

全聯總裁徐重仁日前一番年輕人太愛花錢的言論，引起軒然大波，迫使徐重仁道歉，更有鄉民貼出全聯員工薪資單說明員工低薪問題。歸根究底，問題出自於低薪，所以對於年輕人來說，未來是無法想像的：房價那麼高，買房根本不可能，那倒不如消費於提升自己的生活品質。而從教育程度與年齡層來看失業率，大學及以上失業率96年之後幾乎每年都是各教育類別之中最高者，年齡層15-29歲的失業率也是最高，可以想見整個社會中的年輕人越來越處在絕望的境地，連帶影響的就是生育率不斷下降，對於政府來說要如何解決青年貧窮與低薪問題，是關係國家未來的大議題。

不可諱言台灣的產業結構，服務業的就業佔比超過六成，但是很多服務業都是低薪。主計處副主計長蔡鴻坤提及，低薪的元兇是產業外移，但其實台灣真正的問題在於製造業轉型不順，只能陷入削價競爭的惡性循環，給員工的薪資自然不會高，連帶抑制了內需市場的消費能力，導致一般民生服務業的薪資，普遍也很難提升，一旦要提高薪資，商品價格就跟著拉高，考驗消費者的接受度。

不只全職員工面臨低薪問題，非典型工作者不斷增加，也是造成整體低薪的主因之一。根據主計總處2016年發布的人力資源調查，從事非典型工作的人口多達79萬2千人，在2002年非典型工作人數大約27萬4千多人，其中15~24歲的年輕人當中有高達21%從事非典型工作，政府面對青年低薪問題，到底有何政策？

會議記錄：

## 吳思瑤委員引言

1.嚴肅盤點台灣整個青年低薪嚴峻社會現況，在面臨崩世代（2011年出版探討財團化、貧窮化與少子女化）、2014年今周刊出版的青年世代談的是被出賣的世代，2017年關鍵評論網提出一系列厭世代專題報導，攸關國家整體競爭力的青年世代。

2.蔡政府在去年520就職典禮上，台灣首度官方演說文件點出青年貧窮四個字，青年貧窮是新政府必須即刻解決的社會問題之一，政府正視了這個問題，一年多過去了，各政策盤點下來無論是法律、制度、政策或是預算投注，我們對於青年世代解決青年貧窮問題，政府做了什麼。

3.希望藉由產官學研各位先進大家的力量，協助政府探討青年低薪貧窮問題，找出短期長期的配套對策，未來會有一系列的公聽會歡迎各位產官學者一同來為政府政策把脈。

4.另外8800億的前瞻基礎建設計畫，是否能連帶創造出加值效應，透過預算支用來提供青年人才培育的可能，以及正面落實提振青年就業的問題。青年普遍沒有知識（關於保險、勞動意識上）

1.薪資議題是消費議題，是國家留才議題。

2.影響薪資成長、低薪因素，從勞動需求面來看，企業全球化布局，台灣接單、海外生產比重從90年上升到105年，國內勞動需求縮減，國內就業減少。產業外移且外來投資減少，國內產業升級轉型提升附加價值不易。

3.從勞動供給面來看，技職教育傾向學術化發展，現有學制及課程未能符合產業發展需求，造成學用落差問題。

4.從法規制度面來看，由於法定工時縮減、就業保險、勞退新制相繼實施，勞健保費數度調高，企業法定勞動成本增加，降低企業加薪意願。

5.青年從事非典型就業比率較高。

6.主要因應對策：加速產業升級，促進服務業高值化發展；適時檢討基本工資，保障低薪就業與薪資；縮短學用落差，提高年生產力，推動青年教育與就業儲蓄帳戶方案；強化薪資透明度制度；引導企業善盡社會責任；推動擴大幼兒教保公共化政策，減輕青年經濟負擔；強化弱勢青年照顧。

