

# 台灣薪資成長低緩問題及因應對策

中央銀行

經濟研究處

陳裴紋

2018 年 10 月 31 日

## 台灣薪資成長低緩問題及因應對策

近年主要國家均面臨薪資成長低緩現象，惟台灣較為明顯。薪資成長低緩，使勞動報酬份額下降，所得分配不均，抑制民間消費，有礙經濟永續成長，成為各國施政高度關注議題。因此，南韓、日本等亞洲主要國家均積極採取調高最低工資及對加薪之企業減稅或補貼等提振薪資措施，可供參考。

台灣薪資<sup>1</sup>成長低緩，反映勞動供需、產業及制度面等長期結構問題。基於勞動市場並非完全競爭市場，資方與勞方的議價能力不對等，雇主(需求者)通常市場力量較大，屬買方市場，而勞動者(供給者)議價能力較低，常使實際薪資低於均衡薪資(圖 1)，致政府有需要介入關心勞動市場<sup>2</sup>。

短期，宜針對勞動市場作為，合理適度提高基本工資，以保障低薪員工權益，並透過立法及鼓勵善盡企業社會責任等方式，提升企業加薪意願。惟中長期，鑑於提高勞動生產力及產品服務價格，增加勞動需求，係提振薪資之關鍵(圖 2)；須由產業轉型，提高產品服務價格，增進企業獲利(加薪)能力，並提振投資與教育改革，提高勞動生產力，讓企業願意主動為員工加薪，方為治本之道。

圖 1 市場失靈情況：勞動市場的實際薪資( $W_1$ )通常低於均衡薪資( $\bar{W}$ )

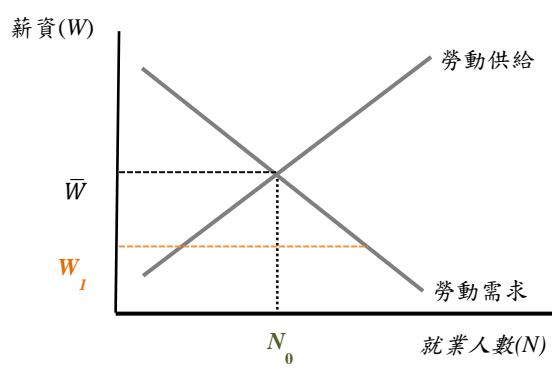
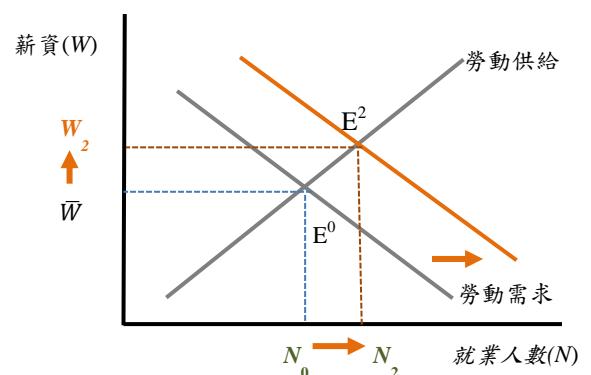


圖 2 勞動需求曲線右移，帶動薪資上揚( $\bar{W} \rightarrow W_2$ )



<sup>1</sup> 薪資=經常性薪資+非經常性薪資，其中，經常性薪資，屬固定薪資，係指每月固定發放之工作報酬，包括本薪與按月給付之固定津貼及獎金等；非經常性薪資，屬變動薪資，係指非按月發放之工作獎金、年終獎金、加班費、員工紅利等，係反映景氣變動、廠商營業獲利狀況與員工績效表現。

此外，受僱員工總報酬=薪資報酬(經常性及非經常性薪資)+非薪資報酬(如雇主為員工支付之保險費、提撥退休準備金、退休金、資遣費等)。

<sup>2</sup> 本(2018)年5月行政院已擬訂「提高低薪族薪資行動方案」，提出10大政策、37項具體措施因應低薪問題。短期作法包括公部門主動加薪、薪資列入政府採購之加分項目、鼓勵企業加薪、薪資透明化及提高時薪；中長期作法包括增加投資、加速產業升級、降低受薪階層負擔、提升人力素質及縮小學用落差。詳行政院(2018)，「2018年5月14日我國薪資現況、低薪研究及其對策記者會」，5月14日。

# 一、薪資成長低緩為全球現象，惟台灣較為明顯；提振薪資成長係當前台 灣亟需因應之挑戰

## (一)主要國家名目及實質薪資成長皆呈長期下降趨勢，以台灣降幅較大

1. **2000 年代主要國家**之名目及實質薪資成長均趨緩：**台灣**薪資成長降幅大於南韓、日本、美國及德國降幅(表 1)。
2. **台灣 2001 年以來薪資成長停滯**: 2001~2017 年**名目**薪資平均成長率 **1.1%**，**實質薪資**則**近零成長(0.1%)**，表 1)。

表 1 主要國家名目與實質薪資年增率

單位：%；百分點

項目/期間/國家		台灣	南韓	日本	美國	德國
<b>名目薪資 年增率</b>	1991~2000 年(1)	5.6	8.1	1.0	3.8	3.2
	2001~2017 年(2)	<b>1.1</b>	4.5	-0.4	2.6	2.0
	差距 (2)-(1)	<b>-4.5</b>	-3.5	-1.4	-1.2	-1.1
<b>實質薪資 年增率</b>	1991~2000 年(3)	2.9	3.6	0.2	1.0	0.9
	2001~2017 年(4)	<b>0.1</b>	1.9	-0.5	0.5	0.6
	差距 (4)-(3)	<b>-2.8</b>	-1.7	-0.7	-0.5	-0.3

註：實質薪資係以消費者物價(CPI)平減後之薪資。

資料來源：主計總處、南韓就業勞動部、OECD 資料庫

## (二)全球勞動報酬份額比重下降，台灣亦然

1. 國際勞工組織(ILO)<sup>3</sup>指出，受**技術進步**、**全球化**、**金融化**(financialization)，及**勞工議薪能力減弱**影響，**全球薪資成長趨緩**，致**勞動報酬份額下降**<sup>4</sup>(表 2)。

表 2 全球勞動報酬份額下降之主因

原因	說 明
<b>技術進步</b>	技術進步常傾向「資本擴充」而非「勞動擴充」(labor-augmenting)，而資本通常與高技術勞工互補，但與低技術勞工互為替代。故技術進步導致資本與高技術勞工的需求增加，低技術勞工的需求減少。 (1)已開發國家勞動報酬份額下降：科技進步促使自動化生產與資本擴充，

<sup>3</sup> 詳 Lavoie, M. and E. Stockhammer (2013), *Wage-led growth: An Equitable Strategy for Economic Recovery*, ILO, Geneva。

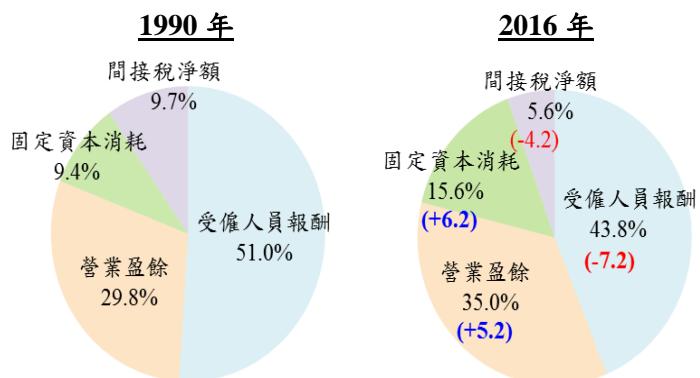
<sup>4</sup> 2014 年全球 133 個國家勞動報酬份額之中位數為 53%，較 2005 年之 55%降低 2 個百分點。其中，有 91 國的勞動報酬份額減少，10 國持平，32 國增加。詳 ILO (2016), “Global Wage Report 2016/17: Wage Inequality in the Workplace,” Dec. 15。

