

勞動部


「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」

委託研究

(案號：07-10403066)

※本研究報告僅供參考，不代表勞動部立場

委託單位： 勞動部

執行單位： 財團法人中華經濟研究院

中 華 民 國 1 0 4 年 1 2 月

勞動部

「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」

委託研究

(案號：07-10403066)

主持人：賴偉文


研究人員：賴偉文

辛炳隆

陳晏羚

※本研究報告僅供參考，不代表勞動部立場

委託單位： 勞動部

執行單位： 財團法人中華經濟研究院

中 華 民 國 1 0 4 年 1 2 月

摘要

長期以來雖然臺灣的經濟呈現持續成長的趨勢，惟勞工的薪資水準卻幾乎未能相對提升，即使勞工的名目薪資有所增加，但其成長的幅度卻被物價上漲所抵銷，實際薪資並未提升，甚至呈現實質薪資負成長的窘境。

造成我國勞工低薪的原因錯綜複雜，而勞工長期低薪的現象更可能造成個人與社會相當深遠的影響，本研究首先針對我國薪資成長趨緩的現象以及原因進行探討及釐清，分別從行、職業別與年齡別檢視，以瞭解勞工低薪狀況是否因不同產業別、職類別而有所差異。其次，彙整過去造成我國薪資停滯的因素，著重於分析我國的外籍勞工政策以及勞動市場的勞資關係對薪資的影響。另外，亦針對勞工低薪對勞動市場的影響，進一步研析勞工長期低薪所可能造成之問題，並就所得之結果提出相關的政策建議。

在造成我國勞工低薪的原因方面，本研究彙整並歸納造成我國勞工低薪的主要原因分述如下：

1.過度資本深化

因為產業分配於固定資本消耗的增加，分配於受僱員工的報酬比例將下滑。過度資本化抑制了勞動份額的增加，致使勞工在所得分配面處於弱勢進而影響了國內勞工的薪資。

2.人力資源管理二元化

在人力資源管理上，企業傾向以臨時或派遣人力取代非核心員工。因為非核心員工的薪資相對較低，且非核心員工的占比呈

現增加的趨勢，造成國內低階勞工低薪的現象，甚至導致就業市場中高低階人員薪資差距有逐漸擴大的態勢。

3.產業結構改變

我國產業結構調整之後，人才並未流向高薪產業，受僱員工人數的增加主要集中於相對低薪資行業，薪資較高或薪資成長較多的行業，其受僱員工人數增加不多，進而影響整體薪資水準。

4.全球化的影響

近年來臺灣受到進出口結構改變，再加上產業外移益趨擴大的影響，全球化對國內勞動市場所造成的負面衝擊開始出現，而隨著臺商在海外投資的大幅增加，也造成國內薪資成長與經濟成長之間的差距日趨擴大。

5.研發與教育訓練投入

教育訓練及研發的投入雖可提升高階勞工生產力，有利於薪資成長，但實證上對低階勞工卻無明顯的助益，倘若企業提高研發與教育訓練支出，可能會因此排擠對基層員工的薪資支出，進而抑制了低階勞工的薪資成長，亦可能進一步造成高、階勞工薪資差異的擴大。

6.大學教育普及

大學教育的高度擴張，在勞動需求不變下，高學歷勞動供給的增加將造成其薪資水準的下降。甚至一旦大學教育的擴張，所培育出來具有高教育程度的勞工，其職能不符合產業需求，將更進一步惡化高教育程度之就業者的薪資水準。

7.外籍勞工僱用

企業對外籍勞工的僱用，對於不同類型的勞工有不同的影響。外勞使用密集度愈大的行業，因為引進外勞造成生產力提高的規模效果，對技術性勞工具有提升薪資的效果；但對於非技術性勞工，則因為引進外勞對本國基層職類別的工作機會存在替代效果，導致非技術性勞工的薪資水準降低。

8.勞資關係弱化

在勞資關係方面，實證結果發現工會對薪資水準具有其影響力。而企業工會的效力不彰，連帶影響臺灣薪資水準的低迷，造成民眾加入工會意願不高，反映在企業及產業勞工工會組織率的下降。

除了造成我國勞工低薪的主要因素之外，本研究亦針對長期低薪對我國勞動市場後端的影響進行探討，歸納可能造成的影響包括：

1.人才外流

長期低迷的薪資水準，因薪資不具備競爭力，導致人才外移的現象，對廠商而言，相對不易從勞動市場中聘用合適的人才。與其他國家相比，我國勞工的薪資條件在國際上較不具備競爭力。造成在新興國家中，臺灣是人才外流最為嚴重的國家。

2.產業競爭力下降

勞動市場長期的低薪現象，若來自廠商追求降低勞動成本，忽略產業創新所帶來的附加價值，將導致產業競爭力的下降。我國產業在服務業的研發投入能量相對不足，且中小企業對職業訓練的投入亦相對較少，對於以中小企業為主體的經濟體系，若對

職業訓練的投入程度不足，難以提升人力素質及技能，將影響我國產業的競爭力。

3. 勞動參與意願低落

實證檢定發現經常性薪資變動與勞動參與率之間存在因果關係，經常性薪資的成長率和勞動力參與率兩變數之間互為因果，其中薪資愈低，則勞動參與率也將下降，代表長期低薪將導致尋職者不易找到符合薪資期望的工作，因長期未能搜尋合適的工作而選擇退出勞動市場，影響勞工對勞動市場參與的意願。

4. 勞工延長工時

勞工若長期處於偏低的薪資水準，家庭所得亦將因而相對偏低。為了維持所得水準，勞工勢必延長工時。雖然工業與服務業部門之平均正常工時呈現逐年遞減的趨勢，但加班工時卻不減反增。另外本研究實證檢測發現若減少 1% 主要工作收入，將增加額外工時的機率達 6%，亦即勞工主要工作收入降低，則勞工將延長其工作的時間。

5. 人力資本累積減緩

長期低薪資的結果，勞工沒有多餘資金投資在人力資本上，將造成人力資本的累積趨緩。實證發現勞工薪資愈低者，受教育訓練的機率愈低；另外若父母親的主要工作薪資低，因為父母必須延長工作時間而造成對子女的照顧與教養時間降低，亦將影響下一代人力資本的累積。

除了釐析造成我國勞工低薪的原因與對長期低薪對勞動市場的影響外，本研究亦透過問卷調查產業的加薪概況以及對政府目前抗低薪政策的觀點。

問卷調查的結果發現，上市、櫃公司對員工的加薪的占比優於非上市、櫃公司；企業規模愈大者，加薪的可能愈高；上市、櫃公司以製造業與營造業加薪的企業較多，但運輸及倉儲業以及住宿及餐飲業加薪的企業較少；非上市、櫃公司則以專業、科學及技術服務業與支援服務業的加薪企業較多，但資訊及通訊傳播業、住宿及餐飲業與批發及零售業之加薪企業較少。

大多數廠商的加薪方式是以個人績效進行加薪，且上市、櫃公司更甚於非上市、櫃公司；大多數廠商對員工的加薪幅度在 5% 以下，但以「高階主管及監督人員」與「核心專業技術人員」之加薪幅度高於其他職務類別。另外在調查中亦發現，外勞僱用以及勞資關係，對公司加薪與否有明顯的關聯性。

對於我國已執行之抗低薪政策，不論上市、櫃公司或非上市、櫃公司，半數以上認為這些抗低薪政策不具實質效益，其中又以非上市、櫃公司認為不具實質效益的占比較高，特別是「高薪 100 指數」，所有企業中僅 0.65% 的企業認為可有效解決勞工低薪問題。

本研究分別針對造成低薪的原因以及低薪對勞動市場的影響，研提相關抗低薪政策建議。

(一) 針對勞動市場勞工低薪原因之政策建議

1. 現行因應對策之修正建議

- (1) 落實「產業升級轉型行動方案」與「行政院生產力 4.0 發展方案」
- (2) 儘速通過派遣勞工保護法
- (3) 加強勞工參與職訓意願
- (4) 落實大學畢業上初職教育訓練

2. 其他抗低薪政策建議

- (1) 補助企業研發訓練費用（短期）
- (2) 強化非典型勞工於勞動市場之議價能力（短期）
- (3) 鼓勵企業將盈餘分配給員工，規劃適宜的加薪減稅措施與配套方案（短期）
- (4) 檢討高等教育政策，建議推動多元化的高等教育（長期）
- (5) 優化投資與貿易環境，鼓勵臺商回臺並吸引外商投資臺灣（長期）
- (6) 啟動外勞警戒指標，外勞政策採總額控管機制
- (7) 強化工會角色，推動團體協約締結

(二) 針對勞工低薪對勞動市的影響之政策建議

針對長期低薪對我國勞動市場後端的影響，研提可行之政策建議包括：

1.人才外流

- (1)鼓勵企業高薪留任人才（短期）
- (2)形塑具國際競爭力的企業環境（長期）

2.產業競爭力下降

- (1)產業發展的策略以產業知識化及提供就業為核心
- (2)職業訓練與產業需求應具互動性

3.勞動參與意願低落

- (1)建立基本工資調整的合理公式，並予以制度化。

4.勞工延長工時與人力資本累積減緩

- (1)落實補助弱勢青年初職薪資與職訓
- (2)落實為特定族群提供免費職業訓練課程
- (3)規範企業需給予低薪工作者職業訓練假
- (4)補助低薪工作者子女教育津貼
- (5)特別加強中小企業低薪工作者的職業訓練

目次

摘要.....	I
目次.....	IX
表次.....	XIII
圖次.....	XIX
第一章 緒論.....	1
第一節 研究緣起與目的.....	1
第二節 研究內容與方法.....	6
第三節 章節架構.....	11
第二章 我國勞動市場低薪現況.....	13
第一節 低薪現象之界定.....	14
第二節 各行業間薪資比較.....	28
第三節 各職業間薪資比較.....	42
第四節 各年齡層薪資比較.....	47
第五節 小結.....	53
第三章 我國勞動市場勞工低薪原因.....	55
第一節 既有研究結果之檢視.....	56
第二節 引進外籍勞工對我國薪資影響.....	107
第三節 勞資關係與薪資的關聯性.....	125
第四節 小結.....	139
第四章 勞工低薪對勞動市場的影響.....	143
第一節 人才外流.....	144
第二節 產業競爭力下降.....	151

第三節	勞動力參與低落.....	159
第四節	勞工延長工時.....	166
第五節	人力資本累積減緩.....	179
第六節	小 結.....	186
第五章	我國目前企業加薪概況.....	189
第一節	企業加薪概況.....	190
第二節	企業對解決低薪政策的觀點.....	202
第三節	小 結.....	209
第六章	海外國家及本國相關抗低薪政策與措施.....	211
第一節	各國薪資提升之政策與措施.....	211
第二節	我國薪資提升之政策與措施.....	227
第三節	小 結.....	237
第七章	結論與建議.....	241
參考文獻		259
附 件		269
附件一	「企業問卷調查問項」.....	269
附件二	「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」臺北 座談會會議紀錄.....	277
附件三	「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」臺中 座談會會議紀錄.....	289
附件四	「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」高雄 座談會會議紀錄.....	297
附件五	「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」臺北 第二場座談會會議紀錄.....	303

附件六	勞動部委託辦理「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」期中報告審查議紀錄	313
附件七	勞動部「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」期中審查意見回覆表.....	317
附件八	勞動部委託辦理「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」期末報告審查議紀錄	321
附件九	勞動部「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」期末審查意見回覆表.....	325
附件十	「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」期末報告審查意見.....	329

表 次

表 1-1	各國工業及服務業員工每月名目薪資	1
表 1-2	上市櫃企業有效問卷回收家數與比例	8
表 1-3	非上市櫃企業有效問卷回收家數與比例	8
表 2-1	各國工業與服務業每月平均名目薪資與成長率（折合美元）	15
表 2-2	各國工業與服務業每月平均實質薪資成長率	16
表 2-3	各國工業與服務業每月薪資及成長率（以 PPP 計算）	17
表 2-4	各業受僱員工每人每月平均實質薪資	32
表 2-5	各業受僱員工每人每月平均實質薪資年增率	33
表 2-5	各業受僱員工每人每月平均實質薪資年增率（續）	34
表 2-6	各業受僱員工每人每月平均經常性實質薪資	35
表 2-7	各業受僱員工每人每月平均非經常性實質薪資	36
表 2-8	各職業受僱員工平均每人每月實質薪資	43
表 2-9	各職業受僱員工平均每人每月經常性實質薪資	45
表 2-10	各職業受僱員工平均每人每月非經常性實質薪資	46
表 2-11	受僱就業者每月主要工作之收入—按年齡分	49
表 2-11	受僱就業者每月主要工作之收入—按年齡分（續）	50
表 2-12	受僱就業者每月主要工作之收入-15~24 歲	51
表 2-13	青年勞工薪資狀況	52
表 3-1	歷年國內生產毛額及要素所得	61
表 3-2	各國受僱人員報酬占 GDP 比重	63
表 3-3	國內生產毛額分配結構變化	66
表 3-4	亞太地區國家運用非典型人力調查結果	69
表 3-5	臺灣雇主運用非典型人力的原因	69

表 3-6	臺灣六大行業運用非典型人力調查結果	70
表 3-7	各職業受僱人員平均每人每月實質經常性薪資	76
表 3-8	歷年企業部門投入研發經費情形	95
表 3-9	工商及服務業企業單位無形投資概況按企業規模別及產業別分	96
表 3-10	2005 年受僱就業者每月主要工作之收入—按教育程度分 ..	104
表 3-11	2010 年受僱就業者每月主要工作之收入—按教育程度分 ..	105
表 3-12	2014 年受僱就業者每月主要工作之收入—按教育程度分 ..	106
表 3-13	國內外勞政策歷程表	109
表 3-14	外籍勞工與薪資關聯性相關文獻	110
表 3-15	外籍勞工從事產業比重	114
表 3-16	外勞人數與薪資關聯性	116
表 3-17	外勞相關行業之受僱員工每人每月平均薪資	118
表 3-18	引入外勞是否影響國內薪資各界意見	120
表 3-19	變數名稱與定義	122
表 3-20	技術性勞工實證結果	123
表 3-21	非技術性勞工實證結果	124
表 3-22	企業工會數與會員人數	132
表 3-23	工會組織率、團體協約與勞資爭議	134
表 3-24	模型架構說明	137
表 3-25	ADF 單根檢定結果	137
表 3-26	VAR 最適落後期選擇	137
表 3-27	工業及服務業實質薪資與各變數之因果關係檢定	138
表 4-1	全球各地區實質薪資指數	144

表 4-2	臺灣人才外流原因	146
表 4-3	2010 至 2014 年我國在 IMD 世界人才報告部分項目排名....	148
表 4-4	各年度產業別單位產出勞動成本指數	152
表 4-5	各國服務業研發經費用占企業總研發比例	154
表 4-6	事業單位職業訓練辦理情形-按員工規模及營業額分	156
表 4-7	事業單位職業訓練辦理情形—按員工、營業額及行業別	157
表 4-8	大企業、中小企業參與職業訓練家數、人次與投入的訓練支出	157
表 4-9	各年度平均勞動力人口	160
表 4-10	失業者找尋工作過程中之工作機會及未去就業之主要原因	162
表 4-11	尋職過程中有工作機會因待遇過低而未去就業者占比	163
表 4-12	經常性薪資及勞動力參與率之單根檢定	164
表 4-13	VAR 最適落後期選擇	164
表 4-14	經常性實質薪資與勞動力參與率之因果關係檢定	165
表 4-15	家計單位所得收入與受僱人員報酬	166
表 4-16	本業薪資、兼職薪資與其他收入占比	167
表 4-17	產業每人每月平均工時	174
表 4-18	產業每人每月平均加班工時	175
表 4-19	勞工認為延長工時（加班）對身心健康影響情形	176
表 4-20	勞工認為延長工時（加班）對家庭生活影響情形	176
表 4-21	變數說明表	177
表 4-22	PROBIT 模型～影響是否增加額外工作的估計結果.....	177
表 4-23	PROBIT 模型邊際效果.....	178
表 4-24	勞工近年參加教育訓練平均時數	180

表 4-25	變數說明表	181
表 4-26	PROBIT 模型～薪資是否影響接受教育訓練估計結果.....	182
表 4-27	PROBIT 模型邊際效果.....	183
表 4-28	變數說明表	184
表 4-29	收入影響陪子女唸書的時間估計結果	184
表 5-1	問卷有效樣本之行業與分配	190
表 5-2	今年加薪企業的占比（依產業別）	191
表 5-3	今年加薪企業的占比（依企業規模別）	192
表 5-4	今年內加薪企業的加薪的方式	193
表 5-5	廠商加薪對象與加薪幅度	194
表 5-6	廠商對各職務類別的加薪原因	195
表 5-7	僱用外勞對企業加薪的影響	196
表 5-8	外勞僱用比例對企業加薪的影響	197
表 5-9	僱用外勞與被加薪人員的關係	198
表 5-10	是否定期召開勞資會議對企業加薪的影響	199
表 5-11	勞資會議勞方是否提出加薪對企業加薪的影響	200
表 5-12	研發費用、自創品牌與專利權對企業加薪影響	201
表 5-13	企業對加薪四法的觀點	203
表 5-14	全體企業對加薪四法不同意的原因	205
表 5-15	上市櫃公司對加薪四法不同意的原因	206
表 5-16	非上市櫃公司對加薪四法不同意的原因	207
表 5-17	企業認為我國抗低薪政策的效益	208
表 6-1	新加坡加薪補貼計畫（WCS）	218
表 6-2	相關國家加薪作法彙整表	226

表 6-3 跨域就業津貼方案內容	229
表 6-4 臺灣高薪 100 指數成分股（按證券代碼排序）	232
表 6-5 2014 年「臺灣高薪 100 指數」前十大成分股財報—「薪資水 準增加率」（精算退休金時所預估的比率）	233
表 6-6 臺灣高薪 100 指數十大成份股估算結果	235

圖 次

圖 1-1	研究規劃流程圖	10
圖 2-1	各國製造業平均每小時勞動報酬成本（以美元計）	20
圖 2-2	各國製造業平均每小時勞動報酬成本成長率	21
圖 2-3	各國製造業生產力成長率	24
圖 2-4	各國製造業平均工時成長率	25
圖 2-5	各國製造業單位勞動成本成長率（以美元計）	26
圖 2-6	各國製造業勞動報酬成本成長率與物價膨脹率（2011 年） ..	27
圖 2-7	我國每人每月平均名目薪資之成長趨勢	29
圖 2-8	我國每人每月實質平均薪資之成長趨勢	30
圖 2-9	我國工業部門實質平均薪資之變化及趨勢	37
圖 2-10	我國服務業部門實質平均薪資之變化及趨勢	38
圖 2-11	我國工業部門實質薪資變動情形	40
圖 2-12	我國製造業實質薪資變動情形	41
圖 2-13	我國服務業部門實質薪資變動情形	41
圖 3-1	勞動市場勞工低薪的影響途徑	56
圖 3-2	歷年國內生產毛額分配結構變化趨勢（工業及服務業）	62
圖 3-3	2014 年工業與服務業部門受僱員工各職類結構	75
圖 3-4	歷年受僱員工職類結構	75
圖 3-5	年度產業結構	81
圖 3-6	年度產業受僱員工比重	82
圖 3-7	我國年外銷訂單海外生產比趨勢	86
圖 3-8	經濟成長率、實質平均薪資與對外投資金額之變動情形	89

圖 3-9	我國企業部門研發經費支出情形	95
圖 3-10	歷年我國大專院校校數	100
圖 3-11	歷年我國大專院校學生數	101
圖 3-12	受僱員工大學以上學歷之人數與平均月薪	102
圖 3-13	1991~2014 年外籍勞工人數	113
圖 3-14	製造業、營造業外勞與社福外勞人數	115
圖 4-1	勞工低薪對勞動市場的影響	143
圖 4-2	各國工業與服務業受僱員工每月名目薪資（折合美元）	145
圖 4-3	2021 年全球人才供需失衡狀況	147
圖 4-4	各國勞動參與率	161
圖 4-5	我國工業與服務業部門每月平均正常工時	168
圖 4-6	我國工業及服務業部門每月平均加班工時	169
圖 4-7	我國工業部門每月平均工時	170
圖 4-8	我國服務業部門每月平均工時	170
圖 4-8	我國服務業部門每月平均工時（續）	171
圖 4-9	我國工業部門每月平均加班工時	172
圖 4-10	我國服務業部門每月平均加班工時	172
圖 4-10	我國服務業部門每月平均加班工時(續)	173
圖 6-1	新加坡漸進式薪金獎勵	217
圖 6-2	加薪四法內容	230

第一章 緒 論

第一節 研究緣起與目的

近年來我國就業市場薪資水準低迷的情況，已然成為社會各界所關注的焦點，甚至也引發民眾對政府的抱怨。勞工低薪的問題，不僅可能造成人民生活上的困難，長期的低薪現象更可能導致其它相關社會問題。

勞工低薪現象已經是目前全世界各國所共同面臨的問題，然而，根據我國勞動部統計處所公布的資料顯示，與世界上其他國家相比，我國在工業及服務業之員工的平均每月名目薪資，皆不如亞洲與歐、美等已開發國家，如表 1-1 所示。包括新加坡、日本、加拿大與英國等國家，其平均每月名目薪資已超過我國平均薪資的兩倍以上。雖然各國之間的物價水準不盡相同，但即使經過物價水準平減結果相比較，我國工業與服務業勞工之低薪現象，仍是不言可喻。

表 1-1 各國工業及服務業員工每月名目薪資

單位：美元/月

	中華民國	南 韓	新加坡	香 港	日 本	美 國	加拿大	英 國
2008	1,407.73	2,331.07	2,810.80	1,460.80	3,205.33	2,630.99	3,291.51	3,554.88
2009	1,276.33	2,064.58	2,662.08	1,432.77	3,369.61	2,669.29	3,118.89	2,995.00
2010	1,401.89	2,435.94	2,998.90	1,490.25	3,614.96	2,757.17	3,584.06	3,030.51
2011	1,544.54	2,565.88	3,445.77	1,630.24	3,969.48	2,830.46	3,822.24	3,219.09
2012	1,539.44	2,659.16	3,547.32	1,709.29	3,936.90	2,882.70	3,880.23	3,225.86
2013	1,533.90	2,841.47	3,693.76	1,780.20	3,217.91	2,939.65	3,832.35	3,220.74
2014	1,557.57	3,029.55	3,730.71	1,836.48	2,988.04	3,009.75	3,664.22	3,435.56

資料來源：勞動部，103 年國際勞動統計。

雖然長期以來臺灣經濟呈現持續成長的趨勢，惟勞工的薪資水準卻幾乎處於原地踏步的狀況，即使勞工的名目薪資有所增加，但其成長的幅度卻被每年物價上漲所抵銷，其實際薪資並未有所提升，甚至呈現實質薪資負成長的窘境。這樣的現象顯示出我國長期經濟成長的果實，並未能讓勞工所分享。若從經濟學的理论來看，薪資成長停滯，將影響民間消費意願及內需市場發展的空間，進一步限縮經濟成長動力，且對臺灣社會安定亦將造成一定程度的威脅與影響、不利我國未來長期的經濟成長。

如何提振低迷的薪資為我國政府應當面對的難關，透過對我國各個產業別與職業別之薪資變動趨勢以及其結構與內涵的探究，將有助於找出產業薪資成長停滯、薪情低落的原因，針對原因採取相因應的抗低薪政策與措施，並進而帶動創造優質的就業機會、優化我國的產業結構，以扭轉此不利的趨勢。

從經濟學的基礎理論來看，勞動市場中勞工薪資水準的高低，乃取決於勞動市場供給需求之間的互相拉扯，這也是勞資關係中重要的議題之一，對勞方（勞動市場的供給者）而言，期望能從公司中獲得較為優渥的薪資待遇，以供生活所需；但對資方（勞動市場的需求者）而言，卻希望能減少在人事成本上的支出，藉由降低聘僱員工的成本，以獲取公司最大利潤。由於勞資雙方在薪資認知上的差異，造成薪資問題的爭議不斷，不過這卻是勞資雙方都必須共同面對與解決的問題。

薪資水準在經濟體系中具多重角色，在需求面它是驅動民間消費的主要來源，在供給面它是企業家生產成本的一部分，在分配面它是影響所得分配的關鍵因素。因此，如何使薪資的訂定既能促進消費，

又能使企業家具有足以激勵投資的利潤，使經濟成長果實能讓國民平均分享，確實是一個重要的課題。

造成我國勞工低薪的原因錯綜複雜，本研究的主要研究目的之一，即為歸納過去國內對於低薪的相關研究結果，包括我國勞動市場的低薪原因大致可區分為「過度資本深化」、「人力資源管理二元化」、「產業結構改變」、「全球化的影響」、「研發與教育訓練投入」以及「大學教育普及」等六大因素，檢視各因素對薪資的影響，並從中發現不同的因素彼此之間亦互相有所關聯，種種因素交錯影響，也形成了現今我國低薪問題難解的狀況。

除了上述原因之外，國外的研究文獻中亦曾發現外籍勞工政策與勞資關係對勞工薪資水準有所影響，惟國內現有文獻對這二項可能因素較少著墨，因此本研究亦將其納入分析範圍。

更進一步來看，一旦勞工的薪資水準長期處於低迷，即若勞工低薪成為一種常態，除了可能衍生社會問題之外，亦會對勞動市場造成不利影響。從勞動市場的理論觀之，長期低迷的薪資水準，因為薪資不具備競爭力，可能造成人才外移。對廠商而言，相對較不易從勞動市場中聘用所需的人才，而長期的低薪現象若來自廠商一味追求降低勞動成本，可能造成廠商忽略創新所帶來的價值，因而導致產業競爭力下降。

除此之外，薪資的低迷亦會使得勞工進入職場的意願降低，故勞動力的投入也會因此降低；縱使勞工接受較低薪的工作，也可能因為薪資水準較低因而減少人力資本的投資，不利於人力資本的累積。另外，為了養家活口，低薪資的勞工不得不因此而延長工作時間，工作

時間過長對勞工的工作效率有不利的影響，甚至可能造成身體健康的問題，進而衍生出子女教養等家庭與社會問題。

有鑑於此，本研究首先將針對薪資成長趨緩的現象、原因進行深入的探討及釐清，分別從行業別、職業別進行分析，以瞭解勞工低薪狀況是否為全面性問題？抑或是因不同產業別、職類別而有所差異。

其次，本研究將彙整過去造成我國薪資停滯的因素，並著重在分析我國之外籍勞工政策以及勞資關係對薪資的影響，且就所得之結果提出相關的政策建議。

除此之外，本研究亦針對勞工低薪對勞動市場的影響進一步分析，探討勞工長期低薪可能造成之問題。除運用次級資料、相關文獻歸納出與勞工低薪相關之面向與問題之外，還利用原始資料、深度訪談、焦點座談等方式，檢視相關假設是否成立。最後本計畫將研擬我國薪資改善之具體可行之政策與措施，另外在考慮相關抗低薪之因應對策時，亦將考量我國勞動市場的特殊性，研擬抗低薪之對策。

綜上，本計畫預計完成之計畫目標包括：

- 一、蒐集及分析近年來勞工低薪問題的成因（含產業及職業的薪資報酬成長情形與低薪化情形）及勞動市場的衝擊與影響。
- 二、蒐集並分析國內政府部門及民間針對提升薪資現行已執行、未執行的相關政策與措施，包括勞資雙方的看法與建議。
- 三、蒐集與分析國外國家提出對抗低薪資之相關政策與措施，並分析已成功案例，供國內借鏡。

四、研提政府部門對低薪資的因應策略與解決方法，以有效解決我國多年來低薪資之問題。

綜言之，本計畫主要係針對我國勞工低薪之現況、變動趨勢及其結構與內涵進行探究，從產業需求面與勞工供給面釐清並找出薪資低迷的可能原因，進而根據上述研究結果，分析低薪對勞動市場的影響。除此之外，盤點我國目前已執行及將執行之相關政策與措施，並參酌他國在薪資提升之經驗與相關措施，尋求其成功經驗與可借鏡之處，具體研擬我國薪資提升之政策與建議以供政府決策參考。

第二節 研究內容與方法

本計畫的研究內容與方法包括：

一、文獻蒐集分析

針對本計畫所涵蓋議題，本研究將蒐集整理國內、外相關文獻，以作為本計畫之研究基礎。所蒐集之國、內外文獻包括：

- (一) 低薪對勞動需求的影響，包括產業競爭力與人才外移的問題；
- (二) 低薪對人力資本投資與人力資本累積之影響；
- (三) 低薪對勞動供給的影響，包括勞動力下降與工時的延長等；
- (四) 外籍勞工對於本地勞工薪資影響相關文獻。

二、次級資料分析

本計畫利用我國政府（包括行政院主計總處、勞動部統計處等）所公布的統計資料進行次級資料分析，包括：薪資的結構、內涵與趨勢、產業別與職類別的薪資結構與變化趨勢等，就我國低薪資水準之現象與原因加以進一步分析。另外亦針對勞工低薪的問題，蒐集相關人力外移、勞動力下降、人力資本投資趨緩及勞工因低薪而延長工時的資料，以探討我國勞工低薪對勞動市場之影響。

三、問卷調查

針對本計畫所涵蓋之議題，本研究亦規劃問卷調查，藉此蒐集企業在加薪方面的資訊。問卷調查之內容設計包括兩個部分（見附件一）：

- （一）企業加薪資訊蒐集：問卷調查內容包括過去 3 年中，企業的加薪情況；企業若加薪時所考量的因素；企業不加薪的原因為何；企業加薪的對象（員工）為何；以及企業加薪的幅度。
- （二）企業對加薪政策的觀點：問卷調查的內容包括企業對「加薪四法」的看法與建議；若政府通過加薪四法，企業有何因應的措施等。

另外，在問卷調查的發放與回收上，本計畫考量廠商之特性對加薪的觀點有所不同，以目前我國所有企業與廠商為母體，區分為上市上櫃公司與非上市上櫃公司兩個部分，其中上市上櫃公司依據其產業別（特別是服務業與製造業對加薪的觀點有所不同）及規模大小進行分層抽樣以發放問卷，有效回收樣本數共為 201 份；另外在非上市上櫃公司則根據工商普查的廠商資料，亦依照其產業別與規模大小進行抽樣以發放問卷，有效回收樣本共 410 份。在問卷發放上，本研究亦將考量有效樣本之信度與代表性，透過有效樣本之回收，分析產業端對於員工加薪的觀點與政策建議。問卷回收之有效樣本的家數與比例如下表 1-2 與 1-3 所示

表 1-2 上市櫃企業有效問卷回收家數與比例

產業別		上市、上櫃公司			
		抽樣家數	母體家數	抽樣比例	母體比例
總計		201	1,520	100.00%	100.00%
工業	製造業	156	1,208	77.61%	79.47%
	營造業	11	78	5.47%	5.13%
服務業	批發及零售業	10	79	4.98%	5.20%
	運輸及倉儲業	5	27	2.49%	1.78%
	住宿及餐飲業	4	19	1.99%	1.25%
	資訊及通訊傳播業	7	61	3.48%	4.01%
	金融及保險與不動產業	8	48	3.98%	3.16%

附註: 1.母體比例=各產業母體家數/總母體家數。

2.抽樣比例=各產業抽樣家數/總抽樣家數。

資料來源: 母體家數資料整理自 2015 年 7 月公開資訊觀測站之上市櫃企業家數。

表 1-3 非上市櫃企業有效問卷回收家數與比例

產業別		非上市、櫃公司			
		抽樣家數	母體家數	抽樣比例	母體比例
總計		410	1,362,404	100.00%	100.00%
工業	製造業	50	147,404	12.20%	10.82%
	營造業	41	113,400	10.00%	8.32%
服務業	批發及零售業	204	686,183	49.76%	50.37%
	運輸及倉儲業	9	31,399	2.20%	2.30%
	住宿及餐飲業	37	134,809	9.02%	9.89%
	資訊及通訊傳播業	5	18,882	1.22%	1.39%
	金融及保險業與不動產業	9	52,307	2.20%	3.84%
	專業、科學及技術服務業	13	43,675	3.17%	3.21%
	支援服務業	10	28,857	2.44%	2.12%
	藝術、娛樂及休閒服務業	7	26,685	1.71%	1.96%
	其他服務業	25	79,003	6.10%	5.80%

附註: 1.母體比例=各產業母體家數/總母體家數。

2.抽樣比例=各產業抽樣家數/總抽樣家數。

資料來源: 母體家數資料整理自 2015 年中小企業白皮書的全部企業家數。

四、座談會

針對本計畫欲探討的議題，本研究進行四場次的座談會（包括臺北兩場、臺中一場以及高雄一場），主要透過座談會的舉辦，彙整各界（包括勞、資、學各 2 人等）對研究議題的意見與建議，以確認本計畫之研究結果的合理性，座談會會議紀錄如附件二至附件五。

本計畫之研究流程如下圖所示：

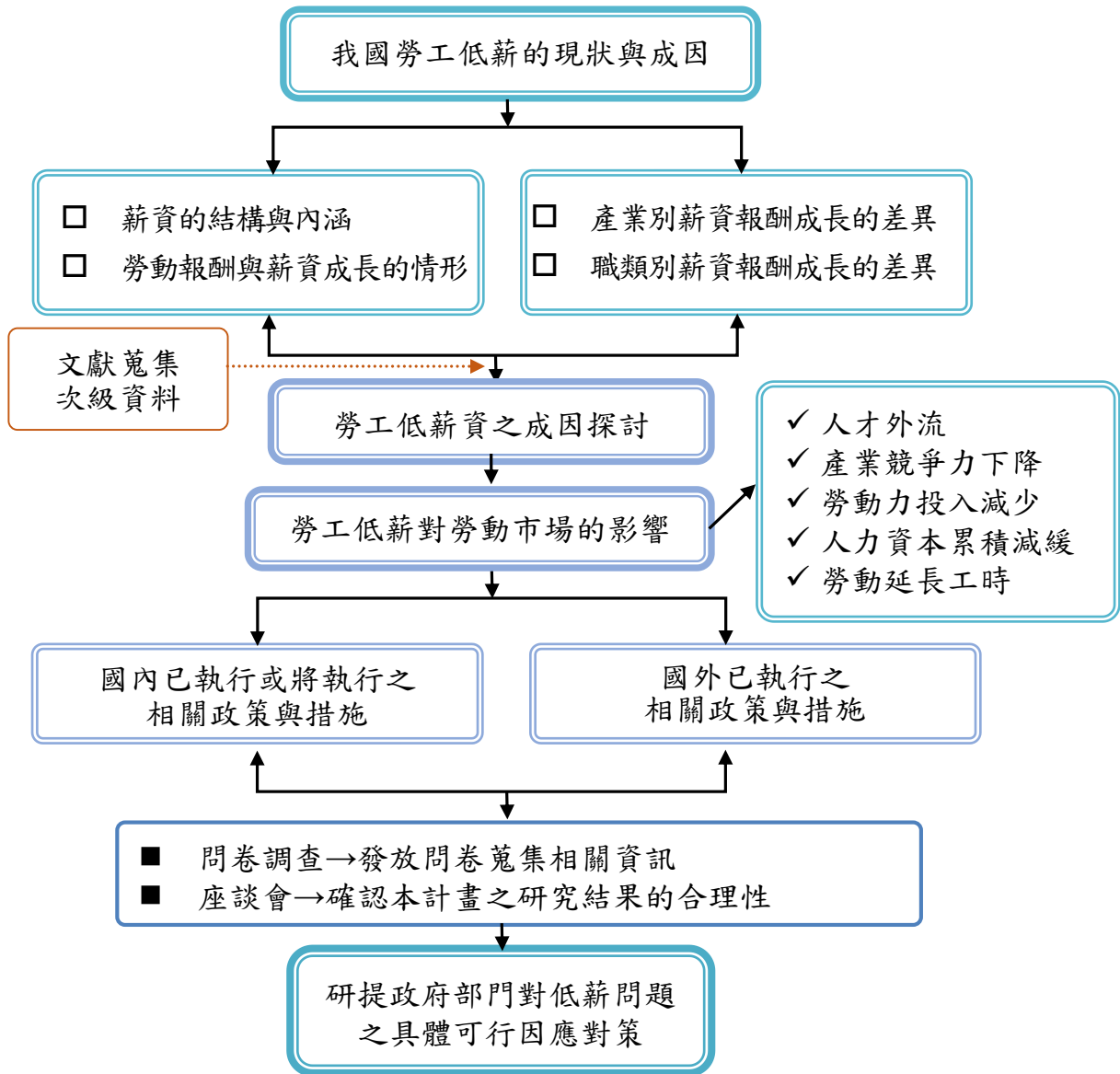


圖 1-1 研究規劃流程圖

第三節 章節架構

本研究章節架構共分為七章，除第一章緒論外，第二章首先敘述我國勞動市場薪資結構現況，除定義我國低薪的狀況外，並進一步針對我國各行業、各職業與各年齡層之薪資結構進行比較；第三章則除了彙整並檢視我國勞動市場中造成勞工長期低薪之重要原因的研究文獻之外，並另外提出外勞政策與勞資關係兩項可能原因，並以實證模型檢核之；第四章則是針對勞動市場後端，勞工長期低薪對勞動市場的各方面影響進行分析與討論；第五章將針對各企業對於加薪的觀點進行問卷調查，從中檢視企業的加薪狀況以及企業加薪的原因與對象，另外並藉由問卷調查的結果，檢視企業在僱用外勞的狀況以及各廠商的勞資關係與企業加薪的關聯性；第六章則提出海外國家及本國對於抗低薪之政策措施比較，並從中思考可供我國在擬定抗低薪政策之可借鏡之處，第七章為結論與建議。

第二章 我國勞動市場低薪現況

過去十多年來，臺灣的薪資水準成長呈現趨緩，甚至停滯不前，且若將物價上漲之因素加以去除，其實質薪資更是呈現負成長的狀況，因此相關的勞工薪資議題備受各界所關注。

事實上，就業市場勞工低薪的問題非只臺灣而已，實為全球共同面對的問題，根據國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)所公布之「Global Wage Report 2014/15」中指出，全球之實質薪資成長率從 2006 年的 2.8% 下降至 2013 年的 2.0%，尚未回到 2008 年金融海嘯前(2007 年薪資成長率為 3.1%)的水準，顯示過去所發生的金融危機，至目前為止乃持續抑制全球的薪資成長幅度。

若進一步檢視我國受僱員工之每人每月平均名目薪資狀況，根據行政院主計總處的統計資料顯示，受僱員工平均薪資由 1980 年的 8,843 元，而後逐年開始增加，於 1999 年平均薪資水準正式突破 40,000 元，受僱員工之平均薪資已達 40,842 元；2014 年我國受僱員工每人每月平均薪資為 47,300 元，雖然這已是歷年來的最高水準，但若與我國之經濟成長率相比，薪資之成長率相對有限，顯示經濟成長之果實，並未完全分配至受僱員工身上。為進一步了解我國勞動市場的低薪狀況，本章首先界定我國勞工低薪的意涵，並與世界各國的勞工薪資進行比較，另外，本章除了整體勞工薪資結構概況之外，亦將針對勞工之行業別、職業別與年齡差異之薪資結構進行說明。

第一節 低薪現象之界定

本研究針對我國勞工低薪的現象，將透過「平均薪資的變動趨勢」與「單位勞動成本之變動趨勢」兩方面來檢視。

一、我國勞動市場之平均薪資的變動趨勢

從「平均薪資的變動趨勢」來看，根據行政院主計總處薪資與生產力統計的資料顯示，我國受僱員工之平均名目薪資，由 2001 年的 41,960 元，增加至 2014 年的 47,300 元，自 2001 年至 2014 年名目薪資成長 12.73%，年平均成長率約為 0.91%¹，但若考慮物價成長的因素，則我國 2014 年工業及服務業受僱員工每人每月平均實質薪資為 45,494 元，相較於 2001 年的 46,716 元減少幅度為 2.62%。也就是說，我國受僱員工之名目薪資上漲的速度，較物價膨脹的速度更為緩慢，以至於近十餘年來實質平均薪資出現衰退的現象。

事實上，若比較各國平均薪資，根據勞動部國際勞動比較(2014)的資料顯示(表 2-1)，我國 2014 年工業與服務業每月平均名目薪資為 1557.57 美元，與其他國家相較，除中國大陸之外，皆遠低於其他國家之每月平均名目薪資。若進一步由名目薪資的成長來看，我國 2008 年至 2014 年之名目薪資的成長率為 10.64% (年平均成長率為 1.78%)，除日本與英國之外，其他國家之名目薪資的成長率與年平均成長率均高於我國。

¹ $\frac{\text{2014 年名目薪資} - \text{2001 年名目薪資}}{\text{2001 年名目薪資}} * 100$
(2014 年-2001 年)+1

表 2-1 各國工業與服務業每月平均名目薪資與成長率（折合美元）

單位：美元/月，%

	中華民國		南韓		新加坡		香港		日本	
	薪資	成長率	薪資	成長率	薪資	成長率	薪資	成長率	薪資	成長率
2008	1,407.73	4.15	2,331.07	-19.27	2,810.80	12.28	1,460.80	0.24	3,205.33	14.27
2009	1,276.33	-9.33	2,064.58	-11.43	2,662.08	-5.29	1,432.77	-1.92	3,369.61	5.13
2010	1,401.89	9.84	2,435.94	17.99	2,998.90	12.65	1,490.25	4.01	3,614.96	7.28
2011	1,544.54	10.18	2,565.88	5.33	3,445.77	14.90	1,630.24	9.39	3,969.48	9.81
2012	1,539.44	-0.33	2,659.16	3.64	3,547.32	2.95	1,709.29	4.85	3,936.90	-0.82
2013	1,533.90	-0.36	2,841.47	6.86	3,693.76	4.13	1,780.20	4.15	3,217.91	-18.26
2014	1,557.57	1.54	3,029.55	6.62	3,730.71	1.00	1,836.48	3.16	2,988.04	-7.14
	美國		加拿大		英國		中國大陸			
	薪資	成長率	薪資	成長率	薪資	成長率	薪資	成長率		
2008	2,630.99	3.12	3,291.51	3.51	3,554.88	-4.08	346.56	27.98		
2009	2,669.29	1.46	3,118.89	-5.24	2,995.00	-15.75	393.33	13.50		
2010	2,757.17	3.29	3,584.06	14.91	3,030.51	1.19	449.75	14.34		
2011	2,830.46	2.66	3,822.24	6.65	3,219.09	6.22	539.08	19.86		
2012	2,882.70	1.85	3,880.23	1.52	3,225.86	0.21	617.43	14.53		
2013	2,939.65	1.98	3,832.35	-1.23	3,220.74	-0.16	692.45	12.15		
2014	3,009.75	2.38	3,664.22	-4.44	3,435.56	6.67				

資料來源：勞動部統計處，國際勞動統計（2014）

若進一步考量去除物價波動的因素，檢視各國工業與服務業每月平均實質薪資成長率，如表 2-2 所示，若不考慮匯率波動因素，2008 年~2013 年我國工業與服務業每月平均實質薪資的平均年成長率為 -0.32%（以當地貨幣計），亦即我國在實質薪資乃呈現衰退的現象，與其他國相較，除香港、日本與英國的實質薪資呈現衰退的狀況之外，其他國家實質薪資均呈現成長的趨勢，而在實質薪資衰退的國家中，僅英國與日本之實質薪資衰退的幅度高於我國。

表 2-2 各國工業與服務業每月平均實質薪資成長率

單位：%

	中華民國		南韓		新加坡		香港		日本	
	當地貨幣	折合美元	當地貨幣	折合美元	當地貨幣	折合美元	當地貨幣	折合美元	當地貨幣	折合美元
2008	-3.45	0.60	-	-	-1.03	5.42	-4.05	-	-1.09	12.69
2009	-4.10	-8.55	-0.17	-13.84	-3.22	-5.86	-2.93	-	-3.58	6.51
2010	4.16	8.79	3.71	14.55	2.73	9.58	1.90	-	1.35	8.04
2011	1.15	8.63	-2.91	1.28	0.66	9.12	4.09	-	0.13	10.14
2012	-1.72	-2.22	3.08	1.40	-2.12	-1.49	0.36	-	-0.84	-0.82
2013	-0.62	-1.14	2.52	5.48	1.82	1.69	-0.25	-	-0.42	-18.59
2014	2.35	-	1.22	-	1.26	-	-1.21	-	-1.85	-
	美國		加拿大		英國		中國大陸			
	當地貨幣	折合美元	當地貨幣	折合美元	當地貨幣	折合美元	當地貨幣	折合美元		
2008	-0.66	-0.66	0.42	1.09	0.01	-	10.39	20.85		
2009	1.86	1.86	1.21	-5.53	-2.34	-	12.37	14.30		
2010	1.67	1.67	1.73	12.88	-0.89	-	9.71	10.70		
2011	-0.52	-0.52	-0.45	3.64	-2.00	-	8.54	13.73		
2012	-0.25	-0.25	0.99	0.02	-1.39	-	9.05	11.63		
2013	0.47	0.47	0.88	-2.11	-1.39	-	7.29	-		
2014	0.77	-	0.72	-	-0.20	-	-	-		

資料來源：勞動部統計處，國際勞動統計（2014）

若依據購買力平價（Purchasing Power Parity, PPP）檢視各國工業與服務業員工之每月薪資，如表 2-3 所示，以 2014 年為例，我國工業與服務業每月薪資以 PPP 計算為 3,160.5 美元/月，與其他國家相比，除美國（3,009.75 美元/月）及日本（3,082.59 美元/月）之每月薪資與我國相近之外，其他國家的每月薪資均高於我國，甚至與我國的主要競爭對手南韓相較，每月薪資為 3,804.30 美元/月，較我國每月薪資高出 643.8 美元（約折合新臺幣 21,084.45 元）。

若由薪資成長率來看，與其他國家相比，我國以 PPP 計算之每月薪資的年平均成長率雖優於歐、美國家，但若與亞洲國家相比，2008~2014 年我國以 PPP 計算之每月薪資的年平均成長率為 2.93%，僅高於日本(1.77%)，不如南韓(3.31%)、新加坡(4.30%)與香港(2.95%)等國家或地區²。

表 2-3 各國工業與服務業每月薪資及成長率（以 PPP 計算）

單位：美元/月，%

	中華民國		南韓		新加坡		香港		日本	
	薪資	成長率	薪資	成長率	薪資	成長率	薪資	成長率	薪資	成長率
2008	2,715.24	4.62	3,133.36	-	4,483.65	9.09	2,074.49	0.73	2,829.88	3.58
2009	2,597.73	-4.33	3,129.18	-0.13	4,250.27	-5.21	2,050.68	-1.24	2,727.24	-3.63
2010	2,808.42	8.11	3,279.90	4.82	4,548.39	7.01	2,158.06	5.24	2,839.79	4.13
2011	3,011.38	7.23	3,327.39	1.45	4,864.20	6.94	2,323.28	7.66	2,948.16	3.82
2012	3,054.33	1.43	3,531.26	6.13	5,003.39	2.86	2,386.68	2.73	3,003.82	1.89
2013	3,062.85	0.28	3,696.26	4.67	5,300.46	5.94	2,480.20	3.92	3,064.66	2.04
2014	3,160.50	3.19	3,804.30	2.92	5,483.76	3.46	2,520.40	1.62	3,082.59	0.59
	美國		加拿大		英國		中國大陸			
	薪資	成長率	薪資	成長率	薪資	成長率	薪資	成長率		
2008	2,630.99	3.12	2,818.65	0.85	2,837.63	2.69	749.04	10.28		
2009	2,669.29	1.46	2,946.45	4.53	2,795.03	-1.50	833.18	11.23		
2010	2,757.17	3.29	3,009.99	2.16	2,808.16	0.47	913.57	9.65		
2011	2,830.46	2.66	3,044.84	1.16	2,875.96	2.41	993.51	8.75		
2012	2,882.70	1.85	3,131.40	2.84	2,919.44	1.51	1,088.66	9.58		
2013	2,939.65	1.98	3,189.73	1.86	2,945.18	0.88	1,182.86	8.65		
2014	3,009.75	2.38	3,263.29	2.31	2,974.92	1.01				

資料來源：勞動部統計處，國際勞動統計（2014）

² 若以 2008-2014 年總成長率計算，我國薪資總成長率（12.47%）與亞洲國家相比，僅高於日本（8.93%），不如南韓（21.41%）、新加坡（22.31%）與香港（21.49%）。

綜合上述，我國在「平均薪資的變動趨勢」方面，受僱員工的名目薪資除中國大陸之外，皆遠低於其他國家之平均每月名目薪資。即使由名目薪資的成長來看，除日本與英國之外，其他國家之名目薪資的年平均成長率均高於我國。若排除物價的波動因素，我國工業與服務業每月平均實質薪資乃呈現衰退的現象，僅日本與英國實質薪資衰退的幅度高於我國外，其他國家在實質薪資的成長的表現均優於我國。若進一步以 PPP 計算之員工每月薪資檢視，雖然與歐、美國家相比，在成長率的表現上並未較差，但與亞洲其他國家相比，仍不如南韓、新加坡與香港。

以絕對金額來看，以 PPP 計算之我國受僱員工每月薪資並不低於其他先進國家，甚至高於日本、香港、美國及英國等國家或地區（見表 2-3），之所以造成這樣的情況，一方面是因為我國長期壓低物價膨脹（根據主計總處物價統計資料，近 5 年來我國年平均物價膨脹率僅 0.85%）；另一方面由於央行對匯率政策的主要考量，除了匯率穩定外，亦側重於協助出口與經濟成長，因為央行傾向於抑低新臺幣對外匯價，以協助出口與經濟成長，亦造成我國以 PPP 計算之我國受僱員工每月薪資與其他先進國家差異不大。

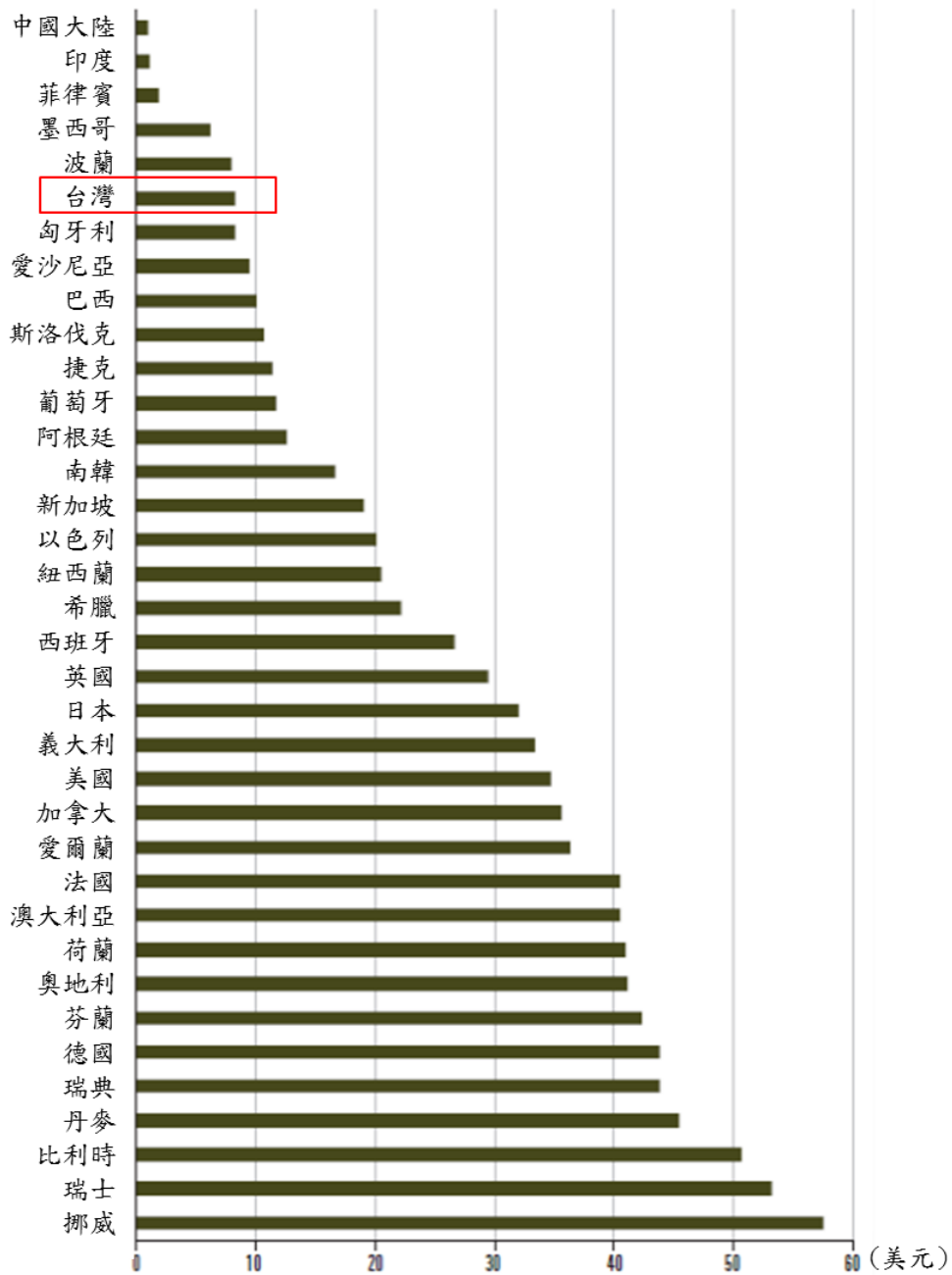
二、我國勞動市場單位勞動成本之變動趨勢

由「單位勞動成本之變動趨勢」來看，根據美國勞動部所公布的《國際勞工圖表》(Charting International Labor Comparisons, 2012 Edition)³，從企業的角度來看，各國製造業之每小時勞動報酬⁴成本如圖 2-1 所示，2010 年企業支付我國製造業的勞工的勞動報酬成本為 8.36 美元/小時，在所調查的 34 個國家中排名第六，僅高於中國大陸、印度、菲律賓、墨西哥與波蘭等國，也就是說，對企業而言，僱用臺灣勞工所需支付的勞動報酬明顯較低。

若進一步從勞動報酬成本的成長率來看，如圖 2-2 所示，與其他國家相比，臺灣在 2007 年至 2010 年的成長率為-0.7%是全球最低，與日本（成長率-0.2%）並列唯二之負成長的國家。由圖 2-1 與圖 2-2 的資料顯示，企業僱用臺灣的勞工相對其他國家而言較為便宜，且近年來僱用臺灣勞工所需支付的勞動報酬甚至有遞減的現象。

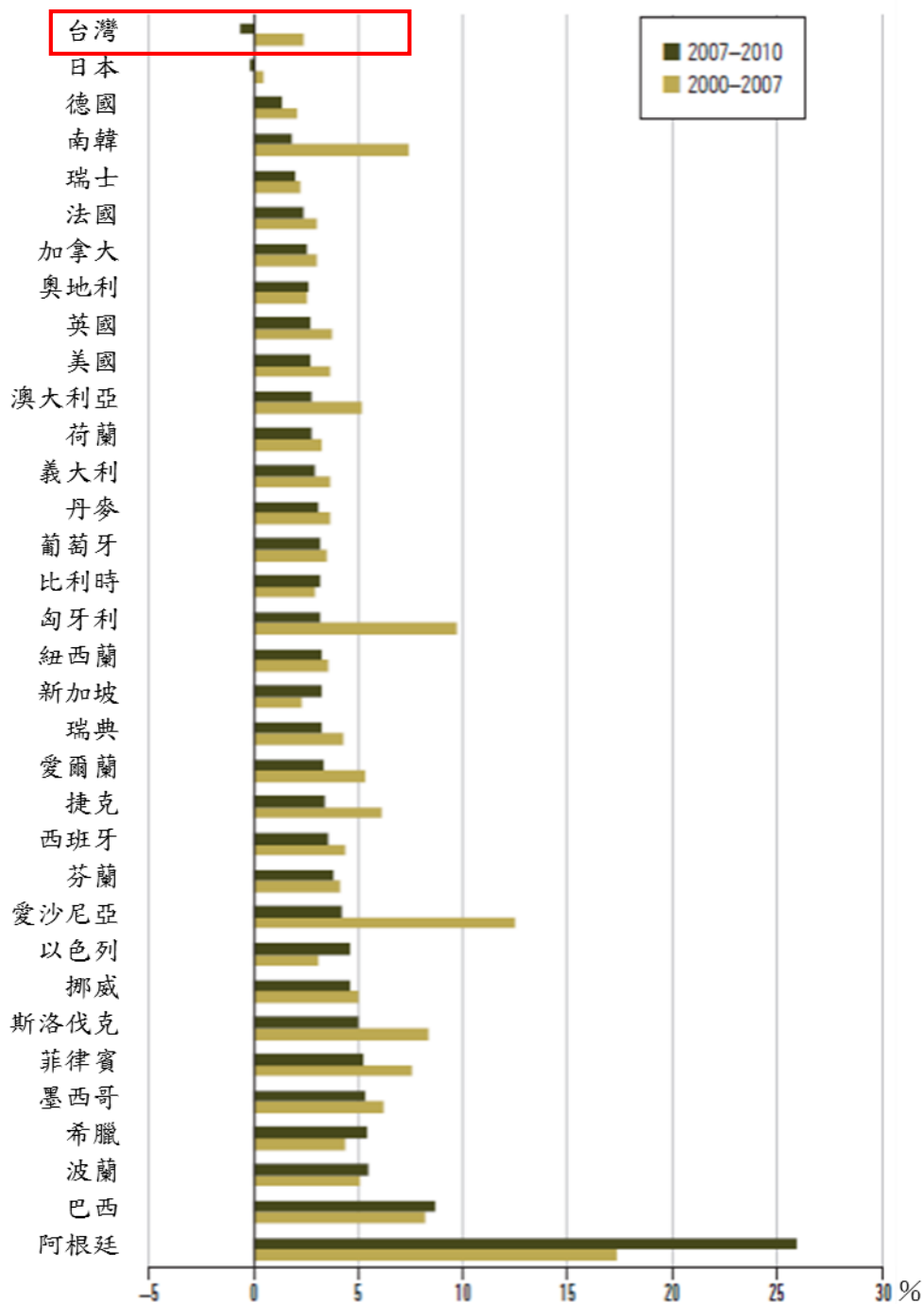
³ 美國勞工部的《國際勞工圖表》是由資方（企業）的角度，來看勞動力成本的變化，最新資料僅至 2012 年。

⁴ 此勞動報酬不只包含薪資，也包含勞健保、退休金、社會福利等由第三者補貼的報酬。



資料來源：Charting International Labor Comparisons 2012 Edition

圖 2-1 各國製造業平均每小時勞動報酬成本（以美元計）



資料來源：Charting International Labor Comparisons 2012 Edition

圖 2-2 各國製造業平均每小時勞動報酬成本成長率

對比我國在製造業生產力的表現，如圖 2-3 所示，根據《國際勞工圖表》的調查顯示，我國製造業勞工在生產力的表現，2000 年至 2007 年我國在製造業生產力的成長率為 7.6%；2007 年至 2010 年的成長率則為 7.0%，其製造業生產力的表現為全球最佳。也就是說，雖然我國製造業勞工在生產力的表現上甚為突出，但企業支付給勞工的勞動報酬卻遠不如其他國家。甚至也表現在製造業勞工的產出成長率上，我國製造業勞工的產出在 2000 年至 2007 年的成長率為 7.2%，而 2007 年至 2010 年的產出成長率為 7.0%，其表現亦是所調查的 34 個國家中最佳。這些結果都顯示我國製造業勞工在生產力與產出的成長率優秀表現，並沒有體現在勞工的勞動報酬之上。

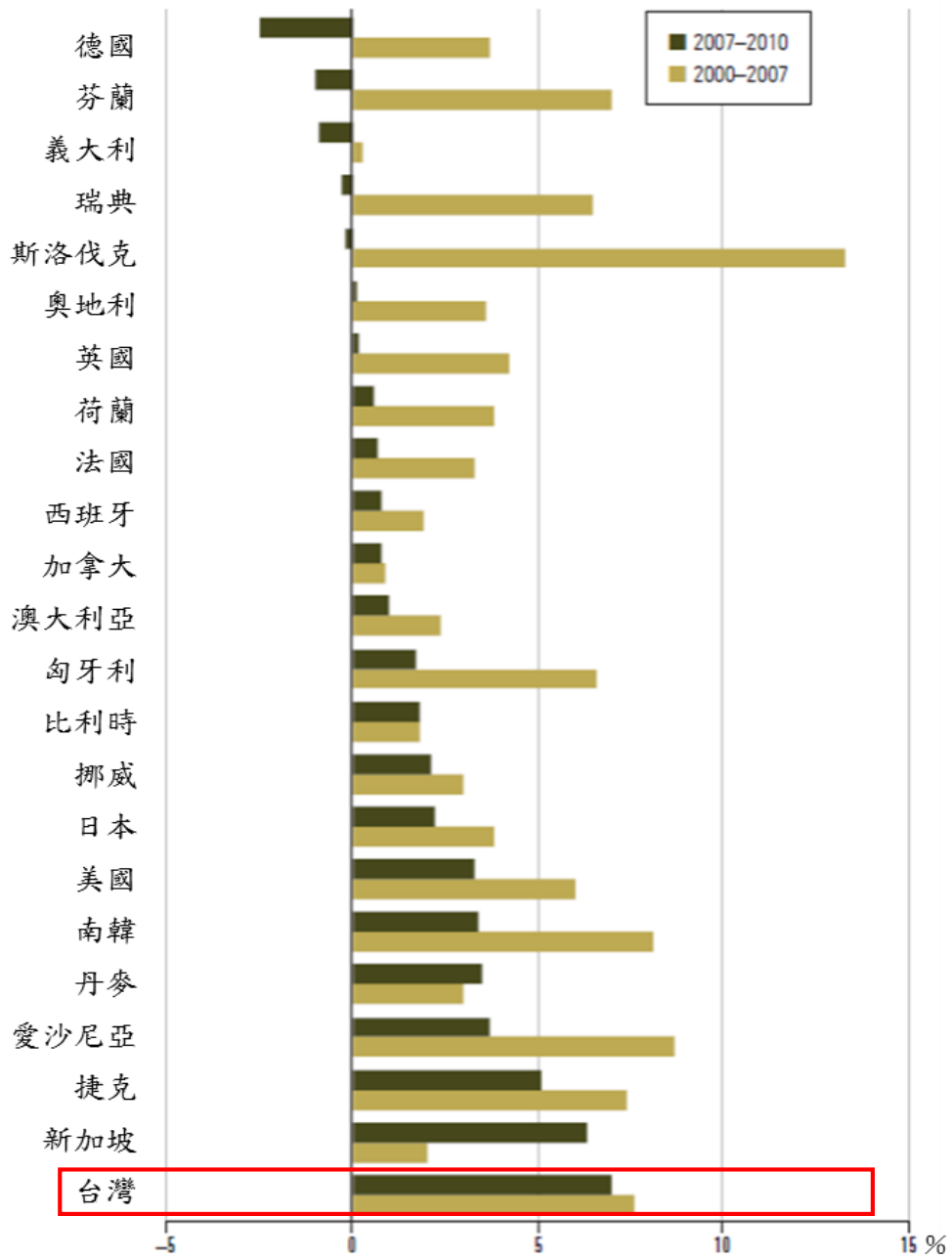
若進一步由勞工平均工時來看，如圖 2-4 所示，我國製造業勞工的平均工時雖然呈現下降，但工時減少的幅度遠不如其他國家，在調查的國家之中，2007 年至 2010 年工時減少的幅度僅優於南韓。從這些調查結果可以發現，企業僱用臺灣勞工不但便宜（勞動報酬成本低）、有效率（生產力成長率高，產出成長率高）而且還相當實用（工時減少幅度小）。

從各國製造業單位勞動成本成長率來看，如圖 2-5 所示，若統一以美元計價，2007 年至 2010 年我國各國製造業單位勞動成本成長率在所調查的國家中排名倒數第三，僅高於英國與南韓（未以美元計價前排名第一）。雖然單位勞動成本可體現在勞工生產效率上，也就是單位勞動成本愈高，代表這個國家的生產效率愈差，然究其詳細原因，生產效率較差，可能是因為勞工的薪資條件好，也有可能是勞工的技術能力差。而單位勞動成本愈低，可能是因為勞工的薪資條件差，或是勞工的技術能力高。但若對比圖 2-1 與圖 2-2 的調查結果，可以推測我國

勞工生產成本低的現象，可能是來自製造業勞工的實質報酬偏低所造成。事實上，從圖 2-5 可以發現，雖然英國與南韓在 2007 年至 2010 年勞動成本降低的幅度較我國來得高，但我國勞動成本下降的現象持續 10 年，從 2000-2010 年，臺灣的勞工成本持續的降低。一方面雖然可以表示臺灣的勞動力越來越有效率，但另一方面也可能表示我國勞工之實質勞工報酬的降低。

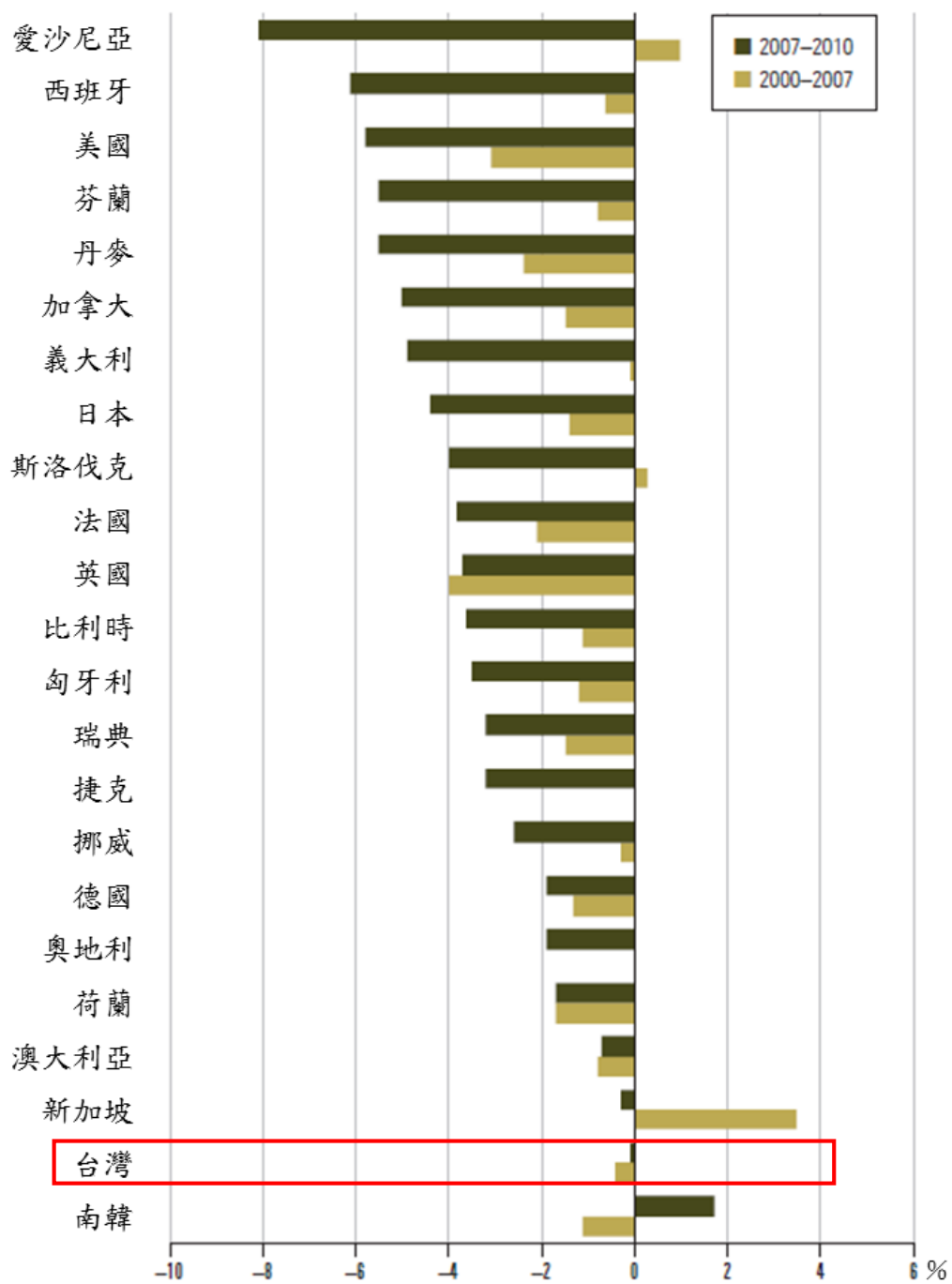
進一步考慮物價波動的因素，如圖 2-6 所示，根據美國勞動部所公布的《國際勞工圖表》調查顯示，2000 年至 2010 年之十年以來，物價指數上漲程度跟薪資報酬成長程度的差距，在所調查的國家中，僅匈牙利、南韓與臺灣三國之物價膨脹率高於勞動報酬成本的成長率，其所代表的意思是勞動報酬成本之成長速度，追不上物價膨脹的速度。而我國與匈牙利、南韓雖然同樣是物價膨脹率高於勞動報酬成本成長率，但其意義仍有所不同，南韓與匈牙利的狀況是勞動報酬成本雖穩成長，但物價上漲更多，而臺灣則是物價上漲不高，但勞動報酬成本卻下降。

綜合上述，從「平均薪資的變動趨勢」與「單位勞動成本之變動趨勢」兩方面來檢視，我們可以發現，勞工低薪的現象為全世界各國所共同面臨的問題，但與其他國家相較，我國勞工低薪的現象更為嚴重。由勞工的平均薪資來看，我國勞工的實質薪資大多不如其它國家，甚至在實質薪資成長的表現上亦是如此；從企業的角度來看，我國企業在勞動報酬成本與單位勞動成本上較其他國家為低，亦即企業在僱用臺灣的勞工相對便宜，而透過比較各國勞工生產力與工時，也可以發現臺灣勞工的生產力在國際上雖具有相對優勢，但卻未能體現在勞工的薪資上。



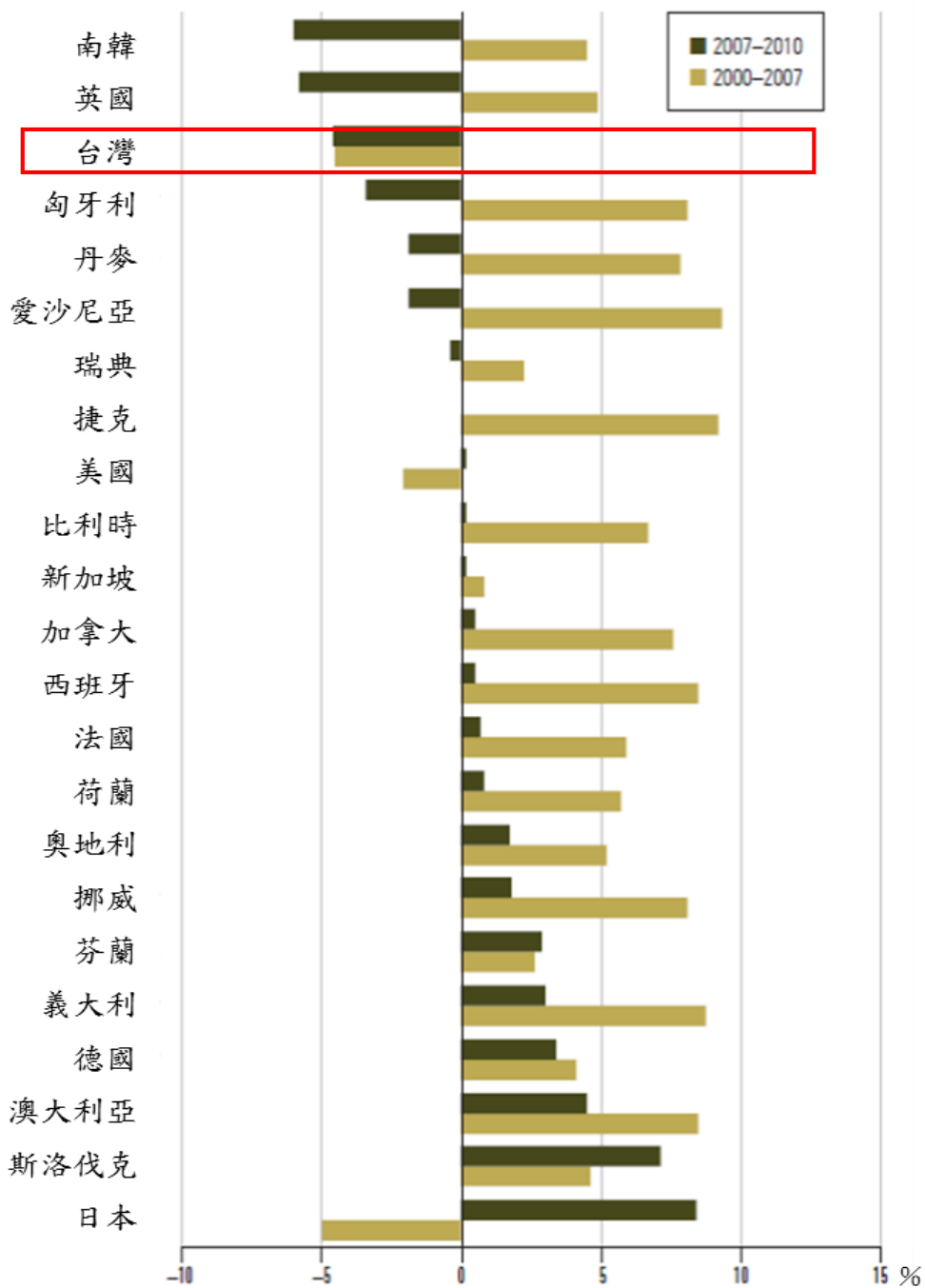
資料來源：「Charting International Labor Comparisons」，2012 Edition

圖 2-3 各國製造業生產力成長率



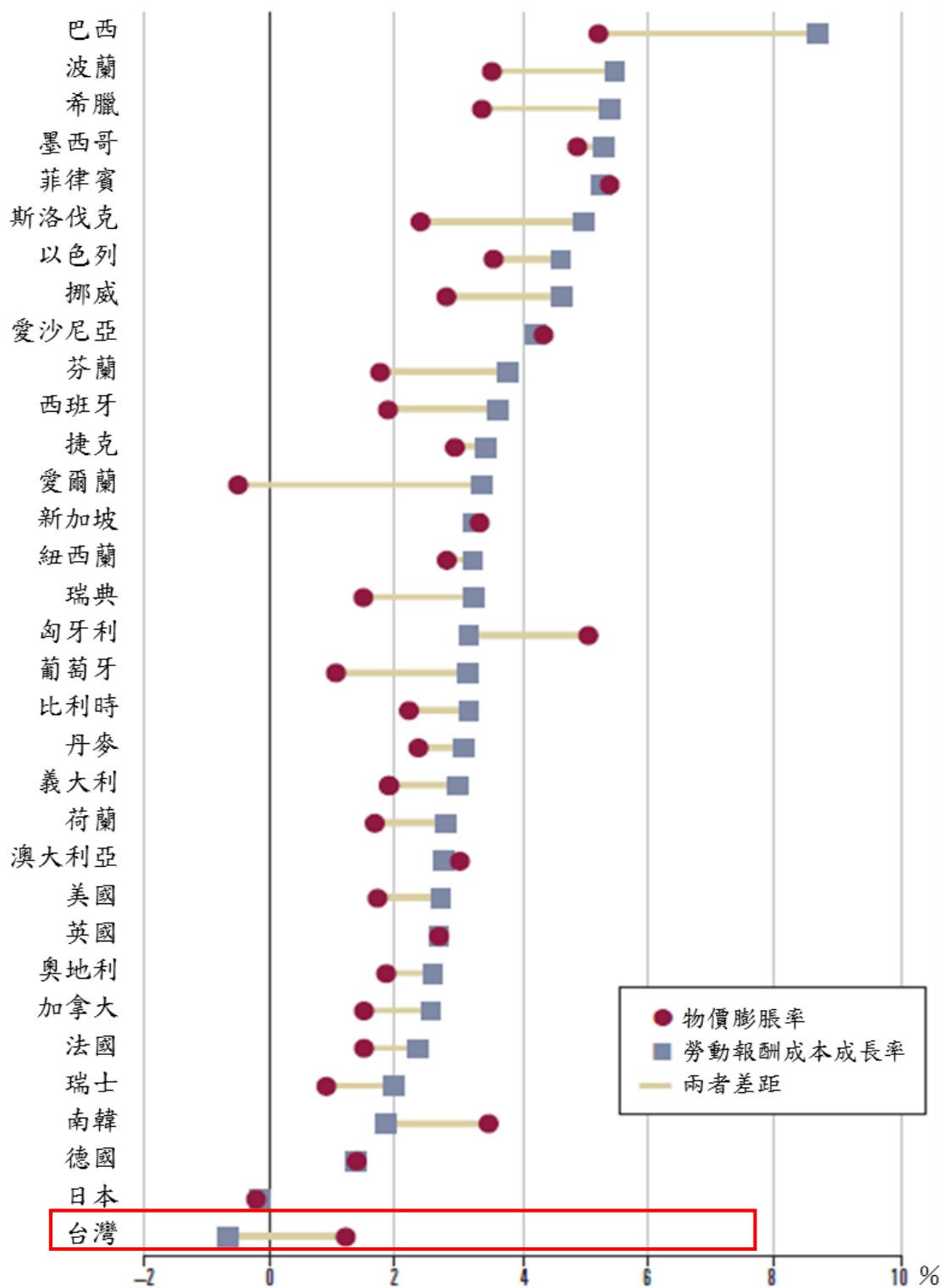
資料來源：「Charting International Labor Comparisons」，2012 Edition

圖 2-4 各國製造業平均工時成長率



資料來源：「Charting International Labor Comparisons」，2012 Edition

圖 2-5 各國製造業單位勞動成本成長率（以美元計）



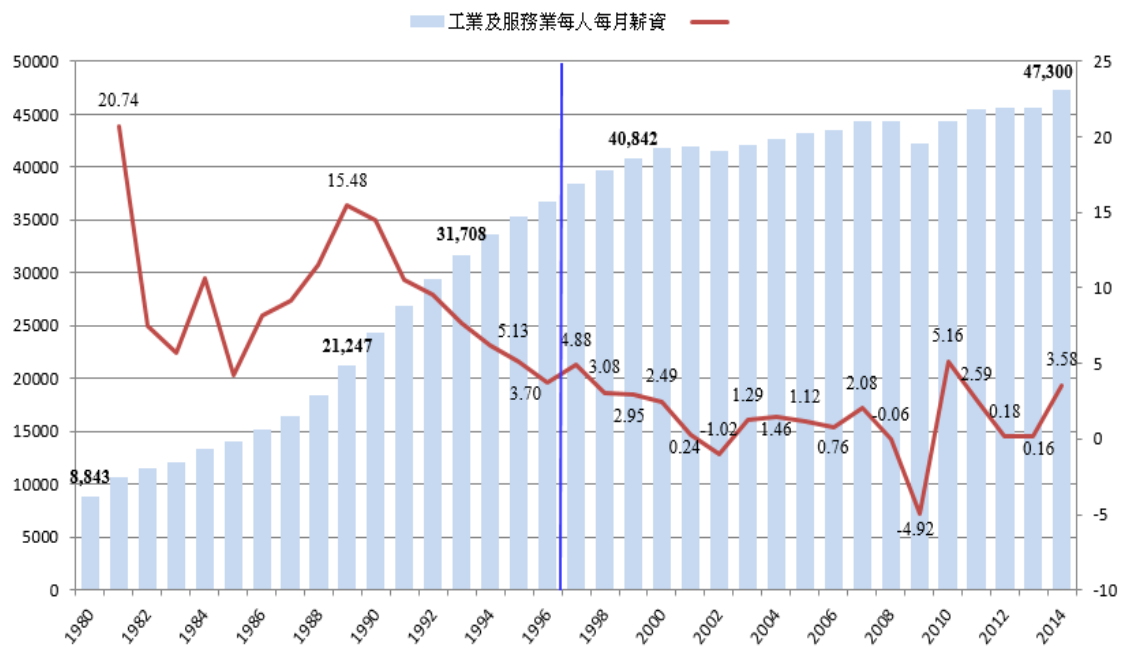
資料來源：「Charting International Labor Comparisons」，2012 Edition