- 1.勞動需求面發生學用落差問題，供給面發生待遇低的問題。
- 2.什麼原因造成整體成長低薪的問題，企業有全球佈局的需求，台灣接單海外生產，外來投資幅度小、件數多金額少，影響就業需求面。
- 3.因應對策：經濟結構轉型與投資環境，加速產業升級與促進服務業發展，五加二產業創新，以及國家及投資公司帶頭投資，服務業在傳統上沒有辦法提供比較優渥的待遇，營造服務業能加入創意提升產值，高端服務業也能增加。
- 4.訂定最低工資法，與縮短學用落差，參考新加坡做法，針對青年職訓有認證模式也有加薪模式。  
。
- 5.在學階段職訓與就業準備、離校階段職訓與就業媒合、工作卡制度（日本「工作卡」制度透過職涯諮詢，提供青年從學業到市場之就業準備，技能培訓及訓後評鑑或認證，以協助弱勢勞動人口累積「職涯履歷」，進而取得更優質的就業機會）、技能檢定、協助青年創業、青年就業領航計畫等。
- 6.青年就業選擇服務業不選擇製造業，服務業的部分在金融服務業部分還是高的，然其他相對較低。國際關注低薪問題，除了青年低薪之外還有分配問題。

陳忠智（經濟部中小企業處政策規劃組副組長）

1.因應對策：推動5+2產業創新計畫，以創新帶動就業及所得分配；透過跨部會合作，推動產業人力培育（行政院產學聯結會報）；推動產業人力能力鑑定，協助青年成為產業認可之專業人才（經濟部自105年起針對天線設計工程師、工具機機械設計工程師、電動車機電整合工程師、食品保工程師等13項職務辦理鑑定考試，透過業者事前參與命題、及提供獲證者加薪及優先面試，以鼓勵青年投入產業及具備業界認同的能力）。

2.政府協助輔導支持青年投入創業，青年創業虛實整合，金華官邸（預計延伸到林口）、逢甲大學、高應大設立青創基地，

3.除提振景氣、加強薪資成長力道外，並從法規制度面積極推動改革，期讓經濟成長果實合理反映於薪資水準，提出「中小企業發展條例」修正案，透過租稅優惠措施，鼓勵中小企業為基層員工加薪並增雇青年(24歲以下青年加碼150%減除)。「公司法」部分條文修正自公布，藉由修正員工酬勞分配具體措施，促使企業落實照顧員工。

4.另本部目前研擬中之公司法修正，將再增訂員工獎酬工具(員工庫藏股、員工認股權憑證、限制員工權利新股)，章程可訂定及於從屬公司員工透過政府補助，鼓勵企業善盡社會責任。為鼓勵企業善盡社會責任，本部持續推動相關補助計畫(如：A+企業創新研發淬鍊計畫，及產業升級創新平臺輔導計畫)或表揚(如：國家磐石獎、新創事業獎等)之獎勵機制，將加薪列為評估參考或評選項目，以提高企業加薪誘因。

吳思瑤委員

政府在勞動政策盤點上著力很深，然與勞動相關的配套措施，每一個都在研議中，已經就職就任一年多了，六大立法都在研議中，請加強。

## 鍾佳濱委員

沒有看到每個跨不同歷史時期的背景與比較，到底是世代溝通、還是現代青年的問題，跨時期、

跨世代與跨國的比較，到底是人口結構發展必然結果，還是沒有因應其他產業發展的改變。

楊書瑋（台灣勞工陣線執行秘書）

- 1.台灣經濟從沒有分享給勞工階級。
- 2.台灣政策建築在抑制勞動條件，白領專業人才仍然47971水準、周休二日到底不可行，政府挺企業、企業挺勞工從沒被落實過，低薪時常被檢討於個人責任，而非檢討企業分配盈餘。
- 3.青年低薪問題從2004-2014，青年薪資從23500-24758元，成長5%，25-29歲也只有成長，與國



人GDP有關。

4.2014年有25%離職，原因有25%多數被歸咎學歷貶值。

5.追求便宜勞動力時，企業把職訓責任轉嫁給政府，而非自身責任，政府多是專注在經濟成長競爭力上，應加強對於初入職場青年失業方案，強化企業職訓合一責任，台灣低落的勞動意識、工作價值意識之下，教育必須納入尊嚴勞動者價值。

吳清彥（台灣北北新業協會理事長）

1.從工業服務業缺工與年輕人失業數據來看是怪的，事實上是低本薪、高加班費，傳產中與製造業勞工不給本薪，是以日薪制為主，長期會造成過勞職災，台灣製造業勞工會暴露在危險的環境，製造業企業不提供防護措施，在惡劣勞動環境下年輕人寧選擇薪資稍低的服務業。

