



全球薪資不均之探討

本文摘錄國際勞工組織「2016/17 全球薪資報告」重要內容，分析實質薪資變化歷程、檢視工作場所各種薪資不均現象、提供歷史資料的證據，以說明薪資不均主要係企業間、企業內不均所致，為全球薪資趨勢提供獨特圖像，並回顧關於薪資的重要政策。

譚文玲（行政院主計總處國勢普查處專門委員）

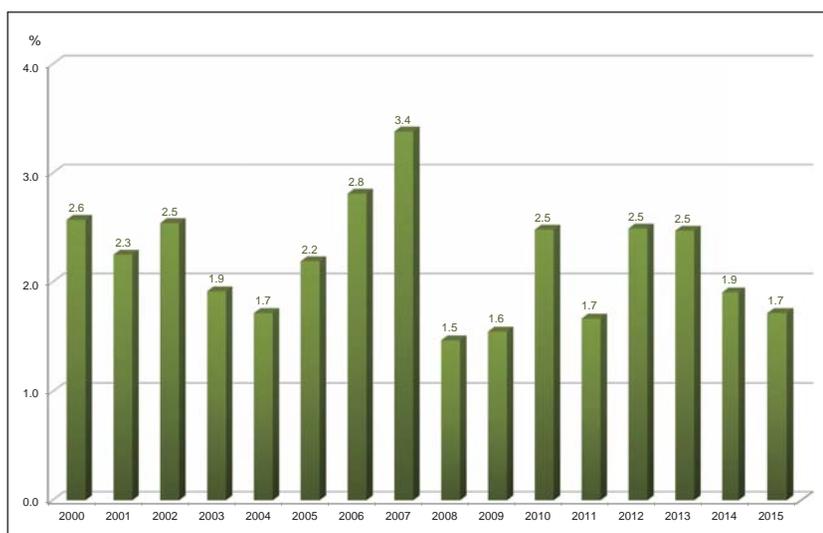
壹、前言

薪資關係到人性尊嚴、個人／家庭生活水準及國家總體需求，重要性幾乎已超越金錢；G20 認為日益擴大的分配不均挑戰國家、社會凝聚力，並形成經濟成長重大成本，爰持續關切相關議題。近年國際間關於薪資變動趨勢及其驅動因素的相關研究越來越豐富，期藉推展永續薪資政策，提高工作貧窮者收入，確保公平分配，並支撐消費，以作為經濟持續發展的關鍵支柱。為了解各國薪資變化、資料解

讀角度與方法，以及改善不均的政策，本文摘錄國際勞工組織（International Labour

Organization, ILO）最新「全球薪資報告」內容，供為薪資統計研析之參考。

圖 1 全球平均實質薪資成長



資料來源：ILO 依據其全球薪資資料庫（Global Wage Database）中所記錄的各國官方資料推估而得。

貳、薪資主要趨勢

一、全球薪資成長趨緩

繼金融危機後，全球實質薪資於 2010 年恢復 2% 以上成長，至 2012 年後增速趨緩，從 2.5% 降至 2015 年 1.7%，為近四年最低；如果將增速最快的中國排除，則全球實質薪資年增率從 2012 年 1.6% 降至 2015 年 0.9%（上頁圖 1）。

二、新興市場和開發中經濟體薪資成長趨緩

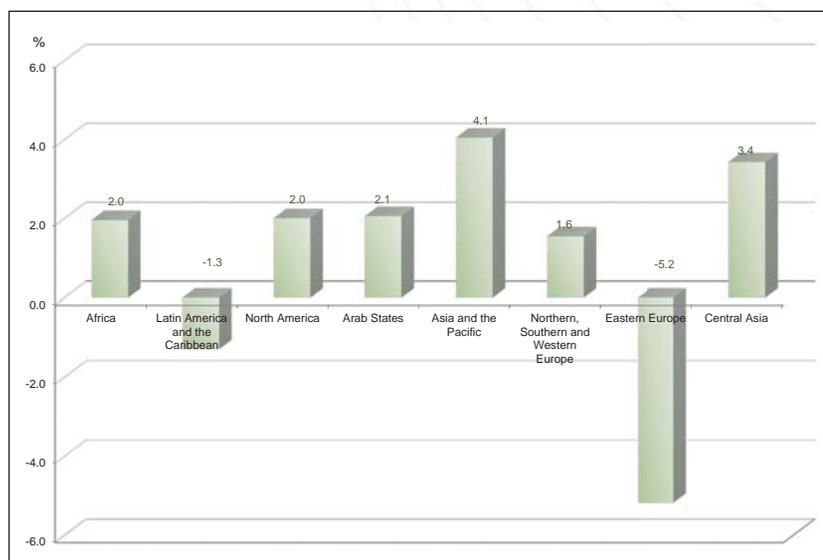
金融危機後大部分期間，全球薪資成長主要受亞太新興和開發中經濟體所驅動，這些國家薪資成長相對強勁，最受矚目的是中國和其他開發中國家，但最近這個趨勢已經減緩或甚至逆轉，G20 新興和開發中國家實質薪資年增率從 2012 年 6.6% 降至 2015 年 2.5%。按地區別觀察，2015 年亞洲實質薪資成長仍維持相對強健的 4.1%，中亞和西亞降為 3.4%，阿拉伯國家和非洲分別為 2.1%、2.0%，同期間拉丁美洲

