發佈：2024-07-29, 週一 15:19
點擊數：9188



每一年總有幾個時刻，青年低薪被一再掀起，彷彿是當代青年的代名詞之一。青年低薪的強烈意象有如嚴重社會問題，但實際現象有多嚴重？

根據主計總處2022年工業及服務業受僱員工全年總薪資中位數及分布統計結果來看，以未滿29歲作為青年定義，如表一所示，各年齡層中未滿25歲及25-29

Phoca PDF

歲兩大青年世代的薪資中位數分別為36.2萬及48.8

萬元，明顯低於其他年齡層，唯25-29歲世代尚能略高於65歲以上退休世代的41.3萬元。

低於其他年

齡層是否就等於青年低

薪？兩者間可能無法直接劃上等號。一方面，

未滿25

歲青

年多數具

在學身份，主要工

作屬於部分工時較多，以致薪資中位

數必然低其他年齡層。25-29

歲則是自學校踏入就業的初入職場階段，年資及工作經歷尚難以與其他較高齡工作者相比，故薪

資略低也符合常理。再從時間序觀察，2013年至2022

年十年間，青年世代的薪資中位數成長幅度分

別為24.68%及19.16%

，

均高

於其他年

齡層，顯示青年薪

資成長幅度相對快速，且薪資中位數

都維持在全體中位數的9

Phoca PDF

發佈：2024-07-29, 週一 15:19
點擊數：9188

成以上，更有逐年略升現象。所以低薪可能不是青年專利，更像是勞動市場的集體現象。

表一、工業及服務業受僱員工全年總薪資中位數－年齡別 (單位:萬元)

年別＼年齡別	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	較2013年增減(%)
總計	44.4	45.4	46.3	46.4	47.4	49.0	49.7	50.1	50.6	51.8	16.73
未滿25歲	29.0	30.0	30.6	30.8	32.0	33.7	35.0	35.8	35.9	36.2	24.68
25-29歲	40.9	42.4	43.1	43.5	44.7	46.2	47.2	47.8	47.9	48.8	19.16
30-39歲	48.2	49.5	50.5	50.4	51.6	52.9	53.4	53.3	54.1	55.2	14.47
40-49歲	50.1	51.7	53.2	53.6	55.2	56.5	56.8	56.9	58.3	58.9	17.70
50-64歲	49.5	50.4	51.2	51.1	52.0	53.0	53.4	53.3	54.4	54.8	10.70
65歲以上	38.4	39.2	39.1	38.7	38.5	39.8	40.2	40.9	41.0	41.3	7.64
25-29歲與全體中位數相較(%)	92.1	93.4	93.1	93.8	94.3	94.3	95.0	95.4	94.7	94.2	-

資料來源:行政院主計總處,由作者自行計算

薪資中的差距

薪資原本有高低之分，較符合社會想像的合理分配理應是中位數與平均數兩者相趨近，但事實上兩者間差距正逐年擴大。根

據主計總處公布的薪資數據如表二所示，2022

年工業及服務業全體受僱員工（含本國籍、外國籍之全時員工及部分工時員工）全年總薪資（含經常性與獎金等非經常性薪資）中位數為51.8萬元、平均數為69.3

萬元，相較前一年度的50.6萬與67萬元，分別增加2.37%與3.02%

，若較十年前中位數的44.4萬及平均薪資55.4萬元，成長幅度分別來到16.6%及25.1%

呈現雙漲趨勢，但平均數漲幅明顯高於中位數。十年前中位數可占平均數約八成，十年後已縮減至74%

Phoca PDF

。由於此期間正是基本工資逐年調漲階段，對低薪族群已有相當程度的拉抬效果，可想而知只有高所得者大幅增加才能持續拉大中位數與平均數差距。

表二、工業及服務業受僱員工全年總薪資中位數、平均數

	102年	103年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年	111年
中位數(萬元)	44.4	45.4	46.3	46.4	47.4	49.0	49.7	50.1	50.6	51.8
年增率(%)	0.28	2.42	1.84	0.39	2.00	3.52	1.30	0.82	1.00	2.37
平均數(萬元)	55.4	57.4	58.8	59.1	60.6	62.9	64.1	65.0	67.0	69.3
年增率(%)	0.14	3.59	2.49	0.49	2.46	3.82	2.00	1.32	3.02	3.44
比值	0.801	0.792	0.786	0.786	0.782	0.780	0.774	0.771	0.756	0.748

