

國內經濟成長遲緩，產業景氣低迷之際，全國工業總會對此發表聲明強烈反對。

- 二、按諾貝爾經濟學獎得主 Gary Backer 曾指出：「提高基本工資將會降低就業機會。」，顯然最低工資限制是極具爭議性的經濟政策議題，贊成者理由是要保障勞工最基本的生活，而反對者理由則是除了使雇主僱用成本提高外，更會使弱勢勞工反而得不到工作，事實上，經濟政策原本即會讓一部分人獲益而另一部分人受害，故決策者必須權衡獲益、受害者的多寡以及受益受害的程度，才能做出合宜之政策決定，而最低工資政策較特別的是受益的常是經濟中較弱勢的人，而失去工作而受害的則是更弱勢的人，因此除非受害的人極少，且能由其他因素得到救濟，否則政府不宜提高最低工資。
- 三、當然，最低工資政策如運用得恰當，即可使經濟更公平和有效率，降低勞工被企業獨佔力剝削的機會，目前企業藉獨佔力普遍性壓低工資的情況，表面上似乎不多，但實際上卻愈來愈多，其中最多的就是按時計酬的非典型就業勞工，因為此類的時薪工作者可能因仍在學或要照顧家庭，無法全職工作，因此沒有太多選擇工作機會，另外有些時薪工作者因不需要以這項收入來維持家計，也因此不太計較工資的絕對水準，而勞工的這種處境或態度，也成了企業壓低工資的重要因素。
- 四、時薪和非典型工作容易被剝削的現象，可能使企業進一步利用非典型就業方式取代典型的雇用方式，而對整體勞工造成進一步的傷害。比如月薪用工作小時平均後的每小時薪資高於時薪方式的工資，則有些雇主就會想將領月薪的典型工作改成按時薪計算的非典型工作，不只可以在工作不太忙時少雇用人，也可以避開典型就業對勞工的退休資遣及福利等等成本，故時薪的最低工資一定要訂得高於用月薪最低工資換算出來的每小時最低工資，以降低企業對勞工濫用非典型雇用方式。況且，勞工接受時薪工作也有比月薪工作更高的每小時平均上下班成本，因此時薪高於用月薪制下的每小時平均薪資，也符合正常市場應有的結果。
- 五、2007 年調整基本工資時就時薪基本工資雖有較大幅調升，然而如依比例換算，現行的時薪 103 元卻和月薪 1 萬 8,780 元差不多，若再把月薪勞工每年國定假日的休假考慮進來，時薪基本工資即明顯偏低，顯然無法避免企業濫用時薪雇用方式對勞工造成剝削之現象，故勞委會此次檢討基本工資，應首重時薪基本工資的檢討與調整，才能確實保障勞工權益。

(一三〇) 本院王委員惠美，針對勞委會與工業局為因應國內缺工問題，擬取消千人以上企業要累進刪減 1%到 3%之規定，然而就外勞五級制規定是否要一併做調整問題，僅表示各產業適用比例有可能分別調高，但調幅應不會太大，以免立即衝擊本勞就業。事實上，某些製程工作既是本國勞工所不願意從事，只要確認對外求才確實找不到台灣勞工，以及精確評估製程所需外勞人數，就可避免影響本勞就業市場，而非硬性規

定外勞與本勞勞保人數掛鉤，如此才能解決企業缺工作問題，也才真正符合外勞政策之「補充性原則」，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、現行千人以上大廠聘用外勞之規定為民國 99 年 10 月時訂定，當時係考量大廠勞動條件及財力較佳，應有能力多聘僱本國勞工，因此除要求其聘僱外勞適用外勞五級制比例外，另規定凡千人以上大企業申請外勞，要另依人數累進刪減配額 1%到 3%，即本勞 1,000 人以下可核配外勞比例為 10%，第 1,001 到 1,500 人間的 500 名本勞數可核配外勞比例就要被減 1%成為 9%。依此類推，3,000 人以上大廠最高可以累進刪減到 3%。
- 二、對此，廠商質疑本勞原本即應徵三 K 產業工作意願，更痛恨上夜班，按原本外勞五級制比例即已導致工廠缺工卻無法僱用外勞，在此項「大廠聘外勞刪減條款」實施後，如同對大廠「用本勞越多、外勞配額越少」之懲罰，對生產線運作影響將更形嚴重。
- 三、近來經勞委會與工業局研究後，擬取消千人以上企業要累進刪減 1%到 3%的規定，換言之，未來產業界聘用外勞，將不再區分規模是千人以上或千人以下，全部回歸到外勞五級制比例辦理，該規定最快在 9 月實施，預估國內現有申請外勞的 78 家千人以上大廠，可因此總共增聘外勞 2,087 人。然而就外勞五級制規定是否要一併做調整問題，職訓局說，為因應國內缺工，各產業適用比例有可能分別調高，但調幅應該不會太大，以免立即衝擊本勞就業。
- 四、我國外勞政策向來主張採取的是補充性原則，也就是說，引進外勞來台是從事本國勞工不願意做的工作，然而以彰化縣為例，部分偏遠地區常面臨當地人力外流嚴重而徵不到人的問題，鹿港水五金及和美紡織業即為著例，像這種製程本國勞工根本不願意做，必須引進外勞來作為補充人力，卻因為現行外勞核配五級制規定外勞須與本勞勞保人數掛鉤，因為廠商招募不到本勞，導致廠商即使缺工還是無法申請外勞，整個製程被迫停擺，生產線沒辦法運作下去，事實上，此類產業就算外勞沒來，因本勞不願意做，一樣會面臨失業問題。
- 五、故而，某類產業是屬於本國勞工願意做的工作，若政府持續開放外勞來台工作，會剝奪本勞就業機會，製造更多的失業率、失業人口，以及壓抑到台灣勞工的薪資水準，故政府必須對於此類產業聘用外勞加以嚴格限制；然而某些製程工作則是本國勞工所不願意從事，只要能精確地評估製程所需外勞人數，就可避免影響到台勞就業市場，當雇主要引進外勞前，透過一連串審查，確認雇主經對外求才確實找不到台灣勞工後，就能夠達到申請外勞來台的條件，而非硬性規定本勞勞保人數掛鉤，這樣才能解決企業缺工作問題，也才真正符合外勞政策之「補充性原則」。

（一三一）本院王委員惠美，針對日常發電、工業生產、汽車廢氣排放