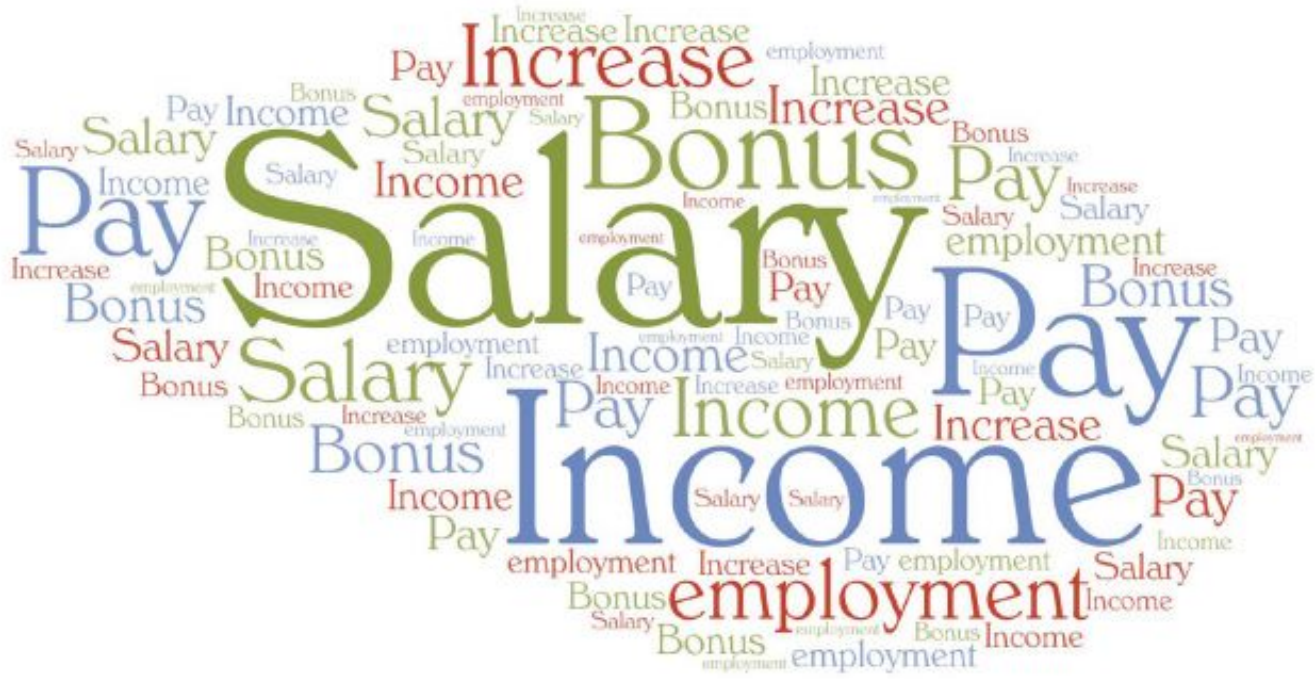
發佈：2024-01-31, 週三 18:09
點擊數：13229



摘要

近30年，臺灣經濟發展表現大幅成長，GDP從1992年的新臺幣5.60兆元躍升至2022年的21.68兆元，但在代表勞工可從中分得多少果實的勞動報酬份額，不僅呈現逐年下滑的趨勢，2021的數據甚至下探歷史新低。雖然這也發生在其他國家，但政府仍需儘速進行政策規劃，透過強化低薪勞工第二專長與職業訓練、擴大勞動生產力、縮短學用落差，透過加薪補貼與勤勞所得稅額扣抵政策，深化產品差異與附加價值等改善措施，以利翻轉我國勞動報酬份額下跌趨勢，創造民眾有感！

關鍵字：勞動報酬份額、經濟發展、國內生產毛額 (GDP)

一、臺灣GDP與勞動報酬份額的現況趨勢

Phoca PDF

發佈：2024-01-31, 週三 18:09
點擊數：13229

臺灣近30年的經濟成長表現，有目共睹！根據行政院主計總處的統計資料顯示，我國的國內生產毛額 (Gross Domestic Product, GDP)

