

# 台灣民眾黨 政策智庫研究通訊

---

第二十六期

就業媒合與勞動力需求之挑戰：  
台灣產業缺工現況與解決方案

# 政策智庫研究通訊 26 期

## 目錄

### 「就業媒合與勞動力需求之挑戰：台灣產業缺工現況與解決方案」

劉梅君：「缺工」的多面向產業問題.....	3
徐美：台灣勞動市場的挑戰.....	5
張雅惠：民生消費產業人才觀點趨勢分析.....	10
洪德諭：民生消費產業人才數據解析.....	17
吳靜如：又「缺工」了呀? .....	22
綜合座談.....	32

## 「缺工」的多面向產業問題

摘自 2023 年 8 月 1 日 台灣民眾黨政策智庫諮詢會議

講者：劉梅君 國立政治大學勞工研究所教授兼所長

### 「缺工」的意涵

在二十年前的一篇文章中，我曾談及缺工這個議題。當時，台灣在 1992 年通過了《就業服務法》，由於當時台灣的產業蓬勃發展，許多企業在招募勞工方面遇到了困難。為了因應這個情況，政府從 1989 年起正式推出專案引進外籍勞工。然而，在此之前，其實已經有外籍勞工陸續透過其他管道來到台灣工作。根據當時政府的勞工統計調查，也確實顯示出缺工的現象。然而，「缺工」這個現象的背後涵義實際上是相當複雜的。我們需要探討台灣缺的究竟是什麼？是否真的是產業界急需的勞動力？年輕人是否真的對這些工作不感興趣？又或者是因為產業所提供的勞動條件並不符合國內勞工的期望，因此很少人願意應聘？

當然，二十年前有些特定的產業確實需要引進外籍勞工，這些產業通常被稱為 3K 產業，即危險、骯髒、辛苦的產業。特別是在過去的三、四十年中，隨著台灣經濟的發展以及生活水準的提高，勞工對於工作待遇有了更高的期望。因此，無法進行大幅度升級或調整的產業往往難以吸引台灣，尤其是年輕的勞動者。然而，這種情況的原因不僅僅是因為台灣的就業意願勞工無法接受薪資待遇太低的工作條件，同時也源於台灣雇主尋求的是具有低薪、聽話的勞工。而這樣的特質看起來就很符合移工，尤其是來自經濟發展程度較低的第三世界國家的勞動者。

### 薪資透明

在過去的二十年裡，台灣社會經歷了重大變革，特別是考慮到當今的新世代，他們對工作待遇和職場期望與二十年、三十年或四十年前有很大不同。因此，雖然有些產業確實存在缺工的問題，但所謂缺工的部分中也包括了部分為虛構的情況。因此，當我看到這個題目時，我不禁聯想到歐盟以及一些歐盟外的國家，例如英國、美國、加拿大等，他們開始討論的薪資透明度以及薪資透明的重要性。

談薪資透明度這個議題，並不意味著每個企業內每個人、每個職位的薪資都要完全公開。不同國家在推動這個議題時可能會根據不同職種設定一定的範圍。考慮到勞工的資歷、教育程度和背景差異，即使是相同的職稱也可能需要不同的薪資待遇。我認為這是一個相當重要的議題。否則，現在有許多行業一直向勞動部門爭取人力，這在某種程度上導致了對外籍移工的需求。當然，勞動部在政策

上會考慮這一點。舉例來說，對於旅館業來說，如果缺乏房務人員，那麼相應的工資應該是多少？這不能是面議的情況，基本上，勞動部已經設定了限制。特別是當企業向就業服務單位申請招聘人才時，首先需要申報職位空缺的最低薪資水平，月薪不能低於白領薪資的最低基準，即每月 47,971 元。

## 假性缺工與產業升級

事實上，要達到完全的薪資透明可能相對困難，我們也知道企業界有很多方法來規避這些規範。這意味著許多產業所面臨的問題實際上並不一定是真正的「缺工」，而可能更多是因為提供的勞動條件不夠優越。這還僅僅涉及薪資方面的問題，除了薪水，待遇還包括許多其他事情，台灣的勞工也非常關注，例如是否需要經常加班，是否有足夠的請假和工時彈性。當這些標準不符合勞工的期望時，他們就不願意從事該工作。即使某個職位的薪水確實提高了，這是否伴隨著工作量和工作密度的增加？舉例來說，某家飯店可能過去需要十名房務人員，但因為提高了薪水，現在只僱用七名房務人員。對於每個行業，他們對待這種情況的應對方式外界是不太清楚的。表面上看，勞動條件得到改善，但仍有很多人不自願從事這些工作，其中可能存在一些蹊蹺。

總體而言，整體的勞動條件並未得到改善。不僅僅是本國的勞工不自願從事這些工作，即使是一些被騙到台灣的外籍移工，也可能會選擇離開，比較機靈的勞工並不會盲目接受。一旦他們發現工作待遇與期望不符，他們肯定會離開。這同時也會引產業升級的問題。當台灣面臨「缺工」情況時，產業往往會立即向政府尋求勞動力，特別是製造業。這個問題在經濟學界早在多年前就引起關注。大量引進廉價的勞動力與產業升級有關。一旦企業使用了廉價的勞動力，他們可能會滿足於目前的狀態，而不再思考如何在未來的競爭環境中進行生產和經營模式的突破，以實現產業的升級。這種情況可能導致企業不再努力提升，只追求眼前的利益，從而阻礙了產業的升級。所以「缺工」的問題不僅僅是如何引進外籍移工的問題，還會牽扯到許多產業面臨的多個方向。

# 台灣勞動市場的挑戰

摘自 2023 年 8 月 1 日 台灣民眾黨政策智庫諮詢會議

講者：徐美 國立臺灣師範大學管理學院優聘教授

## 人口變動與家庭計畫

今天我們要探討的問題在台灣正變得越來越嚴重，缺工這個議題也是全球性的。首先，我們從人口情況談起。台灣的人口變動變得劇烈，對我們的勞動市場造成了巨大的改革。在人口逐漸少子化的情況下，台灣成功實行了一系列的家庭計畫，由最初的 6 個、5 個、3 個，甚至到只有 1 個子女。這使得台灣的家庭計畫取得了非常大的成功。在短短的 25 年內，我們的人口結構經歷了巨大的變革。而其他國家可能需要 40 年甚至 50 年才能實現這樣的結構性改變。臺灣 25 年就完成了。所以每個家庭 2 個小孩甚至於 1 個小孩。然而，這種狀況也必然影響到未來的人口結構的演變。

這樣的少子化也導致了人口老化的問題，並在 2023、2024 年達到了老年人口快速增加的黃金交叉點，使台灣正式進入超高齡社會。這種情況帶來了一個嚴重的後果，即勞動市場將面臨嚴重的人力缺口。我們需要思考，到底誰來填補這個工作缺口？這是一個值得深入探討的問題。我們面臨的缺工問題，到底是低級技術工人的不足，還是高級技術工人的缺乏？這些工人會得到高薪還是低薪？根據我看來，產業升級是這個問題的關鍵。以鴻海的經驗為例，產業升級對於開發新市場非常重要。然而，產業升級也可能導致部分廠商遷移到其他國家。儘管台灣的勞動部希望一些台灣企業回流，但這也需要足夠的工人來支撐。

因此我們的工人，特別是移工，其實存在著明顯兩極的情況。剛才提到人口減少的問題然而在少子化的過程中，也同時實施了教育擴張政策。這個政策使得每一個人都可接受高等教育。但高等教育程度是否能夠讓我們畢業後就找能夠找到工作呢？並非一定如此。因為高等教育可能只是因為相對較低的機會成本而選擇上大學，但畢業後未必能夠立即從事高技術工作，需要進一步累積經驗。

因此，我在國內大學觀察優秀的、一般的、甚至較差的學生之間存在著巨大的差距。一些學生專注於台灣勞動市場的趨勢，因此他們會選擇專攻某一個學科，以滿足市場的需求。我曾問過這些學生是否考慮回國？但他們都表示不願意回來，即使是家中唯一一個男孩子也是也如此。我覺得這是一個應該要去思考的嚴重問題。

由於台灣較低的薪資水平，因此那些擁有高等教育背景的學生在畢業後成為高級技術人員後，可能不願意回台灣工作，因為他們不願接受低薪。他們可能會選擇在國外累積經驗，然後再回台灣。我們注意到最近出國的人大多數都是青壯年時期，且人數不斷在增加，這意味著人才外流已經出現。

一旦人才外流，這必然導致台灣勞動力短缺。其中，一些高級技術人才隱藏著缺工問題。例如，若我找不到合適的公司，即便參考 104 人力銀行的資料，嘗試物色優秀人才，也難以找到合適的人選。因此，企業主和雇主可能會降低薪資，並不公開薪資待遇。這類情況可能與梅君老師提到的，在面試中考慮個人能力來決定薪資待遇相關。

## 產業升級與工作需求

另外一方面，低級技術人才面臨嚴重的缺工問題。由於大部分都追求高等教育，很少人願意從事像扛磚頭、混水泥等建築工作。這些需要爬鷹架的艱苦工作往往需要引進外籍移工來從事。早期引進外籍移工主要是 3k 產業和國家建設等重大項目，逐漸擴展到各行各業。這種適度的引進政策有其必要性，因為隨著教育程度的普及和產業升級，必須需要足夠的勞動力。

在這種情況下，高級低級技術工在生產過程中的協力合作很重要，這個經濟才會增長和進步。然而，最近我也跟一些經濟學家討論引進移工是否為佳的問題，從國際文獻中尋找答案，藉由探討為何日本經歷失落十年的經濟停滯。原因在於日本的人口老化嚴重，但是年輕人同時難以找工作，甚至有年輕人成為「啃老族」，不願意出去工作，倚賴父母的補貼金或退休金來過活。

在日本，我們能看到越來越多的工作崗位，但工資卻是在下降的，且缺乏所謂的工作保障。過去，日本的工作環境是由企業提供一種保障，就是一個家庭一樣。然而，這種保障體系正在逐漸瓦解。為什麼呢？他們就提到一個問題：日本早期以高級技術工作為主，給我們的印象是如此。在經濟成長的過程中，長久以來並沒有引進外籍移工，一直到最近的兩、三年才有學者來詢問我是否應該引進外籍移工，是否有相關資料和文獻可以參考。他們已經在開始引進外籍移工。美國的學者發現，日本為何在過去十幾年經濟停滯。主要原因在於某些工作缺乏人力，產業無法迅速升級，這導致了經濟停滯。工作崗位缺乏人力，技術工與非技術工之間缺乏協作，這使得經濟產出無法增長。

這導致了日本了經濟衰落，甚至停滯不前。隨著日本反思，開始引進外勞，我們可以台灣經歷著相似的過程。我們也引進了外籍移工，使得許多工作得以進行。從另一個角度來看，若我們不引進外籍移工，將有許多工程無法啟動，這是一個極其重要的問題。