圖 2-6 各國製造業勞動報酬成本成長率與物價膨脹率（2011 年）

第二節 各行業間薪資比較

薪資為反映勞動市場上勞工生活水準的重要指標之一，通常會隨著經濟的成長而提升，根據行政院主計總處的統計資料顯示，我國勞動市場之工業及服務業受僱員工每月平均名目薪資的變動趨勢中，受僱員工的平均薪資由 1980 年的 8,843 元開始，隨後逐年提升，至 1999 年突破 4 萬元，受僱員工平均薪資達 40,842 元，二十年來增加約 4.62 倍。然而自 2000 年之後薪資的成長卻開始趨緩，在 2014 年之前均未能突破 4.6 萬元；2014 年我國受僱員工每人每月平均薪資為 47,300 元，雖然這已是歷年來薪資最高的一年，惟就整體而言，名目薪資的變化仍能明顯看出逐漸減緩的趨勢（見圖 2-7）。

若進一步從工業及服務業名目薪資的成長率來看，自 1996 年起，工業及服務業受僱員工每人每月平均薪資的年成長率始終低於 5%，隨後更逐年下滑，1999 年後更明顯低於 3%，若排除全球金融海嘯衝擊所產生的較大波動，我國工業與服務業之薪資成長率，已由過去的高成長轉為低成長，甚至在某些年度亦呈現成長停滯的情形（見圖 2-7）。

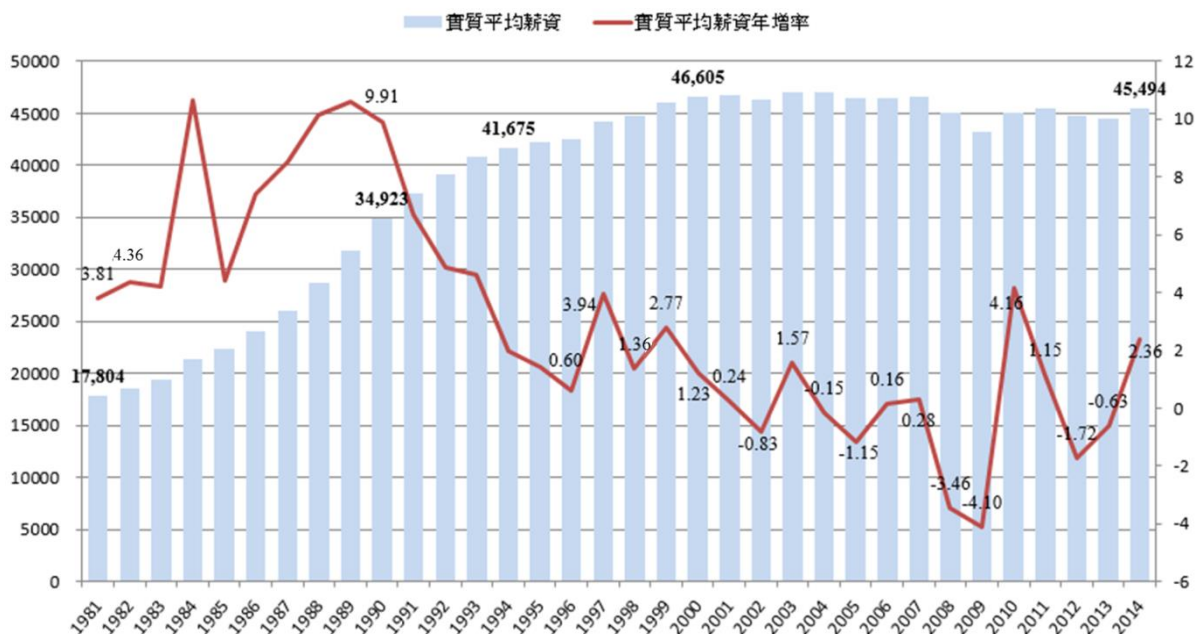


資料來源：行政院主計總處。

圖 2-7 我國每人每月平均名目薪資之成長趨勢

若將臺灣物價波動的因素加以消除，以受僱員工之實質薪資⁵進行觀察，可發現自 1994 年起，工業及服務業受僱員工每人每月平均實質薪資成長率明顯低於 4%，隨後即不斷下滑；2014 年工業及服務業受僱員工每人每月平均實質薪資為 45,494 元，與 2001 年的 46,716 元相比，實質薪資甚至出現下降的情況，其減少幅度為 2.62%，也就是說，雖然勞工的名目薪資乃呈現持續上升的趨勢，但名目薪資上漲的速度跟不上通貨膨脹的速度，以至於近十餘年來實質平均薪資的水準相差無幾，不僅呈現停滯現象，甚至有數年出現衰退的現象（見圖 2-8）。

⁵ 薪資又區分為名目與實質薪資，實質薪資是經過消費者物價指數（CPI）平減後的薪資所得，而名目薪資則是依當期物價計算的薪資所得。



註：消費者物價指數係以 2011 年為基期。
資料來源：行政院主計總處。

圖 2-8 我國每人每月實質平均薪資之成長趨勢

為了解我國各行業部門之薪資結構概況，本研究進一步檢視我國 2001-2014 年各行業別受僱員工每人每月平均實質薪資，如表 2-4 所示。從工業部門來看，2014 年工業部門每人每月平均實質薪資為 43,645 元，相較於 2001 年的 43,426 元，工業部門的實質薪資增加幅度僅約為 0.50%。另外各工業部門中各細部產業平均實質薪資皆超過 40,000 元，其中又以電力及燃氣供應業之平均實質薪資最高（98,546 元），而以營造業平均實質薪資最低（41,796 元）。

一般而言，我國電力及燃氣供應業中，大多以政府僱用為主，因為從事電力及燃氣供應業的勞工多為政府機關僱用者，造成其實質薪資高於工業部門中的其他行業者⁶；另外根據勞動部「職類別薪資調查」

⁶ 根據行政院主計總處「人力運用調查」，2014 年電力及燃氣供應業勞工中，政府僱用者約占 78%。雖然人力運用調查報告多家計單位調查，與廠商調查不同，但仍可看出我國電力及燃氣供應業中，

的資料來看，營造業之職業結構中，以相對較低技能者的占比較高（2014年營造業中屬技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員與基層技術工者占全體勞工69.39%），而因為低技能者的薪資相對較低，也造成營造業的實質薪資偏低。

就服務業部門而言，2014年服務部門每人每月平均實質薪資為46,951元，相較於2001年的49,898元減少幅度達5.91%。對比於工業部門，整體服務業部門近十餘年來的實質薪資不但未增提高，甚至有衰退的趨勢，若根據勞動部「職類別薪資調查」，其產業內之職業結構來看，屬低階服務業（包括服務及銷售工作人員、技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員與基層技術工及勞力工）的占比，由2011年的31.69%，增加至2014年的44.39%。顯示我國近年來服務業的轉型並未順利，高階服務業的占比減少，而低階服務業的占比增加，造成服務業的整體實質薪資水準日漸低落。而在服務業的細部產業部門中，以2014年為例，又以住宿及餐飲業、支援服務業、教育服務業的平均實質薪資較低；而以資訊及通訊傳播業、金融及保險業與醫療保健服務業的實質薪資相對較高。形成這樣的薪資結構亦與其行業中的職業別結果有密切的關聯性。

除此之外，觀察2001-2014年產業部門實質薪資的平均變動率，整體平均而言為-0.18%，顯示近十餘年間工業及服務業的薪資並無成長，甚至有衰退的狀況，其中又以服務業部門衰退的情況更甚於工業部門。其中服務業部門中又以支援服務業、不動產業、運輸及倉儲業與資訊及通訊傳播業之年平均每月實質薪資下降幅度較大。（表2-4）

受政府僱用的比例。

表 2-4 各業受僱員工每人每月平均實質薪資

單位：新臺幣元，%

項目別	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2001-2014 年平均變動率
工業及服務業	46,716	46,330	47,058	46,989	46,447	46,521	46,650	45,038	43,193	44,989	45,508	44,726	44,446	45,494	-0.18
工業部門	43,426	43,324	44,581	44,964	45,101	45,472	45,509	43,890	40,964	43,361	43,746	43,178	42,901	43,645	0.08
服務業部門	49,898	49,202	49,394	48,868	47,655	47,443	47,635	46,012	44,975	46,304	46,933	45,963	45,670	46,951	-0.45
礦業及土石採取業	49,064	49,982	53,384	50,982	51,303	57,065	53,540	52,109	50,633	53,297	53,978	51,752	53,408	52,495	0.64
製造業	42,766	42,877	44,243	44,762	45,047	45,350	45,374	43,773	40,062	42,901	43,316	42,862	42,660	43,481	0.19
電力及燃氣供應業	108,438	104,268	106,490	104,068	98,132	104,012	103,530	90,785	98,592	97,894	95,382	91,111	86,503	90,432	-1.24
用水供應及污染整治業	51,216	48,993	49,171	47,209	51,277	50,547	46,657	45,194	45,097	45,746	45,828	42,853	42,941	43,103	-1.24
營造業	42,024	41,102	41,631	41,744	41,380	41,900	42,360	41,370	41,849	42,189	42,716	41,875	41,405	41,599	-0.07
批發及零售業	44,283	43,677	44,311	43,839	42,558	42,127	41,470	40,560	41,041	42,359	42,562	41,030	41,147	42,726	-0.25
運輸及倉儲業	53,459	51,884	51,386	51,615	52,209	51,709	51,576	50,289	48,981	49,596	50,186	49,246	48,480	48,118	-0.80
住宿及餐飲業	28,917	28,656	27,913	27,318	27,035	26,701	26,772	27,103	27,755	28,183	29,715	29,537	29,690	30,535	0.44
資訊及通訊傳播業	69,138	66,085	67,448	65,416	66,058	65,398	66,972	64,742	63,371	65,178	66,291	65,739	63,797	63,784	-0.59
金融及保險業	69,758	73,297	72,318	73,402	70,074	73,870	79,685	72,610	69,347	75,296	76,951	76,512	75,794	79,919	1.18
不動產業	47,069	45,622	45,230	43,797	41,777	40,985	39,784	40,934	39,607	41,600	41,958	38,838	39,223	41,275	-0.94
專業、科學及技術服務業	54,806	50,950	53,059	54,289	54,768	55,349	55,973	55,367	51,181	53,747	55,322	55,410	54,027	55,222	0.13
支援服務業	39,611	38,604	36,773	36,009	35,315	34,897	34,812	33,476	32,335	32,777	33,009	32,998	32,947	33,576	-1.24
教育服務業	-	-	-	-	-	-	-	-	22,729	22,778	22,416	22,338	22,311	23,299	0.52
醫療保健服務業	60,659	60,064	62,313	60,928	59,840	59,295	59,492	59,013	59,243	58,719	59,900	59,122	58,312	58,959	-0.21
藝術、娛樂及休閒服務業	31,550	31,111	30,950	32,657	32,176	33,486	33,012	32,413	31,991	33,151	33,236	34,787	35,110	34,461	0.72
其他服務業	33,319	32,615	32,383	32,391	32,699	32,310	31,447	29,757	30,451	31,270	32,526	32,108	32,425	33,746	0.13

註：1.為配合 2006 年工商及服務業普查行業範圍擴增情形，行政院主計總處受僱員工薪資調查自 2009 年 1 月起涵蓋「教育服務業（僅含其他教育及教育輔助服務業）」。

2.表中統計結果自 2014 年 1 月起援例參照「100 年工商及服務業普查統計結果」及「中華民國行業標準分類第 9 次修訂版」校正歷年時間數列資料

3.實質薪資=名目薪資/物價水準，物價水準以 2011 年為基期計算。

4.變動率以 2001 年計算基期，然「教育服務業」自 2009 年新增，其變動率以 2009 年為計算基期。

資料來源：行政院主計總處「薪資與生產力」統計資料庫，<http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc5/EarningAndProductivity/QueryPages/More.aspx>。

表 2-5 各業受僱員工每人每月平均實質薪資年增率

單位：%

項目別	工業及服務業	工業部門	礦業及土石採取業	製造業	電力及燃氣供應業	用水供應及污染整治業	營造業	服務業部門	批發及零售業	運輸及倉儲業
1981	3.81	3.88	9.81	2.25	10.21	2.00	11.38	2.98	6.50	3.12
1982	4.37	5.53	0.08	6.28	4.51	9.64	3.01	2.05	-0.83	6.78
1983	4.23	5.22	-3.80	4.93	3.74	2.58	9.90	2.70	2.87	0.64
1984	10.65	9.21	6.45	9.30	17.68	3.38	11.07	13.43	17.92	6.66
1985	4.43	4.60	3.65	4.50	13.92	6.85	4.71	4.14	0.12	9.02
1986	7.40	8.02	4.54	9.37	-0.71	9.12	1.16	6.62	8.78	4.98
1987	8.55	8.67	3.43	9.26	3.75	2.04	6.15	8.13	8.36	4.72
1988	10.13	9.64	9.23	9.39	12.62	29.67	10.02	10.06	9.23	8.31
1989	10.59	10.38	5.11	9.54	18.30	6.57	14.80	9.82	5.82	10.94
1990	9.91	9.37	17.44	8.80	6.98	17.84	10.76	9.64	12.81	8.39
1991	6.68	7.89	4.33	7.10	18.73	2.20	10.07	4.77	3.32	9.39
1992	4.87	5.45	6.63	5.57	-0.11	-0.75	4.66	3.70	1.95	3.33
1993	4.59	4.46	-0.01	3.93	3.45	6.25	6.00	4.32	5.41	4.65
1994	1.98	1.79	-0.98	2.48	2.62	7.78	-1.82	1.92	0.91	1.43
1995	1.42	1.33	1.44	1.93	0.10	-0.98	-1.01	0.90	2.66	3.16
1996	0.60	0.66	1.70	1.02	7.82	-2.41	-1.51	0.38	-0.85	1.27
1997	3.94	3.34	2.26	3.70	-0.30	1.57	2.46	4.44	3.37	3.29
1998	1.37	1.21	2.26	1.20	7.82	1.82	0.62	1.39	1.82	1.47
1999	2.77	2.98	3.19	3.41	3.31	7.06	0.32	2.49	2.48	2.09
2000	1.23	1.58	2.66	1.84	-0.65	-2.09	0.91	0.85	0.92	0.69
2001	0.24	-1.25	2.33	-1.29	6.09	3.75	-2.96	1.38	0.59	4.50
2002	-0.83	-0.23	1.87	0.26	-3.85	-4.34	-2.19	-1.39	-1.37	-2.95
2003	1.57	2.90	6.81	3.19	2.13	0.36	1.29	0.39	1.45	-0.96
2004	-0.15	0.86	-4.50	1.17	-2.27	-3.99	0.27	-1.06	-1.07	0.45
2005	-1.15	0.30	0.63	0.64	-5.70	8.62	-0.87	-2.48	-2.92	1.15
2006	0.16	0.82	11.23	0.67	5.99	-1.43	1.26	-0.44	-1.01	-0.96
2007	0.28	0.08	-6.18	0.05	-0.46	-7.69	1.10	0.40	-1.56	-0.26
2008	-3.46	-3.56	-2.67	-3.53	-12.31	-3.14	-2.34	-3.41	-2.19	-2.50
2009	-4.10	-6.67	-2.83	-8.48	8.60	-0.21	1.16	-2.25	1.19	-2.60
2010	4.16	5.85	5.26	7.08	-0.71	1.44	0.81	2.95	3.21	1.26
2011	1.15	0.89	1.28	0.97	-2.57	0.18	1.25	1.36	0.48	1.19
2012	-1.72	-1.30	-4.12	-1.05	-4.48	-6.49	-1.97	-2.07	-3.60	-1.87
2013	-0.63	-0.64	3.20	-0.47	-5.06	0.21	-1.12	-0.64	0.28	-1.56

資料來源：行政院主計總處「薪資與生產力」統計資料庫，<http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc5/EarningAndProductivity/QueryPages/More.aspx>。

表 2-5 各業受僱員工每人每月平均實質薪資年增率（續）

單位：%

項目別	住宿及餐飲業	資訊及通訊傳播業	金融及保險業	不動產業	專業、科學及技術服務業	支援服務業	教育服務業	醫療保健服務業	藝術、娛樂及休閒服務業	其他服務業
1981	-0.67	0.35	6.48	-10.37	-1.71	-5.33		-2.01	4.95	-12.48
1982	-0.25	-1.71	7.15	6.73	9.09	11.68		-10.52	-13.42	8.43
1983	7.27	-0.31	-2.05	4.51	9.54	-4.48		4.25	8.88	2.64
1984	12.02	10.72	12.43	1.65	10.66	7.47		18.20	4.15	4.16
1985	0.04	13.27	8.27	4.61	4.24	6.14		5.56	-1.80	1.30
1986	-1.56	12.44	4.95	-5.26	2.21	9.60		8.12	7.13	-0.95
1987	5.39	5.91	13.61	7.23	10.68	1.60		6.29	8.49	10.43
1988	7.51	10.17	13.90	7.60	10.27	4.25		10.49	10.00	10.53
1989	6.41	13.23	16.15	12.15	9.08	5.23		5.22	17.14	10.01
1990	9.97	8.72	-4.42	7.50	14.77	14.13		11.36	6.34	10.14
1991	6.51	8.84	1.37	11.36	4.40	1.86		7.13	-1.62	6.38
1992	2.24	2.49	8.21	-2.57	7.63	3.83		5.50	7.42	10.39
1993	1.09	6.44	4.79	3.20	4.36	4.99		1.24	0.28	0.15
1994	3.28	2.85	8.40	-4.72	-3.93	0.33		2.41	0.65	0.64
1995	5.66	0.93	-6.62	-6.84	1.25	9.46		1.31	-3.61	4.25
1996	-3.50	-0.82	0.97	-3.39	-1.86	-0.86		4.41	3.22	-0.01
1997	5.04	4.35	5.57	-0.35	5.27	4.24		4.81	4.84	3.26
1998	0.48	2.67	-3.37	0.89	2.61	-3.27		1.54	3.72	7.84
1999	4.31	-0.43	1.15	6.32	3.32	0.13		4.12	0.85	4.21
2000	2.47	1.18	-0.35	-2.82	-0.70	-0.22		3.37	2.74	0.40
2001	-0.33	-1.05	2.93	-3.29	-1.24	0.86		2.04	2.70	-4.49
2002	-0.90	-4.42	5.07	-3.07	-7.04	-2.54		-0.98	-1.39	-2.11
2003	-2.59	2.06	-1.34	-0.86	4.14	-4.75		3.75	-0.52	-0.71
2004	-2.13	-3.01	1.50	-3.17	2.32	-2.08		-2.22	5.51	0.03
2005	-1.04	0.98	-4.53	-4.61	0.88	-1.93		-1.79	-1.47	0.95
2006	-1.24	-1.00	5.42	-1.89	1.06	-1.18		-0.91	4.07	-1.19
2007	0.27	2.41	7.87	-2.93	1.13	-0.24		0.33	-1.42	-2.67
2008	1.24	-3.33	-8.88	2.89	-1.08	-3.84		-0.81	-1.81	-5.37
2009	2.41	-2.12	-4.49	-3.24	-7.56	-3.41		0.39	-1.30	2.33
2010	1.54	2.85	8.58	5.03	5.02	1.37	0.22	-0.88	3.63	2.69
2011	5.44	1.71	2.20	0.86	2.93	0.71	-1.59	2.01	0.26	4.02
2012	-0.60	-0.83	-0.57	-7.44	0.16	-0.03	-0.35	-1.30	4.67	-1.28
2013	0.52	-2.95	-0.94	0.99	-2.50	-0.15	-0.12	-1.37	0.93	0.98

資料來源：行政院主計總處「薪資與生產力」統計資料庫，<http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc5/EarningAndProductivity/QueryPages/More.aspx>。

表 2-6 各業受僱員工每人每月平均經常性實質薪資

單位：新臺幣元，%

項目別	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	年平均變動率	2014 年與 2002 年相較
工業及服務業	38,762	38,935	38,639	38,078	38,216	38,166	36,937	36,483	36,728	36,689	36,448	36,526	36,749	-0.33	-5.19
工業部門	35,969	36,459	36,411	36,182	36,605	36,440	35,306	34,334	34,718	34,602	34,374	34,506	34,560	-0.26	-3.92
服務業部門	41,430	41,271	40,708	39,779	39,631	39,656	38,321	38,200	38,352	38,378	38,105	38,125	38,476	-0.47	-7.13
礦業及土石採取業	43,382	44,139	43,563	43,367	43,481	42,649	40,420	41,442	41,353	41,278	41,034	41,689	41,780	0.09	-3.69
製造業	35,182	35,733	35,748	35,538	35,965	35,800	34,641	33,258	33,745	33,724	33,587	33,675	33,755	-0.23	-4.06
電力及燃氣供應業	69,499	70,480	70,399	69,306	70,308	68,985	66,230	66,274	66,169	66,043	65,899	65,230	64,266	-0.41	-7.53
用水供應及污染整治業	42,053	42,089	41,047	41,503	40,252	38,124	36,549	37,183	36,798	36,424	35,543	34,975	34,570	-1.46	-17.79
營造業	37,760	37,990	37,812	37,522	37,966	37,968	37,131	38,054	38,033	37,523	36,791	37,245	37,320	-0.21	-1.16
批發及零售業	37,886	38,068	37,697	36,572	36,202	36,083	35,260	35,403	35,695	35,758	35,260	35,049	35,262	-0.45	-6.93
運輸及倉儲業	42,637	42,490	42,166	41,880	41,918	41,360	40,576	40,413	40,013	40,193	39,581	39,433	38,848	-0.67	-8.89
住宿及餐飲業	25,923	25,683	25,300	25,040	24,828	24,773	24,706	25,109	25,290	25,663	26,100	26,718	27,459	0.56	5.93
資訊及通訊傳播業	54,272	53,894	53,068	52,162	52,139	51,629	50,163	50,392	50,435	50,842	51,003	51,322	50,654	-0.51	-6.67
金融及保險業	55,272	54,349	53,991	53,224	55,650	58,666	53,030	53,814	55,398	55,024	54,370	54,843	57,561	0.96	4.14
不動產業	39,317	39,214	38,508	37,191	35,648	34,875	35,376	35,917	35,942	34,523	34,073	33,824	34,181	-1.27	-13.06
專業、科學及技術服務業	45,409	45,846	45,664	45,359	45,571	45,230	45,196	45,398	45,460	45,774	46,179	46,490	46,425	0.01	2.24
支援服務業	34,494	33,399	32,616	31,766	31,645	31,521	30,295	29,574	29,290	29,420	29,639	29,765	30,077	-1.16	-12.80
教育服務業	-	-	-	-	-	-	-	21,842	21,597	21,223	21,134	21,232	21,932	0.10	0.41
醫療保健服務業	50,394	50,794	50,372	50,028	49,574	49,753	48,745	49,539	49,775	50,100	50,044	49,551	49,698	-0.12	-1.38
藝術、娛樂及休閒服務業	29,220	29,013	29,732	29,948	30,491	30,305	30,049	29,916	30,350	30,388	31,131	32,088	31,941	0.71	9.31
其他服務業	30,118	30,120	29,432	28,812	28,978	28,544	27,716	27,925	27,915	28,251	28,199	28,314	27,963	-0.60	-7.16

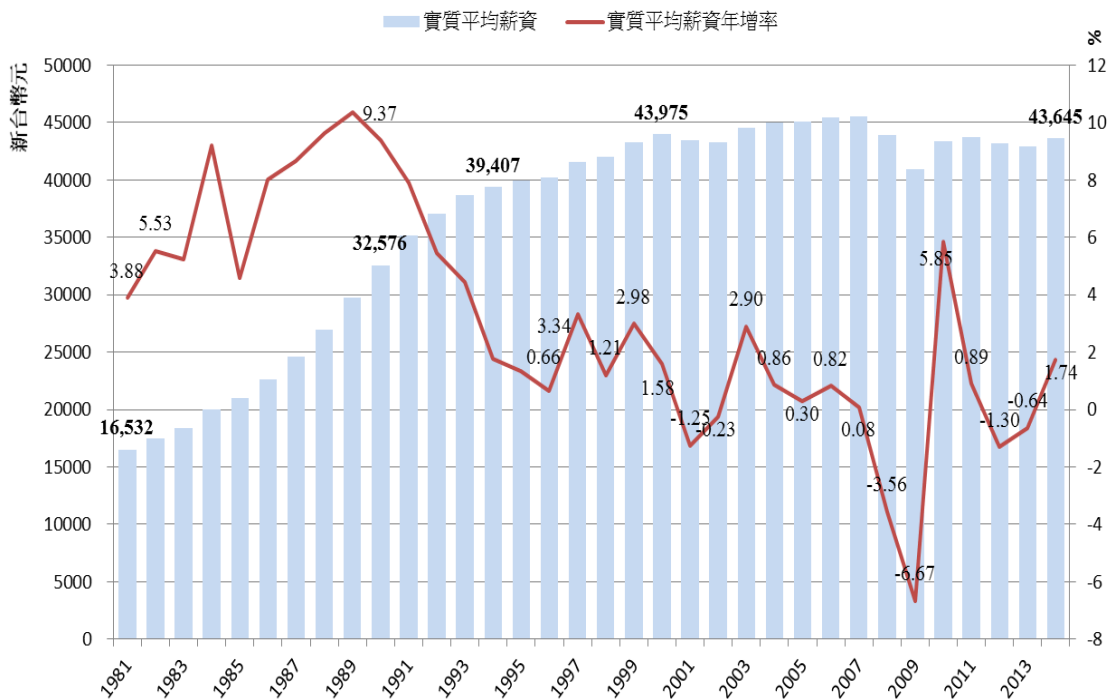
資料來源：行政院主計總處「薪資與生產力」統計資料庫，<http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc5/EarningAndProductivity/QueryPages/More.aspx>。

表 2-7 各業受僱員工每人每月平均非經常性實質薪資

單位：新臺幣元，%

項目別	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	年平均變動率	2014 年與 2002 年相較
工業及服務業	7,568	8,123	8,350	8,370	8,306	8,484	8,101	6,710	8,261	8,819	8,278	7,920	8,745	0.84	15.55
工業部門	7,355	8,122	8,553	8,920	8,867	9,069	8,584	6,629	8,643	9,144	8,804	8,395	9,085	1.98	23.53
服務業部門	7,772	8,123	8,160	7,876	7,812	7,978	7,691	6,776	7,952	8,555	7,858	7,544	8,812	-0.07	9.05
礦業及土石採取業	6,600	9,245	7,419	7,936	13,584	10,891	11,689	9,191	11,944	12,700	10,718	11,719	11,140	5.59	62.35
製造業	7,695	8,510	9,014	9,509	9,385	9,574	9,132	6,804	9,155	9,592	9,275	8,985	10,112	2.39	26.39
電力及燃氣供應業	34,769	36,010	33,669	28,826	33,703	34,545	24,555	32,318	31,724	29,339	25,211	21,273	27,205	-1.95	-24.74
用水供應及污染整治業	6,940	7,082	6,162	9,774	10,294	8,533	8,646	7,914	8,948	9,404	7,310	7,967	8,872	1.21	22.96
營造業	3,342	3,641	3,932	3,858	3,933	4,393	4,239	3,795	4,155	5,193	5,084	4,160	4,449	1.80	28.03
批發及零售業	5,791	6,243	6,142	5,986	5,924	5,387	5,300	5,638	6,664	6,804	5,770	6,098	7,760	1.24	28.89
運輸及倉儲業	9,247	8,896	9,450	10,329	9,791	10,216	9,714	8,569	9,583	9,993	9,664	9,047	9,638	-1.02	0.25
住宿及餐飲業	2,733	2,230	2,018	1,995	1,873	1,999	2,397	2,647	2,892	4,052	3,437	2,973	3,198	0.62	12.54
資訊及通訊傳播業	11,814	13,554	12,347	13,896	13,258	15,344	14,578	12,979	14,743	15,449	14,737	12,475	13,651	-0.28	11.14
金融及保險業	18,024	17,968	19,411	16,850	18,220	21,018	19,580	15,532	19,899	21,927	22,143	20,951	23,246	2.27	24.05
不動產業	6,305	6,016	5,289	4,586	5,337	4,909	5,558	3,689	5,658	7,435	4,765	5,399	7,376	3.64	12.52
專業、科學及技術服務業	5,541	7,212	8,625	9,408	9,777	10,743	10,171	5,782	8,287	9,548	9,231	7,536	9,146	3.33	58.76
支援服務業	4,111	3,374	3,393	3,549	3,252	3,291	3,180	2,761	3,487	3,589	3,359	3,182	3,638	-1.44	-14.88
教育服務業	-	-	-	-	-	-	-	887	1,181	1,193	1,204	1,078	1,421	10.28	54.13
醫療保健服務業	9,670	11,519	10,556	9,812	9,721	9,739	10,268	9,704	8,944	9,800	9,078	8,761	9,629	-0.40	-4.22
藝術、娛樂及休閒服務業	1,891	1,936	2,924	2,228	2,995	2,707	2,364	2,075	2,801	2,848	3,655	3,022	2,620	3.07	33.27
其他服務業	2,497	2,263	2,959	3,887	3,331	2,904	2,041	2,525	3,355	4,275	3,910	4,110	6,013	7.63	131.65

資料來源：行政院主計總處「薪資與生產力」統計資料庫，<http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc5/EarningAndProductivity/QueryPages/More.aspx>。



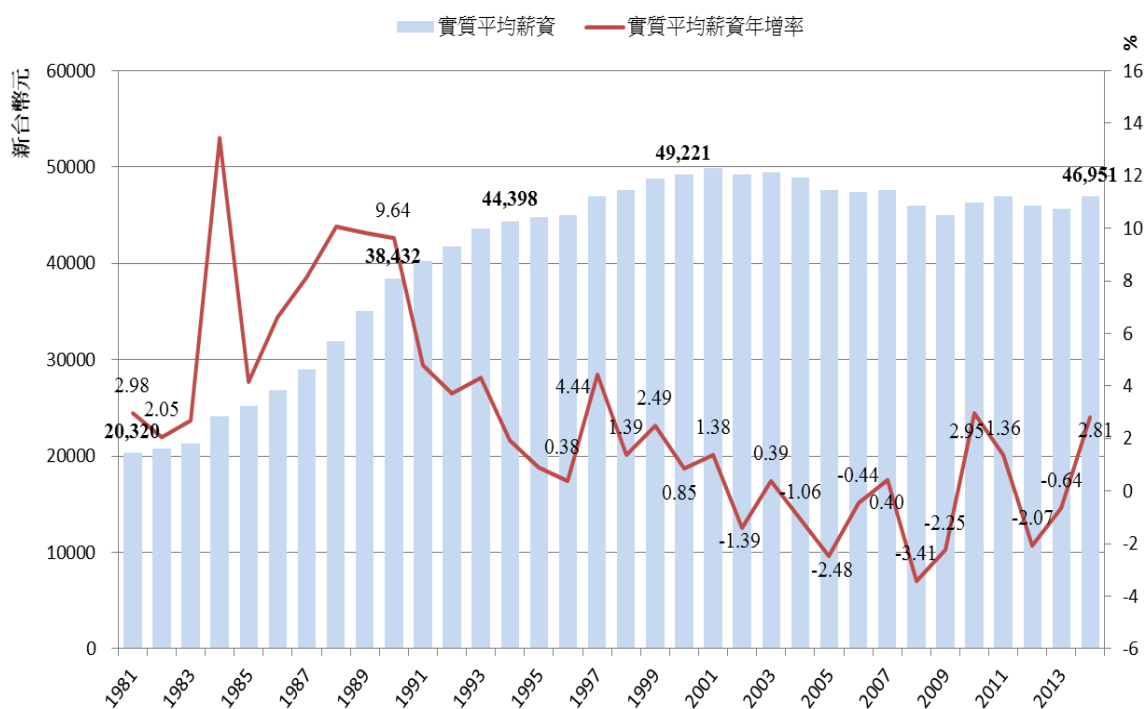
資料來源：行政院主計總處。

圖 2-9 我國工業部門實質平均薪資之變化及趨勢

進一步檢視工業部門的薪資結構，就工業部門整體來看，如圖 2-9 所示，2014 年每人每月平均實質薪資為 43,645 元，相較於 2001 年的 43,426 元增加幅度為 0.50%。工業部門中除礦業及土石採取業較 2001 年增加 6.99%；製造業較 2001 年增加 1.65%外，工業部門的其他各業別之實質薪資均減少，與 2001 年相比，以電力及燃氣供應業平均實質薪資減少幅度達 16.61%最高，其次是用水供應及污染整治業減少 15.84%，再其次是營造業減少 1.01%。就 1980 年迄今之整體趨勢觀察，自 1994 年起工業部門之薪資成長即呈現趨緩現象，除 2010 年因金融風暴後薪資大幅成長之外，實質薪資成長率均低於 3.4%，而自 2000 年之後整體實質薪資成長幾乎停滯。

若僅就經常性實質薪資來看，2014 年工業部門平均每人每月為 34,560 元，較 2002 年減少幅度為 3.92%；工業部門各行業均呈現減少情形，其中最為顯著之前三名分別為用水供應及污染整治業（減少幅度達-17.79%）、電力及燃氣供應業（減少幅度達-7.53%）以及製造業（減少幅度達-4.06%）（見表 2-6）。

在非經常性實質薪資方面，2014 年平均每人每月非經常性薪資為 9,085 元，較 2002 年成長約 23.53%；其中除電力及燃氣供應業相較於 2002 年水準減少幅度達 24.74%外，其餘各業均有所增加，其中又以營造業增加 28.03%最為顯著（見表 2-7）。



資料來源：行政院主計總處。

圖 2-10 我國服務業部門實質平均薪資之變化及趨勢

若從服務業部門的薪資結構來看，2014年每人每月平均實質薪資為46,951元，相較於2002年的49,202元減少幅度達4.58%。從整體趨勢觀察，如圖2-10所示，平均實質薪資自2001年至2009年間產生停滯且下滑情形，之後略微回升，2012年則又呈下滑趨勢。服務業部門中住宿及餐飲業、金融及保險業、專業、科學及服務業、教育服務業、藝術、娛樂及休閒服務業和其它服務業相較於2002年水準，分別增加6.56%、9.04%和8.38%、2.51%、10.77%和3.47%，而其餘各行業均有所減少。其中又以支援服務業減少13.03%最為顯著，其次為不動產業，減少幅度約為9.53%（見表2-5）。

若僅就經常性實質薪資而言，2014年服務業部門平均每人每月為38,476元，較2002年減少7.13%；其中除住宿及餐飲業、金融及保險業、專業、科學及技術服務業、教育服務業和藝術、娛樂及休閒服務業分別增加5.93%、4.14%、2.24%、0.41%和9.31%外，其餘各業別均較2002年減少，而減少最為顯著之前兩者分別為不動產業-13.06%和支援服務業-12.80%（見表2-6）。

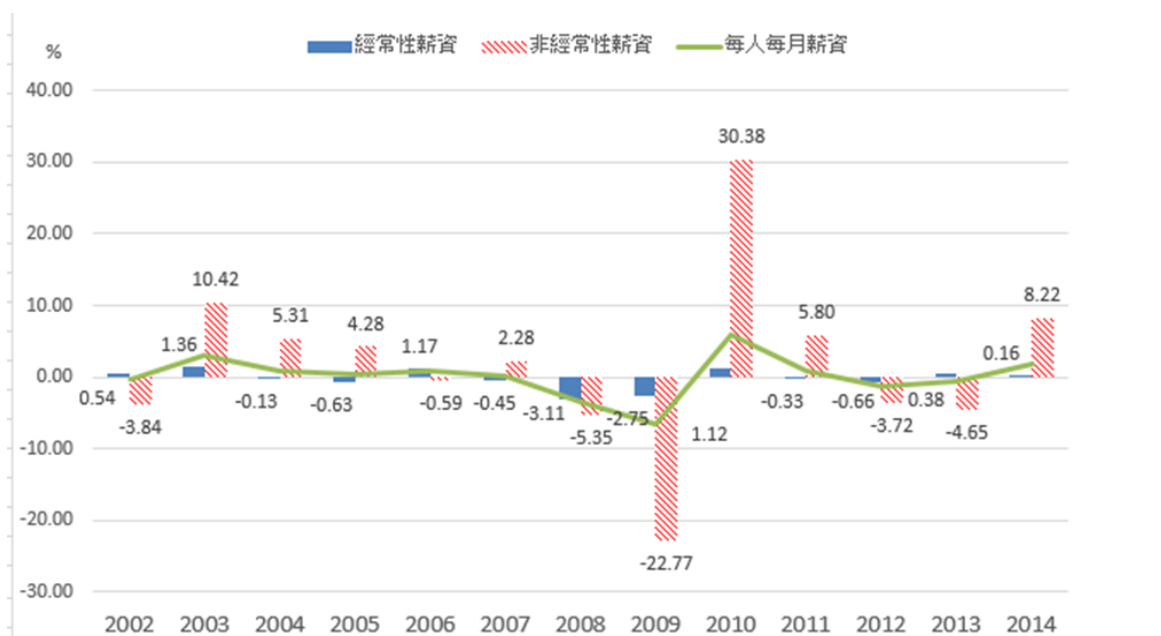
在非經常性實質薪資方面，2014年平均每人每月為8,476元，較2002年增加9.05%；至於各行業之間則漲跌互見，其中又以其他服務業增加131.65%，和專業、科學及技術服務業增加58.76%為增加最為顯著之行業，但只有兩者非經常性薪資呈現減少的現象，分別為支援服務業減少14.88%與醫療保健服務業減少4.22%（見表2-7）。

除上述變動趨勢之外，由主計總處的統計資料亦可看出各行業的薪資差距（表2-4）。在工業部門方面，由於電力及燃氣供應業因大都屬國公營事業，2014年平均薪資水準高達90,432元，其餘各行業之間

的差距較小，最高的礦業及土石採取業為 52,495 元，最低的營造業為 41,599 元，二者差距約 1.1 萬元。

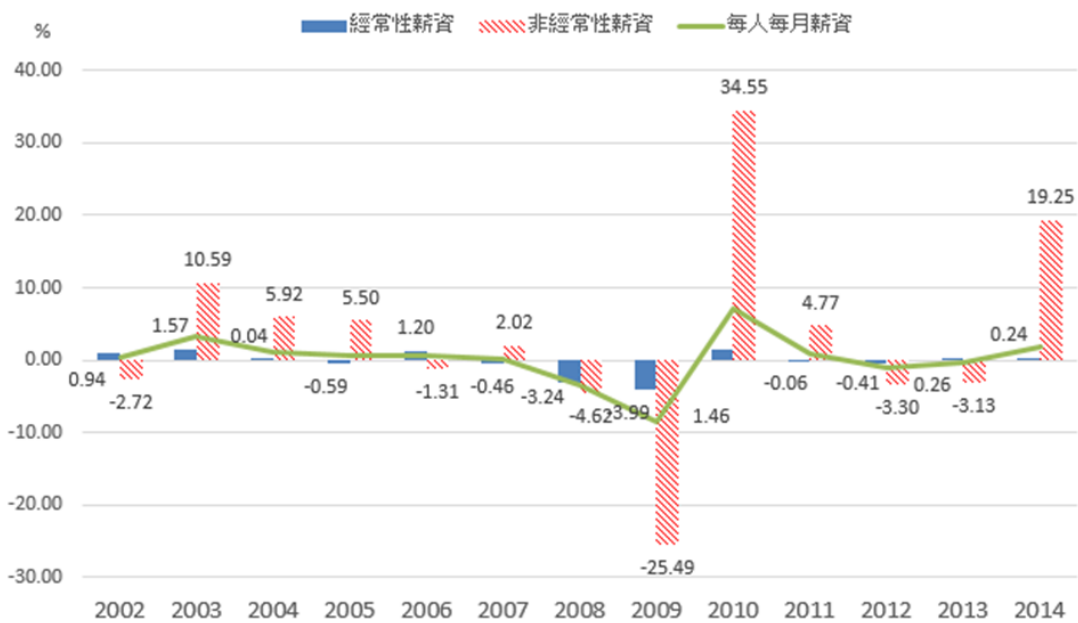
反觀服務業部門，其平均每月薪資雖高於工業部門，但各行業的薪資差距甚大。其中，金融及保險業與資訊及通訊傳播業 2014 年平均薪資皆在 6 萬元以上，金融及保險業更高達 79,919 元，然而教育服務業(僅含其他教育及教育輔助服務業)每月平均薪資則低至 23,299 元。易言之，服務業部門其行業之間的薪資差距最高可達 5 萬元以上。

另若將實質平均薪資分解為經常性薪資與非經常性薪資兩部分觀察，不論是工業部門或服務業部門，經常性薪資的變動幅度都比非經常性薪資的變動幅度大；而製造業則又相對比起整體工業部門與服務業部門來得更為明顯；若以 2009 年金融海嘯為分界，此情況則更加明顯（見圖 2-11、圖 2-12 以及圖 2-13）。



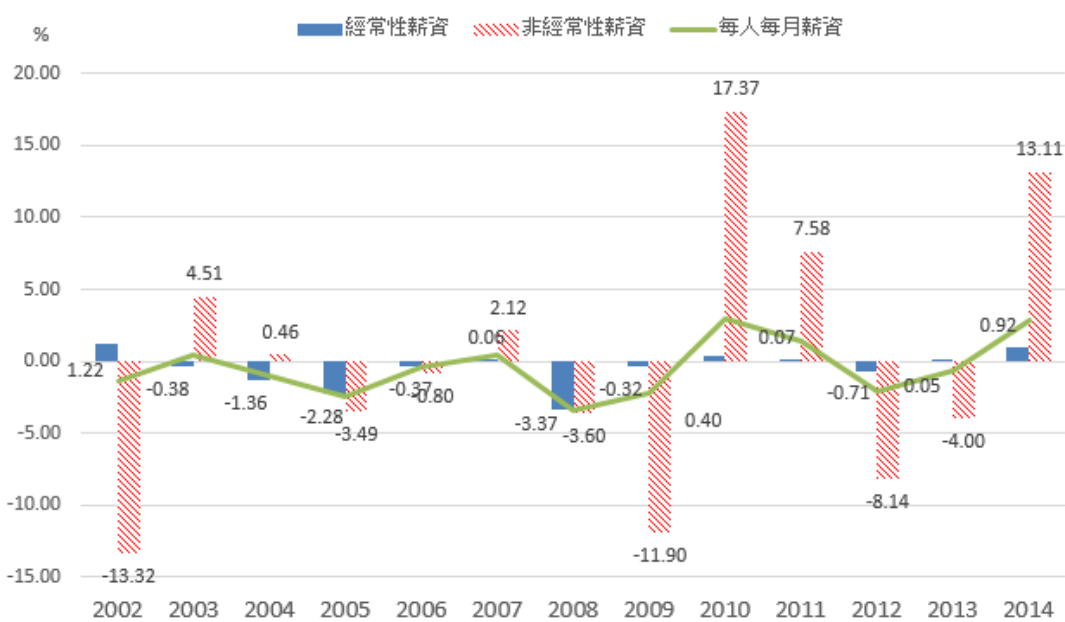
資料來源：行政院主計總處。

圖 2-11 我國工業部門實質薪資變動情形



資料來源：行政院主計總處。

圖 2-12 我國製造業實質薪資變動情形



資料來源：行政院主計總處。

圖 2-13 我國服務業部門實質薪資變動情形

第三節 各職業間薪資比較

根據勞動部「職類別薪資調查」結果⁷，檢視 2003 年至 2014 年間，國內各職業之間受僱員工薪資變化趨勢，由於 2003-2010 年採第五次職業標準分類，而 2011-2014 年則採第六次職業標準分類，因此本研究分兩個時間階段檢視各職類別之薪資變化。

各職業間受僱員工平均每人每月實質薪資情況如表 2-8 所示，由表 2-8 的結果可以發現 2003 年至 2010 年間，除「技術工及機械設備操作工」之每月實質薪資未衰退之外，其他職類別之每月實質薪資都呈現下降的趨勢，其中又以「服務工作人員及售貨員」之每月實質薪資由 28,340 元下降至 24,387 元，下降幅度高達 13.95%；為各職業中減幅最大者；其次是「技術員及助理專業人員」，每月平均實質薪資由 46,427 元下降至 41,724 元，下降幅度為 10.13%。

而在 2011 年至 2014 年間，整體薪資呈現成長的趨勢，包括「主管及監督人員」、「專業人員」、「技術員及助理專業人員」、「服務及銷售人員」與「基層技術工及勞力工」，每月實質薪資均出現成長的現象，其中又以「主管及監督人員」每月實質薪資成長幅度最高，由 66,870 元增加至 79,233 元，其成長幅度高達 16.73%。另外「事務支援人員」與「技藝、械設備操作及組裝人員」之每月實質薪資則呈現衰退的趨勢，其下降幅度分別為 2.23% 與 3.35%

若比較各職類別之平均年成長率，可以發現 2003 年至 2010 年間，各職類別之實質薪資多呈現衰退的趨勢，惟相對較高階的職類別，如

⁷ 行政院主計總處「薪資與生產力統計」並無職類別薪資，故進行職類別薪資觀察時則採用勞動部「職類別薪資調查」，惟「職類別薪資調查」係以每年 7 月資料為準，而引用「薪資與生產力統計」之行業別薪資是年平均資料，此兩者之數據有所不同。

「主管及監督人員」與「專業人員」，實質薪資衰退的幅度小於相對低階的職類，如「事務支援人員」、「服務工作人員及售貨員」與「非技術工及體力工」等。而在 2011 年至 2014 年間，相對高階的職類別，如「主管及監督人員」、「專業人員」與「技藝、械設備操作及組裝人員」與「基層技術工及勞力工」，實質薪資成長的幅度較少，甚至呈現衰退的現象。(見表 2-8)

表 2-8 各職業受僱員工平均每人每月實質薪資

單位：新臺幣元，%

項目別	2003	2004	2005	2006	2008	2009	2010
總計	43,685	44,159	43,113	43,099	43,394	40,882	42,161
主管及監督人員	71,094	72,335	68,434	69,441	69,632	66,400	68,168
專業人員	57,198	58,589	57,742	56,950	57,618	53,894	57,148
技術員及助理專業人員	46,427	48,190	45,553	45,261	46,883	41,391	41,724
事務工作人員	37,777	35,845	35,679	35,511	37,551	34,845	34,922
服務工作人員及售貨員	28,340	28,283	27,354	27,183	24,986	23,955	24,387
技術工及機械設備操作工	39,441	40,123	38,817	38,869	38,028	36,428	39,476
非技術工及體力工	29,875	31,013	31,195	31,442	29,721	27,074	28,350
項目別	2011	2012	2013	2014	平均年變動率		
					2003-2010	2011-2014	
總計	42,625	41,706	42,159	44,132	-0.50%	1.18%	
主管及監督人員	67,870	66,431	69,790	79,223	-0.59%	5.58%	
專業人員	55,074	54,081	56,864	58,059	-0.01%	1.81%	
技術員及助理專業人員	44,029	44,285	43,250	47,270	-1.45%	2.45%	
事務支援人員	37,500	36,476	35,529	36,664	-1.08%	-0.74%	
服務及銷售工作人員	25,608	25,663	25,576	26,943	-1.99%	1.74%	
技藝、機械設備操作及組裝人員	36,197	34,327	34,388	34,949	0.01%	-1.15%	
基層技術工及勞力工	26,283	25,706	25,483	26,641	-0.73%	0.45%	

註：1.實質薪資=名目薪資/物價水準，物價水準以 2011 年為基期計算。

2.變動率以 2003 年計算基期；2007 年因工商及服務業普查而停辦乙次。

3.總薪資包括經常性薪資(含本薪、固定津貼、按月發放的獎金)及非經常性薪資(含加班費、紅利、非按月發放的獎金)。

4.2003-2010 採第五次職業標準分類，2011-2014 則採第六次職業標準分類。

資料來源：勞動部「職類別薪資調查動態查詢」資料庫，<https://pswst.mol.gov.tw/psdn/>。

若進一步以薪資內涵區分，比較各職類別在經常性薪資與非經常性薪資上的差異，如表 2-8 與表 2-9 所示。由每月實質經常性薪資來看，2003 年至 2010 年間，其每月實質經常性薪資由 39,512 元下降至 36,721 元，下降幅度為 7.06%。而各職類別之每月經常性實質薪資之年平均成長均為負值，其中又以「服務及銷售工作人員」、「技術員及助理專業人員」與「事務支援人員」每月經常性實現薪資的衰退情況較為嚴重，衰退幅度分別為 14.03%、12.80% 與 8.47%。

另外在 2011 年至 2014 年間，相對較為高階的職類別，如「主管及監督人員」、「專業人員」與「技術員及助理專業人員」等，每月經常性實質薪資乃呈現成長的趨勢，而相對較低薪的職類別，如「事務支援人員」、「服務及銷售工作人員」、「技藝、機械設備操作及組裝人員」與「基層技術工及勞力工」等，每月經常性實質薪資則呈現衰退的現象，或是成長不如相對較為高階的職類別，顯示經濟成長的結果並未體現在勞工固定薪資的提升上。

表 2-9 各職業受僱員工平均每人每月經常性實質薪資

單位：新臺幣元，%

項目別	2003	2004	2005	2006	2008	2009	2010
總計	39,512	38,858	38,314	38,583	37,117	36,755	36,721
主管及監督人員	65,904	64,969	62,792	63,536	60,867	60,831	60,731
專業人員	51,719	50,744	51,379	50,879	50,376	48,120	49,477
技術員及助理專業人員	42,099	40,807	39,518	40,091	39,378	36,522	36,709
事務工作人員	34,592	33,162	32,666	33,135	31,236	31,997	31,663
服務工作人員及售貨員	26,398	25,627	25,068	24,899	23,091	22,470	22,695
技術工及機械設備操作工	34,778	34,825	33,671	33,941	31,950	31,898	31,925
非技術工及體力工	25,803	26,054	26,074	26,322	25,150	23,924	24,325

項目別	2011	2012	2013	2014	年平均變動率	
					2003-2010	2011-2014
總計	36,765	36,728	36,764	37,057	-1.01%	0.26%
主管及監督人員	60,059	59,802	60,940	64,103	-1.12%	2.24%
專業人員	48,607	48,878	49,799	49,876	-0.62%	0.87%
技術員及助理專業人員	38,131	38,498	37,770	39,720	-1.83%	1.39%
事務支援人員	31,756	31,446	30,993	31,336	-1.21%	-0.44%
服務及銷售工作人員	23,571	23,479	23,509	24,051	-2.00%	0.68%
技藝、機械設備操作及組裝人員	29,648	29,292	29,239	29,003	-1.17%	-0.73%
基層技術工及勞力工	23,878	23,627	23,534	23,706	-0.82%	-0.24%

註：同表 2-8。

資料來源：勞動部「職類別薪資調查動態查詢」資料庫，<https://pswst.mol.gov.tw/psdn/>。

若比較非經常性薪資，如表 2-10 所示，可以發現在 2003 年至 2010 年間，除「服務及銷售工作人員」與「基層技術工及勞力工」之外，員工的非經常性薪資則皆呈現正成長的趨勢，特別是在「主管及監督人員」、「專業人員」與「技術員及助理專業人員」，其非經常性薪資之年平均成長率分別高達 16.73%、5.42% 與 7.36%；而在 2011 年至 2014 年間，除「事務支援人員」與「技藝、機械設備操作及組裝人員」之非經常性實質薪資呈現衰退之外，其他各職類別均呈現高度成長的趨勢。事實上，若細究各職類別之實質薪資年成長率，可以發現各職類別之非經常性實質薪資的波動相當劇烈，表示經濟成長結果不但未能體現在經常性薪資之上，且在分配上更為不均，特別是高低階受僱員工在非經常性薪資部分之差距更為明顯。

除此之外，若比較表 2-9 與表 2-10，亦可發現在 2003 年至 2010 年間，國內受僱員工之經常性實質薪資之年平均變動率減少 1.01%，但非經常性實質薪資年平均變動率則成長 4.43%；而在 2011 年至 2014 年間，受僱員工之經常性實質薪資之年平均變動率僅增加 0.26%，但非經常性實質薪資年平均變動率則成長高達 6.91%；若究其原因，可能是因為近年來越來越多的企業降低固定薪資比重，而改採以績效或工作表現為計算基礎的變動薪資；如此雖可以產生誘因效果，激發員工努力，但也同時將企業經營風險轉嫁給員工，提高員工收入之不穩定性。

表 2-10 各職業受僱員工平均每人每月非經常性實質薪資

單位：新臺幣元，%

項目別	2003	2004	2005	2006	2008	2009	2010
總計	4,173	5,301	4,800	4,516	6,277	4,127	5,440
主管及監督人員	5,190	7,367	5,642	5,905	8,765	5,568	7,437
專業人員	5,478	7,844	6,364	6,071	7,242	5,774	7,671
技術員及助理專業人員	4,328	7,383	6,035	5,170	7,505	4,869	5,015
事務工作人員	3,185	2,683	3,013	2,376	6,314	2,849	3,259
服務工作人員及售貨員	1,942	2,656	2,286	2,284	1,895	1,485	1,693
技術工及機械設備操作工	4,663	5,298	5,146	4,928	6,078	4,530	7,551
非技術工及體力工	4,072	4,959	5,121	5,120	4,571	3,150	4,025
項目別	2011	2012	2013	2014	年平均變動率		
					2003-2010	2011-2014	
總計	5,860	4,978	5,395	7,075	4.34%	6.91%	
主管及監督人員	7,811	6,629	8,850	15,120	6.18%	31.19%	
專業人員	6,467	5,204	7,064	8,183	5.72%	8.84%	
技術員及助理專業人員	5,898	5,787	5,480	7,550	2.27%	9.34%	
事務支援人員	5,744	5,030	4,536	5,328	0.33%	-2.41%	
服務及銷售工作人員	2,037	2,184	2,067	2,892	-1.83%	13.99%	
技藝、機械設備操作及組裝人員	6,549	5,036	5,149	5,946	8.85%	-3.07%	
基層技術工及勞力工	2,405	2,079	1,949	2,935	-0.16%	7.35%	

註：同表 2-9。

資料來源：勞動部「職類別薪資調查動態查詢」資料庫，<https://pswst.mol.gov.tw/psdn/>。

第四節 各年齡層薪資比較

除了行業別與職類別之薪資結構不同之外，不同年齡層的薪資結構亦有所差異，本研究依據 2005、2010 與 2014 年行政院主計總處「人力運用調查」所統計之各年齡層每月工作收入之結構進行分析，如表 2-11 所示。

若將其年齡結構分為 4 大族群（青年 15~24 歲、壯年 25~44 歲、中年 45~64 歲與老年 65 歲以上），由表 2-11 的統計結果可以發現，我國青年受僱勞工（15~24 歲族群）中，2005 年主要工作收入在 25,000 元以下者，占比超過 6 成，達 60.21%，且其平均收入僅 22,910 元；至 2010 年時，其占比甚至提高至 67.14%，平均月收入下降為 21,077 元；2014 年青年受僱勞工主要工作收入在 25,000 元以下者的占比雖然下降，但仍有 51.9% 的 15~24 歲青年，其收入不足 2 萬 5000 元，且收入不足 3 萬者達 77.36%），且平均月收入亦僅 23,569 元。顯見在我國勞動市場中，青年族群的低薪現象相當明顯。

在壯年（25~44 歲）方面，根據表 2-11 資料顯示，該年齡層的薪資結構主要分布在「20,000~24,999 元」、「25,000~29,999 元」與「30,000~34,999 元」三個級距中，其 2005 年占比達 50.54%，平均月收入為 34,447 元；2010 年占比則為 52.17%，平均月收入為 34,185 元；至 2014 年則達到 53.54%，平均月收入為 35,659 元。

由表 2-11 的統計結果可以發現，臺灣受僱勞工中，從年齡的整體趨勢上來看，較年輕者（15~24 歲青年）族群中，其低薪者之占比較高，且平均月收入也相對較低，但隨著年齡的增加，平均月收入的水準隨之提升，至老年時其平均月收入又相對較低。

這樣的結果符合一般勞工之工作生命週期的薪資變化模式。但比較值得注意的是，我國在青年低薪的現象相對較為嚴重，超過一半以上的青年薪資不到 25,000 元，亦有超過 3/4 的青年薪資不足 30,000 元。

進一步檢視 2004~2014 年 15-24 歲之青年的薪資結構如表 2-12 所示，發現 2004~2010 年間薪資未滿 15,000 元者比例有提高的狀況，而後則略減，但自 2009 年金融風暴之後，薪資未滿 15,000 元的青年占比都在 15% 以上。另外，於 2004~2014 年間約 8 成左右（77%~87%）的青年受僱者薪資低於 30,000 元，整體而言，2004 年至 2014 年間，15-24 歲之青年之主要工作平均月收入都不超過 24,000 元。

表 2-11 受僱就業者每月主要工作之收入—按年齡分

單位：%，元

2005 年													
項目別	總計	未滿 15,000 元	15,000~ 19,999 元	20,000~ 24,999 元	25,000~ 29,999 元	30,000~ 34,999 元	35,000~ 39,999 元	40,000~ 49,999 元	50,000~ 59,999 元	60,000 元 以上	平均每月收 入(元)		
總計	100.00	2.46	9.23	15.24	16.89	16.57	10.57	13.85	7.53	7.65	34,212		
15~24 歲	100.00	6.78	22.35	31.08	22.52	10.18	4.15	2.37	0.43	0.13	22,910		
15~19 歲	100.00	22.71	44.07	22.21	6.98	1.60	1.17	0.81	0.46	-	17,440		
20~24 歲	100.00	4.32	18.99	32.45	24.92	11.51	4.61	2.61	0.43	0.15	23,756		
25~44 歲	100.00	1.45	6.47	13.75	17.84	18.95	12.16	15.54	7.82	6.02	34,447		
25~29 歲	100.00	1.06	6.98	19.15	25.65	20.45	11.49	11.41	2.51	1.30	29,608		
30~34 歲	100.00	1.08	5.52	13.10	15.45	21.90	14.21	16.61	7.17	4.96	34,562		
35~39 歲	100.00	1.95	5.72	10.81	14.80	17.44	11.97	18.21	11.29	7.82	36,624		
40~44 歲	100.00	1.87	7.69	10.47	13.50	15.22	10.88	16.92	11.92	11.53	38,399		
45~64 歲	100.00	2.77	10.05	11.36	11.74	13.49	9.64	15.10	10.23	15.63	39,207		
45~49 歲	100.00	2.10	8.93	11.59	11.72	13.02	10.28	16.97	10.76	14.62	39,002		
50~54 歲	100.00	2.46	9.36	11.87	11.98	14.52	10.00	14.45	10.21	15.15	38,547		
55~59 歲	100.00	4.59	12.25	8.07	11.55	14.00	8.07	12.15	9.45	19.87	42,534		
60~64 歲	100.00	6.36	19.06	14.33	10.86	10.11	5.52	9.29	7.32	17.16	36,720		
65 歲以上	100.00	18.19	10.36	19.87	10.01	11.31	4.22	8.64	8.44	8.95	29,688		
2010 年													
項目別	總計	未滿 15,000 元	15,000~ 19,999 元	20,000~ 24,999 元	25,000~ 29,999 元	30,000~ 34,999 元	35,000~ 39,999 元	40,000~ 44,999 元	45,000~ 49,999 元	50,000~ 59,999 元	60,000~ 69,999 元	70,000 元 以上	平均每月收 入(元)
總計	100.00	3.48	9.38	15.12	16.60	16.49	9.81	7.97	5.13	7.14	4.21	4.66	34,431
15~24 歲	100.00	18.49	21.86	26.79	17.62	9.09	3.16	1.23	1.02	0.44	0.24	0.06	21,077
15~19 歲	100.00	36.36	45.22	13.24	4.43	0.75	-	-	-	-	-	-	14,971
20~24 歲	100.00	15.10	17.44	29.36	20.12	10.67	3.76	1.46	1.22	0.52	0.29	0.07	22,235
25~44 歲	100.00	1.44	7.10	14.64	18.48	19.05	11.11	8.92	5.77	6.88	3.54	3.09	34,185
25~29 歲	100.00	1.70	7.42	20.07	24.83	20.41	11.05	6.97	3.33	2.85	0.68	0.68	29,575
30~34 歲	100.00	1.00	6.37	13.76	19.86	21.27	11.85	9.94	6.35	5.14	2.70	1.76	33,215
35~39 歲	100.00	1.12	6.97	12.52	14.92	18.03	10.94	9.62	6.77	10.51	5.21	3.38	36,382
40~44 歲	100.00	2.01	7.77	11.14	12.50	15.54	10.40	9.32	7.02	10.30	6.45	7.55	38,925
45~64 歲	100.00	3.17	10.39	12.37	12.25	13.26	9.06	7.98	4.97	9.90	7.02	9.65	39,301
45~49 歲	100.00	2.04	9.56	11.36	13.20	14.13	9.30	8.72	5.30	10.39	7.13	8.86	39,471
50~54 歲	100.00	2.84	10.03	12.58	11.92	12.77	9.77	7.48	5.56	10.91	7.23	8.92	39,273
55~59 歲	100.00	5.03	11.93	12.93	11.63	12.90	7.66	7.24	3.74	8.86	6.68	11.40	39,193
60~64 歲	100.00	7.21	13.34	16.73	9.02	10.64	7.98	7.45	3.35	4.48	6.17	13.62	38,567
65 歲以上	100.00	15.37	23.74	25.48	3.76	3.80	3.67	6.46	5.60	4.01	2.24	5.86	28,123

資料來源：行政院主計總處，人力運用調查報告。

表 2-11 受僱就業者每月主要工作之收入—按年齡分（續）

單位：%

2014 年													
項目別	總計	未滿 15,000 元	15,000~ 19,999 元	20,000~ 24,999 元	25,000~ 29,999 元	30,000~ 34,999 元	35,000~ 39,999 元	40,000~ 44,999 元	45,000~ 49,999 元	50,000~ 59,999 元	60,000~ 69,999 元	70,000 元 以上	平均每月 收入(元)
總計	100.00	2.95	4.23	12.07	20.76	17.37	11.32	8.16	5.78	7.91	4.46	5	35,986
15~24 歲	100.00	15.71	10.9	24.29	26.46	11.56	6.54	1.83	0.94	1.45	0.24	0.09	23,569
15~19 歲	100.00	35.73	30.17	23.12	9.44	1.17	-	0.36	-	-	-	-	16,185
20~24 歲	100.00	12.49	7.79	24.48	29.2	13.23	7.59	2.07	1.09	1.68	0.28	0.1	24,758
25~44 歲	100.00	1.02	2.56	11.24	22.35	19.95	12.46	9.13	6.17	7.72	3.96	3.44	35,659
25~29 歲	100.00	0.92	2.79	14.3	29.29	21.25	12.8	6.83	5.22	4.41	1.24	0.95	31,830
30~34 歲	100.00	0.59	2.17	10.11	24.79	22	13.86	9.51	5.88	6.5	2.46	2.13	34,353
35~39 歲	100.00	0.86	2.36	10.33	18.34	19.16	11.73	10.88	7.28	10.27	4.99	3.8	37,426
40~44 歲	100.00	1.83	3.01	10.5	16.58	16.88	11.16	9.08	6.27	9.81	7.56	7.31	39,316
45~64 歲	100.00	2.99	5.49	10.47	16.37	14.08	10.53	8	6.24	10.05	6.51	9.28	39,952
45~49 歲	100.00	1.8	4.95	8.49	17.42	14.55	11.36	8.51	7.21	10.11	6.77	8.82	40,432
50~54 歲	100.00	3.05	4.91	11.78	15.76	13.87	11.59	8.1	5.92	9.89	6.03	9.11	39,516
55~59 歲	100.00	3.93	5.87	11.58	15.73	15.56	8.35	7.68	5.87	10.3	6.43	8.69	39,115
60~64 歲	100.00	5.99	9.14	12.11	15.24	9.36	7.93	6.08	3.82	9.82	7.22	13.29	41,276
65 歲以上	100.00	17.93	13.28	10.3	13.23	11.6	4.25	5.81	8.7	4.61	4.76	5.52	32,148

資料來源：行政院主計總處，人力運用調查報告。

表 2-12 受僱就業者每月主要工作之收入-15~24 歲

單位：%，元

年度	總計	未滿 15,000 元	15,000~ 19,999 元	20,000~ 24,999 元	25,000~ 29,999 元	未滿 30,000 元	30,000~ 34,999 元	35,000~ 39,999 元	40,000~ 44,999 元	45,000~ 49,999 元	50,000~ 59,999 元	60,000~ 69,999 元	70,000 元 以上	平均每月 收入(元)
2004	100.00	6.85	25.21	29.65	21.92	83.63	10.18	3.76	1.81		0.44	0.17		22,614
2005	100.00	6.78	22.35	31.08	22.52	82.73	10.18	4.15	2.37		0.43	0.13		22,910
2006	100.00	8.04	20.87	28.80	23.27	80.98	11.96	3.98	1.49	0.87	0.50	0.14	0.09	23,086
2007	100.00	7.28	19.66	28.92	24.07	79.93	11.90	4.63	2.24	0.47	0.57	0.15	0.10	23,307
2008	100.00	11.77	21.23	28.99	21.37	83.36	9.50	3.27	2.28	0.65	0.82	0.07	0.05	22,276
2009	100.00	16.28	23.67	29.24	18.49	87.68	7.61	2.46	1.18	0.65	0.20	0.23	-	20,632
2010	100.00	18.49	21.86	26.79	17.62	84.76	9.09	3.16	1.23	1.02	0.44	0.24	0.06	21,077
2011	100.00	17.09	21.00	25.49	21.23	84.81	8.95	4.08	1.41	0.42	0.23	0.10	0.02	21,306
2012	100.00	15.75	19.56	25.48	20.31	81.1	11.40	4.23	1.89	0.58	0.46	0.12	0.21	22,432
2013	100.00	15.68	13.60	26.14	23.83	79.25	11.34	4.90	1.94	1.16	1.04	0.08	0.30	22,985
2014	100.00	15.71	10.90	24.29	26.46	77.36	11.56	6.54	1.83	0.94	1.45	0.24	0.09	23,569

資料來源：行政院主計總處，人力運用調查報告

另外，根據勞動部（2014）「15~29 歲青年就業狀況調查」，如表 2-13 所示。由表 2-13 可以發現，2013 年我國青年勞工之平均每月工作薪資為 28,925 元，較初次就業時每月薪資 25,506 元增加 3,419 元。另外根據調查，目前工作薪資較初次就業時增加者占 55.2%，不變者占 34.2%，減少者占 10.6%。若細分不同年齡層的青年勞工薪資狀況，15-19 歲、20~24 歲與 25~29 歲之青年勞工，其每月薪資分別為 20,584 元、25,553 元與 31,711 元，明顯可看出愈年輕的勞工，薪資水準愈低，其中 15-19 歲青年勞工之平均每月薪資甚至僅略高於基本薪資。

表 2-13 青年勞工薪資狀況

單位：元，%，年

項目別	目前工作平均每月薪資	初次就業平均每月薪資	平均工作總年資	合計	目前工作薪資較初次就業時增減情形			
					增加	不變	減少	平均薪資增長
總計	28,925	25,506	3.3	100.0	55.2	34.2	10.6	3,419
年齡								
15-19 歲	20,584	19,402	1.2	100.0	37.8	55.6	6.6	1,182
20-24 歲	25,553	23,198	2.3	100.0	47.1	42.0	10.9	2,355
25-29 歲	31,711	27,462	4.1	100.0	61.5	27.6	10.9	4,250

註：以參加勞工保險且在職之 15-29 歲受僱青年勞工為調查對象，調查之薪資含本薪、津貼、加班費及獎金。

資料來源：勞動部（2014）「15~29 歲青年勞工就業狀況調查」。

第五節 小 結

本章主要針對我國勞動市場目前的低薪狀況進行說明，首先依據「平均薪資的變動趨勢」與「單位勞動成本之變動趨勢」兩方面定義我國勞工低薪的現象並進行國際比較分析，其次就整體時間序列資料觀察我國在行業別、職類別與年齡別的薪資結構。

由整體時間序列資料檢視，不論是名目或實質薪資，其整體薪資成長均呈趨緩情形。自 1990 年代中期開始，名目或實質薪資的成長皆由原本的高成長變為低成長，甚至停滯的情形。由行政院主計總處的統計數據可以發現，自 1990 年代中期開始，各行各業皆有薪資成長趨緩的現象，而雖然薪資停滯狀況普遍存在，但行業、職業及年齡別之間仍有所差異。

以行業別的薪資結構來看，服務業部門相對工業部門或整體產業而言低薪似乎更為明顯；而在服務業部門中的住宿及餐飲業、支援服務業、教育服務業與其他服務業低薪狀況相對嚴重。特別是非經常性薪資變動的影響，都較經常性薪資變動的影響來得大；其中又以製造業相對來得更為明顯。

若以職類別的薪資結構來看，以 2003-2010 年與 2011-2014 年兩個時間階段來看，低階職類（如服務及銷售工作人員、技藝、機械設備操作及組裝人員與基層技術工及勞力工）之實質薪資減幅則明顯較大，而高階職類（如主管及監督人員、專業人員與技術員及助理專業人員）之實質薪資則明顯成長，致使高、低階職類受僱員工在非經常性薪資部分差距更為明顯，顯示近幾年來國內就業市場不僅有整體薪資停滯不漲的情形，且高低階薪資差距擴大的現象在非經常性薪資上更為嚴重。

在年齡別薪資結構上，各年齡層的薪資結構均有所不同，整體而言仍呈現符合工作生命週期的薪資變化的趨勢，亦即較年輕者（15~24歲青年）之平均月收入也相對較低，但隨著年齡的增加，平均月收入的水準隨之提升，至老年時其平均月收入又相對較低的趨勢。

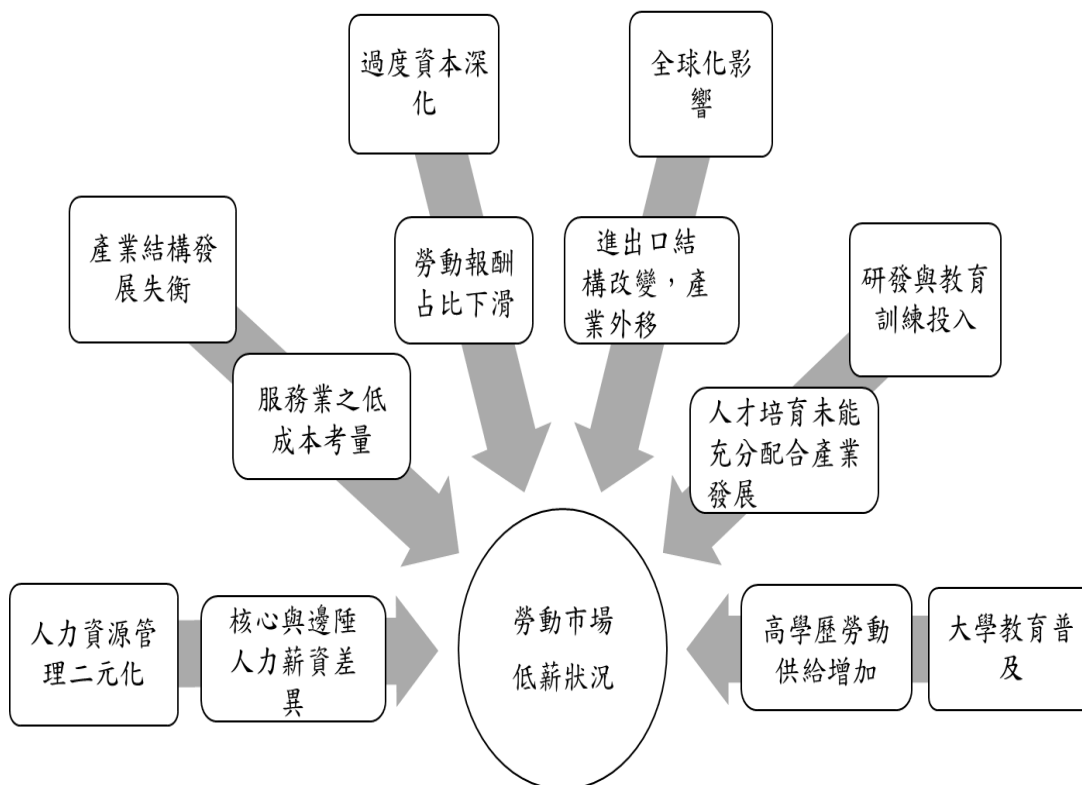
其中又以青年（15~24歲）勞工之低薪狀況相對更為嚴重，在2004~2014年間，實質薪資不足30,000元的青年占比約在77%~87%之間，更有超過5成的青年，實質薪資不足25,000元，在2004~2014年間15~24歲的青年族群，其主要工作的平均月收入均不超過24,000元。

第三章 我國勞動市場勞工低薪原因

本章主要針對造成我國勞動市場勞工低薪之原因進行檢視與探討，以作為研擬因應對策之依據。第一節主要彙整並檢視國內、外造成勞動市場低薪原因的相關研究成果與研究文獻，並探討各項原因對薪資的影響，包括過度資本深化、人力資源管理二元化、產業結構改變、全球化的影響、研發與教育訓練投入與大學教育普及等六項主要因素；第二節與第三節則分別探討引入外籍勞工以及勞資關係這兩種對國內勞工薪資可能造成之影響。由於國內既有文獻較少觸及這二項因素，故本研究除引述相關的研究文獻之外，更輔以實證模型進行分析。

第一節 既有研究結果之檢視

過去的研究文獻中提及造成國內低薪現象的原因有許多，本研究歸納過去的研究成果，彙整導致勞動市場低薪問題主要原因包括：過度資本深化、人力資源管理二元化、全球化影響、產業結構發展失衡、研發與教育訓練投入與大學教育普及等六項主要因素，如圖 3-1 所示。本節就此六項因素進行文獻回顧與分析討論。



資料來源：本研究整理

圖 3-1 勞動市場勞工低薪的影響途徑

一、過度資本深化

由國內生產毛額（GDP）的內涵來看，所謂「勞動份額」係指經濟產出中分配給勞動報酬的比例，乃是各國用來衡量經濟分配的重要指標。包括我國在內的大多數國家，把 GDP 的組成分配劃分為四部分：包括間接稅淨額、固定資本消耗、受僱人員報酬以及營業盈餘。

根據國民所得統計所得面分析，GDP 須先扣除折舊及間接稅淨額後，才是國內要素所得，而後再依所使用的生產要素分配給受僱人員報酬及營業盈餘（包括股息股利、地租及利潤等）。

在傳統的生產理論中，生產要素包括人力、資本，土地及企業經營能力，經濟學理論將其簡化為勞動及資本兩大基本生產要素。這些生產要素所賺取的所得在 GDP 初次分配過程中，分別形成受僱人員報酬與資本收入；其中資本收入裡有部分以間接稅形式繳交國庫，有些則用以彌補固定資產消耗，其餘再以營業盈餘形式成為資本淨收入。故國內生產毛額的分配則分為間接稅淨額、固定資本消耗、受僱人員報酬以及營業盈餘四部分，其中隨著時間趨勢，若固定資本消耗呈現增加而受僱人員報酬發生遞減，即表示分配時有極大的比例分配於固定資本消耗，則會產生過度資本深化的情況，將使得勞工無法適度分配經濟成長帶來的好處。過往許多文獻中曾討論過度資本深化實為我國勞動市場薪資成長停滯的原因之一，以下先回顧近年國內對於過度資本深化對於薪資影響之討論，再以國內生產要素所得內容之變化情況做分析討論之。

(一) 既有研究成果

在檢視國內時間序列資料後，發現國內生產分配於固定資本消耗上增加，分配給受僱員工的報酬比例則下滑，過度資本化將導致固定資本消耗占比增加，進而抑制勞動份額上升，這樣過度資本化的情形可能是造成經濟成長果實無法適度分配給勞工的重要因素(見辛炳隆、王健全、林嘉慧(2014)、經濟部(2015))，經濟成長成果未能分配給勞工，會使得勞工在所得分配上處於劣勢，因而造成國內近年薪資停滯不漲，故我國勞動市場薪資停滯的背後隱含勞動與資本所得在經濟成長中的分配問題。(見陳金福(2015)、林常青、張俊仁、盧姝璇(2014)、陳香如、郭哲澤(2014))。

與國際現象加以比較，此一現象非臺灣獨有，美、日、韓等國亦同樣面對勞動份額長期跌勢，惟臺灣下跌速度較美、日更為快速，意即此一所得分配惡化的現象較我國主要貿易夥伴來得快(見劉碧珍、黃登興、楊子菡(2014))，另外林常青、張俊仁、盧姝璇(2014)等亦指出臺灣的勞動所得份額的絕對水準及下滑幅度都較OECD國家嚴重。

國內過度資本深化現象在製造業的情況特別明顯，其中以資訊電子工業勞動份額降幅最為顯著，辛炳隆、王健全、林嘉慧(2014)認為1990年至2012年間資訊電子工業之固定資本消耗升幅明顯，探究造成製造業資本深化較其它產業程度嚴重之成因，可能是由於我國經歷工業轉型而需資本深化所致，林常青、張俊仁、盧姝璇(2014)之研究亦提及勞動所得份額的下降除了代表薪資方面勞工變得弱勢，也可能是因為產業結構轉型所造成的結果。

根據過去的研究結果表示，大多數的文獻均認為資本深化會造成我國薪資低迷的現象，因此若要解決此一低薪問題，需致力於產業結構調整、產業的轉型升級，由資本密集性轉向知識或技術密集性，透過創新、提高資本使用效率，才能提升企業利潤，產業也才有加薪的能力。

若進一步探究臺灣固定資本消耗的增加相對其他國家幅度較大以及製造業資本深化程度較高之原因，可由產業結構調整與政府政策方向來解釋，如 1980 年代初期，國內生產條件及比較利益轉變，政府以資訊電子及機械工業為策略性工業，促使我國產業結構由勞力密集產業漸朝向資本密集產業發展，故電子科技產業成為接續傳統產業的發展主力，而政府為鼓勵投資亦提出各項相關獎勵措施，如 1960~1990 年「獎勵投資條例」、1991~2009 年「促進產業升級條例」等政策，其中使得許多特定產業，如電子產業能成長茁壯受惠於相關獎勵措施。

另一方面，由於我國電子科技產業多以代工為主要生產模式，而一般從事製造加工的代工角色，資本建置龐大但附加價值創造能力有限，在市場成熟的情況下，面對研發（提高授權費用或提高關鍵零組件價格）及市場（被壓低代工價格）兩端力量的擠壓，致使產值與獲利（財務利潤）出現背離的情形，資訊電子產業之毛利漸減；加上政策的引導及資源分配的過度傾斜，更加速製造業廠商大量投資並加速折舊，進而可能產生過度資本化的情形；而過度資本化不僅排擠受僱人員薪資上漲，亦會造成國內資本生產力嚴重偏低的情形（見辛炳隆、王健全、林嘉慧（2014））。

在產業情勢及政府引導策略下，若臺灣製造業資本深化程度高於其他產業，並出現過度資本深化情況，勞工將無法隨著企業獲利而同時分享其果實。因此為改善勞工薪資需提升企業提高薪資之意願，使得勞工合理享有企業之利潤，應促進產業結構調整、升轉至技術密集，增加企業獲利；另一方面則是提高勞工自身生產力，增加企業調薪意願與動機。

