

中央政府勞動預算資源配置與運用相關問題之研析目錄

	頁次
壹、前言	1
貳、現況分析	1
一、我國勞動市場概況	1
二、中央政府勞動預算資源配置概況	4
參、相關問題研析	8
一、勞動部主管公務預算之獎補助費占比超逾 9 成，近年大幅攀升，且以「對特種基金之補助」增幅最大，允宜研謀周妥財務健全方案，檢討現有就業機制及政府資源配置與運用成效，俾利提升我國勞動市場之國際競爭力	8
二、就業安定基金遭外界質疑運用不當，允宜儘速完成相關法規修訂並確實執行各項精進措施，俾提升基金運用效能及政府形象	13
三、專業人員為我國各職類中短缺最多者，未來需求亦逐年增加；所辦「國家人才競爭力躍升方案(2024 至 2027 年)」允宜訂定分年目標並落實階段性管考，俾提升國家競爭力	19
四、「移工留才久用方案」、「疫後改善缺工擴大就業方案」等就業方案之執行未符預期，允宜研謀善策，俾有效改善缺工問題	26
肆、結論	32
參考文獻	33

中央政府勞動預算資源配置與運用相關問題之研析

壹、前言

少子女化及高齡化已成為國際現象，全球各國工作年齡人口逐年下降中，按國家發展委員會(以下簡稱國發會)推估，我國預計 2028 年人口紅利消失，將對我國產業升級轉型與發展產生重大影響。

勞動市場健全為國家經濟發展重要動能，近年來國際各國亦積極爭取優質勞動人力，以充裕國家勞動力，而中央政府逐年挹注勞動市場龐鉅資源，促進勞動市場健全及提升我國國際競爭力；鑑於就業安定基金前因經費支用合理性引發爭議，本研究盤點近 10 年中央政府勞動預算資源配置及運用狀況，並檢視目前預算編列及執行情形所衍生之相關問題，與就業市場待改進事項，期中央政府能加以檢討並研謀改善。

貳、現況分析

一、我國勞動市場概況

(一)我國 2025 年即將進入「超高齡社會」，預估 2028 年人口紅利消失，且人口老化速度高於主要國家

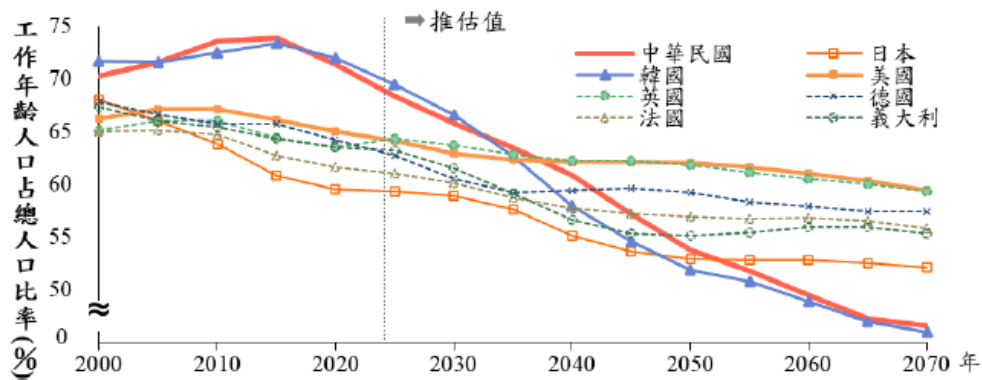
1. 按國發會推估，我國人口老化速度因少子化及高齡化現象逐年加劇，工作年齡人口¹已於 2015 年達最高峰後開始遞減，預估 2025 年進入「超高齡社會」²，2028 年起工作年齡人口占總人口之比率開始低於三分之二，對社會經濟發展有利之人口紅利消失，代表勞動力已不若以往充沛，社會之經濟負擔也相對較重。

¹ 工作年齡人口係指年齡介於 15 至 64 歲之人口，而非指實際有工作之就業者。

² 65 歲以上人口占總人口比例達到 14% 為高齡社會；達到 20% 為超高齡社會。依據內政部統計之我國 114 年 6 月人口數，65 歲以上人口 457 萬 3,453 人，占總人口數 2,334 萬 6,741 人之 19.59%，趨近於 20%。

2. 工作年齡人口占總人口之比率攸關一國之社會經濟發展，當工作年齡人口越少，需照顧與扶養之人口比率越高，社會負擔相對提高，對社會經濟發展則較不利。按主要國家工作年齡人口占比觀之³(詳圖 2-1-1)，我國在 2022 年工作年齡人口占總人口比率為 70.3%，雖僅次於韓國占比，仍處高峰；惟以後年度該比率快速下降，於 2053 年起相對其他主要國家，占比僅略高於韓國，並自 2059 年開始低於 50%，顯見我國未來人口老化速度高於其他主要國家。

圖 2-1-1 主要國家工作年齡人口占比趨勢圖



國家別	中華民國	日本	韓國	美國	英國	德國	法國	義大利
2022 年	70.3	59.4	71.0	64.7	64.0	63.7	61.5	63.5
2070 年	46.6	52.1	46.0	59.4	59.4	57.4	55.8	55.3

說明：1. 各國資料 2022 年為實際值，2070 年為推估值。

2. 本圖為中推估。

資料來源：國發會，中華民國人口推估(2024 年至 2070 年)，頁 23(2024 年 10 月)。

(二)我國近 10 年人力資源與就業市場概況

1. 113 年度我國勞動市場之勞動力、勞動參與率分別為 1,200 萬 1 千人及 59.28%(詳表 2-1-1)，就業人數及就業率分別為 1,159 萬 5 千人及 57.28%，為自 104 至 113 年度止 10 年間之最高，113 年度失業人數及失業率分別為 40.6 萬人

³ 為使國際統計基礎一致，以 2022 年為基期進行分析。

及 3.38%，均為近 10 年來之最低；110 年度失業率為 3.95% 為近 10 年來失業率最高者，主要係因受 COVID-19 疫情影響所致，114 年 1 月與 5 月失業率均為 3.3%，為自 89 年 12 月以來單月份失業率之新低。

表 2-1-1 我國人力資源與就業市場重要指標 單位：千人；%

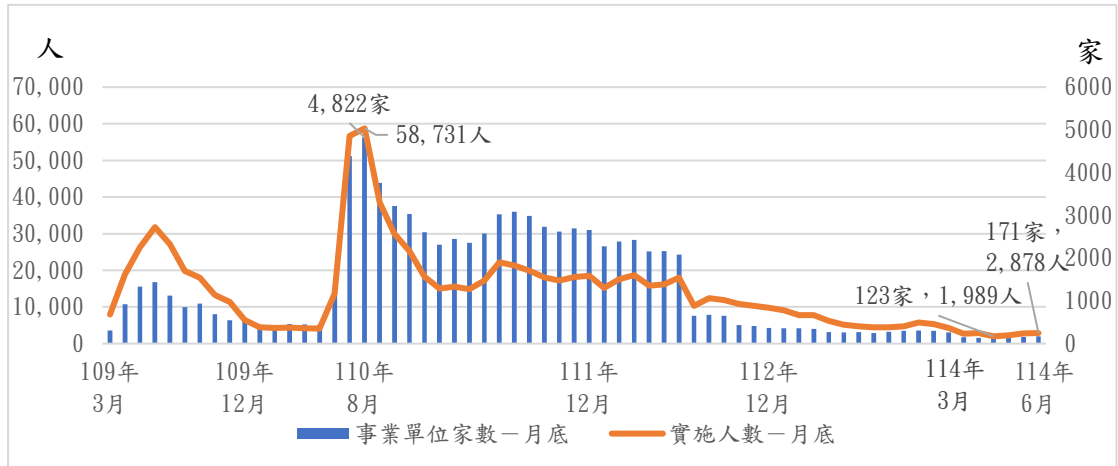
年度	勞動力	就業人數	失業人數	勞動參與率	就業率	失業率
104	11,638	11,198	440	58.65	56.43	3.78
105	11,727	11,267	460	58.75	56.44	3.92
106	11,795	11,352	443	58.83	56.62	3.76
107	11,874	11,434	440	58.99	56.81	3.71
108	11,946	11,500	446	59.17	56.96	3.73
109	11,964	11,504	460	59.14	56.86	3.85
110	11,919	11,447	471	59.02	56.69	3.95
111	11,853	11,418	434	59.18	57.01	3.67
112	11,943	11,528	415	59.22	57.16	3.48
113	12,001	11,595	406	59.28	57.28	3.38
114 (1-5月平均)	12,011	11,612	399	59.30	57.33	3.32
114(1月)	12,015	11,619	396	59.31	57.36	3.30
(2月)	12,018	11,616	402	59.33	57.34	3.34
(3月)	12,013	11,610	403	59.31	57.32	3.35
(4月)	12,004	11,605	399	59.27	57.30	3.32
(5月)	12,007	11,611	396	59.30	57.34	3.30

說明：各年度為平均數。

資料來源：勞動統計專網，https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx (最後瀏覽日期 114 年 7 月 10 日)。

2. 按勞雇雙方協商減少工時趨勢觀之(詳圖 2-1-2)，自 109 年 3 月至 114 年 5 月止之實施家數及人數，以 110 年 8 月底為最高，然疫情過後勞雇雙方協商減少工時情形減少，114 年 3 月底為最低(123 家及 1,989 人)，惟受美國對等關稅衝擊等因素影響，114 年 6 月底實施家數及人數略增為 171 家及 2,878 人。

圖 2-1-2 勞雇雙方協商減少工時概況趨勢圖



資料來源：勞動統計專網，https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx (最後瀏覽日期 114 年 6 月 25 日)，本中心繪製。

