

運用公務檔案簡化受僱員工 動向調查問項之研究

加強統計調查與公務檔案之連結應用，為近年政府統計部門努力方向，行政院主計處按年辦理之受僱員工動向調查，迭有廠商反映問項中全年員工進退概況資料於勞保等相關檔案均有紀錄，建議不應重複調查，爰自97年起開始研究如何運用公務檔案將調查問項予以精簡，以達減輕廠商填表負擔及增進公務檔案應用價值之雙重目標。

◎ 郭燕玲（行政院主計處第4局專員）

壹、前言

行政院主計處（以下簡稱本處）自64年起按年辦理「受僱員工動向調查」，抽樣調查臺灣地區工業及服務業約1萬家廠商全年員工異動情形，為國內勞動市場需求面人員流動統計主要來源，惟隨公務資料資訊化及民眾自主意識高漲，廠商迭有反映關於員工進退資料均已報送勞保局及相關單位，公務檔案均有紀錄因而

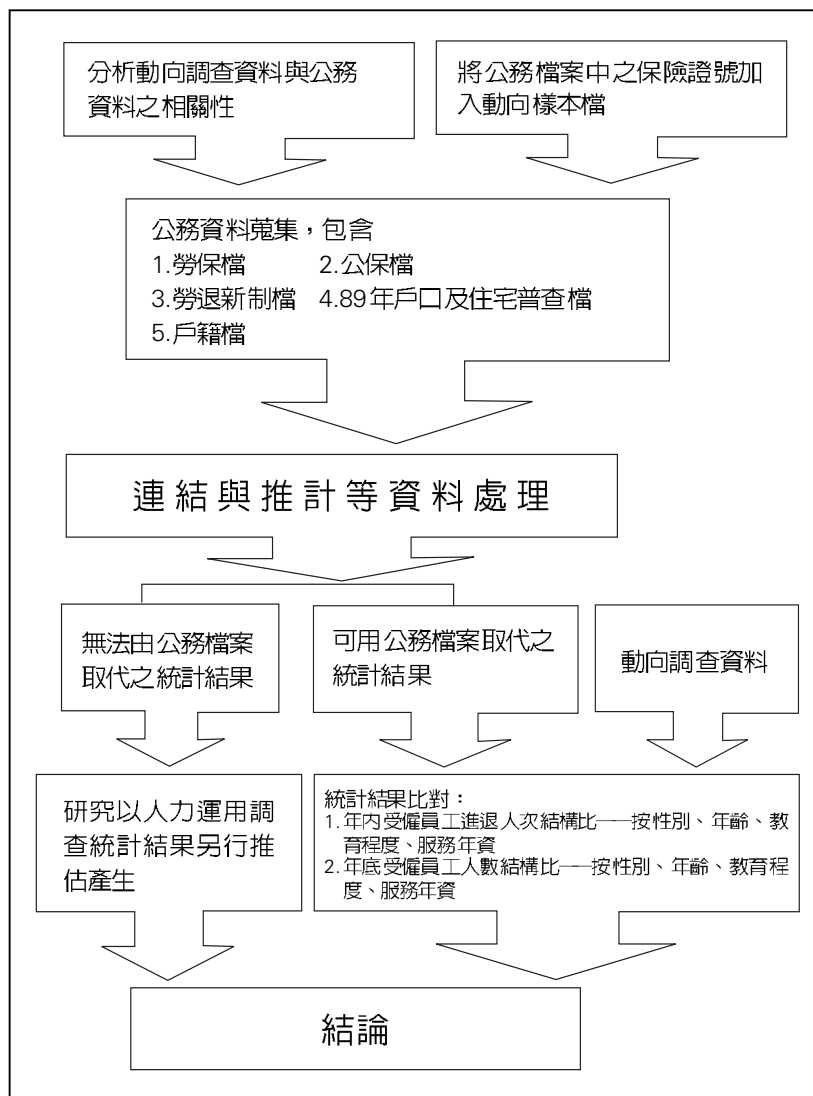
藉此不予配合提供資料或抱怨政府擾民。如何運用公務檔案資料簡化調查問項，減輕廠商填表負擔，降低擾民之怨，增進公務檔案應用價值，此實為政府部門應共同努力之務。

