：剛剛處長有提到現在有一千多位中階外勞要變成中階技術人力，我本身是反對這樣的政策，目前有八百位來申請成為移民，其中四百多位通過了，申請比例極小，我認為這個政策是失敗的，因為並沒有多少外勞想要成為台灣人，他們在台灣工作一年的所得在他的本國必須工作十年，他將在台灣的所得匯回自己的家鄉可以買田、買地甚至做生意，但這些錢在台灣用處卻不大，我建議我們可以仿照新加坡的政策，延長他們工作的歲數到 60 歲，新加坡是 55 歲，新加坡

針對外勞是工作四年後，只要通過考試就可以工作到 55 歲，沒有通過考試的人只能在新加坡工作十四年。現在台灣的政策是外勞工作六年後，通過審核就可以留才，成為中階人員，那可能變成外勞當中階人員，台灣人變成低階，這是我反對的原因，有些政策是病急亂投醫，例如外勞工做十一年半，就自動升為中階人員，問題的癥結就是在雇主不願意用三萬三千元去聘用只需要兩萬五千、兩萬六千元就可以聘僱的外勞。

林至美處長：我再補充一下，首先這兩年因為疫情，讓原本十二年限到期必須離開台灣的移

工延緩離開，當然也有雇主對於薪資調整有所遲疑，但許多雇主也反應不希望培養多年的移工離開，我們所提的政策不是要外籍移工入籍台灣，而是他們有永久居留權，五年之後，他們想離開台灣和想留更久都可以，他們的身份是被認可的，只要能力許可他們也有機會得到更好的工作，也讓他們的权利受到更多保障。

第二，其實真的擁有很好技術的移工薪資早就超過 3 萬，我們的政策也不是針對所有的移工，主要是針對雇主希望留任的移工，為他們開一條路，我們也不可能將所有的移工變為移民。

主題演講：多箭齊發，建設牛步 營造業缺工問題與對策初探

主講：黃忠發教授

國立高雄科技大學工學院副院長
中華民國工程法律學會榮譽理事長



理事長、各位貴賓、各位聽眾，大家午安！感謝福和會這次的邀請，剛聽了引言者與處長的演講，收穫良多。接下來我以「多箭齊發，建設牛步：營造業缺工問題與對策初探」，今天的內容以現況為主。

我服務於國立高雄科技大學，是工學院副院長，本身是土木系的教授也是中華民國工程法律學會的榮譽理事長，是土木工程博士、也是法律碩士。營造業人力資源管理是我十多年來一直在做的研究，這幾年也開始做缺工的研究，我今天的簡報有幾個部分組成——

壹、營建產業簡介計從業人員側寫；

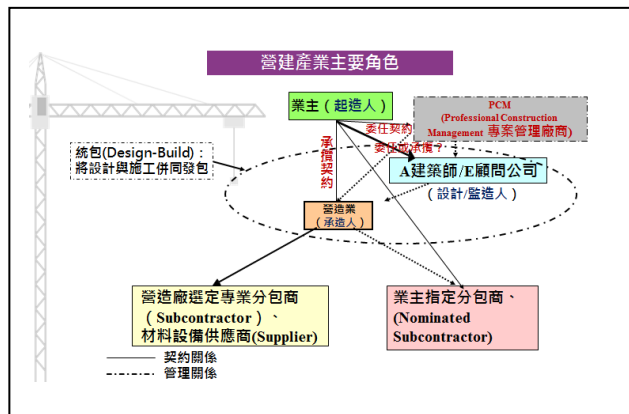
貳、建設牛步——營造業缺工資概況；
參、從技術工角度看缺工問題；
肆、從青少年角度看缺工問題；
伍、營造業缺工解決對策之初探；
陸、結語。

壹、營建產業簡介計從業人員側寫

我想大家對營造業可能並不熟悉，所以我先跟大家簡介這個行業跟其他行業的差異，也對從業人員做一些側寫，讓大家了解他們的生態。至於營造業缺工的現象是因為大家不想工作嗎？我會說明他們從事這個行業的狀況，指出缺工的原因；另外就是從技術工的角度來看缺工的問題，

還有一般人認為年輕人不喜歡做工，事實真的如此嗎？所以我也從國中生及高中職來做一些調查，接下來就是從營造業缺工解決對策的初探。

首先，我們來看這個產業從業人員的側寫與簡介：



從上圖可看到工程需求者，就是業主（起造人）負責提供資金，一般來說營建業的產品有幾樣，包含建築工程，就是有頂蓋，例如住宅、辦公大樓、醫院都屬建築工程，另還有廠房如台積電廠房以及公共工程，以土木工程為主，例如：橋樑、隧道、高鐵都是屬於公共工程，這三個部分都有業主，建築法稱為起造人，當業主有需求之後會找建築師或是顧問公司來設計，建築師是設計住宅等有頂蓋的建築，其他的建物都是由顧問公司負責，例如：台灣世曦、中興顧問等，他們做的就是橋樑、隧道、港灣等，跟建築師設計的比較不一樣，接下來看到營造業，就是根據他們的設計來承攬工程，大家一般會誤解以為營造廠是養工人來完成建築工程，其實並不然，營造廠是選定專業分包商，如做鋼筋、模板或混凝土的分包商，還有材料供應商，所以土木系畢業的學生出路，除了去當公家的業主，參加高普考，也有許多人投入營造廠，我們的訓練就是承攬工程之後如何完成，也有一部分擔任工地主任等等，所從事的比較像是監督和監工的工作。

目前國內缺工地調查多以營造廠和需求單位為主，但真正掌握工人動向的是專業分包商，可是目前專業分包商是不在目前營造法之營造業

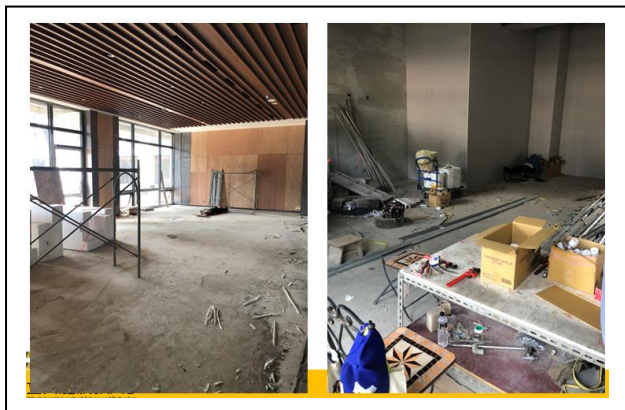
（分綜合營造、專業營造業或土木包工業三類）管理範圍；而是工程公司/工程行，負責施工的工人其實是散佈在這些工程公司、工程行裡面。目前台灣營造業有上萬家，這種工程公司、工程行大約至少有十萬家，工人多依附在這些工程公司裡，但是公司對他們卻沒有任何保障，例如說，做模板的工人長期跟某一家公司配合，但實際上他們的勞保並非由該公司投保，一般工人都是自行投保工會勞保，所以其實很難掌握這些工人，包含我們最近討論的缺工數，目前所看到的統計數據，我都持保留態度。不過雖然如此我待會還是會討論到目前政府所統計的數據。

現在我們最難掌握的就是這些工人，包括所謂的移工，申請移工的單位都是營造廠，或是業主所提出，但是其實法規限制相當多，我們常會在工地圍籬外面看到標示說——本工地絕對沒有非法外勞，事實上，一般工廠外勞只能領到兩、三萬的月薪，他若到營造工地工作，每天至少有1500元的收入，能力強的甚至可以到2000元，這樣算來每個月就有6萬元薪資，這樣情況讓許多移工會跑到工地工作。政府針對營造業的非法移工是抓不勝抓，其難處是若嚴格取締非法移工可能會影響營建工程的進度。

接下來看我博士班學生論文所作的報告，他從營造從業人員工作背景、安全態度、知覺行為控制……等等做研究，我摘錄其中一部分作為剖析。這份研究以營造公司、建築公司、顧問公司、建築師事務所以及公家機關等所屬片及北中南共約90幾個工地，總共發出500份問卷，但從前面我們知道工人是流動的，他們雖然依附在某一個工程公司，但是卻四處協助不同營造廠的工程，這個研究實際回收424份問卷有效問卷共358份，其中有技術工（小工和學徒、師傅、領班、分包商負責人）132份，工程師（含基層工程師、基層主管、中階主管及高階主管）236份。

接下來我們看工地的照片，這是算很乾淨的工地，這是我請學生趁工人中午休息的時候去拍

的，比較高檔的可以睡在木板上，工地的工作環境一般而言是較差的，有時我們會在馬路旁的工地看到工人躺臥休息，從這些狀況讓我們知道我們對工人的照顧是較少的，政府某少數示範性工地曾經推動編列工地必須設置淋浴空間，讓工人下班之後能夠清洗身體、更換衣服，有尊嚴的回家，否則他們下班之後，一身髒污，真很難直接去參與其他的社交活動。



下圖是營造業從業人員的基本資料統計，大部分從事者的年齡集中在 50 到 59 歲，陸續也有年輕人加入，60 歲以上在從事技術工部分也有 9.1%，這個圖表是抽樣的統計並不能代表真實的全貌，整體看起來從業者的年齡偏高。

營造業從業人員側寫(2/7)：基本資料

基本資料	項目	整體 樣本數(%)	技術工 (%)	工程師 (%)	平均數 標準差
性別	男	315(88.0%)	120(90.9)	195(86.3%)	-
	女	43(12.0%)	12(9.1%)	31(13.7%)	
年齡	20~29歲	56(15.6%)	22(16.7%)	34(15.0%)	42.51 (11.10)
	30~39歲	81(22.6%)	34(25.8%)	47(20.8%)	
	40~49歲	98(27.4%)	29(22.0%)	69(30.5%)	
	50~59歲	106(29.6%)	35(26.5%)	71(31.4%)	
	60~69歲	17(4.7%)	12(9.1%)	5(2.2%)	
婚姻狀況	未婚	118(33.0%)	49(37.1%)	69(30.5%)	-
	已婚	240(67.0%)	83(62.9%)	157(69.5%)	

接下來統計的是受訪者的工作類型佔比。

營造業從業人員側寫(3/7)：工作類型

基本資料	項目	整體 樣本數(%)	技術工(%)	工程師(%)
工作類型	小工或學徒	41(11.5%)	41(31.1%)	-
	師傅	54(15.1%)	54(40.9%)	-
	領班	21(5.9%)	21(15.9%)	-
	分包商負責人	16(4.5%)	16(12.1%)	-
	基層工程師	85(23.7%)	-	85(37.6%)
	基層主管(組長、主任等)	91(25.4%)	-	91(40.3%)
	中階主管(副理、經理等)	40(11.2%)	-	40(17.7%)
	高階主管(副總以上)	10(2.8%)	-	10(4.4%)

下圖是調查受訪者是否有相關不良嗜好

營造業從業人員側寫(4/7)：相關不良嗜好之調查

基本資料	項目	整體 樣本數(%)	技術工 (%)	工程師 (%)
有無相關嗜好	抽菸	259(72.3%)	37(28.0%)	222(98.2%)
	有	99(27.7%)	95(72.0%)	-
	無	324(90.5%)	102(77.3%)	222(98.2%)
	維士比/保力達	34(9.5%)	30(22.7%)	4(1.8%)
	有	301(84.1%)	84(63.6%)	217(96.0%)
	吃檳榔	57(15.9%)	48(36.4%)	9(4.0%)
	有	181(50.6%)	96(72.7%)	85(37.6%)
	無以上之習性	177(49.4%)	36(27.3%)	141(62.4%)

衛福部國民健康署(2021)統計資料，18歲以上的成人吸菸率 2008 年的 21.9% 下降至 2020 年的 13.1%，調查結果營造從業人員吸菸率卻高達 27.7%。

一般做工的人生生活比較苦悶，所以大概七成的人有抽菸的習慣，所以在研究訪談的過程難免要請他們抽菸、吃檳榔，因為工地規定不能喝酒，包括含有酒精成分的維士比等，但有些工人卻仍會偷偷會將其當提神飲料。從報告中可以看到國人的在 2020 年調查中成人吸菸率只有 13%，但這個行業中抽菸的比例比一般國人平均值高，包含工程師、工人等加總高達三成，而會經常性喝維士比的飲料的人則約占兩成多，另外約有三分之一的工人有吃檳榔習慣。

