

## 事倍「工」半

### — 台灣基層勞工缺工問題之初探

陳泳涵、王捷妤、許鐸馨、陳仔萱

☒ 高中生組

☐ 大學生組

☐ 研究生組

國立彰化女子高級中學

主辦單位：財團法人國家實驗研究院科技政策研究與資訊中心

中華民國 112 年 12 月

## 目錄

摘要 .....	2
壹、前言.....	3
貳、台灣缺工之原因探討.....	3
一、社會人口面的老人化與少子化.....	3
(一) 老人化.....	3
(二) 少子化.....	4
二、高等教育的擴張.....	5
三、勞工保護政策之限制.....	8
四、台灣長期的低薪問題.....	10
參、結論與建議.....	16
一、結論.....	16
(一) 社會人口面的老人化與少子化.....	16
(二) 高等教育的擴張.....	16
(三) 勞工保護政策之限制.....	17
(四) 台灣長期的低薪問題.....	17
二、建議.....	17
(一) 提高生育率與鼓勵中高齡人口就業.....	17
1、提高生育率.....	17
2、鼓勵中高齡人口就業.....	17
(二) 調整高等教育政策與深耕技職教育.....	19
(三) 輔導產業轉型與提高薪資待遇.....	19
(四) 修訂移工政策與移民政策.....	20
肆、參考文獻.....	20

## 摘要

本研究主要採用政策研究指標資料庫之指標和數據，透過資料蒐集，研究台灣基層勞工的缺工問題，並深入分析造成缺工之原因，其結論與建議如下：

### 一、人口結構的改變

台灣社會人口的老人化及少子化，使勞動市場「退多進少」，導致產業缺工，建議政府除了要鼓勵生育，提高出生率外，也應鼓勵六十五歲以上的中老年人口重返就業市場，且鼓勵企業聘用中高齡勞工。

### 二、高等教育的擴張

高等教育的普及，造成了台灣 15 到 24 歲的年輕人「晚進早出」且「眼高手低」看不上基層的工作，造成了產業勞動力不足，因此，建議政府加速辦學績效不佳的高教退場，深耕技職教育，以培育適才適用的勞動力。

### 三、勞工保護政策之限制

台灣採取保護的勞工政策，以保護本國人的就業權利為優先，受勞動基準法之保障，雖然政府也引進高達 72 萬多的移工來補足勞動力缺口，但在全球缺工的情況下，建議政府也要適時修訂移工與移民政策，以吸引移工和移民來台就業。

### 四、台灣長期的低薪問題

台灣的最低薪資（時薪）與每月薪資均低於日本、南韓與美國。近十年，台灣儘管就業率提高、失業率降低，但低薪讓更多人轉向零工經濟平台；因此，建議政府要協助產業轉型、淘汰勞力密集產業，加速自動化生產且鼓勵企業提高薪資，以招攬更多人才投入缺工產業。

## 壹、前言

近年來，每每企業要投資台灣時，就會提及「五缺」的問題，即：缺水、缺電、缺人才、缺工、缺地等，也因為「五缺」，導致企業在投資台灣時，時有疑慮。工商時報社論裡提到：「『人無遠慮必有近憂，國無遠慮必有大患』，台灣產業十餘年來最擔心的灰犀牛是『五缺』問題，近年來已陸續發生，特別在缺電、缺人才、缺工特別嚴重；其中缺工和缺人才正是灰犀牛的典型<sup>(1)</sup>。」，因此，台灣缺工的問題，已是刻不容緩的議題，如果不及早解決，在未來會造成大患。

因此，本研究主要是針對「五缺」中的最嚴峻的缺工問題進行初探，以探討基層勞力缺工為主軸，分為四個部分：第一部份以台灣人口結構為切入點，分別從台灣的老人化及少子化進行探究；第二部份，探討高等教育的擴張，對基層勞動力之影響；第三部份，再擴大到勞工的保護政策之限制；第四部份，更進一步地探討台灣長期的低薪問題。最後，綜合整理台灣基層勞力缺工的病根，提出如何改善基層勞力缺工的問題，以作為政府及企業之參考。

## 貳、台灣缺工之原因探討

### 一、社會人口面的老人化與少子化

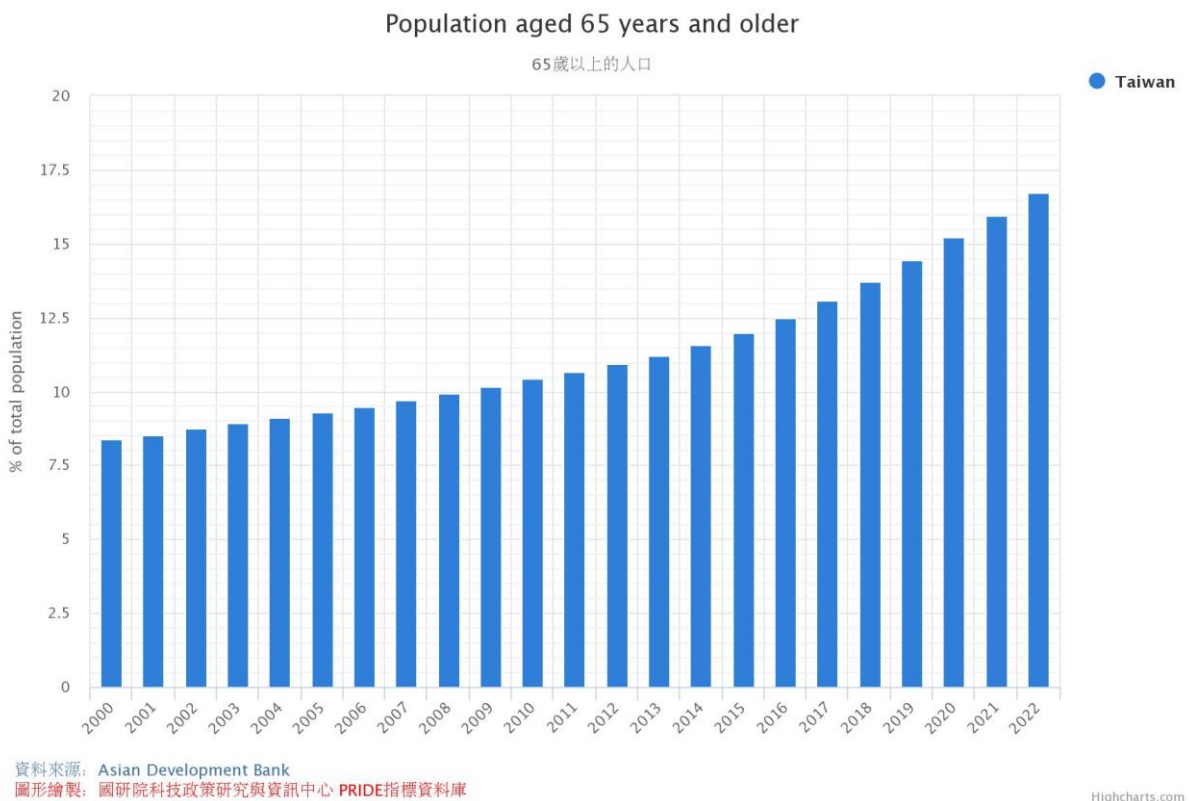
工商時報 2023 年 7 月 31 日的社論裡提到，「就社會人口面而言，近年來老人化、少子化問題相當嚴重，我國產業空缺人數近十年來維持在 20 幾萬人，以致於超過 6 成以上的企業處於缺工的狀態<sup>(2)</sup>。」因此，在探討台灣為何有缺工的問題時，不能忽視人口的老人化與少子化問題。

#### （一）老人化

何謂老人化？根據內政部台灣地區人口統計顯示，視六十五歲為老人的開始<sup>(3)</sup>；就學術的觀點，高齡化社會的定義指總人口數中有百分之七以上達到六十五歲以上的社會，就屬於人口老化的社會，也就是所謂的高齡化社會<sup>(4)</sup>。以上論點，與聯合國世界衛生組織（WHO）的定義相同，即六十五歲以上老年人口占總人口的比例達百分之七時，稱為「高齡化社會(ageing society)」，達到百分之十四時稱為「高齡社會(aged