技術進步	高科技人力之需求及薪資增加、低技術勞工之需求及薪資減少，致資本較為密集的先進國家，勞動報酬份額下降。 (2)開發中國家：受惠已開發國家移轉的工作機會，勞動報酬份額上升。
全球化	全球化致各國競爭加劇，壓低成本，抑制薪資成長 <sup>5</sup> 。
金融化	金融活動日益頻繁，削弱勞工薪資議價的地位： (1)1980 年代起，公司治理體制轉向追求股東價值極大化，企業提高利潤的壓力增加，迫使採取壓低成本的經營策略。 (2)由於金融市場操作可獲取高報酬獲利，致企業將未分配盈餘投入金融市場，而非分配給勞工。
勞工議價能力減弱	工會力量下降，勞工對薪資的議價能力減弱，不利薪資成長。

2. 2016 年台灣勞動報酬份額(43.8%)低於美(53.2%)、日(50.2%)、德(50.1%)、韓(45.0%)<sup>6</sup>等主要國家。
3. 2016 年與 1990 年比較，台灣受僱人員報酬比重(即勞動報酬份額)下滑 7.2 個百分點(圖 3)，主因：

- (1)薪資成長減緩。
- (2)技術進步，國內發展資本密集產業，折舊金額增加，固定資本消耗比重上揚 6.2 個百分點。
- (3)受全球化、金融化、工會力量較為薄弱等影響，企業儲蓄率高，未充分將成長果實分配給勞工<sup>7</sup>，營業盈餘比重上升 5.2 個百分點。

圖 3 台灣 GDP 分配



註：1.括弧內為 2016 年數值較 1990 年數值之差距，單位為百分點。

2.間接稅淨額，係生產及進口稅淨額。近年進口稅(如關稅)、生產稅(如貨物稅、印花稅)減免或免徵，係間接稅淨額比重下降之主因。

資料來源：主計總處

<sup>5</sup> 根據國際貿易理論，全球化帶來兩種衝擊方式，其一由於市場競爭壓力上升，廠商為維持獲利率，促使產業外移；其二，全球化可使勞動力在兩地自由移動，產生市場整合效果。兩種方式都將使兩地之薪資逐漸齊一(生產要素價格均等化)。

<sup>6</sup> 其他國家資料來源分別為美國經濟分析局(BEA)、日本內閣府、德國聯邦統計局、南韓央行。

<sup>7</sup> 詳林常青、張俊仁、盧姝璇(2016)，「薪資停滯？事實陳述與亞洲跨國比較」，中央研究院人文社會科學研究中心：人文及社會科學集刊，第 29 卷第 1 期(106/3)，頁 1-39。

## 二、台灣薪資成長低緩主因：勞動供需、產業及制度面等長期結構問題

台灣薪資成長**長期停滯**，主要受**勞動供需失衡**、**產業轉型緩慢**，以及**非薪資成本提高**等**制度面之結構性問題**交互影響：



(一)勞動供需面因素：投資不振、技術進步與全球化，使勞動需求縮減；高等教育快速擴張，高學歷勞動供給增加，致薪資成長不易

### 1. 近年國內經濟成長走緩、投資不振，降低勞動需求，不利薪資成長。

1991 年至 2000 年間，台灣經濟蓬勃發展，平均經濟成長率為 6.71%，帶動工業及服務業名目與實質薪資平均年增 5.62% 與 2.94%。惟 2001 年起，隨電子及資訊通訊產業外移，網路泡沫化及全球金融危機等重大事件衝擊，加以供給面及需求面不利因素影響，台灣經濟成長明顯趨緩，薪資成長亦趨停滯(表 3、圖 4)。

(1)台灣實質薪資與經濟成長相關性高(1991 至 2017 年相關係數為 0.7)<sup>8</sup>，近年景氣走弱，致就業機會增加有限，薪資成長不易(表 3、圖 4)。

(2)2001 年起，台灣經濟成長減緩，主因：

—供給面因素：生育率低，且人口老化速度快，致勞動力下滑；投資不振；產業轉型緩慢、創新不足。

<sup>8</sup> 其中，實質經常性薪資與經濟成長相關係數為 0.5；實質非常性薪資與經濟成長相關係數為 0.6，顯示非常性薪資與景氣波動較密切。

一需求面因素：由於出口成長減緩，加以五缺(缺電、缺水、缺地、缺才、缺工)等投資不確定性因素，致民間投資成長低緩，且政府財政空間有限，致政府投資負成長，降低國內勞動需求。

表 3 台灣經濟成長及薪資成長情形

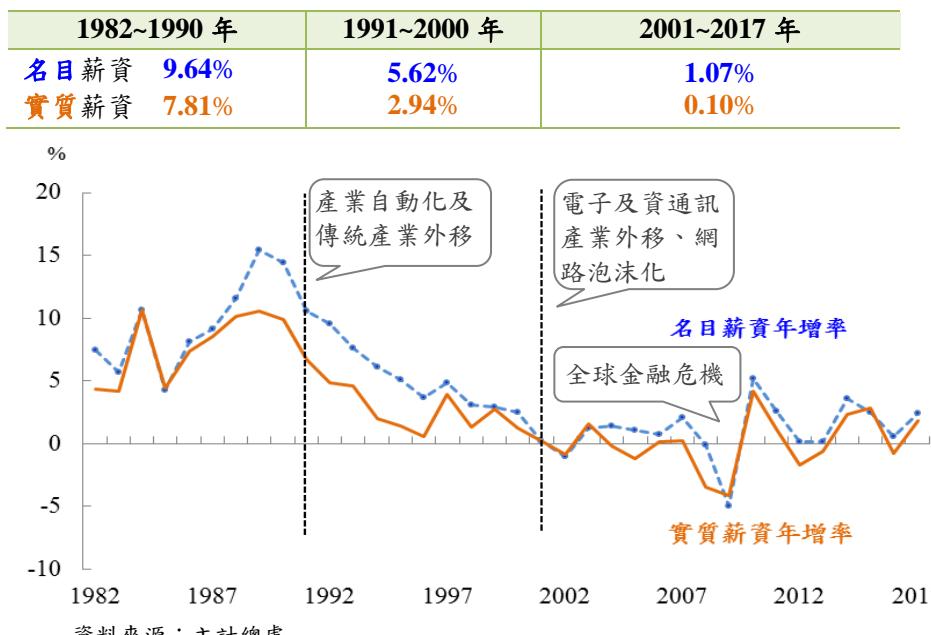
單位：%

項目 期間	民間投資 成長率	政府投資 成長率	經濟 成長率	實質薪資成長率		
				經常性 薪資	非經常性 薪資	總薪資
1991~2000 年	11.30	6.13	6.71	2.86	3.37	2.94
2001~2017 年	2.05 ↓	-2.79 ↓	3.50 ↓	0.00	0.82	0.10 ↓

註：2001~2017 年與 1991~2000 年比較，經濟成長率下滑 3.21 個百分點( $= 6.71 - 3.50$ )，其中，來自民間投資及政府投資之貢獻分別減少 1.47 及 0.54 個百分點，共 2.02 個百分點。

資料來源：主計總處

圖 4 台灣名目與實質薪資年增率



資料來源：主計總處

2. 技術進步，企業轉向自動化生產，加以全球化帶來產業外移<sup>9</sup>，低階勞力被新興國家取代，致低技術勞工薪資成長低緩；復因台灣產業於全球價值鏈之附加價值較低<sup>10</sup>，致高技術勞工薪資成長動能亦有限。