針對工人的休假情形所做的調查圖如下：

營造業從業人員側寫(5/7)：休假情形

基本資料	項目	整體 樣本數(%)	技術工 (%)	工程師 (%)
每月平均休假期數	0天	2(0.6%)	1(0.8%)	1(0.4%)
	1~2天	15(4.2%)	10(7.6%)	5(2.2%)
	3~4天	89(24.9%)	50(37.9%)	39(17.3%)
	5~7天	119(33.3%)	45(34.1%)	74(32.7%)
	8天以上	133(37.2%)	26(19.7%)	107(47.3%)
週日被安排工作願意	堅持或傾向休息	100(27.9%)	41(31.1%)	59(26.1%)
	樂意配合前往	258(72.1%)	91(68.9%)	167(73.9%)
您上個月是否超時工作	無	254(71.0%)	109(82.6%)	145(64.2%)
	有	104(29.1%)	23(17.4%)	81(35.8%)

過去工人一般只休禮拜天，周休一日或是下雨無法施工才休息，因為他們是領日薪，一般很少會休假，工程師才可能周休二日。

加班情形與收入調查如下：

營造業從業人員側寫(6/7)：加班情形與收入

基本資料	項目	整體 樣本數(%)	技術工 (%)	工程師 (%)
平均每月加班日數	無	250(69.8%)	108(81.8%)	142(62.8%)
	1~2天	44(12.3%)	7(5.3%)	37(16.4%)
	3~4天	32(8.9%)	5(3.8%)	27(11.9%)
	5~7天	11(3.1%)	7(5.3%)	4(1.8%)
	8天以上	21(5.9%)	5(3.8%)	16(7.1%)
去年度收入	不到50萬	52(14.5%)	35(26.5%)	17(7.5%)
	50~<70萬	89(24.9%)	28(21.2%)	61(27.0%)
	70~<90萬	73(20.4%)	29(22.0%)	44(19.5%)
	90~<100萬	44(12.3%)	8(6.1%)	36(15.9%)
	100~<150萬	73(20.4%)	17(12.9%)	56(24.8%)
	150~<200萬	18(5.0%)	13(9.8%)	5(2.2%)
	200萬以上	9(2.5%)	2(1.5%)	7(3.1%)

也較少了，但對工人而言，禮拜六工作不算加班，因為他們有出工才有收入。

技術工收入的調查如下：

營造業從業人員側寫(7/7)：技術工之收入

基本資料	項目	小工或學徒	師傅	領班	分包商負責人	合計
去年度收入	不到50萬	21	10	3	1	35
	50~<70萬	11	15	1	1	28
	70~<90萬	3	18	5	3	29
	90~<100萬	2	3	2	1	8
	100~<150萬	1	7	6	3	17
	150~<200萬	3	1	4	5	13

這份收入調查資料有的可能會填得比實際少，去年收入在 50 萬以下的通常是小工或學徒，師傅等級的年收入大多在 70 至 90 萬，若是擔任領班，他們不但會做也負責管理，因此他們的年薪通常接近百萬。小包（營造廠的專業分包商）的老闆收入也很高，我常開玩笑說小包的老闆開的車都比工程師的還好，表示他們的經濟都很不錯。

工人絕大多數領日薪，有出工才有工資；以南部近況而言，鋼筋工每日約 2,600~2,800 元，模板每日約 2,800~3,000 元，泥作每日約 2,600~2,800 元。

對工人而言，除了體力挑戰；「太陽」是他們最大的敵人。一整天要在太陽底下工作的確非常辛苦。

貳、缺工之原因與概況

我會分為三個部份來說明，分別是一、缺工致建設牛步化之相關報導；二、缺工之概況與原因以及三、營造業缺工之相關研究，我會從供需的角度來看缺工的原因。

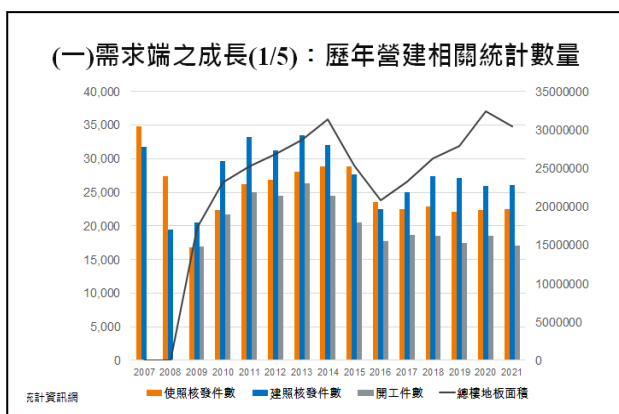
我們先來看去年的一些報導——〈營造大缺工 捷運首見無人投標〉，過去大型標案都有許多廠商投標，彼此之間勾心鬥角互相較勁，但去年雙北的捷運環狀線南、北環段無人投標，經費高達四、五百億的捷運工程過去都超搶手，沒人投標是首見。另外，〈全台缺工 北市重大建設受影響〉，例如社宅及國小的工程流標的情況很常見，

工程流標的原因有許多，預算編例常常不足也是原因之一，因此流標的情況很多。

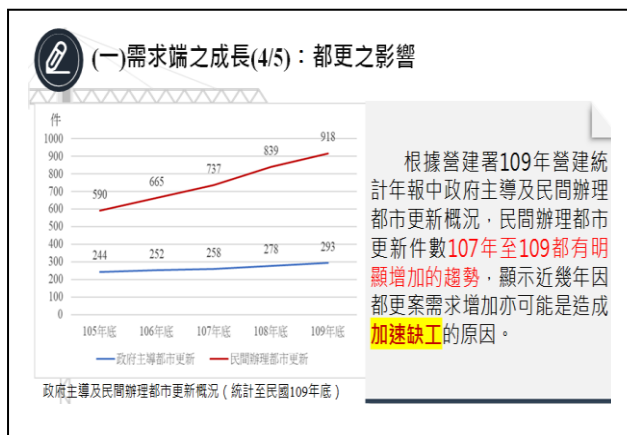
最近的新聞是建案出現許多買賣糾紛，因為台商大舉返台設廠等因素，營造業缺工、缺料屢見不鮮，後遺症推升造價高漲，更助房價急漲，現在的營造成本跟五年前相較大約漲了 50%，過去大樓一坪的造價可能是十萬，現在則漲了一半，大概要十五、六萬的成本，建商因為營造施工成本高漲而毀約也是可以了解，建商的利潤是來自於土地，尤其是預售屋，營造成本比剛開始的預估增加許多，使他們的利潤大幅減少，嚴重侵蝕獲利，甚至還可能賠本，因此有建商不認賠，要求已簽約民眾加價買房而引發衝突，這種狀況就發生在高雄市，或不願意加價，工程則會晚兩年完工，就看民眾的選擇。

接下來我們來看缺工之概況與原因，其中有（一）需求端之成長，以及（二）供給面之變化，再來討論（三）營造業缺工概況之推估。

（一）需求端的成長：歷年營建相關統計數量



我們可以從建造核發的件數還有樓地板面積來看需求量，從上圖我們來看從 2016 年之後，樓地板面積不斷攀升，到 2021 年才下降，請看圖表中樓地板面積顯示的就是建築的量；新建工程開工統計在 2020 年達到高峰，顯示近年因為新建案快速增加是造成缺工的原因之一，還有都更的影響，這幾年政府主導都更，雖然成長緩慢但還是在增加，這些都是加速缺工的情形。



另外還有公共工程推案量，其實公共工程常常是政府調節經濟的要素，所以我們以前常說營建業是火車頭產業，因為他的產業關聯度很大，投資一億可能帶動兩億的商機；我常開玩笑說目前火車頭產業可能已經變成電子業，不過整體而言，營建業的產業關聯度仍是算大的。

根據報導，過去在馬政府時代，公共工程推案是低點，大概是三千一百億，當時大家都叫苦連天，到 2016 年新政府上任推動前瞻計畫，推動的社會住宅、國軍營舍改建、桃機航空城區段徵收、機場及港灣建設、學校、淡江大橋等工程，規模越來越大。2018 年決標總金額大幅推升到六千三百餘億元，2021 年來到六千八百餘億元，幾乎是 2015 年的 2.2 倍，這樣的金額在台灣 GDP 的比例帶來只有 2 至 3%，大概在全球而言比例仍是算低的。

目前比較優良的廠商他們手上的建案都是滿檔，例如最近高雄市有好幾千戶的社會住宅要蓋，有許多建築師朋友來問我有沒有好的廠商可以推薦給他們，建案的規模是六十億，事實是在這麼缺工的狀況之下很難有廠商可以接下這種大規模的案子。過去我們一般的標準一個樓層施工時間大概需要 14 天，現在因為缺工，所需的時間大概需要 21 天到接近一個月，最重要的關鍵就是要能找得到工人。

(二)供給面之變化(1/3)：各類營造業技術工人數統計

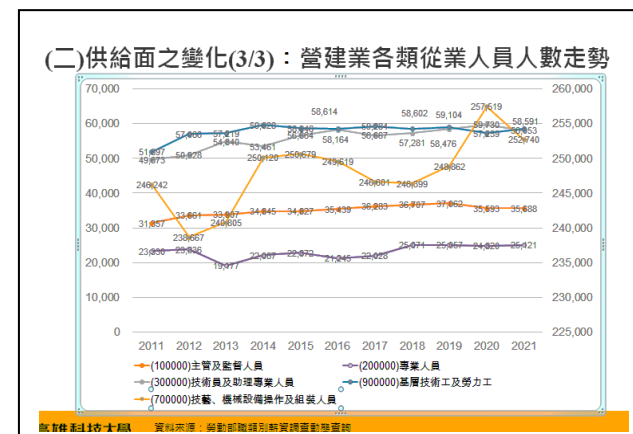
(二)供給面之變化(1/3)：各類營造業技術工人數統計

	營建工程業							
	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
園藝及農牧業生產人員	3,711	2,259	3,265	2,683	3,266	3,262	1,745	2,562
園藝及有關工作人員	2,826	2,852	3,770	3,064	3,295	3,160	-	1,524
鑽探及掘土人員	10,678	16,802	11,430	10,934	9,787	10,388	9,386	9,798
模板人員	21,679	16,437	15,926	16,148	15,106	16,299	18,570	17,144
混凝土鋪設人員	12,622	9,278	8,487	9,041	7,539	8,040	8,424	7,840
營建木作人員	10,806	8,606	10,875	10,103	13,719	12,450	14,570	13,425
其他建築工人(含畫架工)	17,057	26,338	22,866	24,289	24,668	25,176	20,911	22,517
地面、牆面鋪設及磁磚鋪貼人員	11,598	8,163	9,887	8,709	9,602	10,473	6,751	8,900
泥作工作人員	20,206	17,611	15,278	16,360	15,319	14,935	15,468	15,667
空調及冷凍機械修人員	8,746	7,316	11,709	9,617	9,775	9,850	10,230	9,161
焊接及切割人員(含電焊工、氧焊工)	10,275	7,711	10,657	8,416	6,698	7,626	12,513	11,162
建築物電力系統修人員(含水電工)	17,924	17,464	17,138	18,194	17,817	18,227	22,325	21,094
基層技術工及勞力工	59,628	58,646	58,164	59,284	58,602	59,104	57,259	58,591

資料來源：勞動部職類別薪資調查動態查詢

從圖表上我們所來看跟營造業相關的從勞動部的統計 2014 到 2021 年人數，看到的紅字可以發現就是 2021 年相較於 2020 年人數是減少的，包含模板人員、混凝土鋪設人員、營建木作人員.....等等。

我們看下面的曲線圖，可以發現各類營造業技術工人數走勢，有增有減，但仍是比較平緩的線條；再看營建業各類從業人員人數走勢，包含主管監督、技術員及助理人員，基層技術工及勞動力的人員也是保持在一個數量，顯然缺工的問題主要是來自需求量的激增。可能其他的行業也是因為台灣經濟有不錯成長而發生缺工問題。



(三)營造業缺工概況之推估(1/6)：房地產之影響

關於缺工數的推估，有各種統計資料，從行政院主計處的統計在 2021 年底營建工程業職缺大概有三萬多人，原因跟之前說的差不多。

(三)營造業缺工概況之推估(2/6)：我國營造業缺工概況之推估—內政部營建署

內政部營建署在報告中可以發現不是只有工人缺，工程師也非常缺乏。過去有經驗的監造工程師的待遇大約是四、五萬元；現在提高待遇到六、七萬可能還聘不到人。營建署的資料顯示，營造業勞工人力缺工總人數為 48,809 人，其中基層勞工缺工人數為 37,173 人。