## 引進外籍移工

然而，有人認為，引進大量外籍移工佔據了本土勞動力的工作機會，甚至對經濟社會造成了問題。我認為這是不可避免的現象。因為雖然引進外籍移工可以帶來利益，但同時也需要承擔成本，包括機會成本和社會成本。不過我認為這種政策提供了一種很好的切入點，能夠在議題上進行干預和改進。

在引進外籍移工的時候，缺工的情況是雙重的。低級技術工和便宜工早在民國 80 年代就開始了，但高級技術工的人才外流現象正在進行當中，未來可能變得更加嚴重。如果台灣持續處於低薪和工作環境未能持續改進的狀態下，可能會再產生嚴重的問題。

接下來，我們應該要如何應對這個議題？我認為一個重要的方向是，我們可以看到在引進外籍移工的時候，早期主要關注在仲介費、就業安定費的討論。然而，就業安定費很長一段時間內都沒有被調漲過，這件事可以去討論。有些人甚至認為，如果雇主表現的好，就可以幫助就業安定費。此外，還有一個層面，就是在引進外籍移工時，他們可能會被派往他們不喜歡的產業工作。有些工作也可能相當辛苦，需要在強烈陽光下流著汗工作等等。農業工作的特性就是如此，且還存在季節性的問題。因此，我們看到一些農業外勞的逃跑率和失聯率相對較高，因為他們面臨這些問題，有時候還需要在多個農家之間共同使用，這也會導致他們失聯。

早期，越南的勞工引進相對較多，而如今印尼和馬來西亞的外籍移工人數也在增加。近年來約有 5 萬多名外籍移工失聯。這涉及到政策層面的介入，勞動部也在積極努力解決這個問題。我在立法院曾被立法委員質詢為什麼失聯的外籍移工如此之多，這需要引起重視並持續改善。

失聯外勞的問題並非單一方面的，外勞需要被了解和照顧，而僱主的態度也需要進行強化管理。僱主需要學習如何對待工人，特別是來自不同語言和文化背景的工人，因此雙方之間的溝通和管理變得至關重要。失聯問題仍然是一

個潛在的威脅，移民署在這方面的功能應該進一步強化，並加強與勞動部的合作。有一則新聞報導提到一名 17、18 歲的青少年，他的母親是新住民，卻被誤認為潛逃外勞而受傷。這反映出移民署在執行任務時需要進行更好的培訓，強調態度的重要性。

然而，有些失聯外勞難以追蹤。例如，他們可能藏身於深山，從事非法砍伐等活動，這使得抓捕變得困難。雖然這是一個挑戰，但我們仍然可以在各個層面加強訓練和搜尋，例如派遣巡山員等措施。

另外，外籍移工政策在台灣的長期實行中涉及一些值得關注的議題。引進外籍移工的做法始於早年，因此有些外籍移工在台灣的工作時間可能長達 9 年、12 年甚至更長。然而，一旦外籍移工在台灣工作滿 12 年，就必須返回原居地之後再重新開始，這對於經過訓練的外籍移工來說是一個困難的選擇。韓國等國家會積極吸引這些技術熟練的外籍移工，這進一步加劇了人才外流。此外，台灣政府也推出留才方案，允許外勞在台灣繼續工作。然而，這需要雇主提出保留外籍移工的薪酬標準，通常是在產業界中的薪水需達到 3 萬 3 或 3 萬 9 等水平。

另一方面，僑外生的問題也值得關注。早期政府並未大量留下這些在台灣完成學業的僑外生。這些學生在台灣接受教育，同樣享有部分補助。然而，畢業後，僑外生需要達到更高的薪資標準，才能留在台灣工作，這可能讓一些投資了多年教育的學生難以留下，這種情況引起了不少討論。在這方面，學校和國際中心的角色變得重要。舉例來說，學生往往希望找到與所學相關的工作，然而老師在這方面的角色有限，仍需要更多的支持。

此外，中高齡勞工也是一個重要的人力資源。現今，像外送、Uber 等工作越來越受歡迎，但一些人可能未考慮到退休後的安排。中高齡人群可能更適合這些工作，例如房務或觀光業。然而，台灣的退休金政策可能導致人們提早退休。工資較低且工作負擔重，使得很多人在 50 歲左右就退休，這比其他國家要早很多。因此，調整工資水平，鼓勵中高齡人繼續在職場上發揮經驗，將知識傳遞給下一代，是重要的改進方向。

即便一些人希望提早退休，仍有許多機會可以供他們發揮。例如，觀光產業因缺乏相關人才，而中高齡人士或二度就業的婦女可以考慮參與其中，例如做房務等工作。引進外勞也是解決問題的方法之一，但需適當分配，以確保資源有效運用。舉例來說，若經理參與房務等工作，則可能導致資源浪費，而若能與非技術工合作，則能更節省成本。



## 移工變移民

觀光產業應思考如何調配人力資源，達到更好的發展，不僅僅是單純缺人的問題。此外，勞動部的留才方案和移工政策可能最終將走向一個方向，即移民。與美國類似，台灣可以吸引移工成為公民，這樣他們可以長期留在台灣並做出貢獻。畢竟，這些移工已在台灣工作了許多年，對台灣經濟有所貢獻，熟悉自己的工作。這需要僱主的努力，而他們不應隱藏這樣的情況。提出這些人才留在台灣的建議可能導致薪資增加，但這是值得的。最終，台灣面臨的問題是如何將移工轉變為移民，讓他們長期留在台灣。通過篩選，我們可以保留那些對台灣有積極貢獻的人才。

# 民生消費產業人才觀點趨勢分析

摘自 2023 年 8 月 1 日 台灣民眾黨政策智庫諮詢會議

講者：張雅惠 104 人力銀行公共事務部協理

104 人力銀行一直以來的經營主要集中在就業媒合平臺，連結企業跟求職者。目前並沒有涉足移工或是派遣工作。我們專注於國內就業市場的媒合，強調人才競爭力。這些資訊都源自於我們累積了近 30 年的資料庫。就目前的資料而言，我們有超過 800 萬名求職者的資料，而在徵才企業方面，我們有超過 40 萬家的企業會員，目前仍有約 5 萬家企業在線上開放職缺。因此，我們的資料基礎來自這些珍貴的資料庫。

除了資料庫內的資料，我們有時也透過問卷調查等方式，進行質性的訪談，以及針對無法從求職和徵才行為中觀察到的特殊議題進行探討。在過去的 4 年中，我們曾三次進行產業人才白皮書，今年我們首次將焦點轉向民生消費產業，而之前的 3 年則主要關注半導體產業，其中半導體產業被認為薪資較高。我們觀察了 63 個產業，半導體排名第二，是一直被強調缺乏人才的領域。但是，這也引出了一個問題，是本來就缺工？還是缺少薪資較低的工人？

## 民生消費產業的人才缺口

今年我們將焦點轉向民生消費產業，因為我們觀察到這個領域的人才缺口更大。過去三年的白皮書中，我們注意到半導體產業上、中、下游的人才缺口平均每月約 3 萬人左右，最近可能稍有下降，大約 2 萬 5 千到 3 萬之間。

讓我們回顧民生消費產業，我們在這個領域中定義了 5 個不同的子產業，而這些子產業的人才缺口近乎 40 萬人。因此，這對於台灣的經濟以及大眾的日常消費都產生了更大的影響。今年我們特別關注這一點。

從平均薪資的角度來看，涵蓋住宿、餐飲、批發、零售、觀光等五大民生消費產業，其平均薪資排名確實處於中段以後的位置。這在某種程度上反映了產業結構的問題，因為這些職位很多都是第一線服務人員。但這是否意味著第一線服務人員的薪資永遠都會維持較低水平呢？我們當然希望他們的薪資能夠提升，但由於他們的絕對薪資相對較低，即使加薪 10% 或 20%，其金額的提升也只是 3000 或 6000 元。相比之下，高科技產業、製造業或具有較高知識附加價值的行業，即便只有 1% 的加薪，其絕對金額已經超越了前述行業。

這種薪資結構的差異為何會如此巨大？這可能與產業結構本身有關，然而這可能是一個相對遠大的議題，我們並不打算在此深入討論。

過去一段時間以來，人資源部門經常向我們反映缺工的議題。他們迫切需要人才，但卻難以找到適合的人選。即便找到的人，可能並不適合該職位。所謂的「不適合」可能包括流動性過高，或是他們的工作專業能力與原本職位所需不相符。

## 供需失衡與少子化

因此，台灣的人才市場出現了幾個問題。首先，年輕人供應不足，這在一些行業中特別明顯。舉例來說，比如說第 1 個，半導體前十個職缺當中，近乎 90% 都是工程師。然而，每年畢業的數學、電機、電子工程等相關專業的學生非常有限，可能只有數百到一千人左右。即使考慮到唸二類組、三類組的學生，供應量仍然不足。這導致了供需失衡的情況。舉例來說，一家企業需要工程師，但卻可能得到許多市場行銷或商管相關的求職者，這些人在短時間內難以銜接適應工程師的職務。

過去我們曾經做過研究，發現非理工科系的文字工程師所占比例極少，可能只有 1% 到 2%。這些人通常都是自學進入工程領域的，他們從商管或是文學院學習進入。然而，這些人能否從薪資相對較低的民生消費產業跨足薪資較高的製造業或半導體產業呢？雖然有機會，但通常只能從事業務行銷或後勤等職務。對於科技業核心的理工科人才，難度相對較高。

此外，我們也必須考慮到少子化問題。願意積極求職的人逐漸減少，這對人才的供應是一個重要影響的因素。再加上年輕人的價值觀和對工作的態度已經開始改變。與傳統的長輩不同，他們不再拘泥於朝九晚五的工作模式，也不再全力以赴地為工作賣命。他們可能更傾向於自由職業，並且可以從多個兼職工作中獲得不同的薪資和成就感。因此，他們可能不想從早上九點工作到晚上五點甚至八點而得到更高的薪水。

## 民生消費產業人才觀點趨勢

這份民生產業消費人才白皮書裡是我們四位同事共同研究的成果，包括過去三年以及今年。現在將從我們公司的營運角度來看，我們如何協助企業解決人才短缺的建議。比方說，我們將要呈現的情況是，各行各業都面臨著人才缺乏的

挑戰。然而，在民生消費產業，人們普遍認為這些工作可能比較辛苦，薪水較低。但是，如果該產業需要尋找的是高端技術工作者，比方說研發工程師或其他技術專家，他們就必須提供較高的薪資，才能夠吸引這些人才過來。這是我們在白皮書中所觀察到的一些主要數據。

## 缺工問題的解決途徑

正如之前兩位老師所提到的，我們現在有多種方法來解決人才不足的問題，包括二度就業、僑外生、新住民、外勞和退休人士等。從 104 的角度來看，近五年我們主要專注在中高齡人群上。這是因為幾乎每個人都會遇到自己或周圍人的中高齡情況。我們認為，如果能夠打破對於中高齡人才的聘僱觀念，將他們納入國內勞動市場，將為市場注入活水。

