

# 薪資成長之關鍵來源—從產業附加價值提升觀察

受僱員工經常性薪資成長趨緩為近年各界關注焦點。一般而言，產業附加價值提升，利潤亦隨之提高，廠商較有能力調升員工薪資，本文爰就近年國民所得、受僱員工薪資調查與工商及服務業普查資料，觀察產業附加價值與薪資成長之關係，提供各界參考。

劉佳鑫、苗坤齡（行政院主計總處國勢普查處專員、研究員）

## 壹、前言

薪資成長趨緩已成為近年政府及社會大眾關注現象，而眾多導致近年薪資成長趨緩之因素中，一般咸信經濟成長不如以往、產業附加價值下滑及勞動市場全球化係導致薪資不漲之主因，而此 3 項因素又存在因果關係。由於全球化與國際要素價格均等化過程係透過

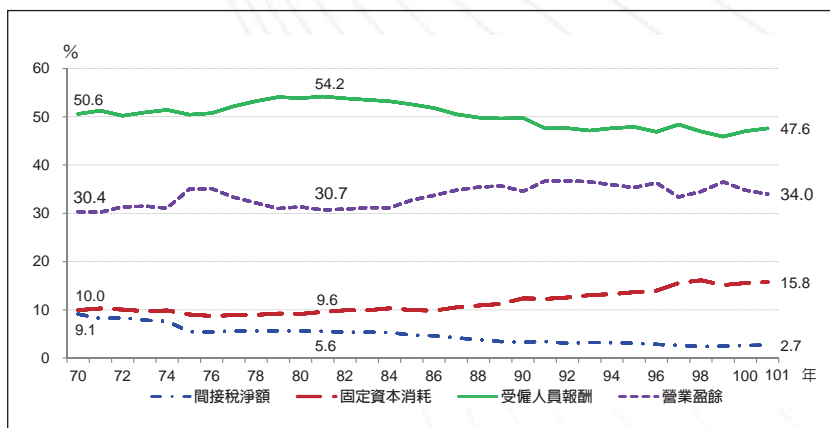
產業外移，產品被低工資國家替代，以及中國大陸和東南亞國家釋出龐大廉價勞動力，一方面抑制其他各國工資水準，一方面促使產品價格、附加價值下降及經濟成長率低落之現象，更進一步導致勞動者可分配到經濟成果之比重減少。本文為觀察附加價值與受僱員工薪資成長之關係，除了就國民所得統計中各行業之附加價值

率與受僱員工薪資，觀察兩者間變動趨勢外，並將 100 年工商及服務業普查（以下簡稱普查）之附加價值率資料與受僱員工薪資調查資料進行連結，觀察近年受僱員工薪資變動與附加價值之關係，更進一步運用近 2 次普查資料，進行企業附加價值率變化之追蹤觀察，分析受僱員工薪資成長與就業創造情形。

## 貳、以國民所得統計觀察附加價值提升與薪資成長關係

附加價值為原始投入（勞動與資本）所共同創造，提升附加價值可來自投入品質提升、效率改善、技術進步與產品創新，其中資本投入品質提升可透過設備更新過程，勞動投入品質提升可透過教育、職業訓練及人才流通，效率良窳與否涉及景氣循環與公司經營管理能力，而技術進步與產品創新需經由不斷進行研發達成。若一國經濟發展主要依賴資本深化，在經濟成果分配上將偏向於資本消耗與營業盈餘；若來自勞動投入品質提升、技術進步與產品創新，將有助於勞動報酬取得較多之分配。由歷年國內生產毛額要素所得之分配結構觀察，受僱人員報酬比重於 80 年代初期開始逐步下滑，而固定資本消耗與營業盈餘比重則呈增加，顯示我國自 80 年以來之經濟發展，資本深化扮演著關鍵角色（附圖）。

附圖 歷年國內生產毛額分配結構



資料來源：行政院主計總處「國民所得統計」。

註：最新國民所得統計已改以連鎖法衡量經濟成長率，惟新編之時間數列資料目前僅追溯至 96 年，為進行長期分析觀察，爰本文仍以原定基法衡量之時間數列資料進行分析。

附加價值率係生產毛額與生產總額之比值，它反映每一元生產總額帶來之附加價值。一般而言，隨著產品附加價值率提升，利潤亦將隨之提高，廠商較有能力調整員工薪資。101 年 10 月 2 日行政院核定經濟動能推升方案中指出：「過去臺灣經濟雖然成長，但薪資卻停滯不前，這與臺灣的產業結構有關，因此，要突破這樣的困境，產業結構必須全面調整，應朝向更高附加價值發展，讓經濟能以新的模式成長，進而提升薪資水準。」