(三)營造業缺工概況之推估(3/6)：我國營造業缺工概況之推估—台灣區綜合營造業同業公會

(三)營造業缺工概況之推估(3/6)：
我國營造業缺工概況之推估—台灣區綜合營造業同業公會
營造業公會109年向所屬會員辦理國內營造產業人力職缺調查，統計需求人數約10,246人，其中公共工程總計需求人數約7,082人及民間工程總計需求人數約3,164人。

需求工種人數(人)									需求總人數(人)
鋼筋工	模板工	泥水工	水電工	油漆工	電焊工	勞工工	其他		
1,482	1,790	886	726	298	206	1,486	172	7,082	(公共工程)
768	1,145	473	210	120	102	303	43	3,164	(民間工程)
總計									10,246

有人針對營造廠調查缺工狀況，此所得的數字可能不正確，因為工人是流動的，不易估算真實缺工人數，因為同樣的工人在完成某一工地的工作就會移動到下一個工地。所以他們調查出來的需求人數就會偏低，大約一萬多人。不過，我並沒有深入研究他們的調查方法。根據這些數據來比較，目前缺工人數大約是三、四萬。

(三)營造業缺工概況之推估(4/6)：我國營造業缺工概況之推估—勞動部

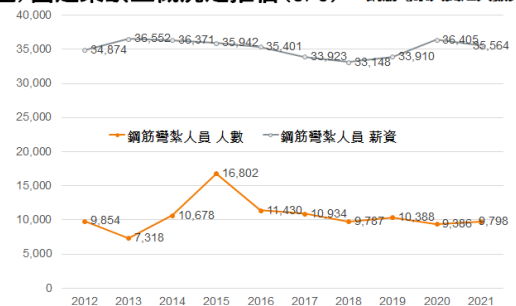
(三)營造業缺工概況之推估(4/6)：我國營造業缺工概況之推估—勞動部
勞動部之「109年第4次人力需求調查」，調查結果顯示營建工程業人力需求淨增加2,274人。

總計	按事業單位別統計						按需求人數統計		
	總計	需求增加(1)	需求不變(2)	需求減少(3)	無淨變動(4)	淨變動百分比(1)-(3)	需求增加(3)	需求減少(4)	淨變動人數(3)-(4)
總計	100.00	22.35	68.28	2.46	6.90	19.89	45,490	3,927	41,563
行業別									
製造業	100.00	23.35	68.88	2.39	5.38	20.97	22,950	1,266	21,684
營造工程業	100.00	21.57	64.78	2.18	11.48	19.39	2,560	286	2,274
批發及零售業	100.00	13.87	76.20	1.50	8.43	12.37	1,947	234	1,713
運輸及倉儲業	100.00	21.09	67.92	2.33	8.66	18.76	1,238	92	1,146
住宿及餐飲業	100.00	33.37	56.75	3.16	6.72	30.21	4,571	200	4,371
出版、影音製作、傳播及資訊服務業	100.00	27.37	63.77	4.31	4.55	23.06	1,912	395	1,517
金融及保險業	100.00	19.40	76.69	1.96	1.96	17.44	724	146	578
不動產業	100.00	22.69	68.85	4.23	4.23	18.46	290	11	279
專業、科學及技術服務業	100.00	20.97	64.42	4.78	9.82	16.19	1,138	193	945
支援服務業	100.00	20.18	61.72	4.38	13.71	15.80	3,036	830	2,206
醫療保健及社會工作服務業	100.00	39.25	55.24	-	5.50	39.25	2,148	7	2,141
藝術、娛樂及休閒服務業	100.00	26.83	67.80	2.68	2.68	24.15	627	264	363
其他服務業	100.00	22.73	63.18	4.65	13.64	22.27	349	3	346

另外來看勞動部的調查，「2020(109)年第四次人力需求調查」，調查結果顯示營建工程業人力需求淨增加 2,274 人。

(三)營造業缺工概況之推估(5/6)：鋼筋綁紮人員之人數與薪資

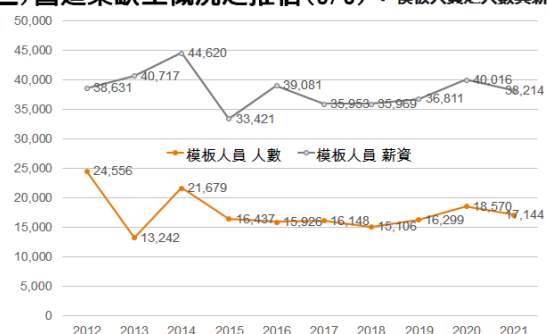
(三)營造業缺工概況之推估(5/6)：鋼筋綁紮人員之人數與薪資



從圖表來看人數跟薪資的走勢沒有太大的變化，不過有可能去調查時，受訪者提供的是投保薪資，而不是真正領到的薪資，若一個月薪資只有三萬多元，應該招不到工人。

(三)營造業缺工概況之推估(6/6)：模板人員之人數與薪資

(三)營造業缺工概況之推估(6/6)：模板人員之人數與薪資



調查表中顯示模板工人的薪資是三萬八千元，但事實上目前所知道模板工人的日薪大約每日三千元，聽說還有喊到高達五千元，但並不確定是有多少人真的有領到日薪五千元，比較可能是提高到三千五百元。尤其是南部目前因為台積電要建廠，所以許多工人跑到南科去，讓其他工程缺工的情況也更嚴重，因為工人就是那一些。當然工資漲對工人是好的，尤其板模工作真的非常辛苦。

三、營造業缺工之相關研究

(一)營造業缺工現況之研究

很多的研究都提出個各工種都有年齡老化的嚴重斷層，2015 年的研究指出這樣子的情況持續下去，必定會影響到工期的安排以及工程的品質，目前的問題就是，很難確定工程何時完工。2018 年研究指出各工種年齡老化情況嚴重，主要分佈在 51 至 60 歲之間，其中以鋼筋工最缺乏，其次為模板工；目前模板工應該是比鋼筋工還欠缺。

(二)營造業缺工原因探討

從產業面來講，營建業普遍被認為工作環境不佳的行業，亦被視為髒亂工作(Dirty work)的一種，包含特種行業也被稱為 dirty work，營建業更被認為是一種「3K」產業，意即骯髒、危險、辛苦的工作，尤其是職災率是所有行業裡最高的，所以是屬高風險的產業，其產業特性更易使得我國年輕族群對此行業就業意願低落。

所以有人提到若想改善營建業的缺工率，應該加強工安、工地安全，也有人提到要提高薪資和改善產業形象，講到產業形象我們就很頭大，尤其媒體關於營建業的報導，常見的就是偷工減料或是被收押禁見，也有人因為收賄而被抓去關，而一個好的工程完成被媒體報導也只有一天，使得一般人對這個產業印象不佳，其實從事營建業的人一般只想認真好好的完成工程。

參、從技術角度看缺工

這是我一個碩士班學生的研究，研究對象是營造現場施工的工人，於某大集團企業的教育訓練課程時發放問卷，問卷方式是以滿意度的方式來呈現，從下面圖表顯示受試者的基本資料，他們的平均薪資以四萬到五萬居多，這些大部分都是學徒，不算太低，學歷大部分都有高中職以上，甚至也有大學畢業者，裡面也有統計他們的年齡以及從事的工種，調查對象一半左右為技工，就是師傅，從事工作平均接近十三年，家庭經濟狀況有四個選項包含入不敷出、收支幾乎打平、小康還可存點錢、過得不錯不用擔心沒錢，大部分的回答是狀況都還蠻不錯的，可見這個行業中大

概七成以上的人經濟生活都不錯。

受測者基本資料(1/4)

基本資料	項目	樣本數	百分比 (%)
性別	男	227	88.7%
	女	29	11.3%
平均月收入	不到4萬	64	25.0%
	4萬~5萬	114	44.5%
	5萬~6萬	58	22.7%
	6萬以上	20	7.8%
家庭狀況	單身	61	23.8%
	單身有子女	23	9.0%
	已婚無子女	20	7.8%
	已婚有子女	152	59.4%
教育程度	國 / 初中以下	72	28.2%
	高中 / 高職	146	57.0%
	大專 / 大學	38	14.8%

那他們怎麼得到技術？調查結果顯示大部分都是師徒制為主，他們對自己的專業程度都自我感覺良好，覺得滿意，教育訓練提升自己工作技術的優先選擇管道仍然以師徒制為主，一般而言，工人的職業訓練還是不習慣去職訓單位，開很多課，他們也不太會去，主要可能因為他們在上班沒有空參加，若去上課就沒有薪資可領，這行業不屬於公司制度，工人所屬工程行的老闆大部分都不是他的勞保單位，他們只是單純的雇傭關係，有做工才有薪資，雙方會合作常常都是靠平日的交情來支援協助工作完成工程。

至於從業背景大部分都是親友介紹或是家族從事，大部分都表示喜歡這個行業，也認為工作可以讓家人溫飽，有八成五不想換工作；至於對未來的發展大部分都認為很有機會，而且都認為這是一個穩定的行業，薪資福利不錯，所有的人都對這個行業非常看好，沒有人看壞；希望退休年齡大概是 60 到 65 歲，不過因為缺工的原因，現在有許多高於 60 歲的人還是繼續從事，尤其是泥作工人很多高於 60 歲，甚至 70 歲以上，只要體力許可，他們會願意繼續做。

調查他們所認為的缺工原因，大部分是認為工作環境不佳、過於勞累，少部分的人是認為薪資福利不夠好，有六成的人表示不會介紹親友子弟從業，四成的人表示會，比例上不算懸殊。

最近關於營造業缺工的原因調查（見下圖，

呂文華，2022），結果與之前的狀況差不多，我本來以為休假時間不足是主要的原因，不過後來發現大部分的人都習慣這樣的狀況，大部分還是以工作環境不佳、體力無法負荷等原因為主，當然還是有人覺得薪資福利不好。以模板工人為例，他們一天工資約3000元，看起來很多，但實際上，下雨天他們不能做，受傷也不能做，又很辛苦，所以他們還是期待薪水可以再提高。

營造業缺工原因調查(呂文華, 2022)				
排序	項目	整體 樣本數(%)	技術工 樣本數(%)	工程師 樣本數(%)
1	工作環境較其他產業差(危險、辛苦、骯髒等)	324 (90.5%)	115 (87.1%)	209 (92.5%)
2	薪資、福利不夠高	216 (60.3%)	79 (59.8%)	137 (60.6%)
3	休假時間不足	180 (50.3%)	34 (25.8%)	146 (64.6%)
4	體力無法負荷	111 (31.0%)	62 (47.0%)	49 (21.7%)
5	社會觀感不佳	71 (19.8%)	28 (21.2%)	43 (19.0%)
6	家長不鼓勵/同意	47 (13.1%)	23 (17.4%)	24 (10.6%)
7	與其所學(科系)不符	21 (5.9%)	10 (7.6%)	11 (4.9%)

肆、從青少年角度看缺工

這是兩年前完成的一個研究，到底台灣營建業缺工、老年化的問題狀況如何，還有我們常常抱怨年輕人不願意投入這個行業，到底事實如何？這個研究就是要了解高中職學生對從事這個行業的意願，以及他們看缺工的原因是什麼。我們學校（國立高雄科技大學土木工程系）每年都會舉辦抗震盃，大約有一千多人參加，所以就針對土木建築科學生為主發放問卷，國中生則找尋位於鬧區及非鬧區的學校來調查，發了大約六百份有效問卷。

我有發現一個問題，由於我們有十二年國教，甚至可以說是十六年國教，只孩子願意，幾乎都有大學可以唸，因此使得孩子們大部分的時間都在唸書，我們把大部分的學生都限制在學校中尤其是國中升高中，有的人根本就不喜歡讀書。最近有一個營造廠的老闆告訴我說他救了一個年輕人，他告訴我這個孩子不喜歡讀書，到學校常常搗亂，製造學校的麻煩，然後甚至差一點去吸毒，所以家長就拜託他把孩子帶到工地去工作，結果

