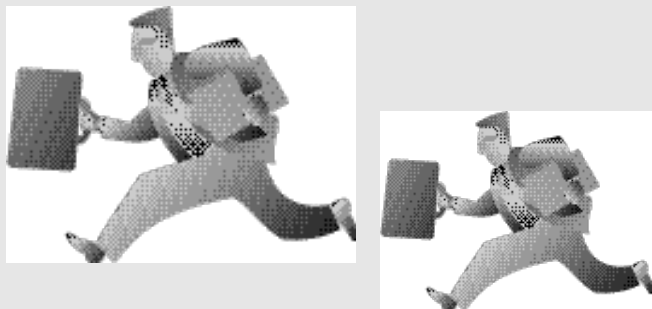




# 第一章

## 2005臺北市就業市場概況



### 1-1：概述

**臺**北市位於臺灣北部的臺北盆地中央，面積約2.7平方公里，為我國政治、經濟、金融與文化中心，人文薈萃、現代化的商業大樓林立，隨著文藝及經貿活動的蓬勃發展，已成為一現代化的國際都市。

全市劃分為1個行政區，人口約有270萬人，佔臺灣地區總人口數約12%，人口密度排名第二（每平方公里960人）。臺北市工商業家數佔臺灣地區工商單位總數近20%，營業額更高佔臺灣地區總額37%，為臺灣經濟活動之中心。

#### ● 臺北市的競爭優勢

根據臺北市建設局商業登記資料顯示，臺北市行號及公司登記家數之行業結構，仍以從事服務產業（商業、

運輸、金融及服務業)者為最多,另就資本額來看,服務產業資本額佔臺北市全體產業63%以上,顯示臺北市的產業特性仍是以工商、金融及服務業為主要經濟型態的產業特性,並有逐漸強化之趨向。

臺北市目前擁有兩個科學園區,一個是以營運中心為主軸的內湖科技園區,截至2005年5月止,企業全年營收已達150億元,2,000家廠商;另一個是以軟體發展為主軸的南港軟體園區,截至2005年5月止,企業全年營收已達1,796億元,223家廠商。

臺北市除了本身的優勢之外,更可以結合周邊城市,包括臺北縣、基隆市、桃園縣、宜蘭縣、新竹縣市等,使北臺灣地區坐擁全世界資訊電子產業豐厚的資源,成為全球半導體代工、電腦製造組裝、電子零組件供應商設置企業總部的重要基地。

### ● 臺北市的就業市場現況

根據本刊研究指出,臺北市目前是最多外來人口湧入就業的都市。臺北市2005年上半年的平均失業率為3.1%,失業人數達四萬六千人,歸究其原因,除了工作場所歇業或業務緊縮原因外,臺北市有眾多的外來就業人口,分攤了僧多粥少的工作機會,也間接造成臺北市嚴重的摩擦性失業及循環性失業問題。

根據本刊的研究,外來就業人口在臺北市佔了很大的比例,近幾年更因各縣市普遍失業率偏高,赴臺北市的工作人數更呈現快速成長,這類的勞動力移動所產生的摩擦性排擠,加上全國性的循環性失業,造成臺北市勞動人口中每人僅分配不到0.5個工作機會的狀況。

至於各行業的比較方面,本刊研究發現,2005年十大熱門產業,以電子製造業居首,電腦周邊製造業及銀行業分居第二、三位。今年高科技產業招募集中在研發、製程、設備人才,而金融業對理財專員、消費金融業務人員、外匯、財務工程等專業人員的需求也不在少數。

雖然如此，但是在臺北市各行業中，仍以服務業能提供最多的工作機會，其中以批發零售業每人能分到0.1個工作機會數最多，金融保險業則為0.1個居次，而一般人認為較熱門的電子資訊產業，則每人僅能分得0.1個工作機會。以電子資訊產業來說，外來就業人口中有高達2成4的比例希望朝此行業發展，居各行業之首，在需求人數過高的狀況下，呈現統計資料中「僧多粥少」的現象。

本刊的統計結果顯示，除了臺北市之外，最多外來就業人口的縣市分別是臺北縣及新竹市。以臺北縣而言，因地處臺北市週邊，與臺北市資源共享，近年已有與臺北市類似的大量外來人口湧入效應出現，而新竹市的外來就業人口則多以鎖定高科技產業發展的專業人才為大宗。

