發佈：2017-09-30, 週六 12:04
點擊數：16431



壹、前言

青年低薪現象為全世界各國包括臺灣所共同面臨的問題，長期以來臺灣經濟雖呈現成長的趨勢，惟（青年）勞工的薪資水準卻幾乎處於原地踏步的狀況，即使名目薪資增加，但其成長的幅度卻被每年物價上漲所抵銷，實際薪資並未提升，甚至呈現負成長的窘境，顯示我國經濟成長的果實，並未能讓勞工分享。而薪資成長的停滯，影響的不只是民間消費意願及內需市場發展的空間，對於社會安定亦將造成一定程度的威脅。

勞動市場中薪資水準的高低，取決於勞動市場的供給與需求，勞方期望從公司中獲得較為優渥的薪資待遇，以供生活所需；而資方卻希望能減少人事成本上的支出，由降低聘僱員工的成本，以獲取公司最大利潤。由於勞資雙方在薪資認知上的差異，造成薪資問題的爭議□斷。

薪資在需求面它是驅動民間消費的主要來源，在供給面它是企業家生產成本的一部分，在分配面

Phoca PDF

發佈：2017-09-30, 週六 12:04
點擊數：16431

它是影響所得分配的關鍵因素。因此，如何使薪資既能促進消費，又能使企業家具有足以激勵投資的利潤，使經濟成長果實能讓國民平均分享，確實是一個重要的課題。

貳、臺灣青年低薪化現象

青年低薪化的狀況為目前臺灣難解的議題，亦引發青年的不滿。觀察目前我國青年低薪化的狀況，根據以2016年「人力運用調查」的統計資料，2016年全國受雇員工約有890萬6千人，其中平均月薪不到3萬元者約有327萬人，占全體比例約為36.72%。但若以青年勞工來看，如表1所示，在所有受雇者中，屬15~29歲的青年約有195萬3千人，但其中平均每月薪資不到3萬元的就有108萬1千人，約占全體比例約53.5%，也就是說平均每2個青年勞工之中就有1個勞工每月的薪資不到3萬元。若與全國平均月薪結構比較，青年低薪的現象較整體勞動市場的低薪現象更為嚴峻。

表1 2016年臺灣青年薪資結構

	總計	15~19歲	20~24歲	25~29歲
未滿15,000元	2.81	27.28	10.51	
15,000~19,999元	2.37	17.31	3.95	
20,000~24,999元	10.65	31.18	22.51	1
25,000~29,999元	20.89	22.00	34.87	2
30,000~34,999元	18.64	1.07	15.43	2
35,000~39,999元	12.95	0.54	6.92	1
40,000~44,999元	9.00	-	3.31	
45,000~49,999元	5.22	-	1.09	
50,000~59,999元	7.99	-	0.88	
60,000~69,999元	4.53	0.62	0.45	
70,000元以上	4.95	-	0.07	
平均每月收入（元）	37,094	18,835	26,111	32

