

# 創造就業誘因

## 勞工短缺與產業部門間 勞動結構變化之探討

簡貞玲

近年服務業已成了經濟發展的贏家，  
除了成長快速，更吸走廣大的勞動力。  
在憂心製造業前途  
及產業升級之際，  
學習先進國家——創造就業誘因  
或許是挽回勞動力的可行作法……

### 成為引進外籍勞工的藉口

近一、二年來，由於面臨激烈的產業結構轉變，我國工業部門有許多行業皆有人力難求之感慨，尤其是製造業部門及營造業的勞工缺乏，流動率偏高且薪資不斷的在上漲，更是企業界希望引進外籍勞動力的藉口。

根據最近行政院主計處發佈之受雇員工動向調查報告（請參見表1

），由各業受雇員工概況顯示：年資在5年以上者，只有幾乎為公營事業的水電燃氣業最高，達91.01%；而製造業部門及營造業部門則僅各為27.24%，及15.61%。年資未滿一年者，亦以製造業部門20.93%及營造業部門的26.20%最高，顯然在這兩個產業部門員工的流動與轉業比例相當高。

我國製造業部門及營造業部門轉業之所以如此頻繁，以及勞工短缺的主要原因，根據勞委會調查指出

，似乎認為薪資低與工作環境差是主因，再加上社會結構轉變，社會價值觀念變遷，不當的追逐財富，希望一夜致富的心理等所造成。

服務業的興起及社會環境的改變，使我國產業的就業結構面臨考驗。