觀察 90 年至 101 年間國民所得統計中各行業之附加價

值率與受僱員工薪資變動情形可發現，僅金融及保險業、藝術娛樂及休閒服務業受僱員工每人月薪資平均年增率超過 2%，其中金融及保險業受網路泡沫化、金融海嘯衝擊，附加價值率持續走低，惟本行業主要經營之消費金融業務、風險管理、金融商品開發等項目皆需大量專業知識人力，且多以優渥之薪資福利留任及招攬人才；而藝術娛樂及休閒服務業隨著週休 2 日施行，國人日益重視休閒生活，旅臺觀光人數大幅成長，地方藝術娛樂活動更趨豐富多元，致員工薪資亦伴隨附加價值率提升而成長。

# 論述》統計·調查

表 1 90 ~ 101 年受僱員工薪資與國民所得附加價值率變動狀況

	每人月薪資 平均年增率 (%)	每人月經常性 薪資平均年增率 (%)	附加價值率 變動 (增減百分點)
礦業及土石採取業	1.76	1.08	-28.24
製造業	1.26	0.83	-6.49
電力及燃氣供應業	-0.33	0.88	-32.79
用水供應及污染整治業	-0.37	-0.34	-7.29
營造業	1.13	0.77	0.1
批發及零售業	0.47	0.61	-2.92
運輸及倉儲業	0.43	0.53	-13.23
住宿及餐飲業	1.39	1.35	1.37
資訊及通訊傳播業	0.73	0.6	-2.66
金融及保險業	2.14	1.74	-5.9
不動產業	-0.53	-0.39	5.46
專業科學及技術服務業	1.36	1.13	5.47
教育服務業	-0.48	-0.36	5.24
醫療保健服務業	0.93	1.07	3.82
藝術娛樂及休閒服務業	2.11	1.77	2.99
其他服務業	0.85	0.51	3.85

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」、「國民所得統計」。

表 2 95 ~ 100 年各業附加價值率與勞動份額變動情形

		附加價值率	
		增加	減少
勞動份額	增加	無	金屬機電工業、資訊電子工業、電力及燃氣供應業、資訊及通訊傳播業、金融及保險業、支援服務業、醫療保健服務業、藝術娛樂及休閒服務業 (100 年涵蓋 42.8% 之員工人數)
	減少	住宿及餐飲業、不動產業 (100 年涵蓋 6.3% 之員工人數)	民生工業、化學工業、礦業及土石採取業、用水供應及污染整治業、營造業、批發及零售業、運輸及倉儲業、專業科學及技術服務業、教育服務業、其他服務業 (100 年涵蓋 50.9% 之員工人數)

資料來源：行政院主計總處「工商及服務業普查」。

另製造業多屬代工型之產業型態，附加價值提升不易，近年持續走低，影響廠商調薪意願，受僱員工薪資與經常性薪資同期間每年僅分別成長 1.26%、0.83% (表 1)。

## 參、資料研析

### 一、附加價值率與勞動份額關係

勞動份額係生產毛額中勞動報酬所占之比率，從 100 年普查資料可發現，各行業及製造業四大產業之勞動份額與附加價值率相關係數為 0.19，顯示兩者間大致呈正向關係，再觀察近 2 次之普查結果，5 年間並無勞動份額隨附加價值同步增加之行業，而勞動份額隨附加價值同步減少之行業有礦業及土石採取業、用水供應及污染整治業、營造業、批發及零售業、運輸及倉儲業、專業科學及技術服務業、教育服務業、其他服務業及製造業中之民生工業、化學工業，以上行業即涵蓋 50.9% 之員工人數，顯示 95 年至 100 年間，受全球

化、產業外移、國內產業升級緩慢等因素影響，產業附加價值提升不易，壓抑員工薪資成長空間（上頁表 2）。

資水準及 5 年間平均年增率反而較高；另有批發及零售業、資訊及通訊傳播業、醫療保健

服務業之高附加價值率企業，其員工薪資反呈明顯負成長，顯示部分行業員工薪資水準與

## 二、附加價值率與受僱員工薪資變動關係

茲將 100 年普查資料中各行業及製造業四大產業之所有企業單位，以附加價值率之三分位數（tertile）為臨界點區分為低、中、高附加價值率之企業，並連結普查年前後 98 年度至 102 年度之受僱員工薪資調查資料（即 98 年 7 月起至 103 年 6 月之歷月資料），進行薪資變動趨勢分析。各行業以高附加價值率具有較高薪資水準者為多，其中礦業及土石採取業、用水供應及污染整治業、運輸及倉儲業、住宿及餐飲業、金融及保險業、不動產業等業別之高附加價值率企業，其薪資水準及 5 年間薪資成長率皆高於中、低附加價值率企業；值得注意的是，專業科學及技術服務業、支援服務業、醫療保健服務業、其他服務業等業別之低附加價值率企業，其薪

