

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 644 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，從業員工已逾 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 108 年已達到 44,002 元。

參、 勞動力分析

一、 歷年受僱員工人數

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；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；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；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；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；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，員工人數持續增加，108 年 4 月增加至 82,771 人。

二、 各業僱用員工人數

迄 108 年 4 月所轄園區員工總人數為 82,771 人，人數較多前 3 大業別為：

- (一) 電子零組件製造業：56,936 人，占 68.79%。
- (二) 電腦、電子產品及光學製品製造業：7,995 人，占 9.66%。
- (三) 機械設備製品製造業：2,283 人，占 2.76%。

三、108 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：

- (一) 職員部分：35,399 人，占總人數 42.77%。
 - 1、16~19 歲：11 人。
 - 2、20~24 歲：1,297 人。
 - 3、25~29 歲：5,420 人。
 - 4、30~34 歲：9,817 人。
 - 5、35~44 歲：12,337 人。
 - 6、45~54 歲：4,922 人。
 - 7、55~64 歲：1,461 人。
 - 8、65 歲以上：134 人。

以上資料顯示，35~44 歲占 34.85%最多；30~34 歲占 27.73

%次之；16~19 歲占 0.033%最少。

(二) 工人部分：47,372 人，占總人數 57.23%。

1、16~19 歲：612 人。

2、20~24 歲：3,700 人。

3、25~29 歲：8,936 人。

4、30~34 歲：12,921 人。

5、35~44 歲：14,178 人。

6、45~54 歲：5,355 人。

7、55~64 歲：1,615 人。

8、65 歲以上：55 人。

以上資料顯示，以 35~44 歲占 29.93%最多；30~34 歲占 27.28%次之；65 歲以上占 0.116%最少。

四、員工年齡性別

(一) 職員部分

1、16~19 歲：男 7 人；女 4 人。

2、20~24 歲：男 852 人；女 445 人。

3、25~29 歲：男 3,595 人；女 1,825 人。

4、30~34 歲：男 7,049 人；女 2,768 人。

5、35~44 歲：男 7,838 人；女 4,499 人。

6、45~54 歲：男 3,701 人；女 1,851 人。

7、55～64 歲：男 884 人；女 577 人。

8、65 歲以上：男 101 人；女 33 人。

資料顯示，以 35～44 歲年齡層職員人數最多，占 34.85% ，其中男性占 22.14%、女性占 12.71%，且男性占大多數；30～34 歲年齡層職員人數次之，占總人數 27.33% ，其中男性占 19.91%、女性占 7.82%；16～19 歲年齡層職員人數最少 0.033%。

(二) 工人部分

1、16～19 歲：男 429 人；女 183 人。

2、20～24 歲：男 1,823 人；女 1,876 人。

3、25～29 歲：男 2,794 人；女 6,142 人。

4、30～34 歲：男 4,469 人；女 8,452 人。

5、35～44 歲：男 5,183 人；女 8,995 人。

6、45～54 歲：男 1,427 人；女 3,928 人。

7、55～64 歲：男 358 人；女 1,257 人。

8、65 歲以上：男 26 人；女 29 人。

資料顯示，以 35～44 歲年齡層人數最多，占 29.93%，其中男性占 10.94%、女性占 18.99%，且以女性占大多數；30～34 歲年齡層人數次之，占 27.28%，其中男性占 9.44%、女性占 17.84%；65 歲以上年齡層人數最少，占 0.116

%。

五、員工教育程度：

(一) 職員部分：35,399 人

1、高中職以下：4,699 人（各為高中職 4,407 人、國中 256 人、國小 36 人），占 13.27%。

2、專科、大學：24,020 人（各為專科 4,916 人、大學 19,104 人），占 67.86%。

3、碩士、博士 6,681 人（碩士 6,502 人、博士 179 人），占 18.87%。

(二) 工人部分：47,372 人

1、高中職以下 27,259 人（各為高中職 24,109 人、國中 2,911 人、國小 239 人），占 57.54%。

2、專科、大學 19,623 人（各為專科 6,490 人、大學 13,133 人），占 41.42%。

3、碩士、博士：490 人（碩士 480 人、博士 10 人），占 1.04%。

以上資料顯示，職員仍以專科、大學之高學歷占 67.86% 最多；工人則以高中職以下之中低學歷 57.54% 占大多數。

六、員工平均薪資：

(一) 按行業別區分：共分為 30 大行業，平均薪資職員

41,213 元；工人 32,234 元。人數最多前 3 大業別員工薪資：

1、電子零組件製造業：職員 42,265 元、工人 33,194 元。

2、電腦、電子產品及光學製品製造業：職員 38,630 元、工人 28,847 元。

3、機械設備製造業：職員 37,688 元、工人 28,698 元。

(二) 依薪資級距區分：

1、職員部分：

(1) 45,001 元以上：17,727 人最多。

(2) 35,001 元~45,000 元：3,988 人次之。

(3) 基本工資：192 人最少。

2、工人部分：

(1) 30,001 元~35,000 元：7,273 人最多。

(2) 35,001 元~40,000 元：5,746 人次之。

(3) 基本工資：1,062 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 725 人。
- 2、電腦、電子產品及光學製品製造業：缺 121 人。
- 3、塑膠製品製造業：缺 56 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 44.82%，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。