發佈：2024-01-22, 週一 11:03
點擊數：12303

今年(2023)的十月底，一則報導再度引起社會對所得分配的高度關注；

「2021年台灣經濟成長交出突破6%

的亮眼成績，但受僱人員報酬占GDP比重卻是43.03%

，較往年平均來得低。對此，經濟部次長

陳正祺說明，2021

年情況較特殊，企業須保留較高盈餘以因應國際景氣不確定性，因此並未在同年將全部獲利分配給員工，但預估2022年可望回歸常態。」[1]

由於內容觸及經濟分配的社會敏感神經，隨即成為輿論焦點。不過，報導中提及受僱人員報酬占比下滑，是否就坐實了經濟成長的

果實嚴重失衡？經濟部所謂2022年「可望回歸常態」有機會如願，還是公部門的一廂情願？

歷年GDP分配流向

GDP

代表一個國家的總體經濟狀態，檢視分配流向可區分為「受僱人員報酬」、「營業盈餘」、「固定資本消耗」及「生產及進口稅」四大部分，分別代表家庭和企業在經濟活動中各項生產要素的收入總和。根據表一所示，受僱人員報酬在民國90年以前大致維持在49%

以上，亦即每100元GDP有49元是由全體勞工獲得，101至110年間已降低44.6%上下，110

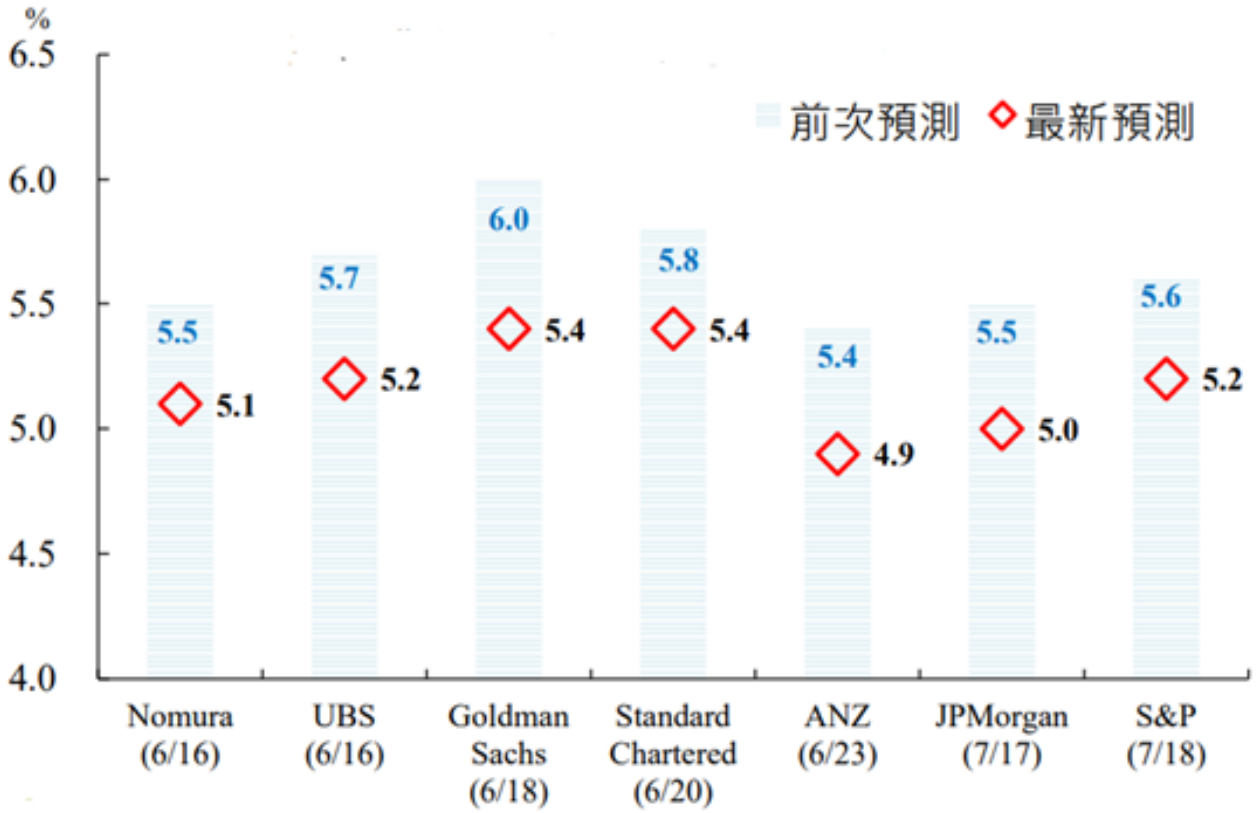
年再度降至43%

的歷史新低。反觀同期的營業盈餘，不只從30%逐步上升，110年還以36.5%

Phoca PDF

發佈：2024-01-22, 週一 11:03
點擊數：12303

改寫歷史新高，頗符合報導所述。



表一、我國GDP分配面結構

引自：主計總處，「受僱人員報酬占 GDP

比率創新低，貧富差距十年新高，政府提升企業加薪意願改善所得分配因應對策」，立法院專題