2.中小企業融資常不被重視，五人以下不用成立投保單位，中小企業轉型資源不足，年輕人就在勞動環境與企業剝奪下沒有選擇。

3.沒有傳賢不傳子觀念、學徒學完就出去創業沒有留人、沒有教學意願，或是提供雙方技術媒合輔導。

陳曉雯（青年勞動九五聯盟理事）

- 1.青年普遍沒有知識（關於保險、勞動意識上）
- 2.中小企業老闆常識不足（關於保險、勞動意識上）
- 3.性別上的歧視，懷孕生子後工作飯碗被搶走
- 4.建教生制度的不完善，沒有大學部的產學專班
- 5.以實習為名卻行剝奪之實，保障在哪？廠商違法基於學分，只好咬牙撐過
- 6.加強勞動檢查，舊有法令必須強制執行，不要推給一例一休
- 7.消除歧視、勞動教育意識加強、工會門檻放寬加強工會組織力與談判權

賴偉文（中華經濟研究院助研究員）

- 1.1980年至2016年薪資成長幅度，1995年有5-20%以上，2005年開始都掉到3%以下。
- 2.與國際比較下，亞洲新加坡韓國日本，30歲以下青年薪資占全體薪資比值，新加坡日本韓國台灣，台灣薪資有偏低傾向。
- 3.後端影響2015年研究中，青年低薪影響勞動參與率降低、增加工時投入、對於子女教養時間縮短，會影響下一代教養。
- 4.對策：期望最低工資法引入生活工資概念（國際勞約中薪資除了要給當事人生活之外還要給予受撫養家屬）、薪資透明化與薪資提升倍數形成輿論壓力。

吳承毓（關鍵評論網厭世代專題記者）

- 1.厭世代階級世代，做什麼都沒有用，階級決定未來。
- 2.GDP都有成長但中小企業主是很勉強在撐的。
- 3.產業轉型失敗、學用落差現象嚴重，高職都在拼升學，很多高職生被選擇去拼科大背學貸。

古允文（國立台灣大學社會工作學系教授）

1.政府在政策推動上是否對青年失業現象有改變，第一份薪資的好壞如何判斷，第一份薪資與平均薪資的落差越來越大，即使一般勞工薪資略為成長，但青年對於薪資成長較無感受。

2.服務業需要專門技術能力之工作在下降，相對高端服務業（high-general skill）不斷上升，服務業落差兩極化。

3.技職學用落差問題在未來人工智慧技術下，過去傳統技職一樣還是會有問題，而非單單學用落差問題。

4.盧森堡所得資料庫中計算中，台灣有處在低薪情況，韓國，從資料上來看台灣是中間偏高。

5.思維決定政策，若是以個人來看，會發現學用落差問題，因此在政策推動上會放在人力資源再造來解決。

6.若是將青年低薪問題看成是家庭層面問題，所得補充以及Earned Income Tax Credit (EITC)稅收制度引進、是否能提供替代性服務，像是托育成家等服務，以青年家庭為中心思考。

7.從勞動市場面來看，基本工資保障、就業媒合等，ILO（International Labour

Organization) 及各國倡議「生活工資」(Livingwages) 等思維改變, 是否發展社區型產業、對企業僱主的獎勵基本工資、就業保護、青年就業等思考是否到位。

8. 從全球面來看, 產業變化產業規劃到底要往哪走, 特別是AI產業越來越多時, 我們要培養什麼樣的工作機會與人才。

邱碧英 (中華民國全國工業總會國際貿易組長)

1. 產業沒有升級, 台灣經濟環境沒有做好, 如何把餅做大, 做大才能分。

2. 太多政治服務消耗了貢獻薪資的意願, 若經濟成長能讓大家沒有擔憂。

3. 產業人力需求調查要往前看, 未來國家前景的量化、質化推估, 把服務業主管部門一些KPI把餅做大提升服務業。

4. 很

多產業升

級問題不是能立即

見效的, 而若在青年住宅上若有著力

, 或是將前瞻資源挪移到青年住宅, 則能讓大家馬上感受到。

## 活動訊息

發佈：2018-02-21, 週三 16:58

點擊數：15975

---

鍾佳濱委員

1.以前金融行業是特許行業，要求穩健，然現在的金融行業是高獲利、高業績，不同行業的時代

背景，會創造出公司不同的獲利取向，要對青年獲利低薪做改變，要針對不同產業做探討。

2.從產業人力移動力來看，各國大型經濟體都能融入各國不同的青年，吸引高價值人力移動，像

是從英國到美國等等，而台灣在追求人力移動時，從屏東到臺北就覺得遠了，且在引入外籍移工

之背景下，對跨國移動力的思維是薄弱的，淺碟經濟體融入大型經濟體時應是什麼樣的狀態。



1.國際上面對青年貧窮，沒有像台灣在分配上有較大的問題，在政策上如何實質分配，政策端在分配上能如何回應分配的問題。

賴偉文（中華經濟研究院助研究員）

1.台灣產業結構90%是中小企業，在加薪上保守，美國模式把薪資及公司獲利狀況揭露出來，解決勞資雙方稱共體時艱、訊息不對稱的問題，讓員工能有企業利潤與個人表現的談判籌碼。

