

經濟部科技產業園區勞動力分析

壹、前言

1966 年全球第一個加工出口區成立於高雄前鎮，此為我國第一個特區，其兼具自由貿易區與工業區之功能，率先推動單一窗口、租稅優惠、便捷通關及土地只租不售等經貿促進制度，成功達成拓展對外貿易、吸引工業投資、引進最新技術及增加就業機會等設立四大目標，對創造「臺灣經濟奇蹟」皆貢獻卓著。

在眾多先行者的共同努力下，園區管理模式持續與時俱進發展，由早期高度管制，轉變為顧客導向之智慧增值服務，區內產業亦不斷創新蛻變、升級轉型，迄今已經歷「傳產建置期」、「產業調整期」、「轉型擴張期」、「群聚發展期」、「創新驅動期」等五個階段。

歷經逾半個世紀的今天，已由初創的單一園區—高雄加工出口區，擴展至 13 處科技產業園區，總面積由 68.36 公頃擴增為 367.74 公頃，公司登記家數 773 家，其中高科技大廠諸如日月光、恩智浦、華泰等數 10 家進駐營運，從業員工已逾 8 萬人，創造南部就業機會及經濟發展。

園區從早期勞力密集加工組裝，如成衣、皮革及消費性電子等低階加工業，隨著產業發展轉型為生產 IC 封測、LCD 及

光學產業等高附加價值的資本與技術密集產業，目前亦積極推動各項員工福利促進業務，包含職業安全衛生、員工健康促進與多元社團活動等，積極營造勞資和諧與幸福職場，期望成為「智慧、安全、永續」產業園地。

貳、 科技產業園區優秀勞工

園區早期產業多屬於勞力密集的傳統、民生工業，員工人數眾多，鼎盛時期曾高達 9 萬多人，年紀較輕、學歷也較低，為其特色，多為小學、國中程度。隨著產業升級，如今用人多以高學歷為主，高中以上程度占大多數；平均薪資由早期（民國 63 年）新臺幣（下同）2,303 元，跟隨生活水準不斷提升，114 年平均薪資已達到 52,093 元，經常性薪資 42,997 元，非經常性薪資 9,096 元。

參、 勞動力分析

一、 歷年受僱員工人數

園區成立初期，係以勞力密集產業為主，56 年高雄加工區員工僅 4,600 人；60 年，楠梓加工區與臺中加工區相繼成立後，短短 4 年間，員工人數快速成長，達到 44,056 人；70 年增至 77,663 人；鼎盛時期更高達 90,807 人，尚不包括區外加工或關聯產業僱用員工；隨著高科技技術發展與自動化的提升，用人不斷遞減，83 年降至 51,792 人，為歷年最低（除成立初期外）；

嗣後再緩慢回升；89 年中港加工區與臨廣加工區成立後，員工人數已達 67,451 人；90 年 65,259 人；93 年雖回升至 71,052 人，惟接著經濟不景氣，產業變化，企業精簡、裁員、出走、技術升級等影響，加上 97 年金融風暴，就業人數下滑，98 年 3 月降至 54,458 人；近幾年景氣回溫，員工人數持續增加，114 年 4 月增加至 85,448 人。

二、各業僱用員工人數

迄 114 年 4 月所轄園區員工總人數為 85,448 人,人數較多前 3 大業別為：

- (一) 電子零組件製造業：56,903 人，占 66.59%。
- (二) 電腦、電子產品及光學製品製造業：7,505 人，占 8.78%。
- (三) 機械設備製造業：2,747 人，占 3.21%。

三、114 年 4 月統計員工平均年齡

區內事業係以高科技產業為主，隨著任職年資的累積，區內事業員工平均年齡偏高，介於 30 歲至 44 歲之間，近年來，符合退休年齡之中高齡者逐漸退出勞動市場，加上 30 歲以下青壯人力較無意願從事生產線工作，勞動力多集中在 30 歲至 44 歲，茲分析如下：