我們公司內部有一個單位名為「50+」。隨著主要勞動力逐漸老化，我們希望將年齡納入更年輕的層次，以滿足勞動力需求。目前，我們的主要目標是幫助中高齡人回到民生消費產業，例如觀光、住宿、餐飲、零售等，可能是店員、門市零售等職位。



### 企業友善中高齡產業與職類

招聘友善產業, TOP 1 :住宿/餐飲服務業

招聘友善職類, TOP 1 :業務銷售類人員 · 餐飲類人員連續二年排名第二 · 門市營業類人員 首度擠進前五大

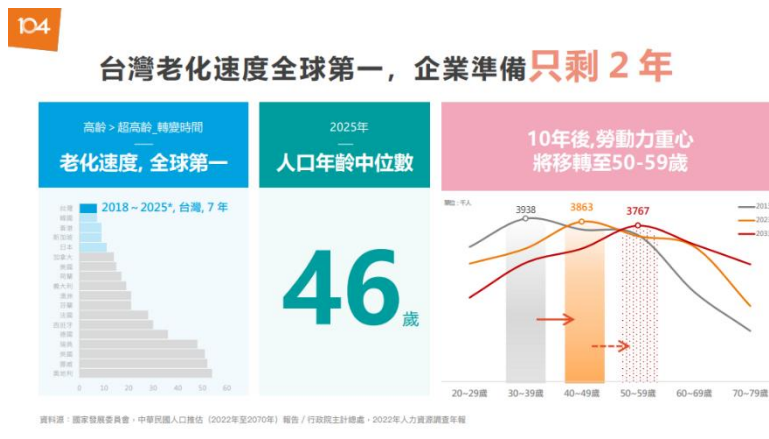
招聘友善產業				招聘友善職類			
排名	2021	2022	2023	排名	2021	2022	2023
1	一般服務業 (19.4%)	一般服務業 (18.4%)	住宿/餐飲服務業 (17.2%)	1	業務銷售類人員 (25.9%)	業務銷售類人員 (23.9%)	業務銷售類人員 (25.2%)
2	建築營造及不動產相關業 (14.1%)	建築營造及不動產相關業 (14.9%)	一般服務業 (16.3%)	2	金融專業相關類人員 (8.3%)	餐飲類人員 (9.3%)	餐飲類人員 (13.8%)
3	批發/零售業 (13.8%)	批發/零售業 (14.5%)	建築營造及不動產相關業 (15.3%)	3	操作/技術類人員 (7.0%)	運輸物流類人員 (7.0%)	運輸物流類人員 (6.8%)
4	金融投顧及保險業 (10.1%)	住宿/餐飲服務業 (12.3%)	批發/零售業 (14.6%)	4	餐飲類人員 (6.6%)	金融專業相關類人員 (6.6%)	門市營業類人員 (6.7%)
5	一般製造業 (9.4%)	一般服務業 (8.1%)	金融投顧及保險業 (6.8%)	5	運輸物流類人員 (5.7%)	操作/技術類人員 (6.1%)	保全類人員 (5.5%)
6	住宿/餐飲服務業 (9.2%)	金融投顧及保險業 (8.1%)	一般製造業 (6.5%)	6	保全類人員 (5.2%)	保全類人員 (5.9%)	金融專業相關類人員 (4.8%)

資料來源：104 人力銀行，2021-2023年

### 企業友善中高齡產業與職類 (資料來源：講者簡報)

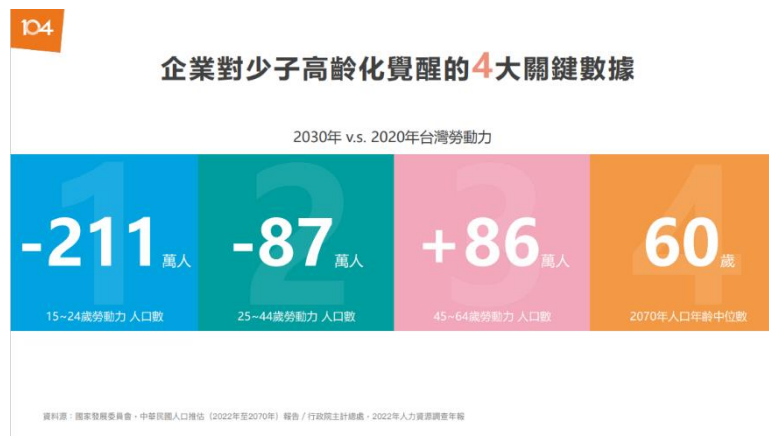
另外，我們還有一個名為「高年級」的單位。這個高年級指的是退休或即將退休的人。這些人在退休後，可能希望從事每天 3 小時或 5 小時的兼職工作。有些人因為工作了 30 年，未能實現自己的夢想，比如做導覽等工作。我們鼓勵這些退休人士擔任導覽老師等角色，並按件計酬。因此，我們針對中高齡人提供了這樣的機制。

這些數據主要來自國發會和主計總處。我們希望藉此讓企業意識到臺灣的人口趨勢變老的現實。預測顯示，到 2025 年，臺灣可能進入超高齡社會。屆時，人口年齡中位數可能達到 46 歲，勞動力的重心可能位於 50 至 59 歲的這個年齡段。



台灣老化速度（資料來源：講者簡報）

從我們和相關單位的資料中可以看出，從 2020 年到 2030 年這 10 年間，臺灣勞動力發生了變化。年輕人口減少了 211 萬人，25 到 44 歲人口減少了 87 萬人。反之，45 到 64 歲的人口增加了 86 萬人。這個趨勢預計到 2070 年，我們將暫時跳過，因為那是較遙遠的未來。

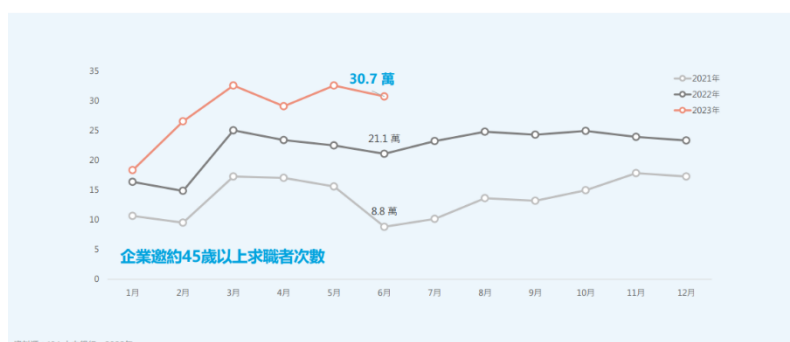


2030 年 v. s. 2020 年台灣勞動力（資料來源：講者簡報）

我們的目標是讓企業意識到不能對中高齡人員存在就業歧視。根據我們的數據，在 104 平台上，超過 5 萬家徵才企業有開缺。這些企業對 45 歲以上的中高齡求職者提出的邀約次數呈現明顯增長的趨勢。特別是從 2021 年 6 月的 8.8 萬次增加到現在的 30.7 萬次。這顯示企業意識到，如果不積極邀請這個年齡段的求職者，將難以填補職缺，進而影響客戶服務和企業運營。

104

## 企業邀約中高齡次數，Y23 比 Y21 成長3.5 倍



## 企業邀約 45 歲以上求職者次數 (資料來源：講者簡報)

我們在資料中也發現，有些產業對中高齡人員更友善。一般服務業、建築營造、不動產、批發零售、金融投顧以及製造業或住宿餐飲服務業等，對中高齡人員的接觸較多。近三年來，由於疫情影響，住宿餐飲服務業尤其顯著，呈現明顯的缺工情況。

在不同職類中，像餐飲和門市零售等職缺普遍缺工，因此接觸中高齡求職者的次數相對較多。並且，我們也從 50+ 單位的案例中得知，一些企業已經實施了一些措施，例如在餐飲服務業的火鍋店中，採取高薪、儲備幹部計劃等方式來吸引中高齡求職者。這些企業對於中高齡人才的積極接觸，證明了他們對這個年齡段的價值和潛力的認可。

餐飲業實際上是相當辛苦的行業。在 104 職涯診所 podcast 中，我們曾訪問過一位燒肉店的店長。他年僅 26 歲，年薪卻達到百萬。然而，這份工作帶來了極大的壓力。他需要應對每年 8、9000 萬的銷售額，要在整個場面中保持高效運轉，負責人員調度等等。事實上，每個人對於職業的追求和期望都各不相同。有些餐飲業的從業人員可能想在 3 年或 5 年後自己開店，而另一些可能想在年輕時衝刺一番。每個人都有自己的故事。還有些人可能想在年輕時獲得一個好的職涯頭銜，就像我們提到的切肉師的例子。他一開始在生產線上切肉，然後在 3 年後晉升為採購部門經理。這樣的職涯進步應該被更多人看見。

在民生消費產業中，一些階段性的目標是可以實現的。當然，剛剛我們提到的年薪 9 萬塊可能讓人覺得難以置信。現在我們可以馬上透過 Google 搜尋來查證一下。然而，重點在於高薪不一定是每個人的追求。有些人可能會覺得工作辛苦，只想要 5 萬或 3 萬的薪水就足夠了。因此，對於企業主來說，他們會尋找其他方式來補充人力，例如僑生。剛才也有提到僑生政策的變化，我們暫時跳過這部分。此外，校園實習生也是重要的人力來源，雖然餐飲業的校園實習由過去



的必修變為選修，但這對業主來說仍然能夠減輕很多負擔。另外，公司的師徒制度也是一種穩定剛進來的新員工的心情的方式。總之，業主們正在竭盡全力尋找人才，並實施各種方法來解決人才短缺的問題。

## 「壯幫手」計畫

接下來我們要談及第二個案例，這是關於我們如何協助礁溪老爺酒店的「壯幫手」計畫。這個案例相當有趣，大家對於礁溪老爺應該都有所耳聞。我今天特地翻閱了我們過去協助他們的新聞稿，很多記者問我們，中高齡人士該如何重返職場？比如，像門房、房務這類工作都需要長時間站立，這些人可能會覺得這樣的工作很辛苦。我們認為解決的關鍵在於職務再設計，並且是有效的職務再設計。所謂的職務再設計不僅僅是放大鏡放大文字，而是要對職務進行重新構想。

例如，我們可以從壯幫手的案例來看。他們將複雜且耗體力的工作分解成一些較簡單、較單純的任務，這些任務可以重複進行，不需要長時間走動，避免每天步行兩萬步。另外，他們也透過調整排班制度進行分割，使得員工有更多選擇。例如，餐飲服務部門提供了早上 6 點半到 10 點半、7 點到 11 點、7 點半到 11 點半三個不同的工作時段，員工可以根據自己的生活需要做出選擇。同樣地，在房務部門也提供了不同的彈性時段，如 10 點半到 2 點半、11 點到 3 點、11 點半到下午 3 點半。這種設計考慮到中高齡員工的需求，比如 Terry 的父親，根據自身體能、家庭狀況以及退休後的生活目標做出適合的選擇。