這個年輕人做得很快樂，那麼我們為什麼要把這樣的孩子留在學校？當我們在探討缺工的問題時，其實，這樣的孩子就是我們的人力來源。

事實上，年輕人並不是真的很在乎所謂產業形象，高中職的學生幾乎有八成以上是規劃要升學，有許多念高職的孩子也是為了繼續讀科技大學，根據教育部的調查顯示有九成以上的學生都進入大學就讀，這就失去原本設立高職的目的，而且還出現在高職裡面原本跟職能訓練相關的部分減少，連應有的設備及技能課程都沒有了，讀高職的目標變成是升學，比較聰明的學生投考國立科大還比投考一般國立大學容易，所以許多家長把孩子送去讀高職的目標還是為了升學。

問卷分析的結果也發現國中生有升學意願的人大約八成多，沒有意願卻不得不生覺得也有一成六。針對研究對象探討為何不願意從事這個行業的原因，第一也是因為工作環境不好，體力無法負荷，其實我本來以為社會觀感不好，家長不同意等因素的佔比會比較高，但調查結果顯示，現在的年輕人並不全都認為一定要升學，有一技之長更重要，年輕人的觀念有在反轉，他們並且不認為做工就不好，而是我們目前的觀念制度比較僵化。

問卷分析結果(3/4)				
◆營建業勞工就業意願量表之敘述性統計				
◆ (說明：此為2019之調查，目前模板師傅一天2,800~3,000)				
◆ 填寫前說明：以模板工人為例，每天工作八小時(經常需在太陽底下工作)，師傅日薪(有出工就有薪水，工作天數不定)約 2,200 元~2,600 元(以每月工作25 天為例，大約月薪六萬)，小工日薪 1,300 元~1,600 元，大約二年可以學成師傅，其實師傅當久了，有資金後，也可自己創業或領工班當小老闆。				
題項	平均數	排序	偏同意	偏不同意
如果營建業工相關行業提供我工作機會，我會接受	3.80	1	64.0%	6.1%
如果我正在找工作，我會優先應徵這行業的工作	3.46	2	46.5%	14.4%
如果營建業工有適合的職缺，我會前去應徵	3.40	3	45.0%	16.3%
構面平均數3.54，標準差0.84				

在 2019 年的調查問卷中，我們以模板工人為例，假設其每天工作 8 小時，約可收入 2200 到 2600 元，小工日薪 1300 到 1600 元，若是在這樣的情形問學生願不願意從事這個行業，調查結果是高職生（土木建築科）約有六成願意接受，國

中生接受的比例較低，但還是有人有意願，所以我粗略推估，若以高中職生在該年度的人數 2168 名，根據同意比例換算，約可吸引一千人左右來從事這個工作，而國中生則以沒有升學意願，以及偏同意比例來計算，大約有一萬兩千的潛在勞工人數(參考下圖)，但是因為我們的資訊不透明，讓年輕學子對做工有成見，孩子們也不知道這樣子的工作待遇如何，大部分就是鼓勵不斷升學。

 潛在勞工試算				
族群	人數(107年統計)	偏同意比例	潛在勞工人數試算	
高中職(營建相關類科)	2,168	45 ~ 64 %	約為 975 ~ 1,387 人	
族群	人數(107年統計)	沒升學意願	偏同意比例	潛在勞工人數試算
國中	209,978	16.4%	35.6%	約為 12,259 人

※註：
1. 高中職潛在勞工試算是以土木、建築科總人數乘以有就業意願比例而得、尚未計其他科、普通高中、未升學者。
2. 國中潛在勞工試算是以總人數乘以沒升學意願比例，再乘以偏同意比例而得。

結論是年輕人對於從事營建業勞工並不排斥，但是高中職生還是有一定的比例希望繼續升學。我在思考是不是能夠讓他們更多的機會與管道來了解這個營建業和製造業，甚至在高中職推廣建教合作班，讓不愛讀書的孩子有另一條路，目前不愛讀書的高中職生還是有一些人輟學去做工。

伍、營造業缺工解決對策初探

整體缺工原因探討

目前我國的青年失業率偏高，待遇太低、環境不佳等是缺工的原因之一。

本次因為時間的關係，我們就來探討如何解決缺工的對策，第一就是要增加人力，針對本國勞工就是要吸引現有勞動力投入，並且培養未來

勞動力，此外，也要引進外國移工，希望政府的法令可以更寬鬆一些，不一定做完某個案子就要離開而是可以移動到別處。另外，替代人力的對策就是可以用標準化設計，譬如使用系統模板等工法來做，以及使用自動化機具設備，例如使用輔具可以省力或預鑄的工法都是未來可以發展的方向。

結語

我也有做關於對策的調查，目前最有效用的方式還是提高待遇，另外對業者而言，引進移工是最快速解決的方法，但是現在是全球搶工的時代，政府需要更進一步討論因應政策。

改善薪資待遇是大家最期待的，雖然目前營建業的工人薪資不低，但他們的保險及保障比較不足，可說是有薪資沒有福利，他們必須自己去工會投保。

我們希望這個行業的形象能提升，工作的環境友善，提升工地安全、環境整潔以及社會形象。因為缺工造成工資不斷提高，提高預鑄或系統模板等替代工法的比例以減少人力是目前業界重新正視之對策，使用廠商比例日漸提高。

目前各行業皆缺工，需與其他國家、產業一起搶工，除了日薪略高，營造業（尤其是公共工程），憑什麼吸引人來營造業？我曾訪問一位營造業老板，為何找不到年輕人來做模板工人，他說願意做工的人可以到工廠工作，不用曬太陽還有薪資福利、年終獎金，到我們這一行只有日薪，頂多年終包個紅包給表現好的工人，沒有公司制度，這是營造業工人與其他行業最不同之處，值得我們深思。

座談 產業未能引進補充勞動力陷困局

主持人 范疇

與談人 家誠全球數位醫材的負責人蔡幸君、若水金禾餐飲執行長楊邦彥
逸昇設計/瘋紙文創創辦人曹仲標、台南消防設備士公會理事長沈裕堂



主持人 范疇

謝謝福和會舉辦這麼有意義的活動，前三節的內容各位如果有仔細在聽，會聽出非常多關鍵要點，接下來這場座談由我來主持，我是范疇。

今天很榮幸邀請到各行各業代表，有文創業、消防設備行業，還有餐飲業跟醫材業，他們都各自牽涉到行業的服務，也牽涉到進口，有些牽涉到現場的服務，有些是針對零售或針對專業人士，可以說涵蓋了各個領域。

經過前面三節一般性介紹之後，我個人認為勞動力缺乏可以從三個角度來看：

首先是數量問題，林處長提到在 2030 年台灣總共缺工四十萬人，這四十萬人分佈在各個行業，各個不同的層次；

其次是結構問題，數量問題是一時的，即使我們在 2030 年解決了缺少的四十萬缺工，但在 2040、2050 年怎麼辦呢？台灣本身是台灣本身是一個海島，又面臨生育率降低（少子化）的問題，所以結論就是一定要引進移工，否則就要政府立法規定必須生育兒女，但台灣是民主國家，不可能有這種政策。那麼結論只有引進移工。

接下來就牽涉到動機問題，我們引進的移工不管是來台工作六年、十二年，對於優秀的人才台灣希望他們能夠留下來，但台灣提供的吸引力夠不夠？還有他們的母國跟台灣的生活的差別，是否讓他們願意留在台灣。所以這裡的動機問題是說如何吸引移工，這邊涉及的就是複雜又多層次的問題。

前面聽了政府與學者的意見，我們現在來聽聽實際產業人士針對實際的狀況，請各位與談人針對所在行業的缺工數量、結構及動機這三方面與大家分享所在產業勞動力缺工的狀況與困境，或許會引發大家想到關聯的問題再彼此交叉討論，首先請蔡幸君董事長發言。

家誠全球數位醫材的負責人蔡幸君董事長

大家好！我是家誠全球數位醫材負責人蔡幸君，我們公司從事牙科醫材業，客戶就是牙醫診所，我們做的是一條龍的解決方案，從牙醫診所要數位化然後一直到做假牙、植牙的取模到數位訂單、數位傳送、數位生產一直到完成假牙交給醫師，都是我們技術服務的部分。我們也有做研發，我們的研發團隊也是經常屬於缺工不足的狀態。

現場的製造我們面對的是法規面的問題，我們的產業若想套用醫材的製造許可法規，目前台灣並沒有適合的法規，若用牙體技術師法，就必須是在學校就讀相關科系，並通過考試得到證照才可以到我們的牙技所來上班，但牙技產業生態工作很辛苦，多數相關科系學生畢業之後其實不願意到職場就業，最多只有三成人力投入。

每一顆牙的製造都必須用人工製作，已經嚴重缺工，又被法令所限制，我們期待有空間，或是輔導我們更容易取得證照，並能夠對接國外訂單。這是我們的訴求，謝謝。

若水金禾餐飲執行長 楊邦彥

大家好，我叫楊邦彥，我從事的產業是跨兩個領域，一個就是影視媒體製作，就是製作偶像劇跟廣告，另一個是咖啡連鎖品牌；這兩個領域我都會分享，因為我認為兩個產業都面臨類似的問題。

我們製作的作品每年都會入圍金鐘獎，就像今年，事實上，我們都會接到很不錯的戲劇，但因為缺工的關係，我們無法同時接三檔戲劇拍攝，我們的上限只能接兩檔。

在從事後製工作中，我發現中階的人才出現斷層，跟我同時期投入這個產業，尤其是得過金鐘獎和金馬獎的人現在幾乎都離開台灣，往下可以跟我們一起投入台灣戲劇的人才已經產生斷層，我是本科系畢業的，現在我的學弟妹出社會基本上都會往新媒體和自媒體發展。

影視產業的斷鍊，早在五、六年前就產生，現在是更明顯的惡化，我們雖然想要栽培學徒，但發現他們不會像我們這樣認真投入做廣告，做戲劇、電影的產業，往這個路線走的人才不見了，這是影視產業遇到的困境。

針對餐飲業部分，以前我曾經投入冰品的連鎖店，當時就發現人才不好找，更大的問題是他不會留在你的公司體系太久，可能頂多半年或一

年，甚至只有兩個月，人員流動很頻繁，目前從事精品咖啡的狀況有好一點，可能是年輕人在進入精品咖啡行業感覺比較有收穫。

這兩個產業給我的感受是，如果這個產業的天花板是這樣，那我是否在能力所及中，讓自己的天花板比別人更高一些，讓我的夥伴從願意陪我一、兩年，延長到四、五年？

雖然政府也有一些措施，或大環境的限制，但我的做法就是在 YouTube 上有我的頻道，線下有餐飲，並且代理很多日本的品牌，我們的員工可以學咖啡，學行銷，學自媒體，等於我們自己在內部做斜槓，雖然導入新的人有困難，但是我想辦法讓原本好的人才可以在我們的體系下持續發展。

逸昇設計/瘋紙文創創辦人 曹仲標

各位朋友大家好，我從事這個行業已經五十年，我是 3P 專業工作者，指的就是 paper（紙張）、print（印刷）、packaging（包裝），再加 1P 就是 professional。缺工的情形在我們這個行業最明顯感受到，從我手上拿的這個紙盒，生產的過程包含紙張、印刷、coating 局部亮光、燙金、軋型、開刀模還有糊盒子，有時可以用機器，有時必須用人工。

現在的食品業非常缺工，過去我們做金格禮盒或者是郭元益禮盒，可以直接將印好的貨送過去，讓他們自己摺盒子，現在我們必須摺好才能送過去。

缺工情形嚴重到無法要求外勞。現在是外勞挑老闆，環境不佳也不做，一例一休之後，若要趕貨也不能要求員工加班，曾經有老闆在周末趕貨時將公司鐵門拉下來，我去催貨才知道老闆自己關在裡面加班趕貨，我問他們為什麼要這樣？老闆告訴我怕被員工檢舉所加班超時。

一例一休對我們的產業影響非常大，需要加班的不讓加班，反而員工是騎摩托車到別的地方

加班，整個亂套了！

事實上調整時薪除了工讀生之外最大的受惠者是外勞，跟本國籍的勞工沒有直接影響，一般本勞的薪資都是三萬元起跳才請得到人，但卻也影響到本國的員工因為調整時薪，而希望老闆也能夠跟著加薪，影響勞資關係。

