

行政院第26次科技顧問會議  
議題貳「強化專業人力資源規劃運用，確保產業科技競爭力」

## 討論案一：2015年我國專業勞動力發展策略

主辦單位：勞委會

協辦單位：內政部、經濟部、經建會、主計處、  
教育部、國科會

報告人：李應元

單位職稱：勞委會主任委員

中華民國95年4月2日

# 《簡報大綱》

- 壹、背景說明
- 貳、問題分析
- 參、建議方案
- 肆、討論題綱

# 壹、背景說明

專業勞動力的質與量是維繫台灣產業經濟發展的命脈。全球化經濟與資訊化的今日，產業發展已由傳統的勞力與資金投入轉為知識經濟競爭，惟有掌握關鍵性專業勞動力才能主導市場與發展。

# 壹、背景說明（續）

瑞士商業環境風險評估公司（BERI）針對各國勞動力優劣情形進行投資環境評比，該組織自2003年起將我國提升為勞動力先進經濟體，並於2003-2005年將我國投資環境評為全球第3名，勞動力對我國經濟發展之重要性，不言可喻。

年度	勞動法律架構（30%）	相對生產力（30%）	勞動態度（25%）	技能（15%）	總分	排名
2003	67	62	80	95	73	3
2004	67	62	80	95	73	3
2005	67	63	80	95	73	3

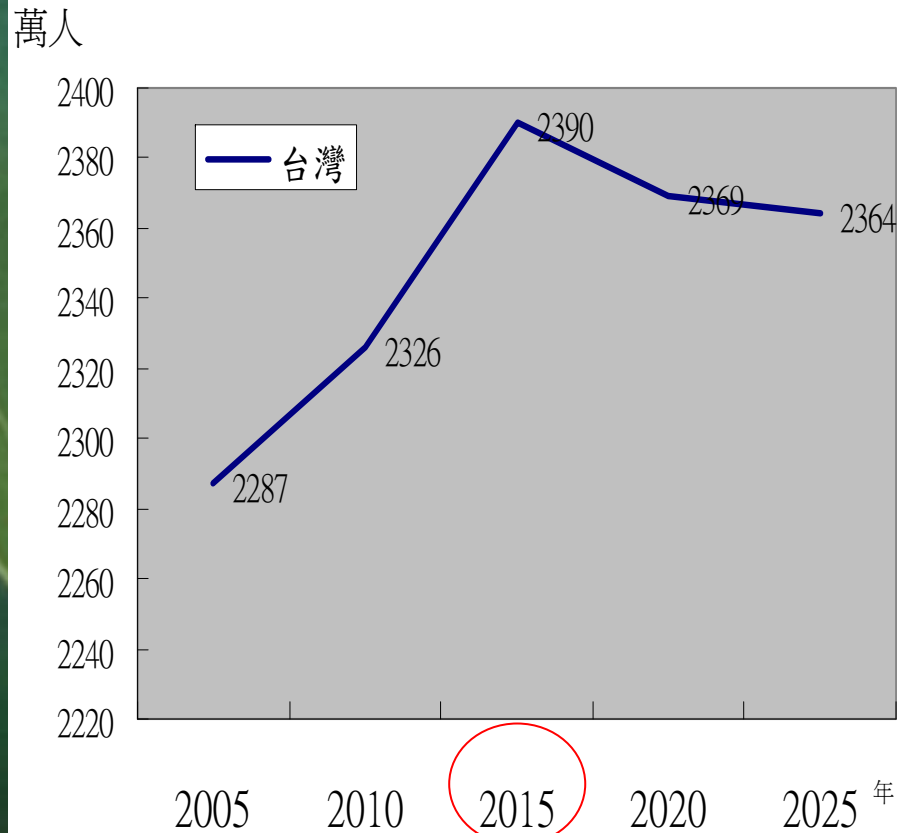
資料來源，經濟部投資業務處，94年 4

## 貳、問題分析

- 一. 人口結構問題
- 二. 勞動力參與率偏低
- 三. 理、工、農、醫高等教育人才培育失調
- 四. 缺乏完整勞動供需預測調查機制
- 五. 產業發展人力供需失衡
- 六. 公共職訓經費投入不足
- 七. 勞動力發展策略統整機制

