

TOTAL WORKFORCE INDEX™

2019 總體勞動力指數報告



ManpowerGroup®

簡介

在數位領先的全球經濟中，技能人才是商業和經濟增長的新財富價值。隨著科技新浪潮創造出新技能的需求，競爭、經濟和整體環境也以快速的步伐持續變化。在今日複雜且無法預期的商業環境中，技能革命開啓了使企業成長和創造價值的新機會，並且提供今日與未來職場所需的技能以保持企業競爭力。

透過正確地結合數據和洞察分析，企業可確保其勞動力策略與營運策略是保持一致。正如同國內生產總值(GDP)常會用來檢視經濟規模和經濟成效指標，總體勞動力指數也可做為衡量每個市場的潛在勞動力和最佳及多樣的人才及技能需求的可用性指標。

總體勞動力指數調查已有6年歷史，並且從稅收政策到勞動力移動不斷地納入新的因素。從快速成長的消費產品到先進製造的企業領導者們，正在用它來作為評估工具以定制佈局全球、重新分配勞動力和確定短期及長期員工的正確混合任用之道。

數據和洞察分析的結合可以幫助企業依照自身最急迫的勞動力問題排出優先順序，可以透過回答問題例如：「當我的企業轉為自動化流程時，在哪裡可以找到熟練的員工？」和「我們應該在哪裡設置下一個客服中心？」總體勞動力指數是唯一可以用來分析橫跨 76 個市場超過 100 多個因素的工具，以全面、比較來觀察四個主要關鍵因素：勞動力適用性、成本效益、勞動生產力和監督管理。

隨著全球經濟環境持續充滿不確定性以及員工對工作發展的期望，總體勞動力指數幫助企業以數據制定決策，並在人才稀缺的全球經濟下脫穎而出。



Becky Frankiewicz
President, ManpowerGroup North America

總體勞動力指數衡量超過100 個因素的範例



如何利用總體勞動力指數進行勞動力規劃

總體勞動力指數排名提供可影響企業短、長期勞動力規劃策略的重要見解和觀點，這個排名協助回答關鍵性的規劃問題，例如：

- 隨著技術應用進化，在哪裡可以找到具備合格技能的員工？
- 哪些市場具有適用技能以支持自動化？
- 當企業在選擇新的客服中心位置時，應考慮哪些因素？
- 總體勞動力指數如何能協助企業按城市、省、州和/或國家/地區，進行勞動力組合計劃？
- 法規變更和的工資變動對特定區域會產生什麼影響？
- 靈活的工作時間將在哪裡產生最大影響？

由 ManpowerGroup 所定制出的總體勞動力指數分析是基於大多數影響企業業務的重要因素所做的分析，以提供企業更深入的見解。

2019 年總體勞動力前十名

在總體勞動力指數中排名最高的市場，是綜合適用性、成本效益、監督管理和生產力四個類別相對表現最好的市場。

這些表現良好的國家都已經成功地因應趨勢，例如自動化、技能差距、法規變化和科技的快速發展。這些企業已經能夠證明市場穩定、提升現有勞動力技能、充分運用新技能以滿足不斷變化的工作要求、並展現出有利的監督管理環境，所有這些因素都使那些尋求投資於員工（如用才和留才）的企業受益。