就產業來看，臺北市將整合南港軟體工業園區、內湖科技園區及規劃中之「北投士林科技園區」成為產業發展軸帶，打造年產值超過新臺幣1兆元的「臺北科技走

廊」，作為臺北未來發展的焦點，使內科園區成為企業總部的群聚基地、全球電子產業運籌中心及臺灣電信中心，南軟園區則全力發展生技產業、I 設計、數位內容等三大知識產業，及形塑「北投士林科技園區」為北區科技產業發展中心，發展生物技術、媒體、資訊、通訊等相關產業。

## 科技產業

### (一) 內湖科技園區

內湖科技園區面積1.1平方公里，空間廣大，交通便利，鄰近地區規劃有工業區、商業區、娛樂購物區等，使其擁有更大的產業腹地及休閒娛樂空間，捷運內湖線的動工，更使得內湖科技園區擁有無窮的發展潛力。

內湖科技園區聚集了3C 產業企業營運總部和研發中心，計畫發展園區成為科技性企業營運總部群聚基地、全球電子產業運籌中心及臺灣電信中

心之高科技產業聚落。截至2005年5月底止內湖科技園區廠商家數共計2,100家，較去年（2004年度共計1,700家）成長14.1%；進駐廠商包括宏碁、明碁、友立資訊、倫飛、光寶、台灣大哥大、遠傳…等世界知名大廠，美國新惠普、戴爾電腦、奇異電子商也正籌畫進駐中。

### （二）南港軟體工業園區

南港軟體工業園區，總面積0.8平方公里。鄰近有中央研究院、工研院等國家級研究單位，不僅研發資本雄厚，更包含科技、會展、商業、金融、文化五大機能。早在2004年Wired雜誌針對全球4個高科技據點所做的評比報告，南港軟體工業園區已有全球第8的優異排名，被列舉為北臺灣高科技產業帶之端點。

目前進駐廠商以數位軟體、生物技術專區、I設計等三大知識產業為主，在企業家數方面，截至2005年5月底止南港軟體工業園區廠商家數共計

2,200家，較去年（2004年度共計1,900家）成長13.2%。目前如SIO、Philips、IBM等知名廠商、新興IS及ID公司總部、三大固網公司皆已相繼進駐。

### （三）北投士林科技園區

北投士林科技園區面積1.2平方公里，目標為「創造富含文化氣息，並結合生產、生活與生態之知識經濟產業園區」。捷運淡水線經過此區，交通便捷，附近醫療研究資源豐富，包括榮民總醫院、臺北護理學院、新光醫學中心、陽明醫院、振興醫院及和信醫院等醫學研究中心；加上天母、士林一帶的商業機能，以及雙溪南側的文化、商業等機能，為臺北市最適宜發展生物科技、媒體、資訊、通訊等知識經濟及科技產業的地點。

未來此區設置音樂廳後，將結合商業娛樂設施整體開發，配合既有臺北藝術大學、市立天文科學教育館、國

立科學教育館等文教資源，創造整合居住、就業、文化、休閒機能的網路生活區域，並塑造綠色運輸及永續化的生態環境，建構雙溪河岸示範性生態社區。

為塑造科技園區之發展，臺北市已完成進駐廠商輔導管理辦法，設立單一服務窗口，便利廠商研擬投資事務；另外，信義金融中心與國家級醫學中心亦提供科技走廊支援性服務及研發資源，商業機能完備；周邊便捷的交通運輸系統，可迅速連結竹科生產基地、松山機場、中正機場及基隆港；高鐵完成後，運輸更是暢通無阻。

## 服務產業

在已開發國家中，服務業人口約佔總就業人口7%，臺灣目前僅有5%，預估未來將會有近1.5萬人轉入服務業。

臺北市為全國首善之都，其行業別組成型態隨都市化

發展之結果，與其它縣市有別，服務業之就業人口約7%，比例遠高於臺灣地區，故有其個別地區發展之特殊性。

當前臺北市就業人口，服務業從業人口佔臺北市就業人數比例將近八成，二級產業就業人數則僅佔兩成多。其中又以批發、零售及餐飲業人數最眾，約佔總人口的30%；社會服務及個人服務業排名第二，約佔20%；製造業第三，約佔15%左右。