## 「2023 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

society)」，倘若老年人口比例達到百分之二十時，則稱為「超高齡社會(super-aged society)」。而根據內政部資料，台灣老人人口占比從 2000 年的 8.3%，老人人口約 192.1 萬人，提高到 2022 年的 16.7%，即老人人口約有 408.5 萬多人（圖一），由以上數據顯示，台灣早已從高齡化社會，步入高齡社會了。因此，隨之而來的問題就是勞動力的衰減，也造成了在護理、醫療和醫療保健方面人力需求量增加。



系統編號：AD10301-0262<sup>(7)</sup>

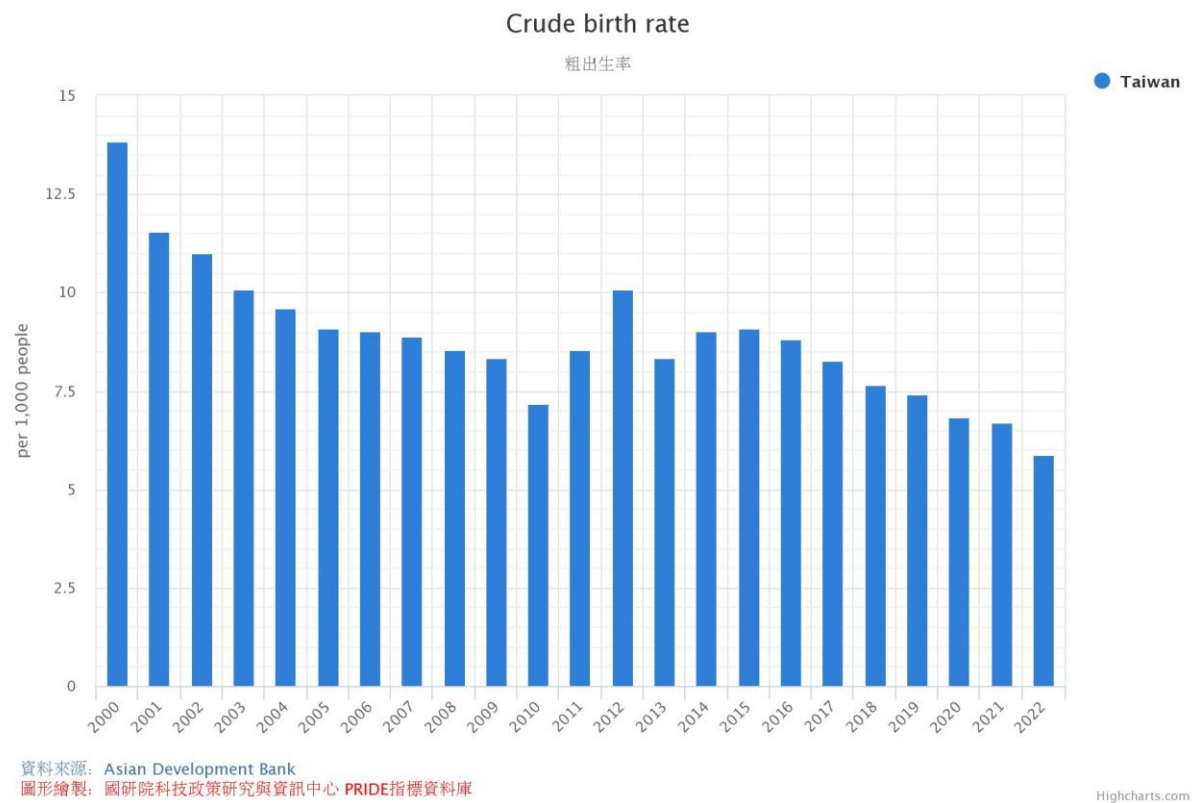
圖一、台灣 65 歲以上老年人口—2000 年-2022 年

## （二）少子化

何謂少子化呢？可以由一個國家的粗出生率來看，粗出生率表示每千名人口的出生人數，顯示出生人數對總人口數的影響，是衡量生育狀況最常使用的數據，計算方式也相對簡單。出生人數指的是在一年內出生於一地的活嬰數量（排除死產），總人口數通常使用該年該地的年中人口數，也就是六月底的總人口數。粗出生率是人口統計學中的一個重要指標，可以幫助政府和研究機構了解一個特定地區或國家的生育率。

## 「2023 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

因此，當粗出生率較高時，表示在該地區或國家生育率較高，可能存在較少的少子化問題。相反的，當粗出生率較低時，表明生育率下降，可能會導致人口老齡化和少子化問題。而台灣的粗出生率，由2000年的13.85%，約30.5萬人，下降到2022年5.89%，約13.8萬人（圖二），很明顯的，台灣少子化的問題確實存在。事實上，台灣的少子化分成兩階段，而2000年剛好是個分水嶺，2000年以前，少子化是由於都市化、經濟發展與教育普及；而第二階段的少子化是在2000年以後，因為台灣人晚婚、不婚與低薪高房價，導致少子化一路下滑到世界第一。因此，台灣的少子化，造成了勞動力市場的來源不足，也就是產業缺工的原因。



