

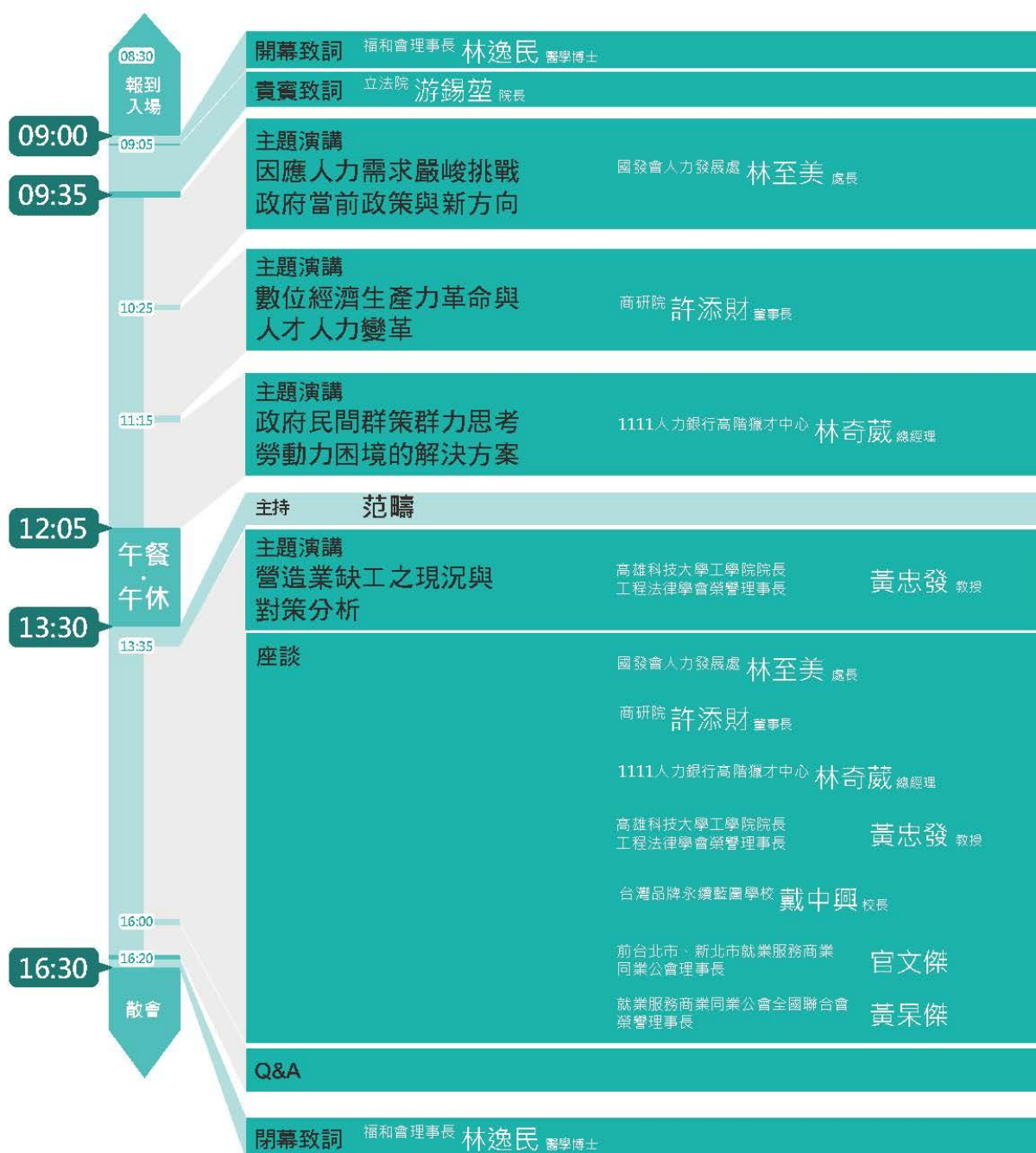


福和會2023勞動力國是論壇

時間 2023年4月8日 (六)

地點 台大公衛學院201講堂

大會議程



開幕詞

林逸民理事長



大家早，首先很感謝我所尊敬的立法院院長游錫堃能夠特別撥空來演講。

我們福和會以前已經辦過好幾次國是論壇，包含經濟國是論壇、健保國是論壇、國防、國安國是論壇、勞動力國是論壇，這次是第二次的勞動力國是論壇。我們原本也有邀請勞動部的指導單位官員來參與，但是他們一直非常客氣，沒有來參與，所以這次我就請比勞動部更高層級的游院長來致詞，希望下一次他們會願意來參加。

我相信在台灣的民主運動的歷史上絕對少

不了游院長的名字，他的經歷豐富，擔任過民進黨主席、總統府秘書長、行政院長、宜蘭縣長.....，從政經歷非常完整。他說他今年要退休，實在很可惜，所以我邀請他來跟我們說話，希望我們政府會重視勞動力這個議題。

在今天的論壇中，我們邀請到的講員都是台灣非常優秀的人才，在我們的 schedule(議程表)，都有介紹。在這麼早的時間就有這麼多愛台灣的朋友來參與，我非常感謝大家。我長話短說，將時間留給我們敬愛的游立法院長，請他來向我們演講，謝謝大家。



貴賓致詞 台灣民主 蘭城尋蹤

主講：立法院 游錫堃 院長



林理事長，在座的各位貴賓、各位女士先生：大家早！

今天很榮幸應福和會之邀，分享一些個人的淺見，如果有不完備之處，敬請大家多多指教。

福和會是「福爾摩沙共和會」的簡稱，核心理念是用永續經營的思維來發展進步。福和會為了鼓勵大家來參與此次的論壇，特別購贈我公務之餘所編輯彙整之拙作，於今年 3 月 16 日出版的《臺灣民主蘭城尋蹤》給大家，因此，我今天就不揣淺陋，謹就該書描寫的臺灣民主發展過程中的歷史事實做一個報告，雖然符合福和會「用永續經營的思維來發展進步」的核心價值，但是與今天論壇主題並沒有那麼的直接相關，敬請大家包涵。

要用永續經營的理念來發展進步，就不能不知道臺灣過去的歷史。我年輕時受的是兩蔣政權戒嚴體制的黨國教育，臺灣的歷史大多被掩蓋。公元 2000 年政黨輪替前後，研究臺灣史的人越來越多，這是源於李登輝總統、陳水扁總統執政時，各大學開始開辦臺灣史課程及臺灣史研究所等。那一代學子如今也有三、四十

歲了，隨著臺灣本土相關的史料陸續出土，他們發表了很多以臺灣為研究對象的論文。從這些論文中，我們得以漸漸了解臺灣更多的過去。因此，我想藉此機會，將我個人的學習心得提出來，請大家指教。

我今天的主題是：「臺灣民主蘭城尋蹤」，意思是在宜蘭舊城中，尋找過去臺灣民主發展的足跡。過去宜蘭舊城有多位傑出的臺灣先賢，他們的思想與行動是臺灣民主化源流中非常重要的一部分，可惜一直被掩蓋。今日我們應該深化研究，發揚先賢堅韌追求民主的精神，並以此鞏固臺灣的主體意識，藉以強化臺灣全體住民的防衛意志。

緣起

- 適逢治警事件100週年
- 百年來有六大政治結社
- 各縣市都有轟烈史蹟
- 應分頭共同完備台灣史
- 今日分享宜蘭故事

今年適逢治警事件 100 週年，我把百年來臺灣重大政治結社的歷史做一個整理，一共有六個。「政治結社」就是組黨，過去兩蔣時代，臺灣實施黨禁，沒有組黨自由。例如美麗島事件

前後，黨外想要組黨，政府不准。不僅蔣氏政權時代這樣，日治時代也是如此。在民主發展上，各縣市都有轟轟烈烈的史跡，我們應該鼓勵各縣市民頭研究，讓臺灣史的內容更加完備，而我今天就先分享宜蘭的故事。

我在 2022 年寫了一首詩，主題為〈回首臺灣民主路〉，就是回顧臺灣百年來的民主追求。

台灣民主，百年追求

〈回首台灣民主路〉

拙作（2022）

武裝抗日力凋消，轉進啟蒙迎世潮。
帝國陳情爭自治，街庄講演渡靈苗。
辛年議運開新局，乙歲民權得越超，
屠戮戒嚴皆歷盡，百年回首路蕭蕭。

「武裝抗日力凋消」是指 1895 年臺灣被滿清政府「割讓」，不像現在的烏克蘭是被俄羅斯「侵略」，且自身仍有總統、政府、國軍、武器等。當時，臺灣由於是被割讓，訂有國際條約，所以滿清政府不但沒有留下正規軍，也沒有留下武器。在沒有國家元首、沒有政府、沒有正規軍、沒有精良武備的情況下，臺灣自 1895 到 1915 年這 20 年間，陸續發生大大小小壯烈的武裝抗日行動，實在非常不簡單。但是時間一久，戰力還是被消耗殆盡。

「轉進啟蒙迎世潮」，所謂啟蒙時代是指 1921 年的「臺灣議會設置請願運動」與「臺灣文化協會」為開端。當時臺灣受日本統治，因此要到東京帝國議會爭取在臺灣設置議會。「街庄講演渡靈苗」，「靈苗」一詞是引用賴和的講法，就是指臺灣人。「街庄講演」是指蔣渭水所創辦的「臺灣文化協會」，以四處下鄉演講的方式啟迪臺灣人。

「辛年議題開新局」，1921 年有議會請願運動，「乙歲民權得越超」，是指臺灣在 1935 年舉辦第一次選舉，並不是我們以前課本所說，是國民政府來臺才有地方自治與選舉。「屠戮戒嚴皆歷盡」，屠戮就是指 1947 年的 228 大屠殺，

之後臺灣進入長達 38 年的戒嚴，這些困境我們都歷盡了。「百年回首路蕭蕭」，如今回首這百年來臺灣追求民主之路，真是歷盡滄桑。

我用這個起頭，整理出臺灣史上的六次重大政治結社行動，從 1923 年至今剛好一百年。

1923 年元月 16 日「臺灣議會期成同盟會」向「臺北州北警察署」報備。蔣渭水、石煥長兩位都是「臺灣議會期成同盟會」的關鍵人物，負責人是石煥長。

依據當時日本法律，政治結社以報備的方式即可成立，不過臺灣總督不肯接受。日治時期的臺灣，總督是集行政、立法、司法大權於一身，所以他禁止臺灣人成立議會，2 月 2 日也對「臺灣議會期成同盟會」下禁止令。在臺灣被禁止後，2 月 16 日蔣渭水一行改至東京的「早稻田區警察署」報備，以林呈祿擔任負責人，並未遭到駁回。所以「臺灣議會期成同盟會」是在東京報備成功，得到日本政府認定的，這是臺灣歷史上第一次合法的政治結社。然而，回臺灣以後，日本總督卻開始搜索、調查等一連串政治迫害。

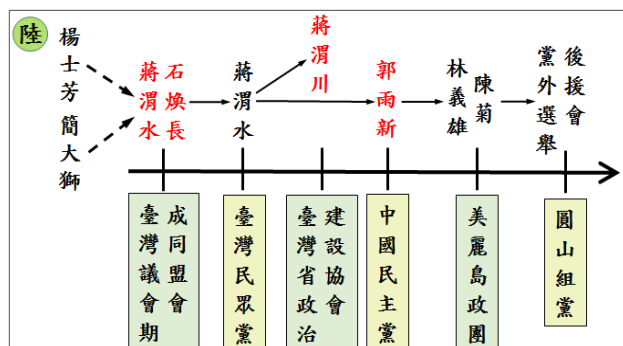
臺灣史上六大政治結社：



■ 臺灣史上六大政治結社，多有宜蘭人的身影。資料來源：游錫堃整理

第二次重大政治結社，「臺灣民眾黨」是蔣渭水創辦。第三次重大政治結社「臺灣省政治建設協會」，蔣渭川是九位常委之一，也是總務組長。第四次重大政治結社「中國民主黨」，郭雨新是七常委之一，也是組織群的召集人。第

五次重大政治結社「美麗島雜誌社」，受軍法審判的受刑人中，林義雄、陳菊皆是宜蘭人，他們也被稱為「美麗島政團」。第六次重大政治結社「民主進步黨」成立時也有很多宜蘭人參與。



■ 資料來源：游錫堃整理

投影片左上角的兩位分別是楊士芳與簡大獅。楊士芳是開蘭進士，簡大獅是臺灣「抗日三猛」，他們都住在宜蘭市區。

第一次重大政治結社：臺灣議會期成同盟會

「臺灣議會期成同盟會」是臺灣第一次的政治結社，成立後遭受政治迫害，存在時間很短暫，從 1923 年 1 月 16 日到 12 月 16 日，僅不到一年。12 月 16 日起，總督府開始在全島展開政治迫害，拘捕 41 人，搜索、傳訊 58 人，合計 99 人，其中後來被判決的有 13 人，史稱「治警事件」，至今年剛好是 100 週年。



石煥長 (1891-1971)

圖片來源：拙作，《臺灣民主開城導報》，2023



林呈祿 (1887-1967)

圖片來源：臺中市政府文化局

上圖左方的石煥長是「臺灣議會期成同盟會」負責人，他的妹妹石有嫁給蔣渭水，因此也是蔣渭水的妻舅。上圖右方的林呈祿，則是「臺灣議會期成同盟會」在東京報備時的負責人。

1923 年治警事件大逮捕後，1924 年進入司法審判程序，蔡惠如也是其中一位被逮捕的人，他的文采很好。有關於治警事件，我常引用這首蔡惠如於 1925 年所作的詞〈意難忘〉，內容如下：

〈意難忘〉

蔡惠如(1925)

芳草連空，又千絲萬縷，一路垂楊。牽愁離故里，壯氣入樊籠。清水驛，滿人叢。握別到台中。老輩青年齊見送，感慰無窮。

山高水遠情長，喜民心漸醒，痛苦何妨。松筠堅節操，鐵石鑄心腸。居虎口，自雍容，眠食亦如常。記得當年文信國，千古名揚。

「芳草連空，又千絲萬縷」，就是描述春天的景象。「一路垂楊，牽愁離故里」，因為他要被抓去關，在火車上，一路看到垂楊，好像是他的愁緒一樣，即將離開故鄉，他的故鄉在臺中清水。「壯氣入樊籠」，他以悲壯的心情入監。「清水驛」是清水車站。「滿人叢」，表示很多人來送他。「握別到臺中」，聽說當時有一百多人跟隨他坐火車到臺中。「老輩青年齊見送，感慰無窮」，看到這麼多人來送別，讓他有著無窮盡的感動與安慰。

「山高水遠情長，喜民心漸醒」，山高指臺灣島上高聳的山脈。水遠指大甲溪、大安溪注入臺灣海峽流到遠方，情長形容他對臺灣這塊土地的感情很深厚。很高興臺灣同胞民主意識漸漸覺醒，所以縱使自己入獄坐監會很痛苦，也不以為苦了。「松筠堅節操，鐵石鑄心腸」，松筠就是松柏跟竹子，松竹歲寒長青，不會凋謝，形容節操堅韌。「鐵石鑄心腸」描寫他的心志就像鐵石般堅定。「居虎口，自雍容，眠食亦如常」，描述他在日本殖民統治下抓進監獄，有如在虎口一樣，但是他依然保持不慌不忙，從容不迫，睡覺、吃飯都跟平常一樣。

「記得當年文信國，千古名揚」，文信國就是文天祥，表示他要向文天祥看齊，以氣節留下好名聲。這些詩詞用臺灣話的文讀音來唱，有豐富

的平仄聲韻變化，吟唱起來都很好聽。

〈意難忘〉是描述面對牢獄之災的心情，稍後會介紹另一首詩，描寫獲釋出獄的心情。下面這張就是鄭松筠、石煥長、蔣渭水、蔡培火被關了 64 天之後假釋出獄的照片。



■ 圖片來源：財團法人蔣渭水文化基金會

照片中戴帽子的是去迎接出獄的人。中間 4 位站立者沒有戴帽子，就是假釋出獄的人（由左至右為鄭松筠、石煥長、蔣渭水、蔡培火）。石煥長、蔣渭水，他們兩個站在最中間，因為他們是事件的主要人物。第一排有兩位女性，左一是石煥長的太太，左二是蔣渭水的太太。從這張照片可以看得出來臺灣歷史上第一次政治結社，宜蘭的蔣渭水跟石煥長兩人具有非常重要的地位。

被捕出獄了，歸家感覺怎麼樣？來看臺灣新文學運動之父——出身彰化的賴和醫師，他所寫的漢詩〈出獄歸家〉：

〈出獄歸家〉

賴和(1924)

莽莽乾坤舉目非，
此生拚與世相違。
誰知到處人爭看，
反似沙場戰勝歸。

「莽莽乾坤」是指一望無際的天地。「舉目非」是指在日本統治之下一切都不對勁，也覺得自己一生跟別人不一樣，因為當時日本人已經統治臺灣將近 30 年，許多人都往日本當權者靠攏，但

他就是要跟世俗相違背，堅定、不屈不撓地繼續抗日。沒有想到當他被釋放出來，各地民眾爭著來看他，就好像他是在戰場打勝仗凱旋歸來一般。這是 99 年前，賴和描述他出獄歸家的心情。

在 99 年前，當時臺灣的民心就已經有如此的勇氣了，不是到二戰後多年的「黨外時代」才開始。因此，我作了一首詩〈蘭城懷古〉來紀念臺灣議會期成同盟會百周年。

〈蘭城懷古〉

拙作 (2023-01-16)

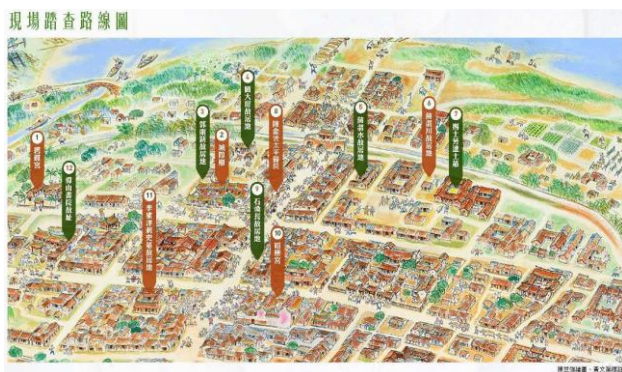
邀賢結社議期盟，總督專權禁令橫，
轉進東京官署准，回歸台北府衙征；
會員壯氣迎枷鎖，幹部雍容入獄棚，
蔣石雙雄生僻遠，蘭城底事出豪英？

今年(2023 年)1 月 16 日剛好是「臺灣議會期成同盟會」(簡稱：議期盟)成立 100 周年。「邀賢結社議期盟」，「邀賢」就是指蔣渭水跟石煥長邀請有志之士共組「臺灣議會期成同盟會」。依據陳翠蓮教授研究，「臺灣議會期成同盟會」就是他們兩個人發起的。「總督專權禁令橫」，指臺灣總督專制又威權，明令禁止成立。於是他們轉進東京依法報備成功。未料回到臺北後卻遭總督府衙門出征，用媒體、調查、搜索進行政治迫害。

「會員壯氣迎枷鎖」，意思是說，所有成員不畏不懼，豪壯之氣面對司法迫害。「枷鎖」指上銬或被捕而失去自由。「幹部雍容入獄棚」，就是描述幹部們被判刑關入監牢，仍保持著從容自若的神態。「蔣石雙雄生僻遠」是指蔣渭水跟石煥長，這兩位英雄出生在偏僻荒遠的宜蘭城。為何地處偏鄉的宜蘭城，會有這樣的英雄豪傑？

蘭城的傳承與民主四傑：

我今天講「臺灣民主蘭城尋蹤」，是因為身處國會，研究議會發展史是我的本份，不料竟然發現蘭城先賢們對臺灣民主政治發展的貢獻很大。



- 圖片來源：游錫堃，《臺灣民主蘭城尋蹤》，（宜蘭市：財團法人仰山文教基金會，2023），頁 98-99。

上圖標記多位宜蘭先賢的故居所在地，其中包括楊士芳故居、蔣渭水的故居、蔣渭川故居、蔣家兩兄弟都住在艮門。也可以看到石煥長故居、郭雨新故居，他們都住在北門口附近。

在蘭城尋蹤的資料中，大家可以看到簡大獅是臺灣抗日三猛中最勇猛的一位，他在 1900 年就義的時候還被清國稱為民族英雄，現在福建漳州還立有簡大獅紀念碑，但我們小時候念書，當時課本只讓我們知道文天祥、戚繼光、岳飛、鄭成功。

文魁武將北門居



楊士芳
(1826-1903)



簡大獅
(1900/03/29就義)

- 圖片來源：游錫堃，《臺灣民主蘭城尋蹤》，（宜蘭市：財團法人仰山文教基金會，2023），頁 37、113。

2022 年 9 月 21 日，我特別去看郭雨新先生的故居，當時讓我有很大感慨，因此作了一首〈西後街沉思〉來紀念。

〈西後街沉思〉

拙作(2022-09-21)

文魁武將北門居，蔣石承薰反殖欺；
若缺雨新搏黨外，戒嚴衝破復何時？

文魁就是指楊士芳，武將是簡大獅，他們都居住在北門。「蔣石」是指蔣渭水、蔣渭川與石煥長，他們或多或少受到了楊士芳、簡大獅的薰陶，起身反對殖民欺壓、爭取民主自治，頗有建樹。但是如果缺少郭雨新的傳承與經營，誕生了在圓山大飯店突襲式的宣布組黨的黨外陣營，臺灣人民要衝破施行 38 年的戒嚴，就不知道要等到什麼時候了？

綜合上述，我歸納出「蘭城四傑」，就是蔣渭水、石煥長、蔣渭川、郭雨新。

蘭城民主四傑



蔣渭水



石煥長



蔣渭川



郭雨新

- 資料來源：游錫堃，《臺灣民主蘭城尋蹤》，頁 13。

蔣渭水就像「薪盡火傳傳至理」。他參與「臺灣議會設置請願運動」、領導「臺灣文化協會」，這兩個運動對臺灣民主意識覺醒貢獻很大。蔣渭水在 1931 年逝世，享年 40 歲，可謂薪盡。但是他播下的自由民主普世價值的種子卻漸漸長成苗木，影響後代臺灣民主至距。

郭雨新的貢獻就像「薯衰枝淚淚群英」。薯就是蕃薯，衰就是乾癟、衰老之意。蕃薯發芽生長是用「淚」的，可以同時蔓生出許多薯苗，不像其他植物靠種子抽芽。「淚」群英就是指有很多人受郭雨新影響而參與黨外運動。

「美麗島事件」中，8 位接受軍法大審受刑人中有 4 位是郭雨新的嫡系子弟兵。陳菊是他的秘書，林義雄、姚嘉文是他的法律顧問，張俊宏是他得意弟子。美麗島事件 8 位軍法大審受刑人，大部分曾經受到郭雨新影響，例如黃信介，而郭先生的嫡系子弟兵即占了二分之一。就出生縣市而言，宜蘭縣的林義雄跟陳菊佔了軍法審判的 25%。巧合的是「治警事件」被判有

期徒刑的 7 個人，其中有 2 位是宜蘭人：石煥長跟蔣渭水，這兩個人合計刑期，其比例也是各縣市最高的。

「美麗島雜誌社」是 1979 年成立，美麗島事件也是發生在 1979 年。1986 年 9 月 28 日民進黨組黨，那時候的情勢也不比美麗島事件時好。

1986 年 8 月 25 日鄭南榕出版的《開拓時代周刊》134 期，報導了 8 月 12 至 14 日，以及 18、19 日的鎮暴演習，標題是〈彷彿在美麗島前夕——國民黨搞衛安演習嫁禍黨外〉。結果，40 天後，1986 年 9 月 28 日民進黨在圓山大飯店宣布組黨。由此可知，其實，當時的政治氣氛很肅殺，但是仍有一群人勇敢站出來衝破黨禁，組織民主的新政黨。這就是我們臺灣人的精神，我們應該讓習近平清楚知道，臺灣人沒那麼好欺負，他想要隨便來奪取臺灣，沒有那麼簡單。



1986年9月28日圓山組黨

(攝影：張芳聞)

我研究的故事都是針對宜蘭，因此今天我用宜蘭的故事來說明，如今臺灣的民主是經過歷代先賢努力的累積，當然，各縣市都有許多英雄豪傑一起加入。

深化在地歷史，臺灣民主蘭城尋蹤學術研討會：

今年 5 月 19 日、20 日，仰山文教基金會在宜蘭大學舉辦一場「臺灣民主蘭城尋蹤學術研討會」，主要的目的是希望整理出完整的臺灣民主發展史實。

過去單單關於蔣渭水出身，就有不同的看法。例如，大部分的書都寫他出身貧困，但是我認為他是家道中落，所以在我編著的《臺灣民主蘭城尋蹤》一書中就設法將這個問題釐清。為什麼我會這樣想？因為他的太太是石煥長的妹妹。石煥長的家族，當年是宜蘭城首富——石萬安商號，雖然蔣渭水的太太是童養媳，但是當時的童養媳也是講究門當戶對的，有錢人的女兒絕對不會將女兒給窮人做媳婦。還有其他的事證可以證明，例如蔣渭水的父親蔣鴻彰與仕紳階級多有交往，亦有吸鴉片的習慣，所以我認為他是家道中落，不是出身貧困。

這場學術研討會邀請了許多學者發表論文，會後將會彙整出版一本文集，屆時就可以釐清更多歷史真相。還有蔣渭川歷經二二八事件，女兒跟兒子受難，他則是逃過一劫，後來在國民黨政權當了高官，但是為什麼我會把蔣渭川放入蘭城「民主四傑」？這其中當然有原因的。我相信經過學術研討會的討論就能更了解真相，未來我們對他的評價也會比較一致，這樣對未來大家要整理臺灣史應該會有很大的幫助。

今天我就分享這些給大家做參考，謝謝林理事長，也祝大家身體健康、萬事如意，論壇成功圓滿，謝謝！



主題演講：因應人力需求嚴峻挑戰，政府當前政策與新方向

主講：林至美參事（國家發展委員會）



各位先進大家好，很榮幸再次參加勞動力國是論壇，我覺得這個議題真的很有意義，的確政府有很多措施，我也希望今天與大家分享。我看到今天大會安排了很多議題，我也覺得學習到很多。我的題目是大會指定的，前言是把上次論壇引發的一些問題做個簡短的說明，談我們現在人力需求目前面臨最大的挑戰，還有因應對策。談人力需求，一定要談人力供給，因為人力的問題常常都是供需面造成的，少子化是供給面比較長期的問題，另外就是如何再去開發勞動力等等，所以我第一個部分講人力供給長期可以怎麼樣去解決，最後一個新的方向就是未來政策怎麼樣精進。

上次在我的簡報談到台灣的人口趨勢：第一，生育率，我們人口減少，還有我們工作年齡人口的遞減跟老化，再過 4 年，我們的人口紅利就會結束。人口紅利消失就是代表我們的撫養比負擔會更重。我們知道台灣勞動力的成長已經趨緩，雖然我們現在勞動力還不是負成長，但是幾乎是 0 成長，大概 2030 年之後我們的勞動力也會減少。根據主計總處的調查，近 2 年的職缺一直創新高，在前年，因為我們的資料是 2021（110）年跟 2022（111）年，2021 年職缺大概是 24 萬，去年比較和緩一點也有 23

萬，但是這兩年職缺大概都是創新高；另外國發會有做一個長期推估我們整個人力的不足量，我們預估除了本國人努力之外，依照經濟成長包括未來的產業需求發展，將我們本國的勞動力算進去並發揮到極致，我們還缺少 40 萬的勞動力，這個問題怎麼解決？還有整個的問題包括量的問題，就是在少子化的前提下怎麼提升？除了量之外，質也要能夠提升，我們勞動生產力如果提升，一個人可以當兩個人用，也能解決部分勞動力不足的問題。最後提到我們政府一個很大的重點就是移民政策，跟各國一樣，連最保守的日本現在也是很重視移民的政策，因為畢竟老化、少子化是很多先進國家面臨的問題。

我這次是談政策，人力需求面臨的嚴峻挑戰，我就直接從現在大家所最關心的缺工還有缺人才這方面去說明。缺工的原因是什麼？對策是什麼？其實政府有整體的政策，而且針對個別產業的狀況不同，都有專屬對策；關於供給面，我們比較長期要關注的議題就是少子化的問題，還有開發潛在勞動力跟移民政策；未來精進的方向要再思考的是，我們現在 2050 年淨零排放的路線圖已經出來，這是未來產業一定要面臨的，所以及早的部署才會讓我們產業

跟國際接軌，另外就是需求大量的數位人才，因為我們現在發展很多重點產業如 5G 或是 AI、互聯網這些，都是需要科技人才，就是 STEM（科學及工程專業人員及資通訊專業）人才。其實也不是只有理工人才需要數位方面的能力，現在我們有為了文科或是社會學的非理科領域的學生開了很多數位微學程，其實數位能力是每個領域都需要一些創新，此外是我們現在也在規劃要提升強化整個延攬人才的力道。

我們現在其實有很多很大思維正在規劃更友善的留才環境，若我們希望跟國際競爭，就需要針對外籍人才有更好服務，思考怎麼把他們留下來，這都是我們努力的目標。

一、人力需求以服務業占比最高

■ 服務業人力需求占比超過六成

- 111年總就業人數為1,141.8萬人，其中工業及服務業就業人數分別為404.2萬及684.6萬人，服務業人力需求占比已達六成，為吸納人力的主要部門
- 以行業別觀察，以製造業占26.4%最多，批發及零售業占16.2%居次，營造業占8.0%第三，住宿及餐飲業占7.4%第四

行業別	總計	農林漁牧	工業							服務業						
			小計	礦業	製造	電力熱氣	雨水供應	營造		小計	批發零售	運輸倉儲				
人數(千人)	11,418	530	4,042	3	3,012	33	84	910	6,846	1,850	475					
占比(%)	100.0	4.6	35.4	0.03	26.4	0.3	0.7	8.0	60.0	16.2	4.2					

行業別	住宿餐飲	資訊傳播	金融保險	不動產	專業科技	支援	公共行政	教育	醫療保健	藝術娛樂	其他
人數(千人)	843	270	430	104	390	295	373	638	505	114	559
占比(%)	7.4	2.4	3.8	0.9	3.4	2.6	3.3	5.6	4.4	1.0	4.9

有關人力需求，當然要先知道我們在整個人力需求的比重。服務業一定是吸納人力最主要的產業，約佔整個人力 6 成，因為服務業的業別也很多；工業只佔 35%，工業的特性跟服務業差異很大，其中以製造業佔比最多，製造業的業別也很多，是我們生產的主力。在服務業中，我們看到批發零售業佔比也很高，如果我們來看這幾個業別來說，最近比較聽到的是批發零售還有住宿餐飲業，這些都是在後面會特別強調，大家也很關注這方面的議題，這就是需求量的現況。

二、產業缺才缺工現況

從主計總處的職缺調查可以看到服務業的職缺數還是最高的，有 13 萬。產業的三大部門就是：工業、服務業、農業，以行業來說是製

造業職缺最多，佔了三分之一，接下來是批發零售、住宿餐飲、營造業等的職缺也很多，我們就環繞在這幾個業別看相關的政策。今天後續也有一個特別針對營造業缺工的議題，我覺得那個的確是很值得深入探討。

行業別	職缺數(個)		
	110年	111年	變動數
工業及服務業	248,314	230,255	-18,059
工業	119,182	99,086	-20,096
製造業	90,517	77,069	-13,448
金屬製品製造業	9,905	9,291	-614
電子零組件製造業	24,575	17,126	-7,449
電腦、電子產品及光學製品製造業	10,009	7,836	-2,173
營建工程業	25,758	19,344	-6,414
服務業	129,132	131,169	2,037
批發及零售業	38,804	39,748	944
住宿及餐飲業	19,221	20,655	1,434
支援服務業	11,946	11,784	-162
醫療保健及社會福利服務業	13,759	11,318	-2,441

上圖是 2022（111）年的職缺數，但是從比較圖可以看到在 2021（110）年是最高的，有超過 24 萬，雖然 2022 年有減少，但是其實它的變動數不一樣，因為在工業看起來是減少的，其實應該反過來說是服務業職缺增加，為什麼？因為我們知道疫情的減緩，很多服務業開始復甦，所以去年來說因為疫情解禁，所以服務業的需求、服務業的職缺增加，而且可以看到住宿餐飲業的職缺增加 1400 多個。

我們用職業來看職缺，說明如下：

■ 職業別職缺以中階技術人力逾半數最多

- 111年職缺分布以中階技術人力11.9萬個為最多，占總職缺之51.6%；中階非技術人力約6.2萬個，占26.9%；高階人力約4.3萬個，占18.6%
- 職缺數最多的前10個職業，包含商業銷售代表、組裝人員、工業及生產技術員、駕駛及有關工作人員及其他生產機械設備操作人員等中階技術人力；及銷售及展示工作人員、餐飲服務人員等中階非技術人力

職業別	職缺數(個)			職缺占比(%)	
	110年	111年	變動數	110年	111年
工業及服務業	248,314	230,255	-18,059	100.0	100.0
高階人力	47,302	42,747	-4,555	19.0	18.6
中階技術人力	130,680	118,707	-11,973	52.6	51.6
中階非技術人力	62,770	61,947	-823	25.3	26.9
基層人力	7,562	6,854	-708	3.0	3.0

註：高階人力包含主管及監督人員、專業人員；中階技術人力包含技術員及助理專業人員、技術有關工作人員、機械設備操作及組裝人員；中階非技術人力包含事務支援人員、服務及銷售工作人員；基層人力為基層技術工及勞力工。

我們有所謂的高階人力還有中階人力，中階人力又可以分為兩種：一種是技術人力，一種是非技術人力。非技術人力是指行政事務人員、服務人員等等，另外一個是基層人力，因為基層人力大量的外勞，所以基層人力看起來職

缺比重沒有那麼高，但是我們可能一直認為缺基層的人，其實那些是被我們歸類為中階的非技術人力。職缺用職類來看，其實中低技術人力是缺最多的，我們可以看到 23 萬職缺當中有超過一半是中階技術人力，中階技術人力包括助理專業人員或是技術機械操作組裝人員，如果再加上中階的非技術人力，職缺高達 7 成 7，所以我們的確也是缺人才，但是人才短缺的佔比的確還是比較少，所以業界很多產業現在還是常說缺的是技術人力或是一些行政人力等等，這是主計總處調查的結果。

我們的職缺在全球的情況又如何呢？有兩個調查，一個是萬寶華 (Manpower Group) 在去年發佈的調查，他們調查 40 個國家或區域，調查的結果顯示大概有百分之 75 的雇主表示有招募困難，台灣的情形則是高達百分之 88 的雇主覺得招募困難，也就是說我們是高於平均；另外的職缺如 IT、數據類的職缺高達近一半，這樣的職缺是最難找的，我們國內 1111 人力銀行也有個調查也發現將近百分之 65 的企業也是處於缺工狀態，確實呈現出我們台灣人力的短缺或是缺工、缺才情形相當嚴峻。

我們在擬政策之前一定要先了解原因，而且去分析到底哪些政策有效一定要先了解相關原因，當然其實我們找的這些原因整理起來有很多是因為這個議題真的很熱門，在去年也有很多的不同論壇或者報導，不管是我有參與，或是我們在做政策分析的時候，自己分析得出也是這些原因，我們可以一起討論看看。

三、人力短缺原因

早在 2、3 年前因為美中貿易戰還有疫情，出現台商回流潮，台商回流帶來大量資金，所以那時候發生「五缺」的問題又重新的被大家重視，因為土地、水、電、勞工跟人才這「五缺」再次成為行政院裡面重要的議題，我們稱解決對策叫「優化」，比如說「優化我們的勞工問題」、「人才的問題怎麼優化」，所以勞工跟人

