

CPPL103-01

公共政策與法律研究中心

103 年度研究計畫案期末報告

台灣薪資長期停滯問題之探討



主持人：劉碧珍(臺灣大學經濟學系教授)

協同主持人：黃登興(中央研究院經濟所研究員)

楊子菡(台北大學財政系教授)

結案日期：民國 103 年 12 月 31 日



國立臺灣大學公共政策與法律研究中心
Center for Public Policy and Law, NTU

台灣薪資長期停滯問題之探討

12, 2014

劉碧珍

台灣大學經濟系

bjliu@ntu.edu.tw

黃登興

中央研究院經濟所

dhuang@econ.sinica.edu.tw

楊子菡

台北大學財政系

tmyang@gm.ntpu.edu.tw

計畫摘要

台灣戰後經濟的亮麗表現，曾與韓國、香港和星加坡同被譽為東亞經濟的奇蹟之一。台灣經濟歷經 1990 年之前的高速成長(1951~1990 複成長率為 8.74%)，到 1990 年代之 6.23% 的複成長與 2000 年代之 3.86%，成長率雖逐漸緩慢下來，仍維持持續的正成長動能。相較於經濟成長的長期趨勢，台灣薪資的成長也經歷成長遞增期與成長緩慢期，但 2000 年之後已步入薪資停滯期。此一現象迥異於其他國家，例如與台灣經濟發展水準相當之新加坡和韓國，甚至工業先進之美國和日本，其實質薪資在 1990 年代之後仍呈現長期上漲趨勢。

若從勞動份額(亦即受雇人員報酬佔 GDP 比重)來觀察，台灣的勞動份額也在 1990 年中葉之後開始步入長期下跌的趨勢中，至 2010 年已跌至 44%，遠低於美國之 55.32% 與日本之 50.6%。此一現象雖非台灣所獨有，美、日、韓亦同樣面對勞動份額長期跌勢，但台灣下跌速度較美、日為快，顯示台灣所創造之所得未能為多數人(勞工)所享受，且此一所得分配惡化的現象較我國主要貿易夥伴來得快。

為了釐清造成台灣薪資停滯與勞動份額長期下跌的成因，本計畫從以下 3 個角度切入：(1)台灣實質薪資的停滯現象：全球趨勢與台灣特徵，(2)台灣薪資成長趨勢之產業面分析，(3)影響台灣製造業勞動份額變動因素之探討。並分別就研究所得提出政策建議。

關鍵詞(中文)：薪資停滯，勞動份額

關鍵詞(英文)：wage stagnation, labor share of national income

Abstract

Taiwan's real wage has stagnated since the early 2000s while continuous growth in GDP has been recorded (although at a slower pace compared to that before 1990s). This is in contrast to the phenomenon found in countries such as Korea, Japan, Singapore, and the United States, where real wages still trend upward. More than a decade of flat wages suggests that the Taiwanese workers do not enjoy the benefits of the overall economic growth.

The labor share of national income in Taiwan has also been falling since the second half of 1990s. Although it is a common phenomenon shared by many countries in the world, Taiwan's labor share seems to be falling faster than her major trading partners. A falling labor share implies that productivity gains do not translate into broad rises in pay; instead, a larger share of the benefits of growth indeed accrues to owners of capital.

Various studies have suggested that trading with low-wage countries, outward direct investment, foreign outsourcing, and capital-using technological progress may contribute to the variation of wage and labor share. Taiwan-specific factors such as export outsourcing and labor policies may also help explain these phenomena. The purpose of this project is therefore to identify, among these factors, what cause Taiwan's wage to stagnate and labor share to fall overtime. We will study the issues from the following perspectives: (1) to compare the wage variation across countries; (2) to use industry-level data to study what affect the wage growth in Taiwan; (3) to examine the downward trend of labor share of national income in Taiwan. Some policy suggestions will also be provided.

目錄

計畫摘要..... 1

Abstract..... 2

目

錄.....

..... 3

Part1. 計畫緣起

1

Part2. 台灣實質薪資的停滯現象：全球趨勢與台灣特徵

6

摘要 7

1. 緒論 8

2. 實證模型 12

2.1 全球模型設定與資料來源..... 12

3. 實證結果 15

3.1 基本模型估計結果..... 15

3.2 中國磁吸效應檢測..... 17

3.3 發展程度落差與投資的薪資趨近效果..... 19

4. 結論與政策意涵 23

參考文獻 24

Part3. 台灣薪資成長趨勢之產業面分析

32

摘要 33

1. 前言 34

2. 台灣整體薪資變動的長期趨勢 34

2.1 工業部門與服務業部門實質薪資整體變動趨勢..... 34

2.2	實質薪資與勞動生產力.....	35
2.3	工業部門中分類業別之薪資與勞動生產力.....	37
2.4	製造業部門各產業分析.....	39
2.5	服務業部門各中業別分析.....	50
2.6	小結.....	52
3.	文獻回顧	52
3.1	勞動需求面因素.....	52
3.2	勞動供給面因素.....	53
3.3	制度面因素.....	54
4.	台灣薪資停滯現象之實證分析	54
4.1	實證模型設定.....	54
4.2	實證結果.....	56
5.	結語	61
Part4. 影響台灣製造業勞動份額變動因素之探討		
67		
	摘要	68
1.	緒論	69
2.	台灣勞動份額之衡量與長期趨勢	69
3.	影響台灣勞動份額之可能因素	71
4.	實證模型	74
5.	實證結果分析	76
6.	結論	79
	參考文獻:	81
	附錄 1~5.....	97
附錄(座談、訪談).....		101
1.	座談	101
1.1	座談 1-辛炳隆、黃芳玫、黃麗璇、蔡青龍.....	101
1.2	座談 2-王建全、林建山、李大華、蔡宏明.....	108
2.	訪談	113
2.1	訪談 1-黃芳玫.....	113
2.2	訪談 2-羅懷家.....	115
2.3	訪談 3-單驥.....	121
2.4	訪談 4-蔡穗.....	124

2.5	訪談 5-陳進財.....	134
2.6	訪談 6-陳明昭.....	140
2.7	訪談 7-陳建宗.....	146
2.8	訪談 8-黃建中.....	150

Part1.

計畫緣起

計畫緣起—動機、背景

台灣戰後的經濟發展曾經被國際譽為東亞經濟奇蹟之一。我們在 1985 年年平均國民所得達到 4112 美元，進入聯合國的世界銀行(World Bank)所認定的中所得國家。台灣的人均所得繼續成長，在 1992 年突破一萬美金，於 2010 年更以 19,090 美元，達到非OECD國家的高所得水準。值得注意的是，台灣是戰後的新興國家中，得以越過所謂「中所得陷阱」的少數國家之一。¹

相對於經濟成長的長期趨勢，卻是近十幾年來的薪資停滯現象（見圖 1），伴隨著貧富差距的大幅擴大，失業率屢創新高，呈現廣為媒體所稱「無感成長」的現象。近十五、六年來台灣的薪資停滯現象，若進一步與鄰近的東亞各國如南韓、日本、新加坡等對照來看，現象更為明顯。

相對南韓於九七金融風暴後的經濟大幅衰退、韓元大幅貶值，其薪資由 1997 年的 1324 美元下滑到 1998 年的 969 美元²，台灣卻以中小企業為主的經濟體質而得以安然避開金融風暴的波及。然而，南韓的薪資在歷經九七金融風暴後的大幅下跌後，於 2001 年以 1456 美元恢復到超過 1996 年 1393 美元水準，並持續穩定增長（除了 2002 年略有下跌）。反之，台灣的薪資卻幾乎停滯在 1997 後的水準。韓國與台灣的實質薪資於 2001 年幾乎不相上下，分別是 1285.14 美元與 1136.44 美元。然而，到了 2011 年台灣只有 1477.51 美元，而南韓則已經達到 2737.79 美元的水準，幾乎是台灣的兩倍。

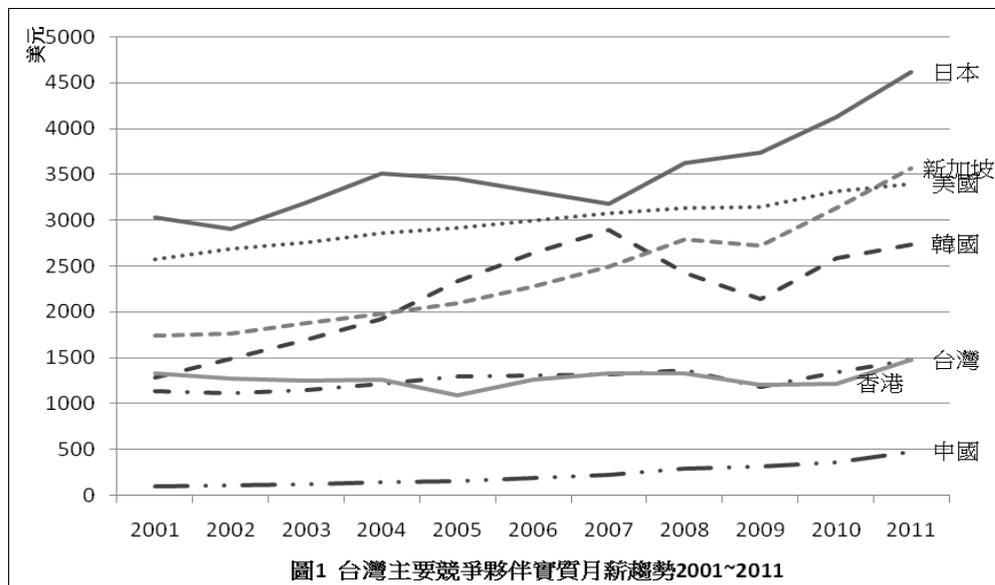


圖1 台灣主要競爭夥伴實質月薪趨勢2001~2011

¹ 根據世界銀行的 WDI (world development indicator) 資料庫，在 1960 到 2011 間合計 218 國家中，其人均所得 (GNI per capita) 曾經達到 4000 美元到 6000 美元者有 106 國，約占 48%。這 106 國當中，人均所得進一步超過世銀高所得水準(18,395 美元)者共 36 國，約占 33.96%；其中非 OECD 國有 14 國（含非原始會員國日本與南韓），則僅佔 106 國的 13.20%。若僅就非 OECD 來統計，合計曾經達到中所得者有 84 國，落入中所得陷阱者高達 83.3%，得以發展到高所得者 14 國僅佔了 16.7%，東亞的日本與四小龍台灣、南韓、新加坡與香港都屬之。

² 本文使用的製造業相關跨國薪資統計，除非另有註記均根據聯合國 UNCTAD 的資料庫。

當 2011 年出現假象的 10% 高成長率 (2009 負成長導致計算 2010 年的成長率分母極度偏低)，政府為公務員加薪了 3%，企圖根據過去的經驗，以此舉來帶動企業為其員工加薪。這個如意算盤顯然不如意。多數企業依然故我，似乎是在政府所謂 22K 的「統一號令」下，繼續低薪任用員工，進行全球唯一的『上班打卡下班責任』的雙軌並行體制。台灣的薪資水準依然平躺如昔，與鄰近國家韓國、新加坡、日本等相較其落差越拉越大，只與香港相同，逐漸被中國的薪資水準追上。

長期低迷的薪資，對照高漲的房價與物價、高昂的育兒成本，則導致婚育率降低、少子化，從而加速台灣人口的老化。少子化現象加上盲目的廣設大學政策，則又導致今天大學招生不足的困境。同時也因廣設大學的後果，導致勞動市場的結構性失衡，即產業缺工而大學畢業生卻大幅失業。除了大於 4% 的失業率，我們的年輕族群(15~24 歲者)失業率更高達 13.6% 居東亞各國之冠。如何提升停滯的薪資，是當務之急。停滯的根源何在？唯有釐清造成台灣近十多年來的薪資停滯的原因，才能對症下藥，找出合理可行的政策。

我國的薪資成長除了趕不上主要貿易夥伴或競爭對手的薪資成長外，似乎也未能充分反映勞動生產力的成長。若以製造業在 1983~2012 期間的平均薪資成長率為例 (見圖 2)，可發現 1995 年以前平均薪資成長率為正，然而 1995 年以後則除 2001、2005、2008、2011 與 2012 年之外，其餘年度的薪資成長率均為負。至於勞動生產力成長率則除 1984、2008、2012 外皆呈現正成長，但 1995 年之後的成長率略為趨緩。若進一步比較我國平均薪資成長率與勞動生產力成長率，可發現(1)相對勞動生產力成長率而言，薪資成長率有落後反應的現象；(2)1995 年以前薪資成長率與勞動生產力成長率二者呈現亦步亦趨的變化，但 1995 年以後，勞動生產力成長率雖仍持續正成長，薪資則已陷入負成長的泥沼裡，顯示薪資的成長並未充分反映勞動生產力的成長。雖然薪資落後反應為一正常現象，但薪資在 1995 年之後無法跟上勞動生產力成長的長期趨勢，顯示除勞動生產力因素外，應有其他重要因素造成此一現象。而不同產業之情況也有差異。以表 1 所示之 3 個產業為例，成衣及服飾品製造業之薪資成長率雖在 1995 年之後放緩，但成勞動生產力早在 1982~1995 期間即已呈現負成長；電子零組件製造業在 1982~1995 期間，薪資成長率與成勞動生產力成長率相當，但在 1995~2012 期間則薪資成長率遠低於勞動生產力的成長率；至於電腦、電子產品及光學製品製造業的薪資成長率，則出現 1982~1995 期間高於勞動生產力成長率，但 1995~2012 期間低於勞動生產力成長率。這顯示，除了就薪資問題總體現象加以瞭解並進行跨國比較外，仍有必要從產業別角度深入去探討影響產業薪資長期變動與差異的因素。

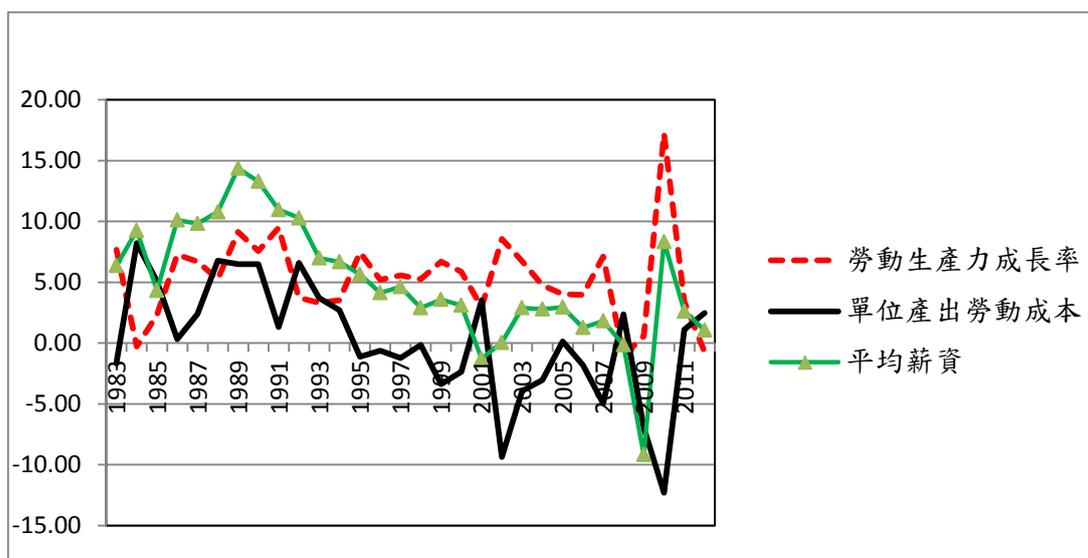


圖 2 台灣製造業平均薪資與勞動生產力長期趨勢

表 1 薪資成長率與勞動生產力成長率-產業別(單位:%)

	成衣及服飾品製造業		電子零組件製造業		電腦、電子產品及光學製品製造業	
	薪資成長率	勞動生產力成長率	薪資成長率	勞動生產力成長率	薪資成長率	勞動生產力成長率
1982~1995	5.7	-1.16	7.7	7.82	7.30	5.37
1995~2011	2.4	-5.24	2.6	8.93	2.88	5.29

資料來源:主計處，本研究計算。

薪資在 2000 年之後的停滯成長，也反映在國內生產毛額各生產要素(勞動與資本)的報酬佔比上。若從國內生產與成本構成之分配比來觀察(見圖 3)，可發現勞動份額(亦即受雇人員報酬佔國內生產毛額的比重)，從 1983 年之 47.76%一路上漲，1995 年達到 56.63%的高峰，其後一路下滑到 2010 年之 43.5%谷底，2011 與 2012 年雖略有反彈，惟仍低於 50%。資本報酬除部分用以彌補固定資產消耗，或以間接稅形式繳交國庫外，其餘以營業盈餘方式成為資本淨收入。其中營業利潤佔 GDP 比重在 1980 年代與 2000 年代全球金融風暴之前，尚能維持在 30%上下 5 個百分點之間擺動，但全球金融風暴之後也已欲振乏力。倒是固定資本消耗佔 GDP 的比重直線上漲，從 1980 年之不到 10%，至 2012 年已將近 25%。勞動份額自 1995 年後呈現長期下跌的趨勢，顯示我國國內民眾所創造的所得，並未為大多數人(勞動)所享受，而是由少數人(資本)所擁有，顯示此一問題並不單純只是薪資停滯的問題，也涉及社會所得分配是否越趨不均的問題。而生產技術之

偏向資本密集，導致固定資本消耗佔 GDP 比重不斷竄升，是否也是促使勞動份額無法提升的原因？凡此問題實值得進一步探討，以了解其背後的經濟意涵。

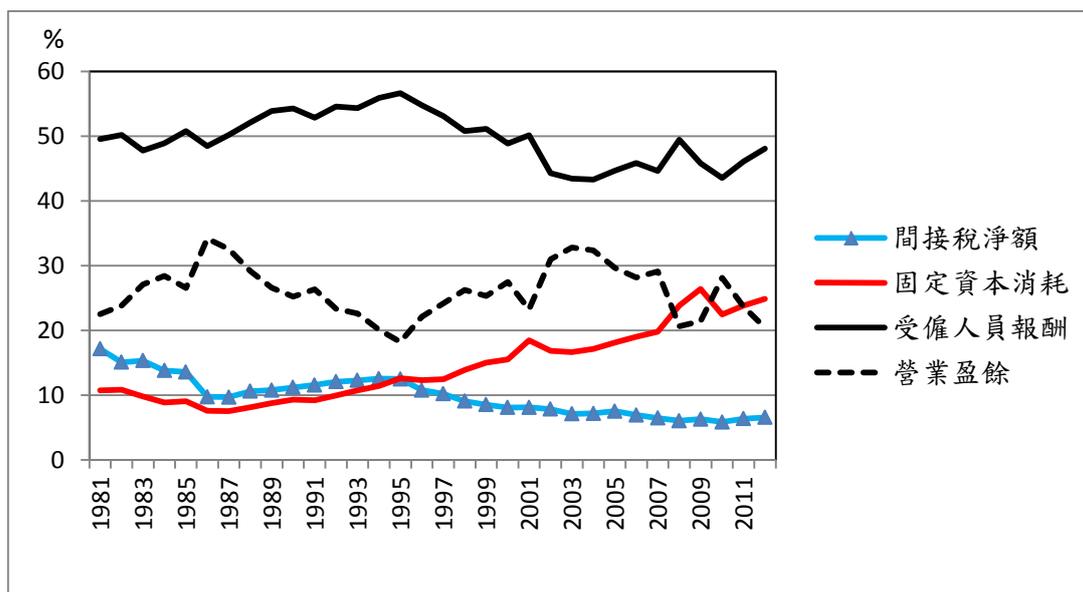


圖 3 受僱人員報酬佔國內生產毛額比重

為了釐清造成台灣薪資停滯與勞動份額長期下跌的成因，本計畫分別從以下從台灣薪資停滯與其他國家之比較、台灣產業分析、以及台灣勞動份額之變動等 3 個角度切入。Part 2 為「台灣實質薪資的停滯現象：全球趨勢與台灣特徵」，Part 3 為「台灣薪資成長趨勢之產業面分析」，Part 4 則為「影響台灣製造業勞動份額變動因素之探討」。

Part2.

台灣實質薪資的停滯現象：全球趨勢與
台灣特徵

台灣實質薪資的停滯現象：全球趨勢與台灣特徵 *

黃登興

中央研究院經濟所

dhuang@econ.sinica.edu.tw

劉碧珍

台灣大學經濟系

bjliu@ntu.edu.tw

楊子菡

台北大學財政系

tmyang@gm.ntpu.edu.tw

2014/09/28

摘要

台灣實質薪資水準從 1990 年代末期以來，近乎停滯狀態。從經濟發展以及全球化，特別是晚近的大國開放之國際經濟情勢發展的角度來看，薪資停滯現象，幾乎是所有已開發國家的長期現象，台灣也不例外。只是進一步觀察可以發現，台灣相對於其他發展程度雷同的國家，薪資停滯來得更早更嚴重。準此，我們可以合理懷疑台灣的薪資停滯現象，有其特殊的成因。根據貿易理論的要素價格均等化定理，台灣以中國為主要貿易、投資對象乃是主因。本文針對世界重要的經貿大國(含台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，間接探討導致台灣薪資停滯的特徵。主要結論如下：(1) 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，台灣與香港由於高度的與中國市場相依，比他國更為中國的低薪所牽絆。(2) 所得落差大的國家之間，薪資趨近現象，透過跨國投資的作用大於透過雙邊貿易的作用。顯示兩岸的薪資趨近關係，透過兩岸投資所導致者，大於透過兩岸貿易的衝擊。(3) 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。

關鍵詞：要素價格均化，薪資牽絆，技術差異，中國磁吸效應

* 本文初稿在 2014 年台灣經濟學會年會發表。本研究受台灣大學公共政策與法律研究中心的研究補助(CPPL103)，謹致謝忱。

1. 緒論

戰後的台灣，由於時空環境上的配合（特別是冷戰時期自由世界與共產國家的對峙），加上貿易與產業發展策略的誘導，如 1960 年代起加工出口區的設置搭配進口原料免稅制度的吸引、以及出口導向貿易政策的作用，台灣成為 1960 年代、70 年代乃至 1980 年代早期，歐、美與日資夕陽產業的生產基地。台灣經濟得以由農業社會轉型為輕工業經濟體，進一步 1980 年起的產業升級政策，則使得台灣脫胎換骨，轉型為 ITC 高科技產業主導經濟發展的國度。伴隨著一路過來的產業發展歷程，台灣的國民所得也逐步從低所得國家成長，在 1986 年以平均國民所得 4112 美元，擠身為世界銀行所界定的中所得國家³。

難能可貴的是，台灣進一步越過經濟發展理論所稱的中所得陷阱，國民所得在 1992 年突破一萬美元，2010 年更以人均所得 19,090 美元達到非 OECD 國家的高所得水準，成為高所得國家。相對於戰後非 OECD 國度曾經達到中所得水準的國家（合計 106 國），有 83.3% 的國家一直停滯在 4000~6000 美元間，甚至更低的所得程度，而無力發展為高所得國家，⁴ 台灣的經濟發展表現顯然極為突出。然而相對於 GDP 與平均國民所得的穩定而持續的成長，2009 年外，都能維持在 3 到 4% 的成長率。即便是 1997 年的金融風暴，台灣依然維持了 1997 的 5.48% 與 1998 的 3.47% 成長率。2001 雖因全球經濟衰退（網絡泡沫破滅所致）而出現 -1.65% 的成長率，往後則快速恢復經濟成長的力道，在 2008 全球金融風暴前夕，一直維持相當程度（5% 左右）的經濟成長率。⁵

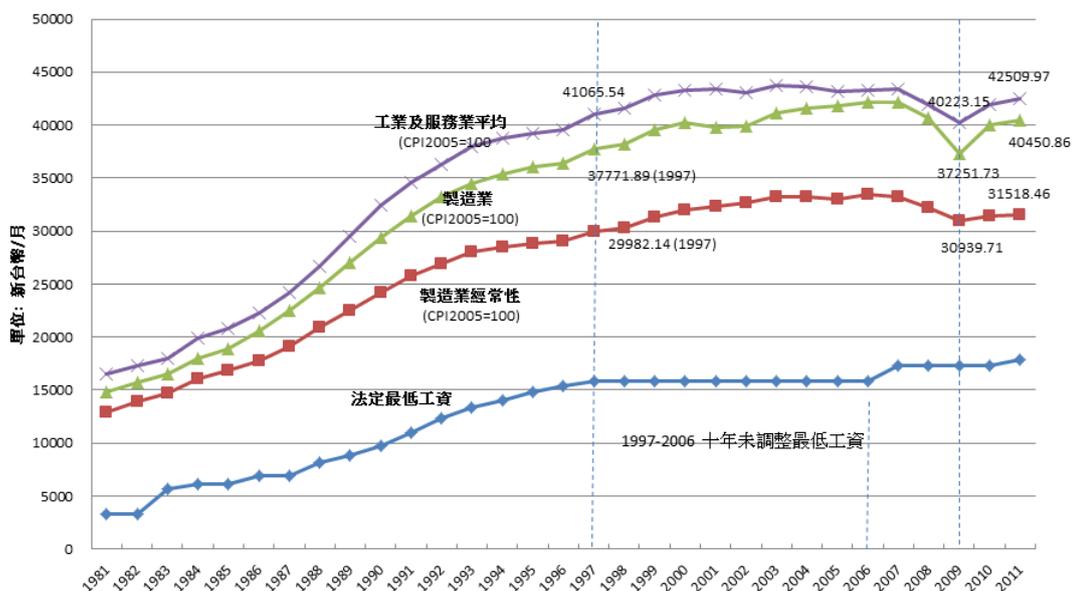
相對於突出的經濟成長長期趨勢，卻是近十幾年來的薪資停滯現象（見圖 1）。從該圖可觀察到：大約在 1997 的亞洲金融風暴後，台灣的實質薪資出現長期停滯的現象。台灣實質薪資成長趨勢，可以粗略的分成三個階段：第一階段為戰後工業化導致的薪資快速成長期。這段時期的薪資成長呈現遞增的現象，直到 1986、87 左右（薪資趨勢線 S 型反轉的年份），進入第二個階段：薪資成長減緩；1997、98 左右，則進入接近停滯的第三階段。相對於仍有一定程度成長的 GDP 或平均國民所得（GNP per capita），近十多年來的薪資停滯現象，反映了貧富差

³ 根據行政院經建會的統計，在 1970 年代台灣的實質 GDP 成長率平均高達 10.2%，而 1980 年代的平均成長率也高達 8.1%。也因為這個長達二十年的高經濟成長率，使台灣與其他東亞國家在國際經濟上被冠以東亞經濟奇蹟的稱號。

⁴ 根據世界銀行的 WDI (world development indicator) 資料庫，在 1960 到 2011 間合計 218 國家中，其人均所得 (GNI per capita) 曾經達到 4000 美元到 6000 美元者有 106 國，約占 48%。這 106 國當中，人均所得進一步超過世銀高所得水準 (18,395 美元) 者共 36 國，約占 33.96%；其中非 OECD 國有 14 國（含非原始會員國日本與南韓），則僅佔 106 國的 13.20%。若僅就非 OECD 來統計，合計曾經達到中所得者有 84 國，落入中所得陷阱者高達 83.3%，得以發展到高所得者 14 國僅佔了 16.7%，東亞的日本與四小龍台灣、南韓、新加坡與香港都屬之。

⁵ 2002 實質 GDP 成長率 5.26%，後續 3.67% (2003)、6.19% (2004)、4.7% (2005)、5.44% (2006) 5.98% (2007)。2008 年與 2009 年則分別只有 0.73% 與 -1.81%。2010 出現 10.76% 成長率的假象，政府乃於隔年為公務員加薪 3%，企圖帶動私人企業為其受僱員工加薪，但並未如以往發揮作用。

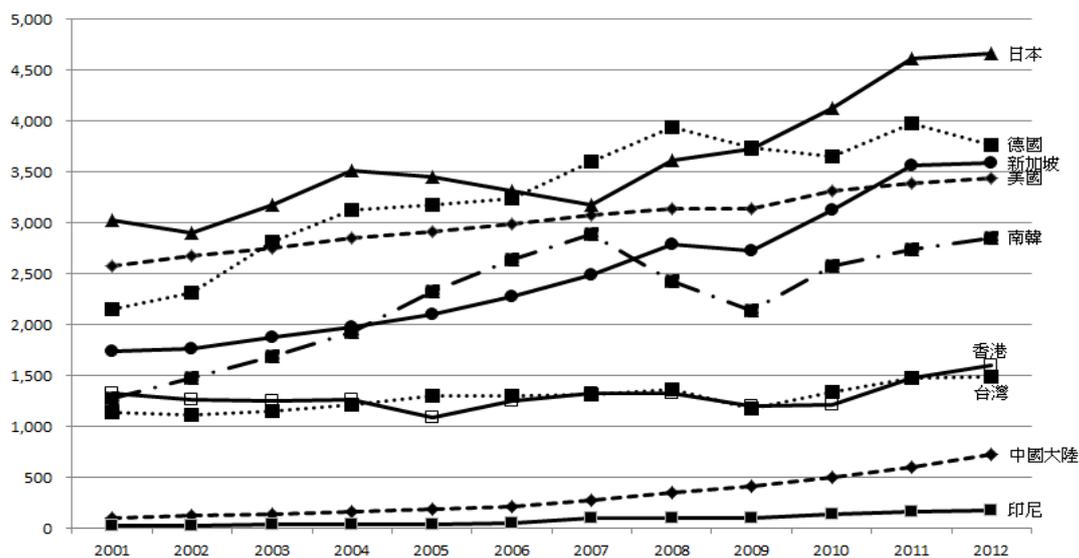
距的擴大、薪資所得在GDP中的勞工份額(labor share)的長期萎縮的事實。⁶



資料來源：行政院勞委會勞動統計資料庫

圖 1 實質薪資趨勢圖

(**跨國比較台灣相對嚴重**) 近十五、六年來台灣的薪資停滯現象，若進一步與鄰近的東亞各國如南韓、日本、新加坡等對照來看，現象更為明顯(見圖 2)。



資料來源：1) 美國，香港，日本，南韓，德國，荷蘭，印度，新加坡，台灣資料來自勞動部《國際勞動統計(2013年)》2) 其他國家來自國際勞動組織(International Labor Organization, ILO)

圖 2 台灣主要競爭夥伴實質薪資(月)趨勢圖 2001~2012

在經濟發展歷程中，薪資停滯薪資的情境或困境，台灣並非特例。如Stiglitz

⁶ 世界各國的勞工份額，大抵都隨者經濟發展而呈現下滑趨勢，參見 OECD Employment Outlook, 與 ILO(International Labor Office) 的 Global Wage Report(2012/13)。

(2012)所指出，美國自戰後就經歷了兩次薪資停滯的時期，第一次是1980迄1995年，長達十五年美國的實質薪資停滯，呈現與製造業生產力提升脫鉤的現象。第二次則是2000以迄今日的停滯。Stiglitz (2012) 指出除了美國政府偏向資本家與企業所得的內政，全球化與貿易為美國薪資停滯的其他重要因素。換言之，在美國的薪資停滯因素中，產業外移或委外生產(outsourcing) 導致工作計畫減少，扮演極為重要的角色。Hung and Hammett (2013) 也證實全球化透過貿易的關係導致美國的勞工份額的降低。有關委外生產或境外生產(offshoring)，既有文獻多半集中在促進非技術工的跨國薪資均等化、技術工與非技術工之間的薪資差異度擴大的研究，如Feenstra and Hanson (1996)。值得一提的是，近期的跨國產業分工，透過境外生產或代工配合ITC產業的發展，造成另類的貿易—任務貿易(trade in tasks, 或稱為the Second Unbundling of Production Specialization)，則不必然僅是技術工與非技術工之間的薪資差異度擴大。而是透過工作任務個人化的特質，導致委外生產的國度，其技術與非技術工人都可能面對薪資下跌的情境⁷。

造成經濟發展較發早的國家薪資停滯的全球化原因，理論上並不難理解。貿易理論中的要素價格均等定理 (Factor Price Equalization)，提供一個非常簡要的答案⁸。根據傳統貿易理論的文獻，貿易會使得資本相對多的國家，其相對高的薪資水準下滑，其勞力豐沛貿易對象之原來的低廉薪資上揚 (Jones & Ruffin, 2008)。前者通常是發展比較先進的國家，後者則為落後的發展中國家。

進一步，全球化下跨國資本流動性增加、貿易規模更大、更多國家的加入貿易體系，尤其是後冷戰時期1989以後，更多的社會主義國家向資本主義市場經濟國家的開放，則全球化必然導致，經濟發展先進的國家其薪資成長，隨著勞動豐沛國家，如中國、蘇俄、巴西、印度 (或稱金磚四國 BRICs) 等，逐漸加入國際貿易與跨國分工的生產體系，而逐年減緩甚至進入停滯的現象⁹。若仔細觀察，我們可以理解新興開放的大國，晚近的全球化大國(big globalizers)，對於全球勞工薪資的負面衝擊有其全球普遍性，但是就地緣文化關係而言，則受衝擊者理當有輕重之別。以中國的改革開放為例，其衝擊最大者則是與其貿易、投資的關係最為密切的國家如東亞的日、韓，甚至以台灣受到的衝擊為最大¹⁰。初步的資料觀察(見圖2)，大概可以得到一些證實。

台灣為高度的小型開放經濟，全球化的衝擊更不可避免。因此，全球化導致的薪資成長的減緩，乃至停滯，更可以理解。若進一步與鄰近經濟體質雷同的

⁷ 相關的文獻討論參考 Baldwin and Robert-Nicoud (2006)與 Grossman and Rossi-Hansberg (2006)。

⁸ 在古典 H-O 貿易模型中，要素價格均等化定理的成立，有一定的要件，如技術相同、資本勞動比率差異不能太大以保持多樣產業存在的均衡。現實中，這些要件不可能一一滿足，但從全球化所代表的同類生產要素，匯流於同一市場競爭的本質而言，猶如要素可以跨國競爭，其導致的要素價格均等化現象，則更為明顯。

⁹ 根據 OECD2006/06 的 Employment Outlook, 金磚四國(BRICs)在近十多年來釋出的勞動供給，佔了全球大約45%，OECD的勞動力則只佔了20%。

¹⁰ 參見陳添枝(2003)或 Zhang (2005)。

東亞鄰國相較，則如圖 2 所示：相對於韓國、日本等鄰國，台灣與香港的薪資停滯現象，顯然更為明顯而嚴重。對照 2001 年以來與台灣薪資相當的韓國，十多年後韓國的薪資倍增而台灣的薪資依然停滯。以實質薪資來觀察則更為明顯。大抵而言，韓國與台灣的實質薪資於 2001 年幾乎不相上下，分別是 1285.14 美元與 1136.44 美元；而當年的香港也有 1332.55 美元的水準。然而，到了 2011 年台灣與香港分別只有 1477.51 與 1474.19 美元，而南韓則已經達到 2737.79 美元的水準，幾乎是台灣與香港的兩倍。

若就 1979 以來中國大陸開放的早期來觀察，則又看見台灣薪資快速成長的風貌。特別是圖 1 所顯示的 1987 台灣解嚴後，直到進入二十世紀末進入薪資停滯階段之前，台灣的薪資所呈現的快速成長現象。這段時間同時也是台灣的傳統產業與勞力密集的 3C 產業下游廠商¹¹，大幅轉往大陸投資的大潮期（黃登興 2012）。台商將勞力密集的下流產品帶到中國投資設廠，有助於降低成本擴展其最終出口的歐美市場，進一步帶動中上游零組件在台灣的生产與出口。而中上游擴張夠大，則所增加的就業機會，將超越下游外移引起的勞力需求萎縮，導致早期的薪資上揚。換言之，中國大陸的改革開放的早期，台灣可能是受惠於對大陸的投資帶動台灣進一步的出口產業擴張，來帶動薪資成長。

近十多年來則投資帶動的出口產業擴張，不再出現，甚至發生整個產業鏈都移植到中國後，台灣的部分產業的萎縮，特別是相對勞力密集產業。因此導致近期的所謂薪資停滯現象。

具體而言，近年來台灣薪資停滯的原因，必然有全球化共同原因（如貿易、投資與），也有台灣特有的因素。前者，如 ILO (2012/13) 所提出的全球薪資報告 (Global Wage Report, ILO, Geneva)，造成全球薪資所得下跌的全球普世因素有 4 大類：(1) 技術變遷 (Technological Change): 生产的技術密集化，導致對勞動力需求減少；(2) 全球化: 貿易與跨國投資的提升；(3) 金融全球化 (Financialization)，跨國金融資本流動導致企業家為 shareholder 追求更高利潤的壓力增加，以壓低勞動成本為代價；(4) 勞動市場的制度因素不利於勞工。理論上，這些普世共同因素，都對台灣近十多年來的薪資停滯有相當的解釋力。至於台灣特有的因素，則除了非經濟面的制度面因素，如勞資關係、工會議價能力、最低工資、外勞政策與教育政策等等，中國的磁吸效應應該是主要原因。換言之，由兩岸歷史上特殊文化與共同語言關係，相對於對其他國家的影響，中國對於台灣的全球化衝擊應該更大。根據以上的論述，本文進一步透過實證方法，探討台灣近年來薪資停滯的一般性與台灣特有的決定性因素。

本文行文結構如下：繼這一節緒論之後，第 2 節提出實證模型與資料來源和變數設計，第 3 節為實證結果與解析。第 4 節則提出本文結論，並討論其政策意涵。

¹¹ 3C 產業指電腦 (computer)，消費電子 (consumer electronics) 與通訊 (communication) 三種產業。

2. 實證模型

針對前述台灣 1990 年代後期以降的實質停滯現象，我們進一步以 2000 年以後的跨國資料，應用實證方法進行解析。具體而言，我們將透過迴歸分析，檢視導致台灣薪資低迷的全球化共同因素，與台灣特有因素。

首先，根據要素價格均等化定理，薪資停滯的全球化共同因素，反映在跨國的雙邊貿易與投資，導致兩國的薪資差異降低。因此，以雙邊的薪資差異做為被解釋變數，對雙邊貿易與投資進行迴歸，做為基本模型，另外根據貿易理論中的 Ricardian-模型，兩國的技術差異越大，其薪資差異也會愈大，所以在基本模型加入技術差異變數(本文將採用取自 Penn-World Data 的 real Total Factor Productivity, $rTFP$ ，為代表)，做為另一個重要的控制變數。

其次，針對台灣薪資停滯的特有因素，尤其是**中國磁吸效應**是否對於台灣的衝擊有明顯的強度，則進一步透過在基本模型上增加其他控制變數，來進行，具體設定容後詳細介紹。

2.1 全球模型設定與資料來源

要素價格均等化定理說明了兩國之間可能因為自由貿易或是對外投資，以及其他因素而導致要素報酬趨近的現象。本研究將透過實證資料來驗證要素價格均等化定理。在計量模型設定部分，首先建構標準模型(Benchmark model)如下：

$$(Dwg_{ij})_t = \beta_0 + \beta_1(VOT_{ij})_t + \beta_2(VFDI_{ij})_t + \beta_3(DGNIPC_{ij})_t + \beta_4(DGDP_{ij})_t + \beta_5(DrTFP_{ij})_t + \varepsilon_{ijt} \quad (1)$$

$$Dwg_{ij} = |WAGE_i - WAGE_j|$$

$$VOT_{ij} = X_{ij} + X_{ji}$$

$$VFDI_{ij} = FDI_{ij} + FDI_{ji}$$

$$DGNIPC_{ij} = |GNPPC_i - GNPPC_j|$$

$$DGDP_{ij} = |GDP_i - GDP_j|$$

$$DrTFP_{ij} = |rTFP_i - rTFP_j|$$

其中，

Dwg_{ij} 指的是兩國的平均薪資差異絕對值，下標 t 表時間。各國平均薪資資料主要來自 OECD 資料庫與 ILO(International Labor Organization)的 LABORSTA(Labour Statistics Database)資料庫，至於其他個別國家資料，如香港資料來自《香港統計年刊》；台灣資料來自勞動部統計資料；馬來西亞資料部分來自 Salaries and wages survey report, 2012。由於薪資資料缺漏各國不一，均以前

一期成長率進行預測來插補。此外，所有薪資水準資料皆已轉換為美元計價之月薪，單位為美元並以各國 gdp deflator 折算成實薪。

VOT_{ij} 表 i 國出口到 j 國出口值 (X_{ij}) 加上 j 國出口到 i 國的出口值 (X_{ji})，即所謂雙邊貿易流量。理論上來說，兩國的貿易流量越大，越可能對於使兩國之間的薪資差異縮小，亦即此變數的係數估計值為負。 VOT_{ij} 的資料來源為 UN COMTRADE 的 PC-TAS 資料庫，單位為十億美元。

$VFDI_{ij}$ 表雙邊直接投資總額，為 i 國到 j 國接投資金額 (FDI_{ij}) 與 j 國到 i 國的直接投資金額 (FDI_{ji}) 的加總，以十億美元為單位 (流量)。 $VFDI_{ij}$ 對於兩國薪資差異的影響，理論上同於貿易流量的效果，也是負向的；亦即相同。資料來源為 OECD International Direct Investment Statistics 資料庫。越南部分在 OECD 資料庫當中並未包含，故直接使用 Vietnam ministry of planning and investment 的資料庫資料。

$DGNIPC_{ij}$ 為 i 國和 j 國的人均國民所得差異 (單位為美元)，可衡量一國經濟發展程度，而 $DGDP_{ij}$ 為 i 國和 j 國的國內生產毛額差異 (單位為十億美元)。一般來說，兩國的經濟發展程度差異越大，隱含薪資水準的差異也越大；兩國國內生產毛額的差異對於薪資差異的影響效果則不甚明確。 $GNIPC$ 和 GDP 的資料來源皆為世界銀行 (World Bank) 的 WDI (World Development Indicator) 資料庫。

$DrTFP_{ij}$ 則為 i 國和 j 國的實質總要素生產力 (real Total Factor Productivity, rTFP) 差異，可以視為代表不同國家生產技術差異的衡量指標變數。理論上兩國的生產力若是差異越大，也會造成薪資差異的擴大。資料來源為 Penn World Dataset 8.0。表 1 列出所有的變數資料來源及說明模型估計時預期的影響效果。

實證資料範圍從 2000 年到 2011 年共 12 年，包含 17 國¹²，國家別的選擇主要以 2013 年台灣的主要貿易對象國家。進一步驗證中國在經貿上的磁吸效應影響，模型建構國際別虛擬變數，如 CHN 代表中國，並藉由交叉變數如 CHN_Cty¹³，代表該筆樣本為 CHN 與 Cty 國的設計，據此評估此 Cty-國和中國間的薪資趨同現象是否超過一般程度。

$$\begin{aligned} (Dwg_{ij})_t = & \beta_0 + \beta_1(VOT_{ij})_t + \beta_2(VFDI_{ij})_t + \beta_3(DGNIPC_{ij})_t + \beta_4(DGDP_{ij})_t \\ & + \beta_5(DrTFP_{ij})_t + \beta_6(iCHN)_t + \beta_7(CHN_Cty)_t + \varepsilon_{ijt} \end{aligned} \quad (2)$$

表 1 變數說明

¹² 17 個國家分別為澳洲(AUS)，中國大陸(CHN)，德國(GER)，香港(HKG)，印度(IDN)，印尼(IND)，日本(JPN)，南韓(KOR)，馬來西亞(MAL)，荷蘭(NLD)，菲律賓(PHL)，新加坡(SGP)，泰國(THL)，台灣(TWN)，英國(UK)，美國(USA)，越南(VNM)。

