



台、美高齡者勞動情勢分析

勞工委員會 統計處 譚文玲、陳淑秋

隨著醫藥進步、衛生及健康狀況改善、經濟成長、平均壽命延長，台灣早在1993年9月就已邁入「高齡化社會¹」，連帶也逐漸衍生出就業、醫療照護、經濟安全等問題；本文利用行政院主計處「人力資源調查²」、「人力運用調查」分析65歲以上高齡勞動者相關資料，並參考美國勞工統計局（Bureau of Labor Statistics, BLS）近日發布之相關統計報告，試圖就高齡者勞動議題尋求統計上的驗證，冀望有助於了解台灣與美國高齡者之勞動情勢。

職場上的高齡人口越來越多嗎？

2007年我國男、女性平均壽命已分別達到75.1、81.9歲，自1978至2007年間高齡就業者增加了197%，幾乎是整體就業者（15歲以上）成長幅度（65%）的三倍；從性別來看，2007年65歲以上男性就業者有13.5萬人（占72%）、女性就業者有5.2萬人（占28%），近三十年來分別成長150%、550%。



〔註釋〕

- 根據聯合國衛生組織（WHO）定義，當一個國家65歲以上老年人口占全體人口之比例超過7%時，稱之為高齡化社會（aging society）；該比例超過14%時，稱為高齡社會（aged society）；超過20%時，即稱為超高齡社會（super aged society）。
- 我國的「人力資源調查」及「人力運用調查」係以15歲以上民間人口為調查對象，美國的Current Population Survey（CPS）則以16歲以上民間人口為調查對象。

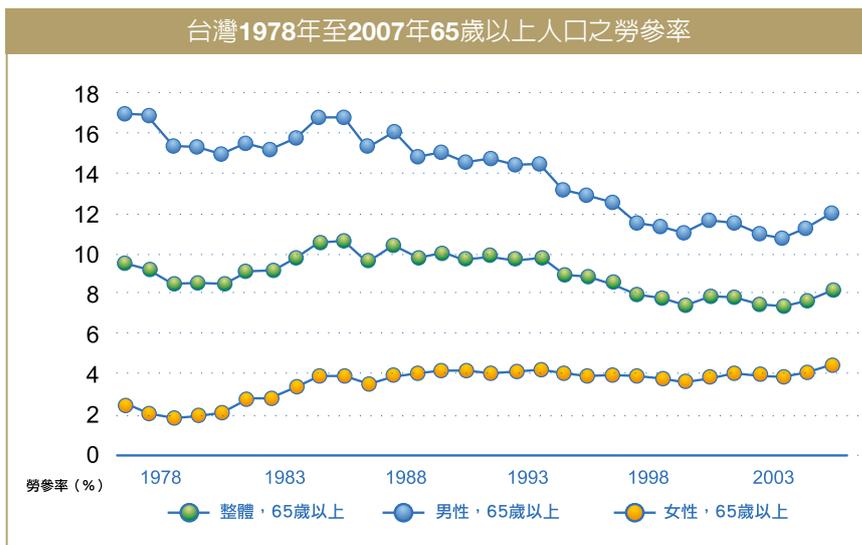
2007 年美國男、女性之平均壽命分別為 75、80 歲，自 1977 至 2007 年間高齡就業者增加了 101%，遠大於整體就業者（16 歲以上）的成長幅度 59%；其中，65 歲以上的男性就業者增加 75%，女性的增幅幾乎是男性的兩倍，高達 147%。雖然 75 歲以上就業者人數只有非常微小的比重（2007 年僅占整體就業者之 0.8%），但在 1977 ~ 2007 年之間卻劇增 172%。



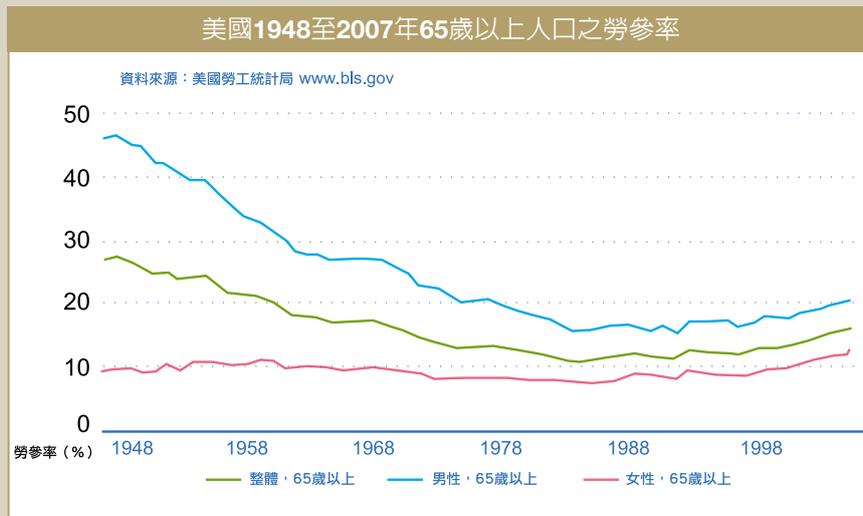
高齡就業者大幅成長現象只是反映嬰兒潮人口的日漸老化？

答案是否定的！因為時至今日，嬰兒潮世代（在 1946 ~ 1964 年間出生者）還只處於中高齡階段，尚未達到 65 歲。

2007 年台灣高齡（65 歲以上）人口有 229.7 萬人，較 1978 年之 66.4 萬人增加 163.3 萬人，成長了 246%，增幅遠大於 15 歲以上民間人口的 71%；相對上，同期間 65 歲以上、15 歲以上就業者的增幅（分別為 197%、65%）就小了許多。2005 年高齡者的勞動力參與率為 7.27%，是歷年最低；之後逐年上升，至 2007 年達 8.13%，但仍較 1978 年略降 1.35 個百分點，隱約可顯示退休養老、經濟安全和世代正義等潛在問題將日趨嚴重。



美國自 1977 至 2007 年間，65 歲以上民間人口（不包括住在護理之家或養護中心的高齡者）僅增加 60%，增幅略大於 16 歲以上民間人口的 46%；65 歲以上就業者增加一倍，16 歲以上就業者的增幅將近 60%，為什麼就業者的增幅會大於人口的增幅？因為 65 歲以上人口有很大一部分繼續留在勞動市場或返回（重新進入）勞動市場。高齡者的勞動力參與率自 1990 年代後期就一直持續上升，尤其 65 歲以上的勞動力參與率在 1980 年代、1990 年代早期是處於歷史低點，所以 90 年代後期的反轉特別值得注意。



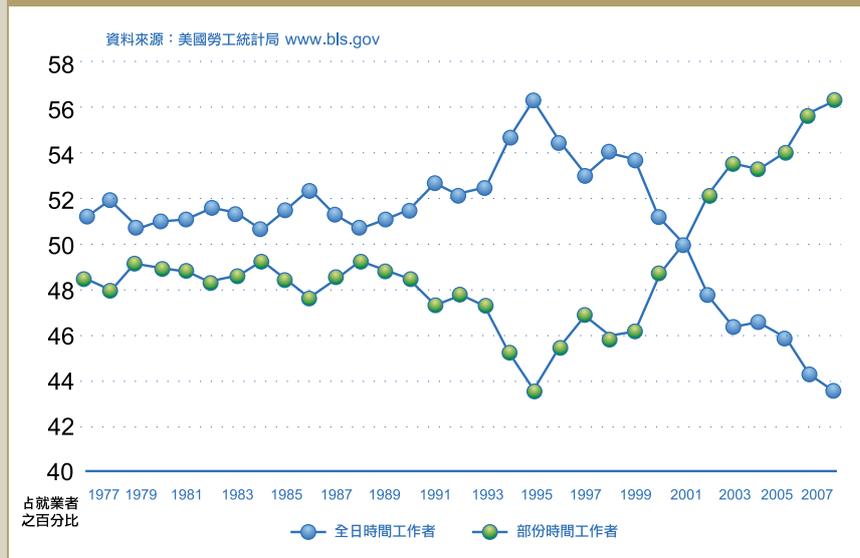
高齡就業者多選擇部分時間工作或全日時間工作？

台灣近十年來高齡就業者的工作型態一直是以從事全日時間工作為主（占九成以上），部分時間工作者所占比例不到一成；值得注意的是，2006、2007年部分時間工作者顯有成長，或與「漸進式退休」逐漸為勞工所接受有關。



