

專案質詢

8-2-17-1127

立法院議案關係文書 中華民國102年1月9日印發

案由：本院黃委員昭順，針對大學畢業生起薪 22K 及「再吵下去，連 15K 都到不了」論述，引發勞資對立氛圍，籲請政府正視。薪資基本上是由勞動市場決定，經濟景氣不佳，勞力需求低於供給，年輕人低薪甚至失業並不意外。但是，過去 14 年國內生產毛額（GDP）年平均成長率逾 4%，但薪資卻停滯不前，大學畢業生平均月薪 22K 更是不進反退，其原因為何？值得深思。本席認為，關鍵在於台灣經濟發展模式偏差及企業經營的觀念和心態。近二十年來，台灣經濟成長高度依賴出口，尤其著重生產成本及兩岸分工的生產模式，雖然對 GDP 成長率貢獻高達六至七成，但也因而不利薪資成長。「台灣接單，海外生產」雖為企業老闆賺進可觀利潤，並美化 GDP 成長數字，但薪資卻相對停滯不前，這就是肇致 22K 的主因。再者，很多企業在大陸市場茁壯後經營重心也隨之移轉，自然忽視在台灣持續投入與創新。所以，要根本改變當前低薪事實，台灣經濟成長模式非改變不可，未來經濟成長要增加更多內需及「在地」成分，降低外移及對出口的依賴；要更加重視創新及勞動價值提升，減少低要素成本的競爭。若能有效連結產業發展和國內就業，提升產業創新能量和勞動生產力，及政府能在制度面及資源分配上，積極協助並鼓勵企業改變，22K 困境自可迎刃而解，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、台灣大學畢業生起薪下探 22K（2 萬 2 千元），低薪問題引起不少爭議。與歐洲、東南亞以及大陸等區域相比，台灣人力資源「太物超所值」，薪資水準確實應有拉高空間。惟員工薪資問題還是得看各企業的競爭力，一般金融業起薪在 35K（3 萬 5 千元）以上，沒有起薪低的問題；但中小企業競爭條件較差，人力運用自然要計算成本；經濟景氣能否好轉，將成為國內薪資提升關鍵，因為企業有好發展，員工也會跟著好過。政府已持續在教育著手，朝實用的方向發展，幫助學生快速與職場銜接，但企業和社會了解，現在台灣的生產力提升，薪資應該跟著提高才對，否則將導致人才外流，並影響經濟。
- 二、全國產業發展會議一位企業界代表回應抗議者「再吵下去，連十五 K 都到不了」，更引發部分人士撻伐企業老闆財大氣粗，升高對立氛圍。這種現象讓人憂慮，政府有責任應尋求解決之道。台灣 30 歲以下年輕打工族中高達 63%、130 萬人月薪不到 3 萬元；20 到 24 歲平均僅 2 萬 2 千元，也就是 22K，比 14 年前還低。經濟合作暨發展組織（OCED）調查報告顯示，台灣外移人口高教育者比率達 61.1%，遠高於第二名印度的 50.9%，亦證實低薪是高階人力外流的重要原因。
- 三、近 20 年來，台灣經濟成長高度依賴出口，「台灣接單，海外生產」，此一生產模式為台灣創造大量出口及衍生的投資及消費，對 GDP 成長率貢獻高達六至七成，但也產生不利薪資成長的因素：第一；該等產業在國內佔用大量資本，卻僅使用少量人力，其創造少數高薪就業機會不足帶動國內薪資上漲；第二，業者太過重視成本降低，將部分台灣生產線轉移大陸，從而導致高級人力失業潮，抑低薪資上漲空間；再者，企業將台灣經營模式快速複製到大陸，在大陸市場茁壯後經營重心也隨之移轉，忽視在台灣持續投入與創新。
- 四、在大環境不佳的情況下，各界要重視企業界的心聲，但業者也須自立自強，徹底改變企業文化，重視創新與員工的價值，若能如此，就會大膽加薪或高薪聘僱新人，絕不致在 22K 打轉。至於政府的責任，就是要在制度面及資源分配上，鼓勵、加速並帶動這種改變。換句話說；要破解 22K 魔咒，台灣經濟成長模式就非得改變不可，未來經濟成長要增加更多內需及「在地」成分，降低外移及對出口的依賴；也要更加重視創新及勞動價值提升，減少低要素成本的競爭。若能有效連結產業發展和國內就業，提升產業創新能量和勞動生產力，相信低薪困境自可迎刃而解。