自1992年的

新臺幣5.58兆元逐年上升，2000年第一次政黨輪替時，首度突破10兆元的里程碑。(請參考圖1)

隨後每年持續攀升，儘管在2008年第二次政黨輪替時遭逢全球金融海嘯，是1929年美國經濟大恐慌以來最嚴重的經濟風暴危機，迫使臺灣的GDP稍微回降至13.12兆元的水準；但很快地便又重新回到經濟成長的趨勢軌道，直到2016年第三次政黨輪替達到17.56兆元的高峰。

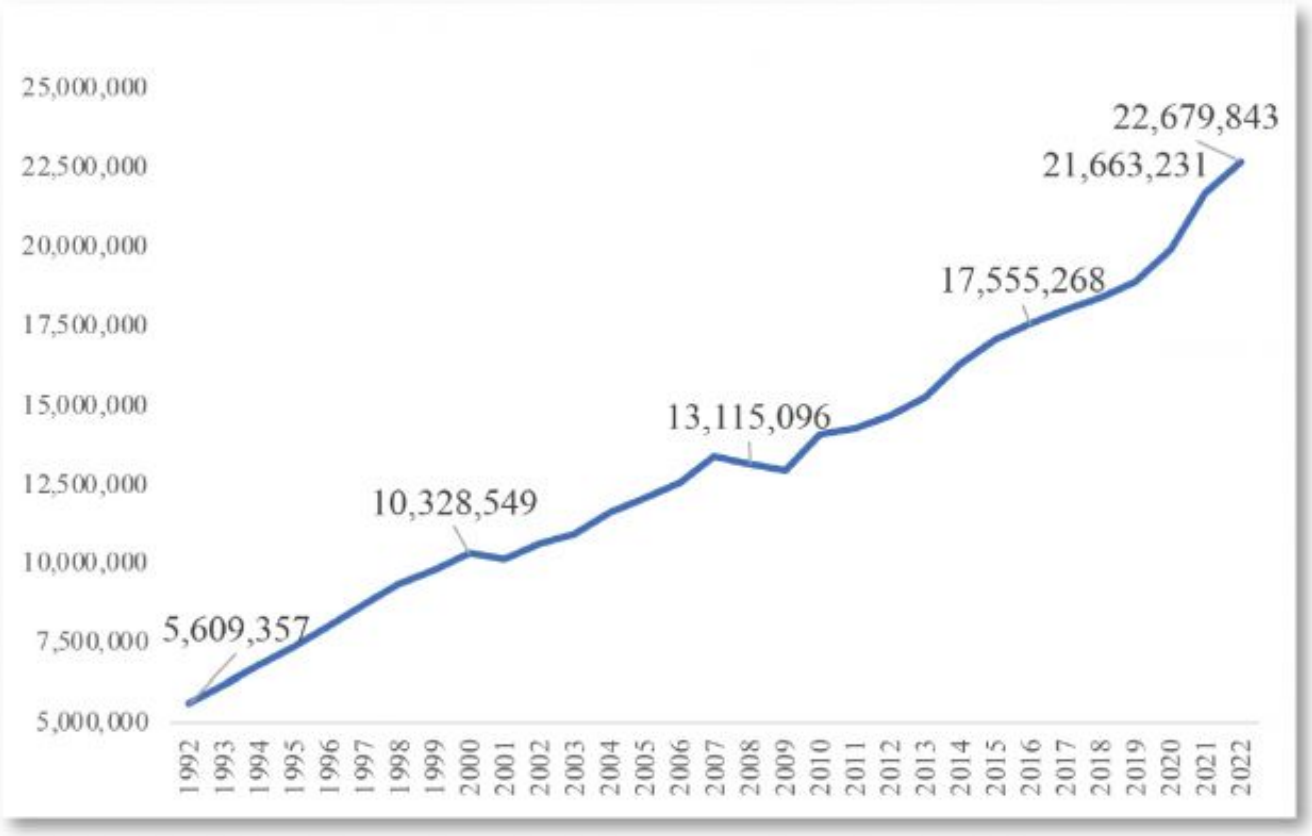
在蔡英文總統執政期間，經濟發展是重中之重的國家目標；在第一任期規劃出關係著臺灣永續未來的下世代產業升級轉型核心 - 「5+2產業創新政策」，包括：智慧機械、亞洲·矽谷、綠能科技、生醫產業、國防產業、新農業及循環經濟等關鍵目標產業。