¹³ Cty 為其餘 16 個國家的虛擬變數，其中以越南做為 Base，故最後取其中 15 個和中國大陸有經貿往來國家的虛擬變數。

變數名稱	變數說明	預期符號	資料來源
Dwg	實質薪資差異 (美元月薪，GDP deflator 折算實薪)	無	中華民國行政院勞動部勞動統計資料庫； 《香港統計年刊》； 馬來西亞 Salaries and wages survey report, 2012；OECD 資料庫； ILO(International Labor Organization LABORSTA (Labour Statistics Database)資料庫。 外匯率資料另外來自 UNCTAD 資料庫。
VOT	雙邊貿易流量值金額	-	PC / TAS 資料庫，UN COMTRADE 資料庫
VFDI	雙邊直接對外投資金額	-	OECD International Direct Investment Statistics 資料庫
DGDP	國內生產毛額差異 (current US\$)	?	World Development Index, WDI
DGNIPC	人均國民所得差異 (GNI per capita, Atlas method, current US\$)。	+	World Development Index, WDI
DrTFP	實質總要素生產力 (Real Total Factor Productivity, rTFP)差異	+	Penn World Dataset 8.0

3. 實證結果

3.1 基本模型估計結果

基本模型估計結果，整理於表 2；該表中，模型(1)為一般的OLS估計模型，模型(2)為考慮固定效果的結果。首先，就模型(1)的估計結果來觀察， VOT_{ij} 係數估計結果，如理論預期為顯著負數，顯示兩國的貿易流量越大，越有可能使得兩國的薪資水準縮小(趨同化)。其次，就雙邊投資變數 VOF_{ij} 而言，理論上兩國互相的直接投資規模越大，則薪資差距也應該縮小；亦即， VOF_{ij} 的估計係數，理論上應該為顯著的負數。但是，模型(1)實證結果該系數雖為負數，但並不顯著。透過Hausman統計檢定，在模型(2)中加入國家別(Cross-section)和年度別(Time)虛擬變數¹⁴來進一步控制固定效果¹⁵之後， VOF_{ij} 係數由不顯著變成顯著為負，表示兩國之間相互的對外直接投資(存量)對於雙邊薪資，也同樣具有趨同效果。

此外，我們在模型當中也同時控制 $DGNIPC$ (人均國民所得差異絕對值)和 $DrTFP$ (實質總要素生產力差異絕對值)。前者，在衡量兩國經濟發展程度的差異度；後者，則代表兩國的生產技術差異程度。在所有模型中，兩者的估計結果皆顯著為正，表示國家經濟發展差異程度越大，生產技術差異越大，對於薪資差異有擴大的效果。

最後，為避免模型中同時控制雙邊貿易流量和對外直接投資會有內生性或是所謂干擾效果(Confounding effect)，因此增加模型(3)和模型(4)的設定，將 VOT_{ij} 和 VOF_{ij} 分開估計，其估計結果並未有不一致性的現象發生。

¹⁴ 此即所謂 DVLS(Dummy Variables Least Square)模型。

¹⁵ Hausman test 用來檢定 Panel data 適合使用固定效果(Fixed effect)或是隨機效果(Random effect)來進行參數估計，檢定統計量為 Chi-square，其值顯示拒絕虛無假設，也就是說，模型估計適合採取固定效果模式。

表 2 基本模型的估計結果

被解釋變數：*Dwg* (實質月薪差異)

變數名稱	(模型 1)	(模型 2)	(模型 3)	(模型 4)
VOTij	-22.167*** (5.931)	-19.719** (6.709)	-42.299** * (6.455)	
VOFij	-3.757 (3.807)	-48.202*** (5.043)		-53.420** * (4.731)
DGNIPC	0.933*** (0.017)	0.837*** (0.018)	0.917*** (0.017)	0.830*** (0.018)
DTFP	2.974*** (0.624)	4.140*** (0.743)	4.428*** (0.763)	4.000*** (0.743)
_cons	3551.739** * (486.466)	9234.839** * (2770.943)	7395.742* * (2841.875)	9128.415* * (2777.368)
Fixed effect	No	Yes	Yes	Yes
N	1632	1632	1632	1632
r2_a	0.653	0.736	0.721	0.734
Hausman test	-	17.52	12.49	11.39

附註說明：

1. 被解釋變數為 *i* 與 *j* 國的薪資差異，缺漏值部分以各該國經濟成長率進行補值。
2. 括弧內數值為標準差。
3. 參數估計表僅列出主要的估計參數結果，省略代表固定效果的國家別與年度別虛擬變數。

綜合而言，表 2 的估計結果如理論預期：(1) 雙邊貿易流量、與投資，均對於兩國薪資差異存在負向影響，亦即，兩國貿易與投資關係越緊密，薪資趨同的現象越明顯。(2) 人均所得(GNI per capita) 高低反映一國經濟發展程度的先後，經濟發展程度差異越大，薪資差異也會愈大。(3) 技術差異程度越大，薪資差異也越大。換言之，在控制經濟發展程度差異與技術程度差異，所導致的薪資落差後，我們卻認全球化的現象，透過雙邊貿易與投資，使得兩個當事國間的薪資趨於相近的水準，亦即薪資高者降低，而薪資低者提高。據此，我們可以進一步推論：一國之貿易對象越偏向於相對低薪資的國家，則其薪資水準將呈現下滑的趨勢；反之，若貿易對象趨於相對高薪的國家，則其薪資水準將呈現上揚的趨勢。

3.2 中國磁吸效應檢測

全球化使得世界各國，特別是參與國際貿易投資的國家，相互的薪資趨於相近的水準。準此，則我們不難推斷 1990 年代以來，大幅開放並積極融入國際經貿體系的幾個勞力豐沛、薪資低廉的大國，如中國、俄國、巴西與印度---所謂的金磚四國(BRICs)，將其他先進國家(已經融合在國際經濟體系的 OECD 或東亞新興國家) 的薪資拉下來。根據 OECD 的統計，2006 年全球的勞動力供給，有 45% 來自所謂的金磚四國(BRICs)。由與我們的樣本僅包含了 BRICs 中的中國與印度，其中又以中國融入國際貿易與投資最為顯著，所以我們進一步透過中國虛擬變數(CHN)與貿易、投資變數，和其他國家虛擬變數的交叉變數來探討，薪資因為中國的融入國際經貿體系而被牽絆甚至拉低的程度，是否有所不同。

表 3 為進一步將中國效應加入模型進行估計的結果。若檢視個別國家與中國之間的經貿關係所造成的薪資趨同效果(CHN 與各國的交叉虛擬變數)，則受到中國薪資牽絆者有：香港(變數 CHN_HK)、印度(CHN_IND)、馬來西亞(CHN_MAL)、菲律賓(CHN_PHL)、泰國(CHN_THL)和台灣(CHN_TWN)(其估計係數為負，反映薪資趨近現象)，其中又以台灣與香港最為顯著，都呈現與中國薪資有顯著的趨近同效果。此結果，間接證實台灣與香港在經濟發展上高度依賴中國大陸，是造成近幾十年來薪資停滯的原因之一。反之，德國與韓國與中國虛擬變數的交叉變數(CHN_GER 與 CHN_KOR)，其估計係數則都顯著正數，顯示德、韓的薪資，不但並未呈現與中國薪資趨近，反而是拉得更開的現象。最後，另一個有趣的結果是 CHN_IDN (中國與印尼的虛擬交叉變數)的估計係數，亦呈現顯著正數。由於中國薪資在樣本期間都大於印尼，這個結果乃反映中國的薪資成長率大於印尼。兩國在近十年多來都有顯著的經濟成長，但是在控制雙邊貿易、投資、經濟發漲與技術差的影響異後，中國薪資大於印尼的幅度仍然擴大。

表 3 考慮中國效果的估計結果

被解釋變數：Dwg (實質月薪差異)

變數名稱	(模型 1)	(模型 2)	(模型 3)
VOTij	-3.027 (8.747)	-38.103*** (8.339)	
VOFij	-51.610*** (4.966)		-52.273*** (4.58)
DGNIP C	0.846*** (0.019)	0.925*** (0.018)	0.846*** (0.019)
DrTFP	2.911*** (0.729)	3.495*** (0.751)	2.868*** (0.718)
CHN_G ER	12426.8** (4255.686)	10517.7* (4393.974)	12263.3** (4228.193)
CHN_H KG	-18930.1*** (4583.911)	-12470.6** (4693.535)	-19771.9*** (3884.151)
CHN_I DN	24079.9*** (3656.504)	25839.7*** (3774.79)	24036.9*** (3653.369)
CHN_I ND	-3261.3 (3576.9)	-2044.5 (3694.596)	-3293.9 (3574.658)
CHN_J PN	5802.2 (3778.328)	7215.2 (3902.215)	5396.3 (3590.647)
CHN_K OR	9871.0** (3580.407)	10845.4** (3698.933)	9638.7** (3515.952)
CHN_M AL	-6223.6 (3486.858)	-5302.4 (3602.358)	-6266.5 (3483.68)
CHN_N LD	4019.3 (3516.385)	3680.4 (3633.881)	3973.2 (3512.878)
CHN_P HL	-1593.8	-982.5	-1598.2

	(3457.349)	(3572.508)	(3456.358)
CHN_S	1260.6	72.1	1199.5
GP	(3495.222)	(3610.232)	(3489.78)
CHN_T	-2301	-1489.3	-2317.5
HL	(3437.402)	(3551.494)	(3436.106)
CHN_T	-15291.3***	-14623.0***	-15417.4***
WN	(3462.596)	(3577.831)	(3442.419)
CHN_U	2598.3	2655.6	2560.2
K	(3468.123)	(3584.155)	(3465.404)
CHN_U	1086	8347.2*	541.8
SA	(3808.4)	(3869.03)	(3467.507)
_cons	10244.1***	8315.0**	10217.3***
	(2639.347)	(2720.902)	(2637.476)
Fixed effect	Yes	Yes	Yes
N	1632	1632	1632
r2_a	0.653	0.736	0.721

附註說明：括弧內數值為標準差。

3.3 發展程度落差與投資的薪資趨近效果

理論上，若跨國投資活動，發生在先進國將其下游勞力密集的製程移到落後國家，以降低生產成本乃至增加其國際市場佔有率，則可能發生不但雙邊的薪資都提高，而且因為投資國薪資增加幅度較大，所以薪資差距擴大的現象。

為了檢測跨國投資所導致的薪資趨近效果，是否因為雙邊經濟發展程度落差不同而不同，我們將樣本中的國家依據其人均所得水準，分為高、中、低三類，分別以H, M, L 的虛擬變數來辨識。我們以樣本期間中國歷年的平均人均所得(2320.5 美元)，作為低所得與中所得水準的分界點；以日本歷年的平均人均所得(38,412.5 美元) 作為中所得與高所得水準的分界點 (如附錄表 1)。¹⁶

相關的所得程度之交叉虛擬變數設定，可以從表 4 的解釋變數中看出端倪。具體而言，針對雙邊兩國，合計有六種所得配對關係，對應設計 6 個虛擬變數：

¹⁶ 我們曾嘗試以世界銀行定義的高、中、低所得水準來分類，但礙於樣本不夠大導致各類國家數目極端不均。另一方面，也考慮到中國這這段期間顯著的高所得成長率，所以我們這個分類可以將中國前期歸於低所得國，後期則歸於中所得國。間接測試中國早期與後期，在 FDI 導致薪資趨近角色的不同。

分別是 D_{HH} (高所得-高所得), D_{MM} (中所得-中所得), D_{LL} (低所得-低所得), D_{LH} (低所得-高所得), D_{LM} (低所得-中所得), D_{HM} (高所得-中所得)。如表 4 所示, 在進行迴歸時, 以 D_{LL} 為基礎項, 所以不作為解釋變數。

此外, 為更進一步檢視雙邊貿易和直接投資效果, 在不同經濟發展程度國家之間是否存在顯著差異, 我們在模型中, 分別納入雙邊貿易、雙邊直接投資和經濟發展程度交乘項, 如表 4 中的 D_{MM_VOT} , 為 D_{MM} 與 VOT_{ij} 相乘的新變數, 與此類推。

根據表 4 的估計結果, 可以歸納如後: (1) 無論在哪一個模型, VOT_{ij} 和 VOF_{ij} 效果均不顯著, 但其他變數如 $DGNIPC$ 和 $DrTFP$ 則為正顯著的效果。(2) 在不同所得國家別變數方面, 僅有 D_{MM} 與 D_{LH} 的估計係數為顯著負數; 亦即中所得國家之間(即 $D_{MM}=1$)、以及雙邊為一高一低對手國家(即 $D_{LH} = 1$)者, 有顯著的薪資趨近現象。(3) 所得差異類別的虛擬變數, 與 VOT 之交叉效果, 都不顯著, 代表 VOT 的薪資趨近效果, 並沒有因為雙邊的所得差距的大小, 而有顯著差別。(4) 所得差異類別的虛擬變數, 與雙邊投資 (VOF) 之交叉效果, 則僅有 D_{LH_VOF} 的估計係數, 呈現顯著負數。亦即, 高所得國家與低所得國家, 其雙邊投資顯著的呈現所得趨近的作用。

表 4 考慮雙邊所得高低落差之估計結果

被解釋變數: Dwg (實質月薪差異)

變數名稱	(模型 1)	(模型 2)	(模型 3)
VOT_{ij}	-383.37 (336.047)	-333.939 (344.111)	
VOF_{ij}	-44.973 (95.422)		-5.316 (84.384)
$DGNIPC$	0.945*** (0.029)	0.971*** (0.029)	0.935*** (0.029)
$DrTFP$	1.557*** (0.341)	1.520*** (0.346)	1.289*** (0.334)
D_{MM}	-3389.5** (1157.77)	-3062.9** (1180.951)	-3188.5*** (418.159)
D_{HH}	-1857 (1495.044)	-1123.4 (1504.937)	-2412.1** (910.868)
D_{LM}	-440.2 (1080.624)	-271.6 (1106.304)	
D_{LH}	-2681.8* (1358.519)	-4031.9** (1357.917)	-1518.1 (796.961)

D_MH	-2446.8 (1268.799)	-2421.7 (1292.983)	-1854.3** (608.964)
D_MM_			
VOT	358.287 (335.615)	317.049 (343.685)	
D_HH_			
VOT	340.533 (335.898)	301.435 (343.951)	
D_LM_			
VOT	358.798 (335.174)	314.896 (343.178)	
D_LH_			
VOT	407.368 (335.764)	316.654 (343.745)	
D_MH_			
VOT	368.708 (335.857)	314.272 (343.904)	
D_MM_			
VOF	69.322 (94.767)		27.978 (83.7)
D_HH_			
VOF	59.04 (95.271)		14.073 (84.028)
D_LH_			
VOF	-346.687** (112.496)		-239.078* (93.173)
D_MH_			
VOF	40.527 (95.557)		1.083 (83.985)
D_LM_			
VOF	- -		- -
_cons	12503.0*** (1759.913)	11717.9*** (1794.169)	12406.8*** (1363.892)
Fixed effect	Yes	Yes	Yes
N	1632	1632	1632
r2_a	0.958	0.955	0.957

附註說明：

1. 括弧內數值為標準差。
2. 變數 D_LM_VOF 因為模型估計出現共線性問題，所以予以剔除。

4. 結論與政策意涵

台灣近十幾年來的實質薪資進入停滯狀態，從經濟發展的角度來看，有其必然性。理論上，從貿易與跨國投資的全球化作用，薪資停滯與經濟成長並不意外。全球化，尤其是勞工豐沛的大經濟體如中國、巴西、印度與俄國，等於 1980 年代、90 年代相繼開放，融入跨國貿易與生產分工體系，全球勞動供給因而巨幅增加，促使經濟發展過程中薪資增長速度從遞增，而減緩，乃至停滯的演進加快。

台灣的薪資停滯，並非特例，但卻有其獨特的時空背景，導致其進入停滯的時間與幅度，都相對於其他亞州的主要競爭對手國來得嚴重。本文指出，台灣與中國大陸特有的緊密經貿關係，使薪資停滯的現象，相對於韓、日等提早在台灣出現。當然我們在論文中也可以發現香港的薪資受到中國低薪資牽絆的情境也雷同於台灣，甚至有過之而無不及。本文透過台灣與中國主要貿易夥伴合計 17 國，針對 2001 年到 2012 年間，蒐集雙邊薪資差、貿易、投資、人均所得差異、技術差異等重要經濟變數，進行實證分析。

實證分析結果，證實以下主要論點：(1) 雙邊貿易與投資關係，顯著地讓雙方的實質薪資差距縮小。據此，貿易對象越是相對低薪則其實質薪資成長越慢。這可以解釋何以絕大多數經濟發展先進國家，在後冷戰時期---人口大國(如 BRICs)於 1990 年以來積極加入國際經貿體系後，都面臨薪資停滯的情境。(2) 同時也可以解釋，台灣與香港由於高度的與中國市場相依，而比他國更為中國大陸的低薪所牽絆。這一點，也在實證模型中，透過國家別虛擬變數的設計檢驗，得到實證上的支持。(3) 高所得與低所得國家間，全球化導致的薪資趨近現象，透過跨國投資的管道，相對於透過雙邊貿易管道，更為顯著。這個實證結果，顯示兩岸的薪資趨近關係，透過兩岸投資所導致者，大於透過兩岸貿易的衝擊。(4) 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。換言之，面對全球化與高度外貿依賴的客觀環境，特別是對中國大陸市場的高度依賴，台灣薪資所得不得不面對成長停滯的困境。而脫困之道，有兩大方針。首先，分散台灣的出口市場、與投資對象，降低對中國大陸的經貿依賴。其次，是保持技術與經濟發展的領先。面對中國市場對台灣特有的磁吸效應強度，短期的將來，台灣將免不了繼續受到與中國進行經濟整合的情況，如何保有技術領先的優勢，將是政府施政上的一大挑戰。

參考文獻

1. 陳添枝(2003), “全球化與兩岸經濟關係”, 經濟論文叢刊, 31(3), 頁 331-345。
2. 黃登興(2011), “海外投資與外資”, 劉翠溶編《中華民國發展史·經濟發展—對外貿易、外人投資與人力資源》。
3. 黃登興(2013), “台灣薪資停滯現象解析與對策—全球化與兩岸經貿關係”, 政治大學民國 102 年 10 月 5 日「如何再創造台灣奇蹟: 1990 年代後的轉型、發展與挑戰」研討會。
4. Baldwin, R. and F. Robert-Nicoud (2006), “Offshoring and Globalization: What is new about the new Paradigm?” *Working paper*.
5. Grossman, G. and E. Rossi-Hansberg (2006), “Trading Tasks: A sample of Offshoring,” *Working Paper*, (www.princeton.edu/~grossman/offshoring.pdf)
6. Feenstra, R.C. and G.H. Hanson (1996), “Globalization, Outsourcing and Wage Inequality,” *American Economic Review*, 86, 240-45.
7. Jones, R.W. and R.J. Ruffin (2008), “Trade and Wages a Deeper Investigation,” *Review of International Economics*, 16(2), pp.234-249.
8. Jones, R.W. & S. Engerman (1997), “International Labor Flows and National Wages”, (with S. Engerman), *American Economic Review*, May, 1997, pp. 200-204.
9. Jones, R.W. (1997) “Employment Policy and Real Wages”, in K. Jaeger and K.J. Koch (eds), *Trade, Growth and Economic Policy in Open Economies* (Springer-Verlag).
10. Jones, R. (2005), “Immigration vs. Outsourcing: Effects on Labor Markets”, *International Review of Economics and Finance*, v. 14, #2, pp. 105-114
11. Joseph E. Stiglitz (2013) *The Price of Inequality* (天下: 羅耀宗 2013 譯)
12. Hung, J.H. and P. Hammett (2013), “Globalization and the Labor Share of Income in the United States,” mimeo.
13. Zhang, K.H. (2005), “Why does so much FDI from Hong Kong and Taiwan go to Mainland China,” *China Economic Review*, 16: 293-307.

統計資料來源彙整

1. 製造業月薪、經常性月薪
勞委會統計資料庫 <http://statdb.cla.gov.tw/statis/stmain.jsp?sys=100>
國際勞工組織 ILOSTAT 資料庫 <http://laborsta.ilo.org/>
2. 海外直接投資
中華人民共和國商務部 <http://www.mofcom.gov.cn>
海外投資指南 <http://www.fdi.gov.cn>
中華人民共和國國家統計局 <http://www.stats.gov.cn>
3. 物價指數和國民生產毛額
行政院主計總處 <http://www.dgbas.gov.tw>
4. 貿易資料
PC-TAS and the UN Comtrade Database
WDI database:
<http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>

附表 1 高、中、低所得水準定義

人均國民所得／ 所得水準	低所得	中所得	高所得
人均國民所得 (GNIPC)金額(美元 /年)	2,320(含) 以 下	2,321~ 38,412	38,413(含) 以上

說明：

中國 2000~2011 人均所得的平均(約 2320.5) 為低所得與中所得水準的切割點

日本 2000~2011 人均所得的平均(約 38412.5) 為中所得與高所得水準的切割點。

附表 2 基本模型變數相關係數

變數名稱	ad_wage	VOTij	VOFij	ad_GNIPC	ad_rTFP
Dwg	1.00				
VOTij	-0.01	1.00			
VOFij	-0.20	0.39	1.00		
DGNIPC	0.80	0.06	-0.19	1.00	
DrTFP	0.10	0.21	-0.08	0.05	1.00

附表 3 模型各變數相關係數

變數名稱編號	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
Dwg	1																		
VOTij	0	1																	
VOFij	0	0	1																
DGNIPC	0	0	0	1															

	0	6	1	0					
			9						
	0	0	-	0	1				
	.	.	0	.	.				
DrTFP	1	2	.	0	0				
	0	1	0	5	0				
			8						
	-	0	0	-	0	1			
D_MM	0			
_VOT	.	5	0	.	1	0			
	1	5	7	0	9	0			
	0			6					
	-	0	0	-	-	-	1		
D_HH_	0	.	.	0	0	0	.		
VOT	.	3	5	.	.	.	0		
	1	6	9	1	0	0	0		
	6			6	7	5			
	-	0	-	0	-	-	-	1	
D_LM_	0	
VOT	.	2	.	0	.	.	.	0	
	0	5	0	5	0	0	0	0	
	3		5	5	2	7	4		
D_LH_V	0	0	-	0	-	-	-	-	1

OT	.	.	0	.	0	0	0	0	.				
	1	2	.	1	0				
	2	0	0	8	0	0	0	0	0				
			1		2	3	2	2					
	0	0	0	0	0	-	-	-	-	1			
D_MH_			
VOT	1	5	1	1	2	0			
	7	3	7	6	0	8	5	6	3	0			
	-	0	0	-	-	0	-	-	-	-	1		
D_MM	0	.	.	0	0	0	.		
_VOF	1	1	4	1	0	3	0	0	0	0	0		
	2	5	0	3	1	2	3	4	2	5	0		
	-	0	0	-	-	-	0	-	-	-	-	1	
D_HH_	0	.	.	0	0	0	
VOF	1	2	7	1	0	0	7	0	0	0	0	0	
	6	6	8	5	8	5	7	3	2	4	3	0	
	0	0	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	1
D_LH_V	.	.	0	.	0	0	0	0	.	0	0	0	.
OF	1	0	.	2	6	.	.	.	0
	4	9	0	6	0	0	0	0	8	0	0	0	0

			1	1	5	3	3		4	3	2							
D_MH_	-	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1				
VOF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	0	2	4	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0
	6	4	3	4	4	6	3	4	2	9	3	3	3	3	3	3	3	3
	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D_MM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

	2	0	1	2	1	3	1	1	0	2	2	1	1	1	1	1	1	0
	0	4	0	1	1	8	4	7	9	2	1	3	3	6	6	6	6	0
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D_HH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

	2	2	5	2	0	0	7	0	0	0	0	7	0	0	1	0	0	0
	0	2	3	3	8	7	4	5	3	6	4	1	4	4	9	9	9	0
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D_LM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

	2	1	1	1	0	1	1	3	0	1	1	0	0	1	4	1	0	0
	1	5	7	3	9	8	0	6	6	6	0	9	9	1	8	3	0	0
D_LH	0	0	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	1
	.	.	0	.	0	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	0	.

D_MH	2	0	.	3	4	.	.	.	6	0	
	5	1	0	7	0	0	0	0	9	0	0	0	8	0	1	0	1	0	
			4		4	7	4	5		6	4	4		4	9	5	3		
	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	1
	0	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	0	.
	4	1	0	3	0	5	.	.	.	3	0
	8	1	5	8	5	1	0	1	0	0	0	0	0	5	4	1	3	1	0
					7	9	1	6		9	9	8		5	5	2	1	2	

Part3.

台灣薪資成長趨勢之產業面分析

台灣薪資成長趨勢之產業面分析 *

楊子菡

台北大學財政系

tmyang@gm.ntpu.edu.tw

黃登興

中央研究院經濟所

dhuang@econ.sinica.edu.tw

劉碧珍

台灣大學經濟系

bjliu@ntu.edu.tw

2014/10/03

摘要

台灣薪資水準自 21 世紀初期起呈現成長停滯現象，雖然薪資成長停滯是國際間普遍的現象，台灣薪資停滯的程度更為嚴重。本研究從產業面分析國內薪資成長停滯現象的內涵與成因，並以時間趨勢分析和迴歸分析探討產業間薪資變動及薪資與勞動生產力脫鉤現象。研究結果發現，工業部門自 2007 年起出現實質薪資水準下跌趨勢，服務業則更早在 2002 年起就出現實質薪資下跌，同期間，反映雇主成本的薪資總報酬（含勞健保及勞退基金提撥等非薪資報酬）亦呈現相同走勢。但兩大產業部門內之中業別表現仍有相當的歧異性。迴歸分析結果顯示，製造業實質薪資成長與勞動生產力成長的脫鉤現象在 2000-2011 期間才出現，1980、1990 年代二者仍有顯著正向關係。全球化因素方面，出口依賴度愈高，愈不利薪資成長。但產業內進口愈多，則有利於薪資成長。此外資本擴充與產業景氣均正向顯著地影響薪資成長，但這兩個因素在 2000-2011 期間轉趨不顯著。服務業方面，2001-2012 期間薪資成長與勞動生產力成長亦出現脫鉤，全球化因素方面，對中國大陸以外地區的投資並無顯著影響效果，但對中國大陸投資卻有正向影響，且統計具顯著性，惟彈性係數值很小，效果不大。此外技術進步和資本擴充對薪資有負面顯著效果。

關鍵詞：薪資停滯、勞動生產力、技術變動、貿易依賴、對外投資

* 本文初稿在 2014 年台灣經濟學會年會發表。本研究受台灣大學公共政策與法律研究中心的研究補助（CPPL103），謹致謝忱。

1. 前言

台灣薪資水準自 21 世紀初期起呈現成長停滯現象，雖然薪資成長停滯是國際間普遍的現象（ILO 2010、2011），但相對於經濟發展程度相近的國家，台灣薪資停滯的程度更為嚴重。（黃登興 2014）此現象經媒體密集報導，已成為民眾關注的焦點，並引發熱烈的討論。薪資停滯的影響效果，不僅限於勞動市場，Fitoussi and Stiglitz（2009）甚至認為，薪資停滯及薪資不平等是導致 2008-2009 全球金融危機的結構性因素之一。國內亦有論者認為，薪資停滯是導致民怨與引發近年來公民運動頻仍的重要潛在原因。為深入瞭解薪資成長停滯現象的內涵，本研究從產業面探討近二十餘年來，台灣受雇員工薪資的水準值與成長率的變動趨勢。並整理相關文獻，分析台灣薪資成長停滯的成因。最後並對台灣員工薪資與勞動生產力脫鉤的現象進行迴歸分析，從產業別的角度，釐清導致薪資停滯的重要因素及其影響程度。

2. 台灣整體薪資變動的長期趨勢

本節首先探討工業與服務業兩大業別，從平均實質薪資（反映受雇者所得）與包含非薪資報酬（如勞工退休金提存準備及勞健保費等雇用成本）的平均實質薪資總報酬（反映雇主的勞動成本）兩個層面，觀察 1990 年以來的發展趨勢。再比較勞工實質薪資與勞動生產力的長期趨勢，俾瞭解勞工薪資水準和其對產出貢獻是否相當。之後，再探討工業與服務業內各業的差異，據以辨別受薪資停滯影響最深的群組，及不同群組之差異。

2.1 工業部門與服務業部門實質薪資整體變動趨勢

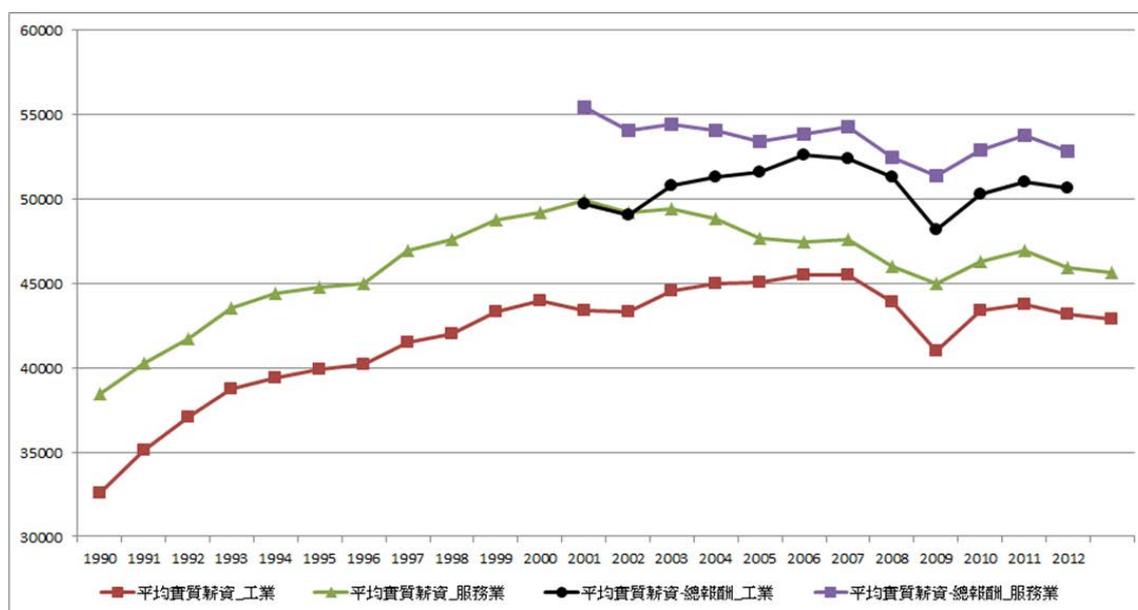
如圖 1 所示，從受雇者所得的平均實質所得觀點來看，工業與服務業在 2000 年前維持穩定正成長，且服務業平均薪資一直維持在工業平均薪資之上。但 2001 年之後，兩個業別的發展趨勢出現明顯的歧異。服務業部門自 2001 年起持續下滑走向，至 2009 年達到 44,975 元，為 1997 年以來的最低水準，隨後在 2010 和 2011 兩年向上反彈，但 2012 和 2013 再度下跌。2013 年服務業的平均實質薪資為台幣 45,670 元，低於 1997 年的 46,964 元的水準，約倒退 17 年。

工業部門的平均實質薪資雖在全球經濟衰退的 2001 年和 2002 年期間出現下滑，但 2003 年起再度轉為上升，成長速度雖然緩慢，但維持向上趨勢，至 2007 年達到歷年最高峰。2008-2009 年的全球金融風暴引發經濟衰退，工業部門實質薪資隨之下跌，於 2009 年跌至 1997 年以來的最低水準 40,964 元。2010 年和 2011 年雖有好轉，但 2012 和 2013 年再度轉為下滑。2013 年工業部門的平均實質薪資為台幣 42,901 元，低於 1999 年的 43,292 元的水準，約倒退 15 年。

二者相比，占就業人口六成的服務業較工業部門早六年，於 2001 年就出現薪資成長停滯與薪資水準下滑的現象，但在 2007 年之後，工業與服務業均呈現相同的波動下滑走勢，且實質薪資水準都出現嚴重倒退的情勢。

再從實質薪資總報酬觀察雇主的勞動成本，在 2001-2012 期間，無論是工業部門或服務業部門，實質薪資總報酬與實質薪資的走勢差異不大。服務業方面，二者自 2001 年起大致呈現下降走勢。但但在 2005-2007 期間服務業的實質薪資總報酬反轉向上，出現與實質薪資微跌與持平相左的現象。2001 年起的下降走勢，並不盡然意味勞動成本的下降。依據業者訪談，2001 年勞動基準法修正，將勞工二週正常工時從原有的 96 降為 84 小時，降幅高達 12.5%，企業主將此工時損失反映在員工薪資上，因而出現實質薪資與勞動成本均下降的現象。2005-2007 期間實質薪資與勞動成本的趨勢偏離，則應與 2005 年政府推動勞退新制，雇主除需補提過去未依法提列之退休金準備外，並依新制按月提撥較過去為高的退休金準備，導致非薪資勞動成本提高有關。

工業部門方面，2002-2006 期間，實質薪資與實質薪資總報酬均持續上升，並未出現同期間服務業因正常工時下降，而降低實質薪資的情況。2005 年實施勞退新制，僅使當年度實質薪資成長減緩，並未出現負成長。及至 2008-2009 全球金融風暴，才出現薪資連續兩年向下重挫，對應該兩年平均工時也快速下跌，反映該期間企業普遍實施無薪假，顯示台灣工業與製造業部門受國際不景氣之衝擊甚深。2010-2011 國際景氣復甦，薪資再度上升，但 2012 年又反轉下降。就雇主成本（實質薪資總報酬）來看，2012 年工業部門的薪資總報酬仍低於 2003 年得水準，同年度服務業部門則低於 2001 年水準。



資料來源：勞動部，受僱員工動向調查報告。

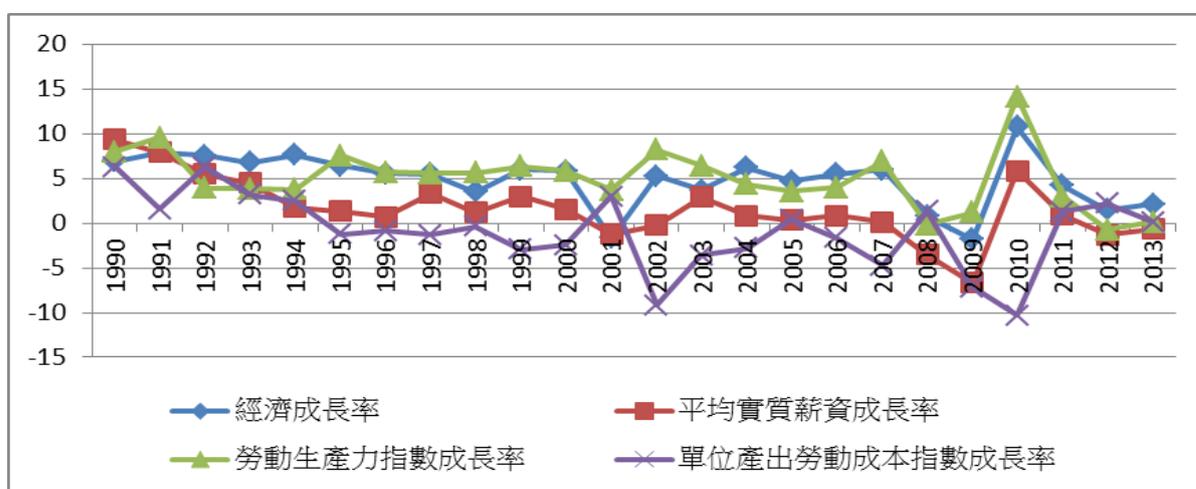
圖 1 工業與服務業平均實質薪資及平均實質薪資總報酬

2.2 實質薪資與勞動生產力

再就實質薪資與勞動生產力進行比較，藉以瞭解薪資停滯是否與勞動生產力下降有關。如圖 2 所示，工業部門的實質薪資成長率自 1990 年代以來持續下跌，並在 2001-2002 與 2008-2009 等四個年度轉為負值，反映該年度的實質薪資水準

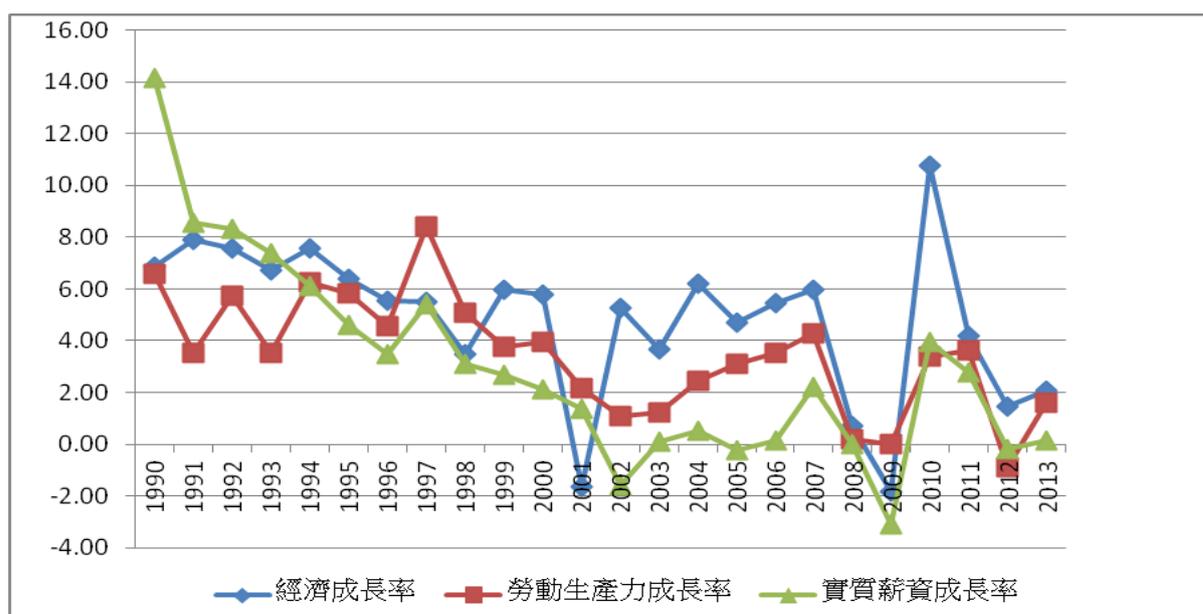
下跌。但在同期間，勞動生產力只在 2008 年有微幅（-0.17%）下跌，其他年度均有正成長，且從 1994 年起，勞動生產力的成長幅度均明顯高於實質薪資。同期間經濟成長率亦維持高於實質薪資成長率，顯示勞動階層所分享到的經濟成長利益偏低。由於工業部門薪資成長幅度較勞動生產力偏低，使單位產出中所含的勞動成本下降，亦使單位產出的勞動成本指數成長率從 1995 年起的絕大多數年度均出現負值，顯示生產成本中勞動成本份額的下降。

服務業部門方面，1994-2012 年的 19 年期間，實質薪資成長率除 2001 年外，均低於經濟成長率。同期間，實質薪資成長率除 2010 和 2012 年外，也都低於勞動生產力成長率。顯示勞動報酬的成長緩慢。且在 2002-2006 期間，實質薪資成長率和二者的差距有明顯的擴大，顯示占國內受雇者勞動力六成以上的服務業員工，並未適當分享經濟成長的成果。



資料來源：主計處，薪資及生產力統計及總體資料庫；勞動部，受僱員工動向調查報告。

圖 2 經濟成長率與工業平均實質薪資成長率、勞動生產力指數與單位產出勞動成本指數



資料來源：行政院主計總處，總體資料庫；勞動部，受僱員工動向調查報告。

圖 3.3 經濟成長率、服務業平均實質薪資成長率與勞生產力成長率

2.3 工業部門中分類業別之薪資與勞動生產力

本小節再就工業部門分為製造業、礦業及土石採取業、電力與燃氣供應業、用水供應及污染整治業和營造業等五大業別，分別觀察其實質薪資水準、薪資成長率及勞動生產力。如圖 4 所示，工業部門整體的實質薪資水準，大致與占工業部門份額最高的製造業相同。五大業別的相對水準，以電力與燃氣供應業的薪資水準最高，與此業別中絕大多數從業人員為公營機構員工有關。礦業與土石採取業自 2002 年起以相較高於其他業別的成长速度成為薪資第二高的產業，其餘三個業別大致維持穩定的相對水準，並出現 2008-2009 緩慢下跌，2010-2011 微幅回升，2012-2013 最度下跌的走勢。整體而言，工業部門除了規模最小的礦業及土石採取業之外，其他業別均相同地經歷 2007 年以後的薪資成長停滯。各業別相對薪資水準方面，並未發生明顯變化。若對照同期實質薪資成長率與勞動生產力成長率數值資料可以發現，自 1995 年起至 2013 年止，除 2008 和 2012 兩個年度外，製造業勞動生產力成長率均高於實質薪資成長率。¹⁷電力與燃氣供應業也在多數年度出現勞動生產力成長高於實質薪資成長的現象。

