

閃亮職缺新指標—就業市場供需落差分析

調查顯示台灣就業市場呈現供需失衡

根據 104 人力銀行 (www.104.com.tw) 所作的研究調查報告顯示，台灣就業市場所釋出的工作以高科技產業居多，而職務類別以業務類居榜首；而台灣社會新鮮人最想投入的產業則集中在安定型的產業如金融、文教；最想要的求職類別以行政總務職務為主，這顯示台灣就業市場呈供需失衡的狀態。

其中調查指出，目前最受台灣社會新鮮人歡迎的產業排行榜分別依序為半導體產業、電子製造業、進出口貿易、電腦週邊、光電通訊、金融證券、企管、學校文教、百貨零售及網際網路事業。而社會新鮮人最想投入的產業排行榜前十名則依序為金融證券、進出口貿易、半導體產業、學校文教、電子製造、電腦系統、百貨零售、醫藥醫材、電腦週邊、醫療院所。

大台北地區就業供需落差探討

以上的調查報告顯示台灣就業職場中若有一百個工作機會，其中有四十個至五十個是由高科技產業所提供的，但

是求職者最想投入的產業則以金融產業為主，但是每一百個工作機會中，只有五個工作機會是屬於金融產業，顯示出現行就業市場的供需失調現象。

這樣的供需失調現象在大台北地區更為顯明。從著名的三大人力網站 104 人力銀行、1111 人力銀行及勞委會職訓局的就業 e 網都可以看到相當明顯的趨勢，大台北地區在廠商求才的部分，許多勞力密集的產業早已經不復存在，取而代之的是工商服務業及高科技產業。

這類產業所需的人才多半是以年輕、具備二至三年相關工作經驗、能夠立即上手的人較為吃香；中高齡的失業者在大台北地區若要能夠生存，相關工作條件都是要有高學歷或是具備領導工作人員的專業經營管理能力者，對於過去曾經默默支撐台灣經濟重心的這批人來說，能夠具備相關條件的人可說是少之又少。

此外從大多數求職者與徵才者間的落差上看，大台北地區廠商所提供的工作項目中，仍以服務業（業務推展人員）為多，這與許多求職者的期望是不相符合的，求職者往往堅持個人工作意向及興趣等原則之下，寧可先擠破頭地找尋個人學校所學專長或有興趣的工作項目，僧多粥少的現象也隨

之發生。

而大台北都會區的就業市場所面臨到的衝擊更是巨大，如何能夠因應此項問題，改善人力資源與產業的供需平衡，將是一大重要的課題。

| | 缺工廠商家數 | 總家數 | 百分比% |
|-------------|--------|-----|------|
| 製造業 | 11 | 56 | 19.6 |
| 水電燃氣業 | 2 | 9 | 22.2 |
| 營造業 | 4 | 18 | 22.2 |
| 批發及零售業 | 7 | 31 | 22.6 |
| 住宿及餐飲業 | 2 | 8 | 25.0 |
| 運輸、倉儲及通信業 | 7 | 22 | 31.8 |
| 金融及保險業 | 10 | 28 | 34.5 |
| 不動產及租賃業 | 1 | 3 | 33.3 |
| 專業、科學及技術服務業 | 9 | 21 | 42.9 |
| 醫療保健及福利服務業 | 2 | 7 | 28.6 |
| 文化運動及休閒服務業 | 3 | 6 | 50.0 |
| 其他服務業 | 33 | 91 | 36.3 |
| 總和 | 91 | 300 | 30.3 |

(各產業既有部門缺工之廠商佔全體廠商比)

大台北都會區產業人力需求的特點

依據臺北市九十一年度建構人力市場供需預測系統研究的分析，可從臺北市各產業之人力需求、臺北市各產業對特定對象之僱用意願及對政府就業服務之偏好三大面向來進行解說：

(一)臺北市各產業之人力需求

1.人力需求的人數

由問卷調查的結果得知，目前有成立新部門打算的廠商僅佔總廠商之 **6%**，顯示大部分的廠商均處於守成的狀態，並無新增業務的情形，而問及既有部門之缺工比時，共有 **30.3%**的廠商有缺工的情形，為缺工之情形可分為兩種，一為業務擴充所需的增加人力，二為人員流動所需的遞補人力，而根據問卷回收的結果，約有 **6** 成的廠商回答其缺工的原因係由於人員流動過大所致，因此並未能為臺北市增加人力需求的機會。