美國早年的高齡就業者是以部分時間工作為主，但自1990年代中以來卻發生了極大的轉變。在1977～1990年間部分時間工作者與全日時間工作者所占的百分比一直都呈現相對穩定的狀態，1990～1995年間部分時間工作者的比重逐漸增加、全日時間工作者的比重急遽升高，至2002年已高於部分時間工作者；自1995至2007年之間高齡全日時間工作者人數幾乎增加一倍，而部分時間工作者只增加19%，結果使得全日時間工作型態成為高齡就業者的多數，所占比例從1995年的44%增至2007年的56%。

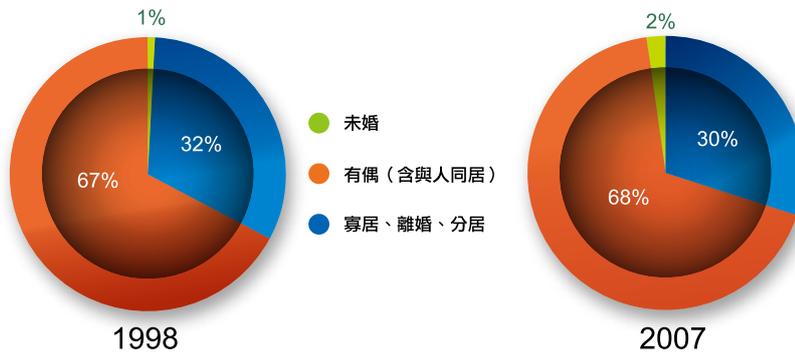
美國1977至2007年65歲以上就業者之工作型態



高齡女性就業者之婚姻狀態如何？

近十年來台灣高齡女性就業者的婚姻狀態變化不大，約有近七成為已婚，三成為離婚、分居或配偶死亡，只有極少部分為未婚。

台灣1998年及2007年65歲以上女性就業者之婚姻狀態



國的情況則略有不同，1977年65歲以上就業女性約有三分之一為已婚；但到了2007年時，該比例已接近二分之一。同期間，寡居、離婚、分居之女性高齡就業者則從56%降至48%，而從未踏入婚姻的女性所占比例亦從11%萎縮至6%。

美國1998年及2007年65歲以上女性就業者之婚姻狀態

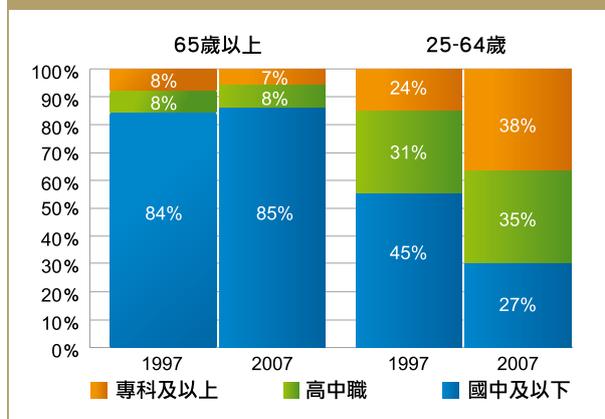


資料來源：美國勞工統計局 www.bls.gov.

高齡就業者的教育程度別結構與年輕就業者差異多大？

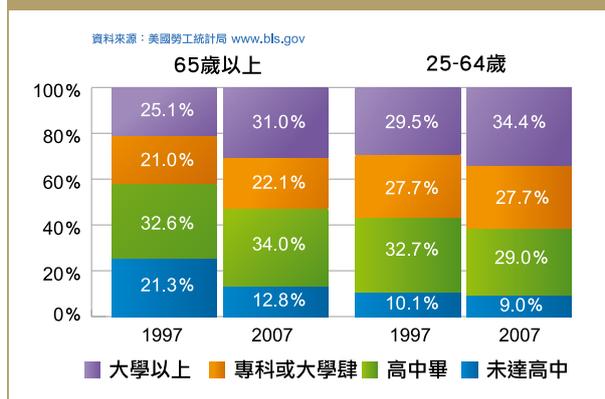
與 1997 年比較，我國高齡就業者與年輕人的教育背景差距愈來愈大，1997 年 65 歲以上、25 ~ 64 歲國中及以下程度之就業者分別占 84%、45%，相差 39 個百分點；到了 2007 年，該比例分別為 85%、27%，差距擴大為 58 個百分點。主要係因為十年間高齡就業者的教育程度分布差不多，但年輕就業者（25 ~ 64 歲）則因為教育制度的變革而有較大變化，低學歷者變少、高學歷者變多。預料未來隨著時代演進，高等教育人口的比例將明顯提升，高齡就業者與年輕人在教育程度上的差異將逐漸縮小。

台灣1997年及2007年就業分布 - 按年齡、教育程度分



十年前，美國高齡就業者與年輕人的教育背景雖然也有些差距，但不像台灣那麼懸殊，1997 年高齡就業者 and 年輕就業者（25 ~ 64 歲）中分別有 21%、10% 教育程度未達高中，2007 年時該比例更分別降至 13%、9%，差距只有 4 個百分點。

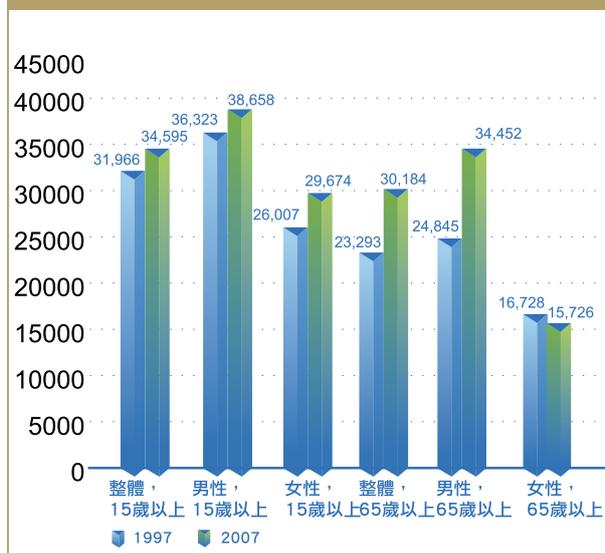
美國1997年及2007年就業分布 - 按年齡、教育程度分



較之於全體就業者，高齡就業者的工資如何？

長久以來，台灣 65 歲以上高齡受僱者的工作收入一直都低於整體平均，1997 年時 65 歲以上受僱者的平均薪資為 23,293 元，而 15 歲以上受僱者的平均薪資則為 31,966 元；到了 2007 年，二者分別升至 30,184 元、34,595 元³。然而就長期來看，高齡者薪資收入的成長速度較整體快得多，1997 年時高齡受僱者薪資為 15 歲以上受僱者的 73%，至 2007 年該比率已升達 87%。

台灣1997至2007年65歲以上就業者之工作型態



美國也有類似情形，1979 年時 65 歲以上全日時間受僱者的薪資中位數為 198 美元 / 週，而 16 歲以上全日時間受僱者的薪資中位數為 240 美元 / 週；到了 2007 年，二者分別升至 605 美元 / 週、695 美元 / 週³，高齡者的收入雖仍較整體為低，但成長速度較整體稍快；1979 年時高齡全日時間受僱者薪資中位數為 16 歲以上全時受僱者的 83%，2007 年該比率略升至 87%。



資料來源：美國勞工統計局 www.bls.gov.