(1) 低技術勞工占總受僱人數比重逾 6 成，惟 2017 年薪資僅平均薪資之 0.59

<sup>9</sup> 國內企業之海外生產比重由 2001 年之 16.7%，上揚至 2017 年之 53.2%。

<sup>10</sup> 台灣居全球供應鏈的中上游，擅長中間財製造與生產管理，中間財多屬標準規格，易為價格接受者，擷取的附加價值相對較低。詳中央銀行(2017)，「全球供應鏈之發展—兼述近年美國製造業回流之議題」，理監事會後記者會參考資料，3 月 23 日。

~0.79 倍(表 4)。高技術勞工薪資雖為平均薪資之 1.09~1.88 倍，且薪資成長幅度高於低技術勞工，惟增幅亦有限，如 2003~2017 年增幅最大的主管人員平均薪資僅增加 3.08%(表 4)。

(2) 2017 受僱員工每月主要工作<sup>11</sup>之經常性收入 3 萬元以下者，集中於低技術勞工<sup>12</sup>(占 86%)。

表 4 受僱人員相對全體平均薪資之倍數—按職業別(2017 年)

項目	高技術層次勞工(占 38.6%) 薪資高於全體平均薪資			低技術層次勞工(占 61.4%) 薪資低於全體平均薪資			
	主管及監督人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務支援人員	服務及銷售工作人員	技藝、機械設備操作及組裝人員	基層技術工及勞力工
受僱人數占全體受僱比率(%)	11.8	10.8	16.0	15.8	11.0	28.7	5.9
各職業別薪資相對全體平均薪資(新台幣 48,333 元)之倍數	1.88	1.42	1.09	0.77	0.61	0.79	0.59
2003~2017 年平均薪資年增率*(%)	3.08	2.42	1.89	0.78	1.12	0.61	0.44

註：勞動部網站揭露之「職類別薪資調查報告」調查資料始自 2003 年；\*2003~2017 年採簡單平均。

資料來源：勞動部

3. 高等教育快速擴張，高學歷勞動供給增加；技職教育式微，人力供給與產業需求脫節，學用落差，致社會新鮮人起薪低，且薪資成長不易。

(1) 大學校數激增，2017 年大學以上學歷之就業人數為 2000 年的 3.5 倍(圖 5)，且學用落差，致 2017 年大學學歷之初任人員經常性薪資僅略高於 2000 年(圖 6)，且仍低於 3 萬元。

(2) 台灣薪資長期成長低緩，且薪資水準低於亞洲鄰國，致高階人才外流(2016 年底止，赴海外工作人數累積達 72.8 萬人，大專以上教育程度占 73.4%)，不利長期經濟成長。

—2017 年台灣平均月薪 1,642 美元，遠不及新加坡之 3,787 美元、南韓之 2,837 美元及日本之 2,826 美元<sup>13</sup>等亞洲鄰國。

<sup>11</sup> 對 1 份工作之受僱者而言，無論為全日(全時)工作或利用課餘或家事餘暇兼差打工者，均以該份工作為主要工作；具 2 份及以上工作者，則以工時較長者認定。

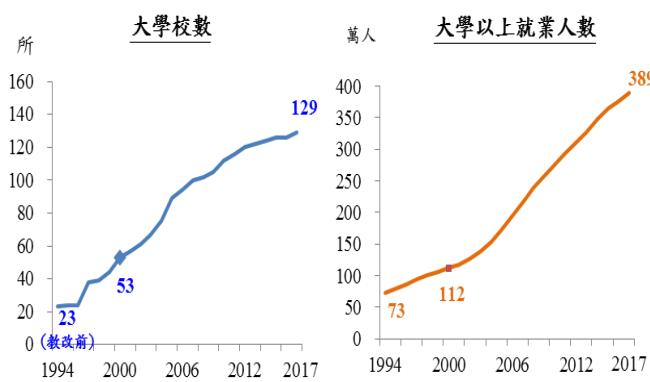
<sup>12</sup> 「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工」、「服務及銷售工作人員」、「事務支援人員」、「農、林、漁、牧業生產人員」占比分別為 41%、28%、17% 及 1%，詳主計總處 2017 年人力運用調查統計。

<sup>13</sup> 美元計價薪資係依據主計總處 2018 年 8 月「薪資與生產力統計月報」之表 32 以本國幣計價薪資，並經 2017 年平均匯率折算而得。

一時代雜誌(2017)<sup>14</sup>指出，台灣由於倚賴出口的經濟成長減緩，且在吸引外資、協助產業轉型為高科技與服務業不順，薪資停滯不前，給予年輕人的機會較少，因此正面臨大量人才流失。

一根據瑞士洛桑管理學院「2018 年 IMD 世界競爭力年報」，在全球 63 個受評國中，台灣在「人才(良好教育、技術)外流不會影響競爭力」項目持續下滑至排名第 51，亦顯示台灣人才外流嚴重影響競爭力。

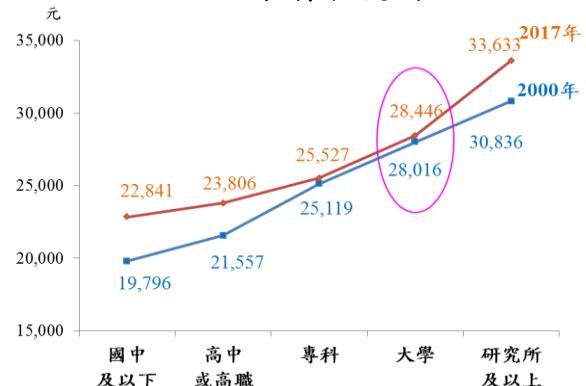
圖 5 大學校數及大學以上就業人數



註：大學校數不包括獨立學院及專科學校。

資料來源：教育部、主計總處

圖 6 初任人員每人每月經常性薪資  
—按教育程度別



資料來源：勞動部

## (二)產業面因素：產業轉型緩慢，且以中小企業為主，獲利能力較低，限縮企業加薪能力

### 1. 台灣產業轉型緩慢，勞力密集製造業及傳統服務業微利化，致企業多陷入壓低勞動成本的削價競爭模式，低薪現象普遍。

(1)食品、紡織等勞力密集之製造業就業人數比重高達 19.5%，2017 年薪資僅為全體產業平均薪資之 0.77 倍。傳統服務業如批發及零售業就業人數比重高達 22.2%，僅平均薪資之 0.95 倍；住宿餐飲、藝術休閒與支援服務業更僅 0.67~0.73 倍(表 5)。

(2)2017 年受僱員工每月主要工作之經常性收入 3 萬元以下者，集中於傳統服務業之批發零售、住宿餐飲及支援服務業<sup>15</sup>(三者占比 36%)及製造業(占 32%)<sup>16</sup>。

<sup>14</sup> 詳 Smith, Nicola (2017), "Taiwan Is Suffering From a Massive Brain Drain and the Main Beneficiary is China," *Time Magazine*, Aug. 21。

<sup>15</sup> 支援服務業包括租賃、就業服務、旅遊、保全及私家偵探、建築物及綠化服務，以及辦公室行政服務等。

<sup>16</sup> 「批發及零售業」、「住宿及餐飲業」、「支援服務業」占比分別為 19%、12% 及 5%，製造業無細項統計，詳主計總處 2017 年人力運用調查統計。

此外，特定服務業之經常性收入低於 3 萬元之低薪者比重偏高，包括住宿及餐飲業為 69.2%、支援服務業 57.4%、其他服務業<sup>17</sup> 49.4%、批發及零售業 47.2%，均高於全體產業平均之 34.0%(表 6)。