- (一) 職員部分：43,252 人，占總人數 50.62%。

- 1、16～19 歲：23 人。
- 2、20～24 歲：1,873 人。
- 3、25～29 歲：5,274 人。
- 4、30～34 歲：6,522 人。
- 5、35～44 歲：14,672 人。
- 6、45～54 歲：11,514 人。
- 7、55～64 歲：3,047 人。
- 8、65 歲以上：327 人。

以上資料顯示，35～44 歲占 33.92%最多；45～54 歲占 26.62 %次之。

(二) 工人部分：42,196 人，占總人數 49.38 %。

- 1、16～19 歲：150 人。
- 2、20～24 歲：1,584 人。
- 3、25～29 歲：5,886 人。
- 4、30～34 歲：7,865 人。
- 5、35～44 歲：14,592 人。
- 6、45～54 歲：9,419 人。
- 7、55～64 歲：2,511 人。
- 8、65 歲以上：189 人。

以上資料顯示，以 35～44 歲占 34.58%最多；45～54 歲占

22.32%次之；16～19 歲占 0.36%最少。

四、員工年齡性別分析

(一) 職員部分：43,252 人，占總人數 50.62%，男占 31.82% 女占 18.80%。

1、16～19 歲：男 19 人；女 4 人。

2、20～24 歲：男 1,198 人；女 675 人。

3、25～29 歲：男 3,419 人；女 1,855 人。

4、30～34 歲：男 4,121 人；女 2,401 人。

5、35～44 歲：男 9,463 人；女 5,209 人。

6、45～54 歲：男 7,056 人；女 4,458 人。

7、55～64 歲：男 1,703 人；女 1,344 人。

8、65 歲以上：男 212 人；女 115 人。

資料顯示，以 35～44 歲年齡層職員人數最多，占 33.92%，其中男性占 21.88%、女性占 12.04%，且男性占大多數；45～54 歲年齡層職員人數次之，占職員總人數 26.62%，其中男性占 16.31%、女性占 10.31%。

(二) 工人部分：42,196 人，占總人數 49.38%，男占 17.34%，女占 32.04%。

1、16～19 歲：男 115 人；女 35 人。

2、20～24 歲：男 788 人；女 796 人。

3、25～29 歲：男 1,947 人；女 3,939 人。

4、30～34 歲：男 2,560 人；女 5,305 人。

5、35～44 歲：男 5,615 人；女 8,977 人。

6、45～54 歲：男 3,197 人；女 6,222 人。

7、55～64 歲：男 527 人；女 1,984 人。

8、65 歲以上：男 71 人；女 118 人。

資料顯示，以 35～44 歲年齡層人數最多，占 34.58%，其中男性占 12.36%、女性占 21.27%，且以女性占大多數；45～54 歲年齡層人數次之，占 22.32%，其中男性占 7.58%、女性占 14.75%；16～19 歲年齡層人數最少，占 0.36%。

五、員工教育程度

（一）職員部分：43,252 人

1、高中職以下：6,851 人（各為高中職 6,439 人、國中 389 人、國小 23 人），占 15.84%。

2、專科、大學：28,926 人（各為專科 5,064 人、大學 23,862 人），占 66.88%。

3、碩士、博士：7,475 人（碩士 7,309 人、博士 166 人），占 17.28%。

（二）工人部分：42,196 人

- 1、高中職以下 21,084 人（各為高中職 19,083 人、國中 1,916 人、國小 85 人），占 49.97%。
- 2、專科、大學 20,640 人（各為專科 6,598 人、大學 14,042 人），占 48.91%。
- 3、碩士、博士：472 人（碩士 451 人、博士 21 人），占 1.12%。

以上資料顯示，職員仍以專科、大學學歷占 66.88% 最多；工人則以高中職以下學歷 49.97% 占大多數。

六、員工教育程度性別分析

（一）職員部分：43,252 人

- 1、高中職以下：6,851 人（各為高中職 6,439 人、國中 389 人、國小 23 人），男 2,821 人；女 4,030 人。
- 2、專科、大學：28,926 人（各為專科 5,064 人、大學 23,862 人），男 18,929 人；女 9,997 人。
- 3、碩士、博士：7,475 人（碩士 7,309 人、博士 166 人），男 5,441 人；女 2,034 人。

