



第 099A023 期 / 日期：99.08.31 / 服務專員：黃雅惠

資訊通報 INFORMATION

新 3K 外勞配額 遞減計算

勞委會日前預告新的 3K 製造業外勞配額草案，降低高科技業及大企業進用外勞比例，引發業者疑慮。勞委會則指出，外勞配額將採「遞減」方式計算，不會發生雇用本勞人數多的企業，其外勞配額反而少的情況。

勞委會原先預告的外勞配額草案明訂，電腦、電子等高科技產業進用外勞比率，從現行的 15% 降低到 10%，公司總雇用人數超過千人以上的大型企業，雇用外勞比例則再降 1% 到 3%，但外勞總額不會更動。勞委會希望藉此帶動國人就業意願較高的大型企業、高科技業降低外勞比例，多釋出工作機會給本勞，而把外勞配額留給國人從事意願較低的 3K 產業。

不過，大企業卻質疑，大企業原雇用較多的本勞，新方案將導致大企業進用的外勞人數反而比小企業少，形同懲罰大企業，業者並向吳揆陳情，政院則指示勞委會審慎研議。

勞委會職訓局說明，勞委會並無懲罰大企業的意圖，而新的外勞配額方案是採取「遞減方式」處理，換言之，並非千人以上大企業一次就減少 1% 到 3% 的外勞，而是人數在 1,000 人到 1,999 人的事業單位，減少外勞配額比率為 1%；2,000 人到 2,999 人減少標準為 2%；3,000 人以上減少的比例為 3%，而計算則採遞減方式，而非齊頭式刪減。

舉例而言，如果高科技電子產業有 4,500 人，若採新方案後，外勞配額是 D 級的 10%，計算方式將採遞減式處理，第一個千人仍以 10% 核配，第二個千人則降為 9%，第三個千人則以 8% 核算，第四個千人則以 7% 核算，由於刪減比例已達 3% 上限，剩餘的 600 人亦以 7% 計算。

換言之，若以勞委會預告的新方案，該企業可以聘僱的外勞為 375 名 ($1000 \times 10\% + 1000 \times 9\% + 1000 \times 8\% + 1000 \times 7\% + 500 \times 7\% = 375$)，而非 315 人 ($4500 \times 7\%$)。勞委會因此認為，部分業者可能誤解外勞配額方案，而減少的外勞配額並不如業者估算的多，對大企業而言，只要雇用本勞越多，可以雇用的外勞也就越多。

勞委會指出，由於新的外勞配額方案預告期已結束，勞委會近期將送法規會審查，預計 9 月可以適用。



新制，簡化外勞審核程序

勞委會最快將在 9 月份實施新的製造業外勞配額制度，勞委會職訓局局長林三貴指出，新的配額制度簡化雇主申請外勞的審核流程，讓雇主可以更清楚的掌握人力供需。另一方面，勞委會每 3 個月將查核製造業本勞聘用是否符合標準，違者將撤銷配額，並且依法處罰。

根據瞭解，勞委會亦已研議外勞配額審核標準與失業率連動，一旦失業率連續飆升，外勞聘僱比例就會自動下調，反之，則會提高，以兼顧本勞及雇主的需要。

勞委會即將開會審核新的製造業外勞聘僱方案，除研擬將製造業外勞聘僱比例由現行的 15%、18%、20% 的三級制改為 10%、15%、20%、25%、30% 的五級制外，超過千人以上的大企業亦將再減少 1% 到 3% 的外勞配額。此外，勞委會之前凍結製造業三班外勞申請，新的外勞配額方案則明訂，三班制且符合三K（辛苦、骯髒、危險）的製造業也可申請外勞，有條件解凍。

針對部分大型企業雇主反應新的配額方案將導致可聘僱的外勞減少，缺工狀況可能雪上加霜。勞委會則說明，為因應雇主缺工，勞委會已經聯繫經濟部、將雇主提出的缺工情況加以列管，並指示各地就業服務站全力協助雇主找員工。

不過，勞委會調查後也發現部分雇主所以「缺工」，是肇因於薪資過低，少數雇主不但以大陸勞工薪資作為「比較標準」，甚至還先一步將「因薪資過低、可能會在短期內離職的勞工」也納入缺工預估值中，令人啼笑皆非。

事實上，製造業外勞新配額案，對於多數企業雇主未必不利，因為現行外勞配額審核採雙軌制，經濟部先根據業者的規模、機器設備及生產預估等資料，評估出可能需要的外勞數。勞委會則根據業者聘僱的本勞、推估出可以聘請的外勞數，然後將兩者比較，以較低的外勞推估值作為外勞配額。

但新的外勞配額方案則取消工業局的審核步驟，完全由勞委會依照業者的勞保投保資料，按比例計算業者可以申請的外勞數，多數雇主取得的外勞配額不見得比現制少，而且只要雇主依法聘請足額本勞，勞委會就不會輕易更動業者外勞配額，業者將可以更精確的掌握人力資源，掌控成本。

【資料來源：工商時報】