

所得分配與薪資變化之經濟特性分析

造成所得分配差距擴大因素中，薪資為不均度最主要來源。本文研究顯示，我國職業別薪資變化與知識經濟及全球化發展下所得特徵完全相符，技術水準、專業層級較高者，不僅平均薪資較高，長期薪資增幅亦較大，且所得差距亦呈擴大趨勢，此為80年代後我國所得差距擴大之重要因素。

◎ 饒志堅 (行政院主計處第三局專門委員)

壹、緣起

近年我國所得差距較60年代末期擴大許多，引起國人疑慮。由於所得總額中以受僱人員報酬（以下簡稱薪資）為主，本文針對受僱者經濟特性中重要者，包括年齡別、教育程度別及職業別，以群體分割法¹顯現其間薪資之差異狀況，分析造成差異之原因，並歸納其對所得分配之影響。

貳、年齡別分析

首先，將受僱者的年齡以10歲1組，分成6組，觀察各年齡組別內之變化（表1）。

一、所得水準

(一) 95年各年齡組中，以25歲以下組平均每人薪資31.6萬元最低，主要係因初入職場者較多、就業年資較短。隨年齡上

升、工作經驗累積，薪資亦增加，至45—54歲組時，達62.7萬元高峰；隨後55—64歲及65歲以上組因較高齡就業者中屬農業及體力勞動者仍眾，所得漸呈下降。

(二) 就長期趨勢觀察，80年代前（69—79年），平均所得最低的25歲以下年齡組，因教育、人力素質提高，平均薪資增

表1 受僱者人數及所得依年齡組別分

	全體	25歲以下	25-34歲	35-44歲	45-54歲	55-64歲	65歲及以上
受僱者人數分配 (%)							
69年	100.0	26.7	32.0	19.6	15.1	6.0	0.6
80年	100.0	15.8	34.8	29.1	12.4	6.9	1.1
95年	100.0	8.5	30.6	29.7	22.9	7.4	0.9
每人薪資所得 (千元)							
69年	125	75	132	148	156	159	149
80年	344	214	332	398	388	389	339
95年	543	316	477	603	627	600	373
相對薪資							
69年	1.00	0.60	1.06	1.18	1.24	1.27	1.19
80年	1.00	0.62	0.97	1.16	1.13	1.13	0.99
95年	1.00	0.58	0.88	1.11	1.15	1.10	0.69
平均年增率 (%)							
69年-80年	9.6	10.0	8.7	9.4	8.7	8.5	7.8
80年-95年	3.1	2.6	2.4	2.8	3.2	2.9	0.6

資料來源：家庭收支調查

幅較大 (10.0%)，80年代後 (80-95年)，高等教育已甚普及，薪資增幅下降 (為2.6%)，轉以工作經驗較豐之中高齡就業者薪資增幅 (3.2%) 較大。