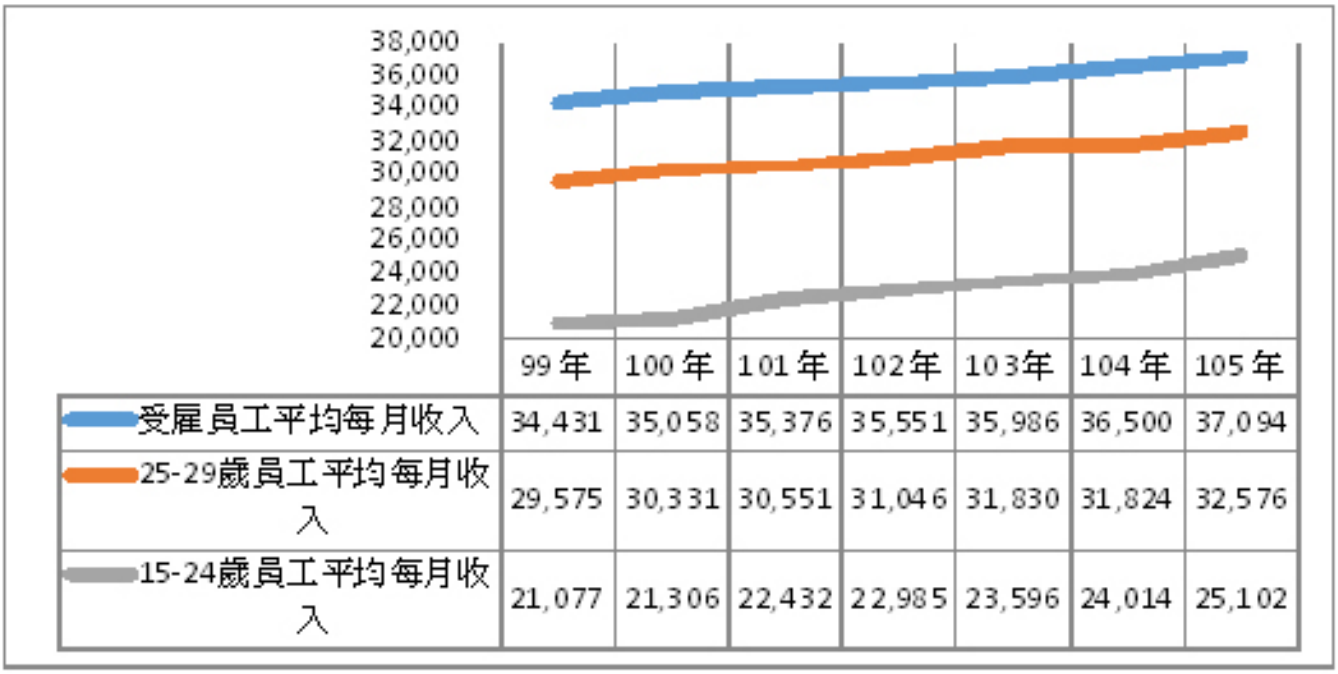
資料來源：「人力運用調查」統計報告

從長期趨勢來看，如圖1所示，自2010年到2016年，雖然平均名目薪資均呈現成長的趨勢，但若考慮近年來物價膨脹的速度，事實上我國勞工之實質薪資成長幅度甚為微弱。由圖中亦可看出，雖然近年來青年勞工之平均月薪成長較全體更快，但實際上，不論是15-24歲或是25-29歲的青年勞工，其平均月薪與全國勞工之平均月薪比較起來，仍有相當明顯的差距。

資料來源：行政院主計總處，「薪資與生產力統計年報」

Phoca PDF

發佈：2017-09-30, 週六 12:04
點擊數：16431



	99年	100年	101年	102年	103年	104年	105年
受雇員工平均每月收入	34,431	35,058	35,376	35,551	35,986	36,500	37,094
25-29歲員工平均每月收入	29,575	30,331	30,551	31,046	31,830	31,824	32,576
15-24歲員工平均每月收入	21,077	21,306	22,432	22,985	23,596	24,014	25,102

圖1 我國青年薪資結構長期趨勢

進一步與亞洲其他國家比較，以我國青年低薪化的狀況最為嚴重，新加坡青年薪資相對最高，與全國平均名目相較，約為青年平均薪資約為全國薪資的87%，韓國與日本分別為71%與69%，而我國20-24歲青年的平均薪資僅為全國平均薪資的52%，即使25-29歲的青年，其平均薪資也僅為全國平均薪資的67%。顯示我國青年不但低薪，且狀況也非常嚴重。

~~表2 亞洲國家青年薪資比較~~

單位:新台幣	20-29 歲青年 名目薪資)	全國平均 名目薪資	(全國/青年) 薪資倍數
新加坡	95,473	110,149	0.87
韓國	66,301	92,497	0.71
日本	58,345	83,954	0.69
台灣(20-24歲)	24,758	47,300	0.52
台灣(25-29歲)	31,830		0.67

資料來源：日本經濟新聞調查、主計總處、勞動部，根據中華民國中央銀行2015/01/26匯率換算

參、青年低薪的原因

Phoca PDF

近年來許多學者與研究機構亦針對我檢視造成我國青年勞工低薪化的現象，探究其主要原因，大致可以歸納包括如下：

1.過度資本深化：因為產業分配在固定資本消耗的比例增加，則分配於受雇員工報酬的比例將降低。過度資本化抑制了臺灣勞動份額的增加，致使所得分配面處於弱勢進而影響了國內勞工的薪資。

2.人力資源管理二元化：在人力資源管理上，因企業傾向以臨時或派遣人力取代公司中非核心員工，且其薪資相對較低。當非核心員工的占比呈現增加的趨勢，且以青年為主要成份，將導致就業市場的低薪現象與薪資差距擴大。

3.產業結構改變：產業結構調整之後，人才並未流向高薪產業，反而青年受僱員工的增加主要集中於相對低薪資行業，而薪資較高或薪資成長較多的行業，其青年勞工則增加不多，進而影響薪資水準。

4.全球化的影響：近年來臺灣產業外移益趨擴大的影響，全球化對國內勞動市場產生負面衝擊，隨著臺商在海外投資的大幅增加，也造成國內薪資成長與經濟成長之間的差距日趨擴大。