¹⁷ 2008 年製造業薪資成長率為-0.15%，高於勞動生產力成長率-1.03%。2012 年薪資成長率為 1.06%，高於勞動生產力成長率-0.73%。

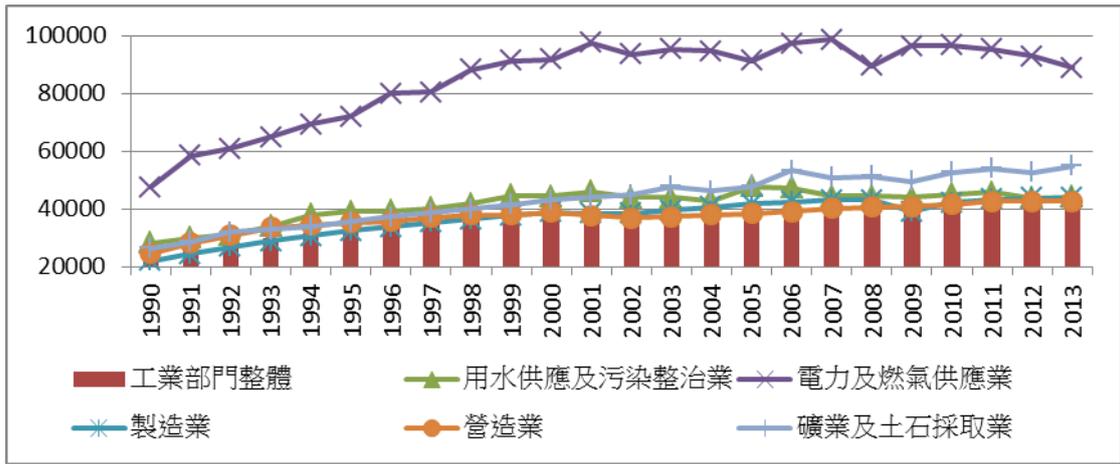


圖 4A 工業部門平均實質薪資水準變化趨勢

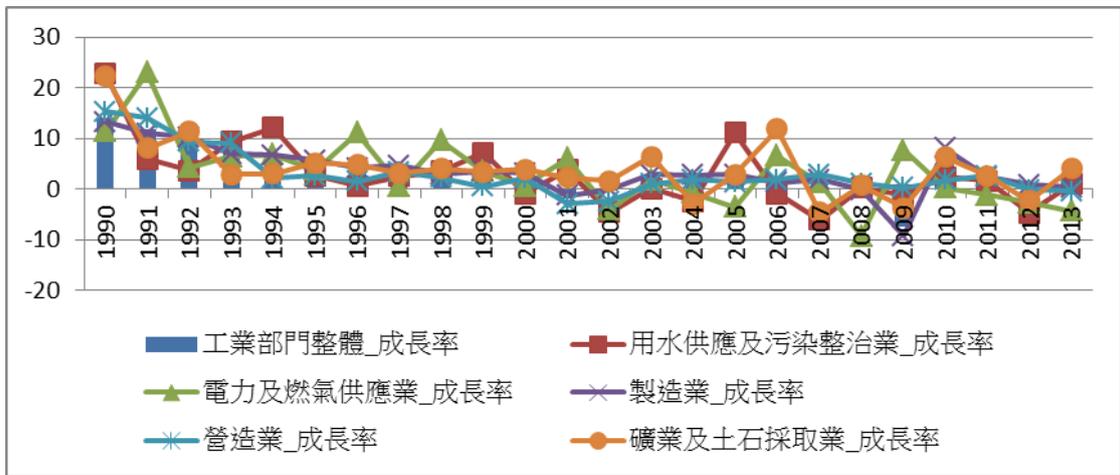


圖 4B 工業部門五大業別之平均實質薪資成長率變化趨勢

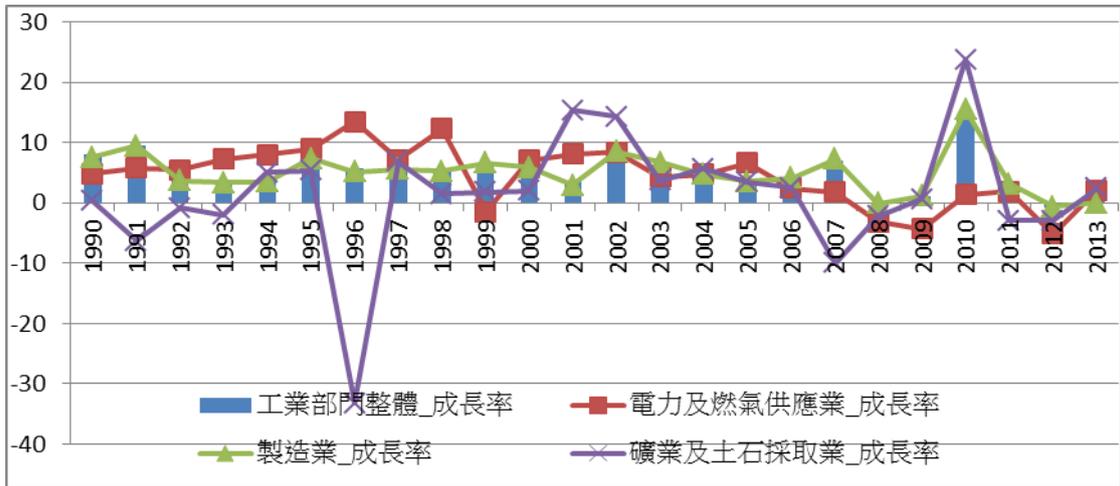


圖 4C 工業部門內各業別之勞動生產力成長率變化趨勢

資料來源：行政院主計總處，薪資及生產力統計。

註：用水供應及污染整治業和營造業之勞動生產力資料從缺。

2.4 製造業部門各產業分析

表 1 列示製造業及各中業別 1986 至 2010 每五年平均，以及 2011-2012 年平均之實質薪資與勞動生產力之成長率。從中略可窺知各期間薪資發展的態勢。就製造業整體而言，實質薪資成長率呈現逐期下滑的趨勢。與勞動生產力成長率相比，1980 年代後期與 1990 年代前期薪資成長高於勞動生產力成長，1990 年代後期起，則為勞動生產力成長高於實質薪資成長率，且二者間的差距有逐期增加的現象。

各業別中，按期間分析，平均實質薪資成長率前三名如表 2 所示，幾乎清一色為重化工業產品製造業¹⁸，並以電子零組件業在四個期間均名列前茅最為顯著。此外電腦、電子產品及光學製品也在三個期間位居前三名，反映國內製造業生產集中於電子資訊產品，以及近年來「電子新貴」興起的特徵。比較實質薪資成長與勞動生產力成長，則各期間差異頗鉅。1986-1990 期間，所有產業的薪資成長率均高於勞動生產力成長率。1991-1995 期間有 4 個產業的薪資成長不如勞動生產力成長，但此四個產業的薪資成長均在 7% 以上。1996-2000 期間雖有 10 個產業薪資成長不如勞動生產力成長，但至少薪資均維持正成長。但在 2001-2005 期間，有 6 個產業實質薪資為負成長，範圍涵蓋傳統產業的食品業、家具業、紙漿、紙及紙製品，以及重化工業的塑膠製品、金屬製品、其他運輸工具等。2006-2010 期間，薪資出現負成長的業別增加到 10 個，產業分布相當分散，橫跨傳統及新興產業。(詳表 3) 此期間由於發生全球金融風暴，引發國際貿易與經濟衰退，勞動生產力亦出現普遍性的負成長，共計有 15 個產業本期勞動生產力成長為負值，但並不一定勞動生產力下降，就出現薪資的負成長。薪資成長與勞動生產力成長似乎有脫鉤現象，但二者實際關係的改變仍有待進一步的驗證。值得注意的是，化學材料、電子零組件等 2 個產業連續在 1991-2010 年的四個五年期間，電腦電子產品及光學製品在 1996-2010 年的三個五年期間，均出現平均薪資成長低於勞動生產力成長。可能與這些產業大量資本設備投資帶動勞動生產力快速成長有關。

¹⁸ 唯一的例外為是成衣服飾製品業在 2001-2005 期間薪資成長率排名第二。

表 1 製造業及各中業別實質薪資成長率及勞動生產力成長率

業別 期間	製造業		食品製造業		飲料及菸草製造業		紡織業	
	實質薪資成長率	勞動生產力成長率	實質薪資成長率	勞動生產力成長率	實質薪資成長率	勞動生產力成長率	實質薪資成長率	勞動生產力成長率
1986-1990	11.68	7.19	12.15	4.13	9.35	-3.66	10.43	8.64
1991-1995	8.12	5.50	7.13	3.50	7.76	5.33	6.78	4.71
1996-2000	3.68	5.71	3.56	0.40	3.66	1.70	2.39	5.51
2001-2005	1.48	5.41	-0.56	0.67	0.87	-0.32	0.82	-0.10
2006-2010	0.43	5.57	-0.19	-1.31	0.05	2.10	0.64	0.08
2011-2012	1.84	1.35	2.38	-2.81	1.00	1.72	0.74	-6.32
業別 期間	皮革、毛皮及其製品製造業		木竹製品製造業		紙漿、紙及紙製品製造業		印刷及資料儲存媒體複製業	
	實質薪資成長率	勞動生產力成長率	實質薪資成長率	勞動生產力成長率	實質薪資成長率	勞動生產力成長率	實質薪資成長率	勞動生產力成長率
1986-1990	9.05	3.52	9.20	-5.50	9.94	8.15	11.23	0.07
1991-1995	8.57	-3.56	8.00	-1.86	7.53	1.50	8.54	1.83
1996-2000	4.85	-3.05	2.71	0.17	2.08	5.08	2.45	1.89
2001-2005	1.38	4.93	2.11	-5.23	-1.12	5.13	-2.06	8.08
2006-2010	1.08	-3.89	-0.48	-2.81	-0.09	-1.50	-1.27	-2.89
2011-2012	2.08	-6.27	3.80	0.56	1.33	-1.17	0.09	-3.75
業別 期間	化學材料製造業		化學製品製造業		藥品製造業		橡膠製品	
	實質薪資成長率	勞動生產力成長率	實質薪資成長率	勞動生產力成長率	實質薪資成長率	勞動生產力成長率	實質薪資成長率	勞動生產力成長率
1986-1990	11.10	6.29	11.60	5.59	9.49	12.10	11.03	6.00
1991-1995	7.68	10.60	7.14	7.24	10.25	1.19	5.25	-0.30
1996-2000	3.20	4.02	4.22	4.18	2.90	1.65	2.43	-2.12
2001-2005	2.52	11.93	2.45	2.53	1.37	1.95	1.20	4.17
2006-2010	1.25	3.16	0.88	1.95	1.54	-0.97	0.73	1.79
2011-2012	0.29	-5.38	4.32	-1.40	0.65	-5.80	0.78	-4.23

資料來源：行政院主計總處，勞動部。

表 1 製造業及各中業別實質薪資成長率及勞動生產力成長率 (續)

業 別	非金屬礦 物製品製 造業		基本金屬 製造業		金屬製品 製造業		電子零組 件		電腦、電 子產品 及光學 製品	
	實 質 薪 資 成 長 率	勞 動 生 產 力 成 長 率								
19 86 -1 99 0 0	1 1 . 0 9	7 . 2 1	1 3 . 9 9	6 . 5 0	1 0 . 6 7	3 . 9 1	1 2 . 5 5	1 2 . 5 9	1 1 . 9 8	7 . 5 4
19 91 -1 99 5	8 . 0 9	4 . 2 5	5 . 1 1	4 . 5 4	7 . 7 7	2 . 4 3	9 . 5 8	1 0 . 0 7	8 . 9 3	7 . 8 7
19 96 -2 00 0	2 . 1 1	2 . 5 9	3 . 4 5	1 0 . 6 5	2 . 6 1	1 . 0 5	4 . 3 1	5 . 3 3	6 . 0 3	9 . 0 1
20 01 -2 00 5	2 . 0 0	4 . 9 6	4 . 1 8	1 . 9 5	- 0 . 1 2	- 3 . 0 5	2 . 7 3	8 . 8 5	1 . 7 6	2 . 5 0
20 06 -2 01	- 1 . 0	- 0 . 4	0 . 5 1	- 0 . 1	- 0 . 7	- 1 . 5	1 . 4 1	1 5 . 8	1 . 2 6	4 . 3 1

0	6	6		3	7	8		8		
2011-2012	1.2	-1.4	-3.2	-0.7	2.2	1.4	2.0	4.2	2.4	7.4
業別	電力設備製造業		機械設備製造業		汽車及其零件製造業		其他運輸工具製造業		家具製造業	
期間	實質薪資成長率	勞動生產力成長率	實質薪資成長率	勞動生產力成長率	實質薪資成長率	勞動生產力成長率	實質薪資成長率	勞動生產力成長率	實質薪資成長率	勞動生產力成長率
1986-1990	1.2	1.1	1.0	3.8	1.3	1.3	13.5	6.0	1.2	7.0
1991-1995	7.8	7.9	7.6	2.3	7.7	2.5	5.09	2.3	6.0	-1.8
1996-2000	3.4	6.3	2.8	2.5	4.1	1.4	2.96	2.0	2.9	5.4
2001-2005	0.4	2.8	0.8	2.8	1.6	6.2	-0.29	6.3	-1.0	-4.4

2006-2001	-0.62	-4.92	-0.81	2.74	-2.98	-1.90	1.09		0.38	1.88
2011-2001	2.54	1.50	2.19	-3.67	5.29	0.62	2.24		4.07	1.56
業別	其他製造業									
	期間	實質薪資成長率	勞動生產力成長率							
1986-1990	1.14	8.6								
1991-1995	7.98	3.62								
1996-2000	3.75	3.26								
2001	2.1	1.1								

-2 00 5	2 4	6 2	
20 06 -2 01 0	- 0 .4 8	2 .3 8	
20 11 -2 01 2	1 .7 4	1 .8 7	

資料來源：行政院主計總處，勞動部。

表 2 製造業中業別各期間平均實質薪資成長率前三名

期間	業別排名		
	1	2	3
1986-1990	石油及煤製品製造業	基本金屬製造業	其他運輸工具製造業
1991-1995	藥品製造業	電子零組件	電腦、電子產品及光學製品
1996-2000	電腦、電子產品及光學製品	電子零組件	化學製品製造業
2001-2005	基本金屬製造業	成衣及服飾品製造業	電子零組件
2006-2010	藥品製造業	電子零組件	電腦、電子產品及光學製品

表 3 製造業中業別平均實質薪資成長率與勞動生產力成長率之比較

期間	實質薪資成長率 > 勞動生產力成長率	實質薪資成長率 < 勞動生產力成長率
1986-1990	全部中業別	—
1991-1995	食品製造業 飲料及菸草製品 成衣及服飾品製造業 皮革皮毛及其製品製造業 紙漿、紙及紙製品製造業 印刷及資料儲存媒體複製業 石油及煤製品製造業 藥品製造業 橡膠製品製造業 塑膠製品製造業 非金屬礦物製品製造業 基本金屬製造業 金屬製品製造業 電腦、電子產品及光學製品製造業 機械設備製造業 汽車及其零件製造業 其他運輸工具製造業 家具製造業 其他製造業	化學材料製造業 化學製品製造業 電子零組件製造業 電力設備製造業
1996-2000	食品製造業 飲料及菸草製品製造業 成衣及服飾品製造業 皮革皮毛及其製品製造業 木竹製品製造業 印刷及資料儲存媒體複製業 化學製品製造業 藥品製造業 橡膠製品製造業 塑膠製品製造業 機械設備製造業	紡織業 紙漿、紙及紙製品製造業 石油及煤製品製造業 化學材料製造業 非金屬礦物製品製造業 基本金屬製造業 金屬製品製造業 電子零組件製造業 電腦、電子產品及光學製品製造業 電力設備製造業 家具製造業

	汽車及其零件製造業 其他運輸工具製造業 其他製造業	
--	---------------------------------	--

表 3 製造業中業別平均實質薪資成長率與勞動生產力成長率之比較 (續)

期間	實質薪資成長率 > 勞動生產力成長率	實質薪資成長率 < 勞動生產力成長率
2001-2005	飲料及菸草製造業 紡織業 成衣及服飾品製造業 木竹製品製造業 基本金屬製造業* 金屬製品製造業 家具製造業* 其他製造業	食品製造業* 皮革皮毛及其製品製造業 紙漿、紙及紙製品* 印刷及資料儲存媒體複製業* 石油及煤製品製造業 化學材料製造業 化學製品製造業 藥品製造業 橡膠製品製造業 塑膠製品製造業* 非金屬礦物製品 電子零組件製造業 電腦、電子產品及光學製品製造業 電力設備製造業 機械設備製造業 汽車及其零件製造業 其他運輸工具製造業*
2006-2010	食品製造業* 紡織業 成衣及服飾品製造業 皮革皮毛及其製品製造業 木竹製品製造業* 紙漿、紙及紙製品製造業* 印刷及資料儲存媒體複製業* 石油及煤製品製造業 藥品製造業 塑膠製品製造業 基本金屬製造業 金屬製品製造業* 電力設備製造業* 其他運輸工具製造業	飲料及菸草製品製造業 化學材料製造業 化學製品製造業 橡膠製品製造業 非金屬礦物製品製造業* 電子零組件製造業 電腦、電子產品及光學製品製造業 機械設備製造業* 汽車及其零件製造業* 家具製造業 其他製造業*

*指該產業平均實質薪資為負成長

2.5 服務業部門各中業別分析

服務業方面，將服務業分為批發零售業、運輸倉儲業、住宿餐飲業、資通傳播業、金融保險業、不動產業等六大業別，觀察實質薪資水準的變動，可以發現服務業內各業別的薪資變動有相當大的歧異性。如圖 5 所示，金融及保險業和資訊及通訊傳播業的實質薪資在 2000 年後仍維持小幅向上成長趨勢，其餘四個業別則出現成長停滯。可見在服務業內，並非所有產業員工均經歷薪資停滯，金融保險業與資通傳播業可能因專業程度較高，並未有明顯的薪資停滯現象，且與其他四個產業間的差距，有隨時間而擴大的現象。

由於行政院主計總處僅提供 2001-2012 年服務業各業別勞動生產力統計資料，故僅就此期間觀察。本期間各業別的勞動生產力成長率的波動幅度頗為劇烈，如圖 5B 所示，六個業別中，以不動產業和住宿餐飲業的波動幅度最大，主要原因為此二產業各年度產值受景氣影響最大。金融及保險業也在 2008-2009 全球金融風暴期間出現大幅負成長。批發及零售業、資訊及通訊傳播業、運輸及倉儲業則相對穩定。與同期間薪資成長率相比(如圖 5C)，薪資變動率雖亦有波動，但整體的變動幅度較小。各業別方面，勞動生產變動最大的不動產業和住宿及餐飲業，其薪資變動反而較金融及保險業為小。

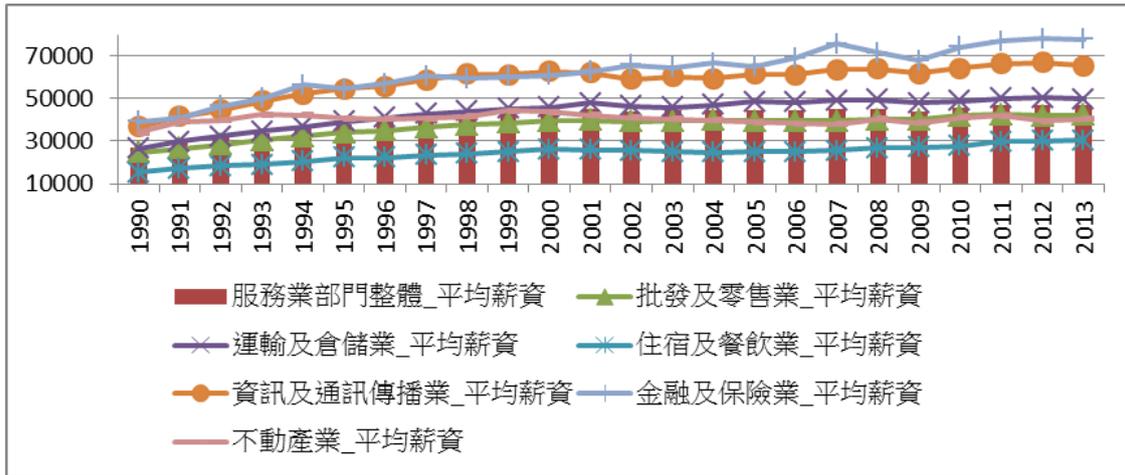


圖 5A 服務業部門平均實質薪資水準變化趨勢

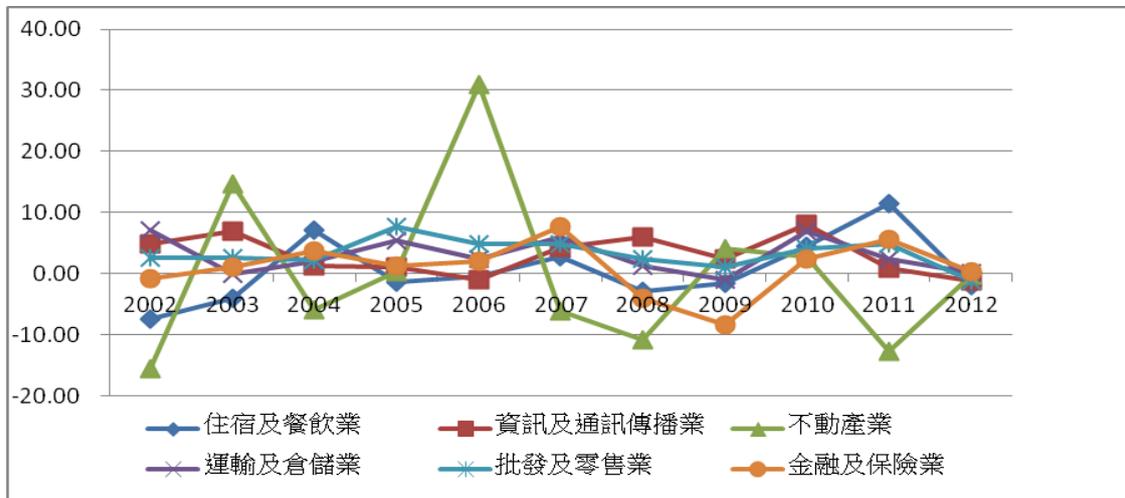


圖 5B 服務業各業別勞動生產力變動率

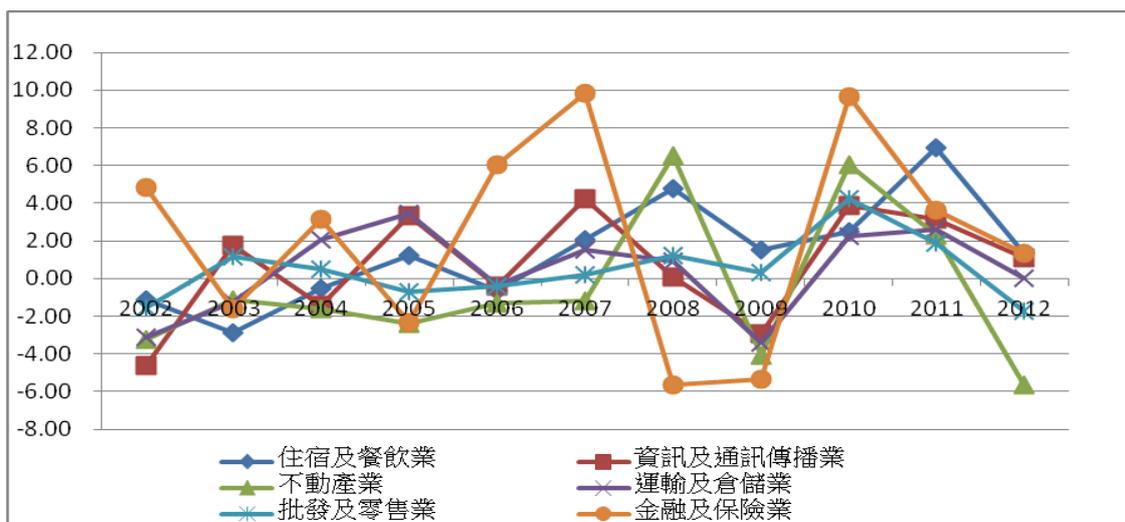


圖 5C 服務業各業別實質薪資變動率

2.6 小結

綜合上述分析發現，工業部門自 2007 年起出現實質薪資水準下跌，服務業的薪資下跌則更早自 2002 年即已開始。兩個業別均在 2009 年跌深到谷底後開始緩慢波動回升。此一趨勢與反映雇主勞動成本的平均實質薪資總報酬（含非薪資報酬）的趨勢大致相同。2013 年工業部門平均實質薪資仍低於 1999 年水準，服務業部門則低於 1997 年水準。從雇主勞動成本角度觀察，2012 年工業部門的總薪酬低於 2003 年水準，服務業則低於 2001 年水準。由此可知，薪資停滯與雇用成本下跌的大趨勢是一致的，政府在勞健保費及退休金制度上的調整並未使得員工薪資和雇用成本的變動趨勢發生背離的現象。反觀 2002-2013 年平均經濟成長率仍有 4.06%，對照實質薪資的不增反減，受新階層確實並未合理分享經濟成長果實，亦不難瞭解民眾對經濟成長「無感」的原因。

在產業別方面，工業部門的各業別，除了所占份額最小的礦業與土石採取業之外，其他業別的薪資變動趨勢與工業整體走勢大抵相同。服務業方面，則有金融保險業和資通傳播業兩個業別，在整體服務業下跌趨勢下，仍持續緩和成長，並未出現薪資停滯。走勢明顯與其他業別不同。

比較製造業內各業別實質薪資成長率與勞動生產力變動率之相對水準，發現 1986-1990 期間，所有產業平均薪資成長率均高於平均勞動生產力成長率，此後薪資成長率落後於勞動成長率的產業數逐期增加。2006-2010 薪資成長率低於勞動生產力的產業數雖有減少，但主要因為景氣衰退導致勞動生產力下跌，該期間有高達 10 個產業薪資成長率為負值。服務業內各產業在 2001-2012 期間也出現勞動生產力的整體波動幅度顯著高於薪資成長率，且各業別薪資成長與勞動力變動間似並無一致性。

3. 文獻回顧

本節回顧近年來探討台灣薪資停滯現象的文獻，台灣自 2000 年以來的薪資停滯現象引起諸多討論，政府相關部門亦進行研究分析。在探究薪資成長停滯的原因方面，大致可分為勞動供給面因素、勞動需求面因素，以及制度面因素等三方面。試申述如下。

3.1 勞動需求面因素

勞動需求面因素主要來自經濟全球化發展（包含對外貿易、對外投資、引進外勞、委外生產等）與技術進步，帶動國內產業結構和生產方式調整，導致需求結構變動，進而影響薪資結構變動與成長。也有學者認為國內產業面對全球化競爭時，未能及時轉型，是導致國內薪資成長停滯的主因。如李誠等（2012）認為導致近年薪資成長趨緩甚至負成長的根源，在於產業結構面臨發展瓶頸，製造業未能投注研發，發展本地技術能力，至今仍仰賴國外技術及設備進口。在缺乏技術基礎薄弱之下，只能降低成本，削價競爭。而國內重製造輕服務的產業政策，

使得服務業發展緩慢。產業發展難以突破，導致全球競爭力下降，附加價值下降，壓縮薪資成長的空間。葉懿倫(2011)亦認為台灣本地產業附加價值率持續下降，是導致我國薪資難以大幅成長的關鍵因素，加上國內產業生產模式轉向資本密集型態，資本密集產業高度發展，造成勞動僱用需求比重下降，進一步限縮就業市場與薪資的成長空間。陳劍虹(2013)則認為台灣製造業未能突破代工性質，企業經營策略以壓低成本(cost down)為目標，產業政策輕忽服務業，以致服務業發展緩慢，品質未能提升。在此一發展態勢下，所創造的低薪工作機會多，高薪工作少，亦是平均薪資未能成長的重要因素。在需求面的全球化因素方面，喬中珏等(2010)指出廠商從事委外生產與研發投資使國內技術性勞工薪資份額提高、與非技術勞工之間的薪資差距擴大，顯示生產全球化與技術進步是近年來影響國內勞動需求結構，進而帶動薪資結構變動的主要因素。其實證結果也指出，技術勞工和非技術勞工的薪資差距在2005-2006年有降低的現象。亦即在2000年代後半勞工薪資出現結構性的變化。Sommer(2009)亦指出，日本在1996-2006的十年間製造業薪資成長明顯低於其他已開發國家，主要原因為全球化下的貿易競爭和技術進步。在貿易競爭下，為提高出口競爭力，壓低生產成本，亦使日本出現製造業薪資成長與勞動生產力脫鉤的現象。ILO(2011)也發現21世紀的第一個十年，先進國家經濟體普遍出現薪資成長與勞動生產力成長趨勢明顯分歧的現象。Stockhammer(2013)對包含已開發國家和開發中國家的71個國家進行追蹤資料的固定效果模型分析，發現金融化、全球化和技術進步對勞動報酬份額有顯著的影響，其中金融化和全球化為負面效果，技術進步對開發中國家有正面效果，對已開發國家為負面效果，但不顯著。

3.2 勞動供給面因素

供給面因素則以教育政策失靈，導致學用脫節，出現高等技術人力短缺、非專業人力過剩，以及技術人力專業能力不足的失衡現象。黃芳玫(2011)探討人力資本與薪資不均之關係時發現，2001年之後，高中職以下勞動者薪資下降，主要來自勞動需求下降速度快於勞動供給，以及其潛在工作經驗所累積之人力資本存量下降所致。專科以上勞動者同期間薪資下降。則主要來自勞動供給成長快速，使超額供給增加所致。陳紹倫(2010)則以人力資源運用調查資料，以difference-in-difference(DID)模型分析國內自1994年起廣設大專院校，使大學畢業生快速成長後，大學畢業生和高中職畢業生之薪資差距有顯著縮小之現象。

至於薪資停滯現象是否損及勞工報酬的合理性？詹建隆(2011)比對台灣薪資與勞動生產力趨勢與結構變化，發現從2000年起，受全球性經濟危機影響，勞動生產力與薪資成長均出現整體性的下滑，他引用Sala-i-Martin(2006)的分析方式，將台灣54項產業之受雇人員報酬及其勞動生產力，從1990至2009每五年平均，以百分位法，按勞動生產力從低到高，估算出不同生產力的受雇者，其產出成長率與相對應的薪資之成長率，藉以評斷受雇者「應得」的報酬與「實際」報酬間的差距。作者發現，隨者時間推移，整體社會勞動生產力上升，但薪資上

揚幅度並不明顯，薪資差異化現象也並未出現。勞動生產力與勞動薪資二者在研究期間，不管是整體變動幅度或產業間差異化程度的推展，確實出現脫離的現象，尤其是 1995-2005 期間，顯示勞動薪資未能充分反映勞動投入在產出上的貢獻，導致的薪資合理性下降。作者認為可能原因包括廣設大學使學歷所能提供之「能力」訊息趨於模糊，導致雇主不願提供高薪。加上全球化因素，包含引進外勞與資本外流，導致勞動供給與需求變動，以及台灣製造業的代工性質，在持續 cost down 策略下，刻意壓縮勞動成本，和工會弱勢等。方俊德（2014）以各產業之「勞動生產力與實質薪資之差距」為被解釋變數，對 1998Q1 至 2011Q4 資料進行迴歸分析，對各項可能影響薪資合理性的因素進行綜合評估。實證結果發現，貿易依賴度高、勞工協商能力差、金融化程度提高、高等教育擴張等，都是造成勞動生產力與實質薪資差異擴大的原因，技術進步因素的重要性反而並不顯著。

3.3 制度面因素

在制度面因素方面，楊子霆與駱明慶（2009）探討 2005 年 7 月實施新的勞工退休金制度對私部門勞工薪資的影響，作者依據 equalizing differences theory 預測勞退新制使雇主的勞動成本增加約 6%，在具有彈性的勞動市場內，將導致新進員工薪資下降相同幅度，並以 difference-in-difference 法，以不受新制影響的供部門勞工為對照組，評估實施新制增加勞工退休福利時，雇主是否會以降低工作期間的薪資的方式，將勞動成本的增加轉嫁給勞工負擔。實證結果顯示，新制對實施後才取得現職的新進員工薪資有顯著的降低效果，降低的幅度為 5.86%，相當接近 6%，顯示雇主確實透過降低薪資，將新制帶來的退休金成本完全轉嫁給勞工。江豐富（2006）以一般化兩階段估計法評估外勞引進對國內勞工之就業與薪資之影響，發現引進外勞的主要影響國內勞工的就業選擇，在薪資方面大體而言並無顯著的負面影響。惟綜合上述兩個因素，實施退休金新制後，由於雇用外勞無須提撥退休金，使得雇用外勞與雇用本國勞工之成本差距進一步擴大，仍有可能成為國內薪資停滯現象之推手。此外，徐美、陳明郎（2010）亦對 2001 年起台灣全面實施週休二日，降低法定工時，對產業生產力的影響進行評估，發現縮短工時政策實施後，整體製造業相對服務業的勞動生產力顯著提升，但製造業內各產業所造成的效果頗有歧異。值得注意的是，週休二日後，製造業平均月薪資並未出現下跌。

4. 台灣薪資停滯現象之實證分析

4.1 實證模型設定

從上述國內薪資變動趨勢，可以發現國內自 2000 年起，無論在薪資成長趨勢、薪資成長率與勞動生產力，以及與經濟成長率間的相關性均出現結構性之變化。黃登興（2014）比較國際間 2001-2011 實質薪資的趨勢後指出，在中國的主

要貿易夥伴中，僅有香港與台灣兩個與中國貿易整合程度最高的地區，其薪資有明顯停滯的現象。本研究綜合文獻所指出，導致薪資停滯現象的全球性貿易競爭、技術進步等因素外，並特別考量台灣對中國大陸的貿易依賴因素，對製造業各中業別進行迴歸分析，比較 1980 年代、1990 年代與 2000 年代的薪資決定因素是否有顯著之不同。此外，亦對占國內總就業人數達六成的服務業各中業別，就技術進步與生產力等因素進行分析。設定迴歸模型如下。製造業基本方程式為：

$$\ln(\text{real_wage}) = \beta_0 + \beta_1 \ln(\text{labor_prd_index}) + \beta_2 \ln(\text{exp_output_shr}) + \beta_3 \ln(\text{imp_output_shr}) + \beta_4 \ln(\text{realprdval}) + \beta_5 \ln(\text{capstock}) + \sum \gamma_i \text{IND}_i \quad (1)$$

自 1990 年代起，台灣開放對大陸三通，兩岸貿易往來快速成長，中國大陸已成為台灣最大貿易夥伴，故在 1990 年代起，在上述模型中加入對中國大陸出口對產業總產值之份額，檢定 1990-1999 和 2000-2011 兩個期間，對中國大陸出口依賴是否對薪資有負面影響。¹⁹其模型方程式為：

$$\ln(\text{real_wage}) = \beta_0 + \beta_1 \ln(\text{labor_prd_index}) + \beta_2 \ln(\text{exp_output_shr}) + \beta_3 \ln(\text{exp_ch_output_shr}) + \beta_4 \ln(\text{imp_output_shr}) + \beta_5 \ln(\text{realprdval}) + \beta_6 \ln(\text{capstock}) + \sum \gamma_i \text{IND}_i \quad (2)$$

其中 *real_wage*：實質薪資

labor_prd_index：勞動生產力指數

exp_output_shr：出口值占總產值之比重

exp_ch_output_shr：對中國大陸出口占總產值比重

imp_output_shr：進口值占總產值之比重

realprdval：實質總產值

capstock：資本存量

IND_i：產業別虛擬變數

模型採取log-log函數，反映各項因素影響實質薪資的彈性係數。並分別對 1982-2011 的長期，以及 1982-1989、1990-1999、2000-2011 等三個期間分別進行估測，以比較各期間的異同。其中勞動生產力係為檢定薪資與勞動生產力是否確實出現脫鉤之現象，出口占總產值比重檢驗國際市場競爭是否使國內廠商為降低成本（cost down），而有使薪資出現下跌。由於台灣缺乏天然資源，國內生產多為進口原材料與零組件加工，因此加入進口對總產值比重（*imp_output_shr*），預期產業內進口增加，提升國內生產之專業分工，有助於發揮比較利益，應有助於

¹⁹ 本研究亦嘗試將出口比重改為：總出口（不含對中國出口）占總產值比重，和對中國出口占總產值比重兩者，結果與原方程式迴歸結果相似。

薪資提升。此外，資本存量（*capstock*）的成長，有助於提升勞動效率，或有助於薪資成長。但同時資本亦有取代勞動力之效果，資本成長可能降低對勞動力之需求，不利於薪資成長。實際效果為正或負，需視二者孰大而定。實質總產值（*realprdval*）可反映當年度產業景氣。由於國內各產業與全球生產鏈的連結程度不一，國內外需求變動對各年度產業榮枯影響甚深，各產業景氣在同一年度內以頗為不同，故以實質總產值捕捉產業景氣效果。對於文獻所提全球化因素中之對外投資，以及技術進步效果，由於對外投資及可反映產業技術進步與效率提升的總要素生產力資料，並無製造業中業別分類的資料，因此目前暫不考慮。但因國內製造業之技術進步，多仰賴進口國外機器設備，資本存量成長或可部份反映部份技術進步的效果。另考慮個別產業的特性，設定產業別虛擬變數。²⁰

服務業方面，由於服務業中業別的對外投資與總要素生產力的資料可取得，故將此二因素加入迴歸模型方程式，但國內服務業無進出口統計，故刪除進出口變數，其模型方程式如下：

$$\ln(\text{realwage}) = \beta_0 + \beta_1 \ln(\text{labor_prd_index}) + \beta_2 \ln(\text{fdi_out}) + \beta_3(\text{fdi_chn}) + \beta_4 \ln(\text{tfp}) + \beta_5 \ln(\text{capstock}) + \beta_6 \ln(\text{nkdivl}) + \beta_7 \ln(\text{reakprdval}) + \sum \gamma_i D_i$$

其中 *fdi_out*：對外投資（不含中國大陸）金額

fdi_chn：對中國大陸投資金額

tfp：總要素生產力指數

nkdivl：資本勞動比（淨資本/雇用人數）

對外投資（*fdi_out*, *fdi_chn*）對薪資之影響，視對外投資所帶動之產出效果為國內外互補或代替而定。若能順利建構產業垂直或水平分工與連結的體系，有可能提升國內雇用與薪資水準，反之則否。總要素生產力指數（*tfp*）反映整體性產業技術的提升，若此技術為自動化技術，導致雇用勞動力工作的簡化，可能造成薪資下跌。若技術的提升增加對技術人員的雇用，則可能帶動薪資上升。此外，資本勞動比（*nkdivl*）反映資本密集程度，對薪資之影響亦有可能為正面或負面。由於服務業資料期間較短，本研究僅就 2001 至 2012 期間進行分析。變數說明及資料來源詳附表一，變數相關係數表詳附表二，製造業內中業別分類詳附表三。

4.2 實證結果

上述製造業與服務業模型推估結果，整理於表 4 與表 5。表 4 涵蓋製造業長期（1982-2011）及 1980、1990 及 2000 年代的迴歸結果，並對 1990 及 2000 年代加入對中國大陸貿易效果的考量。表 5 則為服務業迴歸分析結果。就製造業而

²⁰ 本方程式因已使用總產值反映各年度整體性外部因素所造成的產業景氣，故未包括年度別虛擬變數。

言，表 4 顯示，在勞動生產力因素方面，除了 2000-2011 期間以外，勞動生產力對薪資成長均有顯著且正面的效果。顯示薪資與勞動生產力脫鉤之現象為晚近期間才發生。出口競爭效果方面，除 2000-2011（不含對中國出口變數）外，均出現顯著且負面的效果，可能反映國內出口受限於進口原材料與零組件價格外生的條件下，以壓低勞動成本方式來維持出口競爭力。進口份額效果方面，各期間均為正向且顯著，顯示產業內進口與國內生產的互補效果。此外，產業景氣（1990 年代除外）對薪資有正向顯著影響，資本成長在前二期間有正面顯著影響，可能反映早期資本與勞動的互補關係，但此效果在 2000-2011 期間失去顯著性。值得注意的是，對中國的出口依賴於 1990-1999 和 2000-2011 期間均出現對薪資成長有正面影響，且統計上具顯著性，惟係數值不高，且有遞減情況，實際經濟效果不大。1990-1999 期間為 0.079，2000-2011 期間降為 0.032。此外，2000-2011 期間不但薪資成長與勞動生產力脫鉤，產業出口比與產業資本擴張都不再出現顯著的影響效果，與前期和長期趨勢的表現有明顯之不同。

服務業方面，由於資料期間較短，本文僅就 2000-2012 期間進行分析。由於文獻指出金融產業性質特殊，故採取涵蓋所有服務業中業別，與剔除金融保險業後的服務業等兩個樣本進行實證分析。在勞動生產力方面，與製造業相同，呈現脫鉤現象，在整體性對外投資（不含中國）方面，其係數為負但不顯著。反之，對中國大陸投資的成長有助於薪資成長，且效果相當顯著。可能由於服務業多為提供在地服務，對中國大陸市場的投資與開拓，不但未取代台灣本地市場的發展，反而有帶動本地市場發展及增加國內人才需求的效果。此外，技術水準的提升和資本累積的加速，對國內薪資均有負面且顯著的效果，可能反映服務業的技術進步以資本設備更新與自動化為主，導致資本與勞動的替代效果。此現象亦符合行政院經建會（2013）所提當前人才「高出低進」（高級人才外流，低階人才引進）的現象。此外，產業景氣對薪資有顯著正面影響，資本密集度高的產業薪資水準亦較高，但此一因素在剔除金融業樣本後，轉趨不顯著。

表 4 製造業迴歸分析結果

變數名稱	1982-2011	1982-1989	1990-1999	2000-2011	1990-1999 CH	2000-2011 CH
LN(LABOR_PRD_INDEX)	0.307 (0.067)***	0.243 (0.055)***	0.680 (0.096)***	0.031 (0.052)	0.630 (0.098)***	0.022 (0.039)
LN(EXP_OUTPUT_SHR)	-0.530 (0.023)***	0.394 (0.069)***	-0.368 (0.028)***	-0.023 (0.029)	-0.444 (0.033)***	-0.058 (0.026)**
LN(IMP_OUTPUT_SHR)	0.720 (0.031)***	0.116 (0.046)**	0.459 (0.047)***	0.190 (0.030)***	0.444 (0.050)***	0.141 (0.025)***
LN(REALPRDVAL)	0.265 (0.037)***	0.334 (0.045)***	-0.060 (0.072)	0.197 (0.039)***	-0.008 (0.067)	0.185 (0.033)***
LN(CAPSTOCK)	0.099 (0.023)***	0.226 (0.067)***	0.176 (0.062)**	0.011 (0.013)	0.154 (0.053)***	0.006 (0.011)
LN(EXP_CH_OUTPUT_S H)					0.074 (0.010)***	0.036 (0.005)***
Cons_	3.776 (0.290)***	-0.857 (0.569)	5.700 (0.570)***	7.065 (0.353)***	5.812 (0.494)***	7.429 (0.335)***
Industry	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	750	200	250	300	250	300

Adj R²

0.85

0.96

0.92

0.96

0.92

0.96

說明：1. 括弧內為經 white 調整後之標準差。

2. *表顯著水準 0.1，**表 0.05，***表 0.01。

表 5 服務業迴歸分析結果 (被解釋變數: $\ln(\text{REAL_WAGE})$)

變數名稱	2001-2012_服務業 (全部)	2001-2012_服務業 (金融業不計)
LN(LABOR_PRD_INDE X)	0.171 (0.137)	0.220 (0.136)
LN(FDI_OUT)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)
LN(FDI_CHN)	0.004 (0.002)*	0.002 (0.001)**
LN(TFP)	-0.437 (0.211)**	-0.472 (0.210)**
LN(CAPSTOCK)	-0.259 (0.097)***	-0.251 (0.096)***
LN(NKDIVL)	0.118 (0.052)***	0.074 (0.053)
LN(REALPRDVAL)	0.385 (0.106)***	0.342 (0.107)***
Cons_	9.256 (1.154)***	9.988 (1.140)***
Industry	Yes	Yes
N	132	120
Adj R²	0.985	0.984

說明：1. 括弧內為經 white 調整後之標準差。

2. *表顯著水準 0.1，**表 0.05，***表 0.01。

5. 結語

本研究從產業面分析國內薪資成長停滯現象的內涵與成因，並以時間趨勢分析和迴歸分析探討產業間薪資變動及薪資與勞動生產力脫鉤現象。在時間趨勢分析方面，首先比較反映勞工當期報酬的平均實質薪資，和反映雇主成本的平均實質薪資總報酬（含勞健保費和提列勞退基金等非薪資報酬），發現服務業部門自 2002 年起出現平均實質薪資下降的趨勢，同年度實質薪資總報酬亦出現下跌走勢，雖在 2005-2007 期間，因勞退新制的實施，使得實質薪資總報酬出現短暫回升，但之後大體仍舊續呈下跌走勢。工業部門薪資下跌時間較晚，至 2007 年才出現下跌走勢，實質薪資總報酬亦呈現相同走勢。若比較實質薪資成長率與勞動生產力成長率，則發現服務業在 1997 年起，勞動生產力成長率在絕大多數年度高於實質薪資成長率；工業部門則自 1995 年起出現勞動生產力成長率高於實質薪資成長的現象。

若進一步分析製造業內各中業別薪資及勞動生產力變動的趨勢差異，發現電子零組件和電腦、電子產品及光學產品兩個業別在 1986-2010 期間，實質薪資成長率相當穩定地維持相對高於其他產業的水準。但若勞動生產力比較，自 1990 年起至 2010 年止的四個每五年平均，化學材料、電子零組件和電腦、電子產品及光學產品等三個業別的實質薪資成長速度均低於勞動生產力，可能與這些業別高度資本設備投資，帶動勞動生產力快速成長有關。服務業內各業別的薪資成長也頗有差異，金融保險業與資訊及通訊傳播業在 2000 年後仍維持小幅成長，但其他業別仍明顯停滯。

透過對製造業及服務業各中業別分別進行迴歸分析，我們發現製造業實質薪資成長與勞動生產力成長的脫鉤現象在 2000-2011 期間才出現，1980、1990 年代二者仍有顯著的正向關係。在全球化因素方面，出口依賴度愈高，愈不利薪資成長，可能與國內出口多從事價格競爭，為降低成本而有壓低薪資成長的現象有關。但產業內進口愈多，則有利於薪資成長，顯示國內生產多為來料加工，與進口間為互補關係。此外資本擴充與產業景氣均正向顯著地影響薪資成長，但這兩個因素在 2000-2011 期間轉趨不顯著。值得注意的是，對中國大陸出口在 1990 年代和 2000 年代均正向顯著影響薪資成長，但係數值不高且有遞減現象。

服務業方面，因受資料限制，僅對 2001-2012 期間進行分析。結果顯示該期間薪資成長與勞動生產力並無顯著關係，反映兩者的脫鉤現象。對中國大陸以外地區的投資並無顯著影響效果，但對中國大陸投資則有正向影響，且在統計上具顯著性，惟彈性係數值僅 0.38%，效果不大。此外技術進步和資本擴充對薪資有負面顯著效果，但資本密集度愈高產業薪資成長愈快，產業景氣變動也對薪資有顯著影響。但資本密集度因素在樣本剔除金融保險業後轉趨不顯著。

綜合而言，國內薪資停滯雖為 2000 年代以來之普遍現象，但各產業間無論

在薪資變動率或與勞動生產力相對變動仍存在相當大的歧異。服務業與製造業影響因素亦有不同。尤其資本擴充對製造業薪資有正面效果，對服務業卻是負面顯著效果，可能反映服務業投資為人員替代型投資，以及國內服務業發展與升級遲緩。至於對中國大陸的貿易與投資，結果顯示並無負面影響，反而有正面效果，但效果規模有限，且有遞減現象。

參考文獻

1. 方俊德 (2014) 勞動生產力與薪資關聯變化之探討, 台灣經濟研究院。
2. 行政院經建會 (2013) 政策快遞—江院長主持「行政院人才政策會報」, 台灣經濟論壇 2013/08。
3. 李長泰 (2013) 從產業面探討台灣實質薪資停滯成因及因應, 台灣經濟研究院。
4. 李誠、胡勝正、陳添枝、曾巨威、劉碧珍(2012), 2012 經濟政策建言書, 台北論壇。
5. 徐美、陳明郎(2010), 縮短工時對產業勞動生產力變動之影響—分量迴歸模型之應用, 經濟論文叢刊, 38(4), 523-559。
6. 陳紹倫 (2010) 高等教育擴張對大學畢業生薪資生產力之影響, 台北大學經濟研究所碩士論文。
7. 陳劍虹 (2013.04) 台灣近年來薪資成長停滯原因探討及改善對策, 行政院國家發展委員會出版, 經濟研究, 13, 109-140。
8. 喬中珏、黃芳玫、羅竹平、呂雅茹 (2010), 「委外生產與研發投資對臺灣薪資結構之影響」, 經建專論, 8 (11)。
9. 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。
10. 黃登興 (2014), 台灣薪資停滯現象解析—全球化貿易與投資夥伴, 中央研究院經濟研究所, IEAS Working Paper No. 14-A005。
11. 葉懿倫(2011), 「經濟成長, 薪資不漲, 理由何在?」, 臺灣經濟研究月刊, 34(9)。
12. 饒志堅、蔡鈺泰、連子惠、莊文寬、葉芳珠、黃麗妃(2008), 「全球化對所得分配影響之研究」, 統計專題研究報告, 行政院主計總處。
13. 楊子霆、駱明慶 (2009) 「誰付退休金? -勞退新制對私部門勞工薪資的影響」, 經濟論文 37(3), 339-368。
14. Fitoussi, J. and Stiglitz, J. (2009), The ways out of the crisis and the building of a more cohesive world, Observatoire Française des Conjonctures Économiques, Working Paper No. 17.
15. International Labor Organization (2010), Global Wage Report: Wage Policy in Times of Crisis.
16. International Labor Organization (2011), The Global Crisis: Causes, Responses and Challenges.
17. Sommer, M. (2009), Why are Japanese Wages so sluggish? IMF Working Paper WP/09/97.
18. Stockhammer E. (2013), Why have wage shares fallen? International Labor Organization, Conditions of work and employment series #35.