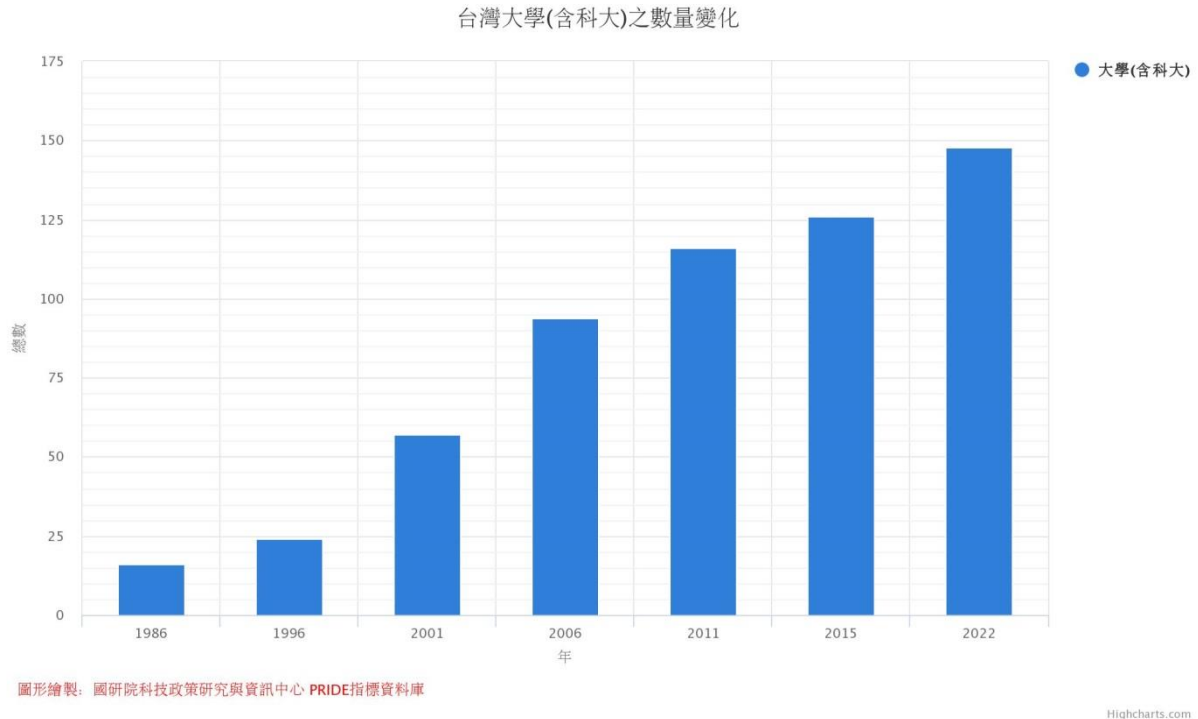
圖二、台灣粗出生率—2000年-2022年

## 二、高等教育的擴張

台灣在1986年之前，高等教育高度管制，公私立大學含科大維持在16所，但到了1994年，政府為了回應民間教改團體所提出「廣設高中、大學」以降低升學壓力的

## 「2023 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

訴求，採取開放政策，2000 年起我國大專校院學校數明顯增加，一直增加到 2022 年的 148 所大學（圖三）。



資料來源：教育部統計處

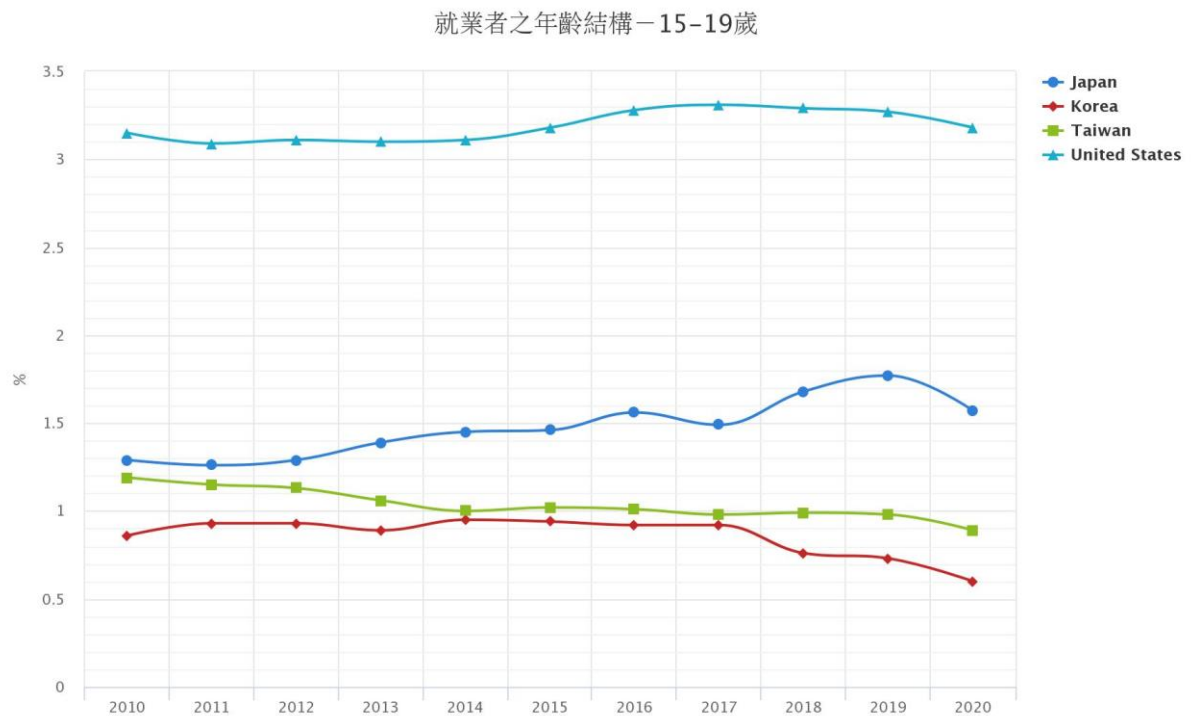
圖三、台灣大學（含科大）之數量變化 1986 年-2022 年

根據教育部統計處的資料顯示，18-21 歲高等教育淨在學率在 1986 年以前是 14.8%，高等教育屬於菁英教育型態，1989 年起跨越 15%，邁向大眾化階段，2004 年超過 5 成，進入普及化階段且快速攀升，2007 年高等教育越過 6 成，2013 年突破 7 成，2015 年為 70.9%<sup>(5)</sup>，到 2022 年的粗在學率為 88.9%<sup>(6)</sup>。

根據勞動部放在財團法人國家實驗研究院科技政策研究與資訊中心創置的「政策研究指標資料庫」之數據，比較台灣、日本、韓國和美國等四個國家從 2010-2020 期間的 15-19 歲與 20-24 歲就業者之年齡結構，發現台灣 15-24 歲的青年勞動參與率遠低於美國和日本；以 2020 年為例，台灣的 15-19 歲的青年勞動參與率只有 0.89%，遠低於美國的 3.18%（圖四），而 20-24 歲青年勞動參與率較只有 6.5%，遠低於美國的 8.46%（圖五）。此外，有了高學歷後，年輕人常選擇到國外追求更好的職業機會和薪

## 「2023 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

資，這些對台灣高端、專業和科技領域的勞動力供應造成了不少影響。所以，高等教育的擴張也導致台灣的 15-19 歲與 20-24 歲年輕人較晚進入職場，造成了勞動力市場上「晚進早出」的就業問題，而且因為學歷提升了，挑工作的眼界也提高了，讓許多年輕人看不上基層的勞工工作，造成眼高手低的窘境，導致基層勞動市場供需失衡。



資料來源：勞動部

圖形繪製：國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE指標資料庫

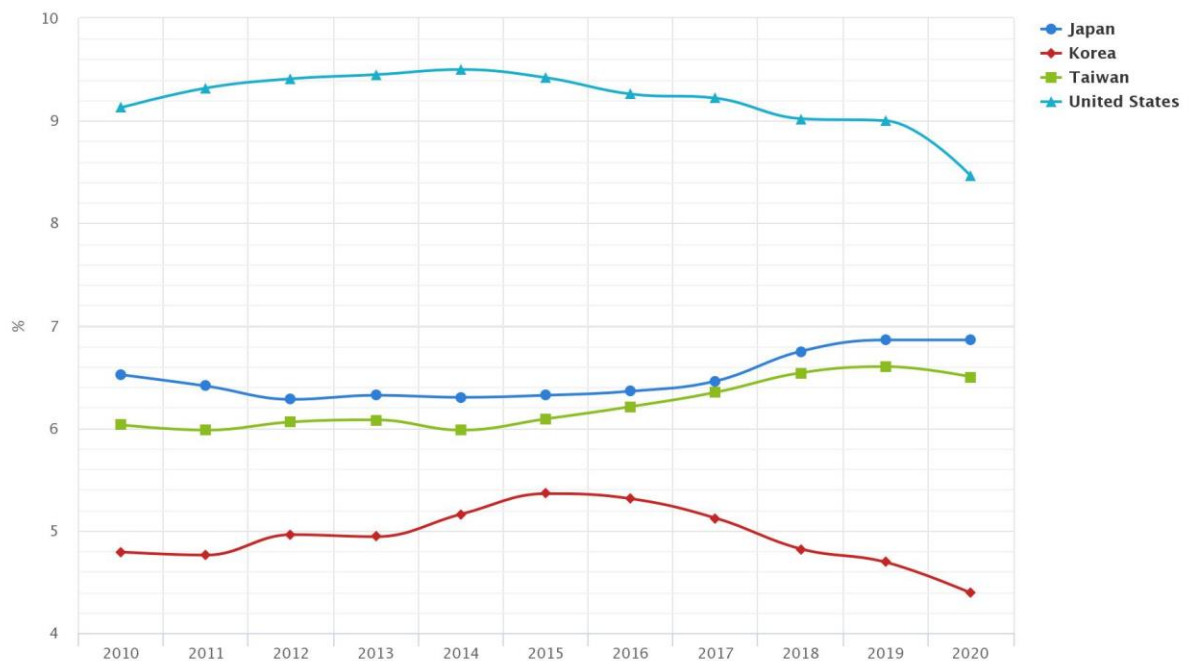
Highcharts.com

系統編號：ML10305-0004<sup>(7)</sup>

圖四、台灣、日本、韓國和美國就業者之年齡結構 — 15-19 歲



就業者之年齡結構—20-24歲



資料來源：勞動部

圖形繪製：國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE指標資料庫

系統編號：ML10305-0005<sup>(7)</sup>

Highcharts.com

圖五、台灣、日本、韓國和美國就業者之年齡結構—20-24 歲

### 三、勞工保護政策之限制

因台灣產業轉型、台商回流，電子業興起、新冠肺炎疫情、人口老人化等因素，台灣很多產業面臨缺工的問題，尤其是建築、農業、製造業、餐飲業和護理等。此外，台灣實行勞動基準法，有相對健全的勞工保護政策，包括最低工資、工時限制、勞工退休金制度等<sup>(8)</sup>，這些政策提高了勞工的生活水準，但也增加了企業的用人成本，使企業難以找到足夠的勞工，導致台灣對移工的需求很大。