和加勒比地區則下降 1.3%、東歐更降了 5.2%（圖 2、圖 3）。

三、已開發國家薪資成長速度加快

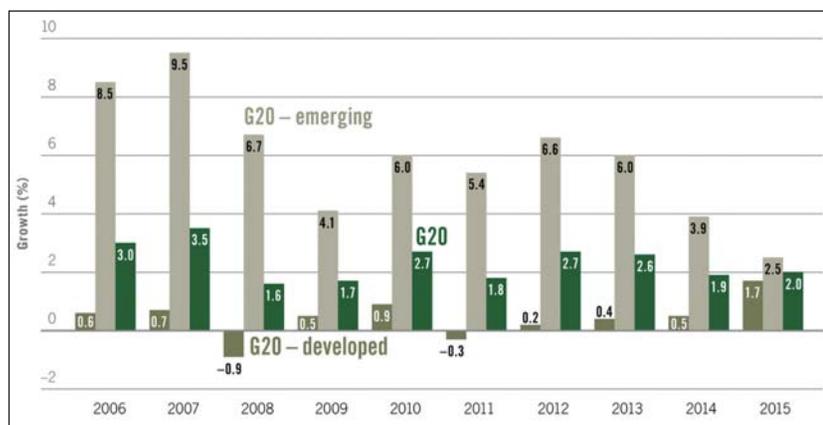
相較之下，已開發國家薪資則加速成長；G20 中已開發國家實質薪資年增率從 2012 年 0.2% 提高到 2015 年 1.7%，為近十年來最高（圖 3）。按地

圖 2 2015 年全球各地區平均實質薪資成長



資料來源：同圖 1。

圖 3 G20 國家平均實質薪資成長



資料來源：同圖 1。

論述》統計·調查



區別觀察，2015 年美國實質薪資年增率升至 2.2%，北歐、南歐和西歐為 1.6%，歐盟則為 1.9%，其中美國和德國薪資成長速度加快是此趨勢重要推力。目前尚不清楚已開發國家這一波薪資漲勢是否持續，抑或回到過去停滯狀態；但在許多國家通縮風險上升的經濟背景下，「薪資下降」本身就可能是一個重要風險因子，或許會導致薪資和價格間的通縮型惡性循環。

就全球的角度看，北美和部分歐洲國家薪資成長速度回升並不足以抵銷新興和開發中經濟體趨緩程度，且已開發和開發中國家間薪資成長幅度差異縮小也意味著二者收斂、趨近的速度正在放慢。

四、勞動份額的複雜趨勢

實質薪資變動趨勢受 GDP、物價上漲等經濟因素影響，但還有其他原因也發揮相當作用。文獻顯示，早自 1980 年代前期就有多個已開發大國（包括德國、日本、美國等）平均薪資成長不及勞動生產

力，導致其勞動份額（GDP 中勞動報酬占比）下降，這可能是許多因素交互作用及彼此強化所致，包括全球化、科技創新、勞動市場制度弱化，以及金融市場將大型企業盈餘轉向投資者的壓力日增等（圖 4）。

最近研究觀察到，雖然不是全面的現象，但勞動份額下降已是個蠻普遍的趨勢，圖 4 陳示 133 個國家在 1995、2014 年的勞動份額分布情形，曲線明顯左移且 2014 年中位數約較 1995 年降低 2 個百分點¹。勞動份額的變化複雜且難以解釋，除與各國政策、全球經濟／金融環境有關外，也與觀察期間有關，許多國家在 2007～