貳、研究方法及架構

為了解運用公務檔案簡化動向調查問項之可行性，本研究先分析動向調查資料與勞保檔、公保檔、勞退新制檔、89

年戶口及住宅普查檔、戶籍檔等公務檔案之相關性後，蒐集公務檔案中可資用以取代調查問項之資料項目，連結受僱員工動向調查樣本，進行資料整編及估計作業，並觀察推估結果與調查統計結果差異之情形。至簡化問項後無法運用公務檔案取代產生之統計，則研究運用本處每年5月辦理之人力運用調查統計結果另行推估產生。

研究架構圖



參、動向調查資料與公務檔案資料之相關性及處理過程

依「勞工保險條例」及「勞工退休金條例」規定，各投

保單位應為其勞工辦理投保手續等保險事務，並於勞工到職或離職時通知勞工保險局，而公教人員保險法亦有類似相關規定，故整編各投保單位對於進退員工辦理加退保紀錄，與

動向調查廠商填寫全年員工異動之資料極為類似，兩者之相關性如表1。

因動向調查資料與公務檔案資料之相關性頗高，本研究嘗試將94年至97年動向調查需填寫年內進退之個人特徵資料，由全年有辦理加退保之個人資料取代；而年底受僱員工人數，亦由全年加退保資料，得出該廠商依服務年資、年齡、教育程度分類之人數，以上個人教育程度資料，則由89年戶口及住宅普查檔及當年戶籍檔連結取得。公務檔案資料處理過程簡述如下：

- 一、連結動向調查樣本名冊與勞保投保事業單位檔，加入保險證號（亦即為單位投保代號），連結後簡稱A檔。
- 二、取得勞保檔、勞退新制檔人員加退保資料，與A檔連結，即可整合為調查樣本人員進退資料檔。
- 三、取得年底勞保檔、勞退新制檔被保險人資料，與A檔連結，即可整合為調查

表 1 動向調查資料與公務檔案資料之相關性

動向調查之員工資料		公務檔案存在情形
未投保公保者	1. 雇主為員工投保勞保，但未提繳新制退休金人員	勞保檔中，可取得廠商之被保險人資料；勞退新制檔則無法取得
	2. 雇主為員工投保勞保，且提繳新制退休金人員	勞保檔、勞退新制檔中，均可取得廠商之被保險人資料
	3. 雇主未為員工投保勞保，但有提繳新制退休金人員	勞退新制檔中，可取得廠商之被保險人資料；勞保檔則無法取得
	4. 雇主未為員工投保勞保，亦未提繳新制退休金人員	勞保檔、勞退新制檔均無法取得廠商為員工投保資料
5. 公保人員		公保檔（屬國營事業員公務人員身分之員工）

樣本年底人員資料檔。

四、比照一、二、三步驟將公保員工資料加入。

五、利用最新戶籍資料及89年戶口及住宅普查資料整合為最新人口教育程度檔，並利用身分證統一編號與前揭檔案連結，產生員工教育程度資料。

六、資料整理完竣後，進行推計及結果表建置作業。

七、檢視結果表中，各相關特徵值以公務資料取代後，與原調查資料差異情形及時間數列銜接情況，俾評估調查資料運用公務檔案

資料取代之可行性。

肆、研究結果

公務資料與動向調查資料因性質不同，故必然存在結構性之差異，以動向資料而言，填表時間之落差、填表人填報資料認知、蒐集相關資料是否完備、抽選填列樣本是否隨機等，均為人為誤差之因素，公務資料則較不易受人為因素影響，致準確度相對應較調查資料為高。本研究經用以上方法獲得以下結論（各年結果大致相同，以97年為例說明）：

一、按「年齡」及「服務年資」分之公務資料經估計後，與動向調查資料統計結果兩者趨勢相近且差異尚稱穩定。

（一）按年齡分之進退及年底受僱員工人數結構比：公務資料與動向調查資料變動趨勢相近，其中進、退人次各年齡組距中，以25歲以下差異最大，97年差異分別為2.8及7.9個百分點，另年底受僱員工人數部分，97年時各年齡組距差異均在1個百分點或以內。（圖1、2）