物價對高齡就業者的影響⁴如何？

多年前，美國勞工統計局為其 62 歲以上人口創編了一個實驗性的消費者物價指數，該指數特別針對高齡者較常購買的商品及勞務（如：醫藥、醫療照護等）提高權值⁵，而較少購買的商品則降低權值（如：衣物、服飾品等）。自該指數（E-CPI）創編以來，只有 1983 和 2007 年高齡者消費物價指數的年增率低於都市消費物價指數年增率，其他年度都是高齡者物價的增幅高於或相當於都市物價增幅，不過各年度的差異都相當小；在過去的 25 年中，美國高齡者消費物價指數平均每年上漲 3.3%，略高於官方消費者物價指數平均每年 3.1% 的漲幅。



[註釋]

- 本段所有金額皆為當年現值，未經調整。
- 台灣缺乏相關資料，僅提供美國的資訊作為借鏡。
- 一般官方消費者物價指數所涵蓋的消費項目較為廣泛，普遍包括一般民眾會購買的商品及勞務。

退休制度如何變化？

按部門別觀察，2007年我國農、工、服務業的高齡就業人口分占51.3%、8.6%、39.6%，其中老年農民並沒有退休或老年給付的保障，目前社會保險對其老年生活的照顧主要是藉由發放「老年農民福利津貼」來達成，2007年底計發放71萬人，核發金額為457億元。

另外，勞工部分則因為新制勞工退休金於2005年7月1日正式上路，使我國退休金制度由確定給付制調整為確定提撥制，解決舊制限制勞工須於同一事業單位工作15年以上才能領取退休金的問題。根據行政院勞工退休監理會統計，截至2008年5月底，新制提繳事業單位家數及人數已分別達到38萬家、458萬人，提繳率分別為88.5%、79.7%；舊制過去雖曾有九成事業單位提撥不足的情形，但在新制實施後，由於政府加強稽查及勞工注意到自身權益而有大幅改善，事業單位家數提存率和員工受益率已在2008年5月底分別達到29.3%、62.4%。

台灣65歲以上就業者人數 - 按行業分

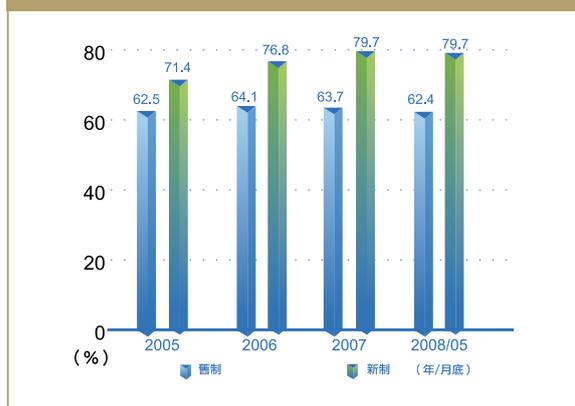
單位：千人 %

年別	65歲以上就業人口	農業	工業	服務業
1997	149	49.0	12.8	38.3
1998	150	50.7	12.0	37.3
1999	142	50.0	10.6	39.4
2000	144	50.7	10.4	38.9
2001	143	53.1	9.1	37.8
2002	155	56.1	8.4	35.5
2003	160	55.6	7.5	36.9
2004	156	54.5	7.7	37.8
2005	157	51.6	7.6	40.8
2006	167	53.3	7.7	39.1
2007	187	51.3	8.6	39.6

台灣勞工退休金新、舊制提繳（撥）概況
- 按事業單位家數統計



台灣勞工退休金新、舊制提繳（撥）概況
- 按人數統計

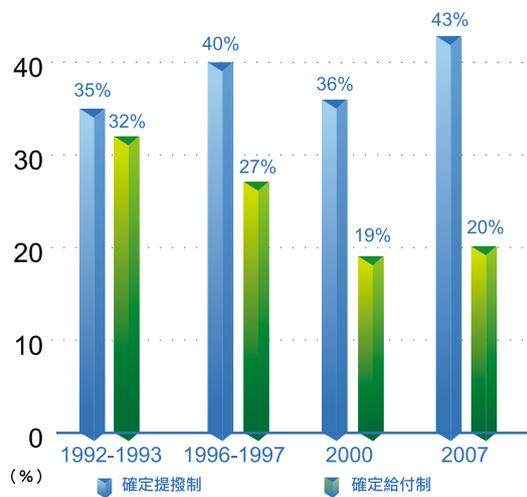


美國的退休金制度也正逐漸由確定給付制 (Defined Benefit Pension Plans) 轉變為確定提撥制 (Defined Contribution Plans)，在確定給付制之下，企業承諾支付勞工一筆特定金額的退休津貼；在確定提撥制，企業承諾提撥一筆特定金額，但不保證退休者最後能領到多少。就整體勞工來看，參與確定給付制退休金方案的比例持續降低，而參與確定提撥制方案的比例則持續升高；顯示對於越來越多勞工而言，退休後穩定收入的風險已經從雇主轉移到退休者身上。



美國確定給付制及確定提撥制之參加比例

資料來源：美國勞工統計局 www.bls.gov



勞動力的老化預期將持續下去？

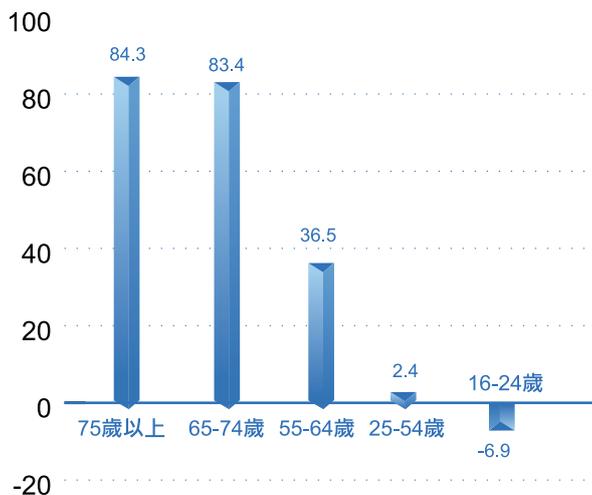
答案是肯定的！根據經建會對臺灣地區人口的推計，1949? 左右第二次世界大戰後出生的第一批嬰兒潮世代將於 2014 年左右進入 65 歲，屆時高齡人口將快速攀升，自然也將趨使勞動力進一步老化。

美國勞工統計局的預測資料顯示，其整體勞動力在 2006 ~ 2016 年間將成長 8.5%；若按年齡別加以細分，則各年齡層間將出現截然不同的變化，最年輕（16 ~ 24 歲）年齡層的勞動力人數在該期間將負成長 6.9%，25 ~ 54 歲年齡層只有微幅增加 2.4%，55 ~ 64 歲則預期成長 36.5%，最大變化在於最老的二個年齡層，65 ~ 74 歲和 75 歲以上的勞動力人口預計將驟升 80% 以上。到了 2016 年，65 歲以上勞動力占整體勞動力的比例將從 2006 年的 3.6% 升至 6.1%。

由於嬰兒潮世代即將加入「65 歲以上」之列，台灣、美國勞動力的老化才正要開始呢！❖

美國2006年及2016年推計的勞動力變化 - 按年齡別分

資料來源：美國勞工統計局 www.bls.gov



外籍勞工運用及管理調查

— 事業單位部分 —

摘要分析

勞工委員會職業訓練局統計室 主任 孫璋英

勞委會為加強推動十四項國家建設及六年國建計畫，於民國 78 年首度開放引進外籍勞工補充從事公共工程的勞動力，邇後為協助產業之發展及補充國內產業勞動力供給不足，陸續引進外勞，至 96 年底達 35 萬 7,937 人。外勞人數逐年成長，雖有助於紓解基層勞力之短缺，並可順利推動重大工程，然其可能對我國產業升級、國人就業權益、及社會治安等產生負面衝擊，因此欲增進我國的經濟發展及社會的安定，必須研訂符合整體產業發展及勞動市場之外勞政策，而透過職業訓練局辦理之「外籍勞工運用及管理調查」蒐集諸如雇主對外籍勞工的運用及管理、工作概況及雇主對現行外籍勞工相關施政措施之看法等重要資訊，將有助於供作勞委會研訂外勞管理相關政策之參考。

「外籍勞工運用及管理調查」對象包括僱用外籍勞工之製造業及營造業事業單位（合計簡稱事業單位）及外籍看護工兩類，前者採全查方式，共計回收有效樣本 5,612 家，回收率為 46.8%，本文謹摘述「事業單位」部分之重要調查統計結果¹如下：