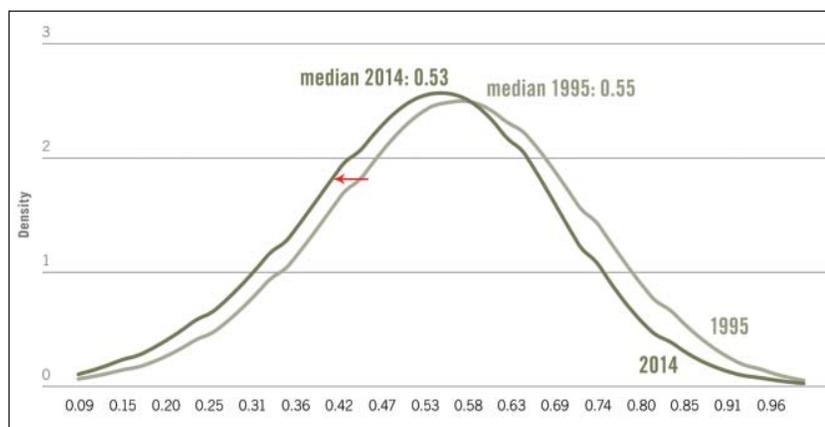
2010 年（金融海嘯影響期間）勞動份額出現預期中的反循環上升後，2010～2015 年間多數恢復長期下降趨勢；中、德、美等國雖是例外，但其勞動份額仍遠低於高峰時水準。

五、薪資不均與最低薪資

平均薪資並不能說明薪資如何分配給不同的受薪族群，雖然某種程度的不等反映了受薪者個人和生產特質差異，但越來越多人開始關注過度不均將對社會、經濟帶來不良影響。

薪資是家戶的主要所得來源之一，家戶所得不均也部分反映出薪資不均；最近數十年間許多國家薪資（或收入）不

圖 4 全球 133 個國家之勞動份額分布



資料來源：Penn World Tables（網址為 <http://cid.econ.ucdavis.edu/pwt.html>）。

均現象加劇，圖 5 顯示 1995 年和 2012 年各國 Gini 係數的分布，曲線右移代表 2012 年高 Gini 係數² 的國家比 1995 年更多，導致整體平均的 Gini 係數提高約 2 個百分點，隱含

著薪資不均程度也在惡化當中。

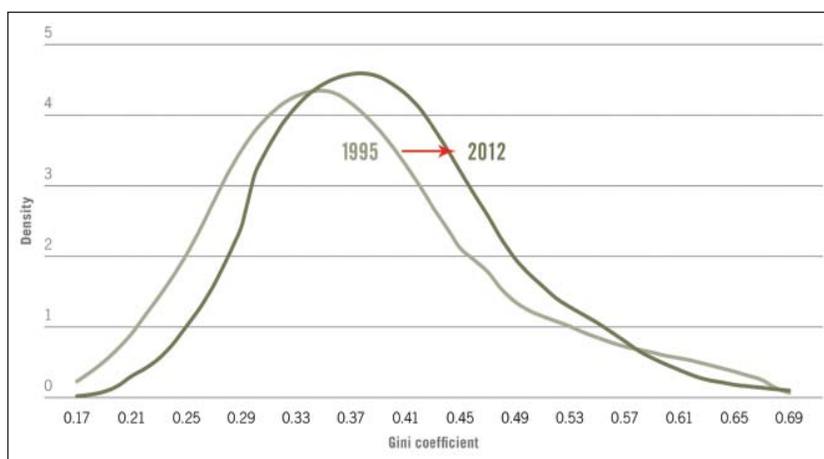
近年許多國家採用或強化了最低薪資制度，作為支持低薪者和改善薪資不均的方法之一。實證顯示，最低薪資若設