因此由上述兩組數字可看出臺北市之產業界目前並無大量的人力需求，未來即將進入職場或正在職場上找工作的勞動力將面臨嚴峻的挑戰，這也提醒我們就業服務工作應適時的進入，以緩和失業所帶來的危機。

2.人力需求的種類

由問卷調查的結果得知，無論是在新增部門或既有部門

的值缺部分，均是集中於高階的專業人員，與直接提供服務的服務人員，低階的技術人員及中階的技術人員則較少，未來在職業訓練時，將朝高技術人力的栽培與第三級服務人員的培養方向開課，以符合市場之所需。

3.人事精簡

由問卷調查結果得知，約有 27%的廠商有為因應組織轉型再造，而有精簡人力之政策，其原因大多為景氣不佳、業務縮減整併，顯示目前臺北市就業市場人力需求面之大環境並不好，這些被精簡掉的人力將成為就業市場外的失業者，或更進一步的退出就業市場成為非勞動力，而這些對於人力資源的運用都將形成一種浪費。而在問及精簡人力之處理方式時，有 52%的廠商選擇資遣與鼓勵提前退休的方法，這兩者都直接的衝擊到就業者本人，因此就業服務機構應在廠商採取資遣與鼓勵提前退休之精簡人事的方法時，就與失業者聯絡，縮短其待業期間。且亦可輔導廠商採取轉移人力至其他部門或減少工時等其他較具彈性的方法來因應精簡人事的問題。

(二)臺北市各產業對特定對象的僱用意願

根據問卷顯示，在問及是否願意僱用特定對象時，僅有 30.7%的廠商願意僱用，這顯示在現實的就業環境中，特定對象的確是弱勢的一群，需求政府提供特殊的政策來保障其工作權。而若在政府的就業促進獎助措施下，則有 16.3%的廠商表示不願意僱用，而有 61.1%的廠商表示視情況而定，這表示，在政府的就業促進獎助下，可降低廠商對僱用特定對象的排斥感，但仍有高於 5 成的廠商，表示需視情況而定，這顯示，除了需有政府的獎助之外，特定對象本身所具備的工作技能亦是廠商是否僱用的考量點，因此政府在促進特定對象就業時，除了給與廠商各項的誘因外，對於特定對象亦需給予職業訓練的機會，增加其工作技能，使其成爲一個具備生產力的勞動者、就業者。

(三)對政府就業服務之偏好

根據問卷顯示，各產業對政府之人才推薦服務，以徵才活動最受廠商需要，佔總廠商的 25.33%，其次爲僱用獎助，佔總廠商的 22%；而在政府爲提昇僱用特定對象所提供的各項措施中，則以提供企業辦理員工進修訓練補助有較高的偏好，其次依序爲提供企業因進用特定對象時辦理職前訓練之相關補助、實施僱用獎助津貼，提高僱用特定對象之獎勵金額度及期限。這樣的數據可提供未來政府分配就業服務資

源時的參考，使服務能切合廠商的需求，減少資源的浪費。

就業服務工作隨著時代的進步，內容日益擴張，爲了將有限的資源作最有效的利用，政府有必要針對人力供給及人力需求面之情況作一調查，以了解現實的需求何在，作爲分配資源時的參考，也能對未來的發展有一預測，而能事先準備，全力以赴。

2004 年大台北都會區閃亮職缺指標

民國九十一年十二月，由本中心所主辦的「九十一年度建構人力市場供需預測系統研究」中，針對臺北市全產業進行普查以獲知人力供需之情形外，另將物流管理業、物業管理業、照顧服務業此三大產業設爲該研究年度人力供需之三大目標市場，並針對此三大目標產業之人力供需狀況及職務內容進行分析，以期能緊密結合其所釋出之工作機會與失業者。

針對相關文獻的檢討，且因應臺北市的產業、經貿之發展情況下，本次我們也將針對三大目標產業（金融控股業、觀光休閒業、顧客服務業）之職務內容、未來發展及人力供需等作介紹，希望能積極協助開發大量工作機會，促使弱勢

族群及釋退的勞動力導入主流產業，以促進就業，減少失業人口。