觀察這些趨勢並根據自己的情況投入定制的數據驅動分析，以了解這些因素在市場中相對權重的企業，能擁有更多的機會來釋放潛能。

各類總體勞動力指數前十名

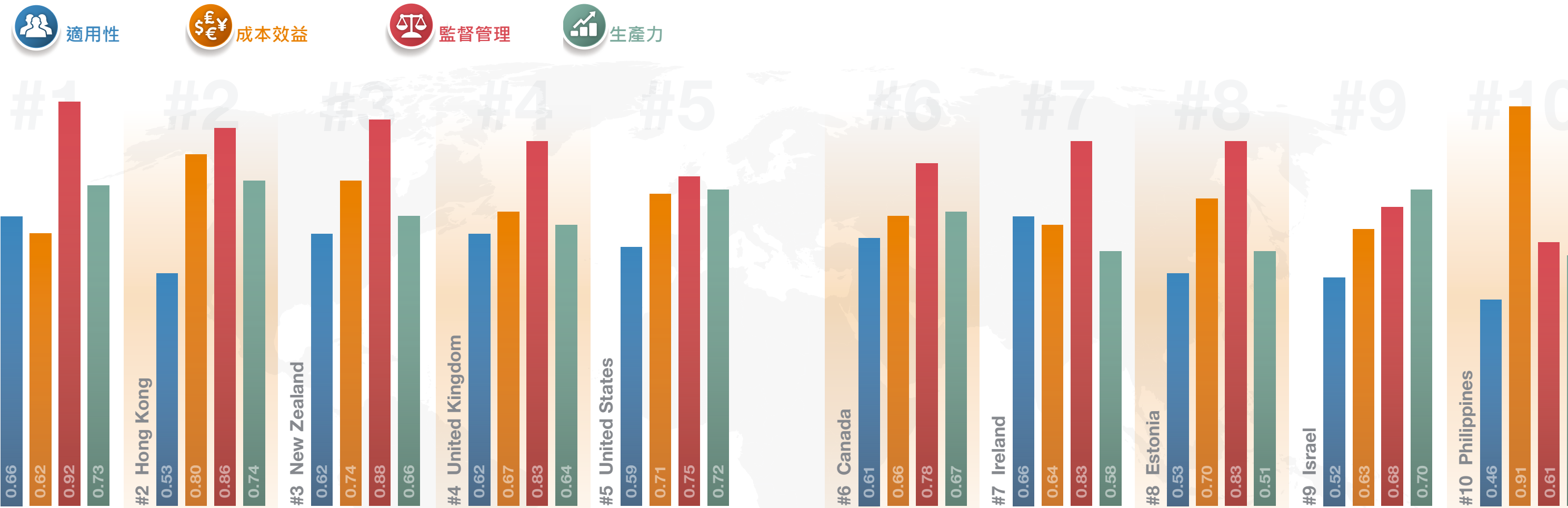
根據總體勞動力指數排名，排名最高的前十個市場連續第二年仍由三個亞太市場（新加坡、香港和紐西蘭）領頭；歐洲、中東和非洲市場在前十名中繼續表現良好，英國、愛爾蘭和以色列分居第四、第七和第九位，而愛沙尼亞則保持在第八位；北美市場的美國排名第五位；而菲律賓則在2018年重返前十名後，連續第二年排名第十。

紐西蘭則是連續第三年滑出前十名外，部分歸因於適用性降低、成本增加和監督管理增加導致生產力評比下降；此外因總體勞動力指數增加了新的因素，如語言能力和免簽證護照指數評比，這使得其他國家的評比在與紐西蘭相比之下有所上升。綜合數據與其他分析可以幫助了解紐西蘭排名下降的主因，到底是因其自身市場的不利因素，還是其他競爭市場具有更有利的因素。

動態因素和權重

隨著某些特定因素成為雇主們較高的優先選項，諸如語言能力、臨時員工人數多寡、世代考量、多樣性、性別差異等，這些因素的權重增加也對排名產生重大的影響。舉例來說，儘管紐西蘭因其擁有精通英語的高技能勞動力 and 非常有利的監管環境，使其每年一直保持在前五名，但本次的調查其排名卻下降，部分原因則是權重的變化所引起；同樣地，新加坡和美國保持在前五也是類似的原因。如紐西蘭一樣，因為強大的技能和積極的聘僱動力，使得這些市場繼續展現出它們是良好的投資市場。

觀察這些趨勢並根據自己的情況投入定制的數據驅動分析，以了解這些因素在市場中相對權重的企業，能擁有更多的機會來釋放潛能，並且確保其勞動力和營運策略是保持一致。



TOP 5 – 適用性

關於適用性方法論

勞動力適用性衡量每個市場中對現有技能勞動力的相對比較以及基於勞動力人口趨勢的勞動力可持續性，例如勞動力年齡和移民潮。

在適用性類別中，得分較高的市場為那些具有高技能員工又精通英語和/或其它通用語用如西班牙語和法語的市場。其它在現今勞動市場中較受企業偏好的因素如教育、臨時員工人數、多樣化等也會影響評比。雖然這些市場在適用性類別中獲得佳績，但它們未必是本報告中最大或最成熟的市場。