表 5 受僱人員相對全體平均薪資之倍數—按產業別(2017 年)

產業別 項目	製造業				服務業						
	薪資較高			薪資較低	薪資較高			薪資較低			
	石油及 煤製品	化學 材料	飲料及 菸草	食品、紡織 等 15 產業*	金融及 保險	資訊及 通訊 傳播	醫療 保健	批發及 零售	支援 服務	藝術休 閒等 2 產業**	住宿 餐飲
受僱人數占全體受僱 比率(%)	0.2	0.8	0.2	19.5	5.0	2.7	4.7	22.2	4.6	2.0	5.5
各業別薪資相對全體 平均薪資之倍數(倍)	1.80	1.42	1.13	0.77	1.73	1.38	1.31	0.95	0.73	0.72	0.67

註：1. \*15 種製造業：(1)食品、(2)紡織、(3)成衣及服飾品、(4)皮革、毛皮及其製品、(5)木竹製品、(6)紙漿、紙及紙製品、(7)印刷及資料儲存媒體複製業、(8)橡膠製品、(9)塑膠製品、(10)非金屬礦物製品、(11)金屬製品、(12)電力設備、(13)機械設備、(14)家具、(15)其他製造業。

2. \*\*2 種服務業：(1)藝術、娛樂及休閒服務業、(2)其他服務業。

資料來源：主計總處

表 6 人力運用調查之每月主要工作之經常性收入—按產業別(2017 年)

產業別/項目	主要工作之經常性收入(元)	該業低於 3 萬元之受僱者比重(%)
全體產業	37,703	34.0
農林漁牧業	26,540	69.7
住宿及餐飲業	26,875	69.2
支援服務業	29,278	57.4
其他服務業	30,085	49.4
批發及零售業	32,720	47.2
製造業	36,456	35.0

資料來源：主計總處

2. 國內產業多屬中小企業<sup>18</sup>，獲利能力較低<sup>19</sup>，限縮企業加薪能力，薪資水準亦低。

<sup>17</sup> 其他服務業包括宗教、職業組織、個人及家庭用品維修、洗衣、美髮及美容美體、殯葬服務及家事服務等。

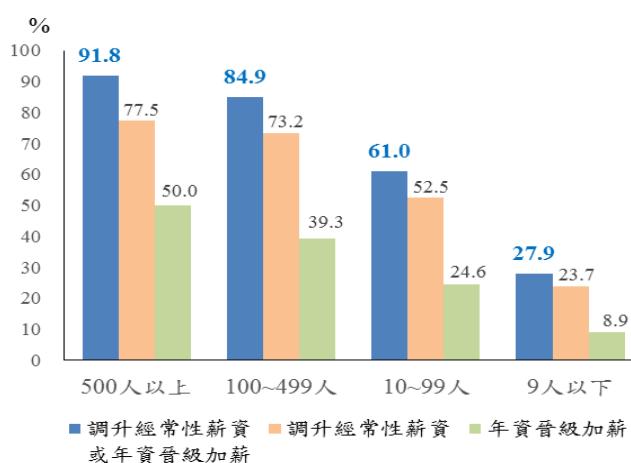
<sup>18</sup> 依據經濟部發布之「中小企業認定標準」，製造業、服務業其經常僱用員工數分別未滿 2 百人、1 百人時，屬中小企業；2017 年中小企業家數及就業人數比重分別高達 98% 及 78%。

<sup>19</sup> 依據經濟部「2017 年中小企業白皮書」，2015 年中小企業營業獲利率(=本期損益/營業收入淨額)、資產總額獲利率(=本期損益/總資產)及淨值獲利率(=本期損益/淨值)分別為 2.94%、1.76%、4.65%；大企業則分別為 5.39%、3.63%、7.59%。該等資料係經濟部整理自財政部營利事業所得稅申報原始資料。

(1) **企業加薪能力隨其規模增加**：2017年「9人以下」企業加薪(調升經常性薪資或年資晉級加薪)家數比率僅約3成，「**10~99人**」中小企業加薪家數比率約**6成**；「**500人以上**」大企業加薪家數比率則逾**9成**(表7)。

(2) **員工薪資水準與所屬企業規模高度相關<sup>20</sup>**：2015年員工人數百人以上公司之月薪中位數均在4萬元以上，為**5人以下**公司之**2倍**(表8)；上市公司月薪中位數5.1萬元，則遠高於非上市公司之3.3萬元(表8)。

**表7 廠商加薪比率  
一按員工人數級距分(2017年)**



資料來源：主計總處

**表8 月薪中位數—按員工人數級距分及上市櫃分(2015年)**

單位：元/人		單位：元/人	
全體企業	35,138	全體企業	35,138
5人以下	21,000	上市	50,965
6-10人	24,000	上櫃	43,309
11-50人	29,796	興櫃	42,565
51-100人	35,802	非上市櫃	32,503
101-500人	40,553		
501-1,000人	43,276		
1,001-5,000人	47,763		
5,001-10,000人	52,495		
10,000人以上	47,437		

資料來源：財政部(2017)，「由財稅大數據探討台灣近年薪資樣貌」

**(三)制度面因素：非薪資成本增加，影響雇主調薪意願；工會力量薄弱，非典型僱用漸增，不利薪資成長**

### 1. 企業**非薪資成本增加、法定工時調降**，影響雇主調薪意願。

(1)企業用人成本包含薪資與非薪資報酬。隨**勞退新制**實施<sup>21</sup>與**勞、健保費率調高**<sup>22</sup>，雇主非薪資部分的勞動成本負擔加重，**非薪資報酬占受僱員工總**

<sup>20</sup> 員工人數達萬人以上之大型企業並非薪資中位數最高者，主因其多屬電子零組件業廠商，部分聘用之員工為生產線作業員，其薪資水準相對較低，致拉低整體中位數薪資水準。詳財政部(2017)，「由財稅大數據探討台灣近年薪資樣貌」，財政部統計處，8月。

<sup>21</sup> 2005年實施勞退新制，雇主須按月提繳每月工資6%，做為勞工退休金。

<sup>22</sup> 勞保費率自2011年起，從7.5%調升至8%，之後每年調升0.5個百分點，至2015年為10%；並自當年起，每兩年調高0.5個百分點，直到2027年達上限13%(其中1%移由就業保險計收)。

健保費率於2002年9月由4.25%調升至4.55%，2010年4月再調升至5.17%；2013年1月健保費率由5.17%調整為4.91%，並加收補充保險費費率2%；2016年1月健保費率調降為4.69%，補充保險費費率調降為1.91%。

報酬比重由 2000 年之 11.8%，升至 2017 年之 14.2%（表 9），影響企業調薪空間<sup>23</sup>。

表 9 工業及服務業受僱員工勞動報酬結構

項目/年度	2000 年	2005 年	2010 年	2017 年	單位：%
總報酬 = (1)+(2)	100.0	100.0	100.0	100.0	
薪資報酬 (1)	88.2	87.7	86.8	85.8	
雇主負擔之非薪資報酬 (2)	11.8	12.3	13.2	14.2	

員工保險費	7.6%
退休準備金或退休金	5.1%
資遣費	0.2%
職工福利金	0.6%
其他福利金	0.6%

資料來源：主計總處

(2)2001 年法定工時降為每兩週 84 小時，2016 年起每週法定工時降為 40 小時；縮減工時相當於時薪增加(相當於調升 16.7% 薪資)，亦影響企業加薪意願。