（二）工人部分：42,196 人

- 1、高中職以下 21,084 人（各為高中職 19,083 人、國中 1,916 人、國小 85 人），男 7,076 人；女 14,008 人。

2、專科、大學 20,640 人（各為專科 6,598 人、大學 14,042 人），男 7,422 人；女 13,218 人。

3、碩士、博士 472 人（碩士 451 人、博士 21 人），男 322 人；女 150 人。

以上資料顯示，職員仍以專科、大學學歷占 66.88% 最多，其中男性占 43.76%、女性占 23.12%；工人則以高中職以下學歷 49.97% 占大多數，其中男性占 16.77%、女性占 33.20%。

七、員工平均薪資

（一）按行業別區分：共分為 30 大行業，平均薪資職員 42,269 元(不含年終獎金)；工人 37,440 元(不含年終獎金)。人數最多前 3 大業別員工薪資(不含年終獎金)：

1、電子零組件製造業：職員 42,954 元、工人 38,615 元。

2、電腦、電子產品及光學製品製造業：職員 39,324 元、工人 33,423 元。

3、機械設備製造業：職員 41,935 元、工人 34,667 元。

（二）依薪資級距區分：

1、職員部分：

(1) 45,001 元以上：25,417 人最多。

(2) 40,001 元～45,000 元：5,219 人次之。

(3) 未滿 1 個月：897 人最少。

2、工人部分：

(1) 45,001 元以上：12,150 人最多。

(2) 30,001 元～35,000 元：9,711 人次之。

(3) 35,001 元～40,000 元：6,202 人為第三。

(4) 未滿 1 個月：764 人最少。

八、缺工情況

(一) 園區廠商多從事高科技產業，生產線必須採三班制(24 小時)作業，方能滿足市場及客戶之需求，何以產生缺工情況，以下幾點可見端倪：

1、本勞多不願從事夜班工作。

2、本勞從事輪班工作意願較低。

3、加班工作本勞較不願意配合。

(二) 依業別區分：缺工最多前 3 大業別為：

1、電子零組件製造業：缺 5,232 人。

2、塑膠製品製造業：缺 98 人

3、金屬製品製造業：缺 67 人。

肆、針對問題因應之道

一、積極開發壯年人力：

以投入科技產業園區職場人力來看，35～44 歲占全區總人數 34.25%，仍有開發空間。壯年正是職場的主要人力來源，應予積極羅致，投入職場，為企業效力。

二、鼓勵青壯年從事夜班：

本國勞工多不願從事夜班（輪班）工作，廠商在急單及微利趨勢下，產線運作需及時調整，以發揮最大效益，可適度調高夜班待遇，多鼓勵青壯年從事夜班工作，予以解決。

三、考慮適度調整薪資：

南部員工薪資較中北部為低，造成缺工現象，如酌予調高薪資，當可吸引人才返鄉入區工作。

四、夜班薪資亟需調高：

夜班（尤其大夜班）工作因影響生理，無法兼顧家庭，可從調高薪資著手，應可留住部分人才，繼續為公司效力。

五、重視加強員工福利：

國內企業員工薪資，多維持在普通水準，福利良好企業，員工趨之若鶩，因此優厚的員工福利，常為吸引人才投入職場之重要指標。

六、改善目前缺工情況：

除積極網羅青壯年人力、鼓勵青年人從事夜班、適度調整員工薪資、夜班薪資酌予提高、重視加強員工福利外，並

視實際情況適時引進外勞，當可改善目前缺工情況。

七、鼓勵進修提升素質：

科技發展日新月異，廠商技術管理亦不斷精進提升，員工素質如無法跟隨提高，勢必被世界潮流淘汰，因此，加強鼓勵員工進修，充實新知，提升素質，實為當務之急。