二、所得差距

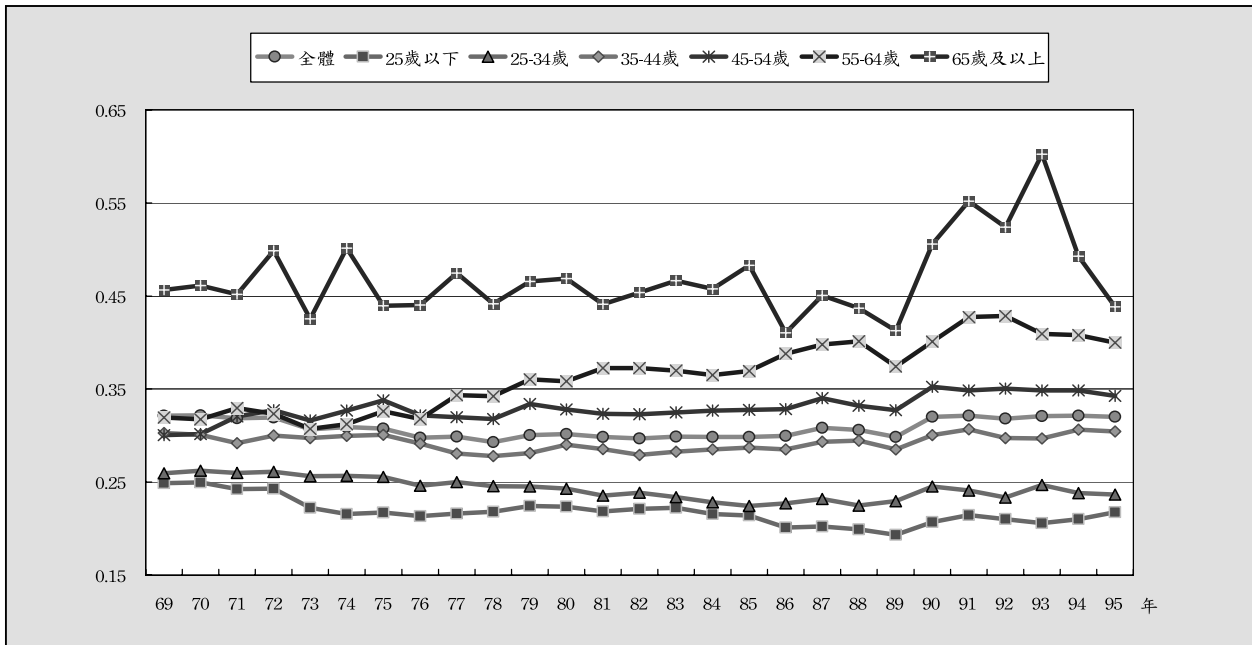
(一) 年齡 (組別) 愈大，其組內所得差距愈大 (圖1)，這是很合理的現象，

因為年紀輕的受僱者剛踏入社會，彼此間立足點相差不多，所得差距自然較小。及至在社會上奮鬥一段時日，因各人努力的成果不同，所得差異也就顯現出來。

(二) 從長期趨勢觀察，25歲以下及25-34歲組受僱者所得差距呈下降趨勢，此與前述教育提升有關，一方面踏入職場年

齡延後，工作年資差距縮小，所得差距跟著縮小；另一方面，初入職場高等教育者薪資增幅減緩 (詳下節教育別之說明)，以及層內人力素質因教育提升而均質化，所得差距也會比以往來得小。45-54歲及55-64歲組所得差距則呈擴大趨勢，此與中高齡受僱者職業別薪資差

圖1 受僱者所得吉尼係數依年齡別分



距擴大有關（原因詳職業別之說明）。

參、教育程度別分析

教育程度是影響所得非常重要的因素。依教育程度高低分為5組，觀察各組變化如下（表2）。

一、所得水準

（一）整體而言，教育程度愈高者，所得愈高，例如

95年大學以上者平均受僱薪資76.0萬元（為全體平均之1.4倍），隨教育程度下降，所得遞減，至國小以下程度者僅33.9萬元（62%），前者為後者之2.24倍，略高於69年之2.09倍。

（二）高教育程度者在高年齡時，所得收入不會明顯下降，而低教育程度者，在高年齡時所得下降的情形就非常明顯，

這顯示教育程度愈高不僅所得較高，且其工作顛峰期也較長²，由此可見教育程度對個人所得影響確實很大。

（三）高等教育益趨普及，高學歷人力供應增加，近10餘年初入職場高等教育受僱者平均薪資增幅相對減緩。95年25歲以下大學及專科受僱者薪資占該教育程度者之全體平均值，分別由80年

表2 受僱者人數及所得依教育程度別分

	全體	大學以上	專科	高中高職	初中國中	國小以下
受僱者人數分配 (%)						
69年	100.0	8.4	8.7	25.7	18.5	38.7
80年	100.0	10.9	12.8	33.0	17.6	25.6
95年	100.0	24.0	18.0	34.4	14.1	9.5
每人薪資所得 (千元)						
69年	125	213	168	133	103	102
80年	344	580	439	325	284	260
95年	543	760	617	468	400	339
相對薪資						
69年	1.00	1.70	1.34	1.06	0.82	0.81
80年	1.00	1.69	1.28	0.95	0.83	0.76
95年	1.00	1.40	1.14	0.86	0.74	0.62
平均年增率 (%)						
69年-80年	9.6	9.5	9.1	8.4	9.7	8.9
80年-95年	3.1	1.8	2.3	2.5	2.3	1.8