（二）本研究之分析

回顧近年國內生產與要素所得內容變化情況，檢視國內勞動份額與固定資本消耗金額變動趨勢，進而探究過度資本深化造成國內低薪情況之過程。由行政院主計總處的資料觀察發現 1990 年代初期之前受僱人員報酬占比是呈上升趨勢，此後占比逐漸下降，惟固定資本消耗之金額與占比的增加趨勢則十分明顯，1997 年以前占比大多未達 10%，而後占比明顯上升，2008 年後占比更已超過 15%；2000 年固定資本消耗金額為 1 兆 1,072.54 億元，到了 2012 年已增加為 2 兆 1,444.06 億元，幾乎增加一倍，而占比也由 11.23% 增加為 15.76%（見表 3-1 與圖 3-2）。整體而言，發現勞動份額下滑的同時，相對於受僱人員報酬與營業盈餘二項占比，固定資本消耗金額與其占比的增加趨勢則十分明顯。

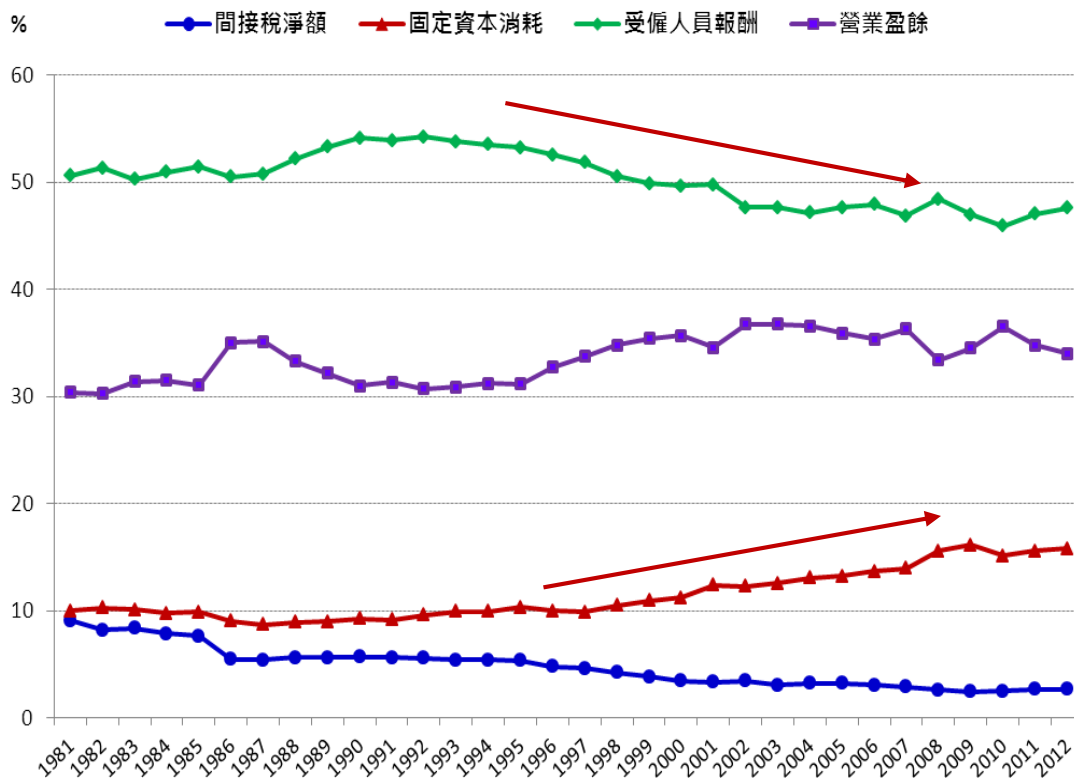
表 3-1 歷年國內生產毛額及要素所得

單位：新臺幣百萬元；%

年別	國內 生產毛額	間接稅淨額		固定資本消耗		受僱人員報酬		營業盈餘	
		原始值	比例	原始值	比例	原始值	比例	原始值	比例
1981	1,734,579	157,801	9.10	172,808	9.96	877,279	50.58	526,691	30.36
1982	1,876,353	153,669	8.19	192,917	10.28	962,299	51.29	567,468	30.24
1983	2,076,853	173,326	8.35	209,207	10.07	1,043,155	50.23	651,165	31.35
1984	2,313,947	182,390	7.88	225,202	9.73	1,177,835	50.90	728,520	31.48
1985	2,441,840	186,635	7.64	241,403	9.89	1,255,315	51.41	758,487	31.06
1986	2,815,868	154,289	5.48	254,865	9.05	1,420,871	50.46	985,843	35.01
1987	3,139,676	170,043	5.42	273,677	8.72	1,593,688	50.76	1,102,268	35.11
1988	3,414,715	192,046	5.62	304,139	8.91	1,781,792	52.18	1,136,738	33.29
1989	3,829,091	215,263	5.62	343,760	8.98	2,039,427	53.26	1,230,641	32.14
1990	4,237,075	240,874	5.68	390,904	9.23	2,292,126	54.10	1,313,171	30.99
1991	4,745,467	267,577	5.64	434,448	9.16	2,556,596	53.87	1,486,846	31.33
1992	5,253,739	291,653	5.55	502,349	9.56	2,847,480	54.20	1,612,257	30.69
1993	5,824,876	313,458	5.38	578,499	9.93	3,133,672	53.80	1,799,247	30.89
1994	6,391,451	343,724	5.38	634,503	9.93	3,419,941	53.51	1,993,283	31.19
1995	6,977,558	371,825	5.33	719,330	10.31	3,711,990	53.20	2,174,413	31.16
1996	7,599,936	362,537	4.77	755,894	9.95	3,994,101	52.55	2,487,404	32.73
1997	8,255,368	382,918	4.64	812,352	9.84	4,277,342	51.81	2,782,756	33.71
1998	8,883,386	372,994	4.20	932,761	10.50	4,488,409	50.53	3,089,222	34.78
1999	9,335,546	357,571	3.83	1,017,538	10.90	4,653,349	49.85	3,307,088	35.42
2000	9,857,130	337,248	3.42	1,107,254	11.23	4,893,571	49.64	3,519,057	35.70
2001	9,644,040	319,013	3.31	1,193,448	12.37	4,799,050	49.76	3,332,529	34.56
2002	10,064,812	344,489	3.42	1,234,946	12.27	4,791,056	47.60	3,694,321	36.71
2003	10,405,917	319,676	3.07	1,306,307	12.55	4,957,883	47.64	3,822,051	36.73
2004	11,027,829	357,732	3.24	1,441,236	13.07	5,199,412	47.15	4,029,449	36.54
2005	11,410,034	367,848	3.22	1,510,609	13.24	5,436,252	47.64	4,095,325	35.89
2006	11,892,817	365,584	3.07	1,623,473	13.65	5,698,931	47.92	4,204,829	35.36
2007	12,482,448	358,225	2.87	1,742,202	13.96	5,850,552	46.87	4,531,469	36.30
2008	12,261,407	321,500	2.62	1,909,114	15.57	5,936,309	48.41	4,094,484	33.39
2009	12,088,920	291,027	2.41	1,950,720	16.14	5,676,671	46.96	4,170,502	34.50
2010	13,250,761	329,101	2.48	2,004,347	15.13	6,082,495	45.90	4,834,818	36.49
2011	13,450,689	354,591	2.64	2,091,106	15.55	6,324,792	47.02	4,680,200	34.80
2012	13,605,961	361,712	2.66	2,144,406	15.76	6,475,337	47.59	4,624,506	33.99

註：表中之國內生產毛額之金額不含進口稅、加值型營業稅。另 2011、2012 年為修正數。

資料來源：本研究整理，引自行政院主計總處「國民所得及經濟成長」統計資料庫。



註：2011、2012 年為修正數。

資料來源：本研究整理，引自行政院主計總處「國民所得及經濟成長」統計資料庫。

圖 3-2 歷年國內生產毛額分配結構變化趨勢（工業及服務業）

若進一步就國際資料進行比較，如表 3-2 所示，根據 OECD(2014)⁸資料顯示，自 2000 年迄今，以鄰近的日本而言，受僱人員報酬占 GDP 比重皆在 50% 上下波動，2013 年占比為 52.02%，而南韓近幾年整體受僱人員報酬占 GDP 比重則呈微幅上升趨勢，2012 年為 50.9%，2013 年下滑至 48.3%；而美國則是整體呈下滑情形，2013 年為 56.48%，德國 2014 年為 56.5%。而我國之受僱人員報酬占 GDP 比重則呈下滑趨勢，由 2000 年的 49.64% 下降至 2013 年的 44.7%，下降幅度高於其他國家，如日本、德國、美國等國。

⁸ 引自 OECD National Accounts at a Glance 2014 報告中之資料。

表 3-2 各國受僱人員報酬占 GDP 比重

單位：%

項目別	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
澳大利亞	53.8	52.9	53.0	52.5	52.5	51.9	52.0	52.2	50.2	50.9	50.7	51.3	52.1	50.96	..
奧地利	57.0	56.2	55.5	55.5	54.5	54.1	53.3	53.0	54.0	55.9	55.4	54.7	55.6	53.75	54.1
比利時	57.1	58.3	58.6	58.0	56.7	56.3	56.2	56.1	57.2	58.6	57.4	57.7	59.0	57.54	57.1
加拿大	54.5	55.2	55.5	55.0	54.7	54.3	54.9	54.9	54.2
智利	43.8e	43.8e	43.6e	42.5e	39.9e	38.3e	34.8e	35.2e	39.7	41.1	39.3	40.5	..	43.64	..
捷克	44.3	44.3	45.2	45.6	45.8	46.2	45.9	45.8	46.5	46.2	46.5	47.2	48.0	45.81	44.4
丹麥	61.2	62.5	63.2	63.5	62.7	62.9	63.2	64.7	65.3	68.2	65.0	64.7	64.1	61.01	61.3
愛沙尼亞	50.6	49.8	49.7	49.6	50.1	49.9	50.5	52.5	57.1	59.1	55.5	52.8	53.2	51.73	53.0
芬蘭	54.2	54.5	54.6	55.8	55.3	56.4	56.1	54.4	56.3	60.4	59.2	59.4	60.3	58.01	57.4
法國	58.1	58.3	58.8	58.8	58.5	58.5	58.5	57.8	58.1	59.4	59.3	59.3	59.6	58.28	58.9
德國	60.5	60.0	59.4	59.2	57.9	56.8	55.5	54.5	55.5	58.2	56.8	56.7	57.6	56.30	56.5
希臘	38.5e	37.9e	40.7e	39.7e	39.8e	40.2	39.7	40.1	40.4	41.2	41.2	40.0	37.5	37.08	37.1
匈牙利	52.7	52.5	52.6	54.0	53.9	54.2	53.3	54.7	54.5	54.9	53.6	53.0	53.5	49.90	49.5
冰島	65.7	62.8	63.8	65.9	66.1	68.3	70.9	72.8	65.0	56.9	58.8	60.2	..	59.09	..
愛爾蘭	44.0	44.3	43.1	43.6	44.8	46.2	46.7	47.1	51.2	51.4	48.3	46.3	46.8	41.68	41.3
以色列	57.7	59.4	57.3	56.7	54.9	54.2	55.0	55.6	55.8	53.8	54.1	54.5
義大利	43.9	43.8	44.1	44.4	44.3	45.1	45.8	45.5	46.4	47.5	47.4	47.3	47.7	44.11	44.4
日本	53.1e	53.3	52.4	51.5	50.6	50.7	50.8	50.0	51.5	52.0	50.9	52.3	..	52.02	..
南韓	48.1	49.1	49.0	50.0	49.8	51.1	51.5	51.3	51.6	51.5	49.9	50.3	50.9	48.30	..
盧森堡	51.8	54.9	55.1	52.7	52.8	51.5	48.6	47.7	52.1	56.3	52.9	52.7	53.8	54.55	55.0
墨西哥	32.1e	33.2e	33.0e	32.5	30.8	30.4	29.2	28.7	28.3	29.9	28.9	28.0	..	28.57	..
荷蘭	56.7	57.2	57.6	57.8	57.5	55.8	55.3	55.2	55.8	58.4	57.3	57.1	57.5	55.16	55.1
紐西蘭	43.7	43.6	44.4	44.7	45.3	46.5	47.5	47.5	49.5	48.7
挪威	49.0	50.1	52.7	51.9	49.3	46.6	45.8	48.3	47.2	52.7	50.8	49.9	50.2	50.40	51.4
波蘭	45.2	46.0	44.3	43.3	40.7	40.7	40.4	40.6	42.6	41.5	41.8	41.1	40.7	42.07	42.2
葡萄牙	56.1	56.1	56.5	56.9	56.5	58.0	57.6	56.7	57.4	57.8	57.3	57.0	55.0	50.93	50.5
斯洛伐克	45.7	43.9	43.9	43.3	41.3	41.9	40.6	40.2	40.1	42.2	41.6	41.7	41.4	40.69	41.6
斯洛維尼亞	59.0	59.2	58.5	58.0	58.1	58.1	57.5	56.7	58.0	60.6	61.3	60.0	60.3	58.34	57.1
西班牙	54.8	54.2	53.8	53.6	53.1	53.2	53.2	53.3	53.9	54.0	53.9	53.2	51.1	51.70	51.8
瑞典	62.4	64.4	63.9	63.2	62.2	62.0	60.4	61.2	61.4	63.0	60.9	60.3	61.3	54.40	54.2
瑞士	62.3	64.2	65.2	64.7	63.1	63.2	62.1	61.4	61.4	64.4	62.7	63.8	64.7	60.88	61.4
英國	61.1	61.8	60.9	60.2	60.0	59.6	59.7	59.5	59.2	60.9	60.4	60.3	60.7	56.45	55.2
美國	60.9	60.8	59.9	59.3	58.9	58.1	58.2	58.6	58.9	58.0	57.1	57.2	56.8	56.48	..
歐洲地區	55.0	54.8	54.8	54.7	54.0	53.8	53.5	53.0	53.8	55.4	54.8	54.7	54.9	53.23	53.5
臺灣	49.64	49.76	47.60	47.64	47.15	47.64	47.92	46.87	48.41	46.96	45.90	47.02	47.59	44.7	..

註：表中標記 e 係指預估值。

資料來源：OECD (2014), National Accounts at a Glance 2014、行政院主計總處。

以國內 1981~2012 年的資料來看，共有 11 個行業其受僱人員報酬的占比呈現下降的情形，若就工業部門觀察，排除以國營事業為主的電力及燃氣供應業，製造業在固定資本消耗的占比上有明顯增加的情形（見表 3-3）。

就國內統計資訊觀察，1990 年後出現固定資本消耗占比增加，而受僱人員報酬占比減少之趨勢，且下滑幅度較許多國家來得嚴重。誠如過去研究成果所述，國內近年勞動份額呈現下滑趨勢，且下降速度比其他各國還快，致使勞工在所得分配面處於弱勢進而影響了國內勞工的薪資。因此可以推論過去十數年以來，並非由於 GDP 沒有成長而導致勞工薪資停滯，其中更重要的原因是 GDP 成長的結果分配給勞工的部分減少，故而過度資本深化實為我國勞動市場勞工低薪重要原因之一。

本研究亦透過舉辦「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略座談會」，蒐集勞、資、學界對資本深化所造成之低薪現象之政策建議，歸納所提之建議包括

➤ 資本深化偏向政治問題：

與會學者認為近二十年間國內 GDP 成長，但營業盈餘與固定資本消耗是上升的，受僱人員報酬與間接稅淨額下降，製造業尤其明顯。與先進國家相比，如日本、南韓、美國勞動份額皆比臺灣來的高。薪資問題不完全是經濟問題，而更可能是政治問題。

➤ 過度資本深化應重視其資本深化的內涵

固定資本形成的比例上升，主要為營建成本與智慧財產二個部分，其中營建成本的增加與房地產市場是否有關聯性，可能導致資金運用上有限制；而我國在智慧財產的成長幅度非常大，智財是在做研發還是在買專利？是否與我們大量做代工有關？瞭解後可對企業成本分析有幫助。

➤ 鼓勵企業將企業盈餘分配給員工：

長期低薪的結果將造成人才的外流，與會學者亦提出應提高企業將盈餘分配給員工的意願，透過提高薪資的方式留才與吸引人才，為企業創造更高之生產力，促成一個良性循環。

➤ 政府應規劃適宜的加薪減稅措施與配套方案：

大多數與會的企業基本上均贊同透過「加薪抵稅」的措施，以促使企業為企業加薪但與會學者多建議若採用加薪抵稅的方式，應規劃適宜的配套方案，以避免企業為了獲得減稅的利益而作假，失去原本加薪減稅的實質效益。

表 3-3 國內生產毛額分配結構變化

單位：%

項 目	1981				1991				2001				2011				2012			
	間接稅 淨額	固定資 本消耗	受僱人 員報酬	營業 盈餘	間接稅 淨額	固定資 本消耗	受僱人 員報酬	營業 盈餘	間接稅 淨額	固定資 本消耗	受僱人 員報酬	營業 盈餘	間接稅 淨額	固定資 本消耗	受僱人 員報酬	營業 盈餘	間接稅 淨額	固定資 本消耗	受僱人 員報酬	營業 盈餘
農、林、漁、牧業	1.12	4.12	31.32	63.45	-2.21	6.58	30.08	65.55	-7.33	7.90	28.45	70.98	-9.82	6.12	24.49	79.20	-10.04	6.15	24.26	79.63
礦業及土石採取業	1.24	6.16	31.86	60.74	0.72	11.12	36.11	52.06	3.01	9.57	34.90	52.52	4.54	11.86	44.62	38.99	2.93	7.71	30.88	58.47
製造業	17.16	10.76	49.54	22.54	11.59	9.24	52.84	26.34	8.13	18.48	50.11	23.28	6.38	23.83	46.12	23.66	6.58	24.89	48.09	20.44
電力及燃氣供應業	2.51	42.93	11.71	42.84	0.81	39.42	23.87	35.89	1.34	43.47	22.28	32.91	2.06	98.37	33.64	-34.08	2.18	102.48	33.88	-38.54
用水供應及污染整治業	2.38	6.60	17.52	73.50	1.12	13.96	29.82	55.10	1.09	19.99	39.20	39.72	0.52	17.97	26.34	55.17	0.56	17.90	25.46	56.09
營造業	4.95	4.26	75.27	15.52	1.83	3.67	77.59	16.91	1.61	6.55	89.93	1.90	1.18	5.34	70.67	22.81	1.22	5.49	72.02	21.26
批發及零售業	8.13	3.39	44.14	44.34	1.76	4.31	49.51	44.41	2.40	4.66	43.16	49.78	1.99	5.09	36.75	56.17	1.98	5.21	36.91	55.90
運輸及倉儲業	3.03	19.02	62.57	15.38	2.92	14.49	59.37	23.22	1.94	19.80	48.93	29.33	1.49	22.52	49.69	26.30	1.53	22.01	49.38	27.08
住宿及餐飲業	14.38	2.00	51.45	32.18	2.61	5.42	54.52	37.44	2.50	6.38	52.42	38.70	1.58	10.42	61.32	26.68	1.59	10.45	62.80	25.15
資訊及通訊傳播業	7.62	26.00	37.84	28.54	0.86	19.97	42.11	37.06	2.70	15.54	41.76	40.00	2.03	17.91	39.89	40.16	2.12	18.18	40.79	38.91
金融及保險業	15.32	2.45	44.90	37.33	12.00	3.35	46.41	38.24	4.38	6.97	42.16	46.49	3.40	9.90	44.25	42.44	3.41	9.99	44.86	41.73
不動產業	9.17	14.38	4.01	72.45	7.17	10.66	6.14	76.04	4.25	9.07	4.03	82.65	3.95	12.84	4.78	78.43	3.96	13.11	4.55	78.39
專業、科學 及技術服務業	2.07	3.49	64.57	29.87	1.26	4.17	71.21	23.36	1.57	4.69	66.63	27.12	1.18	6.54	58.97	33.30	1.23	6.75	60.82	31.20
支援服務業	3.53	14.50	34.06	47.91	2.37	13.37	57.85	26.41	1.97	14.67	57.97	25.39	1.21	11.99	78.59	8.22	1.30	12.64	77.12	8.94
公共行政及國防	0.02	11.99	87.99	0.00	0.02	13.80	86.18	0.00	0.09	22.78	77.13	0.00	0.36	33.54	66.10	0.00	0.35	33.60	66.05	0.00
教育服務業	-0.54	6.10	94.36	0.08	-0.55	5.77	92.89	1.90	-1.60	6.04	91.29	4.27	-2.06	7.39	87.85	6.83	-1.93	7.36	88.53	6.04
醫療保健 社會工作服務業	1.73	9.66	69.53	19.08	1.11	5.91	75.70	17.28	-2.87	5.79	72.30	24.77	-2.57	7.54	71.66	23.38	-2.42	7.34	70.24	24.84
藝術、娛樂 及休閒服務業	14.78	11.45	62.75	11.02	8.83	11.38	55.93	23.85	3.68	10.89	43.69	41.73	3.33	9.59	70.10	16.97	3.48	9.23	67.97	19.32
其他服務業	2.78	2.07	80.95	14.20	1.83	2.23	80.57	15.37	1.82	2.79	81.81	13.58	1.45	2.84	74.13	21.58	1.46	2.75	71.30	24.49

資料來源：本研究整理，引自行政院主計總處「國民所得及經濟成長」統計資料庫。

二、人力資源管理二元化

企業為因應全球市場競爭的高度不確定性，經營更需要彈性，因此不斷在尋求降低成本的方法，進而思考更具彈性的薪資管理制度，其中人力資源管理二元化即是一項國內近年人力運用管理之趨勢，但這種管理模式相對也可能影響就業者的薪資水準，亦成為探討國內低薪成因相關研究文獻中被經常提及的一項重要因素，以下對人力資源管理二元化做一簡介，而後討論既有相關文獻，進一步探討其對國內薪資的影響。

（一）人力資源管理二元化之簡介

所謂二元勞動市場（Dual labor markets）是指勞動市場呈現核心（core）及非核心（邊陲）（peripheral）兩極化的趨勢，亦即將勞動市場區分為初級勞動市場（primary labor market）與次級勞動市場（secondary labor market）。初級勞動市場的勞工工資較高，勞動條件較好，較有升遷機會，工作也較穩定。次級勞動市場的勞工則正好相反，其工資較低，勞動條件較差，較缺乏升遷機會，工作也較不穩定。而企業往往為能更有效的運用相關資源，在非核心的部分可能選擇自行聘僱，另也可能透過外包或派遣人力的方式來進行彈性運用。

企業組織依照生產活動之工作特性將員工區分為核心人力與邊陲／外圍人力。核心人力是指組織經營所必須的專業人員，從事組織內關鍵性的工作，因為工作成果對經營成敗有決定性的影響，所以在組織中給予較好的薪資及福利，並以全職且長期的僱用方式來保有這些人力。並以跨部門的工作輪調、在職訓練等方式，培養多元的工作能

力，使員工可以在不同的活動和任務之間運用，亦即採取職能的彈性策略。而邊陲人力之主要工作任務乃是輔助核心人力完成各項作業流程，其所從事的工作職務內容也大多是簡單且範圍狹窄，通常屬於短期內可順利養成的半專業或非專業技能，故邊陲人力是屬於高替代性的人員，因而其工作職涯也較為脆弱。企業運用邊陲／外圍人力是希望能夠藉由不同勞動契約的運用和工作時間的安排，進一步對環境快速的變化做出迅速的回應（Atkinson（1984）；Harvey（1989））。企業為了加強或維持其競爭優勢，必須對組織內部的人力資源加以彈性運用，以發揮其最大效益。

根據萬寶華（2010）發表之「非典型勞動力在企業人力策略中的角色」⁹，訪談了 1,106 位臺灣雇主，調查的結果指出，約有 33.8% 的臺灣受訪雇主視非典型員工為企業人力策略所不可或缺的一環，在亞太地區排名第五¹⁰（參見表 3-4）；而在所調查的臺灣雇主中，除了回答「未採用非典型勞動力」之雇主占比為 62.1% 之外，受訪之臺灣雇主中，聘僱非典型員工的首要原因為「在業務旺季期間完成工作」（13.4%），此結果與亞太地區（17%）、全球（19%）的調查結果相差不多，接著依序為「提供長期人力彈性」（10.3%）、「因應總部人事凍結等限制」（7.6%）（參見表 3-5）。

⁹ 為了更加了解目前非典型勞動力在各企業組織中所扮演的角色，Manpower 萬寶華在 35 個國家及地區，訪問超過 41,000 位雇主。為釐清研究目的，萬寶華將「非典型勞動力」(Contingent workers) 定義為企業勞動力中的「非」典型勞動成員 (Non-permanent workers)，如專業顧問、契約員工（泛指擁有較進階技術的專業人員）、外包員工以及臨時員工（泛指擁有較低技術的一般人員）。

¹⁰ 亞太地區有將近 12,000 位雇主接受調查，日本雇主（71.5%）將非典型勞動力視為其人力策略不可或缺的一環，居 35 個國家及地區之冠。

表 3-4 亞太地區國家運用非典型人力調查結果

項目別	貴公司是否將非典型勞動力視為人力策略的主要成分？		
	是	否	不確定
亞太地區結果	32.5%	58.2%	9.2%
日本	71.5%	12.6%	15.9%
澳洲	47.7%	50.5%	1.8%
紐西蘭	39.6%	59.9%	0.6%
香港	38.1%	54.8%	7.0%
臺灣	33.8%	60.6%	5.6%
新加坡	33.1%	63.8%	3.1%
中國	23.6%	59.3%	17.1%
印度	0.0%	95.0%	5.0%

資料來源：萬寶華（2010），網址：<http://www.manpower.com.tw>。

表 3-5 臺灣雇主運用非典型人力的原因

以下選項中，何者為 貴公司採納非典型勞動力的主要原因？	
在業務旺季期間完成工作	13.4%
提供長期人力彈性	10.3%
因應總部人事凍結等限制	7.6%
將非核心業務外包出去	2.6%
快速找到受過專業訓練的人才	1.5%
其他	1.2%
暫代休假員工	0.6%
篩選、試用新進員工	0.6%
將費用轉變為直接成本	0.0%

資料來源：萬寶華（2010），網址：<http://www.manpower.com.tw>。

該報告中亦指出，臨時和契約員工約占臺灣非典型人力六成，而專案和外包約占三成。而這樣的聘僱型態亦隨著行業特性而更加明顯，進一步觀察臺灣六大行業，如表 3-6 所示。重視非典型員工的前三名包括服務業（39.5%）、批發及零售業（34.9%）和工程建設與礦產業（34.1%）。

表 3-6 臺灣六大行業運用非典型人力調查結果

項目別	貴公司是否將非典型勞動力視為人力策略的主要成分？		
	是	否	不確定
服務業	39.5%	55.1%	5.4%
批發及零售業	34.9%	54.7%	10.5%
工程建設及礦產業	34.1%	60.0%	5.9%
製造業	34.0%	60.7%	5.3%
金融保險及不動產業	27.1%	68.4%	4.5%
運輸及公共設施業	25.0%	71.9%	3.1%

資料來源：萬寶華（2010），網址：<http://www.manpower.com.tw>。

事實上，企業在競爭日益劇烈下，為了能在有限資源進行快速調整和反應，對於人力的運用方式也傾向人力資源管理的趨勢，針對組織重整與人事精簡之變革，運用彈性僱用策略亦導致非典型就業成為愈加普遍的現象（見辛炳隆（2011）），而非典型人力（臨時工、季節工、代理人員、固定工時短期工、外包等）之運用，則為多種彈性僱用觀念中對數量的彈性運用，其中外包亦成為近年來企業界運用人力的重要方式（見張善湧（2002））。

大多數的企業將周邊業務及日常行政事務等非核心的業務活動外包，藉由彈性化的組織規模來創造更高的經營績效，進而對企業的經營成本、業務發展、以及人力資源管理等層面產生影響¹¹。企業對於基層人力，所投入的資源愈來愈少，將大部分的資源用在核心員工身上；至於非核心員工，就以人才派遣取代，以降低經營成本¹²。

¹¹曾玉萍（2005）的研究中曾提到有些公司將 10~20% 的非核心員工，改由外部派遣人力替代，包括銀行業、科技業、資訊業、外商公司、以及大型本土公司等，都開始透過此管道來取得人力。

¹²王秉鈞（2013）透過個案觀察，發現高科技公司在人力資源的定位上主要將員工分為兩層，第一層的員工是所謂的主力人員，像是工程師或技術員等等，這一層的人力是透過公司本身的人資單位去招募。而第二層的員工則是行政人員之類的工作，這些人員則非核心人力則透過人力仲介公司來提供企業這方面的需求。（《經理人》雜誌，人力資源管理，<http://www.managertoday.com.tw/?p=715>。）

為瞭解國內人力管理的趨勢，104 人力銀行（2013）發表「2013～2014 年薪資福利調查報告」，報告中提出 2014 年薪酬管理的發展有四大趨勢，包括薪資緩步增加、採用多重薪資計畫、變動薪的彈性運用以及提供多元的福利設計。其中變動薪的彈性運用即為重視薪酬管理的彈性與多元。鑑此，人力資源管理二元化確為國內企業人力運用採行之方向與趨勢。

（二）既有研究成果

人力資源管理二元化為企業人力運用的趨勢，企業將公司員工分為「核心」與「非核心」兩類員工，企業傾向以人才派遣取代非核心員工，且因為非核心員工的薪資相對較低，才會進而引起國內低薪現象。辛炳隆、王健全、林嘉慧（2014）即由勞動部統計資料依職類別觀察，發現主管監督及專業技術等核心人員之薪資皆明顯高於整體薪資，而服務工作人員及售貨員、非技術工及體力工等非核心人員之薪資則低於整體薪資，且高低階人員薪資差距有逐漸擴大的現象。

該研究利用行政院主計總處 2011 年及 2012 年人力運用調查原始資料進行分析，就其職類區分為核心及非核心人力兩大類受私人僱用者，結果發現年資越高對非核心受僱者其薪資成長幅度愈為有限，主要是非核心人力由於受到工作內容標準化與規格化影響，其工作內容可替代性高，員工生產力不易隨年資之增加而提高，薪資不僅相對偏低且不易有調漲的空間。反觀核心人力，其薪資隨著年資的增加而呈明顯成長，而非核心人力薪資增幅隨著工作年資增加而明顯下滑，兩者呈相反之趨勢，以致兩者薪資差距越隨著年資增加而越趨明顯。

另外，文獻中亦發現非核心力的薪資相對偏低且不易調漲，但僅能呈現非核心人力相較核心人力薪資有所差異，需探討是否企業以彈性運用方式之僱用以取代非核心人力才可驗證人力資源管理二元化是否為低薪現象之成因。多數研究文獻均說明非核心人力不僅薪資低，且受到工作內容標準化與規格化影響，其工作內容可替代性高（經濟部（2015）），容易以外包、派遣等方式取代，企業較不需因年資調薪，遂使人力資源管理二元化是造成工作低薪其中一項因素。

杜英儀（2013）歸納薪資停滯的原因，其中一項因素為「薪資彈性化」，其發現國內非經常性薪資比重增加，且非典型就業比重增加，根據主計總處「人力運用調查統計」結果顯示，2014年從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者等非典型工作，占整體就業人數的8.21%，兼差、臨時或接受派遣的人數逐年增加。惟其引用之資料顯示非典型工作者占比8.21%，即該類就業人口僅為少數，無法代表多數人的情況，故若要以非典型工作人數增加的現象以解釋低薪的現象尚需更嚴謹的證實與論述。

明確以實證方式分析的相關文獻如辛炳隆、王健全、林嘉慧（2014）利用勞動部2011年以及2012年「職類別薪資調查」原始資料擷取出薪資、職類別等變數，另與2011年工商普查橫剖面資料進行串聯，進行迴歸分析。由迴歸模型結果明顯發現，派遣員工比例對員工平均變動呈負向顯著的影響。顯示出可能因派遣員工的薪資相對較低，故企業僱用派遣員工會產生向下示範效果，亦即企業有成本較低的派遣員工可以使用而不會想對正職員工加薪，因而抑制薪資的成長。

林佳雯（2012）也研究人力派遣對於整體薪資的影響，其中提到臺灣的人力派遣業在 1988 年後興起，然在金融海嘯後人力派遣的需求快速成長，探討人力派遣員工人數對薪資的影響情況，其實證結果為負向顯著，顯示由於 1990 年代末期人力派遣行業興起，快速成長人力派遣員工人數使得臺灣近十年薪資成長受到壓抑。因此，上述文獻的結論佐證了人力運用管理的彈性化對薪資有負面影響。

歸納上述文獻，可知人力資源管理二元化為近年企業在面對高度競爭下所運用之人力資源管理策略，在薪酬管理上也有策略性的設計，此策略亦反映在高低階人員薪資差距上，且薪資亦逐漸朝兩極化發展，對薪資產生影響。例如人力派遣從業人數的上升對於國內整體薪資的平均水準產生負面的影響與衝擊、企業薪資結構的設計降低固定薪資比重，改採以績效或工作表現以計算變動薪資而轉嫁經營風險等人力運用方式。而在這些更具彈性化的人力管理與薪資策略中，非核心人力的薪資出現不易調升之情況，並且非核心人力可能成為相對低薪的族群，進而影響國內薪資水準。

（三）本研究之分析

為探討臺灣是否發生人力資源管理二元化之表徵，我們觀察近年不同職類受僱員工人數的變化趨勢，根據勞動部「職類別薪資調查」資料，比較 2002 年至 2014 年受僱員工職類結構¹³，2002 年至 2014 年間，比重提高者包括專業人員由 7.86% 增為 10.30%、技術員及助理專

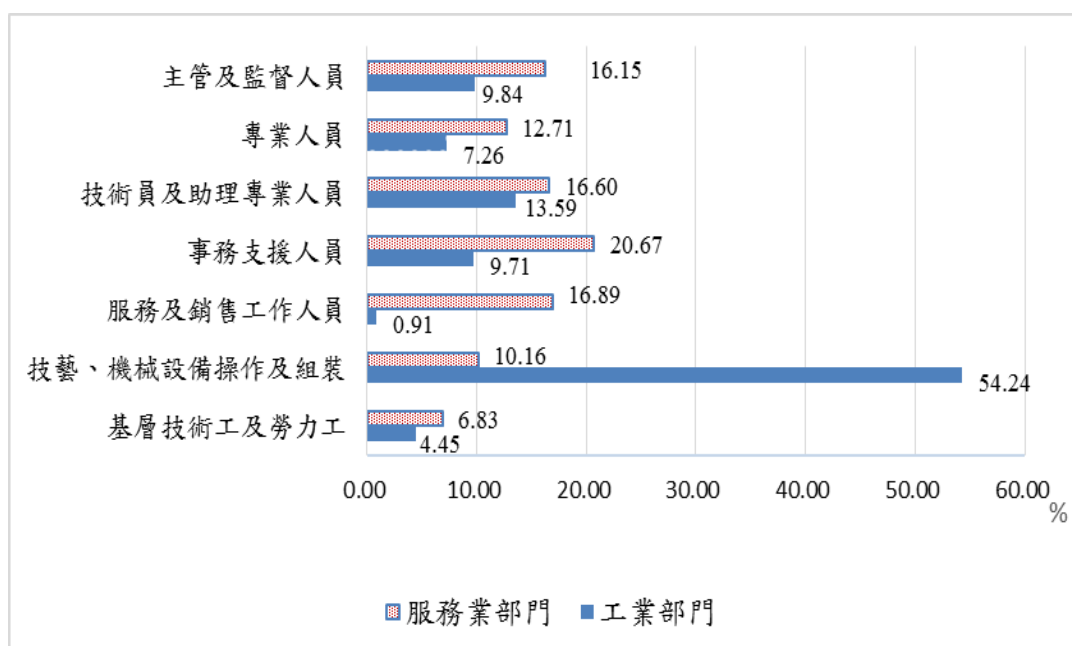
¹³ 第五次與第六次職業標準分類比較，主管及監督人員、專業人員、技術員及助理事業人員與事務支務人員均維持不變，將組裝工由「非技術工及體力工」移至「技藝、機械設備操作及組裝工」。

業人員由 12.98% 增為 15.27%；至於相對較非核心的人力¹⁴中，2002 年至 2014 年之占比由 57.92% 下降至 51.23%。(如圖 3-3、圖 3-4 所示)。

由歷年我國各職類別受僱員工結果可以發現，我國近年來對於人力資源管理的策略上，傾向二元化的管理，核心人力的占比逐漸增加，而非核心人力的占比則逐漸下降。若對應職類別之薪資狀況，主管監督及專業技術等核心人員之薪資皆明顯高於整體薪資，而服務工作人員及售貨員、基層技術工及勞力工等非核心人員之薪資則低於整體薪資，且高低階人員薪資差距有逐漸擴大的現象(如表 3-7 呈現主管人員與專業技術人員相對非技術人員的薪資倍數逐年擴大)。顯示二元化人力資源管理的模式，不但造成近年來我國低階人力薪資低迷的現象，甚至也導致高、低階人員薪資差距有逐漸擴大的趨勢¹⁵。

¹⁴ 非核心人力於 2002 年-2010 年期間包括「事務支援人員」、「技術工及機械設備操作工」與「非技術工及體力工」，而 2011 年至 2014 年間則包括「事務支援人員」、「技藝、機械設備操作及組裝人員」與「基層技術工及勞力工」

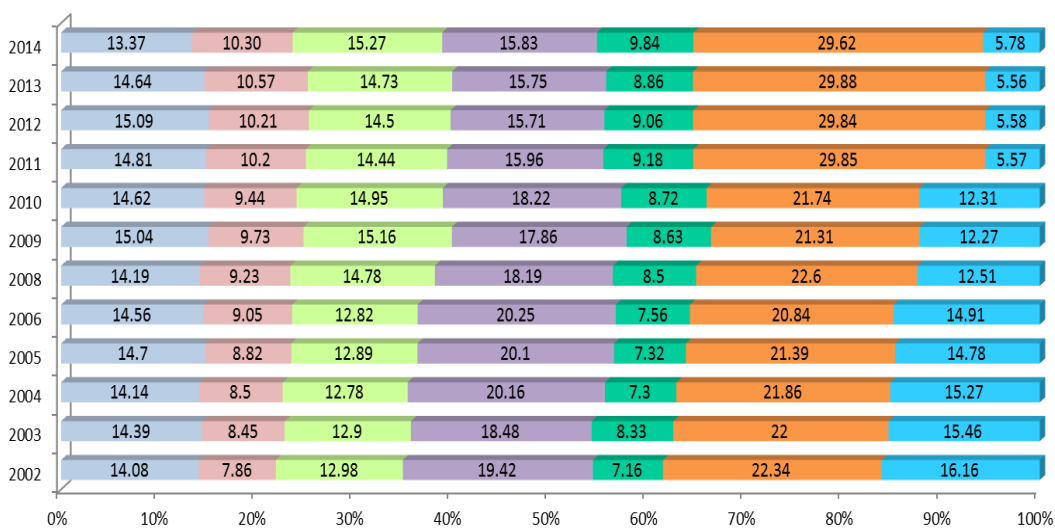
¹⁵ 饒志堅(2008)利用行政院主計總處家庭收支調查原始資料進行分析，也有類似的結果。隨著產業的發展，受僱者職業結構亦產生明顯改變，就 1980 年迄 2006 年長期趨勢觀察，專業層級及技術水準較高者，不僅平均薪資相對較高，長期薪資增幅亦較大，且所得差距亦呈擴大趨勢。



資料來源：勞動部，歷年職類別薪資調查。

圖 3-3 2014 年工業與服務業部門受僱員工各職類結構

■ 主管及監督人員 ■ 專業人員 ■ 技術員及助理專業人員 ■ 事務支援人員 ■ 服務及銷售工作人員 ■ 技藝、機械設備操作及組裝人員 ■ 基層技術工及勞力工



資料來源：勞動部，103 年職類別薪資調查。

圖 3-4 歷年受僱員工職類結構

表 3-7 各職業受僱人員平均每人每月實質經常性薪資

單位：新臺幣元，%

項目別	2003	2004	2005	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
總計	39,512	38,858	38,314	38,583	37,117	36,755	36,721	36,765	36,728	36,764	37,057
主管及監督人員	65,904	64,969	62,792	63,536	60,867	60,831	60,731	60,059	59,802	60,940	64,103
專業人員	51,719	50,744	51,379	50,879	50,376	48,120	49,477	48,607	48,878	49,799	49,876
技術員及助理專業人員	42,099	40,807	39,518	40,091	39,378	36,522	36,709	38,131	38,498	37,770	39,720
事務工作人員	34,592	33,162	32,666	33,135	31,236	31,997	31,663	31,756	31,446	30,993	31,336
服務工作人員及售貨員	26,398	25,627	25,068	24,899	23,091	22,470	22,695	23,571	23,479	23,509	24,051
技術工及機械設備操作工	34,778	34,825	33,671	33,941	31,950	31,898	31,925	29,648	29,292	29,239	29,003
非技術工及體力工	25,803	26,054	26,074	26,322	25,150	23,924	24,325	23,878	23,627	23,534	23,706
薪資倍數比	2003	2004	2005	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
主管及監督人員／非技術工及體力工	2.55	2.49	2.41	2.41	2.42	2.54	2.5	2.52	2.53	2.59	2.70
專業人員／非技術工及體力工	2	1.95	1.97	1.93	2	2.01	2.03	2.04	2.07	2.12	2.10
主管及監督人員薪資／整體薪資	1.67	1.67	1.64	1.65	1.64	1.66	1.65	1.63	1.63	1.66	1.73
專業人員薪資／整體薪資	1.31	1.31	1.34	1.32	1.36	1.31	1.35	1.32	1.33	1.35	1.35
非技術工及體力工薪資／整體薪資	0.65	0.67	0.68	0.68	0.68	0.65	0.66	0.65	0.64	0.64	0.64

資料來源：勞動部「職類別薪資調查動態查詢」資料庫，<https://pswst.mol.gov.tw/psdn/>。

綜上文獻與統計資料所述，人力資源管理二元化為國內人力管理趨勢，根據文獻實證結果發現人力派遣將對於國內薪資有負向影響，因此，面對企業薪酬管理的變化而影響國內薪資的情況，值得政策思考因應方式予以改善。

針對本研究所舉辦之「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略座談會」，部分學者亦提及勞動市場中非典型工作者之工時不足的問題，這些勞工多半為低薪者，若要改善低薪現象，學者建議或可針對勞動市場非典型工作者加以思考，彙整會議的建議包括：

➤ 規劃以職訓提升勞動生產力：

可透過職業訓練的強化，以提升非典型勞工的勞動生產力，進而增加被聘用為正式員工的可能性，以改善非典型勞工之低薪情況。

➤ 鼓勵企業降低派遣與約僱人員比例或協助派遣員工轉為正職：
高階管理階層、特殊專業人才等核心人力，其薪資會隨著年資增加而調漲，非典型勞動力則因工作之可替代性高，員工薪資難以隨年資增加而提高，薪資不僅相對偏低且不易有調漲的空間。應鼓勵企業降低派遣與約僱人員比例，或協助派遣員工轉為正職。

➤ 強化其於勞動市場之議價能力：

非典型勞工於勞動市場之角色相對弱勢，因此較為缺乏與雇主議價薪資水準的空間，故建議政府適時介入非典型勞工與企業協議薪資的過程，強化其於勞動市場之議價能力。

三、產業結構改變

臺灣在近數十年產業結構的變遷下，從早期的農業型態至工業導向、而後服務業掘起，進而就業市場結構亦隨之改變、勞動市場產生變化，影響受僱者之薪資。以下先介紹相關產業結構改變對薪資影響之文獻，再分析近年國內產業結構的變化情況討論低薪之形成。

(一) 既有研究成果

產業結構改變對薪資造成負面影響其中一個面向為產業結構調整後人才未流向高薪產業，而是受僱員工人數增加主要集中於低薪資行業，薪資較高或薪資成長較多的行業受僱員工人數增加不多而影響整體薪資水準，此為文獻提及臺灣薪資長期停滯的原因之一（見杜英儀（2013）、陳金福（2015））。

若以行業別的薪資變動的角度來看，工業部門薪資成長速度優於服務業部門，根據主計總處統計，2001~2014 十餘年間受僱員工人數增加超過 10 萬人的八類行業包括：製造業、營造業、批發及零售業、住宿及餐飲業、專業、科學及技術服務業、支援服務業、教育服務業與醫療保健及社會工作服務業等，其中除了專業、科學及技術服務業與醫療保健服務業之外，其餘皆為薪資水準相對較低的行業；而薪資成長較快的行業，如藝術、娛樂及休閒服務業（僅增加 2 千人）、金融保險業（僅增加 4 萬 3 千人）的受僱員工人數都增加不多，長期以來我國所增加的受僱員工人數主要向低薪部門移動，而薪資成長較多的行業並未大幅增加僱用人數。

另一個面向則是因產業結構轉變而使對本國勞動者需求減少，近二十年來臺灣走向資本密集產業，機械化、資本化的結果雖使得產業提升、帶動經濟成長，但也造成企業對本國勞動需求越來越少，就算生產過程中仍然需要勞工投入，也都可引進外勞來替代低層職位，因此造就國內受僱人員的薪資難以上漲的結果（見葉懿倫（2011））。

此外則是就業機會的改變，因 1990 年代初期開始，臺商大量前往大陸投資，使得國內產業快速地往技術密集與資本密集調整，這些產業對於勞動的需求比傳統的勞力密集產業少許多。臺商赴大陸投資，導致在國內的投資成長減緩，其中 1981-1990、1991-2000 與 2001-2012 這三個十年平均的投資成長率分別為 8.9%、9.3% 與 1.3%。而新增投資是創造就業最重要的管道之一，在國內投資成長率大幅下降的情況下，臺灣產業創造就業的動能也就大幅下滑。除此之外，近年來，企業需要負擔的員工退休給付及健保給付的制度也愈趨完整，造成企業在薪資以外的成本不斷提高，進而降低企業提供新的就業機會的意願（見林祖嘉（2013））。

若以產業面臨的問題與挑戰來區分，對於製造業薪資停滯的研究文獻中，林師模（2011）提出由於臺灣許多產業，尤其為製造業，將高勞力密集產業紛紛外移至工資低廉東南亞或中國大陸，生產線外移進而關閉國內生產線，造成許多受薪勞工失業，加上求職轉業不易等結構性因素，使得薪資停滯甚至下跌。另外，製造業的附加價值下降也是薪資成長低迷不振原因之一（見陳劍虹（2012））。

另外，臺商投資大陸所延伸的產業問題也倍受關注，因自 90 年代起「兩岸分工」成為臺灣主要的貿易模式。階段性的產業外移、遷廠，

並利用開放初期中國大陸的廉價工資，使 1990 年代的臺灣企業主持續有成長與獲利的空間。但是留在臺灣的勞工，尤其是與大陸的廉價勞工同質性高的非技術勞工，隨著產業外移而大量失業，遑論工資成長。

另一方面，因產業外移，新的投資大多用在大陸建廠而非國內的研發與創新，自然造成國內技術性勞工的工資停滯甚至下降。產業外移、缺乏創新，追尋低工資的後果，造成了臺灣近 20 年來薪資停滯的主因之一（見陳香如、郭哲澤（2014））。臺灣與中國大陸的垂直分工模式加速臺灣產業升級，朝研發、行銷等高技術層面邁進，提高對高技術人力的需求，因而造成高低技術工相對工資差距擴大（李宜（2008））亦為投資中國大陸對國內勞動市場所產生之影響。

對於服務業薪資低迷成因的研究中，林宗弘等人所合著的《崩世代》便指出，臺灣就業市場出現「成本弊病」。亦即服務業常以壓低工資，或僱用契約工、派遣員工來面對競爭，以致服務業愈發達，多數勞工卻面臨薪資降低的困境。且服務業對國內生產毛額成長率貢獻動能大幅減弱，服務業發展緩慢亦使得薪資成長低迷不振（見陳劍虹（2012））。

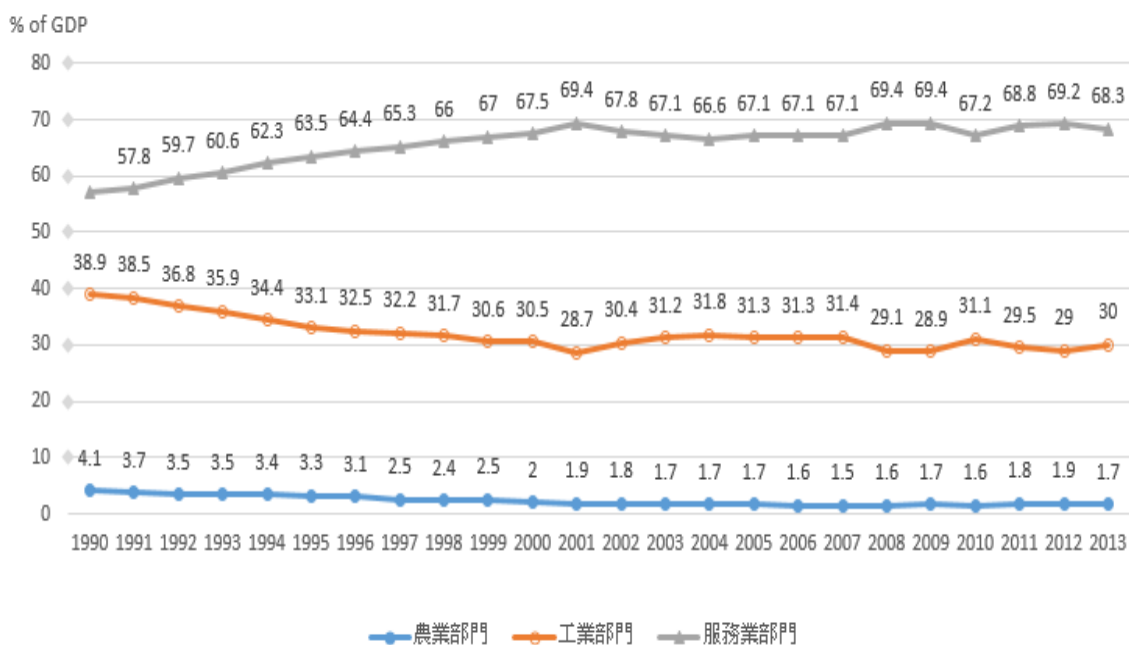
由於服務業的產業升級較為緩慢，毛利率相對較低，人事成本比重較工業高，因此付給員工薪資較低，而目前國內受僱員工於服務業人數於 2000 年後已高於工業部門，2014 年占比達 55.92%，在從業人數增加且薪資相對較低的狀況下，將拉低國內整體之平均薪資。

（二）本研究之分析

臺灣自 1970 年來，經濟快速發展，出口導向的製造業蓬勃興盛，而 1980 年中期後則由服務業取而代之，1990 年又逐步邁入以資訊電子

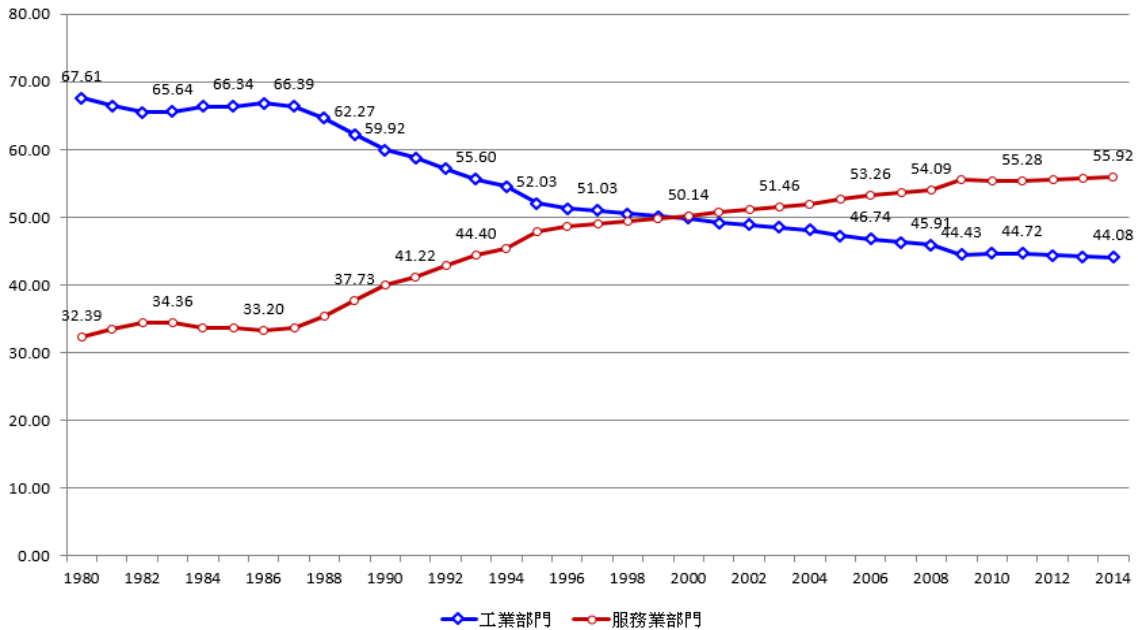
及知識型產業為主的時代。而後服務業在經濟結構中的占比進一步上升，工業部門占比下降，農業則逐漸衰落。工業生產淨值比重於 2001 年降至 28.7%，農業比重於 1997 年降至 3% 以下，2001 年降至 2% 以下，而服務業生產占 GDP 的比重於 1993 年超過 60%，2001 年達到 69.4%，服務業逐漸成為臺灣經濟的重心。

歷經幾十年的發展，臺灣的經濟結構與產業結構有重大變化，服務業已成為臺灣最大的產業部門，製造業則在工業結構中占有絕對地位，技術與資本密集工業逐漸取代傳統工業或勞力密集型工業成為製造業的主體。但需要注意的是，在產業結構調整過程中，人力資源將重新配置，勞動力由生產力低的部門轉移到生產力高的部門，由圖 3-5 與圖 3-6 所示，近年臺灣服務業就業人口比重亦逐年增加，目前，臺灣服務業占國內生產毛額 68.3%，僱用人數占比為 55.92%。



資料來源：Taiwan Statistical Data Book 2014 圖中數值不包含統計差異。

圖 3-5 年度產業結構



資料來源：行政院主計總處 薪資及生產力統計。

圖 3-6 年度產業受僱員工比重

產業結構的轉變是否為臺灣低薪現象的成因之一，由產業結構變化來觀察，臺灣 20 年來陷入薪資停滯的主因，就是來自產業升級的速度趕不上全球化的腳步（見陳香如、郭哲澤（2014））。雖然因生產成本的上漲，製造業廠商外移為經濟發展時的必經過程，但面對愈來愈激烈的國際競爭，企業想要穩定成長，勢必要倚賴不斷創新來提高產品附加價值，以及持續上升的勞動生產力，這樣活潑的經濟環境才有薪資報酬上漲的空間。

在針對本研究所舉辦之「低薪資對我國勞動市場影響與政府因應策略座談會」中，部分專家學者及資方代表均提到產業結構轉型問題是造成近年低薪現象之主因，與會學者意見表示：

自 1997 亞洲金融風暴發生後，當時以出口為主的臺灣傳產、半導體產業已於國際市場上遭逢許多競爭者，業者面臨產業結構應該調整

時，並無改變，但為了維持或提升收益，只能壓低成本。而在營運無法成長，利潤受到壓縮的情況下，以壓低勞工工資成本為可能的方式之一。

另外臺商至大陸投資、臺灣接單而大陸生產等問題，使得國內薪資於 2000 年呈現不再成長的情況。但在產業結構若不做改善與調整，企業長期對外競爭力優勢不足，更加無法突破目前臺灣低薪的現象。

針對產業結構轉型造成近年勞動市低薪的現象，其建議包括：

➤ 以長期來看，需改善產業結構，提高競爭力：

大多數的資方代表均認為，短期的政策只能治標不能治本，從長期來看，還是必須從改善產業結構以提高國際競爭力，方可增加產業機會，惟有增加就業機會讓勞動力供不應求薪資才會持續成長。

➤ 國內服務業素質應改造與升級

與會專家學者表示，國內服務業應提升服務業的附加價值，以增加服務業人員的平均薪資調升的可能性。

四、全球化的影響

臺灣為海島型國家，全球化趨勢帶動著國內經濟情勢與產業發展方向，對於國內薪資成長有著重要的影響力，本單元先回顧因全球化對國內勞動市場產生低薪衝擊的相關文獻，而後論述全球化對於國內帶來的影響與分析相關統計數值。

(一) 既有研究成果

我國為出口導向的國家，受到全球化趨勢的影響，我國商品必須與全球商品在價格上競爭，一旦出口物價指數下跌，將導致企業必須降低生產成本來提升產品競爭力，而這也使勞工的薪資成長不易。出口產品的價格競爭使得出口廠商不得不採取降低成本的策略，只求大量且便宜地製造商品（見黃于玲、張一德、陳建名、曲坤齡（2006））。這種薄利多銷的代工生產，使得臺灣在勞動市場上需求多為技術操作人員而非專業人員。技術人員只須遵照客戶的要求代為生產，因此其薪資水準偏低。臺灣大廠多採降低成本策略的結果，使得臺灣薪資缺乏上漲動能（詹建隆（2011））。

企業在面對全球化競爭趨勢下，基於全球佈局運籌的需求，積極進行跨國投資，移出不具比較利益的生產過程，充份利用各國的生產優勢來因應國際市場的激烈競爭。而隨著臺商海外投資的大幅增加，似乎讓薪資變動與經濟成長之差距日趨擴大（見辛炳隆、王健全、林嘉慧（2014）、李長泰（2013）），而對外投資情況也對國內薪資造成負面影響，使得全球化為我國薪資停滯成長原因之一（見陳劍虹（2012）、陳金福（2015））。

林佳雯（2012）的研究認為，全球化對臺灣勞動市場所帶來的影響顯得特別重要，並可由國際貿易、對外直接投資與委外代工三個面向分析全球化對臺灣勞工勞動報酬帶來的影響。其研究以最小平方法就影響全國平均經常性薪資的因素進行實證分析，發現出口總值對於薪資的影響為正向但不顯著，其不顯著的原因可能是某些產業為出口導向，某些則是內銷型產業，所以對整體而言不顯著；另外可能是因為國際貿易使國內工資差距擴大或縮小，而差距幅度相互抵銷就可能出现不顯著的影響。

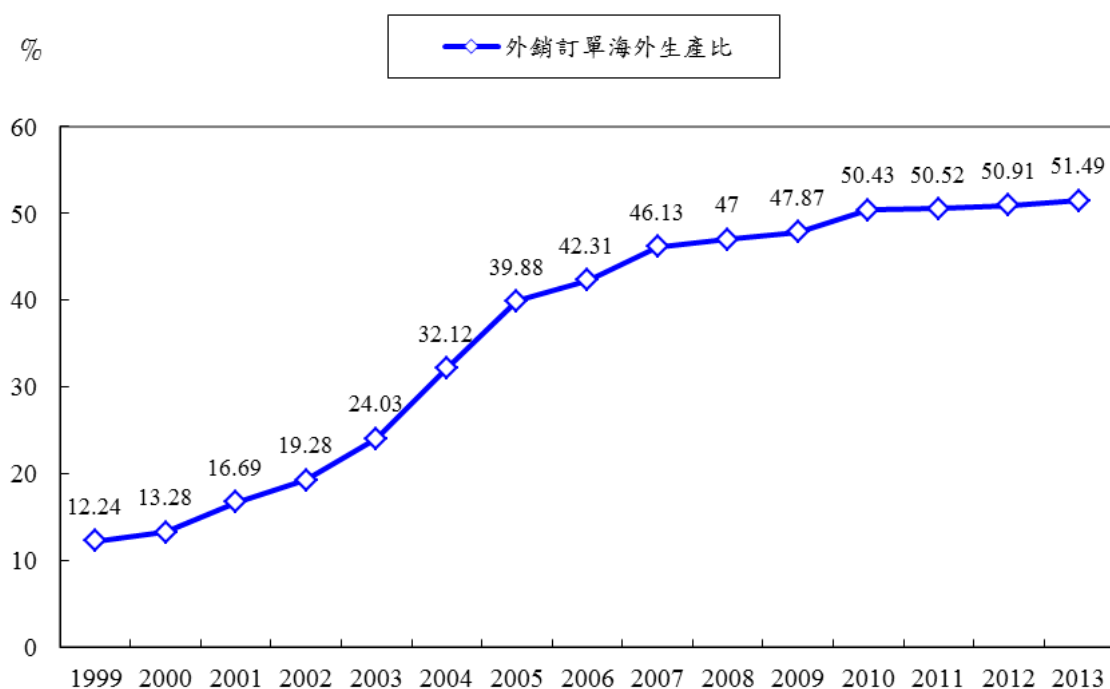
另外對外投資金額對薪資的影響為負向顯著的結果則指出，由於臺灣對外投資多集中在中國大陸及東南亞等開發中國家，目的在於設立生產基準，以較廉價的勞動投入生產，以海外的勞工取代國內的基層勞工，因此對外投資金額愈多使得對本國勞動需求減少，不利於薪資的提升。

在全球化趨勢之下，中國大陸市場對我國薪資亦造成影響，劉碧珍、黃登興、楊子菡（2014）針對世界重要的經貿大國（含臺灣與中國主要貿易對象），透過實證方法，探討雙邊實質薪資差異的決定因素，間接分析導致臺灣薪資停滯的原因。其研究的主要結論為雙邊貿易與投資關係，顯著地讓雙方的實質薪資差距縮小。所以臺灣與香港高度的與中國市場相依，比它國更受中國的低薪所牽絆。其研究中發現保持經濟發展的領先與技術優勢，可以顯著地讓先進國家拋開被低薪資國的薪資水準所牽絆的困境。

1990 年代初期興起的全球化風潮，帶動許多國家與鄰國或貿易對手國簽訂「區域性自由貿易協定」(Regional Free Trade Agreement)。中

中國大陸以龐大的消費市場吸引各國洽簽自由貿易協定。臺灣因內需市場小，不論是加入區域貿易組織或和與他國簽訂自由貿易協定，進度都較為緩慢，也缺少比鄰國優惠的貿易條件，使得我國在快速全球化的時代，無法利用貿易量的成長來增加本國勞工的工作機會或工資水準。以出口導向為主的臺灣若失去出口的競爭優勢，製造業便難以國內扎根而繼續投資，工資便可能處於停滯狀態（陳香如、郭哲澤（2014））。

此外，在全球化生產布局的情況下，國內業者往往在國內接单並委由海外生產之「三角貿易」模式。根據經濟部統計處資料顯示，外銷訂單的金額從1999年的1,200多億美元增加至2013年的4,400多億美元，國內接单海外生產比率由1999年的12.24%快速上升到2013年的51.49%，該調查亦顯示在海外生產之產品中以「資訊與通信產品」比重最高，占國內接单海外生產比重八成以上。



資料來源：經濟部統計處，經濟統計資訊網。

圖 3-7 我國年外銷訂單海外生產比趨勢

「三角貿易」的營運模式，將使得臺灣經濟成長率與工作薪資之成長脫勾。因為此模式將導致國內生產線消失，減少國內就業機會，特別是生產性員工的僱用機會；雖然有許多來自高資本密集產業的投資，如半導體、光電產業等，惟其大部分的投資多是用來購買機器設備、廠房等，雖然有投資、帶動經濟成長，確實對 GDP 有所貢獻，但並無法增加大量的工作機會，對於薪資的提升可能沒有太大的效果；也使得勞動生產力與薪資產生脫勾的情形（見辛炳隆、王健全、林嘉慧（2014）、林師模（2011））。

（二）本研究之分析

一般而言，全球化代表透過貿易、技術、勞動與資金流動，讓全球的生產要素在跨國間流動更順暢，經濟活動更為整合，生產要素能夠有效率的使用，產生全面性的所得增加。然而根據新古典經濟理論，在市場價格機制健全運作的前提下，全球化可使各國基於比較利益原則將生產要素集中生產在具相對優勢的產品，但全球化的益處並非均有利於全體國民，而是由參與具相對優勢產品之生產活動者所享有，至於參與其他生產活動者則可能反而受害。

由於各國的秉賦差異是決定相對優勢產品種類與參與人數的關鍵因素，故全球化對各國所得分配的影響將隨其秉賦之相對優勢不同而有所差異，故全球化對所得分配的影響也會因經濟發展階段而不同。

除秉賦之相對優勢之外，各國國內經濟自由度高低也會左右全球化對所得分配的影響，若開發中國家為吸引外來資金，刻意壓低工資與勞動條件，並透過政商勾結由少數特權階級獨享全球化的利益，則全球化反而不利於薪資所得。另外，全球化所帶來的高度不確定性也

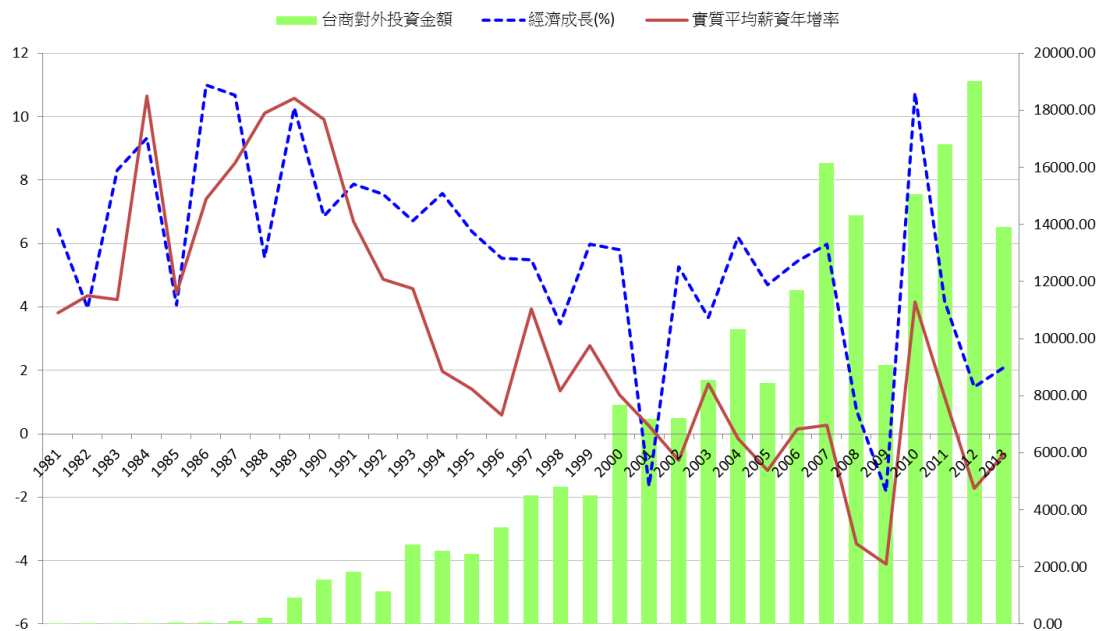
常使民眾在資訊不充分的情況下進行經濟決策，而這也將阻礙市場價格機能的健全運作。

臺灣由於經濟規模小，且欠缺天然資源，其經濟發展必須藉助與其他國家之間的經貿互動，故一直以來我國對全球化的參與未曾中斷，在跨國投資方面，受到傳統產業外移的影響，此階段對外投資的件數與金額呈大幅成長。由 1980 年的 17 件，金額 4,210.5 萬美元，增加至 1990 年的 315 件，金額 15.52 億美元。同時，對大陸投資的件數與金額在 1997 年以前也是明顯增加。另一方面，外人來臺投資部分，在 1980 年至 1989 年之間雖呈現增加趨勢，但在 1989 年至 1993 年之間則逐年遞減，而後直到 1994 年才又開始呈現增加。

透過觀察我國平均實質薪資成長率發現（見圖 3-8），1980 年代，藉由出口勞力密集產業興起與外人來臺投資，不僅促使臺灣經濟快速發展，也創造大量就業機會，同時也縮小了工資差距，然而自 1990 年代起，雖然正面效應依然存在，但受到臺灣進出口結構改變，再加上產業外移日益增加的影響，全球化對國內勞動市場的負面衝擊（包括失業問題結構化、非典型就業型態興起、勞動所得分配惡化等）開始浮現。

由圖 3-8 可以發現，自 1990 年後，平均實質薪資成長率開始下滑，而平均實質薪資成長率與經濟成長亦呈現脫勾的情勢，薪資成長幅度低於經濟成長幅度，且差距幅度逐漸擴大，而此時臺商對外投資亦呈快速成長趨勢。企業在面對全球化競爭趨勢下，基於全球佈局運籌的需求，積極進行跨國投資，移出不具比較利益的生產過程，充份利用

各國的生產優勢來因應國際市場的激烈競爭。而隨著臺商海外投資的大幅增加，似乎讓薪資變動與經濟成長之差距日趨擴大。



資料來源：行政院主計總處、經濟部投資審議委員會。

圖 3-8 經濟成長率、實質平均薪資與對外投資金額之變動情形

由國內相關統計資料所示，臺灣經濟面受全球化影響頗深，因全球化係藉由不斷增加之國際貿易、跨國投資等經濟活動，使全球經濟逐漸融為一體的過程。國內企業在全球化、國際化浪潮下積極發展海外投資，面對成本上升壓力故許多高勞力密集產業（尤其是製造業）紛紛外移至工資低廉的東南亞或中國大陸，生產線外移進而關閉國內生產線，造成許多受薪勞工失業，加上求職轉業不易等結構性因素，使得薪資停滯甚至下跌，遂成為國內薪資成長停滯原因之一。

在針對本研究所舉辦之「低薪資對我國勞動市場影響與政府因應策略座談會」中，彙整勞資雙方與學者對於產業外移看法與建議如下：

➤ 產業外移，限制了企業加薪的幅度：

企業到海外投資，但其消費力並無帶回臺灣，如 ICT 產業很大部分皆在海外生產，而限制了企業能給勞工加薪的幅度。

➤ 鼓勵臺灣廠商回臺投資：

目前臺灣缺乏鼓勵廠商回到臺灣投資的回流配套政策，應瞭解廠商面對的競爭情況給予協助，將產業升級型與廠商回流結合。

➤ 國際間貿易協定簽定的重要性：

臺灣缺乏許多國際間重要貿易協定的簽定，再加上亞洲各匯率競相貶值，使得臺灣企業出口貿易環境惡化、獲利降低，而減少幫勞工加薪的空間。

➤ 核心技術留在臺灣：

企業以全球化佈局為觀點，外移無法阻止，但重要的是須將核心技術留下。

五、研發與教育訓練投入

隨著知識經濟時代興起，專業分工趨於精細，全球經濟成長動能由土地、資本、勞力轉以知識為核心，知識創新能力及技術躍升為生產要素，而人力資本則與其息息相關，各國意識到人力資本的累積為國力優劣之關鍵，競相提升人力素質，以維持國家競爭力。企業也透過對人力資本的投資，直接進行在職教育訓練或間接透過研發投資來提高勞動生產力，進而影響薪資所得。

（一）既有研究成果

國內討論企業研發投入對於薪資影響的文獻，實證結果傾向製造業專技人員較可能分享提高研發支出帶來的好處，且較易排擠基層員工薪資而抑制薪資的成長。

如高珮玲（2006）採用行政院主計處 2003 年「臺灣地區人力資源調查暨其附帶之人力運用調查」資料，針對臺灣製造業勞工之個人薪資作探討和分析，從人力資源調查中擷取性別、教育程度、全日工時、部分工時及行職業、公民營等數據資料；而自人力運用調查資料中擷取薪資、年資等數據資料。主要研究勞工個人的特性、公司規模與產業特徵在不同職業別勞工薪資上所扮演之地位及其相關性，並以普通最小平方法對六大職業進行實證迴歸分析。實證結果顯示，教育投資的增加會使勞動者的薪資報酬上升；而產業特徵變數中之平均研發支出對薪資的測定係數雖為正向，但僅「整體樣本」及「技術員及助理專員」之檢定具顯著性，其餘各職業類別均不具顯著性。

另外有文獻辛炳隆、王健全、林嘉慧等（2014）以勞動部 2011 年及 2012 年「職類別薪資調查」進行迴歸分析，結果顯示人均研發支出對整體之員工平均薪資有正向影響，且對專業人員亦有顯著且正向影響，但是對於服務工作人員及售貨員、農林漁牧工作人員以及生產有關工人、機械設備操作工及體力工等的薪資則無影響，亦即研究發展支出對於基層員工薪資的影響程度遠低於專技人員，非專業、非技術職類人員薪資並無分享到研發支出增加帶來的好處，甚至可能間接受到排擠而使得薪資無法成長。

雖然文獻研究中無法直接證實研發支出的增加對於低階層員工薪資有不利影響，惟有研究亦指出企業的研發投入將影響技術及非技術勞工薪資差距，如喬中珏與黃芳玫（2010）以 1999~2006 年臺灣製造業受僱勞工為研究對象，實證結果顯示跨國委外生產與研發投資皆是影響近年來臺灣製造業技術性勞工薪資份額增長與薪資差距增加的因素，亦即當廠商增加研究發展活動時，會增加其對技術性勞工的需求，因而給予專業人才較高的報酬，進而增加了技術性勞工與非技術性勞工之間的薪資差距。這篇文獻提出了研發投資的增加會提高技術性勞工與非技術性勞工之間的薪資差距，即企業研發投入有利於高技術勞工而不利於低技術勞工的薪資。

綜言之，企業於研究發展支出的提高相對易增加對於技術、專業類人員之薪資有正向成長，但基層員工較不易受惠，將擴大高階與低階層職別員工的薪資差距，由於我國勞動市場之低薪資現象偏向集中於較低階職別的現象，研發支出可能因排擠效果而成為影響國內低階層職員工薪資成長停滯的因素之一。

（二）研發與教育訓練投入對薪資的影響

人力資本泛指能增加經濟報酬與社會福祉之個人特質，包括知識、技能、經驗及創新能力等；早期相關文獻認為個人薪資水準的差異來自於個人人力資本（human capital）的差異，影響的因素包括性別、年齡、教育程度、工作經驗、職業別等供給面因素（如 Mincer（1974），Willis（1986），Rosen（1977）等）。

而近期之研究則強調除了人力資本的差異外，認為需求面因素是影響歐美及許多工業化國家在 80 至 90 年代相對薪資差距增加的原因之一，文獻中指出的需求面因素包括技術進步、貿易等；其認為當生產偏向於資本密集或技術密集的技術進步（skill biased technological change, SBTC），由於增加技術性勞工的僱用、降低非技術性勞工的需求，因而導致兩類勞工之間薪資差異擴大。

企業透過提供員工在職訓練發展個人能力與技能，員工將會釋出較高的生產力以間接影響薪資，Laing 及 Weir（1999）指出，人力資本指的是企業對於員工個人之教育及技術訓練的投資，一旦增加教育及訓練投資，該員工將提高生產力並獲得較高的投資報酬。

惟研發訓練支出及教育支出對薪資之影響往往會有正反面效果；教育訓練會提高勞動生產力，進而帶動薪資的成長，但若進一步將勞動生產力此因素予以控制，教育訓練對薪資的影響可能是負的，主要係因當生產力固定時，訓練愈多則相對其支出費用也愈高，而此舉將會排擠或抑制薪資的成長，故人均訓練支出對薪資的影響存在正向及負向兩種效果。而研發支出會提高勞動生產力，進而帶動薪資的成長；但若將勞動生產力此因素控制下來，研發支出對薪資的影響可能是負

的，主要係因當生產力固定時，研發投資愈多時相對其研發支出費用也愈高，而此舉將會排擠掉或抑制薪資的成長，薪資則較不易成長，故人均研發支出對薪資的影響亦存在正向及負向兩種效果。

根據《科學技術統計要覽》統計資料顯示，2013 年全國企業部門的研發經費支出為新臺幣 3,434.56 億元，其中製造業為 3,162.58 億元，服務業僅新臺幣 264.11 億元，以經費支出的比重觀察，製造業研發經費的占比皆維持在 90% 以上，而服務業研發支出占比則僅在 6~8% 之間。就成長率來看，製造業部門對於研發經費的支出水準除 2009 年偏低外，其他年度皆維持在穩定的成長水準，而服務業的研發經費則相對不穩定（見表 3-8、圖 3-9）。

由 2011 年工商普查結果發現（表 3-9），2011 年工商及服務業投入員工訓練之金額計 271.75 億元，5 年間成長 18.13%，占生產毛額 0.25%，費用性支出占逾 9 成 5。就規模投入金額來看，主要以大型企業為主，達 186.31 億元，占全體員工訓練投入金額之 68.56%，5 年間成長 20.76%，高於中小企業增幅 12.78%。工業部門員工訓練投入 96.6 億元，低於服務業部門之 175.15 億元，惟 5 年間成長逾 4 成，明顯高於服務業部門增幅 8.08%，其中製造業投入近 85 億元，5 年間成長逾 5 成，四大工業中係以民生工業成長逾 9 成最高；至於服務業部門員工訓練支出，占全體工商及服務業逾 6 成 4，其中知識密集型服務業在員工訓練支出上達 107.32 億元，高於非知識密集型服務業之 67.83 億元。

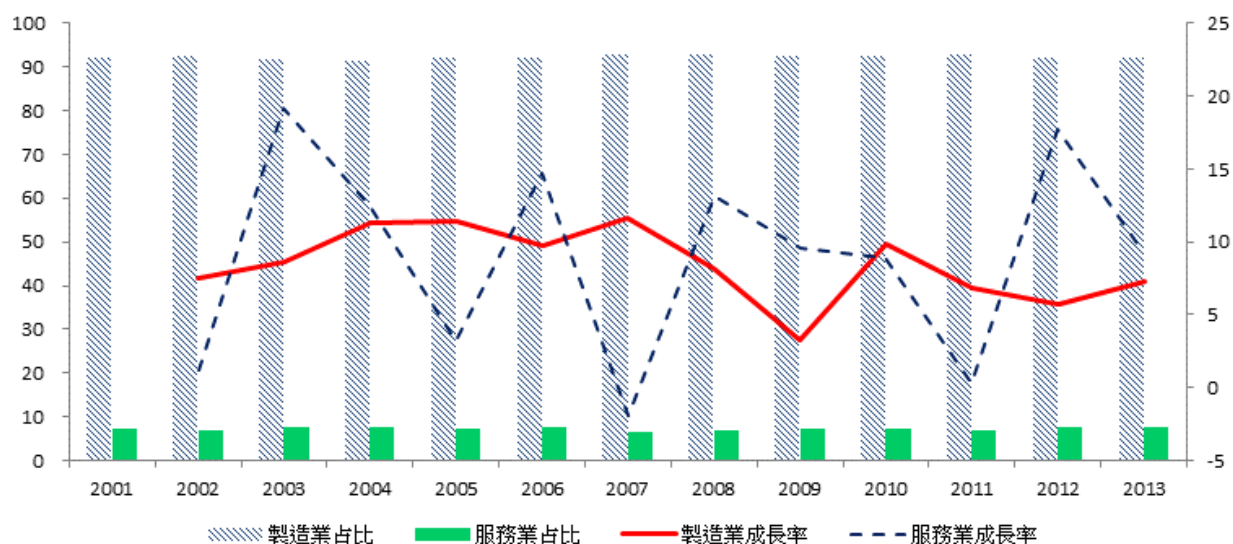
表 3-8 歷年企業部門投入研發經費情形

單位：新臺幣百萬元

項目別	2009	2010	2011	2012	2013
總計	257,405	282,546	300,358	319,906	343,456
製造業	237,820	261,188	279,000	294,824	316,258
電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業	626	737	668	726	577
營造業	175	164	152	181	209
服務業	18,786	20,457	20,538	24,175	26,411
批發及零售業	894	862	775	1,133	1,181
運輸及倉儲業	161	207	183	188	238
住宿及餐飲業	43	3	11	5	8
資訊及通訊傳播業	11,049	12,069	12,178	11,790	13,165
金融及保險業	1,543	1,718	1,876	2,246	2,376
不動產業	5	0	12	18	25
專業、科學及技術服務業	2,203	2,501	2,798	5,791	6,382
醫療保健及社會工作服務業	2,830	3,035	2,665	2,974	3,008
公共、教育、其他服務業	58	63	40	30	29