雖然蔡總統在2020年的第二任期初，面臨到全球新冠肺炎 (COVID-19) 威脅，但以延續重要經濟政策為基礎，進一步推出「六大核心戰略產業」作為經濟施政藍圖，包括：資訊及數位、資安卓越、臺灣精準健康、綠電及再生能源、國防及戰略、民生及戰備等，成功在2021年創下我國GDP的歷史新高水準，達成突破20兆元的關鍵里程碑 (新臺幣21.66兆元)之外，2022年更持續向上走升來到22.68兆元，一舉帶領臺灣在人均GDP的表現超越韓國，尤其是半導體相關業者成為全球供應鏈的關鍵地位，更讓臺灣在全球的重要角色再向前一大步。

Phoca PDF

發佈：2024-01-31, 週三 18:09
點擊數：13229

圖1.我國歷年國內生產毛額GDP趨勢圖 (1992-2022)



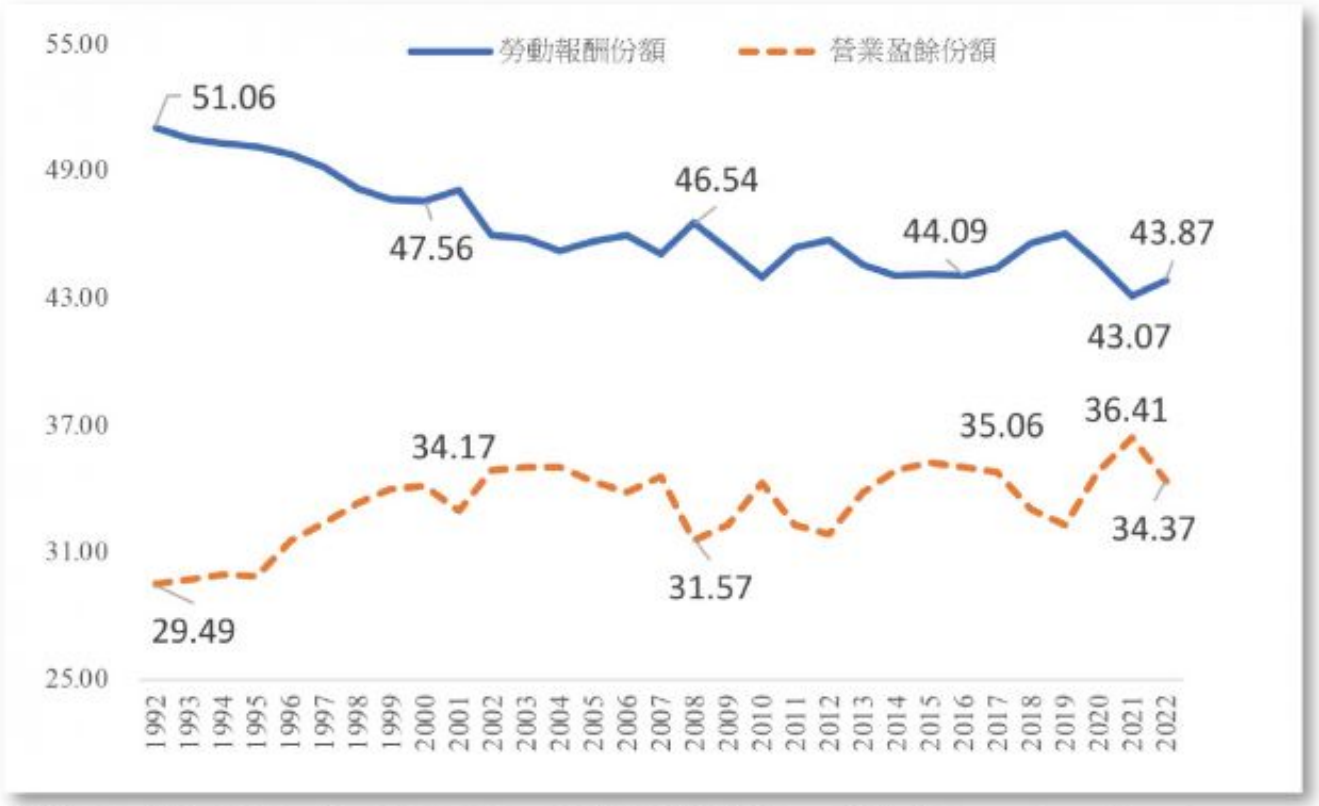
資料來源:中華民國統計資訊網「國民所得及經濟成長統計資料庫」。(查詢時間:2023年12月11日)