定在適當水準，則可提高低薪者（其中許多是女性）收入，而不致對就業產生顯著負面影響。

六、性別薪資差距

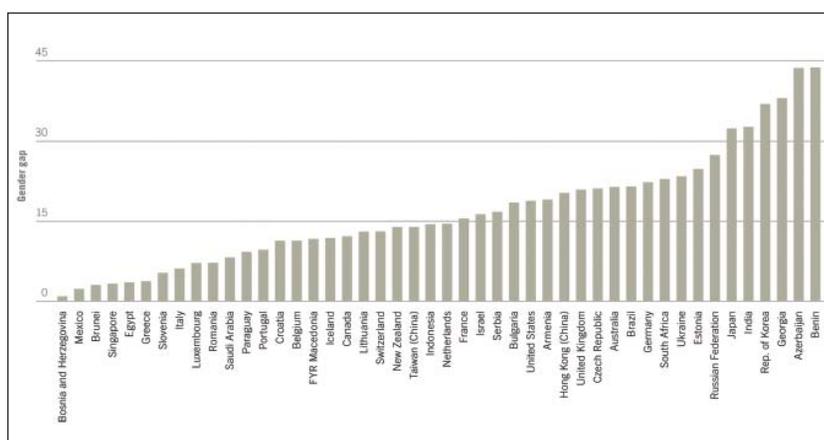
在薪資整體分配中，不同受薪族群間也存在著差異；其一是性別薪資差距，即女性平均薪資相對於男性的落差。研究顯示，多數國家性別薪資差距普遍已隨時間推移而漸減，但並未完全消除，各國間尚存在明顯差異（從波士尼亞³ 幾乎沒有差別到非洲的貝南共和國差距近 45%，圖 6）；惟比較性別薪資時需注意二者基礎是否一致（包括年齡、教育程度、行業、職業等），以免因勞動市場特性而使人數結構影響結論與分析結果。

圖 5 1995 & 2012 年間所得不均之發展情勢



註：含 71 個國家。
資料來源：Euromonitor，2014。

圖 6 時薪之性別差距



資料來源：各國統計機構。

參、工作場所薪資不均

一、高薪族群之薪資不均現象更為明顯

一國薪資不均程度可用數種不同方法來衡量，其一係將全部受薪者薪資遞增排序後，

論述》統計 · 調查

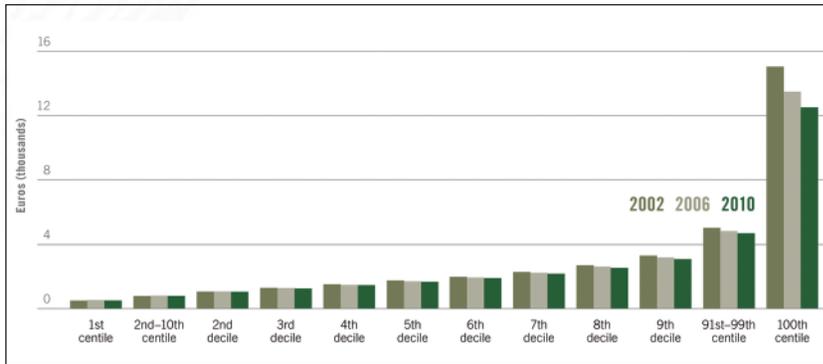
按人數等分為 10 組或 100 組；
圖 7 顯示多數歐洲國家薪資在
其分布的前 90% 內緩慢攀升，