事業單位對外籍勞工薪資、工時及相關福利

（一）外籍勞工平均薪資

96 年 6 月外籍勞工平均薪資為 2 萬 1,634 元，較 95 年 6 月之 2 萬 1,514 元增加 120 元，其中 76.5% 屬經常性薪資，計 1 萬 6,559 元，加班費 4,588 元，占 21.2%，其他非經常性薪資為 487 元。

按行業別觀察，製造業外勞薪資為 2 萬 1,674 元，其中七成六屬經常性薪資，計 1 萬 6,536 元，營造業平均薪資為 2 萬 1,024 元，其中經常性薪資為 1 萬 6,923 元，占 80.5%。

〔註釋〕

1. 本項統計結果資料時期之動態資料以 96 年 6 月全月為調查標準期間，靜態資料以 96 年 6 月 30 日為準。

表1、事業單位外籍勞工薪資結構（96年6月）

單位：元

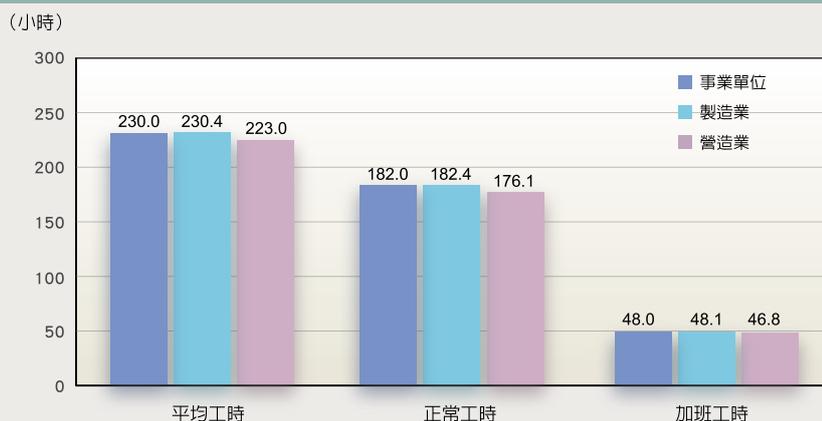
項目別	平均薪資	經常性薪資		加班費	加班費
			占平均薪資比率(%)		
事業單位	21,634	16,559	76.5	4,588	487
製造業	21,674	16,536	76.3	4,625	513
營造業	21,024	16,923	80.5	4,014	87

（二）外籍勞工工時

96年6月外籍勞工平均工時為230.0小時，較95年6月減少1.9小時，其中正常工時為182.0小時，減少2.1小時，加班工時為48.0小時，增加0.2小時。

再就行業別工時觀之，製造業之正常與加班工時分別為182.4小時及48.1小時，二者均較營造業長，分別增加6.3小時及1.3小時。

圖1、事業單位外籍勞工工時（96年6月）



（三）給付外籍勞工薪資情形

1. 為外籍勞工開戶情形

96年6月事業單位有為外勞開立帳戶者占74.9%，其中將存款簿交由外勞本人收存者，占59.4%。就行業別觀察，製造業有為外勞開戶者占75.6%，較營造業之43.5%高出32.1個百分點，而將存款簿交由外勞本人收存的比例，製造業為59.3%，營造業則為70.0%。

表2、事業單位為外籍勞工開立帳戶情形（96年6月）

單位：%

項目別	總計	沒有為外勞開戶	有為外勞開戶 – 存款簿是否交外勞本人收存		
				是	否
事業單位	100.0	25.1	74.9 (100.0)	59.4	40.6
製造業	100.0	24.1	75.6 (100.0)	59.3	40.7
營造業	100.0	56.5	43.5 (100.0)	70.0	30.0

2. 給付外勞薪資方式

事業單位給付薪資以「現金當面交予外勞」最多，占 58.4%，其次為「匯入外勞銀行帳戶」之 54.1%。就行業別觀察，製造業「以現金當面交予外勞」之 58.9% 最多，而營造業則以「匯入外勞之銀行帳戶」居首，占 65.2%；就員工規模觀之，規模愈大者給付薪資方式以匯入銀行的比率愈高，「1~29 人」匯入外勞之銀行帳戶比率僅 38.3%，「500 人以上」則高達 94.4%。

表3、事業單位給付外籍勞工薪資之方式（96年6月）

單位：%

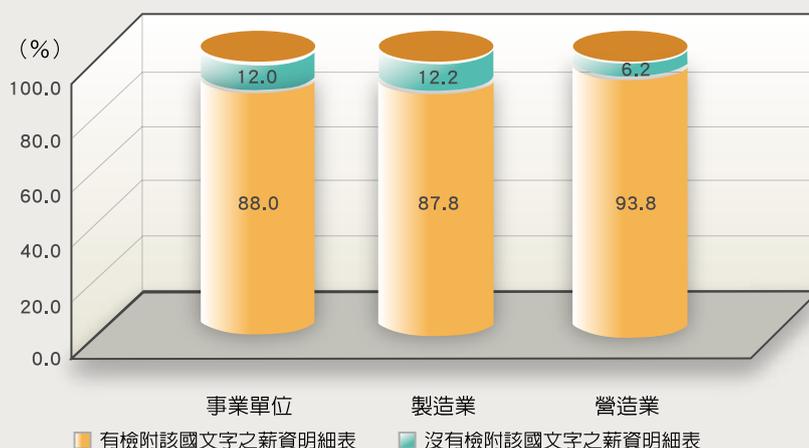
項目別	總計	匯入外勞之銀行帳戶	以現金當面交予外勞	交仲介業者處理	其他
總計	100.0	54.1	58.4	1.2	4.0
行業別					
製造業	100.0	53.9	58.9	1.2	3.7
營造業	100.0	65.2	34.4	2.2	15.9
員工規模					
1-29 人	100.0	38.3	72.8	1.4	3.6
30-99 人	100.0	63.8	51.5	1.2	4.7
100-299 人	100.0	80.6	32.4	0.8	4.3
300-499 人	100.0	93.6	16.1	-	2.3
500 人以上	100.0	94.4	13.6	-	3.6

附註：給付薪資方式可複選，故細項合計大於100%。

3. 檢附薪資明細表情形

事業單位給付外勞薪資時，有檢附中文及該母國文字之薪資明細表者占 88.0%，12.0%者則未依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第 43 條規定辦理，就行業別觀察，製造業中有規定辦理者占 87.8%，營造業為 93.8%。

圖2、事業單位給付外籍勞工薪資時檢附該國文字薪資明細情形（96年6月）



(四) 提供外籍勞工食宿情形

事業單位有提供食宿給予外籍勞工者占 97.8%，其中有從外勞薪資扣除食宿費用者占 54.9%，平均每人每月扣除 2,335 元。就行業別觀察，製造業有提供食宿者占 97.8%，而有扣除食宿費用者占 55.0%，平均每人每月扣除 2,331 元；營造業有提供者占 98.9%，而有扣除食宿費用者占 47.6%，平均每人每月扣除金額 2,512 元。

表4、事業單位提供外籍勞工食宿情形（96年6月）

單位：%

項目別	總計	沒有提供食宿	有為外勞提供食宿 - 是否扣除費用（元）			
			否	是	平均每人每月扣除金額	
事業單位	100.0	2.2	97.8 (100.0)	45.1	54.9	2,335
製造業	100.0	2.3	97.8 (100.0)	45.0	55.0	2,331
營造業	100.0	1.1	98.9 (100.0)	52.4	47.6	2,512

(五) 提供外籍勞工住宿方式

事業單位提供外勞住宿的方式以採「購建員工宿舍」比率最高，占 42.6%，「撥用部分原有員工宿舍」居次，占 40.0%。就行業別觀察，製造業以「購建員工宿舍」方式最多，占 43.3%，其次為「撥用部分原有員工宿舍」占 40.5%，而營造業因受到工期及工地場所不固定影響，故以「住宿組合房屋（工地工寮）」方式最多，占 49.6%，「租賃員工宿舍」居次，占 38.0%，顯示兩種行業提供外勞住宿方式明顯不同。

表5、事業單位提供外籍勞工住宿的方式

單位：%

項目別	95年6月	96年6月	96年6月	
			行業別	
			製造業	營造業
購建員工宿舍	40.5	42.6	43.3	40.6
撥用部分原有員工宿舍	43.8	40.0	40.5	40.7
租賃員工宿舍	13.5	15.8	15.3	30.0
住宿組合房屋（工地工寮）	3.9	3.5	2.4	49.6
委由仲介公司辦理	2.6	2.7	2.7	3.3
其他方式	1.7	1.9	2.0	4.0