二、中央政府勞動預算資源配置概況

中央政府勞動預算主要編列於勞動部主管公務預算與基金，由於基金屬性差異頗鉅，本研究以勞動部主管公務預算及與就業市場較直接相關之就業安定基金進行分析。

(一)114 年度勞動部主管預算資源配置情形

1. 勞動部主管編列公務預算者共計 6 個，包括勞動部、勞工保險局(簡稱勞保局)、勞動力發展署及所屬(簡稱發展署)、職業安全衛生署(簡稱職安署)、勞動基金運用局(簡稱運用局)及勞動及職業安全衛生研究所(簡稱勞安所)，114 年度勞動部主管公務預算歲入與歲出分別為 9 億 9,951 萬 8 千元及 2,926 億 8,106 萬元(詳表 2-2-1);歲出按機關別區分，以勞動部 2,859 億餘元為最多，占勞動部主管歲出 97.7%;按政事別區分則以「社會保險支出」2,887 億餘元為最多，占勞動部主管歲出 98.66%(詳表 2-2-2)，「福利服務支出」占 0.69%居次，「國民就業支出」占 0.57%居第三。
2. 勞動部主管編列基金預算者有就業安定基金、勞保局作業

基金、勞工退休基金(新制)、勞工退休基金(舊制)及積欠工資墊償基金共計 5 個，按基金性質區分有特別收入基金、作業基金及信託基金等 3 種，114 年度預算規模詳表 2-2-3。

表 2-2-1 114 年度勞動部主管公務預算(按機關別)統計表

單位：新臺幣千元:%

勞動部主管	歲入	占比	歲出	占比
勞動部主管(合計)	999,518	100.00	292,681,060	100.00
1 勞動部	28,408	2.84	285,937,162	97.70
2 勞保局	239,671	23.98	3,663,922	1.25
3 發展署	179,407	17.95	1,678,218	0.57
4 職安署	551,058	55.13	851,985	0.29
5 運用局	14	0.00	245,929	0.08
6 勞安所	960	0.10	303,844	0.10

說明：表列為 114 年度法定預算數。

資料來源：行政院主計總處，114 年度中央政府總預算(最後瀏覽日期：114 年 7 月 4 日)。

表 2-2-2 114 年度勞動部主管公務預算(按政事別)區分統計表

單位：新臺幣千元:%

勞動部主管	預算數	占比
合計數	292,681,060	100.00
科學支出	303,844	0.10
社會保險支出	288,767,062	98.66
福利服務支出	1,931,936	0.69
國民就業支出	1,678,218	0.57

說明及資料來源：同表 2-1-1。

表 2-2-3 114 年度勞動部主管基金預算概況表

單位：新臺幣千元:%

勞動部主管	基金性質	收入	費用	本期賸餘
就業安定基金	特別收入基金	29,801,820	27,336,826	2,464,994
勞保局作業基金	作業基金	743,573,822	743,573,822	0
勞工退休基金(新制)	信託基金	164,484,775	189,401	164,295,374
勞工退休基金(舊制)	信託基金	31,479,864	3,453,242	28,026,622
積欠工資墊償基金	信託基金	1,274,652	556,960	717,692

說明：表列為 114 年度為預算案數。

資料來源：114 年度勞動部主管各基金預算書。

(二)近 10 年來主要勞動預算資源編列及配置情形

1. 勞動部主管公務預算規模，近 10 年(105 至 114 年度，以下同)由 105 年度 1,168 億餘元增至 114 年度 2,926 億餘元，呈現逐年增加趨勢(詳表 2-2-4)，增幅達 1.5 倍；其占中央政府總歲出比率由 105 年度 5.91%，增至 114 年度

- 10.01%，概呈增加情形。主要係增加獎補助費 1,754 億餘元(增幅達 1.58 倍)；人事費增幅則為 13.98%，而業務費除 105 年度外，餘概維持於 18.76 至 19.77 億元間。
2. 迄 114 年 6 月底止，勞動部近年編列特別預算，包括 109 至 112 年度中央政府嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別預算(以下簡稱肺炎特別預算)80.19 億元、112 至 113 年度中央政府前瞻基礎建設計畫第 4 期特別預算(以下簡稱前瞻 4 期特別預算)0.14 億元、114 年度中央政府前瞻基礎建設計畫第 5 期特別預算案(以下簡稱前瞻 5 期特別預算)1.81 億元及中央政府疫後強化經濟與社會韌性及全民共享經濟成果特別預算(以下簡稱疫後特別預算)300 億元，相關預算編列情形彙整於表 2-2-5。
3. 就業安定基金依據就業服務法及勞資爭議處理法規定設立，主要係政府為促進國民就業，平衡雇主因聘僱外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定之工作所衍生之社會成本，及處理勞資爭議，以保障勞工權益。接近 10 年來就業安定基金用途規模觀之(詳表 2-2-6)，105 至 112 年度預算概呈增加趨勢，主要係適逢 COVID-19 疫情期間，109 年度起辦理多項因應措施所致，嗣因 112 年度中旬疫情趨緩後，113 及 114 年度預算規模下降，惟仍高於疫情前 108 及 109 年度預算數。另按計畫別分析，「促進國民就業計畫」之預算規模最大，以 114 年度為例，該計畫占基金用途 79.78%，另「外國人聘僱管理及許可計畫」占 13.43%次之，該 2 項計畫合計超逾基金用途 9 成；爰該基金資金配置良窳與我國就業市場息息相關。

表 2-2-4 105 至 114 年度勞動部主管歲出預算編列統計表

單位：新臺幣千元；%

年度	人事費	業務費	獎補助費	設備及投資	預備金	歲出合計	占比
105	3,784,394	2,051,379	110,711,126	240,296	14,984	116,802,179	5.91
106	3,736,274	1,963,428	117,504,512	221,342	14,004	123,439,560	6.25
107	3,705,235	1,969,887	124,400,977	213,699	11,776	130,301,574	6.62
108	3,845,535	1,977,446	124,941,168	215,799	11,776	130,991,724	6.56
109	3,837,617	1,912,510	145,692,151	530,249	11,776	151,984,303	7.32
110	3,904,299	1,912,356	158,147,596	624,747	11,766	164,600,764	7.71
111	3,947,953	1,898,902	172,038,057	2,989,561	11,766	180,886,239	8.04
112	4,168,434	1,909,148	193,228,424	568,051	11,766	199,885,823	7.43
113	4,176,001	1,944,364	280,380,997	411,524	11,766	286,924,652	10.06
114	4,313,588	1,875,702	286,130,922	349,082	11,766	292,681,060	10.01
增幅	13.98	-8.56	158.45	45.27	-21.48	150.58	—

說明：1. 表列均為法定預算數；「增幅」=(114 年度預算數-105 年度預算數)/105 年度預算數*100%。

2. 「占比」=各年度勞動部主管歲出預算數/總歲出預算數*100%

資料來源：行政院主計總處，歷年中央政府總預算。

表 2-2-5 勞動部 109 至 114 年度編列特別預算明細表

單位：新臺幣億元

特別預算	計畫名稱	109 年 1 月 15 日至 112 年 6 月 30 日止	113 年度	114 年度
肺炎特別預算	嚴重特殊傳染性肺炎紓困振興	806.19		
前瞻第 4 期特別預算	城鄉建設		0.14	
前瞻第 5 期特別預算案	城鄉建設			1.81
疫後特別預算	挹注勞工保險基金	100.00	100.00	100.00

說明：疫後特別預算 112 至 114 年度分別編列 100 億元，共計 300 億元。

資料來源：勞動部提供。

表 2-2-6 105 至 114 年度就業安定基金之基金用途各業務計畫預算概況表

單位：新臺幣千元；%

年度	基金用途合計	促進國民就業計畫	外國人聘僱管理及許可計畫	提升勞工福祉計畫	勞工權益扶助計畫	一般行政管理計畫	一般建築及設備計畫
105	16,363,558	13,878,109	1,188,143	1,070,230	56,127	170,750	199
106	16,464,695	14,336,716	1,189,641	714,105	56,734	167,106	393
107	15,882,547	13,526,619	1,213,024	921,296	52,788	168,237	583
108	16,971,742	14,391,393	1,337,129	912,451	62,632	198,162	69,975
109	17,574,963	14,776,161	1,577,248	933,074	88,349	199,785	346
110	31,914,729	28,895,723	1,746,264	1,006,149	84,975	181,248	370
111	31,703,353	28,580,878	1,869,260	986,601	85,003	181,198	413
112	35,272,655	30,201,730	3,784,429	1,022,701	81,658	181,674	463

年度	基金用途合計	促進國民就業計畫	外國人聘僱管理及許可計畫	提升勞工福祉計畫	勞工權益扶助計畫	一般行政管理計畫	一般建築及設備計畫
113	28,166,533	23,412,511	3,436,246	1,043,405	76,739	197,426	206
114	27,336,826	21,810,253	3,671,068	1,590,735	67,028	197,499	243
占比	100.00	79.78	13.43	5.82	0.25	0.72	0.00

說明：1. 105 至 113 年度為法定預算數，114 年度為預算案數。

2. 「占比」為 114 年度各計畫占基金用途合計數之比率*100%。

資料來源：行政院主計總處網站/主要業務/政府預算/中央政府總預算及附屬單位預算/非營業基金預算，歷年就業安定基金預算(最後瀏覽日期：114 年 7 月 4 日)。

參、相關問題研析

一、勞動部主管公務預算之獎補助費占比超逾 9 成，近年大幅攀升，且以「對特種基金之補助」增幅最大，允宜研謀周妥財務健全方案，檢討現有就業機制及政府資源配置與運用成效，俾利提升我國勞動市場之國際競爭力