附表 1 變數及資料來源說明

變數代號	變數名稱	預期符號	資料來源	說明
製造業				
<i>real_wage</i>	實質薪資水準		主計處薪資與生產力資料庫	被解釋變數
<i>labor_prd_index</i>	勞動生產力指數	+	主計處薪資與生產力資料庫	
<i>exp_output_shr</i>	出口佔總生產比重	+/-	進出口貿易部分來自 PC-TAS Database (UN Comtrade)。生產總額來自主計處國民所得統計年報：國內各業生產總額(93SNA)	
<i>imp_output_shr</i>	進口佔總生產比重	+/-	同上	
<i>exp_ch_outp_sh</i>	出口到中國大陸佔總生產比重	+/-	PC-TAS Database (UN Comtrade)	
<i>capstock</i>	資本存量	-	AREMOS 資料庫、經濟部統計處	
<i>realprdval</i>	實質生產總值	+	主計處國民所得統計年報：國內各業生產總額(93SNA)	
服務業				
<i>real_wage</i>	實質薪資水準		主計處薪資與生產力資料庫	被解釋變數
<i>labor_prd_index</i>	勞動生產力指數	+/-	主計處薪資與生產力資料庫	
<i>fdi_chn</i>	對中國大陸投資	+/-	經濟部投審會 103 年 7 月統計月報	
<i>fdi_out</i>	對外投資總額(不含對中國大陸)	+/-	經濟部投審會 103 年 7 月統計月報	
<i>tpi</i>	總要素生產力	+/-	主計處多因素生產力統計年報	
<i>capstock</i>	資本存量	-	AREMOS 資料庫、經濟部統計處	
<i>nkdivl</i>	資本淨額密集度	+/-	主計處多因素生產力統計年報	

realprdval

實質生產總值

+/-

主計處國民所得統計年報：國內各業生產總額
(93SNA)

附表 2 製造業與服務業中分類一覽表

製造業 25 部門(中分類)	服務業 11 部門(中分類)
化學材料製造業	不動產業
化學製品製造業	支援服務業
木竹製品製造業	住宿及餐飲業
皮革、毛皮及其製品製造業	批發及零售業
石油及煤製品製造業	其他服務業
印刷及資料儲存媒體複製業	金融及保險業
成衣及服飾品製造業	專業、科學及技術服務業
汽車及其零件製造業	資訊及通訊傳播業
其他運輸工具及其零件製造業	運輸及倉儲業
其他製造業	醫療保健服務業
金屬製品製造業	藝術、娛樂及休閒服務業
非金屬礦物製品製造業	
食品製造業	
家具製造業	
紙漿、紙及紙製品製造業	
紡織業	
基本金屬製造業	
產業用機械設備維修及安裝業	
飲料及菸草製造業	
塑膠製品製造業	
電力設備製造業	
電子零組件製造業	
電腦、電子產品及光學製品製造業	
機械設備製造業	
橡膠製品製造業	
藥品及醫用化學製品製造業	

資料來源：行政院主計處

*：製造業中，產業用機械設備維修及安裝業之勞動生產力資料因主計處僅自 2006 年起提供，故未納入分析。

**：服務業中，教育服務業因實質薪資與勞動生產力資料從缺，故未納入分析。

Part4.

影響台灣製造業勞動份額變動因素之探討

影響台灣製造業勞動份額變動因素之探討*

劉碧珍

台灣大學經濟系

bjliu@ntu.edu.tw

楊子菡

台北大學財政系

tmyang@gm.ntpu.edu.tw

黃登興

中央研究院經濟所

dhuang@econ.sinica.edu.tw

2014, 12

摘要

我國勞動份額從 1982 年之 48.45% 逐步上漲到 1990 年代中葉之 52% 高峰後，開始反轉下跌。本文主要目的在以製造業為例，探討造成勞動份額變動的原因。我們發現貿易開放、技術進步、資本密集度、以及勞動生產力都是顯著影響因子，後二者影響為負，與文獻一致，但前二者影響為正則與晚近文獻之負面結果相左。此外，我們也發現貿易開放與技術進步在勞動份額上漲期間(1990 年代中葉之前)扮演較為重要角色，但生產之轉向資本密集、且薪資無法充分反映勞動生產力，則是造成 1990 年中葉之後勞動份額下跌的主因。此外，高等教育之大力推動，導致技術工供給快速成長，也是促成近 10 年勞動份額下跌的原因之一。至於與勞動相關之制度面因素，以及常被視為罪魁禍首之對外投資與台灣接單海外生產，整體而言並無顯著影響；台灣接單海外生產之運籌操作，甚至對長期就業與 GDP 有利。惟若將出口貿易與對外投資區分對中國與非中國兩個部份，則對中國之貿易與投資，雖無短期影響，但因伴隨全球價值鏈之重組，在台所負責的供應鏈逐年縮短，導致附加價值下跌，其跌幅超過對薪資與就業之影響，因此反而使得勞動份額上漲。

關鍵字: 勞動份額，全球化，技術進步，台灣接單海外生產，對外投資

* 本文初稿在 2014 台灣經濟學會年會發表。本文承台灣大學社會科學院公共政策與法律研究中心研究補助(CPPL103)，特致謝忱。

1. 緒論

從生產分配面觀之，國內生產毛額(GDP)以報酬形式分配給勞動與資本的所有者，其中勞動所有者所獲之報酬佔國內生產毛額的比重，即是勞動所得份額(labor share of income)，以下簡稱勞動份額。台灣勞動份額從 1981 年之 48.45% 逐漸上漲，1990~1994 年達到 51%~52% 的高峰後，即一路下滑到 2010 年之 44.55% 谷底，2011 與 2012 年雖略有反彈，惟仍低於 47% (見圖 1)。資本報酬除部分用以彌補固定資產消耗，或以間接稅形式繳交國庫外，其餘以營業盈餘形式成為資本淨收入。其中營業利潤佔 GDP 比重在 1980 年代至 1995 年期間雖略有起伏，大致維持在 30% 左右；1995 年後營業利潤佔比開始上漲，2003 年後漲至 35.64% 後，就在 35% 上下擺盪，直到 2008 年受到全球金融風暴的影響才停止漲勢，2012 年時為 32.98%。

台灣勞動份額自 1995 年後呈現長期下跌，營業利潤佔比長期上漲的趨勢，反映我國實質工資上升的幅度未能隨勞動生產力同步上漲。21 勞動份額下跌、營業盈餘上漲所反映的並不單純只是薪資停滯的問題，也是促成社會所得分配越趨不均的原因之一。²²此外，勞工邊際消費傾向通常高於資本家，因此勞動份額下跌也會透過消費的縮減而影響實質產出。²³由於勞動份額變動的影響層面相當廣，因此是一個值得探討的議題。勞動份額下跌現象雖非台灣所獨有，幾乎所有 OECD 國家都同樣面對類似的趨勢，其勞動份額中位數從 1990 初之 66.1% 跌至 2009 年之 61.7% (OECD, 2012)，²⁴但台灣下跌速度較 OECD 國家為快，1990 年時為 51.7%，至 2010 年已跌至 44%。

過去有不少文獻發現全球化、技術進步、金融全球化(financialization)、以及制度面等因素，都可用來解釋勞動份額長期下跌的現象，惟影響各國勞動份額變化的顯著因素各不相同。本文之目的在於了解哪些因素是造成台灣勞動份額下跌的關鍵因素，以及是否存在台灣特有之成因。

第 2 節首先討論台灣勞動份額之衡量與長期趨勢。第 3 節回顧過去文獻，並就可能影響台灣勞動份額變動的因素做初步的討論。第 4 節與第 5 節分別建立實證模式，並以製造業為例，就影響台灣勞動份額的因素進行迴歸結果分析。最後一節為結論。

2. 台灣勞動份額之衡量與長期趨勢

勞動份額指標常用者有二，其一以受雇員工報酬(employee compensation)佔 GDP 的比重來衡量(以下簡稱 LS)，另一則以受雇人員報酬相對(GDP-間接稅-資本折舊)的比重

²¹ 勞動份額 $LS = \frac{WL}{PY} = \frac{\omega}{pro}$ ，其中 W, L, P, Y 分別代表工資、勞動人數、價格、與產出， ω 與 pro 分別代表實質工資($\frac{W}{P}$)與生產力($\frac{Y}{L}$)。取對數微分後，可得 $\dot{LS} = \dot{\omega} - pro$ 。

²² 依我國主計總處 102 年家庭收支調查報告，台灣 5 等分所得差距倍數(亦即最高 20% 家戶所得相對最低 20% 家戶所得的倍數，含政府移轉收入)呈現長期上漲趨勢，從 1981 年之 4.209、1995 年之 5.340，至 2013 年所得差距倍數已達 6.084。此與世界的趨勢相同。

²³ 陳畊麗(2008)對於我國 1981 至 2006 年之研究發現，勞動份額每下跌 1 個百分點，約使民間消費減少 0.75%~0.90%，但投資則增加 0.12%~0.14%，因此對於國內總需求之影響約在 -0.63%~-0.76%。

²⁴ 少數國家例外，例如捷克、冰島的勞動份額並未下降。值得注意的是，OECD(2012)計算勞動份額時，僅考慮企業部門，但排除公部門、礦業、石油以及房地產等部門，因此該數據未必可跟本文互作比較。

來衡量(簡稱 LS1)。兩個指標各具利弊。LS 指標由於可從 GDP 之分配面直接觀察，簡明易懂，因此不少文獻採用之。由於間接稅歸諸政府，而資本折舊只是補償資本的耗損，部分學者主張將兩者自勞動份額的分母中扣除，因此採取 LS1。就台灣而言，資本折舊雖在 1990 年代中葉之後開始上漲，然而在資本折舊逐步上漲之際，間接稅佔比則出現長期下跌趨勢，二者合計佔 GDP 比重大致在 18%~20%之間徘徊，波動並不大。也因此，在計算勞動份額時，是否將間接稅與資本折舊從 GDP 中扣除，雖會影響勞動份額的大小，但二者之長期趨勢相當接近(見圖 1)。再者，若觀察個別產業，例如電力及燃料供應業在 2008 年之後資本折舊快速增加，導致 LS1 變成負數，在此情況下 LS1 指標並不適合。因此在以下的分析中，本文將集中在 LS 指標的討論上。

表 1 顯示我國各大分類產業的勞動份額。由該表可發現各產業勞動份額差異非常大。教育服務業、其他服務業、以及公共行政及國防的勞動份額最高，在 1981-2012 期間平均分別為 91.1%、79.9%以及 79.1%；最低者為不動產業(僅 4.8%)，至於製造業 49.6%則介乎其中。

為方便觀察各產業勞動份額的長期趨勢，我們將產業按照 1981 年勞動份額區分為 3 組: (a)小於 40%、(b)介於 40%與 65%、以及(c)高於 65%。由圖 2 可發現製造業(ind300)屬於(b)組，其勞動份額趨勢與整體產業大致相同:從 1981 年之 49.5%一路上漲到 1995 年之高峰(56.6%)後，即開始下跌，2010 跌到谷底之 43.5%，隨後兩年又陸續回漲，2012 年漲到 48%。其他多數產業之勞動份額大小或趨勢則與整體差異較大，例如 1981 年勞動份額高於 65%之公共行政及國防(ind1500)、教育服務(ind1600)、以及其他服務(ind1900)，資本折舊快速成長，顯示資本化的程度逐年提高，因此勞動份額有長期下跌趨勢；但 1981 年勞動份額低於 40%的支援服務業(ind1400)，勞動份額則呈現長期上漲現象。

為了解勞動份額的長期變化來源，我們進一步將勞動份額之變動拆解成產業內效果與產業間效果。產業內效果表示在產業結構不變之下的勞動份額變動效果；產業間效果則是在各產業勞動份額不變之下，不同產業之間勞動份額變動所帶來的影響(計算公式詳見附錄 1)。圖 3 顯示台灣勞動份額之長期變動，與產業內效果呈現亦步亦趨的現象，表示在 1981~1995 勞動份額逐漸上漲期間，產業內勞動份額的上漲是其主因；同樣的，在 1995~2010 勞動份額下跌期間，產業內勞動份額的下跌也是其主要之促成因子。至於產業間勞動份額的變動，可能基於產業漲跌互異、互相抵銷之故，因此對於台灣勞動份額變動的長期趨勢並無顯著影響。此一結果與晚近多數文獻一致，例如 OECD (2012)對於 OECD 各國在 1990 至 2007 期間之研究；但與早期研究則不同，例如 De Serresa et al. (2001)對於歐美的研究則發現，勞動份額下跌乃是產業結構從製造業移轉至服務業所致。

上述勞動指標並未考慮自我雇用與非正規經濟下的勞工雇用，有低估勞動份額之嫌，因此部分學者採取一些方式加以調整(Gollin, 2002；Guerriero, 2012)。在本文中，我們按照 Collin(2002)，以勞動力扣除雇主後之人數相對於受雇員工的比重，作為勞動份額的調整項目。經過調整後之勞動份額如下：

$$LS_{adj} = \frac{\text{受雇員工薪資}}{\text{附加價值}} * (1 + EMP_{adj})$$

其中 $EMP_{adj} = (\text{勞動力} - \text{雇主} - \text{受雇員工}) / \text{受雇員工}$ 。²⁵

為計算調整後之勞動份額，我們以資料較為完整之製造業 1993~2012 為例，發現整體製造業之勞動調整係數(EMP_{adj})長期下跌，從 1993~2002 之 0.08，降至 2002~2012 年之 0.06。從圖 4 則可清楚看出，相對於未經調整之勞動份額從 1993 年之 54% 跌至 2010 年之 44%，調整後之勞動份額下跌速度更快，從 1993 年之 59% 下跌到 2010 之 46%，這使得有無調整之勞動份額的差距長期在縮減之中。不過，不論有無經過調整之勞動份額都在 2011 與 2012 年上漲(分別漲至 2012 年之 48% 與 50.5%)，這可能與在歷經 2008 年全球金融風暴後，經濟逐漸回穩，無薪假減少、以及政府與社會注意到台灣薪資停滯現象與要求調薪的份圍有關，但是否能為長期經濟成長所支撐，值得未來進一步觀察。

3. 影響台灣勞動份額之可能因素

綜合過去文獻，影響勞動份額的可能因素包括全球化、技術進步、制度面、以及金融全球化等因素。參酌這些文獻以及台灣實際情況，以下嘗試理出可能影響台灣勞動份額的因素，其中金融全球化雖然對於勞動份額的影響日漸重要，但目前仍多局限於金融市場發展較為健全的已開發國家(ILO, 2013)，因此在本文中不擬針對金融全球化因素加以討論。

(1) 貿易開放程度

貿易開放程度常被用來做為衡量一國與世界經濟整合程度的指標。當貿易開放度越高時，廠商外在選擇性(例如對外投資、委外生產等)越多，薪資談判的議價能力越高，因此勞動份額將受到貿易開放的負面影響(Hogrefe and Kappler, 2013)。Bockerman and Maliranta (2012)針對芬蘭工廠別的研究也發現勞動份額與貿易開放度呈負向關係，但主要是透過產業內之重組、以及勞動份額較高之廠商退出市場所致。

我國國內市場小，若欲依賴國內市場來帶動勞動需求以提高勞動份額，其效果勢必有限。長久以來國際貿易成為提高我國勞動需求與維持經濟成長的重要管道，因此我國對外貿易開放程度是否會如產生如同國外文獻之負面影響，有賴實證分析。

(2) 資本密集度

根據 Heckscher-Ohlin 與 Stolper-Samuelson 理論，勞動份額是否會因開放貿易而上漲，視其資源型態而定:當資本豐富國與勞動豐富國從事貿易時，將降低其勞力密集財價格，導致工資下跌、資本報酬增加，在充分就業假設下，勞動份額下跌；反之，若勞動豐富國家與資本豐富國進行貿易時，勞動份額會上漲。

我國資源的成長型態偏向資本擴張型的成長。在 1982 至 1990 年期間，製造業資本存量的成長速度遠高於勞動的成長速度(複成長率分別為 6.62% 與 2.03%)，1990 至 2011

²⁵ 以台灣為例，將雇主以及受雇員工自勞動力扣除後，尚餘自我雇用與無酬家屬工作者兩種類型勞工。在此假設此兩種類型勞工的薪資與受雇員工之平均薪資一樣。

年期間資本存量成長速度雖略微下降(6.47%)，但勞動成長下跌的速度更快(0.35%)，顯示資源型態逐漸朝向資本豐富的方向轉變，尤其是 1990 年代之後更是如此。依 H-O 理論，此一轉變將使得我國產品出口到勞動豐富國(通常是發展中國家)變得具有比較利益，因此對發展中國家的出口比重應該會上漲。回顧我國出口結構的更迭，也的確反映上述資源發展的趨勢。對已開發國家出口佔總出口的比重，長期呈現倒 U 字型：1990 年代之前對已開發國家出口佔總出口的比重大致呈上漲趨勢，至 1989 年達到 92% 的歷史高峰後即開始下跌。反之，對發展中國家出口的比重，則在 1989 年跌至 8% 的谷底後，開始反彈上漲，2013 年時對發展中國家的出口比重(48%)已經和已開發國家不分軒輊(52%)。

台灣貿易之從已開發國家轉向發展中國家的趨勢，根據 Stolper-Samuelson 理論，會對要素價格產生影響，從 1990 年代前之對勞工有利，轉向 1990 年代後之對資本家有利。因此預期我國勞動份額與資本密集度二者之間的關係與過去文獻一樣，呈現負向關係。

(3) 技術進步

理論上，科技進步與資訊通信技術的快速發展，將帶動生產自動化與技術創新，因此具有提升生產效率的作用；但其對勞動需求與勞動份額的影響方向，則視生產技術進步的型態以及資本與勞動之間究竟為替代或互補關係而定。若一國的技術進步主要為資本使用型(capital-augmenting technical progress)，將增加對資本的需求，在資本與勞動為替代關係之情況下，將減少對勞工的需求，導致勞動份額下跌(IMF, 2007; OECD, 2012; ILS, 2012; ILO, 2012/2013)。反之，若技術進步為勞動使用型(labor-augmenting technical progress)，將增加對於勞動的使用，因此工資上漲、勞動份額增加。但資本與勞動未必是替代關係，不少文獻發現資本主要替代的對象是非技術工(unskilled labor)，與技術工(skilled labor)則呈互補關係，這使得技術進步有偏向使用技術工的趨勢(skill-biased technical progress)。此乃不僅因生產自動化的盛行，帶動對技術工的需求，且技術工供給的快速增加，也將提高廠商使用和技術工具有互補關係之資本財的動機。由此可知，技術進步是否降低勞動份額，需視非技術工勞動份額下跌程度是否高於技術工勞動份額上漲的程度而定(OECD, 2012)。

儘管理論上技術進步對於勞動份額的影響方面不確定，但實證研究結果則多顯示負面影響，只是影響程度隨不同研究而有差異。²⁶例如，OECD (2012)發現，技術進步與資本累積是影響工業化國家勞動份額最重要的因素，平均而言，技術進步與資本累積大約解釋工業化國家產業內 8 成左右的勞動份額變動。ILO (2012/2013)在考慮其他因素(例如金融化、全球化與制度面)之後，發現技術進步的解釋能力僅為 10%。

(4) 委外生產與對外投資

不少文獻認為，全球化促使競爭更加劇烈，廠商因此透過海外代工生產或對外投資方式，將生產外移至低工資國，以節省生產成本；而缺乏競爭力廠商在面對國內、外市場的激烈競爭時，也可能裁員、甚至退出市場。這些都將降低高工資國對於國內勞工的

²⁶不過，Elsby et al. (2013)則發現不同的結果，其對於美國的研究顯示，2000 年後勞動份額的快速下跌並未伴隨資本使用的增加。

需求，促使工資下調，勞動份額也可能因此下跌。此外，中國、印度等勞動豐富國家之加入國際市場，大幅增加全球勞動供給，提高廠商進行委外生產與對外投資的動機，且提供大量廉價出口產品，也會抑制高工資國內工資上漲的機率(OECD, 2012)。

雖然理論上委外生產與對外投資有抑制工資或勞動份額成長的傾向，但過去實證文獻對於這些因素是否是造成勞動份額下跌的主因，見解並不一致。Elsby et al. (2013)針對美國的研究，發現美國將供應鏈中勞動密集之部分移至海外生產因而導致進口增加，解釋了絕大部分勞動份額的跌幅（佔跌幅 3.9 個百分點中之 3.3 個百分點），因此是美國勞動份額下跌的主要原因。OECD(2012)認為委外生產以及國外廠商在國內市場的競爭，都對國內勞動份額產生負面影響，合計至少貢獻 10%的勞動份額跌幅。ILO (2008)雖亦發現全球化對勞動份額的總和影響為負面，但影響程度並不大。部分學者也不認為全球化因素(特別是將生產移至低工資國、或來自開發中國家進口貿易的快速增長)是勞動份額下跌的罪魁禍首。例如 Bhagwati et al. (2004)，引用不少文獻與數據，說明委外生產雖可能降低對於非技術工的需求，但讓企業得以存活，因而雇用更多的技術工，或創造更多的工作機會。Lawrence (2008)同意委外生產雖可能會提高利潤、壓低勞工議價力量，因此對工資形成下調的壓力；但從美國製造業(盛行委外生產)勞動份額下跌速度並不比其他產業快，以及服務委外對實質工資的影響程度不高等兩個方面來觀察，委外生產對於勞動份額所帶來的影響極其有限。

台商對於「台灣接單海外生產」之委外生產操作，在 1990 年代末亞洲金融風暴促使東南亞貨幣大幅貶值之後開始發展，其後基於國外生產成本低廉，配合國外客戶之要求、或廠商已在海外設廠生產等因素，「台灣接單海外生產」迅速成為廠商提高外銷接單競爭力的運籌策略之一。台灣接單海外生產的比重從 1999 年之僅佔 12.24%，至 2005 年時已接近 4 成(39.88%)，2010 年超過 5 成(50.43%)，近幾年大致維持 50%~51%之間。中國改革開放後，經濟體制逐漸與西方接軌，在文化語言背景接近、勞工豐富、且為台商海外主要投資地之情況下，遂成為最主要的海外生產地，近幾年佔海外生產比重多在 8 成以上。東南亞國家亦具勞工便宜、台商投資、與華人眾多等優勢，而屈居次要地位。台商接到國外訂單後，若以海外生產來取代國內的生產，顯然將降低對台灣勞工的需求；但若因利用海外廉價勞工生產之故而提高接單競爭力，且海外生產所需之中間財仍委由台灣生產，則對台灣勞工之淨需求未必減少。再者，若台商僅將勞力密集的產程外移，雖降低對非技術工的需求，但也可能促成就業結構朝向平均薪資較高之技術工的雇用上。因此「台灣接單海外生產」的淨影響是否會如 Elsby et al. (2013)之針對美國的研究一般，也促成台灣勞動份額的下跌，有賴迴歸分析後才能決定。

在對外投資方面，台灣 1990 年代之前的對外投資除了到歐美市場建立行銷據點外，擁有廉價勞工優勢的東南亞為另一個選擇，特別在 1980 年代中葉後國內勞動與土地成本日增、環保日趨嚴格之情況下，更是如此。1991 年開放對大陸間接投資後，大陸變成我國最主要的海外投資地，累計至 2013 年佔台灣整體對外投資之 61.8%。對外投資對於國內勞動份額的影響管道頗為複雜，正負兩面都有，難以一概而論。對外投資若僅是將國內已不具競爭力之生產外移，則外移後國內所釋放的資源將可用於更有效率的生產活動或其他活動，對勞動份額的影響可能是正面。對外投資初期雖可帶動我國中間財的

出口，但隨著台商遂行海外生產當地化策略後，對國內投資以及勞動(特別是非技術工)的需求有逐漸停滯的現象，而國內之鼓勵培育高等教育人才，則提供過多技術工的供給。這些因素對於勞動份額都可能產生下跌的壓力。

(5) 勞動生產力

影響勞動生產力的因素很多，其中教育可能是最重要的影響因子。勞動生產力越高，薪資若能充分反映生產力的變化，在勞動需求既定之下，勞動份額也應越高。但薪資的調漲可能促使廠商以資本取代勞工，因此導致勞動份額下跌。此外，薪資未必充分反映勞動生產力，若勞動實質薪資調漲的幅度未能跟上生產力成長的速度，則勞動份額也會下跌；反之，若調整幅度超過生產力成長的速度，勞動份額將上漲。本文跟隨文獻(e.g., Hogrefe and Kappler, 2013)在迴歸式中將勞動生產力視為影響勞動份額的解釋變數。

(6) 勞動相關制度面因素

理論上勞動制度面因素，包括工會密度(unionization rate)、最低工資、失業救濟、以及失業保險等規定，都可能影響勞動份額。但國外之實證研究對於這些因素是否有影響以及其影響程度，並未獲得一致的結論(Blanchard and Giavazzi, 2003; Ellis and Smith, 2007; Hogrefe and Kappler, 2013; Jayadev, 2007; Jaumott and Tytell, 2007)。

我國自 1984 年勞動基準法推動以來，歷經多次修正。根據我們與業者的訪談，其中造成較大影響者，包括下列幾個：(1) 2000 年將原先每週法定工時 48 小時，改為每 2 週 84 小時，工時縮短達 12.5%。廠商在逐步調整工時之時，也將所致損失反映在員工薪資之緩慢調整上。(2) 2005 年勞工退休條例實施後，雇主須針對適用勞基法之員工，按月提撥不低於每月工資之 6% 勞工退休金到個人退休金專戶。根據楊子霆與駱明慶(2009)之研究，此一新制造成勞動需求下跌，降低對新進員工之薪資，其替代率近 6%。(3) 2008 年金融海嘯，部分企業實施無薪休假，雖協助企業暫度難關，但對新進員工或轉職人員的薪資則有負面影響。2009 年政府推出搶救青年失業 22K 大專企業實習方案，促使部分企業順勢降低起薪。上述與勞動相關之制度面因素都可能影響我國的勞動份額，不過由於難以量化，因此本文將採取年度虛擬變數，以反映政策採行後對於勞動份額可能帶來的影響。

4. 實證模型

根據上一節的討論，我們假設勞動份額 LS_{it} 將受到一些因素 X_{it} 的影響，且二者之間存在一個長期關係：

$$LS_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 X_{it} + \mu_{it} \quad (1)$$

但在現實經濟中，我們所觀察到的 LS_{it} 與 X_{it} 往往處在一個短期或非均衡狀態中。假設勞動份額與各影響因子 X_{it} 之間的短期關係，呈現一個(1, 1)階分佈滯後狀態(an autoregressive-distributed lag):

$$LS_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{it} + \beta_2 X_{it-1} + \beta_3 LS_{it-1} + \epsilon_{it} \quad (2)$$

亦即 LS_{it} ($i=1, \dots, N, t=1, \dots, T$) 代表產業 i 在第 t 期的勞動份額，不僅受到第 t 期自變數 X_{it} 的影響，且會受到其第 $t-1$ 期之應變數與自變數 (LS_{it-1} 與 X_{it-1}) 的影響。 $\varepsilon_{it} = v_i + \mu_{it}$ 則包括產業特有因素 v_i 以及動態誤差項 (the stochastic error term, μ_{it})。

在此一分配滯後模型下，若利用追蹤迴歸模型進行分析，將產生兩個問題，其一是 LS_{it} 通常有序列相關，造成 LS_{it-1} 與誤差項 ε_{it} 相關之問題；其二是一些無法觀察到的產業特有因素 (例如技術改變) 可能同時影響 LS_{it} 與 X_{it} ，造成自變數 X_{it} 與誤差項 ε_{it} 相關之內生性問題。這些問題若採取差分方式也無法獲得解決，主要理由是 LS_{it} 在第 t 期的變化不僅取決於 X_{it} 本身的變化，還取決於 X 與 LS 在 $t-1$ 期的狀態，尤其是二者在 $t-1$ 期的不平衡程度。但若採取誤差修正模型則不僅可解決上述問題，還可同時觀察 LS_{it} 與 X_{it} 的短期關係與長期動態調整過程：

$$\Delta LS_{it} = \alpha_1 \Delta X_{it} + \varphi ERROR_{it-1} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

其中 Δ 代表一階差分。 $ERROR_{it-1} (= LS_{it-1} - \phi_0 - \phi_1 X_{it-1})$ 代表誤差調整項， $\phi_0 = -\beta_0 / (1 - \beta_0)$ ， $\phi_1 = -(\beta_1 + \beta_2) / (1 - \beta_3)$ ，且 $\varphi = -(1 - \beta_3)$ 。(3) 式中， ΔX_{it} 可捕捉短期效果，而若將 ϕ_0 與 ϕ_1 視同長期均衡式 ((1) 式) 中之 α_0 與 α_1 ，則 $ERROR_{it-1}$ 代表前一期脫離長期趨勢所產生之不平衡誤差項，如何在 t 期進行調整並反映到 LS 的變化 (ΔLS_{it}) 中，因此該項目的在捕捉勞動份額從短期不均朝向長期均衡的動態調整過程。 $ERROR_{it-1}$ 係數 φ 絕對值的大小代表朝向長期均衡調整的速度，若 φ 為負數，則代表調整過程有收斂的趨勢；反之，則呈現發散趨勢。

根據前一節的討論，可能影響我國勞動份額的自變數 X_{it} 包括貿易開放程度 (Openness)、資本密集度 (K/L)、技術進步 (K/GDP, Time)、對外投資 (FDI_all)、外來投資 (IFDI)、台灣接單海外生產運籌操作 (Outsourcing)、勞動生產力 (LP)、以及與勞動相關之制度面因素等變數。貿易開放程度以各產業進出口貿易相對 GDP 的比重來表示，資本密集度利用各產業之固定資本存量相對勞工雇用人數來衡量，技術進步以固定資本存量佔 GDP 比重 (K/GDP) 來表示，²⁷ 並以時間趨勢 (Time, 亦即第 1 年設為 0, 第 2 年為 1, .., 依此類推) 捕捉技術隨著時間之演進所帶來的影響。對外投資以其佔 GDP 比重來衡量，外來投資亦以僑外投資金額佔 GDP 比重來表示。台灣接單海外生產比率則用來捕捉委外生產可能帶來的影響。²⁸ 勞動生產力以主計總處所公布之勞動生產力指數衡量之，此項指數可用來反映勞動生產力之長期變動趨勢。²⁹ 各年度虛擬變數則用來反映勞動政策制度面的效果。理論上上述各變數 (除 Time 預期為正外) 對勞動份額的影響方向並不確定，不過實證文獻則多主張這些因素對勞動份額有負面的影響。若第 5 節的實證結果出現正

²⁷ Bentolila and Saint-Paul (2003) 與 Hutchinson and Persyn (2012) 都曾證明勞動份額是資本-產出比的函數，過去實證文獻也多以資本-產出比作為技術進步的衡量指標。

²⁸ 各變數之資料來源如下: GDP 與 L 等資料取自主計處資料庫，對外投資與外來投資資料來自投審會，台灣接單海外生產比率來自經濟部。進出口資料則來自 UN Comtrade Database (1970-2011)，財政部關稅署統計資料庫 (2012-2013)。資本存量 1981~2001 年以前取自 AREMOS，2003 年之後則以固定資產增購額以及假設 4% 折舊率設算而成，2002 年資料則採取差補法。

²⁹ 勞動生產力指數乃是指在單位時間內每一勞工所能生產之產量。該指數以 2006 為 100。

面影響，則顯示可能存在台灣特有的成因。此外，本文利用年度虛擬變數來反映勞動基準法推出以來的政策效果。若制度因素的確如廠商訪談所示(見前一節)，我們應會觀察到 2000 年後之虛擬變數顯著為負，且效果應會逐年擴大(亦即係數絕對值逐年擴大)。但年度虛擬變數也可能反映景氣循環或國際經濟危機(例如 2001 年網路泡沫或 2008 年全球金融風暴)，因此若年度虛擬變數出現循環現象，或僅出現在國際經濟危機年份，則制度面因素即非主要影響勞動份額的因素。

值得一提的是，基於資料的限制，以下迴歸結果僅就製造業(1982~2012)加以探討，製造業也正是勞動份額長期趨勢最接近整體趨勢的產業。各變數之定義、統計值以及相關係數，詳見附錄 2 與附錄 3。

5. 實證結果分析

在採取誤差修正模型前，我們首先利用 Harris-Tzavalis test 與 Breitung test 就各變數進行單根(unitroot)檢定(見附錄 4)，其結果顯示在 1%顯著水準下，貿易開放度、資本密集度、技術進步指標(K/GDP)、以及勞動生產力等變數，接受時間序列具有單根的虛無假說，為不穩定數列。此外，附錄 4 也顯示(1)式的共整合檢定結果拒絕無共整合的虛無假說。這些結果顯示有必要採取誤差修正模型。表 2 列出勞動份額與其他變數之長期關係式(亦即上述(1)式)以及短期關係式與動態調整過程((3)式)的迴歸結果。另由勞動

份額之定義 ($= \frac{\text{平均薪資} \times \text{受雇員工數}}{\text{GDP}}$)可知產業之平均薪資、受雇員工數、以及 GDP 都會影響其大小，為了能清楚了解促成勞動份額變動之主要管道，表 2 也利用相同解釋變數，就產業平均薪資、受雇員工數、以及 GDP 之長期與短期的動態關係，進行迴歸分析。

由表 2 可知，不論從長期或短期關係式來觀察，我國勞動份額與貿易開放程度(Openness)、資本密集度(K/L)、技術進步指標(K/GDP; Time)、以及勞動生產力(LP)之間具有顯著的關係。至於對外投資或外來投資則與勞動份額無顯著的關係。長、短期之效果雖方向一致，不過估計值卻有差異。台灣接單海外生產(Outsourcing)雖無顯著的短期效果，但長期則會降低勞動份額。動態調整係數(以Error係數表示)為負值，顯示誤差調整有朝向長期均衡收斂的現象。以下詳細說明之。

(1)貿易開放程度越高，勞動份額越高：此一結果與多數文獻(e.g., Hogrefe and Kappler, 2013; Bockerman and Maliranta, 2012)之主張負向關係正好相反。進一步觀察其背後之理由，亦與文獻並不一致。由貿易開放度對於短期平均薪資、受雇員工數、以及 GDP 之影響皆為負，可發現短期勞動份額隨貿易開放程度而提高的結論，乃是來自於 GDP 下跌程度超過平均薪資與受雇員工數下跌程度所致。其背後可能原因在於我國廠商多傾向代工生產、少有自己品牌，因此越依賴對外貿易的產業，面對全球化越趨嚴峻的競爭，節約成本(cost down)變成廠商提升競爭力的法寶之一，因此傾向抑制工資與員工雇用的上調。GDP 之所以下跌乃因全球供應鏈形成後，造成垂直專業化分工的深化，出口所需之中間財可由全球採購，國內附加價值率因此隨著貿易開放度之增加而降低，1990 年代之後此一情況更為嚴重，整體製造業之國內附加價值率由 1998 年高峰(35%)，逐步下滑到 2011 年之 22%(部分產業趨勢見附錄 5)。所幸貿易開放與平均薪資以及 GDP

之長期關係，從短期之負向轉為正向，顯示貿易開放度之增加，仍對長期平均薪資與 GDP 產生正面的作用。

(2)資本密集度越高，勞動份額越低：資本密集度每上漲 1%，勞動份額下跌約 0.001%：此一結論頗合乎 H-O 與 Stolper-Samuelson 理論的預期。若進一步深究，可發現二者之所以為負向關係，乃因產業資本密集度越高，雖同時提高平均薪資與 GDP，但因平均薪資上漲幅度低於 GDP 增長幅度，因此對於勞動份額反而有負面的影響。

(3)產業技術越進步，勞動份額越高：此一結果與 OECD(2012)及 ILO(2012/2013)之發現技術進步是促成勞動份額下跌的結果並不一致。我國技術進步主要偏向於資本擴張型的技術進步，資本存量增加中有相當高的比例，乃是由科技廠商所投資，且集中在少數大型廠商，而其所新增之機器設備投資又多仰賴進口，由表 2 可發現在其他條件不變之下，技術進步與平均薪資以及 GDP 的長、短期關係都為負，可見不論短期或長期勞動份額之所以上漲，實乃 GDP 下跌幅度超過平均薪資跌幅所致。

(4)對外投資以及外來投資對於勞動份額之長、短期影響都不顯著：由於我國產業之短期平均薪資、受雇員工數、以及 GDP 都不會受到對外投資以及外來投資的影響，因此勞動份額也不會受到影響。不過，長期而言，對外投資仍將因生產外移而降低國內平均薪資。

(5)台灣接單海外生產比重對於勞動份額並無顯著的短期效果，但長期效果則為負：由表 2 可知，台灣接單海外生產的運籌操作，對於平均薪資、員工雇用、以及 GDP 都無顯著的影響，也因此不影響勞動份額。但長期而言，廠商之海外生產運籌操作將提高受雇員工數與 GDP，不過由於台灣接單海外生產所產生的利潤，可能匯回台灣成為 GDP 的一部分，因此對 GDP 的正面影響高於對工作機會的影響，致使長期勞動份額下跌。

(6)勞動生產力對勞動份額之短、長期效果皆為負：勞動生產力的提升，對於短期或長期之平均薪資、受雇員工數與 GDP 具有顯著正向關係，顯示透過教育等方式提升人力素質與勞動生產力，有利於提高薪資水準、就業與 GDP。不過，由於對 GDP 的提升程度高於平均薪資與受雇員工數，因此勞動生產力對於勞動份額的影響為負，這顯示薪資無法充分反映勞動生產力的增加，也是造成勞動份額下跌的顯著原因。

(7)制度面因素：從制度對就業之效果來觀察，年度虛擬變數之短期效果早在 1980 年代末期就已開始出現，2000 年後仍持續出現負面效果，但大小起伏不定，其中以 2001、2002 與 2009 之負面效果特別大，應與網路泡沫危機及全球金融危機較為相關，但與我國於 2000 年之縮短工時以及 2005 年推動勞退新制等制度面因素的相關性較低。平均薪資與 GDP 之年度虛擬變數在 2000 年後幾乎都不顯著，至於勞動份額迴歸式之年度虛擬變數，在 1995 年之前係數估計值多為正，合乎預期，但 1995 年之後並無一定的規則。綜合這些結果顯示，勞動市場制度面因素對於勞動份額、平均薪資、就業、以及 GDP 並未帶來預期的影響。值得注意的是，由於平均薪資或受雇員工數並未區分技術工或非技術工，因此勞動市場制度面因素是否果真無顯著影響，仍有待進一步研究。

由於我國與中國大陸之貿易與投資往來在 1990 年之後才開始逐漸活絡起來，為了解兩岸經貿關係日趨密切，對我國勞動份額之影響，我們將貿易開放度區分為對中國以

及對中國以外國家之出口貿易(EX_cn, EX_xcn);對外投資亦區分為對中國與非中國之投資(FDI_cn, FDI_xcn)。從表 3 之結果顯示,對中國之出口或投資,短期對勞動份額並未產生顯著的影響,但長期則與勞動份額呈現顯著正向關係。此一正向關係之所以產生,乃因隨著我國對大陸出口或投資之增加,價值鏈外移的程度逐漸增加,導致在台的生產鏈日益縮短,造成國內附加價值下跌所致。對大陸之投資,則不僅造成長期 GDP 下跌、同時也對長期勞動需求以及平均薪資造成負面影響,但 GDP 下跌幅度較大,因此勞動份額反而較高。