**104 案例二**

#中高齡

#彈性工時與排班

#職務再設計

#環境友善

針對職務  
提供輔具或護具



將工作過程遇到的  
重量、高度、角度  
分級並指導  
正確姿勢

「壯幫手」案例（資料來源：講者簡報）

我們的理解是，在提供中高齡友善環境的同時，餐飲業也將物理治療師納入計畫中。這也是他們自己在新聞稿中提到的。中高齡員工可能更需要物理治療

師的幫助，而對於那些重返職場的中高齡人士來說，可能會對與年輕新一代的相處感到不安，因此他們也提供所謂的導師，以減輕心理上的不安全感。

這個計畫推出後，礁溪老爺酒店收到了許多中高齡求職者的履歷，他們的計畫是漸進式的，同時也在進行一些培力示範。其中一個案例是，之前曾擔任船長的人加入了壯幫手計畫，透過我們剛剛提到的職務再設計，他的工作從早上做房務，到下午轉為不需走動的工作。這顯示出職務再設計與傳統方法的差異。此外，多元任用也是一個重要策略，包括新住民、僑生、中高齡和外勞等等。關於齡、評、面、推、談的流程，我們在內部使用資料庫系統協助處理。舉例來說，如果我是一位 48 歲的中高齡求職者，我在履歷中可能隱藏了一些特定資訊，以減少對那些可能對中高齡有所偏見的企業的邀約。我們在系統中進行了這樣的設計。

## 總結

總的來說，我們在民生消費產業中請來 50+ 的主管，為我們提出了六個解決方案。其中，提高薪資仍然是首要的任務，尤其對於關鍵人才，如研發人員、廚師或健身教練，以及健身器材維修人員等。薪資問題仍然是一個關鍵議題。此外，任用中高齡人才也是重要的，我們認為應探討多元人才來源，並強調工時的彈性設計。



產業缺工解方建議（資料來源：講者簡報）



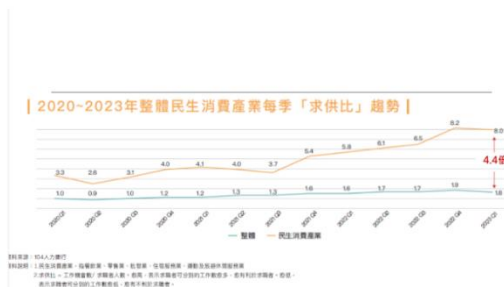
# 民生消費產業人才數據解析

摘自 2023 年 8 月 1 日 台灣民眾黨政策智庫諮詢會議  
講者：洪德諭 104 人力銀行公共事務部品牌行銷公關

住宿、房務、觀光業很缺人，但實際上到底多缺人？缺多少人？又缺在哪裡呢？大家可以參考我們 104 的《民生消費產業人才白皮書》總共觀察近 10 年約 8.6 萬家民生消費的相關企業、近 700 多萬筆的資料，包含曾在這些企業工作過，或是現在正在這些企業工作的職員薪資，從中主要可以看到幾個關鍵數字。

## 民生消費求才難度與產業、職務及區域分布

首先，讓我們關注一下缺人的情況。根據 2023 年第 1 季的數據，涵蓋民生消費的五個主要產業，包括餐飲、批發、零售、住宿和運動休閒服務業，總計缺少了 38.2 萬人的工作人力。然而，對於這個數字 38.2 萬，我們可能比較沒有感覺。因此，我們可以透過進一步的比較來理解這個數字的含義。舉例來說，與 2020 年同一時期相比，這個缺口增長了 90%。這意味著我們不僅僅回到了疫情前的缺口水平，甚至超過了疫情前的缺口，這樣的情況是如此顯著。疫情之後，我們可以清楚地看到職缺持續增長的趨勢，與上一年度（2022 年）相比，增長幅度接近了 20%。



民生消費業求才難度較高（資料來源：講者簡報）

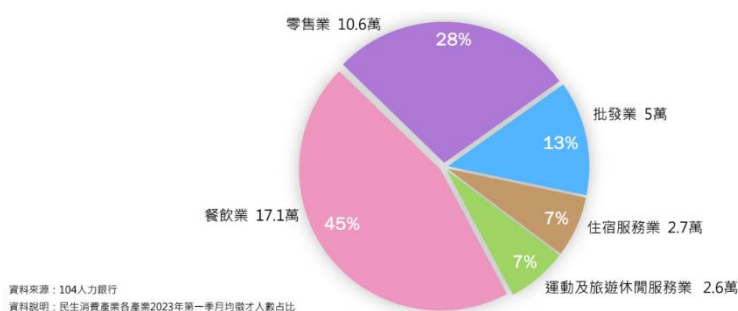
## 產業

從另一個角度來看，我們可以關注「求供比」這個指標，該指標代表每位求職者可以獲得多少份工作機會。根據 104 的觀察，今年第 1 季整體的求供比為 1.8，也就是平均每位求職者能夠獲得 1.8 份工作機會。然而，在民生消費產業

中，每位求職者卻可以獲得 8 份工作機會，這顯示了民生消費業在招聘方面的困難程度遠超過整體平均，相當於 4.4 倍之多。面對如此龐大的缺口，我們需要深入了解缺口主要出現在哪些領域。

在眾多領域中，餐飲業是最受影響的。這一部分的徵才缺口高達 17.1 萬名，佔總缺口的 45%。其次是零售業，有 10.6 萬名缺口，佔了總缺口的 28%。這兩個行業是徵才缺口最為嚴重的，也是民生消費產業中需求最迫切的領域。

## 2 近半人才短缺來自餐飲業，單月短口17.1萬人



餐飲業為主要缺口（資料來源：講者簡報）

### 職缺

但這些產業中最缺的又是哪些職務呢？5 大產業當中最缺的是餐飲服務生、佔整體平均工作機會數的 24.4%，而包括零售業與批發業在內，最缺的都是門市零售人員，住宿服務業最缺的則是櫃台、房務等飯店人員，運動休閒旅遊服務業最缺的則是健身教練；因此可以說 5 大民生消費產業中最缺的都是第一線工作人員。

# 3 最缺第一線人員！ 平均每四缺，有一缺是餐飲服務生 24.4%

排名	職務名稱	2023年Q1月平均工作機會數	排名	職務名稱	2023年Q1月平均工作機會數
	餐飲業總體	171,913		批發業總體	50,079
1	餐飲服務生	87,548	1	門市 / 店員 / 專櫃人員	8,201
2	餐廚助手	21,454	2	國內業務人員	5,389
3	門市 / 店員 / 專櫃人員	11,803	3	作業員 / 包裝員	2,257
4	調酒師 / 吧台人員	8,498	4	業務助理	1,547
5	中餐廚師	5,481	5	倉管	1,362
	零售業總體	106,404		住宿服務業總體	26,653
1	門市 / 店員 / 專櫃人員	45,932	1	飯店工作人員	11,534
2	店長 / 賣場管理人員	5,044	2	餐飲服務生	3,949
3	售票 / 收銀人員	3,957	3	櫃檯接待人員	1,511
4	國內業務人員	3,949	4	飯店或餐廳主管	1,242
5	儲備幹部	2,321	5	西餐廚師	1,051
				運動及休閒業總體	26,460
			1	運動教練	4,537
			2	國內業務人員	3,126
			3	櫃檯接待人員	2,677
			4	門市 / 店員 / 專櫃人員	1,986
			5	餐飲服務生	1,444

資料來源：104人力銀行  
資料說明：民生消費五大產業於2023年第一季平均每月徵才人數最多的前五大職務

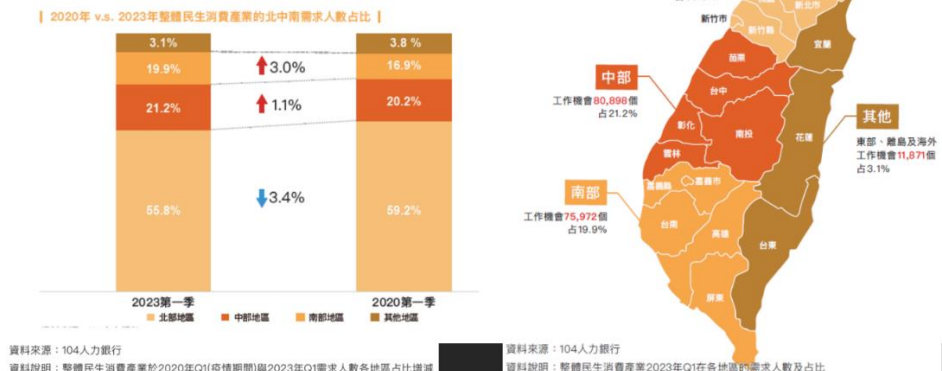
民生消費業最缺第一線工作人員（資料來源：講者簡報）

## 區域

缺工程度除了表現在不同產業與職務上，還可以看到北、中、南的缺工狀況有所不同，餐飲龍頭品牌多在北部人口集中的地方，北部的徵才工作機會數占整體 55.8%，為各區域之冠，而中部只有 21.2%，南部則是 19.9%。因部分產業在近年回歸台灣，又以在南部設廠的半導體與科技廠為主，間接帶動了民生消費的成長；與此同時觀光業也因為國旅的消費加持，導致中、南部徵才力道與北部相比提升更多；以 2020 年同期為基準，中部的工作機會數佔比成長了 1.1 個百分點、南部更成長到 3 個百分點。

# 4

## 中南部消費增強、在地人才供應不足 同陷缺工壓力



缺工的區域差異（資料來源：講者簡報）

### 薪資與民生消費業就業選擇

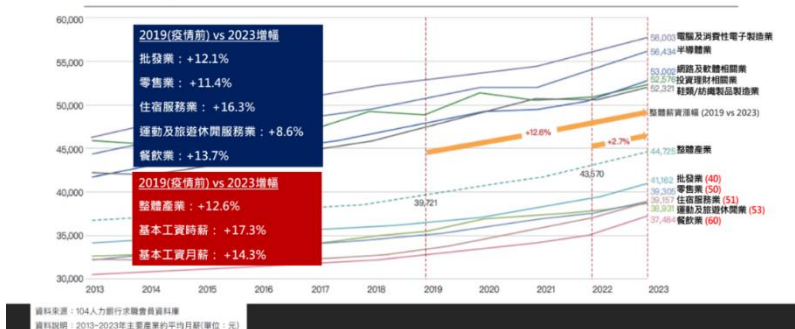
至於民生消費業是不是真的有普遍低薪的問題？即便有很多新聞報導各餐飲集團都在大幅加薪，這些加薪是否對徵才有實質的幫助？還是其實沒有那麼大的作用？2019年到2023年有幾個薪資相關的主要數字，整體薪資增幅是12.6%，而民生消費產業除了住宿服務業同期增長16.3%、餐飲業13.7%之外，另外3個產業的薪資調幅皆未高於平均，可能導致求職與就業者對於企業調薪相對無感。