但若以整體成長率觀察，近五年來就業人口以金融、保險、不動產及工商服務業持續成長，最為長紅；社會服務及個人服務業、製造業則有下降後重新逐步攀升的傾向；批發、零售及餐飲業反之；運輸、倉儲及通信業與營造業則持續下跌，尤以營造業跌幅最深。

依據行政院經濟建設委員會的分析，為達成2010年至2020年臺灣平均實質經濟成長率每年5%目標，但在農業及製造業未來成長率難以大幅提升情況下，台灣產業除

必須轉型發展成為高附加價值的製造中心外，應加強發展服務業，據估計至2010年服務業就業人口將逾600萬人。

經建會估計，至2010年臺灣服務業實質成長率目標值每年為6%，實質生產毛額將由2000年新臺幣6.1兆元提高為新臺幣8.55兆元，占GDP（國內生產毛額）比重將由2000年63.1%提高為66.7%。服務業就業人數將由2000年554萬人提高為2010年的613萬人，占總就業人數比重將由57.9%提高為60%。

經濟部目前積極推動策略性服務業，篩選標準鎖定在符合「具有國際潛在競爭優勢」及「產業參與配合程度高」兩項前提要件；並符合「高創新效益、高附加價、高成長潛力」及「產值大、創造就業機會大、產業關聯大」等「三高、三大」的服務類行業或服務業型態。

其中在知識密集服務業部分，經建會估計至2010年臺灣每年有8%成長率；實質生產毛額將由2000年的新臺幣

3.1兆元提高為4.1兆元，占GDP比重將由2000年31.1%提高為35.1%；知識密集服務業人數將由2000年的16萬人提高為18.4萬人，占總就業人數比重將由16.1%提高為18.1%。

## 1-2：熱門行業、職類分析

哪些才是2005年最具前瞻性的熱門行業及職類呢？以下茲就臺北市的產業供需分析之。

### 熱門行業

#### 高科技產業

行政院在「挑戰二008國家發展重點計畫」中的「兩兆雙星」重點產業，分別為兩項未來產值可達新臺幣兆元以上的「半導體產業」及「影像顯示產業」，以及「數位內容產業」以及「生物技術產業」等兩項未來之明星產業。

根據工業局數位內容產業推動辦公室估計，2005年國內數位內容產業的產值為新臺幣1,3億元，預估至2006

年將倍增到3,7億元，從業人員則將從3萬人擴增到7萬人，但與該產業相關的人才缺口卻不斷擴大，預估發展數位內容所需的人才缺口將從2005年的4,9人擴增到2006年的8,9人左右，不論從短期或長期面來看，數位內容產業相關人才都將炙手可熱。

數位內容產業屬於高附加價值的創意型產業，所需人才比傳統的資訊軟體產業更需要創意及研發能力，在產品行銷上，也更需要國際型及整合型的業務行銷人才。根據本刊統計，具有參與數位內容產業潛力的美術、資訊、企劃、業務等求職族群，目前已達3.5萬人，政府為了因應產業人才需求，已提出許多人才培訓方案及補助措施，因此建議這些具有發展潛力的求職族群，可善加利用政府以及民間的進修管道，取得產業所需能力，以彌補數位內容產業的人才缺口。

#### 金融保險證券服務業

自實施金融六法以來，政府鼓勵金融機構合併，同時

開放跨業經營，以加速國內金融業的資產成長為目標，因此金融機構的全面化、大型化、國際化，已是未來無法取代的經營方針。而「要菁英，重質不重量」的原則仍將是未來金融就業市場的準則，而金融、保險、證券專業證照的重要性將儼然成為求職的敲門磚，例如保險業熱門的「投資型經紀人證照」、銀行業的「金融全國銀行員內部控制大考」以及證券業國外的「CFA 證券分析師證照制度」等，金融保險證券從業人員必須比過去擁有更專業、更廣博的金融背景，才能在金融保「位」戰中，卡位成功。

### 無線通訊產業

近年臺灣通訊產業成長迅速，尤其無線通訊業年產值平均成長20%以上，同時也帶動相關人力需求的成長。根據工研院經資中心估計，2005年無線通訊產值將達31.1億元，較去年成長率達23.3%，國內無線通訊業產值不斷攀升，相關業者已開始面臨技術人力不足的狀況，尤其以手機製造及無線區域網路業最為嚴重，而職務類別部