## 2. 工會力量薄弱，勞工對薪資議價能力低，公司利潤未充分與員工共享。

台灣工會組織率較低，2017 年為 7.6%，低於日本(17.1%)、德國(17.0%)、南韓(10.3%)<sup>24</sup>，勞工對薪資議價能力低。

## 3. 企業僱用模式愈趨彈性化，以相對低薪之非典型僱用，取代正職員工，不利整體薪資成長。

(1)近年台灣企業僱用模式愈趨彈性化，相對低薪之非典型僱用(部分工時、臨時性或人力派遣)人數持續增加，至 2017 年為 80.5 萬人，惟占全體就業人數 7.11%，仍遠低於德國及南韓之逾 3 成(圖 7、表 10)。

(2)非典就業者多屬短期、非專業性工作，以時薪計薪居多：2017 年部分工時者每月經常性收入僅 15,442 元，且低於 3 萬元之比重達 92.01%<sup>25</sup>，薪資明顯偏低。

<sup>23</sup> 根據台灣經常性薪資之實證結果顯示，其主要受勞動生產力成長率(正向)、失業率(負向)、公務員調薪(正向)、工會力量(正向)、高等教育擴張(負向)及非薪資報酬增加(負向)等因素影響。詳林依伶、蕭宇翔、張天惠(2017)，「台灣名目經常性薪資成長影響因素之實證分析—兼論通膨預期與薪資成長的關係」，中央銀行季刊，第 39 卷第 1 期，頁 5-48。

<sup>24</sup> 台灣係指企業及產業勞工工會組織率；日本、德國、南韓分別為 2017、2016、2016 年資料，詳勞動部 2017 年「國際勞動統計」。

<sup>25</sup> 詳主計總處 2017 年人力運用調查統計。

圖 7 台灣非典型就業人數  
及其占全體就業者比重



註：1.非典型就業人數調查始自 2008 年。  
2.非典型就業包括部分工時、臨時性或人力派遣。

資料來源：主計總處

表 10 主要國家非典型就業占  
總就業人數比率(2017 年)

單位：%	
德國	35.0
南韓	32.0
日本	29.4
美國	12.5
台灣	7.1

註：南韓、日本、德國資料係以部分工時就業者比例及臨時性工作受僱者比例加總。美國無臨時性工作受僱者資料，故僅列部分工時就業者比例。

資料來源：主計總處、OECD 資料庫

### 三、強化提振薪資措施之建議

台灣薪資成長低緩及低薪問題，反映勞動供需、產業及制度面等**長期結構問題**。促進薪資成長，須由政府、企業、勞工積極共同因應，宜由**短期及中長期**對策著手(表 11)：

表 11 提振薪資，須由政府、企業、勞工積極共同因應

項目 \ 期間	短期：勞動市場	中長期：產業轉型、提振投資、教育改革
<u>保障低薪員工基本生活薪資</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 合理適度提高<b>基本工資</b></li> <li>• 加速推動<b>勞動專法</b>(如<b>最低工資法</b>、<b>派遣勞工專法</b>)之立法</li> <li>• 強化<b>低薪產業勞工職訓</b>；勞工亦宜積極提升專業技能，加強敬業態度</li> </ul>	
<u>提升企業加薪意願</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 加速<b>有助提振薪資之相關法案立法</b>時程，鼓勵落實企業社會責任，以擴大企業加薪成效</li> <li>• <b>日本及南韓對加薪之企業減稅或補貼措施</b>，可供參考</li> <li>• 涉及<b>非薪資報酬之政策</b>，宜審慎評估，避免排擠企業調薪空間</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>提振投資</b>，提升勞動需求</li> <li>• 強化<b>教育訓練</b>，改善學用落差，促進勞動生產力成長</li> </ul>
<u>提高企業加薪能力</u>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 鼓勵<b>技術創新</b>，加速<b>產業轉型</b>，提高<b>產品服務價格</b>，強化企業<b>加薪能力</b></li> </ul>

### 三之一、短期策略：保障低薪員工基本生活薪資；提升企業加薪意願

#### (一) 保障低薪員工基本生活薪資：合理適度提高基本工資；加速勞動專法立法；強化低薪族群之技職培訓

1. 適時調整國內基本工資，可保障勞工基本生活及維持一定消費能力，有助改善所得分配，並帶動企業調薪。

(1) 國內受基本工資調整影響之勞工數逾 200 萬名<sup>26</sup>；近年政府數度調高基本工資，有助縮小高低薪資差距，且實證研究顯示適度調升基本工資未傷害就業。

— 2011 年至 2019 年(尚未實施)，國內基本工資月薪累計調幅 33.7%；時薪累計調幅 57.9%(圖 8)。

圖 8 台灣近年基本工資調整情形



資料來源：勞動部

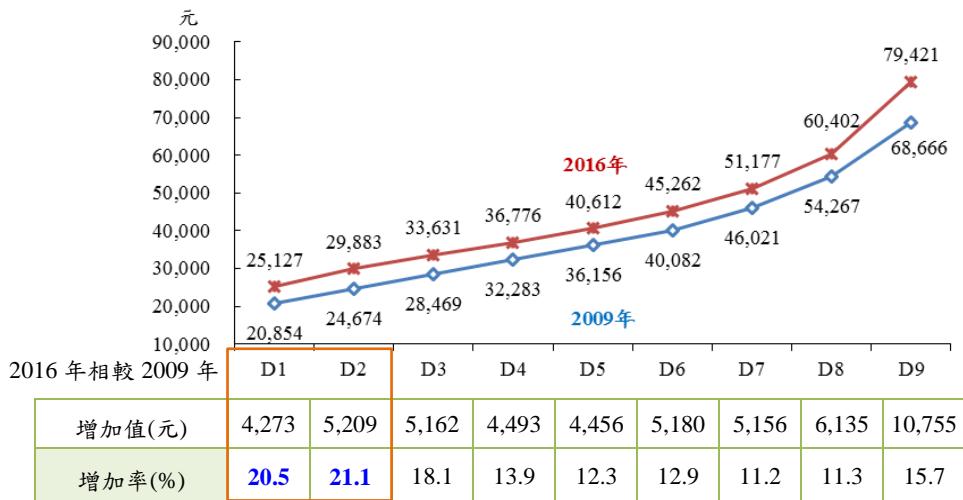
—受惠於基本工資調升與景氣回溫，國內低薪情形及所得分配皆獲改善。

- 低薪族群(薪資低於中位數三分之二者)占比由 2011 年的 26.4%，逐漸降至 2015 年的 25.2%<sup>27</sup>。
- 就 2016 年與 2009 年十等分位薪資族群相較，最低及次低薪資群體之薪資成長率均逾 20%，較其他群體之 11%~18% 為高，且最高薪資群體相對最低薪資群體之薪資倍數由 2009 年之 3.29 倍縮小至 2016 年之 3.16 倍(圖 9)。

<sup>26</sup> 2018 年 8 月 16 日勞動部新聞稿指出，2019 年 1 月起每月基本工資調升至 23,100 元後，預估 180.14 萬名勞工(本勞 136.34 萬名，外勞 43.8 萬名)受惠；每小時基本工資調升至 150 元，預估 45.6 萬名本國勞工受惠。

<sup>27</sup> 引述自財政部(2017)，「由財稅大數據探討台灣近年薪資樣貌」，財政部統計處，8 月。

圖 9 台灣工業及服務業受僱員工人數十等分位組分界點之每人每月薪資



註：十等分位組係將所有受僱員工薪資由小至大排列後，按人數等分為 10 組，各組間之分界點即為十等分位數。如第 1 十分位數(D1)為第 1 十分位組與第 2 十分位組之分界點，以此類推。