（二）按服務年資分之退出及年底受僱員工人數結構比：公務資料與動向調查資料變動趨勢相近，各服務年資組距中以未滿1年之結構差異最大，惟將公務資料服務年資3個月及以下之員工不納入統計，97年退出人次差異由近20個百分點降至0.9個百分點，年底

圖1 97年受僱員工退出人次結構比——按年齡分

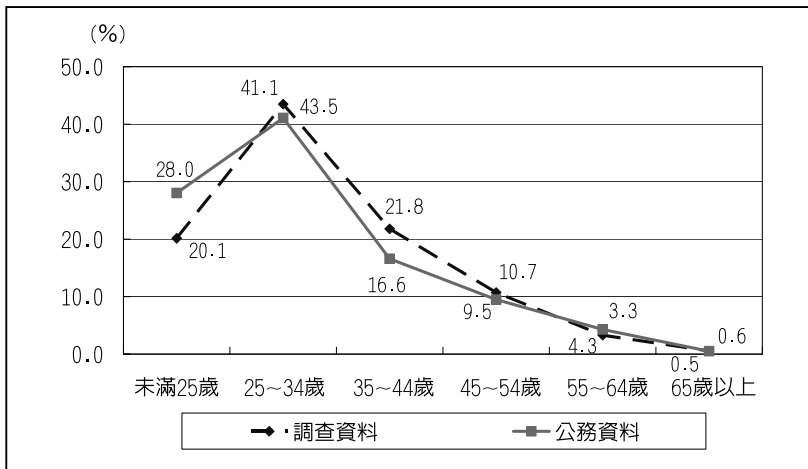
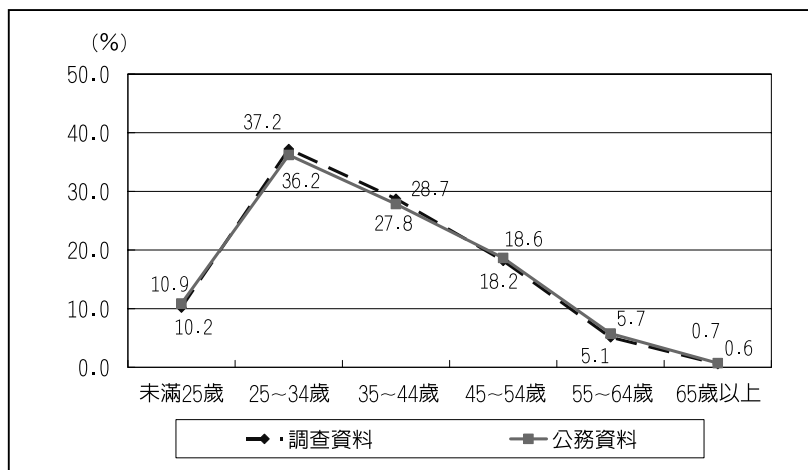


圖2 97年年底受僱員工人數結構比——按年齡分



受僱員工人數差異亦由

7.1個百分點降至3.5個百分點。(圖3、4)

二、按「教育程度」分之統計結果，公務資料與動向調查資料兩者趨勢相近，惟差異較年齡及服務年資稍

大。

各年教育程度組距中，進、退人次結構比以高中學歷差異較大，97年差異分別為2.8及4.5個百分點，若將公務資料服務年資3個月及以下之員工不納入統計，差異分別降

為1.7及4.3個百分點，退出人次部分雖無顯著改善，惟差異小於5個百分點，尚稱穩定。就年底受僱員工人數結構比觀察，以高中及大學學歷差異最大，97年差距分別為5.4及5.0百分點，若將公務資料予以校正後，高中學歷差距降至3.5個百分點，大學學歷亦降為1.3個百分點，其餘各組差異亦多呈減少趨勢。(圖5、6)