中央政府勞動預算資源主要集中於勞動部公務預算與基金預算，114 年度勞動部主管公務預算歲出 2,926.81 億元，按政事別區分，以「社會保險支出」占 98.66%為主要項目，「國民就業支出」僅占 0.57%。經查：

(一)勞動部主管公務預算中之獎補助費占比超逾 9 成，近年來大幅攀升，其中以「社會保險負擔」增加金額最多，「對特種基金之補助」增幅最大

1. 勞動部主管公務預算歲出規模，109 至 114 年度由 1,519.84 億元增加至 2,926.81 億元，增加 1,406.97 億元，呈逐年成長趨勢(詳表 3-1-1)，主要係獎補助費增加 1,404.39 億元所致，各年度獎補助費占勞動部主管公務預算均超逾 9 成。

2. 勞動部主管之獎補助費主要有⁴對特種基金之補助、對國內

⁴ 勞動部「對臺灣省各縣市之補助」及「對直轄市之補助」分別編列至 109 年度及 110 年度，以後年度停編。

團體之捐助、社會保險負擔、社會福利津貼及濟助、獎勵及慰問等項目，其中「社會保險負擔」預算最多，「對特種基金之補助」預算增幅最大，茲分析如下：

- (1) 「社會保險負擔」均屬依法律義務支出，包括 A. 依據全民健康保險法補助有一定雇主之勞工及其眷屬健保費及受僱者於育嬰留職停薪期間雇主免繳之保費、職業勞工、外僱船員等全民健保經費二類被保險人及其眷屬健保費；B. 依據勞工保險條例補助有一定雇主勞工之勞保費、就保費及受僱者於育嬰留職停薪期間雇主免繳之保費；C. 依據勞工保險條例與勞工職業災害保險及保護法補助職業勞工、漁會甲類會員、被裁減資遣員工、外僱船員等被保險人勞保費及災保費。「社會保險負擔」為獎補助款中金額最大者，自 109 至 114 年度預算增加 374.4 億元，增幅達 30.22%。
- (2) 「對特種基金之補助」近年快速增加，主要係自 109 年度起撥補勞工保險基金(普通事故老年、失能及死亡給付，以下簡稱勞保基金)，以降低其財務壓力，114 年度預算較 109 年度增加 1,000.09 億元，增加 4.95 倍，為獎補助款中增幅最高者。
- (3) 「社會福利津貼及濟助」主要係自 111 年起陸續編列依據我國少子女化對策計畫及「育嬰留職停薪薪資補助要點」，加給受僱勞工育嬰留職停薪期間補助，及辦理產檢假薪資補助、陪產檢及陪產假薪資補助等。育嬰留職停薪薪資補助等部分措施自 110 年 7 月 1 日開始實施，由於當年度預算不及編列，遂由就業保險基金先作短期週轉，於 111 年度再編列預算償還本金及利息，故 111 年度預算數較高。

表 3-1-1 109 至 114 年度勞動部主管公務預算獎補助款預算編列明細表

單位：新臺幣億元；%

年度	109	110	111	112	113	114
獎補助款合計數(A)	1,456.92	1,581.48	1,720.38	1,932.28	2,803.81	2,861.31
對直轄市政府之補助	9.92	11.52	0.00	0.00	0.00	0.00
對各縣市政府之補助	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
對特種基金之補助	202.03	221.99	302.15	452.18	1,202.18	1,202.12
對國內團體之捐助	4.26	4.26	4.05	5.06	4.53	4.77
對學生之獎助	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
社會保險負擔	1,239.06	1,341.74	1,360.80	1,439.54	1,556.73	1,613.46
社會福利津貼及濟助	0.32	0.53	51.95	34.11	38.99	39.57
獎勵及慰問	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02
其他補助及捐助	1.29	1.41	1.4	1.36	1.35	1.36
歲出合計數(B)	1,519.84	1,646.01	1,808.86	1,998.86	2,869.25	2,926.81
獎補助款占比%(A/B)	95.86	96.08	95.11	96.67	97.72	97.76

說明：1. 表列均為法定預算數。

2. 對臺灣省各縣市之補助編列至 109 年度，以後年度未編列；「對直轄市之補助」係對直轄市勞保欠費繳款專案補助計畫預算業 110 年度已編竣，故 111 年度以後未再編列。

資料來源：主計總處，109 至 114 年度中央政府總預算。

(二)勞動部為減緩勞保基金財務壓力，迄 114 年 6 月底止已撥補 3,870 億元，允宜妥謀周延財務健全方案，並完備法制作業，以降低政府財政負擔

1. 依據勞工保險條例第 13 條、第 15 條、第 66 條及第 69 條規定，以 113 年 12 月 31 日為基準日，精算勞保普通事故老年、失能及死亡給付等之過去服務應計給付精算現值(又稱精算負債)約 14 兆 8,325 億元，扣除截至 113 年底已提存責任準備 1 兆 1,859 億元，未提存金額為 13 兆 6,466 億元，較 112 年度增加 1 兆 5,594 億元。按勞動部分析，主要係因該基金於 113 年底重新精算，投保年資、投保薪資、消費者物價指數及老年年金給付選擇率等均反映近年實際成長情形，再加上實收費率小於平衡費率，保費收入不足給付成本所致。
2. 勞保基金自 106 至 113 年度止保費收入不敷保費支出，已連續 8 年度保費收支短絀，且 113 年度保費收支短絀預算

數 604.33 億元，未來財務負擔沉重，且據最新精算報告⁵顯示，預計於 120 年度用罄；為減緩勞保基金財務壓力，政府自 109 年度起逐年撥補勞保基金，且金額逐年增加中，包括 112 年度疫後特別預算撥補 300 億元，截至 114 年 6 月底止，政府撥補累計數達 3,870 億元(詳表 3-1-2)。

3. 按 114 年度中央及地方政府預算籌編原則第 4 點規範之中央及地方政府支出辦理原則：「(五)中央及地方政府辦理各項退休年金及社會保險，應以建構永續穩定之年金制度為目標，並檢討保險財務收支失衡原因，謀求改進；其他各項社會福利措施之推動，應本兼顧政府財政負擔、權利義務對等及社會公平正義等原則，並考量社會救助給付條件、對象及額度之差異化，審慎規劃辦理。」由於勞保基金財務問題由來已久，行政院曾於 106 年度提出勞工保險條例部分條文修正草案，其重點包括(1)修正普通事故保險費率調整機制。(2)修正年金給付及老年一次金給付之平均月投保薪資計算期間，逐年延長至被保險人加保期間最高 180 個月之月投保薪資予以平均計算。(3)定明中央主管機關應每年撥補挹注本保險基金之最低額度。(4)定明本保險財務應由中央政府負最後支付責任並定期檢討等 4 項配套措施；惟勞動部未再提出相關修法草案及完整財務規劃，僅自 109 年度起逐年撥補勞保基金，恐有欠當。鑑於勞保基金財務狀況影響勞工權益甚鉅，然政府資源有限，允宜妥謀周延財務健全方案，完備法制作業，俾利基金永續穩健，以發揮社會保險功能。

⁵ 113 年度勞工保險普通事故保險費率精算及財務評估報告，精算基準日為 112 年 12 月 31 日，基金累積餘額出現負值年度較前次精算結果，由 117 年延後至 120 年。

表 3-1-2 109 至 114 年度政府撥補勞保基金預算編列明細表

單位：新臺幣億元

撥補年度	109	110	111	112	113	114	合計
公務預算	200	220	300	450	1,200	1,200	3,570
特別預算	-	-	-	100	100	100	300
合計	200	220	300	550	1,300	1,300	3,870

說明：112 年疫後特別預算編列預算數 300 億元，分 3 年(112 至 114 年)給付。
資料來源：勞動部提供。

(三)2025 年我國世界競爭力排名較 2024 年上升，惟就業與勞動市場表現呈下降情形，允宜參酌國際經驗，通盤檢討現有就業機制及勞動預算資源之配置與運用成效，俾有效提升我國國際競爭力

瑞士洛桑管理學院(IMD)⁶所公布之「世界競爭力年報(IMD World Competitiveness Yearbook)」，針對 60 餘國、2 百餘項統計及調查指標進行世界競爭力評比排名，評比內容涵蓋經濟表現、政府效能、企業效能、基礎建設等四大面向，為產、官、學界做決策時重要之參考資料。按最新「2025 年 IMD 世界競爭力年報」指出，我國於 69 個受評比國家中排名第 6 名，整體排名較 2024 年上升 2 名(詳表 3-1-3)，其中「政府效能」及「基礎建設」排名較 2024 年持平，「經濟表現」與「企業效能」排名則較 2024 年上升，分別上升至 10 名及 4 名，惟「經濟表現」中之「就業」項目下降 4 名，「企業效能」中之「勞動市場」項目，自 2021 至 2025 年連續 4 年下降，由第 16 名下降至第 30 名，且「勞動力長期成長」、「就業人數」、「不在學亦不在職青年比例」、「國外高階技術人員」及「外國勞動力－移工存量」等指標為弱勢項目，顯示我國勞動市場之國際競爭力有待提升。允宜參酌國際經驗，通盤檢討現有就業機制，及勞動預算資源之配置與運用成效，俾有效提升我國國際競爭

⁶ 國發會，「IMD 世界競爭力」，2021 至 2025 年 IMD 世界競爭力報告，<https://www.ndc.gov.tw/cp.aspx?n=5DE406C89FFD8BCF&s=65A3A67E1278FD73>(最後瀏覽日期：114 年 6 月 19 日)。