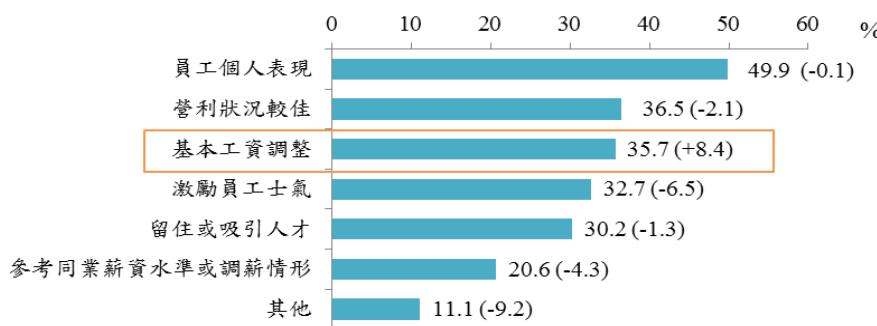
資料來源：主計總處

—近期若干國內實證研究<sup>28</sup>亦顯示，適度調升基本工資未傷害就業。

- 盧其宏(2018)指出，我國 2007 年 7 月調整基本工資，使低薪者所得明顯提升，與其他薪資階層之薪資差距縮減，且對就業未發現不利影響。
- 黃仁德等(2016)發現，我國 2015 年 7 月調升基本工資後，產業受僱人數增加，勞工經常性薪資上升，且未對企業產生顯著不利之影響。

(2)據調查，2017 年國內廠商因「基本工資調整」而調升經常性薪資薪者占 **35.7%** (圖 10)，顯示提升基本工資有助促進企業調薪。

圖 10 國內廠商調升經常性薪資考慮之因素(2017 年)



註：1.括弧內數字為與 2016 年比較之增減百分比。

2. 圖中比率係調升經常性薪資之廠商調薪時所考慮之因素中列為前三項優先參考因素之廠家比率，因可複選，故各項比率之和大於 100%。

資料來源：主計總處

<sup>28</sup> 詳盧其宏(2018)，「基本工資的政策效果：勞動經濟學的觀點與台灣的實證」，台灣大學經濟研究所，4 月 30 日；黃仁德、王綽炫、鍾建屏(2016)，「基本工資調升對我國企業的影響」，台灣勞工季刊，第 48 期(12 月)。

(3)與國際比較，台灣基本工資相對平均薪資比率尚屬居中，未來在經濟條件許可且搭配勞動生產力成長下，可合理適度調高基本工資。基本工資旨在保障弱勢勞工，調整基本工資宜溫和漸進，避免激進大幅調整對勞動市場造成負面影響<sup>29</sup>。

—基本工資相對薪資中位數比率：2016年主要國家比率多介於40%~60%，台灣為49.3%居中(表12)。

—基本工資相對平均薪資比率：2016年主要國家比率多介於30%~50%，台灣為41.0%居中(表12)。

**表12 主要國家最低工資相對薪資中位數及平均薪資之比率(2016年)**

單位：%

項目/國家	美國	日本	德國	英國	台灣	南韓	澳洲	法國
最低工資相對薪資中位數比率	35	40	47	49	49	50	54	61
最低工資相對平均薪資比率	25	35	42	41	41	40	45	49

註：1.台灣係為基本工資相對薪資中位數比率及相對平均薪資比率。

2.國內薪資中位數目前僅至2016年(2017年資料將於2018年12月公布)，故上表以2016年比較。

資料來源：OECD、主計總處

## 2. 宜加速推動勞動專法立法，落實保障低薪勞工。

(1)目前勞動相關專法，除「中高齡就業專法」草案<sup>30</sup>於行政院會審查、「最低工資法」進入草案預告階段<sup>31</sup>外，包括「派遣勞工專法」、「部分工時勞工保護」、「工會法」修法降低組工會門檻(提高工會的涵蓋率)尚在研商階段<sup>32</sup>。

(2)國內積極推動中高齡者及女性就業，惟雇主可能多以薪資較低之非典型形式僱用<sup>33</sup>，故宜加速非典僱用、部分工時勞工保護等相關立法時程，改

<sup>29</sup> 例如，南韓新增就業人口連續8個月未達10萬人，就業低迷，除因造船及汽車產業結構調整外，可能與本年大幅調高最低工資(調幅達16.4%，遠高於近10年(2008年~2017年)之平均值6.4%)與縮短工時政策，致中小企業人事成本遽增，減少勞工僱用有關。

<sup>30</sup> 勞動部已於本年9月完成「中高齡者及高齡者就業法」草案預告程序，送行政院審議中；若經行政院院會通過，將接續送立法院審查。詳蘋果日報(2018)，「政院本周審中高齡就業專法 禁止年齡歧視」，10月29日。

<sup>31</sup> 勞動部長表示，「最低工資法」草案已完成架構，本年10月底預告，年底時將會提出。詳工商時報(2018)，「最低工資法月底預告 勞長：政院無否決權」，10月12日。

<sup>32</sup> 勞動部曾於本年3月9日修正「勞動派遣權益指導原則」及「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」；並於2016年8月16日、2017年1月6日修正「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」。

<sup>33</sup> 根據日本促進高齡者及婦女就業經驗，雖有助就業增加，惟企業常採非典僱用，係日本薪資低迷的主要原因之一。Genda Yuji (2017), “Why Are Wages Not Rising Despite the Labor Shortage?” nippo.com, 8月。

善非正職勞工低薪現況。

3. 借鏡新加坡「漸進式調薪模式」(Progressive Wage Model, PWM)精神，擴大職訓機構對低薪產業勞工的職業訓練，並持續補助職訓費用；鼓勵企業將勞工取得勞動力技能認證，列入加薪考量因素；勞工亦宜主動提升專業技能，加強敬業態度，以利爭取較高薪資。

(1) 新加坡因應體力勞動相關產業的低薪產業工作貧窮(working poverty)問題，2012 年新加坡全國職工總會提出漸進式調薪模式。PWM 提供勞工明確的薪資成長藍圖，讓勞工有動力精進技能，並搭配職業訓練，鼓勵勞工取得勞動力技能認證(Workforce Skills Qualification, WSQ)，且補貼企業對勞工的培訓費用，使勞工藉由生產力提升，享有更高的薪資成長。

(2) 2012 年新加坡先透過工會推動 PWM，2014 年新加坡政府選定清潔、保安與園藝等三大低薪產業為法定適用對象，亦鼓勵其他行業採行。目前新加坡全國職工總會的 12 個工會群體，已有 7 個實施 PWM。

## (二) 提升企業加薪意願：加速有助提振薪資之相關法案立法時程

1. 加速修法提高企業加薪誘因及落實社會責任，使經濟成長果實合理反映於薪資水準。

(1) 近年因應國內薪資成長低緩問題，已修訂公司法，規定公司獲利分派員工，並修訂中小企業發展條例推動加薪抵稅(適用期間至 2017 年止)<sup>34</sup>；惟因加薪措施實施年數仍短，尚難明顯帶動薪資成長。

(2) 本年 7 月立法院三讀通過公司法部分條文修正案(自本年 11 月 1 日施行)，放寬員工獎勵規範<sup>35</sup>；亦宜加速有助提振薪資之相關法案(例如，醫療法人部分條文修正草案)立法時程，以擴大企業加薪成效。

— 醫療法人部分條文修正草案，增訂醫療財團法人應以其當年度未受限

<sup>34</sup> 「公司法第 235-1 條」(公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞)，自 2015 年 5 月實施。「中小企業發展條例第 36-2 條」(中小企業於經濟景氣指數達一定情形下，調高基層員工之平均薪資給付水準時，得就每年非因法定基本工資調整而增加支付本國籍現職基層員工薪資金額之 130% 限度內，自其增加薪資當年度營利事業所得額中減除)，自 2016 年 1 月 1 日實施至 2017 年底止。