上述結果若改採調整後之勞動份額 LS_{adj} ,其結果亦成立。³⁰另外,上述結果乃是以 K/Y 以及 Time 作為衡量技術進步的指標。部分學者(例如 Anderson et al., 2001)認為不論從理論或實證而言,員工教育水準可能更適合用來衡量技術密度 (skill intensity)。因此我們也考慮加入技術工佔就業人數比重(Skill),以反映技術偏向的技術進步。台灣過去 20 多年來對高等教育的重視不遺餘力,導致對高等教育人數的供給大幅增加。³¹大專及以上就業人數的增加,促使技術工供給大幅成長,生產技術因此偏向技術工的使用。此雖促使勞動生產力上漲,然而是否也因供給人數的大幅增加,導致 1990 年代中葉之後平均薪資的成長速度低於生產力的增加,造成勞動份額逐年下跌?為了解之,表 4 模型(1)加入技術工佔總就業的比重(Skill)。由於產業別資料取得之考慮,在此採取按職業別來區分。又該資料整理自勞動部職類別薪資調查,自 2003 年才開始,因此僅能探討 2003~2012 年期間之情況(其中 2007 年資料缺漏)。

若將表 4 模型(1)與未加入技術工之迴歸結果相比(亦即表 2),可發現除外來投資之外,其餘顯著度與影響方向大致相同(但係數估計值則產生變化),顯示即使在加入 Skill 並大幅縮短樣本期間,上述的討論仍然成立,但迴歸的解釋能力(adjusted R-square)則大幅增加,尤其是短期動態結果。外來投資雖在加入 Skill 之後變得顯著,但其佔 GDP 比重之變動量微乎其微(1982 至 2012 年期間僅-0.0001724),因此其對勞動份額的影響亦微乎其微。至於 Skill 對長短期之勞動份額影響則為負,顯示高等教育之大力推動,增加高等人力之供給,若無需求增加作為後盾,將使得勞動份額下跌。

另外,我們也想了解在勞動份額上漲期間(1995 年以前)與下跌期間(1995 年及 1995 年以後),影響其變動的因素是否有所差異?其結果(表 4 模型(2)與模型(3))顯示表 2 基本模型的結論仍然成立,亦即不論在 1995 年之前或之後的期間,貿易開放度、資本密集度、與技術進步依然是影響勞動份額變動的主要肇因,惟勞動生產力則僅影響 1995 年之後的勞動份額。由模型(2)可知,造成 1995 年之前勞動份額逐年上漲之主要原因在於貿易開放度以及技術進步(主要反映在 Time 變數上)所帶來的正面影響,超過資本密集度的負面影響所致,至於薪資充分則因充分反映勞動生產力的變動,因此並無顯著影響。促成 1995 年後勞動份額逐年下跌的原因則正好相反。模型(3)顯示,貿易開放度以及技術進步對勞動份額的正面影響,不足以抵銷資本密集度逐年上漲、以及薪資無法充分反

³⁰ 基於篇幅,在此不報導採取調整後之勞動份額 LS_{adj} 的迴歸結果,但可向作者索取。

³¹ 所採取的政策包括在 1989 年後將大專院校的增設與調整視為教育部的推動重點;1996 年推動績優技術學院改制為科技大學,績優專科學校改制為技術學院。自此而後,大學院校的數量即大幅增加,大專及以上的就業人數不斷提高,從 1989 年之僅 126.7 萬(佔總就業人數比重 15%),增加到 1996 年之 201.9 萬(22%),2013 年時已達 508 萬,佔總就業人數比重超過 46%。

映勞動生產力所帶來的負面影響。另外，若從誤差調整項 $Error_lag$ 的係數來觀察，顯示勞動份額在脫離長期趨勢時，1995 年之後平均回到長期趨勢所需的時間(2.9年)比 1995 年之前(2.4 年)來得長，這與在全球化之下全球供應鏈在國際之間移動速度加快有關，因此不均衡現象持續的時間較以往來得長。

6. 結論

我國勞動份額(勞動報酬佔 GDP 比重)從 1982 年之 48.45% 逐步上漲到 1990 年代中葉之 52% 高峰後，開始反轉下跌。不論是處在 1990 年代中葉前的上漲時期、或其後之下跌時期，勞動份額的變動主要來自產業內效果所致，產業間勞動份額的變動因漲跌互異、相互抵銷，因此對台灣勞動份額的長期趨勢並無顯著的影響。由於製造業勞動份額之長期趨勢與整體產業頗為近似，加以資料相對完整，因此本文以製造業為例，在假設 2 位碼產業之勞動份額與各自變數(包括貿易開放程度、資本密集度、技術進步、對外投資、外來投資、台灣接單海外生產、勞動生產力等)有一長期的關係，但短期間則呈現(1, 1)階滯後分配之情況下，採取誤差修正模型(error correction model)，解析 1982 年至 2012 年期間影響台灣勞動份額短、長期變化的主要因素。本文有下列發現：

(1) 勞動份額的短、長期變動主要受到貿易開放、技術進步、資本密集度、以及勞動生產力等因素的影響，其中資本密集度以及勞動生產力對勞動份額的影響為負，與過去文獻一致，但貿易開放程度與技術進步對勞動份額的影響則為正，與過去實證文獻結果並不相符。至於常被視為造成薪資停滯與就業機會減少之罪魁禍首的對外投資，並未對薪資、就業、GDP、與勞動份額產生顯著影響。台灣接單海外生產之運籌操作，短期影響亦不顯著，但長期反而對就業與 GDP 有利，惟因其對 GDP 之影響(可能由於海外生產利潤匯回挹注之故)大於就業，因此對長期勞動份額之影響為負。

(2) 上述因素對於我國在勞動份額上漲期間(1995 年之前)與下跌期間(1995 年之後)的影響方向一樣，但卻對兩個期間的勞動份額產生完全相反的結果，乃因 1995 年之前貿易開放與技術進步之正面效果較大，因此勞動份額上漲；但 1995 年之後，資本密集度以及薪資無法充分反映勞動生產力等兩個因素所帶來的負面效果較大，造成勞動份額下跌。

(3) 造成台灣勞動份額變動背後的邏輯觀未必與過去文獻相同，顯示我國具有特有的肇因。以貿易開放程度增加為例，勞動份額之所以提高，並非因為平均薪資或勞工雇用上漲，而是因其對 GDP 的負面影響高於對平均薪資或勞工雇用的負面影響所致。全球供應鏈的形成，造成在國內生產的價值鏈日益縮短、附加價值率下跌，這對於貿易開放程度越高的產業(例如電子與光學設備、機械、非金屬、塑橡膠等，見附錄 5)而言，尤其如此。全球化也促使傾向代工生產且少有自己品牌的廠商，採取節約成本(cost down)方式以爭取訂單，因此不利薪資調漲或勞工雇用。我國技術越進步對勞動份額有正面影響，也是因為其對 GDP 的負面影響大過對於平均薪資或員工雇用的影響所致。技術進步所新增之投資(如機器設備)多半仰賴進口，且高度集中在高科技產業與少數廠商，對國內附加價值的提升，未必有所助益。以技術工比重衡量之技術進步也對勞動份額造成負面效果，顯示台灣高等教育之大力推動，促進技術工的快速成長，反而造成勞動份額

的下跌。

(4)兩岸貿易與投資日益密切，雖未帶來短期影響，但因加速生產外移，國內附加價值下跌，在控制其他因素之下，對 GDP 有長期負面影響，其中對大陸投資更促使平均薪資與就業下跌。然而這些結果並不代表我國需畫地自限，降低與具有龐大內需市場的中國進行經貿往來。無法在廠商將不具比較利益的產程外移之際，迅速推動國內升級轉型，恐怕才是造成上述現象的最根本原因。

我國是一個小型開放經濟體，國際貿易的拓展、技術的提升、趨向資本密集的生產方式、與人力資源的提升，對台灣經濟影響至鉅。雖然前二者(拓展國際貿易與提升技術)有助於勞動份額的提升，卻是在國內附加價值下跌情況下達成。如何讓勞動份額的提升能在平均薪資、員工雇用、以及國內附加價值都同時上漲的多贏情況下達成?顯然需要改變廠商現有之代工生產、偏向中間財、與缺乏自有品牌的運作方式，朝向出口最終財、擁有自我品牌、與提高台灣參與全球供應鏈程度的方向邁進。資本擴張型的技術進步本身未必是造成我國 GDP 下跌的根本問題所在，技術升級集中在少數廠商(而無法擴及到多數廠商與多數產業)，導致所創造的勞動需求相當有限，不易透過產業間之外溢效果，活絡整體經濟，並朝高階技術與多元化發展，因此無法吸納資本擴張型技術進步所節約的人力，也無法充分利用高等教育擴大所培養的豐富技術人才，可能才是導致國內附加價值下跌的原因之一。改善國內投資環境並輔以適當的產業政策，應該有助於這些問題的改善；調整國內各類型人才的培育與供給，避免產學落差，更是急需努力的方向；而網際網路與 E 世代產品的興起與快速更迭，創造無限商機，也縮短產品生命循環，更需盡快培養未來產業所需之關鍵技術人才。至於我國趨向資本密集的生產方式，對短期與長期之平均薪資、員工雇用、以及附加價值都有顯著的幫助，但前二者(亦即受雇員工總薪資)之增加程度顯然小於 GDP 之增加程度，因此勞動份額下跌。鼓勵廠商提升產品的品階，朝向高品質、著重設計、以及細緻服務的方向邁進，唯有提高產品附加價值與廠商的邊際利潤，才能讓廠商有意願提高薪資與勞工雇用，如此 GDP 中分配給勞動的份額才能提高。

參考文獻:

1. 陳畊麗(2008)，台灣中期經濟成長與收入分配結構之計量分析，綜合規畫研究，第8期，行政院經建會。
2. 陳劍虹(2013)，台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。
3. 楊子霆、駱明慶(2009)，誰付退休金?勞退新制對私部門勞工薪資的影響，經濟論文 347(3)，339-368。
4. Anderson, M.A.; Robertson, R.; Smith S.L.S. (2001), Measuring Skill Intensity: Production Workers vs. Education Data in the NAFTA Countries.
http://www.usitc.gov/publications/docs/pubs/research_working_papers/EC200107B.pdf.
5. Bentolila, S. and Saint-Paul, G. (2003), Explaining Movements in the Labor Share, Contributions to Macroeconomics 3, article 9.
6. Bhagwati, J., Panagariya A., and Strinvasan, T.N. (2004) The Muddles over Outsourcing, Journal of Economic Perspectives 18(4), 93-114.
7. Blanchard, O. and Giavazzi F. (2003), Macroeconomic Effects of Regulation and Deregulation in Goods and Labor Markets, Quarterly Journal of Economics 118(3), 879-907.
8. Bockerman, P.; Maliranta, M. (2012), Globalization, Creative Destruction, and Labour Share Change: Evidence on the Determinants and Mechanisms from Longitudinal Plant-Level Data, Oxford Economic Papers 64(2), 259-80.
9. Boggio, L.; Dall'Aglio, V.; Magnani, M. (2010), On Labour Shares in Recent Decades: A Survey, Rivista Internazionale di Scienze Sociali 118(3), 283-333.
10. Brada, J. C. (2013), The Distribution of Income between Labor and Capital Is Not Stable: But Why Is That So and Why Does It Matter? Economic Systems 37(3), 333-44.
11. De Serres A., Scaepetta, S., and De La Maisonneuve C. (2001), Falling Wage Share in Europe and the United States: How Important is Aggregation Bias? Empirica 28, 375-400.
12. Duenhaupt, P. (2012), Financialization and the Rentier Income Share-Evidence from the USA and Germany, International Review of Applied Economics 26(4), 465-487.
13. Ellis, L. and Smith K. (2007), The Global Upward Trend in the Profit Share, BIS Working Paper, No. 231, Basel, Switzerland: Bank for International Settlements.
14. Elsby, Michael W. L.; Hobijn, B.; and Sahin, A. (2013), The Decline of the U.S. Labor Share, Federal Reserve Bank of San Francisco, Working Paper Series: 2013-27.
15. Gollin, D. (2002) Getting Income Shares Right, Journal of Political Economy 110, 458-74.
16. Guerriero, Marta (2012), The Labour Share of Income around the World-Evidence from a Panel Dataset, Institute for Development Policy and Management (IDPM) Development Economics and Public Policy, Working Paper Series WP No. 32/2012.

17. Guscina, A. (2006) Effects of Globalization on Labor Share in National Income, IMF Working Paper No. 06294.
18. Hogrefe, J.; Kappler, M. (2013), The Labour Share of Income: Heterogeneous Causes for Parallel Movements? *Journal of Economic Inequality* 11(3), 303-19.
19. Huang, X.; Xu, S.; Lu, J. (2011), Trade Liberalisation and Labour Income Share Variation: An Interpretation of China's Deviation from the Stolper-Samuelson Theorem, *World Economy* 34(7), 1071-87.
20. Hutchinson, J.; Persyn, D. (2012), Globalization, Concentration and Footloose Firms: In Search of the Main Cause of the Declining Labour Share, *Review of World Economics/Weltwirtschaftliches Archiv* 148(1), 17-43.
21. ILO (2009), *World Work Report 2009*, International Institute for Labour Studies, Geneva
22. ILO (2011), *World Work Report 2011*, International Institute for Labour Studies, Geneva.
23. ILO (2013), *Global Wage Report 2012/13-Wages and Equitable Growth*, International Institute for Labour Studies, Geneva.
24. Jaumotte, F., and Tytell, I. (2007) How Does the Globalization of Labor Affect the Labor Income Share in Advanced Countries, IMF Working Paper, No. 07298.
25. Jayadev, A. (2007), Capital Account Openness and the Labour Share of Income, *Cambridge Journal of Economics* 31(3), 423-43.
26. Kan K., and Lin, Y.L. (2011), The Effects of Employment Protection on Labor Turnover: Empirical Evidence from Taiwan, *Economic Inquiry* 49(2), 398-433.
27. Kyyra, T.; Maliranta, M. (2008) "The Micro-level Dynamics of Declining Labour Share: Lessons from the Finnish Great Leap" *Industrial and Corporate Change*, 17(6), 147-72.
28. Lawrence, R.Z. (2008) *Blue-Collar Blues: Is Trade to Blame for Rising US Income Inequality?* Peterson Institute for International Economics.
29. OECD(2012) "Labor Losing to Capital: What Explains the Declining Labor Share?" In *OECD Employment Outlook 2012*, Chapter 3 · P109-161.
30. Mishel, L.; Gee, K.-F. (2012) "Why Aren't Workers Benefiting from Labour Productivity Growth in the United States?" *International Productivity Monitor* 23, pp. 31-43. Timmer, Marcel P. (ed) (2012), "The World Input-Output Database (WIOD): Contents, Sources and Methods", WIOD Working Paper Number 10, downloadable at <http://www.wiod.org/publications/papers/wiod10.pdf>

表 1 台灣各產業勞動份額: 1981~2012

單位:%

	產業代碼	1981	1995	2012	1981~2012平均
農、林、漁、牧業	100	31.3	26.9	24.3	29.1
礦業及土石採取業	200	31.9	37.5	30.9	35.0
製造業	300	49.5	56.6	48.1	49.6
電力及燃氣供應業	400	11.7	25.6	33.9	22.9
用水供應及污染整治業	500	17.5	38.0	25.5	29.0
營造業	600	75.3	82.1	72.0	78.5
批發及零售業	700	44.1	47.9	36.9	44.5
運輸及倉儲業	800	62.6	54.9	49.4	53.4
住宿及餐飲業	900	51.4	57.7	62.8	56.4
資訊及通訊傳播業	1000	37.8	41.9	40.8	40.0
金融及保險業	1100	44.9	46.0	44.9	45.7
不動產業	1200	4.0	7.0	4.6	4.8
專業、科學及技術服務業	1300	64.6	71.0	60.8	63.8
支援服務業	1400	34.1	61.9	77.1	58.7
公共行政及國防	1500	88.0	80.7	66.0	79.1
教育服務業	1600	94.4	92.2	88.5	91.1
醫療保健及社會工作服務業	1700	69.5	70.9	70.2	72.2
藝術、娛樂及休閒服務業	1800	62.8	52.6	68.0	59.4
其他服務業	1900	81.0	82.5	71.3	79.9
總計		48.5	50.8	46.2	48.4

資料來源:資料下載自主計處；作者計算。

表 2 影響勞動份額、平均薪資、受雇員工、與 GDP 之因素分析

	勞動份額		平均薪資		受雇員工		GDP	
	Co ef	(s.e)	Co ef	(s.e)	Co ef	(s.e)		
長期關係:								
Openness	0.02	(0.01) ^a	0.39	(0.13) ^a	-0.01	(0.05)	0.19	(0.09) ^b
K/L	-0.0004	(0.0001) ^a	0.04	(0.001) ^a	0.0005	(0.001)	0.01	(0.01) ^a
K/GDP	0.01	(0.001) ^a	-0.30	(0.02) ^a	-0.01	(0.01)	-0.03	(0.01) ^b
Time	0.58	(0.07) ^a	12.47	(1.06) ^a	-1.05	(0.43) ^b	-1.30	(0.80)
FDI_all	0.002	(0.001)	-0.18	(0.07) ^a	-0.05	(0.03)	-0.06	(0.05)
IFDI	-6.10	(4.13)	-46.17	(61.86)	-7.04	(24.99)	73.05	(46.66)
Outsourcing	-0.19	(0.03) ^a	-0.31	(0.49)	0.49	(0.20) ^a	3.24	(0.37) ^a
LP	-0.07	(0.01) ^a	0.53	(0.19) ^a	0.92	(0.08) ^a	1.58	(0.15) ^a
Year	Yes		Yes		Yes		Yes	
Industry	Yes		Yes		Yes		Yes	
constant	51.89	(1.99) ^a	170.58	(29.8) ^a	38.36	(12.0) ^a	-65.11	(22.47) ^a
R-sq	0.8892		0.9247		0.8177		0.6942	
Adj R_sq	0.8		0.9		0.8		0.6	

	793		180		014		668	
Observations	720		720		720		720	
<hr/>								
短期動態關係:								
ΔOpenness	0.07	(0.02) _a	-0.20	(0.17)	-0.05	(0.02) ^b	-0.22	(0.08) ^a
ΔK/L	-0.001	(0.0002) ^a	0.01	(0.002) ^a	0.001	(0.003)	0.005	(0.001) _a
ΔK/GDP	0.02	(0.002) ^a	-0.12	(0.02) _a	-0.002	(0.003)	-0.008	(0.01) ^a
Time	0.09	(0.04) _b	0.33	(0.43)	0.003	(0.06)	0.001	(0.20)
ΔFDI_all	0.005	(0.003)	-0.01	(0.03)	0.003	(0.005)	-0.001	(0.01)
ΔIFDI	-0.55	(2.03)	-0.85	(20.8)	0.84	(2.99)	0.63	(9.58)
ΔOutsourcing	-0.051	(0.05)	0.41	(0.53)	-0.01	(0.08)	0.31	(0.25)
ΔLP	-0.07	(0.03) _a	0.64	(0.28) _b	-0.01	(0.04)	0.52	(0.13) ^a
Error_lag	-0.25	(0.03) _a	-0.08	(0.02) _a	-0.003	(0.007)	-0.000	(0.000)
Year	Yes		Yes		Yes		Yes	
Industry	Yes		Yes		Yes		Yes	
constant	-0.89	(1.10)	-1.45	(11.3)	3.23	(1.63) ^b	-0.52	(5.20)
R-sq	0.3859		0.2457		0.4816		0.3031	
Adj R_sq	0.3289		0.1758		0.4335		0.2384	
Observations	696		696		696		696	

ons

註: a, b, 與 c 分別代表在 1% , 5% , 與 10%顯著水準之下顯著異於 0。

表 2 (續)

	勞動份額		平均薪資		受雇員工		GDP	
	Co ef	(s. e.)	Co ef	(s. e.)	Co ef	(s. e.)	Co ef	(s. e.)
短期關係:								
1984	2. 27	(1. 12)b	6. 03	(1 1. 50)	5. 74	(1. 65)a	4. 16	(5. 29)
1985	2. 56	(1. 10)b	8. 44	(1 1. 31)	-1. 01	(1. 62)	0. 72	(5. 20)
1986	0. 05	(1. 08)	10 .1 9	(1 1. 13)	0. 14	(1. 60)	1. 23	(5. 12)
1987	3. 72	(1. 06)a	16 .0 7	(1 0. 92)	-0. 78	(1. 57)	0. 68	(5. 02)
1988	3. 06	(1. 05)a	12 .3 6	(1 0. 80)	-4. 07	(1. 55)a	0. 00	(4. 97)
1989	2. 51	(1. 03)b	26 .1 8	(1 0. 63)a	-8. 08	(1. 53)a	-0. 57	(4. 89)
1990	0. 78	(1. 02)	31 .3 7	(1 0. 52)a	-1 1.1 1	(1. 51)a	1. 10	(4. 84)
1991	1. 08	(1. 02)	21 .7 8	(1 0. 47)b	-5. 84	(1. 50)a	1. 55	(4. 81)
1992	1.	(1.	12	(1	-3.	(1.	1.	(4.

	05	00	.5	0.	77	48	59	75
)	3	32)a)
)				
				(1				
1993	-1.	(1.	13	0.	-4.	(1.	6.	(4.
	30	01	.8	42	63	50	09	79
)	5))a)
)				
				(1				
1994	1.	(1.	15	0.	-2.	(1.	3.	(4.
	90	01	.3	36	11	49	94	76
)c	2)))
)				
				(1				
1995	5.	(1.	20	1.	-7.	(1.	-4.	(5.
	34	16	.7	98	40	72	56	50
)a	0)c)a)
)				
				(1				
1996	-2.	(0.	24	0.	-5.	(1.	3.	(4.
	17	99	.1	13	94	45	92	66
)b	8)b)a)
)				
				(1				
1997	-1.	(1.	22	0.	-2.	(1.	5.	(4.
	97	00	.5	29	97	48	56	73
)b	5)b)b)
)				
				(1				
1998	-2.	(0.	12	0.	-3.	(1.	5.	(4.
	16	99	.2	20	61	47	28	69
)b	2))a)
)				
				(1				
1999	1.	(1.	4.	1.	-3.	(1.	1.	(5.
	52	09	.68	14	29	60	40	13
)))b)
)				
				(1				
2000	-1.	(1.	-9.	0.	-1.	(1.	11.	(4.
	25	03	.73	59	15	52	71	87
))))a
)				
				(1				
2001	1.	(1.	-4.	0.	-8.	(1.	-1	(4.
	62	03	.66	57	85	52	4.	86
)))a	86)a
)				

2002	-4.89	(1.03)a	-13.80	(10.61)	-5.52	(1.52)a	7.84	(4.88)
2003	-0.78	(1.02)	0.42	(10.53)	-1.88	(1.51)	7.76	(4.84)
2004	1.90	(1.06)c	10.59	(10.85)	-0.16	(1.56)	9.48	(4.99)c
2005	1.68	(1.02)c	6.66	(10.45)	-3.21	(1.50)b	3.26	(4.83)
2006	0.25	(1.06)	10.80	(10.85)	-2.72	(1.56)c	7.74	(4.99)
2007	-1.95	(1.08)c	-4.01	(11.08)	-2.75	(1.59)c	7.99	(5.10)
2008	0.77	(1.09)	-5.85	(11.23)	-3.30	(1.61)b	-5.95	(5.17)
2009	-2.25	(1.13)b	-42.94	(11.57)a	-10.68	(1.66)a	-4.55	(5.32)
2010	-2.93	(1.16)a	26.94	(11.95)b	0.77	(1.72)	20.46	(5.51)a

註: a, b, 與 c 分別代表在 1% , 5% , 與 10%顯著水準之下顯著異於 0。

表 3 影響勞動份額因素探討—對中國大陸之貿易與投資

	勞動份額		平均薪資		受雇員工		GDP	
	Coe f	(s.e.)	Coe f	(s.e.)	Coe f	(s.e.)	Coe f	(s.e.)
長期關係:								
EX_cn	0.16	(0.08) ^b	0.83	(1.25)	-0.87	(0.50)	-4.91	(0.91) ^a
EX_xcn	0.01	(0.01)	0.74	(0.17) ^a	0.08	(0.07)	0.64	(0.12) ^a
K/L	-0.0003	(0.0001) ^a	0.04	(0.01) ^a	-0.0001	(0.0001) ^c	0.004	(0.001) ^a
K/GDP	0.01	(0.01) ^a	-0.31	(0.02) ^a	-0.008	(0.001)	-0.03	(0.001) ^a
Time	0.47	(0.08) ^a	12.64	(1.12) ^a	-0.40	(0.45)	1.25	(0.82)
FDI_cn	0.01	(0.006) ^b	-0.30	(0.09) ^a	-0.12	(0.04) ^a	-0.14	(0.07) ^b
FDI_xcn	-0.01	(0.01)	0.02	(0.11)	0.02	(0.04)	0.06	(0.08)
IFDI	-6.21	(4.41)	-45.77	(61.0)	-5.38	(24.5)	94.78	(44.41) ^b
Outsourcin g	-0.17	(0.03) ^a	0.15	(0.47)	0.49	(0.19) ^a	3.24	(0.34) ^a
LP	-0.08	(0.01) ^a	0.50	(0.19) ^a	0.94	(0.07) ^a	1.61	(0.14) ^a
Year	Yes		Yes		Yes		Yes	
Industry	Yes		Yes		Yes		Yes	
constant	53.40	(1.95) ^a	174.33	(28.9) ^a	33.36	(11.6) ^a	-79.8	(21.05) ^a
R-sq	0.88		0.92		0.82		0.71	
	85		56		13		70	
Adj R_sq	0.87		0.91		0.80		0.69	
	85		89		52		14	
Observatio ns	750		750		750		750	

短期動態關係:

ΔEX_{cn}	0.01	(0.05)	0.49	(0.53)	-0.06	(0.08)	-0.14	(0.25)
ΔEX_{xcn}	0.08	(0.02) ^a	-0.36	(0.24)	-0.07	(0.04)	-0.14	(0.11)
$\Delta K/L$	-0.001	(0.0002) ^a	0.01	(0.02) ^a	0.001	(0.0003)	0.005	(0.001) ^a
$\Delta K/GDP$	0.02	(0.002) ^a	-0.12	(0.02) ^a	-0.02	(0.003)	-0.08	(0.01) ^a
Time	0.08	(0.05) ^c	0.23	(0.47)	0.03	(0.07)	0.11	(0.22)
ΔFDI_{cn}	0.0005	(0.0004)	-0.01	(0.0004)	-0.001	(0.0001)	-0.002	(0.0002)
ΔFDI_{xcn}	0.002	(0.0001)	-0.003	(0.0005)	-0.0005	(0.0005)	-0.001	(0.0002)
$\Delta IFDI$	-0.74	(2.03)	-0.16	(2.04)	0.68	(2.94)	0.33	(9.44)
$\Delta Outsourcing$	-0.06	(0.005)	0.47	(0.02)	-0.01	(0.007)	0.30	(0.04)
ΔLP	-0.08	(0.003) ^a	0.59	(0.07) ^b	-0.02	(0.004)	0.52	(0.03) ^a
Error_lag	-0.25	(0.003) ^a	-0.08	(0.002) ^a	-0.003	(0.0007)	-0.0002	(0.0001)
Year	Yes		Yes		Yes		Yes	
Industry	Yes		Yes		Yes		Yes	
constant	-0.90	(1.10)	-0.06	(11.0)	3.03	(1.59) ^c	-0.53	(5.10)
R-sq	0.3859		0.2495		0.4764		0.2930	
Adj R_sq	0.3289		0.1792		0.4273		0.2268	
Observations	725		725		725		725	

註: a, b, 與 c 分別代表在 1% , 5% , 與 10% 顯著水準之下顯著異於 0。

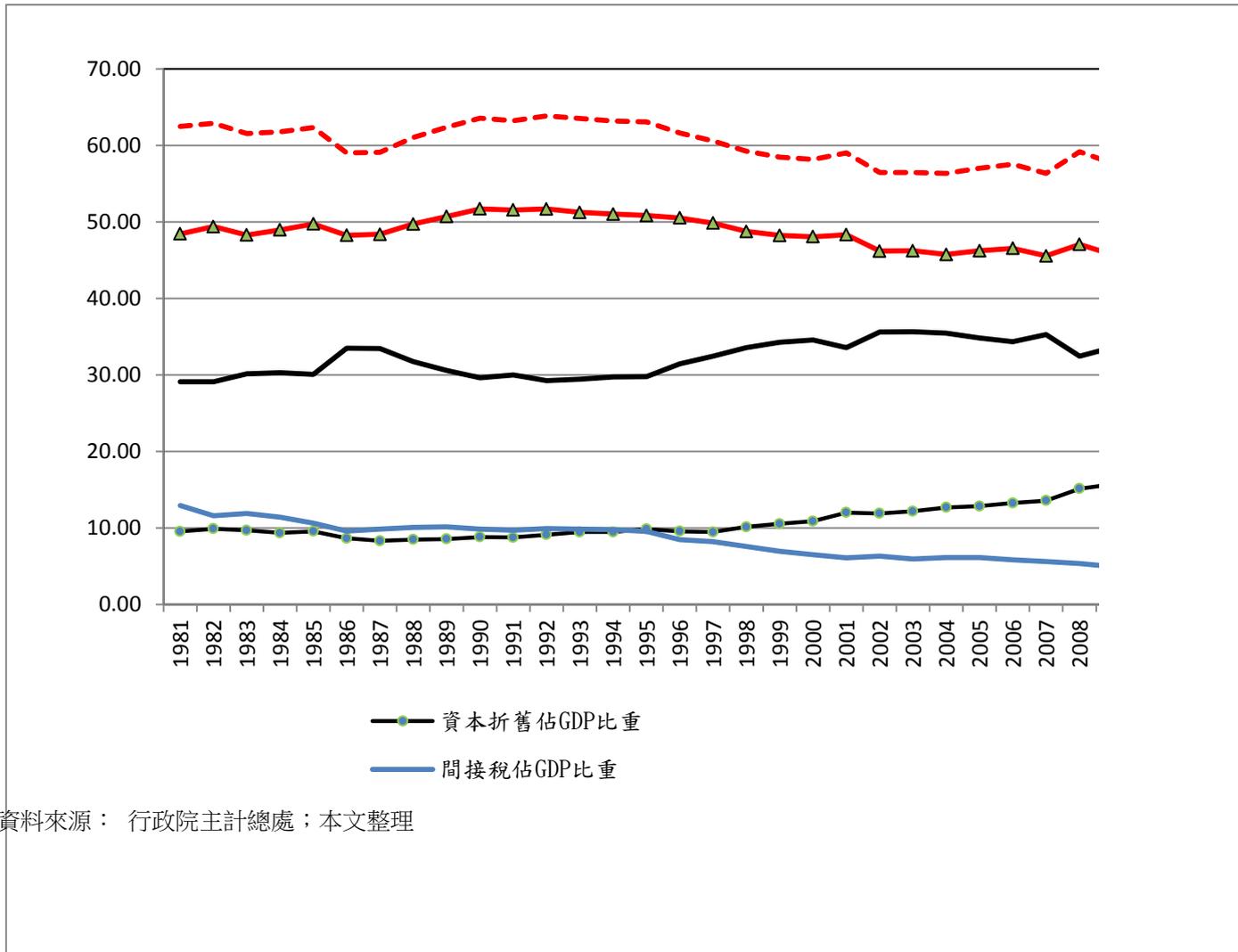
表 4 影響勞動份額之因素—敏感度分析

LS1	(1)加入 Skill		(2)1995 年以前		(3)1995 年及以後	
	Coe f	(s.e.)	Coe f	(s.e.)	Coe f	(s.e.)
長期關係						
Openness	0.16	(0.03) ^a	0.01	(0.02)	0.08	(0.02) ^a
K/L	-0.02	(0.005) ^a	-0.01	(0.005) ^b	-0.03	(0.001) ^b
K/GDP	0.06	(0.01) ^a	0.005	(0.02) ^a	0.006	(0.02) ^a
Time	0.59	(0.16) ^a	0.77	(0.11) ^a	-0.20	(0.13)
FDI_all	0.01	(0.005)	0.002	(0.001)	0.01	(0.001)
IFDI	-2.99	(9.81)	-5.84	(8.44)	-4.28	(4.34)
Outsourcing	-0.06	(0.05)	-		-0.06	(0.04)
LP	-0.03	(0.02)	-0.02	(0.03)	-0.07	(0.02) ^a
Skill	-0.11	(0.06) ^c	-0.09	(0.07)		
Year	Yes		Yes		Yes	
Industry	Yes		Yes		Yes	
constant	2.79	(7.39)	47.99	(2.41) ^a	71.80	(3.66) ^a
R-sq	0.9776		0.9545		0.9155	
Adj R_sq	0.9719		0.9476		0.9047	
Observations	188		312		408	
短期動態關係:						
ΔOpenness	0.15	(0.03) ^a	0.15	(0.04) ^a	0.08	(0.02) ^a

ΔK/L	-0.003	(0.001) ^a	-0.003	(0.001) ^a	-0.001	(0.0003) ^a
ΔK/GDP	0.06	(0.01) ^a	0.004	(0.004)	0.02	(0.003) ^a
Time	-0.17	(0.14)	0.32	(0.08) ^a	-0.13	(0.09)
ΔFDI_all	0.003	(0.004)	0.005	(0.004)	0.007	(0.004)
ΔIFDI	-14.56	(7.41) ^b	-1.07	(5.69)	-0.43	(2.25)
ΔOutsourcing	0.04	(0.06)	-		-0.03	(0.06)
ΔLP	-0.15	(0.04) ^a	0.06	(0.04)	-0.12	(0.04) ^a
ΔSkill	-0.37	(0.20) ^c				
Error_lag	-0.70	(0.09) ^a	-0.42	(0.05) ^a	-0.38	(0.04) ^a
Year	Yes		Yes		Yes	
Industry	Yes		Yes		Yes	
constant	7.05	(3.84) ^c	-1.14	(1.08)	4.65	(2.45)
R-sq	0.7894		0.4433		0.4773	
Adj R_sq	0.7137		0.3503		0.4090	
Observations	141		288		408	

註: a, b, 與 c 分別代表在 1% , 5% , 與 10%顯著水準之下顯著異於 0。

圖 1 各要素所得佔國內生產毛額比重 (%)



資料來源： 行政院主計總處；本文整理

圖 2 勞動份額長期趨勢-按產業別

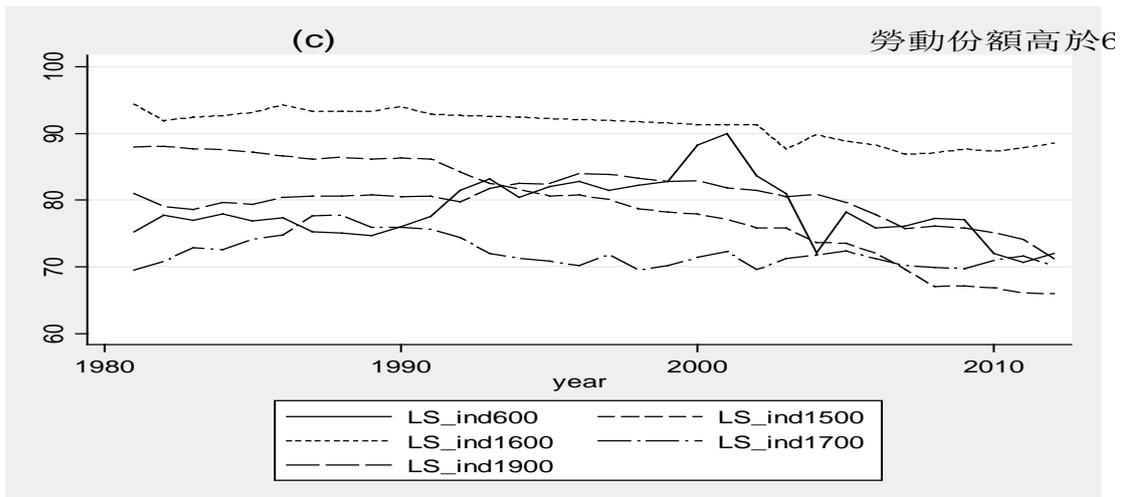
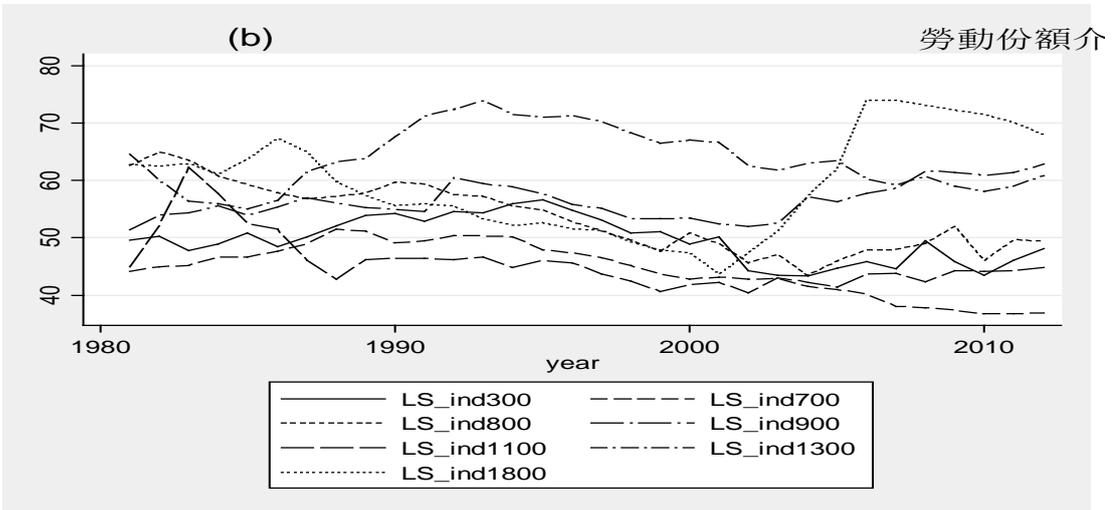
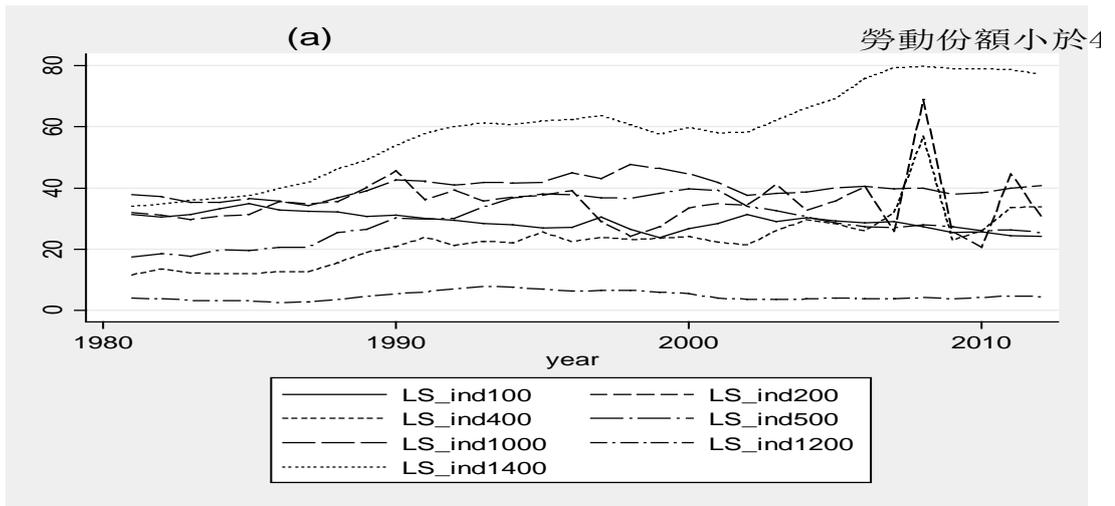
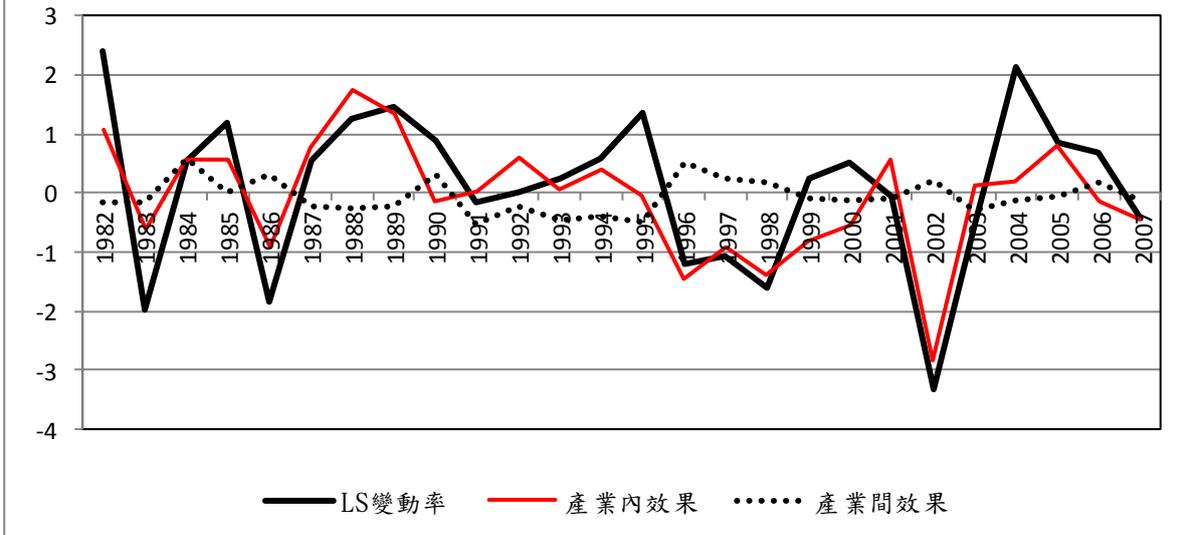
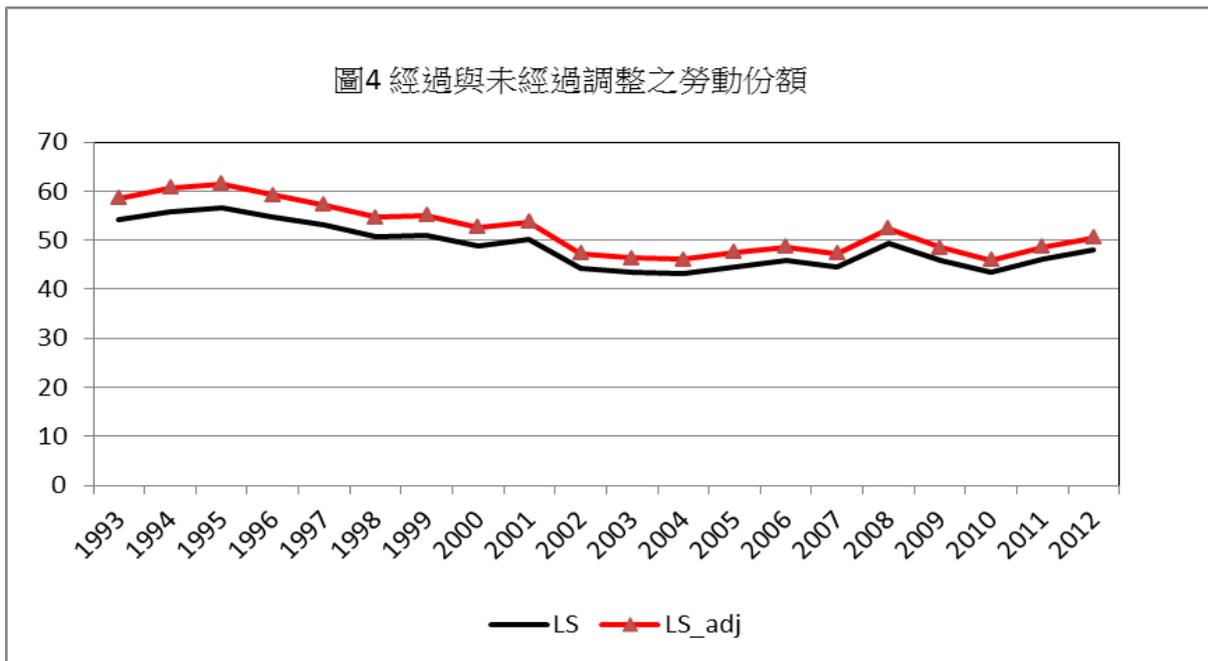