為了解決產業缺工的問題，引進移工便是其中的一種選擇。但台灣的移工政策，基於對本國人的保護，「不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定<sup>(9)</sup>」，對移工的引入有一定的限制，這使得企業更難以獲得足夠的勞動力來填補缺口。根據勞動部勞動力發展署的移工工作政策和移工工作資格及規定，「目前開放移工來臺從事的工作為海洋漁撈工作、家庭幫傭工作、機構看護工作、家庭看護工作、製造工作、外展製造工作、營造工作、屠宰工作、外展農務工作、農、林、牧或養殖漁業工作<sup>(10)</sup>」，且工作年限最多不得超過十二到十四年，所以，以產業別來分，大致可分

## 「2023 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

為產業移工和社福移工兩種；而移工總人數，根據經濟部的資料，從 2011 年的 425,660 人，增加到 2022 年的 728,081 人（圖六），在 10 年間，已經加了 71%。

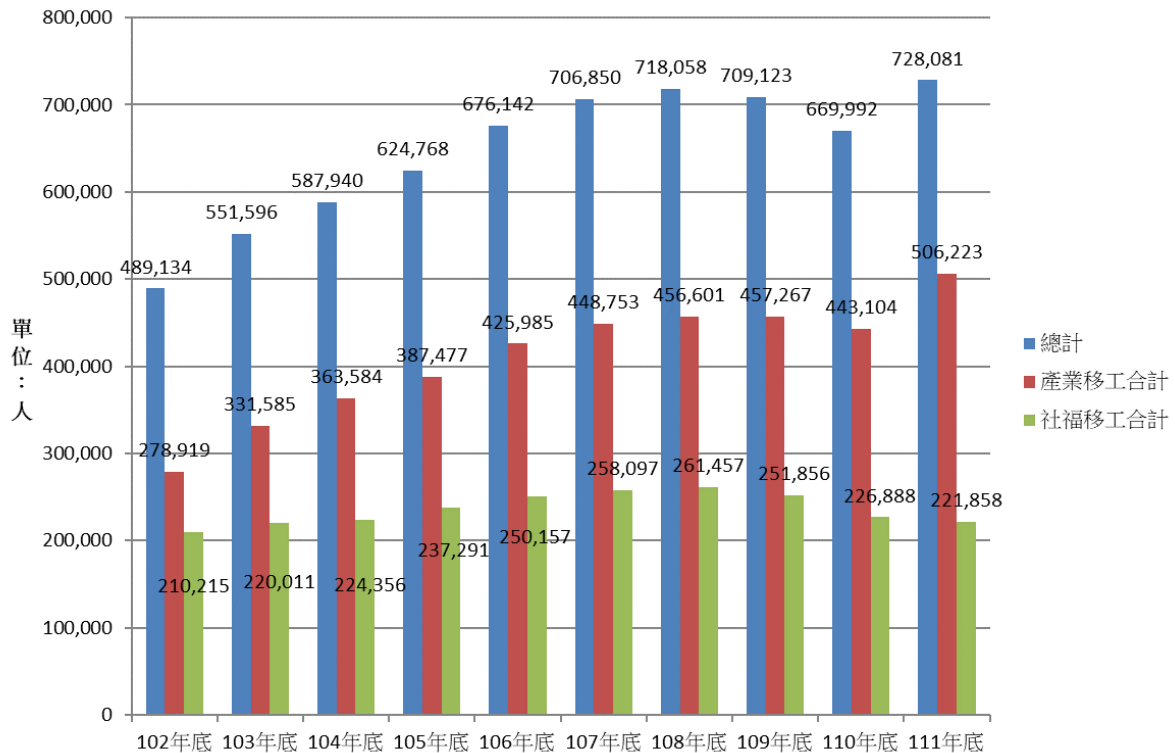


系統編號：ME11005-0077<sup>(7)</sup>

圖六、產業及社福外籍勞工人數—按產業分

因老人化、少子化及產業結構改變，根據國家發展委員會(2022)的統計，移工主要從事製造業、農、漁、工等的產業移工，到 2022 年大約有 506,223 人（圖七），其中以男性移工居多；而在社福移工中，以從事家庭看護者為主，以補足近年來因家庭結構改變，需聘請社福移工來照顧小孩或照顧有在重大疾病或特殊情況的老年人，因此，到 2022 年大約有 221,858 人（圖七），以女性移工居多<sup>(11)</sup>，卻仍無法滿足台灣缺工的基層勞動力市場。

## 「2023 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

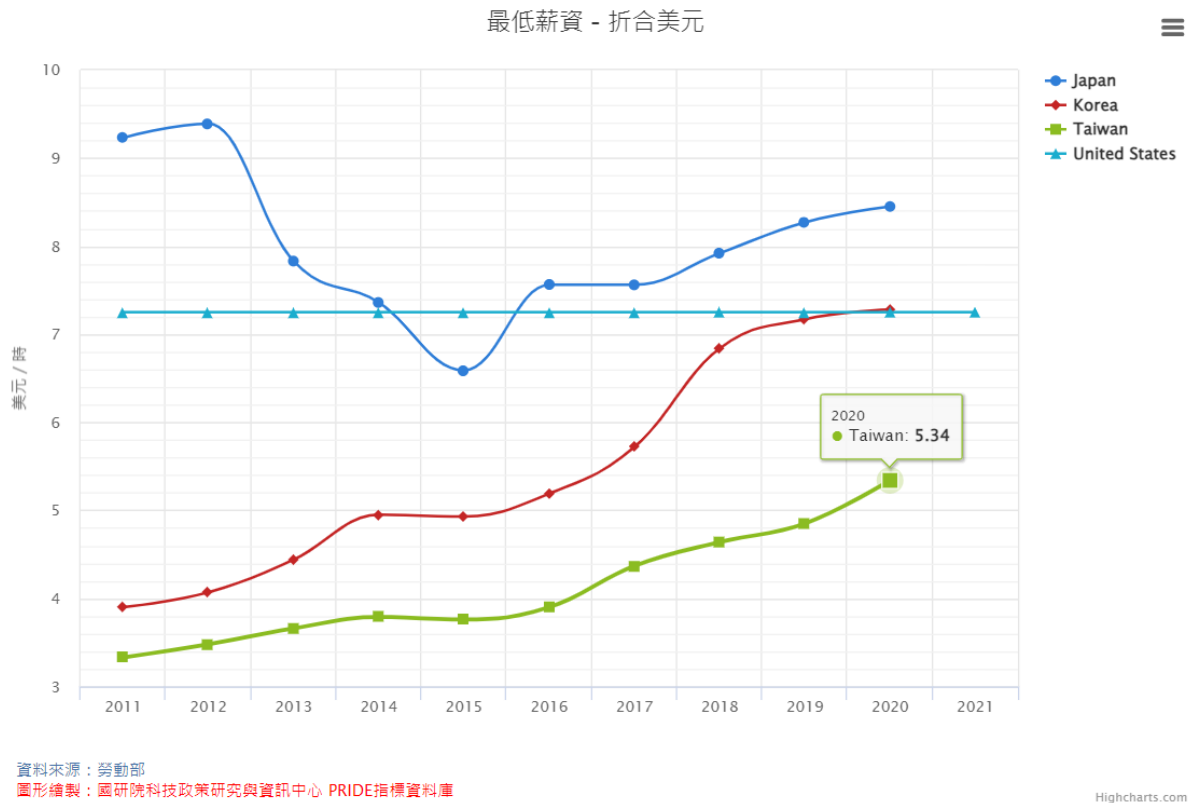


資料來源：勞動部勞動力發展署統計資料庫，國發會整理。

圖七、移工人數—按申請類別分

## 四、台灣長期的低薪問題

根據 1111 人力銀行的 HR 好朋友報導，指出「台灣缺工的本質在於低薪<sup>(12)</sup>」，雖然社會人口的少子化和老人化也是原因，但鄰近國家的日本、南韓也面臨同樣的問題，為何缺工卻沒有台灣嚴重呢？主要原因是因為台灣的薪資太低，無法吸引移工來台工作。從勞動部的數據，我們可得知台灣於 2020 年的最低時薪大約為 5.34 美元（折合台幣約 172 元），遠低於日本的 8.45 美元（折合台幣約 273 元），南韓的 7.28 美元，美國的 7.25 美元，在四個國家中敬陪末座（圖八）。