報告

若以110年名目GDP總額新台幣21.73

兆元推算，全體受僱者約莫獲得9.34兆元，企業合計賺取7.93兆元，相較101

Phoca PDF

年兩者分別獲得6.71兆及4.66兆元顯示各有增長，只是單就GDP

數據並不代表勞工的生活就此歲月靜好，畢竟影響分配流向還有產業特性、生產模式、產業結構及就業型態等不同因素，只看分配比重也無法反應不同產業別或政策制度介入的變化。就以產業特性為例，基於生產需求，製造業必然會在設備及研發投入較多，再加上導入自動化形成資本與技術密集，自然會墊高固定資本消耗比重，進而壓縮受僱報酬占比；服務業則因人力密集屬性，受僱報酬占比一向比製造業更高，但並不等於服務業的薪酬就比製造業優沃，正好相反，製造業的平均總薪資歷年均高於服務業，而住宿餐飲等服務行業更長年被封為「低薪產業」，故而有必要納入更多對照參數，才能窺見更多分配全貌。

用人費用的下滑趨勢

cost

down

一向是企業維持利潤的重要手段之一，所以業界長期壓抑人事成本，也會侷限受僱人員報酬占比。從圖一檢視受僱人員報酬與營業盈餘就不難發現到，兩者十年來確實呈現明顯的對應關係。在同一年度中，只要營業盈餘占比提高，受僱人員報酬就必然減少，反之亦然。而審計部在立法院財政委員會的一場專案報告中也直白指出：

「依台灣經濟新報資料庫分析，110年度上市櫃公司用人費用1兆5,963

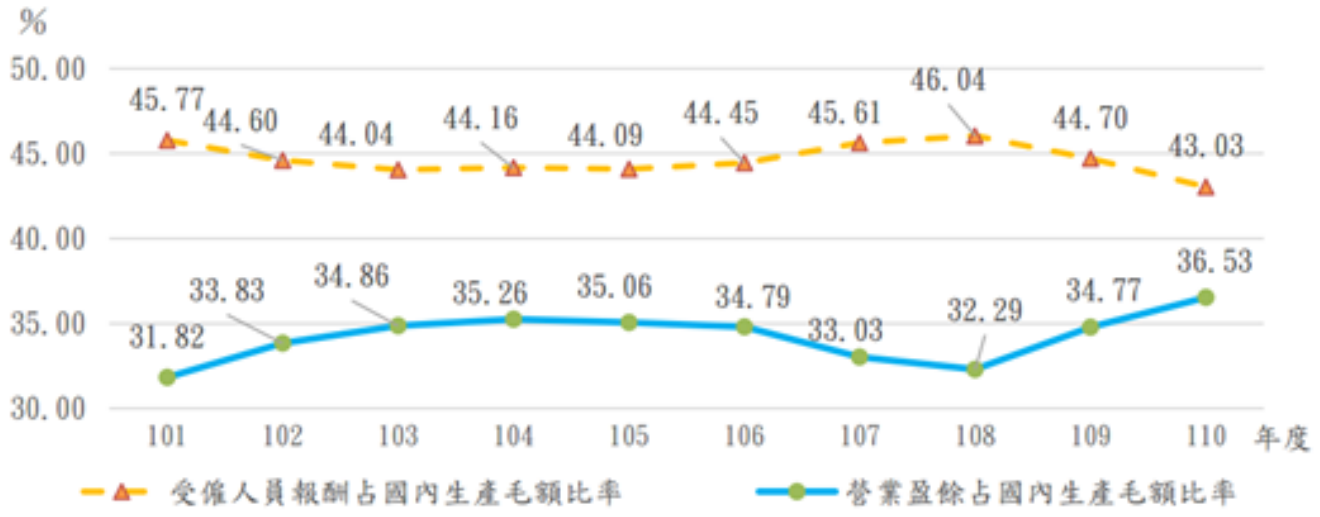
億餘元，約占營收24兆2,318億餘元之6.59%，較109年度下降0.06

個百分點，顯示上市櫃公司營運成果與員工福利待遇提升存有落差。」[2]