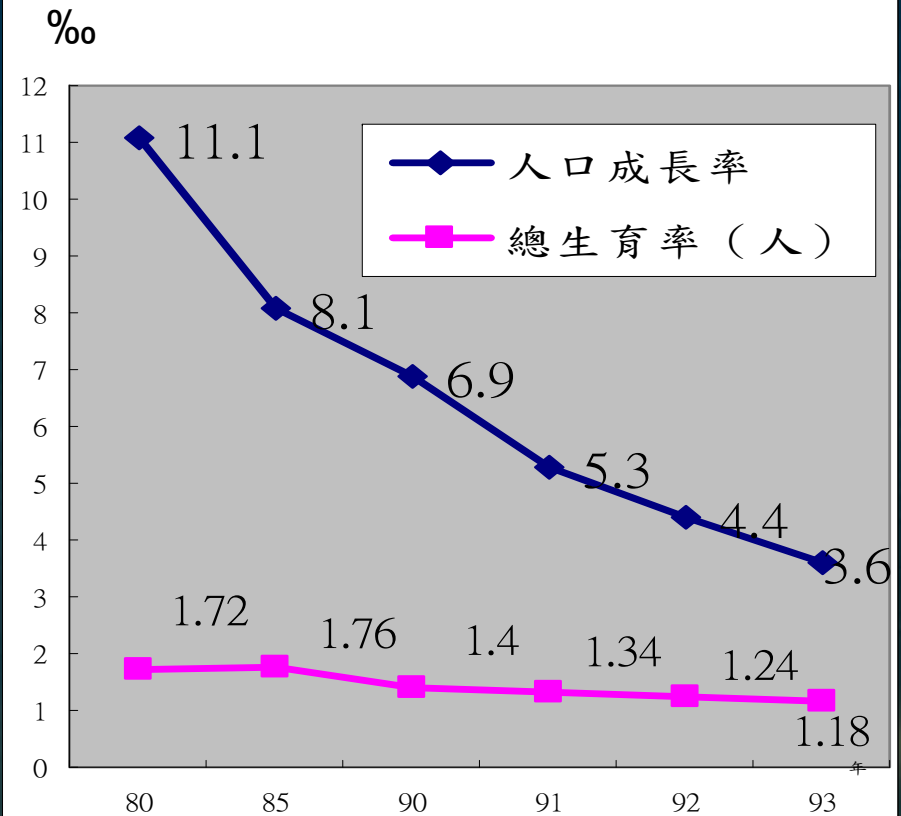
# 貳之一、人口結構問題

我國人口於2006年呈現零成長現象，恐提早負成長，不利經濟發展。



資料來源：經建會推估，2000年

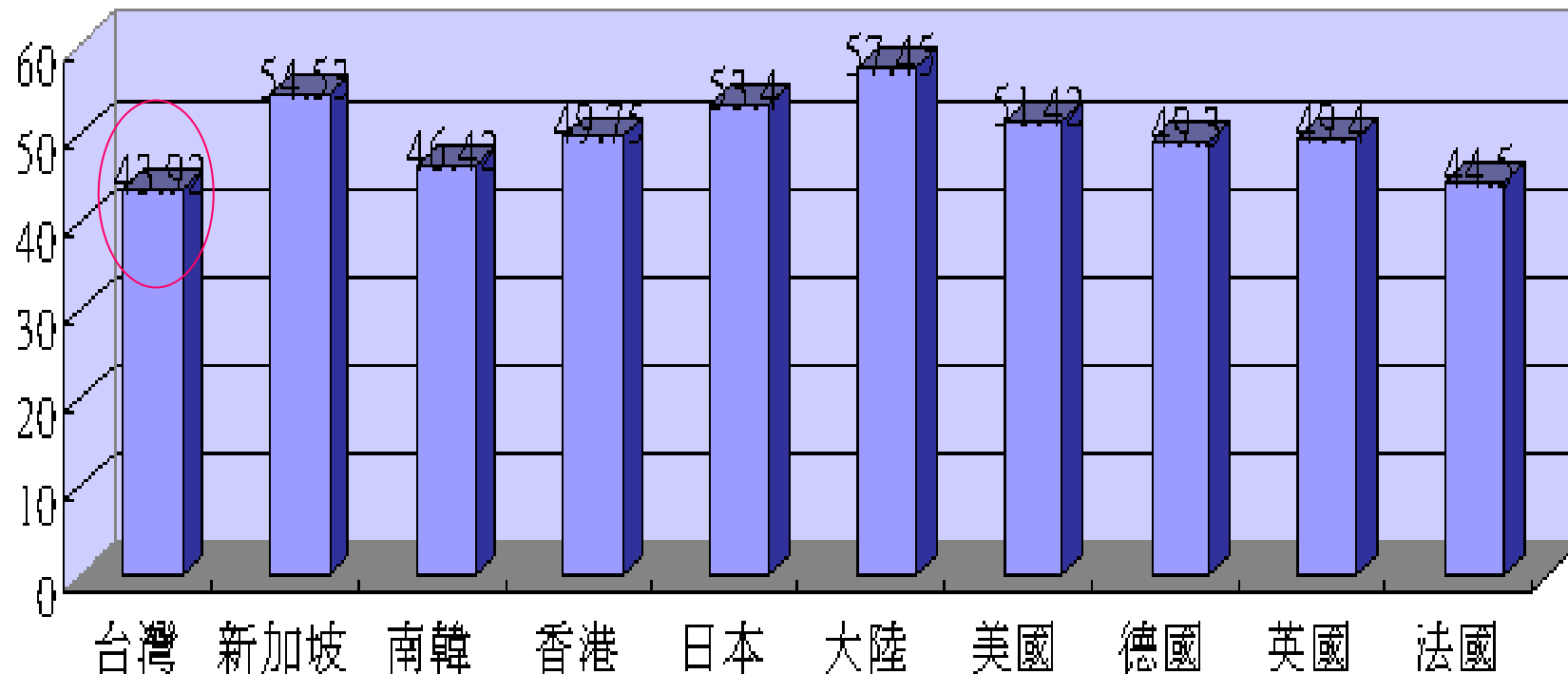
我國近年來總生育率及人口成長率逐年遞減



資料來源：內政部，戶政人口統計，94年

## 貳之一、人口結構問題（續）

我國勞動力佔總人口比率偏低