另外加班工時規定每月以 46 小時為限，實際上我們有許多的員工都是中年以上的婦女，她們很願意加班賺錢，但法律卻不容許，讓我們在趕貨時常遇到人手不夠的困難。

還有就是我們在請勞工的時候，有限制外勞人數比例，我朋友的工廠加入勞保的員工有 20 位，法律規定 4 比 1，只能聘用 5 位外勞，想多聘一位外勞，就必須另加五千，這 5000 元是給政府或是給哪個單位我們並不清楚，若想再多聘一位外勞變成兩位外勞，則要另加九千元，這樣的政策增加了老闆的成本負擔。

還有現在的外勞很聰明，看老闆不順眼，覺得工廠環境不佳，做兩、三天就走人，老闆還必須付資遣費，我們搞不懂為何有這些政策，造成工廠老闆的困擾。我們是仰賴人工的行業，在缺工的狀態，只能苦苦哀叫，找不到因應策略。另外，有一個朋友告訴我一個現實的問題，他說夏季電費一度 3.5 元，現在過了夏季並沒有降價，我還安慰他說台灣的物價上漲絕對不會再降回去，我們只能接受。我們面臨最現實的問題就是，我們的這個產業非常高度依賴人工。

范疇：我想請教曹董一個問題，假如回到一例一休之前，回到勞動法更改之前，您剛所提的種種問題是不是能解決 80% 以上？

曹仲標創辦人：若是回到一例一休之前，這些問題應該都不會存在。

范疇：所以並不是勞工數量的問題也不是結構的問題，只能說是政策所帶來的動機上的改變所帶來的問題。接下來我們請沈裕堂理事長來發

言。

消防設備士理事長 沈裕堂

主席、各位來賓，感謝福和會的邀請，還有現場各位來賓，大家好！我是設備士公會全國聯合會理事長，很高興今天能夠列席來分享一些我的經驗。

我本身是消防設備士，現在大家對防災的意識提高，自從 26 年前有了消防設備師、設備士的考試之後，到目前一直沒有通過設備士法。

我們設備士公會全國聯合會已經成立 26 年，這二十多年來我們所從事的是屬於勞動階層，包含所有的建築物在建造的過程除水電之外，都需要消防設備，消防設備的安置並不是等建築物都蓋好之後才去加裝，而是在建築過程一土一木建造中就必須進場，我們的師傅也是在大太陽底下開始配合施工，但其中的辛苦卻無人知，因為我們並不屬於營建業的一環，也不得聘請外勞，所有從業人員都是本國勞工，而且每個建築工地不一樣，有的廠房不是 RC 結構而是鐵皮屋，師傅一早進去施工就面臨悶熱的環境，下班的時候已經是滿身灰塵與汗水。設備士這個產業為營建產業付出許多心力，但是這個業別卻無法申請外勞來協助，全部要本勞，因此這個行業也是一例一休的受害者，綁鐵筋時，外勞可以連續施工，但本勞遇到六、日卻必須休假，無法加班配合施作，老闆會因此違約而被扣錢，因此本勞業者都不願意擴增規模，擔心面臨擴大反而無法完成工作被罰錢。我們也曾面對因為勞工跑掉，去停止勞保，被勞保局要我們去說明為何沒有在十天前告知，造成我們許多困擾。

社會要進步，但卻不能因為政策而限制產業的發展。我們的人力目前是青黃不接，尤其是消防產業對國家建設非常重要，現在非常重視勞工權益，結果到現在還是沒通過設備士法，希望不要又得等到出現像城中城那一類的火災悲劇，才想到出來強調要立法，現在面臨險選舉就又被遭

忘，經過 26 年，設備士法還是沒有通過。我們為了生活還是持續在努力工作，但是在缺工缺人的狀態之下，的確面臨許多困難。

范疇：謝謝沈理事長，我想當發生重大災難時，不會有人到現場去看消防救災人員是否違反一例一休，我用這個比較極端的方式，來回應剛剛沈理事長所說的狀況。

現場有一些比較年輕的來賓，我想了解你們今天來參加這個論壇的出發點是什麼？是自己有開公司有碰到勞動力的問題，或是對這個議題有興趣帶著研究的心來參加？

來賓一：我所從事的計算機產業也是面臨嚴重缺人的狀況，我們所需要的程式設計師，不僅要會寫電腦程式，英文能力也必須足夠，很不容易找到適合的人。

來賓二：我是對於本勞與外勞一直沒有脫勾的問題有興趣。

范疇：我從幾位與談人還有現場來賓所提出的狀況，發現目前的問題出現幾個不同層次的狀況，例如蔡董事長提到他們所需求的人才與剛剛來賓提到的程式設計師所需求的人才才是比較屬於綜合性的人才，需要懂數位，需要懂英文又需要跟國際有接軌，也就是說我們台灣的整個教育體系在這方面有點落後。

跟不上的原因或許又跟楊執行長所從事的精品咖啡行業吸引了一些優秀的人才去學習咖啡，否則可能他們三十年前，在我這個年代，就會去投入程式設計工程師的產業，甚至是蔡董事長的公司。

至於曹董所面臨的問題，生產過程需要大量手工，我認為是受到時代進步影響，可能因為現在講求文創，每個公司都有自己想發揮的創意，使得過去一個規格可以大量生產，現在整個因為社會變遷，講究凸顯個別創意，這種情況的產生不只跟勞動系統還跟教育系統、社會文化有關。

曹仲標創辦人：我們這個行業的工序的確是很繁複，但缺工的原因我認為不一定是跟文創有關係，而是因為顧客希望零庫存，也不再願意自己摺盒子，另外就是台灣的量不多，少量無法上機器去執行製作，就必須以人力來完成。

另外就是因為一例一休政策，不能讓員工在假日加班，老闆只好自己全家人躲起來加班，以免被員工舉報。面臨趕貨的狀況，常有許多困境。政策在推行常常是牽一髮動全身，應該要考慮到不同產業的狀況。

另外，有一種不合理的狀況是，自己公司的員工不能加班，但卻能夠到別的公司幫忙趕貨，若是在這個交通的路程發生交通意外，要那個公司來負責呢？希望這些民間疾苦政府都能知道。而且現在讓我們覺得勞工比老闆大。

范疇：剛剛有提到新加坡的勞動政策，我個人是在新加坡成長看著新加坡的改變，在這裡與大家分享小經驗，我初二的時候離開台灣，當時我家附近有一家豆漿店，等我四十多歲再回來之後發現那個店還在兒子變成老闆，不過整個店面、工序都沒改變，讓我感到很意外，台灣的社會進步很多，為什麼這個部分經過四十年卻完全沒有改變？

大約十年前看到一個電視節目，主持人訪問一位專門幫忙為辦桌洗碗的阿嬤，提到阿嬤從事洗碗工作四十多年，工作到腰酸背痛，這樣辛苦的工作，每個月大概只有兩萬多到三萬的收入，主持人跟阿嬤說，這樣洗碗的工作在香港一個月可以拿到六萬台幣，接著在節目中的來賓就將討論重點放在抗議台灣的低收入，同情弱勢的阿嬤辛勞工作。我的想法是為何台灣有那麼多優秀的人才，為什麼沒有人想要為阿嬤設計一個順手省力的工作台，而是從偏向社會主義的思想來看這種狀況？

我猜測若是日本也有類似的工作，或許他們會使用小發財車裝置洗碗機，讓洗碗的工作可以

快速又省人力，這個現象是我們的社會跟政府都要去反省檢討，從工序等方面來改善工作的效率。過去我們都會慶祝勞動節，卻不懂提倡腦動，其實動腦可以解決很多的問題。

關於救災的部分，因為災難發生總是無法預期，包含前陣子的土石流、地震的發生，是不是請沈理事長從廣泛的救災角度，談談針對勞動力、流程、或是彈性方面，怎樣做才能對台灣更好？

沈裕堂理事長：其實我們台灣在救災方面的人力運用在全世界是數一數二的，尤其是我們的義消、義警人員在協助救災上非常有效率，民間的義消、義警人力充沛，是救災很重要的力量，不僅是火災，山洪暴發、地震災難都有許多民間團體加入救災行列。為什麼民間人力會這麼多？主要原因是各地方政府的警消人力不足。

因此也有人詬病，為何警消人力總是分配不足？主要原因是各地方消防局長都是由地方首長派任，所以任期也通常是只有四年，無法做長期的規劃，可是這麼重要的警消人力配置應該要能有一、二十年甚至三、四十年這樣更長期的規劃，可惜在這 26 年來，我們發現警消人力並沒有這樣的規劃。

我們認為應該讓地方警消人員充足，義消與義警才能放心加入，成為警消人員的支援力量，而不是正式警消人員在遠遠灌水，要義消人員衝現場、爬火場救人。其實，台灣人都有人溺己溺的愛心，很願意投入救災行動。

消防設備士的主要工作是預防災害的發生，所謂預防重於治療，所以我們要疾呼公部門更加重視消防設備士人力的缺乏問題，讓屬於專業消防設備士的工作回歸專業，例如土審、複查，這些其實都是屬於專業技師的範圍，還有許多審勘工作都可以交付給我們的專業人員來執行，目前卻編制由警察來審查，顯示對我們專業人士的不信任，因此，我們再次呼籲，應該讓專業回歸專業。

范疇：我想這是人們對權力和專業這兩個概念之間的份際與關係有不同的理解。從沈理事長所說，我們知道，民間的專業單位可以由公部門來考核以及取得認證，得到認證之後，專業管理應該回歸專業本身，不需要再透過其他的行政單位去限制，如警察局長、內政部某科長或是其他來管理，就是在權責上更加分明，否則可能妨礙專業的發展。有權的人不見得有專業，而且可能不在現場無法接地氣。或許我們可以將這個歸納為勞動力分佈問題。

沈裕堂理事長：消防署長曾說我們國家培訓一個消防隊員的養成可能一年需要花費五、六百萬，結果他把人力花在管理我們的專業人員，如果能夠讓專業的警消人員去協助更多的義消、義警，建立更好的制度，因為不好的制度反而會讓人口的缺口問題更加嚴重。我們已經努力了 26 年，希望能夠很快有成果。不要在公祭時候遇到才說要落實法令，公祭之後又忘了！

范疇：我們都有可能在地震或者是其他的災難當中面臨危險，讓我們一起來關注沈理事長所提出的這個問題。

從蔡董事長這邊知道貴公司從設計、研發、生產甚至要趕上國外的技術，在這麼多的環節當中，假設您認為貴公司在勞動力和人才聘僱上有問題，您認為該如何去解決問題？

蔡幸君董事長：我想透過今天論壇的機會說出我們的心聲，第一就是希望法令可以鬆綁，我們的產業已經是全數位化，在人力上已經減了 60%，但是因為受到牙體技術師法的限制，我們必須聘任相關係所畢業且有證照的人，但多數相關畢業的學生並不願意進入這個比較血汗的行業，所以面臨人員聘僱的缺口。

其實，目前設計假牙是用電腦軟體，只要對電腦操作熟悉，我們就可以來培訓他們，包含後續的美學、美術相關知識，我們都可以來教導，我們認為法令只要限制這個產業的管理者，不要

對每個環節的從事人員都限制，這樣才能讓我們的行業可以繼續往前走。舉例來說，我們的產業是不勞動也不移動，因為大部分工作都是在電腦操作，所以讓我們可以雇用善用電腦操作的身障者，這樣或許可以彌補缺工的問題。

范疇：這就是證照法規所帶來的問題，若不會影響到公共安全的領域，事實上，政府可以思考鬆綁法令。

蔡幸君董事長：舉例來說，我們公司有一位員工，他因為脊椎損傷，所以這六年來都是在家中上班，但是我們彼此都配合的非常好，因為他有牙體技術師的證照，我們才能聘僱他，若是政府法令可以鬆綁，我們可以聘僱類似的人，讓他們經過專業培訓成為我們可用的人才，不一定要通過學校養成那麼長的時間，而是受到專業的訓練，不但讓他們可以投入勞動市場，也可以減少政府的負擔，補足缺工問題。

范疇：的確，我們的社會當中有些特殊的人他們不善於人際溝通，但是若提供他們可以在家裡透過電腦或者設計繪圖，也是能夠貢獻專長。我有一個姪子是數學天才但是因為他其他的科目一竅不通，而畢不了業，拿不到文憑，後來只好到萬華擺地攤賣成衣，真的很可惜。