圖3 勞動份額成長率之拆解



資料來源:作者計算

圖4 經過與未經過調整之勞動份額



資料來源:作者計算

附錄:

附錄 1: 勞動份額之拆解

假設經濟體系內有 N 個產業， $Wage_{it}$ 與 VA_{it} 分別表示第 i 產業之薪資與附加價值，則 t 期勞動份額 (LS_t) 可表示如下:

$$LS_t = \frac{\sum_i^N Wage_{it}}{\sum_i^N VA_{it}} = \sum_i^N \frac{Wage_{it}}{VA_{it}} \frac{VA_{it}}{\sum_i^N VA_{it}} = \sum_i^N LS_{it} \alpha_{it}$$

其中 α_{it} 是第 i 產業的附加價值佔 GDP 比重。可見 t 期整體勞動份額 (LS_t) 為各產業勞動份額的加權平均，而其權數則是各產業附加價值的比重。

沿用過去文獻，我們可將勞動份額的變動拆解成兩個部分，產業內效果與產業間效果:

$$\Delta LS_t = \sum_i^N \Delta LS_{it} \bar{\alpha}_{it} + \sum_i^N \bar{LS}_{it} \Delta \alpha_{it}$$

其中 $\Delta X = X_t - X_{t-1}$ 代表 X 的變動， $\bar{\alpha}_{it} = 0.5(\alpha_{it} + \alpha_{it-1})$ ， $\bar{LS}_{it} = 0.5(LS_{it} + LS_{it-1})$ 。上式第一項表示在產業結構不變(亦即附加價值佔總附加價值之比重(α_{it})不變)之下，產業內的勞動份額變動效果；第二項則是在各產業勞動份額不變之下，產業間的勞動份額變動效果。

附錄 2: 變數統計值

變數	衡量	平均值	標準差
LS	受雇工薪資/GDP, %	56.22	17.12
LS_adj	經自營作業者與無酬家屬工作者調整過之 LS	62.29	20.87
LS1	受雇工薪資/(GDP-間接稅-資本折舊), %	67.30	98.43
Openness	(出口+進口)/GDP,	45.85	45.92
EX_xcn	出口/GDP, 出口到中國以外國家比重	2.83	4.80
EX_xcn	出口/GDP, 出口到中國大陸之比重	28.33	31.53
K/L	資本存量/勞工雇用數, 每人台幣	3149	4937
K/GDP	資本存量/GDP, %	306	307
FDI_all	對外投資/GDP	48.56	67.88
FDI_xcn	對大陸之外地區的投資/GDP	11.14	34.42
FDI_cn	對大陸投資/GDP	37.43	57.56
IFDI	外人投資/GDP	0.02	0.06
Outsourcin	台灣接單海外生產比重, %	6.15	11.72

g				
LP	勞動生產力指數，%	83.21	31.60	
Skill	(主管及監督人員+專業人員+技術 員及助理專業人員)/總就業比重，%	28.50	9.23	

附錄 3: 各自變數相關係數

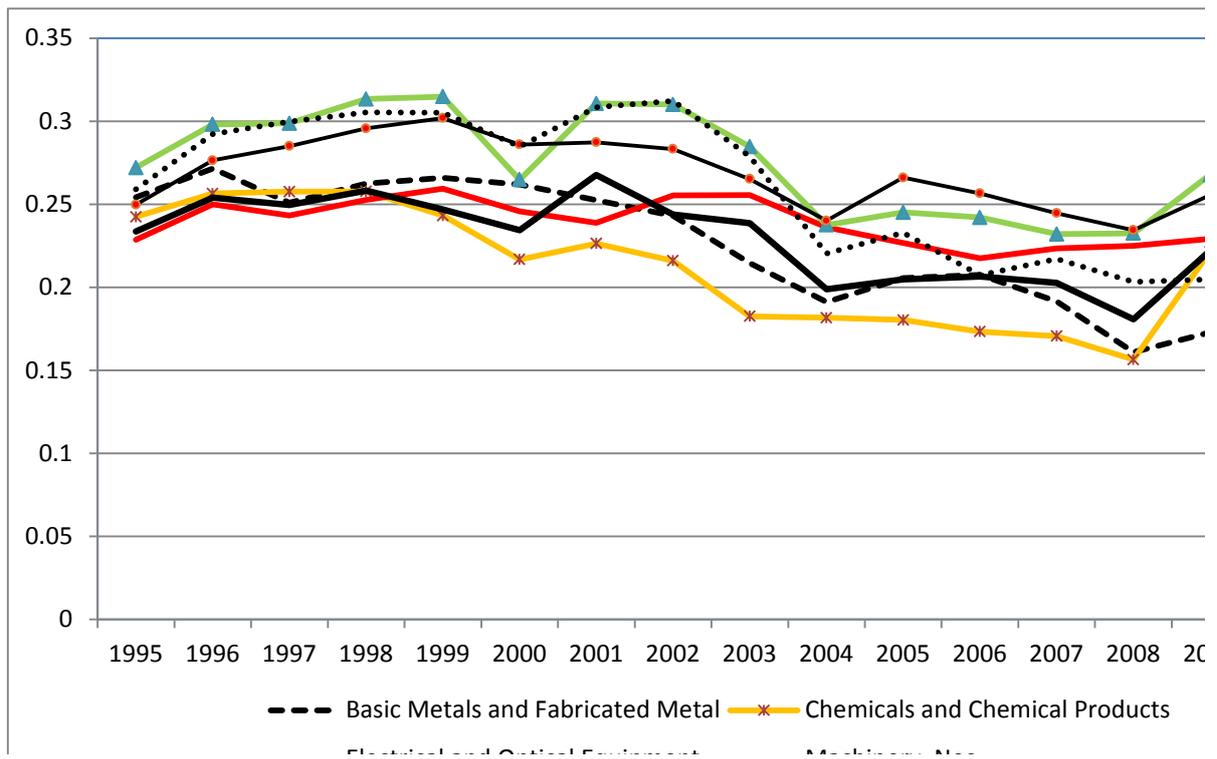
	1	2	3	4	5	6	7
1. Openness	1						
2. KL	-0.1659	1					
3. K/GDP	0.2227	0.4323	1				
4. FDI_all	-0.0017	-0.0608	-0.009	1			
5. IFDI	0.0183	-0.0376	0.0026	0.0515	1		
6. Outsourcing	-0.0235	-0.0094	-0.0506	0.4467	0.0125	1	
7. LP	-0.0699	-0.0148	-0.1057	0.3238	-0.0629	0.3441	1

附錄 4: 單根檢定與共整合檢定

	Harris-Tzavalis test		Breitung test	
	Statistics	(p-value)	Statistics	(p-value)
單根檢定:				
LS	0.7661	(0.000) ^a	-4.1151	(0.000) ^a
Openness	0.8826	(0.086)	-0.5047	(0.307)
K/L	0.9621	(0.998)	4.9617	(1.000)
K/GDP	0.8791	(0.116)	-0.7153	(0.237) ^a
FDI_all	0.6318	(0.000) ^a	-6.9101	(0.000) ^a
FDI_cn	0.6735	(0.000) ^a	-11.854	(0.000) ^a
FDI_xcn	0.5193	(0.000) ^a	-6.692	(0.000) ^a
IFDI	0.1190	(0.000) ^a	-11.3933	(0.000) ^a
Outsourcing	0.5905	(0.000) ^a	-4.4874	(0.000) ^a
LP	0.9733	(0.999)	4.9631	(1.000)
共整合檢定:				

Residual-base d	0.7262	(0.000) a	-4.9023	(0.000) ^a
----------------------------	--------	--------------	---------	----------------------

附錄 5: 台灣各產業附加價值率



資料來源: Marcel P. Timmer (ed) (2012).

附錄(座談、訪談)

1. 座談

1.1 座談 1-辛炳隆、黃芳玫、黃麗璇、蔡青龍

時 間：2014 年 4 月 11 日(五) 10:00

地 點：社科院第 4 會議室(台北徐州路 21 號)

出席人：辛炳隆(台大國發所 副教授)、黃芳玫(台大農經系 副教授)、
黃登興(中研院經濟所 研究員)、黃麗璇(中央大學經濟系 教授)、
楊子菡(台北大學財政系 教授)、蔡青龍(淡江大學亞洲所 教授)、
劉碧珍(台大經濟系 教授) (依姓氏筆畫排序)

記 錄：蔡宛樺(劉碧珍教授兼任研究助理)、蕭佳芳(劉碧珍教授兼任研究助理)

壹、 討論題綱

台灣為何近 20 年來薪資停滯、薪資在 GDP 所佔份額(勞動份額)長期下跌?

貳、 討論內容

一、 (劉碧珍老師)勞動份額議題：

- (1) 勞動份額議題首先面對問題在於如何衡量勞動份額?黃登興老師採用除以 GDP 的做法，而目前文獻上有許多衡量方式，部分文獻則採取附加價值扣除間接稅、資本折舊後作為分母，另外調整自我僱用勞動所得的部份。
- (2)勞動份額變動的部份，初步看主要來自產業內變動的效果。

二、 (黃登興老師)全球共同趨勢下的台灣特徵(附件)做說明：

p1.台灣的薪資相對世界停滯。採用美國勞工部資料， $Real\ Unit\ Labor\ Cost = Labor\ Share / Labor\ Productivity$ ，全球一致趨勢為勞動生產力相對超過勞動份額，因此勞工拿到的報酬明顯低於其貢獻的勞動生產力。圖 1 為 1998 當基期，台灣位於後面，若以 2000 當基期，結果仍相同。

p2.台灣主要競爭夥伴實質薪資比較，台灣和香港製造業實質薪資雷同，是停滯的狀態。坊間媒體表示台灣相對韓國薪資落差一半，歷經 2008 金融風暴後韓國有回漲到台灣兩倍。下圖法定最低工資、製造業經常性薪資+福利+非經常性，1997~1998 年還是停滯的狀態。

p4.來自 ILO 的資料，不含台灣，1970~2010 年全球各國勞動份額(Advanced、Japan、US、Germany)，1990 年後明顯下滑，與下圖相比，發展中國家或新興國家

下跌較少，台灣則介於兩者之間。至於比重有多高，由經濟部資料畫出(數據沒調整，偏低)，仍下滑。

概括而言，台灣勞動份額比一般平均低，理由何在？

(p5.)ILO 針對全球勞動份額減少提出四大因素：

- (1) 技術進步，自動化生產或資本需求使全球對勞動需求減少，進而導致工資減少。
- (2) 全球化(跨國貿易投資扣除資本移動、勞工)，最重要為貿易與 FDI。
- (3) 國際間金融市場的全球化，給企業家相對於工會較大的議價能力，因為企業家可以以出走到國外市場為條件。有國際間的金融市場全球化，企業也會較在意資本家報酬之提升，盡力提高企業利得，間接對工資上漲產生壓力。
- (4) 世界各國勞工市場制度面的因素，勞工聯盟越弱的地方薪資越低。

對台灣而言，哪一個因素最大？全球化可能比較重要，是跟富有國家貿易還是貧窮國家？各國各有特殊性。雜誌報導台灣的現金股利發放是全世界最優渥的，去年統計的上市櫃公司利得 2011 時期增加 17%。佐證企業的利得分配在資本家的部分偏高，薪資未隨企業的報酬調高，可能有制度面的因素。

三、 **(辛炳隆老師)認為應考慮產業差異：**

上市櫃員工的薪資不是低，國民所得帳上企業盈餘分配比例沒明顯增加，增加的是資本折舊。台灣有租稅優惠導致加速折舊，此部份也是回饋給資本家。應該按產業別分類討論，低薪的問題其實出現在服務業(例外:金融保險業、不動產業)，因為服務業沒有貿易、技術進步的問題，教育服務業(22k)、餐飲、批發零售也是薪水較低。

製造業的固定資本折舊上升的程度很快，批發零售企業盈餘分配比例明顯高，但受雇人員報酬明顯低。製造業低薪問題是過度資本化(所需攤提折舊也高)，資本邊際生產力很低，完全受景氣波動影響，表示存在很多閒置資本，IT 產業尤其嚴重。舉例而言，友達透過直接金融取得資金容易，不賺錢還能繼續投資，理由也在於銀行恐其倒閉。

製造業高低階人員薪資差距大，主管薪資是低層人員薪資的六倍，將人力資源二元化(核心&非核心)，例如上市櫃科技公司。批發零售是議價能力分配的問題，企業盈餘高，但 part-time 只給基本工資，如家樂福、全聯。

教育服務業的部份，可能是民眾薪水低、市場化以後進入門檻低。因此要以產業別來看，GDP 的分配比例看不出盈餘占 GDP 明顯增加，想探討固定資本效用。

四、 **GDP 計算的討論：**

(劉碧珍老師)台灣前 10 大企業固定資本投入占全台六成以上，過度資本化集中在非常少數企業，其他企業不是投資非常少就是幾乎沒有投資。資本投入的部份很多都是進口，但 GDP 包括受雇員工報酬、企業盈餘、資本折舊、以及間接稅，因此資

本折舊過高將壓縮受雇員工的報酬。這可能是 GDP 雖仍在成長，但民眾仍感受不到薪資成長的原因之一。因此在計算勞動份額時，是否要將資本折舊從 GDP 中扣除？

(黃麗璇老師) $GDP=C+I+G+X-M$ ，若機器設備從國外進口，仍會計入進口的部份，當期不會有膨脹的問題。

(辛炳隆老師) 主計處工商普查的資料並非普查，而是抽查。但是 92 和 95 年代的廠商產值為負成長，懷疑 GDP 到底有無成長？以幾十萬家廠商做設算，但是工商普查抽樣不是機率抽樣。用生產調查資料算 95、100 年資料計算出的結果不同。設算資料是以 100 年的資料設算其餘沒有實施調查的年份。

(劉碧珍老師) 如此看來，計算台灣勞動份額時，應納入資本折舊較能反映現況

(辛炳隆老師) 若資本生產力夠高，才能創造附加價值高於折舊。看歷史資料資本生產力暴增的年份，其原因為景氣好，表示有許多閒置資本。(黃登興老師) 台灣的會計制度，企業私帳可能刻意拉高折舊、降低企業利得，掩飾企業家報酬，相對壓低勞工的薪資。

(辛炳隆老師) 扣除勞動成本，台灣接單大陸生產附加價值的部份還是有納入 GDP，因為研發、設計仍在台灣。

(黃麗璇老師) GDP 可能是負成長，薪資才沒有成長。若看 per capita income 應觀察 GNP 較準確，而外派的薪資較高也會使薪資的差距更大。

(黃登興老師) 看經濟體的活絡程度應看 GDP

(劉碧珍老師) 台商在海外獲利的部份若沒有拿回台灣，只有帳面增加，實際上對台灣的經濟或勞動所得沒有影響。

(蔡青龍老師) 同意看各類產業，但全部整體的現象也無法忽略。外勞開放擴散的情況，1992 年以後很快氾濫，外勞進入後對最低階層藍領薪資的影響？顯然政府僅在企業方角度討論。

五、 最低薪資之討論：

(辛炳隆老師) 網路泡沫化後經濟負成長，政府曾經召開會議欲提高薪資，但遭到資方強烈反對，勞方亦不太推崇。第二次提出，納入 CPI 與經濟成長的考量，而後才大幅提高。但基本工資應不是造成低薪的問題。

(黃麗璇老師) 若服務業部門有過高盈餘卻不分享給勞工，則應調高最低薪資。此外，台灣的工資協商制度大有問題。以前發展勞動密集產業，勞工是企業家的資產，自然會被分配利潤；然而現在資本密集、甚至過度投資，導致勞工地位處於弱勢，議價能力便是重要的因素。因此應以區域和產業調整最低薪資，而非一體適用。值得慶幸的是台北市大企業似乎有慢慢放寬的現象。

(辛炳隆老師) 應建立生活工資概念。仍是基本工資的概念，以當地生活所需、負擔人口數為標準，不強制約束，但企業若要申請政府補助，其支付的基本工資不得低

於生活工資。物價的部份可能不採用 CPI，理由在於 CPI 過低，應使用核心物價指數，勞動部有意願解決此問題。但政府要解決薪資停滯仍困難，因為還有工作貧窮的問題，政府雖無法提升收入，但可以降低支出(例如政府的政策工具:補貼)。

新加坡的做法是勞資政三方會議，共同決定每年調薪幅度，雖然僅為參考，但是由於政府的介入，使得結果有相當大的約束力。

六、 勞動力制度面

Q：為何無法強化工會力量？

[工會]

台灣

- (1) 會議委員，勞方代表沒有代表性，資方代表沒有代表性
- (2) 政府勞基法.勞保.勞退規範嚴，工會介入空間小
- (3) 工會生態特殊性：低薪工作者 EX.派遣.打零工.小企業.沒管道加入工會，民營企業，很少有工會，只有少數有工會 EX.大同，因為工會經營辛苦，小企業勞工有事都喜歡找政府
- (4) 工會組成都是高薪分子、國公營事業員工，薪資遠超過 47000，不在意低薪。

Q：新加坡的模式在台灣可不可能？

(辛炳隆老師)較難，因為新加坡 VS 台灣：

- (1) 新加坡：資方聽政府的
- (2) 台灣：政府管不了勞方和資方，資方脅迫政府

[僑外生]

- (1) 政策讓問題持續惡化，把僑外生留台工作上限門檻拿掉，東南亞僑外生留台工作薪水門檻原本 47000，調到 37000，最後要取消，台灣薪資對本地人講是太低，但對較落後的國家來講是較高的，台灣勞健保環境也比較好
- (2) 原本立法用意是為了吸引優秀人才進入台灣(高等教育國際化的美名)，但卻沒有預期的效果，有些後段班的學校招的學生素質差，學生假借留學台灣的機會，領台灣獎學金來台念書，實際上是在台灣打工賺錢(假學生)EX.越南代表處收賄絡.收學生簽證的賄絡被抓去關。

(蔡青龍老師)因為現在政府要求學校國際化，衡量的辦法就是國際學生的多寡，看獎學金能給出多少，越南馬上市場上有許多補習班冒出，某些大學較多這類學生 EX.暨南大學，東吳大學也積極經營高等教育國際化。

(劉碧珍老師)教育部之前有一個計劃，引進東南亞具有教師資格的人來台灣進修，委託給台灣後段班的學校辦理。

(辛炳隆老師)行政院人才會報.國發會.毛副院長堅持這個案子.現在勞動部一直再改。

- (3) 政府要吸引東南亞僑生也是想開拓東南亞國家的雙邊經貿(有建邦交的國家)，但國外市場應該要吸引的是高知識分子 Top10 學生，卻沒有達到效果。

(辛炳隆老師)仲介問題。

[法定勞動成本]

(黃麗璇老師): 法定勞動成本.勞保調到 18。

(辛炳隆老師): GDP 的勞動報酬，比例下降，但金額是增加的，增加的部分遠超過薪資，代表法定的成本沒有反映在薪水上。

(黃麗璇老師): 像是駱明慶的研究，增加 6%的成本，薪資就降低 6%，假如增加到 18%的勞保，低薪會更嚴重。

[非薪資所得]

2007 年開始縮減工時，因為是採月薪制，所以縮減工時沒辦法下降薪水，只好不漲，勞退.健保費率上限提高.加上勞保年金，2000 年之前，非薪資所得只有佔 7%，現在成長一倍是 14%，如果再增加的話就變成 19%，這是一種變相加薪。

[產業外移]

(劉碧珍老師)2000 年之前，1995.1996.1997 薪資未成長主要原因為何?

(辛炳隆老師)那是產業外移

FDI: 如果是對中國大陸的 FDI，對薪資的差距擴大，對低薪工人很不利，如果是對其他地區就不會差距擴大那麼多。

[外勞]政府引進外勞，讓問題持續惡化

Q: 開放外勞可減少產業外移，若凍結外勞是否會讓產業外移更嚴重?

(辛炳隆老師)但有些產業不適合再給外勞，EX.電子業，像台積電就沒外勞。

有些產業故意壓低薪資造成缺工現象，就可以雇用外勞，現在中國大陸的薪水上來了，每個地方的成本都在上漲，要引導產業升級，要給廠商一些壓力，台灣產業政策就是低成本政策，應多投資在人力上。

[22K 議題]

(1) 影響：給企業無形的默契容許起薪低

(2) 22K 由來：

計畫是突然跑出來的，政府編了一筆錢要教育部解決失業問題，用 KPI 指標，看減少多少失業量衡量，為了衝短期的量，教育部承辦人員一次就把金額拉的很高，讓企業願意來申請，教育部才拿的到 KPI，這計畫原本是郭台銘跟劉兆玄講，要用此計畫聘 10000 個人，最後因媒體報導，政策就改變了，22k 太接近全薪，如果是 10K 效果就不一樣，此計畫是經建會跟教育部負責，這個政策跑到教育部、技職司，只是為了配合預算，財政問題都可以影響政策，政府控管”量”而非”質”.要看業績，政府給錢都是給年度計畫，無法做長期規劃。

七、 產業探討

[服務業 VS 製造業]

應投資人力資源，品牌，研發，不應投資那麼多在機器設備，但因為投資在機器設備可以跟銀行貸款，所以造成這個現象

服務業

(1) 升級慢，相對於製造業慢很多，附加價值低，應提高附加價值

(2) 服務業應該要跟製造業的競爭優勢結合

(3) 服務業最大的單位是商業司，但商業司不管這些，政府應該要投入更多協助服

務業升級，創造差異性，訓練一個人操作機器很容易，訓練一個人對待客人的態度很困難，服務業的升級本身很困難

(4) 服務業國際化

上海、新加坡：讓消費者和廠商進來，造成就業市場活絡

台灣：走出去，不見得可以帶動就業

台灣未必有新加坡發展服務業國際化的條件

服務業國際化，要有自己的特色

EX.韓國.泰國推廣美食國際化，推廣當地文化

EX.85 度 C，不會用到台灣的原料，跟台灣關聯性低，台灣產業到海外投資，連結性低。

(5) 商業模式

社區產業 EX.不老部落原住民部落 1 天 1 人收費 2200 元，其他部落只有 200 元，差在經營者的思維，應用小眾路線提高單價，現在許多年輕人創業，商業模式不一樣，直接跟消費者連結，走小眾路線。

(辛炳隆老師): 台灣的服務業興起一開始是為了要吸納製造業釋放出來的勞動力，所以一開始薪資就很低，所以我一直反對台灣的服務業繼續擴大雇用人數比例，還是要回到製造業。

製造業

(1) 製造業至少要維持四成

(2) 台灣服務業應該要回到製造業

(3) 傳統產業有優勢：傳統精密機械待遇高，需經驗累積，假如沒有年輕人注入，容易有斷層，政府可行銷產業形象 EX.烘培烹飪廚神阿基師產業形象可以被形造出來，透過媒體(電影)，引導教育大眾進入傳統精密機械產業

(4) 政府應找機會教育年輕人要有一技之長，引導技職體系

八、 教育制度

[技職體系]

高工

(1) 高工機器設備與產業界差 30 年，太過時，跟企業無法接軌

政府鼓勵企業認養技職學校?(政府應該要有魄力投入錢，要有具體行動)

(2) 協助技職學校轉型成訓練中心

(3) 建教合作. 職能標準

(4) 教育家長學生改變觀念，這幾年讀高工比例增加是好現象

科技大學

(1) 找出好的科技大學投資，五年五百億的科技大學，搭配普通大學退場

(黃登興老師):台灣本來的技職教育跟德國類似，後來普設大學，現在又要回頭轉向

[職訓中心]

政府應提供約 1~2 年的職前訓練，機會重新訓練，提供給已畢業或將畢業的想換跑道的人有重新選擇的機會，像是桃園職訓中心，別的科系的大學畢業生或其他

想換跑道的人，訓練一年，就業率 100%，起薪 30000~40000。但做這些規畫需要很高的資本投入，政府要有魄力，現況是經費有限，無法做大。

[大學高等教育]

- (1) 回頭教育，畢業後回學校學習
- (2) 與企業合作 EX.廠商在交大內開課與企業接軌、中央大學 MBA 在職專班學長姐與一般學生接軌
- (3) 教育部的評鑑方式：後段班學校設 SSCI 評鑑標準不合理，建議可把重點放在訓練技職能力
- (4) 教育部現在希望學校聘請有技術的業師
- (5) 建議到大三大四時安排實習或大學最後一年職前訓練，大學前三年濃縮課程

九、 其他

[就業歧視]

許多企業徵才要求要有工作經驗，但畢業生難有工作經驗，加上資訊不透明，無形中壓低了大學畢業生的起薪，market power 小，但許多工作未必需要經驗，建議規定除非確實有需要，否則不能寫限有工作經驗(法律嚇阻效果)[服貿]

- (1) 服務業其實大陸人短期內很難取代台灣，因為服務的關鍵是人，涉及文化、偏好、生活習慣。
- (2) 引進或移出的關聯效果不一樣

1.2 座談 2-王建全、林建山、李大華、蔡宏明

時 間：2014 年 7 月 25 日（五）10:00

座談受訪者：

全國工業總會副 秘書長 蔡宏明

1111 人力銀行 公關總監 李大華

財團法人環球經濟社 社長 林建山

中華經濟研究院副院長 王建全

蔡宏明：

一、產業面

1. 經濟成長動能下降

2001-2007 年經濟成長率大概是 4.4%，2008-2013 年大概是 3%。另外，台灣出口的比重也同樣在下降，相對的，中國大陸和南韓卻在上升。

2. 產業轉型不順

台灣的製造業在這幾年生產力逐步上升，但服務業佔 GDP 比重反而在下降。過去服務業的佔比為 72-23%，但現在降為 68%左右。這個現象應該與產業結構轉型不順有關。

3. 海外生產

企業盈餘是採用合併報表，由於多數企業多在海外設廠，採台灣接單海外生產的廠商，在過去比重約為 35%，去年則是 51%。通訊產品則是百分之 87%。因此企業有賺錢，台灣的勞工就會加薪不是個正確的說法，畢竟有一部份需要分配給海外員工。

4. 提升產業附加價值

台灣應該找到發展方向，提升服務業附加價值。在地經濟有發展的可能，但發展的不夠快速。幸福企業是一個方向，營造社會氛圍。

二、投資

台灣前十大企業，固定資本形成佔比相當重。背後隱含，其他企業沒有投資意願或機會。薪資成長率和勞動成長率的比重不一樣，政府鼓勵投資租稅優惠，但製造業仍以代工為主。2008 年以後，IC 產品價格大幅下降，企業盈餘減少，但和投資卻不同步。

三、從政策的角度來看

問題還是在於如何提升經濟成長的動能。根據經濟部公布製造業的一份問卷，對於國內投資的理由主要有三，藉由投資增加國際競爭力、台灣的人力素質高且穩定、可做較有品質的研發。

四、勞動份額-福利政策

勞動份額長期下跌方面，越來越多政策開始注重生活保障，例如勞保勞退、就業保險。這些福利政策與基本薪資掛勾，多數的提撥，必須由企業負擔。以 2012 年來算，將企業福利支出若都算入薪資，大約佔了 17.7%，比日本、南韓都高。因此，企業為避免增加福利支出，會改以發獎金，而不用增加勞動薪資的方式獎勵員工。

李大華：

一、關於人力

1. 相關法規有規範，人力銀行不能幫大陸找人才，但卻可以幫”台商”找人才，前提是，台商必須在台灣設有公司。求職者最後在台灣或去大陸，如何調度，則沒有資料。
2. 市場要做大，從出外工作來看，很多求職者去了大陸，沒多久就回來，這是因為，一線城市的消費無法負擔。生活心態也要調整，工作應該要用全球的思考角度來看。另外，對於整個工作型態也要定義清楚，例如澳洲打工年簽，時間到了就換，這是因為在這裡賺錢，也要在這裡花掉；在新加坡則是規定只能做申請的那份工作，這些國家對於國外工作者都有明顯的策略。最後，過去本土化影響很大，因此開放國對國的外交管道，也是必要的。

3. 台灣年輕人現況

根據最近調查的一份報告，職場面試三大禁忌：(1) 不了解產業。(2) 不了解職務。(3) 父母過於保護。歸咎原因，這可能跟現代年輕人沒有努力的動機有關，年輕人基本條件足，沒有開創的動力。另外一個是，本土化導致國際化程度不足。另外，大學畢業生期待的平均月薪為 30,500 元，但企業願意給的僅 26,000 元，普遍存在落差。

4. 外勞

(1)現在台灣開放外勞的國家有 6 個，但是隨著其他國家的經濟改善，來台灣的外勞逐漸減少。

(2)由於基本薪資的緣故，外勞薪資高，替代台灣人力的情況沒有那麼嚴重，並且同意李大華的說法，其他國家的所得提高，外勞的供給也正在減少。還有，大學生要做點改變，不然就像是溫水煮青蛙(王建全)。

二、關於台灣產業現況

1. 內需目前大於出口，但是這是假內需，主要是由觀光業所貢獻。
2. 產業結構變化

1990 以後，從自身工作經驗來看，製造業廠商陸續出走。1995 年以後政治氣氛改善，台商大舉西進。從最近的一個調查來看，2014 年 6 月與 2010 年 6 月，從職缺佔比來看，資訊科技業 11.47% 對 12.06%，工商服務業在最近 10 年，從 27.54% 降為 18.70%，需要銳減。在總職缺增加的部份，則是百貨業、民生、營建與不動產。

林建山：

一、職缺的計算

職缺占比分母是否為總職缺？這個比率有盲點。用職缺衡量的盲點，例如不動產不好賺，所以流出去人多，流進人少，則職缺空出來，有可能是因為產業前景。必須先看整體經濟如何，輔助職缺資料的解釋。內部的資料可以多運用，可以將公司需求資料分類，例如 WTO 五級勞動力，會更具分析基礎。

二、匯率

1. 央行的匯率政策還停留在過去以農業為導向的思維，降低匯率對出口有幫助，但是在高科技產品的現代，剛好相反。1985 年產業科技化以後，薪資成長上升，在不同的經濟發展階段，應該要有不同的匯率政策。
2. 匯率應該要調高，可以便宜進口，以掠奪其他國家的資源。台灣反而便宜把資源賣出去。已開發國家的高匯率政策，就是這個道理，所以不具長遠的策略思考。（楊子菡老師：直接出口，被大企業壟斷）。

三、產業

1. 服務業

WTO 的工商服務業定義的是 tradable 的服務業，像是 McKinsey 的顧問費相當的高，但台灣的服務業的格局太小。

2. 中小企業

中小企業貢獻 80 年代為 68% 至今 14%，從直接外銷到變成衛星工廠。知識經濟下，小廠難以存活形。（中小企業共獻下跌 18% 多）因為，小廠很難獨立存活，往往會投靠到一個 value chain 裡面，必須要有打群架的概念。

四、政策

1. 政府太早伸手，反而會造成就業減少。政府的政策往往帶有政治考量，會把事情越

弄越糟，例如勞保、員工福利提撥，會導致企業的調薪困難。

2. 價格機制

1997 年的貶值，社會變成廉價社會。例如政府顧問輔導一個下午只要 1,400 元，政府帶頭下讓民間顧問公司無法發展，而便宜的顧問費代表著廉價的意見，對產業難有幫助。社會氛圍下，滷肉飯 3 元也不能漲價，通貨膨脹其是有必要的，好讓價格可以變動，回歸市場機制。

王建全：

一、產業面

1. 薪資問題主要因為產業升級太慢，另外，服務業規模太小，也不需要高階人才。服務業規模要大，要升級，才走得出去。從企業規模來做對比，小型的早餐店，所產生的附加價值很少，當然低薪。相對的大型企業，需要品牌人員、行銷專家等等，薪資所得才會高。
2. 貿易條件的惡化(貨幣貶值)，也是原因之一。
3. 服務業

(1)觀光業

觀光業的薪資差異很大，但低階的佔大多數。這與觀光產業學習香港一條龍的經驗有關，整個行程含機加酒、退庸、購物，這種包套下，優質的行程並不容易出現。例如，雲門舞集、明華園、優人神鼓都是很優質的觀光資源，然而現在還是停留在逛夜市或買鳳梨酥的層次。另外一個跟大學有關，觀光業的供給大於需求，薪資自然不容易調高。(黃登興老師：大學聯考，填餐飲業蠻高的)。

(2)製造業的發展有限，台灣把握人民幣離岸中心、金融調度、轉口貿易這些商機，賺 Easy money 會更有機會。但一般人對於職業的思考還停留在過去製造業的時代，服務業很多需要 24 小時待命的。

(3)內需減少，觀光客可以擴大內需，而服務業要走出去，也需本土市場扎根。年輕人出外，搭著政府的力量(如服貿)，再去工作，才較有發展機會。否則缺乏平台下，在大陸可能只能當一線店員，難以競爭。王品在台訓練，再送上海，就是一個整體性的策略。

二、政策的角度

1. 惟有自由化加上產業政策，才有機會將服務業有計畫輸出。這些需要產業、貿易、匯率多方面的配合。
2. 法規-勞動市場

全世界對勞動法規鬆綁，甚至連德國也沒有基本薪資了，只有台灣法規更加嚴格，

這就跟前幾位說的一致，企業不容易有調薪的彈性。德國在金融風暴受傷較輕，跟勞動市場鬆綁和有彈性。

三、投資

1. 投資相對少（鄰近國家中，僅贏北韓）。在過去，金融自由化、電信自由化的風潮讓大型國際企業進駐，增加對本國投資。但目前沒有一種新的商業模式，吸引台商回台。台灣仍有許多機會，雲端產業就是其一。
2. 社會反核、反教改、反石化、反醫療人才外流(服貿)，這些什麼都反，讓本地沒有新的商機，故無新的投資；就學反教改，沒有新的產業。
3. 資本投資，來自於資本設備投資，是企業自己出的錢，不會分享給勞工。景氣不好，更容易以機器取代勞工。美國台灣也遇到這樣問題，向上流動性不足。
4. 社會氛圍：世代間沒有對話，年輕人靠著網路發洩不滿，更加深社會對立。沒有對話和共識，什麼都難以發展，所以社會資本的累積相當重要。
5. 人才供過於求：10年來大學、碩士甚至博士畢業生大幅度成長，對整個就業市場供給增加，對個人而言學歷的投資報酬率下降。但世界各國的先進國家，都有教育報酬率下降的現象。

2. 訪談

2.1 訪談 1-黃芳玫

時間：2014 年 4 月 15 日

受訪人：台大農經系 副教授 黃芳玫

□

一、人力調查資料 vs. 主計處薪資調查

從人力調查資料(調查對象為個人)觀察，薪資自 1994 年起即停滯成長，這與我們所使用之主計處薪資調查略有不同，後者主要針對廠商進行調查，薪資在 1990 年代中葉後仍微幅上漲。

二、制度面因素

1. 1995 年健保制度實施後，要求雇主/員工各提撥某一比例，造成雇主勞工雇用成本增加，勞動需求線 shift downward，因此影響薪資成長；可參閱簡錦漢、許聖璋近年研究，對於健保制度如何影響薪資有所探討。

2. 2005 之勞退保新制，雇主至少提撥 6%，也使得勞動需求線往下移動，影響新進員工之薪資，替代率近 6%(參閱駱明慶等)。

3. 問：我國與西方國家之勞健保與勞退制度，對於雇主之提撥率是否高於西方國家？造成台灣薪資停滯問題比西方國家嚴重？

答：美國勞健保雇主負擔早就存在，台灣在 1995 年才開始。我國雇主對於勞退提撥率 6%與美國相同，負擔並沒有較重。

4. 問：健保與勞退制度實施後，多半反映在經常性薪資的停滯上，但是否會透過非經常性薪資(年終獎金、三節獎金)加以補償？

(1)答：雇主給員工的支出，包括直接放進員工口袋、以及相關之 benefit；後者員工未必感受到，例如退休金的提撥與累計金額、個人帳戶操盤狀況？國外有多個退休基金可供選擇，台灣則無。

(2)由於缺乏詳細資料，因此學者並未針對此一問題加以研究，不過，非經常薪資佔的比重並不高。

三、性別/技術/非技術勞工-薪資差異

1. 女性薪資約占男性薪資之 7 成左右，但長期薪資差距有縮小趨勢。

2. 男性 unskilled L 就業有下跌趨勢，台灣與世界趨勢皆同，但美國在 1980 年代即已發生，而台灣則在 1994/95 才開始出現。

3. 技術進步是造成此一現象的原因之一，skilled L 往往與技術呈現互補、但

unskilled L 與技術呈現替代關係。

4. 台灣受到產業外移之影響大，對外投資佔 GDP 比重高達 30%以上，外來投資佔 GDP 比重則僅 11~12%。
5. 台灣 unskilled L 失業問題不僅使得勞工所得不均度增加，也連帶造成家庭所得不均度增加。主要理由是 unskilled 男性勞工主要與 unskilled 女性勞工結婚(約占 80%)，而 skilled 男性勞工也傾向與 skilled 女性勞工結婚(約占 80%)，因此當男性 unskilled L 失業時，其妻子未必能替補先生工作所得的損失，以維持家庭收入。

四、其他

可由各產業別就業人數減去雇用員工，已取得雇主以及自營作業之資料。

2.2 訪談 2-羅懷家

時間：2014 年 4 月 22 日(二) 15:00-17:00

受訪者：電機電子工業同業公會副秘書長 羅懷家

□

一、政策制度

1. 勞退基金

當時為了省錢，把員工綁住勞退基金跟著公司，公司如果倒了，什麼都沒有，大陸國企不能倒的原因是因為後面背了一群勞工，所以當時我們就把勞保從工時拉出來。

2. 勞健保

表面上薪資沒漲，勞工成本一直增加，勞健保的分攤一直在供給這邊加總，勞工成本，但這是不夠的，將來會成為國家的負擔，因為人越活越久，退休年齡是 65 歲，加 10 年，75 歲是起始保險制度，這 25 年要花錢，所以要背負沉重財政負擔，年輕人背負老年人財政負擔。

3. 法令

勞基法對服務業影響太大了，勞基法是工廠法，星期六星期天做一個小時付 2 倍薪水，像麥當勞和 7-11 都是假日才行的，要付兩倍薪水是沒辦法的，很多法令，服務業要跟著調整，供需要市場化。

二、薪水

1. 起薪：起薪的位置不一樣，現在研究生畢業 33000 元，以前起薪 4 萬多。

2. 獎金：根據調查，發獎金也加薪的企業最少，只加薪的企業次多，只發獎金不加薪的企業佔大部分，發獎金的話，薪水每年調一期算正常，這不是加薪。

3. 關於調薪：焦佑鈞(前電電公會理事長，華邦電子董事長)一季調一次薪，華邦電子 7 千個多工程師，不調薪就留不住人，最少半年一次，但他沒辦法說服電電公會加薪。所以加不加薪跟老闆的心態有關。

三、勞工面

1. 雇用派遣

(1)政府義工要大量減少，不能都以暑假叫工讀生來做，政府最少要兩三萬人以上是這種替代役。派遣是個大難題，韓國也有，這是日本發明的，經濟學跟實際上不一樣，經濟學裡人是變動成本，實際上人是固定成本，不能隨便開除，唯一的方法是派遣。

(2)問：政府所雇用的派遣，大部分是安全人員還是清潔這方面？

答：公務機關最忙的都是派遣，不必做事的都是正職的，忙的事情只好找派遣的來包，以前經建會有一些麻煩的事情都是暑假找工讀生來把它清掉，現在只是換成派遣工。

2. 勞動力市場-台灣人力

(1)學用落差

結構性問題，國內有很多科系培養出來完全沒有市場，高等教育的結構，全世界平均 100 萬人口一個大學，台灣 2300 萬人，理論上只要 23 個就夠了，台灣有 100 多個大學。當初把技職學校砍掉，去發展大學，是個很大的錯誤。但現在年輕人的選擇已經慢慢有開始轉變的趨勢，只是現在跟產業廠商的需要有沒有相符還說不準，所以要常作調查，供需差額要縮小，我們 10 年前把所有大學校長找來講過，說資訊人才不夠多。

(2)引進人才

台灣人口在累退，世界上有兩套制度，一個是日本的，維持日本的純種，所以日本在萎縮；反觀新加坡，多了 100 萬的年輕人，讓整個新加坡人口改造。台灣當年內政部協調會毛治國說引進人才的問題以後再說，導致錯過時機。

(3)人才外流

當時台銀董事長李紀珠做人才的限制、江丙坤那時是立法院副院長，對科技人員到大陸、韓國要作限制，我說不行，要從公司保密制度著手，因為違反人權，公司應該對公司的秘密加以保守。台灣真有心的人話，要付錢，讓這些人才回來，所以奇美的這批人到華興去，做 100 吋的電視，台灣人才技術都沒問題，有錢就做得出來。

(4)獵人頭公司

台灣獵人頭公司應該更自由化，要變成一個市場，高階經理人的市場做得很成功，電子業都跳來跳去，薪水很高，獵人頭公司讓人才跑到國外去，台灣人的特性沒野心，公司都很喜歡用台灣人當管理人才，會把工廠管理得好好的，不會想篡位。大陸的展訊，準備跟聯發科，通通是華邦的。聽說大陸跨國公司的經理人，他們都做過社會服務，才懂這個社會，我們教學裡面沒有談這個，供需中間的差距太大。

3. 勞工團體-議價能力

(1)新的投資是可以重新訂價的，傳統的讀書人不太會為自己要求薪水，我們還沒有建立一個議價制度，勞方團體多有政治色彩，弄得很不明確。

(2)問：勞工團體的議價能力為何偏低？是制度方面的因素嗎？有抗爭等偶發事件。

答：用抗爭、罷工的方式反而容易失敗，如何建立一個好的機制才重要，營收多少比例應該調薪。

(3)資方的部分也有很強的力量，他們說經濟沒有成長不需要加薪，結果當需要調薪的時候環境就不許可了，政治判斷很差，造成民怨。

4. 外勞

台灣產業以出口導向，如果當時引進外勞的話，產業就可以留在台灣。像理髮業，現在年輕人不會願意站 12 小時。

5. 工作環境

機器產業平均薪水 4 萬多，例台中精機，但這種工作環境怎麼會找的到人，傳統黑手不像外國 Volkswagen，修車廢氣自動排出去，現在年輕人沒有人肯在這種環境做事。

四、台灣電機電子電信產業

1. ICT、電機、電子

(1) ICT 現況

ICT 的優勢是調整快，我們也掌握脈動，而且這行業本來就有一個 ITA 協定是 0 關稅。現在 ICT 接到訂單 90% 以上，就到海外生產，台灣要轉型變成高科技的研發中心，以因應這個情況。目前做的很辛苦，要靠自己。比較可惜的就是大廠，因為 ICT 也曾經戰略錯誤，我們幫大廠做 ABC 計畫，採購鏈，做完了以後，像 HP 這些產品，不一定要台商，所以大陸只要供應鏈起來，工資比較便宜的話就轉走了，是台灣轉型升級不夠快。所以我們早期有比較完整供應鏈，自從到大陸投資之後這個供應鏈就散了，未來要整合起來很難。