資料來源：家庭收支調查

之53%及64%，降至95年之45%及57%，致與國中及以下教育程度者間之薪資差距已漸縮小。

二、所得差距

(一) 80年代前，高教育程度者之間的分配比低教育程度者均勻，因為高教育程度且年齡較大者，其所得不會明顯下降，

所以整體分配較平均；反之，低教育程度者較易受年齡的影響，以致整體分配的差距會拉大(圖2、3、4)。

(二) 80年代以後，高教育程度者之間的分配不均度迅速上升，至95年已明顯高於其他教育程度者。因為高教育程度中年紀輕者所得增幅緩慢，年紀較長者則增加

迅速(與產業發展過程職業別所得變化有關，詳下節分析)，致兩者差距擴大；中、低教育程度者間則無此情形。

(三) 從長期趨勢觀察，高等教育受僱者薪資不均度自80年代起明顯上揚，中等教育者則呈下降趨勢，國小以下者89年以前亦呈下降，89年起略轉呈上升，併計上述變

圖2 受僱者所得吉尼係數依教育別分——高等教育

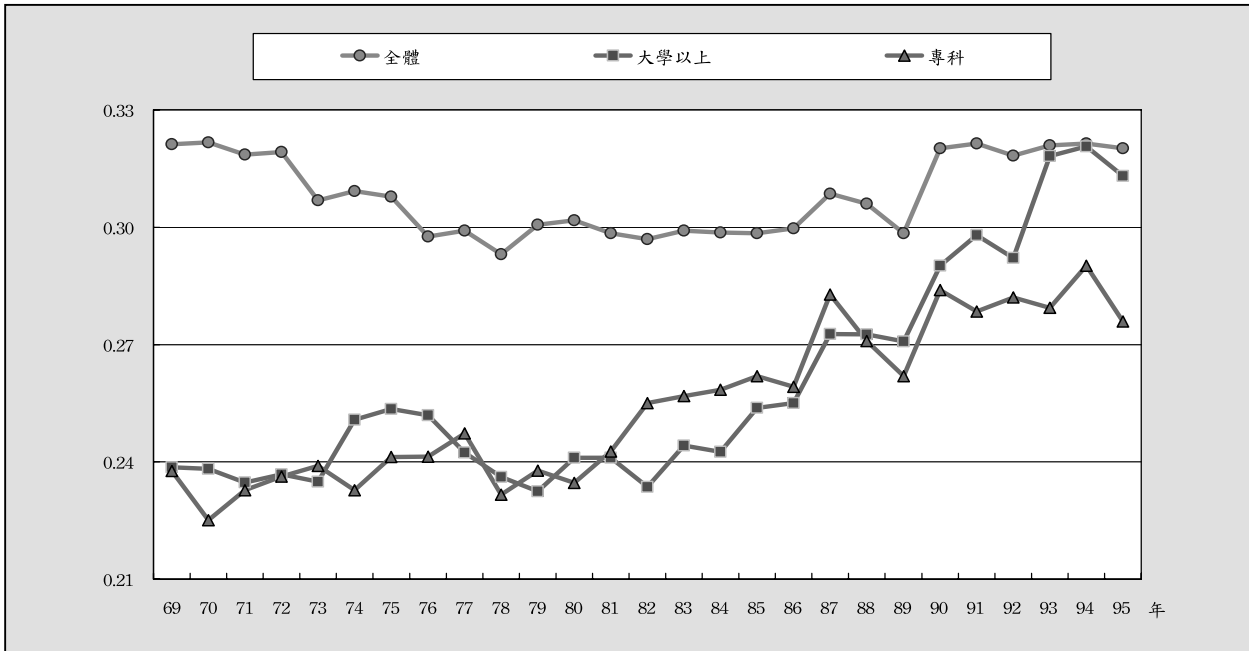