分，則以研發人力需求最急迫。根據工研院經資中心的分析，無線通訊業的全年人力需求達3,000人，其中近七成的需求為研發人員，但每年僅約500位相關科系畢業生可投入此行業，造成約1,500名的人力缺口。

由於無線通訊產業未來預期將呈現不斷成長的趨勢，因此這1,500名的人力缺口可能會繼續擴大，不論從短期或長期面來看，無線通訊相關人才都將炙手可熱。

### 熱門職類

目前就業市場上，臺北市究竟哪些職類最熱門，根據本刊分析，提供最多工作機會的職類以業務貿易人員為主，佔所有職缺的27.7%，其次為工程研發人員22.2%。排名第二，行政總務人事人員則為14.4%。佔職類工作機會需求第三名，而軟體資管人員的13.3%及製程技術人員的10.0%則分別排名第四及第五。不過，求職者偏好的工作職類，則與企業所提供職缺略為不同，根據本刊求職資



料庫顯示，求職熟者最偏好的工作是行政總務人事人員（36.1%）、業務貿易客服人員（25.1%）以及廣告行銷公關人員（16.8%）。

行政總務人事人員定義十分廣範，除了行政人事、秘書外，舉凡客服、餐飲、相關服務業等等職類皆包含在其中，此一職務在相對薪資與所需經歷方面要求較少，正因如此，由於替換率高，此一職務同時也是人員流動率最頻繁的職缺，平均一份工作經歷不超過三年，也使得求職市場上此類職缺需求一直居高不下，求職者轉換工作容易但較易遭遇工作瓶頸。

而2005年可觀察臺灣整體產業動向，臺灣高科技電子產業持續發燒，預計資訊專業人員（相關軟體工程師）需求將會繼續上昇，同時工程師專業人員（相關硬體工程師）需求也將有所增加。

至於求職者意願方面，則與工作機會相呼應，希望從

事辦公室事務人員比例高達27.1%，同時對於投入工程師、資訊等專業人員領域的意願，更高達19.1%，受到近年政府獎勵投資高科技產業的影響，未來會有更多的求職者與畢業生投入資訊專業人員與工程師專業人員的行列。

值得一提的是，雖然就業市場上提供業務、金融專業人員的工作機會佔17.1%排名第一，但求職者希望從事此一職類只有9.1%，兩者之間差異甚大，除了傳統大多數人不願從事業務性質的工作外，目前金融業競爭激烈帶給一般員工莫大壓力也是原因之一，但業務職類是在職場上最容易向上攀升的職務，同時擁有較多的發展機會，求職者不妨加以嘗試。

## 1-3：影響就業市場的因素

當前我國經建發展受到經濟國際化、產業資訊化及金融全球化等因素的影響，致使就業環境產生變化，在如此的衝擊下，國內市場的開放勢必逐漸擴大，產業結構快速轉型，就業市場結構也有顯著的轉變，以下為影響就業市場動向較為明顯之因素

- (一) 人口年齡結構老化。
- (二) 新進勞動力逐漸減少。
- (三) 男性與女性勞動參與率有反向成長的趨勢。
- (四) 勞動力的教育程度逐年提升。
- (五) 就業人口結構由工業轉向服務業。
- (六) 工業就業人口結構由傳統轉向技術密集工業。

整體來看，近幾年的經濟不景氣導致使就業市場結構改變，一些產業的工作機會消失而被其他新興產業所吸納，而新的產業創造新的工作機會，現有的勞動力卻無法跟上新工作機會的腳步，造成就業市場的斷層，導致就業市場供需失衡。

另外，經濟國際化帶動了企業全球佈局，人才交流也跟著競速，工作地點的選擇更寬廣，勞退新制的實施、派遣業的崛起，追逐多元工作型態成了職場工作者的新潮流，就業市場也因此而重組。

本刊研究發現，在產業持續轉型的影響之下，目前企業界徵才條件漸漸出現兩極化發展，低階勞力工作、計時性工作以及高階主管、高階專業人員的徵才需求量均慢慢回升，但年資在十年以下、從事業務、企劃、行政、美術、資管等白領專業工作的所謂「中階職務族群」，在產業界的人才需求量則持續下滑。