<sup>35</sup> 包括允許非公開發行公司得發行限制型股票，且各項獎勵工具(庫藏股、新股、認股權憑證)發放對象除本公司員工外，亦可及於控制及從屬公司員工，有助於集團公司員工調度。若搭配產創條例允許員工取得之緩課股票，可依取得日或處分日價格孰低者計稅，將使員工獎酬機制更有彈性，有利企業留才。

之稅後盈餘百分之五以上，辦理提升員工薪資、福利或增補人力事項，將可望提高醫護人員待遇，留住台灣醫療人才。

(3)持續鼓勵善盡企業社會責任(Corporate Social Responsibility, CSR)：政府與民間採購、政府補助企業研發計畫，宜將加薪列入評選項目，以增加企業加薪誘因。

- 現行政府採購已將加薪列入評選加分項目，宜要求落實<sup>36</sup>；並鼓勵民間企業採購，亦將符合加薪社會責任之企業，納入供應商採購條件。
- 政府補助企業研發或投資計畫或表揚企業之獎勵機制，宜擴大將加薪列入評選項目<sup>37</sup>，以提高企業加薪誘因。

2. 日本及南韓對加薪之企業減稅及補貼措施(詳附錄)，可供參考。

(1)日本政府於 2017 年 12 月提出「新經濟政策配套」，其中「生產力革命」係透過提供租稅優惠鼓勵公司為員工加薪；2018 年 4 月推出「提升職涯補助金」計畫，補貼中小企業將非正職勞工轉為正職勞工所提高之薪資成本，以及提高非正職勞工薪資之成本。

(2)南韓政府則自 2018 年起提供 3 兆韓元(約 27 億美元)補貼小型企業，以減緩調升最低工資對就業市場之衝擊，並於 2018 年 4 月提出 3.9 兆韓元(約 35 億美元)之追加預算案，以現金補貼獎勵僱用青年之中小型企業。

3. 涉及非薪資報酬之政策，宜審慎評估，避免排擠企業調薪空間。

(1)「Paying Taxes 2018」報告<sup>38</sup>顯示，2016 年台灣企業之勞動稅率(即非薪資報酬成本，含退休金、勞健保等)達 18.3%，高於星(17.8%)、韓(13.5%)(表 13)。2018 年世界經濟論壇(WEF)「全球競爭力指數 4.0」報告亦顯示，在全球 140 個受評國家中，台灣在「勞動稅率」項目落居第 80 名。企業為維持國際競爭力，難擴大勞工加薪幅度。

<sup>36</sup> 工程會指出，本年 6 月 26 日已將新版 CSR 評分表範本通函給各機關，要求辦理評選(審)案件時，應把員工薪資至少 3 萬元以上列為評審項目，以督促廠商提升薪資；至 10 月 26 日止，18,870 件採購案中，有 1,949 件已採新評分表範本，將員工薪資列入評審項目，採用率達 1 成，較去年全年 7.82% 顯著成長。詳中央社(2018)，「員工薪資納評審項目 近 2 千件採購案已適用」，10 月 26 日。

<sup>37</sup> 現行已將企業員工待遇納入爭取政府補助、計畫及獎項之評選項目，包括卓越中堅企業獎、國家品質獎、國家磐石獎、新創事業獎等。

<sup>38</sup> 本報告由資誠聯合會計師事務所(PWC)、世界銀行及國際金融公司聯合編製。

(2)由於**非薪資報酬成本與薪資總額高低有關**，因此，**政府宜衡量企業負擔能力**，**不宜貿然增加非薪資報酬成本**，以免抑低企業調薪意願。此外，**非薪資報酬性質多非直接給付予勞工(如健保及勞保費)**、或延至退休後給付(如退休金)，致**勞工不易感受**。

**表 13 2016 年亞洲主要各國之(勞動)稅率比較**

單位：%

項目/國家(區域)	台灣	南韓	新加坡	日本	亞太地區	全球平均
<b>總稅率</b>	34.3	33.1	20.3	47.4	36.4	41.6
公司所得稅率	12.5	18.2	1.5	24.6	17.5	16.6
<b>勞動稅率</b>	<b>18.3</b>	<b>13.5</b>	<b>17.8</b>	18.5	<b>10.8</b>	16.5
其他稅率	3.5	1.4	1.0	4.3	8.1	8.5

註：總稅率係企業繳交稅額佔稅前盈餘比率；企業繳交稅款包含公司所稅、勞動稅及其他，其中公司所得稅係針對應稅收入或資本收益所課徵之稅收，**勞動稅**則係因雇用勞工而產生的非薪資成本，包括**退休金、勞保、健保**等，其他稅費則包含財產稅、汽車稅、利息稅等。

資料來源：*Paying Taxes 2018*

### 三之二、中長期策略：加速產業創新，提高企業加薪能力；提振投資，強化教育訓練，提高勞動生產力，讓企業願意為員工加薪

#### **(一)鼓勵技術創新，加速產業轉型：生產附加價值較高的產品，強化企業加薪能力**

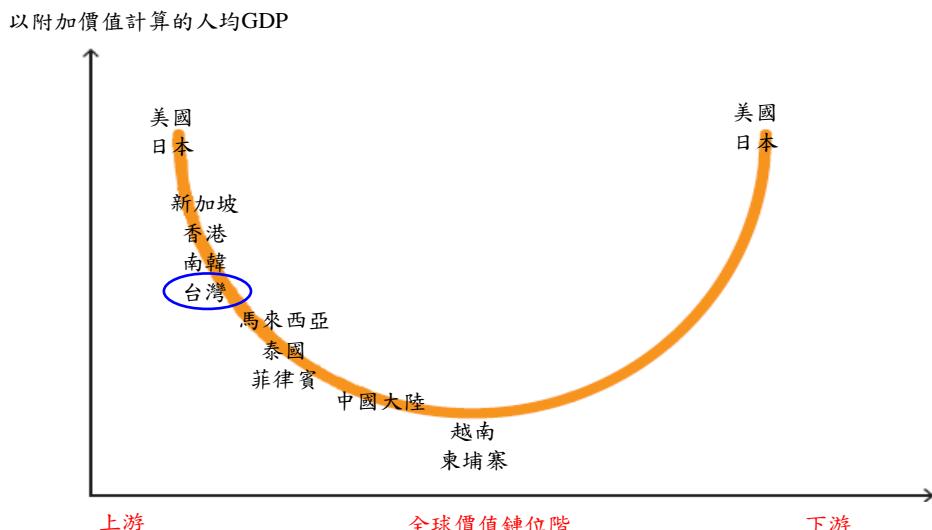
1. 鼓勵台灣產業**創新投資<sup>39</sup>**，強化**專利商業化**能力，朝向**全球價值鏈微笑曲線高附加價值兩端**(上游的研發及設計、下游的行銷及服務，圖 11)發展。  
—2018 年 **WEF**「全球競爭力指數 4.0」報告讚譽**台灣**為「超級創新國」，**創新能力高居全球第 4**，且其中**專利權數量居全球第 2**；惟**台灣技術貿易仍持續逆差**，主要係**台灣專利多屬製程創新**，較**缺乏商業化**，致附加價值創造力不高。
2. 政府宜擔任**整合資源角色**，提供**誘因機制**，如**提供創新創業資金<sup>40</sup>**、針對

<sup>39</sup> 目前政府積極推動五加二產業創新(亞洲矽谷、智慧機械、生醫、綠能科技、國防、新農業及循環經濟)，並推動「數位國家・創新經濟發展方案」、「優化新創事業投資環境行動方案」、「臺灣 AI 行動計畫」及「金融發展行動方案」，以落實數位轉型目標。

<sup>40</sup> 政府創新創業資金環境日益完備，包括通過「創業天使投資方案」、設立「產業創新轉型基金」、成立「國家級投資公司」，由國發基金參與投資，提供新創事業各階段資金。

研發補助經費與減免租稅等，提高企業創新意願，加速企業轉型，改善低薪困境。

圖 11 全球價值鏈微笑曲線



資料來源：ADB (2014), "Asian Development Outlook 2014 Update," Sep.