且5大民生消費業不管批發、零售、餐飲、住宿服務或旅遊休閒服務業，月薪皆位於整體排名的後段班，月薪統計由求職會員依據主觀印象提供，可能包含加班費或以年薪平均填答；2023年的整體平均月薪是近4.5萬元，但批發業僅4萬1，零售業、住宿服務業還有運動休閒旅遊服務業都在3萬9，餐飲業則只有3萬7，皆低於整體平均。

既然民生消費產業感覺上普遍低薪，但實際上亦是如此，我們會鼓勵求職者在對產業有高度興趣的情況下，去積極地做一些嘗試、往產業的核心職位求職；比如餐飲業中掌握了餐飲技術核心的食品研發人員，或零售業中享有利潤、分紅、業績的藥局藥師，月薪其實可以比整體產業平均還要高，或是像住宿服務業與旅遊休閒服務業，因為疫後觀光大爆發的規模經濟，廚師與旅遊業務人員的薪資其實也都高於產業平均。

# 5

薪資皆有漲，增幅相對無感  
排名居全產業後段，不利企業徵才留才



各產業薪資成長情況 (資料來源：講者簡報)

而產業的長期發展方面，薪資與 2019 年相比增長幅度有超過 20%的職務，則有零售業的顧問人員、藥師，批發業的業務支援工程師，住宿服務業的日式廚師，旅遊休閒服務業的網頁設計師，這些是 5 大民生消費業中長期薪資成長幅度表現不錯的職位。所以我們會鼓勵求職者，如果真的對民生消費產業有興趣的話也不用過度悲觀，還是可以從中找到一些薪資較高、有長期發展性的亮點職務。

## 又「缺工」了呀？

摘自 2023 年 8 月 1 日 台灣民眾黨政策智庫諮詢會議

講者：吳靜如 TIWA 台灣國際勞工協會研究員

我要講的角度可能與大家完全不一樣。主流觀點認為，在現行人口結構下，中、高齡應該延後退休。以法國前兩年的案例為例，政府只提出延後 2 年退休，就引發了全國大規模罷工。相較於台灣計劃將退休年齡從 65 歲調整至更高，法國的調整只是將退休年齡從 62 歲提高至 64 歲。另外，之前安倍政府提出調漲社會保險保費及延後退休年齡，也在日本引起反對浪潮。然而，法國作為一個勞工運動歷史悠久的國家，這樣的情況更進一步激化，甚至引發了海陸空各領域的全國性罷工。那麼，如果各位到了中、高齡，需要繼續工作，不知道大家怎麼看待這個問題呢？

### 「缺工」或缺「廉價勞工」？

如果不是站在產業的角度來看，我聽了都有點害怕。因此，在大家分享的時候，我有很多想要回應的，但我先把我準備的內容講完。我想問的是：台灣怎麼又「缺工」了？就如同劉老師一開始所提到的，台灣早在 1989 年就首次專案引進泰國勞工去蓋北二高，之後榮工處也繼續蓋高速公路，當時就說有人力需求，喊著缺工了。經過 34 年到現在，台灣還是一直有缺工問題。那麼，到底缺工是不是事實呢？但我想問到現在已經不需要再問了。

第一，「廉價勞動力」才是缺工的根本所在，所有「缺」的百分之百都是廉價勞動力。方才 104 協理的報告內容簡直是超級經典，民生必需的消費行業的薪資竟然全是倒數。民眾或企業寧願少支付給提供民生服務的人，也願意多支付給從事 AI 設計工程師等工作的人。他們似乎不想讓全世界 1% 的人賺取剩餘價值、獲取高利益，然後給予為他們工作的人高薪。甚至連健身教練也是如此。有關注高等教育工會的人都知道，教師們的薪資逐漸降低，勞動條件也日趨零碎化。去年，加州包括助教、助理在內的學術勞工發動了年度人數最多的罷工，數量高達 38 萬人。從食、衣、住、行到教育等所有的必需消費領域，薪資卻持續處於較低水平。這種現象是不證自明的，還有什麼需要多說的呢？

其中的「外勞越廉價、本勞越失業」的議題，這個訴求已經存在多年，然而邏輯也同樣不證自明。

## 廉價勞動力之所需，「缺工」之所在

在當年政府引進廉價勞動力時，台灣原住民族人口約有 40 萬人，面對著工作零碎化、不穩定和失業等問題。因此，在 2016 年，原民會曾就就業問題提出抗議。然而，到了 2023 年，問題仍然存在，卻依然常見的說詞是「缺工」。但在就業率不足的情況下，但就業率不足的情況下還會缺什麼工？

上一波相關失言事件是偉大的政務次長花敬群曾表示「引進移工可以降低房價」，當時 TIWA 所召開的記者會提出了一些數據，然而，由於政府資訊的不透明，我們的數據能力相對較弱，但光從官方資料中依然能夠看出一些情況。附表 1 所呈現的是營造業所謂的經常性薪資，儘管我們知道薪水就像體感溫度一樣，數據顯然與勞工的「體感薪資」差距極大、市場報價與實際工資存在價差。

最近的數據只能追溯到 2019 年。就在那一年，營建業的本籍勞工月薪號稱是 3 萬 9000 多元。然而，表 2 中的數據則由於無法找到將製造業與營造業分開的移工數據，不過表格底部的兩行數據表明，同樣在 2019 年，營建工程業移工的月總工資卻只有 29,576 元，外籍工作者的月薪即便加上加班費與獎金等非經常性薪資後，仍然與本籍勞工的經常性薪資呈現超過 9,000 元的極大差距。

如果僅看經常月薪資，營建業移工的月薪則僅有 23,228 元。而這個經常性薪資僅佔總薪資的 78.54%。與歷年數據進行對照，雖然不確定是否為營建業與製造業的合計數據，但是相較於 2015 年的占比是往下降的。這表明，要拿到 2 萬 9 的總薪資，有越來越程度上是靠加班、獎金、費用等項目來達到的，也代表移工要加得班越來越多了，儘管這些數字並不精準，但作為參考可以看出上述趨勢。



附表一：為本勞營建工程的經常性薪資統計<sup>44</sup>

		營建工程業	
		總計	
		統計值	
每人每月經常性薪資(新臺幣元)	99年		37,501
	100年		37,523
	101年		37,504
	102年		38,266
	103年		38,802
	104年		38,593
	105年		38,236
	106年		38,002
	107年		38,654
	108年		39,128
109年			

附表二：營造業移工經常性工時工資表<sup>45</sup>

製造業及營建工程業移工之薪資及工作時數								
項目別	總薪資 (元)	經常性 薪資	占總薪資比率 (%)	加班費	其他	總工時 (小時)		
						正常 工時	加班 工時	
104年6月	24,581	20,198	82.05	3,887	526	210.79	178.09	32.70
105年6月	25,440	20,848	81.95	4,010	581	210.65	177.39	33.26
106年6月	26,308	21,797	82.85	3,989	522	210.52	180.33	30.20
107年6月	27,788	22,597	81.32	4,684	508	195.26	161.12	34.14
108年6月	29,029	23,514	81.00	4,968	546	187.77	154.78	32.98
製造業	26,023	23,517	81.03	4,960	546	187.73	154.81	32.92
營建工程業	29,576	23,226	78.54	5,822	526	191.73	152.11	39.61

資料來源：勞動部移工管理及透明調查報告。  
 註：1.其他係指非每月所付之工作薪資，包括年終獎金、非按月發放之工作獎金、員工酬勞、節慶獎金、業績費、訓練費、補償前雇傭等。  
 2.基本工資自108年1月起調整為23,100元。

【幾年過去了，「政府重大工程」名義下的在台移工人數，已經自2019年的4,179人，翻倍成長到2023年4月的16,223人。但是勞動部既沒有提出任何「合理人力供需研究」，更沒有對該產業進行「同工同酬調查」，如今竟然就要再開放「民間工程」聘僱營造移工！

光是公共工程的營造移工就已經有許多勞資爭議：有許多營造移工簽了3年的契約，卻在工程完成後便被要求離境，仲介費可能都還沒還完。此外，2021年捷運三鶯線還爆發「月薪不到1萬台幣」的「榮工維卡案」，這些都是以「公共工程」的名下，卻仍壓榨移工權益的案件。在「公共工程」營造移工勞動處境都無法改善之前，勞動部再度開放「民間工程」聘僱廉價移工，不只是幫營建業者節省荷包，也是允許這些資本家把「公共工程」剝削移工的模式，複製貼上到「民間工程」上！】

2023/05/30【MENT新聞稿】勞動條件不提升鬆綁配額鬼藥單 <https://reurl.cc/o7byKQ>

本、外籍勞工薪資差（資料來源：講者簡報）

## 既有問題未解決卻持續開放

簡言之，TIWA 從來不反對開放引進移工，但始終反對引進廉價且同工不同酬的勞動力，儘管這在全世界各地不斷發生，並在新自由主義的抬頭之下越趨嚴重。然而，在 2023 年 5 月，台灣政府以缺工為由，進一步宣布擴大開放產業移工的配額和範圍，例如營建業從原本僅限於「公共工程」開放至「民間工程」。然而，除了薪資差距外，目前工程移工所面臨的勞動問題仍未得到解決，政府卻正準備再度開放。

這些勞資問題的例子包括許多營建移工來台簽訂的都是 3 年契約，但往往只能參與 1 項工程案，包括新北市的三鶯線、世大運的運動員臨時宿舍等。這些個別工程都是承包商向政府承攬工程期不到 3 年的標案，一旦工程結束，承包商就對這些已簽約的移工解僱，不顧這些移工因為低薪且工作時間短、連仲介費都未付完就要被遣返。三鶯線工程的移工月薪甚至不到 1 萬元，儘管這是檯面上看得到的大案子，還有更多狀況與案例都沒有反映在數據統計。

而就業安定費方面的「EXTRA 核配比」是什麼？政府為了讓台商回流，前瞻基礎建設計畫不僅提供稅務、水電費減免和土地使用限制等優惠，還提出了勞動力的額外附加方案，即增加移工名額的配額。目前，一般製造業雇用每位移工每月需支付 2,000 元就業安定費，然而，這樣的費用對於確保國內就業的穩定性往往不足夠，因為企業往往更偏向於使用成本較低的移工。現在，政府將允許企



業通過將每月的就業安定費從 2,000 元提高到 9,000 元，以換取名額配額從員工人數的 35% 增加到 40%。例如，如果公司有 10 名員工，則只能再聘僱 4 名移工。即便在核配額沒有因為政策而增加時，企業通常會將不論是辦公室或在生產線上的員工總攬在一起，以最大程度地提高移工的比例，即使配額尚未增加，這已經成為常態。但是對於像台積電這種政府亟欲迎回台灣的企業，卻其實不會使用移工，對，台積電沒有聘移工。換言之這只是在滿足其它回流台商對於廉價勞動力的需求，以至於僱主寧願多付錢給政府，也不會付給勞工加薪。從資方的觀點來看，這種判斷的動機是什麼？每月 9,000 元只相當於目前基本工資 26,400 元的 34%，但這種做法不僅節省了超過 9,000 元的月薪，還節省了 6% 雇主負擔的勞工退休金提撥。

