

經濟部加工出口區勞動力分析

壹、前言

肩負著「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 50 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 601 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 8 萬人，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，民國 104 年已達到 45,241 元；每人（104）年平均勞動生

產力為新臺幣 4,720,967 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。
- (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。
- (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 105 年 4 月回升至 79,832 人。

二、各業僱用員工人數：迄 105 年 4 月所轄園區員工總人數為

79,832 人,人數較多前 3 大業別為：

- (一) 電子零組件製造業：55,557 人，占 69.59%。
- (二) 電腦、電子產品及光學製品製造業：7,975 人，占 9.99%。
- (三) 塑膠製品製造業：2,531 人，占 3.17%。

三、員工平均年齡

加工區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：

◆ 職員部分：30,956 人，占總人數 38.78%。

- (一) 16~19 歲：18 人。
- (二) 20~24 歲：949 人。
- (三) 25~29 歲：5,607 人。
- (四) 30~34 歲：9,999 人。
- (五) 35~44 歲：9,506 人。
- (六) 45~54 歲：3,761 人。
- (七) 55~64 歲：1,042 人。
- (八) 65 歲以上：74 人。

以上資料顯示，30～34 歲占 32.30%最多；35～44 歲占 30.71%次之；16～19 歲占 0.06%最少。

◆工人部分：48,876 人，占總人數 61.22%。

- (一) 15 歲：6 人。
- (二) 16～19 歲：600 人。
- (三) 20～24 歲：5,093 人。
- (四) 25～29 歲：10,134 人。
- (五) 30～34 歲：14,456 人。
- (六) 35～44 歲：12,749 人。
- (七) 45～54 歲：4,655 人。
- (八) 55～64 歲：1,140 人。
- (九) 65 歲以上：43 人。

以上資料顯示，以 30～34 歲占 29.58%最多；35～44 歲占 26.08%次之；15 歲占 0.01%最少。

四、員工年齡性別

◆職員部分

- (一) 16～19 歲：男 12 人；女 6 人。
- (二) 20～24 歲：男 518 人；女 431 人。
- (三) 25～29 歲：男 3,848 人；女 1,759 人。
- (四) 30～34 歲：男 7,100 人；女 2,899 人。

(五) 35~44 歲：男 6,194 人；女 3,312 人。

(六) 45~54 歲：男 2,342 人；女 1,419 人。

(七) 55~64 歲：男 720 人；女 322 人。

(九) 65 歲以上：男 61 人；女 13 人。

資料顯示，以 30~34 歲年齡層職員人數最多，占 32.30%，其中男性占 22.94%、女性占 9.36%，且男性占大多數；35~44 歲年齡層職員人數次之，占總人數 30.71%，其中男性占 20.01%、女性占 10.70%；16~19 歲年齡層職員人數最少，占 0.06%，其中男性占 0.04%、女性占 0.02%。

◆ 工人部分

(一) 15 歲：男 4 人；女 2 人。

(二) 16~19 歲：男 376 人；女 224 人。

(三) 20~24 歲：男 2,037 人；女 3,056 人。

(四) 25~29 歲：男 3,831 人；女 6,303 人。

(五) 30~34 歲：男 5,348 人；女 9,108 人。

(六) 35~44 歲：男 4,102 人；女 8,647 人。

(七) 45~54 歲：男 1,088 人；女 3,567 人。

(八) 55~64 歲：男 286 人；女 854 人。

(九) 65 歲以上：男 25 人；女 18 人。

資料顯示，以 30~34 歲年齡層人數最多，占 29.58%，其

中男性占 10.94%、女性占 18.64%，且以女性占大多數；35~44 歲年齡層人數次之，占 26.08%，其中男性占 8.39%、女性占 17.69%；15 歲年齡層人數最少，占 0.01%，其中男性占 0.008%、女性占 0.004%。

五、員工教育程度：

(一) 職員部分：30,956 人

- 1、高中職以下：3,530 人（各為高中職 3,270 人、國中 216 人、國小 44 人），占 11.40%。
- 2、專科、大學：21,859 人（各為專科 5,021 人、大學 16,838 人），占 70.61%。
- 3、碩士、博士 5,567 人（碩士 5,394 人、博士 173 人），占 17.99%。

(二) 工人部分：48,876 人

- 1、高中職以下 28,267 人（各為高中職 24,784 人、國中 3,181 人、國小 302 人），占 57.83%。
- 2、專科、大學 20,195 人（各為專科 9,130 人、大學 11,065 人），占 41.32%。
- 3、碩士、博士：414 人（碩士 408 人、博士 6 人），占 0.85%。

以上資料顯示，職員仍以專科、大學之高學歷占 70.61%最

多；工人則以高中職以下之中低學歷 57.83% 占大多數。

六、員工平均薪資：

◆ 按行業別區分：共分為 30 大行業，平均薪資職員 55,593 元；工人 34,888 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 58,248 元、工人 36,336 元。

（二）電腦、電子產品及光學製品製造業：職員 50,559 元、工人 28,898 元。

（三）塑膠製品製造業：職員 46,165 元、工人 31,756 元。

◆ 依園區區分：職員月平均薪資以高雄園區最高 79,093 元，楠梓園區次之 51,836 元，其次為臺中園區 50,719 元。工人月平均薪資以楠梓園區最高 37,575 元，中港園區次之 34,475 元，其次為高雄園區 32,720 元。

◆ 依薪資級距區分：

職員部分：

（一）45,001 元以上：13,937 人最多。

（二）35,001 元～40,000 元：4,114 人次之。

（三）基本工資：7 人最少。

工人部分：

(一) 30,001 元~35,000 元：7,603 人最多。

(二) 35,001 元~40,000 元：5,362 人次之。

(三) 基本工資：61 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 105 年 4 月資料為準)：

1、電子零組件製造業：缺 404 人。

2、電腦、電子產品及光學製品製造業：缺 64 人。

3、塑膠製品製造業：缺 58 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 歲占全區總人數

50.35%，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。