附註：提供住宿方式可複選，故細項合計大於100%。

對外籍勞工運用及管理情形

(一) 引進外籍勞工方式

高達 9 成 7 的事業單位以「透過人力仲介公司」的方式引進外籍勞工，僅少數的事業單位採「承接別人轉出之外勞」(2.2%)，或「直接聘僱」(0.6%) 的方式引進外勞。

表6、事業單位引進外籍勞工之方式 (96年6月)

單位：%

項目別	總計	直接聘僱	透過人力仲介公司	承接別人轉出之外勞	其他
事業單位	100.0	0.6	97.2	2.2	-
製造業	100.0	0.5	97.2	2.2	-
營造業	100.0	3.3	96.7	-	-

(二) 外籍勞工行蹤不明情形

1. 行蹤不明比率

外籍勞工經由事業單位申請引進後，受到就業服務法之限制，不得任意轉換雇主，且需限期離境，因此部分外勞可能因不適應原單位之工作環境，或僱用期將屆滿尚不願離境，或其他因素等致發生行蹤不明情形。96年6月底止已引進外籍勞工之事業單位中，最近一年(95年7月至96年6月)曾發生外籍勞工行蹤不明情形者占 14.1%。就行業別觀察，製造業者與營造業者曾發生外勞行蹤不明比率分別為 14.2%及 13.4%。

表7、事業單位曾發生外籍勞工行蹤不明比率

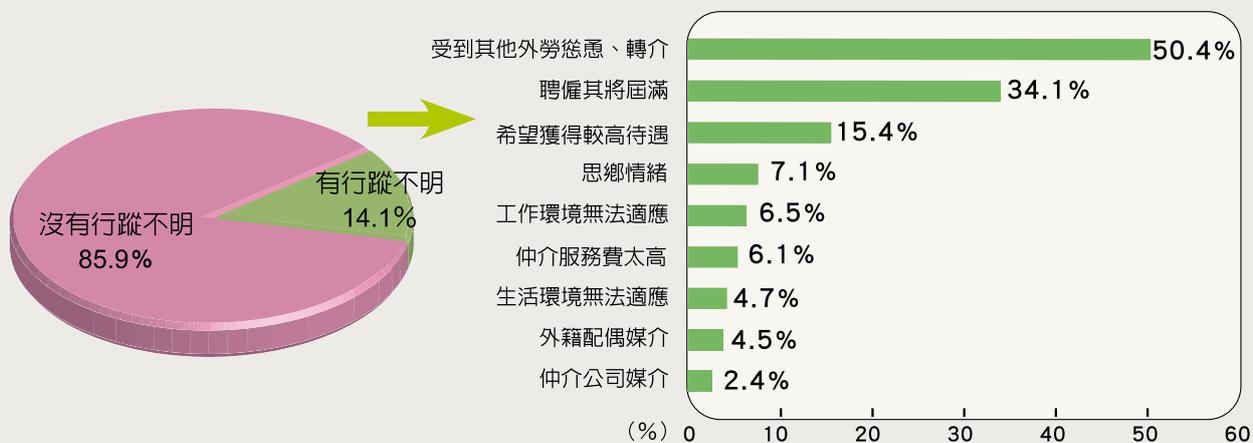
單位：%

年月	事業單位	行業別	
		製造業	營造業
95年6月底	16.9	16.7	24.6
96年6月底	14.1	14.2	13.4

2. 行蹤不明原因

就事業單位發生外勞行蹤不明的原因中，以「受其他外勞的慫恿、轉介」最多，占 50.4%，「聘僱期將屆滿」居次，占 34.1%，第三為「希望獲得較高待遇」，占 15.4%。

圖3、事業單位發生外籍勞工行蹤不明的原因

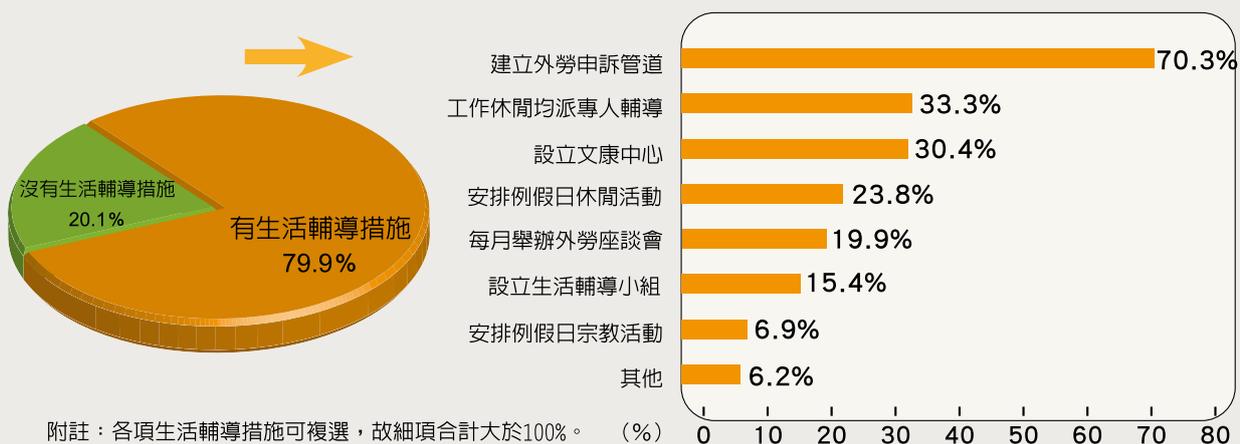


附註：行蹤不明原因可複選，故細項合計大於100%。

(三) 對外籍勞工之生活輔導措施

96年6月有對外籍勞工採取各項生活輔導措施之事業單位占79.9%，就其採取之措施觀之，以「建立外勞申訴管道」比率居首，占70.3%，「工作、休閒均派專人輔導」33.3%居次，「設立文康中心」30.4%居第三，「安排例假日休閒活動」亦有23.8%。

圖4、事業單位對外籍勞工採取之各項生活輔導措施

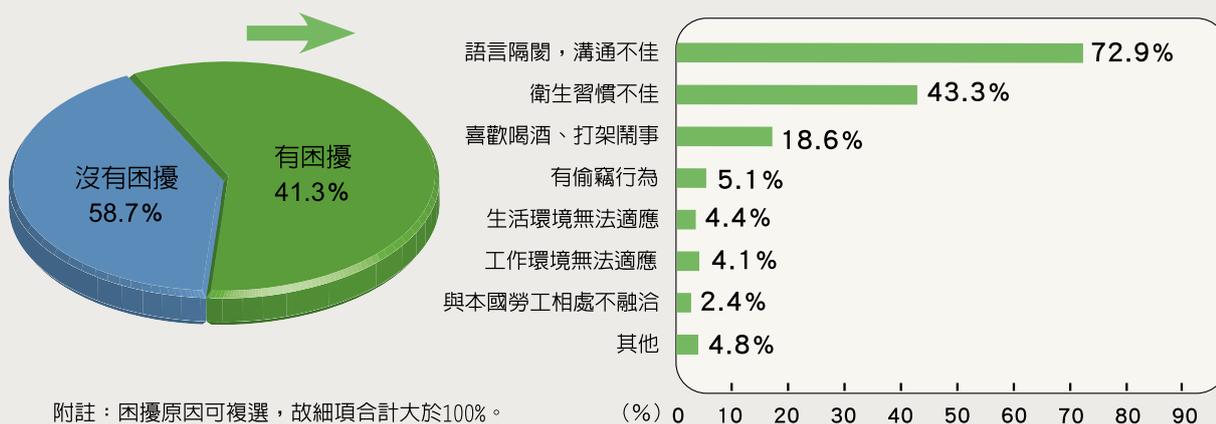


附註：各項生活輔導措施可複選，故細項合計大於100%。

(四) 運用及管理外籍勞工遭遇之困擾

有 41.3% 事業單位對運用及管理外勞有遭遇到困擾，細究其困擾原因，以「語言隔閡，溝通不易」比率 72.9% 最高，其次為「衛生習慣不佳」之 43.3%，再其次為「喜歡喝酒、打架鬧事」，占 18.6%。