力。

表 3-1-3 近 5 年我國在 IMD 世界競爭力排名簡表

項目	2021	2022	2023	2024	2025
總體排名	8	7	6	8	6
一、經濟表現	6	11	20	26	10
1.4 就業	17	28	35	33	37
二、政府效能	8	8	6	8	8
三、企業效能	7	6	4	6	4
3.2 勞動市場	16	17	25	26	30
四、基礎建設	14	13	12	10	10

說明：IMD 評比項目分為四大類 20 中項；中項部分僅選取相關項目「1.4 就業」與「3.2 勞動市場」列表。

資料來源：同註 6。

二、就業安定基金遭外界質疑運用不當，允宜儘速完成相關法規修訂並確實執行各項精進措施，俾提升基金運用效能及政府形象

為加強辦理促進國民就業、提升勞工福祉及處理外國人聘僱管理事務，勞動部設置就業安定基金，為我國勞動市場提供挹注龐鉅資源，惟近年該基金運用合理性受各界關注。經查：

(一) 就業安定基金 109 至 112 年度辦理 COVID-19 疫情相關措施，預算規模大增且預算執行情形不符預期

1. 近 10 年就業安定基金之基金用途規模，以 107 年度為 158.83 億元為最低(詳表 2-2-6)，以後年度概呈增加趨勢，並以 112 年度之 352.73 億元為最高，主要係 110 至 112 年度間辦理 COVID-19 疫情相關措施所致(109 年度辦理之疫情措施未及編列預算，以併決算方式處理)，113 及 114 年度基金之用途預算雖稍減編，惟仍高於疫情發生前 108 及 109 年度之預算規模。
2. 復接近 5 年度預算執行率分析(表 3-2-1)，以 109 年度之 118.18%為最高，以 112 年度之 79.16%為最低，差異頗大。
3. 就業安定基金執行之工作項目眾多，而 109 至 113 年度預算執行率未達 80%或超過 120%，亦或差異數達 1 億元以上

之項目各為 29 項、53 項、37 項、41 項及 27 項，109 至 112 年度執行率超過 120% 之工作項目主要係因辦理疫情相關措施，部分項目則因 112 年度疫情趨緩提早結束而未支用，致執行率低於 80%。

表 3-2-1 108 至 114 年度就業安定基金之基金用途預算執行情形統計表

單位：新臺幣千元；%

年度	預算數	決算數	差異數	執行率
108	16,971,742	14,414,342	-2,557,400	84.93
109	17,574,963	20,769,645	3,194,682	118.18
110	31,914,729	36,011,554	4,096,825	112.84
111	31,703,353	32,549,273	845,920	102.67
112	35,272,655	27,922,803	-7,349,852	79.16
113	28,166,533	23,056,389	-5,110,144	81.86
114	27,336,826	-	-	-

說明：1. 預算數除 114 年度為預算案數外，餘均為法定預算數；決算數除 113 年度為自編決算數外，餘均為審定後決算數。

2. 差異數=決算數-預算數；執行率=決算數/預算數。

資料來源：就業安定基金歷年預、決算書。

(二)113 年度 24 項重要計畫中，有 10 項業務或預算執行率未達目標值，允宜本量入為出原則，審慎規劃與執行

1. 就業安定基金 113 年度預算執行率 81.86%，按該年度列管之 24 項重要計畫(5,000 萬元以上)分析，其中業務及預算之執行均符合目標值計 14 項，惟有 10 項未及 90%者，分別為：(1)預期目標值及預算執行率均未達 90%者計 2 項。(2)部分預期目標值及預算執行率均未達 90%者計 1 項。(3)業務執行符合預期目標值，惟預算執行率未達 90%者計 7 項(詳表 3-2-2)。
2. 鑑於 COVID-19 疫情趨緩後之年度預算執行率約 80%，且 113 年度亦有 5,000 萬元以上重要計畫之執行未達目標，允宜本量入為出原則，確實檢討重大計畫之執行不符預期原因，避免再發生過度運用預算執行彈性情事，以提升行政效率。

表 3-2-2 113 年度就業安定基金之重要計畫未達業務及預算目標明細表

項目	計畫名稱	說明
預期目標值及預算執行率均未達 90%(2 項)	投資青年就業方案第二期-初次尋職青年穩定就業計畫	113 年度預算執行率 13.76%，另本計畫 112 至 113 年度目標服務 4 萬人次，112 年度報名服務 1 萬 7,961 人，核發尋職津貼 7,333 人及就業獎勵 5,554 人，113 年度報名服務 2 萬 15 人，核發尋職津貼 7,333 人及就業獎勵 5,554 人，與預期目標差異頗巨。
	青年取得重點產業職類技術士證及穩定就業獎勵試辦計畫	目標執行達成率為 86.38%，預算執行率為 87.74%。
部分預期目標值及預算執行率均未達 90%者(1 項)	促進特定對象暨弱勢者等就業服務	婦女再就業計畫獎勵人數之目標達成率為 59.57%，預算執行率為 67.37%。
業務執行符合預期目標值，惟預算執行率未達 90%(7 項)	辦理青年職能開發業務	預算執行率為 80.39%。
	推動身心障礙者多元化職業訓練	預算執行率為 81.37%
	推動身心障礙者就業服務計畫	預算執行率為 86.18%
	辦理技術士技能檢定學術科試務工作計畫	預算執行率為 84.39%。
	多元培力就業計畫	預算執行率為 88.92%。
	新聘家事類外國人一站式服務暨入出國外國人機場關懷計畫	預算執行率為 79.14%。
	1955 外國人諮詢申訴專線計畫	預算執行率為 84.93%。

料來源：發展署。

(三)就業安定基金疑遭不當使用，經審計部查核發現多項缺失，監察院、地檢署等均已立案辦理

1.113 年 11 月間就業安定基金疑遭不當使用情事，審計部依本院委員要求⁷，派員實地查核發現：

(1)就業安定基金管理會及內部管控審核小組未充分發揮審議及考(審)核功能，其中勞動部辦理「性別工作平等法 20 週年音樂會及勞動節主題影片」採購案，逕洽各該年度文宣媒體通路採購開口契約廠商辦理，難以驗核

⁷ 依本院第 11 屆第 2 會期財政委員會第 10 次全體委員會議(113 年 11 月 28 日)及第 11 屆第 2 會期第 13 次院會(113 年 12 月 17 日)。

履約；另發展署未依規定明確劃分公務預算與就業安定基金預算範疇；就業安定基金宣導品之採購分送及領用管理等項目均有所缺失。

(2)發展署北基宜花金馬分署（下稱北分署）112 年度辦理「新莊本部空間美化整修工程」、113 年度辦理「113 年形象識別暨視覺設計」等採購案，核有投標廠商間疑有刻意不為競爭等情事；另勞動部及北分署經管部分宣導品，疑流向未明等問題，審計部已將查核異常情事，送臺灣新北地方檢察署（下稱新北地檢署）、監察院及法務部廉政署參辦。

2. 新北地檢署⁸指揮法務部調查局新北市調查處偵辦北分署公務員圖利等案，經偵查終結，依法起訴被告 7 人及 2 公司，其中部分人員涉犯刑法之洩密、貪污治罪條例之侵占公用暨公有財物、圖利，政府採購法之以非法方法使開標發生不正確結果、借用他人名義或證件投標等罪嫌。
3. 監察院針對「勞動部勞發署吳姓公務人員疑遭受職場霸凌於辦公室輕生案」，對前發展署長及前北分署長提出彈劾案⁹。又監察院指出勞動部及所屬機關職場霸凌預防處理機制均有缺漏，就業安定基金則有運用不符目的、宣導品流向不明缺乏管理、採購案件圖利特定廠商等缺失，爰監察院對勞動部及北分署提出糾正。

(四)勞動部於 114 年 1 月提出基金管理運用精進報告，允宜儘速完備法規修訂，確實執行各項精進措施，俾提高基金運用效能及機關形象

⁸ 新北地檢署新聞稿，新北地檢署偵結勞發署北分署公務員圖利等案起訴被告 7 人、2 公司(114 年 4 月 2 日)。

⁹ 監察院 114 年 6 月 12 日公告之 114 年劾字第 18 號彈劾案及 114 年 6 月 18 日公告之 114 社正 0007 號糾正案。

1. 勞動部對就業安定基金之制度面及執行面進行通盤檢討，於 114 年 1 月 3 日提出「就業安定基金管理運用精進規劃報告」(以下簡稱精進報告)，分別從用途面、管理面及資訊公開等 3 面向，提出 6 項策進作為。
2. 有關審計部查核 109 至 113 年度就業安定基金經費支用情形之審核結果，指出勞動部及所屬運用就業安定基金辦理勞動節形象影片製作等各項支出，核有部分經費支出與就業安定基金設置目的及支出用途規定未符、或關聯性低，共計 25 筆，金額計 7,224 萬 6 千元(詳表 3-2-3)應予收回。
3. 有關前揭精進報告，發展署回復截至 114 年 6 月 25 日辦理結果略以(詳表 3-2-4)，除就業安定基金收支保管及運用辦法第 5 條修正法制作業預定於 114 年 12 月前完成，及「就業安定基金預算支用原則(草案)」預定於 114 年 7 月 31 日完成訂定外，其餘相關法規命令修正案均已完成，允宜儘速完備相關法制作業，確實執行相關策進作為，定期公告辦理成果，俾提升基金運用效能及政府形象。

表 3-2-3 109 至 113 年度就業安定基金遭審計部查核應予收回款項明細表

單位：新臺幣元

年度	項目	修正金額
109	2	8,471,925
110	4	12,030,041
111	8	19,606,460
112	6	20,101,078
113	5	12,036,750
合計	25	72,246,254