表 3 附加價值率與受僱員工薪資變動情形

單位：新臺幣元、%

行業別	低附加價值率		中附加價值率		高附加價值率	
	每人月薪資	平均年增率	每人月薪資	平均年增率	每人月薪資	平均年增率
礦業及土石採取業	27,162	-0.32	35,873	0.17	80,157	0.59
製造業	43,388	1.56	42,263	2.06	50,831	1.77
民生工業	37,676	1.65	35,518	1.78	39,446	-0.09
化學工業	46,410	0.68	40,942	2.51	40,779	-0.70
金屬機電工業	41,625	1.51	38,057	1.83	39,045	-0.05
資訊電子工業	50,398	2.80	51,649	2.68	59,220	2.12
電力及燃氣供應業	71,838	4.56	90,964	-1.17	77,685	0.36
用水供應及污染整治業	32,795	0.79	31,998	-0.71	72,854	3.97
營造業	44,205	0.82	38,238	-0.77	42,289	2.40
批發及零售業	44,764	3.24	44,975	1.42	40,792	-4.44
運輸及倉儲業	46,090	0.59	38,906	-0.15	52,778	1.37
住宿及餐飲業	31,993	3.42	31,634	4.37	33,453	9.82
資訊及通訊傳播業	60,017	4.29	62,834	2.24	77,376	-3.63
金融及保險業	69,913	2.84	81,801	2.39	95,453	4.24
不動產業	43,015	2.11	38,941	-3.02	44,162	5.85
專業科學及技術服務業	57,598	4.69	54,370	0.69	53,763	-0.75
支援服務業	38,649	2.41	33,969	1.53	33,859	2.24
教育服務業	23,883	-0.37	23,370	2.58	22,129	-0.02
醫療保健服務業	66,290	2.73	41,740	1.02	36,656	-3.00
藝術娛樂及休閒服務業	36,899	3.60	36,217	1.00	33,490	5.71
其他服務業	37,811	5.16	34,709	3.16	32,064	3.09

說明：1. 每人月薪資係 102 年 7 月至 103 年 6 月所調查之各月受僱員工每人月薪資平均值。  
2. 平均年增率係 5 個調查年度（98 年 7 月至 103 年 6 月）各年之年增率平均值。  
資料來源：行政院主計總處「工商及服務業普查」、「受僱員工薪資調查」。

# 論述 » 統計 · 調查

## 表 4 按附加價值率變化區分之企業類型

企業類型	定 義
衰退型企業	1. 有 95 年及 100 年普查資料，100 年生產總額 ≤ 0
	2. 有 95 年及 100 年普查資料，附加價值率減少超過 1 個百分點
停滯型企業	有 95 年及 100 年普查資料，-1 ≤ 附加價值率增減百分點 ≤ 1
低度成長型企業	有 95 年及 100 年普查資料，1 < 附加價值率增減百分點 ≤ 3
高度成長型企業	有 95 年及 100 年普查資料，附加價值率增加超過 3 個百分點

資料來源：行政院主計總處「工商及服務業普查」。

## 表 5 各類型企業受僱員工人數、薪資變動情形

行業別	單位：%							
	衰退型企業		停滯型企業		低度成長型企業		高度成長型企業	
	人數	薪資	人數	薪資	人數	薪資	人數	薪資
礦業及土石採取業	1.37	6.68	-5.56	10.02	27.66	14.36	-13.13	6.30
製造業	4.68	11.30	3.63	4.53	7.71	35.60	2.29	16.88
民生工業	1.60	0.93	3.94	1.15	1.73	3.93	6.24	6.46
化學工業	-0.87	10.08	-5.33	5.36	4.56	8.88	1.63	12.23
金屬機電工業	-0.56	1.78	-2.15	0.46	1.47	7.79	4.05	10.48
資訊電子工業	18.17	24.27	25.70	12.01	18.90	68.22	-2.17	33.34
電力及燃氣供應業	2.05	8.91	-15.95	1.47	-29.73	-50.23	-14.82	34.06
用水供應及污染整治業	-0.48	0.42	8.63	22.84	10.51	8.87	9.79	15.88
營造業	-22.71	2.28	12.83	20.86	7.89	2.83	3.39	19.26
批發及零售業	-7.55	1.68	-2.38	13.84	3.01	6.25	-0.71	11.77
運輸及倉儲業	-10.72	12.28	-10.61	3.91	-0.37	0.91	12.13	9.91
住宿及餐飲業	-0.40	7.81	10.32	-2.65	12.81	6.75	19.50	9.91
資訊及通訊傳播業	-3.88	9.60	7.24	6.72	10.82	27.82	5.75	10.38
金融及保險業	3.21	6.40	2.15	21.28	29.34	29.83	-2.97	5.81
不動產業	-8.87	7.37	6.94	3.80	-5.23	37.91	-5.52	16.54
專業科學及技術服務業	-9.24	0.56	6.53	9.62	0.87	7.57	17.23	10.42
支援服務業	-7.85	6.66	14.57	17.31	18.03	7.79	57.41	-0.73
教育服務業	4.71	16.50	1.06	6.10	23.67	16.46	18.85	17.17
醫療保健服務業	10.80	-1.98	5.94	5.83	10.76	5.08	6.01	14.47
藝術娛樂及休閒服務業	-9.77	-3.37	-0.67	1.94	-18.37	0.01	24.73	-0.65
其他服務業	-21.98	4.46	-1.49	-1.32	2.22	2.66	8.17	3.69

