



我國勞動市場遞補性人力需求推估的可能性

◎賴偉文／中華經濟研究院第三（臺灣經濟）研究所 助研究員

人力需求的預測推估為政府研擬人力資源政策、及時有效填補企業職缺，進而確保產業競爭力之重要憑據。過去國內對未來人力需求的推估，多偏重於推估產業發展而產生的擴張人力需求，但隨著人口高齡化的趨勢，未來我國遞補人力需求數量勢必更大於擴張需求。為了完整未來我國勞動市場對於各項職業別的人力需求，特別是遞補性的人力需求，本文彙整各國對於遞補性人力需求的估計方式，分別探討各國遞補人力需求估計方法的優缺點，並從政策意涵與實務操作的角度，檢視其應用在我國的可行性。

關鍵詞：遞補需求、職業淨流出率、技能需求

Keywords: Replacement Demand, Occupational Net Outflow Rate, Skill Requirements

藉由人力需求預測推估以確實掌握產業未來人力需求，乃為政府研擬人力資源政策、及時有效填補企業職缺，進而確保產業競爭力之重要憑據。從實務上來看，企業的職缺大致可以分為二類：一類是因經營規模擴大或調整經營策略（例如開發新產品或導入新技術等）而新增的職缺。另一類則是既有員工因死亡、退休或家庭照顧需求等因素離職而需要遞補的職缺。因此，在預測推估未來產業整體人力需求時，也往往按上述職缺類型區分為「擴

張需求」（Expansion Demand）與「遞補需求」（Replacement Demand），如附圖所示。

過去國內對未來人力需求的推估，較偏重因產業發展而產生的擴張需求，惟根據行政院主計總處 109 年事業人力僱用狀況調查統計結果，我國工業服務業「因應員工個人因素之流動性需求」的職缺數占整體職缺數的比例為 55.2%，反觀因「營運好轉，業務擴增」而出現的職缺數佔比僅有 20.1%。展望