臺灣雖然持續能有經濟逐年成長的亮眼佳績，甚至在2021年再度重回經濟成長率超過6%，但從GDP分配面來看，在扣除固定資本消耗的折舊，以及生產與進口的租稅之後，剩餘的部分就能看出分配給勞工及資本家的狀況。

Phoca PDF

發佈：2024-01-31, 週三 18:09
點擊數：13229

圖2.我國勞動報酬份額與營業盈餘份額趨勢圖 (1992-2022)



資料來源:中華民國統計資訊網「國民所得及經濟成長統計資料庫」。(查詢時間:2023年12月11日)

根據圖2的數據資料顯示，代表勞工被分配到GDP經濟果實比重的「勞動報酬份額(亦即受僱人員報酬占GDP百分比)」，在中長期呈現下滑趨勢，2021年甚至創下我國歷史的新低水準43.07%。相反地，代表資本家可以分享到GDP經濟果實比重的「營業盈餘份額」，則是呈現逐年上升的情況，2021年達到我國近年的新高紀錄36.41%。這不僅提供我國勞動市場薪資停滯的警訊，也是所得分配不均的其中一項關鍵。

放眼其他主要國家，勞動報酬份額在中長期也普遍出現下滑的現象；即便是經濟合作暨發展組織

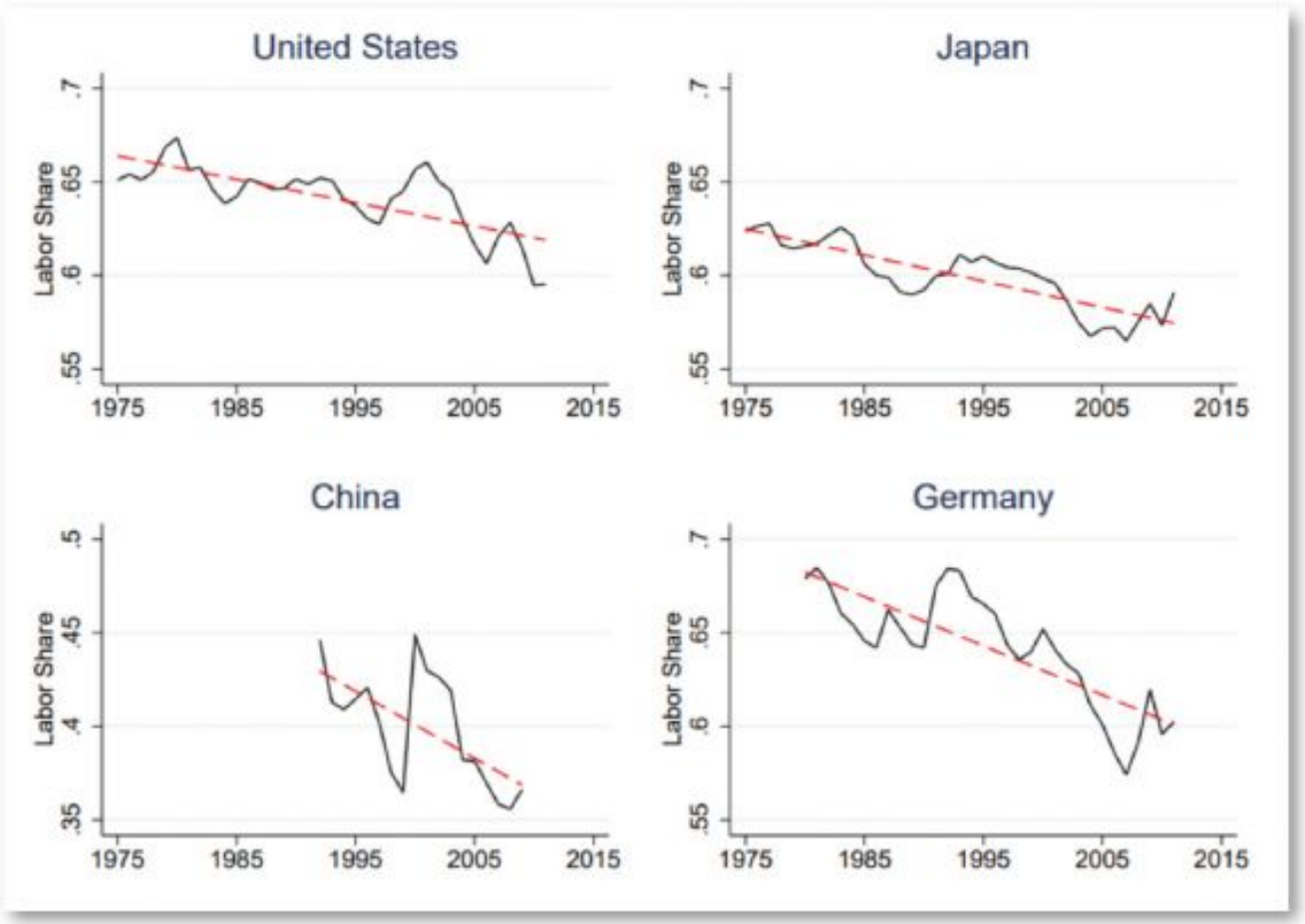
Phoca PDF

發佈：2024-01-31, 週三 18:09
點擊數：13229

(Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD)