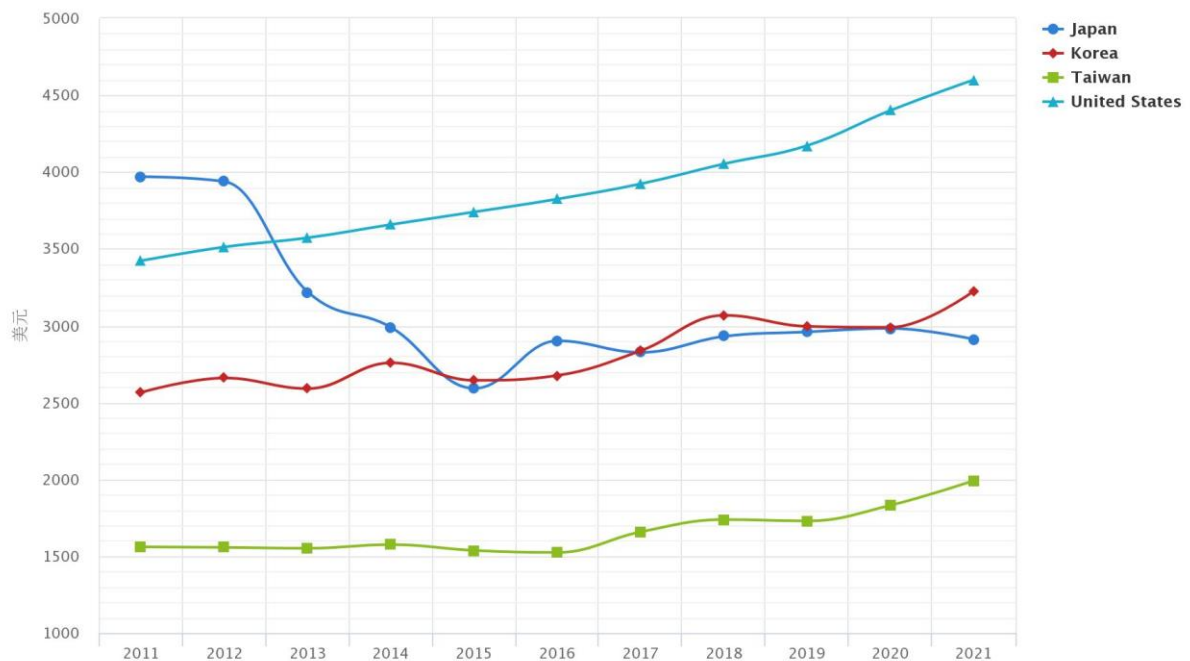
系統編號：ML10305-0068<sup>(7)</sup>

圖八、台灣、日本、韓國和美國 2011-2021 年的最低薪資(時薪)比較(美元)

除此之外，從 2021 年國發會的資料顯示，台灣的平均每月薪資是 1,991 美元，低於日本的 2,911 美元，南韓的 3,225 美元，更遠低於美國的 4,600 美元（圖九）<sup>(10)</sup>，是四國中最低，導致台灣現在有許多薪資漲幅不高，甚至薪資漲幅負成長的產業，如：服務、餐飲、住宿業等，面臨嚴重的缺工問題。

## 「2023 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

主要國家平均每月薪資



資料來源：國發會

圖形繪製：國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE指標資料庫

Highcharts.com

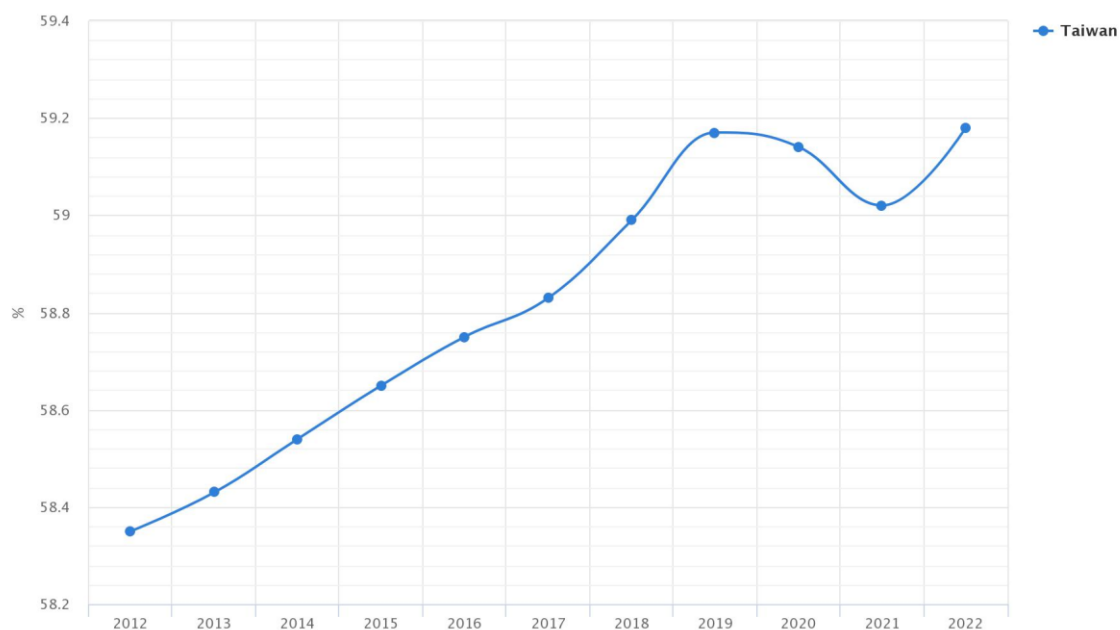
系統編號: ND11006-0001<sup>(7)</sup>

圖九、台灣、日本、韓國和美國 2011-2021 年平均每月薪資比較(美元)

另外，由圖一得知，台灣 65 歲以上人口，由 2012 年，占台灣總人口的 10.936%，提高到 2022 年的 16.708%，提高了約 52%。由圖二得知，台灣的粗出生率由 2012 年的 10.088%，降到 2022 年的 5.89%，幾乎少了 41% 的出生率，都說明了台灣面臨嚴重的老人化與少子化，但台灣的勞動參與率，卻從 2012 年的 58.35%，提高到 2022 年的 59.18%（圖十），且失業率由 2012 年的 4.24%，降到 2022 年的 3.67%（圖十一），這意味著，台灣人並非不就業，且失業情況也沒有惡化。