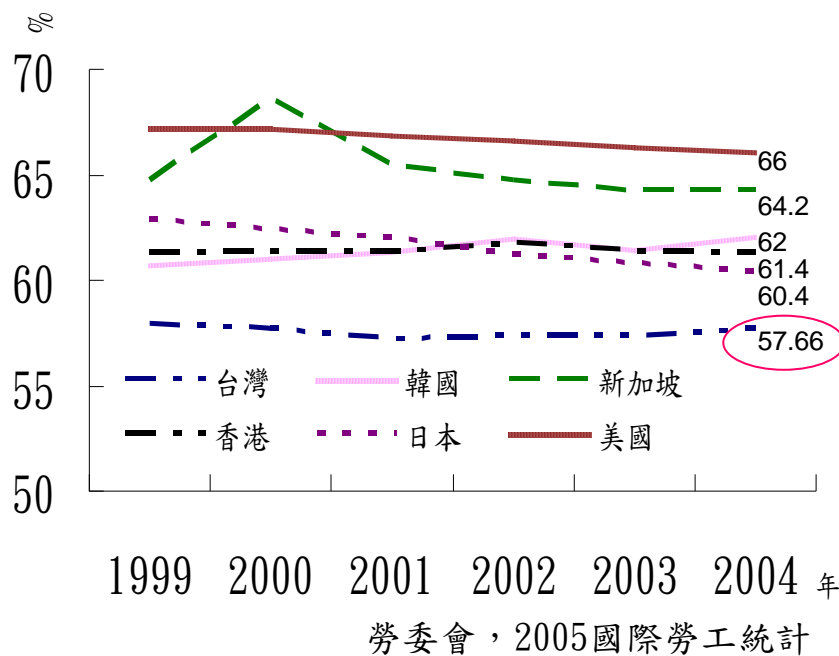
國家

資料來源：2001年世界競爭力年報

# 貳之二、勞動力參與率偏低

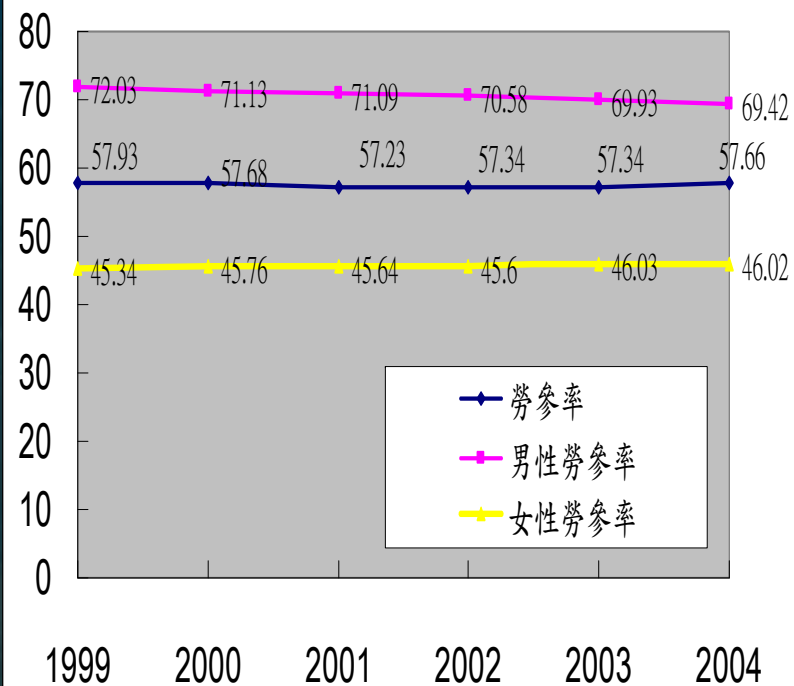
## 我國勞動力參與率相對偏低

### 主要國家勞動參與率



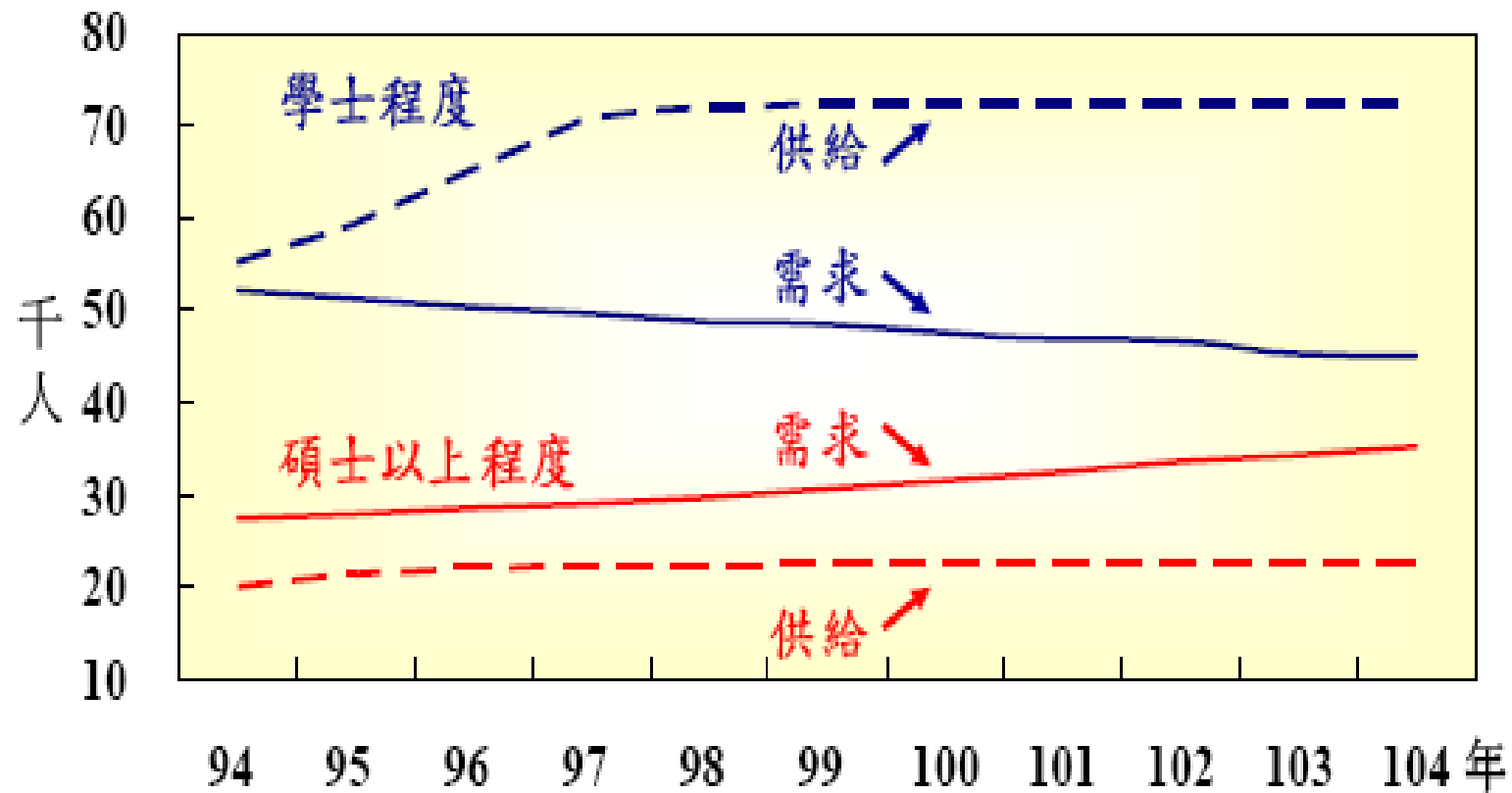
## 我國勞動力參與率成長緩慢

### 我國1999-2004年勞參率



# 貳之三、理、工、農、醫高等教育人才培育失調