資料來源：審計部。

表 3-2-4 就業安定基金管理運用精進報告改進情形明細表

面向	策進作為	預計辦理事項	截至 114 年 6 月 25 日辦理情形
用途面	爭取合理編列公務預算	向行政院積極爭取將非直接服務據點之基本行政費用及與就業安定基	依勞動部 114 年 5 月 7 日與行政院主計總處研商結果，該總處初步核列 115 年度勞動部及所屬

面向	策進作為	預計辦理事項	截至 114 年 6 月 25 日辦理情形
		金法定用途無關之廣宣費，自 115 年起編入公務預算。	專案伸算額度 4.73 億元。
	律定用途範圍與支用原則	修正「就業安定基金收支保管及運用辦法」第 5 條規定，以明確規範基金法定三大用途辦理業務事項，及「管理及總務」得支出範圍與可編列占比上限。	有關就業安定基金收支保管及運用辦法第 5 條基金用途項目修正，業提 114 年 1 月 22 日本基金管理會臨時會議審議，與會行政院主計總處代表建議，收支保管及運用辦法屬執行面之規定，無需急於預算籌編階段完成核定，亦可配合預算編列項目檢討結果再行調整。 114 年 5 月勞動部與行政院主計總處研商 115 年度就業安定基金編列金額後，刻正辦理勞動部內部法制作業，俟完成後再函報行政院核定發布。
		訂定「就業安定基金預算支用原則」，使基金支用範圍明確化，不可支用於「與業務無關」或「非公務用途」等項目，並明定不得採購年節禮品。	勞動部刻正研訂「就業安定基金預算支用原則(草案)」。
	規範廣宣經費使用	明定不得採購年節禮品，並訂定宣導品採購及贈發之管理規範。	已於 114 年 3 月 24 日訂定「宣導品採購及贈發管理原則」，並以 114 年 3 月 24 日勞動秘 3 字第 1140130315 號函文本部各單位及所屬機關(構)辦理。
管理面	強化審議機制	訂定「就業安定基金審議要點」，諸如應備適足時程之審議作業程序等。	已於 114 年 3 月 18 日訂定「就業安定基金審議要點」。
		基金管理會議資料將再提供基金計畫科目支用明細。	已自 114 年 3 月 13 日就業安定基金第 113 次會議起將基金計畫科目支用明細納入會議資料。
		基金管理會審查年度預算，將提供行政管理及廣宣等外界關切經費項目供委員審查。	行政管理及廣宣等外界關切經費項目已納入 114 年 5 月 8 日就業安定基金管理會第 114 次會議審議就業安定基金 115 年度預算提案資料，供委員審查。
		修正「就業安定基金管理會委員遴聘要點」，將把各界代表性、任期及迴避、出席率等規範納入。	已於 114 年 3 月 18 日修正「就業安定基金管理會委員遴聘要點」，納入各界代表性、任期及迴避、出席率等規範。
	強化內部管控並運用外部稽	重要計畫管控範圍自預算金額 5,000 萬元以上再擴大至 2,000 萬元以上	已於 114 年 1 月 23 日修正「勞動部勞動力發展署就業安定基金內部管控審核作業要點」，將

面向	策進作為	預計辦理事項	截至 114 年 6 月 25 日辦理情形
	核		管控範圍自預算金額 5,000 萬元以上擴大至 2,000 萬元以上，納入更多計畫。
		規劃結合外部稽核團隊就外界關注議題計畫執行情形，每 3 個月出具定期稽核報告書提送基金管理會報告。	勞動部刻正研擬就業安定基金支用外部稽核作業程序，並辦理相關採購作業。
資訊公開面	增加公開資訊	新增定期公告「採購案相關決標資料」	發展署自 114 年 5 月 28 日起按季於全球資訊網公告該署就業安定基金採購案決標資料。
		新增定期公告「其他部會提案申請補助案件之成果報告」	勞動部請 113 年度其他部會運用就業安定基金補助經費辦理完成案件進行成果報告，查計內政部國土管理署(改制前為內政部營建署)於 112 年度提出「112 年度及 113 年度營造業雇主申請外國人案件之前期審查業務實施計畫」1 案，經 112 年 5 月 4 日就業安定基金管理會第 106 次會議審議通過，113 年度則無其他部會提案。 上開內政部國土管理署提案之成果報告，業提送 114 年 3 月 13 日就業安定基金管理會第 113 次會議報告，相關資料已納入會議議程，並於 114 年 4 月 1 日併同會議紀錄公告於發展署全球資訊網。
		新增定期公告「就業安定基金管理會會議資料(含「基金計畫科目支用明細內容」)。	自 114 年 3 月 13 日就業安定基金第 113 次會議起將基金計畫科目支用明細納入會議資料，並於 114 年 4 月 1 日併同會議紀錄公告於發展署全球資訊網。

資料來源：發展署提供。

三、專業人員為我國各職類中短缺最多者，未來需求亦逐年增加；所辦「國家人才競爭力躍升方案(2024 至 2027 年)」允宜訂定分年目標並落實階段性管考，俾提升國家競爭力

我國面臨少子化及高齡化問題，產業全球化趨勢致使國際人才競逐激烈，時值我國政府推動五大信賴產業(半導體、人工智慧、軍工、安控、次世代通訊)、淨零轉型等政策，人才需求

倍增。經查：

(一)我國 113 年度失業率雖有改善，惟工業及服務業之職缺數卻較 112 年度同期高，勞動力短缺情形尚待解決

1. 接近 10 年來我國工業及服務業職缺數¹⁰統計資料觀之，以 110 年 2 月職缺數為 27 萬 5,416 個為最多，113 年 11 月職缺數為 24 萬 6,528 個，因受惠於新興科技應用持續擴展，較 113 年 8 月(上期)減少 1,508 個，惟較 112 年 11 月(上一年同期)增加約 2.1 萬個(詳表 3-3-1)；主要係歷年查調時間不近相同，查調結果隨著查調時間之季節因素特性而有所差異，113 年度各期對於勞動力需求高於 112 年同期所致。
2. 受 COVID-19 疫情影響，我國自 109 年度中旬起失業率逐漸攀升，復因我國推動多項疫情因應措施，失業率自 110 年度起逐年下降，迄 113 年度失業率 3.38%為近年來最低¹¹，失業情形持續改善中；惟 113 年度勞動力需求高於 112 年度，爰此，我國勞動市場供需未達平衡，勞動力短缺情形尚待解決。

表 3-3-1 104 至 113 年我國工業及服務業職缺數與失業率統計表

單位：個；%

期間	職缺數(合計數)	職缺數-工業	職缺數-服務業	失業率
104 年 2 月底	242,260	108,169	134,091	3.78
104 年 8 月底	202,983	85,511	117,472	
105 年 2 月底	209,567	88,088	121,479	3.92
105 年 8 月底	213,097	92,210	120,887	

¹⁰ 勞動部統計專網之「職缺數」及「職缺率」統計之資料來源為主計總處「事業人力僱用狀況調查」(空缺概況)(員工報酬及進退等概況)，該結果反映當月底工業及服務業事業單位人力需求狀況，「職位空缺」(Job Openings，以下簡稱職缺或空缺)係指企業已對外或可立即對外公開徵人，但尚未找到適任人員之現有職缺，不含遇缺不補或內部遷補之職缺。職位空缺為經濟運行常有現象，並不完全等同於人力短缺難以補實之缺工。

¹¹ 我國失業率 114 年截至 5 月底平均數為 3.32%，我國失業情形改善中，惟最新職缺調查僅至 113 年 11 月底止，為方便比較，僅以 113 年度平均失業率做比較。

期間	職缺數(合計數)	職缺數-工業	職缺數-服務業	失業率
106年2月底	238,400	100,606	137,794	3.76
106年8月底	225,727	99,012	126,715	
107年2月底	251,500	105,955	145,545	3.71
107年8月底	222,492	95,467	127,025	
108年2月底	234,988	96,205	138,783	3.73
108年8月底	224,575	95,159	129,416	
109年2月底	226,596	96,622	129,974	3.85
109年8月底	234,441	96,526	137,915	
110年2月底	275,416	140,107	135,309	3.95
110年8月底	255,166	120,878	134,288	
111年2月底	265,207	135,547	129,660	3.67
111年8月底	237,526	100,639	136,887	
112年2月底	222,369	95,973	126,396	3.48
112年8月底	244,353	98,729	145,624	
112年11月底	225,916	93,279	132,637	
113年2月底	243,911	102,568	141,343	3.38
113年5月底	241,828	103,475	138,353	
113年8月底	248,036	105,907	142,129	
113年11月底	246,528	107,371	139,157	