圖5、事業單位運用及管理外籍勞工之困擾情形（96年6月）



(五) 實施保障外籍勞工工作安全之措施

1. 辦理外籍勞工職前講習情形

為防止職業災害，保障外勞的安全與健康，近 8 成 9 的事業單位有對外籍勞工辦理職前講習，講習方法中以「提供勞工安全衛生教育」最多，占 83.0%，其次為「提供宣導手冊」占 39.4%。就行業別觀之，營造業中有 96.0% 者辦理職前講習，較製造業之 88.6% 高出 7.4 個百分點，其講習方法中之「觀賞宣導錄影帶」比率 46.8% 遠高於製造業。

表8、事業單位對外籍勞工辦理職前講習情形（96年6月）

單位：%

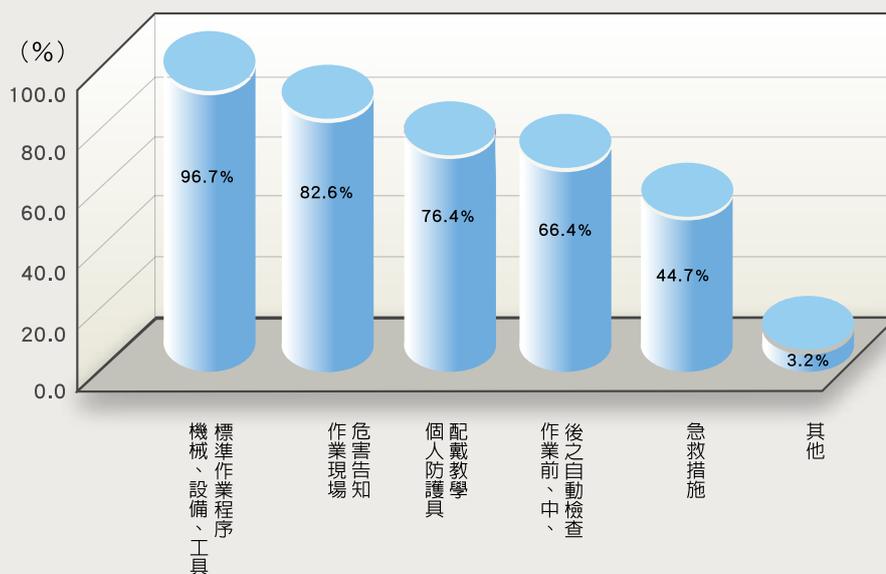
項目別	總計	無職前講習	有職前講習 - 方法				
			提供勞工安全衛生教育	提供宣導手冊	觀賞宣導錄影帶	其他	
事業單位	100.0	11.2	88.8 (100.0)	83.0	39.4	9.4	16.7
製造業	100.0	11.4	88.6 (100.0)	82.0	39.5	8.5	16.8
營造業	100.0	4.0	96.0 (100.0)	90.6	37.0	46.8	9.8

附註：職前講習內容可複選，故細項合計大於100%。

2. 提供外籍勞工職前勞工安全衛生教育內容

有辦理外籍勞工安全衛生教育職前講習的事業單位，其提供的內容以「機械、設備、工具標準作業程序」比率 96.7% 最高，其次為「作業現場危害告知」之 82.6%，其餘依次為「個人防護具佩戴教學」之 76.4%、「作業前、中、後之自動檢查」之 66.4% 及「急救措施」之 44.7%。

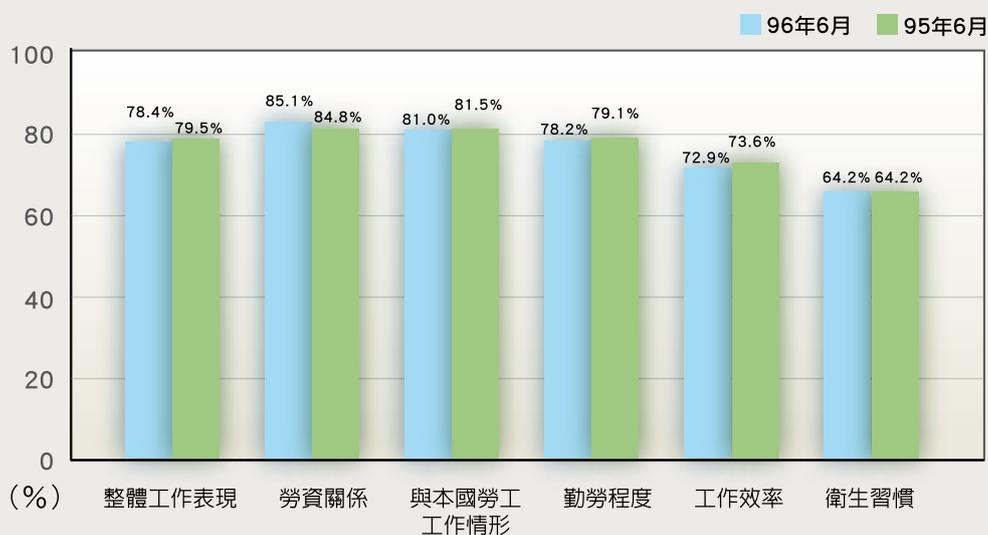
圖6、對外籍勞工辦理「勞工安全衛生教育」職前講習的事業單位提供之各項內容（96年6月）



(六) 對外籍勞工工作表現滿意度

事業單位對外籍勞工整體工作表現滿意度為 78.4%，較 95 年 6 月略減 1.1 個百分點。就各項表現滿意度觀之，以「勞資關係」85.1% 最高，其次為「與本國勞工工作情形」之 81.0%，第三為「勤勞程度」之 78.2%，「工作效率」為 72.9%，「衛生習慣」64.2% 居末，與上年同月滿意度比較，除「勞資關係」略升、「衛生習慣」相當外，其餘均下降。

圖7、事業單位對外籍勞工工作表現之滿意度



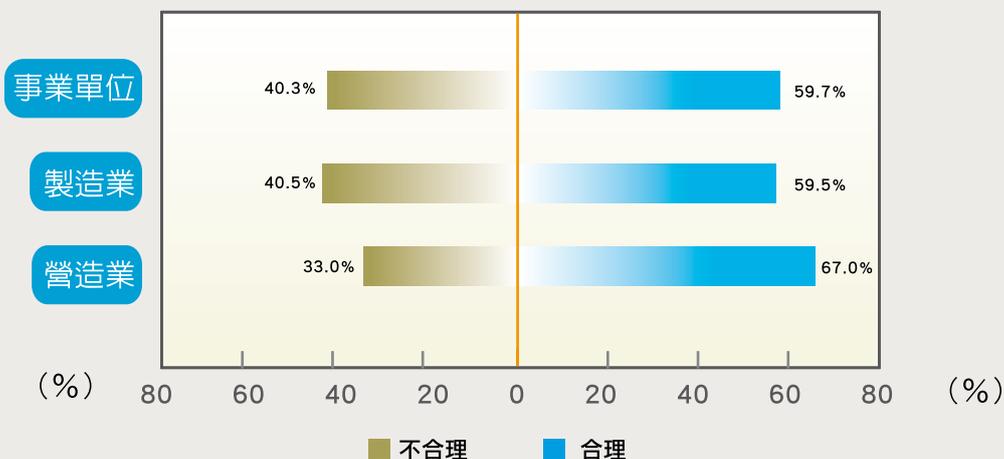
事業單位對外籍勞工相關措施之看法

(一) 對外籍勞工及雇主負擔服務費（仲介費）看法

1. 外籍勞工支付仲介公司之服務費是否合理

事業單位對現行規定外籍勞工在臺灣工作三年須支付仲介公司服務費 6 萬元，認為合理者占 59.7%，不合理者占 40.3%。就行業別觀察，營造業有 67.0% 事業單位認為合理，較製造業之 59.5% 高出 7.5 個百分點。