請問在楊邦彥執行長的產業中所看到的景況如何？

楊邦彥執行長：我所從事的產業都是第一線接觸剛從學校畢業的年輕人，許多人因為夢想進入影視產業，但有可能很快就面臨困難而放棄，我自己本身得過獎，最深刻的體驗就是，這一條路很狹窄。

有關餐飲服務業這邊，所看到的是，許多年輕人雖然大學畢業，但是他們真的在所學技職有興趣的人比率偏低，多數人還是找不到自己的興趣，若他不想太勞力，不想曬太陽，或是他的家境讓他不需要吃苦賺錢，他就會選擇投入服務

業。

台灣有許多服務業，而年輕人生命力很旺盛，若提供他們有更多的學習機會幫助他們走上國際，他們是很願意持續的努力，我認為台灣的服務業是有潛力，若能夠協助服務業往國際發展，我們的品牌也是有這種規劃，我們希望讓年輕人走上的不是一個斷頭路。

就我來看，影視產業在台灣已經沒有辦法繼續發展了，儘管我們的公司在去年製作《茶金》入圍十幾項金鐘獎，我還是認為影視產業已經因為網路平台的發達而無法成長，未來可能有線電視與無線電視都會走入歷史，被網路平台取代。但是我認為服務業對二、三十歲的年輕人來說還是可能有更多發展。

范疇：楊執行長剛談的比較多跟產業發展與產業變化的問題相關，你們的產業比較類似腦動力而比較少勞動力，就你來看，政府和社會能給你們的產業什麼樣的幫助？

楊邦彥執行長：在我十年前，三十歲的時候創業，當時就已經是週休二日，我們也是努力在這種情況之下讓自己的產業能夠生存。

在影視產業方面，會進到這個產業都是因為懷抱夢想，所以不會受週休二日的影響，為了想把東西做好一定是認真投入，如果十年前問我，我會說這是血汗活，目前台灣可能還有點機會，例如之前《茶金》口碑好，但是《台北女子圖鑑》就被罵很慘，連帶影響 Disney+、HB0 等的投資，國外的資金可能就轉向韓國、日本。這個時候我們希望政府能協助讓國外資金能夠來到台灣。

在餐飲品牌這一部分的狀況，比如前幾年珍珠奶茶、豆花已經向國外進軍，例如我也有做冰品，現在已有許多國外加盟代理，但在台灣卻只剩下一家，當我們成長到四、五家分店之後就會遇到瓶頸，人才的斷層，對創業而言從 0 到 1 似乎比較簡單，但是要從 1 到 10，我們很缺乏這方

面的協助，這個部分我認為是政府可以幫上忙的。

范疇：你覺得你缺的是資金援助或是法規的鬆綁？

楊邦彥執行長：法規的部分跟我們比較沒有直接的影響，最需要的應該是走向國際的協助以及資金協助。

范疇：所以看來品牌的建立跟腦動力比較有相關，跟勞動力似乎相關比較少。

楊邦彥執行長：品牌建立每開一間店也是需要5到8個人的團隊合作，需要有一群年輕人跟我們一起投入，如果我們無法走出台灣，我的夥伴最多就只是成為店長，但若是能成為國際性餐飲品牌，我的夥伴們不只能在收入上提升還會有更多的可能。

我認為有很多跟我類似的產業也是有這樣子的問題，如何讓這些品牌擦亮衝出去，我認為在政策上、資金以及幫助我們開發的腦力，都需要政府更多協助。

范疇：那麼一例一休的政策對你們會有影響嗎？

楊邦彥執行長：現在二、三十歲的員工對工作時數都很敏感，上個月我才幫所有的主管給員工都加薪，然後我跟他們約晚上開會，就有員工私訊我說，開會算不算加班，有沒有薪水？一例一休的確會有影響，不過在我們的財務規劃時就已經納入考量。聽過大家的分享，勞動力嚴重缺乏時，我也認為若是在法令上可以鬆綁，對我們也會有很大的幫助。

范疇：那麼請教你有提到有關於人員的流動的問題，員工若可以有條件跟你十多年或是更久，是不是會更好？

楊邦彥執行長：其實作影視跟做咖啡師，兩者有不同，尤其是這幾年台灣的咖啡師有拿到世

界冠軍，而他們都是從一般人變成職人的奮鬥過程，職人在日本可以生存，但是在台灣卻很難生存。

就以我是得過金鐘獎的剪接師而言，若我在公司體系大概月薪五、六萬就是極限，自己接案子大概極限是八、九萬，可是現在科技發展，現在大家利用手機就可以做很多特效。

這就是為何我要創業做餐飲品牌或者是自媒體，就是我自己想像未來十年後，我現在所學的軟體、剪接的技能，在未來可能是一、兩個按鍵就可以解決的事，所以「匠人」將很快會看到盡頭，而且很快就要到來。

至於咖啡職人，面臨的是另外一種狀況，有些年輕人成為咖啡師之後，他們就會想要自己出去開店，但無法長久經營就收店，許多的案例不斷重複，我想這是因為社會有一些根源的問題在裡面。

曹仲標創辦人：因為要參加今天的論壇，所以我來之前訪問的兩家工廠，其中有一家工廠老闆告訴我他們期待的解決方案是政府可以放寬外勞、本勞的比例，不用多繳超額費用。另一家工場則表示他們是自己到國外尋找移工，所以好像比較能補足人力，但我並不了解為何他們可以那樣作。還有今天聽到林處長所提到移工變移民的政策，我很贊同，或許這樣會讓外勞不會想要四處移動，這應該是一個很大的誘因，移工可以拿到身份，在台灣賺錢可以寄回家，也可以自由來去台灣跟他的本國，他們肯定會更賣力工作，業主也能用這樣牽制住勞工不要讓他們隨便移動，否則每次都將訓練好的外勞送到別的國家去，真的很可惜。

范疇：我們談了這麼多，請沈理事長也談談您的感想。

沈裕堂理事長：我想要再為我們這個很辛苦的3K(註)+1P行業發聲，我們是辛苦、骯髒的專

業技能，因為消防產業從建築到整個場所的檢測都需要很多的人力，但是我們又不屬於營建業不能申請外勞，所以我們希望能為申請為特許行業，可以申請外勞來幫我們補足基礎人力，協助基礎的配工、配線來解決人力缺口；

第二，我們希望回歸專業治理，讓我們的专业更有尊榮感，讓我們的专业技師在社會上能夠更上一層樓，也讓年輕人知道這個產業，是永遠不會變壞而且會很有成就感，而且是對公共安全付出心力的行業，讓年輕的子弟願意投入；

第三，現在國家推動使用許多產學合作的方案，我們也有跟一些大學推展產學合作，不過發現有「所學非用」的問題，有產學落差，就讀消防系的學生卻不知道有哪些消防設備，不懂火災發生的原因，也不知道什麼是「火警總機」，才發現有些年輕人讀大學只是想拿到文憑，並沒有專心學習，所以許多參與產學合作的學生只能從事搬運梯子，拿塑膠管……等簡單的勞動工作，業者能給他們的薪資就有限，學生也無法接受。

最重要的是我們也遇到一些學生缺乏工作的使命，在學校教育體制下沒有讓他找到目標，所以我們在產學合作上的成效不佳，我們期待學校的課程安排能夠更切合我們產業的需要的人才，否則產學合作只是徒具形式。

范疇：我們從數量、結構以及動機三個層面

來探討勞動力短缺的問題，也聽到許多問題，包含 26 年沒有解決的問題，還有這幾年因為一例一休的勞動法所帶來的困難，勞動力短缺顯然是一個非常複雜的問題，未來我們還有機會繼續往下談。

我在這裡重新提醒，不管你的價值觀是偏社會主義，或者是偏右的保守主義，不論是業主或是勞動者，我們都要記得一件事就是林處長在第一場演講所提的到 2030 年台灣整體將會缺工 40 萬，台灣嚴重少子化讓我們必須引進外國移工，這就牽涉到外勞政策也牽扯到數量、結構、動機問題，這是我們台灣必須面對的真實國安問題，也會牽涉到台灣包容力的問題，即是我所謂的動機，雖然也有人認為移工不見得想要成為移民，重點是要思考如何讓好的人才願意留在台灣，如果台灣沒有足夠的吸引力、包容力讓外國移工願意留下來，台灣是否在語言上、生活習慣上能夠表現出海洋文明，接納多元文化的，讓外國移工可以願意連同家人接到台灣來一起生活，這是關鍵的問題。我們這一場座談就在此告一段落，各位如果有其他問題想要請教其他與談人的行業的問題可以私下來請教，謝謝大家。

註：「3K 工作」又被稱為 3K 產業。這個名詞源自於日本，意指工作性質中有「骯髒」（汚い，Kitanai）、「危險」（危険，Kiken）及「辛苦」（きつい，Kitsui）這三個要素的工作。



第三節 農漁牧業缺工

主講 蔡易餘立法委員
與談 花生觀光工廠總經理余兆豐



蔡易餘立法委員

林理事長、以及在場各位貴賓，今天很榮幸獲邀參與 2022 勞動力國是論壇，在我旁邊的余兆豐總經理，在嘉義經營花生觀光工廠，也與許多農民有契作花生，他們的觀光工廠經營的很好，非常成功把台灣本土的花生出口到日本去，最近蘇貞昌院長也有到他們的工廠去參觀他們的台灣第一部花生乾燥機，過去傳統乾燥花生都要用日曬，但是因為缺工，所以他們必須走向機械化，尤其是要外銷日本，品質的要求更高，這個部分由余總經理來介紹。

台灣農業缺工的問題實際上來自台灣的人口減少，雖然目前還沒有看出減少，但實際上我們從台灣人口的出生率與死亡率對照，在成長率上確實不足以支撐兩千三百萬人口，我們的總人口是逐年遞減，如果以這樣的預估，大概在不到幾年的時間就會出現年度負成長，目前的出生率已經低於死亡率很多，如果再綜和所有的因素，台灣的人口將會低於兩千三百萬人，國發會預估大概 2061 年台灣的人口會減至一千七百萬至一千九百萬人之間，所以在 2025 年的時候就是台灣人口會逐年遞減的開始，過去二十年我們都說台灣有 2300 萬人，未來將變成 2200 萬、2100 萬……。國發會預估 2061 年 15 到 64 歲的工作人口會減少

到 722~861 萬，減幅為 41.7%~49.8%。這個減幅是來自於少子化與老齡化，這兩個因素同步發生，而且日趨嚴重，這是我們面對的現況。

回到我們所設定的主題農漁牧問題，台灣的從農人口也是不斷在減少，依照農委會的統計數自民國 60 年台灣從農的人數是 166 萬，結構比是 35%，可以知道當時台灣是農業社會，民國 70 年是 125 萬，民國 80 年是 109 萬，到了民國 90 年只剩 70 萬，從民國 80 年至 90 年當中少了 39 萬從農人數，顯示台灣從農業社會轉型為工業社會，從民國 104 年剩下 55 萬，到現在 111 年是 54 萬 2 千人，未來台灣農業人口大概約 54 萬，但是要注意其中 50 歲以上的老農高達 64%，顯示高齡化的問題。

我們在鄉下聽到的聲音就是他們最大的問題就是缺工，不論是務農或是溫室、畜牧養雞、養牛甚至養殖業者，包含在東石養蚵都一樣缺工，大家知道有一首歌叫〈青蚵嫂〉，但是現在我們已經找不到道地的青蚵嫂，幾乎都由移工取代了，而且都是逃逸移工居多！因為養蚵產業尚未開放外勞。

農委會也開始正視農業缺工的問題，所以通過政策容許傳統農業引進外勞，目前畜牧業、養

殖類、種植茶園可以申請移工，不過目前開放的項目不多，希望以後更多元引進人力，其中包括台僑外籍的農業打工，或者是外國青年度假打工，還有推動台印尼青農實習計畫，規劃外展服務，事實上不僅是台僑或者是外國學生來農業打工，這都是半就學，外國學生在學習之餘到農村實習打工，來增加農業的人力，或者是台印尼青農的計畫，增加青農之間彼此學習的機會。外展就是引進外勞，目前外展是以合作社和農漁會作為申請主體，並由他們來管理外勞，為什麼要用外展方式不讓農村農民直接申請外勞，必須透過合作社和農漁會，就是卡在一個傳統心態——就是不希望移工傷害到本土勞動力，雖然引進移工，但不希望影響本勞的就業機會。