圖3 受僱者所得吉尼係數依教育別分——中等教育

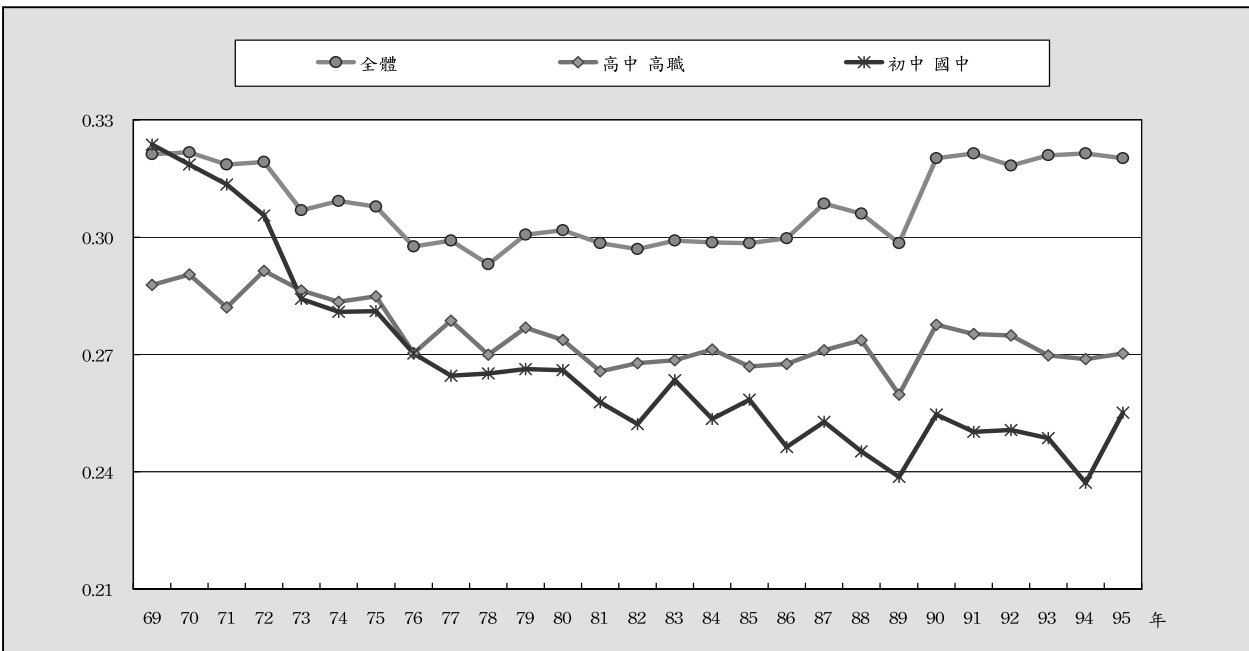
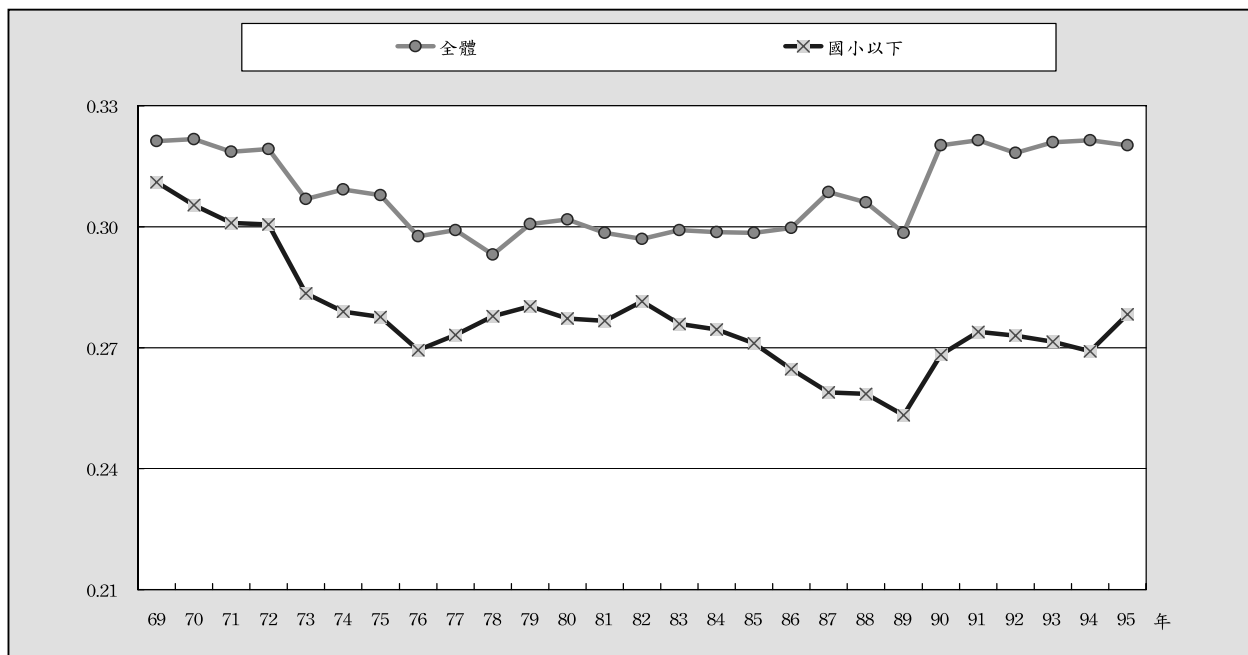


圖4 受僱者所得吉尼係數依教育別分——初等教育



化，早期（69年）以初等教育者所得差距較大，近年則轉以高等教育者差距較為明顯。

肆、職業別分析

近20多年來產業發展，受僱者職業結構明顯改變，農林漁牧工作者所占比率由69年7.7%降至95年1.4%，機械體力工亦由47.3%降至36.4%，事務及服務工作人員則由10.6

%上升至26.0%（表3），這樣的轉變過程，對於所得分配有何影響？茲將職業別分為7組，觀察各組變化如下。

一、所得水準

（一）若將職業別薪資與全體平均值（=1）相較，高於全體平均值者包括（1）民意代表、行政、企業主管及經理人員（95年薪資為全體平均值2.08倍）、（2）專業人員（1.59