## 引進的是勞動力，來的是人

在台灣目前 70 幾萬的移工，其中 20 多萬看護工的勞動權益已經幾近被剝奪，40 幾萬的產業移工也都沒有，就算有勞保的老年給付移工也拿不到，台灣開放移工的 30 幾年來，有多少移工在台灣貢獻了多少寶貴的黃金歲月，卻無法在老年享受他們努力工作的成果。台灣將這些老年移工送回原籍國家，不考慮他們在工作之前的人生需求、工作能力的養成，這顯然是不公平的。台灣政府和社會並未付出任何關心，直接使用外國人的黃金歲月的付出，然後還嘲笑他們來自不發達的國家，具有不同的衛生和文化習慣，甚至將他們貶低為不文明的移工。然而，台灣人可以坐在冷氣房中，嘲笑著出口國是第三世界、經濟不發達，這正是當前國際狀況的一部分。

再來還有「生」加「育」的議題，梅君老師一定記得參加過反對移工懷孕檢查的抗議，在那之後過了好一陣子，才取消了對移工的懷孕檢查，所以依據法律移工現在理論上可以懷孕、可以生小孩了。但他們要在哪生？要怎麼生？怎麼育？台灣連這一塊的勞動力再生產也不用負責，這不僅僅是薪資問題。一個「人」是什麼？具體有退休、培訓養成、還有生養跟教育需求，就不用說還要育教於樂了。

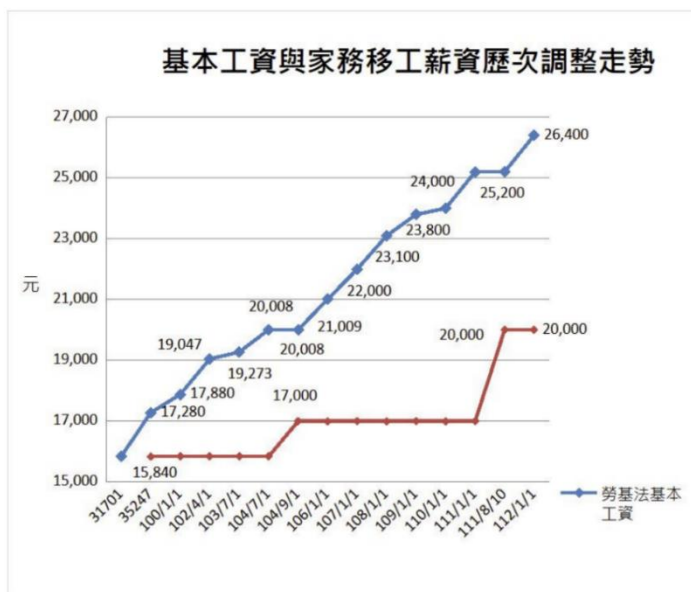
普通台灣人每天下班回家會做什麼？就想當個豬。吃吃零食、看看電視、一邊打盹。這不就是很基本的休息嗎？然而，移工能夠做到嗎？有考慮到移工的這些需求嗎？他們可以享受同樣的休息嗎？甚至他們談戀愛都會被指責來台工作就該只談工作，對愛情毫無體會。媒體甚至報導了兩名移工開房間的事情，似乎將他們生活中的一切都置之不理。這就是當前台灣移工的現實，感謝民眾黨提供這個機會讓我發表意見。總之，整個移工政策似乎是專為資方而設計的，雖然不僅限於台灣政府，但韓國、日本等國也都面臨類似的問題，都為資方塑造了一個不負責任的「吃完不用擦嘴」的移工制度。

再看到連媒體都不報的部分，就是照顧台灣 20 幾萬老人、填補長照缺口的移工，他們是否是民生的必要勞動力？如果你曾經照顧過家中的病患，你就會知道這是一項「以命換命」的工作。我經常問學生：你認為家中的看護工是否應該得到休息？學生們通常會回答「是」。那你認為他們應該每週休息多久？每週 1 天吧。然後我問，如果不聘請移工，由家中的某個人來照顧，你願意照顧嗎？學生表示願意。你能夠每月照顧 1 天嗎？能夠。那如果每週照顧 1 天呢？例如每週 4 天乘以 12 個月，一年有 48 個週日，你能做到嗎？能夠。但如果要這樣做 10 年呢？因為台灣的平均長期照顧時間為 10 年。很多人會猶豫。

我們不是要求每週工作 6 天，只是犧牲每週的週末 2 天，連續 10 年下來，不論是每週 6 天還是只有週日，對於許多台灣人來說都可能不願意，因為這將影響他們的工作、學習、社交甚至生育計劃。目前，正是這些外籍看護工承擔了我們如此重要的民生服務；此外，台灣還是簽署了禁止對婦女進行一切歧視公約（CEDAW），然而，從 2006 年到現在，所有關於兩性平等的中央和地方制度，都未將在台灣照顧這些 20 多萬老年人和病人的女性勞動力納入考慮，這項重要的工作都未實現同工同酬。

## 與廉價勞動相輔相成的長照制度

不要說同工同酬，這是家務移工對照基本工資緩慢上升的狀況，家庭類的看護移工的薪資成長有限，好不容易才漲到 2 萬。以 2022 年疫情某個時期為例，亞東醫院招募照顧確診患者的病房員工，時薪高達 625 元，每天工作 12 小時可獲得 7500 元。然而，相對於疫情期間需要照顧家庭確診患者的看護工，由於老人需要經常前往醫院回診、領藥等，移工代為執行這些任務，同時還要防止家中老人被感染，但移工當時的時薪卻只有 23.6 元，以 24 小時計算下來僅 567 元，僅夠購買 2 顆茶葉蛋。



2022/05/31  
cf. 目前移工薪資：24小時/567元(時薪23.6元)

**亞東醫院專責病房招募**

條件	已解隔離確診者 打過3劑疫苗
工作時間	即日起~7/30
工作地點	專責病房照顧確診者生活
薪資	12小時/7500元(時薪625元)

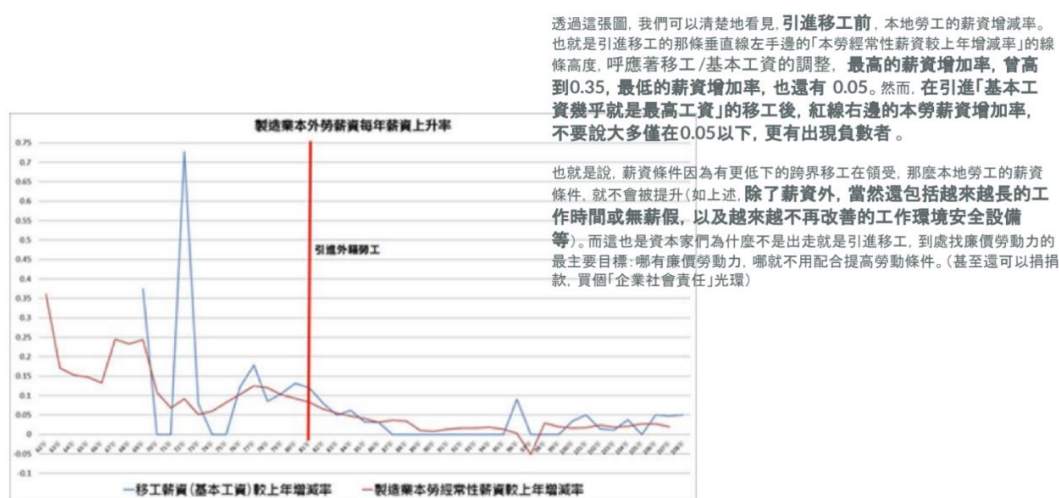
本、外家務移工薪資與基本工資對照 (資料來源：講者簡報)

雖然台灣目前有許多中、高齡者也投入長照服務中，但台灣的長照缺不缺工？實際上還是缺到爆炸。怎麼個缺法？把時間與需求都切斷，原本用服務時間來算的都改以服務項目別來算，對於這些勞動力，就是這些提供長照服務的中年婦女們來說，首先要考量去照顧的路程，然後還要把不同照護工作一個接一個排下來，把一個月的時間算得剛剛好排滿，才可能在勞力時間費用的一定範圍內，順順地賺到3萬、4萬或5萬，這是多不容易的事情？

因此，台灣長照制度的缺工跟廉價勞動力的引進，其實是相輔相成的。台灣的衛福部跟勞動部到底在想什麼呢？難道他們不知道現在移工看護月薪只有2萬塊嗎？或許應該請勞動部長許銘春拿這種薪水去做1、2個月照顧人看看。反正所謂照護不就是待在家裡嗎？老人家入睡時，許部長甚至可以使用手機，反正老人家白天也都在睡覺，許部長就跟著睡，這樣做一個月給你2萬塊，你要不要？然後有人可能會說，勞動部長是一個高級專業職位，為什麼要去做廉價的工作？這個問題其實很容易回答。首先，職業是否貴賤不該有所區別嗎？再者，如果職業有高低之分，那大家也未免過於看重勞動部長的職位，換句話說，如果職業存在高低之分，那麼照顧工作的價值又在哪裡呢？

這其實是一個非常的現實且具體的落差，僅以所謂的平等來看待根本不會知道台灣現在離平等有多遠。試問今天一位中、高齡或年輕的台灣人，難道沒有愛心、都不願意照顧老人嗎？有很多民眾也會去做志工、做服務，不是台灣人沒有善心，而是照顧的現實會把人嚇跑。政府曾提倡的「一男一女剛剛好」的家庭計畫口號，現在已經不再適用，甚至有人因為無法負擔而不敢結婚，更別說生育了。許多人在幼兒學前就極難找到保母，到了要上幼稚園的階段，更是要排長隊才能進入公立托兒機構。即使是公立托兒所的費用也不低，更不用說私立幼兒園的價

格，公立機構中還有許多其他雜費。夫妻倆需要租房，很多人甚至無法維持自己的生計。因此，人口減少不是家庭計畫的成就，而是台灣現實的反映。



#### 移工薪資與製造業本勞薪資增減率（資料來源：講者簡報）

再來看製造業勞工跟移工的薪資統計對照，我們會發現這些數據的呈現相當古怪，但這正是我們所能取得的有限資料所致。紅色的直線將引進移工之前和之後做了區隔。在引進移工之前，本地製造業勞工的薪資成長率可能達到0.35%，然而在引進移工之後，這個數字持續下降。可見台灣勞工的薪資受到了移工低薪的影響，因此同工不同酬這件事是錯的，而非移工來台工作錯了。我們應該要學著以更複雜且細緻的方式來理解這個情況。