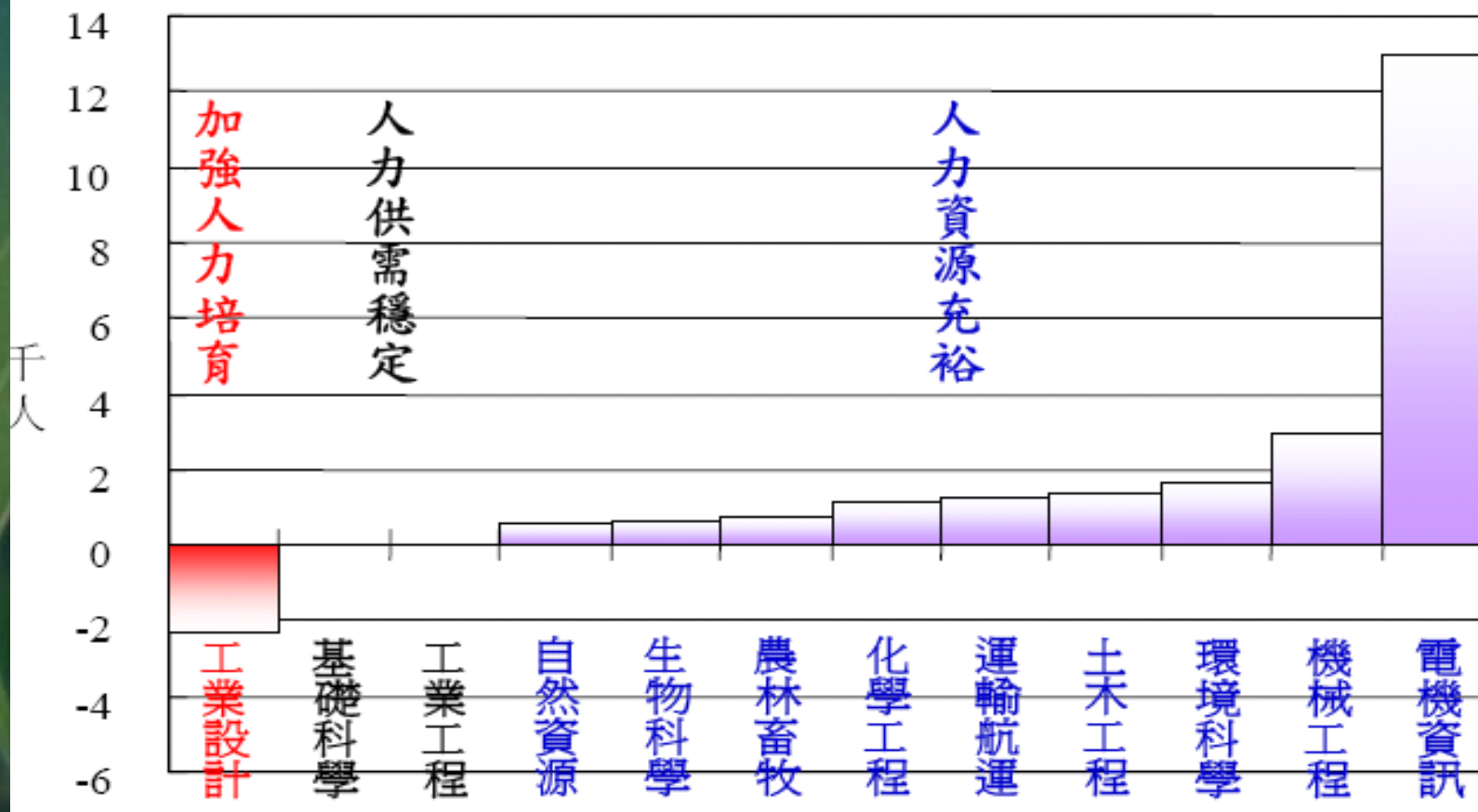
學士程度人力充裕，碩士以上人力需求殷切



資料來源：經建會，94年

# 貳之三、理、工、農、醫高等教育人才培育失調 (續一)

## 94-104年學士程度科技人力供需比較

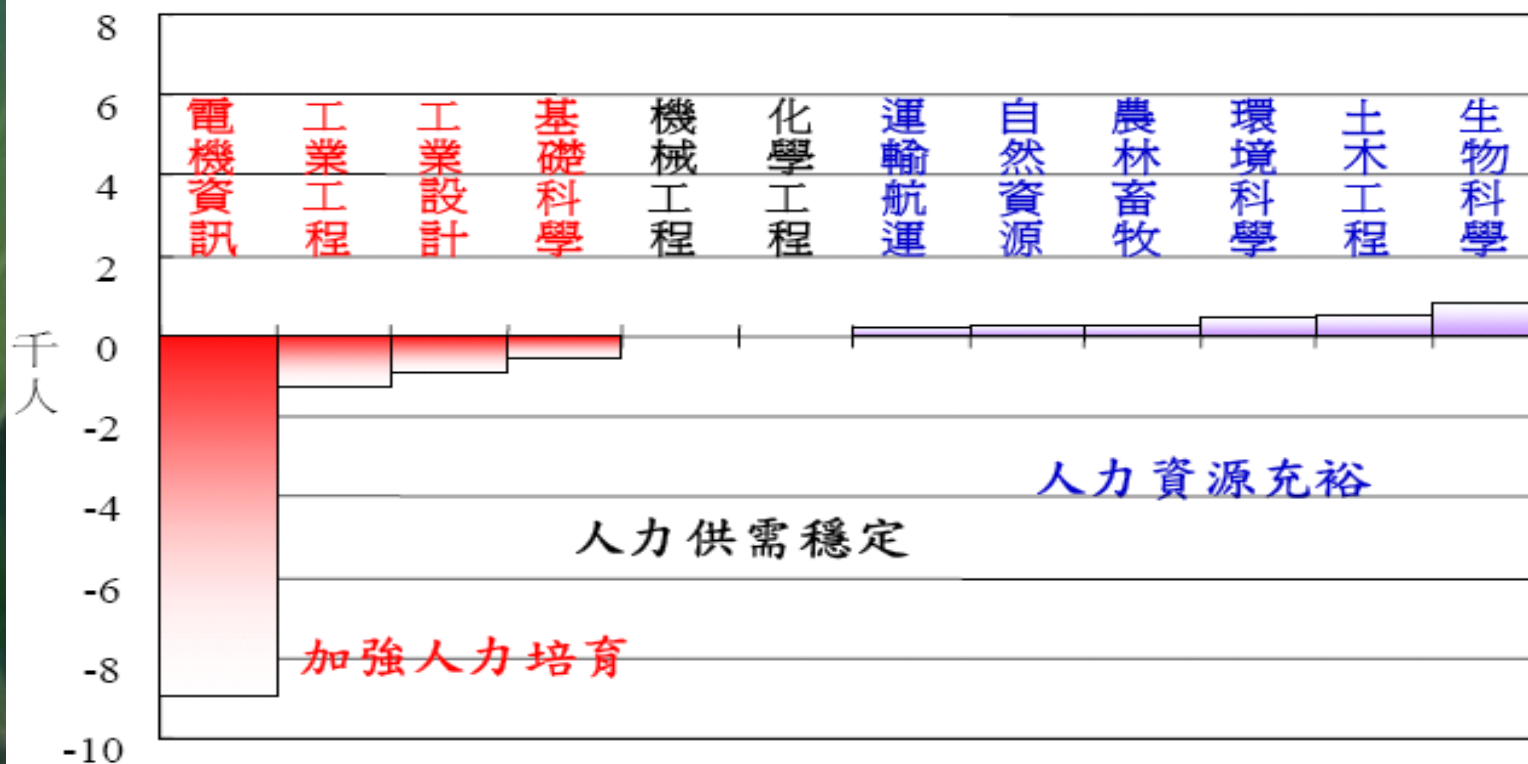


資料來源：經建會，94年

# 貳之三、理、工、農、醫高等教育人才培育失調 (續二)

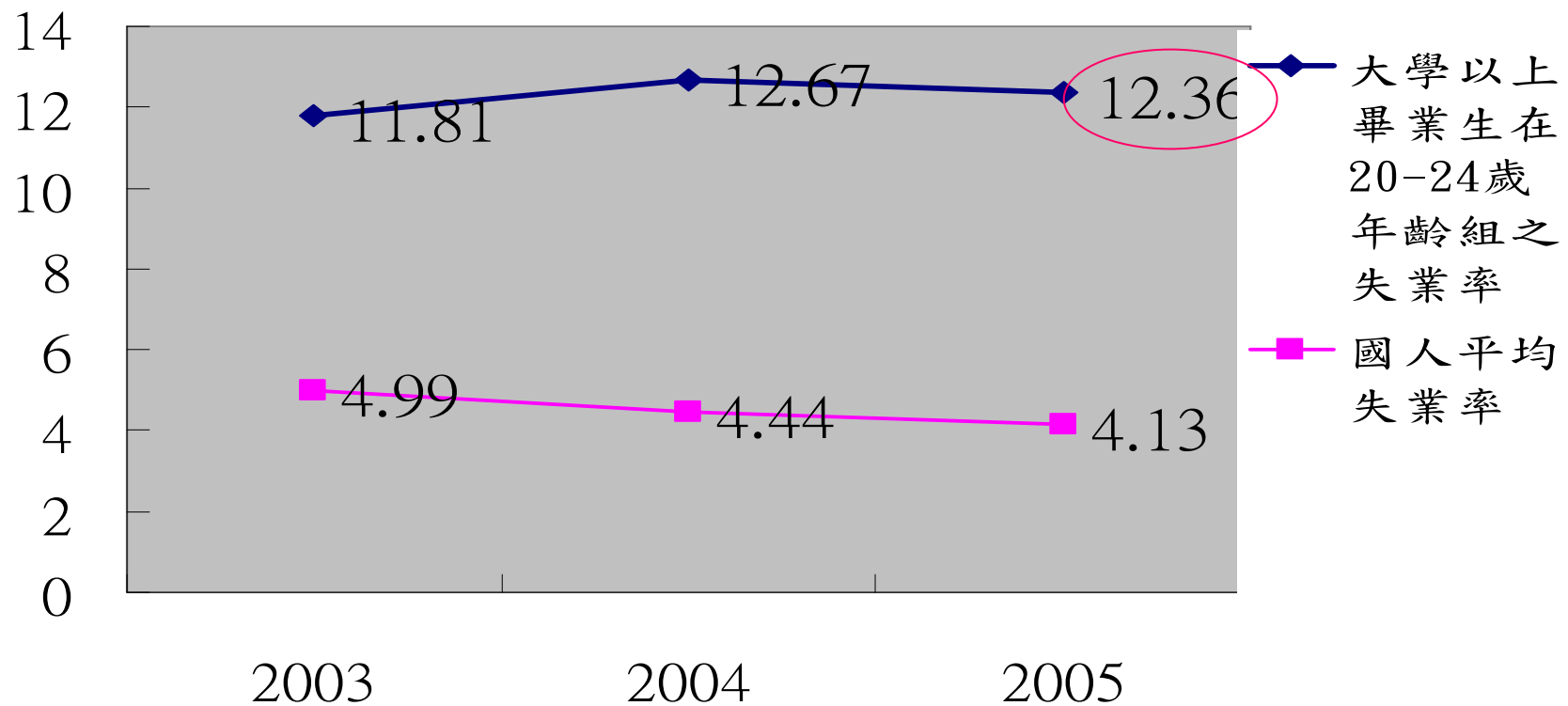