，除了捷克與冰島之外的多數成員國，也是面對相同的下降趨勢。[1]此外，根據Karabarbounis and Neiman (2014)研究結果同樣顯示，儘管中國數據只有短暫的1992-2008年，但和美國、日本或德國在1975-2013近38年期間的資料趨勢相同，勞動報酬份額都呈現逐年降低。請參考圖3。

圖3.主要國家勞動報酬份額趨勢圖 (美中日德)



資料來源:Karabarbounis, L. and Neiman, B. (2014), "The global decline of the labor share," The Quarterly journal of economics, 129(1), 61-103。

勞動報酬份額在中長期出現下滑趨勢，是臺灣與多數國家共同遭遇的現象；但若僅著眼近五年的

Phoca PDF

短期情況，臺灣、美國、日本與韓國的數據卻顯示出，我國的勞動報酬份額明顯與其他三個主要國家出現不同的走勢。

根據表1的數據觀察，雖然四個國家的經濟成長率在2017-2021年期間有著大小不一的表現，臺灣甚至在2020年Covid-19肆虐全球之際，經濟成長率達到全球唯二呈現正向成果 (+3.39%)
的國家，美日韓則是陷入衰退。

然而，從2017年及2021年的資料來看，美國、日本及韓國在勞動報酬份額的比重已都有不錯回升的情況，分別達到+0.2、+4.0及+2.0個百分點，但我國在相同的時間範圍內卻明顯出現下跌-1.4個百分點，顯示臺灣的GDP大幅成長，但勞工獲得到 (被分配到)
的比例並沒有等幅度上升，甚至呈現衰退的現象。