正因為同工不同酬的情況，導致現在當家庭中有病患需要照顧時，大部分人會首先考慮聘請移工，而不是選擇使用政府的長照制度。因為誰會選擇長照服務呢？連申請方式都不清楚，而且薪資差距如此之大。目前，本地的看護人員（非長照服務人員）的日薪約為2,500到2,800元，疫情期間價格更高。然而，聘請移工每天只需800多元，差距多大呢？回想一下在1990年代初，當移工政策開始時，許多勞工團體宣稱「外勞搶走台灣人的工作」，然而隨著時間的推移，我們都知道這種說法是錯誤的。

大量的廉價勞動力進入台灣後，受益最多的就是資本家，也就是雇主。聘僱移工降低了薪資成本，增加了利潤，但這些好處有被分配給本地勞工嗎？答案是沒有。難道大家還相信大餅理論嗎？在過去的兩年疫情期間，台灣的GDP首次進入全球前五名，這是否也讓台灣勞工分享到了獲利？移工們獲得了分享那些連疫情假都未曾擁有的好處嗎？答案都是否定的。所以情況很明顯：為了大型企業的

需求引進的廉價勞工，直接拉低了整體勞動條件。問題並不在於開放跨國勞工，而是開放了來自國外且低薪的勞工，這也就是同工不同酬的問題。

## 社會及制度變遷與移工「逃跑」

大家都在討論「逃跑」這件事。試想在這種條件下，你逃不逃？請記得我們當前的基本工資是多少呢？月薪 26,400 元除以 30 天等於多少？每日工資是 880 元。但在合法工作終止後，薪資情況則如右側的表格所示。這份資料來自 2019 年，由 TIWA 特別訪問所謂的「逃逸」移工取得，因為許多逃逸的移工確實轉往營造業，不同工種的工地有不同的計費方式。那些工資較高的工作通常不由移工執行，只有少數移工有能力執行這些高薪工作，大多數仍然從事如水泥工和垃圾清理等低薪工作，能夠貼磚已經算是不錯的了。因此，進入營造業工作後的日薪大約在 1,200 到 1,300 元之間。

以薪資角度來看來，選擇逃跑是更好的選擇，但一旦逃跑了就不能受傷、不能出任何事情，而花敬群跟營造業主們缺的工，就是只要基本工資 2,6400、日薪 880 元，比現行「逃逸」移工薪資還要低的合法移工，所謂「缺工」的需求就只是要用廉價勞工。不知道大家還記不記得垃圾車隨車人員這回事？以前大家都覺得收垃圾是件既沒面子、又沒裡子的工作，但當垃圾車隨車人員是公務人員，有福利、有休假、有基本待遇的時候。就算是博士生也會去做。什麼叫工作？什麼又是缺工？這些邏輯同樣適用。



2023基本工資26,400  
=880/天

附表三：2019 年底左右之無證營造移工薪資表<sup>41</sup>

工作種類	薪資（日薪）	備註	
垃圾清理	1200		
塗牆/水泥	幫手	1300-1800	
	師傅	1700-2800-3000	
貼磁磚 包吃包住 (因為很累、工 時長)	幫手	1300-2000	★比較老經驗的，都不是 算天，是「做數量」，算坪 數
	師傅	2500-3000	
大理石	幫手	1500-1800	
	師傅	1800-2800	
	更厲害會 看圖的	3000 以上	做數量
焊水管/水電	1400-2500		
吊料	2500-4000		
砌牆	幫手	1500-1800	
	師傅	2000-2600-2800	
油漆	1600-2300		

營造業「逃逸」移工薪資（資料來源：講者簡報）

實際上，所謂的「逃跑」只是換了一份工作，這是依據台灣《就業服務法》的規定。如今已經是 21 世紀了，還把換工作稱為「逃跑」的國家也是沒幾個。



因此可以進一步地了解，移工在怎麼樣的情況下就不會「逃跑」？舉例來說，2016年10月之前，政策要求移工每3年至少要離開台灣1天，合約屆滿後必須離台再入境。這個進出境的規定成為中介賺錢的地方，每次進出境可賺取至少8萬元，甚至有時更高達10多萬元。以越南籍移工為例，每次進出境需支付5,000到6,000美元的中介費，有的甚至高達20多萬台幣。在2016年取消這項政策後，移工的逃跑率立即下降。

另一個例子是2021年7月疫情期間禁止移工跨行業轉換。當時有雇主團體向政府反映，看護工都轉往營造業工作。這難道不是理所當然的嗎？一般人換工作從A加油站轉到B加油站，不也是因為工作條件略有改善嗎？作為看護工需要24小時待命，而營造業工作至少還有固定的上下班時間和加班費，這種情況下，你會去選擇哪一份工作呢？然而，在台灣禁止跨轉之後，移工的逃跑率又開始上升。而隨著疫情的過去，專案引進移工的情況再度出現。



失聯與新入國移工人數比較（資料來源：講者簡報）

左圖是失聯移工人數，藍色線條代表製造業的移工，可以看到失聯人數從2022年開始突然急遽增加，甚至比紅色家庭看護工還高。這是因為疫情期間家庭看護工的薪資從1萬7漲到2萬、稍微增高了，甚至透過市場平衡，部分看護工的薪資可以到2萬3至2萬5，所以看護工逃跑率就維持在一定水平。再看到右邊，新進看護工的人數變化，私人仲介做制度性的引進，在開放專案引進後，仲介在有限的額度內寧可從國外新引進，也不願意在國內做既有移工的換約承接、冒違法風險收取高額買工費，甚至不惜超額引進再廢聘賺以取仲介費，導致許多既有移工續約無門、逾期居留，有仲介人員說這叫「報復性引進」，都2、3年沒賺了，現在當然要新引進更多。

所以對應到「缺工」問題，疫情後的現在該是出現缺工的時候嗎？新引進的移工跟「逃跑」的斜率百分比都大幅往上。這能叫缺工嗎？當整個勞動力市場不得自由轉換雇主在先，由私人仲介壟斷整個勞動力市場在後，想換工作怎麼能叫「逃跑」？台灣從聯合國兩公約後陸續又簽了三公約、四公約，到目前為止都簽了9個國際公約了，卻沒有任何一個是關於跨國勞動力的，亦即跨國勞動力的流動安全在台灣完全沒有在執行。

## 缺工是因為年輕人不吃苦？

勞工在找工作的時候不只會考慮薪資，新一代青年工作者跟我們這些老一代的中、老年勞工期待並無不同，都希望工作可以穩定；但像日本的終身聘僱制被打碎成契約化，連日劇都有相關主題的《打工女王》，不知道大家有沒有看過？當雇用勞動開始變為零碎工、成為非典型聘僱，勞工的工作穩定度就受到挑戰。工作穩定度、工作地點的生活機能、產業前景、個人職涯發展，這些不都是不論哪個世代的勞工在求職時會考量的 ABC 嗎？現在的年輕人的要求真的有這麼特殊嗎？

如果是年輕的勞工，還可以不顧家裡應該負擔的責任，但只要年紀再大一點，父母的年紀也會更大，在照顧小孩的同時也得照顧老人，需不需要考量小孩上學的方便程度？要不要考量老人家需要長照的花費？當台灣的發展長期偏廢民生消費產業、城鄉差距極大、承攬轉包的風潮導致勞動條件下降時，「缺工」需要考量的難道只有薪資嗎？只有工時嗎？整體勞工生活必需的因素都應該要被涵蓋，如果勞動部還是拿著職缺的數量來講「缺工」，說薪資都提高了還是找不到人，就是在蒙騙民眾對 21 世紀文明應該有的複雜理解。以上。

## 綜合討論

- 非低薪職缺的缺工原因
- 廉價勞動力與產業升級
- 中、高齡就業與勞動零碎及彈性化

—

### 非低薪職缺的缺工原因

#### ■ 徐文路 智庫執行長：

剛才 104 協理提到了普遍的勞工缺工現象，這種現象不僅出現在低薪資的工作領域，還延伸至高科技產業和半導體產業等。以高科技產業和半導體產業為例，每個月平均仍然存在約 2 至 3 萬個職缺難以填補，這也促使我們必須從低薪資水平吸納更多人力。

然而，我們需要探討為何出現了如此的缺工情況，以及為何持續出現缺工的現象。我不清楚 104 這方面是否有相關的資訊，例如是否可以得知每個月這 2 至 3 萬個職缺是否是固定存在的？還是因為持續有求職者投遞履歷，並且雇主也能夠雇用他們，但這些受雇人員在工作了數個月、半年甚至一年後就離職的情況。若是因離職率居高不下，這一部份或許可以再加以補充說明。

#### ■ 張雅惠 104 人力銀行公共事務部協理：

首先，我想補充一下關於 5 個民生消費產業，它們雖然不是在 63 個產業中排名倒數 5 名，但排在中段之後，大致在 32 到 50 名的位置。對於執行長所提到的半導體產業，我們可以以總工作機會數來進行比較。目前，總工作機會數約為 100 萬人，涵蓋各個行業。然而，在半導體產業中，缺額相對穩定地維持在約 3 萬人左右。這是因為職缺的流動率相對較高，人力資源部門會等待新進員工工作穩定後，再關閉該職缺。因此，新進員工的適任程度和長期性，都是人力資源部門決定是否開放或關閉職缺的原因。

我想特別回應 TIWA 靜如研究員的觀點，我很高興她提到了我們必須以複雜且細緻的方式來理解現實情況。在我們編寫白皮書內容的過程中，我們也深刻體會到，勞工缺工的問題絕非僅僅是薪資所能解決的。這關涉到個人婚姻、生育、購屋、保姆等多方面的生活問題，以及物價、環境等諸多因素，而不僅僅是勞動力市場的問題。



然後，我們可以思考產業界如何看待當前的薪資議題。這實際上關乎產業競爭力，以及公司在管理上如何看待人才和人力問題。因此，我們也常提醒求職者和在職者，面試時要勇敢爭取應得的薪資待遇。然而，台灣的求職者往往相對缺乏信心，很少有人會主動向僱主提出希望得到多少薪資，這可能源於膽怯。當他們非常希望得到某份工作時，反而會因為害怕得罪對方而變得不好意思。甚至在職的員工在爭取加薪的話語權時也會感到難為情，這種氛圍在台灣職場中普遍存在。

因此，我們鼓勵大家積極掌握薪資資訊，推動產業界的薪資透明。此外，我們要明白職業並無貴賤之分。當我們進行訪談並展示那些經濟基礎較弱的工作時，比如之前提到的切肉師，我們需要逐步消除這些職業的汙名。這需要持續而耐心的努力，才能引起人們對這些職業的尊重。儘管我們目前的努力可能還不夠，但我們仍在持續努力中。然而，這也確實讓求職者在選擇職業時不敢進入這些領域。