Phoca PDF

發佈：2024-01-22, 週一 11:03
點擊數：12303

圖一、受僱人員報酬與營業盈餘占國內生產毛額比率



引自審計部「受僱人員報酬占 GDP

比率創新低，貧富差距十年新高，政府提升企業加薪意願改善所得分配因應對策」專題報告，P5

企業利益主要流向股東與勞工，只要營業盈餘增長就代表股東占有利潤的份額逐年提升，相對就是員工獲利遞減，所以GDP

的分配變化直接反應著企業內在的勞資分配爭議。在該報告中，審計部進一步揭露不同產業「用人費用」的下

滑趨勢。其中，營收年增率

最高的運輸及倉儲業，當年營收增加高達50.07%、化學材料製造業為44.73

%，金融業也有36.60

%，但三者的人均用人費用年增率分別只有28.03%、16.24%、11.35%[3]

Phoca PDF

。上市櫃公司獲利率與人事費用的不成比率，顯示過往推動減稅加薪法案或是課以透明揭露義務，公開各種社會責任或永續報告書，企業利潤與員工待遇間仍有如此大差距，更遑論為數更多的未上市企業？

製

造業向來就有節約人事成本轉化為國際競爭力的慣行，被視為「便宜好用」的產業移工更是cost down

的重要工具。由於受僱人員報酬不只受僱於國內常住單位的本國員工，也包括移工在內的外籍員工，所以高達51萬名的產業移工，也會對GDP

分配產生影響。光是從製造業的進用人數，從100年21萬5,271人大幅飆增至110年的42萬5,877人，成長達1.97倍，足見成本效益極高。

再以電子零組件業為例，110年的工商普查顯示，105年至110

年間收入增幅前十大行業中，電子零

組件業表現可謂亮眼，110年全年收入總額高達7.6兆元，甚至締造22.8%

的高額利潤率。如此亮麗的成績單，當然是廠商致力創新提升國際競爭力的努力成果，但若再搭配勞動部《110

年移工管理及運用調查》報告揭露

，當年度進用移工最多的前5

大製造業，分別為金屬製品製造業的10萬3,846人（占23.3

%），電子零組件製造業的7萬2,742人（占16.3

%）、機械設備製造業的4萬74人（占9%）、食品及飼品製造業的3萬303人（占6.8

Phoca PDF

％）、以及塑膠製品製造業的3萬

41人（占6.7

％）。再進一步對比電子零組件的總從業人數，110年7月總人數為64萬4,021人，7.2

萬名移工等於占比為11.3%

，意即每十位員工就有超過一名移工。該產業極高的產業移工進用率，再加上使用派遣工作的傳統，不可諱言，高利潤率的背後也存在著低薪的貢獻。

勞動價值的兩極分化

分配差距背後的實態，其實是各產業之間以及各企業內部的薪資差距。近年來製造業台商大舉回流投資，在數據

上似乎有效拉抬了薪資，如經濟

部在立法院的專案報告中指出，111年全體受僱員工薪資平均為57,728元，比起101年的

46,109元成長達25.2%，其中製造業從45,238元增長至60,451元成長33.6%

，高於全體平

均。此外，經濟部還特別點

名電子零組件業，指「薪資成長幅度達到65.1%

，為各行業之冠，對比服務業平均薪資只從46,747元增至56,832元，成長僅21.6%

，足見其凸顯臺灣高科技產業的實力[4]

