

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 605 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，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、加工區優秀勞工

加工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，民國 106 年已達到 43,005 元；每人（106）年平均勞動生產力為新臺幣 4,614,787 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 107 年 4 月回升至 81,299 人。

二、各業僱用員工人數：迄 107 年 4 月所轄園區員工總人數為 81,299 人，人數較多前 3 大業別為：

(一) 電子零組件製造業：51,993 人，占 63.95%。

(二) 電腦、電子產品及光學製品製造業：6,297 人，占 7.75%。

(三) 金屬製品製造業：2,009 人，占 2.47%。

三、107 年 4 月統計員工平均年齡

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：33,641 人，占總人數 41.38%。

(一) 16~19 歲：9 人。

(二) 20~24 歲：1,146 人。

(三) 25~29 歲：5,113 人。

(四) 30~34 歲：9,687 人。

(五) 35~44 歲：11,775 人。

(六) 45~54 歲：4,497 人。

(七) 55~64 歲：1,317 人。

(八) 65 歲以上：97 人。

以上資料顯示，35~44 歲占 35% 最多；30~34 歲占 28.8% 次之；16~19 歲占 0.026% 最少。

◆ 工人部分：47,658 人，占總人數 58.62%。

(一) 16~19 歲：688 人。

(二) 20~24 歲：4,382 人。

(三) 25~29 歲：9,340 人。

(四) 30~34 歲：13,135 人。

(五) 35~44 歲：13,818 人。

(六) 45~54 歲：4,953 人。

(七) 55~64 歲：1,292 人。

(八) 65 歲以上：50 人。

以上資料顯示，以 35~44 歲占 28.99% 最多；30~34 歲占 27.56% 次之；65 歲以上占 0.1% 最少。

四、員工年齡性別

◆ 職員部分

(一) 16~19 歲：男 8 人；女 1 人。

(二) 20~24 歲：男 697 人；女 449 人。

(三) 25~29 歲：男 3,542 人；女 1,571 人。

(四) 30~34 歲：男 6,973 人；女 2,714 人。

(五) 35~44 歲：男 7,438 人；女 4,336 人。

(六) 45~54 歲：男 2,728 人；女 1,769 人。

(七) 55~64 歲：男 812 人；女 505 人。

(九) 65 歲以上：男 78 人；女 20 人。

資料顯示，以 35~44 歲年齡層職員人數最多，占 28.99%，其中男性占 22.64%、女性占 9.20%，且男性占大多數；30~34 歲年齡層職員人數次之，占總人數 31.11%，其中男性占 22.1%、女性占 12.89%；16~19 歲年齡層職員人數最少。

◆ 工人部分

(一) 16~19 歲：男 515 人；女 173 人。

(二) 20~24 歲：男 1,963 人；女 2,419 人。

(三) 25~29 歲：男 3,097 人；女 6,243 人。

(四) 30~34 歲：男 4,680 人；女 8,456 人。

(五) 35~44 歲：男 4,988 人；女 8,830 人。

(六) 45~54 歲：男 1,256 人；女 3,697 人。

(七) 55~64 歲：男 312 人；女 979 人。

(八) 65 歲以上：男 28 人；女 22 人。

資料顯示，以 35~44 歲年齡層人數最多，占 28.99%，其中男性占 10.47%、女性占 18.53%，且以女性占大多數；30~34 歲年齡層人數次之，占 27.56%，其中男性占 9.82%、女性占 18.53%；65 歲以上年齡層人數最少，占 0.01%，其中男性占 0.059%、女性占 0.046%。

五、員工教育程度：

(一) 職員部分：33,641 人

1、高中職以下：4,660 人（各為高中職 4,330 人、國中 286 人、國小 44 人），占 13.85%。

2、專科、大學：23,072 人（各為專科 5,580 人、大學 17,492 人），占 68.58%。

3、碩士、博士 5,909 人（碩士 5,722 人、博士 187 人），占 17.56%。

(二) 工人部分：47,658 人

1、高中職以下 27,432 人（各為高中職 24,098 人、國中 3,084 人、國小 250 人），占 57.56%。

2、專科、大學 19,947 人（各為專科 6,780 人、大學 13,167 人），占 41.85%。

3、碩士、博士：279 人（碩士 278 人、博士 1 人），占 0.59%。

以上資料顯示，職員仍以專科、大學之高學歷占 68.58% 最多；工人則以高中職以下之中低學歷 57.56% 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 40,517 元；工人 31,418 元。人數最多前 3 大業別員工薪資：

(一) 電子零組件製造業：職員 41,670 元、工人 32,574 元。

(二) 電腦、電子產品及光學製品製造業：職員 39,379 元、工人 27,649 元。

(三) 金屬製品製造業：職員 34,424 元、工人 28,524 元。

◆ 依園區區分：職員月平均薪資以楠梓園區最高 41,570 元，高雄軟體園區次之 41,333 元，其次為高雄園區 40,284 元。工人月平均薪資以楠梓園區最高 34,292 元，高雄軟體園區次之 33,759 元，其次為中港園區 29,442 元。

◆ 依薪資級距區分：

職員部分：

(一) 45,001 元以上：16,391 人最多。

(二) 35,001 元~45,000 元：8,490 人次之。

(三) 基本工資：146 人最少。

工人部分：

- (一) 30,001 元~35,000 元：7,649 人最多。
- (二) 35,001 元~40,000 元：6,319 人次之。
- (三) 基本工資：966 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：

- 1、電子零組件製造業：缺 797 人。
- 2、塑膠製品製造業：缺 52 人。
- 3、電腦、電子產品及光學製品製造業：缺 50 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 45.85%，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。