#### ■徐文路 智庫執行長：

聽起來台灣很多的職缺，儘管到了高工資領域流動性還是相對高，顯然除了工資以外，工時、勞動條件等職場內部的因素都有關聯，勞工不僅僅是職場的一員，更是個體，如果個人需求無法得到滿足，那麼缺工問題將難以解決。

另外一個層面，這也使我想到國軍、職業軍人。近年來，台灣志願役提前退伍的比例在上升。有人可能會認為這是因為對戰爭的害怕，但實際調查發現，職業軍人普遍覺得好像不會有實際的戰事。相反，他們更關心的是，是否值得在這個領域耗費他們的青春。換言之，從洪仲丘事件以來，軍隊的管理進展在長期內仍然有限，無法說服年輕一代在軍職生涯上感到安心。實際上，各行各業都存在類似的情況。總體而言，高薪職業確實也面臨缺工的問題，但低薪職位的缺工現象尤其明顯，而台灣引進外籍移工最初的初衷，也是因為低廉的勞動力成本。

#### ■劉梅君 政治大學勞工研究所教授兼所長：

剛才提到高科技、半導體產業缺工缺得很嚴重，可是大家也都知道，台灣很多台、清、交、成學校的學生根本就不會留在台灣，雖然這個行業的薪資條件不錯，但還是有很多人畢業就選擇出國，我兒子本身也在國外工作，只是不是做科技業半導體的，我兒子的同學畢業就到美國再讀個1年多而已，因為在美國拿碩士很容易，拿到美國學位之後就直接在美國就業了，年薪可以到20萬美金，換算成台幣大概600萬。

#### ■吳靜如 TIWA 台灣國際勞工協會研究員：

在美國的房租、生活費什麼的怎麼辦？

■劉梅君 政治大學勞工研究所教授兼所長：

那生活水平也比台灣好，所以你想想看，他為什麼要留在台灣？我兒子出國後，後來又說想回來。我問他要怎麼回來？台灣的薪水這麼低，當然留在國外好一點。我覺得是因為高科技本來就是一個國際性的市場，別的國家可以提供這麼好的勞動條件，為什麼台灣不能？不要說年薪 20 萬，10 萬美金、年薪 300 萬就好，可不可以？當然我不曉得竹科工程師的待遇林林總總加起來是不是有 300 萬，我不知道，可能也有。

■徐文路 智庫執行長：

工資的差異在馬克思的年代就有了，他就講過工資差距會造成的問題。

■吳靜如 TIWA 台灣國際勞工協會研究員：

可是譬如說很多在美國工作的外國人都是工程師，種族間會不會有薪資差異？會在性別上的薪資差異？

■劉梅君 政治大學勞工研究所教授兼所長：

這個我不曉得，不過台灣竹科的工程師，工作時間其實也非常、非常、非常長，那是個爆肝的行業。但在美國不是，年薪 20 萬美金，每天 8 小時到了就下班了，誰還跟你在公司拚？沒有。休假照樣休假。

■吳靜如 TIWA 台灣國際勞工協會研究員：

還不用說義大利的年休有 3 個月，所以疫情期間他們可以在那邊拉小提琴。

■徐文路 智庫執行長：

我可以提供一個實際案例，我以前在新竹教育大學教書的學生，暑假有去竹科園區的附設幼稚園當幼教老師，他們必須上班到晚上 9 點，因為 9 點以前很多小孩的家長還沒下班來接回家，所以學校會供應這些小孩一顆御飯糰、讓他們不餓，等到爸爸、媽媽下班趕來接的時候也來不及買晚餐，所以又再買一顆御飯糰給他吃，這就是竹科勞工的幼稚園小孩。雖然不算全面，但也絕對不在少數，因為他們的工時實在是太長了。

■吳靜如 TIWA 台灣國際勞工協會研究員：

我再補一個案例，提供小七御飯糰的美堤工廠移工，之前有罷工，因為這些移工必須持續待命，如果今天上班是凌晨 3 點到隔天凌晨 3 點，下班回宿舍後不能夠關手機，因為主管會傳簡訊給告訴他們當天晚上幾點要來上班，如果沒有收到那則訊息就會被記曠職，那些御飯糰可能是這樣來的。

## 廉價勞動力與產業升級

■吳靜如 TIWA 台灣國際勞工協會研究員：

使用廉價勞動力的產業，一開始就沒有要產業發展的狀態。

■徐文路 智庫執行長：

對，那也就卡了所謂的產業升級問題。

■吳靜如 TIWA 台灣國際勞工協會研究員：

顛倒了，不是因為引進廉價外勞卡了產業升級，而是產業不想升級才引進廉價外勞。

■劉梅君 政治大學勞工研究所教授兼所長：

後面就已經是雞生蛋、蛋生雞了。

■徐文路 智庫執行長：

對。所以台灣的產業結構有沒有變化呢？是有的。但這種變化並非內部升級所引起，而是來自不同產業之間的成長差異。過去台灣的加工出口主要集中在傳統產業領域，而像 3C 產業這樣的新興領域是在 80 年代才出現的。因此，真正大規模產業升級的情況並不像紡織成衣等傳統產業般普遍存在。儘管有些企業在纖維開發方面表現出色，實現了升級，但大多數傳統產業並未實現內部的真正升級。

此外，疫情變化對缺工問題的影響反應明顯。然而，透過對比 104 與 TIWA 提供的資料，我們會發現，勞動力供需並非僅由市場機制決定。雖然勞動力的流通受市場驅動，但不能忽略移工仲介業者的存在。這些業者關注的並不僅僅是實際的勞動需求，還包括他們自身的業績獎金，以及各種買工費等。這樣的情況導致引進移工的數量和逃跑率同時上升。如果沒有像 TIWA 那樣長期關注和整理這些細節，我們可能無法看到這些情況。

儘管如此，我們仍然需要回到今天的主題——缺工。最後，我想談談中高齡勞工的就業情況，這方面大多數人還是存在共識，爭議不大。中高齡勞工的情況在全球趨勢下，要求在耗盡青春後繼續工作，換取相對安穩的退休生活。雖然台灣的社會情境和勞資利益的對比，可能不會像法國那樣尖銳地產生衝突和對立。連日本的情況也不會如此嚴重。甚至大家可能會因共體時艱而接受這些條件，以避免勞工保險破產。然而，我們還有另一群年紀較大的人，他們可能認為自己身心狀況良好，特別是戰後嬰兒潮世代，即便是一般勞工，退休後至少能夠在蛋黃

區邊緣買到 40 年的公寓，以保障晚年住居。在手頭現金過得去、負債不多的情況下，他們是否能夠再次投入工作，實際上社會上也存在這樣的需求。

## 中、高齡就業與勞動零碎及彈性化

### ■吳靜如 TIWA 台灣國際勞工協會研究員：

我認為有一點需要補充，就是中高齡勞工的就業往往也在一定程度上拉低了勞動條件。舉個例子，以前婦女去工作，多半是為了補貼家計，所以不太在意賺多少錢；如今，很多中高齡勞工的情況也類似，他們可能已經退休了，閒著無事，所以幫忙工作成了一種選擇，這就降低了工資水平，同時也加強了勞動彈性的狀況。從這個角度來看，中高齡勞工的就業狀況似乎影響了整體勞動條件的良好。因此，我很好奇壯年房務工作這種情況。這個工作的工序應該可以被細分，以適應不同的工作者，就像是促進障礙者就業一樣，應該是工作符合人，而不是人去符合工作。但是，當一些工序被切分得如此細微時，薪資和福利條件又如何與本來的完整工作有所區別呢？

### ■張雅惠 104 人力銀行公共事務部協理：

待遇差不多的。應該是說，中、高齡加入勞動力市場，會不會進一步壓低或是至少讓薪資水平起不來？如果量大的話是有可能的，但現在中、高齡就業的量其實還是很少，也確實要回到投入的是什麼職務來看。如果是門市批發零售這種店員，可以用平均值去觀察，不管是中、高齡還是 25 歲、30 歲的年輕人，薪資都會回到中位數的平均薪資，頂多再加上一些獎金等等。極少數的中、高齡，特別是待過大企業的人就可能會用接案或顧問方式進行工作，這樣就相對比較不會壓低平均的薪資水平，但量少是前提。

### ■吳靜如 TIWA 台灣國際勞工協會研究員：

我之前有協助國道收費員，回想起來，他們曾在台灣社會被忽視，而這份工作在初創時期是這些人最青春的時光。他們曾面對風雨，從事被瞧不起的收費工作。當時台灣經濟蓬勃發展，外界認為去公司工作才有前途，而成為收費員只是領取微薄的工資。這些人從年輕時進入國道收費站工作，經過歲月變成中年，然而隨著台灣整體勞動條件的下降，工作了 20、30 年的收費員，薪資才艱難地攀升至 3、4 萬，然而轉換到外界找工作，只能獲得 2、3 萬的待遇。雖然社會普遍對他們的觀感是不滿足的，但這些人已投入許多歲月，最終因收費電子化而失去工作。即使在徐旭東所擁有的相關企業中，薪資也相對偏低，例如在摩斯漢堡工作，除了外場服務，還要兼顧進貨、點貨等事務，然而月薪只有 2 萬。

所有徐旭東集團旗下的企業工作，包括休息站中的各個品牌，即使收費員轉至門市工作，最高的工資也僅達 3 萬多。這些人大多年齡在 30 至 40 歲之間，正處於職業上升階段。或許有人會疑問，為何這些 30、40 歲的人不能繼續在外場工作？這是否是個好工作？引用 David Graeber 在《Bullshit Jobs》中的觀點，這種疑問或許值得我們思考。

這背後其實反映了我們對民生必需行業的低估。我們可能會認為給 Uber 外送員支付最低工資已夠多，但對工程師支付高薪卻視為應然。這種評價區分了不同工作的價值。同時，當談到現今的大學教育時，我們已不再將其視為培育知識精英的殿堂，許多人選擇大學科系僅是為了日後就業方便。高等教育逐漸褪去其往昔的榮耀，成為了職業訓練的所在。我仍記得，過去在大學時，職業學校常被視為功能較弱，然而與德國的職業學校相比，後者為那些從小有廚藝夢想的人提供專業培訓，除了教導烹飪技能外，也強調飲食文化的傳承，類似我們所喜愛的日劇中職人所呈現的情景。

台灣民眾黨政策智庫研究通訊 26 期-

就業媒合與勞動力需求之挑戰：台灣產業缺工現況與解決方案

---

中華民國 112 年 8 月出版

發行人:柯文哲

總編輯:張其祿

副總編輯:孫智麗

主編:徐文路

執行編輯:黃心愉

文字編輯:許鈺羚、黃心愉

美術編輯:黃心愉

編務行政:韓秀真

地址:106 台北市中正區杭州南路一段 27 號 2 樓

信箱:contact@tpp.org.tw

統一編號:76345124

戶名:台灣民眾黨

電話:02-2752-0806

傳真:02-8773-0001

網址:<https://www.tpp.org.tw>