資料來源：科技部，全國科技動態調查，網址：

<https://ap0512.most.gov.tw/WAS2/technology/AsTechnologyIntro.aspx>。



資料來源：科技部，全國科技動態調查。

圖 3-9 我國企業部門研發經費支出情形

表 3-9 工商及服務業企業單位無形投資概況按企業規模別及產業別分

	研究發展支出					員工訓練支出				
	金額 (百萬元)	與 95 年 增減比 較(%)	占生產 毛額比率 (%)	結構比(%)		金額 (百萬元)	與 95 年 增減比 較(%)	占生產 毛額比率 (%)	結構比(%)	
				費用性 支出	資本性 支出				費用性 支出	資本性 支出
總計(總平均)	507 101	51.78	4.75	90.66	9.34	27 175	18.13	0.25	95.44	4.56
按部門別及企業規模別分										
大型企業	411 901	50.48	7.03	89.78	10.22	18 631	20.76	0.32	95.54	4.46
中小企業	95 200	57.67	1.98	94.48	5.52	8 544	12.78	0.18	95.22	4.78
微型企業	2 120	225.28	0.15	94.58	5.42	1 364	-20.39	0.10	92.19	7.81
工業部門	436 109	52.79	9.05	90.06	9.94	9 660	42.09	0.20	94.98	5.02
大型企業	369 821	55.05	12.22	89.35	10.65	6 197	42.47	0.20	94.26	5.74
中小企業	66 288	41.30	3.70	94.02	5.98	3 463	41.42	0.19	96.25	3.75
微型企業	120	318.51	0.05	94.23	5.77	186	-35.39	0.08	97.94	2.06
服務業部門	70 992	45.85	1.21	94.33	5.67	17 515	8.08	0.30	95.70	4.30
大型企業	42 080	19.52	1.49	93.51	6.49	12 434	12.24	0.44	96.18	3.82
中小企業	28 912	114.69	0.96	95.52	4.48	5 081	-0.90	0.17	94.52	5.48
微型企業	1 999	220.98	0.17	94.60	5.40	1 178	-17.37	0.10	91.28	8.72
按產業別分										
工業部門	436 109	52.79	9.05	90.06	9.94	9 660	42.09	0.20	94.98	5.02
製造業	432 109	53.11	10.42	90.09	9.91	8 499	50.87	0.21	95.70	4.30
民生工業	12 884	58.72	2.32	94.03	5.97	1 321	91.55	0.24	97.28	2.72
化學工業	31 079	49.23	3.79	91.66	8.34	1 876	57.31	0.23	89.41	10.59
金屬機電工業	46 648	28.80	4.18	94.81	5.19	2 643	71.40	0.24	97.37	2.63
資訊電子工業	341 498	57.33	20.62	89.15	10.85	2 659	20.37	0.16	97.68	2.32
營造業	754	40.65	0.16	78.70	21.30	369	21.02	0.08	77.84	22.16
其他	3 246	21.55	1.65	89.75	10.25	792	-7.98	0.40	95.22	4.78
服務業部門	70 992	45.85	1.21	94.33	5.67	17 515	8.08	0.30	95.70	4.30
知識密集型	38 756	22.98	1.43	94.41	5.59	10 732	8.32	0.40	95.66	4.34
非知識密集型	32 236	87.84	1.02	94.23	5.77	6 783	7.71	0.22	95.76	4.24

單位：百萬元；%

註：1. 「研究發展」、「員工訓練」及「市場行銷」中相關電腦軟體及資料庫購買，亦計入「電腦軟體及資料庫購買」中。

2. 「占生產毛額比率」之生產毛額係本次普查統計結果。

資料來源：行政院主計總處（2013），2011 年工商及服務業普查綜合報告。

辛炳隆、王健全、林嘉慧（2014）利用勞動部 2011 年以及 2012 年「職類別薪資調查」原始資料擷取出薪資、職類別等變數，另再進一步與 2011 年工商普查橫剖面資料進行串聯，進行迴歸分析。迴歸模型中，被解釋變數是受僱員工平均薪資；解釋變數有反映產業升級的人均訓練支出、人均研發支出與人均資本等變數。

其估計結果顯示人均研發支出對整體薪資變動呈正向顯著的影響，另人均研發支出對於專業人員平均薪資變動有顯著的正向影響力，顯示當廠商增加研究發展活動時，會增加其對技術性勞工的需求，因而給予專業人才較高的報酬。此外，人均研發支出對於生產有關工人、機械設備操作工及體力工的平均薪資為負向影響，惟並不顯著。另人均訓練支出對整體薪資變動呈負向顯著的影響。

從人力資本理論來看，研發投入與教育訓練為提高競爭力之關鍵，惟實證文獻的研究發現提高研發支出的好處較可能分享給具有專業技術的人員，但對於非技術性勞工的效果則較不明顯，若一旦發生企業因為提高研發與教育訓練支出，雖然對技術性員工有利，但研發與教育訓練支出可能會排擠基層員工的薪資支出，進而抑制了低階勞工的薪資成長，更可能造成薪資差異的擴大。

事實上，由統計的資料顯示，近年國內投入員工訓練的金額逐漸增加，但從實證分析上顯示教育訓練投入除了對於技術性員工薪資有正面效果外，對非技術性勞工則未必有利。逐漸增加的教育訓練費用愈多時，應注意是否會因此而排擠企業對低技術勞工之薪資報酬的支出費用，進而抑制低技術勞工薪資的成長，故研發與教育訓練投入的分配，亦可能為我們國內勞工低薪原因之一，為思考我國低薪狀況之因應策略時應考量之面向。

在針對本研究所舉辦之「低薪資對我國勞動市場影響與政府因應策略座談會」中，部分專家學者及勞資方代表對於研發與教育訓練投入的相關意見：

- 企業投資於教育訓練是重要的：企業在教育訓練的投資不足，職訓是解決低薪的方法之一。
- 職前訓練的加強：職前教育需要重視，熟練工作者有一定水準以上的薪資，政府可補助無經驗工作者前數個月緩衝期的薪資，鼓勵企業啟用無經驗者，也避免勞工因無經驗而處於低薪狀態。
- 職訓需與產業有互動性：臺灣近年職訓偏向單一課程，造成更多的勞動力競爭性，職訓應與產業有明顯的互動性。

六、大學教育普及

1997 年後隨著廣設大學的教育政策，大學畢業生數量大量增加而投入勞動市場，其對勞動市場帶來的衝擊與效應已倍受討論與關注，並有許多學者認為大學教育的普及影響了國內平均薪資水準，以下我們回顧相關文獻，再討論與分析大學教育普及與薪資的關係。

（一）既有研究成果

有關高等教育所帶來的教育報酬率變動的研究文獻，符碧真（1996）以 1976-1990 年的「個人所得調查資料庫」研究各教育層級的教育報酬率是否隨教育擴張而改變，發現初、中等教育的報酬率有逐漸下降的趨勢，而高等教育的報酬率則呈現上升的現象；邱麗芳（2003）分析 1978 年到 2003 年間大學教育報酬率的變化，發現 1980 年代初期，國內對於高教人才的需求增加，使得大學教育報酬率有上升的趨勢，1987 年以後教育部廣設大學使得大學畢業生供給增加，造成大學教育報酬率下降；李靜洵（2009）採用華人家庭動態調查資料，估計教育報酬

率的變化，發現國內大學錄取率由 1975 年的 27% 上升到 2001 年的 60% 的期間內，大學的教育報酬率在統計上並沒有顯著地下降，即高等教育的擴張在統計上並未對教育報酬率產生負面顯著的影響。

高等教育擴張政策是否影響國內薪資，陳紹綸（2010）使用 2008 年人力運用調查資料，以高中畢業生的薪資做為對照組，檢視大學畢業生的相對薪資受教育擴張政策的影響，實證結果發現大學畢業生的相對薪資的確受教育擴張政策影響而顯著下降，表示高等教育擴張政策增加了個人接受大學教育的機會，使大學畢業生人數大量增加，但可能因為新成立的大學在教育資源的投入和存在已久的大學相差甚大，所以使大學畢業生薪資生產力下降。

部分研究以人力供需情況來分析大學普及對於薪資影響，因為產業升級緩慢，勞動需求仍傾向中低階管理或技術人力，高階人力需求偏低。高等教育大幅擴張，使大學（專科）以上的勞動供給大幅增加，高中（職）的勞動供給卻縮減，使得人力資源供給與產業需求脫節，產生就業市場結構性失衡的現象；就業市場如同金字塔般，當上層發生超額供給時，必然排擠到中間層級的就業機會，然後再層層排擠別層級的就業機會，導致人力資源無法充分運用與錯置，勞動薪資必然面臨向下修正的壓力（陳劍虹（2012）），另外一方面則是對於專科以上勞動需求減少的幅度低於勞動供給增加的幅度，超額供給大幅增加，使薪資呈大幅的負成長（黃芳玫（2011））、陳金福（2015））。

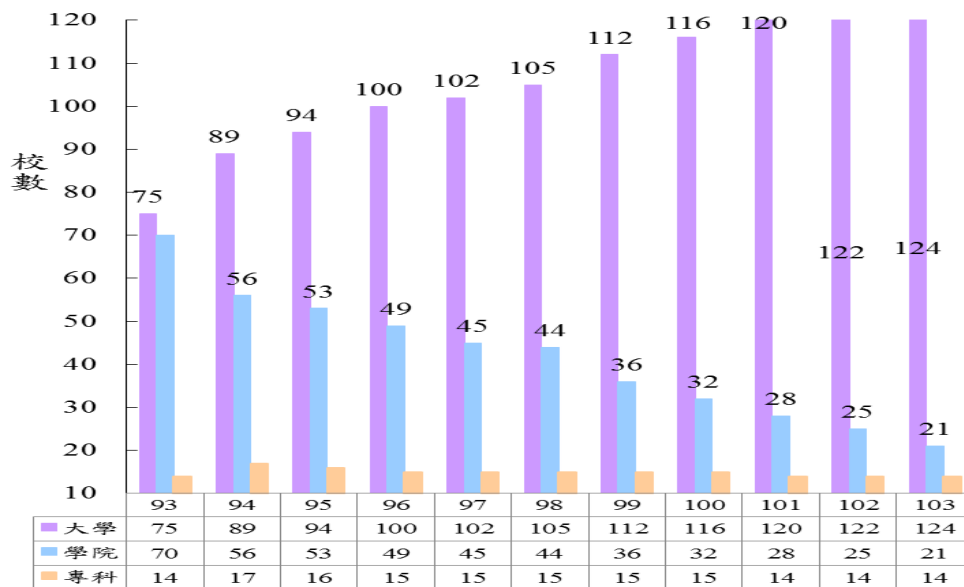
此外，文獻中亦提出某些大學畢業生的相關勞動市場政策，是造成大學畢業生薪資低迷的重要原因之一，如 2009 年政府提出「畢業生實習計畫」成了畢業生隱性的基本工資，產生了薪資「定錨效果」。並

說明該政策不僅無法解決大學畢業生短期失業的問題，更造成長期失業的問題（陳香如、郭哲澤（2014））。

（二）大學教育普及對薪資的影響

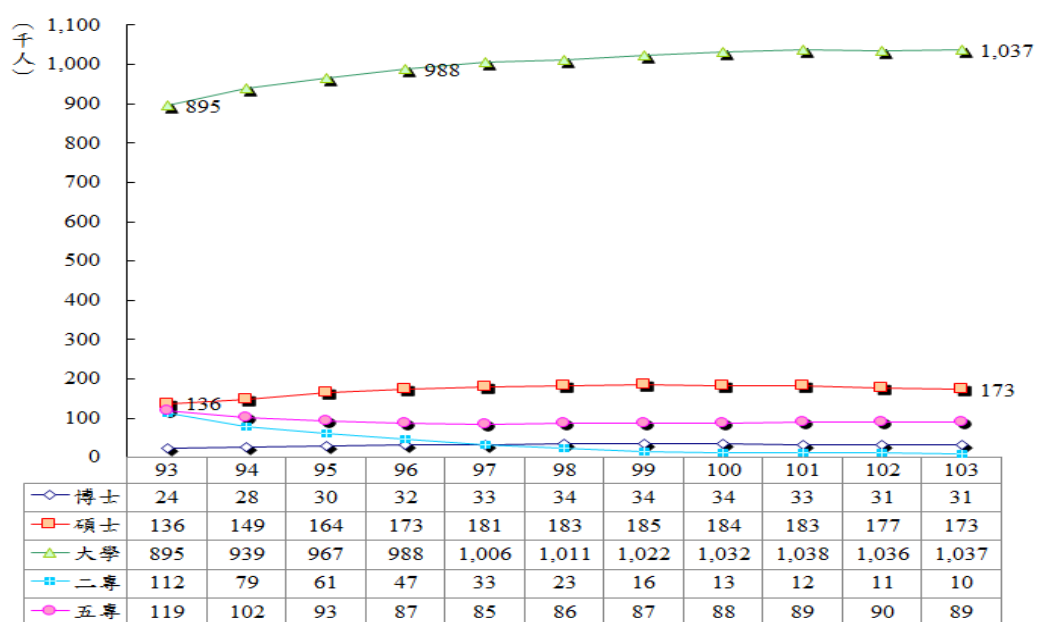
高教育人才有助於國家發展與競爭力的提升，惟目前文獻多認為我國大學教育的普及，並未能帶來薪資的成長，反而有下降的趨勢，主要是因為大學教育的普及後，僅僅使得從事低技術工作的大學生人數增加，高等教育雖然普及但卻失去對薪資的正面效益。亦即雖然擁有大學文憑者人數大量增加，但本質上並沒有增加人才的競爭力，使得低薪成為常態，甚至使大學青年的競爭優勢消失，故大學教育普及可能成為我國勞動市場勞工低薪原因之一。

大學教育普及的意義，從勞動市場的供給需求來看，表示高學歷者之勞動供給快速增加，如圖 3-10、圖 3-11 所示。



資料來源：教育部統計處。

圖 3-10 歷年我國大專院校校數



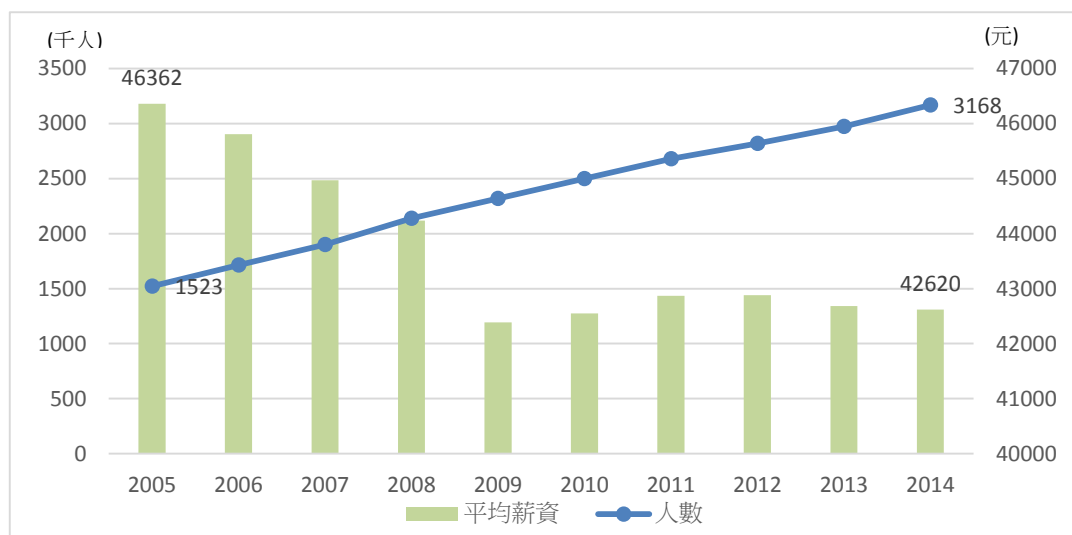
資料來源：教育部統計處。

圖 3-11 歷年我國大專院校學生數

但若觀察學歷與薪資的關係，根據行政院主計總處統計資料（參見表 3-10、3-11 與 3-12），分別檢視 2005 年、2010 年與 2014 年各教育層級之受僱者的主要收入分布，其中 2005 年大學以上教育程度者，約有 10.16% 的比例每月工作收入於新臺幣 25,000 以下；至 2010 年每月工作收入於新臺幣 25,000 以下的占比則增加至 16.15%；2014 年大學教育程度每月工作收入於新臺幣 25,000 以下則有 14.56%，而研究所以上每月工作收入於新臺幣 25,000 以下者則有 1.98%。可見得大學教育的普及反而使得大學以上教育程度者有更高的比例處於低薪狀態。

進一步分析大學教育程度與薪資之間的關係，根據行政院主計總處「人力運用調查」的資料，受僱員工中具大學以上學歷者之總就業人數與其每月平均薪資之關係如圖 3-12 所示。由圖 3-12 可以發現由於高等教育的擴張，我國所有受僱員工中，具有大學以上學歷者，由 2005 年的 152.3 萬人增加至 2014 年的 316.8 萬人，10 年內增加超過 1 倍，但具有大學以上學歷者之平均薪資，則由 2005 年的 46,362 元，下降至

2014 年的 42,620 元。顯見高等教育的擴張，反而造成高學歷者之平均月薪的下降。



資料來源：行政院主計總處，人力運用調查

圖 3-12 受僱員工大學以上學歷之人數與平均月薪

綜上所述，因為大學教育的高度擴張，由勞動市場的供需理論來看，若勞動需求不變，勞動供給的增加將造成薪資水準的下降。尤有甚至，若大學教育的擴張，所培育出來的高教育程度的勞工，其職能不符產業需求，致勞動供需脫節，將更進一步惡化高教育程度之就業者的薪資水準。

針對本研究所舉辦之「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略座談會」，在大學教育普及造成初入職場的低薪現象，勞資方代表與學者觀察與建議如下：

➤ 大學畢業生素質與工作態度需加強：

資方代表觀察大專畢業生在職場的表現後，曾提及關於我國勞動市場低薪的問題，主要是因為反應青年在職場的表現，部分資方認為青年亦應檢討自己的工作態度。與會的資方代表提及，近年來企業多面臨年輕人無法適應工作環境的問題。這樣的狀況亦反映著雖然大學教育普及，但大學畢業的職場新鮮人的人力素質並沒有隨之提高。

➤ 部分大學畢業生初職薪水過低：

與會的學者對市場的觀察亦發現，一般企業對新鮮人之第一年的起薪，通常較難以被初出大學的畢業生所接受，因而建議政府應透過相關的職訓或教育訓練補助，協助改善這種情況，幫助大學畢業生不落入低薪族群。

➤ 檢討高等教育政策，建議推動多元化的高等教育：

部分與會資方代表反應，許多大學所培育的學生，其職能並不符合企業所需，建議對於學校在培育學生時，應更多元化，以訓練學生培育專長與具備產業界所需的技術能力。

表 3-10 2005 年受僱就業者每月主要工作之收入—按教育程度分

單位：%

項目別	總計	未滿 15,000 元	15,000~ 19,999 元	20,000~ 24,999 元	25,000~ 29,999 元	30,000~ 34,999 元	35,000~ 39,999 元	40,000~ 49,999 元	50,000~ 59,999 元	60,000 元 以上
總計	100	2.46	9.23	15.24	16.89	16.57	10.57	13.85	7.53	7.65
國中及以下	100	5.02	16.84	20.02	18.91	16.30	9.47	9.14	2.93	1.37
國小及以下	100	7.58	21.57	19.47	16.51	14.89	8.04	7.72	2.74	1.47
國中	100	3.44	13.93	20.36	20.38	17.16	10.35	10.02	3.04	1.31
高中(職)	100	2.30	10.99	19.52	19.90	18.41	9.97	10.98	4.87	3.06
高中	100	2.36	8.40	17.04	18.57	20.49	11.89	11.73	6.00	3.52
高職	100	2.28	11.76	20.25	20.30	17.79	9.40	10.76	4.54	2.92
大專及以上	100	1.21	3.50	8.83	13.12	15.08	11.71	18.96	12.41	15.16
專科	100	0.50	4.52	12.03	16.99	17.64	12.27	17.56	9.90	8.59
大學以上	100	1.90	2.52	5.74	9.37	12.60	11.17	20.32	14.84	21.52

資料來源：行政院主計總處，人力運用調查報告。

表 3-11 2010 年受僱就業者每月主要工作之收入—按教育程度分

單位：%

項目別	總計	未滿 15,000 元	15,000~ 19,999 元	20,000~ 24,999 元	25,000~ 29,999 元	30,000~ 34,999 元	35,000~ 39,999 元	40,000~ 44,999 元	45,000~ 49,999 元	50,000~ 59,999 元	60,000~ 69,999 元	70,000 元 以上
總計	100	3.48	9.38	15.12	16.6	16.49	9.81	7.97	5.13	7.14	4.21	4.66
國中及以下	100	5.73	20.55	20.79	17.5	15.68	8.79	5.69	2.28	2.1	0.66	0.21
國小及以下	100	10.01	27.37	21.98	13.84	12.22	6.48	4.38	1.48	1.74	0.5	-
國中	100	3.72	17.35	20.23	19.23	17.3	9.88	6.3	2.66	2.27	0.74	0.3
高中(職)	100	2.92	12.07	20.34	21.06	17.82	8.87	6.23	3.81	4.16	1.56	1.16
高中	100	2.91	10.19	19.63	20.15	17.8	10.81	6.24	3.55	4.83	2.15	1.76
高職	100	2.92	12.64	20.56	21.34	17.83	8.28	6.23	3.89	3.95	1.38	0.98
大專及以上	100	3.1	3.83	9.73	13.32	15.88	10.77	9.9	6.97	10.83	7.17	8.49
專科	100	1.15	4.44	11.88	16.27	18.79	10.82	9.95	6.14	10.26	6.12	4.17
大學以上	100	4.28	3.46	8.41	11.52	14.11	10.74	9.87	7.49	11.17	7.82	11.13

資料來源：行政院主計總處，人力運用調查報告。

表 3-12 2014 年受僱就業者每月主要工作之收入—按教育程度分

單位：%

項目別	總計	未滿 15,000 元	15,000~ 19,999 元	20,000~ 24,999 元	25,000~ 29,999 元	30,000~ 34,999 元	35,000~ 39,999 元	40,000~ 44,999 元	45,000~ 49,999 元	50,000~ 59,999 元	60,000~ 69,999 元	70,000 元 以上
總計	100	2.95	4.23	12.07	20.76	17.37	11.32	8.16	5.78	7.91	4.46	5.0
國中及以下	100	5.74	9.58	19.94	20.87	17.99	10.97	7.93	3.29	2.76	0.64	0.3
國小及以下	100	10.45	14.51	22.36	18.97	13.18	8.15	5.14	3.92	2.41	0.6	0.31
國中	100	3.93	7.67	19.01	21.59	19.85	12.06	9.01	3.04	2.89	0.65	0.3
高中(職)	100	2.79	5.72	16.27	27.39	19.26	10.97	6.66	3.72	4.6	1.55	1.06
高中	100	3.31	6.44	15.01	25.89	20.26	10.57	7.32	3.84	4.25	2.27	0.84
高職	100	2.63	5.49	16.68	27.87	18.93	11.1	6.45	3.68	4.72	1.32	1.13
大專及以上	100	2.28	1.89	7.45	16.81	16.08	11.62	9.11	7.67	11.27	7.21	8.61
專科	100	0.94	2.14	8.56	19.96	18.45	12.05	8.4	7.64	10.9	6.58	4.38
大學	100	3.62	2.22	8.72	18.9	17.27	11.58	8.96	6.94	9.65	5.64	6.5
研究所以上	100	0.63	0.33	1.02	3.59	7.4	10.87	11.02	10.09	17.31	13.65	24.09

資料來源：行政院主計總處，人力運用調查報告。

第二節 引進外籍勞工對我國薪資影響

80年代起臺灣產業開始進入轉型階段，勞動力結構也開始有明顯的轉變，因為經濟的蓬勃發展，帶來國民所得與消費能力的提升，民眾對於基層製造與營造業等需要體力且具危險性之行業（3K行業）望之卻步。另一方面，人口的高齡化，導致家庭照顧者人力的需求驟升，於是家事工作人力需求也產生落差。

1992年《就業服務法》通過，對外勞引進有了規範。企業開始正式引進外籍勞工。依據勞動部統計資料，截至2014年底，我國外籍勞工人數為551,596人，已占我國總就業人數約5%，其中產業外籍勞工人數為331,585人，而社福外籍勞工人數為220,011人。

檢視引進外籍勞工對我國勞動市場的影響，大致可觀察到下列的現象：

- 1.引進的人力對於婦女、青少年、原住民和弱勢族群的就業機會影響較高，特別是同職業層級的影響最大。且開放外勞主要以製造業及看護工最高。
- 2.外勞的引進對營造和製造等行業中同職業層級的本地勞工會產生就業的影響；如製造業當中外勞最多的前五個行業，為電子及電子機械、紡織、金屬製品、塑膠製品、金屬基本工業等。
- 3.企業對於藍領外籍勞工可能產生一種長期的依賴，尤其雇主在配額下循環使用外勞，一旦外勞長期占有勞動市場，將會對本國勞工產生的就業機會形成替代效果。

4.引進外籍人力雖然對低職業層級的本地勞工可能會產生替代效果，但對於本國勞工之職業階級向上流動，仍可能產生正面的助益。促進低職業階級之本國勞工向上流動。

事實上，在相同職業層級之下，外籍勞工的薪資通常低於本國勞工，外籍勞工的薪資水準若低於本國勞工的薪資水準，雇主可能競相使用相對較為廉價的外籍勞工，如此一來將可能影響整體工資成長之動能，對臺灣勞工不利；更可慮者，並將影響國家勞動素質及競爭力，反而不利產業永續發展。故本研究於此將探討引進外籍勞工對國內勞動市場薪資的影響。

一、我國外勞政策的歷程

臺灣於 1989 年行政院研定「十四項重要建設工程人力需求因應措施方案」開始，首度引進外勞，在 1992 年《就業服務法》通過後，對於外籍勞工引進有了正式的規範，臺灣於外勞政策上採行「限業、限量」的管制措施，其間曾因考量國內失業率攀升而採緊縮政策，亦因應需求而調整與放寬相關限制，下述為近二十多年間政府重要外勞政策之整理：如表 3-13 所示。

表 3-13 國內外勞政策歷程表

時間 (年)	部分重要之外勞政策
1989 前	無正式之外勞政策。
1989	行政院研定「十四項重要建設工程人力需求因應措施方案」，以「專案方式」正式引進第一批低技術外勞。
1992	《就業服務法》通過，外籍勞工引進有了正式的規範。另正式公告開放引進外籍看護工，並頒布「外國人聘僱許可及管理辦法」、「就業服務法施行細則」等相關法令。
1994	曾因避免事業單位過度依賴外籍勞工，暫予凍結製造業申請聘僱外勞。
1998	規定外勞最長可以在臺灣工作居留 3 年。
2000	2000 年 9 月宣布實行限縮外勞政策。
2002	將外勞工作居留期限進一步展延為 6 年。
2005	修正「轉換雇主準則」規定，放寬轉換規定與次數。
2007	常態開放 3K 及 3 班行業得以外勞核配比率 3 級制 15%、18%、20% 申請聘僱外勞。 調整外勞工作居留期限展延為 9 年。
2008	第二次放寬外籍勞工轉換雇主規定。
2012	放寬看護工申請限制。 藍領外勞可在臺工作年限延長至 12 年。
2013	勞動部審議通過放寬產業外勞 3K（骯髒、危險、辛苦）五級制。 勞動部公告發布「外籍看護工外展看護服務試辦計畫」。
2014	勞動部研擬將家事外勞月薪，從一萬五千八百四十元提高到基本工資水準。
2015	立委提案將外勞在臺工作年限 12 年延長到 15 年。

資料來源：本研究整理。

二、外籍勞工與薪資之關聯性

臺灣正式引入外籍勞工已 20 多年，外籍勞工相對較為低廉的僱用成本是否影響國內低技術層級之勞工族群是值得關注之議題，雖然目前已有國外文獻就外籍勞工對本國勞工薪資影響的研究，惟我國國內目前探討外籍勞工對薪資的影響較少見諸於研究文獻中，因此本研究將針對外籍勞工對本國勞工薪資的影響進行探討，除彙整現有的國內、

外就究成果外，亦透過實證模型進行分析，以釐析外籍勞工的僱用對本國勞工薪資水準的影響。

表 3-14 外籍勞工與薪資關聯性相關文獻

國外	
De New and Zimmermann (1994)	探討內容：使用 panel 資料討論德國外籍勞工對國內勞工的薪資造成的影響，並進一步再分別探討對白領勞工與藍領勞工薪資的影響後，發現外勞比例提高對藍領勞工的薪資帶來負面影響；但對於低工作年資的白領勞工而言，外勞比例對薪資的影響是正向的，而對於工作年資高於 20 年的白領勞工則無顯著影響。
	重要結論：整體而言，外籍勞工比例對薪資有負向顯著的影響，尤其對藍領勞工影響程度較大。
Athukorala and Devadason (2012)	探討內容：研究馬來西亞的資料，發現外籍勞工會對該國內製造業中非技術勞工的薪資成長帶來顯著負向的影響，並再針對非技術性勞工族群討論後，得到外籍勞工比例對於非技術性勞工之薪資的影響於 1992~1999 年期間雖為負向影響，但不具統計上之顯著性，而是在 2000~2005 年才呈現負向顯著影響的結果。
	重要結論：外籍勞工會對該國內製造業中非技術勞工的薪資成長帶來顯著負向的影響，並且在 2000~2005 年間為負向顯著的影響。
國內	
單驥 (1996)	實證分析結果顯示，外勞不僅在生產上與本國非技術人員有替代關係，亦即引進外勞會排擠本國各類勞工的就業機會。
徐美、陳明郎、吳孟道等 (1997)	研究結果則顯示外勞與本國技術性勞工、非技術性勞工、以及資本之間要不是無顯著的關係，就是呈現互補關係。
蔡青龍、林季平 (2000)	蔡發現外勞密集度與失業率、工作異動率呈現高度正相關，與勞動參與率、薪資成長率呈負相關。
江豐富 (2006)	發現產業外勞使用密集度對大多數職類的薪資為負面影響，但並不具統計上的顯著性，僅少數性別的職類有顯著的負面影響。

資料來源：本研究整理。

有關國內研究外籍勞工是否影響國內就業者薪資的相關文獻中（表 3-14），單驥（1996）與徐美、陳明郎、吳孟道（1997），都曾以傳統生產函數理論為架構，推估各種要素之需求函數，單驥（1996）實證分析結果顯示，外勞不僅在生產上與本國非技術人員有替代關係，與技術人員、資本也具替代關係，亦即引進外勞會排擠本國各類勞工

的就業機會。而徐美等（1997）的研究結果則顯示外勞與本國技術性勞工、非技術性勞工、以及資本之間要不是無顯著的關係，就是呈現互補關係。兩者主要差異原因在於單驥（1996）的研究認為國內企業在支付外勞薪資時，必須符合基本工資的規定，故將「外勞薪資」視為內生變數；而徐美等（1997）則認為雇主要僱用多少外勞是由主管機關核定，故將「外勞人數」視為外生變數。

蔡青龍、林季平（2000）的研究則是以簡單相關係數分析歷年外勞密集度與臺灣失業率、勞動參與率、工作異動率與薪資成長率之關係，其結果顯示外勞密集度與失業率、工作異動率呈現高度正相關，與勞動參與率、薪資成長率呈負相關。

江豐富（2006）以實證模型探討外勞引進對國內勞工職業選擇與薪資的影響，結果顯示在外勞使用密集度愈大的行業，本國勞工失業的機率愈大，參與機械設備操作工及體力工、技術工等基層職類的機率愈高，但參與服務工作人員及售貨員、事務工作人員、技術員、助理專業人員、專業人員等較高職類之機率則愈低。主要是因為外勞對本國基層職類的工作機會有替代效果，但高層職類工作機會則因引進降低成本，所造成規模效果而有增加的趨勢。其研究中並發現產業外勞使用密集度對大多數職類的薪資為負面影響，但並不具統計上的顯著性，僅少數性別的職類有顯著的負面影響。

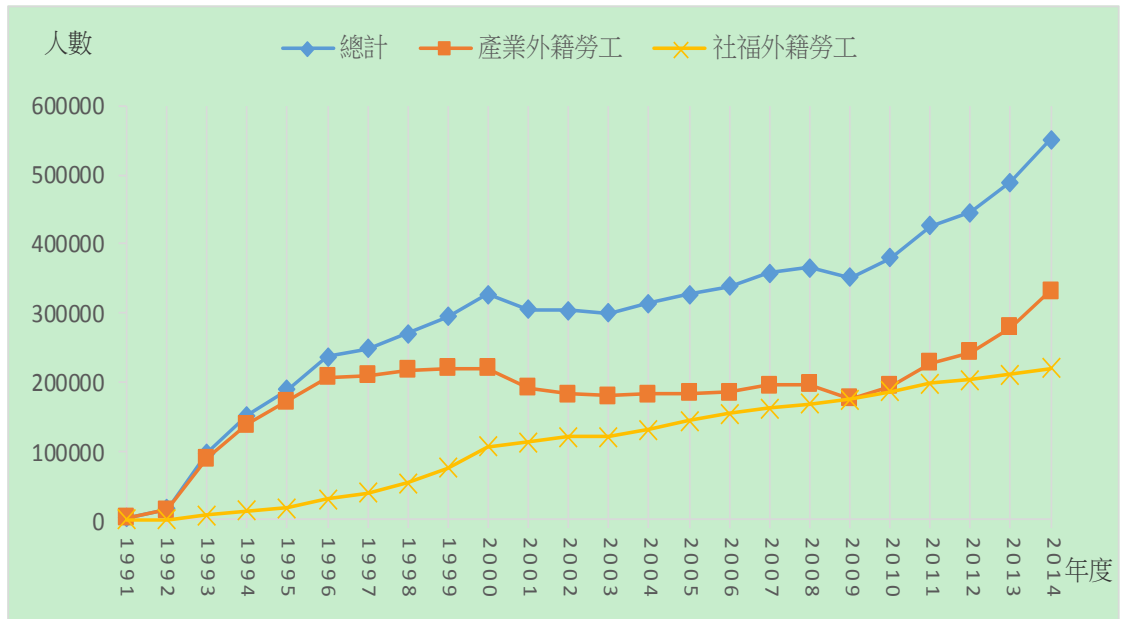
許績天等人（2007）的研究則是以個別廠商資料進行迴歸分析，並以個別廠商實際僱用的外勞人數為解釋變數，探討引進外勞對本國勞工就業、薪資、與廠商外移的影響。研究結果指出額外增加一名製造業外勞的引進，可以使廠商增加 0.86% 名本國勞工的就業，另在薪資

的影響方面，發現引進外勞會使本國勞工的薪水降低，而此效果在小規模廠商中較無顯著。

根據我國國內外籍勞工統計數據，如圖 3-13 所示，我國外籍勞工人數由 1991 年至 2014 年大致呈現逐年成長之趨勢，截至 2014 年底，國內外勞人數總計為 55.16 萬人，其中產業外勞人數 33.16 萬人，占比約 60.11%；社福外勞 22 萬人，占比 39.89%。與 2013 年底比較，整體外籍勞工人數增加 12.8%，其增加人數為產業外籍勞工占 84.3%，社福外籍勞工占 15.7%。

檢視產業外勞人數之時間趨勢發現自 1991 至 2000 年在產業勞力需求下，人數持續成長，但於 2000 年外勞緊縮政策下，則有微幅下降之情況，產業外勞人數占全國外勞人數之比重大致呈現下滑的趨勢，而於 2010 年後，產業外勞人數才又逐年成長，占比亦由約 50% 回升至 2014 年約 60%；另外，由於國內人口結構逐漸邁入高齡化，再加上女性教育成就提高與性別意識的抬頭，女性就業比例提升，因此對於社福外勞的需求也日益增加，社會外勞人數之時間趨勢逐年增加。

以外勞的產業別來看（表 3-15），產業外勞以從事製造業居多，自 2003 年後從事製造業比例即高達 90% 以上，近 2 年比例約為 95%；社福外勞則以從事產業分為看護工與家庭幫傭，而其分配以看護工為主，自 2005 年後比例皆高於 98%。



資料來源：勞動部勞動統計資料庫。

圖 3-13 1991~2014 年外籍勞工人數

表 3-15 外籍勞工從事產業比重

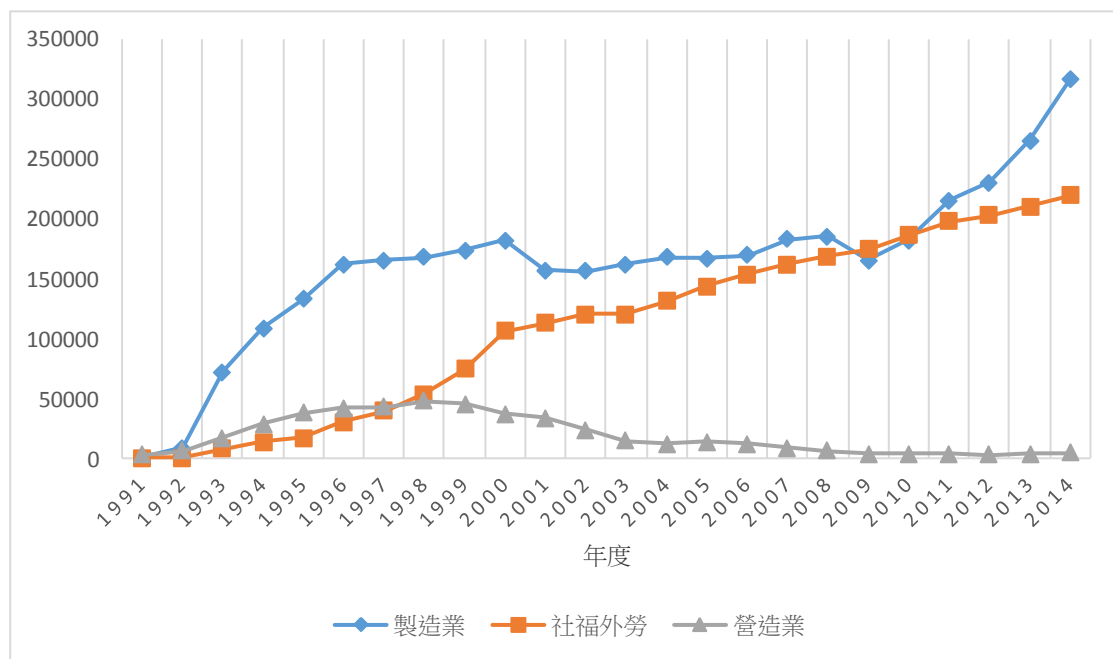
單位:人、%

年度	產業外籍 勞工合計 (人)	農業 (船員)	製造業	營造業	社福外籍 勞工合計 (人)	看護工	家庭幫傭
1991	2,999	0.00%	0.00%	100.00%	0	0.00%	0.00%
1992	15,255	0.46%	57.17%	42.37%	669	45.74%	54.26%
1993	90,040	0.47%	80.33%	19.20%	7,525	17.54%	82.46%
1994	138,531	0.75%	78.81%	20.44%	13,458	31.63%	68.37%
1995	171,644	0.85%	77.27%	21.88%	17,407	51.14%	48.86%
1996	206,300	0.67%	78.76%	20.57%	30,255	53.90%	46.10%
1997	209,284	0.55%	79.10%	20.36%	39,112	67.07%	32.93%
1998	217,252	0.51%	77.42%	22.07%	53,368	78.41%	21.59%
1999	220,174	0.45%	78.91%	20.64%	74,793	89.66%	10.34%
2000	220,184	0.54%	82.66%	16.80%	106,331	92.64%	7.36%
2001	191,671	0.65%	81.94%	17.41%	112,934	91.89%	8.11%
2002	182,973	1.60%	85.64%	12.76%	120,711	94.24%	5.76%
2003	179,552	1.89%	90.25%	7.86%	120,598	95.96%	4.04%
2004	182,967	1.69%	91.65%	6.66%	131,067	97.83%	2.17%
2005	183,381	1.72%	91.03%	7.26%	144,015	98.43%	1.57%
2006	184,970	1.80%	91.85%	6.35%	153,785	98.44%	1.56%
2007	195,709	1.93%	93.67%	4.39%	162,228	98.44%	1.56%
2008	196,633	2.47%	94.40%	3.12%	168,427	98.50%	1.50%
2009	176,073	3.66%	94.16%	2.18%	174,943	98.69%	1.31%
2010	193,545	4.00%	94.13%	1.86%	186,108	98.77%	1.23%
2011	227,806	3.81%	94.50%	1.70%	197,854	98.92%	1.08%
2012	242,885	3.83%	94.94%	1.22%	202,694	98.93%	1.07%
2013	278,919	3.51%	95.28%	1.22%	210,215	98.98%	1.02%
2014	331,585	3.11%	95.42%	1.47%	220,011	99.02%	0.98%

資料來源：勞動部勞動統計資料庫。

三、外勞人數與薪資次級資料分析

自 1991 年後，國內開始統計外籍勞工在臺工作人數，主要在產業外勞與社福外勞兩大部分，其中產業外勞人數中農業的占比較低，故我們主要觀察製造業與營造業外勞人數，如圖 3-14 所示，1996 年前製造業、營造業與社福外勞在臺人數皆呈現快速上升之趨勢；而後製造業外勞的成長逐漸趨緩，但社福外勞人數仍持續成長，而營造業外勞人數則由 1998 年後逐漸減少。至 2009 年後，在製造業外勞人數則呈現成長幅度較大的情況。



資料來源：勞動部統計處。

圖 3-14 製造業、營造業外勞與社福外勞人數

為探討外勞人數與國內薪資之關聯性，回顧國內製造業、營造業之平均每月實質薪資之變動趨勢與 1991~2014 年產業外勞人數相比較，以觀察兩者是否具關聯性。其中因為社福外勞主要影響的是醫療保健服務業之女性就業者的實質薪資，因此本研究以 1991~2014 年醫療保健服務業女性之平均每月實質薪資變化對應社福外勞人數，觀察社福外勞人數的增加與國內醫療保健服務業女性之薪資的關聯性。

根據圖 3-12 我國製造業、營造業與社福外勞人數變化的時間趨勢，本研究區隔出四個期間，分別討論各區間外勞人數的變化與各產業實質薪資變化的關聯性，如表 3-16 所示。

表 3-16 外勞人數與薪資關聯性

期間	外勞人數與薪資之關聯性
1992 年~1996 年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 製造業外勞人數成長，國內製造業實質薪資成長率下跌。 ■ 營造業外勞人數成長，國內營造業實質薪資成長率呈現下滑趨勢。 ■ 社福外勞人數與醫療保健服務業女性之實質薪資成長率無明顯影響趨勢。
1996 年~2003 年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 無發現外勞人數與實質薪資成長率有相對應趨勢變化。
2003~2008 年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 製造業外勞人數成長，國內製造業實質薪資成長率下跌。 ■ 營造業外勞人數與營造業實質薪資成長率無明顯對應之趨勢。 ■ 社福外勞人數快速成長，國內醫療保健服務業女性之實質薪資成長率大略呈現下滑趨勢。
2008~2014 年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 剔除金融風暴之影響後，於 2013 年前大略呈現製造業外勞人數成長，國內製造業實質女性薪資成長率下跌現象。 ■ 營造業外勞人數與營造業實質薪資成長率無明顯對應之趨勢。 ■ 剔除金融風暴之影響後，於 2013 年前大略呈現社福外勞人數成長，國內醫療保健業女性實質薪資成長率下跌現象。

資料來源：本研究整理。

由上述四個期間檢視外籍勞工人數與所對應之業別實質薪資之變化趨勢(表 3-17)，可以發現製造業在 1996~2003 年間外勞人數無明顯成長趨勢，應是因 1994 年後外勞緊縮政策所致，並且該期間與製造業薪資成長率之間無明顯對應之趨勢。其他如 1992~1996 年、2003~2008 年與 2008~2014 年三個期間外勞人數與薪資成長率間大略呈現反向走勢的情況，推測在產業與社會結構轉變下，雖不可抹滅近二十多年來外勞對我國整體經濟發展有正面貢獻，不過相對地亦帶來降低勞動成本的情況，可能對弱勢勞動族群產生相互競爭而抑制了薪資之成長。

而在社福外勞方面，2003 年後外勞人數穩定成長，並觀察國內醫療保健業女性實質薪資成長率也略呈現下滑的情況，推測可能因社福外勞人數成長，相對降低勞動成本，使得醫療保健服務業之女性薪資成長率相對壓縮了成長的空間。

表 3-17 外勞相關行業之受僱員工每人每月平均薪資

單位：人、元

時間 (年)	製造業	營造業	醫療保健服務業(女)
	每人每月平均薪資	每人每月平均薪資	每人每月平均薪資
1991	33,854	39,076	37,569
1992	35,741	40,898	39,339
1993	37,147	43,354	40,150
1994	38,069	42,564	41,546
1995	38,802	42,133	42,543
1996	39,199	41,498	44,404
1997	40,650	42,518	46,253
1998	41,137	42,780	46,207
1999	42,541	42,915	47,679
2000	43,324	43,305	48,233
2001	42,766	42,024	48,575
2002	42,877	41,102	48,842
2003	44,243	41,631	50,641
2004	44,762	41,744	49,093
2005	45,047	41,380	49,064
2006	45,350	41,900	48,788
2007	45,374	42,360	49,092
2008	43,773	41,370	48,664
2009	40,062	41,890	49,150
2010	42,901	42,189	49,230
2011	43,316	42,716	50,584
2012	42,862	41,875	50,005
2013	42,660	41,405	49,410
2014	43,481	41,599	50,553

資料來源：行政院主計總處「薪資及生產力」統計資料庫。

關於引進外勞對於國內薪資的影響，本研究歸納北、中、南三場「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」座談會的意見：部分學者認為外籍勞工對於臺灣低薪現象有影響，外籍勞工可能會排擠本國勞工的就業機會；因為雇主在經營上有使用最小成本獲取最大效益心態，外籍勞工對臺灣勞工市場的薪資與就業有一定的影響；亦有部分學者認為外籍勞工的引進不必然會對臺灣勞動市場造成負面影響，各國對外勞影響並無定論。

另外與會的勞方代表提到應管制外勞數量，不希望引進太多外勞而排擠國人就業，至於外勞工資是否應與本勞脫勾則無一致性的討論結論。資方代表認為外籍勞工並非影響工資的主要因素，許多本國勞工不願從事的工作仍聘僱外籍勞工從事，且國內有許多勞力密集的產業，也需要外籍勞工。引進外勞是產業結構問題，而各國現今有許多其他的做法，如日本的外籍員工產學合作。

表 3-18 為本計畫所舉辦之四場座談會中，與會專家表達對於引入外籍勞工對我國勞工低薪關聯性的意見多有不同，大致可分為「引入外勞將造成國內勞動市場的低薪現象」、「引入外勞並不會造成勞動市場的低薪現象，反而有利於薪資提升」以及「引入外勞與國內薪資水準無相關」三類不同的觀點。

其中部分學者認為引入外勞與國內低薪現象是具關聯性的，可能擠壓到勞方的就業機會或拉低整體薪資水準；但亦有學者認為應以長期資料進行分析才能確定影響情況。而勞方與資方也分別有代表認同引入外勞與國內低薪現象是有相關性的。

由座談會的勞資意見來分析，兩者之看法分歧，勞方普遍認同引入外勞壓縮了國內勞工的就業機會或薪資水準，認為應該控管外勞總量；但資方大多表示企業有賺錢自然會考量幫員工提高薪資，低薪應由提升產業競爭力等面向著手，而國內較辛苦、環境較差的工作不易尋得國內勞工擔任，只能聘任外籍勞工來補足缺口，故不贊成再減少外籍勞工的數量而影響生產，外勞引入實有其必要性。

表 3-18 引入外勞是否影響國內薪資各界意見

看法	原因
引入外勞與國內低薪現象具關聯性	學者意見
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 外勞的引入過於寬鬆，改變臺灣的勞工供給面，雖然減輕資方在人力成本上的壓力，另一方面，卻擠壓到勞方的就業機會。 ■ 臺灣雇主常希望用最小成本獲得最大效益，常以人力成本節省的方式，外勞勞動的安全環境要求較低，所以製造業普遍愛用外勞，以致拉低整體薪資水準。 ■ 外勞問題應視規模大小與產業的情況而論，若外勞規模擴大，相信會對國內造成影響，例如臺灣社福外勞使得國內受訓完成的照護員因為市場薪資過低而不從事照顧工作。 ■ 製造業目前僱用外勞人口逾 30 萬人，但全國製造業勞動力將近 380 萬人，在製造業上外勞人口規模並不大，因此影響程度應該較小。但反面來說，製造業聘請外勞是否會抑制本國勞工薪資的成長也是值得探討的問題。
	勞方意見
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 站在勞工的立場，希望外勞少引進一些，因為雇主請不到工人就會調整薪資。 ■ 贊成外勞工資應與本勞脫勾，認為引入外勞數量需要管制，不要影響國內工作者薪資。 ■ 資方傾向引進外勞，低階勞工為保住工作，任資方調低薪資。 ■ 外勞薪資只要不跟基本薪資脫勾，影響則不大，但不可否認外勞對臺灣勞工的低薪及就業問題所造成的不良影響，所以認為應嚴格管制外勞人數。
	資方意見
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 近年來臺灣勞動力縮減，通常較辛苦或環境較惡劣的工作，業主僱不到臺灣勞工，不得已只好引進外勞補充勞動市場，年輕人不甘屈就於勞力工作，轉向服務業或一般行政等薪水較低的工作，而造就臺灣低薪現象

看法	原因
引入外勞不致影響國內薪資	學者意見
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 外勞是否對臺灣有負面影響需要長期資料來看，並牽涉許多問題，不是只看模型就能瞭解影響。 ■ 各國對外勞影響低薪並無定論，國內外籍看護明顯與本國籍脫勾，本勞並不會全天候居家看護，國內長照人力缺乏。
引入外勞與國內低薪現象無相關	資方意見
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 薪資二元化傾向告訴我們國內有許多勞力密集的產業，所以引進外勞是產業結構問題。 ■ 不是值得討論的方向，因為各國有許多外勞的變形僱用方式，如日本的外籍產學合作等。 ■ 認為外勞並非影響工資的主因，回到基本面看，有許多本勞不願意從事的工作，仍需外勞來做。贊成外勞與基本工資脫勾。 ■ 但現在談論外勞政策已太晚，因大家已開始僱用而無法再縮減，頂多只能限制不再成長，若現在要減少外勞人數，則無法再找到人替補。 ■ 外勞事實上是擔任國人不願意從事的工作，如營造業。外勞在臺灣貢獻的成果，其實創造了本勞獲得獎金的機會，外勞是沒有發給獎金的。

資料來源：本研究整理

四、外籍勞工僱用對我國薪資水準之影響實證研究

為探討企業或廠商對於外籍勞工的僱用，是否影響勞動市場之個人的薪資水準，本研究採用 2000、2005、2010、2012、2013 與 2014 年行政院主計總處的「人力運用調查」的原始資料，利用一般文獻所採用之 Mincer (1974) 薪資方程式，估計外籍勞工人數占產業總受僱人數比，對個人薪資水準的影響。

由於我國「人力運用調查」自 1978 年開始每年 5 月由前行政院主計處與前行政院經濟建設委員會共同合作策劃辦理，負責對臺灣人力資料蒐集、統計及分析等工作。為求時間點一致，對於實證模型中產業外籍勞工受僱人數占比的數據，亦根據行政院主計總處「薪資與生

產力統計月報」以及勞動部統計處「外籍工作者－產業及社福外籍勞工人數」每年5月的統計數據計算。

另外，對於個人薪資而言，企業或廠商僱用外勞人數屬外生變數，因此於模型中控制個人的教育年數、性別、婚姻狀況、在職經驗以及廠商規模（從業人數），利用 Mincer 薪資方程式推估外勞人數占比對個人薪資水準的影響。模型所採用的變數名稱與定義如表 3-19 所示。

表 3-19 變數名稱與定義

變數名稱	定義
實質工資	以受私人僱用勞工之每月實質工資所得，換算為平均每一工時的實質工資之自然對數值。
教育年數	教育程度分為十個等級，分別為不識字、自修、小學、國中、高中、高職、專科、大學、碩士與博士。設算教育年數則分別為 0 年、0 年、6 年、9 年、12 年、12 年、14 年、16 年、18 年與 22 年。
在職經驗	以「目前在主要工作場所工作多久」之問項，計算勞工在職經驗的平均年數。
性別	以虛擬變數表示，1 表示男性，0 表示女性
婚姻狀況	以虛擬變數表示，將有偶者設為 1，其他未婚、同居、離婚、分居、或配偶死亡者設為 0
廠商規模	區分為微型產業 1-9 人（標準組）、中小企業（10-99 人）、大型企業（100 人以上），分別設定 3 個虛擬變數。
外勞人數占比	依據主計總處「薪資與生產力統計月報」以及勞動部統計處「外籍工作者－產業及社福外籍勞工人數」每年 5 月的統計數據計算（= 各產業外籍勞工人數 / 該產業總受僱人數）

資料來源：本研究整理

根據以往國、內外研究文獻，如 De New and Zimmermann (1994)、Athukorala and Devadason (2012)、單驥 (1996) 與徐美、陳明郎、吳孟道 (1997) 與江豐富 (2006) 等之研究發現，外籍勞工與非技術勞工之間存在替代關係，而與技術勞工之間可能存在互補關係。亦即對於不同職業別的勞工，外籍勞工的僱用對個人薪資影響可能有所不同。因此在本研究的實證模型中，亦將所有資料區分替代性（非技術）勞

工與互補性（技術）勞工兩群樣本，其中非技術性勞工乃依據中華民國職業標準分類（第6次修訂），包括部分服務及銷售人員、技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員與基層技術工及勞力工；而其他則為技術性勞工。分別以 Mincer 薪資方程式分別推估外勞人數占比對技術性勞工與非技術性勞工之個人薪資水準的影響。實證結果如表 3-20 與表 3-21 所示。

若以技術性勞工之實證結果來看，如表 3-20。產業僱用外勞占比對於技術性勞工個人薪資的影響，除部分年份之實證結果不顯著之外，其他皆為正向顯著效果，表示產業僱用外勞占比愈高，對於提升技術性勞工的薪資水準的效果也愈高，特別在近兩年（2013 與 2014 年）的實證結果顯示，若外籍勞工僱用占比增加 1%，對技術性勞工薪資提升的幅度介於 0.0725% 至 0.109% 之間。

表 3-20 技術性勞工實證結果

	2000	2005	2010	2012	2013	2014
教育年數	0.0712***	0.0709***	0.0643***	0.0631***	0.0614***	0.0629***
在職經驗	0.0390***	0.0365***	0.0351***	0.0360***	0.0315***	0.0266***
在職經驗 ²	-0.0007***	-0.0007***	-0.0006***	-0.0006***	-0.0005***	-0.0003***
性別	0.2399***	0.2081***	0.1787***	0.1855***	0.1678***	0.1822***
婚姻	0.1569***	0.1222***	0.1273***	0.1277***	0.1125***	0.1234***
外勞人數占比	0.0087	0.1062***	0.0154	0.0234	0.0725***	0.1090***
中小企業	0.1077***	0.1350***	0.1230***	0.1143***	0.1072***	0.0884***
大企業	0.1959***	0.2231***	0.1912***	0.2071***	0.2053***	0.1967***
常數項	3.8070***	3.7922***	3.8432***	3.8098***	3.8760***	3.8701***
樣本數	8583	9454	9848	11515	11110	11124
Adj R-squared	0.4737	0.4494	0.4252	0.4356	0.429	0.4265

註 1：括號中為標準差。*、**、***各表示 10%、5%、1% 統計檢定顯著水準。

註 2：本研究實證模型以外勞對總受僱人數之占比為控制變數，故所估計之參數值應除以 100

若以非技術性勞工之實證結果來看，如表 3-21。產業僱用外勞占比對於技術性勞工個人薪資的影響，則皆為負向顯著（2000 年為負向但不顯著），表示若產業僱用外勞占比愈高，將造成非技術性勞工的薪資水準的下降，且根據近三年（2012、2013 與 2014 年）來的實證結果發現，若產業僱用外勞占比提高 1%，將降低非技術勞工的薪資水準，其效果分別為 0.1429%、0.1146% 與 0.1999%。

表 3-21 非技術性勞工實證結果

	2000	2005	2010	2012	2013	2014
教育年數	0.0117***	0.0119***	0.0133***	0.0138***	0.0128***	0.0137***
在職經驗	0.0347***	0.0333***	0.0289***	0.0249***	0.0260***	0.0214***
在職經驗 ²	-0.0007***	-0.0007***	-0.0006***	-0.0004***	-0.0004***	-0.0003***
性別	0.3931***	0.3280***	0.3253***	0.3025***	0.2916***	0.2918***
婚姻	0.0904***	0.0673***	0.0624***	0.0675***	0.0385***	0.0428***
外勞人數占比	-0.0159	-0.1408**	-0.1644***	-0.1429***	-0.1146***	-0.1999***
中小企業	0.0227***	0.0617***	0.0147***	0.0253**	0.0014	0.0098
大企業	0.0513***	0.1550***	0.0861***	0.1083***	0.0550***	0.0581***
常數項	4.4140***	4.4139***	4.4116***	4.3992***	4.4747***	4.4794***
樣本數	9978	9302	8442	7252	6963	6881
Adj R-squared	0.3403	0.3137	0.3225	0.3144	0.2815	0.2795

註 1：括號中為標準差。*、**、***各表示 10%、5%、1% 統計檢定顯著水準。

註 2：本研究實證模型以外勞對總受僱人數之占比為控制變數，故所估計之參數值應除以 100

根據本研究實證結果，發現產業僱用外勞人數占比，對不同職業技能者有不同的影響，僱用外勞占比愈高，亦即外勞使用密集度愈大的行業，因為引進外勞造成生產力提高的規模效果，對技術性勞工（如服務工作人員及售貨員、事務工作人員、技術員、助理專業人員、專業人員等）具有提升薪資的效果，而對於非技術勞工（如參與機械設備操作工及體力工、技術工等），則因為引進外勞對本國基層職類的工作機會有替代效果，導致非技術勞工的薪資水準降低。

第三節 勞資關係與薪資的關聯性

一、勞資關係與工會組織

所謂勞資關係，係指勞工與企業間就工作過程中所發生的關係，包括勞工與企業之間在工作事件、休息時間、勞動報酬、勞動安全、勞動衛生、勞動紀律及獎懲、勞動保護、職業培訓等方面。另外，在勞資關係中還包括勞動行政部門與用人單位、勞動者在勞工就業、勞資爭議以及社會保險等方面的關係，以及工會與用人單位、勞工之間因履行工會的職權與維持勞工合法權益而發生的關係等。

事實上在勞工就業時，每位勞工要與企業管理者簽訂單一的勞動契約，而企業管理者在管理組織和對員工分配工作時，每項工作都具備某種程度的關聯。單一的個體難以就個人的工作條件的改善與企業管理者進行獨立的談判。當勞動者認為勞動契約不合理而需要修改時，一般傾向於尋求合乎大眾預期的工作條件，而這種工作條件的取得，單憑個人的力量不足以與企業談判，只有依靠勞動者集體的力量對雇主施加壓力。為保持這種集體行動的一致性，勞動者組成了企業工會，其核心內容在於代表勞動者與企業集體談判，簽訂企業集體合同，維護勞動者的勞動權益。工會組織是勞動者利益的代表，也是以勞動者的代表身分，就勞動關係中的矛盾和勞動問題與雇主一方進行交涉，諸如勞動工資、勞動工時、勞動待遇等方面維護勞動者的權益而進行活動。

關於工會的分類，根據《工會法》第六條，可將工會分為以下三大類型：第一種類型為「企業工會」，為結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定

金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會；第二種類型「產業工會」¹⁶，乃為結合相關產業內之勞工，所組織之工會；第三種類型是「職業工會」，為結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。

二、薪資集體談判

薪資集體談判是工會發展之下的產物。所謂集體談判，就是以勞工集團（工會）為一方，以雇主或雇主集團為另一方進行的勞資談判。薪資集體談判之觀點認為，薪資的決定乃取決於勞動市場上勞資雙方的力量對比。在工業化發展的初期，薪資談判是在企業主和勞動者個人之間進行的。但由於工人無法抵抗企業主降低工資的力量。工人們組織工會，通過工會代表與雇主和雇主集團作鬥爭。與此同時，雇主方面通過資本累積與集中，形成大型企業或企業集團，勞資雙方的談判採取了規模日益擴大的集體化方式。

薪資集體談判的主要特點是藉由工會來有效地制止勞工之間的競爭，透過集體的談判來提高勞工的薪資。一般而言，工會組織在提高工資的辦法通常有以下四種：

1. 限制勞動供給

工會限制勞動供給的具體辦法主要是透過對政府的影響，以立法的方式限制國外勞工移民的進入和外籍勞工的僱用，並限制童工和青少年勞工的使用，或是透過談判協定方式限制企業對非工會成員的僱用等。另外，為了防止在企業在提高薪資的同時，

¹⁶ 勞動部勞動名詞統計中，將產業工會定義為結合相關產業內之勞工達三十人以上，所組織之工會；而職業工會定義則為以同一直轄市或縣（市）為組織區域，結合相關職業技能之勞工達三十人以上，所組織之工會。

出現資方提高工作量或減少僱用勞工數量的狀況，工會還對工人的勞動時間和勞動效率進行了限制，包括直接通過談判減少勞工的勞動時間，縮短作業工時，限制勞工的工作量等，來保持勞動的供給量減少，而勞工僱用人數不變。

2.提高標準工資率

工會提高薪資的第二種辦法是人為性地提高標準工資。工會可以運用說服或者強迫手段，迫使雇主支付較高的工資，從而直接達到了提高工資的目的，同時也間接地達到了限制勞動力供給數量的目的。目前，提高工資率達到的效果和工會直接限制勞動供給的效果是一樣的。工會現在已經比較少採用直接限制勞動供給的作法。

3.向上移動需求曲線

工會提高工資的第三種辦法是改善對勞動的需求。改善對勞動的需求之所以能夠提高工資，是因為需求的提高使勞動市場價格上漲。勞動經濟學家認為，由於需求曲線向上移動，提高了勞動的邊際生產力，因此，一方面可以提高工資，另一方面可以提高就業，是一個十分重要的方法。而提高勞動的邊際生產力的主要手段是：提高企業勞動生產率，幫助企業改善經營管理方法，幫助擴大廣告宣傳和維持高額壟斷價格，鼓動政府提高關稅，限制國外商品進口，擴大國內商品出口等。

4.消除企業主的僱用壟斷

工會還可以作為一種有組織的力量，用於抵消雇主在勞動市場上的壟斷。特別是在特定獨立的地區，雇主或雇主集團很可能

利用它是勞動力的唯一僱用者的地位，利用勞動市場的非競爭性，把實際薪資壓低到均衡點以下。

國內薪資的決定權多偏重於資方，相較日本、英國等國缺少有制度性之勞團與企業主的集體談判機制。舉例來說每年二、三月是日本年度的「春季生活鬥爭」，日本勞工在每年春天串連，為工作權益奮鬥，為薪資福利抗爭，在 2014 年為了百分之一的調薪幅度，日本勞工從上到下徹底動員，付出將近半年的努力¹⁷。

事實上與其他國家相比，我國工會的力量通常相對較為弱勢，大多數學者與勞方普遍皆認為臺灣工會缺乏主導力，團體協約制度的施行不彰，對於勞方的薪資難以發揮正面的影響（陳正良（2010））。另外，目前我國勞工加入工會組織之比例甚低，例如以產業工會家數占 30 人以上中小企業家數中，工會組織率只有 3.06%，以產業工會會員數占受僱人數則組織率只有 5%，也形成工會力量的薄弱，進而影響工會組織功能之發揮。

¹⁷ 詳細內容請參考 <http://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5056087#sthash.xi4eyAe8.dpuf>

三、工會組織與勞工薪資的關係

(一) 既有研究成果

有關工會組織對勞工薪資影響的相關研究文獻中，Agell & Lommerud (1993) 認為工會組織的主要目標是追求公平的薪資政策，工會組織追求彌平高、低產能部門之間的薪資差異，而致力於部門改造的結果，對於企業產能的提升是有幫助的。Palokangas (1996) 則聚焦於工會對於經濟可能產生的長期影響上，透過研究與發展的內生長模型分析工會與經濟成長的關係，結果發現長期而言，工會是有助於經濟成長的。另外，Irmén & Wigger (2003)，以及 Ramos-Parreno & Sanchez-Losada (2002) 則建立一個工會談判的模型，發現在一個簡單獨占工會 (simple monopoly union) 的模型中，工會力量與長期經濟成長可能沒有一致的結論，但相對較支持正向的關係。

在工會強度對於我國國內勞動市場影響的相關研究文獻中，林忠正 (1990) 曾使用 1990 年前的數據分析我國工會組織對於薪資與勞工就業的影響，以工會數量、會員數及組織率做為觀察工會力量的因子，林昀蔚 (2014) 則延續該研究，以 1993~2003 年的相關資料研究工會強度對總體薪資以及經濟成長的影響，其複迴歸實證結果發現企業內工會組織對於實質經常性薪資通常具有正向的助益，企業內部工會組織存在的最主要目的為確保員工的薪資以及福利得到保障，惟容易提高企業在經營過程中的額外成本。

但職業工會則對勞工的實質經常性薪資有著負面的影響，主要原因乃是認為我國的職業工會目前已處於失去部分功能的狀態，職業工會多半淪為勞、健保代辦組織，組織內部缺乏向心力，且參加職業工

會的會員多半為未受企業僱用的自營作業者，對於企業組織流動以及營運獲利的影響相對有限，因此造成職業工會的成立，反而降低了平均的實質薪資。

除此之外，許多針對工會組織的文獻中也說明工會組織提出薪資訴求後可能帶來之影響，如 Lazear (1983) 的研究便指出，工會組織與資方（企業）協商提高工資時，將造成資方僱用的工會人數減少，而失業的工會會員將流動至非工會部門，使得非工會部門的勞動供給上升，工資下降，將進一步加大工會部門與非工會部門之間的工資差距，而資方對於工會的抵抗力道就會增強，不利於工會組織發展，結果將造成工會獲得團體協約談判代表權的可能性下降。林昀蔚(2014)則認為這樣的推論放在臺灣的現況環境中，於企業工會的結構下，企業工會即使有決定團體協約的談判權，若企業之工資水準與市場有過大之差距，資方有可能以各種方式投入資源企圖影響企業工會之運作，瓦解工會的團結性。

根據上述研究文獻初步歸納，工會強度對於一國之經濟發展或能提供助益，但亦有相對的負面影響；而工會強度對於勞動市場薪資的影響則因工會性質不同而發現有不同的影響，其中企業工會成立的宗旨與方向主要係為保障員工薪資與福利，進而對薪資有正向影響。

惟反觀國內企業工會數量於 1993 年至 2014 年間不但無增加，甚至由原本 1,271 家減少至 905 家，而近年也較少國內企業工會為了爭取員工福利而相對強勢提出訴求之案例，企業工會家數的減少與實質力量不彰，亦可能為近年國內薪資停滯成長的考量原因之一。本研究亦將就此因素進行實證分析，並提出相關建議。

（二）我國勞資關係統計數據

工會是勞工自發組織起來的法人團體，透過組織自治與互助，照顧參加工會的勞工的生活、在政策法令上制定有利於勞工的規範與爭取更好的薪資條件。根據勞動部之勞動情勢及業務統計資料庫的統計數據顯示（表 3-22），我國工會總家數近年來攀升，由 1989 年 3,315 家逐年成長至 2011 年已逾 5,000 家以上，而 2014 年共計有 5,382 家工會。但其中發現工會數量的增加偏重於職業工會，職業工會逐年增加至 2014 年有 4,088 家；相反的，企業工會數量則是逐年減少，由 1990 年後逐漸下降，至 2006 年已減少至 1,000 家以下，惟 2014 年回升至 905 家，另其會員人數近年略有上升。

臺灣職業工會的現象特殊，雖然數量龐大、會員眾多，但其主要會務，甚至可說是唯一的業務，卻僅是辦理勞工保險、健康保險（江文玲，2010），其所謂「工會」，並不真正具有工會首要之團體協商功能（王惠玲，1998）。而就企業工會家數逐年減少的情況，推估企業工會在企業中的影響力不彰，在發揮不了作用的情況下，難以擴大規模推廣發展（林昀蔚，2014）。

表 3-22 企業工會數與會員人數

單位：家數；%

年 度	工會家數 總計	職業 工會數	產業 工會數	企業 工會數	企業工會 數成長率	企業工會 會員人數	企業工會 會員人數 成長率
1989	3,315	1,883	0	1,345		698,118	
1990	3,524	2,083	0	1,354	0.67	699,372	0.18
1991	3,654	2,217	0	1,350	-0.30	692,579	-0.97
1992	3,657	2,271	0	1,300	-3.70	669,083	-3.39
1993	3,689	2,333	0	1,271	-2.23	651,086	-2.69
1994	3,706	2,382	0	1,237	-2.68	637,095	-2.15
1995	3,704	2,413	0	1,204	-2.67	598,479	-6.06
1996	3,700	2,422	0	1,190	-1.16	587,559	-1.82
1997	3,714	2,427	0	1,196	0.50	588,997	0.24
1998	3,732	2,464	0	1,176	-1.67	575,606	-2.27
1999	3,804	2,534	0	1,175	-0.09	613,963	6.66
2000	3,836	2,613	0	1,128	-4.00	588,832	-4.09
2001	3,945	2,726	0	1,091	-3.28	584,337	-0.76
2002	4,120	2,866	0	1,112	1.92	562,234	-3.78
2003	4,185	2,920	0	1,111	-0.09	559,289	-0.52
2004	4,317	3,042	0	1,117	0.54	595,001	6.39
2005	4,335	3,135	0	1,034	-7.43	619,067	4.04
2006	4,500	3,293	0	995	-3.77	580,315	-6.26
2007	4,574	3,376	0	982	-1.31	573,161	-1.23
2008	4,663	3,488	0	959	-2.34	523,289	-8.70
2009	4,759	3,595	0	947	-1.25	518,073	-1.00
2010	4,924	3,818	0	890	-6.02	520,947	0.55
2011	5,042	3,891	37	889	-0.11	529,685	1.68
2012	5,225	4,016	84	892	0.34	537,419	1.46
2013	5,285	4,064	101	884	-0.90	551,267	2.58
2014	5,382	4,088	142	905	2.38	551,367	0.02

資料來源：勞動部 勞動情勢及業務統計資料庫。

另外，我國工會組織率、團體協約與勞資爭議的統計資料如表 3-28 所示，一般而言，評估一國工會力量與強度的重要指標為「工會組織

率」，表示可加入工會的勞工中加入工會之人數的百分比。近四年來臺灣勞工工會組織率雖有約 33%~34% 的工會組織率，但實質上職業工會並無實質效力，而企業及產業的勞工工會組織率則僅約 7% 左右，與 OECD 國家比較相對偏低¹⁸，可能造成工會力量相對較薄弱。也較難以制定有利於勞工的政策，進一步推動與勞工相關的福利改革。

一般而言，簽訂團體協約家數亦可視為工會力量的參考指標，可顯示出工會展現的集體力量及與勞資協商具體成果¹⁹，由表 3-23 亦可發現簽訂團體協約家數呈現減少的趨勢。另外，表 3-23 亦顯示勞資會議²⁰家數與勞資爭議件數，則呈現隨時間而呈現上升的趨勢，爭議件數增加顯示工會代表勞動者和企業進行平等協商談判的力量不足，致使企業內部缺乏有效的協商機制，一旦發生爭議後仍得通過司法或準司法的途徑來解決。

綜上所述，國內近年企業工會家數與會員人數遞減、企業乃產業工會組織率下降、團體協約家數減少、勞資會議家數與勞資爭議件數增加，顯示國內工會強度並無提升的情勢，對應文獻提及企業內工會組織對於實質經常性薪資具有正向的助益之論述，工會強度無成長亦連帶削弱與

¹⁸ 對比其他國家的工會組織率，如 2013 年德國 17.7%、挪威 53.5%、瑞典有 67.7%、丹麥 66.8%、澳洲 17%、日本 17.8%、英國 25.4%、義大利 36.9%，韓國 2014 年工會組織率 12% 等，臺灣工會組織率相對偏低，

¹⁹ 我國《團體協約法》係於民國 19 年 10 月 28 日發布，所謂團體協約者係指雇主或有法人資格之雇主團體，與有法人資格之工人團體，以規定勞動關係為目的所締結之書面契約，而團體協約內容可分類為工資議題、經濟性補充議題、制度議題與行政議題（洪維哲（2012））。2007 年新增規範了雇主的善意協商義務，一旦雇主拒絕工會提出來的協商，將被視為「不當勞動行為」而被設置於勞動部的「不當勞動行為裁決委員會」裁決處分，藉此保障集體協商的順利進行（張烽益（2010））。

²⁰ 所謂勞資會議指一群勞工或其代表、或工會代表和資方管理者進行臨行性或定期性的非正式或正式會商，以解決事業單位內勞雇有關問題，此種作法或制度的普遍性有效實施，將不免產生取代集體協商制度及消弱工會力量的效果（陳月娥（2015））。

資方爭取改善薪資條件的力量，而其是否為近年度薪資無成長的成因之一，本研究將以 Granger 因果關係檢定之計量方法加以檢測。

表 3-23 工會組織率、團體協約與勞資爭議

單位：家數；%

年 度	全國勞工工會組織率	企業及產業勞工工會組織率	職業勞工工會組織率	團體協約家數	勞資會議家數	勞資爭議件數
1989	38.1	30.6	42.8	346	835	1,943
1990	43.3	31.3	50.7	289	806	1,860
1991	48	29.3	59.7	302	851	1,810
1992	48.1	28.3	59.7	306	914	1,803
1993	49.5	28.5	61.2	292	932	1,878
1994	48.9	27.4	60.3	296	970	2,061
1995	46.6	25.4	58.1	287	980	2,271
1996	44.6	23.6	56.7	289	994	2,659
1997	42.2	23	53.3	297	1013	2,600
1998	41.1	22.1	52.1	300	1052	4,138
1999	40	22.5	50.3	301	1296	5,860
2000	38.5	20.9	49.2	301	1943	8,026
2001	39.4	20.9	50.9	309	2617	10,955
2002	38.5	20.3	49.3	283	2701	14,017
2003	38.4	19.5	49.9	208	2916	12,204
2004	37.8	19.6	49.1	260	5813	10,838
2005	37	19.7	48.1	255	6804	14,256
2006	36	18.1	47.2	75	7494	15,464
2007	35.8	17.4	47.5	71	16607	19,729
2008	36.1	15.8	49.1	60	22115	24,540
2009	37.8	15.4	52.5	43	24164	30,385
2010	37.3	14.6	53.4	43	28953	23,865
2011	34.8	7	46.5	67	34423	22,629
2012	34.9	7.1	45.8	83	38540	23,225
2013	34.3	7.4	44	101	42772	23,943
2014	33.7	7.3	43.6	300	48739	22,703

資料來源：勞動部，勞動情勢及業務統計資料庫。

（三）勞資關係對我國薪資影響實證研究

本研究為了探討勞資關係對工業及服務業實質薪資的影響，採用 Granger 因果關係以進行因果檢定。根據 Granger (1969) 提出以變數預測力 (Predictability) 來衡量變數間的因果關係，若兩時間序列間存在因果關係時，則一獨立變數加入過去的訊息會增加應變數的解釋能力，表示存在因果關係，此因果關係不是「前因後果」的關係，而是「領先-落後」的概念 (張紹勳 (2012))。

Granger 因果檢定的定義建立於變數預測的角度，Granger 在 1969 年提出利用預測值與實際值的差異大小當作判定的準則，即以預測誤差變異數的大小做衡量。假定有 X、Y 兩個變數，當我們對 X 做預測時，除了利用 X 過去的數值尋找有關的資訊外，此時若加入了另一個相關變數 Y 過去的數值，將使得對 X 的預測更準確，也就是降低了原來的預測誤差，此一現象稱之為 Y 是 X 的因，反之亦然。若是上述兩種情形同時存在時，則表示 X 和 Y 之間具有雙向回饋 (feedback) 關係 (Granger (1969))。

而在進行實證研究之前，我們架構了 2 組模型，第 1 組模型為分析工業及服務業實質薪資的成長率和團體協約家數的因果關係；而第 2 組模型為分析工業及服務業實質薪資的成長率和企業及產業勞工工會組織率的因果關係，如表 3-24 所示。首先，為了避免假性迴歸 (spurious regression) 問題 (Granger and Newbold (1974))，必須先判定變數是否有定態的特性，亦即是否具有單根的特性，因此，本研究利用 ADF 單根 (Unit root) 檢定來測定變數是否在同一序列呈現定態。

由表 3-25 可知，原始值中變數皆在 5%的顯著水準下拒絕有單根的虛無假設。因此，可判定工業及服務業實質薪資和企業及產業勞工工會組織率及團體協約家數成長率具有相同的整合階數 0。由 ADF 單根檢定確認各變數的定態階數後，必須找出 VAR 模型的最適落後期 K，而各 VAR 模型之最適落後期 K 如表 3-26 呈現。

表 3-27 顯示 2 組模型的因果關係，模型 1 顯示團體協約家數成長率會正向影響工業及服務業實質薪資成長率；而模型 2 則顯示工業及服務業實質薪資成長率會正向影響企業及產業勞工工會組織率。

根據實證研究的結果發現，團體協約家數對薪資影響呈現正相關，可知工會力量對於薪資水準實具影響力，團體協約家數增加有助於提升勞工的薪資水準，然而在工會這個協商主體的式微情勢下，團體協約目前僅對於有協商實力的少數工會有所幫助。依據相關統計數據所示，我國目前團體協約家數非但並未呈現成長的趨勢，甚而於 2006 年~2012 年間低於 100 家，惟 2013 上升至 101 家，至 2014 年上升為 300 家。

另外，工業及服務業實質薪資成長率會正向影響企業及產業勞工工會組織率的因果檢定結果，亦顯示勞工薪資水準愈高，企業及產業勞工工會組織率也愈高的狀況。歸納 2 模型的因果檢定結果，或可說明由於團體協約家數遞減，造成企業工會的力量不彰，連帶影響臺灣薪資水準的低迷，而薪資水準的低迷，進一步造成民眾加入工會意願不高，進而反映在我國企業及產業勞工工會組織率上。由本研究實證結果顯示有效的增加團體協約家數將正向影響薪資，故為薪資水準提升的一個重要考量方向（張烽益（2010））。

表 3-24 模型架構說明

模型 1	模型 2
工業及服務業實質薪資成長率	工業及服務業實質薪資成長率
團體協約家數成長率	企業及產業勞工工會組織率

註：工業及服務業實質薪資、團體協約家數成長率、企業及產業勞工工會組織率使用 1990 至 2014 年的年資料。

表 3-25 ADF 單根檢定結果

變數	I ₀ (Lag)	ADF 統計量	I ₁ (Lag)	一階差分後 ADF 統計量
工業及服務業 實質薪資	0	3.643549***	5	-4.460601**
團體協約家數成長率	0	-3.430836***	0	-1.297273
企業及產業 勞工工會組織率	0	-3.018569***	0	-5.102366***

註：I₀ (Lag)、I₁ (Lag) 分別代表原始值及一階差分後之最適落後期。

2.*、**、***為代表在 10%、5%、1%的顯著水準下，拒絕存在單根的虛無假設。

表 3-26 VAR 最適落後期選擇

變數	工業及服務業實質薪資						
	K=1	K=2	K=3	K=4	K=5	K=6	K=7
模型 1	-3.35249	-3.35656	-3.68514	-4.41999	-4.33011	-4.66418	-5.67165*
模型 2	-0.89645	-1.14426	-0.98361	-0.78595	-1.13748	-1.92394	-2.88247*