三、運用人力運用調查相關特徵值估計之結果，因受限於資料定義及特性與動向調查不同，致結果仍存在差異。

究其人力運用調查與動向調查統計結果兩者差異較大原因，可能係動向調查進退資料乃由廠商抽選員工填寫個人進退特徵，不若由家戶面個人答填容易詳實，且受抽樣之隨機性影響，故存在不可避免之差異，惟若就資料定義特性而言，人力運用調查結果應較動向調查結果更能符合當年進退員工現況，若再考量減輕廠商填表負擔，及增加統計資訊提

圖3 97年受僱員工退出人次結構比——按服務年資分

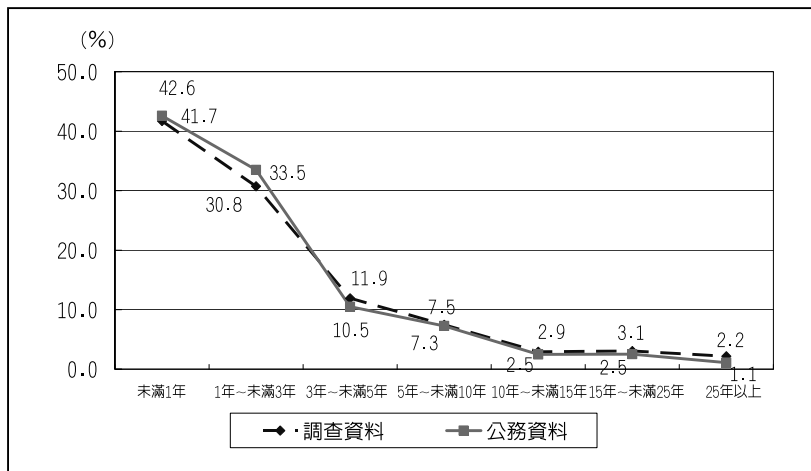
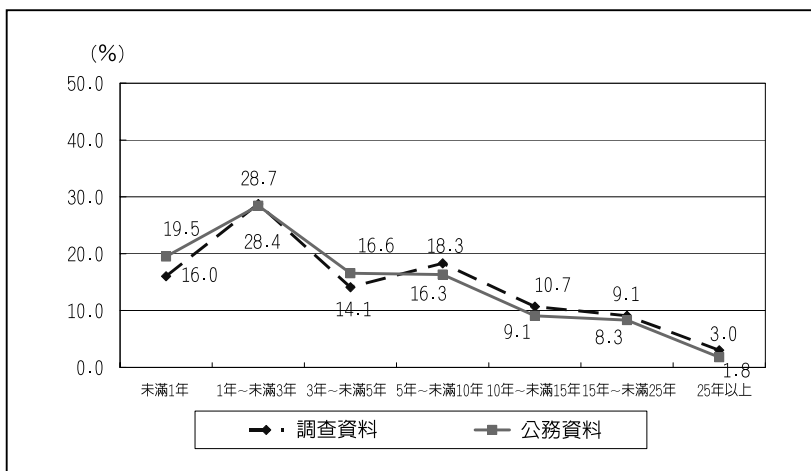


圖4 97年年底受僱員工人數結構比——按服務年資分



高應用價值，採運用人力運用調查相關特徵值估計相關統計較具效益。

伍、結語

動向調查所填之全年員工

異動情形，需由廠商隨機抽選部分進退員工，再依員工個人特徵值如性別、年齡、學歷、職業、服務年資等逐筆填寫，並依服務年資、年齡、教育程度等分類，計算年底在職受僱員工人數，對填表人而言，蒐

集整理相關資料費時且困難，致常不願配合填報，或因公司員工資料不全無法提供，有鑑於此，本處依研究結果自99年起將問項予以精簡，茲將作法及未來賡續努力方向列述如下：

一、簡化進退及年底受僱員工人數部分問項：

有關進退及按「年齡」及「服務年資」分之年底受僱員工人數問項，因動向調查資料與公務資料兩者趨勢相近且差異尚稱穩定，故自99年起將動向調查前揭問項予以精簡，期能大幅減輕廠商填報負荷，增進公務檔案應用價值。