」。殊不知，當前電子零組件產業的結構，恰恰反應台灣走向勞動報酬兩極分化。

首先就表二所示，電子零組件的行業總平均薪

Phoca PDF

資從107年的10萬3749元增加至110年的12萬4509

116%

，人數次多的技術員及助理專業人員，反而縮

減至88%

，位於最底層的基層技術工及勞力工，也同樣衰退到只剩八成。相比之下，企業內位高權重的主管及監督人員及專業人員則雙雙成長了142%

，遠高於製造業的平均增幅，可見該產業內部受僱人員報酬分配的流向及流速存在極大區別，位於中底階級的勞工莫說分潤，反而承擔了企業營業風險的轉嫁風險。

表二：職類別受僱員工平均總薪資(單位：元)

職類別	製造業			電子零組件製造業		
	107年7月	110年7月	成長率	107年7月	110年7月	成長率
總計	58,140	64,014	110%	103,749	124,509	120%
主管及監督人員	130,726	156,134	119%	318,175	452,734	142%
專業人員	95,013	118,107	124%	131,442	187,216	142%
技術員及助理專業人員	65,884	62,780	95%	102,218	90,071	88%
事務支援人員	41,052	42,087	103%	86,257	82,951	96%
服務及銷售工作人員	40,847	40,805	100%	37,977	48,201	127%

Phoca PDF

技藝、機械設備操作及組裝人員	42,010	44,990	107%	63,123	72,979	116%
基層技術工及勞力工	34,345	34,335	100%	65,755	52,386	80%

資料來源：勞動部107至110年職類別薪資調查動態查

事實上，其他產業也不見得素行良好，偏向勞力密集的服務業一樣長年仰賴部分工時降低成本，給付不足基本工資更是多有所聞。110年主計總處的《人力運用調查》顯示，當年度合計41.2萬名部分工時人數，服務業就占了32.6萬人，其中僅批發零售及住宿餐飲業就高達17.3萬人。這兩項行業不只長年盤據低薪排行榜，恰恰又是經常性缺工行業。

種種跡象指出，受僱人員報酬占比持續降低的成因之一，不只是企業內部股東與勞工的分配不均，還存在著受薪階級的高低差異，這些都與低薪化現象密不可分。從圖二的110年度工業及服務業受僱員工全年總薪資排序，便可一覽無遺。主計總處將當年全體受僱人員依總薪資高低逐一排序，推估中位數50.6萬元，以