至最後 10% 驟增，特別是薪資
最高 1% 受僱者跳得更高。

二、影響個人薪資高低的原因多元

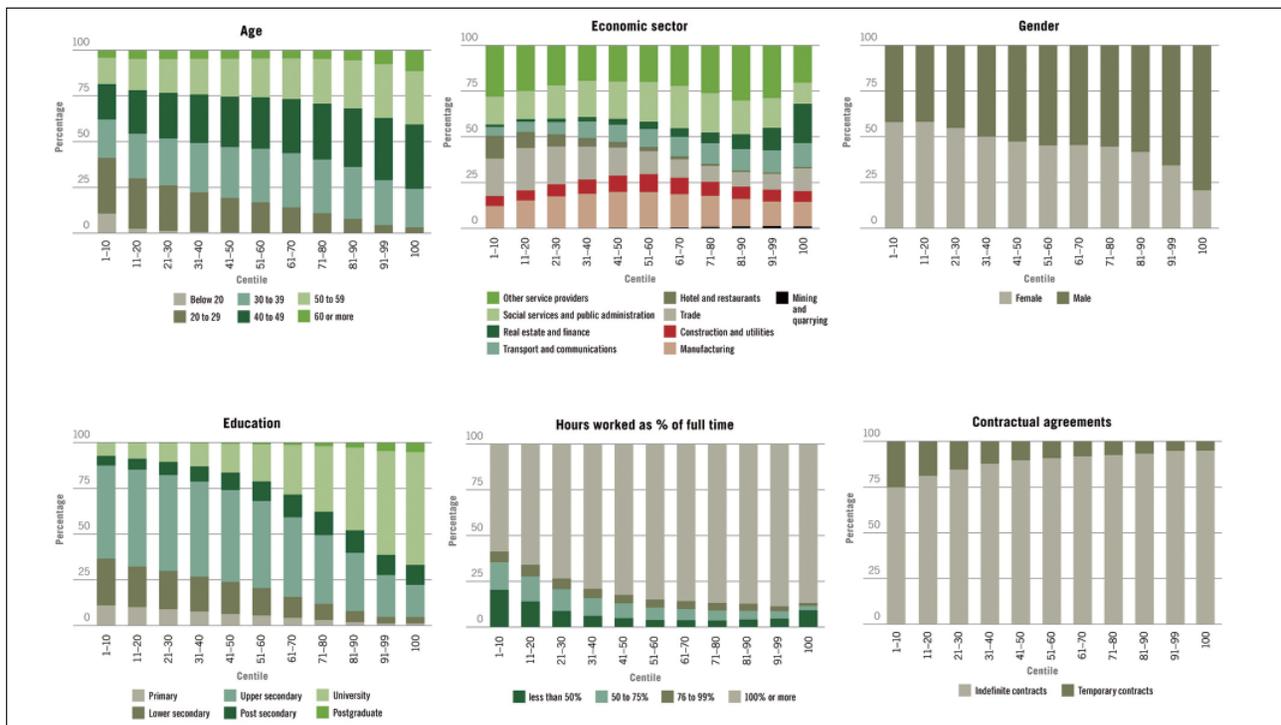
薪資和薪資不均不只由個人技能相關特徵（如教育程度、年齡、年資等）來決定，其他因素也很重要，包括性別、企業規模、契約類型（定期／不定期）、行業等（圖 8）。從已開發和開發中國家敘述統計可看出，大學學歷並不保證一定高薪，不動產業、金融業是高薪者最主要代表；越高薪者

圖 7 歐洲的時薪



資料來源：ILO 應用 Eurostat SES 中 22 個經濟體的資料推估而得。

圖 8 2010 年歐洲薪資分布結構－按年齡、行業、性別、教育程度、工時長短、契約類型分



資料來源：ILO 應用 Eurostat SES 資料庫的資料推估而得。

中女性占比越低，以歐洲為例，薪資最低 30% 受僱者中女性平均占 5 至 6 成，薪資最高 10% 受僱者中則約占 3 成 5，至薪資最高 1% 受僱者中，女性占比更降到 2 成，在部分新興和開發中國家兩性薪資差距甚至

更大；此外，部分工時和較偏向臨時性工作的定期契約勞工則是薪資分布最低薪端主要代表（上頁圖 8）。

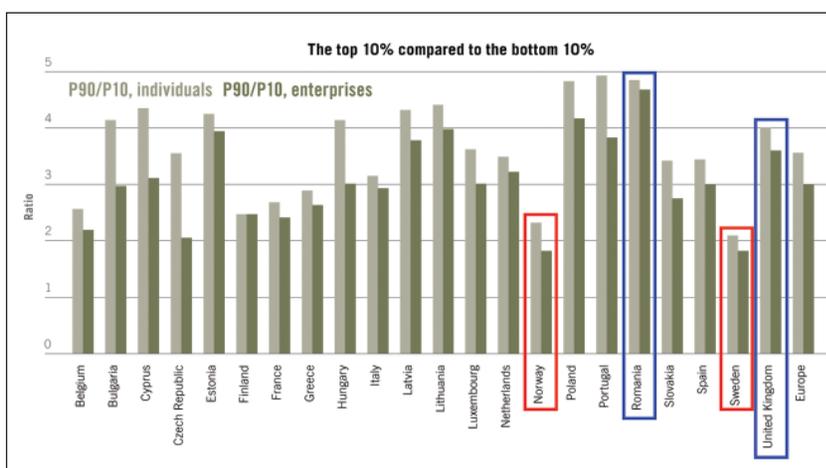
三、企業間薪資不均

最近文獻顯示，薪資差

異不僅由於勞工個人技能，也受到企業內、企業間薪資差異所影響，且後二者對整體薪資不均的貢獻程度因國家與時間而異。就美國 1981 ~ 2013 年薪資不均惡化來看，企業間不均⁴發揮了重要作用，其企業間不均程度加劇主係勞動市場兩極化（高技能勞工集中在某些企業，而低技能者則集中在另一些企業），這與企業改組、非核心業務外包趨勢一致；在巴西，企業間的不均大於企業內不均，當最低薪資提高導致企業間薪資不均程度下降，其 1996 ~ 2012 年間整體薪資不均程度即隨之改善。