## 「2023 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

勞動力參與率



資料來源：主計處

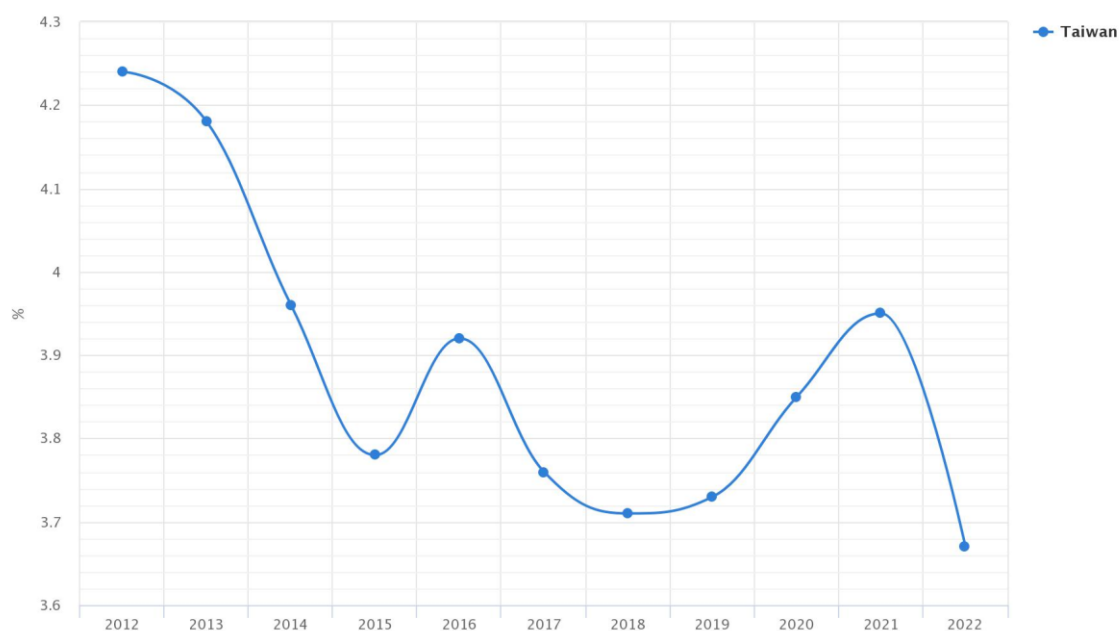
圖形繪製：國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE指標資料庫

Highcharts.com

系統編號：BA10306-0081<sup>(7)</sup>

圖十、台灣的勞動參與率

失業率



資料來源：主計處

圖形繪製：國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE指標資料庫

Highcharts.com

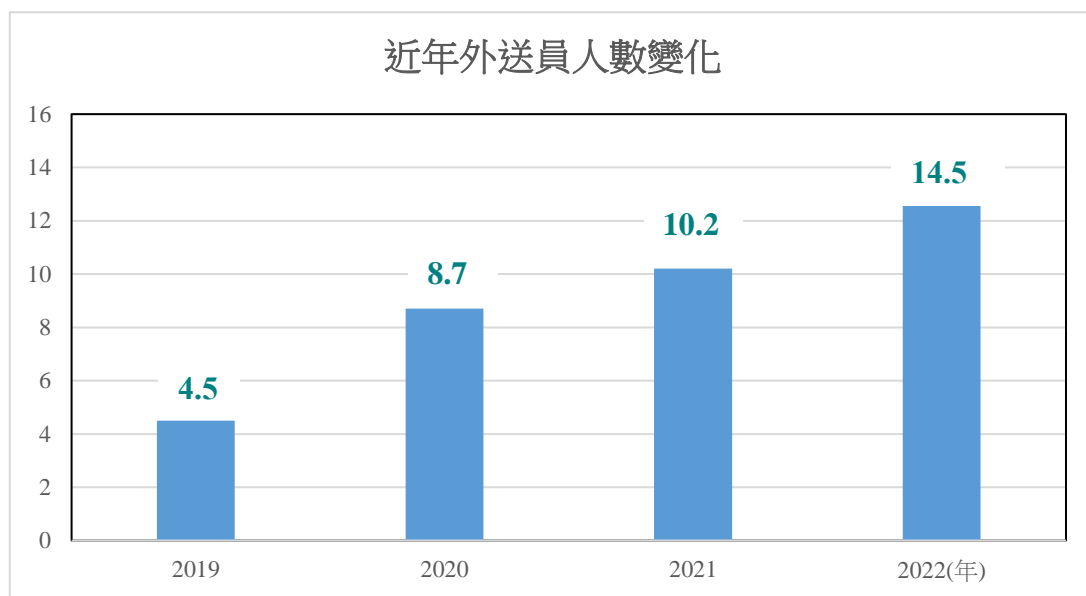
系統指標：BA10305-0596<sup>(7)</sup>

圖十一、台灣的失業率

## 「2023 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

這讓我們不禁想問：台灣的就業人口都去哪裡了呢？為何服務業和餐飲業等基層勞力工作仍然大缺工呢？最主要的原因是因為越來越多人轉入零工經濟平台就業。那麼，為何就業人口不願意從事基層勞力工作，而寧願轉向從事零工經濟平台呢？除了跟台商回流，人才都轉向電子業或製造業外，台灣在新冠肺炎疫情期間，許多餐廳因為生意不景氣而逐漸倒閉，員工也都因此失業，於是有越來越多的人從事零工經濟平台，例如：全職外送、多元司機等。

根據 1111 人力銀行的報導，提出「年輕人沒有不工作，只是不幫你工作<sup>(12)</sup>」，換言之，除了少子化造成進入勞動市場的數量急遽減少外，青年勞動人口在就業方面有更多的選擇，如：外送、在家工作，如從事網拍、或創業等<sup>(12)</sup>。經濟日報的報導裡也提到，「根據勞動部職業安全衛生署的統計數據，2019 年全台外送員的人數為 4.5 萬人，隔年增加到 8.7 萬人，2021 年更增加到 10.2 萬人，而到了 2022 年，這個數字持續攀升到 14.5 萬人，近 3 年就增加了 10 萬人加入外送行列（圖十二）。如果與不加班的上班族相比較，外送員每周工作 40 小時，一個月的收入可達 5 萬以上，一年可達到 60 萬，比 2021 年台灣上班族的年薪中位數 50.6 萬還高<sup>(13)</sup>。」然而，這樣的趨勢，對疫情後，想開始重新徵聘基層勞工的行業，如服務業、住宿業及餐飲業等，卻是大大不利。



資料來源：勞動部職安署

經濟日報葉卉軒整理，圖表作者重新繪製。

圖十二、近年來外送員人數變化

## 「2023 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

此外，主計處將 2021 年全年的 GDP 上修至 6.28%的同時，<sup>(14)</sup>根據 1111 人力銀行的統計，各行業的薪資漲幅卻不多，漲幅最高的運輸業（包含外送業），只有 0.11%，<sup>(15)</sup>和全年 GDP 的漲幅相比，實在是杯水車薪，不成正比，且在 2020 到 2021 年的薪資漲幅比當中，餐飲/住宿業、旅遊/休閒/運動業及一般服務業就分別占據了倒數三名，這三個行業的薪資都是減少至少 3.8%，不增反減<sup>(14)</sup>（表一），於是在低薪與薪資漲幅負成長的種種推力之下，服務業、住宿業及餐飲業逐漸成了現代年輕人最不想從事的工作。

表一、2021 年產業薪資漲幅表

產業薪資漲幅表			
產業大類	2021 薪資平均(元)	2020 薪資平均(元)	成長或減少(%)
運輸物流／倉儲／貿易	39,671	39,627	0.11
電子科技／資訊／軟體／半導體	42,187	42,145	0.10
政治／宗教／社福	36,606	36,790	-0.50
農林漁牧／水電資源	36,181	36,489	-0.84
醫療照護／環境衛生	38,067	38,438	-0.97
金融投顧／保險相關	40,855	41,359	-1.22
大眾傳播相關	38,263	38,805	-1.40
教育／出版／藝文相關	35,503	36,010	-1.41
礦業／土石能源採取	37,444	37,997	-1.46
法律／會計／顧問／研發／設計	38,304	38,927	-1.60
一般傳統製造	36,506	37,111	-1.63
建築營造／不動產相關	40,488	41,168	-1.65
批發／零售	34,809	35,497	-1.94
一般服務業	33,502	34,839	-3.83
旅遊／休閒／運動	33,964	35,322	-3.84
餐飲／住宿服務	33,058	34,382	-3.85

