社論

勞動供需統計指標之創新變革與展望

依據世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）發布之 2025 就業未來報告（The Future of Jobs Report 2025），人工智慧（Artificial Intelligence, AI）技術正在快速改變勞動市場，預估至 2030 年 AI 發展將促使 86%的企業轉型，創造 1,100 萬個新職位，但也將取代 900 萬個現有職位，可見勞動市場與經濟發展緊密相關；除此之外，勞動市場亦受產業結構、人口組成、地緣政治及自由貿易情勢變化等多重因素影響，故如何快速掌握勞動市場變化，規劃正確、有效的勞動政策，實爲各國努力之目標。目前世界各國統計單位多依國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）建議，透過辦理調查及公務大數據方式建立有效的勞動供需統計指標，以掌握勞動市場變動情勢；而行政院主計總處（以下簡稱總處）按月辦理之人力資源調查及受僱員工薪資調查，蒐集勞動供需統計資料，並結合公務大數據及 AI 技術，持續精進各項勞動供需統計指標，適可即時提供政府制定就業、失業、薪資及產業發展相關政策之參考，並進行國際比較。

勞動統計指標可從勞動之供給及需求兩個面向進行探討，供給面資訊包括民間人口、勞動力、非勞動力、就業者、失業者之人數及特徵資訊，所產生的指標包括勞動力、就業、失業人數、勞動參與率及失業率等；需求面資訊包括受僱員工人數、工時、薪資、進退等，所產生的指標包括各行業別受僱員工人數、正常工時及加班工時、經常性薪資及總薪資、進入率及退出率等。採調查進行資料蒐集之方式，須考量抽樣母體來源、受訪者負擔及問項執行難易度，故有其應用上的限制，例如人力資源調查係以戶籍資料爲母體進行抽樣推估，故調查結果係統計國人之就業、失業情形，無法反映國內常住人口就業、失業現況，以及赴海外工作者之相關資訊；廠商面之受僱員工調查則受限於可執行性，受訪廠商僅能提供彙總性之人數、薪資及工時等資料，故無法針對個別受僱者進一步陳示相關特性統計結果，另因資料來源係彙總資訊，爰僅能發布平均薪資，而平均薪資易受極端高薪者影響，造成民眾或資料使用者的感受落差，統計結果屢遭質疑及誤解。

爲滿足各界需求及貼近民眾感受，總處持續精進勞動供需統計指標，在供給指標方面，自民國 104 年起，首度運用戶籍檔、勞保、健保及入出國之公務大數據，編製國人赴海外工作

人數統計並予追溯，除可掌握國人赴海外工作之人數變化，並可進一步分析其海外工作地區及海外工作者特性；自 113 年 1 月起，依據 ILO 建議，增編 4 週失業率（即尋職期間由資料標準週單週擴大為含資料標準週之過去 4 週），以接軌國際；並自 114 年 1 月起，除失業者外，另納入工時不足就業者及潛在勞動力 2 類人口，編布勞動力低度運用（labor underutilization, LU）統計指標 LU1 ～ LU4，以確實掌握各類型勞動力低度運用概況。在實務運用上，以我國 113 年失業率平均為 3.4％為例，雖為自 90 年以來的低點，惟高於日本、南韓，若僅依此認定我國勞動情勢不如日韓，恐失之偏頗，爰納入其他勞動力低度運用統計指標再行比較，因該二國具有高比率部分工時（part time）員工之特性，故工時不足低度運用統計指標（LU2）皆逾 5％，顯著高於我國；再進一步納入潛在勞動力計算 LU3 及 LU4，則發現南韓皆高於我國約 1 至 3 個百分點，故多重指標的觀察，更可精確掌握就業、失業情勢。

在需求指標方面，總處自 106 年起運用綜合所得稅檔連結勞保、勞退及健保檔，篩選符合受僱員工統計對象，編製工業及服務業受僱員工全年總薪資中位數及分布統計，除可掌握員工年薪中位數變化趨勢，並可觀察各行業別年薪之四分位、十分位等分布統計，以及受僱員工性別、年齡及教育程度等特性別統計資料；另自 111 年起導入工商普查地理資訊及演算技術，研判每一受僱者工作場所所在縣市，進而發布縣市別統計結果，增廣應用價值；自 113 年 7 月起運用勞保、勞退及健保等按月扣（提）繳大數據，按月編布經常性薪資（即月薪）中位數，並自同年 9 月起按季編布月薪分布統計，有效提高統計指標之應用價值，並貼近民眾感受。以我國 113 年全體受僱員工每人每月經常性薪資平均數為 46,450 元為例，加計獎金及加班費等非經常性薪資，全年總薪資平均數達 73.2 萬元，因兩者皆係平均數，受極端高薪者墊高影響，薪資低於該水準之員工高達 7 成，致多數民眾無感甚或誤解為美化數字；惟若以 113 年月薪中位數 37,275 元及 112 年年薪中位數 52.5 萬元觀之，顯然更「接地氣」，且更能貼近民眾的「薪聲」。

近 10 年間除持續精進勞動供需統計指標外，未來仍有待總處繼續將精進成果化為向前推進之動力，由於常住人口就業、失業統計可以確實掌握國內勞動情勢，向為各界關注焦點，總處刻正運用 AI 機器學習，嘗試建立有效常住地址母體檔，供為人力資源調查之抽樣母體，並研擬調整抽樣設計內涵，以改善就業、失業統計積累已久之問題；並廣泛運用更為多元的公務大數據，將同屬受僱者之公教人員納入統計範圍，完整呈現工業及服務業之行業統計範圍薪資概況；並利用追蹤資料（longitudinal data）及薪資流動（mobility）理論，編算低薪及薪資流動相關統計指標，期許能更精準觀測勞動市場概況及其變動情勢，發揮勞動供需統計支援決策運用之價值。❖