註：1.K 代表 VAR 模型中的落後期數。

2.*代表以 AIC 準則分別選取其最小者為最適落後期。

表 3-27 工業及服務業實質薪資與各變數之因果關係檢定

因果關係檢定		
變數	影響薪資	受薪資影響
團體協約家數成長率 (模型 1)	團體協約成長率正向影響 薪資 (25.64667***)	/
企業及產業勞工工會 組織率 (模型 2)	/	薪資正向影響企業工會組 織率 (40.34225***)

註：1.括號內數值為 Chi-sq 統計量。

2. *、**、***為代表在 10%、5%、1%的顯著水準。

3. 表格中“/”表示為不顯著影響。

第四節 小 結

本章歸納了過去文獻對於國內勞動市場勞工低薪之影響因素的研究，從中歸納出造成我國勞工低薪與薪資成長停滯的六項主要原因，分別為過度資本深化、人力資源管理二元化、產業結構改變、全球化的影響、研發與教育訓練投入與大學教育普及。

除了歸納造成勞工低薪的六項主要原因之外，本研究另輔以次級資料的佐證與座談會的分析討論，驗證此六項原因的合理性。

上述六項造成我國勞動市場低薪原因，分別歸納其與薪資的關聯性如下：

1.過度資本深化

由國內統計數據發現，自 1990 年以後，我國出現固定資本消耗占比增加的趨勢，因為產業分配於固定資本消耗的增加，則分配給受僱員工的報酬比例則下滑。過度資本化來自於國內固定資本消耗占比增加，進而抑制勞動份額上升，致使勞工在所得分配面處於弱勢進而影響了國內勞工的薪資。過去十數年來，並非由於 GDP 沒有成長而導致得勞工薪資停滯，其中更重要的原因是 GDP 成長的結果分配給勞工的部分減少。

2.人力資源管理二元化

人力資源管理二元化係指企業將公司員工分為「核心」與「非核心」兩類員工，近年來在人力資源管理上，企業傾向以臨時或派遣人力取代非核心員工。因為非核心員工的薪資相對較低，且非核心員工的占比有增加的趨勢，引起國內低薪的現象，甚至造成就業市場中高

低階人員薪資差距有逐漸擴大的態勢。人力資源管理二元化雖是企業運用人力的趨勢之一，但其不利於人力資本累積，亦為我國勞動市場低薪成因之一。

3.產業結構改變

因為產業結構調整後人才未流向高薪產業，受僱員工人數的增加主要集中於低薪資行業，薪資較高或薪資成長較多的行業受僱員工人數增加不多而影響整體薪資水準。根據國內統計數據顯示，2001~2014十餘年間受僱員工人數增加較多的，多為薪資水準相對較低的行業；而薪資成長較快的行業則增加不多，因為受僱員工變動所產生之產業結構改變，可能造成我國勞動市場的低薪現象。

4.全球化的影響

我國因經濟規模小，欠缺天然資源，受外貿影響程度甚高，在全球化的趨勢下，我國商品須與全球競爭，出口產品的價格競爭使得出口廠商不得不採取降低成本的策略，企業降低生產成本來提升產品競爭力將使勞工的薪資成長更不易。檢視我國平均實質薪資成長率發現，自1990年代起，受到臺灣進出口結構改變，再加上產業外移益趨增加的影響，全球化對國內勞動市場的負面衝擊開始出現，隨著臺商海外投資的大幅增加，似乎也造成薪資變動與經濟成長之差距日趨擴大。

5.研發與教育訓練投入

過去研究文獻曾發現，企業之人均研發支出對整體之員工平均薪資有正向影響，其中對專業人員有顯著正向影響，但是對於低階的勞工薪資則無明顯影響，亦即教育訓練及研發的投入有助於高階勞工勞

動生產力的提升，有利於薪資成長，但對於低階勞工卻無明顯助益，若一旦發生企業因為提高研發與教育訓練支出，而排擠基層員工的薪資支出，可能因而抑制了低階勞工的薪資成長，更可能造成薪資差異的擴大。

6. 大學教育普及

大學教育的高度擴張，若勞動需求不變，高學歷勞動供給的增加將造成其薪資水準的下降。甚至一旦大學教育的擴張，所培育出來的高教育程度的勞工，其職能不符產業需求，將更進一步惡化高教育程度之就業者的薪資水準。根據行政院主計總處「人力運用調查」的資料，我國所有受僱員工中，具有大學以上學歷者，10 年內增加超過 1 倍，但具有大學以上學歷者之平均薪資，卻反而呈現下降的趨勢。

除此上述六項造成勞動市場之原因之外，本研究亦針對外籍勞工僱用與勞動市場的勞資關係，探討此兩項因素對我國勞工薪資的影響，實證結果發現在外籍勞工僱用方面，產業僱用外勞人數占比，對不同職業技能者有不同的影響，外勞使用密集度愈大的行業，因為引進外勞造成生產力提高的規模效果，對技術性勞工（如服務工作人員及售貨員、事務工作人員、技術員、助理專業人員、專業人員等）具有提升薪資的效果，而對於非技術勞工（如參與機械設備操作工及體力工、技術工等），則因為引進外勞對本國基層職類的工作機會有替代效果，導致非技術勞工的薪資水準降低。

另外在勞資關係方面，透過 Granger 因果檢定，可以發現工會對於薪資水準實具有其影響力，但在我國工會這個協商主體的式微情勢之下，團體協約僅是對於目前有協商實力的少數工會有所幫助。而企業

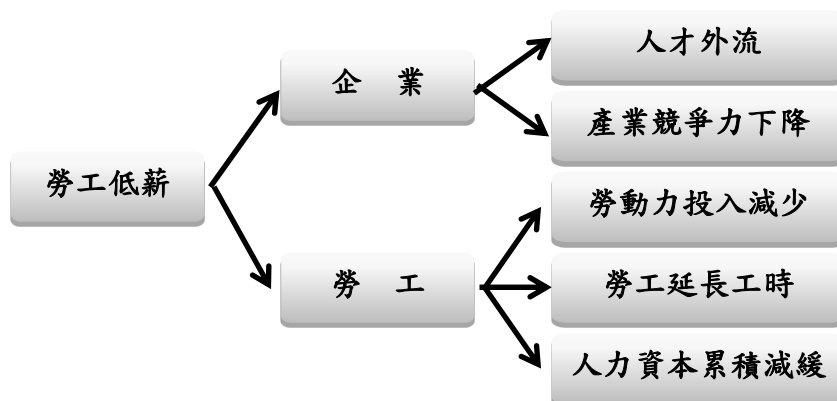
工會的效力不彰，連帶影響臺灣薪資水準的低潮，造成民眾加入工會意願不高，進而反映在企業及產業勞工工會組織率的下降。有效的增加團體協約家數將正向影響薪資，故為薪資水準提升的一個重要考量方向。

瞭解造成低薪之成因將有助於思考解決之方向，提升國內薪資水準。除過去研究可歸納之六項因素外，外籍勞工與勞資關係亦為影響勞工低薪資的重要因素。透過充分瞭解我國勞動市場勞工低薪現象之成因，才可針對其原因提出有效之改善方式。

第四章 勞工低薪對勞動市場的影響

根據勞動市場供需理論，勞工的實質薪資水準，是透過勞動市場的供給（勞工）與需求（企業）雙方所共同決定，就勞動市場的供給者而言，期望能夠經由公司聘僱來獲取較為優渥的薪資待遇，但對於勞動市場的需求者而言，卻希望能減少人事支出，降低因聘僱員工所需的成本，以追求公司最大的利潤。

回顧第二章勞動市場低薪現況，發現勞工低薪的現象為全世界各國所共同面臨的問題，但與其它國家相較，我國勞工低薪的現象卻更為嚴重。在本計畫第三章則檢視及探討，造成目前我國勞動市場勞工低薪的原因，歸納之原因為過度資本深化、人力資源管理二元化、產業結構改變、全球化影響、研發與教育訓練投入和大學教育普及等六項因素，並討論外籍勞工與勞資關係對薪資的影響。然而，一旦勞工低薪成為常態，亦即勞工處於長期低薪的狀態，將對勞動市場之供需雙方產生不利的影響。本章即在界定低薪現象及探討成因後，接續討論低薪將對勞動市場造成之影響，包含企業與勞工兩個面向，如圖 4-1 所示。以下針對勞工低薪對勞動市場的影響分述如下：



資料來源：本研究繪製

圖 4-1 勞工低薪對勞動市場的影響

第一節 人才外流

根據「Global Wage Report 2014/15」指出，以全球各區域實質薪資指數（index 2000 年=100）來看，2000 年至 2013 年間全球實質薪資成長了 23.1%，而我國則減少 4.5%，如表 4-1 所示，相較於全球各地區，我國在實質薪資指數的成長上遠遜於其它國家或地區，尤其是亞洲地區，在過去十多年來，亞洲地區之實質薪資成長超過 2 倍，但臺灣反而呈現下降的現象，顯示我國薪資成長停滯現象相對嚴重。

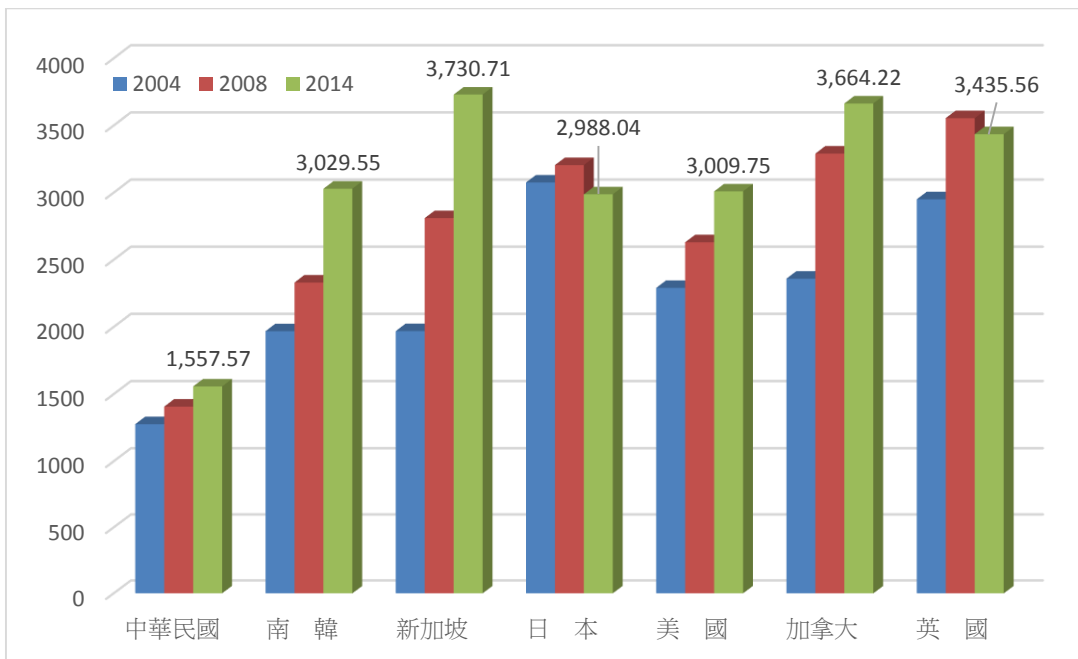
表 4-1 全球各地區實質薪資指數

區域／年別	2000	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
非 洲	100	103.9	105.3	108.1	108.6	115.4	117.8	119.2	120.3
亞 洲	100	149.0	158.8	165.1	174.6	185.6	194.9	206.4	218.8
東歐及中亞	100	204.4	233.9	253.4	244.4	257.9	271.3	294.1	311.1
拉丁美洲 (含加勒比海地 區)	100	105.4	108.5	109.3	111.0	112.6	115.1	117.7	118.7
中 東	100	98.3	100.1	97.2	95.8	94.6	94.4	99.1	103.0
全 球	100	112.8	116.1	117.3	118.8	121.3	122.7	122.8	123.1
臺 灣	100	99.8	100.1	96.6	92.7	96.5	97.7	96.0	95.5

資料來源：Global Wage Report 2014/15。

比較我國與其它國家之薪資水準，近 10 年我國工業及服務業受僱員工名目薪資，由 2004 年之 42,680 元上升至 2014 年之 47,300 元，10 年間平均年增率 1.03%。如圖 4-2 所示。依美元計算，2014 年我國工業及服務業員工每月名目薪資為 1,557.57 美元、南韓為 3,029.55 美元、新加坡為 3,730.71 美元、日本為 2,988.04 美元、美國為 3,009.75 美元、加拿大為 3,664.22 美元、英國為 3,435.56 美元。明顯可看出我國近 10

年來之薪資水準較亞洲地區與英、美等國為低，對人才的吸引力亦相對不足。



資料來源：勞動部統計處，國際勞動統計。

圖 4-2 各國工業與服務業受僱員工每月名目薪資（折合美元）

再就本計畫第二章比較國外每月平均薪資成長後發現，我國無論於名目薪資、名目薪資成長率及實質薪資等條件皆較其他國家差，綜言之，我國勞工市場的薪資條件在國際上較不具備競爭力。

薪資水準是影響人才外流的重要因素之一，以現實生活的層面來論，一般勞工工作的目的是為了獲取薪資，若勞工的薪資長期低迷，在勞工自由流動的前提之下，人力自然會流向薪資水準較高的地方。故薪資長期處於劣勢將使得人力流向海外就業市場。2014 年《天下雜誌》曾特別針對「全臺十大人資長、百位海外臺灣工作者、千位本地上班族」進行問卷調查，造成臺灣人才外流的前三大原因，其中超過

半數的人力資源主管及海內、外工作者都認為，「薪資沒有競爭力」是首要因素，如表 4-2 所示。

表 4-2 臺灣人才外流原因

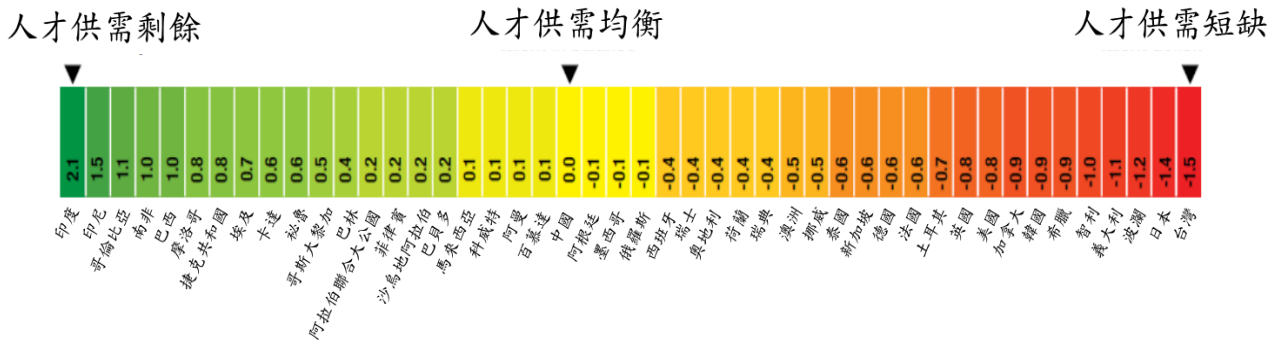
選 項	臺灣工作者	海外工作者	人資長
薪資沒有競爭力	73.12	75.75	50.00
企業缺乏育才與留才配套措施	59.49	48.04	28.57
周邊國家（如中國、新加坡）更積極搶才	44.39	38.80	71.43
願意長期投資員工的老闆不多	43.87	38.34	14.29
政府欠缺人才戰略	31.34	31.18	42.86
企業升級轉型緩慢	21.83	31.18	28.57
不看好臺灣的未來	13.91	21.94	28.57

資料來源：《天下雜誌》33 期。

另由 1111 人力銀行 2014 年 12 月調查指出，臺灣人才外流狀況嚴重，其中又以傳產、科技、貿易業為最，出走原因在於國外薪資優渥，平均薪資比臺灣多出 6 成 2。調查顯示有 7 成 7 的受訪上班族有意前往海外工作，並且有 3 成 2 的上班族曾到海外工作，主要原因為拓展個人視野、發展空間大以及當地薪資福利較佳²¹。上述統計皆顯示薪資為人才至海外就業的重要考量因素。

而近年關於人才流失現象的相關調查，英國牛津經濟研究院發布「2021 全球人才」(Global Talent 2021) 調查結果如圖 4-3 所示，其數值為正表示人才超額供給，即新興亞太國家將是未來人才需求最殷切的地方；數值為負則有人才短缺。在調查的 46 個國家中，臺灣是人才短缺最嚴重的國家。如圖 4-3 所示。

²¹ 請參見 <http://www.rti.org.tw/m/news/detail/?recordId=159124>



資料來源：Global Talent 2021。

圖 4-3 2021 年全球人才供需失衡狀況

勞動部據 102 年度經勞動部許可的 16 家仲介公司統計，去年度共有 28,990 人次欲海外求職、經仲介成功媒合者 1,376 人次；陸委會則指出，據海基會與臺商協會等幹部推估，常駐大陸地區的臺商、臺籍幹部及眷屬約有 85 萬人、當地臺商約有 8 萬家²²。

在人才流動的部分，本研究再就人才外流的職類、年齡及地區等方面來觀察。關於高端人才流失的情況，參考全球最大的人資諮詢顧問公司韜睿惠悅 (Towers Watson) 所做的 2014 年整體獎酬市場調查報告，其範圍涵蓋亞太地區 13 個國家，共採樣 4,065 家企業。發現臺灣高階主管的薪資水準在亞太 13 國中排名倒數第四，相繼輸給了印尼、馬來西亞、泰國，僅勝過菲律賓、越南及印度²³。

根據國家發展委員會「育才、留才及攬才整合方案 (民國 103 年 4 月行政院核定)」指出，過去 10 年來，我國每年移出之人口約 2 至 3 萬人，且以白領人力占多數，我國已成為白領人力之淨輸出國。包括 IMD 等國際知名機構之研究報告，均有類似之觀察，如 IMD 於民國

²² 請參見 <http://www.chinatimes.com/newspapers/20140422000414-260102>

²³ 請參見 <http://www.businessweekly.com.tw/KIndepArticle.aspx?id=24441>

103 年 11 月公布之西元 2014 年「全球人才報告」(IMD World Talent Report 2014)，在 60 個受評比國家中，我國排名第 27 名，較 2013 年下滑 4 名，為近 10 年表現最差，其中「人才外流」(由 2013 年之第 42 名，下滑至 2014 年之第 50 名)及「對外籍技術人才吸引力」(由 2013 年之第 37 名，下降至 2014 年之第 45 名)等兩項指標名次持續退步。

表 4-3 2010 至 2014 年我國在 IMD 世界人才報告部分項目排名

	2010	2011	2012	2013	2014	2013~2014變動情形
人才競爭力排名	19	19	19	23	27	-4
吸引與留住人才					30	
人才外流	30	35	25	42	50	-8
對外籍技術人才吸引力	25	26	26	37	45	-8

資源來源：國際發展委員會(2014)

針對近年國內高端人才外流之問題，2010 年 10 月國安會委託數所大學及智庫組成專案小組，研究臺灣人才赤字問題，報告指出國內工研院人才被大陸成立之廿七所類似的研究機構，以臺灣專業人士之 3~4 倍高薪挖角。

另由 2012 年經濟合作發展組織(OECD)的報告顯示，在二百多個調查國家及地區當中，臺灣高技能人才外移²⁴人口比率約占六成，為世界第一，比第二名的印度還高出十個百分點。(相對而言，日本及美國約 48%、韓國 43%，德國則僅有 30%)。

²⁴ 該報告中「高技能人才外移」之占比係指在臺灣出生且移入 OECD 會員國之所有人數中，高技術之人數的占比。

綜上所述，與國際相較之下，國內高階主管薪資水準偏低，造成目前高端人才外流情況嚴重，若持續高端人才流出之情勢，長期下將使得國內缺乏人才，進而影響產業升級與國家經濟結構轉型，造成民眾更加落入低薪的惡性經濟循環。

再由人才流出的年齡層觀察，2015年1月《日本經濟新聞》首度針對亞洲10國城市青年收入與經濟狀況進行調查，在平均月薪方面，薪水最高的是新加坡9.2萬，其他依序為南韓6.3萬、日本5.6萬及大陸4萬，最低是越南約1萬臺幣²⁵。相較於臺灣主計總處2014年5月公布統計數據，臺灣25到34歲年輕人的平均月薪僅3.3萬元，在臺灣青年族群薪資水準較歐美、亞洲臨近已開發國家為低，且在就業市場侷限之前提下，近年出現資淺、剛畢業之年輕族群的人才流失現象²⁶。

若探討人才流出的地區，近年中國大陸、香港、新加坡擴大對臺灣徵才，吸引年輕人在高薪利誘下跳槽海外，使得人才外流情況加鉅。觀察國內人才移往中國大陸的情況，依據中國大陸2010年人口普查資料顯示，臺灣人在大上海地區的常住人口，已達七十萬人。中國大陸對於臺灣移居者的出入、居留、就業、就學等採取益加鼓勵及整合的政策，另一方面臺灣對於往來、長期居留、就業、就學採較為寬鬆的政策，使得臺灣人將尋找工作的範圍擴張到中國大陸（曾熾芬、吳介民，2010），於是形成臺灣培育的人力流失至中國大陸。

在《韜睿惠悅2014/2015 Global 50 Remuneration Planning Report》發表的報告顯示，將亞太地區各國的基本薪資轉換成美金幣別做比較。

²⁵ 資料來源：<http://www.chinatimes.com/newspapers/20150129001022-260303>。

²⁶ 曾熾芬／臺灣大學社會系 低工資與臺灣人才流失的困境
<http://twstreetcorner.org/2014/02/17/tsengyenfen/>

除了薪資以外，該報告也提供福利資訊，以供企業做為整體獎酬規劃設計之參考。相較於大陸，臺灣薪資持續落後，大陸之基層管理和專業職的薪資已超越臺灣，而高階主管層級，更高出臺灣達 70% 之多²⁷。

與其它國家相比，臺灣近年在低薪現況下，造成人才出走的現象與隱憂，若臺灣在薪資層面無法做提升且不具有競爭力，則人才將會持續外流，長此以往，國家發展與經濟成長將會遭受嚴重的挑戰。但是勞動市場低薪和勞工過勞現象，不利留才和攬才，再加上勞動人口呈現減少趨勢，若高階專業人才與青年就業人口外移，未來勞動市場將面臨勞動力短缺的嚴峻情勢。

²⁷ 詳細內容請參閱：

<https://www.towerswatson.com/zh-TW/Press/2015/03/Towers-Watson-2014-2015-Global-Remuneration-Panning-Report>

第二節 產業競爭力下降

過去臺灣所創造的「經濟奇蹟」，主要是靠代工製造等勞力密集產業，但若要長期發展，必須依靠產業的轉型，朝向資本密集產業、知識密集產業發展。但從過去的發展狀況來看，臺灣的企業並未真正轉型，反而因為低薪而使人才開始外流。

根據聯合國「貿易和發展會議」發表報告表示，全球經濟的發展，應當依據企業調高薪資，以提升需求及投資，如此全球經濟才能真正復甦。然而觀察臺灣過去的企業經營，並未以企業轉型為發展方向，而是以壓低成本來創造企業的利潤。因為臺灣勞工的薪資低，造成國內消費力低落，企業不敢調高產品價格，但又想創造利潤，方法就是節省成本。臺灣以低薪創造競爭力的「壓榨型經濟模式」，從長期來看，對產業的競爭力將產生不利的影響。

一般而言，企業經營及生產活動的過程中，最主要之投入要素為勞動與資本二類，企業以較低的勞工成本來維持利潤率的成長與產業競爭力，可能造成近年臺灣低薪現象。

檢視「單位產出勞動成本」變動情形，探討產業是否以降低勞動成本以提升產業競爭力。根據行政院主計總處「產值勞動生產力趨勢分析報告」發現，整體產業於 2007~2014 年單位產出勞動成本呈現下降的趨勢，如表 4-4 所示。整體而言，工業部門之單位產出勞動成本逐年下滑，但服務業部門變化幅度較小。另外，在工業部門中除營造業外大多呈現成本下滑趨勢，並以製造業下降幅度較大，但在我國低薪情況較為嚴重的服務業部門中，則如運輸及倉儲業、金融及保險業、批發零售業等，其產業別勞動生產力成本則出現下降趨勢，但大多如住宿及餐飲業、醫療保健服務業等產業則是成本上升的情況。

表 4-4 各年度產業別單位產出勞動成本指數

項目別	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
全體產業	107.02	108.11	104.58	99.95	100.00	99.36	98.21	98.74
農林漁牧業	95.26	102.27	108.75	106.90	100.00	103.77	100.24	102.51
工業部門	117.68	119.14	110.65	100.35	100.00	98.22	97.47	95.82
服務業部門	99.92	100.35	99.29	99.10	100.00	100.10	98.74	100.86
礦業及土石採取業	154.73	166.43	151.78	96.92	100.00	99.98	104.50	107.26
製造業	122.10	122.82	111.31	101.22	100.00	98.03	97.26	95.02
電力及燃氣供應業	133.89	124.53	107.93	104.18	100.00	94.69	87.25	91.65
用水供應及污染整治業	80.71	84.89	86.93	93.57	100.00	93.20	94.55	94.34
營造業	88.88	99.00	102.95	95.12	100.00	102.81	101.81	104.02
批發及零售業	104.68	102.69	102.96	101.72	100.00	98.58	99.20	102.16
運輸及倉儲業	106.02	105.98	102.43	98.33	100.00	97.89	92.36	92.20
住宿及餐飲業	93.30	100.89	105.45	102.68	100.00	101.83	101.59	105.75
資訊及通訊傳播業	113.24	106.20	100.92	96.35	100.00	102.54	99.65	102.66
金融及保險業	93.01	92.35	94.36	100.15	100.00	99.69	95.00	93.43
不動產業	76.88	90.34	81.24	85.25	100.00	96.07	89.82	103.77
專業、科學及技術服務業	95.16	103.31	92.47	95.10	100.00	100.90	98.01	102.88
支援服務業	104.34	104.59	102.02	98.25	100.00	102.36	99.91	104.21
醫療保健服務業	91.49	94.53	91.82	95.60	100.00	103.05	105.99	107.79
藝術、娛樂及休閒服務業	125.66	119.76	106.17	108.58	100.00	105.78	105.73	104.76
其他服務業	102.05	98.12	97.57	97.41	100.00	99.88	100.06	100.98

註：單位產出勞動成本＝就業者總薪資／實質國內生產毛額。基期為民國 100 年。

資料來源：行政院主計總處 產值勞動生產力趨勢分析報告

承上所述，長期低薪乃因企業以較低的勞工成本來維持利潤率的成長與產業競爭力，但對企業而言，創新研發才是提升企業競爭力的重要驅動元素，國內企業長年以低廉的勞工成本來暫時性持續產業競爭力，卻忽視研發的根本重要性，將導致日後產業競爭力無法提升的惡果，本節將觀察研發經費的投入變化，並檢視低薪對勞動市場所帶來的影響。此外，強化人才素質是提升事業單位競爭力重要關鍵之一，故職訓教育之投入情況也是我們觀察產業競爭力情勢的重要內容。

檢視國內各產業研發經費支出比重，製造業部門研發經費較服務部門穩定。如第三章表 3-8 與圖 3-9 所示，檢視 2009~2013 年製造業與服務業研發經費的占比情況，發現製造業的研發經費占總研發經費的 90% 以上，而服務業研發經費的占比僅在 6%~8% 之間，若以研發經費投入成長率而言，製造業部門研發經費皆維持在一定的成長水準，年成長率約在 6%~10% 間，而服務業研發經費的成長則相對較不穩定。臺灣服務業面對全球競爭，需強化自身的研發能力，然而在臺灣企業長期以較低的勞工成本維持產業競爭力的前提下，服務業投入的研發支出相對不穩定，且臺灣服務業多為中小企業，是否能提高研發投入經費仍受制於有限的規模與資金。

服務業是全球經濟發展的主要動力，平均而言，已開發國家的服務業約占 GDP 的 70%，可提供各國同等比例的就業機會，大致上皆呈現穩定上升的趨勢（財團法人商業發展研究院（2011））。綜觀臺灣整體產業環境，2000 年後服務業占全國 GDP 的總產值約在 67%~70% 間，受僱員工占比約 50%~56%，已為經濟成長的重要動力來源，持續提升服務部門的產業競爭力是服務業發展的重要關鍵因素，而投入研發提升創新能量將有助於增加產業競爭力。

比較國際情勢，服務業的創新氛圍已漸漸在許多先進國家中擴散，如下表所示。近年澳大利亞、加拿大、丹麥等國服務業研發經費占比約在 40% 以上，比利時、義大利、英、美等國約有 20% 以上，反觀在 2000~2013 年我國服務業之研發支出，僅占企業總研發經費平均比重約 6%~8%，明顯低於歐美國家及新加坡、日本等國（見表 4-5）。

表 4-5 各國服務業研發經費用占企業總研發比例

國 別	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
澳大利亞	43.85	47.59	42.25	40.19	42.22	41.05	41.69	40.56	41.09	43.63	42.93	45.46
奧地利	24.72	25.6	26.36	27.01	27.35	27.38	27.94	29.31	30.4	31.6	33.25	34.98
比利時	15.83	14.64	17.04	17.8	16.88	17.05	20.98	20.47	24.07	23.77	21.79	21.04
加拿大	27.45	31.58	35.23	37.7	39.85	40.28	38.46	41.43	44.61	42.75	44.44	44.98	44.76	45.47	45.68
智 利	68.33	64.55	50.29	46.02	41.33	..
捷 克	31.22	29.54	33.5	34.41	35.44	37.67	36.99	41.61	41	41.62	41.78	41.94	43.19	40.35	..
丹 麥	48.39	46.57	46.92	42.81
愛沙尼亞	54.14	67.42	63.7	73.44	75.87	60.3	30.98	47.27	60.8	..
芬 蘭	17.08	18.94	20.62	19.06	19.17	18.62	18.88	18.95	18.81	17.92	18.06	20.9	25.3	26.38	..
法 國	10.66	12.3	11.13	9.39	9.07	9.68	9.88	12.32	14	16	18.81	18.87	20.2
德 國	8.32	9.37	9.01	8.94	8.82	10.57	9.89	11.14	10.82	13.55	13.34	13.6	13.11
希 臘	58.01
匈牙利	18.64	19.2	22.2	19.8	17.36	18.72	21.19	23.81	24.1	28.59	32.09	35.13	34.17	39.2	..
冰 島	78.41	81	81	68.83	63.6	59.66	50.61	48.18	48.18	53.91	..	54.4
愛爾蘭	60.66	62.51	60.51	60.9	62.33	62.98	63.15	64.24	67.4	70.24	69.3	69	71.49
義大利	21.13	22.12	25.61	25.66	27.59	28.14	26.52	28.25	25.9	28.06	27.07	25.3	24.54
日 本	6.7	11.44	10.86	12.7	10.69	9.99	10.4	10.31	11.32	11.24	11.23	10.74	10.66	9.96	..
韓 國	10.66	12.69	9.27	9.14	6.93	6.85	7.12	7.22	7.88	9.42	9.03	8.85	8.74	8.46	..
盧森堡	52.77	..	55.64	..	57.98
墨西哥	46.33	43.64	18.85	19.75	18.51	18.23	31.48	29.46	18.77	21.32	42.21	39.81
荷 蘭	38.07	37.66	36.94	..
紐西蘭	..	59.81	..	38.74	..	40.79	..	44.31	..	47.64	..	44.59	..	50.72	..
挪 威	35.88	35.02	35.91	34.03	35.98	39.94	40.05	40.92	41.78	42.54	45.75	46.7	45.61	45.23	..
波 蘭	36.38	47.72	51.59	48.67	51.52	48.52	51.05	39.14	47.29	47.32	44.82	46.15	..
葡萄牙	45.55	47.44	49.43	51.38	47.91	45.22	54.78	58.94	57.21	60.53	61.88	61.86	56.12
斯洛伐克	58.35	56.04	56.7	57.5	59.52	54.55	50.22	48.84	35.61	31.47	29.81	37.78	45.38	41.88	..
斯洛維尼亞	19.97	15.65	14.08	5.74	6.64	8.48	9.18	9.56	13.66	16.11	17.7	26.15	28.07	25.82	..
西班牙	24.53	25.65	27.28	29.48	25.61	29.89	33.21	33.98	40.79	39.33	37.88	36.54	37.43	37.48	..
瑞 典	29.49	26.75	24.04	25.73	27.38	27.92	28.43	..
瑞 士	21.25	19.76	25.33	31.42
土耳其	12.8	11.42	9.93	12.3	11.36	22.08	22.7	27.3	31.15	36.23	47.02	45.04	45.22	47.02	..
英 國	16.55	17.75	20.1	20.59	18.77	20.51	23.22	24.4	24.71	24.06	25.73	25.5	25.42
美 國	36.51	37.97	41.67	39.19	28.14	29.11	29.52	29.61	28.85	29.81	28.04	30.24	29.84
中國大陸	6.56	6.31	7.68	6.27	6.42	6.34
新加坡	18.91	24.43	22.46	24.94	35.84	34.77	32.68	29.43	26.68	38.11	38.65	52.18
臺 灣	7.5	7.4	6.99	7.62	7.68	7.16	7.46	6.61	6.9	7.3	7.24	6.84	7.56	7.69	..
															..

資料來源：OECD, Main Science and Technology Indicators Database

人力素質及技能之提升，為產業競爭力提升之重要因素。長期以來，企業偏向以較低的勞工成本來維持產業競爭力，檢視 2011~2013 年事業單位對於員工職業訓練的辦理情形，如表 4-5 與表 4-6 所示。由平均每家職訓支出情形來看，2013 年有辦理職業訓練之事業單位，平均每家職業訓練支出金額為新臺幣 14.7 萬元，較 2012 年之 17.1 萬元減少 2.4 萬元；其中農業部門平均每家 2.2 萬元、工業部門平均每家 9.6 萬元、服務業部門平均每家 17.5 萬元；就員工規模別觀察，以 200 人以上有辦理職業訓練之事業單位，平均每家職業訓練支出 427.1 萬元最高；就營業規模別觀察，5 億以上有辦理職業訓練之事業單位，平均每家支出 266.6 萬元。

2013 年有辦理職業訓練家數 124,270 家，占比為 25.9%，較 2012 年減少 1%，就員工規模而言，200 人以上的事業單位 94% 有辦理職業訓練、100~199 人的事業單位有 85.3% 辦理職業訓練，營業額 5 億元以上有辦理職業訓練支出者比例為 72.4%。以各行業別觀察，工業部門中以電力及燃氣供應業、用水供應及汙染整治業辦理職業訓練的占比最高，且高於 50%；而服務部門中藝術、娛樂及休閒服務業、其他服務業、金融及保險業、醫療保健及社會工作服務業的占比高於 50%。

綜言之，規模愈大、營業額愈高則平均每家職業訓練支出愈高，且辦理職業訓練的占比也愈高。以行業別區分，則發現服務業部門的職業訓練支出高於工業部門，且其中有數個行業的職訓占比逾五成。

由表 4-6 所呈現大企業與中小企業職業訓練投入情形，發現大企業的訓練人數 2011~2013 年度約占 77%、金額約占 69%~74%。由上述統計數據所示，企業規模及營業額與投入職訓的比例及金額成正比。區

分大企業與中小企業類型後，發現大企業職訓的投入顯然較中小企業為高，值得注意的是，臺灣 2013 年的中小企業數有 133 萬 1,182 家，占全部企業家數的 97.64%；受僱人數有 623.7 萬人，占比為 72.4%。一個以中小企業為主的經濟體系，惟職訓的投入程度遠不及大企業，無法對於人力素質及技能做提升，此將影響我國產業的競爭力。

表 4-6 事業單位職業訓練辦理情形-按員工規模及營業額分

單位：家；%

項目別	2011 年有		2012 年有		2013 年有	
	辦理職訓 家數	占 比	辦理職訓 家數	占 比	辦理職訓 家數	占 比
總 計	113,617	24.2	127,417	26.9	124,270	25.9
員工規模						
29 人及以下	93,285	21.1	105,471	23.7	103,399	22.9
30-99 人	14,299	67.6	15,736	73.0	14,687	67.7
100-199 人	3,025	85.8	3,142	86.5	3,151	85.3
200 人及以上	3,008	94.8	3,068	94.1	3,034	94.0
營業額						
未滿 500 萬	27,608	12.5	34,482	16.7	33,176	17.0
500 萬-未滿 1000 萬	14,956	20.1	17,257	20.6	21,836	23.2
1000 萬-未滿 4000 萬	30,490	34.8	30,657	31.0	27,614	30.1
4000 萬-未滿 1 億	18,023	45.7	16,215	48.0	13,918	50.2
1 億-未滿 5 億	13,861	43.8	17,360	65.0	12,891	61.9
5 億以上	5,932	81.6	6,451	74.1	4,988	72.4
拒 答	2,747	33.6	4,996	30.4	9,847	22.5
行業別						
農業部門			228	27.3	208	24.7
工業部門			41,335	27.8	43,807	29.4
礦業及土石採取業			112	28.0	105	26.9
製造業			26,287	26.3	28,748	28.9
電力及燃氣供應業			148	77.6	157	81.0
用水供應及污染整治業			1,888	52.3	1,878	51.0
營造業			12,899	29.0	12,918	28.5
服務業部門			85,854	26.4	80,255	24.3
批發及零售業			35,661	18.3	28,751	14.7
運輸及倉儲業			3,117	33.0	2,649	27.7
住宿及餐飲業			6,740	40.6	7,045	39.3
資訊及通訊傳播業			3,550	36.0	3,429	33.9
金融及保險業			3,042	43.8	4,095	59.4
不動產業			4,848	39.5	5,234	39.4
專業、科學及技術服務業			7,734	25.6	7,708	24.6
支援服務業			4,763	36.9	4,705	35.4
醫療保健及社會工作服務業			10,431	50.6	10,584	50.1
藝術、娛樂及休閒服務業			1,089	63.9	1,061	60.6
其他服務業			4,877	54.9	4,995	54.8

資料來源：勞動部，職業訓練概況調查。

表 4-7 事業單位職業訓練辦理情形—按員工、營業額及行業別

單位：千元

項目別	2011 年職業訓練支出		2012 年職業訓練支出		2013 年職業訓練支出	
	平均每家職業訓練支出	職業訓練支出	平均每家職業訓練支出	職業訓練支出	平均每家職業訓練支出	職業訓練支出
總計	16,916,166	149	21,762,137	171	18,231,724	147
員工規模						
29 人及以下	2,363,953	25	4,595,505	44	2,487,578	24
30-99 人	1,988,746	139	1,707,897	109	1,902,326	130
100-199 人	767,397	254	764,882	243	884,979	281
200 人及以上	11,796,069	11,237	14,693,853	13,720	12,956,841	4,271
營業額						
未滿 500 萬	428,123	16	449,147	13	1,021,410	31
500 萬-未滿 1000 萬	557,600	37	209,442	12	362,090	17
1000 萬-未滿 4000 萬	872,046	29	1,268,598	41	1,095,126	40
4000 萬-未滿 1 億	831,006	46	2,244,381	138	552,282	40
1 億-未滿 5 億	2,372,546	171	2,454,201	141	1,521,630	118
5 億以上	11,740,669	1,979	14,162,094	2,195	13,298,292	2,666
拒答	114,176	42	974,273	195	380,893	39
行業別						
農業部門	14,785	81	21,697	95	4,665	22
工業部門	4,827,438	118	5,605,469	136	4,221,748	96
服務業部門	12,073,943	166	16,134,971	188	14,005,311	175

資料來源：勞動部，職業訓練概況調查。

表 4-8 大企業、中小企業參與職業訓練家數、人次與投入的訓練支出

單位：家；千人；百萬元；%

項目別	2011 年		2012 年		2013 年	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業
訓練家數 (家)	4,354	109,263	4,493	122,924	4,535	119,736
訓練家數占比 (%)	3.83	96.17	3.5	96.5	3.65	96.35
訓練人次 (千人)	12,289	3,526	16,524	4,789	18,001	5,245
訓練人次占比 (%)	77.70	22.3	77.5	22.5	77.44	22.56
訓練支出 (百萬元)	12,178	4,738	15,094	6,668	13,490	4,742
訓練支出占比 (%)	71.99	28.01	69.4	30.6	73.99	26.01

資料來源：勞動部，職業訓練概況調查。

在企業偏好以較低的勞工成本來維持利潤率的成長與產業競爭力的前提下，對研發與職訓投入以提升產業競爭力的方式重視程度不足，長久之下將使競爭力下降，而由上述統計資料可得知，國內服務業研發投入能量相對不足，對產業競爭力將有負面影響。另一方面，我國係以中小企業為主的經濟體系，但我國中小企業對職業訓練的投入相對大型企業少，所以職業訓練的不足將影響我國的產業競爭力。

第三節 勞動力參與低落

從勞工的角度來看，薪資代表個人生產力的體現，根據效率工資假說，企業願意支付給員工比市場「保留工資」更高的工資，以促使員工努力工作。也就是勞工為了擁有這個較高薪資的工作，將會願意投入更高的勞動時間或是更多的努力。

然而，勞工長期的低薪現象，將造成勞工對於努力工作的意願較低，更可慮者，一旦勞工長期未能搜尋到合適的工作，可能因此退出勞動市場而成為喪志的工作者 (discouraged workers)。喪志工作者的出現，表示國家在人力資源上的浪費，對經濟長期的發展，勢必產生不利的影響。

依據勞動部統計，各年度平均勞動力人口數如表 4-9 所示，2000 年後勞動力人口微幅成長，至 2014 年為 11,535 千人，各年度平均成長幅度約為 1%。觀察其勞動力人口結構的變化，發現 15-24 歲勞動力人口逐年遞減，由 2000 年 13.11% 降至 2014 年僅 7.68%，15-24 歲勞動力人口逐年遞減是因為教育普及，就學年限延長，延緩青少年進入職場，以致勞動力人口逐年遞減，其勞動參與程度亦呈逐年下降。

另外亦發現 25-44 歲勞動人口占全體比例逐年微幅下跌，而 45-64 歲及 65 歲以上勞動力人口的比重則是呈現上升之趨勢，顯示國內近年來雖勞動力人口小幅增加，但年齡結構逐漸偏向高齡化，其中 15-44 歲人口減少，45 歲以上人口比重增加。若低薪現象衝擊青壯年人口就業意願，設法改善及提高國內薪資水準，將可促使畢業生與青年族群進入勞動市場，進一步強化國內勞動人口結構。

表 4-9 各年度平均勞動力人口

單位：千人、%

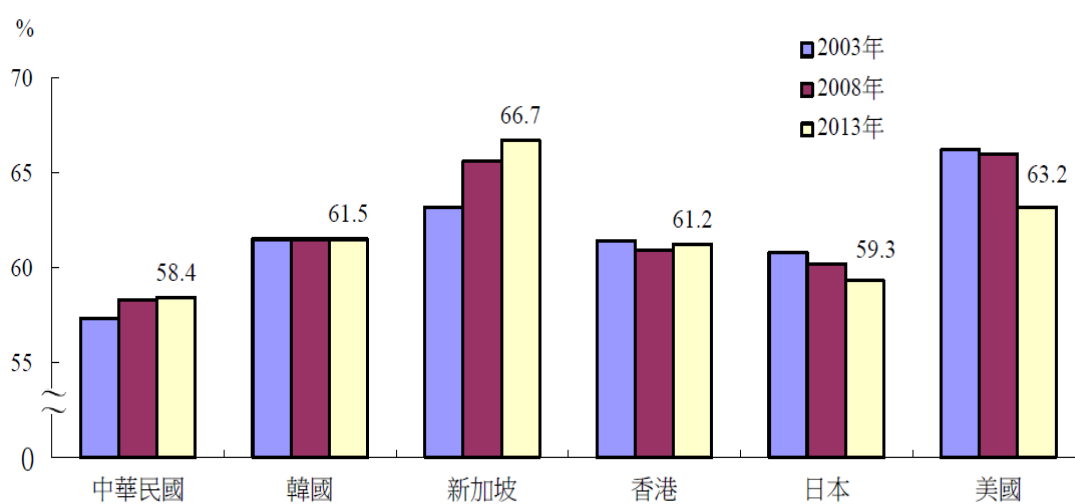
年 度	總 計	15-24 歲		25-44 歲		45-64 歲		65 歲以上	
		人 數	占 比	人 數	占 比	人 數	占 比	人 數	占 比
2000	9,784	1,283	13.11%	5,833	59.62%	2,524	25.80%	145	1.48%
2001	9,832	1,247	12.68%	5,838	59.38%	2,604	26.48%	143	1.45%
2002	9,969	1,214	12.18%	5,895	59.13%	2,705	27.13%	155	1.55%
2003	10,076	1,144	11.35%	5,938	58.93%	2,835	28.14%	160	1.59%
2004	10,240	1,109	10.83%	6,007	58.66%	2,968	28.98%	156	1.52%
2005	10,371	1,055	10.17%	6,066	58.49%	3,091	29.80%	158	1.52%
2006	10,522	1,005	9.55%	6,158	58.52%	3,189	30.31%	170	1.62%
2007	10,713	974	9.09%	6,213	57.99%	3,339	31.17%	187	1.75%
2008	10,853	931	8.58%	6,250	57.59%	3,481	32.07%	191	1.76%
2009	10,917	875	8.02%	6,278	57.51%	3,570	32.70%	194	1.78%
2010	11,070	872	7.88%	6,300	56.91%	3,699	33.41%	199	1.80%
2011	11,200	872	7.79%	6,297	56.22%	3,834	34.23%	197	1.76%
2012	11,341	893	7.87%	6,296	55.52%	3,945	34.79%	206	1.82%
2013	11,445	901	7.87%	6,280	54.87%	4,045	35.34%	220	1.92%
2014	11,535	886	7.68%	6,242	54.11%	4,170	36.15%	238	2.06%

資料來源：勞動部統計資料庫。

根據勞動市場理論，勞工進出勞動市場是一種動態持續性的流動狀態，透過勞動市場的配對選擇行為，廠商找到合適的勞工，而勞工找到適合的工作。若勞動市場上所釋出的職缺，其薪資水準較低，對勞工而言，可能因為不願意屈就於低薪的工作，對受僱工作的意願亦較低。長期下來，勞工無法找到合適的工作，可能因此退出勞動市場而成為喪志的工作者 (discouraged workers)，一旦勞工退出勞動市場，所體現出來的就是一國勞動參與率的降低。

比較我國與其它國家的勞動參與率，如圖 4-4 所示。與主要國家相較，我國勞參率低於日本之 59.3%、香港 61.2%、南韓 61.5%、美國 63.2%

及新加坡 66.7%，差距在 0.9 至 8.3 個百分點間。顯見我國勞動市場中，有大量的人力資源被浪費。從學理上來看，勞動者就業收入的增加會提高休閒的機會成本，進而誘使未就業者開始選擇工作，並提高勞動參與率，此即為所得提高所造成之勞動供給的所得效果；反過來看，所得的低落將降低勞動參與率。



資料來源：勞動部統計處，國際勞動統計。

圖 4-4 各國勞動參與率

根據行政院主計總處「人力運用調查」資料顯示（見表 4-10），失業者尋職過程中，有工作機會但未就業之主要原因中，以待遇過低的占比最高，2010~2014 年占比介於 21%~27%，其次則為工作地點因素。觀察尋職過程中有工作機會，因待遇過低而未去就業者的占比情形，又以男性較高。另外學歷為專科與大學以上者，因待遇過低而不去工作的占比也相對愈高；再以年齡來看，因待遇太低使得有工作機會但未去就業者，以青壯年人口占比相對較高。長期低薪使尋職者即使有工作機會，也不願去就業，可能造成人力資源的浪費，甚至可能因此退出勞動市場。

表 4-10 失業者找尋工作過程中之工作機會及未去就業之主要原因

單位：%

年 度	有工作機會但未去就業之主要原因									沒有工 作機會
	待遇太 低	工作地 點不理 想	工作環 境不良	工作時 間長短 不適合	需輪班 或排休	學非 所用	遠景 不佳	興趣 不合	其 他	
2004	27.77	7.32	4.45	3.79	-	4.12	1.90	-	2.11	48.56
2005	26.58	8.17	5.81	4.07	-	3.20	3.11	-	1.96	47.10
2006	32.70	10.18	4.13	2.75	-	2.36	0.97	2.26	1.43	43.22
2007	32.10	8.08	3.72	5.07	-	3.32	0.70	4.13	0.59	42.28
2008	29.75	8.37	4.41	3.31	-	2.17	1.86	4.81	0.53	44.78
2009	20.95	8.58	3.69	2.53	-	2.29	2.17	3.55	0.64	55.60
2010	24.02	10.30	5.00	3.39	-	3.84	1.77	4.85	0.56	46.25
2011	26.53	9.03	3.29	3.08	-	3.53	0.83	3.73	0.44	49.54
2012	23.76	9.29	3.80	3.35	-	3.11	0.76	3.87	0.42	51.64
2013	21.07	7.26	4.44	3.76	2.77	1.72	0.90	4.80	1.11	52.16
2014	25.19	7.84	5.37	2.01	2.54	2.32	1.68	3.28	1.72	48.07

資料來源：行政院主計總處人力運用調查。

表 4-11 尋職過程中有工作機會因待遇過低而未去就業者占比

單位：%

項目別	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年
總計	29.75	20.95	24.02	26.53	23.76	21.07	25.19
男	30.78	23.04	23.15	27.78	24.53	22.13	26.04
女	28.30	17.39	25.50	24.60	22.58	19.41	23.86
年 齡							
15~19 歲	24.28	13.68	41.77	12.53	20.15	30.19	19.7
20~24 歲	28.59	17.01	18.94	32.89	24.74	21.69	23.92
25~29 歲	36.41	22.75	30.82	22.84	23.47	25.99	23.62
30~34 歲	31.93	27.78	24.81	32.85	27.26	19.55	22.14
35~39 歲	35.55	27.13	28.90	28.77	36.28	23.85	47.91
40~44 歲	25.11	18.95	25.92	26.39	24.52	18.83	31.76
45~49 歲	26.47	16.63	13.72	29.13	16.47	14.13	15.4
50 歲以上	16.37	15.26	15.27	15.36	11.02	13.45	13.57
教育程度							
國小及以下	16.49	14.42	11.83	13.72	4.38	11.36	15.58
國中	28.82	19.91	14.67	23.73	24.14	20.32	27
高中	28.72	24.65	31.13	25.78	23.58	22.74	18.44
高職	31.89	22.62	27.32	29.26	25.58	22.39	24.23
專科	34.44	21.46	29.50	32.80	23.62	23.69	33.04
大學以上	29.47	20.20	23.18	24.80	24.86	20.27	24.94

資料來源：行政院主計總處人力運用調查。

實證模型：低薪是否影響勞工進入勞動市場的意願

為了探討勞工長期低薪是否會降低勞工進入勞動市場的意願，本研究將透過 Granger 因果關係來進行檢定與分析，使用經常性薪資及勞動力參與率 1981 至 2015 年 7 月（季節調整後）的月資料，首先，進行單根檢定檢測資料是否呈現定態，而根據表 4-12 顯示，經常性薪資及勞動力參與率在一階過後，皆在 5% 的顯著水準下拒絕有單根的虛無

假設，因此知道兩變數有相同的整合階次 $I(1)$ 。接著透過 VAR 模型求兩變數的最適落後期，結果如下表 4-13。

表 4-14 顯示因果關係分析，我們發現經常性薪資的成長率和勞動力參與率兩變數之間互為因果，其中勞動力參與率會負向影響薪資；薪資則會正向影響勞動力參與率。亦即薪資低將造成勞動力參與率偏低，這是由於市場勞務價值偏低，缺乏合理報酬的誘因，導致勞動意願低落而選擇退出勞動市場（洪敬舒，2014）。

表 4-12 經常性薪資及勞動力參與率之單根檢定

變數	I_0 (Lag)	ADF 統計量	I_1 (Lag)	一階差分後 ADF 統計量
經常性實質薪資 成長率	11	-5.376198***	10	-13.34629***
勞動參與率	12	0.7611	11	-5.579821***

註：1. I_0 (Lag)、 I_1 (Lag) 分別代表原始值及一階差分後之最適落後期。

2.*、**、***為代表在 10%、5%、1%的顯著水準下，拒絕存在單根的虛無假設。

表 4-13 VAR 最適落後期選擇

變數	經常性實質薪資														
	K=1	K=2	K=3	K=4	K=5	K=6	K=7	K=8	K=9	K=10	K=11	K=12	K=13	K=14	K=15
模型 3	-4.69	-4.85	-4.95	-5.02	-5.09	-5.15	-5.20	-5.27	-5.34	-5.38	-5.54	-5.60	-5.95	-5.95	-5.96*

註：1.K 代表 VAR 模型中的落後期數。

2.*代表以 AIC 準則分別選取其最小者為最適落後期。

表 4-14 經常性實質薪資與勞動力參與率之因果關係檢定

因果關係檢定		
變 數	影響薪資	受薪資影響
勞動力參與率	勞動力參與率負向影響薪資 (68.86012***)	薪資正向影響勞動力參與率 (24.40651*)

註：1.括號內數值為 Chi-sq 統計量。

2. *、**、***為代表在 10%、5%、1%的顯著水準。

第四節 勞工延長工時

根據行政院主計總處「家庭收支調查報告」，一般家計單位的所得中，以受僱員工的薪資收入占比最高，如表 4-15 所示。對勞工而言，若長期處於偏低的薪資水準，表示家庭所得亦相對較低。為了達到相同的所得收入水準，勞工勢必延長工作時間，而延長工時的結果，可能造成勞工超時工作，將對個人的身體健康有不利的影響，生產效率亦可能降低。一旦超時工作成為常態，將排擠對子女的教養時間，亦可能衍生其他的社會問題。

表 4-15 家計單位所得收入與受僱人員報酬

單位：元

	總平均	新北市	臺北市	臺中市	臺南市	高雄市
所得收入總計	1,157,926	1,146,991	1,575,819	1,152,523	991,990	1,112,287
受僱人員報酬	667,520	722,263	966,480	624,419	552,431	636,328
(1)本業薪資	493,980	558,661	700,135	470,736	413,648	464,503
(2)兼業薪資	43,987	25,930	63,425	45,614	38,777	50,261
(3)其他收入	129,552	137,672	202,920	108,070	100,006	121,564

資料來源：行政院主計總處「家庭收支調查」103 年。

一般受僱人員報酬由本業薪資、兼業薪資與其他收入組成，由表 4-15 可以發現本業薪資的占比呈現遞減的趨勢（表 4-16），1981~1989 年的占比在 80% 以上，1990 年後皆低於 80%，並在 2014 年遞減至 74%。另外，兼職薪資與其他收入的占比則隨時間遞增，在 2002 年後兼業薪資的占比超過 5%，2014 年遞增至 6.59%；其他收入的占比則於 1997 年後逾 17%，2014 年成長至 19.41%。即因勞工長期低薪導致受僱人員本業薪資下降，而兼業薪資與其他收入比重上升的現象，兼業薪資與

其他收入占比的增加代表除了本業工作外，勞工可能多增加工時從事兼職工作或賺取其他收入，以彌補所造成之家庭所得缺口。

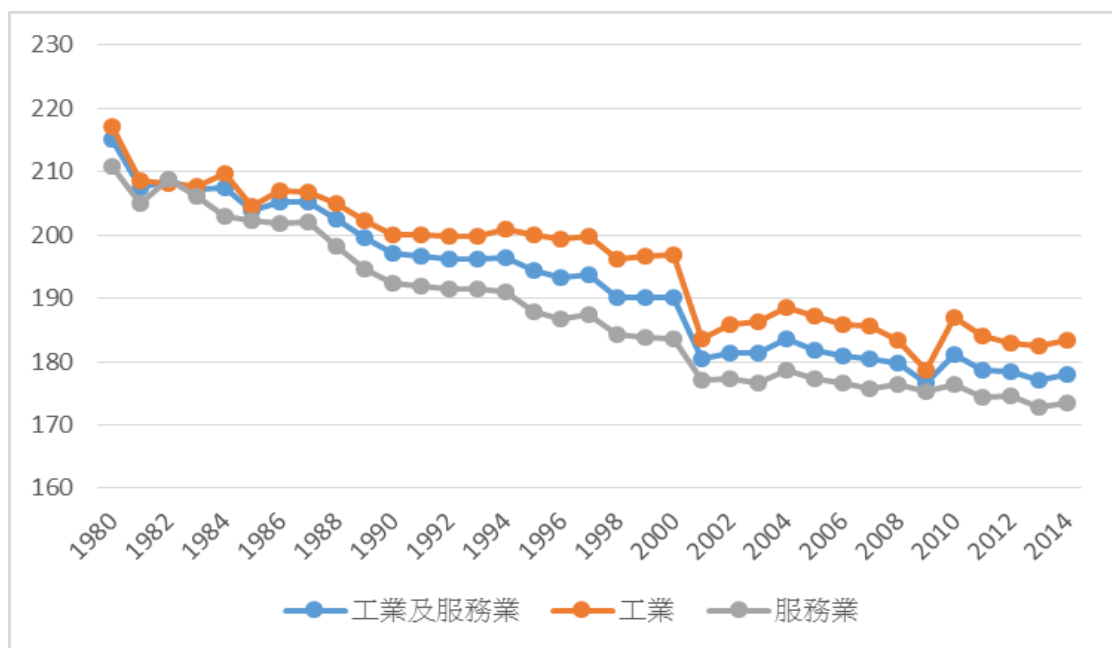
表 4-16 本業薪資、兼職薪資與其他收入占比

單位：元、%

年 度	受僱人員報酬		本業薪資		兼業薪資		其他收入	
	金 額	占 比	金 額	占 比	金 額	占 比	金 額	占 比
1981	187,696	100	160,210	85.36	6,928	3.69	20,558	10.95
1982	191,106	100	163,455	85.53	9,962	5.21	17,690	9.26
1983	205,826	100	174,356	84.71	10,283	5.00	21,187	10.29
1984	219,852	100	184,315	83.84	10,292	4.68	25,245	11.48
1985	224,431	100	188,733	84.09	12,118	5.40	23,573	10.50
1986	238,155	100	201,567	84.64	12,238	5.14	24,349	10.22
1987	254,963	100	212,001	83.15	11,607	4.55	31,354	12.30
1988	286,853	100	235,113	81.96	13,969	4.87	37,771	13.17
1989	331,893	100	271,716	81.87	14,643	4.41	45,534	13.72
1990	379,414	100	303,205	79.91	17,032	4.49	59,177	15.60
1991	429,095	100	340,303	79.31	18,870	4.40	69,923	16.30
1992	479,008	100	383,051	79.97	16,666	3.48	79,292	16.55
1993	524,583	100	415,468	79.20	22,138	4.22	86,977	16.58
1994	553,262	100	442,042	79.90	22,781	4.12	88,439	15.99
1995	570,468	100	449,548	78.80	25,842	4.53	95,078	16.67
1996	579,472	100	460,319	79.44	23,827	4.11	95,325	16.45
1997	609,840	100	475,876	78.03	25,753	4.22	108,210	17.74
1998	622,207	100	484,018	77.79	28,476	4.58	109,713	17.63
1999	628,065	100	485,764	77.34	30,238	4.81	112,063	17.84
2000	631,808	100	489,771	77.52	29,835	4.72	112,202	17.76
2001	602,182	100	466,274	77.43	30,040	4.99	105,867	17.58
2002	604,696	100	466,606	77.16	33,615	5.56	104,475	17.28
2003	615,294	100	471,766	76.67	35,889	5.83	107,639	17.49
2004	621,281	100	471,689	75.92	33,512	5.39	116,080	18.68
2005	628,527	100	474,784	75.54	38,635	6.15	115,107	18.31
2006	635,926	100	479,114	75.34	35,048	5.51	121,764	19.15
2007	640,733	100	485,449	75.76	37,051	5.78	118,233	18.45
2008	623,282	100	472,641	75.83	39,239	6.30	111,401	17.87
2009	608,940	100	457,607	75.15	40,259	6.61	111,074	18.24
2010	619,014	100	463,940	74.95	38,533	6.22	116,541	18.83
2011	646,849	100	480,488	74.28	42,472	6.57	123,888	19.15
2012	647,332	100	480,163	74.18	42,646	6.59	124,524	19.24
2013	655,707	100	487,835	74.40	44,872	6.84	123,000	18.76
2014	667,520	100	493,980	74.00	43,987	6.59	129,552	19.41

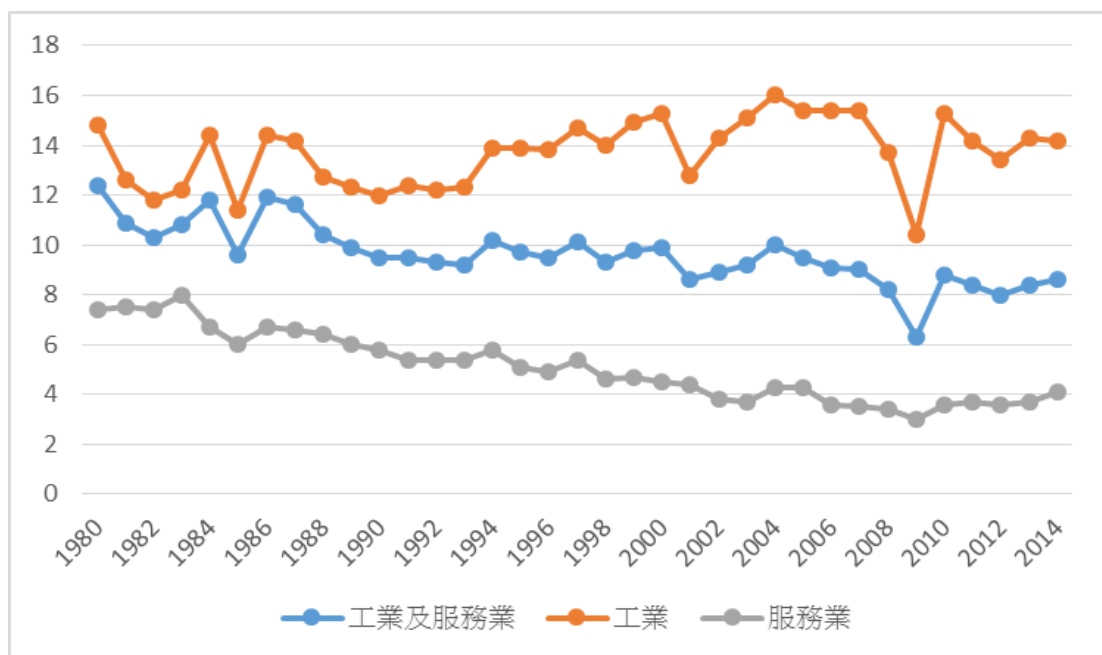
資料來源：行政院主計總處「家庭收支調查」。

另一方面，觀察國內各產業平均每月工時的年度變化趨勢以討論低薪對於勞工工時的影響，如圖 4-5 與圖 4-6 所示，分別表示 1980~2014 年我國工業與服務業部門之每月平均正常工時與每月平均加班工時。由圖 4-5 與圖 4-6 可以發現，自 1980 年起，工業與服務業部門之每月平均正常工時呈現逐年遞減的趨勢。但由於近年低薪狀態，勞工為維持原家計支應，可能選擇以加班方式延長工時。整體而言，除 2008、2009 年受金融海嘯影響外，以其趨勢來看，員工平均加班工時並未呈現減少的態勢，甚至在工業部門乃呈現增加的態勢。



資料來源：行政院主計總處。

圖 4-5 我國工業與服務業部門每月平均正常工時

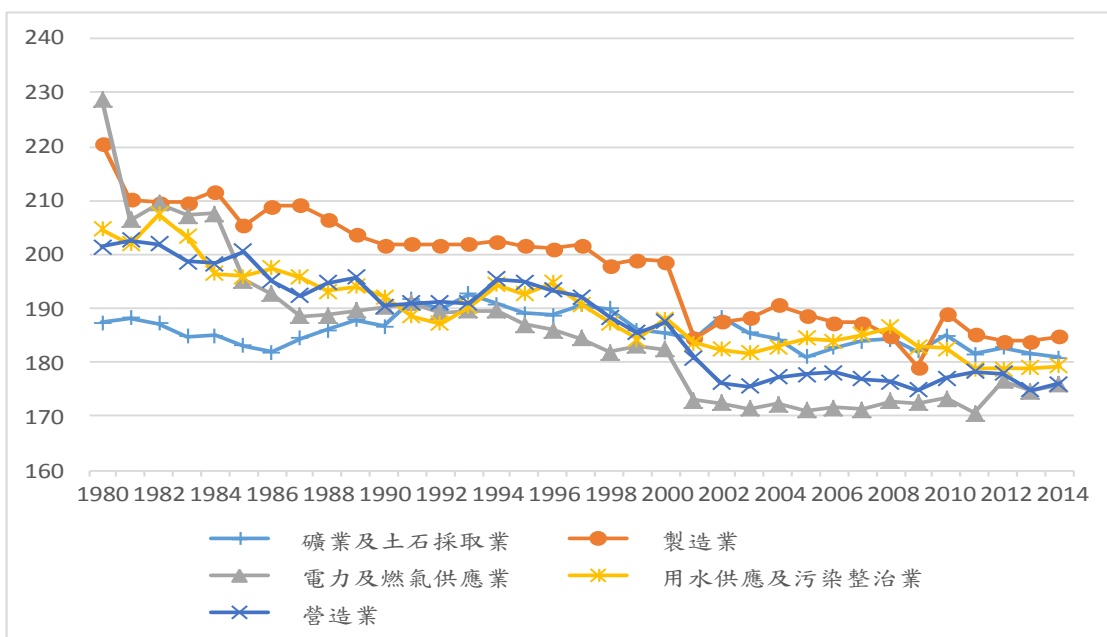


資料來源：行政院主計總處。

圖 4-6 我國工業及服務業部門每月平均加班工時

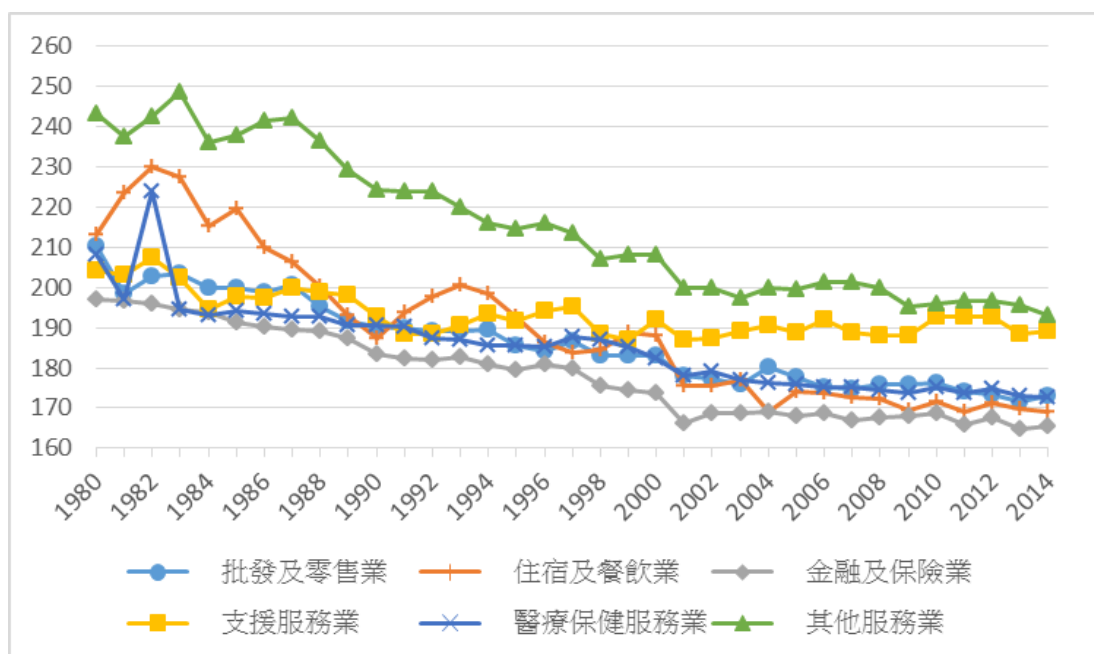
進一步細分工業部門之各行業之每月平均工時，如圖 4-7 與表 4-16 所示。2000 年後，由於週休二日政策的推展，工業部門各行業每月平均工時呈現下降的趨勢。其中以製造業的平均工時相對較高，其次為礦業及土石採取業與用水供應及汙染整治業。

另外在服務業部門中的各行業每月平均工時，如圖 4-8 與表 4-16 所示。則以其他服務業、支援服務業與藝術、娛樂及休閒服務業的每月平均工時相對為高，其中特別值得注意的是，支援服務業的工時不似其他行業呈現逐年遞減的情況，近年來反有呈現微幅上升的趨勢。



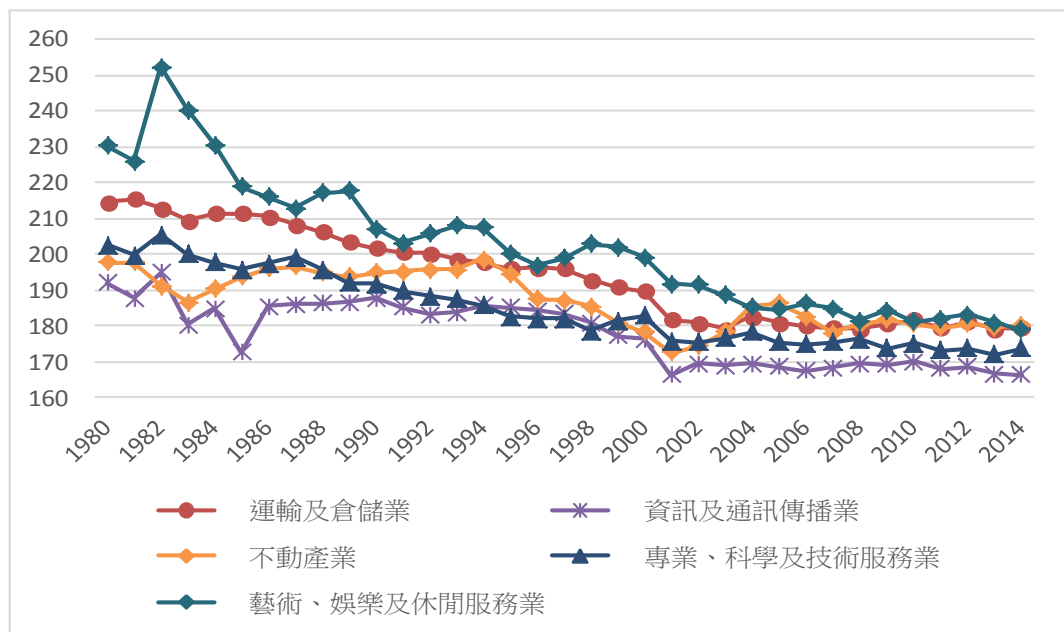
資料來源：行政院主計總處。

圖 4-7 我國工業部門每月平均工時



資料來源：行政院主計總處。

圖 4-8 我國服務業部門每月平均工時



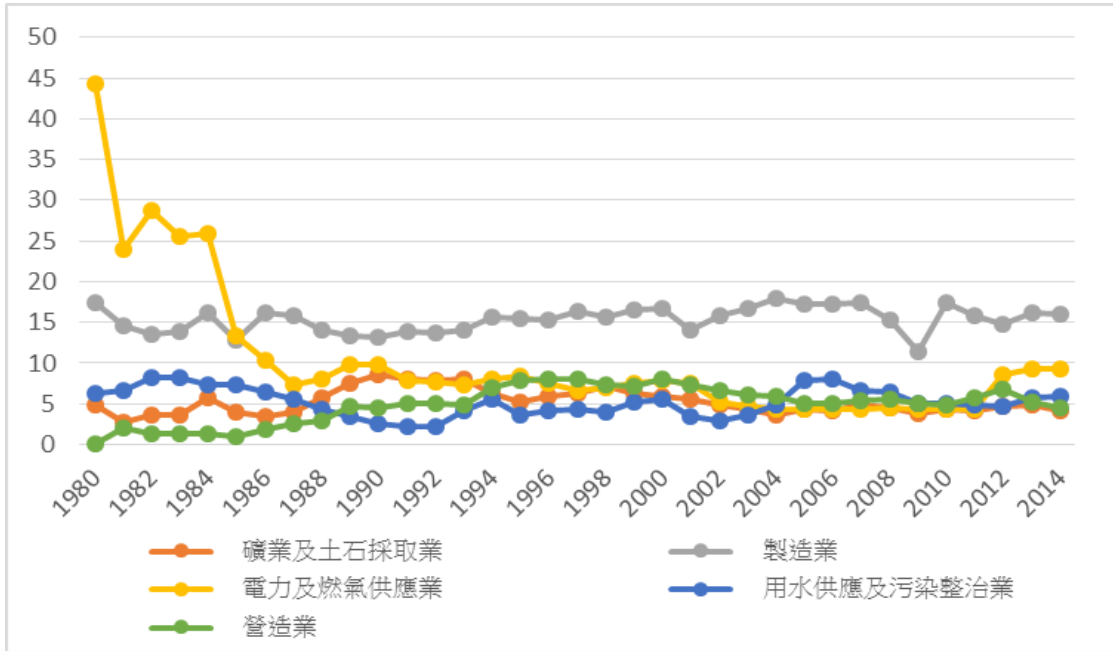
資料來源：行政院主計總處。

圖 4-8 我國服務業部門每月平均工時 (續)

進一步檢視工業部門之每月平均加班工時，如圖 4-9 與表 4-17 所示。在工業部門中，以製造業的每月平均加班工時相對較高，每月平均加班時數約於 14~17 小時之間。除了電力與燃氣供應業之外，其他工業部門之每月平均加班工時並未下降，甚至呈現微幅上升的趨勢，特別是營造業，其加班工時上升的幅度更為明顯。

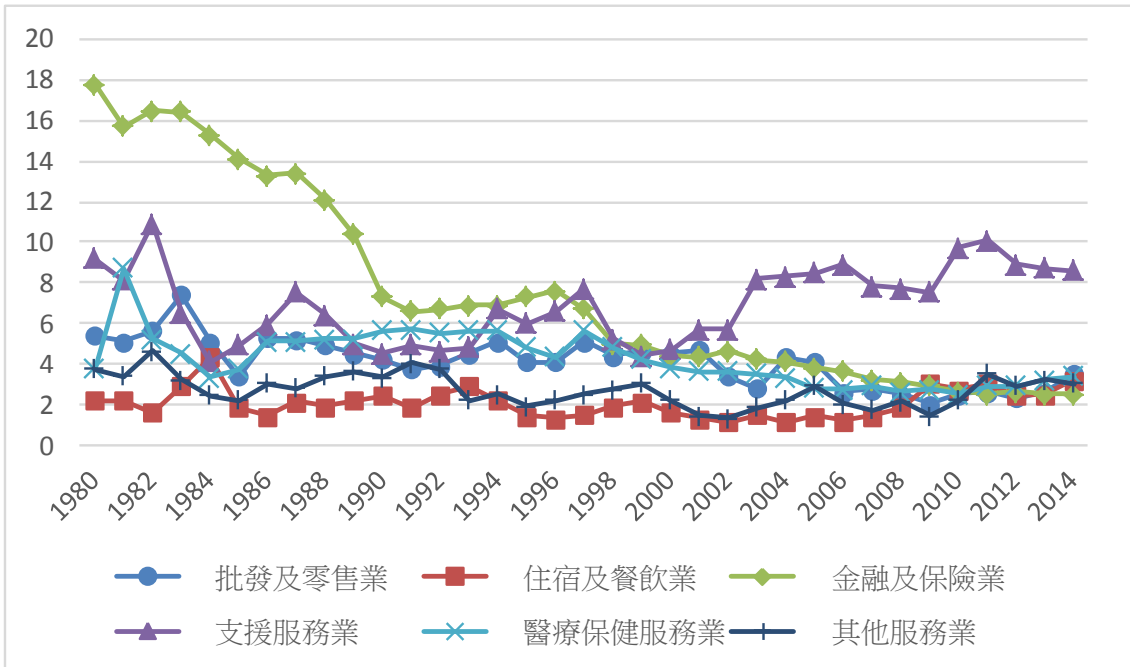
在服務業部門方面，每月平均加班工時則呈現較大的波動，特別是近來除金融及保險業與資訊及通訊傳播業之外，服務業部門中之大多數行業之每月平均加班時間皆呈現上升的趨勢(圖 4-10，表 4-17)。

綜言之，工業與服務業部門之各行業雖然因勞工工時相關法令制度的實施，每月平均工時呈現下降的趨勢，但由於勞工長期低薪，致使勞工須延長其工作時間以補家庭所得的缺口，其月平均加班工時則呈現上升的趨勢。



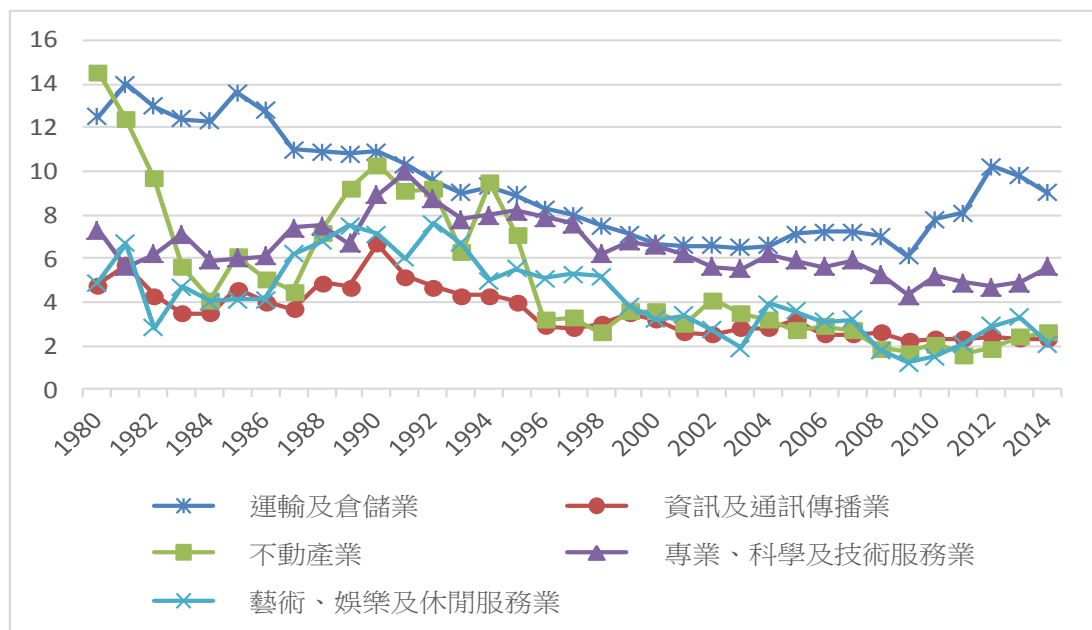
資料來源：行政院主計總處。

圖 4-9 我國工業部門每月平均加班工時



資料來源：行政院主計總處。

圖 4-10 我國服務業部門每月平均加班工時



資料來源：行政院主計總處。

圖 4-10 我國服務業部門每月平均加班工時(續)

依據「103 年勞工生活及就業狀況調查報告」結果顯示，102 年 6 月~103 年 5 月間有 44.9% 勞工有延長工時（加班）。按行業別觀察，有延長工時（加班）者以「專業、科學及技術服務業」、「資訊及通訊傳播業」較高，分別為 60.8%、59.0%，其次為「運輸及倉儲業」占 56.1% 及「金融及保險業」占 54.5%。另按職業別觀察，有延長工時（加班）者以「專業人員」占 59.1% 為最高，其次為「技藝有關工作人員」占 51.9%、「機械設備操作及組裝人員」占 50.0%。

另有延長工時（加班）的勞工，認為加班會對身心健康造成影響占 44.8%；認為加班會對家庭生活造成影響占 46.8%（表 4-19 與表 4-20）。故低薪對於個人與家庭已產生了負面影響，長久而言，將不利於國內經濟與社會發展。