註：本統計結果不含農業、政府機關、小學以上各級學校、宗教、職業團體及類似組織等行業，107年以前不含「研究發展服務業」、「學前教育」及「社會工作服務業」，相關說明詳「肆、附錄一(二)統計對象及範圍」。

資料來源:行政院主計總處

薪資趨向兩極分化也與產業屬性有關。以台灣現今經濟與市場發展趨勢，低薪其實集中在兩種特質，一是與企業規模及產業，其次是低薪多集中在部分職務。首先，並非所有產業工作者都低薪，相較下小規

模微型企業較易出現低薪，

表三顯示，四人以下企業薪資中位數僅及37.2萬元，只約全體51.8萬元的71.8%

，即便人數規模到發展百人以下，45.4萬元的表現也只及全體的87.6%。再就10

年間變化來看，只有小微企業及500

人以上大型企業的薪資中位數能成長超過22%以上，其餘成長率僅17%

左右，由此推測多數微企待遇仍貼近基本工資調整，未能提供優沃的薪資條件。

Phoca PDF

發佈：2024-07-29, 週一 15:19
點擊數：9188

表三、工業及服務業受僱員工全年總薪資中位數－員工規模別

(單位:萬元、%)

員工規模別	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	較102年增減率(%)
全體總計	44.4	45.4	46.3	46.4	47.4	49.0	49.7	50.1	50.6	51.8	16.73
4人以下	29.7	30.7	31.2	31.5	32.6	34.1	35.6	36.5	36.4	37.2	25.29
5-99人	38.8	39.9	40.2	40.5	41.4	42.9	43.7	44.3	44.7	45.4	17.20
100-299人	47.9	48.8	49.9	50.2	51.3	52.5	53.2	53.4	55.3	56.5	17.87
300-499人	50.4	51.1	52.0	51.8	53.2	54.4	55.2	55.4	57.5	59.4	17.81
500人以上	61.4	63.5	65.2	65.5	66.8	68.5	69.5	70.4	72.8	75.1	22.32

資料來源:行政院主計總處

再就行業別來看，根據主計總處2022

年工業及服務業受僱員

工全年總薪資中位數統計，工業類年薪資中位

數為53.1萬元，服務業為50.9萬元，兩者相去不遠。若以40

萬元為界，工業中僅有家具製造業的38.2

萬元低於此數，服務業中則有住宿餐飲業(中位數為38.1萬元)、教育業(36萬元)

、藝術娛樂休閒服務業(38.5萬元)、其他服務業(36.1萬元)

2022年平均從業人數分別為48.5萬、14.6萬、6.2萬以及10.4萬，合計79.7

萬人，占全體服務業474.9萬人的16.8%

，對拉低總體薪資有一定作用力。再就職缺而論，根據同年主計總處公布的各業廠商僱用職缺按

月計薪者每人每月平均最低薪資，各職類中僅主管及監督人數、專業人員兩類職缺，廠商每月開

出求才薪資高於4萬元，其餘職缺均不及3.5

萬元，至於位於底層的基層技術工及勞力工只值26,704元，只比當年25,250

元的基本工資略高而已。

Phoca PDF

發佈：2024-07-29, 週一 15:19
點擊數：9188

從上述統計不難發現，小規模、特定產業及職務的薪酬趨勢，確實存在所謂的「低薪產業」。當青年投入這些日常生活可見可遇產業的人數居高不下，「抱歉是我拉低平均數」的無奈，自然會瀰漫擴散。長年積怨下來，不僅執政者芒刺在背，在野黨也有了撿不完的槍與子彈。

表四、工業及服務業廠商按月計薪職缺之最低僱用經常性薪資

單位：元

	102年8月底	103年8月底	104年8月底	105年8月底	106年8月底	107年8月底	108年8月底	109年8月底	110年8月底	111年8月底
總平均	**26 693**	**27 337**	**27 947**	**28 329**	**29 986**	**31 615**	**32 670**	**32 807**	**33 554**	**34 248**
主管及監督人員	46 863	47 940	43 147	50 745	50 876	55 558	54 108	55 046	53 240	54 832
專業人員	35 953	37 408	36 870	38 046	40 988	42 444	43 904	44 059	44 770	45 540
技術員及助理專業人員	26 342	27 659	27 329	27 823	29 325	30 064	31 519	31 675	32 804	33 766
事務支援人員	25 545	24 866	25 311	25 374	26 695	27 929	28 393	28 531	29 150	30 030
服務及銷售工作人員	22 952	23 946	24 769	24 972	27 205	27 271	27 887	28 122	28 319	28 787
技藝有關工作人員、機械設備操作及組裝人員	23 295	23 706	24 826	25 338	26 052	27 893	28 460	28 884	29 229	30 058
基層技術工及勞力工	21 912	22 208	22 358	22 589	22 915	23 948	24 669	25 601	25 936	26 704

