

台灣地區受雇員工薪資變動趨勢分析

升斗小民朝九晚五無非是謀求生活所需資財，努力與報酬之間往往可畫上等號，然綜觀整體受雇員工平均薪資，薪資變動不再是單純的個人努力問題，尤其近年來薪資增幅趨緩，故本文特別就總體經濟環境因素之變化，探討受雇員工平均薪資之變動趨勢。

苗坤齡（行政院主計處研究員）

壹、前言

薪資為勞動市場中勞動供需所共同決定，亦可視為雇主使用勞動者所支付之價格，一方面薪資為雇主主要的營運成本，另一方面為勞動者主要所得收入，在理性行為下，資方乃追求最低的營運成本與最大的利潤，在此過程中如何獲致適任且質優之投入，以創造較高的生產力，為資方衡酌支付勞動價格之主要因素，而勞方則追求最高所得，以滿足自身之慾望，因此不斷進行自我投資，以提升自我於勞動市場中之議價能力，兩者配適結果產生市場上可觀察到的薪資水準。

影響勞動薪資高低之因素，以勞動需求面而言，有行業特性、工作環境、工作時間、工作地點、福利制度等，供給面則有勞動者性別、職業、年齡、年資、教育程度、是否具有專業證照等個體因素，此外亦受整體經濟環境之影響，如景氣、產業結構、人力素質、僱用型態及相關制度面因素，本文即利用行政院主計處「受雇員工薪資調查」、「受雇員工動向調查」及行政院勞工委員會「職類別薪資調查」等資料，觀察總體經濟環境因素之變化對台灣地區工業及服務業受雇員工薪資之影響。

貳、影響受雇員工薪資之總體面因素

一般而言平均薪資是反映員工生活水準的重要指標，隨著經濟發展而持續提升，台灣從民國六十年代至今，經歷了工業、服務業、電子資訊業的產業轉變，每員工平均薪資則由民國 68 年之 7,289 元，提升至民國 93 年之 43,021 元，二十多年來增加 5.9 倍，扣除物價波動之因素，實質薪資增加 2.8 倍，惟近年來薪資成長幅度趨緩，其中因素值得仔細探究。以下分別就景氣變化、產業結構調整、