力是五缺裡面的兩大項目。

第二個是產業的變化，我們知道目前高科技一枝獨秀，半導體幾乎是獨強，他的總出口就佔了三分之一強，我們一直說它是我們的國本，真的很重要，所以他們有很大的磁吸效果，幾乎重要優秀的人才都被他們吸走，很多傳產或服務業發覺所有好的人才都被搶走，畢竟半導體創造的營利高，給的待遇高，傳產與服務業的確無法競爭。雖然半導體吸納很多人才，但他們還是短缺人才，而傳產跟服務業其實更加的吃力，因為人才畢竟就這麼多，前端的大學畢業生幾乎很早就被科技產業給吸引了，另外還受到疫情影響，在疫情發生的時候一些內需產業就受到影響，尤其是觀光業，在過去三年一直很蕭條，因為觀光業會帶動旅宿業、餐飲業，甚至零售業等，這幾個業別的人力需求因為景氣的好轉開始復甦。過去因為疫情影響讓很多公司關閉或是裁員，但現在要把員工找回來就不是那麼容易。

還有一個也是必須面對的問題就是薪資待遇的問題。目前是失業跟缺工並存，我們的失業人數事實上是超過缺工人數兩倍之多，也就是有許多人其實還在找工作，但為什麼沒有辦法被企業所延攬跟滿足，就是媒合出現問題。

從官方的統計調查資料可以知道，求職求才無法媒合是很大的原因，以求職端來說就是職缺待遇不符合期待，或是公司福利不佳，工作不完全是想要做的，尤其如果現在是人力競爭的狀況，薪資比較低的一些服務業要找人的確是有困難的，當然還有一個是職業結構，就是說原本所學的技能不符現在職缺的需求，目前可能大多數職缺需求是來自科技產業或是新創產業，但與目前失業者的職類所學無法 match；另外一個就是我們還是要面對 STEM 的人才短缺，我們的專業人才需求雖然比重不大，約百分之 17，但是這百分之 17 中有三分之二是所謂的 STEM 人才，就是工程、數理方面的人才，在專

業人才當中這方面的領域最缺人。

現在政府推動很多重點產業，包含「五加二產業」，或是「六大核心戰略產業」當中，含數位的成分、科技成分的技能比例很高，另外廠商在建築、科技人才嚴重不足還有一個原因，就是大家都很清楚「零工經濟」興起，因為疫情使得外送需求大幅提高，有調查顯示因為疫情，投入零工經濟外送平台的人力大概有 10 萬個，很多年輕人就轉移到那邊去了，結果勞動市場中正式的職務一下子就少了 10 萬個人，許多人寧願去做可以彈性時間的工作，如果努力一點薪資也不會輸給服務業中月薪 2、3 萬元的工作，甚至他可能可以拿到 4、5 萬元，又可以自主，不用受老闆的影響等等，當然說他們的福利不佳，因為他們並不是勞工的身分，所以其實長期來說我們覺得那不是很有保障的工作，主要是因為有這樣市場的需求，我們認為還是要對這樣的人有一些職災保險等的保障。

另外剛有提到我們供給面的問題。目前我們面臨勞動力減少，雖然現在我們延攬的外籍人才數量有成長，但是我們外籍人才的佔比跟很多國家相比還是低，所以整體看來我們勞動力的供給還是不足的。

不同產業的缺工問題不一樣，所以下的解方也不同。整體來說在過去這一年比較積極處理的業別，有半導體產業、營造業、農業跟旅宿業。

半導體產業的出口訂單很大量，人才需求很大，雖然半導體產業已經是很多年輕人或是一些優秀人才的首選，但是他們曾經說有多少人我就要用多少人，表示他們的訂單真的很多，所以他們的人才需求量很大，這個不是我們現在勞動市場可以滿足的，就可以知道其他的小科技業或是一般服務業其實更慘的。

營造業面臨的問題當然是辛苦、危險還有工地的環境差，而且他們工作比較沒有尊榮

感。

農業的問題則是農忙有季節性，而且工作地點一般比較偏僻，年輕人不太能夠去接受那樣的工作環境。

旅宿業的話其實旅宿業大概有 5、6 種不同的人力需求，比如有高層主管、領班，另外有房務、清潔……等等，不同的職稱待遇是不同的，但其實他們最缺的是房務跟清潔人員，這樣的工作是低薪、辛苦，但是因為旅宿業是服務業，沒辦法進用外勞，雖然他們一直想爭取外勞，但是目前還是很有困難。還有一個因素是受疫情的影響，疫情緩和後，這些服務業需求量很大，如果規定有變化，他又會受影響，所以服務業比半導體業受疫情的影響更大。

四、協助產業改善人力短缺因應對策

■ 目前推動之政策

- 因應5缺之「勞工要素優化」對策及「人才要素優化」對策
- 關鍵人才培育及延攬方案(110-113年)
- 111-113年重點產業人才供需調查及推估

■ 如何補實產業發展所需人力

- 強化就業媒合
- 改善工作環境
- 專案協助計畫
- 培育所需人才
- 個別缺工產業

其實政府推了很多的重點政策，比如剛講五缺，我們針對五缺，有勞工要素優化的措施，人才優化的措施，另外我們有一個關鍵人才培育及延攬方案，就是培育國內人才與延攬國際的人才，我們都有很多的措施；另外就是我們要了解產業的變化需求，我們每年都會對將近 20 個產業做未來 3 年的人才供需調查，然後他們也會提出最困難的部分跟對策，綜整好這些對策當中，從幾個面向我們怎麼去補實產業發展所需要的人力：首先是需要強化媒合，就是工作在哪裡？或是求職者在哪裡？我們需要幫他們做一個媒合；第二個就是很多工作可能工作環境不佳，例如營造業，要怎麼去改善，讓更多勞工覺得可以從事這個業別；第三就是勞

動部做了一個專案協助計畫，針對個別的業別，不管是產業或是事業，都實地進入去了解，然後特別幫他們做專案協助；第四個是我們培育人才，從各個面向，不管是科技的產業或是教育體制或是從培訓的體制等等，我們從不同的面向培育我們要的人才。

針對個別缺工產業，我們也有不同的對策。我就一一的詳細的說明。

■ 補實產業發展所需人力

(一) 強化就業媒合，開發優質勞動力

- 優化「重點產業及重大投資跨部會人力供需合作平台」，協助充實產業人力
- 引導勞工投入缺工產業，推動「特定缺工就業獎勵」，提供最高10.8萬元的就業獎勵，並優化就業諮詢服務

(二) 改善工作環境，適時調整僱用移工法規

- 推動製程轉型及營建自動化等方式，營造省工勞動環境
- 修正相關法規，放寬「外加就業安定費提高核配比率(Extra制)」至最高20%，並以40%為上限，增加移工聘僱額度
- 推動農業及製造業移工外展方案，協助業者增聘人力舒緩缺工

首先在強化就業媒合方面，勞動部、教育部跟經濟部有共同建設一個平台叫做「重點產業及重大投資跨部會人力供需合作平台」，這是為了因應台商回台，出現很多的人力需求，我們要让廠商跟有需要工作的一些人才人力可以透過這個平台媒合，特別有就業的諮詢服務，針對一些特定缺工的產業也提供了就業獎助，就是希望這些缺工的產業能夠有更多的勞工願意去從事。

第二就是改善工作環境，比如製程的調整或是自動化，生產的自動化是愈來愈普遍，不管是營建業也很希望有很多工作可以以自動化的方式去節省人力；另外針對有些業別，勞動部也做了些改變，就是在移工方面放寬了很多規定，比如說原本有五級化的分配比例，比如10%、15%等等，有些產業覺得這些外籍人力不夠用，可以用比較高的就業安定費來爭取額外的外籍核配比率，增加彈性。還有一個方式是後來想出來針對農業的特性——農忙有季節性，所以農業其實不需要僱用固定的人力，比如說果農、花農或是茶農，他們農忙的季節不一樣，所以我們推出一個移工外展的服務，就是這個移工進來後根據產業需求安排工作，某月到某

月去採茶，水果採收可能是7、8月，希望用這樣的方式能夠讓移工不要固定在某個業別，因為實際上他們沒有需要僱用一整年的人力，所以用一些彈性的方式來調整移工的運用。

第三就是透過專案協助補實缺工產業：就是有一些缺工的行業，就是針對剛提到的業別，勞動部都曾經有設立專案的協助，像製造業，包括半導體產業或是那些需要大量人才的業別、營造業、服務產業、旅館業.....接受個案專案的輔導，他們的做法是廠商必須先提出需求，了解需求量是多大，勞動部有求職中心，勞動部把求職名單提供給廠商，然後進行第一波的面試，不過勞動部實際上有發現廠商所提的需求並不真實，舉例來說，廠商一直說他們的待遇很高卻找不到人，可是事實上他們提供的待遇與對人才的要求並不符合，比如他們要徵求房務清潔人員，卻要求應徵者需要具備外語能力，徵才的要求是一個高端人才的門檻，但是給的薪資卻又不高，這個情況再怎麼樣媒合都是不可能達成，所以我們發現求職跟求才或是廠商所提出的需求確實有問題。

另外就是從我們的教育體制擴大培養包括半導體的名額，或者是在非資通訊學科就開一些跨領域的學程，另外在教育體制外設立國家重點領域研究學院。目前已經有11個研究學院，其中有6個是半導體學院，可見政府對半導體是很重視的，這個學院所訓練的幾乎都是碩、博士級的高端學生。



還有針對一些產業規劃區域的技術培育基

地。上圖就是 11 個重點產業的領域，比如有半導體、人工智慧等等，甚至金融、循環經濟都有；下圖是 10 座產業人才培育，包括資安或是無人機、智慧製造或是健康……等等，這些都是要協助產業的技術研發人才支援他們。



針對個別產業缺工，像半導體我們後來其實有很多開放的做法，比如外國的學士可以不受 2 年工作經驗限制，另外也可以免除資本額或是營業額的限制，事實上半導體產業應該是讓他們可以脫離一般產業的限制；另外我們也增加了很多科系的名額，特別給 STEM 領域的。

營造業的問題就是他們的職缺一直都很多，對策就是可以放寬營建工的限額，過去營建工不能改變工地所在，就是必須待在同一工程，現在可以允許在同一個雇主下因應不同的工程可以移動，另外，過去的公共工程要 10 億元以上才可以僱用外勞，現在已經降到 1 億元，所以讓這些公共工程可以符合引進外勞的資格，甚至到後來危樓重建或是有些民間的營造業也可以開始進用外勞，但是針對營造業也要協助本國的勞工就業，不管是從原住民的培訓或是讓證照能夠升級成技術士，就是營建的技術士，並且促進工地的工法做一些改變，多管齊下，讓營建業不是只解決缺工，還有很多工作環境等需要做改變，才可以讓國人也願意投入營建業。

旅宿業很缺房務人員，有某一個飯店的老闆說他們薪資給很高，但是國內沒有人應徵，所以他一直希望開放移工，但是經過我們的調

查，發現問題跟我剛才講的一樣，就是房務類工作薪資大概就是每月 3 萬多，五星級跟一般的旅宿業可能是 3 萬到 3 萬 5 千，以這樣的薪資希望找年輕又做得快速的人並不容易，因為房務工作是集中在早上或中午或是下午的時候，要在很短的時間把房務工作做好，是非常辛苦的工作，原本這應該是很多國人可以做的工作，但是可能觀光飯店對房務的要求很高，又沒有辦法給予相當於像領班或是櫃台這樣等級的薪資，所以這就造成勞資期待的落差，短期間這樣的工作還是沒有辦法引進外勞，因為只要這個防線被突破，很多的服務業可能都會說缺勞工，若這樣恐怕我們現在 70 萬的外籍勞工還是不夠用的。而且我們後來對於移工有些改變，我們希望能夠轉成中間技術的勞工，所以這部分後面的政策也是有助於舒緩缺工問題，因為現在僑外生也大量的鬆綁，甚至現在開始有副學士學位讓他們留下來，所以是不是業者可以用僑外生來補充人力？或者剛開始可能由政府對雇主可以補貼一些，提供更高薪資，讓國人也願意來從事。

農業的方面反應還是缺工，但是比較弔詭的是當初有開放 6 千名的外勞，而且是我剛才講的是那種外展式的方式，但是事實上沒有僱滿，只有僱到一半名額而已，問題是什麼？當初的外展並不是果農來僱用他，因為果農的缺工只要 2、3 個月，然後菇類的話是一大早，所以也不需要外勞全天在他這邊，最後他們請農會或是類似農會組織來當雇主，但是後來發現農會組織的意願不高，因為要管理外勞不是那麼容易，因此開放的名額並沒有用滿。他們反映是希望有些真的很辛苦的農業可以額外開放，例如畜牧業跟酪農企業，因為他們的工作量很大，所以的確是需要一個外勞全天候在做這些工作，所以目前會再針對可以支應的雇主增加開放，而且過去我們知道本外勞比是 3 比 2，外勞不能超過本勞，可是原本酪農需要的僱工的人數就沒有很多，所以後來特別給予放寬，

甚至一個本勞就可以僱用一個外勞，就是針對特別特別辛苦、僱用量不是很大的業別有做調整，這個是農業目前處理的狀況。

參、人力供給長期須關注之課題

一、積極解決少子化問題

我想我剛講到其實問題常常還是要看供給面，供給面可能感覺不是那麼迫切或馬上可以滿足的，但是根本問題還是我們少子化。去(2022)年我們出生人數不到 14 萬，我們不希望少子化問題惡化，我們希望它至少維持像去年，不過 0.89 這樣的生育率是真的很低，我們希望未來可以漸漸能夠至少提升到 1，1.4 是我們的高標，1.2 是我們的中標，但看起來我們還是有很大努力的空間。事實上政府在這個提高生育的計畫花了很多錢，約有 4950 億元，而且過去這幾年每年再加碼，比如包括托育費用或育兒津貼都加倍，從過去一個月 3 千多現在變 5 千，平價的教保也是持續的擴大，希望再減輕家長的負擔，但是我覺得這個部分還是要持續努力的。

二、開發潛在勞動力

這個議題也是我們常常在講，可是我覺得需要更積極，因為我們的中高齡、高齡者的勞動力是越來越多，雖然目前中高齡的勞參率逐漸在攀升，還是可以更加努力，因為我們看到老化的趨勢，未來的中高齡、高齡的勞動力將是我們的主力，所以我們怎麼樣去讓這些勞動力可以留下來或是繼續成為我們勞動補充的人力是非常重要的；另外，我國女性的勞參率是一直在攀升，其實攀升的速度不是那麼高，我上一次是有做年齡的分析，我們知道青壯年的女性勞參率是很高，達百分之 90 以上，但是只要結婚、生育之後，有些就退離勞動市場，二度就業的婦女其實不多，所以我們最要協助的就是我們中高齡婦女，因為等子女教育完之後又有老人要照顧，所以要幫婦女怎樣解決這個

問題才可以善用女性的勞動力；青年的問題就是現在青年很多念到碩士，有時候念到博士，求學年限不斷延長，有些則是延後畢業，有些學校所培養的人才與產業所需的落差還是存在的，然後數位能力、語文能力可能都還需要再提升；還有一個問題就是最近在研議的延後退休，因為現在退休的平均年齡大概是 61 歲，原本我們是可以到 65 歲才強制退休，雖然已經比過去甚至平均不到 60 歲就退休要好，因過去有比較優惠的退休金，但現在也是只有 61 歲，也是過早，而預期壽命延長到 80 幾歲，退休後還有 20 幾年，如果退休後沒有工作，其實是還有很多時間 idle(閒置)在那裡的。

我們的對策是，對女性來說，就是強化她們二度就業的服務，以及育嬰留職停薪，希望女性願意生育也願意工作，這部分怎麼樣去平衡？讓她們能夠放心請這樣的假，又可以重新回到職場；另外就是長照問題還是必須要幫婦女解決，這樣她們才可以兼顧家庭跟工作。

關於中高齡的部分，我們就是推出中高齡及高齡者就業促進法，已有一些成效，比如說當中最重要就是禁止年齡歧視，過去沒有相關法令，但現在有法了，也有很多的友善職場環境的支持，另外還是有一些獎勵補助，甚至幫銀髮族人才設立支援中心來做職務再提升，或是經驗的傳承等等，來提升中高齡人力的運用；在青年的部分，有一個投資青年就業方案，已經進入第二期了，它其實有許多措施，其中有一個我特別要提的就是希望把青年引導到重點產業發展的這些業別，原本青年可能想要去做比較輕鬆的工作，但是我們希望主動引導青年進到有發展潛力的工作業別，包括產業新尖兵的試辦計畫，讓青年可以去嘗試，雖然他不是學這方面，但我們幫他培養所需要重點產業的職能，讓整個的結構也可以做一些調整。

在延後退休議題部分我們這兩年了解很多國家的政策，比如德國現在是到 67 歲退休，英

國到 68 歲退休，我們也知道法國計畫延後退休而引發大罷工，因為那個問題產生很多爭議，顯示法令容易制定，但真正要採用必須經過很多磨合，而且現在其實有些規定就是你延後退休可以增加年金，如果提前退就減額，希望能稍微抑制一下過早退休，但是並不能光靠一個年金就讓人願意延後退休到 67 歲，這並不足以讓很多人士願意改變他退休的選擇，其實還是需要搭配很多其他的誘因。

三、推動人口及移民政策

移民政策是我們在這一年多以來花最多心力的，當然上次我有提過，就是針對外國專業人才、僑外生跟技術人力。

我們所需要的專業人才就是要更精準去針對那些六大核心戰略產業，如精準健康或是所謂的資安等產業去量身訂作攬才的計畫。人才進來要給他好的工作環境，除了好的薪資條件，連同子女教育或是配偶生活、隨同永居等，都是必須能滿足他的需求。我們去年處理關於金融的問題，因為我們有一個深化外國人留在台灣的計畫，所以外國人遇見的問題我們都會列管，比如金融的問題，他們面臨很多到銀行辦信用卡的困難，還有沒辦法使用網銀，這些問題在國外都很普遍、很容易解決，為什麼在我們國內就無法突破？這對他們來說很困擾。

僑外生的部分，我們希望將來僑外生培育是有現在 3 倍的能量，現在總共大概有 10 萬個僑外生，其中 6 萬來台灣念學位，因為只有學位生可以留下來，所以我們希望將來可以培育 3 倍的量，我們設一個很大目標，就是希望 10 年之後有 20 萬個新增的僑外生可以留下來。

這是很具挑戰性的目標，所以有新的做法就是我們過去只有學士即大學畢業才可以留下，現在調整念到副學士如 2 年的專科就可以留下來，針對他們的評點制度也改變了；還有入學的方式也有調整，過去要有 A2 級的語言能力才

可以進到這邊修課，現在則是讓他先來台灣學語文，只要一年能夠達到 A2 的程度就可以開始修課，所以讓人更容易近來，在台灣的語文環境下容易達到這個標準；針對海青班部分是過去讀 2 年非學位班就必須回他們的故鄉，但是現在把海青班也轉型為念學位，讓他們可以留下來。至於外國的技術人力，我們將移工變成我們的人才，就是讓資深移工因提高薪資及通過技術能力（不一定是證照），技術能力其實也是非常寬鬆，且認定標準越來越寬鬆，就是一個認可，只要雇主認為這是他要的人，且薪資不是基本工資，而是 3 萬多元，其實對於這些熟練的技術移工來說是非常容易達到的，這項政策雇主都很願意，我記得上次論壇（2022 年 10 月）報告好像是 200 人多申請，現在已經超過 4 千多人轉成技術人力，有明顯的成長，因為事實上雇主是有這個需要；另外對年輕移工我們也開一條路，就是年輕移工也可以在這邊進修，只要雇主願意讓他邊工作邊進修，然後拿到學位他就可以留下來。

這個是我剛提到的外國專業人才的佔比才百分之 0.5，跟很多國家相比較是偏低的，接下來剛提到 40 萬是淨增加的外籍勞動力，我們把國內潛在勞動力全部激發出來而且可以做的努力都去做了之後，我們估計因為產業要發展，要達經濟成長所訂目標，還需要額外 40 萬個外籍人力，其中專業人才要 6 萬，移工的部分 14 萬，這是在未來 10 年累積所成，不是一蹴可成，但是這是一個很大的挑戰。

設定攬才目標

- 為滿足我國產業所需人才及人力，至 2030 年須淨增加外籍勞動力 40 萬名，包括：外國專業人才、僑外生及外國技術人力，才能維持經濟成長動能



我們擴大很多人才的目標對象，優秀的國外大學生、創業者、科研人才等都是我們延攬的目標，其實我們這 2 年有都有達標，專業人才過去約 3 萬多人，現在有 5 萬多人了，所以的確有很高的成長，但還是不夠，佔我們整個就業人數比，跟很多國家是偏低的。

一 留才配套夠給力，專業人才更豐沛

留才法規更完善

放寬僱外專業人才條件

- ✖ 資本額、營業額
(六大核心戰略產業免)
- ✖ 文件中文譯本
- ✖ 2年工作經驗限制
(半導體廠商)

推動優化新創人才留臺措施

- ✓ 首次申請居留1年→2年
- ✓ 接續申請就業金卡
- ✓ 線上申辦

生活環境更友善

優化金融服務

- ✓ 指定銀行核發信用卡共85件
- ✓ 雙語分行共827家

增設雙語班(部)

- ✓ 非科學園區人士子女入學
- ✓ 海外僑子女教育專班

強化外語租屋

- ✓ 外語服務租屋人員清單
- ✓ 租屋定型化契約英文版

我們現在有更多的配套措施，比如留才法規做了很多鬆綁，包括過去新創人才可以留 1 年，現在延長到 2 年了；在生活環境上提升便利性，尤其銀行的服務，我們辦座談會，跟金管會合作，找了很多銀行來談怎麼樣服務外國人，希望能夠雙贏，還有雙語班，甚至幫有租屋的需求外國人，這些都是我們要努力的。現在喜歡台灣的外國人很多，曾有一個在東海大學教哲學的老師，他想要買房屋，但是碰到困難，所以要服務外國人的問題很多要去了解，你要他們留下來有很多層面要幫忙解決。

僑外生的部分，我們開班希望增加 3 倍，還要很努力，下面講的很多不同的班別，有的是過去就有，所以再強化，像這是新增的，讓這些外籍生或僑生更容易進來，我們過去留用大概有 6 成，未來希望可以升到 7、8 成，讓更多在這邊畢業的僑外生可以留下來為我所用。

我們透過很多方式，甚至期望短期外國研習生會因為來台灣學半年的語文，就喜歡上這裡，所以放寬留台規定，也讓他們可以有選擇

工讀的機會，不用 2 年工作經驗，就是希望把生源擴大。

另外針對移工的部分，有很多放寬的措施，當然也有規範，就是移工留下來之後需先做原先的中階技術工作，除非他在 5 年之後拿到永居，才可以轉成白領的工作，但是永居資格是要有 2 倍基本工資，表示你就是人才，不需要被限縮在原來的產業別，這樣至少保障原雇主的權益，且在這 5 年內也可補足我們缺工業別的人力。

二 資深移工留用人數已達標



三 提供年輕移工進修成長機會



從上圖，我們可以看到至今年 3 月 12 日資深移工留用人數已突破 4 千人，過去因為疫情的關係成長較慢，一些移工可以暫緩出境，但因為現在已經開放，12 年、14 年到了就必須要離境，所以很多雇主就開始著急，甚至有的工廠一下申請了幾十個移工轉成中階技術，成長變得很快，而年輕移工因為開班限制，目前還在慢慢的增加當中。

肆、未來努力精進方向

現在一個很重要的就是淨零排放這樣的議題，未來產業都需要這樣的人才，這是我們比較少去談到的，事實上針對淨零排放我們有 12 項策略，共有 11 個業別，怎麼樣工作轉型，讓我們所培育的人才能夠很順利的轉業，不要等到未來的產業需要這樣的人才行動，我們應該提早大力培育這方面的人才；第二個我認為還

是要重視 STEM 人才短缺的問題，因為他是佔三分之二專業人力的短缺比例，現在政府發展的重點產業都跟這類人才有關，這部分我們的確要更加強培育，但有時候想人就這麼多，青年就這麼多，不能全部都念 STEM 的人才，但 STEM 的人才不一定要該領域別，可以是原先念人文社會科學，再利用一些微學程去培養自己的能力，每個業別、每個產業都需要這類的人才，另外就是我們還是要跟國際競爭。

■ 擴大外籍人才服務網，強化延攬及留用力道



我們也開始擴大外國人的服務網，很多外國人不知道我們政府部門不同的業務分工，比如申請簽證、辦居留要去移民署，創業家簽證要找經濟部，辦理特定專業人才或金卡要找國發會金卡辦公室，我們了解許多外國人會覺得不知道如何尋得幫助，他們希望不論是想找工作或要去哪個政府單位，可以讓他一目瞭然所

有的服務，所以我們現在在做一個很大的計畫，就是要綜整一個單一窗口服務網，用四年的計畫建一個網站，網站有兩個功能，一個是外國人要進來的時候，不管你是什麼身分，是要來這邊工讀或要在這邊創業的，都可以透過這個網站的職業路徑圖，知道你需要什麼、要找到服務的是誰；第二個部分就是外國人進來之後如何得到生活方面的協助，例如租屋問題、金融服務、配偶工作、子女教育問題，可以得到所有的服務，我們希望讓外國人未來可以很輕鬆到這個網站得到所有的服務資訊，這是今年開始會做的一個很大的計畫，因為當外國人覺得你服務得好，其實他們很多人進來就會喜歡台灣，也願意留在台灣，可是一開始如果他就覺得不是很了解，可能我們就失去這樣人才了。

最後我們很多的政策為什麼要探討原因？因為要對症下藥，第二是很多產業的問題不一樣，我們要一個產業、一個問題去解決，可能要一段磨合期間，因為產業有產業的需求，同時我們也要顧及到勞工有些特性，最後我覺得我們有掌握人才發展或是產業發展趨勢的必要性，我們要預先知道這個產業未來發展甚麼需求，他要的人才是什麼，我們要及早的去準備，跟產業共同努力、共同培育，而且要很精準培育人才，很精準延攬人才。以上是我的簡報，謝謝聆聽。

主題演講：數位經濟生產力革命與人才人力變革

主講：許添財董事長（商業發展研究院）



非常高興有這個機會，來跟大家介紹現在這個新經濟時代。簡單說，就是從工業革命以來所謂第四次的革命。

第四次革命就是數位化的革命，也是一個虛擬的革命，所以現在所有的問題都是朝向這個結構改變、朝向科技、應用、商業模式完全的轉型。如果對這個基本問題沒有做努力，若現在只是想用量變來解決這個質變問題的話，你就會遇到很多麻煩。

1980 年代張忠謀先生說他要做半導體，全台灣大概沒有幾個懂，也沒有幾個人支持，但他仍然堅持。當年美國的 Intel 就不相信他那一套，所以你看 40 年後的 Intel 輸給他了。

台灣沒有天然資源，也沒有廣大的土地紅利，人口數有限，所以也沒有人口紅利，因此台灣要發展就必須靠大家的腦力。腦力最重要的是兩個要素，一個是知識，一個是時間。不懂得把握時間，你有再強的腦力也無法發揮出來，這個腦力就空廢了。俗話常說「勤能補拙」，意思是鼓勵再厲害的人都要把握、利用時間。其實是「騙人」的，拙就是拙，牛牽到北京還是牛，沒有知識、技術又落伍，怎可能靠花時間來補拙呢？所以把它弄清楚了，你就知道現在有什麼知識可以用，有甚麼人才可以用？

為什麼我們現在要引進國際人才那麼辛苦？想想我們給的薪水差人家多少，自己的人都跑出去了，別人還要想來嗎？來的幾乎就是要來學技術，要來學台灣厲害的地方，不是真正要幫你做事的。所以如果你不給他一個很好的機會參與的話，他馬上就要走了，大概這些都是基本問題。

因為時間關係，我等一下秀出來的理論可能比較艱深，也許不是一般人可以了解的，但是我可以盡量口語化來讓大家了解。

數位經濟來臨了，什麼叫數位（digit）？數據（data）在電腦裡跑、印出來的都是符號，都是阿拉伯數字，那叫數位，但是問題是這些在統計分析什麼？該懂得怎麼利用？透過數位，也才能用機器運算、傳輸與連結，

所有事情都透過數位運算、傳輸與連結來做數據（大數據）的搜集、分析、運用而得到人類行為的表徵，掌握其性質、動態，並據以預測未來的趨勢，做為各種新決策，達到「萬事精準」、「萬物皆連」的目標，就是讓數位變成價值，沒有數位就不再有價值與價值的再生。

以前沒有勞動力，沒有資金，沒有機器設備，就沒有生產的東西，東西其實就是勞動力

價值在裡面的，你用多少知識、用多少技術、用多少設備，關鍵還是人，所以缺人就動不了，因此有人主張「勞動價值說」，那現在就應該說是「數位價值說」了。

現在台灣還在缺人，沒有人就完全都動不了。

現在不是很進步了嗎？晶片不是很厲害嗎？晶片就是數位經濟時代在硬體上面的細胞，我們有最厲害的晶片，聽起來就覺得我們台灣機會是無限的，關鍵就在「數位價值」。從此台灣可以有機會變成經濟強的偉大國家。

加上我們有多元文化，世界要用幾百年才能學到的，台灣有多元文化，但是你不相信自己，你不堅持，就不懂得發揚光大，就像我們有最厲害的晶片，卻不懂得運用來發展一流的數位經濟一樣。看看如今，數位經濟時代來臨，台灣有強大的「晶片」技術底蘊，加上符合數位經濟發展需要的「包容性」文化，我們機會就更多了，千萬不要失去信心。



這是聯合國給我的數位 ID，我個人沒有什麼特別的經歷可以談，但聯合國給我一個經濟專家 (Team of Specialists, UN/CEFACT) 及個人永久觀察員的席位，邀我去聯合國開會，我持台灣護照還受到通關禮遇。

一、數位經濟的生產力決定

回到生產力，工業革命是革命什麼？就是生產力革命。

過去從人力到獸力到機械力都是生產力的革命，李登輝總統說你買魚給他吃，不如給他一支釣竿，那個釣竿就是工具，能夠用釣竿就是技術，所以可以釣到比別人多的魚，別人一個小時抓不到幾隻魚，但那只釣竿給你，同樣一小時可以抓到更多魚，那就是技術，釣竿就是設備，而且現在的設備已經不是那麼簡單，現在是電腦 AI，是人工智慧，看起來好像沒什麼，但是他的後台很大，在美國某個雲端的遠方，世界的資訊都要跑到那邊去運算分析後，才再回來。所以我跟你最近的距離，是從這裡跑到美國，跑到遠方，然後再回來，就因為走這一趟，要世界的什麼資料都會有。

回到生產力的本位，生產力革命就是你要用新技術、新設備、新人才。這些革命性生產要素的發明、革新與使用，目的就是要提高生產力。

生產力要提高，就要想到今天做這個工作，生產力提高了沒有？想辦法讓生產力提高，就要問到底是要找更多人一起來做，可以讓總生產力提高？還是用像最近最夯的「聊天生成式 AI」(ChatGPT) 的新技術而非人力來讓生產力提高？

一. 數位經濟的生產力決定

(AI製造業:原料是資料;消耗能源;產出智慧。)

黃仁勳於GTC 2022 技術大會)

生產力

1. 生產力 = 勞動力 × 科技力 × 領導力

• 勞動力 = F(勞動者、勞動工具、勞動對象)

• 科技力 = F(科學技術)

網路科技力 = 運算力 × 通訊力 × 連結力

• 領導力: 給組織帶來願景，並帶來實現願景的能力

領導力 = F(組織、管理、創新、服務)

2. 生產力之分配 = 利潤份額 + 工資份額 + (租金、利息、稅賦、匯率差)

最近克魯曼 (Paul Robin Krugman) 說科技不保證解決問題，AI 那麼厲害也不保證會解決經濟問題。讓我們想想，如果有科技就可以解決問題，發生問題時，就想辦法用科技就好了。看看中國弄科技弄到什麼地步？他們用偷的、用搶的、用美人計，他說科技絕對有效，

現在卻面臨一堆問題，不是嗎？

其實生產力是勞動力、科技力、領導力三大結合，缺一不可。科技力就是機械要買最好的，人才找最好的，也要思考：人才來了你會不會用？你如何用國內的人才，又能到外國請國際人才來，一起來做對、做好事情，就需要領導力。如何在適當的時機，決定開發運用新科技，採取新策略或商業模式，甚至配合組織改造，以實現新願景，就是領導力。

生產力的分配，生產力=利潤份額+工資份額+（利息、租金、稅賦、匯率差）

當看到同樣的生產力，若資方的利潤份額高，相對的勞工的工資份額就低，有人會說這是階級鬥爭，其實這只是公式，利潤與工資的高低還有複雜的經濟運作因果過程才能解釋，怎麼可以簡化成結果論的一高就出現一低的階級鬥爭呢？

生產結果當然要分配，分配給用勞工的人、分配給做勞工的人，就這樣而已。用勞工的人層層疊疊，有人說，我是出本錢的，這間公司是我祖先三代留給我的，你來做我家的工的，這些觀念說法都是廢話謬論，其實這是市場經濟的分工。這個生產力的分配就是利潤加工資，再加上租金、利息、稅款跟匯率差。

談到金融戰爭關鍵就是製造匯率差，當一國的幣值高，若政府將錢放出多一點，你會變怎樣，我會變怎樣？原來的錢就貶值了。相對的，一國政府提高利率，或緊縮銀根，讓自己國家的幣值因而提高了，又會怎麼樣？其實不管是放鬆或緊縮，這種貨幣政策的效果，還是要有一套複雜的環境、時機的關連性作用才能決定的。不是說幣值高就好，或低就好；也不是說想把他弄高就會高，想弄低就會低。

其實從經濟或金融面來看，世界可以被想像成處在「戰爭」狀態。不用刀不用槍，不表示沒有戰爭，不用刀槍殺人就是競爭而不

叫戰爭而已。這個很簡單，所以你要知道對方要怎麼跟你戰、你要怎麼回戰，你做生意也是這樣，商場如戰場，都是競爭，競爭想要贏一定要培養實力，實力要怎麼培養？對不對？

再看，構築生產力的科技力，在今天就是「網路科技力」，包括運算力、通訊力、與連結力。網路科技力的時代叫數位時代，也是物聯網（IoT）時代；之前是用電腦的資通訊（ICT）時代，也叫做自動化生產的時代；更早以前是用機械，也叫做大量化生產時代，最早是工業革命起源的蒸汽機發明與運用。

現在已經是寬頻、無線、行動的資訊通信系統在相乘運作。所以有三股科技力量：

1. 運算力—晶片的運算速度，運算力越來越快，
2. 通訊力—現在是 5G 要變成 6G 了，
3. 連結力—網路使用者的人口一直增加，相互連結與互動的數量、頻率也以指數的速度在增加。

ICT 變成了 IoT，連結的越廣，你的市場潛力越大，你的競爭潛力會越強，這三個力量，就是網路科技力，這三者缺一不可。

舉例來說，我的電腦最好，運算速度最快，卻不見得有用，可能會因為通訊力差而落敗，別人的速度只要千分之一秒就解決了，自己的卻要六分之 1 秒。有人請人家寫程式費用比較便宜，只花 60 萬元，就是不了解為什麼別人要花 200 萬元？結果花 200 萬元提升速度到只要千分之一秒，一個按鍵讓股票大賣，就贏了，你只花 60 萬元的卻趕不上人家的速度，就輸了。現在時代不一樣了，要注意這個原理。

新領導力4商數

- (1). IQ(Intelligenzquotient) 智商
- (2). EQ(Emotional Intelligence Quotient) 情商
- (3). AQ(adversity quotient) 逆境商數
- (4). DQ(Digital Intelligent Quotient) 數位商數。

接下來談領導力。提到 IQ，還有 EQ，大家都了解，我們看厲害的老闆常常笑得很開心，會生氣的老闆不是一流的老闆，厲害的老闆是你糟蹋他、侮辱他、你拿他的錢不做事情他都笑嘻嘻，後面你就知道。但是他用的人越來越厲害，慫慢的人就待不下去了。

再來談到 AQ。2020 年疫情衝擊來到，我有一個開飯店的朋友說我若去住他的飯店，會給我很優惠的折扣，甚至還說不用收錢，對我很客氣，因為他說之前我的兩句話讓他受益無窮，我說疫情之後會缺工，所以要讓勞工留住，勞工不能隨便遣散。

但是留下員工又沒生意，該怎麼辦呢？我建議他們去想辦法利用網購平台做生意。他們真的很上道，馬上在 LINE 開闢了網購的直播訂購平台。疫情前是飯店買魚來煮給客人吃，現在是替捕魚的人賣魚，用電腦、網路、宅配來賣魚，飯店的員工照樣忙碌，當直播網紅又可分紅，一舉數得，我的兩句話，讓我也很開心地去住他的飯店。

領導力在數位經濟時代最重要的是 DQ，就是數位商數；我請教大家，到底是「個資」重要還是「數位」重要？許多人都很怕個資被別人拿走，可以隨便拿人家的個資嗎？想做壞事情的人才需要別人的個資，要做好事數位就夠了，個資運作行為變成數據，數據整理分析弄出來的不可辨識，但是數位才能運用。所以我們要收集數位，數位過程都可讓它「不可辨識」，每一個人一個代號，以前的代號，運算一次、交易一次那個代號就馬上改變，所以數位才有

價值，數位才重要。對個資不要好奇，你管人家在家穿什麼型式的顏色的衣褲做什麼？你要的是消費者的喜好，現在的流行正往什麼方向走？透過大數據搜集、分析，瞭解各種族群、年齡、所得的消費者，他們最新的偏好是什麼？然後，進行設計、流程、生產與服務的變革，進行個人化、差異化的「精準行銷」，生意自然蒸蒸日上，對不對？

二.數位經濟是GDP成長主要驅動力

1. 台灣行政院2025年總體目標（2021-10-25公佈）：數位經濟占 GDP 的比率成長至 29.9%（數位經濟規模 6.5 兆元；數位服務經濟產值至 2.9 兆元，占數位經濟規模的 44.6%）

國別 / 2020年	數位經濟規模	占GDP比重
美國	13.6兆美元	64.5%
中國	5.4兆美元	36.5%
德國	2.54兆美元	68.6%
日本	2.48兆美元	49.6%
英國	1.79兆美元	68.8%

資料來源：中國根據OECD對47國數位經濟之統計；
名目GDP取材自經濟學人《World in Figures》及作者之計算

世界已經證明，2020 年，美國 GDP 裡面，數位經濟的產值已有 13.6 兆美元，占整體 GDP 的 64.5%。這個占比在中國是 36.5%，德國 68.6%，日本 49.6%，英國 68.8%。台灣，依據國發會訂的目標，2025 年的數位經濟規模 6.5 兆新台幣，占 GDP 才 3 成而已。相形之下，我國數位經濟成長速度還遠遠落後於先進國家。

三. 科技革新與經濟成長的時間落差

1. 革新在經濟衰退期間快速向前



“Innovation accelerates and bunches up during economic downturns only to be unleashed as the economy begins to recover, ushering in powerful new waves of technological change.”

