

專案質詢

8-2-2-0549

立法院議案關係文書 中華民國 101 年 9 月 26 日印發

案由：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

立法院第8屆第2會期第2次會議議案關係文書

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」。