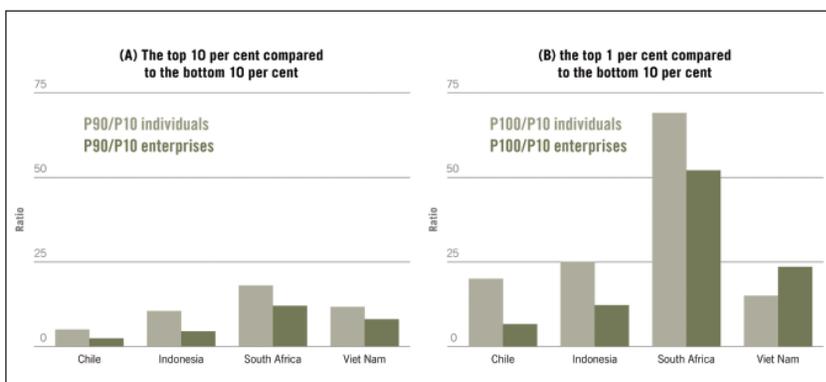
許多國家個人間、企業間薪資不均呈現相關，即個人薪資不均程度低、企業薪資不均程度也較低（如瑞典、挪威），或兩種類型不均程度都較高（如英國、羅馬尼亞）；但也有些國家，這兩種類型的薪資不均程度差異很大（圖 9）。通常，開發中國家的企業間薪資不均程度大於已開發國家；雖然在已開發國家，薪資最高前 10% 企業平均薪資高達最

圖 9 2010 年歐洲個人間 & 企業間的薪資不均



資料來源：ILO 應用 Eurostat SES 調查資料推估而得。

圖 10 部分開發中國家個人間 & 企業間的薪資不均



資料來源：ILO 應用最新年度廠商面調查資料推估而得。

論述》統計·調查



低 10% 企業平均值的 2 至 5 倍（上頁圖 9），但越南上升至 8 倍，南非更高達 12 倍（上頁圖 10）。另在開發中國家，中⁵、低⁶薪資水準企業（占大多數）的平均薪資和較高薪資⁷企業（占少數）往往差很多，正可反映出其間的結構性差異。

四、企業內薪資不均

雖然企業間薪資不均是最近薪資變動趨勢的一個要因，但未必為整體薪資不均的最大因素⁸。早先已有文獻記載，美國薪資不均有較大部分可歸因於企業內不均；儘管如上節所述，企業間不均可解釋近期薪資不均程度加劇的很大一部分，但在「超大企業⁹」的員工間，二種型態薪資不均都顯著增加，且幅度大致相當。

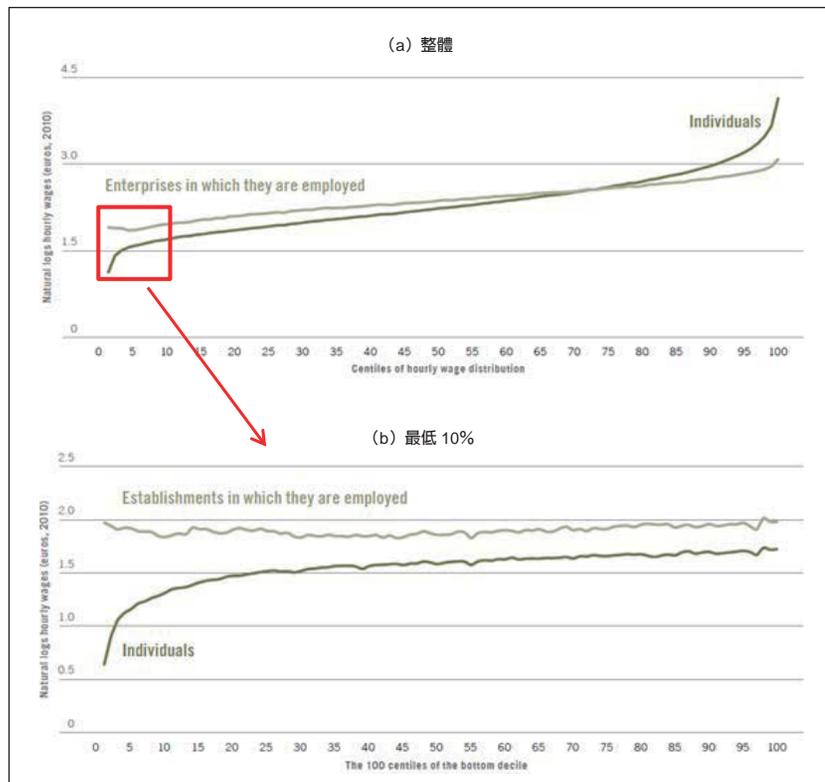
2010 年歐洲企業內薪資不均約占整體薪資不均的一半，將企業按其平均薪資排序後觀察最大及最小值，發現歐洲薪資不均很可觀，尤其在平均薪資相對較高的企業內。若將個人薪資與其所在企業的平均薪資比較，可發現多數人