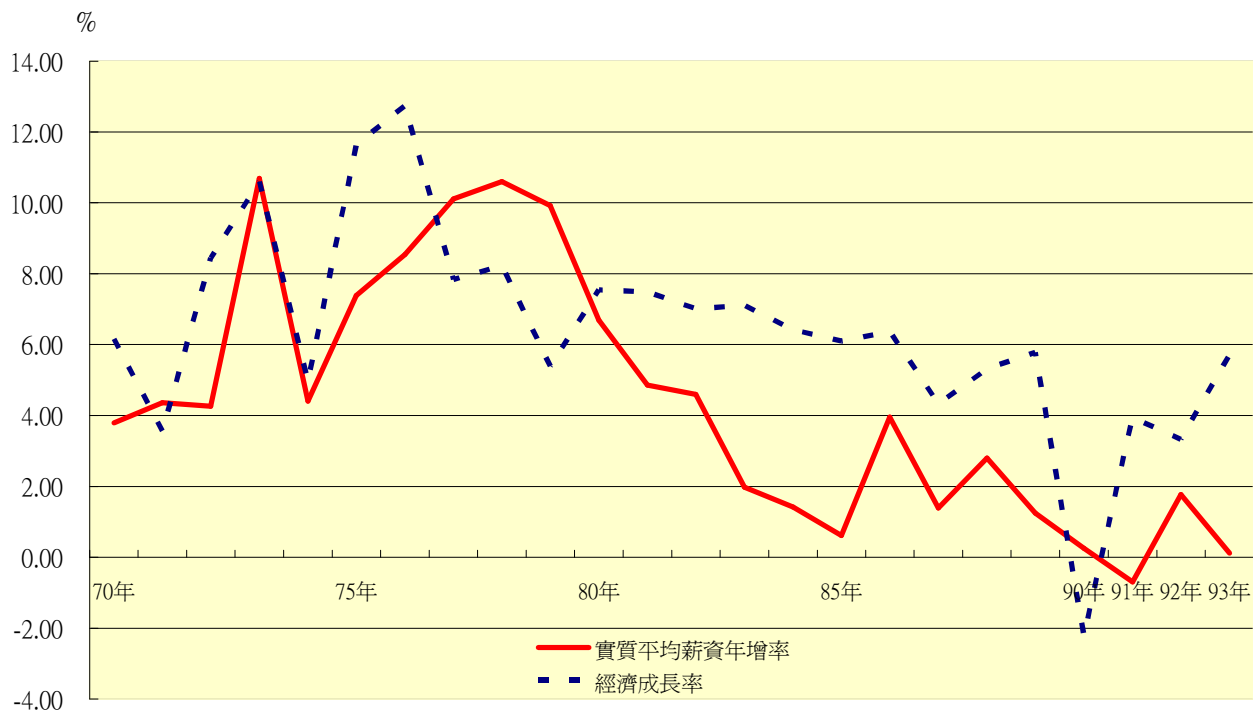
人力素質提升、僱用型態改變及制度面因素探討受雇員工平均薪資變化趨勢。

一、景氣變動

世界各國通常以國內生產毛額(GDP)之變化反映一國之經濟成長，而 GDP 屬勞動與資本投入所共同創造的附加價值，當景氣佳時，分配給勞動者之報酬也愈高，故景氣與薪資間具有敏感的連動程度。70 年代，平均每年經濟成長率為 8.0%，工業及服務業受雇員工平均薪資每年成長 10.8%，扣除物價後之實質平均薪資每年成長 7.4%；80 年代上半期每年經濟成長率為 7.1%，受雇員工平均薪資年成長 7.8%，實質平均薪資每年成長 3.9%；80 年代後半期經濟成長率、平均薪資與實質平均薪資年增率各降為 5.6%、3.4%與 2.0%；近四年(90 年至 93 年)則因國際經濟環境、工時縮短政策及國內政治因素影響，GDP 平均每年僅成長 2.7%，平均薪資與實質平均薪資年增率亦分別僅 0.6%、0.4%。

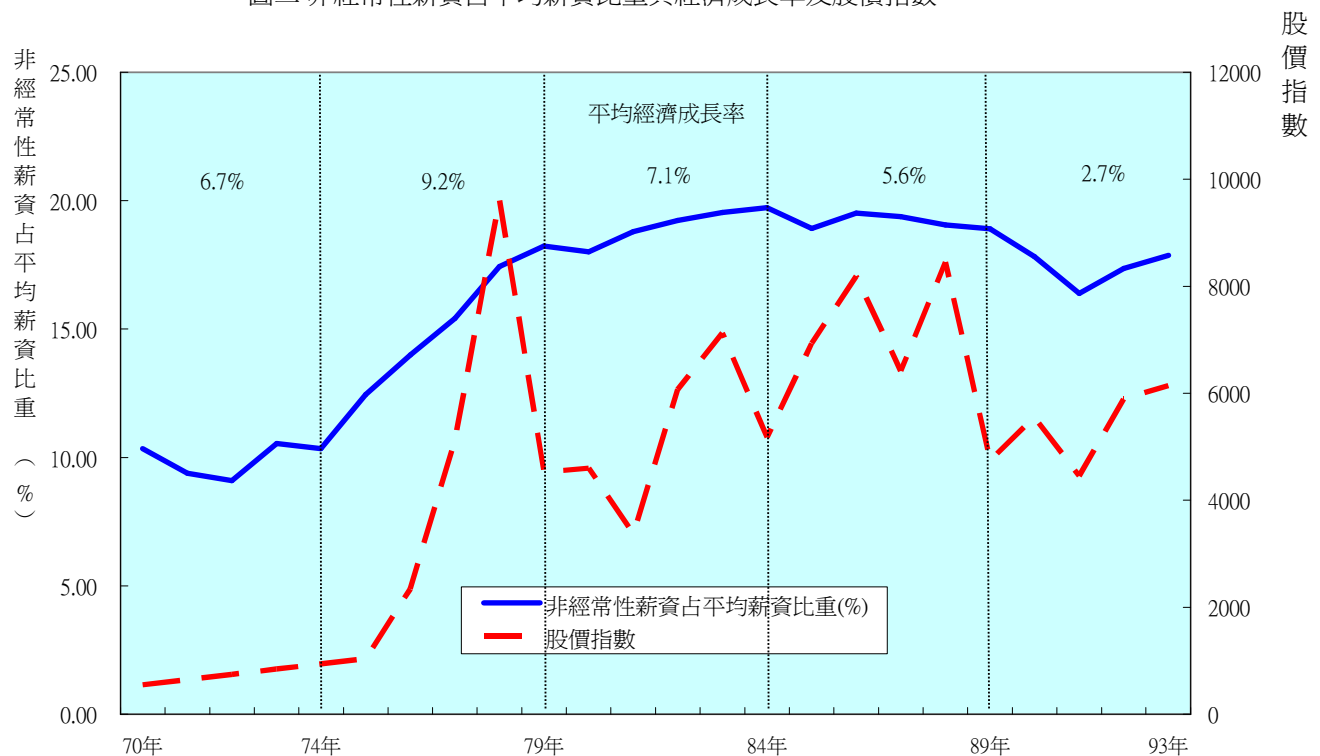
民國 70 年來非經常性薪資(包括加班費與非按月發放之工作、績效、全勤獎金、年節獎金、員工紅利等)占平均薪資之比重，與經濟成長及國內股市狀況具