2.政策配套立法上以鼓勵居多，要求上市櫃公司出社會企業責任報告，有誘因揭露，但沒有罰則

。

古允文（國立台灣大學社會工作學系教授）

1.自由主義國家在資訊揭露非常重要，揭露後大家能對資訊做判斷，歐洲國家勞動市場是要從個人面、家庭面、勞動市場面、還是國際面去討論分配問題，歐洲主要focus在勞動市場面，企業對勞工該有的負擔成本是有較完整的配套，總體來看歐洲比較沒有青年貧窮問題。

陳忠智（經濟部中小企業處政策規劃組副組長）

1.創新產生更大附加價值，在分配上也能產生較大的效果，中小企業特質偏小偏弱，前仆後繼，在過去的統計淨成長是兩萬到三萬，中企處在產銷研等發展上都會協助，數位落差的部分作輔導，另外在婦女就業創業培力上，都往較高技術、數位培力邁進。

莊美娟（勞動部綜合規劃司副司長）

1.六大法案進度，在中高齡法的部分，法已完成，正在進行相關跨部會的討論。勞動派遣法草案爭議無法突破，美國在相關勞動資訊上有強的集體協商力。

2.勞動部已將強制協商加入工會相關法規，團體協約協商中，加強工會掌握的資訊。

1.分配議題，經濟部門整體產業結構調整產業體質，產業面鼓勵創業本身就不會發生勞動剝削的問題，也要鼓勵較好的企業，像是社會企業，社會企業在勞資雙方及資訊揭露上是可以穩健提升企業文化。

2.配套工會法，提高工會含概率，制定派遣勞動保護專法，以保護面向去做，而不要因為怕會鼓勵非典，而不做保護的動作。

3.就業的訓練及媒合、托育體系、支持系統這都要繼續穩健地做。

4.參考921重建新校園計劃中，其中在建築法規上不採最低採購，提升建築品質，從中培育建築設計領域年輕人才，前瞻基礎建設計劃推動上，所有建設如何強化各地方政府一同投入在加值人才培育上。

賀麗娟（國家發展委員會人力發展處專門委員）

政府採購案中透過最有利標，如何加入企業勞資雙方條件品質，採購契約的價金如何落實都已提

出，中小企業與勞工雙方很多不知道法令是什麼，未來要在落實法令上努力。

## 活動訊息

發佈：2018-02-21, 週三 16:58

點擊數：15975

---

吳思瑤委員

前瞻要有一套完整的採購配套，整體最有利標、整體提升卓越能力、整體選擇優質廠商，用最有

利標要求政策元素導入標案，提出（要求）競爭型計劃的指標，政府若有助於提供青年就業、有

助於提升青年人才，將軟實力納入各地方政府提出之計劃，這是前瞻計劃是否成功的關鍵。



吳濬彥 (台灣北北新藥協會理事長)

1.地方型產業合作的組織架構 (參考日本) , 提出技術型財團法人共用設備、租借技術性產品 , 設立地方產業諮詢站 , 對技術與銷售戰略都有提供諮詢服務 , 從中去招攬各種不同戰略決策人才 (法律會計稅務等) , 提出新的組織形態讓各地商會產業來支持各地微型產業創新事業。

吳思瑤委員

1. 前瞻軌道建設中各高鐵站硬體設施是對於軟體使用者的理解，像是給年輕人一個開會工作空間，讓年輕創業者能在好的location有足夠空間使用。

鍾佳濱委員

1. 台中高鐵站應設立降低行政成本的空間，以發散型方式加值高鐵週邊建設規劃。

2. 要全盤思考東南亞經濟體下的人口政策，移民補充能帶給台灣該社會相對低薪的工作人力補給，用外勞做法是不好的，我們都是移民的後裔，移民能扮演產業推動力，台灣的移民政策競爭力來源為台灣教育體制與完善、以及醫療服務環境。