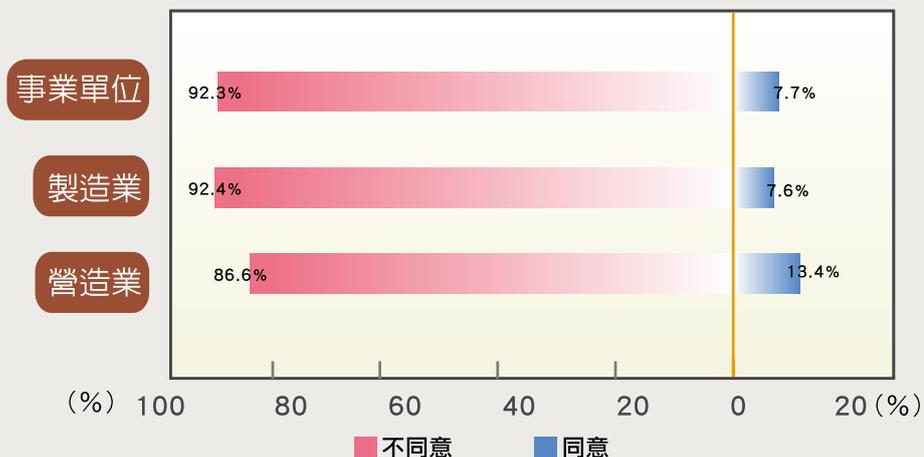
圖8、事業單位對外籍勞工在臺灣工作須3年須支付仲介公司6萬元服務費之合理性（96年6月）



2. 增加事業單位負擔服務費是否同意

若基於使用者付費原則而欲增加事業單位負擔服務費，則有高達 92.3% 的事業單位表示不同意。就行業別觀察，製造業事業單位有 92.4% 者不同意增加負擔服務費，較營造業者之 86.6% 高出 5.8 個百分點。

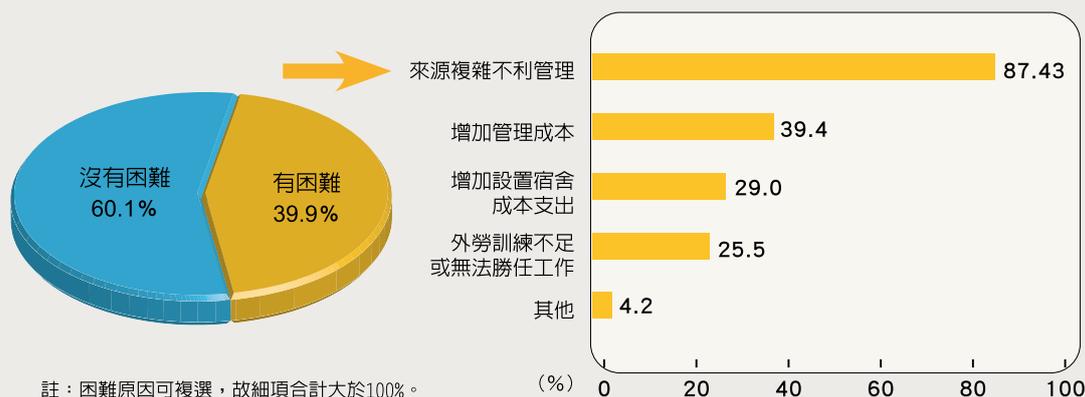
圖9、事業單位是否同意增加雇主負擔仲介費（96年6月）



(二) 對配合政策指定引進外籍勞工國籍是否困難

有 60.1% 的事業單位對於配合政策指定引進外籍勞工之國籍別認為沒有困難，認為有困難者則占 39.9%，細究其原因，以「來源複雜，不利管理」居首，比率高達 87.4%，其次為「增加管理成本」之 39.4%，「增加設置宿舍成本支出」占 29.0%，「訓練不足，無法勝任工作」占 25.5%。

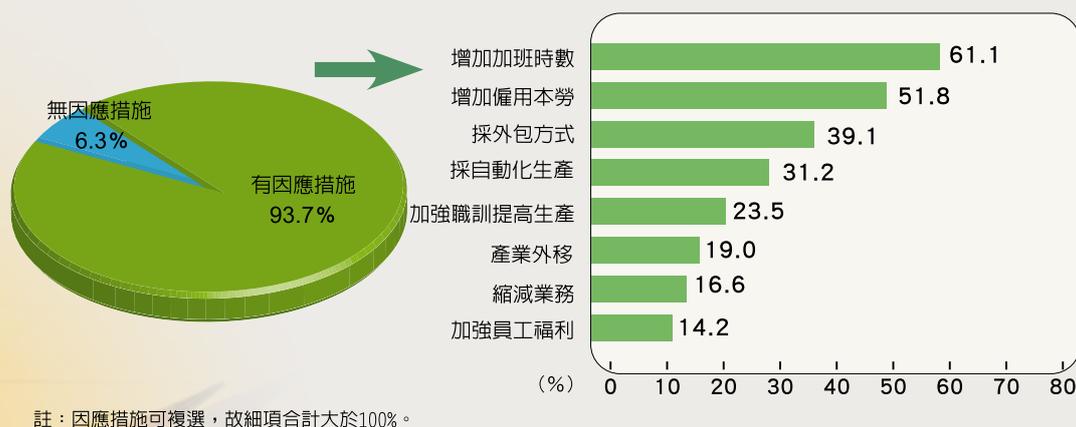
圖10、事業單位配合政策指定引進外籍勞工國籍之困難（96年6月）



(三) 認為因應人力不足之因應措施（除引進外勞外）

政府若採行外勞緊縮政策，有 93.7% 事業單位表示會採取因應措施，其中以「增加加班時數」及「增加僱用本勞」二項比率較高，分占 61.1% 及 51.8%，「採外包方式」占 39.1%、「採自動化生產」占 31.2%。

圖11、事業單位因應人力不足之因應措施（96年6月）



結論

(一) 外籍勞工薪資、工時及相關福利

1. 外籍勞工平均薪資－96年6月事業單位平均薪資為2萬1,634元，較95年6月之2萬1,514元增加120元，其中76.5%屬經常性薪資，加班費占21.2%。
2. 外籍勞工平均工時－96年6月外籍勞工平均工時230小時，較95年6月減少1.9小時。其中正常工時為182小時，減少2.1小時，加班工時為48小時，增加0.2小時。製造業之正常工時及加班工時均較營造業長。
3. 給付外籍勞工薪資情形
 - (1) 為外籍勞工開戶情形－事業單位中有為外勞開立帳戶者占74.9%，其中將存款簿交由外勞本人收存者，占44.5%。製造業有為外勞開戶者占75.6%，遠高於營造業之43.5%，而將存款簿交由外勞本人收存者，製造業為44.8%，營造業則為30.4%。
 - (2) 給付外勞薪資方式－事業單位給付薪資方式以「現金當面交予外勞」占58.4%最多，「匯入外勞帳戶」之54.1%居次。製造業以前者方式最多，營造業則以後者方式居首。
 - (3) 檢附薪資明細表情形－事業單位給付外勞薪資時，88.0%者有檢附該國文字之薪資明細表，12.0%者則未依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第43條規定辦理，顯示主管單位宜再加強宣導「雇主發放外勞薪資宣導書」內各項相關規定。
4. 提供外籍勞工食宿情形－有提供外籍勞工食宿之事業單位占97.8%，而53.6%者是從外勞薪資扣除，平均每人每月扣除2,335元。
5. 提供外籍勞工住宿方式－事業單位提供外勞住宿方式，以採「購建員工宿舍」最多，占42.6%，其次為「撥用部分原有員工宿舍」，占40.0%。製造業以「購建員工宿舍」方式最多，占43.3%，而營造業則近半係採「住宿組合房屋（工地工寮）」方式。

(二) 外籍勞工運用及管理情形

1. 引進外籍勞工方式－有高達九成七的事業單位係以「透過人力仲介公司」方式引進外勞，採「承接別人轉出之外勞」者及「直接聘僱」方式者，分別僅占2.2%及0.6%。
2. 曾發生外籍勞工行蹤不明情形－有14.1%事業單位曾發生外勞行蹤不明情形，其發生外勞失蹤之原因中，以「受其他外勞的慫恿、轉介」之50.4%最多，其次為「聘僱期將屆滿」，占34.1%。

