

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。

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 105 年已達到 43,005 元；每人（105）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 106 年 4 月回升至 80,750 人。

二、各業僱用員工人數：迄 106 年 4 月所轄園區員工總人數為

80,750人,人數較多前3大業別為：

- (一) 電子零組件製造業：56,910人，占70.48%。
- (二) 電腦、電子產品及光學製品製造業：7,900人，
占9.78%。
- (三) 塑膠製品製造業：2,685人，占3.33%。

三、105年員工平均年齡

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：31,689人，占總人數39.29%。

- (一) 16~19歲：47人。
- (二) 20~24歲：954人。
- (三) 25~29歲：5,679人。
- (四) 30~34歲：10,089人。
- (五) 35~44歲：9,857人。
- (六) 45~54歲：3,881人。
- (七) 55~64歲：1,075人。
- (八) 65歲以上：107人。

以上資料顯示，30～34 歲占 31.84% 最多；35～44 歲占 31.11% 次之；16～19 歲占 0.15% 最少。

◆工人部分：48,961 人，占總人數 60.71%。

(一) 15 歲：2 人。

(二) 16～19 歲：746 人。

(三) 20～24 歲：5,137 人。

(四) 25～29 歲：10,055 人。

(五) 30～34 歲：14,318 人。

(六) 35～44 歲：12,802 人。

(七) 45～54 歲：4,679 人。

(八) 55～64 歲：1,165 人。

(九) 65 歲以上：57 人。

以上資料顯示，以 30～34 歲占 29.24% 最多；35～44 歲占 26.15% 次之；15 歲占 0.004% 最少。

四、員工年齡性別

◆職員部分

(一) 16～19 歲：男 21 人；女 26 人。

(二) 20～24 歲：男 517 人；女 437 人。

(三) 25～29 歲：男 3,924 人；女 1,755 人。

(四) 30～34 歲：男 7,175 人；女 2,914 人。

(五) 35~44 歲：男 6,402 人；女 3,455 人。

(六) 45~54 歲：男 2,415 人；女 1,466 人。

(七) 55~64 歲：男 725 人；女 350 人。

(九) 65 歲以上：男 84 人；女 23 人。

資料顯示，以 30~34 歲年齡層職員人數最多，占 31.84%，其中男性占 22.64%、女性占 9.20%，且男性占大多數；35~44 歲年齡層職員人數次之，占總人數 31.11%，其中男性占 20.20%、女性占 10.91%；16~19 歲年齡層職員人數最少，占 0.15%，其中男性占 0.07%、女性占 0.08%。

◆ 工人部分

(一) 15 歲：男 1 人；女 1 人。

(二) 16~19 歲：男 493 人；女 253 人。

(三) 20~24 歲：男 2,010 人；女 3,129 人。

(四) 25~29 歲：男 3,683 人；女 6,372 人。

(五) 30~34 歲：男 5,256 人；女 9,062 人。

(六) 35~44 歲：男 4,114 人；女 8,688 人。

(七) 45~54 歲：男 1,102 人；女 3,577 人。

(八) 55~64 歲：男 304 人；女 861 人。

(九) 65 歲以上：男 34 人；女 23 人。

資料顯示，以 30~34 歲年齡層人數最多，占 29.24%，其

中男性占 10.74%、女性占 18.50%，且以女性占大多數；35~44 歲年齡層人數次之，占 26.15%，其中男性占 8.40%、女性占 17.75%；15 歲年齡層人數最少，占 0.04%，其中男性占 0.002%、女性占 0.002%。

五、員工教育程度：

(一) 職員部分：31,689 人

- 1、高中職以下：3,591 人（各為高中職 3,322 人、國中 224 人、國小 45 人），占 11.33%。
- 2、專科、大學：22,335 人（各為專科 5,178 人、大學 17,157 人），占 70.48%。
- 3、碩士、博士 5,763 人（碩士 5,581 人、博士 182 人），占 18.19%。

(二) 工人部分：48,961 人

- 1、高中職以下 24,762 人（各為高中職 24,784 人、國中 3,187 人、國小 312 人），占 50.58%。
- 2、專科、大學 20,366 人（各為專科 9,300 人、大學 11,066 人），占 41.60%。
- 3、碩士、博士：332 人（碩士 332 人、博士 0 人），占 7.82%。

以上資料顯示，職員仍以專科、大學之高學歷占 70.48% 最

多；工人則以高中職以下之中低學歷 50.58% 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 62,607 元；工人 36,476 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 67,405 元、工人 38,311 元。

（二）電腦、電子產品及光學製品製造業：職員 51,184 元、工人 30,348 元。

（三）塑膠製品製造業：職員 45,768 元、工人 28,736 元。

◆ 依園區區分：職員月平均薪資以高雄園區最高 83,461 元，楠梓園區次之 62,195 元，其次為中港園區 51,319 元。工人月平均薪資以楠梓園區最高 40,129 元，中港園區次之 35,323 元，其次為高雄軟體園區 33,297 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～45,000 元：7,859 人次之。

（三）基本工資：197 人最少。

工人部分：

(一) 30,001 元~35,000 元：8,340 人最多。

(二) 35,001 元~40,000 元：5,735 人次之。

(三) 基本工資：3,235 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 年資料為準）：

1、電子零組件製造業：缺 404 人。

2、塑膠製品製造業：缺 57 人。

3、電腦、電子產品及光學製品製造業：缺 45 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%，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。