表 4-17 產業每人每月平均工時

單位：小時

項目別	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
工業及服務業	180.4	181.4	181.3	183.5	181.9	180.9	180.4	179.7	176.7	181.1	178.7	178.4	177	177.9
工業	183.7	185.8	186.3	188.6	187.1	185.9	185.7	183.4	178.6	187	184	182.9	182.4	183.4
礦業及土石採取業	184.4	188.3	185.5	184.3	181	182.7	184	184.2	182.1	185	181.5	182.7	181.6	180.9
製造業	184.4	187.5	188.2	190.6	188.8	187.3	187.4	184.7	179.1	189	185.1	183.9	183.9	184.8
電力及燃氣供應業	173	172.4	171.4	172.2	171.1	171.6	171.3	172.7	172.4	173.3	170.6	176.5	174.6	175.9
用水供應及污染整治業	183.5	182.3	181.7	182.9	184.5	183.9	185.2	186.5	182.9	182.5	178.8	178.8	179	179.3
營造業	180.8	176.2	175.6	177.3	177.7	178.1	176.9	176.4	174.9	177.1	178.2	178	174.9	176
服務業	177	177.2	176.6	178.7	177.4	176.6	175.8	176.4	175.3	176.4	174.4	174.7	172.7	173.4
批發及零售業	178.2	177.4	176	180.1	177.6	175.3	174.8	175.9	175.9	176.2	174	173.3	171.5	172.9
運輸及倉儲業	181.6	180.9	179.2	182.5	180.8	179.9	179.4	179.1	180.4	181.7	179.4	181.2	179.1	179.5
住宿及餐飲業	175.6	175.7	177	169.2	174	173.6	172.5	172.3	169.6	171.6	169	171.2	169.9	169.2
資訊及通訊傳播業	166.2	169.5	168.7	169.4	168.5	167.5	168.2	169.4	169	170	168	168.6	166.4	166.1
金融及保險業	166.2	168.6	168.7	169.1	168	168.6	167.1	167.5	168.1	168.8	165.9	167.5	164.6	165.6
不動產業	172.4	174.2	178.1	185.4	186.1	182.6	178	180.3	181.8	180.5	179.4	180.6	179.6	179.9
專業、科學及技術服務業	175.8	175.3	176.5	178.3	175.5	174.9	175.3	176.2	173.8	175	173	173.7	172	173.8
支援服務業	187	187.2	189.2	190.5	188.9	191.9	188.7	188.2	188	192.7	192.7	192.7	188.4	189.1
教育服務業	—	—	—	—	—	—	—	—	140.9	139.1	135.1	132.4	131.9	134.4
醫療保健服務業	178	179.2	177	176.3	176	175.3	175.1	174.4	173.7	175	173.9	174.7	173.1	172.6
藝術、娛樂及休閒服務業	191.6	191.5	188.6	185.2	184.5	186.3	184.7	181.4	184.1	181.1	182	183.1	180.7	178.7
其他服務業	199.9	199.9	197.3	199.9	199.5	201.2	201.5	199.9	195.1	195.9	196.8	196.6	195.6	193.1

資料來源：行政院主計總處。

表 4-18 產業每人每月平均加班工時

單位：小時

項目別	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
工業及服務業	8.6	8.9	9.2	10	9.5	9.1	9	8.2	6.3	8.8	8.4	8	8.4	8.6
工業	12.8	14.3	15.1	16	15.4	15.4	15.4	13.7	10.4	15.3	14.2	13.4	14.3	14.2
礦業及土石採取業	5.5	4.9	4.3	3.6	4.4	4.2	4.9	4.5	3.8	4.3	4.1	4.6	4.8	4.2
製造業	14	15.8	16.8	17.9	17.3	17.3	17.4	15.3	11.4	17.4	15.8	14.7	16.1	16
電力及燃氣供應業	7.6	5.2	4.7	4.4	4.4	4.4	4.4	4.5	4.3	4.4	4.3	8.5	9.3	9.2
用水供應及污染整治業	3.5	2.9	3.6	4.8	7.9	8	6.7	6.5	5	5.1	4.9	4.6	5.7	6
營造業	7.3	6.6	6.1	5.9	5	5	5.4	5.6	5.1	4.8	5.8	6.8	5.3	4.5
服務業	4.4	3.8	3.7	4.3	4.3	3.6	3.5	3.4	3	3.6	3.7	3.6	3.7	4.1
批發及零售業	4.7	3.4	2.8	4.3	4.1	2.6	2.7	2.5	2	2.5	2.6	2.3	2.6	3.5
運輸及倉儲業	6.6	6.6	6.5	6.6	7.1	7.2	7.2	7	6.1	7.8	8.1	10.2	9.8	9
住宿及餐飲業	1.3	1.1	1.5	1.1	1.4	1.2	1.4	1.8	3	2.7	3	2.4	2.5	3.2
資訊及通訊傳播業	2.6	2.5	2.8	2.8	3.2	2.5	2.5	2.6	2.2	2.3	2.3	2.4	2.3	2.3
金融及保險業	4.3	4.6	4.2	4.1	3.8	3.6	3.2	3.1	2.9	2.6	2.5	2.6	2.5	2.5
不動產業	3	4.1	3.5	3.2	2.7	2.9	2.7	1.9	1.7	2.1	1.6	1.9	2.4	2.6
專業、科學及技術服務業	6.2	5.6	5.5	6.2	5.9	5.6	5.9	5.3	4.3	5.2	4.9	4.7	4.9	5.6
支援服務業	5.7	5.7	8.2	8.3	8.5	8.9	7.8	7.7	7.5	9.7	10.1	8.9	8.7	8.6
教育服務業	—	—	—	—	—	—	—	—	0.2	1.1	0.9	0.7	0.4	0.4
醫療保健服務業	3.6	3.6	3.5	3.3	2.8	2.7	2.9	2.6	2.7	2.5	2.9	2.9	3.2	3.4
藝術、娛樂及休閒服務業	3.4	2.7	1.9	3.9	3.6	3.1	3.2	1.8	1.2	1.5	2.1	2.9	3.3	2.1
其他服務業	1.4	1.3	1.8	2.2	2.9	2	1.7	2.1	1.4	2.2	3.5	2.9	3.2	3

資料來源：行政院主計總處。

表 4-19 勞工認為延長工時（加班）對身心健康影響情形

單位：%

項目別	總計	沒有影響			有影響		
		小計	完全沒有影響	不太有影響	小計	有點影響	非常有影響
101年	100.0	59.1	20.8	38.2	40.9	33.7	7.2
102年	100.0	58.9	18.1	40.8	41.1	34.1	7.0
103年	100.0	55.2	22.1	33.1	44.8	35.3	9.5

註：本表僅包含最近一年有延長工時（加班）之勞工。

資料來源：勞動部 勞工生活及就業狀況調查。

表 4-20 勞工認為延長工時（加班）對家庭生活影響情形

單位：%

項目別	總計	沒有影響			有影響		
		小計	完全沒有影響	不太有影響	小計	有點影響	非常有影響
101年	100.0	55.9	20.6	35.3	44.1	34.1	10.0
102年	100.0	54.2	11.4	42.7	45.8	37.9	7.9
103年	100.0	53.2	21.1	32.1	46.8	34.3	12.5

註：本表僅包含最近一年有延長工時（加班）之勞工。

資料來源：勞動部 勞工生活及就業狀況調查。

實證模型：低薪是否造成勞工延長工時

為了檢測低薪資現象是否將造成勞工延長工時，本研究以行政院主計總處 2012、2013 與 2014 年「人力運用調查」原始資料作為樣本，探討薪資是否影響個人額外增加工作時數的機率，模型中應變數選擇為「樣本除了主要工作外，是否有額外工時」，因此在應變數的呈現為「是」或「否」兩種型態，故本研究以 probit 模型做為實證模型。解釋變數為主要工作的每月收入（取自然對數），其他控制變項有年齡、性別、是否有配偶及未成年子女個數等，並限定樣本為受私人僱用者。模型變數說明如下表所示：

表 4-21 變數說明表

變數名稱	變數說明
是否有額外工時	除主要工作外，有加班或兼職的工時者為 1、無額外工作時數者為 0。
主要工作收入	主要工作的每月收入（取自然對數）
年 齡	樣本年齡
性 別	當性別為男性為 1，女性為 0。
有配偶	婚姻狀況有配偶者為 1，其他為 0。
未成年子女個數	樣本未成年子女個數。

2012、2013 與 2014 年的估計結果如表 4-22 所示，在控制年齡、性別、婚姻與子女狀態後，受私人僱用者之每月工作收入與是否有額外工時的估計結果為負向顯著，即主要工作的薪資愈低，則愈會提高勞工從事額外工時的機率，如加班、兼職等。表 4-23 為邊際效果的估計結果，即增加一單位自變數對應變數造成的邊際影響，以 2014 年為例，減少一單位主要工作收入（取自然對數）使得有額外工時的機率將增加 6%。

表 4-22 Probit 模型～影響是否增加額外工作的估計結果

	2012 年	2013 年	2014 年
主要工作收入	-2.009*** (0.056)	-2.044*** (0.053)	-2.105*** (0.053)
年 齡	0.010*** (0.002)	0.005** (0.002)	0.004** (0.002)
性 別	0.247*** (0.048)	0.270*** (0.050)	0.185*** (0.048)
有配偶	-0.062 (0.056)	0.042 (0.055)	0.066 (0.053)
未成年子女個數	-0.084* (0.044)	-0.010 (0.039)	-0.063 (0.040)
<i>N</i>	19546	18751	18729
pseudo <i>R</i> ²	0.338	0.368	0.384

註：括號中為標準差。*、**、***各表示 10%、5%、1%統計檢定顯著水準。

表 4-23 Probit 模型邊際效果

	2012 年 proabhr	2013 年 proabhr	2014 年 proabhr
主要工作收入	-0.047*** (0.003)	-0.049*** (0.003)	-0.053*** (0.003)
年 齡	0.000*** (0.000)	0.000** (0.000)	0.000** (0.000)
性 別	0.006*** (0.001)	0.006*** (0.001)	0.005*** (0.001)
有配偶	-0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.002 (0.001)
未成年子女個數	-0.002* (0.001)	-0.000 (0.001)	-0.002 (0.001)
<i>N</i>	19546	18751	18729
pseudo <i>R</i> ²	0.338	0.368	0.384

註：括號中為標準差。*、**、***各表示 10%、5%、1%統計檢定顯著水準。

由前述的次級統計資料的整理中，發現我國勞工的加班時間大致呈現逐年增加的趨勢，且透過本研究的實證模型估計結果亦指出，受私人僱用者的工作收入將負向顯著影響勞工額外工作的機率，即勞工低薪現象將增加勞工延長工時的機會，而勞工延長工時除影響個人身心狀態之外，對於家庭狀況也有一定程度的影響，如排擠人力資本的投入與教育子女的時間等。

第五節 人力資本累積減緩

根據 Schultz(1960)的《人力資本投資》(Human Capital Investment and Urban Competitiveness)所述，人力資本投資是經濟成長的主要來源，且人力資本投資具有最佳的效益，Schultz 以 1929-1957 年美國人力資本投資與經濟成長的關係進行分析，結果發現，人力資本投資的平均收益率為 17%，但教育訓練投資成長的收益占勞動收入成長的貢獻為 70%，另教育訓練投資成長的收益占國民收入成長的比重僅為 33%。表示人力資本投資具有最高的投資報酬率。

對一般就業者而言，長期低薪資的結果，使得勞工沒有多餘的資金投入於人力資本的訓練與累積，將造成人力資本的累積趨緩，長此以往，對我國的經濟成長亦可能產生不利的影響。

據勞動部「勞工生活及就業調查」對於勞工參與教育訓練當年受訓累積時數的統計資料，如表 4-24 所示，歷年來勞工參與教育訓練的課目，皆以「外語」項目時數最多，惟近 2012~2014 年受訓平均時數有減少情況；其次為「專業技術訓練」項目，自 2009 年後平均時數亦有下降趨勢；觀察 2002~2014 年平均年成長率，「電腦與資訊應用」、「領導與管理」、「財務管理」三項平均年成長率為負，其他各項雖有成長，但幅度甚小。再觀察近五年度平均年成長率，僅「外語」及「銷售或顧客服務訓練」之教育訓練時數為正成長，其餘時數項目皆為負成長。

因為薪資乃為反映員工生活水準的重要指標，若勞工長期處於低薪的狀態，所體現的就是生活水準的下降，根據行政院主計總處「家庭收支調查」歷年的資料顯示，家庭單位的所得之中，來自薪資的比例最高（約占 75%），一旦勞工低薪成為常態，對家庭的所得勢必產

生重大的影響。可能會排擠掉非生活所需的支出，亦即可能會影響勞工對自身人力資本的投資；另一方面，因為低薪需延長工時以支應家庭開支，而排擠對於人力資本的時間投入，也將造成人力資本的累積減緩。

表 4-24 勞工近年參加教育訓練平均時數

單位：小時

年 度	專業技術訓練	外 語	電腦與資訊應用	一般行政事務	領導與管理	人際關係或溝通協調	職業安全訓練	銷售或顧客服務訓練	財務管理	研發及創新能力訓練
2002	33.7	55.1	29.5	12.9	17.8	11.5	10.0	15.3	-	-
2003	32.4	68.4	33.5	10.7	14.9	9.7	11.3	10.5	-	-
2004	41.3	66.4	34.7	13.1	16.8	12.9	13.4	11.6	-	-
2005	30.2	62.9	26.9	10.8	14.4	8.8	12.3	13.6	-	-
2007	28.5	51.0	23.7	14.2	18.3	10.9	11.8	15.8	22.4	-
2008	26.6	54.7	19.1	14.2	19.1	10.5	11.1	15.5	21.6	-
2009	37.2	49.1	29.5	15.8	17.1	16.8	15.3	20.6	23.6	-
2010	31.5	56.1	23.3	12.3	16.4	8.9	9.3	13.2	12.6	17.4
2011	31.0	37.4	22.6	10.8	13.2	10.5	10.9	16.8	15.7	10.4
2012	28.3	67.2	18.0	10.4	17.1	13.4	12.0	19.4	16.4	16.4
2013	26.1	55.4	18.4	11.4	16.6	11.4	10.7	18.9	12.5	17.4
2014	29.1	47.7	18.2	11.8	14.0	10.3	10.4	18.7	14.9	13.8
平均年成長率	0.22	2.11	-2.31	0.51	-0.86	3.61	2.33	4.25	-2.35	0.72
2009-2014 年平均年成長率	-4.38	5.83	-8.65	-4.99	-2.53	-5.20	-5.11	0.64	-4.43	-

註：2006 年僅對青年勞工調查，故無相關統計資訊。「財務管理」平均年成長率為 2007~2014 之各年成長率平均數、「研發及創新能力訓練」平均年成長率為 2010~2014 各年成長率之平均數、其他各項則為 2002~2014 各年成長率之平均數。

資料來源：勞動部 勞工生活及就業狀況調查。

實證模型 (1) 薪資是否影響接受勞工教育訓練

為了進一步檢測勞工薪資是否影響接受教育訓練的情況，本研究使用 2009、2010、2012 年「勞工生活就業狀況調查」資料，驗證勞工之教育訓練是否受到薪資水準所影響，表 4-25 為模型使用之變數說明。模型應變數為勞工近一年度是否接受教育訓練，由於變數為 0

與 1 的型式，因此我們使用 probit 模型，解釋變數則有勞工之每月收入、性別、年齡、教育程度與服務事業地區。

表 4-25 變數說明表

變數名稱	變數說明
是否接受教育訓練	近一年有接受教育訓練（含工作場所提供）者為 1，無為 0。
每月收入	受訪者每月收入，由(1)~(9)由低至高，共分為九個級距
性 別	受訪者性別為男性為 1，女性為 0。
年 齡	受訪者年齡，由(1)~(10)由年輕至年長，共十個級距。
大學以上教育程度	受訪者教育程度，由(1)至(6)，由低至高，共分為六個級距。
北 區	服務事業單位在北區為 1，其他為 0。
中 區	服務事業單位在中區為 1，其他為 0。
南 區	服務事業單位在南區為 1，其他為 0。
北 區	服務事業單位在東區為 1，其他為 0。

2009、2010、2012 年的實證結果如表 4-26 顯示，在控制勞工性別、年齡、教育程度與服務地區後，勞工每月收入正向且顯著地影響勞工是否接受教育訓練，即薪資愈高，則愈將提高勞工參與教育訓練之機率。勞工低薪的現象將負面影響勞工受教育訓練的機率，減緩人力資本之累積。而其它如年齡呈現負向顯著影響、教育程度則是正向顯著影響勞工接受教育訓練之情況。表 4-27 則為其模型邊際效果的估計結果，以 2012 年為例，薪資增加一個級距，則增加接受教育訓練的機率將增加 6%。

表 4-26 Probit 模型～薪資是否影響接受教育訓練估計結果

	2009 年	2010 年	2012 年
每月收入	0.136*** (0.015)	0.149*** (0.015)	0.152*** (0.015)
性 別	-0.072* (0.043)	0.034 (0.042)	0.023 (0.042)
年 齡	-0.025** (0.011)	-0.018* (0.011)	-0.033*** (0.011)
教育程度	0.097*** (0.022)	0.177*** (0.021)	0.183*** (0.021)
北 區	-0.302*** (0.103)	-0.168* (0.086)	-0.470*** (0.104)
中 區	-0.234** (0.107)	-0.051 (0.091)	-0.280*** (0.108)
南 區	-0.123 (0.106)	-0.086 (0.089)	-0.324*** (0.108)
<i>N</i>	4060	4138	4096
pseudo R^2	0.039	0.055	0.062

註 1：括號中為標準差。*、**、***各表示 10%、5%、1% 統計檢定顯著水準。

註 2：因 2010 年資料檔案中缺漏受訪者之性別，故無呈現 2010 年實證結果，然其每月收入仍為正向影響是否接受教育訓練的情況。

表 4-27 Probit 模型邊際效果

	2009 年	2010 年	2012 年
每月收入	0.051*** (0.006)	0.059*** (0.006)	0.061*** (0.006)
性 別	-0.027* (0.016)	0.014 (0.017)	0.009 (0.017)
年 齡	-0.010** (0.004)	-0.007* (0.004)	-0.013*** (0.004)
教育程度	0.036*** (0.008)	0.070*** (0.008)	0.073*** (0.008)
北 區	-0.113*** (0.038)	-0.067* (0.034)	-0.186*** (0.040)
中 區	-0.089** (0.042)	-0.020 (0.036)	-0.111*** (0.042)
南 區	-0.046 (0.041)	-0.034 (0.035)	-0.128*** (0.042)
<i>N</i>	4060	4138	4096
pseudo <i>R</i> ²	0.039	0.055	0.062

註：括號中為標準差。*、**、***各表示 10%、5%、1%統計檢定顯著水準。

實證模型（2）薪資是否影響對下一代子女的照顧投入

低薪除了減緩本身人力資本累積之外，也可能影響對下一代的人力資本投入，包括投資能力受限，以及因低薪得延長工時而減少陪伴子女讀書的時間。為了對這個現象做檢測，本研究採用「華人家庭動態資料庫」的資料進行實證分析，華人家庭動態資料庫是自 1999 年開始進行的追蹤調查，家庭相關資料豐富，調查主要對象為成年人樣本。由主樣本延伸，再將其父母、子女、兄弟姊妹納入訪問樣本，以建構追蹤資料庫。本文依據研究主要特性，選擇使用 PSFD 問卷編號 RI2000 主樣本，為 2000 年受訪時樣本出生年份為 1935-1954 年（民

國 24-43 年)，樣本數為 1,959 筆，扣除無子女樣本與其他缺漏變數後樣本數為 906 筆。變數說明如下表 4-28：

表 4-28 變數說明表

變數名稱	變數說明
平均每週陪子女唸書的時間	平均每週花多少時間陪子女唸書或教導子女唸書
工作每月收入	受訪者與配偶工作每月收入取自然對數
性 別	受訪者性別為男性為 1，女性為 0
年 齡	受訪者年齡
大學以上教育程度	受訪者學歷大學以上為 1，否則為 0
子女個數	受訪者子女個數

在控制性別、年齡、教育程度、子女個數後，我們以迴歸模型檢測每月收入與陪子女唸書時間的關聯性，估計結果見表 4-29。實證結果顯示工作每月收入正向顯著影響每週陪子女唸書的時間，即若低薪則陪子女唸書時間相對減少，將影響對下一代子女的照顧與教養。

表 4-29 收入影響陪子女唸書的時間估計結果

	平均每週陪子女唸書的時間
工作每月收入	0.302* (0.176)
性 別	0.779** (0.345)
年 齡	-0.118*** (0.031)
大學以上教育程度	1.512*** (0.575)
子女個數	-0.495*** (0.157)
截距項	5.874** (2.615)
<i>N</i>	906
<i>R</i> ²	0.0735

註：括號中為標準差。*、**、***各表示 10%、5%、1%統計檢定顯著水準。

優化人力資本為提升企業競爭能力及組織績效之方式，就以上統計資料顯示，國內勞工近年參加教育訓練的平均時數，大致上並無顯著成長，另實證結果也呈現薪資與自身教育訓練投入顯著相關，而教育訓練為人力資本累積重要管道之一，更值得注意的是世代效果，低薪將使子女的人力資本投入受到影響，若國內長期在低薪資情境下，人力資本累積將發生遲緩的現象，並影響下一代的人力資本投入。若人力資本無法強化，企業難以增加競爭優勢，更加使無法改善與突破低薪現象。

第六節 小 結

勞工的薪資水準若長期處於低迷的狀況，除了可能衍生社會問題外，其最直接的就是對勞動市場之不利影響。本章主要探討勞工長期低薪對勞動市場的影響，由研究結果發現其影響包括人才外流、產業競爭力下降、勞動參與意願低落、勞工延長工時與人力資本累積減緩等五個面向。分別敘述如下：

1.人才外流

從勞動市場的理論來看，長期低迷的薪資水準，可能因為薪資不具備競爭力，導致人才外移的現象。對廠商而言，相對上較不易從勞動市場中聘用到合適的人才。與其他國家相比，我國勞工之名目薪資、名目薪資成長率及實質薪資等條件皆相對較差，亦即我國勞工市場的薪資條件在國際上較不具備競爭力。而許多調查結果亦顯示在新興亞太國家中，臺灣是人才外流最為嚴重的國家。

2.產業競爭力下降

勞動市場長期的低薪現象，若廠商一味追求降低勞動成本，可能造成廠商忽略產業創新所帶來的附加價值，因而導致產業競爭力的下降。對企業而言，創新研發才是提升企業競爭力的重要驅動元素，若國內企業長期以低廉的勞工成本暫時性持續產業競爭力，而忽視研發的根本重要性，將導致日後產業競爭力無法提升。

根據我國企業的研究投入與職業訓練投入數據，發現我國產業在服務業的研發投入能量相對不足，對產業競爭力將有負面影響；另一方面，我國中小企業對職業訓練的投入亦相對大型企業少，一個以中小企業為主的經濟體系，若對職業訓練的投入程度

遠不及大企業，無法對於人力素質及技能做提升，此將影響我國產業的競爭力。

3. 勞動參與意願低落

勞動市場長期處於低薪的狀況，可能造成尋職者不易找到符合薪資期望的工作，因長期未能搜尋到合適的工作而選擇退出勞動市場，而就職者而言，對於工作投入的意願亦可能降低。勞工退出勞動市場代表人力資源的浪費，對經濟長期的發展，勢必產生不利的影響。

本研究以 Granger 因果檢定模型來檢定經常性薪資變動與勞動參與率之間的因果關係，結果發現經常性薪資的成長率和勞動力參與率兩變數之間互為因果，其中薪資愈低，則勞動參與率也將下降，代表因為勞動市場的勞務價值（薪資）偏低，缺乏合理報酬的誘因，將導致勞動意願低落而選擇退出勞動市場，亦即長期低薪將影響勞工對勞動市場參與的意願。

4. 勞工延長工時

勞工若長期處於偏低的薪資水準，家庭所得亦將相對偏低。為了維持一定的所得收入水準，勞工勢必延長工作時間。本研究檢視我國各產業平均每月工時的年度變化趨勢，發現雖然工業與服務業部門之平均正常工時呈現逐年遞減的趨勢，但加班工時卻不減反增，其中又以相對低薪行業，如營造業、支援服務業與運輸倉儲業等行業，平均加班工時呈現上升的趨勢。

另外本研究亦以 2014 年的資料，透過 probit 實證模型檢測薪資對額外工時的影響，結果發現若減少一單位主要工作收入（取自然對數）將使額外工時的機率增加 6%。顯見若主要工作收入較低，則勞工將延長其工作的時間。

5.人力資本累積減緩

長期低薪的結果，致使勞工沒有多餘的資金投資在人力資本上，將造成人力資本的累積趨緩，長此以往，對我國的經濟成長亦可能產生不利的影響，甚至延長工作時間，這除了造成工作效率不彰、身心失衡外，更可能衍生出子女教養問題，影響到跨代的人力資本累積。

根據本研究的實證模型，發現勞工薪資的高低，將影響勞工受教育訓練的機率，薪資愈低者，受教育訓練的機率愈低；另外若父母親的主要工作薪資愈高，對子女的陪伴時間也愈高，顯示若勞工薪資水準得以維持在一定的程度之上，較可能有陪伴子女的時間，反過來說，因為勞工薪資低迷，必須延長工作時間而造成對子女的照顧與教養時間降低，將影響下一代人力資本的累積，長此以往，可能形成另一種社會問題。

綜言之，勞工若長期處於薪資低迷，對勞動市場將產生不利的影響，對企業而言，薪資不具競爭力將導致人才大量外流；而長期追求降低勞動成本而忽略創新所帶來的附加價值，亦將造成產業競爭力的下滑。對勞工而言，長期的低薪致使家庭所得降低，勞工為維持所得水準，勢必要延長工作時間，而延長工時的結果將導致對人力資本的投資減少，以及對子女的教養時間下降，將不利於人力資本的累積。尤有甚者，勞工更可能因為長期的低薪而導致勞動參與意願的低落，甚至可能退出勞動市場。

第五章 我國目前企業加薪概況

本章主要是以問卷調查的方式蒐集企業的加薪資訊，以及企業對加薪政策的看法。本計畫在發放問卷的方式上，考量廠商之特性在加薪的觀點有所不同，以我國所有企業與廠商為母體，區分為上市上櫃公司與非上市上櫃公司兩個部分，其中上市上櫃公司亦分別依據其產業別（特別是服務業與製造業對加薪的觀點有所不同）及規模大小進行分層抽樣以發放問卷，調查執行時間為 2015 年 8 月 1 日至 2015 年 8 月 14 日，回收之有效樣本共 611 份。

問卷調查的內容是針對企業加薪資訊進行蒐集，包括企業的加薪情況、企業若加薪時所考量的因素、企業不加薪的原因為何、企業加薪的對象（員工）為何，以及企業加薪的幅度。另外亦就企業對加薪政策的觀點進行調查，問卷調查的內容包括企業對「加薪四法」的看法與建議，以及目前對於政府所採取之加薪策略的觀點。

第一節 企業加薪概況

為檢視目前企業的加薪概況，本研究進行問卷發放調查，所回收的有效樣本為 611 份，其中上市、櫃公司有效樣本 201 份，而非上市、櫃公司之有效樣本數為 410 份。依據所回收的有效樣本，整理有效樣本之行業別與廠商規模如表 5-1 所示。在所調查回收的樣本中，行業別分配上大致符合本研究設計之行業抽樣分配。另外在所調查的廠商中，50 人以下之廠商占 67.43%；50~100 人之廠商占比為 12.60%；100 人以上之大型廠商中，100~299 人、300~499 人與 500 人以上之廠商占比分別為 10.47%、6.55%與 2.95%。

表 5-1 問卷有效樣本之行業與分配

行業別		上市、櫃公司		非上市、櫃公司	
		有效樣本數	抽樣比例 (%)	有效樣本數	抽樣比例 (%)
工業	製造業	156	77.61	50	12.20
	營造業	11	5.47	41	10.00
服務業	批發及零售業	10	4.98	204	49.76
	運輸及倉儲業	5	2.49	9	2.20
	住宿及餐飲業	4	1.99	37	9.02
	資訊及通訊傳播業	7	3.48	5	1.22
	金融、保險及不動產業	8	3.98	9	2.20
	專業、科學及技術服務業			13	3.17
	支援服務業			10	2.44
	藝術、娛樂及休閒服務業			7	1.71
	其他服務業			25	6.10
	產業規模		上市、櫃公司		非上市、櫃公司
		有效樣本數	抽樣比例 (%)	有效樣本數	抽樣比例 (%)
50 人以下		126	61.69	285	70.24
50~99 人		30	15.92	47	10.98
100~299		24	11.94	40	9.76
300~499		15	7.46	25	6.10
500 人以上		6	2.99	12	2.93
總計		201	100	410	100

資料來源：本研究整理。

首先根據問卷調查的結果顯示，大多數廠商在今年內，對企業員工都有加薪，其中有加薪的比例約為 75.61%，而未加薪的比例則為 24.39%。若進一步細分加薪廠商的背景狀況，其中上市、櫃公司中約有 83.25%的廠商在今年內曾對員工加薪，而非上市、櫃公司中今年內曾加薪的比例僅 72.14%，亦即上市、櫃公司對員工的加薪占比優於非上市、櫃公司（表 5-2）。

另外在不同產業別的加薪狀況方面來看，如表 5-2 所示。在上市、櫃公司中，製造業加薪的占比約為 89.01%；其次為營造業，加薪企業的占比為 88.89%；另外以運輸及倉儲業以及住宿及餐飲業之企業加薪占比較低，皆為 66.67%。

在非上市、櫃公司中，以專業、科學及技術服務業之公司加薪占比最高，約為 80%，其次為支援服務業，企業加薪比例約為 71.43%；另外以資訊及通訊傳播業、住宿及餐飲業與批發及零售業之企業加薪占比相對較低，企業加薪比例分別為 60%、61.11%與 62.69%。

表 5-2 今年加薪企業的占比（依產業別）

	產業別	上市、櫃公司	非上市、櫃公司
總產業		83.25%	72.14%
工 業	製造業	89.01%	66.04%
	營造業	88.89%	68.18%
服務業	批發及零售業	87.50%	62.69%
	運輸及倉儲業	66.67%	66.67%
	住宿及餐飲業	66.67%	61.11%
	資訊及通訊傳播業	75.00%	60.00%
	金融、保險及不動產業	78.57%	63.16%
	專業、科學及技術服務業		80.00%
	支援服務業		71.43%
	藝術、娛樂及休閒服務業		64.29%
	其他服務業		66.67%

資料來源：本研究整理。

另外從加薪廠商的規模別來看，如表 5-3 所示。由表 5-3 的調查結果發現，企業規模的大小對於企業是否加薪呈現正面的關聯性，對於百人以下的中小企業，如 50 人以下與 50~99 人的企業，上、市櫃公司中加薪的占比分別為 81.45% 與 83.24%，而非上市、櫃公司的加薪比例則分別為 66.54% 與 71.71%；而大型企業中，包括 100~299 人、300~499 人與 500 人以上的公司，上市、櫃加薪的占比分別為 89.43%、94.66% 與 98.76%，而非上市、櫃公司加薪的占比則分別為 73.57%、83.21% 與 97.84%。從整體回收的有效樣本進行比較，上市、櫃公司較非上市、櫃公司更可能加薪，且大型企業加薪的可能性亦較中、小企業為高。

表 5-3 今年加薪企業的占比（依企業規模別）

加薪方式	總 計	上市、櫃公司	非上市、櫃公司
50 人以下	81.45%	90.42%	66.54%
50~99 人	83.24%	88.74%	71.71%
100~299 人	83.62%	89.43%	73.57%
300~499 人	86.71%	94.66%	83.21%
500 人以上	94.73%	98.76%	97.84%

資料來源：本研究整理。

進一步調查企業的加薪策略，如表 5-4 所示。根據問卷調查，在所有加薪的廠商之中，絕大多數廠商的加薪方式是以個人績效進行加薪，約有 66.9% 的加薪廠商是以個人績效的方式進行加薪；其次則是以全體員工調高固定薪資的方式進行加薪，占比約為 34.1%；但亦有部分廠商按照部門別進行加薪，比例約為 14.8%。

若區分上市、櫃與非上市、櫃公司，其加薪方式亦與全體企業之占比近似，但其中較值得注意的是，上市、櫃公司採用個人績效的方式來加薪的比例，比非上市、櫃公司來得高。如表 5-4 所示。

表 5-4 今年內加薪企業的加薪的方式

加薪方式	總 計	上市、櫃公司	非上市、櫃公司
對全體員工調高固定薪資	34.10%	29.71%	36.25%
按部門績效	14.81%	22.63%	10.98%
按個人績效	66.92%	72.63%	64.12%

資料來源：本研究整理。

註：企業加薪方式選擇為複選題，因此百分比總合高於 1

由廠商加薪的對象來看，如表 5-5 所示。今年內企業加薪的對象中，以對行政企劃人員加薪的比例最高，約有 66.5% 的業者對「行政人員」加薪，其次是對「高階主管及監督人員」加薪，占比約為 55.1%；在調查的企業中，對「行銷企劃人員」加薪的廠商占比最低，僅有 36.4% 的廠商在今年內曾經對「行銷企劃人員加薪」。

另外，從加薪的廠商對員工加薪的幅度來看，大多數廠商對員工的加薪幅度皆在 5% 以下，但從整體來看，各職務別的加薪幅度以「高階主管及監督人員」與「核心專業技術人員」高於其他職務類別之加薪幅度，另外也可從調查的結果看出，在職務類別的加薪幅度中，以「行政人員」、「行銷企業人員」與「基層操作工及體力工」的加薪幅度相對較低。顯示從企業的加薪對象與加薪幅度來看，相對較高階的員工較有可能加薪且加薪幅度較高；而相對較低階的員工其加薪幅度較低。由問卷調查結果也可以佐證本研究第三章所提出之人力資源管理二元化的論述。

表 5-5 廠商加薪對象與加薪幅度

單位：%

	占 比	占 比	
高階主管及監督人員	55.2	未達 5%	54.41
		5%~未達 10%	39.71
		10%~未達 15%	5.88
		15% 以上	0.60
核心專業技術人員	47.6	未達 5%	57.63
		5%~未達 10%	37.29
		10%~未達 15%	5.08
		15% 以上	0.00
業務售銷人員	53.4	未達 5%	56.92
		5%~未達 10%	33.85
		10%~未達 15%	7.69
		15% 以上	1.54
行銷企劃人員	36.3	未達 5%	71.43
		5%~未達 10%	28.57
		10%~未達 15%	0.00
		15% 以上	0.00
行政人員	66.4	未達 5%	63.86
		5%~未達 10%	32.72
		10%~未達 15%	2.01
		15% 以上	1.41
基層操作工及體力工	45.5	未達 5%	67.86
		5%~未達 10%	25.00
		10%~未達 15%	5.36
		15% 以上	1.79

資料來源：本研究整理。

進一步檢視廠商對各職務類別加薪的原因，如表 5-6 所示。整體而言，大多數廠商對員工加薪的原因，主要都是以員工績效作為其加薪的考量，其次則是因為公司的獲利有所增加而加薪，再其次則為依公司制度的例行性調薪。而檢視廠商對各職務類別的加薪原因中，廠

商較不會以「同業薪資調漲」與「配合政府政策調薪」等因素作為其加薪的原因。

表 5-6 廠商對各職務類別的加薪原因

	高階主管及 監督人員	核心專業 技術人員	業務售銷 人員	行銷企劃 人員	行政人員	基層操作 工及體力 工
公司獲利增加	18.2	12.7	14.9	14.8	14.4	14.2
員工績效良好	63.0	63.7	65.7	62.5	58.4	57.4
同業薪資調漲	0.6	2.5	1.7	2.3	2.0	2.8
考量物價上漲	5.0	4.5	4.0	5.5	4.0	4.3
留住人才	7.2	7.6	8.6	7.0	6.4	9.2
配合政府政策調薪	1.7	1.9	2.3	2.3	3.5	5.7
依公司制度例行性調薪	24.9	22.3	21.1	24.2	28.2	24.8
其他	9.4	7.0	4.6	5.5	4.5	3.5

資料來源：本研究整理。

除此之外，由問卷調查的結果，檢視今年中未加薪廠商的原因，可以發現企業之所以沒有加薪的原因中，約有 44.39% 的廠商以「景氣不好」作為未加薪的原因；其次為「公司業績無增長」，占比約為 20.51%；但有部分的廠商會以「獎金的方式來替代加薪」，占比約為 8.48%；而以「員工表現不佳」作為不加薪的原因占比最低，約為 1.72%，另外有大約 24.71% 的廠商因其他原因而未加薪。由調查結果可以看出企業在加薪時的考量，大多會將加薪的理由與公司營運狀況掛鉤，超過六成的企業對員工不加薪的原因來自於因景氣不佳造成之公司營運較差。

值得注意的是，在所調查的企業中，僅有 54.3% 的企業表示明年會為員工加薪，而 45.7% 的企業不會為員工加薪，與今年加薪企業占比 71.8% 相比，明年預計加薪之企業占比相對較小，顯示企業對於明年的經濟狀況仍不樂觀，在為員工加薪上亦相對保守。

僱用外勞與企業加薪狀況交叉分析

本研究除了以問卷調查的方式，觀察企業的加薪狀況之外，亦透過問卷間接調查的方式，蒐集所調查之企業對於外勞僱用的狀況，透過交叉分析來探討外勞僱用對企業的加薪之關聯性。

由問卷調查的結果檢視企業僱用外勞是否與企業加薪有所關聯，如表 5-7 所示，整體而言，所調查的 611 家廠商中，有僱用外籍勞工者有 177 家（占比為 28.97%），未僱用外籍勞工的企業有 434 家（占比為 72.03%）。其中在僱用外勞之 177 家企業中，有 31 家企業今年內未加薪，占比約為 17.51%；而 146 家企業今年內有加薪，占比約為 82.49%，略高於未僱用外勞之加薪企業（434 家中有 316 家加薪）的占比（72.81%），顯示若企業僱用外籍勞工，其加薪的可能性相對較高。根據表 5-7 之僱用外勞與是否加薪之間的關聯性，本研究採用卡方分配的獨立性檢定，檢定統計量為 113.35，拒絕獨立性的虛無假設，顯示所僱用外勞與企業加薪之間存在明顯的關聯性。

表 5-7 僱用外勞對企業加薪的影響

單位：家，%

	是否僱用外勞		
	否 (N=434)	是 (N=177)	
是否加薪	否 (N=149)	118 (27.19)	31 (17.51)
	是 (N=462)	316 (72.81)	146 (82.49)
	總計 (N=611)	434 (100)	177 (100)
獨立性檢定卡方分配檢定量=113.35			

資料來源：本研究整理
註：括號內為占比

進一步檢視僱用外籍勞工的 177 家企業中，僱用外勞的比例與企業的加薪的關聯性，如表 5-8 所示。由外籍僱用比例來看，以僱用比例未達 1% 的公司，今年有加薪的占比最高，約達 88.57%，而未加薪的比例則為 11.43%；外勞僱用比例 1% 以上未達 5% 的公司，今年有加薪者之占比相對較低，為 78.79%。根據表 5-8 的調查結果，外勞僱用比例的多寡與公司是否加薪並未呈現明顯關聯性。

表 5-8 外勞僱用比例對企業加薪的影響

單位：家，%

		外勞僱用比例				
		不清楚	未達 1%	1%~未達 5%	5%~未達 10%	10%以上
是否 加薪	否 (N=31)	2 (28.57)	4 (11.43)	7 (21.21)	4 (11.76)	13 (19.12)
	是 (N=146)	5 (71.43)	31 (88.57)	26 (78.79)	30 (88.24)	55 (80.88)
	總計 (N=177)	7 (100)	35 (100)	33 (100)	34 (100)	68 (100)

資料來源：本研究整理
註：括號內為占比

根據本研究第三章針對外籍勞工對薪資之關聯性實證分析結果，外籍勞工僱用比例對技術性勞工具有提升薪資的效果，但對於相對非技術性勞工的薪資則是負面影響，因此本研究進一步檢視企業是否僱用外籍勞工與企業之加薪員工職類別進行交叉分析，探討外籍勞工與被加薪員工之間的關聯性，如表 5-9 所示。

由表 5-9 的交叉分析結果可以發現，在僱用外籍勞工的企業中，對於相對較高階的職務別，如「高階主管及監督人員」與「核心專業技術人員」等，有加薪的比例都高於未僱用外籍勞工的企業；但在相對較為低階的員工，如「業務銷售人員」、「行銷企劃人員」、「行政人

員」與「基層操作工及體力工」等，僱用外籍勞工的企業中之加薪比例，均較未僱用外籍勞工之企業的加薪比例低。顯見是否僱用外籍勞工，對於不同職務的加薪狀況亦有所不同，在僱用外籍勞工的企業中，較集中於對高階員工的加薪，而對於低階員工加薪的可能性則相對較低。這樣的結果也與本研究第三章之實證結果相符合。

表 5-9 僱用外勞與被加薪人員的關係

單位：家，%

		是否僱用外籍勞工		
		否 (N=434)	是 (N=177)	合計 (N=611)
加薪 員工	高階主管及監督人員	225 (51.8)	112 (63.3)	337 (55.2)
	核心專業技術人員	203 (46.8)	88 (49.7)	291 (47.6)
	業務售銷人員	235 (54.1)	91 (51.4)	326 (53.4)
	行銷企劃人員	165 (38.0)	57 (32.2)	222 (36.3)
	行政人員人員	290 (66.8)	116 (65.5)	406 (66.4)
	基層操作工及體力工人員	200 (46.1)	78 (44.1)	278 (45.5)

資料來源：本研究整理

註：括號內為占比

勞資關係與企業加薪狀況交叉分析

本研究進一步探討勞資關係是否影響企業加薪情況，由問卷調查的結果檢視企業是否定期召開勞資會議與企業加薪的關係，如表 5-10 所示，整體而言，所調查的 611 家廠商中，有定期召開勞資會議者有 340 家（約占全體樣本之比為 55.65%），未僱用外籍勞工的企業有 271 家（占比為 44.35%）。

其中在定期召開勞資會議之 340 家企業中，有 58 家企業今年內未加薪，占比約為 17.06%；而另外 282 家企業今年內有加薪，占比

約為 82.94%，高於未定期召開勞資會議但有加薪的企業（271 家中有 180 家加薪）的占比（66.42%），顯示企業定期召開勞資會議者，其加薪的可能性相對較高。

表 5-10 是否定期召開勞資會議對企業加薪的影響

單位：家，%

	定期召開勞資會議		
	沒有 (N=271)	有 (N=340)	
是否加薪	否 (N=149)	91 (33.58)	58 (17.06)
	是 (N=462)	180 (66.42)	282 (82.94)
	總計 (N=611)	271 (100)	340 (100)

資料來源：本研究整理
註：括號內為占比

另外，針對有定期召開勞資會議的 340 家企業中，調查是否在勞資會議中，勞方曾提出加薪的要求，並比較其對企業加薪的影響，如表 5-11 所示。由表 5-11 可以發現，在定期召開勞資會議的企業中，若勞方於勞資會議中提出加薪的要求，則有 84.34% 的企業會為員工加薪，高於勞方未在勞資會議中提出加薪要求之企業今年加薪的比例 74.32%。

由表 5-10 與表 5-11 的調查結果可以發現，定期召開勞資會議且於勞資會議中勞方曾提出調薪要求，某種程度代表在企業中勞方的意見相對較為彰顯，勞資關係亦可能相對較為平等，而根據本研究之問卷調查結果，呈現定期召開勞資會議且勞方曾於勞資會議中提出調薪要求這類的企業，為員工加薪的占比相對較高，對應本研究第三章之勞資關係對薪資影響分析，其方向亦相符合。

表 5-11 勞資會議勞方是否提出加薪對企業加薪的影響

單位：家，%

	勞資會議中勞方提出加薪要求		
		沒有 (N=257)	有 (N=83)
是否加薪	否 (N=149)	66 (25.68)	13 (15.66)
	是 (N=462)	191 (74.32)	70 (84.34)
	總計 (N=611)	257 (100)	83 (100)

資料來源：本研究整理
註：括號內為占比

除了外勞僱用與勞資關係對企業的影響調查之外，事實上企業之所以加薪，與企業競爭力及其經營狀況有明顯的關係，若企業具競爭力，則企業之經營狀況相對較為良好，加薪的可能性也相對提高。據此，本研究針對企業之研發費用、是否有自創品牌以及是否有專利權等問項，來分析對企業加薪的影響，如表 5-12 所示。

由表 5-12 的結果發現，若企業之研發費用比同業高者，其加薪比例為 77.27%，加薪之企業的占比較企業之研發費用比同業低者之加薪比例 64.71% 為高，顯示若企業投入較高的研發費用，可提高員工生產力，進而提高員工加薪的可能性。

若由自創品牌來看，表 5-12 顯示，若企業擁有自創品牌或是正規劃自創品牌，相對沒有自創品牌的企業，其加薪的占比較高，其中企業擁有自創品牌，企業加薪比例為 80.24%，高於沒有自創品牌之企業加薪的比例 72.39%；另外在企業擁有專利權方面，若企業擁有專利權者，其企業的加薪比例約為 80.34%，高於沒有專利權企業加薪的比例 70.53%。事實上研發費用、擁有自創品牌及專利權乃代表

企業對於研發投入的程度，由上述三者之問卷調查結果，大致呈現研發投入程度與企業加薪狀況呈正向關係。

表 5-12 研發費用、自創品牌與專利權對企業加薪影響

單位：%

研發費用					
		比同業低	差不多	比同業高	不知道
是否加薪	否	35.29	23.48	22.73	23.35
	是	64.71	76.52	77.27	76.65
	合計	100	100	100	100
自創品牌					
		沒有	有	正規劃中	
是否加薪	否	27.61	19.76	16.67	
	是	72.39	80.24	83.33	
	合計	100	100	100	
專利權					
		沒有	有	正規劃中	
是否加薪	否	29.47	19.66	42.86	
	是	70.53	80.34	57.14	
	合計	100	100	100	

資料來源：本研究整理

第二節 企業對解決低薪政策的觀點

本研究問卷調查的第二個部分，主要調查企業對我國加薪四法以及其他解決低薪政策的觀點。根據問卷受訪者的背景資料，該觀點為受訪者個人意見，受訪者 36.66% 為企業主管（224 位），19.32% 為人資部門主管（118 位），10.15% 為非人資部門（如會計部門與銷售部門）的主管（62 位），以及 33.87% 的各部門（含人資部門、會計部門及銷售部門等）員工或連絡人（207 位）。

首先針對企業對「加薪四法」的看法，為有效表達企業對加薪四法的觀點，本研究將所回收之樣本，扣除非主管階層者的樣本，以企業主管、人資部門與非人資部門之主管為對象（有效樣本數共 404 筆），檢視對加薪四法之企業立場，如表 5-13 所示。

企業對於加薪四法之同意與否不盡相同，由表 5-13 的結果發現，整體而言，對於《公司法》第 235 條之「提撥盈餘於員工酬勞」與《工廠法》第 40 條之「強制公司分派年度盈餘的一定比例以增加員工酬勞」，僅 46.04% 的企業主管同意此項規定，不同意與不知道（包括不願意回答）者分別為 28.71% 與 25.25%；另外對於《勞動基準法》第 29 條中要求「公司如有盈餘，應經勞資會議訂立具體利潤分享計畫，違者處 50 萬元至 500 萬元罰鍰」的要求，僅約 33.42% 的企業同意此項政策，不同意與不知道者分別為 43.32% 與 23.27%；此外，對於《中小企業發展條例》中要求「企業為員工加薪部分可加成 130% 扣抵當年營所稅」，約有 55.69% 的業者同意該項法令，但不同意或不知道該項法令者分別為 15.59% 與 28.71%。

若區分為上市、櫃與非上市、櫃公司來看，由表 5-12 的調查結果發現對於加薪四法的前三法（公司法、工廠法與勞動基準法），上

市、櫃公司同意的比例低於非上市、櫃公司，但對於《中小企業發展條例》之規範，則是高於非上市、櫃公司，顯見對於加薪四法的觀點同意與否，上市、櫃公司與非上市、櫃公司存在相當程度的差異。

表 5-13 企業對加薪四法的觀點

		公司法與工廠法	勞動基準法	中小企業發展條例
所有公司	同意	183	135	225
		(46.04)	(33.42)	(55.69)
	不同意	119	175	63
		(28.71)	(43.32)	(15.59)
	不知道	102	94	116
		(25.25)	(23.27)	(28.71)
總計	404	404	404	
	(100)	(100)	(100)	
		公司法與工廠法	勞動基準法	中小企業發展條例
上市櫃公司	同意	52	38	75
		(39.69)	(29.01)	(57.25)
	不同意	58	63	30
		(44.27)	(48.09)	(22.90)
	不知道	21	30	28
		(16.03)	(22.90)	(21.37)
總計	131	131	133	
	(100)	(100)	(100)	
		公司法與工廠法	勞動基準法	中小企業發展條例
非上市櫃公司	同意	131	97	150
		(47.99)	(35.53)	(54.95)
	不同意	61	112	33
		(22.34)	(41.03)	(12.09)
	不知道	81	64	88
		(29.67)	(23.44)	(32.23)
總計	273	273	273	
	(100)	(100)	(100)	

資料來源：本研究整理。

註：括號內為占比

對於加薪四法之內容，本研究進一步針對回覆為「不同意」之企業，詢問其對於加薪四法不同意的原因，如表 5-14 所示。其中對於《公司法》、《工廠法》中要求「強制公司分派年度盈餘的一定比例以增加員工酬勞」的部分，企業認為不同意的主要原因是認為「公司已有盈餘分配制度，不需強制規範」(83.62%)，其次約 56.03%的企業認為會「干預公司治理原則」，再其次則為執行上有困難，占比約為 38.79%。

不同意《勞動基準法》中要求「公司如有盈餘，應經勞資會議訂立具體利潤分享計畫，違者處 50 萬元至 500 萬元罰鍰」法令的企業，主要不同意的原因為「公司內部已有加薪制度，不需由勞資會議來訂定利潤分享計畫」，占比約為 88.57%，約有 30.86%的業者認為「不應規定處罰條文來規範業者對員工加薪」。

對於《中小企業發展條例》中要求「企業為員工加薪部分可加成 130%扣抵當年營所稅」的作法，在不同意的企業中，最主要的原因是認為加薪抵稅對公司而言是利多，但同時加薪會提高公司長遠的薪資成本，占比約為 69.84%。

表 5-14 全體企業對加薪四法不同意的原因

單位：家，%

公司法與工廠法 (N=116)	占 比	勞動基準法 (N=175)	占 比	中小企業發展條例 (N=63)	占 比
公司已有盈餘分配制度，不需強制規範	97 (83.62)	公司有加薪制度，不需由勞資會議來訂定利潤分享計畫	155 (88.57)	130%的扣抵額度太少	4 (6.35)
實施的誘因不足	12 (10.34)	勞資雙方不容易達成共識，不具效率性	37 (21.14)	租稅優惠的誘因不足	18 (28.57)
干預公司治理法則	65 (56.03)	容易加深勞資對立的關係	42 (24.00)	只扣抵稅額一次，但提高的薪資成本是以後長遠的負擔，將貪小失大	44 (69.84)
違反自由市場機制	21 (18.10)	不應該規定處罰條文	54 (30.86)	其他	38 (60.32)
執行困難	45 (38.79)	其他	57 (32.57)		
侵害股東與董事會權限	4 (3.45)				
其他	27 (23.28)				

資料來源：本研究整理。

註：括號內為占比，因為複選題，故加總可能超過 100%

進一步檢視對於「加薪四法」內容不同意的企業中，可以發現上市、櫃公司與非上市、櫃公司對「加薪四法」的意見也有所不同。由上市、櫃公司來看，如表 5-15 所示。對於《公司法》與《工廠法》的部分，上市、櫃公司主要不同意的原因為「公司已有盈餘分配制度，不需強制規範」，占比為 81.08%，其次為「干預公司治理法則」，占比約為 70.27%，約有 32.43%的企業認為執行有困難；對於《勞動基準法》不同意的原因主要是「公司有加薪制度，不需由勞資會議來訂定利潤分享計畫」約占 89.09%，另有約 34.55%的企業認為「不應該規定處罰條文」；針對《中小企業發展條例》，上市、櫃公司不同意者中，約有 84.21%的業者認為加薪扣稅雖有利，但對未來對薪資成本是一種負擔。

表 5-15 上市櫃公司對加薪四法不同意的原因

單位：家，%

公司法與工廠法 (N=37)	占 比	勞動基準法 (N=55)	占 比	中小企業發展條例 (N=19)	占 比
公司已有盈餘分配制度，不需強制規範	30 (81.08)	公司有加薪制度，不需由勞資會議來訂定利潤分享計畫	49 (89.09)	130%的扣抵額度太少	1 (5.26)
實施的誘因不足	7 (18.92)	勞資雙方不容易達成共識，不具效率性	12 (21.82)	租稅優惠的誘因不足	7 (36.84)
干預公司治理法則	26 (70.27)	容易加深勞資對立的關係	13 (23.64)	只扣抵稅額一次，但提高的薪資成本是以後長遠的負擔，將貪小失大	16 (84.21)
違反自由市場機制	6 (16.22)	不應該規定處罰條文	19 (34.55)	其他	13 (68.42)
執行困難	12 (32.43)	其他	24 (43.64)		
侵害股東與董事會權限	1 (2.70)				
其他	11 (29.73)				

資料來源：本研究整理。

註：括號內為占比，因為複選題，故加總可能超過 100%

若由非上市、櫃公司來看，如表 5-16 所示。對於《公司法》與《工廠法》的部分，上市、櫃公司主要不同意的原因為「執行困難」，占比為 81.01%，其次則為「干預公司治理法則」，占比約為 69.62%，約有 51.90%的企業認為公司已有盈餘分配制度，不需強制規範；對於《勞動基準法》不同意的原因主要是「不應該規定處罰條文」，占比約為 90.83%，其次為「公司有加薪制度，不需由勞資會議來訂定利潤分享計畫」約占 75.83%；針對《中小企業發展條例》，非上市、櫃公司不同意者中，約有 36.36%的業者認為加薪扣稅雖有利，但未來對薪資成本是一種負擔。

表 5-16 非上市櫃公司對加薪四法不同意的原因

單位：家，%

公司法與工廠法 (N=79)	占 比	勞動基準法 (N=120)	占 比	中小企業發展條例 (N=44)	占 比
公司已有盈餘分配制度，不需強制規範	(51.90)	公司有加薪制度，不需由勞資會議來訂定利潤分享計畫	(75.83)	130%的扣抵額度太少	(6.82)
實施的誘因不足	(8.86)	勞資雙方不容易達成共識，不具效率性	(35.00)	租稅優惠的誘因不足	(18.18)
干預公司治理法則	(69.62)	容易加深勞資對立的關係	(36.67)	只扣抵稅額一次，但提高的薪資成本是以後長遠的負擔，將貪小失大	(36.36)
違反自由市場機制	(15.19)	不應該規定處罰條文	(90.83)	其他	(70.45)
執行困難	(81.01)	其他	(50.83)		
侵害股東與董事會權限	(15.19)				
其他	(46.84)				

資料來源：本研究整理。

註：括號內為占比，因為複選題，故加總可能超過 100%

除此之外，在問卷調查上，本研究亦針對我國其他解決低薪政策對企業進行調查，蒐集企業對其他抗低薪政策的意見，如表 5-17 所示。對於我國已執行之抗低薪政策中，不論上市、櫃公司或非上市、櫃公司，多數企業均為這些抗低薪政策不具實質效益，整體企業中約 52.54% 的企業認為這些政策不具實質效益，其中又以非上市、櫃公司認為不具實質效益的占比較高，約為 55.12%；而在所有執行的抗低薪政策中，較高比例認為基本工資的調整，對於勞工低薪的現象較有效果，上市、櫃公司與非上市、櫃公司的占比分別為 28.86% 與 22.44%。

值得注意的是，絕大多數的企業都認為「高薪 100 指數」對抗低薪最不具實質效益，所有企業中僅 0.65% 的企業認為「高薪 100 指數」可有效解決勞工低薪問題，其中上市、櫃公司認同「高薪 100 指數」僅 2.99%，非上市、櫃公司則沒有公司認為此政策有效。

表 5-17 企業認為我國抗低薪政策的效益

項目別		上市櫃公司 (N=201)	非上市櫃公司 (N=410)	所有公司 (N=611)
有實質效益	基本工資調整	58 (28.86)	92 (22.44)	149 (24.39)
	缺工獎勵方案	31 (15.42)	16 (3.90)	45 (7.36)
	跨域就業津貼方案	6 (2.99)	14 (3.41)	20 (3.27)
	高薪 100 指數	4 (1.99)	0 (0.00)	4 (0.65)
都不具實質效益		93 (46.27)	226 (55.12)	321 (52.54)
不知道		9 (4.48)	62 (15.12)	72 (11.78)

資料來源：本研究整理。

第三節 小 結

本研究採問卷調查的方式蒐集企業的加薪資訊，以及企業對加薪政策的看法。整體而言，有超過7成（75.26%）的公司在今年中曾經對員工加薪，其中以上市、櫃公司對員工加薪的比例（83.25%）較高。另外在上市、櫃公司的部分，以製造業對員工加薪的占比較高，對員工加薪的業者近9成（89.01%），但運輸及倉儲業、住宿及餐飲業的業者，對員工加薪的比例相對較低（66.67%）。另外在非上市、櫃公司中，以住宿及餐飲業（60%）、資訊及通訊傳播業（61.11%）與批發及零售業（62.69%）的業者對員工加薪的占比相對較小。另外企業規模愈大，公司加薪的可能性也愈高

由企業的加薪策略而言，大多數的廠商以個人績效對員工進行加薪，但有部分的業者（34.1%），採用全體加薪的模式對員工進行加薪，僅有少部分（14.8%）的業者以部門加薪的方式。另外上、市櫃公司採用個人績效的方式來加薪的占比（72.63%），較非上市、櫃公司（66.92%）來得高。

由廠商加薪的對象來看，大多數廠商對員工的加薪幅度皆在5%以下，從整體來看，各職務別的加薪幅度以「高階主管及監督人員」與「核心專業技術人員」之加薪幅度較高，而「行政人員」、「行銷企業人員」與「基層操作工及體力工」的加薪幅度相對較低。顯示較高階的員工較有可能加薪且加薪幅度也較高；而相對較低階的員工其加薪幅度較低。該結果也佐證人力資源管理二元化的論述。

除此之外，僱用外勞對企業加薪的影響，由問卷調查的結果可以發現，僱用外籍勞工的企業，對於較高階的職務別（如「高階主管及監督人員」與「核心專業技術人員」等），有加薪的占比較高，而對於相對較為低階的員工（如「業務銷售人員」、「行銷企劃人員」、「行政人員」與「基層操作工及體力工」等），有加薪的占比較低。顯見

僱用外籍勞工的企業中，較集中於對高階員工的加薪，而對於低階員工加薪的可能性則相對較低。這樣的結果也與本研究第三章之實證結果相符合。

在勞資關係方面，若企業定期召開勞資會議，且於勞資會議中勞方曾提出調薪要求，為員工加薪的占比相對較高，反之，若未定期召開勞資會議，或於勞資會議中勞方未曾提出調薪要求，則為員工加薪的占比相對較低。亦符合本研究第三章之勞資關係對薪資影響分析。另外，包括研發費用較高或企業擁有自創品牌與專利權者，加薪的比例也較高。

對於加薪四法與我國抗低薪政策是否同意的觀點方面，對《公司法》與《工廠法》、《勞動基準法》與《中小企發展條例》之法令規定，同意的占比分別為 46.04%、33.42%與 55.69%。而不同意加薪四法的企業主管，對於《公司法》與《工廠法》之主要不同意的意見包括「公司已有盈餘分配制度，不需強制規範」、「干預公司治理法則」與「執行上有所困難」；對《勞動基準法》之主要不同意的意見為「公司內部已有加薪制度，不需由勞資會議來訂定利潤分享計畫」與「不應規定處罰條文來規範業者對員工加薪」；另外對於《中小企發展條例》之規定，最主要不同意的意見為「加薪抵稅對公司而言是利多，但同時加薪會提高公司長遠的薪資成本」。

對於我國已執行之抗低薪政策中，不論上市、櫃公司或非上市、櫃公司，大多數企業均認為這些抗低薪政策不具實質效益，整體企業中約 52.54% 的企業認為這些政策均不具實質效益，其中又以非上市、櫃公司認為不具實質效益的占比較高，約為 55.12%。值得注意的是，在所有企業中僅 0.65% 的企業認為「高薪 100 指數」可有效解決勞工低薪問題，其中上市、櫃公司認同「高薪 100 指數」僅 2.99%，非上市、櫃公司則沒有公司認為此政策有效。

第六章 海外國家及本國相關抗低薪 政策與措施

第一節 各國薪資提升之政策與措施

工作低薪所造成工作貧窮問題，並非臺灣獨有，許多已開發國家或開發中國家也面臨相同問題。爰此，國際勞工組織（ILO）特別對此議題提出建議。主要建議包括：

1. 重新建立及加強勞動生產力與薪資之間的連結

ILO 認為企業若仍毫不限制的以追求勞動成本之優勢的方式，來獲得產業的競爭力，將不利經濟的創新與升級。為避免各國競相以降低門檻的方式競爭，ILO 強烈建議應展開全球層面的政策磋商，以努力實現全球重新平衡（reblancing）。

2. 強化勞工談判協商工資的能力

ILO 認為要達到內部的再平衡（internal rebalancing），可以從強化工資決定機制著手，各國政府需要為集體協商議價／談判提供更多的支持並創造更為有利的環境，使勞工能夠要求在經濟產出中得到公平的份額；而薪資偏低的勞工在工資決定制度方面，可以得到更為有利的保護。

3. 勞動政策的配套措施

ILO 認為勞動市場的低薪，將造成勞工所得分配惡化的狀況，除透過勞動市場政策來達到改善所得分配目標外，還需要許多其他相關改革與措施來實現所得分配之調整，包括對金融市場的管制、租稅正義、社會保障制度等。

鑑此，各國為因應全球性的勞工低薪問題，分別提出符合其國家勞動狀況的各項抗低薪措施，以下分別就南韓、新加坡、日本、美國與中國大陸等國的抗低薪措施進行說明：

一、南 韓

南韓政府認為國內之低薪問題的根源，主要是因為國內的物價較低而導致企業獲利降低，因而企業無力對員工加薪或者增聘工人。因此，南韓政府從四個面向進行抗低薪的政策與措施：

(一) 改善物價低迷情況的政策措施

1. 促進內需

為促進內需，「南韓新經濟團隊」採取相對擴張性的經濟政策，主要以改善民間消費，獎勵投資與活化住宅市場為目標。也就是不再以打房為其目標，政策轉向寬鬆銀根、擴張國內需求並獎勵投資來擴大其經濟基礎。

2. 採取擴張性總體經濟政策

(1) 擴大財政支出

南韓政府於 2014 年下半年追加預算 11.7 兆韓元，其用途包括：補助購屋與租屋 6 兆韓元、補助中小企業與攤商 2.4 兆韓元、補助觀光產業 0.1 兆韓元、補助農產品通路 0.1 兆韓元、提高財政執行率 2.8 兆韓元、提供「民間先投資」利息補助 0.3 兆韓元等。另外於 2015 年預算編列時，亦將持續採取擴張性總體經濟政策以促進內需。

(2)採行寬鬆貨幣政策，並擴充銀行融資

- A.南韓銀行經由商業銀行承作的轉融資額度，由 12 兆韓元擴增為 15 兆韓元。
- B.產業銀行、輸出入銀行、企業銀行等公營銀行之政策性融資額度擴增 10 兆韓元。

(3)鼓勵投資

主要內容包括：

- A.推動民間資金投入大型公共投資
- B.推動老舊建物更新安全設施
- C.鼓勵中小企業與服務業增加投資
- D.減免家庭事業繼承負擔

(二) 稅制改革

1.直接鼓勵企業主加薪

(1)勤勞所得增加稅制

對於當年平均薪資增幅高於過去 3 年平均增幅之企業，超出部分之 10% 准予列入免稅扣除額。過去 3 年調漲薪資的大企業，調薪部分的 10% 免稅。

(2)企業所得回流稅制

對企業未來的現金準備，課徵 10% 到 15% 的稅，鼓勵企業將盈餘用於加薪或投資。對於未能於規定期限內用於加薪、投資或配息者將對其追溯課稅。舉例來說，假設一家企業在股息支出、加薪或投資項目花費的金額，低於最終獲利的 80%，將被課徵此稅負。但如果企業沒有將一定的利潤用於調薪、配

現金股息或是再投資，將課 10% 的稅。適用於企業在 2015 年至 2017 年的營業所得。

整體而言，南韓於 2014 年 12 月 2 日通過的新稅法修正法案（2014 Tax Revision Proposal），乃以稅率減免的方式鼓勵企業加薪，中小企業加薪幅度高於過去三年平均薪資增幅者，將可減免加薪支出 10% 的稅額，至於大企業則可減免加薪支出 5% 的稅額；另為加強企業盈餘和家計收入之間的連結，故針對實收資本超過 500 億韓元的企業或大型財團未來三年若未將淨利一定比例金額投入在投資、發放股利或加薪上，將被課徵 10% 稅負。透過促使龍頭企業之薪資與盈餘掛鉤，進而引導其他企業跟進。

2. 提高個人、家庭所得

(1) 配息所得增加稅制

預定 2014 年 8 月份提出「配息所得增大稅制」方案，內容將包括修改證券交易所「配息股價指數」，以正確反應中長期股價配息收益性，並規定董事會於做出配息決定時須將決議內容提報股東大會。

(2) 提高退休人員利息所得免稅額

利息所得免稅額由 3,000 萬元提高為 4,000 萬元。

(3) 擴大退休年金、個人年金免稅額

(三) 產業升級，勞動力結構改變

1. 落實創新經濟

政府計畫投資 37 億美元，自 2015 年起，未來 3 年內為新創產業，打造更完善的經濟體系。

2.降低工作保障性不足比率

2011 年南韓臨時性（工作保障性不足）²⁸的勞工占總受僱用人數比率為 23.8%，遠高於 OECD 國家臨時性勞工占比(11.99%)。2013 年，15 至 29 歲年輕人中，合約不滿一年的派遣工比例，高達 2 成以上。

(1)協助派遣工人轉為正職工人

- 印製「正職轉換指南」，誘導企業自主性的將派遣工人轉換為正職工人。
- 企業自主性的將派遣工人轉換為正職工人時，政府提供薪資補助。
- 公共部門（政府出資的研究機構作為楷模）率先將非正職人員轉為正職人員，目前非正職人員占總員額之 38%，必須在 2017 年之前將此比率降至 20-30%，公部門則必須在 2016 年之前將非正職人員占編制員額之比率降至 5% 以下。

(2)改善派遣工人處境

- 對於營建業的臨時工，提供其免費職業仲介服務及技能培訓，提高退職互助金給付額，並對延遲支付工資之業者處以罰金。
- 在勞資政委員會及勞資協議會之組織內，增設派遣工之代表席次，並提高派遣工之地位。

²⁸ OECD 以受僱員工之工作任期低於 6 個月臨時工占總受僱員工的比例視為工作保障性不足

(四) 強化工會與企業溝通

韓國的工會屬社會組織，而工會制度的建立原本是當局為使本土企業能更快速發展，調動其積極性及平衡社會發展差距，藉此維持社會穩定的結果。目前韓國有兩大全國性的工會組織，分別是韓國勞動組合總聯盟（Federation of Korean Trade Unions，簡稱FKTU）和全國民主勞動組合總聯盟（Korean Confederation of Trade Unions，簡稱KCTU）。

在韓國政工合一及本土化企業發展策略的運作與調整之下，韓國工會力量已經強大到可對總體政策的制定產生影響，工會在為工人爭取工資、福利等待遇方面有非常重要的作用²⁹，韓國社會在 80 年代和 90 年代已經形成了支持工會反抗的文化，而近年來，韓國透過工會運用談判與協調，促使龍頭企業之薪資與盈餘掛鉤，幾乎年年調薪，去年與今年的最低時薪分別上調 7.2% 與 7.1%，已來到 5580 韓元（158 元台幣）。

二、新加坡

(一) 漸進式薪金獎勵計畫

新加坡的學者認為，政府最低工資之立法的規定只能制定薪水底限，並不會帶動提升薪資水準的步伐。也就是說，最低工資制度只是使低薪的工人和一般收入工人的加薪幅度相同，事實上對於縮小國內的貧富差距並無幫助。新加坡政府認為，具體的薪資建議與作法，不

²⁹舉例來說，2013 年 8 月 20 日，南韓現代汽車公司（Hyundai Motor）展開部分罷工，勞資雙方從 5 月 28 日開始進行工資談判，但公司在 17 次談判過程中，並未提出令人滿意的方案，因此宣佈談判破裂，而後工會向中央勞動委員會提出了勞動糾紛調解申請，並召開臨時代議員大會而決議罷工。而此次罷工主要訴求有調漲基本工資 13 萬 498 韓元（約合 116.53 美元）、支付 800% 獎金（原為 750%）、退休金以累進制計算等內容，而當年 9 月 10 號勞資雙方達成薪資共識，結束勞方一連串罷工行動。南韓工會展現了對薪資的實質影響，透過工會的運作，提升了薪資條件。

應該是對於固定薪資數字的增加，因此新加坡倡議漸進式薪水的方式，讓國內員工的薪資與生產力掛鉤，在薪資提升的同時，技術也要提升。以環境清潔工為例，如圖 6-1 所示。環境清潔工可根據其技能的提升（取得認證與證照），薪資水準亦可隨之提升。

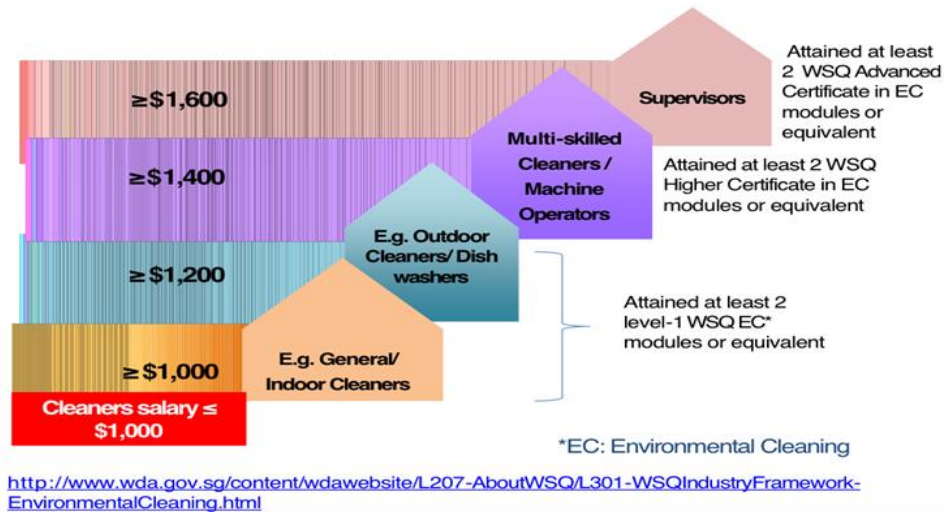


圖 6-1 新加坡漸進式薪金獎勵

為改變企業以一般以「價低者得」的方式，來選擇企業外包的服務業者，新加坡全國職工總會推出漸進式薪金獎勵計畫，鼓勵企業將專案外包給已採用漸進式薪金模式(Progressive Wage Model)的清潔、保安與園藝等領域的業者。

在此新計畫下，如果企業選擇的服務業者採用漸進式薪金模式或「勞、資、政小組」擬定的薪資模式，可申請獎勵津貼，津貼占合約價值的 10%，每份合約的津貼頂限為 15 萬元。

漸進式薪金獎勵計畫 (Progressive Wage Incentive Scheme) 可為總值 5,000 萬元的合約提供津貼大約 500 萬元的撥款，估計可支援 50 份合約。整體漸進式薪金獎勵計畫預計在未來一年半內，可惠及清潔、保安與園藝領域約 1,500 名本地低薪員工。

新加坡並未訂定最低薪資，主要係因最低工資將可能導致失業率上升，財政部部長尚達曼曾以歐美國家為例，認為此制度將使低技能勞工因此無法受雇，所以最低薪資制並無法使弱勢勞工受益。因此新加坡政府係採用不同方法，透過**職能與薪資掛鉤**的思維，從提升勞工技能著手，如此才能根本解決低薪問題，同時達到提高生產力的長期經濟成長目標。新加坡先透過勞資政三方協商，再由工會及政府之宣傳及獎勵特定之低薪產業業者採用 PWM，然後以修改相關法令強制企業適用。

(二) 加薪補貼計畫

新加坡政府為了鼓勵企業提高生產力並與員工分享成果，政府提撥了總值達 53 億新幣用於過渡時期三年援助配套 (3-Year Transition Support Package)，以協助企業積極轉型。其中即有加薪補貼計畫 (Wage Credit Scheme, WCS)，亦即當企業對於月薪在 4,000 新幣 (約新臺幣 9 萬 5 千餘元) 以下的員工 (必須是新加坡公民，且 2012 年已受僱三個月以上) 予以加薪時，新加坡政府將提供雇主加薪部分之 40% 的補貼 (上限為每月 4,000 新幣)。

2013~2015 年，企業對月薪 4,000 新幣以下員工加薪，得獲得四成的補貼，補貼期間不限一年。

表 6-1 新加坡加薪補貼計畫 (WCS)

項 目	2013 年	2014 年	2015 年
該年加薪金額 (每月)	200	200	200
累計加薪金額 (每月)	200	400	600
政府補助	80/每月	160/每月	240/每月
年度補助金額	80 × 12=960	160 × 12=1,920	240 × 12=2,880

資料來源：整理自 <http://www.iras.gov.sg/irasHome/wcs.aspx>。

三、日 本

日本以「稅賦減免」方式，對於企業給予員工加薪的金額，給予抵減稅賦的優惠，無論是直接補助或間接補貼，皆有助於減輕企業加薪的經營成本壓力、增加企業加薪誘因，但也可能造成雇主刻意壓低員工月薪來獲得政府的加薪補貼。

日本安倍政府為因應日本調漲消費稅率的經濟對策，希望透過調降公司稅率來鼓勵企業調高員工薪資。對加薪達一定標準企業，給予租稅減免。現行制度為企業年度薪資給付總額，較基準年度 2012 年度增加「5%以上者」，增加部分的 10%，可從事業年度的所得稅額中扣除，優惠期間以 2013 年至 2015 年 3 個年度為限。

2013~2014 年，加薪增加 2%以上之企業、2015 年加薪增加 3%以上之企業、2016~2017 年，加薪增加 5%以上之企業，可將增加薪資給付之 10%部分自所得稅額中扣除。

自安倍上任兩年多以來，日本的非正規員工從 182 萬人增加到 199 萬人，增加幅度約 9%，而全職員工從 334 萬人下降到 327 萬人。雖然非正規員工可降低失業率，但是其工作沒保障，薪水較低，且工作時間跟全職員工一樣長，即使企業願意替員工調薪，約聘身分也享受不到調薪好處。因此日本政府鼓勵以績效薪資制度取代以年資為基礎的薪資，並計畫於 2015 年起對管理階層採用績效薪資制度。

除此之外，日本政府並在 2014 年財政預算中編列了 27.5 億日元的預算，以提供了 3 項重要的措施，並透過調整最低工資來支持日本國內中小企業以及微型企業提高其最低工資標準，包括：

- (一) 在遍及 47 個地點設置一站式管理的網站，主要目的在於工作條件之管理諮詢，並成立「綜合最低工資諮詢和援助中心」。

(二) 為援助受特定行業的中小企業組織（針對 25 個特定行業組織提供高達 2 千萬日元的贈款）措施。

(三) 透過職業改革之支出補貼來提高員工效率，包括對日本 44 個縣進行職業改革補貼，以促進員工效率為其目的，高達百萬日元的職業改革補貼，其補貼率為 1/2。

另外，在日本的最低工資從 2014 年的 764 日元/小時提高至 2015 年的 780 日元/小時。

日本的安倍三支箭在寬鬆的貨幣及財政政策刺激之下，促使日圓匯率貶值，對於出口企業的利益成長也支撐了日本經濟，而在安倍晉三大力地呼籲之下，使得利潤成長的企業為員工加薪的意願提高。據日本經濟新聞針對主要企業社長所作的調查表示³⁰，包括定期調薪在內，調薪幅度超過 2014 年者達 50.9%，且其中 2 成企業與日本企業龍頭豐田調幅相同達 3% 以上，且調薪的理由主要為業績好轉，投資人才並將利益分給員工。

四、美 國

美國可參考的相關政策做法為「調降所得稅率級距」，其修改所得稅級距，如單身納稅人最低級距由 0-\$9,075 調高為 0-\$9,220，已婚者最低級距由 0-\$18,150 調高為 0-\$18,450，以調降薪資所得稅率、提高稅後所得的方式，間接為勞工加薪。

美國純屬民間的智庫「經濟政策研究院」(EPI)，在面對美國從 1979 年以來，薪資停滯但經濟生產力卻提升 64% 的矛盾之下，認為薪資停滯是一種政治選擇，背後是資本家的施壓，低薪決不是自由市

³⁰ <http://www.trademag.org.tw/News.asp?id=660103>

場法則下的產物，EPI 並以此基礎提出了十一種提高薪資的策略，值得臺灣參考。

1.提高最低工資

通貨膨脹調整後，美國目前的最低工資比 1968 年的水準低了 25%。目前美國聯邦政府的法定最低時薪是 7.25 美元，各州可以在此基礎上增加，歐巴馬總統在 2014 年提出要提高到 10.10 美元的議案。EPI 認為在 2020 年提高到 12 美元，將會有三分之一的勞動力受益。

2.調整加班費規定

美國公平勞動標準法規定，年薪 23,660 美元以下的勞工才能領加班費，在 1975 年有 65% 勞工可領，但現在只剩下 11%。目前歐巴馬提案將門檻提高到年薪 51,000 美元，如此才能讓更多人領到加班費。

3.強化工會集體協商能力

美國工會覆蓋率持續下降，從 1973 年的 26.7% 持續下滑到 2011 年的 13.1%，有工會保護的勞工薪資比整體勞工高出 13.6%，由此可見當工會的集體保護力量降低時，工會涵蓋率的下降也就成為勞工薪資不平等的主要因素。歐巴馬政府提案修法，以使勞工能更容易加入工會；另外還有防止各州政府制定反工會法案，也成為其首要之務。

4.將無工作證勞工納入規範

美國有 1,170 萬無工作證的移工，佔勞動力的 5%，這些非法移民為無工作證勞工，常被惡質雇主剝削，因此歐巴馬總統提出修法，讓這些無工作證的移工有一條明確可以成為美國公民的

時程與途徑，並提供基本勞動保障，除可提高他們的薪資，也可提高從事相同工作的美國勞工薪資。

5.提供有薪病假與家庭照顧假

美國有 4 千萬名，也就是近 40% 的私部門勞工沒有「有薪病假」，這完全無法配合雙薪家庭興起的需求，勞工勉強帶病上班將降低生產，也沒有家庭照顧假，因此必須由中央直接制定政策立法適用全國勞工。

6.終結導致性別與種族不平等的職場歧視行為

女性與少數族裔勞工一直在職場受到不平等的對待，薪資被壓低，因此，唯有降低歧視，讓勞工擁有更容易的程序與管道來申訴雇主違法行為，並且讓歧視行為更被攤在陽光下，讓社會大眾檢驗，如此才能帶動被歧視低薪勞工的薪資提高。

7.強力執行勞動標準

政府對於勞動法令的落實過度消極，勞工常發生低於最低工資、沒加班費、雇主缺乏防護措施導致勞工受到職業傷害等等，這都讓勞工的勞動條件降低。這些所謂「被偷掉的薪資」，根據 EPI 的研究推估，一年大約有 9.33 億美元。因此如何讓法令落實，也是提高薪資的重要一環。