Christopher Freeman, 1921 - 2010
British Economist

「創新在經濟衰退期間加速並聚集，但隨著經濟開始復甦而被釋放，迎來強大的新一波技術變革」。

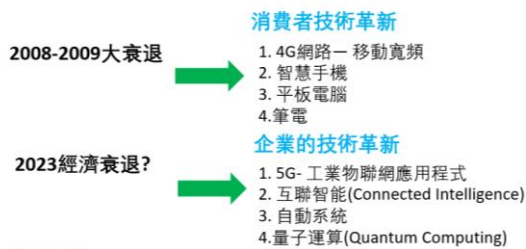
資料來源：Steve Koenig, CES 2023 Technology Trends Update. (Consumer Technology Association)

1. 革新在經濟衰退期間快速向前

景氣好的時候，投資容易賺錢，但是景氣差的時候，若有一個新技術，才是成功的秘密武器。英國的經濟學家 Christopher Freeman（1921～2010）發現「創新在經濟衰退期間加速並聚集，但隨著經濟開始復甦而被釋放，迎

來強大的新一波技術變革。」

2. 數位經濟崛起於後新自由主義時代



資料來源:Steve Koenig,CES 2023 Technology Trends Update.(Consumer Technology Association)

2. 數位經濟崛起於後新自由主義時代

1982年雷根經濟學到2008年叫做新自由主義時代，叫做全球化，這個秘訣在哪裡？我在1982年去到美國，在修習政治經濟學博士課程時，約在1986年就知道了這個新自由主義是怎麼發展的？其實我目的是要研究經濟循環裡最長波的一個由科技、制度、文化變革所產生的叫做「長波」或「50年循環」的經濟學理論，來補充我對景氣循環與預測研究的範疇。在這些相關理論的研究裡，可瞭解1930年代經濟大恐慌、1970年代的石油危機，是如何發生的？其實2008年的金融海嘯，早在2003年就被根據相同的景氣循環理論加以預測到了。我2016年初立委任期結束後，回歸學術，就整理出了新自由主義，全球化的世界金融體系生命週期，由兩個F，亦即Fiat money（法定貨幣）與FDI（外國直接投資）為支柱的全球化國際投資與貿易系統，如何由興至衰，而終於陷入「泡沫經濟」或「經濟緊縮」的兩難抉擇困境？接著，當然是新一波的生產力革命才能讓全球經濟體系起死回生。進一步解析如下：

2008～2009年的大衰退，引發了「消費者技術革新」，例如：4G網路、移動寬頻、智慧手機、平板電腦、筆電。

2023年我們看到了「企業的技術革新」，例如：5G工業物聯網應用程式、互聯智能、自動系統、量子運算。

3. 新科技影響經濟成長重大但充滿不確定性

克魯曼：聊天機器人ChatGPT自己回答是：「AI現已對經濟產生重大影響，其影響力可望在未來的年頭大幅擴張……整體而言，AI帶給經濟的效用將視諸多因素而定，包括科技進步速度、政府政策，以及勞工對新科技的適應能力。」

- a.回顧歷史，先前幾波的技术大躍進，會提升生產力，也會傷害身懷技能隨新技术興起而貶值的勞工。
- b.IT電算效能的經濟效益出乎意料地飄忽不定。摩爾定律問世20年間，美國的生產力仍長期走下坡，直到1990年代生產力才起飛，但幅度也令人失望。
- c.更早的電氣化（electrification）電動馬達早在1890年代就普遍使用了，但需廠房建築與設計的配合，生產力大幅提升要到第一次世界大戰過後才實現。

取材自：經濟日報2023-04-01 21:40 綜合外電

3. 新科技影響經濟成長重大但充滿不確定性

回顧歷史，先前幾波的技术大躍進，提升了生產力，也會傷害身懷技能卻隨新技术的興起而貶值的勞工。

再看IT電算效能的經濟效益，卻出乎意料地飄忽不定。摩爾定律（Moore's law）問世20年間，美國的生產力仍然長期下滑，直到1990年代才起飛，但幅度也令人失望。尤有進者，在2000年還發生了網路泡沫化。

即使在更早的電氣化，電動馬達早在1890年代就普及了，但需廠房設計與建築的配合，直到第一次世界大戰後才有提升生產力的實現。可見新科技影響經濟成長的時間落後又長又不確定。這還涉及到領導力因素。

談到新科技對經濟的影響具不確定性，還有個重要的原因是出在領導力。

再回到生產力是怎麼來的，一旦領導力差，新技术、新人才的運用就是空談了。

台灣有120萬人次以上的老闆，大家都行雲流水，世界走透透，但大多都是做代工起家的，很多人並不太願意做新創投資，對新創也沒有興趣，說新創沒有用，不然就說難以評估投資效益。

三年前，有一位三十多歲的新創者來找我們商研院輔導。我們商研院的專家也認為這個新創的技術很好。但評估商品的市場與投資屬

性等條件後，建議他直接到新加坡成立新創，成功的機會可能反而比在台灣大。我們以新的數位商業科技做消費者行為分析，運用網紅社群行銷模式來輔導他直接自創品牌。三年後，這位年輕人回來告訴我們說他一年可以賺三千多萬元，在我們舉辦的論壇中公開感謝我們。我認為我們的人才有技術、有知識、有方法，無妨直接到國外去發展。當然，這只是舉個例子，並不一定要去新加坡創業，在台灣新創、直接自創品牌成功的例子已經不少。

順便一提，在疫情之後，現在新加坡好像開始有點排外了，惡意的租金飛漲就是一例。我有一個朋友就是遭遇到這種問題，房租突然被要求漲一倍，比住飯店還貴，我們台灣最自由、最公開、最慷慨，不管政府、人民都是最友善的，這就是多元文化，包容文化。

四. 生產力的分配影響利潤率與工資率

生產力= 工資份額 + 利潤份額

工資份額(wage share)決定工資率(wage rate)

利潤份額(profit share)決定利潤率(profit rate)

(正常)利潤率=(正常)利潤份額×(正常)產出資本比
公式: $r_n = (P/Y)_n \cdot (Y_n/K)_n$ 。
所謂“正常”變數值在此是H-P smoothed後的長期趨勢值
(參見 Shaikh 2016,p729)

投下資本就是要回收利潤。利潤當然是收益減成本，它的大小就決定於利潤率。理論上，投資的預期報酬率也成為投資與否的決定因素。

利潤率是你的資本本身的投資報酬率，再來就是你從生產出來的價值當中取得多少，即是從生產力當中分配到多少，這兩個相乘而已。

公式：

$$\text{利潤率} = (\text{利潤/生產}) \times (\text{生產/資本}) \\ = \text{利潤份額} \times \text{投資報酬率}$$

縱使技術好、機械新，為何利潤還是不高？可能因為工資高，使利潤份額(profit share)相對變低；或是被銀行評估的信用額度不夠好，借錢的利息比別人高；還有你不懂節稅避稅也使稅賦比別人高；也可能是土地租金提高了……等原因。

注意這個，新自由主義時代與之前各個不同的時代比較，只有這個時期的利潤份額提高而已，以前通通是減的。

是怎樣呢？1982年到2008年雷根經濟學時代，美國企業的淨生產當中，勞工分得的比較少，這個說資本家分得比較多。他們的工會力量不是很強嗎？不是罷工什麼都來的嗎？為什麼會乖乖聽話？原因是企業去外國投資，國內就業機會相對減少，失業壓力大；同時，又把到外國生產的廉價東西帶進來，壓低了通貨膨脹率，所以他們的薪水即使沒什麼提高，但是生活還是過得去。但是這樣結果導致美國公司一直往外跑，往外投資，也到外國買東西。雖然聯準局(Fed)一直發行鈔票，一半拿到國外投資，一半留在國內流通，結果利率低了，貿易逆差惡化了，物價也低了，失業率卻高了。重要的是，國家生產力因此每況愈下。

台灣也是這樣，台商去中國投資蓋工廠，中國生產的產品回銷到台灣，市場裡越來越多中國貨，也越來越便宜。這時候雖然薪水低，但日子還是要過下去，不過長期低薪化與高失業率，尤其高教有水準的人口失業率也節節上升。資金外流，國內投資不足，生產力降低，形成低成長率、低物價上漲率、低利率、高失業率的「三低一高」經濟慢性病。企業儲蓄提高，家庭儲蓄相對減少，貧富懸殊；年輕人低薪又失業情況惡化，不婚不育；少子化、高齡化等長期結構因素一直惡化。這些都可以解釋、分析並預測的。

戰後美國製造業利潤占比只在全球化時期提高

成長率 Growth rate	戰後繁榮 1947-1968 Postwar boom	石油危機 1969-1982 Oil crisis	新自由主義繁榮 1983-2007 Global boom
產出資本比 Y_n/K	-1.72	-1.39	-1.04
正常利潤占比 $(P/Y)_n$	-0.37	-1.00	+0.63
正常利潤率 r_n	-2.09	-2.39	-0.41

正常利潤率公式(Normal profit rate): $r_n = (P/Y)_n \cdot (Y_n/K)$ 。
所謂「正常」(normal)變數值在此是H-P smoothed後的長期趨勢(long-term trend)值 (Shaikh 2016,p729)

接著來以「實質單位生產的勞動成本」長期變動來對不同的時期做比較。

看看 1930 年代的「經濟大恐慌」是怎樣產生的？

從下圖中，我們明顯看到在經濟大恐慌時期的「實質單位生產的勞動成本指數」是提高的。為什麼？

實質單位生產的勞動成本的決定：生產力 / 物價 / 工資份額



大恐慌時期，景氣蕭條，生產大減，股市崩潰，工人大量失業，物價也暴跌。這時期，它的生產力當然是下降的。即使工資，貨幣工資下降，但因為景氣差，躉售物價（WPI）下降更快，何況胡佛總統又不准企業一再降低工資，他以對外巨幅提高關稅說要幫企業保護國內市場來說服企業不要降低工資。結果計算出來的單位生產當中，它的實質勞動成本反而是提高的。

產量減少，商品售價下跌，物價指數也下跌，結果生產力降低，工資份額反而提高，相對的利潤份額降低了，景氣蕭條時期的投資報

酬率當然是降低，因此利潤率就降低。1930 年代企業就是這樣倒閉的。

但是來到新自由主義時代繁榮期，生產力一樣都是降低的，可是它的實質單位生產的勞動成本卻是降低的，跟 1930 年代不一樣。這解釋了為什麼一樣是生產力降低，但一個造成經濟蕭條，一個是繁榮？就是勞工的工資份額降低，利潤率因此提高了。

實質單位生產的勞動成本指數是競爭關鍵

1930年代經濟大恐慌時期：單位勞動成本上升

生產力成長率下降，失業率上升，貨幣工資下降。但價格(WPI)崩跌遠甚於貨幣工資，導致單位生產的勞動成本實際上是漲的。

新自由主義繁榮時期：單位勞動成本下降

生產力成長率一樣下降，但工資占額下降，結果單位生產的勞動成本是下降的。

GFC:新自由主義經濟系統生命週期結束的危機現象。

但接著問題來了，1930 年代實質單位生產的勞動成本提高，企業的利潤率下降，經濟泡沫化，但為什麼全球化繁榮期，利潤率提高，卻也會在 2008 年發生金融海嘯，一樣以泡沫化做結束呢？

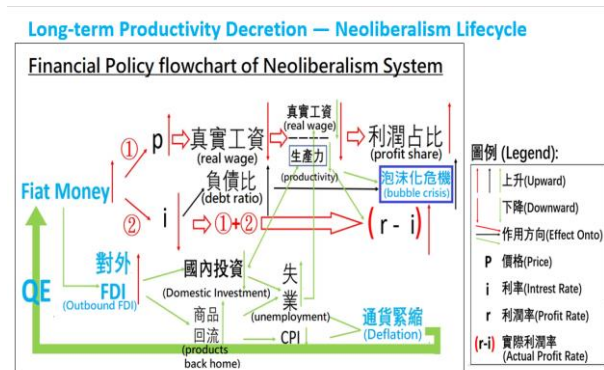
其實這是可以預期的，這個系統之後也會產生泡沫經濟。

所謂泡沫經濟，按照提出「金融不穩定說」的經濟學家明斯基（Hyman Minsky）的說法，就是發生了「明斯基時刻」（Minsky Moment），也就是指在信貸周期或者是景氣循環中，資產價格的大幅下跌，導致過多投機所產生的債務因投資者的現金流嚴重短缺，即資產產生的現金流不足以支付債務需要的利息。

我們用通俗淺顯的話來說，就是我賺的錢是來自其他人的錢，就像是一種賭博，但是這種交易的結果，並沒有真正產生應有的生產力提高來配合。就像是台灣發生過的卡債、連動債、TRF 問題，這些都是金融商品、金融衍生性商品被不當、甚至不法超槓桿操作、投機的惡

果。

讓我們看下圖，「新自由主義的生命週期」。



在上圖這命盤裡，有兩個 F，看到雷根時代的美國聯邦儲備局（Fed）不是一直在印銀票，不斷地放鬆銀根 QE 嗎？因鈔票創造 Fiat money，第一個 F。QE 的錢被拿到外國去投資，就是 FDI 直接到國外去投資，第二個 F。這兩個 F 就是新自由主義經濟運作的兩大支柱。

台灣的經濟發展模式，從 1987 年是台灣的經濟分水嶺，因為也不得不要跟著美國搞這個 FDI，就是這運作系統的下半部。台灣沒有上半部，台幣不是國際關鍵貨幣（key currency），台幣不能被拿去國際用，若浮濫發行貨幣，只會在國內造成嚴重通貨膨脹而已。但台灣在全球化時期，因主要的外銷市場在歐美，為了降低生產成本，擴張生產與外銷產量，也只好在台灣接單，卻到國外生產，變成進行三角貿易，一樣要跟美國到國外 FDI 了。所以台灣的經濟問題最後也會跟美國遭遇一樣的問題，生產力並沒真正提高，但企業因利潤份額提高而使利潤率提高。台商到中國賺外匯回來，但國內投資不足，低成長、低利率、低物價，低薪化，卻高失業率。本來按照經濟理論，低工資應不會高失業率的，我們卻有高的結構性失業。

這個命盤是我依理論做出來的，這個命盤解釋了世界經濟 40 年全球化的由生到死的命盤。

兩個 F 相互運作的結果，見證了低生產力，但有高利潤份額，也一樣能創造繁榮。以 FDI 提高利潤率卻要壓低工資率的做法，以及以 Fiat money 壓低利率的做法，是確保了利潤率高於利率（ $r-i$ ），淨利潤率確實是提高了，卻無法永續。因為長期的低利率及低生產力，終於走到了「明斯基時刻」。

經濟體質虛弱了，若怕經濟衰退而繼續擴大 QE 放鬆銀根，泡沫（Bubble）就越吹越大。若怕泡沫化而緊縮銀根，提高利率或「縮表」，就形成通貨緊縮（Deflation）。經濟兩難（dilemma）局面下，在金融海嘯後出現了長期的經濟遲滯，被成為「新平庸」（the New Mediocre）經濟。生產力與消費力每況愈下。只能等待另一波的新生產力革命來開創新局。

五、台灣長期就業結構失衡變本加厲

1. 大學以上失業率偏高，失業人數占比逐年提高。

下圖顯示，台灣長期的經濟成長率從 1992 年到 2015 年的 3 位總統任內都逐步下降，主要原因就是固定資本形成年成長率一路下滑。投資不足，經濟怎可能有大成長呢？就算出口與消費再旺，都因為生產力無法大幅提升而受限。

台灣長期經濟成長、投資與失業率變動趨勢，1984-2022

期間 Period	實質經濟 成長率 Real GDP (Annual Growth Rate)	固定資本形 成年成長率 Fixed Capital Formation (Annual Growth Rate)	失業率		
			Overall 全體	College Grads or Above 大學及以上失業 率	College Grads or Above (As % of Unemployed) 大學失業占全體 失業人數比
1984-91	8.73	10.48	2.05	2.6	7.92
1992-99	6.54	7.76	2.34	2.55	11.37
2000-07	4.87	1.72	4.26	3.86	14.85
2008-15	2.83	0.58	4.47	5.52	33.67
2016-22	3.39	8.55	3.8	4.76	46.23

Source: Statistical Information Network of Republic of China, Taiwan. 與作者之計算

這段期間，台商的主要投資都到海外，三角貿易是企業利潤的主要來源，有對外投資才有引申對台灣原料、零組件、半製成品與機器設備的出口需求，也包括對台灣人才的需求。外匯因貿易順差而累積，但國內的勞動需求總

是有限，年青人的失業率，尤其高教育水準人口的失業率大幅提高。就是結構性失業。

直到 2016 開始，全球 FDI 盛極而衰，台商回流，加上數位經濟起飛，台灣半導體晶片稱霸世界，扶搖直上，加上綠能轉型，也帶動國內投資風潮，2016~2022 經濟成長率與固定投資較前明顯上升，雖失業率略有改善，但高等教育人口的結構性失業依然嚴重，高等教育人口占總失業人口的比率高創 46.23% 的新記錄。

2. 服務業的 GDP 占比降低。2000 年以後服務業總產值占 GDP 總產值的百分比一直下降，這很奇怪，世界沒第二個國家是這樣，經濟發展國民所得提高，服務產值占比一定要提高，結果我們剛好相反，因為這是我們製造業占比太高，製造業占比太高表示服務一定也要更強，你看一個輪子很會跑，兩個輪子就更會跑，你看多厲害，對不對？是這樣子，我想我們國發會已經知道這個問題了，所以這個蔡總統上來，你看數位發展、數位優化、生技、前瞻都在弄這個，問題是效果與效率如何？

下表顯示，從 2015 年到 2022 年期間，製造業的 GDP 占比增加了 4.3%，服務業的 GDP 占比卻下降了 3.5%；可是其就業人口占比卻呈反向變動，製造業下降了 9.6%，而服務業卻提高了 1%。

台灣服務業與製造業的人均生產力變化，2022vs.2015

產業別	就業人口占比	
	2015	2022
製造業	27%	26.4%
服務業	59%	60%
產業別	實質 GDP 占比	
	2015	2022
製造業	31.6%	35.9%
服務業	61.7%	58.2%

說明:1.服務業對製造業的人均GDP(生產面)比，從2015年的89.4%，降為2022年的71.3%。
2.在2015-2022年間人均GDP複合成長率，服務業為+1.95%，製造業為+5.29%。

資料來源:中華民國政府資訊網(專業人士)及作者之計算

另外計算這 7 年間的就業人均 GDP 的平均年複合成長率(CAGR)，製造業是+5.29%，服務業則只有+1.95%。服務業對製造業的就業人均

GDP 比，從 2015 年的 88.4% 降為 2022 年的 71.3%。表示，服務業的生產力對製造業生產力的落差越來越大。這兩大產業別的利潤率與工資率都必然相差越來越大。

投資不足，生產力裹足不前，同時也會讓勞動市場形成結構性失衡。低薪化使高教育者的就業意願降低，產生供過於求，失業增加；但邊際勞動力卻供不應求，因而產生高空缺率。下表顯示，製造業與服務業在 2022 年皆有同樣現象。但服務業比可能因疫情後的景氣復甦，失業率較低，空缺率較高，缺工情形較嚴峻。

1. 勞動力供需失衡，失業與空缺並存，2022年

行業別	指標	失業率	空缺率
製造業		2.8 %	2.8 %
服務業		2.69%	3.09%

資料來源:勞動部統計查詢網(失業率)與行政院主計總處(空缺率)

說明:1.失業率2022年;空缺率2022年8月底

2.製造業失業人口117000人, 空缺 99000個

服務業失業人口218000人, 空缺131000個

3. 產業與就業結構變化，加上少子化與高齡化的衝擊，疫情後與數位經濟也改變了就業型態，後疫情時代的缺工問題日趨惡化，核心勞動力年齡持續向後遞延。

少子化高齡化衝擊勞動市場，少子化高齡化就是經濟長期問題產生的結果，你錢給他補助他就願意生小孩嗎？你全部都幫他養，大家都幫他養，大家都來生小孩就好了，你養得起嗎？你養一年有用嗎？好，這個小孩養大了，要去工作會找得到好工作嗎？不是那麼簡單，但是短期不讓他過好一點也不可以，但是長期不是這種辦法對不對？那怎麼解決？

下表顯示，2016 年與 2022 年的少子化變化。15 歲以上的民間人口在 2016 年增加 0.6%，在 2021 年開始減少，2022 年減少了 0.28%。15 歲以上的勞動力在 2016 年還能增加 0.76%，但到了 2022 年就減 0.55%了。

2. 少子化、高齡化衝擊勞動市場

年 度	指 標	15歲以上民間人口	65歲以上民間人口
2016		+0.6%	5.18%
2022		-0.28%	3.33%

年 度	指 標	15歲以上勞動力	65歲以上勞動力
2016		+0.76%	3.19%
2022		-0.55%	8.22%

資料來源:勞動部統計查詢網

說明: 1. 15歲以上民間人口於2021年開始減少

2. 勞動力高齡化, 核心勞動力年齡持續向後遞延。

2016年與2022年比較,也出現高齡化現象。65歲以上的民間人口在2016年與2022年分別增加了5.13%與3.33%。而且65歲以上的勞動力在2016年增加了3.19%,卻在2022年劇增8.22%,進一步顯示,核心勞動力年齡有持續向後遞延的趨勢。

六. 數位經濟發展與疫情改變了就業型態

行業別	指 標	2022比2020 就業人口變動	2022失業率	2022空缺率
住宿及餐飲		-1.29%	4.85%	4.1%
藝術娛樂休閒		-2.56%	5.79%	4.03%
批發零售		-2.58%	3.14%	2.28%

資料來源:主計總處薪資及生產力統計,與《111年事業人力僱用狀況調查》,作者計算。

說明: 1. 疫情影響就業,就業人數下降,失業率提高,疫後解封,空缺率提高。
2. 住宿及餐飲業疫情期間實施無薪假人數居冠。
3. 疫情催生「零接觸經濟」與「宅經濟」,失業與通膨推升「零工經濟」(Gig Economy)

數位經濟在後全球化時期應運起飛了,疫情更是加速了這個發展趨勢,也改變了就業型態與勞動供給彈性。

下表顯示,商業服務業在相對上,因數位化與轉型較落後,而加深了疫情後更大的失業率與空缺率的矛盾。

以2022年跟2020年比較,住宿及餐飲業、藝術娛樂休閒業、批發零售業的就業人口都減少了。失業率與空缺率都提高了。

疫情的發生當然是個災難,但沒有疫情發生,我們根本不會思考改用替代方式解決移動性被阻斷的問題。數位經濟發展必走的路徑:數位化、數位優化、數位轉型的迭代演化也不會那麼快。但是疫情之後不得不加速去做。所

以我們用另一個角度來看待疫情這個不得以要面對的衝擊,遠距工作、居家上班、網購、配送平台、宅經濟、零工經濟,電商、金融科技等生產力革命、生活消費革命、就業革命,相繼發生。

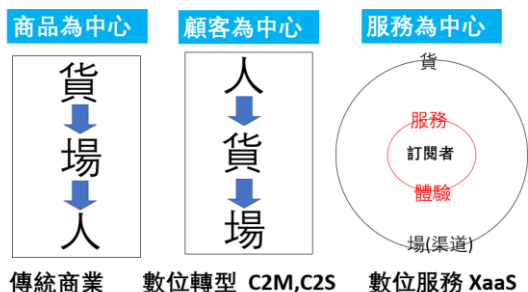
商研院肩負台灣商業、服務業轉型升級的研發與輔導服務任務。企業領導、經營的價值、思維、策略、商業模式,甚至組織改造等都必需隨著數位經濟時代的到來而迅速調適與轉型。所以2020開始,商研院也自我轉型。我先做內部的改革,也進行組織改造,並讓新的人才出頭。跟世界領先的企業,Google、LinkedIn、Adobe、微軟、特斯拉、亞馬遜...等,都採用OKR(目標與關鍵成果)的管理方法,取代傳統的KPI(關鍵績效指標)。

KPI即使達成,也難有創新作為,更不容易發掘新人才,激發出員工的潛力。面對激烈變化,常常有計劃趕不上變化之窘狀。

但由下而上的OKR要成功,更需有更明智判斷與有力的領導,以及保持靈敏、富有創意和團隊合作的職場文化。自主、主動、積極的個人使命感,懂得溝通、互動、和諧的情緒商數,凝聚面對問題、解決困難,維持高度韌性的「逆境商數」。方足以因應環境與市場的快速、複雜且充滿不確定性的激烈競爭與變化。

七. 全新核心價值與價值鏈的數位經濟

1. 商業型態 Vs. 社會價值鏈



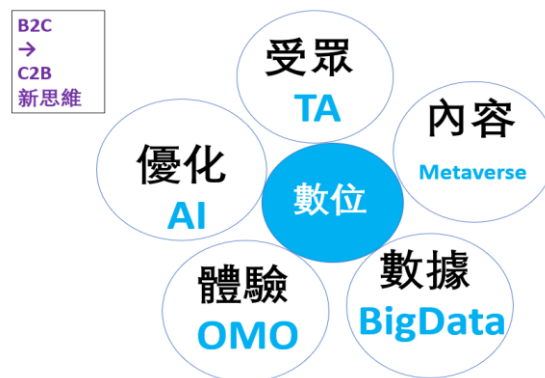
1. 商業型態 vs. 社會價值鏈

時代真的不同了,過去都是東西先設計生

產出來，再設法找到通路，有了通路才能賣給人消費者。傳統的價值鏈順序是由「貨」到「場」到「人」，是以「商品」為中心的商業經營型態。「物美價廉」就是競爭優勢，價格變成產銷策略的核心。當同樣產品在市場上遇到競爭，誰能在降低成本（cost down）上取得優勢就是贏家，在運用技術提高生產效率、降低成本外，這也往往讓勞工與環境變成競爭的犧牲者。

但是在數位經濟時代，網路的使用者透過電腦或行動載具的使用，不只隨時隨地可以相互通訊，交換信息，而且進行交易消費的行為，並可在平台上相互連結、互動，形成媒體社群。這時候，網民取代公民的角色，變成「數位公民」，形成網民社會。人與人的互動，互通訊息，相互影響，也取代了傳統媒體廣告的功能。價值鏈順序，變成從「人」到「貨」到「場」。人與貨的關係，也從運送的間接關係，變成配送的直接關係，物流除了運貨，更需要附帶服務，除了速度，還增加了「溫度」。人，產品與服務的「受眾」，也就是「顧客」成了價值鏈的中心。顧客重視個人化、個性化的殊特性產品與服務，重視「體驗」與「服務」的價值，而不是「價格」。企業經營不在閉門造車，只顧拼命設計與生產，開始設法先瞭解消費者行為與偏好趨勢，實時動態地掌握最新市場趨勢，運用大數據運算分析，甚至人工智慧預測的技術，追求「精準」的消費者導向或市場導向數位行銷，所謂C2M（顧客到製造）、C2S（顧客到服務）的「數位轉型」營運而生。

尤有進者，價值鏈從線性關係演化到圓形關係，電商與新零售再進化，跨境跨域的生態系整合，因平台經濟崛起而日愈發達。生產者也可能是消費者（producer + consumer = prosumer），以「服務」為中心的數位服務「訂閱制」（XaaS）興起，提供訂閱者所需的服務與體驗。廣連結與邊緣運算讓貨在渠道上做最快速度與最短路徑的隨時隨地提供。



傳統行銷的「顧客關係管理」（CRM）也被從多個來源，加以整合、分析過的結構化「顧客數據平台」（CDP）所取代。行銷策略為了利用社群優勢，網紅經濟亦隨之而起。多媒體數位匯流可提供新世代、Z世代數位消費，滿足其體驗、互動與服務需求的特性，這個「數位消費」生態系的建構，包括了以數位為中心，包含「受眾」（TA）、大數據、內容、體驗，等具物種—環境—關係，並不斷透過 AI 技術優化的動態系統。

2. 產業變革趨勢

數位經濟時代，科技與產業，科技與生活、產業是不斷加速迭代演化的，而且演化幾乎是沒有時間落後的同步演化。所謂科技始於人性，需求創造供給，供給也可創造需求。

下表提供了 2021 年最新的 12 大產業變革趨勢供大家的參考。這些變革趨勢明顯地讓數位經濟的創新生態系更優化、更智慧化、更人性化、更使用者友善化（user-friendly）、更地球友善化（the earth-friendly）、更永續化。

2. 產業變革趨勢

1. 訂閱者（subscriber）連結移至載具（devices）連結。
2. 雲端運算（cloud computing）
3. 都市化（Urbanization）智慧城市「三代同鄉」
4. 電動車（Electric vehicles）
5. 智慧電網（Smart grids）
6. 新商業模式（New business model）
7. 人口結構與Y世代（demographics and generation Y）的變化
8. 商用衛星使用的增加點燃革新。
9. 當心前十大科技平臺。
10. 資訊與資安重要性提高。
11. 都市化引發高速鐵路的需求。
12. 養生時代來臨。

資料來源: Manoj Menon. 2011. Mega Trends. (Frost & Sullivan)

2-1. CES 2023 最新科技趨勢

在產業變革趨勢裡，我們也看到 CES 2023 年展會裡，呈現了 6 大關鍵科技主題。元宇宙與永續發展是主題中的最大重點。

在下表美國 CES 2023 裡的主題科技項目，跟上述的 12 大趨勢並無衝突之處。

2-1. CES 2023最新科技趨勢： 6大關鍵科技主題

- 1.企業科技革新 (Enterprise Tech Innovation)
2. **元宇宙(Metaverse/Web 3.0)**
- 3.運輸/移動性
- 4.健康科技
- 5.永續發展
- 6.遊戲與服務 (Gaming and Services)

資料來源:Steve Koenig,CES 2023 Technology Trends Update.(Consumer Technology Association)

在數位經濟創新生態系裡的 3 大轉型：數位轉型、ESG 永續轉型與生活轉型相關關鍵科技都出現了。

3. 數位經濟基本轉型策略 數位經濟創新生態系的3大轉型



3. 數位經濟基本轉型策略

數位經濟創新生態系的完整建構，必須是企業、環境與人類同步和諧協作才有可能。

企業的生產執行數位轉型，發展出數位經濟，對其受眾進行「精準行銷」；企業執行數位轉型，對環境進行永續經營，提高了經濟韌性。

環境在企業 ESG 永續經營下，因應了氣候變遷，保護了自然生態多樣化、永續化。環境也在人的生活轉型下，透過綠色消費而維護了

永續環境。

人執行生活轉型，盡到數位公民的責任，與企業數位轉型及環境永續轉型相呼應，鞋於身心靈的生活健康、社會和諧共好、地方社區創生、文化多元創新的和平、快樂、安全、永續美好境界。

結語

結語: 數位轉型與ESG永續轉型與 人才人力變革相輔相成

以人為本位，以數位為價值鏈核心的創新價值、創新思維、創新科技、創新模式，回歸生產力革新的經濟發展本質。

- 1.建立永續發展目標(SDGs)的企業經營價值觀
- 2.培養數位創新與科技運用的人才。
- 3.改造組織系統、重新設計運作流程與方式，讓「人機協作」變成可能，從而改變人才人力需求之結構，恢復勞動市場均衡發展。
- 4.數位轉型×ESG永續轉型，提高產品與服務的附加價值，環境永續，提高生產力，讓利潤份額與工資份額均衡分配，資本累積與人力再生兼容並蓄。

數位轉型與 ESG 永續轉型最重要的還是人才。人才與人力的變革需與數位轉型與 ESG 永續轉型相輔相成，才能讓數位經濟快速健全發展。

更需以人為本，以數位為價值鏈核心的創新價值、創新思維、創新科技、創新模式，回歸生產力革新的經濟發展本質。人才人力的革新，當然也要讓人才人力俱有這些創新能力。

企業永續經營的人才人力培力與運用，更需做到下表所列的 4 大原則。



主題演講：政府民間群策群力思考勞動力困境的解決方案

主講：林奇葳總經理（111 人力銀行高階獵才中心）



大家早安、大家好，今天非常開心有這個機會可以跟大家分享，我今天分享的主題是我們站在政府跟民間的角色如何去看現在台灣不管是在人力缺口，或是勞動力市場上面的一些狀況。在我之前已經有幾位先進分享目前台灣市場的現況，我在台下聽也受惠良多。

這幾年我們大家最常聽到的是許多企業找不到人、公司缺人，在人力銀行上求職網刊登職缺，但是都沒有人來投遞，或是我邀約面談都沒有人來面談，到底現在台灣市場、求職環境，發生什麼樣的狀況，我們 1111 人力銀行從市場面、現實面的角度跟大家分享我們看到的一些狀況。

大家都講找不到人怎麼辦，我認為重點是要先去探討為什麼現在找不到人？人跑到哪裡去了？身為現在職場的在職者、工作者，或是企業端，我們如何因應這樣子的一些問題？如何去解決？