在技能方面，量化市場上可用的技能變得越來越複雜，雇主尋求多代員工即使失業率下降、營業額增加和競爭加劇。不同世代的員工希望從雇主那裡得到不同的東西，而年齡和文化往往會是影響員工對職涯的期望和目標。運用本指數來評估高齡化勞動力，勞動力組合（例如性別、種族、年齡）並且利用零工經濟勞動力可以更有效推動企業的勞動力策略。



重要發現

新加坡在適用性評比躍升首位是由於其高技能勞動力和對語言能力更為重視，包括增列西班牙語和法語成為較高權重的關係；紐西蘭在2018年因勞動力人口規模因素的權重增加而在適用性評比中缺席，但今年也重回適用性排名前五。

英國從2017年的第二位持續下滑跌至第四，其評比下降是因為新增了勞動力世代影響因素、世代斷層導致經驗豐富的員工減少、同時，法語和西班牙語對企業聘僱的重要性增強、以及英國脫歐所造成的移民潮等；這些原因所帶來的挑戰是使得其他市場的排名上升並超越英國。

定制總體勞動力指數分析使某科技公司更具競爭力

某全球性科技公司在歐洲各地尋找人才，以提高人才的可持續性和交付能力。ManpowerGroup 利用總體勞動力指數，在40多個歐洲市場，基於16種不同的技術技能（包括經驗和語言能力）的適用性來進行評估。名單被縮小到10個具既有勞動力又有所需技能的國家，隨後在這些國家中22個城市進行進一步的研究調查。該公司從這個縮小的列表中選擇新的服務中心位置，並逐步擴展業務，在顯著降低其間接成本的同時，也能夠倍增其共享服務中心的數量。

SUCCESS STORY

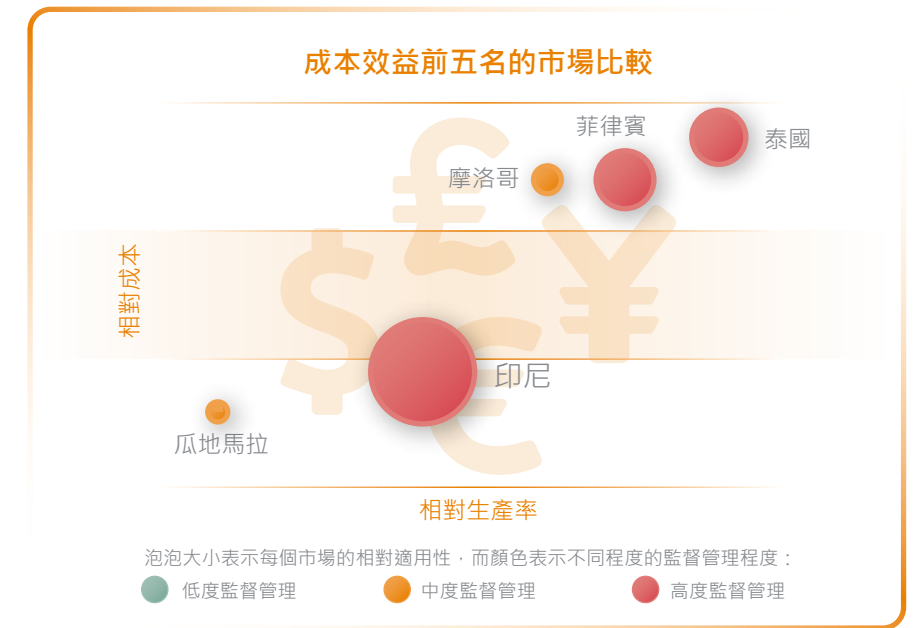
TOP 5 – 成本效益

有關成本效益方法論

成本效益衡量工資、福利、稅收和營運指標的相對比較來表明潛在的成本效益。

傳統上，低成本市場也往往是最不成熟的市場，這些市場通常法規限制較少，勞動力適用性較高，但菲律賓因為最近的法規改變卻是一個例外，在2017年菲律賓通過了禁止外包的法規，並強力規範企業執行合約終止條款的限制。這說明了在新興市場之間的另一個共同趨勢，即一個市場的投資如果增加例如菲律賓，那麼該市場法規的建制及影響也會慢慢增加。