會使用外展方式，也是因為我國農業移工有一個特殊性，畜牧業如養牛是全年度都很忙，但傳統農業是屬季節性缺工，例如：種稻米、小番茄或是傳統農業，一般都是在播種和收成的時候勞動力需求高，平時勞動力需求不高，若要農家聘請外勞，又不准他們兼第二份工作，若被發現，就是黑工，還會受到處罰，這樣對農民來說負擔太重。

為了解決這種情況，所以由合作社統一來聘任管理外勞，配合農家人力需求做跨業的組合，例如 4~5 月在嘉義是協助水稻種植，接下去 5 月到 7 月是洋香瓜收成，接下去有蔬菜類或小番茄收成，花生也大約是在秋天的時候收成，合作社依農家的實際需求做季節性的工作分配，讓外勞可以整年持續工作，薪水由合作社來支付，有人力需求的農家再付錢給合作社，所以變成合作社跟農漁會他們有做外展業務的等於就是一個人力仲介公司，就是為了解決農民無法聘請全天候的移工。

農業的移工還有總額管制的問題，剛提到的外展或是直接可以聘請移工的，目前原本只有 2400 人，在今年 8 月 5 日已擴展到 6000 人，其中農糧類包含花生、五穀雜糧有 1200 人，養殖魚

類 450 人，畜牧類（僅開放養牛）665 人，若不在以上的項目之內，需要移工，就必須透過外展的形式來申請外勞，看需求多少人力，需工作幾天，讓合作社來排班。

在這個情況之下目前農糧、養殖、畜牧養牛在實際落實上目前還有兩個不合理的地方，第一是養殖魚類限制要有魚塢的內陸養殖才可以申請外勞，最早遠洋漁船可以聘外勞，但是我的選區裡面有許多養殖業者是外海養殖，就是養蚵，外海養殖就不在內陸養殖範圍，因此引起我們地方居民很大的抗爭認為政策美中不足，現在我們已經跟勞動部溝通，目前可能有點放寬了。

第二個不合理的地方是很多農業的重點後續的加工是，就是所謂一級加工、二級加工（三級加工則歸經濟部管理），現在的農民只懂種植還不夠，最好還能夠清洗乾淨，去蕪存菁提供最優質的品質，才能建立農業的品牌，但是在農業的一、二級加工是屬於比較類似經濟部管理範圍，因此不包含在農糧類、畜牧養殖類，所以無法申請外勞，為了提升增加一、二級加工，得必須將產業公司化，才能夠根據公司制度去申請勞動力配給，一般都在第三級或第四級，大約可以有 15 至 20% 的百分比來聘僱外勞。

由於勞動部還無法掌握農業的特質，因此目前我們是收到個案，透過農委會去跟勞動部爭取，可是在爭取的過程我們知道勞動部要開放任何產業增加外勞的比例它們都必須透過委員會的開會，但是委員的組成又相對複雜，並不是所有的委員都能充分了解產業需要外勞的實際狀況。

我舉一個例子，就是我一直處理的案件我們目前對於肉品的加工如屠宰牛隻與豬隻，工作環境比較油膩，肉品現在都必須屠宰後立即冷藏做好冷鏈，我們從新聞雜誌看到知道要保鮮食品，冷鏈非常重要，做冷鏈的工作環境非常惡劣，針對肉品冷鏈的外勞比率是 25%，然後對於水產品、魚類的加工，包含去鱗、去鰓、去內臟又把聘用

外勞的比例放在不同等級，只能佔 15%，這種情況讓人認為不公平，我兩年前就向勞動部反應，為何魚類加工與肉品加工等級不同？農委會無法清楚說明，勞動部也表示不知原因，我們希望政府能修改，但是過了兩年還是沒有修正完成，我每次質詢他們也都表示兩者不應有落差，但目前法規修改仍然尚無進展。

農業缺工的原因之一是台灣年輕人不願意從事農業相關的工作，雖然目前確實有很多青農投入，但是他們的目標都是想自己當老闆，要有自己的溫室、魚塢，而他們一樣也找不到願意提供勞動力的台灣人，台灣的年輕人事實上不太願意從事屠宰業或是每天在溫室那種高溫的環境裡工作收成小番茄，除非他自己本身是老闆，否則他寧可當外送員賺錢；事實上，台灣年輕人對工作的想像已經不是農場的環境，目前在更多 3K 產業都有同樣的情況，找不到本勞，又受到本勞、外勞比政策的限制，農業缺工就是陷在找不到本勞，又沒有辦法得到足夠的外勞的困境。這就是農業缺工更惡化的實際情況。

由於我們剛爭取到農業移工數從 2400 人開放到 6000 人，所以現在各縣市都非常積極提出申請，說他們需要外勞的協助，我們也在等最後勞動部的核定，雖然是一口氣增加了一倍半的移工人數，但是我相信可能不到半年，所有的配額就會被申請完。

另外就是目前在農業裡有很多黑工，黑工的問題也是應該要面對，如果政府取締嚴格，會抗議的並不是移工，而是農場的主人，也就是台灣人，事實上我覺得台灣整個勞動力缺乏，尤其在農村情況很嚴重，我相信前面有討論到其他面向，如果就農村而言，勞動力是嚴重不足。

我們在論述的時候，勞動部也告訴我們未來如果整個農村都是移工不是一件好事，乍聽之下可以說服我們，但是回到地方，我們仍然要面對嚴重的缺工問題，所以我認為如果台灣可以更具

包容力，可以接納滿街都是來自不同國家的移工，大家都是地球人，彼此都可以接納，這也是台灣未來的走向，希望大家的心態可以更具包容力，接納不同國家的人，他們也願意來台灣工作，如果我們包容性更高，勞動部也可以用更開闊的視野來面對我們需要移工的狀況。我的報告到這裡告一段落接下來請余董事長來補充。

余兆豐董事長

感謝林理事長跟各位來賓，也感謝蔡委員邀請我一起分享這個議題。

我們若從大環境來看，台灣農業的高齡化現象以及人口外移對鄉村來說是一直存在的問題，雖然現在從農的人口有年輕化的趨勢，但還是無法克服缺工問題，以花生種植而言，我們遇到最大的問題就是說我們要曬花生，還要處理田邊的狀況，想要從農的年輕人遇到的問題也是找不到幫手，依照大面積種植的農作物來說花生的單價是比較高，雖然利潤較佳但因為缺工所以農人還是不願意投入更多，目前各縣市都有在思考要如何更有效率來耕作，但最大的問題還是人手不足。

我們要做外銷部分最講究的是品質，其實只要有團隊願意分擔勞動力的部分，就可以讓我們的年輕人升級為管理階層，因為現在有很多農產品需要附上產銷履歷，這樣的工作對高齡農民比較沒辦法操作，但對年輕人而言是比較容易上手，我們需要有人協助，按照法規可以使用什麼樣的肥料、農藥，這是青農可以處理的，因為外銷不同國家所要做的農藥檢測項目都不太一樣，所以農產品的出口，對我們也必須跨越很大的障礙，像上次蘇貞昌院長來參觀的時候，我們就是向他展示我們如何克服曬花生的問題，我們使用乾燥機器，我也提醒過去曬花生的人力成本從來沒有被計算進去。

剛剛蔡立委還有提到為什麼農產品必須二次加工，甚至三次加工，是因為利潤不夠，所以必

須投入加工的領域，但其實大部分的農家是希望採收之後就全部賣出去，整批單純交易，他們並不要投入二次加工和三次加工，因為這些會提高人事成本。

從疫情之後，航運變得比較複雜，很多國家一直強調糧食自己運，我認為應該要更大量提昇從農的比例，我們才有辦法投入更多心力在外銷的部分，因為台灣的農產品質是很好的，像黑金剛花生在日本的接受度非常高，目前台灣花生出口有百分之六十是到美國、中國、馬來西亞，另外百分之四十我們希望開發新加坡和日本的市場，我們也很想突破，就必須要解決缺工的問題，未來希望立委跟政府可以幫我們做更好相對應的政策。

蔡易餘立法委員

因為疫情也讓政府更加重視外勞的政策，在這一次的疫情我們發現沒有外勞，沒有移工，對台灣社會影響極大，甚至會使產業崩潰，過去因為疫情鎖國的關係，讓移工無法進來，所以我們台灣社會需求大量的看護工或是工廠需要移工都聘僱不足，政府基於整體經濟的考量，以產業發展為優先，就同意讓看護工轉換到工廠，讓他們可以自由轉換，所以有大量的看護移工轉換到工廠工作。

外國移工跟本國勞工不一樣，他們很願意加班賺更多錢，而且在工廠所領到的錢比當家庭看護工高，甚至可能多兩、三倍，也因此讓許多人抱怨請不到家庭看護工。現在國門逐漸打開，政府會終止移工轉換，家庭看護工不能再轉任為工廠移工。事實上，家庭看護工一直轉換到產業也是不好，會影響到他們來台灣前的訓練。家庭看護工是可以走「12 加 2」的制度，但是工廠和農業的移工就是只能來台 12 年。

目前有非常多的工廠反應限制移工只能在台灣工作十二年，事實上，移工來台灣的前兩年最關鍵，從那兩年的狀況就會知道他工作是否穩定，

也就是前兩年外勞最容易發生逃逸現象，若能持續工作到第三年工作的狀況就會很穩定，而且能學到一手好功夫，工作到七、八年之後都已經有很成熟的技術，不輸本國人，而且他們在台灣的生活互動以及語言都很熟悉，結果做滿 12 年，學了一身好功夫之後就必須離開台灣，就是現在台灣被人詬病的，我們成為日本、韓國的外籍(移工)人才的培訓中心，的確有不合理的地方。

最近我們也有通過外勞法令的修正，針對薪資已經達到管理階層的移工，讓他們可以取得所謂「永居」資格，目前我們還少「長居」資格，我有向勞動部反應，台灣目前就是少了「長居」，這一塊指的是在取得國籍跟「永居」中間，就是類似美國的綠卡，這個概念就是在於擁有居留證，目前我們的「永居」就等於取得國籍也擁有投票權等公民權，而長居是可以部分限縮一些權利，但可以有勞健保等相對應的福利，可是他們負擔的義務跟台灣人不同，我指的就是投票權，我們要去思考未來是不是要讓取得台灣「永居」的人給他們投票權，我跟行政院有多次的建議就是可以在中間設立另外一套制度，讓他們可以在切換國籍的時候有另外一套制度可以做管理。謝謝。

Q&A

洪清森秘書長：我們在農業方面是否有可能採取類似古早「三七五減租」的方式，例如有人繼承家中的土地，成為地主，但自己不想耕作，可以聘用兩位移工來協助耕種，用三七五分潤，未來有機會因此讓移工取得台灣國籍，不知這樣是否可行？第二是我們預定在 2035 年引進移工四十萬，而我國的士官學校目前也缺乏學生，是否也引進移工讓他們就讀兩年，服役四年或五年的士官學校，就可以取得國籍，而能夠成為我國的軍力來源，我提供兩個建議給蔡委員參考。

蔡易餘立法委員：我先針對第一個問題，有關「三七五」，這個對農村是一個很可怕的概念，「三七五」的原先立意良好，等到現在卻是限制

農村發展的一個阻礙，有非常多的後遺症，可能對一般人而言難以想像，我們現在遇到很多農地無法整合，產權複雜，有人提出為何子孫不處理？答案都是因為被「三七五」綁死，早年租賃土地的合約寫明「三七五」，租地佃農將價格定得很高，所以地主的後代子孫無法處理農地，台灣目前土地破碎就是當年「三七五」政策的後遺症。

至於用這樣的誘因來讓外勞投入農村，事實上目前外勞都很願意來台灣工作，不知道未來東南亞國家的社會是否會改變，目前他們很有意願來台灣工作只要不受到不好的引誘成為黑工，要本土青農或勞工願意投入農村，才需要誘因，這是我的觀察。

第二個針對移工是否讓他們從軍或進入我們的士官學校就讀，再給他們永居，對於讓他們得到永居的資格，我們的擔心是面對中國的威脅，開放的移工部分也包含中國移工，若未來他們都取得永居，會不會影響到台灣的政治環境？

目前我們對中國移工比對其他國家的移工有更好的條件，有一次我質詢時有提到中國的勞工跟其他國家的勞工應該要有差別待遇，結果受到許多攻擊。針對外配，目前中國的配偶要取得台灣的身分證比其他的國家的配偶更容易，中國配偶是四年，其他國籍的配偶則需要六年，針對給不論是中配或外配身份證，讓他們可以參與決定更多台灣政策的權利，目前大家還是非常遲疑，所以我主張台灣可以參照美國的綠卡制度建立長期居留的一種新的制度。