說明：1. 職缺數查調原為每年2、8月底各一次，112年增加11月底查調，113年新增5月底查調。

2. 由於職缺數查調時間不一，失業率為年度平均數。

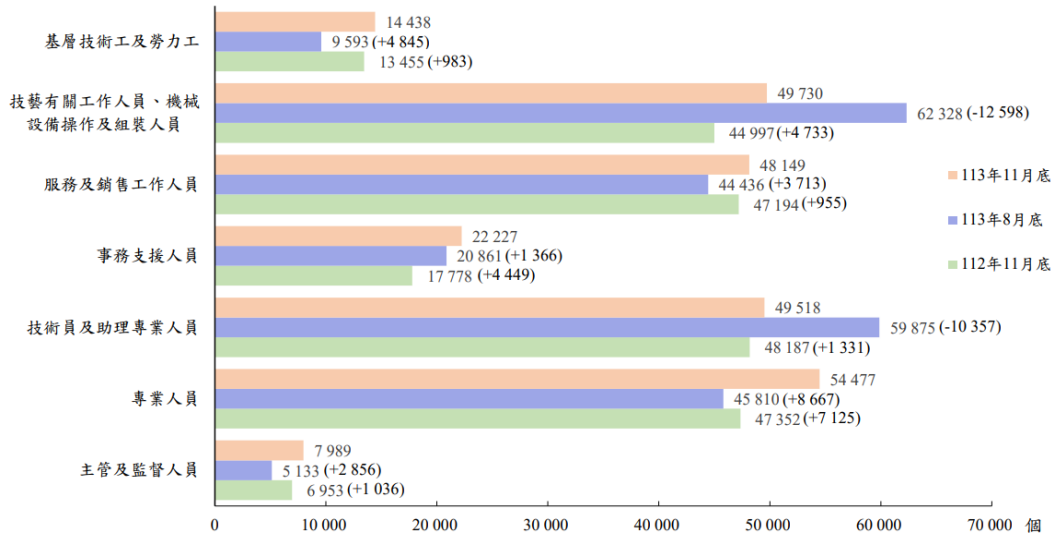
資料來源：勞動統計專網(最後瀏覽日期114年7月11日)，本中心彙整。

(二)專業人員為我國各職類之職缺數最高者，且迄2030年，預計專業人力需求將平均每年增加2%或3.3萬人

1. 113年11月底工業及服務業之各職類中，以專業人員¹²之職缺數5萬4,477個(占22.1%)為最多，較113年8月底增加8,667個，較112年同期亦增7,125個，我國專業人員之勞動力短缺情形為各職類最高。(詳圖3-3-1)。

¹² 依據中華民國職業標準分類之職業名稱與定義，「專業人員」係指從事科學理論研究，應用科學知識以解決經濟、社會、工業、農業、環境等方面問題，以及從事理化科學、生命科學、環境科學、工程、設計、資訊及通訊、法律、醫學、宗教、商業、新聞、文學、教學、社會服務及藝術表演等專業活動之人員。本類人員對所從事之業務均須具有專門之知識，通常需受高等教育或專業訓練，或經專業考試及格者。

圖 3-3-1 113 年 11 月底工業及服務業廠商各職類別職缺數比較圖



資料來源：主計總處，113 年 11 月底工業及服務業職位空缺相關統計結果，頁 3(最後瀏覽日期：114 年 7 月 9 日)。

2. 國發會預測 2030 年我國工作人口需求缺口將達 48 萬人¹³，另在長期人力需求推估¹⁴，為達成 2025 至 2030 年平均每年 3.4%經濟成長率，預計隨著人工智慧 (AI)、自動化等數位科技之應用帶動生產力提升，及全球邁向淨零排碳之趨勢，未來對於高階技術人才需求將持續擴大，特別是在科技創新、環境保護及數據分析等領域，至 2030 年，預估專業人員之人力需求將平均每年增加 2%或 3.3 萬人(詳圖 3-3-2)，專業人員為各職類別人力需求之年均成長率及年均變動人數，均為最高者。
3. 我國重點產業人才欠缺之主要原因¹⁵以「人才供給數量不

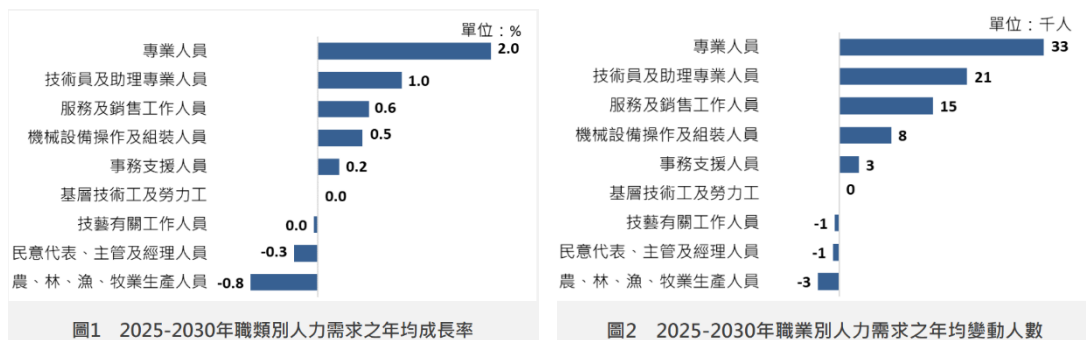
¹³ 114 年 6 月 18 日立法院第 11 屆第 3 會期經濟、社會福利及衛生環境、教育及文化三委員會第 1 次聯席會議，國發會主委說明略以，推估 2030 年我們工作人口之缺口數是 48 萬人，白領部分缺口是 12 萬人、藍領跟灰領缺口各 18 萬人。

¹⁴ 產業人力供需資訊網，2030 年整體人力需求推估職業別人力需求推估，https://theme.ndc.gov.tw/manpower/Content_List.aspx?n=B76AA4B384E50E9C(最後瀏覽日期 2025 年 6 月 27 日)。

¹⁵ 國發會，「112-114 年重點產業人才供需調查及推估(111 年辦理成果彙整報告)」報告，頁 9(112 年 5 月)。

足」(占 28%)比例最高，表示勞動市場缺乏足夠專業人才流入、人才數量供不應求，多數業者共同面臨人才難尋之問題；其次為「在職人員易被挖角，流動率過高」(占 18.2%)，反映業界競才激烈，造成多數產業持續出現人才流動所遺留之職缺需求，對於人才外流較嚴重之產業須持續創新升級，以提供人才留用誘因；再次為「在職人員技能或素質不符」(占 16.4%)，代表政府、產業及教育各界仍須攜手強化產學鏈結，降低學用落差，並透過職訓單位加強在職訓練，提升人才實務技能及素質。

圖 3-3-2 2025 至 2030 年職類別人力需求統計圖



資料來源：同註 14。

(三)「國家人才競爭力躍升方案(2024 至 2027 年)」由各部會共同推動工作項目計 91 項，實屬眾多，允宜訂定分年目標，以落實階段性管考，俾利方案目標之達成

1.110 年度起辦理「關鍵人才培育及延攬方案(110 至 113 年)」，計投入 65 億 9,174 萬元¹⁶，迄 113 年度，因應我國勞動力不足問題，並加速創新驅動之經濟發展模式，行政院將「投資人才」列入國家希望工程之重要政策，由國發會統籌相關部會共同完成「國家人才競爭力躍升方案(2024 至 2027 年)」，並於 113 年 9 月 27 日核定。上述方案從「強

¹⁶ 「關鍵人才培育及延攬方案」奉行政院 113 年 8 月 26 日院臺教字第 1131022011 號函核備，達成階段性任務，後續不再列管，國發會僅統計至 112 年度。

化國家未來人才競爭力」及「全球攬才」兩大主軸，加強人才培育及擴大延攬海外人才，至 2028 年，預計培育 AI、綠領及人文數位跨域人才等逾 45 萬人次，新增延攬 12 萬名外國專業人才、擴增 8 萬名外國技術人力等(詳表 3-3-2)。

2. 本方案在前揭兩大主軸下，推動 6 大策略及 91 項工作項目，由國發會、內政部、勞動部、教育部等 17 個主協力機關共同推動，分別於各年度公務或基金預算編列相關計畫，並結合企業、大專校院及相關單位資源共同支應，113 至 116 年度總經費需求 619.43 億元，113 年度決算數 142.82 億元，114 年度賡續編列 168.18 億元(詳表 3-3-3)。
3. 該方案 113 年度執行情形¹⁷略以，(1)強化國家未來人才競爭力部分：加速培育 AI、綠領及資安等數位人才，113 學年度已核定擴充 STEM¹⁸ 相關領域系所名額 6,355 名，同時培養人才具人文及社會素養之數位技能；並透過產學攜手合作僑生專班、四年制產學合作學士班及新型專班等多元培育管道，擴大招收國際生來臺就學。(2)全球攬才部分：至 113 年底，已延攬外國專業人才 7 萬 821 人，外國技術人力有效許可 3 萬 2,512 人；惟經費執行率未達 8 成之工作項目有 7 項(詳表 3-3-4)，其中未達目標者有 1 項，為教育部負責之「建立海外招生基地，開設國際產業人才教育專班(新型專班)」，其預算執行率僅 17.1%，而該業務係「關鍵人才培育及延攬方案(110 至 113 年)」之續辦項目，113 年度執行狀況欠佳，允宜確實檢討計畫可行性及必要性。

¹⁷ 國發會，「國家人才競爭力躍升方案(2024-2027 年)」113 年度執行報告(114 年 3 月)。

¹⁸ STEM 是指科學(Science)，技術(Technology)，工程(Engineering)和數學(Mathematics)之縮寫。

4. 「國家人才競爭力躍升方案」僅訂定 2028 年總目標，由於工作項目達 91 項實屬眾多，為利各年度工作項目執行成果與計畫目標之連結，允宜訂定分年目標，落實階段性管考，確實掌握各年度之施行成效，以利滾動調整相關措施，俾充實我國優質人力資源，達國家人才競爭力提升之目標。

表 3-3-2 「國家人才競爭力躍升方案」措施及目標概況表

措施	作業方式	2028 年目標值
一、強化國家未來人才競爭力	厚植重點產業人才培育及人文社會底蘊	累計 AI 等人文數位人才及 STEM 跨領域人才逾 45 萬人次
	擴大招收國際生來臺就學管道	每年招收逾 2 萬名國際生，至 2028 年累計 10 萬名國際生來臺就讀
二、全球攬才	建構完善攬才及留才生態系，吸引國家重點產業所需人才在臺扎根	新增 12 萬名外國專業人才
	增開中階技術工作類別，擴大留用資深移工及僑外生從事中階技術工作	擴增 8 萬名外國技術人力