資料來源：1111 人力銀行

圖表作者重新繪製



## 參、結論與建議

### 一、結論

綜觀以上的研究與數據，本研究小組歸納出台灣缺工的主要原因為四，即：社會人口面的老人化與少子化，高等教育的擴張，勞工保護政策的限制與台灣長期的低薪問題，其結論詳述如下：

#### (一) 社會人口面的老人化與少子化

統計台灣從 2000 年到 2022 年，這二十多年來的資料，老人人口占比從 8.3%，約 192.1 萬人，提高到 16.7%，約 408.5 萬人，共提高了 8.4%，換算成人數，則是提高了 216 萬人之多，正式步入了高齡社會；而粗出生率卻從 13.85%，約 30.5 萬新生兒，下降到 5.89%，約 13.8 萬名新生兒，這二十二年來，新生兒數量減少了高達 54.7%，少子化十分嚴峻，這兩個因素直接造成了勞動市場的「退多進少」，產業缺工也在意料之內了。

#### (二) 高等教育的擴張

在過去的三十多年以來，台灣的公私立大學含科大，由 1986 年的 16 所，一路增加到 2022 年的 148 所，爆增了 925%，但粗出生率在近二十年來卻下降了 54.7%，造成了高等教育「米多僧少」的窘境，人人都可以念大學的情況下，根據勞動部 2023 年的資料，非學生青年勞工初入職場的平均年齡為 21.4 歲<sup>(15)</sup>，比其他國家晚，造成勞動力缺口。因此，高等教育的擴張，導致近十年來，台灣 15-19 歲和 20-24 歲的青年勞動參與率遠比美國、日本低。此外，有了高學歷後，許多年輕人眼高手低，看不上基層的勞力工作，造成了基層的勞工缺工更為嚴重。此外，也有許多高學歷的年輕人選擇到國外追求更好的職業機會和薪資，這些對台灣高端、專業和科技領域的勞動力供應造成了不少影響。

#### (三) 勞工保護政策之限制

台灣實施勞動基準法，以保障本國人就業為優先的勞工保護政策，包括：最低工資、工時限制、勞工退休制度等<sup>(8)</sup>，雖有健全的勞工保護政策，但同時也提高

## 「2023 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

了企業的用人成本，導致企業無能力，抑或是無意願聘足勞動缺口，因此，政府雖然陸續引進產業移工與社福移工，從 2011 年的人數有 425,660 人開始算起，到 2022 年，人數已達 72 萬多人，漲幅已達 71%，但仍供不應求。雖有移工的引進，但在全球大缺工的年代，國際間已形成搶人大作戰，單靠以前的思維，想用移工來補足台灣基層勞動力缺口的想法，已不切實際了。

### （四）台灣長期的低薪問題

與日本、南韓和美國相比，台灣的最低薪資（時薪）與平均每月薪資均為最低，2020 年台灣的時薪約 5.34 美元，遠低於日本的 8.45 美元，南韓的 7.28 美元和美國的 7.25 美元；而 2022 年台灣的平均每月薪資為 1,991 美元，遠低於美國的 4,600 美元，南韓的 3,225 美元和日本的 2,911 美元。長期的低薪問題，再加上許多人因疫情而失業，讓更多人轉進從事零工經濟平台就業，例如：全職外送、多元司機等，反而賺到比一般不加班的上班族更多的薪資，這也讓企業更聘用不到足夠的基層勞動力。

## 二、建議

綜合了以上的資料、數據與研究後，本研究小組對於台灣基層勞力缺工的問題，提出了以下四點具體的建議，以供未來政府在制定政策，與企業經營時的參考。

### （一）提高生育率與鼓勵中高齡人口就業

#### 1、提高生育率

在大缺工時代，本研究小組建議政府要積極鼓勵國人生育，提高生育率，但台灣的低生育率其實和台灣人晚婚、不婚，還有高房價有密不可分的關係，因此，想要提高生育力，政府要積極尋求方法，降低年輕人生養小孩的成本，如：低薪卻高房價等，要落實居住正義的同時，更要讓企業逐年、逐步提高員工的薪資待遇，讓年輕人養得起小孩，方能有效提高生育率。

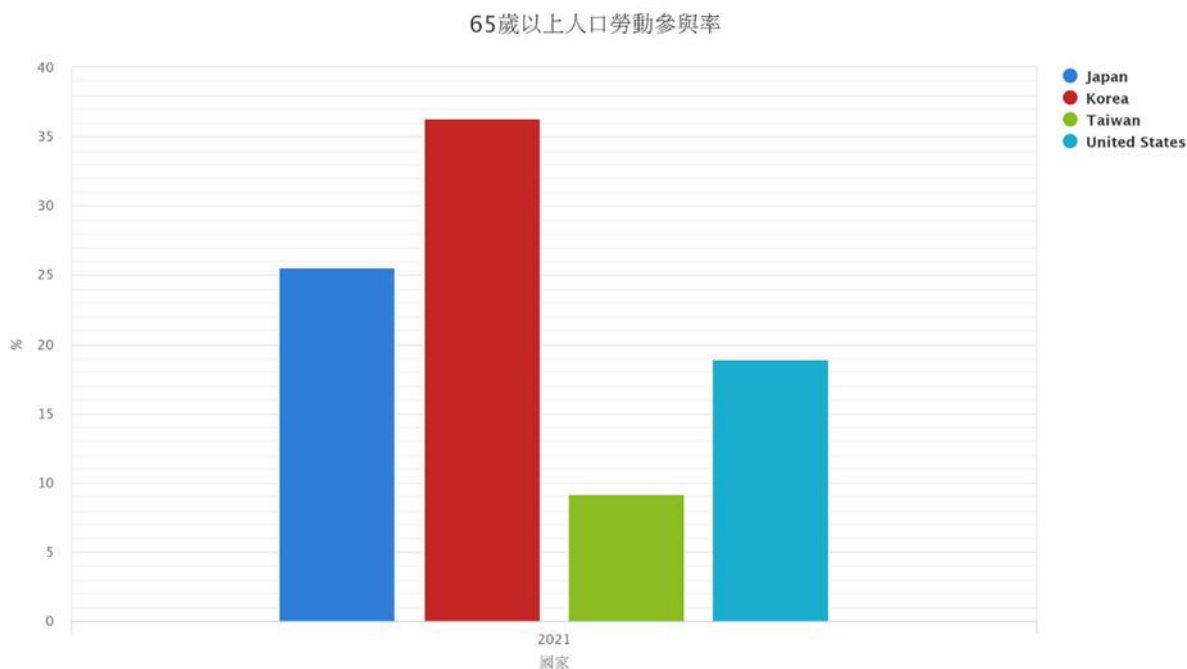
#### 2、鼓勵中高齡人口就業

除此之外，在以提高出生率為目標的同時，更要鼓勵六十五歲以上

## 「2023 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

的老年人口再度投入就業市場。2021 年，與日本、南韓、美國相較之下，台灣六十五歲以上的老年人口的勞動參與率僅有 9.2%<sup>(16)</sup>，遠低於南韓的 36.3%、日本的 25.6%和美國的 18.9%（圖十三）。