高等教育有必要配合國家長期經濟發展需求，調整教育培育方向。

## 94-104年碩士以上程度科技人力供需比較



## 貳之三、理、工、農、醫高等教育人才培育失調 (續三)

➤ 大學以上畢業程度者在20-24歲年齡組失業率高達12.36%，似乎高等教育人才產出，在質與系所方向未能與產業需求配合。



## 貳之四、缺乏完整勞動供需預測調查機制

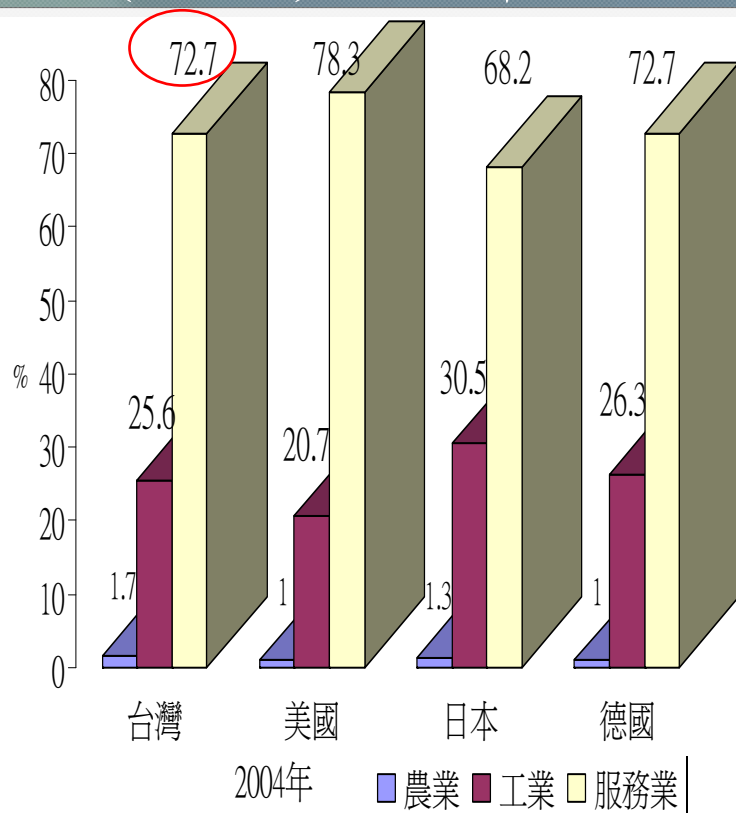