資料來源：引自主計總處111年事業人力僱用狀況統計結果綜合分析

無效的加薪減稅

加薪是每任政府的

Phoca PDF

重要課題，但過往治理成效極為有限

。同樣面對低薪壓力，2015

年前朝風風火火推出「加薪四法」，企圖透過「工廠法第四十條條文修正草案」、「公司法部分條文修正草案」、「勞動基準法部分條文修正草案」、「中小企業發展條例部分條文修正草案」，等四法案的修正，為企業加薪創造誘因。其中公司法及勞基法要求上市公司必須提出具體利潤分享計畫對員工分配盈餘，否則將面臨勞基法50萬至500

萬元罰鍰；《

中小企業發展條例》修正草

案則規定若給員工加薪，可依加薪金額的130

%扣抵營所稅，另中小企業若增僱24

歲以下青年員工或是提高員工薪資，也將享有營所稅減免優惠。

加薪四法的邏輯是以減稅誘因，企圖扭開內部分配的水龍頭，如今看來對於中間所得者的成效可能遠

不如基本

工資調漲之於最低

所得者。首先減稅抄自日本安倍政策

，但當時日本保有高達35%的企業所得稅，力推企業加薪享有10%

所得稅扣抵尚有較

大誘因，而當年台灣營所稅的名目稅

率在馬政府任內大砍至17%，實質稅率甚至不及13%

，如此

Phoca PDF

低廉的稅負成

本，即使提供優於日本的抵

減率，企業仍興致缺缺。再加上工廠法於1984

年勞基法通過後已形同休眠法案；公司法及勞基法雖要求企業應在章程內制定分配盈餘之比率，

但並未納入剛性比率僅止於道德勸說，導致分配仍交由企業自由心證，於是出現國旅費用衝上新

高，住宿餐飲業員工依舊低薪的矛盾。

即便四法成效不彰，行政院會依然在今年4月18

日通過「中小企業發展

條例」部分條文修正草案，延長中小企業加薪

抵稅10年，並提高租稅抵減優惠、新增增僱45

歲以上中高齡者也

可適用。該項修正案如今已進立法院

待審，但據媒體報導，5月2

日立法院經濟委員會提具的書面報告中，經濟部卻極為保守的預估，新加薪減稅措施每年可帶動

至少207家中小企業加薪，約5850

名員工受惠；增僱員工租稅優惠每年可帶動至少331家中小企業增僱，增加約4000個就業機會。

以現今全台163萬中小企業家數，占全體企業98.90%，就業人數約913

萬人，占總就業人數8成的母數來看，加薪減稅2.0

版的預估效益幾可忽略不計，，減稅加薪的效益可能遠不如基本工資對最低薪族群的拉抬成果，

但一年至少得承擔7.83

Phoca PDF

億元的稅損。即便如此，在野立

委仍舊放話有意將減除率提高至200%

以上，屆時若依此通過，就算加薪成效不變，稅收流失也只會更多。

低薪下的家庭生活壓力

近年來

街頭巷尾充斥「物價大漲，薪水不漲」的低靡，但實際上「薪水略漲，物價飆漲」更符合實情。

相比過去的溫水煮青蛙，近年物價確實嚴重侵蝕緩漲的薪資，造成家庭生計日愈捉襟見肘，尤其

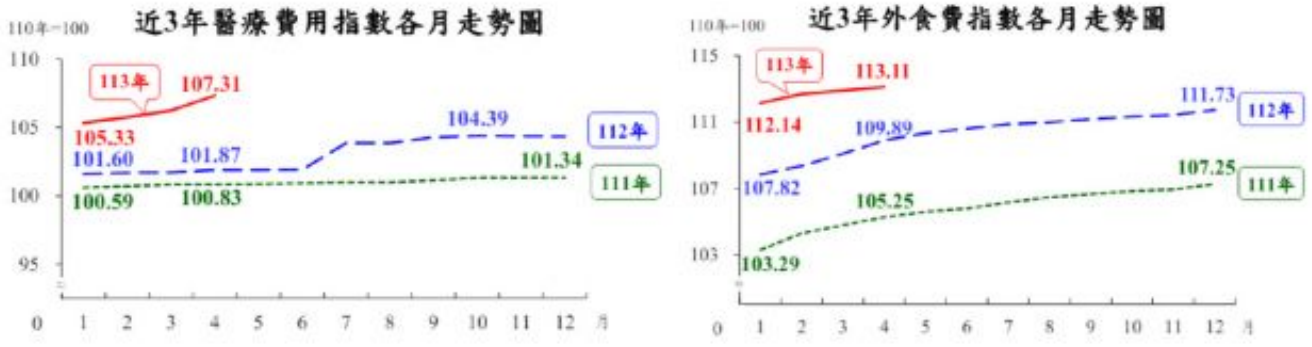
是2022及2023年CPI年增率已分別創下2.95%、2.50%，連2年超過2%