Phoca PDF

發佈：2024-01-22, 週一 11:03
點擊數：12303

此為界左右兩側明

顯區分出冏異的分布狀態。左側明顯

集中且密集，代表總數813萬人中的半數受僱者，約406.5

萬人總薪資均低於此數，且絕大多數總薪資落在30萬至50

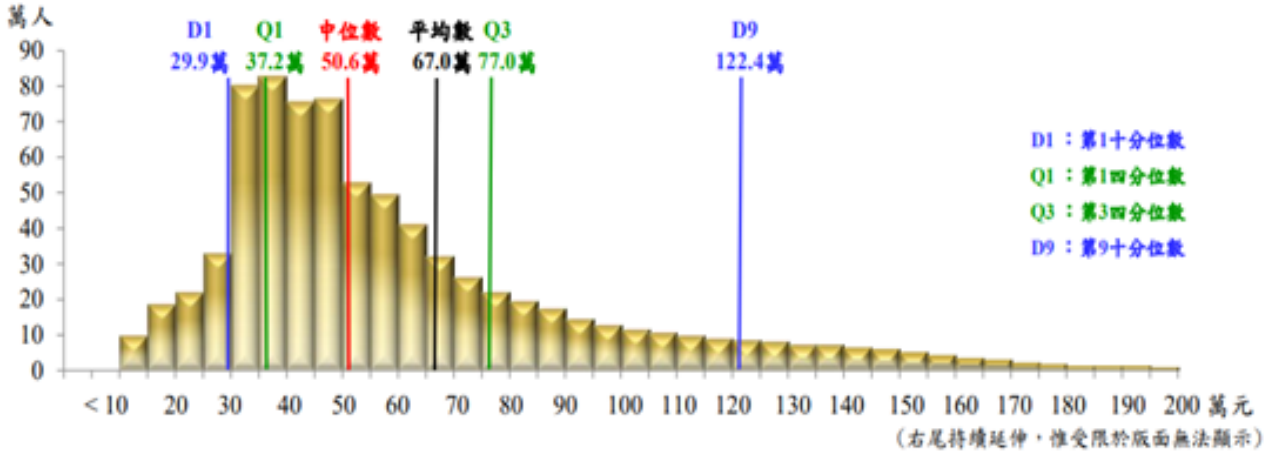
萬元區間，換算下來每月薪資僅25,000至42,000

元；至於右側另一半人數較為分散，其中第9十分位即圖中的D9

，代表受薪階級中最高所得族群的10%，其年薪均超過122.4

萬元，光從平均數被大幅拉抬至67萬元，高出中位數達16.4萬元之多，不難想像高低落差之大。

圖二、110年工業及服務業受僱員工全年總薪資分布



引自：主計總處，受僱員工全年總薪資中位數及分布統計結果

可見薪資不是沒有成長，只是多集中在部分行業與優勢職類別，占勞動人口比重最多的中底層工

Phoca PDF

作者，不只未能享受經濟成果果實，還必須面對物價齊漲加速了工作貧窮化的困境。但是這些兩極分化的現象在數據平均後被逐一抹除。

這也解釋了近年GDP

及平均薪資雙雙成長，何以社會福利支出卻也是有增無減。推動所得重分配的可用政策工具，一向依靠政府向高所得者課稅產生移轉支出，再運用社會福利補助轉化為低所得者的生活支持形成移轉收入，透過取高補低產生重分配效果。不過，福利愈多貧富差距卻愈大，顯然還潛藏著另外一種形式的分配失序。

依據表三所示，過往用以縮減貧富差距的政策工具，高度集中在社會福利措施，租稅再分配功能極為薄弱。從85年到111

年間，移轉支出所能減少的差距倍數僅0.15，所得差距只從原本的7.5倍微幅減至7.35

倍，絕大部分都是仰賴福利補貼，才使得差距再從7.35倍縮減至政府對外宣稱的6.15倍。

企業大舉獲利，眾多底層勞工身陷工作貧窮，凸顯企業向下分潤從未水漲船高，與此同時大開福利支票，更形同由全民共同補貼企業本該負擔合理人事成本，形成「所得逆分配」；再加上福利措施向有易增難減特性，一昧依靠社福手段壓縮所得差距的代價，必然是沈重的財政壓力，如今中央社福預算從105年的4,606億元，已大幅成長至112年的7,130

億元，近年隨疫情意外增加的租稅收益尚可負擔，但誰又能保障來年都能風調雨順？

表三：政府移轉收支對家庭所得分配之影響(單位:倍)

年別	政府移轉收支前差	所得重分配效果	實際(目前)差距倍數(

Phoca PDF

發佈：2024-01-22, 週一 11:03
點擊數：12303

	距倍數 -1	從政府移轉收入(社福補助等)	對政府移轉支出(直接稅規費等)	合計 -2	1)+(2)
85	1．17	-0.68	-0.11	-0.79	1．38 2．67
90		-1.13	-0.15	-1.28	1．39 2．47
91		-1.18	-0.13	-1.31	1．16 2．32
92		-1.12	-0.12	-1.24	1．07 2．41
93		-1.24	-0.15	-1.39	1．03 2．45
94		-1.26	-0.15	-1.41	1．04 2．45
95		-1.29	-0.15	-1.45	1．01 2．52
96		-1.4	-0.14	-1.54	1．98 2．73
97		-1.53	-0.16	-1.69	1．05 2．22
98		-1.75	-0.13	-1.88	1．34 2．72
99		-1.42	-0.11	-1.53	1．19 2．75
100		-1.43	-0.16	-1.59	1．17 2．7
101		-1.42	-0.16	-1.58	1．13 2．53
102		-1.31	-0.14	-1.45	1．08 2．4
103		-1.2	-0.14	-1.34	1．05 2．33
104		-1.14	-0.14	-1.28	1．06 2．28
105		-1.07	-0.14	-1.21	1．08 2．25
106		-1.04	-0.14	-1.18	1．07 2．25
107		-1.02	-0.14	-1.16	1．09 2．26
108		-1.02	-0.14	-1.16	1．1 2．43
					1．13

Phoca PDF

109	-1.16	-0.14	-1.3	2. 63
110	-1.34	-0.14	-1.48	1. 15 2. 5
111	-1.19	-0.15	-1.34	1. 15