資料來源：行政院主計總處「工商及服務業普查」。

薪資成長率並未隨著附加價值率呈同向變動，隱含這些行業附加價值之創造並非以勞動投入為主，並有獲利分配之問題（上頁表 3）。

### 三、附加價值率變化與受僱員工人數、薪資變動關係

茲就 95 年及 100 年普查資料中，各行業及製造業四大產業之 5 年間仍續存之企業單位，以附加價值率之變化區分為衰退型、停滯型、低度成長型與高度成長型之企業（表 4），進行受僱員工人數與薪資變動趨勢之追蹤分析。根據結果顯示，運輸及倉儲業、其他服務業中之衰退型企業，其員工薪資成長率較其他類型企業高，係因員工明顯減少所致，而退出者多屬低薪員工；營造業中之停滯型企業，薪資與員工人數均較其他類型企業明顯增加，可歸因於營造業屬內需型產業，較不受國際競爭影響；礦業及土石採取業、資訊及通訊傳播業、金融及保險業之低度成長型企業，其薪資

與員工人數 5 年成長率均高於其他類型企業；住宿及餐飲業、專業科學及技術服務業及製造業中之民生工業、金屬機電工業等行業之高度成長型企業，其薪資成長同時亦能創造顯著高於其他類型企業之就業機會（上頁表 5）。

茲以 5 年間人數平均年增率 3% 做為就業創造效果顯著與否之標準，再參考 5 年間消費者物價增幅 6.97% 及附加價值率增加 3 個百分點，以 5 年間薪資平均年增率 9.97% 做

為薪資成長情形顯著與否之標準，針對附加價值高度成長型企業觀察員工薪資成長與就業創造效果。用水供應及污染整治業、營造業、資訊及通訊傳播業、專業科學及技術服務業、教育服務業、醫療保健服務業與金屬機電工業等行業之員工薪資成長同時亦能創造就業機會，而電力及燃氣供應業、批發及零售業、不動產業與化學工業、資訊電子工業，其薪資成長同時並未顯著創造就業（表 6）。

## 肆、結語

本文研究發現企業附加價值低落導致員工薪資提升不易，而提升附加價值卻未必促進員工薪資成長，其關鍵在於產業特性不同，如資本技術密集型與勞力智慧密集型產業，其附加價值創造之來源不同：前者從事分配後之結果以擁有生產資源之資本主為主，後者則以提供勞力、智慧之員工為主。提升附加價值並促進薪資成長之關鍵為產品之創新與研發，兩者需投入大量智慧，而智慧需依賴優質之人力資源。近期政府除了調漲基本工資，推動「加薪四法」，促請獲利企業為員工加薪，尚推動相關產業發展政策，以促進我國產業結構調整與優化，期望有效提升產業附加價值，而產業政策之擬訂，需同時注重人才培育與人才流通，方能增進企業為員工加薪之條件及能力，創造更多就業機會，達成勞資雙贏之政策目標。❖

表 6 附加價值高度成長型企業員工之薪資成長與就業創造情形

	就業創造效果顯著 (5 年間員工增加率 > 3%)	就業創造效果不顯著 (5 年間員工增加率 ≤ 3%)
薪資成長情形顯著 (5 年間薪資平均 年增率 > 9.97%)	金屬機電工業、用水供應及污染整治業、營造業、資訊及通訊傳播業、專業科學及技術服務業、教育服務業、醫療保健服務業	化學工業、資訊電子工業、電力及燃氣供應業、批發及零售業、不動產業
薪資成長情形不顯著 (5 年間薪資平均 年增率 ≤ 9.97%)	民生工業、支援服務業、藝術娛樂及休閒服務業、其他服務業、運輸及倉儲業、住宿及餐飲業	礦業及土石採取業、金融及保險業

資料來源：行政院主計總處「工商及服務業普查」。