另外，誠如國立台灣師範大學應用科學與人力資源系孫弘岳教授所說的：「不用中高齡，你將沒人可用<sup>(12)</sup>。」所以，要鼓勵企業改變舊有的思維模式，多聘用中高齡勞工或回聘 65 歲以上的勞工。看看鄰近國家，日本企業有高達四成願意續聘 70 歲以上員工<sup>(17)</sup>，反觀台灣雖然「45-64 歲中高齡可就業人口快達 700 萬，但只有 450 萬在就業中，勞動參與率不及星港韓日。2022 年人力銀行調查，其中有 29.2% 想回職場，意即有 72.5 萬的中高齡人力有意願二度就業，但卻有高達 67.9% 的企業不想用中高齡<sup>(18)</sup>」。雖然在 2023 年，疫情後，勞動部勞動力發展署結合跨部會合作推動「疫後改善缺工擴大就業方案」補貼每人每月 9 千元、中高齡每人每月 1.3 萬元<sup>(19)</sup>，但單靠政府的補助，對於改善低薪環境與缺工，仍緩不濟急，本研究小組呼籲政府與企業重視這個不容忽視的議題。



圖形繪製：國研院科技政策研究與資訊中心 PRIDE 指標資料庫

Highcharts.com

系統編號：OE10507-0027<sup>(7)</sup>

資料來源：OECD、行政院主計總處

圖十三、2021 年 65 歲以上人口勞動參與率

## **(二) 調整高等教育政策與深耕技職教育**

本研究小組建議政府要積極輔導辦學績效不佳，且經營不善的大專院校，並適時審視《退場條例》是否有需要改善的地方，讓這些學校能加速退場，且重新思考是否人人都需要接受高等教育？這個議題值得深思。此外，應向技職教育發展良善的德國學習，重新審視並深耕台灣的技職教育，不一定要以升大學為目標，應強調理論與實際的結合，並加強產學合作，方能為基層的勞動市場培養足夠的勞動力；並且建議政府在提出教育政策或進行教育改革時，要懷抱著「十年種樹，百年樹人」的原則，要有前瞻性，做長遠的規劃，並適時調整，與時俱進，以培養適才適用的勞動力。

## **(三) 輔導產業轉型與提高薪資待遇**

台灣因受限於勞工保護政策與長期的低薪問題，本研究小組建議政府持續引進移工，和鼓勵台灣中高齡人口重回職場之外，也應該積極輔導企業做產業轉型，淘汰勞力密集的產業，而企業更要負起其產業轉型的企業責任，和多聘任中高齡勞工的社會責任，不能只依賴移工的引入。此外，本研究小組也建議政府要協助企業加速自動化生產，在這通貨膨脹的時代，政府更要制定政策，並鼓勵企業加薪，雙管齊下，讓企業逐年逐步提高勞工的薪資待遇，與其員工一起分享企業利潤，方能創造勞資雙贏的局面。

## **(四) 修訂移工政策與移民政策**

在這個大缺工的時代，本研究小組建議政府要適時修訂移工工作資格與規定外，更要立法保護移工權益，包括工資、工時等，和保障離鄉背井的移工之安全與身心健康；此外，也要提供移工技能培訓的機會，讓他們在台灣有更好的就業機會，且回國後，能有一技在身；更重要的是，要尊重移工的文化與協助移工的語言適應，讓他們能更融入台灣的社會，方能提供更高質量的服務品質。此外，也要修改移民政策，祭出更吸睛的移民條件，例如：創建高技能移民，簡化其簽證手續；擴大大多元化移民途徑，如：技術移民、難民移民、投資移民等；簡化永久居留權的程序等，才能吸引中低階，甚至高階的專業人士來台工作。

## 「2023 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

期望在政府、企業與民間三方的努力之下，透過改善政策與工作環境，優化企業的管理經營模式，使台灣能更適應當今多元化和全球化的環境，以促台灣之進經濟成長，讓社會更多元化，提高國際間台灣的聲譽，多管齊下，能解決日趨嚴重的人力荒。

### 肆、參考文獻

1. 工商時報社論 (2022)。缺工和缺人才需有長期的教育政策配套。檢索日期：2023 年 10 月 7 日，取自：<https://www.ctee.com.tw/news/20220327700280-431308>。
2. 工商時報社論 (2023)。解析缺工低薪並存現象與因應之道。檢索日期：2023 年 9 月 12 日，取自：<https://www.ctee.com.tw/news/20230731700728-431308>。
3. 教育部教育社會司 (1991)。老人教育。台北：師大書苑。
4. 沙依仁 (1996)。高齡學。台北：五南。
5. 教育部統計處 (2016)。大專校院校數及規模概況。教育部統計簡訊，55 期。
6. 教育部統計處 (2022)。「專業培育、偏遠地區教育、實驗教育及在學率概況」提要分析。檢索日期：2023 年 9 月 13 日，取自：  
<https://stats.moe.gov.tw/files/analysis/111professional.pdf>。
7. 政策研究指標資料庫(2024)。檢索日期：2023 年 9 月 15 日，取自：  
<https://pride.stpi.narl.org.tw/index>。
8. 全國法規資料庫：勞動基準法(2020)。檢索日期：2023 年 9 月 20 日，取自網址：  
<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030001>。
9. 勞動部勞動力發展署(2023)。移工工作政策。檢索日期：2023 年 9 月 21 日，取自網址：<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=1C6028CA080A27B3>。
10. 勞動部勞動力發展署(2023)。移工工作資格及規定(2023)。檢索日期：2023 年 9 月 21 日，取自網址：  
<https://www.wda.gov.tw/News.aspx?n=9C9CC6640661FEBA&sms=A1CA5B0D37C1A94B>。
11. 國家發展委員會(2022)。移工人數-按申請類別分。檢索日期：2023 年 9 月 20 日，取自網址：[https://www.ndc.gov.tw/Content\\_List.aspx?n=44CB0EDF55E07A07](https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=44CB0EDF55E07A07)。
12. 孫弘岳(2023)。台灣缺工背後的 4 個關鍵議題：年輕人沒有不工作，只是不幫你工作。檢索日期：2023 年 9 月 30 日，取自：  
<https://www.jobforum.tw/discussTopic.asp?id=344772>。
13. 葉卉軒(2023)。外送人員三年爆增十萬，台灣就業市場生了甚麼病？檢索日期：2023 年 10 月 4 日，取自網址：  
[https://money.udn.com/money/story/10871/6964022?fbclid=IwAR0\\_HJLi2uBUbKSsZLuVaQu5MCtzSs5GXIsxTJ-2MjsYYX02Bv8KhQVYM7E](https://money.udn.com/money/story/10871/6964022?fbclid=IwAR0_HJLi2uBUbKSsZLuVaQu5MCtzSs5GXIsxTJ-2MjsYYX02Bv8KhQVYM7E)。
14. 陳怡瑄(2022)。全台整體平均薪資五年來首度出現下滑。檢索日期：2023 年 10 月 4

## 「2023 Win the PRIDE：用指標說故事」競賽文稿

日，取自網址：<https://news.owlting.com/articles/63757>。

15. 勞動部(2023)。15-29 歲青年勞工就業狀況調查報告。臺北市：勞動部。
16. 行政院主計總處(2021)。國情統計通報，第 194 號。檢索日期：2023 年 10 月 14 日，取自網址：<https://www.dgbas.gov.tw/public/Data/110141688198I9Z1K.pdf>。
17. 洪培英(2023)。大缺工時代》活到老做到老！日本推「老人上工」 4 成日企願續聘 70 歲以上員工。檢索日期：2023 年 10 月 10 日，取自：<https://www.cmmedia.com.tw/home/articles/38525>。
18. 孫弘岳(2023)。台灣缺工問題不是因為少子化而是低薪，要解決只有三條路可走。檢索日期：2023 年 10 月 4 日，取自網址：[https://www.thenewslens.com/article/185985?fbclid=IwAR1woLjNEksSyNRbvOhBQcSdz\\_x90F1eRx0vD33xSw8JQI-r3q83oap5RoA](https://www.thenewslens.com/article/185985?fbclid=IwAR1woLjNEksSyNRbvOhBQcSdz_x90F1eRx0vD33xSw8JQI-r3q83oap5RoA)。
19. 勞動部勞動力發展署(2023)。疫後改善缺工擴大就業方案(2023)。檢索日期：2023 年 10 月 15 日，取自網址：<https://special.taiwanjobs.gov.tw/internet/2023/newless/index.html>。