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 592 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 103 年已達到 41,838 元；每人（103）年平均勞動生

產力為新臺幣 4,762,678 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 104 年 4 月回升至 80,684 人。

二、各業僱用員工人數：迄 104 年 4 月所轄園區員工總人數為

80,684 人,人數較多前 3 大業別為：

（一）電子零組件製造業：56,407 人，占 69.91％。

（二）電腦、電子產品及光學製品製造業：8,020 人，占 9.94％。

（三）塑膠製品製造業：2,558 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 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：31,112 人，占總人數 38.56%。

（一）16～19 歲：27 人。

（二）20～24 歲：1,320 人。

（三）25～29 歲：5,930 人。

（四）30～34 歲：10,237 人。

（五）35～44 歲：9,144 人。

（六）45～54 歲：3,475 人。

（七）55～64 歲：903 人。

（八）65 歲以上：76 人。

以上資料顯示,30～34 歲占 32.90%最多;35～44 歲占 29.39%次之；16～19 歲占 0.09%最少。

◆工人部分：49,572 人，占總人數 61.43%。

（一）15 歲：1 人。

（二）16～19 歲：786 人。

（三）20～24 歲：5,624 人。

（四）25～29 歲：10,734 人。

（五）30～34 歲：15,130 人。

（六）35～44 歲：11,822 人。

（七）45～54 歲：4,490 人。

（八）55～64 歲：959 人。

（九）65 歲以上：26 人。

以上資料顯示，以 30～34 歲占 30.52%最多；35～44 歲占 23.85%次之；15 歲占 0.002%最少。

四、員工年齡性別

◆ 職員部分

（一）16～19 歲：男 9 人；女 18 人。

（二）20～24 歲：男 792 人；女 528 人。

（三）25～29 歲：男 4,101 人；女 1,829 人。

（四）30～34 歲：男 7,216 人；女 3,021 人。

（五）35～44 歲：男 5,910 人；女 3,234 人。

（六）45～54 歲：男 2,192 人；女 1,283 人。

（七）55～64 歲：男 603 人；女 300 人。

（九）65 歲以上：男 65 人；女 11 人。

資料顯示，以 30～34 歲年齡層職員人數最多，占 32.90% ，其中男性占 23.19%、女性占 9.71%，且男性占大多數；35～44 歲年齡層職員人數次之，占總人數 29.39% ，其中男性占 19.00%、女性占 10.39%；16～19 歲年齡層職員人數最少，占 0.09% ，其中男性占 0.03%、女性占 0.06%。

◆ 工人部分

（一）15 歲：男 1 人；女 0 人。

（二）16～19 歲：男 458 人；女 328 人。

（三）20～24 歲：男 2,283 人；女 3,341 人。

（四）25～29 歲：男 4,372 人；女 6,362 人。

（五）30～34 歲：男 5,497 人；女 9,633 人。

（六）35～44 歲：男 3,668 人；女 8,154 人。

（七）45～54 歲：男 977 人；女 3,513 人。

（八）55～64 歲：男 250 人；女 709 人。

（九）65 歲以上：男 14 人；女 12 人。

資料顯示，以 30～34 歲年齡層人數最多，占總人數

30.52%，其中男性占 11.09％、女性占 19.43％，且以女性占大多數；35～44 歲年齡層人數次之，占總人數 23.85%，其中男性占 7.4％、女性占 16.45％；15 歲年齡層人數最少，占總人數 0.002％，其中男性占 0.002％、女性占 0％。

五、員工教育程度：

（一）職員部分：31,112 人

1、高中職以下：3,605 人（各為高中職 3,322 人、國中 235 人、國小 48 人），占 11.59％。

2、專科、大學：22,101 人（各為專科 5,270 人、大學 16,831 人），占 71.04％。

3、碩士、博士 5,406 人（碩士 5,233 人、博士 173 人），占 17.37％。

（二）工人部分：49,572 人

1、高中職以下 29,456 人（各為高中職 25,908 人、國中 3,221 人、國小 327 人），占 59.42％。

2、專科、大學 19,808 人（各為專科 9,267 人、大學 10,541 人），占 39.96％。

3、碩士、博士：308 人（碩士 304 人、博士 4 人），占 0.62％。

以上資料顯示，職員仍以專科、大學之高學歷占 71.04％最多；工人則以高中職以下之中低學歷 59.42％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 50,457 元；工人 33,635 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 51,007 元、工人 33,716 元。

（二）電腦、電子產品及光學製品製造業：職員 52,927 元、工人 32,712 元。

（三）塑膠製品製造業：職員 45,883 元、工人 31,283 元。

◆ 依園區區分：職員月平均薪資以臺中園區最高 51,498 元，高雄園區次之 51,491 元，其次為楠梓園區 51,419 元。工人月平均薪資以中港園區最高 36,003 元，楠梓園區次之 35,267 元，其次為臺中園區 31,932 元。

◆依薪資級距區分：

職員部分：

（一）45,001 元以上：13,031 人最多。

（二）35,001 元～40,000 元：4,078 人次之。

（三）基本－20,000 元：5 人最少。

工人部分：

（一）30,001 元～35,000 元：7,823 人最多。

（二）20,001 元～22,000 元：7,029 人次之。

（三）基本－20,000 元：113 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 104 年 4 月資料為準）：

１、電子零組件製造業：缺 738 人。

２、資料處理及資訊供應服務業：缺 95 人。

３、電腦、電子產品及光學製品製造業：缺 74 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 52.09%，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。