通膨警戒線，其中不只17項重要民生物資CPI

年增率屢創新高，就連醫療支出都因掛號費調漲及「健保部分負擔調整方案」，更令物價上漲有

感。

圖一、醫療及外食漲幅走勢



資料來源:行政院主計總處113年4月物價變動概況新聞稿

Phoca PDF

發佈：2024-07-29, 週一 15:19
點擊數：9188

生活成本大幅成長，正在衝擊低所得及一

般家庭。根據2022

年家庭收支調查所示，以可支配所得五分等區

分，進一步比較

全體家戶及三個較低所得組的家庭消費狀態即可發現各項支出中均以食品類、住宅服務、醫療保

健為大宗，全體家戶三項合計47萬2532元，占總消費支出83萬4537元的56.6%

，但含括全台六成家庭的較低所

得組的同樣三項出支，分別高達68%、61.5%、57.4%

，進一步扣除消費支出後的年儲蓄，依序為負1.7萬、6.6萬及15.3

萬元，再再顯示低所得家庭的壓力山大。

表五、2022年家庭收支調查五分等位組之部分項目

(單位:元)

	全體家戶總平均	可支配所得最低組	可支配所得次低組	可支配所得第三低組
所得總額	1,406,998	463,975	860,049	1,214,890
可支配所得	1,108,569	364,876	672,906	954,383
總消費支出	834,537	382,209	605,971	800,767
食品及非酒精飲料	118,305	70,398	94,920	122,269
住宅服務、水電瓦斯及其他燃料	205,629	120,041	173,478	194,558
醫療保健	148,598	69,538	104,113	143,203
儲蓄	274,032	-17,334	66,935	153,616

資料來源:主計總處家庭收支調查

低薪源於經濟果實分配不均並向少數人集中，

當便當均價破百而千萬跑

車滿街橫行，社會必定瀰漫強烈的相對剝奪感

Phoca PDF

。既然企望減稅引導加薪收效甚微，策略思維就應有所改變。例如從直接分配轉向間接分配，透過增加稅收作為擴增相應公共服務力道

及範圍的財源，以

上述三項分別對應食物、居住及照顧支持系統為例，若可從政策面向加大對這些維持生存所需的高占比消費提供支持，不僅有益於減緩開銷壓力，亦可回應民怨。

其中，強化居住正義應是重中之重。首先社會住宅、租金補貼均是回應居住大不易的策略，理應持續強化支持力道，但房屋交易所得稅亦不該輕言放棄。畢竟房價早已擠掉痛苦指數中的失業因子。事實上，房產價格不只影響居住，店租成長也會直接拉抬外食價格，且只漲不跌的特性使其作用力遠高於食材。至於近年一再出現「長照弒親」悲劇乃至托育壓力等等震撼社會的議題，表面上各自獨立，實際上均與所得

有關。只要更多家庭因低薪被迫

忙於生計，就必須外包家庭生活並且屈服於市場價格，愈是經濟弱勢者就愈苦不堪言。

不加薪為何不加稅？

企業不加薪，造成低所得員工得高度依賴社會福利或服務方能支撐生活，形同企業將自身營業成本轉嫁由社會共同承擔，故而對企業加稅轉作擴充福利服務的財源，不只具有「使用者付費」的正當性，透過社會福利及公共服務，亦可緩解匱乏與落差，至於加稅面向或可先從保留盈餘著手。

根

Phoca PDF

發佈：2024-07-29, 週一 15:19
點擊數：9188

據下

表所示，

我國超額儲蓄率年

年超越日韓兩國甚多，主計總處推估

今年的超額儲蓄率約為16.70%，達3.8

兆元規模。就歷年資料來看，其中約7成來自企業，如2021年和2022

年企業儲蓄分別達到3.20兆元、2.38

兆元。然而企業儲蓄的本質是歷年盈餘未分配的積累，故超額儲蓄也代表企業不加薪、不分配、不投資的龐大資源閒置，但相關部門多年來只是持續關注，遲遲端不出有效對策。立法院預算中心更在前年的總預算整體評估報告中，直指「……