我相信這 2、3 年的期間受到 COVID 影響很嚴重，也因應 COVID 的狀況，全球的勞動市場也做了一些改革，我們今天有機會大家集聚在現場，也是現在疫情比較解禁、比較緩解了，所以一些實體論壇或實體活動開始陸續舉行，我們這幾年可以感受到很多企業因應現在大環

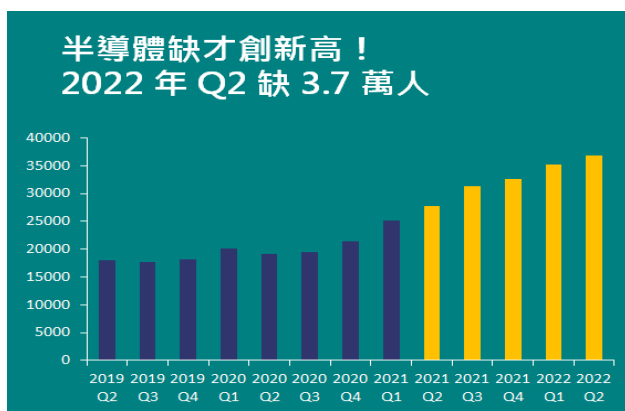
境的狀況，都在進行所謂的數位轉型，或是多元的工作模式——home office，疫情時候許多人需要居家隔離，很多人都是居家上班，但是疫情緩解了之後呢？許多企業擔心人才或是企業內部的員工無法快速調整這個狀況，有些還是採取遠距上班的狀況，有些企業也因應他找不到人的狀況，讓員工有多元的工作模式，這也是現在人才市場上的狀況，以及剛剛我們還有分享到現在目前台灣有幾大產業，現在這些產業的發展，甚至永續發展能源，甚至 ESG 相關的問題，我接下來的簡報會以五大產業的狀況來分享，當然台灣不是只有這五大產業，只是我提出這五大產業是目前在市場上大家比較有感，在媒體、電視新聞或報章雜誌上面較常聽到他們的訊息。

5大產業人才趨勢

- ⌘ 半導體
- ⌘ 消費零售
- ⌘ 資訊科技
- ⌘ 飯店餐飲
- ⌘ ESG相關

第一個是半導體產業。大家都知道前幾年半導體產業，台灣的半導體龍頭、護國神山——台積電，祭出優渥的薪資來徵才，這件事情我相信大家都很有感，2022 年在 Q2 的人力缺口是

3.7 萬，其實大家可以發現下面的圖表中看到，從 2019 年到 2022 年，顯示人力缺口數一直都在增加，為什麼會增加？

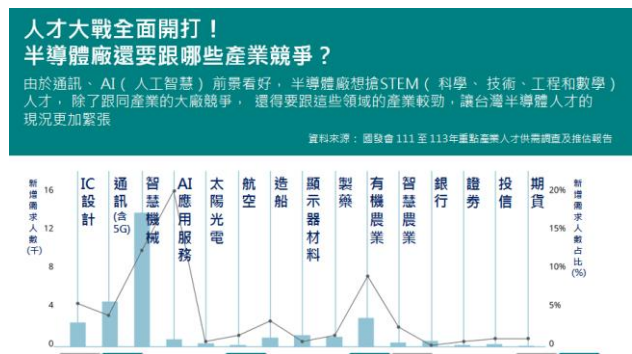


大家都知道半導體先進製程，技術面，大家知道一個半導體的製程需要多少道手續嗎？至少一千個，一個 normal 的狀況，每一個製程所謂的站台都需要有一個專業的人才，所以大家由此可想而知，為什麼半導體不管是製程或是半導體設計為什麼會這麼的缺人？而且在去（2022 年）年 6 月份創下需求的新高，主要的原因是台積電半導體產業在 2022 年跟 2023 年有公佈預計要興建 11 座晶圓廠，大家平均知道一座晶圓廠所需要的人力嗎？以一座 12 吋晶圓廠來說，大約需要 1000 到 1500 名員工，以 11 座新建廠換算當然更多了！



從上圖可以很明顯的看到，包含在新竹、台南，甚至在高雄都有新建計畫，所以因為半導體產業的蓬勃發展，導致現在的人才缺口這麼多。

所以很多人來問我說：奇崴怎麼辦？我們公司找不到人，我們公司不是半導體產業，我們公司是服務業，我們公司是傳統製造業，我們都找不到人，人跑去哪裡了，是不是都被半導體挖走了？他說半導體找了這麼多人，但是他們缺口還是很大，為什麼？原因很明顯就是因為廠一直蓋、需求一直增加，半導體產業推出全面的一個大舉才，人才大戰，我們可以看到很多新聞雜誌報導，大學畢業，碩士畢業，如果今天加入半導體產業，我的年薪可能破百萬，甚至聽到還有博士生的年薪是 200 萬元以上，半導體產業以優渥的高薪資來吸引人，再加上現在台灣在是通訊，包含 5G 時代、AI 人工智慧，最近很紅的 GPT 這塊的部分前景看好，半導體想要搶 STEM 的人才，包含像科學、技術、工程及數學這一塊的人才。



上圖是國發會 111 年到 113 年一些產業重點人才的需求報表，大家可以發現是哪一些產業需求人數最多，所以，在座的各位，不管你身在哪一種產業，在人才需求端都是跟各種產業做競爭。為何如此，我們看下面這張圖表：



其實在 2022 年的畢業生，特別是 STEM 這塊，就是數理相關、科學相關的大學畢業生已經跌破百萬了，預估 2028 年可能會跌破 80 萬人的大關，主要的原因就是這十多年來出生率不斷降低，我相信這個數字大家都知道，大家想為什麼出生率降新低，台灣人也知道這幾年物價通膨，高房價、低薪資，造成可能很多年輕人結婚組成家庭，他不急著生小孩，也不認為一定要有小孩這件事情，因為所謂的養育跟教養費太高了，導致現在人將生育這件事情都往後延遲，或是甚至在工作上面、事業上面沒有成就的時候，不會考慮生育，所以就導致現在人口結構面一直往下降，尤其現在市場上人才的斷層、市場上人力的缺口就是需要這些比較中間的幹部或是年輕新血的部分來支援。現在年輕人平均一個大學畢業，除了碩士或博士生，只要大學畢業，現在他們有好幾份工作機會在等著他們選擇。過去可能是企業主在挑人，看哪一位求職者或哪一個應聘者最合適他們的工作職位，但是現在是應聘者、求職者在挑哪一個工作機會最符合他的需求，無論是在工作內容、無論是在未來的發展，或是在薪資上、福利上可以吸引他的部分，所以這也是導致現在人才不好找的主要原因，而且台灣如果以高科技電子產業，甚至在半導體產業，其實延攬的對象都是 STEM 這邊的領域，其實一直都是在下滑的狀況。

我們回到為什麼缺口會這麼大的問題？因應這樣的缺口該如何因應跟面對？剛提到了供給面變少，少子化，剛講現在的人可能會延後生小孩這件事情，甚至有考慮生小孩但數量可能生一個就好了，等我經濟夠穩定，事業發展夠成熟，我再考慮再生小孩，所以供給面變少，再來剛提到其實這幾年中美貿易戰，加上現在台商的回流，台灣這幾年不管新竹、桃園或是台中、台南、甚至高雄，我們都會聽到很多企業大量的興建廠房，把重心移回來台灣，這也是導致需求增加的主要原因。

再來就是專業性，因為台灣的高科技產業我們以半導體這塊，IC design 或是 FAB 這個部分其實是技術面比較高，也需要專業的領域，他並不是所有的人都可以嘗試，所有的產業背景都可以加入。台灣有將近 6 成的勞動組成是服務業，相對的 40% 的勞動力就由其他的產業瓜分掉，這也導致為什麼半導體產業人才荒如此嚴重，台灣不是只有半導體產業，所以因應到其他產業半導體大量舉才，可能在薪酬部份其他產業不見得能跟他並駕其驅，也導致我們現在全球市場在徵才這塊也有困難。

我們民間的機構能夠做什麼？所以我們 1111 人力銀行，希望讓台灣勞動不管是要找工作或是我現在已經在工作，我們讓大家知道台灣有好的企業可以投入，過去可能大家找工作會想去外商，或想去其他國家，包含美國、韓國、日本，我們現在則是推行人才可以回流，我們定期每年度都會辦幸福企業，幸福企業的目的是讓台灣找工作者他們知道我們台灣有哪些好的企業，哪些企業提供不錯優渥的福利制度，讓大家知道其實不是只有那些外商，或是台灣也不是僅僅只有一些半導體產業，我們做這樣的動作，再來也因應現在高科技產業人才的不足，1111 人力銀行也推播了一個所謂的科技島專區，這個專區最主要可能包含高科技產業，無論像半導體這塊領域，或是通訊、5G，甚至在 AI、chatGPT 上面，我們辦一個科技論壇，我們讓現在的年輕學子，讓產業可以在這個平台裡面互相交流，讓年輕學子知道現在的科技產業到底在做什麼，讓他們在高中選組的時候，或是在大學選系的時候，可以讓他們更清楚知道以後的目標。

剛說現在 STEM 的人才變少，大家可能還有印象，在升高二的時候就會面臨選組，我們做了調查發現許多選文組的學子不是因為他們有多喜歡文組，我曾問學生為什麼要選文組？答案是數學太難了，理化太難了，真的很少是因為喜愛國文、歷史，這也是我們在教學的一些

問題，導致選擇走數理相關的人變少，或許我們應該要讓孩子在國中的時候就找出他們的興趣，而不是讓他們因為學科困難而選擇退卻，而導致前端的人才不足，尤其現在少子化，選擇這樣的科系人才不足，所以大家競相爭取，所以我們應多鼓勵孩子選讀理組，好找工作，工作機會很多，像台大學院理工都祭出優渥的福利措施或是一些可能在推甄上面特別是針對現在理組女生很少，會給女學生比較優渥的加權分數，再來現在真的缺口很多，而且文組可能會跟很多人競爭，不管是統計、經濟或是語文學系，現在理組真的職缺很多，一開始的起薪點也比其他的產業，比其他的組別進入產業好很多，提供這個趨勢給大家參考。

再來剛大家講到薪資 M 型化的部分，因為人才不足，畢業生的供給數量不足，所以有經驗的人、在職的人就很容易被挖角，從 A 公司跳到 B 公司，可能一個月薪資多 3、5 千元，3、5 千元挖不動的話，一個月甚至多 1 萬元，造成一些產業的不正常流動狀況，所以現在會發現在職場上能在同一個工作待 3 年、5 年或 10 年以上的人很少，因為如果他待 3 年、5 年，以台灣現在目前產業的加薪狀況，每一年度並沒有一個定期的加薪，薪資的提升遠不及跳槽來得快與多。

再來剛講到高科技產業的部分，不管是軟體、演算法、數位 IC 或是嵌入式軟體工程師這些職位，其實薪資會比較低，較不具誘因，都是找不人的因素，台灣的半導體產業在薪資結構、薪資研調上面，其實也是相對的比一些台灣可能像是傳統產業或是中小型企业來得優渥，這也會導致薪酬結構這塊可能沒有吸引力，導致徵才不容易，所以我們現在也會提倡，我們每次都會跟企業總經理、董事長面談時會建議公司的人資單位、公司的企業主應該要去回顧審視自己目前薪資結構是不是有比照市場的一些行情？再來我們的福利配套措施是不是可以讓我們現在既有的人才感到優渥的或是他們滿

足的？或是在跟市場競爭上面，我們是不是也不見得要在前 10%？是不是有的在中位數？我們在中間位數的，如果今天這些都沒有達到，確實在人才競爭力就會相較比較低、比較落後一點。

台大特聘教授兼電機資訊學院院長 張耀文提出六大建議

- 增加中學數理必修學分數
- 提升數理升學考試的鑑別度
- 廣設大學相關學院學士班
- 增加專任教師員額，改善空間設備經費
- 加強女性從事理工領域研發的誘因
- 改善海外優秀人才來台就學就業的環境

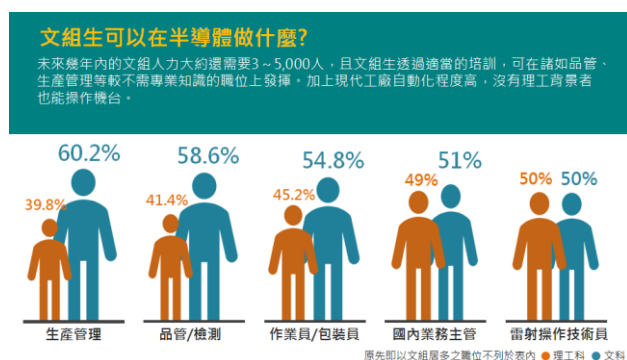
以上是台大特聘教授兼電機資訊學院院長提出的六大建議，因為台灣確實真的 STEM 人才缺乏不足，講白了就是理工科少，所以會建議要增加中學的數理必修的一些學分，再來就是提升數理升學考試的一些鑑別度，大學也廣設相關的學院或是甚至學士班的部分，老師也是一樣不足，所以建議要增加專任的老師名額，甚至在空間跟設備上面的經費補助，比如剛提到了加強女性從事理工領域研發的一些誘因，甚至改善延攬海外人才的就學、就業的部分，這些做法是可以改善我們因為可能少子化、理工人才不足或是高科技產業人才匱乏的一些問題，其實這個不僅是今天徵才，針對市場上的求職者，而是要回到學子身上，從最源頭找出企業如何做調整、改變，讓這個市場上有感，才會有一些競爭力。

我們甚至有發現以前知名的前幾大企業，過去徵才都只要「台、清、交、成」，可是這幾年改變了，因為「台、清、交、成」畢業生不僅台灣在搶，國外也在搶，美國也在搶，或是中國大陸也在搶，所以現在不見得只要求「台、清、交、成」，可能一些比較中後段的學生只要是理工相關的部分，他們都會大量的延攬人才。我曾經訪問過一個大三的學生，他跟我說老師我拿到 offer，我問他說，你不用當兵嗎？他說

他拿到是2年後當完兵的 offer，企業搶才已經是這樣子了，我問他兩年後確定會去嗎？他說，我不確定，但是還是先拿了 offer。所以我們看到企業高科技產業是這樣子在競爭、搶才。我們要去思考我們如何走到企業最前端，甚至很多企業現在跟各院所的教授、院長都很熟悉，主要是了解相關理工科背景的學生，哪些人的成績、表現比較優秀，對他們產業有興趣的，讓他們在大學時期就開始去實習，了解公司與工作，提升興趣來補足招募人才的缺口。



上面是剛提到目前產業的一些新聞，不僅僅理工科，我們發現出現「混血」兩字，指的就是文組生，企業現在真的搶人是搶到連文組生也都會需要。我們就會想所有人都到半導體產業，其他產業怎麼辦？所以我們要去思考、去探討為什麼找不到人？我們才可以知道有哪些是我們現在的狀況、問題？哪些是我們可以做改善的？大家或許很好奇文組生在科技業可以做什麼？其實他們可以擔任生產管理、品管或是作業員、業務或是機台的操作，因為現在半導體產業、高科技產業全部都是自動化，所以文組生對這些工作也是很容易上手的。



接著，我簡單快速的帶過半導體產業徵才那麼多，人力有缺口的熱門職務是什麼？各位家裡有小孩可以考慮一下這些職務，薪資都不錯，也都蠻搶手的，半導體這塊不管是 designer 或是 frame way、analog 的人或是像 IP 這塊蠻搶手，在中游就是製程上面的一些專業人才，在封測端也是，生產的設備工程師這塊也是還蠻缺的。

要進入半導體產業，除了要有相關專業的背景，四大心理建設也很重要，大家都知道半導體產業節奏非常非常快速，所以你要要有心理準備可以接受高壓的工作，甚至是工作重複性質非常高，可能是一整天都要穿著無塵衣，坐在電腦前面是做著相同的工作，再來也要願意終身學習，尤其這個產業變化非常快速，製程的技術進步也是非常快，需要不斷學習新知，還要把自己 upgrade，再來半導體產業工程師不要覺得自己只要做工程師的工作，連 communication 就是溝通協調能力、co-work 的能力也要操練，因為工作上可能會面臨到不同的 project，必須會面對與不一樣企業的需求、產品的需求來進行，所以溝通協調能力也很重要。再來就是願意擁抱錯誤，製程上就是要提升良率，所以今天你有錯，你有不足，就要認知你自己的不足、錯誤，這也是一種自我提升。（參考下圖）

前進半導體先裝備4大心理

根據台積電最新發布的永續報告書：全球員工整體薪酬中位數約為新台幣206萬元，以台灣地區的新進碩士畢業工程師，2021年平均整體薪酬也高於200萬元，平均月收約是台灣基本工資的8倍。不過，高薪並不保證高留存，你還需要....

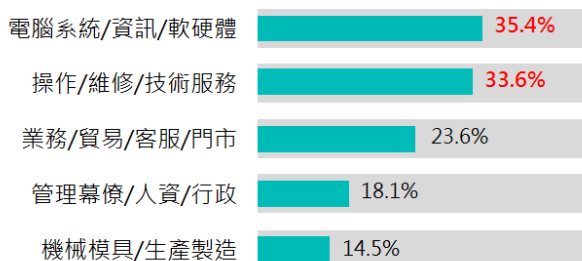


除了半導體產業，在這 COVID 疫情的幾年中，還有快速成長的四大科技趨勢：第一是遠距就醫看診，再來是雲端服務，就是 big data、AI，這些就是所謂雲端的服務，再來就是 XR 或

是前幾年很夯的 meta，這是近年科技的四大趨勢。

再來是所有的製造業基本上都在推工業 4.0，全部自動化，我們 1111 人力銀行做了一個調查，關於這幾年隨著物聯網、5G、AIoT、人工智慧 chatGPT 或是資安上面的一些問題，我們可以發現在徵才上面在短短 3 年增加了 32.3%，需求增加非常多，絕大的需求還是在電腦系統資訊軟體，以及一些比較技術面的部分。

科技產業2022 Q4徵才職務類別



因應現代產業在變，5G、AI，從過年到現在最熱門的 chatGPT，應該大家都有去玩過這個新興起的資訊軟體，我們從下圖可以看到現在目前最熱門的職缺是前端數據分析師、雲端資安，現在上市櫃公司或是具大型規模的，現在可能都沒有實體的機房，全部都是上雲端，看你要走哪一朵雲的部分；資安這一塊也很重要，以及現在的 AI 人工智慧，機器學習也是未來產業非常熱門的職務，是人才市場上有缺口的部分。

軟體資訊類最熱門職缺

全端開發工程師

入行起薪約4萬5千元，不過資深全端工程師月薪上看7至10萬左右，主要負責架設網站伺服器與前後端介面、功能開發、須具備前後端及伺服器架構相關知識，包含：資料庫維護、版面調整、熟悉 Bootstrap、Python、Java 等技術更是基本門檻。

數據分析師

平均薪資約4萬至7萬元不等，實戰成果出色的數據分析師更會透過跳槽來墊高身價。工作內容包括：整合企業內部資料庫及外部數據、統計分析給予功能優化建議、並建置精準行銷模型、發展顧客行銷策略，目前各行業都很需要該類型人才，出路寬廣選擇性多。

雲端資安工程師

新鮮人月薪約5萬元，隨著年資和證照多寡，入行3年就有機會挑戰百萬年薪，需具備雲端環境實務經驗，熟悉管控不同雲端環境的系統、資料或程式，且數位轉型和資安環境相連，因此資安人員是未來含金量頗高的職務。

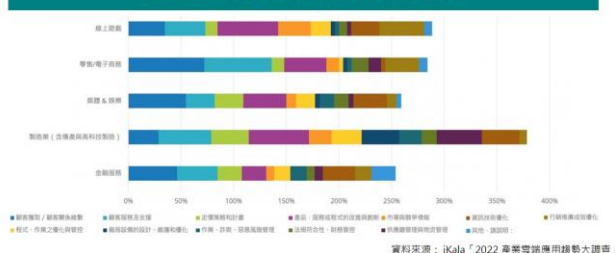
AI 人工智慧工程師

月薪約5至7萬元左右，資深AI工程師年薪可輕鬆突破百萬，頂尖者甚至上看300萬元。該職業需具備程式語言、網路爬蟲、機器學習等能力，相較一般軟體工程師來說挑戰更大，且隨著AI技術不斷發展，還得持續進修學習。

下圖是五大產業數據分析應用與佔比，在

資料量爆炸性成長下，企業選擇雲端服務致力於建立「以數據驅動決策」的營運模式，透過數據洞察優化產品創新，並能「以顧客為中心」創造更好的顧客體驗，大家可以看到前三大領域分別是「顧客獲取及關係維繫」（深藍色帶）、「產品與服務創新」（淺藍色帶）及「顧客服務及支援」（紫紅色帶）。

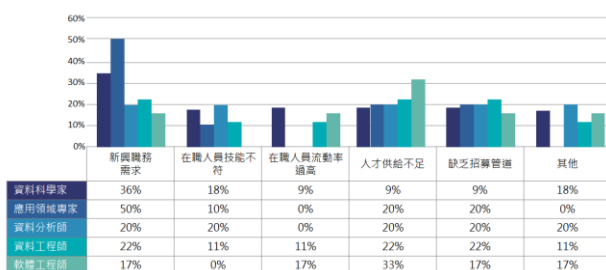
五大產業大數據分析應用領域佔比



我們來看現在大環境產業 5G 這一塊，以及 AIoT 的一些裝置應用，哪一些需求是增加的？現在市場產業面到底是缺怎麼樣的人才？

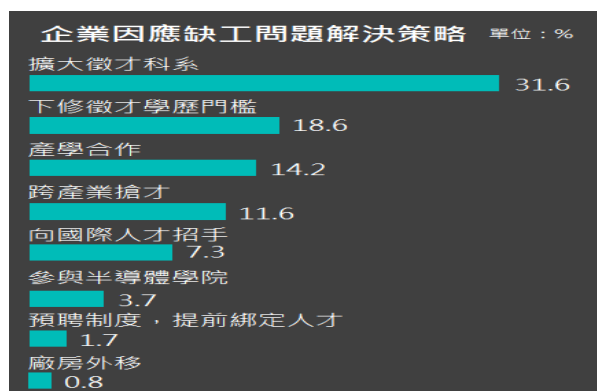


根據經濟部資料服務產業 2021-2023 年專業人才需求推估調查，企業認為最為欠缺的專業人才前三類職務為：應用領域專家(89%)、軟體工程師與資料工程師(73%)，意即有 89%的資料服務業者認為應用領域專家為該公司最為欠缺的專業人才職務。其人才欠缺之因素分析如下：



現在是缺工時代，一個求職者平均可能有 5 到 6 個甚至有 10 個面試的機會，平均可能會有 5 到 6 個 offer，顯然現在是事求人，甚至有很多企業說只要有手有腳、會思考、會操作電腦的人他們都可以錄用。

那麼企業現在如何去解決人才荒？以前他們只找理工科畢業的，現在放寬了，不一定要求科系，以前他們只要碩、博士生，現在只要大學畢業就可以；也有很多企業增加產學的合作，讓大學生、年輕學子知道公司的優點，甚至在寒暑假提供實習的工作機會，讓年輕人可以提早在畢業求職之前知道這份工作在做什麼；再來是跨產業的搶才，現在不是只有高科技需要 AI 的人才，台灣的製造業也需要 AI 的人才，工廠要自動化，發展工業 4.0，也都需要高科技資訊軟體的人才。現在也是國際人才流動的年代，不僅僅是台灣人到其他國家發展，我們的產業也希望其他國家的人才能發現台灣的好，來台灣這邊就業，甚至國家也跟各大學校、各大院所一同開辦「半導體學院」，因為半導體產業可能真的必須要從學子、年輕教育的上課課程就開始培養，所以他們成立這種半導體學院培育這些學子，可能畢業後就可以投入這樣的相關產業，再來就是預聘制，剛說有人提早 2 年拿到 offer 狀況，再來真的台灣找不到人，現在廠房都移往東南亞，可能在那邊徵才會容易一點點。



現在企業其實很多都在推廣所謂的 ESG 這塊議程，ESG 分別是環境保護(E, Environment)、

社會責任(S, Social)以及公司治理(G, governance)的縮寫，是一種新型態評估企業的數據與指標，ESG 代表的是企業社會責任，許多企業或投資人會將 ESG 評分，視為評估一間企業是否永續經營重要的指標及投資決策。ESG 目前我們可以應用在哪一方面？雖然現在 ESG 可能聽起來現在還是口號，但是未來在執行面它是必要一定勢必要遵循，甚至有些求職者他今天在找工作會看你今天這個公司是不是有落實 ESG 這塊的永續發展規劃跟經營，ESG 我們可以大概讓大家知道，它包含環境面、社會面、公司治理面，因為時間的狀況，我就先帶過。

未來在 ESG 這一塊也會出現人才需求，現在有這種永續成長，要永續經營產生新的 title 叫永續長(CSO)，甚至有 ESG 策略師、永續的管理師，甚至減少碳排放量或是也有碳審計師這樣的新職務產生，大家可以了解，因為科技產業在進步，國家在推動一些新的策略，因而產生一些新的職務。

長久以來，永續議題的推展多在企業組織管理制度與人才能力不足間拉扯。即便內部有高階主管的支持，但承辦的同仁沒有相關能力規劃或執行。或是同仁期待在某議題進行推展，卻因外部壓力不足而不被高階主管所認同。

慶幸的是，這些情況在 2022 年之間發生了根本上的變化。全球區域監管的緊縮、國家政府層級淨零排放的承諾、企業組織跨部門委員會的組建，以及供應鏈的管理壓力等，創造了永續人力市場需求大於供給的盛況。

全球經濟發展的不確定性，導致部分企業組織大規模裁員或是停止徵人，但是組織管理並不會因暫時性的狀況而停止營運。企業組織的人力資源部門或相關發展單位是否已經做好準備，去篩選、培育具備足夠能力，承接新興管理策略與議題的制度及人才，是一個非常耐人尋味的辯題。

永續相關職位是一個跨領域的專業性工作，例如過往的私募股權人員，現在可能需要進一步了解且足以評估潔淨科技、生物多樣性與人權所帶來的正負面衝擊和影響。而 2023 年企業組織是否能夠快速的弭平當中落差，建立內部教育訓練計畫，使同仁可以沿著學習曲線發展職能，或是招募足以協助企業組織得以更順利發展永續規劃的專業人士，將會為接下來關鍵 2 年的企業永續轉型引發重要作用。

	總計	工業	礦業及土石採取業	製造業	電力及燃氣供應業	供水供應及污染整治業	營建工程業
2020上半年	2.66	2.74	2.32	2.81	2.53	2.75	2.34
2020下半年	2.75	2.74	1.56	2.68	4.30	3.61	2.97
2021上半年	3.19	3.92	2.88	3.59	2.52	2.73	5.98
2021下半年	2.98	3.37	1.39	3.06	4.50	3.63	5.14
2022上半年	3.07	3.78	1.41	3.60	2.69	2.79	4.97
2022下半年	2.73	2.80	1.63	2.60	4.30	3.14	3.84

	服務業	批發及零售業	運輸及倉儲業	住宿及餐飲業	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	金融及保險業	不動產業
2020上半年	2.60	2.02	2.42	2.51	3.05	3.50	4.56
2020下半年	2.75	2.22	2.17	3.88	2.99	1.89	5.07
2021上半年	2.67	1.78	3.00	2.91	3.36	3.75	4.93
2021下半年	2.68	2.23	2.29	3.93	2.93	1.92	4.12
2022上半年	2.55	1.93	3.05	2.94	3.07	2.94	4.16
2022下半年	2.69	2.28	2.47	4.10	2.98	2.37	3.33

	專業、科學及技術服務業	支援服務業	教育業	醫療保健及社會工作服務業	藝術、娛樂及休閒服務業	其他服務業
2020上半年	2.90	3.22	2.19	2.53	2.60	3.81
2020下半年	3.01	3.08	2.35	3.11	2.93	4.18
2021上半年	2.89	3.58	2.16	2.60	2.42	3.68
2021下半年	2.78	2.91	2.67	2.89	2.79	3.86
2022上半年	2.94	2.79	1.98	2.49	2.46	3.73
2022下半年	2.79	2.82	1.91	2.34	4.03	4.01

上面三個圖是我們整理了行政院主計處公佈的 2020 年到 2022 年的職缺率，也有各個產業目前的一些缺口數、職缺數，特別有台灣最大的市場產業——服務業，服務業包含餐飲、觀光，上次我參加一個 ESG 人才論壇，雲朗集團的總經理就說他們真的很缺人，很多企業在疫情的時候裁撤人員，但他們並沒有裁撤，因為他們知道員工生計困難，所以他們在疫情期間提供很多其他額外的增值服務，比如外送，高級飯店在做外送，或是他們安排員工當志工去淨灘，或是讓他們的廚師去偏鄉幫孩童煮飯，雖然沒有裁撤員工，但他們還是有勞動力不足的問題。

觀光飯店缺工狀況

飯店	正常編制人數(疫前)	缺數	缺人嚴重單位
台北晶華酒店	1200人	150人	房務缺33%、餐飲服務22%、廚助缺10%
寒舍集團	2000人	400人	房務缺30%、餐飲缺20%
雲朗觀光集團	1945人	1/5	房務、餐飲外場：缺近30%
台北君悅酒店	750人	10%	餐飲(宴會服務)外場、房務人員
台北W飯店	400人	50人	房務部、餐廳、工程
遠東香格里拉	台北700人 台南300人	20%	房務部、安全部、餐飲部、廚房
台北福華飯店	700人	150人	餐廳外場、客務櫃台、房務員
台北萬豪酒店	680人	45%	房務部、餐飲內外場
台北文華東方酒店	545人	100人	餐飲部

資料來源：各飯店

製表：姚舜

大家也聽到很多飯店連總經理都去幫忙鋪床了，他們真的找不到人，因為現在不但年輕學子變少了，甚至很多年輕學子不想要做勞動性、勞動密集度比較高的工作，原因就是這類工作薪資低，且薪資結構無法做調整，跟不上市場的趨勢，導致選擇這樣的工作者比較少。所以現在很多像台灣觀光飯店業者將眼光放在樂齡，鼓勵二度就業，我們消費者的心態也要調整，鼓勵這些樂齡工作者，他們願意再回到職場上付出自己的勞動，因為疫情導致原本在職場上比較中高階的人提早退休，但是現在疫情緩解了，人力市場上缺口又這麼大，所以提倡樂齡重回職場是一個解決方案。過去大家說觀光飯店業都沒有做一些改革嗎？他們在薪資結構上其實有做調整，但是調整的部分跟其他產業來相比還是略嫌不足，而且原本在服務業工作的人許多都跑去當外送員了。經過調查，外送員努力送，一天下來工時可能超過 10 個小時，一個月薪資可以拿到 6、7 萬元，比在飯店業更好，因此許多人都去作外送員，加入 Foodpanda 或 UberEats，當外送員，工作時間可以自己調配，想休息就休息，再加上我們剛講到餐飲服務業不僅不足，可能還沒完全解封預期人數的落差，再加上資深員工不足，剛講到其實現在飯店業看的人力組成都比較偏年長，或是剛講的樂齡的部分，主要原因是因為年輕

人不想做這種勞動性密集度高的工作，再來就是高階主管剛提到的其實都是支援現場舖床的部分，甚至掃廁所，導致現在在結構面、教育訓練都出了很大的問題。

——2022年前10月餐飲、零售、批發、住宿業薪資



上圖是台灣餐飲、零售、批發等產業的薪資統計，其實他們還是有做調整的，可能跟其他產業比還是略顯不足，導致在徵才市場上的競爭力不佳，相對如果所有的職缺率出來，可能也受產業結構影響，如果今天是一個應聘者，我知道這份工作我可以做，但我可能有更多選擇機會，我可能就不會想要應聘這樣的工作，所以也導致徵才不易、人才缺口。

麥肯錫研究：餐飲業線上消費快速成長，超越現下消費



上圖表是餐飲業消費的統計，大家現在都線上點餐、叫外送，甚至現在的零售通路不管是家樂福量販店，現在都配合線上，不用出門，就可以訂東西、叫東西了。

再來剛講餐飲要如何解決人才的缺口，現在有餐飲訂購制，現在飯店都有做餐飲的線上訂購，也推出新的產品，例如過年需求最多的

冷凍食品或是烘焙食品，還有就是將線上線下的行銷資源整合，現在外送平台這麼夯，所以這些我在店內用的東西，我居家也都可以使用，再來就是數位點餐的推展，還有 APP 點餐、自動點餐機的出現，這些都是改善目前餐飲服務業人才不足的因應對策跟處理模式。

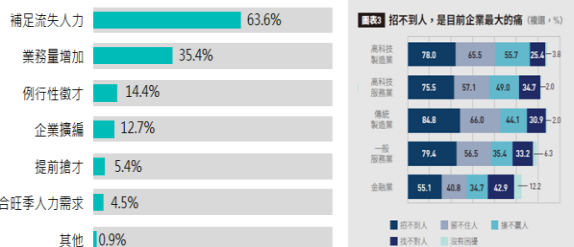
我們來看一下餐飲業的搶才策略，未來在餐飲業的三大未來趨勢，就是數位化、零售化、速食化，這會依據現在市場的結構做適時的調整跟改變。從疫情消費需求與業者應變，看到相似的餐飲業未來：數位功能更健全的半零售快餐店！

因此將來餐飲業更該導入科技、運用大數據分析消費者用餐行為，也才能與現有的外送平台、POS 系統，雲端廚房等餐飲科技人才合作。

企業徵才的原因？

根據調查，超過半數受訪企業者表示，目前正積極徵才中，且以全職人員為此波招募主力，而驅動科技業積極徵才的兩大推力分別是補足流失人力（占比64%）及業務量增加（占比35%）。人才議題錯綜複雜，但「招不到人」是不分產業最為普遍的問題，又以傳統製造業高達84.8%最嚴重。

資料來源：1111人力銀行、天下CHEERS

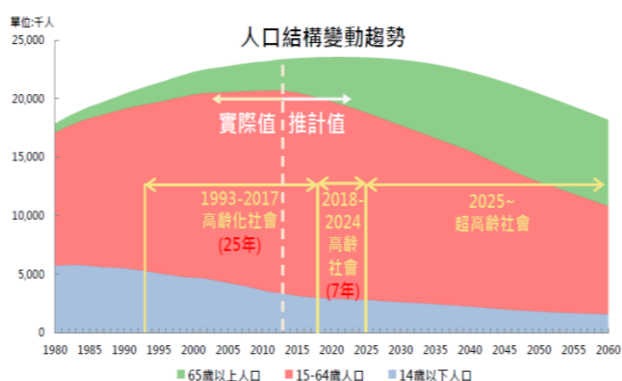


現在企業大環境徵才主要的原因，主要是補足人才流失，有可能是 A 產業跳到 B 產業、A 公司流到 B 公司，另外就是半導體廠房那麼多業務量增加，不只是半導體，台灣這幾年物流產業也很夯，在桃園、新竹也蓋了大型的倉儲貨運基地，人力的需求量也都是增加，再來可能企業有進行的擴編，或是例行性的徵才。

現在找不到人，如何吸引人？這件事情是企業最棘手的，其實我們要去思考找不到人已經是市場上的主要狀況，我們就要考慮留才這一塊，我們不要在面對找不到人時，自己的人才

也流失，所以企業也要真正去思考，不管是基本的薪資結構、福利配套措施，或是因應現在世代 AI 是不是有給員工一些其他跨領域學習或是其他教育訓練的方針，這也是企業在人才這塊，不僅是徵才，在留才這塊也是相對重要。