倍），及（3）技術工及有關工作人員、技術員及助理專業人員（1.25倍）。

（二）低於全體平均值者，包括（4）事務工作人員（0.86倍）、（5）服務工作人員及售貨員（0.70倍），及（6）機械設備操作工及組裝工、非技術工及體力工（0.75倍），及（7）農事、畜牧、狩獵、林業、漁業及有關工作者（0.42倍）。

表3 受僱者人數及所得依職業別分

	全體	主管經理	專業人員	技術助理	事務人員	服務售貨	機械體力工	農林漁牧
受僱者人數分配 (%)								
69年	100.0	3.2	9.0	22.2	4.2	6.4	47.3	7.7
80年	100.0	3.1	8.9	23.5	8.1	9.1	43.9	3.5
95年	100.0	4.2	9.3	22.7	14.1	11.9	36.4	1.4
每人薪資所得 (千元)								
69年	125	270	194	150	130	110	103	59
80年	344	699	531	396	335	276	281	183
95年	543	1,129	863	680	466	379	405	230
相對薪資								
69年	1.00	2.15	1.55	1.20	1.04	0.88	0.82	0.47
80年	1.00	2.03	1.55	1.15	0.97	0.80	0.82	0.53
95年	1.00	2.08	1.59	1.25	0.86	0.70	0.75	0.42
平均年增率 (%)								
69年—80年	9.6	9.0	9.6	9.2	9.0	8.7	9.6	10.8
80年—95年	3.1	3.2	3.3	3.7	2.2	2.1	2.5	1.5

資料來源：家庭收支調查

(三) 就長期趨勢觀察，專業層級最高之主管、經理人員之相對平均薪資從80年代起呈上升趨勢（由2.03倍增至2.08倍），專業人員及助理人員則穩定持平，至於專業層級較低之事務人員、服務售貨員、機械體力工及農林漁牧工作者皆呈下降。由此可見，專業層級愈高者，長期薪資

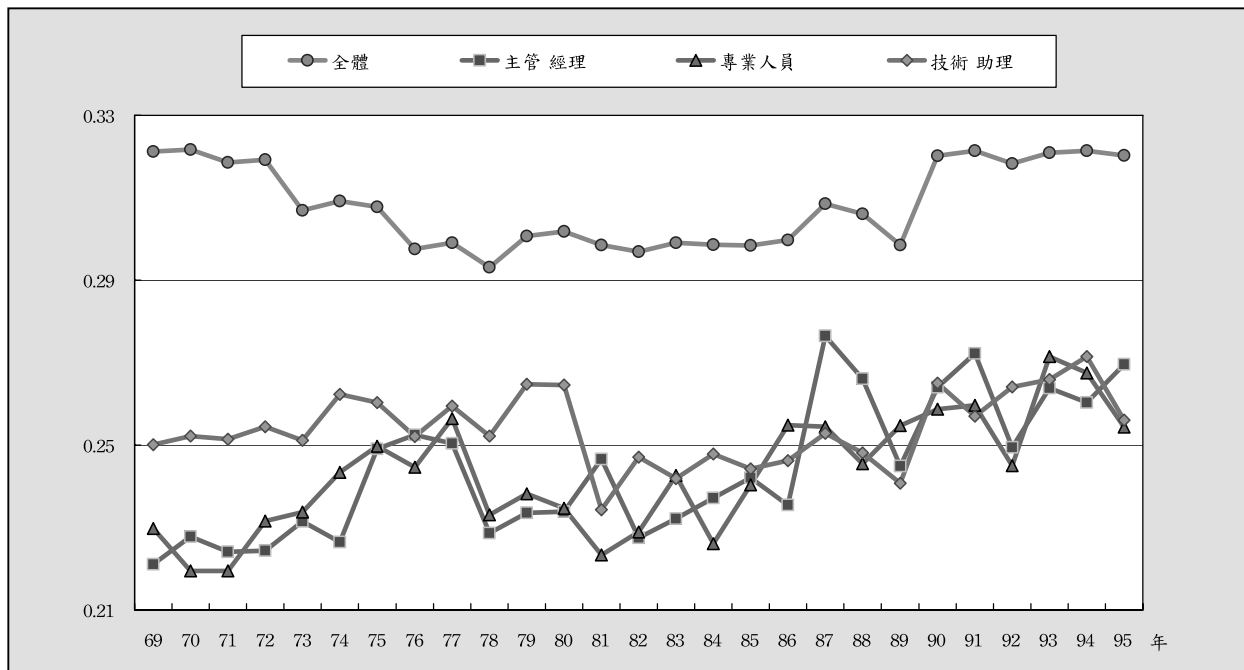
增幅愈大，專業層級愈低者則增幅愈小，此為知識經濟與全球化發展下受僱者所得變化特徵，因為大量低工資工人加入全球勞動市場後，產業移往低工資地區，本地低技術工人薪資成長的幅度難以提高；相反的，知識經濟對高技術專業人才的需求增加，專業層級高者薪資增

