

三、因近年全球金融市場震盪波動劇烈，勞工退休基金經分散風險審慎運用，103 年及 104 年代操報酬率分別為 9.28% 及 -1.19%，國內外各項資產之運用績效均優於衡量指標。

(十九) 行政院函送鍾委員孔炤就研究報告指出我國勞工受領薪資過低，多年來已衍生諸多社會問題，各種解決方案及政策執行方向，對於廣大勞工朋友權利保障事關重大乙節所提質詢之書面答復，請查照案。

(行政院函 中華民國 105 年 3 月 17 日院臺專字第 1050012944 號)
(立法院函 編號：9-1-4-93)

鍾委員孔炤就「勞動部委託中華經濟研究院所做研究報告『低薪資對我國勞動市場的影響與政策因應策略』」一文中，有關我國勞工受領薪資過低，多年來已衍生諸多社會問題，各種解決方案及政策執行方向，對於廣大勞工朋友權利保障而言，事關重大」問題所提質詢，經交據勞動部查復如下：

我國低薪問題錯綜複雜，政府刻正透過各部會加速推動經濟轉型、改善投資環境、加強人才培訓，增強勞工就業競爭力等，並透過法令之修正及行政措施，增加企業加薪誘因，以下就涉本部相關政策作法說明如下：

- 一、近年來企業往往有盈餘時，會投入資本支出或股東利益，而勞工報酬分配比反而逐年下降，顯示企業未充分將經濟果實分配予勞工，造成勞工薪資成長停滯。政府為鼓勵經濟成長的果實能由勞資雙方分享，持續呼籲雇主動為勞工加薪，並提出鼓勵企業加薪之相關措施。查勞動基準法（下稱勞基法）第 21 條第 1 項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」；同法第 29 條規定：「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」，爰現行規定希冀企業透過利潤合理分配勞工之方式，使勞工共享經濟成長的果實。
- 二、查基本工資係為照顧邊際勞工，其審議制度明定於勞基法第 21 條，基本工資之調整，由本部設基本工資審議委員會擬訂後，陳報行政院核定後實施。基本工資審議委員會，係由專家學者、勞雇團體及相關機關組成，參考國家經濟發展狀況、物價指數、各業勞工工資、勞動生產力及就業狀況等經濟社會數據指標，共同討論擬定基本工資數額。為使基本工資之審議更符合社會各界期待，本部已增設「基本工資工作小組」於每季集會一次，俾建立勞資雙方互信協商之基礎，凝聚共識。近年並已將最低生活費及扶養比列入考量，其調整過程尚屬公正、客觀。
- 三、對於派遣勞工領取薪資較一般正職勞工低的現象，查本部已擬具「派遣勞工保護法草案」，並於草案中明定同工同酬，未來派遣勞工與要派單位勞工從事相同工作應享有相同薪資水準，以保障派遣勞工的工資安全。另為強化工會議價能力及提高雇主簽訂團體協約之意願，除廣續檢討團體協約法制及工會法制，以強化工會能力外。每年皆透過補助工會辦理工會教育及辦理工會幹部暨會務人員訓練活動培訓活動，以提升工會會員及工會幹部之專業知能及法律

素養；同時透過辦理集體協商人才培訓及團體協約法制座談活動，強化工會協商實力；並透過雇主經驗分享及獎勵措施鼓勵勞資雙方簽訂團體協約，提高團體協約簽約家數。

四、依行政院主計總處「人力運用調查」，青年失業者在尋找工作過程中主要困難包括「找不到想要之職業（33.1%）」、「專長技能不合（27.2%）」及「待遇不符期望（20.8%）」，因此縮短青年學用落差為重要課題。為提升青年就業技能、培養其正向職業精神，本部依青年發展階段之不同需求，結合學校、事業單位及職業訓練資源，推動各項專案訓練措施：

（一）訓練資源提早導入校園：針對在校青年，搭配學制並結合職業訓練及產業之業界師資、工作崗位訓練等資源，推動產學訓合作訓練、大專就業學程及雙軌訓練旗艦計畫，協助青年及早學習符合產業需求之技能。

（二）結合工作崗位訓練：針對離校後待業青年，推動青年就業旗艦計畫及明師高徒計畫，結合事業單位用人需求或業界資深師傅，以先僱用後訓或一對一師徒制專人指導青年，以做中學的方式加強專業知能，熟悉產業環境或企業文化，促進其就業。

五、此外，因教育普及與國人就業習慣改變，為配合產業發展，基於補充性原則，始開放引進外籍勞工從事國人較不願從事之基層體力工作，適當運用外籍勞動力，實有助於我國經濟發展。惟為兼顧本國勞工權益，依現行規定，雇主申請聘僱外籍勞工前，依所申請從事之工作類別不同，應先以合理薪資招募本勞，如招募的本國勞工人數無法填補人力缺口，始可就不足額核予外籍勞工，且外籍勞工人數係依本國勞工人數按比例計算且訂有上限，以避免影響整體薪資條件。

六、另本部依據留才攬才計畫規劃推動外籍人才工作評點制，係為為多元延攬及留用我國所需的外籍專業技術人才，以協助發展重要產業，提升國家及產業競爭力並創造國人就業機會。依現行規定，外籍專業人員須具備一定學經歷資格（如為大學畢業須具 2 年以上工作經驗），且月薪須達 47,971 元。目前規劃係維持上開規定，另訂評點制，以利多元彈性延攬人才。評點制採計學歷、專業能力、相關工作經驗、具備他國外語能力、配合政府政策、聘僱薪資及華語語文能力等多元審查標準，評點達 60 點以上始可來臺從事專門技術工作，以明確篩選出國內所缺乏的外籍專業技術人才，其中聘僱薪資仍為評點項目之一。鑑於相關法規涉及修正外國人來臺從事專業工作及國人就業權益等議題，修正草案預告期間各界甚為關注並提供眾多意見，爰經行政院 105 年 1 月 26 日研商決定，請本部持續蒐集意見並加強溝通，後續依共識辦理。為使攬才留才計畫更為周延，本部已邀集關切本案之立法委員、黨團、專家學者、全國性勞工與資方團體及相關政府部會等，分別於 105 年 2 月 16 日、2 月 26 日及 3 月 3 日辦理北中南 3 場次說明會完竣，並預定於 3 月中旬辦理共識會，俟獲得社會共識後辦理後續行政作業。

七、未來本部仍將廣續檢討基本工資、培育工會協商能力、提升勞工職能，並於各適當場合及時機，鼓勵事業單位善盡企業社會責任，致力提升勞工薪資，改善勞動條件，以達勞資雙贏。

（二十）行政院函送徐委員榛蔚就校園安全維護事宜所提質詢之書面答復