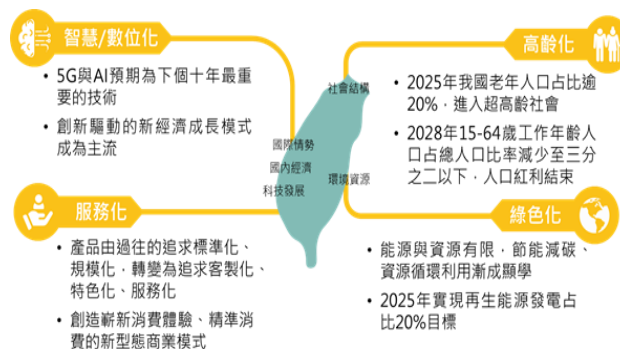
再來就是全台的缺工危機，我們剛提到，你知道台灣飯店產業、餐飲服務業是不能引進外籍勞工的，所以這也讓他們很痛苦，許多大飯店總經理，他們也不定時的跟台灣的勞動部或是政府溝通，希望有機會可以引進外籍勞工來補足人力上不足的問題。那麼全台缺工的問題到底會延續多久？我認為這不是那麼快可以停止或消失的問題，所以在座的不管是身為企業主或是求職者，或是我們擔任企業內部招募的重要角色，我們要去思考如何因應現在產業的變化，針對這幾年的狀況提供因應對策，其實主要問題還是在台灣的薪資結構。我們都知道這幾年物價水準一直往上升，講簡單一點一顆雞蛋以前幾塊錢現在變幾塊錢了，但是大家會思考薪資有漲嗎？以前房價大概是什麼水準，但現在的房價呢？這也導致現在目前台灣的生活不容易，又導致缺工低薪的問題，所以不管是今天在政府或是民間企業身為一個企業者的角色如何思考這樣的因應對策。



這張圖最主要在講台灣的人口結構，現在缺乏的就是中間的重要角色跟台灣中壯年人口，如何去補足這塊？也講到其實如果真的就業人口不足，現在很多企業在推樂齡，我可以不要說是二度就業，現在大部分講的是樂齡，讓樂

齡回歸職場，回歸企業，在職場上的舞台上付出或是貢獻；

根據國發會發布的《2030 整體人力需求推估》，直指台灣產業脫離不了「智慧化」「服務化」「高齡化」「綠色化」四大趨勢，報告指出，5G 及人工智慧是台灣下個十年最重要的創新科技，當自駕車、精準醫療、智慧城市等落地應用，生活也會更便利。除了提升**數位化**，再來就是**服務化**，現在的服務更客製、更精準，我們未來一定也會像日本一樣成為**高齡化**的國家，企業或個人應該有相對應的措施跟配套，再來就是**綠色化**，全球的人員、資源其實都有限，節能減碳、碳排放量，或是現在 ESG 所在意的其實都是未來可能產業變化時，大家應該正視的問題。



接下來是談產業的四大趨勢人力需求，從下圖可以看到，從 2020 年到 2030 年未來的組成狀況。其實缺工的問題已經延續了幾年，也燒了好幾年，這事情可能不是短期間可以做改變，所以我們要去思考如何去解決缺工、如何留才，留才這塊也是相對重要，所以很多企業可能都在推人才永續經營，今天在跨數位、跨高科技的變化，今天我企業內是不是有提供相對應的一些教育訓練或是新的產業、新的職能的一些培養方針或是課程，可以讓我們內部的員工可以upgrade、持續進化，而不是跟大市場、大環境跟大家在那邊搶才，不僅把眼光移往中高齡及二度就業的婦女；而且留才、育才更形重要，因為招募人才越來越困難，不能再以過往的降低成本（cost down）思維來經營，除了

提供合理的勞動條件外，也要思考如何讓員工在工作崗位上看得到自己未來的發展，另也應懂得運用多元的勞動人力，以填補人力缺口，運用產學合作等方式培育企業所需人才，或透過科技運用、人機協同等方式，提升工作效率、解決缺工問題，才能真正擺脫缺工帶來的負向循環。以上是我今天的簡報，不曉得與會的大家有沒有什麼不清楚？我是 1111 人力銀行林奇葳，如果有任何不清楚想要了解都可以上 1111 人力銀行，我們會因應目前產業的狀況、市場的結構，提供一些相對應的做法，甚至我們 1111 人力銀行從去年開始也辦了好多場論壇，主要是在解決所謂人才市場上的狀況，或是讓產業跟現在市場上的求職者可以更對接更了解狀況，或是甚至我們也在推播現在台灣企業，我們每一年都會舉辦幸福企業的頒獎活動，會分出各個產業的領域，讓台灣的求職者知道，其實台灣的企業很棒，福利很棒，薪資也很不錯，以上是我的分享，謝謝大家。

主席：謝謝林總經理，因為 1111 人力銀行下午還有會議，所以林總經理沒辦法參加下午的座談，今天很難得機會林總經理在現場，大家如果聽完精彩演講有什麼想要發問的可以在這個時間有個簡短的 Q&A。

黃忠發教授：你好，各位來賓大家午安，剛剛林總經理有提到一點，你提到缺工的情形有可能過幾年會舒緩，我不知道是憑什麼說這件事情？因為我的看法是一直在惡化，因為少子化，除非是自動化這個部分突然變很多，或是我們經濟變差，不知道林總經理怎麼做這樣的推估或預測，我只是好奇。

林奇葳總經理：這邊我們可能要仰賴國家提供相對應的措施，剛教授講的其實市場都不覺得缺工這件事情會舒緩，所以人力銀行就是站在政府的角色跟民間的企業角色，我們站在中間的角色我們盡量做溝通協調這件事情，所以我們剛剛講到我們要提倡企業去自我審視，

所以我們辦幸福企業這件事情，提倡幸福企業是你們自己找不到人，我們要去審視，我們自己要從內檢視我們現在目前公司的薪資結構，我們的福利配套措施是不是有跟現在產業到一個水平的機制？再加上我認為為什麼會趨緩？因為缺工這個問題在短期是沒有辦法解決，但大家現在知道 AI 人工智慧企業會做組織內部調整，這也是可能教授講到之後的議題，會去從事人力的盤點，人力的盤點不是要裁撤員工，而是我把更重要的職位、更重要的角色這些員工的人力拉出來，把一些需要勞動性密集度高的工作或是本身薪資結構跟市場上沒有那麼匹配的部分，交由 AI 去處理，人力可以去做更重要、更精準的事情，所以我說的減緩不是說需求下降，而是企業會開始審視組織的內部，甚至會鼓勵員工跨領域學習，現在在職場上還有很多是像我爸爸那一輩，我爸爸是律師，是不是就只要讀好法律條文就可以，現在律師也有分很多領域的專才，他可能要跨產業、跨領域的學習，現在企業也在做這件事情，我們不只有一件專才，可以有兩件、三件專才，來補足現在可能在這個職位缺口上人力的不足，以上是我的回答。

主席：謝謝，還有沒有來賓希望跟林總經理提問？

提問：林總，我自己本身是半導體業者，我是半導體代理商，剛有聽到你提到有關缺工的問題，我個人有一個想法，也跟在座先進分享一下，其實我自己來看，因為我從事半導體業也十幾年，我覺得現在目前半導體業應該有缺工的問題，但是我覺得真正根本源應該是患不均的問題，是不是真正有把每一個應該要有的人力分配在每一個產業上，現今半導體產業這麼缺人的原因是剛好這 2 年因為半導體的業者，在 IC 的需求上跟產能的需求上面有一些大量的缺口存在，所以大家覺得好像找不到人，事實上有些工作並不是你想要做就能做，當然本身是文組人的時候你想要做跨理工，絕對跨

不過去的，因為隔行如隔山，我覺得今天台灣社會的問題應該在於怎麼樣針對所有的產業做平均的分配，而不是在於今天看到某個人可能就要鼓吹企業主去透過加薪的方式，然後吸引人才過來，因為有些產業真的吸引不到人才，因為他本來就有一個僵固性在，並不是說你今天可能提供很好的優惠措施，企業提供很好的就業訓練或是提供很好的福利措施或提供很好的優渥薪資，就可以拉到吸引相對的人才來，相對應的如果反過來看的話，在文組很多領域裡面有很多工作，也可能不是理工科可以跨進去的，所以我覺得基本上今天我看整個產業的結構，我覺得政府可能要思考是說我今天在所有的產業類別裡面，我真正需要是哪些人，可能要從國中、高中、大學裡面怎麼樣適當的安排這些各個領域的人未來都能夠有出頭的機會，也就是說其實我覺得現在大家想的是怎麼樣能夠找到一個職業安身立命，今天如果我的職業

讓我很高興的在這個產業裡面能夠願意付出我的時間、精力還有我所學，能夠在這個產業上發光發熱的話，他也可以讓這個產業做得更好，不但是發展自己本身的產能，讓這個產業獲得更好的人才，然後因為大家都是逐水草而居，不見得我一定看到錢就會做，因為我還要衡量我自己本身的條件限制，我才能做那個行業，所以我覺得政府可能未來在思考這方面的問題應該朝這個方向做前進會比較適當一點點，這是我的一個想法。

林奇葳總經理：非常謝謝這位半導體產業的一分子先生提到另外一個議題，就是說如何現在讓市場上年輕的學子，不是只有高科技、半導體可以選擇，其他產業要怎麼樣吸引人，如果以後有機會我再跟他分享現在職場的新尖兵，我們如何針對這新尖兵我們有哪五 F 的要素？如果以後有機會再跟大家分享。



主題演講：營造業缺工之現況與對策分析

主講：黃忠發教授（高雄科技大學工學院院長）



主席、各位嘉賓、各位先進、大家午安，大家好！這個時間是最挑戰的時間，大家都想要睡覺，剛有一個可愛的聽眾告訴我說沒關係，他眼睛閉著，但是耳朵會打開，這樣也是不錯。大家都是老朋友，也有是第一次來新朋友。第一次勞動力論壇時，我講缺工的現況跟原因，今天會講到比較多對策的部分。剛剛林總經理說現在大家都要跨域，我也一樣本身是土木的博士，後來因為有需求念了法律碩士，因為我是仲裁人常常在處理工程爭議。營建業人力資源管理是我的研究重點之一，國內做營造業的人力資源應該沒人做得比我更多。

我目前是高雄科技大學工學院院長、國家建設卓越獎評審委員、仲裁人。我做了一大堆跟缺工有關議題的研究，讓大家參考一下。

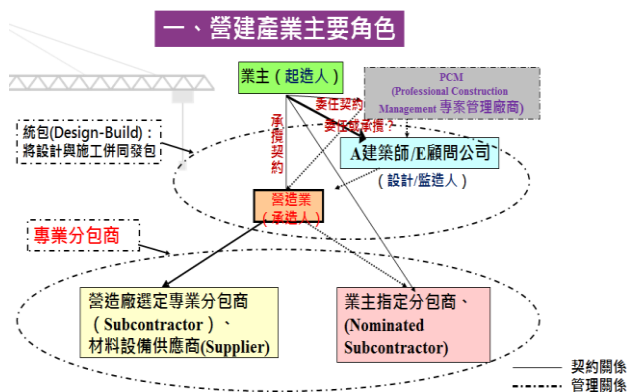
我今天的簡報大綱分幾個部分，第一個部分是營建業整個產業結構，要講缺工問題，先看整個產業面結構，才知道為什麼會缺工？到底問題出在哪裡？今天現場也有兩位移工外勞的專家，等一下他們會講得比我還精彩。

第二個部分就是建設牛步，現在缺工的概況大概是怎樣，第二、三部分比較像複習，就是上次的部分我再複習一遍，不過會從新的角

度來跟各位講這個事情，然後我們再看一些國內外的研究，最後講各產業解決缺工的對策架構，最後就是我針對這個行業的調查與對策，最後是結語。

我們先看下圖產業結構，工程一開始會有一個業主，他要蓋一間房子，要找顧問公司或是找建築師來做這個設計？兩者差在哪裡？一般而言，只要有頂蓋房子的醫院、學校這個建築物都是建築師設計的，若是橋樑、隧道這些屬於道路，就是屬於顧問公司的設計，設計以後會做監造，其實在做工程的包商就是營造廠、營造業。

大家會以為是營造廠在養工人，其實營造廠是幾乎不養工人的，而是下面的專業分包商養工人，例如鋼筋、模板、土水(泥作)……，有人會問土木系是讀什麼，外行人以為我們是做土水的，不對，土木系的訓練是在管理營建工程的，所以我的學生大都是在營造廠做監工或是做監造，不然就是做業主、做公家的業主。



營造業就是做營造的，營造業法分三種：綜合營造、專業營造跟土木包工業三種，專業營造是新出來的，什麼意思呢？專業營造就是把專業分包商、鋼筋、模板，包括一些連續壁或是鋼構變成提升成「專業營造」，這是一個新創的名詞，等一下再跟各位講它的成果怎麼樣。

營造法第 9 條提到一些專業營造，包括鋼構、擋土、基礎、鷹架、混凝土、鑽探、管線工程、景觀工程、環保、防水，不過經營營造要聘請建築師、技師，這師字輩的很貴，一年要三、四十萬元成本跑不掉，他們開公司的要請一個技師或建築師，照理說專業營造業應該很多家，結果實際登記的只有 500 多間，一般還是工程行或是工程公司，這差別在哪裡？今天你看到那些水電、包商，還有承裝業，那些鋼筋、模板、泥作、土水的都是工程公司、工程行，他們不屬營造業法中的營造業，不過他是在做營造的工作，他們沒有申請專業營造，也做得很好，所以如果就這個角度來講，這些不是營造業實際上做營造的，大概超過 95%，為什麼這樣？就是為了省成本，老闆幹嘛要請一個專業營造還要請技師？每個月要多 3、40 萬元的成本，所以政府本來的用意是要把這包商納管進來，但是根本沒有辦法做到，是白搭了一場。

二、營造業法簡介-專業營造業之定義、設置與分類(2/4)

營造業法第9條規範專業營造業之設置需具**專任工程人員及一定之資本額**，其細部執法標準爰於93年8月23日由內政部營建署台內營字第0930085876號訂定「**專業營造業之資本額及其專任工程人員資歷人數標準表**」但觀其規定內容，對於專業營造業而言，相較於綜合營造業或土木包工業，專業營造之**設置條件恐有過度限制致顯失公平之處，致廠商申請意願低落。**

雖然這個政策已經實施 20 年了，但是大部分這個專業的分包商還是沒有納到營造業的管理範疇，原來立法目的是為了有效管理，但是卻沒有辦法落實。

貳、建設牛步-營造業缺工的概況

接下來我們看一下缺工的概況，一個是相關報導，一個是到底缺多少工，有很多的推估，但這個推估常常是不準，為什麼？他問營造廠缺多少工？事實上，工人跟游牧民族一樣，這個模板商的工作做完就會換下一個工地，工人跑來跑去，你問他說你缺多少工，他們是答不出來的，只確定工地什麼樣的工都缺。

我們接著看新聞報導，這是上次之前提過的，2021 年的標案，因為缺工受影響，沒有人去投標，我們再看近期的，大家知道的台北淡江大橋本來說 2024 要完工，後來因為預算一直在提高，發不出去，改了好幾次，工程發不出去，目前預計可能要 2027 才能完工。我看最近的報導大概是要拼 2025 年完工，報導講的預計完工日通常是講爽的，大家參考一下就好，政治人物常說要力拼某某時候完工，為什麼？因為要選舉了，要選舉的時候工期就抓很緊；另一報導是某幼稚園工程流標 17 次，你看三重信義公園的地下停車場也是流標 6 次，都是這樣。連建案買賣糾紛都出來了，其實主要是因為台商返台設廠及物價高漲。

大概 5、6 年前，高雄大樓的一坪造價大概

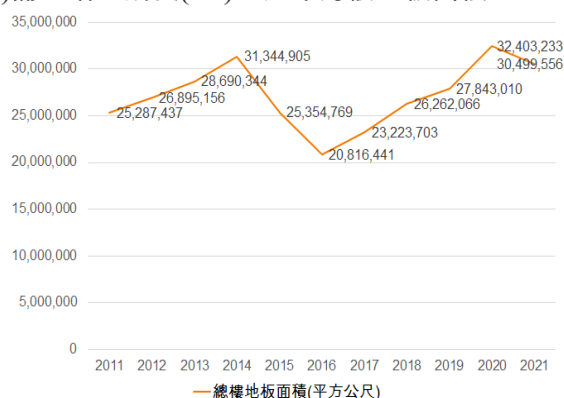
是 10 至 11 萬左右，最近連 17、8 萬都很難標，台北造價可能必須再加 10 萬元，因為台北各種都貴，所以房地產能不貴嗎？因為缺工，所以他本來工期 2 年可能要變 3 年，所以建商也不想違約，但是建商賣房子依舊賣得很大牌，本來預售屋是說明年就建好，現在的條件是要再等 2 年才完工，不然我們就解約，你不要買，建商就賣給別人，看你要不要接受？所以這種情況有鬧到消基會去，可是建商也有某種程度的無奈，因為這幾年成本漲太多了，他本來跟你簽約是每坪 13 萬，結果蓋完時成本變 18 萬，這差價幾萬誰願意吸收？沒有人要吸收。以前完成一層可能要 14 天，現在蓋好一層在一個月以內完成都已經還可以了，一般大概會拼 20 幾天完成為主。

二、缺工之概況推估與原因

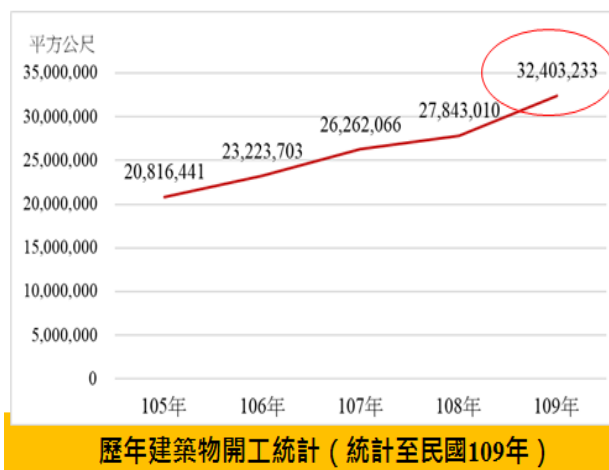
我們看這整個原因，問題在哪裡？從需求端再看供給面，再看整個推估的情形。

下圖(一)是樓地板面積的資料，來自內政府營建署，大概從 2012 這時候就開始往上走，一直在蓋，這是政府早就可以預料了，所以政府其實是長期沒有關注這個營建產業。

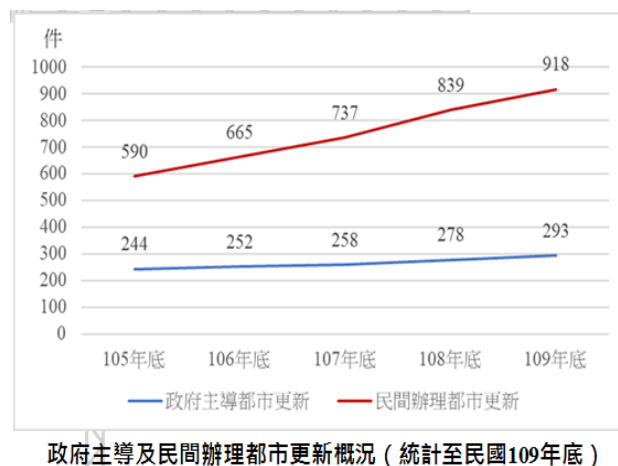
(一)需求端之成長(1/4)：歷年總樓地板面積



所以整個高峰量剛提到了 109 年開工的樓地板面積，新建工程的增加造成工人供不應求。(參考下圖)



加上都更也來湊熱鬧，都更也在增加，當然全部反映在總樓地板面積裡面，還要包括近年新增的大量社會住宅。(參考下圖)



另外一個是公共工程流標，公共工程為什麼流標？在 104 年馬政府時是低點，就是他的推案量是低點，那時候只有 3 千多萬，後來我們有前瞻計畫，社宅等，這個加起來之後，107 年大概是 6,300 萬，110 年大概是破紀錄到 6,800 萬，你看這個數字是馬政府時期的 2 倍，從低點開始差不多成長了也是 1.6 倍了，甚至成長 2 倍，你說能不缺工嗎？

請看下圖各類營造業技術工人數的變化，從 2016 開始，我們來看幾個比較重要的，模板工人數從 1 萬 5、1 萬 7，持續增加，因為大家知道模板工現在比較多人，木作的也是一樣，還是有增加。我們從趨勢逐年來看，不是一下子缺工，是慢慢的調整，甚至有的是增加的，

各類從業人員的走勢也是一樣。

供給面之變化(1/3)：各類營造業技術工人數統計

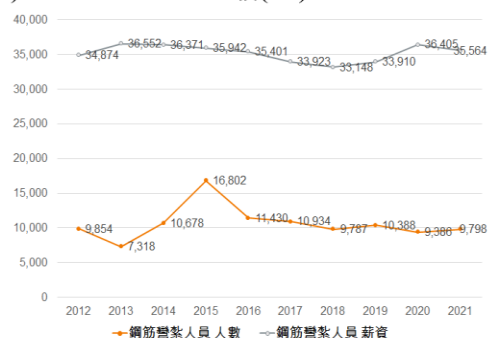
	營建工程業							
	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
園藝及農牧業生產人員	3,711	2,259	3,265	2,683	3,266	3,262	1,745	2,562
砌磚及有關工作人員	2,826	2,852	3,770	3,064	3,295	3,160	-	1,524
鋼筋彎紮人員	10,678	16,802	11,430	10,934	9,787	10,388	9,386	9,798
模板人員	21,679	16,437	15,926	16,148	15,106	16,299	18,570	17,144
混凝土鋪設人員	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
其他建構造人員(含油漆工)	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
空調及冷凍機械裝修人員	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、氣焊工)	10,275	7,711	10,657	8,416	6,698	7,626	12,513	11,162
建築物電力系統裝修人員(含水電工)	17,924	17,464	17,138	18,194	17,817	18,227	22,325	21,095
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

不只缺工，目前營造業連工程師都缺，現在一堆人問我有沒有工程師可以提供給他們公司，事實是很難，主因是這幾年營建業成長得太快，但因為少子化，高職土木建築相關科系幾乎只剩公立的，私立早就倒了，大學的土木系學生近年都沒什麼增加。



我們再從上圖看工人職缺到底缺多少，這是主計處的資料。因為房地產熱絡的關係，在110年2月底職缺是3萬多人，大概是需求突然增加造成它的空缺，經濟部營建業的薪資調查裡面，勞工的缺乏，其實勞工薪資大概是3萬7，數字怎麼調查出來？說真的我不是那麼清楚，可是我對官方的調查數據一向有點存疑，因為他們不知道問誰，剛的資料指出營造公會說營建署請他們統計缺多少工？向一個營造廠問，說缺1萬多，這數字根本沒什麼參考價值。

(三)營造業缺工概況之推估(4/6)：鋼筋彎紮人員之人數與薪資



我們再看上圖，顯示這幾年鋼筋工人數跟成長，這是鋼筋工的人數與薪資，可是這薪資完全不準，這數字大概是用勞保投保的薪資，月薪只有3萬5千元，誰願意做鋼筋工？不可能，所以這個都是低估的，模板工也是一樣，這是參考就好。

總而言之，這幾年來營建業總勞工數沒有明顯成長，但也沒有劇烈減少，就是因為需求大增，我國的產業政策輔導很少關注營建業，缺工問題早就發生了，因為這產業不受重視，供需失衡是主要缺工原因，近期來講，民間提案量是有變少了，有人說房地產這幾年下半年可能會價格稍微低一點，或許吧，但是因為成本太高了，所以你說要能降價的空間多大？

社宅進入高峰，缺工是否趨緩值得觀察，接下來看國內外的研究，先看國內的，再看技術工的樣子，接下來從不同的角色來看缺工。

參、國內外營造業缺工之相關研究

你們覺得為什麼會缺工？各國缺工的概況，我們先看一下國內的狀況，其實2014年就開始有人說國內的營造業在老化了，2014年的研究提到，除了鷹架工、水電這些之外，大概都是各種都有供需失衡的狀況，之前就有人講會影響到工期的安排、品質的部分，黃聖倫調查時大概多是5、60歲的工人，40歲以下的比較少，都是老工人，尤其是做泥作的人，我們最常講3K產業，營造業絕對包含在裡面，怎麼分類都有我們，講難聽一點營建業是屬於dirty work

(骯髒的工作)，好像有點被污名化，但事實上就是這個樣子，也有很多報導講年輕人不願意做工，是這樣嗎？我等下會有一個調查跟大家分享。

一、國內營造業缺工之相關研究

營建業的缺工問題可能要從工安、清潔的部分開始做，有人說可以提高薪資、改善形象，或許會有幫助的，我們先看技術工，我的研究團隊有兩個研究調查對象是技術工。

二、技術工側寫

工人的問卷很難做，說真的，這是很難的任務，我提供一個是姜智元，另外一個是呂文華的一個研究，我的一個碩士班，一個博士班做的研究的一部分。

(一)技術工之經濟概況(1/2)

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

※有效樣本:130份。

※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2,600~2,800，模板2,800~3,000，泥作2,600~2,800。

※除了體力挑戰，「太陽」，是工人最大的敵人。



上圖顯示調查結果，我們先看工人的薪水，當然受調查時，有的人還是會把薪資寫得很低，比如答年薪不到 50 萬，也有老闆說年薪約 50 到 70 萬，這是騙人的，師傅級以上的工人，大概會有一定比例是年薪超過百萬的；我們再看從師傅級到領班，專業越來越高薪資越高，大概有 30 個以上是有年薪百萬以上，所以大概佔 2、3 成，這搞不好都還是低估，這是問他們的，他們不一定會老實回答你，即使是匿名的勾選，也可能碰到負責人、領班填答年收入不到 50 萬元，一定是騙人的。

工人的特性是領日薪，有出工才有錢，南部地區大概鋼筋工一天是 2600、2800 元，模板工大概 2800 到 3000 元，泥作工可能 2000 到 2500

元，這是我上個月問的。

太陽是營造工人最大的敵人。

基本資料	項目	樣本數	百分比(%)
工作區域	中部(含以北)	26	10.2%
	南部	230	89.8%
家庭經濟	入不敷出	23	9.0%
	收支幾乎打平	62	24.2%
	小康，還可存點錢	131	51.2%
	過的不錯，不用擔心沒錢	40	15.6%

到底他們的生活过得怎樣？我們從上圖來看他們的經濟狀況，幾乎打平的大概 24%，入不敷出的不到 10%，過得還不錯的也都有不少，所以其實工人過得還 OK。

(二)休假情形

基本資料	項目	整體 樣本數(%)	技術工 (%)	工程師 (%)
每月平均休假天数	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%)

一般工人建築業休假日數是比較少，工人大概每個禮拜只休禮拜天一天，甚至需要時，禮拜天也出來工作，一定休息的日子可能是下雨天，工人是有出工才有錢，不過工程師大概都是周休二日比較多。

問他們當初為什麼做營造，大部分還是親友介紹、親戚介紹的，這兩者居多，或是他想學個技術；他們對這個行業感覺怎麼樣？其實他們大概也覺得還可以，或是甚至很喜歡，這個工作有沒有辦法溫飽？其實大部分都覺得還不錯、至少是可以；有沒有想要換工作？大概也不會很想，所以其實他們都算穩定的留在這個行業裡面；對這個行業來講，他們覺得好不好、有沒有發展？多數覺得也都還不錯，甚至

是可以的；他們為什麼留在這個產業？一般都覺得這個算穩定，而且也可以學技術，大概是這個樣子。

題項	項目	樣本數	百分比 (%)
對從事之工項就業前景看法	看壞	0	0.0%
	尚可	185	72.3%
	看好	71	27.7%
您是否願意適當的把專業技術的傳授他人	不願意	14	5.5%
	有人願意學我會教	210	82.0%
	願意主動對外分享	32	12.5%
期望退休年齡	55歲以下	40	15.6%
	56歲~59歲	67	26.2%
	60歲~<65歲	130	50.8%
	65歲以上	19	7.4%

從上圖知道，其實他們對這個行業前景及退休之看法大部分都覺得還可以，沒有看壞的。我們總共訪問了 200 多個工人，他們都希望 60 幾歲退休，但是其實很多到 60 幾歲還在打拼，一般都做到不能做。

另外一個問卷是針對有礙健康的不良嗜好進行調查。這是我上次有分享過的，就是工人會有抽菸、喝酒、吃檳榔的習性，其實技術工我問他們你有沒有抽菸的習慣？結果是有 72% 的人有抽菸習慣，一般來講台灣抽菸的盛行率大概是很低的約 13.1%，另外的調查是嚼檳榔的習慣，國人大概 6.2%，他們的吃檳榔比例還蠻高的，約 36.4%。

三、從不同角度缺工的原因

接下來我們從不同角度來看缺工，我問他們你們覺得為什麼會缺工？從技術工的角度、從工程師的角度、從年輕人的角度看。技術工的角度，這個是姜智元做的，就是我們請技術工最多勾兩個(複選題)，他們覺得最大的問題就是環境不佳，就是我們講 3K 產業，工作環境不佳是最主要的因素，第二個問題是比較累，也有人講薪水還不夠高，所以其實這是要克服的，做工真的是蠻累的；至於受訪者會不會介紹給子弟做這行？說不會的雖相對佔多數，但也有 4 成左右說會。

三、從不同角色看缺工的原因(2/8)

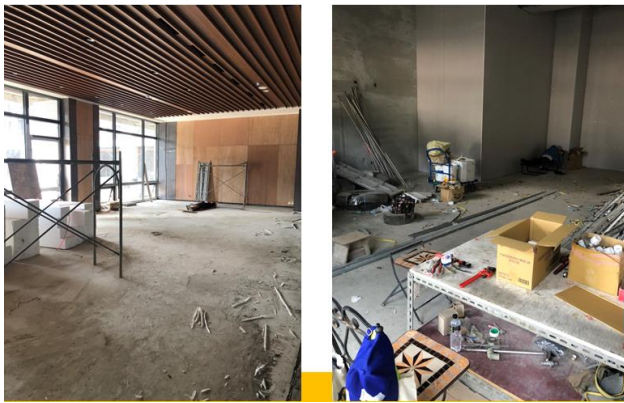
(二)從工程師及技術工角度(呂文華，2022)

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%)

在另外一個角度，呂文華同時問兩批人，他問技術工跟工程師有關缺工的原因（參考上圖），技術工跟工程師的看法不太一樣，當然技術工的看法比較貼切，但我這次多了一個休假時間不足之選項，做工常只有周休一日，問來的結果是這樣，技術工他們覺得缺工原因第一個是環境不好，以及薪水不夠高；大家認為模板工薪資一天 3000 元很多嗎？你做看看就知道了其中的辛苦。

這幾年房子坐地起價，誰賺走了？其實模板工並沒賺多少錢，都是中間包商賺走，包商這幾年獲利頗豐，不過，他們也是從師父一路辛苦走過來的，因為包商掌握了工人，他可以喊價，你若不接受，別人可能會要。而且工班越分越小組，為什麼？有為者亦若是，所以現在模板工帶十幾個工人算很強了，以前一個模組下面一堆工人，現在很多師傅甚至半桶都出去當老闆了，拿到案子再發下去，所以會層層的這樣去剝，工人本身沒有賺很多，這幾年一坪造價從 10 萬到 18 萬，照理說是漲了快一倍，但工人的工資只漲了幾百元而已。

其實他們比較不認為休假不足是缺工主因，其實這已成為習慣，工人習慣一個禮拜休一天，反正下雨還可以休息，他們比較樂天，覺得下雨還可以休息好幾天，體力才是影響缺工的因素，大概是這個樣子，工程師比較會認為休假時間不足可能是影響缺工的因素。



這是工地的照片，上次有跟各位分享過，能在室內還不錯，你可以想像有的工地沒有遮風避雨之處，工人休息時間是直接躺地上睡覺，可能路過有些工地時你會覺得奇怪，怎麼一堆人躺在那邊，覺得他們好沒水準，不過，我們要想想看是否有給工人好的工作環境？是我們虧待工人。照片中看有地方睡覺，算不錯了，只差沒有冷氣而已，甚至是有個鋸木板的台子可以睡覺，就算還不錯的工地。

三、從不同角色看缺工的原因

我大概 2 年前針對高中生、國中生，大概做了 3、4 百份問卷的調查，先事前告訴他們工人每天工作情形是怎樣，我問他說有哪些因素會讓人不想去做工人？我本來以為是社會形象不好等等因素，結果年輕人不這麼想，他一樣覺得是工作環境不好，怕體力不夠，但是像家長不同意、社會觀感不好的這類問題反而都是其次，其實這個也跟現在的年輕人想法比較類似，現在他們比較會想說只要能賺錢就好，已經慢慢回歸到有一技之長的概念。

所以我問一個高職的土木建築科的學生，如果有人要提供他工作機會，大概有 6 成願意接受，其實還是有機會的，但是事實是高職生都跑去念大學了。我常戲稱現在我們其實是 16 年國教、不是 12 年，如果家庭有經濟能力，因為少子化父母都還是希望孩子去念大學，其實有些人並不適合念大學，這是整個國家人力政策的問題。

國中生的話，大概就是問他要不要去做工，有些還是有意願的，但是他被 12 年國教綁住了。國中生可以直接去工作嗎？其實是可以的，9 年國教的話國中生若沒有上學，在外面逃學真的被抓，警察會通報，到高中這個階段就比較不會，所以高中這個階段，其實是可以重新啟動建教合作，他們其實也有蠻多意願做這個工作的。

潛在營造業勞工概略速算

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.高中職潛在勞工人數是以**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.國中潛在勞工人數是以**總人數**乘以**沒升學意願比例**，再乘以**偏同意比例**而得。

我用國中生去粗估可增加的勞動人口，比如那時候統計每年 20 萬，有意工作但沒有升學意願的那些人，算起來每年大概有 1、2 萬人可以投入做工的領域，不見得是營造業，也可以投入製造業，有的孩子根本不適合念書，何不讓他們早點有機會投入工作？不但可以解決缺工的問題，也不會浪費時間在學校。

四、各國營造缺工情形初探

四、各國營造產業缺工情形初探(1/2)

日本

國土交通省(2021)於2021年5月10~20日期間進行的「建築用工供需調查」結果顯示，在泥作工、鋼筋、電工、水管工之人力尚稱足夠，但在其他工種則有不足的情形，並以**模板(建築)**短缺率0.3%最大。另外，建築業勞動力短缺的因素則是因為年輕人離開和工人老齡化。根據日本內政和交通部2017年的一項調查，四分之一的建築工人年齡在60歲或以上，而15至29歲的建築工人僅佔工作力的11.0%，顯示建築工地將面臨嚴重的工作力短缺。

美國

聯合總承包商協會(AGC)所做的2020年全國營建業調查，**81%**的營建公司面臨正職及計時職缺填補的問題，而有72%的總承包商認為**勞動力短缺**將是他們在下一年度要面臨的最大關卡。針對營建業熟手勞工短缺的問題進行調查，提出以下主要影響因素：(1)57%的公司認為於**工人健康**和**安全**的考量。(2)44%建築的**成本提高**。(3)40%認為**建築所花的時間**比預期更久。

這是一個日本的研究報告，就是大概以模板的缺工較嚴重，2021 年的資料，日本是做營建很大的國家，他們比較缺的是模板工，同樣是面臨老化的問題，1/4 以上的建築工程師是 60 歲以上，15 歲到 29 歲只有 11%，甚至比這個還少。

美國也是面臨到缺工的問題，他們的總包商協會(AGC)也是覺得未來可能會有很大缺工問題。

四、各國營造產業缺工情形初探(2/2)



澳洲

2020年上半年，澳洲營建業因受到COVID-19受到重創。該行業自2012年就業人數穩步上升，至2020年就業人數約達118萬人；預估到2024年，澳洲營建業的就業人數將達到128萬人。營建業人力和技術缺口追溯到90年代，當時並未將職培訓列為重點，教育思維首重在大學教育而非技職教育，使得年輕一代看輕技術導向的工人，2018年時，澳洲就業部預估營建業新增人力需求將成長9.3%，但當下可用的熟手工人數量並無法滿足激增的工作機會和需求。另一造成技術缺口的原因是學徒培訓制度的消滅。