8.使用貨幣政策應該在低失業率時期

美國聯邦儲備局考慮利率上升，通常導致經濟成長減緩、弱化工資成長，EPI 分析，除非名目工資成長了 3.5% 以上，才能提高利率，否則勞工將無法分享到經濟復甦的果實。

9. 制定特定就業計畫，並以公共投資基本建設來創造工作機會

將勞工引導到即使是整體就業市場蓬勃發展時，依然受高失業所苦的產業或區域。這可以用公共或非營利的就業計畫，來促進那些未被滿足的就業市場。另外，政府應投入基礎建設投資，創造永續性的工作機會，刺激經濟成長。

10. 停止貨幣的人為操作，以降低貿易赤字

許多美國的貿易夥伴，在國際金融市場上購買以美元計價的資產，來降低本國貨幣應有價值，將造成進口到美國的產品更廉價，而美國本地生產產品的出口價格更昂貴，這擴大了貿易赤字，減緩了工作機會的成長。如果禁止貨幣操作，每年可以減少兩千億到五千億美元的貿易赤字，創造兩百萬到五百萬個工作機會。

11. 修改稅制，壓制頂端 1% 富人的所得

稅制的偏好可以影響經營的投入偏好，也可讓生產力提升與薪資成長相符合，但也可能相反，因此以更高的邊際稅率來針對高所得頂端前 1% 的富人課稅，如此才能降低這些金融權貴與企業經理人去壓制薪資成長的誘因，讓獲利流到勞工的薪資上。

五、中國大陸

(一) 收入倍增計畫

中國大陸的「收入倍增計畫」，要求在「十二五」(2011~2015)期間，大陸一般居民收入的年成長率要在 7% 以上，而勞工之最低工資標準的年平均成長率 13% 以上。

為達到這個目標，中國政府認為必須深化收入分配制度改革，實現居民收入成長和經濟發展同步、勞動報酬成長和勞動生產力同時提

升，並提高一般居民的薪資收入在國民收入分配中的比重，亦即提高勞動報酬的比重。

收入倍增計畫中的收入倍增者，指的是中低收入者的收入倍數成長。而實現收入倍增的途徑主要有三個：一是轉變經濟成長的模式，二是實現高品質的就業，三是調整收入分配。

首先，在經濟建設方面，要加快轉變經濟發展方式，推進結構調整，大力發展第三產業，加快城鎮化進度並實現創新驅動等。亦即為經濟成長打下基礎。

一旦實現經濟持續發展，將會對經濟結構作進一步調整，中央將會更加強調提振內需，其中包括消費內需和投資內需。其中在投資內需方面則是更加偏重於可以促進消費內需的項目，比如城市基礎設施的建設、保障房屋的建設與城鄉一體化建設等。

其次，在社會建設方面，要實現高品質的就業，讓收入倍增有其基礎。同時要提升勞工的知識水準、技能水準，使勞動生產率進一步提高，也就是為城鄉居民收入倍增，提供人力資源累積上的支撐。另外，加快農村城鎮化進度，讓農民更順利轉變為市民，也有利於促進居民收入倍增。

第三，在調整收入分配上。要進一步調整和完善相關政策措施，使城鄉居民收入倍增有制度與法規上的保障。

首先，應逐步提高最低工資標準，保護低收入者的權益。建立健全工資支付保障機制，保證勞動者工資的足額按時發放。還要建立職工工資正常成長機制，推行工資集體協商，讓勞工和企業實現利益共享。對農民收入的增加，也將研究和實施新的更多措施。並思考以多管道方式增加居民的財產收入等。

（二）制定企業工資指導線

於 1994 年中國大陸頒布的勞動法，規定企業雖可依照生產經營特點及經濟效益實行薪資制度及定置薪資水準，但仍要求企業在利潤成長的狀態下，必須藉由加薪使薪資水準達到企業利潤增長的程度，藉此使整個社會經濟發展水準穩定提升。

工資指導線依照各地區當年度經濟成長、物價水準、勞動力市場狀況及去年企業薪資水準等因素的不同所制定，主要分成三條：上線、基準線、下線，上線又稱預警線，是對薪資增長速度較快、薪資水準較高的企業提出的警告和提示；基準線則是指年度貨幣薪資平均增長目標，是對生產經營正常、有經濟效益之企業合理的薪資增長水準；下線主要適用於經濟效益較差或虧損企業，這類企業的貨幣平均薪資增長，在工資指導線適用的年度內允許零成長或負成長，但在法定工作時間內，正常勞動的領薪人員支付薪資不得低於當地最低薪資標準。政府向企業公布的年度企業工資指導線雖並不具有強制約束力，但仍可作為企業合理安排薪資調整的參考依據。

綜言之，近幾年許多國家普遍有推動抗低薪或為勞工加薪的措施，但多是從租稅手段著手，彙整如下表 6-2 所示。以日本來說，主要是從營所稅減除的方向切入規劃；新加坡則是以補貼為手段，提供約 4 成的補貼；南韓則透過新稅法修正法案，針對企業提高員工所得部分予以稅率優惠，鼓勵企業加薪；德國則是從考量通貨膨脹率的角度切入，彈性提高個人所得稅減免額，是從減低群眾生活負擔的方向思考。

表 6-2 相關國家加薪作法彙整表

國 別	措 施	說 明
南 韓	企業租稅減免	<p>□ 2014 年 8 月 6 日公布的新稅法修正法案中，針對提高員工所得部分，以稅率優惠來鼓勵企業加薪，只要加薪幅度高於過去 3 年平均薪資增幅的中小企業，將可減免加薪支出 10% 的稅額；另一方面，針對握有龐大現金準備的大型企業（資本額超過 500 億韓元的企業或大型財團），若未將淨利一定比例金額投入在投資、發放股利或加薪上，將被課徵 10% 稅負。</p>
新加坡	企業調薪補貼	<p>□ 新加坡「加薪補貼計畫」(Wage Credit Scheme)，預計 3 年內 (2013 至 2015 年) 投入 36 億新幣，當企業為月薪 4 千新幣 (約合新臺幣 9 萬 5,832 元) 以下的員工加薪，政府便會提供雇主四成補貼，且加薪不限於特定 1 年。</p> <p>□ 例如今年為員工加薪 2 百元新幣，政府補助今年的 4 成 (80 元)，第二年再加薪 2 百元，政府補貼就是 4 百元的 4 成 (160 元)；第三年若再加 2 百，就是加薪部分 6 百元的 4 成 (240 元)。</p>
日 本	企業租稅優惠	<p>□ 日本安倍政府為因應日本調漲消費稅率的經濟對策，希望透過調降公司稅率來鼓勵企業調高員工薪資。對加薪達一定標準企業，給予租稅減免。</p> <p>□ 現行制度為企業年度薪資給付總額，較基準年度 2012 年度增加「5% 以上者」，增加部分的 10%，可從事業年度的所得稅額中扣除，優惠期間以 2013 年至 2015 年 3 個年度為限。</p>
美 國	調降所得稅率級距	<p>□ 修改所得稅級距，如單身納稅人最低級距由 0-\$9,075 調高為 0-\$9,220，已婚者最低級距由 0-\$18,150 調高為 0-\$18,450，以調降薪資所得稅率、提高稅後所得的方式，間接為勞工加薪。</p>
中 國 大 陸	調漲基本工資	<p>□ 逐步提高最低工資標準，保護低收入者的權益。</p> <p>□ 建立健全工資支付保障機制，保證勞動者工資的足額按時發放。</p> <p>□ 建立職工工資正常成長機制，推行工資集體協商，讓勞工和企業實現利益共享。</p>

資料來源：本研究彙整。

第二節 我國薪資提升之政策與措施

低薪現象非我國獨有，許多先進國家也面臨相同的問題，本研究除在前一節蒐集各國提升薪資的措施，以供我國政府參考之外，並於本節中彙整我國實施之相關抗薪政策，包括基本工資調整、特定勞工補助、加薪四法與高薪 100 指數等，分別檢視其實施的主要內容及其成效與相關建議。

一、基本工資調整

我國的基本工資制度，由勞動部基本工資審議委員會，於每年第三季實施討論，並交由行政院核定公告後實施。2015 年基本工資月薪為新臺幣 20,008 元，時薪為新臺幣 120 元，在 2014 年由審議委員會通過，自 2015 年 7 月 1 日實施。

根據勞動部說明，每月基本工資調升後，預估約有 186.78 萬名勞工受惠；除工資調升 735 元外，另雇主因而增加之其他法定支出(如勞保、就保及健保保費與勞退金提繳等)，每人每月約增加 130 元。至於每小時基本工資調升 5 元後，預估約有 44.97 萬名勞工受惠；除工資外，雇主因而增加之其他法定支出，每人每小時約增加 0.88 元。

由於基本工資調漲，雇主每月將支付每位本地臺灣勞工的勞保、就保等“非薪資”報酬也將增加。其中月薪部分，非薪資報酬約 130 元，再加上薪資調漲的 735 元，共增加 865 元；時薪部分，非薪資報酬約 0.88 元，加上時薪調漲的 5 元，合計增加 5.88 元。

基本工資調漲雖然可使工作族群因薪資的調整而得以直接受惠，但部分學者亦提出基本工資的調漲，可能使臺灣習慣「高薪低報」的中小企業，面臨勞保、健保成本高漲的壓力，需注意企業可能更傾向運用派遣勞力的延伸問題。

二、特定勞工薪資補助

(一) 缺工獎勵方案

基於國內企業缺工問題嚴重，特別是 3K（辛苦、骯髒、危險）及須輪值 3 班之傳統產業；在考量製造業中具特定製程（3K）或特殊時程（3 班）性質之行業，其工作環境特殊且難以完全自動化，招募本國籍勞工較為困難的情況，勞動部（勞動力發展署）規劃辦理「缺工就業獎助方案」，鼓勵失業勞工受僱特定製程或特殊時程行業之津貼補助措施，並於 2011 年 7 月 28 日發布「鼓勵失業勞工受僱特定製程或特殊時程行業作業要點」，並自 2011 年 8 月 1 日生效。

失業勞工經公立就業服務機構推介予雇主，於同一事業單位連續就業滿 30 日以上、平均每週工時達 35 小時者，於受僱期間得領取津貼。每人最長發給 18 個月。核發金額第 1 個月至第 6 個月，每月核發新臺幣（以下同）5,000 元；第 7 個月至第 12 個月，每月核發 6,000 元；第 13 個月至第 18 個月，每月核發 7,000 元。

對於缺工獎勵方案，中華經濟研究院（2013）針對缺工獎勵進行問卷調查，發現多數勞工對於該措施多持正面的看法，但亦提出幾項可修正之處，包括延長補助獎勵期間、提升補助獎勵發放速度、縮短津貼撥放時間、提高獎勵補助金額、簡化津貼請領程序等；而企業對於缺工就業獎勵措施之建議可歸納以下幾點，包括提高缺工就業獎勵補助額度、延長補助期限、獎勵政策相關規定之放寬、擴大獎勵補助對象、加強政策宣傳等。

(二) 跨域就業津貼方案

勞動力發展署自 102 年 10 月 18 日起，為增加失業勞工至外地就業之機會，減少因距離所致的就業障礙，協助跨域就業意願低的失業

勞工重回勞動市場之目的，針對失業勞工經公立就業服務機構推介就業地點與原日常居住處所距離 30 公里以上，且因就業有交通往返或需搬離原日常居住處所租屋之勞工（搬遷後居住處所或租屋處所需距離就業地點 30 公里以內），透過直接補助方式，對申請並通過審核者提供以下補助金：

表 6-3 跨域就業津貼方案內容

	補助標準		期 限	要 件
異地就業交通補助金	30 公里以上 未滿 50 公里	1,000 元/月	12 個月	有交通往返之事實
	50 公里以上 未滿 70 公里	2,000 元/月		
	70 公里以上	3,000 元/月		
搬遷補助金	1.最高 30,000 元/次 2.以搬遷費用收據所列總額核實發給			就業地點與搬遷後居住處所距離 30 公里以內
租屋補助金	1.以房屋租賃契約所列租金總額之 60%核實發給 2.每月最高發給 5,000 元		12 個月	就業地點與租屋處所距離 30 公里以內

資料來源：勞動部發展署。

對於跨域就業津貼，多數勞工對於此津貼金額皆抱持正向態度，視此津貼為額外獲得之款項，即使金額不多也不無小補，且對於補助要件、行政流程等並無負面評論。而資方對於該方案亦多持正面觀點，惟多數業者認為該方案對其是否能找到適合的員工，幫助不大，也不會影響其對員工的薪資結構與加薪策略。

三、加薪四法

為促進薪資成長，政府正進行產業轉型優化、對外拓展經貿網路，以擴大經濟大餅方式，來強化企業主幫員工加薪的能力，並推動提振產業帶動薪資成長作法，例如經濟部已研議修正「公司法」，要求在公司章程規定企業必須從獲利拿出一定比例為員工加薪；並已擬具「中小企業發展條例」修正案，支持企業加薪抵減稅賦，增加企業加薪誘因；另外工廠法要求年度盈餘應分配工人，且在勞基法中設定盈餘紅利未分配之罰鍰。如圖 6-2 所示。

公司法235條	提撥盈餘增加員工酬勞
工廠法40條	年度盈餘應分配工人
勞基法29條	盈餘紅利未分配，罰50-500萬元
中小企業發展條例36條	失業率連續6個月高於3.78%，可依加薪金額130%抵營所稅

圖 6-2 加薪四法內容

對目前欲實施之「加薪四法」政策，有部分學者指出：公司法修正的部分也許只是個增加員工薪水的方式，但應有配套措施，例如需要強化集體勞資關係，加強企業內的深入對話與勞資協調會議。

而勞方對於「加薪四法」的觀點則表示，對於勞工加薪企業減稅的相關措施基本上是贊成，惟政府在政策面要做整體性的規劃。

另外，資方對該法所提及，則是應著重在公司獲利實質上如何提撥以回饋員工，而不僅是在財務帳面的數字呈現，另有業者也表示「加薪四法」對低薪現象幫助不大，企業若有獲利則自會幫員工加薪，建議政府不要過度干涉勞動市場。

四、高薪 100 指數

為鼓勵企業加薪，金管會首開全球先例，推出「高薪 100 指數」，遴選對員工最大方的上市公司，讓投資人參考，希望能藉此帶動國內企業加薪風潮，進一步吸引資金進駐股市。

「臺灣高薪 100 指數」屬於企業社會責任型指數，政府希望可以藉由這類的社會型投資，將資金引導到投資薪酬較高之上市公司，鼓勵企業加薪、善盡企業社會責任、留住人才、提升成分股上市公司企業形象。證交所公布所有成分股名單，目前電子類股權重約占 5 成、金融類股權重約占 3 成，剩餘 2 成權重則為非金電類股。

「高薪 100 指數」以高薪、獲利能力和薪酬規模篩選成分股，被選到的股票須符合「員工平均薪酬最高的三分之一」、「淨利為正數」、「每股淨值至少 10 元」的條件，最後以「員工薪酬總額」進行排序，選出前 100 支股票，如下表 6-4 所示

表 6-4 臺灣高薪 100 指數成分股（按證券代碼排序）

證券代號	公司名稱	證券代號	公司名稱	證券代號	公司名稱	證券代號	公司名稱
1101	台 泥	2330	台積電	2834	臺企銀	3443	創 意
1102	亞 泥	2331	精 英	2845	遠東銀	3596	智 易
1216	統 一	2332	友 訊	2847	大眾銀	3598	奕 力
1301	台 塑	2354	鴻 準	2852	第一保	3702	大聯大
1303	南 亞	2356	英業達	2880	華南金	3703	欣 陸
1304	台 聚	2357	華 碩	2881	富邦金	4915	致 伸
1312	國 喬	2362	藍 天	2882	國泰金	4919	新 唐
1314	中石化	2374	佳 能	2883	開發金	4938	和 碩
1326	台 化	2376	技 嘉	2886	兆豐金	5203	訊 連
1477	聚 陽	2379	瑞 昱	2887	台新金	5388	中 磊
1507	永 大	2382	廣 達	2889	國票金	5471	松 翰
1722	台 肥	2385	群 光	2890	永豐金	5880	合庫金
2002	中 鋼	2392	正 歲	2891	中信金	6176	瑞 儀
2013	中鋼構	2395	研 華	2892	第一金	6196	帆 宣
2103	台 橡	2404	漢 唐	3005	神 基	6202	盛 群
2201	裕 隆	2412	中華電	3006	晶豪科	6277	宏 正
2204	中 華	2454	聯發科	3010	華 立	6285	啟 碁
2207	和泰車	2457	飛 宏	3030	德 律	6286	立 錡
2208	台 船	2458	義 隆	3033	威 健	6412	群 電
2227	裕日車	2489	瑞 軒	3034	聯 詠	6505	台塑化
2301	光寶科	2504	國 產	3035	智 原	8039	台 虹
2303	聯 電	2597	潤 弘	3045	臺灣大	8213	志 超
2308	台達電	2615	萬 海	3059	華晶科	9933	中 鼎
2317	鴻 海	2618	長榮航	3231	緯 創	9940	信 義
2324	仁 寶	2801	彰 銀	3311	閎 暉		

註：100 支，因萬泰銀於 9 月中旬被同為成分股之開發金合併，故目前成分股僅 99 支，依指數編製規則，明（2015）年 6 月定期審核時將補齊為 100 支。

進一步探討臺灣高薪 100 指數中各成份股近幾年薪資成長幅度：

- 1.薪資水準增加率：企業財務報告的資料之「薪資水準增加率」係以企業在精算退休金時所需預估的比率，雖與企業實際薪資成長率仍有所落差，但在無相關資訊的情況下，亦先整理前十大成份股在財報中有關提撥退休金時，對該公司「薪資水準增加率」之資料，以供參考（請參見表 6-5）。

表 6-5 2014 年「臺灣高薪 100 指數」前十大成份股財報—
「薪資水準增加率」（精算退休金時所預估的比率）

排名	股票代號	公司名稱	薪資水準增加率	排名	股票代號	公司名稱	薪資水準增加率
1	2330	台積電	3%	6	2887	台新金	3%
2	2317	鴻海	3.5%	7	2886	兆豐金	2%
3	2412	中華電	2.75%	8	1303	南亞	3.5%
4	2881	富邦金	4.5%	9	2002	中鋼	3.25%
5	2891	中信金	3%	10	2382	廣達	3.9%

註：數據係 2013 年 12 月底之預估比率。
資料來源：整理自臺灣經濟新報（TEJ）資料庫。

- 2.臺灣高薪 100 指數，於 2014 年 8 月啟動，大多數的公司在近一年中薪資成長率為正，顯見高薪 100 指數的公司員工，仍具有較佳的薪資福利。
- 3.檢視表 6-6 的結果，顯見前十大成份股中有一半平均員工之年薪超過百萬元，其中又以金融股最多。另外，有部分企業其平均員工年薪與其他公司相比明顯偏低，推測可能的原因如下：
 - (1)為配合國際會計準則／財會準則之調整，每年比較的基準點恐不同，會影響資料之變動幅度；

- (2)系統資料庫之薪資支出與員工薪資福利涵蓋的範圍可能每年有所調整與變動；
- (3)該系統提供之員工人數資料，主要係以財報資訊呈現，若該公司未提供此資料，則以近一季財報或股東會年報上之員工人數代替，惟此數據並無強制需不斷更新；又如高科技產業若是以代工為主的公司，其公司員工外勞的占比亦較高，一般外勞的薪資通常亦較低，因此可能拉低平均薪資。

表 6-6 臺灣高薪 100 指數十大成份股估算結果

股票代號	公司名稱	年/月	薪資合計 (千元)	員工人數 (人)	平均員工年薪 (千元)	薪資變動率 (%)
2330	台積電	2010/12	49,299,938	35,029	1,407.40	-
		2011/12	47,235,068	35,457	1,332.18	-5.34
		2012/12	54,396,644	39,267	1,385.30	3.99
		2013/12	-	40,483	-	-
2317	鴻海	2010/12	122,269,226	836,000	146.26	-
		2011/12	161,789,331	961,000	168.36	15.11
		2012/12	228,598,381	-	-	-
		2013/12	-	-	-	-
2412	中華電	2010/12	22,928,803	28,134	814.99	-
		2011/12	23,635,485	28,772	821.48	0.80
		2012/12	24,332,803	30,432	799.58	-2.67
		2013/12	-	-	-	-
2881	富邦金	2010/12	24,713,900	28,484	867.64	-
		2011/12	25,839,260	28,954	892.42	2.86
		2012/12	28,112,738	31,449	893.92	0.17
		2013/12	-	31,092	-	-
2891	中信金	2010/12	14,637,647	11,562	1,266.01	-
		2011/12	15,468,171	12,568	1,230.76	-2.78
		2012/12	16,959,771	13,107	1,293.95	5.13
		2013/12	-	12,267	-	-
2887	台新金	2010/12	14,050,340	13,575	1,035.02	-
		2011/12	15,187,278	13,783	1,101.88	6.46
		2012/12	15,789,259	13,468	1,172.35	6.40
		2013/12	-	7,372	-	-
2886	兆豐金	2010/12	12,091,153	8,391	1,440.97	-
		2011/12	11,386,651	8,474	1,343.72	-6.75
		2012/12	11,785,549	8,455	1,393.91	3.74
		2013/12	-	8,581	-	-
1303	南亞	2010/12	21,459,220	33,710	636.58	-
		2011/12	22,507,970	34,480	652.78	2.54
		2012/12	22,265,356	34,224	650.58	-0.34
		2013/12	22,825,186	32,209	708.66	8.93
2002	中鋼	2010/12	29,850,594	22,000	1,356.85	-
		2011/12	26,433,868	22,200	1,190.71	-12.24
		2012/12	23,651,701	23,000	1,028.33	-13.64
		2013/12	-	25,577	-	-
2382	廣達	2010/12	22,890,155	68,720	333.09	-
		2011/12	29,163,820	108,872	267.87	-19.58
		2012/12	31,115,039	121,917	255.21	-4.73
		2013/12	30,740,478	76,349	402.63	57.76

資料來源：整理自臺灣經濟新報 (TEJ) 資料庫。

雖然「加薪四法」與「高薪 100 指數」為近期我國抗低薪所推行之政策與措施，但「加薪四法」與「高薪 100 指數」是否能夠有效降低我國勞工低薪對勞動市場的負面影響，仍有疑慮。因此，本研究除了針對我國現行已執行或將執行之抗低薪政策進行蒐集之外，亦將就抗低薪政策與措施之有效性以及可行性進一步分析。

為因應本計畫研究目的舉辦之「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略座談會」中，關於近期預計實施之「加薪四法」政策的意見中，學者提出：公司法的部分也許只是個增加員工薪水的方式，若需配套則需要強化集體勞資關係，加強企業內深入對話與勞資會議。勞方表示對勞工加薪、企業減稅的相關措施是贊成的，惟政府在政策面要做整體性的規劃。資方提及應著重的是公司獲利實質上如何提撥以回饋員工，而不僅是在財務帳面的數字呈現，另有業者表示「加薪四法」對低薪現象幫助不大，企業若有獲利則自會幫員工加薪，建議政府不要過度干涉勞動市場。

訪問企業人資主管後，有些業者的加薪模式為全員配股以激發內部創業，如一些高科技公司的做法，採用全員配股的大方分享制度，讓員工對新商機或新技術能積極投入；另外王品集團則採用優厚的分紅（2014 年 4.5% 調薪）與完整培訓的做法。

除此之外，針對新人起薪過低的狀況，聚陽紡織在 2009 年推出員工持股信託制度，編列公司內部預算補貼員工買公司股票。一般採行員工入股制的企業通常會排除未滿三或五年員工，但聚陽採員工持股之信託方式，則強調滿三個月試用期即有資格員工入股，以此來拉高新進員工的薪資。

第三節 小 結

彙整各國對於抗低薪政策的建議、政策與措施，大致可歸納為以下幾個方向：

1. 建立及加強勞工的勞動生產力與薪資之間的連結

許多研究均發現造成現今全球低薪的現象主要是來自分配，認為企業若仍毫無限制的追求勞動成本優勢以獲得競爭力，將不利經濟創新與升級。為避免「race to the bottom」，建議展開全球層面的政策磋商，以努力實現全球重新平衡「rebalancing」。以新加坡為例，新加坡政府採用個人職能與薪資掛鈎的思維，從提升勞工技能著手，採用漸進式薪金制度來解決低薪問題，同時達到提高生產力的長期經濟成長目標。

2. 強化勞工對於談判協商工資的能力

對於薪資內部再均衡「internal rebalancing」，有些國家從強化工資決定機制著手，建議各國政府需要為集體協商議價／談判，提供更多的支持並創造更為有利的環境，使勞工能夠要求在經濟產出中得到公平的份額；而薪資相對偏低的勞工在工資決定制度方面可以得到更為有利的保護，如美國、日本、韓國等國均有類似的政策與措施。

3. 確定合理的最低工資制度

以中國大陸為例，中國大陸要求在「十二五」(2011~2015)期間，大陸一般居民收入的年成長率要在7%以上，而勞工之最低工資標準的年平均成長率13%以上。除逐步提高最低工資標準、保護低收入者的權益之外，亦建立健全工資支付保障機制，保證勞動者工資的足額按時發放。

4. 企業租稅優惠引導營業盈餘回饋勞工

包括日本、南韓等國均採取企業稅制改革的方式來提升勞工薪資，透過對企業加薪的租稅優惠，引導企業將其營業利潤與勞工共享。

5. 調整所得稅率間接提高勞工薪資所得

部分國家則採用調整所得稅率，如提高個人所得稅免稅額、修改所得稅級距、調降薪資所得稅率等方式，藉由提高稅後所得的方式，間接為勞工加薪。如德國 2013 年起開始實施的減輕「冷累進稅」法³¹與美國的「調降所得稅率級距」，都是採用此種政策措施。

除了勞動市場政策來達到改善所得分配目標外，大多數還需要許多其他相關改革與措施來實現所得分配之調整，包括對金融市場的管制、租稅正義、社會保障制度等。

而針對臺灣低薪問題，我國近年來也實施許多相對應的政策，主要歸納出以下 5 項：

1. 基本工資的調整

2015 年 7 月 1 日起，我國基本工資月薪方面已由原本的月薪新臺幣 19,273 元調為 20,008 元，預估約有 186.78 萬名勞工受惠；而時薪則從新臺幣 115 元調整為 120 元，預估約有 44.97 萬名勞工受惠。

³¹ 「冷累進課稅」現象是指，對中低收入階層，稅率隨工資的變化特別劇烈，每一次的工資的成長，可能會跳到一個較高的課稅級別，漲工資的成果大部份被稅務局拿走，雖然毛收入增加，淨收入變化卻不大。如果再扣除物價上漲的部份，常常落到實際收入下降的地步

2.缺工獎勵方案

由於我國 3K（辛苦、骯髒、危險）及輪值三班制之傳統產業招募不易，因此勞動部（勞動力部發展署）規劃辦理「缺工就業獎助方案」，針對受僱特定製程或特殊時程行業的失業勞工補助津貼，並自 2011 年 8 月 1 日開始實行。

3.跨域就業津貼方案

為增加失業勞工至外地就業的意願，勞動力發展署自 102 年 10 月 18 日起推出跨域就業方案，針對上班地點與原日常居住地距離 30 公里以上之勞工直接提供補助金。

4.加薪四法

對於目前欲實施的加薪四法政策，主要為修正「公司法」、「中小企業發展條例」、「勞基法」及「工廠法」，透過要求企業提撥盈餘及加薪抵稅方式幫員工加薪，藉此強化企業主幫員工加薪之意願。

5.高薪 100 指數

為鼓勵企業加薪，金管會首開全球先例推出高薪 100 指數，遴選對員工最為大方之上市公司讓投資人參考，希望藉此帶動國內企業加薪風潮，進一步吸引資金進駐。

「加薪四法」與「高薪 100 指數」為近期我國抗低薪所推行之政策，對於能否有效降低我國勞工低薪對勞動市場的負面影響，仍有其不確定性。因此，本研究除了蒐集國外及我國已執行或將執行之抗低薪政策外，亦將對低薪政策與措施之有效性及可行性做進一步分析。

第七章 結論與建議

過去十多年來，我國的薪資水準成長趨緩，若將物價上漲因素去除後，實質薪資甚至呈現負成長的狀況，如何提振低迷的薪資是政府需要積極面對的課題，因為低薪讓年輕人不敢結婚、生子，更直接衝擊人口結構的發展。事實上低薪若成為常態，高齡化與少子化將更為嚴重，國家的總體經濟發展與稅收將因勞動人口劇減而減少，屆時稅收不足、社會福利崩盤、勞健保與軍公教退休金亦將無以為繼，更可慮者是相對有能力者外移情況會更嚴重。低薪的現象正一步步弱化臺灣的競爭力。

本計畫主要係針對我國勞工低薪之現況、變動趨勢及其結構與內涵，除界定我國低薪現象，並參考既有文獻歸納出造成薪資成長停滯之原因外，進一步分析低薪對勞動市場的影響，以瞭解勞工長期低薪的成因與造成之問題。且歸納我國相關政策與參酌他國在薪資提升之經驗，尋求可供改善低薪現象之構思與方向，另藉由企業問卷調查及座談會以彙集各界意見，具體研擬提升我國薪資之政策建議，供政府決策之參考。本計畫之研究發現與政策建議如下所示：

一、研究發現

勞工低薪現象為全世界各國共同面臨的問題，但與其他國家相較，我國工業及服務業之勞工的實質薪資並無成長甚至衰退，其中又以服務業部門衰退的情況更甚於工業部門，而服務業部門中又以不動產業、支援服務業、資訊及通訊傳播業與運輸及倉儲業之年平均薪資下降幅度較大。在職業間薪資比較上，則發現有高低階薪資差距擴大的現象；在年齡層方面，則以青年低薪的現象相對嚴重。

本計畫之研究發現可區分為三部分，首先彙整過去造成我國薪資停滯的因素，並著重在分析我國的外籍勞工政策以及勞動市場的勞資關係對薪資的影響；其次，本研究針對勞工低薪對勞動市場的影響，進一步探討與分析，研析勞工長期低薪所可能產生之問題；另外，本研究亦蒐集與分析其他國家提出抗低薪之相關政策與措施，以及國內政府部門及民間針對提升薪資現已執行、未執行的相關政策與措施，本計畫之研究發現分別整理如下：

（一）勞動市場勞工低薪之成因

在我國勞動市場勞工低薪的原因方面，歸納過去的研究結果，形成低薪問題主要的原因包括：過度資本深化、人力資源管理二元化、全球化影響、產業結構發展失衡、研發與教育訓練投入和大學教育普及等六項主要因素。除了上述六項主要因素外，本研究的實證亦發現外籍勞工與勞資關係，是影響低薪的重要因素之一。以下分述各造成我國勞動市場低薪之主要原因：

1.過度資本深化

因為產業分配於固定資本消耗的增加，分配於受僱員工的報酬比例將下滑。過度資本化抑制了勞動份額的增加，致使勞工在

所得分配面處於弱勢進而影響了國內勞工的薪資。過去十數年來，並非因為 GDP 沒有成長而導致勞工薪資停滯，其中更重要的原因是 GDP 的成果分配於勞工的部分減少。

2.人力資源管理二元化

近年來在人力資源管理上，企業傾向以臨時或派遣人力取代非核心員工。因為非核心員工的薪資相對較低，且非核心員工的占比呈現增加的趨勢，造成國內低階勞工低薪的現象，甚至導致就業市場中高低階人員薪資差距有逐漸擴大的態勢。

3.產業結構改變

1990 年代中期起，我國傳統產業外移，代之而起的科技業勞力密集度低，且大多採人力資源管理二元化，故其產業發展對多數基層勞工薪資提升的助益不大。再加上此時國內低附加價值的服務業興起，吸納許多勞力，而這些服務業因附加價值與勞動生產力都低，故只能支付員工較低薪資。產業結構改變為形成我國勞動市場低薪現象的主要原因之一。

4.全球化的影響

近年來臺灣受到進出口結構改變，再加上產業外移益趨擴大的影響，全球化對國內勞動市場所造成的負面衝擊開始出現，而隨著臺商在海外投資的大幅增加，三角貿易型態日益普遍，似乎也造成國內薪資成長與經濟成長之間的差距日趨擴大。

5.研發與教育訓練投入

教育訓練及研發的投入有助於高階勞工勞動生產力的提升，亦有利於薪資成長，但在實證上，對於低階勞工卻無明顯的助益，甚至可能發生企業為控制成本，將提高研發與教育訓練所增加的

支出，透過壓低其他人事成本來因應，進而抑制了低階勞工的薪資成長，如此更可能造成薪資差異的擴大。

6. 大學教育普及

大學教育的高度擴張，若勞動需求不變，高學歷勞動供給的增加將造成其薪資水準的下降。甚至一旦大學教育的擴張，所培育出來的高教育程度的勞工，其職能不符合產業需求，將更進一步惡化高教育程度之就業者的薪資水準。

7. 外籍勞工僱用

企業對外籍勞工的僱用亦可能影響勞工的薪資水準，但對於不同類型的勞工則有不同的影響。外勞使用密集度愈大的行業，因為引進外勞造成生產力提高的規模效果，對技術性勞工（如服務工作人員及售貨員、事務工作人員、技術員、助理專業人員、專業人員等）具有提升薪資的效果，但對於非技術勞工（如參與機械設備操作工及體力工、技術工等），則因為引進外勞對本國基層職類別的工作機會存在替代效果，導致非技術勞工的薪資水準降低。

8. 勞資關係弱化

在勞資關係方面，透過 Granger 因果檢定，可以發現工會對於薪資水準具有其影響力，但在我國工會這個協商主體的式微情勢之下，團體協約僅是對於目前有協商實力的少數工會有所幫助。而企業工會的效力不彰，連帶影響臺灣薪資水準的低潮，造成民眾加入工會意願不高，進而反映在企業及產業勞工工會組織率的下降。

(二) 勞工低薪對勞動市場的影響

除了造成我國勞工低薪的主要因素之外，本研究亦針對長期低薪對我國勞動市場後端的影響進行探討，歸納可能造成的影響包括：

1. 人才外流

從勞動市場的理論來看，長期低迷的薪資水準，可能因為薪資不具備競爭力，導致人才外移的現象。與其他國家相比，我國勞工之名目薪資、名目薪資成長率及實質薪資等條件皆相對較差，亦即我國勞工市場的薪資條件在國際上較不具備競爭力。而許多調查結果亦顯示在新興亞太國家中，臺灣是人才外流最為嚴重的國家。

2. 產業競爭力下降

勞動市場長期的低薪現象，若來自於廠商一味追求降低勞動成本，可能造成廠商忽略產業創新所帶來的附加價值，因而導致產業競爭力的下降。根據我國企業的研究投入與職業訓練投入數據，發現我國產業在服務業的研發投入能量相對不足，對產業競爭力將產生負面影響；另一方面，我國中小企業對職業訓練的投入亦相對大型企業少，對於我國一向以中小企業為主體的經濟體系，若對職業訓練的投入程度遠不及大企業，無法對於人力素質及技能做提升，此將影響我國產業的競爭力。

3. 勞動參與意願低落

本研究以 Granger 因果檢定模型來檢定經常性薪資變動與勞動參與率之間的因果關係，結果發現經常性薪資的成長率和勞動力參與率兩變數之間互為因果，其中薪資愈低，則勞動參與率也將下降，代表因為勞動市場的勞務價值（薪資）偏低，受僱勞工缺乏合理報酬的誘因，將導致勞工勞動意願低落而選擇退出勞動

市場，亦即長期低薪將導致尋職者不易找到符合薪資期望的工作，因長期未能搜尋到合適的工作而選擇退出勞動市場，影響勞工對勞動市場參與的意願。

4. 勞工延長工時

勞工若長期處於偏低的薪資水準，家庭所得將因而相對偏低。為了維持一定的所得收入水準，勞工勢必延長工作時間。本研究檢視我國各產業平均每月工時的年度變化趨勢，發現雖然工業與服務業部門之平均正常工時呈現逐年遞減的趨勢，但加班工時卻不減反增，其中又以相對低薪行業，如營造業、支援服務業與運輸倉儲業等行業，平均加班工時乃呈現上升的趨勢。另外本研究亦以 2014 年的資料，透過 probit 實證模型檢測薪資對額外工時的影響，結果發現若減少一單位主要工作收入（取自然對數）將使額外工時的機率增加 6%。顯見若勞工主要工作收入偏低，則勞工將延長其工作的時間。

5. 人力資本累積減緩

長期低薪的結果，致使勞工沒有多餘的資金投資在人力資本上，將造成人力資本的累積趨緩。根據本研究的實證模型，發現勞工薪資的高低，將影響勞工受教育訓練的機率，薪資愈低者，受教育訓練的機率愈低；另外若父母親的主要工作薪資低，則父母必須延長工作時間而造成對子女的照顧與教養時間降低，亦將影響下一代人力資本的累積。

低薪現象非我國獨有，許多已開發國家也面臨相同問題，本研究蒐集南韓、新加坡、日本、美國與中國大陸等國之提升薪資的措施，以供我國政府參考，其中參考韓國、日本實施給予加薪達一定標準的企業租稅減免；新加坡以漸進式薪金獎勵計畫、加薪補貼計畫針對低

薪族群提高薪資；中國大陸近年則有收入倍增計畫與制定企業工資指導線的政策措施，可提供國內政策參考。

（三）各國及我國相關抗低薪政策

彙整各國對於抗低薪政策的建議、政策與措施，大致可歸納為以下幾個方向：

1. 建立及加強勞工的勞動生產力與薪資之間的連結

許多研究發現造成現今全球低薪的現象主要是來自分配，若企業無限制的透過勞動成本優勢以獲得競爭力，將不利經濟創新與升級。建議應建立及加強勞工的勞動生產力與薪資之間的連結。以新加坡為例，新加坡政府採用個人職能與薪資掛鈎的思維，從提升勞工技能著手，採用漸進式薪金制度來解決低薪問題，同時達到提高生產力的長期經濟成長目標。

2. 強化勞工對於談判協商工資的能力

對於薪資內部再均衡，有些國家從強化工資決定機制著手，建議各國政府需要為集體協商議價／談判提供更多的支持，並創造更為有利的環境，使勞工能夠要求在經濟產出中得到公平的份額；而薪資相對偏低的勞工在工資決定制度方面可以得到更為有利的保護，如美國、日本、韓國等均有類似的政策與措施。

3. 確定合理的最低工資制度

以中國大陸為例，中國大陸要求在「十二五」(2011~2015)期間，大陸一般居民收入的年成長率要在7%以上，而勞工之最低工資標準的年平均成長率13%以上。除逐步提高最低工資標準、保護低收入者的權益之外，並建立健全工資支付保障機制，保證勞動者工資的足額按時發放。

4.企業租稅優惠引導營業盈餘回饋勞工

包括日本、南韓等國均採取企業稅制改革的方式來提升勞工薪資，透過對企業加薪的租稅優惠，引導企業將其營業利潤與勞工共享。

5.調整所得稅率間接提高勞工薪資所得

部分國家則採用調整所得稅率，如提高個人所得稅免稅額、修改所得稅級距、調降薪資所得稅率等方式，藉由提高稅後所得的方式，間接為勞工加薪。如德國 2013 年起開始實施的減輕「冷累進稅」法與美國的「調降所得稅率級距」，都是採用此種政策措施。

除了勞動市場政策來達到改善所得分配目標外，大多數還需要許多其他相關改革與措施來實現所得分配之調整，包括對金融市場的管制、租稅正義、社會保障制度等。

而針對臺灣低薪問題，我國近年來也實施許多相對應的政策，主要歸納出以下 4 項：

1.基本工資的調整

2015 年 7 月 1 日起我國基本工資月薪方面已由原本的月薪新臺幣 19,273 元調為 20,008 元。

2.特定勞工薪資補貼

(1)缺工獎勵方案

勞動部（勞動力發展署）2011 年 8 月 1 日開始實行「缺工就業獎助方案」，針對受僱特定製程或特殊時程行業的失業勞工補助津貼。

(2) 跨域就業津貼方案

為增加失業勞工至外地就業的意願，勞動力發展署自 102 年 10 月 18 日起推出跨域就業方案，針對上班地點與原日常居住地距離 30 公里以上之勞工直接提供交通、搬遷與租屋補助金。

3. 加薪四法

修正「公司法」、「中小企業發展條例」、「勞基法」及「工廠法」等加薪四法政策，透過要求企業提撥盈餘及加薪抵稅方式，藉此強化企業主幫員工加薪之意願。

4. 高薪 100 指數

金管會首開全球先例推出高薪 100 指數，遴選對員工最為大方之上市公司讓投資人參考，希望藉此帶動國內企業加薪風潮，進一步吸引資金進駐。

對於目前政府所採行的抗低薪政策，其中基本工資調漲雖然可使工作族群因薪資的調整而得以直接受惠，但部分學者亦提出基本工資的調漲，可能使臺灣習慣「高薪低報」的中小企業，面臨勞保、健保成本高漲的壓力，需注意企業可能更傾向運用派遣勞力的延伸問題。

對於缺工獎勵方案，多數勞工對於該措施多持正面的看法，且亦提出應修正延長補助獎勵期間、提升補助獎勵發放速度、縮短津貼撥放時間、提高獎勵補助金額、簡化津貼請領程序等；而企業之建議包括提高缺工就業獎勵補助額度、延長補助期限、獎勵政策相關規定之放寬、擴大獎勵補助對象、加強政策宣傳等。

多數勞工對跨域就業津貼抱持正向態度，而資方雖然也持正面觀點，但對於是否能讓企業找到適合的員工的幫助不大，也不會影響其對員工的薪資結構與加薪策略。

對目前實施之「加薪四法」政策，學者認為只是增加員工薪水的方式，應有相關配套措施，例如強化集體勞資關係，加強企業內的深入對話與勞資協調會議；而勞方對於「加薪四法」裡，對勞工加薪企業減稅的相關措施雖贊成，但在政策面仍要做整體性的規劃。

另外，資方也認為應著重在公司獲利實質上如何提撥以回饋員工，而不僅是財務帳面的數字呈現，另有業者也表示「加薪四法」對低薪現象幫助不大，企業若有獲利則自會幫員工加薪，建議政府不要過度干涉勞動市場。

對於「高薪 100 指數」，大多數的學者與企業認為該項措施對我國勞動市場低薪幫助不大，即使未列入「高薪 100 指數」的企業，亦不必然為員工平均薪酬不佳。本研究調查我國企業對「高薪 100 指數」的看法，僅 0.65% 的企業認為該項措施對我國低薪現象有所助益。

二、政策建議

本研究回顧過去研究低薪成因及對勞動市場之影響文獻及座談會各界建議，且參考他國經驗後，分別針對造成勞工低薪的原因以及勞工低薪對勞動市場的影響，研提短期與中長期之相關抗低薪的政策建議。

(一) 短期抗低薪因應對策之建議

1. 落實「產業升級轉型行動方案」與「行政院生產力 4.0 發展方案」

為達成產業結構優化轉型，目前經濟部針對我國產業現況及特性研擬「產業升級轉型行動方案」，透過三大主軸（維新傳統產業、鞏固主力產業、育成新興產業）、四大發展策略（推高值／質—提升產品品級及價值、補關鍵—建構完整產業供應鏈體系、展系統—建立系統解決方案能力、育新興—加速新興產業推動），推動高質化產業發展（即具有智慧、綠色、文創之產業內涵）。藉由推動產業升級轉型，提高製造業總產值由 2013 年之 13.9 兆元提高到 2020 年之 19.46 兆元，服務業 GDP 達到 4.75 兆元之目標。而透過產業產值的提升，間接也可提高勞工薪資

另外，應落實已規劃之「行政院生產力 4.0 發展方案」，該方案以行政院所推動的「智慧型自動化產業發展方案」為基礎，整合商業自動化、農業科技化發展進程，提出生產力 4.0 發展規劃，期能開發智慧機械、物聯網、巨量資料、雲端運算等技術來引領製造業、商業服務業、農業產品與服務附加價值提升，並提升勞工的薪資水準。

2.儘速通過派遣勞工保護法

目前勞動部雖已通過《派遣勞工保護法》草案，明訂要派公司、派遣公司、派遣勞工三方之間的權利與義務關係，並要求「派遣工應與正職員工同工同酬及待遇均等」、「7項職類禁用派遣工」、「其餘公私部門使用派遣工不得逾總僱用人數的3%」等規範。建議應儘速通過《派遣勞工保護法》，讓企業減少使用派遣工，或是提高派遣勞工之薪資待遇，以避免就業市場中高低階人員薪資差距有逐漸擴大的態勢。

3.鼓勵企業高薪留任人才

在全球知識經濟的發展趨勢之下，高階人力資源已成為各國產業發展的重要關鍵因素，目前我國之《產業創新條例》針對獎勵員工股份基礎給付（如分紅入股、員工現金增資認股、買回庫藏股發放員工、員工認股權憑證及限制員工權利新股等）延緩至第5年課稅，將可有助於公司員工留任。另外政府應當鼓勵企業以高薪留住人才，有優良的人力才能提高獲利增加的可能性。

4.加強勞工參與職訓意願

目前政府對勞工參與職業訓練已有之補助機制，如勞動力發展署之「充電起飛計畫」補助個別在職勞工參加訓練單位所辦理之訓練課程，或事業單位辦理員工訓練課程。以訓練單位辦理訓練收費標準，補助每一學員全額訓練費用，每名勞工3年內最高補助金額為新臺幣7萬元。

惟目前的問題在於勞工對參訓意願偏低，或是因工時過長而無法參加訓練。建議可參考新加坡的作法，亦即補助企業讓員工參與職業訓練與認證，透過職能與薪資掛鈎的思維，從提升勞工的技能著手，若職業訓練之後能取得證照，可再補貼企業給員工加薪。

5. 落實青年初職教育訓練

目前勞動部勞動力發展署推動「青年就業讚計畫」，以 2 年 12 萬的方式補助 18~29 歲初次尋職、失業 3 個月以上及部分工時之青年參加訓練課程，協助青年於學校畢業後可精進自身技能或學習第二專長，然參與該計畫的青年人數仍不多，且青年普遍反應該計畫對於學員之職涯導引協助仍顯不足，且先繳學費後補助的方式也易造成青年的負擔，辦訓單位亦較缺乏就業媒合機會。

建議除持續推動外，可針對其不足進行修正，如職涯引導、就業媒合能力等，以協助大學畢業生不落入低薪族群。

6. 啟動外勞警戒指標，外勞政策採總額控管機制

目前外勞聘雇政策是對「特定製程 (3K)」採常態開放，而非「定量」開放。過去外勞引進為了配合總額控管，是採專案引進，但後來改成經常性受理，只要符合資格就可以受理，因此使得總額控管機制不再。

本研究之實證結果發現外勞僱用人數增加，對於國內基層（非技術性）勞工的薪資有負面影響，有薪資抑制的效果。若欲改善國內基層勞工的低薪現象，實有必要管制外勞人數總量，不應持續鬆綁我國對外勞僱用的政策，且外籍勞工的核配比例及加碼都應做限縮。

2012 年勞委會曾首度研擬外勞人數警戒機制，比照景氣採燈號方式綜合評估多項指標，判定外勞人數是否過量或有所不足，而依我國《就業服務法》第五十二條第三項規定，每年得引進之外勞總數，「依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之」。亦即每年聘僱外勞數目，需經勞動部所組「跨國勞動力政策協商諮詢小組」的議決。

建議啟動「外勞警戒指標」機制評斷外勞人數是否過量，以適度調整核配比率，不再因過量的外勞人口而負面影響國內薪資水準。

7.強化工會角色，推動團體協約締結

目前勞動部推動輔導籌組成立工會，促進工會自主發展，推動培訓工會幹部計畫，以協助工會如何與雇主進行團體協約，此政策應持續且積極推動。

另 2015 年 7 月勞動部推動「勞資簽訂團體協約，勞動部獎賞 50 萬」國內企業與工會簽訂團體協約只有 300 家，勞動部明年動用就業保險基金 2 億元，只要工會與雇主簽訂團體協約，就給 10 萬元獎金；團協內容若納入調降工時，獎金加碼為 30 萬元；若有「加薪條款」，獎金 50 萬元。如果工會爭取勞工董事，勞動部也可聘「家教」，協助工會幹部加強解讀財務報表、了解產業趨勢等財經知職。上述政策皆有助於勞資關係之平衡，強化工會運作，亦應持續積極推動，有助改善國內低薪現象。

此外，建議工資相關的抽樣調查與統計數據應更具準確性，可明確對各行業、各職類的薪資水準有所認知，有助於工資的集體協商。

8.補助低薪工作者子女教育津貼

據本研究分析，低薪將對人力資本累積減緩的效果中亦包含世代效果，低薪族群將減少投入子女教育的時間，影響下一代的人力資本累積，故建議針對低薪工作者給予子女教育津貼，避免低薪負面影響至下一世代的人力資本累積。

(二) 中長期抗低薪因應對策之建議

1 透過法規調整，擴展服務業研發與訓練能量

為鼓勵企業投入經費從事研究發展，根據《產業創新條例》第 10 條第 2 項規定訂定，訂定「公司研究發展支出適用投資抵減辦法」，其中第 2 條規定「本辦法所稱研究發展，指公司以科學方法或技術手段自行從事產品、技術、勞務、服務流程或創作之創新活動。」惟目前《產業創新條例》在設計上仍以製造業角度出發，業者需要有高度創新才能享受到研發投抵的優惠，而服務業的研發主要在商業模式、服務流程、Know-how 等方面，較難以適用《產業創新條例》。以致服務業目前申請研發投抵者相對偏低，未來在法規調整上應就服務業的部分進行了解並據以擴展至服務業部門。

另外在人才培訓方面，目前《產業創新條例》並無針對人才培訓提出投資抵減，但第 19 條規定「各中央目的事業主管機關得輔導產業人才培訓機構或團體之發展及國際產業人才培訓機構之引進」，由於我國服務業之企業規模小，較無自辦訓練的能力與資源，可以透過公協會等機構來協助與辦理；另勞動部目前也積極鼓勵並協助職業工會導入國家訓練品質系統（Taiwan Train Quality System；簡稱 TTQS），若企業能善用此資源，對於員工能力的提升應會有所助益。

研發與人才訓練有助於提高企業競爭力，提升高階勞工的薪資成長，但對於低階勞工卻無明顯的助益。透過法規調整，擴展服務業研發與訓練能量，可避免企業因提高研發與教育訓練支出而排擠企業對於基層員工的薪資支出。

2 鼓勵並協助非典型勞工組織或參加工會

非典型勞工於勞動市場之角色相對弱勢，因此較為缺乏與雇主議價薪資水準的空間，故建議政府適時介入非典型勞工與企業協議薪資的過程，鼓勵並協助非典型勞工組織或參加工會，強化其於勞動市場之議價能力。

3 鼓勵企業替員工加薪，規劃適宜的加薪減稅措施與配套方案

提高在勞工報酬上的企業盈餘分配，可參考如日本、韓國等國家，對於企業給予員工加薪的金額，給予抵減稅賦的優惠，亦即透過「加薪抵稅」的方式提高勞工薪資；但若以「加薪低稅」的方式鼓勵企業將盈餘分配給員工，應規範企業之加薪對象與加薪比例，以避免企業為了獲得減稅的利益而做假，失去原本加薪減稅的實質效益。

4. 檢討高等教育政策，建議推動多元化的高等教育

高等教育的內容也必須要能滿足學生畢業後多元的就業出路，以及學生畢業後就業市場中潛在雇主的要求，建議對於學校在培育學生時，應更多元化，強化學生核心就業力，才能適應多元與彈性的職涯發展型態。

具體措施包括納入產業界人士及畢業校友之意見，強化課程、學程與產業發展及學生就業需求的連結；鼓勵教師在教學方法及課程內容中融入核心就業力養成；建立促使教學單位及教師重視畢業生就業表現之誘因機制；職場體驗課程化，提供學生職場見習機會，並提供足夠的資源協助；提升職涯輔導單位層級，強化學生未來職涯輔導工作等。以訓練學生培育專長與具備產業界所需的技術能力。

5. 優化投資與貿易環境，形塑具國際競爭力的企業環境

目前臺灣缺乏吸引廠商到臺灣投資的相關政策，應瞭解廠商面對的競爭情況並給予協助，將產業升級與廠商回流結合。政府有必要提供穩定的基盤環境協助企業發展，如健全法令制度、強化產業運作規範的管理及協助，不但協助臺灣回臺並吸引國外廠商投資臺灣。

另外，要留住更多人才及資源以發展知識型產業，必須改善生活環境等無法由進口取得之條件，包括土地、交通、水電、生活環境、法令、政府效率、以及產業聚集等。從長遠來看，應大力發展改善生活品質的相關非貿易財產業，以及地方特色產業，對解決低技術工人失業及所得分配惡化的問題將有所助益。

6 產業發展的策略以產業知識化及提供就業為核心

協助傳統產業、中小企業及農業在研發、設計、資訊化、以及全球運籌等方面之升級，並與高科技產業、地方特產、以及文化特質等結合，並發展觀光休閒、照顧服務、資源回收、設備維修、及環境維護等提升生活品質之內需型產業，以提供低技術工人更多就業機會。

7. 職業訓練與產業需求應具互動性

臺灣近年職訓偏向基礎技能培養的課程，大量基礎技能培養課程所訓練出來的人才，可能造成更高的勞動力競爭性，且一般基礎技能課程對勞工之就業協助的程度不高，建議所設計之職業訓練課程應配合產業的需求，更多元地提供專業技能的課程以符合產業的需求。

參考文獻

一、中文部分

1. 104 人資學院 (2013),《2013~2014 臺灣地區薪資福利調查報告》, 104 資訊科技股份有限公司出版。
2. 于冠華 (2011),《西方工資集體談判制度之比較》, 天津市工會管理幹部學院學報, 19(1), 35-37。
3. 方俊德 (2014),《勞動生產力與薪資關聯變化之探討》, 臺灣經濟研究院研究報告。
4. 史育菱、徐莞婷、張禮韻、張靜宜、劉芸汝、龍瑛、蔡淑君與關雯心 (2012),《總體經濟變數與房地產價格波動之 Granger 因果關係研究-以臺北市、新北市、臺中市、臺南市、高雄市中古屋交易市場為例》, 逢甲大學土地管理學系畢業論文。
5. 白兆美 (2014),《產業與勞功供需失衡 移工不患寡而患不均》, 全球中央 (69), 財團法人中央通訊社編輯部編輯。
6. 全球中央 [第 69 期]: 移工的悲與歡
7. 江豐富 (2006),《外勞引進對本國勞工失業、職業選擇及薪資之影響》, 臺灣經濟預測與政策, 37 (1), 69-111。
8. 行政院主計總處 (2013),《100 年工商及服務業普查綜合報告》, 行政院主計總處編印。
9. 行政院主計總處 (2013),《101 年多因素生產力趨勢分析報告》, 行政院主計總處編印。
10. 行政院主計總處 (2014),《薪資與生產力統計年報》, 行政院主計總處編印。
11. 吳明機 (2015),《我國當前重要產業政策》, 經濟部工業局研究報告。

12. 李宜(2008),《臺灣勞動市場與薪資所得》,經濟前瞻,118, 36-44。
13. 李長泰(2013),《實質薪資停滯成因探討》,臺灣經濟研究院研究報告。
14. 李誠、辛炳隆、成之約(2000),《勞動市場彈性化與非典型僱用》,勞動部委託研究報告。
15. 李樹甘、林志輝(2005),《粵港經濟關係互為影響的實證分析》,Working Paper。
16. 李靜洵(2009),《臺灣的教育報酬率-兼論高教擴張之影響》,清華大學經濟研究所碩士論文。
17. 杜英儀(2013),《臺灣薪資停滯現象與原因探討》,全球臺商 e 焦點電子報,249。
18. 辛炳隆(2002),《對當前臺灣失業問題之因應對策》,行政院研考會委託研究。
19. 辛炳隆(2003),《全球化、所得分配與社會安全體制的改革》,迎接全球化、超越 2008 系列研討會,財團法人國家展望文教基金會。
20. 辛炳隆(2005),「我國產業結構調整對就業的影響與因應」,《臺灣經濟論衡》,第3卷第3期。
21. 辛炳隆(2010),「全球化對臺灣勞動市場之衝擊」,監察院「第4屆人權保障工作研討會」,2010年9月10日。
22. 辛炳隆(2011),《非典型就業之衡平機制—經濟面之研究》,國家發展委員會委託研究。
23. 辛炳隆、王健全、林嘉慧(2014),《從產業面探討薪資成長趨緩成因及具體對策》,經濟部委託研究報告。

24. 林佳雯 (2012),《決定臺灣薪資成長因素的討論》, 國立政治大學社會科學學院經濟研究所碩士論文。
25. 林忠正 (1990),《工會對工資與就業的影響之爭議》, 勞工研究, 99, 28-34。
26. 林昀蔚 (2014),《工會強度對總體薪資與經濟成長之影響》, 國立中正大學勞工關係學系碩士論文。
27. 林建甫、吳孟道 (2013),《兩岸四地資本市場競爭力之比較—資本市場國際化指標之建構與應用》, 兩岸金融季刊, 1(1), 65-89。
28. 林師模 (2011),《投資、就業與薪資之關聯性》, 行政院經濟建設委員會委託報告。
29. 林祖嘉 (2013),《掙脫薪資長期停滯的泥淖》, 國政評論。
30. 林常青、張俊仁、盧姝璇 (2014),《薪資停滯? 事實陳述與亞洲跨國比較》, 中央研究院經濟所學術研討論文。
31. 林慈芳 (2014),《工資與經濟成長之分析: 全球趨勢與臺灣實證》, 經建會研究報告。
32. 邱麗芳 (2003),《臺灣大學教育報酬率時間變化趨勢之分析》, 中央大學經濟研究所碩士論文。
33. 金紅梅 (2012),《日本勞資關係管理制度對我國的啟示》, 社會科學家, (9), 98-102。
34. 洪敬舒 (2014),《失落的一代—當前青年世代的結構性就業困境》, 社區發展季刊, 146, 65-76
35. 徐美、陳明朗、吳孟道 (1997),《外籍勞工與國內生產要素間地帶互補關係之探討—以臺灣製造業為例》, 臺灣經濟學年會論文集, 65-91。
36. 財團法人國家政策研究基金會 (2014),《未來十年我國外勞政策變革方向之研究》, 國家發展委員會委託報告。

37. 高珮玲 (2006),《產業結構對個人薪資福利的影響—以臺灣製造業為例》,國立中央大學產業經濟研究所碩士論文。
38. 張基煜、江明志、何洪丞 (2012),《考察德國企業與工會間勞動條件協商機制、工會組織、政府就業服務等業務之實務運作》,臺北市政府勞工局報告書。
39. 張烽益 (2011),《臺灣工會的危機與轉機》,臺灣勞工季刊, 56-63。
40. 張博一、張任坊、張紹勳 (2014),《以 VECM 探討臺灣國中教師人力需求的預測模型》,中華管理評論國際學報, 17(3)。
41. 張善湧 (2002),《人力資源管理措施外包模式之探討—以企業管理顧問公司為例》,國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
42. 符碧真 (1996),《教育投資報酬率長期變化之剖析—以我國教育發展個案為例》,1(4), 82-99。
43. 許績天、連賢明與劉錦添 (2007),《外籍勞工對社會照顧、勞動市場與經濟發展影響》,行政院經濟建設委員會委託研究報告。
44. 陳正良 (2010),《臺灣工會與集體協商,朝向較集權模式作發展》,臺灣勞動評論, 2(1), 21-62。
45. 陳正福 (2015),《工資工時相關規定與勞動生產力的提升從企業加薪減稅的政策方向思考》,臺灣勞工季刊, 41 期。
46. 陳永範 (2012),《韓國工會與工人運動的發展歷程及其特點》,北華大學學報:社會科學版, 13(3), 61-64。
47. 陳香如、郭哲澤 (2014),《臺灣薪資停滯之可能原因與解決方》,2014 年經濟年鑑,經濟日報出版。

48. 陳紹綸 (2010),《高等教育擴張對大學畢業生薪資生產力影響》, 國立臺北大學經濟研究所碩士論文。
49. 陳劍虹 (2012),《臺灣近年薪資成長停滯原因探討及改善對策》, 經濟研究, 13, 109-140。
50. 喬中珏、黃芳玫等 (2010),《委外生產與研發投資對臺灣結構之影響》, 臺灣經濟論衡, 8(11), 27-50。
51. 單驥 (1996),《外籍勞工、技術、非技術人員與資本間替代關係之探討：以臺灣製造業為例》, 人口、就業與福利論文集, 39-71。
52. 曾玉萍 (2005),「非核心部門人力首當其衝, 正職工作替代者：人才派遣」,《就業情報雜誌》352 期。
53. 黃于玲、張一德、陳建名、苗坤齡 (2006),《近年來受僱員工薪資變動狀況分析》, 主計月刊, 612, 68-75。
54. 黃芳玫 (2011),《臺灣人力資本與薪資不均之研究》, 臺灣經濟預測與政策, 42 (1), 1-37。
55. 黃修梅 (2006),《臺灣婦女教育程度與龍虎年效應對生育率之影響》, 國立政治大學經濟學研究所碩士論文。
56. 楊紹華(2007),《自我投資學 - 成為未來最需要的 M 型人才》, 30 雜誌, 2007 年 2 月號第 030 期。
57. 經濟部 (2015),《臺灣企業社會責任》, 企業社會責任一員工福利與企業界競爭力研討會。
58. 葉懿倫 (2011),《經濟成長, 薪資不漲, 理由何在? 從經濟成長構成觀點分析》, 臺灣經濟研究月刊, 34(9), 103-111。

59. 詹建隆(2011),《以勞動生產力解析臺灣薪資問題之成因》,臺灣經濟研究月刊,34(9),112-120。
60. 劉誠(2011),《論全球經濟衰退背景下的工會關係》,浙江大學學報:人文社會科學版,41(3),58-69。
61. 劉碧珍、黃登興、楊子菡(2014),《臺灣薪資長期停滯問題之探討》,公共政策與法律研究中心103年度研究計畫報告。
62. 薛立敏、曾喜鵬(2000),《臺灣各都市內部遷移率與住宅市場關係之實證研究》,國科會專題研究計畫。
63. 饒志堅、蔡鈺泰、連子惠等(2008),《全球化對所得分配影響之研究》,行政院主計總處統計專題研究報告。

二、英文部分

1. Agell, J. and Lommerud K.E. (1993) , “Egalitarianism and Growth”, *Scandinavian Journal of Economics*, 95, pp.559-579.
2. Atkinson, J. (1984) , “Manpower Strategies for Flexible Organizations”, *The Personnel Management*, August , pp. 28-31.
3. Dumont, Jean-Christophe and Georges Lemaître (2014) , “Counting Immigrants and Expatriates in OECD Countries: A New Perspective”, OECD, Directorate for Employment Labour and Social Affairs, DELSA, 2014.
4. Granger, C. (1969) , *Investigating Causal Relations by Econometric Models and Cross Spectral Methods*, *Econometrica*, 37, pp.424-438.
5. Guerriero (2012) ,*The Labour Share of Income around the World : Evidence from a Panel Dataset*, prepared for the 4th Economic Development International Conference of GREThA/GRES “Inequalities and Development: new challenges, new measurements?” University of Bordeaux.
6. Harvey, D. (1989) , *The Condition of Postmodernity*, Cambridge, MA:Blackwell.
7. Harvey, David (1989) , *The Condition of Postmodernity*, Cambridge, MA:Blackwell.
8. *How the new geography of talent will transform human resource strategies*, *Global Talent 2021*, Oxford Economics, 2012.

9. ILO(2013), Global Wage Report 2012/13 : Wages and equitable growth.
10. Irmen, A., and Wigger, B. U. (2003) , “Trade union objectives and economic growth”,FinanzArchiv: Public Finance Analysis, 59 (1) , pp.49-67.
11. John P. De New and Klaus F. Zimmermann (1994) , “Native wage impacts of foreign labor: a random effects panel analysis”, Journal of Population Economics, (7) , pp.177-192.
12. Laing, D. and Weir, D.(1999) “Corporate performance and the influence of human capital characteristics on executive compensation in the UK” , Personnel Review, 28, pp.28-40.
13. Lazear, E. P.(1983), “A microeconomic theory of labor unions”, Research in Labor Economics, 2, pp.53-96.
14. Mincer, J.(1974), Schooling, Experience an Earning, New York: Columbia University Press.
15. OECD (2014) , National Accounts at a Glance 2014.
16. Palokangas, T. (1996) , “Endogenous growth and collective bargaining”, Journal of Economic Dynamics and Control, 20(5) , pp.925-944.
17. Prema-Chandra Athukorala and Evelyn S Devadason (2012) , “The Impact of Foreign Labour on Host Country Wages : The experience of a Southern Host, Malaysia”, World Development ,40 (8) , pp.1497-1510.
18. Ramos Parreño, J. M., and Sánchez-Losada, F. (2002) . “The role of unions in an endogenous growth model with human capital”, Journal of Macroeconomics,24 (2) , pp.171-192.

19. Rosen, S. (1977) , “Human capital: A survey of empirical research” , in: R.G. Ehrenberg, ed., Research in labor economics, Vol. 1, Greenwich, CT: JAI Press.
20. Towers Watson (2012) The Next High-Stakes Quest : Balancing Employer and Employee Priorities , 2012~2013 Global Talent Management and Rewards Study.
21. Willis, R. (1986) , “Wage Determinants: A Survey and Reinterpretation of the Human Capital Earning Function” in O. Ashenfelter and R. Layard (eds) , Handbook of Labor Economics, 525-602, Amsterdam, North-Holland: Elsevier.

三、相關網站

1. ILO , International Labour Organization ,
網址 : <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> 。
2. OECD , OECD.StatExtracts , 網址 : <http://stats.oecd.org> 。
3. 外籍勞工在南韓收入差距大，兩成月入不足 100 萬韓元。中央網路報，2014/10/28，<http://www.cdnews.com.tw> 。
4. 正視勞工不足，放寬輸入外勞。香港文匯報，2015/01/04
<http://paper.wenweipo.com/2015/01/14/WW1501140002.htm> 。
5. 行政院主計總處，網址 : <http://www.dgbas.gov.tw/> 。
6. 東北亞》日引進外籍實習生。中時電子報，2015/05/10，
<http://www.chinatimes.com/newspapers/20150510000191-260209> 。
7. 南韓明年擴展外籍勞工人數，預計再增加一萬。中韓聯合文化交流中心，2015/01/04，
http://www.cn-kr.net/news/article_1110.html 。

8. 星國企業聘外勞，人頭稅負擔大。中央社，2015/03/14
<http://www.cna.com.tw/news/aopl/201503140059-1.aspx>。
9. 科技部統計資料庫，網址：<http://www.most.gov.tw/>。
10. 勞動市場依然緊縮 新加坡政府對外籍勞工限制軟化。鉅亨網，2015/02/24
<http://news.cnyes.com/Content/20150224/20150224152510940262911.shtml>。
11. 勞動部，網址：<http://www.mol.gov.tw/>。
12. 勞動部提「三不一有」！外勞在台工作擬延長至 15。ETtoday 財經新聞，2015/04/22，
<http://www.ettoday.net/news/20150422/496504.htm#ixzz3dIQ5hotI>。
13. 經濟部統計處，網址：<https://www.moea.gov.tw/>。

附件

附件一 「企業問卷調查問項」

本研究以問卷調查方式蒐集企業在加薪方面的資訊，問卷調查題目如下：

低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略

企業問卷調查

先生/小姐:您好，我是政治大學民調中心的訪問員，我們接受勞動部的委託正在進行「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」問卷調查，以了解低薪資成因與改革方向，想打擾您幾分鐘，請教您幾個問題，謝謝。(您所提供的資料，將僅做統計分析之用，絕不會外洩，請您放心填答)

訪問對象:公司負責人，人事或會計部門主管

第一部分 企業加薪相關調查

Q1 請問貴公司今年是否曾經幫員工加薪?

(1)是，【請續答第 2 題】

(2)否，【請直接跳答第 10 題】

Q2 請問貴公司的加薪方式是? (可複選)

(1)對全體員工調高固定薪資

(2)按部門績效，針對部門員工加薪，反映部門貢獻度

(3)按個人績效加薪，反映個人貢獻度

Q3 請問加薪的人員有哪些? (可複選)

(1)高階主管及監督人員 【請續答第 4-1 與 4-2 題】

(2)核心專業技術人員 【請續答第 5-1 與 5-2 題】

(3)業務售銷人員 【請續答第 6-1 與 6-2 題】

(4)行銷企劃人員 【請續答第 7-1 與 7-2 題】

(5)行政人員 【請續答第 8-1 與 8-2 題】

(6)基層操作工及體力工 【請續答第 9-1 與 9-2 題】

Q4-1 請問，高階主管及監督人員加薪的平均幅度大約是?

(1)未達 5%

(2) 5%~未達 10%

(3) 10%~未達 15%

(4) 15%以上 (88)其他(訪員請紀錄)_____

Q4-2 請問，會幫高階主管及監督人員加薪的原因有哪些？(可複選)

- (1)公司獲利增加 (2)員工績效良好 (3)同業薪資調漲
 (4)考量物價上漲 (5)留住人才 (6)配合政府政策調薪
 (7)依公司制度的例行性調薪
 (88)其他(訪員請紀錄)_____

Q5-1 請問，對核心專業技術人員加薪的平均幅度大約是？

- (1)未達 5%以下 (2)5%~未達 10% (3)10%~未達 15%
 (4) 15%以上 (88)其他(訪員請紀錄)
- _____

Q5-2 請問，會幫核心專業技術人員加薪的原因有哪些？(可複選)

- (1)公司獲利成長 (2)員工績效良好 (3)同業薪資調漲
 (4)考量物價上漲 (5)留住人才 (6)配合政府政策調薪
 (7)依公司制度的例行性調薪
 (88)其他(訪員請紀錄)_____

Q6-1 請問，對業務銷售人員加薪的平均幅度大約是？

- (1)未達 5%以下 (2)5%~未達 10% (3)10%~未達 15%
 (4) 15%以上 (88)其他(訪員請紀錄)
- _____

Q6-2 請問，會幫業務銷售人員加薪的原因有哪些？(可複選)

- (1)公司獲利成長 (2)員工績效良好 (3)同業薪資調漲
 (4)考量物價上漲 (5)留住人才 (6)配合政府政策調薪
 (7)依公司制度的例行性調薪
 (88)其他(訪員請紀錄)_____

Q7-1 請問，對行銷企劃人員加薪的平均幅度？

- (1)未達 5%以下 (2)5%~未達 10% (3)10%~未達 15%

(4) 15%以上 (88)其他 (訪員請紀錄)

Q7-2 請問，貴公司為行銷企劃人員加薪的原因有哪些? (可複選)

- (1)公司獲利成長 (2)員工績效良好 (3)同業薪資調漲
- (4)考量物價上漲 (5)留住人才 (6)配合政府政策調薪
- (7)依公司制度的例行性調薪
- (88)其他 (訪員請紀錄) _____

Q8-1 請問，對行政人員加薪的平均幅度?

- (1)未達 5%以下 (2)5%~未達 10% (3)10%~未達 15%
- (4) 15%以上 (88)其他 (訪員請紀錄)
-

Q8-2 請問，貴公司為行政人員加薪的原因有哪些? (可複選)

- (1)公司獲利成長 (2)員工績效良好 (3)同業薪資調漲
- (4)考量物價上漲 (5)留住人才 (6)配合政府政策調薪
- (7)依公司制度的例行性調薪
- (88)其他 (訪員請紀錄) _____

Q9-1 請問，對基礎操作工及體力工加薪的平均幅度?

- (1)未達 5%以下 (2)5%~未達 10% (3)10%~未達 15%
- (4) 15%以上 (88)其他 (訪員請紀錄)
-

Q9-2 請問，貴公司為基礎操作工及體力工加薪的原因有哪些? (可複選)

- (1)公司獲利成長 (2)員工績效良好 (3)同業薪資調漲
- (4)考量物價上漲 (5)留住人才 (6)配合政府政策調薪
- (7)依公司制度的例行性調薪
- (88)其他 (訪員請紀錄) _____

(跳問 Q11)

Q10 請問，貴公司今年沒有幫員工加薪的原因有哪些？（可複選）

- (1) 景氣不好 (2) 公司以獎金制度替代加薪 (3) 公司業績無成長
- (4) 員工表現不佳
- (88) 其他（訪員請紀錄）_____

Q11 請問，貴公司明年是否有打算要幫員工加薪？

- (1) 是 **【請續答第 12 題】**
- (2) 否 **【請直接跳答第 13-1 題】**

Q12 請問，貴公司明年加薪的人員有哪些？（可複選）

- (1) 全體員工
- (2) 高階主管及監督人員
- (3) 核心專業技術人員
- (4) 業務銷售人員
- (5) 行銷企劃人員
- (6) 行政人員
- (7) 基礎操作工與體力工
- (88) 其他（訪員請紀錄）_____

第二部分 對加薪政策的觀點

近期政府推動「加薪四法」，包含《公司法》、《工廠法》、《勞動基準法》及《中小企業發展條例》等四法修正案，請問：

Q13-1 請問您是否同意《公司法》、《工廠法》中要求「強制公司分派年度盈餘的一定比例以增加員工酬勞」？

- (1) 是 **【請跳答第 14-1 題】**
- (2) 否 **【請續答第 13-2 題】**

Q13-2 請問您不同意的原因有哪些？（可複選）

- (1) 公司已有盈餘分配制度，不需強制規範
- (2) 實施的誘因不足
- (3) 干預公司治理法則
- (4) 違反自由市場機制
- (5) 執行困難
- (6) 侵害股東與董事會權限

(88)其他 (訪員請紀錄) _____

Q14-1 請問您是否同意《勞動基準法》中要求「公司如有盈餘，應經勞資會議訂立具體利潤分享計畫，違者處 50 萬至 500 萬罰鍰」？

(1)是【請跳答第 15-1 題】

(2)否【請續答第 14-2 題】

Q14-2 請問您不同意的原因有哪些? (可複選)

(1)公司有加薪制度，不需由勞資會議來訂定利潤分享計畫

(2)勞資雙方不容易達成共識，不具效率性

(3)容易加深勞資對立的關係

(4)不應該規定處罰條文

(88)其他 (訪員請紀錄) _____

Q15-1 請問您是否同意《中小企業發展條例》中要求「企業為員工加薪部分可加成 130%扣抵當年營所稅」？

(1)是【請跳答第 16 題】

(2)否【請續答第 15-2 題】

Q15-2 請問您不同意的原因有哪些? (可複選)

(1)130%的扣抵額度太少

(2)租稅優惠的誘因不足

(3)只扣抵稅額一次，但提高的薪資成本是以後長遠的負擔，將貪小失大

(88)其他 (訪員請紀錄) _____

Q16 除了加薪四法外，請問您認為政府所執行的抗低薪政策中，有哪些具有實質效益? (可複選)

(1)基本工資調整

(2)缺工獎勵方案

(3)跨域就業津貼方案

(4)高薪 100 指數無

(5)都不具實質效益

(88)其他 (訪員請紀錄) _____

第三部分 其他相關調查

Q17 請問貴公司是否有聘用外籍勞工?

(1)有 【請續答第 18 題】

(2)無 【請跳答第 19 題】

Q18 請問貴公司聘用的外籍勞工占全體員工比例大約是?

(1)未達 1% (2)1%~未達 5%

(3)5%~未達 10% (4)10%以上 (88)其他 (訪員請紀錄)

Q19 請問貴公司員工是否有工會組織?

(1)是 (2)否

Q20 請問貴公司是否有定期召開勞資會議?

(1)是 【請續答第 21、22 題】

(2)否 【請跳答第 23 題】

Q21 請問貴公司勞資會議的議題由誰制定?

(1)全由勞方訂定 (2)全由資方訂定

(3)多數由勞方訂定 (4)多數由資方訂定

(5)勞資雙方各半 (88)其他 (訪員請紀錄) _____

Q22 請問貴公司的勞資會議中，勞方是否曾經提出調薪的要求?

(1)是 (2)否

Q23 請問貴公司近三年的研發費用比同業高或低?

(1)高 (2)差不多 (3)低 (77)不知道

Q24 請問貴公司有沒有自創品牌?

(1)有 (2)沒有 (3)正規劃中

Q25 請問，貴公司有沒有專利權?

(1)有 (2)沒有 (3)正規劃中

公司基本資料

Q26 請問貴公司設立於民國_____年? (若不知道，請填 999)

Q27 請問貴公司行業類別?

(1)礦業及土石採取業 (2)製造業 (3)電力
及燃氣供應業

- (4) 用水供應及汙染整治業
及零售業
 (5) 營造業
 (6) 批發
- (7) 運輸及倉儲業
及通訊傳播業
 (8) 住宿及餐飲業
 (9) 資訊
- (10) 金融及保險業
服務業
 (11) 不動產業 專業、科學及技術
- (12) 支援服務業
療保健服務業
 (13) 教育服務業
 (14) 醫
- (15) 藝術、娛樂及休閒服務業
 (16) 其他服務業
- (88) 其他 (訪員請紀錄) _____

Q28 請問貴公司每年營業額大約是?

- (1) 500 萬以下
 (2) 500 萬~未滿 1000 萬
 (3) 1000 萬~未滿 5000 萬
- (4) 5000 萬~未滿 8000 萬
 (5) 8000 萬~未滿 1 億
 (6) 1 億以上
- (77) 不知道

Q29 請問貴公司的全職員工大約有多少人?

- (1) 50 人以下
 (2) 50~99 人
 (3) 100~299 人
 (4) 300~499 人
- (4) 500~999 人
 (4) 1000 人以上
 (88) 其他 (訪員請紀錄) _____

Q30 請問您的職稱?

