

經濟部加工出口區勞動力分析

壹、前言

肩負着「拓展對外貿易、吸引工業投資、引進最新技術與增加就業機會」四大使命的加工出口區，於民國 55 年 12 月 3 日在高雄港中島誕生，它不但是我國第一個加工出口區，也是世界加工出口區的首創。歷經 47 年的今天，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 546 家，其中高科技大廠諸如日月光、恩智浦、華泰等數十家進駐營運，從業員工約 7 萬 3 仟人，創造南部就業機會及經濟發展。

加工出口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。

貳、加工區優秀的勞工

加工區早期的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。隨着產業升級，如今用人多以高學歷為主，高中以上程度佔大多數；平均薪資由早期（民國 63 年）的 2,303 元，跟隨生活水準不斷提升，民國 96 年已達到 34,977 元；每人（101）年平均勞動生產力為新臺幣

5,129,088 元。

參、勞動力分析

一、歷年受僱員工人數

- (一) 加工區成立初期，係以勞力密集產業為主，56 年高雄加工區員工僅 4,600 人。
- (二) 至 60 年，楠梓加工區與台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。
- (三) 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。
- (四) 隨着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。
- (五) 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。
- (六) 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 102 年 4 月回升至 73,046 人。

二、各業僱用員工人數：迄 102 年 4 月所轄園區員工總人數為

73,046 人,人數較多前 5 大業別為：

- (一) 電子零組件製造業：49,397 人，佔 67.62%。
- (二) 電腦、電子產品及光學製品製造業：9,025 人，
佔 12.36%。
- (三) 塑膠製品製造業：2,322 人，佔 3.18%。
- (四) 電力設備製造業：1,075 人，佔 1.47%。
- (五) 批發業：1,002 人，佔 1.37%。

三、員工平均年齡

加工區區內事業係以高科技產業為主，用人以身體健壯、反映靈敏之年輕人居多；中老年人雖經驗豐富、技術純熟，惟因體能漸衰、視力減弱，又子女多已事業有成，無家庭負擔，逐漸退出勞動市場；較年輕族群因繼續升學深造，就職意願不高，勞動力多集中在 30 歲至 44 歲，茲分析如下：

◆ 職員部分：28,807 人，佔總人數 39.44%。

- (一) 16~19 歲：27 人。
- (二) 20~24 歲：1,036 人。
- (三) 25~29 歲：5,835 人。
- (四) 30~34 歲：9,892 人。
- (五) 35~44 歲：8,282 人。

(六) 45~54 歲：2,967 人。

(七) 55~64 歲：721 人。

(八) 65 歲以上：47 人。

以上資料顯示，30~34 歲佔 34.34% 最多；35~44 歲佔 28.75% 次之；16~19 歲佔 0.09% 最少。

◆ 工人部分：44,239 人，佔總人數 60.56%。

(一) 15 歲：6 人。

(二) 16~19 歲：619 人。

(三) 20~24 歲：4,870 人。

(四) 25~29 歲：10,294 人。

(五) 30~34 歲：13,494 人。

(六) 35~44 歲：10,105 人。

(七) 45~54 歲：4,028 人。

(八) 55~64 歲：795 人。

(九) 65 歲以上：28 人。

以上資料顯示，以 30~34 歲佔 30.50% 最多；25~29 歲佔 23.27% 次之；15 歲佔 0.01% 最少。

四、員工年齡性別

◆ 職員部分

(一) 16~19 歲：男 14 人；女 13 人。

- (二) 20~24 歲：男 561 人；女 475 人。
- (三) 25~29 歲：男 3,890 人；女 1,945 人。
- (四) 30~34 歲：男 6,750 人；女 3,142 人。
- (五) 35~44 歲：男 5,227 人；女 3,055 人。
- (六) 45~54 歲：男 1,860 人；女 1,107 人。
- (七) 55~64 歲：男 503 人；女 218 人。
- (九) 65 歲以上：男 41 人；女 6 人。