英國

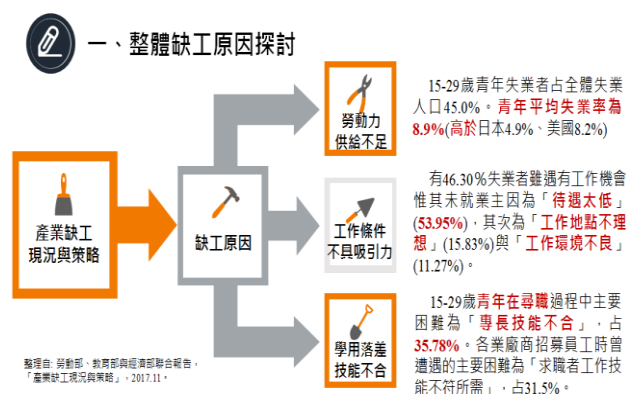
2018年營建業從業人員至2019年，從業人數已達270萬人，預估到2023年將增長到近280萬，從2021年至2025年的五年間將需要招聘的新建築工人為21.7萬人；隨著營建業工人年齡的老化，在進入2000年代，就業缺口逐漸由外國工人填補，以倫敦為例，在疫情大流行之前，非英國出生的工人就已占多數。過去20年間來自國外（主要是歐盟）的熟手工人彌補技術短缺問題，非英國出生的建築工人在2017年已達17%以上。

澳洲營建業在 2020 年上半年因 COVID-19 受到重創。澳洲的營建業就業人數大概從 2012 年開始穩步上升，有的學生甚至提到澳洲廠商問他們要不要去那邊上班？工程師薪水都不錯。他們卡在哪裡？跟我們類似，偏重大學教育而忽視技職教育，他們的年輕人一樣跑去升學了，技職教育減少，可用的熟手是比較少，熟練的工人是世界各國都缺的，因為工地最容易出意外的是菜鳥、或是半桶的，熟練的工人比較不容易出事。

英國隨著人口老化，他們用許多移工解決缺工問題，以倫敦營造業工人為例為例，大概非英國出生的，可能2017年就有17%都是移工。

肆、各行業解決缺工的對策之架構

一、整體缺工原因探討



我們看一下，從全產業的現況來講，缺工研究有勞動力不足、吸引力條件不足、學用落差，我們的年輕人失業率是偏高的（參考上圖）。

二、製造業解決缺工之對策

製造業來講不外乎講自動化，未來 AI、物聯網發展，大概我們不少的工作以後可能會被取代，但問題還是會缺工，因為以後會需要有些人來防止 AI 犯罪或出錯，這搞不好也是一個行業，所以我們以前看的電影可能都會成真，天網計畫搞不好已經在運作了，所以各位要小心一點。

二、農業解決缺工之對策

農業的話一樣就是人力的供給，可能鼓勵學生打工，一樣還是用自動化，說穿了就是這些辦法而已。

二、醫療與社工服務業解決缺工之對策

醫療跟社工服務業就是我們講的長照行業，待遇是不好的，難以吸引國內人員，甚至國外的都不願意來，所以這個其實是沒什麼吸引力的，誰喜歡照顧病人？沒人喜歡，所以未來大概以智慧整合、物聯網等用科技的部分來解決這個問題，這個是他們提到的就是要怎麼做，這個跟前面有點重複，不外乎採用新工法、新材料。

三、營造業解決缺工對策之探討:工程會 110 年度政策

公共工程委員會就是公共工程的主管機關，他有提到技術士的培訓，發展自動化，源頭設計開始要求自動化。講自動化好了，你說要改預鑄好了，但是預鑄廠產能不夠，去排隊慢慢排吧，也沒辦法，因為這是沒有產業政策導引，這個看看就好。

另外講的是引進一些工法，把一些零件、

自動化先組好然後到現場組就對了，也有人提出使用系統化模板，系統模板主流大概兩種主流，一種像 FRP 材質，一種是鋁模，民國 80 幾年的時候，就在講系統模板，當時沒有人要用，因為太貴了，現在為什麼會用？因為現在工資太貴了，而且找不到工人，都是被逼的，所以他其實效率是比較高的；也有人講 3D 列印，等一下影片剛剛大家都看過了，以前 3D 只可列印個模型，隨著科技的進步，現在可以列印房子了，但目前僅適用於低樓層建築。

四、綜整解決營造業缺工之架構



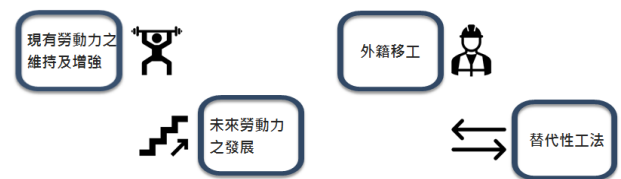
解決缺工的方法一個是增加人力，另一個是替代人力。這兩個方向，增加本國的勞工或移工，本國是年輕人先把他吸引進來，吸引進來成為未來的勞動力，另一個是現有勞動力強化留才。另一個是替代(減少)人力，可能包括標準化設計跟這個部分，所以後面會有三個，這兩個併成一個，四個構面的研究。

伍、營造業缺工解決對策之分析

就是我接下來的問卷，這是從我的研究生的研究跟另外一個我承接工地主任公會的研究開始，這兩個綜合來講，前面大概講 Delphi，後面講的是工地主任的調查，這個是整個研究的架構，我主要是講這個部分。

Delphi(德菲法)是一個研究方法，德菲法就是綜整各位專家意見，去探討為什麼會缺工？所以我大概發問卷回收個 2、3 輪，因為時間關係我只有做了 2 輪，就是對一些比較開放性議

題的問題歸納，所以大概四個構面是提到現有的勞動力的增強，就是讓現有的維持住，未來怎麼吸引外籍移工跟替代性的工法。



大概那時候就問了 2 輪的專家，大概有第 1 輪跟第 2 輪的排序，下圖是專家的排序，大概彙整 10 幾個專家的意見，後面有 200 多個工地主任的排序，這個我就先講它的架構。

大項	細項	第一輪平均數	第一輪標準差	第一輪排名	第二輪平均數	第二輪標準差	第二輪排名
現有勞動力之維持及增強	1.職訓中心與企業合作加開設技術工訓練班	6.31	2.29	16	6.57	1.99	18
	2.課有技術者可以就地考照，不須經職訓所訓練再考照	5.92	2.25	17	5.96	2.15	19
	3.持續推動考照，落實證照制度，保障有證照之勞工(例如規定工頭或領班須具備專業證照，如模板技術士)	5.38	2.33	18	5.79	2.26	20
	4.提供更安全的工作環境並確實做好勞工安全保護措施	7.54	1.61	11	8.14	0.95	8
	5.改善工地環境衛生，例如廣設淋浴設施，讓工人下班後可乾淨、有尊嚴的離開工地	7.38	1.76	13	7.89	1.33	11
	6.提高勞工目前之工作日薪	8.92	1.80	1	9.18	1.10	1
	7.在年薪差不多前提下，將工人不穩定之日薪制轉為較穩定之月薪制	6.69	2.21	15	6.93	1.69	17
	8.訓練勞工多項技能(如模板+鋼筋+水電等)，減少勞工被工作類型限制的可能	-	-	-	7.07	1.21	16

第一個是由職訓中心多開訓練班，讓想要有證照的人就地考照，不要經過職訓中心再訓練，意思就是職訓中心有鋼筋、模板、泥作的技術士訓練，但是通常拿到證照的人是不會在工作現場的，證照可以拿來借給別人，因為有些公共工程規定要聘用某些技術士，但真正在第一線做的人通常沒證照，因為他沒有空去那裡學，還要跑去台南那裡考照，目前好像全國只有 1、2 個地方可以考照，一般而言，工人認為自己技術都會了，為什麼還要考照？所以是不是讓他們可以就地考照？如果政府這麼進步就好了，就是證照制度是否可以保證有證照的人錢會比較多一點？然後，就是提供比較好的工作環境，比如設置淋浴設施，讓工人下班後可洗個澡再去參加社交活動，有尊嚴的離開工地；另外，提高日薪也是選項、是不是考慮把日薪轉成月薪？這些都是綜整的，有些題目沒

有顯示在此。接下來就是訓練多功能的工人，就是他不只會做鋼筋，連模板跟水電都會，就有人跟我吐槽說，如果那麼厲害的話他就不要做工了，他可能覺得工腦袋不靈光的，我認為不是，外勞什麼都會做，移工什麼都會，叫他做鋼筋就做鋼筋，做模板就做模板，因為沒有什麼競爭壓力，所以本地勞工只要會一項就好了。

大項	細項	第一輪 平均數	第一輪 標準差	第一輪 排名	第二輪 平均數	第二輪 標準差	第二輪 排名
未來勞動力之發展	9.大力推廣、設置高中職營造業勞工建教班(參考美容美髮科模式)，讓年輕人可邊做工學施工技术、一邊上學	8.23	1.24	4	8.32	1.10	4
	10.提升並健全分包商之經營體制(目前掌握勞工之分包商多屬鬆散之工程行、經營不穩定，或可鼓勵提升為專業營造業、放寬專任工程人員資格)	7.77	1.96	8	7.50	1.51	14
	11.用各類媒體正向宣傳力量，改善各界對營造業(及勞工)社會觀感及形象	7.77	2.24	8	7.64	2.06	12
	12.落實勞工退休制度，以保障勞工未來生活福利，提升勞工就業之意願，鼓勵年輕人進入勞工市場	-	-	-	8.00	1.41	10

上圖是針對未來勞動力的發展，第一個就是設置建教班，跟美髮行業一樣，然後把分包商體制健全，就是把工程公司、工程行提升成專業營造，當然需要正向的力量去宣傳，然後可以增加退休制度、勞退制度讓他們有意願進來，因為其實很多工人是沒有保險的，還好現在有多開發出一個強制要投保的工地職災保險，不然很多工人什麼保險都沒有，甚至勞保都沒有，大家可能會以為勞工都有勞保且投保在他們的工程公司或工程行，不好意思，工程公司與工程行存在最大的目的就是開發票，工人的勞保是常是自己設法投保在職業工會、漁會或是農會，他去找一個對他最有利的保險來投保，因為台灣的保險制度是很 open 的。

大項	細項	第一輪 平均數	第一輪 標準差	第一輪 排名	第二輪 平均數	第二輪 標準差	第二輪 排名
外籍移工	13.放寬營造業移工轉換雇主條件	8.14	2.28	5	8.11	1.80	9
	14.放寬營造業或其雇主申請營造業移工之條件	8.71	2.13	2	8.32	1.81	4
	15.配合仲介建立移工訓練所，讓移工工作更容易快速上手	8.00	2.15	7	8.29	1.86	6

關於移工的議題(上圖)，受測者多希望放

寬雇主條件、移工的條件，設置一些訓練所之類等等。

大項	細項	第一輪 平均數	第一輪 標準差	第一輪 排名	第二輪 平均數	第二輪 標準差	第二輪 排名
替代性工法或設計	16.發展施工輔具以降低工人之體力消耗	8.14	1.66	5	8.39	1.08	3
	17.設計時採標準化設計，減少施工複雜性、增加施工速率，降低人力需求	7.64	2.13	10	8.25	1.12	7
	18.採預鑄或替代工法(例如:泥作以乾式取代濕式工法)代替耗人力的場鑄工法	8.29	1.33	3	8.57	1.02	2
	19.發展機械手臂或機器人進行智慧組裝、搬運等工作取代部分人力	7.43	2.21	12	7.61	1.86	13
	20.發展建築物3D列印或發展自動化模組以自動化生產建築物	7.21	2.36	14	7.29	2.02	15

上圖是關於替代性的工法跟設計，當然還有輔具，也受到青睞。但這需要設計不要太複雜且有考慮使用預鑄的工法、機械手臂或鋁模。



我們可以比較一下這兩種模板，一個是木模(傳統模板)、另一個是鋁模(系統模板)，鋁模的工地比較乾淨，而且這個完成的面雖然它有些小污點，但它很平整，一般傳統模板拆下

來除了修整還要再打底、粉刷、做防水、貼磁磚等，鋁模拆除後，直接可以上黏劑、貼磁磚，這樣省了不少工，傳統工法可能 22 天到 24 天，鋁模可能是 15 到 18 天，但是鋁模可能比較吵，會敲打，附近有住宅的話可能會被抗議。



上圖就是我們接下來要講的 3D 列印，這個影片 (<https://reurl.cc/My0LOv>) 很經典。3D 列印屋有個缺點是它不能蓋大樓，因為它通常沒有樓梯，樓梯不好處理。另外 3D 列印還有面對地震的問題，不過因為建築物不高，一般 6、7 級的地震安全應該還不會有問題，所以目前的設計不能蓋太高，這 3D 列印屋沒有鋼筋，它就一層一層往上列印，目前它是 house，大概目前還沒有辦法蓋公寓，以後發展如何還不知道。3D 列印屋目前已經有人在做了，而且全球有好幾個團隊，包括荷蘭、德國、美國、英國、日本都有人在做這個事情，不同團隊在發展，所以我覺得這個是可期待的；可以預期的是科技一定會越來越進步的，以後蓋 3D 屋可能不需太多工人。

我們來看工地主任整個調查，因為這 200 多個，可能比較會有代表性，就是我對做量化跟質性的研究，我也會找他們去訪問，因為有時候問卷問出來是什麼不是很清楚，所以我會問一些專業的分包商，讓他們針對缺工問題的對策作法會比較有效果的，給分從 1 到 10 分，得分最高的是他們最重視工作環境的安全保護，真的是工地太危險了，目前職災最高的就是營

造業，以前是還有礦工，可是現在無法採礦了，就營造業了，就職安的部分，安全的部分，現在公共工程的安全方面經費都會要求量化，可是衛生的部分沒要求，所以很少工地會提供淋浴設施，讓工人穿了制服做完之後可以搭著捷運回家，幾乎很少有人在做。另外就是勞退制度的部分，就是退休、勞退、保險的部分。另外一個是建教班，這個可能是大家覺得比較好比較受重視的對策。

放寬移工的部分大家都給的分數都蠻高的。還有標準化設計、輔具這些部分的分數也較高，對 3D 列印分數評價不高，其實這是未來很可期的一個趨勢，包括很多的構建都可以預鑄，預鑄這個已經有了，還有構建的預組、吊裝等，工法都有了，現在就是產量供需的問題需克服。另外，我還問這些專業的人，認為工程公司跟工程行是不是屬於營造業？他們還是很多人告訴我是，所以，還是很多人還是不清楚法令規定。

陸、結語 缺工的原因

一、現有勞動力之維護與增強

現有勞動力剛提到的就是勞工待遇要讓他提高，很多工人是沒有保險的，這些人是領日薪，然後也沒有什麼依靠的，說真的，是靠自己，公司只是開發票的。

二、替代性工法或設計推動的最佳時機

另外的部分是替代性的工法，熟練的工藝工匠是各國都在缺，尤其國家進步到一個階段，技術工都會缺，所以標準化設計這些部分需要大力推動，危機就是轉機，目前也是替代工法的推動最佳時機。

三、放寬移工引進政策

移工的引進政策其實現在在改了，現在越改越多，你看從 93 年的時候 12 項建設，以前只有公家的才可以申請，除了金額限制、工期

需要 547 天怎麼算的？就是 1 年半，限制很多，到 109 年大家都喊缺工就放寬了，什麼 1 億元，接下來如果是重大投資的話可能是 10 億以上，一樣是限制要 1 年半的工期以上，連工期都給你下規範；接下來又更寬了，最近的 1 億以上總金額…。我只能告訴你慢慢在放寬，從 10 億變 1、2 億。以前移工專案專用，最近的政策是甲乙丙級營造都可以申請長聘且可跨案件的移工，可是申請人數跟營造業員工勞保人數綁在一起是有討論空間營造廠的員工數少則不到 3 人、最大的幾百位而已，申請 30%能有多少？申請沒幾個移工卻大費周章、也很難管理，綁員

工數是有點奇怪。

四、未來勞動力之發展

未來的發展就是要怎麼吸引這些年輕人，可能要有一個對他們比較好的環境，工安、環境做得好，有比較好的環境，讓他們工作有尊嚴，這是很重要的，除了賺錢之外，工作要有尊嚴，你才能吸引人投入，不然同樣可以做工，我幹嘛去做這個工，汽車修護廠也可以，一個老闆就跟我說要做工就修車就好、幹嘛做營造業？受風吹日曬雨淋，又沒什麼公司保障。大概是這個樣子，最後感謝各位，謝謝。

綜合座談

主持人：范疇

與談人

國發會參事 林至美

高雄科技大學工學院院長 黃忠發

台灣品牌永續藍圖學校校長 戴中興

前台北市、新北市就業服務商業同業公會理事長 官文傑

就業服務商業公會全國聯合會榮譽理事長 黃杲傑



范疇：各位參與論壇到現在的都是有心人，為了讓大家的時間能夠得到更多的東西，我想先了解一下在場的各位，現在本身就是經營者的人稍微舉一下手，其他大概都是從事其他各個

行業的人，我們今天早上還有剛才其實談的範圍光譜非常非常廣，從林參事談台灣整體的人工的缺乏現象，一直到許院長的 AI 部分、未來的部分，再談到人力資源市場上的種種現象，

黃教授所談的營造業，可以說是非常的廣。

我們今天這個座談因時間有限，可能無法方方面面顧及，首先，我想因為所謂缺工的情形有長期性的缺工，比如說現在大家喜歡講 AI 會改變產業，會改變整個人才的結構，這就是比較長期的問題，要透過教育、社會的轉變，但是也有短期的缺工，比如我們的漁民、農民，還有營造業，這是非常短期的，好像可以比較有方法立即補足起來的，若是把這兩個層面稍微區分一下，把今天這段時間著重來談比較短期的問題，因為長期的問題還有很多時間可以討論，請台上的幾位發表他們的意見並且跟各位交流。這裡我想用一個問題來起個頭。

我想請教林參事，你提到台灣未來缺少 40 萬勞動力，這 40 萬裡面可能有長期、有短期、有有高低，是一個綜合的數字，明年我們舉辦的時候，這個數字可能是差不多，甚至，因為如果台灣經濟有成長的話會更惡化，我就很好奇想知道為什麼這個缺工現象一直持續？你的演講非常仔細分析行業、結構、數量，讓大家清楚這個缺工的問題，目前看來每個行業的人都有一肚子苦水，政府好像也沒有缺錢，既然現象了解了，大家也都清楚問題，為什麼無法改變這個缺工現象？

從你的經驗來看，讓缺工的現象長期成為一個問題的主要障礙根源是來自立法部門？還是來自行政部門？或是來自社會文化的阻力？從剛才的介紹我才知道現在彎鋼筋的工作一個月薪資是 3 萬 5 千元，可是一個勤跑外賣的人可以每個月賺 5 萬元，這個顯然就是經濟結構跟社會文化上或價值觀念上的不同，究竟台灣的缺工現象在這三方面，哪一方面的問題嚴重一點？



林至美：范教授這個問題真的是大哉問，我不完全可以代表政府部門回答你的問題，但是我也一直在思考這個問題，過去好像是年輕人不容易找工作，過去的人力比較充裕，而現在我們面臨是嚴重少子化問題。我們過去出生人數很多，在 20 萬大關被突破之後，年年下降，特別是去年(2022 年)的出生數不到 14 萬，雖然我們也知道過去幾年生育率都不高，但我們目前可以看到大學畢業生還蠻多的，但在十八年、二十二年之後，去年出生的孩子就會成為大學生或是畢業生，屆時只剩不到 14 萬人投入職場，真的是會帶來很多方面的影響，此外，因為家庭少子，所以父母親就會希望盡量培養孩子讀書，現在很多大學畢業生幾乎都會繼續念碩士、博士，延後畢業，所以投入職場的時間更晚，這是缺工的一個原因；還有剛提到現在年輕人的價值觀真的不一樣了，因為現在很多年輕人喜歡自主性強的工作，像擔任外送員這樣的零工經濟，加上疫情又造就市場需求的氛圍，所以據我了解大約有 10 萬個年輕人已經往這個行業走，目前其實不太可能再回頭，他可以每月拿到 4、5 萬元，又是自主性強的工作，為什麼他要回去做一個 3、4 萬元，然後我還要面對老闆的壓力，工作條件或許也不是那麼好，再加上產業變化的發展，尤其剛也有提到半導體業或一些業別也需要大量人力，就吸引許多年輕人，其他願意留在傳產或服務業的就剩下不多了。



范疇：所以有數量問題、有年齡結構的問題、有才能的分佈問題，這些問題夾雜在一起。

林至美：對，其實我認為是很多面向的。

范疇：抱歉，我就再插一句，就請其他各位發表你們的看法，如果是數量問題的話，坦白講要靠我們自己生就免談，這不是幾年的問題，得等 18 年後了。要解決數量問題其實只有引進，沒有第二個辦法，如果是人力能力、年齡結構的問題也只有靠引進來調整，只有能力、才能、結構的問題可以透過教育或是人心價值觀的導向來調整，所以大概就分這兩個部分。

林至美：要靠鼓勵生育的確是很難，但是我也一直強調我們要開發現有的潛在勞動力，例如婦女，我們還沒有大量的好好完全運用，還有我們的中高齡人力。目前提早離開職場的情形還是算嚴重，青年則是許多要繼續升學，我們也不能阻止，但也有因為子女少，父母親也不在乎孩子是否去工作，所以很多年輕人宅在家，因為他不一定要去賺錢養家。因此，我有講到鼓勵國人延後退休，思考推動一些政策讓更多我們本國人能夠進入勞動市場，擴大這個勞動力來源，這是另外一個解套的方法，努力讓我們國人成為勞動提供者，這是基本上我們會做最大的努力。

不過我們已經將這些可能增加的勞動力計算進去，提升勞參率，在未來 10 年我們還是缺這麼多的勞動力。

范疇：我們可不可以這樣講？就是說因為從您的介紹，您已經把問題了解得很清楚，我想問你什麼方面的問題你大概都很清楚了，看起來變成是已經不能依賴政府了，因為政府已經想得很清楚了，能做的都做了，所以我是覺得民間的行業公會好像應該要發揮更大的力量，也就是解決缺工問題的方法要靠民間來督促，不管是督促行政部門還是督促立法部門，不知道各位的看法怎麼樣，請各位發表意見。



黃杲傑：大家好，我是黃杲傑，第一次發言。針對這個議題我想跟大家報告，我們現在目前的勞動力大概是在 20 年前的出生數，當時一年大概是 20 幾萬，而最近我們餐旅業的調查就是缺工一、二十萬。剛才也提到，現在年輕人要就不結婚，不然就結婚不生，有生孩子也大部分生 1 個或 2 個，並想盡辦法要讓他大學畢業，現在學測總分只有 17 分也可以讀大學，拿到大學學歷之後的年輕人怎麼可能去從事餐旅業，做房務整理或端盤子？而這兩種工作正是目前最缺人的部分。

這樣的問題只會一年比一年嚴重，最麻煩是我們的出生數從二十多萬一路降到十多萬，出生率也已經遠低於死亡率，出現人口負成長，在這樣的情況下，除了開放外勞還有其他方式嗎？或許可以收容因為國家戰亂逃出來的難民，否則我們台灣的政府似乎沒有因應的對策。剛才黃教授也講得很棒，我們從產業政策看不出來對策，外勞政策也看不出來未來該如何補足

缺工問題。

我從民國 80 年開始從事外勞仲介到現在，發現政府的思考邏輯跟三十年前如出一轍，黃教授剛才講的針對營造業開放移工，一樣是規定聘僱幾個移工要配幾個本勞，三十多年來政府的邏輯沒有變。

大家都知道營造業缺工，但是工程有大有小，有可能工程費用高達一百億、五十億，也可能是二十億、十億甚至五億、一億、五千萬，其實缺工是跟工程大小相關，但跟聘僱本國人有多少人是一點關係都沒有。再舉個例子，大家知不知道目前台灣的外籍家庭幫傭有多少人？答案是 2 千人，政府的思考邏輯是你要評鑑達 16 分，這 16 分的標準也沿用了一、二十年了，有 1 歲以下的小孩子 7.5 分，縱然生了雙胞胎，也只有 15 分，不能申請外勞，這個家庭必須還要再加上一個 6 歲以下的或者是一個 70 歲以上的老人才能申請一個家庭幫傭，能夠符合這個資格的家庭在全台灣只有 2 千個。

目前我們只有常態性的開放看護工，因此明明是希望幫忙照顧小孩子的家庭，他們只能拜託可以自理生活的爸爸媽媽去申請巴氏量表，想盡辦法引進一個看護工來照顧小孩，這樣很畸型。我們的家庭工大概一個月可以增加 1 千多個，所以一年保守估計可以增加 1.2 萬個，光一個看護工就不夠了，看護工目前在台灣大概 20 幾萬，我們再算過來，老年人口逐年增加，台灣有 2300 萬人口，如果平均 4 個人一戶，大概有 575 萬戶，現在我們算算看，20 幾萬除以 2300 萬人口，大概就是佔 0.01，約 1%，如果 575 萬戶有 10 分之 1 需要家庭幫傭，總數至少也要 50 幾萬，因為現在年輕人要上班，生了小孩怎麼照顧？也沒有托嬰所，因為太小不能進托兒所，爸爸媽媽也老了，也沒辦法照顧小孩，他已經照顧小孩照顧一輩子就嚇死了，含飴弄孫玩一下而已，叫他每天都照顧小孩子，也不可能，這怎麼辦？所以這個問題非常嚴重，家

庭幫傭不開放的結果，就是很多需要幫傭的人就去拐這些看護工逃跑，問題就一直惡性循環。

范疇：所以黃理事長講的這個情形來說，就像剛才講的餐飲業就缺 20 萬了，照顧業就缺 40 萬了，營造業可能又缺個 20 萬，每年南部農忙時期至少 10 萬，這樣隨便加起來至少缺工 6、70 萬。

黃杲傑：馬來西亞引進勞工就 300 多萬，馬來西亞本國人口有 2500 萬，他們的人民年平均所得跟他們的製造業對外輸出規模都沒有台灣大，他們合法的外籍移工就有 300 多萬名，再加上他們還有非法的，加一加可能超過 500 萬，他們有 500 萬移工，台灣目前大約是 70 萬，所以台灣目前是嚴重缺工。

范疇：越南有一億多人口，加上越南現在發達得不得了，全部的人都過去，變成西進，台灣也會被吸走，所以在這個情況下台灣還在大家騙自己對不對？再過 3、5 年就全部看出來了，唯一的辦法就是開放，所以只剩下開放給誰，就是如何訂下適當的申請條件。

黃杲傑：以前的思考邏輯是怕開放外勞會取代本勞，那是 30 年前的思考邏輯，就是民國 80 年的思考邏輯，現在是 111 年、112 年，還用這種思考，其實大家也都知道外勞不會取代本勞。

范疇：所以我們說台灣產業發展、AI、台積電，講得那麼了不起，這些了不起的行業，這些了不起的人，他家裡都有老人、都有小孩，他都要吃飯，他都要住房子，所以你要是不能解決低層這個問題，那些高層的人慢慢也就萎縮了，因為他無法安心在台積電工作，所以我們就把台灣的問題癥結歸納一下，不能單從人數看問題，剛才黃理事長講說政策 30 年沒有變，不知道官理事長同意這個說法嗎？



官文傑：我們現任的部長就任剛好滿 5 年，5 年前他就任的時候說要開放更多的輸出國，結果 5 年過了…

范疇：對不起，你只是什麼部長？

官文傑：勞動部長，現任部長叫許銘春許部長，他 5 年前就任時說要開放更多勞工輸出國，結果 5 年過後也沒動靜，近幾天他宣佈在年底有結果，其實他最多只能幹到明年，他說要到今年年底才要有新的輸出國產生。2016 年蔡英文就任總統，我在當年的 6 月 15 日與她見面，當時的勞動部長叫郭芳玉，我們當面跟她提說要開放更多的輸出國，我們也跟她提說印度政府很希望他們的勞工來台灣打工，結果她說好，滿口答應說要盡快，然後又說必須要找外交部協調，結果外交部現任的那時候的次長叫吳志中，現任的駐法代表，我打電話給他，他說要盡量幫助，結果他回我電了，他說他查遍所有的法規，勞動部是引進開放新輸出國的權責單位，只要勞動部一聲令下，他們會即刻協助，我認為如果今天如果政府真的不行的話，應該找民間單位，像我們公會之類的來協助開放，我們就曾經安排過以前的職訓局局長（當時還在勞委會）到斯里蘭卡見過他們的海外就業福利部的部長，也簽了意向書，結果後來因為勞工在那邊阻撓，所以沒有成功，今天缺工的問題出在勞動部，以前的勞動部就自我設限，把台灣剛開放的時候就一直設在 30 萬的總量管

制。

范疇：為什麼？勞動部他不可能不比你懂，為什麼要這樣設限？

官文傑：他怕會影響到台灣本國人的就業機會，當時是這個樣子，但是那個政策逼得台灣大部分的工廠都跑到中國，那時候是西進，跑到中國去了。

范疇：那是擔心台灣人，現在已經不一樣了。

官文傑：就像前幾天蔡英文總統回應人家問她，馬英九說台灣跟中國是一個中國，蔡英文回答那是 1970 年代的思考，現在不一樣了。

范疇：好像我以前不願意收養子，因為我擔心收了養子我自己的兒子會不高興，不養我們，所以我就不收養子，現在我的兒子死掉了，我應該馬上去收養一個養子才對啊，就是要引進外勞的意思。

官文傑：對，這樣也是一個方式，我們其實現在台灣現在勞動部的責任好像就是收錢，就是販賣外勞配額，我覺得我們勞動部已經失職了，這裡有國發會的長官在，我認為勞動部應該專管國內勞工。

范疇：對不起，官先生因為我不是太懂，我只是請教，你確定國發會是勞動部的長官嗎？她搖頭了，她說不是。

官文傑：他們有權可以設計台灣如果缺乏勞動力要怎麼去解決。

范疇：所以我要找出關鍵，就是說了我都懂，知識都有，錢也有，什麼都有，但就是不動，就是有問題，所以 30 年不動，為什麼？我是很想找出這個問題的核心。

官文傑：現在的勞動部光是管理台灣本國勞工就已經沒有足夠的力量再管外勞了，外勞現在有 75 萬名，如果包含白領的或是跑掉的還約有 8 萬。

范疇：為什麼你會說勞動部管自己台灣的勞工就管不來了？台灣不是缺勞工嗎？為什麼勞動部會管不來？

官文傑：如果管得好就不會有缺工問題，他還要花錢去買勞工。

范疇：你的意思是台灣的缺工不是數量的問題？

官文傑：是數量的問題，是數量遠遠不夠、不足，現在 75 萬還是不足。

范疇：勞動部是不是應該增加人手？

官文傑：勞動部負責外勞這一塊的業務是勞動力發展署，勞動力發展署總共好像有 1、2 千個員工。

范疇：這樣不夠嗎？

官文傑：事實上，正職的員工只有差不多 50 個，他們要負責全台灣勞工。

范疇：其他都是外聘的？

黃杲傑：這個我補充說明一下，正職在管外籍勞工的只有 10 幾個，所以你當初開放的人數從 10 幾萬、20 萬、30 萬到現在已經有 70 幾萬外籍勞工，還是只有這樣編制的人來負責，其他工作人員大部分是約聘，所以正職的人員也苦不堪言，最重要就是主管，常常都是空降，不了解這方面的問題。

范疇：我想請問一下有沒有人知道這個數字整個叫做勞動部的正職的員工有多少個？整個勞動部，我覺得這個要研究一下，就是正職的跟約聘的比例，還有派遣，但是再怎麼講，正職加上外聘的、約聘的、派遣的，人數應該是不不少的，應該是夠。

黃杲傑：因為勞動部不是只有管外籍勞工，他是管理所有的勞工，台灣本勞至少有 1 千萬人，外勞才 70 幾萬，所以他們的業務是蠻龐大的，

雖然他把官階拉到部級，但實際的功能並沒有發揮出來。

范疇：是不是我們勞動部在台灣行政體系被欺負？就是負擔很重，人數不夠。

黃杲傑：沒有，我還是認為沒有一個有能力的主管來統合這一切，因為外籍勞工在台灣畢竟已經 30 年了，可是看起來這 30 年下來，每一個上來的主管都完全沒有概念。

范疇：是人的問題？還是其他問題？

黃杲傑：我認為是人的問題。

范疇：還是制度的問題？

黃杲傑：人有問題就不會有正常的制度，制度一直都沒有在修，只有在修改「錢」，所以剛才官先生才會講得那麼難聽，所謂「就業安定費」，就是老闆聘用一個外籍勞工，政府可以抽佣每個月 2000 元，所以目前有 70 多萬勞外勞，就代表一年下來勞動部有一百多億元的收入，這一百多億元是沒有進國庫的，因為叫作「就業安定基金」，所以並沒有進到國庫，不像我們大家繳稅，稅收進國庫，由國庫再來統籌運用。

范疇：那麼是哪個單位有權力可以整修勞動部？

黃杲傑：這我就知道了。

官文傑：我想應該是總統府跟立法院，也可說是行政院跟立法院。

范疇：是行政院跟立法院嗎？

官文傑：對。

范疇：對，所以我剛一開始就請教林參事，就是整個勞動力問題阻礙是在立法院還是行政院？或是社會自己不爭氣？我們對這個事情想要改善，力氣有限，我們只能把力量集中，那麼是要集中在行政院？還是集中在立法院？

官文傑：應該是行政院，因為一個勞動部主管包含台灣勞工，還主管 75 萬個外勞跟好幾十萬個白領外勞，這樣就超過 100 萬了，但是他整個部裡面沒有一個外勞事務專家，一個都沒有，這個我敢斷定，也沒有東南亞的事務專家，也沒有移民專家，你看這次關於一個中階技術人員的政策，就是外勞來台灣工作滿 6 年的分隔。

范疇：你的意思是整個勞動部沒有一個會講越南話、沒有一個會講菲律賓話的人？

黃杲傑：沒錯。

范疇：請問黃教授，營造業缺工，你這個缺工也歸勞動部管嗎？



黃忠發：其實營造業是一個爹不疼、娘不愛的行業，就是他沒有歸屬任何一個產業，問勞動部到底營造業要歸營建署管或歸工程會管，實際上，營建署跟工程會是在管法規制度，不管勞工，所以最後應該還是要開放。我猜最近的政策可能是營建署承受很大的壓力，跟勞動部討論了半天，才提出我剛剛講的版本，那個版本也很有趣，就是他對應了營造廠有多少人，不是工程量，規定只可以聘 30%，比如總共 100 個人，30%就是 30 個人，30 個人根本不太能夠做什麼事情。剛剛主持人提到鋼筋工薪資 3 萬多其實應該是勞保薪資，鋼筋工真正的收入不只三萬多，如果他好好做的話，一個月只少都有 6、7 萬元以上，我剛講的那個數據都是勞保投保的薪資，最多到 4 萬多而已。我覺得這個

長期來講，跟官理事長提到的類似，奇怪的是，我認為到底要一個本地工配多少移工，這個議題其實是可以討論的，而不是用剛剛 30%的比例，例如新加坡總人口約 600 萬人，移工約有 280 萬，占了 45%，我們台灣的移工比例非常少，其實移工應該是要做我們不想做的，就是剛林奇葳總經理提到，我們應該做人力盤點，哪些是國人比較不想做的，大部分讓移工做，這才是補我們人力的不足，而不是每個都給你弄個公式百分比，反而有點限制產業的發展。

還有很多明顯的例子，就是以前要聘移工必須先公告，確定沒有人要來做，才可以聘移工，其實那些工作就是長期沒有人要做，公告半天還是一樣找不到人，這是一個很荒謬的事，這個行政程序會把業界的人搞死，讓業者不想申請，因為我們的法規製造障礙，這就是政治的問題，我還沒提到來自公會、勞團的阻力，他們也會有許多反對的聲音，真實的狀況就是勞動力不夠。