圖一 經濟成長率與實質平均薪資變動



有明顯連動關係，70年至74年間平均每年經濟成長率為6.7%，非經常性薪資之比重維持在9.1%至10.6%之間，75年至79年間平均每年經濟成長率提升為9.2%，非經常性薪資比重明顯增加，由12.5%增至18.2%；80年至84年間平均每年經濟成長率減緩為7.1%，此期間非經常性薪資比重仍呈成長，惟幅度已縮小，由80年之18.0%增至84年之19.7%；而85年至89年間，平均每年經濟成長率再降為5.6%，非經常性薪資比重則維持在18.9%至19.5%之水準；90年至93年，平均每年經濟成長率僅2.7%，該比重開始下降至16.4%至17.9%之水準。由以上大致可觀察出當經濟成長率低於4%時，平均經常性薪資成長幅度高於非經常性薪資；介於4%~7%之間時，平均經常性薪資與非經常性薪資約呈同幅度成長；高於7%時，非經常性薪資成長幅度則高於平均經常性薪資。而94年7月即將實施勞退新制，廠商可能調整敘薪方式以預為因應，非經常性薪資比重將可能增加，並脫離與經濟成長之關係。此外，由於股市是經濟的櫥窗，企業獲利

圖二 非經常性薪資占平均薪資比重與經濟成長率及股價指數



之能力直接表現在股票市場上，連帶影響非經常性薪資中員工紅利之多寡，依歷年時間數列觀察，非經常性薪資占平均薪資之比重與股價指數兩者呈高度相關，相關係數為 0.852。

二、產業結構調整

臺灣自民國 40 年來，經濟呈快速發展，前期由農業轉變至以工業為主，而後服務業取而代之，近年來又逐步步入以資訊電子及知識型產業為主的時代。根據各產業 GDP 之變化，從民國 68 年至 93 年間，約略可將產業結構劃分為三階段，第一階段為民國 76 年以前，工業部門 GDP 高於農業部門之工業主導時期；第二階段為 77 年至 84 年間，工業部門 GDP 成長速度不及服務業部門，致工業部門 GDP 所占結構明顯下降，服務業部門則持續提升，邁向以服務業為主導時期，同時製造業中之重工業所占比重，已超越輕工業；第三階段為民國 85 年迄今，製造業中資訊電子工業產值占製造業總產值突破四分之一，邁入資訊電子時代。在產業結構調整過程中，人力資源將產生重分配之效果，由生產力低的部門轉移到生產力高的部門，人力運用效率提升將促使平均薪資增加。

由於工業及服務業受雇員工平均薪資為各行業受雇員工人數與平均薪資之加權平均，以公式表示：

$$\bar{W}_t = \sum_i S_{i,t} * \bar{W}_{i,t} \quad ; \quad \bar{W}_{t-1} = \sum_i S_{i,t-1} * \bar{W}_{i,t-1}$$