不斷變化的聘僱成本和法定負擔，再加上人才競爭的加劇，已導致所有勞動類別的工資波動增加。勞動力總體成本的監督和比較，不僅能支持準確的預測和預算，也是企業在尋求平衡實地和遠程資源時，規劃勞動力極重要的因素。



重要發現

由於成本相關因素的影響，摩洛哥在2019年的評比下滑至第三，而將菲律賓推升至第二。儘管有些市場從成本角度來看非常有吸引力，如摩洛哥，但由於缺乏熟練技能和精通英語的人才、加上勞動力規模小以及受限的監督管理環境，並沒有展現出重大投資機會。

儘管泰國連續第三年穩住了成本效益最高排名的寶座，但卻是一個低成本、低稅、低工資、著眼於工業勞動力和技工技能不斷提高的市場。泰國在成本效益獲得最高排名是因為有最低的加班津貼，然而菲律賓和墨西哥在此評比僅次於泰國，則是因為他們有極低的工資成本。

“勞動力總體成本的監督和比較，不僅能支持準確的預測和預算，也是企業在尋求平衡實地和遠程資源時，規劃勞動力極重要的因素。”

某製造商如何應用總體勞動力指數以節省數百萬美元

某全球製造商將總體勞動力指數與自己的生產勞動力數據結合使用，該分析評估了60個國家超過300多個設備，著重於節省成本的可能和可持續成長的目標。這項洞察分析使客戶確認得以合併運作的8個國家、10個需要變更產能的設備、以及超過40個可以透過主動薪酬的調整而達到節省成本的機會。

SUCCESS STORY

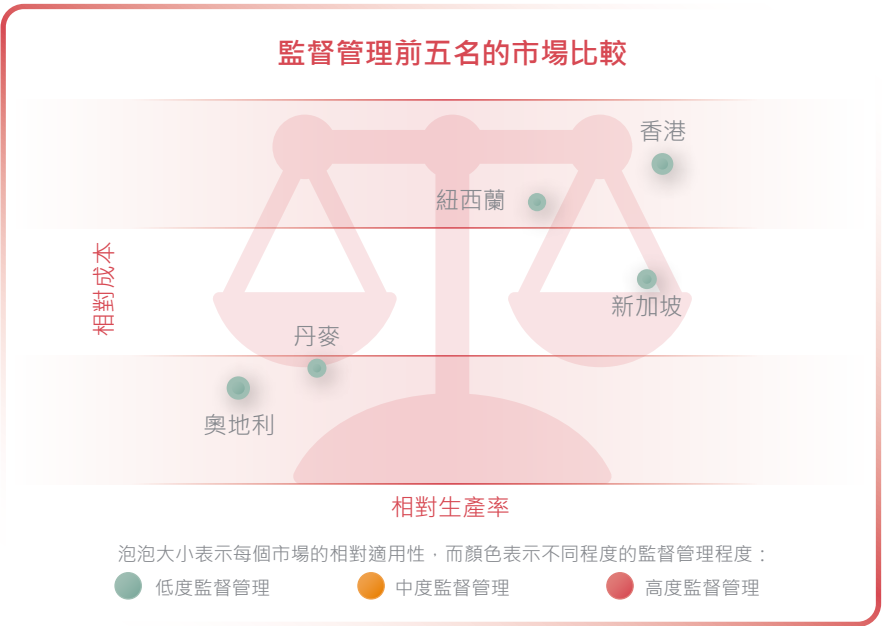
TOP 5 – 監督管理

有關監督管理方法論

監督管理是基於一套標準法規衡量勞動力在實務上聘僱和限制條款的相對比較。

當企業可以使用複合勞動力型態（正式或非正式工作）、及合約期限最大值、最低的通知期限和遣散條件或沒有規定等，就能打造出有利的監督管理環境。總體勞動力指數衡量的監管因素包括遣散和退休金年齡、地緣政治因素、合約限制和預告期等。

隨著越來越多的雇主尋求在更靈活的勞動力模型上進行投資，勞動機關由涉及不同類別的勞動和合約類型，繼續增加勞動法的複雜性和特殊性。了解法規的變動和變動趨勢，可以減輕違法風險，能使企業從成本和法規的角度，主動地支持地區就業策略。