- 目前國內人力供需調查與預測多係屬委託學者進行且非屬中長期、有系統、全面性的調查。
- 有待建立一套適合國內需要的完整勞動供需預測調查機制，以作為研議專業勞動力發展策略的基礎。

## 貳之五、產業發展人力供需失調

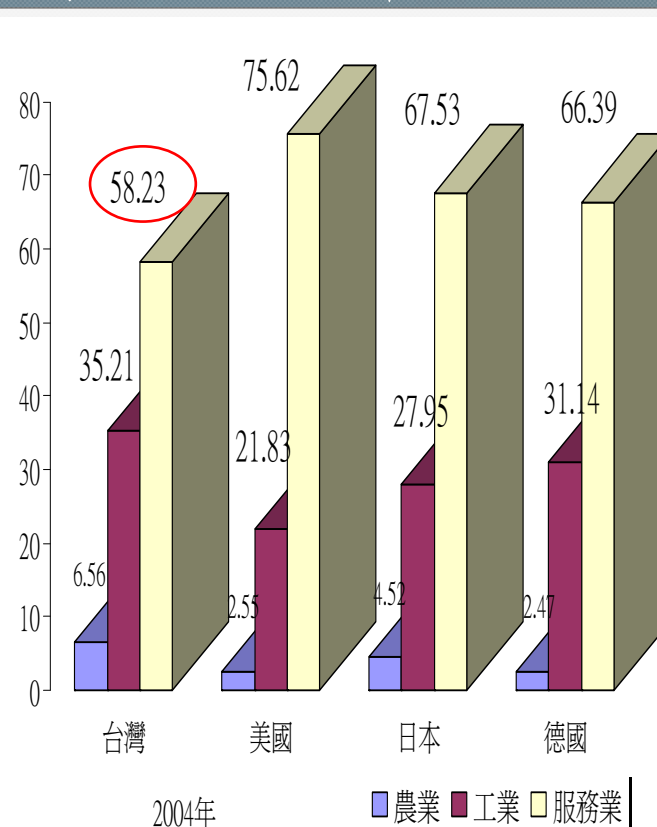
- 目前我國服務業產值占GDP比重為72.7%，但服務業佔總就業人口比重為58.23%，相較於亞洲鄰近的日本、南韓及美國、德國，我國服務業就業人口未來仍有極大發展空間。
- 未來服務業及工業是迫切需要專業勞動力的主要部門。