范疇：所以可說是行政系統沒有生產力的概念，我們的經濟部應該可以發揮作用吧？

黃杲傑：經濟部不管這個。

官文傑：權責在勞動部。

黃杲傑：他們會推來推去。

范疇：權責在只做工沒有獎勵的部門？但是若經濟有成長，經濟部長應該會比較風光。

官文傑：我認為勞動部可說是目前全台灣最大的「人口販賣組織」，勞動部除了收錢（就業安定費）以外還販賣外勞的配額，嚴格來講就是一種販賣人口。

范疇：所以雖然台灣的 GDP 增長了，他們有拿到獎狀，但是他還有其他屬於自己的傳統好處來源。

官文傑：對，而且目前幾乎所有的工商業團體

還有聘外勞的團體、勞工團體，甚至一些非營利社會團體每年都從勞動部拿幾百萬到幾千萬，甚至幾億的補助金。

范疇：那些單位是以什麼名義拿到錢？

官文傑：很多名義，透過標案，他們就設計一個標案讓那些團體投標…

范疇：你會不會去投標？

官文傑：我沒有資格，我們屬於「利益團體」就不能去投標。

范疇：那麼誰能去投標？

官文傑：例如像勞動部的一些學者專家，他們會找人去投標。

范疇：他們用什麼名義？基金會？還是什麼名稱？

官文傑：工總也好，商總也好，中小企業總會，他們底下就會設非營利的協會，這類的標案都要非營利組織之類的才能去投標。有次我就問外勞管理組組長不怕那些挺外勞團體去投標嗎？他說他們標不起，我問為什麼？他告訴我因為他們會把保證金訂得高高的，那些團體付不起。

范疇：所以真正需要用人單位沒有能力或實力去投標。

官文傑：沒錯，他不想給你標的話他就不讓你投標，甚至那些標案都已經私底下協調好了。

范疇：真正需要用人的公司或企業或人，他需要透過第三方的協助嗎？

官文傑：不是這個意思，他等於是類似讓這些工業團體、工總、商總這些不要干涉勞動部的一些政策，可以說就是封口費。

范疇：是不是我們可以這樣來理解，勞動部在保護什麼好處？

官文傑：那樣比較沒有人去跟他們囉哩囉嗦，而且這些人都對立法院有影響力，他們搞不好有立委在圍事，像挺外勞的團體，像有的天主教團體，他們每年都可以跟勞動部拿到好幾千萬元。

范疇：坦白講若是這樣，勞動部本身並沒有得到太大的好處，他只是保住他的公務員位置。

官文傑：我有一個開清潔公司的朋友去投勞動部的標案，結果很「不幸」他標到了，他以為可以賺一筆，結果一進去以後才發覺不是這樣，你知道為什麼嗎？因為他要換裡面原本清掃的人都不能換，裡面的人不是勞動部的高官親朋好友，就是之前得標的工總、商總裡面的人，而且是跟工總、商總管就業安定基金的監理，還負責管勞動部的外勞政策。

范疇：這個聽起來就像我身上意外長了一個瘤，幾十年沒有去動（處理）它，我想請問官先生跟黃理事長一個很很直接的問題，如果把勞動部取消了，對台灣經濟會不會有什麼影響？

官文傑：沒有影響，搞不好會更好。

范疇：把經濟部取消不行，把勞動部取消還 OK，沒什麼問題。

官文傑：我們可以找一個路人來問問他意見。

范疇：我覺得這是一個非常重要的結論，我們大家要知道，就好像我們身體上有很多東西其實是沒有必要的，但是它會吸收我身體的養份。我們請林參事代表勞動部來回答一下。

林至美：因為我畢竟是政府部門的人員，的確因為有些事情不是我的權責，我只能從我了解的或者我自己有參與的部分說明：我國的外勞政策在這幾年也不能說完全沒有進展，因為我剛提到農業過去像養殖不能有外勞，後來開放了，我剛有提到其實有 6 千個外展服務，勞動部有聽到聲音也去開放，因為事實上我之前也是跨國勞動力小組的成員，我們也去看了一些

果園、茶園，真的了解問題所在，但是真正要解決的時候，有時候不是勞動部單一方想開放就可以，常會發現另外一個層面的問題；另外，針對營造業其實也有做些調整，過去重大工程要有 10 億的規模，現在不斷的降低，有些民間也逐漸開放，其實是有在動、有在變化，但是可能還不盡如人意，應該說他們面對的問題以及要思考的事情非常多的；至於增加輸出國這方面的問題，我就不了解，也不是我的業務，但我知道他們有去談，只是那些內幕不是我們可以了解，並不是說他們沒有積極行動，而是可能對方提的一些條件對我國很不利，我們也知道以印度來說，他們的習慣跟我們差異很大，政府部門要推出一個政策之前一定有很多思考，因為不希望推出一個政策結果又被另外一批人罵翻了，真的是有一些程度上的困難，因為我們與勞動部在業務上有很多合作，他們真的也投入很多努力，有些東西甚至我們之前也在 push 他們，就是移工這個問題，我們很早就得到產業在反應，那些在台灣工作滿 12 年或 14 年就必須要離開，真的很可惜，更早之前我們幫這樣的移工想辦法讓他們留下，可是當時的確有些法規、因素的限制，現在終於成真了，這個政策能成真當然還有一個更大的力量去促成，國發會在這方面跟勞動部也覺得應該合理的做些調整，但我覺得從公部門來說，我知道他們有一些的困難，也看到的確有一些改變，只是可能他們要考慮到社會的氛圍跟很多的因素，我只能說明到這裡，因為今天現場我是唯一來自政府部門，我覺得應該把一些困難思維點代為表達出來。

范疇：謝謝林參事的回應，我想我們的宇宙飛船已經飛到一個一不小心就會脫離重力軌道的點上，我們今天叫勞動力論壇，所以只能談勞動部，但我個人感覺它是政府很多共有的問題，就是問題被卡在一個憂民之間的空間，政府部門有責任也很想做事，可是因為體制一直這樣下來，誰都不動，就變成一種像是五個武林高

手拿著劍相對，誰都不敢動的狀態，這是一個基本的行政管理學跟政治學很大的問題，我們今天只是提到勞動力的這一部分，但是問題就要解決，一個一個解決，我個人實在想不通為什麼會有一群人把自己放在吃力不討好的地步一輩子，然後花很多時間讓人家覺得不好意思來責怪他，然後他自己又沒有成就感，我自己是很不理解人為什麼會把自己放在這種位置。

官文傑：剛剛有提到現在外勞來台灣工作滿 6 年就升格叫做中階技術人力，然後他們就可以享有比較特殊的一些待遇，原本 70 幾萬個外勞到今年 2 月底為止，只有 2 千多個去申請，然後通過的只有 1 千多個。75 萬個外勞為什麼沒有人願意留下來？勞動部為什麼喜歡熱臉去貼人家的冷屁股？這個勞動部沒有做過詳細的思考，各位如果了解東南亞，他們在台灣一個月的收入在他們國家要做一年，他們現在來台灣一期 3 年，等於在他們國家要做 30 年，你想想看他們的物價低廉，他幹嘛要移民來台灣？中階升格經過幾年以後他可以拿到永久居留權，甚至可以歸化，但是你看看他們願意嗎？新加坡也有類似的制度，新加坡是他可以一次做 4 年，2 年一期，但是做過 4 年以後他可以參加考試，考試通過以後他可以做到 55 歲，沒有通過只能做 14 年，我們台灣聘僱一個中階的外勞竟然要雇主付 3 萬 3 千或 3 萬 5 千的薪水，不是現在的 2 萬 6，而是要多花將近 1 萬元，外勞也沒有什麼特殊的技能，你想想這些雇主會願意多花 1 萬元去請外勞來晉升中階？

我們的中階不需要考試，只要有特殊的技能、有特殊的證書，或是經過雇主推薦評估合格就可以了，我們的法規相對寬鬆，但是為什麼外勞不要？因為他們做個 3、5 年回去可以在家鄉買地、蓋房子，甚至在台灣做個 10 年退休，回去可以當老闆，但如果他今天移民到台灣，請問他做個 10 年他可以存下什麼？這個給各位做個參考。

黃杲傑：這個我補充說明一下，我們的政策在設定的時候，我要再強調一下，民國 80 年開放到現在，政府在制訂政策從來沒有找過同業公會去開過會，很意外吧？從來沒有，然後突然一個政策就出來，我們從專業的角度透過公會、全聯會各種力量跟政府提出建議，希望能使政策更加符合實際需求，結果政府就僅修一點毛，修一點邊，整個大方向還是不動如山，這樣的政策註定會失敗，因為東南亞的勞工到台灣來工作，他不是想要移民。

來打工跟來移民是完全不一樣的心態，許多外勞來台灣已經工作 1、20 年，他還是要回去，例如我公司的雙語翻譯人員就好了，不論是來自泰國或印尼，我們的薪資都比一般勞工的薪水還要高，工作也不像剛才黃教授介紹的那種 3K 行業，他負責四處去輔導來自外國的工人，相對算是地位比較高尚，工作環境也更好一點，吃住都比較好，待遇比較好一點，而他們也大多做 3、5 年以後就會跟老闆請辭要回自己國家去發展了，因為他們國家也在蓬勃發展，他的工作機會更大，對不對？泰國工人可以來台灣打工，現在大概工人頂多 10 萬左右，他們光緬甸去的外籍勞工就超過 100 萬，你想想看，所以在這情況下你一廂情願用一個中階勞力，就地合法，希望他永遠都留下去，這跟現實不符，可說是搞不清楚狀況，而雇主也不願意申請，為什麼？因為有個法條是外籍勞工成為中階以後可以自由轉換，雇主去為他申請，反而讓他被人挖角，這樣雇主一定不會申請。若把法條一個一個翻出來看，你會覺得是拿磚塊砸自己的腳，這樣地政策當然走不出去，最重要的是讓仲介業者沒有錢賺，打擊仲介。

政府單位常想要把商業行為弄成非營利，就像剛才官理事長講的，不了解政府為什麼要找非營利團體，比如短期的約聘工業務，就不找專業的仲介來做，結果找「弘道」去做，每年政府還要補助他 500 萬，最後還是倒閉了，而我們仲介公司，有豐富的經驗與資源，幫助

許多家庭、工廠仲介外勞，當外勞要返鄉探親 1、2 個月，雇主出現人力空窗期時，我們仲介公司馬上有辦法處理人力空窗期，安排工人無縫接軌，也不會增加我仲介公司任何的成本，結果政府偏偏要找一個不了解仲介的單位來做這個，搞到後來他倒掉，政府預算也賠掉，這樣的作為一直讓我們很難理解。

范疇：這是一個政府細節，所以我剛才一直在追問我自己還沒有得到答案，就是說究竟下手處是行政部門還是立法部門？就是往行政部門施壓有沒有用？或是往立法部門施壓有沒有用？

黃杲傑：我認為很難，因為政策形成以後很多都有立法，完成立法以後要修法就比登天還難，因為立法委員一個比一個不懂，勞動部都不懂，讓立法委員修法就會搞得最後是政策一下去以後就停滯在那邊不動如山，癥結點就在這裡。

范疇：林參事想回應，請說。

林至美：因為這個政策我可以說明，一個就是說我們移工變成沒有一定要他永居，但是我們突破了很多 12 年必須離開的外勞，雇主可以讓他留下來，所以我想成效也不是很明顯。因為事實上現在 4 千多名申請，從 2022 年我記得我那時候講的 10 月是 200 多，為什麼那時候很少人申請？因為疫情的關係外勞即使做滿 12 年也可以繼續留，不過解封之後很多雇主著急了，勞動部為了這個政策去跟幾十個廠說明，就我知道有幾個公司是大量的申請。

當然也是有不同聲音、有不同雇主，其實當初這個政策也有另外一批人非常極力促成，他們認為在台灣訓練這麼優秀的勞工必須離開台灣，他們轉到韓國去反而成為原雇主的競爭對手，雇主希望這麼熟練的移工可以留下來，所以的確有些雇主、有些產業有這樣的聲音，我覺得這至少開了一條路，讓他們不需要因為滿 12 年就逼他走，現在已經有 4 千多人來申請，

我們相信這個數字會直線上升，現在可能大家覺得有基本工資的問題，其實基本工資每年都在調，事實上若加上加班費之後，可以拿到超過 3 萬多的資深外勞其實很多，所以對很多雇主來說他們願意付出 3 萬 3 千元來留下這些資深的，幾乎是工頭級的勞工外勞留下來，事實上我知道有很多產業很歡迎這項政策，他們覺得很好。

至於移工是 3 年一期的聘僱，我們還是要有一些規定要保障雇主，所以這 3 年期間他必須綁在同一個雇主，3 年之後他的確是可以換老闆，就像現在外勞還是可以換老闆，但是他必須在同一種工作，當時我們有框住這個條件，我們就是因為缺工，比如缺營造工，我們就是規定你是營造工，不是讓你改做服務業，所以外勞不能夠轉換，但你要換雇主還是有這個人權，之後外勞若滿足條件就可以申請永居，薪資必須是 2 倍基本工資，可能達不到，只要有雇主要用你，就繼續留下來工作，工作 10 年想回去就回去，我們在乎的是過程跟有一些需求，所以至少在這個層面我們開了一條路，我要解釋的是這一塊，當然不同人看法不同，但這個政策其實是從產業界持續不斷發聲才促成，而且這個其實是沒有走立法院，只是修訂一些的條文，所以我們之前跟勞動部也花了很多的時間溝通，最後能夠開一條有多元選擇的路，我們不是強迫一定移工要留下，但想要留下來的有選擇性，我想政策本來就有多個面向。

范疇：謝謝林參事。接著請教戴校長，我們剛才談的都是跟利潤行業有關的風風雨雨，因為戴校長是台灣 non-profit 非營利性組織，裡面搞不好也間接的牽涉到很多剛才官理事長談的某些組織，我不知道從你這個非營利性組織的價值觀或是角度，您有沒有一些建言或是看法？



戴中興：我過去 7 年在商業總會任副秘書長，也是加速器的執行長，所以我太了解剛才提的這些事的細節到底發生了什麼事，我考慮想講的東西就比較不是那一塊，因為那個無解，換政府也不一定會解，所以我不會講那個，我要從發展來講，這是我過去 7 年在做的事情，但我現在離開商總我成立了品牌永續藍圖學校，它是社會企業，它不是 NPO，用社會企業去推動 NPO，讓 NPO 產生倡議的價值，包括公會都是 NPO，倡議價值又幫他們能夠維持他們的運作，讓他們跨領域跟各領域結合，產生結構洞的概念，結構洞就是資源整合的關鍵點，我們常常是同一個領域，裡面有跨領域的時候你會鎖在那裡，剛才政府管理的問題就是鎖在結構洞裡面，並沒有解套，為什麼？因為它沒有用水平思考，我們一直在垂直思考就是無解，所以要解這個結要水平思考才解得開，所以我從這個角度覺得蠻有趣的，我前天在台北某大學跟老師們交流，我才知道台北已經有私立大學老師是領半薪過日子，他的學生數都還有 5 千人，他就領半薪，這個還是以前知名的私立的學校，所以這個問題是少子化，少子化也是不可逆，但是我們回到一件事情，我覺得發展的關鍵是產業要旺盛，才能解這個問題，所有的事情產業不旺盛，全部都變成病兆，就像人一樣，我一旦缺氧，癌症就到處生，所以你這個解不解這個套，你不讓你的血液含氧量夠你就是會生病，怎麼樣去從產業旺盛的角度切入，你知道美國

這麼大的國家，她的航運產業為什麼沒有旺盛？美國這麼大的國家它的人口、GDP 照理說都是第一名、第二名，她的航運跟荷蘭跟英國跟台灣都沒有的比，為什麼？因為當初的美國實行了保護政策，所以讓美國一部分人因為保護政策之下保護了她既有的利益，名義在選舉上保護自己的國民，可是因為是保護政府，所以她失去了站上世界舞台的機會，所以我也要跟各位交流一件事，如果我們產業不旺盛，講什麼都沒有用，比如我們台灣現在是 5+2 政策，以前是 10 大政策，現在是 5+2，請問 5+2 跟你有關嗎？有直接關聯嗎？可是它是國家重大政策，居然跟你都沒有關，跟 6 成人都沒有直接關係，這個東西是無解的，下面的行政院開始所有人做的事就會以 5+2 為主，如果你不是 5+2 的直接對象，你是補助也很少，幫忙也很少，或是把它做成大正方也很少，所以你看台積電會成功就是因為它符合國家政策，所以才有那一群上班人薪水那麼高，這就是關鍵，就是國家有沒有把你的行業當成重點，這是一個很重要的問題。

剛才講到營建業跟各位分享，我講發展，我最近跟台灣水泥陳總經理交流，台灣水泥是排碳大戶，它二氧化碳排很多，我們現在強調永續，用永續帶商機無窮，任何行業只要把永續加進來，你的商機會進來，你的上班人的素質也會提高，你的上班模式會改變，就像剛才 3D 列印一樣，如果 3D 列印變成顯學，在建築業上班人的模式被尊重的程度跟環境全部都會改變，所以產業要旺盛這件事就要往前走，往下一站(next station)，朝產業的下一步去發展，這就是一個機會，台泥排放大量二氧化碳，所以他現在做一件事就是把排出的二氧化碳再吸回來，拿去培植紅藻，因為紅藻是吃二氧化碳的，培養出來之後就把紅藻做成膠原蛋白的面膜跟吃的營養品，再把超過碳排費用價值的費用再收回來，所以它就變成正向的在做碳中和；台泥的第二個行動，因為既然在做水泥，跟各

位報告，你們知道政府的政策在 2040 年有一件事會發生嗎？到 2040 年發生什麼事知道嗎？跟你們都有關的，就是汽車已經不能進口引擎車到台灣，請問如果你們沒有引擎車，是不是大家都是電動車？請問你們要在哪裡充電？你們可以告訴我你要去哪裡充電？每一戶都有一台電動車，到現在看是很難達到的，假如會達到，所以現在台灣水泥在做一件事，因為電動車的電池就是特斯拉的電池，它燃燒不容易被撲滅，如果你家裡那棟大樓一建的時候就把儲能設備建在大樓裡的隔間牆裡面，或是地下室裡面，他必須包覆特殊的水泥，即使發生火災也不會影響到住在外面的住戶，所以他也要研發防止電池發生火災的水泥，未來要把儲能設備放在建築業裡面，把建築設備裡面讓安全提高，他們已經在研發這件事，從這個角色他們從永續的概念好像要花錢，事實上它創造了建築業一個新的模式，就是儲能，儲能之後就可以賣電，所以從這個角度看的時候，它的員工模式會改變，所以我從發展來看，這是一種。

第二個是回收廢使用油，我們過去看就很 low 的行業，收廢油的，夜市收廢油，在麥當勞、肯德基收廢油，過去的小行業業者都小型的個別去收，收一收之後因為還要躲開店家 rush(繁忙)的時間，所以必須等他下班再去收，因此能收到的量有限，而且每天都要去收，現在有業者怎麼做？他發展了用自動化的方式讓業者只要按一個開關就可以自動把油送到外面的回收機台，這個機台有 AI 的裝置，油如果真的是廢使用油就會回收到系統裡面，如果不是的話就會阻擋，這樣的設備每秒鐘 AI 有 1 萬 8 千次的偵測，所以那個油不會亂倒，你說為什麼要亂倒油？因為你丟油給他，他要付你錢，所以他不能隨便讓你家的機油也丟進去，因為這個油他要賣給誰，他要賣給殼牌，賣給 BP，因為現在全世界這些油的大廠未來要做一件事，因為再過 2 年航空器飛機的油要 67%都要用綠油嗎？但是現在沒有那麼多綠油，所以他要收購做綠

油的業者，比如台灣這個業者他就是在收購廢水桶轉成綠油，所以光他現在一年賣廢油的營收就 4 億，然後 BP 跟殼牌要投資它變成它的供應鏈，我們就告訴它資本的授權概念，股權分配要注意，不要最後都沒有控制權，這個是企業資本化。

所以跟各位報告就是說我們的角度是既然剛才講到的那些事改不了，短時間改不了，我們就只有想一件事，就是怎麼樣把這個產業往前繼續走，然後讓年輕人覺得這個行業很酷，你還記得 20 年前我們餐飲業是很 low 的嗎？不念書才去做餐飲業，20 年以前，我們年輕的時候不想做餐飲業，都不讀書才去做，可是 20 年前開始王品出來了，餐飲新貴出來了，所以餐飲行業變成一個高尚大的行業，雖然錢沒有賺很多，可是年輕人會覺得它是一個驕傲，所以產業也不一定要很多錢年輕人才想去，但至少要让年輕人覺得這是他的未來，他也可以自己再創業，所以從發展的角度其實會有無限的機會跟可能，而且這些都是水平的思考，也就是我不回去在那個邏輯裡面轉，因為很難轉，其中牽涉到太多民粹主義，太多政治選票的問題，太多保護主義，這些問題都不是馬上可以改變的，這是我們國人要自覺，是我們每個國民想要改變這些事才會改變，因為我們選出來的人會幫我們講話，可是問題是我們沒有選出來幫我們講這些話的人，我們現在投票選立法委員，比如 55 歲以上這些人，未來他是佔台灣超過 1 萬，我們有專門選出立法委員幫 55 歲人講話嗎？沒有，都在講什麼？都在講其他議題，像意識型態，為什麼不要幫 55 歲以上這群人？不要覺得他老了，他對社會人類運用是第二階段，是第三人生可以繼續做，像各位很多都是 55 歲以上的，我們難道對社會沒有價值嗎？為什麼 65 歲以上的人都說我老了？拿到那張悠遊卡都說我老了，這是一個暗示，明明你是人生最精華的時段，可是人力的運用是 down 到最低的時候，這個問題是人民的自覺，所以我認為我們人民

自覺是需要被倡議，像福和會這樣的團體要開始講，真正人民自覺的是對我們是民生，對我們觀念的改變，55 歲以上這群人對社會佔了 55 歲以上的資產，都在這群人身上，可是我們都說他老了，我們需要改變這樣的環境，我只是隨便舉一個壯世代的議題，我們還沒有講到很多產業弱勢怎麼幫他的議題，其實光這些跟我們最接近的問題都在選舉裡面很少提，很少有在提這個問題，所以讓選上的人根本不想做這件事情，所以如果我們夠團結，如果我們公會夠團結，我就要用我們公會的力量選出來的立法委員，他就專門為公會發聲，這些事情才有機會，否則真的很難，因為這個牽涉到很多很多利益的問題或是很多選票的問題，還有很多關注的問題，因為我們過去政府智庫在總統、在行政院長旁邊的人他們比較不了解我們剛才講的這件事，他們會比較了解其他高尚大的事、比較多的，這是可以理解，所以我們就想要推動，所以我們學校要幫助 NPO，去加速 NPO，讓 NPO 的倡議跟政府、跟民間、跟企業、跟個人都可以變成一個生態系，這個生態系就是我們認為有機會大家一起來慢慢把倡議落實，然後慢慢影響我們每一個人，這個大概是我們想從產業的角度去思考，這件事也已經在做了。

我們幫食物銀行把企業的食物給想讀書、很窮的小孩，讓他有營養品，不是給他吃而已，是給他好的營養品，不要用施捨的方式給窮的小孩想讀書，而是給這個小孩該有的營養，這個小孩可能得了某種疾病，你也不應該給他隨便吃東西的，也就是我們現在都視狗如親了，我們連動物都待得像親人一樣，結果這樣的人我們沒辦法像親人一樣對待，我們過去 3 年台灣寵物的成長 3 成，然後貓比狗多，費用都很高，隨便去一下狗醫院都要 3、4、5 千元，我們都把動物看成這樣珍貴角色的人類這麼高尚的情操，為什麼沒有情操在我們身邊這些老人身上呢？沒有情操在我們這些弱勢族群身上呢？這個才是我們真正要做的事情，政府的事情要

就用選票做決定，不然就用團隊大家共同努力，像福和會來倡議就能形成力量，這件事情也是同時去做，但是我希望我們從產業，我是比較是希望是正面的，反正已經發生就發生，我們從產業方式去改變，讓一部分人先得利，再慢慢影響到其他人，然後讓這個國家越來越好，我覺得從我的角度看，因為我是比較後面講，所以我就講另外一個角度，就講多一點，謝謝。

范疇：戴校長講得非常好，我想請教你一件事，你感覺你的未來業務裡面，你會比較多的接觸立法院還是比較多接觸行政部門？大概哪邊會比較多一點？

戴中興：其實都要接觸，因為現在是叫公私協力的時代，公跟私要協力合作，政府部門要不怕圖利民間，圖利的概念是讓民間找到產業的機會，而不是怕被誣告刑法 131 條非法圖利罪，這反而是立法院要去修的東西。

范疇：我請教一個很無厘頭的問題，也跟我們剛談的勞工短缺有關係的，但是這個問題非常無厘頭，而且政治不正確，但是我還是把它提出來，我們剛才有暫時的達到一個結論，不敢講最後的結論，就是將勞動部取消也沒有關係，假設這是一個前提，你不一定同意，但是我們也不一定同意，假設這是一個前提，現在如果我給你一個合同，我說我非常好心，我想要幫助政府、幫助台灣，我說我願意給你一個合同，請你為這個勞動部把它當做一個 NPO，因為它好像去掉也無所謂，它又不賺錢，它又不走生產力，我就把它當一個 NPO 來對待，我說我要幫助它，讓它能夠發揮更多的社會作用，不見得是賺錢，就是你能不能想出一些可以幫助這樣一個政府機構，把政府機構當做 NPO 來對待，來幫助政府機構的一種方式。

戴中興：其實以民主國家來看，本來人民就是老闆，他只是幫我們做事的人，本來就是這樣子，但是我們台灣是大政府、小民間，美國是小政府、大民間，美國的商會對國家是有影響

力的，美國商會出來總統是「挫」著等，所以其實一個正常的民主國家，民間才是老大，國家只是我們找來 CEO 幫我們執行我們想要的政策，所以這件事要回到我們人民所選出來的人要執行我們的意志，所以這不是我們想不想的問題，是人民有沒有共同的心願才是關鍵，至於勞動部可以變成一個勞管會跟勞發部，勞動部還是要管理，可是有一部分要發展，勞動發展就是我們今天很重要的問題，就是我們沒有人力資源，這是兩個部門。

范疇：國發部把勞動部吸收下來還是怎麼樣？

戴中興：所以我很欽佩國發會，因為國發會叫做發展委員會，像金管會叫管理委員會，台灣很多管理委員會，很少發展委員會。

范疇：所以像國發會、金管會這樣的機構當時的設立的初衷，其實就是來彌補原來的某些部門的不足或是沒有看到的地方，才會來搞一個新的機體，其實可以吸收，林參事不要太謙虛。

戴中興：其實國發會以前是經建會，經建會是非常橫向連結的，經建會時代很強，但現在不是弱，而是它的結構改變了。

范疇：所以剛才官理事長講的原因也不見得是缺一個好的勞動部的領導人，也可以是政府裡只要那個位階夠的領導人，都可以把這些功能吸進來，對不對？就是要有好的領導人會橫向聯繫把這個資源橫向聯繫起來的領導人。

戴中興：還有人民要有力量。

范疇：對，真正的力量來自公會，來自人民的組織。

官文傑：其實我有建議，新的民進黨的賴主席，我有建議他就是勞動部就是專管國內勞工的福利，訓練什麼的，幫國內勞工找工作，然後外勞跟移民的政策，包括白領外勞跟藍領外勞跟移民政策應該要學新加坡設立一個人力部，應該由像林處長這樣的人才讓她當部長，然後用

人力部來主管，說實在我們也很願意把自己所學所知的經驗也提供給政府，如果林處長願意的話。

林至美：其實之前就有人力部這樣的想法，但是我還是要說一下，我們國發會常常被罵，所以我們政策要發展，我還是覺得官方有很多思維，有做得好，也有做得不好的，真的不盡如人意，我知道勞動部他們也做很多正面的工作，可能有些做法的確對產業界或有些工會感覺不是那麼好，其實我自己還是覺得他們有他們的功能。

范疇：甚至做了一些別人看不到的東西。

林至美：他們真的很辛苦，自己業務上有一些接觸，我至少知道他們很多人是盡心盡力在做，做得不好，接受批評，我們官方就是這樣，我們國發會常常被罵，雖然我認為我們盡力在做。

范疇：所以把問題提高一個層次來看，其實從各種角度插入，其實最後要談的問題可能是整個政府組織架構重組的一個問題了。

官文傑：因為勞發署只有幾十個人，他管全台灣 100 多萬個藍白領外勞跟移民政策，你想想看，這幾十個人能夠負責那麼多的業務嗎？他們很多都是用約聘僱的，用派遣的人力來處理事務，我覺得這個遠遠不夠，因為如果出了沒有人可以負責，這些約聘僱人員也無法為政策負責，所以我是認為應該另外成立新的部門，給予足夠的經費跟足夠的人力跟人才去配合，然後協助處理移工問題，這是政府的責任，不是民間公會的責任，當然我們很願意提供我們的經驗，我們也很願意把經驗奉獻給台灣。

范疇：我們剛才對政府提出了很多批評，我們現在也花一點時間從我們業界自己來檢討一下，我這裡起個頭，我舉個小例子，我上禮拜才去換眼鏡，我不知道各位有沒有用過，我不是宣傳，我是用它做個例子，有一家日本來的

Owndays 眼鏡行，它把流程整個顛覆掉，我是 14 歲的時候離開台灣到新加坡，我離開台灣的時候我家旁邊的巷口有一家豆漿店，等到我幾十年回來之後，60 歲回來之後，豆漿店除了老闆換了，其他都沒換，桌椅板凳也沒換，工序也沒換，好了不起，我非常驚訝台灣很多行業，我不知道營造業有沒有這個狀況，他那個工序、師傅就固化了，他明明有很多很簡單、現成的方式，他都不去改善，然後爸爸傳給兒子，師傅傳給徒弟，Owndays 這個眼鏡行我感覺小姐很專業，幫我用 7、8 種儀器檢查、分析，跟我講了半天，我就做社會調查，我說這個小姐這樣幹一個月可以拿多少錢？我想至少也要到 3 萬 5，她說一個月薪資是 8 千元，我嚇一跳，我問她這樣怎麼可能過日子？原來她還是學生，就讀馬偕醫學院護理系大一或大二，所以她一個月薪資 8 千元就很高興，她一個禮拜工作 5 天，跟正常員工一樣，而且我感覺她很專業，配出來的眼鏡也不錯，為什麼可以這樣？我認為他們的日本老闆一定很懂配眼鏡，他們使用的儀器比你到一般公立醫院好太多，你到一般公立醫院檢查眼鏡就只給你測眼壓，看對焦，再拿傳統的鏡片給你試戴，就告訴你度數，這個連鎖店使用了 7、8 種儀器，幾十種測試，有科學依據讓一個大一的護理系學生來判斷我這個五十年高度近視的顧客的眼鏡度數，而且只要你的度數在 400 度以下，半個小時拿貨，她把各個度數的庫存全部放店裡，她就拿來磨一磨形狀就給你了，所有鏡架都很便宜的，她告訴我他們的鏡架最多用 2 年就壞了，他們不賣貴的鏡架，鏡片也很便宜，她說鏡片是他們公司自有牌子，但是我相信不錯，因為他們店裡用的儀器很不錯，我在公立醫院都用不到的，這家店還有一個服務就是配錯重配免費。過去我們看 o o 眼鏡公司的電視廣告說他們的眼鏡店每一個驗光師都是 10 年以上經驗的老師傅，現在這家店走了另外一條路，把工序 SOP 拆到了你無可懷疑的地步，讓一般人也能操作驗光，眼鏡配不好就免費幫你換，可說是整個價值鏈思

路的完全不同。

現在很多需要用臨時工、外勞、移工的行業，其實一定有很多地方是可以這樣子去思考、改善的，就像山洞兩頭挖，既然碰不到那麼理想的政府，也許外勞仲介業可以跟戴校長合作出一個模式來，幫需要大量外勞的行業思考工序的改善，增加工序的效率。

戴中興：我們藍圖學校是幫企業發展市場跟資本化，就是所謂的 IPO，因為你對他產生了影響力，才能改變他，如果我只是做顧問去幫他，很難幫上忙，因為你只是顧問而已，可是你如果跟他是 co-founder，你去發展他的產業，你後面一條龍的藍圖以周為始，你知道 5 年後他會到什麼程序嗎？他很願意做現在改變的事情。

范疇：你覺得可以協助的最傳統的產業是什麼？豆漿店，可以嗎？

戴中興：151 個行業都可以，連殯葬業都可以，因為各行各業都可以找到創新的點子。

范疇：你不要讓太多外勞失業。

戴中興：我們台灣自己的人也蠻優秀的，真的。

范疇：所以我們等一下起草一個新的聲明大家來簽名好不好？建議把「勞動部」改名叫做「腦動部」。



藍弋丰：我們現在時間到座談的第二階段，現在開放與會來賓來跟我們所有與談人跟范疇老師提問，大家可以提問。



提問一：主持人范老師還有各位來賓以及在座的各位先進大家好，我是台南市就業服務公會理事長呂錫安，在此第一次發言，有幾個問題可以提供給國發會參考，第一個有關稍早林參事提的低薪化的問題，其實低薪化應該考慮到很多產業都是低毛利，我們為什麼低毛利？因為很多代工，因為低毛利，企業獲利沒辦法很多，所以低薪是必然的，再來如果你物價上漲、房價上漲這些，當然就顯示我們薪水賺得不多，可是比較高毛利的企業，他就可以發給員工比較高的薪資，從電子業、台積電那一類就看得出來，反而像餐旅這些，其實餐飲業如果生意好，毛利是蠻高的，不管是飯店或餐飲，如果生意好，毛利蠻高，應該是可以給出比較高的薪資，不應該薪資是 2 萬 8、3 萬，才說請不到人，這只是我個人針對低薪的看法。

再來有關勞動力發展署的部分確實是位階太低了，因為他在勞動部裡面應該屬於三級單位，勞動部裡面他是勞動力發展署，他專門管外籍勞工而已，因為位階低，所以他在中央部會講話最沒有份量，只要跟外籍勞工有關的，全部都勞動部負責，功勞沒有他的，但罵都是罵他們，包括之前所有防疫都一樣，我們中央疫情指揮中心一道命令下來，被罵的是勞動部，勞動部再去「補破網」，很多措施都趕不及了，

倉促之下訂下來的措施就被人家罵，包括中階也一樣，中階據我了解是由國發會來拍板，先把移工留才久用方案拍板，再來上面先拍板了，勞動部幾個月內要討論出來，就把很多藍領的政策 copy 過來了，copy 過來以後你又跟實際的中階不太一樣，不管是生活管理或各方面都一樣，也造成很多許多問題，我們勞動部在訂這方面的政策通常是閉門造車，或是頂多中央部會來討論而已，可是跟業界有沒有討論還有來源國有沒有討論？外展農業外勞為什麼也會出問題？還沒有大幅的引進，問題就在於像現在印尼到現在還沒有開放，外展農業已經推 3 年了，當初農業外勞確實名額都爆滿了，農委會核的名額都滿了，剛好遇到疫情也不能進，還有最大問題是印尼不能進，進越南移工則是逃跑率太高了，因為外配太多了，外配太多了以後很容易逃跑，尤其是女生跑去色情行業，男生可能去營造，這種非法的狀況已經發展成一條龍產業，從國外放寬開始，進來以後防疫完就把他帶走了，而且安排專車去接，接到某個地點，我們甚至提供給移民署去抓，他說這是公寓他沒辦法進去，這個我們逃逸外勞為什麼會這麼多？尤其是越南的，我們中華民國農會有成立一個非營利的仲介公司，在 110 年不宜換證，就是逃跑率太高，逃跑率太高的原因就是因為他引進越南的農業外勞，所以逃跑率太高不能換證，印尼到現在沒開放，所以外展為什麼也推不起來？而且泰國的是他們高雄的辦事處、代辦處處長跟我講的，他說你們可不可以跟你們勞動部反映？外展農業不要找我們的泰國工人，因為我們泰國工人需要是固定雇主，而不是雇主換來換去，所以外展農業要就剩國內承接，國外只有引進剩菲律賓跟越南可以選擇，引進越南又跑掉了，剩菲律賓，我們又不喜歡用菲律賓的，你怎麼推得起來？