資料來源：國發會，「國家人才競爭力躍升方案」頁 32、33(113 年 9 月)。

表 3-3-3 「國家人才競爭力躍升方案」經費需求及執行情形統計表

單位：新臺幣千元

項目	113-116 年度 經費需求	113 年度 預算數	113 年度 決算數	114 年度 預算數
合計(A+B)	61,943,034	14,965,140	14,282,118	16,818,466
主軸一 強化國家未來人才競爭力(A)	54,678,654	13,417,020	12,589,648	14,977,046
策略 1 厚植重點產業人才培育	29,780,807	7,546,537	7,058,712	8,778,810
策略 2 厚實人文社會底蘊培養數位技能	12,577,773	3,153,021	3,109,277	3,148,584
策略 3 促國際學生及人才循環交流	12,320,074	2,717,462	2,421,659	3,049,652
主軸二 全球攬才(B)	7,264,380	1,548,120	1,692,470	1,841,420
策略 1 延攬外國專業人才	6,951,840	1,479,610	1,627,520	1,758,410
策略 2 建構完善留才生態系	312,500	68,500	64,950	83,000
策略 3 擴大留用外國技術人力	40	10	-	10

說明：經費僅計算部會已提列經費，部分工作項目係部會在既有計畫項下勻支，未額外編列經費，致無經費執行數據，如主軸二策略 3。

資料來源：國發會提供。

表 3-3-4 「國家人才競爭力躍升方案」113 年度預算執行率低於 80% 項目彙整表

項目	說明
主軸一 強化國家未來人才競爭力	
策略 1 厚植重點產業人才培育	➤ 國科會「1.2.6 補助博士生獎學金」之預決算差異金額 1 億 5,360 萬元(執行率 75.9%)，係因採學年度執行，部分補助經費將於 2025 年完成撥付。

項 目	說 明
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 勞動部「1.5.1 推動 ESG 人才培訓及相關課程、產業新尖兵計畫」之預決算差異金額 2 億 1,083 萬元(執行率 39.8%)，係因企業依營運需求及員工技能缺口辦理訓練課程，非僅以淨零碳排課程規劃。 ▶ 海委會「1.5.6 黑潮示範電廠暨百坵黑潮發電商轉原型機研製計畫」之預決算差異金額 4,930 萬元(執行率 29.6%)，係因辦理變更中長程計畫，致計畫工項有所延誤，已於 2024 年辦理發包，將於 2025 年完成。
策略 3 促國際學生及人才循環交流	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 教育部「3.1.3 建立海外招生基地，開設國際產業人才教育專班(新型專班)」預決算差異金額 2 億 8,843 萬元(執行率 17.1%)，係因原規劃於 3 座基地各城市設立據點，惟考量基地之當地人力及辦學效能，僅於重點城市成立據點，以及因新型專班之學生華語文能力須達基礎級 A2 且企業選才慎重，致專班規劃與實際招生有落差。 ▶ 教育部「3.2.5 強化大專校院職涯輔導機制」之預決算差異金額 8,894 萬元(執行率 69.3%)，係因首年試辦且各校所提計畫完善度與執行量能有落差，致未全額補助，2025 年將擴大宣傳鼓勵學校積極申請。
主軸二 全球攬才	
策略 1 延攬外國專業人才	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 經濟部「1.1.2 針對半導體、人工智慧、次世代通訊、淨零、新創、文化等重點產業所需人才，推動全球攬才行動」，原預算數為 2,500 萬元，經濟部實際執行情形以既有經費勻支，未額外編列經費，致無經費執行數據。
策略 3 擴大留用外國技術人力	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 衛福部「3.1.1 針對雇主、移工辦理運用多元管道強化政策宣導工作(如辦理交流會、廣告投放等)」，原預算數 1 萬元，因配合「醫院辦理住院整合照護服務實施計畫」及「住宿式長照機構與產學合作國際專班攬才留用試辦計畫」辦理相關活動，衛福部實際執行情形以既有經費勻支，未額外編列經費，致無經費執行數據。

資料來源：國發會提供。

四、「移工留才久用方案」、「疫後改善缺工擴大就業方案」等就業方案之執行未符預期，允宜研謀善策，俾有效改善缺工問題

為改善我國勞動力短缺問題，政府針對中階技術人力及基層工作人力提供不同促進就業措施，以期充實勞動生產力。經查：

- (一)依據 113 年度產業全時職位缺工調查概況，缺工數主要集中於中階技術職類，勞動部除加強媒合機制外，並辦理多項跨部會措施

1. 依據勞動部 113 年度產業全時職位缺工調查概況顯示¹⁹，113 年 7 月底之工業及服務業全時工作職位空缺 6 個月以上（以下簡稱缺工數）計 6.6 萬個，工業部門與服務業部門之比率各為 46.2%及 53.8%。按職類細分，以「中階技術」層次之缺工數約 4 萬個(占 59.7%)為最多，包括技藝機械設備操作及組裝人員占 34.8%、服務及銷售工作人員占 17%與事務支援人員占 7.9%。
2. 113 年度缺工原因除工作年齡人口逐年減少外，以「待遇不符期望」²⁰比例最高，其次為「工作地點不理想」、「工作時間長短不適合」等。由於各職類缺工情形以中階技術人力為主，勞動部表示，除持續引導媒合本國人力外，並加強推動技能培訓、中階技術人力留才政策、跨部會合作及公私協力調整產業發展政策，以減緩產業缺工情形。

(二)為解決中階技術人力短缺問題，勞動部自 111 年度開始辦理「移工留才久用方案」，惟疑申請亂象頻傳等問題經監察院提案調查後要求改善

1. 依據行政院主計總處人力資源統計，我國中階技術人力短缺情形逐年擴大，110 年度缺工逾 13 萬人，且近年主要國家爭相延攬並留用優秀外國技術人力，行政院遂於 111 年 4 月 30 日核定「留用外國中階技術人力計畫」（又稱「移工留才久用方案」），開放在臺從事就業服務法第 46 條第

¹⁹ 依據勞動部 113 年 10 月 8 日發布之「113 年 7 月底全時職位缺工概況」，其統計資料係透過「113 年第 4 次人力需求調查」試辦蒐集，其中「職位空缺」係指單位確實具有該項工作機會或職缺，已對外或可立即對外公開徵人，但尚未找到適任人員之現有職缺，如擴大營運、增設生產線或有人員退出時，尚待增僱或補充之人員，但不含遇缺不補、預估缺、內部遷補或派駐海外分廠之職缺。

²⁰ 依據行政院主計總處 113 年 11 月 28 日「113 年 5 月人力運用調查統計結果」指出，失業者尋職過程中，曾遇有工作機會者計 14.7 萬人(占失業人數 36.76%)，其未就業主因為「待遇不符期望」占 69.01%，「工作地點不理想」、「工作時間長短不適合」分別占 10.40%及 9.11%。

- 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人(簡稱為移工)，得轉換身分從事中階技術工作；該計畫自 111 年 4 月 30 日起實施，適用製造業、屠宰業、營造業、農業及長照等已聘有移工產業，可留用移工在臺工作 6 年以上之資深移工或取得我國副學士以上學位之僑外生，符合薪資條件資格及技術條件，即可由雇主申請轉任為中階技術人力。
2. 上述中階技術人力在臺無工作年限限制、薪資有所提升、技術更加精進，且無須繳納就業安定費，未來再工作滿 5 年即可銜接永久居留制度；勞動部並於 112 年 12 月 6 日正式成立「移工留才久用服務中心」，提供櫃檯及專線諮詢服務、入廠輔導主動推廣及專人專案追蹤管理等服務，協助加速完成留用資深優秀移工及畢業僑外學生從事中階技術工作之申辦作業，適時補充雇主所需長期穩定勞動力。
3. 惟「留用外國中階技術人力計畫」自開辦以來，疑申請亂象頻傳，如：雇主難以自行申辦、私立就業服務機構(又稱仲介)不願協助申辦、索取高額代辦費用等情事；另留用資格之認定標準亦不符實際需要，讓有意願留用之移工及雇主無所適從等多項缺失，爰監察院於 113 年 11 月 20 日完成調查²¹，並要求國發會、勞動部等相關部會確實檢討改善，並持續定期追蹤。
4. 復依據「國家人才競爭力躍升方案(2024 至 2027 年)」之關鍵指標，預計於 2028 年增加 8 萬名外國技術人力；然截至 114 年 5 月底止，中階技術工作人數為 3 萬 8,133 人(產業類 1 萬 6,826 人及社福類 2 萬 1,307 人，詳表 3-4-1)，尚有努力空間。

²¹ 監察院 113 年 11 月 26 日公告之 113 社調 0023 調查報告，<https://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?n=133&s=48940>(最後瀏覽日期：114 年 7 月 7 日)。

表 3-4-1 我國留用外國中階技術工作人數統計表

單位：人

項目	總計	移工	僑外生
總計	38,133	38,101	32
產業類中階技術人數合計	16,826	16,820	6
農業工作	82	82	—
外展農務工作	4	4	—
製造工作	15,996	15,991	5
營造工作	44	44	—
屠宰工作	29	28	1
海洋漁撈工作	671	671	—
社福類中階技術人數合計	21,307	21,281	26
機構看護工作	789	766	23
中階技術家庭看護工作	20,518	20,515	3