(2) ICT 建議-完整供應鏈

現在面臨競爭太強，韓國的競爭太強，但其實韓國只有手機賺錢，手機鏈整個是自己的，但一有問題的話就會整個垮掉，所以 S5 賣不好的時候，韓國立刻會受影響，但台灣都分散，各個企業雖然都辛苦，但一定想辦法要把整個供應鏈完整。在這方面台灣市場是不夠的，要打開這個市場需要政府跟民間溝通，不一定非要大陸不可，當時的奇美如果買到夏普的話這條鏈就完成了。友達應該去找電視機廠像是土耳其、中東，他就會自己完成產業鏈。我們永遠需要電視，大面板小面板，找個出海口就完整了，台灣產業鏈這個部分，應該要團結起來。

(3) 電機現況

電機是受政府保護的行業，因為台灣市場規模不夠，技術合作從日本來，所以這些都是外來的技術，自己本身並沒有辦法擴大市場的話一切免談。家電業也不太走得出去，是日本技術限制，所以我們現在微波爐、電風扇很強，沒什麼特別的技術，但是我們把它做得很強，像電扇從交流電變直流電更省電。

(4) 電機外銷：這部份很強，深圳的愛美特做得很好。

(5) 電機國內：國內的松風等等，現在進步到沒有聲音，電腦的設計的風扇很靜，不知道是不是台灣的技術，台灣和大陸都有在做。

(6) 電子現況：最近這幾個月上半年的表現，最強的是進出口產品是電子。

例：4K 電視，韓國去(2013)年第三季才做出來，因為高畫質高顯示的電視需要好的影片，但現在內容出不來，買這麼好的電視沒有用。但台灣讓現有電視變得更漂亮，所以台灣電視賣得很好，在大陸、全世界熱賣，我們去年的大尺寸電視還可以。

例：小尺寸的觸控螢幕，雖然導航系統賣不好，因為手機上全都有，但因為手機大賣，所以小尺寸賣得好。例：遊戲機，任天堂下去了，本來希望賣 900 萬台，結果只賣了 260 萬台，XBOX 用 3D 玩遊戲，有賺錢。

(7)問：最近這一季進出口的成長，最強的進出口電子產品是那些？

答：唯一在台灣出口的是 2 個，第一個是 sony Xperia 的手機，這是掛牌的，另外 HTC，其他都在大陸做。台灣現在網路通訊是穩定，因為網路一直在發展，另外手機的部分不太好，HTC 只有在台灣生產，用一些建教合作的學生，過年不加班，蝴蝶機熱賣的時候，供應不及，時機過了就下去了。舉例：5.7 吋的 S4 手機賣了 1000 萬台，所以 HTC 又出 5.9 吋的，音質比他高。

2. 附加價值

就電電公會所知，台灣附加價值平均十幾是所有裡面最低的，靠量取勝。附加價值有一直往下掉的趨勢，因為新的進不來，因為產業趨勢錯估。

3. 產業趨勢錯估

以前都是靠資策會、工研院給的資料，但我後來自己發覺有問題，我們的筆電在 2008 年超過桌上型電腦，但去年智慧手機超過平板超過筆電，最主要是通訊技術改變，移動通訊增加，趨勢台灣沒跟上。當時認為手機的作業軟體，Nokia 的 Siri 系統、Android 的系統、Apple 的 IOS 系統會群雄並起，但是 Android 的系統，現在佔全球 80%，Apple 的系統最完整，台灣在哪？我 2 年前就說 Android 的中文系統加上 Siri，台灣必須在這邊掌握先機，但政府沒有動，所以我們只能賣零組件，這是我們很慘的地方，這個產業趨勢政府沒有人告訴我們。

4. 台灣產業資源分散

(1)這 2、3 年台灣很悶，戰略錯誤。例：筆電，別人都是 2 家在拚天下，台灣 2300 萬人就有 5 家在做，規模太小。例：DRAM，我們被美光打得很慘，當時花五億就可以把美光拿下來，時機過了就都沒了，台灣動作太慢。英業達跟仁寶在搶市場，為了搶訂單吵得很兇，所以韓國有辦法靠政府去支持特定一家，台灣是多頭馬車較不可能。

(2)2008 年國台辦希望整合友達和奇美，奇美和友達都不願意，第 2 年整個垮下來，大陸面板都買台灣的，他希望將來去那投資，彼此有一個友好的關係，政府陸委會不肯負責，現在被打的那麼慘。

5. 韓國 VS 台灣

這是選擇的問題，三星一家佔韓國 20%GDP，韓國前十家廠商下來以後就沒有了，我們能不能容忍這樣？要追求快樂，就不要追求第一。

6. 規格技術受限

家電業台灣根本活不下去，現在靠政府保護，不能對外投資，因為當時日本規格、技術被綁死了，出不了門，所以對台灣市場也不想開放，我們就是必須忍受買貴一點的東西，大陸家電也做得很漂亮，像是冷氣等也做得很好，相形之下台灣又貴又未必比較好。

五、投資

1. 廠商面

投資意願低，現在投資一個 18 吋廠下一個階段要 50 億美金以上，雖然說每個廠都有幾百億美金或上千億台幣，但真正投資還是不夠。最少要 50 億美金門檻，至少要 1500 億元資本投入以上，所以現在投資越來越大規模，變成大者通吃。

2. 對未來不確定性影響消費

台灣現在最大的問題，沒有新的投資機會。賺錢的人因為對未來的不確定，沒有在消費的現象，前年大陸開放進口，賣禮品的業績成長七倍，去年業績成長三倍。舉例：一個廈門大學 EMBA 來台灣參訪，一個團買了 1750 萬，學生都是大陸的企業財團董事長。

3. 投資機會-旅館業

台灣要有新的投資機會，台灣的旅館業去年 5%，增加達到 85%，台灣新旅館在增加，很多都變成商務旅館。

六、大陸 VS 台灣

1. 台灣人的優勢特質：國際觀、善良不擅鬥、肯合作、人與人感情鏈結很強。

2. 台灣的強項

(1)第一，網路能訂旅館，第二，會計自動化，專心去營造互動。你的特色是什麼，怎麼樣把 know how 累積成不一樣的。舉例：理髮店的服務也可以不一樣，換句話說用心與否，會變成你的品牌，精緻文化深度，短期不會被取代，所以日本有很多很認真的地方可以學習。

(2)製造業回來，台灣會有機會，因為現在大陸成本上升，一台六軸機器手臂，一個月折舊大概三千元人民幣，但雇用大陸的勞工是三千元人民幣，雇用一個八小時，但一台機器手臂可以開 24 小時(凡是用到自動化生產的都會用到機械手臂)，台灣一個人可以開到六到七台，大陸一個人只可以開兩台，台灣有這種管理人才就有機會再工業化，特別是大陸和日本的關係緊張以後，不一定回美國。

3. 台商回流

意願不高，原來的傳統行業不可能回來，台灣不可能 IC 也做、掃把也做，必須要有新的產業，再回來的產業基本上都是新創產業，如果大陸活不下去是往東南亞走，兩頭在外，在台灣無利可圖。台灣本土沒有賺錢的環境讓台商願意回來。

4. 大陸

(1)大陸香港一條龍：很多企業被大陸買走，開放陸客來台，其實都是香港一條龍，業績其實是他們拿走，真正給台灣的其實沒有想像中的高。香港過度以後，房產炒得不像話，早餐店都沒有，台灣要自己想想要什麼，不可能每樣都要。

(2)大陸策略性的要扶植面板在大陸的設廠，因為他買這麼多，也希望培養自己的，我們也希望有機會來跟他談，那時候議價能力應該夠，但台灣很可惜時機過了就沒了，大陸 8.5 代廠現在有九座。

5. 服貿

服貿兩個問題，對馬的行政團隊不信任，對大陸不信任，原有系統有問題，服貿只是一個引爆點。服貿完全是 WTO 裡的法規，程度項目差別而已，其他條文毫無爭議性，有些是早就簽好的，只是這次服貿把它塞進去，早就承諾給人家，貨貿根本動不了。

七、台灣可發展的新興產業/新創產業

1. 第三方支付

台灣本來很強的電子商務，馬雲旁邊的都是台灣人，我們自己被綁住了，第三方支付，我們跟金管會溝通也沒辦法，因為涉及貨幣創造。連亞馬遜已經自己發明貨幣了，我們一點辦法都沒有。現在第三方支付還沒開放，他是銀行來做，你當天會收到你的資料嗎？銀行以清算為主，他不是按照你買賣雙方面的，現在這個第三方支付完了以後，我要 24 小時收到貨。很多新的交易方式，上淘寶網，買東西不喜歡的退貨不用錢，MFC 別人都可以用了，在日本要買香菸買什麼都可以，台灣都沒有。

2. 軟體+硬體+服務

電子業硬體越來越難賺到錢，但通訊技術從 3G 到 4G，所以新的投資機會在第四代行動電話，那四代行動電話，網路的運用，軟體加硬體加服務，是一個投資的機會，但這方面能否成套的運作，很多法令的限制要重新思考。

3. 銀髮族商機

人越活越久，銀髮族商機，台灣還做得很粗糙，如何讓人不老，才是賺錢行業，為什麼我們的健身房都倒掉了，照道理這些應該要會賺錢，因為有錢的這一批人都去大陸打事業去了，我們大概 200 萬左右的人不見了，這批最賺錢的人消費傾向比較高。

4. 生技：生技產業最近在發展如何讓人不老的产品。

5. 自動化生活：自動化生活會漸漸增加，智慧型住宅，因為人工越來愈貴。

2.3 訪談 3-單驥

時間：2014 年 7 月 25 日(五) 15:00

受訪者：中華民國對外貿易發展協會 董事長 單驥

□

一、薪資停滯及受雇員工的薪資佔 GDP 的比重下降的重要原因

勞動佔經濟成長的份額下降，但資本佔經濟成長的份額則會增加，隱含了技術進步，勞動資本(知識經濟)灌入資本上，勞動份額一定會下降，這是全球的趨勢都是一樣，如此一來，公司利潤真正轉換成薪資的比例就減少。在知識經濟的世界裡面，一定要將聰明才智放入軟硬體裡面，公司才會賺錢，才能發薪資給員工，但公司不可能全部的淨利發放，要留保留盈餘當作公司的週轉金。

二、關於台灣去(2013)年出口下跌 18%

1. 出口 VS 中、日、韓市場

中小企業的出口市場以中國大陸為大宗，台灣原本占中國大陸市場 12%跌至 7%，韓國占中國大陸市場 8%，日本占中國大陸市場原有 16%跌至 8%，日本失去的市場由韓國接過去，在中國大陸的市場為例，我們台灣是搶得非常吃力。

2. 最終財 VS 中間財

出口分為最終財貨與中間財貨，中間財貨是較穩定的，因為是 B2B 的關係；而最終財貨則是 B2C，較不穩定。我們在東南亞的市場還有些微競爭力，但在非東南亞市場則是被韓國壓著打。

三、台灣中小企業

1. 沒有規模經濟

中小企業的弱勢是沒有規模經濟，而韓國是大財團有規模經濟。貿協能做的就是將廠商團結起來，像是打一點小群架創造一點規模經濟，增加國際上的競爭力，老實說，與韓國相距甚遠，Samsung 一年行銷的經費約 60 多億美金但貿協拿到只有 20 億美金，根本無法追上。

2. 關於技術勞工的薪資

(1)製程創新

公司製程創新方面有突破時，MC 線變緩下移，就會有產量擴大但價格會下降(毛三到四)，出口產品價格降下來，於是代工廠商就沒有錢分紅。在價格上惡性競爭下，所有出口的報價都下降了，公司就沒有錢幫技術性員工加薪。在製程創新上技術員工是有貢獻，但無法接受到更多的報酬。

(2)產品創新

產品創新就有可能使價格提升(因 MR 線外移)，而 MC 不動，故做產品創新公司內部的員工都可以加薪，例如 Apple。

(3)台灣現況

較多公司拚製程創新，就算是拚產品創新還是中間財創新，廠商都是以拚 B2B 的產品創新為主，簡稱 ODM，進而咬住原本的訂單，如此一來，MR 線也會外移，但不會像最終財的創新效果來的這麼大，所以真正在賺大錢的是 Apple，因為 Apple 是賺的是品牌利潤。

3. 中小企業的困境

要跳脫這種沒能力做產品創新的惡性循環並不容易，因為這是廠商固有的生存之道，要他們突然改變商業模式，是很困難的事。

4. 聯合研發

以前政府讓紡織業可以用聯合集資研發這塊，來做產品的研發，讓中小企業可以走出去。現在若要做聯合研發必須要找出一個量要大且中小企業大家都需要的產品，使得廠商集資研發出來，大家一起做，假如沒有這樣的產品，廠商就各打自己的算盤。近日股市上漲至九千點很大的原因是因為 iPhone6，以 iPhone6 舉例，apple+台灣的供應商來抗衡 Samsung，台灣做 iPhone6 的所有廠商都不會有聯合生產的誘因，因為每一家廠商都需要靠自己的技術(看家本領)抓住 iPhone6 的訂單。

5. 品牌

台灣中小企業沒有議價能力，假設今天 HTC 像是 APPLE 的規模，可以賺品牌利潤，唯獨這樣才可以解決低薪的問題。如果台灣代工廠商拚中間財的產品創新價格上上升的幅度不大，整體來講對薪資上幫助不大，但是大部分公司都以壓低成本，所以台灣目前薪資停滯的情況才這麼嚴重。唯一解決之道是打出自己的品牌。

6. 傳統產業

(1)在地化產業絕對不能只有在地不能只做國內市場，一定要拚觀光加上外銷，才有可能維持的住。

(2)傳統產業當然也是重要的，之前有中堅產業的冠軍，即是非電子產業的隱形產業(中等產業)近期也有表現，因為傳統產業具有獨佔性競爭的優勢，可以賺到利潤，畢竟獨佔性競爭產品的多樣化，才可能有些許獨佔力，但對經濟成長方面不一定是具有很強的力道。

(3)雖然傳產的歷史已久，有相當的技術維持市場，但傳產技術進步速度不快而且競租很少，利潤成長的速度不大，經濟規模不大，對於整體環境的影響並不大。

7. 台商傳產，例：印度清邁

(1)有台商做(汽車的渦輪)傳產廠商，公司在桃園龜山到天津設廠再擴廠到清邁，渦輪增壓器打進了全國的汽車供應鏈，廠房很現代化，而且有很大的教學教室，會

計部門、技術部門、檢驗部門等較專業的部門都是以當地的印度人為主，當然也有部分在當初在天津設廠的中國及台灣技師。

(2)如此先進設備，不留在台灣的原因是因為以鑄造業而言，工作環境是高溫惡劣的環境，台灣低階勞工的供給量少，根本沒有人要做這個工作，在台灣工人不好找的問題。

(3)在以往的觀念，印度人是以服務業及資訊業為主，印度人在製造業較弱，要雇用印度人當然要克服很多問題，要設計良好的制度。那家公司很有趣，去年領十個月的獎金，如果出勤記錄不好，會打折扣。

四、台灣的勞力現況

1. 目前有為的年輕人通常只會看到資訊業那塊，不願意從事傳產工業。以蛛網理論而言，經過時間的調整，我們可以知道勞動要素是可以大學就業市場與技職體系就業市場間移動的，哪邊的福利較好，就會吸引另一邊的勞工進入。
2. 教育上與產業的配合需要時間來調整。現在正處嚴重結構性失調的狀態，需要時間來做長期調整，使得教育與產業可以結合。

五、政府

1. 貿協

若要結合中小企業一起打群架，還是需要靠中小企業自己去接單。外貿協會能幫助中小企業的廠商建立起兩岸的商業平台，透過台灣精品在各省展覽，當地政府才可能集中重要買家，台灣中小企業可以直接面對重要買家，所以有貿協的助益是非常大的。因為中小企業在行銷上沒有大廠的規模經濟，所以很需要貿協的協助到國外行銷展覽。

2. 無法效法日本成立大商社

其實過往已經試過效法日本成立大商社，但因為中小企業已經發展很久，若政府介入扶植某一個企業，其他沒有被扶植到的廠商就會抗議！就電子業來說，有類似大商社的例子，有某家公司是結合小廠商做產品，可以接單給小工廠但其他產業就沒有這種模式，電子業以外的小廠都是只想守住頭上的小小一片天空，不想去改變些什麼。其實政府一直有想學日本做大商社，但是卻做不起來的原因是大貿易商還是要靠有龐大財力，需要大銀行及財團的資助才可以發展。

2.4 訪談 4-蔡穗

時間：2014年8月8日(五) 10:00-12:00AM

受訪者：新陽環保工程股份有限公司 董事長 蔡穗



一、全球化

1. 全球化必然是影響因素

二戰剛結束時，美國相對是強國，把國內生產較有污染的產業移至日本，日本移至台灣，台灣移至中國，現在台灣跟中國再將污染的產業移至越南，接下來到印尼、緬甸，接下來會去非洲，這就是全球化的結果，就會進入到資本密集跟技術密集跟高科技之間的關聯。

2. 台灣缺乏關鍵技術、高科技

(1)台灣最大的問題在於沒有高科技產業，假如一個國家沒有高科技或僅僅少數的關鍵技術持有的話，在國際產業競爭中就會節節敗退，這是台灣的致命傷，只能以取得比較便宜的土地跟比較便宜的勞動市場的人力來競爭，那麼這個循環很快就會被別人取代了，因為國際市場既然是互通，台灣會去那邊設廠，中國也會去越南設廠，很快地大家都能做。

(2)台灣只有技術密集跟資本密集產業，少部分有競爭力的公司有關鍵技術，以鴻海跟台積電來講，只是技術密集跟資本密集，有自己研發的關鍵技術，但還稱不上高科技。

(3)國外不賣給我們高科技產業、主要的關鍵技術。舉例：要發展太空科技，需要超級電腦，台灣買不到。為什麼三星在韓國盡全力在發展這個？美國、德國、日本是真的有關鍵技術，我們甚至連要跟韓國競爭現在都還很困難。

3. 如何擁有高科技、關鍵技術

(1)併購

鴻海想盡辦法要併購夏普，夏普就有高科技，因為研發關鍵技術不是一件簡單的事，鴻海現在夠大，聘 130 萬人，年營業額四兆多，所以可以用併購去取得關鍵技術，買關鍵技術小廠，因為自己慢慢累積非常困難。當年 iPhone 剛出來的時候，蘋果領先多，鴻海買了一個關鍵廠，整個廠包下來，現在手機越來越薄，裡面電阻大概黃豆大。而那家關鍵廠能產芝麻那麼大，鴻海知道以後馬上把整個產能都包下來，所以蘋果出來以後，其他廠跟著在賣，最少慢 3 年，鴻海買的是關鍵小廠。擁有關鍵技術代表可能領先三年，頂多五年，不代表永遠。高科技就不一樣，根本很難有人跨入那個門檻。而其他中小企業如果要聯合研發是有困難的，只能透過併購。

(2)研發

問：台灣絕大部分是中小企業，能併購的只有少數企業。那剩下的企業該怎麼辦？

答：一是併購，二是研發。政府在研發的角色是透過工研院，研發出來給民間，工研院還是一直有在做，但是發展會碰到瓶頸，早期因為技術較低，很快就可以看到好像很好的成果，現在大家都在一定的水平，現在要往上走是非常困難，不但要有錢也要有人。台灣這樣的薪資留不下有能力的人才。

4. 中小企業

台灣中小企業的存在有其缺點，但好處更多，至少人民會比較快樂，韓國的人很不快樂，因為他們想要競爭的就是這個大企業，韓國幾乎不太有中小企業，所以他們精神壓力非常大。台灣中小企業的很大的優點是靈活速度快，缺點就是要做研發真的有困難。假如台灣的大企業能夠帶動中小企業，小企業幫大企業分工，變成衛星工廠，這是供應鏈的串聯，這樣就很好。現在韓國已經開始重視中小企業，韓國現在來台灣取經，想了解台灣的中小企業，過去朴槿惠上任總統前，曾經關注過中小企業。中研院東南亞研究中心，常有來取經的國家，越南、印尼、菲律賓都要效法台灣的中小企業，沒有一個回去成功，因為越南是共產主義，根本沒有企業可言。

5. 關於資本密集(國家資本主義)

(1)日、韓

台灣跟日本、南韓很大不同，日本跟南韓是國家資本主義，把所有的資金或權力跟機會給大企業，支持大企業在國內自己打，然後再去打天下，南韓在資本密集的支持下，在國際社會是真的有競爭力。

(2)中國

以採礦業來講，要去買國外石頭，30年前我們點完才剩中國去看，現在中國去都通通都包下來，台灣甚至連剩的都沒有。一般稱為國家資本主義，不光是日本，在學術上把中國也列入國家資本主義，中國、日本、韓國在國外搶市場，台灣如果沒有政府的支持會很慘。中國在國家設立一個專門投資的機構，台灣幾乎完全沒有做，我們早在20幾年前就跟國家建議過，政府如果支持國營企業或私人企業出手去拿資源，台灣會在非常非常有利的地位。那時中國還不成熟。那時如果政府出面，中國不會干擾，因為那是投資。

(3)現在會貧富越來越懸殊是必然趨勢，當資本密集就是富者越富，窮者越窮。

二、台灣的困境

1. 台灣沒有自己的技術的原因-基本盤太小

基本盤(市場)太小，一個國家的發展基本人數要有一億人，任何企業都面臨這個問題，一億人口可以生產具規模的汽車產業，我們自己的國內市場無法支持一個好的技術、產業。無論是鴻海、台積電，還是友達、宏碁，還是有關鍵技術，只是因為基本盤太小，只能養幾家，但其他廠商要存活可能有困難。

2. 關於對外投資困境

台灣的國格問題，舉例：緬甸現在不跟台灣簽設辦事處，去年台灣的部長去那邊訪問，最大的麻煩是中國會擋，衍伸到國家沒辦法給對外投資的台灣企業支持，台灣企業家單打獨鬥，處境很困難。數據顯示，國內投資成長率太低，錢都留到中國、越南各地去了，台灣是政府本身的投資就很少了，政府也窮，沒有錢就沒有辦法做事，遑論投資。

3. 政府對企業的刁難

舉例：採礦業依照礦業法是可以做的事項，前任經濟部長施顏祥，下達一個錯誤的指令，讓採礦業沒辦法做。不是環保的問題，環保正義那是無法評論，環保事實上沒有人會說不重要，環保和開發中間沒有絕對的平衡點，企業生存本來就應該做環境保護。台灣以採礦業來講，台泥、亞泥，在 APEC 裡是全世界正式列入典範礦採，也就是說我們做得很好，日本的政府和大學、教授，都來參觀我們的階段開採，表示做得很好。台灣以前也做不好，但現在做得很好。業者也是政府邊逼邊做。

三、趨勢

1. 技術進步- 機器人、自動化

(1) 機器人是一個以後十年後會看到的影響勞動力的例子，機器人既精又準又快，而且還可以 24 小時， 機器人必然對工資造成很大的影響，勞工供需就失衡了，勞工會處於不利，在企業競爭一定會發生。

(2) 機器人日本發展得相當好，目前發展較好的是日本、德國、中國和美國。智慧型或非智慧型機器人，台灣做的都是比較低階的，缺乏關鍵技術，簡單工廠的機械臂台灣都還可以，關鍵零組件還是要從日本進口，都被掐住，只能買東西，不是買技術。

(3) 以後機器人會取代生產線上的人，現在幾乎多數是在工廠的生產線，開始已經有一些在服務業中應用了，而此趨勢在十年內有明顯的改變，機器人的發展已經有 20 幾年，初期在 30 年前開始，從日本、美國開始使用機器人，稍微有一點進展是在 20 年前，隨後就逐步進展。1996 年時日本汽車產業就已經使用機器人生產 March，整個生產線全都用機器人，因為它生產速度很快。最後生產過程只需要少數幾個人。

(4) 舉例：在德國的水泥廠，一個年產量 150 萬噸的水泥廠，需要 500 個勞工，後來減成 300 勞工，現在不到 50 人，因為生產自動化，只剩 1/10 的人力，所以自動化跟機器人對未來勞動力的影響很大，趨勢不可逆且越來越快，過程中勞動市場調整，人力會走向服務業，製造業 500 人變 50 人，這些人需要去服務業。問題在於，誰服務誰，錢從哪裡來，除非服務業的發展有配套，不然后人力會過剩。

2. 產業結構 - 製造業 VS 服務業

(1) 將來薪資結構會走向兩極，會有高階人力發展智慧型機器人，低階的純服務，人對人的服務。機械化和自動化都是一定的。所以有人會在傳統製造業找不到工作。

(2)用自動化和機器人一定會減少人力，可是賺的錢一定是股東先有錢，賺的錢要拿來回饋到對服務業的需求，假設這個系統轉換很順暢的話，就可以運作，現在可能某一個環節斷掉(黃登興)。

四、勞工面、政策制度、薪水、勞動份額

1. 缺工 VS 外勞議題

(1)台灣是台灣接單，中國生產或越南生產，萬一有一天不在台灣接單，就一切結束了。關於外勞問題，國內的勞工工人的工會有一個迷思，因為台灣失業率 3.9%，一般維持在 4%-5%，以前很好時才有 3.5%，全世界都一樣，不想工作的人或是不用工作的人至少有 2%，2%跟現在的 4%差 2%而已，問題其實是在台灣現在缺工缺的厲害，不是沒有工作。

(2)外國人相對台灣人是相對強勢，菲律賓很多大學專科畢業來這邊當幫傭，他們的身體健康年輕，他們不是來搶高級知識分子的工作，台灣人聘相當部分的外勞，使得這個產業能在台灣繼續生存，要給一個外勞的適當比例。一定是由供需來決定薪資，勞方要考量適當的外勞進來，本勞搭配外勞適當比例，這個公司已經聘了本勞多少人，才可以聘多少外勞，外勞如果要增加要增聘多少本勞，現在台灣勞工的薪水漲很高，企業如果能有足夠的勞工就不會去中國了。企業能在台灣生存的話才能讓台灣勞工有就業機會。假設台灣出去中國的那些企業都回來的話，台灣的勞動力要增加一倍多。

2. 勞工團體

來當代表的都不是勞工，都是政府的國營企業台電、中油、中鋼，沒有真正的勞工代表。反對外勞進來是他們的基本立場。在比較成熟的社會，勞方資方有一個基本的彼此的理解，在這個理解上去談判是比較好的。台灣社會相對還不成熟。

3. 勞健保、勞退基金

(1)問：勞動市場的制度，勞健保或勞退基金雇主要負擔的部分，提高到 17.8%(根據工總蔡宏明的資料)這是不是造成雇主寧可給紅利卻不願意加薪的重要原因？

答：是重要的原因，因為勞退是以薪資來算，勞保局也不願意你投保薪資投太高，最高 4 萬多，因為投太高以後退休金會領太多，但他也不會給你投太低。健保和職災都是直接付出去的，是根據你的投保薪資，是要領真正的實際薪資。實質薪資還有定義，經常性薪資是包括你的工資，譬如交通費、伙食費。

(2)但無論如何，如果工資高於基本工資以上，勞工之間 ok 的話，根據你的薪資去投保，勞保局是沒問題。我上次算的是 13%。17%不知道是加了什麼，勞健保跟勞退，勞保、健保、職災保險，退休是 6%，可能在這邊有落差，這些跟投保的薪資有連動關係。

(3)基本工資跟社會救濟要連動是不妥的，另一派的講法是基本工資要維持在一個養家的人基本生存所需要的金額，這是見人見智。稅收是固定的，總要有人拿出這個錢使用，錢從哪裡來，國家從一般的稅收以外就是從企業家徵稅，5%或 6%的增值

稅，企業負擔一些社會責任是應該的，有一些連動裡面有些是政府要負擔的責任，如果說沒有錢，可以另闢財源，而不是用連動來處理。

(4)舉例：所得稅，企業從 20%降到 17%，賺錢的越賺錢，所以貧富差距一定越來越大。為什麼會降到 17%，一個是本國企業，一個是外國企業要不要來台灣投資，還是要回到國際競爭力的問題。關鍵就是台灣的基本盤小又缺乏研發費用，沒有高科技、關鍵技術就要不到高價，只能跟中國、越南、印度殺來殺去，在國際競爭下根本活不下去。

4. 基本薪資

(1)給一個勞工很高的工資，購買力會增加，但利弊一體兩面。產品要出口的話，如果企業給勞工的薪資過高導致在台灣沒辦法生存，就會跑去中國或越南，就是國際競爭的關係。

(2)台灣 VS 國際-基本薪資

台灣的薪資相對國際其實沒有偏低，全世界多數國家製造業的平均工資的 40%為基本工資，當你的基本薪資高於 40%就不進入調薪的系統，低於 40%就代表要調薪。台灣大概 42%或 43%。例如，台灣製造業平均薪資 45000 元左右，用 5 萬元來算，乘以 0.4，就是 2 萬元，如果最低薪資剛好在 2 萬元，就剛好不需要調整，是合理的平衡點上。就 ILO 的理解，台灣最低薪資高於世界的平均，基本工資比我們高的國家並不多，而且還有有進步的國家比我們低，有些先進國家根本不設最低薪資，他們真正的平均薪資高，所以就不用設最低薪資。

5. 委員會開會調薪

問：假設調薪要 3%之後才來開會，把基本工資對物價連結在一起，這最後會不會演變成業者即使能賺錢或勞工生產力一直在成長，但也不願意調，因為他想說政府沒有調，那我就不調？

答：其實不會，因為基本工資跟工資是兩件事情，有很大的不一樣，舉例：我的公司的正式的員工，一進來大概都最少 4、5 萬，那叫工資。今天會領基本工資是少數，大部分是外勞，另一個是邊際勞工，他們的競爭力是相對弱的，邊際勞工有些是打零工或殘障或其他原因。例如：早餐店只請一個人，聘的可能就是這些勞工，如果給薪水給得太高，老闆也活不下去了。但多數人不是領基本工資。公司要給薪水時不會參照基本工資而是看能力。通常多數的基層是 2 萬 5 千左右，比基本工資也高很多，為什麼會領基本工資？有些是用臨時工來算。

6. 起薪下滑

(1)問：大學畢業生起薪水準比過去 10 年前倒退，為什麼會有這些差距？

答：舉例：15 年前，這個杯子只賣 100 元，現在做同樣這個杯子，可能只賣 60 元，因為中國賣 50 元，生產的東西一般民生物資，競爭不過中國，中國薪資便宜，那種東西要賣到高單價是有錢人在玩的。

(2)舉例：冰箱，50 年前買一個冰箱快要可以買一個鄉下的房子了，20 年前的冰箱

一台台幣超過 5 萬元，今天一台那麼好的冰箱 2 萬元，生產冰箱除非自動化，否則一樣是冰箱，價格差那麼多，材料沒有減少還增加，價格從 5 萬變 2 萬元，那薪資怎麼漲？

7. 勞動份額的下降 – 資本密集

問：勞動生產力過去這幾十年來一直在成長，薪資沒成長反而停滯，這是因為東西賣不好，價格低，即使他有生產力，還是沒有辦法給他，可是我們發現在 2000-2008 年中間，資本家拿到的報酬相對提高。

答：你講的都是事實，當全球化是資本密集不是勞力密集，他的基本盤很大。舉例：如果我一年的營業額只 100 萬，假如果做早餐店，就算賺 50%，一年也賺 50 萬而已，以鴻海來講，年營業額 4 兆，只要 1%就是 400 億了，因為基本盤大，所以富者越富。資本家拿到的餅比較大，給勞工的餅一直在縮。資本家不只是照顧勞工，上市公司還要分配給股東，像鴻海這種有賺錢的公司比其他相同類別的產業來看，給的薪資就比別人高一點。

8. 生產力 VS 薪資

(1)問：生產力增加為什麼薪資沒調高？

答：回到冰箱的問題，你生產力如果沒有提高，這家公司早就倒了，你生產力增加，可是生產的東西賣價並沒有增加，反而是日跌，一支手機的壽命大概半年，半年以後就大跌。

(2)賺的錢裡面該給勞工的份額，給的部分在台灣分成兩個部分，一個是你的薪資系統，連動到勞健保，第二個是年終獎金、紅利、三節獎金，獎金就可以說是分紅的一部分，也有所謂另一個叫分紅入股，台灣比較不流行分紅入股，早期在 15 年前時台灣的 IC 產業就是用分紅入股。

9. 1995 年勞動份額下跌

問：假設在政府的統計資料裡面，勞動份額，勞工所有薪資、非薪資所得全部算進來，我們還是發現勞動份額在下跌，特別從 1995 年之後走下跌。

答：全世界都走下跌，真正非常大的企業是賺大錢，以台灣來講，鴻海、台塑都賺了很多錢，不是所有企業都賺錢。

10. 勞健保

問：勞動份額下跌是全球趨勢，台灣勞工份額下跌的程度比較大。1995 勞動市場(雇主提撥勞健保)在那一年，雇主的健保相對提高了。

答：絕對有關係，一個企業，像鴻海佔的是 3%左右，包括鴻海或我，我們一個勞退基金沒有固定提撥，而是要自己提撥，現在是明明白白根據你的薪資提撥 6%以上，以前是 3%左右，以前有人沒有提撥。例：營造業非常淒慘，想賺 6%是非常困難，只能在 5%裡面競爭，萬一數字算錯了就賠錢，蓋一條北二高倒了多少營造公司，因為假設標後物價上漲了就賠了，政府說物價增加 3%就調整補貼，環環相扣。

11. 國內勞動力供需

問：勞工加不了薪，是否跟國內供需有關？還是說全世界因為自動化的緣故，價錢下跌，所以勞動份額一直降，但是台灣降的這麼多，是整個環境的問題？

答：台灣不是薪資的問題，是台灣整體產業結構的問題，只要老闆賺錢一定會加薪，1993年之前每年都在加薪。這是國際移動，台灣有能力的人很多都跑去中國大陸、新加坡，香港。作為一個國家要提供一個好的環境給人民，做不好的話領導人要負相當責任，還有國家的公務系統和整個制度也是。

全球化、對外貿易、對外投資，台灣接單海外生產，其實都有影響。生產外移有利有弊，弊就是對勞工來講缺乏工作機會，但企業如果不出去就是在台灣等死，今天台灣的企業出去，在台灣或在大陸都一樣，沒有高科技與關鍵技術，資本額又不大，很難生存。最後還能夠存活的都是當時買下那塊土地的企業。

此外，若勞工沒有好的技術、容易被取代。公司賺錢，會給的是高階的人。基層勞工要加薪會有困難，有可能公司賺錢，年終獎金會給高一點，但不是加薪，更關鍵的是兩點：一是高科技跟關鍵技術，公司能賺到錢才能給。二是供需，如果今天需要很多，供給很少，一定會漲價，漲到這個公司撐不下去，就倒了或移到中國。

12. 對勞工的建議

技術勞工：要在國際上有一個好的報酬，第一個要有語言能力，第二個電腦的使用的基本的能力。一定是自己專業技術能力的提升，才能夠在社會生存。

邊際勞工：有些邊際勞工沒有辦法給他什麼建議，透過訓練升級技術能力也有困難。

五、其他台灣現況

1. 廠商外移大陸的原因 - 土地、缺工

(1)本來鮭魚要返鄉的人沒辦法回來。一是因為土地太貴，二是因為缺工。台灣工業區的土地都是私有土地，因為當時已經賣出去了。那些人有些在台灣無法生存，廠移到大陸了，早期有人是租的，私有土地別人也租不起，如果要買價格也不便宜，政府要賣的也不便宜，海外台商想回來也回不來，我們比新加坡大好幾倍，怎麼會沒有土地？是價格太高買不起。

(2)問：另一派說法是說，我們歡迎台商，但是希望台商技術升級，那技術升級所需要的不再是像外勞那一類的低階的勞工，企業界的看法是？

答：沒有企業不想升級，要對升級做定義，那是你自己研發一個新東西使你升級，還是你花錢買生產線的設備使他升級，意義是不一樣的。回到台灣的基本盤，資金成本夠不夠大。如果以台灣來講，台灣比較不適合高污染的產業回台灣。舉例：電鍍業的廢水有很大的污染。

2. 網路

現在網路的發達對台灣中小企業，是一個值得嘗試的機會，因為資本可大可小。台

灣這方面的經驗相當好的，因為台灣處在跟美國、日本、中國這些國家中間，台灣是海島國家相對靈活。

3. 一條龍模式：原料-生產-客戶端

像是物聯網，中國企業能做到一條龍就偉大，現在一條龍的定義是從原料，到生產，到中盤，到客戶端。要靠鏈結進入到一條龍。

台灣中小企業要做到是有困難的。因為要做一條龍企業一定要大。舉例：為什麼郭董要去買威寶，就是要到客戶端。要掌握源頭，像是台塑這樣的企業，台塑也沒有掌握到絕對的石化的源頭，今天一條龍是有石油(原料)又有石化廠做成塑膠賣到你家才是真正的一條龍。

4. 政府協助的可能

政府出面把這些鏈結起來是不可能的，企業與企業間，我把有關鍵技術的企業併購就好了，要規模一樣大才有辦法共存共榮。銀行也是如此。併購是全世界的趨勢，大者恆大，全世界 3%的人控制 50%的財富，這一條龍成立，也就是說到最後你領薪水跟去買的東西竟然發現是同一個老闆，這在韓國非常普遍。

5. 台灣物價管控

管得太好了，全世界沒有這樣子的，有利有弊，利比較多。今天工資如果讓這個消費者 CPI 增長太多的話，就會進入中國現在的狀態，薪資調整跟不上物價的上漲會更慘，中國有空間調整薪資，台灣幾乎沒有，因為我們就是在 2、3 毛中間，如果物價調太高的話，薪資跟不上。除了看薪資也要看購買力，因為我們的 CPI 很低，中國領的薪水比較高，可是實質薪資沒有比我們好。

6. 台灣長期薪資下跌，近一兩年的薪資反彈的原因

這兩年的經濟成長算是有起色，如果大體來講，經濟景氣企業是比較多人賺錢就有能力加薪，所謂的景氣，通常是外銷訂單，因為我們是出口導向。

7. 中國 VS 台灣

(1)中國現在能把高鐵輸出，用高鐵跟聯營技術外交，高鐵是一個具有相當多關鍵技術一個事業，美國的高鐵已經由中國 600 億得標了，美國自己沒辦法得標。中國大國資源規模經濟是先天強勢，這是一個非常不公平的競爭。現在輪到關稅，以前都美國在主導，例：奧迪、BMW、賓士、克萊斯勒。美國現在太陽能修理中國，中國就去檢調單位查微軟跟蘋果，蘋果的手機現在在大陸不能賣，這個手段做最多的是美國不是中國，而中國一直到現在開始有能力抗衡美國了。

(2)台商回流

台商想要回台灣的數目或時機比以前更成熟。第一，這些台商都老了想回台灣，第二點，因為中國各方面對環境的要求，薪資也漲到一個程度，而且也開始罷工了，新的台商要過去那邊打天下很難，當時還可以是因為基本盤比較低。

(3)舉例：國對國，新加坡李光耀在蘇州投資科學園區，做好了以後，中國自己弄

一個來打他，成本還比他低，後來李光耀發火，後來中國政府把新加坡的蘇州園區買回來，不讓新加坡吃虧，才平息問題。

(4)舉例：企業對企業，十年前有 11 家台商做石材加工廠，其中一家本來有個廠賺錢，錢就是從台灣流過去，後來他們擴廠，他的員工(陸幹)就出去自己開廠，一次在隔壁設 4 個廠，台灣廠商不敢逃漏稅他敢，買石頭時，他廠大可以用錢去砸。還好剩那塊土地可以賣錢。許多中等資本和技術的台廠容易被對方複製。

六、建議

1. 政府

要有一個大有為的政府，作對的事，不可以看民調在施政，否則政策會一直在搖擺。既定的政策要貫徹執行。台灣會這麼不好，立法院要付非常大的責任。第二個是媒體，不講是非。立法院要改變，第一，公開透明，取消政黨協商，政黨協商一定是利益交換。第二，實施警察權，大家就照法律的程序走，維持代議政治的順暢。要給一、兩個頻道，大會的時候全程現場直播。現在的問題是，立院院長擁有絕對的權力，得到最大利益當然是院長，造成國家最大的傷害。總統可以主導，總統跟行政院長可以決定，因為立法院還在總統之下，行政院長有太多資源，政治本來就是協商跟妥協，他們有餅可以去協商。

2. 宗教

一個是錢，一個是勢力，宗教的力量是不可忽視的，不只在台灣，全世界皆然，慈濟一年可以有多少的捐獻，意思是說企業跟宗教中間的關聯有機會，那是很龐大的，不是說他們能夠提供多少的勞工就業。

3. 其他

15 年前，我公司大學畢業生大概底薪是 32000 元，研究所畢業大概是 37000 元，而且那時錢大現在錢小，現在的確是有下跌。政府要創造一個大方向給企業或百姓遵行，好歹台灣在全世界的投資環境評比也還在前幾名，100 多個國家裡面比起來，台灣也還在前面，我們講得不好是指跟以前比不好，而不是我們去跟菲律賓比，那整體相較之下我們一直在倒退。

七、其他-礦業

1. 台灣比較有競爭力的礦是水泥業者，因為單價低，運輸成本也扣掉了，所以國外要進來也不太容易。台灣本身石灰石跟大理石庫存量相當的多，無論雞吃的飼料，還是石礫、碳酸鈣、大理石碎石加工，像是鞋子填充物等等，鋪橋造路也都會用到。水泥是三大主要，石灰石加高矽領土、低矽領土、鐵。台灣的蛇紋石是全世界最漂亮之一的礦石，白雲石也不錯，蛇紋石、白雲石作建材、煉鋼。台灣漂亮的石頭，一個是蛇紋石，一個是半寶石(台灣玉)、玫瑰石、金瓜石、台灣藍寶。

2. 新陽企業的重心或工廠大部分是在台灣，緬甸最近在談，不一定會成功，緬甸已經60年沒有建設了，現任總統不連任，但做得很好。目前台商去緬甸相對少，去緬甸投資的企業以中國最多，第二是日本，第三韓國，第四美國，第五英國。

2.5 訪談 5-陳進財

時間：2014年8月15日(五) 10:00AM

受訪者：南僑化學工業股份有限公司 董事長 陳進財

□

一、前言

社會要進步，法律應該要跟進，現在法令都太舊了，整個社會在變遷，我們不能守在這裡墨守成規，台灣過去這幾十年來蠻可惜了。

二、勞動生產力/勞工的貢獻度

1. 我認為同一個單量的勞力價值所換取價格是沒有改變的，換言之，如果勞工所供應的品質是相同的話，我認為勞工所得到的薪資是沒有下跌的。薪資停滯的現象並非因本質改變而造成的。我認為本質一定是上升的！
2. 依據供給需求法則，如果我的公司要請一個夠格的員工都請不到人，那想必工資一定會漲。
3. 勞動生產力不能單純以 GDP/勞工人數去計算，太粗略了，沒有考慮到質的問題。

三、台灣人力現況 -以南僑為例

1. 教育體制-學用落差

(1)整個社會進步時代進步，我們這代跟下一代有很大不同，我們這代是窮，我們大學在填志願時，以社會最需要哪一方面的人才，我們就會去搶，我們是以市場需求導向，很自然與社會需求相符合。

(2)但經過這幾年教改再加上這一代的年輕人從小生活富裕，只要有學校念就好，這樣經過學校訓練出來的學生根本不被社會所需要。今天政府把職業學校改成大學，只是學歷增加，但能力沒有增加，大學畢業三萬二，研究所畢業三萬九。