雖然各國經濟條件、社會環境及基礎建設不盡相同，並不適合直接使用勞動報酬份額的絕對數字相比，但仍可發現相較於美日韓的資料來說，臺灣勞工分享到GDP經濟果實的比重確實較低。

二、我國勞動報酬份額下跌的可能原因

儘管全球的勞動市場都出現市場失靈的情況，從OECD、美中日德到臺灣的資料都一再指出，勞動報酬份額在各主要國家的呈現下跌趨勢，但究竟是哪些可能原因造成我國勞動報酬份額出現逐年下滑呢？已經在2021年創下勞動報酬份額新低的臺灣，必須正視面對此一棘手問題，以下針對幾點方向進行分析探討。

Phoca PDF

發佈：2024-01-31, 週三 18:09
點擊數：13229

1.

全球化布局、專業化與自動化的研發生產，嚴重影響低技術門檻及非主管職的勞工，使得分享到的企業經營成果相當有限

過去數十年，隨著貿易開放的全球化布局，不僅帶動產業重組，讓不具競爭力的廠商退出市場，各國政府也為了吸引投資而競爭加劇，再加上科技創新不斷日新月異，促使企業持續朝向專業化的研發、自動化的生產、股東價值的極大化、成本效益的目標，也誘發勞動密集產業移往海外生產、三角貿易及對外投資的比重上升，使得委外生產持續墊高企業在薪資的談判空間與議價能力。

特別是在面對不確定的未來風險時，企業主多半會利用保有較高的盈餘，以作為因應不時之需，導致與員工分享經濟果實的效果打折；若再加上2017年我國將營利事業所得稅的未分配盈餘課徵稅率從10%減半至5%的措施，更可能成為企業將盈餘保留在公司帳上的導火線。

另一方面，現代化產業發展尤其聚焦在高資本密集的產業，不僅易使勞力密集市場財貨價格受到壓抑，出現資本報酬上升、勞動工資下跌的情況；尤其是，受到經濟學傳統理論「要素價格均等化定理」以及臺灣有超過98%屬於中小企業的影響，獲利能力不像跨國型或本土的大企業來得高，導致企業為員工加薪的能力受到限縮，甚至迫使其他的低技術及非主管職的勞工在薪資議價能力大幅降低，造成可以分享到的企業經營成果受到限制。

2.高教快速擴張、技職體系失血、高階人才外流、勞動供需失衡、學用落差及非典雇用增加，皆導致整體勞工長期薪資成長受限

Phoca PDF

發佈：2024-01-31, 週三 18:09
點擊數：13229

我國大專及以上的高等教育人口逐年上升，在2022年達到997.7萬人 (占總人口數48.8%)，相較10年前增加182.6萬人；其中，以大學學歷增加139萬人最多。現在已經是人人都讀得起大學的時代，但人才普遍大學化的現象並沒有為整體薪資成長帶來正面的激勵效果。另一方面，近10年我國就讀高職的學生減少約18.5萬人，技職體系崩壞受少子化影響相當嚴重，已經到了經濟安全的層級，這也使得政務委員林萬億在「2023臺灣技職教育年會」語重心長地說：「生活中不少技術職業相關人員逐漸減少，臺灣不能只有一座護國神山，技職體系要盡快止血。」

特別的是，很多年輕人取得大學文憑之際，卻沒有學到一技之長，對於自己畢業後求職之路也多呈現懵懵懂懂的狀態；相反地，也有不少具備高階技術能力的年輕人把握「年輕就是本錢、到外面去闖一闖」的態度，遠赴海外工作，雖然可以習得國外跨國企業的研發創新，但卻也造成我國的高階人才外流，除了不利臺灣的長期經濟成長之外，國內勞工也在高技術及低技術的勞動市場也出現供需失衡的現象。

尤其，不清楚為何唸大學而唸大學的年輕人越多 (只是想拿學歷文憑)，學用落差的情況就會越來越嚴重，再加上企業雇用模式越來越彈性化，特別是因應臨時需求而提高較為低薪的非典型就業雇用，這些都會導致整體勞工長期薪資成長受到明顯壓抑。