說明：統計至截至 114 年 5 月底止。

資料來源：勞動統計專網，https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx
(最後瀏覽日期：114 年 7 月 3 日)。

(三)為改善疫後產業復甦所形成缺工現象，辦理「疫後改善缺工擴大就業方案」，惟辦理成效不如預期

1. 為改善疫後產業復甦所形成缺工現象，勞動部於 112 年 6 月 5 日辦理「疫後改善缺工擴大就業方案」，回溯自同年 5 月 1 日生效，試辦期間至 113 年 12 月 31 日止。針對受疫情影響，造成疫後嚴重缺工產業之業別及職務提供協助，以聚焦於基層體力工作為原則，目標為促進 1 萬名勞工就業，整體經費需求為 5 億元。
2. 本方案作業方式，由缺工產業之中央目的事業主管機關，分析主管產業疫後缺工概況及成因，針對受疫情影響之行業、職類，研擬缺工相關評估資料後，向勞動部提出會商需求，勞動部再行邀集各中央目的事業主管機關及外部學者專家共同研商，以決定行業與職類是否納入缺工方案適用範圍。經各主管機關所提出 3 行業職缺數共計 1 萬 5,055 個，推介人數 3 萬 2,620 人，截至 113 年底止，僅媒合成功人數 4,024 人，相較「促進 1 萬名勞工就業」之目標僅達 4 成；其中旅宿業、餐飲業及航空站地勤業媒合僱用率

分別為 61.48%、46.55%及 77.61%，執行績效顯有偏低(詳表 3-4-2)。

3. 該方案 113 年度預算編列 3 億 2,000 萬元，執行數 6,228 萬元，執行率僅 19.46%，且媒合人數占專案職缺數僅達 26.73%；114 年度預算案編列 3,573 萬 6 千元，截至 4 月底止，實支數 685 萬 6 千元²²；勞動部表示，未來將參考其辦理經驗，研擬常態性缺工因應專案，以因應未來需求。鑑於「疫後改善缺工擴大就業方案」執行情形未如預期，允宜針對行業別探究缺工原因研謀個別改善策略，俾有效改善缺工問題。

表 3-4-2 迄 113 年底「疫後改善缺工擴大就業方案」執行情形表

單位：人；%

計畫別	旅宿業	餐飲業	航空站地勤業	合計
開始辦理期間	112 年 5 月 1 日	112 年 6 月 26 日	112 年 7 月 14 日	-
專案職缺數	2,049	12,664	342	15,055
符合專案媒合條件者(A)	1,685	5,860	335	7,880
推介人數(B)	8,028	23,358	1,234	32,620
推介率(C=B/A)	476.44	398.60	368.36	-
媒合人數(D)	1,036	2,728	260	4,024
媒合僱用率(E=D/A)	61.48	46.55	77.61	-

說明：1. 部分餐飲業者於專案媒合過程中，反映其人力需求未如預期，爰希冀取消求才登記及退出專案，以致專案職缺數有所減少。

2. 航空站地勤業於 113 年 6 月底停止辦理，餘辦理至 12 月底止。

資料來源：發展署。

(四)我國對移工需求逐年增加，惟截至 114 年 5 月底止失聯移工已達近 10 年新高，恐為社會隱憂，允宜加強相關配套措施

1. 政府開放引進移工來臺從事體力工作之基本原則，需依就業服務法第 42 條規定：「為保障國民工作權，聘僱外國人工作，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」辦理。而外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作，目前按開放移工來臺從事之

²² 依據勞動說明，該方案辦理至 113 年 12 月底止，部分款項將於 114 年度支付。

工作項目²³，可區分為海洋漁撈、家庭幫傭、機構看護、家庭看護、製造、外展製造、營造、屠宰、外展農務、農、林、牧或養殖漁業等工作。

2. 我國 105 年度移工人數為 62 萬餘人，迄 114 年 5 月底止，總人數攀升至 83 萬餘人，達到歷史新高，其中以產業移工約 51 萬餘人為最多。
3. 上述移工經通報失聯後尚未出境者(以下簡稱失聯移工)除 107 及 108 年度人數降低外，以後年度逐年增加，截至 114 年 5 月底止，累計失聯移工共計 9 萬 8,776 人，較 105 年底增加 57.41%，占移工總人數之 11.79%，達近 10 年來新高(詳表 3-4-3)。另近 10 年來在臺犯罪外籍嫌疑人涉案人數²⁴由 103 年度 1,898 人增至 112 年度之 5,642 人，並以基層技術及勞力工占 50%為最多，服務(不含保安)工作人員占 11.29%次之；涉案類型則以詐欺(25.93%)、毒品(9.96%)及竊盜(9.15%)等案件最多，移工失聯問題恐為社會安全隱憂。鑒於我國對於移工需求日增，惟隨著移工人數增加，失聯移工逐年攀升，允宜審慎因應本國人在基層勞動力市場就業機會及社會安全所造成之影響，建置完整配套措施，俾利健全我國勞動市場。

表 3-4-3 105 至 114 年度我國移工人數概況表

單位：人；%

年度	總計 (A=B+E+F)	受聘僱 移工 (B=C+D)	受聘僱 移工-產 業移工 (C)	受聘僱 移工/社 福移工 (D)	入境後 尚未完 成聘僱 移工(E)	通報失 聯後尚 未出境 移工(F)	通報失聯 後尚未出 境移工占 比 (F/A)
105 年底	624,768	552,790	351,963	200,827	9,227	62,751	10.04
106 年底	676,142	609,698	394,912	214,786	5,470	60,974	9.02

²³ 開放項目係按發展署網站之移工工作資格與規定中所列舉項目。

²⁴ 內政部警政署刑事警察局(113 年 7 月 11 日)「112 年度中華民國刑案統計」，<https://www.cib.npa.gov.tw/ch/app/data/list?module=wg136&id=2053>。(最後瀏覽日期 114 年 7 月 11 日)，尚未公布 113 年度資料。

年度	總計 (A=B+E+F)	受聘僱 移工 (B=C+D)	受聘僱 移工-產 業移工 (C)	受聘僱 移工/社 福移工 (D)	入境後 尚未完 成聘僱 移工(E)	通報失 聯後尚 未出境 移工(F)	通報失聯 後尚未出 境移工占 比 (F/A)
107 年底	706,850	642,410	419,857	222,553	4,064	60,376	8.54
108 年底	718,058	657,808	430,200	227,608	4,980	55,270	7.70
109 年底	709,123	638,890	422,370	216,520	5,124	65,109	9.18
110 年底	669,992	598,082	405,259	192,823	165	71,745	10.71
111 年底	728,081	640,428	455,197	185,231	5,737	81,916	11.25
112 年底	753,430	662,237	461,381	200,856	1,977	89,216	11.84
113 年底	820,083	722,949	508,435	214,514	1,856	95,278	11.62
114 年 5 月底	837,846	735,798	518,905	216,893	3,272	98,776	11.79

資料來源：勞動統計專網，https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx
(最後瀏覽日期：114 年 7 月 1 日)。

肆、結論

我國工作人口減少速度高於國際、勞動力老化現象、產業環境變更、人才外移等種種因素下，使我國勞動力短缺情形日趨嚴重；而檢視我國中央政府勞動預算資源配置，主要編列於勞動部主管公務預算與基金預算，獎補助費占勞動部主管公務預算超逾 9 成，且近年大幅攀升，並以「對特種基金之補助」增幅最大，允宜研謀周妥財務健全方案，檢討現有就業機制及政府資源配置與運用成效，俾利提升我國勞動市場之國際競爭力。又就業安定基金之運用與我國就業市場息息相關，惟該基金辦理 COVID-19 疫情相關措施，預算規模大增卻執行狀況不符預期，且遭外界質疑基金運用不當，允宜儘速完備相關法制作業，確實執行相關改善措施並持續精進，俾利提升基金運用效能及政府形象。

我國專業人員短缺且需求逐年增加，「國家人才競爭力躍升方案(2024 至 2027 年)」允宜訂定分年目標並落實階段性管考，俾達提升國家競爭力。另為解決中階技術人力及基層勞動力不足問題，勞動部除加強媒合外，並辦理多項跨部會措施，惟「移工留才久用方案」疑申請亂象頻傳等問題經監察院提案調查後

要求改善，「疫後改善缺工擴大就業方案」辦理成效亦不符預期；鑒於我國對於移工需求逐年增加，惟失聯移工逐年攀升，恐為社會安全隱憂，允宜加強相關配套措施，俾有效改善缺工問題。

(分機：1915 楊莉敏)

參考文獻

1. 內政部網站，人口統計專區，民國 114 年 6 月戶口統計資料分析(114 年 7 月 10 日)(最後瀏覽日期：114 年 7 月 10 日)。
2. 內政部警政署刑事警察局，「112 年度中華民國刑案統計」(113 年 7 月 11 日)。
3. 立法院公報第 114 卷第 60 期委員會紀錄，頁 233(114 年 6 月 18 日)。
4. 行政院主計總處網站，<https://www.dgbas.gov.tw>(最後瀏覽日期：114 年 7 月 9 日)。
5. 國發會，中華民國人口推估(2024 年至 2070 年)(113 年 10 月)。
6. 國發會，112-114 年重點產業人才供需調查及推估(111 年辦理成果彙整報告)，頁 9(112 年 5 月)。
7. 勞動統計專網，https://statfy.mol.gov.tw/statistic_DB.aspx(最後瀏覽日期：114 年 7 月 9 日)。
8. 勞動部，「我國全時職位缺工概況」專題報告(113 年 10 月)。
9. 勞動部，113 年 7 月底全時職位缺工概況(113 年 10 月 8 日)。