引自：行政院主計總處，111年家庭收支調查結果綜合分析

以勞動僱用資本觀點探索分配新思維

社會對於改善GDP

分配一直有著高度的期待，不過經濟部所謂2022

年「可望回歸常態」，只是指數據的回復，並未觸及分配的實質改善，畢竟其檢討分配報告所提列的因應對策，不外乎「協助產業轉型升級，創造企業獲利，強化加薪動能」，「吸引關鍵外資企業，創造優質工作機會」、「積極運用政策優惠工具，持續優化規範措施，鼓勵中小企業為員工加薪」[5]等等依然停留在鼓勵與召喚企業的社會責任心的思維。

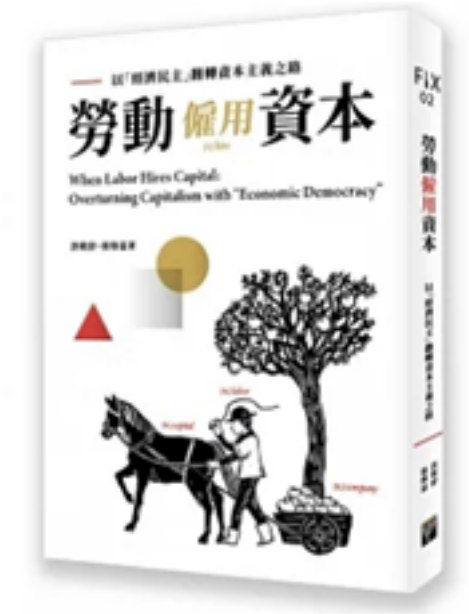
種種兩極分化現象表明過往的道德呼籲顯然無力，補貼產業期待轉型之後全體勞工都能得益，也只是毫無根據的一廂情願，所以應該換位思考深層改革的必然性。除了用基本工資確保最基本的勞動報酬，透過改造企業權力結構促進分配，才是合理的最佳解。

傳統企業是由股東主導控制，決定利潤分配的權力自然握在股東手中而非勞工，只要股東們決意取走利潤大餅，只維持法律的最低標準，任何獎勵與補貼都無助分配向下流動。有鑑於此，台灣勞工陣線在2021

Phoca PDF

發佈：2024-01-22, 週一 11:03
點擊數：12303

年出版「勞動僱用資本：以經濟民主翻轉資本主義之路」一書中，主張改善企業內部分配理應從改變權力結構著手，透過讓勞工集體持有關鍵比重如三分之一以上股權，就能同股東一樣擁有受領利潤的決策權力。



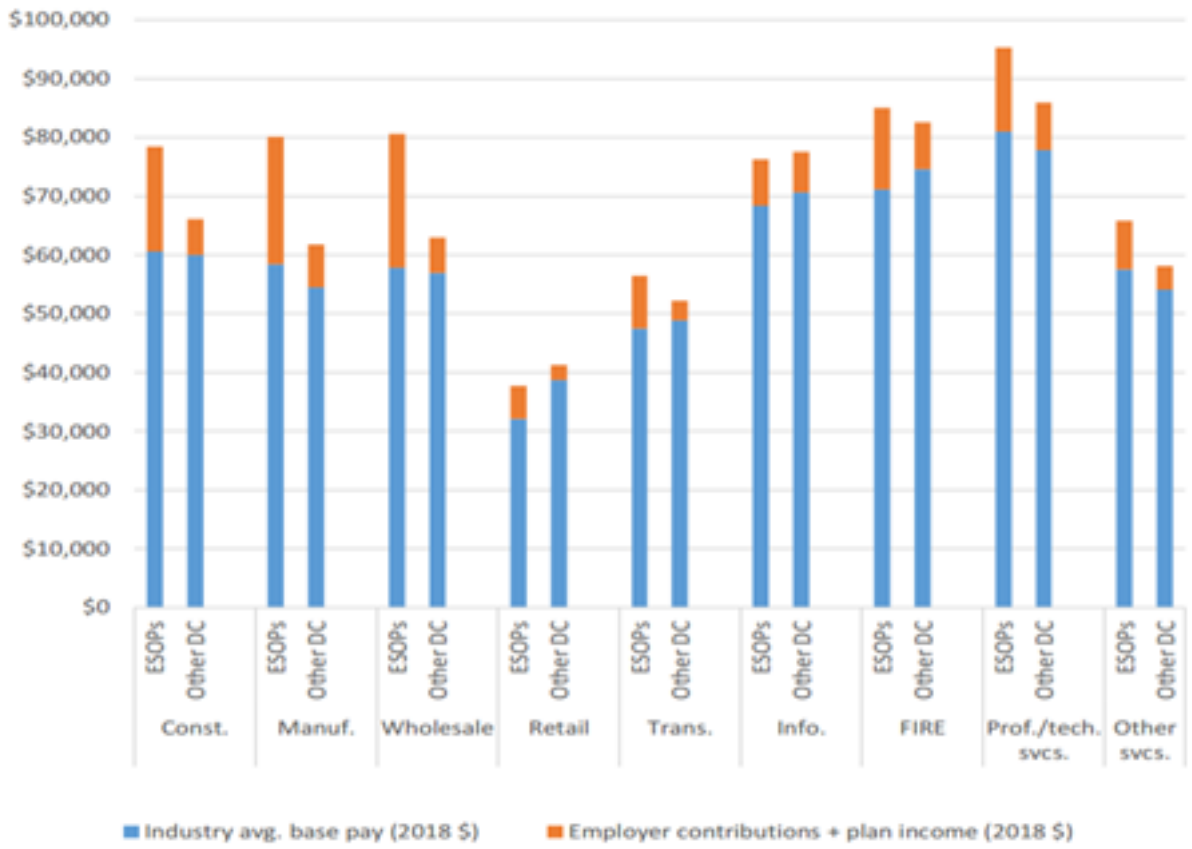
以美國為例，長期推動員工持股計劃（ESOP）計畫的「員工所有權基金會」（Employee Ownership Foundation）針對2010年至2018年的追蹤統計發現，無論平均數還是中位數，在各行業中推行員工持股的企業，員工總收益價值都高於同行。以圖三的製造業為例，推動員工持股的企業，員工平均年薪為58,413美元，已高於傳統企業的54,494美元，再加計平均持股分潤的21,662美元（中位數為13,709美元），每位員工平均可獲得80,075