（約 80%）薪資低於其所在企業平均水準（圖 11a）；在薪資分布曲線的最低薪端（圖 11b），受僱者薪資有如懸崖般墜下，遠低於其所在企業的平均薪資，顯示這些廠商有部分受僱者過度低薪，致企業內薪資嚴重不均¹⁰。

五、工作場所內性別薪資差距

性別薪資差距雖在 2002～2010 年間縮小，但絕大多數歐洲國家仍然存在，且高收入者性別薪資差距大於中低收入族群；歐洲整體時薪性別差距約為 20%，但薪資最高 1% 受僱者性別薪資差距高達 45%（下頁圖 12a），其中 CEO（包括在薪資最高 1% 受僱者內）性別薪資差距甚至超過 50%（下頁圖 12c）；且平均薪資高的

圖 11 個人平均時薪 v.s. 企業平均時



資料來源：同圖 8。

企業性別薪資差距也大，其中平均薪資最高 1% 企業性別薪資差距將近 50%（圖 12b）。

肆、ILO 對各國的政策建議

只有當勞動市場制度和薪資政策納入並保護弱勢、境遇不利、遭受歧視的族群時，才能真正有效地降低薪資不均。為促使勞工之間的平等待遇原則得以實施，避免基於職業地位的歧視、減少間接的性別歧視，ILO 對各國提出多項具體建議，可概分為全球協調與個別國家政策兩個層面：

一、全球政策協調

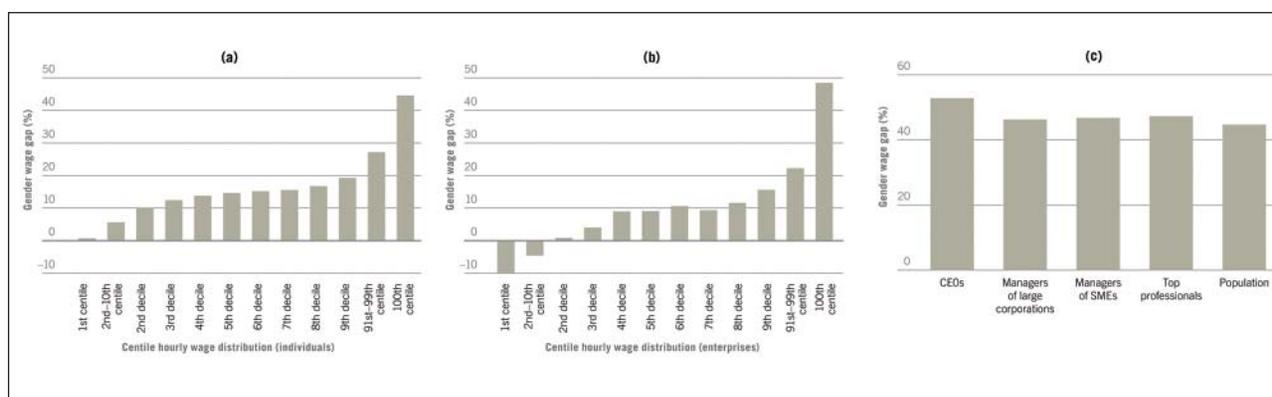
若經濟許可，應持續或進一步鼓勵較高薪資成長，但這未必適用於每個國家，部分國家會因此而增加勞動成本，使其企業和工作機會難以維持，還可能導致出口或投資大減；所以需要進行全球政策協調，針對個別國家採取不同作法，避免太多國家為提高出口，而同時採行節制薪資政策或競爭性地削減薪資（二種作法都可能導致區域／全球總體需求減少、通貨緊縮），以達到薪資和生產力顯著成長之目的。