3. 推動**現代化服務業**<sup>41</sup>，並**促進製造業與服務業融合**，提升附加價值，**提高產品價格**，強化企業加薪能力；並**兼顧就業人數較高之傳統服務業**，結合**台灣既有 ICT 優勢**，**協助其創新**，改善低薪現象。

## (二)提振投資：增加勞動需求，亦有助提高勞動生產力<sup>42</sup>，提升企業加薪意願

1. 落實排除五缺及環評**投資障礙**<sup>43</sup>，消除**不確定性**，並**加速推動大型指標投資案**<sup>44</sup>，以**提振民間投資信心**。
2. 充裕**工研院經費**，**工研院加強技轉企業**，以**增加投資案源**：台灣以**中小企業**為主，基礎研發能量不足，建議結合**產官學資源**，由**工研院擔任技術整合平台**，投入**關鍵技術研發**。

<sup>41</sup> 現代服務業包括資訊及通訊傳播業、金融及保險業、專業商業服務業。詳中央銀行(2017)，「發展服務業促進經濟成長—協助傳統服務業創新，加速發展現代服務業」，央行理監事會後記者會參考資料，3月 23 日。

<sup>42</sup> 促進國內投資，提高資本財等其他生產要素，亦有助提高勞動生產力。以採摘蘋果例子說明，若梯子(資本)供給減少，將會降低採摘蘋果工人(勞工)的生產力，進而影響雇主僱用採摘蘋果工人的意願；因此，若梯子(資本)不足，將減少僱用蘋果工人(勞工)。詳 Gregory Mankiw (2014), *Principles of Economics* (7th ed.), South-Western College Pub.。

<sup>43</sup> 至 2018 年 10 月底，政府已召開 24 次「加速投資臺灣專案會議」，積極改善投資環境。

<sup>44</sup> 例如，本年以來國內大廠包含台積電、華邦電、日月光、力晶等均增加投資。

3. 積極爭取加入「跨太平洋夥伴全面進展協定」(CPTPP)等區域整合，加速推動新南向政策，有效拓展海外市場，以**提振出口動能**，進而再**帶動投資意願**，創造加乘效果。

(三)強化教育訓練：改善學用落差，提升專業技能，讓企業主動為勞工加薪

1. **大學基礎學科研究及技職教育並重**。
2. **持續辦理就學貸款及提供獎學金**，以培育優秀人才。
3. **持續辦理職業訓練補助<sup>45</sup>**，強化職訓機構功能，**鼓勵勞工參加職業訓練**提升專業技能。

---

<sup>45</sup> 如「產業人才投資方案」(補助在職勞工訓練費用)、「職業訓練生活津貼」(針對非自願離職者)等。並結合產業與教育資源持續辦理各項青年職業訓練，提升15~29歲青年/大專生之就業技能，如「雙軌訓練旗艦計畫」、「補助大專校院辦理就業學程計畫」、「青年就業旗艦計畫」及「產學訓合作訓練」等。

## 附錄 亞洲主要國家政府鼓勵企業加薪的措施

### 近年南韓、日本、新加坡提振薪資之政策

	南韓	日本	新加坡
調高最低工資	2018 年起將最低工資時薪調升至 7,530 韓元(約 6.67 美元), 漲幅為 16.4%; 並擬至 2020 年將最低工資時薪提升至 1 萬韓元(約 8.86 美元), 即 2018 年~2020 年每年約須調升 15%。	1. 2017 年 3 月推出「勞動方式改革實行計畫」:目標為最低工資每年提高約 3%, 促使全國地區別加權平均時薪由目前之 848 日圓(約 7.8 美元)直至平均時薪達 1,000 日圓(約 9.2 美元)。 2. 2017 年 9 月 30 日起各地區陸續調升地區別最低工資, 由平均時薪 823 日圓, 調升 3% 至 848 日圓, 為 2002 年以來最大升幅。	未定最低工資
補貼	1. 2018 年起提供 3 兆韓元(約 27 億美元)補貼小型企業, 以減緩調升最低工資對就業市場之衝擊。 2. 2018 年 4 月提出 3.9 兆韓元(約 35 億美元)之追加預算案, 以現金補貼獎勵僱用青年之中小型企業。	2018 年 4 月推出「提升職涯補助金」計畫, 補貼中小企業將非正職勞工轉為正職勞工所提高之薪資成本, 以及提高非正職勞工薪資之成本。	2013 年推出 加薪補貼計畫 (wage credit scheme), 針對企業於 2013~2015 年為月薪不到 4,000 星幣(約新台幣 88,000 元)的員工加薪, 政府補貼加薪金額之 40%; 2015 年宣布計畫延長至 2017 年, 惟補貼比率降至 20%。目前該計畫繼續延長至 2020 年, 惟補貼比率逐年遞減, 2018、2019、2020 年分別降至為 20%、15%、10%。
租稅誘因	1. 薪資漲幅高於過去 3 年平均值之大型企業可減免加薪人事支出 5% 的稅額(中小型企業為 10%); 股利所得扣繳稅率從 14% 調降至 9%。 2. 規定實收資本額超過 500 億韓元的企業, 須將一定比率之稅後未分配盈餘用於加薪及發放股利等; 未符合規定的稅後未分配盈餘, 課徵 10% 的稅負。	2017 年 12 月提出「新經濟政策配套」, 其中「生產力革命」透過租稅優惠鼓勵公司為員工加薪。針對大型(中小型)企業方式如下: (1) 為鼓勵公司加薪 3%(1.5% /2.5%), 允許公司將加薪部分之 15~20%(15%、25%)抵減公司稅, 惟其抵減上限為應繳公司稅之 20%。 (2) 藉由提高基本薪資, 公司能將其有效稅率(實際租稅負擔)由 29.74% 降至 25%。	
其他	1. 強化工會力量: 2 人以上即可組工會, 且公司可有多個工會; 並透過三方委員會, 利用政策遊說的方式進行雇主及工會之間的溝通與協調。 2. 推行結構性改革: 為創新產業打造更完善之經濟體系, 並由政府提出補助款加強勞工職業訓練及教育, 提升勞工生產力以提高薪資。 3. 創造就業機會: 為推動「薪資帶動經濟成長」(wage-led economic growth)策略, 2017 年推行創造 81 萬個公部門就業機會計畫, 及 11.2 兆追加預算案以擴大社會安全網。	1. 制定非正職勞工同工同酬之規定: 若企業仍有差別待遇, 將負有向政府解釋之責任。 2. 道德勸說企業、強化工會力量: 日本勞工於每年春天為改善工作條件而發動勞工運動, 稱為春鬥。惟近年春鬥成效明顯減弱, 工會從春鬥中獲取工資調整的難度愈來愈高。2012 年底安倍首相上任後, 已多次召開政府、勞方及資方三方代表會談, 道德勸說企業將日圓貶值致收益增加部分, 儘速對勞工加薪。	推動漸進式調薪模式 (progressive wage model, PWM)。自 2014 年 1 月起全國職工總會補助購買採用「漸進式調薪模式」企業服務之業者, 每案 10% 的契約價金, 以促進企業將生產力與薪資連結。