Phoca PDF

發佈：2024-01-22, 週一 11:03
點擊數：12303

美元的報酬，一來一回更優於傳統企業加計各項獎金之後的61,754美元。

圖三：2010-2018年各業基本工資和ESOP薪酬平均值



引自： Employee Ownership Foundation, Employee Stock Ownership Plans and Pay

除此之外，EOF與羅格斯大學在2019

年

所進

行的另一

Phoca PDF

項民調也顯示，即

使傳統企業的營業額高出員工所有權

企業三倍之多，但多達72%

的受訪民眾仍期望在員工所有權企業中就業。EOF

認為，這種強烈的吸引力恰恰反應兩種企業的關鍵差異，員工所有權企業在市場激烈競爭中，顯然擁有吸引和留任優秀員工的獨特優勢[6]。其餘相關研究也發現，

員工若是具備所有權人身份，在利潤合理分配的趨動下，工作表現與效率將大幅提升，一旦員工與企業有著共同利益及目標，隨著為他人打工變成為自己打拼的身份轉化，工作動力及自身責任也會產生徹底的改變。

現今的職場文化，不僅是青年世代已從「上下隸屬」轉向期待「協作夥伴」，各年齡的勞工也都殷切期待實質的經濟共享。藉由發展員工

所有權方案，

向社會展示世上具備經濟民主特質的共

享企業的確存在，正是各界亟思改善勞動報酬分配時，最不該疏漏的一條可行策略。

作者洪敬舒/台灣勞工陣線研究部主任

註解

[1]廖家寧，〈2021員工報酬占GDP比重寫新低陳正祺：2022可望回歸常態〉，自由時報2023年10月25日，https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/4469121?fbclid=IwAR0UYkLNntiU-9awktAYADi6uO4EzmZl84pcVNj0_JYYA9rMVXQ-9awUnzo

[2]陳瑞敏，「受僱人員報酬占 GDP

Phoca PDF

比率創新低，貧富差距十年新高，政府提升企業加薪意願改善所得分配因應對策」專題報告，立法院第10屆第8會期財政委員會第7次全體委員會議。

[3]同註2

[4]經濟部，「受僱人員報酬占 GDP
比率創新低，貧富差距十年新高，政府提升企業加薪意願改善所得分配因應對策」專題報告，立法院第10屆第8會期財政委員會第7次全體委員會議，P4。

[5]同上註

[6]引自https://www.employeeownershipfoundation.org/research/americans-want-to-work-for-employee-owned-companies

Phoca PDF