其中 \bar{W}_t 、 \bar{W}_{t-1} 表第 t 及 t-1 期整體平均薪資水準， $S_{i,t}$ 、 $S_{i,t-1}$ 表第 t 及 t-1 期 i 行業受雇員工人數比重， $\bar{W}_{i,t}$ 、 $\bar{W}_{i,t-1}$ 表第 t 及 t-1 期 i 行業之平均薪資，兩期平均薪資之差可以各行業受雇員工人數變化效果與薪資調整效果之和表示，即：

$$\bar{W}_t - \bar{W}_{t-1} = \sum_i \bar{W}_{i,t-1} (S_{i,t} - S_{i,t-1}) + \sum_i S_{i,t} (\bar{W}_{i,t} - \bar{W}_{i,t-1})$$

或

$$\bar{W}_t - \bar{W}_{t-1} = \sum_i \bar{W}_{i,t} (S_{i,t} - S_{i,t-1}) + \sum_i S_{i,t-1} (\bar{W}_{i,t} - \bar{W}_{i,t-1})$$

若 $(S_{i,t} - S_{i,t-1})$ 大於 0，表示 i 產業為成長產業，吸引員工投入，小於 0 則表示

i 產業為衰退產業，員工流失；而 $(\bar{W}_{i,t} - \bar{W}_{i,t-1})$ 大於 0，表示 i 產業薪資調升，小於 0 則表示 i 產業薪資調降。

為避免分析之偏離，取上述兩式之平均數觀察 68 年至 93 年間產業調整各階段導致平均薪資變化的二個效果，68 年至 76 年間工業及服務業受雇員工平均薪資增加 9,220 元，其中 99.54% 是來自薪資調整效果，僅 0.46% 來自受雇員工分配效果。77 年至 84 年間，平均薪資增加 18,912 元，其中 96.30% 是來自薪資調整效果，亦僅 3.70% 來自受雇員工分配效果，員工分配效果中，工業部門員工流失之影響效果為 -18.28%，服務業部門員工分配增加之效果為 21.98%。85 年至 93 年間，平均薪資增加 7,600 元，來自受雇員工分配效果仍僅 5.43%，其中工業部門員工流失之影響效果為 -16.65%，服務業部門員工分配增加之效果為 22.08%。整體受雇員工分配效果之薄弱，可能受限於人力在大行業間之移轉，經驗無法累積，對薪資提升之效果不大。另外，製造業產業結構逐漸轉型至資本技術密集型態過程中，四大產業受雇員工分配效果對製造業平均薪資之影響，民生工業由 68~76 年之 -7.70%，減至 85~93 年之 -28.88%；化學工業由 68~76 年之 1.38%，亦減至 85~93 年之 -6.26%；金屬機械工業在三階段各為 3.35%、11.18% 及 4.20%；資訊電子業則由 68~76 年之 2.50%，增至 85~93 年之 40.25%，加計薪資調整效果 39.07% 之影響，對該期間製造業平均薪資增加之貢獻達 73.24%。

表一 產業調整各階段與平均薪資變化之效果

項目	工業及服務業					
	平均薪資增加(元)	工業部門		服務業部門		
		受雇員工分配效果(%)	薪資調整效果(%)	受雇員工分配效果(%)	薪資調整效果(%)	
68年~76年	9,220	-2.10	64.96	2.56	34.58	
77年~84年	18,912	-18.28	55.76	21.98	40.54	
85年~93年	7,600	-16.65	48.83	22.08	45.74	

項目	製 造 業									
	平均薪資增加(元)	民生工業		化學工業		金屬機械業		資訊電子業		
		受雇員工分配效果(%)	薪資調整效果(%)	受雇員工分配效果(%)	薪資調整效果(%)	受雇員工分配效果(%)	薪資調整效果(%)	受雇員工分配效果(%)	薪資調整效果(%)	
68年~76年	8,802	-7.70	39.69	1.38	24.44	3.35	19.36	2.50	16.96	
77年~84年	17,199	-9.32	25.81	-0.63	23.50	11.18	23.27	4.24	21.95	
85年~93年	8,056	-28.88	17.79	-6.26	15.71	4.20	24.20	40.25	32.99	