重要發現

監督管理類別中的前五個市場（新加坡，丹麥，新西蘭，香港和奧地利）連續第三年保持不變，顯示整個市場的監督管理穩定性。前五名市場中類似的地緣政治因素使他們可以保持去年的排名，雖然排名前10的其餘市場在排名上有變化，但不足以影響到前5的排名。

更寬鬆的勞動力法規（例如與養老金和遣散費等相關法規）使這些市場對未來投資更具競爭力，特別是對於某些技能競爭激烈的市場和行業尤其重要，例如製造業和IT行業。其中一些市場還頒布了立法，向具有該市場所需技能的移民，提供優惠簽證待遇。

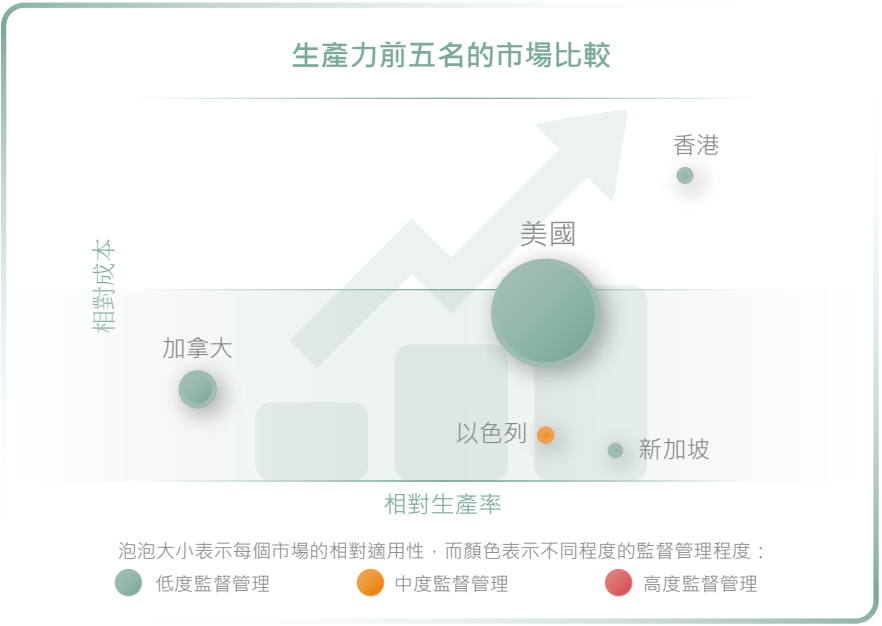
TOP 5 – 生產力

有關生產力方法論

生產力是根據雇主可以以基本工資補償工人的小時數來衡量勞動力潛在生產力的相對比較。

生產力會受到其他三項類別的影響，當適用性、成本效益和監管因素能與企業人事規劃相互配合，便能夠達成最佳的生產力。然而，生產力前五名的國家不盡然是在所有行業和營業類別中產能最好的國家。

雇主通常依據主要的工資為考量因素來訂定人事規劃決策，但不將可能合法勞工時數和當地習俗（例如，不同的假期和工作週數）列入考慮。而總體勞動力指數包含了為雇主提供真實成本和營運效益的詳細分析，透過評估特定市場的變化和限制，使其成為可能。



重要發現

加拿大在2018年缺席之後，今年再次回到前五名領先阿拉伯聯合大公國。與去年相比，加拿大在所有生產力指標中大多保持不變，排名產生變化顯示了其他市場的變化能影響那些排名保持不變的市場，這也表示除了簡單的排名之外，還需要進行其他因素分析，因為通常認為排名的上升是與該市場的改善學習相關。

以色列在科技基礎設施的改善和科技廣泛應用（第三名）不足以維持該國在2018年位居第二的排名，而新加坡（第二）和以色列（第三）排名發生變化是受到生產力排名因素的微妙變化所致。

了解法規的變動和變動趨勢，可以減輕違法風險。

受嚴格監管的某公司尋找機會

某歐洲工業服務供應商利用總體勞動力指數評估了20個市場的擴展潛力。對於選擇擴展市場至關重要的是，全面評估法規的影響和與公司員工策略密切相關的限制，同時也需評估營運模式。最終，除了預測適用性和成本效益外，該客戶仍以監督管理分析來決策要擴展的市場。