還有前幾年外展看護工，你只要講到外展，第一個想到這不能給仲介公司來辦，因為他們是營利的，只能給 NGO 組織，可是你要去想，

NGO 組織有沒有這麼大的管道？讓他引進工人以後，他能不能每個工人都把他安排適合的雇主給他，誰有缺、誰缺工人，就可以安排去那邊，事實上他們並沒有這個通路，所以他們必須跟仲介公司合作，等於多了一個雇主，他原來的非營利組織、非營利團體當雇主，他引進這些工人要不要賺點錢？再跟仲介配合，仲介要不要賺點錢？與其這樣不如讓仲介公司做派遣就好了，仲介公司我引進了這麼多外勞，如果要做外展看護工，哪個家庭看護工請假回去，或是他在新舊替換，這中間誰有空窗，或是他剛要請外勞有空窗，我就把外展派過去，工人有沒有安排滿，就讓由仲介公司自負盈虧，你什麼事都想到由 NGO 或圖利仲介了，其實錯的，你這種政策沒有仲介公司來做、來當雇主的話，你推不起來，包括你現在鹿港那邊的外展製造業，後面也可能會倒掉，現在又請新老師重新研究，要重啟外展看護工，如果又把仲介公司排除掉，一定會失敗，因為仲介公司除了有營利還有非營利，現在非營利中華農會倒掉以後，還有一個桃園群眾協會，讓非營利跟營利同時來做看看能不能做得起來，這是針對外展的部分。

再來是針對我們整個勞動力的政策，就服法是 81 年訂定的，就服法訂定以來，我們當時把我們的外籍勞工定位為補充性，可是我們經過了 30 年來，現在是「生不如老」，每年出生的人口比老化的人口還少，老化的比較多，所以現在中高齡偏多，你出生少，勞動力就長期性來講一定是持續的缺，也沒有什麼短期缺工、長期缺工，稍早講的農業像採茶是季節性，所以才推外展農業，外展農業目前看起來推不下去了，除非讓仲介來做，我再補充一點，外展農業當初在申請的時候，我們要跟農委會申請的時候，需要把你引進外展農會 3 年，這 3 年要服務哪些案主都要寫進去，怎麼可能？這個太吹毛求疵了，你既然要開放這個就要讓它鬆一點，我讓我的彈性運用，哪個案主臨時需要

人我就派過去，這才符合外展的精神，就是派遣，講好聽是外展，講實際就是派遣。

我們外勞政策應該是正視外籍勞工的不可或缺性，已經不是補充性了，既然他是不可或缺性，我們就要從總量管制去著手，應該要放寬總量管制，或是取消，你從這邊著手，各行各業應該去鬆綁，當然就是說我們政府目前每次都看勞保，為什麼？因為只有勞保才看得出勞參率，可是勞保薪資也不見得是真實，尤其是營造的，明明一天最少都 2 千多了，一個月卻只拿 3 萬多，怎麼可能，這個勞保是參考，他都高報低，有的是為了節稅或為了怎樣，不管是當事人要少繳一點稅，或是他的公司就是省點稅，我們還是以勞保來看，各行各業都大幅開放的話，我就是一樣以勞保來，我用勞保比率，如果我要請多一點外勞，我勞保人數是不是要增加？勞保人數增加以後你的勞參率就增加了，這個也是一種思考的方式，不要每次都怕老闆排擠了本國人就業，可是實際上有排擠嗎？是各行各業真的找不到人，你看營造業在高雄求才多可憐，我們做外籍勞工求才，在高雄的話求才沒有人來應徵，不好意思，重新再求一次，求了兩次甚至還叫你求第三次，你這不是浪費時間，讓這些雇主就很生氣，而且還搞一個像目前開放是公共工程或是重大民間經建案，你還要「目的事業主管機關」先蓋章，可是這目的事業主管機關在基層不見得搞得清楚是誰，而且這所謂目的事業主管機關還不太願意蓋章，他說這跟他沒關，這都是該檢討的問題。

然後再來長期性失業結構這個問題要怎麼解決，可以把中高齡或是二度就業的輔導去從事旅館缺人的房務工作，如果能夠轉型成功，輔導他們去就業，你就成功了，但是相信他是長期性的結構性失業，就不是那麼好輔導的，所以有很多工作沒有人做，很多人沒有工作，例如我兒子清大碩士畢業，他在做什麼？自營媒體、網紅，台積電找他去不要去，因為他說

爆肝，年輕人心態，他的目標是什麼？每周工作 4 小時，這幾年做什麼？NFT 也做，虛擬貨幣那些都有，然後團購全部都做，反正只要網路能做到的他都做，也教人家架網站賺錢，什麼都做，前 2 年的收入比在台積電工作還高，你說他錯也不對，因為他賺的比台積電工程師還多，因為我女婿在台積電當工程師，所以很難講，像這種清大碩士畢業生他都不願意從事我們這類正式的工作了，他願意選擇做自媒體，你說有多少優秀的人不做？你的工程師也會缺，你的工程師缺就只有各公司高薪去挖人而已，只能這樣，這沒什麼好解決的，基層的勞動力當然只能靠引進外籍勞工來補充，所以各行各業應該是大幅去開放，甚至要認清這個外籍勞工的不可或缺性，把政策調整一下，不要老是說怕排擠到我們國人就業，其實是排擠不到，是各行各業找不到人，報告完畢，謝謝。



提問二：主持人還有各位參與的人員們大家好，我這邊有幾個小問題要提一下，比如說我們傳統製造業有用一些移工，但是現在面臨一個比較麻煩的問題就是說他做了 4 年、8 年，把我們的技術學了他就走了，讓我們有技術旁落的問題，在一些傳統製造業裡面，我們台灣自己出生的人好像不太喜歡去做，一個月的薪資有時候開到 4 萬、5 萬、6 萬還是沒有人去做，可是移工很願意做，沒關係，我 4 萬就好，5 萬更是全力投入，所以認為這種情況會有技術外流、旁落的問題，有些外勞回到他們自己的國家，

就可以開始做這方面的行業，我們有技術斷層的問題；第二個是我一直不太了解現在為何有 50 萬失業人口，是什麼問題，是他認為做技術賺的錢比行政的少不舒服，或是說做服務業，賺的錢比哪個行業少不舒服，究竟其中的職業結構是什麼？心態是什麼？因為我想知道是我們台灣的每一個人一輩子平均起來轉換幾個行業？我是在科大教書退休的，10 幾年前我們學校與英國某大學是姊妹學校，他們的校長來我們學校訪問，他們就提到英國當年大概平均一人在工作生涯中會更換 3.2 個行業，因為社會結構會改變、經濟結構也會改變，不可能從一而終，我們台灣也要注重這樣的教育問題，社會的概念也是會有改變的地方，尤其現在 internet、AI 之類，這種介面的介入以後，其實我們在實體上面的執行部分、機械部分，都有一些很大的改變，因為在做實體機械的部分要求的人才是越來越高，所以有人就講你們科大的老師以後可能要失業，為什麼？因為真正到最後他們只需要物理、化學、數學，還有資訊能力就夠了，他就可以解決問題，還有生物，大概就可以解決大部分的問題，就變成說高階的薪水很高，可是他的人才需求不多，低階的這些人怎麼辦？全部跑到服務業去嗎？還是怎麼樣？服務業薪水不高的時候又怎麼處理？一定很多會不滿，因為貧富差距會越來越嚴重，怎麼辦？這個是整個長期的問題，我就簡單提到這些問題，謝謝。



提問三：我請教戴校長，你說各行業都有辦法就業，因為我現在在公有市場，現在很多公有

市場都失敗，未來是沒有發展，想請教戴校長的看法。

藍弋丰：我們問題都先發完，台上再一次回答。



提問四：各位先進、台上的各位講者大家好，我是成大三創的老師，三創是創新、創意跟創業，所以其實我有三個問題，也是我們國家發展的問題想跟大家請教，第一個是高階人才，就算是國立大學、頂尖大學，其實他碰到兩個現象，第一理工人才大家搶著要，最後是台灣留不到，我的學生現在都在美國、日本、法國，現在 30 多歲，年薪 200 多萬元，我是從海外回來，日本、美國回來，所以我回來跟他們講很多國外的狀況大家都跑掉了，所以第一個台灣怎麼留住高階人才、理工人才？假如這個留不住就不用再講發展，第二個一樣是高階人才，他是文組的，他碰到個問題找不到好工作，不是找不到工作，是找不到好工作，所以你一樣留不住，這些我的學生也在國外了，所以如果你講台清交，教完之後都在國外，你哪有人才？先不要講人力，你哪有人才，你人力還要靠人才來帶，這是第二個問題。所以第一個我們怎麼留？理工的怎麼留？文組的怎麼留？第三個我在教創新，以前我在美商顧問公司，後來成大挖我，美商顧問公司講新竹以南就不下去了，我特別去台南，後來我發現一件事情，我開始做產業研究，第三個我要講的是同樣是勞動力跟人才，企業主要怎麼改變？你改變不了台灣就不會進步，人才就不會跟著你，台灣就停頓

了，所以第三個問題是如何改變台灣的領導人，這個領導人先講雇主就好，第四個我剛跟林處長在交流，美國的 TCA 美國商會替台灣找解答了，TCA 是 Talent Circulation Alliance，所以現在國際很多人才跑來台灣有沒有？是很厲害的，所以我第四個是金卡，我在處理 80 位手邊金卡的人都是律師、工程師、生科的人才，問題又來了，他們都來了，而且是外國人幫我們，我們怎麼留住他？所以這四個人假如都處理不了，就不會有後面的勞動力了，所以我提出四個問題，這四個人我們怎麼對待？我想聽聽看台上的人他們有什麼想法建議，然後各位有沒有一些建議，謝謝。



提問五：大家好，今天的論壇非常的精彩，講者很棒，范疇老師主持人更棒，還有我們藍弋丰兄，剛才這位應該是 Robert，我剛才聽你講，我感覺你是在我們群組的，第一次見面，他剛才的問題真的是大哉問，但是如果這樣聽起來尤其年輕人會很恐慌，好像非常的可怕，但是也不要害怕。今天聽了很多很多，大家回去想想看，在亞洲國家裡面，可以留意新加坡、以色列、馬來西亞，他們的外勞政策跟移民政策絕對值得台灣好好的借鏡，還有其他的經貿政策、住宅政策、國防安全政策，不要想太遠，你把亞洲的新加坡、馬來西亞、以色列，是馬來西亞的外勞政策，大家注意，把這些好好學，剛才這位先生講的，你們就不用恐慌了。我兒子現在留在加州，電機博士，他也不大想回來，其中有一個最大的因素，他認為台灣的薪水太

低，工時太長，但是這些問題要解決，不要想太多，把亞洲的以色列、新加坡好好跟他借鏡，好好跟他學，你看四小龍，不要看台灣的人均、GDP，現在贏過日本或韓國，日本的外勞政策也很糟糕，官文傑都很清楚，所以日本的外勞政策千萬不要學，長照政策也不要學，外勞移民政策、長照政策，可以學習以色列、新加坡，謝謝大家。

藍弋丰：我們先把麥克風交回給范疇老師，我們已經累積這麼多問題了，請老師主持一下，我們台上各位講者再一起回答。

范疇：謝謝，我想不見得哪一個人針對哪一個問題，各位聽了有什麼想法就自由發揮。

黃杲傑：其實我們台灣剛才已經談到了出生率年年下降，所以我們在未來可以預見的，未來 20 年要改變這個問題無解，今天因為人口政策不是說你今天說生明天就生，然後就製造 1 個、2 個出來，面對這個問題開放外籍勞工應該是責無旁貸，可是人出生的時候他不會註定是做哪一個行業，我們的外勞政策剛才已經講，大概點到，也沒有徹底的去講，就是說我們從民國 81 年就業服務法通過以後，我們第一個開放的就是營造業，再來就是製造業，然後部分的家庭幫傭，家庭幫傭當初開放的是示範性的 1 萬名，然後家裡有 12 歲以下的小孩就可以申請，後來這個政策馬上就被拿掉，都是牽扯到總量管制，剛才也講了出生的人口不是註定只做製造業，不是做營造業，幾乎可以講製造業也缺工，服務業也缺工，服務業不是只是餐旅業，服務業很多，比如說貨運缺司機、缺網工，也很辛苦，很危險，也找不到工人，各行各業，製造業也沒有分有工廠登記證的才缺工，沒有工廠登記證的就不缺工，所以我們政府就是很奇怪，就開放製造業，製造業也不是開放給全部的製造業，還看行業，所以這就很奇怪，剛才大家講為什麼我們的人才留不住，你們知道嗎？以前 30 年的話工業區的廠房一坪大概 3、4

萬元，前不久去年我到中壢工業區外面的丁種用地一坪 40 萬起跳，我請教你台商中美貿易大戰回來了，很多台商回來了，要不要買地？要不要住？所以為什麼工業區附近的一些豪宅都漲價，為什麼台積電到哪裡就漲到哪裡？他有商機，他不是沒有商機，可是你想想看這些進來以後，台商有的是錢，土地他買得起，廠房他蓋得起，機器也買得起，最新的機器一定要買進來，現在哪有在買舊機器，一定是最新最好的，最新最好是能夠節省人力的第一優先，再貴都買，可是重點還是要人操作，剛才這樣隨便一講，你看那投資金額都嚇死人，土地、廠房、機器設備，結果要找人找不到，連叫基本的工人來操作機台都找不到，所以這樣子就造成就算想要回到台灣投資的人會裹足不前，為什麼逼得他們最後又轉到東南亞都到哪裡去？然後這些國家就這樣，包括大家想想看，台積電到現在沒有用外勞，對不對？他薪資很好，可是台積電也是做代工的，你說代工利潤比較差嗎？結果現在你看看，所有發明的國家，發明研發出來，自己做不出來，所以台積電現在晶片也一直漲，代工費用一直漲，就是說你把這些人才留下來以後，你哪怕是做代工，大家都雨露均霑，可是重點是要讓這個企業在台灣能夠發展，就是基層勞力、基本勞力，比如說工廠鍋爐工，台灣誰要做鍋爐工？或者一些沖壓、沖床的那些，能夠自動化就自動化，不能自動化還是要人操作，怎麼辦？還是要有人？就是這些政府要面對這個問題，政府到現在 30 年法令不變，還停留在你用幾個台灣人才能夠申請幾個外勞，我廠房設計下去我問你，我基本的勞力，我基本的那些基層的我找不到，我希望能夠用外勞來填補，然後剛才講的高階的這些管理人員、技術人員、研發人員等等這些，我才有薪水發得起，因為我的廠房要運作，我的機器設備要運作，這些問題缺一不可，你說我這些高階聘用了以後，我再申請基層勞力，然後這些藍領的來做，我跟你講沒有人投資工廠這樣在做的，對不對？所以當然政府機關的

思考邏輯如果還停留在過去，就剛才營造業一樣，你一定是用金額，你不要金額你做的是 100 億跟你做的是 10 億或是 2 千萬，需求聘用的勞力會一樣嗎？你還停留在本國聘用 10 個你才能申請 3 個，你如果要再增加 5% 的話，你就 extra 再增加，一個人多 5 千、多 7 千、多 9 千。你如果用錢計較也可以，照理講我今天家裡需要一個幫傭，政府不用管是要照顧阿公、阿嬤或小孩，反正幫傭就是在家裡工作，我只要付得起薪水，剛才講到重點了，要學新加坡，我們的外勞政策 1992 年的時候我們的就業服務法就學新加坡了，不過只學一半，要命就是學一半，為什麼有就業安定費？講到重點了，脫勾，基本工資一定要本外勞脫勾，我以前反對，以前開放的時候說是 11040 元，外勞在這裡一個月給他 1 萬元，你還要他脫勾，不好意思，他現在已經 2 萬 6 了，本勞也 2 萬 6，外勞也是 2 萬 6，雇主還要繳就業安定費，你增加 5 千一個，增加 5% 就變 7 千，再增加 5% 就變 9 千，再增加 5% 變成要 9 千加 2 千變 1 萬 1，神經病，你如果是這樣子的話我家庭幫傭，我郭台銘我很有錢，我家裡很大，我只能依照表格用我媽媽只能申請一個，我家那麼大，我需要人家打掃。

香港張學友請了多少幫傭你知道嗎？通說是數以十計，不管是香港或新加坡，他們聘外勞一定先看你能否發得起薪水？所以我們今天也可以用錢來衡量，只要付得起就讓可以申請外傭，針對營造業可從工程金額來看，這個案子多大就會有多少預算，只要請得起就可以申請，這才是真的用錢來計價，而不是用本勞比，規定幾個本勞才能用幾個外勞，這樣太落伍了，31 年來不變。

台灣可以批評的政策太多了，我們真的是這方面的專家，可是我們走不進去議場，我們走不進去所謂的產業政策、外勞政策，不管是訂定法令或修訂法令，從來不參考我們的意見，然後等到政策宣佈出來以後，我們再提出意見，政府單位為了要維護尊嚴，總是要強辯，若是

這樣的狀況沒有打破，台灣沒有救。從 1992 年開放外勞到現在，30 幾年了你知道嗎？很多超過 60 歲以上的外籍勞工回到台灣已經在領透過泰辦處、印辦處、越辦處在領我們的退休金了，你們知道嗎？這都有給付，一年就是 1 個月，他工作幾年就領幾年，你想想看多可怕，我們不是，我們勞保不是要倒掉了嗎？沒有人在關心這個，國會是怎麼做？很簡單，你來我這個國家做，你要回去的時候我全部退給你，你以後不要領我的福利，我們政府從來不貪，我講這個我跟你講，100 多個立法委員沒有一個聽得懂，怎麼修法？這個沒有修法你怎麼辦？這我看得到的的是這樣子，言歸於此，謝謝大家。

官文傑：外勞有關外勞薪資跟本勞薪資脫勾的問題，我在這裡講一個發生的事實，我們台灣人到新加坡去就是當服務業，就是類似店員之類的，一般的起薪大概台幣 3 萬 2 而已，但是同樣的工作新加坡人做 6 萬起跳，新加坡政府照顧新加坡人，他們認為天經地義，但是台灣政府認為照顧台灣人好像非常可議，這個是我們政府心態的不對，我們希望政府能夠稍微檢討一下，謝謝。

戴中興：謝謝，我針對一個市場，一個是老闆，怎麼改變的問題回應，這兩個是同一個問題，但是市場我們先講一下，請問你的營收一年有 500 萬嗎？這些事要牽涉到營收，整個市場跟你還是要回到每個市場那個 station 那個品牌的鐵粉、粉絲跟隨者的比例，那個比例會跟你營收有關，還有你做多大的事業我們就做多少行銷，或是數位或是用科技的方法去把你的老客人、新客人，這個 CRM 做好管理，你的產品怎麼區隔？這是很細的東西，這一塊我覺得我們政府有很多預算，就是幫傳統的產業轉型升級，這個你們可以去參考看可不可以申請這個補助，政府也有這種幫忙的，你們可以去試試看，因為你們這個算是一個市場的個案，這個個案裡面每個生意都遇到很多困難，比如我們有一個賣豬肉的好朋友，是年輕人，用直播的方式賣

豬肉，他的生意特別好，因為你接觸現代消費者的通路要調整，有一家漢堡公司叫 Q Burger，不知道你們吃過沒，是最近幾年崛起的早餐店，你會說我們原來熟悉的那些呢？我們原來熟悉那一些店家，它的消費客群慢慢減少中，因此店數也都在減少，可是這個年輕人創業的 Q Burger，一天現在賣 20 萬份早餐，它是怎麼突然間崛起？特色在哪裡？因為 Q Burger 的老闆用的方式是跟年輕人可以接觸的，採用線上訂、線下拿，然後使用的語言讓年輕人想要購買，一樣是買漢堡，可是年輕人希望是這個模式銷售的漢堡。

每個行業都需要跟消費者接觸，用哪一種模式最有效是需用心去 study 的，因為這問題很細一定要個別講，我只能夠以大方向來說一定是要 C to B，就是從「消費者」角度來看怎麼「經營」，而不是從原來怎麼經營去看消費者，行銷的邏輯已經完全不一樣了。

剛才也提到另外一個問題就要改變老闆是很難的，因為老闆就是一個企業的天花板，通常老闆會成功是因為他的第一曲線成功了，第一曲線就是他原來過去一開始賺錢的方式是對的，所以他賺了錢，可是當老闆要做第二曲線的時候常常走不過去。原本從事製造的老闆想要改做服務業、做品牌，他原本常用的方式是用製造業出發，所以當他要用第二曲線，想讓公司可以賺 value 的時候卻賺不到，所以我們看郭台銘也投資很多服務業都失敗，他已經是很厲害的企業家一樣面對失敗，後來他用的方式就是直接併購做得很好的新創，就投資他 IPO(首次公開發行，Initial Public Offerings) 就好，做投資，做 co-founder 的概念，做併購的方式，這種方式就很適合台灣。

我看台灣的現狀是很樂觀，跟各位分享一下我的想法，現在有很多優秀的年輕人出走是事實，但是因為台灣已經走進創業型的社會，其實當老闆不一定學歷要很高，也不一定要很

會讀書，但他很有商業頭腦，我覺得台灣人在貿易這樣的小島國家應該發展屬於台灣的特色。我們跟瑞士其實蠻接近的，人口、土地差不多，瑞士發展三大產業，她的觀光產業約佔 10% 人口，他發展了旅遊、觀光、電子，我覺得瑞士發展了屬於瑞士的特色，我們台灣就要發展台灣的特色，美國矽谷有來自全世界很多很優秀的人，他們現在大概 3、40 歲、4、50 歲了，他們回來台灣常常來找我們做一件事，就是想投資好的標的，投資新創，所以最近在我們這邊有輔佐像 IKEA 到日本上市，是因為日本資金在那邊，第二個重點是日本有市場，所以我們認為未來台灣將進入創業型社會，我們要把新創變成為很厲害的核心，就是任何行業都可以把它變成新創，而且是輕資產，我們台灣不適合再發展重資產的產業，但是我們可以利用輕資產來 IPO、來國際化、來找人才，因為現在新的年輕人他要的是一個 smart 的行業，他覺得很酷的行業，是一個長期以來他不管會被合資併購，或他變成聯合創辦人，他都覺得是一個很酷的事，比如我有一位台大 EMBA 的同學，他做了一個叫「運動筆記」的社群，如果在運動的人都知道這個社群，他自己的 IPO 蠻困難的，因為他後面還有很多事要處理，後來我們就請我們的評審王永和執行長所屬的鴻海基金會，郭台銘的永悅健康，這是大健康產業，用大健康產業來 CBC 這家企業，CBC 就是合資企業，讓這個大健康產業變成有一個新創的、社群的因子，他不用自己再創業，不用找員工，他找創業的方式合資，所以未來用合資、併購的方式可以讓年輕創業的人有機會領了未來的薪資或他賺的錢是比領薪水還高的。

我舉另一個例子，我們有個案例就是當初他去 start-up 的時候，他從每股 30 元開始，過程當中跑到國發基金，到銀行到 VC，最後又要試股，整個過程裡面他在一個新創案裡面影響了接近兩百多個人，他做了這件事情，已經把一生的薪水賺回來了。所以其實台灣的特色

不單只是上班，不像印度，印度就是上班為主，但是你看我們台灣已經有 10 萬家的連鎖店，有 100 萬人從事，年輕人若不喜歡讀書還是可以成就一番事業，像 Louisa 的黃銘賢黃總、歇腳亭的鄭凱隆鄭董，他們原來都不喜歡讀書，可是他們現在的成就比許多會讀書人高很多，我說的成就指是自我實現，錢當然也賺很多，自我實現是他找到了自己的人生目標，我們不要再嚮往以前的思維，就是要上班賺很多錢這件事情，這個已經不是屬於台灣專屬的思維，而且我們過去科技製造業這一塊，政府已經深耕了 30 年，可是未來政府深耕那一塊還沒有真正出現，跟各位報告，台灣下一個台積電還沒有出現，所以只能自己去想辦法創造下一個中央山脈，就是服務業的輕資產的資產化跟創新化，所以這是台灣目前很火、很熱，而且我們以前成功的出國賺外國錢，上班賺的錢那些到 Google 上班的，或是進 Facebook 的很多都回到台灣來，或是那些台商都回來台灣投資我們本地的企業，這件事情目前正如雨後春筍的發生，這個是我從另外一個角度看到的產業面正在興旺的部分。

另外我再分享另一個案例，前一段我講到一個廢食用油的回收，那一個創辦人是從工研院退休後創辦，我有一次在茶會找了 8 位投資人，只要他們 8 人願意支持那家公司一定會有 IPO 的，結果他講完剛才我講的這件事，那 8 個投資人都說為什麼我們都不知道有這樣的企業？我就跟這 8 位很重要的 IPO 或是國際化一條龍的老闆們說其實像這樣的企業蠻多的，只是都沒有被你們看見，所以我要做的就是讓這樣的企業被大家看見，這個台灣其實是很有機會的，我會從這個角度出發，因為這條船我們不能讓它偏，雖然把這 30% 的人薪水是大於 60、70% 的人，可是我們希望開始拉拔，用產業創新，用創業、用品牌、用永續改變若是輕資產拉拔這一把，讓這個給年輕人一個新的機會，也給 55 歲以上的人一個服務社會的機會，我覺得是一

個很好的開始。現在是最黑暗的時代也是一個最好的時代，這是以上我的想法，謝謝。

范疇：謝謝戴校長從發展的觀點、橫的觀點來看我們這個輪的問題，這裡我想林參事方便請教你一個問題嗎？今天綜合大家的看法，顯然從哪一個點切入都不能夠解決根本的問題，事實上我們現在又有很多眼前的問題，不管是營造業、服務業還是農業，都有很眼前的缺工問題，有沒有可能有一個定期的，我覺得季度可能都太長了，月度的國發會、勞動部、經濟部、工會，甚至於還有業者，我們今天坦白講我們再怎麼講還是再怎麼講還是飄在空中的，因為我們今天會議結束之後，他們各行各業的問題並沒有解決對不對？就是有沒有任何一種形式可以讓 stakeholder（投資人、持股人）聚在一起，每一個月解決一點問題，有沒有這種形式的可能性？

林至美：教授，這個議題真的不是我可以回答的。

范疇：我總不能打電話給蔡英文對不對？

林至美：我今天聽到了很多，我一直在思考，如果我們私下看這些問題，我有很多可以回應，可是今天我作為政府部門在這邊，一方面我不能夠代很多部會，這是他們的權責，但是我也不想要好像默認，因為有很多不同的看法，我也不希望被誤解都同意大家的意見，我還是得發點聲音，尤其是剛才非常謝謝議會的先進，我覺得我們很多政策的一些檢討的時候，真的需要跟第一線的同仁，因為他們有實務性的那個，所以應該有些改變、有些檢討，所以我相信其實我們看勞動部的一些政策，我們也覺得有些需要去調整，但是這個部分怎麼去做？我覺得他們有他們的主導權跟思維。

我需要先澄清一下，移工這個政策不是我們拍板的，我有提到我們當初認為有些聲音需要做這個，可是我必須要釐清這是行政院決定

的，我們沒有辦法拍板，勞動部跟我們是平等，彼此有一些政策上的討論；第二點就是說我剛剛針對我覺得高階人才，我覺得就是要給他們舞台，其實我非常謝謝戴校長，因為他真的提供很多正向的思維，的確舞台是讓我們的高階人才可以留下來的，可是我們要有一個不管是法規上或是在很多的環境上，我們就是要有彈性。

另外，我們針對金卡人其實有做一個調查，其中有很高的比例是願意留下來，因為他們認為可能薪資我們覺得好像沒辦法，可是有很多人在其他國家待過，可是他們喜歡台灣的步調、環境，雖然薪資差一點點，可是台灣的生活品質各方面他們是肯定的，就我們了解來過台灣，最後選擇要在這邊長期留下來的人真的比例很高，至於我還是講一下，我覺得是不是應該大量的開放外勞？甚至基本工資要不要脫勾？這部分應該持續要去檢討，但我只是想到我們大量開放或是工資脫勾，我們一直在講我們的低薪問題，我覺得還是要思考會不會是加重我們的低薪的問題，因為雇主可以用更便宜的勞工，幹嘛還要去雇用本國的勞工，我這些屬於邊際勞工或是比較中高齡，我們只要開放那個，他更沒有機會了，這是一個思維，但是我覺得都是持續可以檢討，因為這個部分我真的不應該多言，這不是我們的業務，我真的沒有權利去發言，但我覺得針對問題，我們還是會擔心後面造成的影響。

我覺得政府就是要多聽，把一些大家的建議好好的思考，而不是馬上決定……所以我不太喜歡馬上就回應，而是先思考，因為凡事都有可能，但是不是可以在做法上避免掉不好的副作用，這個就是我覺得政府應該要有的承擔，我還是要講一下，免得被誤會我認同其他所有的意見。

黃杲傑：這個我還是要發言一下，這個就是我剛才講的政府，你看想法就是這樣子，不能怪

她，因為他不懂實務，我們懂實務，日本基本工資脫勾，新加坡脫勾，馬來西亞我講的是外勞脫勾，好像我們台灣比他們這些國家更加高尚？大家都忽略一點，他們真的有不一樣的薪資，不可能外勞跟本勞一樣，他們也沒有所謂的就業安定費。

范疇：對不起讓我打斷一下，因為你說我們一點用都沒有。

黃杲傑：不是，我要讓大家知道一下。

范疇：我想請教你一件事，因為最後幾分鐘，你知不知道哪一位立法委員或是哪一個委員會去施壓是有用的？因為你說我們沒有用，但是比如我相信很多人願意幫你去說。

黃杲傑：不是，還是要溝通，因為這種事情光勞動部就不敢提出了。

范疇：不是，如果連你都不知道哪個立法委員對他施壓有用，我們自己在這邊同溫層幹嘛？所以你知不知道哪個立法委員？

黃杲傑：私底下講可以。

范疇：官先生你知不知道有哪個立法委員、有哪一位可以施壓，然後有用的？yes or no？

官文傑：沒有，通通沒有用。

范疇：黃教授您覺得有沒有用？

黃忠發：沒有。

范疇：我們不是在這邊打發時間？因為問題依舊存在。

黃杲傑：還是要講一下，為什麼本勞外勞薪資脫勾？因為脫勾以後我們本國人的基本工資就可以，不要調一顆茶葉蛋的價錢，你可以調個 2 千、3 千，產業的雇主一定不敢反對，他也沒有比較節省，為什麼？因為他要付政府就業安定費，再來甚至他也要付外勞仲介的仲介費，我們期待所有的費用都由雇主來付，但是不能用齊頭式的平等，就是你本勞也是這個價錢，外勞也是這個價錢，然後結果雇主要付出更多的

代價，所以雇主當然都反對，基本工資他反對調高，原因就在這裡，他真的就在這裡，日本的雇主要付出所有的宿舍，但他不負責吃，他負責住，再來工人的訓練費用，雇主都願意出，為什麼？因為他有實習生，實習生的價錢跟本勞就差那麼多，我划算，外勞的待遇也不見得比較低，本勞也被保障住了，這是我表達的是這樣子，你用齊頭式的平等就是不平等，結果爽到政府，就是官文傑先生剛才一直在強調的，目前的狀況就像是政府在販賣人口，你在賣錢，一個人頭我可以多收 2 千、5 千、7 千、8 千、9 千，原因就在這裡，大家了解，原因是在這裡。

范疇：我想座談的意義就在這裡。



提問六：不好意思，主持人，剛剛官老師其實已經講到一個問題了，就是說我們今天談了那麼多的問題，就是彼得杜拉克有講過發現問題才能夠解決問題，既然大家都發現很多問題了，後續的就是解決問題，為了不浪費今天的時間，我建議就是我們成立一個 LINE 的群組，這個群組用來後續的追蹤，包括我們去找誰，我們要討論出我們這個問題要找誰處理，你找到那個人我們就是一直去找那個人來政府的官員幫我們處理這個問題，可能他沒辦法處理，又要找另外一個人，我們就是去找這個人，不然這些問題永遠沒辦法解決，我們今天講那麼多，以後可能過個若干年之後又有同樣的國是論壇，又研究這個問題，又來一遍，又沒有結論。

范疇：是的，好主意，謝謝，不但要找誰，而且還要把誰不願意參加也要想辦法讓大家知道，謝謝。

提問六：我建議等一下加個 LINE，這個活動就可以持續了，雖然我們在家裡空閒時機你有什麼建議要講的講出來。

范疇：是的，當然，好的，謝謝你，主持人。

藍弋丰：因為時間已經比較晚了，我們的 QA 先到此為止。大家想各自加 LINE 群組在之後的自由時間可以進行，但是如果大家沒有加到 LINE 群組的話可以上我們福和會的 Facebook 粉專叫「福和會之友」，我們福和會會持續關注這個勞動力的問題，這是我們很核心要推動的問題。我想以福和會立場也跟幾位與談人也最後

佔用一點時間，就是我想我們也不要怪林處長（參事），因為她是代表我們政府的立場，我們溝通這麼多次，我們也知道政府立場就是這樣子，不見得是她個人的想法，但是我們也要跟政府溝通，就是政府的立場想法在基本上在經濟學原理上就是完全錯誤的，就是如果我們今天台北市說我們不是台北市出生的人都不能來台北工作，比如我就是台中人，我們全部都不能在台北工作，請問台北市的邊緣勞工會變得比較好還是比較慘？我想所有人的答案都是比較慘，絕對沒有人會認為比較好，這是一個很簡單的道理，放到全台灣都是一樣的。今天很感謝各位嘉賓來整天的活動，大家都很辛苦，活動最後還是請我們福和會大家長林逸民理事長來跟我們再講幾句話。

閉幕致詞

林逸民理事長

首先很感謝范疇先生的主持，和林參事，黃院長、戴校長、官理事長、黃杲傑理事長，「杲」這個字來自詩經，很有學問，是日出的意思，還有諸位踴躍來參與的兄弟姐妹們。今天因為剛好今天也是眼科學會，所以我必須趕過去參加，結束後才趕回來，所以有一段討論我沒有聽到，向大家抱歉。

首先真的是感謝他們都是專家，但是我們好像聽起來對勞動力的問題無法立即處理非常無奈，有無力感，剛剛我們台南的呂錫安理事長跟剛剛黃維富博士提問題，還有江仁福，他們發問的問題都是值得參考。我們福和會舉辦這個論壇以後，會將大家討論的問題編成紀錄本，我記得我們第一次有辦經濟論壇，政府也是非常反對，但是 6 個月以後他們採取我們兩個討論的結果，如果能夠造成這樣影響是很好，當然我們沒有辦法向蔡英文講什麼，剛剛有講勞動處的位階還是很低，這一次有一位李鴻禧教授的孩子被任命為勞動部政務次長，我邀請

他來演講，他很客氣說他對勞動力相關事務都還不太懂，等學習以後才有資格來論壇分享。他真是一位誠實的政務官。林至美參事真的是很優秀，她上一次也準備很多資料來演講，這一次也是有充分的準備，我相信她在國發會對人力發展議題非常投入，我不曉得政府的人才有多少像她是這樣用功，因為我們看到她在兩次勞動力的論壇中，真的是用心在準備，但是她可能會遇到困難，所以要請官文傑理事長來協助，你是民進黨員，我是無黨無派的，意見無法傳達到民進黨部，但是如果我們大家連署，由福和會出面來向政府、立法委員提出建言、施壓，我們可以報紙上透過投稿文章產生社會輿論的力量，我相信這絕對會產生效果。我們會將所有的論壇內容整理成文字，包含今天所有提出的問題，如果大家同意，就由我們福和會來發聲，由我具名沒有關係，我已經 80 歲，若能夠為台灣做些事情，死而無憾！

再次感謝大家今天的熱烈參與。

2023 福和會勞動力國是論壇 直播影片 QR CODE:

上午場



下午場



2023 年福和會勞動力國是論壇 活動影像