3. 對外籍勞工之生活輔導措施－96年6月有對外籍勞工採取各項生活輔導措施之事業單位占79.9%，採取之措施中，以「建立外勞申訴管道」比率居首，占70.3%，「工作、休閒均派專人輔導」33.3%居次，「設立文康中心」30.4%居第三。

4. 運用及管理外籍勞工遭遇之困擾－事業單位表示運用及管理外勞有困擾者占41.3%，其困擾原因以「語言隔閡溝通不易」(72.9%)比率最高，「衛生習慣不佳」(43.3%)居次。

5. 實施保障外籍勞工工作安全之措施

(1) 辦理外籍勞工職前講習情形－近八成九的事業單位有對外籍勞工辦理職前講習，講習方法中以「提供勞工安全衛生教育」最多，占83.0%，其次為「提供宣導手冊」占39.4%。

(2) 提供外籍勞工職前勞工安全衛生教育內容－有辦理外籍勞工安全衛生教育職前講習的事業單位，其講習的內容中以「機械、設備、工具標準作業程序」比率96.7%最高，其次為「作業現場危害告知」之82.6%。

6. 對外籍勞工工作表現滿意度－事業單位對外籍勞工整體工作表現滿意度為78.4%，各項表現滿意度以「勞資關係」85.1%最高，其次為「與本國勞工工作情形」之81.0%，第三為「勤勞程度」之78.2%，「工作效率」為72.9%，「衛生習慣」64.2%殿後。

(三) 事業單位對外籍勞工相關措施之看法

1. 對外籍勞工及雇主負擔服務費（仲介費）看法－雇主對現行規定事業單位聘僱之外勞在臺工作三年須支付仲介公司服務費6萬元，認為合理者占59.7%，不合理者占40.3%。針對「基於使用者付費原則而欲增加事業單位負擔仲介費」之看法，有高達92.3%之雇主表示不同意。

2. 對配合政策指定引進外籍勞工國籍之看法－有60.1%的事業單位認為配合政策指定引進外籍勞工之國籍別沒有困難，39.9%者則認為有困難，細究困難原因，以「來源複雜，不利管理」居首，比率高達87.4%，其次為「增加管理成本」之39.4%。

3. 認為因應人力不足之因應措施－政府若採行外勞緊縮政策，有93.7%事業單位表示會採取因應措施，其中以「增加加班時數」及「增加僱用本勞」二項比率高，分占61.1%及51.8%。❖



《焦點話題回應》



基本工資調整與否，勞委會擇期再議

數十個勞工團體的「基本工資一次漲足！」、「食衣住行樣樣漲，只有薪水不調漲！」聲音環繞在勞委會辦公大樓廣場，並演出行動劇，向在勞委會會內召開的基本工資審議委員會表達工資調漲的訴求。基本工資是否調整，法制上應由基本工資審議委員會審議。對於近來原物料、原油等價格的飆漲，衍生物價波動，造成勞工生活以及企業經營的壓力，繼去年調整之後，按既定規劃進度，在本（97）年8月26日上午召開本年基本工資是否調整案，勞資雙方各有不同精闢的論述，均非常接近事實，本刊特將這次的發言內容擇要：

勞方的看法：

1. 物價的高漲，使得基本工資之購買力嚴重衰退，去（96）年基本工資之調整亦未將經濟之成長，完全分享，故建議基本工資應調整至各業平均工資之6成，即27,067元並訂為貧窮線。
2. 為擴大內需，應大幅調高基本工資，促進消費，提高經濟成長率。基本工資調高後，不但提高國內勞工之就業意願，僱用外勞之成本如較本國勞工高，雇主自然捨外勞，僱本勞，亦可降低失業率，目前國內之失業人口約40萬人與外勞之人數相近。
3. 本國勞工素質高，僱外勞須建宿舍並供膳，何不將這些費用投資於改善國內勞工福利措施上，相對之生產力將更高，雇主怎可短視近利，不救同胞。

資方的看法：

1. 物價漲，生活費高，基本工資自應調整，但幅度不可過高。國內仍有許多3K產業，應為渠等設想，另中小企業佔95%以上，平均壽命不過13年，企業必須活下去才有用。
2. 應落實基本工資時薪之查處，服務業之時薪工作者，仍有未達法定標準者，應深度瞭解其原因並協助其升級，共創勞資共贏之目標。
3. 企業要維持競爭力，不可只靠外勞，外勞是不得不的替代方法，勞工是最重要之資產，企業主分秒皆關注其所屬員工之及其他財產，不要忽略雇主的愛心。
4. 景氣之好壞是企業獲利之重要參考指標，只要獲利一定回饋員工。
5. 考量勞工的消費支出比過去略有增加的困境，部分資方代表願意小調漲幅在個位數。

政府部門的看法：多數係經建部門代表，以傳統經濟學之觀點，主張不調整基本工資以免造成企業雪上加霜。

學者的看法：部分學者除認同勞工環境，也表示國內現在景氣真的不好，相望勞工能共體時艱；基本工資之調整並無一定之參考公式，基本工資之調整應符合各界之預期與希望。

由於本次會議委員的意見尚待整合，當日並無共識結論，將進一步蒐集各項數據、勞動情勢及研究報告等資料，擇期再行研議。

共創三贏：外勞有休假、本勞有工作、照顧品質有保障

不論是現階段「已經存在」的商業式服務購買，或是未來我們所期待的公共化由國家挹注資源，不管是個人聘僱、或是國家聘僱，本地或外籍勞工擔任的家務勞動，都需要立法規範勞動條件，家庭職場都應被視為一個勞動領域！

內政部一再以「財源有限」不願恢復喘息服務，這當然值得檢討。另一方面，我們也要指出，聘用外勞的雇主所繳交的「就業安定基金」，已累計數百億，卻多被挪用來捉逃跑外勞、登革熱防疫...等無關就業的項目，若能在擴大家庭照顧的喘息服務，由國家聘僱本地看護工擔任居家服務員，以擴大本地勞工二度就業的勞動市場，讓經濟弱勢的被照顧者不虞增加聘僱成本，得到完整的照顧，也讓最基層的看護工得到應有的休假與保障。

推動家務工納入勞動法令保障（「擴大勞基法適用範圍」、或另訂「家事服務法」）的基本精神，就是弱勢相互扶助，創造本勞、外勞、被照顧家庭三贏的局面：

- 一、恢復擴大提供喘息服務。聘有外籍看護工的經濟弱勢家庭，內政部應恢復喘息服務的提供，讓被照顧者獲得充份支持，外籍看護工得以正常休假。
- 二、家庭類勞工立法保障。不論是納入勞基法適用範圍，還是另立家事服務法，都需要有勞動條件的規範，不分本勞外勞，給予休假的基本人權。
- 三、促進本地看護工就業市場。動用就業安定基金，由國家聘僱本地看護工，充份提供弱勢家庭的喘息服務，媒合本地看護工就業。❖

《焦點話題回應》



勞委會對家庭類勞工保護的努力

全球化經濟、少子化、高齡社會的來臨，國內照護人力許多仰賴外籍監護工是不爭的事實，這類監護工在國內應有的尊嚴勞動也受到關注。台灣國際勞工協會顧玉玲理事長的「家務勞動公共化，家庭職場要立法」一文呼籲將這批在台工作的勞工納入勞動基準法適用範圍或訂定家事服務法，以保障其人權及獲得合理的工資及勞動條件！本刊是勞、資、政溝通的平台，經洽勞委會相關單位表示本文中確實有供勞委會參酌的主張，惟部分的論述對本會努力的軌跡有所誤解，隨該文提出數點以回應：

- 1、家庭勞動與一般職場不同，全面適用勞基法顯有難處：不論本國及外籍勞工接應有合理工資、工時及休假等基本勞動條件乃普世價值，也是勞委會施政核心與精神，王如玄主任委員就任後揭纛「平等、人性、安全、尊嚴」的四大理念，當可明證！勞委會對於尚未適用勞動基準法的各業及工作者，一直檢討其納入勞動基準法使用之可行性，從未停頓過！家庭與一般職場不同，受照顧者亦為社會弱勢，欲全面適用勞動基準法條文顯有窒礙難行之處，因此，目前進行評估指定部分行業或工作者得適用勞基法部分條文之可行性。