二、保留退出原因為「退休（含優惠退休）」之員工概況：

各界所關切之員工退休年齡，因目前公務檔案尚無建置員工退保原因致無法統計，故仍保留退出原因為「退休（含優惠退休）」之受僱員工概況。觀察94至97年廠商填寫員工退休異動情形中，約1

圖5 97年受僱員工退出人次結構比——按教育程度分

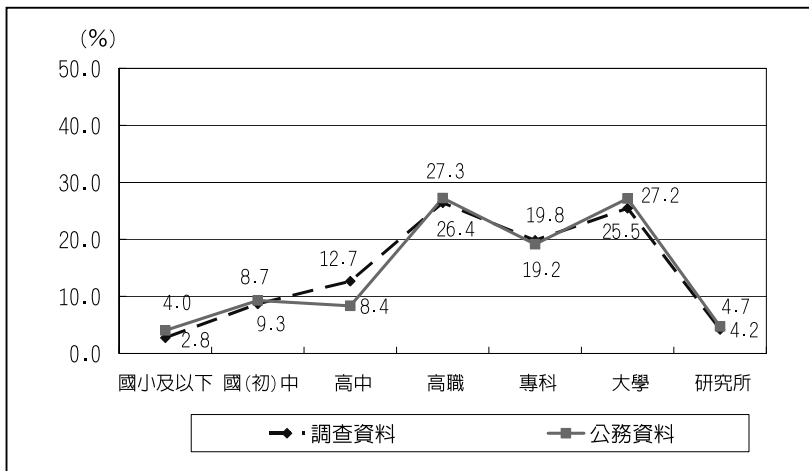
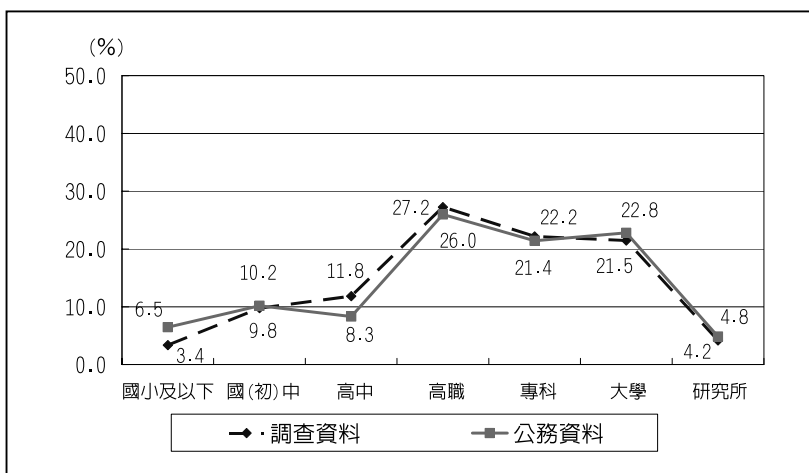


圖6 97年年底受僱員工人數結構比——按教育程度分



成5之廠商填有退休人員，其中約8成5之廠商，當年退休人數未滿10人，對填表廠商整體而言，填報負擔應不致過重。

三、運用人力運用調查資料精進動向調查統計結果表，

並持續研究兩者之差異：動向調查簡化後，為免無法產生原問項之統計結果，致降低資料運用價值，故採人力運用調查資料補充動向調查結果表式，惟因兩者仍存在調查

資料時期、定義及對象等之差異，故除加強說明兩者不同及估計方式外，亦須深入研究人力運用調查問項，加強充實相關統計結果表式，並積極持續研究兩者之差異情形，供為未來改進之參考。

四、廣續研究按教育程度分之受僱員工人數是否未來可由公務檔案取代：按「教育程度」分之年底受僱員工人數統計結果，公務資料與動向調查資料兩者趨勢雖相近，惟高中及大學學歷差異較大，其中高中學歷仍有近4個百分點之差距，考量此部分為年底資料，應不受廠商抽樣誤差影響，故仍保留該問項，惟為精進動向問項簡化工作，將廣續研究按教育程度分之受僱人數估計方法，並深入分析兩者差異原因，作為未來調查資料是否可由公務資料取代之依據。❖