

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 48 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 580 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 7 千人，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 103 年已達到 41,838 元；每人（102）年平均勞動生

產力為 4,852,555 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 103 年 4 月回升至 76,901 人。

二、各業僱用員工人數：迄 103 年 4 月所轄園區員工總人數為

76,901 人,人數較多前 5 大業別為：

- (一) 電子零組件製造業：53,028 人，占 68.96%。
- (二) 電腦、電子產品及光學製品製造業：8,442 人，占 10.98%。
- (三) 塑膠製品製造業：2,395 人，占 3.11%。
- (四) 金屬製品製造業：1,643 人，占 2.14%。
- (五) 電力設備製造業：1,134 人，占 1.47%。

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 33 歲至 39 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：30,708 人，占總人數 39.93%。

- (一) 16~19 歲：30 人。
- (二) 20~24 歲：1,152 人。
- (三) 25~29 歲：5,971 人。
- (四) 30~34 歲：10,432 人。
- (五) 35~44 歲：9,062 人。
- (六) 45~54 歲：3,202 人。

(七) 55~64 歲：803 人。

(八) 65 歲以上：56 人。

以上資料顯示，30~34 歲占 33.97% 最多；35~44 歲占 29.51% 次之；16~19 歲占 0.10% 最少。

◆ 工人部分：46,193 人，占總人數 60.07%。

(一) 16~19 歲：696 人。

(三) 20~24 歲：4,829 人。

(四) 25~29 歲：10,075 人。

(五) 30~34 歲：14,270 人。

(六) 35~44 歲：11,137 人。

(七) 45~54 歲：4,286 人。

(八) 55~64 歲：876 人。

(九) 65 歲以上：24 人。

以上資料顯示，以 30~34 歲占 30.89% 最多；35~44 歲占 24.11% 次之；65 歲以上占 0.05% 最少。

四、員工年齡性別

◆ 職員部分

(一) 16~19 歲：男 11 人；女 19 人。

(二) 20~24 歲：男 643 人；女 509 人。

(三) 25~29 歲：男 4,081 人；女 1,890 人。

- (四) 30~34 歲：男 7,188 人；女 3,244 人。
- (五) 35~44 歲：男 5,757 人；女 3,305 人。
- (六) 45~54 歲：男 1,988 人；女 1,214 人。
- (七) 55~64 歲：男 543 人；女 260 人。
- (九) 65 歲以上：男 51 人；女 5 人。

資料顯示，以 30~34 歲年齡層職員人數最多，占 33.97%，其中男性占 23.41%、女性占 10.56%，且男性占大多數；35~44 歲年齡層職員人數次之，占總人數 29.51%，其中男性占 18.75%、女性占 10.76%；16~19 歲年齡層職員人數最少，占 0.10%，其中男性占 0.04%、女性占 0.06%。

◆ 工人部分

- (一) 16~19 歲：男 410 人；女 286 人。
- (二) 20~24 歲：男 2,045 人；女 2,784 人。
- (三) 25~29 歲：男 4,341 人；女 5,734 人。
- (四) 30~34 歲：男 5,287 人；女 8,983 人。
- (六) 35~44 歲：男 3,394 人；女 7,743 人。
- (七) 45~54 歲：男 913 人；女 3,373 人。
- (八) 55~64 歲：男 238 人；女 638 人。
- (九) 65 歲以上：男 14 人；女 10 人。

資料顯示，以 30~34 歲年齡層人數最多，占總人數

30.89%，其中男性占 11.45%、女性占 19.45%，且以女性占大多數；35~44 歲年齡層人數次之，占總人數 24.11%，其中男性占 7.35%、女性占 16.76%；65 歲以上年齡層人數最少，占總人數 0.05%，其中男性占 0.03%、女性占 0.02%。

五、員工教育程度：

(一) 職員部分：30,708 人

- 1、高中職以下：4,012 人（各為高中職 3,692 人、國中 268 人、國小 52 人），占 13.06%。
- 2、專科、大學：21,855 人（各為專科 5,510 人、大學 16,345 人），占 71.17%。
- 3、碩士、博士：4,841 人（碩士 4,679 人、博士 162 人），占 15.76%。

(二) 工人部分：46,193 人

- 1、高中職以下 28,653 人（各為高中職 25,019 人、國中 3,293 人、國小 341 人），占 62.03%。
- 2、專科、大學 17,239 人（各為專科 8,432 人、大學 8,807 人），占 37.32%。
- 3、碩士、博士：301 人（碩士 296 人、博士 5 人），占 0.65%。

以上資料顯示，職員仍以專科、大學之高學歷占 71.17% 最多；工人則以高中職以下之中低學歷 62.03% 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 51,392 元；工人 35,486 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 52,840 元、工人 37,888 元。

（二）電腦、電子產品及光學製品製造業：職員 47,625 元、工人 27,787 元。

（三）塑膠製品製造業：職員 47,590 元、工人 30,491 元。

◆ 依園區區分：職員月平均薪資以楠梓園區最高 55,865 元，臺中園區次之 48,154 元，其次為高雄園區 47,217 元。工人月平均薪資以楠梓園區最高 40,987 元，中港園區次之 34,219 元，其次為高雄園區 31,092 元。

◆ 依薪資級距區分：

職員部分：

（一）45,001 元以上：12,435 人最多。

（二）35,001 元～40,000 元：4,077 人次之。

（三）基本工資：139 人最少。

工人部分：

(一) 30,001 元~35,000 元：6,523 人最多。

(二) 35,001 元~40,000 元：5,403 人次之。

(三) 僱用未滿 1 個月：763 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 103 年 4 月資料為準)：

1、電子零組件製造業：缺 898 人。

2、塑膠製品製造業：缺 51 人。

3、電力設備製造業：缺 41 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

52.70%，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。