幅自然較高。

二、所得差距

(一) 就長期趨勢觀察，專業技術層級較高之主管經理人員與專技人員吉尼係數分別由80年0.234及0.235上升至95年0.270及0.254，技術助理人員亦由81年之0.234升至0.256（圖5）。顯示80年代起，隨著資本及技

圖 5 受僱者所得吉尼係數依職業別分——較高薪者



術密集產業的發展，不僅使此類人員列屬中、高所得群，且因工商社會層級的細分化，也使此類人員所得差距擴大。

(二) 至於平均薪資低於全體平均值之後4類職類別中，專業技術層級較低之事務人員及機械體力工吉尼係數分別由80年0.274及0.252降至95年之0.243及0.236，技術層級中等之服務售貨人

員則由0.296略升至0.301 (圖6)。

(三) 至於何種職業的所得分配最不公平？由圖7顯示，農業工作者吉尼係數於69年及80年時分別達0.366及0.302高居首位，95年雖降至0.283，但仍居第2位。由於農業受僱者受個人條件(年齡、教育程度)差異影響，參與營業類別、規模大小及技術層級差

距頗大，傳統小規模耕作與現代化、大規模農業經營比較，其所得殊異，可見農業問題不僅在其所得水準較非農業者為低，其彼此間分配差距亦須重視。

伍、各特性別之組間差異分析

由於各特性別之組內差異變化情形殊異，其組間差異變

圖 6 受僱者所得吉尼係數依職業別分——較低薪者