# 貳之五、產業發展人力供需失衡（續一）

主要國家三大產業部門占整體產出（GDP）之比率



主要國家三大產業部門占就業人數之比率



資料來源：主計處，94年

資料來源：主計處，94年

## 貳之五、產業發展人力供需失調（續二）

- 面對創新與知識主導的新世紀，為提高競爭力，如何強化專業勞動力的質與量，已成為各國產業競爭力提升的關鍵因素，而我國高級專業及管理人力年平均缺口約4-5萬人。

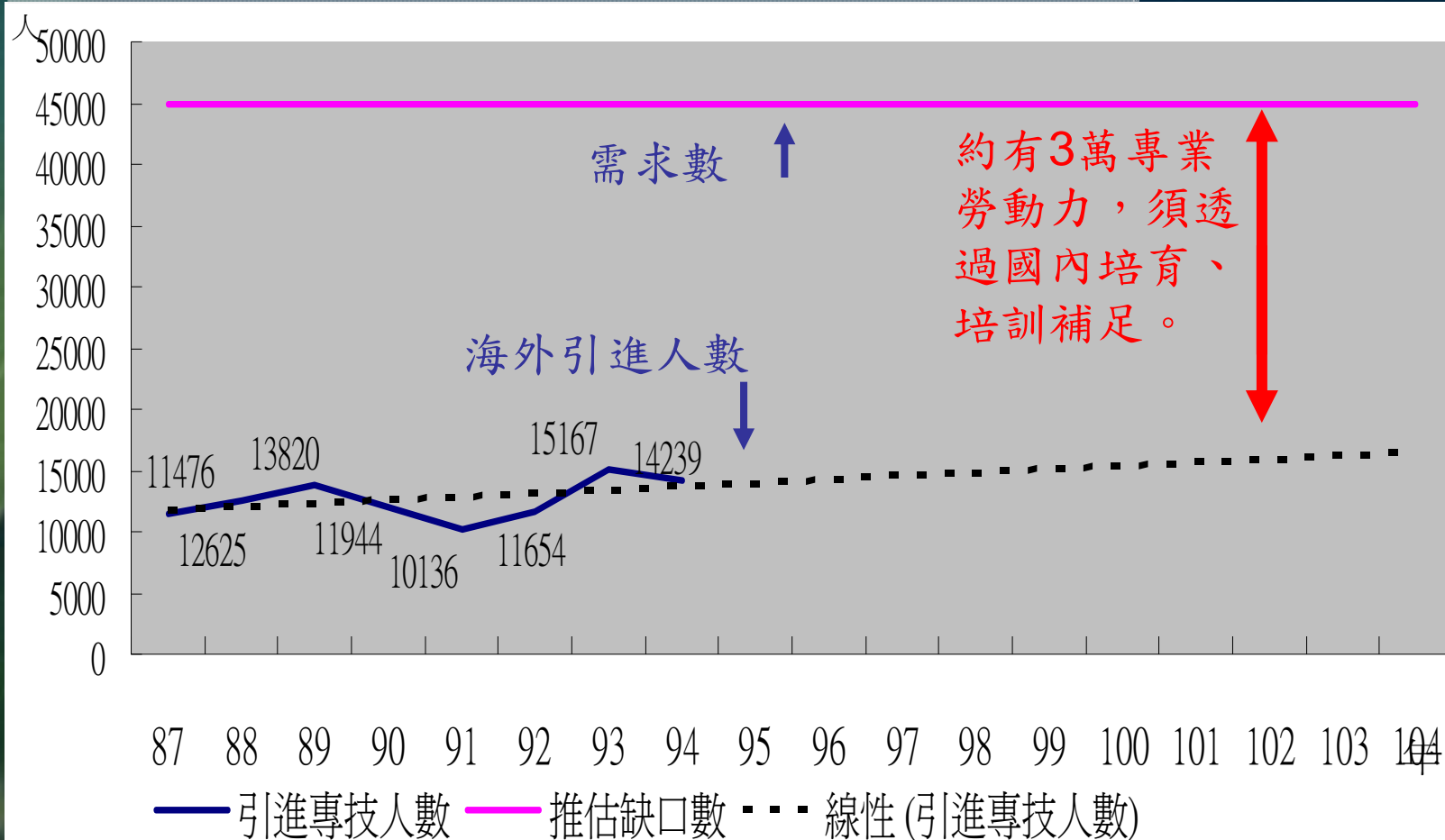
### 2015年推估我國勞動力供需情勢

技術層次 單位/ (千人)	94-97年平均			98-104年平均			94-104年平均		
	供給	需求	供需比較	供給	需求	供需比較	供給	需求	供需比較
總計	332	689	-357	324	700	-376	327	698	-371
高級專業及管理人力	15	65	-50	23	64	-41	20	65	-45
中級人力	273	262	11	261	261	0	266	262	4
基層人力	44	362	-318	40	375	-335	41	371	-330