資料顯示，以 30~34 歲年齡層職員人數最多，佔 34.34% ，其中男性佔 23.43%、女性佔 10.91% ，且男性佔大多數；35~44 歲年齡層職員人數次之，佔總人數 28.75% ，其中男性佔 18.14%、女性佔 10.61%；16~19 歲年齡層職員人數最少，佔 0.10% ，其中男性佔 0.05%、女性佔 0.05%。

◆ 工人部分

- (一) 15 歲：男 3 人；女 3 人。
- (二) 16~19 歲：男 358 人；女 261 人。
- (三) 20~24 歲：男 1,969 人；女 2,901 人。
- (四) 25~29 歲：男 4,389 人；女 5,905 人。
- (五) 30~34 歲：男 4,832 人；女 8,662 人。
- (六) 35~44 歲：男 2,907 人；女 7,198 人。
- (七) 45~54 歲：男 845 人；女 3,183 人。

(八) 55~64 歲：男 234 人；女 561 人。

(九) 65 歲以上：男 15 人；女 13 人。

資料顯示，以 30~34 歲年齡層人數最多，佔總人數 30.50%，其中男性佔 10.92%、女性佔 19.58%，且以女性佔大多數；25~29 歲年齡層人數次之，佔總人數 23.27%，其中男性佔 9.92%、女性佔 13.35%；15 歲年齡層人數最少，佔總人數 0.01%，其中男性佔 0.007%、女性佔 0.007%。

五、員工教育程度：

(一) 職員部分：28,807 人

1、高中職以下：3,873 人（各為高中職 3,559 人、國中 262 人、國小 52 人），佔 13.44%。

2、專科、大學：20,744 人（各為專科 5,565 人、大學 15,179 人），佔 72.01%。

3、碩士、博士：4,190 人（碩士 4,068 人、博士 122 人），佔 14.55%。

(二) 工人部分：44,239 人

1、高中職以下 28,501 人（各為高中職 24,621 人、國中 3,503 人、國小 377 人），佔 64.43%。

2、專科、大學 15,624 人（各為專科 7,931 人、大學 7,693

人)，佔 35.32%。

3、碩士 114 人，佔 0.26%。

以上資料顯示，職員仍以專科、大學之高學歷佔 72.01% 最多；工人則以高中職以下之中低學歷 64.43% 佔大多數。

六、員工平均薪資：

◆ 按行業別區分：共分為 31 大行業，平均薪資職員 44,252 元；工人 29,997 元。人數最多前 3 大業別員工薪資（含加班費及年終獎金等）：

（一）電子零組件製造業：職員 48,404 元、工人 34,393 元。

（二）電腦、電子產品及光學製品製造業：職員 45,873 元、工人 28,815 元。

（三）塑膠製品製造業：職員 44,298 元、工人 30,122 元。

◆ 依園區區分：職員月平均薪資以楠梓園區最高 49,718 元，台中園區次之 47,207 元，其次為中港園區 46,695 元。工人月平均薪資以楠梓園區最高 37,164 元，中港園區次之 34,321 元，其次為高雄園區 29,048 元。

◆ 依薪資級距區分：

職員部分：

- (一) 45,001 元以上：9,806 人最多。
- (二) 30,001 元~35,000 元：3,873 人次之。
- (三) 基本工資：119 人最少。

工人部分：

- (一) 30,001 元~35,000 元：5,785 人最多。
- (二) 20,001 元~22,000 元：5,200 人次之。
- (三) 僱用未滿 1 個月：1,096 人最少。

七、缺工情況：

(一) 加工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 (以 102 年 4 月資料為準)：

- 1、電子零組件製造業：缺 1,276 人。
- 2、電腦、電子產品及光學製品製造業：缺 140 人。
- 3、電力設備製造業：缺 42 人。

肆、針對問題因應之道

一、積極開發青壯年人力：

以投入加工區職場人力來看，25~34 歲佔全區總人數 54.09%，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：

本勞多不願從事夜班（輪班）工作，廠商在訂單流失，無法維持正常營運情況下，萌生外移念頭，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、鼓勵進修提昇素質：

科技發展日新月異，廠商技術管理亦不斷精進提昇，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，提昇素質，實為當務之急。