- (1) 企業負責人
 (2) 總經理
 (3) 人資部門主管
 (4) 人資部門職員
- (88) 其他 (訪員請紀錄) _____

◎本問卷至此結束。感謝您於百忙之中抽空協助此次問卷調查，謝謝！

附件二 「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」臺北座談會會議紀錄

一、會議時間：104年7月1日（星期三）上午10：00~12：00

二、會議地點：中華經濟研究院 522會議室

三、主持人：中華經濟研究院 賴偉文 研究員

臺灣大學國家發展研究所 辛炳隆 副教授

四、出席單位及人員：

臺灣大學國家發展研究所	辛炳隆 副教授
臺灣經濟研究院國家經濟發展戰略中心	方俊德 助理研究員
臺灣經濟研究院景氣預測中心	李長泰 助理研究員
三聯科技股份有限公司	林廷芳 總經理
工作貧窮研究室	洪敬舒 主任
中央研究院經濟研究所	江豐富 研究員
臺灣勞動與就業協會	陳正良 理事長
中華民國全國工業總會	蔡宏明 副秘書長
全國產業總工會	戴國榮 秘書長
勞動部綜合規劃司	黃聖紘 專員
勞動部勞動力發展署	徐誠佑 專員
勞動部勞動力發展署	蘇裕國 科長
勞動部勞動條件及就業平等司	吳品霏 科長
中華經濟研究院	賴偉文 助研究員
中華經濟研究院	陳晏羚 輔佐研究員
中華經濟研究院	吳俐蓉 研究助理

五、討論題綱

- 1.臺灣勞工低薪的原因是否有別於其他國家？
- 2.勞工長期低薪對勞動市場人力供需衝擊與影響有那些？
- 3.我國外勞政策與勞工低薪的關聯性為何？是否為造成勞工低薪的主要原因之一？
- 4.目前所採行之帶動薪資成長方案（如修正「公司法」、「中小企業發展條例」修正案、「高薪 100 指數」等），是否能有效解決我國低薪的問題？
- 5.政府部門對我國勞工低薪的現象，應有何因應策略與有效的解決方法？

六、記錄人：中華經濟研究院 陳晏羚 輔佐研究員

七、主席致詞：簡報計畫緣起與國內低薪可能成因

八、與會專家意見摘要：

國立臺灣大學國家發展研究所 辛炳隆 副教授

- 1.此計畫將討論外勞對國內薪資的影響，以時間點來看，1990 年代薪資成長幅度開始遲緩，同時伴隨著引進外勞與產業外移的情況，這三者的關聯性需要釐清。另一個可討論的重點是，提高基本工資是否可以解決低薪，勞動部是否將此因素納入考量。
- 2.臺灣勞動市場薪水傾向二元化，但就整個水平來講仍是普遍低薪。目前計畫可能會加入外勞因素的相關研究。

- 3.外勞對臺灣低薪現象的影響及實證結果須小心解釋，若引進外勞對薪資沒有影響，並不代表可以大量引進外勞，也有可能是因為政府有管制。

勞動部勞動條件及就業平等司 吳品霏 科長

- 1.基本工資是勞動部討論的重點政策，今年度開始有計畫案討論此議題，而在此計畫中提到基本工資相關議題也是可行的。

臺灣經濟研究院 方俊德 研究員

- 1.建議就簡報內或外勞因素中找出影響勞工薪資低薪的關鍵重要原因，再做處理與研究。
- 2.國際勞動組織提到全球薪資下降原因有技術變遷、金融全球化等，臺經院院內曾用人力運用調查配合進出口貿易資料與外勞業務資料討論臺灣實質薪資停滯的原因，認為全球化與高教擴張是主因，與國際勞動組織論點相較，多了高教擴張因素。當初研究外勞是因考量全球化人才面角度。

中央研究院經濟研究所 江豐富 研究員

- 1.產業外移，消費力沒有帶回國內，但要根留臺灣的產業加薪而不思考斧底抽薪的方式，是不負責的。
- 2.關於外勞方面，需要長期資料才能看出引進外勞是否對臺灣有負面影響，而且外勞牽涉許多問題，不是只看模型就能看出。
- 3.勞動市場工作兩極化，即電腦把一部分工作取代了，形成勞動市場兩極化，這將可能是很重要的問題。

- 4.過度資本化對薪資成長的影響，capital labor (input) ratio 上升是有好處的。過去的問題是產業外移問題，但只要有新的東西出來，並不怕產業外移。重要的是政府需要有新的產業政策。
- 5.非典型工作可能工時不足，這是一個很大的問題，可以看到有創新、有挑戰工作相對較沒有低薪問題，應該要把低薪與高薪者分開來看以研究臺灣低薪問題。
- 6.十幾年前臺灣推動知識經濟，經建會報告提到知識經濟發展的結果是前段的人薪資成長快，不怕跌。高教擴張是否造成勞動生產力與薪資差距擴大，雖高教擴張，但後段班很多 efficient labor 是下降的，員工生產力低，老闆就不願付高薪，所以要考量 efficient labor 的下降。
- 7.工資下降何必唸書，人力資本投資減少，低薪資造成人力資本累積緩慢。

全國產業總工會 戴國榮 祕書長

- 1.報告中提及臺灣低薪的原因是否雇主團體能接受？雇主認為各國抗低薪政策與 ILO 解決低薪的建議在臺灣是否可行？雇主認同後才可凝具共識。
- 2.如果低薪化是事實，工會認為應防止低薪化繼續惡化，應制度性推升基本工資，基本工資調高才能保障邊際勞工。第一應推動有效勞資對話、第二為制定基本工資調整計算公式、第三為重新建構生活物價指數。
- 3.雇主應主動提出為因應低薪化，企業可以做什麼。外勞部分仍要檢討，雇主認為不引進外勞與產業外移是對的？或引進外勞造成

臺灣低薪的原因？需要有一個專門的研究才能對於低薪問題有幫助。

- 4.如蔡秘書長提及長照法，其實於衛福部的會議中勞資雙方皆反對比照健保方式操作，希望由政府法編列預算，但沒通過。若法定成本可脫勾，而使勞工薪資提升，雇主可否接受？因基本工資調漲後，雇主法定成本會增加很多，這個部分勞方也在思考。如勞工加薪企業減稅，勞方也是贊成的，政府在政策方面應做整體的規劃，而不是使勞資雙方各說各話。
- 5.基本工資為何要推升制度化，因有 100 多萬的臨時勞工，且在很多產業都有，需要切開來看，而非為了尊重市場機制而不需要基本工資。中經院之前的研究顯示，歐洲的薪資原是勞資協商，但因耗費太多成本，因此現在用立法制定基本工資，歐洲也已認同基本工資，因此我們強烈反對基本工資取消或與外勞脫勾。
- 6.政府有許多優良的學界研究報告，應做好的連結，整合後做出完整的政策。政府政策需要雇主支持，勞資生命共同體的概念並沒有在臺灣成形，建議勞資政學四方對話要制度化，認會跨部會整合是重要的，這份報告應先尊重雇主團體，看那些值得做，那些有疑慮，先聽過他們的意見，才能更聚焦問題，效果會更好。

臺灣勞動與就業協會 陳正良 理事長

- 1.建議不要做外勞對薪資的影響，因為外勞政策是可控性高的，操控在政府手上。另一角度，ILO 文獻指出基層外勞對各方無害。另外，非基層外勞目前是沒有控管的。
- 2.提高基本工資以解決低薪也不需要談，目前臺灣已用公式推算基本工資，勞資能做溝通，相當程度上可做調整，而非真正的焦點。

- 3.目前焦點在普遍低薪，是在經濟實力上的反映，這不是由勞資溝通就可解決的問題，要深入討論。剛江老師有提到產業外移對美國是沒有問題的，但可參考其歸納的經驗：產業必定有政策性選擇，在外生產是有理由的，且不等於對國家經濟有害。
- 4.整個經濟競爭力的問題，不在於勞動力，近二十年勞動市場是有相當規範的，二元勞動力市場問題在臺灣相對不嚴重，因僱用人數不多，勞基法仍是整個勞動環境中被要求應要遵循的法律。即便有部分不穩定，但社會保障制度愈臻完善，所以在勞動領域問題非常少，真正問題在於財金。臺灣面臨變動環境，但自己的變動太慢，只注意的焦點在內部，而沒有談成長。
- 5.如簡報提到高等教育擴張是造成低薪原因，與文獻提到教育年數增加將提高薪資並不符。建議在正規教育中強化自然科學，因面臨例如物聯網等產業環境時，目前所訓練的人才比例不足以因應工作上技術水平提升的基本條件。
- 6.企業在教育訓練的投資是不足的，企業是促進就業最大的要素，如何塑造企業增進訓練的投資是重要的。另臺灣整體環境中 FDI 太少，其中有許多意涵，需要檢討。
- 7.目前應把問題導向政府的問題，如剛提產業結構調整、100 萬人應由基本工資保護等議題，不要將勞動議題當成勞資間的衝突，許多勞資關係問題的解決方案須由政府來處理，問題要由經濟上應有的作為而不作為來調整。
- 8.注意在指數比較時是與基期自我比較，但對企業而言沒有意義，因企業不必要一定要在臺灣投資，而是在更廣泛的選擇下做出的

決定，為何企業獲利而薪資不增加，因為投資在臺灣獲利是相對低的。所以在基期比較上要先想想雇主本身的環境。

中華民國全國工業總會 蔡宏明 副祕書長

- 1.基本上認同報告所提，建議造成低薪關鍵因素要掌握住。
- 2.日前新北市政府票選幸福企業，入圍與得獎企業平均薪資比一般高 5%~10%，每年都有加薪。其特質皆為有競爭力、有優勢的企業，一個國家經濟能創造附加價值是支持勞動力報酬的因素，我國創造的附加價值在下降，以傳統產業為例 2002 年有 28%，在 2011 年降到 17%，思考是否是外勞造成的影響？薪資二元化傾向告訴我們國內有許多勞力密集的產業，所以引進外勞是產業結構問題。
- 3.臺灣 ICT 產業很大部分在海外生產，限制了企業能給勞工加薪的幅度，另外臺灣勞動制度，有許多跟薪資綁在一起，所以廠商擔心法定成本的負擔，例如在長照法，希望有穩定財源才能做的起來，又有少子化問題，下一代負擔重，基本上有許多結構因素。例如臺灣預計做生產力 4.0，但臺灣業者很多跟不上，根本之道是由如何創造企業與勞工福利的工作。
- 4.例如臺灣公司營所稅是 17%，營所稅的降低是把許多獎勵措施取消，帶來負面的問題是勞工與社會福利的影響。政策應支持產業發展，中研院曾研究稅改政策，建議營所稅恢復至 25%，以增加對於如 R&D 投入等鼓勵，鼓勵廠商做創新投資。另長照財源不足，可把營業增值稅 5%提高至 10%，甚至可分種類調整。
- 5.如何鼓勵臺灣廠商回到臺灣投資，目前沒有臺灣回流配套，如經濟部在推動產業升級方案、工業生產力 4.0，要詢問有回流意願

與面對競爭壓力的臺商，政府可為他們做什麼？即需與產業升級轉型、廠商回流給合在一起，才能在臺灣創造就業機會。

6. 為何臺灣服務業薪資無法上升，因為臺灣習慣廉價的服務，只有人民願意付出高價格消費，服務業才能創造高附加價值（如臺灣推出類似日本東京的服務品質）。這只有能創造高附加價值的企業才能做到，建議這方面問題務實的回到原點。

工作貧窮研究室 洪敬舒 主任

1. 回頭看低薪的根本因素是看企業究竟有無獲利，可探討是企業有獲利而不分配，或是無獲利所以無法提升薪資；另若臺灣企業人力成本大，則要加薪是比較難的，若人力成本低，則加薪是比較容易的，例如臺灣製造業的人力成本約 10%，其實並不高。以上兩個問題的釐清可提供再進一步分析低薪的參考。
2. 另外，高等教育的問題，由經濟學供需原理來看，我們不斷培育高等教育的學生，但勞動與產業市場到底能吸納多少高等教育的學生，這可能是另一個低薪的成因，由企業缺工內容來看，對高等教育需求僅 19%，若企業對高等教育就業者需求不高，可能導致人力外流、往下與中等教育者競爭的問題，會不會對薪資水準造成影響，也是可思考的方向。
3. 在 GDP 分配的內容來看，固定資本形成的比例上升，進一步分析增加的原因，主要為營建成本與智慧財產二個部分，其中可再思考營建成本的增加與房地產市場是否有關聯性，而也可能導致資金運用上有限制；智慧財產的成長方面，臺灣 2013 年花在智財有 5765 億，2000 年是 2311 億，成長幅度非常大，而智財是

在做研發還是在買專利？是否與我們大量做代工有關？瞭解後可對企業成本分析有幫助。

- 4.工總祕書長所提租稅方面的建議，可能是需要考量的。低薪已產生的現象與勞動力供需的影響下，民眾所得不足時需維持生活，國家支應的系統有那些，但對於影響勞動就業的意願是否產生誘因？如失業給付與職業訓練。職業訓練是可再思考的，如德國學徒制、瑞士二元制，各國職訓皆具特定性、分流性，但臺灣職訓結果沒有太大區隔，公部門與私部門近年訓練偏向單一的職訓課程，造成更多勞動力競爭性，職訓是否能跟產業有明顯的互動性，可進一步由人力配置再做思考。

三聯科技股份有限公司 林廷芳 總理

- 1.就實際例子與數據做分享：近來公司舉辦員工日本旅遊，每人大約花七萬日幣，但國內百貨公司目前業績低落。國人在日本消費，不在臺消費。我們在變動環境下經營，不宜僅沿用過去經驗做決策。
- 2.目前企業討論的非為低薪問題，而是應如何處理少子化、高齡化的問題，高齡員工退休後，員工是否能補上來。外勞議題，不太是個討論的議題，因為各國有許多外勞的變形方式，如日本的外籍產學合作等。
- 3.在產業升級方面，舉公司數據，到新加坡投資是因為 921 後被要求風險分散，而新加坡個人產值是臺灣二倍、獲利能力是臺灣三倍，企業必須要尋找出口，所以自己的生產力要有改善，政府政策要有配套。
- 4.教育議題方面，認為學歷與薪資是沒什麼相關的。

5. 2013、2014 二年間中國薪資成本提高了 77%，必須快速因應與被強迫升級，而臺灣產業升級太慢。原大陸四個廠共有 8000 人，明年預計降至 2500 人，但產值與產能還比過去提升 1.5 倍，但為何不投資在臺灣，若貨貿等都不簽，廠移回臺灣產品賣給誰？
6. 臺灣各單位的溝通要注意，例如留住人才是重要的問題，目前因 1500 萬以上就需要繳 50% 的稅，難有國際競爭力。針對這個研究，有些因素可再減化，如高等教育問題，不一定要與就業有所關連。

臺灣經濟研究院景氣預測中心 李長泰 研究員

1. 這個計畫可分為低薪的原因、對勞動市場影響與要如何解決這三大部分。就個人看法低薪原因主要是產業發展遲緩，如資本過度深化方面，也是臺灣結構的問題。
2. 產業轉型方向，決定權是在於業者與政府，而轉型之後的問題為何由勞工來負擔，政府與業者是否要增加一部分負擔？引用林建甫院長的文章，近二十年間國內 GDP 成長，但營業盈餘與固定資本消耗是上升的，受僱人員報酬與間接稅淨額下降，製造業尤其明顯。與先進國家相比，如日本、南韓、美國勞動份額皆比臺灣來的高。薪資問題不完全是經濟問題，是政治問題，有心就能做到。
3. 在低薪造成的影響方面，報告中提到五個面向，都是值得注意的，其中低薪造成產業競爭力下降，可補充：若產業結構失衡是造成低薪的主因，產業結構失衡造成產業競爭力下降，所以造成低薪。

- 4.在解決低薪的方法，勞動部能做的是職訓與基本工資，經濟部是推產業結構調整，但速度太慢，方向也應該調整，如租稅與減免大多集中在製造業，是否能多給一些在服務業或限制少一些使新型服務業出現，如金融，電子商務等；在製造業輔導轉型方面則不要再朝資本密集的方向而是增加研發。
- 5.政府認為現在勞動市場是否為完全競爭，因談加薪問題時會討論是否要尊重市場機制，似為完全競爭的說法；但缺工問題時會討論是否由政府幫忙，上述說法需要釐清與統一。

勞動部勞動力發展署 蘇裕國 科長

- 1.簡報中提及文獻國內外研究皆提及外勞引進會造成影響，但 undercontrol 非負面影響，簡報也提到是否會影響薪資還需要再做驗證，而驗證還是取決於 control 的機制，由我們自己過去觀察，現在外勞引進有核配比例的控制，現在是否恰當，是否可說是 unercontrol？外勞措施會因應經濟情勢隨時動態調整及採取手段，以上提供給各位老師參考。

附件三 「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」臺中座談會會議紀錄

一、會議時間：104年7月8日（星期三）下午14:00~16:00

二、會議地點：勞動部中彰投分署 301會議室

三、主持人：中華經濟研究院 賴偉文 研究員
臺灣大學國家發展研究所 辛炳隆 副教授

四、出席單位及人員：

臺灣大學國家發展研究所	辛炳隆 副教授
臺中市工業總會	吳桂森 理事長
國內某餐飲公司	部門經理
中正大學勞工關係系	劉黃麗娟助理教授
勤益科技大學	林文燦 教授
中華民國全國總工會	謝秀櫻 常務理事
臺中市職業總工會	羅永增 理事長
中華經濟研究院	賴偉文 助研究員
中華經濟研究院	陳晏羚 輔佐研究員

五、討論題綱

- 1.臺灣勞工低薪的原因是否有別於其他國家？
- 2.勞工長期低薪對勞動市場人力供需衝擊與影響有那些？
- 3.我國外勞政策與勞工低薪的關聯性為何？是否為造成勞工低薪的主要原因之一？

4.目前所採行之帶動薪資成長方案(如修正「公司法」、「中小企業發展條例」修正案、「高薪100指數」等),是否能有效解決我國低薪的問題?

5.政府部門對我國勞工低薪的現象,應有何因應策略與有效的解決方法?

六、紀錄人:中華經濟研究院 陳晏羚 輔佐研究員

七、主席致詞:簡報計畫緣起與國內低薪可能成因

八、與會專家意見摘要:

國立臺灣大學國家發展研究所 辛炳隆 副教授

1.因勞動部長官提及過去研究沒有討論引進外勞對薪資的影響,的問題將討論外勞對國內薪資的影響,所以這個計畫會把這個議題當做一個重點。造成低薪原因何來,請各位給予意見,做為本計畫參考依據。

2.請問劉經理,較大型住宿餐飲業薪資會有二元化的思維?

3.餐飲業現在不易經營是否與低薪有關,因低薪而消費力下降,形成惡性循環。

4.企業缺人,提高薪資就可找到人?影響企業競爭力?

國內某餐飲公司 部門經理

1.我們公司來看並無低薪問題,今年七月一日起,全職月薪有30,000;計時則142元時薪。但在我們產業有許多業者給予員工的薪資仍是依基本工資為準,以時薪而言,約在基準工資左右,不會高太多。

- 2.因餐飲業毛利不高，所以重視成本，如何使業者不再看重以薪資來控制成本面，而是著重開創與突破以增加來客量。
- 3.近年來基本工資不斷調整，對於我們不適用基本工資的企業仍是有幫助，因為參考後會考量國民感受面與物價指數來做薪資的調整。
- 4.工時方面，是會有惡性循環的問題，家戶為了所需所得是固定的，在低薪的狀況下，工時又縮短，只能藉由兼職來滿足，這樣的情況下如何解決值得再考量。
- 5.以科技業來講，調整基本工資時是外勞受惠。關於加薪四法的公司法法令調整，應著重的是公司獲利實值上如何提撥以回饋給員工，而不僅是財務帳上的數字。
- 6.關於薪資二元化的情況，本公司會趨向所有員工薪資福利皆是一致的，兼職員工應有的福利也儘量都給予，但其他業者不是全部都有這樣的福利。
- 7.由於教育水準提升，目前工作者大多為大學生，其與家長對薪資看法較以往不同，故不盡然是低薪影響聘人的情況，而與學歷有關。

臺中市職業總工會 羅永增 理事長

- 1.如果不引入外勞，老闆請不到工人就會提高薪資聘請，但現在外勞進的太多，所以薪資沒有辦法調高。若一個員工薪資 30,000 元，再加入其他勞健保年終等，要 45,000 元的成本，餐飲業毛利低，要平衡才能生存。服務業只能請本勞但請不到，本勞薪資高，而調整基本薪資是對外勞有利。

- 2.在勞工的立場來講，希望外勞少引進一些，因為老闆請不到工人就會調整薪資。臺灣有低薪和不就業的問題，22K 年輕人不願意接受。
- 3.老闆傾向聘請工資較低的員工是事實，之前因大陸與東南亞薪資低，臺灣許多廠都移出。
- 4.派遣工問題也需要注意，其與一般員工福利差異大。

臺中市工業總會 吳桂森 理事長

- 1.5 月 30 日舉辦就業博覽會，邀請日月光、友達、台積電、大賣家等廠商，開出超過 3,000 個職缺，但今年僅有 986 人參加，以往皆是 2,000 人，其中只一半沒有媒合成功，是歷年最低紀錄，求職情況並不熱絡。我們的會員廠商則由 70 年代開始減少，但前四年開始有淨增加。
- 2.求職邊緣人的求職要求多，許多媽寶型的青年甚至無法合乎企業的一般工作作息規範，所以認為目前失業狀況是不願屈就或求職者與企業條件不符二個因素。
- 3.企業競爭力是最重要的，各國工資成本都在上漲。低工資問題是公司的教育訓練做的不夠好，企業要注重職業訓練。臺灣沒有職前教育，職前教育需要重視，若是進入企業後，熟練工一定薪資有三萬以上，但問題是招不到新一代的員工，年輕人連公司的基本要求都無法作到，是否政府從學校教育來改善。
- 4.贊成外勞與基本工資脫勾，若齊頭式平等，甚至是外勞福利比本勞還好。但認為外勞並不是影響工資的主要因素，回到基本面來看，有許多本勞不願意做的，還是需要由外勞來做。

5. 企業受環境影響很大，貨貿、服貿不簽定，廠商外銷不易。另外，大陸複製我們技術，面對這樣的競爭，政府應由教育來做帶動，企業應有國家競爭力的觀念，政策要考量整體競爭力，勞工政策要溝通與檢討。
6. 薪資提升若能增加企業競爭力，企業絕對可接受，企業不怕員工領高薪。企業沒有競爭力而退出是正常的，政府不可用手段使之生存，反而會影響產業競爭力。
7. 證照也可以提高薪資的方式之一。

勤益科技大學 林文燦 教授

1. 就吳理事長所言，企業競爭力與低薪資相關的是教育訓練，可利用政府補助三個月緩衝期的措施來輔助。(吳理事長回答：是很好的措施，低薪狀況一般在就業前六個月。)
2. 薪資提高是否帶動成本提高？(吳理事長回答：並不會，企業會定利潤目標，有透明化的獎勵。)
3. 職前訓練足夠，沒有低薪問題。(吳理事長回答：目前很多低薪情況是集中在低階白領階級。)
4. 公司設備環的條件下，成本降低下，可能提高薪資。(吳理事長回答：在專業人力上不用擔心低薪，應該重視研發，目前基礎研發不足，政府應就重點產業加強研發與開發。)
5. 歸納二點：一、職能可能減少低薪化情況，二、大環境提升、競爭力提升可改善低薪問題。

- 1.低薪成因中另可考量近年不定期、非典型工作的情況，特別是於較脆弱的幾個產業。
- 2.薪資的變化中，亞洲國家是成長的，與另一個赴海外就業計畫相比，長期低薪的結果會造成人才外流，薪資是人才外流的主因，由訪談經驗來看，青年出國不是選擇而是必須，而這是怎樣的推力？
- 3.第一年的起薪很難被大學生接受，如林教授所說，若在职訓上能補強，是很好的過渡方式。
- 4.簡報中提及造成的低薪問題中，如產業結構等，為政策與大環境的問題，是以往政府政策方向可能有錯。
- 5.臺灣勞工市場沒有議價能力，國外則是有工會來做保護，所以臺灣勞工在國內相對弱勢。若當亞洲鄰近國家的市場處於較好的競爭狀態，則可能吸引國內人才前往。
- 6.證照制度沒有落實，並無尊重證照制度背後所帶來的價值，這可能也為薪資偏低的原因，需要考慮。
- 7.訪談過程中，發現國內雇主不傾向培育青年，需要員工能立即上手，也使青年就業上有一些問題。
- 8.勞工薪資的影響還有生產力，因工時長，生活品質低，教養時間短，家庭功能無法活化，使得少子成為趨勢，照護成本增加，而又使用外籍看護，成本又回到家庭內。

- 9.各國對外勞影響低薪並無定論，而國內外籍看護明顯與本國籍脫勾，本勞並不會全天候居家看護，國內長照人力缺乏。長期下若只調基本工資而整個國人薪資不動，本國勞工心裡會有剝削感。
- 10.加薪四法，公司法的部分，也許是個增加員工薪水的手段，若需配套則需要強化集體勞資關係，包含企業內深入對話、勞資會議，否則將影響加薪四法的力道。
- 11.臺灣在 2000 年後變為輸家，與產業政策有關，亞洲其他新興工業國都在提升，很多研究證明許多國家能吸引國人留在國內就業。與其他國比較低薪狀態時，日本、南韓為中大型企業為主，國家政策帶領整體企業；而臺灣有 80% 是 30 人以上的中小企業，其對政策敏感度低，另企業能承受的程度也與日本、南韓有異。
- 12.去年瑞士公布的世界競爭力調查，我們員工向心力與人才訓練上我們是非常高的，但我們沒有好的育才與留才政策。

中華民國全國總工會 謝秀櫻 常務理事

- 1.目前 22K 實質上不只 22,000，因現在月休八天，這些都是成本。自教育體系改為科大後，問題就出現了。明師高徒計畫正在推廣，但一年夠嗎？例如以糕餅業來說，希望學生認真的學，創造品牌效應，主要關鍵在於學生是否用心學習，能否應用所學的技能。
- 2.目前普遍而言試用期是三個月，員工開始學習直至生產的產品可用期間對老闆來說是犧牲成本。員工努力不足要如何要求高薪，前期不能太要求薪水，學到一技之長才是最重要的，父母也需要再教育。
- 3.贊成外勞工資應與本勞脫勾，但勞動部表示脫勾無法與國外接軌。個人認為引入外勞數量需要管制，不要影響國內工作者薪資。

4.非所有證照都適宜提升薪資，如取得丙級廚師證照者，也不是皆有基本料理能力。

附件四 「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」高雄座談會會議紀錄

一、會議時間：104年7月17日（星期五）下午14：00～16：00

二、會議地點：高雄師範大學 行政大樓六樓第四會議室

三、主持人：中華經濟研究院 賴偉文 研究員

四、出席單位及人員：

高雄市產業總工會	江健興 理事長
高雄市旅館業職業工會	劉佩玉 秘書
慈陽科技工業股份有限公司	蔡圖晉 董事長
暉華工業股份有限公司	盧福淇 董事長
中正大學勞工關係系	藍科正 教授
勞動部綜合規劃司	易永嘉 科長
中華經濟研究院	賴偉文 助研究員
中華經濟研究院	吳俐蓉 研究助理

五、討論題綱

- 1.臺灣勞工低薪的原因是否有別於其他國家？
- 2.勞工長期低薪對勞動市場人力供需衝擊與影響有那些？
- 3.我國外勞政策與勞工低薪的關聯性為何？是否為造成勞工低薪的主要原因之一？
- 4.目前所採行之帶動薪資成長方案（如修正「公司法」、「中小企業發展條例」修正案、「高薪100指數」等），是否能有效解決我國低薪的問題？
- 5.政府部門對我國勞工低薪的現象，應有何因應策略與有效的解決方法？

六、紀錄人：中華經濟研究院 吳俐蓉 研究助理

七、主席致詞：簡報計畫緣起與國內低薪可能成因

八、與會專家意見摘要：

中正大學勞工關係系 藍科正 教授

- 1.金融海嘯後，低薪是全球趨勢，雇主損失慘重，認為經濟復甦無感，對於人力資源的成本更是能省則省。國外對臺灣的投資不多，尤其是兩岸自由化之後，中國的磁吸效應造成臺灣資金大規模淨流出大陸地區，產業轉型缺乏資金投資，臺灣經濟停滯不前。政府創造新的國內投資，而非表面上的花費，卻沒有落實就業及提高薪資的具體政策。
- 2.臺灣的移動就業力不足，加上薪資不高，所以低薪族群省吃儉用造成整體消費力下降，壓抑投資。若政府能幫助臺灣勞工提高移動就業力，培養核心能力，使其工作技能與時俱進，避免邊陲化。
- 3.不可否認外勞對於臺灣低薪現象有其影響，外勞的引入過於寬鬆，改變臺灣的勞工供給面，雖然減輕資方在人力成本上的壓力，另一方面，卻擠壓到勞方的就業機會。
- 4.簡報裡未提到臺灣最低工資的演變歷史，提高最低工資是一個重要的策略思考，臺灣的工會缺乏集體協商的能力，政府應加強工會的力量，才能保障勞工的福利，改善目前的低薪問題。

- 1.從社會福利上的觀點，「勞動市場二元化」一直是臺灣低薪問題常常為人詬病的原因，臺灣的脈絡和其他開發國家不一樣的地方是，以前臺灣人可以從黑手變頭家，「創業」累積大量財富，挹注社會重分配的動能。現在臺灣經濟陷入停滯，雇主習慣低薪文化，不用永續資本的心態經營人才，而且以經濟結構上來看，從工業進入服務業所累積的資本成長並不大，使政府很難從勞動市場結構（透過「就業」）獲得重分配的資源。
- 2.外勞確實對於臺灣勞工市場有一定的影響。臺灣雇主常常抱持著便宜又大碗的心態，用最小成本獲得最大效益，因此從變動成本（人力成本）下手是最快速的方法。雇主把勞基法當勞動憲法，意旨把勞基法當作最低標準，符合勞基法即可，外勞對於勞動方面的安全環境等要求普遍比本國人低，所以製造業普遍愛用外勞，拉低整體薪資水準。
- 3.若要解決低薪問題，只透過勞動部的就業政策及人力資本的培養，有其一定的難度。我認為目前較有效的做法是改變社會的重分配，因涉及到臺灣社會政策，所以單單靠勞動部是不能解決的。以瑞典、英國對抗失業的政策為例，瑞典政府讓學校和就業市場無縫接軌，學生能夠畢業即就業；英國則是從「時間」上的重分配下手，使勞工有翻本的時間機會，等待好的職缺，始進入勞動市場。低薪可能是常態化結構，政府應從就業者的保障到老年者的保障，都需有更全面性的思考。

高雄市旅館業職業工會 劉佩玉 秘書

- 1.二三十年前，旅館業從業人員流動率大，所以政府允許成立工會，使其能入保生活有保障，依當時物價及經濟情況，若勞工能審慎理財，適當投資，現在大多能累積一筆相當的財富。
- 2.外界認為飯店從業人員薪水高，其實不然。依目前臺灣社會看來，論成本考量，資方傾向引進外勞，許多低階勞工為了保住飯碗，任由資方調低薪資，許多旅館業員工的薪資甚至低於法定最低薪資，加上派遣工問題使旅館業雪上加霜，臺灣低階勞工就業機會受外籍勞工擠壓，勞工權益常常被政府漠視，政府應多加重視。

高雄市業總工會 江健興 理事長

- 1.政府近年來欲促進產業升級，大力推動服務業，但卻忽視了製造業才能提升國家經濟競爭力的事實。因為產業轉型沒有成功，經濟發展不振，企業主為了提升獲利，因而縮編人力成本。
- 2.雇主將勞基法奉為最高憲法，只要不違反勞基法就好，加上臺灣工會力量薄弱，使臺灣薪資問題一直無法得到從下而上的力量，剛踏入職場的年輕人面對如此惡劣的就業環境，信心大減前途渺茫，有待政府訂定有效政策，解決陷入泥淖的低薪問題，提供年輕人一個健全的就業環境。
- 3.外勞薪資只要不跟基本薪資脫勾，影響則不大，但不可否認外勞對臺灣勞工的低薪及就業問題所造成的不良影響，所以我認為應嚴格管制外勞人數。另外，派遣工的使用亦是低薪的原因之一，政府應訂定法律管制企業使用派遣工的方式招募員工，保障勞工的薪水及就業機會。

慈陽科技工業股份有限公司 蔡圖晉 董事長

- 1.臺灣產業轉型失敗，又缺席國際間重要的貿易協定，加上亞洲各國匯率競相貶值，導致臺灣製造業出口貿易環境及獲利越來越差，整體經濟環境惡化，企業沒有多餘獲利空間能幫員工加薪。
- 2.近年來臺灣勞動力縮減，通常較辛苦或環境較惡劣的工作，業主僱不到臺灣勞工，不得已只好引進外勞補充勞動市場。實際上，臺灣某些基礎工作的薪資還算優渥，但是現在教育水準提高，許多年輕人不甘屈就於勞力工作，而轉向服務業或是一般行政工作，而這些工作的薪水一般來說比較低，因此造就了臺灣的低薪現象。
- 3.我認為「加薪四法」對低薪現象幫助不大，企業若有獲利，自然就會幫員工加薪。若公司福利不好就請不到人，而走向倒閉一途，建議政府不要過度干涉勞動市場，應交由市場機制決定。

暉華工業股份有限公司 盧福淇 董事長

- 1.政府勞動法的訂定對企業主越來越嚴苛，例如當年將規定工時改為雙周八十四小時，許多企業紛紛出走至大陸，如今又要改為雙周八十小時，加上經濟成長停滯，出口環境變差，企業的經營越發困難。
- 2.現今臺灣低薪問題，年輕人也需自我檢討，是否已經為出社會而做好心態的調整，這個世代許多年輕人被保護得太好，找工作的時候甚至帶上父母一同面試，又不願從事勞苦的工作，整體勞力市場的素質不升反降。低薪現象企業主也應負起一定的責任，企業主應努力讓企業升級轉型，增加獲利替員工加薪，而非坐以待斃任由世界的潮流淘汰。

附件五 「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」臺北第二場座談會會議紀錄

一、會議時間：104年10月12日下午14時00分~16時00分

二、會議地點：中華經濟研究院 522 會議室

三、主持人：中華經濟研究院 賴偉文 研究員

四、出席單位及人員：

臺灣大學國家發展研究所	辛炳隆 副教授
全國產業總工會	謝創智 顧問
臺北市旅館工會	楊明惠 監事會召集人
七嘉光學工業股份有限公司	何語 董事長
東元電機股份有限公司	賴本祐 經理
政治大學勞工研究所	劉梅君 教授
文化大學勞工關係學系暨研究所	潘世偉 教授
中華經濟研究院	賴偉文 助研究員
中華經濟研究院	劉峰璋 輔佐研究員
中華經濟研究院	陳晏矜 輔佐研究員

五、討論題綱：

- 1.工會力量在為工人爭取工資、福利等待遇方面有非常重要的作用，我國是否可藉由促進工會力量來改善低薪現況？
- 2.我國外勞政策與勞工低薪的關聯性為何？外籍勞工是否為造成勞工低薪的主要原因之一？

- 3.參考韓國、日本實施給予加薪達一定標準的企業租稅減免，國內是否可參考此方向實施相關政策，是否有需注意的相關配套措施？
- 4.國內目前已執行之提升薪資政策與措施（如基本工資調整、缺工獎勵、跨域就業津貼等…）是否能有效解決低薪的問題？
- 5.國內政府正已研擬但未執行的相關政策與措施（如加薪四法、加薪抵稅等）是否能有效解決低薪的問題？有其他因應政策與措施，可解決低薪資問題？
- 6.我國低薪的現象對勞動市場造成的負面影響（人才外流、產業競爭力下降、勞動力參與意願低落等），有何補救措施？

六、記錄人：中華經濟研究院 陳晏羚 輔佐研究員

七、主席致詞：簡報計畫起源與國內低薪可能成因與影響、國外抗低薪政策內容。

八、與會專家意見摘要：

國立臺灣大學國家發展研究所 辛炳隆 副教授

- 1.這個計畫過去經濟部與勞動部等有相關合作的研究，較特別的是勞動部長官希望瞭解引進外勞是否為國內薪資無法成長的因素，這次過去未去探討的部分。曾有國內文獻討論引進外勞對薪資影響，但並不是很周延。不引入外勞另外一方面則有造成企業外移的可能性。
- 2.會提出勞資關係的議題，是因為這波低薪現象原因考量到分配面的問題。
- 3.國內如住宿餐飲、零售業等商業服務業，勞動生產力低，因其資

本投入、研發、教育訓練少，但利潤高，為何勞動生產力低的產業會有高獲利，因為勞工成本低。如黃麗璇老師臺灣低薪是因為集體勞資關係不平衡所致，所以也把這個問題提出來。請各位能多給予關於外勞、勞資關係對於薪資影響的相關意見。

國立政治大學勞工研究所 劉梅君 教授

1. 外勞問題應該要看看規模大小與產業的情況，若外勞規模擴大，相信會對國內造成影響，例如臺灣社福外勞使得國內受訓完成的照護員因為市場薪資過低而不從事照顧工作。外勞數量與年限的限制逐漸放寬，但卻沒有相對給予應有的社會福利，這是一個嚴重的問題。
2. 關於限縮外勞是否會造成產業外移的問題，會考慮外移的廠商也皆在過去已外移，不會受外勞數量管制的影響，若不給外勞就無法再生存的企業，則不具競爭力，也無法借由壓低勞動成本長久撐下去。
3. 關於有些企業獲利率高，但不願分配給員工的問題，恰好南部工會大聯盟最近談上市公司獨立董事問題，因為勞工最不希望公司倒閉，希望公司具發展性，建議給予勞工董事制度，目前已在立法院推動；或甚至要求沒有工會的上市公司必須成立工會以便內部監理，由工會發揮團體協商的功能，由大企業帶動起國內勞動市場薪資的水準。
4. 政府應具有帶頭示範作用，當初教育部22K是不合宜的政策，目前政府對於外包與派遣人力的高度依賴應盡快結束，因為勞退與派遣人力實質上的負擔並不會比較少，另要額外支付派遣公司費

- 用，何不自己聘僱，加強考核。認為政府應禁止外包、派遣。
- 5.企業加薪策略要小心，可能出現假的結果，公司可能對某些層級加薪而凍結忠誠員工的薪資、企業是否為了拿到補貼而縮減員工規模，但使得員工工作量增加，所以加薪策略的標準要小心。
 - 6.關於對青年初職的補貼，對於條件優秀的青年不應給予補助，會造成國家資源浪費，建議針對弱勢青年補助。

東元電機股份有限公司 賴本祐 經理

- 1.東元以前一直堅持不僱用外籍勞工，但五年前某些工廠生產線因為老的員工離開而沒有人員願意從事，因此僱用了少數的外籍勞工。外勞對薪資是有影響的，因為薪資一直調漲是負擔。但現在談論外勞政策已太晚，因大家已開始僱用而無法再縮減，頂多只能限制不再成長，若現在要減少外勞人數，則無法再找到人替補。
- 2.如果企業不賺錢，則無法提高薪酬，而早期物價調漲，薪資係數會跟著調整，現今不同，近十年已使用績效計酬制，用獎金提高薪酬。近年不擔心找不到人，而是員工不願吃苦留不住人。
- 3.東元早期工會力量強，因為當初就業局勢不同，是需求大於供給，而現在找工作不容易，工會力量弱化。工會力量要建立在所有會員身上是非常難的，因為本身沒有資本而無法運作，也無法推動罷工等行動。目前東元工會仍有一定影響程度，除法令規定的活動，每年發獎金紅利時都會召開座談會與工會討論，而座談內容不僅只在薪酬部分，更在公司固定資產與設備投資上給予意見，希望與公司一起成長。
- 4.引進外勞前是有經過工會同意，開會並有紀錄，提出崗位內容給

工會，並工會限制了外勞人數。

七嘉光學工業股份有限公司 何語 董事長

- 1.臺灣企業特徵是中小企業占比很高，這些企業的存活力未知，經營上競爭力弱勢，無法長期規劃，使得企業發展受限。目前臺灣接單率已52.6%，如果未來提高至70%以上，對臺灣會有大的衝擊。製造業容易外移，服務不易外移，臺灣國際競爭力若處於弱勢下則有外移的壓力。例如紡織業有新的研發產品，需要有地方生產，所以若轉單率太高，對臺灣會有大的衝擊。
- 2.臺灣變動率太高，今年有訂單但不確定明年是否有訂單讓企業有賺錢不敢加薪。臺灣產業結構很特別，有些產業不錯如汽車、鋼鐵、造船等，但太依賴代工。因臺灣市場太小必須依賴外銷，所以需要國際競爭力，如南韓大企業比重高，政府花許多錢補貼大企業，使三星快速壯大，臺灣卻沒有這樣的補貼方式，競爭力受損。
- 3.外勞事實上是擔任國人不願意從事的工作，如營造業。
- 4.加薪四法無法解決低薪問題，其實公司有賺錢就會發紅利給員工，舉例如我的公司設在國外，今年賺錢有發紅利，但都發給了國外員工，臺灣員工只剩一百多名。
- 5.教育體制需要檢討，技術學校比例太少，一般大學生在公司並不適用。
- 6.外勞在臺灣貢獻的成果，其實創造了本勞獲得獎金的機會，外勞是沒有發給獎金的。現在低薪問題看的是基本薪，這與實際領的金額有差距。

- 7.政府、產業界、勞工界一起來改善產業結構的發展問題。
- 8.製造業第一波外移是東南亞、第二波是中國大陸，臺灣欲移到大陸的產業大致上都已移出，現在很多企業越南與緬甸買地，若臺灣無法生存，就會發生越南與緬甸的第三波外移。企業是以全球佈局為觀點，外移無法阻止，也非沒有好處，但重要的是將核心技術留下。
- 8.站在企業的立場也希望給予員工高薪，目前低薪的主要族群在服務業，製造業較沒有低薪問題，平均薪資約在三萬元以下。服務業規模小，品質服務的水準也不足，服務業的薪資確實是跟不上。

文化大學勞工關係學系暨研究所 潘世偉 教授

- 1.影響臺灣低薪的原因非常多面向，但國人無法跳出臺灣結構來觀看整個臺灣市場。認為外勞進入臺灣市場的確是有影響，但無法簡單的定義影響程度大小。
- 2.認為要探討外勞對於臺灣薪資水準的影響，需先將各行業別與職類別的薪資水準做標示。比方來說，由於看護在臺灣的低薪水準，已無吸引力讓國人進入此產業，但製造業目前僱用外勞人口逾30萬人，但全國製造業勞動力將近380萬人，在製造業上外勞人口規模並不大，因此影響程度應該較小。但反面來說，製造業聘請外勞是否會抑制本國勞工薪資的成長也是值得探討的問題。
- 3.建議以實際收入金額做為投保金額，以更明確衡量各行業、職類的薪資水準。（辛老師回覆：目前皆以抽樣調查資料來瞭解薪資情況，故建議加強政府抽樣調查的品質，以使資料更為準確。）
- 4.臺灣目前勞動市場規模漸衰退，政府應協助企業於國外投資設廠，

將本國勞動力向外佈局，但需長期從教育體系改革，鼓勵青年學習第二語言，藉此培養中高階管理人才。

5.認為臺灣工會結構面臨全球化問題，各國的工會已逐漸落沒，而臺灣工會原本發展就未健全，此時已很難再有作為。

台北市旅館業工會 楊明惠 監事會召集人

- 1.認為工會力量仍受限於業主，因工會人員都同樣身為員工，故在協商薪資立場上較弱勢，且近年來許多公司規定勞保需於公司加保，使得工會人數由4千多人減至2千多人，加上目前大多數工會人員只因勞保而掛名，本身並無在職場就業，工會力量難以凝聚；但在跟政府協商則因有勞基法的保障，故可跟政府適當爭取勞工之權利。
- 2.旅館業近年因陸客來臺人數增加及許多建設公司因土地保值關係跨領域興蓋飯店，飯店數量逐年增加，使得旅館業因削價競爭，獲利逐年遞減，認為陸客來臺人數已成為影響飯店業的一大因素。
- 3.旅館業待遇不差，皆有按照勞基法保障，平均薪資約為3萬，這主要是因近年來飯店甚多若薪水過低則無法留住人才流向其他同業，因此老闆必須透過加薪才能挽留人才。
- 4.教育體制出問題，如飯店業較注重實務經驗而非理論，大學文憑較不被注重，鼓勵對於飯店業有興趣的年輕人應可從高中畢業後即可就業。
- 5.目前旅館業的基層人力（服務生、清潔及打掃人員）已短缺，是否能藉由開放外勞以滿足人力需求？

全國產業總工會 謝創智 顧問

1. 臺灣的集體勞資關係近年來由於工會加入人數越來越少，但聯合組織卻越來越多，因此削弱了工會的凝聚力。
2. 認為造成臺灣低薪的原因不應只有八種面向，還應考量：
 - (1) 臺灣基本工資沒達到聯合國國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）的標準，使得薪資無法水漲船高。
 - (2) 個別勞資關係也應納入考量，例如薪資議定市場、資訊透明度太低，使勞方在議價上遭受困難。
 - (3) 認為年輕一代勞動人力由於較無生活壓力及後顧之憂，使得臺灣勞工形成低薪但滿足的心態，因此沒有動力和資方議價。
 - (4) 臺灣目前獲利的產業股份結構普遍都有外資進入，所獲取的利潤大多被外商賺取，因此獲利不利於本國勞工分享。
 - (5) 派遣的非典型勞動力興起也是將薪資水準往下拉的原因之一。
3. 目前很多產業皆需要高優質的人才，但臺灣勞動力的素質提升並沒有達到預期效果。
4. 韓國稅制改革的加薪政策是否適合用在臺灣？若可行是否可以嘗試？但加稅後的稅收是否能回到低薪人員身上？
5. 臺灣營利事業所得稅17%跟各國相比本來就已經不高，且企業若有能力加薪按照勞基法本就應該做加薪動作，若再用減稅當誘因是否適合？
6. 薪資所得稅率級距是否該降？使勞工必要支出下降，即使薪水沒漲，勞工仍然能夠應付生活。
7. 認為ILO所提及的重新建立及加強勞動生產力與薪資之間的連結

及強化勞工談判協商工資的能力是否可以試著在臺灣做做看，藉此提升更為有利的集體協商環境。

8. 產業結構升級轉型應該如何轉型，是否為將工作環境提升，藉此提升勞方上班意願。

9. 臺灣技職體系學校的重建十分重要，藉此幫助臺籍企業訓練在海外布局時的高階人才。

附件六 勞動部委託辦理「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」期中報告審查議紀錄

一、 時間：104 年 8 月 12 日（星期三）上午 10 時

二、 地點：本部 603 會議室

三、 主持人：李召集人來希

記錄：黃聖紘

四、 出席者：如簽到簿

五、 主席開會引言：(略)

六、 研究團隊期中報告簡報：(略)

七、 審查會議摘要：

(一) 評選委員綜合意見：

本案整體研究內容符合研究需求，但仍請研究團隊針對委員意見及內容再行檢視與修正：

1. 低薪原因歸納出來後，若現階段無法立即改變，請以低薪資對勞動市場的影響為主，來改善因低薪所造成勞動市場負面影響的因應策略。
2. 關於低薪的成因，報告中的論述過於簡略，僅蒐集數據統計資料無因果關係，建議先定義何謂低薪資（非 P.P.P 平價計算），再界定低薪資現象是否存在臺灣，承認存在臺灣的低薪現狀，再找出狀況原因及新的因應與解決方法。
3. 第二章職業別的薪資狀況，建議觀察年與年間的變化，每一年間的產業別、職業別變化，建議做完分析後再做結論，探討薪資差異擴大現象。

4. 報告中低薪文獻的整理不足，且無深入分析，造成低薪資的因果關係。另許多國家服務業很興盛且薪水不低，為何臺灣服務業薪資低？報告裡指出臺灣服務業占六~七成，是臺灣低薪原因，這部分的結論有點跳躍，請強化分析。建議報告中低薪相關之論述，應強化因果關聯，才能分析與導出結果。如報告指出企業競爭力直接跳至產業競爭力、服務業工作的勞動反而可能遭遇降薪、高等教育普及但卻失去對薪資的正面效益、薪資下滑可能造成我國勞動生產力低落的原因等論述。
5. 第五章問卷內容須重新調整與設計，以符合後續研究所需與研究目的，且標題「政府部門對我國勞工低薪現象的改善建議」，建議更改為「對政府部門改善我國勞工低薪現象的建議」。
6. 本案希冀能有別以往文獻，多數文獻探討均是目前文獻資料，且文獻與投標評審時內容相同，請思考本次期中報告能進一步傳達的研究訊息，而非僅是一般文獻綜整。建議未來給予的對策可否分長、中、短程的對策來建議政府實施期程。
7. 關於國外對抗低薪政策部分，建議加入近期南韓剛宣布實施「薪資遞減制度」。
8. 請研究團隊就以下研究報告內容再行修正：
 - (1) 第 8 頁提及座談會，附錄會議記錄錯字及政府部門同仁職稱請修正。另針對勞資政意見蒐集，座談會無法蒐集現行已執行、未執行的相關政策與措施之意見，請廠商務必（問卷調查）蒐集齊全。
 - (2) 第 9 頁研究架構提及「企業競爭力下降」，請與第 79 頁文字用

法不一致。

- (3) 第 20 頁各職業間薪資比較乙節，有關企業在支付員工經常性與非經常性薪資中，近年企業支出的成本比重變化，與臺灣低薪化之關聯，建議補充說明。
- (4) 第 24 頁至 28 頁表 6 至表 8，可否多一張年齡薪資變化趨勢，方便讀者閱讀近 10 年年齡薪資變化過程。
- (5) 廠商報告書內第 29 頁原因計 12 項，惟報告僅分析 7 項（第 8 項標註各界意見），請廠商務必使該章節文獻前後一致呼應對照，該補足或說明均要呈現。另建議把「各界意見」歸納整理後於座談會分析（第五章）中論述，而不要擺在各章節，以免造成混亂。
- (6) 就目前法定薪資成本減少、「強制分配」、分配比例等議題進一步研析，給予政策建議。
- (7) 第 41 頁文中提到服務業 GDP 占七成，但圖示為 68.3%，數字應再具嚴謹性。第 46 頁圖形數據需做標示，才可對照原文之意。
- (8) 第 52 頁勞動生產力與薪資脫勾部分（表 17），報告用年度做比較，但結論僅寫低薪原因錯綜複雜，應再多加闡述。
- (9) 報告中文字與辭彙須再作修正與統一，年份、數字與國別名稱需一致，並檢視錯字及不合宜與不通順之詞語。
- (10) 本部統計處、發展署提供書面審查意見如附件，請參考修正。

(二) 廠商回應：

本案期中報告說明如下：

1. 對於低薪成因與影響，後續將會以因果關係檢定做釐清與檢視。另低薪原因過去相關研究已經非常多，報告會再做回顧與檢視，但重點會放在對低薪的影響及未來因應策略。
2. 關於引進外勞的影響後續會以更完整的模型架構來檢測。另外勞與基本工資關聯性議題，勞動部已有其他計畫正進行研擬，本計畫不再重覆研究。
3. 回應周委員的意見，企業以績效及表現作為加薪的依據，較不因年資的累積來加薪。另加班本身雖無法翻轉低薪現象，但若沒有加班，則低薪現象會更嚴重。
4. 對於低薪的界定方向：團隊將朝向(1)和國際間比較(2)以經濟成長率跟薪資的關聯性(3)以各國薪資的變動比較。期中報告將針對目前蒐集到的文獻做更有條理分析，補上不足的地方，包含勞資關係。
5. 報告中關於服務業低薪會著重於服務業發展之說明以作為撰寫方向。至於問卷會重新設計以符研究目的。

八、 主席結論：

本案期中報告審查請研究團隊依各位評審委員及本部勞動條件及就業平等司、綜合規劃司、勞動力發展署及統計處等建議及會議結論修正研究內容，並經本部同意後以書面交付期中報告 12 份及檢附發票或收據，向本部辦理書面驗收。

九、 散會：中午 12 時

附件七 勞動部「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」期中審查意見回覆表

評選委員綜合意見：	
委員意見	回覆
1. 低薪原因歸納出來後，若現階段無法立即改變，請以低薪資對勞動市場的影響為主，來改善因低薪所造成勞動市場負面影響的因應策略。	謝謝委員指導，本研究亦認同委員建議，後續將針對「改善因低薪造成勞動市場的負面影響」為方向，就該部分進行研究並提出建議。
2. 關於低薪的成因，報告中的論述過於簡略，僅蒐集數據統計資料無因果關係，建議先定義何謂低薪資（非 P.P.P 平價計算），再界定低薪資現象是否存在臺灣，承認存在臺灣的低薪現狀，再找出狀況原因及新的因應與解決方法。	謝謝委員意見，期中修正報告第二章新增第一節「低薪現象之界定」，內容含低薪之定義，並分析低薪現象是否存在及是否存在於所有勞工。請參見 p.17-56。
3. 第二章職業別的薪資狀況，建議觀察年與年間的變化，每一年間的產業別、職業別變化，建議做完分析後再做結論，探討薪資差異擴大現象。	謝謝委員意見，期中修正報告第二章增加年與年間變化之觀察與相關分析。請參見 p.30-56。
4. 報告中低薪文獻的整理不足，且無深入分析，造成低薪資的因果關係。另許多國家服務業很興盛且薪水不低，為何臺灣服務業薪資低？報告裡指出臺灣服務業占六~七成，是臺灣低	謝謝委員意見，期中修正報告對於低薪成因之論述將加強內容並增加相關文獻並更深入分析。請參見 p.57-112。另外將在本研究第四章低薪造成之影響的部分於期末報告時加強論述因果關係的連結。

<p>薪原因，這部分的結論有點跳躍，請強化分析。建議報告中低薪相關之論述，應強化因果關聯，才能分析與導出結果。如報告指出企業競爭力直接跳至產業競爭力、服務業工作的勞動反而可能遭遇降薪、高等教育普及但卻失去對薪資的正面效益、薪資下滑可能造成我國勞動生產力低落的原因等論述。</p>	<p>期中修正報告對於服務業低薪相關論述做修改，請參見 p.81-82。</p>
<p>5. 第五章問卷內容須重新調整與設計，以符合後續研究所需與研究目的，且標題「政府部門對我國勞工低薪現象的改善建議」，建議更改為「對政府部門改善我國勞工低薪現象的建議」。</p>	<p>謝謝委員指導，座談會各專家所提及之建議實與各章節之內容相關，為使各章節之論述具連結性，本研究傾向將座談會之專家意見置於相關章節的內容中並進行分析佐證。故第五章刪除，內容將分置於各章節相關處，故已無該項標題。</p>
<p>6. 本案希冀能有別以往文獻，多數文獻探討均是目前文獻資料，且文獻與投標評審時內容相同，請思考本次期中報告能進一步傳達的研究訊息，而非僅是一般文獻綜整。建議未來給予的對策可否分長、中、短程的對策來建議政府實施期程。</p>	<p>謝謝委員意見，除一般文獻之綜整外，本計畫亦針對研究成果中較少提及之外籍勞工與勞資關係二項因素做討論，探究其是否影響國內勞工薪資。於期中修正報告中加入外籍勞工對薪資影響及勞資關係對薪資影響的文獻，並於期末報告進行量化及深入分析，請參見 p.113-141。</p> <p>謝謝委員意見，期末報告將對於長、中、短政策建議做規劃。</p>
<p>7. 關於國外對抗低薪政策部分，</p>	<p>感謝委員指導，於期中修正報告第</p>

<p>建議加入近期南韓剛宣布實施「薪資遞減制度」。</p>	<p>五章內加入南韓該項制度政策相關內容。請參見 p.177。</p>
<p>8. 請研究團隊就以下研究報告內容再行修正：</p>	
<p>(1) 第 8 頁提及座談會，附錄會議記錄錯字及政府部門同仁職稱請修正。另針對勞資政意見蒐集，座談會無法蒐集現行已執行、未執行的相關政策與措施之意見，請廠商務必(問卷調查)蒐集齊全。</p>	<p>謝謝委員指導，於期中修正報告中改正附錄會議紀錄錯字及職稱。 謝謝委員意見，期末報告將對於座談會無法蒐集現行已執行、未執行的相關政策與措施之意見及問卷調查做蒐集。</p>
<p>(2) 第 9 頁研究架構提及「企業競爭力下降」，請與第 79 頁文字用法不一致。</p>	<p>謝謝委員指導，已統一文字用法，修改內容請參見 p.11。</p>
<p>(3) 第 20 頁各職業間薪資比較乙節，有關企業在支付員工經常性與非經常性薪資中，近年企業支出的成本比重變化，與臺灣低薪化之關聯，建議補充說明。</p>	<p>謝謝委員指導，目前尚無查詢有政府統計資訊公開企業經常性與非經常性薪資支出占比的資料，故僅就企業薪資占總支出比重變化做補充，見 p.158。其與低薪化之關聯於修正後之第三章第二節有相關論述。</p>
<p>(4) 第 24 頁至 28 頁表 6 至表 8，可否多一張年齡薪資變化趨勢，方便讀者閱讀近 10 年年齡薪資變化過程。</p>	<p>謝謝委員指導，新增年度趨勢表以方便讀者閱讀近 10 年薪資變化過程。請參見 p.54。</p>
<p>(5) 廠商報告書內第 29 頁原因計 12 項，惟報告僅分析 7 項(第 8 項標註各界意見)，請廠商務必使該章節文獻前後一致呼應對照，該補足或說明均要呈現。另建議把「各界意</p>	<p>謝謝委員指導，原其中 6 欄為影響過程而非原因，為避免產生誤解，於期中修正報告內修正圖形標示。請參見 p.58。 謝謝委員指導，座談會各專家所提</p>

<p>見」歸納整理後於座談會分析（第五章）中論述，而不要擺在各章節，以免造成混亂。</p>	<p>及之建議實與各章節之內容相關，為使各章節之論述具連結，本研究傾向將座談會之專家意見置於相關章節的內容中並進行分析佐證。故第五章刪除，內容將分置於各章節相關處。</p>
<p>(6) 就目前法定薪資成本減少、「強制分配」、分配比例等議題進一步研析，給予政策建議。</p>	<p>謝謝委員意見，將於期末報告研析與給予政策建議。</p>
<p>(7) 第 41 頁文中提到服務業 GDP 占七成，但圖示為 68.3%，數字應再具嚴謹性。第 46 頁圖形數據需做標示，才可對照原文之意。</p>	<p>謝謝委員指導，於期中修正報告做更正，請參見 p.82、p.106-107。</p>
<p>(8) 第 52 頁勞動生產力與薪資脫勾部分（表 17），報告用年度做比較，但結論僅寫低薪原因錯綜複雜，應再多加闡述。</p>	<p>謝謝委員意見，考量「勞動生產力與薪資脫勾」此一因素與其他造成低薪之原因有所相疊，為免重覆論述，該因素不宜單獨構成一項主要因素，故將此因素予以刪除。</p>
<p>(9) 報告中文字與辭彙須再作修正與統一，年份、數字與國別名稱需一致，並檢視錯字及不合宜與不通順之詞語。</p>	<p>謝謝委員意見，於期中修正報告做修正與檢視。</p>
<p>(10) 本部統計處、發展署提供書面審查意見如附件，請參考修正。</p>	<p>謝謝意見，於期中修正報告做修正與檢視，部分建議將做為期末報告修改方向。</p>

附件八 勞動部委託辦理「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」期末報告審查議紀錄

一、時間：104年11月6日（星期五）上午10時

二、地點：本部701會議室

三、主持人：李召集人來希

記錄：黃聖紘

四、出席者：如簽到簿

五、主席開會引言：(略)

六、研究團隊期末報告簡報：(略)

七、審查會議摘要：

(一) 評選委員綜合意見：

本案整體研究內容符合研究需求，但仍請研究團隊針對委員意見再行檢視與修正：

1. 研究團隊引用之統計表格及問卷調查分析，應對表格內引用之數據、母體等說明，使統計的分析與判讀較為客觀，另於每一章小結歸納該章節研究結果之分析，但部分小結內容過度簡化應完整歸納。另第七章結論與建議篇幅過小，請研究團隊能給予更前瞻與可行的政策建議。
2. 就研究報告使用者角度來看，低薪原因很多，有涉及長期結構的原因、有受全球化的影響、或是涉及其他部會權責非勞動部單一部會可執行等原因，此部分是否會再加以陳述，並提出給予勞動部之建議。
3. 報告鋪陳低薪原因及影響的重點在於政府的因應對策，但有些原

- 因沒有給予對策，例如人力資源二元化等，建議研究團隊再補充，強化對策面的廣度及彼此間聯結度。
4. 報告提到現行的抗低薪政策有提高基本工資對策，但在低薪原因中亦提到過度資本化原因，並未分析加薪是否是廠商要做的。有那些是廠商做得到？那些是廠商做不到？還是廠商根本就不要做。另有關研發與教育訓練投入與大學的投資部分，需分析到底是研發訓練與大學投資高技術學非所用或訓練後沒有提供足夠的舞臺。建議研究團隊再將文獻更精簡綜整與歸納，使原因、影響與對策密切的連結，強化對策面的深度。
 5. 報告未將外勞引進未放入低薪原因，但在結論中確有放入總額管制對策。應於原因中先分析再做結論，至於外勞引進部分，有技術性、無技術性外勞對低薪資的影響，但研究結論卻無探討，另服務業沒有引進外勞，但很多職業卻低薪，因此需加強過程的陳述，再做結論，避免簡單推論誤導成「外勞的引進是低薪的原因」。
 6. 關於國外及本國對抗低薪政策部分，ILO 有提到其影響與建議，但卻未有書面資料，另新加坡僅 3 頁資料，是否視其為有抗低薪政策或無推行方案，至於我國提升薪資的作法，有基本工資調整、缺工獎勵方案、跨域就業津貼方案、高薪 100 指數等，這些措施對我國的改善如何？哪些有效、哪些無效？請研究團隊再補充。
 7. 最後結論與建議部分，應與國外推動措施對照，哪些可以為我國採納，研究團隊應根據國內情況與國外經驗對照，給予短、中、長期可做的政策建議。

8. 請研究團隊根據徐委員書面資料及本部勞動關係司（第 139 至 154 頁）、勞動條件及就業平等司（第 192 頁）、統計處、勞動力發展署（第 135 頁）等單位會議上補充意見及書面意見參考修正。

（二） 廠商回應：

1. 問卷調查的內容部分：基本上問卷調查結果不會直接放入研究結果，問卷調查的結果必須透過分析與判讀，例如加薪四法在企業界普遍都反對，惟研究結果確有高比例贊成，這與訪問對象不是企業負責人或或人資長有關，在方法論上是相當嚴重，這部分將會再重新分析。
2. 低薪原因與對策對照部分：過去二年確有相關研究文獻，這部分將會請研究團隊再補足。至於結論政策建議，評審委員提及應加強前瞻與可行政策建議，這部分會再加強。
3. 有關外勞引進部分：近年相當多文獻包含江豐富老師的研究在內對於外勞引進是否會排擠本國勞工結論是不一定，但對於非技術性勞工薪資的影響是有的，且透過統計迴歸分析確實是顯著。這與現今各項研究主張及政策走向要求外勞要總額控管的主張是一致。
4. 團體協商部分：近年臺灣工會數確實增加，但工會組織率、談判協商數目卻是少的，團體協商的涵概率是少的，所以研究不會去強調團體協商的趨勢往下，因為趨勢確實有回升。但強調趨勢並不能達到工會參與及調薪的目的。
5. 過度資本化而造成低薪現象只發生在製造業尤其是 IT 產業，至於低薪產業如批發零售業、住宿餐飲業資本的投入是非常少的，

不會有過度資本投入情形發生。過去鼓勵租稅抵減是以政府（經濟部）獎勵企業購買機器設備為主，現在是鼓勵企業研發訓練。而餐飲業則是分配的問題，若以 100 年工商普查所有產業獲利率是 5.5%，而餐飲業獲利達 13%，是平均值的 2 倍多，這就是利潤分配的問題。而這問題可以透過 2 個機制來解決：

(1) 調高基本工資是最直接的方法。

(2) 鼓勵員工參與，就上市櫃公司方面，鼓勵勞工團體參與薪酬委員會達到利潤分享；無上市櫃公司方面，則是鼓勵工會透過團體協商方式參與利潤分配。因此，應該是去扶植成立職業工會，如若成立一個餐飲業大型的工會，則獲利便可透過團體協商達到分配。

6. 至於國外研究租稅減免部分：租稅減免其效果有限，受訪人資主管指出國內企業是要加薪時才會申請租稅減免，若不加薪，則不會申請。教育訓練部分，透過企業教育訓練是會提高勞動生產力，但勞動生產力對薪資是有影響但不高，因此當控制勞動生產力這一變項，則教育訓練反而變得沒有顯著，因此企業不愛辦理教育訓練，除非像產學合作方案，才會辦理教育訓練。

八、 主席結論：

本案期末報告審查請研究團隊依評審委員意見修正，並參考本部相關單位意見，修正期末報告經本部同意後依契約書規定以書面交付總結報告及檢附發票或收據，向本部辦理驗收。

九、 散會：中午 12 時

附件九 勞動部「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」期末審查意見回覆表

評選委員綜合意見：	
委員意見	回覆
請研究團隊就以下研究報告內容再行修正：	
1.研究團隊引用之統計表格及問卷調查分析，應對表格內引用之數據、母體等說明，使統計的分析與判讀較為客觀，另於每一章小結歸納該章節研究結果之分析，但部分小結內容過度簡化應完整歸納。另第七章結論與建議篇幅過小，請研究團隊能給予更前瞻與可行的政策建議。	1.感謝評審建議，已於期末報告增補各章小結的內容，請見各章小結 p.53、p.139、p.186、p.205 與 p.234；另於重新整理第七章的內容，請見期末報告修正稿 p.237
2.就研究報告使用者角度來看，低薪原因很多，有涉及長期結構的原因、有受全球化的影響、或是涉及其他部會權責非勞動部單一部會可執行等原因，此部分是否會再加以陳述，並提出給予勞動部之建議。	2.感謝評審建議，確如評審建議，部分低薪原因涉及其他部會權責非勞動部單一部會可執行，如全球化影響與產業結構改變等，本研究於第七章將歸納低薪的原因及影響分別進行增補及說明，請見修正稿 p.241~p.254。。
3.報告鋪陳低薪原因及影響的重點在於政府的因應對策，但有些原因沒有給予對策，例如人力資源二元化等，建議研究團隊再補充，強化對策面的廣度及彼此間聯結度。	3.感謝評審意見，有關人力資源二元化之政策建議，於期末修正稿中增補，請見第七章結論與建議，p.241~p.254。
4.報告提到現行的抗低薪政策有提高基本工資對策，但在低薪原因中	4.感謝評審建議，本研究於期末報告之第七章，將就低薪的原因與低

<p>亦提到過度資本化原因，並未分析加薪是否是廠商要做的。有哪些是廠商做得到？哪些是廠商做不到？還是廠商根本就不要做。另有關於研發與教育訓練投入與大學的投資部分，需分析到底是研發訓練與大學投資高技術學非所用或訓練後沒有提供足夠的舞臺。建議研究團隊再將文獻更精簡綜整與歸納，使原因、影響與對策密切的連結，強化對策面的深度。</p>	<p>薪的影響，分別研提相關建議，以加強原因、影響與對策密切的連結。請見修正稿第七章 p.241~p.254</p>
<p>5.報告未將外勞引進未放入低薪原因，但在結論中確有放入總額管制對策。應於原因中先分析再做結論，至於外勞引進部分，有技術性、無技術性外勞對低薪資的影響，但研究結論卻無探討，另服務業沒有引進外勞，但很多職業卻低薪，因此需加強過程的陳述，再做結論，避免簡單推論誤導成「外勞的引進是低薪的原因」。</p>	<p>5.感謝評審意見，本研究在外勞對薪資的影響，乃就企業對外勞僱用比例，分別對技術性與非技術性勞工的影響進行實證分析，並於第七章研究發現進行說明並提出相關政策建議。外勞的僱用將造之非技術勞工薪資的下降，但對於技術性勞工之薪資影響反而有利，請見第三章第二節說明，p.107~p.124。</p>
<p>6.關於國外及本國對抗低薪政策部分，ILO 有提到其影響與建議，但卻未有書面資料，另新加坡僅 3 頁資料，是否視其為有抗低薪政策或無推行方案，至於我國提升薪資的作法，有基本工資調整、缺工獎勵方案、跨域就業津貼方案、高薪 100 指數等，這些措施對我國的改善如何？哪些有效、哪些無效？請研究團隊再補充。</p>	<p>6.感謝評審意見，於期末修正稿中增補 ILO 所提之建議，請見修正稿第六章 p.211；另外對於新加坡的加薪措施，本研究所彙整之新加坡抗低薪措施包括漸進式薪金獎勵計畫進與加薪補貼計畫。</p> <p>另外針對我國升薪資的作法中，於期末報告修正稿中補充說明各項作法之有效性，請見修正稿第六章第二節說明 p.227~p.234。</p>

<p>7.最後結論與建議部分，應與國外推動措施對照，哪些可以為我國採納，研究團隊應根據國內情況與國外經驗對照，給予短、中、長期可做的政策建議。</p>	<p>7.感謝評審意見，於期末報告修正和中研提低薪原因與影響之短、中、長期建議，請見修正稿第七章 p.241~p.254</p>
<p>8.請研究團隊根據徐委員書面資料及本部勞動關係司（第 139 至 154 頁）、勞動條件及就業平等司（第 192 頁）、統計處、勞動力發展署（第 135 頁）等單位會議上補充意見及書面意見參考修正。</p>	<p>8.感謝評審意見，已針對期末報告之審查意見，更新補充意見與書面意見參考修正於期末報告中。</p>

附件十 「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」 期末報告審查意見

頁碼	項目	說明	
P.1	表1-1	1. 本部國際勞動統計已發布 2014 年資料，建議配合更新； 2. 新加坡 2008 年每月名目薪資應為 2810.80 美元。	已修改。 詳見 P.1 的表 1-1
P.9	表 1-3	1. 總計不宜列於服務業項下，建議提至工業、服務業之上； 2. 請略加說明「抽樣比例」、「母體比例」之計算方式，並確認表內數據； 3. 請註明「母體家數」資料時間。	已修改。 詳見 P.8 的表 1-2。
	表 1-4	1. 同表 1-3； 2. 同表 1-3； 3. 同表 1-3； 4. 「母體家數」、「母體比例」加總不符，請確認。	已確認並修改。 詳見 P.8 的表 1-3。
P.17	一、我國勞動市場... 第 1 段第 3 行「...增加至 2013 年...年平均成長率約為 0.95%...」	應為「...增加至 2014 年...年平均成長率約為 0.90%...」，並請備註說明「年平均成長率」計算方式。	已增加備註。 詳見 P.14。
P.18	表2-1	1. 同表 1-1； 2. 同表 1-1； 3. 新加坡 2009 年名目薪資成長率應為-5.29%。	已修改。 詳見 P.15 的表 2-1。
P.19	表2-2	1. 同表 1-1。	已修改。 詳見 P.16 的表 2-2。
P.20	表2-3	1. 同表 1-1； 2. 相關文字說明亦請一併更新。	已更新。 詳見 P.17 的表 2-3。
P.21 ~ P.29	二、我國勞動市場單位勞動成本之變動趨勢	1. 美國勞動部 Charting International Labor Comparisons 已有更新版本，建議文字說明及圖 2-2~2-7 配合更新； 2. 圖 2-7 請標明資料時間。	1. 已使用目前最新資料 2. 已修改。 詳見 P.18~P.26。
P.24	第3段第3行 「...單位勞動成本成長率...排名第三，...」	建議改為「...單位勞動成本成長率...排名倒數第三...」。	已修改。 詳見 P.21 的第 3 段第 3 行。

頁碼	項目	說明	
P.31	圖2-8、2-9	資訊相同，建議刪除其一。	已修改。 詳見 P.28。
P.32 ~ P.33	圖2-10、2-11	資訊相同，建議刪除其一。	已修改。 詳見 P.29。
P.33 ~ P.34	文字說明	表 2-4 係廠商面薪資統計，本段論述部分內容引用家戶面統計，不宜在不同基礎上比較、推論，建議稍加調整。	已修改。 詳見 P.30~P.31。
P.36 ~ P.44	表 2-5、2-6、2-7 圖 2-12~2-16	行政院主計總處「薪資與生產力」統計已發布 2014 年資料，建議配合更新圖表及相關文字說明。	已修改。 詳見 P.33~P.41。
P.43	第 2 段	文中並未述及「影響」層面，從圖形只能看出變動「程度」，建議稍加調整。	已修改。 詳見 P.40。
P.45 ~ P.49	各職業間薪資比較	自 100 年起職類別薪資調查依第 6 次修訂之職業標準分類，將組裝工從「非技術工及體力工」移列「技藝、機械設備操作及組裝人員」，可能造成「基層技術工及勞力工」及「技藝、機械設備操作及組裝人員」之平均薪資降低，2003-2014 人數結構及薪資變動率不宜直接比較。	已更新資料，並修正內容。 詳見 1. P.42~P.46。 2. P.53~P.54。 3. P.55。 4. P.74。
P.56	第 2 段		
P.57	第 1 段		
P.76	第 1 段		
P.50	第 5 行 「...表 14...」	應為「...表 2-12...」。	已修改。 詳見 P.47 的第 3 行。
	第 1 段 「實質薪資」	應為「每月主要工作收入」。	已修改。 詳見 P.47 的第 2 段。
P.55	表 2-13 及相關文字說明	已發布 2014 年統計結果，建議配合更新。	已更新資料，並修正內容 已更新資料，並修正內容。 詳見 P.52 的表 2-13。
P.64 ~ P.65	表3-2及相關文字說明	OECD 資料庫已更新其內容，除少數國家尚未產出外，大部分國家已可提供 2013、2014 年資料，建議本表內容與相關文字說明亦配合更新。	已更新資料，並修正內容。 詳見 P.62~P.63。
P.74	主計總處「人力運用調查」統計結果	目前最新資料為 2014 年調查結果，建議配合更新。	已更新資料，並修正內容。 詳見 P.72。
P.79	倒數第2行「都增加不到2萬人...」	1. 此 2 行業均增加 2 萬餘人； 2. 已發布 2014 年統計結果，建議配合更新。	已更新資料，並修正內容。 詳見 P.78。

頁碼	項目	說明	
P.88、 92、 94、 95、 100、 101	圖 3-7、3-8、表 3-8~3-11 及相關 文字說明	已發布 2014 年結果，建議圖表及相關文字說明均配合更新。	已更新資料，並修正內容。 詳見 1.P.86~P.95。 2.P.153。
P.173	第 2 段		
P.174	第 2 行		
P.109~ 111	表 3-13~3-15	如使用調查報告中的人數（單位為千人）轉換成百分比，則可能因四捨五入造成 rounding error，建議直接採用該報告所提供之百分比資料。	已修改。 詳見 P.104~P.106。
P.126	表 3-20	「看護工」、「家庭幫傭」等欄位位移，皆應下移一格。	已修改。 詳見 P.114 的表 3-15。
P.130	表 3-22	標題與資料內容稍有落差，建議酌予調整。	已修改。 詳見 P.118 的表 3-17。
P.144	最後一段 「...企業工會數量...」	2014 年為 905 家，建議更新為最新年度資料。	已修改。 詳見 P.130 的最後 一段。
P.149	表 3-27	企業工會數成長率、企業工會會員人數成長率資料有誤，請修正。	已修改。 詳見 P.132 的表 3-22。
P.153	最後一段 「...表 44 所示...」	應為「...表 3-29 所示...」，請修正。	已修改。 詳見 P.135 的最後 一段。
P.164~ 165	圖 4-2 及相關文 字說明	2014 年資料已發布，建議配合更新。	已修改。 詳見 P.144~P.145。
P.168	第 1 段 「...勞動部統計...過去 10 年都維持每年 2.7 萬人的高端人力流動逆差。」	建議提供確切資料來源，而非引述媒體報導。	已修改。 詳見 P.148。
	第 3 段	該報告係以臺灣出生且移入 OECD 會員國之人數為分母、其中之高技能人數為分子，計算出「高技能人才占比」，並非全部臺灣外移人口中之高技能人數占比，二者極易混淆，建議加強說明資料內涵。	已於附註中增加說明。

頁碼	項目	說明	
P.176~179	表 4-5~4-7 及相關文字說明	1. 2014 年調查統計結果已發布，建議配合更新； 2. 請具體說明表 4-7 大企業、中小企業之定義。	已修改。 詳見 P.155~P.157。
P.183	圖 4-4 及相關文字說明	2014 年資料已發布，建議配合更新。	已修改。 詳見 P.160~P.161。
P.185	表 4-10	2010 年 15~19 歲應為 41.77%。	已修改。 詳見 P.163 的表 4-11。
P.189	表 4-14	1. 2014 年調查統計結果已發布，建議配合更新； 2. 請註明資料時間。	已修改。 詳見 P.166 的表 4-15。
P.196	第 1~2 段	重複論述，請調整。	已修改刪除。
	圖 4-11	應為圖 4-10。	已修改。 詳見 P.166 的圖 4-7。
P.211		請敘明調查執行時間、調查方式等基本資訊。	已修改。 詳見 P.189。
P.211 (P.7 亦同)	調查內容設計 1. 「...過去 3 年中...」	事實上只調查今、明二年，請修正。	已修改。 詳見 P.189。
	2. 「...若政府通過...因應的措施...」	未調查因應措施，請修正。	已修改。 詳見 P.189。
P.212	表 5-1	上市、櫃樣本數加總不符，請修正（百分比部分亦請一併調整）。	已修改。 詳見 P.190 的表 5-1。
P.213	表 5-2	1. 請增列整體之相關資料； 2. 表列資料若未經推估，請加強說明，否則可能因為高估上市、櫃公司之權重而導致統計結果偏誤（表 5-3~5-10 亦同）； 3. 請增列廠商樣本數，以利報告閱讀者自行評估樣本代表性及可信程度（表 5-3~5-10 亦同）。	已修改。 詳見 P.191 的表 5-2。

頁碼	項目	說明						
	最後 1 行	建議增加一表，內容如下：						
		規模別	樣本數 (1)	結構比 (%)	加薪廠商家數 (2)	結構比 (%)	加薪率 (%) (2)/(1)*100%	
		總計					已新增表格說明。 詳見 P.192 的表 5-3。	
		50 人以下						
		50~99 人						
		100~299 人						
		300~499 人						
		以利了解各規模廠商之加薪率。						
P.214	第 2 段 「...大多數...加薪幅度皆在 5% 以上...」	表 5-4 之各種職類中，未達 5% 者均過半，似應為「...大多數...加薪幅度皆在 5% 以下...」。						已修改。 詳見 P.193。
	表 5-3	可複選者請備註說明（表 5-4~5-10 亦同）。						已修改。 詳見 P.193 的表 5-4。
P.215	加薪原因	由表 5-5，依制度而例行性調薪的比重高於獲利增加，請調整文字說明。						已修改。 詳見 P.194~P.195。
P.216	不加薪原因	<ol style="list-style-type: none"> 1. 調查表所問的是「今年」不加薪的原因，與文字說明略有出入，請調整； 2. 此問項可複選，但全部選項之占比加總卻小於 100.00%，請確認資料或說明特殊原因； 3. 「景氣不佳」與「公司營運較差」之間未必存在必然的因果關係，請調整文字說明。 						已刪除。
P.212、216	最後一段 「...過去一年... 71.8%...」	調查表所問的是「今年」加薪與否，文字說明略有出入，請調整。						已修改。 詳見 P.191、.195。
P.217	表 5-6	公司法、工廠法於問卷中乃合併在一起，統計結果不應分列。						已修改。 詳見 P.203 的表 5-12。
	第 1 段最後一行 「...沒有幫助。」	「沒有幫助」與「不知道」不相同，請調整。						已修改。 詳見 P.203。

頁碼	項目	說明											
P.220	第 2 行「...如表 5-8 所示。」	應為「...如表 5-10 所示。」	已修改。 詳見 P.206。										
	表 5-10	表側建議改為 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td colspan="2">項目別</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">有實質效益</td> <td>基本工資調整</td> </tr> <tr> <td>缺工獎勵方案</td> </tr> <tr> <td>跨域就業津貼方案</td> </tr> <tr> <td>高薪 100 指數</td> </tr> <tr> <td colspan="2">都不具實質效益</td> </tr> <tr> <td colspan="2">不知道</td> </tr> </table>	項目別		有實質效益	基本工資調整	缺工獎勵方案	跨域就業津貼方案	高薪 100 指數	都不具實質效益		不知道	
項目別													
有實質效益	基本工資調整												
	缺工獎勵方案												
	跨域就業津貼方案												
	高薪 100 指數												
都不具實質效益													
不知道													
P.221	第 3 段第 3 行 「對行政人員...」	應為「對行銷企劃人員加薪...」，請修正。	已修改。 詳見 P.208。										
P.222	最後一行 「...對抗低薪並不具實質效益。」	應為「...對抗低薪具有實質效益」，請修正。	已修改。 詳見 P.210。										
P.226	引述天下雜誌報導	1. 根據本部「國際勞動統計」，韓國 2011 年「臨時性勞工占受僱者人數比率」為 23.8%，並非「派遣勞工人數比率」； 2. 建議引用媒體資料前再確認其正確性及資料來源。	已修改。 詳見 P.215。										
P.246	第 4 段 「...上市櫃公司...薪資福利調查...」	請敘明資料來源、調查執行單位／執行時間／發布時間等基本資訊。	已刪除。										
P.249	最後一段 「...表 55 中...」	顯與本文格式不一致，請調整。	已刪除。										
P.220	第 1 行 「...表 56...」	應為「...表 6-7...」，請修正。	已刪除。										
其他	「年平均變動率」與「平均年增率」	文中數度提及，但計算方式並不一致，極易混淆，建議適當說明其定義及計算方式。	已修改。										