三、政策建議

展望2024年，不僅是延續Covid-19的疫後經濟發展，高通膨及升息循環的現象將會明顯收斂，多數經濟預測機構皆認為，2024將會比2023的經濟表現來得好。但面對俄烏戰爭尚未停歇，以及以

Phoca PDF

色列與哈瑪斯戰爭持續進行的地緣政治，再加上國際未來經濟景氣的不確定性，若期待能夠儘速翻轉我國勞動報酬份額下跌的態勢，促使資方能夠提高獲利分配給員工，以下幾點方向或可作為政府未來擬定政策的參考。

儘管Covid-19讓全球化出現雜音，也讓產業供應鏈的布局重新思考，但隨著疫後經濟重啟，各國民眾的生活也都回到正常軌道，未來在人工智慧 (Artificial Intelligence, AI)
浪潮來襲下，無人工廠的自動化趨勢將是不可逆的現象。

為此，低技術勞工被機器人取代的機會已是顯而易見，政府唯有儘快鎖定首波被影響的範圍，搭配保障勞工基本生活薪資的制度建構 (如：最低工資法已三讀完成)，鼓勵莘莘學子深化技職教育，透過創新科技增加操作學習與專業技能培訓，作為提升社會安全網的基盤，不僅能夠縮短學用落差、提升勞動生產力，更可以強化受影響的勞工進行第二專長或在職訓練的能力、加強敬業態度，協助適應創新科技帶來的變革，借力使力、再造新的就業機會。

面對未來仍將持續朝全球專業化分工的方向，臺灣企業除了必須強化技術研發的深耕能力，積極推動產業的升級轉型與產品差異化，擴大參與最終財貨的機會，以利創造更多產品周邊的附加價值，達成公司經營的財務目標之外，也能掌握更多可分配給勞工就業薪資的籌碼資源，進而深化定價能力、拓展海外市場、提升國內投資、創造勞動需求，強化企業更多為員工加薪的能力。

在政策工具方面，建議政府要重新檢討我國在2016年就開始實施的「中小企業員工加薪薪資費用加成減除」措施，因為截至目前為止，此項加薪減稅政策的成效並不突出，即使放寬我國中小企業認定標準來讓更多中小企業能夠符合適用資格，但效果仍屬有限。

Phoca PDF

發佈：2024-01-31, 週三 18:09
點擊數：13229

相對地，我們建議可以在一定期間與一定的額度內，透過預算規劃補貼的方式，提供願意為員工加薪且獲得申請通過的企業，可以獲得一筆補助，搭配優質幸福企業的評選、頒獎與資源提供，藉以提升中小企業主動為員工加薪的意願；抑或是借鏡美國提供中低收入家庭進行補助的勤勞所得稅額扣抵 (earned income tax credit, EITC) 方式，讓政府依照民眾的勞動所得，只要是低於某特定水準的勞工，便可以給予一定比例的稅額扣抵。

此外，對於勞動市場的供需雙方議價能力不相等的情況，除了透過法規建置外，也需要定期檢視不合時宜的法條限制，強化勞動三法及工會組織的經營建置，加強勞工對薪資福利的議價能力。以上的政策建議並不是要讓社會帶來勞資對立，相反地，提高生產力、創造勞資雙方和諧合理環境，

才能加速企業願

意主動和勞工分享獲利盈餘，改

變低技術低薪勞工的工作動力，

讓企業、勞工與政府達到三贏的積極性目標，以利翻轉我國勞動報酬份額持續下跌的趨勢，儘速回穩、創造民眾有感！

[1]OECD (2012), “Labor Losing to Capital: What Explains the Declining Labor Share?” In OECD Employment Outlook 2012, CH3, P.109-161.

Phoca PDF

發佈：2024-01-31, 週三 18:09
點擊數：13229

作者 黃勢璋 為中華經濟研究院臺灣經濟所副所長

Phoca PDF