二、個別國家可採取的政策手段

為使薪資持續成長、所有

人都能公平合理分享經濟發展果實，政策的規劃、執行需要同時考量長期趨勢和近期發展，最重要是「先提出各種驅動因素如何影響薪資變化和不均的方向」，各國再就這些因素和驅動模式制定適當政策，可納入考量的有最低薪資、團體協商、約束企業高層薪酬、促進永續企業的生產力成長、解決各族群勞工間薪資不均問題（包括男女同工不同酬）、稅收／移轉支付或類似的財政政策，以及其他間接影響薪資與其分布的方法（如獲得優質教育的途徑、提高工作技能且持續不間斷的各種訓練計畫、求職／求才之間更好的媒合等）。

圖 12 2010 年個人 (a)、企業 (b) 與薪資最高 1% (c) 之性別薪資差距



資料來源：同圖 8。

論述》統計·調查



前述的各種手段中，最低薪資和團體協商有可能同時降低企業間和企業內的薪資不均，尤其近年已有一些關於團體協商的新措施被提出，可以造福更多勞工。由於買家可以在國際間搜尋最低價格，全球化潮流下的個別廠商在競爭環境中很難提高薪資，因而有部分重要全球性品牌業者決定與製造商、工會共同發起，在成衣代工國家推動行業層級的多雇主團體協商，以確保供應鏈中所有參與者都被納入團體協約之內。

伍、結語

ILO 現任總幹事 Guy Ryder 在許多國際重要會議上不斷強調，欲重新點燃經濟成長引擎需要提高消費支出，並陸續實施可持續發展的薪資和社會保護政策，提升薪資和體面、像樣的工作機會對於全球經濟突破目前所處低速成長困境將會是不可或缺。

除此之外，不論是社會對話或政策規劃、評估，都需要正確周延的薪資統計作為基礎；

惟長久以來，薪資一直被勞資雙方視為重要、敏感的機密，無形中造成資料蒐集和分析的瓶頸。ILO 這一版「全球薪資報告」應用全新配對（指勞工個人與其所服務的企業）資料，將薪資不均拆解為企業內、企業間的不均，不但為薪資議題的分析方法開闢新路徑，也為政策的討論與設計提供新方向，值得我國參考借鏡。

註釋

1. 133 個國家中有 91 個勞動份額降低、32 個提高、10 個維持不變。
2. Gini 係數介於 0 與 1 之間，數值越小代表收入分配越平均，數值越大代表收入分配越不平均；Gini 係數屬流量的統計指標，只計算某一時段（如一年）的收入，不計算既有財產，不能反映國民的總積累財富分配情況。
3. 波士尼亞與赫塞哥維納（Bosna and Hercegovina，簡稱波赫或波士尼亞）。
4. 以各企業平均薪資的差異來衡量。
5. 係指「薪資中位數 $\times 60\% <$ 企業平均薪資 \leq 薪資中位數 $\times 140\%$ 」。
6. 係指「企業平均薪資 \leq 薪資中位

數 $\times 60\%$ 」。

7. 係指「薪資中位數 $\times 140\% <$ 企業平均薪資」。
8. 若將 2010 年歐洲各國時薪的變異數拆解為企業內、企業間兩部分，則捷克的企業內變異大於企業間變異，羅馬尼亞、西班牙、英國等為企業間變異大於企業內變異；就歐洲整體而言，企業間變異略大於企業內變異，惟後者仍占相當高的比重（超過 4 成）。
9. 指僱用員工超過 10,000 人的大公司。
10. 圖 11b 中的廠商面平均薪資變動不大，甚至極左端的數值略高於中間和部分右端數值，但左端個人薪資相對小很多，顯示最左端所對應的廠商內部薪資差異極大，才能維持相對高的平均值。

參考文獻

1. International Labour Organization, Global Wage Report 2016/17 : Wage inequality in the workplace.❖