2. 工作態度：可能是因為生活環境所造成現在的小孩生活過於安逸，沒有企圖心。當然不能以偏概全。

3. 高階人才供給不夠

(1)現在仍缺少高階員工(指大學畢業生)，台積電和我們都找不到人，真正企業要找的人才沒有被培養，亂七八糟的系比較多。

(2)我當然有跟校長談過，校長說沒辦法，學校是以開哪一個系會招到比較多的學生來唸為導向。

4. 用人標準

職業訓練一定是每家公司都會做的，不可能大學一出來就可以用，我們公司至少會

訓練三個月以上，企業現在就自力救濟，我們與學校產學合作，學校教專業我們提供工作專業教育，如果學生在就學過程中，願意來企業來實習，台清交的我們都很歡迎。

5. 台灣人才 VS 大陸人才

(1)(人資長)在實務上，台灣的人才與外面的人才確實有大的差異，差異在大陸的人才豐沛，台灣的是卻是不夠的。台灣行銷的人才萎縮，但在大陸卻是一堆。去年我觀察到，台灣好的人才，年齡 30 幾歲，算有一點工作經驗或出國外念書，這些人幾乎都是台大及中興大學，他們出國念書回國，為什麼回台灣?因為父母期望還有自己想在台灣。我們找不到三十到四十五歲的經驗豐富的青年人才。

(2)(人資長)以誠信來說，大陸人較不老實，台灣的公民與道德是比較好的。大陸的北大交大東華的人才很好，大陸學生會看職場發展，有企圖心。台灣學生出去是為了錢。

四、關於台商回台挖角人才

1. 台商對台灣人才還是有需要

台灣其實還是有在進步，民間還是跟著潮流在進步，我們還是自由經濟、民主法治的地方，對歐美及日本還是比較習慣，尤其是日本，因為日本跟歐美的關係很奇怪，且日本跟大陸的關係都是緊張，所以許多日本放棄的產業，都是由台灣接手，因為台灣跟日本最緊密。

2. 南僑人資長經驗

(1)(人資長)這是因為南僑發展是蠻均衡的，我們去大陸是用當地的資源開發當地的市場，台灣也一直在發展，我們把根留在台灣，枝葉往外延伸。南僑大陸和台灣公司是上下游關係，它們那邊是我們的子公司。供應鏈是平行的，是多角化經營的一部分，我們不只有中國大陸還有泰國、日本。

(2)(人資長)其實南僑在招集人才時不是只看台灣，是看國內外的整盤南僑需要的人才，我們需要的人才不是只有內需，需要的是國際性的人才。常常聽到說台灣的年輕人企圖心不夠，但大陸很有企圖心，但我並不認為，因為如果台灣年輕人沒有企圖心，那他們就不會走出去，企圖心這東西是沒有國籍的。

五、薪水-以南僑為例

1. 我們付與能力相等的薪水給員工，工程師底薪是三萬二，如果晚上有加班，還是會付加班費。像技術員的話，操作員(技術員)也有兩萬五。南僑從來沒出現過兩萬二的薪水。
2. 起薪，大家都一樣，現在大學生的能力和以前高中生能力相等，所以當然只能領高中生的薪水。

3. 不同大學有差距，台清交一定會比較高，會多個幾千元。
4. 物價調整馬上會反映在市場的供需上，沒有人可以左右市場，有人在罵政府設定最低工資兩萬二是罪魁禍首，但很多公司並沒有受這法規約束，領一萬八的到處都有，所以只要你有那個價值就可以領到相當的報酬。

六、從產業面來看

1. 台灣這幾十年有很多傳統的製造業，其實工資是上漲的，就是因為薪資漲，讓這些製造業被大陸的廉價勞工及土地給吸引過去設廠，全部都外移，造成工作機會減少，讓台灣老一輩的員工都找不到工作，然後服務業的興起。
2. 但很不幸的，台灣的服務業不是金融業都是餐飲業，而餐飲業需要的員工都是比較低技術的勞工，當然這種員工薪水不會高，而且大多都是計時工，總得來看真的是不準，要將每一個結構拆開來看，供給法則是不會變的，變的是質變，價格才會變。
3. 政府把技職體系教育搞垮，造成產學脫鉤。
4. 台灣年輕人找不到工作，因為大多都是國內接單，國外生產比例一直在增加，只有賺到利潤，所以對台灣薪資貢獻不大。

七、人才外移的原因-稅

1. 台灣是海島型淺碟經濟的國家，對外面的衝擊是非常敏感的，為什麼人都往我們競爭者大陸香港新加坡那邊跑?因為那邊有機會、社會制度(稅制)比較好。
2. 我們的薪資所得稅佔綜合所得稅 76%，且是併入綜合所得稅課稅，張部長今年又增加一個課稅級距，但年薪可達千萬以上的人一定是人才，那我們又對人才課重稅，人才勢必留不住。
3. 關於投資 VS 企業外移
 - (1)台灣是淺碟型的經濟體系，最重要的兩大目標就是提高 GDP 及充分就業。最重要的方法就是投資，沒有投資怎麼去創造 GDP 和創造工作？
 - (2)最重要的兩個流動因素:資金及人才。現在政府對這兩項因素加以處罰，才幹越好的越努力的處罰愈重。新加坡跟香港薪資所得都是採分離扣稅，一個稅率是 17%，一個稅率是 20%。這項這兩個國家把它分離開來，因為這是人的勞力辛苦賺來的錢。企業外移會對台灣很大的衝擊。
4. 留在台灣的資金透過兩個途徑，一個直接金融的話，他就買股票長期持有，一個是存在銀行，我們台灣政府也是給予這些資金處罰。營利事業所得稅還好那時候有選舉，所以從 25%降到 17%，又把它改成兩稅合一，因為股利跟營利事業所得稅是同一個來源，精神上是對的，但兩稅合一現在又把他可扣抵稅率減半 8.5%。而新加坡跟香港股利是 0%，大陸是採分離扣稅 10%，高階人才都外移，留下的都是非技術員，薪水當然會起不來。

八、政策建議

1. 國內人才問題

因為高階人才外移是環境造成的因素，因為高階人才有能力，所以可以自由移動的。建議政府可以直接學學新加坡跟香港。

2. 產業

(1)建議政府少管一點。

(2)產業政策很不明朗。

(3)勞健保勞退基金，雇主負擔比重已經占很重了，但是企業該做的能做的還是會做，但不能壓到企業不能負荷。

(4)有很多法制上的不合理，舉例：我有一家公司所有階層都不打卡，不打卡是在美國的習慣，但是台灣的法令不准，一定要求打卡，因為勞工局認為這是剝削員工的加班費。很多外商銀行都是不打卡的，所以逼迫我們形式上需要提供出缺席紀錄。

3. 稅

當初政府要加課奢侈稅，為什麼不直接調營業稅？不但可以增加稅收又可以不必進立法院，也不用擔心調稅後的問題，因為市場價格機能就會自動調整。資本利得跟薪資所得應該要分開課稅，以其他國為例。總而言之，薪資所得稅要調減但營利稅調高。以下建議五點：

(1)薪資所得五萬以下不課稅，五萬以上才課稅 20%。

(2)股利所得應像中國大陸採分離課稅 10%。

(3)不動產主張實價課稅。

(4)加值型營業稅可以適度調高一點，我們 5%是全世界最低，調到 7.5%較符合量能課稅。

(5)乾脆廢除兩稅合一，企業分配與否不會影響，營利事業所得稅課徵 17%，股利都是課 10%。

九、對台灣年輕人的建議

(人資長)台灣很多到外面的機會，家庭跟教育對年輕人的影響很重要。很多大學年輕人將來要做什麼都不知道，社會應該提供他們各式各樣的機會，讓他們去學習去訓練就會知道自己能做什麼。

十、傳統產業的發展性

1. 例：食品產業

台灣做的食品安心程度較夠，而且在食品技術科技進步也的確是有進步的。台灣有一個趨勢，農業一直往天然無毒天然的方向，這種方向未來可以外銷，這樣走下去，不是只有內銷也可以外銷日本。

2. 研發有附加價值的產品

- (1)舉例：南僑的常溫可以食用的米，打開就可以吃了！慢慢的，我們把飯做成機能性的飯，可以降血脂降血糖的飯。傳產不用妄自菲薄，傳統也能有很高科技的出路。
- (2)新產品較難被抄襲，因為如果它們要做要有設備還要有專利權。

3. 關於 ECFA

我們也不要怕現在的 ECFA 及 FTA，因為這是現在潮流，不要閉關自守，既然要面對，倒不如積極面對開放。農林漁牧業都往精緻化產業在發展，這是很好的做法。

十一、關於代工

1. 這種純粹組裝代工的話一定會造成低薪的問題。因為代工技術一定會被東南亞的國家取代。
2. 我跟台積電也都在代工，但是我們毛利拿 40%。如果不要被取代，要有自己的技術。要不斷進步，要研發特殊技術要讓別人想跟你買。只要設計想法出來 我們就要做得出來。
3. 大陸-供應鏈自主
 - (1)穩茂公司是以前有一個從美國的團隊移植過來，加上不斷研發，現在市佔率 62%。
 - (2)那天兩岸高峰會，我就建議大陸朝著設計發展，如果要供應鏈自主，就必須要朝著設計發展，才能跟美國競爭。大陸主席馬上宣布朝著設計發展。之後大陸製造業一定會影響我們，但是我們台灣可以輔助大陸做零件。他們也不一定會取代我們。我們台灣會幫助大陸供應鏈的製造，跟美國拚，成為發訂單的人。大陸想要達到 IC 自主權，不能跟台灣對打。我們和聯發科設計也都很強。

十二、南僑人資長整理的資料

1. 造成台灣薪資停滯之原因為何？
 - (1)受全球金融海嘯和歐債風暴影響，全球經濟成長緩慢。經濟增長動能不足，導致工資上漲速度放慢。
 - (2)產業外移，企業在境外投資增加，相應減少對內部勞動的需求。
 - (3)國內投資不振，建設不足，勞動力需求低落。
 - (4)快速全球化所帶來的自由貿易組織、協定，台灣進度相對緩慢，導致競爭優勢無法發揮，勞工的工作機會和工資成長也受到限制。
 - (5)教育結構失衡。高等教育人才供過於求，品質下降，平均薪資下滑。
2. 問：學術文獻中所提及之全球化、技術進步、勞動力市場制度面等因素，那些對台灣而言才是關鍵因素？

答：生產成本上漲，製造業廠商外移是經濟發展的必經之路。面對越來越激烈的國際競爭，企業的穩定成長勢必依賴不斷創新所提高的產品附加價值，以及持續上升

的勞動生產力。一個活絡的良性循環才有薪資上漲的空間。台灣薪資制久矣，就是產業升級趕不上全球化的速度。

3. 問：業者對於薪資的調整主要受到那些因素影響？

答：政府政策(勞健保費及基本工資調漲，勞退新制)；同業水平；工業影響

4. 問：薪資與生產力之間的關係為何？

答：薪資為提供勞務、貢獻技能的對價，生產力與薪資應呈現正向關係

5. 問：若薪資無法隨生產力之成長而同步調整,其原因何在？

(1)企業主對利潤共享觀念

(2)政府對市場薪資干預

6. 問：台灣勞動份額(受雇人員報酬佔 GDP 比重)為何出現長期下跌現象?且跌幅比其他國家來得大?有哪耶台灣特有之因素？

答：全球化為勞動人力帶來更大的舞台，在供需體系，適才所用，薪酬福利、發展機會各方面，都是雇主與人才需要考慮的關鍵，台灣的人才戰略不僅是今日話題，更是長遠競爭力。

7. 對政府政策之建議?企業與勞工個應採取之具體策略或努力方向為何？

(1)台灣是一個小型開放體系，要讓台灣經濟重新找回活力，最重要的就是打開全球市場，與世界接軌競爭。

(2)提供企業一個更好的經營環境，吸引台商、外資與陸資來台投資。投資增加可以創造更多的就業機會，從而帶來薪資成長。

(3)通盤檢討教育制度，提升學以致用的比例。

8. 台灣產業與薪資未來展望

台灣的低薪化、薪資停滯的現象，然物價卻在持續上漲，成為當前台灣面臨的一個重大經濟社會挑戰，也是民眾對台當局施政或經濟改革無感與不滿的重要原因。要改變薪資停滯的現象困難重重，並不容易。期望政府提出國家整體發展策略，從教育制度、企業轉型、提升競爭力著眼振興經濟。

2.6 訪談 6-陳明昭

時間：2014年8月18日(一) 10:10-12:00AM

受訪者：盛德企業股份有限公司 董事長 陳明昭

□

一、螺絲產業特色

螺絲產業最大的好處就是第一，沒有淡旺季，第二，永遠不會被淘汰，不管以後是什麼產業還是會用到螺絲，因為螺絲是把部件裝配成品的工具，只是種類不同而已，所以這個產業是比較特別，永遠有將來性，加上搭配好的客戶，掌握客戶合作的關係，所以這個產業的薪資是永遠不會倒退的。連 2008、2009 年也沒有減薪，只是周休三天，薪水沒有變，但需求減少。

二、台灣螺絲產業

1. 外銷現況

(1)螺絲產業屬於傳統產業，90%以上是外銷，所以以外銷的統計比較準確，因為資料是從海關來的所以會比較正確。整個產值現在大概 1300 億台幣，加上內銷可能再加 10%，到目前為止趨勢都還在成長。

(2)十年來我們外銷的質和量都一直在成長，以傳統產業來說很難得，自從 2003 年外銷在國際市場上的量被中國大陸超越。大部分只要被中國大陸超越的產業會走向蕭條，但台灣的螺絲產業還是一直可以成長，以這幾年的狀況，去年(2013 年)打破有史以來的紀錄，出口的質跟量都是最高的，今年(2014 年)還會打破去年的紀錄，表示我們成長的狀態還沒有到高峰，今年成長比率跟去年比起來幅度很大，1~7 月有 10%。

2. 起薪

台灣螺絲產業的需求持續增加，包括人力，所以不可能薪資下跌。我們現在的同樣條件的新進人員絕對比 5 年前薪資還要高，大學畢業沒有經驗的人起薪大約 3 萬元。我在合豐精密科技股份有限公司當董事長時，員工大學畢業起薪 27000 元，但只要待滿一年，薪水一定是 3 萬元，因為第一年還注重在學習，一般進步會很大，真正可以工作是一年以後，不管是業務或現場人員都是如此。盛德企業 3 年調一次薪，看員工表現，約 5~10%，也會有超過 10%的人，基本上整個產業的狀況是如此。高中畢業生薪水也比一班大學生低 3000 元而已。

3. 力抗大陸關鍵因素

(1)產品差異化、客製化

螺絲產業被大陸超越後沒有走向衰敗的關鍵因素在於這個產業特性是，產品種類多，因為螺絲有各種不同用途和品質要求，型式、尺寸、大小、種類很多，加上品

質強度差異，一支螺絲可能用在不一樣的地方，例：腳踏車和汽車不一樣，所以強度要求、公差嚴格性要求都會不一樣，如此可以把產品差異化。台灣廠品質平均會比大陸精良。當產品種類多時，大家可以自由選擇自己的強項來生產，並搭配自己的特定客戶，走客製化路線。

一般的庫存品，比不上中國大陸，還是有將近一半在做庫存品，但是現在大部份的公司都在往客製化發展，否則就跟其他產業一樣被中國淘汰。

客製化的單子，量不一定會比較小，因為所謂客製化產品是這個螺絲有可能是這家企業專門在用，也有可能是這個產業專門在用，例：汽車，一個小房車要有 2000~3000 支的螺絲，像是福斯或豐田，一定有通用型的螺絲或只有該公司專屬的螺絲。

(2) 產業聚落性

尤其是經營外銷的廠商，有 90%集中在北高雄南台南這一區，聚落性的特性是不管從材料、模具、機器設備、加工、運輸等等，成本會比較低。而且廠商彼此間關係會比較好，因為廠商彼此都認識，甚至客戶談完生意要到下一家時，還可以把客戶送到下一家，這樣客戶一天可以跑好幾家，許多成本都可以下降，所以聚落性有點像百貨公司，各類型的螺絲都有，客戶來時滿意度就會提高。

(3) 良性競爭

螺絲產業種類很多，所以台灣對內的競爭就相對較小，聚落性又強，會互相知道彼此專精的項目甚至客戶，都會彼此避開對方生產的東西。但技術方面不會互相學習，要看是什麼技術和交情。

因為這個 60 年的產業聚落，時間久了關係就會呈網狀，別人的客戶容不容易拉過來，就算拉過來也要付出代價。惡性競爭是挖別人的員工跟客戶、削價，但良性競爭是想要互相趕上，開發新的客戶，栽培自己的員工。

螺絲公會辦了三次的螺絲扣件展，目的是要把餅做大，吸引新的客戶，就有新的機會。所以這個良性競爭是螺絲產業到目前為止能夠持續成長的重要因素其中之一，有許多產業是台灣自己削價競爭。中國大陸的數量超越我們 2 倍多，台灣一年出口 150 萬噸，大陸是 250 萬噸，就算現在不被中國大陸取代，以後也會被印度、印尼、越南這些國家取代，因為它們很多的條件適合做低價位、庫存品。

4. 品質要求

螺絲有些很平常的種類在大賣場就可以買到的，但是汽車廠商買螺絲絕對不會去大賣場買，因為終端客戶對不良率的要求是特別低的，大賣場的不良率是 10%，但是汽車廠要求 10 萬分之 3，像日本客人的要求是零。因為很多工業產品都生產線化，每一個過程都需要螺絲，像是汽車裝配廠，若螺絲不良率千分之一，一部汽車中有 2000 多支，一部汽車中你如果碰到兩次不良的螺絲，那就不用做了，所以這是要求百萬分之幾的用意。

5. 螺絲業 VS 汽車業

做汽車零件需要用到螺絲。例：安全氣囊中的小螺絲，量可能會很大，因為該公司

只做安全氣囊，而這家安全氣囊可能是很大的公司，很多汽車公司安全氣囊都是向下游廠買的，只是車型、大小、速度自己設計。他的下游廠可能幫五家汽車工廠代工，所以量很大。汽車廠對我們螺絲業是佔一小部分而已，大部分是零件廠，但零件廠也有可能自己設計螺絲。

6. 與其他國家貿易/競爭關係

(1) 主要競爭對手(國家)

產品種類不同，競爭對手就不同。以盛德為例，目前有一些產品用在日本的建築，競爭對象最有可能的就是日本本地的螺絲工廠，因為日本現在對螺絲進口的比率還相當低。日本是現在世界上用螺絲第三大國，比德國還高。用量多寡排序是中國、美國、日本、德國。日本螺絲有 90% 是自己生產，輸入只有 10% 以下，所以我的競爭對手第一是日本，但同一個產業用的螺絲種類會很多，有一些螺絲可能比較低價為主，那競爭對手就是中國。簡單說我的競爭對手就是日本、中國、台灣本身。

(2) 與大陸的關係

目前為止，到大陸投資的台灣廠商，有 80~90% 產品是內銷大陸，並不一定在外銷市場銷的多好，台灣真正移過去的很少，台灣有 1000 多家工廠，移過去的不到 50 或 60 家，因為大陸現在是全世界螺絲使用量最大的國家，他們本地螺絲工廠加數非常多，水準參差不齊，台灣過去的廠商大部分比較注重品質，所以價格無論內銷或外銷，通常會比中國大陸的還要高。

(3) 出口對象

台灣出口的對象，第一是美國，第二是德國，第三大約是日本、英國、荷蘭這三國不相上下，以整個市場來講，第一是美國，第二是歐盟，其他到第十名大部分是歐洲國家，中國市場沒有那麼大的原因是因為稅率，第一，台灣到中國的稅率比較高，它進口稅的計算方法是以重量，如果單價高，稅率就會低。許多開發中國家會做低估，如果以價格來扣的話弊端會很多，但如果以公斤來算，廠商就無法逃稅，印尼、印度、土耳其、巴西、俄羅斯這些開發中國家，現在都在實施保護政策，因為大家都知道螺絲是基本工業需要品，所以會希望自己國家的螺絲業發展起來。

7. 原料來源

以中鋼為主，中鋼佔了我們螺絲製作原料使用量的 80%，國內還有一兩家鋼廠，再來就是進口。

8. 進入門檻

如果規模不大，產品不是很高階，當然門檻不會很高，以生產工廠來說，螺絲產業需要經驗，以目前台灣的情狀，想要進來螺絲產業不是那麼容易，因為主要的問題不是生產，而是如何賣出去？要賣給誰？因為現在有許多客戶有固定的採購對象，要從現有的客戶挖過來並不容易。

9. 產業發展歷程

現在台灣許多螺絲工廠都在擴廠，有許多廠出來幫人家做加工，不需要業務、管理人員、品管，現在有不少的工廠是這種模式，這其中有很多是本來在工廠當學徒當到一定的程度，當一間工廠做到生意很好時，員工就會自己買機器在自家農地，幫老闆一起生產。其實台灣的螺絲產業本來就是這樣生產出來的，所以才會有聚落性。

10. 產業蓬勃原因

(1)自己製造生產機器

生產螺絲的機器 99%都是台灣製的，台灣的螺絲產業會發達是因為自製的能力高，從一開始發展時就有這個特性，第一間開始做的人，機器是完全自己組起來的，因為當時根本沒有錢買一台好幾百萬的進口的機器，有人才小學畢業而已，就可以自己做一個生產螺帽的機器出來，而且不久以後，他的機器速度還比日本快，所以不但自己做螺絲，也開始自己生產機器，這兩家都是有螺絲工廠也有機器工廠。

因為做機器跟做汽車一樣，設計圖畫出來，發包出去做組件，然後裝配起來，在一家工廠就可以生產出專門生產螺絲的機器出來，就可以賣幾十萬元。台灣生產螺絲製造機器的約有一百多家，這些機器有外銷，也有在大陸設廠，大陸很喜歡買台灣的機器。

(2)中鋼成立：中鋼成立可以給我們合理而且有競爭性的材料。

(3)日幣升值：本來美國向日本購買螺絲不得不改向台灣購買，因為民國 68、69 年那時，日幣一直升值，(日幣在 1986、1987 年升值)，持續差不多 5、6 年。

(4)其他

因為生產螺絲的生產量大的話，需要找市場消化，就需要外銷的營業人員，就必須僱用會講英語的人。生產、管理、會計要求都越來越高，造就這個產業如雨後村筍，內部的人出去自己開公司，這樣發展會比較快。

三、關於人力、教育制度-以盛德企業為例

1. 學用落差、缺少基層員工

(1)現在還是缺少基層員工，指在機器旁邊的人力。今天的大學生和十幾年前比起來，數量增加，品質降低，所以不能要求今天的大學生薪水比十幾年前高。教育制度不應該有這麼多大學，以前升學率不到 20%，以螺絲工廠來說，大學畢業生畢業出來什麼都不會，多了一張大學畢業證書而已，不一定會比高中畢業在公司學四年的人還厲害。而且許多大學畢業不願意做基層員工。以螺絲產業來說，企業主當然願意選四年在工廠被磨練過的學生。

(2)社會就學價值觀

媒體都不會很認真分析告訴學生正確資訊，讓學生早點去就業市場，對產業、社會、和個人都有幫助。以盛德企業來說，最厲害那幾個都是初中畢業，比較高階的人力，要找適當的也不是那麼容易，但比較不會那麼缺，很多的事還是要在職場學習比較

實際。像有一些科技大學畢業時也拿到許多證照，企業也會比較喜歡。以螺絲產業來說，要找像台大的學生是不太容易，當然比較好的人才會往高薪的地方跑，但螺絲產業是很多年輕人不知道而已。

2. 關於教育部現在推的產學合作-產業界 VS 技職體系或大學

(1)現況

這附近有兩個技職學校，一個是高苑工商，一個是岡山農校，最好就是讓他進來讀高一，讀一年就好，如果是機械科的話，可以高二高三都到工廠，依照我們螺絲產業要的人是全職的，因為每天在那邊上班，公司的人也比較願意教他，因為這個行業聚落性很密集，如果學了這個功夫不必怕出來沒工作，這附近的工廠太多了，想跳槽也可以。

(2)教育部 VS 產學合作

這對學校、學生、產業界都好，後來上教育部申請沒有通過，教育部的要求是，一個禮拜學生要上兩天的課，可以到工廠實習。但實務上工廠不會願意花時間教那些不一定會留在這裡上班的學生，企業主不會想要讓學生工作三天，兩天不來，因為一套機器是使用同一個人操作。

(3)德國經驗

依照德國的經驗，技職學校，學生投入工廠的時候會跟著師父學，也沒有回學校，因為學習的重點已經是在工廠了，不但可以學習技巧，還可以拿到證照，所以一畢業比許多大學生更容易找到工作，原工廠也願意直接雇用，但制度是學校和教育部才能決定。

(4)其他

螺絲產業也是需要加班，依目前來說，今年到七月底成長了 7%，表示現在大部分生意都不錯，大部分的工廠現在都有在加班，因為本來這台機器和員工比例是均衡的，突然多出人(實習學生)來，會造成一些困擾。

3. 對勞健保的看法

問：1995 年後雇主要繳健保的百分比有提高，2007 年勞退新制，這些制度變動對給薪、調薪、或新進人員起薪，有無影響？

答：如果公司可以創造利潤的話，不應去顧慮這個問題，如果公司沒有創造利潤，就算勞健保不必繳，還是不會加薪水，條件一是企業有無賺錢，二是員工值不值得，如果員工值得的話，勞健保不是問題。

四、台灣螺絲公會的發展願景

1. 中鋼

(1)要和中鋼保持良好的關係，無論是價格、發展，像我們現在共同用一些扣件雲端，除了材料以外，價格也是一個重點，每次中鋼開盤，和我們下游都需要開會了

解接單狀況，漲價或跌價，要表達自己的意見。

(2)扣件雲端是我們和中鋼合作，例：會員資料，希望中鋼納入雲端，我們有 600 多家會員，像這些資料如果在雲端，國外要來查，只要進入關鍵字、種類，就可以看到有幾家在生產，也包括一些其他資訊，包括中鋼產品簡介。

2. 市場

公會有義務幫螺絲產業找到更大更多的市場，包括新客戶新產品，因為舊的市場也有新產品可以開發，新市場有新客戶要開發，舊市場的保有也很重要，美國要課我們傾銷稅，我和美國的進口商有聯合做辯論，最後官司也打贏了，歐盟對中國大陸有課反傾銷稅，很多中國大陸的工廠會用迂迴的方法，透過別的國家轉出口到歐盟，現在馬來西亞、菲律賓都被抓到了，也被課懲罰性的傾銷稅，歐盟經銷商協會的會長和我連絡，我們要共同防止中國大陸透過台灣出去，如果台灣也幫助大陸避稅，台灣被抓到也會被懲罰，這些都是公會的責任。

3. 五地區交流會

含中國大陸、日本、韓國、香港、台灣，每年都有交流會，大家會報告自己國內的狀況，所以我們會知道各國的產量、外銷。韓國的螺絲產量大約是台灣的一半，韓國是 80%以上內銷，它的外銷只有十幾%，而且還是特別現象，因為韓國汽車業發達，在國外像美國通用汽車，可能用的螺絲是韓國出口的，韓國的螺絲在自由競爭市場上和台灣沒得比，韓國製造出的螺絲單價比我們高很多，所以韓國只能內銷。韓國的螺絲有將近 7 成多是用在汽車，韓國的汽車一年產量 600 多萬輛，台灣是 20~30 萬輛，韓國汽車廠用的螺絲都有自己的下游工廠，所以韓國的螺絲業大部分是依存在他們的上游。香港的產量很小，公司也差不多都在大陸設廠。

4. 周邊設備

例：機器、模具、加工、包裝廠、運輸，之前發生的電鍍水污染事件，我們很多電鍍廠被環保局停工，所以我就出面跟市政府協調，和環保局溝通，總之螺絲相關周邊的產業，公會都需要做密集的溝通。

5. 產官學研

有想了解螺絲產業的資訊，我都有義務要告知，包括學術界、研究界、金屬中心等相關機構，"官"代表政府，我們和工業局、經濟部也都保持相當不錯，但我們對比較具體的政府支持的政策不太敢抱有期待。

6. 研發

會盡量鼓勵各個工廠自己的研發部門要設出來，如果有需要公會的幫忙再提供協助。

2.7 訪談 7-陳建宗

時 間：2014 年 8 月 22 日（五）14:00

受訪者：合濟工業股份有限公司 副總 陳建宗

□

一、鋸床產業-以合濟為例

1. 產業簡介

(1)我們是在工具機裡面的小偏向，工具機主要是洗床車床及車洗複合機，而我們鋸床所做的是材料裁切的機器。主要是鋸金屬類的，太陽能方面多金單金都可以鋸，我們公司大的產值 5%進大陸，20%在台灣，70%出口。

(2)機型分類：石英類的、鋼鐵類的及鋁製品等三種。價格最貴的機器一百五十萬美金，便宜的有一萬塊美金。

2. 近年表現

(1)成長

我們這產業在 02~08 年成長速度最快，產值三億成長到十億。在 08 年前 15 年有增加到十倍，在這段時間之後，政府越來越重視這個產業。

(2)2008 年金融風暴的影響

2008、2009 年金融風暴從十億掉下來五億多，人事精簡 200 人裁減到 140 人，幹部減薪，減少工時一周休一、兩天長達一年。歐債風暴沒有影響。耗時三年才回到十億水準。從六億八億十億逐漸回升。機械業以往沒有無薪休，在 0809 年是最慘的一次。曾經有兩個月的沒有訂單，但是剛好 0809 年公司遇到搬廠房，所以就沒有這麼衝擊，周休二日而已。

3. 國外市場

歐洲市場有嚴重的排他性，但美國跟東南亞產業是開放的，05 年正式進入大陸設廠，營運沒有太大的發展，由於大陸員工被挖出去後，大陸是一個縣市一個產業，台中聚落產業，浙江也是一個聚落在做鋸床，因此大陸市場就越來越放掉。

4. 大陸

大陸那邊的企業文化不好，直接搬走整個廠房的電腦。大陸與台灣的財務分開，台灣做的高階的機器，大陸是做低階的機器，大陸產品只能內銷大陸，不能外銷。兩家公司都是同一群老闆經營的。這個產業算資本密集產業，技術端會深耕在技術的品管上面，技術工人替換快的話，產品的品質不穩定，大陸的品質是台灣的品質打七折。台灣的技術人員有比較高階的知識和對機械的執著態度。

二、薪資 VS 制度

1. 工時

2000 年開始實施周休二日，實際工人的每月工時只剩下 87.5 小時，工時縮減而薪資也大幅調降。勞工也沒有太大的反彈，因為是工時縮短薪資萎縮也是應該。

2. 勞退基金

2005 年到 2006 年強制提撥勞退基金，當時的處理就是以薪水內提撥 6%，對新進勞工福利會較好一點，勞工也沒得反彈。

3. 2008~2009 年薪資下調最嚴重，是因為金融海嘯又加上最低薪資 22K 的規定。

三、合濟

1. 員工現況

(1)目前員工兩百多人，07 年產學訓練生薪水兩萬六千五，主要為大二，白天工作晚上上課，而新進大學生兩萬六。跟著 0809 年就拉到 22k。目前外勞有四十多位，而實習的學生有二十多個，畢業後有留下五六個。到目前為止我們認為這樣的運作是可以的。

(2)工具機產業比較不看學生素養，縱使是組裝人員也要重新培養，不像服務業只要學兩個月就上手。以我們機械產業兩年內時間才能培養一個作業員。設計還可能需要更多時間。

2. 缺工

教育政策全爛掉了，我們也無法從技職體系找人，工具機產業正視缺工這塊問題，開始慢慢發展建教合作，但是到目前為止留到五年的很少。

四、產學合作-以合濟為例

1. 實施現況

做產學這塊每年都有學生進來，配合學校:勤益大、沙鹿高工、彰師附工及秀水高工。班導師一個月會出來拜訪廠商一次，若一班平均三四個，班導師就要每月就要拜訪 10 家公司，除非系上老師有一半老師願意支持，產學合作才比較可能執行。薪資部分從今年開始就到 24.5k，高三與大一新進員工 24.5k，大學畢業生 27k，而且都有包含勞退勞保及團保。理事長的公司是以專班經營:大四年薪 60K，且高三保證推上北科大，目前還在實施中。對於我們來講，我們希望產學計畫是長久的延續性的。

2. 今年政府的圓夢計畫:雙軌制

麥當勞就一千多位學生，其他像大賣場也都進來，雙軌制的學生只有 1%是機械業的，蠻多比重都是在服務業。

3. 教育部扮演的角色

因為曾經有跟教育部長開會，班別為全國工科的學生不到一千個，學費又沒有很高，我們建議教育部學雜費全免，讓學生賺得全部存起來，而且我們企業也可以給他們最低工資，不用再用工資去繳學費，但是教育部長說十二年國教而打槍我們。因為整體社會的誘因不大造成學生都不願意進這個行業，政府應該好好想想怎麼去解決台灣在地產業的缺工問題。政府是中部工業區的聚落，但政府始終使不上力。

4. 學用落差

(1)系所評鑑與產業實務脫節，經濟與企業管理脫節都還可以，但是機械及電機的工類的科系不行，台灣沒有這種產業，大學在教創新的東西，未來真的會有這種產業嗎？

(2)問：你們產業是否有想過跟名校合作？如果想要產業升級，研發人才從哪來？

答：我們國內有名大學的工科學生大部分都往 3C 產業發展或出國留學，我們產業與成大鏈結最多，但現在也逐漸減少。現在都以專科生為主。在機械這塊比較缺少走研發，但很多學校都是走研究這塊地，不願意產學配合。

5. 外勞 VS 產學合作

以合濟而言，產學合作的學生數每個學校都不相同，每個學生要修的學分數很滿又要在職場工作，如果教育部不能鬆手，學生真的很辛苦，所以學生留下來的比例不多，通常都會掉三成的學生。我們認為還是要產學合作，不能太倚靠外勞，雖然外勞薪水最低工資，外勞卻認真工作，學生不可能算時薪，但是如果長期能培養好人才，學生辛苦，產業辛苦也無妨。只要肯做，我們產業不會在意國立還是私立大學，只有一個問題就是學生到校的距離是個問題，上班與上課的公司與學校的距離太長，不可能白天晚上這樣跑。

6. 困難點

(1)其實要發展產學合作這塊，還需要周遭的配合難度會比較高。而且產學合作學生的背景都是比較複雜。產學的評鑑要求學生留任該企業的比率要達 75%太離譜了。我們公司的留職率達六成到七成。

(2)北科一直不願意辦，被挑說為什麼業界的課程與一班的課程一樣，要請業界師資來上課，越多好像越好，無法有一個衡量標準只能要求量越多越好，碰到評鑑的時候會很頭大。

3. 其他

學生一進來薪資福利都講清楚，才可以使學生待越久，寒暑假沒有放假，但可以彈性休假去畢業旅行。大肆畢業生薪水有兩萬七，則留職停薪當兵回來兩萬九到三萬二。工具機這行業較特別一點，只要學生肯來做，我們大都願意接受。

五、大陸 ECFA 對台灣的影響

1. 品質

工具機會隨著時代演進商品也會跟著改變，我們是全球第三第四大，台灣全球競爭對手，大陸市場是我們比較擔心，因為 ECFA 規定以後進大陸市場要用兩岸生產的控制器。不是台灣製的就是用大陸製的，不能用國外的，台灣的工具機以往都是高品質中低價位的日本控制器，品質較有保障但是不便宜，但如果把控制器降階了，產品的品質會拉低，可能衝擊到價格。然而大陸的控制器發展比我們更快，以前用日本的可以賣高，但是用大陸的控制器成本較高，關稅 13%，壓 5% 的增值稅，雖然可以用價格來補，但是還是品質有差。

2. 台灣談判的弱點

非用原產地的產品很難進大陸的海關，但他們商品進入台灣海關卻是很容易，長期進入障礙會是吃虧，台灣談判的諮詢應該要跟各產業聯繫，從業者的觀點來去看議題，台灣很倚賴智庫，沒有直接找企業諮詢，簽了協定後，技術層面被迫降階，被迫降階後就會拉近兩岸的品質。

六、缺工的真正原因

政府在看產業脈動時搞不清處要什麼東西，有一些產業是我們未必撐得起的產業，缺工是正常的缺工，還是說產業迫使的缺工，以我們公司流動率低於 5%，我們的產能雇用到五六十個學生是沒問題，政府有沒有機會看到到底缺空是因為產能增加而缺工，還是因為人員耗損而缺工，而且中小企業吃不到 22K 的補助方案。以我們來看，周休二日實施後每個月的工時從 96 小時縮減到 84 小時，以至於薪水大幅萎縮的情況。

2.8 訪談 8-黃建中

時間：2014 年 8 月 22 日（五）10:00

受訪者：臺灣區工具機暨零組件工業同業公會 秘書長 黃建中

□

一、工具機產業

1. 前言-合濟

合濟是做原材料的鋸切，很久之前就是全台第一大廠，而國際則排名前五位。而且他也是我們產學合作的成員之一。

2. 支付薪資要看製造成本及收益的狀況

工具機產業在 2003 年才被政府關注。是因為那年廣達或華碩把台灣筆記型電腦的生產線外移，出口有很大的缺口讓政府感到恐慌，但有機械零組件將出口的缺口補起來。民國 80 年間到 90 年間，逐漸擴大投資及累積名譽，工具機產業投資是逐年增加的，才有現在的好成績。工具機產業早期的實質獲利率(淨利超過 100%)，但現在毛利有三成，因為全球化的因素，台灣競爭對手德國日本，韓國不是主要的競爭對手，而且還有為了建立好口碑，就要大量的廣告行銷費用。

3. 未被計入薪資的部分

(1)行銷或投資

在做行銷或其他投資時，員工並不會看見，只會覺得老闆賺很多錢不共享果實。我們公司(工具機)的給薪方式是受日系企業給薪的方式的影響大家都一視同仁，年終都 14 個月，表現好壞差別在於退休金制度不一樣。但美系公司給薪方式就是以績效調薪。

(2)福利、物價水平

若拿台中與台北比較，台北比台中的薪資還要多，但實際扣除了生活費之後，兩地工作的可支配所得是一樣。這是市場機制就可以自動調整薪水水準，所以很多調查都是比較片面的。再者，福利制度大家都沒有考慮到，例如：主管配車、紅包。這些都沒有統計到薪水裡面，所以可能會有低估薪資的問題。

4. 全球化

(1)對台灣的影響

全球化也影響蠻大的，從以前超過 100%的利潤降到現在的 30%。全球化的過程裡面，設備會更新，當然進入門檻低的產業，毛利掉的就較多，但是基本上我們產業是屬於門檻較高的，所以掉的較少。台灣工具機行業產值從十年前的十億美金但現在產值絕對超過百億美金，大概七成八成都是外銷導向，所以很多產品的演化需要時間，永遠要創造更新穎的技術及產品，問題是再怎麼把製造更有效率，台灣要去跟別的國家比較哪一方面占優勢，並將該部門發展得更好。

(2)韓國簽 FTA，區域整合對工具機產業的影響

第一就是關稅就會有差異，但是換個角度來想，韓國不一定會將關稅反映在價格上，是個問題。但如果韓國削價競爭，對我們衝擊比較大，但它們是大財團，並不見得會採取這樣的方式。我們常跟老外客戶講跟韓國做生意沒有自己的談判能力，跟台灣做生意才有發展，因為台灣會走研發路線，才会有較高的利潤，但 SAMSUNG 只有模仿別人的能力，跟韓國做生意與跟台灣做生意的商業文化有很大差異，韓國它們是一條龍式具狼性的企業，很精明模仿別人的產品，而後再通盤全收自己做。

5. 勞動份額-員工能力

員工的給薪方式不同，但其實薪資水準都是差不多的，這從某個角度來看是對的。自動化的東西就有差異了，人的能力就差異很大，所以勞工成本佔營業額也會有不同。機電行業裏面，飛機是最頂尖，接下來量最大的汽車，在這行業裏面，主管對新進員工作評價，主管會考量到以往他在這行業會什麼，但新進員工會什麼，來作為給薪的標準，在這行業裏面，談薪水的問題，給薪的水準就是你有沒有那個價值。有時候我常講技術傳承很難，因為現在大部份廠商都盡量降低 error，現在年輕一輩的技術員沒有碰到過 error，根本不知道如何處理。基礎的知識都是相同必要的，在書本上理論性的線性知識具備了，才能到工作現場處理非線性的問題。

6. 工廠間的合作關係

(1)合作的事情一直存在著。經營理念比較接近的老闆就會聚在一起，有共同的批發商及一起投標。儘管產品之間就算有衝突，但也可能是老闆與老闆之間還是可以很要好，良性的競合關係。製造面的合作也會。

(2)問：跳槽率如何？答：會跳，但是是一個 group 跳槽，我們這產業是良性競爭，每一家廠商就是不想輸別人，這是一種群聚的特色，互相激勵的特色。工具機產業採取專業分工有系統的作業模式，具有相當大的彈性。如果機器的零組件需要調貨，時間只需要一周。現在不再是拚量產，而是作客製化的模式。

二、投資

1. 台灣融資困難

我認為台灣最弱的就是融資的問題，因為政府訂定相當多的法規，當企業真正需要投資時，都無法融資到需要的資本額。

2. 中國大陸市場對工具機產業的影響

工具機產業是資本財，當資金流到哪，產業就帶到哪，當美國市場很大時，資金都到美國，再來就是歐洲，到現在資金流到中國大陸，跟當年美國市場一樣，大家都在中國大陸廝殺。

3. 台商在大陸的投資-工具機產業

我們這產業非常少，台灣有些產業像鞋廠就大量外移，是因勞動力的產能出不來，

自動化的程度不夠，需要量大的時候，產業就必須外移。但若機器設備的需求量大時，勞工的需求量就少，薪資就下降了，造成了大陸現在也很缺工的情形。

三、產學合作

1. 學術 VS 實務

因為台灣很多人對博碩士有誤解，很多早期創業的老闆就是念完高工就創業，故老闆對碩博士的員工期望會較高，覺得碩博士應該要比他們更快進入狀況。導致大家都覺得這些高教育分子不好用。其實產學合作很難，是因為老師不懂實務，但若長期學術跟實務合作，就可以讓學生很有系統了解。

2. 三校合作的產學

特別是學生訓練部分，主導還是由學校來做，產學雙軌制，三家是建教合作，白天學校下課上班，建教合作是確實是為了補充勞工的缺口。如果找名校的學生來可能學習時縮短，但是其實差不多，還是要一步一步逐漸學習的。很多公司是願意做的，學校也有志同道合的老師，目前這計畫還是在進行並稍微解決缺工的問題。

3. 為什麼不用名校的學生

事實上，我們現在也撿不到名校的學生，現在只能藉由產學結合培養非名校的學生，跨領域人才都缺。

4. 看法

產學合作要慢慢來，需要時間跟資金的配合，我們不做快的事情但做對的事情，業者共同來推。教改失敗，考量現實面，如果一個人的能力夠好，公司就能給你那麼好的待遇。但現在大學生能力就跟以前高工出來的相同，要怎麼給你高薪水。講白的，台大出來的學生薪水一定比較高。解決方法：每一個人適才適所，想辦法去編出理論與實務結合的教材，很難針對每一個學生編出適當的教材，降低學生在技術台上的挫折感。學生也要自己去在學術與實務上有連結。

四、給政府的建議

1. 做對事情要給予掌聲 做錯事情再給予指責。對的事情就要做好的政策要執行。
2. 政府要多跟業者溝通，理性溝通，將合理的意見聽進去。