余兆豐董事長：我補充剛剛第一個問題，目前雲林縣有推動類似土地租賃的制度，尤其越南是母系社會他們的號召力非常的強，他們可以半夜去農地耕種，而且目前也獲利不少，這是我們台灣人做不到的，這是我從雲林那邊聽到的。透

過土地承租的制度化，就如同剛剛才立委所說子女在北部不可能回南部老家去管理田地，但又希望田園不要荒廢，有人整理，其實是可能的，只要有一個合理化的商業模式可以去操作，撇開三七五減租目前已經有因為年老無法自己耕作，而將土地租給外勞來照顧耕作，尤其是老一輩的人，他們並不想把祖產土地賣掉。

蔡易餘立法委員：剛剛余總經理所提的能夠承租到土地的人，一定都是拿到身分證的越南籍配偶，她能找來幫她耕作的大部分都是黑工，所以檯面上與檯面下還是不一致，所以我們是否同意讓外勞可以去兼第二份工作？事實上是很困難，因為那樣會造成管理上的複雜度，我們還是希望外勞能夠配合雇主的指示去做工作分配。

官文傑：我有一個建議就是可不可以學習日本或以色列讓台灣本地人合組公司，以公司的名義去申請外勞，而不是透過農漁會和合作社去申請就是所謂的外展，這樣可以避免圖利特定的人力仲介公司。

蔡易餘立法委員：事實上現在就可以開公司，余總經理就是這樣做，但是一般農民不要，因為農漁牧業不用繳稅，但開公司要繳稅。

余兆豐董事長：剛剛忘了提出，自己開公司的成本很高，若自己聘僱移工在農忙時期之外，勞工就會有閒置的問題，人力的成本持續性消耗，若是透過合作社，不論是觀光工廠，或一般工廠，例如芭樂要採收的時候有時一天開出工資高達1500元、2000元還聘僱不到人來幫忙採收，老闆必須自己投入採收行列，我們希望的就是人力不要閒置，例如茶農在需要採茶或施肥時需要人力，尤其茶園分佈在山坡，他們也有嚴重的缺工問題，我們種植花生產業已經盡量全自動化，減少人力的需求。

結語

劉世偉 建築師



非常感謝福和會林理事長邀請我來做結語，我自己本身也是斜槓人生，我是在李登輝擔任總統的時候退伍，當時先去擔任柯建銘總召的助理，如今過了 20 多年，我成為顧問，我也是一位建築師，大家較熟知的作品是環南市場，那是一個高達 57 億的建案，我的事務所目前承接許多的案子，我也擔任國家住都中心的董事，負責推動社會住宅還有公辦都更，我想用更客觀的立場來看今天的議題，不偏左不偏右，不偏勞方也不偏資方。

今天的主題稱為福和會勞動力國是論壇，美國智庫計劃讓台積電到美國設廠，勞動力就是戰鬥力，聽完前面的演講與座談，我發現今天論述的內容不論是學理各方面都兼顧，而且還非常接地氣，一個下午的課程比別的地方一整天還要硬，這結束之前我幫大家做一個重點回顧。

藍總監先開宗明義，闡述了保護主義的思維只會適得其反，我們在勞動力方面的想法也要擺脫保護主義。

現今世界各國都面臨勞動力不足的問題，不論是加緊 AI 的研發或用機器人替代，大家都想盡辦法處理勞動力不足的問題。在過去三年疫情中，外勞無法進到台灣，現在疫情即將結束，我們以為勞動力將會補足，但沒有想到現在很多我們的外勞來源國本身也需要勞工。

藍總監提到 2040 年日本預估勞動力短缺 674 萬人，林處長提到台灣到 2030 年勞動力短缺 40 萬人，以台日經濟體規模相差約五倍，我覺得這個數字偏向保守，台灣缺工應該不止 40 萬，在未來的十年，我認為有可能遇到勞動力更大的需求，到那時候 AI、機器人都趕不上需求，我們必須很認真地面對這個問題。

從林至美處長的分享當中，我們開頭就聽到資方認為現在的畢業生「量不足，質不符」，員工則表示薪資待遇太差，勞資雙方的認知落差如何解決？我們常常在招募員工，今天才知道勞動力參與太低的原因還有分年齡層，尤其是現今年輕人就學時間拉長，我自己本身也是讀書到三十歲退伍才進入職場，這目前是普遍的現象，而且越來越嚴重。

還有關於老人的參與，以及女性參與減少下降太陡太快，有各樣的問題呈現在我們面前，好像我們今天所講的問題在我們的生活當中都可以感受得到，例如，女性進入家庭後要照顧孩子，接下來要照顧家中的長輩，她要負擔家裡很多的事務所以勞動參與下降，但是台灣的女性很重要，她們的學歷、工作能力強都很優秀，而且台灣社會對女性非常尊重，為何無法提高勞參率？

處長也提到我們台灣不僅是扶老和扶幼比例都急劇惡化，我也不是很了解為什麼現在日本的

狀況比我們嚴重，但是未來我們會比他們更嚴重，原因好像是因為台灣年輕人不婚不生的問題所造成，處長也提到政府耗資一千億希望鼓勵年輕人結婚生子，也採用各式各樣的方案。

剛剛蔡易餘委員也提到因為疫情讓家庭看護工可以轉換到工廠，讓政府改變原先的政策，這讓我發現疫情也是轉機，若不是這個疫情，工廠缺工的問題也很難解決，勞動部都有不同的意見，好像社會比較能夠接受。

接下來，黃教授的研究非常接地氣，工地的真實狀況就是如此，在他的研究中讓我們看到台灣的工人對自己的工作滿意度很高。二十多年前我才剛成為律師，當時工地的環境非常惡劣，現在進步許多，都不一樣了，每次查核的時候工地都清掃得非常乾淨。

另外就是工安的提昇，我們常常看到中國的建設非常多又快，好像很厲害，不過我們無法看到他們的工程犧牲了多少人，我們的指標跟他們不一樣，我們對本勞與外勞都一視同仁，我們對工地安全是零容忍，雖然還是有成長的空間，但是已經比過去進步非常多，所以黃教授才可以在他們的研究當中發現工人對自己的工作滿意度很高，甚至我們現在可以發現選讀土木系建築系的女學生多於男學生，代表女性可以接受自己在工地工作，一般而言工地的環境並不是那麼便利，沒有廁所，女性還是有辦法解決，真的現在工作環境比過去進步許多。

但是剛也講到一個重點就是缺工多少不知道，大家都只能預估，我擔任住都中心的董事，我們的政績非常好，蓋了 2 萬棟，加上前瞻計畫和台積電，所有的工程全部 Online。剛剛提到高雄的房價造價漲 1.5 倍，現在新北市每坪造價大約 19 萬，台北市每坪 25 萬，蓋房子光材料費用每坪就要 19 到 38 萬，這還不包含土地成本，所以房價必定會跟著物價不斷飆升，政府面對許多問題。

范疇老師提到「公公婆婆」妨礙效率。座談會中曹創辦人還有蔡董事長都說法規影響他們更大，大家可能不是很了解他們的問題，實際上，現在法規限制的牙體技術師、消防設備士的聘用，福和會舉辦這樣子的論壇就是希望能夠達到解決問題的效用，政府擴大之後，我們每天都要處理政府的遊戲規則，但是這個遊戲規則又沒有辦法涵蓋種種的問題，甚至把小問題變複雜，沒想到在疫情之後出現轉機，反而讓許多事情突然可以改變，可以解決。

前總統陳水扁曾經提過「人民是國家的頭家」，我們是國家的股東，應該要求政府有績效，讓人民可以分紅，分到很多股利，而目前的狀況政府透過一些政策讓人民成為廉價勞工，使很多台灣人還想到國外去當外勞，所以今天講的牽涉很多層面，未來還有發展的機會，政府要思考該如何改善這些問題，剛剛蔡委員也提到他提出質詢，經過半年甚至兩年都還沒有改善，雖然他說行政部門也同意他的提議，但卻仍然無法執行，表示情況非常艱困，行政與立法部門該如何合作，才對人民有幫助。

接下來談到學校，我們應該要讓學校教出來的學生在畢業之後出社會可以立即做連結，在產學上多一些互動，讓我們的年輕人進入職場馬上可以應用所學，現在也有一些改變就是讓學生先工作，之後再回到學校加強訓練。

最後就是說台灣的年輕人的人生涯規劃，黃教授做的研究裡面有提到大部分的高中生、國中生都想要去讀大學，讀完大學對工作的期待不一樣，我們應該建置一個更好的產業環境，處長也提到拿到副學士，經過許多複雜的過程，才能移工變移民，為什麼不給他們實際的訓練只要拿到專業證照就可以了？

其實我覺得台灣的社會力需要企業界跟政府多一些夥伴關係，讓政府的官員、民意代表能夠聽到我們的心聲，這是我們舉辦研討會最大的目

的。最後跟大家報告今天所有精彩的内容都會整理出文字稿，將來可以提供給大家，就不耽誤大

家的時間。謝謝。

閉幕致詞

林逸民理事長

非常感謝所有參與者，今天是第一次看到政府的官員像林處長一樣全程參加論壇，真的非常不簡單，非常感謝林處長，黃教授準備了很好的內容，準備很好，結語的劉建築師比政治人物更有說服力，感謝您，也所有的與談人蔡董事長、曹董事長、楊執行長、沈理事長、余總經理，非常感謝大家的參與。

我們認為很需要再舉辦第二次的論壇，只有第一次這樣的論壇還不夠，但是福和會的力量有限，我們只是拋磚引玉，希望我們的政府能夠確實做到。

我是 1970 年代到美國，剛好越戰發生，我抵達美國不到三個禮拜，醫院的教授就跟我講我有資格拿到永久居住權就是綠卡，當時我的英文還聽不太懂，所以就有一位早我一年到美國的學長要帶我到移民局去辦手續，結果到了那裡，他告訴我說若是申請不過我就必須被遣返回台灣，一聽到這樣，我決定不要申請，就將申請表格還給教授，告訴他我不想冒險被遣返台灣，教授告訴我，那位學長的英文聽不懂也講不好，為什麼不聽我這個美國人所說的呢？我一聽很有道理，所以我又詳細詢問，過了兩個禮拜遇到另外一位醫學院的高教授，他也鼓勵我去申請，結果我到美國的三個月後，就拿到綠卡，第五年就申請到美國國籍，所以我曾經三次參與美國總統的選舉。

我是第一個放棄美國國籍回到台灣的人，那時很多台灣的政治人物都沒有放棄，都還保留綠卡，這點王燕軍將軍應該知道，他們只是口頭說要放棄美國國籍，而事實我是第一個放棄的人，不過我不是政治人物。台灣的政治人物所說的話

有些對，有些話我們還要再次思考，擔任政府的官員也面臨很多難題，立法者有權、聲音大，但是我也覺得蔡英文總統所說的有些是對，但在我的觀察中，她比李登輝總統及阿扁總統不民主，蔡總統在言論的自由度比較低，不如前兩位總統開放，我今天這樣的批評可能會讓她生氣，但我認為她內心應該知道，要不然就是她被蒙蔽，或是被她的部屬操作，這一點不像李登輝總統有領導國家的自信。

我們福和會今日跳出來，因為我們覺得民主政治應該要公開討論，我們都認為要當一個正正當當的人，這個「正」是一條直線，但是政治學的「政」，卻是一斜線。英文的政治「politics」就很好，拼字裡的第一個 P，代表 people 人民的意思，也代表參與 participation，O 代表 open discussion，像今天一樣的公開討論，也代表 open heart 有包容性，L 代表 liberty，表示平等自由，也代表愛 love，t 代表 teamwork，team 不是一個人單打獨鬥，是整體的作為，這樣才能夠 tough，堅強，I 就是 Idea、idea 理想，C 是 commitment，有一種堅持，不但如此，還可以解釋為 compromise 妥協，或是 communication 互動溝通，最後才能 succeed 成功，今天再次謝謝感謝大家的參與，敬請期待第二次論壇。

2022 福和會勞動力國是論壇 直播影片 QR CODE:



2022 年社團法人福和會勞動力國是論壇 活動影像