16

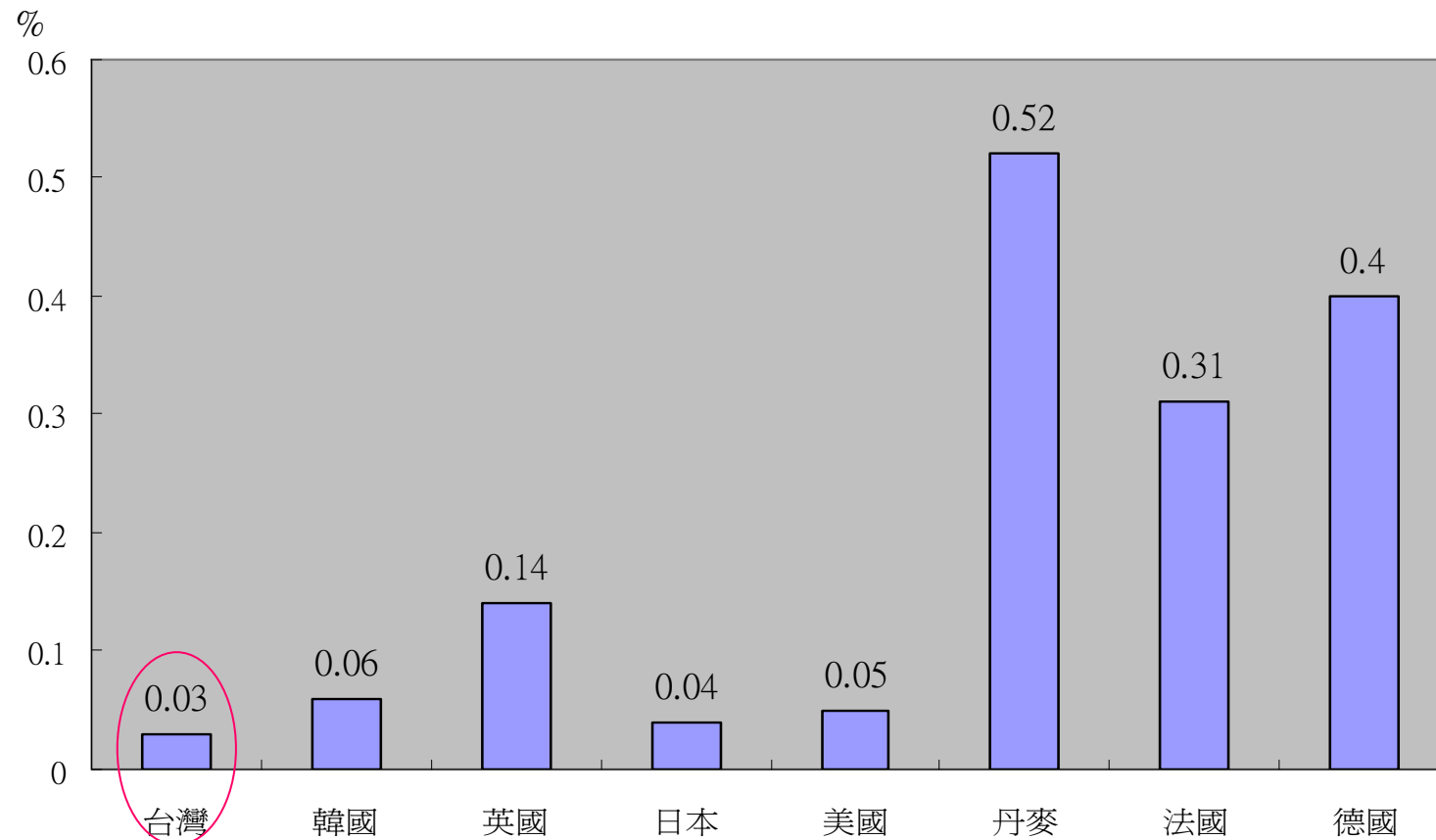
## 貳之五、產業發展人力供需失調（續三）

### 我國專業勞動力短缺人數示意圖



## 貳之六、公共職訓經費投入不足問題

### 我國公共職訓支出占GDP比例偏低



資料來源：OECD就業展望，2005年

## 貳之七、勞動力發展策略統整機制

勞動力發展策略不外「供需預測」、「培育及培訓」、「延攬」三個面向問題，唯有三管齊下，並加以統整，始能切合國家產業發展之需求。

目前國內與勞動力供需有關的決策機關包括經建會、教育部、國科會、經濟部、勞委會，上述這些機關間之協調相當複雜與冗長，有必要建立統整機制，以免缺乏效率及資源浪費。

# 參、建議方案

## 一、建構長期性專業勞動力市場需求調查統計

- (一) 建立國內中長期專業勞動力就業預測機制
- (二) 建立國內專業勞動力市場需求產官學合作  
檢測機制
- (三) 建立職類別國際統計動態資料庫，掌握全  
球化專業勞動力需求趨勢

# 建立國內中長期專業勞動力就業預測機制

健全的統計資訊及供需預測是政府研擬勞動力發展策略的基礎。

國際間對於勞動力的供需掌握極為重視，較為人知者包括：美國勞工統計局（BLS）、法國教育訓練與職能研究中心（CEREQ）、荷蘭教育及勞動市場研究中心（ROA）、德國勞動及職業研究所（IAB）等，其共同特色為：專業化（機構、人員）、產官學合作、長期計畫及系統資料整合。

# 建立國內中長期專業勞動力就業預測機制

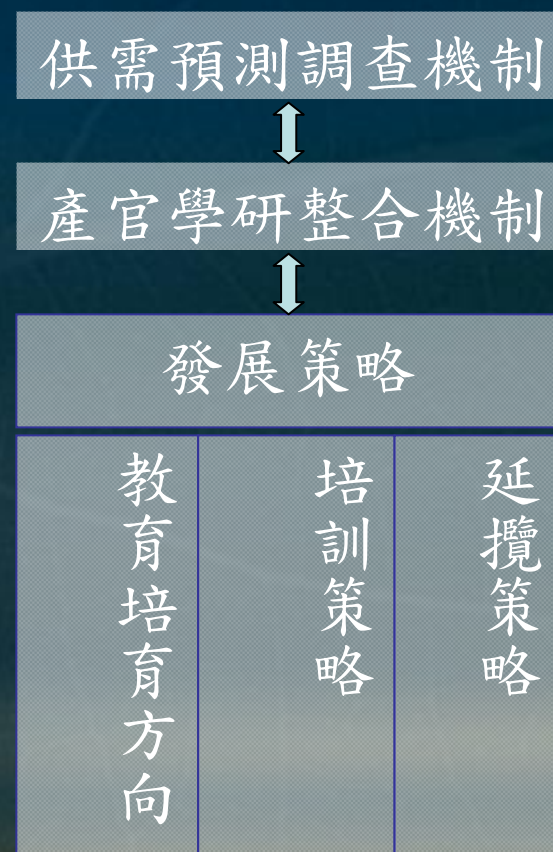
擬參採BLS的就業預測作法，內容包括勞動力、總體經濟、行業別產出及就業、職業別需求。



# 參、建議方案（續一）

## 二、藉政府組織改造之機會建立政策整合機制

負責政府部門間之協調，並整合產、官、學、研各界培育、培訓方針及提供企業在專業勞動力供需調查、職能分析與標準建立、課程模組、訓練標準、證照制度規劃之諮詢服務。



## 參、建議方案（續二）

### 三、推展專業勞動力培育、培訓及有效運用

- （一）針對長期經濟發展產業需求調整專業勞動力培育方向
- （二）建立專業勞動力職業能力開發機制
- （三）建立專業勞動力認證制度
- （四）落實教育及培訓專業勞動力之運用
- （五）推動學術界成立跨領域前瞻性研究中心，培養具未來性之專業勞動力

## 參、建議方案（續三）

### 四、引進優質國際專業勞動力

- （一）建構吸引國際專業勞動力之有利環境。
- （二）配合經濟發展需求彈性調整國際專業勞動力之移民措施。
- （三）提供相關財稅的鼓勵措施。
- （四）檢討國際專業勞動力引進之相關法制
- （五）設立專責吸引國際專業勞動力之單位及網站並於重點國家設服務中心

## 肆、討論題綱(1/4)

題綱一：建立一負責協調及政策整合的機制，統整及推動各項人力資源發展策略及方案。

- 配合政府組織改造，建立一負責政策協調、整合的機制
- 作為產、官、學、研之間意見交換平台
- 提供各界諮詢服務
- 推動各項人力資源發展策略及方案

有無需要補充及調整之處，提請討論。

## 肆、討論題綱(2/4)

題綱二：參採美國勞工統計局之人力供需預測模型之模式，建立我國勞動供需預測機制。

- 修訂行職業統計標準分類
- 維護總體經濟模型
- 建置勞工流動（包括行業間、職業間、地區間、國際間）資料
- 建立職業能力標準、評量、考核機制

有無需要補充及調整之處，提請討論。

## 肆、討論題綱(3/4)

### 題綱三：強化教育培育及職業能力開發機制：

- 定期檢討及調整大學以上院校系所設置方向
- 推動大學以上院校學分學程、學制彈性化及跨領域學程
- 設立「專業人力培育獎學金」以獎學金促成重點人力國際化的培育
- 建構與國外企業、機構合作訓練專業勞動力之國際合作管道

有無需要補充及調整之處，提請討論。

## 肆、討論題綱(4/4)

題綱四：成立引進國際專業勞動力的專責單位。

- 成立引進國際專業勞動力的專責單位
- 設置延攬人才之網站。
- 於重點國家設置延攬人才之服務中心

有無需要補充及調整之處，提請討論。



簡報結束

敬請指教