

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 10 個園區，總面積由 68.36 公頃擴增為 530.3 公頃，公司登記家數 702 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「活力、幸福、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传统、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，111年平均薪資已達到48,793元，經常性薪資38,917元，非經常性薪資9,875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，112年4月增加至87,374人。

二、各業僱用員工人數

迄112年4月所轄園區員工總人數為87,374人，人數較多前3大業別為：

- (一) 電子零組件製造業：58,607人，占67.08%。
- (二) 電腦、電子產品及光學製品製造業：5,473人，占6.26%。
- (三) 塑膠製品製造業：2,986人，占3.42%。

三、112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：38,309人，占總人數43.84%。

- 1、15~19 歲：29 人。
- 2、20~24 歲：2,306 人。
- 3、25~29 歲：5,042 人。
- 4、30~34 歲：6,789 人。
- 5、35~44 歲：13,304 人。
- 6、45~54 歲：8,633 人。
- 7、55~64 歲：2,008 人。
- 8、65 歲以上：189 人。

以上資料顯示，35~44 歲占 34.73%最多；45~54 歲占 22.54%次之。

(二) 工人部分：49,065 人，占總人數 56.16 %。

- 1、16~19 歲：358 人。
- 2、20~24 歲：2,776 人。
- 3、25~29 歲：6,943 人。
- 4、30~34 歲：9,312 人。
- 5、35~44 歲：16,166 人。
- 6、45~54 歲：8,187 人。
- 7、55~64 歲：2,247 人。
- 8、65 歲以上：143 人。

以上資料顯示，以 35~44 歲占 32.95%最多；30~34 歲占

18.98%次之；65歲以上占0.29%最少。

四、員工年齡性別分析

(一) 職員部分：38,309人，占總人數43.84%，男占29.04%
女占14.80%。

1、15~19歲：男24人；女5人。

2、20~24歲：男1,442人；女864人。

3、25~29歲：男3,411人；女1,631人。

4、30~34歲：男4,736人；女2,053人。

5、35~44歲：男8,834人；女4,470人。

6、45~54歲：男5,506人；女3,127人。

7、55~64歲：男1,291人；女717人。

8、65歲以上：男134人；女55人。

資料顯示，以35~44歲年齡層職員人數最多，占34.73%，其中男性占23.06%、女性占11.67%，且男性占大多數；45~54歲年齡層職員人數次之，占總人數22.54%，其中男性占14.38%、女性占8.16%。

(二) 工人部分：49,065人，占總人數56.16%，男占19.94%
，女占36.22%。

1、16~19歲：男234人；女124人。

2、20~24歲：男1,428人；女1,348人。

- 3、25~29 歲：男 2,667 人；女 4,276 人。
- 4、30~34 歲：男 3,053 人；女 6,259 人。
- 5、35~44 歲：男 5,404 人；女 10,762 人。
- 6、45~54 歲：男 2,450 人；女 5,737 人。
- 7、55~64 歲：男 529 人；女 1,718 人。
- 8、65 歲以上：男 47 人；女 96 人。

資料顯示，以 35~44 歲年齡層人數最多，占 32.95%，其中男性占 11.01%、女性占 21.94%，且以女性占大多數；30~34 歲年齡層人數次之，占 18.98%，其中男性占 6.22%、女性占 12.76%；65 歲以上年齡層人數最少，占 0.29%。

五、員工教育程度

(一) 職員部分：38,309 人

- 1、高中職以下：5,241 人（各為高中職 4,967 人、國中 245 人、國小 29 人），占 13.68%。
- 2、專科、大學：26,216 人（各為專科 4,969 人、大學 21,247 人），占 68.43%。
- 3、碩士、博士：6,852 人（碩士 6,705 人、博士 147 人），占 17.89%。

(二) 工人部分：49,065 人

- 1、高中職以下 23,921 人（各為高中職 21,478 人、國中 2,237 人、國小 206 人），占 48.75%。
- 2、專科、大學 24,387 人（各為專科 8,363 人、大學 16,024 人），占 49.70%。
- 3、碩士、博士：757 人（碩士 749 人、博士 8 人），占 1.54%。

以上資料顯示，職員仍以專科、大學學歷占 49.70% 最多；工人則以高中職以下學歷 55.42% 占大多數。

六、員工教育程度性別分析

（一）職員部分：38,309 人

- 1、高中職以下：5,178 人（各為高中職 4,869 人、國中 276 人、國小 33 人），男 2,257 人；女 2,921 人。
- 2、專科、大學：25,687 人（各為專科 4,646 人、大學 21,041 人），男 17,463 人；女 8,224 人。
- 3、碩士、博士：7,278 人（碩士 7,104 人、博士 174 人），男 5,379 人；女 1,899 人。

（二）工人部分：49,065 人

- 1、高中職以下 25,363 人（各為高中職 22,922 人、國中 2,235 人、國小 206 人），男 7,800 人；女 17,563 人。

2、專科、大學 23,681 人（各為專科 7,544 人、大學 16,137 人），男 9,647 人；女 14,034 人。

3、碩士、博士：516 人（碩士 510 人、博士 6 人），男 347 人；女 169 人。

以上資料顯示，職員仍以專科、大學學歷占 67.93% 最多，其中男性占 46.18%、女性占 21.75%；工人則以高中職以下學歷 51.69% 占大多數，其中男性占 15.90%、女性占 35.79%。

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 42,394 元(不含年終獎金)；工人 33,589 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 43,233 元、工人 33,831 元。

2、電腦、電子產品及光學製品製造業：職員 40,642 元、工人 31,766 元。

3、塑膠製品製造業：職員 40,592 元、工人 33,768 元。

（二）依薪資級距區分：

1、職員部分：

(1) 45,001 元以上：21,095 人最多。

(2) 35,001 元~40,000 元：4,884 人次之。

(3) 基本工資：801 人最少。

2、工人部分：

(1) 30,001 元~35,000 元：10,013 人最多。

(2) 35,001 元~40,000 元：7,690 人次之。

(3) 28,001 元~30,000 元：7,093 人為第三。

(4) 40,001 元~45,000 元：5,338 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 902 人。

2、電腦、電子產品及光學製品製造業：缺 267 人。

3、塑膠製品製造業：缺 131 人。

肆、針對問題因應之道

一、積極開發青壯年人力：

以投入科技產業園區職場人力來看，35~44 歲占全區總人數 35.82%，仍有開發空間。青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，廠商為維持正常營運情況下，逐年增加移工僱用人數或產線外移，可適度調高夜班待遇及福利，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。