利用該指數，客戶能夠確認具有有限競爭力的某個市場是提供了有限的法定負擔，以及增加了7% 的營運成本效益。

雇主通常依據主要的工資為考量因素來訂定人事規劃決策，但不將可能合法勞工時數和當地習俗（例如，不同的假期和工作週數）列入考慮。

總體勞動力指數透過選址洞察提高生產力

某全球消費產品和包裝公司利用總體勞動力總數指數預測勞動力模型，來評估現有的市場營運。該公司的目標是要確定於未來五年內，在哪裡可以獲得更高的營運效益，經過評估 9個國家的20多個站點之後，依結果選擇了其中14個站點的關鍵業務來擴展成長和增加產能。

結論

主要的前十大市場排名在過去五年保持穩定，儘管2019年度排名有所異動是因為ManpowerGroup 納入了新的因素，並調整權重以反映新的勞動力動能趨勢，但從勞動力機會和人才可持續性的角度來看，前十大市場仍然保持強勁。香港是一直以來表現最好的國家之一，但調查結果似乎與最近的動盪事實略有矛盾，這個現象表示需要進行更深入的分析，而不是僅僅依賴數據。

總體而言，製造業的全球營業額增長了11%，資訊科技的營業額增長了7%，其他行業的營業額增長了9%，而人才填補時間卻增長了26%，這使得留住人才成為關鍵的招聘策略；適用性、成本效益、監督管理和生產力之間的平衡是每個企業所獨有的，因此了解如何比較每個運營市場可以幫助企業確定：

- 在哪裡投資或撤資
- 如何找到關鍵人才
- 何時查看遠程勞動力選項
- 為什麼他們應該與具特定技能人才簽立勞動合約或僱用他們

全球失業率約為5%，有近四分之一的市場是低於3.5%¹，某些市場如愛沙尼亞及以色列已經在以不同的步伐成長為強大的勞動力經濟體，這些市場的評比上升主要是受到科技和工程人才適用性的驅動，有更多的雇主正在從其他市場中尋找和挖掘這類人才來彌補人才短缺。

在2019年上半年，營業收入驅使工資增長 61%.² 全球的工資全面增長了6%，並且工資通貨膨脹率平均每年增長了1.3% (即超出生活成本的年度增長)。

沒有採用恰當的前瞻性分析法的任一企業，可藉由導入市場數據至其勞動力計劃中，從定制的總體勞動力指數分析中獲益。

¹ ManpowerGroup Solutions Analysis
² ManpowerGroup Solutions Analysis

下一步

請參閱 www.totalworkforceindex.com 網站

1. 了解什麼是總勞動力指數，獲取更完整的全
球數據
2. 提交客製化分析需求，為您的企業找出致
勝關鍵
3. 查看更多實例及相關內容，為您找出勞動力
挑戰中的最佳解答

資料來源

本份調查數據來自數國勞動機關的官方資料，並與美國中央情報局、World Data Bank、貿易經濟局一同合作。進一步了解，請參閱www.totalworkforceindex.com.

免責聲明

本報告旨在說明全球就業狀況，與法律諮詢服務無關，若有疑慮，請諮詢相關的法律顧問。



ManpowerGroup®

關於 ManpowerGroup 台灣

萬寶華企業管理顧問股份有限公司為萬寶盛華大中華 (ManpowerGroup Greater China) 旗下公司，成立於 1997 年，深耕台灣迄今已逾二十年。我們的大股東萬寶盛華全球 (ManpowerGroup Inc. NYSE: MAN) 是全球人力資源解決方案及服務的領導者，擁有七十年服務經驗。憑藉 MAN 的全球聲譽及行業經驗，二十多年來不斷創新，我們和本地客戶建立深厚關係，贏得卓越的品牌知名度。

在科技革新的人才時代，我們始終致力於釋放人才的發展潛能，憑藉彈性派遣、專業獵才、招募流程外包、人才管理及培訓發展等企業及人才綜合解決方案，屢獲業界廣泛讚譽。

欲進一步了解我們提供的專業服務，請見：
www.manpowergrc.tw

了解更多關於全球勞動力的洞察分析：
insights.manpowergroupsolutions.com