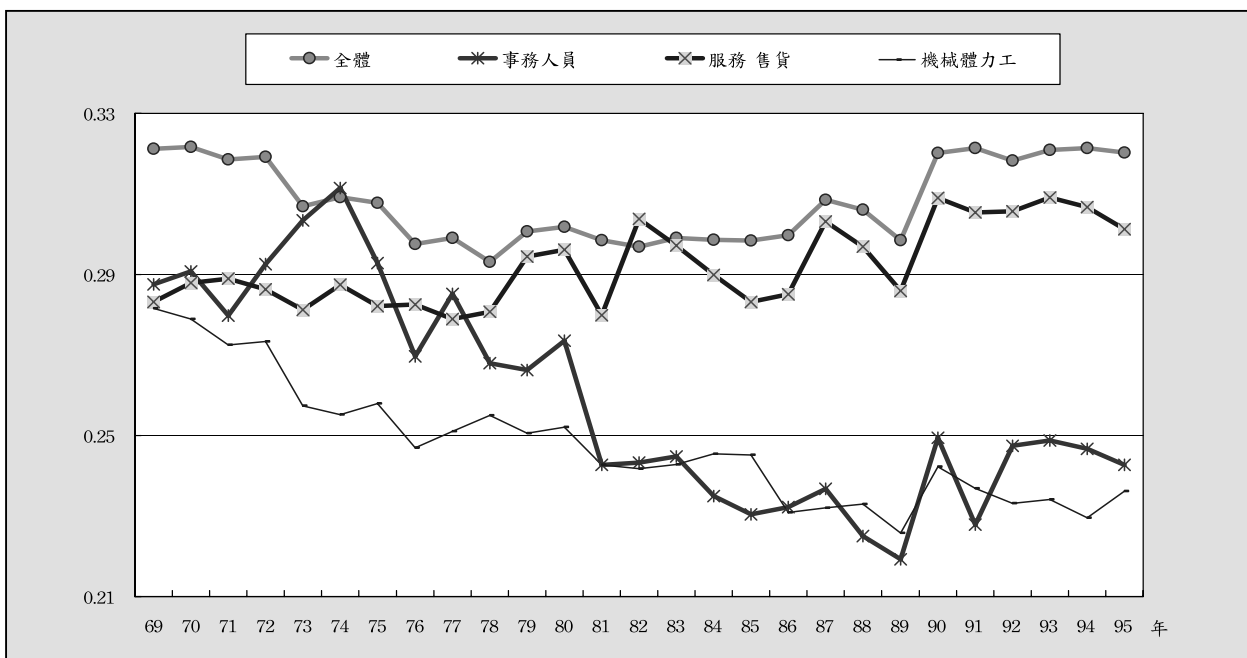
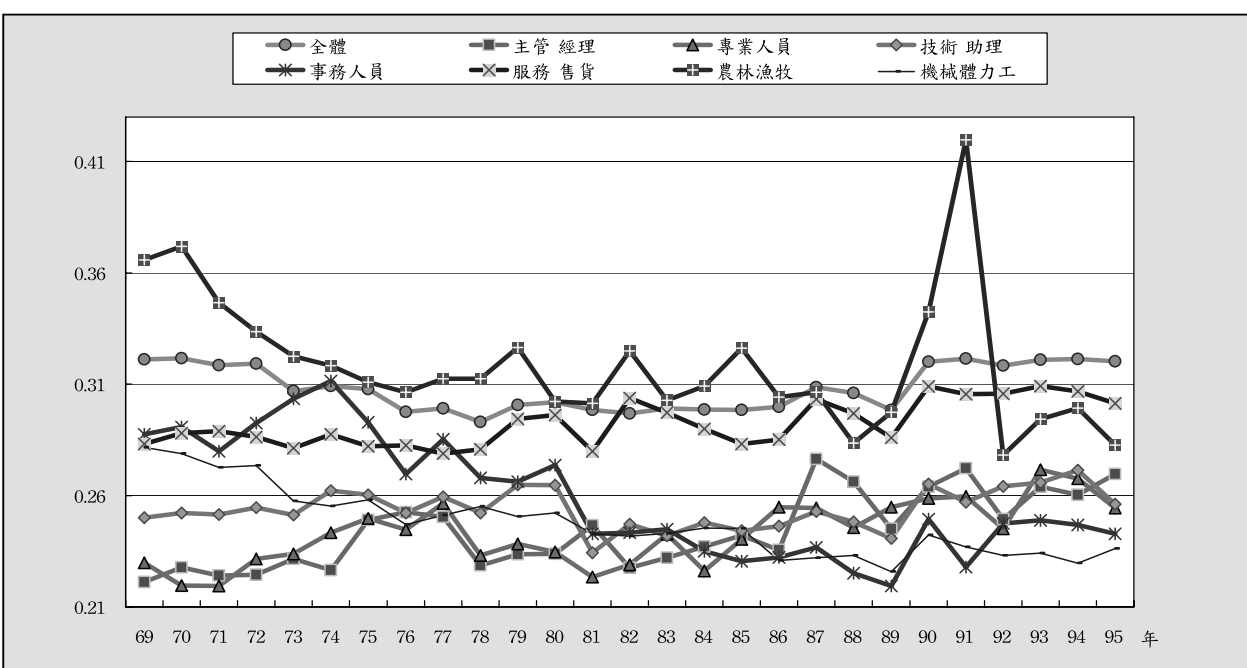


圖 7 受僱者所得吉尼係數依職業別分——全體



化亦不相同(表4)。

一、先就年齡別觀察，由於隨年齡上升，薪資增加，至高齡後方下降，致組間差異明顯。69年組間差異解釋率為80.7%，95年略降至77.1%。

二、教育程度別方面，教育程度愈高者，平均所得愈高，歷年組間差異解釋率由69年77.5%遞增至80年80.6%，80年代起由於初入職場之高等教育受僱者平均薪資增幅相對減緩，組間差異解釋率轉呈下降，至95年為78.7%。

三、職業別方面，專業技術層級愈高者，平均所得愈高，歷年組間差異解釋率由69年77.5%上升至80年78.9%。80年代起受全球化因素影響，專業層級與所得多寡關係更加密切，專業層級高(低)者，所得更高(低)，致職業別組間差異明顯上揚，至95年達83.9%，為所有特性

表4 受僱者所得吉尼係數組間差異解釋率

	年齡別	教育別	職業別
組間差異解釋率(%)			
69年	80.7	77.5	77.5
80年	77.5	80.6	78.9
95年	77.1	78.7	83.9
增減變化(百分點)			
69年-80年	-3.2	3.1	1.3
80年-95年	-0.4	-1.9	5.1