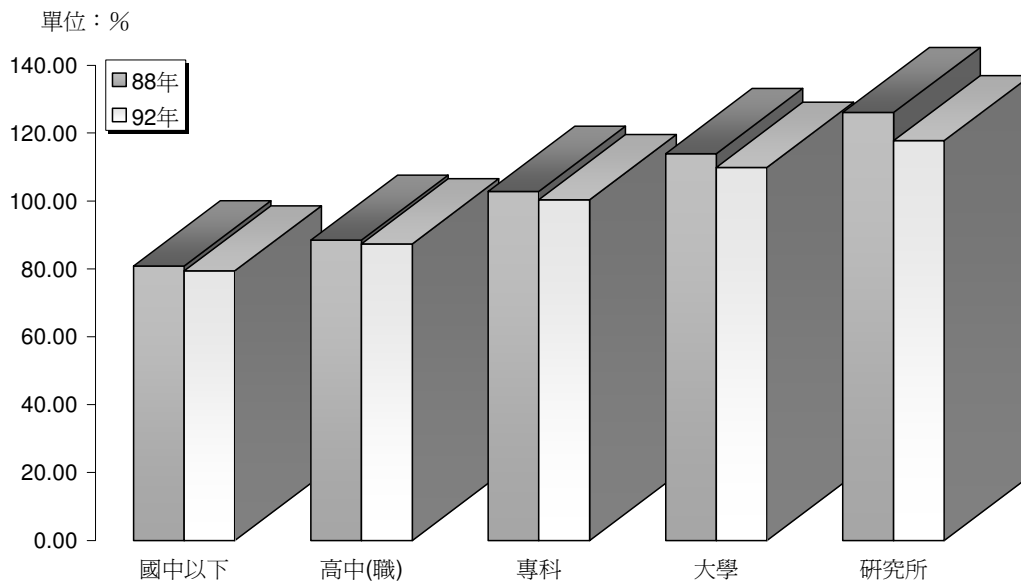
註：民生工業包括食品飲料業、菸草業、紡織業、成衣服飾品業、木竹製品業、家具裝設品業、非金屬礦物業、其他工業製品業。化學工業包括皮革毛皮製品業、紙漿、紙製品業、印刷及輔助業、化學材料業、化學製品業、石油及煤製品業、橡膠製品業、塑膠製品業。金屬機械工業包括金屬基本工業、金屬製品業、機械設備業、運輸工具業。資訊電子業包括電腦、通信及視聽電子業、電子零組件製造業、電力機械器材及設備業及精密、光學、醫療器材及鐘錶業。

三、人力素質變化

勞動力之教育程度通常影響人力素質之良窳，隨著教育普及、專科學校升格技術學院及廣設大專院校，高中畢業生升學率由 70 年 45.4%大幅增至 92 年 74.9%，二十多年來呈明顯提升。平均薪資多與人力素質呈正向關係，惟近年來大專以上勞動力人口大幅成長，在需求未相應增加下，同教育程度別初任人員之平均薪資則呈減少。

根據「92 年職類別薪資調查報告」，初任人員平均經常性薪資仍隨教育程度上升而增加，由國中及以下程度之 18,852 元，增至研究所之 27,958 元，因歷經 90 年經濟衰退期，同程度者普遍不及 89 年薪資水準。若觀察歷年各教育程度薪資之結構變化，88 年全體初任人員平均經常性薪資 24,098 元，國中以下程度者為其 80.9%，高中(職)程度者為其 88.5%、專科者為 102.9%、大學者為 114.0%、研究所程度者為其 126.1%。與 92 年資料比較，國中以下、高中(職)教育程度分別為 79.4%、87.4%，變動幅度不大，而專科、大學及研究所程度則分別降為 100.4%、109.9%及 117.8%，顯示高等教育普及下，專上教育程度者平均薪資受供給增加影響優勢減緩，爾後高教人力薪資之高低，仍需視勞動需求狀況來決定。