5.大學教育普及：大學教育的高度擴張，在勞動需求不變下，高學歷勞動供給的增加將造成其薪資水準的下降。且若大學教育所培育出來的高教育程度的青年勞工，其職能不符合產業需求，將更進一步惡化其薪資水準。

6.外籍勞工的排擠：一般而言，外勞使用密集度愈大的行業，因為引進外勞造成生產力提高的規模效果，可能對技術性勞工具有提升薪資的效果；但對於非技術性勞工，則因為引進外勞對本國基層職類別的工作機會存在替代效果，導致非技術性勞工的薪資水準降低。

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

肆、青年勞工長期低薪的影響

青年低薪化是我國待解的難題，一旦青年勞工出現長期的低薪現象，對我國經濟發展與產業結構，亦將產生深遠的影響，其可能造成的影響包括：

1.人才外流：若青年低薪成為一種常態，在薪資不具備競爭力的情況下，人才將出現外移的現象。近年來許多青年海外就業意願的提高，亦是因為我國青年勞工的薪資條件在國際上較不具備競爭力。事實上，根據Global Talent 2021的調查，在新興國家中，臺灣是人才外流最為嚴重的國家。

2.產業競爭力下降：青年長期的低薪現象，若來自於廠商追求降低勞動成本，忽略產業創新所帶來的附加價值，將導致產業競爭力的下降。對於以中小企業為主體的經濟體系，若對職業訓練的投入程度不足，難以提升青年勞工的人力素質及技能。

3.勞動參與意願低落：根據筆者的實證檢定發現，若薪資愈低，則勞動參與率也將下降，代表長期

Phoca PDF

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

4.延長工時：青年勞工若長期處於偏低的薪資水準，勢必延長工時以維持生活所需。近年來我們可以發現平均正常工時雖呈現逐年遞減的趨勢，但加班工時卻不減反增。另外筆者實證檢測發現若減少1%主要工作收入，將增加額外工時的機率達6%，亦即主要工作收入降低，則將延長其工作的時間，對青年勞工的健康亦將產生影響。

5.人力資本累積減緩：青年勞工長期低薪化的結果，將沒有多餘資金投資在個人之人力資本的累積上。筆者實證亦發現青年勞工薪資愈低者，受教育訓練的機率愈低；青年勞工的低薪化，也將使青年成家的意願降低，甚至有子女的父母，若長期低薪則必須延長工作時間，可能造成降低對子女的照顧與教養，進而將影響下一代人力資本累積。

伍、結論與建議

如何提振低迷的薪資是政府需要積極面對的課題，因為低薪讓年輕人不敢結婚、生子，更直接衝擊人口結構的發展。事實上低薪若成為常態，未來高齡化與少子化將更為嚴重，國家的總體經濟發展與稅收將因勞動人口劇減而減少，屆時稅收不足、社會福利崩盤、勞健保與軍公教退休金亦將無以為繼，更可慮者是相對有能力者外移情況會更嚴重。低薪的現象正一步步弱化臺灣的競爭力。

為因應青年勞工低薪化的現象，目前政府亦採取許多因應措施以提高青年薪資，除了目前正在執行的相關措施之外，筆者亦提出三個面向的思維：

（一）導入生活工資概念的基本工資制度

為表達落實兩公約的決心，未來我國在制定基本工資時，應滿足生活工資的意涵，薪資應足以負擔勞工本身及其家庭（受扶養家屬）之基本生活所需。亦即未來我國基本工資之設定，應思考以生活工資的理念做為計算基本工資的基礎，

（二）薪資透明化的揭露機制

薪資不透明化可能導致勞工薪資被低估、鈍化勞工工作動機，而薪資資訊透明有助於勞工知悉其薪資相對於同事之間的薪資分布位置、提高勞工的勞動生產力，並很有可能在不增加稅率之下，增加政府稅收，此外亦可改善就業歧視問題。

（三）合理化調薪的薪資指引制度

企業願意為員工加薪是解決國內低薪化問題的先決條件。近年來，政府除了道德呼籲之外，也嘗試透過租稅優惠與強制盈餘分配等方式來促使企業加薪，但成效似乎有限。或可思考建立企業合理調薪指引機制，由政府定期發布相關指標的變動情形，引導企業適時合理調整員工薪資，以更

Phoca PDF

發佈：2017-09-30, 週六 12:04
點擊數：16431

多元方式解決國內薪資成長停滯問題。

作者 賴偉文 為中華經濟研究院助研究員

Phoca PDF