資料來源：家庭收支調查

別中最顯著者(解釋力最強，圖8)。

大情形較80年代前更為明顯。

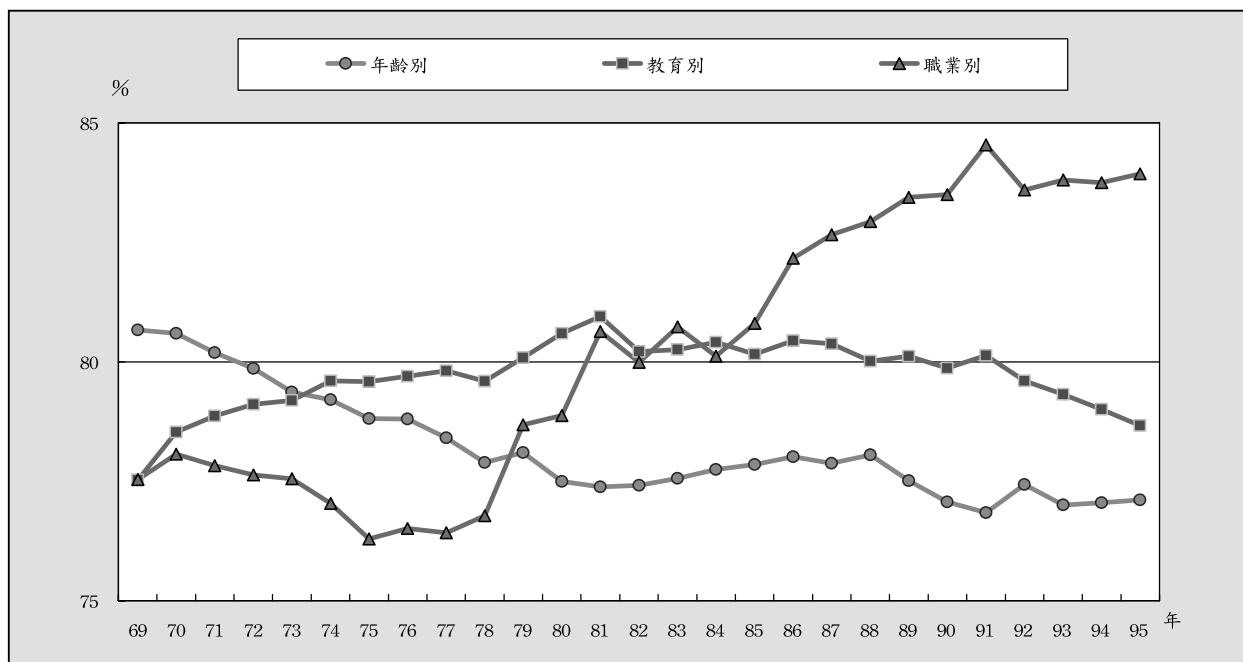
陸、結論與建議

綜上所述，歸納如下：

一、**年輕人平均薪資較低、差距較小；中高齡族所得增加、差距擴大**：初入職場者立足點相差不多，平均薪資較低，所得差距自然較小；隨年齡漸增、所得上升，且因各人努力不同，差距也就顯現出來。特別是80年代後，全球化風潮下，知識經驗達最高峰、也是相差最懸殊的中高年齡層，其所得差距擴

二、**80年代前低教育程度者所得差距較大，80年代後轉為高教程度者**：80年代後，高教程度中年輕者(也是所得較低者)因高教已甚普及，所得增幅緩慢，年紀較長者(也是所得較高者)因全球化對有經驗之專業技術者需求增加，所得增幅較高，致兩者差距擴大，此亦顯示投資教育對於延長個人所得巔峰期確具功效，提高教育水準、增加教育投資為提升個人(特別是中高齡期)所得之重要方向。

圖 8 受僱者所得吉尼係數各特性別之組間差異解釋率



三、職業別薪資變化與知識經濟及全球化發展下所得特徵完全相符：技術水準、專業層級較高者，不僅平均薪資較高，長期薪資增幅亦較大，且所得差距亦呈擴大趨勢，此為80年代後，所得差距擴大之重要因素。

四、提升內需消費以促進服務業中服務及事務人員所得，縮減所得差距：專業層級較高之主管經理、專業

及技術人員所得提升為全球化下之必然結果，所得差距隨之擴大自亦無法避免，但服務業中所得較低之服務及事務人員（如餐飲服務及售貨員等）所占比重甚高，若能因消費需求增加而提升其所得，當有助整體所得分配。

參考文獻

1. 行政院主計處（2007），家庭收支調查報告。
2. 饒志堅、蔡鈺泰、連子惠、莊文

寬、葉芳珠、黃麗妃（2008），「全球化對所得分配影響之研究」，行政院主計處統計專題研究報告。

註釋

- 1 群體分割法係將全體受僱者依某種特性，分成若干部門，並將所得分配不均度分解成3部分：1. 部門間差異、2. 部門內差異、3. 例外效果，進行解析；公式推導請參見「全球化對所得分配影響之研究」（饒志堅等）第27-28頁。
- 2 詳細數據參見「全球化對所得分配影響之研究」（饒志堅等）第32-33頁。❖