圖三 各教育程度初任人員經常性薪資占整體初任人員平均經常性薪資之比



四、僱用型態改變

廠商爲因應國內勞動成本上升及全球化競爭壓力，增加勞動力運用彈性，降低成本，傳統的僱用型態逐漸改變，「非典型工作型態」（註1）員工趨增，包括部分時間工作、定期契約工作、派遣工作（註2）等。僱用型態之改變，一方面將增加就業機會，另一方面則可能取代部分傳統僱用型態員工，兩者均可能導致平均薪資水準下降，尤其自90年景氣大幅衰退以來，加速業界檢討員工僱用型態之聲浪。勞動市場用人型態之改變，對於平均薪資之影響效果端視非典型員工之僱用率大小而定，由於目前尚無完整的非典型僱用型態員工之薪資統計，其實際影響值得持續觀察。

五、制度面因素

(一)軍公教人員薪資調整：軍公教人員待遇之調整，除須依據公務人員任用及俸給法令外，尚須衡酌消費者物價指數變動情形、平均每人國民所得、政府財政收支狀況及民間企業薪資水準等因素綜合考量訂定。根據89年受雇員工動向調查統計，有22.0%之企業薪資調整會參考軍公教人員薪資調整情形，另軍公教人員近四年來除於90年調整3%外，餘均未調薪，同期企業部門平均每年薪資亦呈1.12%之低度成長，可知軍公教人員薪資調整與民間平均薪資之變化有互爲因果之關係。

(二)基本工資：就近期基本工資調整公式觀察，民國73年至79年之基本工資係以家庭收支調查與當期製造業平均薪資訂定；79年至83年基本工資之調整以製造業勞動生產力之成長率爲上限；83年起基本工資則參酌消費者物價指數及工業部門勞動生產力訂定。歷年來，基本工資調整期間受雇員工平均薪資均呈較高之成長，故與平均薪資間具有連動關係，惟於民國86年調整爲

註1：所謂「非典型工作型態」是一些有別於典型或傳統工作型態者，也就是指一種非全時、非長期受聘僱於一個僱主或一家企業的工作型態。

註2：派遣工作係指由派遣公司依用人企業所提供之條件招募僱用人力，派遣至用人企業服務並接受其指揮監督者。

15,840 元後，迄今未再調整，致其占製造業平均薪資之比重最高由 72 年之 51.2%逐年遞減至 93 年之 39.0%。而基本工資對員工平均薪資之影響，需視受保障之邊際勞工人數而定，根據人力資源統計，以基層勞力為主之生產有關工人、機械設備操作工及體力工就業人數雖由 68 年之 2,855 千人增至 93 年之 3,256 千人，占就業人數比率則由 44.4%降為 33.3%，且該職務初任人員之平均經常性薪資 80 年為 15,317 元，92 年為 21,442 元，均高於當期基本工資水準，故基本工資應不致明顯影響平均薪資水準。

(三)外勞引進：自民國 75 年以來，台灣勞動市場明顯出現基層勞力短缺現象，政府遂於 81 年起開放民間引進外勞，外勞在台人數於 90 年 6 月底達 33 萬人最高峰，隨後因景氣趨緩、廠商外移影響，外勞人數至 93 年 12 月底降為 31 萬 4 千人；工業及服務業外勞受雇率亦由 87 年之 3.8%降至 93 年 3.0%，同時缺工率由 78 年之 9.2%逐年降低，至 93 年底降為 2.5%；而引進外勞較多之製造業與營造業，其缺工率更呈明顯下降趨勢。根據勞委會 85 年外籍勞工管理及運用調查及主計處事業人力僱用狀況調查報告，事業單位認為外勞合理之經常性薪資為 15,315 元，較實際支付低 225 元，並遠低於對應外勞工作主要職業，廠商短缺之技術工、非技術工及體力工願意支付之最低薪資 26,406 元及 20,148 元。故由外勞引進與缺工率消長情形與外勞僱用及短缺員工薪資可知，外勞引進解決部分國內缺工問題，附帶有壓抑平均薪資之效果。