國內超額儲蓄亦遽增，民間資金遂流向股市與房地產市場，泡沫經濟由是而生，整體社會與經濟體系均付出極大代價」。

表六、台日韓三國儲蓄率比較

(單位:%)

國家別		2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
台灣	儲蓄率	36.103	35.133	35.756	39.930	43.406
	投資率	20.971	22.236	23.800	24.193	25.002
	超額儲蓄率	15.132	12.897	11.956	15.737	18.404
日本	儲蓄率	29.343	29.125	29.251	28.368	28.096
	投資率	25.215	25.595	25.817	25.415	25.226
	超額儲蓄率	4.128	3.530	3.434	2.953	2.870
南韓	儲蓄率	37.092	35.948	34.846	36.177	36.727
	投資率	32.288	31.487	31.495	31.861	31.817
	超額儲蓄率	4.804	4.461	3.351	4.316	4.910

引自立法院112年度中央政府總預算案整體評估報告

Phoca PDF

發佈：2024-07-29, 週一 15:19
點擊數：9188

化解企業超額儲蓄的最佳策略便是引導資源進行「社會投資」（social

investment）。以現今企業盈餘未分配僅加課5%

營所稅，難有重分配效果，反之稅率若恢復至2018年以前的10%

，將有益於促使企業在加薪及加

稅中，擇一履行社會責任。以近3

年未分配盈餘平均稅收四百多億元推估，即便企業堅決不加薪，政府也能再籌募數百億經費擴增

社會基本公共服務，藉由減少家庭支出累積可用以

投資自

身發展的家庭

儲蓄。除盈餘加稅外，國內

尚有諸多地下經濟，如主計總處調查推估2023年全國攤販年營收達3954

億元，其中多數仍未能掌握實質銷售行為，也未對營業稅及營利事業所得稅產生實際稅益，這些

都是今後提升公共服務的可用資源。

薪資透明作為敲門磚

除了加稅轉為社會投資，亦可仿照加拿大於2021年上路的《公平薪資法案》（Pay Equity

Act

），

要求企業

設置「薪資平等委

員會」、制定薪酬平等計劃與公開性

Phoca PDF

別薪酬差距，或如美國2023年正式生效的《薪資透明法》（Wage Transparency Law），要求企業必須公布職缺薪資，亦不得限制員工談論薪資。這些薪資透明制度舉措，不只有利於減少同工不同酬及潛藏於薪資結構中的性別歧視，當企業必須提供更為明確的徵才條件，求職者便可據以評估自身能力與特質是否符合需求，從而提升求職和招聘效率。目前義大利、西班牙、德國、英國、瑞典、丹麥、荷蘭等國均有相對法規或行政措施，歐盟也在2023年5月通過「薪資透明指令」(Pay Transparency Directive)，針對包括兼職員工內在擁有100名員工以上公司，明訂雇主應向員工提供從事相同工作或同等價值工作的各項薪資範圍資訊，員工亦有權查看有關資訊等具體措施。歐盟更要求各會員國應於2026年中前，完成薪資透明正式立法，並可強制要求員工數低於百人的企業適用。

公平薪資在企業社會責任(CSR)及環境、社會和治理(ESG)制度中，均屬於「S」即社會責任。經由薪資透明這塊敲門磚，未來便進一步對企業課以更多資訊揭露義務，搭配社會共同監督，推促企業從只做淨灘種樹的E擴及至創造建構內部多元支持環境的S與G，以善盡對員工這個直接利害關係人的應盡義務。

低薪是相對剝奪感，CPI則是實質主觀感受，兩者已對一般家庭及政府施以極大壓力。隨賴總統上任前已將施政關鍵定調為「團結永續」，並要求新內閣秉持公義與永續，為下一世代的

Phoca PDF

發佈：2024-07-29, 週一 15:19
點擊數：9188

幸福打拼，那麼未來政策就不該再讓企業自廉價勞動中套利，更應著眼於永續的核心，著手建構尊嚴勞動、公共服務及永續財政的三支箭，重新捲動階級流動，也為涓滴理論下個新的歷史定義。

作者 洪敬舒 為台灣勞工陣線協會研究部主任

Phoca PDF