景氣回升，失業率卻仍居高不下，主要是由於產業環境轉變以及微利時代的來臨，企業一方面有雇用高階領導人的策略性需求，另一方面為了降低人事成本，紛紛採用外包、臨時雇用、人力派遣等方式，大量延攬低階基礎人力。在徵才條件兩極化發展之下，中階職務人才需求受到擠壓而萎縮，但無工作經驗的中階高學歷人才卻不斷釋出，導致就業市場供需不一致，因而產生中階人才無法滿足企業需求、企業釋放的職缺卻又無法找到人才的尷尬狀況。

再從「人」的方面來看影響就業市場的因素，我們可以發現最近職場世代交替的問題倍受討論。四年級生仍舊掌控職場，五年級生已經思考提早退休，但是六年級的接班人似乎尚未成熟，職場上隱藏著一股焦慮的氣氛，於是已退或是屆退的人力，重新受到企業的倚重，試圖拉近經驗與能力的代溝。

「老兵不死，只是凋零而已」，凋零的老兵雖然累，仍

是整個職場的決策主流，這意味著明顯的職能與經驗斷層，讓這群老兵不得不延長職涯壽命，退休之後，被迫重回職場。

這是企業因應斷層所產生的調節機制，而且從制度上延長退休法定年齡的呼聲也非常高，即使如此，並不能有效緩和「提早退休風潮」；但計劃提早退休的職場中堅份子，只是想調整生活與工作的比例，並不是想完全脫離職場，因此或許可以樂觀的認為，所謂大退休潮的來臨，並不足以破壞職場既有的穩定，但關鍵在於六、七年級生後繼者是否有加足馬力、提早接班的準備。

認真檢視六、七年級生的問題可以發現

- 一、養成訓練不夠紮實
- 二、重視自我甚於企業文化
- 三、與企業管理階層有實質的代溝，不易跨越。

再回過頭觀察四年級生可以發現，有不少人在鬧「4情結」，也有人被迫面對失業向雇主強力抗爭，「佳姿無預警歇業」，是2005年5月最大的勞資爭議事件，媒體報導的焦點都放在員工抗爭、會員抗爭，但有多少人真正關心這些員工的下一步該怎麼走？

抗爭者最大的動力，在保障自身權益。這些戮力抗爭的員工相信已累積相當年資，因此他們執著於抗爭，而忽略其他攸關自己未來的事務。連政府單位都感嘆，抗爭員工極力爭取權益，無心尋找下一份工作。這樣的心態，對於抗爭者而言極為不利。

分析佳姿員工的背景，不外乎專業的健身教練、韻律舞蹈老師、美容諮詢師、行政會務人員、業務人員與清潔人員。就臺北都會區的生活形態來看，休閒運動產業不僅發展快速，而且前景可期，許多同業已表達整批吸納的意願，佳姿員工依然陷於抗爭的激情中，無視於「下一個工作會更好」。

這不禁讓人想到，某些特定的行業或職類，略有年資的專業人士被迫轉職時容易有危機感，因為他們具備的是垂直性的專業知識，相對能夠挑選的工作機會較少。突然面對資方無預警歇業，無情、無理、也無力解決問題時，他們心中的憤怒與不甘心是可以理解的，但仔細想想，若因此而喪失面對另一個機會的理智，豈不可惜？

工作十年以上的人，年資是資產也是負債，若不幸因公司倒閉被迫失業，爭取個人權益固然重要，但別忘了計算時間成本，花在抗爭的時間愈長成本就越高，也相對削弱再就業的優勢。

當前輩提早退休時，意味著更多的機會被釋放出來，對於年輕的一輩，是嚴苛的接班挑戰，能力的問題容易解決，價值觀與態度的差異，需要後繼者更多的調整與努力。



從另一方面來看，退而不休值得肯定，但是企業重新重用屆退或已退員工時，必須重新定位他們的角色。這些人過去是掌權者、主導者、政策制定者，現在應該轉換成輔導者、協助者、諮詢者，以專業或顧問的角色，繼續提供職場所需要的能力，與拉長傳承的時間，才能做好職場的世代交替。