(四)法定工時縮短：90 年起勞動基準法法定工時由每週 48 小時修訂為每週 84 小時，工作時間大幅縮減 12.5%，代表勞工可以用較少的工作時間領取相同的薪資，對勞工而言不啻是種變相加薪，對資方而言，工時縮短導致勞動成本之增加必然會限縮往後薪資調整之幅度，90 年後薪資低度成長似乎證明工時縮短對薪資的影響正持續發酵。

(五)勞退新制實施的可能影響：94 年 7 月即將實施之勞工退休金條例，對於企業依據員工薪資按月提撥 6%之退休準備金，遠高於現行勞工退休提撥率最低 2%之限制，廠商可能調整敘薪制度，或採取減薪或凍結調薪、檢討人力僱

用型態、將調薪制度與績效掛鉤等方式，因此對於整體平均薪資水準及薪資結構將造成影響，惟影響程度仍待觀察。

表二 平均薪資與制度面因素

	工業及服務業		軍公教人員調薪比率 (%)	基本工資		基本工資占製造業平均薪資比重 (%)	工業及服務業外勞受雇率 (%)
	平均薪資 (元)	年增率 (%)		(元)	調幅 (%)		
70年	10,681	-	20 ; 9	3,300	-	34.50	-
71年	11,478	7.46	11.0	3,300	0.00	31.53	-
72年	12,129	5.67	0.0	5,700	72.73	51.19	-
73年	13,422	10.66	0.0	6,150	7.89	50.52	-
74年	13,991	4.24	8.0	6,150	0.00	48.44	-
75年	15,131	8.15	8.0	6,900	12.20	49.35	-
76年	16,509	9.11	0.0	6,900	0.00	44.93	-
77年	18,412	11.53	10.0	8,130	17.83	47.79	-
78年	21,263	15.48	8.0	8,820	8.49	45.32	-
79年	24,336	14.45	12.0	9,750	10.54	44.22	-
80年	26,904	10.55	13.0	11,040	13.23	45.12	0.1
81年	29,473	9.55	6.0	12,365	12.00	45.83	0.3
82年	31,735	7.67	6.0	13,350	7.96	46.24	1.6
83年	33,689	6.16	8.0	14,010	4.94	45.48	2.4
84年	35,421	5.14	3.0	14,880	6.21	45.71	2.9
85年	36,735	3.71	5.0	15,360	3.23	45.30	3.6
86年	38,530	4.89	3.0	15,840	3.13	44.63	3.6
87年	39,726	3.10	3.0	15,840	0.00	43.34	3.8
88年	40,908	2.98	3.0	15,840	0.00	41.81	3.7
89年	41,938	2.52	0.0	15,840	0.00	40.53	3.7
90年	42,042	0.25	3.0	15,840	0.00	41.05	3.4
91年	41,667	-0.89	0.0	15,840	0.00	41.07	3.2
92年	42,287	1.49	0.0	15,840	0.00	40.02	3.1
93年	43,021	1.74	0.0	15,840	0.00	39.00	3.0

註：1.軍公教人員調薪比率 70 年為分二次調整；88 年以前係以會計年度為準，89 年係包括 88 年下半年及 89 年。

2.外勞受雇率=(工業及服務業僱用外勞人數/工業及服務業受雇員工人數)*100，為年底資料。

參、結語

近二十多年來員工平均薪資隨著經濟發展及勞動市場轉變不斷提升，與總體經濟環境因素之關係可由前揭論述窺知一二，惟自 87 年以來平均薪資成長趨緩，近年來更由於景氣不佳、失業率居高不下、勞動法規限制、高教人力供給過剩等因素，甚至呈現停滯狀態，既使產業結構走入資訊電子時代，因面臨各國激烈競爭，有產品薄利化趨勢，員工薪資亦呈低度成長。93 年全年經濟成長率預期為 5.71%，因吸收部分過剩的勞動力，平均薪資較上年同期緩升 1.74%，失業率 4.44%雖較 92 年之 4.99%改善，仍處較高水準，薪資低度成長在近期恐將持續，此外，94 年 7 月即將實施之勞工退休金條例新制，對勞動市場將造成另一波衝擊，而對平均薪資之影響仍待持續觀察。